

5 従業員規模別

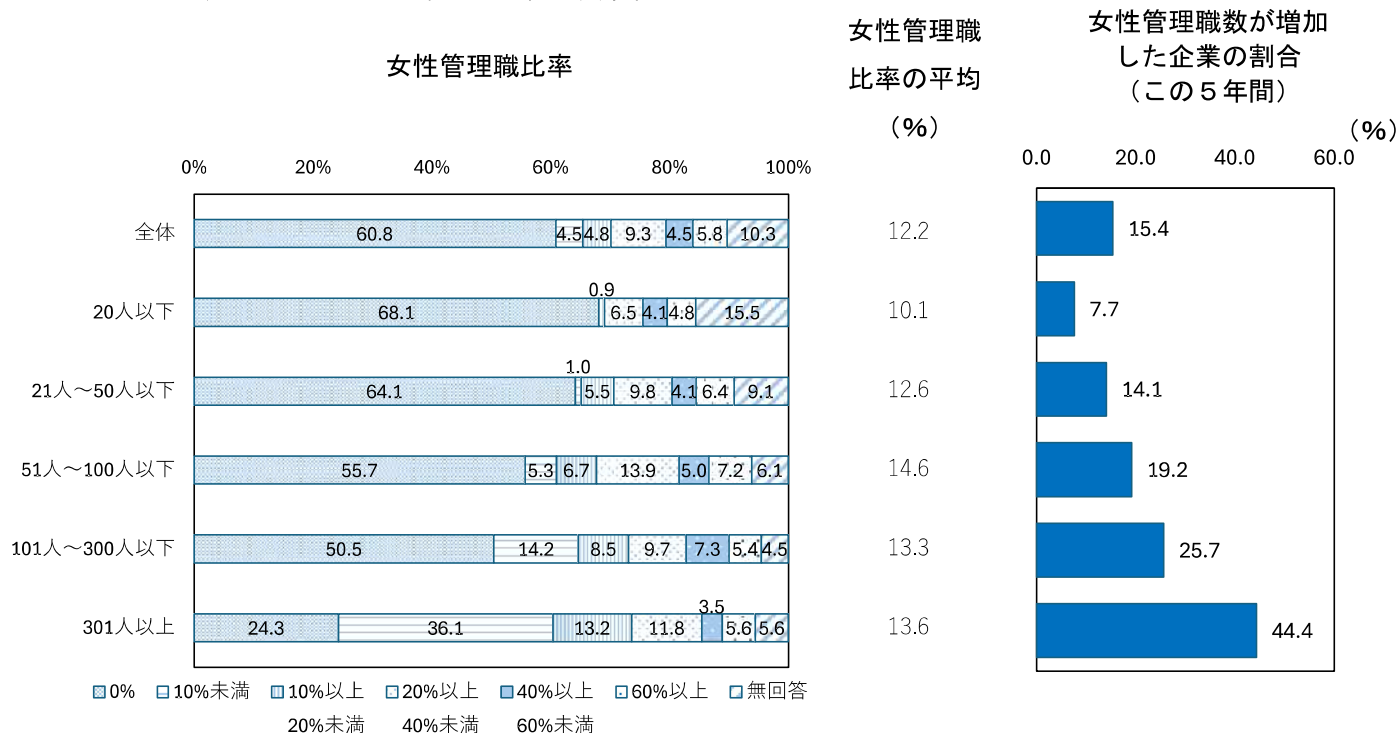
- 「女性正社員率 20%以上」「女性正社員数が増加」「出産後も働き続ける人が多い」を定着指標、「女性管理職率 20%以上」「女性管理職数が増加」を活躍指標として、従業員規模別にその特徴をみる（図表 23、24）。
- 従業員 51 人以上の企業では、「出産後も働き続ける人が多い」の割合が全体と比べて高いことから、定着が進んでいることがうかがえる。特に従業員 301 人以上では、「出産後も働き続ける人が多い」の回答が 9 割を超え、「女性管理職数が増加」も全体を大幅に上回っている。
- 同様に、「女性正社員数が増加」と回答している割合も、従業員 51 人以上では、全体と比べて高い割合となっている。
- 一方、従業員 20 人以下では、「出産後も働き続ける人が多い」「女性管理職数が増加」で全体を大幅に下回っており、出産後の継続雇用が難しいことがうかがえる。

