

# 女性活躍推進の影響

労働政策研究・研修機構 田上皓大

# 女性活躍推進の影響： 労働政策研究・研修機構（2020）の 結果より

出所：労働政策研究・研修機構（2020）『女性活躍と両立支援に関する調査』JILPT調査シリーズ，No.196.

注：調査時期は2018年1月

# 行動計画策定と女性社員への影響

		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%

行動計画を策定しているほうが、女性社員へのポジティブな影響を認識している

# 数値目標の設定と女性社員への影響（300人以上のみ）

	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%

「登用」+αの数値目標を設定しているほど、女性社員へのポジティブな影響を認識している

# 行動計画策定・数値目標の設定と企業全体への影響

	a)女性活躍に向けた社内の意思統一ができた	b)職場が活性化された	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%
	作成していない(702)	6.8%	7.8%	6.4%	4.6%	4.1%
	合計(784)*	7.8%	8.9%	7.7%	6.0%	4.3%
100-299人						
	作成した(386)	25.9%	20.7%	19.7%	14.2%	14.8%
	作成していない(598)	8.7%	7.0%	7.0%	6.0%	4.8%
	合計(989)*	15.4%	12.3%	11.9%	9.3%	8.7%
300人以上						
	作成した(1133)	40.8%	25.8%	29.8%	21.7%	17.8%
	作成していない(143)	15.4%	13.3%	16.1%	15.4%	9.1%
	合計(1281)*	37.9%	24.4%	28.3%	20.9%	16.9%

300人以上のみ	a)女性活躍に向けた社内の意思統一ができた	b)職場が活性化された	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%

行動計画を策定しているほど、「登用」+αの数値目標を設定しているほど、企業全体へのポジティブな影響を認識している

# 女性活躍推進の影響： 「女性活躍と両立支援に関する調査」 (2018年)の再分析

注：調査時期は**2018年1月**。調査対象は全国の常用労働者30人以上の企業15,000社。そのうち、**行動計画を策定している大企業（300人以上）を分析対象**としている（N=1133）。

# 再分析の視点

- 行動計画策定のPDCAサイクル
  - 状況把握・課題分析 → 数値目標 → 情報公表
- (2024年時点で) 301人企業では、
  - 4つの基礎項目 +  $\alpha$  (20項目) の状況把握・課題分析
  - 24項目から2つ以上の数値項目を設定
  - 16項目から3つ以上 (うち1つは男女賃金差異) を公表
- それぞれの段階における項目数が多いほど、「女性活躍」へ積極的に取り組んでいるとみなす
  - 女性管理職比率の変化 (3年前比較)、女性社員への手応え、企業全体への手応えに対する影響を分析

