

JILPT 調査シリーズ

No.106-1

2013年 3月

**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 —**

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



**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—**

まえがき

我が国の企業における女性管理職の少なさが指摘されて久しいところである。実際に課長相当職以上の管理職に占める女性の比率は、2009年時点において、6.5%にとどまっていた。政府は、第3次男女共同参画基本計画を2010年末に閣議決定し、その中において、2015年の民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合を10%程度とすることとしたところである。

このため、2011年度において厚生労働省からの要請を受け、民間企業における女性の管理職登用のための課題について、企業の人事担当者インタビューを中心とした研究を行い、「大企業における女性管理職登用の実態と課題認識」（資料シリーズ No.105）として取りまとめを行ったところである。この中で、女性労働者の昇進意欲にバラツキがあること、両立支援の充実によって長期間通常の働き方をしないことによる意識の変化があることなども指摘された。

また、時限立法である次世代育成支援対策推進法の期限到来を2015年3月末に控え、同法の今後の在り方を検討するためにも、一般事業主行動計画の策定を通じて、男女労働者が子育てをしつつ充実した職業生活を送るための環境整備がどのように進み、特に女性の就業継続に結び付いてきたかを確認する必要も生じていたところである。

このような状況から、引き続き厚生労働省からの要請もあり、労働政策研究・研修機構では、2012年10月に「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」を実施した。本調査において、女性役職者の登用に係る企業の雇用管理や女性の昇進昇格への意欲、また、両立支援施策の認知状況などに関して、企業調査、従業員調査（管理職調査、一般従業員調査）の3種類の調査を実施し、調査結果に基づき本調査シリーズとしてまとめたところである。

本調査シリーズは、第1分冊、第2分冊から構成される。第1分冊（本冊子）では、調査研究の趣旨・方法、サンプルの基本属性、調査結果、調査票、基礎集計表（企業調査）を掲載している。他方、第2分冊では、調査票、基礎集計表（従業員調査（管理職調査、一般従業員調査））を掲載している。

なお、本調査シリーズは、単純集計を中心に結果を取りまとめたのみであり、得られた調査のデータを基に、2013年度において、引き続き詳細な分析を行うこととしている。

ご多忙の中、本調査にご協力いただいた企業の方々に、ここであらためて心からお礼申し上げますとともに、本調査シリーズが、各界・各層での今後の女性の管理職登用などに関する議論に資することができれば、幸いである。

2013年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
鈴木 一光	労働政策研究・研修機構副統括研究員	第1分冊 第1章～第3章 第2分冊
酒井 計史	労働政策研究・研修機構アシスタントフェロー	第1分冊 第4章 第2分冊

「民間企業の女性管理職登用等ポジティブ・アクションに関する調査研究」研究会
(メンバー) (2013年3月時点)

脇坂 明	学習院大学経済学部教授
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
今田 幸子	元労働政策研究・研修機構統括研究員
伊岐 典子	東京労働局長（元労働政策研究・研修機構主席統括研究員）
鈴木 一光	労働政策研究・研修機構副統括研究員
池添 弘邦	労働政策研究・研修機構主任研究員
池田 心豪	労働政策研究・研修機構副主任研究員
周 燕飛	労働政策研究・研修機構副主任研究員
西村 純	労働政策研究・研修機構研究員
酒井 計史	労働政策研究・研修機構アシスタントフェロー

※ 伊岐典子東京労働局長は、2012年9月まで労働政策研究・研修機構主席統括研究員として、本調査研究を担当していた。

目 次

(第 I 分冊)

第 1 章 調査研究の趣旨・方法	1
1 調査研究の趣旨	1
2 調査の方法	1
3 回収結果	2
第 2 章 サンプルの基本属性	3
1 企業調査	3
(1) 業種別の状況	3
(2) 従業員規模別の状況	3
(3) 女性社員の状況	4
(4) 業績	5
(5) コース別雇用管理制度	6
(6) 労働組合の状況	7
2 従業員調査（管理職調査及び一般従業員調査）	9
(1) 従業員調査の男女比と勤務先の企業の業種	9
(2) 管理職・一般従業員の基本属性	10
第 3 章 女性正社員の活躍と役職登用	15
1 女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの実施状況	15
(1) 女性役職者の登用の状況	15
(2) 女性正社員の活躍のための施策の実施状況	19
(3) 女性正社員の活躍のための施策の利用状況	22
(4) 女性正社員の活躍のための社内体制の整備	23
(5) 女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションに取り組む理由	25
2 女性正社員の活躍のための施策とポジティブ・アクションの影響	27
(1) 女性正社員の活躍のための施策とポジティブ・アクションの従業員の考え	27
(2) 女性正社員の活躍のための施策とポジティブ・アクションの企業評価	28
3 女性役職者への昇進希望	30
(1) 女性役職者への昇進希望	30
(2) 昇進を望まない理由	33
(3) 昇進希望理由	36

4	女性正社員の育成方針	37
	(1) 一般従業員と上司との関係	37
	(2) 管理職の部下に対する育成の方針・行動	38
5	まとめ	40
第4章	両立支援策と次世代育成支援対策推進法の状況	42
1	両立支援制度の導入と利用状況	42
	(1) 育児休業制度、育児のための短時間勤務制度の導入と利用状況	42
	(2) その他の両立支援制度の導入と利用状況	45
2	両立支援策の実施と企業・従業員の評価	50
	(1) 両立支援策の実施状況	50
	(2) 両立支援策の整備に対する企業の評価	50
	(3) 両立支援策の取り組みに対する従業員の考え	51
3	男性の育児休業の推進と利用状況	52
	(1) 男性の育児休業取得の推進方策の実施状況	52
	(2) 男性の育児休業制度の利用状況	52
	(3) 男性の育児休業取得策に対する従業員の評価	54
4	次世代育成支援対策推進法の状況	55
	(1) 一般事業主行動計画の作成状況	55
	(2) 一般事業主行動計画の提出回数	56
	(3) くるみんマークの認定申請の希望状況	56
	(4) 次世代育成支援対策推進法の効果	57
5	まとめ	68
〈付属資料〉		
1	調査票	73
2	基礎集計表（企業調査）	116
（第Ⅱ分冊）		
1	調査票	
2	基礎集計表（管理職調査）	
	基礎集計表（一般従業員調査）	

第1章 調査研究の趣旨・方法

1 調査研究の趣旨

我が国の管理職に占める女性の割合は、近年上昇傾向にあるものの、諸外国に比べるとその水準は低い状況にあり、実際に課長相当職以上の管理職に占める女性の比率は、2009年時点において、6.5%にとどまっていた¹。政府は、第3次男女共同参画基本計画を2010年末に閣議決定し、その中において、2015年の民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合を10%程度とすることとしたところである。

このため、2011年度において厚生労働省からの要請を受け、民間企業における女性の管理職登用のための課題について、企業の人事担当者インタビューを中心とした研究を行い、「大企業における女性管理職登用の実態と課題認識」(資料シリーズ No.105)²として取りまとめを行ったところである。この中で、女性労働者の昇進意欲にバラツキがあること、両立支援の充実によって長期間通常の働き方をしないことによる意識の変化があることなども指摘された。

また、時限立法である次世代育成支援対策推進法の期限到来を2015年3月末に控え、同法の今後の在り方を検討するためにも、一般事業主行動計画の策定を通じて、男女労働者が子育てをしつつ充実した職業生活を送るための環境整備がどのように進み、特に女性の就業継続に結び付いてきたかを確認する必要も生じていたところである。

このような状況から、引き続き厚生労働省からの要請もあり、女性役職者の登用上の企業の雇用管理や女性の昇進昇格への意欲、また、両立支援施策の認知状況などを把握し、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検証するため、「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」を実施した。

なお、当機構において、企業による仕事と家庭の両立支援の動きを明らかにするとともに、両立支援が従業員の定着率や勤労意欲、パフォーマンスに与える影響を解明するために、2006年6月に「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(2006年調査)³を全国の従業員数300人以上の企業とその企業に勤める管理職と一般従業員に対して実施しているが、この調査内容も参考にして調査を企画し、実施した。

2 調査の方法

調査対象は、企業調査が全国の従業員300人以上の企業6,000社と従業員100～299人の企業6,000社の計12,000社(300人以上の企業と100～299人の企業のそれぞれについて業種別(「農

1 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より。なお、2012(平成24)年は6.9%。

2 独立行政法人 労働政策研究・研修機構編、2012『大企業における女性管理職登用の実態と課題認識』(資料シリーズ No.105)。(http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2012/12-105.htm)

3 独立行政法人 労働政策研究・研修機構編、2007『仕事と家庭の両立にかかわる調査』(JILPT 調査シリーズ No.37)。(http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/037.htm)

林漁業」・「複合サービス事業」・「公務」を除く)に層化無作為抽出)を対象とした。

従業員調査は、企業調査の対象企業に、そこで働く課長相当職以上の管理職(できればラインの管理職で、在籍出向を除く)48,000人(調査対象企業を通じて、従業員数300人以上の企業は5名(できれば女性3名を優先)、従業員数100~299人の企業は3名(できれば女性2名を優先)に配布)及び一般従業員(25~54歳のホワイトカラー職⁴で、主任・係長まで)96,000人(調査対象企業を通じて、従業員数300人以上の企業は男性5名、女性5名、従業員数100~299人の企業は男性3名、女性3名に配布⁵)を対象とした。

調査の実施時期は2012年10月12日~10月31日とし、調査方法は郵送(メール便等)による調査票の配布・回収(企業の人事・労務担当者宛てに企業調査票・管理職調査票・一般従業員調査票を配布)とした。

なお、上記のように、①従業員300人以上規模の企業と②従業員100~299人規模の企業に分けて調査対象企業を抽出したことから、この報告書においては、300人以上規模の企業と100~299人規模の企業に分けて集計や分析を行った。また、従業員(管理職及び一般従業員)に対し、企業調査の調査対象企業を通じて調査票を配布し調査を行っていることから、調査予定の男女配布割合や一般的な企業全体の男女比と異なっていることが考えられるため、この報告書においては、男女合計の分析などは行わなかった。

3 回収結果

有効回収数は、企業調査(300人以上規模)1,036社(有効回収率17.3%)、企業調査(企業規模100~299人規模)934社(有効回収率15.6%)、管理職調査(300人以上規模)3,468人(有効回収率11.6%)、管理職調査(100~299人規模)2,112人(有効回収率11.7%)、一般従業員調査(300人以上規模)6,341人(有効回収率10.6%)、一般従業員調査(100~299人規模)3,787人(有効回収率10.5%)であった(図表1-3-1参照)。

図表1-3-1 回収状況

	企業調査		管理職調査		一般従業員調査	
	300人以上	100-299人	300人以上	100-299人	300人以上	100-299人
配布数	(6,000)	(6,000)	(30,000)	(18,000)	(60,000)	(36,000)
有効回収数	(1,036)	(934)	(3,468)	(2,112)	(6,341)	(3,787)
うち女性票数	-	-	(643)	(304)	(3,177)	(1,867)
有効回収率	17.3%	15.6%	11.6%	11.7%	10.6%	10.5%

4 ホワイトカラー職とは(1)専門・技術職(2)事務職(3)販売職・営業職。サービス職や生産現場職は含まない(「日本標準職業分類 平成21年」の大分類「B専門・技術」・C「事務」・D「販売」に準拠)。

5 配布数の男女振り分けは、こちらの指定した男女配分で配布できない場合、男女の配分は調査協力企業の実情に合わせて配布するよう協力をお願いした。

第2章 サンプルの基本属性

1 企業調査

(1) 業種別の状況

業種別の状況をみると、300人以上規模では、「製造業」(25.0%)が最も多く、次いで「卸売業、小売業」(23.5%)、「その他サービス業」(11.8%)が多くなっている。100~299人規模でも、「製造業」(30.5%)が最も多く、次いで「卸売業、小売業」(16.8%)、「運輸業、郵便業」(11.9%)が多くなっている(図表2-1-1参照)。

図表2-1-1 〈企業調査〉 抽出時業種の構成と常用労働者数区分構成比

	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
鉱業、採石業、砂利採取業	0.1%	-	-	0.3%	0.1%	-	0.2%
建設業	4.4%	3.2%	6.2%	4.0%	7.4%	4.7%	8.7%
製造業	25.0%	20.1%	25.3%	28.6%	30.5%	30.0%	30.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.3%	0.6%	0.3%	-	0.7%	0.7%	0.8%
情報通信業	4.8%	4.5%	4.9%	5.0%	4.2%	3.3%	4.6%
運輸業、郵便業	7.9%	7.3%	7.1%	9.0%	11.9%	14.0%	10.9%
卸売業、小売業	23.5%	26.1%	21.6%	22.9%	16.8%	16.7%	16.9%
金融業、保険業	2.7%	1.6%	4.3%	2.3%	1.7%	1.7%	1.7%
不動産業、物品賃貸業	1.7%	1.9%	2.5%	1.0%	2.4%	2.0%	2.5%
学術研究、専門・技術サービス業	2.7%	2.9%	0.6%	4.3%	3.6%	3.7%	3.6%
宿泊業、飲食サービス業	5.4%	8.0%	4.0%	4.5%	4.1%	6.3%	3.0%
生活関連サービス業、娯楽業	4.2%	5.7%	3.1%	4.0%	2.8%	4.0%	2.2%
教育、学習支援業	3.6%	5.1%	2.8%	3.0%	1.5%	1.3%	1.6%
医療、福祉	1.8%	1.0%	1.9%	2.5%	1.7%	1.7%	1.7%
その他サービス業	11.8%	12.1%	15.4%	8.5%	10.6%	10.0%	10.9%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)
常用労働者数区分(従業員規模)構成比	100.0%	30.3%	31.3%	38.4%	100.0%	67.9%	32.1%

(2) 従業員規模別の状況

従業員300人以上規模の企業と100~299人規模の企業とを別々に抽出したことから、従業員(常用労働者)数の規模別の状況を300人以上規模と100~299人規模と別々にみると、300人以上規模では、「1,000人以上」(30.3%)、「500~999人」(31.3%)、「300~499人」(38.4%)となっており、100~299人規模では、「200~299人」(67.9%)、「100~199人」(32.1%)となっている(図表2-1-1下参照)。

(3) 女性社員の状況

企業における女性社員の占める割合の分布の状況をみると、常用労働者については、300人以上規模では50%台以上（25.1%）の企業が多く、10%台（24.7%）や30～40%台（20.1%）の企業も多くなっている。100～299人規模では10%台（28.5%）の企業が多く、10%未満（20.6%）や30～40%台（20.1%）の企業も多くなっている。

正社員や大卒正社員については、女性社員の割合が10%未満や10%台の企業が多く、概ね女性社員の占める割合が高まるほど企業が少なくなっている（図表2-1-2参照）。

図表2-1-2 〈企業調査〉 女性社員の占める割合

①常用労働者

	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
10%未満	15.0%	14.3%	13.6%	16.6%	20.6%	18.3%	21.6%
10%台	24.7%	19.1%	24.4%	29.4%	28.5%	26.7%	29.3%
20%台	15.2%	10.8%	15.7%	18.1%	18.0%	20.0%	17.0%
30～40%台	20.1%	17.5%	23.5%	19.3%	20.1%	21.0%	19.7%
50%以上	25.1%	38.2%	22.8%	16.6%	12.7%	14.0%	12.1%
無回答	-	-	-	-	0.1%	-	0.2%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

②正社員（正社員がいる企業のみ集計）

	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
10%未満	24.2%	24.3%	23.6%	24.7%	28.3%	27.7%	28.6%
10%台	30.9%	32.4%	30.7%	29.8%	32.9%	31.4%	33.6%
20%台	18.4%	17.5%	18.0%	19.3%	15.8%	16.2%	15.6%
30～40%台	17.9%	17.5%	18.9%	17.3%	14.8%	16.6%	14.0%
50%以上	8.7%	8.4%	8.7%	8.9%	8.2%	8.1%	8.2%
合計	(1,024)	(309)	(322)	(393)	(918)	(296)	(622)

③大卒・正社員（大卒・正社員がいる企業のみ集計）

	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
10%未満	35.9%	32.7%	36.0%	38.4%	46.3%	41.0%	48.7%
10%台	29.1%	34.2%	27.0%	26.7%	23.0%	27.5%	21.0%
20%台	15.0%	14.5%	14.4%	15.8%	14.5%	14.8%	14.3%
30～40%台	13.3%	12.7%	12.6%	14.4%	11.1%	10.7%	11.3%
50%以上	6.7%	5.8%	10.1%	4.7%	5.1%	6.1%	4.6%
合計	(894)	(275)	(278)	(341)	(782)	(244)	(538)

(4) 業績

回答企業の業績についてみると、同業種・同規模の他社と比べて売上高が「良い」や「やや良い」と答えた企業の割合は、300人以上規模で26.7%、100～299人規模で28.7%となっている。同様に同業種・同規模の他社と比べて経常利益が「良い」や「やや良い」と答えた企業の割合は、300人以上規模で25.0%、100～299人規模で27.5%となっており、また、同業種・同規模の他社と比べて生産性が「良い」や「やや良い」と答えた企業の割合も、300人以上規模で19.5%、100～299人規模で23.8%となっており、業績が同業種・同規模の他社と比べて良いとする企業の割合が悪いとする企業の割合よりも相対的に高くなっている（図表2-1-3参照）。

図表2-1-3 〈企業調査〉 業績の状況

①売上高

	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
良い	6.7%	8.3%	5.2%	6.5%	6.1%	5.0%	6.6%
やや良い	20.0%	20.1%	21.3%	18.8%	22.6%	24.0%	21.9%
ほぼ同じレベル	44.4%	41.4%	44.4%	46.7%	45.2%	46.3%	44.6%
やや悪い	13.2%	13.7%	13.0%	13.1%	12.1%	11.7%	12.3%
悪い	3.8%	3.8%	3.4%	4.0%	4.9%	3.3%	5.7%
無回答	12.0%	12.7%	12.7%	10.8%	9.1%	9.7%	8.8%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

②経常利益

	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
良い	6.6%	9.2%	4.9%	5.8%	6.9%	4.7%	7.9%
やや良い	18.4%	18.5%	19.4%	17.6%	20.6%	23.0%	19.4%
ほぼ同じレベル	38.2%	36.6%	36.7%	40.7%	39.3%	38.3%	39.7%
やや悪い	17.5%	15.6%	20.1%	16.8%	16.8%	16.7%	16.9%
悪い	7.2%	6.7%	7.1%	7.8%	7.3%	7.0%	7.4%
無回答	12.1%	13.4%	11.7%	11.3%	9.2%	10.3%	8.7%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

③生産性

	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
良い	4.2%	6.7%	2.8%	3.5%	3.6%	2.7%	4.1%
やや良い	15.3%	14.6%	15.4%	15.6%	19.6%	21.0%	18.9%
ほぼ同じレベル	44.6%	42.0%	43.2%	47.7%	45.1%	45.7%	44.8%
やや悪い	17.9%	15.0%	22.8%	16.1%	16.6%	15.0%	17.4%
悪い	4.9%	6.7%	3.7%	4.5%	5.4%	5.3%	5.4%
無回答	13.1%	15.0%	12.0%	12.6%	9.7%	10.3%	9.5%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

(5) コース別雇用管理制度

コース別雇用管理制度の導入の状況を見ると、コース別雇用管理制度が「あり」と答えた企業の割合は、300人以上規模で39.3%、100～299人規模で29.2%となっている（図表2—1—4参照）。

また、コースの種類としては、「総合職」（300人以上規模97.1%、100～299人規模95.6%）や「一般職」（300人以上規模60.4%、100～299人規模48.4%）が多く、「限定総合職」も2割前後（300人以上規模24.8%、100～299人規模14.7%）設定されている（図表2—1—5参照）。

図表2—1—4 〈企業調査〉 コース別雇用管理制度の導入状況

	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
あり	39.3%	44.3%	35.8%	38.2%	29.2%	30.3%	28.7%
過去に実施していたが、現在はなし	4.2%	4.8%	4.6%	3.3%	2.8%	3.7%	2.4%
過去も現在もなし	56.2%	50.6%	59.0%	58.3%	67.2%	64.7%	68.5%
無回答	0.4%	0.3%	0.6%	0.3%	0.7%	1.3%	0.5%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

※ ここでの「コース別雇用管理制度」とは、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をいう。以下、この報告書において同様。

図表2-1-5 〈企業調査〉 [コース別雇用管理制度あり]
 コース別雇用管理制度の導入コース（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
総合職	97.1%	99.3%	95.7%	96.1%	95.6%	93.4%	96.7%
限定総合職	24.8%	30.9%	22.4%	21.1%	14.7%	17.6%	13.2%
一般職	60.4%	65.5%	56.9%	58.6%	48.4%	42.9%	51.1%
その他	10.3%	11.5%	15.5%	5.3%	9.9%	11.0%	9.3%
一部無回答	28.0%	22.3%	31.0%	30.9%	46.2%	47.3%	45.6%
無回答	0.2%	-	-	0.7%	0.7%	2.2%	-
合計	(407)	(139)	(116)	(152)	(273)	(91)	(182)

- ※1 「総合職」とは、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・開発系総合職も含む）。
- ※2 「限定総合職」とは、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」とは、「総合職」や「限定総合職」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 「総合職」、「限定総合職」、「一般職」とも、以下、この報告書において同様。
- ※5 「一部無回答」は、コースの種類を1つしか回答していない企業。「すべて無回答」はコースの種類に回答していない企業。

（6）労働組合の状況

労働組合の有無の状況をみると、労働組合が「あり」と答えた企業の割合は、300人以上規模で52.8%、100～299人規模で29.9%となっており、企業規模が大きくなるほど割合が高くなっている（図表2-1-6参照）。

また、労働組合が「あり」と答えた企業の内、女性役員（委員長・書記長・執行委員等）がいる割合も、300人以上規模で41.3%、100～299人規模で33.3%となっており、企業規模が大きくなるほど割合が高くなっている（図表2-1-7参照）。

さらに、労働組合から積極的に要求があるものをみると、女性役員が「いない」場合に比べて「いる」場合の方が、「仕事と家庭の両立支援制度の充実（育児・介護休業等）」や「女性正社員の活躍の推進（ポジティブ・アクション等）」などで割合が高くなっている（図表2-1-8参照）。

図表2-1-6 〈企業調査〉 労働組合の有無の状況

	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
組合あり	52.8%	65.9%	48.1%	46.2%	29.9%	37.3%	26.3%
組合なし	47.2%	34.1%	51.9%	53.8%	70.0%	62.7%	73.5%
無回答	-	-	-	-	0.1%	-	0.2%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

図表2-1-7 〈企業調査〉 [労働組合あり] 組合役員の内、女性役員の有無

	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
女性役員いる	41.3%	49.3%	41.7%	32.1%	33.3%	38.4%	29.9%
女性役員いない	57.8%	49.3%	57.1%	67.9%	66.3%	61.6%	69.5%
無回答	0.9%	1.4%	1.3%	-	0.4%	-	0.6%
合計	(547)	(207)	(156)	(184)	(279)	(112)	(167)

※ 女性役員とは、女性の委員長・書記長・執行委員等である。

図表2-1-8 〈企業調査〉 [労働組合あり]
労働組合から積極的に要求のあるもの（複数回答）

	300人以上				100-299人			
	計	女性役員の有無			計	女性役員の有無		
		いる	いない	無回答		いる	いない	無回答
正社員の賃上げ (定期昇給・ベースアップ等)	73.7%	71.7%	75.9%	20.0%	75.3%	73.1%	76.8%	-
長時間労働の是正 (残業削減や有給休暇の取得促進等)	66.7%	71.2%	63.9%	40.0%	42.3%	39.8%	43.8%	-
仕事と家庭の両立支援制度の充実 (育児・介護休業等)	33.6%	39.8%	29.1%	40.0%	13.3%	17.2%	11.4%	-
女性正社員の活躍の推進 (ポジティブ・アクション等)	8.2%	12.4%	5.4%	-	1.8%	2.2%	1.6%	-
その他	4.6%	7.5%	2.5%	-	6.1%	8.6%	4.9%	-
特になし	4.6%	2.2%	6.3%	-	15.1%	14.0%	15.1%	100%
無回答	1.1%	0.4%	0.6%	60.0%	2.2%	-	3.2%	-
合計	(547)	(226)	(316)	(5)	(279)	(93)	(185)	(1)