図表 23 女性正社員の定着と活躍の状況

		全体	定着指標			活躍指標	
			女性正社員率 20%以上	女性正社員数 が増加	出産後も働き続 ける人が多い	女性管理職率 20%以上	女性管理職数が増加
全体		2819	57.4	37.2	43.3	19.6	15.4
従業員数	20人以下	998	54.3 ○	24.2 △	27.5 △	15.4 ○	7.7 △
	21～50人以下	987	55.5 ○	38.0 ○	38.4 ○	20.3 ○	14.1 ○
	51～100人以下	359	65.2 ◎	48.2 ◎	52.4 ◎	26.2 ◎	19.2 ○
	101～300人以下	331	63.7 ◎	50.2 ◎	74.0 ◎	22.4 ○	25.7 ◎
	301人以上	144	57.6 ○	63.9 ◎	93.1 ◎	20.8 ○	44.4 ◎

参考：全体と比べて◎は5ポイント高く、○は5ポイント未満から-5ポイント以上、△は-5ポイントより低いことを示している。

図表 24 女性の活躍状況（従業員規模別）



- 女性の活躍推進の考え（図表 25）をみると、「重視している」、「やや重視している」を合わせた「女性の活躍推進について重視している企業」は、従業員規模の大小に関係なく、2／3以上の割合となっており、企業における女性活躍推進への意識の高さがうかがえる。

図表 25 女性の活躍推進についての考え（従業員規模別）

		全体	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	無回答
全体		2819 100.0	1048 37.2	1061 37.6	536 19.0	123 4.4	51 1.8
従業員 数	20人以下	998 100.0	349 35.0	336 33.7	223 22.3	66 6.6	24 2.4
	21～50人以下	987 100.0	358 36.3	383 38.8	185 18.7	44 4.5	17 1.7
	51～100人以下	359 100.0	132 36.8	144 40.1	67 18.7	10 2.8	6 1.7
	101～300人以下	331 100.0	135 40.8	144 43.5	47 14.2	1 0.3	4 1.2
	301人以上	144 100.0	74 51.4	54 37.5	14 9.7	2 1.4	- -

- 女性の継続就業を推進する上での課題（図表 26）をみると、従業員規模の大小に関係なく、「女性本人が希望しない」をあげる割合が高くなっているとともに、休業中の代替要員の確保にも課題を抱えていることがわかる。また、規模が小さいほど「女性が担当できる仕事に限られている」をあげる割合が高くなっている。

図表 26 女性の継続就業を推進する上での課題（従業員規模別）

		全 体	女 性 本 人 が 希 望 し な い	女 性 が 担 当 で き る 仕 事 が 限 ら れ て い る	出 産 や 育 児 が 長 期 休 業 し た と き に 代 替 要 員 が 確 保 で き な い	両 立 時 間 の 夜 勤 が 多 く 、 家 庭 と の	交 代 勤 務 や 夜 勤 が 多 い	管 理 職 の 意 識 が 伴 わ な い	業 績 に 直 接 反 映 さ れ な い	理 解 ・ 意 識 が 伴 わ な い	男 性 の 家 事 ・ 育 児 等 参 加 へ の	経 営 者 の 意 識 が 伴 わ な い	継 続 就 業 に 関 する 支 援 が な い	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体		2819 100.0	683 24.2	652 23.1	578 20.5	320 11.4	189 6.7	150 5.3	117 4.2	100 3.5	86 3.1	82 2.9	64 2.3	1001 35.5	109 3.9	
従 業 員 数	20人以下	998 100.0	200 20.0	251 25.2	174 17.4	80 8.0	18 1.8	28 2.8	38 3.8	22 2.2	34 3.4	28 2.8	27 2.7	411 41.2	45 4.5	
	21～50人以下	987 100.0	252 25.5	242 24.5	214 21.7	113 11.4	57 5.8	51 5.2	48 4.9	35 3.5	30 3.0	30 3.0	18 1.8	327 33.1	43 4.4	
	51～100人以下	359 100.0	95 26.5	64 17.8	82 22.8	46 12.8	24 6.7	27 7.5	11 3.1	18 5.0	7 1.9	8 2.2	8 2.2	120 33.4	11 3.1	
	101～300人以下	331 100.0	100 30.2	70 21.1	78 23.6	52 15.7	46 13.9	25 7.6	12 3.6	15 4.5	9 2.7	8 2.4	4 1.2	110 33.2	9 2.7	
	301人以上	144 100.0	36 25.0	25 17.4	30 20.8	29 20.1	44 30.6	19 13.2	8 5.6	10 6.9	6 4.2	8 5.6	7 4.9	33 22.9	1 0.7	