# 状況把握・課題分析、数値目標、情報公表項目の分布

## 状況把握・課題分析項目の数

N	無回答	0(なし)	1~2つ	3~4つ	5~6つ	7つ以上
1133	42.1%	1.6%	<b>26.6%</b>	16.9%	7.3%	5.5%

## 数値目標項目の数

N	無回答	0(なし)	1~2つ	3つ	4つ	5つ以上
1133	20.8%	—	<b>63.2%</b>	8.4%	4.2%	3.4%

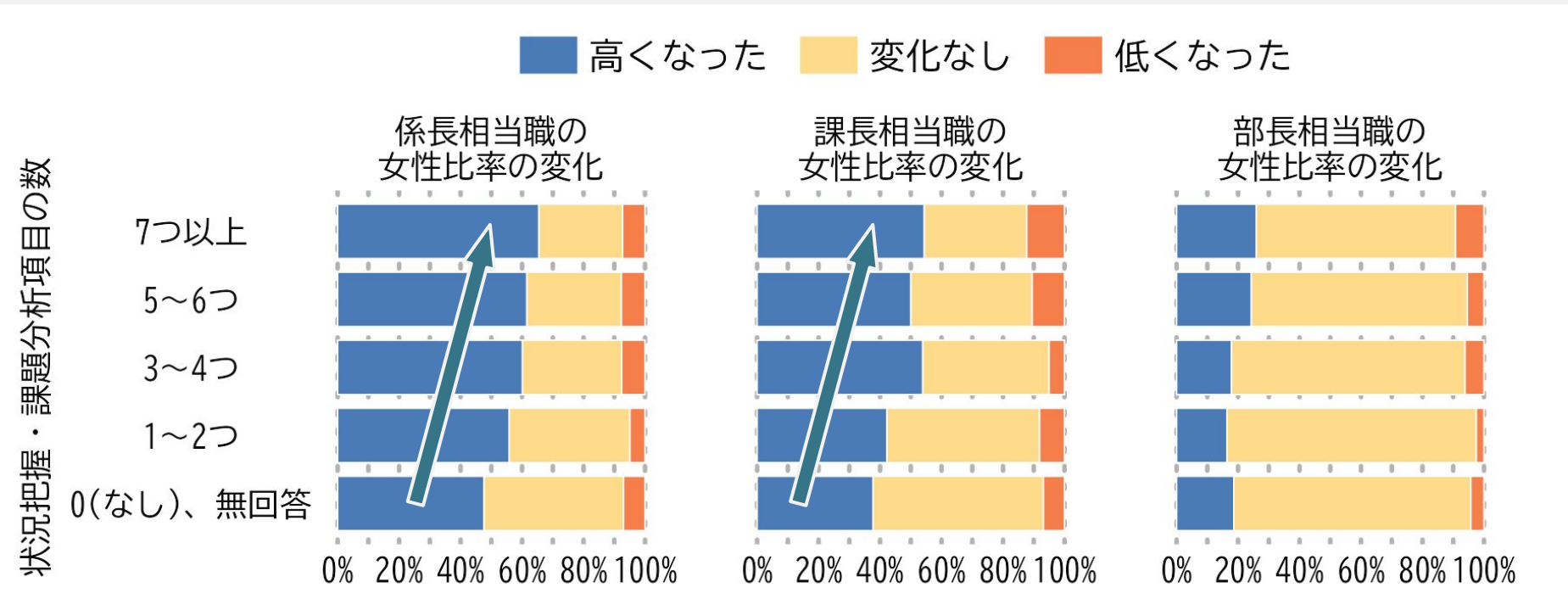
## 情報公表項目の数

N	無回答	0(なし)	1~2つ	3~4つ	5~6つ	7つ以上
1133	3.5%	16.0%	<b>32.5%</b>	19.4%	12.1%	16.5%



# 状況把握・課題分析項目と女性管理職比率の変化

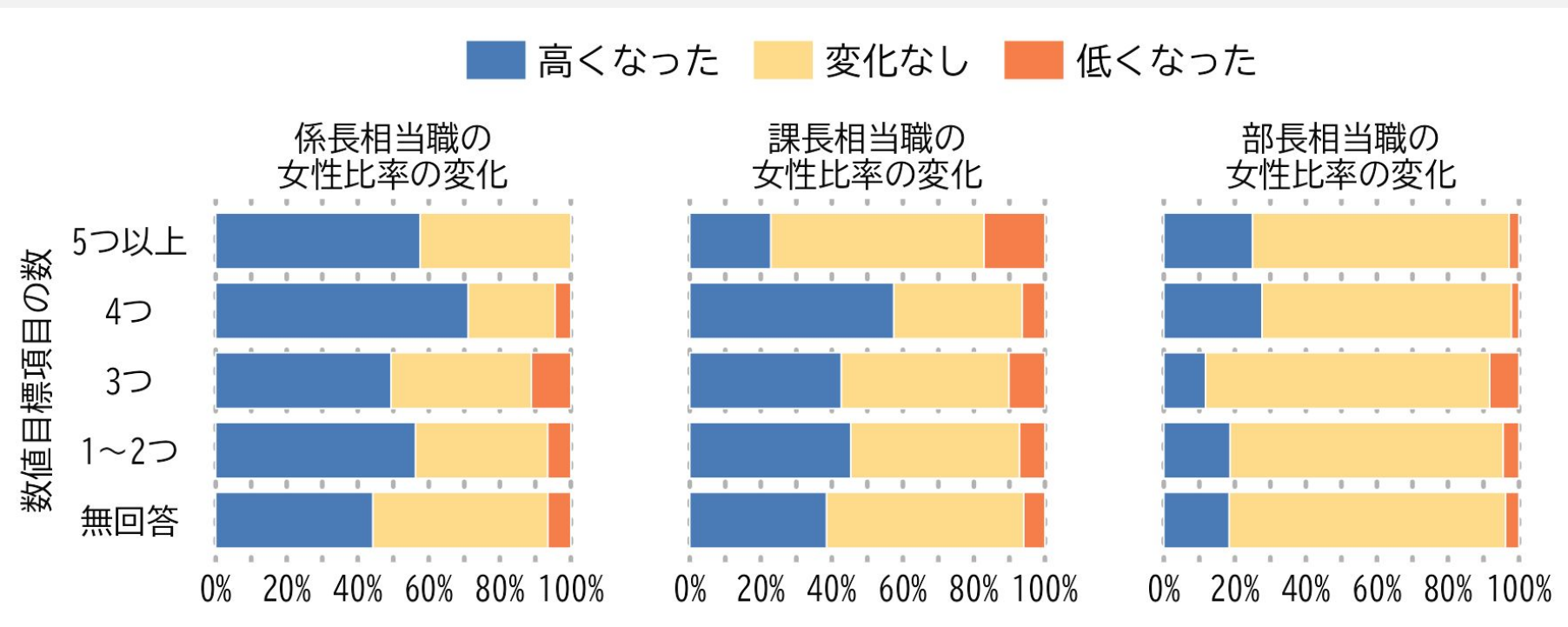
## 状況把握・課題分析項目の数が多いほど、3年前より係長／課長女性比率が上昇した