2 従業員調査（管理職調査及び一般従業員調査）

（1）従業員調査の男女比と勤務先の企業の業種

①従業員調査の男女比

従業員調査に回答した従業員の男女比の状況をみると、管理職では女性が概ね2割弱（300人以上規模18.5%、100～299人規模14.4%）、一般従業員では女性が概ね5割（300人以上規模50.1%、100～299人規模49.3%）となっている（図表2-2-1参照）。

図表2-2-1 〈管理職調査及び一般従業員調査〉 従業員の男女比

	管理職調査		一般従業員調査	
	300人以上	100-299人	300人以上	100-299人
男性	81.5%	85.6%	49.9%	50.7%
女性	18.5%	14.4%	50.1%	49.3%
合計	(3,468)	(2,112)	(6,341)	(3,787)

②業種

従業員の勤め先の企業の業種（抽出時）をみると、「製造業」が概ね2割～3割、「卸売業、小売業」が2割前後、「運輸業、郵便業」や「その他サービス業」が1割前後と、企業調査と同様に、これらの業種が多くなっている（図表2-2-2参照）。

図表2-2-2 〈管理職調査及び一般従業員調査〉 従業員の勤め先の業種（抽出時）

	管理職調査				一般従業員調査			
	300人以上		100-299人		300人以上		100-299人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
鉱業、採石業、砂利採取業	0.2%	-	-	-	0.1%	-	0.1%	0.1%
建設業	4.6%	2.5%	7.0%	5.3%	4.7%	3.8%	6.7%	6.5%
製造業	27.3%	20.4%	31.1%	16.1%	28.1%	25.2%	31.0%	29.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2%	0.2%	0.9%	0.3%	0.1%	0.2%	1.1%	0.7%
情報通信業	5.4%	8.1%	4.7%	7.2%	6.3%	5.9%	4.6%	5.7%
運輸業、郵便業	8.2%	4.2%	11.0%	5.3%	7.0%	6.6%	10.6%	8.3%
卸売業、小売業	21.8%	22.4%	18.1%	15.1%	21.8%	23.0%	19.0%	18.4%
金融業、保険業	3.1%	4.7%	1.2%	6.3%	2.7%	3.7%	1.1%	2.4%
不動産業、物品賃貸業	1.2%	1.2%	1.9%	1.6%	1.5%	1.3%	1.5%	1.5%
学術研究、専門・技術サービス業	3.2%	3.3%	3.2%	6.6%	3.6%	3.1%	4.2%	3.7%
宿泊業、飲食サービス業	4.9%	6.4%	4.5%	8.9%	4.5%	5.5%	4.1%	5.1%
生活関連サービス業、娯楽業	3.3%	5.4%	3.5%	6.9%	3.1%	3.4%	3.3%	4.2%
教育、学習支援業	3.4%	5.9%	1.7%	3.6%	4.3%	4.8%	1.7%	1.9%
医療、福祉	1.1%	5.4%	1.4%	8.9%	1.7%	2.0%	1.8%	2.6%
その他サービス業	12.2%	10.0%	9.9%	7.9%	10.5%	11.4%	9.4%	9.6%
不明	-	-	-	-	0.0%	-	-	-
合計	(2,825)	(643)	(1,808)	(304)	(3,164)	(3,177)	(1,920)	(1,867)

(2) 管理職・一般従業員の基本属性

①年齢構成

従業員の年齢構成をみると、管理職について、300人以上規模の男性及び女性や100～299人規模の女性では45～49歳層（順に23.0%、26.6%、27.0%）が最も多く、100～299人規模の男性では55歳以上層（23.8%）が最も多くなっている。一般従業員については、300人以上規模の男性や100～299人規模の男性及び女性では35～39歳層（順に26.0%、27.6%、23.4%）が最も多く、300人以上規模の女性では25～29歳層（24.7%）が最も多くなっている（図表2－2－3参照）。

図表2－2－3 〈管理職調査及び一般従業員調査〉 管理職・一般従業員の年齢構成

	管理職調査				一般従業員調査			
	300人以上		100-299人		300人以上		100-299人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
25-29歳	0.2%	0.8%	0.4%	1.6%	18.6%	24.7%	16.9%	19.4%
30-34歳	2.2%	3.4%	2.3%	4.3%	25.3%	20.3%	22.7%	19.5%
35-39歳	10.1%	10.0%	9.8%	11.2%	26.0%	22.2%	27.6%	23.4%
40-44歳	21.9%	24.0%	19.7%	15.8%	16.5%	17.5%	18.4%	17.7%
45-49歳	23.0%	26.6%	21.6%	27.0%	8.3%	9.5%	8.9%	12.1%
50-54歳	22.5%	21.3%	22.2%	19.4%	5.3%	5.9%	5.4%	7.9%
55歳以上	19.8%	14.0%	23.8%	19.7%	-	-	-	-
無回答	0.3%	-	0.2%	1.0%	-	-	-	-
合計	(2,825)	(643)	(1,808)	(304)	(3,164)	(3,177)	(1,920)	(1,867)

②勤続年数

従業員の勤続年数をみると、管理職では、20年台（300人以上規模：男性36.6%、女性40.6%、100～299人規模：男性30.9%、女性28.6%）が最も多く、一般従業員では、10年未満（300人以上規模：男性51.3%、女性51.8%、100～299人規模：男性54.0%、女性54.3%）が最も多くなっている（図表2－2－4参照）。

図表2－2－4 〈管理職調査及び一般従業員調査〉 管理職・一般従業員の勤続年数

	管理職調査				一般従業員調査			
	300人以上		100-299人		300人以上		100-299人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
10年未満	17.2%	11.4%	21.2%	21.1%	51.3%	51.8%	54.0%	54.3%
10-14年	10.9%	13.1%	11.4%	14.8%	19.9%	16.4%	18.5%	16.0%
15-19年	15.3%	14.9%	15.5%	18.4%	13.6%	13.4%	13.6%	12.7%
20年台	36.6%	40.6%	30.9%	28.6%	11.8%	15.0%	10.4%	13.1%
30年台以上	17.2%	15.9%	17.8%	13.5%	1.5%	1.9%	1.3%	1.6%
無回答	2.9%	4.2%	3.2%	3.6%	2.0%	1.5%	2.2%	2.2%
合計	(2,825)	(643)	(1,808)	(304)	(3,164)	(3,177)	(1,920)	(1,867)

③ 転職経験

従業員の転職経験をみると、管理職（300人以上規模：男性58.4%、女性60.0%、100～299人規模：男性45.1%、女性38.8%）及び一般従業員（300人以上規模：男性62.0%、女性60.8%、100～299人規模：男性48.6%、女性44.2%）で4～6割の者に転職経験がない。

転職経験がある者の内、転職回数が1回である管理職（300人以上規模：男性21.5%、女性17.0%、100～299人規模：男性28.8%、女性21.7%）及び一般従業員（300人以上規模：男性19.4%、女性16.1%、100～299人規模：男性22.3%、女性19.1%）が多く、転職回数が多くなるほど経験している者の割合が低くなっている（図表2-2-5参照）。

図表2-2-5 〈管理職調査及び一般従業員調査〉 管理職・一般従業員の転職経験

	管理職調査				一般従業員調査			
	300人以上		100-299人		300人以上		100-299人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
転職経験なし	58.4%	60.0%	45.1%	38.8%	62.0%	60.8%	48.6%	44.2%
1回	21.5%	17.0%	28.8%	21.7%	19.4%	16.1%	22.3%	19.1%
2回	10.1%	11.0%	11.7%	17.4%	9.2%	10.0%	14.2%	15.4%
3回	5.5%	6.8%	7.8%	12.2%	5.9%	6.8%	7.8%	11.0%
4回	2.5%	2.8%	3.9%	6.3%	2.1%	3.0%	3.8%	5.8%
5回	1.7%	2.2%	2.3%	3.0%	1.2%	3.0%	3.2%	4.2%
転職回数・無回答	-	-	-	0.3%	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%
転職有無・無回答	0.2%	0.2%	0.4%	0.3%	0.1%	0.1%	-	0.1%
合計	(2,825)	(643)	(1,808)	(304)	(3,164)	(3,177)	(1,920)	(1,867)

④ 職業

一般従業員の職業をみると、男性では事務（300人以上規模54.6%、100～299人規模44.0%）が最も多く、次に専門・技術（300人以上規模27.0%、100～299人規模29.7%）、営業（300人以上規模12.6%、100～299人規模20.8%）が多くなっている。

女性では、事務（300人以上規模81.8%、100～299人規模83.0%）が8割以上を占めて、多くなっている（図表2-2-6参照）。

図表2-2-6 〈一般従業員調査〉 一般従業員の職業

	一般従業員調査			
	300人以上		100-299人	
	男性	女性	男性	女性
専門・技術	27.0%	11.6%	29.7%	11.4%
事務	54.6%	81.8%	44.0%	83.0%
販売	5.5%	3.6%	4.6%	2.4%
営業	12.6%	2.7%	20.8%	2.8%
無回答	0.3%	0.3%	0.9%	0.4%
合計	(3,164)	(3,177)	(1,920)	(1,867)

⑤ 役職

従業員の現在の役職をみると、管理職について、300人以上規模の男性では課長（69.5%）、部長（24.0%）、その他（6.3%）となっており、女性では課長（79.3%）、部長（11.2%）、その他（9.3%）となっている。100～299人規模の男性では課長（61.1%）、部長（31.5%）、その他（7.2%）となっており、女性では課長（67.1%）、部長（15.5%）、その他（16.4%）となっている。

一般従業員について、300人以上規模の男性では一般従業員（47.7%）、係長・主任（52.2%）、女性では一般従業員（70.4%）、係長・主任（29.3%）となっている。100～299人規模の男性では一般従業員（45.1%）、係長・主任（54.9%）、女性では一般従業員（74.3%）、係長・主任（25.3%）となっている（図表2-2-7参照）。

図表2-2-7 〈管理職調査及び一般従業員調査〉 管理職・一般従業員の現在の役職

	管理職調査				一般従業員調査			
	300人以上		100-299人		300人以上		100-299人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
一般従業員	-	-	-	-	47.7%	70.4%	45.1%	74.3%
係長・主任	-	-	-	-	52.2%	29.3%	54.9%	25.3%
課長	69.5%	79.3%	61.1%	67.1%	-	-	-	-
部長	24.0%	11.2%	31.5%	15.5%	-	-	-	-
その他	6.3%	9.3%	7.2%	16.4%	-	-	-	-
無回答	0.2%	0.2%	0.2%	1.0%	0.1%	0.2%	0.1%	0.4%
合計	(2,825)	(643)	(1,808)	(304)	(3,164)	(3,177)	(1,920)	(1,867)

⑥ コース別雇用管理制度

コース別雇用管理制度の状況をみると、コース別雇用管理制度が「なし」と答えている管理職や一般従業員は、300人以上規模で6割強（管理職の男性66.4%、管理職の女性64.9%、一般従業員の男性65.3%、一般従業員の女性65.4%）、100～299人規模で約8割（管理職の男性80.0%、管理職の女性78.6%、一般従業員の男性77.9%、一般従業員の女性78.0%）となっている。

コース別雇用管理制度におけるコースとして、一般従業員の女性では一般職（300人以上規模17.8%、100～299人規模14.6%）が最も多いが、それ以外では総合職（300人以上規模：管理職の男性29.8%、管理職の女性24.6%、一般従業員の男性28.1%、100～299人規模：管理職の男性15.9%、管理職の女性10.9%、一般従業員の男性14.6%）が最も多くなっている（図表2-2-8参照）。

図表2-2-8 〈管理職調査及び一般従業員調査〉 管理職・一般従業員の所属コース

	管理職調査				一般従業員調査			
	300人以上		100-299人		300人以上		100-299人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
コースなし	66.4%	64.9%	80.0%	78.6%	65.3%	65.4%	77.9%	78.0%
コースあり・総合職	29.8%	24.6%	15.9%	10.9%	28.1%	11.0%	14.6%	4.5%
コースあり・限定総合職	2.8%	6.1%	2.7%	6.3%	3.5%	4.8%	3.9%	2.5%
コースあり・一般職	0.6%	3.4%	0.8%	3.0%	2.7%	17.8%	3.3%	14.6%
コースあり・その他	0.4%	1.1%	0.3%	1.0%	0.2%	0.6%	0.1%	0.2%
コースあり・無回答	-	-	-	-	0.2%	0.4%	0.2%	0.1%
コース有無・無回答	0.1%	-	0.2%	0.3%	-	-	-	-
合計	(2,825)	(643)	(1,808)	(304)	(3,164)	(3,177)	(1,920)	(1,867)

※ 企業のコース別雇用管理制度の状況については、図表2-1-4、2-1-5参照。

⑦家族の状況

イ 婚姻

従業員の婚姻状況をみると、300人以上規模の管理職では、男性は既婚（87.7%）が多く、女性は未婚（41.5%）、既婚（46.5%）と既婚がやや多くなっている。一般従業員では、男性は未婚（33.5%）、既婚（63.8%）と既婚が多く、女性は未婚（48.9%）、既婚（44.4%）と未婚がやや多くなっている。

100～299人規模の管理職では、男性は既婚（86.5%）が多く、女性は未婚（33.9%）、既婚（52.0%）と既婚がやや多くなっている。一般従業員では、男性は未婚（33.4%）、既婚（63.0%）と既婚が多く、女性は未婚（47.9%）、既婚（42.3%）と未婚がやや多くなっている（図表2-2-9参照）。

図表2-2-9 〈管理職調査及び一般従業員調査〉 管理職・一般従業員の婚姻状況

	管理職調査				一般従業員調査			
	300人以上		100-299人		300人以上		100-299人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
未婚	8.6%	41.5%	9.4%	33.9%	33.5%	48.9%	33.4%	47.9%
既婚	87.7%	46.5%	86.5%	52.0%	63.8%	44.4%	63.0%	42.3%
離死別	3.7%	12.0%	4.1%	14.1%	2.6%	6.6%	3.6%	9.8%
合計	(2,825)	(643)	(1,808)	(304)	(3,164)	(3,177)	(1,920)	(1,867)

※ 「離死別等」とは、「結婚したことがある・現在結婚している」と回答し、現在、配偶者（「事実婚」を含む）がいないと回答した者のことをいう。

ロ 子どもの有無と人数

子どもの有無や人数の状況をみると、管理職の男性では子どもが「2人いる」(300人以上規模63.6%、100～299人規模63.4%)が最も多く、それ以外は子ども「なし」(300人以上規模：管理職の女性62.7%、一般従業員の男性48.8%、一般従業員の女性66.6%、100～299人規模：管理職の女性54.6%、一般従業員の男性48.3%、一般従業員の女性65.4%)が最も多くなっている(図表2-2-10参照)。

図表2-2-10 〈管理職調査及び一般従業員調査〉 子どもの有無と人数

	管理職調査				一般従業員調査			
	300人以上		100-299人		300人以上		100-299人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
なし	19.2%	62.7%	19.5%	54.6%	48.8%	66.6%	48.3%	65.4%
1人	17.2%	14.5%	16.9%	14.8%	18.4%	14.0%	17.7%	12.9%
2人	63.6%	22.9%	63.4%	30.6%	32.7%	19.4%	33.9%	21.7%
3人以上	-	-	0.1%	-	-	-	0.1%	-
無回答	0.1%	-	0.2%	-	0.1%	0.0%	-	0.1%
合計	(2,825)	(643)	(1,808)	(304)	(3,164)	(3,177)	(1,920)	(1,867)

ハ 末子の年齢

従業員の末子の年齢をみると、管理職では18歳以上(300人以上規模：男性37.9%、女性50.4%、100～299人規模：男性44.5%、女性61.6%)が最も多く、一般従業員では0～6歳(300人以上規模：男性63.4%、女性50.0%、100～299人規模：男性60.9%、女性35.9%)が最も多くなっている(図表2-2-11参照)。

図表2-2-11 〈管理職調査及び一般従業員調査〉 末子年齢

	管理職調査				一般従業員調査			
	300人以上		100-299人		300人以上		100-299人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
0-6歳	17.9%	7.9%	15.5%	12.3%	63.4%	50.0%	60.9%	35.9%
7-12歳	23.1%	20.0%	19.7%	10.9%	21.4%	21.6%	22.4%	20.7%
13-17歳	20.5%	20.8%	19.9%	14.5%	8.7%	13.5%	10.2%	18.7%
18歳以上	37.9%	50.4%	44.5%	61.6%	6.4%	14.5%	6.3%	24.3%
無回答	0.6%	0.8%	0.4%	0.7%	0.2%	0.4%	0.3%	0.3%
合計	(2,284)	(240)	(1,456)	(138)	(1,620)	(1,060)	(992)	(646)

※ この図表の「末子の年齢」とは、子どもが1人の場合には「一番上の子どもの年齢」の欄に回答することになっている年齢と、子どもが2人以上の場合には「一番下の子どもの年齢」の欄に回答することになっている年齢をいう。

第3章 女性正社員の活躍と役職登用

1 女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの実施状況

(1) 女性役職者の登用の状況

①女性役職者の比率の状況

女性役職者の比率をみると、係長・主任相当職以上（常勤役員を含む）で300人以上規模で9.6%、100～299人規模で10.1%である。課長相当職以上（常勤役員を含む）では、300人以上規模で4.2%、100～299人規模で4.3%と低い水準となっている（図表3-1-1参照）。

図表3-1-1 〈企業調査〉 女性役職者の比率

	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
係長級以上（常勤役員を含む）	9.6%	9.4%	9.9%	10.1%	10.1%	10.5%	9.9%
課長級以上（常勤役員を含む）	4.2%	3.8%	4.3%	5.1%	4.3%	4.0%	4.5%
係長級	13.7%	13.4%	14.0%	14.4%	15.5%	15.7%	15.3%
課長級	4.9%	4.5%	5.2%	5.9%	5.0%	4.9%	5.1%
部長級	2.5%	2.2%	2.3%	3.6%	2.2%	1.8%	2.4%

※1 「係長級」とは、アンケート調査における「係長・主任相当職」のことであり、「課長級」とは「課長相当職」のことであり、「部長級」とは「部長相当職以上」のことである。

※2 「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む。

※3 部長、課長などの役職名を使用していない場合や、次長や、課長代理、課長補佐などの職名が使われている場合に、「課長相当職以上」などのどの役職に該当するのかは、企業の実態により判断。

②役職昇進期間

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）につくまでの期間をみると、最も早い場合については4～6年目（300人以上規模29.6%、100～299人規模28.9%）が最も多く、平均的な場合については10～14年目（300人以上規模28.3%、100～299人規模25.6%）が最も多くなっている。管理職（課長相当職）につくまでの期間をみると、最も早い場合には10～14年目（300人以上規模32.9%、100～299人規模25.3%）が最も多く、平均的な場合には20年目以上（300人以上規模35.1%、100～299人規模27.7%）が最も多くなっている（図表3-1-2参照）。

図表3—1—2 〈企業調査〉 新入社員が最初の役職につくまでの期間

1) 最初の役職（主任・係長）

	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
最も早い場合	0年目	0.2%	-	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%
	1-3年目	24.9%	29.3%	25.0%	21.4%	24.6%	24.8%
	4-6年目	29.6%	28.0%	29.6%	30.9%	28.9%	26.7%
	7-9年目	16.6%	15.9%	14.8%	18.6%	13.7%	17.7%
	10-14年目	13.9%	15.0%	14.5%	12.6%	12.5%	11.7%
	15-19年目	1.4%	1.0%	0.6%	2.5%	1.4%	1.3%
	20年目以上	-	-	-	-	0.2%	0.3%
	無回答	13.3%	10.8%	15.1%	13.8%	18.3%	17.7%
	合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)
平均的な場合	0年目	0.2%	-	0.3%	0.3%	0.1%	-
	1-3年目	5.9%	8.3%	4.9%	4.8%	5.0%	6.7%
	4-6年目	21.5%	24.8%	22.2%	18.3%	22.3%	19.0%
	7-9年目	18.4%	18.8%	17.6%	18.8%	17.0%	14.7%
	10-14年目	28.3%	26.8%	27.5%	30.2%	25.6%	28.7%
	15-19年目	8.9%	7.3%	9.0%	10.1%	8.7%	10.0%
	20年目以上	1.5%	1.6%	0.9%	2.0%	1.5%	1.7%
	無回答	15.3%	12.4%	17.6%	15.6%	19.8%	19.3%
	合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)

2) 管理職（課長相当職）

	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
最も早い場合	0年目	0.4%	-	0.9%	0.3%	0.3%	0.3%
	1-3年目	5.3%	6.4%	3.4%	6.0%	6.5%	5.0%
	4-6年目	7.6%	6.4%	9.9%	6.8%	9.7%	8.3%
	7-9年目	10.0%	13.1%	7.7%	9.5%	11.3%	9.7%
	10-14年目	32.9%	31.8%	33.6%	33.2%	25.3%	27.7%
	15-19年目	25.7%	27.4%	25.9%	24.1%	19.8%	22.0%
	20年目以上	6.1%	5.4%	4.9%	7.5%	7.8%	7.0%
	無回答	12.0%	9.6%	13.6%	12.6%	19.2%	20.0%
	合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)
平均的な場合	0年目	0.3%	-	0.9%	-	0.1%	-
	1-3年目	1.0%	1.0%	1.2%	0.8%	1.0%	2.0%
	4-6年目	4.1%	5.1%	3.1%	4.0%	4.1%	4.0%
	7-9年目	2.9%	3.2%	3.7%	2.0%	4.5%	2.7%
	10-14年目	13.5%	15.6%	15.1%	10.6%	15.8%	11.0%
	15-19年目	28.5%	29.3%	25.3%	30.4%	25.6%	28.3%
	20年目以上	35.1%	34.7%	34.0%	36.4%	27.7%	29.3%
	無回答	14.7%	11.1%	16.7%	15.8%	21.2%	22.7%
	合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)

③女性役職者が少ない理由

女性役職者が少ない（女性役職者数が男性役職者数より少ない、またはまったくいない役職区分がある）理由をみると、「採用の時点で女性が少ない」（300人以上規模52.2%、100～299人規模59.8%）や「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」（300人以上規模45.6%、100～299人規模49.0%）、「可能性のある女性はいるが在職年数など満たしていない」（300人以上規模33.3%、100～299人規模27.4%）などが多くなっている（図表3-1-3参照）。

なお、女性役職者が少ない理由において多くの企業から回答のあった「採用の時点で女性が少ない」や「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」は概ね企業規模が小さいほど高い割合となり、「可能性のある女性はいるが在職年数など満たしていない」は概ね企業規模が大きいほど高い割合となっており、企業規模の大きさにより女性の採用や役職者育成に向けての取り組み状況の違いが窺える。

図表3-1-3 〈企業調査〉 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い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	(1,028)	(312)	(322)	(394)	(929)	(298)	(631)

※ 「女性役職者が少ない」企業とは、女性役職者数が男性役職者数より少ない、またはまったくいない役職区分（「係長・主任相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」）が1つでもある企業のことをいう。

④課長相当職昇進に当たっての考慮事項

実際の課長相当職昇進に当たっての考慮している事項をみると、「能力」（300人以上規模91.3%、100～299人規模88.2%）、「業績」（300人以上規模70.4%、100～299人規模62.3%）、「勤務態度」（300人以上規模47.1%、100～299人規模47.1%）など仕事の遂行にかかわるもの他に、「課長相当職前の役職・資格の経験年数」（300人以上規模51.9%、100～299人規模48.4%）、「勤続年数」（300人以上規模27.2%、100～299人規模29.8%）や「年齢」（300人以上規模26.4%、100～299人規模26.6%）など年数にかかわるものなどが多くなっている。また、300人以上規模では、「昇進試験（試験の合格や成績を考慮）」（32.3%）も多く、企業規模が大きくなるとより行われている傾向がある（図表3-1-4参照）。