2章 調査結果の分析

- 女性の継続就業を推進する上で必要と考える取組（図表 27）をみると、301 人以上の企業では、研修機会の付与といったキャリアアップについての取組、または超過勤務削減や短時間勤務制度などの環境整備の取組が必要と考えている割合が高くなっている。一方、20 人以下では特に取り組んでいないという回答が最も高い割合となった。

図表 27 女性の継続就業を推進する上で必要と考える取組（従業員規模別）

		全 体	高 め る た め の 研 修 機 会 の 付 与	女 性 の モ チ ベ ー シ ョ ン や 職 業 意 識 を	短 時 間 勤 務 や 変 則 時 間 勤 務 制 度 の	超 過 勤 務 削 減 な ど ワ ー ク ・ ラ イ フ ・	休 業 後 の 復 帰 に 当 た つ て の 支 援	育 児 ・ 介 護 休 業 法 を 上 回 る 制 度 の 導 入 や	ロ ー ル モ デ ル の 育 成	職 場 環 境 の 整 備	セ ク シ ュ ア ル ・ ハ ラ ス メ ン ト 防 止 な ど	公 正 ・ 透 明 な 人 事 管 理 制 度 、 評 価 制 度 の 構 築	テ レ ワ ー ク の 導 入 ・ 拡 大	男 性 の 家 事 ・ 育 児 等 参 加 へ の 理 解 ・ 意 識 改 革	健 康 課 題 に 関 する 支 援	機 会 を 男 女 同 等 に 与 え る こ と	〇 J T 及 び 〇 f J T の 人 材 育 成 の 目 標 の 設 定	女 性 の 継 続 就 業 を 推 進 す る た め の	メン ター 制 度 の 導 入	満 た し に く い 要 件 の 緩 和	採 用 ・ 昇 進 、 配 置 に お い て 女 性 が	ジョ ブ プ ロ ー テ ー シ ョ ン の 採 用	配 慮 ・ 転 入 を 伴 う 転 勤 の 際 に 夫 婦 帯 同	転 勤 先 の 希 望 を 考 慮 す る 等 に 夫 婦 帯 同	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体		2819 100.0	616 21.9	610 21.6	495 17.6	488 17.3	460 16.3	428 15.2	362 12.8	294 10.4	266 9.4	210 7.4	200 7.1	188 6.7	172 6.1	171 6.1	147 5.2	29 1.0	55 2.0	648 23.0	348 12.3						
従 業 員 数	20人以下	998 100.0	152 15.2	197 19.7	117 11.7	140 14.0	100 10.0	105 10.5	87 8.7	79 7.9	67 6.7	53 4.1	41 4.1	65 6.5	43 4.3	44 4.4	20 2.0	6 0.6	19 1.9	316 31.7	135 13.5						
	21～50人以下	987 100.0	199 20.2	210 21.3	164 16.6	167 16.9	168 17.0	151 15.3	120 12.2	106 10.7	80 8.1	64 6.5	77 7.8	65 6.6	55 5.6	58 5.9	56 5.7	8 0.8	18 1.8	215 21.8	127 12.9						
	51～100人以下	359 100.0	109 30.4	82 22.8	72 20.1	71 19.8	71 19.8	60 16.7	65 18.1	35 9.7	42 11.7	32 8.9	31 8.6	28 7.8	28 7.0	25 7.0	25 7.0	2 0.6	8 2.2	65 18.1	33 9.2						
	101～300人以下	331 100.0	98 29.6	74 22.4	84 25.4	66 19.9	78 23.6	73 22.1	57 17.2	38 11.5	52 15.7	34 10.3	35 10.6	30 6.0	30 9.1	31 8.2	27 8.2	10 3.0	10 3.0	45 13.6	34 10.3						
	301人以上	144 100.0	58 40.3	47 32.6	58 40.3	44 30.6	43 29.9	39 27.1	33 22.9	36 25.0	25 17.4	27 18.8	16 11.1	10 6.9	16 11.1	13 9.0	19 13.2	3 2.1	0 -	7 4.9	19 13.2						

