

## 第1章 調査の概要

### 1. はじめに

本調査は、厚生労働省の要請を受け、平成28年に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」と略記）に基づく「一般事業主行動計画」の作成状況と自社の女性の活躍に関する情報（数値項目）の公表状況、および平成29年に施行された改正「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、「育児・介護休業法」と略記）の施行状況を調査し、今後の雇用均等ならびに両立支援に関する政策課題を明らかにするために行われた。

「女性活躍推進法」への各企業の取組みの状況については、厚生労働省平成30年度「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」において、「女性活躍推進法」の次期の法改正に向けての審議の基礎資料として活用することを目的として調査が企画された<sup>1</sup>。なお、本報告の主な内容を執筆後の令和元年5月に改正「女性活躍推進法」が成立し、令和元年6月5日に公布された。本報告書の内容は法改正前の平成30年1月の状況に基づくものである。

#### （1）女性活躍推進法の概要

女性活躍推進法では、平成28年4月1日から国・地方公共団体、労働者数が301人以上の大企業は、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、③自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければならない（図表1-1-1参照）。300人未満の中小企業には努力義務を課している<sup>2</sup>。

また、「一般事業主行動計画」の届出を行い、女性活躍推進に関する取組みの実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定「えるぼし」（認定基準に応じて3段階）認定を受けることができる、認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができる仕組みとなっている。

本稿では、これら①から③のそれぞれの企業の取組状況、ならびにその取組みの影響・効果（社内全体、女性労働者）、および「えるぼし」の取得の状況を中心に報告する<sup>3</sup>。

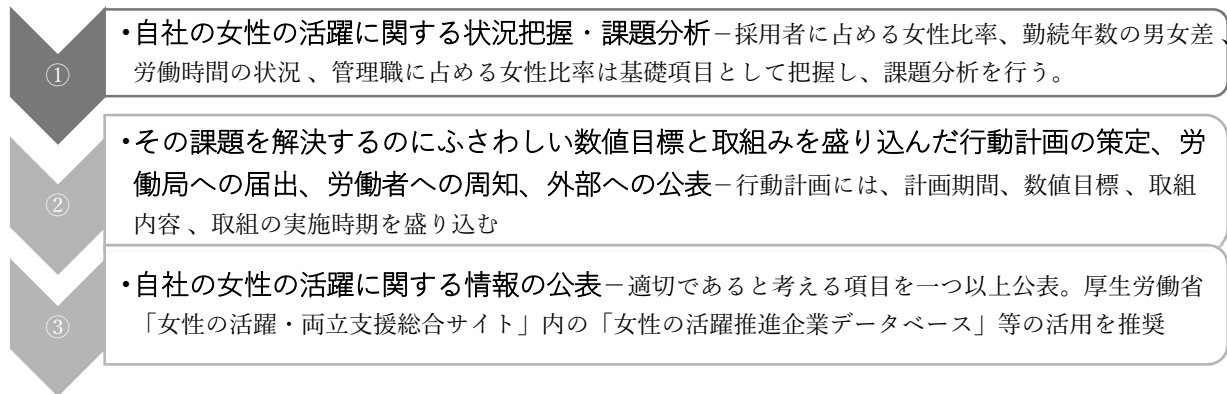
<sup>1</sup> 厚生労働省による本調査の速報値に基づく集計結果は、平成30年10～12月開催の「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」で参考資料として既に公表された。

<sup>2</sup> なお、法改正に伴い一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大された（施行：公布後3年以内の政令で定める日）。改正内容の詳細は厚生労働省「女性活躍推進法特設」ページを参照。

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)

<sup>3</sup> 「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」で参考資料として公表された厚生労働省による速報集計では、常用労働者301人未満と301人以上に分けて集計しているが、本報告は、以下で述べるような当初のサンプル計画にそって、「30-99人」「100-299人」「300人以上」の3つの企業サンプル別に集計し、義務の課されている「300人以上」の企業の取組状況を主に報告する。

図表 1-1-1 「女性活躍推進法」の概要



## (2) 改正育児・介護休業法の概要

平成 29 年に施行された改正育児・介護休業法では大きく分けて、①介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備、②多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備、③妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備の 3 点で見直しが行われた<sup>4</sup>。

本稿では上記①から③の各改正項目に対する各社の対応状況、労働者への周知の状況などについて報告する。

## 2. 調査の方法

企業・団体調査（以下、企業調査と略す。）においては、株式会社東京商工リサーチの「TSR 企業情報データファイル」から調査対象となる企業を、以下の手法により抽出した。全国の常用労働者 30 人以上の企業を企業規模別に「30-99 人」「100-299 人」「300 人以上」の 3 層に分けて、各層について日本標準産業分類に基づく 16 大産業<sup>5</sup>の構成比（平成 26 年「経済センサス」に基づく産業構成比）となるよう、各層 5,000 社ずつ抽出した（16 大産業の産業名は次節の図表 1-3-1 を参照）。

3 層に分けたのは、企業数において「300 人未満」のいわゆる中小企業が日本の企業数の約 9 割を占めるからである。具体的には、16 大産業における 30 人以上企業に占める「300 人以上」の企業は 9%弱を占めるに過ぎず、仮に 30 人以上企業を産業別に 15,000 社を無作為抽出し、回収率を 20%とした場合、「300 人以上」の企業は約 270 社しか回収できない。よって、「女性活躍推進法」の義務対象となっている「300 人以上」の企業を約 1,000 社確保しつつ、「30-99 人」「100-299 人」の企業も 800 から 1000 社のサンプルを得るため、3 つに層化し企業サンプルを得る計画とした。

<sup>4</sup> 詳細は厚生労働省のホームページを参照  
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)

<sup>5</sup> 厚生労働省「雇用均等調査」と同じ設計になるよう考慮した。

正規従業員調査（以下、従業員調査と略す。）は調査対象となった企業に勤務する新人（平成 29 年入社）または 20・30 代の正社員とした。企業に勤務する新人（平成 29 年入社）を対象に設定した理由は、主に「女性活躍推進法」による自社の女性の活躍に関する情報（数値項目）が、求人の際にどの程度参照され、ニーズがあるのかを探るためである。

配布方法については、「30-99 人」は男女 2 名ずつ計 4 名、「100-299 人」と「300 人以上」の企業は男女 4 名ずつ計 8 名に配布を依頼した。より具体的な各企業における配布の仕方は、可能であれば平成 29 年入社の社員を含み、20・30 代の若手社員を中心に、各社の実情に沿った配布をお願いした<sup>6</sup>。調査の実施時期は平成 30 年 1 月の 1 カ月間とした。

### 3. 回収状況

#### (1) 企業・団体調査

企業調査の各規模の回収状況は図表 1-3-1 の通りである。各規模とも、センサスの分布よりも「I.卸売・小売」が 4・5 ポイント低く、「P.医療・福祉」が 6 から 8 ポイント高い傾向が見られたが、ほぼセンサスに基づく比例割当通りの分布となっている。

図表 1-3-1 企業調査の回収状況

日本標準産業分類・大分類	30-99人		100-299人		300人以上	
	センサス	有効回収数	センサス	有効回収数	センサス	有効回収数
C 鉱業、採石業、砂利採取業	0.1%	0.4%	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%
D 建設業	7.0%	10.7%	3.5%	5.3%	3.1%	5.8%
E 製造業	20.4%	21.2%	21.4%	22.3%	20.5%	20.1%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	0.1%	0.6%	0.2%	0.7%	0.2%	0.6%
G 情報通信業	3.0%	3.4%	3.6%	3.8%	4.2%	3.3%
H 運輸業、郵便業	7.6%	7.0%	8.0%	5.4%	6.4%	5.9%
I 卸売業、小売業	19.3%	14.9%	16.4%	11.9%	18.4%	14.4%
J 金融業、保険業	0.6%	1.1%	1.2%	2.1%	2.7%	3.0%
K 不動産業、物品賃貸業	1.8%	1.5%	1.8%	1.5%	1.8%	1.5%
L 学術研究、専門・技術サービス業	2.5%	3.1%	2.1%	2.4%	2.4%	2.6%
M 宿泊業、飲食サービス業	6.9%	2.3%	5.9%	3.2%	6.1%	3.0%
N 生活関連サービス業、娯楽業	4.8%	2.6%	4.1%	2.0%	3.4%	2.7%
O 教育、学習支援業	2.8%	3.7%	2.8%	6.4%	3.9%	6.1%
P 医療、福祉	15.3%	22.6%	19.2%	25.0%	15.2%	22.8%
Q 複合サービス事業	0.2%	-	0.6%	1.0%	1.8%	2.2%
R サービス業（他に分類されないもの）	7.6%	4.8%	9.0%	6.6%	9.8%	5.8%
不明	-	-	-	0.1%	-	-
割当数／有効回収数	5,000	784	5,000	989	5,000	1281
有効回収率	15.7%		19.8%		25.6%	

※表中「センサス」とは平成 26 年「経済センサス」

<sup>6</sup> 配布依頼については本調査シリーズの参考資料 1 の配布の依頼状参照。

各企業規模とも「経済センサス」の産業構成比に類似した分布となり、計画どおりのサンプルを得ることができた。また、行動計画策定が義務化されている企業が多い「300人以上」の回収率が25.6%と他の規模より高いことから、当事者としての関心の高さがうかがわれる。

## (2) 正規従業員調査

従業員調査の各規模の回収状況は図表1-3-2の通りである。企業調査とは異なり無作為抽出ではない。「参考回収率」は有効回収数を配布数で割ったものである。

従業員調査の各規模のサンプルの主な属性は(図表1-3-3)、各規模とも20-30代の若手社員が9割、新人(2017年入社)は15%前後、子どもがいる正社員は男性45%前後、女性35%前後となっている。

図表1-3-2 従業員調査の回収状況

	30-99人			100-299人			300人以上		
	配布数	有効回収数	参考回収率	配布数	有効回収数	参考回収率	配布数	有効回収数	参考回収率
男性	各2X5,000社 =10,000	1,135	11.4%	各4X5,000社 =20,000	2,686	13.4%	各4X5,000社 =20,000	3,727	18.6%
女性	各2X5,000社 =10,000	1,463	14.6%	各4X5,000社 =20,000	3,188	15.9%	各4X5,000社 =20,000	4,460	22.3%
計	20,000	2,598	13.0%	40,000	5,874	14.7%	40,000	8,187	20.5%

※平成29年入社または20・30代の社員

図表1-3-3 従業員調査のサンプルの主な属性

	年齢				新人(2017年入社)%	管理職(課長以上)%	子どもあり%
	18-29歳	30-39歳	40-65歳	無回答			
30-99人 男性(1135)	35.5%	61.9%	2.3%	0.4%	13.7%	8.3%	44.9%
30-99人 女性(1463)	42.7%	54.2%	2.9%	0.2%	12.2%	2.4%	37.4%
100-299人 男性(2666)	38.4%	60.2%	1.2%	0.2%	15.3%	6.3%	46.4%
100-299人 女性(3188)	47.0%	51.8%	0.9%	0.3%	15.1%	1.7%	32.2%
300人以上 男性(3227)	38.5%	60.1%	1.2%	0.2%	16.9%	6.0%	46.1%
300人以上 女性(4460)	46.5%	52.2%	0.9%	0.3%	16.6%	2.0%	32.8%

※管理職は役員を含む

## 第2章 調査結果の概要

### 1. 女性活躍推進法の状況

#### (1) 女性労働者の状況

企業調査から、基本的な女性活躍指標として、常用労働者に占める女性従業員の比率（以下、「常用労働者女性比率」と略す）、平成29年度（調査の前年度1年間）の女性の課長以上の管理職への昇進者の有無（以下、「女性昇進有無」と略す）、管理職（課長以上、役員を含む）に占める女性の比率（以下、「女性管理職比率」と略す）について企業規模別にみていく（図表2-1-1）。

常用労働者女性比率は、各規模とも「25%未満」「25-50%未満」「50%以上」とおおよそ1/3ずつ程度の分布であるが、規模が小さいほど「25%未満」の企業の割合がやや高い。

女性管理職比率は、「30-99人」と「100-299人」では「0%（女性管理職がない）」が28から29%ある一方で「30%以上」も25から27%と個別企業間での女性管理職比率の差が大きいといえる。「300人以上」では「0.0%-10%」（女性管理職がいるが少ない）が41.3%と比率が高く、「0%（いない）」も17.4%と10%未満の企業が約2/3を占めている。

平成29年度の女性昇進有無は、「30-99人」「100-299人」では「昇進なし・不明」など、男性も含めてそもそも昇進がなかったという回答の割合が高い。「300人以上」では、「女性昇進あり」が42.1%と高い。一般に規模が大きい企業のほうが昇進のチャンスは多いとはいえるが、「300人以上」で「女性昇進者あり」企業の約50%が「3年間前と比較して課長相当

図表2-1-1 企業調査 規模別  
常用労働者女性比率／女性管理職比率／女性昇進有無

	常用労働者女性比率			平成29年度女性昇進有無				
	25%未満	25-50%未満	50%以上	女性昇進なし	女性昇進あり	昇進なし・不明		
30-99人(784)	39.9%	21.9%	38.1%	28.7%	23.7%	47.6%		
100-299人(989)	33.4%	27.3%	39.3%	38.1%	29.0%	32.9%		
300人以上(1281)	32.0%	30.4%	37.5%	39.5%	42.1%	18.4%		
	女性管理職比率*							
	0%(いない)	0.0-10%未満	10-30%未満	30%以上	不明	有効n	各企業の平均	標準偏差
30-99人(784)	29.1%	10.1%	27.0%	27.0%	6.8%	731	21.7%	24.8%
100-299人(989)	27.7%	20.7%	20.7%	24.6%	6.3%	927	18.4%	22.1%
300人以上(1281)	17.4%	41.3%	19.8%	17.2%	4.3%	1,226	14.0%	18.3%

※課長相当職以上（役員を含む）の管理職に占める女性の割合

図表 2-1-2 企業調査（300人以上企業のみ）  
産業別 常用労働者女性比率／女性管理職比率／女性昇進有無

グループ		常用労働者女性比率			女性管理職比率					平成29年度女性昇進有無		
		25%未満	25-50%未満	50%以上	0% (いない)	0.0-10%未満	10-30%未満	30%以上	不明	なし	あり	昇進なし / 不明
1	鉱業、採石業、砂利採取業(1)	100.0%	-	-	-	100.0%	-	-	-	100.0%	-	-
	建設業(41)	82.9%	14.6%	2.4%	34.1%	61.0%	2.4%	-	2.4%	65.9%	22.0%	12.2%
	製造業(226)	66.4%	27.4%	6.2%	31.4%	53.5%	5.8%	2.2%	7.1%	56.2%	26.1%	17.7%
	電気・ガス・熱供給・水道業(6)	100.0%	-	-	50.0%	33.3%	-	-	16.7%	50.0%	16.7%	33.3%
4	情報通信業(36)	52.8%	27.8%	19.4%	13.9%	58.3%	19.4%	5.6%	2.8%	36.1%	38.9%	25.0%
1	運輸業、郵便業(73)	65.8%	28.8%	5.5%	34.2%	46.6%	16.4%	-	2.7%	41.1%	32.9%	26.0%
2	卸売業(72)	30.6%	56.9%	12.5%	22.2%	65.3%	6.9%	1.4%	4.2%	58.3%	34.7%	6.9%
	小売業(132)	42.4%	13.6%	43.9%	23.5%	50.0%	14.4%	6.8%	5.3%	46.2%	37.9%	15.9%
	金融業、保険業(61)	6.6%	83.6%	9.8%	9.8%	62.3%	23.0%	1.6%	3.3%	27.9%	63.9%	8.2%
	不動産業、物品賃貸業(20)	35.0%	40.0%	25.0%	35.0%	55.0%	5.0%	-	5.0%	55.0%	25.0%	20.0%
1	学術研究、専門・技術サービス業(32)	65.6%	15.6%	18.8%	21.9%	59.4%	15.6%	-	3.1%	53.1%	37.5%	9.4%
3	宿泊業、飲食サービス業(42)	-	45.2%	54.8%	16.7%	50.0%	28.6%	4.8%	-	35.7%	38.1%	26.2%
	生活関連サービス業、娯楽業(42)	4.8%	42.9%	52.4%	11.9%	38.1%	33.3%	11.9%	4.8%	31.0%	45.2%	23.8%
	教育、学習支援業(93)	8.6%	59.1%	32.3%	4.3%	23.7%	57.0%	12.9%	2.2%	32.3%	55.9%	11.8%
	医療、福祉(273)	-	2.9%	97.1%	1.1%	4.0%	24.5%	65.9%	4.4%	15.8%	61.5%	22.7%
	複合サービス事業(57)	-	82.5%	17.5%	1.8%	66.7%	28.1%	-	3.5%	42.1%	47.4%	10.5%
4	サービス業（他に分類されない）(74)	43.2%	28.4%	28.4%	24.3%	48.6%	20.3%	4.1%	2.7%	43.2%	25.7%	31.1%
	合計(1281)	32.0%	30.4%	37.5%	17.4%	41.3%	19.8%	17.2%	4.3%	39.5%	42.1%	18.4%

※各列上位 5 位以内に網かけ

職昇進者の女性比率が高くなったと回答していることから、女性活躍推進法をきっかけに女性の昇進者が増えた可能性はあると考えられる。

続いて、「300人以上」の企業について産業別に3つの女性活躍指標をみていく。図表2-1-2では、それぞれに指標のカテゴリー別（図表2-1-2の列）に割合の高い産業を上位5位まで網かけしている。数値や表の網かけの分布から、産業をおおよそ4つのグループに分類することができる。

第1グループは、常用労働者に占める女性比率、女性管理職比率ともに低く、「女性昇進者なし」が高い、「製造業」に代表されるような、「情報通信業」を除く表上段の5産業（「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「運輸業、郵便業」）と「学術研究、専門・技術サービス」の計6産業である。

第2グループは、女性比率は高いが、管理職比率は低い、「小売業」を代表とする表の中央の付近の4産業（「卸売業」、「小売業」、「金融・保険業」、「不動産業、物品賃貸業」）である。うち、「金融・保険業」は「女性昇進者あり」が63.9%と顕著に高いのが目立つ。

第3グループは、第1グループとは反対に、常用労働者に占める女性比率、女性管理職、昇進ありがともに高い「医療・福祉」に代表されるような表下段のサービス産業系5産業（「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」）である。

第4グループは、グループ1から3のいずれにも分類しがたい産業で、「情報通信業」と「サービス業（他に分類されない）」の2産業である。いずれも産業内でやや異質な業種が混じる分類カテゴリーで、「情報通信業」は、産業中分類で「通信業」、「放送業」、小分類「新聞業」、「出版業」、「広告制作業」など古くからある業種と、「情報サービス業」と「インターネット附随サービス業」など比較的新しい業種と二分されている。また、「サービス業（他に分類されない）」は残余カテゴリーなので、産業中分類で「廃棄物処理業」、「自動車整備業」、「機械等修理業」など製造業に業態に近い産業もあれば、中分類で「職業紹介・労働者派遣業」、小分類で「コールセンター業」などオフィス中心の女性の労働者が多いと考えられる分野も含まれているなど、より詳細な業種間あるいは個別企業間の差が大きいため、産業分類上のカテゴリーとして特定の傾向が出にくいと考えられる。

第4グループを除けば、産業によって女性活躍状況が異なることが比較的明確に現れている結果といえる。このことは、女性活躍推進法に基づく取組みとも関連すると考えられるので、次に企業規模別と300人以上企業の産業別に女性活躍推進法に基づく取組みをみていく。

## （2）数値目標の設定

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定有無について（図表2-1-3左側）、義務対象となっている企業がほとんどの「300人以上」で約88%が策定しており、努力義務対象となっている「100-299人」で39%、「30-99人」で約9%と大きな違いがみられる。

図表2-1-3 規模別 行動計画作成有無と数値目標を定めた取組み（複数回答）

	一般事業主行動計画 策定の有無			数値目標を定めた取組み(複数回答)											
	作成あり	作成なし	無回答	該当数	1)女性社員の採用	2)女性社員の継続就業・職場風土	3)長時間労働の是正	4)女性社員の配置	5)女性社員の育成や教育訓練	6)女性社員の評価	7)女性社員の登用(女性管理職比率を含む)	8)女性社員の多様なキャリアアップ	9)男女賃金格差	10)その他	無回答
30-99人(784)	8.8%	89.5%	1.7%	(69)	11.6%	13.0%	18.8%	8.7%	5.8%	4.3%	10.1%	4.3%	1.4%	-	72.5%
100-299人(989)	39.0%	60.5%	0.5%	(386)	10.6%	12.7%	18.9%	6.2%	8.5%	6.0%	16.6%	5.7%	3.6%	0.3%	61.1%
300人以上(1281)	88.4%	11.2%	0.4%	(1133)	30.6%	15.9%	16.8%	9.0%	11.7%	4.0%	51.1%	7.5%	1.9%	0.9%	20.8%

※行動計画作成義務は301人以上、300人以下は努力義務

一般事業主行動計画で数値目標を定めた取組みについては複数回答でたずねた（図表2-1-3右側）。「その他」を除く9項目は、厚生労働省が示している行動計画の様式の「達成しようとしている目標に関する事項（分類）」を参考に、特に、女性の配置、育成・教育訓練、評価、登用を個別にたずねる形で設定した。

「300人以上」で行動計画を策定した企業では、「7）登用」が約51%、「1）採用」が約31%とこの2つの割合が高い。ただし、「無回答」の割合が300人以上でも約21%、努力義務の「100-299人」で約61%、「30-99人」で約73%と高い。行動計画が作成されていても、企業規模が小さくなると、数値目標が具体的でない等の作成方法に課題がある可能性が高いことが示唆される。また、この質問のその他の自由記述では、より小規模の企業ほど「女性のみの職場である」や「女性が全くいない職場である」などの記述も散見された。

続いて、300人以上の企業において一般事業主行動計画で数値目標を定めた取組みについては産業別に集計した結果をみていく（図表2-1-4）。

先ほどの女性活躍指標の産業別の第1グループ（常用労働者女性比率、女性管理職比率とも低く、昇進なしが高い）は「製造業」に代表されるような産業（「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「運輸業、郵便業」、「学術研究、専門・技術サービス」）において、「1）採用」が高い。上位5位に第1グループから「建設業」約55%、「製造業」約49%、「電気・ガス・熱供給・水道業」75%、「学術研究・専門サービス」約53%と4つの産業、第6位は第1グループの「運輸業、郵便業」約41%である。なお、建設業で「2）就業継続・職場風土」約21%、「4）女性の配置」約13%、「6）女性の評価」約11%、「8）多様なキャリアコース」約13%、「9）賃金格差」約8%など割合としては決して高くはないが、上位5位以内に入っている。建設業の一部の企業で女性活躍について積極的な取組みをしているためであろう。

以上から、常用労働者女性比率が低い第1グループの企業では、女性の採用が大きな課題となっていることがわかる。

第2グループ（女性比率が中程度から高く、管理職比率が中程度）「小売業」を代表とする産業（「卸売業」、「小売業」、「金融・保険業」、「不動産業、物品賃貸業」）のうち、「金融・保険業」の「7）登用」が約84%で、産業間比較において第1位と顕著に高いのが目立つ。平成29年度の「女性昇進者あり」は約64%で顕著に高かったことから（図表2-1-2参照）、登用への取組みを積極的に進めている業種であることがよくわかる。「金融・保険業」は、「5）育成、教育訓練」が約26%、「4）配置」と「8）多様なキャリアコース」が約16%と産業間比較では上位にきている。「金融・保険業」では、女性管理職はいるが10%未満の「0.0-10%未満」が約6割と管理職比率に課題が多い業種であるが、多様なキャリアコースを確保しつつ、配置や育成、教育訓練から登用を目指すという枠組みで取組みが行われているといえる。

「小売業」も「7）登用」が約51%と産業全体では平均的ではあるものの、「無回答」が約21%と高いこと、他の項目も相対的によく挙がっていることから、業種内での個別企業間の取組



