

第2章 女性活躍推進法に基づく取組状況

女性雇用者は着実に増加しているものの、就業を希望しながら働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は約300万人に上っている。また、第一子出産を機に約5割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。

雇用形態をみると、女性は出産・育児等による離職後の再就職にあたって非正規労働者となる場合が多いことなどから、女性雇用者の半数以上は非正規労働者として働いている。

さらに、管理職の状況についてみると、管理職に占める女性の割合は、近年上昇傾向にあるものの、欧米諸国のほか、アジア諸国と比べても低い状況にある。

これらのことから、我が国では働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあるといえる。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎え、労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進の重要性が高まっている。

このような我が国の状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、「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」という。）が平成27年8月に成立し、平成28年4月に全面施行された。

本章では、企業等における自社の女性の活躍推進に向けた課題の検討に資するものとなるよう、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定状況や事業主の取組状況について、平成30年6月末時点で把握・分析する。

第1節 女性活躍推進法の施行状況

(1) 女性活躍推進法の概要

女性活躍推進法では、国、地方公共団体、事業主の責務や女性の活躍の推進に関して実施すべき義務などが定められた。301人以上の労働者を雇用する事業主については、自社の女性の活躍に関する状況把握及び課題分析を行い、それを踏まえた数値目標を含む行動計画の策定、社内周知、公表を行うこと、行動計画を策定した旨の届出を都道府県労働局へ行うこと、女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務付けられた。300人以下の労働者を雇用する事業主の場合は、それらが努力義務とされた。

また、厚生労働大臣は、行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を認定することができることとされた。認定は3段階設定されており、段階に応じた認定マーク「えるぼし」を商品や広告、名刺等に付し、女性活躍推進企業であることをアピールできるものとなっている。

～えるぼし認定について～

行動計画を策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、都道府県労働局長への申請により、厚生労働大臣の認定(女性活躍推進法第9条に基づく認定(以下「えるぼし」認定という。))を受けることができる。

取得できる認定段階は①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5つの評価項目を満たす項目数に応じて決定される。

■ 女性活躍推進法認定マーク「えるぼし」

(認定段階1)



(認定段階2)



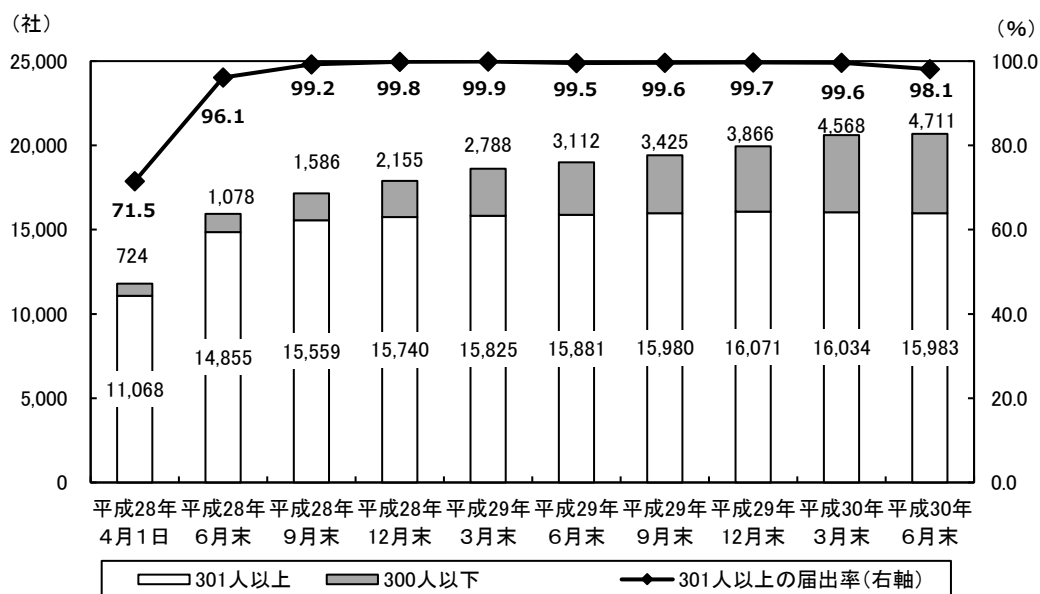
(認定段階3(最高位))



(2) 一般事業主行動計画の策定状況

女性活躍推進法で義務付けられている、301人以上の労働者を雇用する一般事業主の行動計画策定届の届出件数は、施行日である平成28年4月1日時点では11,068社(71.5%)であったが、平成28年6月末時点では14,855社(96.1%)となり、以降、ほぼ全ての事業主から策定届が届け出られている。また、同法で努力義務となっている、300人以下の労働者を雇用する一般事業主の行動計画策定届の届出数は、平成28年4月1日時点では724社であったが、平成30年6月末時点ではこれまでに最も多い4,711社となっている。

図表 2-1-1 規模別一般事業主行動計画の届出数及び届出率



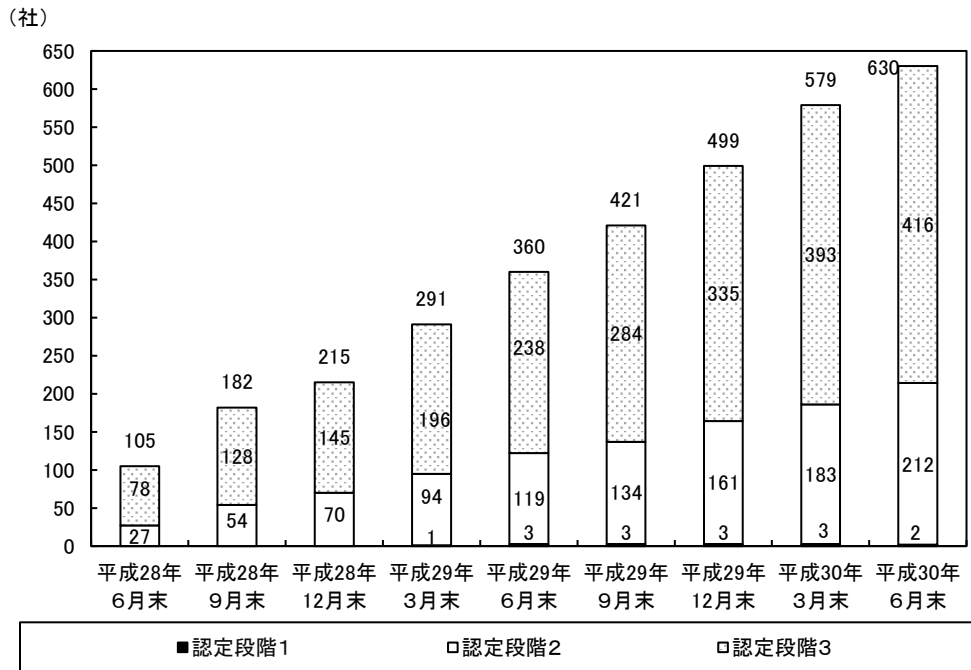
資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

(3) 「えるぼし」認定状況

「えるぼし」認定については、平成28年6月末時点では105社であったが、平成30年6月末時点では630社となっている。

認定段階別にみると、平成28年6月末時点では、認定段階3の事業主が78社、認定段階2の事業主が27社、認定段階1の事業主が0社であり、認定段階3を取得している事業主が74.3%となっていた。平成30年6月末時点では、認定段階3の事業主が416社、認定段階2の事業主が212社、認定段階1の事業主が2社となり、全ての段階において認定企業が増加している。

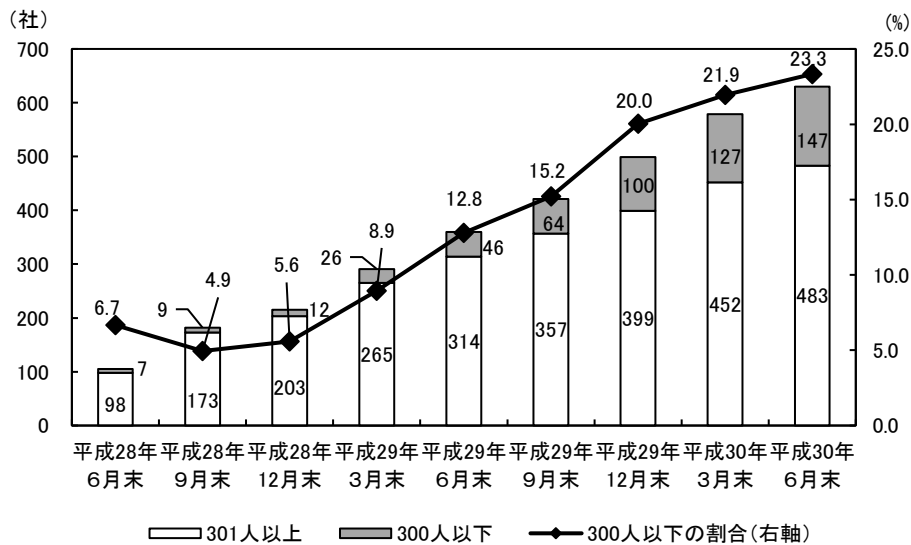
図表 2-1-2 認定段階別企業数



資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

次に認定企業を規模別にみると、平成28年6月末時点では、認定取得企業105社のうち301人以上の企業が98社であるのに対し、300人以下の企業は7社と認定企業全体の6.7%に過ぎなかったが、平成30年6月末時点では、630社のうち147社と認定企業の23.3%を占めており、行動計画の策定・取組が努力義務である300人以下の企業でも、認定取得が広がりつつあることがわかる。

