

平成25年3月12日(火)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 山口 浩一郎)
企業と雇用部門 副統括研究員 鈴木 一光
アシスタントフェロー 酒井 計史
(電話) 03 - 5991 - 5055 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」結果

- 次世代法に基づく一般事業主行動計画の作成などに一定の効果 -

労働政策研究・研修機構では、ポジティブ・アクションの推進を含め女性役職者の登用上の課題等を見出すとともに、次世代育成支援対策推進法(次世代法)の効果を検証するために、調査を実施しました。このほど、調査結果がまとまりましたので公表致します。

- ・ ポジティブ・アクションなどの取り組み、「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」、「女性の役職者が増えた」など、一定の効果
- ・ 女性役職者の登用を図る上で、女性管理職の存在や果たす役割は、重要
- ・ 一般事業主行動計画の作成をきっかけに、育児休業制度など新設・拡充、300人以上規模の企業で約4割
- ・ 一般事業主行動計画作成・くるみんマーク認定企業は、両立支援策を充実、女性の継続就業進む

調査結果のポイント

女性正社員の活躍と役職登用

<女性役職者の比率の状況> (p4)

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。

<女性役職者が少ない理由、「採用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少ない」などが多い> (p4)

女性役職者が少ない理由をみると、「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ない」(300人以上規模45.6%、100~299人規模49.0%)などが多くあり、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る。

<「女性役職者への登用を促進するための措置」の企業の取り組み、あまり進んでいない> (p5)

「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、女性役職者登用のための企業の取り組みはあまり進んでいない。

<ポジティブ・アクションなどの取り組み、「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」、「女性の役職者が増えた」など、一定の効果> (p7)

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(両者の合計数13個)と企業全体の反応について比較してみると、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」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。

<女性役職者の登用を図る上で、女性管理職の存在や果たす役割は、重要> (p 9 , 1 0)

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、「女性に管理職昇進意欲を持つように働きかける」などの方針や行動を積極的にとっており、女性役職者の登用を図る上で、女性管理職の存在や果たす役割は重要である。

両立支援策と次世代育成支援対策推進法の状況

<「育児のための短時間勤務制度」の導入割合、9割以上。2006年の調査と比較して大きく上昇> (p 1 1)

「育児のための短時間勤務制度」の導入状況については、厳密な比較は困難な面があるが、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。

<両立支援策の従業員への周知、協力確保、7割を超える企業で実施> (p 1 2)

両立支援策などの実施状況を見ると、「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」や「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。

<両立支援策の整備に対する企業の評価、「女性の勤続年数が伸びた」が約6割(300人以上規模)> (p 1 2)

両立支援策などの整備による企業の反応をみてみると、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就業継続などに一定の効果があるとみているようである。

<次世代法に基づく一般事業主行動計画、最高4回提出> (p 1 3)

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てみると、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複数回作成され提出されている状況にある。

<次世代法に基づく一般事業主行動計画の作成をきっかけに、育児休業制度、短時間勤務制度などの新設・拡充企業、約4割(300人以上規模)> (p 1 4)

両立支援策などに取り組む理由・きっかけをみると、「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(300人以上規模39.6%、100~299人規模34.6%)を超えている。

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も概ね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、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作成・くるみんマーク認定は、両立支援策の充実、女性の継続就業を図る上で重要> (p 1 5 ~ 1 8)

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が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。

詳細な調査結果は JILPT 調査シリーズ No.106 として公表予定。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/106.htm>

調査の概要

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、第3次男女共同参画基本計画において、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%程度とすることとされている。また、次世代育成支援対策推進法（時限法）の期限到来（2015年3月末）を控え、同法の今後の在り方を検討する時期となっている。

こうした状況において、厚生労働省からの要請もあり女性役職者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。

< 調査の方法等 >

1. 調査対象

企業調査：全国の常用労働者300人以上の企業6,000社

全国の常用労働者100～299人の企業6,000社

（従業員300人以上の企業と従業員100～299人の企業のそれぞれについて業種別（「農林業」、「複合サービス事業」、「公務」を除く）に無作為抽出）

従業員調査：企業調査の対象企業で働く従業員

管理職（課長相当職以上：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）

一般従業員（25～54歳のホワイトカラー職で、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）

2. 調査の実施時期

2012年10月12日～10月31日

3. 調査方法

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）として調査を実施。

4. 回収結果（有効回収数・率）

- | | |
|----------------------|--------------------|
| ・ 企業調査（300人以上） | 1,036社（有効回収率17.3%） |
| ・ 企業調査（100人～299人） | 934社（有効回収率15.6%） |
| ・ 管理職調査（300人以上） | 3,468人（有効回収率11.6%） |
| ・ 管理職調査（100人～299人） | 2,112人（有効回収率11.7%） |
| ・ 一般従業員調査（300人以上） | 6,341人（有効回収率10.6%） |
| ・ 一般従業員調査（100人～299人） | 3,787人（有効回収率10.5%） |

