

序章 調査研究の趣旨・方法

1. 調査研究の趣旨・経緯

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、その水準はアジア諸国と比べても低い状況にあり、課長相当職以上の管理職に占める女性の比率は、2013年において、7.5%にとどまっている¹。

政府は、2005年末に「第2次男女共同参画基本計画」を閣議決定し、社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待し、各分野における取組を促進するという目標を定めた。また、2010年末の「第3次男女共同参画基本計画」の中では、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%程度とする成果目標を定めた。さらに、2014年6月の『日本再興戦略』改訂2014においては、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて女性の登用に関する国・地方自治体、民間企業の目標・行動計画の策定、女性の登用に積極的な企業へのインセンティブ付与等を内容とする新法を制定するとした。

「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」は、このような背景の下で「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」の審議に必要な基礎データを得るため、厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課からの要請を受けた緊急調査として実施したものである。

併せて、労働政策研究・研修機構では第3期プロジェクト研究として2012年度より取り組んできた「女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト」の中で、女性管理職登用上の企業の雇用管理・女性の昇進昇格への意欲や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ために、「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、基礎的な集計及び詳細な分析等を行ったが²、2014年度からは「女性の継続就業・活躍に関する研究」を実施することとした。その研究の一環として、女性の活躍が進まない要因を採用、継続就業、育成、登用の面から探ることにも本調査を活用することとした。

女性の管理職登用促進のためには、女性の職域拡大の取組みが必要と考えられるが、厚生労働省「雇用均等基本調査」によれば男性のみ、女性のみ配置の職場がある企業割合は高まりつつあり、その背景についても明らかにすることが求められている。このため、本調査においては、「雇用均等基本調査」との比較を視野に入れながら企業における採用、配置、昇進の実態の男女均等度、特に①男女比率が偏った職場の増減の理由、②男女中途採用者の管理

¹ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、企業規模100人以上による。

² 独立行政法人 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」（調査シリーズNo.106-1, No.106-2）（<http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/106.htm>）、及び、2014「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査（2）—分析編—」（調査シリーズNo.119）（<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/119.htm>）

職登用の状況、③ポジティブ・アクションに関する指標の実績や目標の公表への取組状況、④再雇用・中途採用・正社員転換制度の導入状況、等について明らかにすることで、政策推進上の基礎的データを得ることを目的とした。

2. 調査研究の方法

調査研究の方法は、企業 6,000 社に対するアンケート調査である。

調査の概略は、以下のとおりである。

(1) 調査対象

民間信用調査会社所有の企業データベースを母集団とし、2009 年経済センサス基礎調査の構成比に基づき、産業・規模別に層化無作為抽出した、全国の非農林漁業に属する従業員（常用労働者）10 人以上の企業 6,000 社。

(2) 調査方法

郵送調査。

(3) 調査期間

2014 年 8 月 12 日～25 日（4 月 1 日時点の状況を把握）

(4) 主な調査項目³

- ・ 企業属性等（業種、規模、平均年齢、勤続年数、組合の有無、資本国籍、業績）
- ・ 男女社員の採用、配置、昇進（区分別採用、職場の男女比、管理職の女性比率、男女・学卒中途別昇進者数）
- ・ ポジティブ・アクション（実績、目標の設定・公表、再雇用・中途採用・正社員転換）

