



9. 企業規模が小さいほどキャリア支援施策の 実施率が低い

企業規模が小さくなるほど、キャリアデザイン研修の実施割合が低い



- キャリアデザイン研修の実施状況を企業規模別男女別に見ると、男女とも規模が小さくなるにつれて、施策がある（「施策があり、受けたことがある」「施策はあるが受けたことがない」）割合が低くなる傾向にある。
- 101～300人企業では、施策のある割合は男性で32.2%、女性で24.1%と低く、女性で「施策があり、受けたことがある」人は1割にも満たない。
- 「施策があり、受けたことがある」人の割合を男女比較すると、101～300人、501～1,000人で、男性より女性のほうが低い。

企業規模別男女別 キャリアデザイン研修の実施状況

	凡例 (n)	施策があり、受けたことがある	施策はあるが、受けたことがない	施策がない	わからない	(%)
101～300人 男性	(750)	12.1	20.1	48.7	19.1	
101～300人 女性	(750)	9.7	14.4	58.0	17.9	
301～500人 男性	(213)	12.2	25.8	41.3	20.7	
301～500人 女性	(229)	14.4	27.1	44.1	14.4	
501～1,000人 男性	(252)	20.6	27.4	32.9	19.0	
501～1,000人 女性	(271)	16.6	27.7	36.9	18.8	
1,001～3,000人 男性	(332)	21.1	28.6	34.9	15.4	
1,001～3,000人 女性	(296)	21.6	30.4	32.8	15.2	
3,001～5,000人 男性	(162)	24.1	37.7	25.9	12.3	
3,001～5,000人 女性	(136)	33.1	28.7	25.0	13.2	
5,001～10,000人 男性	(178)	31.5	28.7	25.3	14.6	
5,001～10,000人 女性	(163)	31.3	38.0	17.2	13.5	
10,001人以上 男性	(363)	33.6	35.5	18.2	12.7	
10,001人以上 女性	(405)	33.3	36.3	17.5	12.8	

企業規模が小さくなるほど、キャリア面談の実施割合が低い



- 上司との定期的なキャリア面談（今後のキャリアについて話し合う面談。業務の相談や考課面談とは異なるもの）は、規模によらず実施可能と思われるが、企業規模が小さいほど、実施割合が低い。
- どの企業規模においても、男性より女性のほうが「施策があり、受けたことがある」人の割合が高い。

企業規模別男女別 上司との定期的なキャリア面談の実施状況

	凡例 (n)	施策があり、受けたことがある	施策はあるが、受けたことがない	施策がない	わからない	(%)
101~300人 男性	(750)	20.7	15.2	47.3	16.8	
101~300人 女性	(750)	26.0	11.9	48.0	14.1	
301~500人 男性	(213)	25.4	19.2	40.4	15.0	
301~500人 女性	(229)	32.8	15.3	40.2	11.8	
501~1,000人 男性	(252)	31.0	19.8	34.9	14.3	
501~1,000人 女性	(271)	33.9	17.7	35.1	13.3	
1,001~3,000人 男性	(332)	37.3	16.9	32.2	13.6	
1,001~3,000人 女性	(296)	39.2	17.9	34.1	8.8	
3,001~5,000人 男性	(162)	38.3	23.5	29.0	9.3	
3,001~5,000人 女性	(136)	49.3	17.6	23.5	9.6	
5,001~10,000人 男性	(178)	43.8	23.6	23.6	9.0	
5,001~10,000人 女性	(163)	55.2	19.0	17.2	8.6	
10,001人以上 男性	(363)	46.3	25.9	17.6	10.2	
10,001人以上 女性	(405)	56.3	19.0	14.8	9.9	

101～300人企業の女性では、会社から資格取得や研修受講の費用援助を受けている人は約2割しかない



- 会社から資格取得や研修受講の費用援助を受けている人の割合を企業規模別男女別に見ると、101～300人企業の女性では、約2割しかない。
- 会社から資格取得や研修受講の費用援助を受けている人の割合を企業規模別に男女で比較すると、女性より男性のほうが5ポイント以上高い企業規模は、101～300人、501～1,000人規模である。それ以外の企業規模では男女の差はあまりない。
- 施策があると認識している人の中で、半数以上（53.7%）が資格取得や研修受講の費用援助を受けている。（グラフ省略）

企業規模別男女別 資格取得や研修受講の費用援助の実施状況

凡例		施策があり、受けたことがある	施策はあるが、受けたことがない	施策がない	わからない	(%)
(n)						
101～300人 男性	(750)	30.7	25.1	32.7	11.6	
101～300人 女性	(750)	22.7	29.9	36.4	11.1	
301～500人 男性	(213)	30.0	23.5	32.4	14.1	
301～500人 女性	(229)	30.6	27.1	32.8	9.6	
501～1,000人 男性	(252)	40.1	24.6	23.8	11.5	
501～1,000人 女性	(271)	34.3	31.4	25.1	9.2	
1,001～3,000人 男性	(332)	37.7	25.6	24.4	12.3	
1,001～3,000人 女性	(296)	33.8	32.4	27.0	6.8	
3,001～5,000人 男性	(162)	42.0		34.6	14.2	9.3
3,001～5,000人 女性	(136)	38.2		36.0	16.9	8.8
5,001～10,000人 男性	(178)	43.3		30.3	18.0	8.4
5,001～10,000人 女性	(163)	41.7		39.3	11.0	8.0
10,001人以上 男性	(363)	43.5		33.9	13.5	9.1
10,001人以上 女性	(405)	41.7		32.8	15.8	9.6

キャリアデザイン研修を受けたことがある場合は、「将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動している」割合が高くなる



- キャリアデザイン研修を受けたことがある場合は、「将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動している」人の割合が高く、「施策がない」「わからない」の場合は、低い。
- 上位職登用のための選抜研修、資格取得や研修受講の費用援助、上司との定期的なキャリア面談を受けたことがある場合についても、同様にキャリアの自律が実現している割合が高い傾向がみられる。(グラフ省略)

【女性】キャリアデザイン研修の受講の有無、施策の有無別キャリアの自律の状況

Q16.あなたは将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動していますか。