300人以上規模と100～299人規模を分けて調査対象を抽出したことから、それぞれ分けて分析・集計を行った。

5. 回答者の属性：「回答者の属性」を参照。

調査結果の概要

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1参照）。

図表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%

「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) 女性役職者が少ない理由

女性役職者が少ない理由をみると、「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少ない」（300人以上規模45.6%、100～299人規模49.0%）などが多くなっている（図表2参照）。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いる。

図表2 <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少ない	45.6%	41.3%	45.3%	49.2%	49.0%	47.0%	49.9%
可能性のある女性はあるが在職年数など満たしていない	33.3%	37.5%	35.1%	28.4%	27.4%	28.9%	26.8%
女性のほとんどが役職者になるまでに退職する	25.6%	26.0%	24.8%	25.9%	25.5%	25.2%	25.7%
能力などの要件を満たしても女性本人が希望しない	19.6%	19.2%	23.3%	17.0%	14.4%	14.4%	14.4%
女性には役職登用に必要な職務経験をつませにくい	10.8%	10.6%	9.3%	12.2%	13.3%	15.4%	12.4%
時間外労働が多い、又は深夜業がある職場が多い	8.5%	9.6%	9.9%	6.3%	9.9%	9.7%	10.0%
全国転勤または海外転勤がある	7.5%	10.3%	6.5%	6.1%	4.2%	4.4%	4.1%
家庭責任を負っているため責任ある仕事に就けられない	7.4%	7.4%	8.7%	6.3%	9.5%	8.7%	9.8%
役職者の仕事がハードで女性には無理である	2.8%	3.8%	2.8%	2.0%	5.0%	5.4%	4.8%
上司・同僚・部下となる男性や顧客が歓迎しない	2.6%	3.8%	2.5%	1.8%	1.6%	2.3%	1.3%
その他	5.6%	6.7%	4.3%	5.8%	4.3%	3.7%	4.6%
無回答	7.5%	7.1%	7.5%	7.9%	5.8%	7.0%	5.2%
合計	(1,028)	(312)	(322)	(394)	(929)	(298)	(631)

(3) 女性正社員の活躍のための施策の実施状況

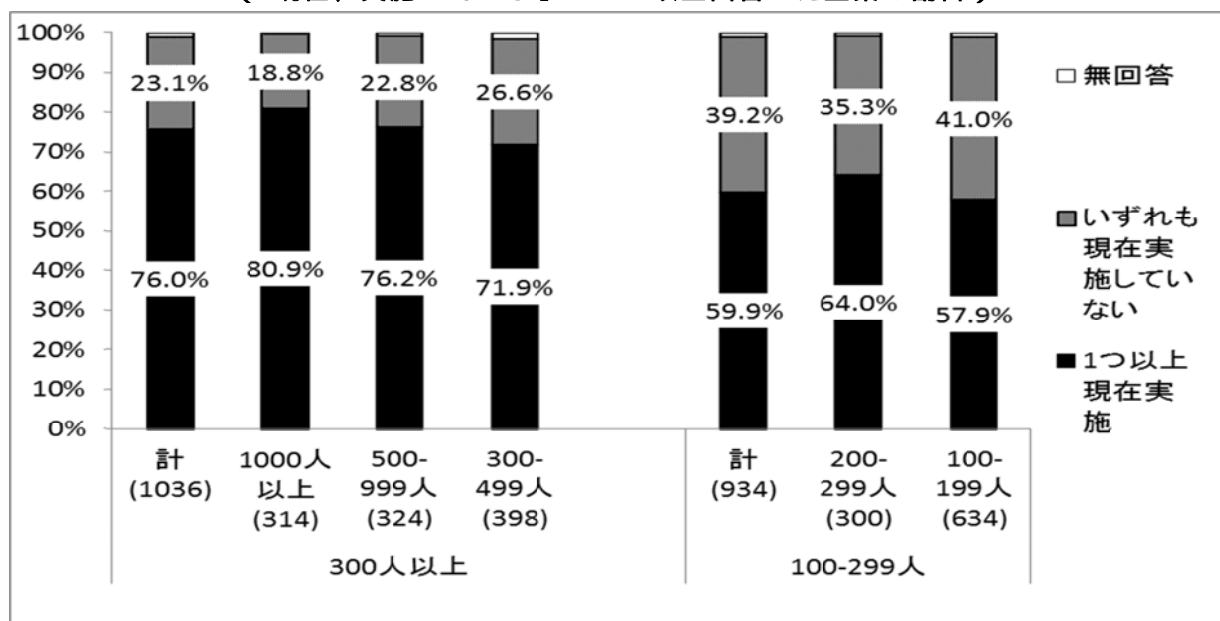
女性正社員の活躍のための施策の実施状況についてみると、企業規模が大きくなるほど各施策を実施している割合が高くなり、「人事考課基準の明確化」が概ね5~6割(300人以上規模63.4%、100~299人規模51.4%)となっているが、他の施策は300人以上規模では概ね2~3割程度、100~299人規模では概ね1~2割程度にとどまっている。「女性役職者への登用を促進するための措置」をとっている企業の割合は、企業規模が大きくなるほど高くなるが、概ね1~3割程度と低い水準にとどまっており、全体として、女性役職登用のための企業の取り組みはあまり進んでいない(図表3参照)。

