

平成 27 年度  
ポジティブ・アクション「見える化」事業  
女性活躍推進に関する調査報告書

平成 28 年 3 月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

## ◆目次◆

I. 調査概要	1
1. 背景と目的	1
2. 実施概要	2
II. 調査結果（基礎集計）	5
1. 回答企業の概要	5
2. 女性活躍の状況	45
3. 人事制度の現状	52
4. 女性活躍推進やポジティブ・アクション(両立支援・WLB 施策を含む)の実施状況	63
III. 調査結果（追加分析）	80
1. テーマ分析：女性活躍を推進する人事制度とポジティブ・アクション	80
2. 企業における女性活躍状況のタイプ分類	90
3. 女性活躍状況のタイプ別にみた課題・取組状況	99
＜参考資料＞企業アンケート調査票	i

# I. 調査概要

## 1. 背景と目的

我が国においては、急速な少子・高齢化の進行により人口減少時代を迎えており、今後労働力人口の減少が見込まれる中、女性の就労を促進するとともに、働く女性が就業意欲を失うことなく、その能力を伸長・発揮できる環境を整備する必要がある。

企業の雇用管理において、制度面での男女均等取扱いは確保されつつあるものの、第1子出産前後の女性の継続就業率は約4割にとどまるなど、実態としては依然として女性の年齢階級別の労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、また、管理職に占める割合や賃金等に男女間格差が見られることから、実際に生じている男女間格差を是正し、女性の活躍促進のための自主的な取組（ポジティブ・アクション）を加速化していくことが重要な課題となっている。

平成26年6月24日に閣議決定された『日本再興戦略』改訂2014においても、「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、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための総合的枠組みを検討するとされ、国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれの情報開示を含め、各主体がとるべき対応等について検討することとされたところである。

ポジティブ・アクションについては、個々の企業が現状を分析し、問題点を発見し、その解決のため、目標を設定し、それに基づく具体的な取組計画を立て、実施し、その結果を検証することが効果的であるが、中には取組方法がわからないために取組が遅れている企業が見られるため、取組を促進するための支援が必要である。

以上から、職場における実質的な男女機会均等の確保のため、各企業の男女間格差の実態を把握するとともに、女性の活躍推進に向けた取組状況や課題等について、調査、分析を行い、企業において男女間の格差解消に向けたポジティブ・アクションの取組を促進するための方策等の検討に役立てることとする。

## 2. 実施概要

### (1) 調査項目

<p>①基本情報</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本社所在地</li> <li>・業種</li> <li>・従業員数（正社員・非正社員）</li> <li>・正社員の状況             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 新規学卒採用、中途採用、新規学卒採用の応募者数、新規学卒後 9~11 年間の定着状況</li> <li>- 月間総労働時間（非管理職・管理職）</li> <li>- 月残業時間が 60 時間を超える正社員の割合</li> <li>- 年次有給休暇の取得状況</li> <li>- 役職者数</li> <li>- 役職者への登用状況</li> <li>- 非管理職の人事評価結果</li> <li>- 選抜型研修の有無及び受講状況</li> <li>- 平均賃金額</li> <li>- 平均勤続年数</li> </ul> </li> <li>・従業員の配置状況</li> <li>・育児休業制度の利用状況</li> <li>・仕事と育児の両立を支援するための制度の状況</li> <li>・再雇用制度の有無及び実績</li> <li>・雇用形態の転換実績</li> <li>・雇用形態の転換者、再雇用、中途採用者から管理職への登用実績</li> </ul>
<p>②女性活躍の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・結婚・出産による女性正社員の離職状況</li> <li>・育児休業から復帰した女性正社員のキャリア意識</li> <li>・正社員の変化             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 新卒採用における女性割合</li> <li>- 管理職（課長相当職以上）における女性割合</li> <li>- 結婚・出産を機に離職する女性正社員の割合</li> </ul> </li> <li>・平均勤続年数、残業時間の変化</li> <li>・各部門の女性割合の変化</li> <li>・セクシュアルハラスメント等に関する相談窓口の設置・周知状況</li> </ul>
<p>③人事制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用管理区分の設定</li> <li>・社員格付け制度（非管理職・管理職）</li> <li>・昇格決定の基準</li> <li>・社内における昇格ルールの開示状況</li> <li>・評価において重視していること</li> <li>・基本給の昇給額決定における年功要素の影響（非管理職・管理職）</li> <li>・従業員のキャリア形成の考え方</li> <li>・従業員のキャリア形成における本人の希望の重視度</li> <li>・中途採用の状況</li> <li>・従業員の配置における本人の希望の重視度</li> <li>・人事管理のタイプ（成果・能力型、年功型）</li> </ul>

<p>④女性活躍推進やポジティブ・アクション（両立支援・WLB 施策を含む）の実施状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営課題としての女性活躍推進の重視度</li> <li>・女性の活躍を支援する自社取組に対する評価</li> <li>・女性活躍推進の全社的な推進体制等</li> <li>・育児休業や短時間勤務など両立支援策の実施状況</li> <li>・ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直しの実施状況</li> <li>・女性を積極的に採用・登用するための取組等（ポジティブ・アクション）の実施状況</li> <li>・有期契約労働者が活躍するための取組</li> <li>・女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する上での考え方</li> <li>・女性活躍推進における課題</li> <li>・業種別「見える化」支援ツールの認知度</li> <li>・今後の女性活躍推進の取組や方向性、課題等</li> </ul>
---	--

(2) 調査対象数

10,000 件

(3) 調査対象・抽出方法

- ・従業員数 101 人以上。
- ・業種は、農林水産業、公務（他に分類されない者）を除く全業種（鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食業・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、その他サービス業）。
- ・信頼できる大手企業のデータベースより、以下のとおり従業員規模別に割付を行った上で、無作為に抽出。

従業員数	件数
101～300 人以下	2,500 件
301～500 人以下	2,500 件
501～1,000 人以下	2,500 件
1,001 人以上	2,500 件
合計	10,000 件

※ただし、「1,001 人以上」のサンプル数が 2,500 件に満たなかったため、不足分（154 件）を「500～1,000 人以下」で補い、全体として 10,000 サンプルを調査対象として抽出した。

(4) 調査実施方法

郵送による配布・回収。一部、電子メールでの回収も併用。

#### (5) 実施時期

平成 27 年 12 月～平成 28 年 1 月

#### (6) 回収状況

回収数	974 件
有効回収数	970 件
有効回収率	9.7%

#### (7) 集計方法

正社員数及び有期契約労働者数をあわせて 101 人以上の企業 943 件を集計対象とし、100 人以下の 27 件については、集計の対象外とした。企業規模別のサンプル数は、以下のとおりである。

正社員及び有期契約労働者の合計	回収数	構成比	集計対象
全体	970	100.0%	計 943 件
301 人以上	732	75.5%	集計対象
101 人以上 300 人未満	211	21.8%	
100 人以下	27	2.8%	集計対象外

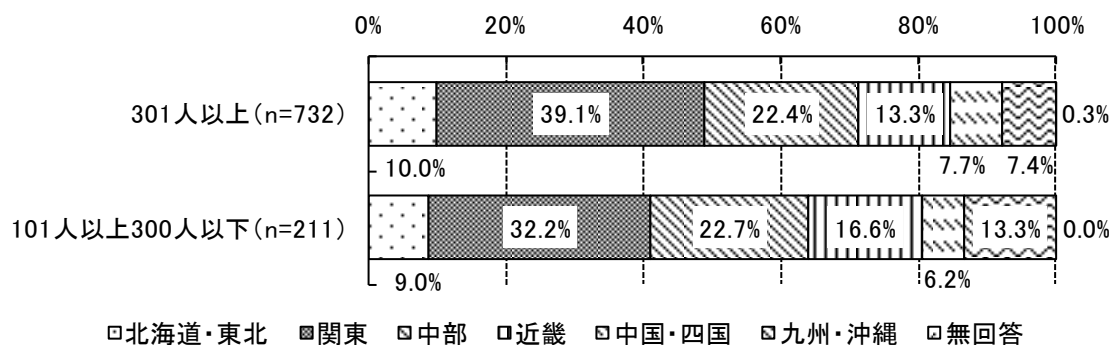
## Ⅱ. 調査結果（基礎集計）

### 1. 回答企業の概要

#### (1) 本社所在地

本社所在地をみると、301人以上、101人以上300人以下ともに、「関東」が約3～4割で最も割合が高く、次いで「中部」が2割強で続いている。

図表Ⅱ-1 本社所在地（Q1）

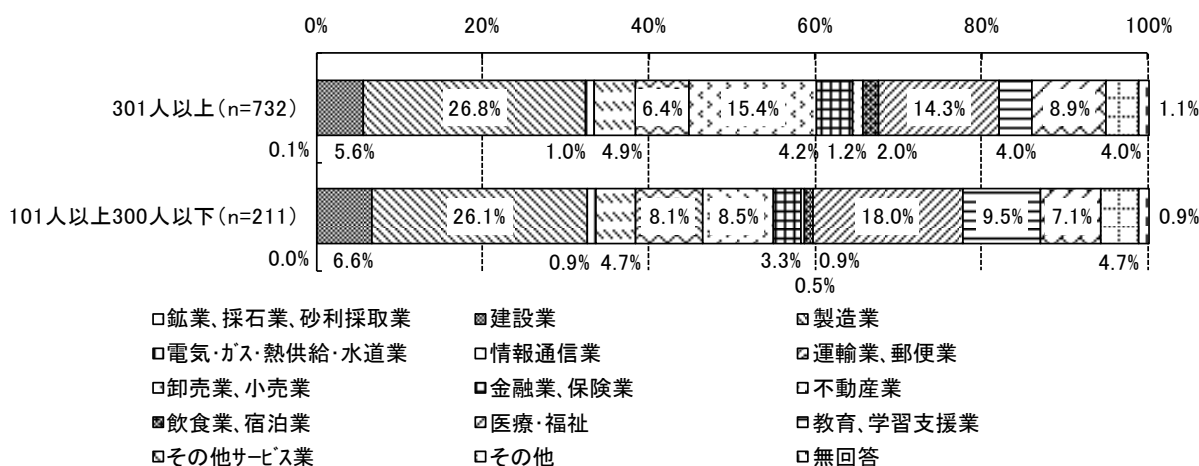


注) クロス軸の企業規模は、正社員及び有期契約労働者の合計である。以下同様。

#### (2) 業種

業種をみると、301人以上では「製造業」が26.8%で最も割合が高く、次いで「卸売業、小売業」が15.4%、「医療・福祉」が14.3%が続いている。101人以上300人以下では「製造業」が26.1%で最も割合が高く、次いで「医療・福祉」が18.0%、「教育、学習支援業」が9.5%と続いている。

図表Ⅱ-2 業種：単数回答（Q2）

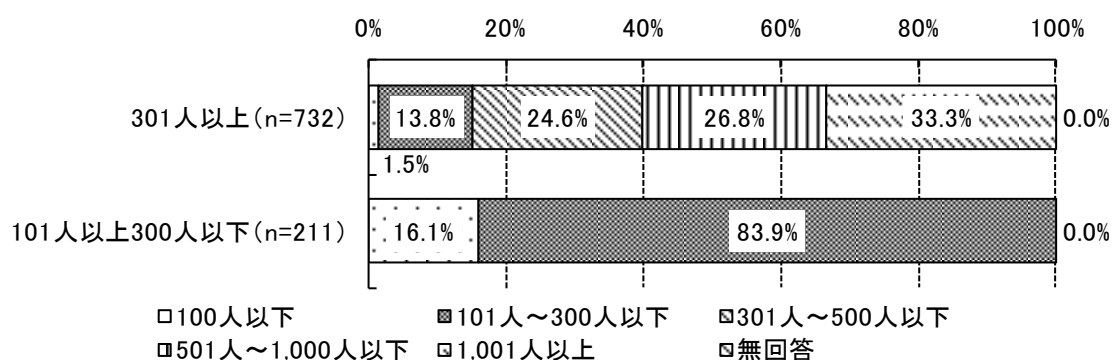


### (3) 従業員数

正社員については301人以上では、「1,001人以上」が33.3%で最も割合が高く、次いで「501人～1,000人以下」が26.8%、「301人～500人以下」が24.6%を占めている。101人以上300人以下では、「101人～300人以下」が83.9%を占めている。

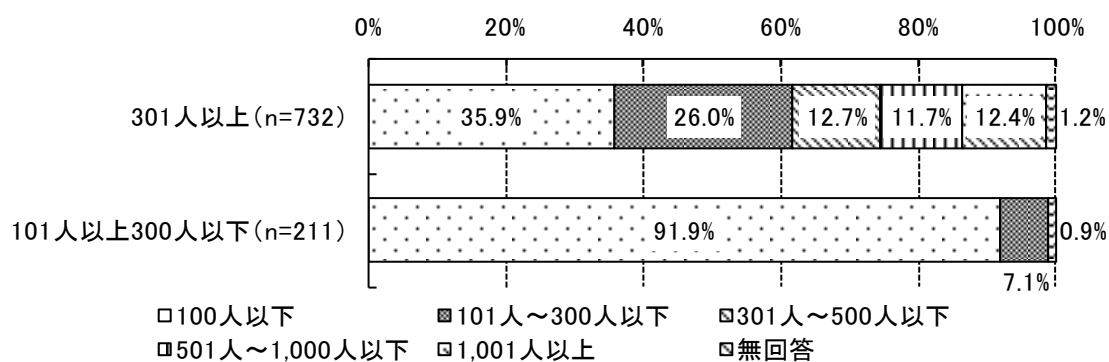
有期契約労働者については、301人以上では、「100人以下」が35.9%で最も割合が高く、次いで「101人～300人以下」が26.0%を占めている。101人以上300人以下では、「100人以下」が91.9%を占めている。

図表Ⅱ-3 従業員数（正社員）：数値回答（Q3（1））



注) 従業員数は、国内支社・支店を含めた単体の従業員数（平成27年4月1日時点）である。

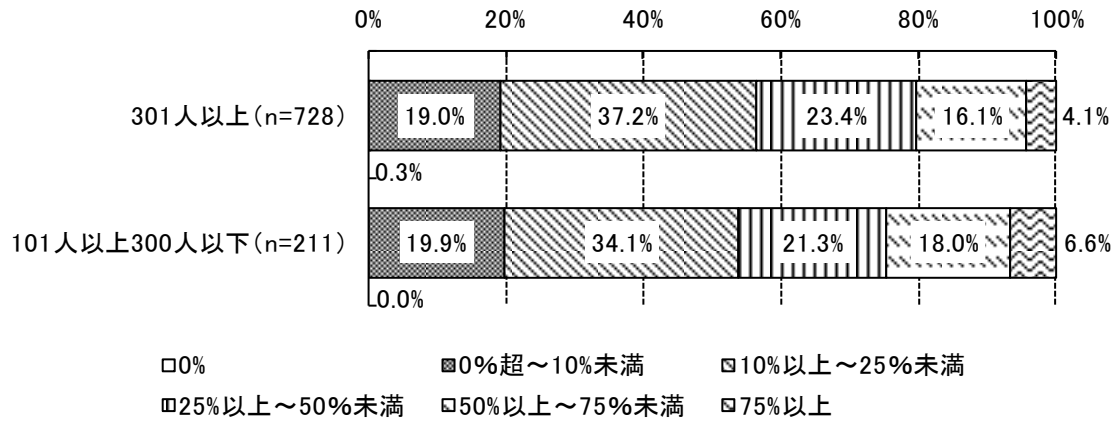
図表Ⅱ-4 従業員数（有期契約労働者）：数値回答（Q3（2））





正社員に占める女性の割合をみると、301人以上、101人以上300人以下ともに「10%以上～25%未満」(37.2%、34.1%)の割合が最も高く、次いで「25%以上～50%未満」(23.4%、21.3%)となっている。

図表Ⅱ-5 正社員に占める女性の割合：数値回答（Q3（1））



<業種別 正社員女性比率>

図表Ⅱ-6 正社員に占める女性の割合（業種別）：数値回答（Q3（1））

		合計	正社員女性比率					
			0%	0%超～10%未満	10%以上～25%未満	25%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上
全体		939	2	180	343	215	155	44
		100.0	0.2	19.2	36.5	22.9	16.5	4.7
業種	建設業、運輸業、郵便業	119	0	73	37	7	0	2
		100.0	0.0	61.3	31.1	5.9	0.0	1.7
	製造業	251	0	62	128	53	6	2
		100.0	0.0	24.7	51.0	21.1	2.4	0.8
	情報通信業	45	0	3	35	6	1	0
		100.0	0.0	6.7	77.8	13.3	2.2	0.0
	卸売業、小売業	131	0	15	62	43	5	6
		100.0	0.0	11.5	47.3	32.8	3.8	4.6
	金融業、保険業、不動産業	48	0	0	7	33	8	0
		100.0	0.0	0.0	14.6	68.8	16.7	0.0
医療・福祉	141	0	0	0	4	111	26	
	100.0	0.0	0.0	0.0	2.8	78.7	18.4	
教育、学習支援業	49	0	0	8	31	10	0	
	100.0	0.0	0.0	16.3	63.3	20.4	0.0	
その他サービス業	96	2	16	39	24	10	5	
	100.0	2.1	16.7	40.6	25.0	10.4	5.2	
その他	49	0	9	23	11	3	3	
	100.0	0.0	18.4	46.9	22.4	6.1	6.1	

注1) 業種別のクロス分析は、正社員及び有期契約労働者の合計が101人以上の企業を対象としている。以下同様。

注2) 上段：実数、下段：構成比。なお、全体より+10ポイント以上のセルに網掛けを行っている。以下同様。

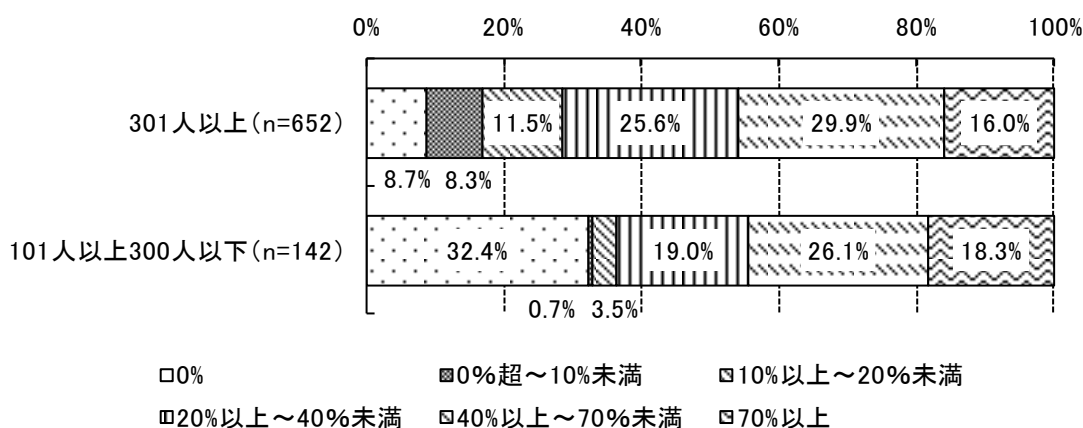
#### (4) 正社員の状況

##### ①採用の状況

##### <新規学卒者>

新規学卒者の採用に占める女性の割合（平成26年度実績）についてみると、301人以上では「40%以上～70%未満」が29.9%と最も割合が高く、次いで「20%以上～40%未満」が25.6%と続いている。新卒採用の女性比率が20%以上の企業は71.5%、同じく40%以上の企業は45.9%となっている。101人以上300人以下では「0%」が32.4%で最も割合が高く、女性を採用していない企業が3割強を占めている。次いで「40%以上～70%未満」が26.1%と続いている。

図表Ⅱ-7 新規学卒者の採用に占める女性の割合：数値回答（Q4（1））

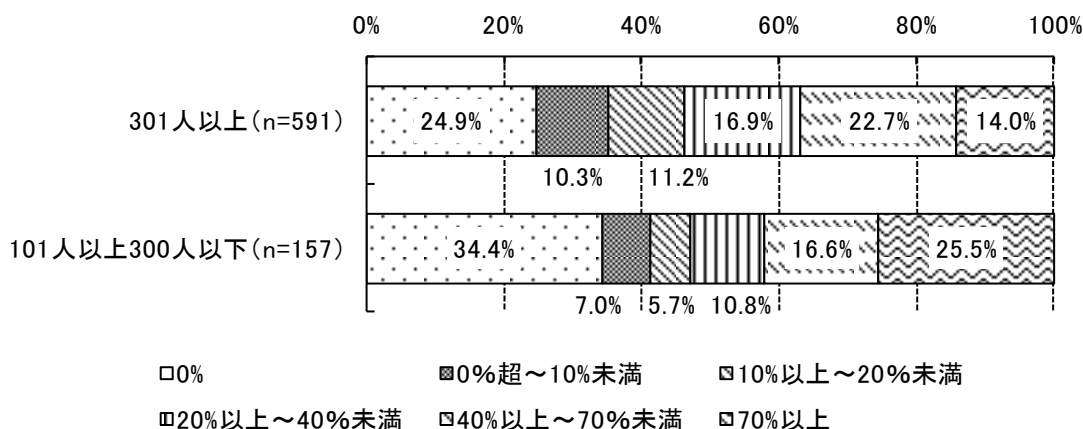


注) 新規学卒者の採用数が男女ともに0人の場合は、集計の対象外としている。

##### <中途採用者>

中途採用者に占める女性の割合（平成26年度実績）についてみると、301人以上では「0%」が24.9%と最も割合が高く、次いで「40%以上～70%未満」が22.7%と続いている。101人以上300人以下では「0%」が34.4%で最も割合が高く、次いで「70%以上」が25.5%と続いている。

図表Ⅱ-8 中途採用者に占める女性の割合：数値回答（Q4（2））



注) 中途採用者が男女ともに0人の場合は、集計の対象外としている。

<業種別 採用に占める女性比率>

図表Ⅱ-9 新規学卒者の採用に占める女性の割合（業種別）：数値回答（Q4（1））

	合計	新規学卒者の採用に占める女性比率						
		0%	0%超～ 10%未満	10%以上～ 20%未満	20%以上～ 40%未満	40%以上～ 70%未満	70%以上	
全体	794 100.0	103 13.0	55 6.9	80 10.1	194 24.4	232 29.2	130 16.4	
業種	建設業、運輸業、郵便業	94 100.0	24 25.5	17 18.1	14 14.9	26 27.7	9 9.6	4 4.3
	製造業	215 100.0	36 16.7	17 7.9	45 20.9	68 31.6	39 18.1	10 4.7
	情報通信業	45 100.0	3 6.7	3 6.7	5 11.1	15 33.3	18 40.0	1 2.2
	卸売業、小売業	120 100.0	10 8.3	11 9.2	10 8.3	33 27.5	39 32.5	17 14.2
	金融業、保険業、不動産業	43 100.0	2 4.7	0 0.0	0 0.0	7 16.3	29 67.4	5 11.6
	医療・福祉	129 100.0	7 5.4	0 0.0	1 0.8	5 3.9	50 38.8	66 51.2
	教育、学習支援業	34 100.0	3 8.8	0 0.0	0 0.0	7 20.6	15 44.1	9 26.5
	その他サービス業	70 100.0	10 14.3	5 7.1	2 2.9	18 25.7	21 30.0	14 20.0
	その他	35 100.0	4 11.4	2 5.7	3 8.6	13 37.1	9 25.7	4 11.4

図表Ⅱ-10 中途採用者に占める女性の割合（業種別）：数値回答（Q4（2））

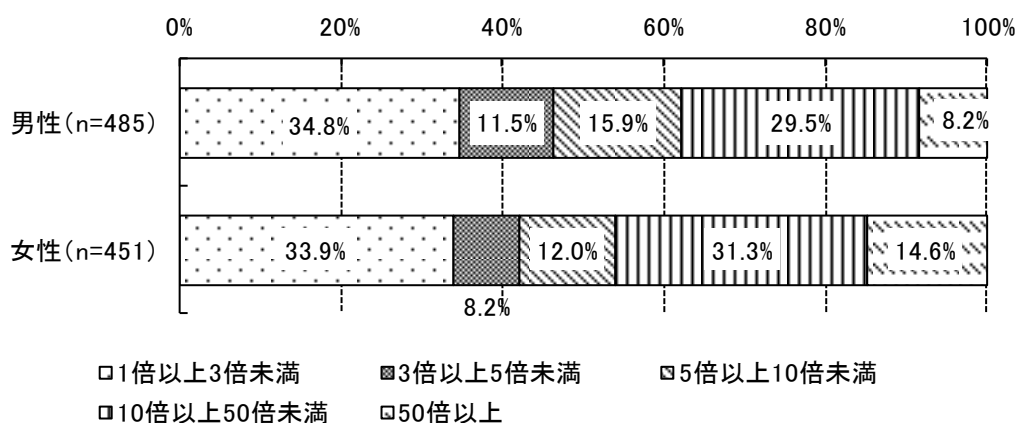
	合計	中途採用者に占める女性比率						
		0%	0%超～ 10%未満	10%以上～ 20%未満	20%以上～ 40%未満	40%以上～ 70%未満	70%以上	
全体	748 100.0	201 26.9	72 9.6	75 10.0	117 15.6	160 21.4	123 16.4	
業種	建設業、運輸業、郵便業	43 41.3	22 21.2	15 14.4	13 12.5	7 6.7	4 3.8	4 3.8
	製造業	59 30.9	21 11.0	26 13.6	37 19.4	31 16.2	17 8.9	17 8.9
	情報通信業	13 36.1	2 5.6	4 11.1	9 25.0	6 16.7	2 5.6	2 5.6
	卸売業、小売業	38 35.8	8 7.5	11 10.4	20 18.9	17 16.0	12 11.3	12 11.3
	金融業、保険業、不動産業	10 26.3	0 0.0	5 13.2	6 15.8	9 23.7	8 21.1	8 21.1
	医療・福祉	1 0.8	0 0.0	1 0.8	0 0.0	55 44.7	66 53.7	66 53.7
	教育、学習支援業	5 16.1	1 3.2	2 6.5	5 16.1	15 48.4	3 9.7	3 9.7
	その他サービス業	17 22.7	10 13.3	7 9.3	19 25.3	14 18.7	8 10.7	8 10.7
	その他	13 36.1	6 16.7	4 11.1	6 16.7	5 13.9	2 5.6	2 5.6

### <新規学卒者の採用における競争倍率>

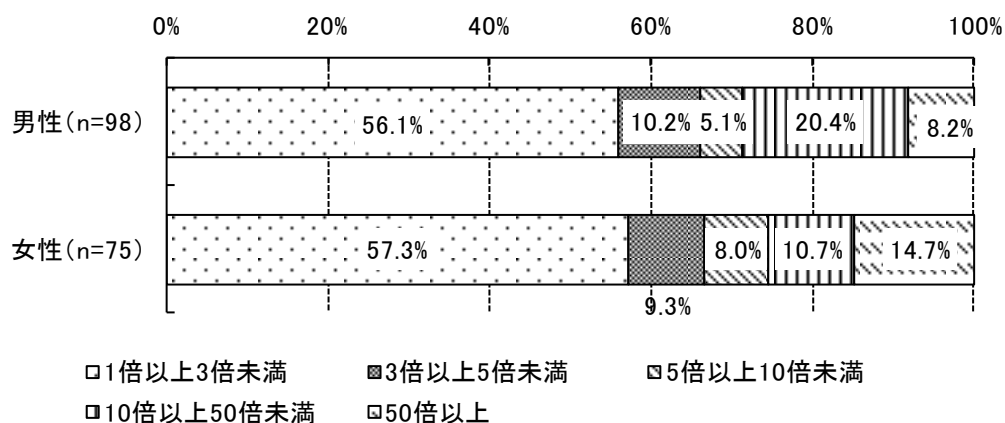
新規学卒者の採用における競争倍率についてみると、301人以上では、男女ともに、「1倍以上～3倍未満」(男性 34.8%、女性 33.9%) が最も割合が高く、次いで「10倍以上 50倍未満」(男性 29.5%、女性 31.3%) と続いている。女性は、「50倍以上」が 14.6%と、男性の 8.2%に比べてやや競争倍率が高い傾向がみられる。

101人以上 300人以下では、男女ともに、「1倍以上～3倍未満」(男性 56.1%、女性 57.3%) が最も割合が高い。男性は、次いで「10倍以上 50倍未満」が 20.4%と続いている。女性は、「50倍以上」が 14.7%と、男性に比べてやや競争倍率が高い傾向がみられる。

図表Ⅱ-11 【301人以上】新規学卒者の採用における競争倍率：数値回答(Q4(2))



図表Ⅱ-12 【101人以上 300人以下】新規学卒者の採用における競争倍率：数値回答(Q4(2))



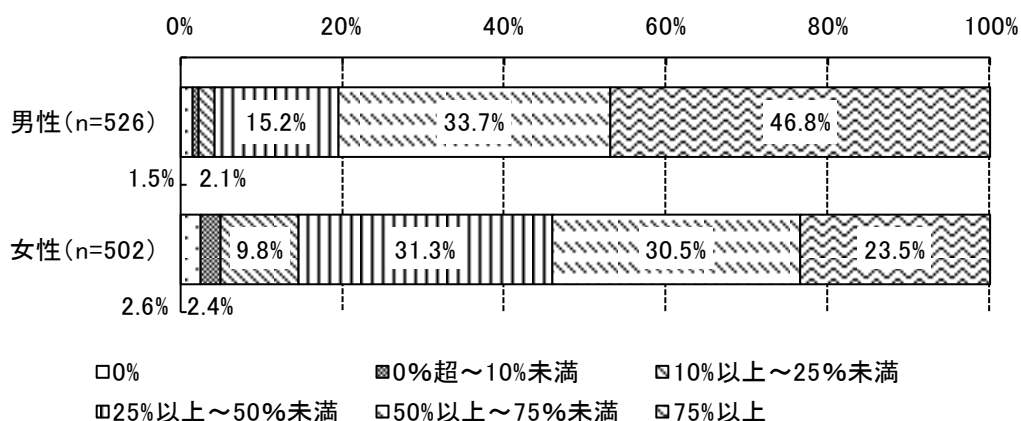
注) 算出方法：競争倍率＝応募者数／採用者数

## ②10年目前後の継続雇用割合

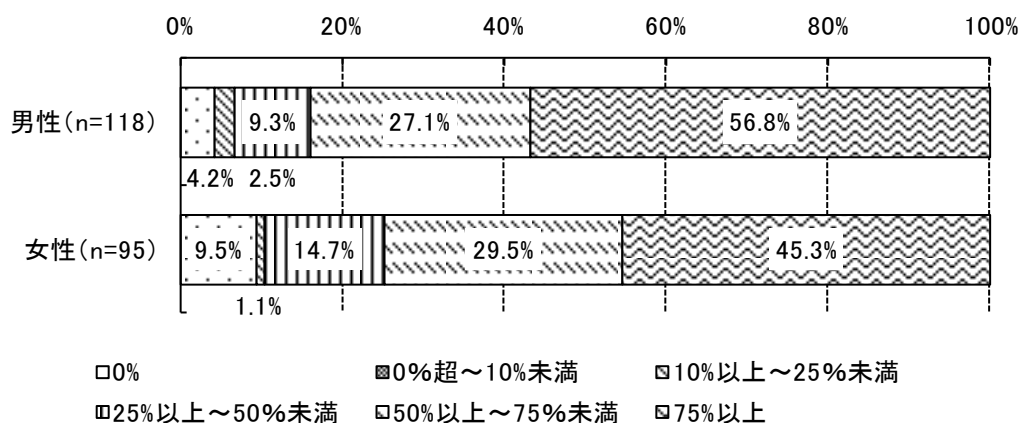
9～11年前に新卒採用した正社員のうち、現在も雇用されている割合についてみると、301人以上では、男性は「75%以上」が46.8%で最も割合が高く、次いで「50%以上～75%未満」が33.7%と続いており、定着率が50%以上の企業が約8割を占めている。一方、女性は「25%以上～50%未満」が31.3%で最も割合が高く、次いで「50%以上～75%未満」が30.5%、「75%以上」が23.5%と続いており、定着率が50%以上の企業の割合は半数強と、男性に比べて低い傾向がみられる。

同様に、101人以上300人以下では、男性は「75%以上」が56.8%で最も割合が高く、次いで「50%以上～75%未満」が27.1%と続いている。女性は、「75%以上」が45.3%で最も割合が高く、次いで「50%以上～75%未満」が29.5%と続いている。301人以上に比べて、男女ともに定着率が高く、男女間格差も小さい傾向がみられる。

図表Ⅱ-13 【301人以上】10年目前後の継続雇用割合：数値回答（Q4（3））



図表Ⅱ-14 【101人以上300人以下】10年目前後の継続雇用割合：数値回答（Q4（3））



注) 算出方法：10年目前後の継続雇用割合＝「9～11事業年度前に採用した労働者であって現在雇用されている者の数」/「9～11事業年度前に採用した労働者の数」×100（%）

<業種別 10年目前後の継続雇用割合>

図表Ⅱ-15 10年目前後の継続雇用割合（業種別 男性）：数値回答（Q4（3））

		合計	10年目前後の継続雇用割合（男性）					75%以上
			0%	0%超～ 10%未満	10%以上～ 25%未満	25%以上～ 50%未満	50%以上～ 75%未満	
全体		644 100.0	13 2.0	4 0.6	14 2.2	91 14.1	209 32.5	313 48.6
業種	建設業、運輸業、郵便業	81 100.0	1 1.2	0 0.0	0 0.0	12 14.8	32 39.5	36 44.4
	製造業	189 100.0	1 0.5	1 0.5	2 1.1	11 5.8	61 32.3	113 59.8
	情報通信業	38 100.0	1 2.6	0 0.0	1 2.6	3 7.9	14 36.8	19 50.0
	卸売業、小売業	91 100.0	1 1.1	2 2.2	0 0.0	22 24.2	33 36.3	33 36.3
	金融業、保険業、不動産業	35 100.0	0 0.0	0 0.0	2 5.7	8 22.9	11 31.4	14 40.0
	医療・福祉	87 100.0	6 6.9	0 0.0	5 5.7	12 13.8	30 34.5	34 39.1
	教育、学習支援業	34 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 14.7	5 14.7	24 70.6
	その他サービス業	58 100.0	2 3.4	1 1.7	4 6.9	16 27.6	19 32.8	16 27.6
	その他	26 100.0	1 3.8	0 0.0	0 0.0	2 7.7	4 15.4	19 73.1

図表Ⅱ-16 10年目前後の継続雇用割合（業種別 女性）：数値回答（Q4（3））

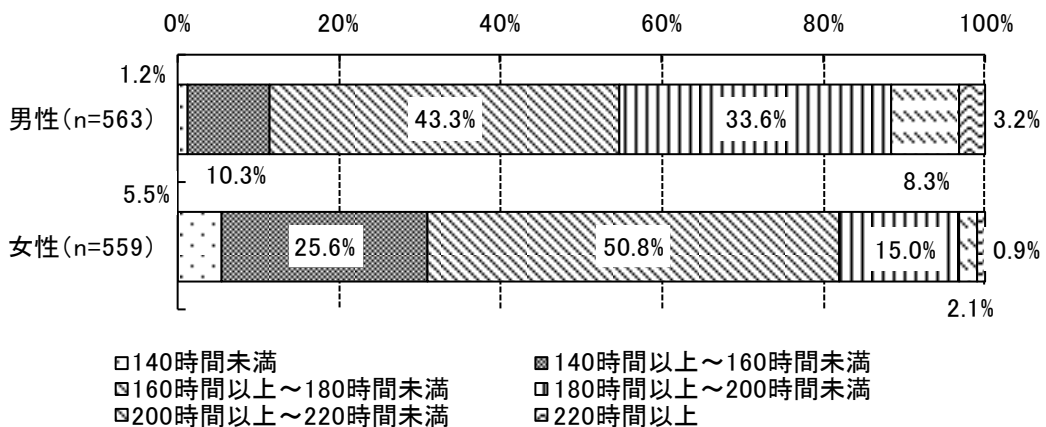
		合計	10年目前後の継続雇用割合（女性）					75%以上
			0%	0%超～ 10%未満	10%以上～ 25%未満	25%以上～ 50%未満	50%以上～ 75%未満	
全体		597 100.0	22 3.7	12 2.0	50 8.4	171 28.6	181 30.3	161 27.0
業種	建設業、運輸業、郵便業	66 100.0	4 6.1	1 1.5	2 3.0	13 19.7	25 37.9	21 31.8
	製造業	169 100.0	7 4.1	1 0.6	9 5.3	37 21.9	62 36.7	53 31.4
	情報通信業	37 100.0	0 0.0	0 0.0	2 5.4	10 27.0	14 37.8	11 29.7
	卸売業、小売業	86 100.0	3 3.5	2 2.3	14 16.3	27 31.4	24 27.9	16 18.6
	金融業、保険業、不動産業	35 100.0	0 0.0	3 8.6	3 8.6	18 51.4	7 20.0	4 11.4
	医療・福祉	90 100.0	3 3.3	1 1.1	12 13.3	33 36.7	24 26.7	17 18.9
	教育、学習支援業	34 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 14.7	9 26.5	20 58.8
	その他サービス業	48 100.0	5 10.4	4 8.3	8 16.7	19 39.6	4 8.3	8 16.7
	その他	26 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 26.9	11 42.3	8 30.8

### ③月間総労働時間

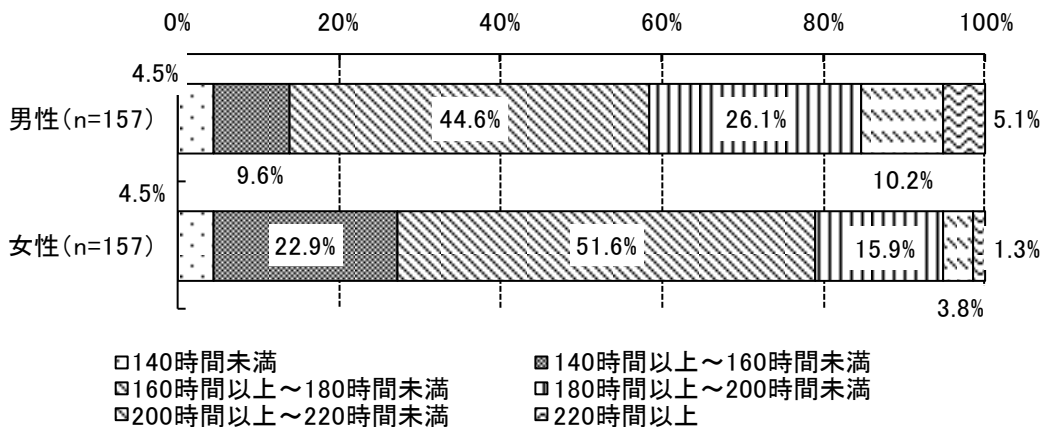
#### <非管理職>

非管理職の月間総労働時間（平成 27 年 4 月）をみると、301 人以上では、男性は「160 時間以上～180 時間未満」が 43.3%で最も割合が高く、次いで「180 時間以上～200 時間未満」が 33.6%と続いている。女性も、「160 時間以上～180 時間未満」が 50.8%で最も割合が高いが、次いで「140 時間以上～160 時間未満」が 25.6%と続いており、男性に比べると労働時間は短い傾向がみられる。101 人以上 300 人以下についても、概ね同様の傾向となっている。

図表Ⅱ-17 【301人以上】非管理職の月間総労働時間：数値回答（Q4（4））



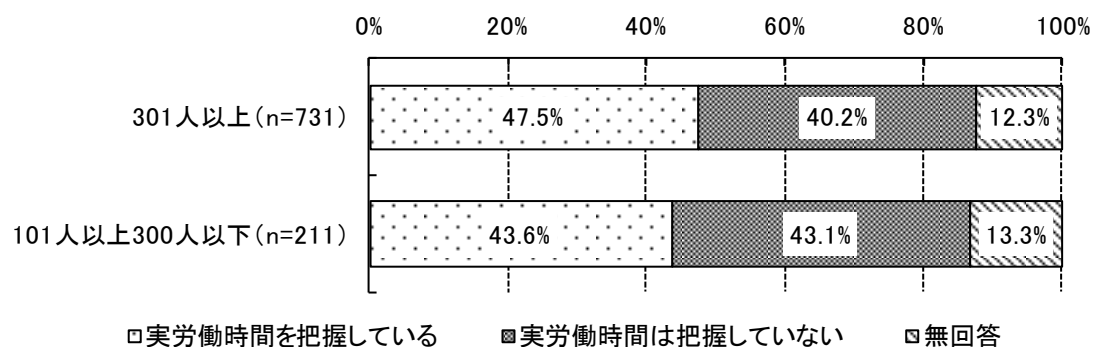
図表Ⅱ-18 【101人以上 300人以下】非管理職の月間総労働時間：数値回答（Q4（4））



## <管理職>

管理職の実労働時間について、把握しているかどうかをきいたところ、「把握している」割合は、301人以上、101人以上300人以下ともに、約4～5割となっている。

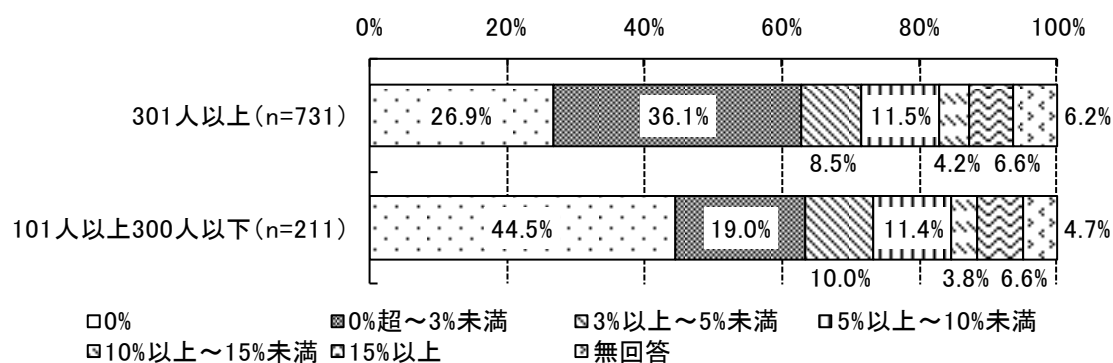
図表Ⅱ-19 管理職の実労働時間の把握状況：単数回答（Q4（4））



## ④月残業時間が60時間を超える正社員の割合

月残業時間が60時間を超える正社員の割合(平成27年4月)をみると、301人以上では「0%超～3%未満」が36.1%で最も割合が高く、次いで「0%」が26.9%、「5%以上～10%未満」が11.5%が続いている。101人以上300人以下では「0%」が44.5%で最も割合が高く4割強を占めており、301人以上に比べて「0%」の割合が高くなっている。

図表Ⅱ-20 月残業時間が60時間を超える正社員の割合：単数回答（Q4（5））

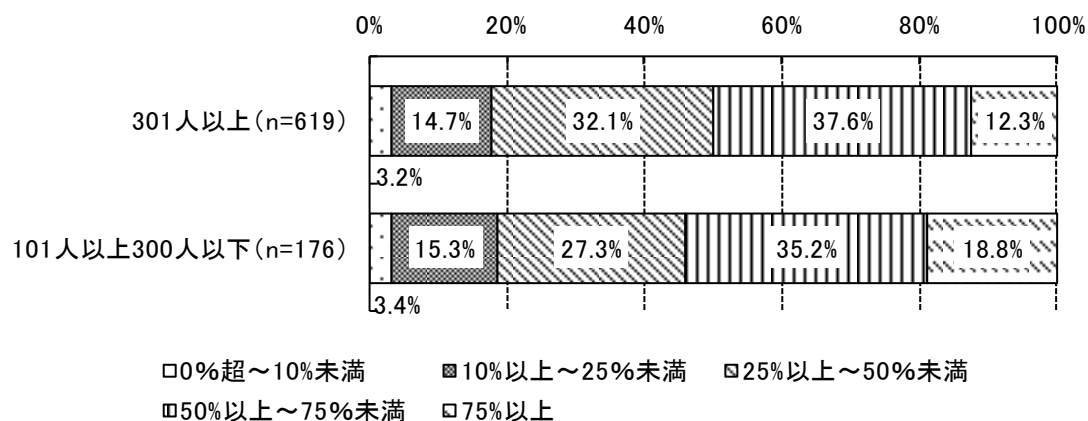




### ⑤年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の取得率（平成 26 年度又は平成 26 年）をみると、301 人以上では「50%以上～75%未満」が 37.6%で最も割合が高く、次いで「25%以上～50%未満」が 32.1%が続いている。101 人以上 300 人以下では「50%以上～75%未満」が 35.2%で最も割合が高く、次いで「25%以上～50%未満」が 27.3%と続いている。

図表Ⅱ-21 年次有給休暇の取得率：数値回答（Q4（6））

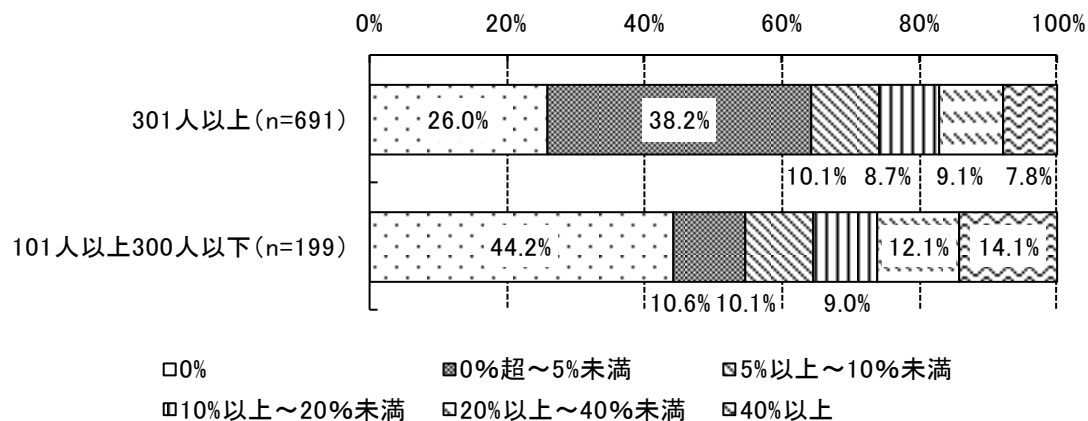


注) 算出方法：有給休暇取得率＝年間延べ取得（消化）日数／年間延べ付与日数×100（%）

## ⑥管理職に占める女性割合

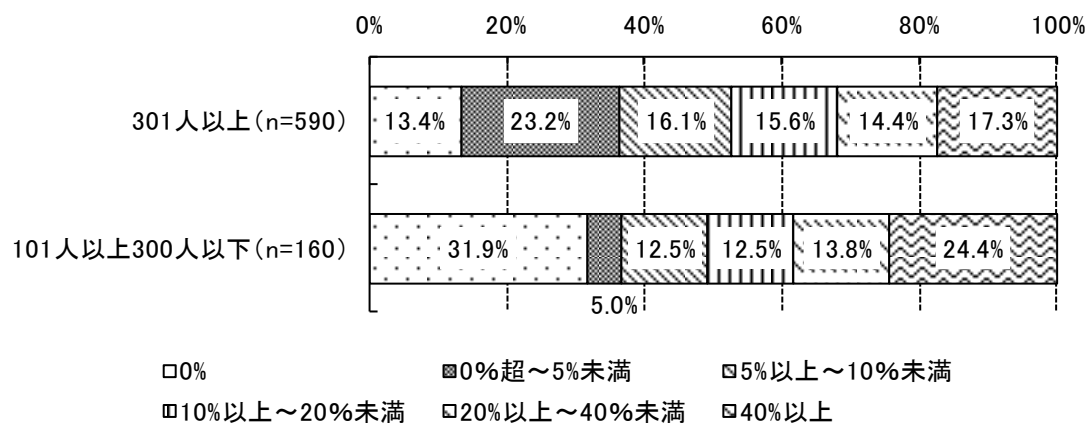
管理職（課長相当以上）に占める女性の割合（平成27年4月1日時点）をみると、301人以上では「0%超～5%未満」が38.2%、次いで「0%」が26.0%で、6割強の企業では女性管理職がない、もしくはごく少数しか存在しない状況にある。女性管理職比率が20%以上の企業は2割弱、同じく40%以上の企業は1割弱にとどまっている。101人以上300人以下では「0%」が44.2%で最も割合が高く、次いで「40%以上」が14.1%と続いている。