図表 2-1-3 規模別認定企業数

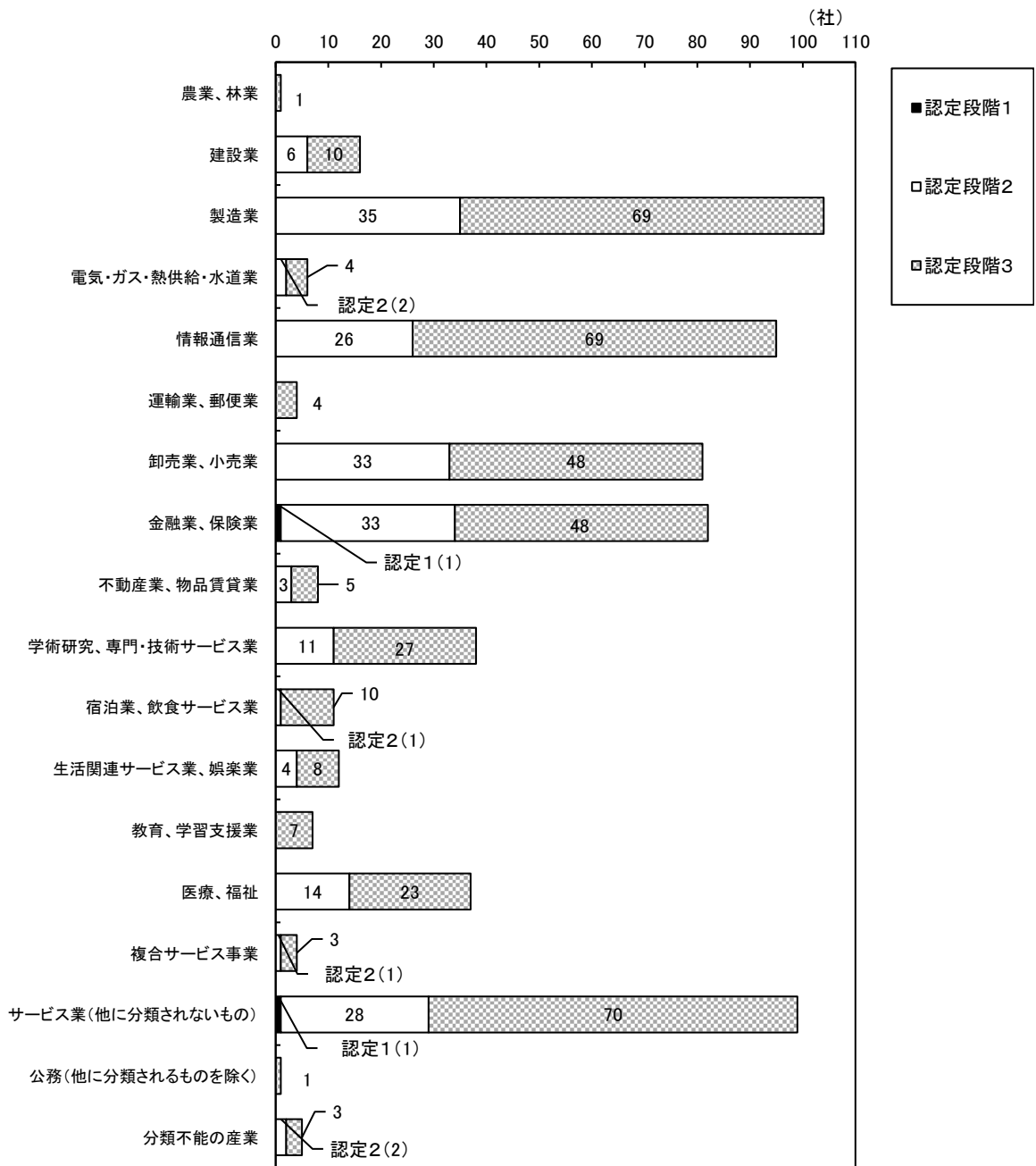


資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

認定企業を産業別にみると、30年6月末時点では、「製造業」が104社と最も多く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」及び「情報通信業」が99社、「金融業、保険業」が82社、「製造業、小売業」が81社となっており、これらの5つの産業で認定企業の7割以上を占めている。

認定段階別にみると、認定段階3については、「サービス業（他に分類されないもの）」が70社と最も多く、「製造業」及び「情報通信業」69社、「卸売業、小売業」及び「金融業、保険業」48社と続いている。認定段階2については、「製造業」が35社と最も多く、次いで「卸売業、小売業」及び「金融業、保険業」33社、「サービス業（他に分類されないもの）」28社となっている。

図表 2-1-4 産業別認定企業数



資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

第2節 女性活躍推進法における情報公表

(1) 女性活躍推進法に基づく情報公表項目

女性活躍推進法では、301人以上の労働者を雇用する事業主は次の項目のうち1つ以上を公表することとなっている（300人以下の労働者を雇用する事業主は努力義務）。

1 採用

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・男女別の採用における競争倍率
- ・労働者に占める女性労働者の割合

2 継続就業・働き方改革

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間（雇用管理区分ごと）
- ・有給休暇取得率

3 評価・登用

- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合

4 再チャレンジ（多様なキャリアコース）

- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

また、公表方法については、インターネットの利用などにより、女性の求職者が容易に閲覧できるようにすることが求められている。

厚生労働省では、「女性の活躍推進企業データベース」（<http://positive-youritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>）を運営しており、事業主が自社の女性の活躍に関する情報公表（以下、「情報公表」という。）や行動計画の公表に利用できる。

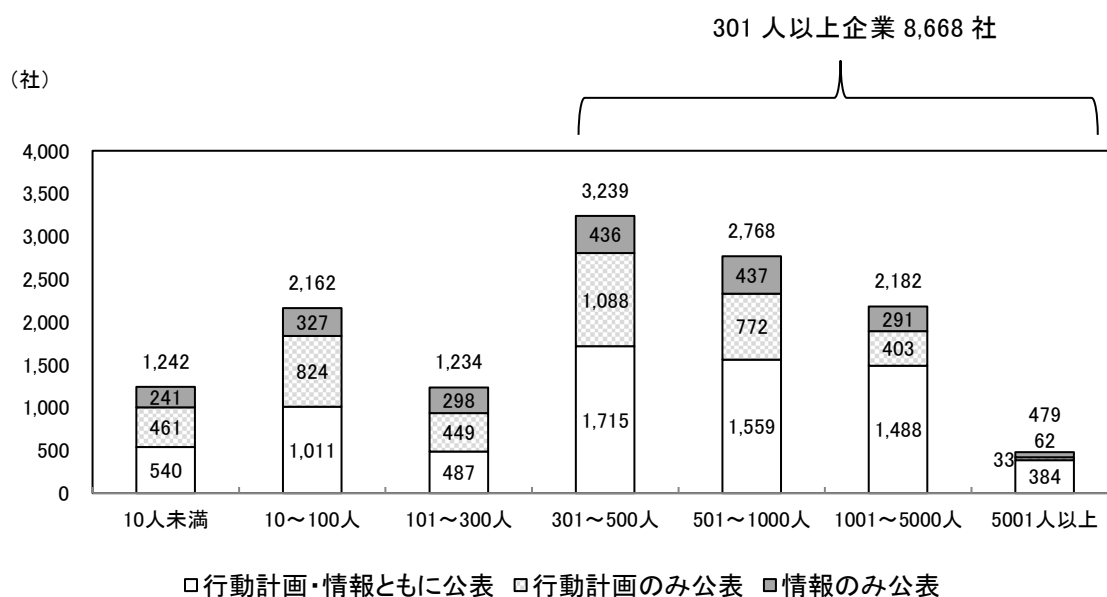
(2) 女性の活躍推進企業データベースによる情報公表

女性の活躍推進企業データベース（以下、「データベース」という。）では、13,306社が登録を行っている（平成30年6月末時点）。このうち、行動計画の公表及び情報公表をともに行っている企業が7,184社（データベース登録企業に占める割合54.0%）、行動計画のみ公表している企業が4,030社（同30.3%）、情報公表のみ行っている企業が2,092社（同15.7%）となっている。公表物でみると、行動計画を公表している企業数は11,214社（同84.2%）、情報を公表している企業数は9,276社（同69.7%）となっている。

データベースに登録している企業を規模別にみると、「301～500人」が3,239社（データベース登録企業に占める割合24.3%）と最も多く、次いで「501～1,000人」2,768社（同20.8%）、「1,001人～5,000人」2,182社（同16.4%）となっており、301人以上の企業が8,668社と全体の65.1%を占めている（図2-2-1、2-2-2）。

