

2011年12月26日
日本政策金融公庫
総合研究所

中小企業における女性の働き方に関する調査

- I 調査の目的と実施要領等
- II 調査結果
 - 1 働く人の経歴
 - 2 働き方の特徴
 - 3 働く場としての評価
- III まとめ

<問い合わせ先>
日本政策金融公庫 総合研究所
小企業研究第1グループ
TEL 03-3270-1687
担当 野中、深沼

I 調査の目的と実施要領等

1 調査目的

近年、大企業を中心に、女性の活躍を推進するための制度が充実してきている。中小企業では、そうした取り組みは大企業ほどには進んでいないといわれるものの、実際に中小企業に就労する女性は少なくはない。

では、中小企業で働く女性は、どのような経歴を持ち、どのような働き方をしているのか。また、中小企業で働くことについて、どのように評価しているのか。当調査では、インターネットを通じたアンケートにより、こうした疑問を明らかにする。その際、中小企業を「小企業」と「中企業」に分け、それに大企業を加えた規模別データを、正社員と非正社員それぞれで比較することで、規模別にみた特徴をより明確にしていく。

2 実施要領

- (1) 調査時点 2011年8月
- (2) 調査対象 国内の中小企業および大企業で働く20歳から59歳までの女性就業者
(自分または家族が経営する企業で働く人、教員、及び休職中の人を除く)
- (3) 調査方法 インターネットによるアンケート
(インターネット調査会社から電子メールで依頼し、ウェブサイト上の調査画面に回答者自身が回答を入力)
- ①スクリーニング調査
インターネット調査会社の登録モニターに対し、調査対象に該当するかどうかを判断するための簡易なアンケートを実施。
- ②本調査
調査対象への該当者に対し、詳細なアンケートへの回答を依頼。「正社員」「非正社員」とも、「小企業」「中企業」「大企業」それぞれに対し、「20歳代」「30歳代」「40歳代」「50歳代」がほぼ同数(概ね270件)となるように回収。

【正社員・非正社員の定義】 「正社員」・・・「役員」「正社員(管理職)」「正社員(非管理職)」「非正社員」・・・「パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員」	【企業規模の定義】 「小企業」・・・ 従業者数19人以下 「中企業」・・・ 従業者数20～299人 「大企業」・・・ 従業者数300人以上	} 「中小企業」
---	---	----------

(注)1 「派遣社員」は、派遣元ではなく実際に出勤している派遣先企業での働き方について回答。
2 60歳以上は、インターネット調査会社のモニターへの登録者が少ないため調査対象から除外した。

- (4) 有効回答数 6,568件 (本調査回収率64.4%)

3 サンプルの構成

(1) 年齢

①正社員 (単位: 人、%)

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	全体
小企業 [39.8歳]	271 (24.9)	270 (24.8)	272 (25.0)	275 (25.3)	1,088 (100.0)
中企業 [39.6歳]	273 (24.9)	272 (24.8)	272 (24.8)	278 (25.4)	1,095 (100.0)
大企業 [39.3歳]	271 (24.8)	272 (24.9)	274 (25.1)	274 (25.1)	1,091 (100.0)
合計 [39.5歳]	815 (24.9)	814 (24.9)	818 (25.0)	827 (25.3)	3,274 (100.0)

②非正社員 (単位: 人、%)

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	全体
小企業 [39.6歳]	274 (25.0)	274 (25.0)	275 (25.1)	274 (25.0)	1,097 (100.0)
中企業 [39.6歳]	283 (25.7)	274 (24.9)	270 (24.5)	275 (25.0)	1,102 (100.0)
大企業 [39.8歳]	276 (25.2)	273 (24.9)	272 (24.8)	274 (25.0)	1,095 (100.0)
合計 [39.7歳]	833 (25.3)	821 (24.9)	817 (24.8)	823 (25.0)	3,294 (100.0)

(注) 1 四捨五入のため、合計は必ずしも100%にならない。以下、同じ。

2 []内は平均年齢。

(2) 職種

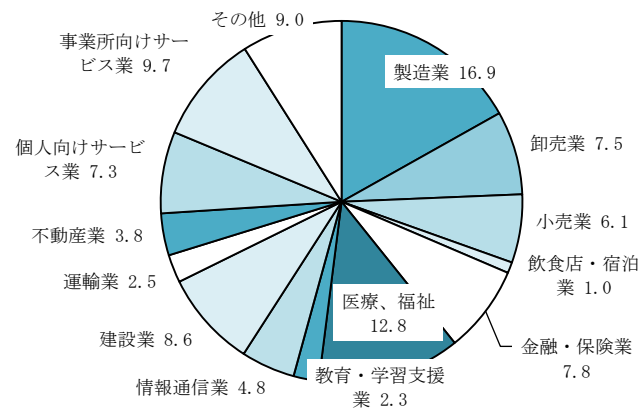
(単位: %)

	事務職	専門技術職	営業職	サービス・保安職	販売職	生産労務職	経営管理職	補助的業務・その他	運輸通信職
①正社員	67.1	15.2	5.7	4.6	2.3	2.2	1.8	0.8	0.3
②非正社員	37.0	10.1	1.8	20.8	12.9	6.5	0.0	9.6	1.4

(3) 業種

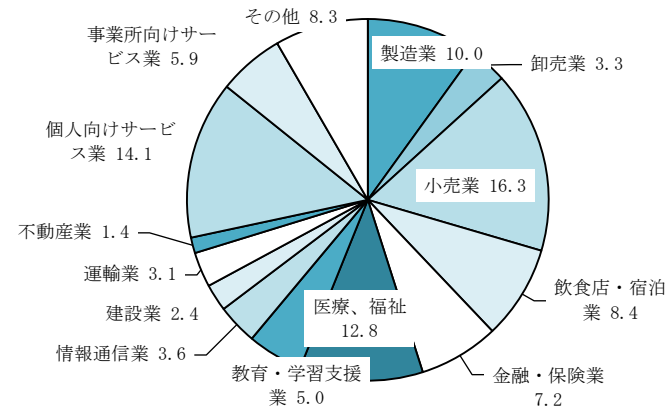
①正社員

(単位: %)



②非正社員

(単位: %)