図表Ⅱ-22 管理職（課長相当以上）に占める女性の割合：数値回答（Q4（7））



また、係長級に占める女性の割合（平成27年4月1日時点）をみると、301人以上では「0%超～5%未満」が23.2%で最も割合が高く、次いで「40%以上」が17.3%、「5%以上～10%未満」が16.1%と続いている。係長級では、課長級以上に比べて女性の割合は高い傾向にある。101人以上300人以下では「0%」が31.9%で最も割合が高く、次いで「40%以上」が24.4%、「20%以上～40%未満」が13.8%と続いている。

図表Ⅱ-23 係長級に占める女性の割合：数値回答（Q4（7）②）



<業種別 管理職に占める女性割合>

図表Ⅱ-24 管理職に占める女性の割合（業種別）：数値回答（Q4（7））

	合計	管理職に占める女性割合						
		0%	0%超～ 5%未満	5%以上～ 10%未満	10%以上～ 20%未満	20%以上～ 40%未満	40%以上	
全体	890 100.0	268 30.1	285 32.0	90 10.1	78 8.8	87 9.8	82 9.2	
業種	建設業、運輸業、郵便業	116 100.0	59 50.9	40 34.5	9 7.8	6 5.2	1 0.9	1 0.9
	製造業	240 100.0	110 45.8	94 39.2	24 10.0	10 4.2	1 0.4	1 0.4
	情報通信業	45 100.0	8 17.8	27 60.0	5 11.1	3 6.7	1 2.2	1 2.2
	卸売業、小売業	123 100.0	40 32.5	46 37.4	12 9.8	17 13.8	6 4.9	2 1.6
	金融業、保険業、不動産業	47 100.0	4 8.5	24 51.1	14 29.8	4 8.5	0 0.0	1 2.1
	医療・福祉	124 100.0	4 3.2	2 1.6	1 0.8	5 4.0	42 33.9	70 56.5
	教育、学習支援業	46 100.0	2 4.3	5 10.9	7 15.2	12 26.1	18 39.1	2 4.3
	その他サービス業	93 100.0	25 26.9	21 22.6	15 16.1	15 16.1	13 14.0	4 4.3
	その他	46 100.0	14 30.4	22 47.8	3 6.5	4 8.7	3 6.5	0 0.0

<業種別 係長級に占める女性割合>

図表Ⅱ-25 係長級に占める女性の割合（業種別）：数値回答（Q4（7）②）

	合計	係長級に占める女性割合						
		0%	0%超～ 5%未満	5%以上～ 10%未満	10%以上～ 20%未満	20%以上～ 40%未満	40%以上	
全体	750 100.0	130 17.3	145 19.3	115 15.3	112 14.9	107 14.3	141 18.8	
業種	建設業、運輸業、郵便業	102 100.0	25 24.5	23 22.5	19 18.6	19 18.6	9 8.8	7 6.9
	製造業	213 100.0	64 30.0	73 34.3	32 15.0	28 13.1	12 5.6	4 1.9
	情報通信業	36 100.0	4 11.1	10 27.8	14 38.9	6 16.7	2 5.6	0 0.0
	卸売業、小売業	96 100.0	16 16.7	16 16.7	26 27.1	20 20.8	10 10.4	8 8.3
	金融業、保険業、不動産業	41 100.0	1 2.4	1 2.4	5 12.2	13 31.7	15 36.6	6 14.6
	医療・福祉	109 100.0	2 1.8	0 0.0	0 0.0	1 0.9	20 18.3	86 78.9
	教育、学習支援業	40 100.0	0 0.0	0 0.0	1 2.5	3 7.5	18 45.0	18 45.0
	その他サービス業	65 100.0	11 16.9	10 15.4	10 15.4	11 16.9	15 23.1	8 12.3
	その他	40 100.0	4 10.0	10 25.0	7 17.5	11 27.5	4 10.0	4 10.0

<正社員女性比率別 管理職に占める女性割合>

図表Ⅱ-26 管理職に占める女性の割合（正社員女性比率別）：数値回答（Q4（7））

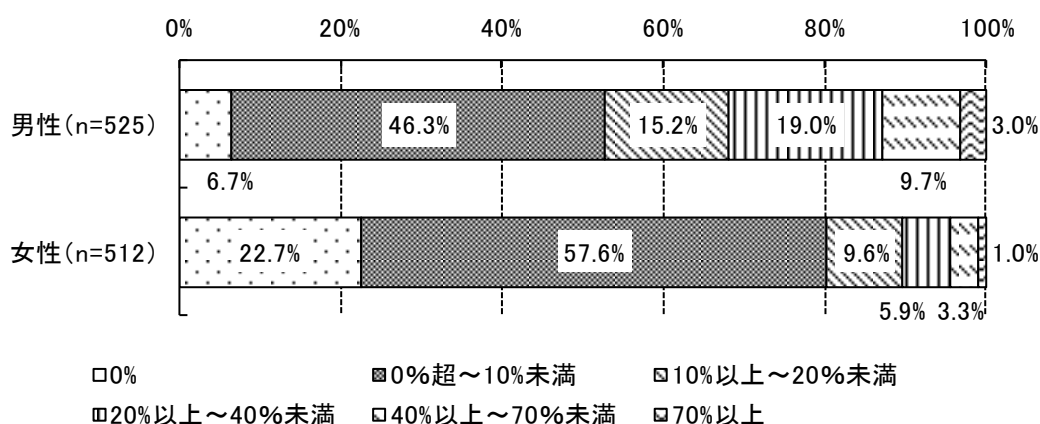
		合計	管理職に占める女性の割合					
			0%	0%超～ 5%未満	5%以上～ 10%未満	10%以上～ 20%未満	20%以上～ 40%未満	40%以上
全体		890 100.0	268 30.1	285 32.0	90 10.1	78 8.8	87 9.8	82 9.2
正社員 女性 比率	0%	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	0%超～10%未満	177 100.0	100 56.5	65 36.7	6 3.4	5 2.8	1 0.6	0 0.0
	10%以上～25%未満	331 100.0	115 34.7	156 47.1	35 10.6	18 5.4	7 2.1	0 0.0
	25%以上～50%未満	203 100.0	41 20.2	57 28.1	42 20.7	37 18.2	25 12.3	1 0.5
	50%以上～75%未満	140 100.0	10 7.1	7 5.0	5 3.6	14 10.0	45 32.1	59 42.1
	75%以上	36 100.0	1 2.8	0 0.0	1 2.8	4 11.1	8 22.2	22 61.1

## ⑦ 役職者への登用状況

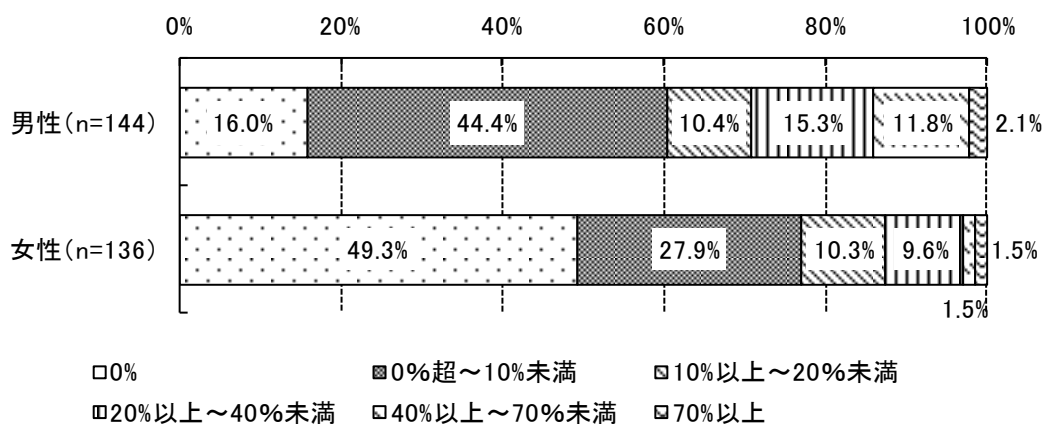
一般から係長級への登用率(平成 24～26 年度)についてみると、301 人以上では、男性は「0%超～10%未満」が 46.3%で最も割合が高く、次いで「20%以上～40%未満」が 19.0%、「10%以上～20%未満」が 15.2%で続いている。女性は「0%超～10%未満」が 57.6%で最も割合が高く、次いで「0%」が 22.7%を占めており、男性に比べて係長級への登用率が低い傾向がみられる。101 人以上 300 人以下では、男性は「0%超～10%未満」が 44.4%で最も割合が高く、次いで「0%」が 16.0%と続いている。女性は、「0%」が 49.3%と最も割合が高く、約半数を占めている。

### <一般から係長級への登用>

図表Ⅱ-27 【301 人以上】一般から係長級への登用率：数値回答 (Q4 (8))



図表Ⅱ-28 【101 人以上 300 人以下】一般から係長級への登用率：数値回答 (Q4 (8))



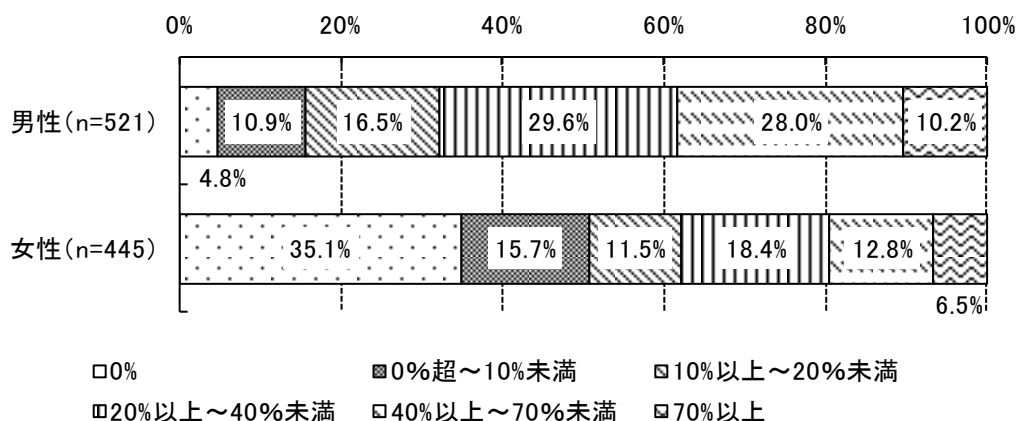
注 1) 算出方法：登用率＝「事業年度開始の日の職階（一般）から 1 つ上位の職階（係長級）に昇進した労働者の数」／「事業年度開始の日の職階（一般）の労働者の数」×100（%）

注 2) 平成 24～26 年度 3 年間の平均である。

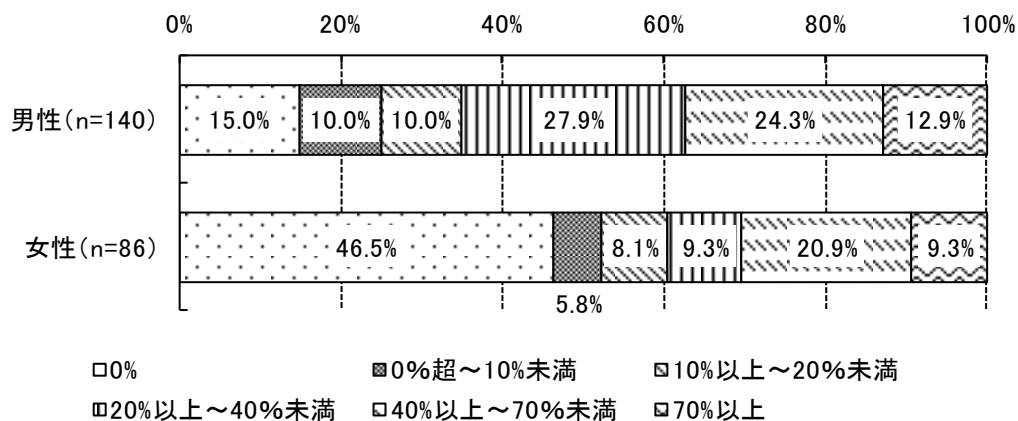
### <係長級から課長級への登用>

係長級から課長級への登用率（平成 24～26 年度）についてみると、301 人以上では、男性は「20%以上～40%未満」（29.6%）及び「40%以上～70%未満」（28.0%）がともに 3 割弱を占めている。女性は「0%」が 35.1%で最も割合が高く、次いで「20%以上～40%未満」が 18.4%と続いており、男性に比べて課長級への登用率が低い傾向がみられる。101 人以上 300 人以下でも、概ね同様の傾向がみられる。

図表Ⅱ-29 【301 人以上】係長級から課長級への登用率：数値回答（Q4（8））



図表Ⅱ-30 【101 人以上 300 人以下】係長級から課長級への登用率：数値回答（Q4（8））



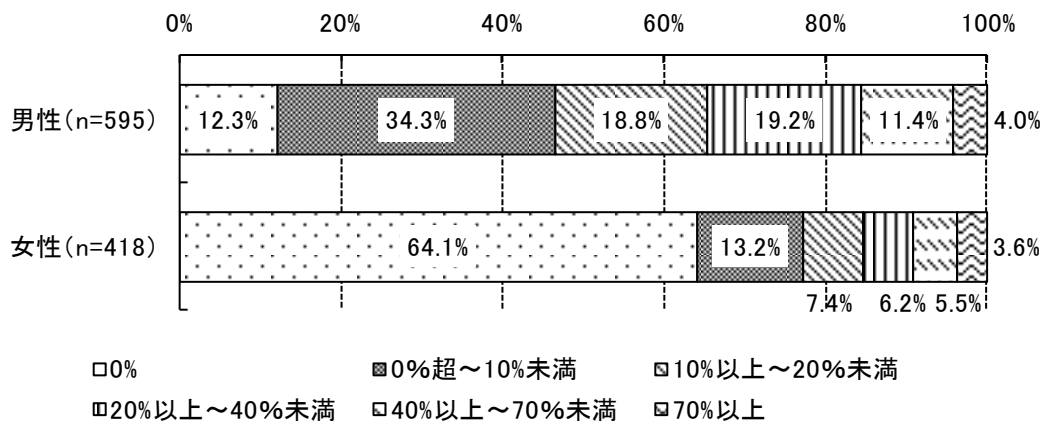
注 1) 算出方法：登用率＝「事業年度開始の日の職階（係長級）から 1 つ上位の職階（課長級）に昇進した労働者の数」／「事業年度開始の日の職階（係長級）の労働者の数」×100（%）

注 2) 平成 24～26 年度 3 年間の平均である。

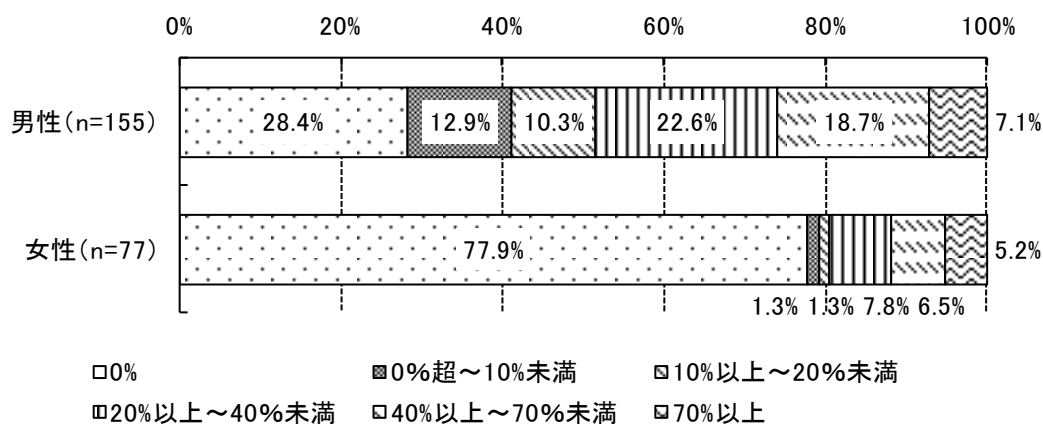
### <課長級から部長級への登用>

課長級から部長級への登用率（平成 24～26 年度）についてみると、301 人以上では、男性は「0%超～10%未満」が 34.3%で最も割合が高く、次いで「20%以上～40%未満」が 19.2%と続いている。女性は「0%」が 64.1%で最も割合が高く、次いで「0%超～10%未満」が 13.2%と続いており、男性に比べて部長級への登用率が低い傾向がみられる。101 人以上 300 人以下でも、概ね同様の傾向がみられる。

図表Ⅱ-31 【301人以上】課長級から部長級への登用率：数値回答（Q4（8））



図表Ⅱ-32 【101人以上 300人以下】課長級から部長級への登用率：数値回答（Q4（8））



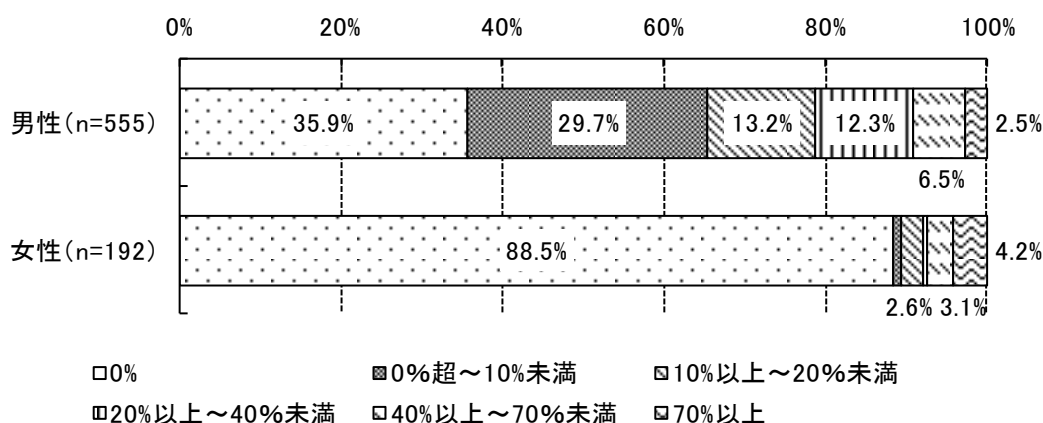
注 1) 算出方法：登用率＝「事業年度開始の日の職階（課長級）から 1 つ上位の職階（部長級）に昇進した労働者の数」／「事業年度開始の日の職階（課長級）の労働者の数」×100（%）

注 2) 平成 24～26 年度 3 年間の平均である。

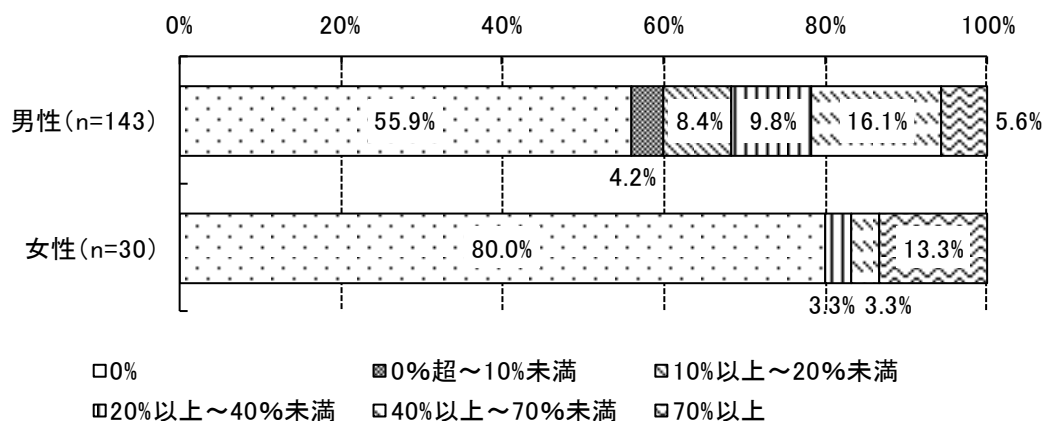
### <部長級から役員への登用>

部長級から役員への登用率(平成24～26年度)についてみると、301人以上では、男性は「0%」が35.9%で最も割合が高く、次いで「0%超～10%未満」が29.7%と続いている。女性は「0%」が88.5%で最も割合が高く、男性に比べて役員への登用率が低い傾向がみられる。101人以上300人以下では、男性は「0%」が55.9%で最も割合が高く、次いで「40%以上～70%未満」が16.1%と続いている。女性は「0%」が80.0%で最も割合が高いが、次いで「70%以上」も13.3%と1割強を占めている。

図表Ⅱ-33 【301人以上】部長級から役員への登用率：単数回答（Q4（8））



図表Ⅱ-34 【101人以上 300人以下】部長級から役員への登用率：単数回答（Q4（8））



注1) 算出方法：登用率＝「事業年度開始の日の職階（部長級）から1つ上位の職階（役員）に昇進した労働者の数」／「事業年度開始の日の職階（部長級）の労働者の数」×100（%）

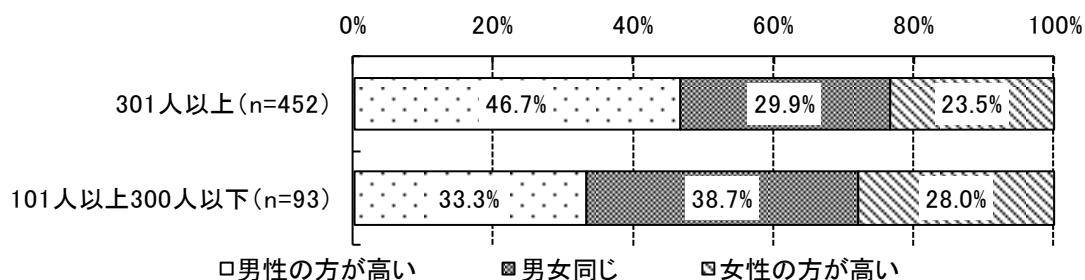
注2) 平成24～26年度3年間の平均である。



### ⑧非管理職の人事評価結果

非管理職の人事評価結果（平成 26 年度又は平成 26 年）をみると、301 人以上では「男性の方が高い」が 46.7%で最も割合が高く、次いで「男女同じ」が 29.9%となっている。101 人以上 300 人以下では「男女同じ」が 38.7%で最も割合が高く、次いで「男性の方が高い」が 33.3%と続いている。

図表Ⅱ-35 非管理職の人事評価結果：数値回答（Q4（9））



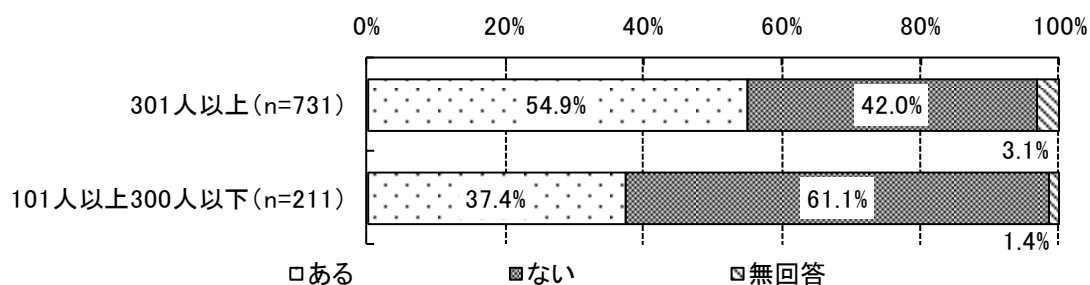
注) 男性正社員の評価の平均値と、女性正社員の評価の平均値を比較し、3つのカテゴリーに分類した。

### ⑨選抜型研修の有無及び受講状況

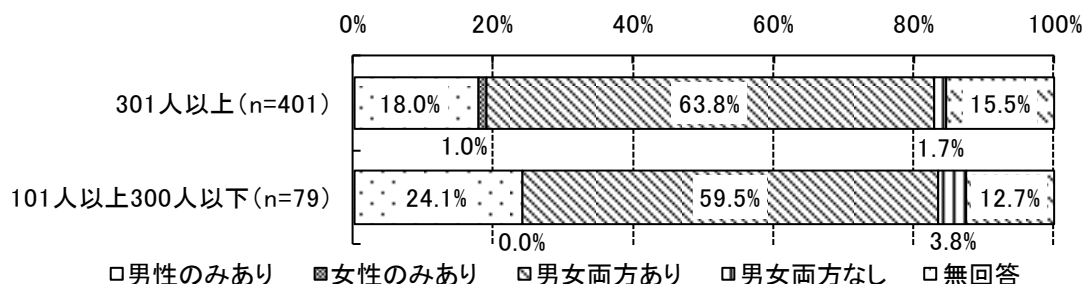
正社員について、選抜型研修の受講機会の有無をみると、301 人以上では「ある」が 54.9%で半数強を占めているが、101 人以上 300 人以下では「ある」は 37.4%、「ない」が 61.1%と約 6 割を占めている。

選抜型研修の受講機会がある企業について、受講実績（平成 26 年度又は平成 26 年）をみると、301 人以上、101 人以上 300 人以下ともに、「男女両方あり」（63.8%、59.5%）が最も割合が高く、次いで「男性のみあり」（18.0%、24.1%）となっている。

図表Ⅱ-36 選抜型研修の受講機会の有無：単数回答（Q4（10①））



図表Ⅱ-37 選抜型研修の受講状況：数値回答（Q4（10②））

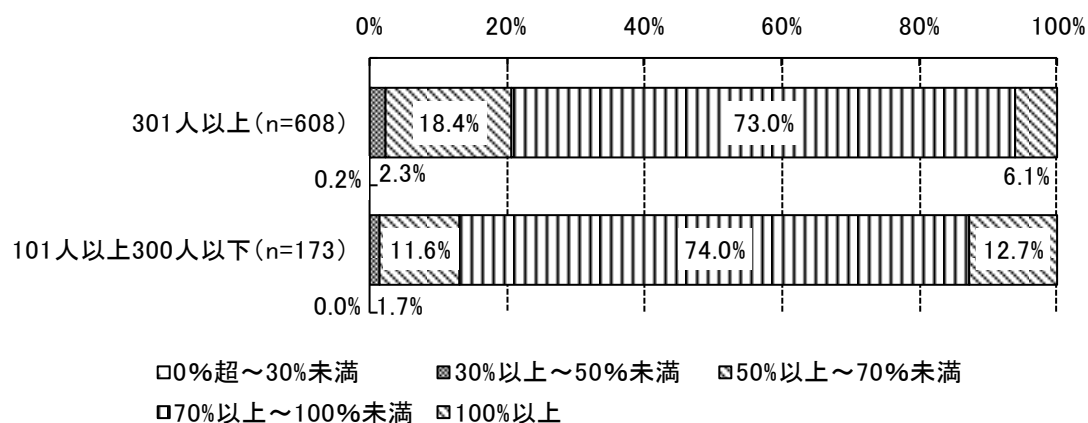


注) 男女別の受講実績より、4つのカテゴリーに分類した。

### ⑩男女の平均賃金格差

男女の平均賃金格差をみると、301人以上、101人以上300人以下ともに、「70%以上～100%未満」が最も割合が高く、それぞれ73.0%、74.0%となっている。

図表Ⅱ-38 男女の平均賃金格差：数値回答（Q4（11））



注) 算出方法：男女の平均賃金格差＝女性の平均賃金／男性の平均賃金×100（％）

### <業種別 男女の平均賃金格差>

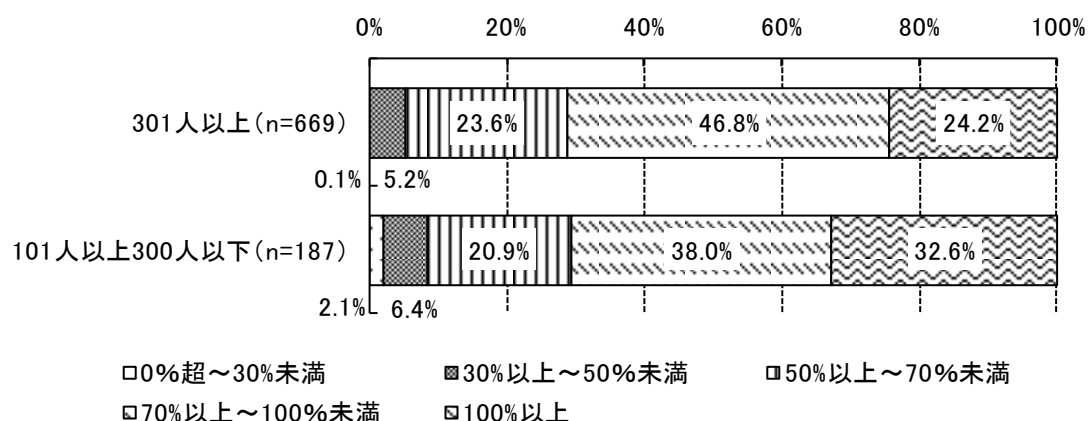
図表Ⅱ-39 男女の平均賃金格差（業種別）：数値回答（Q4（11））

	合計	男女の平均賃金格差						
		0%	0%超～30%未満	30%以上～50%未満	50%以上～70%未満	70%以上～100%未満	100%以上	
全体	781 100.0	0 0.0	1 0.1	17 2.2	132 16.9	572 73.2	59 7.6	
業種	建設業、運輸業、郵便業	97 100.0	0 0.0	0 0.0	3 3.1	12 12.4	74 76.3	8 8.2
	製造業	220 100.0	0 0.0	1 0.5	1 0.5	34 15.5	176 80.0	8 3.6
	情報通信業	40 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 10.0	35 87.5	1 2.5
	卸売業、小売業	105 100.0	0 0.0	0 0.0	1 1.0	21 20.0	81 77.1	2 1.9
	金融業、保険業、不動産業	41 100.0	0 0.0	0 0.0	5 12.2	21 51.2	15 36.6	0 0.0
	医療・福祉	110 100.0	0 0.0	0 0.0	6 5.5	14 12.7	64 58.2	26 23.6
	教育、学習支援業	42 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 4.8	35 83.3	5 11.9
	その他サービス業	74 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 9.5	60 81.1	7 9.5
	その他	43 100.0	0 0.0	0 0.0	1 2.3	14 32.6	26 60.5	2 4.7

### ⑪平均勤続年数

平均勤続年数の男女差について、男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合をみると、301人以上では「70%以上～100%未満」が46.8%、次いで「100%以上」が24.2%、「50%以上～70%未満」が23.6%で続いている。男女の平均勤続年数の差が70%以上の企業の割合をみると、71.0%と約7割を占めている。101人以上300人以下では「70%以上～100%未満」が38.0%、次いで「100%以上」が32.6%、「50%以上～70%未満」が20.9%と続いている。中小企業の方が、男性との平均勤続年数の格差が少ない、もしくは、女性の方が長い傾向がみられる。

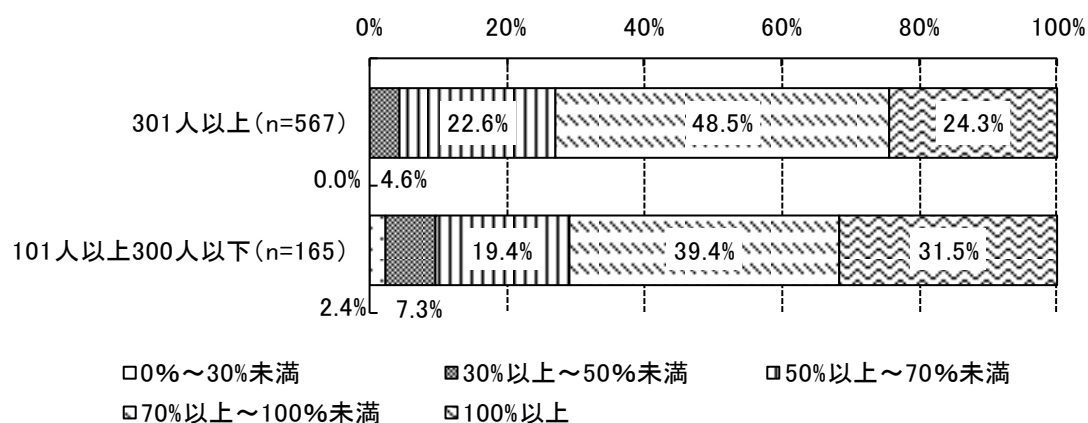
図表Ⅱ-40 平均勤続年数の男女差（正社員のみ）：数値回答（Q4（12））



注) 算出方法：平均勤務年数の男女差＝女性の平均勤務年数／男性の平均勤務年数×100（％）

また、正社員及び通算した契約期間が5年を超える従業員を合わせた平均勤続年数についてみると、301人以上、101人以上300人以下ともに、正社員のみと概ね同様の傾向となっており、中小企業の方が、男性との平均勤続年数の格差が少ない、もしくは、女性の方が長い傾向がみられる。

図表Ⅱ-41 平均勤続年数の男女差（正社員及び5年を超える従業員を含む）：数値回答（Q4（12））



注) 算出方法：平均勤務年数の男女差＝女性の平均勤務年数／男性の平均勤務年数×100（％）

<業種別 平均勤続年数の男女差>

図表Ⅱ-42 平均勤続年数の男女差（業種別 正社員のみ）：数値回答（Q4（12））

		合計	平均勤続年数の男女差(正社員のみ)					100%以上
			0%	0%超～ 30%未満	30%以上～ 50%未満	50%以上～ 70%未満	70%以上～ 100%未満	
全体		856 100.0	0 0.0	5 0.6	47 5.5	197 23.0	384 44.9	223 26.1
業種	建設業、運輸業、郵便業	107 100.0	0 0.0	3 2.8	10 9.3	32 29.9	34 31.8	28 26.2
	製造業	236 100.0	0 0.0	1 0.4	13 5.5	48 20.3	119 50.4	55 23.3
	情報通信業	46 100.0	0 0.0	0 0.0	3 6.5	14 30.4	27 58.7	2 4.3
	卸売業、小売業	117 100.0	0 0.0	0 0.0	6 5.1	35 29.9	57 48.7	19 16.2
	金融業、保険業、不動産業	46 100.0	0 0.0	0 0.0	3 6.5	17 37.0	16 34.8	10 21.7
	医療・福祉	118 100.0	0 0.0	0 0.0	1 0.8	12 10.2	47 39.8	58 49.2
	教育、学習支援業	48 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 10.4	25 52.1	18 37.5
	その他サービス業	85 100.0	0 0.0	1 1.2	8 9.4	22 25.9	33 38.8	21 24.7
	その他	44 100.0	0 0.0	0 0.0	3 6.8	9 20.5	21 47.7	11 25.0

図表Ⅱ-43 平均勤続年数の男女差（業種別 正社員及び5年を超える従業員を含む）：数値回答（Q4（12））

		合計	平均勤続年数の男女差(契約期間が5年を超える従業員を含む)					100%以上
			0%	0%超～ 30%未満	30%以上～ 50%未満	50%以上～ 70%未満	70%以上～ 100%未満	
全体		732 100.0	1 0.1	3 0.4	38 5.2	160 21.9	340 46.4	190 26.0
業種	建設業、運輸業、郵便業	98 100.0	1 1.0	0 0.0	10 10.2	27 27.6	34 34.7	26 26.5
	製造業	191 100.0	0 0.0	1 0.5	13 6.8	37 19.4	99 51.8	41 21.5
	情報通信業	33 100.0	0 0.0	0 0.0	1 3.0	9 27.3	23 69.7	0 0.0
	卸売業、小売業	97 100.0	0 0.0	1 1.0	3 3.1	32 33.0	49 50.5	12 12.4
	金融業、保険業、不動産業	39 100.0	0 0.0	0 0.0	2 5.1	16 41.0	13 33.3	8 20.5
	医療・福祉	110 100.0	0 0.0	0 0.0	2 1.8	9 8.2	45 40.9	54 49.1
	教育、学習支援業	43 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 9.3	24 55.8	15 34.9
	その他サービス業	74 100.0	0 0.0	1 1.4	5 6.8	13 17.6	33 44.6	22 29.7
	その他	40 100.0	0 0.0	0 0.0	2 5.0	10 25.0	18 45.0	10 25.0

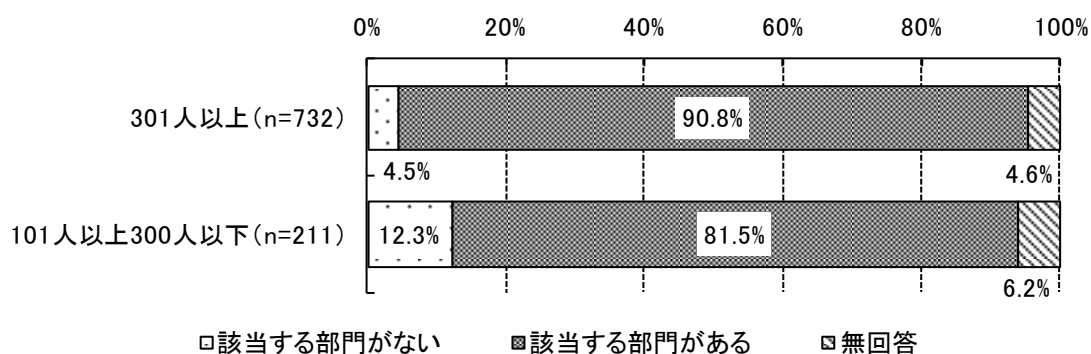
## (5) 従業員の配置状況

### ① 本社企画・管理部門

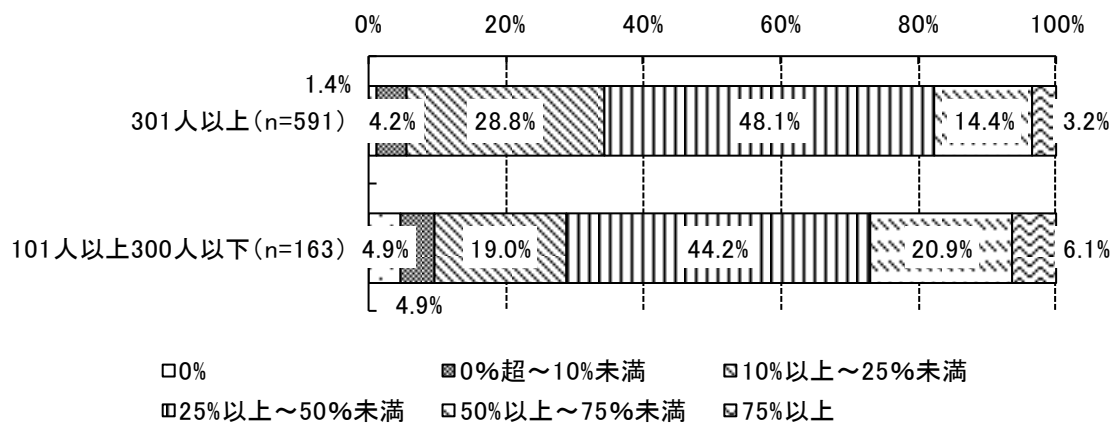
本社企画・管理部門の有無をみると、301人以上では「該当する部門がある」が90.8%、101人以上300人以下では同81.5%となっている。

該当する部門がある企業について、女性の配置割合をみると、301人以上では「25%以上～50%未満」が48.1%、次いで「10%以上～25%未満」が28.8%と続いている。101人以上300人以下では「25%以上～50%未満」が44.2%、次いで「50%以上75%未満」が20.9%と続いている。

図表Ⅱ-44 本社企画・管理部門の有無：単数回答（Q5①）



図表Ⅱ-45 本社企画・管理部門の女性割合：数値回答（Q5①）

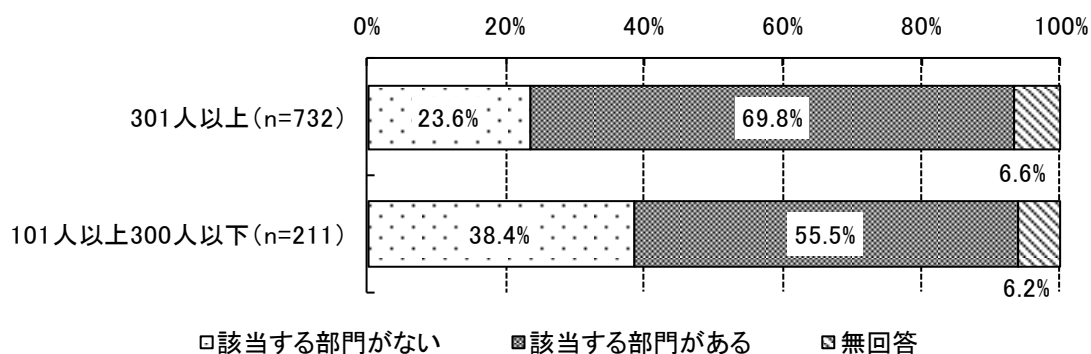


## ②販売・営業部門

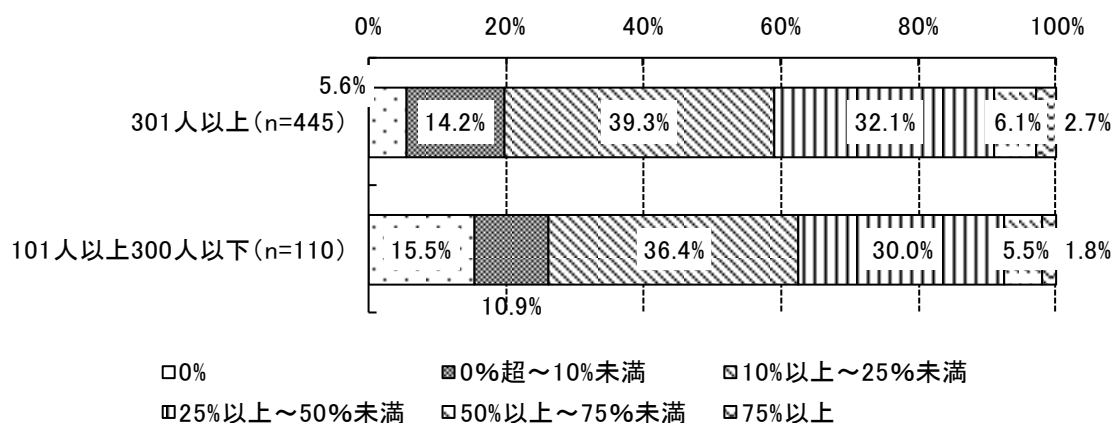
販売・営業部門の有無をみると、301人以上では「該当する部門がある」が69.8%、101人以上300人以下では同55.5%となっている。

該当する部門がある企業について、女性の配置割合をみると、301人以上、101人以上300人以下ともに「10%以上～25%未満」が最も割合が高く、それぞれ39.3%、36.4%となっている。次いで、「25%以上～50%未満」が32.1%、30.0%と続いている。

図表Ⅱ-46 販売・営業部門の有無：単数回答（Q5②）



図表Ⅱ-47 販売・営業部門の女性割合：数値回答（Q5②）

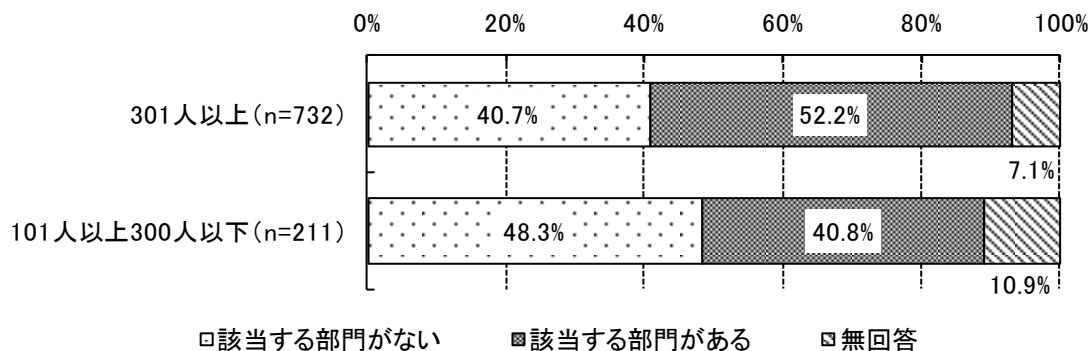


### ③研究開発・技術系部門

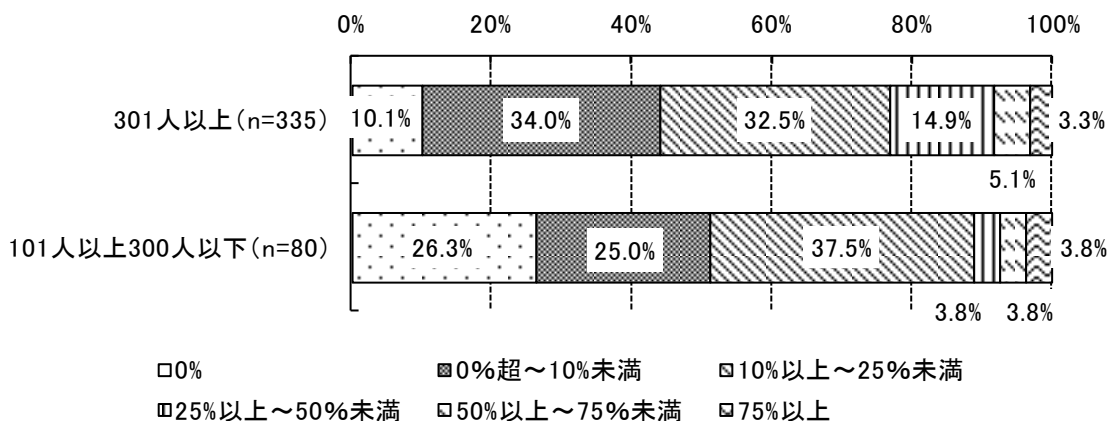
研究開発・技術系部門の有無をみると、301人以上では「該当する部門がある」が52.2%、101人以上300人以下では「該当する部門がない」が48.3%と、それぞれ約半数を占めている。

該当する部門がある企業について、女性の配置割合をみると、301人以上では「0%超～10%未満」が34.0%、次いで「10%以上～25%未満」が32.5%と続いている。101人以上300人以下では「10%以上～25%未満」が37.5%、次いで「0%」が26.3%と続いている。

図表Ⅱ-48 研究開発・技術系部門の有無：単数回答（Q5③）



図表Ⅱ-49 研究開発・技術系部門の女性割合：数値回答（Q5③）

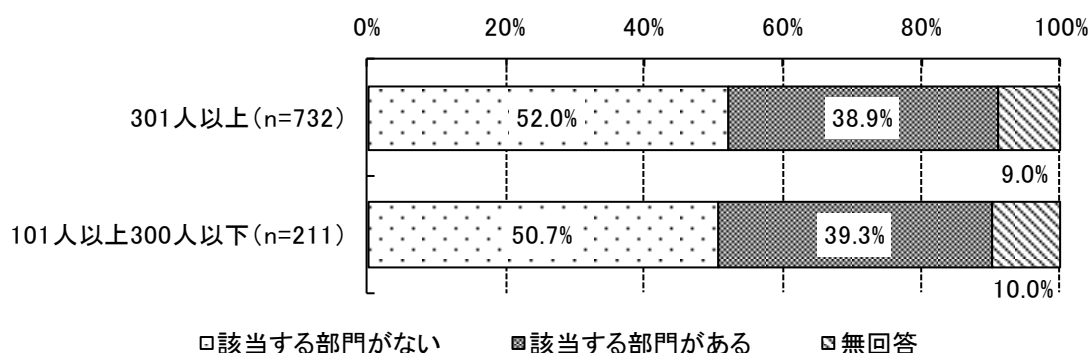


#### ④生産部門

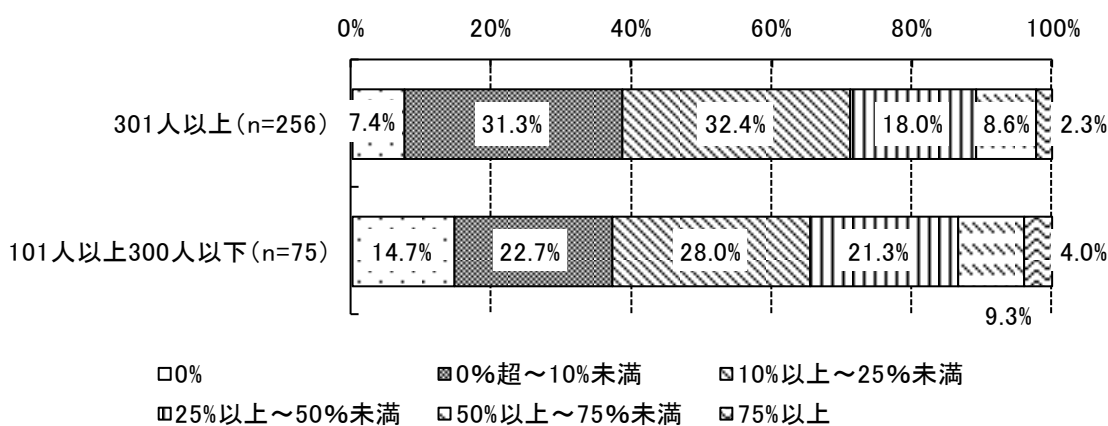
生産部門の有無をみると、301人以上、101人以上300人以下ともに、「該当する部門がない」が約半数を占めており、301人以上では「該当する部門がある」割合は38.9%、101人以上300人以下では同39.3%となっている。