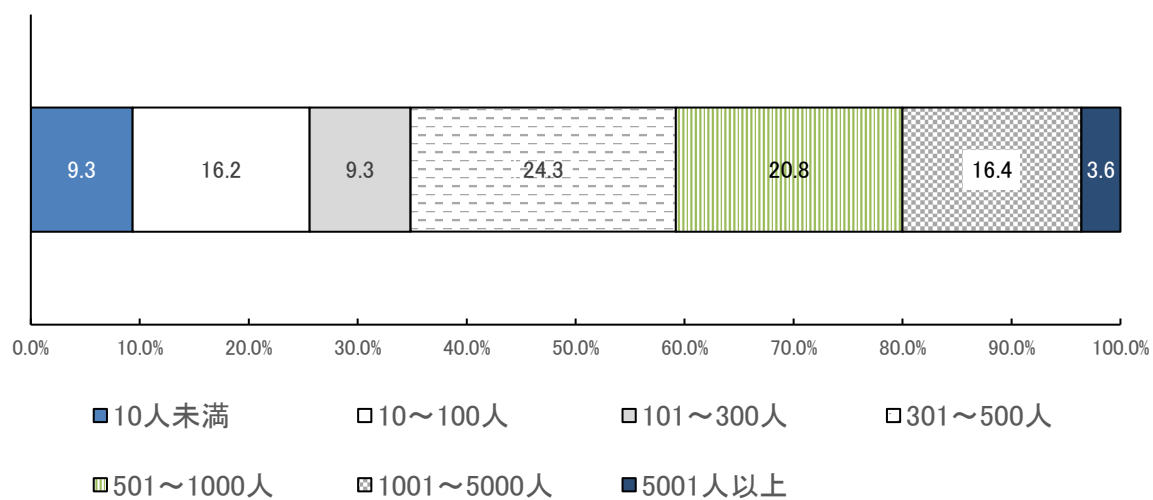
登録企業の公表状況について規模別にみると、301人以上の企業においては、行動計画の公表及び情報公表をともに行っている企業数がいずれの区分においても半数を超えて最も多くなっている。一方、300人以下の企業においては、行動計画の公表及び情報公表をともに行っている企業数が、いずれの区分においても最も多いものの、半数には達していない（図2-2-1）。

図表2-2-1 規模別、公表状況別データベース登録企業数



資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

図表 2-2-2 規模別データベース登録企業割合

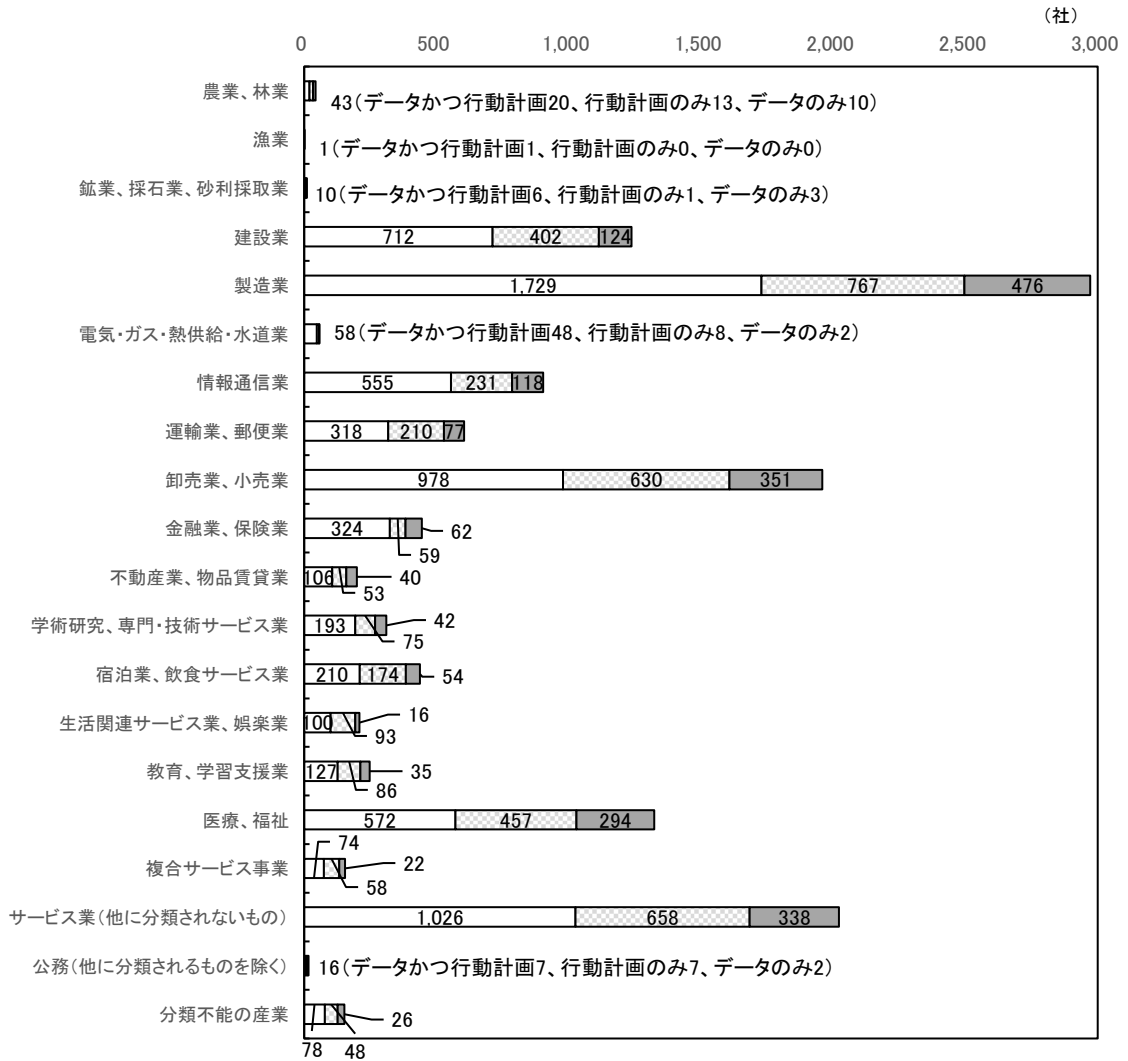


※ 女性活躍推進データベースに登録をしている 13,306 社=100%

資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

データベースに登録している企業を産業別にみると、「製造業」が2,972社(データベース公表企業に占める割合 22.3%)と最も多く、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」2,022社(同 15.2%)、「卸売業、小売業」1,959社(同 14.7%)、「医療、福祉」1,323社(同 9.9%)、「建設業」1,238社(同 9.3%)となっており、この5業種で全体の約7割(71.4%)を占めている(図表2-2-3, 2-2-4)。

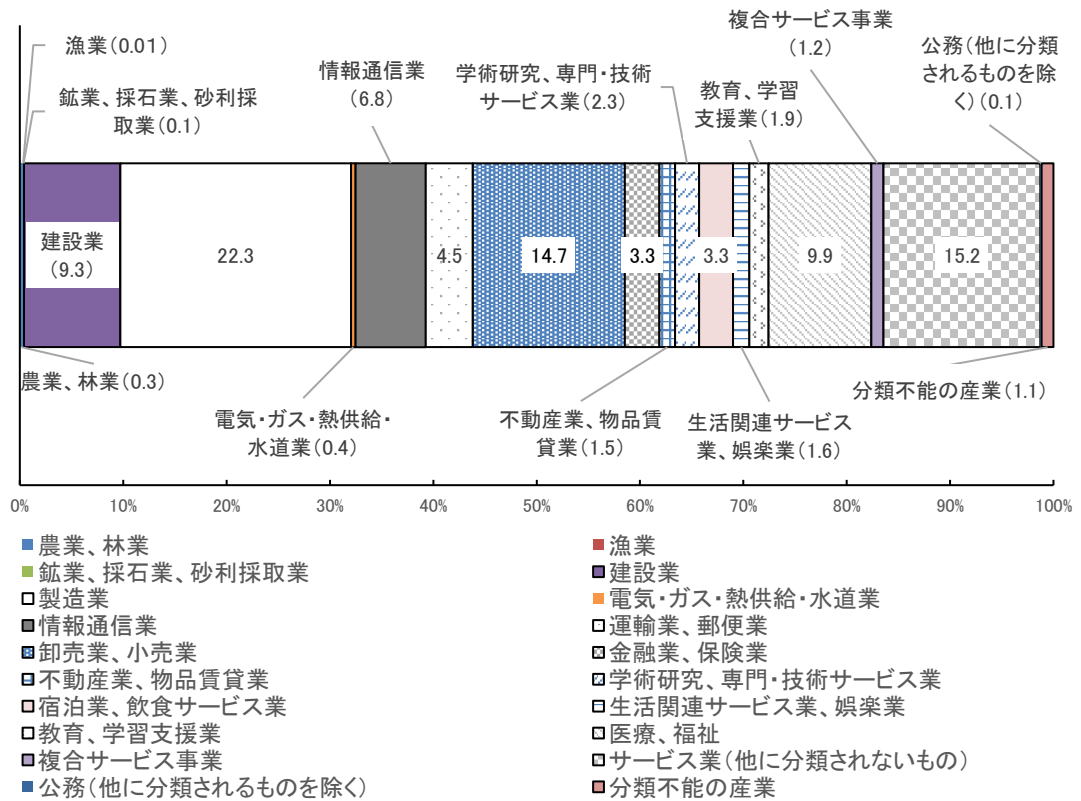
図表2-2-3 産業別、公表状況別データベース登録企業数



□データかつ行動計画公表の企業数 □行動計画のみ公表の企業数 ■データのみ公表の企業数

資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

図表 2-2-4 産業別データベース登録企業割合



資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届け出ることが義務づけられている301人以上の企業について、都道府県別に、義務企業数に対する、データベースへの行動計画公表企業数の割合をみると、愛媛県が69.3%と最も高く、次いで石川県62.8%、兵庫県60.4%と続く。