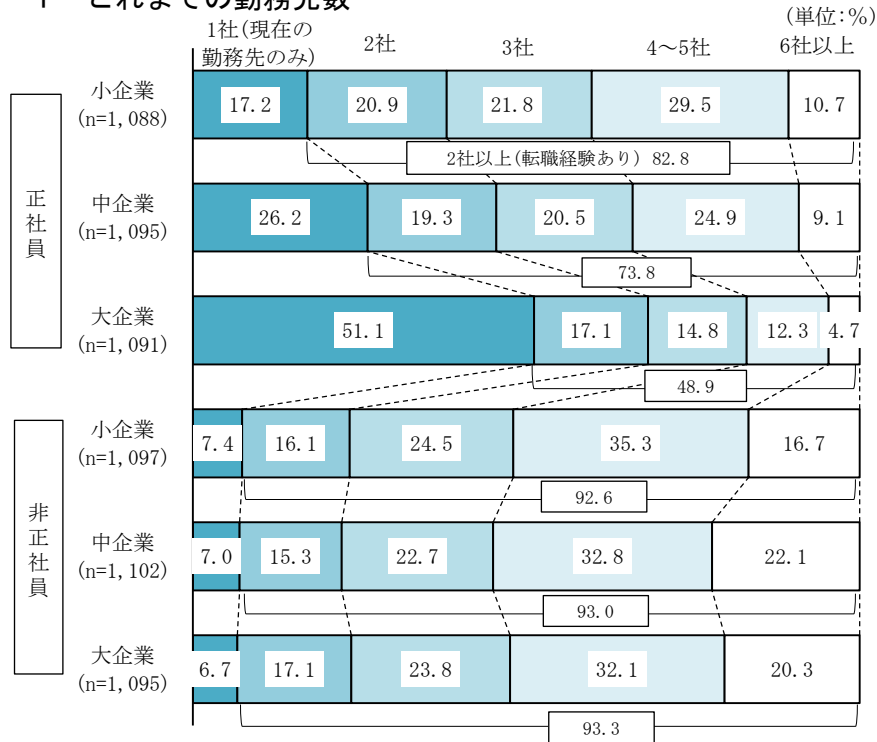
II 調査結果

1 働く人の経歴

～正社員は規模が小さいほど転職経験者が多い～

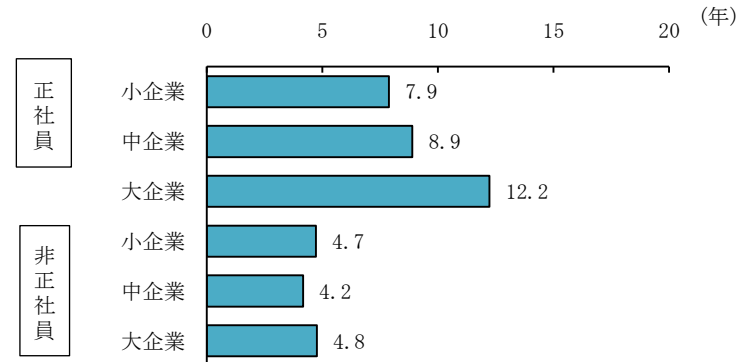
- これまでの勤務先数をみると、正社員では、「2社以上」が小企業で82.8%、中企業で73.8%、大企業で48.9%となっており、規模が小さいほど転職経験者が多い。一方、非正社員は、規模にかかわらず9割以上が「2社以上」に勤務した経験を持っている（図－1）。
- 平均勤務年数をみると、正社員では、小企業が7.9年、中企業が8.9年、大企業が12.2年で、中小企業と大企業との間で差がみられる。一方、非正社員では4～5年と正社員より短く、規模による差はあまりみられない（図－2）。
- 大卒・短大卒の割合は、いずれの規模でも正社員が非正社員を上回っており、それぞれ規模が小さいほど低くなる（図－3）。

図－1 これまでの勤務先数

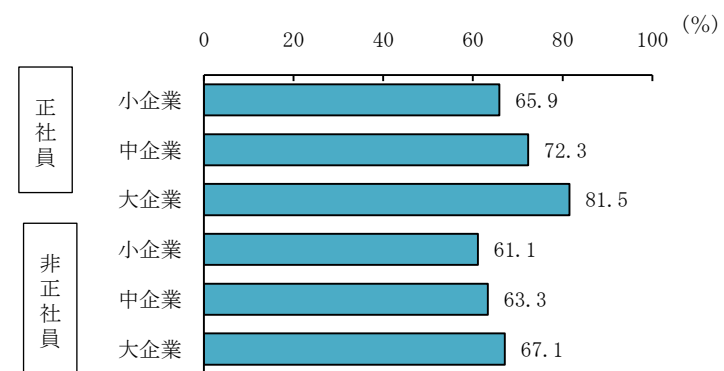


- (注) 1 現在の勤務先を含む。
 2 四捨五入のため、「2社以上」の値は内訳の合計と必ずしも一致しない。
 3 以下、特に記載のない限りサンプルサイズ(n)は同じ。

図－2 平均勤務年数 (現在の勤務先)



図－3 学歴 (大卒・短大卒割合)



- (注) 「大学・短大・専門学校」「大学院」の合計。

～小さい規模層に移動する傾向にある～

- 3年前に、現在と「同じ会社で勤務」していた人は、正社員では、小企業で72.6%、中企業で77.3%、大企業で81.7%と、規模が小さいほど低い割合となっている。一方、非正社員は規模の差はあまりみられず、どの規模でも5割前後と正社員よりも低い（図-4）。
- 3年間に、現在と「異なる会社で勤務」していた人の勤務先規模の動きをみると、正社員では、同じ規模層への移動が50.1%と最も多く、小さい規模層への移動が32.5%、大きい規模層への移動が17.4%となっており、相対的に小さい規模層に移動する傾向にある。非正社員も同様の結果となっている（図-5）。

図-4 3年前の勤務状況

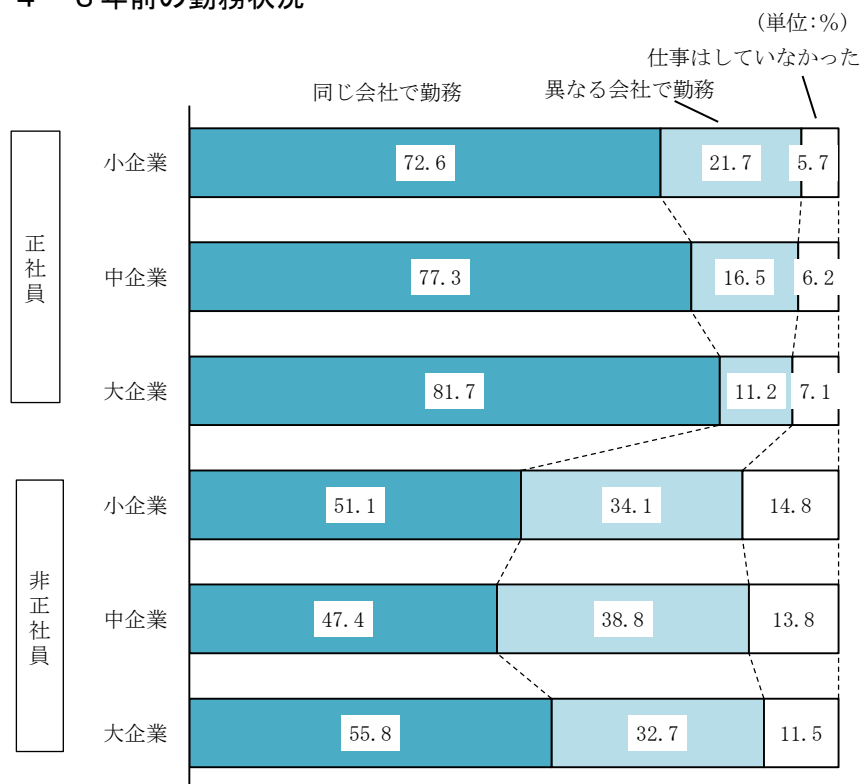
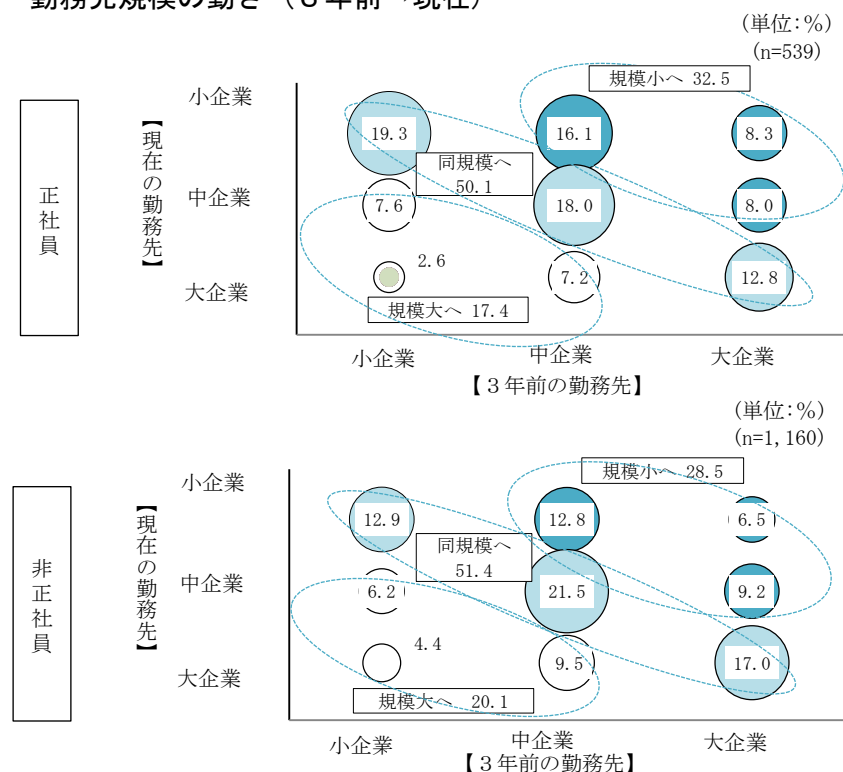


