

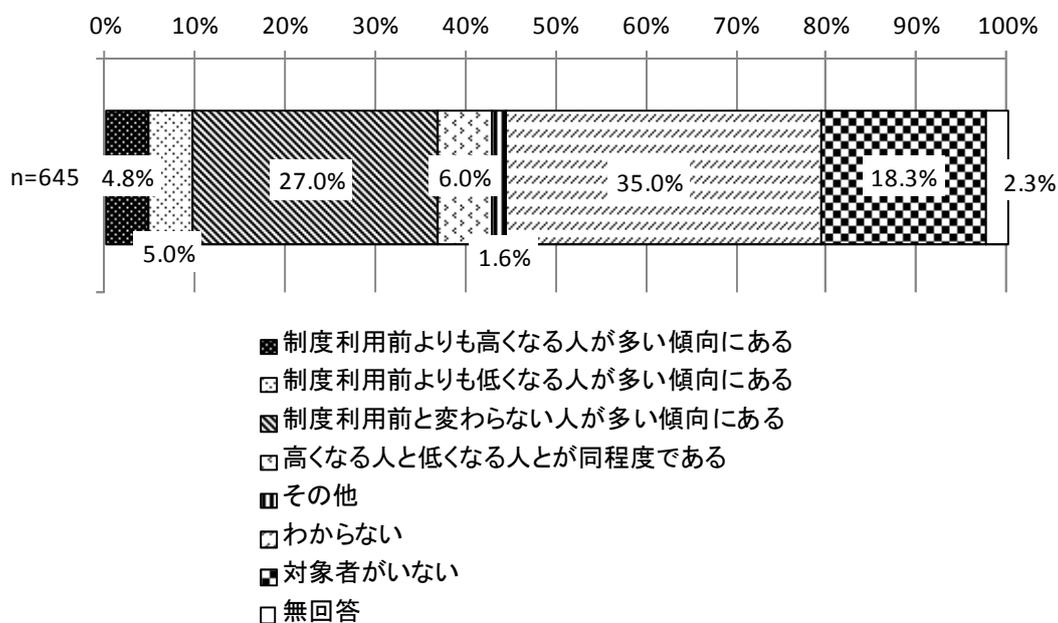
## 5. 従業員のキャリア形成と制度利用の状況

- 両立支援制度を利用した従業員（正社員）のキャリア意識は、「制度利用前と変わらない人が多い傾向にある」が27.0%であるほか、「わからない」も35.0%となっている。
- 制度利用者に対する目標設定や評価の方針について、育児休業制度は「評価対象としていない」が38.6%、「特に評価の方針を示していない」が31.2%となっている。従業員規模でみると、「評価対象としていない」は301人以上、「特に評価の方針を示していない」は300人以下で割合が高くなっている。  
短時間勤務制度は、「勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価」が27.0%、「特に目標設定や評価の方針を示していない」が46.5%となっている。従業員数1,001人以上は、勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価」が59.1%を占めている。
- 短時間勤務など、多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の導入・検討状況について、約2割はそのような人事施策を導入済みである。また検討中のところも約2割みられる。
- 育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のために行っている支援は、「育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている」が37.2%、「育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている」が29.0%で割合が高くなっている。
- 育児・介護休業法で定める育児休業と短時間勤務をフルに利用した場合の正社員のキャリア形成について、キャリアに影響しないと回答したところは54.8%（17.1%、37.7%）、影響すると回答したところは16.8%（14.3%、2.5%）、どちらとも言えない・わからないと回答したところは26.7%となっている。
- 非正社員の職務について、最も多く当てはまるものをみると、フルタイムの非正社員は「正社員と同じ職務」と「正社員よりも専門性の低い職務」がそれぞれ3割程度、短時間の非正社員は「正社員よりも専門性の低い職務」が半数弱となっている。業種別にみると、他と比較して「医療・福祉」はフルタイム、短時間とも「正社員と同じ職務」の割合が高くなっている。
- 非正社員から正社員の登用制度をみると、正社員登用の仕組みがあり登用実績のあるところが57.4%を占めている。正社員登用までのステップは、「短時間の非正社員で採用→フルタイムの非正社員→正社員が多い」が27.3%、「正社員登用は短時間非正社員は少なく、フルタイムの非正社員が多い」が42.2%を占めている。  
小学生以下の子どもがいる女性を非正社員で中途採用し、正社員に登用した実績のあるところは45.1%を占めている。
- 女性の活躍推進のために取り組んでいることをみると、「復帰後に同等のチャンスを得られる人事管理制度、能力評価制度等を導入」が31.8%、「女性が不利にならないように人事考課基準を明確に定めている」が25.9%、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進している」が22.0%、「職場環境・風土の改善を図っている」が20.9%となっており、従業員規模別でみると、1,001人以上の大企業で取組が進んでいる。
- 中途や再雇用で採用した子どもがいる女性社員のキャリア形成上の課題として「配置される職場」「職種」「業務内容」が限定されがちであると回答したところが、それぞれ2割程度ずつみられる。

## (1) 制度利用した従業員のキャリア意識の変化

育児休業制度や短時間勤務制度等の両立支援制度を利用した従業員（正社員）について、制度利用によるキャリア意識の変化をみると、「制度利用前と変わらない人が多い傾向にある」が27.0%であるほか、「わからない」の割合も高く35.0%を占めている。