図表 2-1-4 企業調査（300人以上企業のみ）  
産業別 数値目標を定めた取組み（複数回答）

グループ		1)女性社員の採用に関すること	2)女性社員の継続就業・職場風土に関すること	3)長時間労働の是正に関すること	4)女性社員の配置に関すること	5)女性社員の育成や教育訓練に関すること	6)女性社員の評価に関すること	7)女性社員の登用に関すること(女性管理職比率を含む)	8)女性社員の多様なキャリアコースに関すること	9)女性社員の賃金格差に関すること	10)その他	無回答
1	鉱業、採石業、砂利採取業(1)	100.0%	-	-	-	-	-	100.0%	-	-	-	-
	建設業(38)	55.3%	21.1%	15.8%	13.2%	13.2%	10.5%	34.2%	13.2%	7.9%	-	7.9%
	製造業(203)	49.3%	11.8%	12.8%	11.3%	10.3%	3.0%	44.8%	5.4%	0.5%	-	18.7%
	電気・ガス・熱供給・水道業(4)	75.0%	25.0%	50.0%	-	-	-	50.0%	-	-	-	-
4	情報通信業(33)	36.4%	12.1%	24.2%	-	12.1%	3.0%	66.7%	6.1%	3.0%	-	15.2%
2	1 運輸業、郵便業(68)	41.2%	11.8%	14.7%	7.4%	5.9%	2.9%	36.8%	5.9%	-	-	22.1%
	卸売業(65)	33.8%	10.8%	20.0%	3.1%	10.8%	3.1%	49.2%	7.7%	3.1%	1.5%	16.9%
	小売業(116)	34.5%	14.7%	24.1%	12.9%	14.7%	5.2%	50.9%	10.3%	2.6%	-	20.7%
	金融業、保険業(57)	8.8%	8.8%	8.8%	15.8%	26.3%	1.8%	84.2%	15.8%	-	-	8.8%
	不動産業、物品賃貸業(17)	52.9%	23.5%	29.4%	11.8%	35.3%	5.9%	35.3%	11.8%	5.9%	-	11.8%
1	学術研究、専門・技術サービス業(30)	53.3%	10.0%	13.3%	10.0%	3.3%	-	53.3%	6.7%	-	-	6.7%
3	宿泊業、飲食サービス業(30)	33.3%	26.7%	20.0%	16.7%	13.3%	13.3%	70.0%	10.0%	6.7%	3.3%	13.3%
	生活関連サービス業、娯楽業(35)	14.3%	17.1%	22.9%	8.6%	17.1%	5.7%	40.0%	5.7%	2.9%	-	34.3%
	教育、学習支援業(85)	35.3%	14.1%	9.4%	4.7%	10.6%	1.2%	83.5%	3.5%	-	2.4%	8.2%
	医療、福祉(234)	7.3%	23.5%	18.8%	4.7%	8.1%	4.7%	36.8%	6.0%	2.6%	2.1%	35.5%
	複合サービス事業(51)	11.8%	15.7%	7.8%	3.9%	9.8%	3.9%	72.5%	5.9%	-	-	15.7%
4	サービス業（他に分類されない）(66)	33.3%	15.2%	19.7%	19.7%	15.2%	3.0%	53.0%	12.1%	3.0%	1.5%	25.8%
	合計(1133)	30.6%	15.9%	16.8%	9.0%	11.7%	4.0%	51.1%	7.5%	1.9%	0.9%	20.8%

※各列上位5位以内に網かけ（「鉱業、採石業、砂利採取業」を除く）／行動計画を策定した企業のみ

みに差があると考えられる。ただ、業種全体としては、長時間労働の是正の取組みは相対的に高い課題といえ、多様なキャリアコースを確保しつつ、配置や育成、教育訓練、評価から登用を目指すという枠組みにおいて取組みが行われている。また、「卸売業」は「小売業」より割合が少し低い項目が多いが、基本的な傾向がほぼ同じであるといえる。

「不動産業、物品賃貸業」は、このグループでは女性管理職比率が最も低い（女性管理職比率「0%（いない）」が約35%と産業間比較でも第2位）。常用労働者女性比率はそれほど低くはないものの、登用よりもまず「1）採用」が約53%で、次に「5）育成、教育訓練」が約36%で比率が高いことから、管理職に登用できる人材の確保が課題となっていると考えられ、グループ1の「建設業」と似たような分布となっている。よって、「不動産業、物品賃貸業」では、女性の登用以外の施策にまず取り組もうとする姿が見えてくる。

第3グループ（常用労働者女性比率、女性管理職比率、昇進ありいずれも高い）「医療・福祉」に代表されるようなサービス系産業（「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、

娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」)では、取組みの状況で2つのグループに分かれる。

まずは「7)登用」が7割以上の「宿泊業、飲食サービス業」70%、「教育、学習支援業」約84%、「複合サービス事業」約73%である。このうち「宿泊業、飲食サービス業」は「2)就業継続・職場風土」約27%、「4)配置」約17%、「6)評価」約13%、「9)賃金格差」約7%と、先ほどの建設業と同様に、割合としては決して高くはないが、上位5位以内に入っており、一部で女性活躍について積極的な取組みを目指している企業があるものと考えられる。これらの業種では、女性の労働者が多い中での課題として、女性の登用が第一に挙げられているということであろう。

他方、女性管理職比率「30%以上」の企業割合が約66%と突出して高かった「医療・福祉」は(6 ページ図表2-1-2参照)、「7)登用」も約37%と低くはないが、「無回答」が約36%、「2)継続就業・職場風土」約24%、「生活関連サービス業、娯楽業」も「7)登用」40%と低くはないが、「無回答」が約34%、「3)長時間労働の是正」が約23%であり、他のサービスとは異なり「7)登用」の割合が低く、「無回答」の割合が高い傾向にある。「生活関連サービス業、娯楽業」は女性管理職比率はそれほど高くはないが、「医療・福祉」のように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しにくいと考えられる。また、「医療・福祉」は離転職が多い業界でもあることから「2)継続就業・職場風土」が、「生活関連サービス業、娯楽業」は長時間労働が課題になっていることから「3)長時間労働の是正」の割合が高いなど、各業種の抱える課題が数値目標を定めた取組みに表れている。

第4グループでは「情報通信業」は「7)登用」約67%と産業間比較で第5位であるものの、他の業種のように、配置、育成、教育訓練、評価、多様なキャリアコースなどの割合は高くなく、「3)長時間労働の是正」約24%で産業間比較で第3位であるという点に特徴がある。「情報通信業」では、長時間労働の是正によって女性登用をすすめるようとしていると考えられる。「サービス業(他に分類されないもの)」は、「小売業」と傾向が似通っており、業種内での個別企業間の取組みに差が大きいと考えられる。

このように、女性活躍推進法の枠組みをうまく適用して女性活躍の取組みを推進できる産業・業種と、必ずしもそうでない産業・業種があることが示唆される。

たとえば、第2グループの「金融・保険業」は、女性管理職比率の低さが課題の産業で、多様なキャリアコースを確保しつつ、配置や育成、教育訓練から登用を目指すという枠組みは、女性活躍推進法の枠組みとほぼ一致している。また、第1グループの「建設業」はそもそも常用労働者女性比率が低い産業で、その中で一部の企業は、多様なキャリアコースを確保しつつ、女性の採用を増やし、就業継続から、女性の配置、評価を見直していこうとする枠組みで取り組んでおり、これも「金融・保険業」とは別な形であるが、女性活躍推進法の枠組みが有効な取組みであるといえる。

他方、第3グループの「医療・福祉」は、もともと常用労働者女性比率が高く、女性管理

職比率も高く、女性の昇進者も出ている。このように、女性活躍推進法の枠組みで目指すべき水準を実現している産業では、行動計画の策定に具体的な目標があまり設定されていなかったり、各項目の設定割合が低調であった。こうした産業において、女性が働いていく上での課題がない訳でないが、女性活躍推進法の枠組みの中で、それらを十分捉えきれていないと考えられる。

### (3) 行動計画策定のプロセス

女性活躍推進法では、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析をして、その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組みを盛り込んだ行動計画を策定するというプロセスを経ることを企業に求めている。そこで、状況把握・課題分析が数値目標の設定につながっているのかみる。また、女性活躍推進法施行以前から取り組んできたものもあると予想されたので、本調査ではそれらの取組みも合わせてたずねている。

図表2-1-5は、規模別に①以前から取り組んでいたもの、②事前に状況把握したもの、③行動計画に数値目標として定めたもの、それぞれについて、表側「1)女性の採用に関すること」から「11)いずれもしていない」のうち自社にあてはまる取組みを選択した割合である。これまで図表2-1-3から図表2-1-4で見てきた「数値目標を定めた取組み」は、「③行動計画に数値目標として定めたもの」と同じ集計である。

全体として、どの規模も「①以前から取り組んでいたもの」は20%から60%台と一定の割合を示している。特に「1)採用」、「2)就業継続・職場風土」は、半数以上の企業が以前から取り組んでいる。

だが、規模が小さいほどより②事前に状況把握、③数値目標の割合は低い。また、どの規模、どの項目でも②事前に状況把握が最も低い傾向がある。おそらく①以前からの取組みがあるため、②事前に状況把握しないで、③数値目標を立てていると考えられる。それでも、①以前からの取組みよりも、③数値目標のほうが大幅に割合が低い項目が多い。

これらのことから、形式的な中身を伴わない行動計画を策定し、具体的な取組みに至っていない企業も一定数存在することが示唆される。また、以前から取り組んでいることで、状況把握をなおざりにしてしまうことが、中身を伴わない行動計画の策定につながり、具体的な取組みに至らないことにつながっている可能性がある。以前からの取組みを活かした状況把握、行動計画の策定へと繋がるプロセスが可能となる仕組みづくりが課題となる。

続いて、当調査で300人以上企業で100社以上の回答を得られた3大産業（製造、小売、医療・福祉）別に行動計画策定のプロセスをみってみる（図表2-1-6）。「製造業」は先の分類では第1グループ、「小売業」は第2グループ、「医療・福祉」は第3グループを代表する産業ともなっている。また、「1)採用」「7)登用」が③行動計画に数値目標として定めたものとして割合が高いので、この2つを中心にみていく。

図表 2-1-5 企業調査 規模別 以前から取り組んでいたもの／  
事前に状況把握したもの／数値目標に定めたもの（複数回答）

	30-99人(69)			100-299人(386)			300人以上(1133)		
	①以前か ら取組 んでい たも の	②事前 に 状 況 把 握 し た も の	③行 動 計 画 に 数 値 目 標 を 定 め た も の	①以前か ら取組 んでい たも の	②事前 に 状 況 把 握 し た も の	③行 動 計 画 に 数 値 目 標 を 定 め た も の	①以前か ら取組 んでい たも の	②事前 に 状 況 把 握 し た も の	③行 動 計 画 に 数 値 目 標 を 定 め た も の
1)女性社員の採用に関する事	50.7%	4.3%	11.6%	58.5%	8.8%	10.6%	60.1%	28.4%	30.6%
2)女性社員の継続就業・職場風土に 関すること	52.2%	5.8%	13.0%	52.1%	12.7%	12.7%	52.9%	24.7%	15.9%
3)長時間労働の是正に関する事	42.0%	13.0%	18.8%	41.7%	14.0%	18.9%	56.0%	23.9%	16.8%
4)女性社員の配置に関する事	39.1%	7.2%	8.7%	40.4%	11.9%	6.2%	43.2%	19.1%	9.0%
5)女性社員の育成や教育訓練に関する 事	43.5%	8.7%	5.8%	37.8%	11.9%	8.5%	42.4%	17.0%	11.7%
6)女性社員の評価に関する事	39.1%	2.9%	4.3%	33.7%	9.6%	6.0%	36.9%	12.3%	4.0%
7)女性社員の登用に関する事 (女性管理職比率含)	42.0%	5.8%	10.1%	31.1%	14.0%	16.6%	32.7%	30.9%	51.1%
8)女性社員の多様なキャリアコースに関する 事	34.8%	5.8%	4.3%	24.6%	10.4%	5.7%	29.7%	15.8%	7.5%
9)男女社員の賃金格差に関する事	43.5%	4.3%	1.4%	39.9%	9.3%	3.6%	37.3%	7.9%	1.9%
10)その他	-	-	-	0.5%	1.0%	0.3%	0.7%	0.1%	0.9%
11)いずれもしていない	14.5%	14.5%	.	6.5%	7.0%	.	1.5%	1.6%	.
無回答	14.5%	59.4%	72.5%	19.7%	57.3%	61.1%	17.2%	42.1%	20.8%

※各列上位5位以内に網かけ／行動計画を策定した企業のみ

「製造業」は、「1)採用」について、以前から取り組み、数値目標に定めている。事前把握も行われている。「7)登用」はあまり以前から取り組んでいない企業も、数値目標を定めている。

「小売業」は「1)採用」は以前から取り組んでいるが、あまり数値目標に定めていない。

「7)登用」はあまり以前は取り組んでいないが、数値目標を定めている。

「医療・福祉」は、「1)採用」「7)登用」は以前からかなり取り組んでいるが、行動計画には数値目標を定めていない。

3産業とも以前の取り組みとしては、「2)継続就業・職場風土」、「3)長時間労働の是正」、「4)配置」は挙がっているものの、事前把握、数値目標にはつながっていない。以前から取り組んで成果が上がっているから、今回は特に取り組みをしていないということであれば問題はない。数値目標を複数定める、あるいは多く定めることを避けた結果、状況把握しなければならない項目である採用や登用に目標が集中したとすれば、せっかくの以前からの取り組みが活かされていない。

図表 2-1-6 企業調査（300人以上企業のみ） 3大産業別

以前から取り組んでいたもの／事前に状況把握したもの／数値目標に定めたもの  
（複数回答）

	製造業(203)			小売業(116)			医療、福祉(234)		
	①以前から 取り組んで いたもの	②事前に状 況把握した もの	③行動計画 に数値目標 を定めた もの	①以前から 取り組んで いたもの	②事前に状 況把握した もの	③行動計画 に数値目標 を定めた もの	①以前から 取り組んで いたもの	②事前に状 況把握した もの	③行動計画 に数値目標 を定めた もの
1)女性社員の採用に関すること	47.3%	37.4%	49.3%	64.7%	25.9%	34.5%	71.4%	14.1%	7.3%
2)女性社員の継続就業・職場風土に関すること	45.3%	26.6%	11.8%	49.1%	26.7%	14.7%	63.7%	19.2%	23.5%
3)長時間労働の是正に関すること	54.2%	23.2%	12.8%	56.0%	29.3%	24.1%	53.0%	20.5%	18.8%
4)女性社員の配置に関すること	34.5%	22.7%	11.3%	43.1%	21.6%	12.9%	53.8%	8.5%	4.7%
5)女性社員の育成や教育訓練に関すること	36.9%	18.7%	10.3%	38.8%	20.7%	14.7%	53.8%	9.4%	8.1%
6)女性社員の評価に関すること	29.6%	11.8%	3.0%	33.6%	16.4%	5.2%	47.4%	6.0%	4.7%
7)女性社員の登用に関すること (女性管理職比率含)	21.7%	30.5%	44.8%	30.2%	31.9%	50.9%	46.2%	23.5%	36.8%
8)女性社員の多様なキャリアコースに関すること	21.2%	16.3%	5.4%	25.0%	16.4%	10.3%	43.2%	9.0%	6.0%
9)男女社員の賃金格差に関する こと	33.0%	10.8%	0.5%	37.1%	12.1%	2.6%	48.7%	4.3%	2.6%
10)その他	-	-	-	0.9%	-	-	0.9%	-	2.1%
11)いずれもしていない	3.0%	2.5%	-	0.9%	1.7%	-	0.9%	1.7%	-
無回答	21.2%	36.9%	18.7%	14.7%	36.2%	20.7%	14.1%	54.7%	35.5%

※各列上位5位以内に網かけ／行動計画を策定した企業のみ

#### （4）情報公表項目

女性活躍推進法では、自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければならないことになっている。定められた情報公表項目は15ページ図表2-1-8の表頭にある13項目である。このうち、1項目以上を外部に公表しなければならない。また、これらのうち「1.採用した労働者に占める女性労働者の割合」、「4.男女の平均継続勤務年数の差異」、「10.管理職に占める女性労働者の割合」は必ず状況把握しなければならない項目でもあり、「6.一月あたりの労働者の平均残業時間」は必ず状況把握しなければならない項目である「労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況」の指標となっている。

まず、情報公表項目の公表率（1つ以上公表している企業の割合）であるが、行動計画策定していない企業でも公表している企業が一定数見られることから、行動計画策定有無別に規模別に情報公表有無を集計した（図表2-1-7）。当然のことながら、どの規模においても行動計画を策定している企業のほうが、策定していない企業よりも公表率は高く、規模が大きいほど公表率は高い傾向が見られる。

行動計画を策定した企業では、全体として公表が義務化されている企業が多い300人以上

図表 2-1-7 行動計画策定有無別 規模別 情報公表有無と情報公表項目数平均

行動計画策定有無		情報公表項目公表有無			任意を除く項目数(公表していない企業を含む)			任意を除く項目数(公表している企業のみ)		
		1つ以上 公表	いずれも 公表して いない	無 回答	有効n	平均 値	標準 偏差	有効n	平均 値	標準 偏差
作成した	30-99人(69)	31.9%	52.2%	15.9%	58	1.3	2.3	21	3.5	2.7
	100-299人(386)	35.0%	52.1%	13.0%	336	1.5	2.7	135	3.7	3.2
	300人以上(1133)	80.5%	16.0%	3.5%	1,093	3.5	3.5	907	4.2	3.4
作成して いない	30-99人(702)	18.9%	72.5%	8.5%	642	0.7	1.7	133	3.4	2.4
	100-299人(598)	22.4%	68.1%	9.5%	541	0.9	2.2	134	3.8	2.8
	300人以上(143)	30.8%	58.0%	11.2%	127	1.6	2.8	44	4.6	3.0
合計*	30-99人(784)	20.2%	69.5%	10.3%	703	0.7	1.8	157	3.4	2.4
	100-299人(989)	27.4%	61.7%	10.9%	881	1.1	2.4	271	3.7	3.0
	300人以上(1281)	74.8%	20.7%	4.5%	1,223	3.3	3.4	953	4.3	3.4

※合計欄には行動計画策定有無の「無回答」を含む／公表数の平均値には0（いずれも公表していない）を含む

の企業と、それ未満の企業では公表率が全く異なっている。300人未満のカテゴリーではいずれも30%台であるが、300人以上の企業では約81%と約40ポイントの差がある。

また、公表している企業の任意項目を除く公表項目数の平均値については、行動計画の策定の有無にかかわらずほぼ同じである。300人以上の企業では4個以上となっている（策定企業で平均4.2個、未策定企業で平均4.6個）。

続いて、情報公表項目について（図表2-1-8）、300人以上の企業で公表の割合の高い項目は、「1.採用した労働者に占める女性労働者割合」約45%、「10.管理職に占める女性労働者の割合」約43%、「3.労働者に占める女性労働者の割合」約41%で4割以上の3項目である。300人以上の策定企業も同じ傾向である。300人以上の未策定の企業では、「10.管理職に占める女性労働者の割合」約13%よりも「6.一月あたりの労働者の平均残業時間」約18%が上位である。

企業規模300人以上で行動計画未策定で情報公表していない企業は83社と300人以上の企業サンプルの6%にすぎないので、行動計画の作成有無にかかわらず300人以上の企業の具体的な情報公表項目と情報公表項目数平均値をみていくと（図表2-1-9）、これまでの産業別の集計結果に見られた傾向とはやや異なった傾向が見られる。まず、「情報通信業」がどの項目においても公表している割合が高い。産業間比較では13項目のうち「情報通信業」の公表割合が第1位の項目（「鉱業、採石業、砂利採取業」は順位から除く）は9項目もあり、項目数平均（いずれも公表していない企業を含む）も6.4個と突出して高い。

その項目数平均（いずれも公表していない企業を含む）が「情報通信業」に次いで高いのが

「金融業、保険業」の4.4個で、「9.係長女性比率」、「10.管理職女性比率」が産業間の比較順位では第1位であり、「その他任意で公表している事項」でも第1位（約7%）、残業時間に関する2項目以外の項目でも上位5位以内である。

「金融業、保険業」に次いで、項目数平均（いずれも公表していないを含む）で第3位「建設業」で4.2個、第4位「不動産業、物品賃貸業」4.1個、第5位「小売業」3.9個である。

これまでの集計結果も踏まえると、「金融業、保険業」や「建設業」は、女性活躍推進法が想定している計画→取組み→公表という枠組みに沿った取組みを行っているといえる。

図表2-1-8 行動計画策定有無別 規模別 情報公表項目（複数回答）

行動計画策定有無	情報公表項目(複数回答)								
	1 採用した労働者に占める女性労働者の割合	2 採用における男女別の競争倍率または採用における競争倍率の男女比	3 労働者に占める女性労働者の割合	4 男女の平均継続勤務年数の差異または男女別の採用10年前後の継続雇用割合	5 男女別の育児休業取得率	6 一月当たりの労働者の平均残業時間	7 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間	8 年次有給休暇の取得率	
作成した	30-99人(69)	15.9%	1.4%	11.6%	4.3%	11.6%	17.4%	8.7%	14.5%
	100-299人(386)	17.4%	2.8%	18.1%	8.8%	12.4%	16.1%	5.2%	17.6%
	300人以上(1133)	48.0%	12.1%	43.6%	33.0%	22.9%	33.3%	11.2%	24.9%
作成していない	30-99人(702)	11.0%	1.0%	12.7%	2.6%	4.1%	8.3%	1.6%	8.0%
	100-299人(598)	12.2%	1.3%	14.7%	3.2%	7.5%	11.9%	2.3%	10.7%
	300人以上(143)	18.9%	1.4%	19.6%	7.7%	11.9%	18.2%	5.6%	15.4%
合計*	30-99人(784)	11.2%	1.0%	12.4%	2.8%	4.8%	9.1%	2.2%	8.5%
	100-299人(989)	14.3%	1.9%	16.0%	5.4%	9.4%	13.4%	3.4%	13.5%
	300人以上(1281)	44.7%	10.9%	40.8%	30.1%	21.7%	31.5%	10.7%	23.8%
行動計画策定有無	9 係長級にある者に占める女性労働者の割合	10 管理職に占める女性労働者の割合	11 役員に占める女性の割合	12 男女別の職種または雇形態の転換実績	13 男女別の再雇用または中途採用の実績	14 その他任意で公表している事項	15 いずれも公表していない	無回答	
作成した	30-99人(69)	1.4%	8.7%	8.7%	1.4%	1.4%	2.9%	52.2%	15.9%
	100-299人(386)	4.7%	10.6%	6.2%	3.4%	4.7%	0.3%	52.1%	13.0%
	300人以上(1133)	20.4%	46.6%	22.5%	9.1%	11.7%	2.4%	16.0%	3.5%
作成していない	30-99人(702)	2.8%	4.6%	4.6%	0.7%	1.9%	0.4%	72.5%	8.5%
	100-299人(598)	3.5%	7.9%	7.2%	1.3%	2.0%	0.2%	68.1%	9.5%
	300人以上(143)	8.4%	12.6%	10.5%	6.3%	4.2%	-	58.0%	11.2%
合計*	30-99人(784)	2.7%	4.8%	4.8%	0.8%	1.9%	0.6%	69.5%	10.3%
	100-299人(989)	3.9%	8.9%	6.8%	2.2%	3.0%	0.2%	61.7%	10.9%
	300人以上(1281)	19.0%	42.6%	21.1%	8.7%	10.9%	2.2%	20.7%	4.5%