図-5 勤務先規模の動き（3年前→現在）



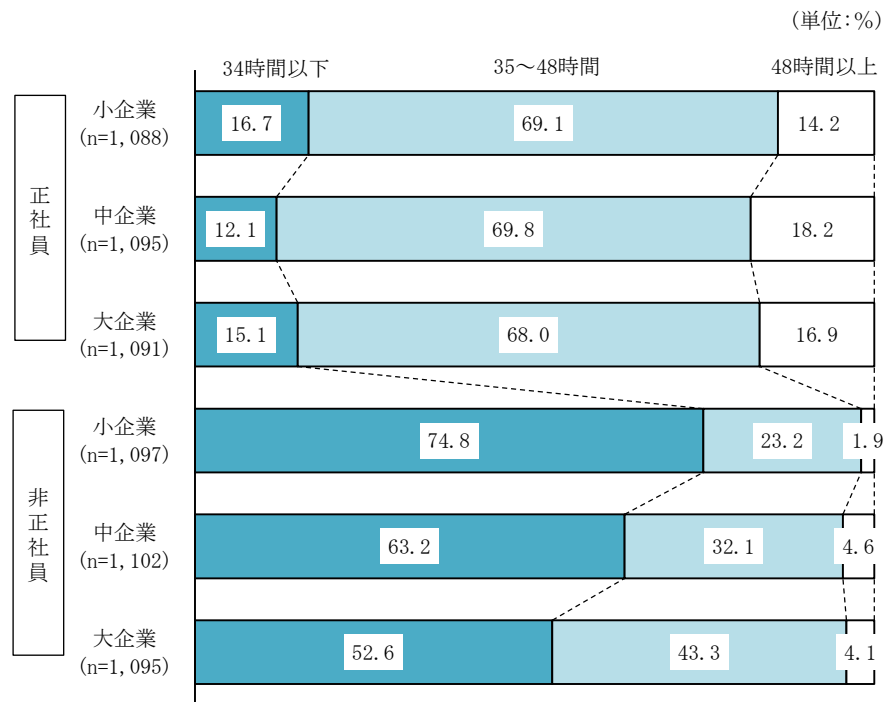
- (注) 1 図-4で、3年前に現在と「異なる会社で勤務」していたと回答した人を分析。正社員または非正社員の該当者（現在を基準）を、それぞれ100%とした値。
- 2 四捨五入のため、四角内の値は内訳の合計と必ずしも一致しない。
- 3 3年前の勤務先の大企業には公務をふくむ。

2 働き方の特徴

～規模が小さいほど自宅の近くで働く人が多い～

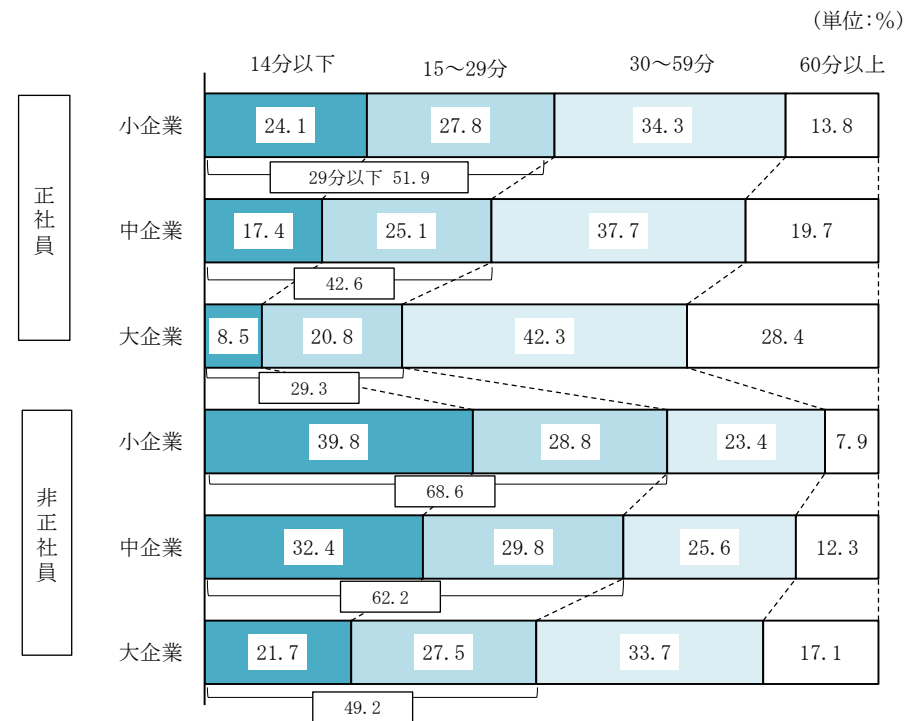
- 1週間あたりの労働時間は、正社員では中企業が、小企業や大企業に比べてやや長くなっている。一方、非正社員では、「34時間以下」の割合が、小企業で74.8%、中企業で63.2%、大企業で52.6%となるなど、規模が小さいほど労働時間が短い（図－6）。
- 通勤時間をみると、正社員では、片道「29分以下」が小企業で51.9%、中企業で42.6%、大企業で29.3%となっており、規模が小さいほど自宅に近い場所で働いている傾向がみられる。非正社員の通勤時間は全体に正社員より短く、規模が小さい方が短時間である（図－7）。

図－6 1週間当たりの労働時間



(注) 残業時間を含む普段の労働時間。

図－7 通勤時間(片道)

