

第3章 ポジティブ・アクションなどの女性の継続就業や役職者登用への影響

1. はじめに

(1) 本章の目的

第2章では、女性の役職者登用を含め女性の活躍の推進を図るため、ポジティブ・アクションの実施企業の特徴をみたが、ポジティブ・アクションの取り組みがどのように女性の継続就業や女性の役職者登用に影響を及ぼし、女性の活躍が図られているのかを把握することも重要である。JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(調査シリーズNo. 106-1)において、ポジティブ・アクション等¹の取り組み数が多いほど、「女性のモチベーションが上がった」、「女性の勤続年数が伸びた」、「職場が活性化した」、「雰囲気がよくなった」や「女性の役職者が増えた」などにおいて一定の効果が窺えた(図表3-1-1)。

図表3-1-1 ポジティブ・アクション等の取り組み数(現在実施数)と企業の反応(「そう思う(計)」の割合)

		300人以上				100~299人			
		計	1つ	2~3つ	4つ以上	計	1つ	2~3つ	4つ以上
女性のモチベーションが上がった	そう思う(計)	49.1	25.0	44.6	58.6	42.5	26.5	38.7	55.7
	合計n	568	80	193	295	327	68	137	122
女性の勤続年数が伸びた	そう思う(計)	45.4	30.0	39.4	53.6	43.4	27.9	40.9	54.9
	合計n	566	80	193	293	327	68	137	122
職場が活性化した	そう思う(計)	43.4	26.3	29.2	57.3	38.5	26.5	32.8	51.6
	合計n	565	80	192	293	327	68	137	122
雰囲気がよくなった	そう思う(計)	39.3	20.0	26.4	53.1	40.2	26.5	38.0	50.4
	合計n	567	80	193	294	326	68	137	121
女性の役職者が増えた	そう思う(計)	34.4	22.5	25.4	43.6	25.2	10.3	22.1	36.9
	合計n	564	80	193	291	326	68	136	122
対象とならない人から不満が出た	そう思う(計)	6.7	5.0	6.2	7.5	7.4	4.4	5.8	10.7
	合計n	567	80	193	294	326	68	137	121
女性に対する偏見が強まった	そう思う(計)	1.2	0.0	0.0	2.4	2.8	2.9	2.2	3.3
	合計n	567	80	193	294	326	68	137	121

※1 JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果—第1分冊—」(調査シリーズNo. 106-1)より。
 ※2 取り組み数は、図表3-2-1と図表3-2-2に示される取り組み13個のこと。「そう思う(計)」とは、「そう思う」+「ややそう思う」のこと。

¹ 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」における「女性正社員の活躍のための施策」と「ポジティブ・アクション」の意味であり、図表3-2-1と図表3-2-2に示される取り組みのことである。

この観点を深めるため、女性の継続就業や役職者登用などに関して、個々のポジティブ・アクション等の取り組みがどのように影響しているのか、また、ポジティブ・アクションと合わせて実施することが多いと考えられる両立支援策についてもどのように影響しているのか、さらには、ポジティブ・アクション等と両立支援策を合わせて実施することによりさらに大きな影響を及ぼすのかなどについて分析を行い、ポジティブ・アクションなどの取り組みによる女性の継続就業や役職者登用への影響を明らかにしていくこととする。

（２）分析の対象・方法

①分析の対象

これらの分析を行っていく基となるデータは、2012年にJILPTにおいて実施した「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」（以下「アンケート調査」という。）によるものである。アンケート調査の対象となる施策は、ポジティブ・アクションについては「ポジティブ・アクション」の各取り組みとポジティブ・アクションの一環として実施する企業もある「女性正社員の活躍のための施策」の各施策（以下「ポジティブ・アクション等」という。）

（図表 3-2-1、図表 3-2-2）であり、両立支援策については「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各方策や「育児休業制度を始めとした両立支援制度」の各制度（以下「両立支援策等」という。）（図表 3-3-1、図表 3-3-2）である。

また、アンケート調査が 100～299 人規模の企業と 300 人以上規模の企業に分けて抽出し調査を行っていることから、100～299 人規模の企業と 300 人以上規模の企業とに分けて分析を行うこととする。

②分析の方法

イ 個々の取り組みの分析方法

「ポジティブ・アクション等」や「両立支援策等」の個々の取り組みの具体的な影響については、アンケート調査内容を踏まえると主に 2 つの方法から評価し分析していくことが可能となる（図表 3-1-2）。

第 1 の方法としては、アンケート調査（企業調査）において、男性・女性の役職者数や平均勤続年数を聞いていることから、これらの数字を活用する方法である。

具体的には、女性の継続就業への影響をみる観点から「女性正社員平均勤続年数」を、女性の役職者登用への影響をみる観点から、政府の数値目標になっている「女性役職者比率（課長以上）」と「女性役職者比率（係長以上）」を用いて、「ポジティブ・アクション等」などの個々の取り組みの実施の有無により、これらの数値の違いをみていく方法である。

ただし、この評価は、同一時点における取り組みを実施している企業と実施していない企

業といった、異なる条件をもつ企業を同一時点で比較し影響を評価²したものであることに留意が必要である。

以降、この影響の評価を「企業間評価」と呼ぶこととする。

第2の方法としては、アンケート調査（企業調査）において、「ポジティブ・アクション等」に取り組んだことによる「女性の勤続年数が伸びた」や「女性の役職者が増えた」などの企業全体の反応³を聞いており、また、同様に、「両立支援策等」の整備による「女性の勤続年数が伸びた」や「女性の役職者が増えた」などの企業全体の反応⁴も聞いていることから、これらを活用する方法である。

具体的には、女性の継続就業への影響をみる観点から「女性の勤続年数が伸びた」、女性の役職者登用への影響をみる観点から「女性の役職者が増えた」を用いて、さらには、女性の活躍を後押しするような間接的な影響もみる観点から「雰囲気はよくなった」、「職場が活性化した」や「女性のモチベーションが上がった」を用いて、「ポジティブ・アクション等」などの個々の取り組みの実施の有無により、企業全体の反応（「そう思う」割合が高いかどうか）の違いをみていく方法である。この方法については、同一企業における個々の取り組みの実施の有無による「女性の役職者が増えた」かなどについて、過去と現在を比較して影響を評価するものである。

ただし、この評価は、企業間評価と異なり、客観的な数値により影響を評価するものではなく、アンケート調査の回答者である企業の担当者が「女性の役職者が増えた」かどうかについて、「そう思う」かどうかについて答えたものであり、あくまでも主観的な影響の評価である。また、この評価については、「ポジティブ・アクション等」に取り組んだことによる、また、「両立支援策等」の整備による企業全体の反応を、「ポジティブ・アクション等」や「両立支援策等」の様々な取り組みを実施した中で、ある取り組みの実施の有無の違いにより、「女性の役職者が増えた」などについて、「そう思う」割合の差を比較するものであり、個々の取り組みの実施の有無に対して直接的に「そう思う」かどうかを聞いたものではないこと

² 「ポジティブ・アクション等」や「両立支援策等」により、「女性正社員平均勤続年数」や「女性役職者比率」の指標が良好である企業と、これらの指標が思わしくないので「ポジティブ・アクション等」や「両立支援策等」に取り組んでいる企業が混在することとなっていることに留意が必要。

³ 企業全体の反応とは、「雰囲気がよくなった」、「職場が活性化した」、「女性の勤続年数が伸びた」、「女性の役職者が増えた」、「女性のモチベーションが上がった」、「対象とならない人から不満が出た」や「女性に対する偏見が強まった」などについて、「そう思う」、「ややそう思う」、「どちらともいえない」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」に当てはまるものについて回答したものである。ここでは、「対象とならない人から不満が出た」や「女性に対する偏見が強まった」については、「そう思う」や「ややそう思う」の割合が少ないことから分析は割愛する。「ポジティブ・アクション」や「女性正社員の活躍のための施策」に取り組んだことによる企業全体の反応については、無回答の割合が高かったことに留意が必要である。

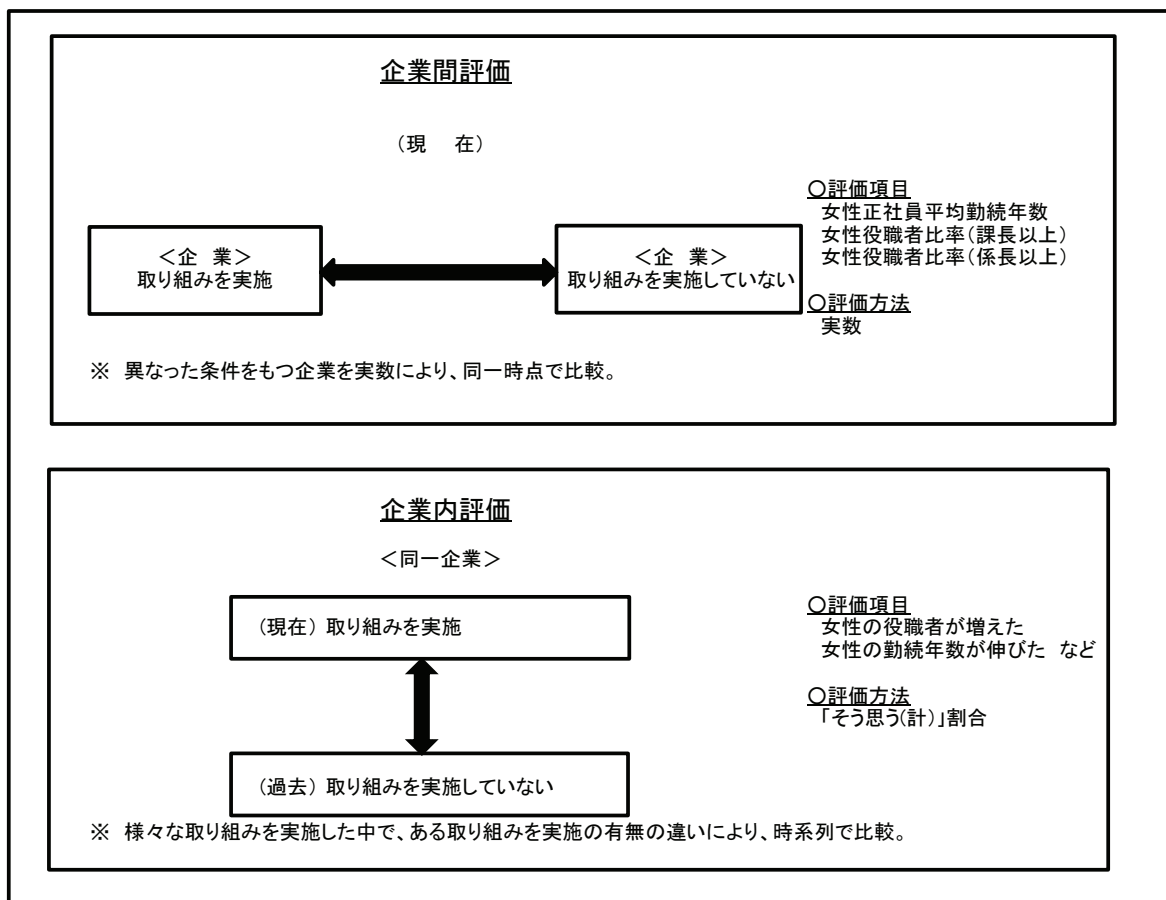
⁴ 企業全体の反応とは、「雰囲気がよくなった」、「職場が活性化した」、「女性の勤続年数が伸びた」、「女性の役職者が増えた」、「女性のモチベーションが上がった」、「対象とならない人から不満が出た」や「利用していない人の仕事量が増えた」などについて、「そう思う」、「ややそう思う」、「どちらともいえない」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」に当てはまるものについて回答したものである。ここでは、「対象とならない人から不満が出た」や「利用していない人の仕事量が増えた」については、「そう思う」や「ややそう思う」の割合が少ないことから分析は割愛する。

に留意が必要である。

以降、この影響の評価を「企業内評価」と呼ぶこととする。

このように、それぞれの方法には長所・短所があることから、それぞれの方法を用いて「ポジティブ・アクション等」などの個々の取り組みについて影響を評価し、総合的な整理を行うこととする。

図表 3-1-2 ポジティブ・アクション等の個々の取り組みに対する影響の評価方法



※ 企業間評価、企業内評価それぞれの方法においても、それぞれの企業、それぞれの時点において「役職適任者」の割合が同一でないこと等の影響を受けることに留意が必要。

ロ ポジティブ・アクションと両立支援策との関係の分析方法

「ポジティブ・アクション等」と「両立支援策等」を合わせて実施することによる影響については、第2章1(2)で用いた、ポジティブ・アクションの取り組みの積極性を示す「ポジティブ・アクション等の取り組み指標」(「ポジ積極企業(個数6個以上)」、「ポジ中間企業(個数3~5個)」、「ポジ消極企業(個数0~2個以上)」)と第2章2(3)で用いた両立支援策の取り組みの積極性を示す「両立支援策の取り組み指標」を更に詳細に企業分類分けした「両立支援策の取り組み指標(2)」(「両立積極企業(個数9個以上)」、「両立中間企業(個数6~8個)」、「両立消極企業(個数0~5個)」)の企業分類を用いて、1(2)②イの「個々

の取り組みの分析方法」に当てはめ分析を行っていくこととする。

2. ポジティブ・アクションによる影響

アンケート調査における「ポジティブ・アクション」の各取り組みは、明確な方針を示した上で段階的に取り組みを実施していく内容になっている面もあることから、まず初めに「ポジティブ・アクション」の各取り組みを全体的におおくりにしてみえていくこととする。次に、個別の施策が具体的で、かつ、明らかな違いがみられる「女性正社員の活躍のための施策」の各施策についてみていくこととする。

また、これらの個々の取り組みについて、女性の活躍の推進への影響として、女性の継続就業が図られ、女性の役職者登用が図られているのか、また、女性のモチベーションが上がるなどの女性の活躍を後押しするような間接的な影響が生じているのかなどの順にみていくこととする。特に、「ポジティブ・アクション等」の各取り組みの特徴については、女性の活躍の推進の最終的な成果ともいえる、女性の役職者登用が図られているのかについて中心にみていくこととする。

(1) 企業間評価

①女性の継続就業

「ポジティブ・アクション等」について、企業間評価の方法により影響をみえる。

まず、女性の継続就業に関して、「女性正社員平均勤続年数」により「ポジティブ・アクション」の各取り組みについてみると、100～299人規模では、各取り組み全般的に、「現在実施していない」に比べ「現在実施している」方が長くなっておらず、影響が窺われない。300人以上規模では、「仕事と家庭の両立支援（法を上回る制度）の整備、利用促進」などを中心に「現在実施していない」に比べ「現在実施している」方がやや長くなっており、影響が窺われる（図表3-2-1）。

「女性正社員の活躍のための施策」の各施策については、100～299人規模、300人以上規模ともに、キャリアが見通せることとなり女性の継続就業意欲が高まるためか、「人事考課基準の明確化」などでは、「女性正社員平均勤続年数」において、「現在実施していない」に比べ「現在実施している」の方が長くなっており、影響が窺われる（図表3-2-2）。なお、100～299人規模を中心に「女性の採用比率の向上のための措置」や「特定職務への女性の配置比率の向上のための措置」などで、「現在実施している」に比べ「現在実施していない」の方が長くなっている⁵。

②女性の役職者登用

次に、女性の役職者登用に関して、「女性役職者比率（課長以上）」や「女性役職者比率（係

⁵ これらの施策が実施されると新たな職種を含め女性の新規採用などが図られ、勤続年数の短い女性社員が増える可能性があることから、このような影響が出ているのではないかと考えられる。

長以上)」により「ポジティブ・アクション」の各取り組みについてみると、100～299人規模では、「ポジティブ・アクションの方針の明確化」を中心に各取り組み全てで「女性役職者比率（課長以上）」や「女性役職者比率（係長以上）」においてともに、「現在実施していない」に比べ「現在実施している」の方が高くなっており、影響が窺われる（図表 3-2-1）。

一方、300人以上規模では、概ね各取り組み全てで、「女性役職者比率（課長以上）」や「女性役職者比率（係長以上）」においてともに、「現在実施していない」に比べ「現在実施している」の方が高くなっておらず、影響が窺われない。また、「女性正社員の活躍のための施策」についても、100～299人規模に比べ300人以上規模の方が、「女性役職者比率（課長以上）」や「女性役職者比率（係長以上）」においてともに、「現在実施している」と「現在実施していない」との差が全般的に小さく影響が小さくなっている。これらのことは、「ポジティブ・アクション等」の各取り組みについて、100～299人規模の小さな企業では1人でも女性を役職者に登用すれば数値が大きく上がるのに対して、300人以上規模の大きな企業では、多数の女性役職者を登用しないと目に見える形での数値への影響が出にくいためではないかと考えられる（図表 3-2-2）。

「女性正社員の活躍のための施策」の各施策について個別にもう少しみてみると、「女性の役職者への登用を促進するための措置」は、100～299人規模、300人以上規模ともに、「女性役職者比率（課長以上）」や「女性役職者比率（係長以上）」が最も高く、「現在実施している」と「現在実施していない」との差も他の施策に比べ最も大きく、最も影響が窺われる。また、100～299人規模を中心に、「女性採用比率の向上」、「特定職務への女性の配置比率の向上のための措置」なども、「女性役職者比率（課長以上）」や「女性役職者比率（係長以上）」が高く、「現在実施している」と「現在実施していない」との差もみられ、影響が窺われる。

③企業間評価の整理

このように、女性の継続就業に関しては、「ポジティブ・アクション」の各取り組みについて、300人以上規模において「仕事と家庭の両立支援（法を上回る制度）の整備、利用促進」で影響が窺われる程度であり、「女性正社員の活躍のための施策」の各施策についても、「人事考課基準の明確化」などで影響がみられる程度であり、全般的には、あまり影響が窺われない。

女性の役職者登用に関しては、「ポジティブ・アクション」の各取り組みについて、100～299人規模では、「ポジティブ・アクションの方針の明確化」を中心に影響が窺われるが、企業規模の影響もあり、300人以上規模では影響が窺われない。「女性正社員の活躍のための施策」の各施策についても、100～299人規模の方が影響が大きくなっている。また、個別の施策では、「女性の役職者への登用を促進するための措置」について、最も影響が窺われる。また、「女性採用比率の向上」、「特定職務への女性の配置比率の向上のための措置」などについても、影響が窺われる。

図表3-2-1 ポジティブ・アクションの取り組み別
女性正社員平均勤続年数・女性役職者比率

		女性正社員 平均勤続年 数	t検 定 度数	女性役職者 比率(課長以 上)	t検 定 度数	女性役職者 比率(係長以 上)	t検 定 度数
(100~299人)							
ポジティブ・アクションの方針の明確化	現在実施している	9.07	60	9.7	61	16.2	62
	現在実施していない	10.13	800	5.0	807	9.6	810
	(実施-実施なし)	-1.06		4.7*		6.6**	
専任の部署、あるいは担当者の設置(推進体制の整備)	現在実施している	10.02	42	6.5	41	11.5	41
	現在実施していない	10.05	818	5.2	827	10.0	831
	(実施-実施なし)	-0.03		1.3		1.5	
女性の能力発揮について問題点の調査・分析	現在実施している	9.09	55	10.4	51	17.2	52
	現在実施していない	10.11	806	5.0	818	9.6	821
	(実施-実施なし)	-1.02		5.4		7.6*	
女性の能力発揮のための計画の策定	現在実施している	8.75	44	10.3	41	15.7	42
	現在実施していない	10.13	819	5.1	830	9.7	833
	(実施-実施なし)	-1.38*		5.2		6.0	
計画に沿った措置の実施状況の公表	現在実施している	8.52	23	8.5	22	14.1	22
	現在実施していない	10.10	835	5.1	844	9.8	848
	(実施-実施なし)	-1.58		3.4		4.3	
仕事と家庭の両立支援(法を上回る制度)の整備、 利用促進	現在実施している	9.85	170	6.1	169	12.0	170
	現在実施していない	10.11	688	5.0	697	9.5	700
	(実施-実施なし)	-0.26		1.1		2.5*	
合計		10.05	874	5.3	885	10.1	889
(300人以上)							
ポジティブ・アクションの方針の明確化	現在実施している	10.91	165	4.4	168	10.8	168
	現在実施していない	10.53	810	5.6	803	10.5	804
	(実施-実施なし)	0.38		-1.2		0.3	
専任の部署、あるいは担当者の設置(推進体制の整備)	現在実施している	11.04	140	4.3	142	10.1	142
	現在実施していない	10.52	837	5.5	831	10.6	832
	(実施-実施なし)	0.52		-1.2		-0.5	
女性の能力発揮について問題点の調査・分析	現在実施している	11.39	110	4.8	113	10.2	113
	現在実施していない	10.49	864	5.4	857	10.6	858
	(実施-実施なし)	0.90*		-0.6		-0.4	
女性の能力発揮のための計画の策定	現在実施している	11.17	119	4.6	121	9.7	121
	現在実施していない	10.51	856	5.5	850	10.7	851
	(実施-実施なし)	0.66		-0.9		-1.0	
計画に沿った措置の実施状況の公表	現在実施している	10.78	69	4.1	71	9.4	71
	現在実施していない	10.58	904	5.5	899	10.6	900
	(実施-実施なし)	0.20		-1.4		-1.2	
仕事と家庭の両立支援(法を上回る制度)の整備、 利用促進	現在実施している	11.47	352	4.6	347	10.1	347
	現在実施していない	10.11	625	5.8	626	10.8	627
	(実施-実施なし)	1.36***		-1.2		-0.7	
合計		10.58	994	5.4	991	10.6	992

