

# 女性活躍に関する調査 結果概要 (令和5年度厚生労働省委託事業)

# 令和5年度女性活躍に関する調査 目的・実施概要

## 調査目的等

- 女性活躍推進法に基づく企業の取組の推進や、ウェブサイトにおいて、企業における女性活躍推進に関する情報を一覧化できる場の提供等を通じて、男女を問わず労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められる職場環境の整備を図ってきたところ。
- 今般、平成27年に制定された女性活躍推進法の浸透状況と課題を明らかにすることを目的に、企業調査を実施した。

## 調査実施概要

- 本調査では、以下のとおりアンケートによる企業調査を実施。
  - ・ 調査手法：15,000社を対象にWeb回答ページのURLを記載した案内状を郵送し、Webで回答受付
  - ・ 調査実施期間：2023年12月14日～2024年1月31日
  - ・ 調査対象：全国の常用労働者30人以上の15,000社（抽出方法は以下）
    - ※ 抽出方法  
企業規模別に「30-99人」「100-299人」「300人以上」の3層に分けて、回収率20%目標の下で、「300人以上」の企業については約1,000件のサンプルを、「30-99人」及び「100-299人」の企業については800から1,000件のサンプルを得られるよう、各層について日本標準産業分類に基づく16大産業の構成比（令和3年「経済センサス-活動調査」に基づく産業構成比）となるよう、各層5,000社ずつ抽出
  - ・ 有効回答数/発送件数：2,738件/15,000件(有効回答率18.3%)
    - ※ 有効回答は各企業規模ともセンサスの産業構成比に類似した分布

# 女性活躍推進法に基づく取組状況（平成30年からの経年比較）①

- 行動計画の策定有無については、義務となっている300人以上規模で約93%、「100～299人」で約77%、努力義務となっている「30～99人」で約15%であり、企業規模により違いが見られる。
- 2018年と比較して、2022年から義務となった「100～299人」で約38ポイントの改善が見られるほか、それ以外の規模においても「作成した」の割合が増加している。
- 行動計画作成理由については、2018年と比較して、100人以上規模では大きな変化は見られないが、30～99人規模では、「1 法律に定められているから」が約18ポイント減少した一方、「2 女性の活躍推進に関する一般事業主行動計画の策定が企業イメージの向上につながると考えたから」が約14ポイント増加、「3 女性の採用・育成・登用等に課題があり、それを解消したかったから」が約11ポイント増加、「6 『えるぼし』認定取得のため」約10ポイント増加しており、企業イメージの向上や女性活躍の重要性を認識している企業が計画を作成したものと考えられる。

## 行動計画作成有無と計画期間 の経年比較（企業規模別）

	30～99人			100～299人			300人以上			
	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	
Q5-1. 一般事業主行動計画作成の有無	計(n)	784	776	989	918		1281	1044		
	作成した	8.8%	15.2%	+6.4%	39.0%	76.9%	+37.9%	88.4%	92.5%	+4.1%
	作成していない	89.5%	84.8%	-4.7%	60.5%	23.1%	-37.4%	11.2%	7.5%	-3.7%
	無回答	1.7%		0.5%			0.4%			

## 行動計画作成理由の経年比較（企業規模別）

	30～99人			100～299人			300人以上		
	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分
計(n)	69	118		386	706		1133	966	
1 法律に定められているから	55.1%	37.3%	-17.8%	83.4%	89.0%	+5.5%	93.9%	92.4%	-1.5%
2 女性の活躍推進に関する一般事業主行動計画の策定が企業イメージの向上につながると考えたから	39.1%	53.4%	+14.3%	35.0%	38.5%	+3.6%	44.4%	45.3%	+0.9%
3 女性の採用・育成・登用等に課題があり、それを解消したかったから	7.2%	18.6%	+11.4%	11.9%	16.6%	+4.7%	26.0%	23.0%	-3.1%
4 一般事業主行動計画の策定および実施に関して、国や自治体による支援があったため	14.5%	11.0%	-3.5%	8.3%	6.9%	-1.3%	2.6%	4.5%	+1.9%
5 他社も一般事業主行動計画を策定していたため	1.4%	6.8%	+5.3%	6.5%	5.4%	-1.1%	5.0%	5.0%	-0.1%
6 『えるぼし』認定取得のため	2.9%	12.7%	+9.8%	3.4%	6.5%	+3.1%	5.0%	11.3%	+6.3%
7 学生が就職活動の際に参考にしていると聞いたから	7.2%	13.6%	+6.3%	6.2%	8.5%	+2.3%	13.2%	13.9%	+0.6%
8 投資家にアピールできるから	-	-		0.8%	1.1%		2.1%	3.3%	
9 消費者にアピールできるから	-	-		-	1.3%		-	2.7%	
10 取引先企業にアピールできるから(2023年調査)	-	2.5%	+2.5%	-	1.8%	+1.8%	-	4.0%	+4.0%
11 国や自治体による公共調達加点があったから	14.5%	11.9%	-2.6%	2.3%	2.0%	-0.3%	1.1%	3.1%	+2.0%
12 国の助成金申請のため(両立支援等助成金(女性活躍加速化コース))	13.0%	14.4%	+1.4%	3.4%	1.8%	-1.5%	0.8%	1.0%	+0.2%
13 労働者や労働組合から求めがあったため	-	-		1.0%	0.6%	-0.5%	0.9%	0.8%	-0.1%
14 その他	4.3%	4.2%	-0.1%	3.1%	1.1%	-2.0%	1.3%	1.2%	-0.1%
	無回答	-		0.3%			-		

※調査対象：行動計画策定企業

※行動計画の策定について、101人以上の企業では策定が義務であり、100人未満企業では努力義務となっている。

※+-10%以上の値に色塗り。

(注) 表・グラフは令和5年度調査事業報告書より抜粋。次ページ以降同じ。

## 女性活躍推進法に基づく取組状況（平成30年からの経年比較）②

- 状況把握について、2018年と比較して、ほとんどの項目で増加が見られる。特に30人～99人規模では、「女性社員の配置に関すること」や「女性社員の多様なキャリアコースに関すること」での増加が見られ、特に状況把握が進んでいると見られる。また、300人以上規模では、義務化された「男女社員の賃金格差に関すること」で増加が見られる。
- 数値目標については、2018年と比較して、30人～99人規模で「女性社員の採用に関すること」や「女性社員の継続就業・職場風土に関すること」が増加しており、100人～299人規模で「女性社員の採用に関すること」や「女性社員の登用に関すること（女性管理職比率を含む）」が増加している。