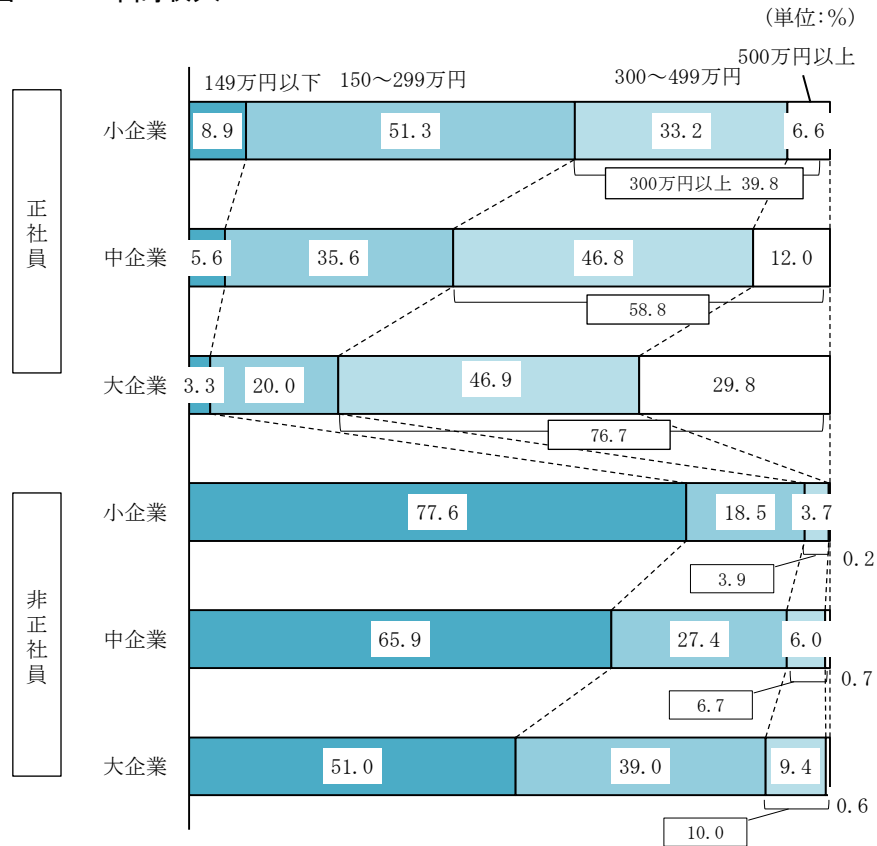


(注) 四捨五入のため、「29分以下」の値は内訳の合計と必ずしも一致しない。

～年間収入は規模が小さいほど少ない～

- 年間収入の分布をみると、正社員で「300万円以上」の割合は、小企業で39.8%、中企業で58.8%、大企業で76.7%と、規模が小さいほど少ない。この傾向は、非正社員でも同じである（図－8）。
- 平均年間収入でも、正社員の全体で小企業が296万円、中企業が343万円、大企業が440万円と、規模が小さい方が収入が少ない。年代別では、年齢が高まるにつれていずれの規模でも収入が多くなるものの、規模間の差は拡大する傾向にある。非正社員でも規模が小さい方が収入は少ない。年齢別では、小企業では年代による差はみられないが、中企業、大企業では、年齢が低い方が収入が多くなる傾向にある（図－9）。

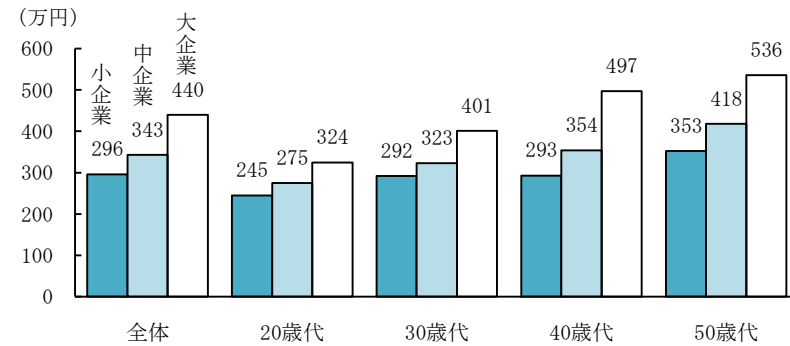
図－8 年間収入



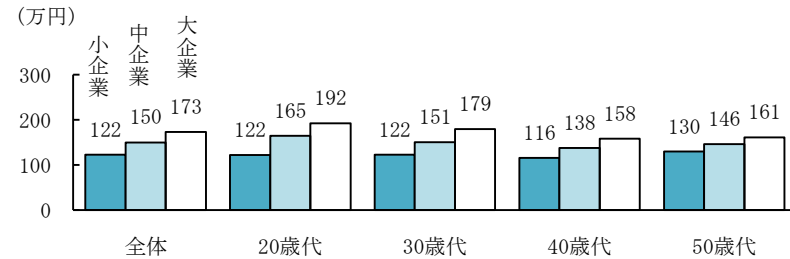
(注) 1 複数のカテゴリー変数を集約して表示。
2 四捨五入のため、「300万円以上」の値は内訳の合計と必ずしも一致しない。

図－9 平均年間収入(全体・年代別)

①正社員



②非正社員



(注) 回答はカテゴリー変数のため、例えば「50～99万円」と回答した人はすべて75万円とするなど、それぞれの中央値を用いて平均値を便宜的に計算した。なお、「～49万円」は25万円、「1,500万円～」は1,500万円とした。サンプルサイズ(n)は省略。

～小企業では転職の可能性は低い～

- 本人に「定年がある」と回答した人の割合は、正社員では、小企業で39.2%、中企業で73.8%、大企業で86.3%となっている。非正社員でも、正社員と比べて水準はかなり低いものの、規模が小さいほど低くなる傾向にある（図-10）。
- 転職の可能性のある正社員の割合は、小企業では4.5%、中企業では20.1%、大企業では47.5%と、規模が小さくなるにつれて大きく低下する。非正社員でも、正社員より水準は低いものの、規模が小さいほど転職の可能性が低下する傾向がみられる（図-11）。

図-10 定年の有無

(単位:%)