※1 「現在実施していない」は、「現在は実施していないが過去に実施していた」及び「これまで実施したことがない」のこと。

※2 「女性正社員平均勤続年数」、「女性役職者比率(課長以上)」や「女性役職者比率(係長以上)」については、「現在実施している」、「現在実施していない」の各グループに属する企業の平均値。なお、「女性役職者比率(課長以上)」及び「女性役職者比率(係長以上)」については、男性及び女性の各役職(「係長相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」、「常勤役員」)ごとに人数の無回答がある場合や男女全ての人数がゼロの場合は計算から除外。

※3 「ポジティブ・アクション」の各取り組みについて、実施「無回答」の集計は割愛。

※4 *は5%有意水準。**は1%有意水準。***は0.1%有意水準。

図表 3-2-2 女性正社員の活躍のための施策別女性正社員平均勤続年数・女性役職者比率

		女性正社員 平均勤続年 数	t検 定	度数	女性役職者 比率(課長以 上)	t検 定	度数	女性役職者 比率(係長以 上)	t検 定	度数
(100~299人)										
女性採用比率の向上のための措置	現在実施している	8.68		145	8.2		152	13.6		153
	現在実施していない	10.33		717	4.6		721	9.3		723
	(実施-実施なし)	-1.65	***		3.6	**		4.3	**	
特定職務への女性の配置比率の向上のための措置	現在実施している	8.77		134	7.1		133	13.0		135
	現在実施していない	10.30		722	4.8		735	9.4		737
	(実施-実施なし)	-1.53	***		2.3	*		3.6	**	
女性専用の相談窓口の設置	現在実施している	11.13		104	5.6		104	10.0		105
	現在実施していない	9.92		755	5.1		765	10.0		768
	(実施-実施なし)	1.21	*		0.5			0.0		
管理職の男性や同僚男性に対する啓発	現在実施している	10.05		120	5.9		117	10.7		118
	現在実施していない	10.05		727	5.1		742	9.9		744
	(実施-実施なし)	0.00			0.8			0.8		
女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱	現在実施している	9.67		60	7.9		59	11.8		59
	現在実施していない	10.09		802	5.0		812	9.9		816
	(実施-実施なし)	-0.42			2.9			1.9		
人事考課基準の明確化	現在実施している	10.43		454	4.9		461	10.1		463
	現在実施していない	9.61		403	5.5		406	9.8		408
	(実施-実施なし)	0.82	*		-0.6			0.3		
女性の役職者への登用を促進するための措置	現在実施している	9.67		96	10.0		99	16.8		100
	現在実施していない	10.09		763	4.7		769	9.2		772
	(実施-実施なし)	-0.42			5.3	**		7.6	***	
合計	10.05		874	5.3		885	10.1		889	
(300人以上)										
女性採用比率の向上のための措置	現在実施している	10.33		282	5.6		290	11.3		290
	現在実施していない	10.72		699	5.3		686	10.3		687
	(実施-実施なし)	-0.39			0.3			1.0		
特定職務への女性の配置比率の向上のための措置	現在実施している	9.91		193	5.6		195	12.1		195
	現在実施していない	10.75		788	5.3		780	10.2		781
	(実施-実施なし)	-0.84	*		0.3			1.9		
女性専用の相談窓口の設置	現在実施している	10.85		226	4.9		226	9.7		227
	現在実施していない	10.48		756	5.5		751	10.9		751
	(実施-実施なし)	0.37			-0.6			-1.2		
管理職の男性や同僚男性に対する啓発	現在実施している	11.04		244	4.7		246	10.3		247
	現在実施していない	10.45		727	5.6		721	10.7		721
	(実施-実施なし)	0.59			-0.9			-0.4		
女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱	現在実施している	10.17		121	5.9		125	11.9		125
	現在実施していない	10.66		861	5.3		851	10.4		852
	(実施-実施なし)	-0.49			0.6			1.5		
人事考課基準の明確化	現在実施している	11.04		634	5.0		628	10.1		629
	現在実施していない	9.81		347	6.0		346	11.5		346
	(実施-実施なし)	1.23	***		-1.0			-1.4		
女性の役職者への登用を促進するための措置	現在実施している	10.66		220	6.0		223	12.7		223
	現在実施していない	10.58		766	5.2		758	10.0		759
	(実施-実施なし)	0.08			0.8			2.7	**	
合計	10.58		994	5.4		991	10.6		992	

※1 「現在実施していない」及び「女性正社員平均勤続年数」、「女性役職者比率(課長以上)」や「女性役職者比率(係長以上)」は、図表3-2-1参照。

※2 「女性正社員の活躍のための施策」の各施策について、実施「無回答」の集計は割愛。

※3 *は5%有意水準。**は1%有意水準。***は0.1%有意水準。

（２）企業内評価

①女性の継続就業

「ポジティブ・アクション等」について、企業内評価の方法により影響をみてる。

まず、女性の継続就業に関して、「女性の勤続年数が伸びた」により「ポジティブ・アクション」の各取り組みについてみると、100～299人規模、300人以上規模ともに、「ポジティブ・アクション」の各取り組み全般にわたり、「現在実施している」の「そう思う（計）」の割合が高く、「現在実施していない」の「そう思う（計）」との差も大きくなっていることから、企業は「ポジティブ・アクション」の各取り組み全般にわたり、企業は影響を感じている（図表 3-2-3）。

「女性正社員の活躍のための施策」の各施策については、100～299人規模、300人以上規模ともに「女性の役職者への登用を促進するための措置」が、300人以上規模の「女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱」などが、「女性の勤続年数が伸びた」において、「現在実施している」の「そう思う（計）」の割合が高く、「現在実施していない」の「そう思う（計）」の割合との差も大きく、影響を感じている。また、100～299人規模、300人以上規模ともに、「女性専用の相談窓口の設置」なども、「現在実施している」の「そう思う（計）」の割合がやや高く、「現在実施していない」の「そう思う（計）」の割合との差もやや大きく、影響を感じている（図表 3-2-4）。

②女性の役職者登用

次に、女性の役職者登用に関して、「女性の役職者が増えた」により「ポジティブ・アクション」の各取り組みについてみると、100～299人規模、300人以上規模ともに、「ポジティブ・アクション」の各取り組み全般にわたり、「現在実施している」の「そう思う（計）」の割合が高く、「現在実施していない」の「そう思う（計）」との差も大きくなっていることから、「ポジティブ・アクション」の各取り組み全般にわたり、企業は強く影響を感じている（図表 3-2-3）。

「女性正社員の活躍のための施策」の各施策についてみると、「女性の役職者への登用を促進するための措置」が、100～299人規模、300人以上規模ともに、「女性の役職者が増えた」において、「現在実施している」の「そう思う（計）」の割合が最も高く、「現在実施していない」の「そう思う（計）」との差も大きくなっていることから、「女性役職者への登用を促進するための措置」が、最も影響を感じている。

また、「女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱」は、300人以上規模では、100～299人規模とは異なり、「女性の役職者が増えた」において、「現在実施している」の「そう思う（計）」の割合が高い。

さらに、「女性採用比率の向上」、「特定職務への女性の配置比率の向上のための措置」や「管理職の男性や同僚男性に対する啓発」についても、100～299人規模企業、300人以上規

模企業ともに、「女性の役職者が増えた」において、「現在実施している」の「そう思う（計）」の割合がやや高く、「現在実施していない」の「そう思う（計）」の割合との差もやや大きく、影響を感じている（図表 3-2-4）。

③女性の活躍のための間接的な影響

さらに、女性の活躍を後押しするような間接的な影響に関して、「雰囲気がよくなった」、「職場が活性化した」や「女性のモチベーションが上がった」により「ポジティブ・アクション」の各取り組みについてみると、100～299 規模、300 人以上規模ともに、「ポジティブ・アクション」の各取り組み全般にわたり、「女性の役職者が増えた」や「女性の勤続年数が伸びた」への影響と同様に、企業は影響を感じている（図表 3-2-3）。

「女性の正社員の活躍のための施策」の各施策については、100～299 人規模、300 人以上規模ともに、「女性役職者への登用を促進するための措置」が最も影響を感じ、「女性採用比率の向上」、「特定職務への女性の配置比率の向上のための措置」、「管理職の男性や同僚男性に対する啓発」や「女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱」も影響を感じている（図表 3-2-4）。

④企業内評価の整理

このように、女性の継続就業に関しては、「ポジティブ・アクション」の各取り組み全般にわたり、100～299 人規模、300 人以上規模ともに、企業は影響を感じている。「女性正社員の活躍のための施策」については、「女性の役職者への登用を促進するための措置」を始め、「女性採用比率の向上」、「特定職務への女性の配置比率の向上のための措置」や「管理職の男性や同僚男性に対する啓発」などで影響を感じている。

女性の役職者登用に関しては、「ポジティブ・アクション」の各取り組み全般にわたり、100～299 人規模、300 人以上規模ともに、影響を感じている。「女性正社員の活躍のための施策」については、「女性の役職者への登用を促進するための措置」が最も影響を感じている。300 人以上規模では、「女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱」なども、強く影響を感じている。

女性の活躍を後押しするような間接的な影響に関しては、「ポジティブ・アクション」の各取り組み全般にわたり、100～299 規模、300 人以上規模ともに、影響を感じている。「女性正社員の活躍のための施策」については、「女性の役職者への登用を促進するための措置」を始め、「女性採用比率の向上」、「特定職務への女性の配置比率の向上のための措置」や「管理職の男性や同僚男性に対する啓発」や「女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱」などで、影響を感じている。

図表 3-2-3 ポジティブ・アクションの取り組み別企業全体の反応
 (「そう思う(計)」の割合)

							(%)
		雰囲気 がよくなっ た	職 場が活 性化し た	女 性の 勤続 年数 が 伸び た	女 性の 役職 者 が 増 えた	シ ョ ン が 上 が っ た 女 性 の モ チ ベ ー	合 計 n
(100~299人)							
ポジティブ・アクションの方針の明確化	現在実施している	53.8	52.3	50.8	40.0	61.5	65
	現在実施していない	18.1	17.1	20.5	9.8	17.8	562
	(実施-実施なし)	35.7	35.2	30.3	30.2	43.7	
専任の部署、あるいは担当者の設置(推進体制の整備)	現在実施している	50.0	50.0	52.3	29.5	50.0	44
	現在実施していない	19.7	18.5	21.4	11.7	20.2	583
	(実施-実施なし)	30.3	31.5	30.9	17.8	29.8	
女性の能力発揮について問題点の調査・分析	現在実施している	58.2	61.8	47.3	43.6	65.5	55
	現在実施していない	18.3	16.8	21.3	9.9	18.2	573
	(実施-実施なし)	39.9	45.0	26.0	33.7	47.3	
女性の能力発揮のための計画の策定	現在実施している	47.8	56.5	47.8	41.3	67.4	46
	現在実施していない	19.7	17.8	21.7	10.8	19.0	584
	(実施-実施なし)	28.1	38.7	26.1	30.5	48.4	
計画に沿った措置の実施状況の公表	現在実施している	56.0	60.0	48.0	32.0	60.0	25
	現在実施していない	20.2	18.8	22.5	12.0	20.5	600
	(実施-実施なし)	35.8	41.2	25.5	20.0	39.5	
仕事と家庭の両立支援(法を上回る制度)の整備、 利用促進	現在実施している	38.0	35.2	46.4	25.7	45.3	179
	現在実施していない	15.2	14.6	14.3	7.6	13.0	446
	(実施-実施なし)	22.8	20.6	32.1	18.1	32.3	
合計		21.8	20.8	23.5	13.3	22.4	638
(300人以上)							
ポジティブ・アクションの方針の明確化	現在実施している	54.9	56.1	49.1	41.6	54.3	173
	現在実施していない	19.6	22.5	25.9	17.9	27.1	675
	(実施-実施なし)	35.3	33.6	23.2	23.7	27.2	
専任の部署、あるいは担当者の設置(推進体制の整備)	現在実施している	49.0	55.2	49.0	33.8	54.5	145
	現在実施していない	22.1	24.0	27.0	20.6	28.2	705
	(実施-実施なし)	26.9	31.2	22.0	13.2	26.3	
女性の能力発揮について問題点の調査・分析	現在実施している	51.3	57.4	51.3	40.9	59.1	115
	現在実施していない	22.8	24.9	27.5	19.9	28.4	732
	(実施-実施なし)	28.5	32.5	23.8	21.0	30.7	
女性の能力発揮のための計画の策定	現在実施している	56.9	58.5	53.7	41.5	60.2	123
	現在実施していない	21.7	24.4	26.9	19.7	28.0	725
	(実施-実施なし)	35.2	34.1	26.8	21.8	32.2	
計画に沿った措置の実施状況の公表	現在実施している	58.3	56.9	52.8	50.0	61.1	72
	現在実施していない	23.9	26.9	28.8	20.4	30.1	774
	(実施-実施なし)	34.4	30.0	24.0	29.6	31.0	
仕事と家庭の両立支援(法を上回る制度)の整備、 利用促進	現在実施している	42.2	44.9	52.9	35.6	55.3	365
	現在実施していない	15.1	17.7	14.0	13.2	15.7	485
	(実施-実施なし)	27.1	27.2	38.9	22.4	39.6	
合計		26.3	29.1	30.4	22.7	32.6	863

※1 「そう思う(計)」とは、「そう思う」+「ややそう思う」のこと。「現在実施していない」は、図表 3-2-1 参照。

※2 「ポジティブ・アクション」の各取り組みについて、実施「無回答」の集計は割愛。

図表 3-2-4 女性正社員の活躍のための施策別企業全体の反応
 (「そう思う(計)」の割合)

(%)

		雰囲気 がよくなっ た	職場が 活性化し た	女性 の勤続 年数が 伸びた	女性 の役職 者が増 えた	女性 のモチ ベーション が上が った	合計 n
(100~299人)							
女性採用比率の向上のための措置	現在実施している	36.3	38.2	35.0	24.2	35.0	157
	現在実施していない	17.0	15.1	19.7	9.7	18.3	476
	(実施-実施なし)	19.3	23.1	15.3	14.5	16.7	
特定職務への女性の配置比率の向上のための措置	現在実施している	37.1	39.3	39.3	27.1	35.0	140
	現在実施していない	17.3	15.3	19.0	9.2	18.8	490
	(実施-実施なし)	19.8	24.0	20.3	17.9	16.2	
女性専用の相談窓口の設置	現在実施している	27.0	26.1	32.4	18.0	30.6	111
	現在実施していない	20.6	19.2	21.3	11.7	20.4	520
	(実施-実施なし)	6.4	6.9	11.1	6.3	10.2	
管理職の男性や同僚男性に対する啓発	現在実施している	38.4	42.2	37.5	35.2	45.3	256
	現在実施していない	17.7	23.6	27.0	17.7	27.3	589
	(実施-実施なし)	20.7	18.6	10.5	17.5	18.0	
女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱	現在実施している	41.9	40.3	33.9	19.4	40.3	62
	現在実施していない	19.5	18.2	21.8	12.1	20.0	570
	(実施-実施なし)	22.4	22.1	12.1	7.3	20.3	
人事考課基準の明確化	現在実施している	20.8	20.6	24.0	12.9	22.9	480
	現在実施していない	24.8	20.9	22.2	13.7	20.9	153
	(実施-実施なし)	-4.0	-0.3	1.8	-0.8	2.0	
女性の役職者への登用を促進するための措置	現在実施している	41.7	44.7	41.7	39.8	44.7	103
	現在実施していない	17.9	16.2	20.2	8.3	18.3	530
	(実施-実施なし)	23.8	28.5	21.5	31.5	26.4	
合計		21.8	20.8	23.5	13.3	22.4	638
(300人以上)							
女性採用比率の向上のための措置	現在実施している	42.6	43.9	38.2	32.4	43.9	296
	現在実施していない	17.5	21.1	26.3	17.3	26.8	560
	(実施-実施なし)	25.1	22.8	11.9	15.1	17.1	
特定職務への女性の配置比率の向上のための措置	現在実施している	40.3	47.8	38.6	33.8	45.8	201
	現在実施していない	22.0	23.4	28.4	19.2	28.7	655
	(実施-実施なし)	18.3	24.4	10.2	14.6	17.1	
女性専用の相談窓口の設置	現在実施している	35.2	38.1	41.9	28.0	43.6	236
	現在実施していない	22.8	25.7	26.0	20.7	28.6	622
	(実施-実施なし)	12.4	12.4	15.9	7.3	15.0	
管理職の男性や同僚男性に対する啓発	現在実施している	38.7	42.2	37.5	35.2	45.3	256
	現在実施していない	20.7	23.6	27.0	17.7	27.3	589
	(実施-実施なし)	18.0	18.6	10.5	17.5	18.0	
女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱	現在実施している	43.1	47.7	48.5	39.2	50.8	130
	現在実施していない	23.0	25.4	27.0	19.5	29.3	727
	(実施-実施なし)	20.1	22.3	21.5	19.7	21.5	
人事考課基準の明確化	現在実施している	28.0	29.7	32.0	24.4	34.6	657
	現在実施していない	20.5	27.0	25.5	17.5	26.5	200
	(実施-実施なし)	7.5	2.7	6.5	6.9	8.1	
女性の役職者への登用を促進するための措置	現在実施している	47.4	50.4	42.7	50.0	53.9	232
	現在実施していない	18.4	21.0	25.6	12.6	24.6	629
	(実施-実施なし)	29.0	29.4	17.1	37.4	29.3	
合計		26.3	20.9	30.4	22.7	32.6	863

※1 「そう思う(計)」は、図表 3-2-3 参照。「現在実施していない」は、図表 3-2-1 参照。

※2 「女性正社員の活躍のための施策」の各施策について、実施「無回答」の集計は割愛。

(3) 総合的な整理

「ポジティブ・アクション等」について、企業内評価と企業間評価を合わせて考えてみると、女性の継続就業に関しては、「ポジティブ・アクション」の各取り組み及び「女性正社員の活躍のための施策」各施策について、企業間評価ではあまり影響が窺われないが、企業内評価では影響を感じており、一定の影響を及ぼしているものと考えられる。

女性の役職者登用に関しては、「ポジティブ・アクション」の各取り組み全般にわたり、100～299人規模では、企業内評価、企業間評価ともに、影響がみられ、第2章1(2)において、ポジティブ・アクションの取り組みに積極的な企業が少ないことから、継続的な実施と実施企業の拡大が重要ではないかと考えられる(第2章図表2-1-1参照)。一方、300人以上規模では、企業内評価においては、各取り組み全般にわたり、影響を感じている。企業間評価においては、100～299人規模とは異なり、多数の女性役職者を登用しないと目に見える形での数値の影響が出にくいと考えられるため、数値としての影響は出ていない。取り組みとしては影響を感じており、100～299人規模では数値としての影響も窺われることから、粘り強く継続的な実施が重要ではないかと考えられる。

また、「女性正社員の活躍のための施策」の各施策について、100～299人規模、300人以上規模ともに、女性の役職者登用に関して直接的な施策である「女性の役職者への登用を促進するための措置」が、企業内評価、企業間評価ともに、最も影響がみられ、有効な施策となっている。また、「女性採用比率の向上のための措置」、「特定職務への女性の配置比率の向上のための措置」も、また、300人以上規模では「女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱」も、企業内評価、企業間評価ともに、影響がみられる施策となっている。

女性の継続就業や女性の役職者登用に関する効果の他に、「雰囲気はよくなった」、「職場が活性化した」や「女性のモチベーションが上がった」などの女性の活躍を後押しするような間接的な影響に関しては、「ポジティブ・アクション」の各取り組み全般にわたり、「女性正社員の活躍のための施策」の各施策について、「女性の役職者への登用を促進するための措置」を始め、「女性採用比率の向上」、「特定職務への女性の配置比率の向上のための措置」、「管理職の男性や同僚男性に対する啓発」や「女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱」などで幅広く影響を感じており、これらの取り組みは、女性の活躍を後押しする環境作りにも役に立っているようである。

3. 両立支援策等による影響

「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各方策や「育児休業制度を始めとした両立支援制度」の各制度の両立支援策等については、女性の役職者登用の前提ともなる出産・子育て等による離職を減少させるなど女性の継続就業を図ることが施策の主な目的であると考えられることから、施策の実施により女性の継続就業が図られているのかを中心にみていくこととし、企業間評価や企業内評価に加え、アンケート調査（企業調査）にある「女性正社員の妊娠・出産時までの就業継続の状況」⁶を用いて、女性正社員の継続就業の状況についても確認をしてみることにする。

なお、「両立支援制度」の各制度については、法令により義務化され、制度導入が進んでいる制度もあるため、制度の利用し易さも重要となることから、単に制度の有無ではなく、制度の利用状況も踏まえて影響をみていくことにする。

（1）企業間評価

①女性の継続就業

「両立支援策等」について、企業間評価の方法により影響をみてる。

まず、女性の継続就業に関して、「女性正社員平均勤続年数」により「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各方策についてみると、100～299人規模を中心に、「育児休業などの両立支援制度の従業員への周知」や「育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保」などで、「女性正社員平均勤続年数」において、「実施していない」に比べ「実施している」方が長くなっており、影響が窺われる（図表3-3-1）。