同じく、都道府県別に、義務企業数に対する、データベースへの情報公表企業数の割合をみると、こちらも愛媛県が68.7%と最も高く、次いで石川県60.8%、兵庫県58.7%と続いており、上位三県は、行動計画と情報公表で同じ組み合わせになっていることから、これらの県ではデータベースを利用して公表している企業が多いことが分かる（図表2-2-5）。

図表 2-2-5 301人以上企業の地域別データベース活用状況

	行動計画策 定・届出義務 企業(社) (301人以上企 業)(A)	データベー ス 行動計画公表 企業数(社) (B)	データベー ス 情報公表企業 数(社) (C)	データベー ス 行動計画公表 企業割合(%) (B)/(A)	データベー ス 情報公表企業 割合(%) (C)/(A)
全国	16,289	7,442	6,372	45.7	39.1
北海道	498	144	123	28.9	24.7
青森県	118	54	47	45.8	39.8
岩手県	110	27	18	24.5	16.4
宮城県	228	74	66	32.5	28.9
秋田県	81	45	41	55.6	50.6
山形県	111	32	30	28.8	27.0
福島県	153	46	38	30.1	24.8
茨城県	231	118	66	51.1	28.6
栃木県	163	63	42	38.7	25.8
群馬県	196	69	46	35.2	23.5
埼玉県	465	169	154	36.3	33.1
千葉県	409	159	122	38.9	29.8
東京都	4,715	2,570	2,321	54.5	49.2
神奈川県	838	327	258	39.0	30.8
新潟県	269	108	89	40.1	33.1
富山県	131	56	44	42.7	33.6
石川県	148	93	90	62.8	60.8
福井県	76	29	25	38.2	32.9
山梨県	62	26	22	41.9	35.5
長野県	229	82	58	35.8	25.3
岐阜県	197	88	64	44.7	32.5
静岡県	403	162	124	40.2	30.8
愛知県	1,093	480	372	43.9	34.0
三重県	155	76	80	49.0	51.6
滋賀県	111	61	63	55.0	56.8
京都府	310	144	114	46.5	36.8
大阪府	1,474	622	538	42.2	36.5
兵庫県	543	328	319	60.4	58.7
奈良県	79	18	16	22.8	20.3
和歌山県	61	28	29	45.9	47.5
鳥取県	44	22	23	50.0	52.3
島根県	50	21	19	42.0	38.0
岡山県	221	81	69	36.7	31.2
広島県	387	169	126	43.7	32.6
山口県	126	61	51	48.4	40.5
徳島県	59	34	31	57.6	52.5
香川県	108	44	38	40.7	35.2
愛媛県	150	104	103	69.3	68.7
高知県	58	25	22	43.1	37.9
福岡県	596	258	173	43.3	29.0
佐賀県	68	16	13	23.5	19.1
長崎県	121	37	32	30.6	26.4
熊本県	144	82	84	56.9	58.3
大分県	114	39	24	34.2	21.1
宮崎県	94	42	34	44.7	36.2
鹿児島県	170	82	89	48.2	52.4
沖縄県	122	27	22	22.1	18.0

(3) 女性の活躍推進企業データベースにおける情報公表の実態

データベースにおいて情報を公表している企業は9,276社となっている。

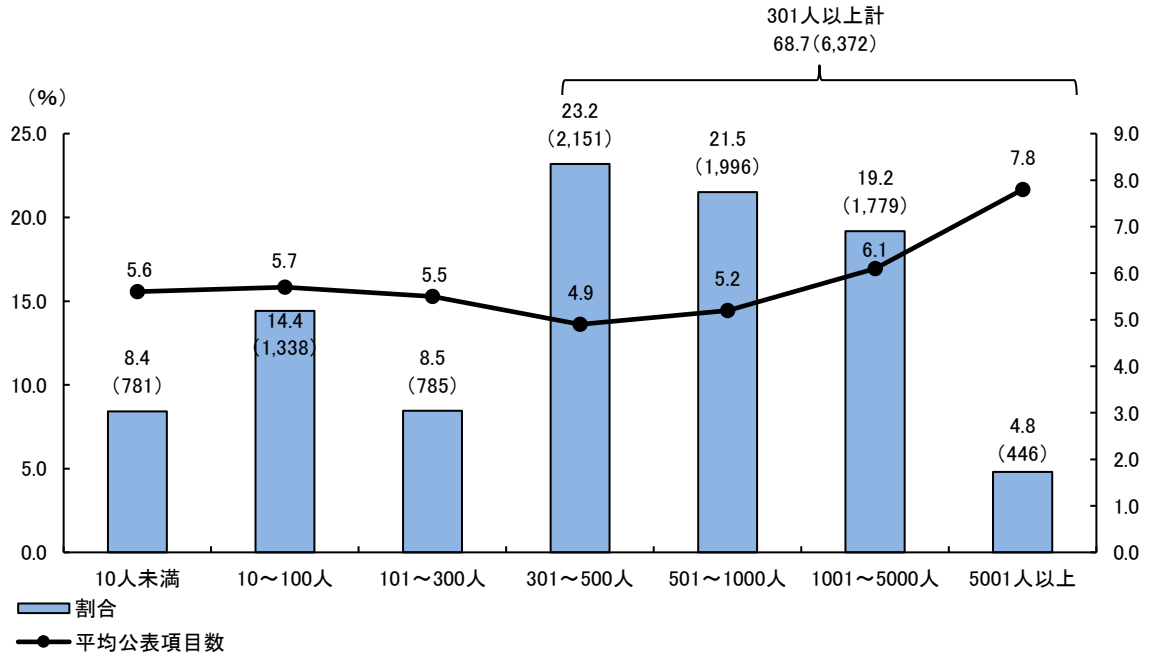
① 公表項目数について

情報公表企業を規模別にみると、9,276社のうち、「301～500人」が2,151社（情報公表企業に占める割合23.2%）と最も多く、次いで「501～1,000人」1,996社（同21.5%）、「1,001人～5,000人」1,779社（同19.2%）の順となっており、301人以上の企業が68.7%を占めている。

情報公表企業を公表している項目数でみると、平均公表項目数は5.5項目となっている。内訳をみると、1項目公表している企業が1,682社（情報公表企業に占める割合18.1%）と最も多く、次いで2項目が988社（同10.6%）、5項目が924社（同10.0%）、3項目が914社（同9.9%）、4項目が877社（同9.5%）、13項目が604社（同6.5%）となっている（図2-2-6、図2-2-7）。

次に、企業規模別に平均公表項目数をみると、「5,000人以上」が7.8項目と最も多く、次いで「1,001～5,000人」が6.1項目、「10～100人」が5.7項目、「10人未満」が5.6項目の順となっている。なお、301人以上の義務企業では平均5.5項目、努力義務企業の300人以下の企業では平均5.6項目であることから、データベースにおける情報公表企業に関しては、義務企業と努力義務企業の公表項目数に大きな差は見られないことが分かる（図2-2-6）。