注：2014年と比較して2018年1月時点の、各役職者に占める女性の比率がどのように変化したか

# 数値目標項目と女性管理職比率の変化

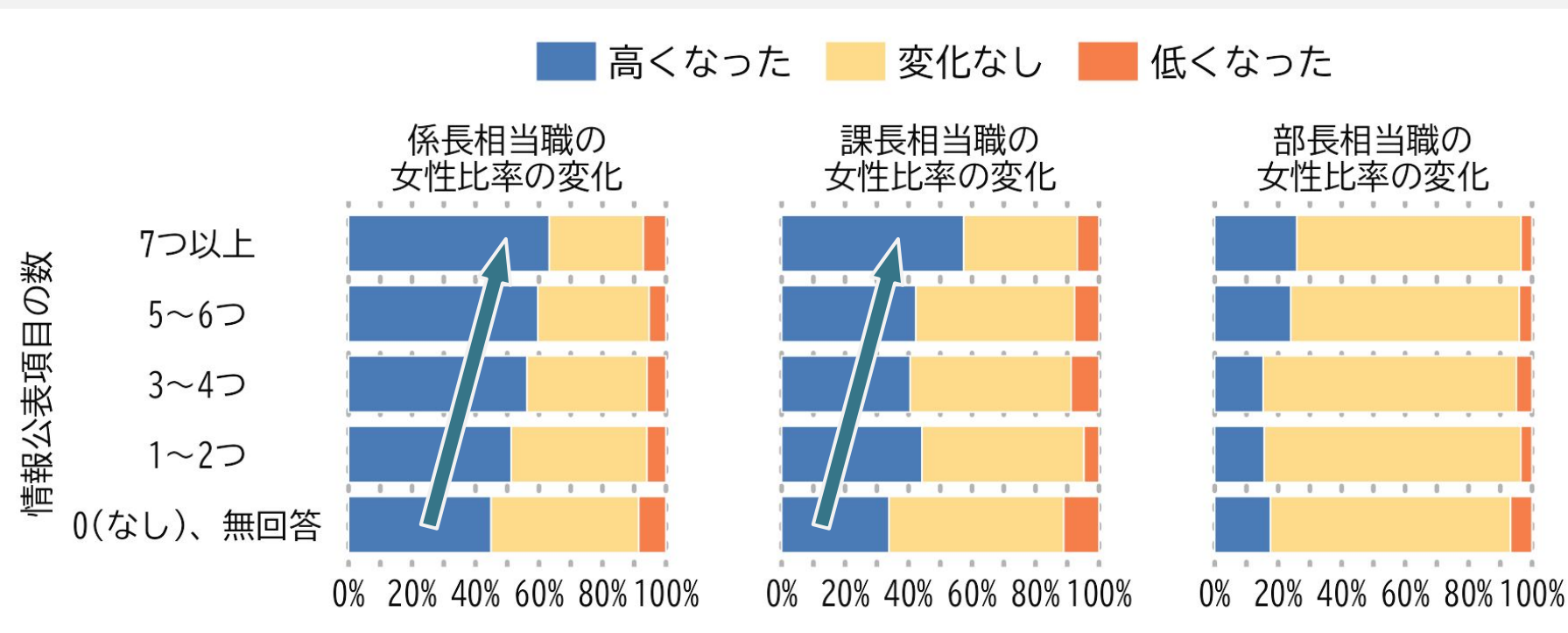
数値目標の数と管理職女性比率の変化の関連はそれほど明確ではない



注：2014年と比較して2018年1月時点の、各役職者に占める女性の比率がどのように変化したか

# 情報公表項目と女性管理職比率の変化

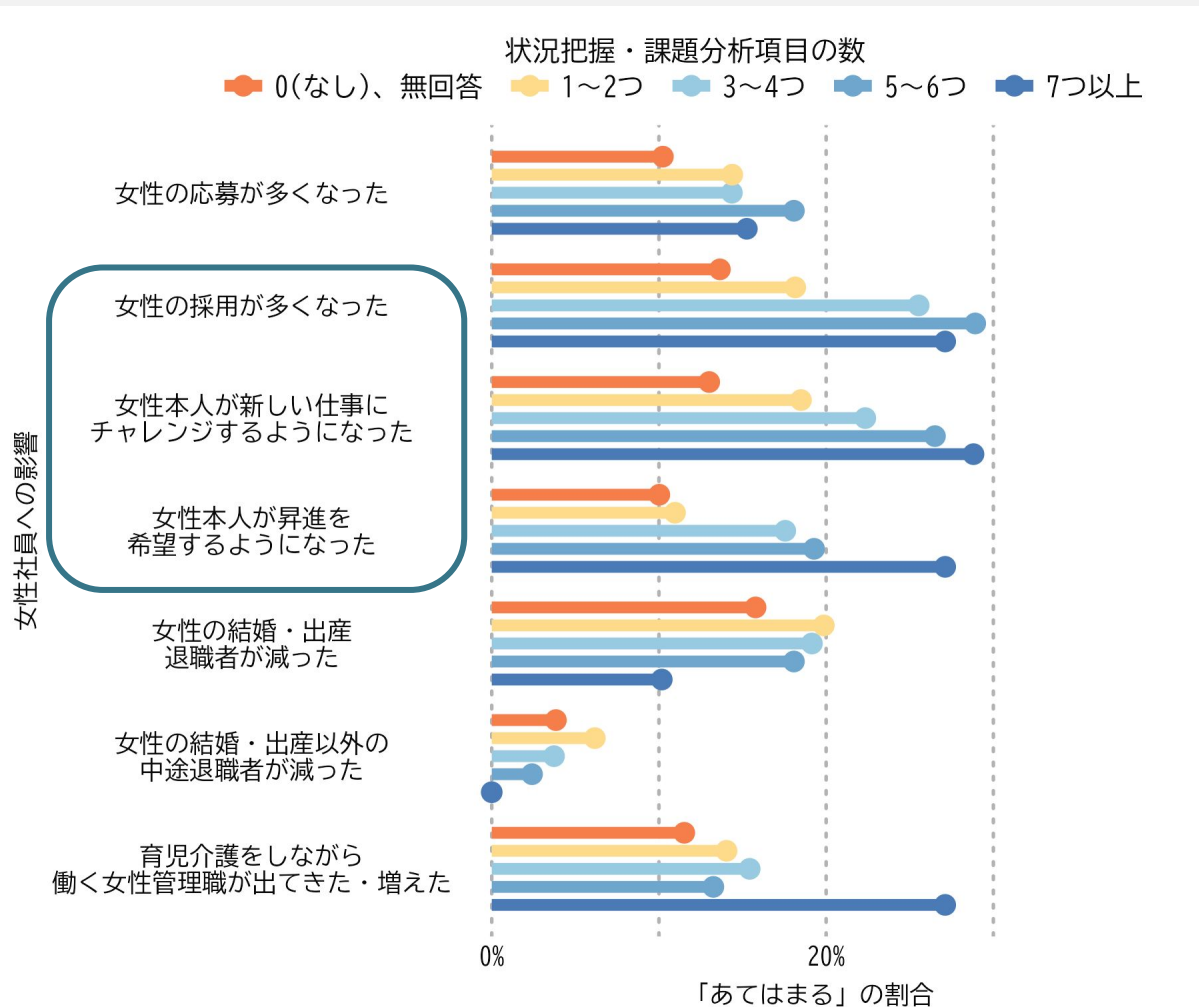
情報公表項目の数が多いほど、  
3年前より係長／課長女性比率が上昇した



注：2014年と比較して2018年1月時点の、各役職者に占める女性の比率がどのように変化したか