図表 80 制度利用した従業員のキャリア意識の変化：単数回答（Q21）

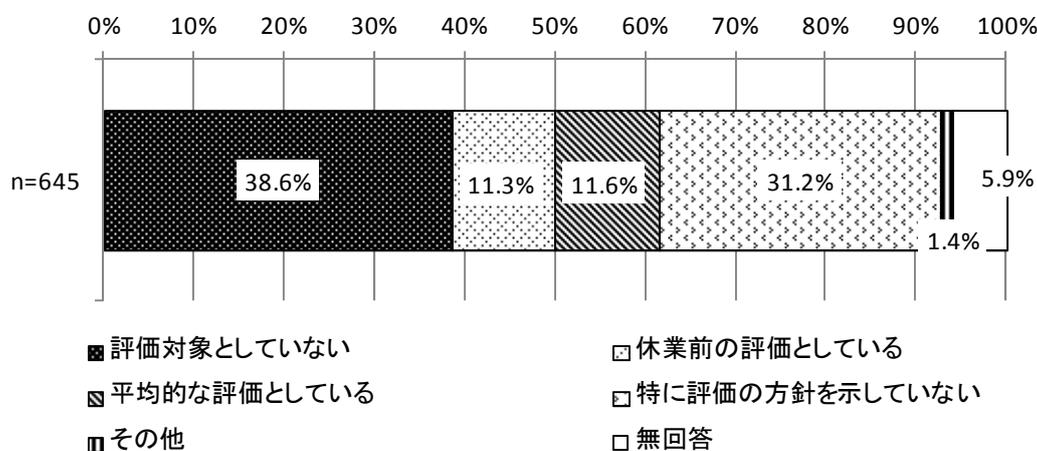


## (2) 制度利用者に対する目標設定や評価の方針

### ① 育児休業制度

制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針について、育児休業制度をみると、評価期間と休業期間が一致している場合「評価対象としていない」が38.6%を占めている。また「特に評価の方針を示していない」も31.2%を占めている。

図表 81 制度利用者に対する目標設定や評価の方針：育児休業制度：単数回答（Q22（1））



## 【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針について、育児休業制度をみると、評価期間と休業期間が一致している場合、他と比較して、「301～1,000人」「1,001人以上」は、「評価対象としていない」の割合が高い（50.0%、66.7%）。また、「100人以下」「101～300人」は「特に評価の方針を示していない」の割合が高い（41.2%、34.5%）。

図表 82 従業員規模別（正社員）

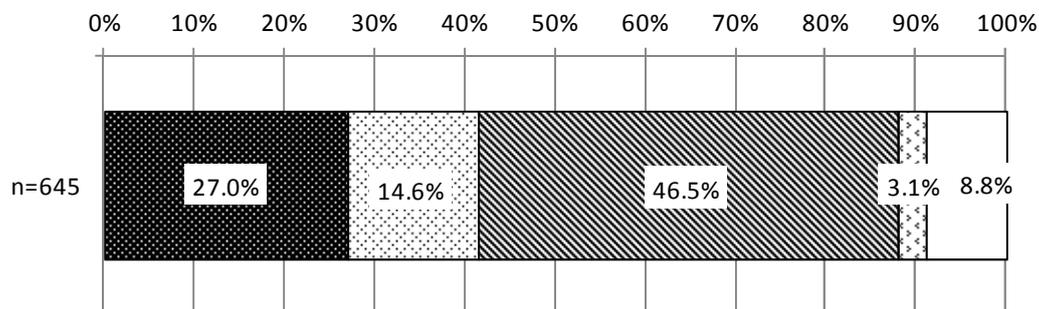
制度利用者に対する目標設定や評価の方針：育児休業制度：単数回答（Q22（1））

		合計	Q22-1 目標設定・評価方針：育児休業制度					無回答
			評価対象としていない	休業前の評価としている	平均的な評価としている	特に評価の方針を示していない	その他	
全体		645 100.0	249 38.6	73 11.3	75 11.6	201 31.2	9 1.4	38 5.9
Q3-1 従業員数： 正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	36 21.8	13 7.9	24 14.5	68 41.2	4 2.4	20 12.1
	101～300人	235 100.0	82 34.9	33 14.0	25 10.6	81 34.5	2 0.9	12 5.1
	301～1,000人	174 100.0	87 50.0	21 12.1	17 9.8	43 24.7	1 0.6	5 2.9
	1,001人以上	66 100.0	44 66.7	5 7.6	9 13.6	6 9.1	2 3.0	0 0.0

## ②短時間勤務制度

制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針について、短時間勤務制度をみると、評価期間と利用期間が一致している場合「特に目標設定や評価の方針を示していない」が46.5%を占めている。

図表 83 制度利用者に対する目標設定や評価の方針：短時間勤務制度：単数回答（Q22（2））



- 勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価
- ▣ フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価
- ▨ 特に目標設定や評価の方針を示していない
- その他
- 無回答

【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針について、短時間勤務制度をみると、評価期間と利用期間が一致している場合、他と比較して、「1,001人以上」は、「勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価」（59.1%）の割合が高い。

図表 84 従業員規模別（正社員）

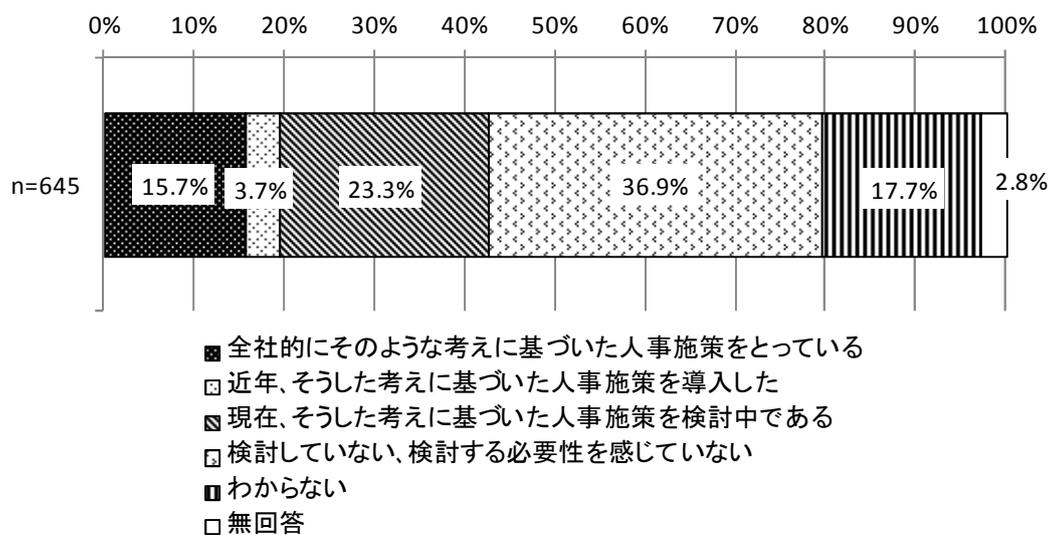
制度利用者に対する目標設定や評価の方針：短時間勤務制度：単数回答（Q22（2））