図表 2-2-6 規模別データベースにおける情報公表企業数及び平均公表項目数

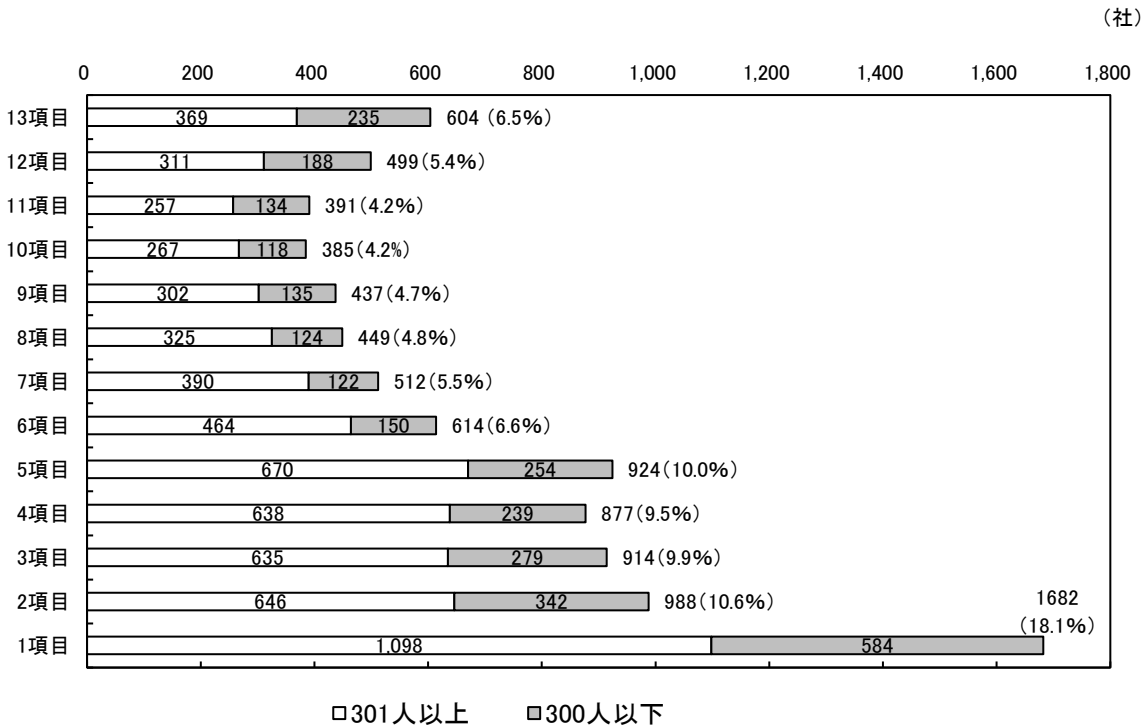


※1 女性活躍推進データベースに情報公表をしている9,276社=100%

※2 ()内は、情報公表している企業の数

資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

図表 2-2-7 規模別、公表項目数別データベースにおける情報公表企業数

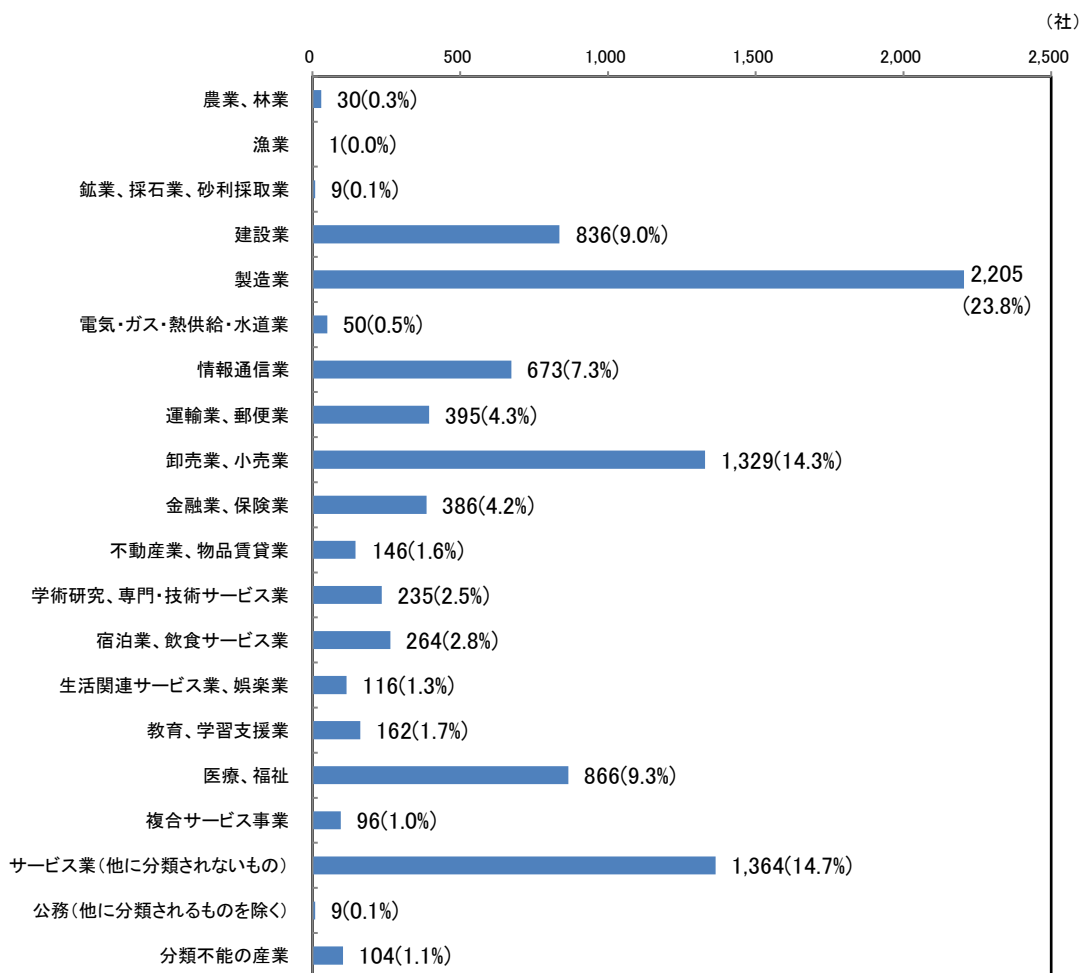


※ 女性活躍推進データベースに情報公表をしている9,276社=100%

資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

情報公表企業を産業別にみると、「製造業」が2,205社（情報公表企業に占める割合23.8%）と最も多く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」が1,364社（同14.7%）、「卸売業、小売業」が1,329社（同14.3%）となっている。（図表2-2-8）。また、各産業ごとに平均公表項目数をみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」が9.4項目と最も多く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が7.2項目、「金融業、保険業」と「学術研究、専門・技術サービス業」が7.0項目となっている（図表2-2-9）。

図表2-2-8 産業別データベースにおける情報公表企業数及び情報公表企業に占める割合



※ 女性活躍推進データベースに情報公表をしている9,276社=100%

資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

図表 2-2-9 産業別データベースにおける平均公表項目数

	平均公表項目数
農業、林業	5.4
漁業	1.0
鉱業、採石業、砂利採取業	9.4
建設業	5.2
製造業	5.6
電気・ガス・熱供給・水道業	7.2
情報通信業	6.5
運輸業、郵便業	4.5
卸売業、小売業	5.3
金融業、保険業	7.0
不動産業、物品賃貸業	6.0
学術研究、専門・技術サービス業	7.0
宿泊業、飲食サービス業	4.6
生活関連サービス業、娯楽業	5.7
教育、学習支援業	4.7
医療、福祉	5.4
複合サービス事業	5.3
サービス業(他に分類されないもの)	5.2
公務(他に分類されるものを除く)	4.0
分類不能の産業	4.6
総計	5.5

資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

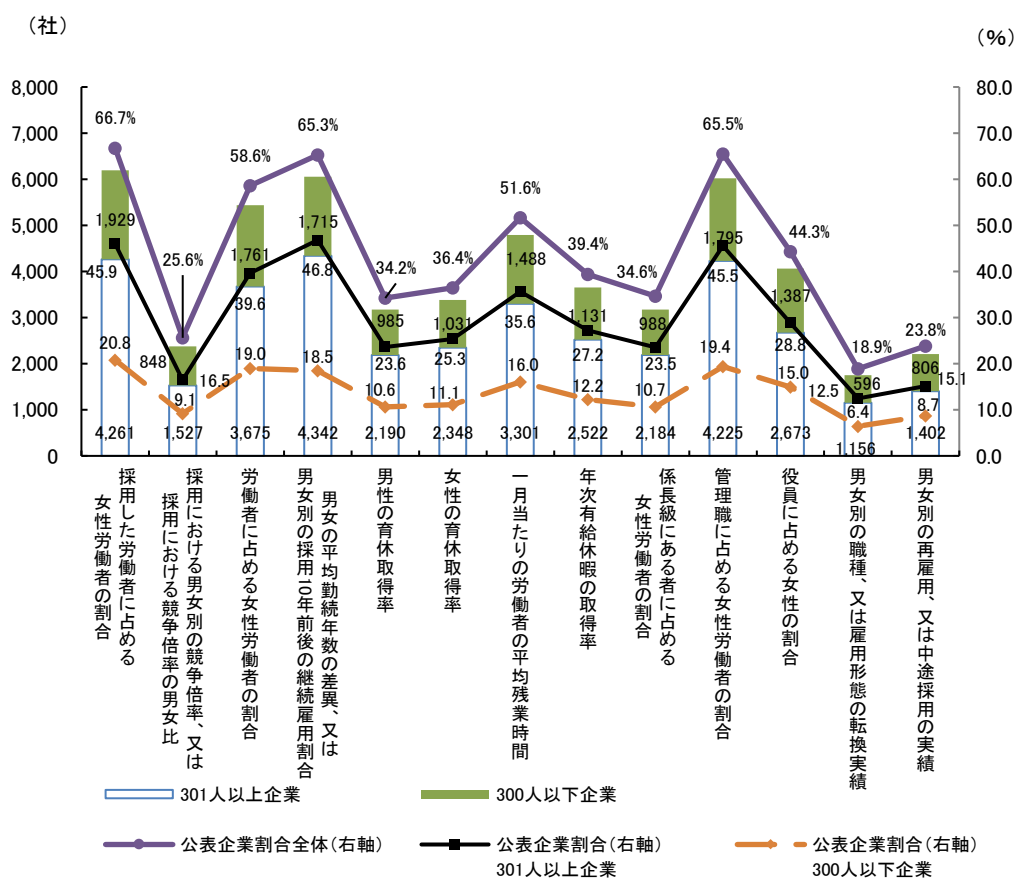
② 公表項目の選択について

ア 公表項目

情報公表企業が具体的にどの項目について公表しているか（以下、「公表項目の選択状況」という。）について企業規模別にみると、301人以上の企業については「男女の平均勤続勤務年数の差異、又は男女別の採用10年前後の継続雇用割合」を公表している企業割合が最も高く（301人以上の情報公表企業に占める公表割合46.8%）、次いで「採用した労働者に占める女性労働者の割合」（同45.9%）、「管理職に占める女性労働者の割合」（同45.5%）となっている。また、公表している企業割合が最も低い項目は「男女別の職種、又は雇用形態の転換実績」（同12.5%）となっている。

一方、300人以下の企業については「採用した労働者に占める女性労働者の割合」の項目を公表している企業割合が最も高く（300人以下の情報公表企業に占める公表割合20.8%）、次いで「管理職に占める女性労働者の割合」（同19.4%）、「労働者に占める女性労働者の割合」（同19.0%）となっている。また、公表している企業割合が最も低い項目は「男女別の職種、又は雇用形態の転換実績」（同6.4%）であり、これは301人以上企業と同じ結果となっている（図表2-2-10）。