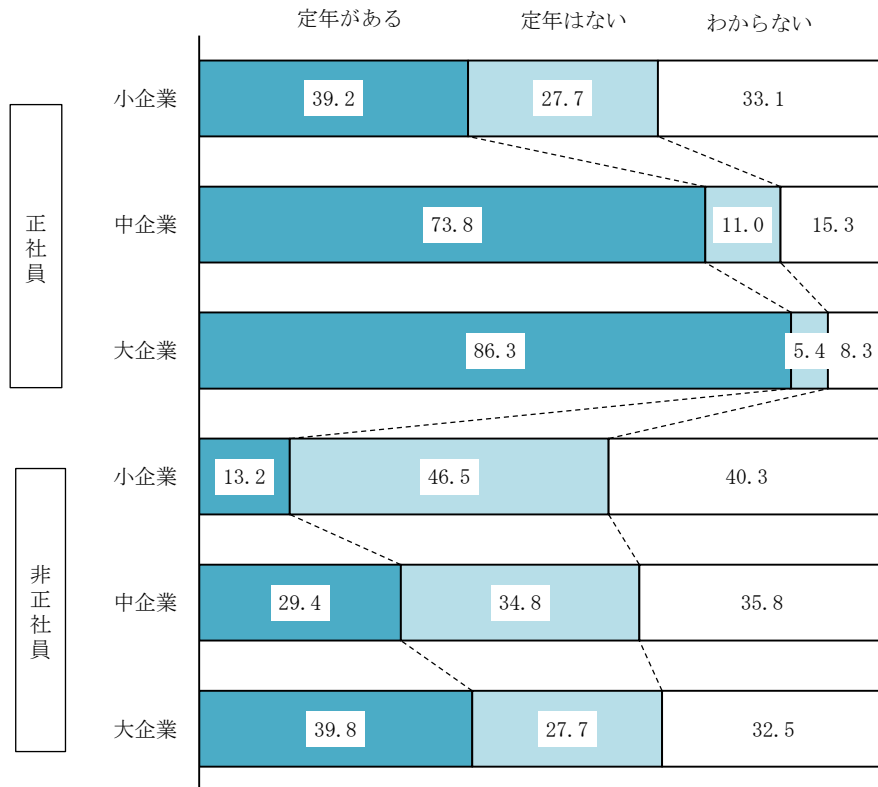
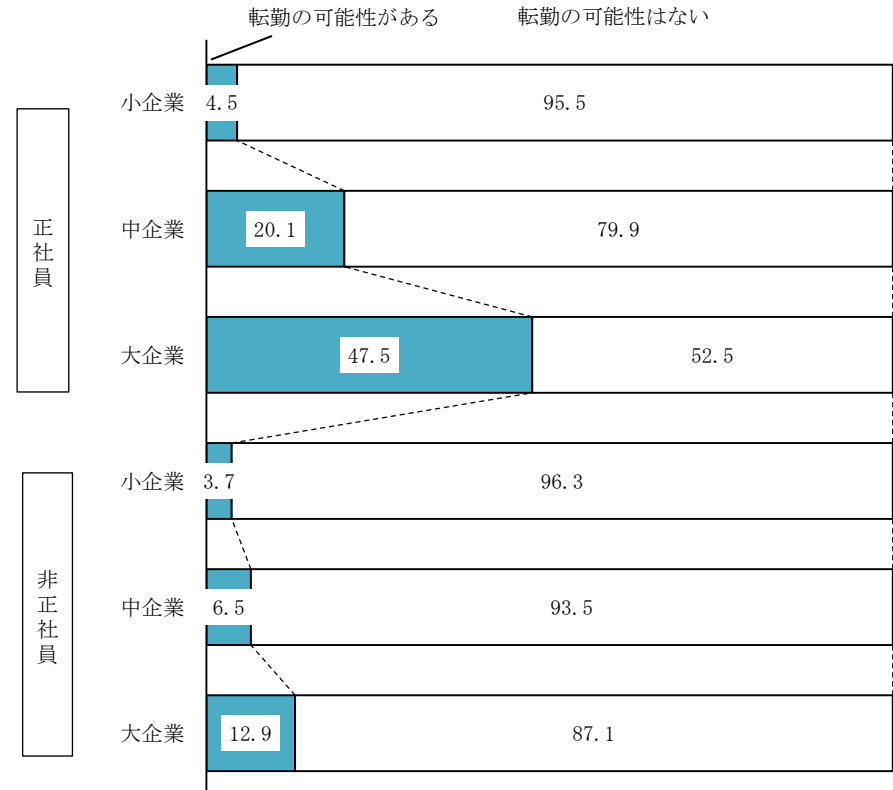


図-11 転職の可能性の有無

(単位:%)



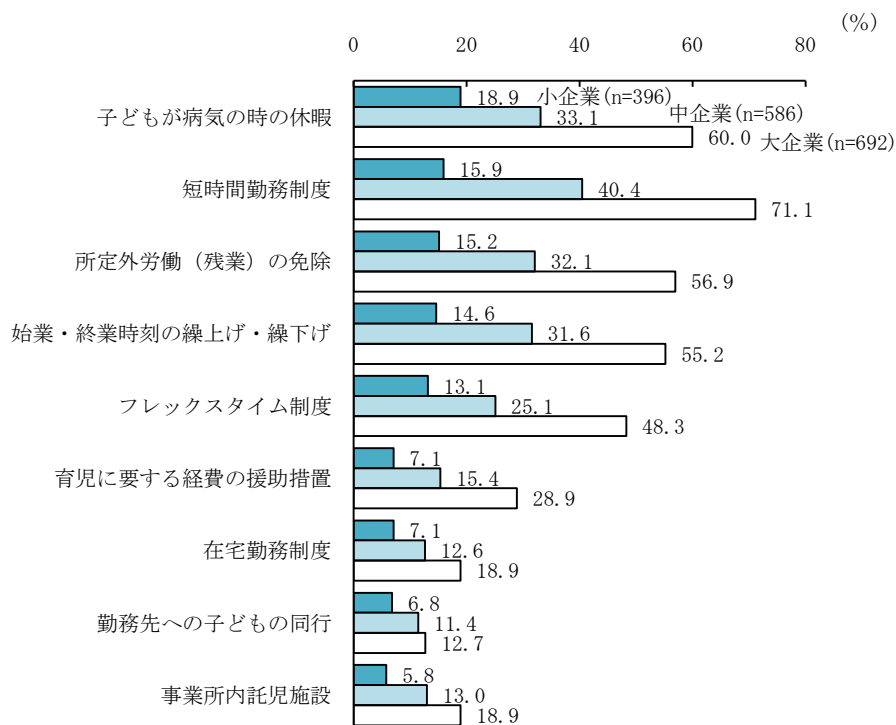
3 働く場としての評価

～家庭と仕事の両立に実際に対応できている割合は規模による差は小さい～

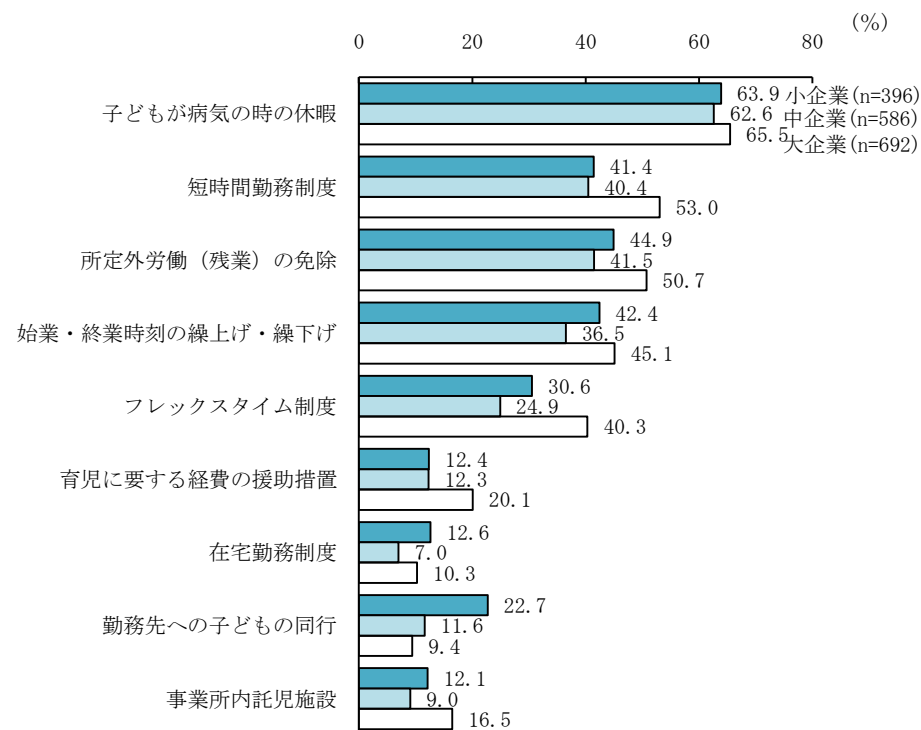
- 正社員について、家庭と仕事を両立させるための支援策をみると、例えば「子どもの病気の時の休暇」に関する制度・設備のある割合は、小企業で18.9%、中企業で33.1%、大企業で60.0%となるなど、すべての項目で規模が大きくなるほど制度や設備が充実している（図-12①）。
- 実際に対応ができている割合をみると、大企業が最も高い傾向にあるものの、設備・制度のある割合に比べると小企業、中企業との差は小さい。これは、小企業、中企業では、制度や設備がなくても柔軟に対応がなされているケースが多いからである（図-12②）。