該当する部門がある企業について、女性の配置割合をみると、301人以上、101人以上300人以下ともに「10%以上～25%未満」が最も割合が高く、それぞれ32.4%、28.0%となっている。次いで、「0%超～10%未満」が31.3%、22.7%と続いている。

図表Ⅱ-50 生産部門の有無：単数回答（Q5④）



図表Ⅱ-51 生産部門の女性割合：数値回答（Q5④）





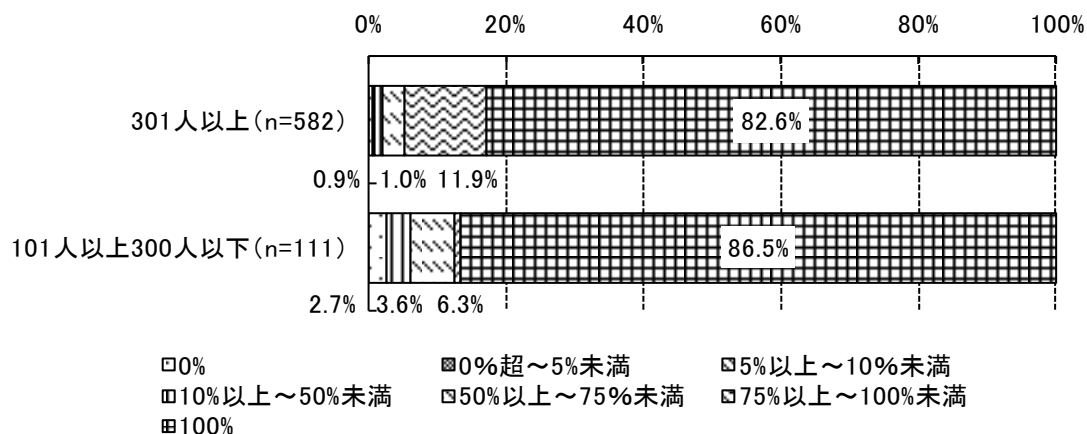
(6) 従業員の育児休業制度の利用状況

①女性

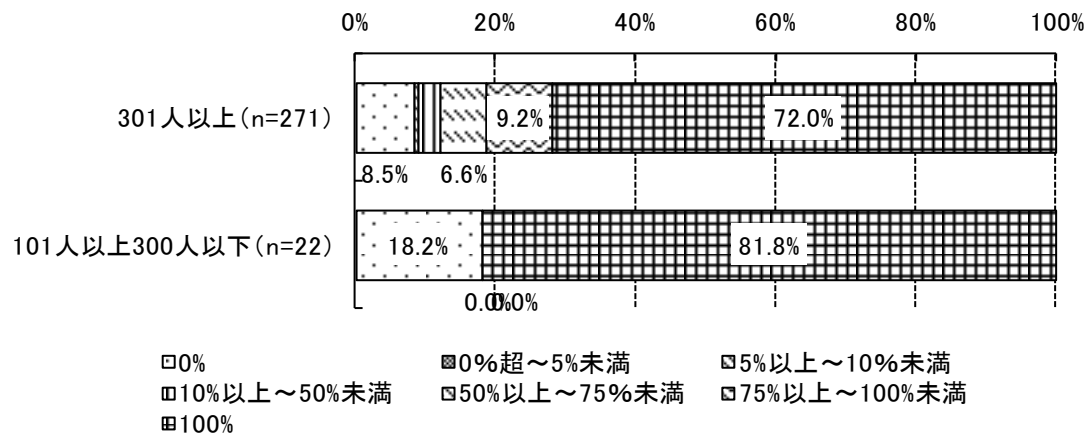
女性の育児休業取得率をみると、正社員は301人以上、101人以上300人以下ともに、「100%」(82.6%、86.5%)の割合が最も高く、8割以上を占めている。

有期契約労働者についても、301人以上、101人以上300人以下ともに「100%」(72.0%、81.8%)の割合が最も高いが、正社員に比べるとやや低い傾向がみられる。

図表Ⅱ-52 育児休業取得率(正社員 女性) : 数値回答(Q6(2)1)①



図表Ⅱ-53 育児休業取得率(有期契約労働者 女性) : 数値回答(Q6(2)1)②



注1) 算出方法：育児休業取得率＝「平成26年10月1日までに育児休業を開始した者(休業申出者を含む)」  
 ／「平成24年10月1日～平成25年9月30日までの出産者数」×100(%)

注2) 数値は、企業単位の育児休業取得率の集計値。

注3) 101人以上300人以下については、サンプル数が22と少ないため、結果の読み取りには留意が必要である。

<業種別 育児休業取得率（女性）>

図表Ⅱ-54 育児休業取得率（正社員 女性）：数値回答（Q6（2）1）①

		合計	育児休業取得率(正社員 女性)						100%
			0%	0%超～ 5%未満	5%以上～ 10%未満	10%以上～ 50%未満	50%以上～ 75%未満	75%以上～ 100%未満	
全体		693 100.0	8 1.2	0 0.0	1 0.1	10 1.4	27 3.9	70 10.1	577 83.3
業種	建設業、運輸業、郵便業	68 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 2.9	7 10.3	59 86.8
	製造業	184 100.0	4 2.2	0 0.0	0 0.0	2 1.1	7 3.8	17 9.2	154 83.7
	情報通信業	44 100.0	1 2.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.3	2 4.5	40 90.9
	卸売業、小売業	101 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 2.0	7 6.9	12 11.9	80 79.2
	金融業、保険業、不動産業	43 100.0	1 2.3	0 0.0	0 0.0	1 2.3	0 0.0	6 14.0	35 81.4
	医療・福祉	114 100.0	0 0.0	0 0.0	1 0.9	3 2.6	6 5.3	19 16.7	85 74.6
	教育、学習支援業	39 100.0	1 2.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 7.7	5 12.8	30 76.9
	その他サービス業	56 100.0	1 1.8	0 0.0	0 0.0	1 1.8	1 1.8	2 3.6	51 91.1
	その他	37 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.7	0 0.0	0 0.0	36 97.3

図表Ⅱ-55 育児休業取得率（有期契約労働者 女性）：数値回答（Q6（2）1）②

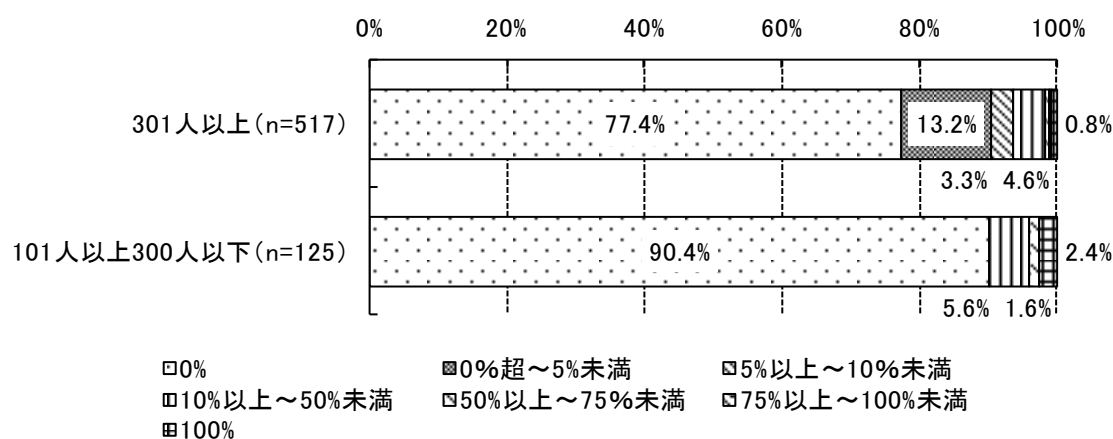
		合計	育児休業取得率(有期契約労働者 女性)						100%
			0%	0%超～ 5%未満	5%以上～ 10%未満	10%以上～ 50%未満	50%以上～ 75%未満	75%以上～ 100%未満	
全体		293 100.0	27 9.2	0 0.0	1 0.3	9 3.1	18 6.1	25 8.5	213 72.7
業種	建設業、運輸業、郵便業	26 100.0	2 7.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 7.7	1 3.8	21 80.8
	製造業	64 100.0	6 9.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 9.4	5 7.8	47 73.4
	情報通信業	9 100.0	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1	7 77.8
	卸売業、小売業	46 100.0	4 8.7	0 0.0	0 0.0	4 8.7	4 8.7	8 17.4	26 56.5
	金融業、保険業、不動産業	22 100.0	3 13.6	0 0.0	0 0.0	2 9.1	0 0.0	3 13.6	14 63.6
	医療・福祉	63 100.0	6 9.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 3.2	4 6.3	51 81.0
	教育、学習支援業	13 100.0	2 15.4	0 0.0	0 0.0	1 7.7	0 0.0	0 0.0	10 76.9
	その他サービス業	29 100.0	0 0.0	0 0.0	1 3.4	2 6.9	4 13.8	3 10.3	19 65.5
	その他	17 100.0	2 11.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 88.2

## ②男性

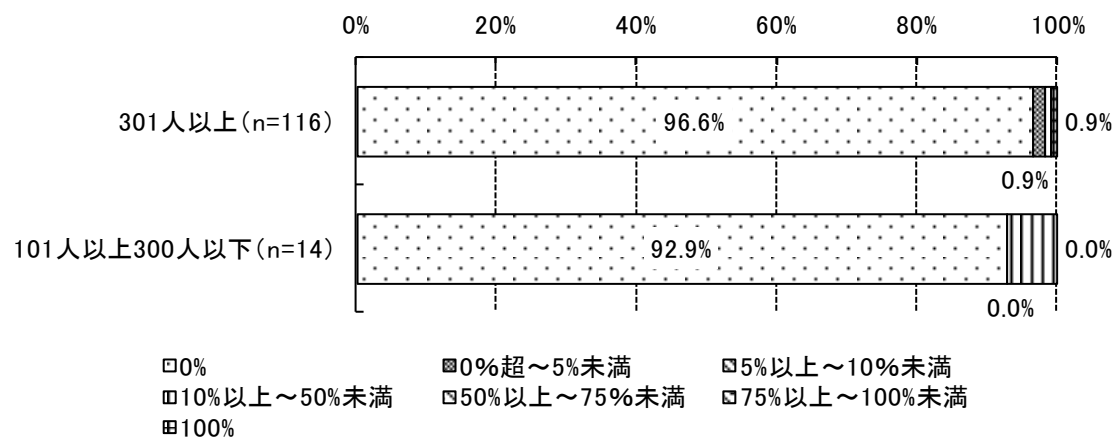
男性の育児休業取得率をみると、正社員は301人以上、101人以上300人以下ともに、「0%」(77.4%、90.4%)の割合が最も高い。301人以上では、次いで「0%超～5%未満」が13.2%となっている。

有期契約労働者についても、301人以上、101人以上300人以下ともに「0%」(96.6%、92.9%)が9割以上を占め、正社員に比べてさらに取得率が低い傾向がみられる。

図表Ⅱ-56 育児休業取得率（正社員 男性）：数値回答（Q6（2）2）①）



図表Ⅱ-57 育児休業取得率（有期契約労働者 男性）：数値回答（Q6（2）2）②）



注1) 算出方法：育児休業取得率＝「平成26年10月1日までに育児休業を開始した者（休業申出者を含む）」  
 ／「平成24年10月1日～平成25年9月30日までの出産者数」×100（%）

注2) 数値は、企業単位の育児休業取得率の集計値。

注3) 101人以上300人以下については、サンプル数が14と少ないため、結果の読み取りには留意が必要である。

<業種別 育児休業取得率（男性）>

図表Ⅱ-58 育児休業取得率（正社員 男性）：数値回答（Q6（2）2）①）

		合計	育児休業取得率(正社員 男性)						
			0%	0%超～ 5%未満	5%以上～ 10%未満	10%以上～ 50%未満	50%以上～ 75%未満	75%以上～ 100%未満	100%
全体		642 100.0	513 79.9	68 10.6	17 2.6	31 4.8	4 0.6	2 0.3	7 1.1
業種	建設業、運輸業、郵便業	82 100.0	65 79.3	11 13.4	0 0.0	5 6.1	1 1.2	0 0.0	0 0.0
	製造業	178 100.0	137 77.0	25 14.0	6 3.4	9 5.1	1 0.6	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	39 100.0	25 64.1	8 20.5	4 10.3	2 5.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	88 100.0	77 87.5	3 3.4	2 2.3	3 3.4	1 1.1	0 0.0	2 2.3
	金融業、保険業、不動産業	38 100.0	26 68.4	7 18.4	2 5.3	2 5.3	0 0.0	1 2.6	0 0.0
	医療・福祉	84 100.0	77 91.7	1 1.2	1 1.2	3 3.6	0 0.0	0 0.0	2 2.4
	教育、学習支援業	34 100.0	29 85.3	1 2.9	1 2.9	2 5.9	0 0.0	1 2.9	0 0.0
	その他サービス業	61 100.0	52 85.2	3 4.9	0 0.0	3 4.9	1 1.6	0 0.0	2 3.3
	その他	31 100.0	21 67.7	7 22.6	1 3.2	1 3.2	0 0.0	0 0.0	1 3.2

図表Ⅱ-59 育児休業取得率（有期契約労働者 男性）：数値回答（Q6（2）2）②）

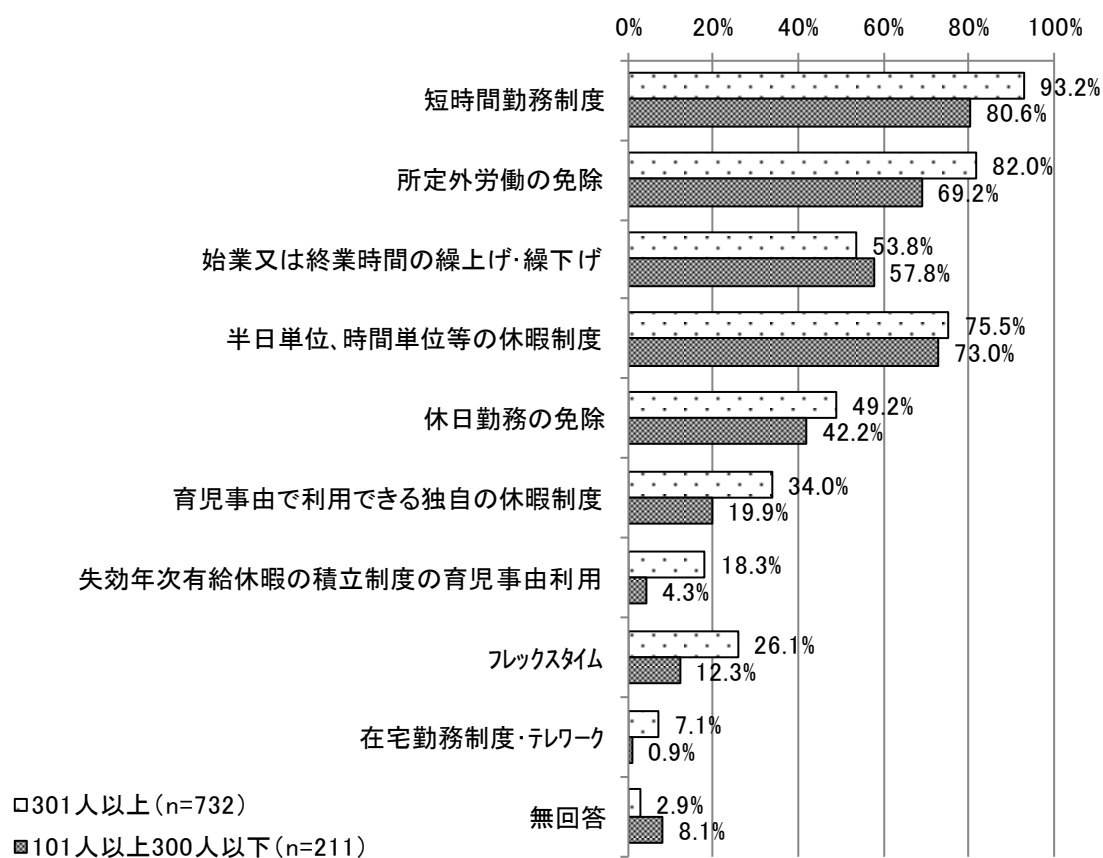
		合計	育児休業取得率(有期契約労働者 男性)						
			0%	0%超～ 5%未満	5%以上～ 10%未満	10%以上～ 50%未満	50%以上～ 75%未満	75%以上～ 100%未満	100%
全体		130 100.0	125 96.2	2 1.5	0 0.0	2 1.5	0 0.0	0 0.0	1 0.8
業種	建設業、運輸業、郵便業	13 100.0	13 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	製造業	43 100.0	42 97.7	1 2.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	23 100.0	21 91.3	0 0.0	0 0.0	1 4.3	0 0.0	0 0.0	1 4.3
	金融業、保険業、不動産業	4 100.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	14 100.0	14 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	9 100.0	8 88.9	0 0.0	0 0.0	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	その他サービス業	17 100.0	16 94.1	1 5.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	その他	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

## (7) 仕事と家庭の両立を支援するための制度

### ①両立支援制度の導入状況

両立支援制度の導入状況を見ると、301人以上では「短時間勤務制度」が93.2%で最も割合が高く、次いで「所定外労働の免除」が82.0%、「半日単位、時間単位等の休暇制度」が75.5%で続いている。101人以上300人以下では「短時間勤務制度」が80.6%で最も割合が高く、次いで「半日単位、時間単位等の休暇制度」が73.0%、「所定外労働の免除」が69.2%で続いている。

図表Ⅱ-60 両立支援制度の導入状況：複数回答（Q7（1））

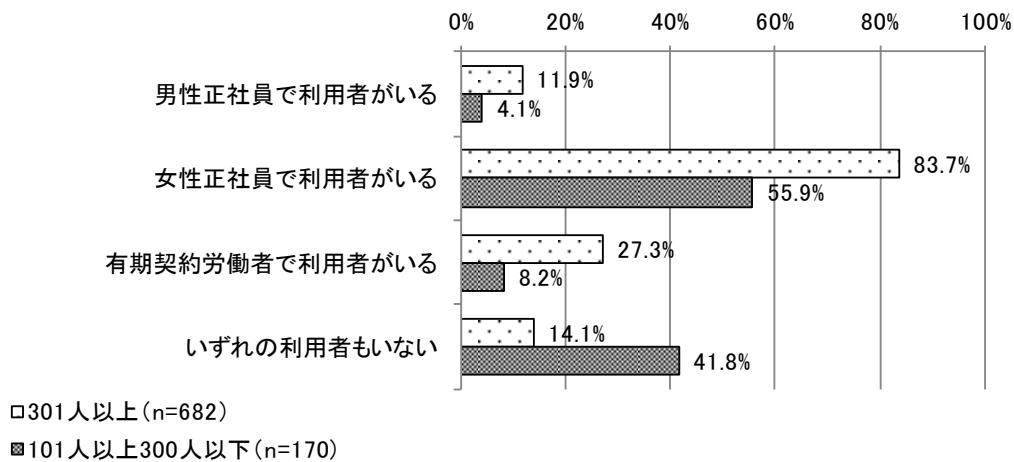


## ②導入している制度の育児事由での利用実績

### <短時間勤務制度>

短時間勤務制度を導入している企業について、育児事由による利用状況をみると、301人以上では「女性正社員で利用者がいる」が83.7%、「有期契約労働者で利用者がいる」が27.3%、「男性正社員で利用者がいる」が11.9%となっている。101人以上300人以下では「女性正社員で利用者がいる」が55.9%、「有期契約労働者で利用者がいる」(8.2%)及び「男性正社員で利用者がいる」(4.1%)はいずれも1割以下にとどまっている。

図表Ⅱ-61 育児事由での利用実績 短時間勤務制度：複数回答（Q7（2）①）

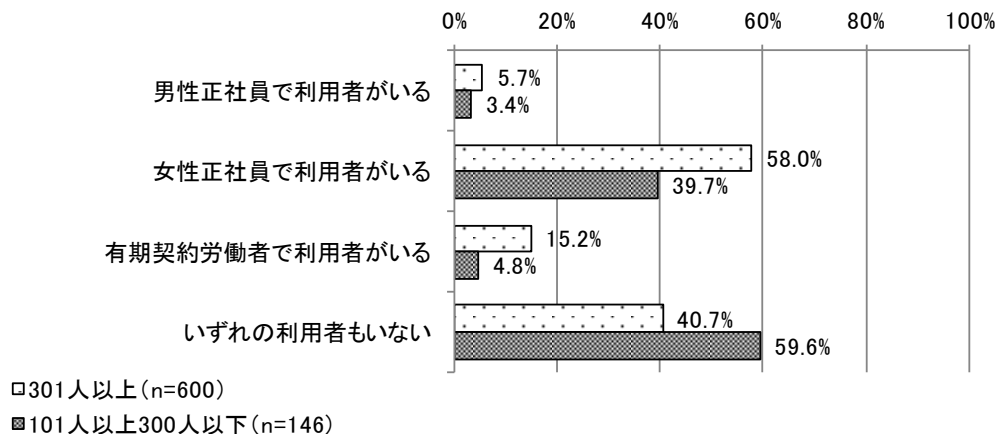


注) 育児事由での利用実績については、平成26年度又は平成26年が対象である。なお、利用実績について無回答の場合、「いずれの利用者もない」とした。以下同様。

### <所定外労働の免除>

所定外労働の免除を導入している企業において、育児事由による利用状況をみると、301人以上では「女性正社員で利用者がいる」が58.0%、次いで「有期契約労働者で利用者がいる」が15.2%となっている。101人以上300人以下では「女性正社員で利用者がいる」が39.7%となっている。

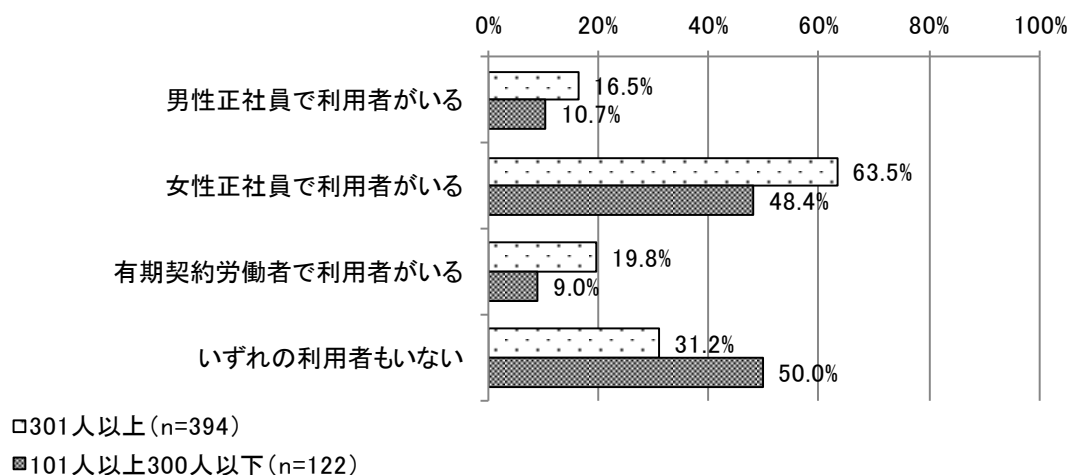
図表Ⅱ-62 育児事由での利用実績 所定外労働の免除：複数回答（Q7（2）②）



### <始業又は終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）>

始業又は終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）を導入している企業について、育児事由による利用状況をみると、301人以上では「女性正社員で利用者がいる」が63.5%、「有期契約労働者で利用者がいる」が19.8%、「男性正社員で利用者がいる」が16.5%となっている。101人以上300人以下では「女性正社員で利用者がいる」が48.4%となっている。

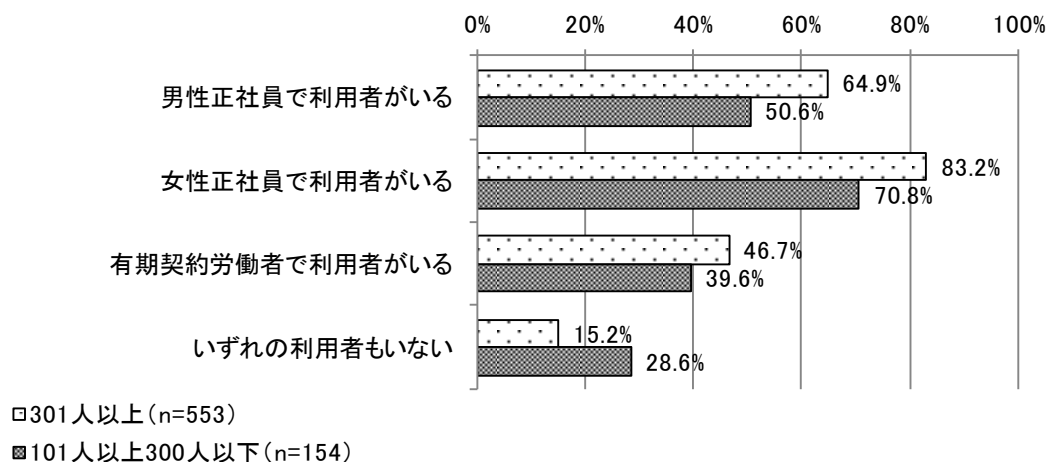
図表Ⅱ-63 育児事由での利用実績 始業又は終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）：複数回答（Q7（2）③）



### <半日単位、時間単位等の休暇制度>

半日単位、時間単位等の休暇制度を導入している企業について、育児事由による利用状況をみると、301人以上では「女性正社員で利用者がいる」が83.2%、次いで「男性正社員で利用者がいる」が64.9%、「有期契約労働者で利用者がいる」が46.7%と続いており、他の制度に比べて、男性正社員や有期契約労働者の利用者がいる割合が高い傾向がみられる。101人以上300人以下では「女性正社員で利用者がいる」が70.8%で最も割合が高く、次いで「男性正社員で利用者がいる」が50.6%、「有期契約労働者で利用者がいる」が39.6%と続いている。

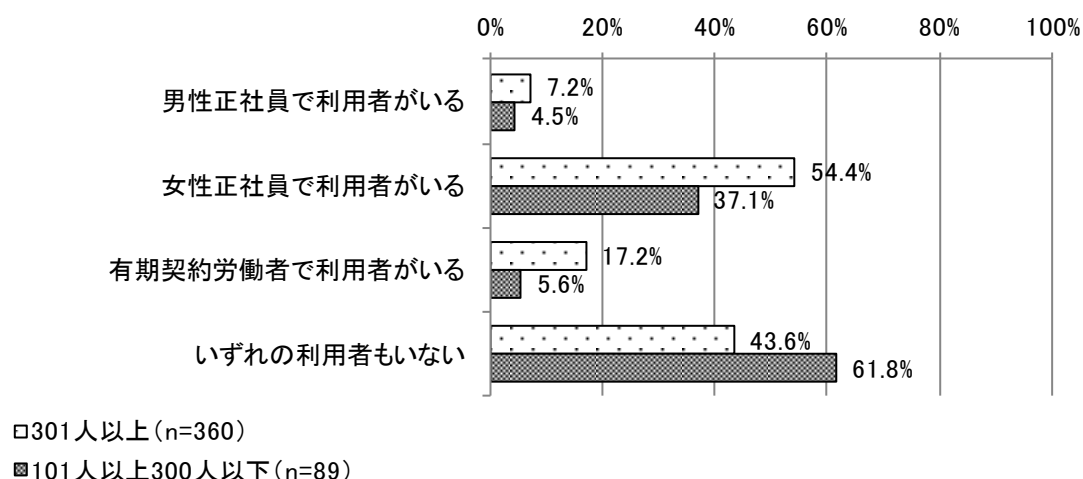
図表Ⅱ-64 育児事由での利用実績 半日単位、時間単位等の休暇制度：複数回答（Q7（2）④）



### <休日勤務の免除>

休日勤務の免除を導入している企業について、育児事由による利用状況みると、301人以上では「女性正社員で利用者がいる」が54.4%で最も割合が高く、次いで「有期契約労働者で利用者がいる」が17.2%と続いている。101人以上300人以下では「女性正社員で利用者がいる」が37.1%となっている。

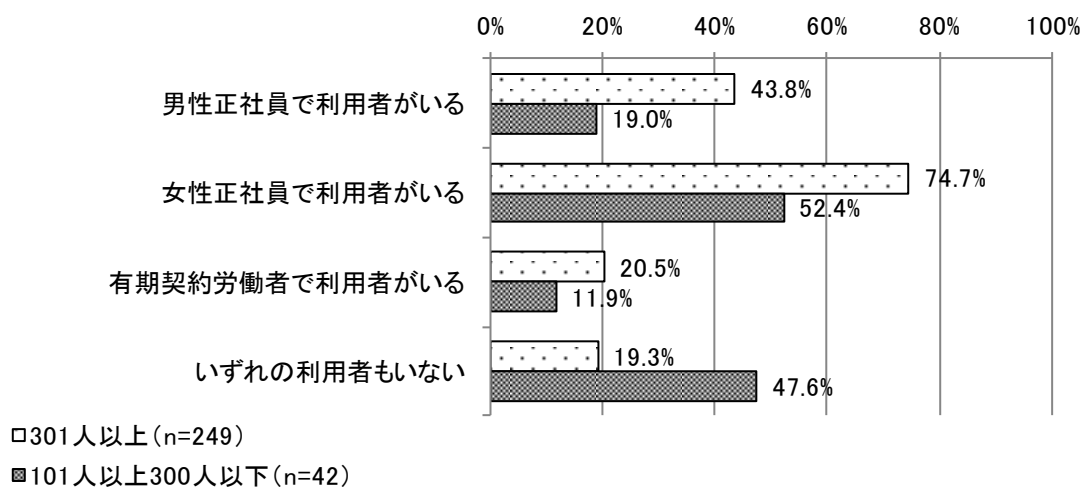
図表Ⅱ-65 育児事由での利用実績 休日勤務の免除：複数回答（Q7（2）⑤）



### <育児事由で利用できる独自の休暇制度>

育児事由での独自の休暇制度を導入している企業について、利用状況をみると、301人以上では「女性正社員で利用者がいる」が74.7%で最も割合が高く、次いで「男性正社員で利用者がいる」が43.8%、「有期契約労働者で利用者がいる」が20.5%と続いている。101人以上300人以下では「女性正社員で利用者がいる」が52.4%で最も割合が高く、次いで「男性正社員で利用者がいる」が19.0%、「有期契約労働者で利用者がいる」が11.9%と続いている。

図表Ⅱ-66 育児事由での利用実績 独自の休暇制度：複数回答（Q7（2）⑥）

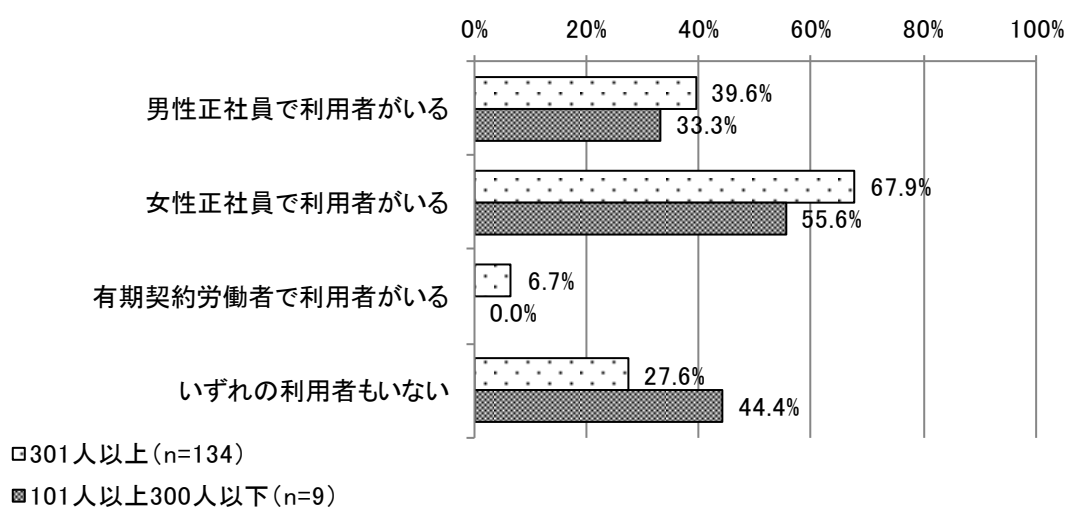




### <失効年次有給休暇の積立制度の育児事由利用>

失効年次有給休暇の積立制度を導入している企業について、育児事由での利用状況をみると、301人以上では「女性正社員で利用者がいる」が67.9%で最も割合が高く、次いで「男性正社員で利用者がいる」が39.6%と続いている。101人以上300人以下では「女性正社員で利用者がいる」が55.6%で最も割合が高く、次いで「男性正社員で利用者がいる」が33.3%と続いている。

図表Ⅱ-67 育児事由での利用実績 失効年次有給休暇の積立制度の育児事由利用：複数回答（Q7）  
（2）⑦）

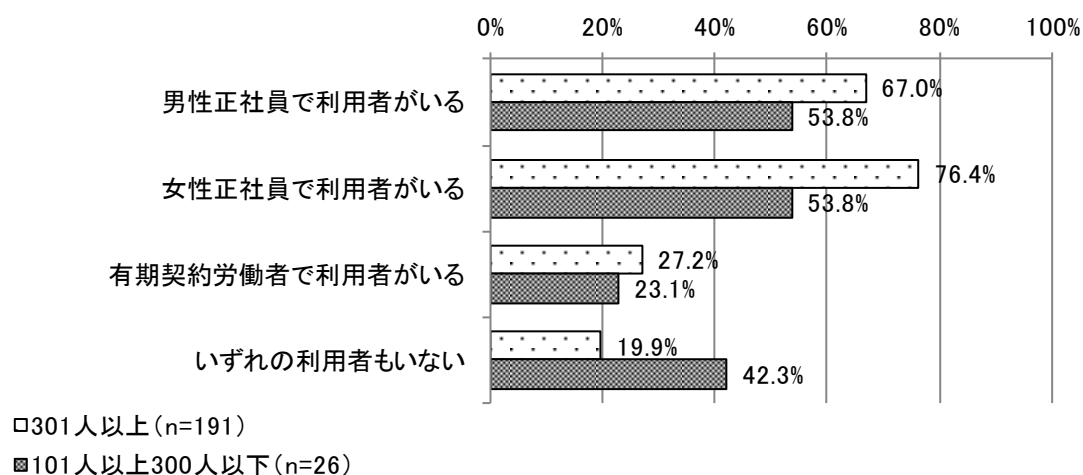


注) 101人以上300人以下については、サンプル数が9と少ないため、結果の読み取りには留意が必要である。

## <フレックスタイム>

フレックスタイムを導入している企業について、育児事由での利用状況をみると、301人以上では「女性正社員で利用者がいる」が76.4%、次いで「男性正社員で利用者がいる」が67.0%、「有期契約労働者で利用者がいる」が27.2%と続いている。101人以上300人以下では「女性正社員で利用者がいる」、「男性正社員で利用者がいる」がともに53.8%と半数強となっている。

図表Ⅱ-68 育児事由での利用実績 フレックスタイム：複数回答（Q7（2）⑧）



図表Ⅱ-69 フレックスタイムの利用率 男性：数値回答（Q7-1（1）1）

	合計	フレックスタイムの利用率(男性)						
		0%	0%超～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上～100%未満	100%
全体	12	0	0	0	1	0	0	11
	100.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	91.7
301人以上	9	0	0	0	1	0	0	8
	100.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	88.9
101以上 300人以下	3	0	0	0	0	0	0	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

注) 301人以上、101人以上300人以下ともに、サンプル数が10以下と少ないため、結果の読み取りには留意が必要である。

図表Ⅱ-70 フレックスタイムの利用率 女性：数値回答（Q7-1（1）2）

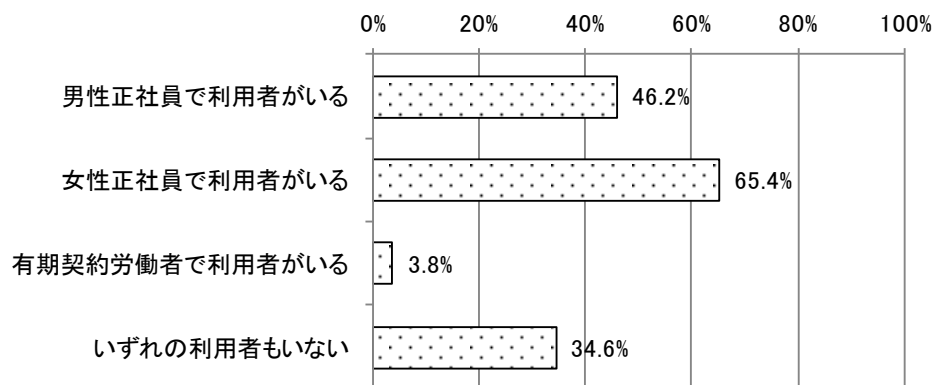
	合計	フレックスタイムの利用率(女性)						
		0%	0%超～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上～100%未満	100%
全体	148	6	6	4	15	10	7	100
	100.0	4.1	4.1	2.7	10.1	6.8	4.7	67.6
301人以上	128	6	6	4	13	8	6	85
	100.0	4.7	4.7	3.1	10.2	6.3	4.7	66.4
101以上 300人以下	20	0	0	0	2	2	1	15
	100.0	0.0	0.0	0.0	10.0	10.0	5.0	75.0

注) 101人以上300人以下については、サンプル数が20と少ないため、結果の読み取りには留意が必要である。

### <在宅勤務制度・テレワーク>

在宅勤務制度・テレワークを導入している企業について、育児事由による利用状況をみると、301人以上では「女性正社員で利用者がいる」が65.4%で最も割合が高く、次いで「男性正社員で利用者がいる」が46.2%と続いている。

図表Ⅱ-71 育児事由での利用実績 在宅勤務制度・テレワーク：複数回答（Q7（2）⑨）



□301人以上(n=52)

注) 101人以上300人以下の企業については、サンプル数が2と少ないため、非掲載としている。

図表Ⅱ-72 在宅勤務制度・テレワークの利用率 男性：数値回答（Q7-1（2）1））

	合計	在宅勤務・テレワークの利用率(男性)						
		0%	0%超～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上～100%未満	100%
301人以上	26	5	11	2	4	1	1	2
	100.0	19.2	42.3	7.7	15.4	3.8	3.8	7.7

図表Ⅱ-73 在宅勤務制度・テレワークの利用率 女性：数値回答（Q7-1（2）2））

	合計	在宅勤務・テレワークの利用率(女性)						
		0%	0%超～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上～100%未満	100%
301人以上	25	4	7	3	9	0	0	2
	100.0	16.0	28.0	12.0	36.0	0.0	0.0	8.0

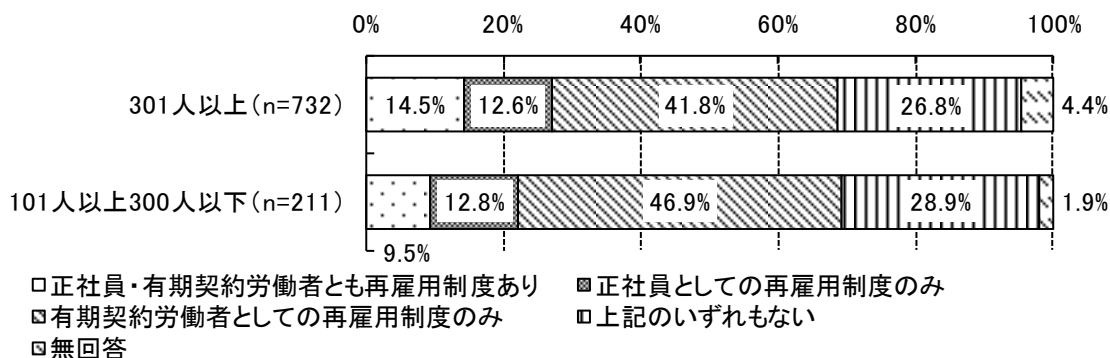
### (8) 再雇用の状況

退職した社員を再雇用（定年後の再雇用を除く）する制度の有無をみると、301人以上、101人以上300人以下ともに「有期契約労働者としての再雇用制度のみ」（41.8%、46.9%）が最も割合が高く、次いで「上記のいずれもない」が3割弱であり、「正社員・有期契約労働者とも再雇用制度あり」は1割前後となっている。

正社員として再雇用する制度がある企業について、正社員としての再雇用の実績（平成26年度又は平成26年）をみると、301人以上では「男女両方なし」が33.3%、「男女両方あり」が21.2%となっている。101人以上300人以下では、「男女両方なし」が36.2%、「男性のみあり」が27.7%となっている。

同じく有期契約労働者として再雇用する制度がある企業について、有期契約労働者としての再雇用の実績（平成26年度又は平成26年）をみると、301人以上では「男女両方あり」が33.5%、「男性のみあり」が27.2%となっている。101人以上300人以下では、「男性のみあり」が30.3%、「男女両方あり」が27.7%となっている。

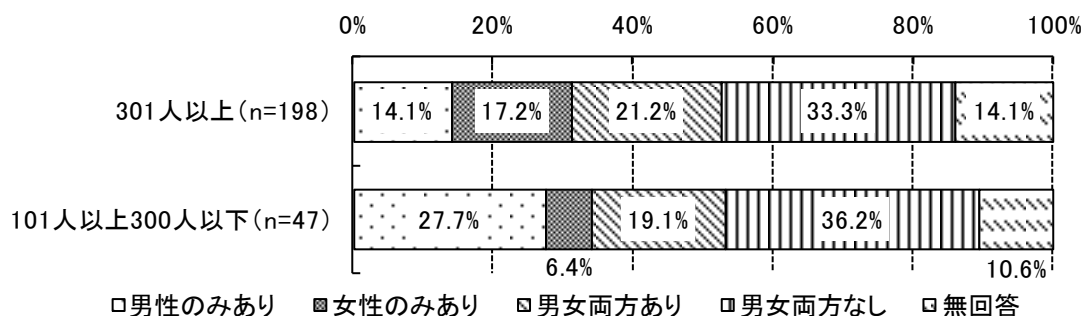
図表Ⅱ-74 再雇用制度の有無：複数回答（Q8）



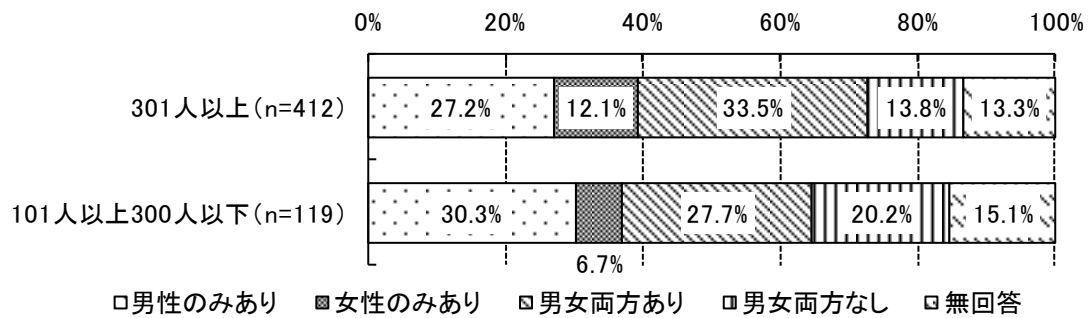
注1) 定年後の再雇用を除く。

注2) 正社員として再雇用する制度の有無及び有期契約労働者として再雇用する制度の有無の回答状況をもとに、4つのカテゴリー（単数回答）に分類した。

図表Ⅱ-75 正社員としての再雇用の実績：数値回答（Q8-1①）



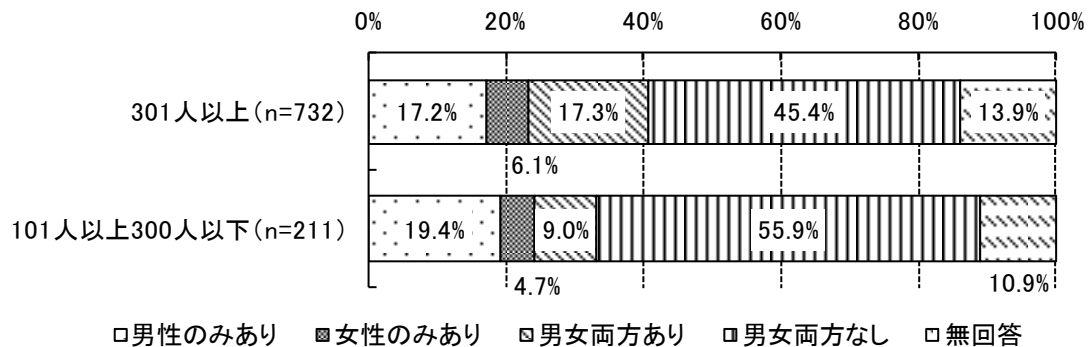
図表Ⅱ-76 有期契約労働者としての再雇用の実績：数値回答（Q8-1②）



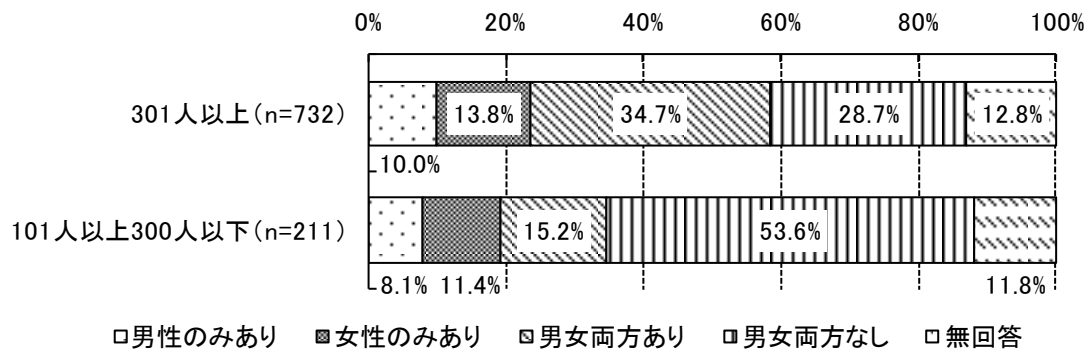
(9) 1年間における雇用形態の転換実績

1年間における雇用形態の転換実績（平成26年度又は平成26年）をみると、正社員から有期契約労働者への転換については、301人以上、101人以上300人以下ともに「男女両方なし」（45.4%、55.9%）が最も割合が高い。一方、有期契約労働者から正社員への転換については、301人以上では「男女両方あり」が34.7%で最も割合が高く、次いで「男女両方なし」が28.7%で続いている。101人以上300人以下では「男女両方なし」が53.6%で最も割合が高くなっている。