### 事前に状況把握したもの／行動計画に数値目標として定めたものの経年比較（企業規模別）

	30～99人			100～299人			300人以上		
	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分
計(n)	69	118		386	706		1133	966	
1)女性社員の採用に関すること	4.3%	37.3%	+32.9%	8.8%	41.8%	+33.0%	28.4%	48.1%	+19.7%
2)女性社員の継続就業・職場風土に関すること	5.8%	42.4%	+36.6%	12.7%	38.7%	+26.0%	24.7%	41.0%	+16.3%
3)長時間労働の是正に関すること	13.0%	20.3%	+7.3%	14.0%	32.3%	+18.3%	23.9%	40.3%	+16.4%
②事前に状況把握した取り組み(複数回答)									
4)女性社員の配置に関すること	7.2%	18.6%	+11.4%	11.9%	19.8%	+7.9%	19.1%	20.9%	+1.8%
5)女性社員の育成や教育訓練に関すること	8.7%	24.6%	+15.9%	11.9%	22.4%	+10.5%	17.0%	23.8%	+6.8%
6)女性社員の評価に関すること	2.9%	10.2%	+7.3%	9.6%	11.0%	+1.5%	12.3%	10.0%	-2.2%
7)女性社員の登用に関すること(女性管理職比率を含む)	5.8%	22.0%	+16.2%	14.0%	32.9%	+18.9%	30.9%	47.7%	+16.8%
8)女性社員の多様なキャリアコースに関すること	5.8%	16.9%	+11.2%	10.4%	12.3%	+2.0%	15.8%	17.4%	+1.6%
9)男女社員の賃金格差に関すること	4.3%	4.2%	-0.1%	9.3%	8.4%	-1.0%	7.9%	20.2%	+12.2%
10)その他	-	3.4%		1.0%	4.5%		0.1%	5.7%	
11)いずれもしていない	14.5%	16.9%	+2.5%	7.0%	7.1%	+0.1%	1.6%	6.6%	+5.0%
無回答	59.4%			57.3%			42.1%		
計(n)	69	118		386	706		1133	966	
1)女性社員の採用に関すること	11.6%	28.8%	+17.2%	10.6%	30.3%	+19.7%	30.6%	34.9%	+4.3%
2)女性社員の継続就業・職場風土に関すること	13.0%	25.4%	+12.4%	12.7%	21.4%	+8.7%	15.9%	24.9%	+9.1%
3)長時間労働の是正に関すること	18.8%	10.2%	-8.7%	18.9%	19.4%	+0.5%	16.8%	24.1%	+7.4%
③数値目標を定めた取り組み(複数回答)									
4)女性社員の配置に関すること	8.7%	7.6%	-1.1%	6.2%	8.1%	+1.9%	9.0%	9.8%	+0.8%
5)女性社員の育成や教育訓練に関すること	5.8%	11.9%	+6.1%	8.5%	7.1%	-1.5%	11.7%	8.6%	-3.1%
6)女性社員の評価に関すること	4.3%	5.9%	+1.6%	6.0%	2.8%	-3.1%	4.0%	1.8%	-2.2%
7)女性社員の登用に関すること(女性管理職比率を含む)	10.1%	18.6%	+8.5%	16.6%	27.2%	+10.6%	51.1%	49.1%	-2.0%
8)女性社員の多様なキャリアコースに関すること	4.3%	10.2%	+5.8%	5.7%	4.5%	-1.2%	7.5%	5.8%	-1.7%
9)男女社員の賃金格差に関すること	1.4%	1.7%	+0.2%	3.6%	1.7%	-1.9%	1.9%	5.4%	+3.4%
10)その他	-	6.8%		0.3%	8.6%		0.9%	10.9%	
11)いずれもしていない		26.3%			13.5%			6.8%	
無回答	72.5%			61.1%			20.8%		

※調査対象：行動計画策定企業  
 ※2018年調査は2023年調査と異なり自記式質問紙調査票による調査であったため「無回答」が各規模と約40～60%と高い割合であることに留意。

## 女性活躍推進法に基づく取組状況（平成30年からの経年比較）③

- 情報公表状況について、「30～99人」ではあまり変化がないが、300人以上規模、100～299人規模ともすべての項目で増加しており、情報公表が進んでいる。
- また、情報公表項目数については、30～99人規模ではあまり変化がないが、100～299人規模、300人以上規模では公表数が増加している。

### 情報公表項目の経年比較（企業規模別）

	30～99人			100～299人			300人以上		
	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分
計(n)	784	776		989	918		1281	1044	
1 採用した労働者に占める女性労働者の割合	11.2%	13.7%	+2.4%	14.3%	30.5%	+16.2%	44.7%	56.4%	+11.8%
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	1.0%	1.8%	+0.8%	1.9%	5.8%	+3.9%	10.9%	17.0%	+6.2%
3 労働者に占める女性労働者の割合	12.4%	15.5%	+3.1%	16.0%	34.6%	+18.7%	40.8%	58.7%	+17.9%
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	2.8%	3.5%	+0.7%	5.4%	15.4%	+10.0%	30.1%	41.8%	+11.6%
5 男女別の育児休業取得率	4.8%	8.8%	+3.9%	9.4%	21.9%	+12.5%	21.7%	47.4%	+25.7%
6 一月当たりの労働者の平均残業時間	9.1%	12.2%	+3.2%	13.4%	21.6%	+8.1%	31.5%	39.7%	+8.1%
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	2.2%	3.1%	+0.9%	3.4%	5.8%	+2.3%	10.7%	17.3%	+6.6%
8 年次有給休暇の取得率	8.5%	13.8%	+5.2%	13.5%	32.5%	+18.9%	23.8%	45.0%	+21.2%
9 係長級にある者に占める女性労働者の割合	2.7%	3.2%	+0.5%	3.9%	11.7%	+7.7%	19.0%	31.6%	+12.6%
10 管理職に占める女性労働者の割合	4.8%	8.2%	+3.4%	8.9%	28.5%	+19.6%	42.6%	57.4%	+14.8%
11 役員に占める女性の割合	4.8%	6.7%	+1.9%	6.8%	14.3%	+7.5%	21.1%	32.8%	+11.7%
12 男女別の職種または雇用形態の転換実績	0.8%	1.5%	+0.8%	2.2%	4.5%	+2.2%	8.7%	15.6%	+6.9%
13 男女別の再雇用または中途採用の実績	1.9%	2.1%	+0.1%	3.0%	6.3%	+3.3%	10.9%	21.1%	+10.1%
14 男女の賃金の差異(2023年)		1.3%			6.6%			71.6%	
14 その他任意で公表している事項(2018年)	0.6%			0.2%			2.2%		
15 いずれも公表していない無回答	69.5%	72.4%	+2.9%	61.7%	28.0%	-33.7%	20.7%	5.5%	-15.2%
	10.3%			10.9%			4.5%		

### 情報公表項目数（男女別賃金の差異を除く）の経年比較（企業規模別）

	30～99人			100～299人			300人以上			
	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	2018年	2023年	差分	
合計	784	776		989	918		1281	1044		
男女別賃金の差異を除く表数	0個	69.6%	72.4%	+2.8%	61.7%	28.0%	-33.7%	21.1%	6.8%	-14.3%
1～2個	9.6%	12.6%	+3.1%	12.2%	40.0%	+27.7%	29.6%	30.6%	+1.0%	
3～4個	5.7%	8.8%	+3.0%	7.1%	15.7%	+8.6%	18.2%	21.4%	+3.2%	
5～7個	3.6%	4.3%	+0.7%	5.2%	10.5%	+5.3%	14.8%	17.7%	+2.9%	
8～13個	1.1%	1.9%	+0.8%	2.9%	5.9%	+3.0%	11.8%	23.6%	+11.8%	
無回答	10.3%			10.9%			4.5%			