図表 2-2-10 規模別、項目別情報公表企業数及び情報公表企業に占める公表割合



※ 女性活躍推進データベースに情報公表をしている 9,276 社=100%

資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

イ 産業別の公表状況

次に、総務省労働力調査において、雇用者総数に占める女性の割合が高い産業と低い産業について公表状況を確認する。

(ア) 女性の割合が高い産業

女性の割合が高い産業である「医療、福祉」について公表項目の選択状況を見ると、公表企業割合が最も高い項目は「採用した労働者に占める女性労働者の割合」及び「管理職に占める女性労働者の割合」（医療、福祉に占める公表割合 72.7%）であり、次いで「男女の平均勤続年数の差異、又は男女別の採用10年前後の継続雇用割合」（同 60.3%）となっている。また、同じく女性の割合が高い産業である「宿泊業、飲食サービス業」についてみると、公表企業割合が最も高い項目は「採用した労働者に占める女性労働者の割合」（宿泊業、飲食サービス業に占める公表割合 70.1%）であり、次いで「管理職に

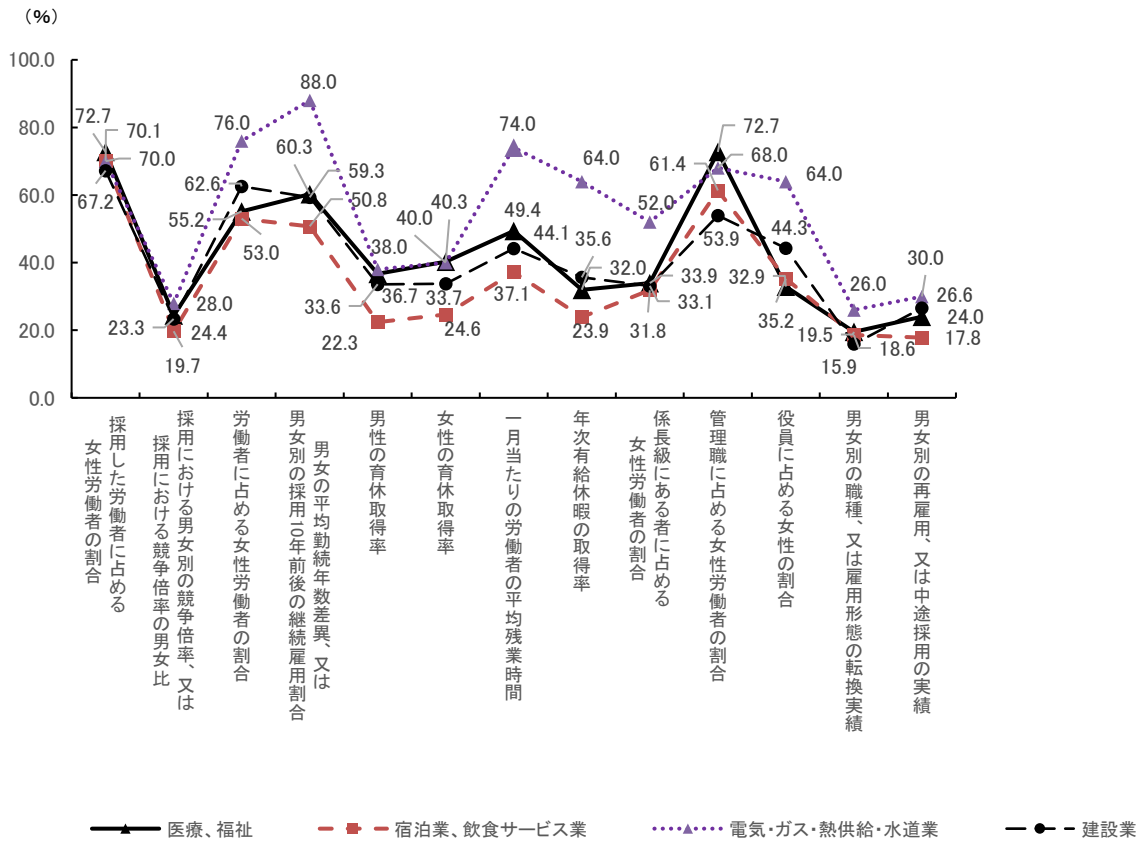
占める女性労働者の割合」(同 61.4%)、「労働者に占める女性労働者の割合」(同 53.0%) となっている。

(イ) 女性の割合が低い産業

女性の割合が低い産業である「電気・ガス・熱供給業」について公表項目の選択状況をみると、公表企業割合が最も高い項目は「男女の平均勤続年数の差異、又は男女別の採用 10 年前後の継続雇用割合」(電気・ガス・熱供給業に占める公表割合 88.0%) であり、次いで「労働者に占める女性労働者の割合」(同 76.0%)、「一月当たりの労働者の平均残業時間」(同 74.0%) となっている。また、「建設業」についてみると、公表企業割合が最も高い項目は「採用した労働者に占める女性労働者の割合」(建設業に占める公表割合 67.2%) であり、次いで「労働者に占める女性労働者の割合」(同 62.6%)、「男女の平均勤続年数の差異、又は男女別の採用 10 年前後の継続雇用割合」(同 59.3%) となっている。

これらの状況から、雇用者総数に占める女性の割合が高い産業においては、女性の割合が低い産業と比べて、「管理職に占める女性労働者の割合」の公表の選択順位が高いことがうかがえるが、そのほかで特に差はみられない結果となっている(図表 2-2-11)。

図表 2-2-11 業種別項目別情報公表企業に占める公表割合



資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

ウ 女性の活躍状況

情報公表企業がデータベースに公表している情報(以下、「公表情報」という。)について、各項目ごとに平均値を出すことにより女性の活躍状況について確認する。

(ア) 公表項目からみる女性の活躍状況

女性活躍推進法に基づく情報公表項目において、とりわけ多くの企業に該当する課題について状況把握、課題分析を行う観点から基礎項目として定められている項目(必ず把握すべき項目)の中から、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」と「管理職に占める女性の割合」について、それぞれの平均値を確認する。

i 採用した労働者に占める女性労働者の割合

「採用した労働者に占める女性労働者の割合」については、全体の平均値は39.8%となっている。

企業規模別にみると、「101～300人」が44.0%と最も高く、次いで「301～500人」の41.2%、「501～1,000人」「5,001人以上」の40.5%となっており、いずれの企業規模においても、採用した労働者に占める女性労働者に占める割合は5割を下回っている(図2-2-12)。

産業別にみると、「医療,福祉」が最も高く71.7%、次いで「公務(他に分類されるものを除く)」59.5%、「生活関連サービス業、娯楽業」55.8%、「金融業、保険業」53.5%、「教育,学習支援業」52.8%となっており、これら5業種においては、採用した労働者に占める女性労働者の割合が5割を超えている(図表2-2-13)。

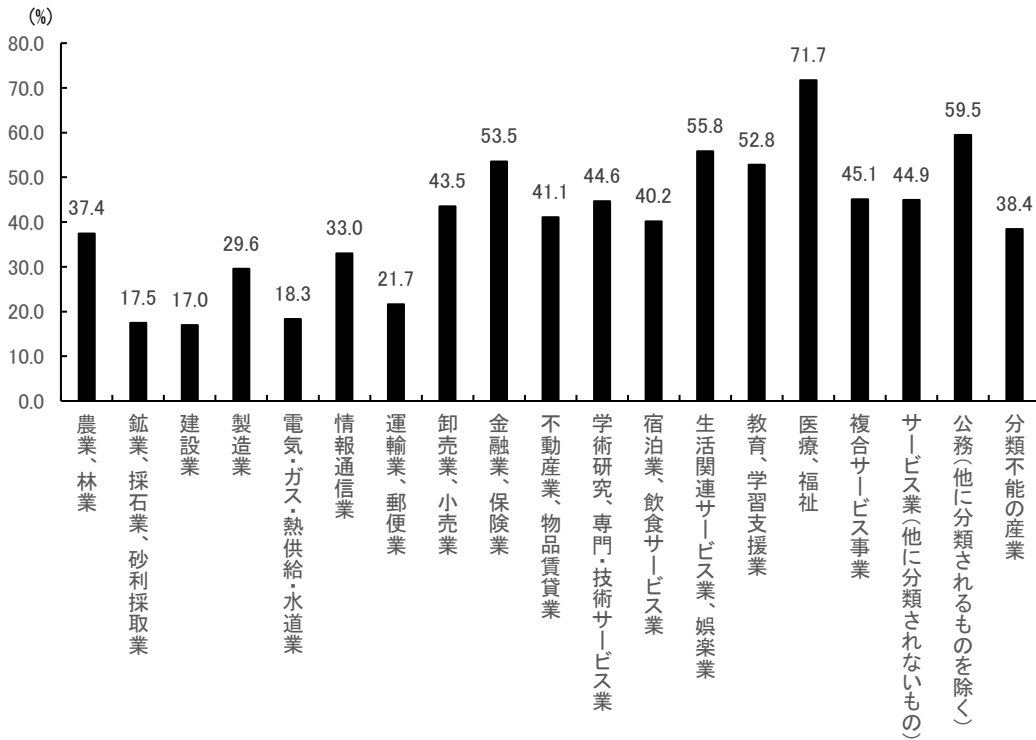
図表 2-2-12 規模別各公表項目ごとの平均値

	採用した労働者に占める女性労働者の割合 (%)	男性の採用における競争倍率	女性の採用における競争倍率	労働者に占める女性労働者の割合 (%)	男女の平均勤続年数差 (年)	男性育休取得率 (%)	女性育休取得率 (%)	一月当たりの労働者の平均残業時間	年次有給休暇の取得率 (%)	係長級に占める女性労働者の割合 (%)	管理職に占める女性労働者の割合 (%)	役員に占める女性の割合 (%)
10人未満	39.0	4.6	5.2	39.2	4.0	8.9	29.0	10.4	41.7	15.4	16.5	22.3
10~100人	37.4	8.7	6.6	35.9	3.4	9.8	52.9	14.5	47.3	22.7	19.0	18.1
101~300人	44.0	16.8	13.2	38.8	3.1	8.7	85.3	16.1	52.0	28.1	17.2	8.7
301~500人	41.2	12.0	11.1	34.7	3.2	6.2	90.8	15.8	52.7	22.9	16.1	8.3
501~1000人	40.5	13.2	14.6	34.0	3.2	8.0	94.2	17.1	52.8	21.2	13.0	6.2
1001~5000人	38.4	21.3	20.6	29.8	3.4	13.6	97.6	17.3	58.0	19.7	10.5	5.7
5001人以上	40.5	17.9	17.8	27.7	3.7	22.7	98.6	18.1	63.6	19.5	9.3	5.8
合計(全体)	39.8	14.1	13.4	34.1	3.3	10.2	82.5	15.9	53.0	21.3	14.3	10.0