※合計欄には行動計画策定有無の「無回答」を含む

図表 2-1-9 企業調査（300人以上のみ）産業別  
情報公表項目（複数回答）と情報公表項目数平均

グループ		公表数値項目(複数回答)									
		1 採用した労働者に占める女性労働者の割合	2 採用における男女別の競争倍率または採用における競争倍率の男女比	3 労働者に占める女性の割合	4 男女の平均継続勤務年数の差異または男女別の採用10年前後の継続雇用割合	5 男女別の育児休業取得率	6 一月当たりの労働者の平均残業時間	7 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間	8 年次有給休暇の取得率	9 係長級にある者に占める女性労働者の割合	10 管理職に占める女性労働者の割合
1	鉱業、採石業、砂利採取業(1)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	建設業(41)	51.2%	14.6%	34.1%	46.3%	31.7%	43.9%	17.1%	36.6%	19.5%	43.9%
	製造業(226)	47.8%	10.2%	46.9%	31.4%	28.8%	39.4%	7.5%	31.4%	20.4%	42.0%
	電気・ガス・熱供給・水道業(6)	50.0%	16.7%	33.3%	50.0%	16.7%	50.0%	-	16.7%	-	33.3%
4	情報通信業(36)	77.8%	38.9%	69.4%	47.2%	38.9%	50.0%	30.6%	33.3%	25.0%	61.1%
1	運輸業、郵便業(73)	41.1%	8.2%	26.0%	23.3%	16.4%	24.7%	5.5%	24.7%	17.8%	45.2%
2	卸売業(72)	51.4%	11.1%	44.4%	34.7%	25.0%	30.6%	12.5%	26.4%	20.8%	31.9%
	小売業(132)	56.1%	18.2%	49.2%	35.6%	25.0%	39.4%	16.7%	28.8%	23.5%	39.4%
	金融業、保険業(61)	57.4%	16.4%	50.8%	41.0%	29.5%	37.7%	14.8%	29.5%	37.7%	65.6%
	不動産業、物品賃貸業(20)	45.0%	15.0%	40.0%	35.0%	30.0%	35.0%	20.0%	25.0%	20.0%	45.0%
1	学術研究、専門・技術サービス業(32)	40.6%	9.4%	46.9%	15.6%	15.6%	12.5%	6.3%	12.5%	18.8%	34.4%
3	宿泊業、飲食サービス業(42)	31.0%	11.9%	33.3%	23.8%	14.3%	33.3%	9.5%	14.3%	19.0%	38.1%
	生活関連サービス業、娯楽業(42)	54.8%	21.4%	42.9%	38.1%	14.3%	28.6%	21.4%	26.2%	19.0%	31.0%
	教育、学習支援業(93)	37.6%	4.3%	57.0%	28.0%	10.8%	20.4%	2.2%	7.5%	16.1%	59.1%
	医療、福祉(273)	33.3%	4.8%	28.2%	25.6%	17.6%	24.9%	8.1%	18.7%	12.5%	38.8%
4	複合サービス事業(57)	43.9%	5.3%	33.3%	24.6%	14.0%	26.3%	8.8%	17.5%	17.5%	47.4%
4	サービス業（他に分類されない）(74)	35.1%	8.1%	32.4%	17.6%	18.9%	28.4%	12.2%	24.3%	16.2%	31.1%
	合計(1281)	44.7%	10.9%	40.8%	30.1%	21.7%	31.5%	10.7%	23.8%	19.0%	42.6%

グループ		11 役員に占める女性の割合	12 男女別の職種または雇用形態の転換実績	13 男女別の再雇用または中途採用の実績	14 その他任意で公表している事項	15 いずれも公表していない	無回答	任意を除く項目数 (いずれも公表していない企業を含む)			任意を除く公表数 (公表している企業のみ)		
								有効n	平均値	標準偏差	有効n	平均値	標準偏差
1	鉱業、採石業、砂利採取業(1)	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-	1	13.0		1	13.0	
	建設業(41)	31.7%	19.5%	22.0%	2.4%	12.2%	2.4%	40	4.2	4.2	34	5.0	4.1
	製造業(226)	24.3%	8.0%	11.1%	0.9%	19.0%	3.1%	219	3.6	3.5	176	4.5	3.3
	電気・ガス・熱供給・水道業(6)	16.7%	-	-	-	33.3%	-	6	2.8	3.3	4	4.3	3.2
4	情報通信業(36)	38.9%	38.9%	33.3%	2.8%	-	8.3%	33	6.4	4.5	32	6.6	4.4
1	運輸業、郵便業(73)	19.2%	4.1%	4.1%	2.7%	19.2%	4.1%	70	2.7	2.9	56	3.4	2.8
2	卸売業(72)	20.8%	12.5%	13.9%	4.2%	16.7%	4.2%	69	3.5	3.7	57	4.2	3.7
	小売業(132)	20.5%	10.6%	12.9%	2.3%	13.6%	3.0%	128	3.9	3.7	110	4.5	3.6
	金融業、保険業(61)	29.5%	11.5%	14.8%	6.6%	8.2%	1.6%	60	4.4	3.7	55	4.8	3.7
	不動産業、物品賃貸業(20)	25.0%	15.0%	15.0%	5.0%	20.0%	10.0%	18	4.1	4.1	14	5.2	3.9
1	学術研究、専門・技術サービス業(32)	12.5%	3.1%	9.4%	3.1%	21.9%	3.1%	31	2.5	2.7	24	3.2	2.7
3	宿泊業、飲食サービス業(42)	16.7%	9.5%	7.1%	2.4%	42.9%	4.8%	40	2.8	3.8	22	5.0	3.9
	生活関連サービス業、娯楽業(42)	23.8%	7.1%	19.0%	2.4%	23.8%	4.8%	40	3.7	3.9	30	4.9	3.8
	教育、学習支援業(93)	24.7%	3.2%	-	2.2%	15.1%	3.2%	90	2.8	2.3	76	3.3	2.2
	医療、福祉(273)	15.0%	5.1%	8.8%	1.1%	32.2%	7.7%	252	2.6	3.1	163	4.0	2.9
4	複合サービス事業(57)	19.3%	7.0%	7.0%	1.8%	12.3%	3.5%	55	2.8	3.0	48	3.2	3.1
4	サービス業（他に分類されない）(74)	14.9%	8.1%	12.2%	2.7%	24.3%	4.1%	71	2.7	3.0	51	3.8	2.9
	合計(1281)	21.1%	8.7%	10.9%	2.2%	20.7%	4.5%	1223	3.3	3.4	953	4.3	3.4

※各列上位5位以内に網かけ（「鉱業、採石業、砂利採取業」を除く）／全企業



また、「不動産業、物品賃貸業」については、「15.いずれも公表していない」を除いた公表している企業のみ平均値では5.2個となり1個以上値が増加し第2位となる（第1位は情報通信業の6.6個）。この視点から見ると、「宿泊業、飲食サービス業」は「15.いずれも公表していない」が約43%と最も高いが、それを除いた平均値は5.0個で第4位に、「生活関連サービス業、娯楽業」も「15.いずれも公表していない」約24%で第5位と上位だが、それを除いた平均値は4.9個で第5位である。これら3つの産業は産業内の企業間での公表への取組みの差が大きい。

以上、公表に関しては、「金融業、保険業」や「建設業」のような女性活躍推進法が想定している枠組みに従った取組みのほかに、「情報通信業」のように、まず公表から積極的にすすめるという取組みがあり、後者の取組みの成否については、情報を公表することが今後の女性活躍推進に繋がっていくのか、着目していく必要がある。

#### （5）情報公表項目とニーズ：従業員調査から

次に、情報公表項目について正規従業員の立場からみていく。正規従業員調査では、上記公表項目について、①現在の勤務先を選ぶ際に、勤務先の数値情報を調べたり、採用のパンフレットなどで目にしたもの、②その際にわかったら良かったと思うもの、③今後、あなたがもし転職することになったとき、勤務先を選ぶ際にチェックしたいものを複数回答でたずねた。図表2-1-10では300人以上の企業の平成29年入社正規従業員（新入社員、新卒・中途含む）について①②③の集計、それ以前入社の正規従業員は③のみの集計を男女別に示した。

①自分で調べたり目にしたものは、男性は「8)年次有給休暇の取得率」約25%、「6)一月あたりの平均残業時間」約23%、「3)労働者女性の割合」約18%、女性は「3)労働者女性の割合」約35%、「1)採用に占める女性労働者の割合」約29%、「8)年次有給休暇の取得率」約24%の順となっている。

①自分で調べたり目にしたものは公表されているものしか目にする可能性はないので、これとは別に労働者のニーズとして、現在の勤務先を選ぶ際に②わかったら良かったと思うもの、③今後、転職する場合にチェックしたいものについてみていく。②③どちらも、あるいは男女どちらも、4)から8)の項目が上位5位以内にあがっている。

平成29年度入社正規従業員では上位3つが男女とも「6)全労働者の一月あたり平均残業時間」、「7)採用区分ごとの一月あたりの労働者の平均残業時間」、「8)年次有給休暇の取得率」である。女性は③転職の際にチェックしたいものとして「5)男女別の育児休業取得率」が約45%と高い。

平成29年以前入社の正規従業員では③のみ図表2-1-10に掲載しているが、平成29年入社と選ばれている項目に大きな違いはないが回答比率が全体として少し高めである。また、男性では「13)男女別の再雇用または中途採用の実績」が約26%と第5位となっている。

図表2-1-10 従業員調査（300人以上企業のみ）男女別

①自分で調べたり目にしたもの／②わかっただら良かったもの／

③今後転職する場合にチェックしたいもの（複数回答）

	平成29年入社正規従業員						それ以前入社正規従業員	
	①自分で調べたり 目にしたもの		②わかっただら良かった もの		③今後転職する場合に チェックしたいもの		③今後転職する場合に チェックしたいもの	
	男性(630)	女性(741)	男性(630)	女性(741)	男性(630)	女性(741)	男性(3019)	女性(3645)
1)その年に採用された労働者に占める女性労働者の割合	17.1%	29.4%	14.6%	22.7%	8.3%	23.3%	9.7%	26.3%
2)採用における男女の競争倍率または競争倍率の男女比	7.0%	9.2%	18.9%	25.1%	10.8%	17.3%	10.1%	16.9%
3)全労働者に占める女性労働者の割合	17.8%	34.8%	14.4%	24.0%	13.0%	29.1%	13.6%	36.2%
4)男女の平均勤務年数、採用10年前後の継続雇用割合	8.4%	10.8%	27.6%	38.3%	22.4%	35.8%	24.0%	37.4%
5)男女別の育児休業取得率	10.6%	19.4%	33.8%	37.7%	27.9%	44.8%	29.9%	50.7%
6)全労働者の一月当たりの平均残業時間	23.3%	22.0%	49.4%	45.6%	48.6%	49.4%	56.8%	57.2%
7)採用区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間	12.2%	13.0%	46.0%	40.6%	42.7%	45.3%	47.8%	49.2%
8)年次有給休暇の取得率	24.8%	23.9%	49.0%	47.9%	48.4%	53.4%	56.7%	63.1%
9)係長級にある者に占める女性労働者の割合	3.2%	7.2%	16.3%	28.9%	8.4%	20.6%	10.1%	24.7%
10)管理職に占める女性労働者の割合	4.3%	9.0%	16.2%	29.0%	8.6%	23.1%	12.8%	28.7%
11)役員に占める女性の割合	4.8%	8.1%	16.0%	22.7%	7.0%	17.9%	11.1%	20.7%
12)男女別の職種または雇用形態の転換実績	4.8%	4.0%	20.6%	27.0%	14.6%	22.8%	15.3%	24.6%
13)男女別の再雇用または中途採用の実績	5.1%	4.0%	23.0%	26.9%	20.3%	31.8%	25.6%	32.6%
14)その他	2.1%	0.9%	2.2%	2.2%	1.9%	1.9%	2.7%	3.2%
15)いずれもない	15.1%	9.3%	8.9%	4.6%	7.0%	2.2%	7.1%	3.6%
無回答	29.8%	22.3%	10.2%	9.2%	21.1%	13.5%	14.3%	8.9%

※網かけは上位5位（その他、いずれもない、無回答を除く）

図表 2-1-1-1 従業員調査（300人未満企業のみ）男女別

②わかったら良かったもの／③今後転職する場合にチェックしたいもの（複数回答）

	30～99人				100～299人			
	②わかったら良かったもの		③今後転職する場合にチェックしたいもの		②わかったら良かったもの		③今後転職する場合にチェックしたいもの	
	男性 (1135)	女性 (1463)	男性 (1135)	女性 (1463)	男性 (2686)	女性 (3188)	男性 (2686)	女性 (3188)
1)その年に採用された労働者に占める女性労働者の割合	10.3%	13.7%	10.8%	22.4%	12.0%	18.6%	8.9%	22.5%
2)採用における男女の競争倍率または競争倍率の男女比	10.7%	12.4%	11.9%	17.4%	14.5%	17.2%	10.3%	17.9%
3)全労働者に占める女性労働者の割合	12.9%	17.6%	12.6%	27.3%	15.9%	21.8%	13.2%	33.5%
4)男女の平均勤務年数、採用10年前後の継続雇用割合	19.5%	22.1%	21.1%	28.5%	24.5%	30.1%	22.9%	33.5%
5)男女別の育児休業取得率	21.8%	28.8%	25.7%	44.0%	26.6%	34.2%	26.1%	49.8%
6)全労働者の一月当たりの平均残業時間	37.9%	32.5%	46.1%	48.8%	44.6%	39.7%	48.9%	53.1%
7)採用区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間	31.1%	28.9%	37.6%	41.8%	39.6%	36.1%	43.3%	45.9%
8)年次有給休暇の取得率	42.2%	43.3%	45.9%	58.1%	47.7%	45.9%	52.0%	60.7%
9)係長級にある者に占める女性労働者の割合	9.2%	13.9%	9.5%	18.2%	12.7%	19.1%	8.6%	21.4%
10)管理職に占める女性労働者の割合	10.5%	14.5%	9.8%	19.5%	13.6%	19.6%	9.4%	22.6%
11)役員に占める女性の割合	10.7%	11.9%	8.4%	15.8%	12.8%	17.3%	8.5%	18.1%
12)男女別の職種または雇用形態の転換実績	14.9%	16.2%	12.5%	20.4%	18.4%	21.8%	13.7%	22.9%
13)男女別の再雇用または中途採用の実績	18.4%	18.5%	22.5%	28.4%	21.1%	21.8%	22.5%	30.8%
14)その他	1.9%	2.2%	1.7%	2.3%	2.4%	2.4%	2.6%	2.9%
15)いずれもない	15.4%	12.0%	11.5%	6.8%	15.5%	9.8%	10.0%	4.5%
無回答	19.9%	20.0%	19.1%	11.2%	13.5%	13.7%	17.2%	10.4%

※網かけは上位5位（その他、いずれもない、無回答を除く）

300人未満では新入社員とそれ以外の社員を分けなくて、②と③を集計すると（図表2-1-1-1）、300人以上の企業と同様に、②③どちらも、あるいは男女どちらも、4)から8)の項目が上位5位以内にあがっている。「30-99人」の男性の③で「13)男女別の再雇用または中途採用の実績」約23%が第5位に挙がっているが、第6位の「4)男女別の平均勤続年数、採用10年前後の継続雇用割合」約21%とは2ポイント差でほぼ同率である。

つまり、企業規模にかかわらず、労働者にとっては、雇用継続できる環境で、残業時間があまり多くなく、有給休暇や育児休業を取得しやすいか、転職の場合はそれらに加えて中途採用の実績などが企業選びのチェックポイントになっているといえ、情報公表項目が今後しっかり公開されていけば、労働者の企業選びに資するものとなると考えられる。

図表 2-1-1-2 従業員調査（転職希望者のみ）企業規模別 性別  
今後の働き方で重視すること（複数回答）

	今後の働き方で重視すること(複数回答)					
	30～99人		100～299人		300人以上	
	男性(161)	女性(244)	男性(467)	女性(625)	男性(548)	女性(721)
1)雇用が安定している	52.8%	64.8%	56.7%	62.4%	53.3%	58.8%
2)賃金が高い	69.6%	72.1%	75.2%	64.0%	66.6%	63.2%
3)昇進できる可能性が高い	16.1%	9.4%	26.6%	11.4%	24.3%	13.3%
4)長く働ける	62.1%	66.0%	59.3%	61.8%	52.6%	61.0%
5)将来性がある	53.4%	38.9%	55.0%	40.0%	47.8%	41.1%
6)有名企業である	6.2%	2.9%	9.9%	3.8%	11.5%	5.3%
7)社会の役に立つ	14.9%	21.3%	21.8%	22.4%	24.1%	19.8%
8)自分の能力が活かせる	49.1%	46.3%	49.9%	44.5%	43.1%	47.3%
9)資格が活かせる	22.4%	24.2%	21.6%	25.1%	16.8%	20.2%
10)キャリアのステップになる	24.2%	20.1%	22.7%	23.5%	22.4%	23.2%
11)興味が持てる仕事である	55.3%	57.8%	58.2%	60.2%	54.7%	65.6%
12)転勤の有無や頻度の面で、 家庭生活と両立しやすい	35.4%	36.9%	35.1%	41.9%	40.0%	44.5%
13)勤務時間、残業時間の面で、 家庭生活と両立しやすい	54.7%	66.8%	50.3%	69.9%	49.1%	65.2%
14)採用される可能性が高い	15.5%	17.2%	13.5%	12.2%	9.7%	14.4%
15)地元または地元近郊の地域で働ける	37.3%	41.4%	33.0%	36.3%	32.1%	31.2%
16)多様な正社員制度(勤務地限定、 職種限定等)がある	6.2%	15.6%	8.8%	17.3%	6.4%	19.1%
17)女性が活躍している	3.1%	22.5%	3.9%	27.7%	3.1%	25.8%
18)その他	2.5%	4.1%	3.4%	4.3%	4.0%	4.6%
19)特になし	0.6%	0.4%	0.2%	0.5%	0.4%	0.1%
無回答	5.6%	2.5%	3.0%	1.4%	3.1%	2.9%

※網かけは上位5位（その他、いずれもない、無回答を除く）

続いて、女性活躍推進法の情報公表項目以外で労働者が企業を選ぶ際にどのようなことを重視するのかという点を探るために、転職希望者のみで「今後の働き方で重視すること」を集計した結果をみると（図表2-1-1-2）、表の上から「1)雇用の安定」、「2)賃金が高い」、「4)長く働ける」、「11)興味がもてる仕事」、「13)勤務時間、残業時間の面で家庭生活と両立しやすい」が上位5位にあがってきている。300人未満の男性では「5)将来性がある」が5位以内に入っている。また、「17)女性が活躍している」は男女差が大きく、どの企業規模でも女性がより重視している。

## (6) えるぼし取得状況

女性活躍推進に関する取組みの実施状況が優良な企業は、申請により厚生労働大臣の認定「えるぼし」（認定基準に応じて3段階）認定を受けることができる。この「えるぼし」の取得状況をみると（図表2-1-1-3）、全体としては（各規模の「合計」欄参照）「えるぼし」を「取得していない（申請予定なし）」という企業が300人以上でも約80%、300人未満の企業では約90%で大多数を占める。

ただ、300人以上の企業において、相対的に「くるみん」取得企業（「プラチナくるみん」取得企業を含む）や「申請予定または申請中」の企業は、「えるぼし」取得に前向きな傾向はみられる。

「えるぼし」の取得をしていない企業に、「えるぼし」を取得していない理由をたずね、規模別、「くるみん」取得状況別にみると（図表2-1-1-4）、300人未満の企業では「マークの存在を知らなかったから」、300人以上では「自社の目標が1段階目の認定基準を満たさない」という割合が高い<sup>7</sup>。

図表2-1-1-3 企業調査 くるみん取得状況別 えるぼしの取得状況

	えるぼし取得			
	取得している	取得していないが申請予定または申請中	取得していない（申請予定なし）	無回答
プラチナくるみん取得(-)	-	-	-	-
30- 99人				
くるみん取得(12)	-	-	83.3%	16.7%
申請予定または申請中(27)	-	37.0%	59.3%	3.7%
取得なし(728)	-	0.5%	94.2%	5.2%
合計(784)*	-	1.8%	91.7%	6.5%
100- 299人				
プラチナくるみん取得(2)	-	50.0%	50.0%	-
くるみん取得(47)	-	12.8%	78.7%	8.5%
申請予定または申請中(116)	0.9%	37.1%	55.2%	6.9%
取得なし(817)	0.1%	1.3%	94.4%	4.2%
合計(989)*	0.2%	6.3%	88.9%	4.7%
300人 以上				
プラチナくるみん取得(8)	50.0%	-	50.0%	-
くるみん取得(146)	11.0%	27.4%	59.6%	2.1%
申請予定または申請中(164)	6.7%	56.7%	35.4%	1.2%
取得なし(952)	0.9%	5.0%	92.1%	1.9%
合計(1281)*	3.1%	14.3%	80.4%	2.2%

※合計欄の度数には無回答を含む

<sup>7</sup> 認定基準については、厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」の「優良企業の認定（「えるぼし」認定）について」を参照（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>）

図表 2-1-14 企業調査（「えるぼし」の取得をしていない企業のみ）  
くるみん取得状況別 「えるぼし」を取得していない理由

	えるぼし取得していない理由(複数回答)						無回答
	1 マークの存在を知らなかったから	2 自社の指標が1段階目の認定の取得基準に達していなかったから	3 自社の指標が1段階目または2段階目の取得基準にしか達せず、取得する効果が低いと考えたから	4 そもそもマークを取得することによるメリットを感じなかったから	5 その他		
30-99人	プラチナくるみん取得(-)	-	-	-	-	-	-
	くるみん取得(10)	80.0%	-	-	20.0%	-	10.0%
	申請予定または申請中(16)	68.8%	12.5%	-	6.3%	12.5%	-
	取得なし(686)	81.5%	3.4%	0.9%	17.3%	2.6%	1.0%
	合計(719)*	80.8%	3.6%	0.8%	17.2%	2.9%	
100-299人	プラチナくるみん取得(1)	-	-	-	100.0%	-	-
	くるみん取得(37)	40.5%	8.1%	10.8%	37.8%	5.4%	5.4%
	申請予定または申請中(64)	70.3%	20.3%	3.1%	1.6%	6.3%	1.6%
	取得なし(771)	62.5%	9.5%	2.2%	24.3%	4.2%	2.5%
	合計(879)*	62.0%	10.1%	2.7%	23.1%	4.3%	2.7%
300人以上	プラチナくるみん取得(4)	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	-	-
	くるみん取得(87)	9.2%	40.2%	14.9%	26.4%	3.4%	5.7%
	申請予定または申請中(58)	32.8%	43.1%	6.9%	12.1%	5.2%	3.4%
	取得なし(877)	34.0%	24.5%	6.3%	27.9%	7.0%	3.2%
	合計(1030)*	31.7%	27.0%	7.1%	26.9%	6.5%	3.4%

※合計欄に「無回答」を含む

## 2. 行動計画策定の影響

### (1) 行動計画策定の手応え、影響

次に、女性活躍推進法に対応した施策に取り組んだことによる影響について、女性社員への影響や手応えとして、「取り組んでいるが影響や手応えない」「取り組んでいない」を含めて10項目について複数回答でたずねた。行動計画策定有無別に集計した結果が図表2-2-1である。

全体的な傾向としては、当然のことではあるが、策定したほうが「10 取り組んでいない」の割合が低い。特に「300人以上」では3%未満である。だが、規模が小さくなるほど策定しても「10 取り組んでいない」の割合が高い傾向が見られる。

また、策定した企業のほうが、1から8の項目のいずれかで「何らかの手応えがあった」とする割合は高い傾向があり、かつ規模が大きいほど高い。一方、「9 取り組んでいるが手応えがなかった」とする割合は規模が大きいほど高い傾向が見られる。

300人以上で策定した企業では、「2 女性の採用が多くなった」、「4 女性本人が昇進を希望するようになった」で策定していない企業より約10ポイント高い。

図表 2-2-1 規模別 行動計画策定有無別 女性社員への影響や手応え（複数回答）

		女性社員への影響や手応え(複数回答)					
		1 女性の応募が多くなった	2 女性の採用が多くなった	3 女性本人が新しい仕事にチャレンジするようになった	4 女性本人が昇進を希望するようになった	5 女性の結婚・出産退職者が減った	6 女性の結婚・出産以外の中途退職者が減った
30-99人	作成した(69)	4.3%	2.9%	8.7%	1.4%	13.0%	2.9%
	作成していない(702)	3.6%	3.4%	4.6%	2.6%	2.7%	0.4%
	合計(784)*	3.6%	3.3%	4.8%	2.4%	3.6%	0.6%
100-299人	作成した(386)	10.4%	10.9%	9.8%	5.2%	17.1%	4.7%
	作成していない(598)	4.8%	4.2%	5.7%	2.2%	6.4%	1.0%
	合計(989)*	7.1%	6.9%	7.4%	3.3%	10.5%	2.4%
300人以上	作成した(1133)	12.4%	18.1%	17.3%	12.7%	16.7%	4.0%
	作成していない(143)	10.5%	8.4%	14.0%	2.8%	13.3%	3.5%
	合計(1281)*	12.3%	17.0%	16.9%	11.6%	16.4%	3.9%
		7 育児・介護をしながら働く女性管理職が出てきた・増えた	8 その他	1~8 何らかの手応えあり	9 取り組んでいるが影響や手応えはない	10 取り組んでいない	無回答
30-99人	作成した(69)	11.6%	8.7%	37.7%	20.3%	37.7%	4.3%
	作成していない(702)	3.6%	1.9%	14.7%	7.4%	62.1%	15.8%
	合計(784)*	4.2%	2.6%	16.6%	8.4%	58.9%	16.1%
100-299人	作成した(386)	8.0%	4.1%	43.5%	28.2%	19.7%	8.5%
	作成していない(598)	3.5%	3.3%	19.6%	10.2%	57.7%	12.5%
	合計(989)*	5.4%	3.6%	29.1%	17.3%	42.6%	11.0%
300人以上	作成した(1133)	13.3%	4.7%	56.2%	37.3%	2.7%	3.7%
	作成していない(143)	7.7%	3.5%	39.2%	11.9%	33.6%	15.4%
	合計(1281)*	12.7%	4.5%	54.3%	34.3%	6.2%	5.2%