(5) 有効回収数、回収率

1,528 社（25.5%）から有効回答を得た。

なお、集計は全て母集団に復元して行っている。

³ 詳細は参考資料の調査票を参照されたい。

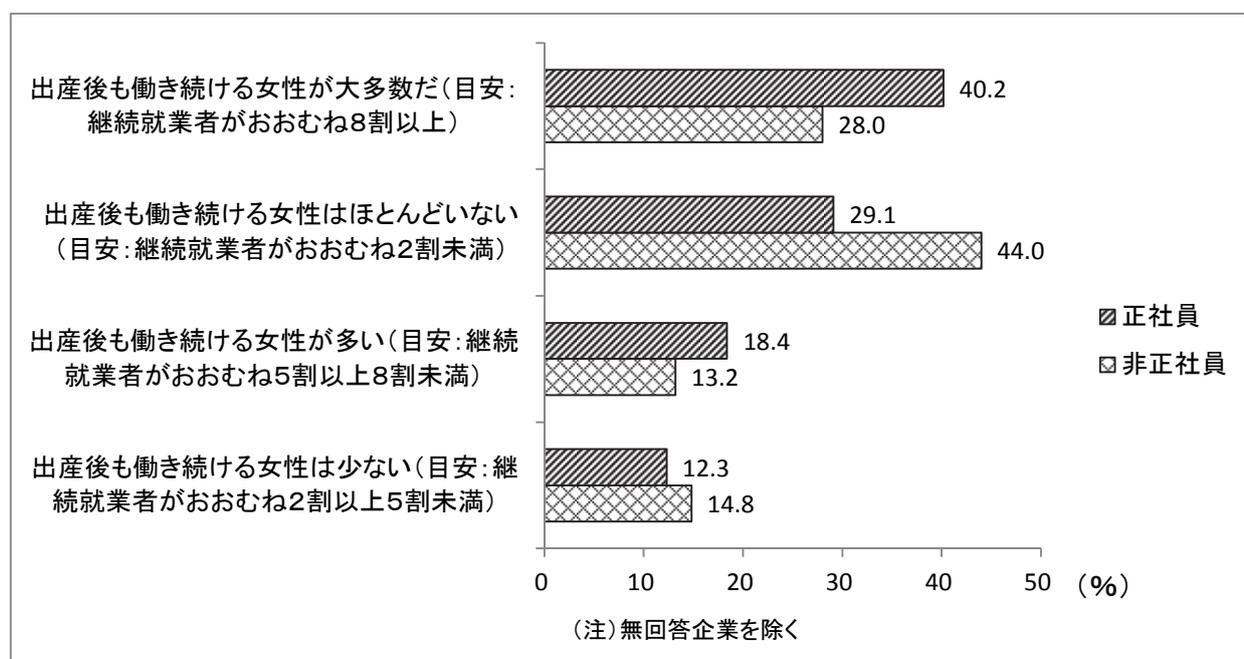
第1章 成果の概要⁴

1. 主な事実発見

(1) 女性社員の妊娠・出産時の就業継続の状況

女性社員の妊娠・出産時までの就業継続の状況を正社員、非正社員の別にみると、正社員では「出産後も働き続ける女性が大多数だ」(40.2%)が最も多く、次いで「出産後も働き続ける女性はほとんどいない」(29.1%)の順である。非正社員では「出産後も働き続ける女性はほとんどいない」(44.0%)、「出産後も働き続ける女性が大多数だ」(28.0%)と順番は入れ替わるが、正社員、非正社員ともに働き続ける女性が「大多数」か「ほとんどいない」かに二極分化している状況がみられる。

第1-1-1図 女性社員の妊娠・出産時の就業継続の状況



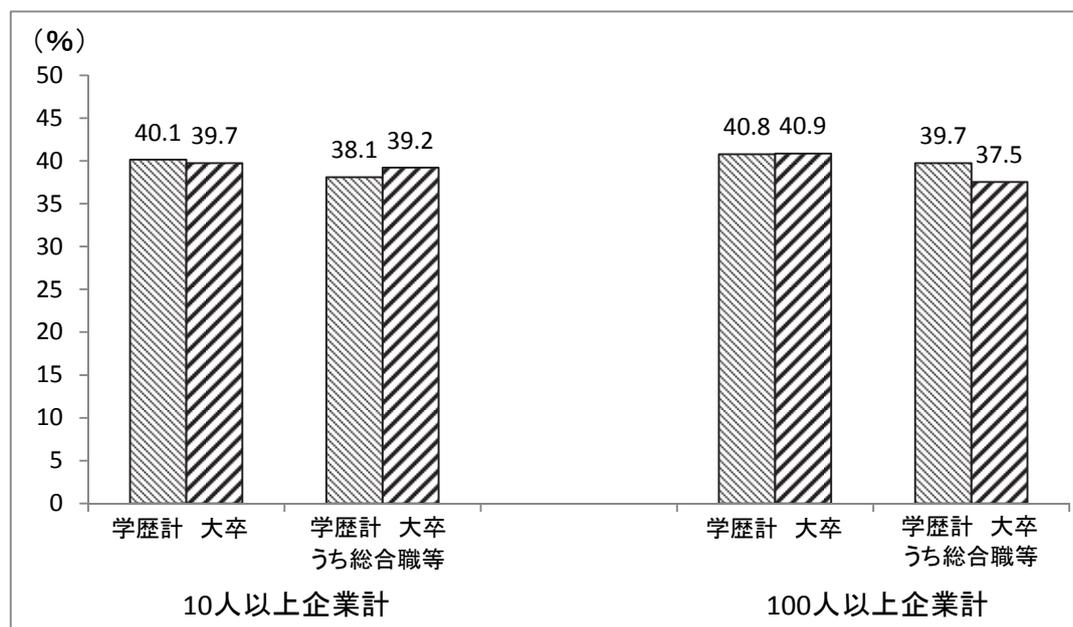
⁴ 本章は2014年10月に労働政策研究・研修機構(JILPT)のウェブサイトに公開した「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査<速報版>」を元に、産業・規模のウェイトバック値を精査したこと等による数値の改訂と、それに伴う文章の修正を行ったものである。ウェブサイト掲載版についても差し替えている。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/132.htm>

(2) 2014年春卒業の新規学卒採用者の女性の割合

2014（平成26）年春の新規学卒採用者のうち女性は40.1%で、うち総合職等（管理職以上への登用の途が広く開かれている採用区分⁵）についてみると女性は38.1%であった。大卒者に限ってみると、総合職等採用者に占める女性の割合は39.2%であり、現在の管理職等（課長相当職以上）に占める女性の割合（10.7%）を上回っている。常用労働者数100人以上企業に限ってみると、総合職等採用者に占める女性の割合は39.7%であった（100人以上企業での課長相当職以上に占める女性の割合は5.2%）。

第1-2-1図 2014年春卒業の新規学卒採用者の女性の割合



⁵ コース別雇用管理制度を導入していない企業を含む。また、転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみの転勤があるいわゆる「地域限定型」の総合職等を含んでいる（p28のコラムも参照されたい）。

(3) 部門、配置状況別企業割合

部門ごとに男女の配置の状況を見ると、いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置している企業が多い部門は「人事・総務・経理」、「調査・広報」、「企画」で、約6割の企業が男女とも1割を超えて（バランスよく）配置している部門である。一方、男女とも1割を超えて配置している企業割合が低い部門は「生産（建設、運輸、物流を含む）」、「販売・サービス」、「営業」で、約7割の企業が男女どちらかを9割以上（偏って）配置している部門となっている。

女性が9割以上配置されている職場がある企業は「人事・総務・経理」、「販売・サービス」で比較的多く、「人事・総務・経理」では男性が9割以上の職場がある企業割合よりも高い、女性が偏って配置されやすい部門となっている。また、「販売・サービス」は男性が9割以上の職場がある企業も約4割あり、女性、男性それぞれが偏って配置される職場がある部門となっている。

男性が9割以上の職場がある企業割合は、「生産」、「営業」で6割を超えており、「研究・開発・設計」でも5割を超えている。

第1-3-1表 部門、配置状況別企業割合

部門	(%)		
	いずれの職場に男女とも1割を超えて配置	女性が9割以上の職場がある(複数回答)	男性が9割以上の職場がある(複数回答)
人事・総務・経理	56.8	33.0	10.3
企 画	61.7	13.1	25.4
調査・広報	63.5	16.6	19.9
研究・開発・設計	38.7	3.5	57.8
情報処理	43.2	16.5	40.3
営 業	32.5	2.0	65.5
販売・サービス	30.6	32.0	42.5
生 産	26.5	7.2	68.6