また、全員ではなくても多くの課長相当職に当てはまる特徴をみると、「登用までに複数の部門や仕事を経験している」（300人以上規模43.3%、100～299人規模35.9%）などが多くなっている（図表3-1-5参照）。

女性役職者が少ない理由と考え合わせると、課長相当職を含め女性役職者の登用を図るためには女性の採用拡大や知識・経験を有する女性社員の育成等が課題となっており、企業の計画的かつ積極的な取り組みが求められる。

図表3-1-4 〈企業調査〉 課長相当職昇進に当たっての考慮事項（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
能力（能力評価を考慮）	91.3%	93.6%	91.4%	89.4%	88.2%	85.7%	89.4%
業績（業績評価を考慮）	70.4%	69.7%	70.1%	71.1%	62.3%	61.3%	62.8%
課長相当職前の役職・資格の経験年数	51.9%	56.4%	53.4%	47.2%	48.4%	51.3%	47.0%
勤務態度（欠勤などを考慮）	47.1%	48.1%	49.1%	44.7%	47.1%	45.7%	47.8%
昇進試験（試験の合格や成績を考慮）	32.3%	41.7%	30.6%	26.4%	16.0%	19.7%	14.2%
勤続年数（一定の勤続年数に達しているかを考慮）	27.2%	25.8%	28.4%	27.4%	29.8%	30.0%	29.7%
年齢（一定の年齢に達しているかを考慮）	26.4%	26.1%	25.3%	27.4%	26.6%	28.3%	25.7%
特定の部署・職務の経験	17.1%	15.0%	15.7%	19.8%	22.1%	19.7%	23.2%
転居を伴う転勤の経験（一定回数の転勤の経験を考慮）	1.7%	1.9%	1.9%	1.5%	0.7%	0.7%	0.8%
その他	3.0%	2.9%	3.7%	2.5%	2.0%	2.0%	2.1%
特になし	0.6%	0.3%	-	1.3%	1.3%	1.7%	1.1%
無回答	0.7%	0.3%	1.2%	0.5%	1.1%	1.0%	1.1%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

図表3—1—5 〈企業調査〉 課長相当職の特徴（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
登用までに複数の部門や仕事を経験している	43.3%	55.4%	41.0%	35.7%	35.9%	37.7%	35.0%
緊急の対応を迫られる	32.9%	31.5%	34.9%	32.4%	30.8%	32.7%	30.0%
一般社員に比べて、労働時間が長い	21.5%	22.3%	21.9%	20.6%	24.2%	24.3%	24.1%
一般社員に比べて、休日出勤する回数が多い	10.7%	10.2%	14.2%	8.3%	12.0%	10.7%	12.6%
登用までに複数回の転居を伴う転職を経験している	7.3%	12.7%	5.6%	4.5%	3.1%	2.3%	3.5%
いずれも当てはまらない	30.2%	23.6%	30.2%	35.4%	35.8%	34.3%	36.4%
無回答	2.2%	1.3%	2.8%	2.5%	3.9%	3.3%	4.1%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

※ 「課長相当職の特徴」とは、全員ではなくても多くの課長相当職に当てはまる特徴のことをいう。

（2）女性正社員の活躍のための施策の実施状況

女性役職者登用等に当たり、企業において、「ポジティブ・アクション」⁶として明示的に示さずに様々な施策や取り組みを実施している。本調査では、このような施策等を「女性正社員の活躍のための施策」とし、具体的に「ポジティブ・アクション」として明示的にその枠組みや手法として実施しているものを限定して「ポジティブ・アクション」に関する取り組みとして整理して、企業の取り組み状況をたずねている。以下、その順にみていくこととする。

①女性正社員の活躍のための施策の実施状況

女性正社員の活躍のための施策の実施状況についてみると、企業規模が大きくなるほど各施策を実施している割合が高くなり、「人事考課基準の明確化」が概ね5～6割（300人以上規模63.4%、100～299人規模51.4%）となっているが、他の施策は300人以上規模では概ね2～3割程度、100～299人規模では概ね1～2割程度にとどまっている。女性役職者の登用を図るための直接的な施策である「女性役職者への登用を促進するための措置」をとっている企業の割合は、企業規模が大きくなるほど高くなるが、概ね1～3割程度と低い水準にとどまっており、全体として、女性役職登用のための企業の取り組みはあまり進んでいない（図表3—1—6参照）。

また、どれか1つでも施策を実施している企業は、企業規模が大きくなるほど割合が高くなり、300人以上規模では7割強（76.0%）、100～299人規模では概ね6割（59.9%）にのぼっ

6 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う。

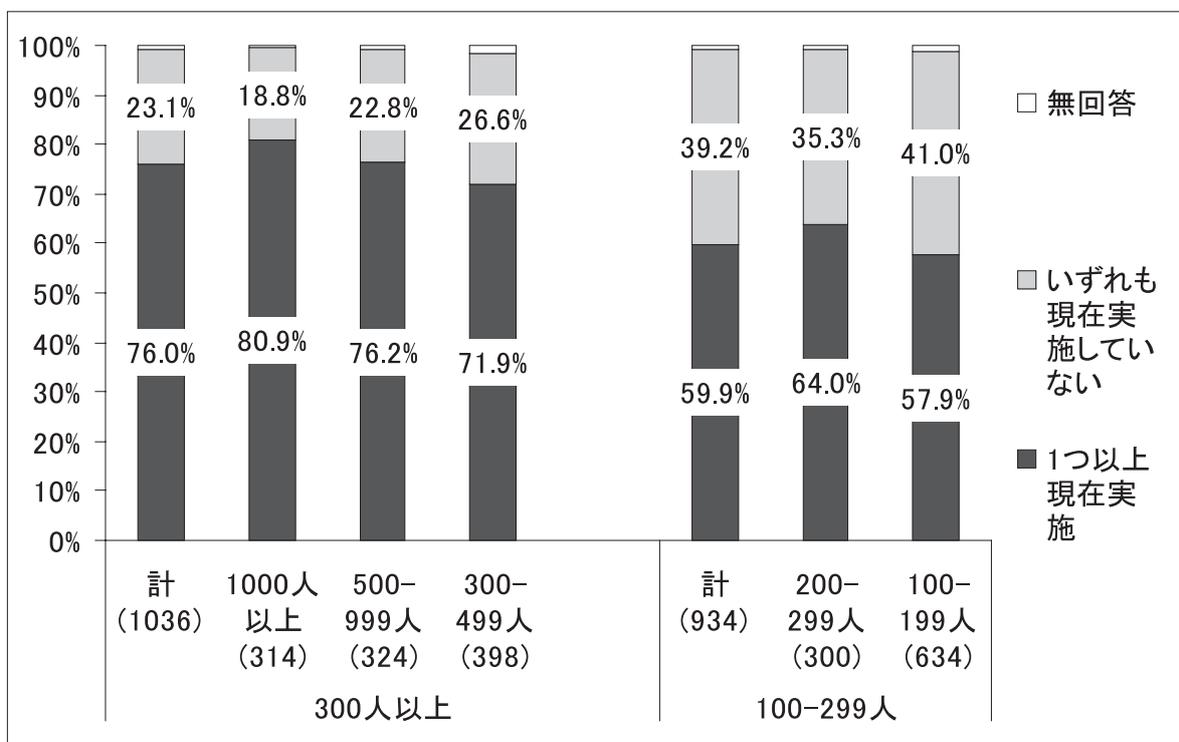
ている（図表3-1-7参照）。

管理職が女性正社員の活躍のための施策の実施状況を認識しているかどうかみてみると、企業の回答と同様低い割合となっている（図表3-1-8参照）。

図表3-1-6 〈企業調査〉 女性正社員の活躍のための施策の各項目の実施状況
（「現在、実施している」と回答した企業の割合）

	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
人事考課基準の明確化	63.4%	67.2%	62.3%	61.3%	51.4%	57.3%	48.6%
女性採用比率の向上のための措置	28.6%	36.3%	29.9%	21.4%	16.8%	19.7%	15.5%
管理職の男性や同僚男性に対する啓発	24.7%	27.4%	28.7%	19.3%	13.4%	13.7%	13.2%
女性専用の相談窓口の設置	22.8%	25.8%	23.8%	19.6%	11.9%	14.3%	10.7%
女性の役職者への登用を促進するための措置	22.4%	27.1%	23.5%	17.8%	11.0%	13.3%	9.9%
特定職務への女性の配置比率の向上のための措置	19.4%	19.4%	22.5%	16.8%	15.0%	17.7%	13.7%
女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱	12.5%	13.4%	15.4%	9.5%	6.6%	7.0%	6.5%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

図表3-1-7 〈企業調査〉 女性正社員の活躍のための施策の実施状況
（「現在、実施している」を1つ以上回答した企業の割合）



※ 「1つ以上現在実施」とは、図表3-1-6の女性正社員のための施策の各項目をどれか1つでも現在実施している企業の割合。

図表3-1-8 〈企業調査&管理職調査マッチング・データ〉
女性正社員の活躍のための施策の実施状況（企業と管理職の回答）

	300人以上			100-299人		
	企業調査	管理職調査		企業調査	管理職調査	
		男性	女性		男性	女性
人事考課基準の明確化	63.4%	29.3%	24.8%	51.4%	26.8%	18.8%
女性採用比率の向上のための措置	28.6%	13.1%	11.2%	16.8%	9.9%	9.6%
管理職の男性や同僚男性に対する啓発	24.7%	13.6%	7.8%	13.4%	8.8%	4.0%
女性専用の相談窓口の設置	22.8%	15.2%	10.4%	11.9%	7.6%	4.4%
女性の役職者への登用を促進するための措置	22.4%	13.6%	14.6%	11.0%	8.0%	8.0%
特定職務への女性の配置比率の向上のための措置	19.4%	9.3%	10.8%	15.0%	8.9%	6.0%
女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱	12.5%	5.4%	4.0%	6.6%	4.6%	4.4%
その他	-	2.8%	4.4%	-	1.8%	4.4%
特に行っていない	23.1%	38.7%	47.3%	39.2%	49.5%	58.8%
無回答	1.0%	3.3%	1.7%	1.0%	3.3%	1.2%
合計	(1,036)	(2,433)	(528)	(934)	(1,588)	(250)

※1 管理職調査票に企業調査票のデータをマッチングした、マッチング・データを使用。よって、企業調査に回答した企業に勤めている管理職の集計となっている。

※2 企業調査の各項目の割合は、「現在、実施している」と回答した企業の割合（図表3-1-6参照）。

※3 企業調査の「特に行っていない」は、女性正社員の活躍のための施策の各項目について「現在、実施している」と1つも回答しなかった企業の割合のことをいい、「無回答」は、各項目にすべて無回答の企業の割合をいう（図表3-1-7参照）。

②女性役職者の登用を促進するための方策の実施状況

女性正社員の活躍のための施策について「女性の役職者への登用を促進するための措置」を行っている企業がその具体的な方策（以下「女性役職者への登用を促進するための方策」という。）として実施しているものをみると、「候補者の把握と計画的な育成」（300人以上規模54.7%、100～299人規模41.9%）、「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条件の見直し」（300人以上規模28.3%、100～299人規模26.5%）、「管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発」（300人以上規模23.4%、100～299人規模24.3%）や「役職者昇進につながる追加的な教育訓練の実施」（300人以上規模21.9%、100～299人規模31.6%）などが多くなっている。300人以上規模では、「ロールモデル（お手本）となる女性役職者の育成や周知」（32.8%）や「役職者への登用試験についての女性への受験奨励」（25.7%）も多くなっている。女性役職者の比率を早期に高めるための方策として「目標人数や目標比率の設定」などが考えられるが、1,000人以上の大企業で28.4%と実施し

ている企業の割合がやや高いほかは、10%前後とあまり実施されていない状況である（図表3-1-9参照）。

図表3-1-9 〈企業調査〉 女性役職者への登用を促進するための方策の実施の有無
（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
候補者の把握と計画的な育成	54.7%	58.9%	58.3%	46.5%	41.9%	40.8%	42.5%
ロールモデル（お手本）となる女性役職者の育成や周知	32.8%	37.9%	29.8%	30.2%	19.1%	16.3%	20.7%
休業がハンディとならないような評価方法導入等見直し	28.3%	31.6%	26.2%	26.7%	26.5%	30.6%	24.1%
役職への登用試験についての女性への受験奨励	25.7%	29.5%	27.4%	19.8%	18.4%	22.4%	16.1%
管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発	23.4%	25.3%	15.5%	29.1%	24.3%	28.6%	21.8%
役職者昇進につながる追加的な教育訓練の実施	21.9%	20.0%	20.2%	25.6%	31.6%	28.6%	33.3%
役職登用に必要な職務経験の計画的付与	17.4%	15.8%	17.9%	18.6%	19.1%	18.4%	19.5%
目標人数や目標比率の設定	17.0%	28.4%	9.5%	11.6%	10.3%	12.2%	9.2%
高度な訓練について女性への受講奨励	14.0%	9.5%	14.3%	18.6%	19.9%	16.3%	21.8%
転勤を役職登用条件とすることについての見直し	1.9%	3.2%	2.4%	—	2.9%	6.1%	1.1%
その他	5.3%	4.2%	3.6%	8.1%	2.2%	—	3.4%
わからない	2.3%	3.2%	1.2%	2.3%	3.7%	6.1%	2.3%
無回答	2.3%	1.1%	2.4%	3.5%	2.2%	2.0%	2.3%
合計	(265)	(95)	(84)	(86)	(136)	(49)	(87)

※ 「女性役職者への登用を促進するための方策」は、図表3-1-6の女性正社員の活躍のための施策の内、「女性役職者への登用を促進するための措置」を「現在、実施している」や「過去に実施していた」企業にたずねたもの。

（3）女性正社員の活躍のための施策の利用状況

女性正社員の活躍のための措置の利用状況をみると、「女性の活躍のための特別な訓練」（接遇訓練を除く）の受講した経験割合については、一般従業員の女性では1割以下（300人以上規模7.1%、100～299人規模5.5%）となっており、管理職の女性でも1割強（300人以上規模12.9%、100～299人規模16.4%）となっており、受講経験があまりないようである。

「メンターが現在いる、過去にいた」については、管理職の女性では概ね4割強（300人以上規模44.5%、100～299人規模48.0%）となっており、一般従業員の女性の概ね3割（300人以上規模34.1%、100～299人規模30.8%）に比べ、多くなっている。

「ロールモデル（お手本）が現在いる、過去にいた」については、一般従業員の女性では

概ね4割（300人以上規模44.0%、100～299人規模39.2%）、管理職の女性では概ね3割（300人以上規模35.5%、100～299人規模30.9%）となっている（図表3—1—10参照）。

図表3—1—10 〈管理職調査及び一般従業員調査〉
 [女性社員のみ回答] 現在の勤務先での、女性の活躍のための措置や利用の有無

	300人以上		100～299人	
	管理職調査	一般従業員調査	管理職調査	一般従業員調査
女性の活躍のための特別な訓練の受講経験あり （接遇訓練を除く）	12.9%	7.1%	16.4%	5.5%
メンター（助言者）が現在いる、過去にいた	44.5%	34.1%	48.0%	30.8%
ロール・モデル（お手本）が現在いる、過去にいた	35.5%	44.0%	30.9%	39.2%
合計	(643)	(3,177)	(304)	(1,867)

※1 「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のことをいう。

※2 「ロールモデル」とは、お手本、行動の規範となる存在のことをいう。

※3 メンターとロールモデルの割合は、現在「いる」と「現在はいないが過去にいた」の両回答を合計した割合。

（4）女性正社員の活躍のための社内体制の整備

女性役職者の登用や活躍につながるポジティブ・アクションの方針の明確化や推進体制の整備等の状況をみると、「ポジティブ・アクションの方針の明確化」（300人以上規模16.7%、100～299人規模7.0%）、「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）」（300人以上規模14.0%、100～299人規模4.7%）、「女性の能力発揮のための計画の策定」（300人以上規模11.9%、100～299人規模4.9%）と低い水準にとどまっているが、「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」については、2～3割（300人以上規模35.2%、100～299人規模19.2%）の企業で実施されている（図表3—1—11参照）。

また、どれか1つでも実施している企業は、企業規模が大きくなるほど割合が高くなり、300人以上規模で概ね4割（42.4%）、100～299人規模で2割強（24.0%）となっている（図表3—1—12参照）。

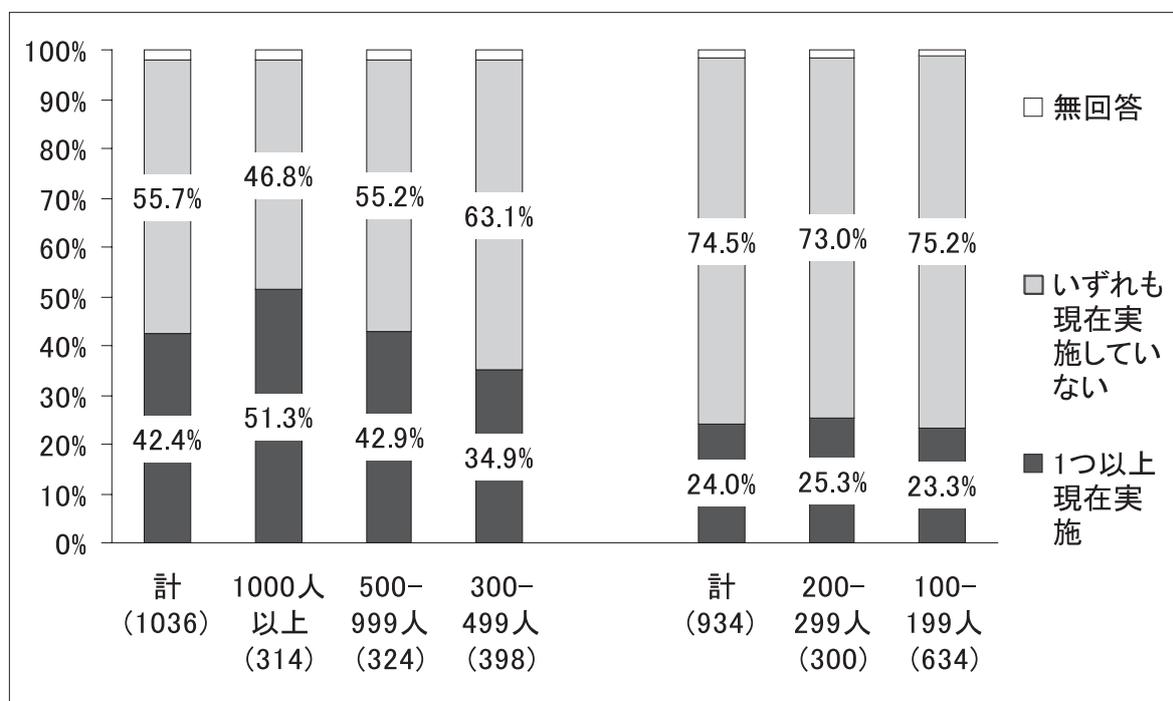
管理職がポジティブ・アクションの実施状況を認識しているかどうかをみると、企業の回答と同様低い割合となっている（図表3—1—13参照）。

図表3-1-11 〈企業調査〉 ポジティブ・アクションの各項目の実施状況
 (「現在、実施している」と回答した企業の割合)

	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
仕事と家庭の両立支援(法を上回る制度)の整備、利用促進	35.2%	42.7%	35.5%	29.1%	19.2%	20.0%	18.8%
ポジティブ・アクションの方針の明確化	16.7%	22.0%	15.1%	13.8%	7.0%	7.0%	6.9%
専任の部署、あるいは担当者の設置(推進体制の整備)	14.0%	19.1%	13.3%	10.6%	4.7%	7.3%	3.5%
女性の能力発揮のための計画の策定	11.9%	15.6%	12.0%	8.8%	4.9%	5.7%	4.6%
女性の能力発揮について問題点の調査・分析	11.1%	15.6%	12.3%	6.5%	5.9%	6.7%	5.5%
計画に沿った措置の実施状況の公表	6.9%	10.2%	4.3%	6.5%	2.7%	3.3%	2.4%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

※ 「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り組みをいう。図表3-1-6や図表3-1-9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る。

図表3-1-12 〈企業調査〉 ポジティブ・アクションの実施状況
 (「現在、実施している」を1つ以上回答した企業の割合)



※ 「1つ以上現在実施」とは、図表3-1-11のポジティブ・アクションの各項目をどれか1つでも現在実施している企業の割合。

図表3-1-13 〈企業調査&管理職調査マッチング・データ〉
 ポジティブ・アクションの実施状況（企業と管理職の回答）

	300人以上			100-299人		
	企業調査	管理職調査		企業調査	管理職調査	
		男性	女性		男性	女性
仕事と家庭の両立支援（法を上回る制度）の整備、利用促進	35.2%	16.5%	18.2%	19.2%	7.9%	12.4%
ポジティブ・アクションの方針の明確化	16.7%	6.2%	4.9%	7.0%	3.4%	5.6%
専任の部署、あるいは担当者の設置 （推進体制の整備）	14.0%	4.5%	6.1%	4.7%	1.8%	3.6%
女性の能力発揮のための計画の策定	11.9%	7.5%	7.0%	4.9%	4.1%	2.8%
女性の能力発揮について問題点の調査・分析	11.1%	5.2%	6.3%	5.9%	2.8%	1.6%
計画に沿った措置の実施状況の公表	6.9%	2.7%	2.7%	2.7%	2.0%	1.2%
その他	-	2.7%	3.4%	-	1.4%	2.0%
特に行っていない	55.7%	66.4%	67.0%	74.5%	79.0%	75.6%
無回答	1.9%	3.3%	2.5%	1.5%	3.9%	2.8%
合計	(1,036)	(2,433)	(528)	(934)	(1,588)	(250)

- ※1 管理職調査票に企業調査票のデータをマッチングした、マッチング・データを使用。よって、企業調査に回答した企業に勤めている管理職の集計となっている。
- ※2 企業の各項目の割合は、「現在、実施している」と回答した企業の割合（図表3-1-11参照）。
- ※3 企業の「特に行っていない」は、ポジティブ・アクションの各項目について「現在、実施している」と1つも回答しなかった企業の割合のことをいい、「無回答」は、各項目にすべて無回答の企業の割合をいう（図表3-1-12参照）。

（5）女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションに取り組む理由

女性正社員の活躍のための施策、女性役職者への登用を促進するための方策やポジティブ・アクションに取り組む理由をみると、「優秀な人材確保のため」（300人以上規模42.6%、100～299人規模32.0%）、「多様な従業員を戦力化するため」（300人以上規模41.7%、100～299人規模27.7%）、「在職女性の意欲を向上させるため」（300人以上規模40.9%、100～299人規模34.5%）、「企業の社会的責任（CSR）として」（300人以上規模26.9%、100～299人規模16.8%）や「経営戦略として女性の活用が重要だから」（300人以上規模26.2%、100～299人規模16.0%）が多く、経営戦略上の問題や課題の解決のために取り組まれている状況が窺われる。ただし、「経営トップの方針だから」は1割前後（300人以上規模11.7%、100～299人規模5.8%）と低くなっている（図表3-1-14参照）。これらの施策を実施し女性役職者の登用を図る上で、企業が施策の経営戦略上の重要性を認識することが必要となっているといえよう。

図表3-1-14 〈企業調査〉

女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションに取り組む理由（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
優秀な人材確保のため	42.6%	49.5%	44.0%	35.6%	32.0%	35.5%	30.2%
多様な従業員を戦力化するため	41.7%	47.6%	49.1%	30.2%	27.7%	26.7%	28.3%
在職女性の意欲を向上させるため	40.9%	44.7%	44.0%	34.9%	34.5%	37.8%	32.8%
企業の社会的責任（CSR）として	26.9%	28.0%	28.9%	24.1%	16.8%	17.1%	16.6%
経営戦略として女性の活用が重要だから	26.2%	30.9%	28.6%	20.0%	16.0%	15.7%	16.2%
経営トップの方針だから	11.7%	14.9%	10.3%	10.2%	5.8%	6.0%	5.7%
企業のイメージアップのため	9.3%	8.7%	10.3%	8.9%	5.8%	5.1%	6.2%
過去の男女別の取り扱いの是正のため	8.8%	8.0%	8.4%	9.8%	8.9%	9.7%	8.6%
女性の勤続年数を延ばすため	6.7%	8.0%	7.0%	5.4%	5.6%	6.0%	5.5%
女性の活躍促進は国際的なすう勢だから	5.6%	7.6%	5.5%	3.8%	2.8%	2.8%	2.9%
その他	2.7%	2.5%	1.8%	3.5%	2.4%	2.3%	2.4%
無回答	34.0%	30.9%	29.3%	40.6%	43.7%	43.3%	43.9%
合計	(863)	(275)	(273)	(315)	(638)	(217)	(421)