※調査対象：行動計画策定企業

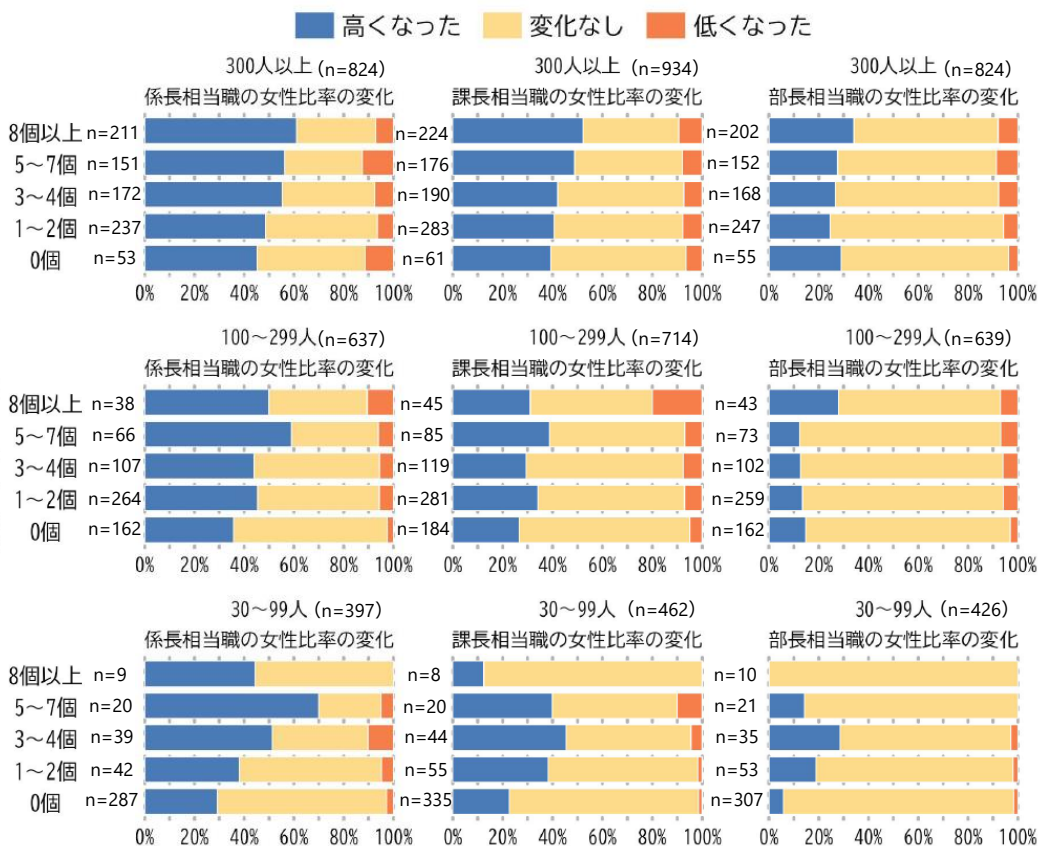
※14番目の項目「14.男女の賃金の差異」は2018年調査ではたずねておらず、「14 その他任意で公表している項目」をたずねている。



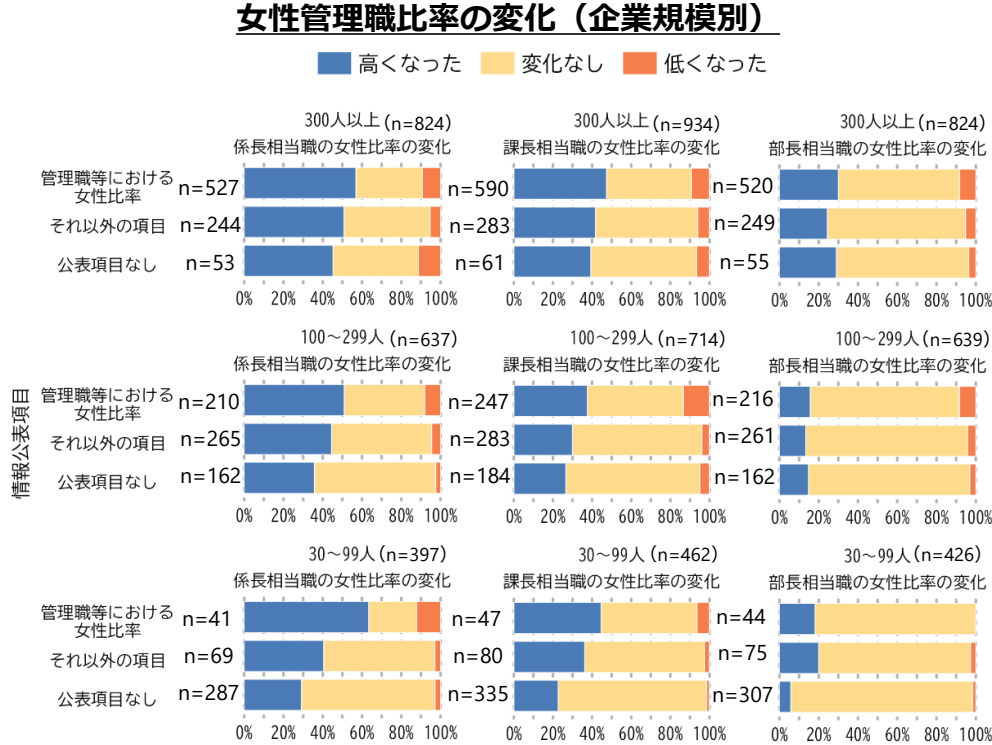
# 女性活躍推進法に基づく取組の影響①（女性管理職比率）

- 企業における女性活躍に関する取り組みへの積極性として情報公表項目の数に注目し、女性管理職比率の変化への影響を見たところ、
  - ・ 300人以上規模については、情報公表項目数が多い企業ほど係長相当職と課長相当職の女性比率が（3年前よりも）高くなっている。
  - ・ 299人以下規模については、300人以上規模ほど明確ではないが、情報公表項目数が多いほど少なくとも係長相当職の女性比率が高まっている。
- 情報公表を行った企業のうち管理職等における女性比率の項目を公表した企業における女性管理職比率の変化への影響を見たところ、いずれの企業規模においても、同項目を公表していない企業と比べて「高くなった」と回答した割合が高い。