※ 規模別の公表状況から、公表項目を限定して平均値を算出している。

資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

図表 2-2-13 産業別採用した労働者に占める女性労働者の割合



資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

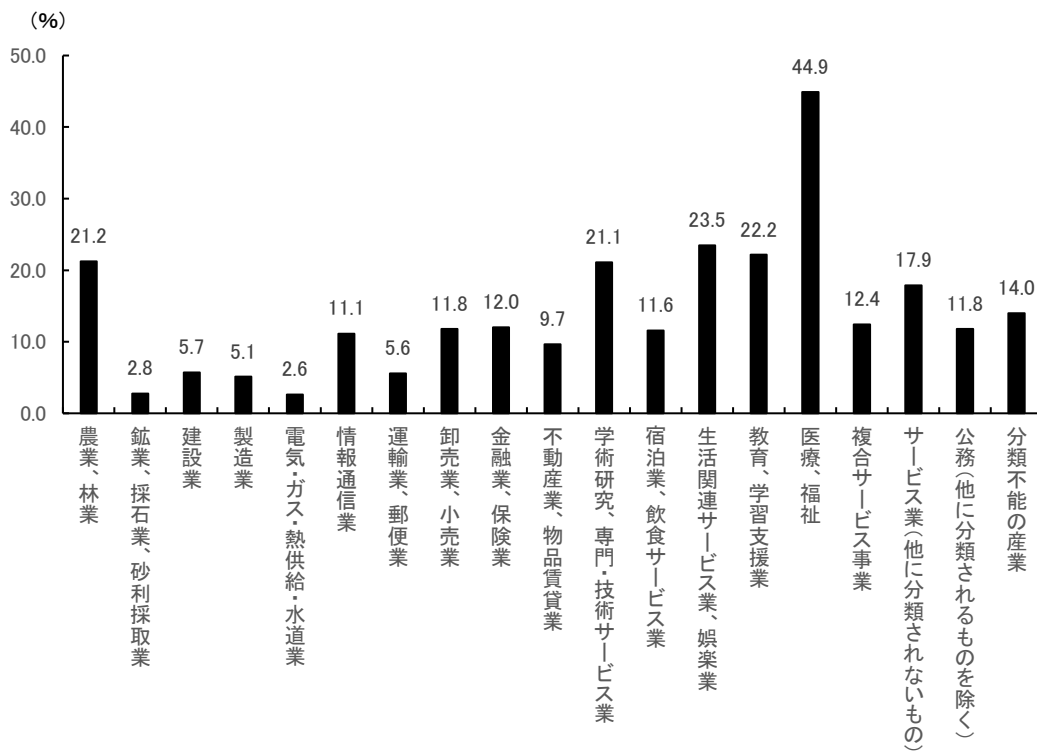
ii 管理職に占める女性労働者の割合

続いて、「管理職に占める女性労働者の割合」についてみると、全体の平均値は14.3%となっている。

企業規模別にみると、「10人未満」が16.5%、「10～100人」が19.0%、「101～300人」が17.2%、「301～500人」が16.1%、「501～1,000人」が13.0%、「1,001～5,000人」が10.5%、「5,001人以上」が9.3%となっており、企業規模が大きくなるほど管理職に占める女性の割合は低くなっている（図表2-2-12）。

産業別にみると、「医療、福祉」が44.9%と最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」23.5%、「教育、学習支援業」22.2%と続いており、「医療、福祉」の管理職割合が突出して高くなっている（図表2-2-14）。

図表2-2-14 産業別管理職に占める女性労働者の割合



資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

(イ) 雇用者総数に占める女性割合の傾向別にみた各公表項目の状況

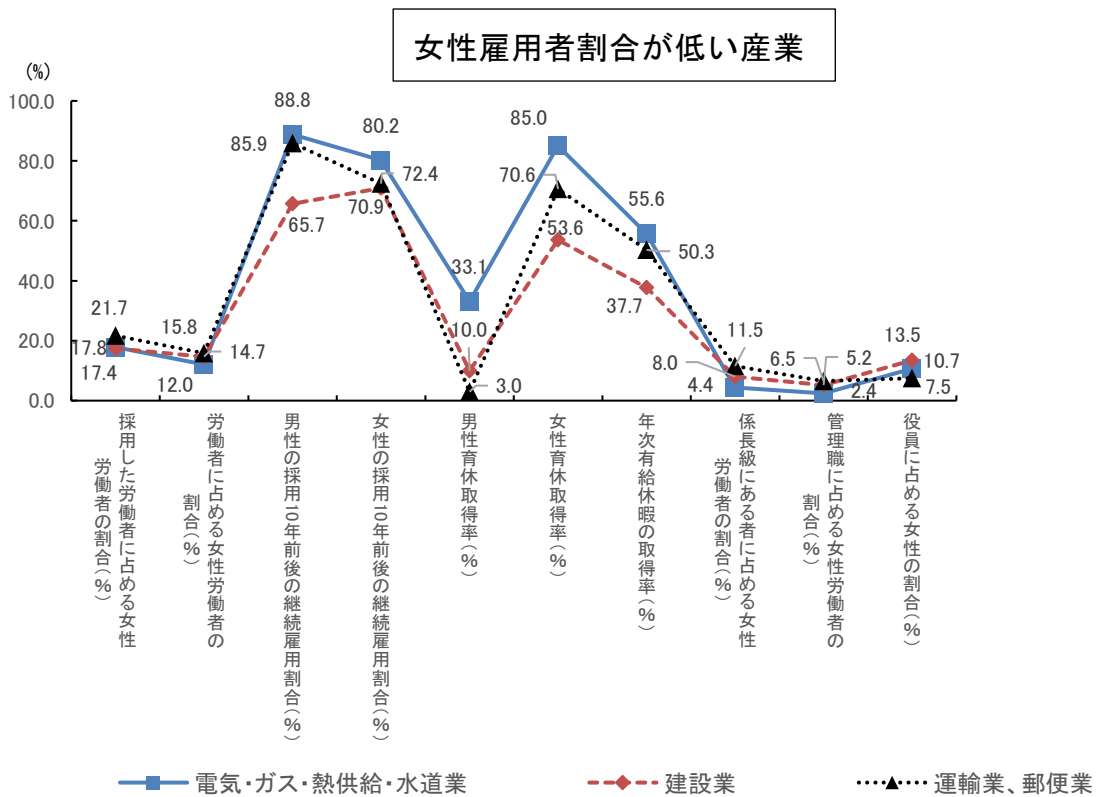
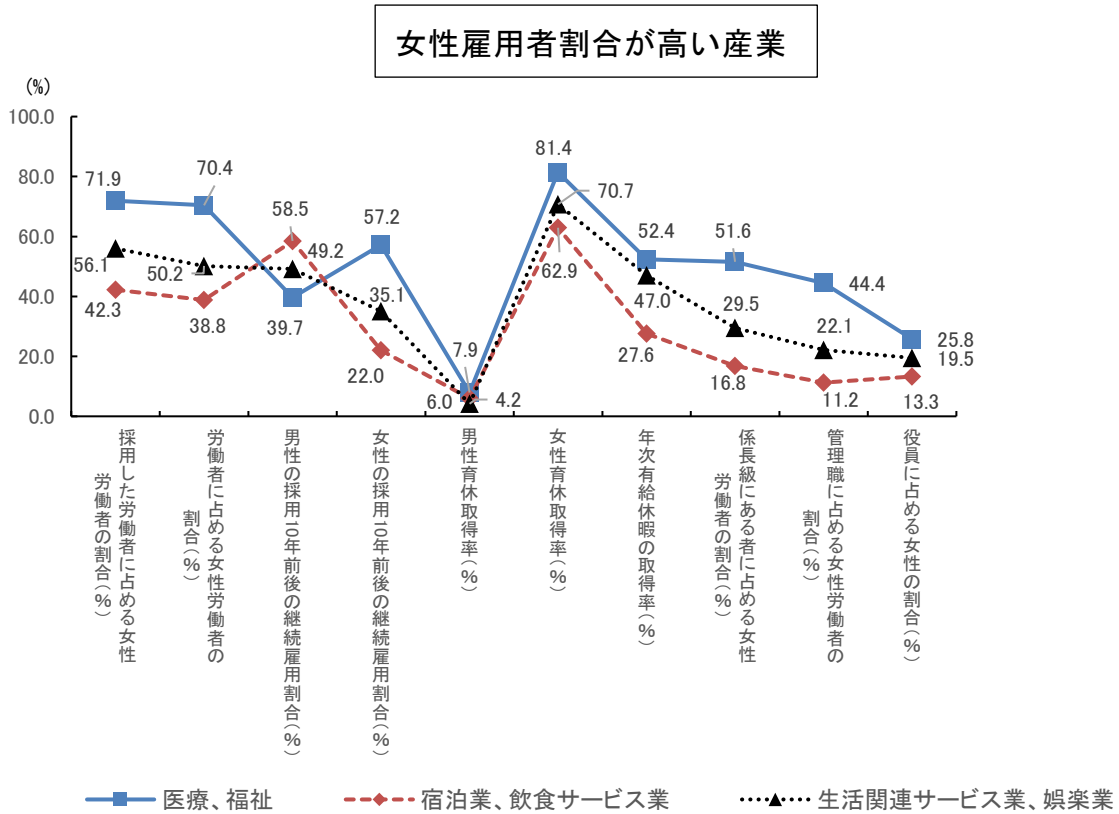
総務省労働力調査において、雇用者総数に占める女性の割合（以下、「女性雇用者割合」という。）が高い産業と低い産業について各公表項目の平均値を確認する。