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%)にのぼっている(図表4参照)。

図表3 <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)

	計	300人以上			100-299人		
		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4 <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」と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。

(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見ると「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%）など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5参照）。

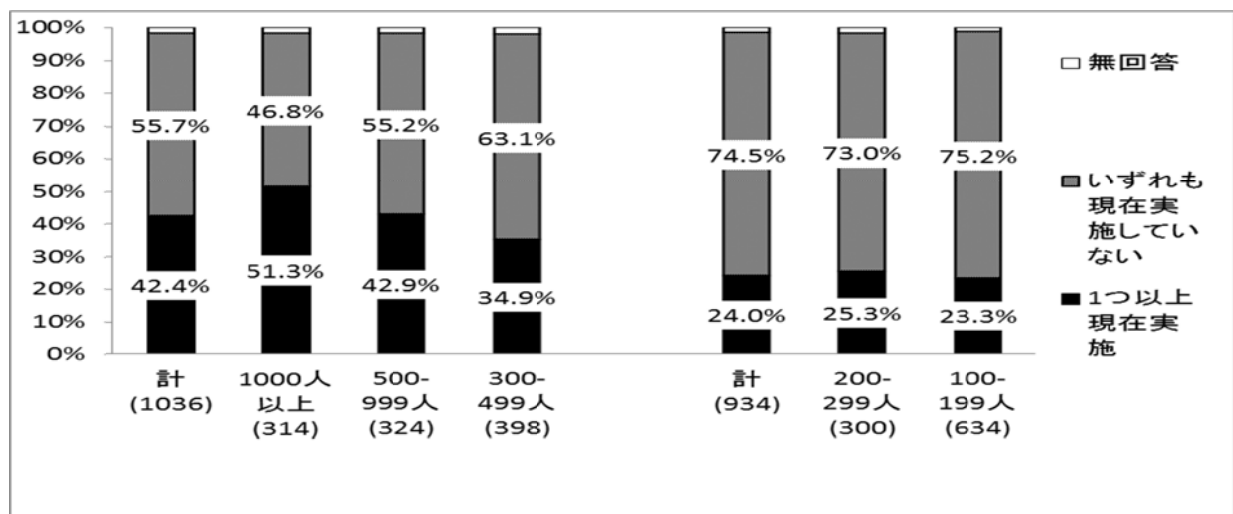
また、どれか1つでも実施している企業は、企業規模が大きくなるほど割合が高くなり、300人以上規模で概ね4割（42.4%）、100～299人規模で2割強（24.0%）となっている（図表6参照）。

図表5 <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）

	計	300人以上			計	100-299人	
		1000人以上	500-999人	300-499人		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など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6 <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」と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5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。

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・アクションの取り組み数（両者の合計数：図表3と図表5の計13個）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」、「雰囲気よかった」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7参照）。