※ 図表3-1-6で示されている「女性正社員の活躍のための施策」の各項目、図表3-1-9で示されている「女性役職者への登用を促進するための方策」の各項目や図表3-1-11で示されている「ポジティブ・アクション」の各項目のいずれか1つでも「現在実施している」または「過去に実施していた」と答えた企業にたずねた理由。取り組む理由には、「無回答」が多くあったことに留意が必要。

2 女性正社員の活躍のための施策とポジティブ・アクションの影響

(1) 女性正社員の活躍のための施策とポジティブ・アクションの従業員の考え

女性正社員の活躍のための取り組みや措置に関する企業の取り組みに対する従業員の考えをみると、一般従業員の女性については、「女性の就業意欲を向上させる取り組み」、「女性管理職登用や職域拡大の状況の「見える化」の取り組み」や「雇用管理のあらゆる場面で差別をなくす取り組み」などで消極的（計）の方が積極的（計）よりも多くなっており、企業の取り組みはやや消極的であるとの見方を持っている。一方、管理職の女性については、「女性管理職登用や職域拡大の状況の「見える化」の取り組み」は一般従業員の女性と同様に企業の取り組みにはやや消極的な見方を持っているが、それ以外の「女性の就業意欲を向上させる取り組み」などは積極的（計）が消極的（計）より多くなっており、やや積極的な見方を持っている（図表3-2-1参照）。

図表3-2-1 〈管理職調査及び一般従業員調査〉

企業の女性正社員の活躍のための取り組みに対する管理職／一般従業員の評価

		管理職調査				一般従業員調査			
		300人以上		100-299人		300人以上		100-299人	
		男性 (2,825)	女性 (643)	男性 (1,808)	女性 (304)	男性 (3,164)	女性 (3,177)	男性 (1,920)	女性 (1,867)
女性の就業意欲を向上させる取り組み	積極的（計）	42.5%	46.3%	35.1%	43.1%	35.6%	30.9%	23.8%	21.6%
	消極的（計）	42.8%	42.8%	47.3%	37.5%	36.7%	48.1%	42.6%	54.8%
管理職登用や職域拡大の状況の「見える化」の取り組み	積極的（計）	32.2%	41.4%	25.6%	35.2%	30.3%	26.0%	18.8%	16.2%
	消極的（計）	50.2%	46.0%	54.9%	44.1%	41.9%	52.6%	47.7%	57.7%
雇用管理のあらゆる場面で差別をなくす取り組み	積極的（計）	50.8%	46.8%	42.3%	42.4%	43.6%	32.9%	32.0%	22.0%
	消極的（計）	34.6%	40.4%	38.8%	37.2%	30.1%	44.6%	34.3%	51.2%
セクハラやいじめの防止、迅速・厳正な対応の取り組み	積極的（計）	71.6%	64.2%	58.2%	48.4%	57.9%	47.0%	40.5%	32.1%
	消極的（計）	18.1%	25.5%	24.1%	30.6%	20.8%	33.2%	25.4%	38.5%

※ 積極的（計）は「積極的」＋「どちらかといえば積極的」と回答した管理職及び一般従業員の割合。
消極的（計）は「消極的」＋「どちらかといえば積極的」と回答した企業の割合。「わからない」、「無回答」の値は割愛。

(2) 女性正社員の活躍のための施策とポジティブ・アクションの企業評価

女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの現在の取り組みの状況を、取り組みを「現在実施している」数の合計数でみると（図表3-1-6や図表3-1-11の計13項目）、300人以上規模では取り組み数が多くなるほど企業割合が高まる傾向にあり、企業規模が大きいほど取り組みが行われている状況にある。一方、100～299人規模では取り組み数が多くなるほど、企業割合が低下する状況にある（図表3-2-2参照）。

これらの女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの取り組み数と企業全体の反応について比較してみると、300人以上規模、100～299人規模ともに、これらの施策の取り組み数が多い企業の方が、「女性のモチベーションが上がった」、「女性の勤続年数が伸びた」、「職場が活性化した」、「雰囲気よくなった」や「女性の役職者が増えた」などで「そう思う（計）」の企業割合が高まっており、これらの施策にある程度取り組んだ企業において一定の効果が出ていることが窺える（図表3-2-3参照）。

このように、女性正社員の活躍のための施策とポジティブ・アクションの取り組みについて、「女性のモチベーションが上がった」、「女性の勤続年数が伸びた」や「女性の役職者が増えた」など評価されていることなどから、女性役職者の登用や活躍の促進を図っていく上で、これらの施策についてさらなる取り組みが求められる。

図表3-2-2 〈企業調査〉

女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの取り組み数（現在実施数）

	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
0個	19.2%	15.3%	18.5%	22.9%	36.8%	34.0%	38.2%
1個	20.4%	17.8%	17.9%	24.4%	22.9%	21.7%	23.5%
2～3個	27.6%	29.9%	27.5%	25.9%	24.3%	25.3%	23.8%
4個以上	32.0%	36.9%	35.2%	25.6%	15.4%	18.3%	14.0%
無回答	0.8%	-	0.9%	1.3%	0.5%	0.7%	0.5%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)
平均値	2.9	3.4	3.0	2.4	1.7	1.9	1.6
標準偏差	2.9	3.1	2.8	2.6	2.2	2.3	2.1
有効度数	(1,028)	(314)	(321)	(393)	(929)	(298)	(631)

※ 図表3-1-6で示されている「女性正社員の活躍のための施策」の各項目と図表3-1-11で示されている「ポジティブ・アクション」の各項目について「現在実施している」の項目の合計13項目。

図表3—2—3 〈企業調査〉女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの取り組み数（現在実施数）と企業の反応（「そう思う（計）」＝「そう思う」＋「ややそう思う」の割合）

		300人以上				100-299人			
		計	1つ	2~3つ	4つ以上	計	1つ	2~3つ	4つ以上
女性のモチベーションが上がった	そう思う（計）	49.1%	25.0%	44.6%	58.6%	42.5%	26.5%	38.7%	55.7%
	合計	(568)	(80)	(193)	(295)	(327)	(68)	(137)	(122)
女性の勤続年数が伸びた	そう思う（計）	45.4%	30.0%	39.4%	53.6%	43.4%	27.9%	40.9%	54.9%
	合計	(566)	(80)	(193)	(293)	(327)	(68)	(137)	(122)
職場が活性化した	そう思う（計）	43.4%	26.3%	29.2%	57.3%	38.5%	26.5%	32.8%	51.6%
	合計	(565)	(80)	(192)	(293)	(327)	(68)	(137)	(122)
雰囲気よくなった	そう思う（計）	39.3%	20.0%	26.4%	53.1%	40.2%	26.5%	38.0%	50.4%
	合計	(567)	(80)	(193)	(294)	(326)	(68)	(137)	(121)
女性の役職者が増えた	そう思う（計）	34.4%	22.5%	25.4%	43.6%	25.2%	10.3%	22.1%	36.9%
	合計	(564)	(80)	(193)	(291)	(326)	(68)	(136)	(122)
対象とならない人から不満が出た	そう思う（計）	6.7%	5.0%	6.2%	7.5%	7.4%	4.4%	5.8%	10.7%
	合計	(567)	(80)	(193)	(294)	(326)	(68)	(137)	(121)
女性に対する偏見が強まった	そう思う（計）	1.2%	-	-	2.4%	2.8%	2.9%	2.2%	3.3%
	合計	(567)	(80)	(193)	(294)	(326)	(68)	(137)	(121)

※1 「女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの取り組み数」とは、図表3—2—2で示されている13項目の取り組み数のことをいう。

※2 現在1つでも取組のある企業で、企業の反応の各質問に回答があった企業のみ集計。各質問に「無回答」の企業は集計から除外。企業の反応には、「無回答」が多くあったことに留意が必要。

3 女性役職者への昇進希望

(1) 女性役職者への昇進希望

昇進希望（管理職については「現在より上のポストへの昇進を希望」、一般従業員については「課長以上への昇進を希望」）する状況をみると、男性に比べて、女性の方が昇進希望の割合が低く、また、管理職の女性について、「現在のポストのまま」が概ね6割以上あり、一般従業員（一般従業員及び係長・主任）の女性について、管理職ではない「役付きでなくともよい」や「係長・主任」を合わせた割合が7割以上あるなど、女性の昇進希望は男性に比べて弱い状況である（図表3-3-1、3-3-2参照）。

これをコース別にみると、100～299人規模の管理職の女性を除けば、男性、女性ともに、「コースあり・総合職」が他のコースなどに比べて「昇進希望あり」の割合が最も高くなっているが、この「コースあり・総合職」でも男性に比べ女性の「昇進希望あり」の割合（300人以上規模：管理職41.1%、一般従業員34.0%、100～299人規模：管理職27.3%、一般従業員19.0%）が低く、5割を切っている状況である（図表3-3-3、3-3-4参照）。

さらに、年齢別にみると、「昇進希望あり」の割合は、管理職や一般従業員の男性では年齢とともに下がる傾向がみられるが、一般従業員の女性ではどの年代でも大きな違いは見られず、昇進希望は2割を切っている状況である（図表3-3-5、3-3-6参照）。

図表3-3-1 〈管理職調査〉 管理職の昇進希望

	男性				女性			
	課長	部長	その他	無回答	課長	部長	その他	無回答
300人以上								
現在のポストのまま	38.3%	47.8%	49.2%	50.0%	64.1%	58.3%	76.7%	-
現在のポストより上の役職 (役員以外)	48.6%	22.3%	32.2%	33.3%	31.2%	27.8%	20.0%	100.0%
役員以上	12.1%	28.3%	17.5%	16.7%	3.7%	13.9%	1.7%	-
昇進希望あり	60.7%	50.6%	49.7%	50.0%	34.9%	41.7%	21.7%	100.0%
無回答	1.0%	1.6%	1.1%	-	1.0%	-	1.7%	-
合計	(1,964)	(678)	(177)	(6)	(510)	(72)	(60)	(1)
100-299人								
現在のポストのまま	45.1%	52.6%	54.2%	66.7%	69.6%	63.8%	78.0%	66.7%
現在のポストより上の役職 (役員以外)	40.9%	21.4%	27.5%	-	26.5%	25.5%	16.0%	33.3%
役員以上	12.9%	24.6%	16.8%	-	2.9%	10.6%	4.0%	-
昇進希望あり	53.7%	46.0%	44.3%	-	29.4%	36.2%	20.0%	33.3%
無回答	1.2%	1.4%	1.5%	33.3%	1.0%	-	2.0%	-
合計	(1,104)	(570)	(131)	(3)	(204)	(47)	(50)	(3)

※ 「昇進希望あり」は、「現在のポストより上の役職（役員以外）」と「役員以上」の計。

図表3-3-2 〈一般従業員調査〉 一般従業員の昇進希望

	男性			女性		
	一般従業員	係長・主任	無回答	一般従業員	係長・主任	無回答
300人以上						
役付きでなくてもよい	25.7%	11.0%	25.0%	68.9%	23.3%	42.9%
係長・主任	13.9%	16.9%	-	19.7%	46.6%	28.6%
課長	23.3%	30.2%	-	7.9%	23.4%	14.3%
部長	20.5%	27.5%	50.0%	1.9%	4.7%	-
役員以上	16.0%	13.3%	-	1.0%	1.3%	14.3%
課長以上昇進希望あり	59.8%	71.0%	50.0%	10.9%	29.4%	28.6%
無回答	0.6%	1.1%	25.0%	0.4%	0.8%	-
合計	(1,508)	(1,652)	(4)	(2,238)	(932)	(7)
100-299人						
役付きでなくてもよい	31.6%	14.9%	-	74.7%	25.6%	57.1%
係長・主任	15.0%	19.7%	-	17.8%	46.0%	14.3%
課長	19.7%	26.9%	-	5.3%	22.0%	-
部長	19.3%	22.9%	-	1.2%	5.1%	-
役員以上	13.3%	15.3%	100.0%	0.5%	0.6%	14.3%
課長以上昇進希望あり	52.3%	65.0%	100.0%	7.1%	27.8%	14.3%
無回答	1.2%	0.4%	-	0.4%	0.6%	14.3%
合計	(865)	(1,054)	(1)	(1,388)	(472)	(7)

※ 「昇進希望あり」は、「課長」から「役員以上」までの計。

図表3-3-3 〈管理職調査〉 コース別昇進希望の有無・管理職

	男性				女性			
	コースなし	コースあり・総合職	コースあり・限定総合職	コースあり・一般職	コースなし	コースあり・総合職	コースあり・限定総合職	コースあり・一般職
300人以上								
昇進希望なし	44.3%	33.4%	50.6%	56.3%	66.7%	58.2%	61.5%	68.2%
昇進希望あり	54.4%	65.8%	48.1%	43.8%	32.4%	41.1%	35.9%	31.8%
無回答	1.3%	0.8%	1.3%	-	1.0%	0.6%	2.6%	-
合計	(1,876)	(841)	(79)	(16)	(417)	(158)	(39)	(22)
100-299人								
昇進希望なし	50.0%	38.2%	51.0%	53.3%	68.2%	72.7%	78.9%	100.0%
昇進希望あり	48.4%	61.5%	49.0%	46.7%	30.5%	27.3%	21.1%	-
無回答	1.5%	0.3%	-	-	1.3%	-	-	-
合計	(1,447)	(288)	(49)	(15)	(239)	(33)	(19)	(9)

※1 「昇進希望あり」は、「現在のポストより上の役職（役員以外）」と「役員以上」の計。

※2 「コースあり・その他」、「無回答」の集計は該当数が極端に少ないため割愛。

※3 コースについては、図表2-1-5参照。

図表3-3-4 〈一般従業員調査〉 コース別昇進希望の有無・一般従業員

	男性				女性			
	コースなし	コースあり・総合職	コースあり・限定総合職	コースあり・一般職	コースなし	コースあり・総合職	コースあり・限定総合職	コースあり・一般職
300人以上								
昇進希望なし	37.5%	22.1%	35.1%	54.1%	83.9%	64.3%	81.8%	92.0%
昇進希望あり	61.6%	77.0%	64.0%	44.7%	15.7%	34.0%	17.5%	7.6%
無回答	0.8%	0.9%	0.9%	1.2%	0.4%	1.7%	0.6%	0.4%
合計	(2,067)	(890)	(111)	(85)	(2,077)	(350)	(154)	(564)
100-299人								
昇進希望なし	41.2%	27.0%	39.2%	66.7%	86.6%	81.0%	83.0%	92.7%
昇進希望あり	58.0%	71.9%	60.8%	33.3%	12.7%	19.0%	17.0%	7.3%
無回答	0.7%	1.1%	-	-	0.7%	-	-	-
合計	(1,496)	(281)	(74)	(63)	(1,457)	(84)	(47)	(273)

※1 「昇進希望あり」は、「課長」から「役員以上」までの計。

※2 「コースあり・その他」、「無回答」の集計は該当数が極端に少ないため割愛。

※3 コースについては、図表2-1-5参照。

図表3-3-5 〈管理職調査〉 年齢別昇進希望の有無・管理職

	男性						女性					
	25-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55歳以上	無回答	25-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55歳以上	無回答
300人以上												
昇進希望なし	22.1%	27.3%	31.5%	46.3%	74.8%	37.5%	58.2%	64.3%	57.3%	65.7%	83.3%	-
昇進希望あり	77.6%	71.6%	67.9%	52.4%	23.3%	50.0%	40.7%	35.1%	41.5%	33.6%	15.6%	-
無回答	0.3%	1.1%	0.6%	1.3%	2.0%	12.5%	1.1%	0.6%	1.2%	0.7%	1.1%	-
合計	(353)	(619)	(651)	(635)	(559)	(8)	(91)	(154)	(171)	(137)	(90)	-
100-299人												
昇進希望なし	25.7%	33.1%	37.3%	51.0%	79.8%	33.3%	57.7%	60.4%	69.5%	72.9%	86.7%	66.7%
昇進希望あり	73.0%	65.4%	61.1%	48.0%	18.8%	66.7%	42.3%	37.5%	29.3%	25.4%	13.3%	33.3%
無回答	1.3%	1.4%	1.5%	1.0%	1.4%	-	-	2.1%	1.2%	1.7%	-	-
合計	(226)	(356)	(391)	(402)	(430)	(3)	(52)	(48)	(82)	(59)	(60)	(3)

※ 「昇進希望あり」は、「現在のポストより上の役職（役員以外）」と「役員以上」の計。

図表3—3—6 〈一般従業員調査〉 年齢別昇進希望の有無・一般従業員

	男性						女性					
	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳	50-54 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳	50-54 歳
300人以上												
昇進希望なし	30.6%	27.6%	29.0%	37.6%	47.3%	58.6%	86.1%	81.4%	81.7%	80.7%	82.7%	89.8%
昇進希望あり	69.2%	71.5%	70.5%	61.0%	50.4%	39.6%	13.3%	18.1%	18.2%	18.4%	16.9%	9.1%
無回答	0.2%	0.9%	0.5%	1.3%	2.3%	1.8%	0.6%	0.5%	0.1%	0.9%	0.3%	1.1%
合計	(588)	(800)	(824)	(521)	(262)	(169)	(784)	(646)	(705)	(555)	(301)	(186)
100-299人												
昇進希望なし	39.4%	31.2%	35.5%	39.3%	62.6%	67.3%	90.6%	87.6%	84.2%	88.5%	87.6%	82.3%
昇進希望あり	60.3%	67.7%	64.2%	59.6%	36.8%	31.7%	9.1%	12.4%	14.9%	11.2%	11.9%	15.6%
無回答	0.3%	1.1%	0.4%	1.1%	0.6%	1.0%	0.3%	-	0.9%	0.3%	0.4%	2.0%
合計	(325)	(436)	(530)	(354)	(171)	(104)	(363)	(364)	(437)	(330)	(226)	(147)

※ 「昇進希望あり」は、「課長」から「役員以上」までの計。

(2) 昇進を望まない理由

管理職で現在の上のポストへの昇進を望まない人の理由及び一般従業員で課長以上への昇進を望まない人の理由をみると、管理職の女性では、「自分には能力がない」、「責任が重くなる」、「メリットがないまたは低い」、「定年が近い」、「やるべき仕事が増える」、「周りにより上位の同性の管理職がない」⁷や「仕事と家庭の両立が困難になる」などで多く、これに加えて、一般従業員の女性では「自分の雇用管理区分では昇進可能性がない」も多くなっている。

女性が昇進を望まない理由としては、「周りにより上位の同性の管理職がない」（管理職）／「周りに同性の管理職がない」（一般従業員）や「自分の雇用管理区分では昇進可能性がない」といった雇用管理に起因する理由と「自分には能力がない」、「責任が重くなる」、「メリットがないまたは低い」や「やるべき仕事が増える」といった個人の意欲や環境に起因する理由が比較的多く挙げられている。また、一般従業員の女性では最も高い割合で挙げられている「仕事と家庭の両立が困難になる」は、これらの両方に起因する理由である。このことから、女性が意欲をもって働ける環境の整備や雇用管理面での問題を解決していくことが必要となっている（図表3—3—7、3—3—8参照）。

7 一般従業員調査では「周りに同性の管理職がない」、管理職調査では「周りにより上位の同性の管理職がない」と内容が少し異なっている。

図表 3—3—7 〈管理職調査〉 管理職の昇進を望まない理由（複数回答）

	300人以上				100-299人			
	男性		女性		男性		女性	
	課長	部長	課長	部長	課長	部長	課長	部長
自分には能力がない	33.2%	19.4%	33.3%	26.2%	30.1%	19.0%	31.0%	20.0%
責任が重くなる	27.2%	20.7%	31.2%	21.4%	26.9%	20.3%	32.4%	20.0%
メリットがないまたは低い	27.0%	14.5%	22.0%	14.3%	24.9%	13.3%	18.3%	20.0%
定年が近い	25.2%	39.5%	15.6%	19.0%	24.7%	40.0%	17.6%	16.7%
仕事と家庭の両立が困難になる	16.2%	8.0%	29.1%	7.1%	14.3%	8.7%	22.5%	23.3%
やるべき仕事が増える	14.6%	8.6%	15.6%	11.9%	16.9%	10.3%	14.8%	13.3%
自分の雇用管理区分では昇進可能性がない	11.7%	12.7%	9.2%	4.8%	14.3%	10.0%	9.2%	20.0%
もともと長く勤める気がない	2.9%	1.5%	3.7%	2.4%	2.0%	1.7%	1.4%	—
やっかみが出て足を引っ張られる	2.7%	0.9%	5.5%	9.5%	3.8%	1.7%	3.5%	6.7%
周りにより上位の同性の管理職がない	1.5%	4.9%	19.3%	28.6%	3.8%	8.0%	21.8%	16.7%
家族がいい顔をしない	1.2%	0.6%	2.1%	—	1.6%	1.0%	3.5%	—
その他	7.3%	10.2%	10.1%	21.4%	7.0%	8.3%	10.6%	16.7%
特に理由はない	7.7%	8.3%	5.8%	4.8%	6.0%	11.7%	5.6%	3.3%
無回答	0.8%	0.6%	0.3%	—	0.2%	—	—	3.3%
合計	(753)	(324)	(327)	(42)	(498)	(300)	(142)	(30)

※ 「昇進を望まない理由」とは、管理職については「現在より上のポストへの昇進を望まない理由」のことである。

※ 役職の「その他」の集計は割愛。

図表3-3-8 〈一般従業員調査〉 一般従業員の昇進を望まない理由（複数回答）

	300人以上				100-299人			
	男性		女性		男性		女性	
	一般 従業員	係長・ 主任	一般 従業員	係長・ 主任	一般 従業員	係長・ 主任	一般 従業員	係長・ 主任
メリットがないまたは低い	41.2%	50.3%	22.9%	27.8%	45.9%	49.3%	24.3%	32.2%
責任が重くなる	30.2%	38.8%	30.4%	35.2%	26.3%	37.0%	24.8%	36.7%
自分には能力がない	27.6%	29.1%	26.0%	33.9%	23.3%	28.5%	22.7%	24.0%
やるべき仕事が増える	24.6%	27.8%	14.5%	18.6%	21.6%	25.8%	11.5%	17.8%
仕事と家庭の両立が困難になる	17.4%	19.7%	40.0%	42.5%	10.4%	18.4%	32.8%	35.5%
もともと長く勤める気がない	9.0%	4.6%	9.7%	5.1%	11.2%	7.9%	8.9%	5.3%
自分の雇用管理区分では昇進可能性がない	6.2%	7.4%	23.1%	14.1%	9.9%	9.9%	25.7%	14.2%
やっかみが出て足を引っ張られる	3.4%	4.3%	3.6%	3.7%	4.0%	2.7%	2.8%	3.3%
定年が近い	2.2%	5.2%	1.9%	1.8%	2.7%	3.0%	1.6%	3.8%
家族がいい顔をしない	1.2%	1.1%	1.8%	2.6%	1.2%	3.3%	1.3%	2.7%
周りに同性の管理職がない	0.3%	-	24.0%	17.1%	2.2%	1.1%	28.3%	19.8%
その他	10.1%	7.6%	6.9%	6.5%	9.4%	9.3%	6.9%	5.9%
特に理由はない	11.9%	10.2%	6.8%	4.5%	12.7%	10.7%	10.4%	10.9%
無回答	0.7%	0.2%	0.4%	0.3%	0.5%	0.3%	0.5%	-
合計	(597)	(461)	(1,985)	(651)	(403)	(365)	(1,284)	(338)