- 女性を管理職に登用する上での課題（図表 28）をみると、従業員規模の大小に関係なく、「女性本人が希望しない」の割合が高くなっている。また、規模が大きいほど、「女性の採用が少なく人材が不足している」、「女性の人材育成ができていない」、「長時間労働が多く、家庭との両立が難しい」が高くなっている。一方、規模が小さいほど、「女性が担当できる仕事に限られる」が高くなっている。

図表 28 女性を管理職に登用する上での課題（従業員規模別）

		全 体	女 性 本 人 が 希 望 し な い	女 性 の 採 用 が 少 な く 人 材 が 不 足 し て い る	女 性 の 人 材 育 成 が で き て い な い	女 性 が 担 当 で き る 仕 事 が 限 ら れ て い る	長 時 間 労 働 が 多 く 、 家 庭 と の 両 立 が 難 し い	出 産 や 育 児 で 長 期 休 業 し た と き に 代 替 要 員 が 確 保 で き な い	管 理 職 の 意 識 が 伴 わ な い	経 営 者 の 意 識 が 伴 わ な い	結 婚 ・ 出 産 等 で 退 職 す る 女 性 が 多 く 人 材 が 不 足 し て い る	交 代 勤 務 や 夜 勤 が 多 い	男 性 か ら の 理 解 が 得 ら れ な い	業 績 に 直 接 反 映 さ れ な い	業 績 が 悪 く な る お そ れ が あ る	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体		2819 100.0	817 29.0	463 16.4	433 15.4	433 15.4	314 11.1	273 9.7	163 5.8	104 3.7	96 3.4	90 3.2	71 2.5	65 2.3	9 0.3	32 1.1	976 34.6	170 6.0
従 業 員 数	20人以下	998 100.0	209 20.9	142 14.2	89 8.9	164 16.4	75 7.5	87 8.7	29 2.9	36 3.6	30 3.0	16 1.6	20 2.0	20 2.0	6 0.6	11 1.1	429 43.0	65 6.5
	21～50人以下	987 100.0	286 29.0	160 16.2	146 14.8	164 16.6	103 10.4	94 9.5	56 5.7	36 3.6	32 3.2	27 2.7	24 2.4	31 3.1	2 0.2	14 1.4	321 32.5	65 6.6
	51～100人以下	359 100.0	110 30.6	62 17.3	81 22.6	46 12.8	38 10.6	35 9.7	27 7.5	13 3.6	10 2.8	12 3.3	9 2.5	5 1.4	0 0.0	3 0.8	119 33.1	23 6.4
	101～300人以下	331 100.0	139 42.0	70 21.1	77 23.3	48 14.5	58 17.5	42 12.7	27 8.2	11 3.3	17 5.1	24 7.3	13 3.9	4 1.2	1 0.3	4 1.2	85 25.7	14 4.2
	301人以上	144 100.0	73 50.7	29 20.1	40 27.8	11 7.6	40 27.8	15 10.4	24 16.7	8 5.6	7 4.9	11 7.6	5 3.5	5 3.5	0 -	0 -	22 15.3	3 2.1

