

第2章 規模別、業種別状況及び他調査との比較

序章で述べたとおり、政府目標としての女性の活躍促進の指標は、「第2次男女共同参画基本計画」（2005）の「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」及び、「第3次男女共同参画基本計画」（2010）の「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」の2つである。計画には、具体的にどの統計を根拠にすると明記されていないが、労働政策審議会資料⁷などでは厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の100人以上規模企業が念頭におかれていると推察される。2013年において課長相当職以上に占める女性割合は7.5%なので、これを2年（2015年の統計）で2.5ポイント、7年（2020年の統計）で22.5ポイント上昇させるということが政府の目標である。

本章では、こうした観点から、特に規模100人以上に注目しながら、また、1,000人以上との比較や業種別の状況を含めて、女性の活躍が進まない背景について順を追ってみていくこととする。

「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」では、女性の活躍が進まないいくつかの理由のうち、①採用者に占める女性の割合が低い、②女性の継続就業率が低く昇進前に辞めてしまう、③企業が女性を育てていない、の3点について調べている。これらのほか、④企業がポジティブ・アクションや両立支援策に取り組まない、⑤女性労働者の方が昇進意欲を持たない、といった要因も考えられるが、それらについては2012年実施の「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」による分析⁸を参照されたい。

1. 役職者の女性割合が低い理由について

（1）女性役職者比率の状況

第1章（5）では係長相当職、課長相当職、部長相当職、役員のそれぞれについて、どれかひとつでも女性の割合が30%に満たない役職があれば、そうした役職がある理由（第1-5-1図）と管理職手前世代の状況（第1-5-2図）について聞いた結果を示した。10人以上規模では管理職世代の女性採用割合が少なかったことが最も選ばれた理由であり、管理職手前の世代においても過半数の企業で採用数が30%を下回っていた。

どれかひとつの役職でも30%に満たない役職がある企業割合（有効回答に占める問7への回答企業の割合）は、10人以上で73.8%、100人以上では96.0%、1,000人以上では98.0%であり、大企業ほど高い。

⁷ 例えば、http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000051535_1.pdf のスライド17ページなど。

⁸ 前掲、労働政策研究・研修機構（2013）、（2014）

（２）規模別、業種別にみた役職者の女性割合が低い理由

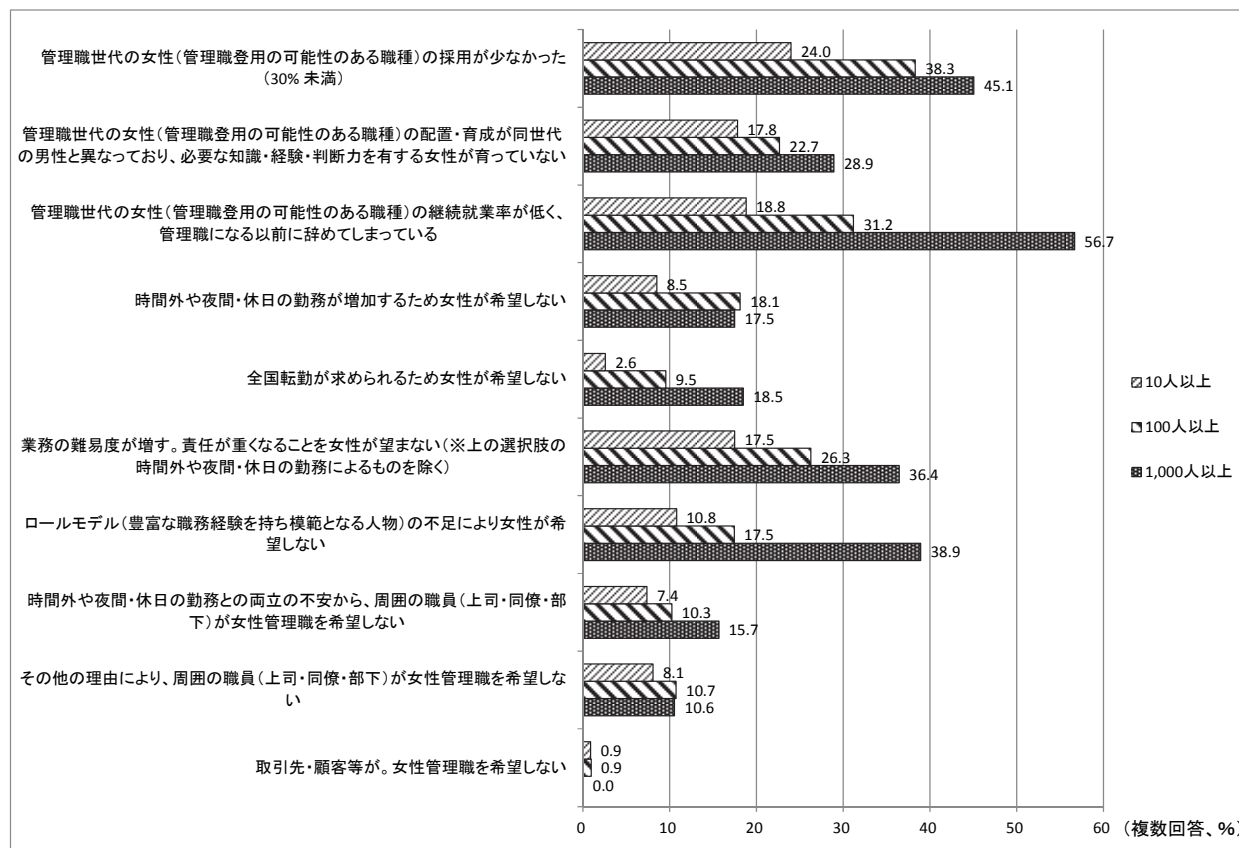
第２－１－１ 図は企業規模別に女性の割合が 30%に満たない役職が 1 つでもある理由を企業規模別にみたものである（10 人以上は再掲）。一見して、掲げられたほとんどの選択肢について、大規模企業ほど選択する傾向にあることがわかる。これは、大企業ほど女性比率が低い役職がひとつでもある企業割合が高いことの反映である可能性がある。

多く選ばれている理由をみると、100 人以上規模では 10 人以上と同様に、最も多いのは「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）」（38.3%）、次いで「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」（31.2%）の順であり、3 番目に多いのは「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」（22.7%）ではなく、「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）」（26.3%）である。「採用・育成・継続就業の課題」が上位 3 つを占めた 10 人以上の結果とは異なっている。

1,000 人以上については、「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」（56.7%）が最も多く、次いで「採用が少なかった」（45.1%）と、継続就業が採用比率以上に選ばれていることが特徴である。この 2 つの「採用・育成・継続就業の課題」に次ぐ 3 番目は「ロールモデル（豊富な職務経験を持ち模範となる人物）の不足により女性が希望しない」（38.9%）であり、「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）」（36.4%）も多い。大企業では、男女のバランスのとれた採用に加え、継続就業や女性に昇進意欲をもってもらうことも女性活躍促進上の課題と捉えている。

「採用・育成・継続就業の課題」の中では「育成の課題」が「採用の課題」「継続就業の課題」よりは挙げる企業割合が低い点は規模を区切っても変わらない。

第2-1-1図 企業規模別女性の割合が30%未満の役職がある理由



次に、第2-1-2表により、業種別に女性の割合が30%未満の役職がある理由をみよう。

「採用の課題」を挙げる企業割合が高い業種は、学術研究，専門・技術サービス業(41.2%)、宿泊業，飲食サービス業(40.7%)、卸売業(38.3%)等、低い業種は医療，福祉(3.0%)、生活関連サービス業(7.5%)、小売業(9.6%)等である。

「育成の課題」を挙げる企業割合が高い業種は、生活関連サービス業(33.1%)、小売業(27.2%)、学術研究，専門・技術サービス業(24.2%)等、低い業種は建設業(3.9%)、医療，福祉(5.5%)、情報通信業(7.3%)等である。

「継続就業の状況」を挙げる企業割合が高い業種は生活関連サービス業(40.0%)、金融業，保険業(38.1%)、宿泊業，飲食サービス業(36.6%)等、低い業種は製造業(10.1%)、建設業(14.2%)、小売業(14.7%)等である。

「業務の難易度が増す。責任が重なることを女性が望まない」を挙げる企業割合が高い業種としては金融業，保険業(28.1%)、不動産業，物品賃貸業(25.7%)、小売業(25.4%)等があり、「両立の不安から周囲の職員が希望しない」が多い業種としては小売業(16.1%)等、「その他の理由により、周囲の職員が希望しない」は製造業(14.7%)、生活関連サービス業(14.0%)等、「取引先・顧客等が、女性管理職を希望しない」は運輸業，郵便業(7.1%)で比較的高い。

第2-1-2表 業種別女性の割合が30%未満の役職がある理由

(複数回答、%)

理由	業種						
	業種計	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業	小売業
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	18.8	24.2	33.7	27.2	38.3	9.6
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	3.9	16.7	7.3	15.9	22.7	27.2
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	14.2	10.1	30.6	14.9	30.1	14.7
時間外や夜間・休日の勤務が増加するため女性が希望しない	8.5	3.5	5.6	7.3	16.7	18.8	9.9
全国転勤が求められるため女性が希望しない	2.6	1.1	2.6	2.8	3.3	6.6	1.3
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(※上の選択肢の時間外や夜間・休日の勤務によるものを除く)	17.5	23.5	9.7	13.9	17.6	19.2	25.4
ロールモデル(豊富な職務経験を持ち模範となる人物)の不足により女性が希望しない	10.8	12.8	12.0	13.3	16.6	10.9	4.4
時間外や夜間・休日の勤務との両立の不安から、周囲の職員(上司・同僚・部下)が女性管理職を希望しない	7.4	3.6	5.7	-	10.1	12.8	16.1
その他の理由により、周囲の職員(上司・同僚・部下)が女性管理職を希望しない	8.1	1.3	14.7	2.4	3.7	8.7	6.9
取引先・顧客等が、女性管理職を希望しない	0.9	-	0.4	-	7.1	2.1	-

(複数回答、%)

理由	業種						
	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉
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)	31.0	11.5	41.2	40.7	7.5	19.0	3.0
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	26.1	24.1	24.2	15.7	33.1	8.8	5.5
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	38.1	27.6	27.4	36.6	40.0	23.7	27.5
時間外や夜間・休日の勤務が増加するため女性が希望しない	5.9	7.4	16.6	9.6	1.2	2.9	2.6
全国転勤が求められるため女性が希望しない	7.5	3.0	2.9	1.8	0.6	-	0.2
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(※上の選択肢の時間外や夜間・休日の勤務によるものを除く)	28.1	25.7	17.9	13.4	21.7	8.0	14.0
ロールモデル(豊富な職務経験を持ち模範となる人物)の不足により女性が希望しない	14.2	3.5	18.2	11.4	1.8	1.4	3.0
時間外や夜間・休日の勤務との両立の不安から、周囲の職員(上司・同僚・部下)が女性管理職を希望しない	3.4	6.6	7.5	10.1	2.4	0.3	0.8
その他の理由により、周囲の職員(上司・同僚・部下)が女性管理職を希望しない	1.1	8.8	-	2.5	14.0	7.7	2.4
取引先・顧客等が、女性管理職を希望しない	0.8	-	-	-	-	0.3	-

(注) 業種計には鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)、その他を含む。

コラム1 男女正社員のキャリア調査との比較

女性役職者が少ない理由については、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」(2012)においても調査している。同調査においては「係長・主任相当職」「課長相当職」「部長相当職以上」の区分であり、「役員」を部長と区別していないこと、女性の役職者が「3割未満」ではなく、「男性より少ないか全くいない」区分がある理由について聞いていること、及び選択肢も違うことから厳密な比較はできない。また、同調査では100～299人企業と、300人以上企業を分けて抽出していることから、本調査と比較できるのは300人以上についてのみである。

図表は300人以上と1,000人以上について、選択肢をできるだけそろえて両調査を比較したものである。これをみると、「育成の課題」については「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」の方が挙げる企業が多く、「継続就業の課題」については本調査の方が挙げる企業が多い。また、「本人が希望しない」は本調査で多く挙げられているが、転勤を理由としたものでは差はそれほど大きくない。

選択肢を細かく分けたものについて、そのどれかで多く選ばれるものがあるように見えることから、類似の調査をする際には、きめこまかな選択肢を用意することで企業の課題をより詳しく分析できると考えられる。

図表 2012年調査との比較

採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査(2014)	300人以上		男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査(2012)	300人以上	
	1,000人以上			1,000人以上	
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)	43.9	45.1	採用の時点で女性が少ない	52.2	48.1
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	22.3	28.9	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ない	45.6	41.3
			可能性のある女性はあるが在職年数など満たしていない	33.3	37.5
			女性には役職登用に必要な職務経験を積みにくい	10.8	10.6
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	34.1	56.7	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
時間外や夜間・休日の勤務が増加するため女性が希望しない	14.6	17.5	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
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(※上の選択肢の時間外や夜間・休日の勤務によるものを除く)	28.4	36.4			
ロールモデル(豊富な職務経験を持ち模範となる人物)の不足により女性が希望しない	25.9	38.9			
全国転勤が求められるため女性が希望しない	14.0	18.5	全国転勤または海外転勤がある	7.5	10.3
時間外や夜間・休日の勤務との両立の不安から、周囲の職員(上司・同僚・部下)が女性管理職を希望しない	10.6	15.7	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
			役職者の仕事ハードで女性には無理である	2.8	3.8
			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
その他の理由により、周囲の職員(上司・同僚・部下)が女性管理職を希望しない	11.8	10.6	上司・同僚・部下となる男性や顧客が歓迎しない	2.6	3.8
取引先・顧客等が、女性管理職を希望しない	0.1	0.0			