「両立支援制度」の各制度については、100～299人規模、300人以上規模ともに、比較的多くの制度で、「制度なし」に比べ「制度あり・利用実績あり」の方が、「女性正社員平均勤続年数」が長くなっており、影響が窺われる（図表3-3-2、図表3-3-3）。

②女性の役職者登用

次に、女性の役職者登用に関して、「女性役職者比率（課長以上）」や「女性役職者比率（係長以上）」により「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各方策についてみると、100～299人規模、300人以上規模ともに、「育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保」などで、「実施していない」に比べ「実施している」方が高くなっており、影響が窺われる（図表3-3-1）。

⁶ 「女性正社員の妊娠・出産時までの就業継続の状況」とは、「ほとんどの者が出産後も正社員として働いている」、「妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も働き続ける者の方が多い」、「妊娠や出産の時期まで働き続けている者は少ない」、「これまで妊娠や出産の時期まで働き続けた者は一人もいない」や「その他」のどれに最も近いのかを尋ねたもの。

「両立支援制度」の各制度についてみると⁷、100～299人規模の「事業所内託児施設の運営」や「子の看護休暇」などについて「女性役職者比率（係長以上）」において、300人以上規模の「事業所内託児施設」や「子育てサービス費用の援助措置など」について「女性役職者比率（課長以上）」や「女性役職者比率（係長以上）」において、「制度なし」に比べ「制度あり・利用実績あり」の方が高くなっている。これは、費用などをかけてまでこのような制度を導入し利用実績があるような企業においては、女性の役職者登用を図るための様々な施策も推進されていると考えられ、それらの施策の効果も含め影響が窺われているのではないかと考える（図表 3-3-2、図表 3-3-3）。

③企業間評価の整理

このように、女性の継続就業に関しては、「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各施策について、100～299人規模を中心に、「育児休業などの両立支援制度の従業員への周知」や「育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保」などで影響が窺われ、「両立支援制度」の各制度についても、100～299人規模、300人以上規模ともに、比較的多くの制度で影響が窺われる。

女性の役職者登用に関しては、「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各施策について、100～299人規模、300人以上規模ともに、「育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保」などで影響が窺われ、「両立支援制度」の各制度については「事業所内託児施設」などの一部の制度で影響が窺われる。

⁷ 300人以上規模の「フレックスタイム制度」について、「女性役職者比率（課長以上）」や「女性役職者比率（係長以上）」において、「制度あり・利用実績あり」に比べ「制度なし」の方が高くなっているが、この制度は利用者が女性のみならず、男性も利用していることが多いと考えられることから、制度導入・利用の影響が上手く抽出できていない可能性がある。

図表 3-3-1 両立支援策別女性正社員平均勤続年数・女性役職者比率

	女性正社員 平均勤続年 数	t検 定 度数	女性役職者 比率(課長以 上)	t検 定 度数	女性役職者 比率(係長以 上)	t検 定 度数
(100~299人)						
女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進	実施している	9.93	446	5.7	452	10.6
	実施していない	10.18	418	4.9	422	9.6
	(実施-実施なし)	-0.25		0.8		1.0
育児休業などの両立支援制度の従業員への周知	実施している	10.26	708	5.2	714	10.2
	実施していない	9.26	156	5.6	159	9.2
	(実施-実施なし)	1.00*		-0.4		1.0
育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保	実施している	10.33	659	5.7	664	10.9
	実施していない	9.19	133	4.1	211	7.3
	(実施-実施なし)	1.14**		1.6*		3.6***
男性の育児休業取得の推進	実施している	10.71	263	4.9	264	10.0
	実施していない	9.81	599	5.4	607	10.1
	(実施-実施なし)	0.90*		-0.5		-0.1
企業全体としての所定外労働(残業)削減の取り組み	実施している	10.10	742	5.2	749	10.0
	実施していない	9.84	125	5.8	128	10.2
	(実施-実施なし)	0.26		-0.6		-0.2
合計	10.05	874	5.3	885	10.1	889
(300人以上)						
女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進	実施している	10.34	544	6.3	537	11.8
	実施していない	10.87	444	4.4	446	9.3
	(実施-実施なし)	-0.53		1.9**		2.5**
育児休業などの両立支援制度の従業員への周知	実施している	10.66	889	5.5	881	10.9
	実施していない	9.90	105	5.1	108	8.8
	(実施-実施なし)	0.76		0.4		2.1
育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保	実施している	10.63	860	5.7	849	11.1
	実施していない	10.20	133	4.0	140	8.0
	(実施-実施なし)	0.43		1.7*		3.1**
男性の育児休業取得の推進	実施している	11.21	389	5.3	379	10.9
	実施していない	10.15	600	5.5	605	10.5
	(実施-実施なし)	1.06*		-0.2		0.4
企業全体としての所定外労働(残業)削減の取り組み	実施している	10.69	890	5.2	881	10.4
	実施していない	9.57	103	7.4	107	13.1
	(実施-実施なし)	1.12*		-2.2		-2.7
合計	10.58	994	5.4	991	10.6	992

※1 「両立支援策」とは、「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」のこと。

※2 「女性正社員平均勤続年数」、「女性役職者比率(課長以上)」や「女性役職者比率(係長以上)」は、図表 3-2-1 参照。

※3 「両立支援策」の各方策について、実施「無回答」の集計は割愛。

※4 *は5%有意水準。**は1%有意水準。***は0.1%有意水準。

図表 3-3-2 両立支援制度の導入・利用別女性正社員平均勤続年数・女性役職者比率
(100~299人)

		女性正社員 平均勤続年 数	t検 定	度 数	女性役職者 比率(課長以 上)	t検 定	度 数	女性役職者 比率(係長以 上)	t検 定	度 数
育児休業制度	制度あり・利用実績あり	10.36		539	6.0		545	11.5		547
	制度あり・利用実績なし	9.68		292	3.6		295	7.3		297
	制度なし	8.51		39	7.5		40	11.1		40
	(利用あり-制度なし)	1.85*			-1.5			0.4		
育児のための短時間勤務制度	制度あり・利用実績あり	10.47		289	6.8		289	12.5		289
	制度あり・利用実績なし	10.08		420	3.7		425	8.1		428
	制度なし	9.25		149	6.9		154	11.0		155
	(利用あり-制度なし)	1.22*			-0.1			1.5		
フレックスタイム制度	制度あり・利用実績あり	9.66		120	5.3		118	9.1		118
	制度あり・利用実績なし	10.15		72	5.7		71	10.3		72
	制度なし	10.12		655	5.3		667	10.3		670
	(利用あり-制度なし)	-0.46			0.0			-1.2		
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	制度あり・利用実績あり	9.75		250	6.6		249	12.6		250
	制度あり・利用実績なし	10.77		201	4.0		200	8.6		201
	制度なし	9.93		387	5.4		401	9.4		403
	(利用あり-制度なし)	-0.18			1.2			3.2**		
所定外労働(残業)を免除する制度	制度あり・利用実績あり	10.04		210	7.1		214	12.6		214
	制度あり・利用実績なし	10.51		338	4.2		336	9.2		338
	制度なし	9.47		293	5.4		301	9.3		303
	(利用あり-制度なし)	0.57			1.7			3.3*		
事業所内託児施設の運営	制度あり・利用実績あり	11.29		7	29.7		8	37.0		8
	制度あり・利用実績なし	7.00		5	6.2		5	6.5		5
	制度なし	10.09		845	5.1		854	9.9		858
	(利用あり-制度なし)	1.20			24.6			27.1*		
子育てサービス費用の援助措置など	制度あり・利用実績あり	11.54		13	16.3		14	22.4		14
	制度あり・利用実績なし	9.64		11	5.5		10	10.4		10
	制度なし	10.05		834	5.1		842	9.9		846
	(利用あり-制度なし)	1.49			11.2			12.5		
在宅勤務制度	制度あり・利用実績あり	8.25		12	7.4		13	10.9		13
	制度あり・利用実績なし	7.50		6	9.6		6	10.2		6
	制度なし	10.11		838	5.3		846	10.1		850
	(利用あり-制度なし)	-1.86			2.1			0.8		
子の看護休暇制度	制度あり・利用実績あり	10.50		192	8.3		193	14.0		194
	制度あり・利用実績なし	10.40		427	3.8		426	8.6		427
	制度なし	8.94		223	6.0		231	9.7		233
	(利用あり-制度なし)	1.56**			2.3			4.3**		
職場復帰支援策	制度あり・利用実績あり	10.24		37	9.6		37	15.3		37
	制度あり・利用実績なし	9.84		55	6.6		54	10.4		54
	制度なし	10.12		751	5.1		760	9.9		764
	(利用あり-制度なし)	0.12			4.5			5.4		
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	制度あり・利用実績あり	10.83		282	5.1		288	9.5		288
	制度あり・利用実績なし	10.09		267	4.4		270	9.3		270
	制度なし	9.27		294	6.5		294	11.1		297
	(利用あり-制度なし)	1.56***			-1.4			-1.6		
転勤免除(地域限定社員制度など)	制度あり・利用実績あり	9.15		20	7.5		20	10.7		20
	制度あり・利用実績なし	9.61		41	4.7		43	8.7		43
	制度なし	10.12		780	5.2		785	9.9		789
	(利用あり-制度なし)	-0.97			2.3			0.8		
介護休業制度	制度あり・利用実績あり	10.63		155	7.4		155	12.9		155
	制度あり・利用実績なし	10.09		583	4.3		595	8.9		598
	制度なし	9.05		88	8.3		86	12.0		87
	(利用あり-制度なし)	1.58*			-0.9			0.9		
介護のための短時間勤務制度	制度あり・利用実績あり	10.92		63	8.5		60	13.4		60
	制度あり・利用実績なし	10.26		579	5.0		587	9.8		589
	制度なし	9.38		183	5.2		188	9.6		190
	(利用あり-制度なし)	1.54*			3.3			3.8		

※1 「女性正社員平均勤続年数」、「女性役職者比率(課長以上)」や「女性役職者比率(係長以上)」は、図表 3-2-1 参照。

※2 「制度あり・利用実績あり」、「制度あり・利用実績なし」や「制度なし」について、①「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」：過去3年間、女性の対象者(出産者)において、「利用者あり」を「利用実績あり」、「出産者なし」や「出産者なし・利用者なし」を「利用実績なし」、②「フレックスタイム制度」～「介護のための短時間勤務制度」：「すでに制度を導入済み」を「制度あり」、「制度導入検討中」や「制度導入予定なし」を「制度なし」、男女問わず過去3年間において「利用実績あり」を「利用実績あり」、「利用実績なし」や「該当者がいない」を「利用実績なし」とした。「フレックスタイム制度」～「介護のための短時間勤務制度」については、制度及び利用の有無について「無回答」があるが、集計は割愛。

※3 *は5%有意水準。**は1%有意水準。***は0.1%有意水準。

図表 3-3-3 両立支援制度の導入・利用別女性正社員平均勤続年数・女性役職者比率
(300人以上)

		女性正社員 平均勤続年 数	t検 定	度 数	女性役職者 比率(課長以 上)	t検 定	度 数	女性役職者 比率(係長以 上)	t検 定	度 数
育児休業制度	制度あり・利用実績あり	10.69		860	5.4		856	11.0		857
	制度あり・利用実績なし	9.88		103	4.4		102	7.3		102
	制度なし	9.80		30	9.4		32	12.5		32
	(利用ありー制度なし)	0.89			-4.0			-1.5		
育児のための短時間勤務制度	制度あり・利用実績あり	10.76		649	5.7		646	11.3		646
	制度あり・利用実績なし	10.31		243	3.8		236	8.5		237
	制度なし	9.67		78	7.4		86	11.5		86
	(利用ありー制度なし)	1.09			-1.7			-0.2		
フレックスタイム制度	制度あり・利用実績あり	11.84		237	4.0		238	7.7		238
	制度あり・利用実績なし	9.83		48	5.8		50	9.9		50
	制度なし	10.23		697	5.8		691	11.6		692
	(利用ありー制度なし)	1.61	***		-1.8	**		-3.9	**	
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	制度あり・利用実績あり	10.68		465	6.0		460	11.5		460
	制度あり・利用実績なし	10.58		130	4.4		130	8.6		130
	制度なし	10.56		367	5.1		370	10.2		371
	(利用ありー制度なし)	0.12			0.9			1.3		
所定外労働(残業)を免除する制度	制度あり・利用実績あり	10.84		444	5.9		437	11.7		437
	制度あり・利用実績なし	10.65		305	3.8		297	8.7		298
	制度なし	9.77		206	6.5		218	11.2		218
	(利用ありー制度なし)	1.07	**		-0.6			0.5		
事業所内託児施設の運営	制度あり・利用実績あり	9.30		54	18.1		53	28.8		53
	制度あり・利用実績なし	5.50		2	27.5		2	33.8		2
	制度なし	10.68		932	4.7		930	9.6		931
	(利用ありー制度なし)	-1.38	**		13.4	***		19.2	***	
子育てサービス費用の援助措置など	制度あり・利用実績あり	11.29		87	9.4		87	16.6		87
	制度あり・利用実績なし	11.63		19	8.4		19	12.8		19
	制度なし	10.50		876	5.0		873	10.0		874
	(利用ありー制度なし)	0.79			4.4	**		6.6	**	
在宅勤務制度	制度あり・利用実績あり	11.36		22	5.0		25	9.4		25
	制度あり・利用実績なし	12.33		9	12.3		9	18.3		9
	制度なし	10.56		955	5.4		949	10.6		950
	(利用ありー制度なし)	0.80			-0.4			-1.2		
子の看護休暇制度	制度あり・利用実績あり	11.28		462	5.9		457	11.9		458
	制度あり・利用実績なし	10.15		367	4.4		362	9.1		362
	制度なし	9.05		129	7.0		137	11.1		137
	(利用ありー制度なし)	2.23	***		-1.1			0.8		
職場復帰支援策	制度あり・利用実績あり	11.70		97	7.0		101	12.9		101
	制度あり・利用実績なし	11.63		32	4.7		31	9.1		31
	制度なし	10.47		852	5.3		847	10.4		848
	(利用ありー制度なし)	1.23	*		1.7			2.5		
配偶者が出産の時の男性の休暇制 度	制度あり・利用実績あり	11.14		485	4.8		478	10.1		479
	制度あり・利用実績なし	10.65		227	5.2		220	11.2		220
	制度なし	9.29		251	6.8		263	11.1		263
	(利用ありー制度なし)	1.85	***		-2.0	**		-1.0		
転勤免除(地域限定社員制度など)	制度あり・利用実績あり	10.13		112	6.2		111	12.3		111
	制度あり・利用実績なし	9.75		32	8.5		32	13.4		32
	制度なし	10.70		822	5.1		819	10.2		820
	(利用ありー制度なし)	-0.57			1.1			2.1		
介護休業制度	制度あり・利用実績あり	11.02		448	6.1		439	12.2		439
	制度あり・利用実績なし	10.35		457	4.6		455	9.2		456
	制度なし	8.04		47	7.5		52	10.2		52
	(利用ありー制度なし)	2.98	***		-1.4			2.0		
介護のための短時間勤務制度	制度あり・利用実績あり	11.17		195	5.4		194	11.6		194
	制度あり・利用実績なし	10.53		606	4.9		598	9.8		599
	制度なし	9.76		156	7.4		161	12.8		161
	(利用ありー制度なし)	1.41	*		-2.0			-1.2		

※1 「女性正社員平均勤続年数」、「女性役職者比率(課長以上)」や「女性役職者比率(係長以上)」は、図表 3-2-1 参照。「制度あり・利用実績あり」、「制度あり・利用実績なし」や「制度なし」は、図表 3-3-2 参照。

※2 「フレックスタイム制度」～「介護のための短時間勤務制度」については、制度の有無について「無回答」があるが、集計は割愛。

※3 *は5%有意水準。**は1%有意水準。***は0.1%有意水準。

（２）企業内評価

①女性の継続就業

「両立支援策等」について、企業内評価の方法により影響をみてる。

まず、女性の継続就業に関して、「女性の勤続年数が伸びた」により「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各施策についてみると、100～299人規模、300人以上規模ともに、「育児休業などの両立支援制度の従業員への周知」や「育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保」などで、「実施している」の「そう思う（計）」の割合が高く、「実施していない」の「そう思う（計）」との差も大きく、企業は強く影響を感じている（図表 3-3-4）。

「両立支援制度」の各制度については、100～299人規模、300人以上規模ともに、全般にわたり、「制度あり・利用実績あり」の「そう思う（計）」の割合が高く、また、「制度なし」に比べ「制度あり・利用実績なし」の方が、さらには「制度あり・利用実績なし」に比べ「制度あり・利用実績あり」の方が概ね「そう思う（計）」の割合が高くなっており、女性の継続就業に関して、強く影響を感じている（図表 3-3-5、図表 3-3-6）。

②女性の役職者登用

次に、女性の役職者登用に関して、「女性の役職者が増えた」により「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各施策についてみると、100～299人規模、300人以上規模ともに、全般的に、他の「女性の勤続年数が伸びた」、「雰囲気はよくなった」などに比べ、「実施している」の「そう思う（計）」の割合が高くなく、「実施していない」の「そう思う（計）」との差もあまりみられず、企業はあまり強く影響は感じていないようである（図表 3-3-4）。

「両立支援制度」の各制度についてみると、「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」など多くの制度で、100～299人規模、300人以上規模ともに、「制度あり・利用実績あり」の「そう思う（計）」の割合は低く、また、「制度あり・利用実績あり」と「制度なし」の「そう思う（計）」の割合の差もあまり大きくなく、あまり強く影響は感じていない。ただし、企業間評価と同様に、300人以上規模において、ある程度利用実績のある「事業所内託児施設」、「子育てサービス費用の援助措置など」などで、「制度あり・利用実績あり」の「そう思う（計）」の割合がやや高く、「制度あり・利用実績あり」と「制度なし」の「そう思う（計）」の差もみられ、影響を感じているようである（図表 3-3-5、図表 3-3-6）。

③女性の活躍のための間接的な影響

さらに、女性の活躍を後押しするような間接的な影響に関して、「雰囲気はよくなった」、「職場が活性化した」や「女性のモチベーションが上がった」により「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各施策についてみると、「女性の勤続年数が

伸びた」ほどの影響を感じていないが、「女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進」、「育児休業などの両立支援制度の従業員への周知」や「育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保」などで、「実施している」の「そう思う（計）」の割合が比較的高く、「実施している」と「実施していない」の「そう思う（計）」の割合の差も大きく、影響を感じている（図表 3-3-4）。

「両立支援制度」の各制度については、100～299人規模、300人以上規模ともに、「女性の勤続年数が伸びた」ほどではないが、「両立支援制度」の各制度全般にわたり、「制度あり・利用実績あり」の「そう思う（計）」の割合は高く、また、「制度なし」に比べ「制度あり・利用実績なし」の方が、さらには「制度あり・利用実績なし」に比べ「制度あり・利用実績あり」の方が概ね「そう思う（計）」の割合が高くなっており、影響を感じている（図表 3-3-5、図表 3-3-6）。

④企業内評価の整理

このように、女性の継続就業に関しては、100～299人規模、300人以上規模ともに、「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各施策について、「育児休業などの両立支援制度の従業員への周知」や「育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保」などで、「両立支援制度」の各制度全般にわたり、企業は強く影響を感じている。また、女性の活躍を後押しするような間接的な影響に関しても、「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各施策について、「女性の結婚・出産後の就業意識の向上の推進」、「育児休業などの両立支援制度の従業員への周知」や「育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保」などで、「両立支援制度」の各制度全般にわたり、影響を感じている。

ただし、女性の役職者登用に関しては、「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各施策についても、「事業所内託児施設」などの一部の制度を除くと「両立支援制度」の各制度についても、全般的にはあまり強く影響は感じていないようである。

図表 3-3-4 両立支援策別企業全体の反応（「そう思う（計）」の割合）

		(%)					
		雰囲気 がよくな った	職 場が 活 性 化 し た	女 性 の 勤 続 年 数 が 伸 び た	女 性 の 役 職 者 が 増 え た	シ ョ ン が 上 が っ た 女 性 の モ チ ベ ー	合 計 n
(100~299人)							
女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進	実施している	28.9	23.1	51.0	12.5	36.9	471
	実施していない	14.2	8.4	31.7	6.0	18.0	451
	(実施－実施なし)	14.7	14.7	19.3	6.5	18.9	
育児休業などの両立支援制度の従業員への周知	実施している	24.3	18.4	45.7	10.0	31.0	748
	実施していない	10.4	5.2	23.7	6.4	13.3	173
	(実施－実施なし)	13.9	13.2	22.0	3.6	17.7	
育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保	実施している	25.9	18.7	48.4	11.0	33.3	699
	実施していない	8.5	7.2	20.5	4.0	9.9	223
	(実施－実施なし)	17.4	11.5	27.9	7.0	23.4	
男性の育児休業取得の推進	実施している	30.8	22.6	45.2	11.8	33.3	279
	実施していない	17.8	13.1	40.3	8.3	25.3	640
	(実施－実施なし)	13.0	9.5	4.9	3.5	8.0	
企業全体としての所定外労働(残業)削減の取り組み	実施している	23.1	17.2	44.0	10.4	29.5	799
	実施していない	13.2	8.1	27.9	2.9	16.2	136
	(実施－実施なし)	9.9	9.1	16.1	7.5	13.3	
合計		21.4	15.7	41.2	9.2	27.3	934
(300人以上)							
女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進	実施している	42.8	38.4	64.4	23.3	50.4	570
	実施していない	17.9	14.0	50.7	11.6	30.6	458
	(実施－実施なし)	24.9	24.4	13.7	11.7	19.8	
育児休業などの両立支援制度の従業員への周知	実施している	33.6	29.7	60.6	19.3	43.6	922
	実施していない	15.2	9.8	38.4	7.1	23.2	112
	(実施－実施なし)	18.4	19.9	22.2	12.2	20.4	
育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保	実施している	34.8	30.7	61.3	19.8	44.6	893
	実施していない	12.1	7.8	39.0	6.4	22.0	141
	(実施－実施なし)	22.7	22.9	22.3	13.4	22.6	
男性の育児休業取得の推進	実施している	40.0	37.8	60.9	24.6	48.8	402
	実施していない	26.4	20.9	56.5	13.9	36.9	626
	(実施－実施なし)	13.6	16.9	4.4	10.7	11.9	
企業全体としての所定外労働(残業)削減の取り組み	実施している	33.7	29.1	59.7	18.8	43.5	922
	実施していない	15.3	15.3	46.8	11.7	25.2	111
	(実施－実施なし)	18.4	13.8	12.9	7.1	18.3	
合計		31.7	27.5	58.2	18.0	41.4	1036