(当該部門あり企業=100.0%)

最近5年間に女性の配置が拡大している部門としては「営業」(8.4%)、「人事・総務・経理」(7.4%)、「販売・サービス」(4.9%)の順で多く（基礎集計表 p114 から創業5年未満及び無回答を除いた値）、「営業」部門は男性に偏った配置をする企業割合が高い一方で、女性の配置も進んでいる。

(4) 男女が偏った配置となっている職場割合の増減と理由

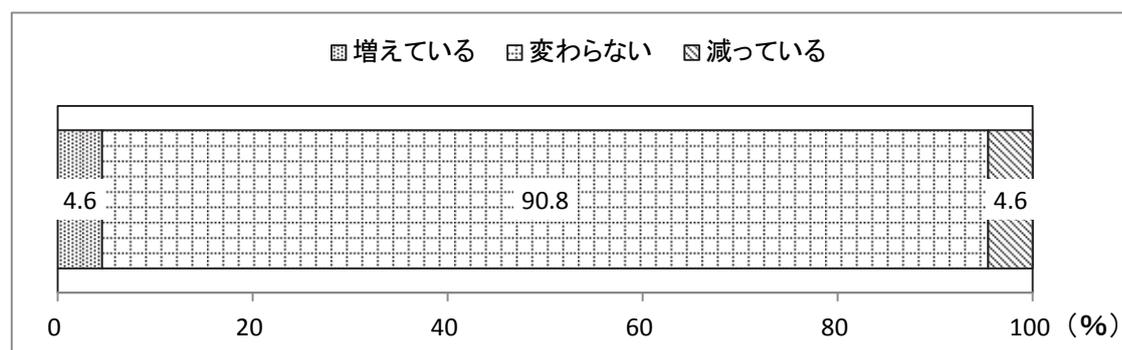
男女いずれかの配置が9割以上となっている職場の割合が5年前と比べて増えている企業割合、減っている企業割合はともに4.6%であった。

「増えている企業」について、その理由（複数回答）をみると「業務の性格上いずれかの性に向いている職場が増えてきたため」（42.1%）、「男女がそれぞれ特性を活かした職場で活躍してもらうことが会社の方針であるため」（20.7%）、「採用数は特に絞り込んでいないが、採用者がいずれかの性に偏るようになったため」（20.0%）の順で多く挙げられている。

一方、「減っている企業」では「採用数は特に増えていないが、採用者の男女バランスがとれてきたため」（43.8%）、「業務の性格上どちらの性でも能力が発揮できる職場が増えてきたため」（29.3%）、「採用数が増えたために、多くの職場に男女とも配置できるようになったため」（23.1%）が比較的多く挙げられている。

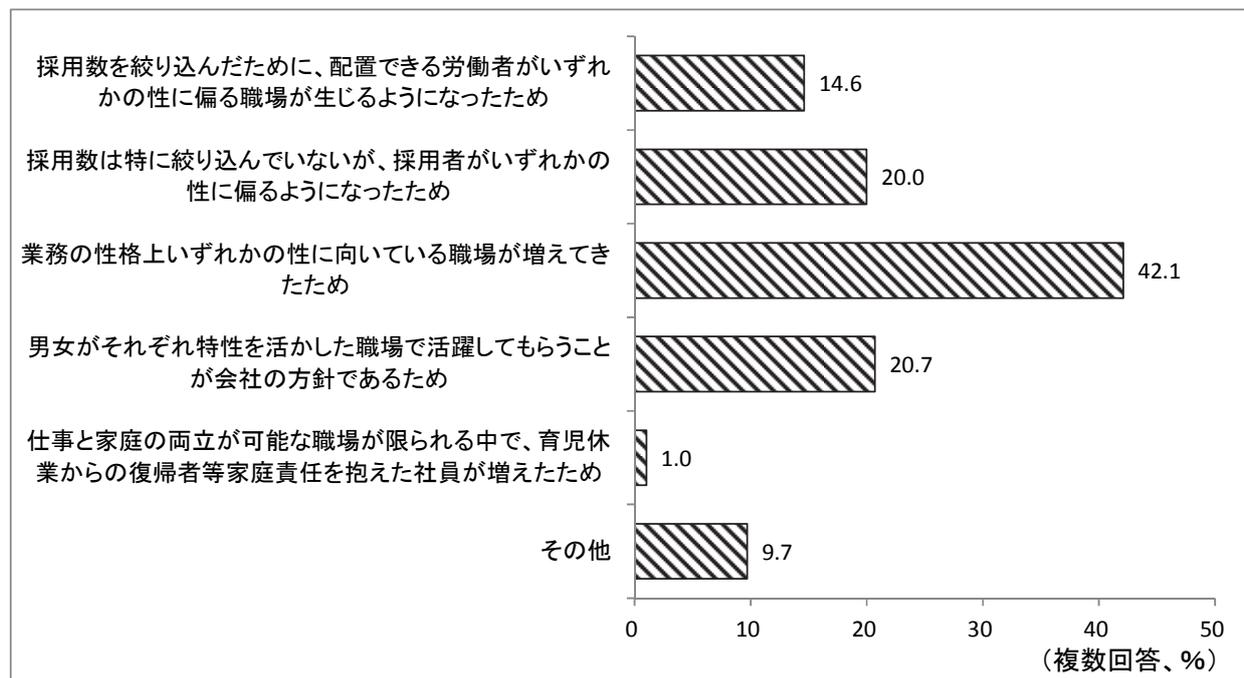
第1-4-1図 男女いずれかの社員が9割以上を占める配置となっている「職場」の割合の増減