資料出所 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」(2012)

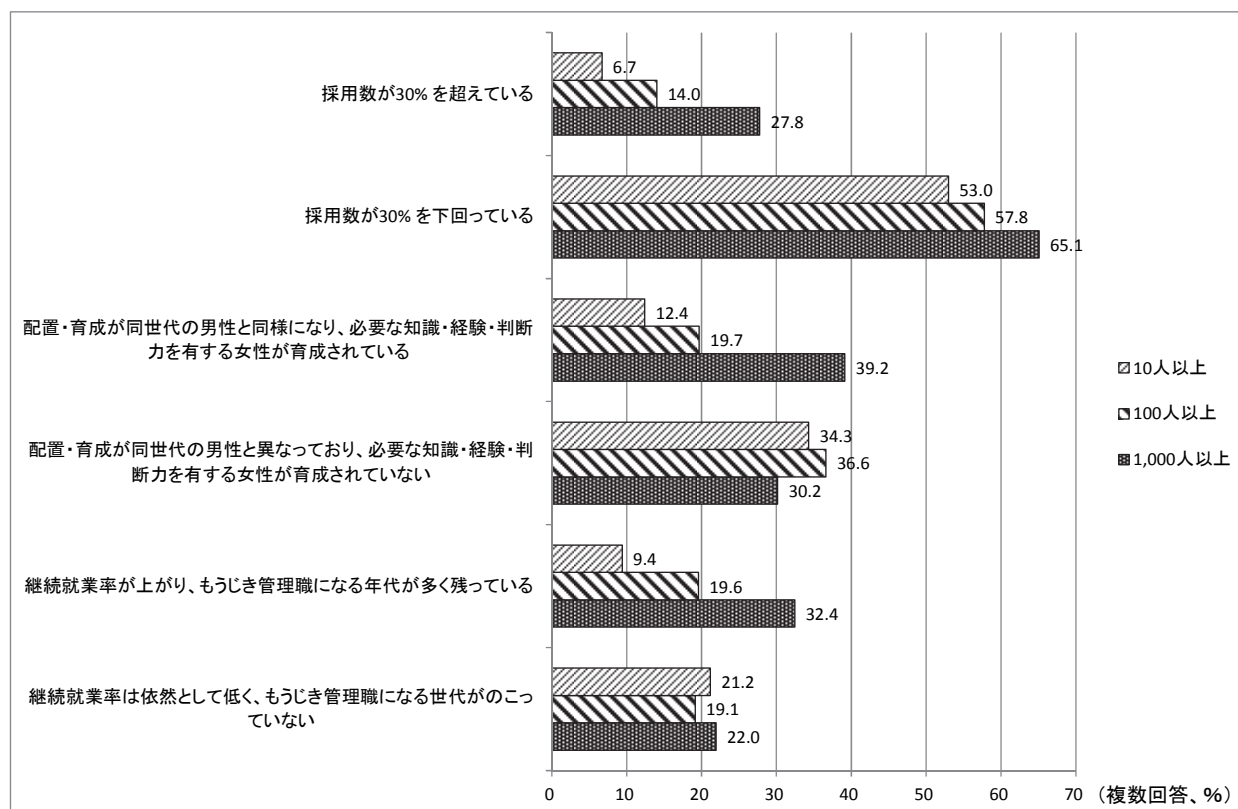
(3) 管理職手前世代の状況

女性の割合が30%未満の役職がある企業について、管理職手前（係長等）の世代の「採用、育成、継続就業の課題」の状況を改善されているとする企業割合と、課題があるとする企業割合の差（「採用数が30%を超えている（%）」－「採用数が30%を下回っている（%）」など）でみると、10人以上規模、100人以上規模、1,000人以上規模のいずれでも「採用の課題」について改善していない企業割合の超過幅が大きく、次いで「育成の課題」で大きく、「継続就業の課題」では「もうじき管理職になる世代が残っていない」超過幅が11.8ポイント（21.2%－9.4%）と比較的改善している。

いずれの課題についても、大規模になるほど改善している様子が見えてくる。100人以上企業についてみると「継続就業の課題」については「残っている」企業割合（19.6%）の方が「残っていない」企業割合（19.1%）を上回り、1,000人以上企業になると「継続就業の課題」に加え「育成の課題」についても「育成されている」企業割合（39.2%）の方が「育成されていない」企業割合（30.2%）を上回っている。

このように、継続就業や育成の課題は改善しているものの、規模別にみても管理職手前の世代の女性比率が低い状況にあることから、内部育成を前提とする限りでは今後数年といった期間で管理職の女性比率を大きく改善させることは容易ではないと考えられる。

第2-1-3図 企業規模別業種別管理職の手前（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



次に、第2-1-4表によって業種別に管理職の手前の世代の採用・育成・継続就業状況をみると、建設業では「採用の課題」、「育成の課題」について改善していない超過幅が大きく、「継続就業の課題」についても宿泊業，飲食サービス業に次いで状況は良くない。「採用の課題」と「育成の課題」の状況が悪いのに比べ「継続就業の課題」は比較的良いのは製造業であり、「採用の課題」と「継続就業の課題」が悪いのに「育成の課題」はそれほど悪くないのが卸売業と宿泊業，飲食サービス業である。

教育，学習支援業では3つの課題とも改善している企業割合の方が多く、医療，福祉では「採用の課題」が改善超過で、「育成の課題」も比較的良い状況であるにもかかわらず、「継続就業の課題」については宿泊業，飲食サービス業、建設業に次いで状況が悪い。

第2-1-4表 業種別管理職の手前（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

(複数回答、%)

	業種計	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業	小売業
		採用数が30%を超えている	6.7	-	2.8	12.1	7.1
採用数が30%を下回っている	53.0	72.3	53.6	51.0	49.2	61.5	25.6
差	-46.3	-72.3	-50.8	-38.9	-42.1	-58.1	-9.4
配置・育成が同世代の男性と同様になり、必要な知識・経験・判断力を有する女性が育成されている	12.4	1.4	5.5	25.3	16.9	14.3	11.5
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	57.2	55.3	19.2	11.7	27.3	40.2
差	-21.9	-55.8	-49.8	6.1	5.2	-13.0	-28.7
継続就業率が上がり、もうじき管理職になる年代が多く残っている	9.4	2.9	7.1	24.7	7.5	1.4	17.2
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ののこっていない	21.2	34.6	10.5	26.3	27.4	27.1	16.3
差	-11.8	-31.7	-3.4	-1.6	-19.9	-25.7	0.9

(複数回答、%)

	業種計						
	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉
採用数が30%を超えている	24.2	7.5	2.0	8.2	9.2	35.7	16.7
採用数が30%を下回っている	36.8	61.5	56.4	69.0	39.6	29.0	1.2
差	-12.6	-54.0	-54.4	-60.8	-30.4	6.7	15.5
配置・育成が同世代の男性と同様になり、必要な知識・経験・判断力を有する女性が育成されている	23.5	27.1	12.6	7.9	25.9	46.3	9.7
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	26.2	9.0	32.9	19.7	17.5	10.0	14.5
差	-2.7	18.1	-20.3	-11.8	8.4	36.3	-4.8
継続就業率が上がり、もうじき管理職になる年代が多く残っている	19.3	19.2	5.0	0.8	25.2	15.5	23.4
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ののこっていない	20.3	9.1	22.3	33.2	17.2	4.8	52.5
差	-1.0	10.1	-17.3	-32.4	8.0	10.7	-29.1

(注) 業種計には鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）、その他を含む。

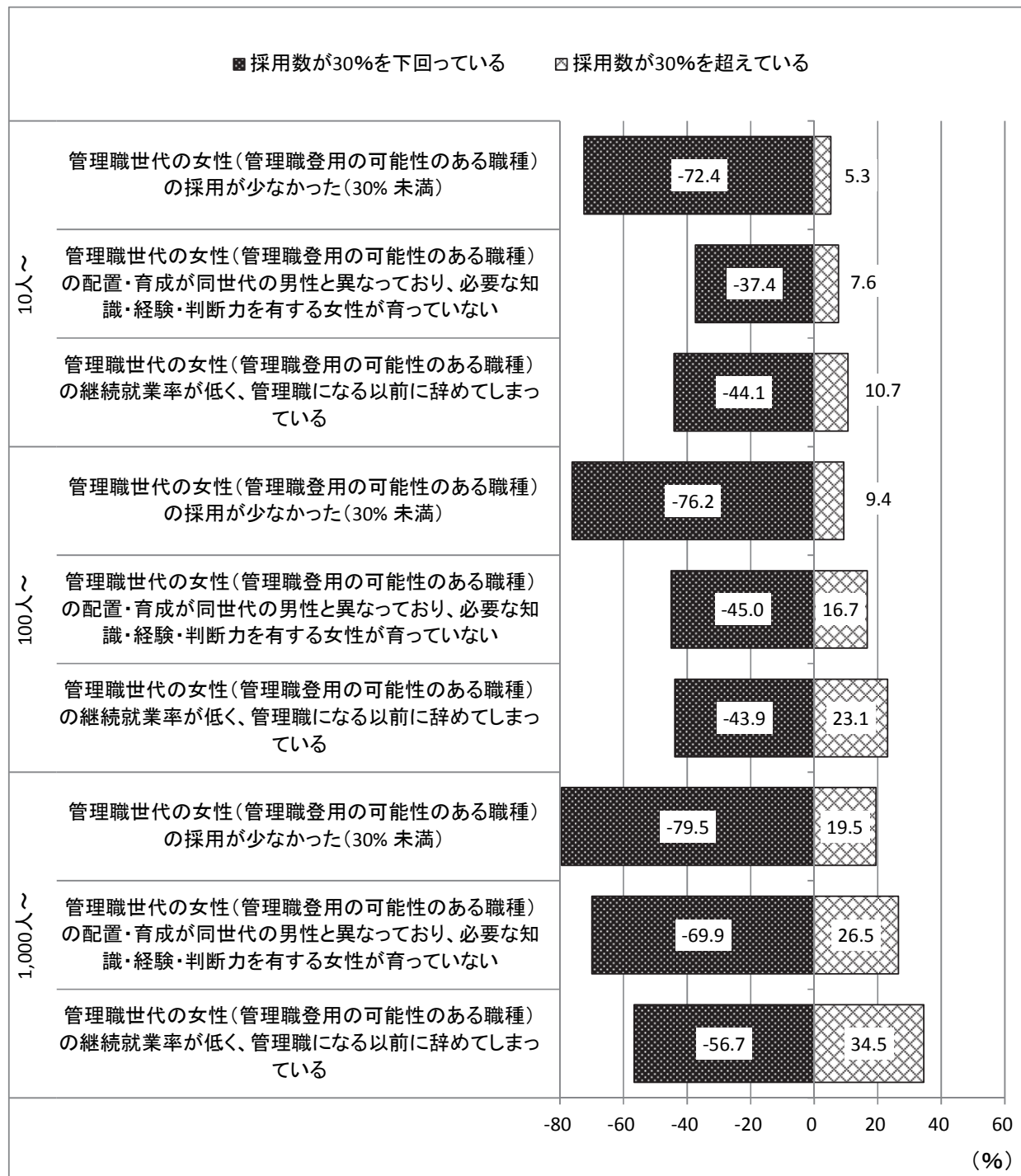
女性の割合が30%未満の役職がある理由別に、管理職の手前の世代の採用・育成・継続就業状況をみると、「採用の課題」を理由に挙げた企業では「育成の課題」、「継続就業の課題」を挙げた企業（複数回答なので重複していることがありうる）に比べて管理職の手前の世代においても採用数が30%を下回っている企業割合が大きく、30%を超えている企業割合が少ない。また、規模別には大規模ほど両者の関係が強い（より大きな規模についてみるほど濃い網掛けの「30%を下回っている」部分が長くなる）ように見える（第2-1-5図①）。

同様に、育成の状況についても、「育成の課題」を理由に挙げた企業では管理職手前の世代について「育成されていない」傾向がみられ、大規模ほどその関係が強いように見える（第2-1-5図②）。

継続就業の状況についても、女性の割合が30%未満の役職がある理由として「継続就業の課題」を挙げた企業ではより「もうじき管理職になる世代が残っていない」傾向がみられるが、規模別に見ると1,000人以上よりも10人以上の方が（すなわち大企業より中小企業の方が）役職世代と管理職手前世代の関係が強い（濃い網掛けの「もうじき管理職になる世代が残っていない」部分が長い）ように見える点が「採用の課題」、「育成の課題」とは異なっている。1,000人以上企業については、「継続就業の課題」を理由として挙げた企業においても「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残っていない」（29.8%）を「継続就業率が上がり、もうじき管理職になる年代が多く残っている」（32.7%）が上回っている。「継続就業の課題」を認識した大企業では、継続就業促進のための取組みも積極的に進められたと考えられる（第2-1-5図③）。