※合計には行動計画作成有無「無回答」を含む／作成有無で約 10 ポイント以上差がある項目に網かけ

策定の影響や手応えを感じていない企業も一定数存在するが、策定から日が浅いこともあり、何らかの手応えを少しずつ感じつつあるという状況といえる。ただし、中小企業では策定しても取り組んでいない企業もあることから、策定後の何らかの支援策等が、計画の実効性を担保するために今後必要となってくるのかもしれない。

続いて、300人以上の企業で行動計画に定めた数値目標別に、女性活躍推進法に対応した施策に取り組んだことによる影響についてみたものが図表 2-2-2 である。

まず、「1)採用」に関するものを数値目標にした企業は、「1 女性の応募が多くなった」21%、「2 女性の採用が多くなった」約 33%と、応募や採用に効果を感じている割合が高い。

「4)配置」、「5)育成・教育訓練」、「6)評価」、「8)多様なキャリアコース」に関するものを数

値目標にした企業は、「2 女性の採用」「3 女性本人が新しい仕事にチャレンジ」「4 女性本人が昇進を希望」「5 女性の結婚・出産退職者が減った」「7 育児・介護をしながら働く女性管理職」など、採用や継続就業と管理職昇進につながる項目で効果を感じている割合が高い。

「7登用」は最も数値目標として立てられている項目であるが、「4 女性本人が昇進を希望」は確かに高いものの、「3 女性本人が新しい仕事にチャレンジ」や「7 育児・介護をしながら働く女性管理職」などの項目は相対的に高くない。

図表 2 - 2 - 2 企業調査 (300人以上企業のみ)

行動計画の中身(数値目標に定めたもの)別 女性社員への影響や手応え(複数回答)

	女性社員への影響や手応え(複数回答)											
	1女性の 応募が 多くなった	2女性の 採用が 多くなった	3女性本人 が新しい仕 事にチャレ ンジするよ うになった	4女性本人 が昇進を希 望するよう になった	5女性の 結婚・出産 退職者が 減った	6女性の 結婚・出産 以外の中途 退職者が 減った	7育児・介 護をなが ら働く女性 管理職が出 てきた・ 増えた	8その 他	1~8 何らかの手 応えあり	9取り組 んでいるが影 響や手応え はない	10取り組 んでいない	無 回答
(再掲)作成していない	10.5%	8.4%	14.0%	2.8%	13.3%	3.5%	7.7%	3.5%	39.2%	11.9%	33.6%	15.4%
1)女性社員の採用に関すること(347)	21.0%	33.1%	20.2%	12.4%	15.3%	4.9%	11.8%	2.6%	64.0%	32.0%	0.9%	3.2%
2)女性社員の継続就業・職場風土に関すること(180)	10.0%	15.6%	20.0%	11.1%	19.4%	6.1%	16.1%	6.7%	57.2%	37.8%	1.1%	3.9%
3)長時間労働の是正に関すること(190)	13.2%	18.9%	18.9%	14.2%	23.2%	6.3%	15.8%	2.6%	60.0%	33.7%	3.2%	3.2%
4)女性社員の配置に関すること(102)	14.7%	25.5%	25.5%	16.7%	26.5%	6.9%	22.5%	2.0%	64.7%	30.4%	2.9%	2.0%
5)女性社員の育成や教育訓練に関すること(133)	12.0%	20.3%	30.8%	20.3%	27.8%	6.8%	24.8%	2.3%	70.7%	23.3%	3.8%	2.3%
6)女性社員の評価に関すること(45)	17.8%	22.2%	26.7%	13.3%	33.3%	6.7%	26.7%	4.4%	73.3%	20.0%	4.4%	2.2%
7)女性社員の登用に関すること(女性管理職比率含)(579)	11.4%	18.0%	22.6%	18.3%	17.8%	2.8%	15.7%	3.6%	57.3%	39.2%	1.4%	2.1%
8)女性社員の多様なキャリアコースに関すること(85)	15.3%	22.4%	31.8%	21.2%	32.9%	12.9%	22.4%	2.4%	76.5%	20.0%	2.4%	1.2%
9)男女社員の賃金格差に関すること(22)	13.6%	9.1%	22.7%	18.2%	18.2%	4.5%	22.7%	4.5%	59.1%	36.4%	4.5%	
10)その他(10)		10.0%		10.0%	30.0%	10.0%	20.0%		50.0%	50.0%	0.0%	
無回答(236)	6.8%	8.9%	10.6%	8.5%	14.8%	4.7%	9.3%	7.2%	51.3%	34.7%	6.8%	7.2%
A登用のみ(259)	11.6%	13.1%	18.1%	17.0%	14.7%	1.9%	15.4%	5.4%	51.0%	44.8%	1.5%	2.7%
B登用と[採用/継続/長時間/賃金/その他いずれか]のみの組み合わせ(155)	12.3%	27.7%	19.4%	14.8%	10.3%	0.6%	8.4%	3.2%	57.4%	39.4%	0.6%	2.6%
C登用と[配置/評価/育成/多様いずれか]が含まれる組み合わせ(165)	10.3%	16.4%	32.7%	23.6%	29.7%	6.1%	23.0%	1.2%	67.3%	30.3%	1.8%	0.6%

※「作成(策定)していない」の割合+10%より高いものに網かけ



目標にたてた企業は少ないが、「9)賃金格差」を定めた企業も、「4 女性本人が昇進を希望」、「7 育児・介護をしながら働く女性管理職」の割合が高い。

続いて、「7)登用」の数値目標を立てた企業を、「A 登用のみの企業」と、「B 登用と採用/継続/長時間/賃金/その他いずれかのみを組み合わせて立てた企業」と、「C 登用と配置/評価/育成/多様いずれかが含まれる組み合わせの目標を立てた企業」の3つに分類して、目標の組み合わせの効果があるかみてみると(図表2-2-2下)<sup>8</sup>、全体として、「A 登用のみの企業」よりも、割合が高い傾向が見られる。「Bタイプ」の組み合わせ企業は、「2 女性の採用が多くなった」が28%と効果を感じているし、「Cタイプ」の組み合わせの企業は、「3 女性本人が新しい仕事にチャレンジ」「4 女性本人が昇進を希望」「5 女性の結婚・出産退職者が減った」「7 育児・介護をしながら働く女性管理職」など、採用や就業継続と管理昇進につながるような項目でより効果を感じている割合が高い。

これらの結果から、単に「女性管理職を〇〇%」という目標だけでなく、それを実現するためのプロセス(配置、育成、評価、多様なキャリア)に関する目標も組み合わせて立て、何のための女性登用かを明確にしたほうが手応えや効果を実感しやすくなっていると考えられる。

次に、女性活躍推進法のための施策に取り組んだことによって、企業全体としてはどのような手応えや課題があったか13項目の質問で「そう思う」から「そう思わない」までの5択でたずねた。それらを行動計画策定有無別にみたものが、図表2-2-3である。表の上半分は手応えの項目を、下半分は課題の項目を配置している。表の%は、項目それぞれについて「そう思う」から「そう思わない」の5つの選択肢のうち、「そう思う」と「ややそう思う」の回答割合を合計した割合(%)を表示している。なお、前問の女性社員への影響や手応えの集計と揃えるため、「施策に取り組んでいない」と回答した企業も含めて割合を計算している<sup>9</sup>。

上半分の手応えについては、どの規模においても策定したほうが「a)女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」、「b)職場が活性化した」、「c)残業削減がすすんだ」の手応えを感じている割合は高い。また、「30-99人」では策定企業のほうが「d)仕事の進め方が効率的になった」を、「100-299人」では策定企業のほうが「e)採用で人材が集まるようになった」を挙げる割合が高い。下半分の課題は策定の有無にかかわらずほとんど出てきていない。

<sup>8</sup> B 登用と採用/継続/長時間/賃金/その他いずれかのみを組み合わせて立てた企業とは、登用と採用、登用と採用と継続、登用とその他などの企業で、たとえば、登用と採用と育成は「育成」が含まれているのでC 登用と配置/評価/育成/多様いずれかが含まれる組み合わせの目標を立てた企業に含まれる。

<sup>9</sup> 調査票では、図表2-2-1～2の設問(企業調査票問5-8)で選択肢9「女性活躍推進法のための施策に取り組んでいない」と回答した場合は、図表2-2-3～5の設問(企業調査票問5-9)には回答しない構造となっている。詳細は参考資料1の企業調査票の該当部分を参照。

図表 2-2-3 規模別 行動計画策定有無別 企業全体への手応え・課題  
 (「そう思う」と「そう思わない」を合計した割合%)

		a)女性活躍に向けた社内の意思統一ができた	b)職場が活性化した	c)残業削減がすすんだ	d)仕事の進め方が効率的になった	e)採用で人材が集まるようになった	i)離職者が減った
30-99人	作成した(69)	18.8%	21.7%	21.7%	21.7%	7.2%	10.1%
	作成していない(702)	6.8%	7.8%	6.4%	4.6%	4.1%	3.0%
	合計(784)*	7.8%	8.9%	7.7%	6.0%	4.3%	3.6%
100-299人	作成した(386)	25.9%	20.7%	19.7%	14.2%	14.8%	11.1%
	作成していない(598)	8.7%	7.0%	7.0%	6.0%	4.8%	5.0%
	合計(989)*	15.4%	12.3%	11.9%	9.3%	8.7%	7.5%
300人以上	作成した(1133)	40.8%	25.8%	29.8%	21.7%	17.8%	10.8%
	作成していない(143)	15.4%	13.3%	16.1%	15.4%	9.1%	11.2%
	合計(1281)*	37.9%	24.4%	28.3%	20.9%	16.9%	10.9%

※合計には行動計画策定有無「無回答」を含む

		f)男性社員から不満が出た	g)女性に対する偏見が強まった	h)取り組みが経営の負担になった	j)行動計画に定めた目標が実現困難なものだった	k)取り組みには予算が必要な事項が多かった	l)男性のモチベーションが低下した	m)女性に業務が集中し女性への負担が増大した
30-99人	作成した(69)	1.4%	-	4.3%	4.3%	4.3%	-	2.9%
	作成していない(702)	0.7%	0.4%	1.6%	1.1%	2.4%	0.4%	2.3%
	合計(784)*	0.8%	0.4%	1.8%	1.4%	2.6%	0.4%	2.3%
100-299人	作成した(386)	1.8%	0.5%	2.8%	3.9%	4.4%	1.3%	3.1%
	作成していない(598)	0.7%	0.3%	0.7%	0.5%	2.2%	0.5%	0.8%
	合計(989)*	1.1%	0.4%	1.5%	1.8%	3.0%	0.8%	1.7%
300人以上	作成した(1133)	3.0%	0.5%	4.5%	8.8%	9.1%	1.1%	3.0%
	作成していない(143)	-	-	1.4%	-	1.4%	1.4%	2.8%
	合計(1281)*	2.7%	0.5%	4.1%	7.8%	8.2%	1.1%	3.0%

※合計には行動計画策定有無「無回答」を含む/策定の有無の差が約10ポイント以上のものに網かけ

図表 2-2-4 企業調査（300人以上企業のみ）行動計画の中身（数値目標に定めたもの）別 企業全体への手応え（「そう思う」と「そう思わない」を合計した割合％）

	a)女性活躍に向けた社内の意思統一ができた	b)職場が活性化した	c)残業削減がすすんだ	d)仕事の進め方が効率的になった	e)採用で人材が集まるようになった	i)離職者が減った
(再掲)作成していない(143)	15.4%	13.3%	16.1%	15.4%	9.1%	11.2%
1)女性社員の採用に関すること(347)	49.0%	29.4%	26.5%	19.0%	25.6%	9.8%
2)女性社員の継続就業・職場風土に関すること(180)	36.7%	25.0%	35.0%	23.3%	14.4%	11.1%
3)長時間労働の是正に関すること(190)	42.1%	32.1%	47.9%	29.5%	20.5%	13.7%
4)女性社員の配置に関すること(102)	52.0%	32.4%	31.4%	23.5%	20.6%	14.7%
5)女性社員の育成や教育訓練に関すること(133)	46.6%	32.3%	41.4%	25.6%	19.5%	9.8%
6)女性社員の評価に関すること(45)	48.9%	33.3%	35.6%	17.8%	31.1%	15.6%
7)女性社員の登用に関すること(女性管理職比率含)(579)	47.0%	27.1%	33.0%	22.1%	18.5%	10.4%
8)女性社員の多様なキャリアコースに関すること(85)	56.5%	38.8%	37.6%	27.1%	29.4%	14.1%
9)男女社員の賃金格差に関すること(22)	45.5%	31.8%	22.7%	18.2%	22.7%	13.6%
10)その他(10)	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	10.0%	20.0%
無回答(236)	28.8%	22.5%	21.6%	19.1%	9.3%	12.3%
A登用のみ(259)	44.4%	25.1%	30.5%	23.9%	17.4%	10.8%
B登用と採用/就業継続/長時間/賃金/その他のいずれかのみ(155)	45.8%	27.1%	31.0%	17.4%	16.8%	6.5%
C登用と配置/評価/育成/多様が含まれる組み合わせ(165)	52.1%	30.3%	38.8%	23.6%	21.8%	13.3%

※「策定していない」の割合+10%より高いものに網かけ

図表 2-2-3 と同様に、300人以上の企業で行動計画に定めた数値目標に定めたもの別に、企業全体への手応えについてみたものが図表 2-2-4 である。

行動計画の策定はどんな中身であっても「a)女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」「b)職場が活性化した」に回答している企業の割合は高い。その反対に「i)離職者が減った」には影響していない。女性活躍推進法に取り組むことで、社内の意思統一や職場の活性化といった職場のモラルに関することには一定の影響を与えているが、離職者が減るなどの具体的な目に見える結果としては出ていない。

また、「1)採用」「4)配置」「6)評価」や「9)男女の賃金格差」を数値目標とした企業は「e)採用で人材が集まるようになった」に、「3)長時間労働の是正」を数値目標とした企業は「c)残業削減」や「d)仕事の進め方の効率化」に、「8)多様なキャリア」を数値目標とした企業はどの項目にも手応えを感じている割合が高く、目に見える結果が現れている。

図表 2-2-5 企業調査（300人以上企業のみ）行動計画の中身（数値目標に定めたもの）別 企業全体の課題（「そう思う」と「そう思わない」を合計した割合％）

	f)男性社員から不満が出た	g)女性に対する偏見が強まった	h)取組みが経営の負担になった	j)行動計画に定めた目標が実現困難なものだった	k)取組みには予算が必要な事項が多かった	l)男性のモチベーションが低下した	m)女性に業務が集中し女性への負担が増大した
(再掲)作成していない(143)	-	-	1.4%	-	1.4%	1.4%	2.8%
1)女性社員の採用に関すること(347)	4.0%	0.9%	4.9%	11.5%	11.5%	0.9%	3.2%
2)女性社員の継続就業・職場風土に関すること(180)	2.2%	-	4.4%	6.1%	12.2%	1.1%	1.1%
3)長時間労働の是正に関すること(190)	2.6%	-	2.6%	8.4%	11.1%	-	1.6%
4)女性社員の配置に関すること(102)	3.9%	-	5.9%	5.9%	11.8%	-	2.0%
5)女性社員の育成や教育訓練に関すること(133)	3.0%	1.5%	8.3%	9.0%	15.8%	1.5%	4.5%
6)女性社員の評価に関すること(45)	2.2%	-	8.9%	4.4%	13.3%	-	2.2%
7)女性社員の登用に関すること(女性管理職比率含)(579)	4.7%	0.9%	5.5%	10.9%	10.9%	1.6%	3.5%
8)女性社員の多様なキャリアコースに関すること(85)	8.2%	1.2%	7.1%	14.1%	16.5%	3.5%	7.1%
9)男女社員の賃金格差に関すること(22)	-	-	13.6%	13.6%	13.6%	-	4.5%
10)その他(10)	-	-	20.0%	-	10.0%	-	-
無回答(236)	0.8%	0.4%	4.7%	3.8%	5.1%	0.8%	3.8%
A登用のみ(259)	3.9%	0.4%	5.4%	9.7%	8.9%	0.8%	3.1%
B登用と採用/就業継続/長時間/賃金/その他のいずれかのみ(155)	5.8%	1.3%	3.9%	10.3%	9.7%	2.6%	2.6%
C登用と配置/評価/育成/多様が含まれる組み合わせ(165)	4.8%	1.2%	7.3%	13.3%	15.2%	1.8%	4.8%

※「策定していない」の割合+10%より高いものに網かけ

さらに、「7)登用」との組み合わせについては、全体として「登用と配置/評価/育成/多様が含まれる」を組み合わせた企業のほうが、「a)社内の意思統一ができた」「b)職場が活性化した」「c)残業削減」「e)採用で人材が集まるようになった」の割合が高い傾向がみられる。

300人以上の企業で、行動計画に定めた数値目標に定めたもの別に、企業全体の課題についてみたものが図表2-2-5である。

「j)行動計画に定めた目標が実現困難」は、「1)採用」「7)登用」「8)多様なキャリアコース」「9)男女の賃金格差」を目標とした企業で相対的に割合が高い。また、「登用と配置/評価/育成/多様が含まれる」を組み合わせた企業のほうが割合が高い。

「k)取組みには予算が必要」はおおむねどの目標でも10%台挙げられている。「登用と配置/評価/育成/多様が含まれる」を組み合わせた企業のほうがより挙げている。

また「9)男女の賃金格差」を数値目標とした企業では、「h)取組みが経営の負担になった」も相対的に高い割合を占めている。

行動計画の策定の有無別の集計（26 ページ図表 2-2-3）ではあまり課題は挙がってきていなかったが、個別に見るとそれほど高い割合でないものの、高すぎる目標の設定や予算などの課題が挙がっている。これらはより規模の小さい企業を対象を広げて行った場合には、より大きな課題となる可能性があるため、今後注視していく必要がある。

## （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

次に、企業の行動計画の策定が、管理職登用の直近の当事者である係長・主任職にある女性社員の昇進希望と関連があるかみてる。従業員調査では、現在働いている会社で、どの役職まで昇進したいかをたずねている。規模別、行動計画策定有無別に集計したものが図表 2-2-6 である。

まず、管理職に近い係長・主任でも半数程度しか課長以上への昇進を希望していない。多くないものの「役職なし」への降格希望の%は 1 桁台あり、「係長・主任相当職」に止まりたいとする希望も約 3 割から 5 割ある。30-99 人の企業で、策定した企業のほうがそうでない企業よりも 10 ポイント以上課長以上の管理職への昇進希望比率が高い。「100-299 人」や「300 人以上」の策定した企業とそうでない企業の課長以上の管理職への昇進希望比率には差がない。

続いて、300 人以上の企業の行動計画の中身（数値目標を定めたもの）別に、その企業に勤務する主任・係長の女性社員の昇進希望をみると（図 2-2-7）、行動計画策定していても約 42%の昇進希望があり、おおよそどの項目も「課長以上・計」が 40 から 50%台と役職なしの女性社員よりも高い。特に 50%を超えているのは、「9)男女の賃金格差」「5)育成」「7)登用」においてである。ただし、「9)男女の賃金格差」は 9 人しか該当者がいない。

図表 2-2-6 従業員調査（企業調査とのマッチング票のみ）  
規模別 行動計画策定有無別 係長・主任職の女性社員の昇進希望

	役職なし (一般社 員)	係長・主 任相当職	課長以 上・計	課長・課 長相当職	部長・部 長相当職	役員	社長・ 代表	無回答	
30- 99人	作成した(14)	7.1%	28.6%	57.1%	28.6%	21.4%	7.1%	-	7.1%
	作成していない(97)	7.2%	48.5%	42.3%	26.8%	12.4%	2.1%	1.0%	2.1%
	合計(111)	7.2%	45.9%	44.1%	27.0%	13.5%	2.7%	0.9%	2.7%
100- 299人	作成した(127)	6.3%	54.3%	37.8%	26.0%	9.4%	1.6%	0.8%	1.6%
	作成していない(189)	7.9%	52.9%	33.9%	24.3%	8.5%	1.1%	-	5.3%
	合計(318)*	7.2%	53.1%	35.8%	25.5%	8.8%	1.3%	0.3%	3.8%
300人 以上	作成した(522)	5.0%	48.9%	44.1%	32.0%	10.2%	1.5%	0.4%	2.1%
	作成していない(62)	4.8%	50.0%	41.9%	32.3%	3.2%	4.8%	1.6%	3.2%
	合計(584)	5.0%	49.0%	43.8%	32.0%	9.4%	1.9%	0.5%	2.2%

※合計欄は「無回答」を含む／作成していないで約 10 ポイント以上差があるものに網かけ

図表 2-2-7

## 従業員調査（300人以上企業の企業調査とのマッチング票のみ）

## 行動計画の中身（数値目標に定めたもの）別 主任・係長の女性社員の昇進希望

	役職なし (一般社 員)	係長・主 任相当職	課長以 上・計	課長・課 長相当職	部長・部 長相当職	役員	社長・ 代表	無回答
作成していない(62)	4.8%	50.0%	41.9%	32.3%	3.2%	4.8%	1.6%	3.2%
1)女性社員の採用に関すること(139)	3.6%	47.5%	48.9%	33.1%	15.1%	0.7%	-	-
2)女性社員の継続就業・職場風土に関する こと(74)	4.1%	54.1%	41.9%	24.3%	10.8%	1.4%	-	5.4%
3)長時間労働の是正に関すること(86)	3.5%	47.7%	48.8%	36.0%	9.3%	-	-	3.5%
4)女性社員の配置に関すること(58)	6.9%	55.2%	37.9%	27.6%	6.9%	1.7%	-	1.7%
5)女性社員の育成や教育訓練に関すること (77)	5.2%	42.9%	51.9%	32.5%	11.7%	2.6%	-	5.2%
6)女性社員の評価に関すること(19)	15.8%	52.6%	31.6%	21.1%	5.3%	-	-	5.3%
7)女性社員の登用に関すること(女性管理 職比率含)(305)	4.3%	45.6%	50.2%	34.1%	11.5%	1.3%	0.7%	2.6%
8)女性社員の多様なキャリアコースに関する こと(39)	-	51.3%	48.7%	30.8%	15.4%	-	-	2.6%
9)男女社員の賃金格差に関すること(9)	-	44.4%	55.6%	33.3%	11.1%	-	-	11.1%
10)その他(7)	-	85.7%	14.3%	-	14.3%	-	-	-
無回答(99)	8.1%	56.6%	35.4%	27.3%	6.1%	2.0%	-	-
A登用のみ(147)	5.4%	46.9%	47.6%	32.7%	9.5%	1.4%	1.4%	2.7%
B登用と採用/就業継続/長時間/賃金/その他 のいずれかのみ(67)	3.0%	40.3%	56.7%	38.8%	14.9%	1.5%	-	1.5%
C登用と配置/評価/育成/多様が含まれる組み 合わせ(91)	3.3%	47.3%	49.5%	33.0%	12.1%	1.1%	-	3.3%

※「作成していない」より10ポイント以上のものに網かけ

「登用」との組み合わせについても、上記の結果を反映してか、役職なし女性従業員と同様に、「登用と採用/就業継続/長時間/賃金のいずれかのみ」を組み合わせた企業、課長以上への昇進希望が約57%と図表2-2-7の中では最も高い。

このように、管理職に近い係長・主任では、実数は少ないものの「賃金格差の縮小」「育成」という目標が昇進希望に影響がありそうである。

次に、そもそも企業が行動計画を策定していたとしても、当事者がその中身を知らなければ、昇進希望には結びつかないと考えられることから、自社の行動計画の中身を知っているかどうか別に集計し、さらに、自社の行動計画の中身を「中身を知っている」女性の係長・主任職だけで各行動計画の中身、組み合わせ別にみたものが図表2-2-8である。