※1 「両立支援策」は、図表 3-3-1 参照。「そう思う（計）」は、図表 3-2-3 参照。

※2 「両立支援策」の各方策について、実施「無回答」の集計は割愛。

図表3-3-5 両立支援制度の導入・利用別企業全体の反応
 (「そう思う(計)」の割合) (100~299人)

		雰囲気 がよくなっ た	職 場 が 活 性 化 し た	女 性 の 勤 続 年 数 が 伸 び た	女 性 の 役 職 者 が 増 え た	シ ョ ン が 上 が っ た	女 性 の モ チ ベ ー シ ョ ン が 上 が っ た	合 計 n
育児休業制度	制度あり・利用実績あり	24.8	19.8	52.6	11.7	33.9	572	
	制度あり・利用実績なし	15.6	8.9	22.9	5.1	17.2	314	
	制度なし	20.9	14.0	25.6	7.0	14.0	43	
	(利用ありー制度なし)	3.9	5.8	27.0	4.7	19.9		
育児のための短時間勤務制度	制度あり・利用実績あり	30.4	24.8	62.7	12.4	40.8	306	
	制度あり・利用実績なし	18.7	12.2	30.4	6.5	20.7	444	
	制度なし	12.6	9.6	32.9	10.8	19.2	167	
	(利用ありー制度なし)	17.8	15.2	29.8	1.6	21.6		
フレックスタイム制度	制度あり・利用実績あり	29.4	19.8	54.8	9.5	36.5	126	
	制度あり・利用実績なし	12.2	10.8	45.9	8.1	16.2	74	
	制度なし	20.9	15.8	39.1	9.7	26.9	703	
	(利用ありー制度なし)	8.5	4.0	15.7	-0.2	9.6		
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	制度あり・利用実績あり	32.1	25.2	60.7	13.0	38.5	262	
	制度あり・利用実績なし	15.0	8.3	34.0	7.3	22.8	206	
	制度なし	17.5	13.9	34.2	8.3	22.4	424	
	(利用ありー制度なし)	14.6	11.3	26.5	4.7	16.1		
所定外労働(残業)を免除する制度	制度あり・利用実績あり	36.7	30.8	66.1	14.0	41.6	221	
	制度あり・利用実績なし	15.8	11.0	35.0	7.3	22.9	354	
	制度なし	17.1	11.8	33.3	8.7	22.7	321	
	(利用ありー制度なし)	19.6	19.0	32.8	5.3	18.9		
事業所内託児施設の運営	制度あり・利用実績あり	50.0	50.0	100.0	25.0	62.5	8	
	制度あり・利用実績なし	20.0	20.0	40.0	0.0	20.0	5	
	制度なし	21.3	15.7	41.2	9.2	27.2	900	
	(利用ありー制度なし)	28.7	34.3	58.8	15.8	35.3		
子育てサービス費用の援助措置など	制度あり・利用実績あり	33.3	40.0	60.0	26.7	53.3	15	
	制度あり・利用実績なし	18.2	18.2	45.5	9.1	27.3	11	
	制度なし	21.3	15.5	41.4	9.1	26.9	888	
	(利用ありー制度なし)	12.0	24.5	18.6	17.6	26.4		
在宅勤務制度	制度あり・利用実績あり	38.5	23.1	38.5	0.0	30.8	13	
	制度あり・利用実績なし	16.7	16.7	50.0	0.0	16.7	6	
	制度なし	21.2	15.8	41.7	9.5	27.4	893	
	(利用ありー制度なし)	17.3	7.3	-3.2	-9.5	3.4		
子の看護休暇制度	制度あり・利用実績あり	31.0	24.6	58.6	11.3	37.9	203	
	制度あり・利用実績なし	19.3	12.8	40.0	7.4	24.5	445	
	制度なし	17.0	14.2	31.2	10.5	23.9	247	
	(利用ありー制度なし)	14.0	10.4	27.4	0.8	14.0		
職場復帰支援策	制度あり・利用実績あり	52.6	50.0	65.8	21.1	44.7	38	
	制度あり・利用実績なし	21.8	21.8	43.6	10.9	23.6	55	
	制度なし	20.2	14.2	40.5	8.6	27.0	805	
	(利用ありー制度なし)	32.4	35.8	25.3	12.5	17.7		
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	制度あり・利用実績あり	27.0	21.7	50.7	10.3	33.0	300	
	制度あり・利用実績なし	21.8	14.3	41.1	11.1	25.4	280	
	制度なし	16.4	12.9	34.3	7.2	24.2	318	
	(利用ありー制度なし)	10.6	8.8	16.4	3.1	8.8		
転勤免除(地域限定社員制度など)	制度あり・利用実績あり	28.6	33.3	61.9	14.3	47.6	21	
	制度あり・利用実績なし	27.9	34.9	55.8	14.0	39.5	43	
	制度なし	20.7	14.7	40.7	9.0	26.2	831	
	(利用ありー制度なし)	7.9	18.6	21.2	5.3	21.4		
介護休業制度	制度あり・利用実績あり	22.8	19.1	48.8	16.0	29.6	162	
	制度あり・利用実績なし	21.5	15.6	41.6	7.4	27.8	622	
	制度なし	13.4	9.3	27.8	10.3	17.5	97	
	(利用ありー制度なし)	9.4	9.8	21.0	5.7	12.1		
介護のための短時間勤務制度	制度あり・利用実績あり	35.4	26.2	52.3	15.4	38.5	65	
	制度あり・利用実績なし	21.1	15.9	42.0	9.2	27.7	610	
	制度なし	14.7	10.8	36.8	7.8	21.6	204	
	(利用ありー制度なし)	20.7	15.4	15.5	7.6	16.9		

※1 「そう思う(計)」は、図表3-2-3参照。「制度あり・利用実績あり」、「制度あり・利用実績なし」や「制度なし」は、図表3-3-2参照。

※2 「フレックスタイム制度」～「介護のための短時間勤務制度」については、制度の有無について「無回答」があるが、集計は割合。

図表 3-3-6 両立支援制度の導入・利用別企業全体の反応
 (「そう思う(計)」の割合) (300人以上)

		(%)					
		雰囲気 がよくなっ た	職場が 活性化し た	女性 の勤続 年数が 伸びた	女性 の役職 者が増 えた	女性 のモチ ベーション が上が った	合計 n
育児休業制度	制度あり・利用実績あり	33.4	29.2	62.5	19.7	44.6	894
	制度あり・利用実績なし	21.5	17.8	29.0	5.6	19.6	107
	制度なし	14.7	11.8	35.3	11.8	23.5	34
	(利用ありー制度なし)	18.7	17.4	27.2	7.9	21.1	
育児のための短時間勤務制度	制度あり・利用実績あり	35.9	32.5	66.8	21.8	48.2	674
	制度あり・利用実績なし	22.1	14.5	42.6	10.4	28.5	249
	制度なし	24.7	22.5	36.0	9.0	25.8	89
	(利用ありー制度なし)	11.2	10.0	30.8	12.8	22.4	
フレックスタイム制度	制度あり・利用実績あり	41.5	35.1	73.4	25.8	50.8	248
	制度あり・利用実績なし	32.0	26.0	56.0	8.0	46.0	50
	制度なし	28.1	24.8	53.3	15.8	37.9	726
	(利用ありー制度なし)	13.4	10.3	20.1	10.0	12.9	
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	制度あり・利用実績あり	37.5	33.3	64.0	22.5	49.0	480
	制度あり・利用実績なし	20.7	15.6	48.9	8.9	25.9	135
	制度なし	28.1	24.2	54.4	15.5	37.9	388
	(利用ありー制度なし)	9.4	9.1	9.6	7.0	11.1	
所定外労働(残業)を免除する制度	制度あり・利用実績あり	37.8	33.2	64.2	21.4	47.4	458
	制度あり・利用実績なし	29.8	24.4	55.4	16.7	38.1	312
	制度なし	24.3	21.7	52.2	13.7	35.8	226
	(利用ありー制度なし)	13.5	11.5	12.0	7.7	11.6	
事業所内託児施設の運営	制度あり・利用実績あり	50.9	52.6	57.9	38.6	64.9	57
	制度あり・利用実績なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2
	制度なし	30.7	26.2	58.6	16.9	40.3	971
	(利用ありー制度なし)	20.2	26.4	-0.7	21.7	24.6	
子育てサービス費用の援助措置など	制度あり・利用実績あり	51.6	49.5	67.0	38.5	63.7	91
	制度あり・利用実績なし	21.1	26.3	57.9	21.1	42.1	19
	制度なし	30.0	25.4	57.6	15.9	39.5	913
	(利用ありー制度なし)	21.6	24.1	9.4	22.6	24.2	
在宅勤務制度	制度あり・利用実績あり	44.4	48.1	88.9	48.1	70.4	27
	制度あり・利用実績なし	30.0	30.0	40.0	10.0	30.0	10
	制度なし	31.5	27.0	57.9	17.4	41.0	991
	(利用ありー制度なし)	12.9	21.1	31.0	30.7	29.4	
子の看護休暇制度	制度あり・利用実績あり	38.7	36.0	66.5	23.8	50.8	478
	制度あり・利用実績なし	27.5	22.2	54.2	14.0	37.6	378
	制度なし	20.3	14.0	39.9	9.1	23.1	143
	(利用ありー制度なし)	18.4	22.0	26.6	14.7	27.7	
職場復帰支援策	制度あり・利用実績あり	46.6	43.7	71.8	31.1	57.3	103
	制度あり・利用実績なし	18.2	21.2	48.5	15.2	33.3	33
	制度なし	30.6	25.8	57.2	16.7	39.8	887
	(利用ありー制度なし)	16.0	17.9	14.6	14.4	17.5	
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	制度あり・利用実績あり	35.9	33.5	66.1	23.3	48.6	498
	制度あり・利用実績なし	33.9	25.3	53.2	15.5	42.5	233
	制度なし	23.8	20.1	48.4	11.0	30.0	273
	(利用ありー制度なし)	12.1	13.4	17.7	12.3	18.6	
転勤免除(地域限定社員制度など)	制度あり・利用実績あり	38.6	36.0	62.3	24.6	48.2	114
	制度あり・利用実績なし	21.2	18.2	45.5	12.1	30.3	33
	制度なし	31.4	27.1	58.4	17.3	41.3	859
	(利用ありー制度なし)	7.2	8.9	3.9	7.3	6.9	
介護休業制度	制度あり・利用実績あり	39.8	35.4	65.9	24.6	50.7	460
	制度あり・利用実績なし	25.9	21.7	54.1	13.9	37.1	475
	制度なし	14.3	12.5	28.6	5.4	16.1	56
	(利用ありー制度なし)	25.5	22.9	37.3	19.2	34.6	
介護のための短時間勤務制度	制度あり・利用実績あり	47.8	42.3	71.1	29.4	54.2	201
	制度あり・利用実績なし	28.2	25.0	57.3	15.9	40.0	627
	制度なし	26.0	20.7	47.3	13.6	34.3	169
	(利用ありー制度なし)	21.8	21.6	23.8	15.8	19.9	

※1 「そう思う(計)」は、図表 3-2-3 参照。「制度あり・利用実績あり」、「制度あり・利用実績なし」や「制度なし」は、図表 3-3-2 参照。

※2 「フレックスタイム制度」～「介護のための短時間勤務制度」については、制度の有無について「無回答」があるが、集計は割合。

(3) 女性正社員の継続就業の状況

「両立支援策等」については、施策の主な目的どおりに、女性の継続就業に関して、強く影響を感じている。さらに、これらの施策の実施の有無を、アンケート調査（企業調査）にある「女性正社員の妊娠・出産時までの就業継続の状況」により比較することで、女性正社員の継続就業の状況も確認してみる。

「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各施策について、「育児休業などの両立支援制度の従業員への周知」や「育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保」などで、100～299人規模、300人以上規模ともに、「実施していない」に比べ「実施している」の方が、「ほとんど継続」の割合が高くなっており、女性正社員の継続就業が図られている状況にある（図表3-3-7）。

「両立支援制度」の各制度については、制度全般にわたり、100～299人規模、300人規模以上ともに、「制度あり・利用実績あり」の「ほとんど継続」割合が高く、また、「制度なし」に比べ「制度あり・利用実績なし」の方が、さらには「制度あり・利用実績なし」に比べ「制度あり・利用実績あり」の方が概ね「ほとんど継続」の割合が高くなっており、「両立支援制度」の各制度全般にわたり、制度を導入し利用している企業の方が、女性正社員の継続就業が図られている状況にある（図表3-3-8、図表3-3-9）。

図表 3-3-7 両立支援策別女性正社員の継続就業の状況（割合）

		(%)						
		ほとんど継続	継続者多い	退職者多い	継続者いない	その他	無回答	合計 n
(100~299人)								
女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進	実施している	37.4	32.3	18.9	2.5	6.4	2.5	471
	実施していない	28.2	22.6	22.6	12.4	10.0	4.2	451
	(実施-実施なし)	9.2	9.7	-3.7	-9.9	-3.6	-1.7	
育児休業などの両立支援制度の従業員への周知	実施している	36.0	30.2	19.0	4.9	7.2	2.7	748
	実施していない	19.7	16.8	27.7	17.3	12.1	6.4	173
	(実施-実施なし)	16.3	13.4	-8.7	-12.4	-4.9	-3.7	
育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保	実施している	38.8	30.9	17.9	4.1	5.7	2.6	699
	実施していない	14.3	17.5	29.6	17.0	15.7	5.8	223
	(実施-実施なし)	24.5	13.4	-11.7	-12.9	-10.0	-3.2	
男性の育児休業取得の推進	実施している	42.3	28.3	14.3	5.4	7.5	2.2	279
	実施していない	28.6	27.5	23.4	8.1	8.4	3.9	640
	(実施-実施なし)	13.7	0.8	-9.1	-2.7	-0.9	-1.7	
企業全体としての所定外労働(残業)削減の取り組み	実施している	33.3	28.9	20.9	6.2	7.7	2.9	789
	実施していない	30.1	19.9	19.1	14.0	10.3	6.6	136
	(実施-実施なし)	3.2	9.0	1.8	-7.8	-2.6	-3.7	
合計		32.7	27.4	20.7	7.3	8.0	4.0	934
(300人以上)								
女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進	実施している	48.4	38.9	6.8	1.1	3.2	1.6	570
	実施していない	41.5	33.0	16.2	3.3	4.6	1.5	458
	(実施-実施なし)	6.9	5.9	-9.4	-2.2	-1.4	0.1	
育児休業などの両立支援制度の従業員への周知	実施している	47.2	36.9	9.4	1.4	3.6	1.5	922
	実施していない	29.5	31.3	23.2	8.0	6.3	1.8	112
	(実施-実施なし)	17.7	5.6	-13.8	-6.6	-2.7	-0.3	
育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保	実施している	48.2	37.7	8.4	1.1	3.2	1.3	893
	実施していない	27.7	26.2	27.0	8.5	7.8	2.8	141
	(実施-実施なし)	20.5	11.5	-18.6	-7.4	-4.6	-1.5	
男性の育児休業取得の推進	実施している	56.0	32.8	6.0	1.5	2.7	1.0	402
	実施していない	38.5	38.3	14.1	2.6	4.6	1.9	626
	(実施-実施なし)	17.5	-5.5	-8.1	-1.1	-1.9	-0.9	
企業全体としての所定外労働(残業)削減の取り組み	実施している	45.2	36.9	10.7	1.6	3.9	1.6	922
	実施していない	46.8	29.7	12.6	6.3	3.6	0.9	111
	(実施-実施なし)	-1.6	7.2	-1.9	-4.7	0.3	0.7	
合計		45.3	36.3	10.9	2.1	3.9	1.5	1036

※1 「両立支援策」は、図表 3-3-1 参照。

※2 「ほとんど継続」とは、「ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている」のこと。「継続者が多い」とは、「妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も働き続ける者の方が多い」のこと。「退職者が多い」とは、「妊娠や出産の時期まで働き続けている者は少ない」のこと。「継続者いない」とは、「これまで妊娠や出産の時期まで働き続けた者は一人もいない」のこと。

※3 「両立支援策」の各施策の実施について、実施「無回答」の集計は割愛。

図表 3-3-8 両立支援制度の導入・利用別女性正社員の継続就業の状況（割合）
（100～299人）

		(%)						
		ほとんど継続	継続者多い	退職者多い	継続者いない	その他	無回答	合計 n
育児休業制度	制度あり・利用実績あり	42.3	35.5	14.9	0.7	4.4	2.3	572
	制度あり・利用実績なし	16.6	13.7	31.8	19.1	15.3	3.5	314
	制度なし	23.3	18.6	16.3	9.3	4.7	27.9	43
	(利用ありー制度なし)	19.0	16.9	-1.4	-8.6	-0.3	-25.6	
育児のための短時間勤務制度	制度あり・利用実績あり	46.1	37.9	10.5	0.7	2.6	2.3	306
	制度あり・利用実績なし	29.3	21.6	24.5	9.9	11.7	2.9	444
	制度なし	19.2	24.0	28.1	12.6	6.6	9.6	167
	(利用ありー制度なし)	26.9	13.9	-17.6	-11.9	-4.0	-7.3	
フレックスタイム制度	制度あり・利用実績あり	40.5	34.1	11.9	2.4	7.9	3.2	126
	制度あり・利用実績なし	35.1	16.2	27.0	12.2	9.5	0.0	74
	制度なし	31.4	28.3	21.6	7.7	7.8	3.1	703
	(利用ありー制度なし)	9.1	5.8	-9.7	-5.3	0.1	0.1	
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	制度あり・利用実績あり	41.6	35.9	14.9	2.3	3.1	2.3	262
	制度あり・利用実績なし	36.9	19.9	23.3	8.3	10.2	1.5	206
	制度なし	26.2	26.4	24.1	9.7	9.9	3.8	424
	(利用ありー制度なし)	15.4	9.5	-9.2	-7.4	-6.8	-1.5	
所定外労働(残業)を免除する制度	制度あり・利用実績あり	42.5	38.5	14.5	1.4	1.4	1.8	221
	制度あり・利用実績なし	36.2	23.4	20.1	7.9	10.5	2.0	354
	制度なし	23.4	24.9	26.8	10.9	9.3	4.7	321
	(利用ありー制度なし)	19.1	13.6	-12.3	-9.5	-7.9	-2.9	
事業所内託児施設の運営	制度あり・利用実績あり	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8
	制度あり・利用実績なし	40.0	0.0	0.0	60.0	0.0	0.0	5
	制度なし	32.8	28.0	21.1	7.0	8.1	3.0	900
	(利用ありー制度なし)	42.2	-3.0	-21.1	-7.0	-8.1	-3.0	
子育てサービス費用の援助措置など	制度あり・利用実績あり	86.7	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	15
	制度あり・利用実績なし	63.6	9.1	18.2	9.1	0.0	0.0	11
	制度なし	31.9	28.2	21.4	7.3	8.2	3.0	888
	(利用ありー制度なし)	54.8	-14.9	-21.4	-7.3	-8.2	-3.0	
在宅勤務制度	制度あり・利用実績あり	53.8	30.8	7.7	0.0	0.0	7.7	13
	制度あり・利用実績なし	33.3	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	6
	制度なし	32.7	27.7	21.3	7.3	8.2	2.9	893
	(利用ありー制度なし)	21.1	3.1	-13.6	-7.3	-8.2	4.8	
子の看護休暇制度	制度あり・利用実績あり	53.7	30.0	7.9	2.0	3.9	2.5	203
	制度あり・利用実績なし	31.9	27.6	23.8	6.7	7.9	2.0	445
	制度なし	19.0	25.5	26.7	12.6	10.9	5.3	247
	(利用ありー制度なし)	34.7	4.5	-18.8	-10.6	-7.0	-2.8	
職場復帰支援策	制度あり・利用実績あり	71.1	26.3	2.6	0.0	0.0	0.0	38
	制度あり・利用実績なし	38.2	27.3	21.8	3.6	7.3	1.8	55
	制度なし	30.8	28.0	21.9	7.7	8.4	3.2	805
	(利用ありー制度なし)	40.3	-1.7	-19.3	-7.7	-8.4	-3.2	
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	制度あり・利用実績あり	42.0	30.3	14.3	5.0	7.0	1.3	300
	制度あり・利用実績なし	33.9	24.6	23.9	5.7	8.2	3.6	280
	制度なし	24.2	28.3	24.5	10.4	8.8	3.8	318
	(利用ありー制度なし)	17.8	2.0	-10.2	-5.4	-1.8	-2.5	
転勤免除(地域限定社員制度など)	制度あり・利用実績あり	28.6	33.3	23.8	0.0	14.3	0.0	21
	制度あり・利用実績なし	55.8	16.3	16.3	9.3	2.3	0.0	43
	制度なし	31.9	28.5	21.1	7.3	8.1	3.1	831
	(利用ありー制度なし)	-3.3	4.8	2.7	-7.3	6.2	-3.1	
介護休業制度	制度あり・利用実績あり	42.6	29.0	13.0	4.3	6.8	4.3	162
	制度あり・利用実績なし	33.4	28.3	22.2	6.8	7.6	1.8	622
	制度なし	15.5	23.7	25.8	15.5	11.3	8.2	97
	(利用ありー制度なし)	27.1	5.3	-12.8	-11.2	-4.5	-3.9	
介護のための短時間勤務制度	制度あり・利用実績あり	46.2	29.2	13.8	3.1	3.1	4.6	65
	制度あり・利用実績なし	35.6	28.5	20.2	5.4	8.2	2.1	610
	制度なし	22.1	25.0	26.0	13.7	8.3	4.9	204
	(利用ありー制度なし)	24.1	4.2	-12.2	-10.6	-5.2	-0.3	