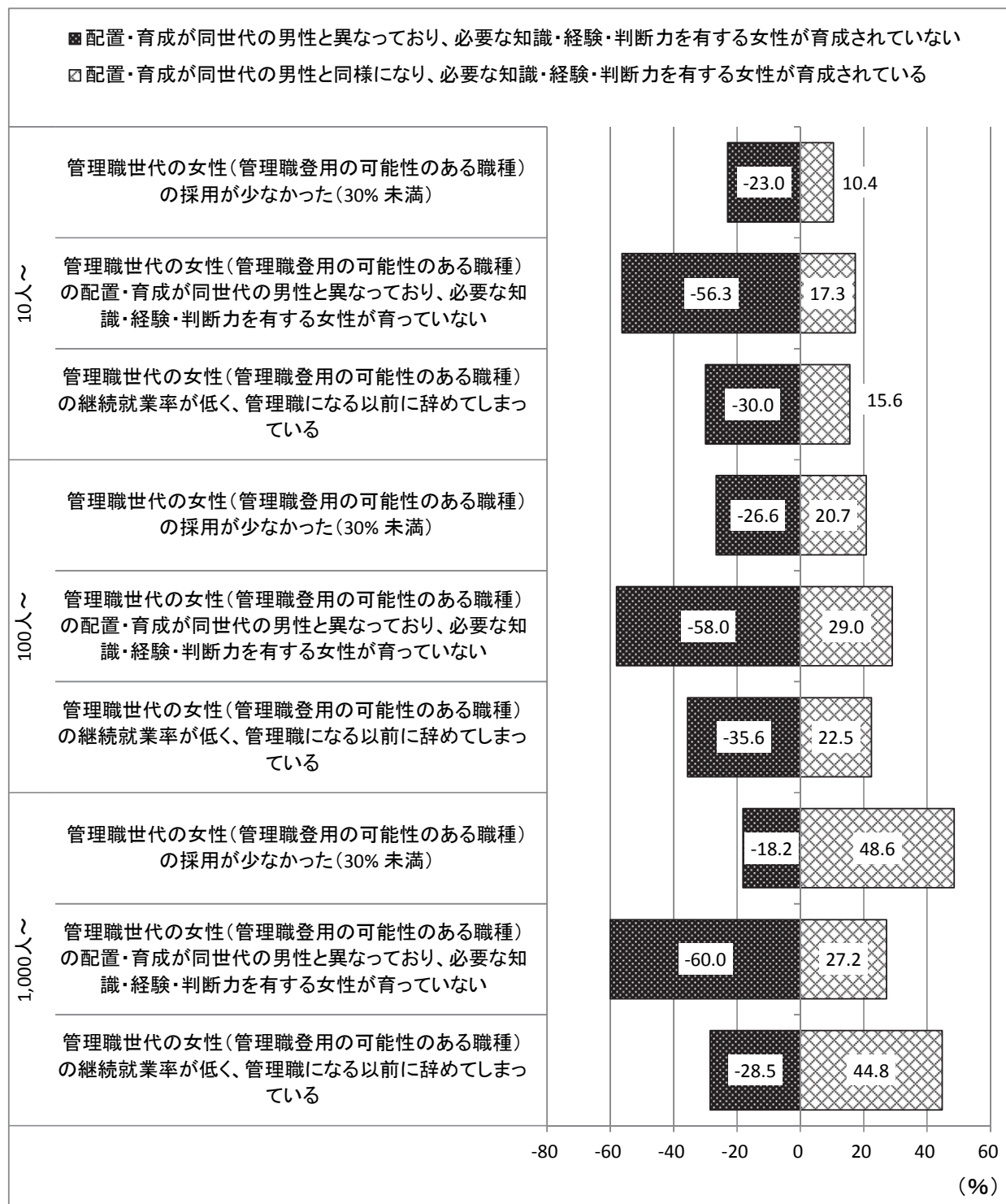
第2-1-5図 企業規模別、女性の割合が30%未満の役職がある理由別管理職の手前の世代の女性の採用・育成・継続就業状況

①採用の状況



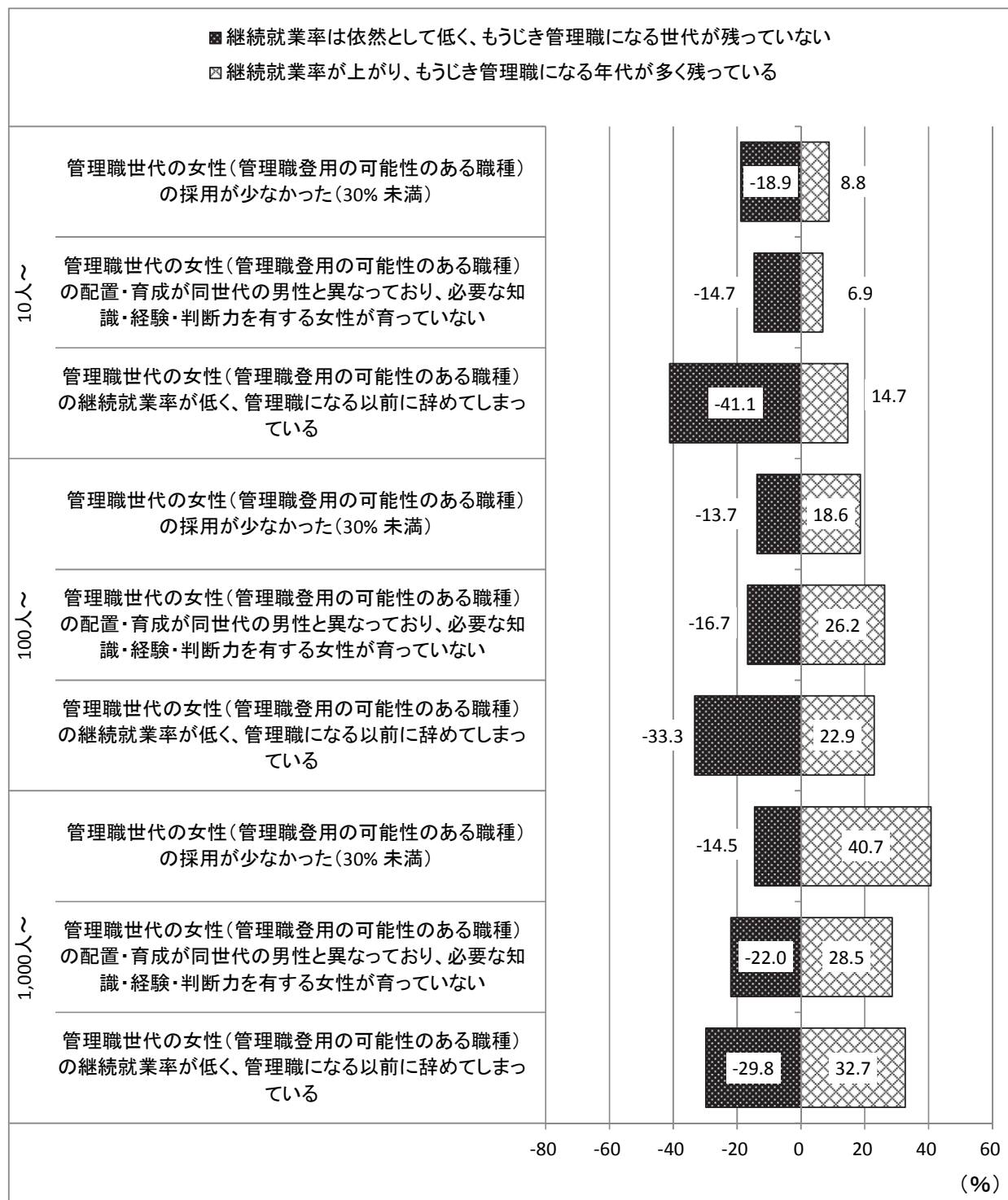
(注) 1. 採用数が30%を下回っている企業割合は負数で示している。
 2. 縦軸は女性の割合が30%未満の役職がある理由、グラフは管理職の手前の世代の女性の状況。

②育成の状況



(注) 1. 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企業割合は負数で示している。
 2. 縦軸は女性の割合が30%未満の役職がある理由、グラフは管理職の手前の世代の女性の状況。

③継続就業の状況



(注) 1. もうじき管理職になる世代が残っていない企業割合は負数で示している。
 2. 縦軸は女性の割合が30%未満の役職がある理由、グラフは管理職の手前の世代の女性の状況。

2. 採用の状況について

前節で女性の活用が進まない、女性管理職比率が低い役職がある理由として「採用・育成・継続就業の課題」について概観し、10人以上、および100人以上の企業については採用時点において女性比率が低かったことが相対的に大きな理由であり、また、女性管理職比率が低い役職がある企業における管理職手前の世代についても、規模を問わず採用数が30%を下回っている企業が多いことをみた。ここでは、女性の活躍促進のために最も大きな課題と考えられる採用の状況について業種別にみることにする。

2014年新規学卒採用における女性の割合については、第1章（第1-1-2図）において10人以上でも100人以上でも、学歴計でも大卒に限っても、職種を総合職等に限ってみても30%を超えていること、すなわち、係長手前の世代では30%を下回っていたものが、最近時点では改善していることをみた。こうした世代が幾世代か重なっていくならば、「採用の課題」は解消することが期待され、継続就業や育成がより重要な課題となるだろう。

第2-2-1表は業種別に女性の割合をみたものである。将来の管理職候補と考えられる大卒総合職等についてみると、最も高いのは医療、福祉で88.9%に達する。次いで小売業（68.0%）、生活関連サービス業、娯楽業（67.6%）と続く。

一方、女性の割合が低い業種としては運輸業、郵便業（14.8%）、建設業（15.8%）、学術研究、専門・技術サービス業（24.5%）があり、卸売業（29.0%）、金融業、保険業（29.1%）でもわずかに30%を下回っている。

第2-2-1表 業種別2014年春卒業の新規学卒採用者の女性の割合

	業種計						
		建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業	小売業
学歴計	40.1	10.8	31.4	28.0	16.4	42.1	51.2
うち総合職等	38.1	11.4	38.1	28.7	17.2	29.3	68.2
うち大卒	39.7	19.4	31.9	30.5	18.2	40.9	54.2
うち大卒総合職等	39.2	15.8	35.8	31.9	14.8	29.0	68.0

(%)

	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉
学歴計	54.5	49.5	20.8	60.4	65.7	69.5	70.7
うち総合職等	32.2	33.3	23.6	53.3	63.0	56.7	88.9
うち大卒	52.7	45.9	23.8	55.6	66.2	58.2	51.4
うち大卒総合職等	29.1	34.4	24.5	52.6	67.6	50.0	88.9

(%)

(注) 業種計には鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）、その他を含む。

コラム2 既存調査における総合職採用者の女性比率

本調査では男女別に学卒総合職等採用者の人数を聞いているが、既存調査において男女比率を把握したものとしては厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」（2011年度）がある。この調査はコース別雇用管理制度を導入している全国129社に対して訪問調査で実施されており、「総合職」の定義は「基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、原則転居を伴う転勤がある」であり、本調査における「総合職等」の定義「コース別雇用管理制度を導入していない企業においても、管理職以上への登用の途が広く開かれている採用区分」と比べかなり狭い。

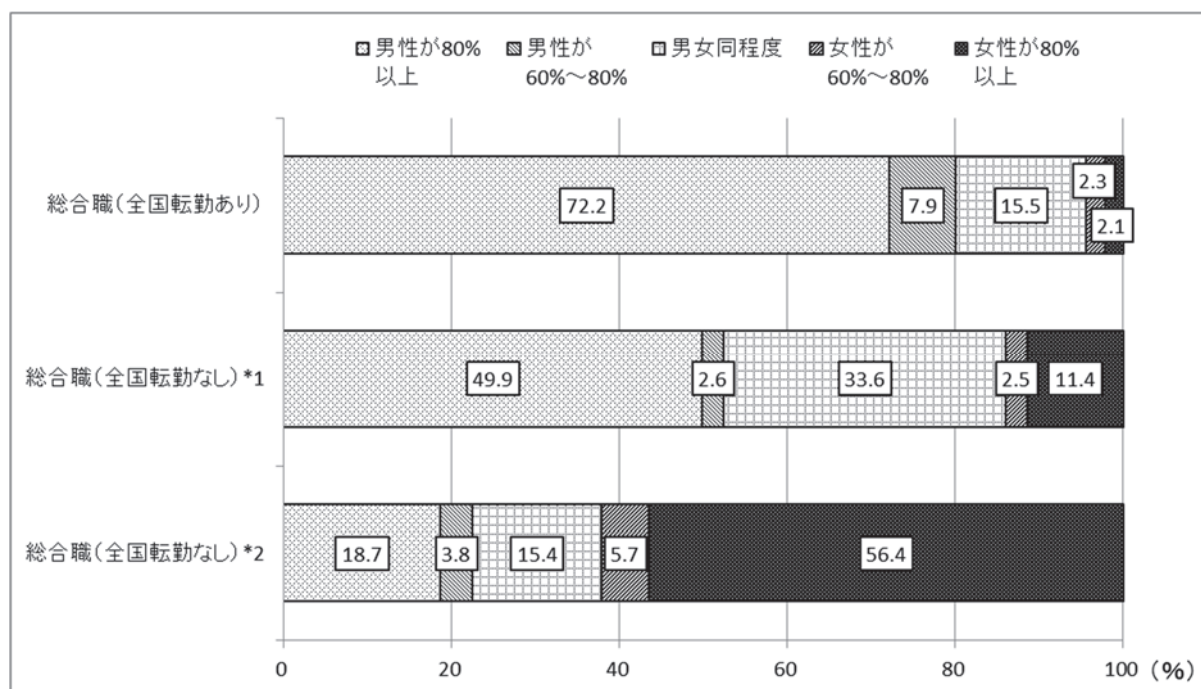
この調査での2011年における総合職採用者（学卒と限定されていない）の女性比率は11.6%、企業全体の総合職に占める女性割合は5.6%であった。

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/course_joukyou.pdf

厚生労働省「雇用均等基本調査」において総合職採用者の男女比率を調べた最近のものは2012年度調査であり、コース別雇用管理制度がある企業に回答を求めている。「総合職」の定義は2つあって、「基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、全国的規模の転勤があるコース」及び「基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、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コース」であり、後者はさらに処遇が前者と同じか別かで2つに区分されている。