図-12 家庭と仕事を両立させるための支援策【正社員】

① 制度・設備のある割合



② 実際に対応ができている割合



(注) 1 本人または同僚の正社員に、小学校6年生以下の子どもをもつ人がいる場合のみ回答。

2 「A 制度・設備がある(よく利用されている)」 「B 制度・設備がある(あまり利用されていない)」 「C 制度・設備はない(柔軟に対応されている)」 「D 制度・設備はない(柔軟な対応もない)」の選択肢のうち、「① 制度・設備のある割合」はA+B、「② 実際に対応ができている割合」はA+Cの値である。

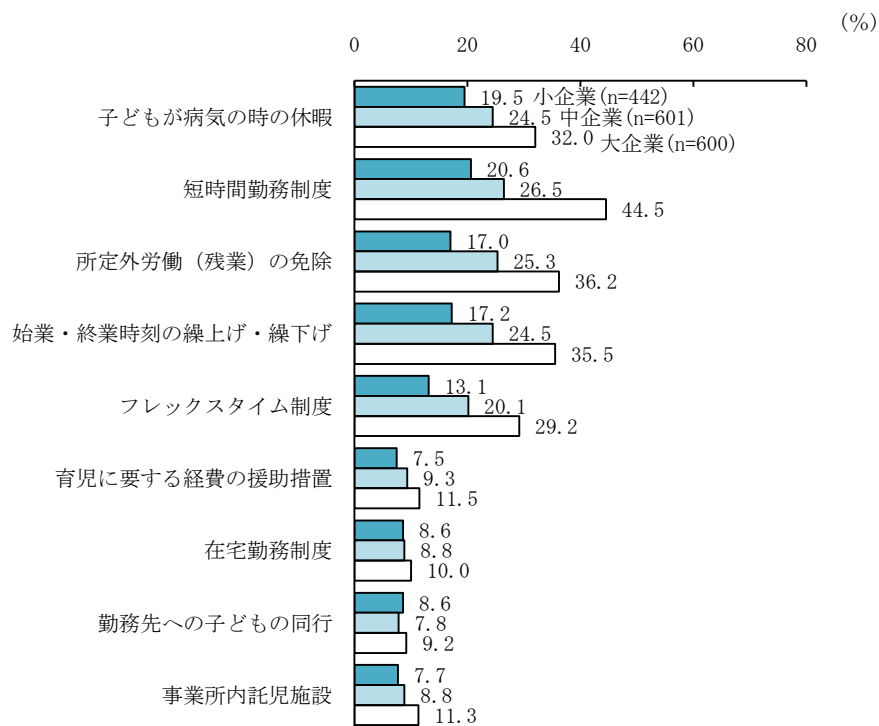
3 項目は①で小企業の回答割合が高い順に並べた。

～非正社員でも実際に対応できている割合の規模による差は小さい～

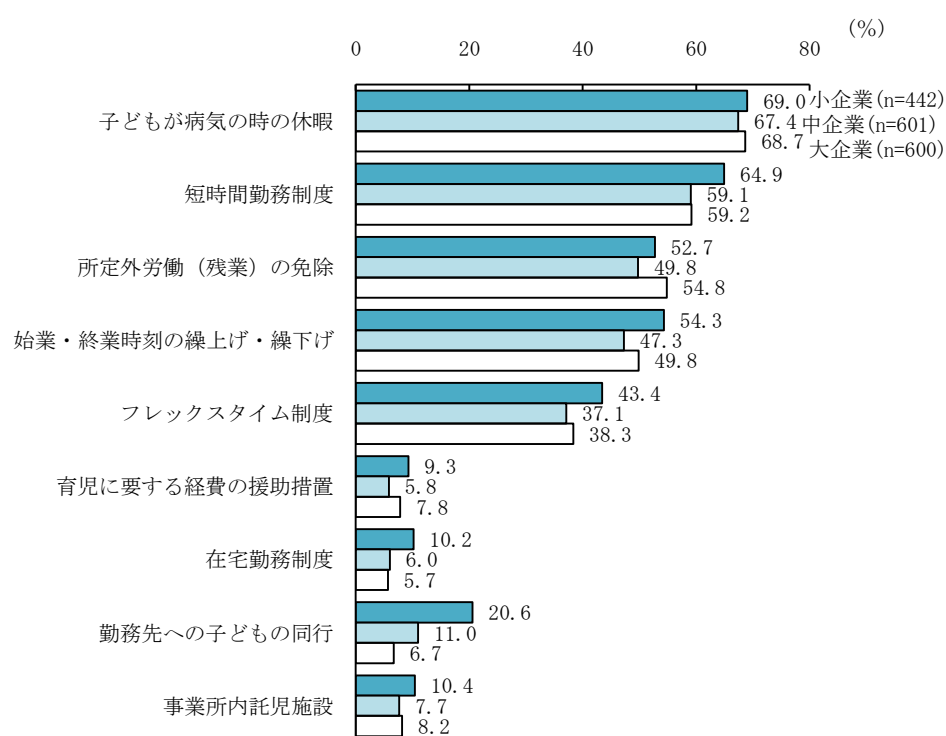
- 非正社員について、家庭と仕事を両立させるための支援策をみると、正社員と同じく規模が大きくなるほど制度・設備のある割合が高い。その水準を正社員と比較すると、大企業、中企業では非正社員の方が低い傾向にあるものの、小企業では差はあまりみられない（図-13①）。
- 実際に対応ができている割合をみると、どの規模でも正社員と比べてやや高い傾向にある。また、正社員と同様に規模による差は小さい（図-13②）。