行動計画の中身を認識できていない（中身を知らない／作成していない／作成しているかわからない）と管理職への昇進希望は約38%、行動計画の中身を知っていると約57%と明らかに行動計画の中身を知っているほうが昇進希望が高い。もっとも、昇進希望がある

から中身を把握しているともいえ、これは相関が高いと捉えるべきであろう。

「中身を知っている」係長・主任職の女性社員のみで、図表2-2-7と同様に、行動計画の中身と組み合わせ別に昇進希望をみると、おおよそどの項目も「課長以上・計」が50から70%台とかなり高い。特に、70%を超えているのは、「8)多様なキャリアコース」75%、「5)育成」約71%である。

「7)登用」との組み合わせについても、上記の結果を反映して、「登用のみ」、「登用と採用/就業継続/長時間/賃金のいずれかのみ」よりも、育成と多様なキャリアコースが含まれている「登用と配置/評価/育成/多様が含まれる」を組み合わせたほうが（ただし、「評価」はケースがない）、より昇進希望が高い。これは企業が認識している女性社員の手応え、企業全体への影響と同様の傾向となっている。

図表2-2-8

従業員調査（300人以上企業の企業調査とのマッチング票のみ）  
自社の行動計画の中身の認知別 主任・係長の女性社員の昇進希望

	役職なし (一般社員)	係長・主任 相当職	課長以上・計	課長・課長 相当職	部長・部長 相当職	役員	社長・代表	無回答
作成した(522)	5.0%	48.9%	44.1%	32.0%	10.2%	1.5%	0.4%	2.1%
中身知らない/作成していない/作成しているかわからない(356)	5.9%	53.7%	37.9%	28.1%	8.7%	0.8%	0.3%	2.5%
中身を知っている(166)	3.0%	38.6%	57.2%	40.4%	13.3%	3.0%	0.6%	1.2%
1)女性社員の採用に関する事(55)	1.8%	30.9%	67.3%	45.5%	21.8%	-	-	-
2)女性社員の継続就業・職場風土に関する事(21)	4.8%	42.9%	52.4%	33.3%	19.0%	-	-	-
3)長時間労働の是正に関する事(25)	-	36.0%	64.0%	48.0%	16.0%	-	-	-
4)女性社員の配置に関する事(13)	-	38.5%	61.5%	38.5%	15.4%	7.7%	-	-
5)女性社員の育成や教育訓練に関する事(28)	-	28.6%	71.4%	42.9%	17.9%	7.1%	-	3.6%
6)女性社員の評価に関する事(-)	-	-	-	-	-	-	-	-
7)女性社員の登用に関する事(女性管理職比率含)(103)	2.9%	39.8%	57.3%	37.9%	13.6%	2.9%	1.0%	1.9%
8)女性社員の多様なキャリアコースに関する事(12)	-	25.0%	75.0%	58.3%	16.7%	-	-	-
9)男女社員の賃金格差に関する事(-)	-	-	-	-	-	-	-	-
10)その他(2)	-	100.0%	-	-	-	-	-	-
無回答(28)	7.1%	42.9%	50.0%	35.7%	10.7%	3.6%	-	-
A登用のみ(45)	4.4%	44.4%	51.1%	37.8%	4.4%	4.4%	2.2%	2.2%
B登用と採用/就業継続/長時間/賃金/その他のいずれかのみ(28)	3.6%	39.3%	57.1%	35.7%	21.4%	-	-	-
C登用と配置/評価/育成/多様が含まれる組み合わせ(30)	-	33.3%	66.7%	40.0%	20.0%	3.3%	-	3.3%

※「作成した」より10ポイント以上のものに網かけ

### 3. 改正育児・介護休業法

#### (1) 改正育児・介護休業法の自社制度での対応状況

本節では、改正育児・介護休業法の自社制度での対応状況について、明文化された育児休業制度や介護休業制度があるか、ある場合に主な改正項目への対応状況について、「以前から現行法と同等以上の内容だった」「改正を機に、現行法と同等以上の内容にした」「まだ改正に対応していない」の3つでたずね、規模別にそれぞれ集計した（育児は図表2-3-1、介護は図表2-3-2）。

育児休業制度、介護休業制度とも、改正事項にかかわらず、改正を機に整備した割合が高いが、規模が小さいほど「まだ改正に対応していない」の割合が高く、特に「30-99人」ではおおむね30%前後の企業で改正に対応しておらず、対応の遅れが目立つ。

図表2-3-1 企業調査 規模別 育児休業制度の有無と  
制度がある場合の改正項目への対応状況

	育児休業制度有無			制度 あり 度数	a) 有期約労働者の取得要件緩和				b) 子の看護休暇の柔軟化			
	なし	あり	無回答		以前から 現行法と 同等以上	改正を機 に、同等 以上	まだ改正 に対応し ていない	無 回答	以前から 現行法と 同等以上	改正を機 に、同等 以上	まだ改正 に対応し ていない	無 回答
30-99人 (784)	9.7%	88.9%	1.4%	(697)	21.1%	44.9%	28.6%	5.5%	28.3%	41.2%	26.8%	3.7%
100-299人 (989)	1.8%	97.4%	0.8%	(963)	22.5%	56.9%	17.4%	3.1%	28.6%	53.2%	16.9%	1.3%
300人以上 (1281)	0.4%	99.5%	0.1%	(1275)	25.6%	66.7%	5.5%	2.2%	31.6%	61.4%	5.4%	1.6%
					c) 育児休業等の対象となる子の範囲				d) 育児休業の再延長			
30-99人				(697)	19.4%	42.6%	34.4%	3.6%	13.8%	46.8%	36.3%	3.2%
100-299人				(963)	20.8%	56.7%	20.1%	2.4%	16.4%	59.4%	22.0%	2.2%
300人以上				(1275)	19.3%	71.7%	6.9%	2.1%	24.6%	66.2%	7.8%	1.4%



図表 2-3-2 企業調査 規模別 介護休業制度の有無と  
制度がある場合の改正項目への対応状況

	介護休業制度の有無			制度 あり 度数	a)介護休業の分割取得				b)介護休暇の取得単位の柔軟化			
	なし	あり	無回答		以前から 現行法と 同等以上	改正を機 に、同等 以上	まだ改正 に対応し ていない	無 回答	以前から 現行法と 同等以上	改正を機 に、同等 以上	まだ改正 に対応し ていない	無 回答
30-99人 (784)	14.0%	82.5%	3.4%	(647)	16.4%	48.8%	31.4%	3.4%	23.3%	45.3%	28.3%	3.1%
100-299人 (989)	3.2%	94.8%	1.9%	(938)	16.4%	63.2%	18.2%	2.1%	24.6%	56.2%	17.5%	1.7%
300人以上 (1281)	0.4%	99.1%	0.5%	(1269)	20.3%	73.0%	5.2%	1.6%	28.6%	64.1%	5.6%	1.7%
					c)介護のための所定内労働時間の措置等				d)介護のための所定外労働時間の制限			
30-99人				(647)	15.1%	49.1%	32.0%	3.7%	18.9%	48.2%	29.1%	3.9%
100-299人				(938)	17.9%	60.6%	19.2%	2.3%	19.9%	59.3%	18.7%	2.1%
300人以上				(1269)	20.3%	71.2%	6.6%	1.8%	25.0%	67.1%	6.1%	1.9%

図表 2-3-3 企業調査 くるみん取得状況別  
育児休業制度がある場合の改正への対応状況

	a)有期労働者の取得 要件緩和		b)子の看護休暇の 柔軟化		c)育児休業等の対象と なる子の範囲		d)育児休業の再延長	
	以前から	改正を機に	以前から	改正を機に	以前から	改正を機に	以前から	改正を機に
プラチナくるみん取得(-)	-	-	-	-	-	-	-	-
30- くるみん取得(11)	27.3%	63.6%	54.5%	36.4%	45.5%	27.3%	36.4%	36.4%
99人 申請予定または申請中(27)	22.2%	55.6%	22.2%	59.3%	18.5%	51.9%	7.4%	48.1%
取得なし(649)	21.1%	44.4%	28.2%	40.5%	19.1%	42.4%	13.9%	46.8%
プラチナくるみん取得(2)	-	100.0%	50.0%	50.0%	-	50.0%	-	100.0%
100- くるみん取得(46)	23.9%	65.2%	39.1%	52.2%	23.9%	58.7%	23.9%	52.2%
299人 申請予定または申請中(114)	27.2%	64.0%	32.5%	61.4%	25.4%	63.2%	18.4%	68.4%
取得なし(794)	21.9%	55.4%	27.3%	52.1%	19.9%	55.9%	15.6%	58.7%
プラチナくるみん取得(8)	37.5%	62.5%	62.5%	37.5%	62.5%	37.5%	75.0%	25.0%
300人 くるみん取得(145)	35.9%	60.0%	43.4%	53.8%	23.4%	71.7%	37.9%	57.2%
以上 申請予定または申請中(163)	30.1%	62.6%	33.1%	59.5%	19.6%	70.6%	27.6%	64.4%
取得なし(948)	23.3%	68.5%	29.2%	63.3%	18.2%	72.3%	21.6%	68.4%

次に、くるみん取得状況別に集計してみると（育児は図表 2-3-3、介護は図表 2-3-4）、特に 300 人以上の企業では「a)有期労働者の要件緩和」「b)子の看護休暇の柔軟化」「d)育休再延長」は「くるみん」取得企業（「プラチナくるみん」取得企業も含めて）が改正前から取り組んでいた割合が相対的に高い。

図表 2-3-4 企業調査 くるみん取得状況別  
介護休業制度がある場合の改正への対応状況

	a)介護休業の分割取得		b)介護休暇の取得単位の柔軟化		c)介護のための所定内労働時間の措置等		d)介護のための所定外労働時間の制限	
	以前から	改正を機に	以前から	改正を機に	以前から	改正を機に	以前から	改正を機に
ブラチナくるみん取得(0)	-	-	-	-	-	-	-	-
30- くるみん取得(10)	40.0%	40.0%	50.0%	40.0%	30.0%	40.0%	30.0%	40.0%
99人 申請予定または申請中(24)	12.5%	62.5%	16.7%	62.5%	4.2%	66.7%	8.3%	66.7%
取得なし(604)	16.2%	48.5%	23.2%	44.7%	15.4%	48.5%	19.2%	47.5%
ブラチナくるみん取得(2)	-	100.0%	50.0%	50.0%	-	100.0%	50.0%	50.0%
100- くるみん取得(44)	13.6%	72.7%	38.6%	50.0%	29.5%	59.1%	25.0%	61.4%
299人 申請予定または申請中(113)	19.5%	72.6%	29.2%	64.6%	18.6%	71.7%	20.4%	70.8%
取得なし(773)	16.2%	61.3%	23.2%	55.4%	17.1%	59.1%	19.4%	57.7%
ブラチナくるみん取得(8)	25.0%	75.0%	62.5%	37.5%	62.5%	25.0%	37.5%	62.5%
300人 くるみん取得(144)	35.4%	61.8%	41.0%	57.6%	31.3%	65.3%	35.4%	59.7%
以上 申請予定または申請中(163)	17.8%	74.2%	27.0%	65.0%	22.1%	68.1%	23.3%	68.7%
取得なし(943)	18.5%	74.4%	26.7%	65.2%	18.1%	73.2%	23.6%	68.0%

## (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

改正育児介護休業法の「妊娠等した労働者に育児休業等の制度を周知する努力義務」では、事業主は、労働者（または配偶者）の妊娠・出産、又は労働者が家族の介護をしていることを知った時に、その労働者に対して育児・介護休業等の制度を周知するよう努める周知義務も平成 29 年 10 月 1 日施行された。本調査は平成 30 年 1 月実施で、ちょうどその施行のタイミング直後であったことから、平成 29 年 1 月施行分の改正項目について何らかの説明が従業員に対してあったか、従業員調査でたずねた。

なお、前述の従業員調査の属性集計によれば（4 ページ図表 1-3-3 参照）、どの規模でも男女とも 40 歳未満が 90%以上、子どもがいない人が半数以上（女性のほうが男性よりおおよそ 10 ポイントほど子どもがいない人の割合が高い）なので、育児休業制度の対象となる従業員や近い将来に対象となる従業員が多数含まれているサンプルとなっている。

規模別・男女別に集計してみると（図表 2-3-5）、どの規模においても男女間の違いは大きくない。「説明あり・小計」については、企業規模では「30-99 人」が男女とも 16%台、「100 人-299 人」20%前後、「300 人以上」30%台と、規模が大きくなるほど何らかの説明のあったとする割合が高いが、「わからない・覚えていない」も含めて、企業から説明があったとする割合は男女とも低い。

企業からの説明があった、なかったにかかわらず、改正内容のうち知っているものを複数回答で従業員調査でたずねた。規模別・男女別に集計してみると（図表 2-3-6）、「8)いづれも知らない」とする従業員が、300 人以上の女性を除いて男女とも半数以上に達する。

「6 保育園に入れない場合等の育児休業延長」が最も認知されており、男性よりも女性が認知しており、また、男女とも企業規模が大きいくほど高い傾向が見られる。

図表 2-3-5 従業員調査 規模別 男女別  
現在の勤務先からの改正についての説明有無

		現在の勤務先(会社)から改正について説明有無						
		説明会や面 談で口頭で の説明が あった	文書やパン フレットが 配布された だけで口頭 ではなし	その他	説明あり 小計	わからな い・覚えて いない	説明は なかった	無回答
30- 99人	男性(1135)	8.1%	7.2%	0.7%	16.0%	42.9%	39.4%	1.7%
	女性(1463)	8.5%	6.9%	1.2%	16.6%	33.9%	47.8%	1.7%
100- 299人	男性(2686)	7.9%	9.2%	1.6%	18.7%	48.3%	31.9%	1.2%
	女性(3188)	8.3%	11.8%	2.6%	22.6%	39.4%	37.0%	0.9%
300人 以上	男性(3727)	10.7%	18.6%	2.2%	31.5%	46.9%	20.3%	1.3%
	女性(4460)	10.7%	19.8%	3.2%	33.6%	40.1%	25.2%	1.0%

図表 2-3-6 従業員調査 規模別 性別  
改正内容のうち知っているもの(複数回答)

		育児休業改正法の内容のうち知っているもの(複数回答)								
		1)介護休業 について、 家族1人に 通算93日、 3回まで	2)介護休暇 について半 日単位で取 得できるよ うになった	3)介護のた めの残業の 免除の制度 ができた	4)有期契約 の社員の 育児休業の 取得要件が 緩和された	5)子の看護 休暇につい て、半日単 位で取得 可能	6)保育園に 入れない場 合等に最長 2歳まで育 児休業可能	7) その他	8)いずれ も知ら ない	無 回答
30- 99人	男性(1135)	7.2%	9.1%	4.9%	5.5%	6.4%	15.1%	0.2%	73.0%	3.4%
	女性(1463)	7.6%	8.7%	4.2%	6.0%	10.3%	27.8%	0.3%	62.0%	3.3%
100- 299人	男性(2686)	8.9%	12.3%	6.3%	6.5%	10.4%	20.6%	0.3%	67.0%	3.5%
	女性(3188)	9.1%	11.9%	5.5%	7.2%	13.2%	35.6%	0.2%	54.3%	3.2%
300人 以上	男性(3727)	18.0%	22.4%	10.8%	13.0%	18.9%	32.9%	0.2%	53.7%	2.8%
	女性(4460)	16.5%	19.3%	9.1%	12.5%	21.1%	49.3%	0.4%	39.8%	3.0%

#### 4. ハラスメント防止措置義務化の取組み状況

平成 29 年 1 月施行の改正男女雇用機会均等法および改正育児・介護休業法において定められた、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置義務への取組み状況をたずねた。

規模別に集計してみると(図表 2-4-1)、企業規模が大きいほど改正前から取り組んでいる傾向が見られる。その反対に、今後「取り組む予定」や「予定がない」という回答は、規模が小さい企業でより高い。

続いて、平成 29 (2017) 年 1 月以降に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当する事案があった場合の取組み状況を、なかった場合は事案が発生した場合の取組み予定をたずねた。

企業別に集計してみると(図表 2-4-2)、法改正後(平成 29 年 1 月以降)のマタハラ事案発生率は(「事案ありの「小計」)、3 から 7%で規模が大きいほど発生率が高い。

事案がなかった企業でも、対応に適切に取り組む(「取り組む予定」とする企業が多いが、「30-99 人」の企業では「取り組む予定がない」との回答が 13%前後ある。

図表 2-4-1 企業調査 規模別  
妊娠・出産・育児休業に関するハラスメントの防止措置の取組み状況

	(1)a)妊娠・出産等に関するハラスメントの内容や、起こりうる背景、妊娠・出産に関する制度を明確化し、その周知・啓発					b)ハラスメント行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文面に規定し、その周知・啓発				
	以前から取り組んでいる	改正を機に取り組んだ	取り組む予定	取り組む予定はない	無回答	以前から取り組んでいる	改正を機に取り組んだ	取り組む予定	取り組む予定はない	無回答
30-99人 (784)	28.1%	21.2%	36.5%	11.4%	2.9%	28.2%	21.4%	36.7%	10.3%	3.3%
100-299人 (989)	39.1%	30.1%	23.6%	5.2%	2.0%	45.0%	27.0%	22.4%	3.6%	1.9%
300人以上 (1281)	48.9%	36.1%	12.6%	1.3%	1.1%	58.2%	30.1%	9.4%	1.1%	1.2%
	c)妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談窓口の設置					d)発生するおそれがある場合や苦情等に関しても広く相談に応じる体制の確立				
	30-99人 (784)	24.4%	17.2%	38.5%	16.6%	3.3%	29.0%	16.6%	39.5%	11.1%
100-299人 (989)	41.9%	26.3%	24.1%	5.7%	2.1%	48.6%	21.8%	23.6%	3.9%	2.0%
300人以上 (1281)	62.4%	23.7%	11.6%	1.6%	0.9%	66.7%	20.2%	11.0%	1.1%	1.0%
	e)相談者・行為者等のプライバシー保護に関する措置とその周知					f)相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってほしくない旨の定めとその周知				
	30-99人 (784)	30.5%	16.7%	39.0%	10.5%	3.3%	32.0%	18.0%	35.6%	10.5%
100-299人 (989)	48.3%	21.5%	24.3%	3.7%	2.1%	48.9%	22.5%	22.8%	3.7%	2.0%
300人以上 (1281)	68.2%	19.8%	9.9%	0.9%	1.1%	67.0%	21.2%	9.8%	0.9%	1.2%

図表 2-4-2 企業調査 規模別

妊娠・出産・育児休業に関するハラスメントの事案の有無と取組み状況

	a)妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応、事実関係の迅速かつ正確な確認、被害者への配慮、行為者に対する措置、再発防止措置					
	事案あり			事案なし		無回答
	取り組んだ	取り組まなかった	小計	取り組む予定	取り組む予定はない	
30-99人(784)	2.6%	0.4%	2.9%	77.9%	12.8%	6.4%
100-299人(989)	4.6%	0.7%	5.3%	84.3%	7.7%	2.7%
300人以上(1281)	6.2%	0.5%	6.7%	87.4%	3.2%	2.7%
	b)業務体制の整備など、妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置					
	事案あり			事案なし		無回答
	取り組んだ	取り組まなかった	小計	取り組む予定	取り組む予定はない	
30-99人(784)	2.4%	0.5%	2.9%	76.7%	13.1%	7.3%
100-299人(989)	4.4%	0.8%	5.3%	84.0%	7.9%	2.8%
300人以上(1281)	5.5%	1.2%	6.7%	86.6%	3.8%	2.9%

## 5. 要約と政策的含意

### (1) 結果の要約

企業が、女性活躍推進法にもとづく「一般事業主行動計画」に定めた数値目標は、「女性従業員の採用」と「女性従業員の登用」に関するものの割合が高い。多くの企業は女性従業員の採用または登用、あるいはその両方に取り組む姿勢を示している。ただ、企業が抱えている課題には産業ごとの違いが見られた。

①製造業や建設業等のように、女性の採用を増やすことに課題があり、配置・異動・昇進等はその先の課題という企業（タイプ1）、②すでに女性活躍が進んでいるが故に、法定の枠組みの中においても課題が見えにくい医療・福祉等のような企業（タイプ2）、③女性従業員の比率が高いが、これまで女性従業員の登用が思うように進んでこなかった金融・保険業等のような、同法の枠組みが最もフィットしている企業（タイプ3）、の主に3つのタイプが見られた。それらに加えて、情報・通信業は、事業の公開性という観点で情報公表項目の公表を積極的にすすめるというアプローチも見られた。

改正育児・介護休業法については、300人以上の企業では大多数が改正対応している。そのうち、「くるみん」取得企業は「有期労働者の要件緩和」「看護休暇の柔軟化」「育休再延長」について、改正前から現行法と同等以上の制度を導入している割合が相対的に高いが、それ

でもなお改正を機に制度を整備した企業の方が多数である。また、特に 30～99 人規模の零細な企業では、おおむね 30%前後の企業で改正に対応しておらず、対応の遅れが目立つ。

改正育児・介護休業法の内容を勤務先から伝えられている若手従業員の割合は高いとはいえず、内容についても、男女にかかわらずよく知られているのは「2 歳までの育休再延長」だけで他は十分に認知されているとはいえない。

## (2) 政策的インプリケーション

女性活躍推進法は、状況把握・課題分析→行動計画策定・取組み→公表という企業のとるべき行動の流れを重視した枠組みであるが、それだけでなく計画の中身の流れ（採用→継続就業→配置、育成、評価→登用）と、この流れを支える長時間労働是正、多様なキャリアコース、男女間賃金格差などの環境整備を有機的に連携させる取組みも、今後より重視する必要がある。とりわけ産業・業種あるいは個別企業の特性を踏まえた課題設定が重要である。

医療・福祉等、タイプ 2 に該当する企業は、既に女性従業員がほとんどを占め、女性管理職も一定程度存在しているとしても、医療・福祉産業における離職率の高さ等、さらなる課題やニーズはないか、もう一步踏み込んで女性活躍のあり方を検討していく必要がある。

反対に、製造業や建設業のようなタイプ 1 の企業では、管理職昇進の前に女性の採用を増やすことが最重要課題である。だが、同時に、その後の就業継続、育成、登用へと繋がっていく次のステップを見据えて取り組んでいく必要がある。そうでないと、タイプ 3 のように、女性従業員が増えても登用などの女性活躍は進まないという状況が生まれる可能性がある。

そうした点では、登用という結果だけでなくそれを実現するプロセス（配置、育成、評価、多様なキャリア）に関する目標も組み合わせ、何のための女性登用かを明確にした企業のほうが手応えや効果を実感しやすくなっていることが示唆された。女性の登用目標と他の目標が有機的に連携するような計画策定を促す方策が重要だといえよう。

育児・介護休業法改正は、くるみん取得企業のように両立支援の優良企業にもいっそうの制度拡充を促している。だが、その制度が企業から従業員にきちんと伝わっていない可能性が高く、改正法の実効性を確保するために制度周知の強化が課題となっているといえる。

また、新たに設けられた「えるぼし」については、全体として企業が取得に前向きでないことは大きな課題である。特に「くるみん」取得企業が必ずしも「えるぼし」申請に前向きな姿勢を示していないことは、さらなる取得推進の必要性を示唆する結果となっている。

以上のことから、今後とも、両立支援と均等政策（女性活躍の政策）を両輪とし、両者が上手くかみ合うための課題を掘り下げる必要があるといえる。

## 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

### 1. はじめに

本章では、第2章で議論された企業における女性労働者の状況と一般事業主行動計画の策定の有無の関連について、中小企業を対象に詳細に検討する。

第1章でも述べられているように、平成28年以降301人以上の企業に関しては、自社の女性労働者の状況と課題を把握した上で、課題解決のための具体的な数値目標と取組みを盛り込んだ一般事業主行動計画を策定することが義務づけられている（ただし、令和元年5月の改正で義務の対象が101人以上の企業に拡大された）。女性労働者の雇用均等や両立支援のためには、それぞれの企業が上記の行動計画を策定した上でそれに沿った取組みを行うことが重要である。もちろん、行動計画が適切に実施され目標が達成されたかということも重要であるが、そもそも企業において女性活躍を志向する一般事業主行動計画が策定されているかも重要である。なぜならば、企業が行動計画を策定しているということは、その企業が、少なくとも自社における女性労働者の現状を把握した上で女性活躍推進に関する課題を析出していると見なせるからである。しかし、第2章図表2-1-3（7ページ）によると、行動計画策定が努力義務となっている299人以下の企業における行動計画の策定割合は決して高くない（30～99人規模の企業で8.8%、100～299人規模の企業で39%）。