同調査においては男女比率は集計されておらず、5段階の男女比率階層別に企業割合が集計されている。結果は図表のとおりであり、全国転勤のある総合職では「男性が80%以上」が72.2%に達する一方、全国転勤を伴わない総合職で処遇を別に設定しているものについては「女性が80%以上」の企業が56.4%である。

図表 雇用均等基本調査での学卒総合職採用者の男女比率



資料出所 厚生労働省「雇用均等基本調査」(2012)

(注) 1. 2012年春卒業の新規学卒者。

2. 企業規模10人以上

3. *1は「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コースで、処遇は全国的規模の転勤のあるコースに相当。」

*2は「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コースで、処遇は全国的規模の転勤のあるコースとは別に規定。」

コラム3 政府統計でみた学卒採用者の女性比率

本調査における学卒採用者の男女比率について政府統計と比較してみた。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」は人数を調べることを目的としていないが、時系列比較を伴わない単年の人数構成比については比較対象とすることができる。最新2013年4月採用者について、10人以上企業学歴計では44.6%、100人以上企業では41.5%であり、調査年が違うものの10人以上では本調査よりも4ポイントほど高く、100人以上ではほぼ同じ水準である。また、100人以上企業の大卒において女性比率が学歴計より2ポイント高まるが、本調査では学歴計と大卒でほぼ同水準という違いがみられる。

厚生労働省「雇用動向調査」は2012年上半期がe-stat⁹で得られる最新であり、さらに1年調査時点がずれる。比較可能な100人以上規模で45.6%と本調査を5ポイント程度上回る。学歴別がとれない代わりに年齢を20歳以上で区切ってみると、年齢計より女性比率

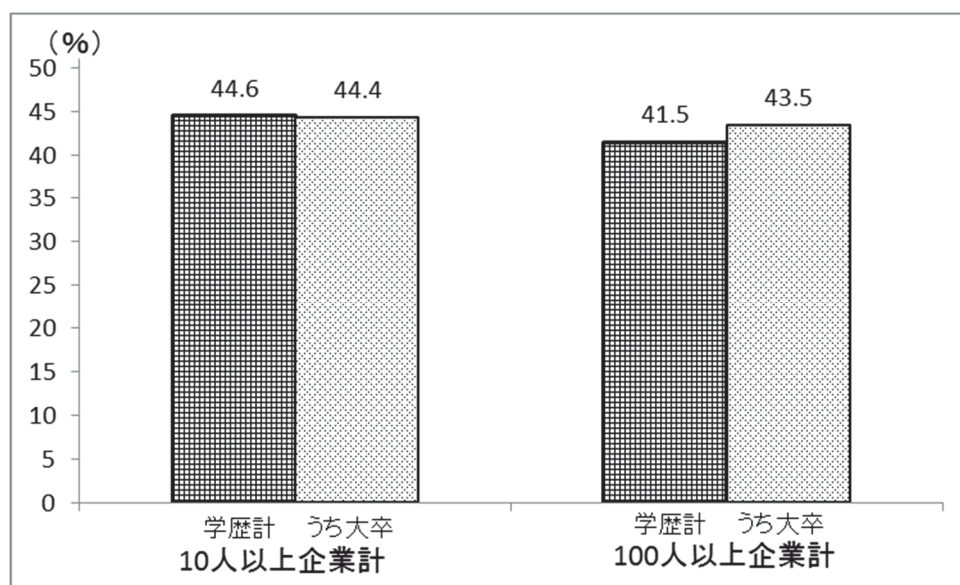
⁹ 政府統計の総合窓口 <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/eStatTopPortal.do>

が高まるが、これには短大卒が含まれる影響も考えられる。

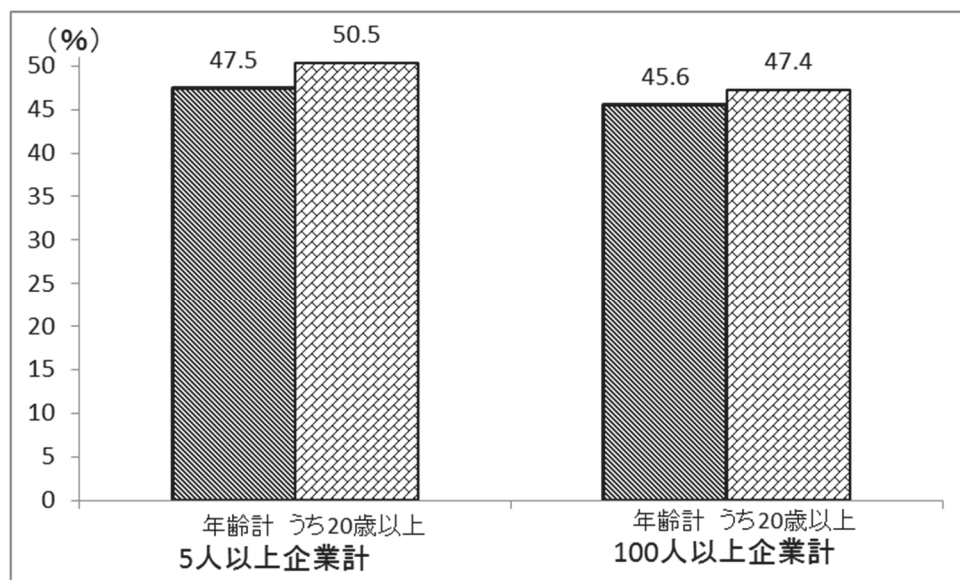
本調査は政府の統計調査に比べれば集計数が少ないこともあり、一定の誤差を含むことを理解した上でみる必要があるだろう。

図表 政府統計でみた学卒採用者の女性比率

① 2013年賃金構造基本統計調査



② 2012年上期雇用動向調査



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、「雇用動向調査」

3. 継続就業の状況について

(1) 規模別の状況

第2-3-1図により、女性社員の妊娠・出産時における就業継続の状況を規模別にみると、10人以上規模では、正社員では「出産後も働き続ける女性が大多数だ（目安：継続就業者がおおむね8割以上）」に次いで「出産後も働き続ける女性はほとんどいない（目安：継続就業者がおおむね2割未満）」が多く、非正社員については「出産後も働き続ける女性はほとんどいない」に次いで「出産後も働き続ける女性が大多数だ」と順序が入れ替わるものの、継続就業の状況は進んでいる企業、進まない企業に二極化している状況がみられた。

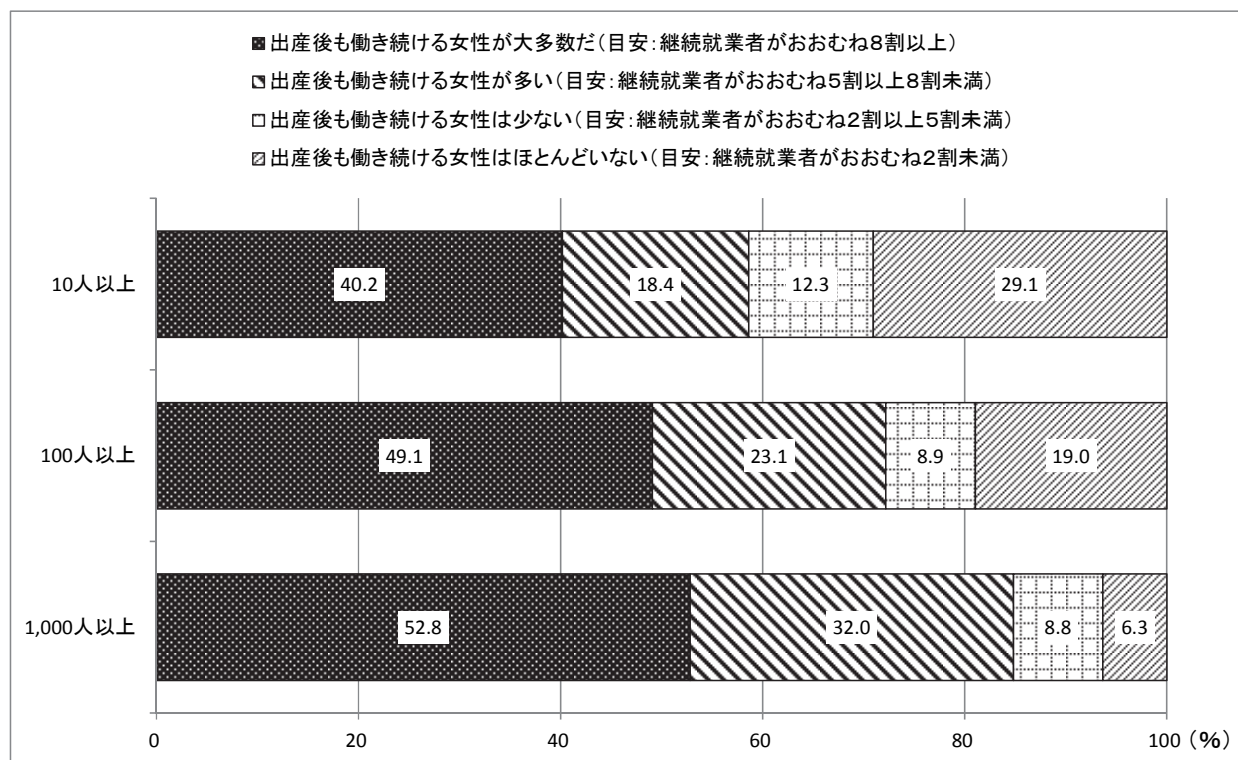
これを100人以上企業についてみると、正社員では「出産後も働き続ける女性が多い（目安：継続就業者がおおむね5割以上8割未満）」でも「出産後も働き続ける女性はほとんどいない」を上回り、また「出産後も働き続ける女性が大多数だ」の割合も増えてより継続就業が進んだ分布となるが、非正社員については「出産後も働き続ける女性が多い」が増えるものの「出産後も働き続ける女性は少ない（目安：継続就業者がおおむね2割以上5割未満）」と合わせた割合はあまり変わらないため、なお二極分化の状態といえる。

1,000人以上でみると、正社員については継続就業者が5割以上の企業割合が合わせて8割を超え、かなり継続就業が進んだ分布になるのに対し、非正社員では「出産後も働き続ける女性が大多数だ」は100人以上でみたときより割合を減らし、「出産後も働き続ける女性が多い」だけが増えて最も多くの割合を占める。

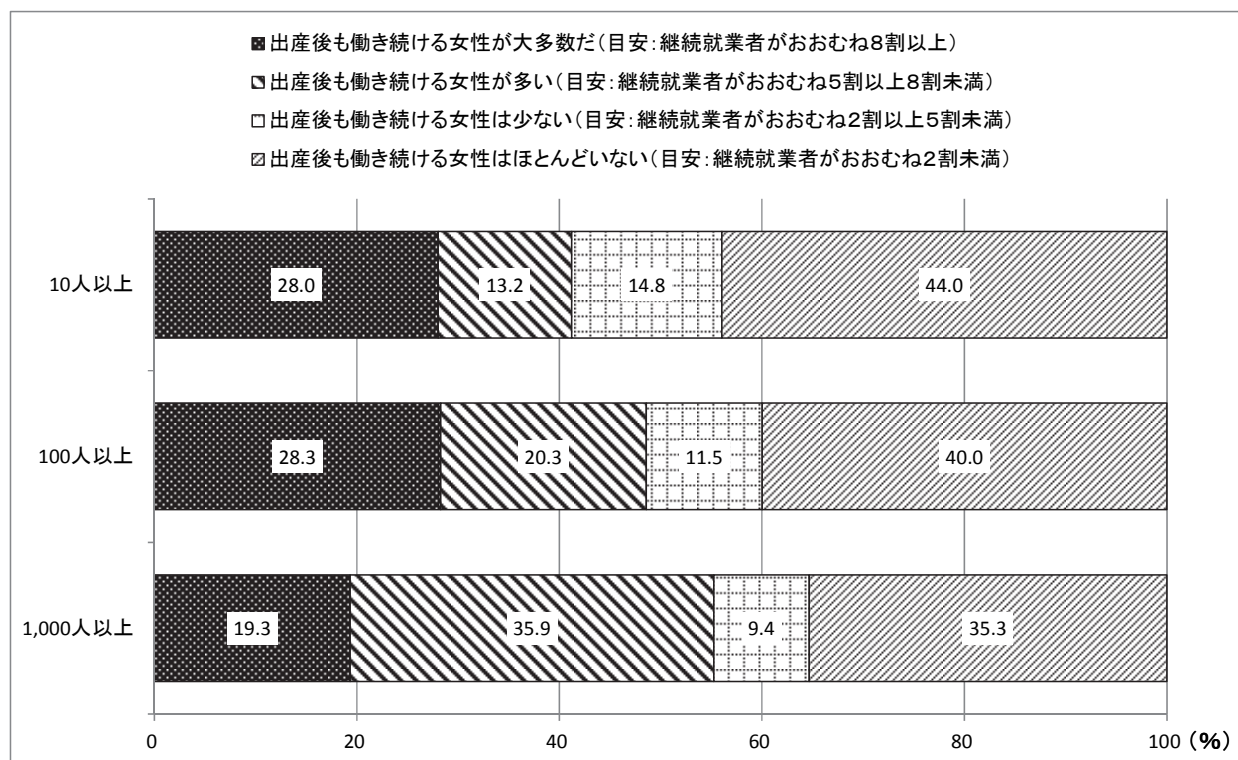
大企業正社員については、規模が大きくなると継続就業が進む一方、非正社員については規模が大きな企業をみても、大多数が出産後も働き続けるようになるわけではない。

