

JILPT 調査シリーズ

No.196

2020年3月

# 女性活躍と両立支援に関する調査

The Japan Institute  
for  
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



# 女性活躍と両立支援に関する調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

女性活躍と両立支援は女性労働政策の両輪といわれるが、これらへの関心は近年ますます高まっており、新しい政策が次々と展開されている。女性活躍については、2016年施行の女性活躍推進法が2019年に改正された。仕事と家庭の両立支援については、2017年に改正育児・介護休業法が施行されている。

こうした動きに対応し、厚生労働省の要請を受ける形で、女性活躍推進法と改正育児・介護休業法の浸透状況と今後の課題を明らかにするため、「女性活躍と両立支援に関する調査」を実施した。調査結果は、すでに2019年女性活躍推進法改正のため、厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会で検討されているが、主として女性活躍に関わる問題について、改めて当機構において独自の集計・分析を行い、本調査シリーズとして公表する。

調査結果から、現在の日本企業における女性活躍の課題は産業ごとにバラツキがあり、概ね以下の4グループに分けられることが明らかになっている。第1グループは、製造業や建設業が代表的であるが、女性の採用に課題のある産業である。このグループは、女性管理職比率が低く、女性の昇進がない企業の割合も高いが、そもそも常用労働者に占める女性比率が低く、管理職候補となる女性人材のプールを拡大することが課題といえる。第2グループは、小売業や金融・保険業が代表的であるが、女性の登用に課題がある。このグループは常用労働者に占める女性比率も女性管理職比率も中程度であり、育成・教育訓練、配置、多様なキャリアコース等、現在の女性活躍推進法が想定する女性活躍施策が最も適用しやすいといえる。常用労働者に占める女性比率と女性管理職比率がともに高い、医療・福祉業や宿泊・飲食サービス業のような産業は第3グループとして分類できる。これらの産業では、既に女性登用が十分に進んでいて、女性活躍推進法の枠組みでは課題が見いだせていない可能性がある。第4グループは、女性比率も女性管理職比率も中程度であり、登用に課題があるという意味では第2グループに近いが、情報通信業のように、長時間労働が女性活躍を阻害しているという産業である。

中小企業においては企業の男女構成比が女性活躍の取組みとより深く関係していることや、大企業では労働組合に女性役員がいる場合に女性管理職の数値目標を定めている割合が高いことも明らかになっている。女性が活躍できる人事制度の整備はもちろん重要だが、同時に職場における女性の存在感を様々な場面で高めていくことが重要だといえる。

本調査結果が、この分野に関心のある方々の役に立つものになっていれば幸いである。

2020年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 樋口 美 雄

## 執筆分担

|           |            |             |            |         |
|-----------|------------|-------------|------------|---------|
| いけだ<br>池田 | しんごう<br>心豪 | 労働政策研究・研修機構 | 主任研究員      | 第4章     |
| さかい<br>酒井 | かずふみ<br>計史 | 労働政策研究・研修機構 | アシスタントフェロー | 第1章、第2章 |
| たがみ<br>田上 | こうた<br>皓大  | 労働政策研究・研修機構 | アシスタントフェロー | 第3章     |

## 目次

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| <b>第1章 調査の概要</b> .....               | 1  |
| 1. はじめに .....                        | 1  |
| (1) 女性活躍推進法の概要 .....                 | 1  |
| (2) 改正育児・介護休業法の概要 .....              | 2  |
| 2. 調査の方法 .....                       | 2  |
| 3. 回収状況 .....                        | 3  |
| (1) 企業・団体調査 .....                    | 3  |
| (2) 正規従業員調査 .....                    | 4  |
| <br>                                 |    |
| <b>第2章 調査結果の概要</b> .....             | 5  |
| 1. 女性活躍推進法の状況 .....                  | 5  |
| (1) 女性労働者の状況 .....                   | 5  |
| (2) 数値目標の設定 .....                    | 7  |
| (3) 行動計画策定のプロセス .....                | 11 |
| (4) 情報公表項目 .....                     | 13 |
| (5) 情報公表項目とニーズ：従業員調査から .....         | 17 |
| (6) えるぼし取得状況 .....                   | 21 |
| 2. 行動計画策定の影響 .....                   | 22 |
| (1) 行動計画策定の手応え、影響 .....              | 22 |
| (2) 係長・主任職にある女性社員への影響：マッチング票から ..... | 29 |
| 3. 改正育児・介護休業法 .....                  | 32 |
| (1) 改正育児・介護休業法の自社制度での対応状況 .....      | 32 |
| (2) 改正育児・介護休業制度の従業員の認知：従業員調査から ..... | 34 |
| 4. ハラスメント防止措置義務化の取組状況 .....          | 35 |
| 5. 要約と政策的含意 .....                    | 37 |
| (1) 結果の要約 .....                      | 37 |
| (2) 政策的インプリケーション .....               | 38 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>第3章 中小企業における女性従業員の割合と行動計画作成の関連</b> ..... | 39  |
| 1. はじめに .....                               | 39  |
| 2. 指標と仮説 .....                              | 39  |
| 3. 企業における女性従業員の中核度の状況 .....                 | 42  |
| (1) 企業における常用労働者に占める女性割合 (指標①) .....         | 43  |
| (2) 企業における正社員に占める女性割合 (指標②) .....           | 44  |
| (3) 企業の女性従業員に占める正社員割合 (指標③A および③B) .....    | 45  |
| (4) 企業の従業員に占める正社員割合の男女差 (指標④) .....         | 47  |
| 4. 企業における女性従業員の中核度と一般事業主行動計画作成の関連 .....     | 48  |
| (1) 企業における常用労働者に占める女性割合ごとの行動計画作成割合 .....    | 49  |
| (2) 企業における正社員に占める女性割合ごとの行動計画作成割合 .....      | 49  |
| (3) 企業の女性従業員に占める正社員割合ごとの行動計画作成割合 .....      | 50  |
| (4) 企業の従業員に占める正社員割合の男女差ごとの行動計画作成割合 .....    | 50  |
| 5. 要約と考察 .....                              | 51  |
| <br>  |     |
| <b>第4章 労働組合の女性役員の有無と企業における女性活躍</b> .....    | 53  |
| 1. はじめに .....                               | 53  |
| 2. 労働組合の女性役員の有無 .....                       | 54  |
| 3. 労働組合の女性役員の有無別女性管理職比率 .....               | 56  |
| 4. 女性活躍行動計画の策定と労働組合の女性役員有無 .....            | 59  |
| 5. 要約と示唆 .....                              | 61  |
| <br>  |     |
| 付属資料1 依頼状&調査票 .....                         | 63  |
| 付属資料2 基礎集計表 .....                           | 93  |
| 企業・団体調査 .....                               | 95  |
| 正規従業員調査 .....                               | 231 |