図表Ⅱ-77 正社員から有期契約労働者への転換実績：数値回答（Q9-1）



図表Ⅱ-78 有期契約労働者から正社員への転換実績：数値回答（Q9-2）

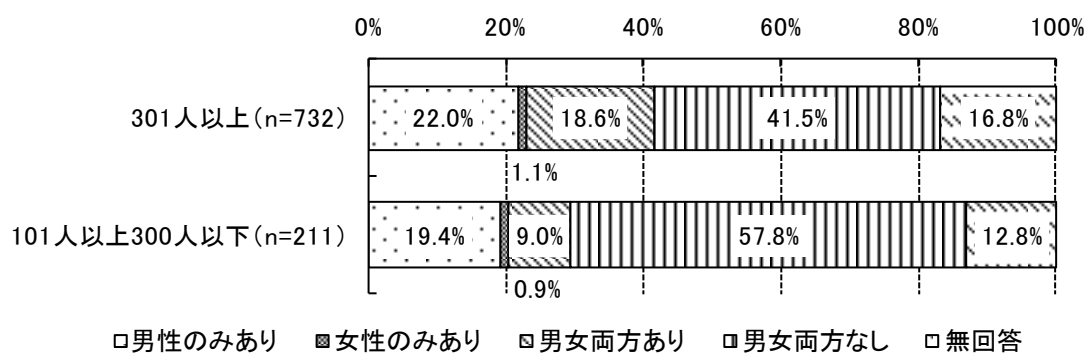


注) 男女別の転換実績より、4つのカテゴリーに分類した。

(10) 過去3年間の雇用形態の転換者、再雇用、中途採用者から、管理職への登用実績

過去3年間における雇用形態の転換者、再雇用、中途採用者から管理職への登用実績をみると、301人以上、101人以上300人以下ともに「男女両方なし」(41.5%、57.8%)が最も割合が高く、次いで「男性のみあり」(22.0%、19.4%)が続いている。

図表Ⅱ-79 雇用形態の転換者、再雇用、中途採用者から管理職への登用実績(過去3年間) :  
数値回答(Q10)



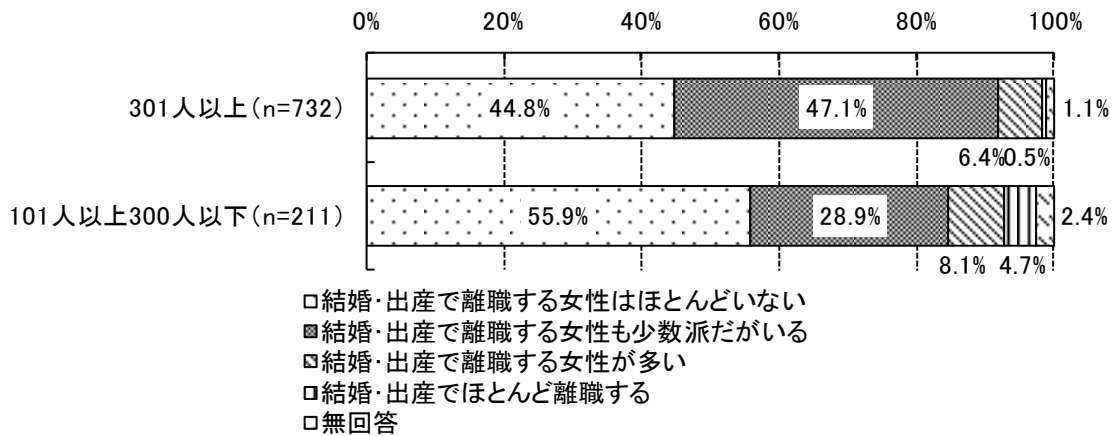
注) 男女別の登用実績より、4つのカテゴリーに分類した。

## 2. 女性活躍の状況

### (1) 結婚・出産による女性正社員の離職状況

結婚・出産による女性正社員の離職状況をみると、301人以上では「結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる」が47.1%で最も割合が高く、次いで「結婚・出産で離職する女性ほとんどいない」が44.8%と続いている。101人以上300人以下では「結婚・出産で離職する女性ほとんどいない」が55.9%で最も割合が高く、次いで「結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる」が28.9%と続いている。

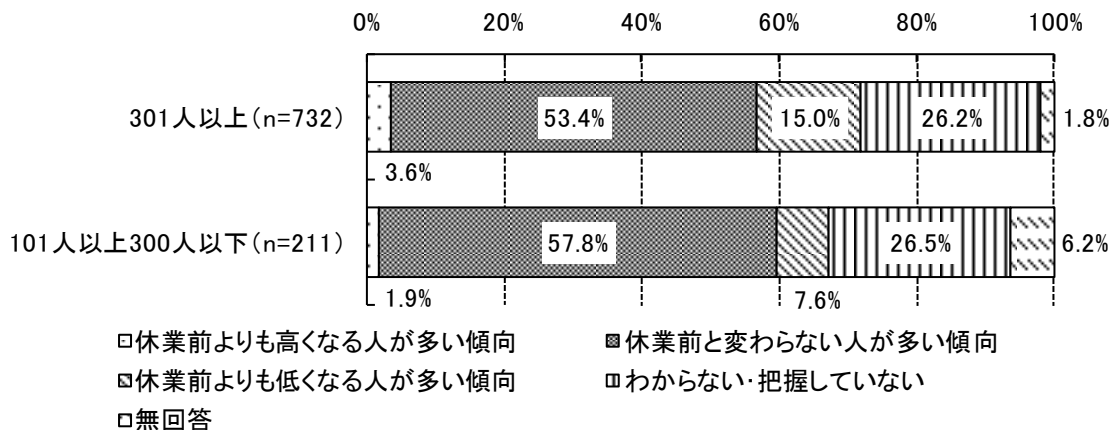
図表Ⅱ-80 結婚・出産による女性正社員の離職状況：単数回答（Q11）



### (2) 育児休業から復職した女性正社員のキャリア意識の変化

育児休業から復職した女性正社員のキャリア意識の変化をみると、301人以上、101人以上300人以下ともに「休業前と変わらない人が多い傾向」(53.4%、57.8%)が最も割合が高く、次いで「わからない・把握していない」(26.2%、26.5%)が続いている。ただし、301人以上は、「休業前よりも低くなる人が多い傾向」が15.0%と、101人以上300人以下(7.6%)に比べてやや高い傾向がみられる。

図表Ⅱ-81 育児休業から復職した女性正社員のキャリア意識の変化：単数回答（Q12）



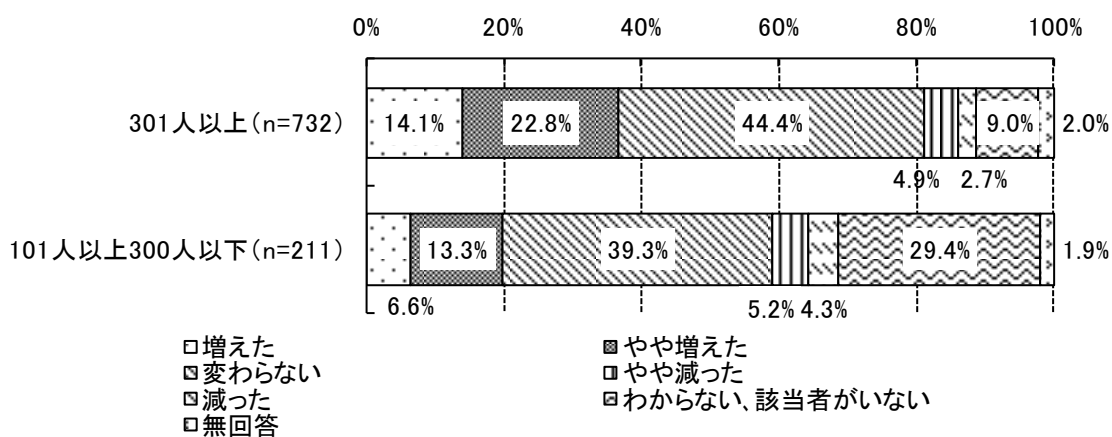
(3) 過去3年間（平成24～26年度）における正社員の変化

①女性の採用、登用、結婚・出産時の離職

<新卒採用における女性割合>

過去3年間（平成24～26年度）の新卒採用における女性割合の変化をみると、301人以上では「変わらない」が44.4%で最も割合が高い。また、「やや増えた」（22.8%）と「増えた」（14.1%）をあわせると、36.9%が増加傾向となっている。101人以上300人以下では「変わらない」が39.3%で最も割合が高く、次いで「わからない、該当者がいない」が29.4%、「やや増えた」が13.3%と続いている。

図表Ⅱ-82 新卒採用における女性割合の変化（過去3年間）：単数回答（Q13（1）①）

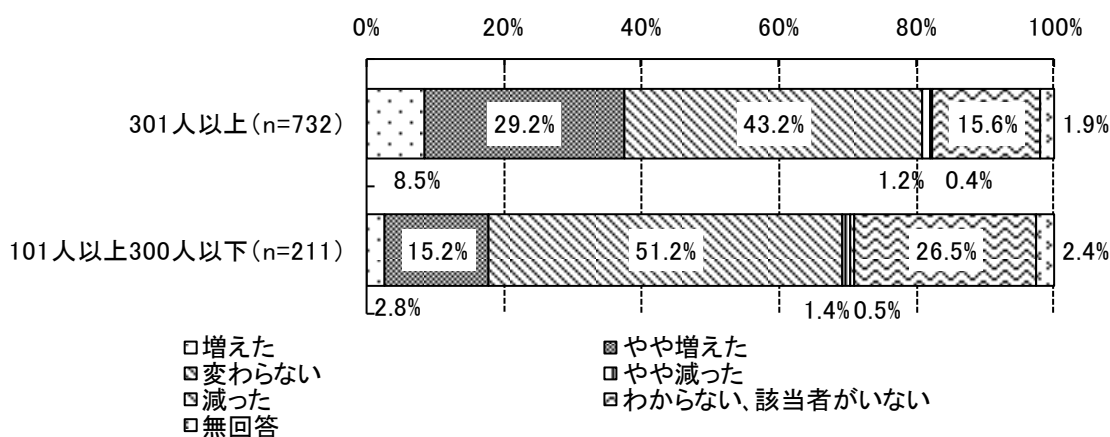




### <管理職（課長相当職以上）における女性割合>

過去3年間（平成24～26年度）の管理職（課長相当職以上）における女性割合の変化をみると、301人以上では「変わらない」が43.2%で最も割合が高い。また、「やや増えた」（29.2%）と「増えた」（8.5%）をあわせると、37.7%が増加傾向となっている。101人以上300人以下では「変わらない」が51.2%で最も割合が高く、次いで「わからない、該当者がいない」が26.5%、「やや増えた」が15.2%と続いている。

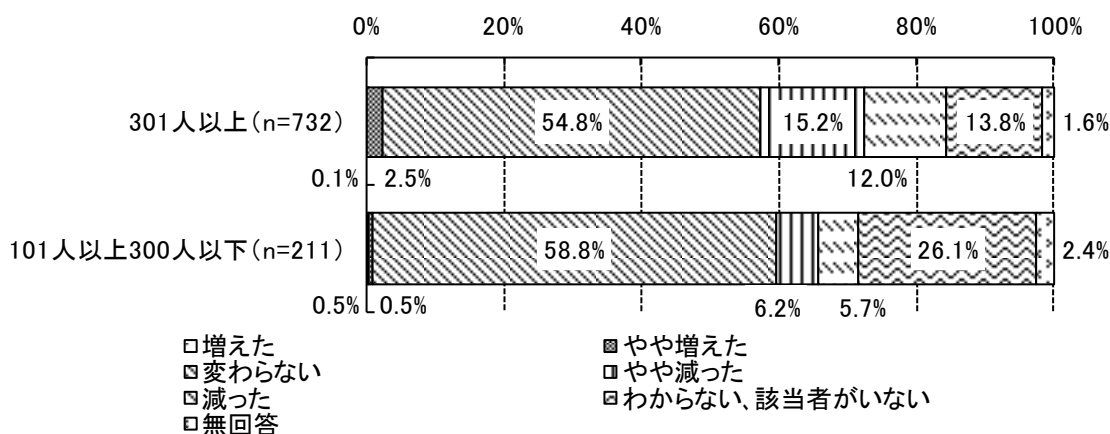
図表Ⅱ-83 管理職（課長相当職以上）における女性割合の変化（過去3年間）：  
単数回答（Q13（1）②）



### <結婚・出産を機に離職する女性正社員の割合>

過去3年間（平成24～26年度）において、結婚・出産を機に離職する女性正社員の割合の変化をみると、301人以上では「変わらない」が54.8%で最も割合が高く、次いで「やや減った」が15.2%、「わからない、該当者がいない」が13.8%と続いている。101人以上300人以下では「変わらない」が58.8%で最も割合が高く、次いで「わからない、該当者がいない」が26.1%、「やや減った」が6.2%と続いている。

図表Ⅱ-84 結婚・出産を機に離職する女性正社員の割合の変化（過去3年間）：  
単数回答（Q13（1）③）

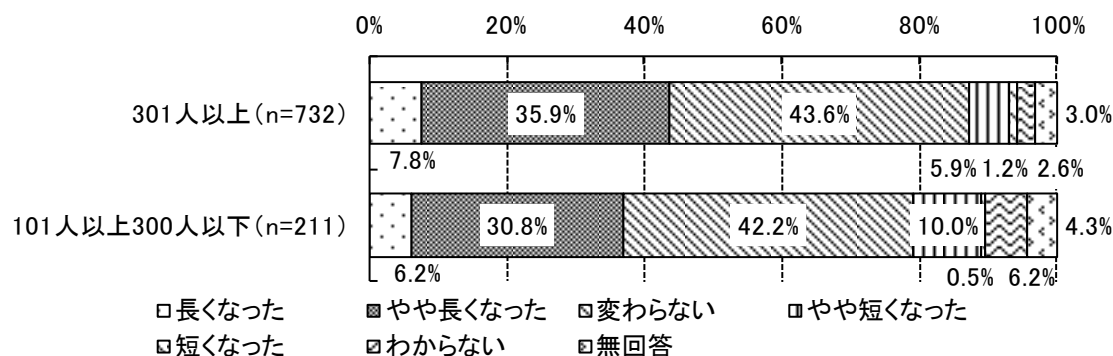


## ②平均勤続年数、残業時間

### <平均勤続年数>

過去3年間（平成24～26年度）の平均勤続年数の変化をみると、301人以上、101人以上300人以下ともに「変わらない」（43.6%、42.2%）が最も割合が高く、次いで「やや長くなった」（35.9%、30.8%）と続いている。

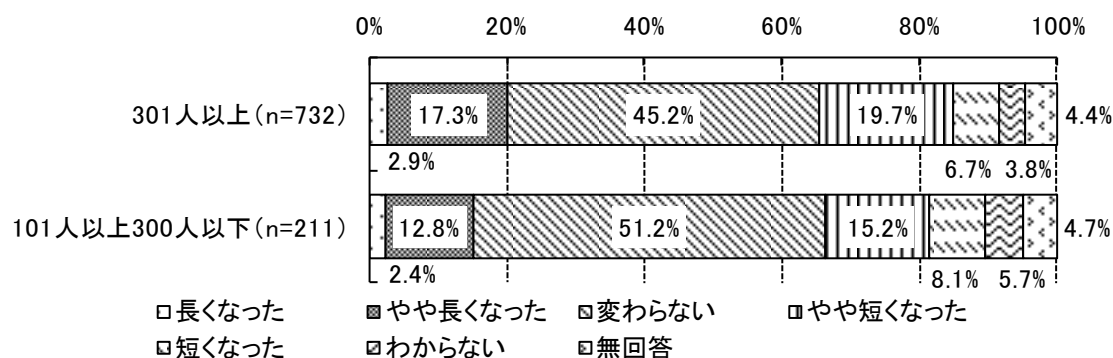
図表Ⅱ-85 平均勤続年数の変化（過去3年間）：単数回答（Q13（2）①）



### <残業時間>

過去3年間（平成24～26年度）の平均残業時間の変化をみると、301人以上、101人以上300人以下ともに「変わらない」（45.2%、51.2%）が最も割合が高く、次いで「やや短くなった」（19.7%、15.2%）、「やや長くなった」（17.3%、12.8%）と続いている。

図表Ⅱ-86 平均残業時間の変化（過去3年間）：単数回答（Q13（2）②）

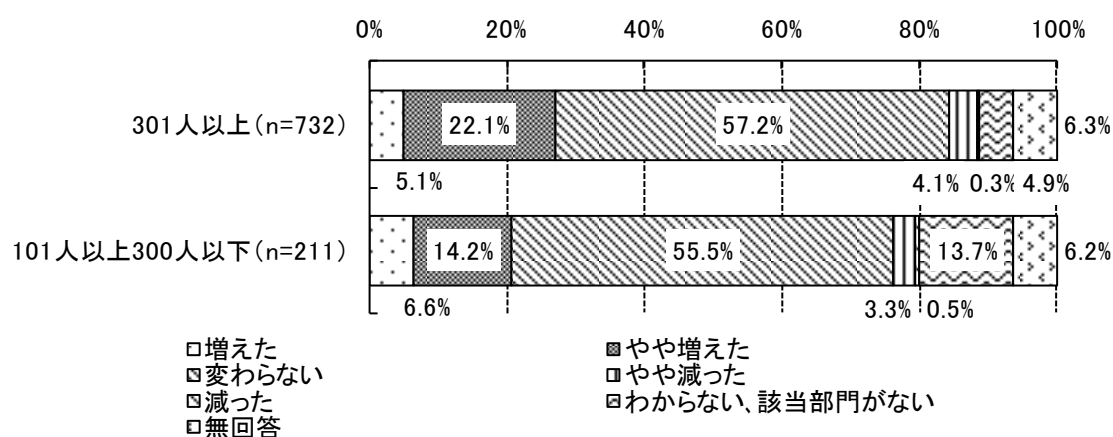


### ③各部門の女性割合の変化

#### <本社企画・管理部門>

過去3年間（平成24～26年度）の本社企画・管理部門における女性割合の変化をみると、301人以上では「変わらない」が57.2%で最も割合が高く、次いで「やや増えた」が22.1%と続いている。101人以上300人以下では「変わらない」が55.5%で最も割合が高く、次いで「やや増えた」が14.2%、「わからない、該当部門がない」が13.7%と続いている。

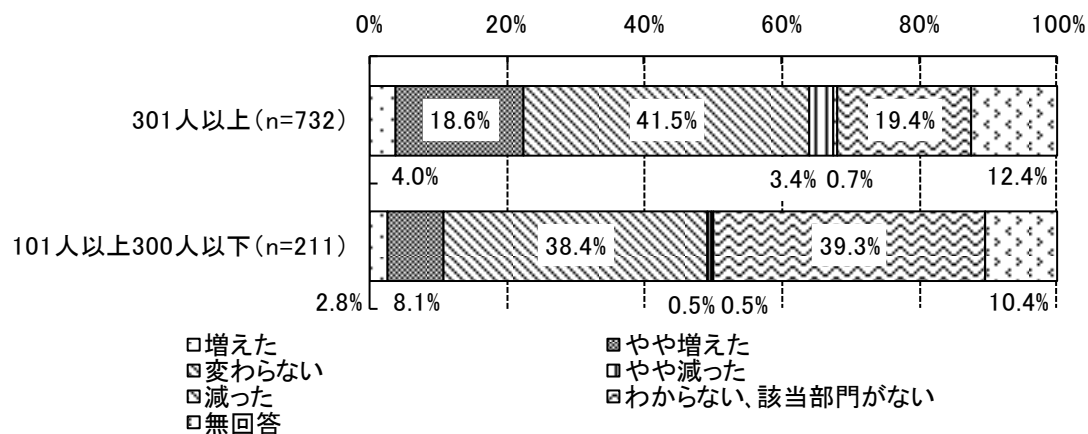
図表Ⅱ-87 女性割合の変化 本社企画・管理部門（過去3年間）：単数回答（Q13（3）①）



#### <販売・営業部門>

過去3年間（平成24～26年度）の販売・営業部門における女性割合の変化をみると、301人以上では「変わらない」が41.5%で最も割合が高く、次いで「わからない、該当部門がない」が19.4%、「やや増えた」が18.6%と続いている。101人以上300人以下では「わからない、該当部門がない」が39.3%で最も割合が高く、次いで「変わらない」が38.4%、「やや増えた」が8.1%と続いている。

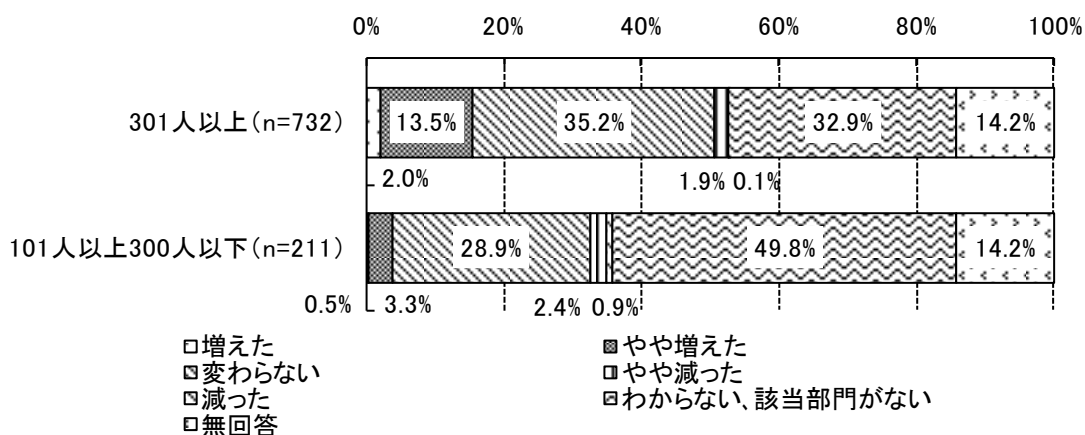
図表Ⅱ-88 女性割合の変化 販売・営業部門（過去3年間）：単数回答（Q13（3）②）



### <研究開発・技術系部門>

過去3年間（平成24～26年度）の研究開発・技術系部門における女性割合の変化をみると、301人以上では「変わらない」が35.2%で最も割合が高く、次いで「わからない、該当部門がない」が32.9%、「やや増えた」が13.5%と続いている。101人以上300人以下では「わからない、該当部門がない」が49.8%で最も割合が高く、次いで「変わらない」が28.9%と続いている。

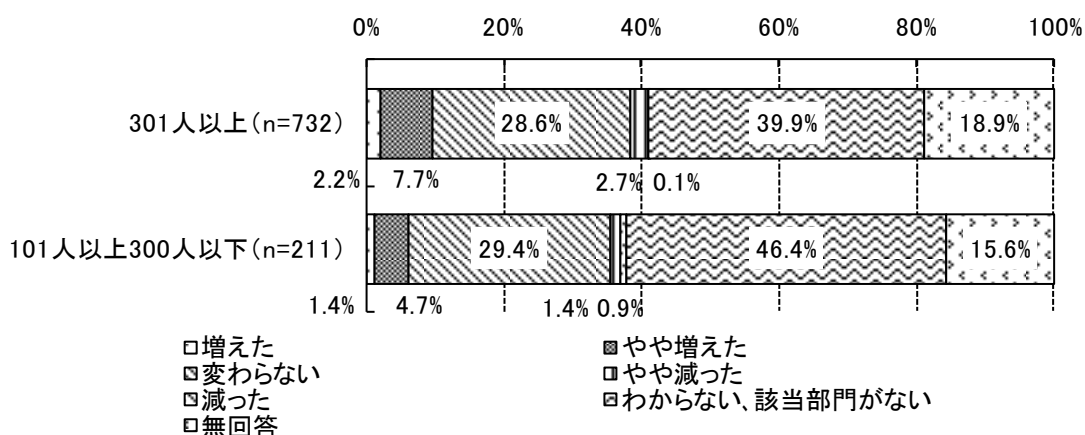
図表Ⅱ-89 女性割合の変化 研究開発・技術系部門（過去3年間）：単数回答（Q13（3）③）



### <生産部門>

過去3年間（平成24～26年度）の生産部門における女性割合の変化をみると、301人以上、101人以上300人以下ともに「わからない、該当部門がない」（39.9%、46.4%）が最も割合が高く、次いで「変わらない」（28.6%、29.4%）が続いている。

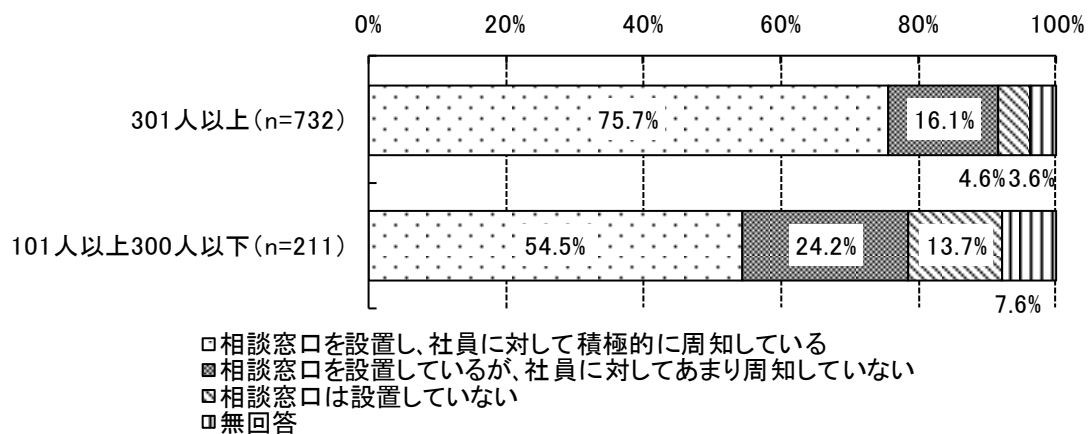
図表Ⅱ-90 女性割合の変化 生産部門（過去3年間）：単数回答（Q13（3）④）



#### (4) セクシュアルハラスメント等に関する相談窓口の設置・周知

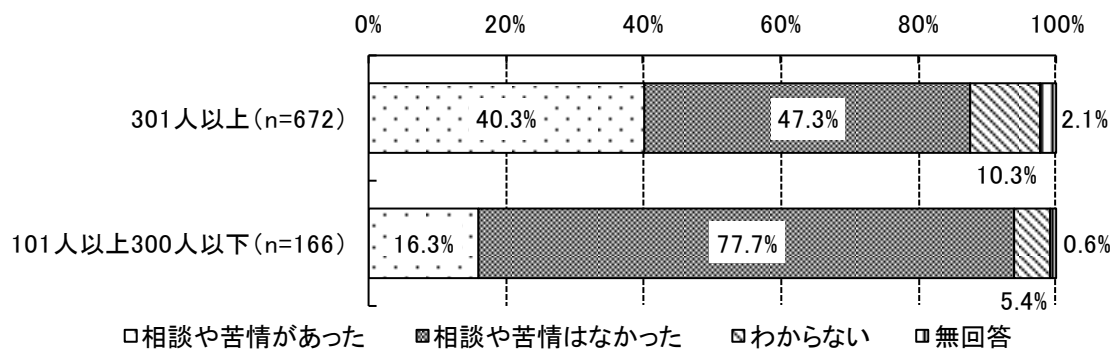
セクシュアルハラスメント等に関する相談窓口の設置・周知状況をみると、301人以上では「相談窓口を設置し、社員に対して積極的に周知している」が75.7%で最も割合が高く、次いで「相談窓口を設置しているが、社員に対してあまり周知していない」が16.1%と続いている。101人以上300人以下では「相談窓口を設置し、社員に対して積極的に周知している」が54.5%、次いで「相談窓口を設置しているが、社員に対してあまり周知していない」が24.2%、「相談窓口は設置していない」が13.7%と続いている。

図表Ⅱ-91 セクシュアルハラスメント等に関する相談窓口の設置・周知：単数回答（Q14）



「相談窓口を設置し、社員に対して積極的に周知している」、もしくは「相談窓口を設置しているが、社員に対してあまり周知していない」と回答した企業のうち、過去1年間（平成26年度又は平成26年）のセクシュアルハラスメント等に関する相談・苦情の状況をみると、「相談や苦情があった」割合は、301人以上では40.3%、101人以上300人以下では16.3%となっている。

図表Ⅱ-92 過去1年間のセクシュアルハラスメント等に関する相談・苦情：単数回答（Q14-1）

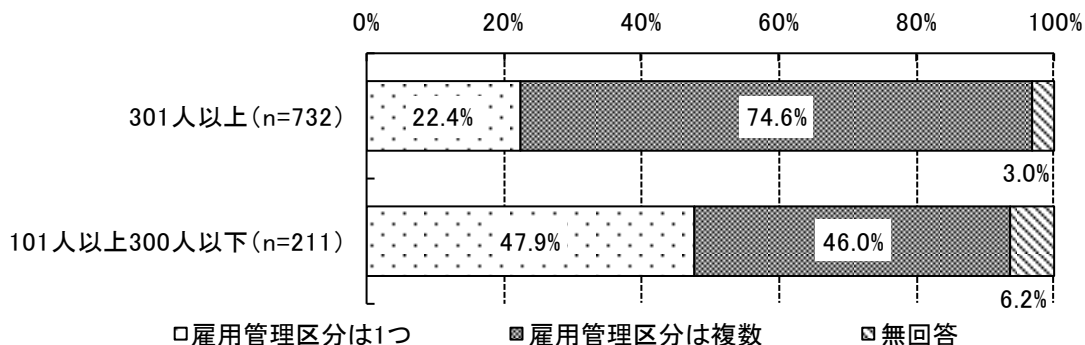


### 3. 人事制度の現状

#### (1) 雇用管理区分<sup>1</sup>の設定

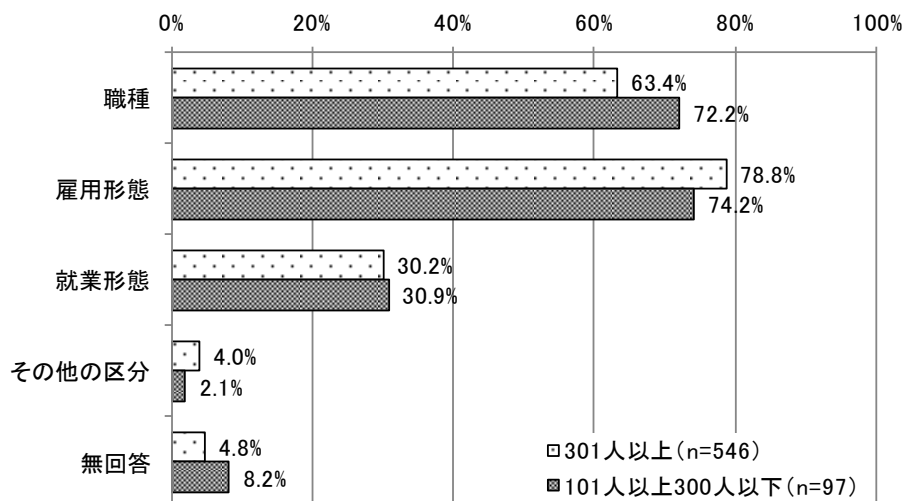
雇用管理区分の設定をみると、301人以上では「雇用管理区分は複数」が74.6%で最も割合が高く、次いで「雇用管理区分は1つ」が22.4%と続いている。101人以上300人以下では「雇用管理区分は1つ」(47.9%)と「雇用管理区分は複数」(46.0%)が同程度となっている。

図表Ⅱ-93 雇用管理区分の設定：単数回答（Q15）



「雇用管理区分は複数」と回答した企業について、設定している雇用管理区分をみると、301人以上、101人以上300人以下ともに「雇用形態」(78.8%、74.2%)が最も高く、次いで「職種」(63.4%、72.2%)、「就業形態」(30.2%、30.9%)と続いている。

図表Ⅱ-94 設定している雇用管理区分：複数回答（Q15-1）

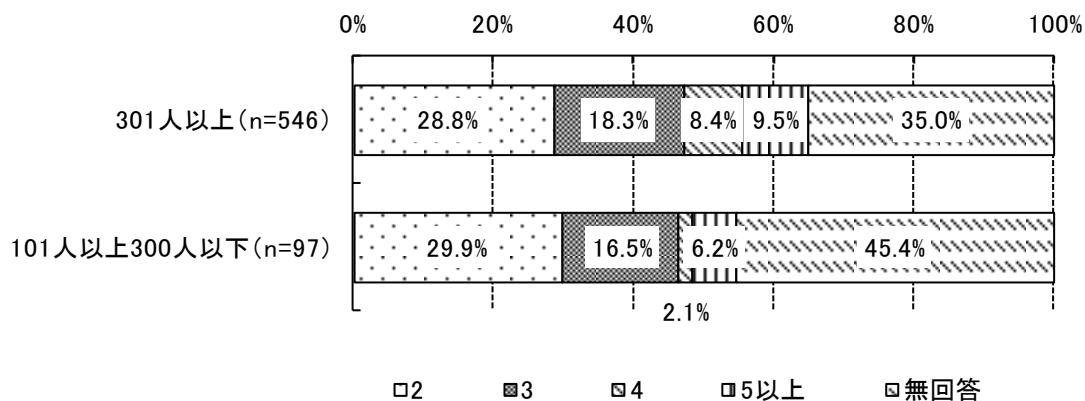


<sup>1</sup> 雇用管理区分：職種（事務職・営業職・総合職・一般職等）、雇用形態（正社員、パートタイム労働者、契約社員等）、就業形態（勤務地限定、労働時間限定等）等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているもの。雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に、客観的・合理的な違いがあるかどうかにより判断する。

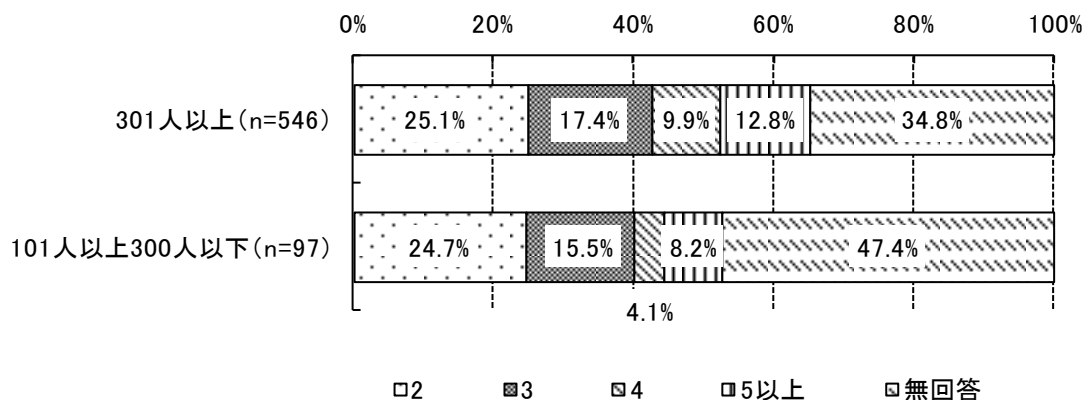
なお、管理職層については、原則自社の雇用区分に準じるものとするが、例えば「管理職層」で昇進などにより賃金の決定方法が変化する場合でも、「総合職社員」に連続したものとして管理されている場合には、「総合職社員」と同一の雇用区分とする。

また、雇用管理区分が複数と回答した企業について、区分数をみると、正社員、有期契約労働者ともに、301人以上では「2」（28.8%、25.1%）が最も割合が高く、次いで「3」（18.3%、17.4%）と続いている。101人以上300人以下についても、概ね同様の傾向である。

図表Ⅱ-95 雇用管理区分の区分数（正社員）：数値回答（Q15）



図表Ⅱ-96 雇用管理区分の区分数（有期契約労働者）：数値回答（Q15）

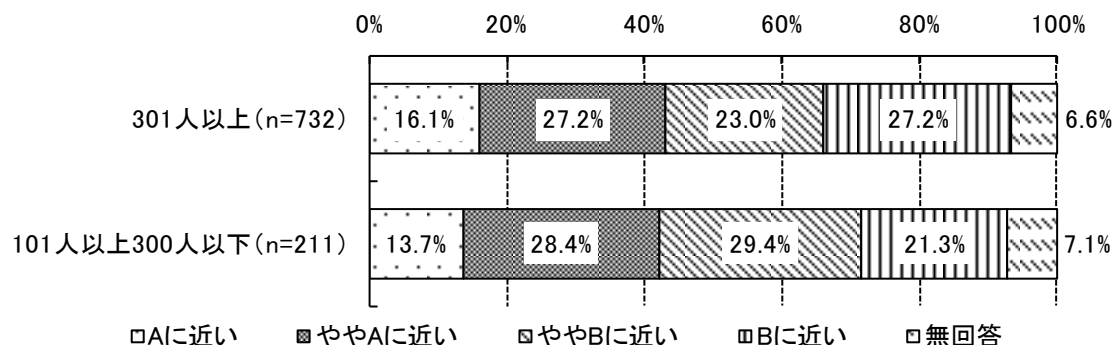


## (2) 社員格付け制度<sup>2</sup>の設定方法

### ①非管理職

非管理職の社員格付け制度について、A,Bのどちらに近いか(A=職務型・役割型、B=職能型)をみると、301人以上では「Bに近い」と「ややBに近い」を合わせた割合が50.2%と約半数、「Aに近い」と「ややAに近い」を合わせた割合が43.3%と4割強を占めている。101人以上300人以下でも、概ね同様の傾向となっている。

図表Ⅱ-97 非管理職の社員格付け制度 (A=職務型・役割型/B=職能型) : 単数回答 (Q16)

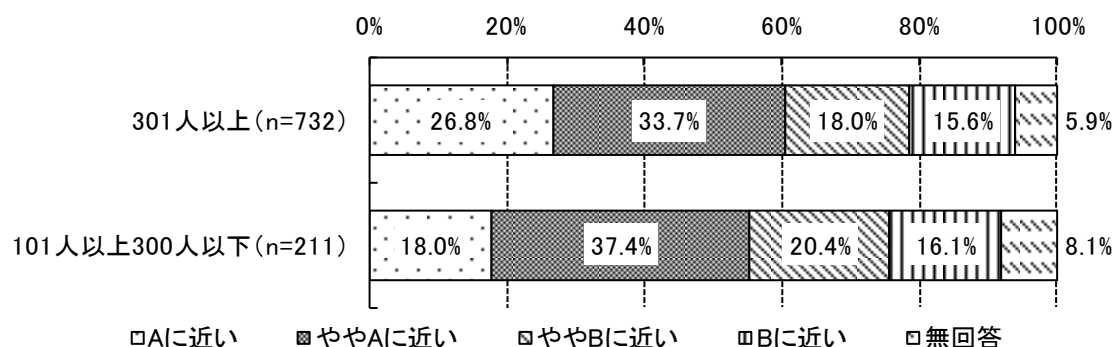


注) A=職務型・役割型、B=職能型

### ②管理職

同様に、管理職の社員格付け制度について、A,Bのどちらに近いか(A=職務型・役割型、B=職能型)をみると、301人以上では「Aに近い」と「ややAに近い」を合わせた割合が60.5%、「Bに近い」と「ややBに近い」を合わせた割合が33.6%となっている。101人以上300人以下でも、概ね同様の傾向となっている。

図表Ⅱ-98 管理職の社員格付け制度 (A=職務型・役割型/B=職能型) : 単数回答 (Q17)



注) A=職務型・役割型、B=職能型

<sup>2</sup> 社員格付け制度：仕事（あるいは役割）の重要度によって社員を格付ける「職務型・役割型」、能力による「職能型」、また両者を併用する「混合型」（「職務型・役割型」「職能型」いずれの要素が強いかは各社により異なると想定される）がある。



### (3) 人事管理の仕組みの運用方法

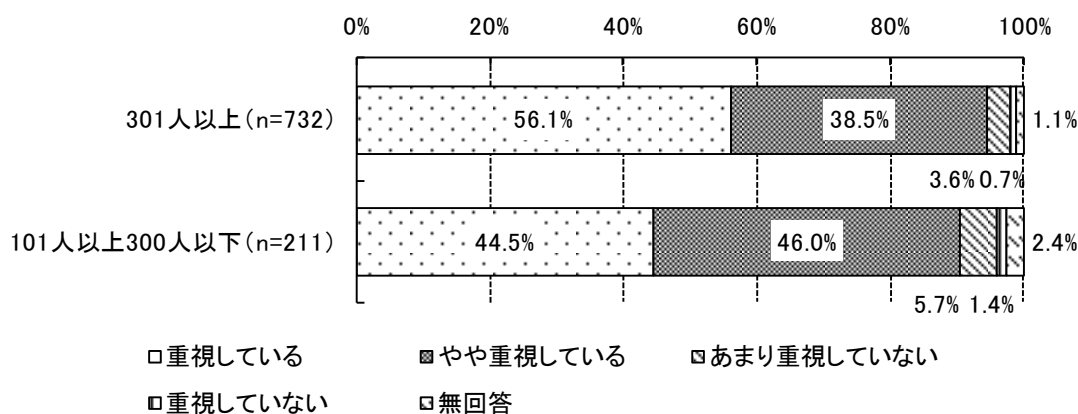
#### ①昇格決定の基準の重視度

以下では、昇格決定の基準として、「①成果」「②能力」「③年功」について、それぞれどの程度重視しているかをたずねた。

#### <成果>

昇格決定基準における成果の重視度をみると、301人以上では「重視している」が56.1%、「やや重視している」が38.5%で、両者を合わせた割合は94.6%となっている。101人以上300人以下では、「重視している」(44.5%)と「やや重視している」(46.0%)がほぼ拮抗しており、両者を合わせた割合は90.5%となっている。

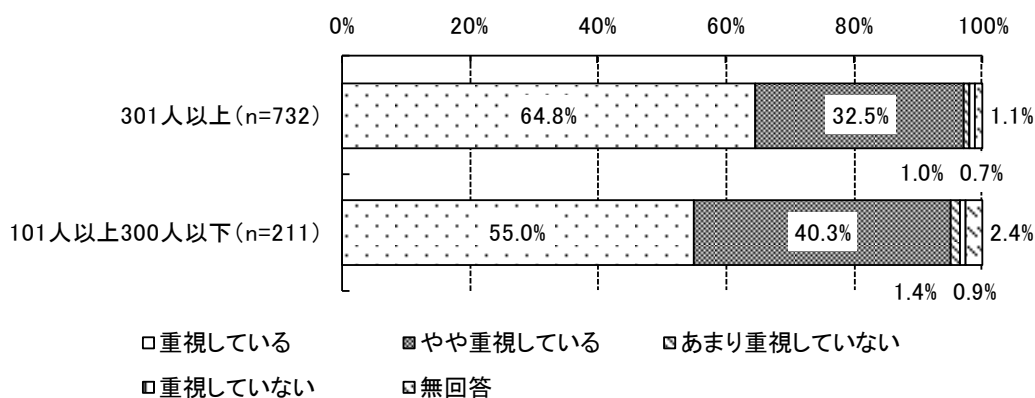
図表Ⅱ-99 昇格決定基準における「成果」の重視度：単数回答（Q18①）



#### <能力>

昇格決定基準における能力の重視度をみると、301人以上では「重視している」が64.8%、「やや重視している」が32.5%で、両者を合わせた割合は97.3%となっている。101人以上300人以下では、「重視している」が55.0%、「やや重視している」が40.3%で、両者を合わせた割合は95.3%となっている。

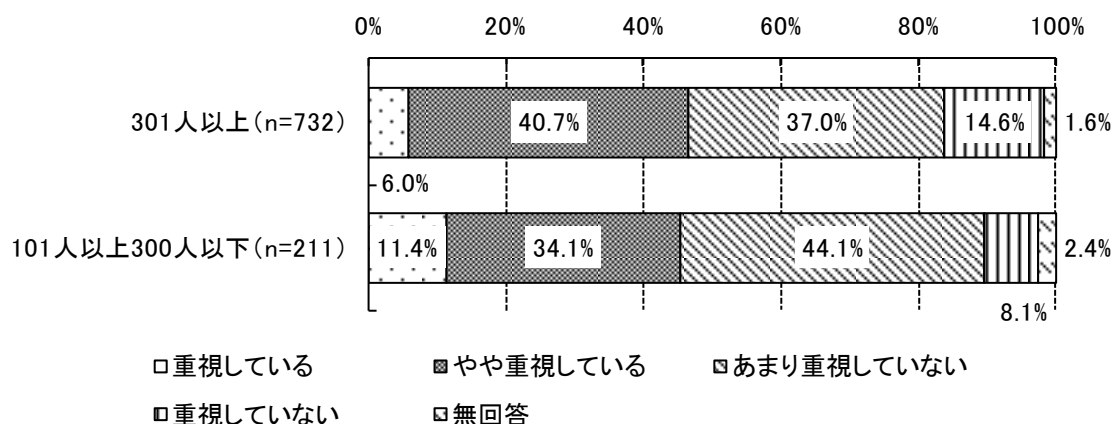
図表Ⅱ-100 昇格決定基準における「能力」の重視度：単数回答（Q18②）



## <年功>

昇格決定基準における年功の重視度をみると、301人以上では「重視していない」と「あまり重視していない」を合わせた割合が51.6%、「重視している」と「やや重視している」を合わせた割合が46.7%と、ほぼ拮抗している。101人以上300人以下でも概ね同様の傾向であるが、「あまり重視していない」が44.1%で最も高くなっており、「重視している」と「やや重視している」を合わせた割合は45.5%となっている。

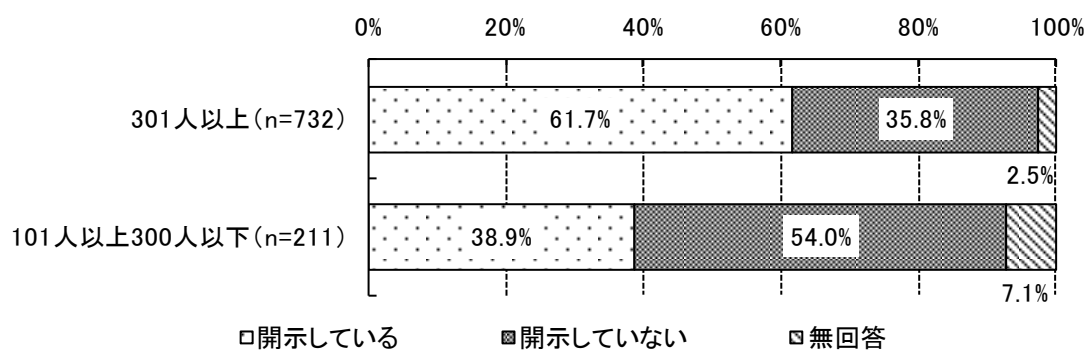
図表Ⅱ-101 昇格決定基準における「年功」の重視度：単数回答（Q18③）



## ②社内における昇格ルールの開示状況

社内で昇格ルールを開示しているかをみると、301人以上では「開示している」が61.7%を占めているのに対し、101人以上300人以下では「開示していない」が54.0%で最も割合が高く、「開示している」(38.9%)は4割弱にとどまっている。

図表Ⅱ-102 社内における昇格ルールの開示状況：単数回答（Q19）



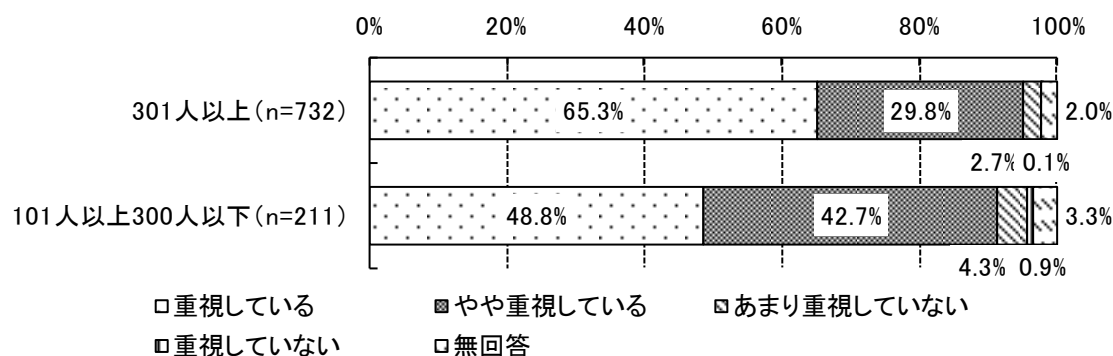
### ③評価の際の「成果・業績」「仕事のプロセス」「能力」の重視度

評価の際に「①成果・業績」「②仕事のプロセス」「③能力」について、それぞれどの程度重視しているかをたずねた。

#### <成果・業績>

評価における成果・業績の重視度をみると、301人以上では「重視している」と「やや重視している」を合わせた割合が95.1%、101人以上300人以下でも91.5%と、ほとんどの企業が評価において成果・業績を重視している。