そこで本章では、行動計画の策定が努力義務となっている中小企業（299人以下）に注目して、どのような企業において行動計画が策定されているのかを検討する。行動計画の策定と関連する要因には様々なものが考えられるが、ここでは企業における女性従業員の割合と企業の女性従業員に占める正社員割合に注目する。具体的には、①企業の常用労働者に占める女性割合、②企業の正社員に占める女性割合、③A企業の女性従業員に占める正社員割合、③B企業の男性従業員に占める正社員割合、④企業の従業員に占める正社員割合の男女差である。

### 2. 指標と仮説

どのような企業において行動計画が策定されやすいのか。客観的にみれば、企業において女性活躍推進という点で課題があるにもかかわらず、実際には企業でそれが認識されていないこともあるだろう。たとえば、性別役割分業が広く制度化されている日本の労働市場では、女性労働者比率の低さや育児・結婚に伴うキャリアの中断などが、女性労働者にとっての困難ではなく、社会における男女の役割分業の帰結として認識されることが少なくない。これは、従来日本で、企業における中核的な業務を壮年男性が担い、女性は周辺的な労働役割を担うことが多かったこととも関係している。

第2章（特に図表2-1-3）で示されているように、女性社員の採用、女性社員の継続

就業・職場風土、長時間労働の是正などに対して数値目標を立てている企業が多く、女性活躍の推進のためにはこれらの課題解決が重要である。企業における中核的な業務を女性が担っている場合、そのような企業では、上記の課題についての認識が共有されているために女性活躍推進に対する動機づけが高くなり、行動計画を策定しやすいと想定できる。では、どのような企業において、女性労働者が中核的であるといえるであろうか。

第一に、単純に人数が多ければよいというわけではないが、企業における女性の従業員数が多ければ、女性が企業における中核的な役割を担っている可能性が相対的に高くなるだろう。また、企業における女性労働者の比率が多いほど、女性労働者に関する課題や困難が企業において認識されやすくなり、結果的に行動計画の策定につながると考えられる。この側面を捉える指標が、①企業の常用労働者に占める女性割合と②企業の正社員に占める女性割合である。企業における業務は雇用形態によっても分業されており、正規雇用（正社員）が中核的な業務を担っていることが多い。そのため、企業全体の常用労働者だけではなく、正社員に占める女性労働者の割合を確認することも重要である。それぞれの指標が 100%に近いほど、企業において女性従業員が男性従業員と比べて相対的に中核的な存在であるため、行動計画の策定につながりやすいと考えられる。

一方で、単純に企業における従業員として女性が多いということだけでは中核的であるとはいえない。たとえば、企業における女性従業員の多くが非正社員である場合は、必ずしも女性が企業の中核的な役割を担っているとは限らない。特にこのような場合は、少数の男性正社員が企業の最も中核的な業務を担っていることが多いはずである。先程も述べたように、中心的な業務を担っている正社員が企業における重要な存在として見なされることが多い日本の雇用慣行のもとでは、③A 企業の女性従業員に占める正社員割合に注目することが重要である。この値が高ければ、企業における女性従業員の多くが正社員であるため、女性が企業における中核的な業務役割を担っていると考えられる。また、比較の参考までに、③B 企業の男性従業員に占める正社員割合も確認する。

最後に、指標④企業の従業員に占める正社員割合の男女差に注目する。指標④は、企業の女性従業員における正社員割合（指標③A）から、企業の男性従業員における正社員割合（指標③B）を引くことによって計算する。③A 企業の女性従業員における正社員割合が、男性従業員に占める正社員割合（③B）より高い場合は、より一層女性従業員が企業において中核的であると言えるだろう。例えば、仮にある企業において、女性従業員のうち 90%が正社員であるのに対して、男性従業員のうち 60%が正社員である場合、このような企業においては女性が中核的な業務役割を担っているはずである。逆に、この指標④が小さい場合、企業における男性従業員に占める正社員割合が多いことになり、相対的には男性のほうが企業において中核的な業務役割を担っていると考えられる。

各指標の違いについてはややわかりにくい部分があるため、図表 3-2-1 に示した仮の企業の例を参考にしながら仮説について考えてみよう。ここでは、従業員規模 200 人の仮の



企業を4社想定した。企業Aの各指標の行を見てみると、指標①②③A④いずれも低い値になっている。企業Aでは、行動計画は策定されにくいだろう。企業Bは、指標①②が高く、指標③Aが低いときの例である。企業における従業員に占める女性の割合は高いが、同時に女性従業員における非正社員の割合も高いことがわかる。企業Bは、企業Aよりは行動計画が策定されやすそうではあるが、企業における女性従業員のうち約70%が非正社員であるため、女性が企業の中核的業務を担っているとは必ずしも言えないだろう。反対に、企業Cは、指標③A企業の女性従業員における正社員の割合が高いが、全体としては男性従業員の割合が高い企業の例である。指標③Aだけに注目すれば、女性が企業における中核的業務を担っているように見えるが、指標①②に注目するとそうとは言えず、行動計画はそこまで策定されやすいわけではないかもしれない。最後に企業Dである。この例は、これまでの企業と比べて最も行動計画を策定しやすいと想定できる例である。指標④を除いて、いずれの指標で見ても女性が企業における中核的役割を担っているとみなせるだろう。

図表3-2-1 各指標の例

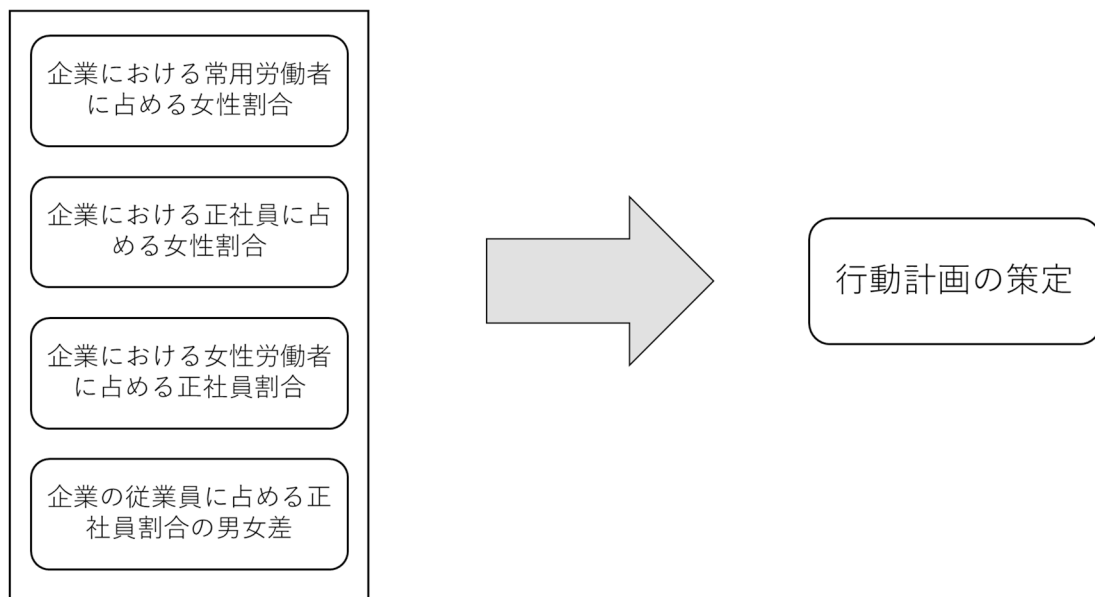
		企業A	企業B	企業C	企業D
<b>従業員数</b>	<b>合計(人)</b>	200	200	200	200
男性	正社員	140	20	100	40
	非正社員	10	40	10	10
女性	正社員	10	40	60	100
	非正社員	40	100	30	50
<b>指標</b>					
①	女性従業員／全従業員	25%	70%	45%	75%
②	女性正社員／全正社員	7%	67%	38%	71%
③A	女性正社員／女性従業員	20%	29%	67%	67%
③B	男性正社員／男性従業員	93%	33%	91%	80%
④	③A－③B	-73%	-5%	-24%	-13%

以上のように、4つの指標（①企業の常用労働者に占める女性割合、②企業の正社員に占める女性割合、③A企業の女性従業員に占める正社員割合、④企業の従業員に占める正社員割合の男女差）を企業における女性従業員の相対的な中核度として考える。想定される仮説を図表3-2-2に示した。本章では、企業調査を用いて、以下の分析を行う<sup>1</sup>。第一の分析では、主に4つの指標に注目して、企業における女性従業員の中核度の状況を確認する。この分析では記述統計として、指標の平均値以外にも指標のばらつきにも注目する。仮にばら

<sup>1</sup> なお、本章で使用するサンプルはそれぞれの変数に欠損のないケースである。企業規模30～99人のケースが765、100～299人が979であり、第2章図表2-1-3の分布とは異なる点に注意されたい。

図表 3-2-2 仮説

企業における女性労働者の中核度



つきが小さい場合、それは当該の指標に関して個別の企業間の違いは大きくないということを示しており、言い換えれば、当該の指標に関する企業間の多様性を検討することができる。指標の多様性は、日本における企業が自社の従業員の構成においてどのような特徴を持っているかということを示すために重要である。第二の分析では、4つの指標が高いグループと低いグループに分け、それぞれのグループで行動計画策定の割合の違いを分析する。

### 3. 企業における女性従業員の中核度の状況

本節では、4つの指標を用いて、企業規模ごとに、企業における女性従業員の中核度の状況を確認する。ここでは、単にそれぞれの平均値や標準偏差だけでなく、最小値と最大値、各四分位数<sup>2</sup>、さらに四分位範囲 IQR<sup>3</sup>を確認し、それぞれの指標の分布全体に注目する。また、指標が企業間でどの程度ばらついているかを視覚的に分析するために、箱ひげ図<sup>4</sup>も確認する。「箱」の両端の直線は、全体のデータのうち値が比較的小さい／大きいケースの範囲を

<sup>2</sup> 四分位数とは、データを値の小さい順から並べたときにデータ全体を4分割する区切りとなる3つの値のことである。データ全体の下位25%が含まれる区切りを第1四分位数、25%から50%が含まれる区切りを中央値（第2四分位数）、50%から75%が含まれる区切りを第3四分位数と呼ぶ。

<sup>3</sup> 四分位範囲 IQR は、第3四分位数から第1四分位数を引いた値であり、この値が大きいほどデータがばらついていることを示している。また、全データのうち半分のケースがこの範囲に収まる。標準偏差と同じような意味であるが、極端な外れ値に影響されることが少ない。

<sup>4</sup> 箱ひげ図とは各四分位数と最小値・最大値を用いてデータの全体的なばらつきをグラフ化したものである。「箱」として描かれているのは、第1四分位数から第3四分位数の値に収まる範囲であり、言い換えれば、四分位範囲 IQR の大きさを示している。つまり、全データのうち半分のケースがこの箱の範囲の値を取るということを示している。箱の中の区切り線は、中央値（第2四分位数）を示している。箱の両端に描かれている線（ひげ）は、それぞれ第1四分位数から最小値まで、第3四分位数から最大値までの範囲を示している。

示しており、「箱」の長辺が短いほど、企業間で指標のばらつきが小さいことを意味している。したがって、「箱」および四分位範囲 **IQR** は、全体のデータのうち相対的に極端な値をとっていないとみなせる半分のケースが収まる範囲である。

#### (1) 企業における常用労働者に占める女性割合（指標①）

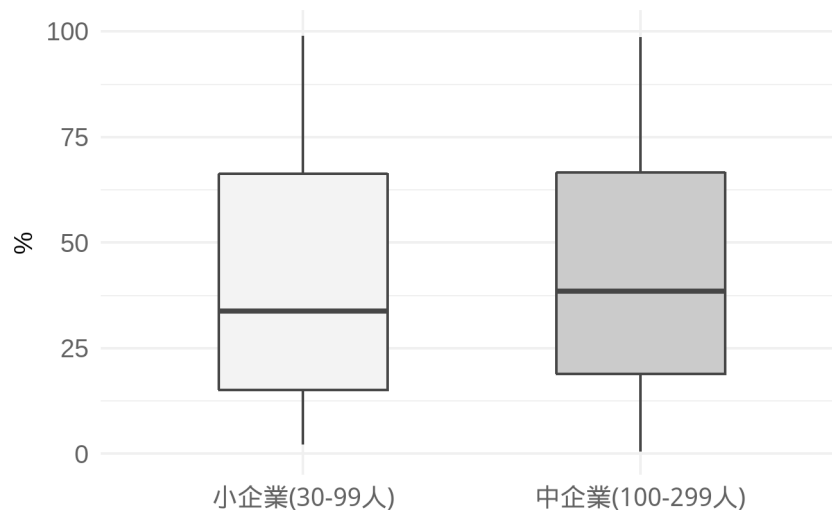
最初に、図表 3-3-1 に示した企業における常用労働者に占める女性割合を確認する。この指標の平均値は、41～42%である。いずれの企業においても、平均的には常用労働者の約 40%が女性であるということは、今回の対象企業においては、女性労働者が極端に少ないという状況ではないということを示している。ただし、平均値は分布の極端な値に強く影響を受けるため、この結果は、常用労働者に占める女性比率がいずれの企業においても共通して 40%であるということを示しているわけではない。

図表 3-3-1 企業における常用労働者に占める女性割合

	小企業 (30-99人)	中企業 (100-299人)
サンプル数	765	979
平均値	40.8%	42.3%
標準偏差	28.2%	25.7%
最小値	2.2%	0.6%
第1四分位数	15.2%	18.8%
中央値	33.8%	38.6%
第3四分位数	66.3%	66.7%
最大値	99.0%	98.6%

その点を確認するために、指標のばらつきを確認する。中央値は、小企業で 33.8%、中企業で 38.6%である。また、平均値と中央値の差は、小企業で約 7%ポイント、中企業で約 4%ポイントである。小企業における第 1 四分位数は 15.2%、第 3 四分位数は 66.3%であり、両者の差である **IQR** は約 50%ポイントである。中企業における第 1 四分位数は 18.8%、第 3 四分位数は 66.7%であり、**IQR** は約 48%ポイントである。これを図示したものが、図表 3-3-2 である。なお、図中の縦軸の%は、企業における常用労働者に占める女性の割合を示している。両企業規模群において、全体の半分の企業における常用労働者に占める女性割合は、約 15%から約 65%である。企業における常用労働者に占める女性割合は、企業によって一様ではなく、大きくばらつきがあることがわかる。

図表 3-3-2 企業における常用労働者に占める女性割合の箱ひげ図



## (2) 企業における正社員に占める女性割合 (指標②)

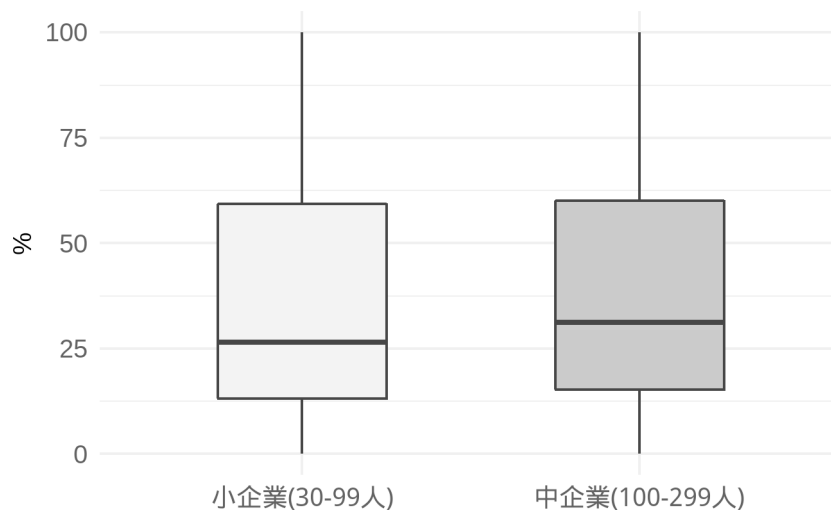
次に、図表 3-3-3 に示した企業における正社員に占める女性割合を確認する。この指標の平均値は、約 37% である。平均的に見て、それぞれの企業における正社員に占める女性割合は約 37% であることを意味する。いずれの企業規模においても中央値が平均値を大きく下回っている。小企業の中央値は 30% を下回る 26.5% であり、今回のサンプルの小企業のうち半数は、自社の正社員に占める女性従業員の割合が 3 割にも満たないということである。

全サンプルの半分が占める範囲 (第 1 四分位数と第 3 四分位数の範囲) は、小企業で約 13%~60%、中企業で約 15%~60% となっている。指標①よりはやや小さくなるが、おおよそ 45% ポイント程度の開きがある。つまり、それぞれの企業における正社員に占める女性割合もばらつきが大きい。このことは図表 3-3-4 の箱ひげ図でも確認することができる。

図表 3-3-3 企業における正社員に占める女性割合

	小企業 (30-99人)	中企業 (100-299人)
サンプル数	765	979
平均値	36.5%	37.4%
標準偏差	27.8%	25.4%
最小値	0.0%	0.0%
第1四分位数	13.1%	15.3%
中央値	26.5%	31.1%
第3四分位数	59.3%	60.2%
最大値	100.0%	100.0%

図表 3-3-4 企業における正社員に占める女性割合の箱ひげ図



また、第3四分位数が、いずれの企業規模においても約60%であることは、自社における正社員の過半数が女性である企業は、少なくとも全体ケースのうち四分の一以上は存在しているということである。つまり、すべての企業において正社員に占める女性割合が極端に小さいわけではない。企業における正社員に占める女性割合は平均的には約37%であるが、60%を超える企業も少なくはない。

### (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）

ここでは、図表3-3-5に示した企業における女性の従業員（常用労働者）に占める正社員割合に注目する。上記の指標①と②が、数として見たとき、女性従業員が企業においてどの程度中核的かということを示す指標であった。ここでは、女性従業員が企業においてどの程度中核的役割を担っているかということを確認する。また、参考として③B企業の男性従業員に占める正社員割合も図表のみ示した。

まず、指標③Aについては、小企業の平均値が約71%、中企業の平均値が約67%である。つまり、平均的に見て、企業における女性従業員の過半数以上が正社員である。中央値は、小企業で約78%、中企業で約72%である。いずれの企業規模においても、自社における女性従業員の7割が正社員である企業は、全サンプルの半数を占めている。これは、一般的に想定される企業の女性従業員における正社員割合よりも高い結果であるが、これは、女性従業員がいない企業からの回答率が低いためである<sup>5</sup>。

小企業における全サンプルの半分が占める範囲（第1四分位数と第3四分位数の範囲）は、51.7%から100%でIQRは約50%ポイントとなっている。同様に中企業における全サンプル

<sup>5</sup> ちなみに、平成29年就業構造基本調査によると、女性の「会社などの役員を除く雇用者」にしめる「正規の職員・従業員」の割合は43%程度である（同調査全国結果「第11-1表 男女、配偶関係、産業、従業上の地位・雇用形態・起業の有無、年齢別人口（有業者）-全国」より筆者計算）。

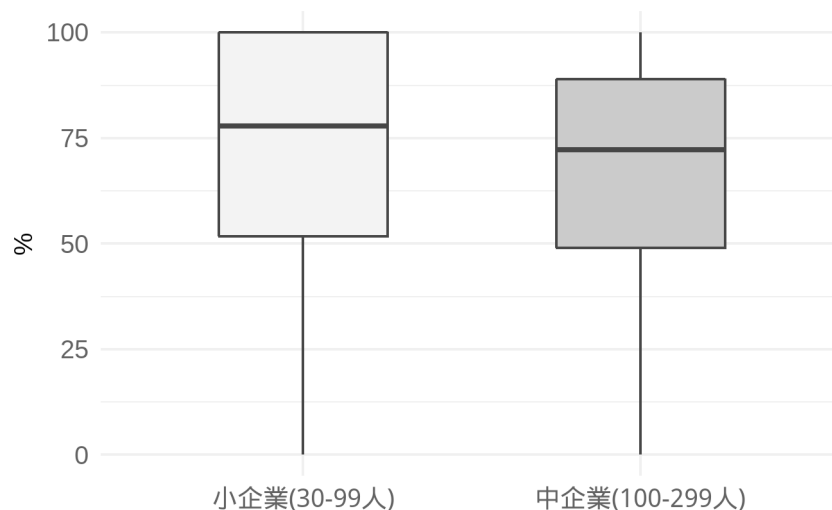
の半分が占める範囲は、48.9%から 88.9%で IQR は約 40%ポイントとなっている。企業間の値のばらつきに関して、小企業では指標①と②と同じ程度となっているが、中企業では相対的にばらつきが小さくなっている。ただし、図表 3-3-6 に示した箱ひげ図からわかるように、それでもなお、企業の女性従業員に占める正社員割合は、それぞれの企業で大きくばらついている。

参考までに、図表 3-3-5 に示した指標③B 企業の男性従業員に占める正社員割合の値のみを確認する。平均値は小企業で約 86%、中企業で約 80%となっている。平均的にみて、企業における男性従業員に占める正社員割合のほうが、女性従業員の正社員割合よりも高い。中央値は、小企業で約 93%、中企業で約 86%である。つまり、全体のサンプルのうち半数以上の企業では、男性従業員の正社員割合がほぼ 9 割に近い。全サンプルの半分が占める範囲

図表 3-3-5 企業の従業員に占める正社員割合（男女別）

	女性正社員割合		男性正社員割合	
	小企業 (30-99人)	中企業 (100-299人)	小企業 (30-100人)	中企業 (100-299人)
サンプル数	765	979	765	979
平均値	71.3%	66.9%	85.7%	80.3%
標準偏差	27.4%	26.5%	20.0%	19.8%
最小値	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
第1四分位数	51.7%	48.9%	78.8%	70.7%
中央値	77.8%	72.2%	93.3%	85.7%
第3四分位数	100.0%	88.9%	100.0%	95.5%
最大値	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

図表 3-3-6 企業の女性従業員に占める正社員割合の箱ひげ図



(第1四分位数と第3四分位数の範囲)は、小企業で約79%から100%、中企業で約71%から約96%となっている。IQRにして、それぞれ約21%と約25%であり、指標③Aと比べると明らかに企業間でのばらつきが小さいことがわかる。つまり、それぞれの企業における男性従業員に占める正社員割合は、女性従業員に占める正社員割合とくらべて、企業間でのばらつきが相対的に小さく、かつ値が高い方に共通しているという傾向が観察できる。

#### (4) 企業の従業員に占める正社員割合の男女差 (指標④)

最後に、企業の従業員(常用労働者)に占める正社員割合の男女差を確認する。指標③Aは、女性従業員が企業においてどの程度中核的な役割を担っているかということを示す指標の一つであったが、ここでは、男性従業員のほうがより中核的な役割を担っている可能性も考慮したうえで、女性従業員の中核的役割度を確認する。実際に、(3)でも確認したように、平均的に比べると、企業の女性従業員に占める正社員割合は、男性従業員に占める正社員割合よりも低く、男性従業員における中核的役割度のほうが相対的に高い。

図表3-3-7によると、指標④の平均値は、小企業で平均値-14.4%ポイント、中企業で-13.4%ポイントである。やはり、(3)で確認したように、いずれの企業規模においても企業の女性従業員の正社員割合は、男性のそれよりも平均的に約15%ポイント小さい。ただし、中央値で見ると、小企業で-8.3%ポイント、中企業で-9.3%ポイントとなっており、それぞれの企業規模において男女差が小さくなっている。第3四分位数は、小企業と中企業で0%ポイントとなっている。ここから、自社の女性従業員に占める正社員比率が男性従業員に占める正社員比率よりも大きい企業は、全体のサンプルの四分の一にも満たないということがわ

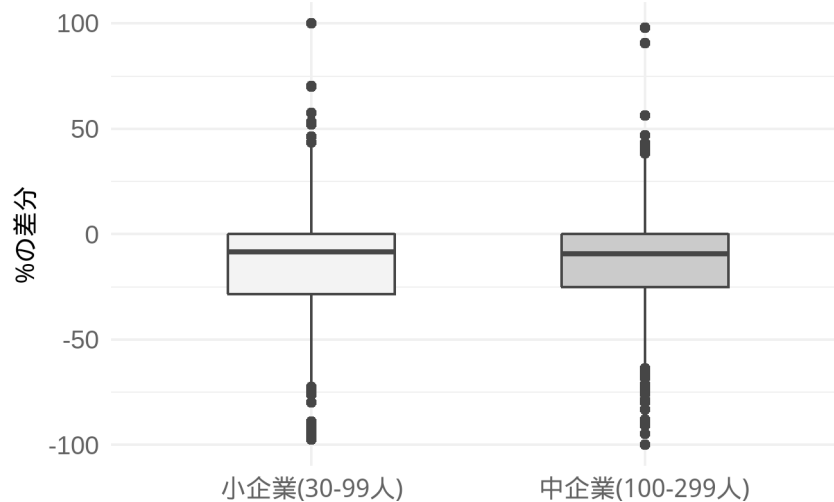
図表3-3-7

企業の従業員に占める正社員割合の男女差  
(女性正社員割合－男性正社員割合)