### 情報公表項目数と女性管理職比率の変化（企業規模別）



### 管理職等における女性比率を公表した企業における女性管理職比率の変化（企業規模別）

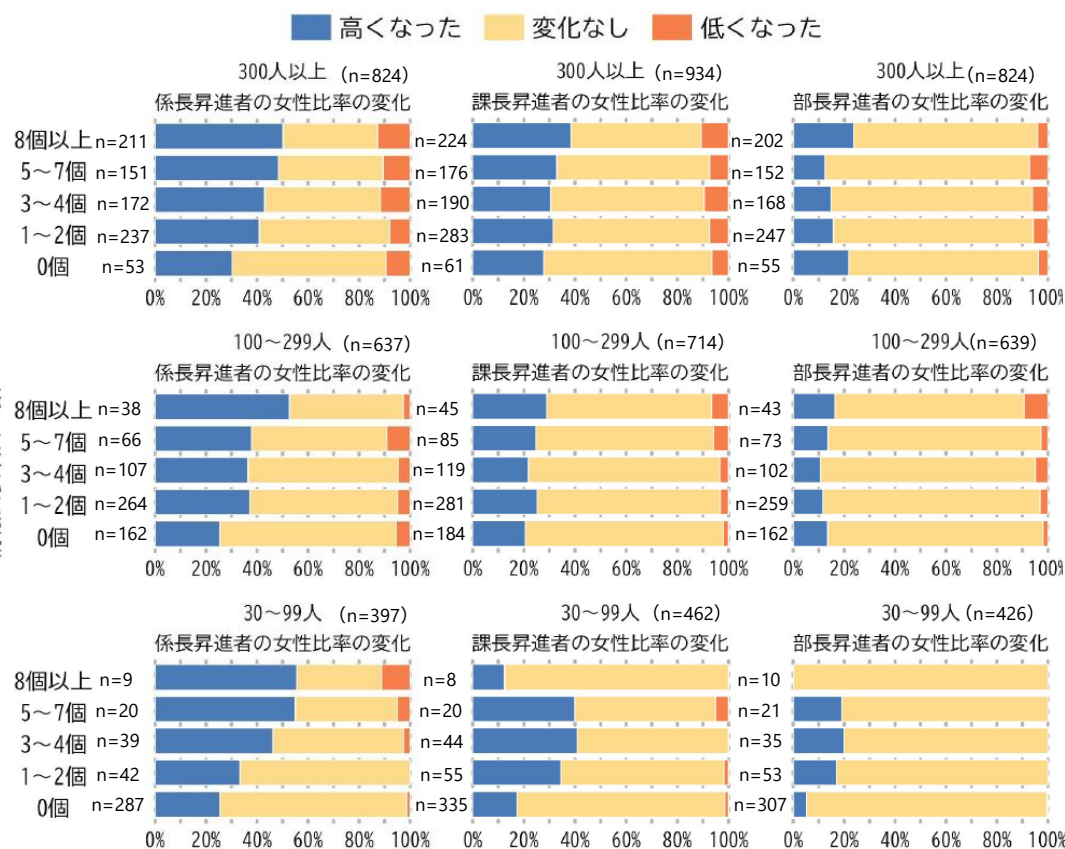


※「管理職等における女性比率を公表した企業」：「係長級にある者に占める女性労働者の割合」または「管理職に占める女性労働者の割合」を公表した企業

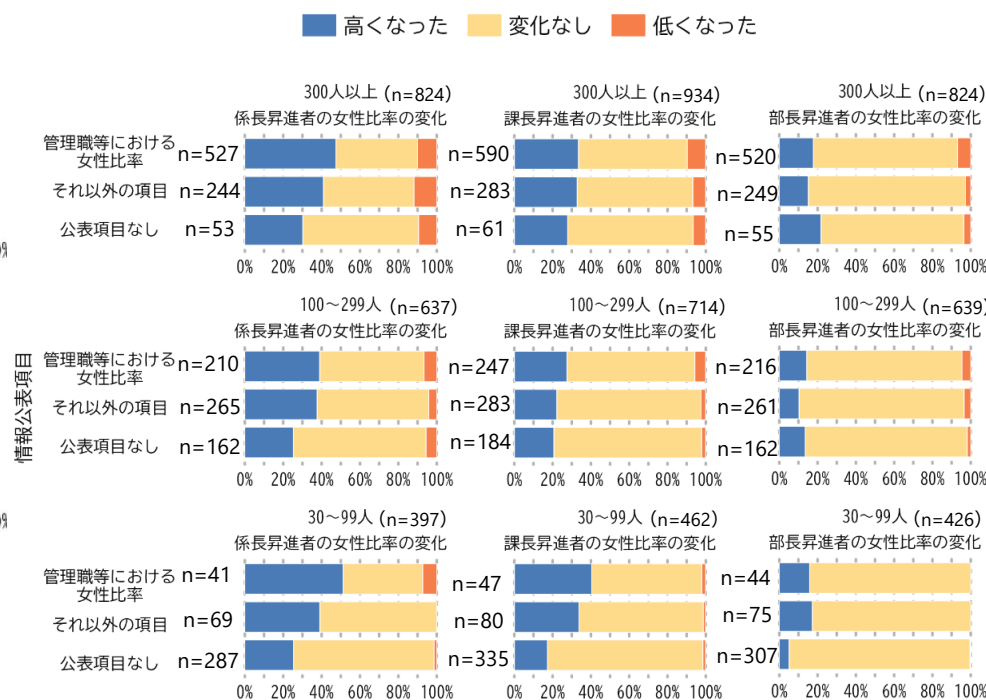
# 女性活躍推進法に基づく取組の影響②（女性昇進者比率）

- 企業における女性活躍に関する取り組みへの積極性として情報公表項目の数に注目し、女性昇進者比率の変化への影響を見たところ、
  - ・ 300人以上規模については、情報公表項目数が多い企業ほど係長昇進者と課長昇進者の女性比率が（3年前よりも）高くなってる。
  - ・ 100人～299人規模については、係長昇進者については変化が関連していると思われ、課長昇進者については単調増加はしていないものの、「0個」と「8個以上」を比べると情報公表項目数と女性比率の変化について正の関連があるように見られる。
  - ・ 30人～99人規模では、係長昇進者については変化が関連していると思われるが、それ以外では正の関連は見られない。
- 情報公表を行った企業のうち管理職等における女性比率の項目を公表した企業における女性昇進者比率の変化への影響を見たところ、いずれの企業規模においても、同項目を公表していない企業と比べて「高くなった」と回答した割合が高い。