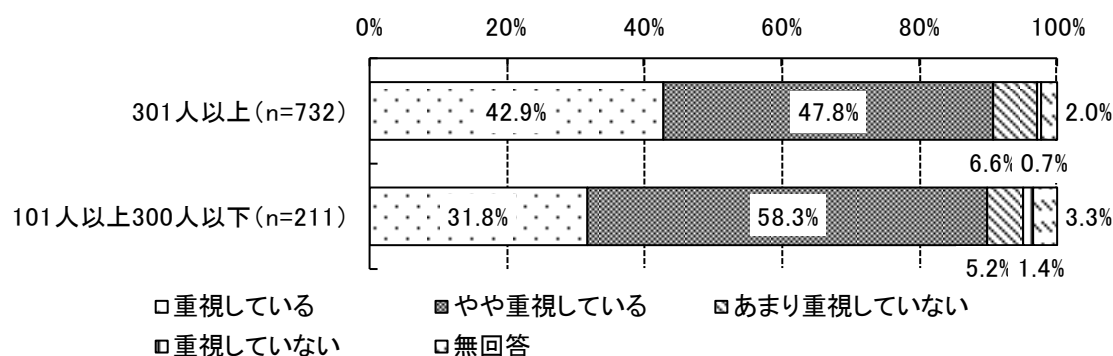
図表Ⅱ-103 評価の際の「成果・業績」の重視度：単数回答（Q20①）



#### <仕事のプロセス>

評価における仕事のプロセスの重視度をみると、301人以上では「重視している」と「やや重視している」を合わせた割合が90.7%、101人以上300人以下でも90.1%と、ほとんどの企業が評価において仕事のプロセスを重視している。

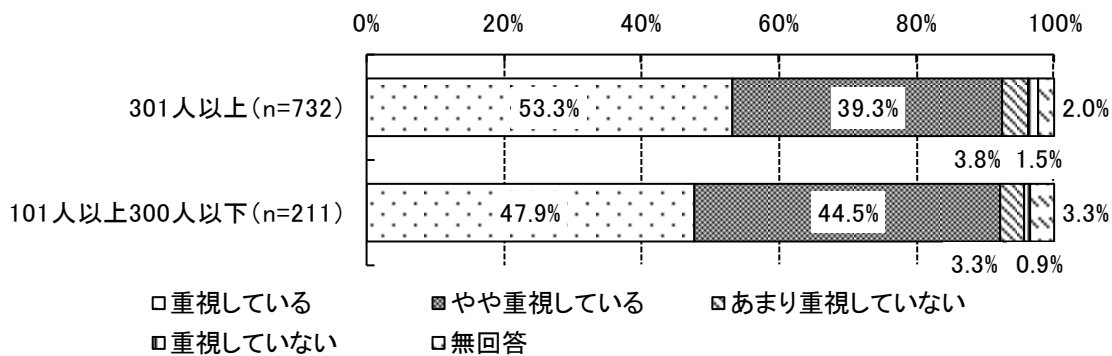
図表Ⅱ-104 評価の際の「仕事のプロセス」の重視度：単数回答（Q20②）



## <能力>

評価における能力の重視度をみると、301人以上では「重視している」と「やや重視している」を合わせた割合が92.6%、101人以上300人以下でも92.4%と、ほとんどの企業が評価において能力を重視している。

図表Ⅱ-105 評価の際の「能力」の重視度：単数回答（Q20③）

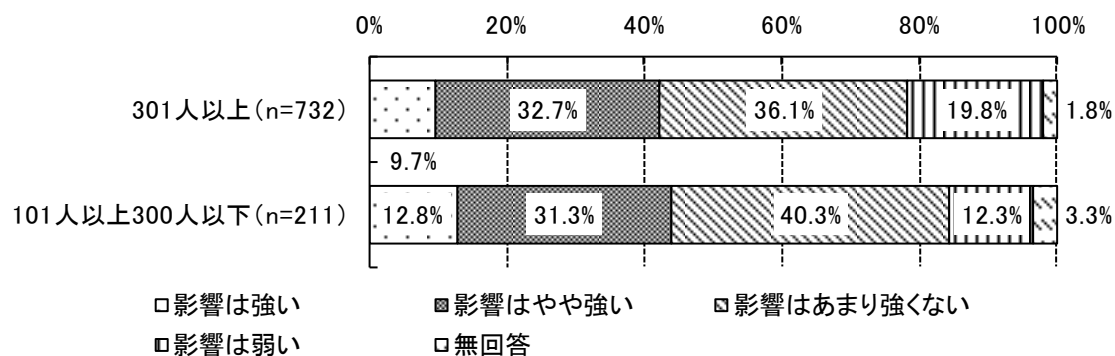


#### ④基本給の昇給額決定における年功要素の影響度

##### <非管理職>

非管理職の基本給の昇給額決定において年功要素の影響はどの程度かみると、301人以上では「影響は弱い」と「影響はあまり強くない」を合わせた割合が55.9%で、「影響は強い」と「影響はやや強い」を合わせた割合（42.4%）を上回っている。同様に、101人以上300人以下でも、「影響は弱い」と「影響はあまり強くない」を合わせた割合が52.6%で、「影響は強い」と「影響はやや強い」を合わせた割合（44.1%）を上回っている。

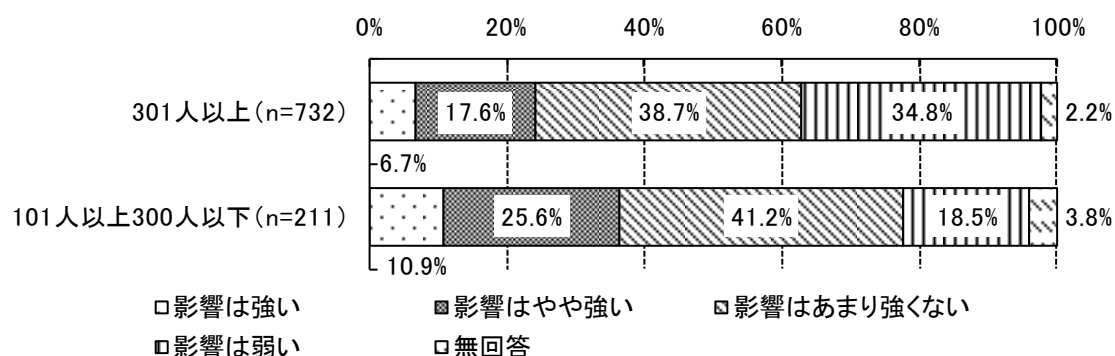
図表Ⅱ-106 基本給の昇給額決定における年功要素の影響度 非管理職：単数回答（Q21①）



##### <管理職>

管理職の基本給の昇給額決定における年功要素の影響度をみると、「影響は弱い」と「影響はあまり強くない」を合わせた割合は、301人以上では73.5%、101人以上300人以下では59.7%と、非管理職に比べて影響度が弱い傾向がみられる。

図表Ⅱ-107 基本給の昇給額決定における年功要素の影響度 管理職：単数回答（Q21②）

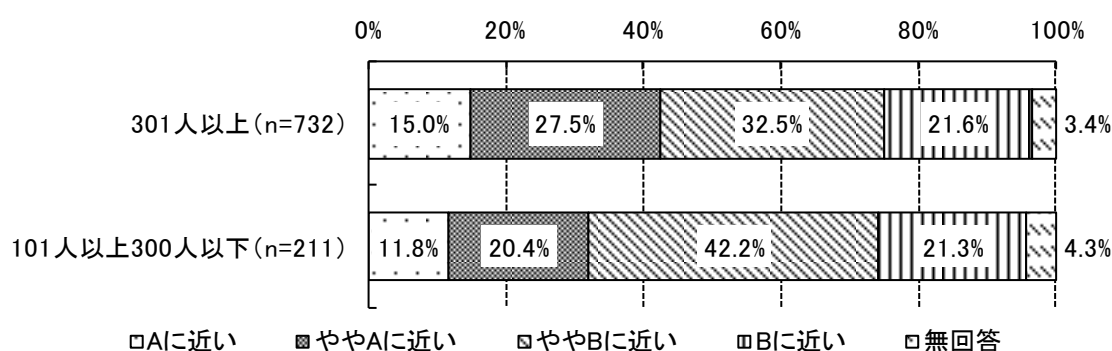


#### (4) 人材育成の方針

##### ①キャリア形成の考え方

キャリア形成の考え方について、A,Bのどちらに近いか（A=管理職のみを目指す単線型、B=管理職または専門職を目指す複線型）をみると、301人以上では「B：管理職または専門職を目指す複線型」に近い、やや近いを合わせた割合は54.1%で、「A：管理職のみを目指す単線型」に近い、やや近いを合わせた割合（42.5%）を上回っている。101人以上300人以下でも、「B：管理職または専門職を目指す複線型」に近い、やや近いを合わせた割合は63.5%で、「A：管理職のみを目指す単線型」に近い、やや近いを合わせた割合（32.2%）を上回っている。

図表Ⅱ-108 キャリア形成の考え方（A=管理職のみを目指す単線型/B=管理職・専門職を目指す複線型）：単数回答（Q22）

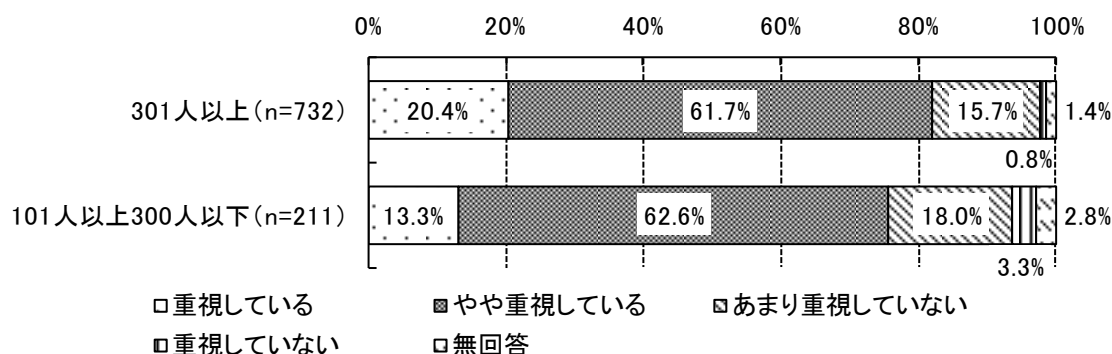


注) A=管理職のみを目指す単線型、B=管理職または専門職を目指す複線型

##### ②従業員のキャリア形成における本人の希望の重視度

従業員のキャリア形成にあたって、本人の希望を重視しているかをみると、「重視している」と「やや重視している」を合わせた重視していると回答した割合は、301人以上では82.1%、101人以上300人以下では75.9%となっている。

図表Ⅱ-109 従業員のキャリア形成における本人の希望の重視度：単数回答（Q22-1）

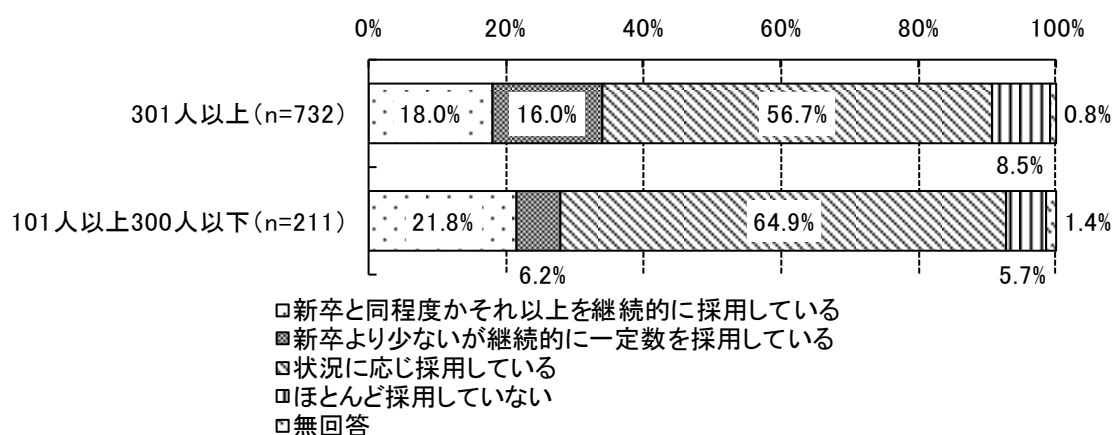


## (5) 人員配置

### ① 中途採用の実施状況

中途採用の状況を見ると、301人以上では「状況に応じ採用している」が56.7%で最も割合が高く、次いで「新卒と同程度かそれ以上を継続的に採用している」が18.0%、「新卒より少ないが継続的に一定数を採用している」が16.0%と続いている。101人以上300人以下では「状況に応じ採用している」が64.9%で最も割合が高く、次いで「新卒と同程度かそれ以上を継続的に採用している」が21.8%と続いている。

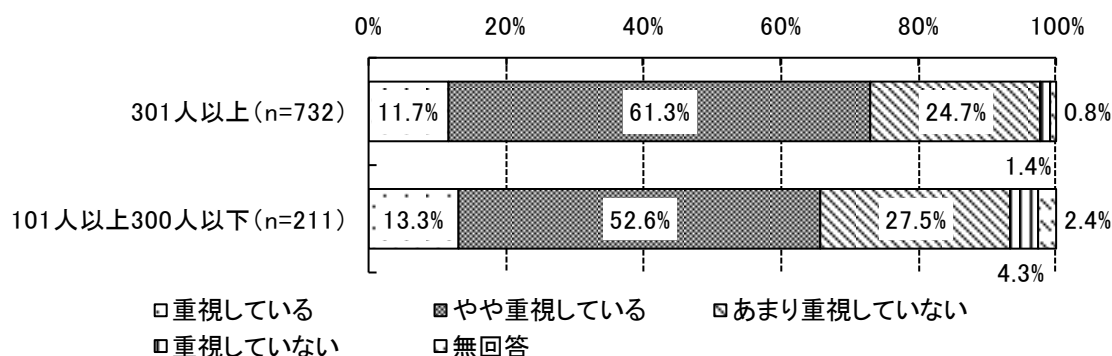
図表Ⅱ-110 中途採用の状況：単数回答（Q23）



### ② 従業員の配置にあたっての本人の希望の重視度

従業員の配置（転勤含む）にあたって、本人の希望を重視しているかをみると、「重視している」と「やや重視している」を合わせた重視していると回答した割合は、301人以上では73.0%、101人以上300人以下では65.9%となっている。

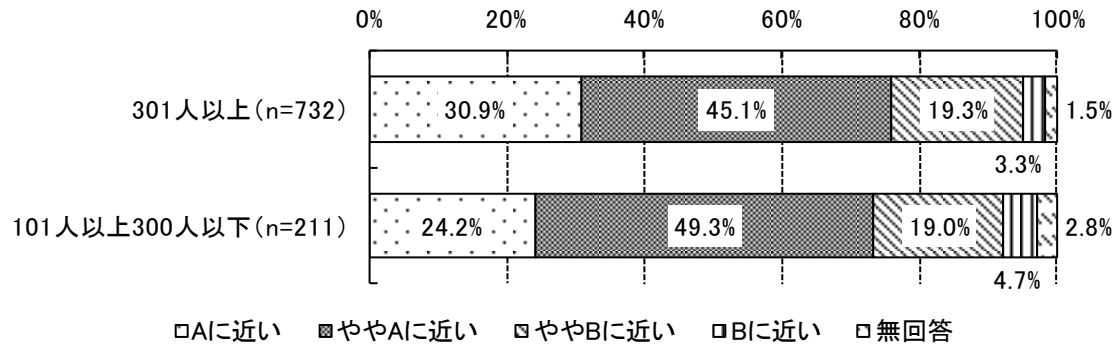
図表Ⅱ-111 従業員の配置にあたっての本人の希望の重視度：単数回答（Q24）



### ③人事管理の方法

人事管理制度は全体的にみて、A,Bのどちらに近いか（A=成果・能力型、B=年功型）をみると、「A：成果・能力型」に近い、やや近いを合わせた割合は、301人以上では76.0%、101人以上300人以下では73.5%となっている。

図表Ⅱ-112 人事管理の方法（A=成果・能力型/B=年功型）：単数回答（Q25）



注) A=成果・能力型、B=年功型

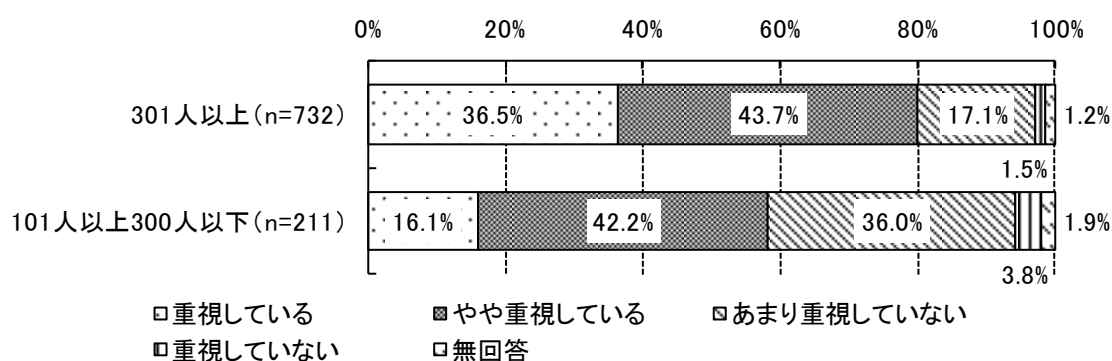


#### 4. 女性活躍推進やポジティブ・アクション(両立支援・WLB 施策を含む)の実施状況

##### (1) 経営課題としての女性活躍推進の重視度

女性の活躍推進を経営課題としてどの程度重視しているかをみると、「重視している」と「やや重視している」を合わせた重視していると回答した割合は、301人以上では80.2%、101人以上300人以下では58.3%となっている。101人以上300人以下では、「重視していない」と「あまり重視していない」を合わせた重視していないと回答した割合も、39.8%と約4割を占めている。

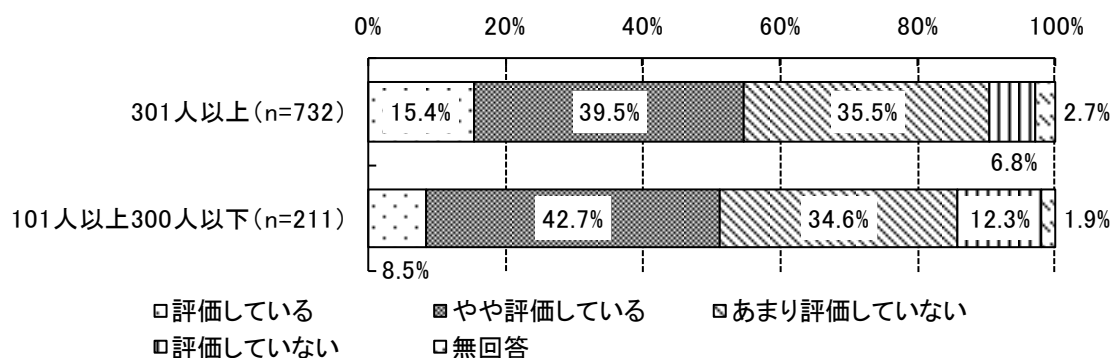
図表Ⅱ-113 経営課題としての女性活躍推進の重視度：単数回答（Q26）



##### (2) 女性の活躍を支援する自社取組に対する評価

女性の活躍を支援する自社の取組について、成果が出ていると評価しているかをみると、301人以上では「評価している」と「やや評価している」を合わせた評価していると回答した割合（54.9%）が半数強を占め、「評価していない」と「あまり評価していない」を合わせた評価していないと回答した割合（42.3%）を上回っている。101人以上300人以下では、「評価している」と「やや評価している」を合わせた評価していると回答した割合（51.2%）と、「評価していない」と「あまり評価していない」を合わせた評価していないと回答した割合（46.9%）がほぼ拮抗している。

図表Ⅱ-114 女性の活躍を支援する自社取組に対する評価：単数回答（Q27）

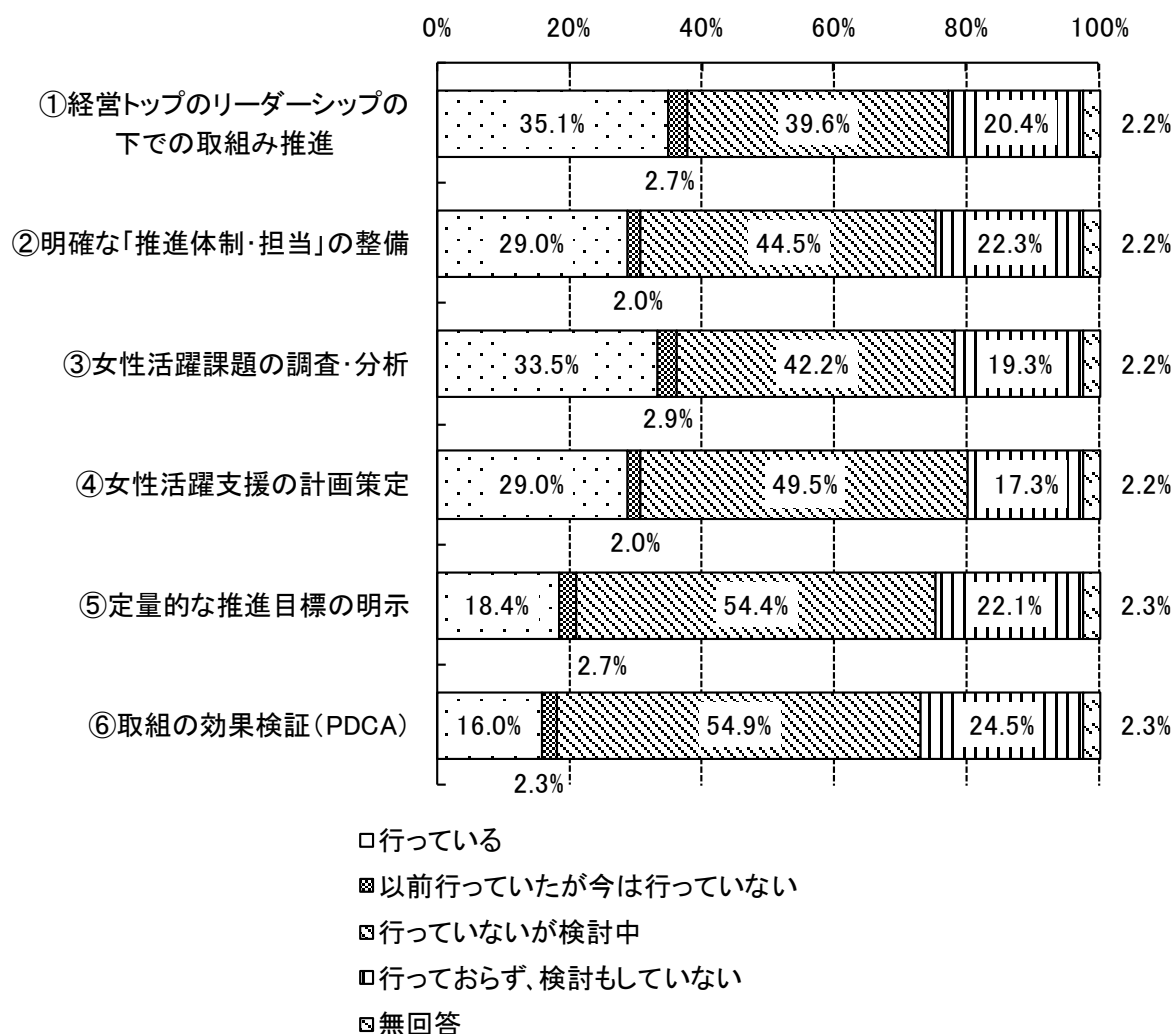


### (3) 女性活躍推進の全社的な推進体制等

女性活躍推進の全社的な推進体制等（平成 27 年 4 月 1 日時点）をみると、301 人以上では、「①経営トップのリーダーシップの下での取組み推進」～「⑥取組の効果検証（PDCA）」の各項目について、いずれも「行っていないが検討中」の割合が最も高く、それぞれ 4～5 割前後を占めている。「行っている」割合が高い項目をみると、「①経営トップのリーダーシップの下での取組み推進」が 35.1%、「③女性活躍課題の調査・分析」が 33.5%、「②明確な「推進体制・担当」の整備」と「④女性活躍支援の計画策定」がともに 29.0%となっている。

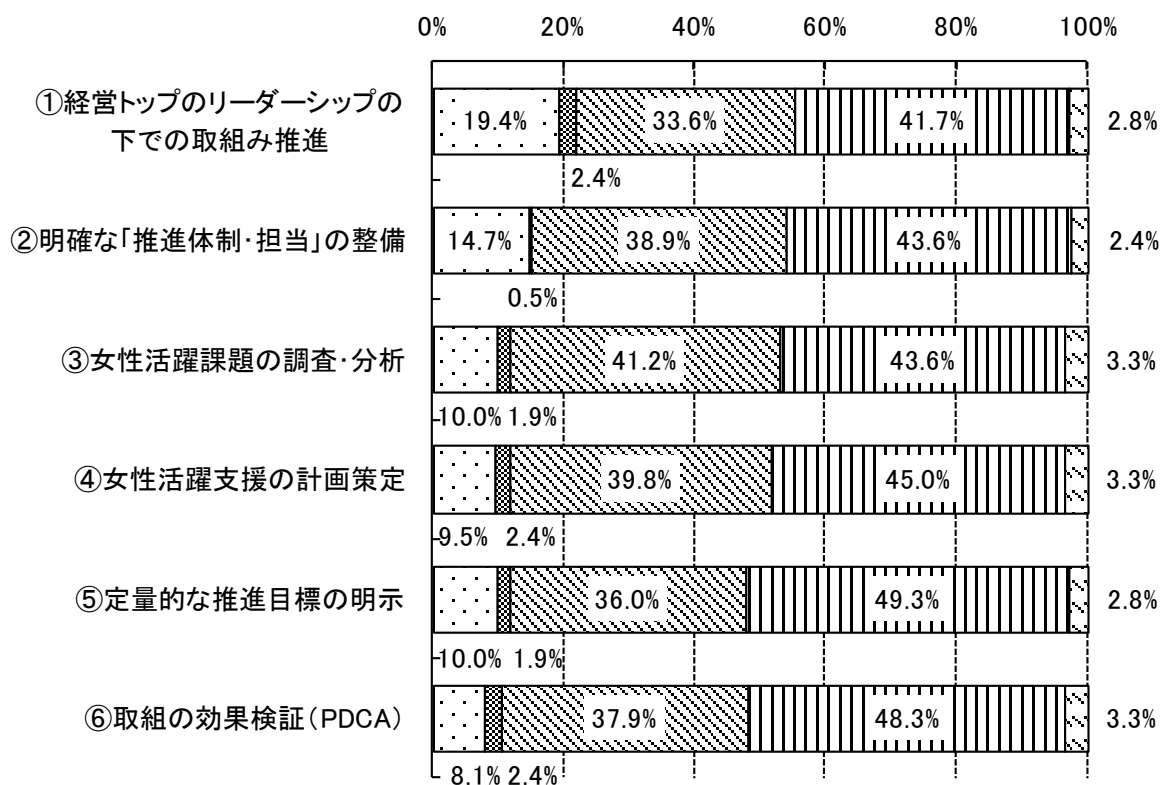
101 人以上 300 人以下では、「①経営トップのリーダーシップの下での取組み推進」～「⑥取組の効果検証（PDCA）」の各項目について、いずれも「行っておらず、検討もしていない」の割合が最も高く、それぞれ約 4～5 割を占めている。「行っている」割合が高い項目をみると、「①経営トップのリーダーシップのもとでの取組み推進」が 19.4%、「③女性活躍課題の調査・分析」が 14.7%、それ以外の項目は 1 割以下となっている。

図表Ⅱ-115 【301 人以上】女性活躍推進の全社的な推進体制等：単数回答（Q28） n=732



図表Ⅱ-116 【101人以上300人以下】女性活躍推進の全社的な推進体制等：単数回答（Q28）

n=211



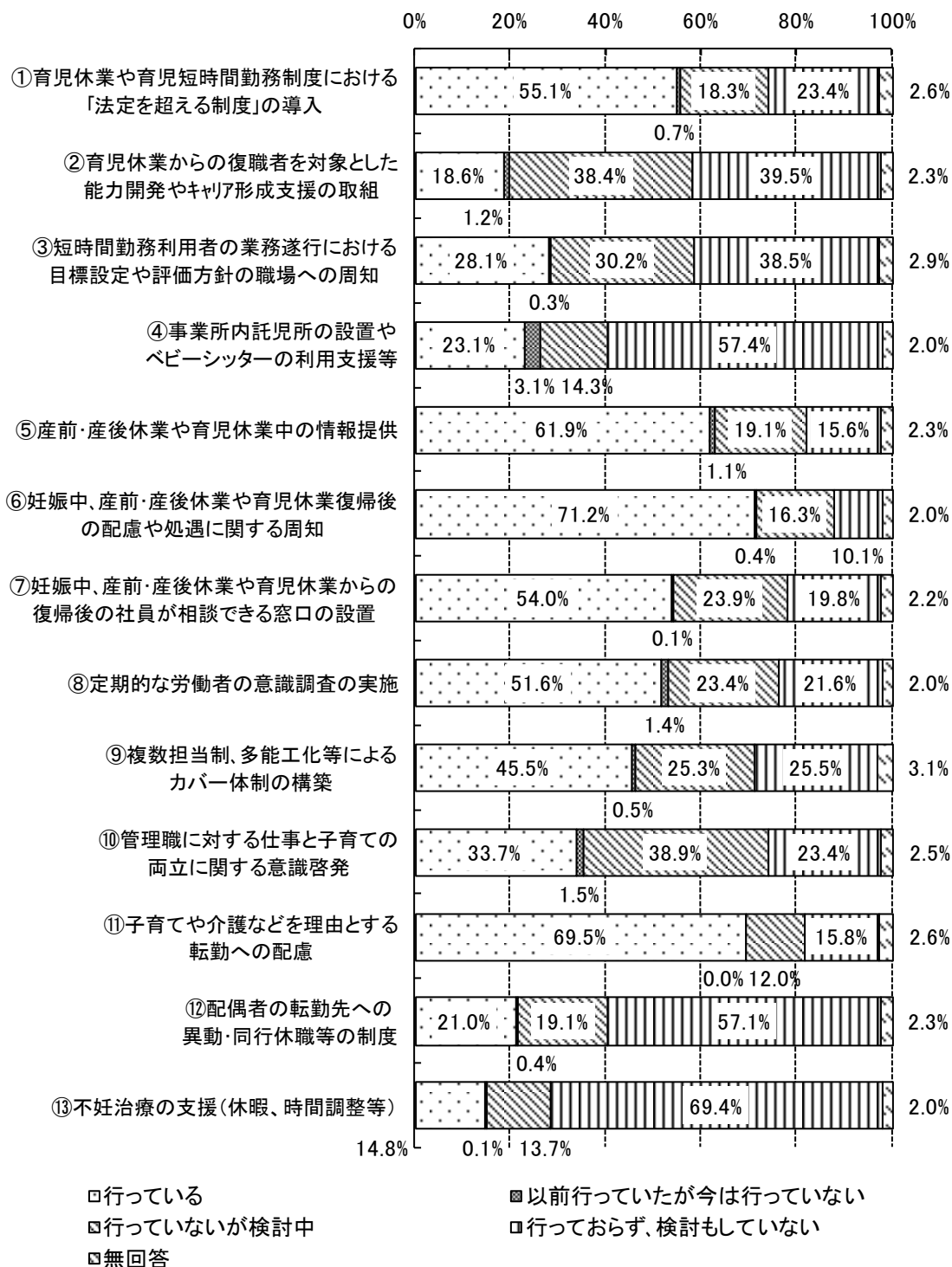
- 行っている
- ▨以前行っていたが今は行っていない
- ▤行っていないが検討中
- ▧行っておらず、検討もしていない
- ▩無回答

#### (4) 育児休業や育児期の短時間勤務などの両立支援策の状況

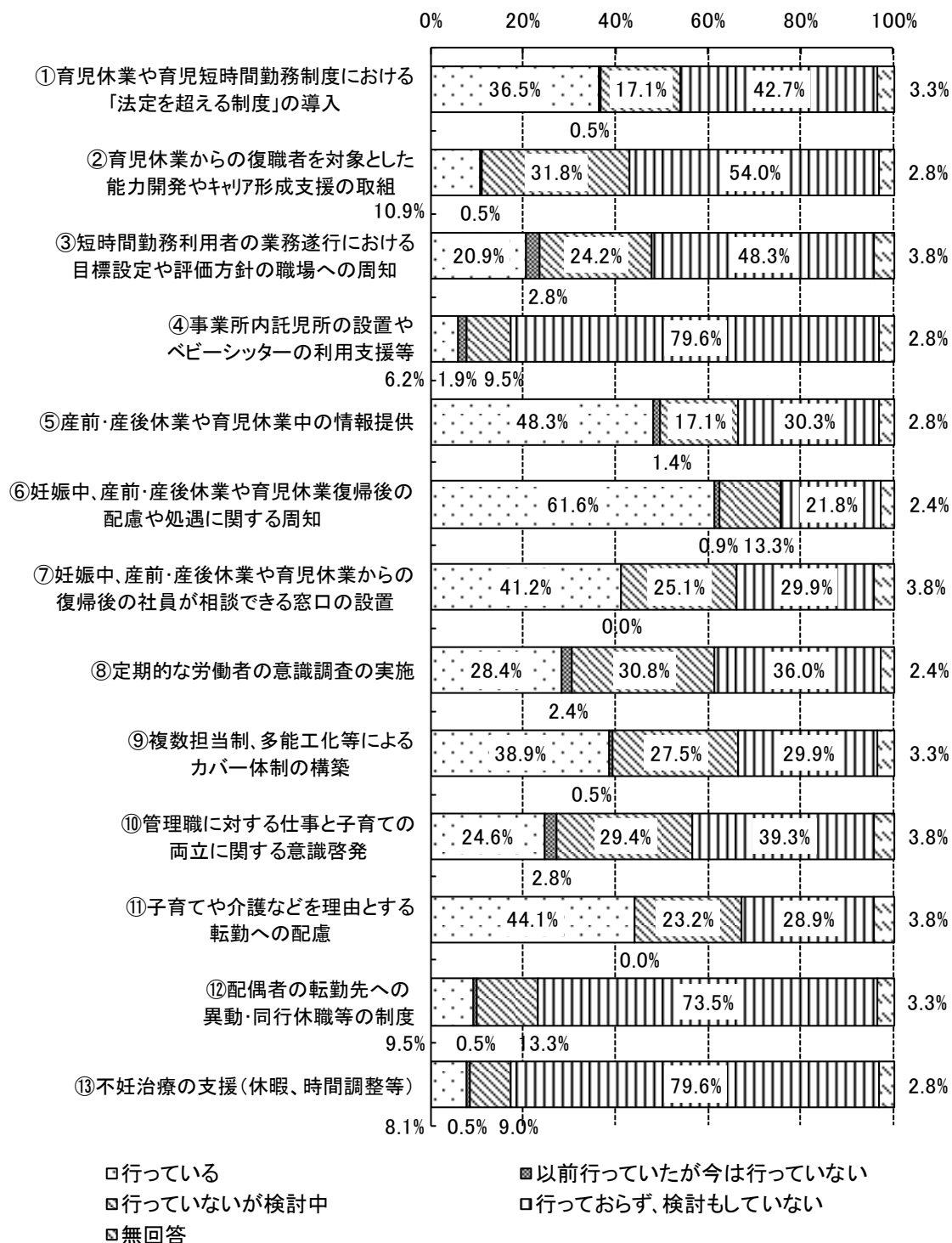
育児休業や育児期の短時間勤務など両立支援策の整備状況（平成27年4月1日時点）についてみると、301人以上では、「⑥妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や処遇に関する周知」（71.2%）、「⑪子育てや介護などを理由とする転勤への配慮」（69.5%）、「⑤産前・産後休業や育児休業中の情報提供」（61.9%）などで、「行っている」割合が高い。また、「行っていないが検討中」の割合が高いのは、「⑩管理職に対する仕事と子育ての両立に関する意識啓発」（38.9%）、「②育児休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取組」（38.4%）、「③短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知」（30.2%）などである。一方、「行っておらず、検討もしていない」の割合が高いのは、「⑬不妊治療の支援（休暇・時間調整等）」（69.4%）、「④事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等」（57.4%）、「⑫配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度」（57.1%）などで、いずれも半数以上が実施していないと回答している。

101人以上300人以下では、「⑥妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や処遇に関する周知」（61.6%）、「⑤産前・産後休業や育児休業中の情報提供」（48.3%）、「⑪子育てや介護などを理由とする転勤への配慮」（44.1%）、「⑦妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の社員が相談できる窓口の設置」（41.2%）などで、「行っている」割合が高い。また、「行っていないが検討中」の割合が高いのは、「②育児休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取組」（31.8%）、「⑧定期的な労働者の意識調査（職場風土、ハラスメント等に関するもの）の実施」（30.8%）、「⑩管理職に対する仕事と子育ての両立に関する意識啓発」（29.4%）などである。一方、「行っておらず、検討もしていない」の割合が高いのは、「④事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等」（79.6%）、「⑬不妊治療の支援（休暇・時間調整等）」（79.6%）、「⑫配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度」（73.5%）などで、いずれも7割以上が実施していないと回答している。

図表Ⅱ-117 【301人以上】育児休業や育児期の短時間勤務などの両立支援策の状況：単数回答 (Q29) n=732



図表Ⅱ-118 【101人以上300人以下】育児休業や育児期の短時間勤務などの両立支援策の状況：単数回答（Q29） n=211

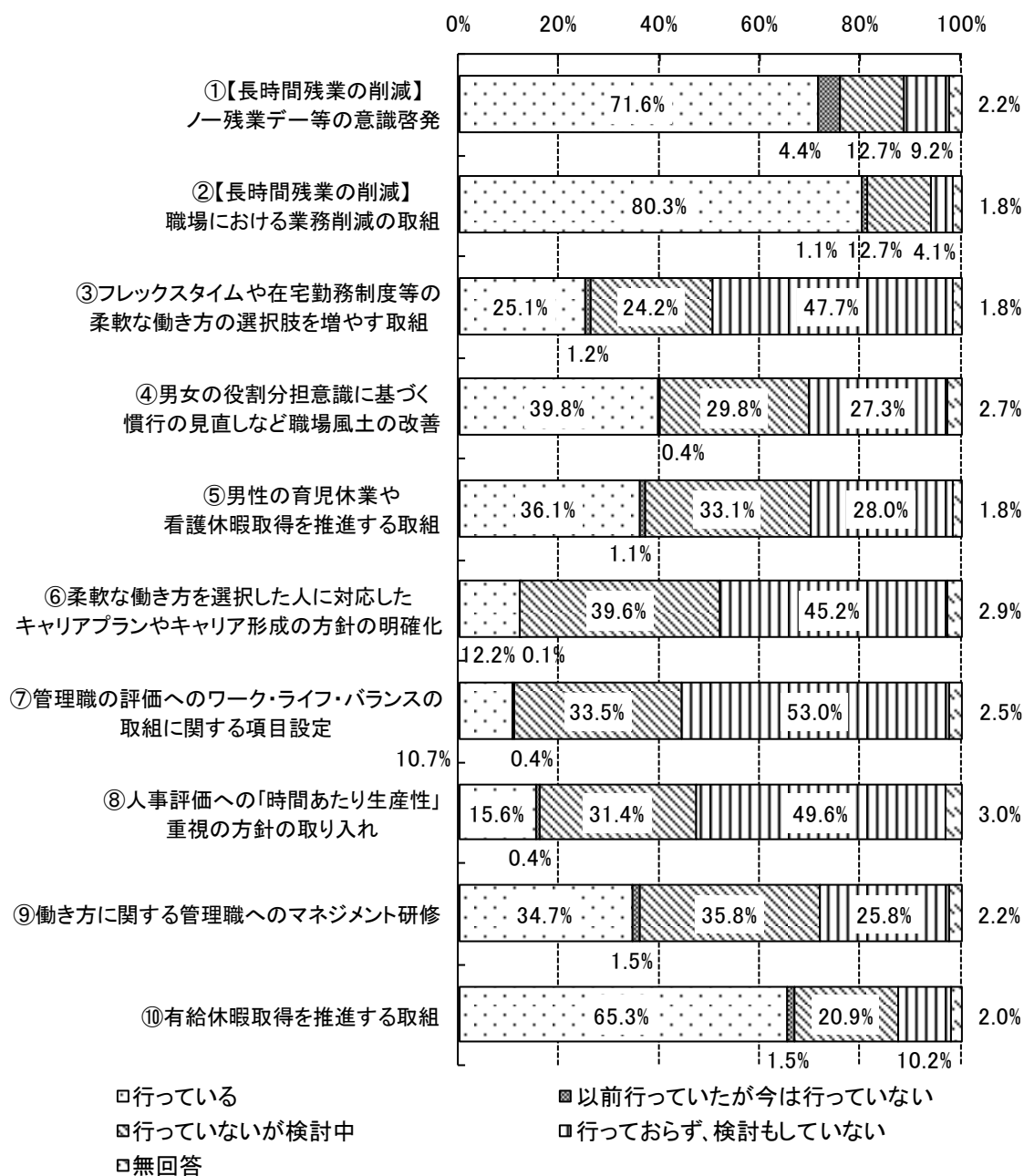


## (5) ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直し

ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直しに関する施策の取組状況（平成 27 年 4 月 1 日時点）をみると、301 人以上では、「②長時間残業の削減：職場における業務削減の取組」（80.3%）、「①長時間残業の削減：ノー残業デー等の意識啓発」（71.6%）、「⑩有給休暇取得を推進する取組」（65.3%）などで「行っている」の割合が高い。「行っていないが検討中」の割合が高いのは、「⑥柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化」（39.6%）、「⑨働き方に関する管理職へのマネジメント研修」（35.8%）、「⑦管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定」（33.5%）などである。一方、「行っておらず、検討もしていない」の割合が高いのは、「⑦管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定」（53.0%）、「⑧人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取り入れ」（49.6%）、「③フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組」（47.7%）、「⑥柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化」（45.2%）などとなっている。

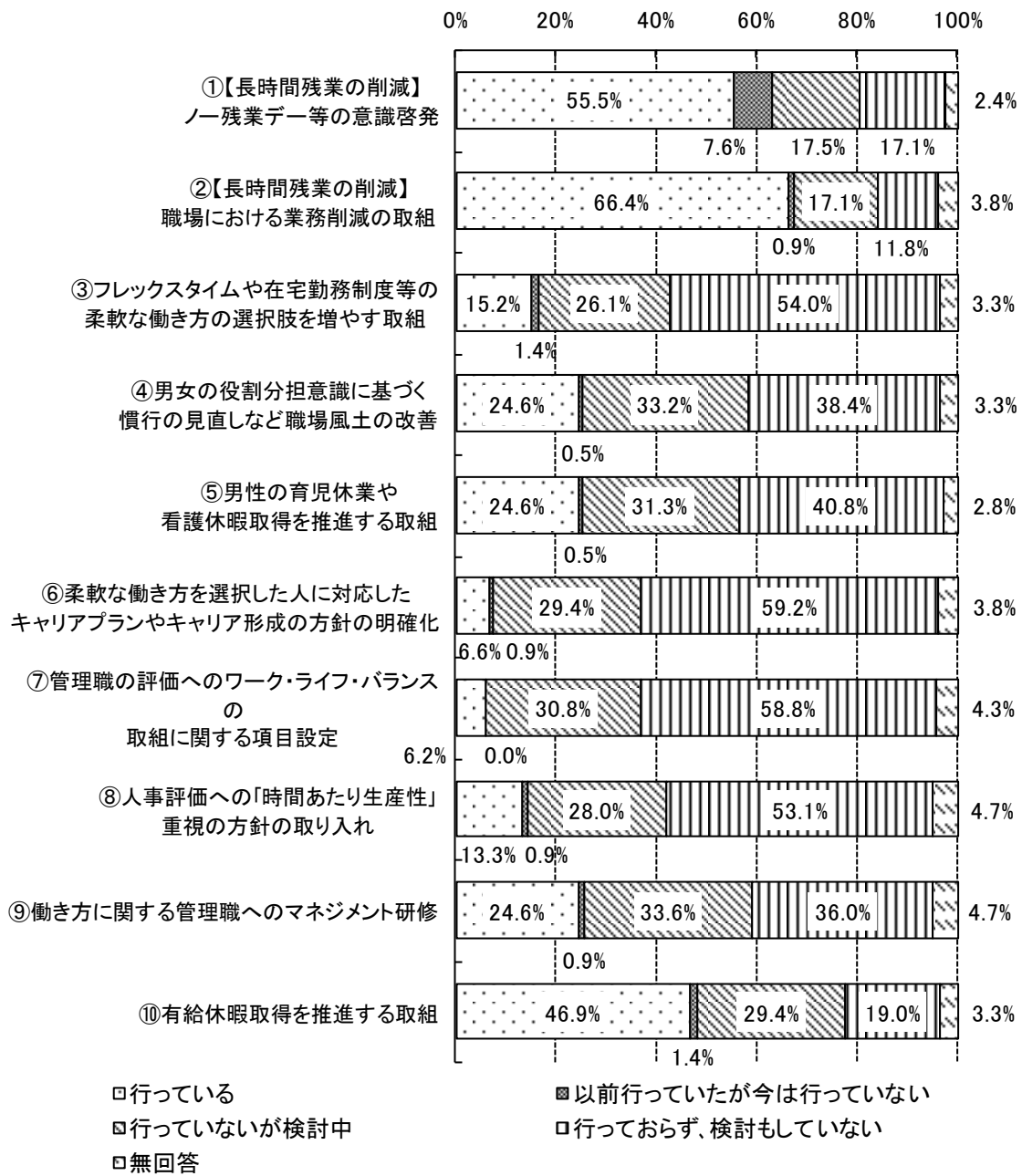
101 人以上 300 人以下では、「②長時間残業の削減：職場における業務削減の取組」（66.4%）、「①長時間残業の削減：ノー残業デー等の意識啓発」（55.5%）、「⑩有給休暇取得を推進する取組」（46.9%）などで、「行っている」割合が高い。「行っていないが検討中」の割合が高いのは、「⑨働き方に関する管理職へのマネジメント研修」（33.6%）、「④男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善」（33.2%）、「⑤男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取組」（31.3%）、「⑦管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定」（30.8%）などである。一方、「行っておらず、検討もしていない」の割合が高いのは、「⑥柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化」（59.2%）、「⑦管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定」（58.8%）、「②フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組」（54.0%）などで、いずれも過半数が実施していないと回答している。

図表Ⅱ-119 【301人以上】ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直し：単数回答 (Q30) n=732





図表Ⅱ-120 【101人以上 300人以下】ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直し：単数回答（Q30） n=211