	小企業 (30-99人)	中企業 (100-299人)
サンプル数	765	979
平均値	-14.4%	-13.4%
標準偏差	25.9%	21.6%
最小値	-97.5%	-100.0%
第1四分位数	-28.6%	-25.1%
中央値	-8.3%	-9.3%
第3四分位数	0.0%	0.0%
最大値	100.0%	98.0%

図表 3-3-8

企業の従業員に占める正社員割合の男女差の箱ひげ図  
(女性正社員割合－男性正社員割合)



かる<sup>6</sup>。残りの四分の三では企業における男性従業員の中核度のほうが高いということである。

全サンプルの半分が占める範囲(第1四分位数と第3四分位数の範囲)は、小企業で-28.6%ポイントから0%ポイント、中企業では-25.1%ポイントから0%ポイントである。図3-3-8に示した箱ひげ図をみると、これまでの指標と比較して企業間での指標のばらつきが相対的に小さいように見える。ただし、実際の範囲としては25%ポイントに近い差がある企業も存在しており、やはり、これまでの指標と同様に企業の従業員に占める正社員割合の男女差も企業間で値がばらついていることが観察される。

#### 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

ここでは、前節で確認した企業における女性従業員の中核度の状況を踏まえながら、どのような企業が一般事業主行動計画を作成しているのかについて検討する。前節で明らかになったのは、それぞれの指標は企業間でばらつきが大きく、女性従業員の中核度に関して企業間で大きな差異が見られるということである。このような違いは、行動計画の作成と関連していると考えられる。以下では、各指標を2つないしは3つのカテゴリーに区分した上で、それぞれのカテゴリーごとに、どのくらいの企業が行動計画を策定したのかをクロス表によって分析する。指標①②③Aについては、それぞれ値が50%以上のケースと50%未満のケースの2つに区分した。指標④については、値が+10%ポイントより大きい場合を「女性正社員割合のほうが大きい」、-10%ポイントより小さい場合を「男性正社員割合のほうが大きい」、

<sup>6</sup> ただし、これらの企業では、常用労働者の中に含まれている常勤役員に占める男性割合が多い可能性もあることには注意されたい。



その中間に収まる場合を「同程度」に区分した。

分析に入る前に、行動計画作成の有無の記述統計量を確認する。図表3-4-1によると、行動計画の作成率は小企業で約9%、中企業で約39%である。どちらの企業規模群においても、行動計画の作成は努力義務であるが、中企業の作成率のほうが高い。

図表3-4-1 行動計画を作成した企業の割合

企業規模	サンプル数	行動計画作成
小企業 (30-99人)	765	9.0%
中企業 (100-299人)	979	39.3%

(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

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について、図表3-4-2に示した。まず、全体の傾向として、企業における常用労働者に占める女性割合が「50%以上」のグループのほうが行動計画を作成した割合が高いことがわかる。小企業では「50%以上」のグループのうち約13%が、中企業では約45%が行動計画を作成している。「50%未満」のグループとの差は、小企業で約6%ポイント、中企業で約9%ポイントある。したがって、女性従業員の中核度が高い企業のほうが、行動計画を作成しているといえる。

図表3-4-2

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

企業規模	常用労働者 女性従業員割合	行動計画		合計N
		作成していない	作成した	
小企業 (30-99人)	50%以上	87.5%	12.5%	288
	50%未満	93.1%	6.9%	477
中企業 (100-299人)	50%以上	55.0%	45.0%	387
	50%未満	64.4%	35.6%	592

(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

次に、図表3-4-3に示した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を確認する。先程の図と同じように、全体の傾向としては、企業における正社員に占める女性割合が「50%以上」のグループのほうが行動計画を作成した割合が高いことがわかる。小企業では「50%以上」のグループのうち約12%が、中企業では約46%が行動計画を作成している。「50%未満」のグループとの差は、小企業で約5%ポイント、中企業で約10%ポイン

図表 3-4-3

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

企業規模	正社員 女性従業員割合	行動計画		合計N
		作成していない	作成した	
小企業	50%以上	87.7%	12.3%	244
(30-99人)	50%未満	92.5%	7.5%	521
中企業	50%以上	53.6%	46.4%	317
(100-299人)	50%未満	64.0%	36.0%	662

図表 3-4-4

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

企業規模	女性正社員割合	行動計画		合計N
		作成していない	作成した	
小企業	50%以上	91.2%	8.8%	601
(30-99人)	50%未満	90.2%	9.8%	164
中企業	50%以上	59.4%	40.6%	729
(100-299人)	50%未満	64.4%	35.6%	250

トある。したがって、(1)と同じように、女性従業員の中核度が高い企業のほうが、行動計画を作成しているといえる。

### (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

次に、図表 3-4-4 に示した、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を確認する。(1)(2)の結果とは異なり、ここでは、中企業においてのみ、女性従業員の中核度と行動計画の作成の関連が見られる。すなわち、中企業では、企業の女性従業員に占める正社員割合が「50%以上」のグループの約 41%が行動計画を作成しており、これは「50%未満」のグループよりも 5%ポイント大きい。(1)(2)の結果と比べると、両グループ間の差は小さくなっている。一方で、小企業では、「50%以上」グループの約 9%が行動計画を作成しているのに対して、「50%未満」グループの約 10%が行動計画を作成している。したがって、この指標に関しては、女性従業員の中核度が高い企業ほど、行動計画を作成していると結論づけることは難しい。ただし、中企業のみ、わずかな関連がみられる。

### (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

最後に、図表 3-4-5 に示した、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を確認する。仮説に基づけば、「女性正社員割合のほうが大きい」グループで最

図表 3-4-5

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

企業規模	正社員割合の差	行動計画		合計N
		作成していない	作成した	
小企業 (30-99人)	女性正社員割合 のほうが大きい	93.4%	6.6%	76
	同程度	89.5%	10.5%	325
	男性正社員割合 のほうが大きい	91.8%	8.2%	364
中企業 (100-299人)	女性正社員割合 のほうが大きい	58.0%	42.0%	81
	同程度	59.9%	40.1%	421
	男性正社員割合 のほうが大きい	61.8%	38.2%	477

も行動計画の作成割合が高くなると想定される。小企業では、「同程度」グループで行動計画の作成割合が最も高く（約 11%）、「女性正社員割合のほうが大きい」グループで最も低い（約 7%）。小企業では想定通りの関連がみられない。中企業では、「女性正社員割合のほうが大きい」グループの 42%が、「同程度」グループの約 40%が、「男性正社員割合のほうが大きい」グループの約 38% が行動計画を作成している。中小企業では想定通りのパターンになっているが、グループ間の差異はそれぞれ 2%と小さい。したがって、(3) の結果と同様に女性従業員の中核度が高い企業ほど、行動計画を作成していると結論づけることは難しい。

## 5. 要約と考察

最後にこれまでの分析の結果をまとめた上で考察を行う。

第一の分析から次のことが言える。指標③Aを除いて、企業における女性従業員の平均的な中核度は必ずしも高くなかった。この点は、平均的には、男性労働者が中核的な役割を占めているという従来の日本の労働市場の特徴と整合的である。やはり、多くの男性従業員が中核的な業務役割を担っているとみなせる企業が多い。しかし、この知見は必ずしもすべての企業に適用できるわけではない。なぜならば、それぞれの指標は企業間でばらつきが大きいからである。例えば、指標①企業における常用労働者に占める女性割合に関して、全中小企業のうち値が相対的に極端ではない半数ケースを見てみると、そのうち最も小さい値（第1四分位数）が約 15%であり、最も大きい値（第3四分位数）が約 65%である。言い換えれば、多くのサンプルが集まっている部分に注目しても、少なくとも企業における常用労働者に占める女性割合には 50%ポイントのばらつきがあるということである。各指標に関して、

企業間でのばらつきが大きいことは、日本の企業が従業員の男女構成という点で多様な特徴を持っていることを示唆している。

第二の分析から次のことが言える。部分的には、企業における女性従業員の中核度と行動計画の作成には関連が見られた。具体的には、4つの指標のうち、企業における常用労働者に占める女性割合（指標①）と企業における正社員に占める女性割合（指標②）の2つの結果では、女性従業員の中核度が高い企業ほど行動計画を作成しているということがわかった。また、この2つの指標がともに企業における従業員に占める女性の割合を捉えているということは注目に値する。これが示唆しているのは、企業における従業員として女性が多数派であるほど、行動計画が策定されやすいということである。

本章の結果からは、中小企業において、女性活躍に向けた行動計画の策定に関しては、企業における従業員の男女構成が重要であるということがわかった。第2章の図表2-1-3で示されているように、女性社員の継続就業・職場風土、長時間労働の是正などが、女性活躍推進に向けた具体的な課題として多くの企業で認識されている。これらの課題は、男性が極端に多い職場では相対的に認識されづらいだろう。つまり、女性が企業における従業員として中核的であることによって、彼女たちが抱える課題や問題について企業全体レベルでの認識が高まり、それらへの明示的な対策や取組みとして女性活躍に向けた行動計画が作成されているのだと考えられる。

女性活躍推進法では、「課題の把握→取組みの策定→数値の公表」というプロセスで企業レベルでの女性活躍に向けた改革が遂行されることが想定されている（図表1-1-1参照）。本章の結果は、行動計画が努力義務となっている中小企業においても、このようなプロセスが踏襲されているということも示唆している。その意味では、必ずしも十分な水準ではないが、女性活躍推進法が、大企業のみならず中小企業に対しても影響を与えているといえるだろう。

一方で、本章では、女性従業員の中核度は企業によって大きくばらつきがあることも示した。このことは、女性従業員の中核度が相対的に低い企業は決して少数ではなく、そのような企業では女性活躍に向けた行動計画の作成や取組みが十分に行われていないということを示唆している。この点を鑑みるに、企業レベルでの女性活躍のプロセスや女性従業員の状況のさらなる調査や、女性活躍の状況が他の企業レベルの特徴とどのような関連にあるのかを分析することが重要である。

最後に、本章は簡単な記述的な分析の結果に基づいており、本稿で明らかになった知見を正確に解釈するためには、様々な統制変数を考慮した上で厳密な分析を行う必要があることを付け加えておく。

## 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

### 1. はじめに

日本企業の人事労務管理は女性差別的、そのような認識は今や常識のようにになっている。しかしながら、労働組合もまた女性差別的であったことはあまり問題にされない。

男性正社員を中心に構成される日本の労働組合は基幹労働力として働く男性のために一家を扶養しうる賃金と雇用の安定を要求する一方、補助的労働力である女性の不安定雇用と低賃金には目をつぶってきた。労使が協調して女性を周辺的な地位に置いてきたのである。

企業においては男女雇用機会均等法や女性活躍推進法によって女性差別を撤廃するよう人事労務管理に規制が加えられ、女性活躍を推進する機運が高まりつつある。だが、使用者が一方的に女性に期待し、独善的に職域統合や管理職登用を急いでも、女性にその気がなければ暖簾に腕押しだろう。こうした女性労働者と企業、つまり労使のすれ違いを防ぐために労働組合が果たす役割は小さくないはずである。

実際、ワークライフバランス（WLB）施策においては、労働組合の役員に女性がいる場合は、労働組合が両立支援の要求に積極的であるという研究もある。伝統的な男性組合員の立場で考えれば、両立支援を拡充する余裕が経営側にあるなら賃上げして欲しいという話になるだろう。残業手当が生計費に組み込まれていたら、残業削減は家計を逼迫しかねない。つまり、労働組合の中核で要求事項を取りまとめる役員が男性中心的な考え方を持っているとなれば女性組合員の声は無視されてしまう可能性がある。反対に、女性が役員にいれば女性の声が組合の要求として使用者に伝わりやすくなる。

そうであるなら、女性活躍についても、労働組合における女性役員の存在が企業の取組みに影響している可能性を考えることができる。これまで管理職に占める女性割合が低かった企業が、女性の管理職登用に積極的になるということは、それだけ男性社員の昇進機会を制約することになる。労働組合にとっては、男性組合員の利益を損なう施策であるから、男性中心的な労働組合は使用者の女性活躍施策に賛同しないだろう。反対に、女性役員がいる労働組合は女性活躍に積極的になっても不思議ではない。

しかし、女性活躍施策には、両立支援の整備・拡充と異なる側面もある。両立支援は原則としてすべての組合員が平等にその便益を享受しうる。一方、女性の管理職昇進は組合員が平等にその便益を享受できるものではない。昇進機会は平等にできても結果には差がつく。組合員に格差をもたらしかねない施策を労働組合は積極的に要求するだろうか。組合員には管理職昇進の対象とならない労働者もいる。大学卒業以上のホワイトカラーを管理職候補の典型とするなら、組合員には高校卒業等の学歴やブルーカラーの労働者もいる。管理職候補生ではない、いわば「ノンエリート」の待遇改善が労働組合の本来の役割という考え方もある。その観点に立てば、女性の管理職登用の優先順位は低くても不思議ではないだろう。

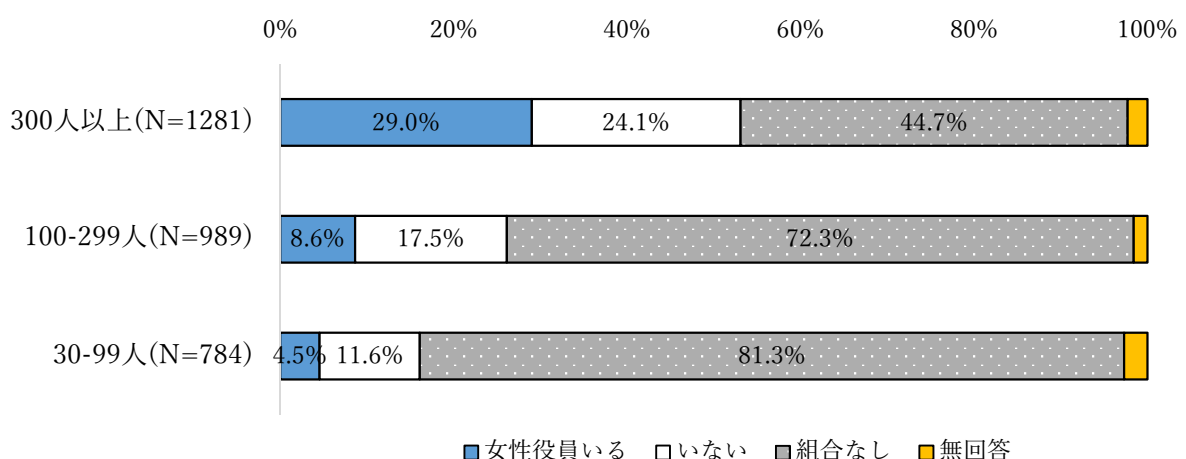
以上のような問題意識から、労働組合の女性役員の有無が企業における女性活躍と関係しているかを分析する。

## 2. 労働組合の女性役員の有無

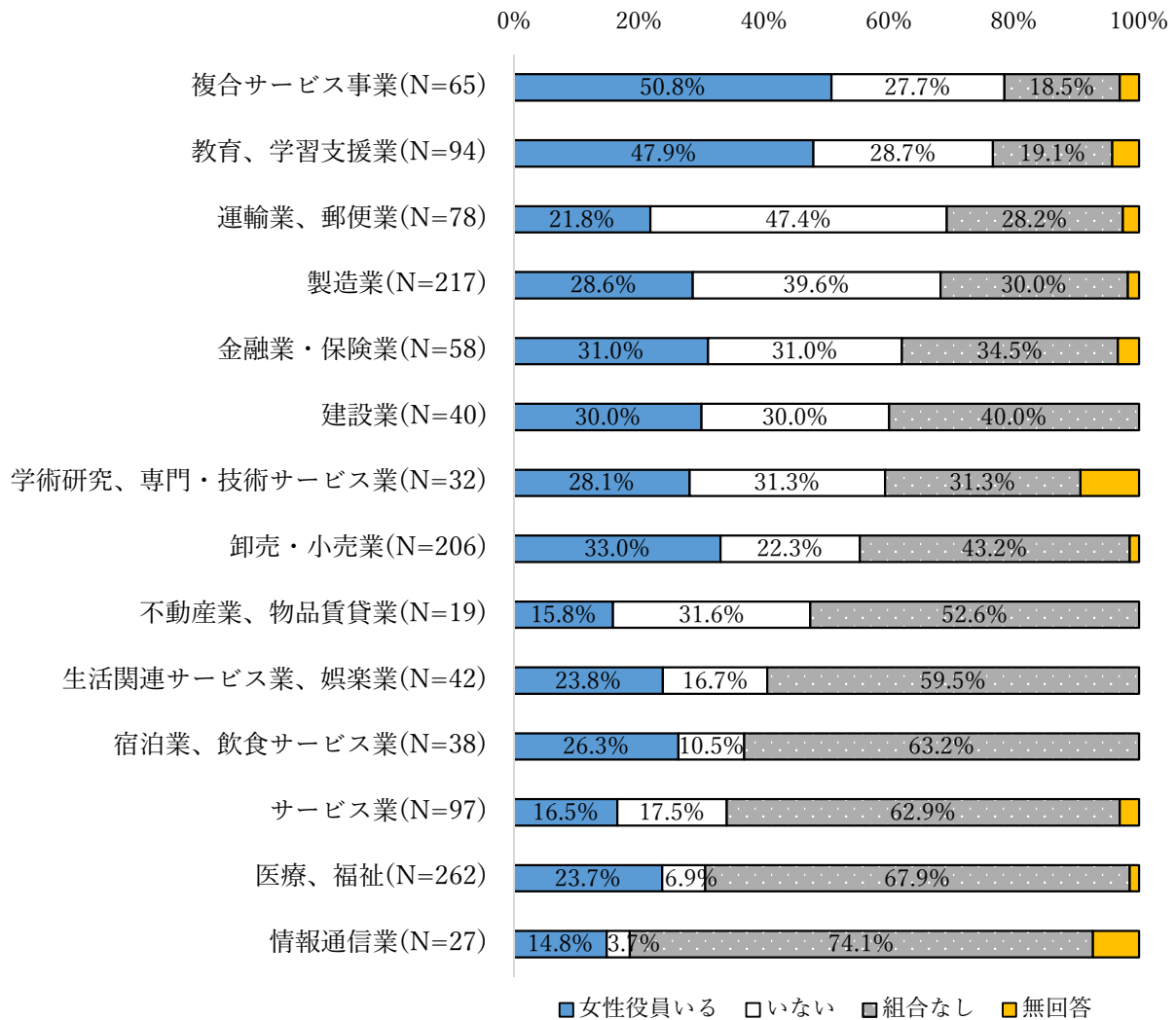
企業調査票では同社の企業別労働組合における女性役員の有無を質問している。図表4-2-1は企業規模別にその割合を示しているが、300人以上の大企業は全体の約3割(29.0%)に女性の労働組合役員がいる。労働組合自体がある企業は全体の約半数(53.1%=29.0%+24.1%)であるから、労働組合がある企業の半数以上に女性役員がいるということになる。300人未満の中小企業では労働組合がある割合自体が低いが、労働組合がある企業の中でも女性役員がいる割合は大企業に比べて低い。「100-299人」規模では26.1%(=8.6%+17.5%)中の8.6%であるから約3分の1、「30-99人」では16.1%(4.5%+11.6%)中の4.5%であるから約4分の1である。その意味では、大企業では労働組合活動においても女性の活躍が進んでいるといえることができる。

ただし、大企業の中でも、女性役員がいる割合は産業ごとに異なる。図表4-2-2は300人以上の大企業に限定して、労働組合に女性役員がいる企業割合を産業別に示している。「女性役員いる」と「いない」の合計割合つまり労働組合がある割合の高い順に産業を並べている。「複合サービス事業」と「教育、学習支援業」は労働組合がある割合が高い上に女性役員がいる割合も高い。一方、「運輸業、郵便業」は労働組合がある割合は高いが女性役員がいる割合は高いとはいえない。「金融、保険業」「建設業」「学術研究、専門・技術サービス業」は労働組合がある割合も女性役員がいる割合も平均レベルである。「卸売・小売業」も労働組合がある割合は平均レベルであるが、女性役員がいる割合は高い。また、「生活関連サービス業、娯楽業」「宿泊、飲食サービス業」「医療、福祉」「情報通信業」は労働組合がある割合は低い、労働組合がある企業に限定してみれば女性役員がいる割合は高い。

図表4-2-1 企業規模別 労働組合の女性役員の有無割合



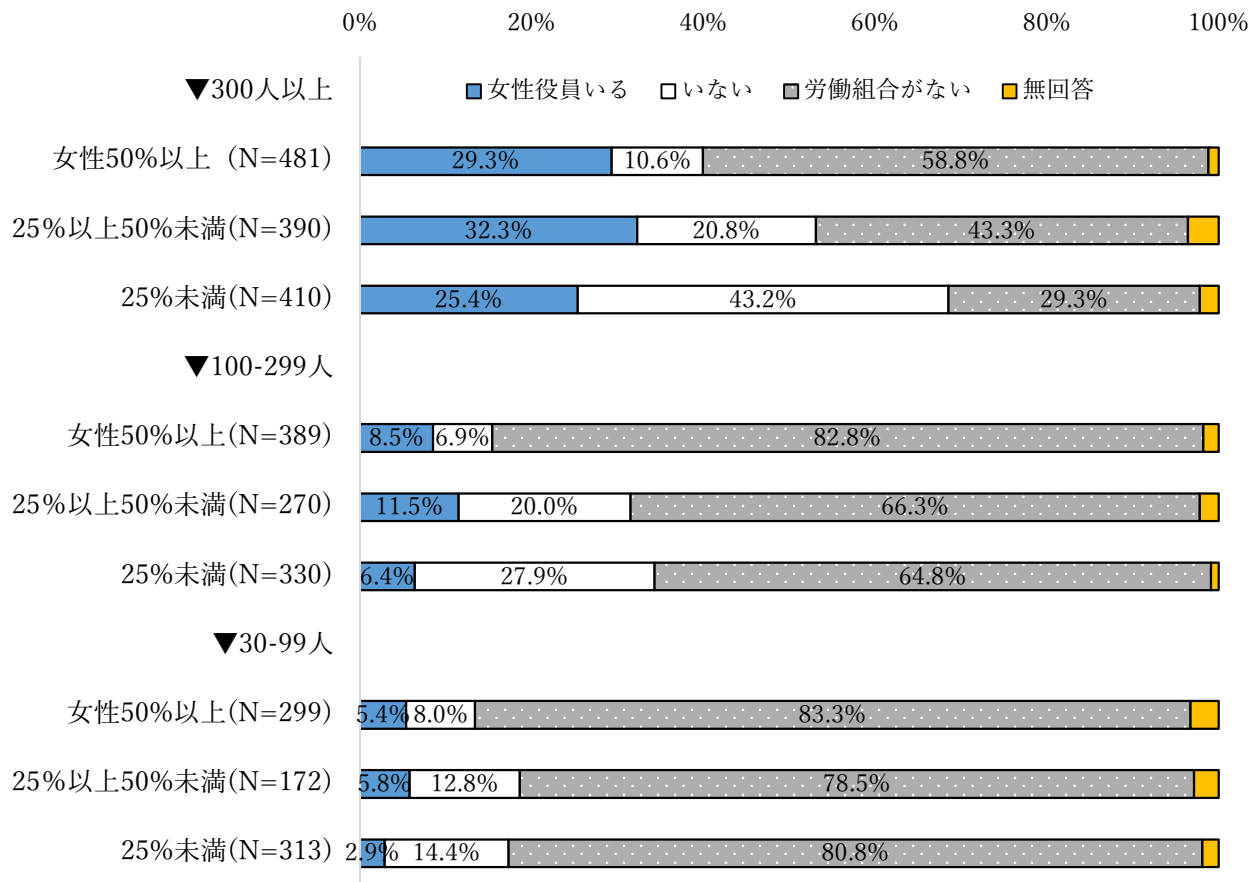
図表 4-2-2 産業別 労働組合の女性役員の有無割合（300人以上）



このような業種ごとのバラツキは従業員に占める女性比率の高さで説明できるだろうか。図表 4-2-3 は常用労働者に占める女性比率別に労働組合の女性役員の有無割合を示している。300人以上の大企業の結果をみると、女性比率が高い企業は女性役員がいる割合が高い傾向とはいえない。女性が「50%以上」の企業よりも「25%以上 50%未満」の方が、女性役員がいる割合は高い。女性が「25%未満」の場合は女性役員がいる割合がやや低くなっているが、明らかに低いといえるほどではない。