※1 「制度あり・利用実績あり」、「制度あり・利用実績なし」や「制度なし」は、図表 3-3-2 参照。「ほとんど継続」、「継続者が多い」、「退職者が多い」や「継続者いない」は、図表 3-3-7 参照。

※2 「フレックスタイム制度」～「介護のための短時間勤務制度」については、制度の有無について「無回答」があるが、集計は割愛。

図表 3-3-9 両立支援制度の導入・利用別女性正社員の継続就業の状況（割合）
（300人以上）

		(%)						
		ほとんど継続	継続者多い	退職者多い	継続者いない	その他	無回答	合計 n
育児休業制度	制度あり・利用実績あり	48.4	38.9	8.2	0.1	3.1	1.2	894
	制度あり・利用実績なし	22.4	18.7	30.8	15.9	10.3	1.9	107
	制度なし	32.4	23.5	20.6	11.8	2.9	8.8	34
	(利用ありー制度なし)	16.0	15.4	-12.4	-11.7	0.2	-7.6	
育児のための短時間勤務制度	制度あり・利用実績あり	51.8	39.8	5.0	0.0	2.1	1.3	674
	制度あり・利用実績なし	31.7	29.7	22.9	5.2	8.8	1.6	249
	制度なし	32.6	30.3	20.2	10.1	3.4	3.4	89
	(利用ありー制度なし)	19.2	9.5	-15.2	-10.1	-1.3	-2.1	
フレックスタイム制度	制度あり・利用実績あり	54.4	39.5	2.0	0.4	2.4	1.2	248
	制度あり・利用実績なし	34.0	34.0	24.0	4.0	2.0	2.0	50
	制度なし	43.1	35.3	13.1	2.6	4.5	1.4	726
	(利用ありー制度なし)	11.3	4.2	-11.1	-2.2	-2.1	-0.2	
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	制度あり・利用実績あり	51.0	37.7	6.9	0.2	2.5	1.7	480
	制度あり・利用実績なし	34.8	31.1	22.2	5.2	5.9	0.7	135
	制度なし	42.5	35.8	12.1	3.6	5.2	0.8	388
	(利用ありー制度なし)	8.5	1.9	-5.2	-3.4	-2.7	0.9	
所定外労働(残業)を免除する制度	制度あり・利用実績あり	51.1	39.1	5.7	0.0	2.4	1.7	458
	制度あり・利用実績なし	45.2	29.5	15.1	3.5	6.1	0.6	312
	制度なし	31.9	40.7	17.3	4.9	4.0	1.3	226
	(利用ありー制度なし)	19.2	-1.6	-11.6	-4.9	-1.6	0.4	
事業所内託児施設の運営	制度あり・利用実績あり	57.9	35.1	3.5	0.0	1.8	1.8	57
	制度あり・利用実績なし	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	2
	制度なし	44.6	36.5	11.4	2.2	4.0	1.3	971
	(利用ありー制度なし)	13.3	-1.4	-7.9	-2.2	-2.2	0.5	
子育てサービス費用の援助措置など	制度あり・利用実績あり	69.2	27.5	2.2	0.0	0.0	1.1	91
	制度あり・利用実績なし	57.9	36.8	0.0	5.3	0.0	0.0	19
	制度なし	42.6	37.3	12.2	2.3	4.3	1.3	913
	(利用ありー制度なし)	26.6	-9.8	-10.0	-2.3	-4.3	-0.2	
在宅勤務制度	制度あり・利用実績あり	70.4	29.6	0.0	0.0	0.0	0.0	27
	制度あり・利用実績なし	20.0	50.0	10.0	10.0	10.0	0.0	10
	制度なし	44.8	36.4	11.3	2.1	3.9	1.4	991
	(利用ありー制度なし)	25.6	-6.8	-11.3	-2.1	-3.9	-1.4	
子の看護休暇制度	制度あり・利用実績あり	55.6	36.2	4.8	0.2	2.1	1.0	478
	制度あり・利用実績なし	38.4	36.2	14.8	3.4	5.8	1.3	378
	制度なし	26.6	38.5	22.4	5.6	4.9	2.1	143
	(利用ありー制度なし)	29.0	-2.3	-17.6	-5.4	-2.8	-1.1	
職場復帰支援策	制度あり・利用実績あり	55.3	39.8	2.9	0.0	0.0	1.9	103
	制度あり・利用実績なし	54.5	27.3	9.1	6.1	0.0	3.0	33
	制度なし	43.6	36.4	12.0	2.3	4.5	1.2	887
	(利用ありー制度なし)	11.7	3.4	-9.1	-2.3	-4.5	0.7	
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	制度あり・利用実績あり	54.6	33.7	8.0	0.4	2.2	1.0	498
	制度あり・利用実績なし	41.2	36.9	12.4	3.9	5.2	0.4	233
	制度なし	31.9	40.3	15.8	4.0	5.9	2.2	273
	(利用ありー制度なし)	22.7	-6.6	-7.8	-3.6	-3.7	-1.2	
転勤免除(地域限定社員制度など)	制度あり・利用実績あり	42.1	41.2	7.9	0.9	7.0	0.9	114
	制度あり・利用実績なし	36.4	45.5	6.1	6.1	6.1	0.0	33
	制度なし	46.2	35.3	11.5	2.2	3.3	1.5	859
	(利用ありー制度なし)	-4.1	5.9	-3.6	-1.3	3.7	-0.6	
介護休業制度	制度あり・利用実績あり	50.4	38.7	5.4	0.4	3.7	1.3	460
	制度あり・利用実績なし	42.7	34.9	13.9	3.4	4.4	0.6	475
	制度なし	23.2	30.4	30.4	7.1	3.6	5.4	56
	(利用ありー制度なし)	27.2	8.3	-25.0	-6.7	0.1	-4.1	
介護のための短時間勤務制度	制度あり・利用実績あり	51.2	40.3	5.0	0.5	2.0	1.0	201
	制度あり・利用実績なし	45.9	35.4	11.2	2.1	4.5	1.0	627
	制度なし	34.3	37.3	17.2	4.7	4.1	2.4	169
	(利用ありー制度なし)	16.9	3.0	-12.2	-4.2	-2.1	-1.4	

※1 「制度あり・利用実績あり」、「制度あり・利用実績なし」や「制度なし」は、図表 3-3-2 参照。「ほとんど継続」、「継続者が多い」、「退職者が多い」や「継続者いない」は、図表 3-3-7 参照。

※2 「フレックスタイム制度」～「介護のための短時間勤務制度」については、制度の有無について「無回答」があるが、集計は割愛。

(4) 総合的な整理

「両立支援策等」について、企業内評価と企業間評価合わせて考えてみると、女性の継続就業に関しては、「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各施策について、100～299人規模、300人以上規模ともに、「育児休業などの両立支援制度の従業員への周知」や「育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保」などで、「両立支援制度」についても、多くの制度で影響がみられる。さらには、これらの施策については、女性正社員の継続就業の状況においても、100～299人規模、300人以上規模ともに、「ほとんど継続」の割合が高くなっており、女性正社員の継続就業も図られている状況にあり、女性の継続就業に関しては、施策の目的どおりに有効な施策となっている。

女性の役職者登用に関しては、「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各施策について、100～299人規模、300人以上規模ともに企業間評価で、「育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保」などで影響が窺われるが、企業内評価では、100～299人規模、300人以上規模ともに、あまり強く影響は感じておらず、「両立支援制度」の各制度についても、「事業所内託児施設」などの一部の制度を除くと、全般的にあまり強く影響は感じていないようである。

女性の継続就業や女性の役職者登用に関する効果の他に、「雰囲気はよくなった」、「職場が活性化した」や「女性のモチベーションが上がった」などの女性の活躍を後押しするような間接的な影響に関しては、「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」の各施策について、「女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進」、「育児休業などの両立支援制度の従業員への周知」や「育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保」などで、「両立支援制度」の各制度全般にわたり、影響を感じており、これらの施策は女性の活躍を後押しする環境作りにも役に立っているようである。

4. ポジティブ・アクションと両立支援策との関係

ポジティブ・アクションの取り組みの積極性を示す「ポジティブ・アクション等の取り組みの指標」と両立支援策の取り組みの積極性を示す「両立支援策の取り組み指標(2)」の企業分類により、ポジティブ・アクション等と両立支援策等を合わせて実施することによる影響をみていくこととする。ここでは、特に、女性の継続就業と女性の役職者登用への影響に絞ってみていくこととする。

(1) ポジティブ・アクションに積極的な企業からみた影響

①企業間評価

まず、「ポジティブ・アクション等の取り組みの指標」（「ポジ積極企業」、「ポジ中間企業」、「ポジ消極企業」）を用いて、ポジティブ・アクション等に積極的に取り組んでいるかどうかの違いについて、企業間評価の方法により影響をみしてみる。

女性の継続就業に関して、「女性正社員平均勤続年数」により「ポジティブ・アクション等の取り組みの指標」について影響をみると、100～299人規模、300人以上規模ともに、「ポジ消極企業」よりも「ポジ積極企業」の方が長くなっておらず、影響は窺われない。

女性の役職者登用に関して、「女性役職者比率（係長以上）」や「女性役職者比率（課長以上）」により「ポジティブ・アクション等の取り組みの指標」をみしてみると、100～299人規模で、「女性役職者比率（係長以上）」や「女性役職者比率（課長以上）」においてともに、「ポジ消極企業」に比べ「ポジ積極企業」の方が高くなっており、ポジティブ・アクションに積極的な企業ほど影響が窺われる。一方、300人以上規模については、100～299人企業とは異なり、「女性役職者比率（係長以上）」や「女性役職者比率（課長以上）」においてともに、「ポジ消極企業」に比べ「ポジ積極企業」の方が高くなっておらず、影響が窺われない。これは、2(1)②などでもみたように、規模が小さな企業の方が、1人でも女性役職者に登用すれば数値が大きく上がるのに対して、大きな企業では、多数の女性役職者を登用しないと目に見える形での数値への影響が出にくいためではないかと考えられる。

次に、「ポジティブ・アクション等の取り組みの指標」に「両立支援策の取り組み指標(2)」を組み合わせて、ポジティブ・アクション等の取り組みレベルが同じ「ポジ積極企業」、「ポジ中間企業」や「ポジ消極企業」の中における両立支援策の違い（「両立積極企業」、「両立中間企業」、「両立消極企業」）による企業間評価の差をみることにより、ポジティブ・アクション等の取り組みに加え両立支援策の取り組みを実施した際の影響をみることとする。

企業数の問題もあるが、女性の継続就業に関しては、「女性正社員平均勤続年数」について、100～299人規模、300人以上規模ともに、「ポジ積極企業」や「ポジ中間企業」においては両立支援策の違い（「両立積極企業」、「両立中間企業」、「両立消極企業」）により、「女性正社員平均勤続年数」に差がみられ、影響が窺われる。

一方、女性の役職者登用に関しては、「女性役職者比率（係長以上）」や「女性役職者比率

(課長以上)」について、100～299人規模、300人以上規模ともに、両立支援策の違い(「両立積極企業」、「両立中間企業」、「両立消極企業」)により、これらの比率の差はみられず、影響は窺われない(図表3-4-1)。

このように、ポジティブ・アクション等の取り組み等に加えて、両立支援策の取り組みを実施すると、女性正社員平均勤続年数が伸びており、女性の継続就業が図られているようである。

図表3-4-1 ポジティブ・アクションの分類別女性正社員平均勤続年数・女性役職者比率

	女性正社員 平均勤続年 数(年)	度数	女性正社員 平均年齢 (歳)	度数	女性役職者 比率(課長以 上)(%)	度数	女性役職者 比率(係長以 上)(%)	度数
(100～299人)								
ポジ積極・両立積極企業	9.94	18	38.53	19	13.3	19	19.1	19
ポジ積極・両立中間企業	9.25	32	36.48	33	7.4	31	14.4	32
ポジ積極・両立消極企業	7.00	10	32.20	10	12.6	10	17.7	10
ポジ積極企業(計)	9.08	60	36.42	62	10.2	60	16.4	61
ポジ中間・両立積極企業	10.64	36	37.57	37	3.1	36	8.8	36
ポジ中間・両立中間企業	10.05	88	37.28	89	7.1	89	12.1	89
ポジ中間・両立消極企業	9.00	35	36.86	36	6.2	35	11.4	36
ポジ中間企業(計)	9.95	159	37.25	162	6.0	160	11.2	161
ポジ消極・両立積極企業	10.10	100	38.29	101	5.8	98	10.2	98
ポジ消極・両立中間企業	10.65	357	38.15	364	4.1	357	9.4	358
ポジ消極・両立消極企業	9.30	194	38.26	202	5.1	205	8.4	206
ポジ消極企業(計)	10.16	651	38.21	667	4.7	660	9.2	662
ポジ計	10.05	870	37.91	891	5.3	880	10.1	884
(300人以上)								
ポジ積極・両立積極企業	11.96	70	36.49	71	4.8	70	11.1	70
ポジ積極・両立中間企業	10.24	70	35.11	74	4.9	73	10.4	73
ポジ積極・両立消極企業	8.00	15	34.20	15	8.5	15	12.1	15
ポジ積極企業(計)	10.80	155	35.64	160	5.2	158	10.8	158
ポジ中間・両立積極企業	12.43	81	37.00	83	4.8	81	10.6	81
ポジ中間・両立中間企業	11.01	163	36.00	162	3.9	163	9.5	164
ポジ中間・両立消極企業	9.31	35	36.80	35	6.6	36	14.3	36
ポジ中間企業(計)	11.21	279	36.40	280	4.6	280	10.4	281
ポジ消極・両立積極企業	10.25	138	36.47	139	7.5	133	12.9	133
ポジ消極・両立中間企業	10.45	329	36.60	330	5.2	318	10.1	318
ポジ消極・両立消極企業	9.38	88	38.45	94	6.0	95	9.4	95
ポジ消極企業(計)	10.23	555	36.88	563	5.9	546	10.7	546
ポジ計	10.60	989	36.54	1003	5.4	984	10.6	985

※1 「女性正社員平均勤続年数」、「女性役職者比率(課長以上)」や「女性役職者比率(係長以上)」は、図表3-2-1参照。

※2 ポジティブ・アクションの取り組みの積極性を示す「ポジティブ・アクション等の取り組み指標」(「ポジ積極企業(個数6個以上)」、「ポジ中間企業(個数3～5個)」、「ポジ消極企業(個数0～2個以上)」)と両立支援策の取り組みの積極性を示す「両立支援策の取り組み指標(2)」(「両立積極企業(個数9個以上)」、「両立中間企業(個数6～8個)」、「両立消極企業(個数0～5個)」)を活用。

②企業内評価

まず、「ポジティブ・アクション等の取り組みの指標」を用いて、ポジティブ・アクション等に積極的に取り組んでいるかどうかの違いについて、企業内評価の方法によっても影響をみてる。

女性の継続就業と女性の役職者登用に関して、「女性の勤続年数が伸びた」や「女性の役職者が増えた」により「ポジティブ・アクション等の取り組みの指標」について影響をみると、100～299人規模、300人以上規模ともに、「ポジ消極企業」に比べ「ポジ積極企業」の方が「そう思う（計）」の割合が高くなっており、ポジティブ・アクションに積極的な企業ほど、企業は強く影響を感じている。

次に、「ポジティブ・アクション等の取り組みの指標」に「両立支援策の取り組み指標(2)」を組み合わせて、ポジティブ・アクション等の取り組みレベルが同じ「ポジ積極企業」、「ポジ中間企業」や「ポジ消極企業」の中における両立支援策の違い（「両立積極企業」、「両立中間企業」、「両立消極企業」）による企業内評価の方法による影響の差をみることにより、ポジティブ・アクション等の取り組みに加え両立支援策の取り組みを実施した際の影響をみることにする。

企業数の問題もあるが、女性の継続就業に関しては、「女性の勤続年数が伸びた」について、100～299人規模企業、300人以上規模ともに、「ポジ中間企業」や「ポジ消極企業」において、両立支援策の違い（「両立積極企業」、「両立中間企業」、「両立消極企業」）により、「そう思う（計）」の割合の差がみられ、影響を感じている。

一方、女性の役職者登用に関しては、「女性の役職者が増えた」についても、300人以上規模企業などで、「ポジ中間企業」や「ポジ消極企業」において、両立支援策の違い（「両立積極企業」、「両立中間企業」、「両立消極企業」）により、「そう思う（計）」の割合の差がみられ、やや影響を感じている（図表3-4-2）。

このように、ポジティブ・アクション等の取り組みに加えて、両立支援策の取り組みを実施すると、特にポジティブ・アクションにあまり積極的でない企業を中心に、ポジティブ・アクション等の取り組みによる企業全体の反応としての「女性の勤続年数が伸びた」などに影響が加わるなど、女性の継続就業などが図られていると感じているようである。

図表3-4-2 ポジティブ・アクションの分類別企業全体の反応（「そう思う（計）」）

（％）

	ポジティブ・アクション等の取り組みによる企業全体の反応					
	100～299人			300人以上		
	女性の勤続年数が伸びた	女性の役職者が増えた	合計n	女性の勤続年数が伸びた	女性の役職者が増えた	合計n
ポジ積極・両立積極企業	57.9	52.6	19	52.8	58.3	72
ポジ積極・両立中間企業	51.4	34.3	35	58.1	41.9	74
ポジ積極・両立消極企業	60.0	60.0	10	53.3	46.7	15
ポジ積極企業(計)	53.8	43.1	65	55.3	49.7	161
ポジ中間・両立積極企業	43.2	13.5	37	41.2	30.6	85
ポジ中間・両立中間企業	34.4	19.4	93	34.3	24.9	169
ポジ中間・両立消極企業	29.4	17.6	34	29.7	16.2	37
ポジ中間企業(計)	34.9	17.5	166	35.5	25.3	293
ポジ消極・両立積極企業	25.4	9.5	63	26.7	12.4	105
ポジ消極・両立中間企業	12.5	6.7	208	13.5	11.3	222
ポジ消極・両立消極企業	9.0	6.4	78	13.0	2.2	46
ポジ消極企業(計)	13.8	7.1	354	17.1	10.7	375
計	24.3	14.0	585	31.0	23.4	829

※1 「そう思う（計）」は、図表3-2-3参照。

※2 ポジティブ・アクションの取り組みの積極性を示す「ポジティブ・アクションの取り組み指標」（「ポジ積極企業（個数6個以上）」、「ポジ中間企業（個数3～5個）」、「ポジ消極企業（個数1～2個以上）」）と両立支援策の取り組みの積極性を示す「両立支援策の取り組み指標(2)」（「両立積極企業（個数9個以上）」、「両立中間企業（個数6～8個）」、「両立消極企業（個数1～5個）」）を活用。

なお、アンケート調査において、「ポジティブ・アクション等」に取り組んだことによる「女性の役職者が増えた」などの企業全体の反応については、ポジティブ・アクション等の取り組み個数がゼロの企業は企業全体の反応に答えないこととなっていることから、「ポジティブ・アクションの取り組み指標」のゼロ個の企業は除いている。合わせて「両立支援策の取り組み指標(2)」の両立支援策（制度）のゼロ個の企業も除いている。このため、「ポジ積極企業」などの各分類ごとの度数は、その内訳である「ポジ積極・両立積極企業」、「ポジ積極・両立中間企業」、「ポジ積極・両立消極企業」の合計(度数)と一致しない。

③総合的な整理

企業内評価と企業間評価を考え合わせると、ポジティブ・アクション等の取り組みに加え、両立支援策を実施すると、ポジティブ・アクションにあまり積極的でない企業を含め女性の勤続年数が伸びるなど女性の継続就業などが図られているようである。