図表7 <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（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 合計	49.1% (568)	25.0% (80)	44.6% (193)	58.6% (295)	42.5% (327)	26.5% (68)	38.7% (137)	55.7% (122)
女性の勤続年数が伸びた	そう思う・計 合計	45.4% (566)	30.0% (80)	39.4% (193)	53.6% (293)	43.4% (327)	27.9% (68)	40.9% (137)	54.9% (122)
職場が活性化した	そう思う・計 合計	43.4% (565)	26.3% (80)	29.2% (192)	57.3% (293)	38.5% (327)	26.5% (68)	32.8% (137)	51.6% (122)
雰囲気がよかった	そう思う・計 合計	39.3% (567)	20.0% (80)	26.4% (193)	53.1% (294)	40.2% (326)	26.5% (68)	38.0% (137)	50.4% (121)
女性の役職者が増えた	そう思う・計 合計	34.4% (564)	22.5% (80)	25.4% (193)	43.6% (291)	25.2% (326)	10.3% (68)	22.1% (136)	36.9% (122)
対象とならない人から不満が出た	そう思う・計 合計	6.7% (567)	5.0% (80)	6.2% (193)	7.5% (294)	7.4% (326)	4.4% (68)	5.8% (137)	10.7% (121)
女性に対する偏見が強まった	そう思う・計 合計	1.2% (567)	- (80)	- (193)	2.4% (294)	2.8% (326)	2.9% (68)	2.2% (137)	3.3% (121)

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

昇進希望の状況を見ると、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、一般従業員の女性について、管理職ではない「役付きでなくてもよい」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8、9参照）。

図表8 <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9 <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。

(2) 昇進を望まない理由

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。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10、11参照)。

図表10 <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、「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 1 1 <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いない	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)

「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。役職の「その他」の集計は割愛。

4 女性正社員の育成方針

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（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 1 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 1 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		
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。

両立支援策と次世代育成支援対策推進法の状況

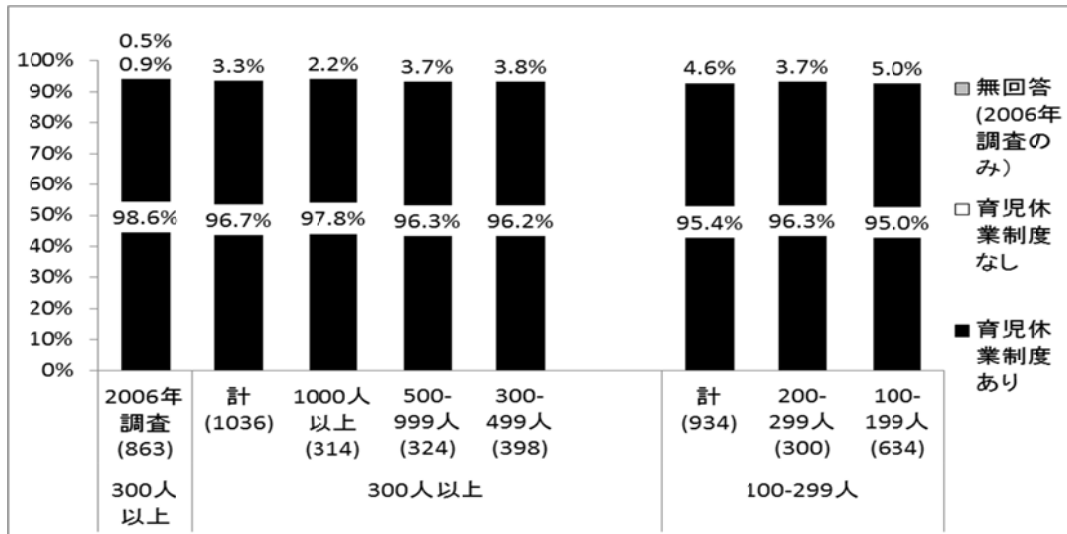
1 両立支援策の状況

(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」の導入の状況を見ると、「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。