※1 「昇進を望まない理由」とは、「課長以上への昇進を望まない理由」である。

※2 役職の「その他」の集計は割愛。

(3) 昇進希望理由

管理職で現在の上のポストへの昇進を希望する人の理由及び一般従業員で課長以上への昇進を希望する人の理由をみると、男性・女性問わず、管理職・一般従業員問わず、「賃金上がる」や「やりがいのある仕事ができる」が概ね5割を超えているが、それ以外の項目は概ね1割以下と少なくなっている。また、300人以上規模の部長を除けば、「やりがいのある仕事ができる」については男性よりも女性の方が割合が高くなっており、女性の方が昇進に関して、より仕事のやりがいを重視している傾向がみられる（図表3-3-9、3-3-10参照）。

図表3-3-9 〈管理職調査〉 管理職の昇進希望理由（複数回答）

	300人以上				100-299人			
	男性		女性		男性		女性	
	課長	部長	課長	部長	課長	部長	課長	部長
賃金上がる	73.0%	67.3%	46.1%	43.3%	70.5%	61.5%	63.3%	29.4%
やりがいのある仕事ができる	66.3%	70.3%	70.2%	66.7%	59.9%	64.9%	70.0%	82.4%
そのポストのステータスに魅力がある	14.1%	10.8%	10.7%	16.7%	10.3%	10.3%	10.0%	-
そのポストに目標となる者がいる	11.5%	8.2%	9.0%	6.7%	10.8%	9.5%	11.7%	5.9%
自分にはその能力がある	10.3%	11.7%	14.0%	16.7%	9.6%	14.9%	11.7%	5.9%
これまで十分会社に貢献した	10.1%	10.5%	12.4%	6.7%	8.8%	12.6%	6.7%	5.9%
家族から期待されている	7.9%	5.8%	2.8%	3.3%	8.1%	4.6%	3.3%	-
自分の雇用管理区分では昇進するのが普通	5.5%	4.1%	7.9%	3.3%	5.6%	4.6%	8.3%	-
その他	4.4%	7.3%	17.4%	16.7%	3.0%	5.7%	10.0%	17.6%
特に理由はない	2.3%	1.2%	2.8%	3.3%	2.4%	3.1%	3.3%	-
無回答	0.1%	0.6%	-	-	0.7%	0.4%	1.7%	-
合計	(1,192)	(343)	(178)	(30)	(593)	(262)	(60)	(17)

※1 「昇進希望理由」とは、「現在より上のポストへの昇進を希望する理由」のことである。

※2 役職の「その他」の集計は割愛。

図表3-3-10 〈一般従業員調査〉 一般従業員の昇進希望理由（複数回答）

	300人以上				100-299人			
	男性		女性		男性		女性	
	一般 従業員	係長・ 主任	一般 従業員	係長・ 主任	一般 従業員	係長・ 主任	一般 従業員	係長・ 主任
賃金上がる	71.5%	74.1%	65.8%	59.1%	77.0%	74.6%	79.6%	73.3%
やりがいのある仕事ができる	59.1%	56.3%	65.8%	64.2%	55.8%	53.7%	67.3%	58.8%
そのポストに目標となる者がいる	17.6%	11.8%	10.3%	9.1%	18.1%	12.6%	14.3%	14.5%
そのポストのステータスに魅力がある	16.9%	15.0%	10.7%	5.8%	18.1%	11.5%	9.2%	11.5%
家族から期待されている	8.1%	8.8%	2.9%	2.2%	11.3%	10.4%	-	-
自分にはその能力がある	7.9%	9.0%	11.5%	9.9%	6.9%	8.8%	13.3%	15.3%
自分の雇用管理区分では昇進するのが普通	4.8%	7.3%	6.6%	9.1%	7.7%	6.0%	8.2%	5.3%
これまで十分会社に貢献した	2.8%	6.8%	5.8%	8.0%	3.5%	7.7%	11.2%	13.0%
その他	5.1%	4.5%	10.3%	11.7%	4.9%	4.7%	8.2%	11.5%
特に理由はない	3.7%	4.0%	3.3%	3.6%	3.1%	3.1%	-	2.3%
無回答	0.1%	0.1%	-	-	0.2%	-	-	0.8%
合計	(902)	(1,173)	(243)	(274)	(452)	(685)	(98)	(131)

※1 「昇進希望理由」とは、「課長以上への昇進を希望する理由」のことである。

※2 役職の「その他」の集計は割愛。

4 女性正社員の育成方針

(1) 一般従業員と上司との関係

一般従業員（係長・主任を含む）からみた課長相当職の上司との関係を昇進希望の有無別にみると、男性、女性ともに、「昇進希望あり」のほうが「昇進希望なし」よりもどの項目でも「当てはまる（計）」と回答した割合が高い傾向がみられる。

また、「昇進希望あり」と「昇進希望なし」の差を男女で比較してみると、男性に比べ女性の方が差が小さく、女性は男性に比べ、昇進希望の有無に対する課長相当職の上司との関係の影響度合いが小さいようである。しかしながら、「自分に高い目標や課題を与えてくれる」や「自分の成長・活躍を後押ししてくれる」などでは女性においても差が大きくなっている（図表3-4-1参照）。

図表3—4—1 〈一般従業員調査〉 昇進希望別・一般従業員の課長相当職の上司との関係
 (「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			男性			女性		
	昇進 希望 なし	昇進 希望 あり	昇進あ りとな しの差									
自分が困ったときに相談に乗ってくれる	74.5%	83.3%	8.8%	77.5%	81.1%	3.6%	70.2%	82.3%	12.2%	74.7%	82.6%	7.9%
自分の意見に耳を傾けてくれる	69.8%	81.4%	11.6%	74.8%	81.1%	6.3%	68.2%	81.3%	13.1%	70.9%	76.5%	5.6%
自分を信頼して仕事を任せしてくれる	68.3%	79.9%	11.6%	75.4%	81.9%	6.5%	64.5%	82.4%	18.0%	74.1%	83.9%	9.9%
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	66.5%	77.4%	10.9%	67.1%	74.4%	7.3%	63.0%	76.6%	13.6%	61.8%	71.3%	9.5%
自分の失敗をカバーしてくれる	64.2%	74.0%	9.8%	69.4%	70.1%	0.7%	61.6%	72.1%	10.5%	66.7%	70.0%	3.3%
自分に高い目標や課題を与えてくれる	53.4%	65.7%	12.4%	47.4%	58.6%	11.1%	46.5%	63.5%	17.0%	40.6%	58.3%	17.7%
自分の成長・活躍を後押ししてくれる	52.2%	68.2%	16.0%	49.4%	63.8%	14.4%	46.2%	64.6%	18.4%	44.7%	59.6%	14.8%
合計	(1,059)	(2,077)		(2,641)	(519)		(768)	(1,138)		(1,627)	(230)	

※ 「課長相当職の上司」とは、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）のことをいう。

(2) 管理職の部下に対する育成の方針・行動

管理職（課長及び部長）の女性社員の部下に対する育成の方針・行動についてみると、男性管理職に比べ、女性管理職の方が、「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」を除けば、全ての項目で「当てはまる(計)」の割合が高くなっており、女性社員の育成に対し、女性管理職の方が積極的な行動をとっている。

また、女性管理職の内、課長と部長を比べると、部長の方が「当てはまる(計)」の割合が高くなっており、部長の方が積極的な方針や行動をとっている。

さらには、女性管理職（課長）の方が男性管理職（課長）よりも、「当てはまる(計)」の割合が特に高いものとして、「出張命令や残業命令において男女の区別をしない」、「悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備」や「女性に管理職昇進への意欲を持つように働きかける」などの方針や行動があげられ、これに加えて、女性管理職（部長）になると男性管理職（部長）よりも「男女区別なく評価し、昇進させる」、「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」や「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」などの方針や行動があげられる（図表3—4—2参照）。

このように、男性管理職に比べ、女性管理職の方が女性社員の部下の育成に積極的に取り組んでおり、女性役職者の登用を図るための課題として女性の採用拡大に加えて知識・経験を有する女性社員の育成等が課題と考えられることなどから、女性管理職の存在や果たす役割は重要である。

図表3-4-2 〈管理職調査〉 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	(1,964)	(678)	(510)	(72)			(1,104)	(570)	(204)	(47)		

※ 役職の「その他」の集計は割愛。

※ 男女差(%)は、女性の割合(%)から男性の割合(%)を引いた値。

5 まとめ

- ・ 女性役職者の比率をみると、係長・主任相当職以上（常勤役員を含む）で300人以上規模で9.6%、100～299人規模で10.1%である。課長相当職以上（常勤役員を含む）では、300人以上規模で4.2%、100～299人規模で4.3%と低い水準となっている。
- ・ その理由として、「採用の時点で女性が少ない」、「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」や「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」などが多くなっている。また、全員でなくても多くの課長相当職に当てはまる特徴として、「登用までに複数の部門や仕事を経験している」なども多くなっている。女性役職者の登用を図るためには、女性の採用拡大に加えて知識・経験を有する女性社員の育成等が課題となっており、企業の計画的かつ積極的な取り組みが求められる。
- ・ 女性役職者の登用を図る上で、女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの取り組みは重要であるが、女性正社員の活躍のための施策の実施状況をみると、「人事考課基準の明確化」については5割以上の企業で実施されているが、他の施策は低い水準にとどまっている。また、ポジティブ・アクションの取り組みの実施状況もみると、「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」では2～3割の企業で実施されているが、その他の施策は低い水準にとどまっている。これらの施策に関し、企業の取り組みはあまり進んでいないが、これらの施策の内、何らかの施策は多くの企業で実施はされている。
- ・ これらの施策を実施している企業についてその実施理由をみると、「優秀な人材確保のため」、「多様な従業員を戦力化するため」、「在職女性の意欲を向上させるため」、「企業の社会的責任（CSR）として」や「経営戦略として女性の活用が重要だから」などといった経営戦略上の問題や課題の解決のために取り組まれている状況が窺われる。女性役職者の登用を図る上で、企業がこれらの施策の経営戦略上の重要性を認識することが必要となっている。
- ・ 女性正社員活躍のための施策やポジティブ・アクションへの取り組み数と企業全体の反応についてみると、これらの施策の取り組み数が多い企業の方が、「女性のモチベーションが上がった」、「女性の勤続年数が伸びた」、「職場が活性化した」、「雰囲気よくなった」や「女性の役職者が増えた」などで一定の効果を認識しており、女性役職者の登用や活躍を図っていく上で、これらの施策のさらなる取り組みが求められる。
- ・ 従業員（管理職・一般従業員）の昇進希望の状況をみると、男性に比べて、女性の方が昇進希望の割合が低く、管理職の女性については、「現在のポストのまま」が概ね6割以上あり、一般従業員の女性については、管理職昇進を希望していない「役付でなくてもよい」や「係長・主任」という回答を合わせた割合が7割以上であるなど、女性の昇進希望は男性に比べて弱い状況である。

- ・ その理由として、「周りに同性の管理職がない」や「自分の雇用管理区分では昇進可能性がない」といった企業の雇用管理に起因する理由と、「自分には能力がない」、「責任が重くなる」、「メリットがないまたは低い」や「やるべき仕事が増える」といった個人の意欲や環境に起因する理由、また、「仕事と家庭の両立が困難になる」といったこれらの両方に起因する理由が多くなっており、女性が意欲をもって働ける環境の整備や雇用管理面での問題を解決していくことが必要となっている。
- ・ 一方、昇進を希望する理由をみると、男性・女性問わず、管理職・一般従業員問わず、「賃金が上がる」や「やりがいのある仕事ができる」が概ね5割を超え、多くなっている。また、「やりがいのある仕事ができる」については男性よりも女性の方が概ね割合が高くなっており、女性の方が昇進に関して、より仕事のやりがいを重視している状況が傾向がみられる。
- ・ 管理職の女性社員の部下に対する育成の方針・行動についてみると、男性管理職に比べ、女性管理職の方が、「出張命令や残業命令において男女の区別をしない」、「悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備」、「女性に管理職昇進への意欲を持つように働きかける」、「男女区別なく評価し、昇進させる」、「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」、「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」などの方針や行動を積極的に行っていることから、女性管理職の存在や果たす役割は女性役職者の登用を図る上で重要である。

第4章 両立支援策と次世代育成支援対策推進法の状況

1 両立支援制度の導入と利用状況

(1) 育児休業制度、育児のための短時間勤務制度の導入と利用状況

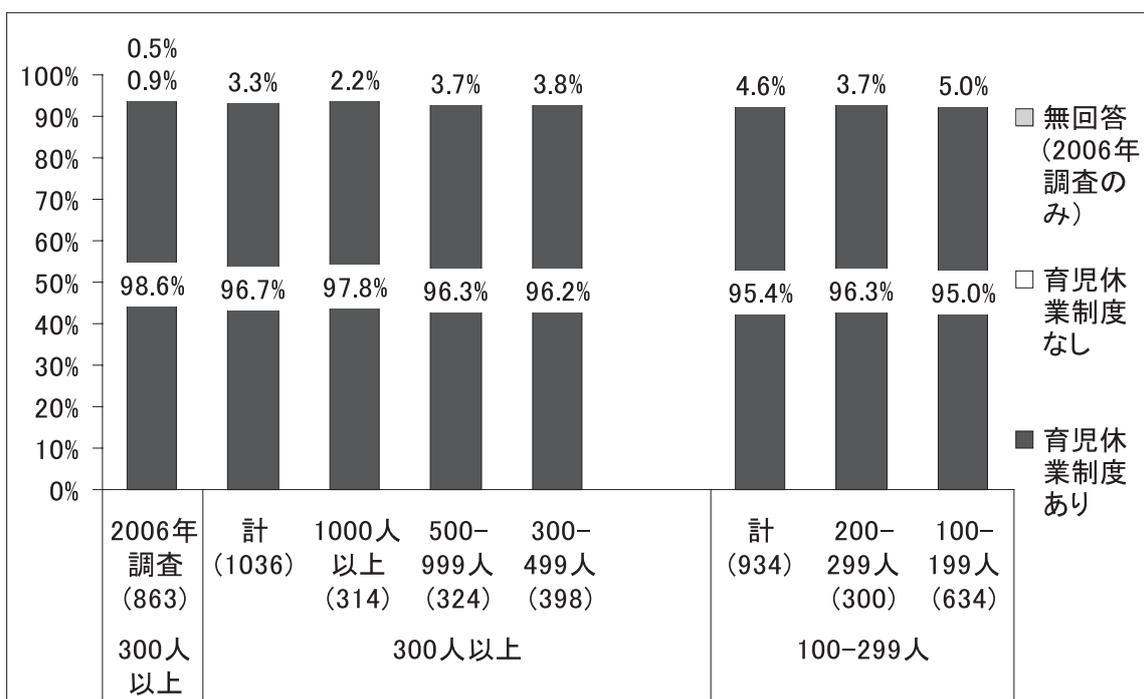
「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」の導入（就業規則等に明文化されている状態）の状況をみると、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」により義務化されていることもあり、「育児休業制度」が9割以上（300人以上規模96.7%、100～299人規模95.4%）、「育児のための短時間勤務制度」が8～9割程度（300人以上規模91.4%、100～299人規模82.1%）の企業で導入されている。

2006年6月に当機構において300人以上の企業に対して「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」（以下「2006年調査」という）を実施し、その中で、両立支援制度の導入や利用状況等を調査している。「育児休業制度」の導入状況については、2006年調査の制度導入割合が98.6%であるのに対し、本調査（300人以上規模）が96.7%となっており、高い水準が維持されている状況にある。一方、「育児のための短時間勤務制度」の導入状況については、2006年調査が慣行も含んで制度の導入済みかどうかを聞いているのに対し、本調査が就業規則等に明文化されている状態での制度の有無を聞いている違いがあり厳密な比較は困難な面があるものの、2006年調査と本調査を比較すると、2006年調査の制度導入割合が75.7%であるのに対し、本調査（300人以上規模）が91.4%となっており、大きく上昇している（図表4-1-1、4-1-2参照）。

「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」のある企業の利用状況を過去3年間ににおける女性対象者が利用した従業員がいた割合でみると、「育児休業制度」については、9割以上（300人以上規模96.6%、100～299人規模92.4%）となっている。「育児のための短時間勤務制度」については、企業規模が大きくなるほど割合が高くなり、300人以上規模で8割（81.3%）を超えている。

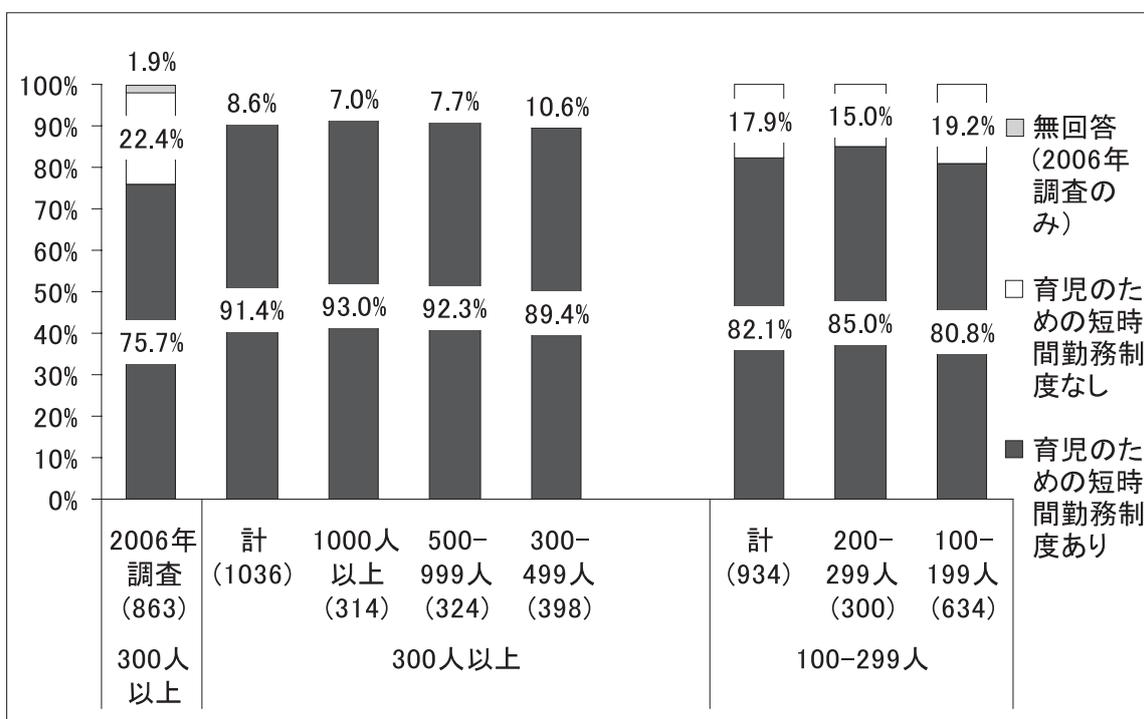
利用状況についても2006年調査と比較すると、「育児休業制度」については、2006年調査の女性利用者のいた割合が97.0%であるのに対し、本調査（300人以上規模）が96.6%となっており、高い水準が維持されている。一方、「育児のための短時間勤務制度」については、制度の導入状況と同様に、さらに加えて2006年調査が利用者の男女の区別ができないことから、厳密な比較は困難な面があるが、2006年調査の利用者のいた割合が67.2%であるのに対し、本調査（300人以上規模）の女性利用者のいた割合が81.3%となっており、大きく上昇している（図表4-1-3、4-1-4参照）。

図表4-1-1 〈企業調査〉 育児休業制度の有無



※1 「2006年調査」とは、当機構で2006年6月に実施した「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」のこと。

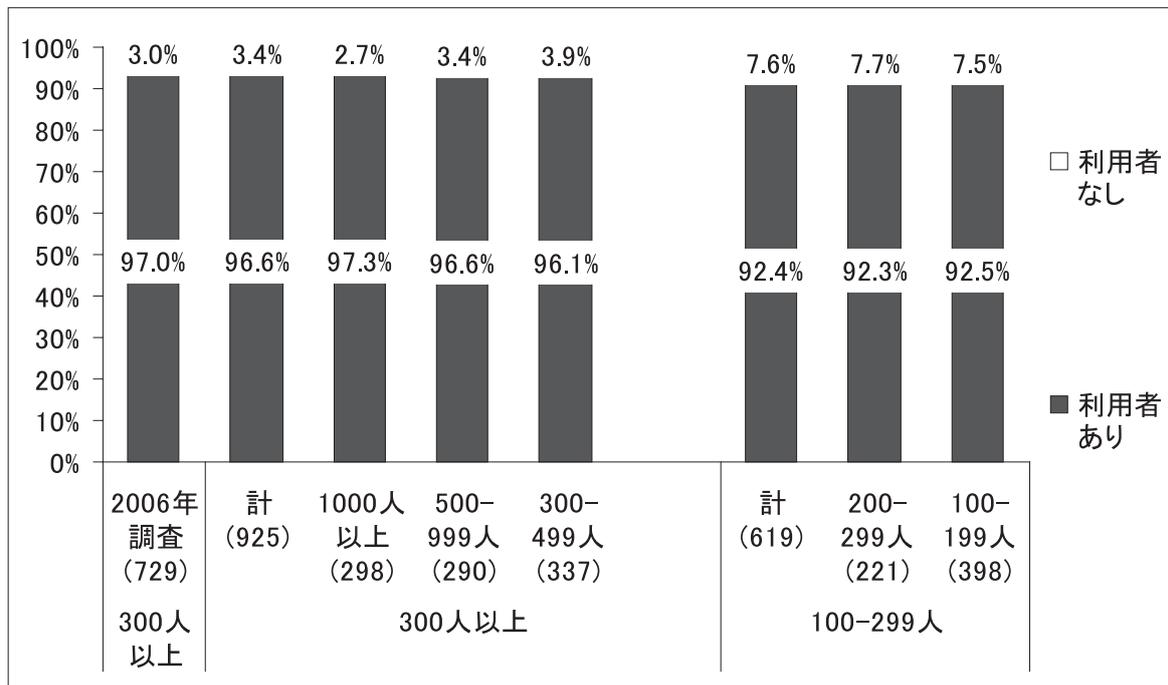
図表4-1-2 〈企業調査〉 育児のための短時間勤務制度の有無



※1 「2006年調査」とは、当機構で2006年6月に実施した「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」のこと。

※2 2006年調査が慣行も含んで制度の導入済みかどうかを聞いているのに対し、本調査が就業規則や社内規定など明文化されている状態での制度の有無を聞いている違いがあり厳密な比較は困難な面がある。

図表4-1-3 〈企業調査〉 [制度がある企業] 育児休業制度の女性利用者の有無（過去3年間）

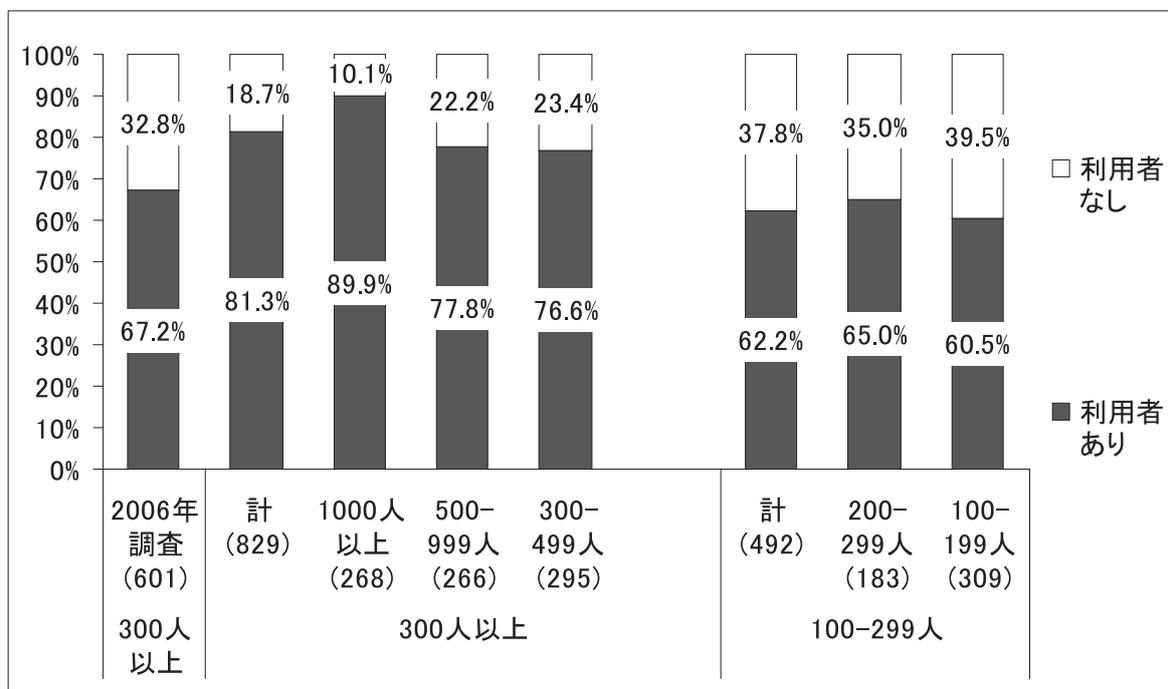


※1 出産者がいた企業のための集計。

※2 「2006年調査」とは、当機構で2006年6月に実施した「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」のこと。