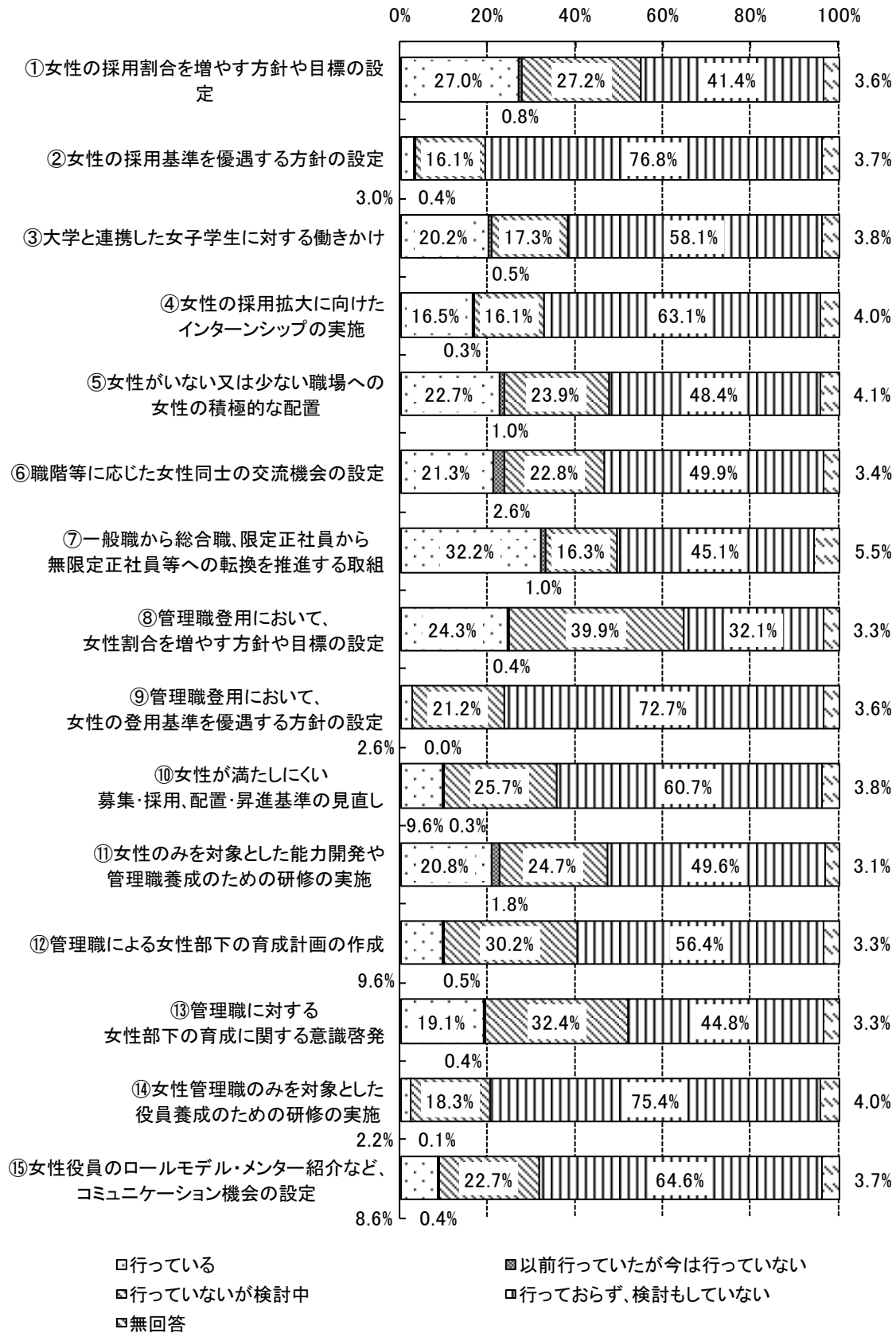


#### (6) 女性を積極的に採用・登用するための取組等(ポジティブ・アクション)の実施状況

女性を積極的に採用・登用するための取組等(ポジティブ・アクション)の実施状況(平成27年4月1日時点)をみると、301人以上では、「⑦一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取組」(32.2%)、「①女性の採用割合を増やす方針や目標の設定」(27.0%)などで、「行っている」割合が高い。「行っていないが検討中」の割合が高いのは、「⑧管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定」(39.9%)、「⑬管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発」(32.4%)、「⑫管理職による女性部下の育成計画の作成」(30.2%)などである。一方、「行っておらず、検討もしていない」の割合が高いのは、「②女性の採用基準を優遇する方針の設定」(76.8%)、「⑭女性管理職のみを対象とした役員養成のための研修の実施」(75.4%)、「⑨管理職登用において、女性の登用基準を優遇する方針の設定」(72.7%)などで、いずれも7割以上が実施していないと回答している。ただし、ほとんどの取組で「行っておらず、検討もしていない」割合も4割を超えている。

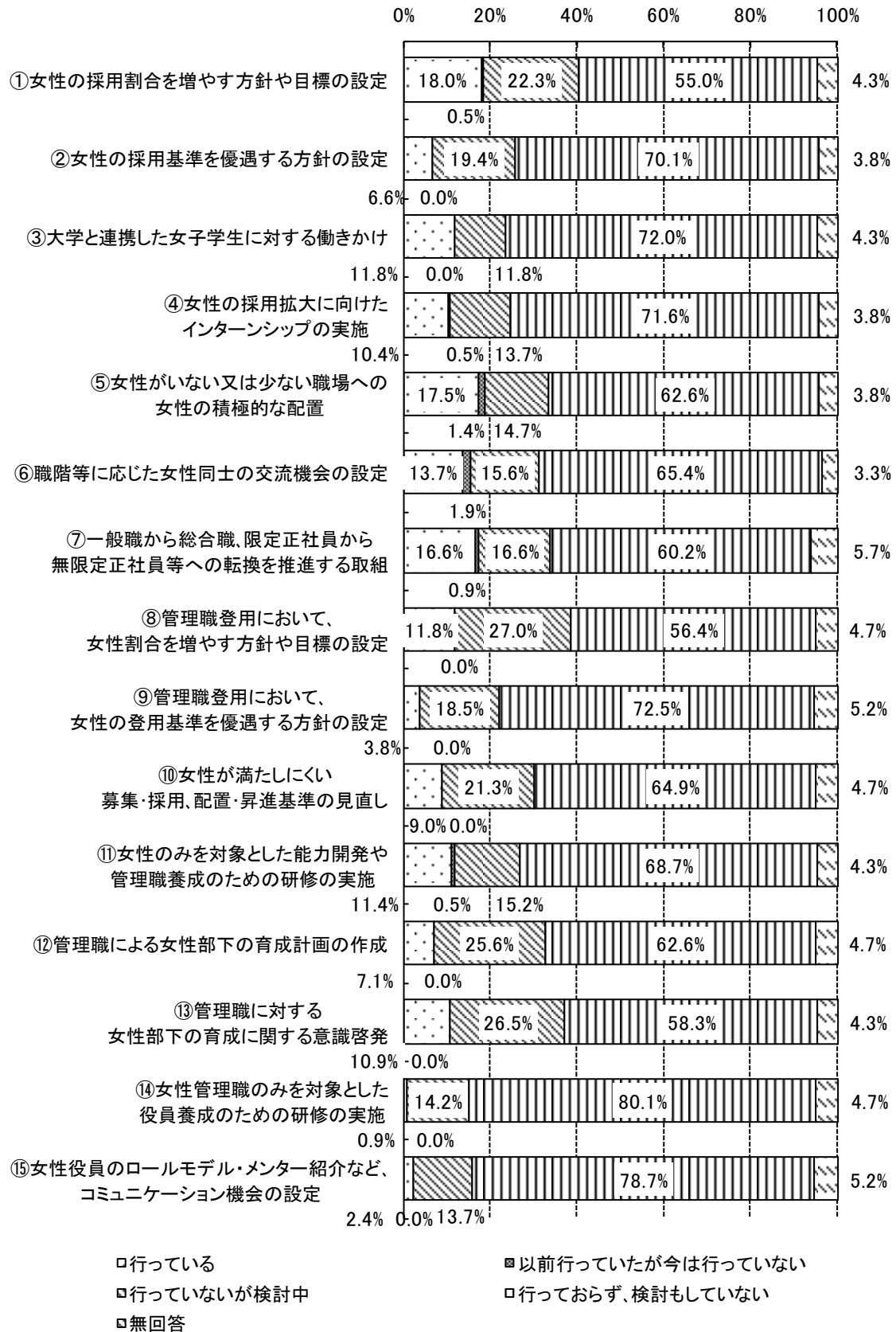
101人以上300人以下では、全ての項目において「行っておらず、検討もしていない」が過半数を占めており、ポジティブ・アクションに関する取組はあまり行われておらず、かつ検討もされていないといえる。「行っている」の割合が比較的高いのは、「①女性の採用割合を増やす方針や目標の設定」(18.0%)、「⑤女性がいらない又は少ない職場への女性の積極的な配置」(17.5%)などで、いずれも2割弱となっている。

図表Ⅱ-121 【301人以上】女性を積極的に採用・登用するための取組等(ポジティブ・アクション)の実施状況：単数回答(Q31) n=732



注) 目標や方針の設定については、社内向けにのみ公表しており、社外公表していないものも含む。

図表Ⅱ-122 【101人以上300人以下】女性を積極的に採用・登用するための取組等(ポジティブ・アクション)の実施状況：単数回答(Q31) n=211



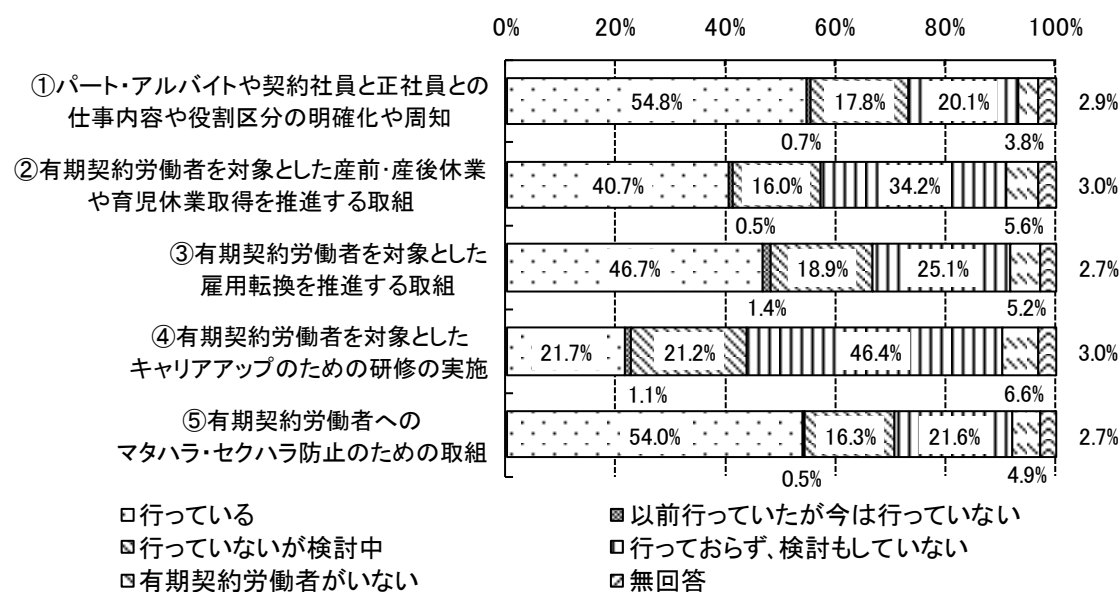
注) 目標や方針の設定については、社内向けにのみ公表しており、社外公表していないものも含む。

(7) 有期契約労働者が活躍するための取組

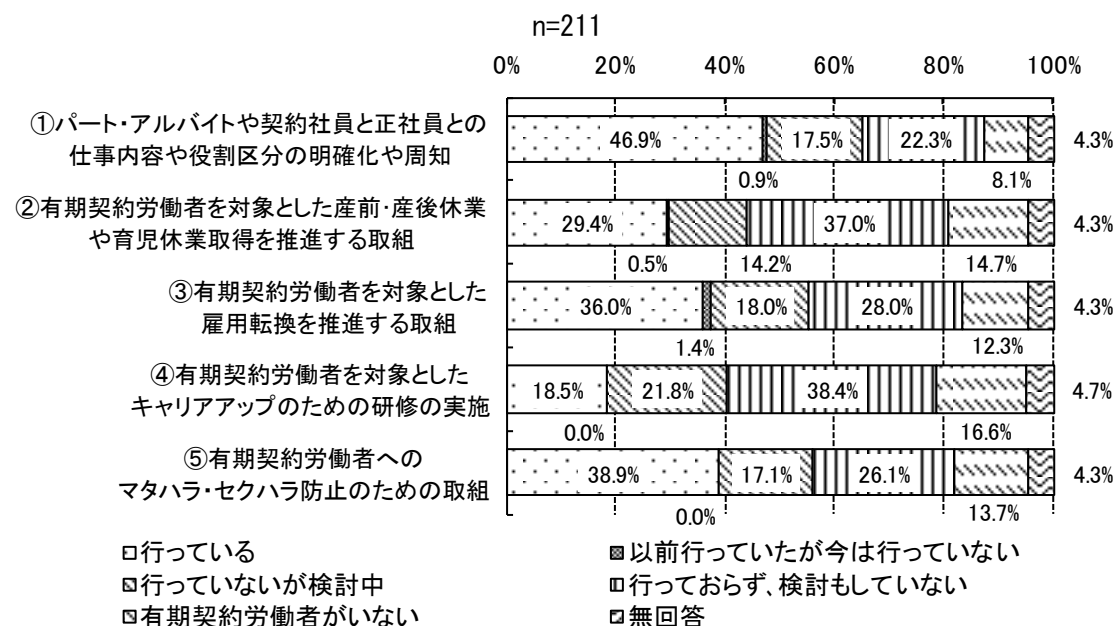
有期契約労働者が活躍するための施策の取組状況をみると、301人以上では、「①パート・アルバイトや契約社員と正社員との仕事内容や役割区分の明確化や周知」(54.8%)、「⑤有期契約労働者へのマタハラ・セクハラ防止のための取組」(54.0%)、「③有期契約労働者を対象とした雇用転換を推進する取組」(46.7%)などで、「行っている」割合が高い。一方、「④有期契約労働者を対象としたキャリアアップのための研修の実施」(46.4%)は、「行っておらず、検討もしていない」割合が最も高く、半数弱を占めている。

101人以上300人以下については、301人以上に比べて全般的に「行っている」割合が低い傾向がみられる。

図表Ⅱ-123 【301人以上】有期契約労働者が活躍するための取組：単数回答(Q32) n=732



図表Ⅱ-124 【101人以上300人以下】有期契約労働者が活躍するための取組：単数回答(Q32)



(8) 女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する上での考え方

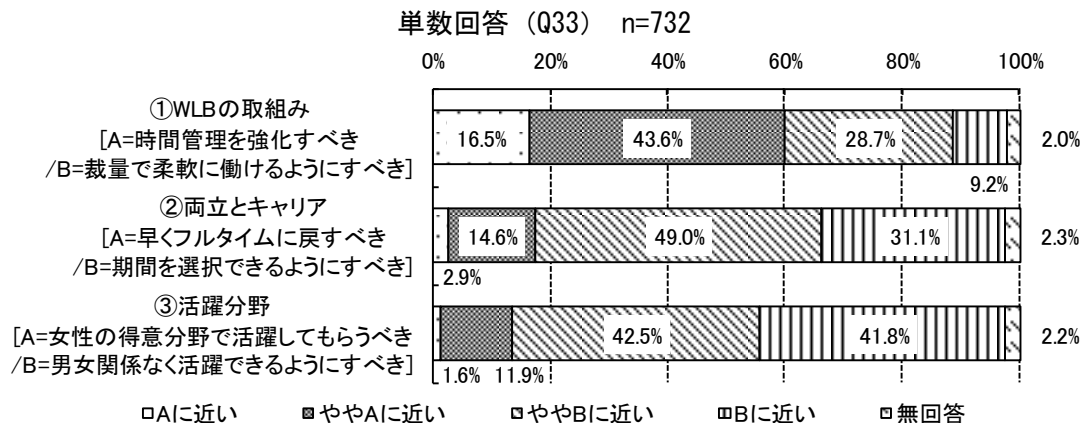
女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する上での考え方として、①WLBの取組、②両立とキャリア、③活躍分野に関する考え方について、たずねた。

①WLBの取組について、A,Bどちらの考えに近いか(A=時間管理を強化すべき、B=裁量で柔軟に働けるようにすべき)をみると、「A：時間管理を強化すべき」について近い、やや近いを合わせた割合は、301人以上では60.1%、101人以上300人以下では52.6%となっており、「B：裁量で柔軟に働けるようにすべき」について、近い、やや近いを合わせた割合(37.9%、44.5%)を上回っている。

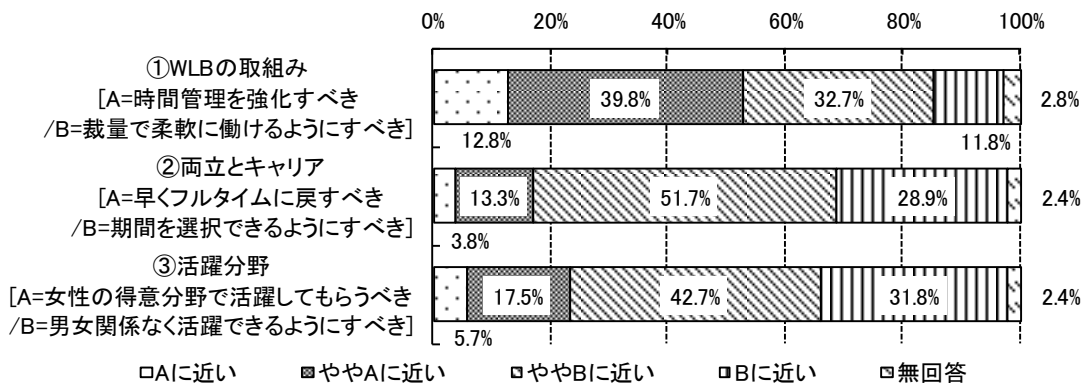
②両立とキャリアについて、A,Bどちらの考えに近いか(A=早くフルタイムに戻すべき、B=各人の希望に応じて休業や短時間勤務の期間を選択できるようにすべき)をみると、「B：各人の希望に応じて休業や短時間勤務の期間を選択できるようにすべき」について、近い、やや近いを合わせた割合は、301人以上では80.1%、101人以上300人以下では80.6%といずれも約8割を占めている。

③活躍分野について、A,Bどちらの考えに近いか(A=女性の得意分野で活躍してもらうべき、B=男女関係なく様々な分野で活躍できるようにすべき)をみると、「B：男女関係なく様々な分野で活躍できるようにすべき」に近い、やや近いを合わせた割合は、301人以上では84.3%、101人以上300人以下では74.5%を占めている。

図表Ⅱ-125 【301人以上】女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する上での考え方：



図表Ⅱ-126 【101人以上300人以下】女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する上での考え方：単数回答 (Q33) n=211

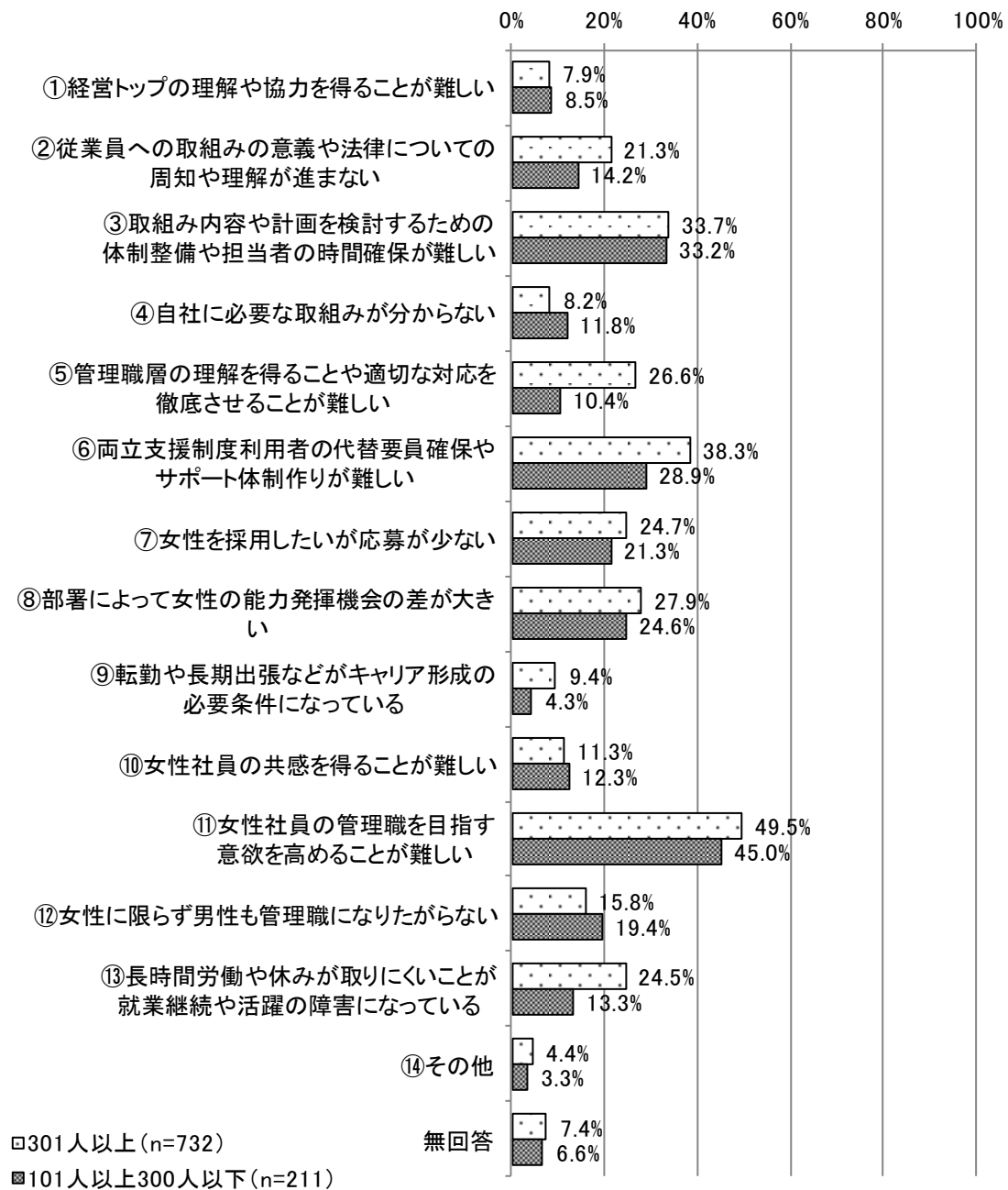


## (9) 女性の活躍推進における課題

女性の活躍推進における課題をみると、301人以上では「⑪女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」(49.5%)、「⑥両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制作りが難しい」(38.3%)、「③取組内容や計画を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい」(33.7%)などが上位にあげられている。101人以上300人以下でも、上位の項目については概ね同様の傾向となっている。

また、301人以上の方が、101人以上300人以下に比べて割合が高いものをみると、「⑤管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しい」(+16.2ポイント)、「⑬長時間労働や休みが取りにくいことが女性の就業継続や活躍の障害になっている」(+11.2ポイント)、「⑥両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制作りが難しい」(+9.4ポイント)などで、これらは大企業において課題として多く認識されているといえる。

図表Ⅱ-127 女性の活躍推進における課題：複数回答（Q34）

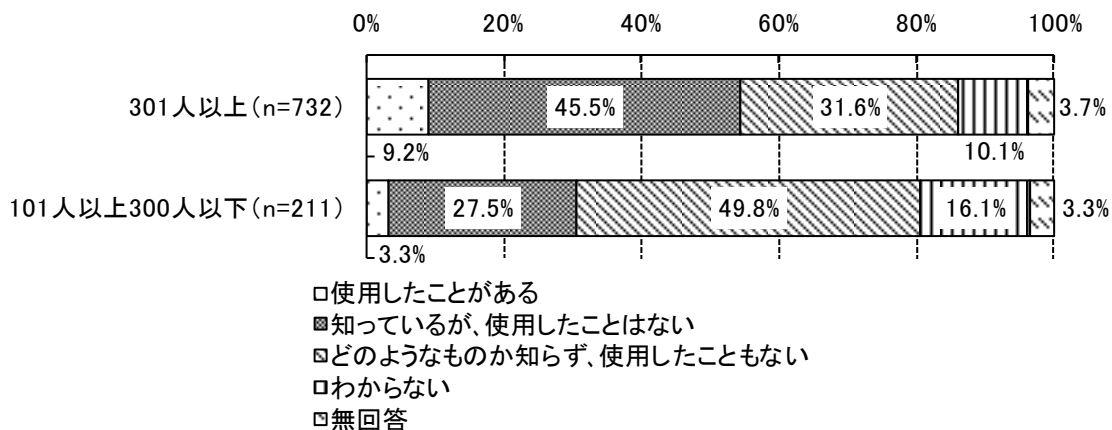




(10) 業種別「見える化」支援ツールの認知状況

業種別「見える化」支援ツールの認知状況をみると、301人以上では「使用したことがある」(9.2%)と「知っているが、使用したことはない」(45.5%)を合わせた知っていると回答した割合が54.7%と、過半数を占めている。一方、101人以上300人以下では「どのようなものか知らず、使用したこともない」(49.8%)と「わからない」(16.1%)を合わせた割合が65.9%となっており、301人以上に比べて、認知度が低い傾向がみられる。

図表Ⅱ-128 業種別「見える化」支援ツールの認知状況：単数回答（Q35）



### Ⅲ. 調査結果（追加分析）

#### 1. テーマ分析：女性活躍を推進する人事制度とポジティブ・アクション

##### (1) 分析の目的

女性活躍推進に資する人事制度・方針およびポジティブ・アクション施策を明らかにする。

##### (2) 分析の枠組み

分析は、女性活躍度を目的変数とし、人事管理タイプや人事方針等人事諸施策、ポジティブアクション（PA）を説明変数に、女性正社員比率、有期契約労働者比率、業種、社員規模を統制変数にとり、二項ロジスティック回帰分析により行った。なお、分析対象は、調査対象企業のうち、正社員数が101人以上の企業とした。

図表Ⅲ-1 分析の枠組み

目的変数	女性活躍度	(1)水準	①女性管理職(課長相当)割合 ③新卒10年目定着率男女比 ⑤復職後のキャリア意識	②就業継続年数男女比 ④新卒採用に占める女性割合 ⑥結婚・出産による離職者数	
		(2)変化	①女性管理職(課長相当)割合の変化 ③新卒採用における女性割合の変化	②結婚・出産離職者数の変化	
説明変数	1. 人事管理タイプ		①昇格決定基準の「年功」重視度 ③社員格付けタイプ(非管理職) ⑤キャリア形成方針(複線型-単線型) ⑦採用における中途採用比重	②評価における成果・業績重視度 ④評価における時間あたり生産性重視度 ⑥配置における本人希望重視度	
		2. 人材活用方針	①女性活躍方針(男女同じ分野-女性の得意分野で)		
		3. PA	(1)推進体制	①明確な「推進体制・担当」の整備	
			(2)両立支援	①育休等「法定を超える制度」導入	②育休復職者の能力開発・キャリア形成支援
	(3)登用方針		①女性管理職割合増やす目標	②女性採用割合増やす目標	
	(4)職域拡大・風土改革		①女性が少ない職場への積極配置	②女性が満たしにくい基準見直し	
			③男女の役割分担意識・風土改善		
	(5)有期契約労働者		①有期契約労働者と正社員との役割明確化	②有期契約労働者の雇用転換推進取組み	
	(6)働き方	①月残業時間60時間超の割合 ③年休取得率 ⑤在宅勤務・テレワーク利用者あり	②長時間職場の業務削減 ④フレックスタイム利用者あり ⑥柔軟な働き方増やす取組み		
	統制変数		①女性正社員比率 ③業種	②有期契約労働者比率 ④従業員規模(正社員+有期契約労働者)	

### (3) 調査項目と変数の設定方法

アンケート調査項目から各変数を設定した。設定方法は、下表のとおり。

変数		調査項目	変数設定方法
目的変数	女性活躍度	(1)水準	①女性管理職(課長相当)割合 問4(7) 役職者数③課長級④部長級 女性人数/(男性人数+女性人数)×100 「20%以上」=1
		②就業継続年数男女比 問4(12) 平均勤続年数 女性年数/男性年数×100 「80%以上」=1	
		③新卒10年目定着率男女比 問4(3) 新規学卒採用後9~11年間の定着状況 ①のうち現在雇用されている者の数/①9~11年事業年度前の新規学卒採用者数=定着率 女性の定着率/男性の定着率×100 「90%以上」=1	
		④新卒採用に占める女性割合 問4(1)1) 新規学卒者の採用人数 女性人数/(男性人数+女性人数)×100 「40%以上」=1	
		⑤復職後のキャリア意識 問12 育児休業から復職した女性正社員のキャリア意識 「1. 休業前よりも高くなる人が多い傾向」+「2. 休業前と変わらない人が多い傾向」=1	
		⑥結婚・出産による離職者数 問11 結婚・出産による女性正社員の離職状況 「1. 結婚・出産で離職する女性はほとんどいない」+「2. 結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる」=1	
(2)変化	①女性管理職(課長相当)割合の変化 問13 過去3年間における正社員の変化 ②管理職(課長相当職以上)における女性割合 「増えた」+「やや増えた」=1		
	②結婚・出産離職者数の変化 問13 過去3年間における正社員の変化 ③結婚・出産を機に離職する女性正社員の割合 「増えた」+「やや増えた」=1		
	③新卒採用における女性割合の変化 問13 過去3年間における正社員の変化 ①新卒採用における女性割合 「増えた」+「やや増えた」=1		
説明変数	人事管理タイプ	①昇格決定基準の「年功」重視度 問18 昇格決定の基準としての重視度 ③年功 「重視している」=1	
		②評価における成果・業績重視度 問20 評価における重視度 ①成果・業績 「重視している」=1	
		③社員格付けタイプ(非管理職) 問16 非管理職の社員格付け制度 「A. 職務型・役割型」に「近い」+「やや近い」=1 「B. 職能型」	
		④評価における時間あたり生産性重視度 問30 WLBを可能とする働き方の見直し ⑧人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ 「行っている」=1	
		⑤キャリア形成方針(複線型-単線型) 問22 キャリア形成の考え方 「B. 管理職又は専門職を目指す複線型」に「近い」+「やや近い」=1 「A. 管理職のみを目指す単線型」	
		⑥配置における本人希望重視度 問24 従業員の配置(転動含む)における本人の希望重視度 「1. 重視している」+「2. やや重視している」=1	
		⑦採用における中途採用比重 問23 中途採用の状況 「1. 新卒と同程度かそれ以上を継続的に採用している」+「2. 新卒より少ないが継続的に一定数を採用している」=1	
人材活用方針	①女性活躍方針 問33 女性活躍やWLB推進する上での考え方 ③活躍分野「B. 男女関係なく様々な分野で活躍できるようにすべきだ」に「近い」+「やや近い」=1 「A. 女性は女性の得意分野で活躍してもらうべきだ」		
PA	(1)推進体制	①明確な「推進体制・担当」の整備 問28 女性活躍推進の推進体制 ②明確な「推進体制・担当」の整備 「行っている」=1	
	(2)両立支援	①育児等「法定を超える制度」導入 問29 育児期の両立支援策 ①育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入 「行っている」=1 ②育児復職者の能力開発・キャリア形成支援 問29 育児期の両立支援策 ②育児休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取組 「行っている」=1	
(3)登用方針	①女性管理職割合増やす目標 問31 女性を積極採用・登用する取組み ⑧管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定 「行っている」=1		
	②女性採用割合増やす目標 問31 女性を積極採用・登用する取組み ①女性の採用割合を増やす方針や目標の設定 「行っている」=1		
(4)職域拡大・風土改革	①女性が少ない職場への積極配置 問31 女性を積極採用・登用する取組み ⑤女性がいない又は少ない職場への女性の積極的な配置 「行っている」=1		
	②女性が満たしにくい基準見直し 問31 女性を積極採用・登用する取組み ⑩女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準の見直し 「行っている」=1		
	③男女の役割分担意識・風土改善 問30 WLBを可能とする働き方の見直し ④男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善 「行っている」=1		
(5)有期契約労働者	①有期契約労働者と正社員との役割明確化 問32 有期契約労働者が活躍するための取組 ①パート・アルバイトや契約社員と正社員との仕事内容や役割区分の明確化や周知 「行っている」=1		
	②有期契約労働者の雇用転換推進取組み 問32 有期契約労働者が活躍するための取組 ③有期契約労働者を対象とした雇用転換を推進する取組 「行っている」=1		

変数		調査項目 変数設定方法	
説明変数 つづき	(6)働き方	①月残業時間60時間超の割合	問4(5)月残業時間が60時間を超える正社員の割合 「4. 5%以上10%未満」+「5. 10%以上15%未満」+「6. 15%以上」=1
		②長時間職場の業務削減	問30 WLBを可能とする働き方の見直し ②長時間残業の削減:職場における業務削減の取組 「行っている」=1
		③年休取得率	問4(6)年次有給休暇の取得状況 ②年間延べ取得(消化)日数/①年間延べ付与日数×100 実数
		④フレックスタイム利用者あり	問7仕事と育児の両立を支援するための制度 ⑧フレックスタイム 「男性正社員で利用者がいる」または「女性正社員で利用者がいる」=1
		⑤在宅勤務・テレワーク利用者あり	問7仕事と育児の両立を支援するための制度 ⑨在宅勤務制度・テレワーク 「男性正社員で利用者がいる」または「女性正社員で利用者がいる」=1
		⑥柔軟な働き方増やす取組み	問30 WLBを可能とする働き方の見直し ③育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組 「行っている」=1
統制変数	①女性正社員比率(基準:10%以上20%未満)	問3 (1)正社員数 女性人数/(男性人数+女性人数)×100 「10%未満」、「20%以上30%未満」、「30%以上40%未満」、「40%以上60%未満」、「60%以上」	
	②有期契約労働者比率	問3 従業員数 (2)有期契約労働者①全社/((1)正社員数①全社+(2)有期契約労働者①全社)×100 実数	
	③業種(基準:製造業)	問2 業種 「建設・運輸(2. 6. )」「卸売・小売(7)」「情報・金融・不動産(5. 8. 9. )」「医療・福祉(11. )」「その他(1. 4. 10. 12. 13. 14)」	
	④従業員規模(基準:300人以下)	問3 従業員数 社員数=(1)正社員数①全社+(2)有期契約労働者①全社 「301人~500人」「501人~1000人」「1001人~5000人」「5001人以上」	

(4) 分析結果

1) 女性活躍度：水準 指標 ①女性管理職割合 ②就業継続年数男女比 ③新卒10年目定着男女比

		①女性管理職割合(20%以上=1)				②就業継続年数(80%以上=1)				③10年目定着率男女比(90%以上=1)				
		係数	標準誤差	有意確率	オッズ比	係数	標準誤差	有意確率	オッズ比	係数	標準誤差	有意確率	オッズ比	
1. 人事管理タイプ	①昇格決定基準の「年功」重視ダミー	-2.302	1.095	.035 **	.100	.056	.365	.879	1.057	1.007	.458	.028 **	2.739	
	②評価における成果・業績重視ダミー	.500	.582	.391	1.648	.082	.191	.668	1.085	-.214	.236	.364	.807	
	③社員格付け：職務タイプダミー	.557	.579	.336	1.745	.219	.179	.219	1.245	-.111	.222	.617	.895	
	④評価における時間あたり生産性重視ダミー	1.746	.756	.021 **	5.730	-.508	.237	.032 **	.602	-.015	.298	.960	.985	
	⑤キャリア形成方針：複線型ダミー	.320	.626	.609	1.378	.058	.176	.742	1.060	-.043	.223	.848	.958	
	⑥配置における本人希望重視ダミー	-.181	.851	.832	.834	.080	.287	.780	1.084	.575	.362	.113	1.777	
	⑦採用における中途採用重視ダミー	.123	.581	.832	1.131	-.204	.188	.278	.815	-.084	.236	.723	.920	
2. 人材活用方針	①女性活躍方針：男女同じ分野ダミー	.178	1.017	.861	1.195	-.027	.239	.912	.974	-.333	.304	.272	.717	
3. PA	(1) 推進体制	①明確な「推進体制・担当」ダミー	.791	.743	.288	2.205	.396	.227	.081 *	1.486	-.327	.289	.259	.721
	(2) 両立支援	①育休等「法定を超える制度」導入ダミー	.207	.573	.718	1.230	.064	.199	.747	1.066	.171	.246	.488	1.186
		②育休復職者の能力開発ダミー	.310	.814	.703	1.363	-.221	.260	.397	.802	-.130	.321	.687	.879
	(3) 登用方針	①女性管理職目標設定ダミー	.761	.818	.352	2.140	.059	.252	.815	1.061	.238	.302	.431	1.268
		②女性採用割合目標設定ダミー	-.764	.750	.308	.466	-.117	.220	.597	.890	-.432	.277	.118	.649
	(4) 職域拡大・風土改革	①女性が少ない職場への積極配置ダミー	-.912	.698	.191	.402	-.103	.231	.655	.902	-.159	.279	.569	.853
		②女性が満たしにくい基準見直しダミー	1.436	.963	.136	4.203	.448	.328	.171	1.566	1.133	.369	.002 ***	3.106
		③男女の役割分担意識・風土改善ダミー	-1.075	.662	.104	.341	-.131	.196	.505	.877	.275	.241	.254	1.317
	(5) 有期契約労働者	①有期契約労働者と正社員との役割明確化ダミー	.544	.562	.333	1.723	-.167	.180	.353	.846	-.136	.222	.542	.873
		②有期契約労働者の雇用転換推進取組ダミー	.350	.568	.537	1.419	.113	.187	.544	1.120	-.070	.228	.760	.933
	(6) 働き方	①月残業時間60時間超の割合ダミー	-1.631	.777	.036 **	.196	-.147	.205	.474	.863	-.119	.264	.652	.888
		②長時間職場の業務削減ダミー	-.832	.687	.226	.435	.005	.228	.983	1.005	-.813	.293	.006 ***	.443
		③年休取得率	-.008	.014	.564	.992	.003	.004	.458	1.003	-.001	.006	.908	.999
		④フレックスタイム利用者ありダミー	-1.594	1.253	.203	.203	.236	.270	.383	1.266	-.529	.333	.113	.589
		⑤在宅勤務・テレワーク利用者ありダミー	2.292	1.503	.127	9.899	-.153	.434	.725	.859	-.263	.580	.650	.769
		⑥柔軟な働き方増やす取組ダミー	-.596	.885	.501	.551	.139	.254	.584	1.149	.604	.308	.050 *	1.830
統制変数	女性社員比率	女性正社員比率10%未満	-.167	1.421	.907	.847	-.080	.261	.759	.923	-.263	.349	.451	.769
	基準：10%以上 20%未満	女性正社員比率20%以上30%未満	.912	1.197	.446	2.490	.008	.253	.975	1.008	-.266	.311	.392	.766
		女性正社員比率30%以上40%未満	1.604	1.263	.204	4.974	.128	.329	.698	1.137	-.458	.424	.280	.633
		女性正社員比率40%以上60%未満	2.942	1.032	.004 ***	18.949	.103	.334	.759	1.108	-.436	.418	.297	.647
		女性正社員比率60%以上	5.388	1.197	.000 ***	218.779	-.064	.450	.887	.938	-.448	.551	.415	.639
	有期契約労働者比率	-.006	.014	.642	.994	.002	.005	.739	1.002	.011	.006	.066 *	1.011	
サンプル数		635				657				467				
カイニ乗		437.986				73.293				53.313				
-2対数尤度		125.015				826.475				556.842				

(注)・\*\*\*=1%有意、\*\*=5%有意、\*=10%有意  
 ・統制変数として、上記の「女性社員比率」、「有期契約労働者比率」の他に、「業種」、「社員数」を設定している。

2) 女性活躍度：水準 指標 ④新卒採用に占める女性割合 ⑤復職後キャリア意識 ⑥結婚・出産による離職者

		④新卒採用に占める女性割合(40%以上=1)				⑤復職後のキャリア意識(「高い」「変わらない」=1)				⑥結婚・出産による離職者数(「ほとんどいない」「少しいる」=1)				
		係数	標準誤差	有意確率	オッズ比	係数	標準誤差	有意確率	オッズ比	係数	標準誤差	有意確率	オッズ比	
1. 人事管理タイプ	①昇格決定基準の「年功」重視ダミー	-.271	.483	.574	.762	-.290	.341	.395	.748	-.552	.512	.281	.576	
	②評価における成果・業績重視ダミー	.073	.248	.768	1.076	.021	.187	.912	1.021	.300	.334	.369	1.350	
	③社員格付け：職務タイプダミー	.116	.233	.618	1.123	-.096	.175	.583	.909	-.137	.338	.685	.872	
	④評価における時間あたり生産性重視ダミー	.823	.301	.006***	2.276	-.207	.237	.381	.813	.141	.482	.769	1.152	
	⑤キャリア形成方針：複線型ダミー	-.376	.236	.111	.687	.054	.174	.759	1.055	-.071	.332	.830	.931	
	⑥配置における本人希望重視ダミー	-.270	.366	.461	.763	.132	.285	.645	1.141	-.071	.581	.902	.931	
	⑦採用における中途採用重視ダミー	-.032	.251	.900	.969	.113	.184	.541	1.119	-.088	.341	.797	.916	
2. 人材活用方針	①女性活躍方針：男女同じ分野ダミー	.165	.334	.621	1.180	.099	.235	.672	1.104	-.475	.474	.317	.622	
3. PA	(1) 推進体制	①明確な「推進体制・担当」ダミー	.284	.303	.349	1.328	.030	.222	.892	1.031	-.814	.400	.042**	.443
	(2) 両立支援	①育休等「法定を超える制度」導入ダミー	-.377	.254	.137	.686	.095	.194	.624	1.100	.189	.368	.608	1.208
		②育休復職者の能力開発ダミー	.562	.343	.102	1.754	.453	.261	.083*	1.573	-.052	.534	.923	.950
	(3) 登用方針	①女性管理職目標設定ダミー	.157	.322	.626	1.170	-.133	.248	.591	.875	.685	.520	.188	1.983
		②女性採用割合目標設定ダミー	.233	.291	.422	1.262	.184	.220	.404	1.202	-.280	.421	.506	.756
	(4) 職域拡大・風土改革	①女性が少ない職場への積極配置ダミー	.367	.300	.221	1.443	.399	.231	.084*	1.491	-.622	.440	.157	.537
		②女性が満たしにくい基準見直しダミー	-.627	.397	.114	.534	-.085	.310	.783	.918	.533	.772	.490	1.704
		③男女の役割分担意識・風土改善ダミー	.003	.256	.989	1.003	.365	.194	.060*	1.441	.926	.418	.027**	2.524
	(5) 有期契約労働者	①有期契約労働者と正社員との役割明確化ダミー	.617	.236	.009***	1.853	.036	.175	.839	1.036	-.090	.335	.787	.914
		②有期契約労働者の雇用転換推進取組ダミー	-.264	.249	.289	.768	.273	.183	.136	1.314	.499	.355	.160	1.648
	(6) 働き方	①月残業時間60時間超の割合ダミー	.504	.277	.069*	1.656	-.231	.206	.260	.793	-.443	.373	.235	.642
		②長時間職場の業務削減ダミー	-.288	.302	.341	.750	.128	.223	.567	1.137	.583	.370	.115	1.791
		③年休取得率	-.010	.006	.092*	.990	-.003	.004	.468	.997	.016	.008	.033**	1.017
		④フレックスタイム利用者ありダミー	-.100	.371	.788	.905	-.010	.267	.970	.990	1.054	.709	.137	2.870
		⑤在宅勤務・テレワーク利用者ありダミー	.001	.567	.999	1.001	-.313	.442	.479	.731	17.565	6659.248	.998	42516618.514
		⑥柔軟な働き方増やす取組ダミー	-.150	.338	.658	.861	.075	.250	.765	1.078	-.450	.493	.361	.637
統制変数	女性社員比率	女性正社員比率10%未満	-1.408	.538	.009***	.245	.248	.259	.338	1.281	-.275	.452	.543	.759
	基準：10%以上 20%未満	女性正社員比率20%以上30%未満	1.028	.308	.001***	2.797	.143	.255	.576	1.154	1.206	.584	.039**	3.340
		女性正社員比率30%以上40%未満	2.529	.398	.000***	12.537	-.538	.329	.102	.584	.447	.722	.536	1.563
		女性正社員比率40%以上60%未満	2.297	.404	.000***	9.946	.311	.338	.357	1.365	.488	.622	.433	1.629
		女性正社員比率60%以上	2.973	.549	.000***	19.550	.547	.447	.221	1.728	-1.078	.706	.127	.340
	有期契約労働者比率	.019	.006	.002***	1.019	.005	.005	.275	1.005	-.015	.008	.065*	.985	
サンプル数		682				676				681				
カイ二乗		365.231				57.690				70.852				
-2対数尤度		539.408				855.822				306.482				

(注)\*\*\*=1%有意、\*\*=5%有意、\*=10%有意  
 ・統制変数として、上記の「女性社員比率」、「有期契約労働者比率」の他に、「業種」、「社員数」を設定している。

3) 女性活躍度：変化指標 ①女性管理職割合の変化 ⑧結婚・出産離職者数の変化 ⑨新卒採用における女性割合の変化

		①女性管理職割合の変化(「増えている」「やや増えている」=1)				②結婚・出産離職者数の変化				③新卒採用における女性割合の変化				
		係数	標準誤差	有意確率	オッズ比	係数	標準誤差	有意確率	オッズ比	係数	標準誤差	有意確率	オッズ比	
1. 人事管理タイプ	①昇格決定基準の「年功」重視ダミー	.171	.395	.665	1.187	.160	.429	.709	1.173	.567	.381	.136	1.763	
	②評価における成果・業績重視ダミー	-.082	.211	.697	.921	-.243	.217	.264	.785	-.016	.205	.939	.984	
	③社員格付け：職務タイプダミー	-.151	.196	.441	.860	.096	.204	.638	1.101	-.366	.193	.059*	.694	
	④評価における時間あたり生産性重視ダミー	.195	.260	.454	1.215	-.112	.273	.683	.894	.934	.247	.000***	2.546	
	⑤キャリア形成方針：複線型ダミー	.108	.196	.582	1.114	-.113	.201	.576	.893	.261	.192	.175	1.298	
	⑥配置における本人希望重視ダミー	.062	.308	.842	1.063	-.237	.330	.473	.789	.129	.300	.667	1.138	
	⑦採用における中途採用重視ダミー	.307	.205	.135	1.359	.080	.212	.705	1.084	.230	.200	.251	1.259	
2. 人材活用方針	①女性活躍方針：男女同じ分野ダミー	.383	.284	.177	1.467	-.832	.265	.002***	.435	-.126	.260	.628	.882	
3. PA	(1) 推進体制	①明確な「推進体制・担当」ダミー	.526	.229	.021**	1.692	.132	.246	.593	1.141	.186	.237	.433	1.204
	(2) 両立支援	①育休等「法定を超える制度」導入ダミー	-.118	.216	.587	.889	.564	.231	.015**	1.757	.055	.215	.797	1.057
		②育休復職者の能力開発ダミー	.356	.276	.198	1.427	-.364	.289	.207	.695	-.610	.284	.032**	.543
	(3) 登用方針	①女性管理職目標設定ダミー	1.079	.255	.000***	2.940	.500	.264	.059*	1.649	.557	.257	.030**	1.746
		②女性採用割合目標設定ダミー	.008	.237	.972	1.008	.364	.237	.125	1.440	.977	.224	.000***	2.656
	(4) 職域拡大・風土改革	①女性が少ない職場への積極配置ダミー	.168	.246	.495	1.183	.089	.249	.720	1.093	.224	.239	.348	1.252
		②女性が満たしにくい基準見直しダミー	-.353	.346	.308	.703	.181	.326	.579	1.198	-.475	.337	.159	.622
		③男女の役割分担意識・風土改善ダミー	-.195	.213	.361	.823	.008	.220	.972	1.008	-.166	.211	.432	.847
	(5) 有期契約労働者	①有期契約労働者と正社員との役割明確化ダミー	.028	.195	.885	1.029	-.146	.204	.472	.864	-.216	.193	.263	.806
		②有期契約労働者の雇用転換推進取組ダミー	.031	.206	.879	1.032	.179	.214	.403	1.196	.034	.202	.867	1.034
	(6) 働き方	①月残業時間60時間超の割合ダミー	.252	.230	.274	1.286	-.168	.245	.491	.845	.278	.222	.209	1.321
		②長時間職場の業務削減ダミー	.098	.261	.706	1.103	.246	.278	.377	1.279	.071	.253	.779	1.074
		③年休取得率	-.003	.005	.532	.997	-.008	.005	.139	.992	-.013	.005	.006***	.987
		④フレックスタイム利用者ありダミー	-.100	.295	.736	.905	-.529	.312	.091*	.589	-.151	.288	.599	.859
		⑤在宅勤務・テレワーク利用者ありダミー	.449	.508	.377	1.567	-.140	.472	.767	.870	-.027	.459	.952	.973
		⑥柔軟な働き方増やす取組ダミー	.508	.268	.058*	1.662	.062	.279	.826	1.063	-.020	.270	.940	.980
統制変数	女性社員比率	女性正社員比率10%未満	-.571	.307	.063*	.565	-.814	.312	.009***	.443	-.365	.284	.199	.695
	基準：10%以上 20%未満	女性正社員比率20%以上30%未満	-.118	.286	.679	.889	-.681	.304	.025**	.506	-.403	.276	.145	.668
		女性正社員比率30%以上40%未満	.626	.357	.080*	1.869	-.435	.382	.255	.647	-.186	.360	.606	.830
		女性正社員比率40%以上60%未満	.108	.368	.769	1.114	-.402	.379	.289	.669	-.051	.362	.889	.951
		女性正社員比率60%以上	.323	.475	.496	1.382	-.383	.491	.436	.682	.062	.485	.898	1.064
	有期契約労働者比率	-.003	.005	.573	.997	-.006	.005	.304	.994	-.002	.005	.739	.998	
サンプル数		676				680				678				
カイ二乗		162.566				83.879				138.171				
-2対数尤度		722.725				683.086				746.614				