		合計	Q22-2 目標設定・評価方針：短時間勤務制度				
			勤務時間に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価	フルタイム勤務者と同じ基準の目標設定を行い、その達成度で評価	特に目標設定や評価の方針を示していない	その他	無回答
全体		645 100.0	174 27.0	94 14.6	300 46.5	20 3.1	57 8.8
Q3-1 従業員数 ：正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	29 17.6	13 7.9	93 56.4	5 3.0	25 15.2
	101～300人	235 100.0	50 21.3	35 14.9	117 49.8	12 5.1	21 8.9
	301～1,000人	174 100.0	56 32.2	34 19.5	72 41.4	3 1.7	9 5.2
	1,001人以上	66 100.0	39 59.1	11 16.7	15 22.7	0 0.0	1 1.5

### (3) 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の導入・検討状況

正社員について、短時間勤務など、多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の導入・検討状況をみると、「全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている」は15.7%、「近年、そうした考えに基づいた人事施策を導入した」が3.7%となっており、約2割が導入している。また「現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である」(23.3%)を合わせると、4割強が導入や検討を行っている。

図表 85 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の導入・検討状況：単数回答 (Q23)



### 【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、正社員について、短時間勤務など、多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の導入・検討状況をみると、他と比較して、「1,001人以上」は「現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である」（34.8%）、「100人以下」は「検討していない、検討する必要性を感じていない」（46.7%）の割合が高い。

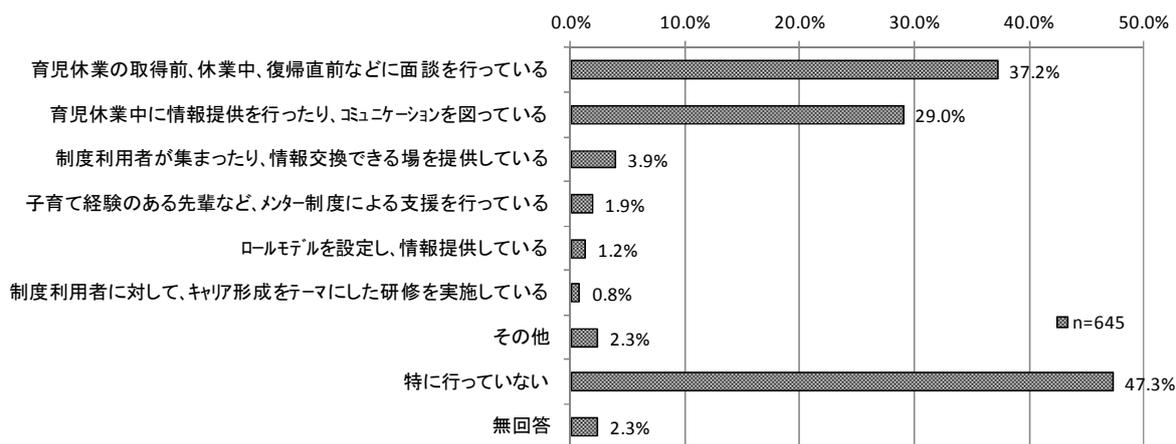
図表 86 従業員規模別（正社員）  
多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の検討状況  
：単数回答（Q23）

		合計	Q23 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能となる育成・異動の検討					無回答
			全社的に そのよう な考えに 基づいた 人事施策 をとって いる	近年、そ うした考 えに基 づいた 人事施 策を導 入した	現在、そ うした考 えに基 づいた 人事施 策を検 討中である	検討して いない、 検討する 必要性感 じていな い	わからな い	
全体		645 100.0	101 15.7	24 3.7	150 23.3	238 36.9	114 17.7	18 2.8
Q3-1 従業員数 ：正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	15 9.1	3 1.8	29 17.6	77 46.7	32 19.4	9 5.5
	101～300人	235 100.0	32 13.6	5 2.1	56 23.8	88 37.4	50 21.3	4 1.7
	301～1,000人	174 100.0	37 21.3	8 4.6	41 23.6	62 35.6	22 12.6	4 2.3
	1,001人以上	66 100.0	17 25.8	8 12.1	23 34.8	10 15.2	8 12.1	0 0.0

#### (4) 育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のためにしている支援

育児目的での両立支援制度利用者（正社員）のキャリア形成のためにしている支援をみると、「育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている」が37.2%、「育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている」が29.0%となっている。一方で「特に行っていない」が47.3%と半数弱となっている。

図表 87 育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のためにしている支援  
：複数回答（Q24）



### 【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、育児目的での両立支援制度利用者（正社員）のキャリア形成のために行っている支援をみると、他と比較して、「1,001人以上」は、「育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている」（56.1%）、「育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている」（48.5%）、「制度利用者が集まったり、情報交換できる場を提供している」（19.7%）の割合が高い。

図表 88 従業員規模別（正社員）

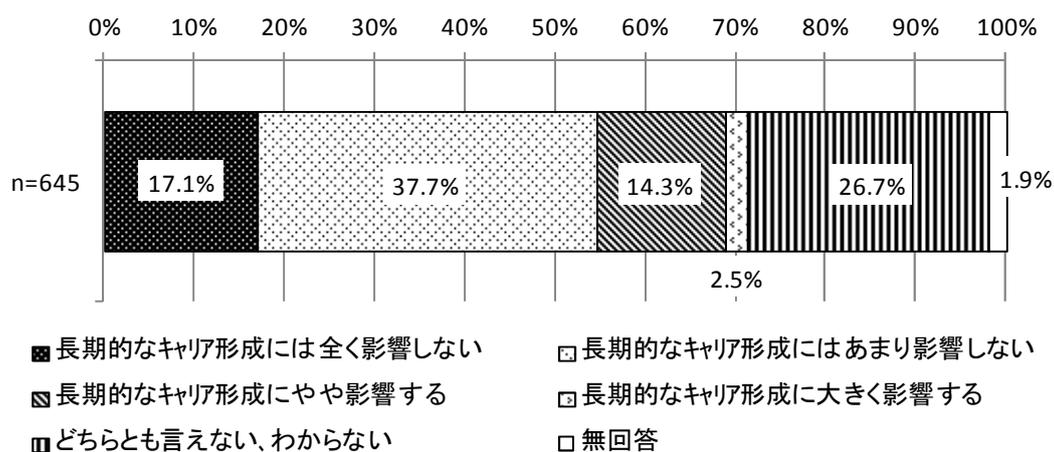
育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のために行っている支援  
：複数回答（Q24）