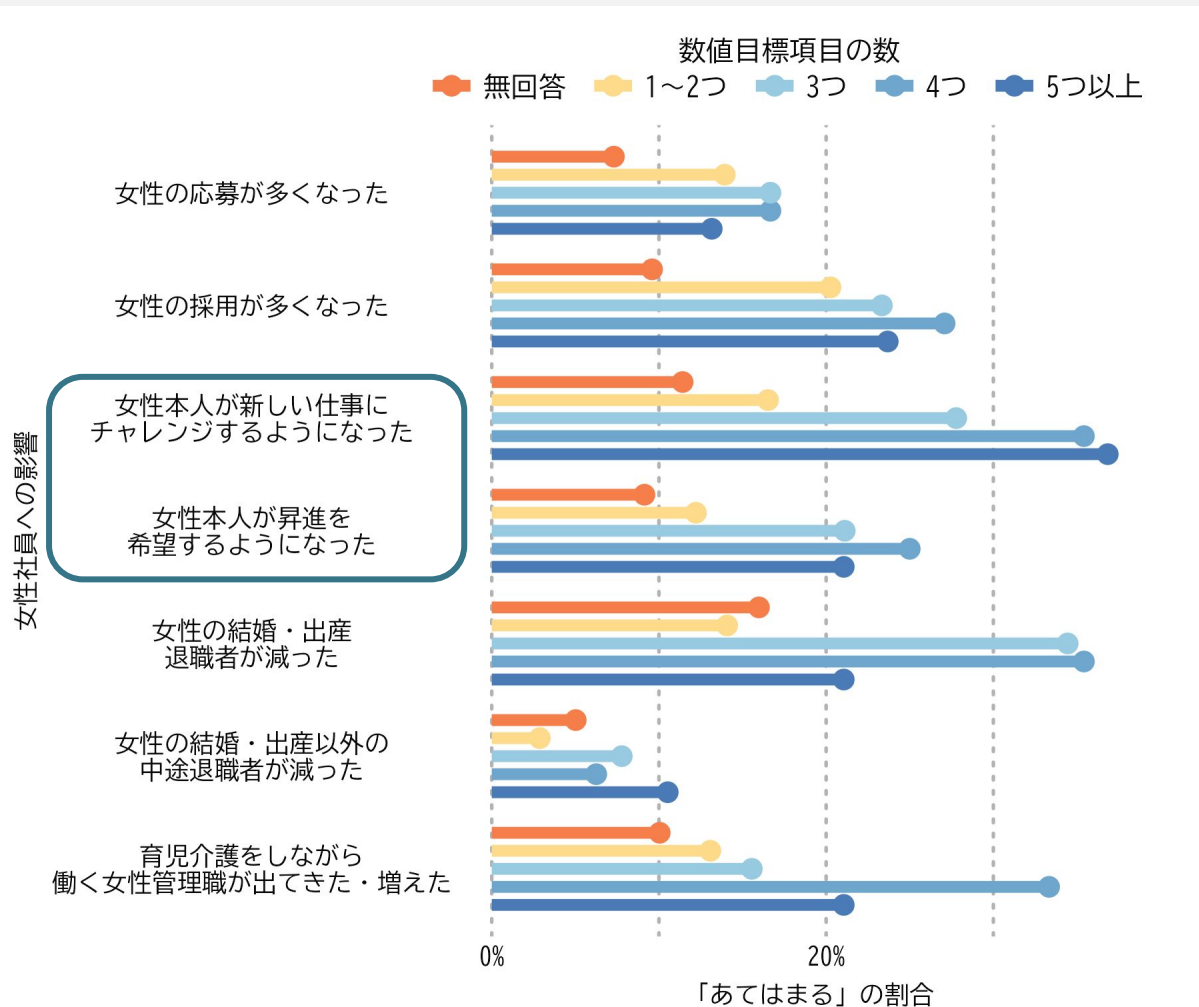
# 状況把握・課題分析項目と女性社員への影響

## 状況把握・課題分析項目の数が多いほど、女性社員へのポジティブな影響がある



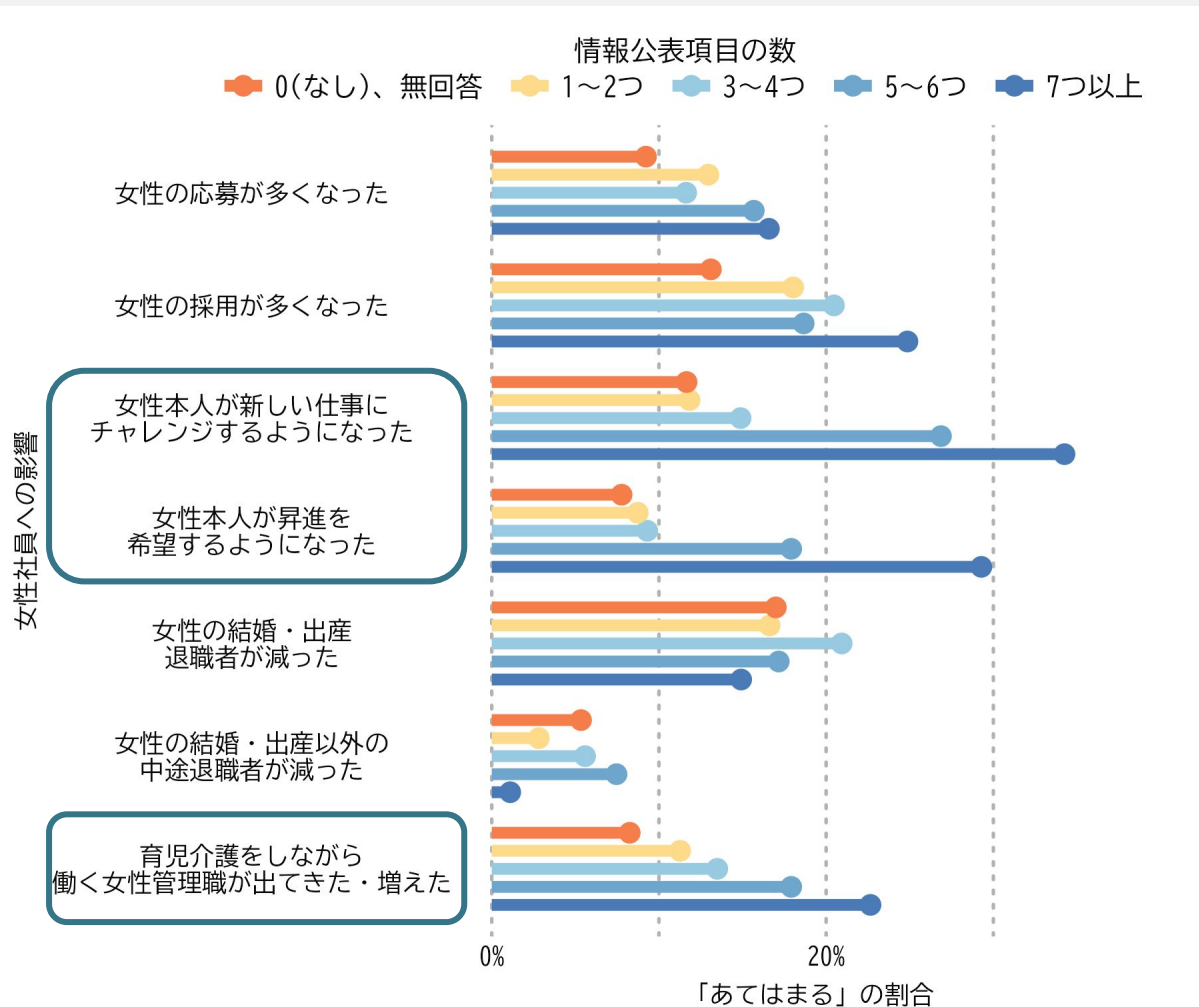
# 数値目標項目と女性社員への影響

## 数値目標項目の数が多いほど、 女性社員へのポジティブな影響がある



# 情報公表項目と女性社員への影響

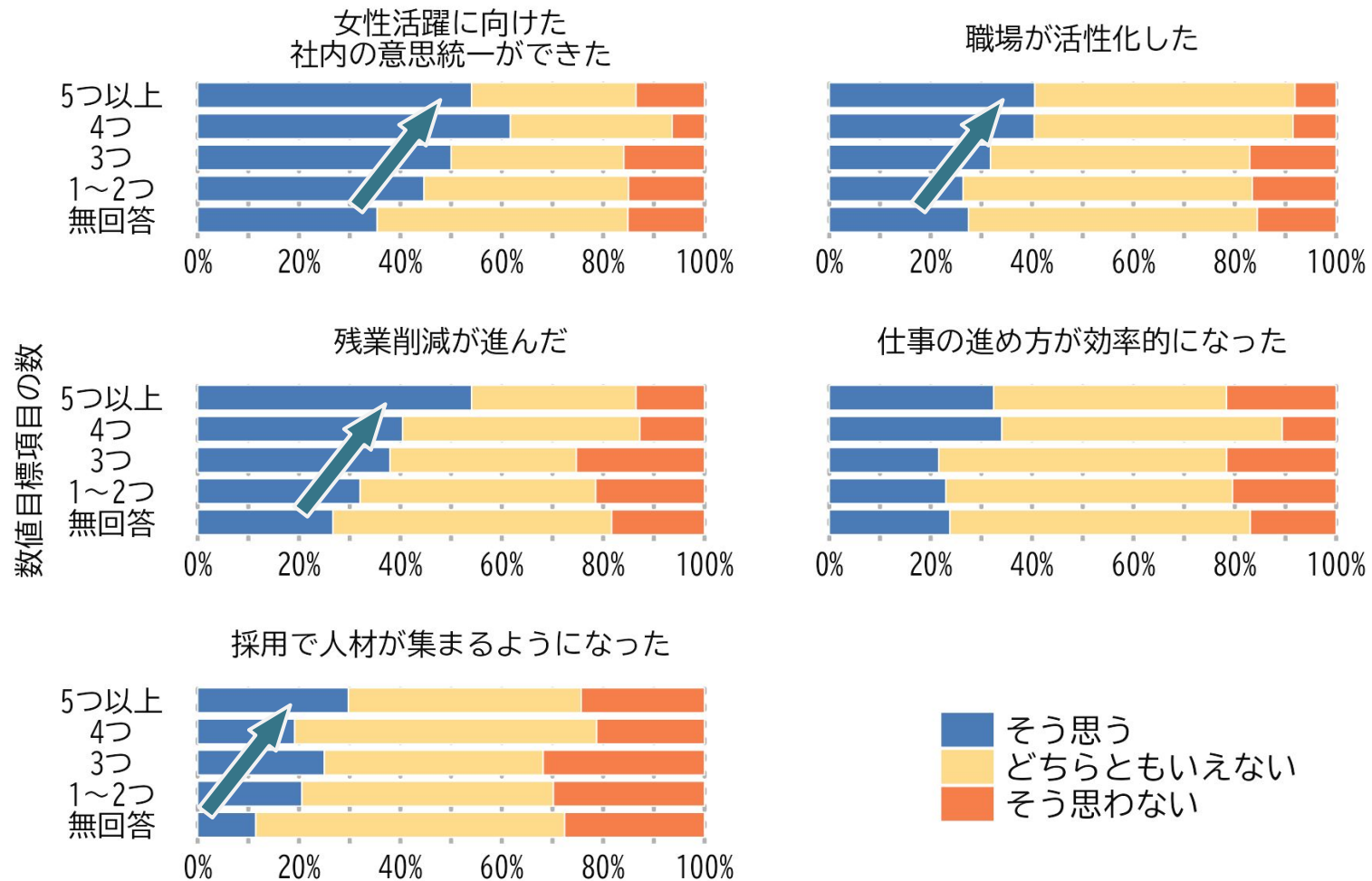
## 情報公表項目の数が多いほど、女性社員へのポジティブな影響がある





# 数値目標項目と企業全体への影響

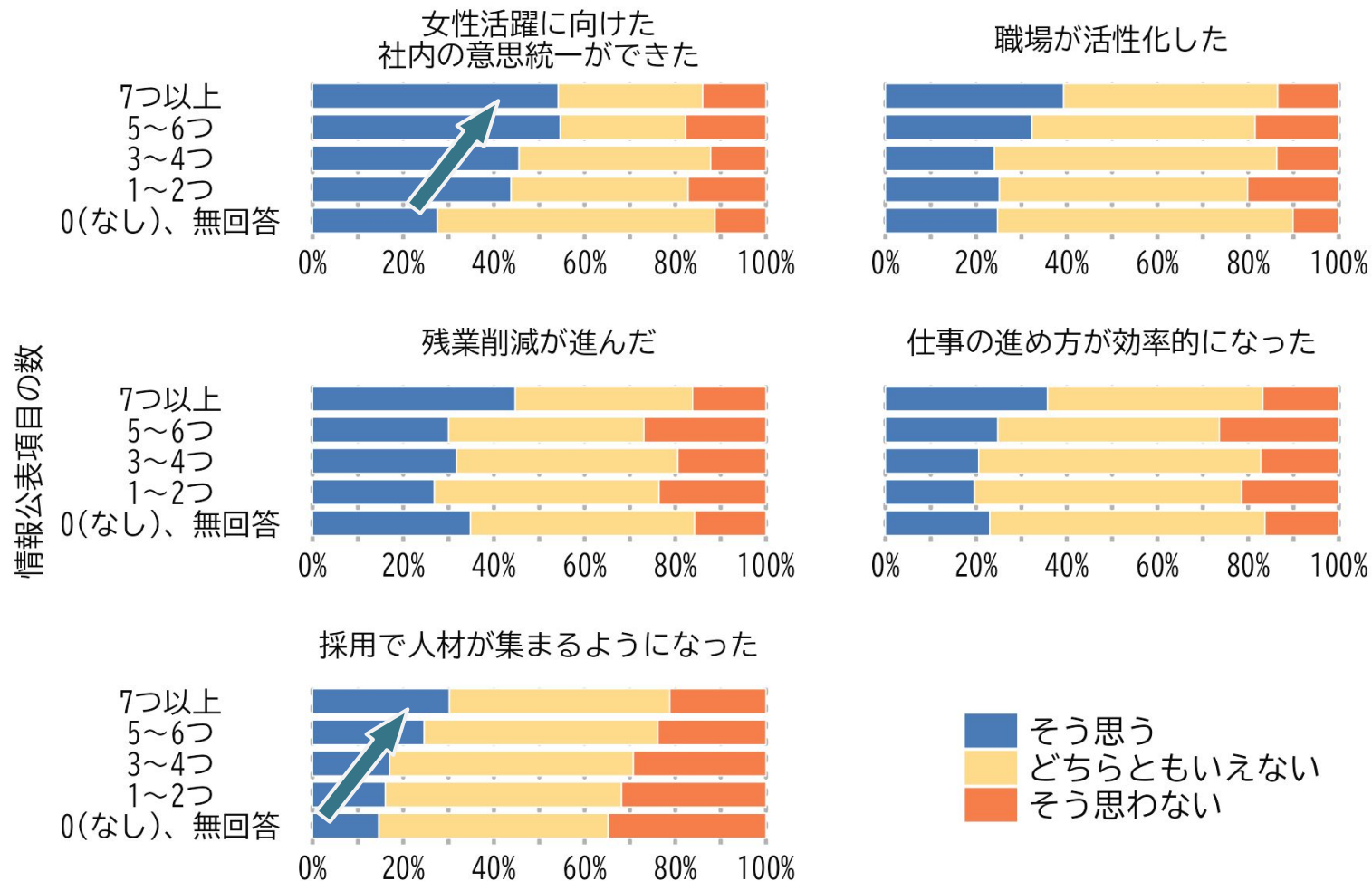