第2-3-1図 規模別、女性社員の妊娠・出産時の就業継続の状況

① 正社員



② 非正社員



(注) 無回答を除く。

(2) 業種別の状況

第2-3-2表により、女性社員の妊娠・出産時における就業継続の状況を業種別にみると、正社員について「出産後も働き続ける女性が大多数だ」の割合が大きい業種は運輸業、郵便業（55.3%）、製造業（52.1%）、小売業（48.9%）等であり、「出産後も働き続ける女性はほとんどいない」が多い業種は生活関連サービス業、娯楽業（52.8%）、不動産業、物品賃貸業（49.6%）、卸売業（45.5%）等である。このうち運輸業、郵便業については「出産後も働き続ける女性はほとんどいない」の割合も業種計を上回っており、「出産後も働き続ける女性が大多数だ」とする企業と「出産後も働き続ける女性はほとんどいない」とする企業のどちらも比較的多い「二極化がみられる業種」といえ、生活関連サービス業、娯楽業についても運輸業、郵便業と同程度に両極の企業割合が大きい。しかし、多くの業種では「出産後も働き続ける女性が大多数だ」か「出産後も働き続ける女性はほとんどいない」に偏りがみられており、業種計でみられた「二極化」はこれらの合成の結果であると考えられる。なお、両極の回答割合がともに業種計を下回っており、偏りがあまりみられないのは情報通信業である。

非正社員については、「出産後も働き続ける女性が大多数だ」が多い業種は学術研究、専門・技術サービス業（44.3%）、小売業（41.4%）、運輸業、郵便業（40.7%）等、「出産後も働き続ける女性はほとんどいない」が多い業種は建設業（63.9%）、不動産業、物品賃貸業（57.6%）、生活関連サービス業、娯楽業（55.6%）等であり、その中で運輸業、郵便業や小売業では「出産後も働き続ける女性はほとんどいない」も比較的多い二極化がみられる業種といえる。

第2-3-2表 業種別、女性社員の妊娠・出産時の就業継続の状況

		(%)						
正社員	業種計	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業	小売業	
		出産後も働き続ける女性が大多数だ (目安:継続就業者がおおむね8割以上)	40.2	26.6	52.1	38.7	55.3	26.7
出産後も働き続ける女性が多い (目安:継続就業者がおおむね5割以上8割未満)	18.4	25.6	19.2	21.8	9.0	19.9	19.8	
出産後も働き続ける女性は少ない (目安:継続就業者がおおむね2割以上5割未満)	12.3	13.9	16.1	14.5	6.3	7.9	5.7	
出産後も働き続ける女性はほとんどいない (目安:継続就業者がおおむね2割未満)	29.1	33.9	12.6	25.1	29.3	45.5	25.6	

		(%)						
正社員	業種計	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉
		出産後も働き続ける女性が大多数だ (目安:継続就業者がおおむね8割以上)	46.0	29.3	45.8	25.9	31.8	29.6
出産後も働き続ける女性が多い (目安:継続就業者がおおむね5割以上8割未満)	24.1	7.0	13.8	7.1	11.1	19.7	25.7	
出産後も働き続ける女性は少ない (目安:継続就業者がおおむね2割以上5割未満)	4.7	14.0	25.7	25.8	4.4	17.1	10.3	
出産後も働き続ける女性はほとんどいない (目安:継続就業者がおおむね2割未満)	25.2	49.6	14.7	41.3	52.8	33.6	18.9	

		(%)						
非正社員	業種計	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業	小売業	
		出産後も働き続ける女性が大多数だ (目安:継続就業者がおおむね8割以上)	28.0	12.1	33.4	22.8	40.7	20.3
出産後も働き続ける女性が多い (目安:継続就業者がおおむね5割以上8割未満)	13.2	2.8	15.1	12.8	6.6	23.5	17.9	
出産後も働き続ける女性は少ない (目安:継続就業者がおおむね2割以上5割未満)	14.8	21.1	20.0	12.8	10.9	5.5	2.5	
出産後も働き続ける女性はほとんどいない (目安:継続就業者がおおむね2割未満)	44.0	63.9	31.5	51.6	41.8	50.7	38.2	

		(%)						
非正社員	業種計	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉
		出産後も働き続ける女性が大多数だ (目安:継続就業者がおおむね8割以上)	36.8	16.9	44.3	19.5	13.9	12.5
出産後も働き続ける女性が多い (目安:継続就業者がおおむね5割以上8割未満)	12.2	2.7	7.3	3.7	18.6	13.0	15.9	
出産後も働き続ける女性は少ない (目安:継続就業者がおおむね2割以上5割未満)	10.1	22.8	28.6	30.2	11.8	28.3	15.6	
出産後も働き続ける女性はほとんどいない (目安:継続就業者がおおむね2割未満)	40.9	57.6	19.8	46.6	55.6	46.2	27.7	

- (注) 1. 業種計には鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）、その他を含む。
2. 無回答を除く。

4. 昇進の状況について

(1) 規模別、採用別の状況

これまでみてきたように、「採用・育成・継続就業の課題」のうち、採用の課題が引き続き大きな問題であるものの、2014年の学卒採用者については大卒総合職等での女性比率が比較的高まっていたこと、また、継続就業の課題については大企業正社員を中心に、他の課題よりは改善がみられていた。管理職への昇進の途が比較的開かれた採用区分の女性比率が高まり、彼女たちの継続就業が進めば将来的には女性の活躍が進むと考えられるが、彼女たちが実際に管理職に昇進するまでには相当の勤続年数が必要である。

前出第1-6-2図によれば、最近5年間に課長相当職に昇進した者の平均勤続年数は、学卒採用者の女性の場合、10人以上企業では16.75年だが100人以上企業では19.74年、1,000人以上だと17.82年である。管理職に占める女性比率の政府目標である30%を超える総合職等の女性が、学卒採用後継続就業し、育成されたとして、管理職となるのは100人以上規模企業で20年後であり、その上に管理職の女性比率が30%に満たない世代のストックがあることを考慮すれば、政府の女性の活躍促進の目標(2020年までに少なくとも30%程度)には、内部昇進だけを考えていては間に合わない可能性がある。

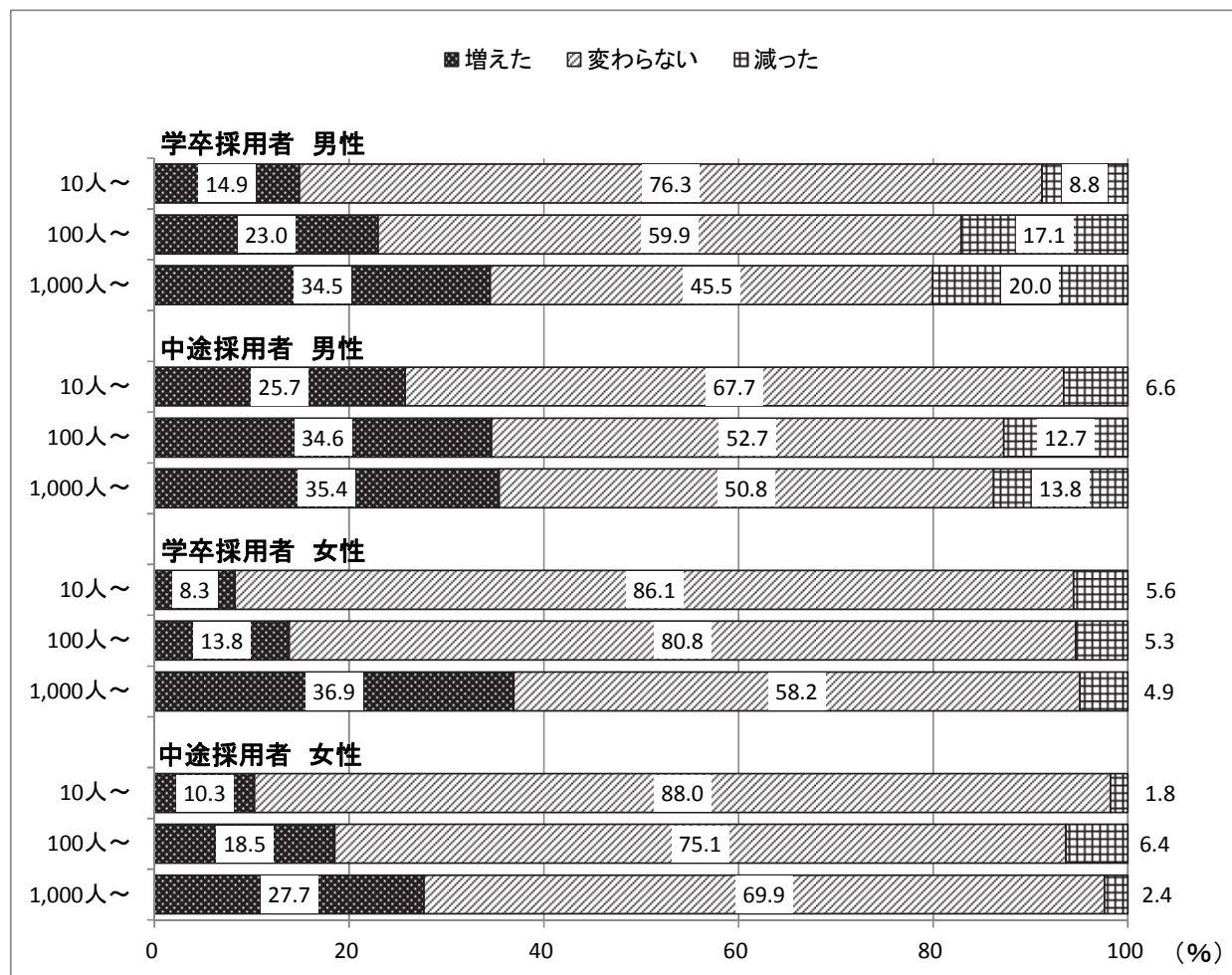
そこで、中途採用によって役職者を採用したり、中途採用者から役職者を育成することで補うことが、女性管理職比率の改善に有効である可能性が考えられる。

同じく第1-6-2図では、中途採用者から課長相当職に昇進した者の平均勤続年数は、100人以上規模企業の女性で9.93年で学卒採用者より9.81年短い。1,000人以上では8.96年短く、男性における学卒採用者と中途採用者の差(100人以上で6.08年、1,000人以上で6.86年中途採用者の方が短い)よりも大きい。規模を問わず、女性では中途採用者からの昇進が男性よりも早い。

では、中途採用者からの課長相当職昇進者を企業は増やしているのだろうか。第2-4-1図は創業10年以上の企業について、最近5年間の課長相当職昇進者数を6~10年前の5年間と比べた増減を示したものである。女性については、男性よりも「学卒採用者であるか中途採用者であるか」や規模を問わず「変わらない」企業割合が大きく、「減った」企業割合が小さい。そうした中で、1,000人以上規模の学卒採用者からの昇進者について増えた企業割合は男性で34.5%、女性で36.9%と女性の昇進者が増えた企業割合の方が大きい。

学卒採用者についてと同様に、中途採用者からの昇進者が増えた企業割合は規模が大きくなるほど大きく、また、いずれの規模でも男性よりも女性の方が低いが、女性でも100人以上規模で18.5%、1,000人以上規模では27.7%の企業で昇進者数は増えている。

第2-4-1図 規模別最近5年間の課長相当職昇進者（6～10年前との比較）

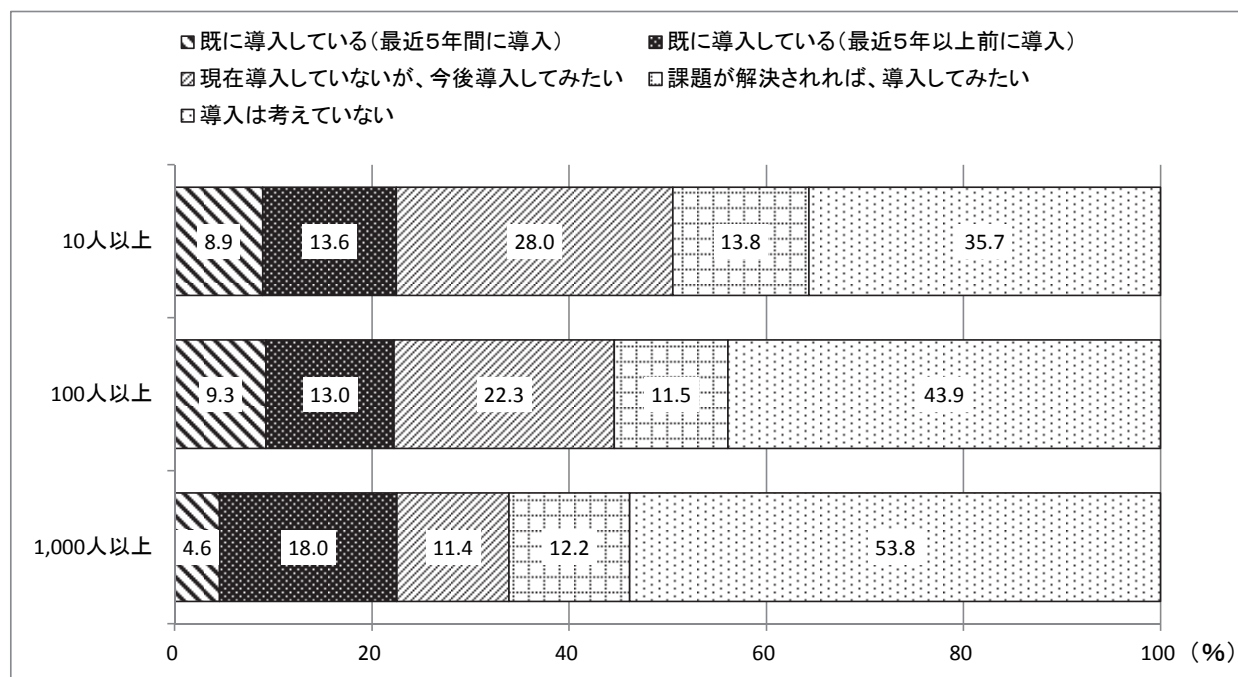


(注) 1. 無回答を除く。
2. 創業10年以上の企業に対して聞いている。

(2) 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

中途採用者の方が、採用から管理職登用までの勤続年数が短い状況の下では、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があれば、学卒採用時における女性比率が低いことや、就業が中断してしまうといった女性の活躍への問題を軽減することができるだろう。そうした制度の導入状況を第2-4-2図によってみると、10人以上、100人以上、1,000人以上のいずれでも導入企業割合は22%台で変わらない。ただ、1,000人以上規模で5年以上前から導入していた企業割合が18.0%と若干大きく、逆に今後導入してみたいと考えている企業割合は規模が小さいほど大きいことから、今後については中小規模企業でも中途採用者からの女性管理職候補を採用する制度の導入や、実際の登用が進む可能性がある。