### 情報公表項目数と女性昇進者比率の変化（企業規模別）



### 管理職等における女性比率を公表した企業における女性昇進者の変化（企業規模別）

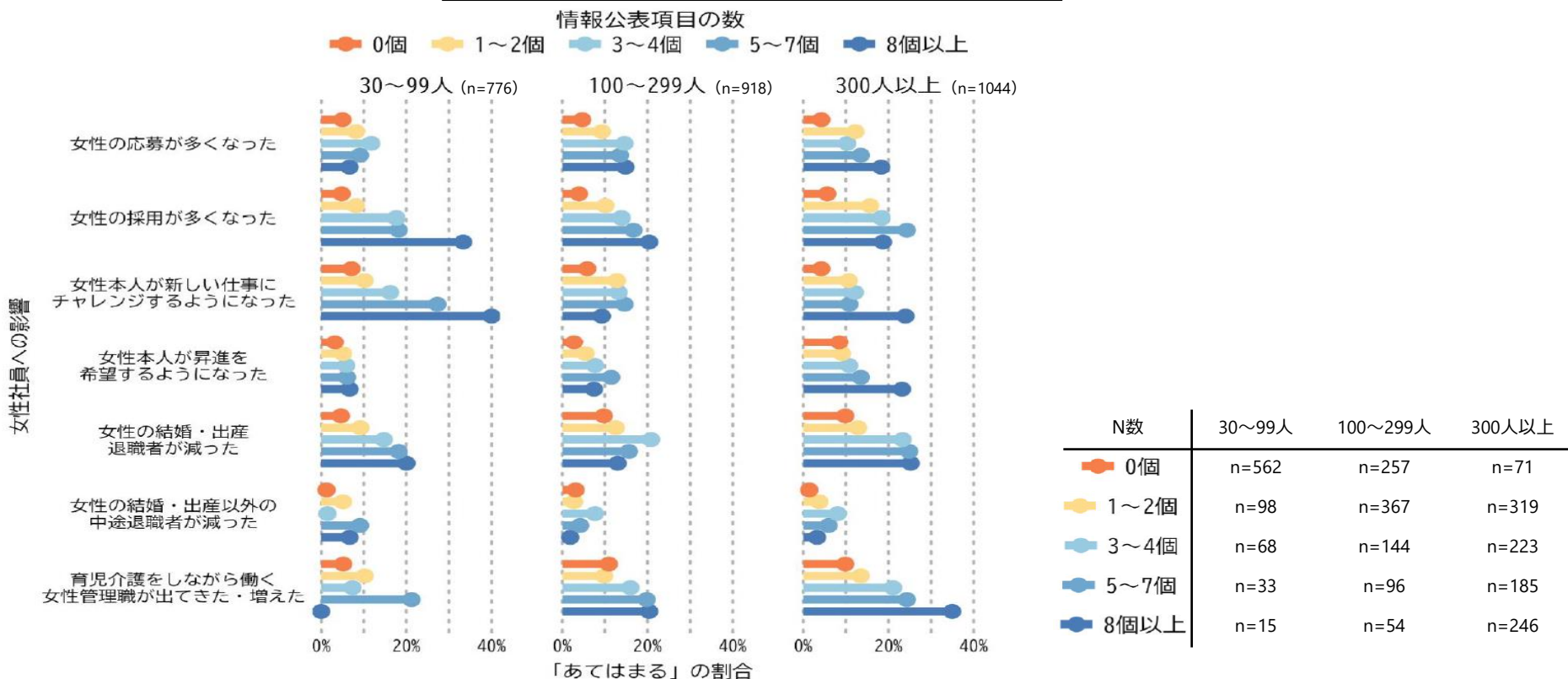


※「管理職等における女性比率を公表した企業」：「係長級にある者に占める女性労働者の割合」または「管理職に占める女性労働者の割合」を公表した企業

# 女性活躍推進法に基づく取組の影響③（女性社員への影響）

- 情報公表項目数と女性社員への影響についての相関を見たところ、
  - ・ 300人以上規模では、「女性の結婚・出産以外の中途退職者が減った」以外の項目については、概ね情報公表項目数が多くなるほど「あてはまる」の割合が増加しており、女性活躍に積極的に取り組むことで採用・両立・活躍といった広範囲の段階において女性社員へのポジティブな影響があることが示されている。
  - ・ 100～299人規模では、「女性の応募が多くなった」、「女性の採用が多くなった」「育児・介護をしながら働く女性管理職が出てきた・増えた」で、情報公表項目数との正の関連が見られる。
  - ・ 30～99人規模では、「女性の採用が多くなった」、「女性本人が新しい仕事にチャレンジするようになった」、「女性の結婚・出産退職者が減った」で、情報公表項目数との正の関連が見られる。

情報公表項目数と女性社員への影響（企業規模別）





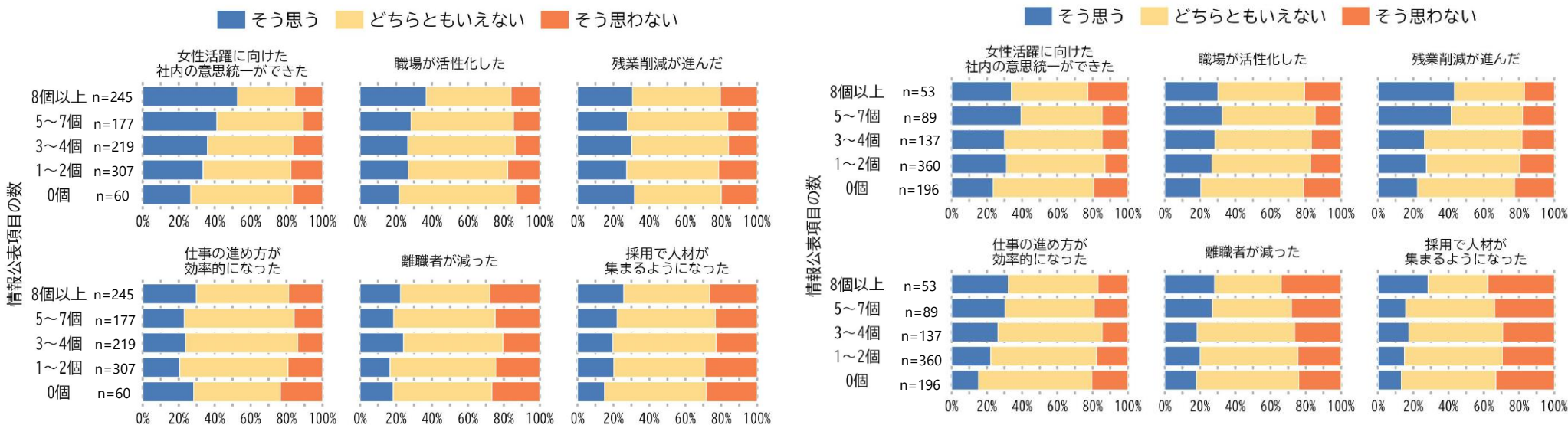
# 女性活躍推進法に基づく取組の影響④（企業全体への影響）

- 情報公表項目数と企業全体への影響についての相関を見たところ、
  - ・ 300人以上規模では、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」については正の関連が見られるとともに、「職場が活性化した」と「採用で人材が集まるようになった」においても情報公表項目数が多いほど「そう思う」の割合が高くなっている。
  - ・ 100～299人規模では、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」や「職場が活性化した」、「仕事の進め方が効率的になった」と情報公表項目数との正の関連が見られるほか、「残業削減が進んだ」については情報公表項目数が5個以上の場合に約40%の高い割合となっている傾向が見られる。