図-13 家庭と仕事を両立させるための支援策【非正社員】

① 制度・設備のある割合



② 実際に対応ができている割合



(注) 1 本人または同僚の非正社員に、小学校6年生以下の子どもをもつ人がいる場合のみ回答。

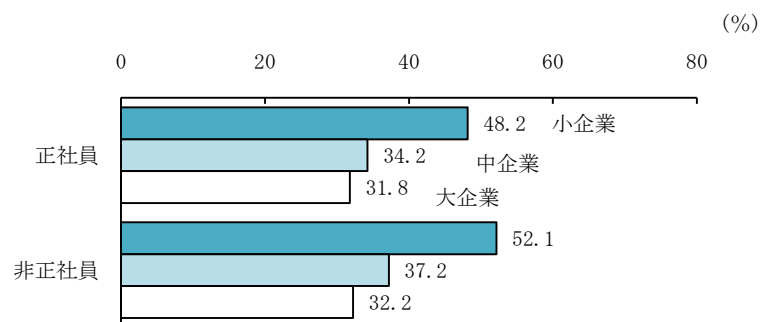
2 図-12(注)2に同じ。

3 項目は、図-12と同じ順に並べた。

～規模が小さいほど経営者と従業員の距離が近い～

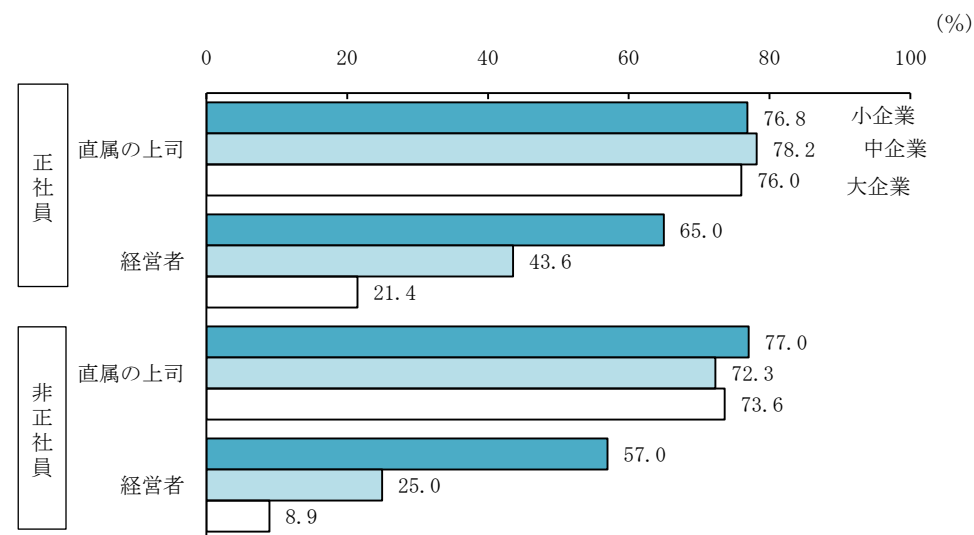
- 仕事に対する要望に素早く対応している割合は、正社員では小企業が48.2%、中企業が34.2%、大企業が31.8%、非正社員では小企業が52.1%、中企業が37.2%、大企業が32.2%と、いずれも小企業が最も高い（図-14）。
- 直属の上司と気軽に話ができる割合は、正社員、非正社員とも規模の違いはみられない。一方、経営者と気軽に話ができる割合は、規模が小さいほど高い（図-15）。

図-14 仕事に対する要望への素早い対応



(注) 「仕事に対する要望に素早く対応してくれる」という設問に「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合。

図-15 上司や経営者との距離（気軽に話ができる割合）



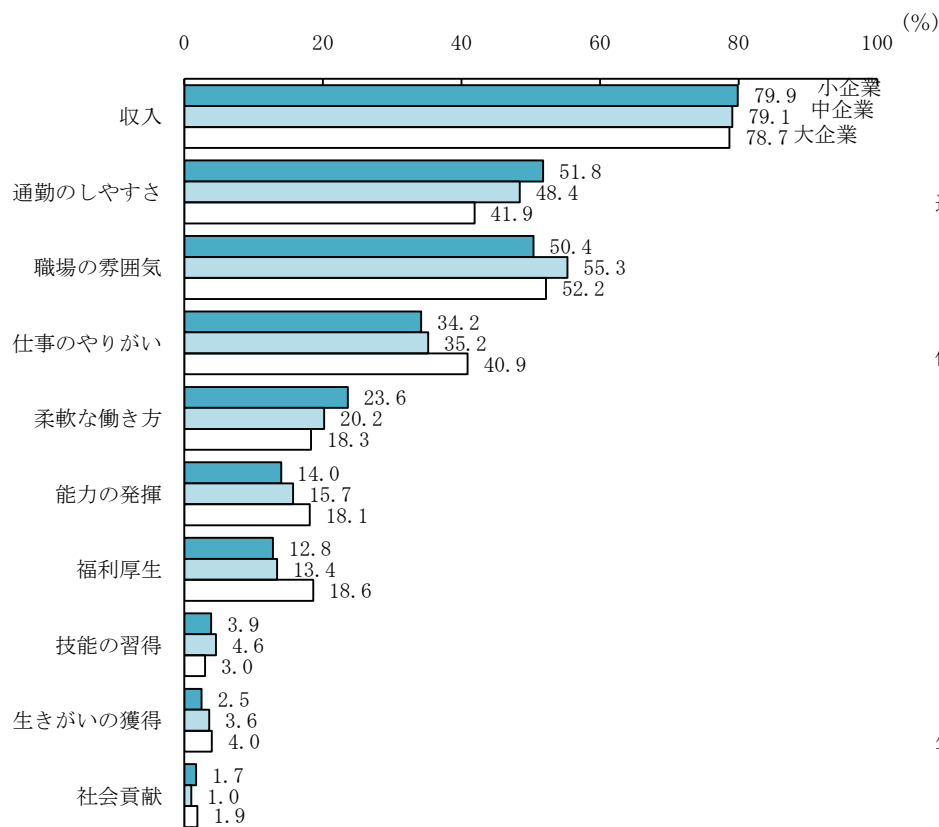
(注) 「直属の上司(または経営者)と気軽に話ができる」という設問に「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合。

～勤務先の規模にかかわらず収入が重要～

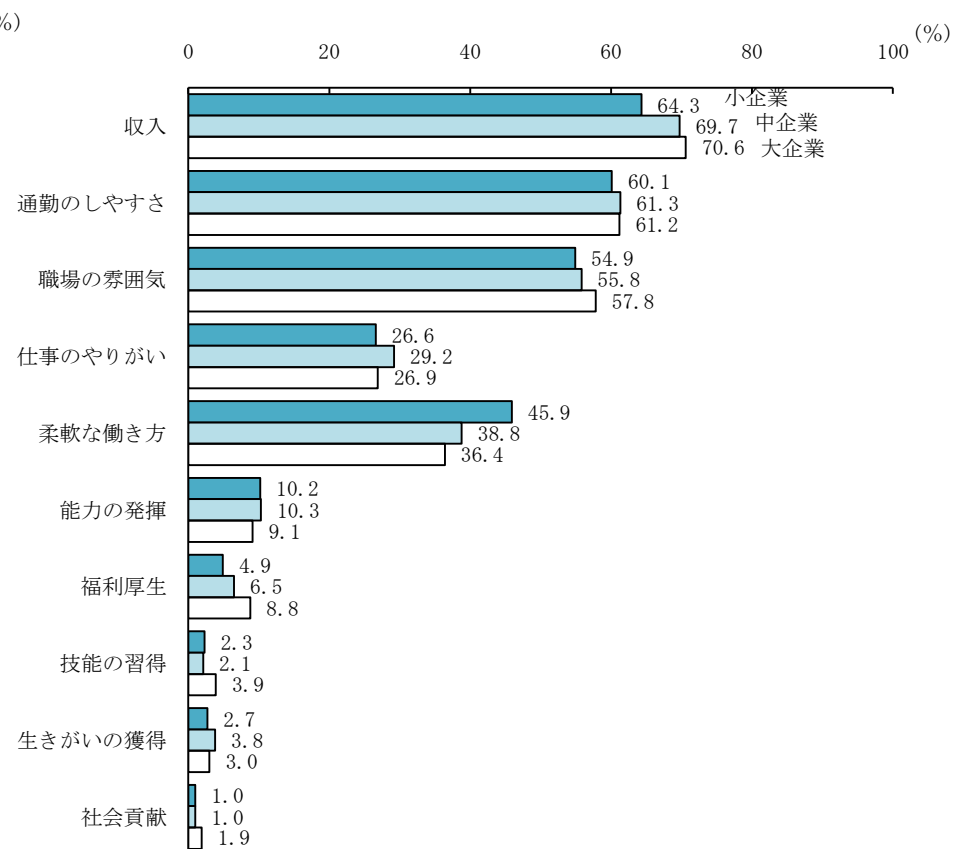
- 正社員が働き方に関する項目のなかで重視するものとしては、いずれの規模とも「収入」が8割弱と最も多く選択されている。続いて、「通勤のしやすさ」「職場の雰囲気」「仕事のやりがい」が、規模にかかわらず上位に挙げられている（図-16①）。
- 非正社員でも、水準は正社員と比べて低いものの、いずれの規模とも「収入」が最も多く選択されている。続いて、「通勤のしやすさ」「職場の雰囲気」の順となっているが、その水準は正社員より高い。また、「柔軟な働き方」の割合が正社員より高く、「仕事のやりがい」を上回っている（図-16②）。