		合計	Q24 育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のために行っていること								
			育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている	育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている	制度利用者に対して、キャリア形成をテーマにした研修を実施している	ロールモデルを設定し、情報提供している	子育て経験のある先輩など、メンター制度による支援を行っている	制度利用者が集まったり、情報交換できる場を提供している	その他	特に行っていない	無回答
全体		645 100.0	240 37.2	187 29.0	5 0.8	8 1.2	12 1.9	25 3.9	15 2.3	305 47.3	15 2.3
Q3-1 従業員数 ：正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	45 27.3	28 17.0	0 0.0	1 0.6	1 0.6	2 1.2	4 2.4	99 60.0	5 3.0
	101～300人	235 100.0	78 33.2	68 28.9	1 0.4	1 0.4	3 1.3	4 1.7	4 1.7	120 51.1	4 1.7
	301～1,000人	174 100.0	79 45.4	58 33.3	0 0.0	2 1.1	4 2.3	6 3.4	2 1.1	69 39.7	4 2.3
	1,001人以上	66 100.0	37 56.1	32 48.5	4 6.1	4 6.1	4 6.1	13 19.7	5 7.6	15 22.7	0 0.0

### (5) 育児休業・短時間勤務制度を利用した場合のキャリア形成への影響

育児介護休業法で定める育児休業（子が1歳まで）と短時間勤務（子が3歳まで）をフルに利用した場合の正社員のキャリア形成について、どのように捉えているかをみると、「長期的なキャリア形成には全く影響しない」が17.1%、「長期的なキャリア形成にはあまり影響しない」が37.7%となっており、合わせて54.8%が影響しないと回答している。「長期的なキャリア形成にやや影響する」と「長期的なキャリア形成に大きく影響する」を合せると、16.8%は影響する可能性があるとは回答している。

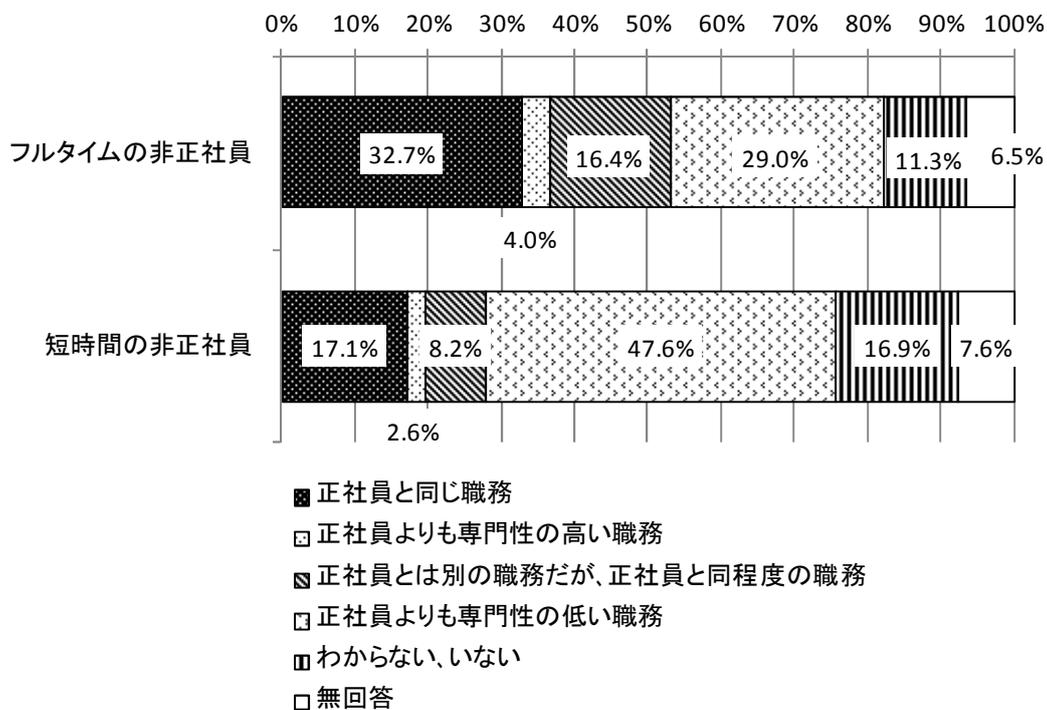
図表 89 育児休業・短時間勤務制度を利用した場合のキャリア形成への影響：単数回答(Q25)



## (6) 非正社員の職務の状況

非正社員の職務の状況について、最も多く当てはまるものをみると、フルタイムの非正社員は「正社員と同じ職務」が32.7%、「正社員よりも専門性の低い職務」が29.0%を占めている。短時間の非正社員は「正社員よりも専門性の低い職務」が47.6%を占めている。