第2-4-2図 規模別出産・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についての考え方



(注) 無回答を除く。

(3) 業種別の状況

第2-4-3表は業種別に課長相当職昇進者数の増減をみたものである。女性学卒採用者からの昇進者数が増えた企業割合が大きい業種としては、金融業、保険業(25.9%)、学術研究、専門・技術サービス業(22.2%)、製造業(15.6%)等であり、中途採用者からの昇進者数が増えた企業割合が大きい業種は不動産業、物品賃貸業(43.2%)、卸売業(23.8%)、生活関連サービス業、娯楽業(23.7%)等である。不動産業、物品賃貸業と生活関連サービス業、娯楽業は、学卒採用者からの昇進者数が減った企業割合が増えた企業割合を上回っている業種である。卸売業と情報通信業では学卒採用者、中途採用者ともに女性の昇進者の「増えた超過幅(増えた企業割合-減った企業割合)」が業種計を上回っている女性登用が進んだ業種であり、情報通信業では男性中途採用者からの昇進者が増えた企業割合も比較的大きい。

第2-4-3表 業種別最近5年間の課長相当職昇進者（6～10年前との比較）

(%、%ポイント)

		業種計	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業	小売業
学卒採用者 男性	増えた	14.9	18.6	15.3	15.5	9.4	24.3	18.9
	変わらない	76.3	73.8	78.1	72.0	88.6	61.0	69.3
	減った	8.8	7.6	6.6	12.6	2.0	14.8	11.8
	増えた-減った	6.1	11.0	8.8	2.9	7.4	9.5	7.1
中途採用者 男性	増えた	25.7	31.6	31.6	31.8	23.4	22.8	28.6
	変わらない	67.7	66.7	56.4	57.6	72.8	71.0	70.8
	減った	6.6	1.7	12.0	10.6	3.8	6.2	0.7
	増えた-減った	19.1	29.9	19.7	21.2	19.6	16.6	27.9
学卒採用者 女性	増えた	8.3	3.1	15.6	9.1	1.0	6.5	8.9
	変わらない	86.1	91.2	81.3	87.1	98.2	91.6	79.7
	減った	5.6	5.8	3.0	3.8	0.8	1.9	11.3
	増えた-減った	2.7	-2.7	12.6	5.2	0.1	4.6	-2.4
中途採用者 女性	増えた	10.3	2.6	9.7	16.4	4.2	23.8	3.1
	変わらない	88.0	96.7	88.8	82.2	93.9	73.5	96.3
	減った	1.8	0.7	1.4	1.4	1.9	2.6	0.7
	増えた-減った	8.5	1.9	8.3	15.0	2.4	21.2	2.4

(%、%ポイント)

		金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉
学卒採用者 男性	増えた	18.7	21.1	20.7	0.3	3.5	4.6	6.7
	変わらない	59.6	55.0	76.2	99.2	74.0	83.9	87.6
	減った	21.8	24.0	3.1	0.5	22.5	11.5	5.7
	増えた-減った	-3.1	-2.9	17.6	-0.3	-18.9	-6.8	0.9
中途採用者 男性	増えた	24.8	35.7	36.5	4.4	22.9	11.7	7.0
	変わらない	67.5	39.2	52.8	94.7	66.9	78.7	90.5
	減った	7.8	25.1	10.7	0.9	10.2	9.5	2.5
	増えた-減った	17.0	10.6	25.8	3.5	12.6	2.2	4.5
学卒採用者 女性	増えた	25.9	7.7	22.2	3.0	6.9	7.9	5.0
	変わらない	67.6	80.0	77.8	96.1	71.3	86.1	89.4
	減った	6.5	12.2	0.0	0.9	21.7	6.0	5.6
	増えた-減った	19.4	-4.5	22.2	2.1	-14.8	2.0	-0.7
中途採用者 女性	増えた	10.4	43.2	5.1	1.7	23.7	13.9	9.8
	変わらない	88.4	42.3	93.8	97.3	75.7	80.7	86.4
	減った	1.2	14.5	1.2	1.0	0.6	5.4	3.8
	増えた-減った	9.2	28.7	3.9	0.7	23.2	8.5	6.0

(注) 1. 業種計には鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）、その他を含む。

2. 無回答を除く。

3. 創業10年以上の企業に対して聞いている。

5. 配置の状況について

(1) 配置と昇進の関係

管理職を内部育成するために、日本の大企業ホワイトカラーでは人事異動により、いくつかの職場を経験することが普通である¹⁰。昇進の条件として、キャリアの広さ（いろんな仕事を知っている）と深さ（特定の仕事について詳しく知っている）という相反する経験や資質をどのように評価するのかという問題であるゆえに、配置と昇進の関係は複雑であろう。

第2-5-1表は部門ごとに男女が1割以上配置されていない職場（「課または同程度のグループ」と定義）の有無と課長相当職昇進者の男女比率の変化の関係をみたものである¹¹。多様な職場を経験しながら内部昇進する者についての効果をみるため、学卒採用者からの昇進者だけについてみている。

10人以上規模については、表中「女性増減」の値はマイナス（-1.9）であり、昇進者に占める男性比率を高める企業の方が多い。男女の配置状況によって昇進者の女性比率変化の状況にほとんど差はみられない（-1.8～+0.9）。100人以上では、昇進者の女性比率を高める企業の方わずかに多い（+0.4）。男女ともバランス良く1割以上全ての職場に配置している企業では「女性増減」の値（-3.2）はマイナスで、昇進者の女性比率を高める企業は少ないのに対し、1つでも女性が9割以上の職場がある部門がある企業では+8.2と、昇進者女性比率を高める企業の方が多い。符号のプラス・マイナスだけみれば、女性が9割以上の職場と男性が9割以上の職場の両方がある企業（ここでは女性比率を高める企業の方が多い）を除いて、10人以上と100人以上では正反対となっておりこのデータからは明確な結論を見いだすことは難しい。

このように、職場への男女が偏らない配置が女性の昇進に結びつくのかは明確ではないものの、均等な配置の実現は両立可能な職場の拡大や、キャリア形成、働きがい等の面からも重要であると考えられるため、以下詳しくみることにする。

¹⁰ 大企業ホワイトカラーのキャリア・パターンについてある程度の規模をもって調べられた最初のもは(社)人間能力開発センター「知識労働者のキャリア・パターン」(1980)であると考えられる。当時の管理・専門職のキャリア・パターンとしては、職能系列、職位別にばらつきはみられるものの、「各分野とも『富士山型』のキャリア・パターンをしている場合が多いということである。すなわち、精通した分野を中心として関連した分野についてもひと通り以上にくわしく、裾野もかなり広いというキャリア・パターンをとる者が多いという」。中村・渡邊(1988)

¹¹ 集計数が少ないため1,000人以上での表章はしていない。

第2-5-1表 男女の配置状況と男女別最近5年間の学卒採用者からの課長相当職昇進者数の増減（6～10年前との比較）

（%、%ポイント）

	10人以上					
	学卒採用者(昇進者の男女比変化)			100人以上		
	男性増で女性 変わらないま たは減	女性増で男性 変わらないま たは減	女性増-減	男性増で女性 変わらないま たは減	女性増で男性 変わらないま たは減	女性増-減
	および	および		および	および	
男性変わら ないで女性減	女性変わら ないで男性減		男性変わら ないで女性減	女性変わら ないで男性減		
8部門いずれかがある	10.4	8.5	-1.9	17.2	17.6	0.4
存在する部門すべてについて、いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置している	7.0	7.9	0.9	19.8	16.6	-3.2
1つでも女性が9割以上の職場がある部門がある	9.8	8.0	-1.8	7.1	15.3	8.2
1つでも男性が9割以上の職場がある部門がある	10.1	8.8	-1.3	17.3	17.7	0.4
1つ以上女性が9割以上の職場があり、かつ1つ以上男性が9割以上の職場がある	6.9	8.1	1.2	7.7	13.2	5.5
8部門すべてがない	1.3	0.3	-0.9	21.6	2.5	-19.1

（注）1. 8部門とは「人事・総務・経理」「企画」「調査・広報」「研究・開発・設計」「情報処理」「営業」「販売・サービス」「生産」

2. 「女性増-減」は「女性増で男性変わらないまたは減および女性変わらないで男性減」とした企業割合から「男性増で女性変わらないまたは減および男性変わらないで女性減」とした企業割合を引いた値。プラスならば昇進者に占める女性比率が高まっている。

3. 「無回答」を除く。

（2）規模別の状況

第2-5-2表は規模別、8つの部門（「人事・総務・経理」「企画」「調査・広報」「研究・開発・設計」「情報処理」「営業」「販売・サービス」「生産」）別に男女労働者の配置状況をみたものである。

10人以上についてみたとき、①人事・総務・経理、企画、調査・広報は比較的男女がバランスよく配置されている部門、②研究・開発・設計、営業、生産は「男性職場（男女とも1割を超えて配置はそれほど多くない部門での男性9割以上の職場）」がみられる部門、③情報処理と販売・サービスは「男性職場」、「女性職場（男女とも1割を超えて配置はそれほど多くない部門での女性9割以上の職場）」がともにみられる棲み分けた（共存した）部門、とおおまかに分類することができるだろう。

100人以上、1,000人以上と規模を大きくして見ていくにつれて、「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」が増え、偏った配置の職場は減る傾向にある。人事・総務・経理、企画、調査・広報は比較的男女がバランスよく配置されている部門であることは規模が大きくなっても変わらない。100人以上になると、研究・開発・設計、営業、生産に加え、情報処理についても「女性職場」がある企業割合が減るために「男性職場」がみられる部門に近づく。販売・サービスは1,000人以上企業においても棲み分けている状況がみられる。

第2-5-2表 規模別、部門、配置状況別企業割合

		(%)		
		いずれの職場に 男女とも1割を 超えて配置	女性9割以上の 職場がある (複数回答)	男性9割以上の 職場がある (複数回答)
人事・総務・経理部門	10人以上	56.8	33.0	10.3
	100人以上	77.5	12.7	10.9
	1000人以上	84.4	4.2	12.3
企画部門	10人以上	61.7	13.1	25.4
	100人以上	71.6	2.8	26.0
	1000人以上	75.3	3.9	22.5
調査・広報部門	10人以上	63.5	16.6	19.9
	100人以上	77.4	7.0	15.6
	1000人以上	83.3	6.6	10.1
研究・開発・設計部門	10人以上	38.7	3.5	57.8
	100人以上	49.1	2.6	48.3
	1000人以上	58.6	0.6	40.8
情報処理部門	10人以上	43.2	16.5	40.3
	100人以上	51.5	5.3	43.2
	1000人以上	64.0	0.5	35.4
営業	10人以上	32.5	2.0	65.5
	100人以上	48.1	1.6	50.4
	1000人以上	61.1	2.6	36.7
販売・サービス部門	10人以上	30.6	32.0	42.5
	100人以上	48.6	22.1	31.1
	1000人以上	62.0	15.7	26.9
生産部門	10人以上	26.5	7.2	68.6
	100人以上	36.2	10.3	54.7
	1000人以上	39.0	6.1	55.9

(注) 当該部門がある企業=100%。無回答を除く。

(3) 業種別の状況

次に、業種別に男女の配置状況をみる。第2-5-3表では、比較的男女がバランスよく配置されている部門の代表として人事・総務・経理を、「男性職場」がみられる部門の代表として営業を、「男性職場」、「女性職場」ともみられる棲み分けた部門の代表として販売・サービスを取りあげ、業種別の男女の配置状況をみている。

人事・総務・経理部門では金融業、保険業（83.5%）、不動産業、物品賃貸業（75.0%）等で特に男女をバランス良く配置している一方、小売業（32.7%）や宿泊業、飲食サービス業（40.5%）ではバランス良く配置する企業割合は比較的小さく、棲み分け型に近い配置がされている。また、建設業では女性が9割以上の職場がある割合が44.7%であり、女性を人事・総務・経理部門に多く配置していることがうかがえる。

営業部門では、金融業、保険業で男女をバランス良く配置している企業が半数以上（63.5%）であるくらいで、多くの業種で「男性職場」がみられている。学術研究、専門・技術サービス業では男性が9割以上の職場がある企業割合は82.3%である。そうした中で教育、学習支援業では「男性職場」より「女性職場」がある企業割合が大きく、また、医療、福祉でも男女が棲み分けた配置となっている。

販売・サービス部門でも金融業、保険業は男女をバランス良く配置している（88.4%）。業種計では棲み分けがみられる部門ではあるが、業種別にみると卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業等で「男性職場」、「女性職場」が同程度存在している。しかし、こうした業種ばかりでなく、女性が9割以上の職場がある割合が大きい医療、福祉（66.0%）、生活関連サービス業、娯楽業（55.4%）等と、男性が9割以上の職場がある割合が大きい製造業（77.5%）、運輸業、郵便業（72.9%）、建設業（69.3%）等とがともに存在するため、業種計でみたときに棲み分けた配置として表れていることがわかる。