(2) 両立支援策に積極的な企業からみた影響

① 企業間評価

まず、「両立支援策の取り組み指標(2)」(「両立積極企業」、「両立中間企業」、「両立消極企業」)を用いて、両立支援策に積極的に取り組んでいるかどうかの違いについて、企業間評価の方法により影響をみしてみる。

女性の継続就業に関して、「女性正社員平均勤続年数」により「両立支援策の取り組み指標(2)」についてみると、100～299人規模中心に「両立消極企業」に比べ「両立積極企業」の方が長くなっており、影響が窺われる。

女性の役職者登用に関して、「女性役職者比率(係長以上)」や「女性役職者比率(課長以上)」により「両立支援策の取り組み指標(2)」についてみると、100～299人規模において、「両立消極企業」に比べ「両立積極企業」の方が「女性役職者比率(係長以上)」や「女性役職者比率(課長以上)」が高くなるなどの差がややみられるが、影響はあまり窺われない。

次に、「両立支援策の取り組み指標(2)」に「ポジティブ・アクション等の取り組み指標」を組み合わせて、両立支援策の取り組みレベルが同じ「両立積極企業」、「両立中間企業」や「両立消極企業」の中におけるポジティブ・アクション等の取り組みの違い(「ポジ積極企業」、「ポジ中間企業」、「ポジ消極企業」)による企業間評価の方法による影響の差をみることにより、両立支援策の取り組みに加えポジティブ・アクション等の取り組みが実施した際の影響をみることとする。

企業数の問題もあるが、女性の継続就業に関して、「女性正社員平均勤続年数」について、100～299人規模、300人以上規模ともに、ポジティブ・アクション等の取り組みの違い(「ポジ積極企業」、「ポジ中間企業」、「ポジ消極企業」)により、「女性正社員平均勤続年数」に差がみられず、影響は窺われない。

一方、女性の役職者登用に関して、「女性役職者比率(係長以上)」や「女性役職者比率(課長以上)」について、100～299人規模においては、ポジティブ・アクション等の取り組みの違い(「ポジ積極企業」、「ポジ中間企業」、「ポジ消極企業」)により、比率の差がみられ、影響が窺われる(図表3-4-3)。

このように、両立支援策の取り組みに加え、ポジティブ・アクション等の取り組みを実施すると、100～299人規模企業では、「女性役職者比率(係長以上)」や「女性役職者比率(課長以上)」が高まるなど女性の役職者登用が図られているようである。

図表 3-4-3 両立支援策の分類別女性正社員平均勤続年数・女性役職者比率

	女性正社員 平均勤続年 数(年)	度数	女性正社員 平均年齢 (歳)	度数	女性役職者 比率(課長以 上)(%)	度数	女性役職者 比率(係長以 上)(%)	度数
(100～299人)								
両立積極・ポジ積極企業	9.94	18	38.53	19	13.3	19	19.1	19
両立積極・ポジ中間企業	10.64	36	37.57	37	3.1	36	8.8	36
両立積極・ポジ消極企業	10.10	100	38.29	101	5.8	98	10.2	98
両立積極企業(計)	10.24	155	38.14	158	6.1	154	10.9	154
両立中間・ポジ積極企業	9.25	32	36.48	33	7.4	31	14.4	32
両立中間・ポジ中間企業	10.05	88	37.28	89	7.1	89	12.1	89
両立中間・ポジ消極企業	10.65	357	38.15	364	4.1	357	9.4	358
両立中間企業(計)	10.44	478	37.87	487	4.9	478	10.3	480
両立消極・ポジ積極企業	7.00	10	32.20	10	12.6	10	17.7	10
両立消極・ポジ中間企業	9.00	35	36.86	36	6.2	35	11.4	36
両立消極・ポジ消極企業	9.30	194	38.26	202	5.1	205	8.4	206
両立消極企業(計)	9.16	241	37.81	250	5.5	253	9.1	255
両立計	10.05	874	37.90	895	5.3	885	10.1	889
(300人以上)								
両立積極・ポジ積極企業	11.96	70	36.49	71	4.8	70	11.1	70
両立積極・ポジ中間企業	12.43	81	37.00	83	4.8	81	10.6	81
両立積極・ポジ消極企業	10.25	138	36.47	139	7.5	133	12.9	133
両立積極企業(計)	11.23	291	36.60	295	6.2	286	12.0	286
両立中間・ポジ積極企業	10.24	70	35.11	74	4.9	73	10.4	73
両立中間・ポジ中間企業	11.01	163	36.00	162	3.9	163	9.5	164
両立中間・ポジ消極企業	10.45	329	36.60	330	5.2	318	10.1	318
両立中間企業(計)	10.59	564	36.24	568	4.8	557	9.9	558
両立消極・ポジ積極企業	8.00	15	34.20	15	8.5	15	12.1	15
両立消極・ポジ中間企業	9.31	35	36.80	35	6.6	36	14.3	36
両立消極・ポジ消極企業	9.38	88	38.45	94	6.0	95	9.4	95
両立消極企業(計)	9.17	139	37.57	145	6.3	148	10.9	148
両立計	10.58	994	36.54	1008	5.4	991	10.6	992

※1 「女性正社員平均勤続年数」、「女性役職者比率(課長以上)」や「女性役職者比率(係長以上)」は、図表 3-2-1 参照。

※2 ポジティブ・アクションの取り組みの積極性を示す「ポジティブ・アクションの取り組み指標」(「ポジ積極企業(個数6個以上)」、「ポジ中間企業(個数3～5個)」、「ポジ消極企業(個数0～2個以上)」)と両立支援策の取り組みの積極性を示す「両立支援策の取り組み指標(2)」(「両立積極企業(個数9個以上)」、「両立中間企業(個数6～8個)」、「両立消極企業(個数0～5個)」)を活用。

なお、「ポジティブ・アクションの取り組み指標」で分類が出来ない企業(ポジティブ・アクション等の取り組み全て無回答の企業)が存在するため、「両立支援策の取り組み指標(2)」による企業分類である「両立積極企業」などの各分類ごとの度数は、その内訳である「両立積極・ポジ積極企業」、「両立積極・ポジ中間企業」、「両立積極・ポジ消極」などの合計(度数)と一致しない。

※3 図表 3-4-1 がポジティブ・アクションに対する姿勢別に両立支援策の効果をみているのに対し、本図表は両立支援策に対する姿勢別にポジティブ・アクションの効果がみやすいように集計している関係にある。

②企業内評価

まず、「両立支援策の取り組み指標(2)」を用いて、両立支援策に積極的に取り組んでいるかどうかの違いについて、企業内評価の方法によっても影響をみてる。

女性の継続就業に関して、「女性の勤続年数が伸びた」により「両立支援策の取り組み指標(2)」についてみると、100～299人規模、300人以上規模ともに、「両立消極企業」に比べ「両立積極企業」の方が「そう思う(計)」の割合が高くなっており、影響を感じている。

女性の役職者登用に関して、「女性の役職者が増えた」により「両立支援策の取り組み指標(2)」についてみると、100～299人規模、300人以上規模ともに「両立消極企業」に比べ「両立積極企業」の方が「そう思う(計)」の割合が高くなっているが、「そう思う(計)」の割合自体は高くなく、それほど強く影響は感じてはいない。

次に、「両立支援策の取り組み指標(2)」に「ポジティブ・アクションの取り組みの指標」を組み合わせて、両立支援策の取り組みレベルが同じ「両立積極企業」、「両立中間企業」や「両立消極企業」の中におけるポジティブ・アクション等の取り組みの違い(「ポジ積極企業」、「ポジ中間企業」、「ポジ消極企業」)による企業内評価の方法による影響の差をみることにより、両立支援策の取り組みに加えポジティブ・アクション等の取り組みを実施した際の影響をみることにする。

企業数の問題もあるが、女性の継続就業に関しては、「女性の勤続年数が伸びた」について、100～299人規模企業、300人以上規模ともに、ポジティブ・アクション等の取り組みの違い(「ポジ積極企業」、「ポジ中間企業」、「ポジ消極企業」)による「そう思う(計)」の割合に差がみられず、影響を感じていない。

一方で、女性の役職者登用に関しては、「女性の役職者が増えた」については、100～299人規模、300人以上規模ともに、ポジティブ・アクション等の取り組みの違い(「ポジ積極企業」、「ポジ中間企業」、「ポジ消極企業」)による「そう思う(計)」の割合に差がみられ、影響を感じている(図表3-4-4)。

このように、両立支援策の取り組みに加えて、ポジティブ・アクション等の取り組みを実施すると、両立支援策などの整備による企業全体の反応としての「女性の役職者が増えた」などに影響が加わるなど、女性の役職者登用が図られていると感じているようである。

図表 3-4-4 両立支援策の分類別企業全体の反応（「そう思う（計）」の割合）

（％）

	両立支援策などの整備による企業全体の反応					
	100～299人			300人以上		
	女性の勤続年数が伸びた	女性の役職者が増えた	合計 n	女性の勤続年数が伸びた	女性の役職者が増えた	合計 n
両立積極・ポジ積極企業	57.9	26.3	19	75.0	44.4	72
両立積極・ポジ中間企業	64.9	21.6	37	69.4	25.9	85
両立積極・ポジ消極企業	55.6	12.7	63	62.9	20.0	105
両立積極企業(計)	56.3	14.4	160	66.2	25.8	299
両立中間・ポジ積極企業	48.6	20.0	35	62.2	29.7	74
両立中間・ポジ中間企業	49.5	11.8	93	63.3	23.1	169
両立中間・ポジ消極企業	44.2	7.2	208	54.1	9.5	222
両立中間企業(計)	42.3	7.7	504	58.1	16.5	583
両立消極・ポジ積極企業	40.0	20.0	10	53.3	20.0	15
両立消極・ポジ中間企業	55.9	20.6	34	51.4	13.5	37
両立消極・ポジ消極企業	37.2	9.0	78	41.3	6.5	46
両立消極企業(計)	32.8	9.6	250	45.8	8.3	144
両立計	42.1	9.4	914	58.8	18.0	1026

※1 「そう思う（計）」は、図表 3-2-3 参照。

※2 ポジティブ・アクションの取り組みの積極性を示す「ポジティブ・アクションの取り組み指標」（「ポジ積極企業（個数 6 個以上）」、「ポジ中間企業（個数 3～5 個）」、「ポジ消極企業（個数 1～2 個以上）」）と両立支援策の取り組みの積極性を示す「両立支援策の取り組み指標(2)」（「両立積極企業（個数 9 個以上）」、「両立中間企業（個数 6～8 個）」、「両立消極企業（個数 1～5 個）」）を活用。

なお、アンケート調査において、「両立支援策等」に取り組んだことによる「女性の役職者が増えた」などの企業全体の反応については、両立支援策（制度）の取り組み個数がゼロの企業は企業全体の反応に答えないこととなっていることから、「両立支援策の取り組み指標(2)」のゼロ個の企業は除いている。合わせて「ポジティブ・アクションの取り組み指標」のポジティブ・アクションの取り組みがゼロ個の企業も除いている。このため、両立積極企業などの各分類ごとの度数は、その内訳である「両立積極・ポジ積極企業」、「両立積極・ポジ中間企業」、「両立積極・ポジ消極企業」などの合計（度数）と一致しない。

※3 図表 3-4-2 がポジティブ・アクションに対する姿勢別に両立支援策の効果を企業調査票問 2-2 付問 2 への回答によってみているのに対し、本図表は両立支援策に対する姿勢別にポジティブ・アクションの効果を企業調査票問 3-5 への回答によってみているという関係にあり、集計項目が異なるため、表中の数値は異なっている。

③総合的な整理

企業内評価と企業間評価を考え合わせると、両立支援策の取り組みに加え、ポジティブ・アクション等の取り組みを実施すると、100～299 人規模を中心に、女性の役職者登用などが図られているようである。

5. まとめ

- ① ポジティブ・アクション等や両立支援策等のそれぞれの各取り組みは、それぞれの取り組みごとに及ぼす影響に特徴があり異なることから、それぞれの特徴を踏まえた効果的な実施が重要である。
- 「ポジティブ・アクション」の取り組みやポジティブ・アクションの取り組みの一環として実施している企業もある「女性正社員の活躍のための施策」の各施策については、女性の役職者登用を始め、女性の継続就業、さらには、「女性のモチベーションが上がった」など女性の活躍を後押しするような間接的な影響も感じられ、特に以下の点が重要である。
 - ・ 「ポジティブ・アクション」の各取り組みについて、女性役職者登用に関して、100～299人規模を中心に「女性役職者比率(課長以上)」や「女性役職者比率(係長以上)」などの数値面でも影響がみられることなどから、100～299人規模、300人以上規模ともに、積極的かつ継続的な実施が重要である。
 - ・ 「女性正社員の活躍のための施策」の各施策については、女性の役職者登用に関して、特に、それを直接の施策目的としている「女性の役職者への登用を促進するための措置」が最も影響が窺われることから、本施策を重点的に取り組むように促していくことが重要である。また、「女性採用比率の向上」や「特定職務への女性の配置比率の向上のための措置」、さらには300人以上規模で特に「女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱」なども、女性の役職者登用に関して影響が窺われることから、これらの施策も合わせて取り組んでいくことが重要である。
 - 「両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」や「育児休業制度を始めとした両立支援制度」については、女性の継続就業を図ることが施策の主な目的であり、施策の目的どおりに女性の継続就業に関して強い影響が窺われることから、女性の役職者登用を図る前提として女性の継続就業を図る施策として、引き続き実施していくことが重要である。また、これらの施策は、「雰囲気はよくなった」、「職場が活性化した」や「女性のモチベーションが上がった」などの女性の活躍を後押しするような間接的な影響も感じられることから、こうした面からも継続的に実施することは重要である。
- ② ポジティブ・アクション等と両立支援等（制度）とセットで実施すると以下のように追加的な影響も窺われることから、セットで実施していくことが重要である。
- ポジティブ・アクション等の取り組みに加え、両立支援策を実施すると、女性の勤続年数が伸びるなど女性の継続就業などが図られているようである。一方、両立支援策の取り組みに加え、ポジティブ・アクション等の取り組みを実施すると、100～299人規模を中心に、女性の役職者登用なども図られているようである。

厚生労働省・要請調査研究

男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査 管理職調査票

(在籍出向者を除く課長以上の方)

<お願い>

- 1 この調査は、厚生労働省所管の独立行政法人である労働政策研究・研修機構が実施するものです。
(ホームページ URL <http://www.jil.go.jp>)。
- 2 当機構は、このたび厚生労働省雇用均等・児童家庭局の要請を受け、ポジティブ・アクションの推進を含む男女雇用機会均等実現のための政策課題を見出すとともに、次世代育成支援対策推進法の効果を把握することを目的として「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」を実施することといたしました。本調査は企業の雇用管理や管理職のマネジメントの状況、男女労働者の昇進意欲や、両立支援施策の認知、利用の状況などを把握する内容となっております。本調査の結果は、統計的な処理を行った上厚生労働省をはじめ関係者に提供するとともに広く公表することとしております。
- 3 ご回答いただいた内容は全て統計的に処理し、個々の回答をそのままの形で厚生労働省に提供したり公表することは絶対にありませんので、ありのままをご回答ください。
- 4 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。なお、各問において特別の回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってお答えください。特にことわりのない場合、調査に回答いただく時点は、平成 24 (2012) 年 10 月 1 日現在の状況でお答えください。
- 5 回答のご記入が終わりましたら、返信用封筒を用いて、10月31日(水)までに郵便ポストにご投函ください。
- 6 この調査の実施業務は、調査機関である株式会社インテージリサーチに業務委託しておりますので、この調査についてのご質問は、当該機関の下記担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がありましたら、当機構のこの調査の担当までご照会ください。
- 7 本調査の趣旨をご理解の上、何とぞご協力くださいますようお願い申し上げます。

■ 調査の記入方法、配布・回収に関するお問い合わせ

(調査の送付・回収) **株式会社 インテージリサーチ**

■ 調査の趣旨についてのお問い合わせ

(調査実施) **独立行政法人 労働政策研究・研修機構**〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 企業と雇用部門 担当：鈴木、池田、酒井
TEL : 03-5903-6312 E-mail: ksuzuki@jil.go.jp URL <http://www.jil.go.jp/>

I. 現在働いている会社とお仕事についておたずねします。

問 1-1 【入社年】

現在働いている会社に入社したのは何年ですか？西暦でご記入ください。

西暦

--	--	--	--

 年

問 1-2 【転職経験】

これまでに転職経験がありますか？（1つに○）

1 <u>あり</u>	2 <u>なし</u>
-------------	-------------

* 転職経験ありの方におたずねします。

* 転職経験なしの方におたずねします。

付問 1-1 【転職回数】

何回転職しましたか？回数をご記入ください。

--	--

回

付問 2 【入社同期の男女比】

問 1-1 の年にあなたと同期入社した、同じ採用区分の正社員の男女比はどのくらいでしたか？（1つに○）

* 同じ採用区分とは、学歴別や、「総合職」・「一般職」などのコース別、「事務職」・「技術職」などの職種別に採用が分かれていた場合の区分です。

付問 1-2 【正社員通算経験年数】

現在働いている会社に就職する前に、正社員として働いた経験年数を通算でご記入ください。

通算

--	--

 年程度

※ 1年未満は1年とお書きください
(半年未満であっても1年)

- 1 男性のほうがかなり多かった (男性 80%以上)
- 2 男性がやや多かった (男性 60~70%台)
- 3 ほぼ男女半々だった
- 4 女性がやや多かった (女性 60~70%台)
- 5 女性のほうがかなり多かった (女性 80%以上)

* すべての方におたずねします。

問1-3 【所属の職場】

現在働いている職場は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1 本社・本店 | 4 研究所、研究開発施設 |
| 2 支社・支店、営業所・出張所 | 5 その他（ ） |
| 3 工場、倉庫 | |

問1-4 【所属の部署】

現在働いている部門（部署）は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

- | | |
|------------|----------------------|
| 1 人事・総務・経理 | 5 営業 |
| 2 企画・調査・広報 | 6 販売・サービス |
| 3 研究・開発・設計 | 7 生産（建設、運輸、流通部門含む） |
| 4 情報処理 | 8 その他 ⇒ 具体的に記入してください |

問1-5 【役職】

現在の役職は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

※部長、課長などの役職名を使用していない場合や、次長、課長代理、課長補佐など選択肢にない役職については、貴社の実態によりどの役職に該当するか適宜ご判断ください。

- | | | |
|------------|------------|-------|
| 1 課長・課長相当職 | 2 部長・部長相当職 | 3 その他 |
|------------|------------|-------|

↓
具体的に記入してください

問1-6 【昇進した理由】

次の選択肢のうち、現在の役職に昇進した理由として、あなたに当てはまると思うものがあれば、当てはまるものすべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

- | | |
|--------------------|---------------|
| 1 自分の能力・業績が認められた | 6 運がよかった |
| 2 特定の業務経験や経歴が認められた | 7 一定年齢、勤続に達した |
| 3 新しいポストができた | 8 自分が強く希望した |
| 4 上司に引き抜かれた | 9 昇進試験に合格した |
| 5 転職の際の条件だった | 10 その他（ ） |

問1-7 【部下の男女比】

現在のあなたの正社員の部下の男女比はどれにもっとも近いですか？（1つに○）

- | | |
|------------|------------------------|
| 1 もっぱら男性のみ | 4 女性のほうが多い |
| 2 男性のほうが多い | 5 もっぱら女性のみ |
| 3 男女ほぼ同じ人数 | 6 部下はいない（自分だけが配置されている） |

問 1－8【コース別雇用管理制度の有無】

現在働いている会社では、コース別雇用管理制度がありますか？（1つに○）

*「コース別雇用管理制度」とは、ここでは、総合職、準総合職・専門職、一般職などのように業務内容や転勤の有無などによっていくつかのコースを設定し、コースごとに募集・採用、配置・昇進などを行う制度のことを指します。

1 <u>あり</u>	2 なし →次頁の問1－9へスキップ
--------------------	---------------------------

↓

↓

* コース別雇用管理制度「あり」とお答えになった方へおたずねします。（それ以外の方は問1－9へスキップ）

付問 1【コースの種類】

あなたのコースは次のうちどれにもっとも近いですか？もっとも近いもの1つに○をしてください。（1つに○）

1	総合職	～勤務地の制限がなく、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務に従事する、あるいは業務の制限がない雇用管理区分（技術系総合職、研究・開発系総合職も含まます）
2	限定総合職	～勤務地または業務の範囲（あるいはその両方）について、一定の制限があるものの、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務を多く含む雇用管理区分（準総合職、専門職）
3	一般職	～上記1や2の区分に比して、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務が少ない、またははない雇用管理区分
4	その他 ⇒	<div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;"> 具体的に記入してください </div>

付問 2【コースの希望状況】

そのコースについての希望どおりでしたか？（1つに○）

1	希望どおり
2	他のコースが良かったが、仕方がなく
3	その他 ()

*すべての方におたずねします。

問1-9【配置転換の経験】

現在働いている会社で、これまでに次にあげるような配置転換の経験がありますか？次のうち当てはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|---|------------------|
| 1 | 同じ事業所内での配置転換 |
| 2 | 転居を伴わない事業所間の配置転換 |
| 3 | 転居を伴う国内転勤 |
| 4 | 国内の関連会社への出向 |
| 5 | 海外勤務 |
| 6 | 上記のいずれも経験していない |