図表4-1-4 〈企業調査〉

[制度がある企業] 育児のための短時間勤務制度の女性利用者の有無（過去3年間）



※1 短時間勤務制度は、対象者ありで、利用者なし・ありの企業のための集計（「対象者なし」と「無回答」は集計から除く）。

※2 「2006年調査」とは、当機構で2006年6月に実施した「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」のこと。

※3 2006年調査では、利用者の男女の区別ができないことから、厳密な比較は困難な面がある。

(2) その他の両立支援制度の導入と利用状況

「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」以外のその他の両立支援制度（出産・育児・介護に係わる支援制度）の導入状況をみると、「介護休業制度」（300人以上規模94.2%、100～299人規模87.5%）、「子の看護休暇」（300人以上規模85.5%、100～299人規模71.4%）、「介護のための短時間勤務制度」（300人以上規模82.9%、100～299人規模75.6%）、「所定外労働（残業）を免除する制度」（300人以上規模76.5%、100～299人規模63.3%）、「配偶者が出産の時の男性の休暇制度」（300人以上規模72.7%、100～299人規模63.6%）などで導入割合が6割を超えており、これらの制度は概ね導入が進んでいるものと考えられる（図表4-1-5参照）。

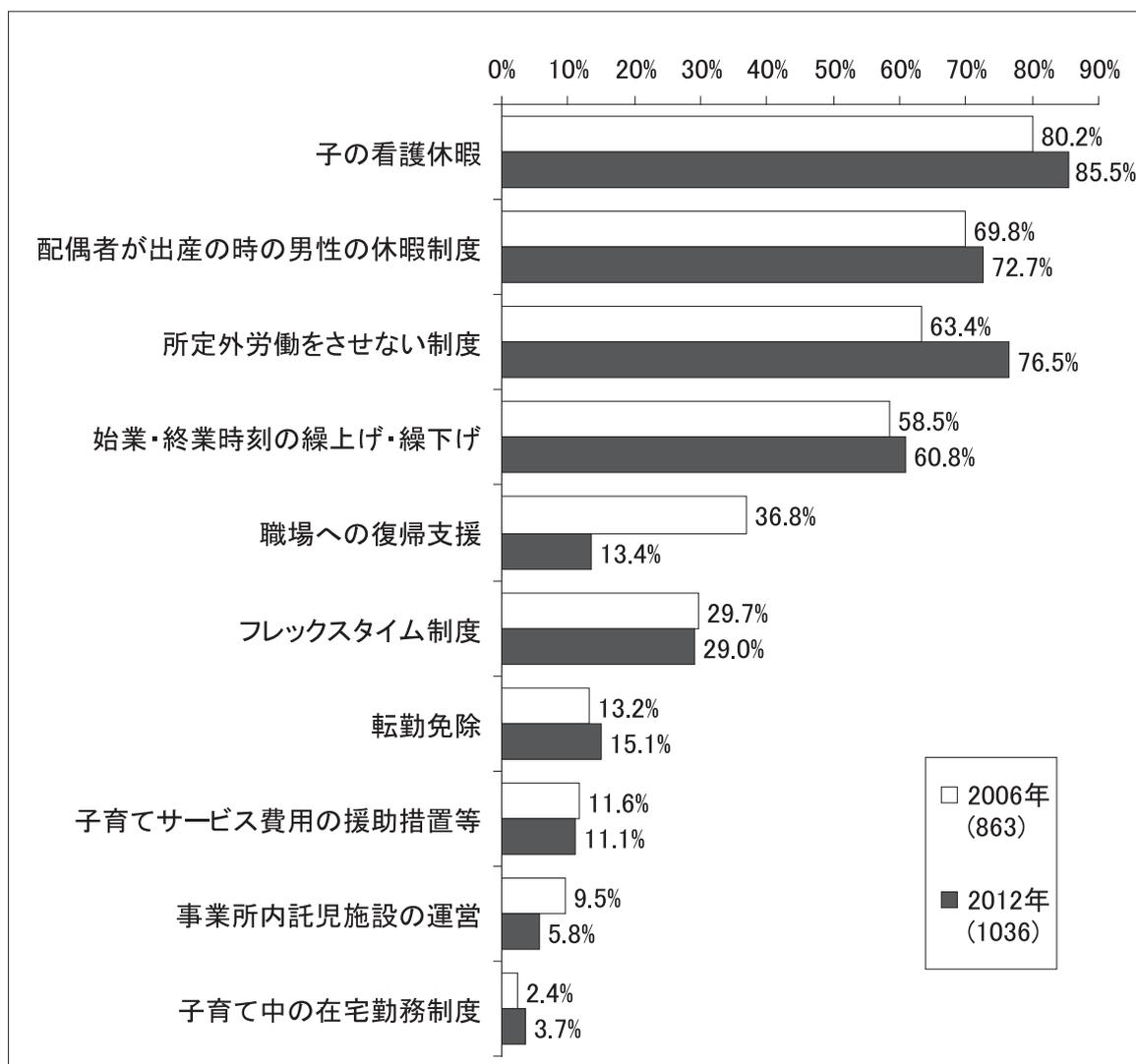
図表4-1-5 〈企業調査〉両立支援制度の有無（複数回答）

	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
介護休業制度	94.2%	95.5%	93.8%	93.5%	87.5%	88.3%	87.1%
子の看護休暇制度	85.5%	88.5%	85.5%	83.2%	71.4%	76.7%	68.9%
介護のための短時間勤務制度	82.9%	83.8%	83.3%	81.9%	75.6%	77.7%	74.6%
所定外労働（残業）を免除する制度	76.5%	78.3%	77.2%	74.6%	63.3%	67.7%	61.2%
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	72.7%	71.3%	74.7%	72.1%	63.6%	67.3%	61.8%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	60.8%	60.2%	58.6%	63.1%	51.9%	55.7%	50.2%
フレックスタイム制度	29.0%	28.3%	28.4%	29.9%	22.2%	26.7%	20.0%
転勤免除（地域限定社員制度など）	15.1%	21.0%	14.5%	10.8%	7.2%	6.7%	7.4%
職場復帰支援策	13.4%	16.9%	12.7%	11.3%	10.2%	10.3%	10.1%
子育てサービス費用の援助措置など	11.1%	17.8%	8.0%	8.3%	3.0%	3.7%	2.7%
事業所内託児施設の運営	5.8%	9.2%	5.2%	3.5%	1.4%	1.3%	1.4%
在宅勤務制度	3.7%	5.4%	3.4%	2.5%	2.5%	1.7%	2.8%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

※ 「職場復帰支援策」とは、「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）」のこと。

2006年調査と比較すると、制度導入割合が上昇しているものが多い（図表4—1—6参照）。なお、「所定外労働（残業）を免除する制度」と「職場への復帰支援」については表現が異なるなど、厳密な比較は困難な面⁸があることに留意が必要である。

図表4—1—6 [300人以上企業のみ] 各両立支援制度がある・導入済みの企業の割合の経年比較



※1 「2006年」とは、当機構で2006年6月に実施した「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」のことであり、「2012年」とは、本調査のことである。2006年に実施した調査では「出産・育児に係わる支援制度」（慣行を含む）について、2012年に実施した本調査は「出産・育児・介護に係わる支援制度」（就業規則や社内規定など明文化）についてたずねている。

※2 上記項目は2006年に実施した調査の表現であり、本調査（2012年）においては、「所定外労働をさせない制度」は「所定外労働（残業）を免除する制度」と、「職場への復帰支援」は「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）」と、「子育て中の在宅勤務制度」は「在宅勤務」と表現されている。

8 個々の両立支援策の表現以外の違いとしては、2006年調査では「出産・育児に係わる支援制度」としてこれら両立支援策をたずねているのに対し、2012年に実施した本調査は「出産・育児・介護に係わる支援制度」としてたずねている。よって、たとえば「フレックスタイム制度」は2006年調査では出産・育児に係わるものだけであるが、本調査では出産・育児のほか介護に係わるものも含まれている可能性がある。

また、これら制度のある企業における過去3年間の利用者の有無（利用者のいた割合）をみると、「事業所内託児施設の運営」（300人以上規模96.6%、100～299人規模72.7%）、「フレックスタイム制度」（300人以上規模85.2%、100～299人規模72.0%）、「子育てサービス費用の援助措置など」（300人以上規模83.5%、100～299人規模65.2%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（300人以上規模80.7%、100～299人規模61.2%）、「在宅勤務制度」（300人以上規模77.1%、100～299人規模76.5%）などで6割を超えている⁹。300人以上規模では、「転勤免除（地域限定社員制度など）」（87.0%）、「職場復帰支援策」（79.8%）、「配偶者が出産の時の男性の休暇制度」（69.7%）、「所定外労働（残業）を免除する制度」（62.3%）の割合も高くなっている¹⁰（図表4-1-7参照）。

300人以上の企業について、2006年調査と比較すると、制度の導入状況と同様に、「所定外労働（残業）を免除する制度」と「職場への復帰支援」については表現が異なるなど、厳密な比較は困難な面があるものの、多くの制度で利用者のいた割合は上昇しており、特に、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ」や「転勤免除（地域限定社員制度など）」などで大きく上昇している（図表4-1-8参照）。

9 ただし、図表4-1-5でみたように、「事業所内託児施設の運営」、「子育てサービス費用の援助措置など」や「在宅勤務制度」は、制度のある割合が概ね10%を切っていて制度のある企業は極端に少ない。

10 ただし、図表4-1-5でみたように、300人以上規模でも「転勤免除（地域限定社員制度など）」や「職場復帰支援策」の制度のある企業は10%台と多くない。

図表4-1-7 〈企業調査〉 過去3年間の両立支援制度の利用者のいた企業の割合
(制度導入済の企業のみ)

		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
事業所内託児施設の運営	利用実績あり	96.6%	100.0%	100.0%	85.7%	72.7%	100.0%	57.1%
	合計	(59)	(29)	(16)	(14)	(11)	(4)	(7)
転勤免除（地域限定社員制度など）	利用実績あり	87.0%	96.7%	81.1%	75.8%	47.7%	57.1%	43.3%
	合計	(131)	(61)	(37)	(33)	(44)	(14)	(30)
フレックスタイム制度	利用実績あり	85.2%	89.7%	84.3%	82.6%	72.0%	77.3%	68.8%
	合計	(291)	(87)	(89)	(115)	(175)	(66)	(109)
子育てサービス費用の援助措置など	利用実績あり	83.5%	87.0%	77.3%	81.8%	65.2%	45.5%	83.3%
	合計	(109)	(54)	(22)	(33)	(23)	(11)	(12)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	利用実績あり	80.7%	88.8%	81.8%	73.6%	61.2%	59.7%	62.0%
	合計	(595)	(179)	(181)	(235)	(428)	(154)	(274)
職場復帰支援策	利用実績あり	79.8%	94.0%	74.4%	67.5%	46.3%	58.6%	39.6%
	合計	(129)	(50)	(39)	(40)	(82)	(29)	(53)
在宅勤務制度	利用実績あり	77.1%	82.4%	77.8%	66.7%	76.5%	75.0%	76.9%
	合計	(35)	(17)	(9)	(9)	(17)	(4)	(13)
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	利用実績あり	69.7%	79.7%	66.8%	64.4%	54.7%	60.7%	51.5%
	合計	(714)	(212)	(232)	(270)	(548)	(191)	(357)
所定外労働（残業）を免除する制度	利用実績あり	62.3%	72.0%	63.4%	52.9%	42.8%	43.0%	42.7%
	合計	(735)	(236)	(227)	(272)	(516)	(186)	(330)
子の看護休暇制度	利用実績あり	58.8%	68.6%	62.0%	47.7%	35.8%	40.1%	33.4%
	合計	(813)	(258)	(255)	(300)	(567)	(202)	(365)
介護休業制度	利用実績あり	54.0%	72.3%	52.3%	39.6%	25.1%	28.8%	23.2%
	合計	(852)	(274)	(260)	(318)	(646)	(215)	(431)
介護のための短時間勤務制度	利用実績あり	27.0%	43.3%	21.7%	17.7%	11.7%	12.3%	11.4%
	合計	(745)	(233)	(235)	(277)	(554)	(187)	(367)

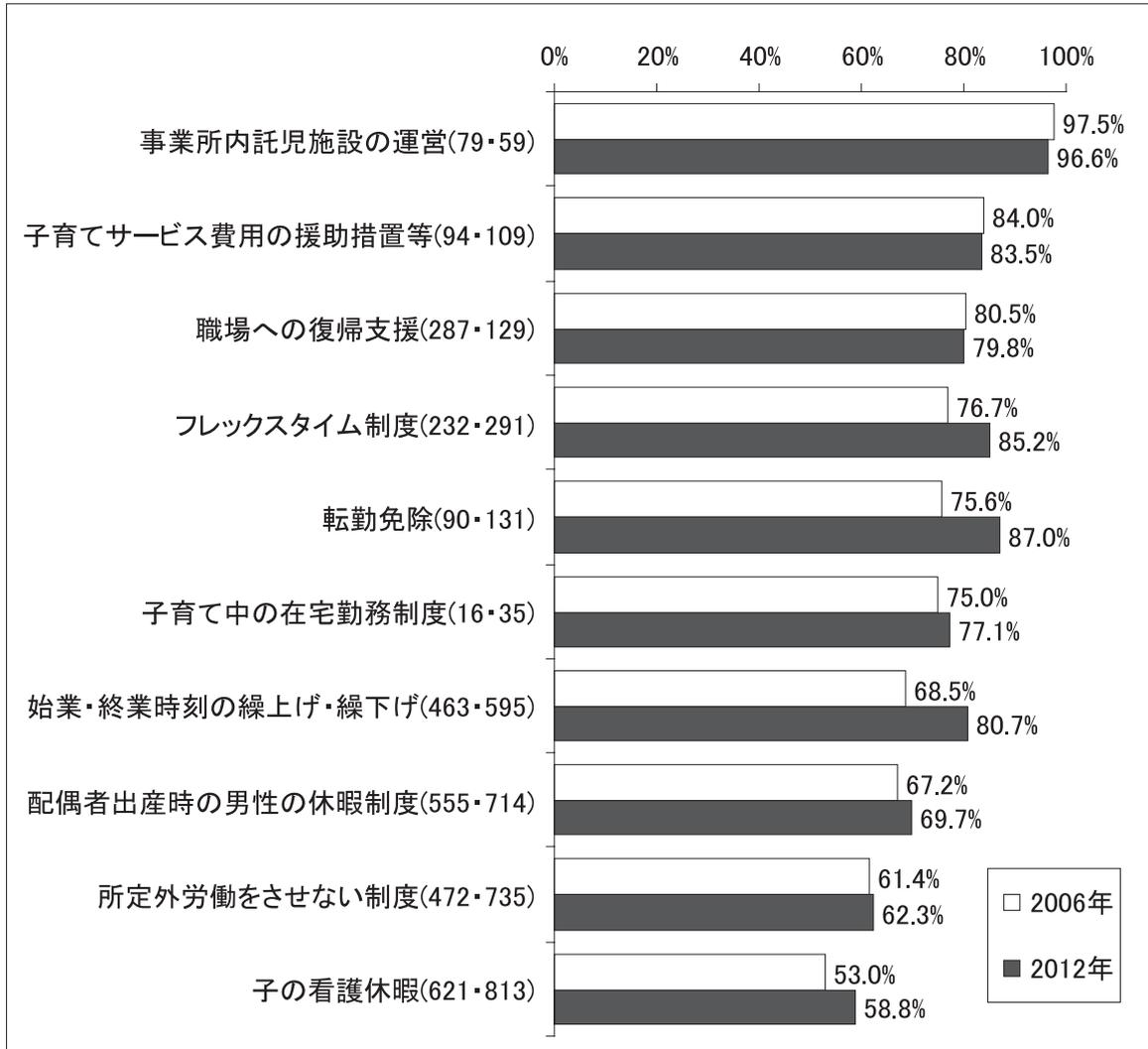
※1 「利用実績あり」と「利用実績なし」の企業のみ集計（「該当者がいない」と「無回答」は集計から除く）。

※2 （ ）内は制度導入済企業数。

※3 「職場復帰支援策」とは、「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）」のこと。

図表4-1-8 [300人以上企業のみ]

過去3年間各両立支援制度の利用者のいた企業の割合の経年比較（制度導入済の企業のみ）



- ※1 「2006年」とは、当機構で2006年6月に実施した「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」のことであり、「2012年」とは、本調査のことである。2006年に実施した調査では「出産・育児に係わる支援制度」（慣行を含む）について、2012年に実施した本調査は「出産・育児・介護に係わる支援制度」（就業規則や社内規定など明文化）についてたずねている。
- ※2 上記項目は2006年に実施した調査の表現であり、本調査（2012年）においては、「所定外労働をさせない制度」は「所定外労働（残業）を免除する制度」と、「職場への復帰支援」は「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）」と、「子育て中の在宅勤務制度」は「在宅勤務」と表現されている。
- ※3 「利用実績あり」と「利用実績なし」の企業のみ集計（「該当者がいない」と「無回答」は集計から除く）。
- ※4 短時間勤務制度は、対象者ありで、利用者なし（0人）・あり（1人以上）の企業のみ集計（「対象者なし」と「無回答」は集計から除く）。
- ※5 （ ）内は制度導入済企業数で、順に2006年調査、2012年調査の企業数。

2 両立支援策の実施と企業・従業員の評価

(1) 両立支援策の実施状況

両立支援策やワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策の実施状況をみると、「企業全体としての所定外労働（残業）削減の取り組み」（300人以上規模89.0%、100～299人規模84.5%）、「育児休業などの両立支援制度の従業員への周知」（300人以上規模89.0%、100～299人規模80.1%）や「育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保」（300人以上規模86.2%、100～299人規模74.8%）などでは7割を超えて実施されており、これらの方策については多くの企業で取り組みが行われている。また、「女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進」についても、概ね5割（300人以上規模55.0%、100～299人規模50.4%）を超える企業で取り組まれている（図表4－2－1参照）。

図表4－2－1 〈企業調査〉 両立支援策／ワーク・ライフ・バランス方策の実施状況
（「実施している」と回答した企業の割合）

	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
企業全体としての所定外労働（残業）削減の取り組み	89.0%	92.0%	88.3%	87.2%	84.5%	88.7%	82.5%
育児休業などの両立支援制度の従業員への周知	89.0%	90.4%	90.4%	86.7%	80.1%	81.7%	79.3%
育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保	86.2%	86.6%	86.7%	85.4%	74.8%	78.0%	73.3%
女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進	55.0%	57.0%	57.1%	51.8%	50.4%	53.7%	48.9%
男性の育児休業取得の推進	38.8%	44.3%	37.7%	35.4%	29.9%	32.3%	28.7%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

(2) 両立支援策の整備に対する企業の評価

育児休業制度や育児のための短時間勤務制度をはじめとした両立支援策などの整備による企業の反応をみてみると、「女性の勤続年数が伸びた」（そう思う（計）：300人以上規模58.2%、100～299人規模41.2%）や「女性のモチベーションが上がった」（そう思う（計）：300人以上規模41.4%、100～299人規模27.3%）と考えている企業が比較的多くなっている。特に、300人以上の企業では「女性の勤続年数が伸びた」という回答が約6割と高く、両立支援策などの整備について女性の継続就業などに一定の効果があるとみているようである（図表4－2－2参照）。

図表4-2-2 〈企業調査〉 両立支援／ワーク・ライフ・バランス施策の効果
 (「そう思う(計)」 = 「そう思う」 + 「ややそう思う」の割合)

	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
女性の勤続年数が伸びた	58.2%	60.8%	59.6%	55.0%	41.2%	50.3%	36.9%
女性のモチベーションが上がった	41.4%	49.7%	40.4%	35.7%	27.3%	30.7%	25.7%
利用していない人の仕事量が増えた	31.8%	30.9%	38.6%	26.9%	22.7%	24.7%	21.8%
雰囲気よくなった	31.7%	35.7%	31.5%	28.6%	21.4%	24.0%	20.2%
職場が活性化した	27.5%	34.4%	27.2%	22.4%	15.7%	17.0%	15.1%
女性の役職者が増えた	18.0%	24.5%	15.1%	15.1%	9.2%	9.0%	9.3%
対象とならない人から不満が出た	8.2%	8.6%	9.0%	7.3%	4.8%	3.7%	5.4%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

※ 両立支援策などの整備により企業全体での反応として、「そう思う」 + 「ややそう思う」の割合の計。

(3) 両立支援策の取り組みに対する従業員の考え

女性管理職や女性一般従業員にとっての現在働いている会社の両立支援策の取り組みに対する従業員の考えをみると、「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」や「育児休業がとりやすい環境にあると思う」などには「そう思う(計)」が5割以上となっている。「短時間勤務がとりやすい環境にあると思う」については、これらに比べやや低く、短時間勤務がとりやすい職場の環境整備も必要となろう(図表4-2-3参照)。

図表4-2-3 〈管理職調査 & 一般従業員調査〉

両立支援策の取り組みに対する評価(「そう思う(計)」 = 「そう思う」 + 「ややそう思う」の割合)

	管理職調査				一般従業員調査			
	300人以上		100-299人		300人以上		100-299人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
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	77.5%	79.9%	67.8%	72.4%	70.8%	70.0%	58.4%	59.5%
育児休業がとりやすい環境にあると思う	72.0%	79.3%	56.6%	67.8%	62.3%	66.8%	47.7%	51.4%
短時間勤務がとりやすい環境にあると思う	57.5%	63.1%	44.6%	51.3%	48.5%	45.6%	34.3%	33.9%
男性の育児休業取得に積極的であると思う	12.5%	18.2%	10.0%	16.1%	10.4%	11.0%	7.8%	7.2%
合計	(2,825)	(643)	(1,808)	(304)	(3,164)	(3,177)	(1,920)	(1,867)