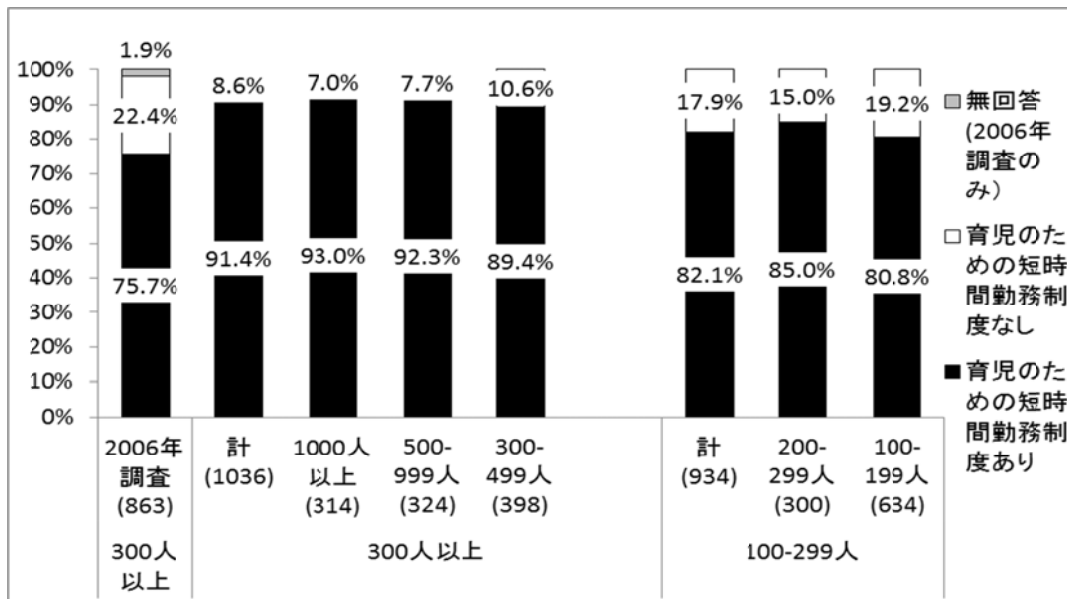
「育児休業制度」の導入状況については、2006年調査の制度導入割合が98.6%であるのに対し、本調査（300人以上規模）が96.7%となっており、高い水準が維持されている状況にある。一方、「育児のための短時間勤務制度」の導入状況については、厳密な比較は困難な面があるが、2006年調査と本調査を比較すると、2006年調査の制度導入割合が75.7%であるのに対し、本調査（300人以上規模）が91.4%となっており、大きく上昇している（図表13、14参照）。

図表13 <企業調査> 育児休業制度の有無



「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14 <企業調査> 育児のための短時間勤務制度の有無



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。

(2) 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15参照）。

図表15 <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）

	計	300人以上			計	100-299人	
		1000人以上	300-499人	500-999人		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)

(3) 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」（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」（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16参照）。

図表16 <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）

	計	300人以上			計	100-299人	
		1000人以上	500-999人	300-499人		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。

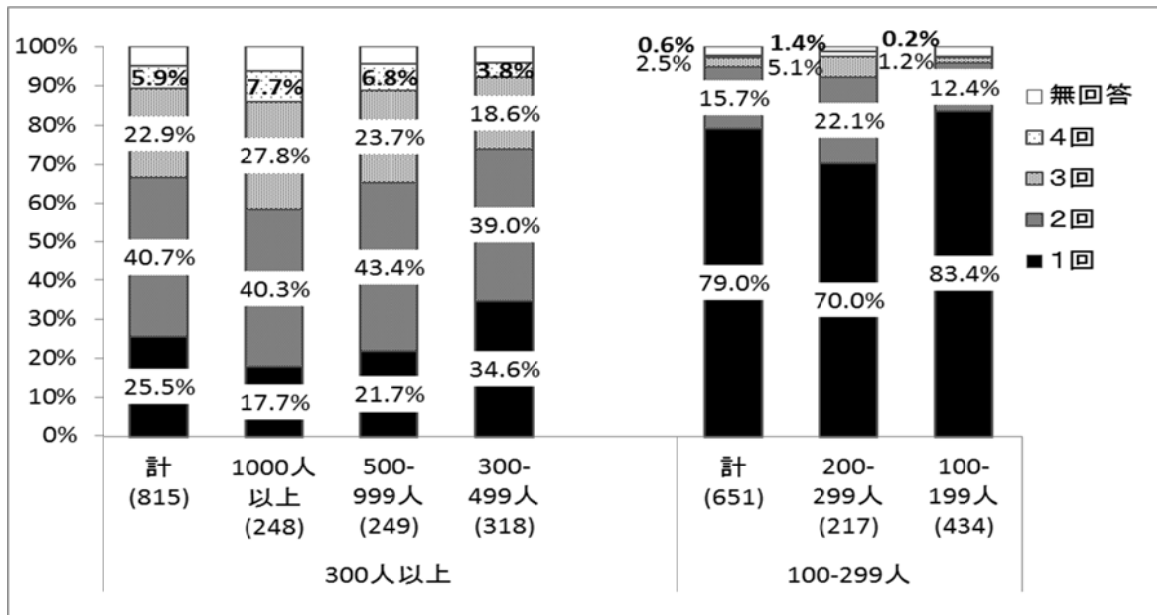
2 次世代育成支援対策推進法の状況

(1) 一般事業主行動計画の提出回数

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、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17参照）。