問1-10【昨年の個人年収】

昨年(2011年)のあなたの年収(税・賞与含む)はおいくらでしたか？(1つに○)

- | | | | |
|---|----------|----|----------------|
| 1 | なし | 8 | 700万円台 |
| 2 | 1~100万円台 | 9 | 800万円台 |
| 3 | 200万円台 | 10 | 900万円台 |
| 4 | 300万円台 | 11 | 1,000万円台 |
| 5 | 400万円台 | 12 | 1,100~1,200万円台 |
| 6 | 500万円台 | 13 | 1,300~1,400万円台 |
| 7 | 600万円台 | 14 | 1,500万円以上 |

問1-11【1週間の平均労働時間】

あなたの平均的な1週間の労働時間(残業を含む)はどれくらいですか？

週平均 時間くらい 回答例) 週平均 4 8 時間くらい

問1-12【勤務状況】

ふだん、残業によるものも含めて、次のような勤務をすることがどのくらいありますか？(それぞれ1つに○)

1) 休日の勤務

- | | | | | | |
|---|-------|---|-------|---|--------|
| 1 | 頻繁にある | 2 | たまにある | 3 | ほとんどない |
|---|-------|---|-------|---|--------|

2) 深夜の勤務(夜勤などを含む)

- | | | | | | |
|---|-------|---|-------|---|--------|
| 1 | 頻繁にある | 2 | たまにある | 3 | ほとんどない |
|---|-------|---|-------|---|--------|

問 1-13【片道通勤時間】

職場への通勤時間（片道）はどれくらいですか？日によって異なる場合は、主な時間をお答えください。（1つに○）

- 1 30分未満
- 2 30分～1時間未満
- 3 1時間～1時間30分未満
- 4 1時間30分～2時間未満
- 5 2時間以上

II. 今後のキャリア、職場・仕事に対するお考えについておたずねします。**問 2-1【昇進希望】**

あなたは現在働いている会社で、以下のどこまで昇進したいと思っていますか？（1つに○）

- | | | |
|----------------|----------------------|--------|
| 1 現在のポストの職位のまま | 2 現在のポストより上の役職（役員以外） | 3 役員以上 |
|----------------|----------------------|--------|

↓
付問 1 へ



* 問 2-1 で 1 とお答えの方におたずねします。

付問 1【昇進を望まない理由】

現在より上のポストへの昇進を望まない理由はなんですか？次のうち当てはまるものにすべて○をつけてください。（○はいくつでも）

- 1 周りにより上位の同性の管理職がない
- 2 自分の雇用管理区分では昇進可能性がない
- 3 自分には能力がない
- 4 やっかみが出て足を引っ張られる
- 5 やるべき仕事が増える
- 6 責任が重くなる
- 7 メリットがないまたは低い
- 8 家族がいい顔をしない
- 9 仕事と家庭の両立が困難になる
- 10 もともと長く勤める気がない
- 11 定年が近い
- 12 その他（ ）
- 13 特に理由はない

↓
付問 2 へ



* 問 2-1 で 2・3 とお答えの方におたずねします。

付問 2【昇進希望理由】

現在より上のポストへの昇進を希望する理由はなんですか？次のうち当てはまるものにすべて○をつけてください。（○はいくつでも）

- 1 やりがいのある仕事ができる
- 2 賃金が上がる
- 3 自分の雇用管理区分では昇進するのが普通
- 4 そのポストに目標となる者がいる
- 5 自分にはその能力がある
- 6 そのポストのステータスに魅力がある
- 7 家族から期待されている
- 8 これまで十分会社に貢献した
- 9 その他（ ）
- 10 特に理由はない

*「雇用管理区分」とは、その区分により制度的に異なる雇用管理を行うことを予定して設定している職種、資格などの区分のことです。
例えば、学歴別の区分、コース別雇用管理を行っている企業における「総合職」、「一般職」などの区分や、職種別採用を行っている企業の「営業職」、「技術職」などの区分のことをいいます。

* すべての方におたずねします。

問2-2【昇進・昇格の状況】

現在働いている会社で、ご自身と同じ雇用管理区分の人に比べて、ご自身の昇進・昇格は早いほうだと思いますか、遅いほうだと思いますか？ 次のうちもっとも近いもの1つに○をつけてください。（1つに○）

- | | | |
|--------|-------|--------|
| 1 早いほう | 2 人並み | 3 遅いほう |
|--------|-------|--------|

問2-3【昇進・昇格の男女差】

現在働いている会社で、ご自身と同じ雇用管理区分の男女を比べて、「女性のほうが昇進・昇格が遅い」と感じていますか？（1つに○）

- | | | |
|----------------|-----------------|--------------------------------|
| 1 <u>感じている</u> | 2 <u>感じていない</u> | 3 <u>同じ雇用管理区分に異性がないのでわからない</u> |
|----------------|-----------------|--------------------------------|



問2-4へスキップ

* 「感じている」とお答えになった方におたずねします。（それ以外の方は問2-4へスキップ）

付問1【男女差に対する考え】

男女で昇進・昇格に差が生じることにあなた自身は納得できますか？（1つに○）

- | | | |
|---------|----------|---------|
| 1 納得できる | 2 納得できない | 3 わからない |
|---------|----------|---------|

* すべての方におたずねします。

問2-4【配置転換・異動の男女差】

現在働いている会社で、ご自身と同じ雇用管理区分の男女を比べて、配置転換や異動について「男性のほうが、頻度が高いまたは範囲が広い」と感じていますか？（1つに○）

- | | | |
|---------|----------|-------------------------|
| 1 感じている | 2 感じていない | 3 同じ雇用管理区分に異性がないのでわからない |
|---------|----------|-------------------------|

問2-5 【職場・仕事に対するお考え】

あなたは、現在の仕事に対してどのような感想をお持ちですか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	そう思う	そう思う やや	いえない どちらとも	そう思わない あまり	思わない そう
1) 仕事にやりがいを感じる	1	2	3	4	5
2) 仕事を通じて達成感を味わうことが多い	1	2	3	4	5
3) 仕事を通じて自分が成長していると感じる	1	2	3	4	5
4) 職場で必要とされていると思う	1	2	3	4	5
5) 自分の仕事は、会社や部門の業績に貢献している	1	2	3	4	5
6) 職場の人間関係は良好である	1	2	3	4	5
7) 会社や職場の上司・同僚のために働くことに誇りを持っている	1	2	3	4	5
8) これからも、今の会社で働き続けたいと思う	1	2	3	4	5
9) 自分の持っている能力を十分に発揮できていると思う	1	2	3	4	5

Ⅲ. 女性正社員の活躍のための施策についておたずねします。

問3-1 【女性正社員の活躍のための取り組み・措置】

現在働いている会社では、次のような女性正社員の活躍のための取り組みや措置に積極的ですか、消極的ですか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	積極的	積極的 どちらかといえば	消極的 どちらかといえば	消極的	わからない
1) 女性の就業意欲を向上させる取り組み	1	2	3	4	5
2) 女性の管理職登用や職域拡大の状況の「見える化」の取り組み	1	2	3	4	5
3) 雇用管理のあらゆる場面で女性に対する差別をなくす取り組み	1	2	3	4	5
4) セクハラやいじめの防止、迅速・厳正な対応への取り組み	1	2	3	4	5

*** 女性の方におたずねします。(男性の方は問3-3へスキップ)****問3-2 【女性の活躍のための措置や利用の有無】**

- 1) 現在働いている会社で「女性の活躍推進のための特別な訓練」(接遇訓練を除く)を受講したことがありますか？(1つに○)

1 あり	2 なし
------	------

- 2) 現在働いている会社で自分の「メンター」がいますか？あるいはいましたか？(1つに○)

*「メンター」とは、仕事や人生に効果的なアドバイスをする助言者、相談者の役割を担う人を指します。

1 いる	2 現在はいないが過去にいた	3 現在も過去もない
------	----------------	------------

- 3) 現在働いている会社で自分の「ロール・モデル」(お手本)となる女性がいますか？あるいはいましたか？(1つに○)

1 いる	2 現在はいないが過去にいた	3 現在も過去もない
------	----------------	------------

*** 男女ともすべての方におたずねします。****問3-3 【女性正社員の活躍のための施策】**

現在働いている会社では、女性正社員の活躍を促すために以下のような方策を行っていますか？
当てはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | |
|--------------------------|
| 1 女性採用比率の向上のための措置 |
| 2 特定職務への女性の配置比率の向上のための措置 |
| 3 女性専用の相談窓口の設置 |
| 4 管理職の男性や同僚男性に対する啓発 |
| 5 女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱 |
| 6 人事考課基準の明確化 |
| 7 女性の役職者への登用を促進するための措置 |
| 8 その他 () |
| 9 特に行っていない |

問3-4 【ポジティブ・アクションの実施の有無】

現在働いている会社では、女性の役職者への登用などを促進するために、以下のような枠組みや手法を実施していますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

＊「ポジティブ・アクション」とは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなどの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。問3-3にあげた措置もポジティブ・アクションの一環として実施している企業もあります。

- | | |
|---|---|
| 1 | ポジティブ・アクションの方針の明確化 |
| 2 | ポジティブ・アクションに関する専任の部署、あるいは担当者（推進体制の整備） |
| 3 | 女性の能力発揮について問題点の調査・分析 |
| 4 | 女性の能力発揮のための計画の策定 |
| 5 | 計画に沿った措置の実施状況の公表 |
| 6 | ポジティブ・アクションとしての、仕事と家庭の両立支援（法を上回る制度）の整備、利用促進 |
| 7 | その他（ ） |
| 8 | 特に行っていない |

問3-5 【女性正社員の部下の有無】

現在働いている会社で管理職となってから、女性正社員の部下をもったことがありますか？
(1つに○)

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1 | 今まで女性正社員の部下はいなかった |
| 2 | これまでに女性正社員の部下がいたことがあるが、現在はいない |
| 3 | 現在、女性正社員の部下がいる |

問3-6 【女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動】

現在働いている会社で管理職となってから、女性正社員の部下の育成などに対してどのような方針や行動をとっておられますか？それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

これまで女性の部下がいらっしゃらない方は、もしいらしたら、こうしたいというお考えをご記入ください。

	当てはまる	当てはまる どちらかといえは	どちらともいえない	当てはまらない どちらかといえは	当てはまらない
1) 女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	1	2	3	4	5
2) 能力ある女性を管理職に昇進させるよう人事部門に働きかける	1	2	3	4	5
3) 男女区別なく評価し、昇進させる	1	2	3	4	5
4) 男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける	1	2	3	4	5
5) 女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	1	2	3	4	5
6) 出産や育児でハンディがある女性の能力アップや教育訓練を心がける	1	2	3	4	5
7) 出張命令や残業命令において男女の区別をしない	1	2	3	4	5
8) 悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備するように心がける	1	2	3	4	5
9) 男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	1	2	3	4	5
10) 男性の部下にも女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	1	2	3	4	5

IV. 両立支援制度やその利用などについておたずねします。

問 4 - 1 【両立支援制度の利用経験】

あなたご自身について、現在働いている会社で、以下の出産・育児・介護にかかわる支援制度を、利用した経験がありますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

1 育児休業制度	9 子の看護休暇制度
2 育児のための短時間勤務制度	10 職場復帰支援策（復帰をスムーズにするためのセミナーの開催など）
3 フレックスタイム制度	11 配偶者が出産の時の男性の休暇制度
4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	12 転勤免除（地域限定社員制度など）
5 所定外労働（残業）を免除する制度	13 介護休業制度
6 事業所内託児施設の運営	14 介護のための短時間勤務制度
7 子育てサービス費用の援助措置など （ベビーシッター費用など）	15 その他（ ）
8 在宅勤務制度	16 いずれも利用したことがない

*** ご自身が育児休業制度を利用したことがある方におたずねします。（利用経験のない方は問 4 - 2 へスキップ）**

付問 1 ご自身が育児休業を取得した期間は約何カ月間でしたか？複数回取得された方は初めて育児休業を取得した期間は約何カ月間でしたか？（1年は12カ月と換算してください。端数は繰り上げてください。[例]「12カ月と2週間」の場合は「13」カ月、1カ月未満（1～29日）の場合は「1」カ月）

約

--

 カ月間

問 4 - 2 【両立支援への取り組みについて】

現在働いている会社の両立支援の取り組みについてどのように思われますか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	そう思う	そう思う やや	いえ ない	どちら とも	思わ ない	あまり そう	思わ ない	そう
1) 女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う	1	2	3	4	5			
2) 育児休業がとりやすい環境にあると思う	1	2	3	4	5			
3) 短時間勤務がとりやすい環境にあると思う	1	2	3	4	5			
4) 男性の育児休業取得に積極的であると思う	1	2	3	4	5			

V. 最後に、あなた自身やご家族のことについておたずねします。

F 1 【性別】 (1つに○)

1 男性 2 女性

F 2 【年齢】 10月1日現在のご自身の満年齢をご記入ください。

満		歳
---	--	---

F 3 【最終学歴】 最後に卒業された学校は次のうちどれに当たりますか？ (1つに○)

- | | |
|-----------|--------------------------------|
| 1 大学・大学院卒 | 4 高校卒 |
| 2 短大・高専卒 | 5 中学校卒 |
| 3 専門学校卒 | 6 その他 () |

F 4 【お子さんの有無など】 現在、お子さんがいらっしゃいますか？ (1つに○)

- | | |
|-------------|-------------------------------|
| 1 <u>いる</u> | 2 いない →次頁のF 5【結婚経験・初婚年齢】へスキップ |
|-------------|-------------------------------|

* 「子どもがいる」の方のみにおたずねします。(お子さんがいらっしゃらない方は次頁の

F5【結婚経験・初婚年齢】へスキップ)

付問1 お子さんの人数は何人ですか？

	人
--	---

付問2 一番上のお子さんの年齢は何歳ですか？

* お子さんがお一人の方はこちらに記入してください

満		歳
---	--	---

付問3 (お子さんが2人以上いらっしゃる方へ)

一番下のお子さんの年齢は何歳ですか？

満		歳
---	--	---

付問4 あなたは、これまでに以下の保育サービスの利用経験や親族の協力をえた経験がありますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|--------------------------------|
| 1 保育所の利用 | 6 配偶者の育児休業取得 |
| 2 18時以降の延長保育(夜間保育を除く) | 7 親による育児の協力 |
| 3 夜間保育 | 8 その他 () |
| 4 病児保育・病後児保育 | |
| 5 ベビーシッター・保育ママ | 9 いずれも経験がない |

* すべての方におたずねします。

F 5 【結婚経験・初婚年齢】 これまでに、ご結婚（「事実婚」を含む）をされたことがありますか？

1 <u>結婚したことがある・現在結婚している</u>	2 ない（未婚） →次頁のF 7【同居家族】へスキップ
↓	

* 「結婚したことがある・現在結婚している」の方のみにおたずねします。（「ない（未婚）」の方は次頁のF 7【同居家族】へスキップ）

付問1 ご自身が初めて結婚したのは満何歳でしたか？ 満

--	--

 歳

F 6 【配偶者有無関係】 現在、配偶者（「事実婚」を含む）がいますか？（1つに○）

1 <u>いる</u>	2 いない →次頁のF 7【同居家族】へスキップ
↓	

* 「配偶者がいる」の方のみにおたずねします。（配偶者のおられない方は次頁のF 7【同居家族】へスキップ）

付問1 【配偶者の最終学歴】 配偶者の方が最後に卒業された学校は次のうちどれに当たりますか？（1つに○）

1 大学・大学院卒	4 高校卒
2 短大・高専卒	5 中学校卒
3 専門学校卒	6 その他（ ）

付問2 【配偶者の就業形態】 配偶者の方の現在の就業形態は次のうちどれに当たりますか？（1つに○）

1 民間の正社員（あなたと同じ会社）	6 契約社員・嘱託社員
2 民間の正社員（別の会社）	7 派遣社員
3 公務員	8 その他（ ）
4 自営・自由業	9 現在は働いていない
5 パート・アルバイト	

付問3 【配偶者の年収】 昨年（2011年）の配偶者の方の年収（税・賞与含む）はおいくらでしたか？
（1つに○）

1 なし	8 700万円台
2 1～100万円台	9 800万円台
3 200万円台	10 900万円台
4 300万円台	11 1,000万円台
5 400万円台	12 1,100～1,200万円台
6 500万円台	13 1,300～1,400万円台
7 600万円台	14 1,500万円以上
	15 わからない

付問4【配偶者の勤務状況】配偶者の方の勤務状況として、当てはまるものすべてに○をつけてください。
(○はいくつでも)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1 労働時間が恒常的に長い | 5 転勤が多い |
| 2 夜勤など労働時間が不規則 | 6 単身赴任をすることがある |
| 3 休日出勤が多い | 7 いずれも当てはまらない |
| 4 出張が多い | |

付問5【家事分担】現在、夫婦の家事・育児時間の合計を100とすると、あなたの家事・育児時間の割合はどの程度ですか？(1つに○)

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1 ほとんどしていない(約0%) | 5 あなたが60~70%程度 |
| 2 あなたが10~20%程度 | 6 あなたが80~90%程度 |
| 3 あなたが30~40%程度 | 7 ほとんどすべてがあなた(約100%) |
| 4 ほぼ半分(約50%) | 8 わからない |

*すべての方におたずねします。

F7【同居家族】現在、同居されている方すべてに○をしてください。(○はいくつでも)

- | | | |
|-----------|----------|----------|
| 1 同居者はいない | 4 自分の父親 | 7 配偶者の母親 |
| 2 配偶者 | 5 自分の母親 | 8 その他() |
| 3 子ども | 6 配偶者の父親 | |

F8【要介護者の有無】現在、同居のご家族に介護を必要とする方はいますか。(1つに○)

- | | | |
|------|-------|-----------|
| 1 いる | 2 いない | 3 同居者はいない |
|------|-------|-----------|

質問は以上です。最後までご協力いただき、ありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は、返信用封筒に入れて、
10月31日(水)までにご返送ください。

■当機構では来年度、女性社員の登用・キャリア形成・両立支援をテーマにインタビュー調査を企画しております。お勤め先にあなたのことをお知らせしたり、お勤め先やあなたにご迷惑をおかけすることは絶対にありません。もし、このインタビュー調査にご協力いただけますなら、誠にお手数ではございますが、下記にご連絡先をご記入ください。

ご芳名

ご住所 〒

メールアドレス

@

厚生労働省・要請調査研究

男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査

一般従業員調査票

(25～54歳ホワイトカラー職種、主任・係長までの一般従業員の方)

<お願い>

- 1 この調査は、厚生労働省所管の独立行政法人である労働政策研究・研修機構が実施するものです。
(ホームページ URL <http://www.jil.go.jp>)。
- 2 当機構は、このたび厚生労働省雇用均等・児童家庭局の要請を受け、ポジティブ・アクションの推進を含む男女雇用機会均等実現のための政策課題を見出すとともに、次世代育成支援対策推進法の効果を把握することを目的として「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」を実施することといたしました。本調査は企業の雇用管理や管理職のマネジメントの状況、男女労働者の昇進意欲や、両立支援施策の認知、利用の状況などを把握する内容となっております。本調査の結果は、統計的な処理を行った上厚生労働省をはじめ関係者に提供するとともに広く公表することとしております。
- 3 ご回答いただいた内容は全て統計的に処理し、個々の回答をそのままの形で厚生労働省に提供したり公表することは絶対にありませんので、ありのままをご回答ください。
- 4 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。なお、各問において特別の回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってお答えください。特にことわりのない場合、調査に回答いただく時点は、平成24(2012)年10月1日現在の状況でお答えください。
- 5 回答のご記入が終わりましたら、返信用封筒を用いて、10月31日(水)までに郵便ポストにご投函ください。
- 6 この調査の実施業務は、調査機関である株式会社インテージリサーチに業務委託しておりますので、この調査についてのご質問は、当該機関の下記担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がありましたら、当機構のこの調査の担当までご照会ください。
- 7 本調査の趣旨をご理解の上、何とぞご協力くださいますようお願い申し上げます。

■ 調査の記入方法、配布・回収に関するお問い合わせ

(調査の送付・回収) **株式会社 インテージリサーチ**

■ 調査の趣旨についてのお問い合わせ

(調査実施) **独立行政法人 労働政策研究・研修機構**〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 企業と雇用部門 担当：鈴木、池田、酒井
TEL: 03-5903-6312 E-mail: ksuzuki@jil.go.jp URL <http://www.jil.go.jp/>

I. 現在働いている会社とお仕事についておたずねします。

問1-1【入社年】

現在働いている会社に入社したのは何年ですか？西暦でご記入ください。

西暦 年

問1-2【転職経験】

これまでに転職経験がありますか？（1つに○）

1 あり 2 なし

* 転職経験ありの方におたずねします。

付問1-1【転職回数】

何回転職しましたか？回数をご記入ください。

回

付問1-2【正社員通算経験年数】

現在働いている会社就職する前に、正社員として働いた経験年数を通算でご記入ください。

通算 年程度

※ 1年未満は1年とお書きください
(半年未満であっても1年)