図表 90 非正社員の職務の状況：最も多く当てはまるもの：単数回答（Q26） n=645

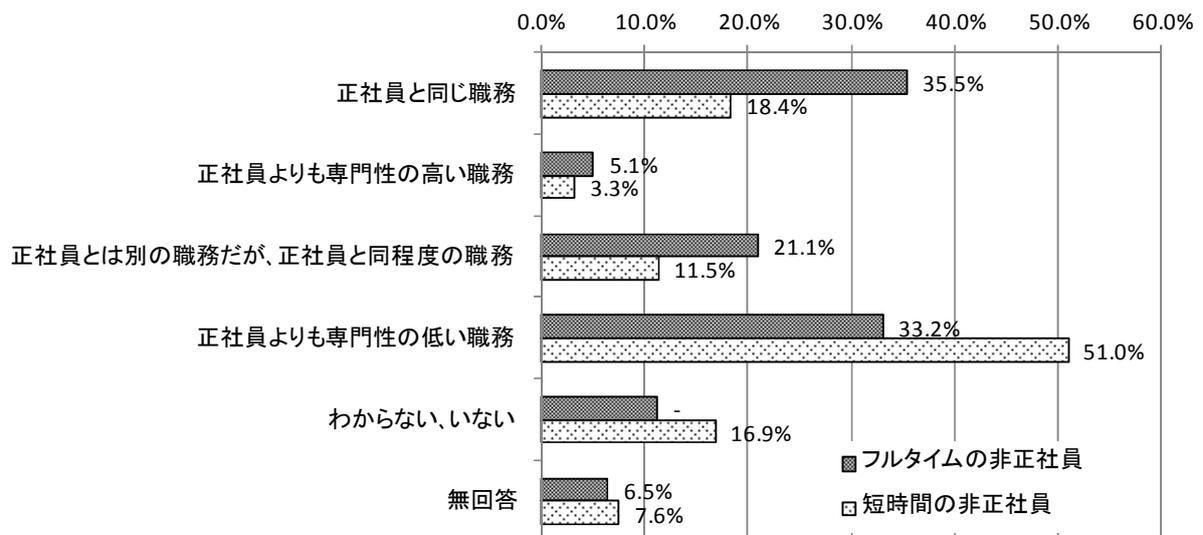


非正社員の職務の状況について、最も多く当てはまるもの、次に多く当てはまるものを足した割合をみると、フルタイムの非正社員は、「正社員と同じ職務」が 35.5%、「正社員よりも専門性の低い職務」が 33.2%、「正社員とは別の職務だが、正社員と同程度の職務」が 21.1%となっている。

短時間の非正社員は「正社員よりも専門性の低い職務」が 51.0%、「正社員と同じ職務」が 18.4%となっている。

図表 91 非正社員の職務の状況

: 最も多く当てはまるもの・次に多く当てはまるものを足した割合：複数回答（Q26）n=645



【業種別】

業種別に、フルタイムの非正社員の職務の状況について、最も多く当てはまるもの、次に多く当てはまるものを足した割合をみると、他と比較して、「医療・福祉」は「正社員と同じ職務」(50.0%)、「教育、学習支援業」は「正社員よりも専門性の低い職務」(48.0%)の割合が高い。

図表 92 業種別 非正社員の職務の状況

: 最も多く当てはまるもの・次に多く当てはまるものを足した割合【フルタイムの非正社員】  
: 複数回答 (Q26)

		合計	Q26-1 フルタイムの非正社員の職務の状況:MA					
			正社員と同じ職務	正社員よりも専門性の高い職務	正社員とは別の職務だが、正社員と同程度の職務	正社員よりも専門性の低い職務	わからない、いない	無回答
全体		645 100.0	229 35.5	33 5.1	136 21.1	214 33.2	73 11.3	42 6.5
Q2 業 種	建設業	38 100.0	13 34.2	0 0.0	6 15.8	14 36.8	7 18.4	2 5.3
	製造業	140 100.0	40 28.6	8 5.7	25 17.9	58 41.4	19 13.6	5 3.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	4 66.7	0 0.0	0 0.0	2 33.3	1 16.7	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	12 38.7	3 9.7	6 19.4	6 19.4	4 12.9	1 3.2
	運輸業、郵便業	38 100.0	15 39.5	4 10.5	9 23.7	6 15.8	7 18.4	1 2.6
	卸売業、小売業	79 100.0	20 25.3	5 6.3	17 21.5	30 38.0	12 15.2	2 2.5
	金融業、保険業	33 100.0	10 30.3	1 3.0	7 21.2	13 39.4	3 9.1	3 9.1
	不動産業	6 100.0	2 33.3	1 16.7	1 16.7	1 16.7	1 16.7	2 33.3
	飲食業、宿泊業	12 100.0	7 58.3	0 0.0	1 8.3	4 33.3	1 8.3	0 0.0
	医療・福祉	112 100.0	56 50.0	0 0.0	33 29.5	22 19.6	8 7.1	13 11.6
	教育、学習支援業	25 100.0	6 24.0	3 12.0	4 16.0	12 48.0	1 4.0	4 16.0
	その他サービス業	75 100.0	28 37.3	6 8.0	17 22.7	24 32.0	4 5.3	6 8.0
	その他	42 100.0	14 33.3	2 4.8	9 21.4	19 45.2	5 11.9	1 2.4

業種別に、短時間の非正社員の職務の状況について、最も多く当てはまるもの、次に多くあてはまるものを足した割合をみると、他と比較して、「医療・福祉」は「正社員と同じ職務」(37.5%)の割合が高い。

図表 93 業種別 非正社員の職務の状況

: 最も多く当てはまるもの・次に多く当てはまるものを足した割合【短時間の非正社員】  
: 複数回答 (Q26)