図表17 <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



(2) くるみんマークの認定申請の希望状況

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18参照）。

図表18 <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)

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。

(3) 次世代育成支援対策推進法の効果

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、「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（300人以上規模39.6%、100～299人規模34.6%）を超えている（図表19参照）。

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も概ね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、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20参照）。

図表19 <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）

	計	300人以上			計	100-299人	
		1000人以上	500-999人	300-499人		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20 <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）

	計	300人以上			計	100-299人	
		1000人以上	500-999人	300-499人		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)

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（図表21、22参照）。

図表21 <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。
- 2 100～299人規模のくるみん認定企業(45社)が少ないため、「くるみん認定」や「くるみん非認定」は割合。以下、同様。

図表22 <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

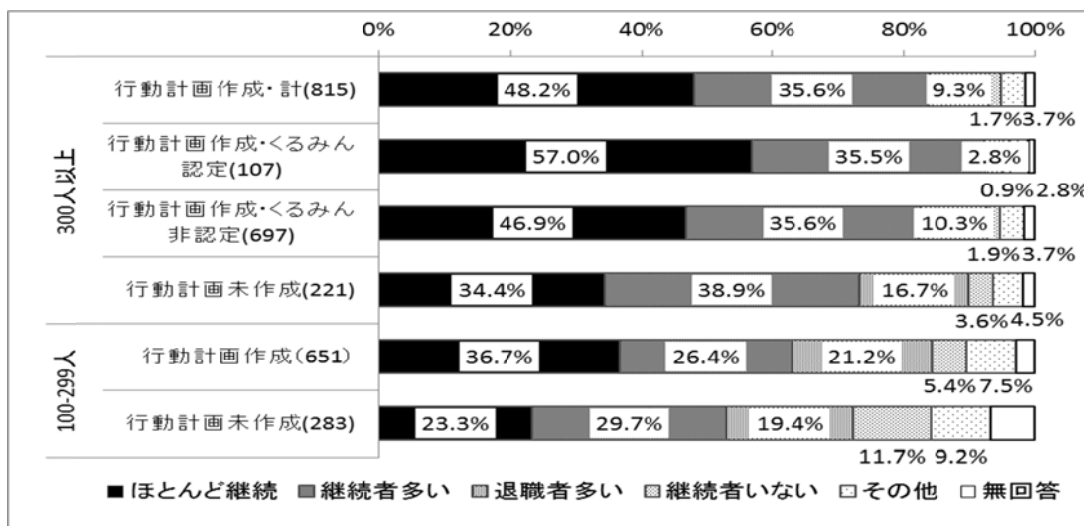
	300人以上				100-299人	
	計	行動計画作成		行動計画未作成	行動計画作成	行動計画未作成
		くるみん認定	くるみん非認定			
育児休業制度	97.5%	98.1%	97.6%	93.7%	97.2%	91.2%
介護休業制度	97.3%	98.1%	97.4%	82.8%	92.5%	76.0%
育児のための短時間勤務制度	93.6%	97.2%	93.0%	83.3%	86.6%	71.7%
子の看護休暇制度	91.0%	96.3%	90.7%	65.2%	80.0%	51.6%
介護のための短時間勤務制度	87.0%	86.9%	87.1%	67.9%	80.6%	64.0%
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)

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(%)。

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もいえる（図表2-3参照）。

図表2-3 <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



「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。「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。「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。「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。

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」、「雰囲気がよくなった」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（図表2-4参照）。

図表2-4 <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）

	計	300人以上			100-299人	
		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)

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。

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

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、「女性が結婚・出産後も辞めずに働ける環境にあると思う」、「育児休業がとりにくい環境にあると思う」や「短時間勤務がとりにくい環境にあると思う」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（図表26参照）。

図表25 <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)

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。

図表 2 6 <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 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。

回答者の属性

1 企業調査

(1) 業種の状況

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 7 参照)。

図表 2 7 <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 7 下参照)。

2 従業員調査（管理職調査及び一般従業員調査）

（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28参照）。

図表28 <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29参照）。

図表29 <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）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30参照）。

図表30 <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)