第2-5-3表 業種別、部門、配置状況別企業割合

(%)

		業種計						
			建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業	小売業
人 経 理 ・ 部 門 総 務 ・	いずれの職場に男女とも1割を超えて配置	56.8	53.1	67.4	58.5	62.4	66.9	32.7
	女性が9割以上の職場がある	33.0	44.7	25.9	29.5	32.5	23.1	43.9
	男性が9割以上の職場がある	10.3	2.3	6.7	13.3	5.1	10.3	23.3
営 業	いずれの職場に男女とも1割を超えて配置	32.5	30.9	24.7	48.4	27.6	35.5	40.7
	女性が9割以上の職場がある	2.0	0.8	0.0	0.1	0.0	0.0	0.5
	男性が9割以上の職場がある	65.5	68.3	75.3	51.6	72.4	64.5	58.8
販 売 ・ サ ー ビ ス 部 門	いずれの職場に男女とも1割を超えて配置	30.6	30.6	16.4	65.2	27.0	44.7	29.9
	女性が9割以上の職場がある	32.0	0.1	6.1	0.0	0.2	29.9	50.2
	男性が9割以上の職場がある	42.5	69.3	77.5	34.8	72.9	25.4	36.4

(%)

		金融業、 保険業	不動産 業、物品 賃貸業	学術研 究、専門・ 技術サー ビス業	宿泊業、 飲食サー ビス業	生活関連 サービス 業、娯楽 業	教育、学 習支援業	医療、福 祉
人 事 ・ 総 務 部	いずれの職場に男女とも1割を超えて配置	83.5	75.0	62.1	40.5	58.5	69.2	46.7
	女性が9割以上の職場がある	10.5	24.4	27.5	28.9	36.8	28.6	33.5
	男性が9割以上の職場がある	5.9	0.6	11.5	30.7	4.7	2.2	20.0
営 業	いずれの職場に男女とも1割を超えて配置	63.5	39.7	6.5	44.1	32.9	34.6	29.1
	女性が9割以上の職場がある	1.8	8.4	11.2	0.0	15.2	44.4	26.4
	男性が9割以上の職場がある	34.7	51.9	82.3	55.9	51.9	21.0	44.5
販 売 ・ サ ー ビ ス 部 門	いずれの職場に男女とも1割を超えて配置	88.4	49.5	29.3	34.5	21.5	31.2	34.0
	女性が9割以上の職場がある	1.5	15.4	18.1	29.9	55.4	49.5	66.0
	男性が9割以上の職場がある	10.1	35.1	52.6	35.7	24.0	20.0	0.0

(注) 1. 無回答を除く。業種計には鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）、その他を含む。

2. 3部門のみ表章。当該部門がある企業=100%。

(4) 時系列比較

厚生労働省「雇用均等基本調査」(2006年まで「女性雇用管理基本調査」)では2009年まで部門、配置状況別企業割合を調べていた。ただし本調査のように男女いずれかが「9割以上の職場がある」かではなく「いずれの職場にも男女とも配置」しているか「男(女)性のみ配置の職場がある」かを聞いており、設問に違いがある。

第2-5-4表で両調査を並べてみると、男性または女性に偏った配置をした職場がある企業割合は、いずれかの性別について1人の配置もない職場がある企業のみが回答する「雇用均等基本調査」に比べ、配置があっても1割未満である企業も回答する本調査の方が選択率が高くなり、バランス良く配置している回答は本調査の方が傾向として低くなる。このため水準の比較には意味がないが、部門間の相対的な傾向を参考までにみると、販売・サービス部門と生産部門以外の6部門では両調査は似たような回答分布を示す。

「雇用均等基本調査」では企画・調査・広報部門をひとくくりにしていたが、「調査・広報」が女性を配置しやすい職場になっている可能性を検証するため、本調査では「企画」と「調査・広報」を分けて調べた。結果として両者にはあまり差はみられなかった。

販売・サービス部門では「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」する企業割合は本調査では「雇用均等基本調査」の半分くらいとなり、「女性が9割以上の職場がある」、「男性が9割以上の職場がある」ともに20ポイント近く高まる。生産部門でも「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」する企業割合は半分くらいに低下するが、「女性が9割以上の職場がある」企業割合が5ポイント程度高くなるにとどまるのに対し、「男性が9割以上の職場がある」企業割合は30ポイント弱高まる。この違いが聞き方の違いによるものなのか、5年間における実態の変化なのかについては知ることはできない。

第2-5-4表 部門、配置状況別企業割合

(%)

部門	調査年度	いずれの職場にも男女とも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	2009	68.6	27.1	4.8
	2014	56.7	32.8	10.5
企画・調査・広報	2009	71.5	3.7	24.8
	2014企画	61.4	13.1	25.5
	2014調査広報	63.8	16.3	20.0
研究・開発・設計	2009	54.9	1.7	43.5
	2014	38.9	3.3	57.8
情報処理	2009	66.6	10.7	22.7
	2014	43.1	16.7	40.2
営業	2009	47.7	0.8	51.5
	2014	32.8	1.9	65.3
販売・サービス	2009	68.2	10.9	21.2
	2014	31.7	30.1	38.2
生産	2009	57.7	2.5	40.5
	2014	26.0	7.1	66.9

資料出所 厚生労働省「雇用均等基本調査」

(注) 1. 2009年度は厚生労働省「雇用均等基本調査」における「いずれの職場にも男女とも配置」、「女性のみ配置の職場がある」、「男性のみ配置の職場がある」の結果であり、1人でも配置しているかを訊いている。

2014年の本調査結果は1割以上配置しているかを訊いており、水準は比較できない(偏って配置する企業割合が2009年度調査では低く出る)。

部門間の相対的な傾向を比較するための表である。

2. 企業規模10人以上。

コラム4 部門、配置状況別企業割合の変化要因

厚生労働省「雇用均等基本調査」では、部門、配置状況別企業割合を2000年から2009年にかけて調べていた。図表1にみるように、「いずれの職場にも男女とも配置」している企業割合は、販売・サービス部門で拡大、生産部門でほぼ横ばいである他の5部門で低下してきており、「男女で偏った配置をする企業」の割合が高まりつつある傾向を示していた。

図表1 部門、配置状況別企業割合の推移

部門	調査年度	（％）		
		いずれの職場にも 男女とも配置	女性のみ配置の職場 がある(複数回答)	男性のみ配置の職場 がある(複数回答)
人事・総務・経理	2000	86.6	10.5	3.1
	2003	85.1	10.5	4.6
	2006	84.2	12.4	3.7
	2009	83.9	12.1	4.2
企画・調査・広報	2000	79.5	2.8	17.8
	2003	80.4	2.1	17.3
	2006	73.7	2.9	23.6
	2009	73.5	2.5	24.1
研究・開発・設計	2000	66.1	0.7	33.3
	2003	70.1	1.4	28.6
	2006	67.8	1.7	30.6
	2009	63.5	2.2	34.4
情報処理	2000	78.0	5.3	16.7
	2003	76.0	5.2	18.9
	2006	69.7	5.4	24.9
	2009	66.5	5.4	27.5
営業	2000	62.0	1.0	37.3
	2003	61.5	0.5	38.1
	2006	59.0	0.7	40.3
	2009	57.8	0.6	41.7
販売・サービス	2000	71.2	6.9	22.8
	2003	75.6	5.6	19.5
	2006	78.1	6.2	16.0
	2009	81.5	5.8	13.0
生産	2000	72.9	2.4	25.0
	2003	72.5	1.1	26.9
	2006	75.1	1.2	24.1
	2009	73.8	2.7	24.5

資料出所 厚生労働省「雇用均等基本調査」（2000～2006年は「女性雇用管理基本調査」）

（注）企業規模30人以上

このような男女の配置の偏りが進んだ要因として、各企業において男女の配置が偏るようになってきたことのほか、産業構造の変化によって、男女を偏って配置している業種や規模の企業割合が増えたために全体として配置の偏りが進んだようにみえている可能性も

考えられる。そこで図表2によって「いずれの職場にも男女とも配置」している企業割合の変化を、「規模変化効果」と「各規模における配置企業割合変化効果(残差)」、及び「産業構造変化効果」と「各産業における配置企業割合変化効果(残差)」とに分解してみた。

「雇用均等基本調査」は総務省統計局「事業所・企業統計調査」によって把握された企業台帳より調査対象を抽出しているが、2002年に日本標準産業分類が改訂されたこと、「雇用均等基本調査」の前身である2006年の「女性雇用管理基本調査」では30人以上企業が対象であったことから、要因分解は2006年調査から2009年調査にかけての変化についてのみ可能である。

結果をみると、企業規模構成変化効果は情報処理部門についてゼロであるが、他6部門についてはプラス、すなわち男女を均等に配置する方向に効いており、この間の偏った職場がある企業割合の増加(販売・サービス部門を除く)はいずれも構造要因ではなく、各規模内において進んだことになる。

産業構造の変化効果については、人事・総務・経理部門においてのみマイナスであり、この間の配置の偏りを産業構造変化が全て説明する。残りの6部門については構造変化効果はゼロまたはマイナスであり、偏った職場がある企業割合の増加(販売・サービス部門を除く)はいずれも構造要因ではなく、各産業の中で進んだことがわかる。

図表2 2006年から2009年にかけての「いずれの職場にも男女とも配置」企業割合変化の要因分解

いずれの職場にも男女とも配置	(%、%ポイント)						
	(1)人事・総務・経理部門	(2)企画・調査・広報部門	(3)研究・開発・設計部門	(4)情報処理部門	(5)営業部門	(6)販売・サービス部門	(7)生産部門
2006年実績	84.2	73.7	67.8	69.7	59.0	78.1	75.1
2009年実績	83.9	73.5	63.5	66.5	57.8	81.5	73.8
差	-0.3	-0.2	-4.3	-3.2	-1.2	3.4	-1.3
うち企業規模構成変化効果	0.2	0.2	0.3	0.0	0.3	0.2	0.2
各規模における配置企業割合変化効果(残差)	-0.5	-0.4	-4.6	-3.2	-1.5	3.2	-1.5
うち産業構造変化効果	-0.3	0.0	0.5	0.0	0.2	0.7	0.5
各産業における配置企業割合変化効果(残差)	0.0	-0.2	-4.8	-3.2	-1.4	2.7	-1.8

資料出所 総務省統計局「事業所・企業統計調査」、厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

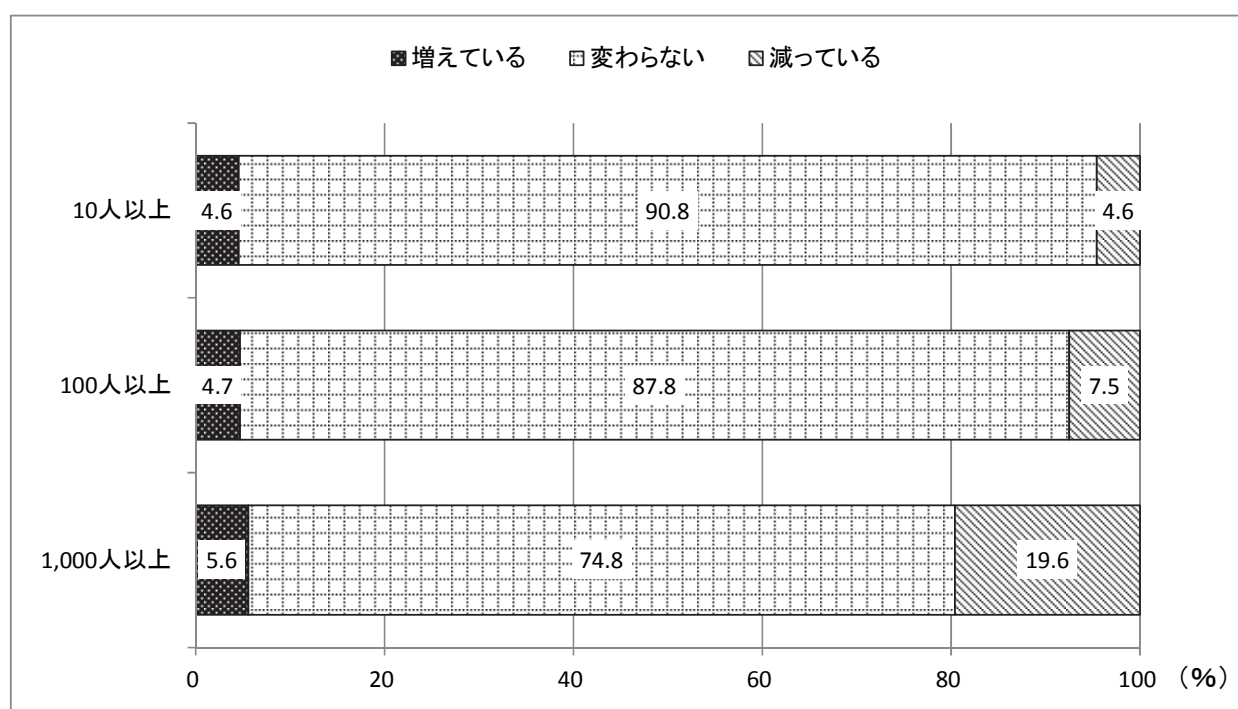
(注) 1. 企業規模30人以上

2. 2006年調査における規模別(5階級)、産業別(13産業)の「ともに配置」企業割合に、2009年の規模別、産業別の企業数ウェイトを乗じた試算値と実績値との差を「企業規模構成変化効果」、「産業構造変化効果」としている。