① 5年前に比べた増減

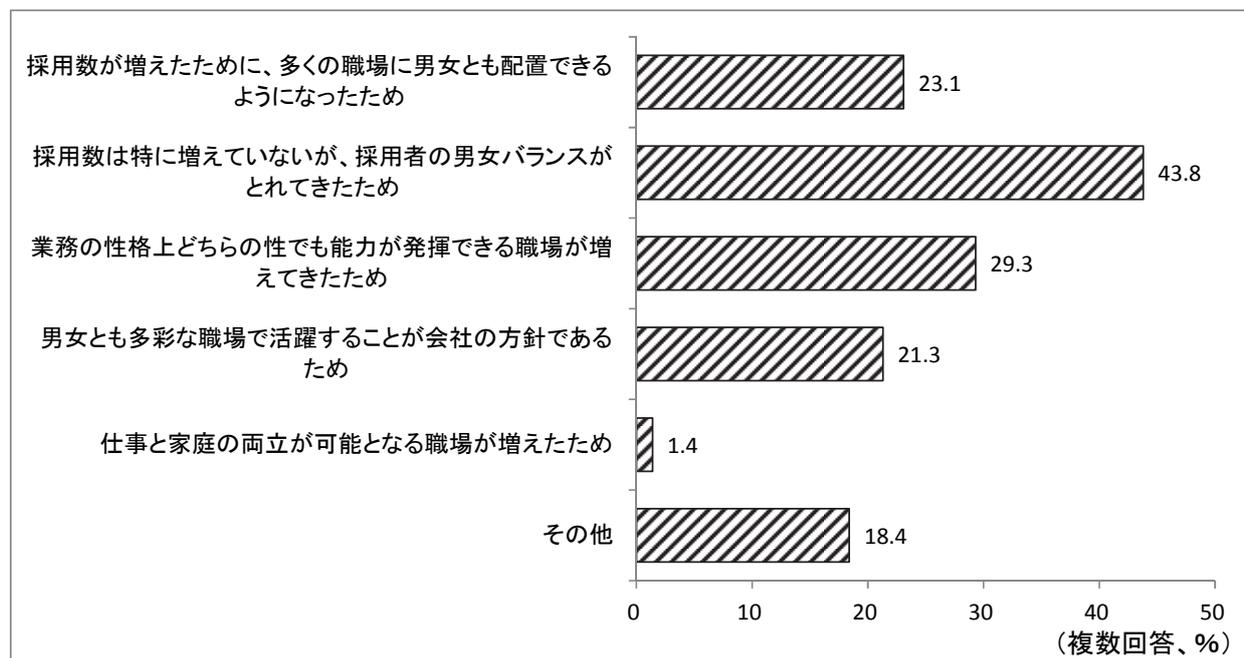


(注) 「そのような職場は無い」及び無回答を除く

② 「増えている」理由



③ 「減っている」理由

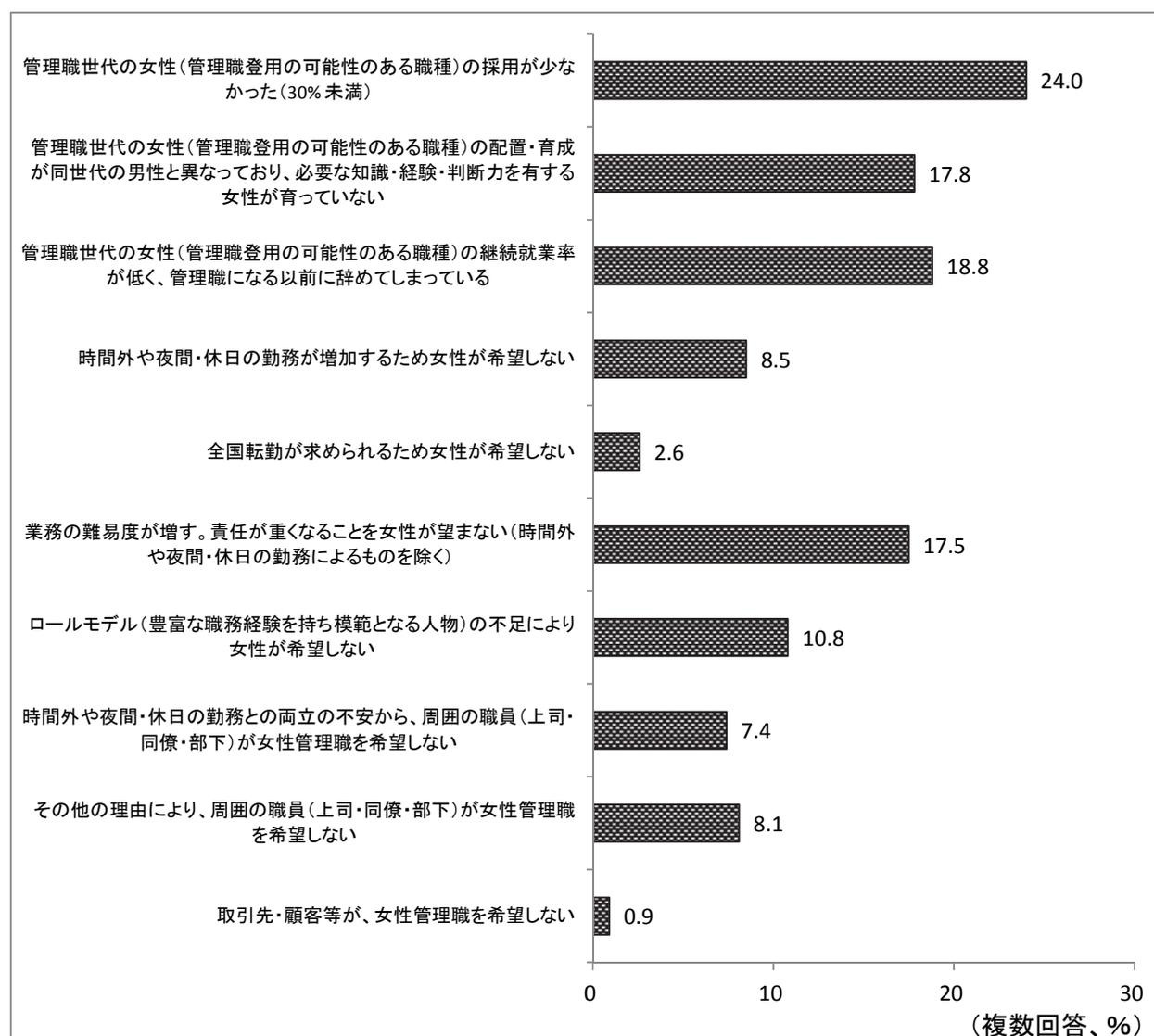


(5) 女性の割合が低い役職がある理由と管理職手前の世代の状況

係長相当職以上の役職について、女性の割合が30%未満のものがある企業について、その理由（複数回答）をみると、「管理職世代の女性（管理職登用の可能性のある職種）の採用が少なかった（30%未満）」（24.0%）、「管理職世代の女性（管理職登用の可能性のある職種）の継続就業率が低く、管理職になる以前に辞めてしまっている」（18.8%）、「管理職世代の女性（管理職登用の可能性のある職種）の配置・育成が同世代の男性と異なっており、必要な知識・経験・判断力を有する女性が育っていない」（17.8%）といった「採用・育成・継続就業の課題」を回答する企業が多く、次いで「業務の難易度が増す。責任が重くなることを女性が望まない（時間外や夜間・休日の勤務によるものを除く）」（17.5%）であった。

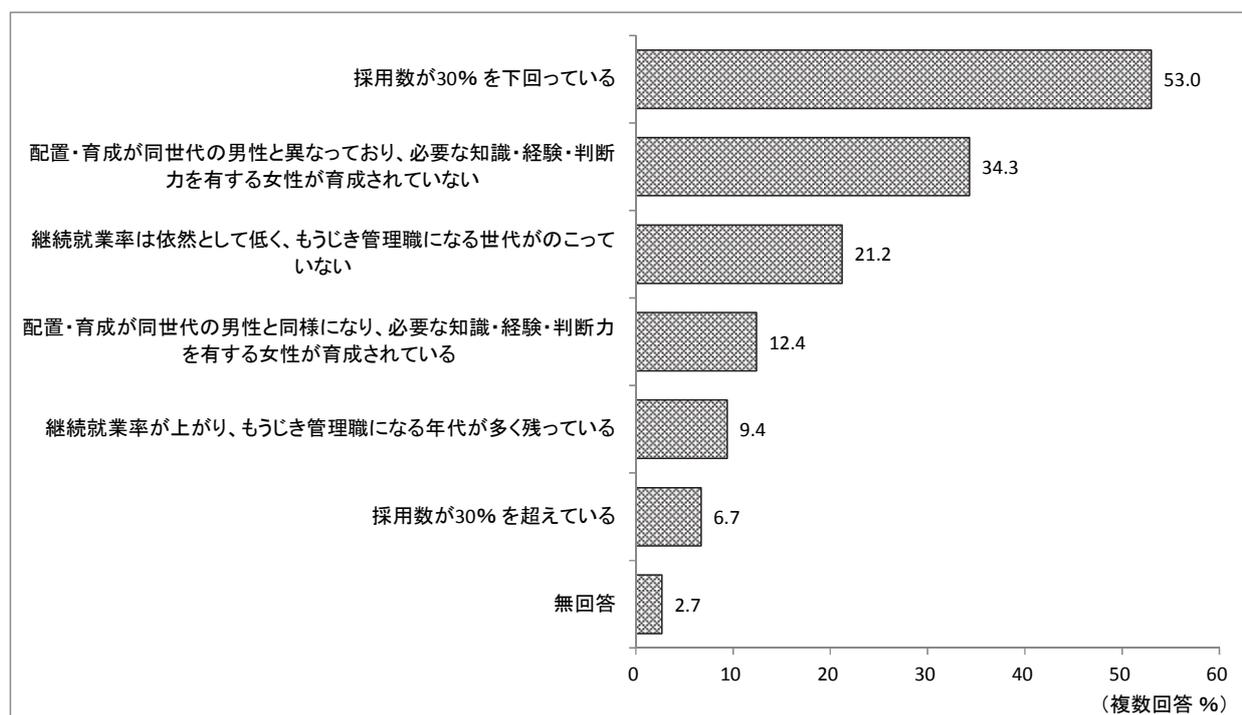