図-16 働き方に関する項目のなかで重視するもの

① 正社員



② 非正社員



(注) 1 三つまでの複数回答。

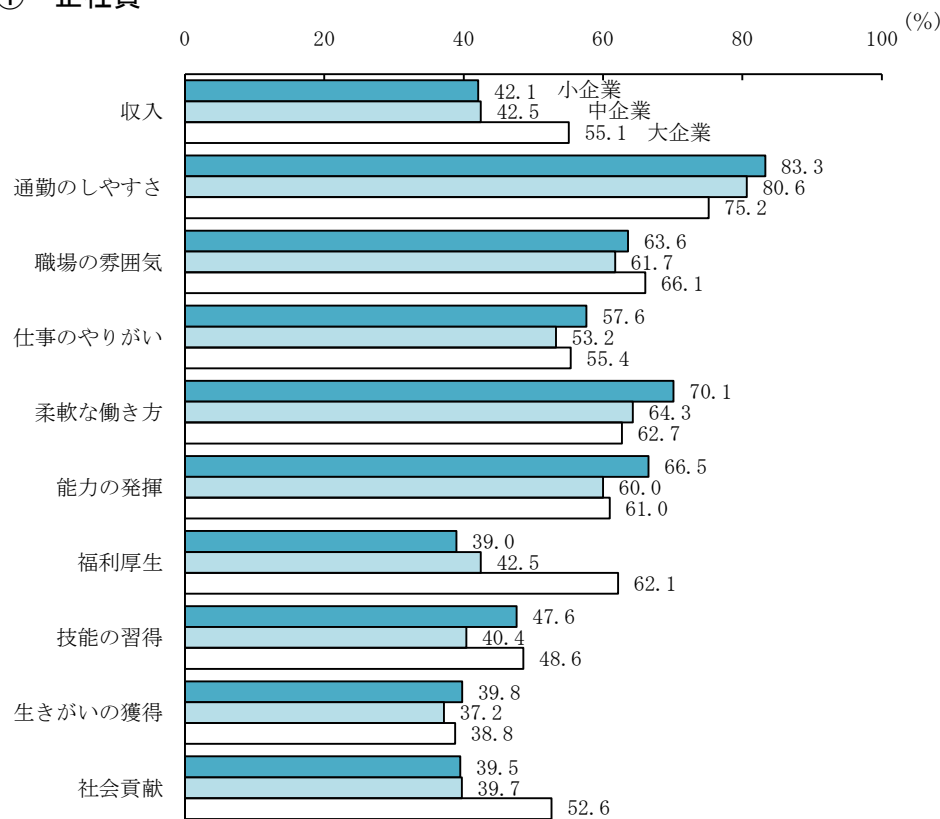
2 「正社員」「小企業」の回答が多い順に並べた。

～働き方に関する項目の充足度は大企業に遜色ない～

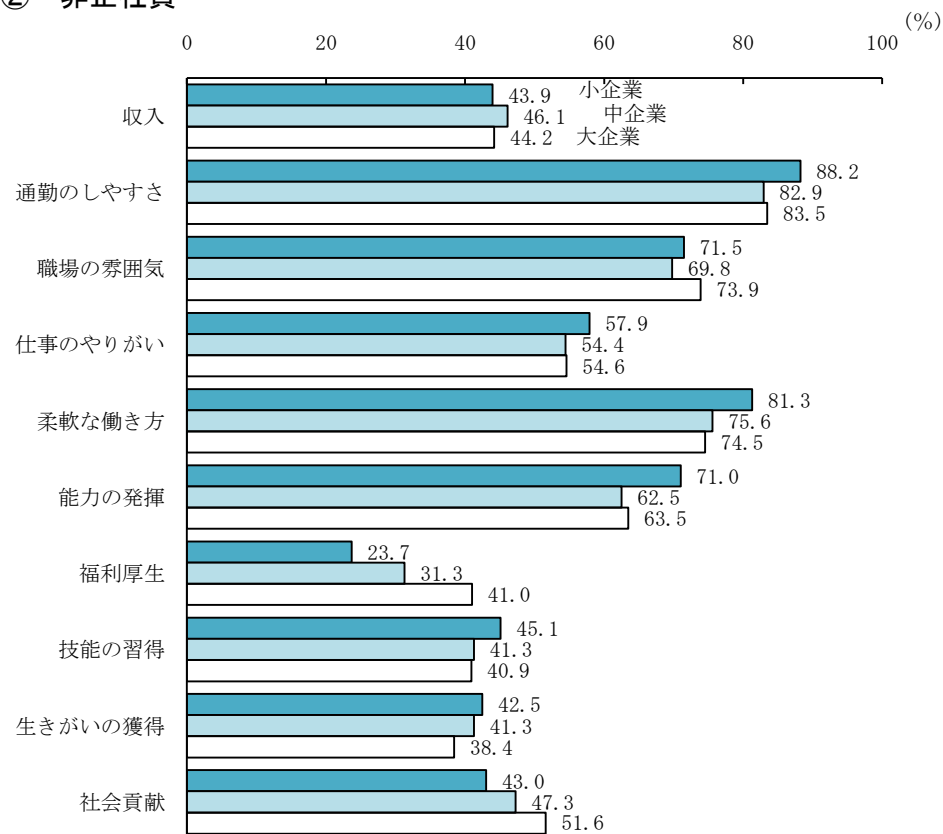
- 働き方に関する項目のなかで重視するものとして上位に取り上げられた「通勤のしやすさ」「職場の雰囲気」「仕事のやりがい」「柔軟な働き方」「能力の発揮」は、正社員、非正社員ともに、どの規模でも充足度が50%を超えている。規模別にみると、これら5項目については小企業、中企業の水準は、大企業に遜色ない(図-17①)。
- ただし、最も重視されている「収入」についてみると、正社員では、小企業が42.1%、中企業が42.5%と充足度は低く、大企業の55.1%を下回っている。一方、非正社員では、いずれの規模も4割台で、大きな差はみられない(図-17②)。

図-17 働き方に関する項目の充足度

① 正社員



② 非正社員



(注) 1 「十分満たしている」「ある程度満たしている」の合計。

2 「正社員」「小企業」が重視するとした回答が多い選択肢の順に並べた。

IV まとめ

- 女性の正社員は、勤務先の規模が小さいほど転職経験者が多いが、非正社員では規模にかかわらず、ほとんどの人が複数の企業で勤務した経験を持っている。また、正社員、非正社員とも、規模が小さい方が短大・大卒の割合が低く、転職した場合には小さい規模層に移動する傾向にある。
- 年間収入は規模が小さいほど少なく、とくに正社員では規模間の差が大きい。一方、正社員、非正社員ともに、規模が小さい方が、通勤時間が短い、定年がある企業が少なく、転職の可能性が低いといった特徴がみられる。
- 家庭と仕事を両立させるための支援策をみると、規模が大きいほど制度や設備は充実しているものの、小企業、中企業の実際の対応レベルは大企業とあまり差はない。また、仕事に対する要望への対応も規模の小さい方が素早い。
- いずれの規模でも、働き方に関する項目のなかで最も重視するのは収入であるにもかかわらず、小企業、中企業の正社員の収入充足度は大企業より低い。しかしながら、正社員、非正社員とも、その他の項目の充足度は大企業に遜色なく、小企業、中企業は女性従業員から働く場として評価を得ていると考えられる。