ただし、労働組合がある企業に限定すると、女性比率が高い企業ほど女性役員がいる割合は高い。女性比率が高い企業は、労働組合自体がある割合が低いために、全体としてみれば女性役員がいる割合が低い結果になっている。これは前出の産業の結果が反映されているからだろう。つまり、女性比率の高い企業は労働組合がない医療・福祉業やサービス業に多く、労働組合がある製造業や建設業は女性比率が低いということの結果といえる。

図表 4 - 2 - 3 常用労働者に占める女性比率別 労働組合の女性役員の有無割合



### 3. 労働組合の女性役員の有無別女性管理職比率

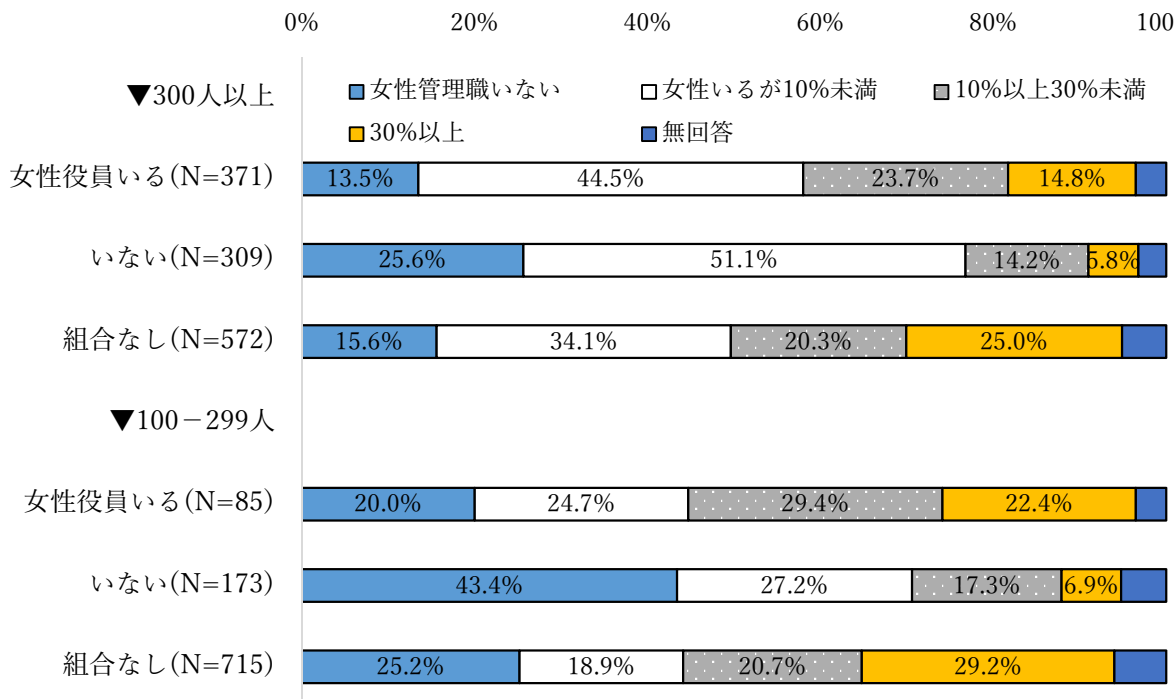
女性を多く雇用している業種で女性役員がいる割合は高いという傾向がみられるが、単に雇用されているだけでなく、管理職として指導的立場にあることとの関係を次にみよう。

労働組合の女性役員は、労働者の中でリーダー的存在である。協調的な労使関係を想定すれば、非管理職の組合員として労働組合でリーダーシップを発揮した女性が、その後に役職昇進して使用者側の管理職になることは特段不思議なことではない。一人の人間のリーダーシップを労働組合活動に生かすか企業経営に生かすかの違いだけであり、組織として女性が指導的立場になる風土があることに違いはない。

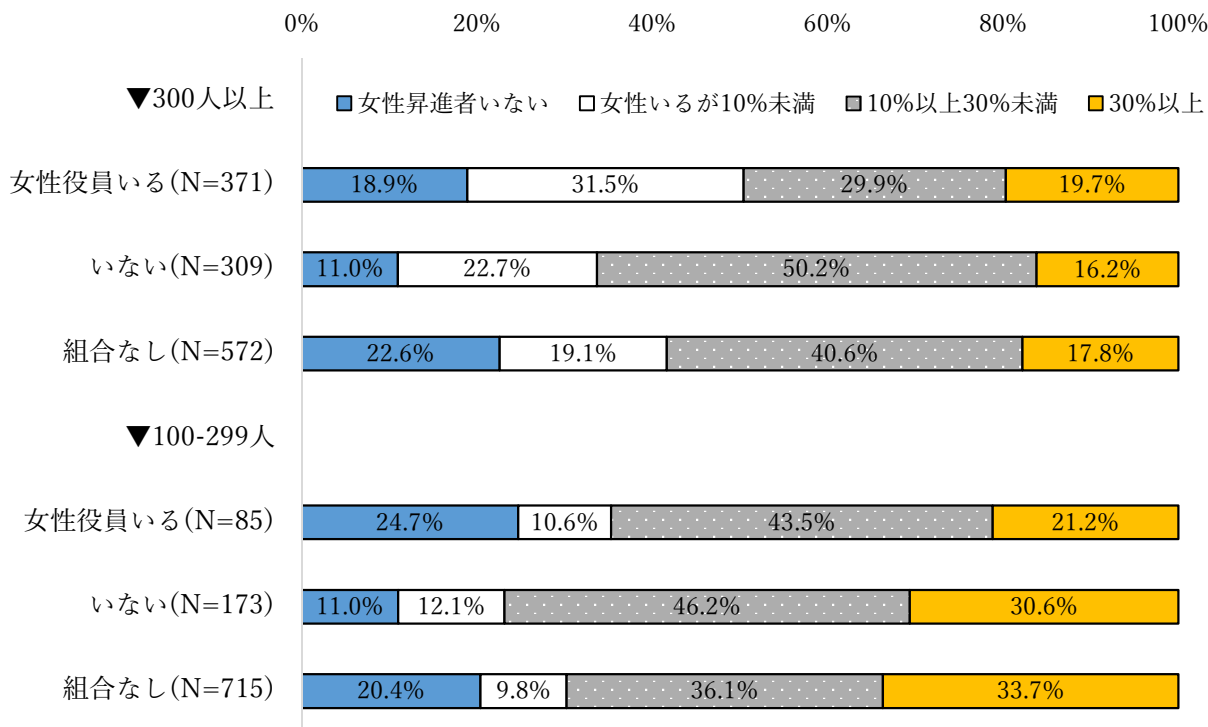
その観点から、図表 4 - 3 - 1 として労働組合の女性役員の有無別に課長以上の管理職に占める女性比率（女性管理職比率）を示す。なお、100 人未満の企業は労働組合があるサンプルのサイズが小さいため、以下では 100 人以上の企業を対象を限定する。労働組合に「女性役員いる」という企業は「いない」企業に比べて女性管理職比率が高い。労使双方で女性がリーダーシップを発揮している実態がうかがえる。しかし、これが労働組合の声を反映したものかというところはいえない可能性が高い。労働組合がない企業でも女性管理職比率は高いからである。前述のように女性比率が高い企業は労働組合がない割合が高い。つまり、



図表 4-3-1 労働組合の女性役員有無別 管理職に占める女性割合



図表 4-3-2 労働組合の女性役員有無別 管理職昇進者に占める女性割合



女性管理職比率が高いのは、労働組合の発言の結果というより、単純に女性比率が高く、管理職候補になる女性のプールが大きいということの結果といえそうである。

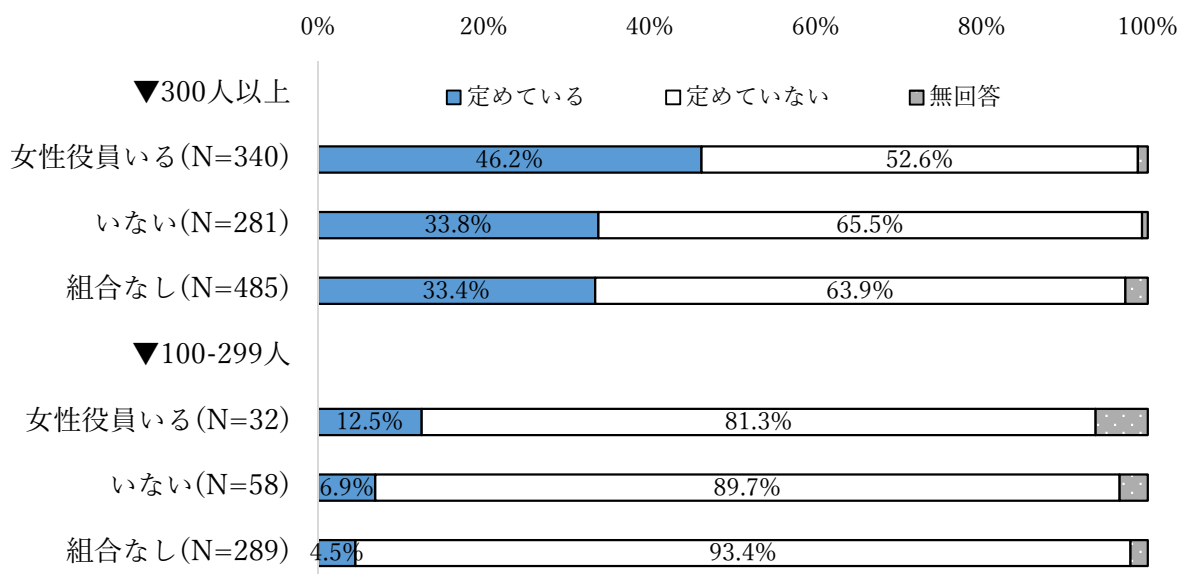
ただし、過去の役職昇進の累積的な結果である女性管理職比率は、昨今の女性活躍推進の取組みを反映していない可能性がある。高い女性管理職比率は昔から女性を管理職登用してきた結果であり、最近になって女性の管理職登用を始めた企業はまだ管理職比率が大きくは上昇していない可能性がある。その観点から、直近1年間（平成29年度1年間）の課長以上の管理職昇進者に占める女性の割合を図表4-3-2に示すが、傾向は図表4-3-1と大きく変わらない。つまり、労働組合に女性役員がいる企業だけでなく、労働組合がない企業でも女性の昇進者割合は高い。やはり、組合活動の結果というより、昇進の候補となる女性従業員のプールの大きさが関係しているようだ。

しかしながら、今後の女性管理職登用には労働組合が関与する可能性がある。図表4-3-3に、女性管理職比率の数値目標を定めている割合を労働組合の女性役員の有無別に示す。300人以上の大企業の結果をみると「女性役員いる」という企業は「いない」「組合なし」に比べて女性管理職比率の数値目標を定めている割合が高い。「100-299人」の企業は数値目標を定めている割合が全体的に低いが、女性役員の有無との関係は「300人以上」と同様である。

前述の女性管理職比率や女性課長昇進者比率と異なるのは「組合なし」においては数値目標を定めている割合が高いとはいえないことである。「組合なし」はもともと女性人材のプールがある等の事情から、結果として管理職に就く女性が多くなっているのだろう。だが、今後の取組みとして積極的に女性管理職を増やそうとしているわけではないようだ。

対して、「女性役員いる」という企業では目標を定める割合が高いのは、労働組合が女性活躍に関与している結果であると考えて良いだろうか。労働組合に女性役員がいる企業はそれだけ女性が職場でリーダーシップを発揮している企業であるといえる。そうした企業風土が数値目標の策定を現実的にしている可能性もあるだろう。

図表4-3-3 労働組合の女性役員有無別 女性管理職比率の数値目標設定割合



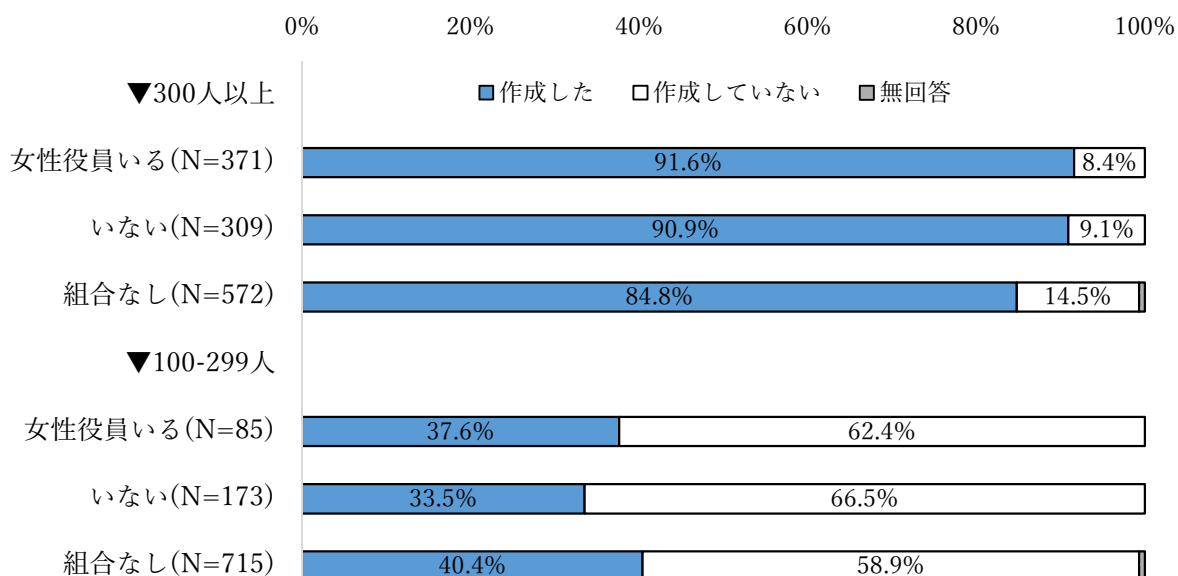
#### 4. 女性活躍行動計画の策定と労働組合の女性役員有無

図表4-4-1は女性活躍推進法の一般事業主行動計画（以下、行動計画と略す。）の策定割合である。計画策定が義務となっている300人以上の大企業では女性役員の有無にかかわらず労働組合がある企業において策定したという割合が高くなっている。だが、「組合なし」でも約85%は計画を策定しており、組合活動の影響は小さいようだ。一方、調査時点で計画策定が努力義務の規模に相当する「100-299人」では計画を策定している割合が低いという意味で、女性役員の有無や労働組合の有無による差は小さい。女性が労働組合で音頭を取って行動計画策定を会社側に働きかけている様子はいかがえない。

だが、図表4-4-2にあるように「えるぼし」認定企業割合は労働組合に女性役員がいるの方が高い。しかし、まだ取得している割合の絶対値が低い水準にあるため労働組合がどの程度関与しているのか定かではない。実際、「取得予定なし」の割合を比較すると「女性役員いる」という企業でその割合が低いわけではない。この点でも労働組合が女性活躍推進法にもとづく行動計画に関与している様子はいかがえない。

参考までに次世代育成支援対策推進法（略称、次世代法）の認定マーク「くるみん」取得割合を図表4-4-3として示すが、「300人以上」の大企業においては、労働組合に「女性役員いる」という企業は「プラチナくるみん」「くるみん」ともに取得割合が高い。「プラチナくるみん」は2015年からの新設であるが、「くるみん」は2005年の同法施行以来10年以上の歴史があり、今後のポテンシャルより過去の実績で企業の取組みを評価できる。つまり、取得できる企業はすでに取得していると考えて良い。そのように考えれば、女性役員がいる労働組合は両立支援に積極的であるという先行研究の知見と整合的であるといえる。その意味で、両立支援と女性活躍では労働組合の関わり方に違いがあるのではないだろうか。

図表4-4-1 労働組合の女性役員有無別 一般事業主行動計画作成の有無



図表 4-4-2 労働組合の女性役員有無別 えるぼし取得の有無割合

	えるぼし 取得	取得 申請予定	取得 予定なし	無回答	N
▼300人以上					
女性役員いる	4.3%	14.6%	80.1%	1.1%	371
いない	2.9%	16.5%	78.6%	1.9%	309
組合なし	2.6%	12.9%	81.8%	2.6%	572
▼100-299人					
女性役員いる	1.2%	5.9%	90.6%	2.4%	85
いない	0.6%	5.8%	90.8%	2.9%	173
組合なし	0.0%	6.6%	88.3%	5.2%	715

図表 4-4-3 労働組合の女性役員有無別 くるみん取得の有無割合

	プラチナ くるみん取得	くるみん 取得	取得 申請予定	取得 予定なし	無回答	N
▼300人以上						
女性役員いる	<b>1.3%</b>	<b>17.0%</b>	12.1%	69.0%	0.5%	371
いない	0.6%	11.7%	14.6%	72.8%	0.3%	309
組合なし	0.2%	7.5%	12.4%	78.7%	1.2%	572
▼100-299人						
女性役員いる	1.2%	4.7%	8.2%	84.7%	1.2%	85
いない	0.0%	5.2%	13.3%	81.5%	0.0%	173
組合なし	0.1%	4.8%	11.7%	82.5%	0.8%	715

ただし、別の角度から、労働組合に女性役員がいるような企業は、女性活躍推進法の前から女性活躍に労使で取り組んでいた可能性にも留意したい。労働組合において女性が役員を担うようになること自体、一朝一夕でできることではない。女性管理職比率との関係は前述したとおりであるが、もう少し視野を広げて採用や配置、教育訓練等、雇用管理の様々な側面における女性活躍と労働組合の関係をみてみたい。もともと労働組合は管理職になるようなエリート層だけでなく、ノンエリート層（管理職候補者ではない労働者層）の待遇改善を目的とした組織という前提に立つなら、管理職登用以外の部分で女性の就業環境向上に労働組合がかかわっていてもおかしくない。女性役員のリーダーシップは、管理職候補にならない女性を幅広くカバーしてきたはずであるという考え方もできる。

その観点から図表 4-4-4 をみよう。図の上段は女性活躍推進法施行前から企業が取り組んでいた女性活躍関連施策を労働組合の女性役員の有無別に示している。「女性役員いる」

図表 4-4-4 労働組合の女性役員有無別 女性活躍推進法に関わる取組み割合 (M.A.)

	▼組合役員	採用	継続就業	長時間労働是正	配置	教育訓練	評価	登用	多様なキャリア	男女間賃金格差	その他	いずれもない	N
で取以 いり前 た組か んら	女性役員いる	<b>64.1%</b>	<b>58.8%</b>	61.2%	<b>48.8%</b>	<b>47.1%</b>	<b>42.6%</b>	<b>35.6%</b>	<b>37.6%</b>	39.4%	0.9%	0.9%	340
	いない	55.9%	48.0%	59.4%	40.2%	39.5%	33.1%	31.7%	25.3%	35.6%	0.7%	2.8%	281
	組合なし	60.0%	52.0%	51.1%	42.1%	41.2%	36.1%	31.3%	27.4%	37.7%	0.6%	1.2%	485
定数 め値 た目 標	女性役員いる	27.9%	15.0%	15.6%	8.8%	10.9%	2.1%	<b>60.3%</b>	7.6%	0.3%	0.9%	340	340
	いない	43.8%	14.6%	14.6%	10.0%	12.1%	3.2%	49.8%	7.1%	1.4%	0.0%	281	281
	組合なし	24.7%	17.7%	18.8%	8.2%	12.4%	6.0%	46.0%	7.8%	3.5%	1.4%	485	485

企業の割合が「いない」「組合なし」より顕著に高いものを太字にしているが、「採用」「継続就業」「配置」「教育訓練」「評価」「登用」「多様なキャリア」については「女性役員いる」企業で「以前から取り組んでいた割合が高い」。「登用」以外は必ずしも管理職候補になる女性に向けた取組みではない。管理職にはならないが長期勤続し続けるための施策という見方もできるだろう。その意味で労働組合に女性役員がいることは、女性のキャリア支援にとってプラスであった可能性がある。

だが、女性活躍推進法にもとづく行動計画において数値目標を設定した項目としては、「登用」が「女性役員いる」企業において目立って高い。ノンエリート女性の待遇改善から管理職としてリーダーシップを発揮する女性の輩出へと労働組合の関心が移ってきている可能性を指摘することができるだろう。

## 5. 要約と示唆

労働組合に女性役員がいる企業は、それだけ女性がリーダーシップを発揮しやすい職場風土があり、労働組合も女性活躍に対して発言している可能性が考えられる。そのような仮説のもと労働組合における女性役員の有無と企業における女性活躍の関係を分析した。

女性管理職比率や課長昇進者比率に表われる管理職登用実績については、労働組合の女性役員の有無が関係しているとはいえない。だが、就業継続や配置、教育訓練、多様なキャリア支援など、管理職昇進に限定されない女性従業員のキャリア支援に関わる取組みについては、労働組合に女性役員がいるほど、女性活躍推進法施行以前から企業に取り組んできた割合が高い。労働組合の役員は、そもそも管理職にならない労働者のリーダーという認識に立てば、組合の女性役員が管理職登用よりもっと裾野の広い女性の活躍に関心をもつことは当然のことといえる。

だが、今後の女性活躍推進については、労働組合に女性役員がいる企業は、女性管理職の数値目標設定をしている割合が高い。労働組合に女性役員がいる企業は、女性がリーダーシップを発揮できる職場風土のある企業といえる。そのような風土のもとで、労働組合が会社

側の管理職登用の背中を押している可能性がある。

いずれにせよ、今後の日本社会において女性がリーダーシップを発揮しうる職場風土を醸成し、多様な女性の活躍を推進していくためには企業（使用者）だけでなく労働組合においても女性が役員となってリーダーシップを発揮できる取組みが重要であるといえる。そのためには以下の取組みが労働組合において重要になるだろう。

一つは、すでに労働組合がある企業において女性を役員に就けていくことである。たとえば産業に着目した場合、製造業が典型だが、労働組合がある割合の高い産業で女性役員がいる割合が高いとは必ずしもいえない。もともと女性比率の低い産業では、労働組合にも女性組合員が少ないという事情はあるだろう。しかし、女性の声が労働組合要求に反映されないことから、女性の待遇改善やキャリア支援の取組みが遅れ、結果として女性が増えないという悪循環に陥る可能性がある。女性組合員が少数であってもその声を拾い上げて女性が活躍できる環境づくりに取り組んでいくことが重要である。つまり、将来は増えるだろう潜在的な女性組合員のリーダーとして女性を役員にしていくという考え方が重要である。

もう一つは、女性比率の高い企業に労働組合を作っていくことである。医療・福祉業や情報通信業が典型であるが、労働組合がある企業に限定すれば女性役員がいる割合は高い、しかし労働組合がある割合自体が低いという産業がある。女性比率が高く管理職候補者となる女性人材のプールが大きければ、労働組合がなくても、管理職に占める女性比率は高くなる。その点だけをみれば労働組合はそれほど必要でないと思われるだろう。しかし、労働組合が声を吸い上げる範囲は管理職候補者に限定されない。職業キャリアに関する女性の意識は多様であり、管理職を目指す女性ばかりではない。労働組合に女性役員がいる企業では、多様なキャリア支援や就業継続の問題に取り組んできた割合も高いことが明らかになっている。労働組合を組織することにより、多様な女性の声をより幅広く拾い上げ、女性人材の定着とパフォーマンスの向上につなげていくことができるに違いない。

このような知見をもとに、労働組合が女性活躍にとってどのような役割を果たしうるかをさらに検討していくことが重要である。本調査では労働組合に女性役員のいる企業が、日頃どのような労使コミュニケーションを行っているか、女性活躍推進法にもとづく行動計画策定時に、どのような労使協議が行われたか、労使関係の中身までは把握していない。本調査結果を足がかりに、会社側だけでなく労働組合においても女性がリーダーシップを発揮し、労使が協働して女性活躍に取り組むための課題認識を行くことが今後の課題といえる。