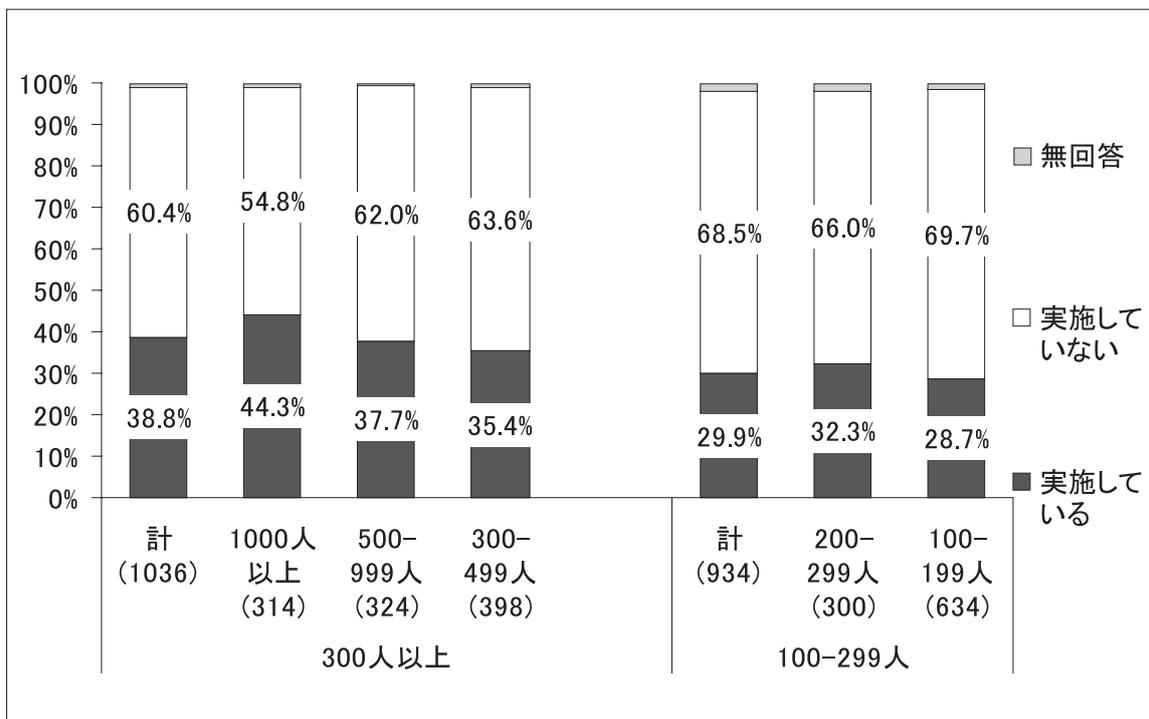
※ 「そう思う」 + 「ややそう思う」の割合の計。

3 男性の育児休業の推進と利用状況

(1) 男性の育児休業取得の推進方策の実施状況

男性の育児休業取得の推進方策の実施状況をみると、企業規模が大きくなるほど実施されており、3～4割（300人以上規模38.8%、100～299人規模29.9%）の企業で実施されているが、他の両立支援やワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策の実施割合が5割を超えているのに対し低くなっており、他の両立支援策等に比べ取り組みが弱い状況である（図表4-2-1、4-3-1参照）。

図表4-3-1 〈企業調査〉 男性の育児休業取得の推進方策の実施状況



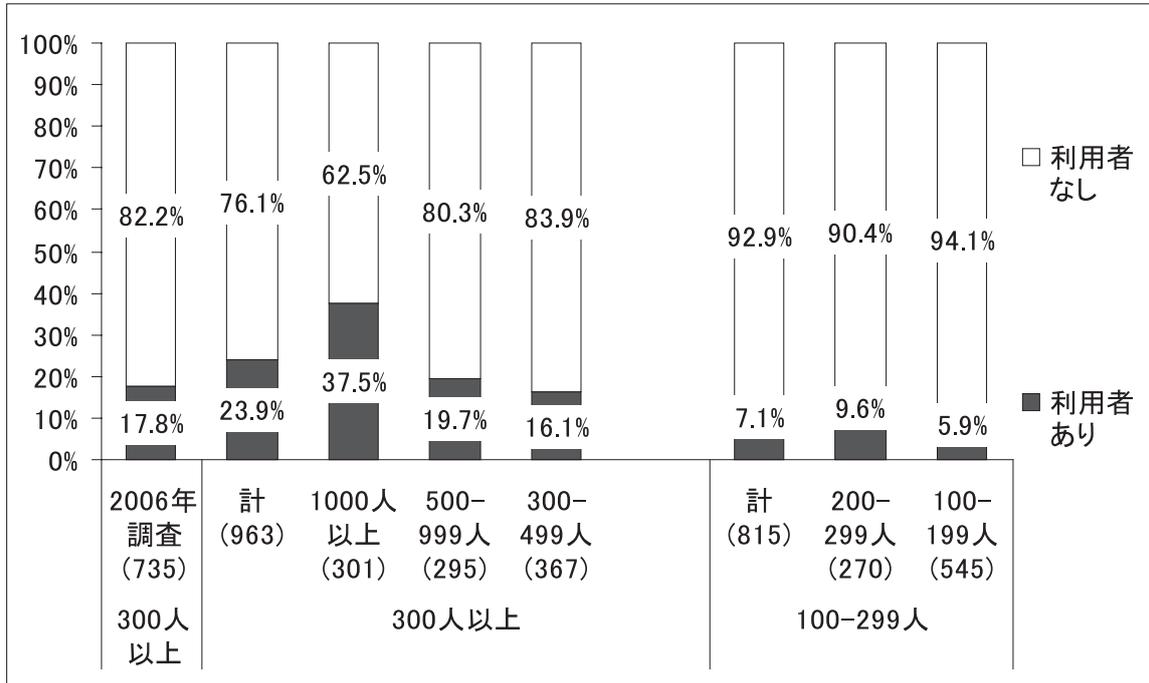
(2) 男性の育児休業制度の利用状況

「育児休業制度」がある企業の男性の利用状況を過去3年間における男性対象者が利用した従業員がいた割合でみると、企業規模が大きくなるほど上昇し、1,000人以上の大企業では4割弱（37.5%）となっている。2006年調査と比較すると、2006年調査が17.8%であるのに対し、本調査（300人以上規模）が23.9%と上昇している（図表4-3-2参照）。

また、「育児のための短時間勤務制度」がある企業の男性の利用状況を過去3年間における男性対象者が利用した従業員がいる割合でみると、その割合は小さく、1,000人以上の大企業においても2割程度（22.3%）となっている（図表4-3-3参照）。

図表4-3-2 〈企業調査〉

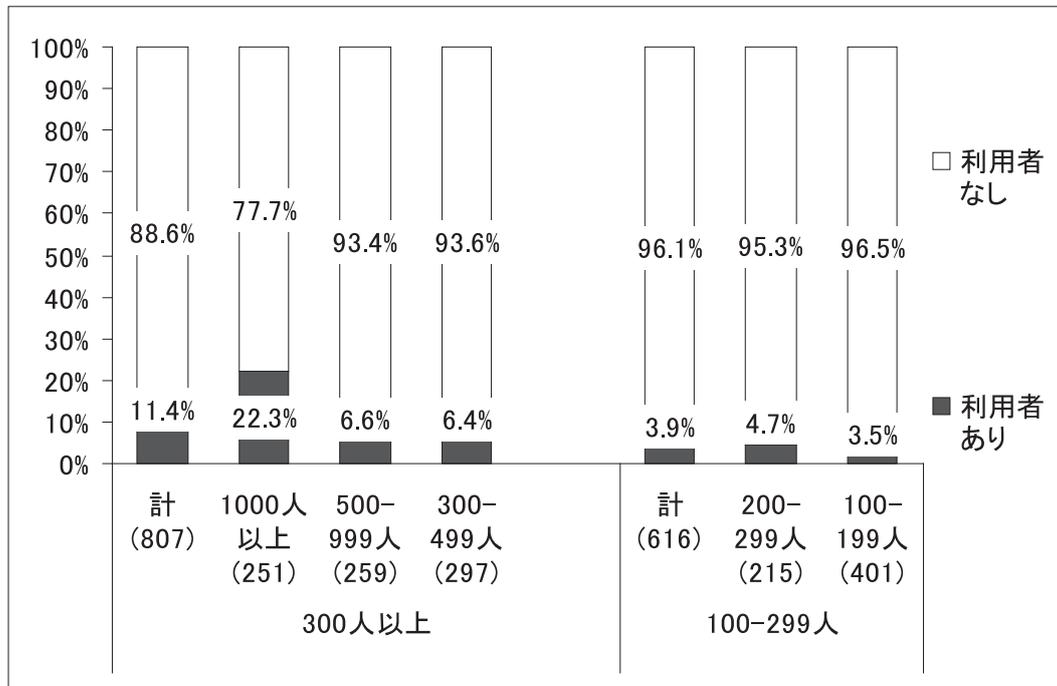
[育児休業制度がある企業] 育児休業制度の男性利用者の有無（過去3年間）



※1 配偶者が出産した者がいた企業のみを集計。

※2 「2006年調査」とは、当機構で2006年6月に実施した「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」のこと。

図表4-3-3 〈企業調査〉 [育児のための短時間勤務制度がある企業]
育児のための短時間勤務制度の男性利用者の有無（過去3年間）



※ 対象者がいた企業のみを集計。

(3) 男性の育児休業取得策に対する従業員の評価

男性の育児休業取得策に対する従業員の評価をみると、男性、女性ともに、「積極的であるとは思わない」（「そう思わない」＋「あまりそう思わない」）が5割を超えており、従業員は企業の取り組みが積極的でないととらえている（図表4-3-4参照）。

図表4-3-4 〈管理職調査 & 一般従業員調査〉
企業の男性の育児休業取得策への管理職／一般従業員の評価

	管理職調査				一般従業員調査			
	300人以上		100-299人		300人以上		100-299人	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
そう思う	4.3%	5.4%	2.7%	4.6%	3.4%	3.5%	2.6%	2.3%
ややそう思う	8.2%	12.8%	7.2%	11.5%	7.0%	7.5%	5.2%	4.9%
そう思う（計）	12.5%	18.2%	10.0%	16.1%	10.4%	11.0%	7.8%	7.2%
どちらともいえない	29.5%	27.4%	29.7%	24.3%	26.9%	21.9%	24.6%	21.2%
あまりそう思わない	24.1%	23.0%	24.7%	19.7%	21.2%	22.6%	20.8%	20.8%
そう思わない	30.8%	30.2%	33.2%	37.5%	39.2%	42.7%	45.1%	48.5%
無回答	3.1%	1.2%	2.4%	2.3%	2.2%	1.9%	1.7%	2.2%
合計	(2,825)	(643)	(1,808)	(304)	(3,164)	(3,177)	(1,920)	(1,867)

300人以上の企業で「育児休業制度」の男性の利用者のいた企業の割合はやや上昇しているものの、企業の男性の育児休業取得の取り組みは他の両立支援策に比べ弱く、従業員の評価も企業の取り組みは積極的ではないととらえている。

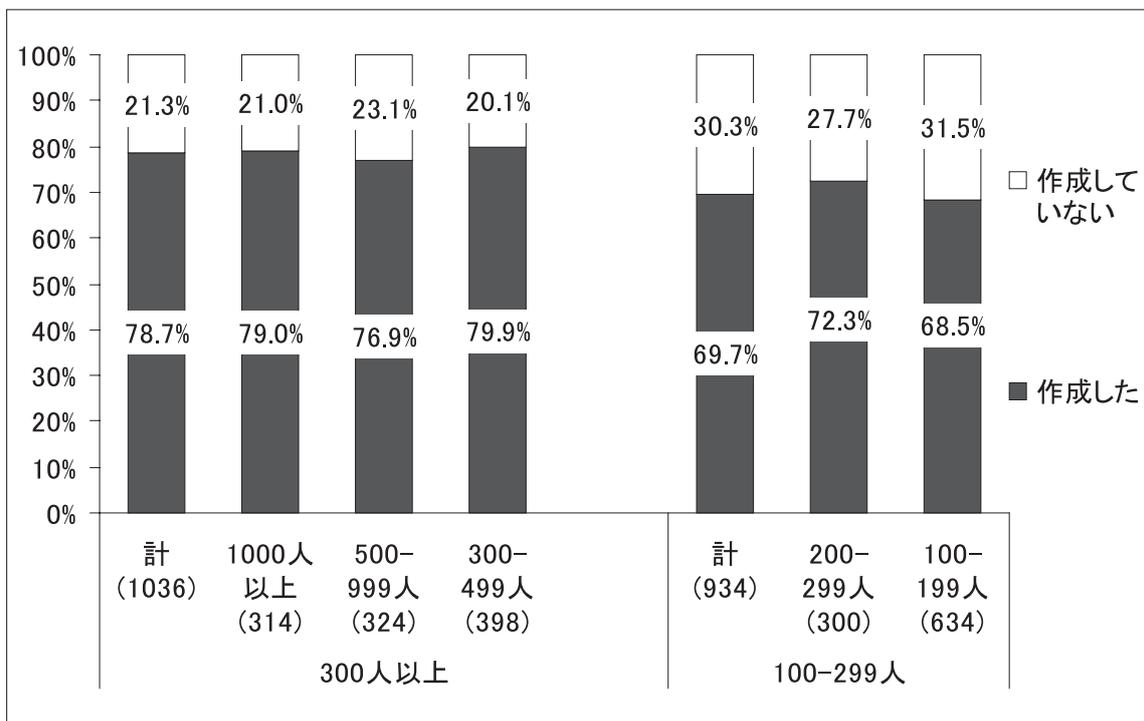
政府においても、日本再生戦略（2012年閣議決定）において、男性の育児休業取得率を現状（2011年）2.63%を2020年度には13%に引き上げることなどを目標に掲げ、ワークライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の実現に取り組んでいるところでもあり、企業のさらなる取り組みが求められる。

4 次世代育成支援対策推進法の状況

(1) 一般事業主行動計画の作成状況

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の作成状況をみると、2011年4月1日より従業員101人以上300人以下の企業においても一般事業主行動計画の策定・届出、公表・周知が義務化されたことなどから、100人以上企業の概ね7割以上（300人以上規模78.7%、100～299人規模69.7%）の企業で作成されている（図表4－4－1参照）。

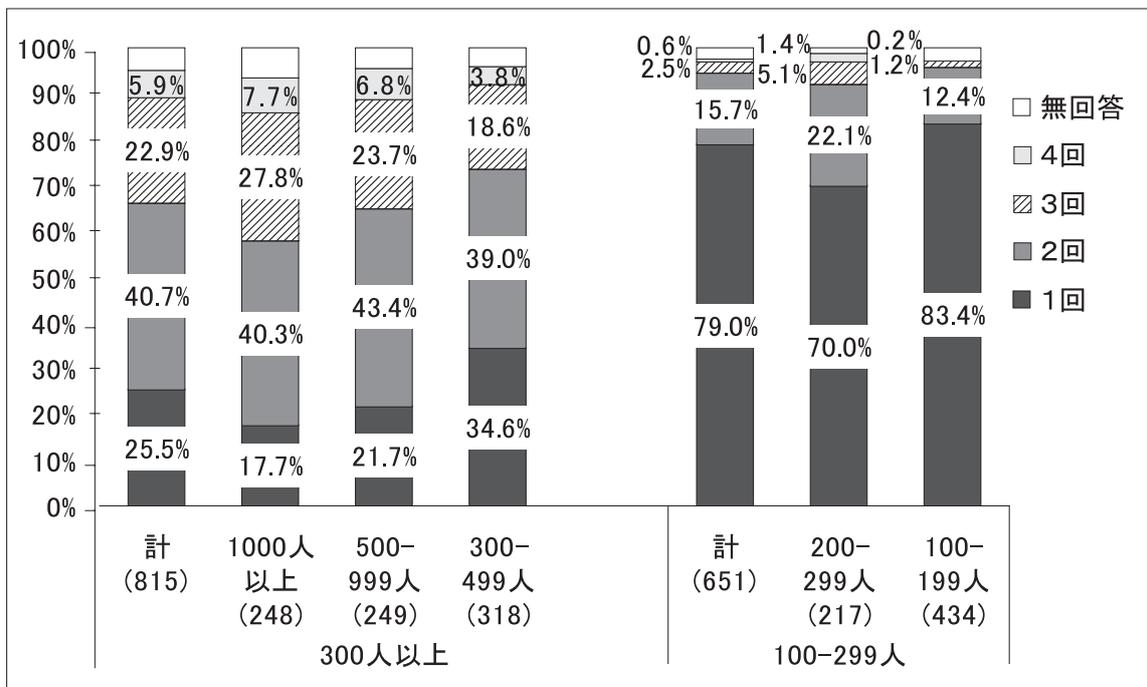
図表4－4－1 〈企業調査〉 一般事業主行動計画の作成状況



(2) 一般事業主行動計画の提出回数

次世代育成支援対策推進法の施行は2005年4月であり、同法に基づく一般事業主行動計画の計画期間が2～5年であることから、アンケート調査時点（2012年10月）においては、一般事業主行動計画の最大の作成回数は4回である。また、同法施行後、行動計画の策定・届出、公表・周知の義務が猶予されていた従業員101人以上300人以下の企業について2011年4月より義務化されている。このことを踏まえて、一般事業主行動計画を作成した企業が何回提出しているかをみると、100～299人規模の企業では概ね1回の提出となっている。また、それよりも以前に義務化された300人以上規模の企業では1回ではなく、2回、3回、多い企業では4回の提出となっており、多くの企業で一般事業主行動計画が多数回作成され提出されている状況にある（図表4-4-2参照）。

図表4-4-2 〈企業調査〉〔一般事業主行動計画を作成した企業のみ〕
一般事業主行動計画の提出回数



(3) くるみんマークの認定申請の希望状況

次世代育成支援対策推進法について、一般事業主行動計画の目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合に、都道府県労働局長の認定が受けられ、認定マーク（「くるみん」）を広告、商品などに付けることができるが、このくるみんマークの認定申請の希望状況をみると、認定を申請したい企業（「認定済・今後も認定希望」と「未認定・認定希望」の計）は300人以上規模で29.1%、100～299人規模で16.1%とやや少なく、認定を申請する予定はない企業（「認定済・今後は認定希望なし」と「未認定・認定希望なし」の計）は300人以上規模で68.3%、100～299人規模で81.2%とやや多くなっている（図表4-4-3参照）。

図表4-4-3 〈企業調査〉 くるみんマークの認定申請の希望状況

	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
認定済・今後も認定希望	8.3%	15.6%	5.6%	4.8%	2.7%	1.3%	3.3%
認定済・今後は認定希望なし	2.0%	3.2%	2.2%	1.0%	2.1%	3.3%	1.6%
未認定・認定希望	20.8%	21.3%	21.3%	20.1%	13.4%	15.3%	12.5%
未認定・認定希望なし	66.3%	58.6%	67.0%	71.9%	79.1%	76.0%	80.6%
無回答	2.5%	1.3%	4.0%	2.3%	2.7%	4.0%	2.1%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

※1 「認定済・今後も認定希望」とは、「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」のこと。

※2 「認定済・今後は認定希望なし」とは、「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」のこと。

※3 「未認定・認定希望」とは、「認定を受けたことがないが、認定を申請したい」のこと。

※4 「未認定・認定希望なし」とは、「認定を受けたことがなく、認定を申請する予定はない」のこと。

(4) 次世代育成支援対策推進法の効果

①一般事業主行動計画と両立支援策の取り組み理由

両立支援策などに取り組む理由・きっかけをみると、「育児・介護休業法の法令順守のため」(300人以上規模90.2%、100～299人規模87.5%)が特に高く、「優秀な人材確保のため」(300人以上規模51.8%、100～299人規模36.5%)や「女性の結婚・出産後の就業継続をはかるため」(300人以上規模51.4%、100～299人規模40.0%)などでも高く、両立支援策の実施に当たっては、単に法令の順守という観点のみならず、女性の継続就業を図るなどの積極的な意義を見出して取り組みが行われている。

「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」については、3割(300人以上規模39.6%、100～299人規模34.6%)を超える企業が両立支援策などに取り組む理由・きっかけとして挙げている。また、一般事業主行動計画を作成した企業の内、一般事業主行動計画の作成をきっかけに、育児休業制度や短時間勤務制度などを新設または拡充した企業は概ね3割(順に300人以上規模38.2%、37.9%、100～299人規模35.2%、25.5%)を超えており、その他にも「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得促進」、「事業所内託児施設の設置・運営」や「子どもの看護休暇の拡充等」など両立支援制度が新設または拡充されており、一般事業主行動計画の作成が企業における両立支援策の導入・拡充に一定の影響を与えている(図表4-4-4、4-4-5、4-4-6参照)。

図表4-4-4 〈企業調査〉 両立支援策などに取り組む理由・きっかけ（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
育児・介護休業法の法令順守のため	90.2%	91.4%	89.5%	89.7%	87.5%	87.3%	87.5%
優秀な人材確保のため	51.8%	62.4%	50.3%	44.7%	36.5%	41.0%	34.4%
女性の結婚・出産後の就業継続をはかるため	51.4%	56.7%	53.7%	45.2%	40.0%	42.7%	38.8%
企業の社会的責任（CSR）として	49.9%	52.5%	50.3%	47.5%	42.4%	39.7%	43.7%
次世代育成支援対策推進法で事業主行動計画作成が必要	39.6%	39.8%	38.3%	40.5%	34.6%	36.3%	33.8%
ワークライフバランスの確保が経営戦略としても重要	37.3%	49.7%	35.8%	28.6%	22.9%	24.7%	22.1%
女性の活躍の推進（ポジティブ・アクション）のため	28.7%	36.3%	26.2%	24.6%	16.6%	18.3%	15.8%
「くるみんマーク」を取りたいから	8.1%	12.4%	7.1%	5.5%	2.8%	4.3%	2.1%
その他	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.5%	1.0%	0.3%
当てはまるものはない	0.6%	-	0.3%	1.3%	1.5%	1.3%	1.6%
無回答	2.3%	1.0%	3.1%	2.8%	4.2%	5.0%	3.8%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

図表4-4-5 〈企業調査〉 [一般事業主行動計画を作成した企業のみ]
一般事業主行動計画をきっかけに新設又は拡充した両立支援制度（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
育児休業制度	38.2%	44.0%	34.1%	36.8%	35.2%	35.9%	34.8%
短時間勤務制度	37.9%	46.8%	36.1%	32.4%	25.5%	26.3%	25.1%
その他	16.4%	20.2%	17.3%	12.9%	11.8%	11.5%	12.0%
特になし	37.9%	29.0%	40.2%	43.1%	46.4%	49.8%	44.7%
無回答	4.9%	4.8%	5.2%	4.7%	4.0%	3.2%	4.4%
合計	(815)	(248)	(249)	(318)	(651)	(217)	(434)

図表4-4-6 〈企業調査〉〔一般事業主行動計画を作成した企業のみ〕
一般事業主行動計画をきっかけに新設又は拡充したその他の両立支援制度（自由記述・主なもの）

	100-299人	300人以上
1 雇用環境の整備に関する事項		
(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備		
・妊娠中、休業中の女性社員のための相談窓口の設置等	1	1
・子どもが生まれる際の父親の休暇の取得促進	4	13
・育児・介護休業法の育児休業制度を上回る休業制度の実施	-	2
・男性の育児休業の取得促進	-	3
・育児休業中の職業能力開発向上のための情報提供・復帰プログラムの整備	1	6
・育児休業取得後の復帰後の措置（研修制度の導入、面談の実施）	1	1
・所定外労働の免除対象の拡充（3歳未満から小学校就学前に）	1	-
・短時間勤務制度の導入・拡充（対象時期・対象者）	3	-
・フレックスタイム制の導入等	3	4
・始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ	-	1
・事業所内託児施設の設置・運営	1	7
・病児保育施設の設置	-	1
・子育てのための費用の援助（ベビーシッター補助制度・保育所費用援助等）	2	4
・出産祝金の増額等	1	1
・子育てサービス支援（産業医による健康相談、ベビーシッター派遣会社との法人契約等）	2	2
・子どもの看護休暇の拡充等（時間単位、半日単位、対象年齢の拡大等）	7	8
・勤務地限定社員制度の実施	1	-
・産休・育休取得者に対する諸手続きの説明	-	1
・出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施	1	5
(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備		
・ノー残業デーの実施・推進	14	10
・所定外労働の削減	6	8
・年次有給休暇（計画年休）の取得の促進	13	12
・時間単位年休の導入	-	3
・半日単位の年休の導入	4	2
・特別休暇（メモリアル休暇、リフレッシュ休暇、学校行事参加休暇等）の創設	3	8
・在宅勤務制度	-	3
・職場風土の改革推進	-	1
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項		
・子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	-	1
・子ども参観日の実施	-	3
・若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供、トライアル雇用	3	1