2章 調査結果の分析

- 女性を管理職に登用する上で必要と考える取組（図表 29）をみると、51 人以上の企業では、「女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与」が最も高くなっている。一方で、50 人以下では「特にない」の割合が最も高くなっている。
- 301 人以上では、「女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与」、「ロールモデルの育成」、「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組」の割合が非常に高くなっている。

図表 29 女性を管理職に登用する上で必要と考える取組（従業員規模別）

		全 体	女性 の 継 続 就 業 に 関 す る 支 援	女性 の 職 業 生 涯 の 研 修 機 会 の 付 与	女性 の 採 用 を 増 や す 取 組	ロー ル モ デ ル の 育 成	バ ラ ン ス を 促 進 さ せ る 取 組	超 過 勤 務 削 減 な ど ワ ー ク ・ ラ イ フ ・ バ ラ ン ス を 促 進 さ せ る 取 組	公 正 ・ 透 明 な 人 事 管 理 制 度、 評 価 制 度	つ い ての 理 解 促 進	男 性 に 対 する 女 性 の 活 躍 の 必 要 性 に 関 する 取 組	セ ク シ ュ ア ル ・ ハ ラ ス メ ン ト 防 止 な ど	女 性 の 管 理 職 登 用 に 係 る 目 標 の 設 定	意 識 改 革	男 性 の 家 事 ・ 育 児 等 参 加 へ の 理 解 ・ 支 援	メン ター 制 度 の 導 入	機 会 を 男 女 同 等 に 与 え る こ と	タ レ ン ト の 選 抜 ・ 配 置 に お い て 女 性 が 満 足 す る こ と	採 用 ・ 昇 進 の 機 会 を 与 え る こ と	ジョ ブ ロ ー テ ィ ン の 採 用	帯 同 を 認 め る こ と	転 勤 先 の 希 望 を 考 慮 す る こ と	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体			2819 100.0	668 23.7	589 20.9	538 19.1	506 17.9	494 17.5	391 13.9	291 10.3	258 9.2	243 8.6	233 8.3	195 6.9	185 6.6	140 5.0	122 4.3	32 1.1	36 1.3	815 28.9	224 7.9				
従 業 員 数	20人以下	998 100.0	208 20.8	117 11.7	158 15.8	102 10.2	127 12.7	112 11.2	86 8.6	59 5.9	50 5.0	69 6.9	48 4.8	32 3.2	37 3.7	18 1.8	10 1.0	14 1.4	407 40.8	80 8.0					
		987 100.0	242 24.5	187 18.9	193 19.6	187 18.9	150 15.2	129 13.1	98 9.9	107 10.8	79 8.0	75 7.6	70 7.1	46 4.7	50 5.1	10 1.0	11 1.1	269 27.3	88 8.9						
	51～100人以下	359 100.0	94 26.2	106 29.5	72 20.1	72 20.1	75 20.9	66 18.4	36 10.0	32 8.9	44 12.3	33 9.2	30 8.4	34 9.5	18 5.0	20 5.6	2 0.6	2 0.6	76 21.2	27 7.5					
		331 100.0	84 25.4	113 34.1	77 23.3	89 26.9	92 27.8	57 17.2	39 11.8	38 11.5	48 14.5	33 10.0	35 10.6	27 8.2	24 7.3	17 5.1	6 1.8	8 2.4	51 15.4	16 4.8					
	301人以上	144 100.0	40 27.8	66 45.8	38 26.4	56 38.9	50 34.7	27 18.8	32 22.2	22 15.3	22 15.3	23 16.0	12 8.3	14 9.7	15 10.4	17 11.8	4 2.8	1 0.7	12 8.3	13 9.0					

- 女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット（図表 30）をみると、従業員規模の大小に関係なく、「女性のモチベーションが向上した」が高い割合になっている。また、規模が小さいほど「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」、「社内の雰囲気が良くなった」が高くなっている。