一方、「取引先・顧客等が、女性管理職を希望しない」（0.9%）、「全国転勤が求められるため女性が希望しない」（2.6%）などの理由は少ない。

第1-5-1図 女性の割合が30%未満の役職がある理由



女性の割合が30%未満の役職がある理由として「管理職世代の女性（管理職登用の可能性のある職種）の採用が少なかった（30%未満）」、「管理職世代の女性（管理職登用の可能性のある職種）の配置・育成が同世代の男性と異なっており、必要な知識・経験・判断力を有する女性が育っていない」、「管理職世代の女性（管理職登用の可能性のある職種）の継続就業率が低く、管理職になる以前に辞めてしまっている」のいずれか（採用・育成・継続就業の課題）を選んだ企業について、管理職登用の可能性のある職種の管理職の手前（係長等）の世代の女性の採用・育成・継続就業の状況をみると、その世代においても「採用数が30%を下回っている⁶」（53.0%）、「配置・育成が同世代の男性と異なっており、必要な知識・経験・判断力を有する女性が育成されていない」（34.3%）、「継続就業率は依然として低く、もうじき管理職になる世代がのこっていない」（21.2%）とする企業がそうでない企業を上回っており、特に女性の採用者数が少ないことについて、係長世代においても課題は解消されていない。