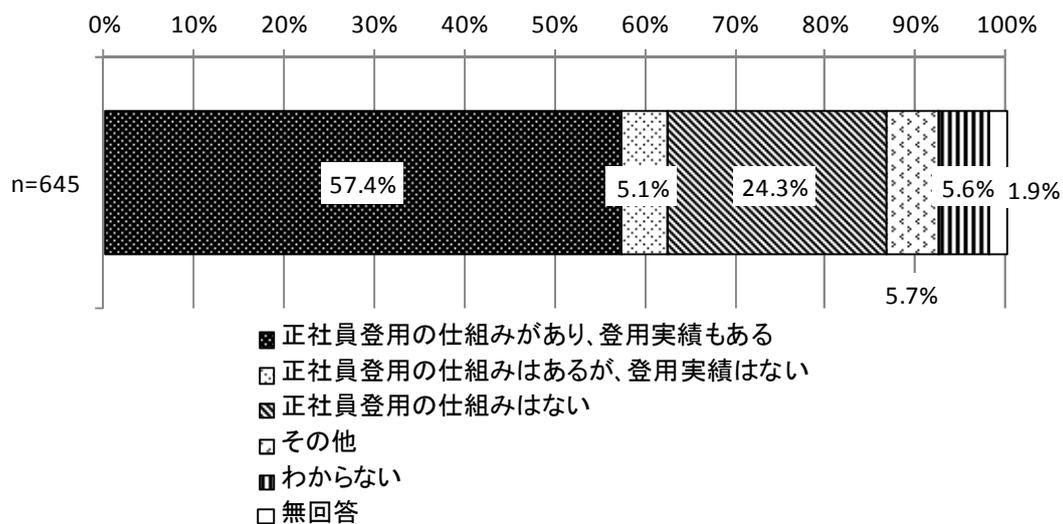
		合計	Q26-2 短時間の非正社員の職務の状況:MA					無回答
			正社員と同じ職務	正社員よりも専門性の高い職務	正社員とは別の職務だが、正社員と同程度の職務	正社員よりも専門性の低い職務	わからない、いない	
全体		645 100.0	119 18.4	21 3.3	74 11.5	329 51.0	109 16.9	49 7.6
Q2 業 種	建設業	38 100.0	4 10.5	2 5.3	2 5.3	15 39.5	12 31.6	5 13.2
	製造業	140 100.0	16 11.4	3 2.1	11 7.9	80 57.1	26 18.6	11 7.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0	3 50.0	1 16.7	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	2 6.5	1 3.2	1 3.2	9 29.0	13 41.9	6 19.4
	運輸業、郵便業	38 100.0	8 21.1	3 7.9	3 7.9	14 36.8	10 26.3	1 2.6
	卸売業、小売業	79 100.0	8 10.1	3 3.8	9 11.4	46 58.2	14 17.7	5 6.3
	金融業、保険業	33 100.0	7 21.2	1 3.0	5 15.2	17 51.5	5 15.2	2 6.1
	不動産業	6 100.0	2 33.3	1 16.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7	1 16.7
	飲食業、宿泊業	12 100.0	5 41.7	0 0.0	0 0.0	6 50.0	1 8.3	1 8.3
	医療・福祉	112 100.0	42 37.5	0 0.0	20 17.9	53 47.3	5 4.5	7 6.3
	教育、学習支援業	25 100.0	3 12.0	2 8.0	7 28.0	15 60.0	1 4.0	1 4.0
	その他サービス業	75 100.0	15 20.0	5 6.7	9 12.0	37 49.3	10 13.3	5 6.7
	その他	42 100.0	3 7.1	0 0.0	5 11.9	27 64.3	9 21.4	3 7.1

## (7) 非正社員から正社員への登用制度

### ①非正社員から正社員への登用制度の状況

非正社員から正社員への登用制度の状況を見ると、「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」が57.4%を占めている。「正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない」(5.1%)を合わせると、62.5%が正社員登用の仕組みがあると回答している。

図表 94 非正社員から正社員への登用制度の状況：単数回答 (Q27)



【業種別】

業種別に、非正社員から正社員への登用制度の状況をみると、他と比較して、「医療・福祉」は「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」（75.0%）、「運輸業、郵便業」「教育、学習支援業」は「正社員登用の仕組みはない」（42.1%、40.0%）の割合が高い。

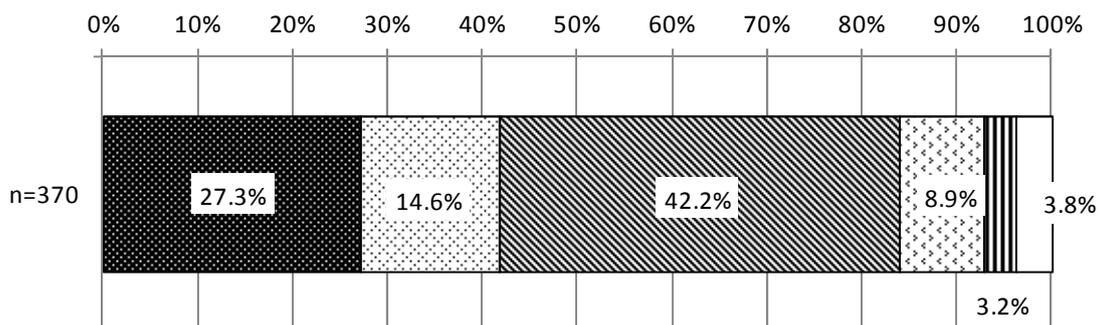
図表 95 業種別 非正社員から正社員への登用制度の状況：単数回答（Q27）

	合計	Q27 非正社員から正社員への登用制度						
		正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある	正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない	正社員登用の仕組みはない	その他	わからない	無回答	
全体	645 100.0	370 57.4	33 5.1	157 24.3	37 5.7	36 5.6	12 1.9	
Q2 業 種	建設業	38 100.0	21 55.3	1 2.6	10 26.3	2 5.3	3 7.9	1 2.6
	製造業	140 100.0	76 54.3	9 6.4	36 25.7	9 6.4	7 5.0	3 2.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	1 16.7	0 0.0	5 83.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	18 58.1	1 3.2	9 29.0	0 0.0	3 9.7	0 0.0
	運輸業、郵便業	38 100.0	13 34.2	2 5.3	16 42.1	3 7.9	4 10.5	0 0.0
	卸売業、小売業	79 100.0	46 58.2	2 2.5	22 27.8	6 7.6	3 3.8	0 0.0
	金融業、保険業	33 100.0	19 57.6	2 6.1	8 24.2	2 6.1	2 6.1	0 0.0
	不動産業	6 100.0	1 16.7	2 33.3	2 33.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	8 66.7	1 8.3	0 0.0	1 8.3	2 16.7	0 0.0
	医療・福祉	112 100.0	84 75.0	4 3.6	12 10.7	4 3.6	5 4.5	3 2.7
	教育、学習支援業	25 100.0	9 36.0	1 4.0	10 40.0	3 12.0	1 4.0	1 4.0
	その他サービス業	75 100.0	47 62.7	4 5.3	15 20.0	2 2.7	5 6.7	2 2.7
	その他	42 100.0	24 57.1	4 9.5	9 21.4	3 7.1	1 2.4	1 2.4