* 転職経験なしの方におたずねします。

付問2【入社同期の男女比】

問1-1の年にあなたと同期入社した、同じ採用区分の正社員の男女比はどのくらいでしたか？（1つに○）

* 同じ採用区分とは、学歴別や、「総合職」・「一般職」などのコース別、「事務職」・「技術職」などの職種別に採用が分かれていた場合の区分です。

- 1 男性のほうがかなり多かった（男性80%以上）
- 2 男性がやや多かった（男性60～70%台）
- 3 ほぼ男女半々だった
- 4 女性がやや多かった（女性60～70%台）
- 5 女性のほうがかなり多かった（女性80%以上）

* すべての方におたずねします。

問1-3【職業】

現在のお仕事（職業）は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

- 1 専門・技術的な仕事（研究・開発技術者、SE、デザイナー、記者・編集者 など）
- 2 事務の仕事
- 3 販売の仕事
- 4 営業（外回りなど）の仕事

問1-4【所属の職場】

現在働いている職場は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

- 1 本社・本店
- 2 支社・支店、営業所・出張所
- 3 工場、倉庫
- 4 研究所、研究開発施設
- 5 その他()

問1-5【所属の部署】

現在働いている部門（部署）は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 人事・総務・経理 2 企画・調査・広報 3 研究・開発・設計 4 情報処理 | <ul style="list-style-type: none"> 5 営業 6 販売・サービス 7 生産（建設、運輸、流通部門含む） 8 その他⇒ } 具体的に記入してください |
|--|---|

問1-6【役職】

現在の役職は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

※係長・主任などの役職名を使用していない場合や、選択肢にない役職については、貴社の実態により適宜ご判断ください。

- 1 役職なし（一般社員） 2 係長・主任相当職 3 課長・課長相当職以上 → 調査終了です。

問1-7【職場の男女比】

現在働いている職場（「課」相当の範囲を想定してください）では、正社員の男女がどのくらいの割合で配置されていますか？（1つに○）

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 もっぱら男性が配置されている 2 男性のほうが多く配置されている 3 男女ほぼ同じ人数が配置されている | <ul style="list-style-type: none"> 4 女性のほうが多く配置されている 5 もっぱら女性が配置されている 6 自分だけが配置されている |
|---|---|

問1-8【コース別雇用管理制度の有無】

現在働いている会社では、コース別雇用管理制度がありますか？（1つに○）

*コース別雇用管理制度とは、ここでは、総合職、準総合職・専門職、一般職などのように業務内容や転勤の有無などによっていくつかのコースを設定し、コースごとに募集・採用、配置・昇進などを行う制度のことを指します。

- 1 あり 2 なし → 次頁の問1-9へスキップ

*コース別雇用管理制度ありとお答えになった方へおたずねします。（それ以外の方は次頁の問1-9へスキップ）

付問1【コースの種類】

あなたのコースは次のうちどれにもっとも近いですか？もっとも近いもの1つに○をしてください。（1つに○）

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 | <ul style="list-style-type: none"> 総合職 限定総合職 一般職 その他 ⇒ | <p>～勤務地の制限がなく、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務に従事する、あるいは業務の制限がない雇用管理区分（技術系総合職、研究・開発系総合職も含まれます）</p> <p>～勤務地または業務の範囲（あるいはその両方）について、一定の制限があるものの、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務を多く含む雇用管理区分（準総合職、専門職）</p> <p>～上記1や2の区分に比して、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務が少ない、またはない雇用管理区分</p> <p style="font-size: 3em;">} 具体的に記入してください</p> |
|--|--|--|

付問2 【コースの希望状況】

そのコースについては、あなたの希望どおりでしたか？（1つに○）

- | | |
|--|---|
| 1 希望どおり
2 他のコースが良かったが、仕方がなく
3 その他（ |) |
|--|---|

*すべての方におたずねします。

問1-9 【配置転換の経験】

現在働いている会社で、これまでに次にあげるような配置転換の経験がありますか？次のうち当てはまるものすべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

- | |
|--|
| 1 同じ事業所内での配置転換
2 転居を伴わない事業所間の配置転換
3 転居を伴う国内転勤
4 国内の関連会社への出向
5 海外勤務
6 上記のいずれも経験していない |
|--|

問1-10 【仕事の裁量度】

現在担当している仕事の与えられ方、または仕事のやり方について、次のうちもっとも近いもの1つに○をつけてください。（1つに○）

- | |
|---|
| 1 決められたやり方があり、自分の工夫の余地はあまりない
2 上司から仕事のやり方の大筋は指示されるが、自分なりに工夫して進める
3 上司から与えられた仕事を工夫して進めることに加え、自分から新しい仕事を上司に提案することもある
4 新しい仕事を見つけ出して、上司などに提案できる |
|---|

問1-11 【昨年の個人年収】

昨年（2011年）のあなたの年収（税・賞与含む）はおいくらでしたか？（1つに○）

- | | |
|------------|-------------------|
| 1 なし | 8 700万円台 |
| 2 1～100万円台 | 9 800万円台 |
| 3 200万円台 | 10 900万円台 |
| 4 300万円台 | 11 1,000万円台 |
| 5 400万円台 | 12 1,100～1,200万円台 |
| 6 500万円台 | 13 1,300～1,400万円台 |
| 7 600万円台 | 14 1,500万円以上 |

問1-12 【1週間の平均労働時間】

あなたの平均的な1週間の労働時間（残業を含む）はどれくらいですか？

週平均

--	--

時間くらい

回答例) 週平均 時間くらい

問1-13【勤務状況】

ふだん、残業によるものも含めて、次のような勤務をすることがどのくらいありますか？（それぞれ1つに○）

1) 休日の勤務

1 頻繁にある	2 たまにある	3 ほとんどない
---------	---------	----------

2) 深夜の勤務（夜勤などを含む）

1 頻繁にある	2 たまにある	3 ほとんどない
---------	---------	----------

問1-14【片道通勤時間】

職場への通勤時間（片道）はどれくらいですか？日によって異なる場合は、主な時間をお答えください。（1つに○）

- | | |
|----------------|----------------|
| 1 30分未満 | 4 1時間30分～2時間未満 |
| 2 30分～1時間未満 | 5 2時間以上 |
| 3 1時間～1時間30分未満 | |

II. 今後のキャリア、上司との関係、職場・仕事に対するお考えについておたずねします。

問2-1【昇進希望】

あなたは現在働いている会社で、以下のどこまで昇進したいと思っていますか？（1つに○）

- | | | | | |
|--------------|----------------|-------------|-------------|--------|
| 1 役付きでなくともよい | 2 係長・主任
相当職 | 3 課長
相当職 | 4 部長
相当職 | 5 役員以上 |
|--------------|----------------|-------------|-------------|--------|

付問1へ

付問2へ

*問2-1で1・2とお答えの方におたずねします。

*問2-1で3～5とお答えの方におたずねします。

付問1【昇進を望まない理由】

課長以上への昇進を望まない理由はなんですか？次のうち当てはまるものにすべて○をつけてください。（○はいくつでも）

- | |
|-----------------------|
| 1 周りに同性の管理職がない |
| 2 自分の雇用管理区分では昇進可能性がない |
| 3 自分には能力がない |
| 4 やっかみが出て足を引っ張られる |
| 5 やるべき仕事が増える |
| 6 責任が重くなる |
| 7 メリットがないまたは低い |
| 8 家族がよい顔をしない |
| 9 仕事と家庭の両立が困難になる |
| 10 もともと長く勤める気がない |
| 11 定年が近い |
| 12 その他（) |
| 13 特に理由はない |

付問2【昇進希望理由】

課長以上への昇進を希望する理由はなんですか？次のうち当てはまるものにすべて○をつけてください。（○はいくつでも）

- | |
|-----------------------|
| 1 やりがいのある仕事ができる |
| 2 賃金が上がる |
| 3 自分の雇用管理区分では昇進するのが普通 |
| 4 そのポストに目標となる者がいる |
| 5 自分にはその能力がある |
| 6 そのポストのステータスに魅力がある |
| 7 家族から期待されている |
| 8 これまで十分会社に貢献した |
| 9 その他（) |
| 10 特に理由はない |

*「雇用管理区分」とは、その区分により制度的に異なる雇用管理を行うことを予定して設定している職種、資格などの区分のことです。

例えば、学歴別の区分、コース別雇用管理を行っている企業における「総合職」、「一般職」などの区分や、職種別採用を行っている企業の「営業職」、「技術職」などの区分のことをいいます。

*すべての方におたずねします。

問2-2【課長相当職の上司との関係】

あなたの現在の課長相当職の上司（上司に課長相当職の者がいない場合は、直属の上司）との関係はどのようなものですか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	当てはまる	やや当てはまる	どちらともいえない	当てはまらない あまり	当てはまらない
1) 自分の仕事の仕方や内容について関心をはらってくれる	1	2	3	4	5
2) 自分が困ったときに相談に乗ってくれる	1	2	3	4	5
3) 自分の失敗をカバーしてくれる	1	2	3	4	5
4) 自分を信頼して仕事を任せてくれる	1	2	3	4	5
5) 自分の意見に耳を傾けてくれる	1	2	3	4	5
6) 自分に高い目標や課題を与えてくれる	1	2	3	4	5
7) 自分の成長・活躍を後押ししてくれる	1	2	3	4	5

問2-3【昇進・昇格の状況】

現在働いている会社で、ご自身と同じ雇用管理区分の人に比べて、ご自身の昇進・昇格は早いほうだと思いますか、遅いほうだと思いますか？次のうちもっとも近いもの1つに○をつけてください。（1つに○）

1 早いほう	2 人並み	3 遅いほう
---------------	--------------	---------------

問2-4【昇進・昇格の男女差】

現在働いている会社で、ご自身と同じ雇用管理区分の男女を比べて、「女性のほうが昇進・昇格が遅い」と感じていますか？（1つに○）

1 感じている	2 感じていない	3 同じ雇用管理区分に異性がないのでわからない
---------	----------	-------------------------

問2-5へスキップ

*「感じている」とお答えになった方におたずねします。（それ以外の方は問2-5へスキップ）

付問1【男女差に対する考え】

男女で昇進・昇格に差が生じることにあなた自身は納得できますか？（1つに○）

1 納得できる	2 納得できない	3 わからない
---------	----------	---------

*すべての方におたずねします。

問2-5【配置転換・異動の男女差】

現在働いている会社で、ご自身と同じ雇用管理区分の男女を比べて、配置転換や異動について「男性のほうが、頻度が高いまたは範囲が広い」と感じていますか？（1つに○）

1 感じている	2 感じていない	3 同じ雇用管理区分に異性がないのでわからない
---------	----------	-------------------------

問2-6【職場・仕事に対するお考え】

あなたは、現在の仕事に対してどのような感想をお持ちですか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	そう思う	そう思う やや	いえない どちらとも	あまりそう 思わない	思わない そう
1) 仕事にやりがいを感じる	1	2	3	4	5
2) 仕事を通じて達成感を味わうことが多い	1	2	3	4	5
3) 仕事を通じて自分が成長していると感じる	1	2	3	4	5
4) 職場で必要とされていると思う	1	2	3	4	5
5) 自分の仕事は、会社や部門の業績に貢献している	1	2	3	4	5
6) 職場の人間関係は良好である	1	2	3	4	5
7) 会社や職場の上司・同僚のために働くことに誇りを持っている	1	2	3	4	5
8) これからも、今の会社で働き続けたいと思う	1	2	3	4	5
9) 自分の持っている能力を十分に発揮できていると思う	1	2	3	4	5

Ⅲ. 女性正社員の活躍のための施策についておたずねします。

問3-1【女性正社員の活躍のための取り組み・措置】

現在働いている会社では、次のような女性正社員の活躍のための取り組みや措置に積極的ですか、消極的ですか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。(それぞれ1つに○)

	積極的	どちらかといえは積極的	どちらかといえは消極的	消極的	わからない
1) 女性の就業意欲を向上させる取り組み	1	2	3	4	5
2) 女性の管理職登用や職域拡大の状況の「見える化」の取り組み	1	2	3	4	5
3) 雇用管理のあらゆる場面で女性に対する差別をなくす取り組み	1	2	3	4	5
4) セクハラやいじめの防止、迅速・厳正な対応への取り組み	1	2	3	4	5

* 女性の方におたずねします。(男性の方は問3-3へスキップ)

問3-2【女性の活躍のための措置や利用の有無】

1) 現在働いている会社には「女性専用の相談窓口」がありますか？(1つに○)

1 あり	2 なし	3 わからない
------	------	---------

2) 現在働いている会社で「女性の活躍推進のための特別な訓練」(接遇訓練を除く)を受講したことがありますか？(1つに○)

1 あり	2 なし
------	------

3) 現在働いている会社で自分の「メンター」がいますか？あるいはいましたか？(1つに○)

*「メンター」とは、仕事や人生に効果的なアドバイスをする助言者、相談者の役割を担う人を指します。

1 いる	2 現在はいないが過去にいた	3 現在も過去もない
------	----------------	------------

4) 現在働いている会社で自分の「ロール・モデル」(お手本)となる女性がいますか？あるいはいましたか？(1つに○)

1 いる	2 現在はいないが過去にいた	3 現在も過去もない
------	----------------	------------

* 男女ともすべての方におたずねします。

問3-3【ポジティブ・アクションの実施の有無】

現在働いている会社では、女性の積極的な管理職登用などのポジティブ・アクションを実施していますか、あるいは過去に実施していましたか？(1つに○)

*「ポジティブ・アクション」とは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなどの差が男女労働者の



間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。問3-2にあげたようなことを、ポジティブ・アクションの一環として実施している企業もあります。

1 現在、実施している	2 過去に実施していた	3 実施していない	4 わからない
-------------	-------------	-----------	---------

IV. 両立支援制度やその利用などについておたずねします。

問4-1 【両立支援制度の利用経験】

あなたご自身について、現在働いている会社で、以下の出産・育児・介護にかかわる支援制度を、利用した経験がありますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

<p>1 育児休業制度</p> <p>2 育児のための短時間勤務制度</p> <p>3 フレックスタイム制度</p> <p>4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ</p> <p>5 所定外労働（残業）を免除する制度</p> <p>6 事業所内託児施設の運営</p> <p>7 子育てサービス費用の援助措置など（ベビーシッター費用など）</p> <p>8 在宅勤務制度</p>	<p>9 子の看護休暇制度</p> <p>10 職場復帰支援策（復帰をスムーズにするためのセミナーの開催など）</p> <p>11 配偶者が出産の時の男性の休暇制度</p> <p>12 転勤免除（地域限定社員制度など）</p> <p>13 介護休業制度</p> <p>14 介護のための短時間勤務制度</p> <p>15 その他（）</p> <p>16 いずれも利用したことがない</p>
---	---

＊ご自身が育児休業制度を利用したことがある方におたずねします。（利用経験のない方は問4-2へスキップ）

付問1 ご自身が育児休業を取得した期間は約何カ月間でしたか？複数回取得された方は初めて育児休業を取得した期間は約何カ月間でしたか？（1年は12カ月と換算してください。端数は繰り上げてください。[例]「12カ月と2週間」の場合は「13」カ月、1カ月未満（1～29日）の場合は「1」カ月）

約

--

 カ月間

問4-2 【両立支援への取り組みについて】

現在働いている会社の両立支援の取り組みについてどのように思われますか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	そう思う	そう思う やや	いいえ ない	どちらとも 思わない	あまりそう 思わない	そう 思わない
1) 女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う	1	2	3	4	5	
2) 育児休業がとりにくい環境にあると思う	1	2	3	4	5	
3) 短時間勤務がとりにくい環境にあると思う	1	2	3	4	5	
4) 男性の育児休業取得に積極的であると思う	1	2	3	4	5	

V. 最後に、あなた自身やご家族のことについておたずねします。

F 1 【性別】 (1つに○)

1 男性	2 女性
------	------

F 2 【年齢】 10月1日現在のご自身の満年齢をご記入ください。

満	<div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 40px;"></div>	歳
---	--	---

F 3 【最終学歴】 最後に卒業された学校は次のうちどれに当たりますか？ (1つに○)

- | | |
|-----------|-----------|
| 1 大学・大学院卒 | 4 高校卒 |
| 2 短大・高専卒 | 5 中学校卒 |
| 3 専門学校卒 | 6 その他 () |

F 4 【お子さんの有無など】 現在、お子さんがいらっしゃいますか？ (1つに○)

- | | |
|-------------|------------------------------|
| 1 <u>いる</u> | 2 いない→次頁のF 5【結婚経験・初婚年齢】へスキップ |
|-------------|------------------------------|

↓

* 「子どもがいる」の方のみにおたずねします。(お子さんがいらっしゃらない方は次頁の

F5【結婚経験・初婚年齢】へスキップ)

付問1 お子さんの人数は何人ですか？

	人
--	---

付問2 一番上のお子さんの年齢は何歳ですか？

*お子さんがお一人の方はこちらに記入してください

満	<div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 40px;"></div>	歳
---	--	---

付問3 (お子さんが2人以上いらっしゃる方へ)

一番下のお子さんの年齢は何歳ですか？

満	<div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 40px;"></div>	歳
---	--	---

付問4 あなたは、これまでに以下の保育サービスの利用経験や親族の協力をえた経験がありますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1 保育所の利用 | 6 配偶者の育児休業取得 |
| 2 18時以降の延長保育(夜間保育を除く) | 7 親による育児の協力 |
| 3 夜間保育 | 8 その他 () |
| 4 病児保育・病後児保育 | |
| 5 ベビーシッター・保育ママ | 9 いずれも経験がない |

*すべての方におたずねします。

F 5 【結婚経験・初婚年齢】 これまでに、ご結婚（事実婚を含む）をされたことがありますか？

1 <u>結婚したことがある・現在結婚している</u>	2 ない（未婚） →次頁のF 7 【同居家族】へスキップ
-----------------------------	------------------------------

*「結婚したことがある・現在結婚している」の方のみにおたずねします。（「ない（未婚）」の方は次頁のF 7 【同居家族】へスキップ）

付問1 ご自身が初めて結婚したのは満何歳でしたか？

満		歳
---	--	---

F 6 【配偶者有無関係】 現在、配偶者（「事実婚」を含む）がいますか？（1つに○）

1 <u>いる</u>	2 いない →次頁のF 7 【同居家族】へスキップ
-------------	---------------------------

*「配偶者がいる」の方のみにおたずねします。（配偶者のおられない方は次頁のF 7 【同居家族】へスキップ）

付問1 【配偶者の最終学歴】 配偶者の方が最後に卒業された学校は次のうちどれに当たりますか？（1つに○）

1 大学・大学院卒	4 高校卒
2 短大・高専卒	5 中学校卒
3 専門学校卒	6 その他（ ）

付問2 【配偶者の就業形態】 配偶者の方の現在の就業形態は次のうちどれに当たりますか？（1つに○）

1 民間の正社員（あなたと同じ会社）	6 契約社員・嘱託社員
2 民間の正社員（別の会社）	7 派遣社員
3 公務員	8 その他（ ）
4 自営・自由業	9 現在は働いていない
5 パート・アルバイト	

付問3 【配偶者の年収】 昨年（2011年）の配偶者の方の年収（税・賞与含む）はおいくらでしたか？（1つに○）

1 なし	8 700万円台
2 1～100万円台	9 800万円台
3 200万円台	10 900万円台
4 300万円台	11 1,000万円台
5 400万円台	12 1,100～1,200万円台
6 500万円台	13 1,300～1,400万円台
7 600万円台	14 1,500万円以上
	15 わからない

付問4【配偶者の勤務状況】配偶者の方の勤務状況として、当てはまるものすべてに○をつけてください。
(○はいくつでも)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1 労働時間が恒常的に長い | 5 転勤が多い |
| 2 夜勤など労働時間が不規則 | 6 単身赴任をすることがある |
| 3 休日出勤が多い | 7 いずれも当てはまらない |
| 4 出張が多い | |

付問5【家事分担】現在、夫婦の家事・育児時間の合計を100とすると、あなたの家事・育児時間の割合ほどの程度ですか？(1つに○)

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1 ほとんどしていない(約0%) | 5 あなたが60~70%程度 |
| 2 あなたが10~20%程度 | 6 あなたが80~90%程度 |
| 3 あなたが30~40%程度 | 7 ほとんどすべてがあなた(約100%) |
| 4 ほぼ半分(約50%) | 8 わからない |

*すべての方におたずねします。

F7【同居家族】現在、同居されている方すべてに○をしてください。(○はいくつでも)

- | | | |
|-----------|----------|----------|
| 1 同居者はいない | 4 自分の父親 | 7 配偶者の母親 |
| 2 配偶者 | 5 自分の母親 | 8 その他() |
| 3 子ども | 6 配偶者の父親 | |

F8【要介護者の有無】現在、同居のご家族に介護を必要とするかたはいますか。(1つに○)

- | | | |
|------|-------|-----------|
| 1 いる | 2 いない | 3 同居者はいない |
|------|-------|-----------|

質問は以上です。最後までご協力いただき、ありがとうございました。
ご記入いただきました調査票は、返信用封筒に入れて、
10月31日(水)までにご返送ください。

■当機構では来年度、女性社員の登用・キャリア形成・両立支援をテーマにインタビュー調査を企画しております。お勤め先にあなたのことをお知らせしたり、お勤め先やあなたにご迷惑をおかけすることは絶対にありません。もし、このインタビュー調査にご協力いただけますなら、誠にお手数ではございますが、下記にご連絡先をご記入ください。

ご芳名

ご住所 〒

メールアドレス

@

JILPT 調査シリーズ No. 119

男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果 (2)
ー分析編ー

発行年月日 2014年3月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2014 JILPT Printed in Japan

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)