第1-5-2図 管理職の手前（係長等）の世代の女性（管理職登用の可能性のある職種）の採用・育成・継続就業状況



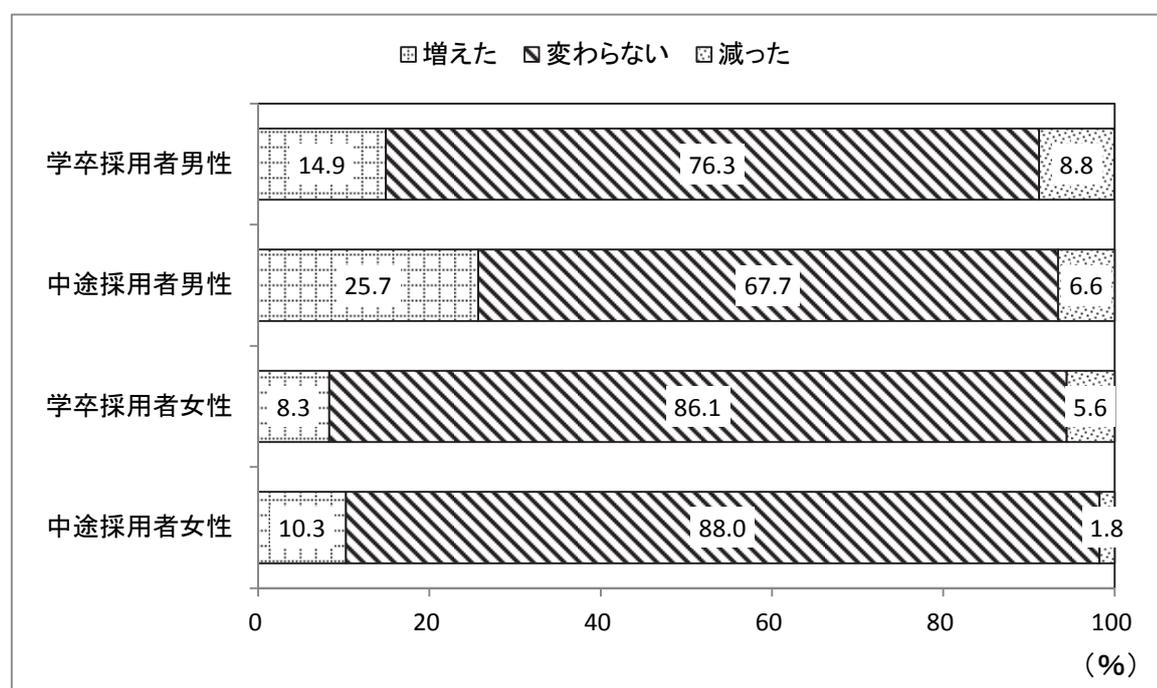
⁶ 管理職の手前（係長等）の世代が学卒採用された当時の女性比率が30%を下回っていた企業。

(6) 最近5年間の課長相当職昇進者

最近5年間の課長相当職昇進者に占める中途採用者の割合は、男性で47.3%、女性では60.0%と、女性では中途採用された企業で昇進した者が学卒採用された企業で昇進した者より多い。

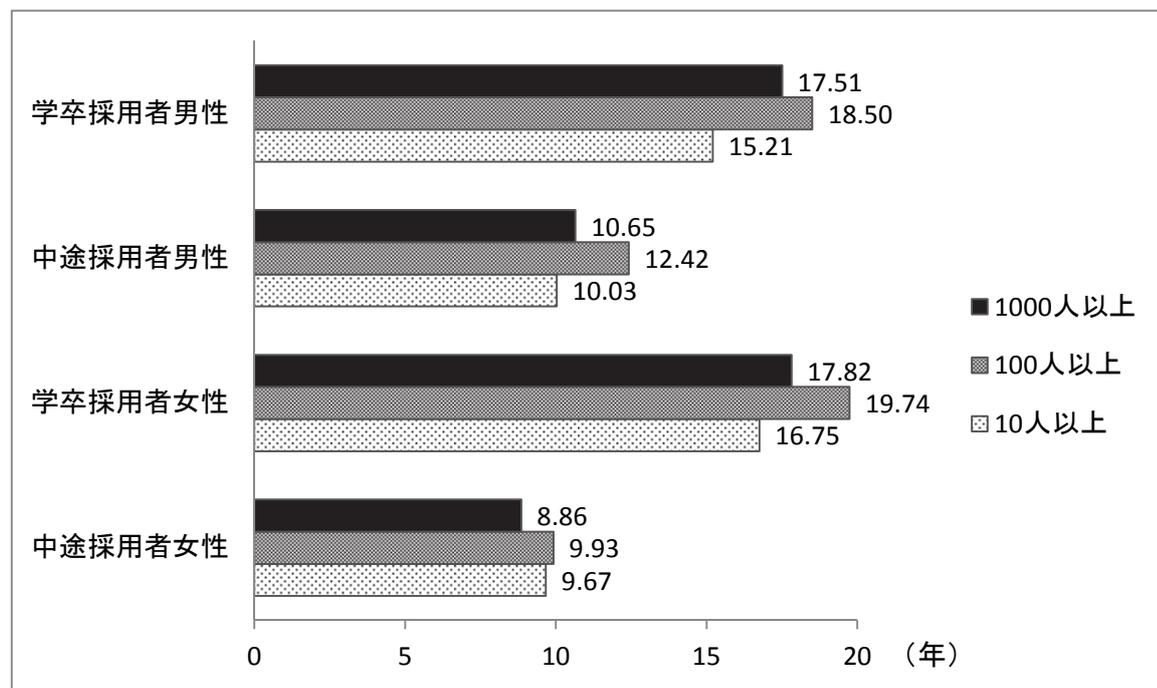
最近5年間にさらに前の5年間と比較すると、学卒採用者、中途採用者、男性、女性いずれも昇進者が増えた企業割合が減った企業割合を上回る中で、男性中途採用者での増加、男性学卒採用者からの減少が比較的多く、女性については男性ほど昇進者数の変化がみられない。