## ②正社員登用までのステップ

正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある企業について、短時間の非正社員について、正社員登用までにどのようなステップを取る場合が多いかをみると、「短時間の非正社員で採用された場合は正社員登用されることは少なく、正社員登用されるのはフルタイム非正社員である場合が多い」が 42.2%、「短時間非正社員で採用→フルタイム非正社員→正社員というステップを取る場合が多い」が 27.3%を占めている。

図表 96 正社員登用までのステップ：単数回答（Q27-1）



- 短時間の非正社員で採用→フルタイムの非正社員→正社員というステップを取る場合が多い
- 短時間の非正社員で採用された後、フルタイムの非正社員を経ずに、正社員となる場合が多い
- 短時間の非正社員で採用された場合は正社員登用されることは少なく、正社員登用されるのはフルタイムの非正社員である場合が多い
- その他
- わからない
- 無回答

## 【業種別】

業種別に、社員登用の仕組みがあり、登用実績もある企業について、短時間の非正社員について、正社員登用までにどのようなステップを取る場合が多いかをみると、他と比較して、「金融業、保険業」は「短時間非正社員で採用→フルタイム非正社員→正社員が多い」（52.6%）、「医療・福祉」は「短時間非正社員で採用された後、フルタイム非正社員を経ずに正社員が多い」（35.7%）、「製造業」「卸売業、小売業」「その他サービス業」は「正社員登用は短時間非正社員は少なく、フルタイム非正社員が多い」（51.3%、52.2%、53.2%）の割合が高い。

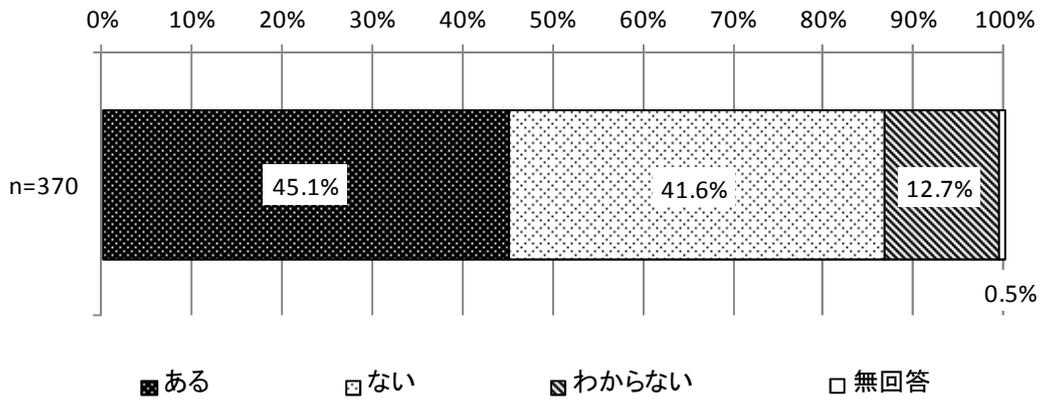
図表 97 業種別 非正社員から正社員への登用制度の状況：単数回答（Q27）

	合計	Q27-1 短時間の非正社員の正社員登用までのステップ						
		短時間非正社員で採用→フルタイム非正社員→正社員が多い	短時間非正社員で採用された後、フルタイム非正社員を経ずに正社員が多い	正社員登用は短時間非正社員は少なく、フルタイム非正社員が多い	その他	わからない	無回答	
全体	370 100.0	101 27.3	54 14.6	156 42.2	33 8.9	12 3.2	14 3.8	
Q2 業 種	建設業	21 100.0	3 14.3	2 9.5	10 47.6	3 14.3	2 9.5	1 4.8
	製造業	76 100.0	20 26.3	6 7.9	39 51.3	7 9.2	3 3.9	1 1.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	18 100.0	3 16.7	1 5.6	8 44.4	5 27.8	1 5.6	0 0.0
	運輸業、郵便業	13 100.0	2 15.4	0 0.0	7 53.8	3 23.1	1 7.7	0 0.0
	卸売業、小売業	46 100.0	14 30.4	2 4.3	24 52.2	2 4.3	0 0.0	4 8.7
	金融業、保険業	19 100.0	10 52.6	0 0.0	6 31.6	3 15.8	0 0.0	0 0.0
	不動産業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
	飲食業、宿泊業	8 100.0	3 37.5	3 37.5	2 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	84 100.0	26 31.0	30 35.7	18 21.4	4 4.8	2 2.4	4 4.8
	教育、学習支援業	9 100.0	1 11.1	2 22.2	5 55.6	0 0.0	1 11.1	0 0.0
	その他サービス業	47 100.0	13 27.7	3 6.4	25 53.2	4 8.5	0 0.0	2 4.3
	その他	24 100.0	5 20.8	3 12.5	11 45.8	2 8.3	2 8.3	1 4.2

③小学生以下の子どもがいる女性を非正社員で中途採用し、正社員に登用した実績

正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある企業について、小学生以下の子どもがいる女性を非正社員で中途採用し、正社員に登用した実績をみると、「ある」が45.1%、「ない」が41.6%を占めている。