## 情報公表項目数と企業全体への影響（企業規模別）

（300人以上規模）（n=1008）

（100～299人規模）（n=835）

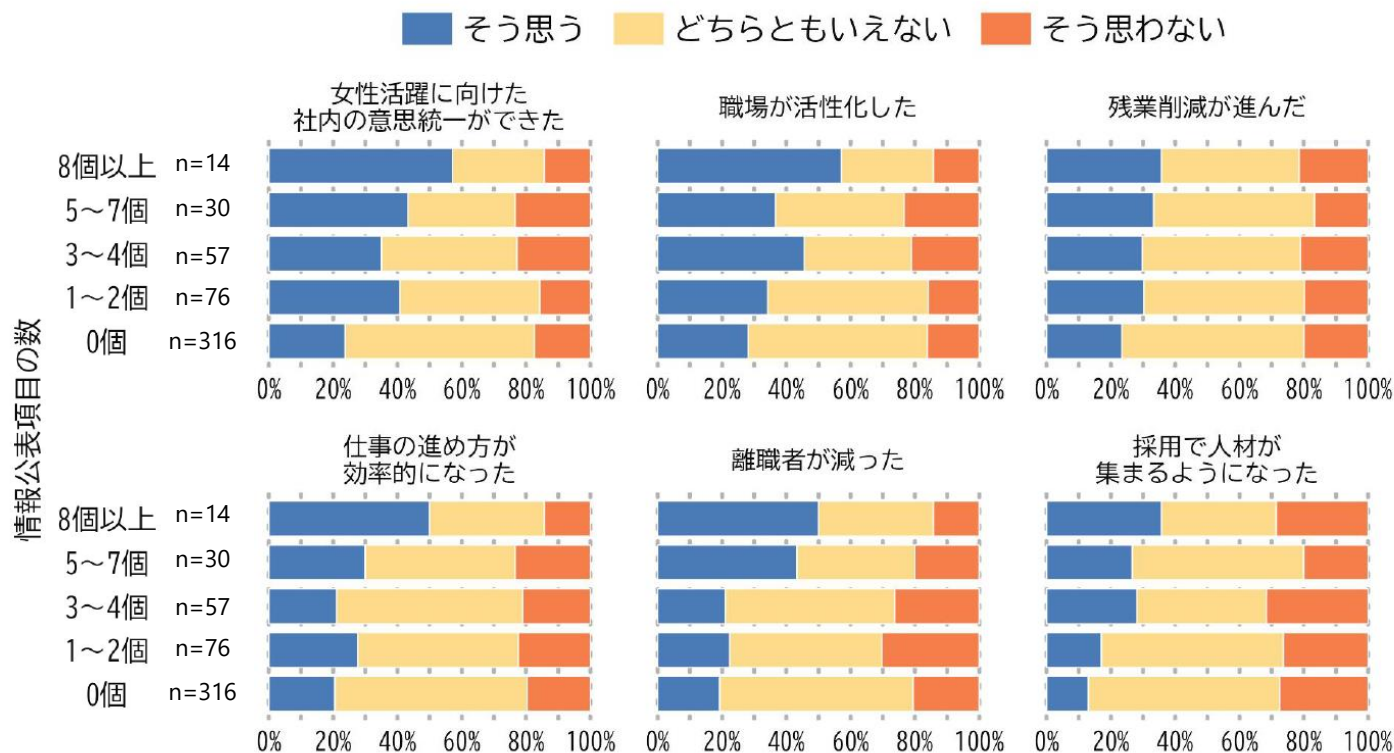


# 女性活躍推進法に基づく取組の影響⑤（企業全体への影響）

- 情報公表項目数と企業全体への影響についての相関を見たところ、
  - ・ 30～99人規模では、概ねすべての項目で情報公表項目数との正の関連が見られており、当該規模の企業において行動計画の策定は義務化されていない状況において、女性活躍の取り組みに積極的であることは、企業全体においてポジティブな影響があることが見てとれる。

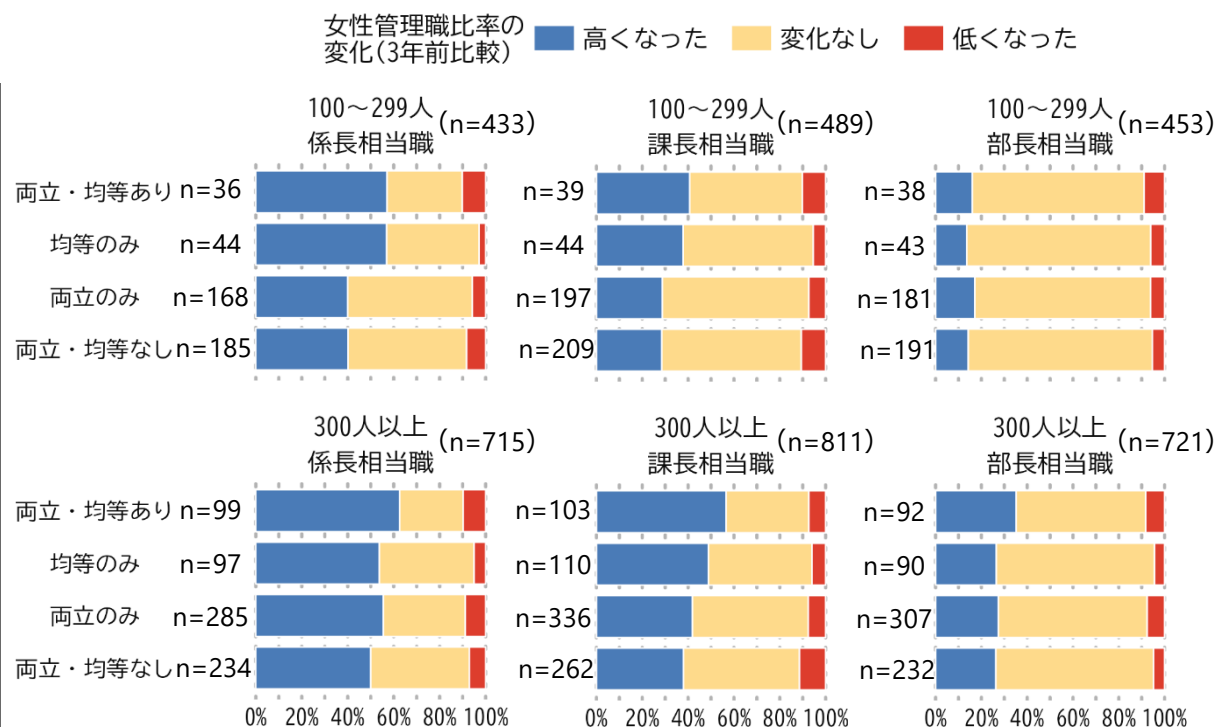
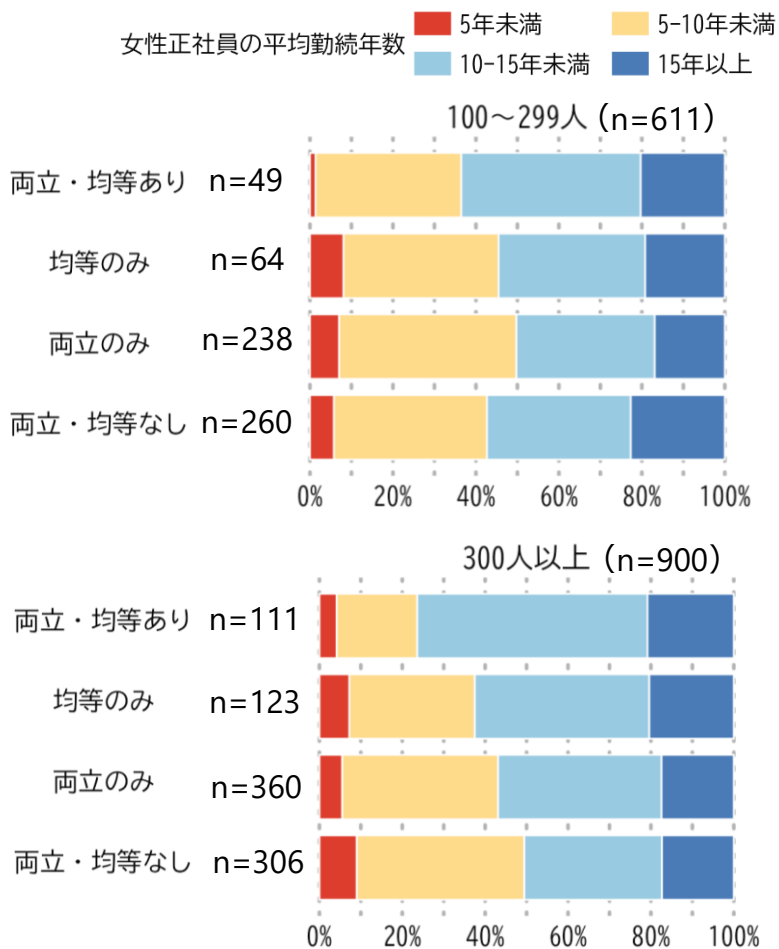
## 情報公表項目数と企業全体への影響（企業規模別）