第1-6-1図 最近5年間の課長相当職昇進者（6～10年前との比較）



最近5年間の課長相当職昇進者について、昇進時の平均勤続年数は男性学卒採用者 15.21年、男性中途採用者 10.03年に対し、女性学卒採用者 16.75年、女性中途採用者 9.67年と、学卒採用者では女性の昇進の方が遅いが、中途採用者女性では男性に比べ短い勤続年数で昇進している。

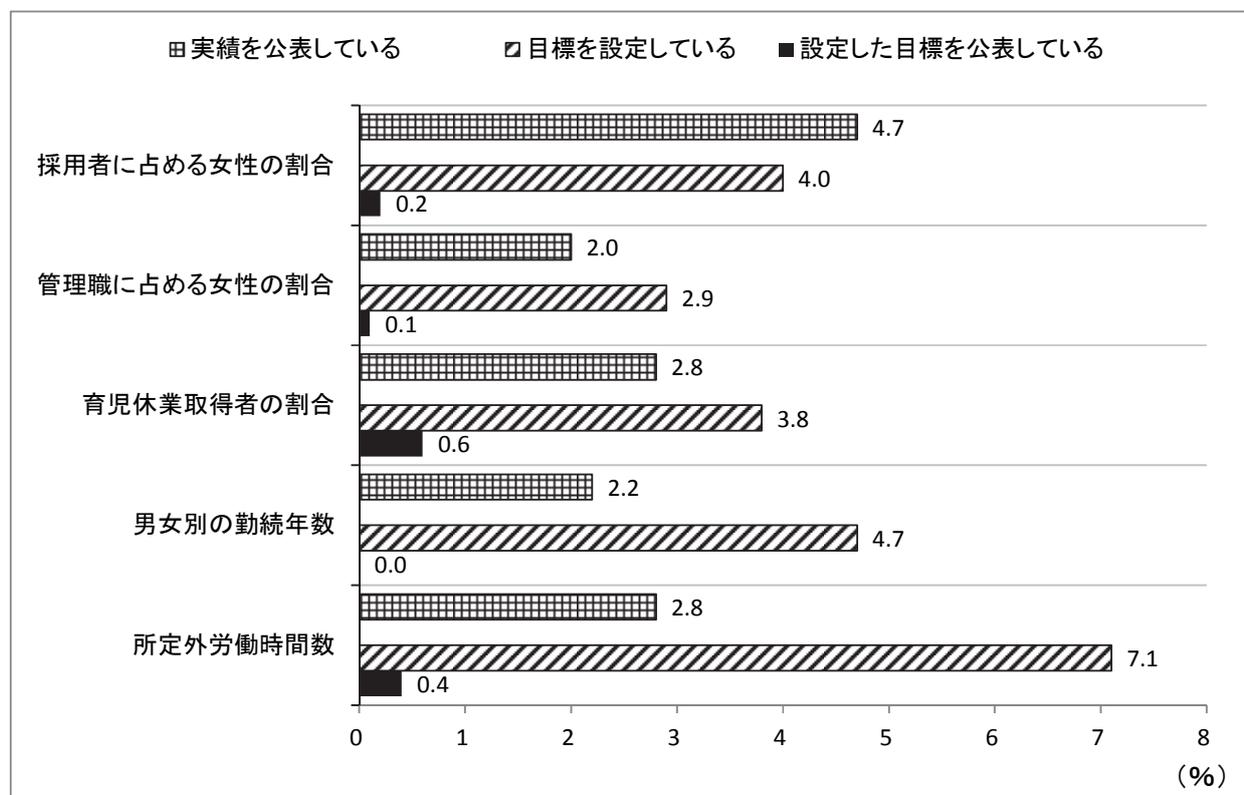
第1-6-2図 課長相当職昇進者の昇進時平均勤続年数



(7) 女性の活躍促進に関する実績公表、目標設定・公表状況

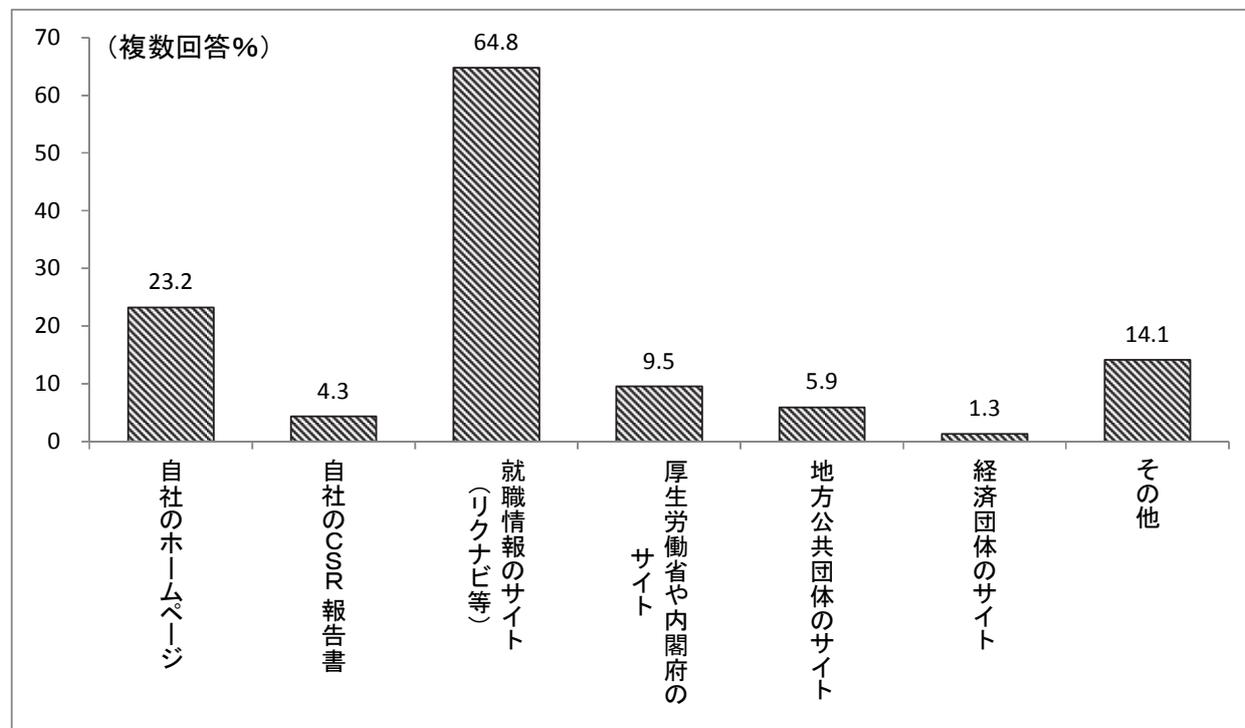
女性の採用、登用、育児休業取得者割合等について実績を公表している企業割合は「採用者に占める女性割合」(4.7%)、「育児休業取得者の割合」と「所定外労働時間数」(2.8%)の順となっている。目標を設定している企業割合は実績を公表している企業割合を上回り、「所定外労働時間数」(7.1%)、「男女別の勤続年数」(4.7%)等となっているが、設定した目標を公表している企業割合は最も高い「育児休業取得者の割合」でも0.6%である。

第1-7-1図 女性の採用、登用、育児休業取得者割合等の実績公表、目標設定・公表状況