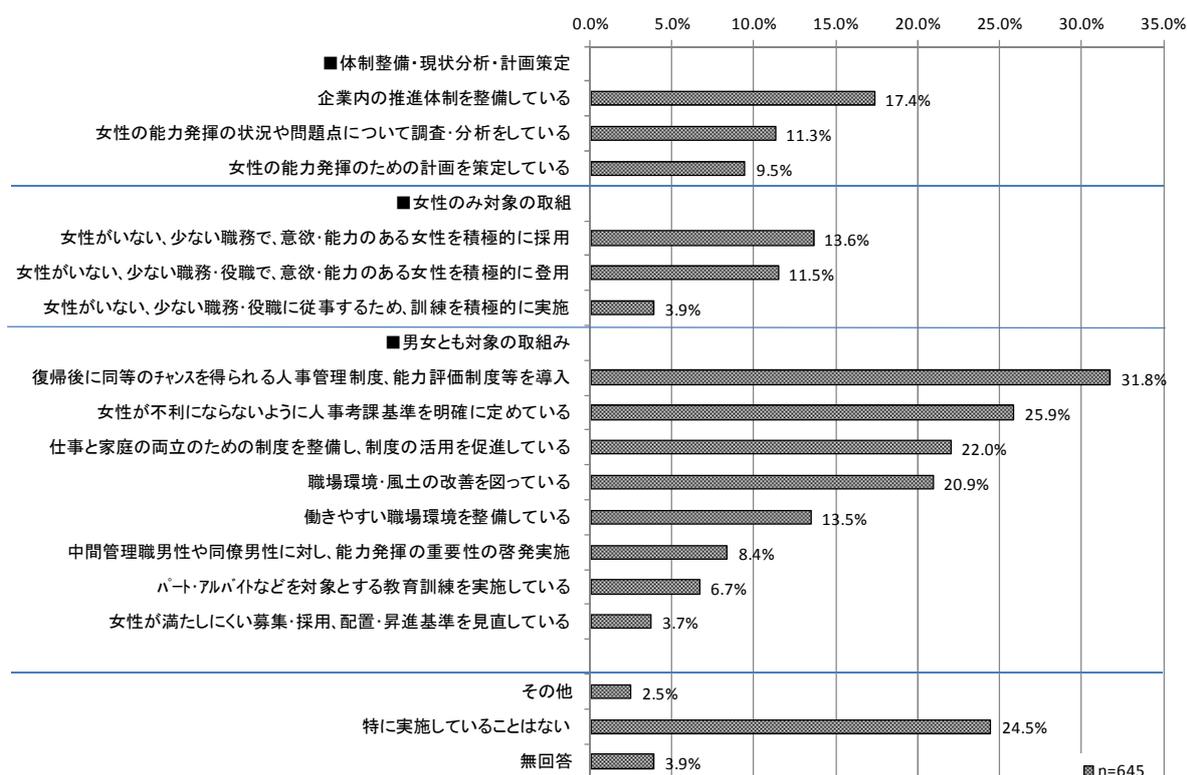
図表 98 小学生以下の子どもがいる女性を非正社員で中途採用し、正社員に登用した実績：  
単数回答 (Q27-2)



## (8) 女性の活躍推進のために取り組んでいること

女性の活躍推進のために取り組んでいることをみると、「出産や育児等で休業しても、復帰後に他の社員と同等のチャンスを得られる人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度等を導入している」が 31.8%、「女性が不利にならないように人事考課基準を明確に定めている」が 25.9%、「仕事と家庭の両立のための制度（法律を上回る）を整備し、制度の活動を促進している」が 22.0%、「職場環境・風土の改善を図っている（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど）」が 20.9%となっている。

図表 99 女性の活躍推進のために取り組んでいること：複数回答（Q28）



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、女性の活躍推進のために取り組んでいることをみると、他と比較して、「1,001人以上」で取組が進んでいる。

図表 100 従業員規模別（正社員）  
女性の活躍推進のために取り組んでいること：複数回答（Q28）

	合計	Q28 女性の活躍促進のために取り組んでいること																	
		企業内の推進体制を整備している	女性の能力発揮の状況や問題点について調査・分析をしている	女性の能力発揮のための計画を策定している	女性がいない、少ない職務で、意欲・能力のある女性を積極的に採用	女性がいない、少ない職務・役職で、意欲・能力のある女性を積極的に登用	女性がいない、少ない職務・役職に従事するため、訓練を積極的に実施	中間管理職男性や同僚男性に対し、能力発揮の重要性の啓発実施	女性が不利にならないように人事考課基準を明確に定めている	働きやすい職場環境を整備している	仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進している	働きやすい職場環境を整備している	女性が満たしにくい募集・採用・配置・昇進基準を見直している	職場環境・風土の改善を図っている	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練を実施している	復帰後に同等のチャンスを得られる人事管理制度・能力評価制度等を導入	その他	特に実施していることはない	無回答
全体	645 100.0	112 17.4	73 11.3	61 9.5	88 13.6	74 11.5	25 3.9	54 8.4	167 25.9	87 13.5	142 22.0	24 3.7	135 20.9	43 6.7	205 31.8	16 2.5	158 24.5	25 3.9	
Q3-1 従業員数：正社員（統合）	100人以下	165 100.0	19 11.5	11 6.7	10 6.1	23 13.9	14 8.5	2 1.2	8 4.8	30 18.2	30 18.2	12 7.3	10 6.1	28 17.0	8 4.8	36 21.8	4 2.4	57 34.5	9 5.5
	101～300人	235 100.0	37 15.7	23 9.8	14 6.0	20 8.5	22 9.4	5 2.1	15 6.4	58 24.7	28 11.9	50 21.3	7 3.0	40 17.0	18 7.7	75 31.9	8 3.4	63 26.8	8 3.4
	301～1,000人	174 100.0	27 15.5	21 12.1	17 9.8	28 16.1	21 12.1	8 4.6	13 7.5	52 29.9	18 10.3	38 21.8	3 1.7	42 24.1	7 4.0	63 36.2	3 1.7	32 18.4	6 3.4
	1,001人以上	66 100.0	29 43.9	17 25.8	20 30.3	16 24.2	17 25.8	10 15.2	18 27.3	27 40.9	11 16.7	42 63.6	3 4.5	24 36.4	10 15.2	29 43.9	1 1.5	4 6.1	1 1.5

### (9) 中途採用や再雇用で採用した子どものいる女性社員のキャリア形成上の課題

中途採用や再雇用で採用した子どものいる女性社員のキャリア形成上の課題をみると、「配属される職場が限定されがちである」が22.9%、「職種が限定されがちである」が21.7%、「業務内容が限定されがちである」が21.2%となっている。

図表 101 中途採用や再雇用で採用した子どものいる女性社員のキャリア形成上の課題  
：複数回答（Q29）