「係長級にある者に占める女性労働者の割合」と「管理職に占める女性労働者の割合」についてみると、女性雇用者割合が最も高い「医療, 福祉」の平均値がそれぞれ 51.6%と 44.4%となっており、続いて女性雇用者割合が高い「宿泊業、飲食サービス業」の平均値（それぞれ 16.8%、11.2%）や「生活関連サービス業、娯楽業」の平均値（それぞれ 29.5%、22.1%）と比較しても大きく上回っている。

一方で、女性雇用者割合が低い産業はいずれも「係長級にある者に占める女性労働者の割合」と「管理職に占める女性労働者の割合」の平均値が低く、特に、女性雇用者割合が最も低い「電気・ガス・熱供給・水道業」については「係長級にある者に占める女性労働者の割合」が 4.4%、「管理職に占める女性労働者の割合」が 2.4%と、両公表項目とも最も低い平均値となっている。このほか、「建設業」で同じく 8.0%と 5.2%、「運輸業、郵便業」で同じく 11.5%と 6.5%となっている。

また、「男性育休取得率」に関しては、女性雇用者割合が高い産業においては「医療, 福祉」7.9%、「宿泊業、飲食サービス業」6.0%、「生活関連サービス業、娯楽業」4.2%と、それほど差がみられない結果であるのに対し、女性雇用者割合が低い産業においては、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 33.1%、「建設業」10.0%、「運輸業、郵便業」3.0%と取得率に大きな違いがみられ、最も高い「電気・ガス・熱供給・水道業」と、最も低い「運輸業、郵便業」の差は 30.1%となっている。

図表 2-2-15 女性雇用者割合が高い産業と低い産業の各公表項目の平均値



※ 値が%のものについて集約

資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

(ウ) 認定状況別にみたときの各公表項目の状況

情報公表企業のうち、「えるぼし認定」を受けている企業（以下、「認定企業」という。）と、認定を受けていない企業（以下、「非認定企業」という。）について、各公表項目の平均値を確認すると、多くの項目において認定企業の平均値が非認定企業の平均値を上回る結果となっている。

特に「係長級にある労働者に占める女性労働者の割合」については、認定企業 30.6%に対して非認定企業 20.4%、その差は 10.2 ポイントと認定企業が非認定企業を大きく上回っている。また、「男性の育児休業取得率」については、認定企業 22.4%に対して非認定企業 8.6%（認定企業と非認定企業の差 13.8 ポイント）、「女性の育児休業取得率」については、認定企業 97.4%に対して非認定企業 80.4 ポイント（同 16.7 ポイント）となっており、男女とも 10 ポイント以上の差がある。

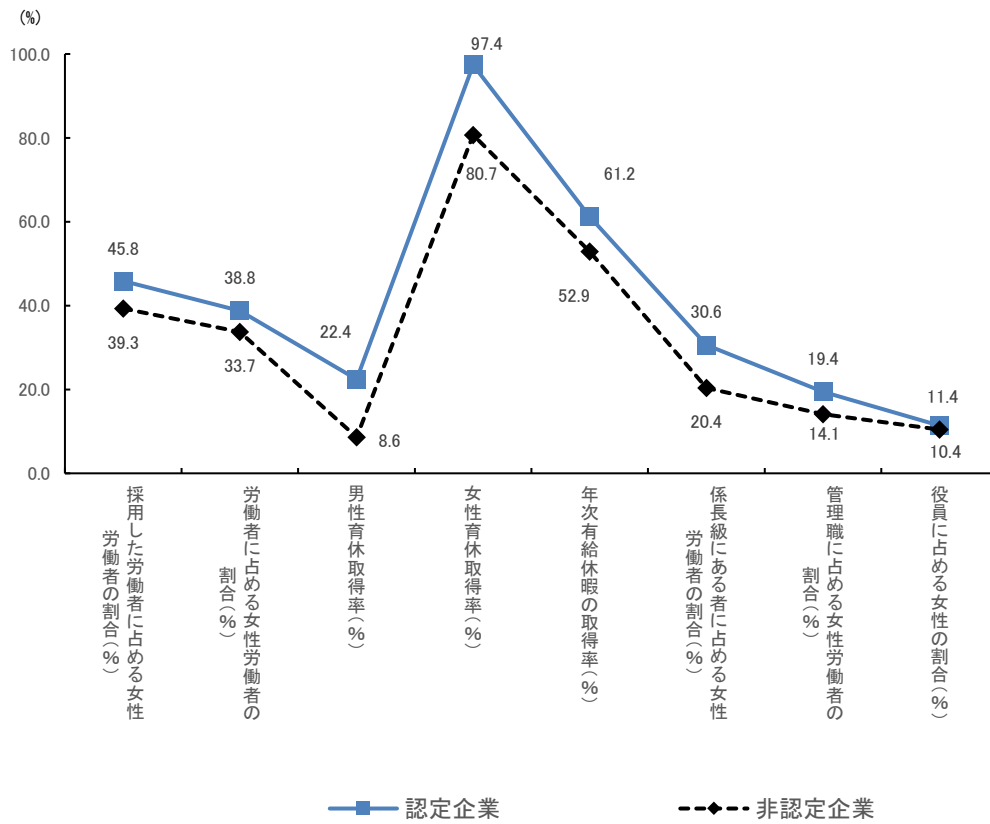
図表 2-2-16 認定状況別各公表項目の平均値

	採用した労働者に占める女性労働者の割合 (%)	男性の採用における競争倍率	女性の採用における競争倍率	採用における競争倍率の男女比	労働者に占める女性労働者の割合 (%)	男女の平均勤続年数差 (年)	男女別の採用10年前後の継続雇用割合	女性の採用10年前後の継続雇用割合	男性育児取得率 (%)	女性育児取得率 (%)	一月当たりの労働者の平均残業時間	年次有給休暇の取得率 (%)
認定企業	45.8	22.8	18.9	1.0	38.8	2.8	69.0	58.1	22.4	97.4	15.0	61.2
非認定企業	39.3	11.8	11.9	11.4	33.7	3.4	59.3	57.7	8.6	80.7	16.0	52.9

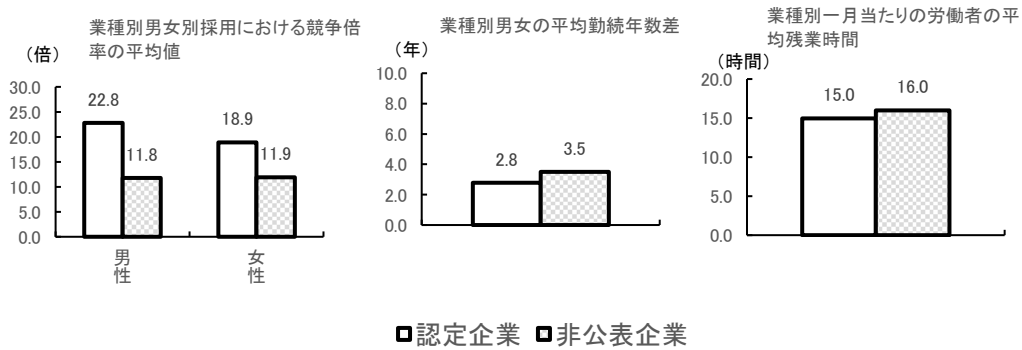
	係長級にある者に占める女性労働者の割合 (%)	管理職に占める女性労働者の割合 (%)	役員に占める女性の割合 (%)	男性の職種転換実績 (人)	女性の職種転換実績 (人)	男性の雇用形態転換実績 (人)	女性の雇用形態転換実績 (人)	男性の再雇用の実績 (人)	女性の再雇用の実績 (人)	男性の中途採用の実績 (人)	女性の中途採用の実績 (人)
認定企業	30.6	19.4	11.4	8.3	11.8	14.4	21.7	2.4	4.2	34.8	20.5
非認定企業	20.4	14.1	10.4	15.7	9.8	11.4	16.9	4.4	3.5	21.7	31.0

資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

図2-2-17 認定状況別、項目別各公表項目の平均値
(項目別グラフ)



※ 値が%のものについて集約



資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成。