(5) 偏った配置の職場の増減と理由

男女いずれかの配置が9割以上を占める、偏った配置の「職場」の割合が5年前に比べて増えたか、減ったかを聞いたところ、10人以上規模では増減ともに同じ割合(4.1%)であった。100人以上規模では増えている企業3.9%、減っている企業6.2%と減っている企業の方が多くなっている。1,000人以上ではさらに減っている企業割合は高い。大規模になるほど企業内では偏った配置の職場を減らす「配置の均等化」が進められていると考えられる(第2-5-5図)。¹²

第2-5-5図 規模別、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



(注) 5年前に比べた増減を聞いている。「そのような職場は無い」及び無回答を除く。

これを業種別にみると、偏った配置の職場が増えている業種は不動産業、物品賃貸業(14.8%)、医療、福祉(9.6%)等、減っている業種は医療、福祉(15.9%)、小売業(12.5%)等であり、両者の差で見ると「増えている超過幅(「増えている」企業割合% - 「減っている」企業割合%)」が大きい業種は不動産業、物品賃貸業(11.4ポイント)、製造業(4.3ポイント)等であり、小さい(減っている企業割合の方が大きい)業種は小売業(-9.9ポイント)、医療、福祉(-6.4ポイント)等である。医療、福祉では「増えている」「減っている」企業双方とも割合が比較的大きい(第2-5-6表)。

¹² コラム4では、要因分解の結果2006年から2009年にかけては企業内では偏った配置が進んだことをみた。「偏った」の定義の違いもあって単純に比較はできないが、最近5年間は異なった動きがみられた可能性がある。

第2-5-6表 業種別、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

(%、%ポイント)

	全 体						
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業	小売業	
増えている	4.6	1.8	7.4	4.6	0.6	2.1	2.9
変わらない	90.8	97.5	89.9	89.8	98.7	90.2	83.6
減っている	4.6	0.6	2.7	5.6	0.6	7.7	13.5
増えているー減っている	0.0	1.2	4.7	-1.0	0.0	-5.6	-10.7

(%、%ポイント)

	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉
	増えている	7.1	17.1	3.4	4.3	2.2	4.6
変わらない	81.8	79.0	93.7	93.5	97.2	88.1	72.0
減っている	11.1	4.0	2.9	2.2	0.6	7.3	17.5
増えているー減っている	-4.0	13.1	0.5	2.1	1.6	-2.6	-7.0

(注) 1. 業種計には鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）、その他を含む。

2. 5年前に比べた増減を聞いている。「そのような職場は無い」及び無回答を除く。

規模別に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」の割合が増加している企業、減少している企業双方にその理由を聞いた結果が第2-5-7図である。

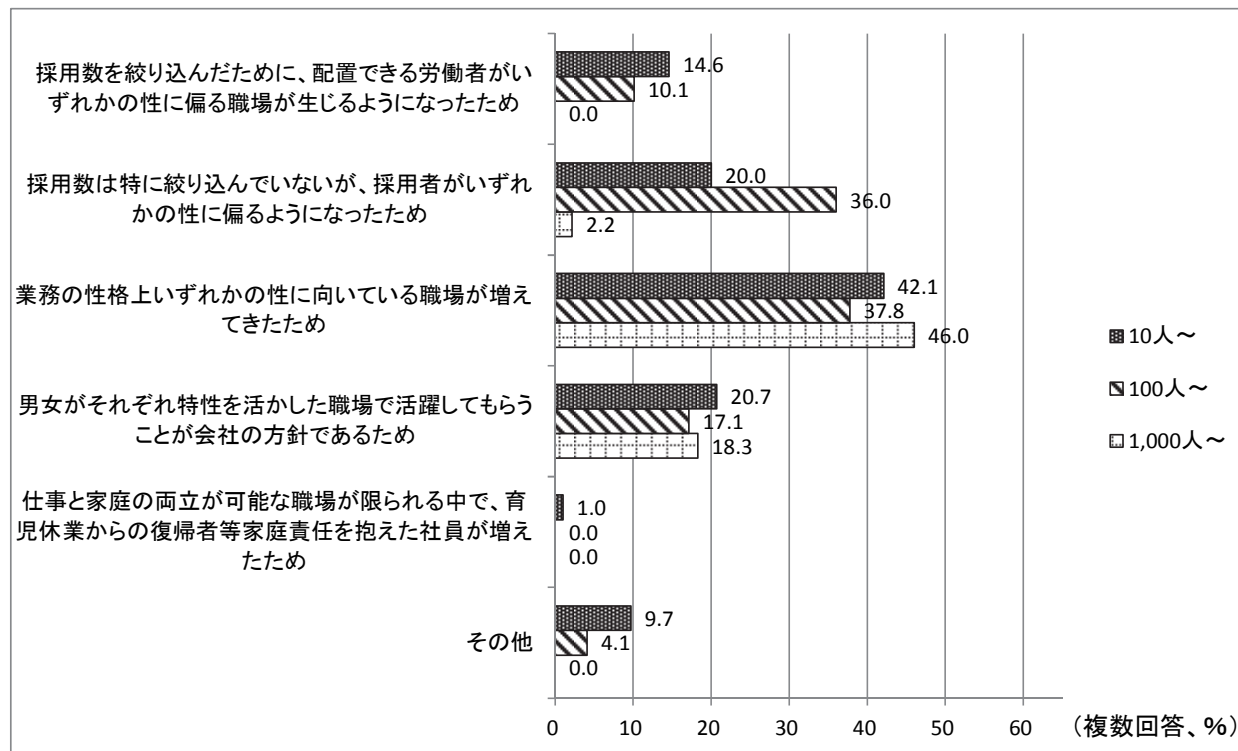
増えている企業の理由としては、規模を問わず「業務の性格上いずれかの性に向いている職場が増えてきたため」が最も多く、次いで10人以上、100人以上では「採用数は特に絞り込んでいないが、採用者がいずれかの性に偏るようになったため」が多い。100人以上規模では両者の差は1.8ポイントと接近している。1,000人以上規模では「男女がそれぞれ特性を活かした職場で活躍してもらうことが会社の方針であるため」(18.3%)が2番目に多い(第2-5-7図①)。

減っている企業の理由としては、10人以上規模では「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%)、100人以上規模では「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」(61.2%)、1,000人以上規模では「男女とも多彩な職場で活躍することが会社の方針であるため」(59.7%)が、それぞれ最も選ばれた。「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」は規模が大きくなっても3割以上の企業が選んでいる(第2-5-7図②)。

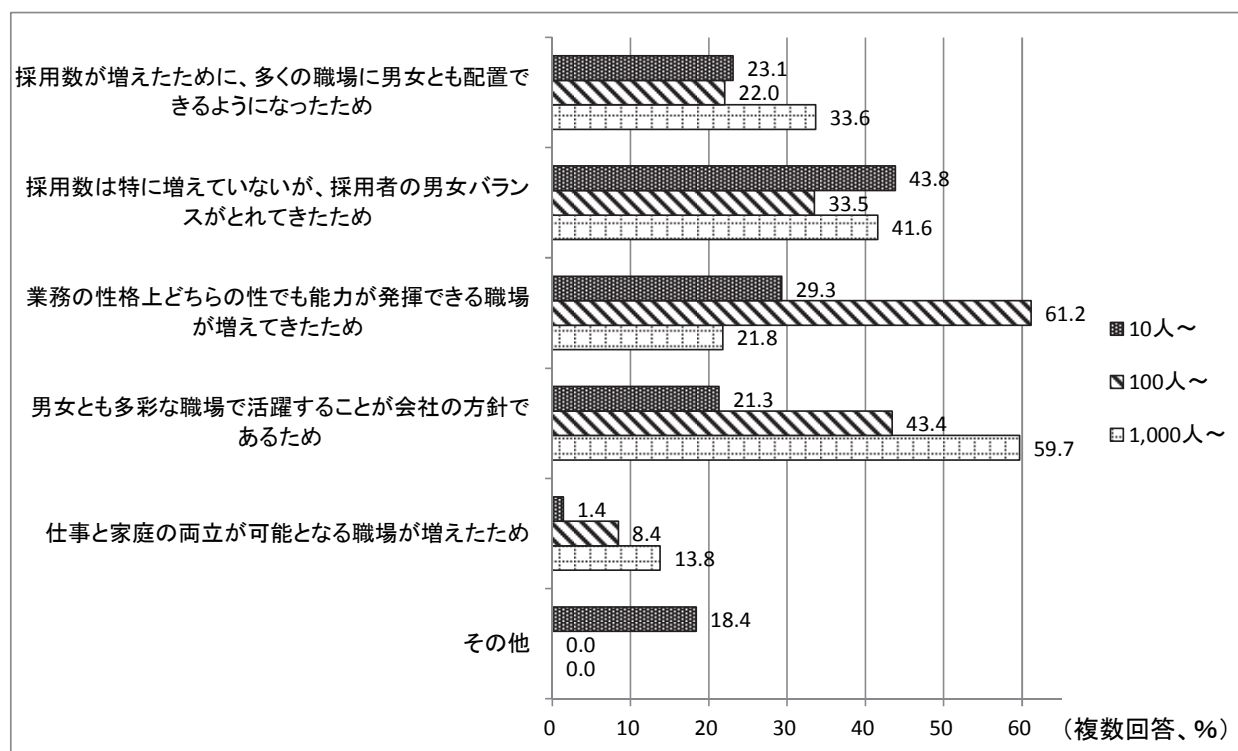
100人以上、1,000人以上規模の企業では、会社の方針によって男女の配置を方向付けていることがうかがえる。

第2-5-7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」の割合の増減理由

① 「増えている」理由



② 「減っている」理由



(注) 5年前に比べての増減についての理由。

6. 規模別実績公表、目標設定・公表状況

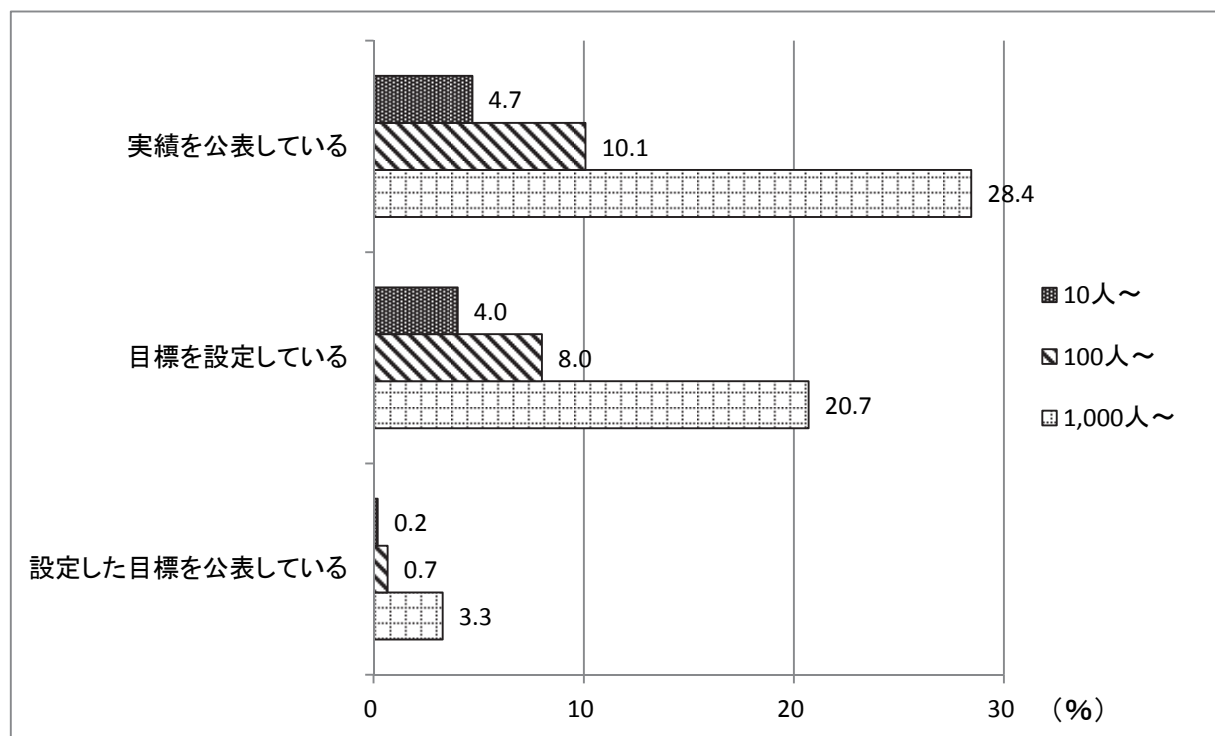
最後に実績公表、目標設定・公表企業の規模別取組み状況についてみる。第1-7-1図でみたように、女性の活躍促進に関する実績を公表している企業割合は「採用者に占める女性の割合」の4.7%、目標を設定している企業割合は「所定外労働時間数」の7.1%が最も高い割合であった。そこで、ある程度の集計企業数が得られるこの2つの項目についてみることにする。

第2-6-1図①にみるように、採用者に占める女性割合については、実績公表、目標設定、目標の公表いずれについても規模が大きいほど取組みが進んでおり、実績公表に限ってみると100人以上で約1割、1,000人以上では約3割の企業が取組んでいる。しかしながら目標の公表は1,000人以上でも30社に1社程度である。

第2-6-1図②で所定外労働時間数についてみると、目標の公表については100人以上規模が最も高いが1.8%であり、規模を問わず低調といえる。実績の公表、目標の設定については、規模が大きくなるほど取組みが進んでいる。

第2-6-1図 規模別実績公表、目標設定・公表状況

① 採用者に占める女性の割合



② 所定外労働時間数