実績を公表している媒体(複数回答)としては、「就職情報のサイト(リクナビ等)」(64.8%)が際だって多く、次いで「自社のホームページ」(23.2%)の順となっている。

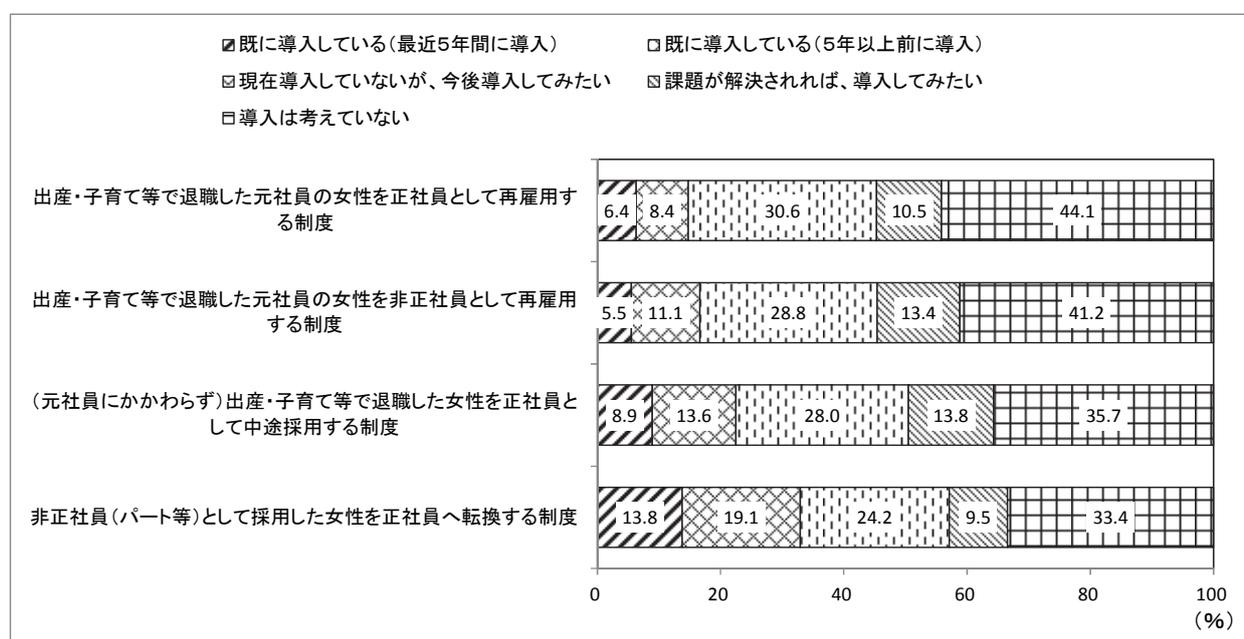
第1-7-2図 実績を公表している媒体



(8) 女性の活躍推進のための制度導入状況

女性の活躍推進に向けた4つの制度の導入状況についてみると、既に導入している割合が高い制度は「非正社員（パート等）として採用した女性を正社員へ転換する制度」（32.9%）で、次いで「（元社員にかかわらず）出産・子育て等で退職した女性を正社員として中途採用する制度」（22.5%）である。「出産・子育て等で退職した元社員の女性を正社員として再雇用する制度」（14.8%）は5年以上前から導入していた企業割合は8.4%と低いものの、最近5年間に導入した企業割合（6.4%）は「出産・子育て等で退職した元社員の女性を非正社員として再雇用する制度」（5.5%）よりも多く、最近、比較的導入が進んでいる制度である。

第1-8-1図 女性の活躍推進のための制度導入状況



(注) 無回答を除く

制度について課題と考える項目（複数回答）としては、「給与等の処遇のあり方（勤続者とのバランス等）」（49.5%）、「能力に応じた配置・昇進」（33.5%）、「雇用後・転換後の仕事と家庭の両立支援」（28.2%）の順である。