※ 一般事業主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について、「育児休業制度」や「短時間勤務制度」以外の「その他」に回答し具体的に記載があったものを一般事業主行動計画の様式に合わせて整理したもの（図表4-4-5の「その他」に関する自由記載）。この図表に記載してあるもの以外にも多数の記載があった。

②一般事業主行動計画の作成・くるみんマークの認定と両立支援制度の導入状況

一般事業主行動計画の作成の有無と両立支援、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策の実施状況の違いを比較してみると、「育児休業などの両立支援制度の従業員への周知」、「企業全体としての所定外労働（残業）削減の取り組み」や「育児休業や短時間勤務についての協力の確保」など調査項目の全ての方策で一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べて、実施割合が高くなっている。

また、一般事業主行動計画を作成している企業の内、くるみんマークの認定の有無¹¹と両立支援、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策の実施状況の違いについても比較してみると、300人以上規模の企業では、一般事業主行動計画の作成の有無と同様に、調査項目の全ての方策で、くるみんマークの認定企業の方が認定を受けていない企業に比べて、実施割合が高くなっている。特に、くるみんマークの認定要件である「男性の育児休業取得の推進」の差が認定企業と認定を受けていない企業で大きくなっている（図表4—4—7参照）。

一般事業主行動計画の作成の有無と各種の両立支援制度の導入状況の違いを比較してみると、300人以上規模の企業では、「転勤免除（地域限定社員制度）」を除き、一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べて、「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」など全ての調査項目で制度導入割合が高くなっている。一般事業主行動計画の作成が義務化されて間もない100～299人規模の企業でも多くの調査項目で、一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べて制度導入割合が高くなっている。

また、一般事業主行動計画を作成している企業の内、くるみんマークの認定の有無と各種の両立支援制度の導入状況の違いを比較してみると、300人以上規模の企業では、一般事業主行動計画の作成の有無と同様に、「介護のための短時間勤務制度」を除き、全ての調査項目でくるみんマークの認定企業の方が認定を受けていない企業に比べて、制度導入割合が高くなっている（図表4—4—8参照）。

このことは、両立支援等をすすめるための方策の実施割合が高い、また、両立支援制度の導入割合の高いような両立支援施策に積極的な企業ほど一般事業主行動計画を作成し、さらにはくるみんマークの認定を受けている状況にあるともいえるが、一般事業主行動計画の作成、さらにはくるみんマークの認定を受けている企業の方が、両立支援策の推進や両立支援制度の導入が図られている状況にあるともいえる。

11 従業員101人以上300人以下の企業において一般事業主行動計画の作成が義務化されたのが、2011年4月1日であり、また、くるみんマークは一般事業主行動計画の目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合に認定が受けられることになっていることなどから、100～299人規模の企業ではくるみんマークの認定を受けた企業が45社と少なかった。このため、集計は割愛した。以下、この報告書の集計においても同様である。

図表4-4-7 〈企業調査〉一般事業主行動計画の作成・くるみんマークの認定と両立支援、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策

	300人以上			100-299人		
	計	行動計画作成		行動計画未作成	行動計画作成	行動計画未作成
		くるみん認定	くるみん非認定			
育児休業などの両立支援制度の従業員への周知	90.8%	95.3%	90.4%	82.4%	87.7%	62.5%
企業全体としての所定外労働（残業）削減の取り組み	89.4%	91.6%	89.4%	87.3%	87.1%	78.4%
育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保	87.9%	91.6%	87.5%	80.1%	79.9%	63.3%
女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進	55.7%	64.5%	54.5%	52.5%	51.9%	47.0%
男性の育児休業取得の推進	42.9%	72.9%	38.6%	23.5%	35.5%	17.0%
合計	(815)	(107)	(697)	(221)	(651)	(283)

- ※1 両立支援、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策の実施割合。
- ※2 行動計画作成・計の数値にはくるみん認定「無回答」を含んでいるが、図表にはくるみん認定「無回答」は表示していない。
- ※3 くるみんマークの認定は、一般事業主行動計画の目標を達成するなど一定の要件を満たした場合に、都道府県労働局長が認定するものであり、一般事業主行動計画を作成していない企業には「くるみん認定」は含まれていない。以下、この報告書でも同様。
- ※4 100～299人規模の「くるみん認定」や「くるみん非認定」は割愛（脚注11参照）。

図表4-4-8 〈企業調査〉 一般事業主行動計画の作成と両立支援制度の導入状況

	300人以上			100-299人		
	計	行動計画作成		行動計画未作成	行動計画作成	行動計画未作成
		くるみん認定	くるみん非認定			
育児休業制度	97.5%	98.1%	97.6%	93.7%	97.2%	91.2%
介護休業制度	97.3%	98.1%	97.4%	82.8%	92.5%	76.0%
育児のための短時間勤務制度	93.6%	97.2%	93.0%	83.3%	86.6%	71.7%
子の看護休暇制度	91.0%	96.3%	90.7%	65.2%	80.0%	51.6%
介護のための短時間勤務制度	87.0%	86.9%	87.1%	67.9%	80.6%	64.0%
所定外労働（残業）を免除する制度	81.1%	93.5%	79.3%	59.7%	70.2%	47.3%
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	77.7%	89.7%	76.0%	54.3%	69.7%	49.5%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	64.0%	68.2%	63.3%	48.9%	57.0%	40.3%
フレックスタイム制度	30.8%	39.3%	29.7%	22.2%	21.7%	23.3%
転勤免除（地域限定社員制度など）	15.1%	27.1%	13.5%	14.9%	6.5%	8.8%
職場復帰支援策	15.0%	32.7%	12.3%	7.7%	11.4%	7.4%
子育てサービス費用の援助措置など	12.4%	25.2%	10.6%	6.3%	3.1%	2.8%
事業所内託児施設の運営	6.5%	9.3%	6.2%	3.2%	1.2%	1.8%
在宅勤務制度	3.9%	12.1%	2.7%	2.7%	1.7%	4.2%
合計	(815)	(107)	(697)	(221)	(651)	(283)

※1 育児休業制度と育児のための短時間勤務制度は「制度あり」の割合（％）。

※2 行動計画作成・計の数値にはくるみん認定「無回答」を含んでいるが、図表にはくるみん認定「無回答」は表示していない。

※3 100～299人規模の「くるみん認定」や「くるみん非認定」は割愛（脚注11参照）。

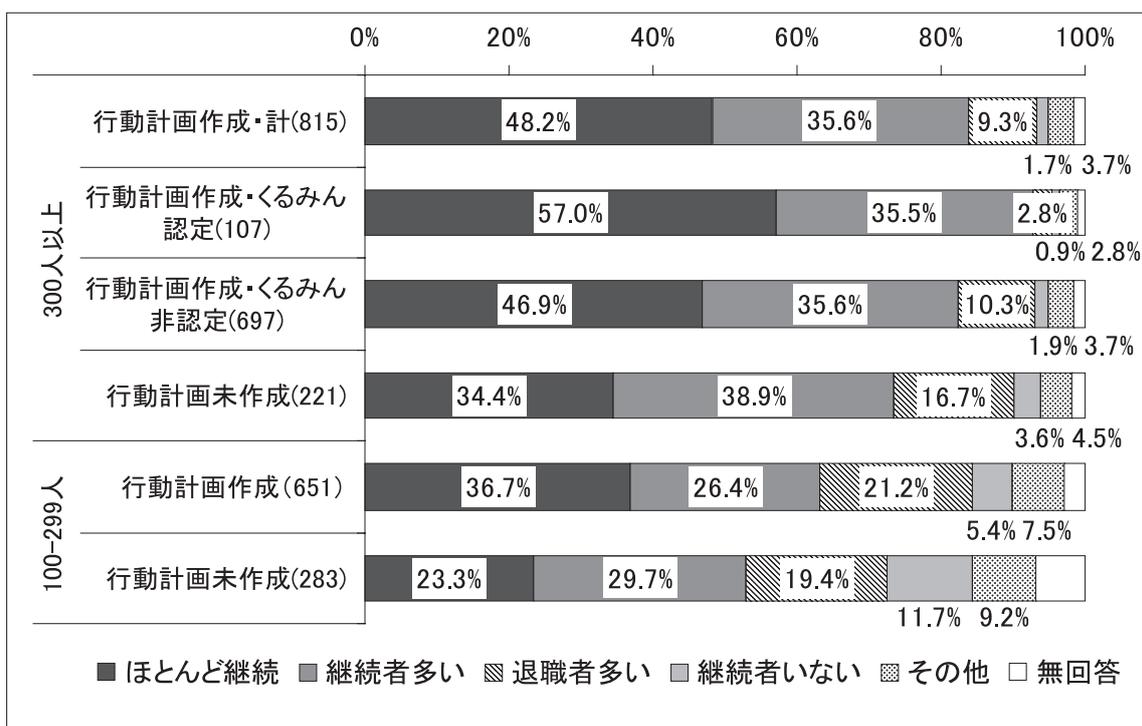
③一般事業主行動計画の作成・くるみんマークの認定と女性正社員の継続就業の状況

一般事業主行動計画の作成の有無と女性正社員の妊娠・出産時までの就業継続の状況の違いを比較してみると、一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べて、「ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている」の割合が高く、また、「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」を加えた割合も高くなっている。

また、一般事業主行動計画を作成している企業の内、くるみんマークの認定の有無と女性正社員の妊娠・出産時までの就業継続の状況の違いを比較してみると、300人以上規模の企業では、一般事業主行動計画の作成の有無と同様に、くるみんマーク認定企業の方が、「ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている」の割合が高く、また、「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」を加えた割合も高くなっている（図表4-4-9参照）。

このことは、女性の継続就業に積極的な企業ほど一般事業主行動計画を作成し、さらにはくるみんマークの認定を受けている状況にあるともいえるが、一般事業主行動計画の作成、さらにはくるみんマークの認定を受けることによって、継続的に女性の継続就業の取り組みがなされたり、よりいっそうの取り組みが行われることによって、女性の継続就業が図られている状況にあるともいえる。

図表4-4-9 〈企業調査〉 一般事業主行動計画の作成・くるみんマークの認定と女性正社員の妊娠・出産時までの継続状況



- ※1 「ほとんど継続」とは、「ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている」のこと。
- ※2 「継続者多い」とは、「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」のこと。
- ※3 「退職者多い」とは、「妊娠や出産の時期まで働き続けている者は少ない」のこと。
- ※4 「継続者いない」とは、「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」のこと。
- ※5 行動計画作成・計の数値にはくるみん認定「無回答」を含んでいるが、図表にはくるみん認定「無回答」は表示していない。
- ※6 100～299人規模の「くるみん認定」や「くるみん非認定」は割愛（脚注11参照）。

④一般事業主行動計画の作成・くるみんマークの認定と企業の評価

一般事業主行動計画の作成の有無と両立支援策などの整備による企業全体の反応の違いを比較してみると、一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べて、「女性の勤続年数が伸びた」、「女性のモチベーションが上がった」、「雰囲気はよくなった」や「職場が活性化した」などで「そう思う（計）」の割合が高くなっている。

また、一般事業主行動計画を作成している企業の内、くるみんマークの認定の有無と両立支援策などの整備による企業全体の反応の違いを比較してみると、300人以上規模の企業では、一般事業主行動計画の作成の有無と同様に、くるみんマーク認定企業の方が受けていない企業に比べて、「女性の勤続年数が伸びた」、「女性のモチベーションが上がった」、「雰囲気はよくなった」や「職場が活性化した」などで「そう思う（計）」の割合が高くなっている（図表4-4-10参照）。

このことは、一般事業主行動計画を作成している企業の方が、さらにはくるみんマークの認定を受けている企業の方が、両立支援策の整備に関して積極的な効果を見出している状況にあるといえる。

図表4-4-10 〈企業調査〉一般事業主行動計画の作成・くるみんマークの認定と両立支援策の整備に関する企業の反応（「そう思う（計）」＝「そう思う」＋「ややそう思う」の割合）

	300人以上			100-299人		
	計	行動計画作成		行動計画未作成	行動計画作成	行動計画未作成
		くるみん認定	くるみん非認定			
女性の勤続年数が伸びた	59.0%	76.6%	56.4%	55.2%	41.9%	39.6%
女性のモチベーションが上がった	42.9%	60.7%	40.6%	35.7%	29.2%	23.0%
利用していない人の仕事量が増えた	32.6%	32.7%	32.7%	28.5%	24.0%	19.8%
雰囲気がよくなった	31.9%	52.3%	28.7%	30.8%	22.3%	19.4%
職場が活性化した	28.5%	50.5%	25.1%	24.0%	16.3%	14.5%
女性の役職者が増えた	18.9%	26.2%	17.9%	14.5%	8.6%	10.6%
対象とならない人から不満が出た	8.6%	10.3%	8.2%	6.8%	5.2%	3.9%
合計	(815)	(107)	(697)	(221)	(651)	(283)

※1 両立支援策などの整備により企業全体の反応として、「そう思う」＋「ややそう思う」の割合の計。

※2 行動計画作成・計の数値にはくるみん認定「無回答」を含んでいるが、図表にはくるみん認定「無回答」は表示していない。

※3 100～299人規模の「くるみん認定」や「くるみん非認定」は割愛（脚注11参照）。

⑤一般事業主行動計画の作成・くるみんマークの認定と従業員の評価

一般事業主行動計画の作成の有無と両立支援制度の利用経験の違いを、両立支援制度を実際に利用することが多い一般従業員の女性（子どもあり）について比較してみると¹²、一般事業主行動計画を作成している企業の一般従業員の女性（子どもあり）の方が作成していない企業の一般従業員の女性（子どもあり）に比べて、「いずれも利用したことがない」の割合が低く、「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」などを中心に利用割合が高くなっている。

また、一般事業主行動計画を作成している企業の内、くるみんマークの認定の有無と両立支援制度の利用経験の違いを、一般従業員の女性（子どもあり）について比較してみると、300人以上規模の企業では、一般事業主行動計画の作成の有無と同様に、くるみんマークの認定企業の一般従業員の女性（子どもあり）の方がくるみんマークの認定を受けていない企業の一般従業員の女性（子どもあり）に比べて、「いずれも利用したことがない」の割合が低く、「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」などを中心に利用割合が高くなっている（図表4-4-11）。

一般事業主行動計画の作成の有無と一般従業員の両立支援の企業の取り組み状況の評価を、一般従業員の女性（子どもあり）について比較してみると、一般事業主行動計画を作成している企業の一般従業員の女性（子どもあり）の方が作成していない企業の一般従業員の女性（子どもあり）に比べて、「女性が結婚・出産後も辞めずに働ける環境にあると思う」、「育児休業がとりやすい環境にあると思う」や「短時間勤務がとりやすい環境にあると思う」など「そう思う（計）」の割合が高くなっている。

また、一般事業主行動計画を作成している企業の内、くるみんマークの認定の有無と従業員の両立支援の取り組み状況の評価の違いを、一般従業員の女性（子どもあり）について比較してみると、300人以上規模の企業では、くるみんマークの認定企業の一般従業員の女性（子どもあり）の方がくるみんマークの認定を受けていない企業の一般従業員の女性（子どもあり）に比べて、「女性が結婚・出産後も辞めずに働ける環境にあると思う」、「育児休業がとりやすい環境にあると思う」や「短時間勤務がとりやすい環境にあると思う」などで「そう思う（計）」の割合が高くなっている（図表4-4-12参照）。

このことは、両立支援制度を実際に利用することが多い一般従業員の女性（子どもあり）は、一般事業主行動計画を作成している企業の方が、さらにはくるみんマークの認定企業の方が、両立支援制度を利用しており、また、企業の両立支援の取り組みについても一定程度評価している状況にあるといえる。

12 ただし、子どものいる女性一般従業員のすべてが、出産時あるいは子育て期に、現在の勤務先企業に勤務していたとは限らないことに留意が必要。

図表4-4-11 〈一般従業員調査マッチング・データ〉

一般事業主行動計画の作成・くるみんマークの認定と一般従業員（女性：子どもあり）の
両立支援制度の利用経験

	300人以上				100-299人	
	計	行動計画作成		行動 計画 未作成	行動計 画 作成	行動 計画 未作成
		くるみん 認定	くるみん 非認定			
育児休業制度	67.9%	79.7%	68.2%	58.2%	48.3%	37.6%
育児のための短時間勤務制度	32.4%	49.2%	31.8%	21.9%	19.3%	13.4%
子の看護休暇制度	18.0%	22.0%	18.1%	15.8%	9.4%	8.1%
フレックスタイム制度	14.1%	17.8%	14.1%	12.3%	9.4%	6.7%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	10.9%	18.6%	9.6%	10.3%	8.7%	8.7%
所定外労働（残業）を免除する制度	7.9%	13.6%	7.0%	6.8%	4.5%	2.0%
職場復帰支援策	1.8%	4.2%	1.6%	0.7%	0.5%	1.3%
介護休業制度	1.8%	0.8%	1.9%	2.1%	1.6%	2.0%
事業所内託児施設の運営	1.7%	2.5%	1.8%	0.7%	0.5%	-
子育てサービス費用の援助措置など	1.2%	0.8%	1.3%	1.4%	0.4%	-
転勤免除（地域限定社員制度など）	0.8%	3.4%	0.3%	0.7%	0.4%	-
介護のための短時間勤務制度	0.8%	1.7%	0.5%	1.4%	0.5%	-
在宅勤務制度	0.7%	2.5%	0.5%	-	-	-
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	-	-	-	-	-	-
その他	0.6%	0.8%	0.5%	0.7%	0.4%	-
いずれも利用したことがない	23.1%	11.9%	23.5%	28.8%	40.3%	50.3%
無回答	2.6%	0.8%	2.2%	5.5%	4.9%	4.0%
合計	(900)	(118)	(625)	(146)	(553)	(149)

※1 一般従業員調査票に企業調査票のデータをマッチングした、マッチング・データを使用。

※2 行動計画作成・計の数値にはくるみん認定「無回答」を含んでいるが、図表にはくるみん認定「無回答」は表示していない。

※3 100～299人規模の「くるみん認定」や「くるみん非認定」は割愛（脚注11参照）。

図表4-4-12 〈一般従業員調査マッチング・データ〉
 一般事業主行動計画の作成・くるみんマークの認定と企業の両立支援の取り組み
 に対する一般従業員（女性：子どもあり）の評価
 （「そう思う(計)」＝「そう思う」＋「ややそう思う」の割合）

	300人以上				100-299人	
	計	行動計画作成		行動 計画 未作成	行動 計画 作成	行動 計画 未作成
		くるみん 認定	くるみん 非認定			
女性が結婚・出産後も辞めずに働ける環境にあると思う	78.2%	85.6%	79.0%	68.5%	69.3%	63.1%
育児休業がとりにやすい環境にあると思う	75.4%	84.7%	76.6%	62.3%	60.4%	53.0%
短時間勤務がとりにやすい環境にあると思う	49.6%	59.3%	49.3%	43.2%	35.8%	34.2%
男性の育児休業取得に積極的であると思う	12.0%	21.2%	10.7%	9.6%	7.6%	7.4%
合計	(900)	(118)	(625)	(146)	(553)	(149)

- ※1 一般従業員調査票に企業調査票のデータをマッチングした、マッチング・データを使用。
 ※2 行動計画作成・計の数値にはくるみん認定「無回答」を含んでいるが、図表にはくるみん認定「無回答」は表示していない。
 ※3 現在働いている会社の両立支援の取り組みについて、「そう思う」＋「ややそう思う」の割合の計。
 ※4 100～299人規模の「くるみん認定」や「くるみん非認定」は割愛（脚注11参照）。

5 まとめ

- ・ 「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」により義務化されていることもあり、概ね9割の企業で導入されている。また、その他の両立支援制度（出産・育児・介護に係わる支援制度）についても、「介護休業制度」、「子の看護休暇」、「介護のための短時間勤務制度」、「所定外労働（残業）を免除する制度」や「配偶者が出産の時の男性の休暇制度」などで導入割合が6割を超えており、これらの制度は概ね導入が進んでいるものと考えられる。
- ・ 両立支援策やワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策については、「企業全体としての所定外労働（残業）削減の取り組み」、「育児休業などの両立支援制度の従業員への周知」、「育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保」などで7割を超えて実施されており、これらの方策については多くの企業で取り組みが行われている。
- ・ 育児休業制度や育児のための短時間勤務制度をはじめとした両立支援策などの整備による企業の反応をみると、比較的多くの企業が、「女性の勤続年数が伸びた」や「女性のモチベーションが上がった」となっており、企業は両立支援策などの整備について女性の継続就業などに一定の効果があるとみている。
- ・ 企業の両立支援策の取り組みについて、女性社員の5割以上が「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」や「育児がとりやすい環境にあると思う」などに「そう思う（計）」となっている。これに比べ「短時間勤務がとりやすい環境にあると思う」については、「そう思う（計）」の割合がやや低く、短時間勤務がとりやすい職場の環境整備も必要である。
- ・ 男性の育児休業取得の推進に関する企業の取り組みは他の両立支援策に比べて弱く、従業員の評価も企業の取り組みは積極的ではないととらえており、さらなる取り組みが求められる。
- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の作成については、100人以上企業の概ね7割以上の企業で作成されている。一般事業主行動計画を作成し提出した回数については、100～299人規模の企業では概ね1回、300人以上規模の企業では1回ではなく、2回、3回、多い企業では4回の提出となっており、多くの企業で一般事業主行動計画が多数回作成され提出されている状況にある。くるみんマークの認定を申請したい企業についてはやや少なく、認定を申請する予定はない企業はやや多くなっている。
- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の作成やくるみんマークの認定などの効果について、両立支援制度などに取り組む理由・きっかけについてみると、「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」を挙げている企業が3割を超えており、また、一般事業主行動計画の作成をきっかけに、育児休業制度や短時間

勤務制度などを新設または拡充した企業も概ね3割を超えており、一般事業主行動計画の作成が企業における両立支援策の導入・拡充に一定の影響を与えている。

- ・ 一般事業主行動計画を作成している企業の方が、さらには作成した企業の内、300人以上規模の企業でくるみんマーク認定企業の方が、両立支援策等をすすめるための方策の実施割合が高く、両立支援制度の導入割合も高い。一般事業主行動計画の作成、さらには300人以上規模の企業でくるみんマークの認定を受けている企業の方が、両立支援策の推進や両立支援制度の導入が図られている状況にあるともいえる。
- ・ 一般事業主行動計画を作成している企業の方が、さらには作成した企業の内、300人以上規模の企業でくるみんマーク認定企業の方が、「ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている」の割合が高く、一般事業主行動計画の作成、さらには300人以上規模の企業でくるみんマークの認定を受けている企業の方が、女性の継続就業が図られている状況にあるといえる。
- ・ 一般事業主行動計画を作成している企業の方が、さらには作成した企業の内、300人以上規模の企業でくるみんマーク認定企業の方が、「女性の勤続年数が伸びた」、「雰囲気よくなった」や「職場が活性化した」などで「そう思う（計）」の割合が高く、一般事業主行動計画を作成している企業の方が、さらには300人以上規模の企業でくるみんマークの認定を受けている企業の方が、両立支援策の整備に関して積極的な効果を見出している状況にあるといえる。
- ・ 両立支援制度を実際に利用することが多い一般従業員の女性（子どもあり）は、一般事業主行動計画を作成している企業の方が、さらには300人以上規模の企業でくるみんマーク認定企業の方が、両立支援の取り組みについて、「育児休業や短時間勤務がとりやすい環境にある」と評価する割合が高くなるなど、一定程度評価している状況にあるといえる。
- ・ このように、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の作成が両立支援策の導入・拡充に一定の影響を与えている。また、一般事業主行動計画の作成や300人以上規模の企業でくるみんマークの認定を受けている企業の方が、両立支援策の充実や女性の継続就業が図られてもおり、さらには、企業も両立支援策の整備に関し積極的な効果を見出すとともに、両立支援制度を実際に利用することが多い子どものいる女性従業員から「育児休業や短時間勤務がとりやすい環境にある」と評価される割合も高くなっている。両立支援策の充実や女性の継続就業を図る上で、企業が積極的に一般事業主行動計画を作成し、くるみんマークの認定を受ける取り組みは重要であるといえる。