(注)\*\*\*=1%有意、\*\*=5%有意、\*=10%有意  
 ・統制変数として、上記の「女性社員比率」、「有期契約労働者比率」の他に、「業種」、「社員数」を設定している。





#### 4) 結果の総括

＜女性活躍水準6指標（目的）変数に対して有意となる人事制度・PA（説明変数）＞

目的変数	説明変数
	人事方針・PA
① 女性管理職割合 (20%以上を1)	昇格決定基準の「年功重視」－ 評価における時間あたり生産性重視＋ 月残業時間60時間超－
② 就業継続年数 (女性80以上を1)	評価における時間あたり生産性重視－ 明確な「推進体制・担当」整備＋
③ 10年目定着率男女比 (女性90以上を1)	昇格決定基準の「年功重視」＋ 女性が満たしにくい基準見直し＋ 長時間職場の業務削減－ 柔軟な働き方増やす取組み＋
④ 新卒採用に占める女性割合 (40%以上を1)	評価における時間あたり生産性重視＋ 有期契約労働者と正社員との役割明確化＋ 月残業時間60時間超の割合＋ 年休取得率－
⑤ 復職後キャリア意識 (「高くなっている」、「変わ らない」傾向を1)	育休復職者の能力開発＋ 女性が少ない職場への積極配置＋ 男女の役割分担意識・風土改善＋
⑥ 結婚・出産後の離職 (「ほとんどいない」、「少し 入る」を1)	明確な「推進体制・担当」整備－ 男女の役割分担意識・風土改善＋ 年休取得率＋

注) 太字は1%有意又は5%有意、薄字は10%有意であることを示す。

上記の結果より、「①女性管理職割合」の高い企業（20%以上）では、昇格決定の基準において「年功」が重視されておらず、評価における時間あたり生産性が重視されていて、月残業時間が60時間を超える割合が低いとみられる。「②就業継続年数」の男女差が小さい（男性100に対して女性80以上）企業では、評価における時間あたり生産性が重視されていないが、女性活躍を推進する明確な「推進体制・担当」が整備されているとみられる。ただし、就業継続年数の男女差は、長い年月にわたる環境や取組みの影響を受けていると考えられ、今回設定したような現在の人事制度やPAでは説明しきれない要素が大きいとも考えられる。男女の就業継続状況を把握する、もう一つの指標として、「③10年目定着率」における男女差が小さい（男性100に対して女性90以上<sup>3)</sup>、昇格決定の基準として「年功」を重視しており、この点で、女性管理職割合の高い

<sup>3)</sup> 10年目定着率は、就業継続年数に比べて、男女差が小さい企業が多いことから、女性90以上を1とする目的変数を設定した。

企業と逆の傾向を示している。女性が満たしにくい基準の見直しを行っている割合が高いが、長時間残業削減のための業務削減取組みは行っていない。長時間残業が発生していないために必要がない可能性もある。柔軟な働き方を増やす取組みは行われている。「④新卒採用に占める女性割合」の高い企業は、評価における時間あたり生産性を重視し、有期契約労働者と正社員との役割を明確にする取組みを行っている。一方で、月残業時間が60時間を超える割合が高く、年休取得率も低い傾向がみられ、働き方に課題を抱えたままという可能性がある。「⑤復職後のキャリア意識」が出産前と比べて高くなっているか変わらないとみている企業では、育休等からの復職者の能力開発やキャリア形成支援を行っており、女性が少ない職場への積極配置や男女の役割分担意識・職場風土の改善等を通して職域の拡大等をはかっている。ただし、いずれの説明変数も有意確率が10%未満と低く、女性社員のキャリア意識について把握できていないまま「変わっていない」とみている企業なども含まれるために、傾向がはっきりと出ていない可能性も考えられる。

「⑦結婚・出産後の離職」について、ほとんどいないか少しいるとみている企業では、明確な「推進体制・担当」の整備などは行っていないが、男女の役割分担意識・職場風土の改善などには取り組んでおり、年休取得率も高い。特別に女性にターゲットをあてた取組みをしなくとも、男女問わず休みやすい環境が整備されている可能性がある。

＜女性活躍変化3指標（目的）変数に対して有意となる人事制度・PA（説明変数）＞

目的変数	説明変数
	人事方針・PA
① 女性管理職割合の変化 （「増えている」、「やや増えている」を1）	明確な「推進体制・担当」整備 + 女性管理職目標設定 + 柔軟な働き方増やす取組 +
② 結婚・出産離職者数の変化 （「減っている」、「やや減っている」を1）	女性活躍方針（男女同じ分野で活躍） - 育休等「法定を超える取組」 + 女性管理職目標設定 + フレックスタイム利用あり -
③ 新卒採用における女性割合 （「増えている」、「やや増えている」を1）	社員格付け「職務型」 - 評価における「時間あたり生産性」重視 + 育休復職者の能力開発 - 女性管理職目標設定 + 女性採用割合目標設定 + 年休取得率 -

ここ3年間の変化についてみると、「①女性管理職割合」が増えている（「増えている」、「やや増えている」）企業では、明確な「推進体制・担当」の整備を行い、女性管理職の方針や目標の設定を行っている。また、柔軟な働き方増やす取組も行っている。しかし、現状で女性管理職割合が20%以上と高い企業の特徴と比較すると、「年功」重視や時間あたり生産性重視等の人事評価に関わる取組みの特徴はみえない。「②結婚・出産による離職」が減っている（「減っている」、「やや減っている」）企業では、女性活躍方針で「男女同じ分野で活躍」というよりも「女性の得意な分野で活躍」すればよいと考えている企業が多く、育休等両立支援制度において「法定を超える取組」を行っていたり、女性管理職を増やす方針や目標設定をしている。フレックスタイム制度を利用している男女はいない企業が多い。現状で、結婚・出産による離職者がほとんどいない、少ない企業の結果と比べると、「男女の役割分担意識や職場風土の改善」取組みや年休の取得しやすさなど、男女問わず多様性を受け入れる職場風土づくりを目指しているようには見えない。「③新卒採用における女性割合」が増えている（「増えている」、「やや増えている」）企業では、非管理職の社員格付けにおいて「職務型」に近く、評価における「時間あたり生産性」を重視しており、女性管理職や女性の採用を増やす方針や目標設定を行っている。ただし、育休等の復職者の能力開発やキャリア形成支援はおこなっておらず、時間制約のある時期の働き方やキャリアの問題までを考えずに採用を増やしている可能性もある。

今回の分析から、「女性活躍度」といっても方向性は様々であり、どのような状態の女性活躍を目指すのかを明確にして、取組みを進めることが重要であると考えられる。また、近年、数値が改善している企業においては、「目標設定」というPAが効果を上げているとみられるが、一方で、現状で女性活躍度が高い（管理職割合の高さ離職率の低さなど）企業と比べると男女問わず多様性を受け入れる職場風土改革や働き方改革、年功によらない人事制度等の取組みがあまり効果をあげておらず、近年女性活躍度が高まってきている企業が、長期的に見て、高い水準まで女性活躍度を引き上げられるか懸念される。

## 2. 企業における女性活躍状況のタイプ分類

以下では、厚生労働省「一般事業主行動計画策定支援マニュアル」（平成27年）で示されている女性の活躍状況のタイプ分類に基づいて、アンケート回答企業の分布状況や、タイプ別の取組状況等について整理する。このタイプ分類は、企業における女性活躍推進の特徴や課題を把握・分析することを目的としており、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という）において基礎項目として定められている4項目のうち、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」「男女の平均継続勤務年数の差異」「管理職に占める女性労働者の割合」の3つの数値を用いて行われるものである。各タイプの詳細は、図表Ⅲ-2のとおりである。

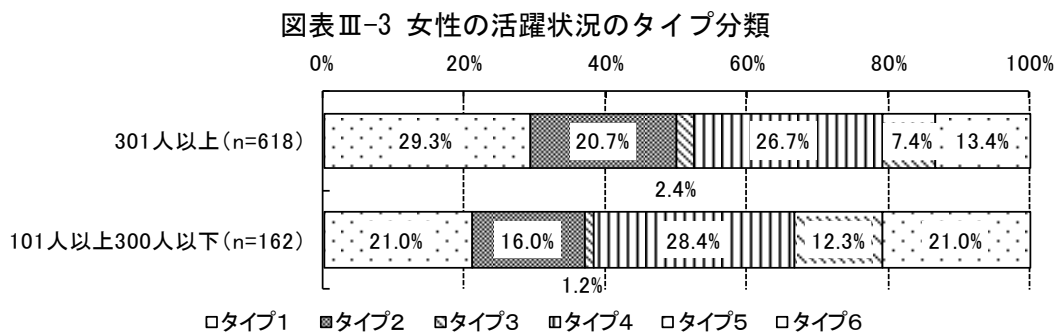
図表Ⅲ-2 基礎3項目による女性の活躍状況のタイプ分類

	採用した労働者に占める女性労働者の割合	男女の平均継続勤務年数の差異	管理職に占める女性労働者の割合	特徴や課題
目安の値	20%以上	70%以上	20%以上	
タイプ①	○	○	×	女性の採用・就業継続はできているが、管理職が少ない企業 採用女性割合が高く、就業継続も進んでいるが、管理職割合は低い。両立支援環境は整っているが、女性の配属・役割・評価等に問題があり、女性がキャリアアップできていないのではないか
タイプ②	○	×	×	女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業 採用女性割合は高いが、両立支援環境や職場風土、労働時間等に問題があり、就業継続が困難となり、その結果、管理職への登用も進んでいないのではないか
タイプ③	○	×	○	女性の採用や管理職は多いが、就業継続が困難な企業 管理職割合が高い理由が、採用女性割合が著しく高いため、女性が多数派の企業でありながら職場のマネジメントは男性中心となっていないか
タイプ④	×	○	×(○)	女性の採用が少ない企業 勤続年数の男女差は小さいが、採用ができておらず、女性管理職も育っていない（育っていても一部の職種・部門に限られている）。社内における女性の役割が限定されており、配置等に男女で偏りがあるのではないかと
タイプ⑤	×	×	×(○)	女性が少なく女性活躍が進んでいない企業 女性がほとんど活躍できていない（あるいは一部の女性のみが活躍している）。社内に女性に適した仕事が少ないという認識があり、両立支援環境が整っていない、長時間労働を前提とした働き方になっている等、女性を受け入れる環境が整っていないのではないかと
タイプ⑥	○	○	○	女性の活躍が比較的進んでいる企業 採用女性割合が高く、就業継続もできており、管理職割合も高い。男女間の賃金格差や女性役員割合等、さらなる女性活躍推進に向けて課題はみられないか

（資料）厚生労働省「一般事業主行動計画策定支援マニュアル」（平成27年）

### (1) 女性の活躍状況のタイプ分類

図表Ⅲ-2にもとづいて、正社員女性の活躍状況のタイプ分類を行ったところ、301人以上では「タイプ1（女性の採用・就業継続はできているが、管理職が少ない企業）」の割合が29.3%と最も高く、次いで「タイプ4（女性の採用が少ない企業）」が26.7%と続いている。101人以上300人以下では、「タイプ4」の割合が28.4%ともっとも高く、次いで「タイプ1」と「タイプ6（女性の活躍が比較的進んでいる企業）」が21.0%と続いている。



注) 「一般事業主行動計画策定支援マニュアル」では、正社員の状況にもとづいてタイプ分類を行うことを推奨していることから、本分析でも正社員の状況にもとづきタイプ分類を行っている。また、以降のタイプ分類に関する分析は、基礎3項目がすべて把握できタイプ分類が可能であった企業780件を対象としている。

<業種別 女性の活躍状況のタイプ分類>

業種別にみると、「建設業、運輸業、郵便業」「製造業」では「タイプ4（女性の採用が少ない企業）」「タイプ5（女性が少なく女性活躍が進んでいない企業）」の割合が他と比べて高くなっている。また、「情報通信業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業、不動産業」では、「タイプ1（女性の採用・就業継続はできているが、管理職が少ない企業）」「タイプ2（女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業）」の割合が高い。「医療・福祉」では、「タイプ6（女性の活躍が比較的進んでいる企業）」の割合が約8割となっている。

図表Ⅲ-4 【業種別】女性の活躍状況のタイプ分類

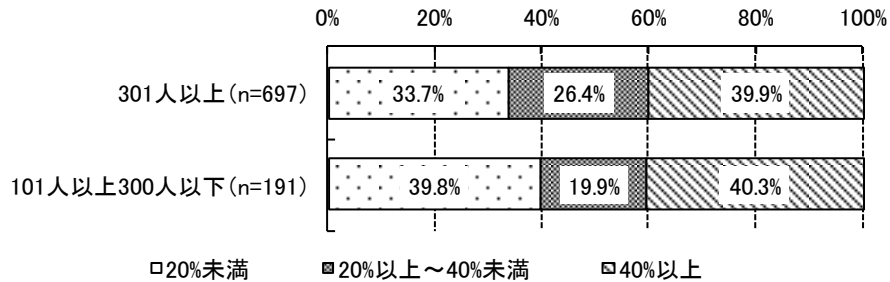
		合計	タイプ分類					
			タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4	タイプ5	タイプ6
全体		780	215	154	17	211	66	117
		100.0	27.6	19.7	2.2	27.1	8.5	15.0
業種	建設業、運輸業、郵便業	105	10	19	0	49	25	2
		100.0	9.5	18.1	0.0	46.7	23.8	1.9
	製造業	209	70	34	0	81	23	1
		100.0	33.5	16.3	0.0	38.8	11.0	0.5
	情報通信業	44	17	15	0	8	2	2
		100.0	38.6	34.1	0.0	18.2	4.5	4.5
	卸売業、小売業	109	44	31	1	22	7	4
		100.0	40.4	28.4	0.9	20.2	6.4	3.7
	金融業、保険業、不動産業	45	21	20	0	4	0	0
		100.0	46.7	44.4	0.0	8.9	0.0	0.0
医療・福祉	106	8	2	10	0	0	86	
	100.0	7.5	1.9	9.4	0.0	0.0	81.1	
教育、学習支援業	38	16	4	1	5	0	12	
	100.0	42.1	10.5	2.6	13.2	0.0	31.6	
その他サービス業	75	16	20	4	25	4	6	
	100.0	21.3	26.7	5.3	33.3	5.3	8.0	
その他	40	11	7	1	15	4	2	
	100.0	27.5	17.5	2.5	37.5	10.0	5.0	

(2) タイプ分類に使用した基礎項目の状況

①採用した労働者に占める女性労働者の割合

正社員について、採用した労働者に占める女性労働者の割合（新卒・中途含む）をみると、300人以上、101人以上300人以下ともに、「40%以上」の割合が約4割で最も高く、次いで「20%未満」が3～4割で続いている。

図表Ⅲ-5 採用した労働者に占める女性労働者の割合（新卒・中途含む）：数値回答（Q4（1））



注) 算出方法：(Q4(1)「新規学卒者の女性採用人数」+「中途採用者の女性採用人数」) / (「新規学卒者の採用人数」+「中途採用者の採用人数」) ×100 (%)

<業種別 採用した労働者に占める女性労働者の割合>

業種別にみると、「建設業、運輸業、郵便業」「製造業」で「20%未満」の割合が高い。一方、「医療・福祉」「金融業、保険業、不動産業」「教育、学習支援業」で「40%以上」の割合が高くなっている。

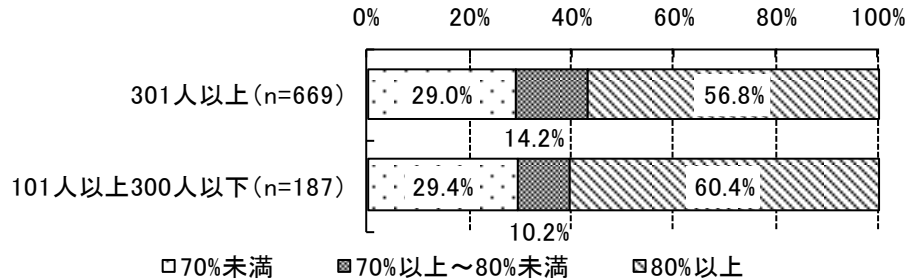
図表Ⅲ-6 【業種別】採用した労働者に占める女性労働者の割合

	合計	採用した労働者に占める女性労働者の割合		
		20%未満	20%以上～40%未満	40%以上
全体	888 100.0	311 35.0	222 25.0	355 40.0
建設業、運輸業、郵便業	117 100.0	81 69.2	26 22.2	10 8.5
製造業	232 100.0	113 48.7	76 32.8	43 18.5
情報通信業	45 100.0	11 24.4	22 48.9	12 26.7
卸売業、小売業	126 100.0	36 28.6	43 34.1	47 37.3
金融業、保険業、不動産業	48 100.0	5 10.4	8 16.7	35 72.9
医療・福祉	137 100.0	1 0.7	3 2.2	133 97.1
教育、学習支援業	41 100.0	5 12.2	11 26.8	25 61.0
その他サービス業	87 100.0	33 37.9	19 21.8	35 40.2
その他	45 100.0	22 48.9	11 24.4	12 26.7

## ②男女の平均継続勤務年数の差異

正社員について、男女の平均継続勤務年数の差異をみると、300人以上、101人以上300人以下ともに、「80%以上」の割合が約6割で最も高く、次いで「70%未満」が約3割で続いている。

図表Ⅲ-7 男女の平均継続勤務年数の差異：数値回答（Q4（12））



注) 算出方法：Q4(12)「女性正社員の平均勤続年数」 / 「男性正社員の平均勤続年数」 × 100 (%)

### <業種別 男女の平均継続勤務年数の差異>

業種別にみると、「建設業、運輸業、郵便業」「金融業、保険業、不動産業」で「70%未満」の割合が高く、「医療・福祉」「教育、学習支援業」で「80%以上」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-8 【業種別】男女の平均継続勤務年数の差異

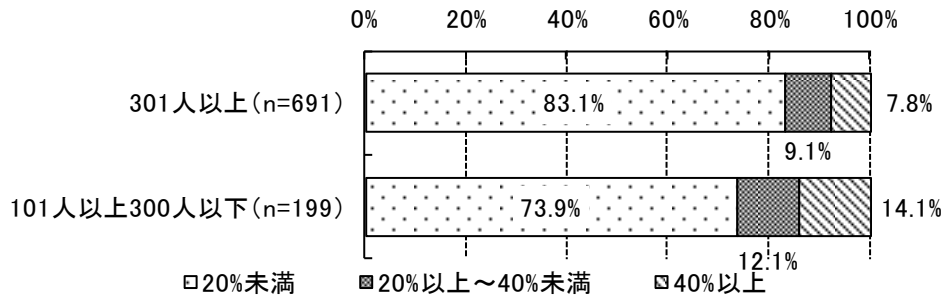
	合計	男女の平均継続勤務年数の差異		
		70%未満	70%以上～80%未満	80%以上
全体	856 100.0	249 29.1	114 13.3	493 57.6
建設業、運輸業、郵便業	107 100.0	45 42.1	10 9.3	52 48.6
製造業	236 100.0	62 26.3	31 13.1	143 60.6
情報通信業	46 100.0	17 37.0	10 21.7	19 41.3
卸売業、小売業	117 100.0	41 35.0	27 23.1	49 41.9
金融業、保険業、不動産業	46 100.0	20 43.5	8 17.4	18 39.1
医療・福祉	118 100.0	13 11.0	7 5.9	98 83.1
教育、学習支援業	48 100.0	5 10.4	6 12.5	37 77.1
その他サービス業	85 100.0	31 36.5	11 12.9	43 50.6
その他	44 100.0	12 27.3	4 9.1	28 63.6



### ③管理職に占める女性労働者の割合

正社員について、管理職に占める女性労働者の割合をみると、300人以上、101人以上300人以下ともに、「20%未満」が約7～8割で最も高い。

図表Ⅲ-9 管理職に占める女性労働者の割合：数値回答（Q4（7））



注）算出方法：Q4(7)「女性の管理職数（課長級以上）」／「管理職数（課長級以上）」×100（%）

#### <業種別 管理職に占める女性労働者の割合>

業種別にみると、「医療・福祉」で「40%以上」の割合が高くなっているが、ほとんどの業種では「20%未満」が8～9割を占めている。

図表Ⅲ-10 【業種別】管理職に占める女性労働者の割合

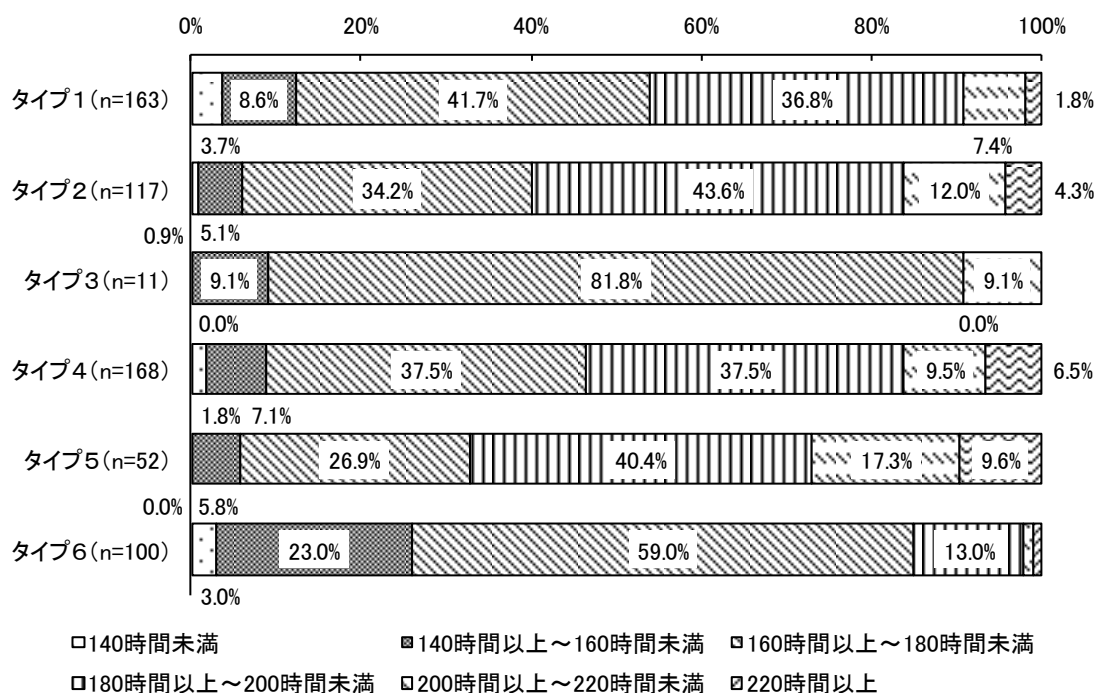
	合計	管理職に占める女性労働者の割合		
		20%未満	20%以上～40%未満	40%以上
全体	890 100.0	721 81.0	87 9.8	82 9.2
建設業、運輸業、郵便業	116 100.0	114 98.3	1 0.9	1 0.9
製造業	240 100.0	238 99.2	1 0.4	1 0.4
情報通信業	45 100.0	43 95.6	1 2.2	1 2.2
卸売業、小売業	123 100.0	115 93.5	6 4.9	2 1.6
金融業、保険業、不動産業	47 100.0	46 97.9	0 0.0	1 2.1
医療・福祉	124 100.0	12 9.7	42 33.9	70 56.5
教育、学習支援業	46 100.0	26 56.5	18 39.1	2 4.3
その他サービス業	93 100.0	76 81.7	13 14.0	4 4.3
その他	46 100.0	43 93.5	3 6.5	0 0.0

### (3) タイプ別にみた労働時間の状況

#### ①月間総労働時間：非管理職\_男性

タイプ別に非管理職男性の月間総労働時間をみると、「タイプ6（女性の活躍が比較的進んでいる企業）」では「140時間以上～160時間未満」の割合が23.0%であり、他のタイプに比べて高くなっている。一方、「タイプ5（女性が少なく女性活躍が進んでいない企業）」では「200時間以上～220時間未満」（17.3%）、「220時間以上」（9.6%）の割合が、他のタイプに比べて高くなっている。

図表Ⅲ-11 【タイプ別】月間総労働時間 非管理職男性：数値回答（Q4（4））

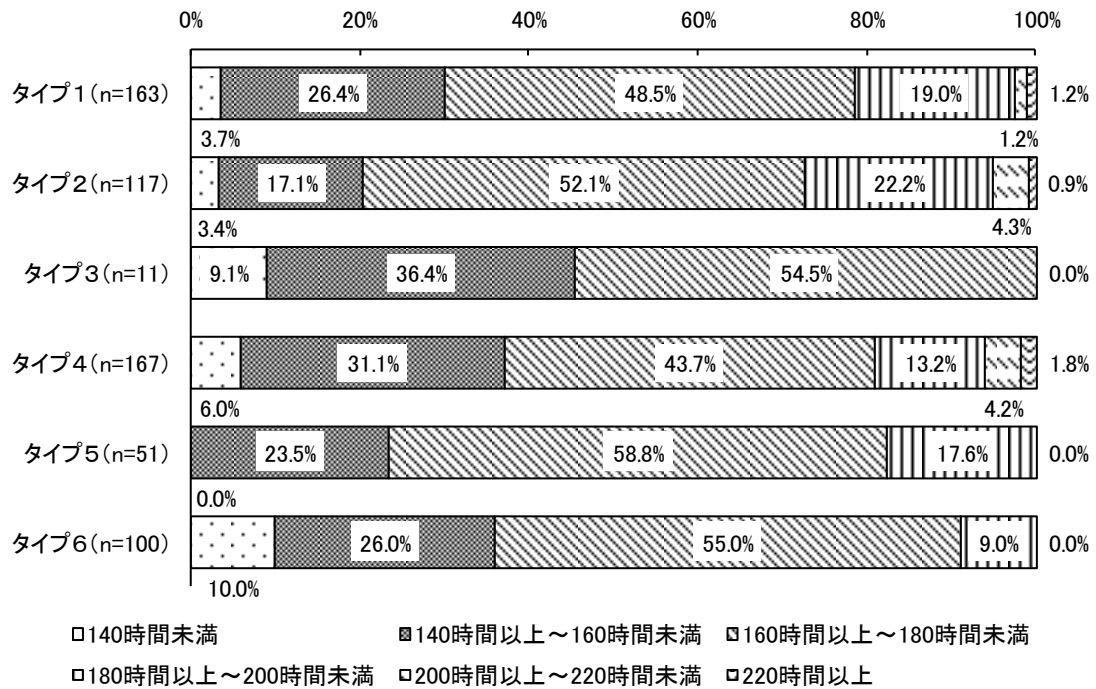


注1) 総労働時間については、50時間未満と3000時間以上をエラー値として除外している。以下同様。  
 注2) タイプ3はサンプルが11と少ないため、解釈に注意が必要。以下同様。

②月間総労働時間：非管理職\_女性

タイプ別に非管理職女性の月間総労働時間をみると、「タイプ2（女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業）」では「140時間以上～160時間未満」の割合が17.1%と他のタイプに比べて低い一方、「180時間以上～200時間未満」の割合が22.2%と高くなっている。

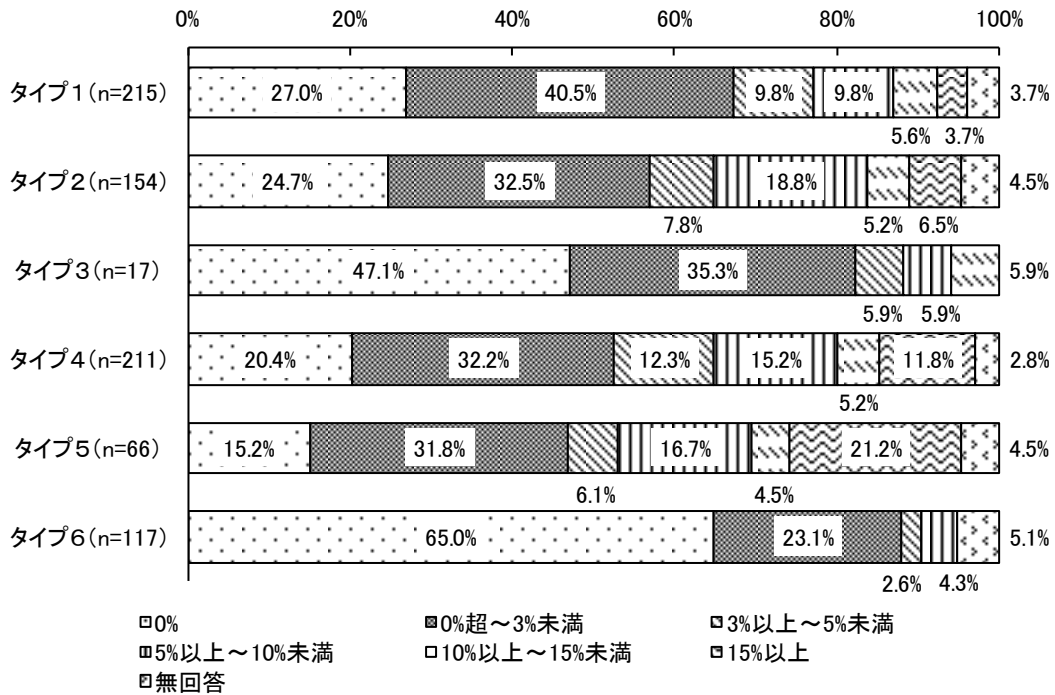
図表Ⅲ-12 【タイプ別】月間総労働時間 非管理職女性：数値回答（Q4（4））



### ③月残業時間が60時間を超える正社員の割合

タイプ別に月残業時間が60時間を超える正社員の割合をみると、「タイプ6（女性の活躍が比較的進んでいる企業）」では「0%」が65.0%を占め、他のタイプに比べて高くなっている。一方、「タイプ5（女性が少なく女性活躍が進んでいない企業）」では「15%以上」が21.2%と約2割を占めており、他のタイプに比べて高くなっている。

図表Ⅲ-13 【タイプ別】月残業時間が60時間を超える正社員の割合：単数回答（Q4（5））



### 3. 女性活躍状況のタイプ別にみた課題・取組状況

#### (1) タイプ別にみた女性活躍推進の課題

女性活躍のタイプ別に、女性の活躍推進における課題の状況をみると、「タイプ1（女性の採用・就業継続はできているが、管理職が少ない企業）」で「管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しい」（36.3%）の割合が高くなっている。また、「タイプ2（女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業）」では「長時間労働や休みが取りにくいことが就業継続や活躍の障害になっている」（32.5%）が、「タイプ4（女性の採用が少ない企業）」では「女性を採用したいが応募が少ない」（43.6%）、「部署によって女性の能力発揮機会の差が大きい」（42.2%）がそれぞれ高くなっている。

図表Ⅲ-14 【タイプ別】女性の活躍推進における課題：複数回答（Q34）

	合計	Q34 女性の活躍推進における課題						
		経営トップの理解や協力を得ることが難しい	従業員への取組の意義や法律についての周知や理解が進まない	取組み内容や計画を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい	自社に必要な取組みが分からない	管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しい	両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制作りが難しい	女性を採用したいが応募が少ない
全体	943 100.0	76 8.1	186 19.7	317 33.6	85 9.0	217 23.0	341 36.2	226 24.0
タイプ1	215 100.0	23 10.7	47 21.9	82 38.1	23 10.7	78 36.3	96 44.7	40 18.6
タイプ2	154 100.0	12 7.8	34 22.1	47 30.5	8 5.2	49 31.8	62 40.3	26 16.9
タイプ3	17 100.0	1 5.9	3 17.6	6 35.3	1 5.9	0 0.0	5 29.4	1 5.9
タイプ4	211 100.0	22 10.4	40 19.0	72 34.1	26 12.3	43 20.4	70 33.2	92 43.6
タイプ5	66 100.0	5 7.6	16 24.2	22 33.3	11 16.7	14 21.2	17 25.8	22 33.3
タイプ6	117 100.0	3 2.6	14 12.0	39 33.3	8 6.8	10 8.5	39 33.3	15 12.8

	Q34 女性の活躍推進における課題							
	部署によって女性の能力発揮機会の差が大きい	転勤や長期出張などがキャリア形成の必要条件になっている	女性社員の共感を得ることが難しい	女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい	女性に限らず男性も管理職になりたがらない	長時間労働や休みが取りにくいことが就業継続や活躍の障害になっている	その他	無回答
全体	256 27.1	78 8.3	109 11.6	457 48.5	157 16.6	207 22.0	39 4.1	68 7.2
タイプ1	55 25.6	25 11.6	27 12.6	125 58.1	31 14.4	61 28.4	6 2.8	12 5.6
タイプ2	46 29.9	18 11.7	19 12.3	88 57.1	22 14.3	50 32.5	4 2.6	7 4.5
タイプ3	2 11.8	2 11.8	0 0.0	3 17.6	3 17.6	3 17.6	0 0.0	4 23.5
タイプ4	89 42.2	13 6.2	37 17.5	117 55.5	40 19.0	42 19.9	14 6.6	2 0.9
タイプ5	25 37.9	7 10.6	8 12.1	25 37.9	15 22.7	12 18.2	3 4.5	1 1.5
タイプ6	9 7.7	1 0.9	4 3.4	37 31.6	18 15.4	13 11.1	6 5.1	20 17.1

## (2) タイプ別にみた女性の活躍推進に関する取組状況

### ①女性活躍推進の全社的な推進体制等

ここでは、女性活躍のタイプ別に、各企業がどのような取組を行っているのかをみていく。

タイプ別に全社的な推進体制等に関して行っている取組をみると、「タイプ2（女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業）」で「③女性活躍課題の調査・分析」（41.6%）が他のタイプと比べて高くなっている。

図表Ⅲ-15 【タイプ別】女性活躍推進の全社的な推進体制等：複数回答（Q28）

	合計	行っている取組					
		①経営トップのリーダーシップの下での取組み推進	②明確な「推進体制・担当」の整備	③女性活躍課題の調査・分析	④女性活躍支援の計画策定	⑤定量的な推進目標の明示	⑥取組の効果検証
全体	943 100.0	298 31.6	243 25.8	266 28.2	232 24.6	156 16.5	134 14.2
タイプ1	215 100.0	72 33.5	66 30.7	79 36.7	69 32.1	44 20.5	36 16.7
タイプ2	154 100.0	63 40.9	54 35.1	64 41.6	52 33.8	35 22.7	30 19.5
タイプ3	17 100.0	6 35.3	2 11.8	4 23.5	5 29.4	2 11.8	3 17.6
タイプ4	211 100.0	56 26.5	52 24.6	64 30.3	53 25.1	38 18.0	31 14.7
タイプ5	66 100.0	17 25.8	11 16.7	12 18.2	7 10.6	5 7.6	5 7.6
タイプ6	117 100.0	37 31.6	26 22.2	15 12.8	17 14.5	14 12.0	11 9.4

注) Q28「女性活躍推進の全社的な推進体制等」の各項目について、「行っている」と回答した企業の割合。  
以下同様。

②育児休業や育児期の短時間勤務などの両立支援策の状況

タイプ別に両立支援策の取組状況をみると、「タイプ3（女性の採用や管理職は多いが、就業継続が困難な企業）」で「⑥妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や処遇に関する周知」（94.1%）、「⑩子育てや介護などを理由とする転勤への配慮」（76.5%）が他のタイプと比べて高くなっている。同様に、「タイプ6（女性の活躍が比較的進んでいる企業）」では、「④事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等」（41.0%）、「⑥妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や処遇に関する周知」（83.8%）が高くなっている。

図表Ⅲ-16 【タイプ別】育児休業や育児期の短時間勤務などの両立支援策の状況：複数回答（Q29）

	合計	行っている取組						
		①育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	②育児休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取組	③短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	④事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等	⑤産前・産後休業や育児休業中の情報提供	⑥妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や処遇に関する周知	⑦妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復職後の社員が相談できる窓口の設置
全体	943 100.0	480 50.9	159 16.9	250 26.5	182 19.3	555 58.9	651 69.0	482 51.1
タイプ1	215 100.0	128 59.5	43 20.0	66 30.7	44 20.5	127 59.1	158 73.5	129 60.0
タイプ2	154 100.0	88 57.1	36 23.4	46 29.9	25 16.2	103 66.9	101 65.6	86 55.8
タイプ3	17 100.0	9 52.9	3 17.6	5 29.4	1 5.9	11 64.7	16 94.1	7 41.2
タイプ4	211 100.0	115 54.5	22 10.4	57 27.0	28 13.3	119 56.4	146 69.2	101 47.9
タイプ5	66 100.0	30 45.5	6 9.1	14 21.2	5 7.6	37 56.1	39 59.1	26 39.4
タイプ6	117 100.0	49 41.9	20 17.1	25 21.4	48 41.0	79 67.5	98 83.8	60 51.3

	合計	行っている取組					
		⑧定期的な労働者の意識調査の実施	⑨複数担当制、多能工化等による加齢体制の構築	⑩管理職に対する仕事と子育ての両立に関する意識啓発	⑪子育てや介護などを理由とする転勤への配慮	⑫配偶者の転勤先への異動・同行休業等の制度	⑬不妊治療の支援
全体	943 100.0	438 46.4	415 44.0	299 31.7	602 63.8	174 18.5	125 13.3
タイプ1	215 100.0	114 53.0	107 49.8	82 38.1	144 67.0	46 21.4	27 12.6
タイプ2	154 100.0	78 50.6	68 44.2	59 38.3	104 67.5	32 20.8	13 8.4
タイプ3	17 100.0	7 41.2	7 41.2	5 29.4	13 76.5	4 23.5	2 11.8
タイプ4	211 100.0	108 51.2	87 41.2	61 28.9	133 63.0	38 18.0	31 14.7
タイプ5	66 100.0	25 37.9	27 40.9	15 22.7	41 62.1	10 15.2	6 9.1
タイプ6	117 100.0	38 32.5	54 46.2	36 30.8	79 67.5	12 10.3	20 17.1

### ③ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直し

タイプ別に働き方の見直しに行っている取組をみると、「タイプ2（女性の採用はできていないが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業）」で「⑧人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ」（26.0%）が他のタイプと比べて高くなっている。同様に、「タイプ3（女性の採用や管理職は多いが、就業継続が困難な企業）」で「①長時間残業の削減：ノー残業デー等の意識啓発」（82.4%）、「⑨働き方に関する管理職へのマネジメント研修」（47.1%）が高くなっている。

図表Ⅲ-17 【タイプ別】ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直し：複数回答（Q30）

	合計	行っている取組				
		①長時間残業の削減：ノー残業デー等の意識啓発	②長時間残業の削減：職場における業務削減の取組	③フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組	④男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	⑤男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取組
全体	943 100.0	641 68.0	728 77.2	216 22.9	343 36.4	316 33.5
タイプ1	215 100.0	162 75.3	178 82.8	58 27.0	91 42.3	80 37.2
タイプ2	154 100.0	113 73.4	129 83.8	36 23.4	63 40.9	51 33.1
タイプ3	17 100.0	14 82.4	14 82.4	1 5.9	7 41.2	2 11.8
タイプ4	211 100.0	152 72.0	168 79.6	63 29.9	66 31.3	67 31.8
タイプ5	66 100.0	48 72.7	47 71.2	14 21.2	22 33.3	17 25.8
タイプ6	117 100.0	62 53.0	78 66.7	18 15.4	38 32.5	48 41.0

	合計	行っている取組				
		⑥柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	⑦管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定	⑧人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ	⑨働き方に関する管理職へのマネジメント研修	⑩有給休暇取得を推進する取組
全体	943 100.0	103 10.9	91 9.7	142 15.1	306 32.4	577 61.2
タイプ1	215 100.0	27 12.6	20 9.3	31 14.4	70 32.6	144 67.0
タイプ2	154 100.0	21 13.6	20 13.0	40 26.0	54 35.1	97 63.0
タイプ3	17 100.0	2 11.8	0 0.0	4 23.5	8 47.1	11 64.7
タイプ4	211 100.0	14 6.6	12 5.7	30 14.2	71 33.6	129 61.1
タイプ5	66 100.0	3 4.5	4 6.1	7 10.6	24 36.4	34 51.5
タイプ6	117 100.0	14 12.0	14 12.0	11 9.4	33 28.2	63 53.8



#### ④女性を積極的に採用・登用するための取組等（ポジティブ・アクション）

タイプ別に女性を積極的に採用・登用するための取組等（ポジティブ・アクション）をみると、「タイプ2（女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業）」では「①女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施」（33.1%）が、「タイプ3（女性の採用や管理職は多いが、就業継続が困難な企業）」では「⑩女性役員のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定」（17.6%）がそれぞれ他のタイプと比べて高くなっている。

図表Ⅲ-18 【タイプ別】女性を積極的に採用・登用するための取組等（ポジティブ・アクション）：複数回答（Q31）

	合計	行っている取組						
		①女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	②女性の採用基準を優遇する方針の設定	③大学と連携した女子学生に対する働きかけ	④女性の採用拡大に向けたインターンシップ <sup>※</sup> の実施	⑤女性が少ない又は少ない職場への女性の積極的な配置	⑥職階等に応じた女性同士の交流機会の設定	⑦一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取組
全体	943 100.0	236 25.0	36 3.8	173 18.3	143 15.2	203 21.5	185 19.6	271 28.7
タイプ1	215 100.0	59 27.4	5 2.3	32 14.9	34 15.8	59 27.4	45 20.9	81 37.7
タイプ2	154 100.0	50 32.5	5 3.2	43 27.9	37 24.0	41 26.6	45 29.2	52 33.8
タイプ3	17 100.0	2 11.8	2 11.8	4 23.5	2 11.8	3 17.6	3 17.6	5 29.4
タイプ4	211 100.0	56 26.5	3 1.4	32 15.2	18 8.5	37 17.5	34 16.1	52 24.6
タイプ5	66 100.0	16 24.2	1 1.5	8 12.1	7 10.6	13 19.7	9 13.6	16 24.2
タイプ6	117 100.0	21 17.9	11 9.4	23 19.7	18 15.4	21 17.9	15 12.8	28 23.9

	合計	行っている取組							
		⑧管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定	⑨管理職登用において、女性の登用基準を優遇する方針の設定	⑩女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準の見直し	⑪女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施	⑫管理職による女性部下の育成計画の作成	⑬管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発	⑭女性管理職のみを対象とした役員養成のための研修の実施	⑮女性役員のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定
全体	943 100.0	203 21.5	27 2.9	89 9.4	176 18.7	85 9.0	163 17.3	18 1.9	68 7.2
タイプ1	215 100.0	59 27.4	7 3.3	18 8.4	53 24.7	23 10.7	47 21.9	4 1.9	25 11.6
タイプ2	154 100.0	43 27.9	2 1.3	17 11.0	51 33.1	20 13.0	37 24.0	5 3.2	15 9.7
タイプ3	17 100.0	3 17.6	1 5.9	3 17.6	4 23.5	0 0.0	4 23.5	0 0.0	3 17.6
タイプ4	211 100.0	50 23.7	7 3.3	19 9.0	32 15.2	17 8.1	31 14.7	6 2.8	14 6.6
タイプ5	66 100.0	6 9.1	0 0.0	3 4.5	9 13.6	4 6.1	11 16.7	0 0.0	3 4.5
タイプ6	117 100.0	15 12.8	4 3.4	12 10.3	7 6.0	5 4.3	12 10.3	1 0.9	4 3.4

### ⑤有期契約労働者が活躍するための取組

タイプ別に有期契約労働者に行っている取組をみると、「タイプ3（女性の採用や管理職は多いが、就業継続が困難な企業）」と「タイプ6（女性の活躍が比較的進んでいる企業）」で「②有期契約労働者を対象とした産前・産後休業や育児休業取得を促進する取組」（58.8%、51.3%）と「③有期契約労働者を対象とした雇用転換を推進する取組」（64.7%、57.3%）が他のタイプと比べて高くなっている。

図表Ⅲ-19 【タイプ別】有期契約労働者が活躍するための取組：複数回答（Q32）

	合計	行っている取組				
		①パート・アルバイトや契約社員と正社員との仕事内容や役割区分の明確化や周知	②有期契約労働者を対象とした産前・産後休業や育児休業取得を推進する取組	③有期契約労働者を対象とした雇用転換を推進する取組	④有期契約労働者を対象としたキャリアアップのための研修の実施	⑤有期契約労働者へのマタハラ・セクハラ防止のための取組
全体	943 100.0	500 53.0	360 38.2	418 44.3	198 21.0	477 50.6
タイプ1	215 100.0	121 56.3	83 38.6	107 49.8	54 25.1	121 56.3
タイプ2	154 100.0	90 58.4	53 34.4	67 43.5	32 20.8	84 54.5
タイプ3	17 100.0	8 47.1	10 58.8	11 64.7	4 23.5	8 47.1
タイプ4	211 100.0	102 48.3	72 34.1	71 33.6	34 16.1	100 47.4
タイプ5	66 100.0	29 43.9	17 25.8	23 34.8	6 9.1	32 48.5
タイプ6	117 100.0	69 59.0	60 51.3	67 57.3	34 29.1	53 45.3

### (3) 課題別にみた女性活躍推進に関する取組状況

#### ①女性活躍推進の全社的な取組体制等

ここからは、女性の活躍推進における課題（Q34）について、各課題を選択した企業がどのような取組を行っているのかを整理する。

まず、全社的な推進体制等に関して行っている取組をみると、「管理職層の理解・適切な対応の徹底」「長時間労働や休みの取りにくさ」に課題を感じている場合、全体的に取組を行っている割合が高くなっている。

表Ⅲ-20 【課題別】女性活躍推進の全社的な推進体制等：複数回答（Q28）

	合計	行っている取組					
		①経営トップのリーダーシップの下での取組み推進	②明確な「推進体制・担当」の整備	③女性活躍課題の調査・分析	④女性活躍支援の計画策定	⑤定量的な推進目標の明示	⑥取組の効果検証
全体	943 100.0	298 31.6	243 25.8	266 28.2	232 24.6	156 16.5	134 14.2
経営トップの理解や協力	76 100.0	13 17.1	14 18.4	19 25.0	16 21.1	7 9.2	6 7.9
従業員への周知や理解	186 100.0	62 33.3	49 26.3	56 30.1	49 26.3	34 18.3	28 15.1
女性の活躍推進の体制整備や担当者の時間確保	317 100.0	73 23.0	56 17.7	66 20.8	57 18.0	39 12.3	22 6.9
自社に必要な取組みが不明	85 100.0	16 18.8	11 12.9	17 20.0	9 10.6	4 4.7	4 4.7
管理職層の理解・適切な対応の徹底	217 100.0	86 39.6	80 36.9	94 43.3	85 39.2	60 27.6	44 20.3
両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制作り	341 100.0	129 37.8	102 29.9	113 33.1	105 30.8	73 21.4	62 18.2
女性応募者の少なさ	226 100.0	82 36.3	64 28.3	77 34.1	63 27.9	39 17.3	34 15.0
部署による女性の能力発揮機会の差	256 100.0	81 31.6	60 23.4	78 30.5	66 25.8	42 16.4	35 13.7
キャリア要件としての転勤や長期出張	78 100.0	27 34.6	25 32.1	31 39.7	27 34.6	19 24.4	15 19.2
女性社員の共感	109 100.0	41 37.6	29 26.6	33 30.3	23 21.1	16 14.7	11 10.1
女性社員の管理職昇進意欲の向上	457 100.0	156 34.1	128 28.0	148 32.4	124 27.1	81 17.7	66 14.4
社員全体の管理職昇進意欲の向上	157 100.0	39 24.8	34 21.7	36 22.9	34 21.7	14 8.9	6 3.8
長時間労働や休みの取りにくさ	207 100.0	95 45.9	83 40.1	94 45.4	81 39.1	62 30.0	50 24.2
その他	39 100.0	14 35.9	15 38.5	15 38.5	12 30.8	10 25.6	9 23.1