(30～99人規模) (n=493)



# 女性活躍推進法に基づく均等・両立に資する取組の実施による影響

- 女性活躍推進法に基づく職業生活における機会均等又は家庭生活との両立に資する企業の取組の実施状況と平均勤続年数及び女性管理職比率の変化を見ると、
  - ・女性正社員の平均勤続年数について、両立・均等両方の取組を実施している企業ほど年数が長く、特に300人以上規模で顕著である。
  - ・女性管理職比率について、両立・均等両方の取組を実施している企業ほど3年前よりも比率が高くなっており、特に300人以上規模における課長相当職の女性比率の増加において、両立・均等両方の取組を実施していることの影響が顕著である。



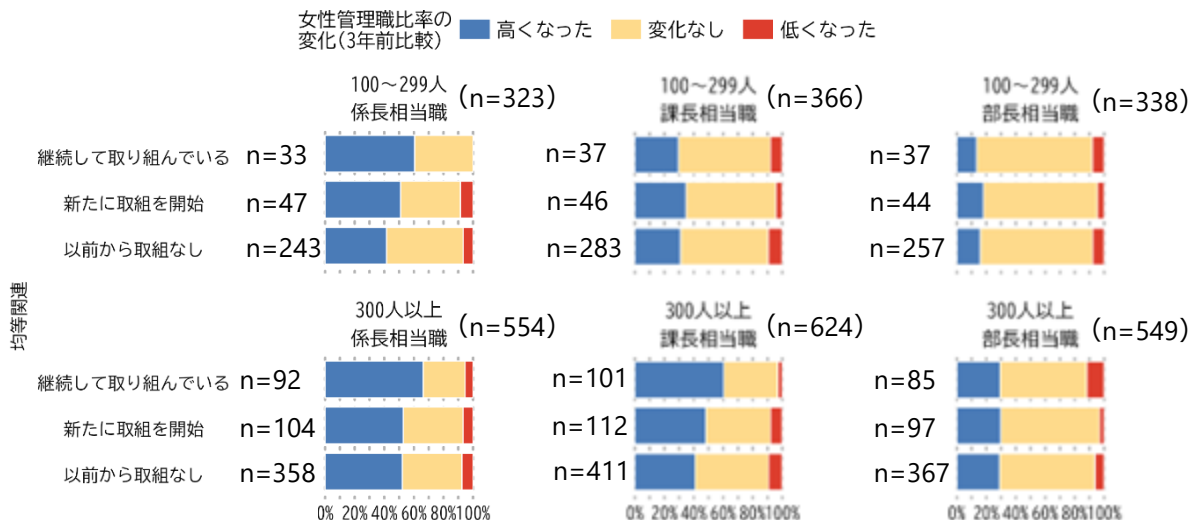
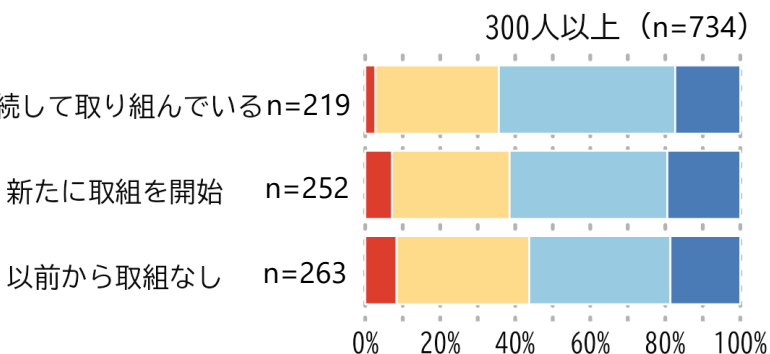
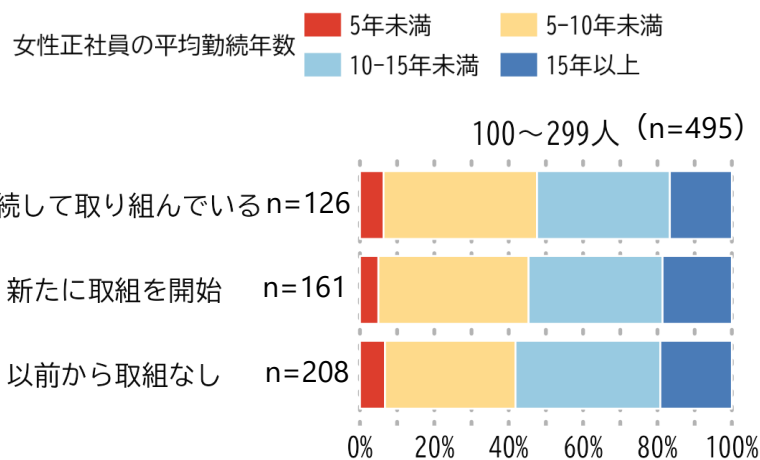
※ 均等・両立に資する取組の実施とは、それぞれ以下の場合を指す。

- ・均等：行動計画の数値目標達成のために以下4項目のいずれかに取り組んでいる場合  
「女性のいないまたは少ない部門や職種への女性の積極的な配置」「一般職等から総合職等への転換制度の積極的運用」「女性のいないまたは少ない部門や職種において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介」「女性が働きにくいポストの業務内容の見直し」
- ・両立：行動計画の数値目標達成のために以下3項目のいずれかに取り組んでいる場合  
「女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資」「テレワークやフレックスタイム制度など柔軟な働き方の導入」「長時間労働対策のための組織的対応」

※調査対象：行動計画策定企業かつ数値目標を設定している企業

# 女性活躍推進法に基づく均等・両立に資する取組の継続による影響

- 女性活躍推進法に基づく職業生活における機会均等又は家庭生活との両立に資する企業の取組の継続的な実施状況と平均勤続年数及び女性管理職比率の変化を見ると、
  - ・ 女性正社員の平均勤続年数について、両立の取組を継続的に実施している大企業では、「5年未満」以下の勤続年数の割合が少ない。
  - ・ 女性管理職比率について、均等の取組を継続的に実施している大企業ほど、女性管理職比率が3年前よりも高くなっている。また、いずれの企業規模でも、取組の継続性の効果は係長相当職と課長相当職で現れている。