## 数値目標項目の数が多いほど、 企業全体へのポジティブな影響がある





# 情報公表項目と企業全体への影響

## 情報公表項目の数が多いほど、 企業全体へのポジティブな影響がある



# まとめ：ポジティブな影響

- 女性活躍へ積極的に取り組んでいる企業ほど、**係長／課長に占める女性の割合が3年前より上昇している**
  - 特に**状況把握・課題分析及び情報公表項目が多いほど**、その傾向がみられる
- 女性活躍へ積極的に取り組んでいる企業ほど、**女性社員及び企業全体にポジティブな影響がある**
  - 3つの側面いずれでも同様の傾向
  - 特に「**女性本人が新しい仕事にチャレンジするようになった**」「**女性本人が昇進を希望するようになった**」「**女性活躍に向けた社内の意思統一ができた**」という影響がみられる

# 参考：状況把握・課題分析と数値目標の項目一覧

※状況把握・課題分析と数値目標は10領域へと集約されている点に注意

## 問5-3【女性の活躍推進に関する取り組みについて】

貴社の女性の活躍に関する以下の取り組みについて、女性活躍推進法以前から①もともと取り組んでいたもの、女性活躍推進法の平成28（2016）年4月施行にあたって②事前に状況把握・課題分析したもの、③行動計画に数値目標を定めたもの、④③のうち経営層の意向が強かったもの、⑤③のうち達成の見込みがあったもの、それぞれについて、あてはまるものいくつかでも○をつけてください。（いくつかでも○）

	①女性活躍推進法以前から取り組んでいたもの	②事前に状況把握・課題分析したもの	③行動計画に数値目標を定めたもの	④左の③のうち、経営層の意向が強かったもの	⑤左の③のうち、目標の達成見込みがあったもの
女性の活躍推進に関する取り組み					
a) 女性社員の採用に関すること	1	1	1	1	1
b) 女性社員の継続就業・職場風土に関すること	2	2	2	2	2
c) 長時間労働の是正に関すること	3	3	3	3	3
d) 女性社員の配置に関すること	4	4	4	4	4
e) 女性社員の育成や教育訓練に関すること	5	5	5	5	5
f) 女性社員の評価に関すること	6	6	6	6	6
g) 女性社員の登用に関すること（女性管理職比率を含む）	7	7	7	7	7
h) 女性社員の多様なキャリアコースに関すること	8	8	8	8	8
i) 男女社員の賃金格差に関すること	9	9	9	9	9
j) その他（ ）	10	10	10	10	10
k) いずれもしていない／いずれもない	11	11	—	11	11

# 参考：情報公表項目の一覧

## ※情報公表項目は一部集約されている点に注意

★問5－6【数値の公表】女性活躍推進法において、以下の自社の女性の活躍に関する情報の公表が義務化されていますが（300人以下の中小企業は努力義務）、貴社が公表している項目にあてはまるものいくつかも○をつけてください（いくつかでも○）

- 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(男性の倍率を1としたときの女性の倍率)
- 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
- 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