図表 30 女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット（従業員規模別）

		全 体	向 上 し た	女 性 の モ チ ベ ー シ ョ ン が	が 進 ん だ	仕 事 の 効 率 化 や 業 務 の 改 善	仕 事 と 家 庭 の 両 立 が し や す く な っ た	職 場 環 境 が 改 善 し た	社 内 の 雰 囲 気 が 良 く な っ た	積 り 溜 め た 職 場 内 に ノ ウ ハ ウ が 蓄 積 し た	社 員 の 勤 務 年 数 が 長 く な っ た	人 材 が 確 保 し や す く な っ た	企 業 イ メ ー ジ が 良 く な っ た	男 性 に 良 い 刺 激 と な っ た	発 見 し た 新 た な 商 品 や サ ー ビ ス の 開 発	販 路 拡 大 に つ な が っ た	そ の 他	無 回 答
全 体		1177 100.0	517 43.9	357 30.3	355 30.2	342 29.1	330 28.0	313 26.6	306 26.0	216 18.4	201 17.1	49 4.2	38 3.2	35 3.0	34 2.9			
従 業 員 数	20人以下	310 100.0	129 41.6	119 38.4	83 26.8	96 31.0	101 32.6	86 27.7	66 21.3	53 17.1	47 15.2	15 4.8	17 5.5	13 4.2	9 2.9			
	21～50人以下	394 100.0	164 41.6	137 34.8	96 24.4	124 31.5	128 32.5	111 28.2	106 26.9	73 18.5	74 18.8	19 4.8	17 4.3	5 1.3	18 4.6			
	51～100人以下	146 100.0	77 52.7	36 24.7	43 29.5	37 25.3	35 24.0	43 29.5	43 29.5	30 20.5	24 16.4	4 2.7	2 1.4	1 0.7	2 1.1			
	101～300人以下	209 100.0	90 43.1	43 20.6	77 36.8	49 23.4	46 22.0	47 22.5	54 25.8	41 19.6	36 17.2	11 5.3	2 1.0	12 5.7	4 1.9			
	301人以上	118 100.0	57 48.3	22 18.6	56 47.5	36 30.5	20 16.9	26 22.0	37 31.4	19 16.1	20 16.9	-	-	4 3.4	-			

- 正社員の育児支援策の制度数（図表 31）を従業員規模別でみると、規模が大きくなるにつれて制度数は増え、小さくなるにつれて減る傾向にある。特に 101 人以上では「7 以上（制度が多い）」が7割を超える一方、20 人以下では「0～3（制度がない、または少ない）」が4割を超えている。

図表 3 1 正社員の育児支援策の制度数（従業員規模別）

		全体	7以上 (制度が多い)	4～6	0～3 (制度がない、 又は少ない)	無回答
全 体		2819 100.0	1190 42.2	813 28.8	742 26.3	74 2.6
従業員数	20人以下	998 100.0	270 27.1	265 26.6	418 41.9	45 4.5
	21～50人以下	987 100.0	392 39.7	323 32.7	255 25.8	17 1.7
	51～100人以下	359 100.0	176 49.0	126 35.1	53 14.8	4 1.1
	101～300人以下	331 100.0	234 70.7	79 23.9	11 3.3	7 2.1
	301人以上	144 100.0	118 81.9	20 13.9	5 3.5	1 0.7

- 正社員の介護支援策の制度数（図表 32）を従業員規模別でみると、規模が大きくなるにつれて制度数は増え、小さくなるにつれて減る傾向にある。301 人以上の企業では「7 以上（制度が多い）」の企業は4割近い割合になるが、20 人以下では「0～3（制度がない、又は少ない）」が6割を超えている。

図表 3 2 正社員の介護支援策の制度数（従業員規模別）

		全体	7以上 (制度が多い)	4～6	0～3 (制度がない、 又は少ない)	無回答
全 体		2819 100.0	356 12.6	1119 39.7	1263 44.8	81 2.9
従業員数	20人以下	998 100.0	83 8.3	246 24.6	617 61.8	52 5.2
	21～50人以下	987 100.0	110 11.1	418 42.4	440 44.6	19 1.9
	51～100人以下	359 100.0	47 13.1	179 49.9	130 36.2	3 0.8
	101～300人以下	331 100.0	61 18.4	204 61.6	59 17.8	7 2.1
	301人以上	144 100.0	55 38.2	72 50.0	17 11.8	- -