②育児休業や育児期の短時間勤務などの両立支援策の状況

課題別に両立支援に関して行っている取組をみると、「管理職層の理解・適切な対応の徹底」「キャリア要件としての転勤や長期出張」「長時間労働や休みの取りにくさ」に課題を感じている場合、「①育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入」（63.6%、65.4%、63.8%）、「⑧定期的な労働者の意識調査の実施」（57.6%、55.1%、56.5%）が高くなっている。

図表Ⅲ-21 【課題別】育児休業や育児期の短時間勤務などの両立支援策の状況：複数回答（Q29）

	合計	行っている取組						
		①育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	②育児休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取組	③短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	④事業所内託児所の設置やベビーシッターの活用支援等	⑤産前・産後休業や育児休業中の情報提供	⑥妊娠中、産前・産後休業や育児休業復職後の配慮や処遇に関する周知	⑦妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復職後の社員が相談できる窓口の設置
全体	943 100.0	480 50.9	159 16.9	250 26.5	182 19.3	555 58.9	651 69.0	482 51.1
経営トップの理解や協力	76 100.0	38 50.0	9 11.8	17 22.4	10 13.2	45 59.2	45 59.2	38 50.0
従業員への周知や理解	186 100.0	99 53.2	32 17.2	42 22.6	36 19.4	111 59.7	121 65.1	92 49.5
女性の活躍推進の体制整備や担当者の時間確保	317 100.0	156 49.2	44 13.9	77 24.3	54 17.0	179 56.5	220 69.4	152 47.9
自社に必要な取組みが不明	85 100.0	32 37.6	6 7.1	17 20.0	8 9.4	38 44.7	47 55.3	28 32.9
管理職層の理解・適切な対応の徹底	217 100.0	138 63.6	42 19.4	49 22.6	48 22.1	133 61.3	147 67.7	117 53.9
両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制作り	341 100.0	189 55.4	63 18.5	90 26.4	68 19.9	202 59.2	240 70.4	177 51.9
女性応募者の少なさ	226 100.0	127 56.2	29 12.8	55 24.3	33 14.6	127 56.2	149 65.9	109 48.2
部署による女性の能力発揮機会の差	256 100.0	141 55.1	40 15.6	60 23.4	37 14.5	149 58.2	167 65.2	121 47.3
キャリア要件としての転勤や長期出張	78 100.0	51 65.4	18 23.1	21 26.9	16 20.5	45 57.7	42 53.8	44 56.4
女性社員の共感	109 100.0	65 59.6	12 11.0	28 25.7	8 7.3	62 56.9	80 73.4	60 55.0
女性社員の管理職昇進意欲の向上	457 100.0	246 53.8	72 15.8	122 26.7	74 16.2	254 55.6	313 68.5	243 53.2
社員全体の管理職昇進意欲の向上	157 100.0	82 52.2	21 13.4	44 28.0	27 17.2	81 51.6	110 70.1	86 54.8
長時間労働や休みの取りにくさ	207 100.0	132 63.8	48 23.2	62 30.0	49 23.7	132 63.8	144 69.6	117 56.5
その他	39 100.0	18 46.2	12 30.8	17 43.6	14 35.9	28 71.8	32 82.1	23 59.0

図表Ⅲ-22 【課題別】育児休業や育児期の短時間勤務などの両立支援策の状況（続き）：複数回答  
(Q29)

	合計	行っている取組					
		⑧ 定期的な労働者の意識調査の実施	⑨ 複数担当制、多能工化等によるカハ <sup>*</sup> -体制の構築	⑩ 管理職に対する仕事と子育ての両立に関する意識啓発	⑪ 子育てや介護などを理由とする転勤への配慮	⑫ 配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度	⑬ 不妊治療の支援
全体	943 100.0	438 46.4	415 44.0	299 31.7	602 63.8	174 18.5	125 13.3
経営トップの理解や協力	76 100.0	27 35.5	22 28.9	16 21.1	43 56.6	16 21.1	10 13.2
従業員への周知や理解	186 100.0	91 48.9	76 40.9	54 29.0	124 66.7	38 20.4	24 12.9
女性の活躍推進の体制整備や担当者の時間確保	317 100.0	138 43.5	140 44.2	84 26.5	194 61.2	53 16.7	41 12.9
自社に必要な取組みが不明	85 100.0	25 29.4	27 31.8	16 18.8	39 45.9	11 12.9	8 9.4
管理職層の理解・適切な対応の徹底	217 100.0	125 57.6	82 37.8	74 34.1	146 67.3	55 25.3	26 12.0
両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制作り	341 100.0	172 50.4	156 45.7	126 37.0	230 67.4	67 19.6	53 15.5
女性応募者の少なさ	226 100.0	124 54.9	87 38.5	71 31.4	151 66.8	43 19.0	33 14.6
部署による女性の能力発揮機会の差	256 100.0	127 49.6	117 45.7	70 27.3	162 63.3	45 17.6	30 11.7
キャリア要件としての転勤や長期出張	78 100.0	43 55.1	32 41.0	21 26.9	50 64.1	15 19.2	11 14.1
女性社員の共感	109 100.0	52 47.7	48 44.0	36 33.0	68 62.4	21 19.3	18 16.5
女性社員の管理職昇進意欲の向上	457 100.0	212 46.4	201 44.0	156 34.1	300 65.6	94 20.6	58 12.7
社員全体の管理職昇進意欲の向上	157 100.0	71 45.2	77 49.0	40 25.5	110 70.1	34 21.7	20 12.7
長時間労働や休みの取りにくさ	207 100.0	117 56.5	78 37.7	81 39.1	149 72.0	54 26.1	33 15.9
その他	39 100.0	22 56.4	15 38.5	20 51.3	25 64.1	15 38.5	11 28.2

### ③ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直し

課題別に働き方の見直しに関して行っている取組をみると、「長時間労働や休みの取りにくさ」に課題を感じている場合、「③フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組」(36.2%)が高くなっている。長時間残業の削減のための「①ノー残業デー等の意識啓発」、「②職場における業務削減の取組」については、いずれの課題でも約7～8割となっており、課題にかかわらず多くの企業が取り組んでいることがうかがえる。

図表Ⅲ-23 【課題別】ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直し：複数回答 (Q30)

	合計	行っている取組				
		①長時間残業の削減 / ノー残業デー等の意識啓発	②長時間残業の削減 / 職場における業務削減の取組	③フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組	④男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	⑤男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取組
全体	943 100.0	641 68.0	728 77.2	216 22.9	343 36.4	316 33.5
経営トップの理解や協力	76 100.0	44 57.9	57 75.0	13 17.1	15 19.7	22 28.9
従業員への周知や理解	186 100.0	119 64.0	143 76.9	47 25.3	55 29.6	56 30.1
女性の活躍推進の体制整備や担当者の時間確保	317 100.0	211 66.6	236 74.4	65 20.5	100 31.5	92 29.0
自社に必要な取組みが不明	85 100.0	53 62.4	57 67.1	13 15.3	14 16.5	17 20.0
管理職層の理解・適切な対応の徹底	217 100.0	156 71.9	174 80.2	62 28.6	76 35.0	76 35.0
両立支援制度利用者の代替要員確保や林・ト体制作り	341 100.0	237 69.5	265 77.7	87 25.5	131 38.4	116 34.0
女性応募者の少なさ	226 100.0	166 73.5	187 82.7	65 28.8	87 38.5	72 31.9
部署による女性の能力発揮機会の差	256 100.0	183 71.5	208 81.3	73 28.5	86 33.6	74 28.9
キャリア要件としての転勤や長期出張	78 100.0	58 74.4	57 73.1	24 30.8	29 37.2	28 35.9
女性社員の共感	109 100.0	78 71.6	88 80.7	20 18.3	41 37.6	30 27.5
女性社員の管理職昇進意欲の向上	457 100.0	321 70.2	371 81.2	102 22.3	171 37.4	149 32.6
社員全体の管理職昇進意欲の向上	157 100.0	105 66.9	120 76.4	31 19.7	45 28.7	50 31.8
長時間労働や休みの取りにくさ	207 100.0	141 68.1	166 80.2	75 36.2	76 36.7	77 37.2
その他	39 100.0	33 84.6	34 87.2	11 28.2	17 43.6	20 51.3

図表Ⅲ-24 【課題別】ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直し（続き）：複数回答  
(Q30)

	合計	行っている取組				
		⑥柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	⑦管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定	⑧人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ	⑨働き方に関する管理職へのマネジメント研修	⑩有給休暇取得を推進する取組
全体	943 100.0	103 10.9	91 9.7	142 15.1	306 32.4	577 61.2
経営トップの理解や協力	76 100.0	6 7.9	5 6.6	9 11.8	21 27.6	42 55.3
従業員への周知や理解	186 100.0	16 8.6	10 5.4	21 11.3	61 32.8	116 62.4
女性の活躍推進の体制整備や担当者の時間確保	317 100.0	27 8.5	20 6.3	34 10.7	92 29.0	192 60.6
自社に必要な取組みが不明	85 100.0	4 4.7	4 4.7	11 12.9	24 28.2	41 48.2
管理職層の理解・適切な対応の徹底	217 100.0	27 12.4	17 7.8	28 12.9	72 33.2	147 67.7
両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制作り	341 100.0	41 12.0	33 9.7	52 15.2	120 35.2	224 65.7
女性応募者の少なさ	226 100.0	24 10.6	16 7.1	35 15.5	79 35.0	144 63.7
部署による女性の能力発揮機会の差	256 100.0	24 9.4	19 7.4	43 16.8	85 33.2	159 62.1
キャリア要件としての転勤や長期出張	78 100.0	9 11.5	6 7.7	9 11.5	25 32.1	51 65.4
女性社員の共感	109 100.0	7 6.4	5 4.6	24 22.0	33 30.3	75 68.8
女性社員の管理職昇進意欲の向上	457 100.0	47 10.3	38 8.3	79 17.3	154 33.7	288 63.0
社員全体の管理職昇進意欲の向上	157 100.0	16 10.2	11 7.0	19 12.1	45 28.7	90 57.3
長時間労働や休みの取りにくさ	207 100.0	30 14.5	23 11.1	39 18.8	73 35.3	133 64.3
その他	39 100.0	5 12.8	6 15.4	6 15.4	17 43.6	29 74.4

#### ④女性を積極的に採用・登用するための取組等（ポジティブ・アクション）

課題別にポジティブ・アクションに関して行っている取組をみると、「管理職層の理解・適切な対応の徹底」、「女性応募者の少なさ」、「長時間労働や休みの取りにくさ」に課題を感じている場合、「①女性の採用割合を増やす方針や目標の設定」（35.5%、40.3%、35.3%）の割合が高くなっている。また、「キャリア要件としての転勤や長期出張」「長時間労働や休みの取りにくさ」に課題を感じている場合、「⑦一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取組」（46.2%、40.1%）が高くなっている。

図表Ⅲ-25 【課題別】女性を積極的に採用・登用するための取組等（ポジティブ・アクション）：複数回答（Q31）

	合計	行っている取組						
		①女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	②女性の採用基準を優遇する方針の設定	③大学と連携した女子学生に対する働きかけ	④女性の採用拡大に向けたインターンシップ <sup>※</sup> の実施	⑤女性が少ない又は少ない職場への女性の積極的な配置	⑥職階等に応じた女性同士の交流機会の設定	⑦一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取組
全体	943 100.0	236 25.0	36 3.8	173 18.3	143 15.2	203 21.5	185 19.6	271 28.7
経営トップの理解や協力	76 100.0	16 21.1	1 1.3	10 13.2	8 10.5	12 15.8	11 14.5	17 22.4
従業員への周知や理解	186 100.0	57 30.6	6 3.2	29 15.6	31 16.7	33 17.7	38 20.4	49 26.3
女性の活躍推進の体制整備や担当者の時間確保	317 100.0	81 25.6	12 3.8	51 16.1	45 14.2	65 20.5	45 14.2	88 27.8
自社に必要な取組みが不明	85 100.0	15 17.6	2 2.4	6 7.1	7 8.2	12 14.1	11 12.9	16 18.8
管理職層の理解・適切な対応の徹底	217 100.0	77 35.5	4 1.8	54 24.9	43 19.8	55 25.3	49 22.6	71 32.7
両立支援制度利用者の代替要員確保やサポーター体制作り	341 100.0	101 29.6	14 4.1	66 19.4	61 17.9	85 24.9	80 23.5	122 35.8
女性応募者の少なさ	226 100.0	91 40.3	7 3.1	43 19.0	37 16.4	63 27.9	44 19.5	60 26.5
部署による女性の能力発揮機会の差	256 100.0	73 28.5	7 2.7	44 17.2	43 16.8	55 21.5	51 19.9	84 32.8
キャリア要件としての転勤や長期出張	78 100.0	19 24.4	1 1.3	12 15.4	10 12.8	15 19.2	20 25.6	36 46.2
女性社員の共感	109 100.0	32 29.4	2 1.8	21 19.3	13 11.9	24 22.0	22 20.2	29 26.6
女性社員の管理職昇進意欲の向上	457 100.0	120 26.3	16 3.5	76 16.6	71 15.5	103 22.5	99 21.7	138 30.2
社員全体の管理職昇進意欲の向上	157 100.0	40 25.5	5 3.2	22 14.0	22 14.0	32 20.4	22 14.0	36 22.9
長時間労働や休みの取りにくさ	207 100.0	73 35.3	5 2.4	51 24.6	44 21.3	62 30.0	60 29.0	83 40.1
その他	39 100.0	11 28.2	3 7.7	8 20.5	4 10.3	6 15.4	9 23.1	12 30.8



図表Ⅲ-26 【課題別】女性を積極的に採用・登用するための取組等（ポジティブ・アクション）  
（続き）：複数回答（Q31）

	合計	行っている取組							
		⑧管理職 登用にお いて、女 性割合を 増やす方 針や目標 の設定	⑨管理職 登用にお いて、女 性の登用基 準を優遇 する方針 の設定	⑩女性が 満たしに くい募 集・採用、 配置・昇 進基準の 見直し	⑪女性のみ を対象とし た能力開発 や管理職養 成のための 研修の実施	⑫管理 職によ る女性 部下の 育成計 画の作 成	⑬管理職 に対する 女性部下 の育成に 関する意 識啓発	⑭女性管 理職のみ を対象と した役員 養成のた めの研修 の実施	⑮女性役 員のロール モデル・メンター 紹介など、コミュニ ケーション機 会の設定
全体	943 100.0	203 21.5	27 2.9	89 9.4	176 18.7	85 9.0	163 17.3	18 1.9	68 7.2
経営トップの理解や協力	76 100.0	12 15.8	2 2.6	6 7.9	10 13.2	4 5.3	6 7.9	2 2.6	5 6.6
従業員への周知や理解	186 100.0	48 25.8	7 3.8	15 8.1	41 22.0	14 7.5	30 16.1	8 4.3	14 7.5
女性の活躍推進の体制整備や 担当者の時間確保	317 100.0	54 17.0	6 1.9	23 7.3	48 15.1	24 7.6	39 12.3	4 1.3	15 4.7
自社に必要な取組みが不明	85 100.0	11 12.9	2 2.4	7 8.2	8 9.4	2 2.4	5 5.9	0 0.0	1 1.2
管理職層の理解・適切な対応の 徹底	217 100.0	74 34.1	3 1.4	19 8.8	61 28.1	23 10.6	47 21.7	8 3.7	24 11.1
両立支援制度利用者の代替要員 確保やサポート体制作り	341 100.0	90 26.4	9 2.6	28 8.2	82 24.0	33 9.7	76 22.3	9 2.6	28 8.2
女性応募者の少なさ	226 100.0	60 26.5	4 1.8	24 10.6	44 19.5	21 9.3	39 17.3	5 2.2	21 9.3
部署による女性の能力発揮機会 の差	256 100.0	60 23.4	5 2.0	24 9.4	52 20.3	24 9.4	50 19.5	5 2.0	13 5.1
キャリア要件としての転勤や 長期出張	78 100.0	24 30.8	2 2.6	6 7.7	20 25.6	6 7.7	14 17.9	2 2.6	7 9.0
女性社員の共感	109 100.0	25 22.9	3 2.8	11 10.1	23 21.1	12 11.0	21 19.3	3 2.8	7 6.4
女性社員の管理職昇進意欲の 向上	457 100.0	113 24.7	18 3.9	45 9.8	100 21.9	46 10.1	81 17.7	10 2.2	28 6.1
社員全体の管理職昇進意欲の 向上	157 100.0	28 17.8	4 2.5	17 10.8	21 13.4	10 6.4	17 10.8	5 3.2	8 5.1
長時間労働や休みの取りにくさ	207 100.0	79 38.2	7 3.4	19 9.2	63 30.4	22 10.6	50 24.2	8 3.9	29 14.0
その他	39 100.0	10 25.6	1 2.6	4 10.3	9 23.1	7 17.9	8 20.5	2 5.1	5 12.8

### ⑤有期契約労働者が活躍するための取組

課題別に有期契約労働者が活躍するために行っている取組をみると、課題ごとに明確な特徴はみられないものの、「①パート・アルバイトや契約社員と正社員との仕事内容や役割区分の明確化」「⑤有期契約労働者のマタハラ・セクハラ防止のための取組」については、行っている企業が全体の約5割を占めている。

図表Ⅲ-27 【課題別】有期契約労働者が活躍するための取組：複数回答（Q32）

	合計	行っている取組				
		①パート・アルバイトや契約社員と正社員との仕事内容や役割区分の明確化や周知	②有期契約労働者を対象とした産前・産後休業や育児休業取得を推進する取組	③有期契約労働者を対象とした雇用転換を推進する取組	④有期契約労働者を対象としたキャリアアップのための研修の実施	⑤有期契約労働者へのマタハラ・セクハラ防止のための取組
全体	943 100.0	500 53.0	360 38.2	418 44.3	198 21.0	477 50.6
経営トップの理解や協力	76 100.0	37 48.7	26 34.2	25 32.9	10 13.2	34 44.7
従業員への周知や理解	186 100.0	87 46.8	67 36.0	79 42.5	30 16.1	92 49.5
女性の活躍推進の体制整備や担当者の時間確保	317 100.0	161 50.8	114 36.0	139 43.8	62 19.6	159 50.2
自社に必要な取組みが不明	85 100.0	42 49.4	28 32.9	25 29.4	7 8.2	32 37.6
管理職層の理解・適切な対応の徹底	217 100.0	105 48.4	78 35.9	93 42.9	31 14.3	112 51.6
両立支援制度利用者の代替要員確保やサポーター体制作り	341 100.0	186 54.5	138 40.5	156 45.7	77 22.6	189 55.4
女性応募者の少なさ	226 100.0	119 52.7	74 32.7	90 39.8	32 14.2	118 52.2
部署による女性の能力発揮機会の差	256 100.0	127 49.6	100 39.1	95 37.1	37 14.5	118 46.1
キャリア要件としての転勤や長期出張	78 100.0	44 56.4	28 35.9	28 35.9	12 15.4	42 53.8
女性社員の共感	109 100.0	60 55.0	46 42.2	49 45.0	17 15.6	57 52.3
女性社員の管理職昇進意欲の向上	457 100.0	252 55.1	185 40.5	213 46.6	96 21.0	240 52.5
社員全体の管理職昇進意欲の向上	157 100.0	69 43.9	59 37.6	73 46.5	33 21.0	77 49.0
長時間労働や休みの取りにくさ	207 100.0	101 48.8	71 34.3	102 49.3	50 24.2	111 53.6
その他	39 100.0	22 56.4	15 38.5	17 43.6	11 28.2	25 64.1

## <参考資料>企業アンケート調査票

平成 27 年 11 月

人事労務ご担当者 様

### 厚生労働省委託「平成 27 年度 ポジティブ・アクション『見える化』事業」 女性活躍推進に関するアンケートのお願い

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

現在、弊社では、厚生労働省の委託を受けて「平成 27 年度 ポジティブ・アクション『見える化』事業」を実施しており、その一環として「女性活躍推進に関するアンケート」を実施することとなりました。このアンケートは、女性活躍推進に関する現状や取組の実態等を把握し、今後の施策検討に役立てることを目的としております。

また、本調査票の前半部分は、女性活躍推進法において定められた「基礎項目（必ず把握すべき項目）」及び「選択項目（自社の実情に応じて把握することが効果的な項目）」となっておりますので、調査にご回答いただくことにより、女性活躍推進に関する自社の状況把握に役立つものとなっております。

誠に恐縮ではございますが、アンケートにご回答のうえ、**平成 27 年 12 月 16 日(水)までに**、同封の返信用封筒にてご返送頂きますようお願い申し上げます。

なお、アンケートの結果は統計的に処理されますので、企業名など貴社のプライバシーに関わる情報が公表されることはございません。

ご多忙中とは存じますが、調査の趣旨をご理解頂き、回答にご協力賜りたくよろしくお願い申し上げます。

#### ◆利用目的

ご回答頂いた内容は、施策検討及び調査研究の基礎資料としてのみ利用致します。又、全て統計的に処理されますので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはございません。

#### ◆発送先情報(団体名・住所)の収集方法

信頼できる大手企業のデータベースより収集致しました。

#### ◆回答方法等について

- ・このアンケートは、**平成 27(2015)年4月1日**時点の状況でお答えください。
- ・お答えは、あてはまる番号を○印でかこんでください。「○は1つ」「○はいくつでも」など回答数が指定されています。あてはまる項目にその数だけ○印をおつけください。また、質問によっては、回答を具体的にご記入いただくものもあります。
- ・数字をご記入いただく間について、該当する人等がない場合は「0」とご記入ください。

#### ◆問い合わせ先

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社  
経済・社会政策部 尾島有美、鈴木陽子、野田鈴子  
〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

TEL : 03-6733-4916 e-mail : josei@murc.jp

**※お問い合わせ時間は、月～金の営業日 10:00～17:00 です。**

# Ⅰ. 貴社の基本情報についておうかがいします

問 1. 本社が所在する都道府県、市区町村名をご記入ください。

_____都・道・府・県	_____市・区・町・村
--------------	--------------

問 2. 業種についておうかがいします。(○は1つ。複数該当する場合は売上高が最大のもの1つ)

1. 鉱業、採石業、砂利採取業 2. 建設業 3. 製造業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 5. 情報通信業 6. 運輸業、郵便業 7. 卸売業、小売業	8. 金融業、保険業 9. 不動産業 10. 飲食業、宿泊業 11. 医療・福祉 12. 教育、学習支援業 13. その他サービス業 14. その他 ( _____ )
---	--

問 3. 従業員数についてお聞きします。(国内支社・支店を含めた単体の従業員数)

(平成 27 年 4 月 1 日時点、数字記入。対象者がいない場合は「0」を記入、人数が不明の場合は空欄)

(1) 正社員数

①全社		人
②男性		人
③女性		人

(2) 有期契約労働者※

①全社		人
②男性		人
③女性		人

※「有期契約労働者」は、派遣労働者を除く、直接雇用の「アルバイト」「パートタイマー」「契約社員」を指します。以下同様。

問 4. 正社員の状況についておうかがいします。

(平成 27 年 4 月 1 日時点、数字記入。対象者がいない場合は「0」を記入、人数等が不明の場合は空欄)

(1) 採用の状況

1) 新規学卒者の採用人数

①男性		人
②女性		人

2) 中途採用者の採用人数 (平成 26 年度実績) ※

①男性		人
②女性		人

※昨年 1 年間に正社員として中途採用した人数 (有期契約労働者から、正社員に転換・登用された人を除く) をお答えください。

(2) 新規学卒者の応募者数

①男性の応募者		人
②女性の応募者		人

※「応募者」とは、実質的な採用選考が始まった段階の人数を指します。

(3) 新規学卒採用後 9~11 年間の定着状況

	男性	女性
①9~11 事業年度前の新規学卒採用者数 (合計)	人	人
②上記①のうち、現在雇用されている者の数 (合計)	人	人

(4) 月間総労働時間（平成 27 年 4 月分）

1) 非管理職※

①男性（平均）	時間
②女性（平均）	時間

※事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者（労働基準法第 38 条の 2）、管理監督者等（労働基準法第 41 条）は除く。

2) 管理職※1

1. 実労働時間を把握している 2. 実労働時間は把握していない→(5)へ	①実労働時間	時間
	②上記①で算出対象とした管理職数※2	人

※1: 当該月における労働基準法第 41 条の管理監督者等の総労働時間数。労働基準法上は時間管理の対象外となっていますが、健康・福祉確保等のために把握している場合は、①実労働時間及び②算出対象者数をお答えください。

※2: ①の算出対象の方のためのため、下記（7）役職者数と一致しなくてもかまいません。

(5) 月残業時間が 60 時間を超える正社員の割合（平成 27 年 4 月分）

1. 0%	4. 5%以上～10%未満
2. 0%超～3%未満	5. 10%以上～15%未満
3. 3%以上～5%未満	6. 15%以上

(6) 年次有給休暇の取得状況（平成 26 年度（又は平成 26 年）実績）

①年間延べ付与日数	日
②年間延べ取得（消化）日数	日

※付与された年次有給休暇日数には、前年度からの繰越日数は含めないでお答えください。また、時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、端数は四捨五入してください。

(7) 役職者数（該当する役職・資格等級の設定がない場合は、男女とも空欄のまま）

役職	男性	女性
①一般（②～⑤以外）	人	人
②係長級	人	人
③課長級	人	人
④部長級	人	人
⑤役員	人	人

※「係長級」、「部長級」とは、事業所で通常「係長」、「部長」と呼ばれている者又は同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」「部長」に相当する者。

※「課長級」とは、「①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2 係以上の組織からなり、もしくは、その構成員が 10 人以上（課長を含む）の長」、「②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者」のいずれかに該当する者。（ただし、一番下の職階ではないこと）

※「役員」とは、会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者。

(8) 役職者への登用状況（平成 24～26 年度の合計）

役職	男性	女性
①過去 3 年間の係長級への昇進・昇格者数	人	人
②過去 3 年間の課長級への昇進・昇格者数	人	人
③過去 3 年間の部長級への昇進・昇格者数	人	人
④過去 3 年間の役員への昇進・昇格者数	人	人

※それぞれ、1つ下位の職階から上位の職階への昇進・昇格者数について、過去 3 年間の合計をお答えください。

(9) 非管理職の人事評価結果（平成 26 年度（又は平成 26 年）実績）

①評価の段階数	段階
②男性（非管理職）の評価スコアの平均値	
③女性（非管理職）の評価スコアの平均値	

※当該年度における評価結果について、例えば 5 段階評価の場合には、5 から 1 までのスコアを与え、男女別にスコアの平均値を小数点第 2 位まで記入してください。

※能力評価（昇給や昇格などにリンク）と業績評価（賞与などにリンク）で人事考課が異なる場合は、能力評価についてお答えください。

(10) 選抜型研修の受講状況

①貴社では、正社員に選抜型研修を受講させる機会がありますか。（○は 1 つ）

1. ある	2. ない	→ (11) へ
-------	-------	----------

②上記①で「1. ある」と回答した方は、平成 26 年度（又は平成 26 年）実績を記入してください。

①男性の受講者数	人
②女性の受講者数	人

※選抜型研修とは、社内で研修受講者を選抜し、正社員に受講させた研修（外部の教育訓練機関への派遣を含む）を指します。ただし、女性社員のみを対象としたものは除きます。また、受講者数は実数（延べ人数ではなく）をお答えください。

(11) 男女別平均賃金額

①男性（平均）	円
②女性（平均）	円

※賃金は、自社の基本給をご記入ください。残業代は除いてください。

(12) 平均勤続年数

1) 「正社員」の平均勤続年数

①男性（平均）	年
②女性（平均）	年

2) 「正社員」及び「通算した契約期間が 5 年を超える従業員」を合わせた平均勤続年数※

①男性（平均）	年
②女性（平均）	年

※「期間の定めのない労働契約を締結している者」と、「同一の使用者との間で締結された 2 以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が 5 年を超える者」を合わせてお答えください。

問 5. 従業員（正社員）の配置状況についておうかがいします。平成 27 年 4 月 1 日時点についてお答えください。①～⑤の各部門について、まず該当する部門が「1. ない」、「2. ある」のいずれかをお答えください。（①～⑤それぞれ、○は1つずつ）次に、「2. 該当部門がある」を選択した部門について、おおよその女性の配置割合（%）を整数でお答えください。（数字記入）

		1.該当する部門がない	2.該当する部門がある	
				女性割合
	例	1	②	40%
①	本社企画・管理部門	1	2	%
②	販売・営業部門	1	2	%
③	研究開発・技術系部門	1	2	%
④	生産部門	1	2	%
⑤	その他（ ）	1	2	%

※ここでお聞きするものは「職種」の割合ではなく、「部門」の割合です。例えば、事務の仕事をしていても営業部門に所属している人は、「②販売・営業部門」でカウントしてください。

問 6. 従業員の育児休業制度の利用状況についてお聞きします。

（国内支社・支店を含めた人数を記入して下さい。対象者がいない場合は「0」を記入）

(1) 出産者・配偶者出産者の人数（平成 24 年 10 月 1 日から、平成 25 年 9 月 30 日まで）

1) 出産者

①正社員	人
②有期契約労働者※	人

2) 配偶者出産者

①正社員	人
②有期契約労働者※	人

※「有期契約労働者」については、育児休業制度の対象となる人についてのみ、カウントしてください。

（参考）<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/11.html>

厚生労働省「育児休業や介護休業をすることができる期間雇用者について」

(2) 育児休業者数（(1)の出産者及び配偶者出産者のうち、平成 26 年 10 月 1 日までの間に育児休業を開始した者（休業申出者を含む。））

1) 女性

①正社員	人
②有期契約労働者	人

2) 男性

①正社員	人
②有期契約労働者	人

問 7. 仕事と育児の両立を支援するための以下の各制度等について、(1)貴社における導入状況、(2) ①男性正社員、②女性正社員、③有期契約労働者それぞれについて、平成 26 年度（又は平成 26 年）1 年間における育児事由での利用実績をお答えください。

	(1) 導入しているものに○記入↓	(2) 左欄で○をつけたもののみ回答※1		
		①男性正社員で利用者がいる	②女性正社員で利用者がいる	③有期契約労働者で利用者がいる
①短時間勤務制度		1	2	3
②所定外労働の免除		1	2	3
③始業又は終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度)		1	2	3
④半日単位、時間単位等の休暇制度※2		1	2	3
⑤休日勤務の免除		1	2	3
⑥育児事由で利用できる独自の休暇制度		1	2	3
⑦失効年次有給休暇の積立制度の育児事由利用		1	2	3
⑧フレックスタイム		1	2	3
⑨在宅勤務制度・テレワーク		1	2	3

※1：(2) 利用状況については、育児事由によるもののみ対象としてください。

※2：年次有給休暇について、半日単位、時間単位の取得を認めている場合も対象に含めてください。

問 7 で⑧フレックスタイム及び⑨在宅勤務制度・テレワークのいずれかについて、「(1) 導入している」に○をつけた方におうかがいします。

問 7-1. (1) フレックスタイム、(2) 在宅勤務制度・テレワークのうち導入しているものについて、平成 26 年度（又は平成 26 年）1 年間における正社員の利用状況をおうかがいします。正社員のうち、①利用対象となる社員数及び②利用者数について、男女別にそれぞれ記入してください。（数字記入）

(1) フレックスタイム

1) 男性

①利用対象となる正社員数	人
②上記のうち利用者数	人

※制度を導入していない場合は、空欄としてください。

2) 女性

①利用対象となる正社員数	人
②上記のうち利用者数	人

(2) 在宅勤務制度・テレワーク

1) 男性

①利用対象となる正社員数	人
②上記のうち利用者数	人

※制度を導入していない場合は、空欄としてください。

2) 女性

①利用対象となる正社員数	人
②上記のうち利用者数	人



問 8. 再雇用（定年後の再雇用を除く）の状況についてお聞きします。貴社では制度や慣行として、退職した社員を再雇用する制度がありますか。（○はいくつでも）

- |                         |          |
|-------------------------|----------|
| 1. 正社員として再雇用する制度がある     | →問 8-1①へ |
| 2. 有期契約労働者として再雇用する制度がある | →問 8-1②へ |
| 3. 上記のいずれもない            | →問 9 へ   |

問 8 で、「1. 正社員として再雇用する制度がある」もしくは「2. 有期契約労働者として再雇用する制度がある」を選択した方におうかがいします。

問 8-1. 平成 26 年度（又は平成 26 年）1 年間における再雇用の実績を、①正社員、②有期契約労働者（それぞれ制度がある場合のみ）について、男女別に記入してください。（数字記入）

	男性	女性
①正社員としての再雇用者数	人	人
②有期契約労働者としての再雇用者数	人	人

問 9. 平成 26 年度（又は平成 26 年）1 年間における雇用形態の転換実績について、男女別におうかがいします。（数字記入）

1) 正社員から有期契約労働者への転換者数

①男性	人
②女性	人

2) 有期契約労働者から正社員への転換者数

①男性	人
②女性	人

問 10. 雇用形態の転換者、再雇用、中途採用者から、管理職へ登用された実績（過去 3 年間（平成 24～26 年度）の合計）について、男女別におうかがいします。（数字記入）

①男性	人
②女性	人

※管理職として中途採用や再雇用された方は含めずにお答えください。

## II. 貴社における女性活躍の状況についておうかがいします

問 11. 結婚・出産による女性正社員の離職状況をおうかがいします。貴社の状況に近いものをお選びください。（○は 1 つ）

- |                         |
|-------------------------|
| 1. 結婚・出産で離職する女性はほとんどいない |
| 2. 結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる |
| 3. 結婚・出産で離職する女性が多い      |
| 4. 結婚・出産でほとんど離職する       |

問 12. 育児休業から復職した女性正社員のキャリア意識はどのように変化する傾向にありますか。（○は 1 つ）

- |                     |
|---------------------|
| 1. 休業前よりも高くなる人が多い傾向 |
| 2. 休業前と変わらない人が多い傾向  |
| 3. 休業前よりも低くなる人が多い傾向 |
| 4. わからない・把握していない    |

問 13. 過去 3 年間（平成 24～26 年度）における正社員の変化についておうかがいします。

(1) 女性の採用、登用、出産時の離職（①～③それぞれ、○は 1 つずつ）

		増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	わからない、該当者がいない
①	新卒採用における女性割合	1	2	3	4	5	6
②	管理職（課長相当職以上）における女性割合	1	2	3	4	5	6
③	結婚・出産を機に離職する女性正社員の割合	1	2	3	4	5	6

(2) 平均勤続年数、残業時間（①②それぞれ、○は 1 つずつ）

		長くなった	やや長くなった	変わらない	やや短くなった	短くなった	わからない
①	平均勤続年数	1	2	3	4	5	6
②	平均残業時間	1	2	3	4	5	6

(3) 各部門の女性割合の変化（①～⑤それぞれ、○は 1 つずつ）

		増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	わからない、該当部門がない
①	本社企画・管理部門	1	2	3	4	5	6
②	販売・営業部門	1	2	3	4	5	6
③	研究開発・技術系部門	1	2	3	4	5	6
④	生産部門	1	2	3	4	5	6
⑤	その他（ ）	1	2	3	4	5	6

問 14. 貴社では、セクシュアルハラスメント等に関する相談窓口を設置・周知していますか。

（○は 1 つ）

- |   |
|---|
| 1. 相談窓口を設置し、社員に対して積極的に周知している<br>2. 相談窓口を設置しているが、社員に対してあまり周知していない<br>3. 相談窓口は設置していない →問 15 へ |
|---|

問 14 で「1. 相談窓口を設置し、社員に対して積極的に周知している」、「2. 相談窓口を設置しているが、社員に対してあまり周知していない」を選択した方におうかがいします。

問 14-1. 平成 26 年度（又は平成 26 年）の 1 年間に、セクシュアルハラスメント等に関する相談窓口に相談や苦情はありましたか。（○は 1 つ）

- |              |               |          |
|--------------|---------------|----------|
| 1. 相談や苦情があった | 2. 相談や苦情はなかった | 3. わからない |
|--------------|---------------|----------|

### III. 人事制度の現状についておうかがいします

問 15. 貴社では、職種、雇用形態、就業形態等による雇用管理区分<sup>※1</sup>を設けていますか。設けている場合は、**正社員、有期契約労働者それぞれの区分数<sup>※2</sup>**もご記入ください。(○は1つ)

※1: ◇職種(事務職・営業職、総合職・一般職等)、雇用形態(正社員、パートタイム労働者、契約社員等)、就業形態(勤務地限定、労働時間限定等)等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して、貴社で設定しているもの。雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に、客観的・合理的な違いがあるかどうかにより判断してください。

◇なお、管理職層については、原則貴社の雇用区分に準じるものとしますが、例えば「管理職層」で昇進などにより賃金の決定方法が変化する場合でも、「総合職社員」に連続したものとして管理されている場合には、「総合職社員」と同一の雇用区分としてお答えください。

1. 雇用管理区分は1つ →問 16へ  
 2. 雇用管理区分は複数  
 →区分数<sup>※2</sup>をご記入ください：正社員( )・有期契約労働者( )

※2: 例えば、「総合職」「一般職」という区分がある場合、区分数は「2」とお答えください。

→問 15で「2. 雇用管理区分は複数」を選択した方におうかがいします。

問 15-1. 設定している雇用管理区分を選択し、その内容(呼称)を具体的にご記入ください。  
 (○はいくつでも)

1. 職種(具体的に: )  
 2. 雇用形態(具体的に: )  
 3. 就業形態(具体的に: )  
 4. その他の区分(具体的に: )

#### 貴社における「正社員」の人事管理の仕組みについておうかがいします

#### 貴社の社員格付け制度<sup>※</sup>についておうかがいします

※ 仕事(あるいは役割)の重要度によって社員を格付ける「職務型・役割型」、能力による「職能型」、また両者を併用する「混合型」(「職務型・役割型」「職能型」いずれの要素が強いかは各社により異なると想定される)があります。

問 16. 貴社の**非管理職**の社員格付け制度は「職務型・役割型(A)」「職能型(B)」のいずれに近いですか。(○は1つ)

A	Aに近い	やや Aに近い	やや Bに近い	Bに近い	B
職務型・役割型	1	2	3	4	職能型

問 17. 貴社の**管理職**の社員格付け制度は「職務型・役割型(A)」「職能型(B)」のいずれに近いですか。  
 (○は1つ)

A	Aに近い	やや Aに近い	やや Bに近い	Bに近い	B
職務型・役割型	1	2	3	4	職能型

貴社の人事管理の仕組みの運用方法についておうかがいします

問 18. 貴社では昇格決定の基準として「成果」「能力」「年功」をどの程度重視していますか。(①～③それぞれ、○は1つずつ)

		重視している	やや重視している	あまり重視していない	重視していない
①	成果	1	2	3	4
②	能力	1	2	3	4
③	年功	1	2	3	4

問 19. 貴社では社内で昇格ルールを開示していますか。(○は1つ)

1. 開示している	2. 開示していない
-----------	------------

問 20. 貴社では評価の際「成果・業績」「仕事のプロセス」「能力」をどの程度重視していますか。(①～③それぞれ、○は1つずつ)

		重視している	やや重視している	あまり重視していない	重視していない
①	成果・業績	1	2	3	4
②	仕事のプロセス	1	2	3	4
③	能力	1	2	3	4

問 21. 貴社の①非管理職及び②管理職の基本給の昇給額決定において年功要素の影響はどの程度ですか。(①②それぞれ、○は1つずつ)

		影響は強い	影響はやや強い	影響はあまり強くない	影響は弱い
①	非管理職	1	2	3	4
②	管理職	1	2	3	4

貴社の人材育成の方針についておうかがいします

問 22. 貴社のキャリア形成の考え方は「管理職のみを目指す単線型 (A)」「管理職又は専門職を目指す複線型 (B)」のいずれに近いですか。総合職・一般職の区分を設けている場合には、「総合職」についてお答えください。(○は1つ)

<b>A</b>	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	<b>B</b>
管理職のみを目指す単線型	1	2	3	4	管理職又は専門職を目指す複線型

問 22-1. 貴社では従業員のキャリア形成にあたって、本人の希望を重視していますか。(○は1つ)

1. 重視している	3. あまり重視していない
2. やや重視している	4. 重視していない

**貴社の人員配置についておうかがいします**

問 23. 貴社の中途採用の状況はいずれに近いですか。(○は1つ)

1. 新卒と同程度かそれ以上を継続的に採用している
2. 新卒より少ないが継続的に一定数を採用している
3. 状況に応じ採用している
4. ほとんど採用していない

問 24. 貴社では従業員の配置（転勤含む）にあたって、本人の希望を重視していますか。(○は1つ)

1. 重視している	3. あまり重視していない
2. やや重視している	4. 重視していない

問 25. 貴社の人事管理は全体的にみて、「成果・能力型 (A)」「年功型 (B)」のいずれに近いとお考えですか。(○は1つ)

A	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	B
成果・能力型	1	2	3	4	年功型

**IV. 女性活躍推進や、ポジティブ・アクション(両立支援・WLB 施策を含む)の実施状況についておうかがいします**

問 26. 貴社では、女性の活躍推進を経営課題として、どの程度重視していますか。(○は1つ)

1. 重視している	3. あまり重視していない
2. やや重視している	4. 重視していない

問 27. 貴社では、女性の活躍を支援する自社の取組について、成果が出ていると評価していますか。(○は1つ)

1. 評価している	3. あまり評価していない
2. やや評価している	4. 評価していない

問 28. 女性活躍推進の全社的な推進体制等についておうかがいします。貴社の状況(平成 27 年 4 月時点)にもっとも近いものに○をつけてください。(①～⑥それぞれ、○は1つずつ)

	行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	行っておらず、検討もしていない
① 経営トップのリーダーシップの下での取組み推進	1	2	3	4
② 明確な「推進体制・担当」の整備	1	2	3	4
③ 女性活躍課題の調査・分析	1	2	3	4
④ 女性活躍支援の計画策定	1	2	3	4
⑤ 定量的な推進目標の明示	1	2	3	4
⑥ 取組の効果検証 (PDCA)	1	2	3	4

問 29. 育児休業や育児期の短時間勤務など両立支援策についておうかがいします。貴社の状況(平成27年4月時点)にもっとも近いものに○をつけてください。(①～⑬それぞれ、○は1つずつ)

		行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	行っておらず、検討もしていない
①	育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	1	2	3	4
②	育児休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取組	1	2	3	4
③	短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	1	2	3	4
④	事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等	1	2	3	4
⑤	産前・産後休業や育児休業中の情報提供	1	2	3	4
⑥	妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や処遇に関する周知	1	2	3	4
⑦	妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の社員が相談できる窓口の設置	1	2	3	4
⑧	定期的な労働者の意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施	1	2	3	4
⑨	複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築	1	2	3	4
⑩	管理職に対する仕事と子育ての両立に関する意識啓発	1	2	3	4
⑪	子育てや介護などを理由とする転勤への配慮	1	2	3	4
⑫	配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度	1	2	3	4
⑬	不妊治療の支援(休暇・時間調整等)	1	2	3	4

問 30. ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直しについておうかがいします。貴社の状況(平成27年4月時点)にもっとも近いものに○をつけてください。(①～⑩それぞれ、○は1つずつ)

		行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	行っておらず、検討もしていない
①	長時間残業の削減：ノー残業デー等の意識啓発	1	2	3	4
②	長時間残業の削減：職場における業務削減の取組	1	2	3	4
③	育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組	1	2	3	4
④	男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	1	2	3	4
⑤	男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取組	1	2	3	4
⑥	柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	1	2	3	4
⑦	管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定	1	2	3	4
⑧	人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ	1	2	3	4
⑨	働き方に関する管理職へのマネジメント研修	1	2	3	4
⑩	有給休暇取得を推進する取組	1	2	3	4

問 31. 女性を積極的に採用・登用するための取組や、女性が不利益を被りやすい環境の是正に関する取組(ポジティブ・アクション)についておうかがいします。貴社の状況(平成27年4月時点)にもっとも近いものに○をつけてください。なお、目標や方針の設定については、社内向けにのみ公表しており、社外公表していないものも含まれます。(①～⑮それぞれ、○は1つずつ)

		行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	行っておらず、検討もしていない
①	女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	1	2	3	4
②	女性の採用基準を優遇する方針の設定*	1	2	3	4
③	大学と連携した女子学生に対する働きかけ	1	2	3	4
④	女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施	1	2	3	4
⑤	女性がいなかったり少ない職場への女性の積極的な配置	1	2	3	4
⑥	職階等に応じた女性同士の交流機会の設定	1	2	3	4
⑦	一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取組	1	2	3	4
⑧	管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定	1	2	3	4
⑨	管理職登用において、女性の登用基準を優遇する方針の設定*	1	2	3	4
⑩	女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準(転勤要件など)の見直し	1	2	3	4
⑪	女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施	1	2	3	4
⑫	管理職による女性部下の育成計画の作成	1	2	3	4
⑬	管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発	1	2	3	4
⑭	女性管理職のみを対象とした役員養成のための研修の実施	1	2	3	4
⑮	女性役員のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定	1	2	3	4

※女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取組については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない(女性が4割を下回っている)など、一定の場合以外は、法違反として禁止されています(男女雇用機会均等法第8条)。

問 32. 有期契約労働者が活躍するための取組についておうかがいします。貴社の状況(平成27年4月時点)にもっとも近いものに○をつけてください。(①～⑤それぞれ、○は1つずつ)

		行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	行っておらず、検討もしていない	有期契約労働者がいない
①	パート・アルバイトや契約社員と正社員との仕事内容や役割区分の明確化や周知	1	2	3	4	5
②	有期契約労働者を対象とした産前・産後休業や育児休業取得を推進する取組	1	2	3	4	5
③	有期契約労働者を対象とした雇用転換を推進する取組	1	2	3	4	5
④	有期契約労働者を対象としたキャリアアップのための研修の実施	1	2	3	4	5
⑤	有期契約労働者(派遣労働者も含む)へのマタハラ・セクハラ防止のための取組	1	2	3	4	5

問 33. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する上での貴社のお考えに近い方をお選びください。

(①～③それぞれ、○は1つずつ)

	A	Aに近い	やや Aに近い	やや Bに近い	Bに近い	B
①WLBの 取組み	定時退社等の時間管理を 強化すべきだ	1	2	3	4	各人の裁量で柔軟に働ける ようにすべきだ
②両立 とキャリア	妊娠・出産時の休業や短 時間勤務はできるだけ短 い期間にして、早くフル タイムに戻すべきだ	1	2	3	4	(制度の範囲内で)各人の 希望に応じて休業や短時 間勤務の期間を選択でき るようにすべきだ
③活躍 分野	女性は女性の得意分野で 活躍してもらうべきだ	1	2	3	4	男女関係なく様々な分野 で活躍できるようにすべ きだ

問 34. 女性の活躍推進における貴社の課題についておうかがいします。(○はいくつでも)

1. 経営トップの理解や協力を得ることが難しい
2. 従業員への取組みの意義や法律についての周知や理解が進まない
3. 取組み内容や計画を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい
4. 自社に必要な取組みが分からない
5. 管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しい
6. 両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制作りが難しい
7. 女性を採用したいが応募が少ない
8. 部署によって女性の能力発揮機会の差が大きい
9. 転勤や長期出張などがキャリア形成の必要条件になっている
10. 女性社員の共感を得ることが難しい
11. 女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい
12. 女性に限らず男性も管理職になりたがらない
13. 長時間労働や休みが取りにくいことが女性の就業継続や活躍の障害になっている
14. その他 ( )

問 35. 貴社では、これまでに厚生労働省で公表している、「ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール」を使用したことがありますか。(○は1つ)

- |                     |                          |
|---------------------|--------------------------|
| 1. 使用したことがある        | 3. どのようなものか知らず、使用したこともない |
| 2. 知っているが、使用したことはない | 4. わからない                 |

問 36. 今後の女性の活躍推進の取組や方向性、課題等について、ご自由にご記入ください。

～アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました～



平成 27 年度 厚生労働省委託  
ポジティブ・アクション「見える化」事業  
女性活躍推進に関する調査報告書

---

平成 28 (2016) 年 3 月  
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社  
〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2  
電話 : 03-6733-1024