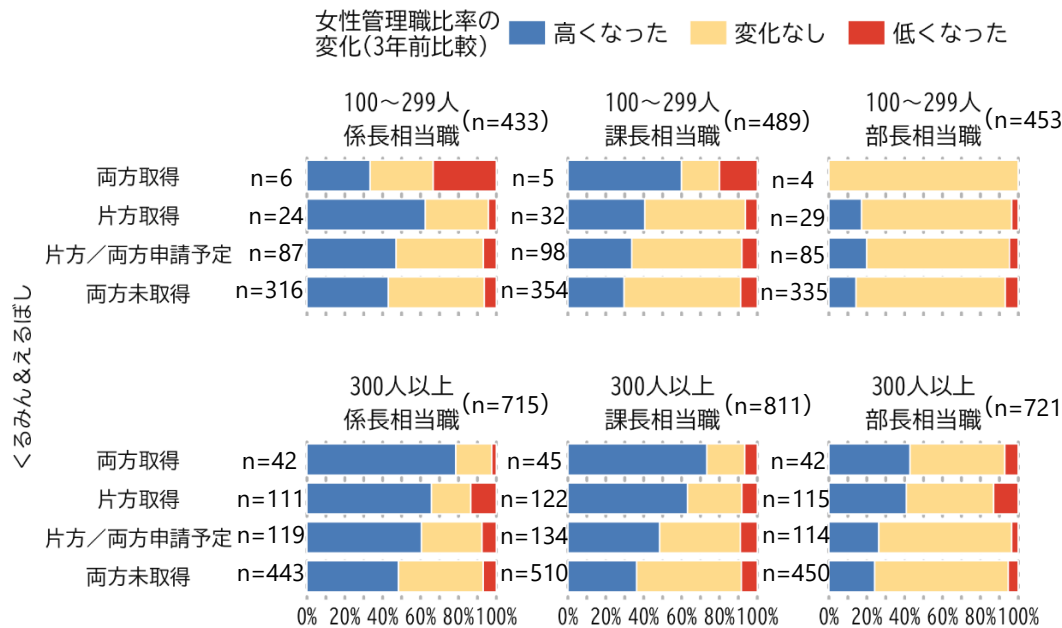
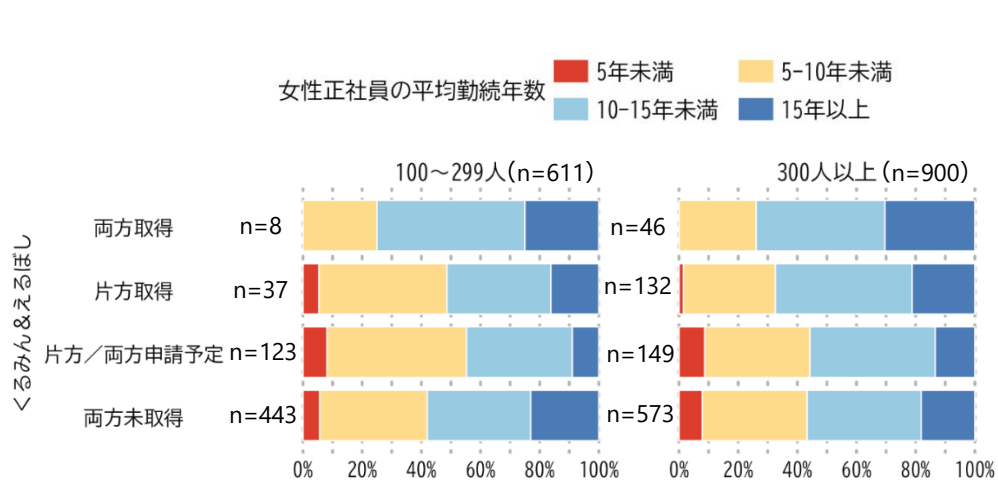


- ※ 取組の継続は、それぞれ以下の場合を指す。
  - ・ 継続的に取り組んでいる：その取組が「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」かつ「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいるもの」である場合
  - ・ 新たに取組を開始：その取組が「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」ではないかつ「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいるもの」である場合
  - ・ 以前から取組なし：その取組が「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」ではないかつ「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいるもの」ではない場合
- ※ 「最初の行動計画策定以前から取り組んでいたもの」とは、それぞれ以下の場合を指す。
  - ・ 均等：「女性社員の配置に関すること」「女性社員の育成や教育訓練に関すること」のいずれかを実施している場合
  - ・ 両立：「女性社員の継続就業・職場風土に関すること」「長時間労働の是正に関すること」のいずれかを実施している場合
- ※ 「現在の行動計画の数値目標達成のために取り組んでいる」ものについては前スライドと同様。



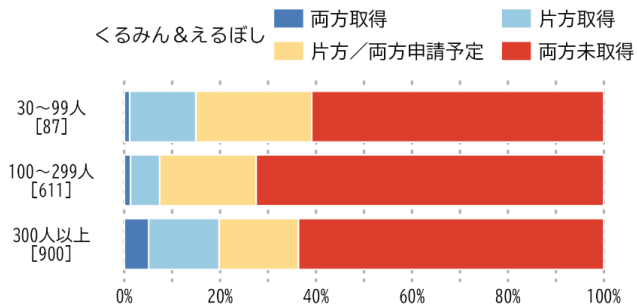
# 女性活躍推進法に基づく取組の効果（えるぼし）

○ くるみん及びえるぼし認定の両方を取得している企業ほど女性正社員の平均勤続年数及び女性管理職比率が高くなっている。



※調査対象：くるみんについては育児休業を設けていると回答した企業、えるぼしについては全企業

※ くるみん及びえるぼし認定の内訳



認定		認定数
えるぼし	全体	2715
	1段階目	14
	2段階目	842
	3段階目	1859
プラチナえるぼし		56

※令和6年3月末時点

資料出所：厚生労働省雇用環境・均等局調べ

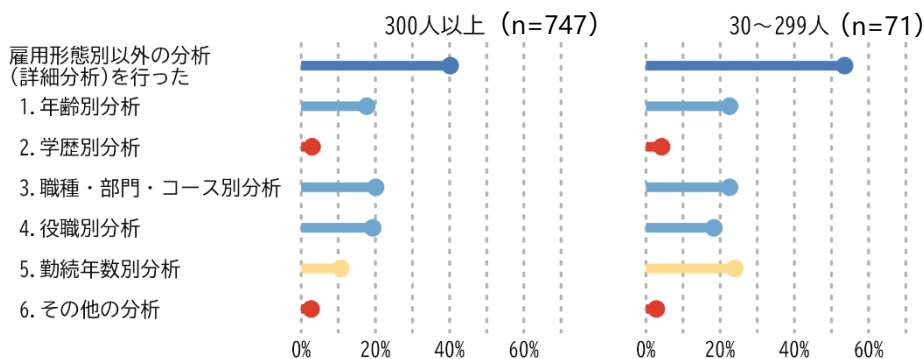
くるみん	全体	4313 (100%)
	プラス	18 (0.4%)
	トライ	2 (0.05%)
プラチナくるみん	全体	589 (100%)
	プラス	32 (5.4%)

※令和5年9月末時点

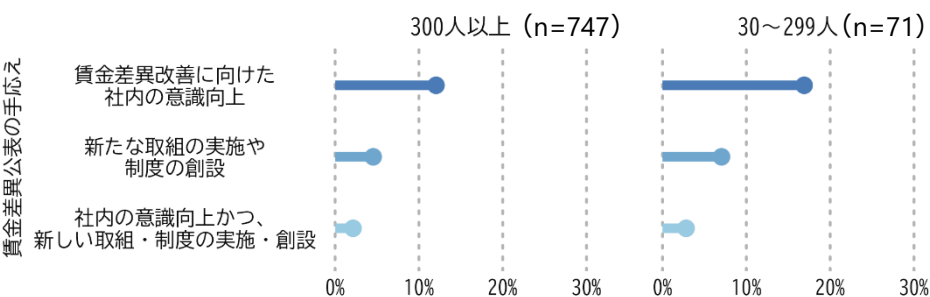
# 男女の賃金の差異に関する情報公表状況

- 男女の賃金の差異の情報公表を行った企業のうち、いずれの企業規模においても、40%以上の企業が雇用形態別以外のより詳細な分析を行っている。
- 男女の賃金の差異の情報公表を行った企業の手応えとしては、「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」が最も高い。
- 男女の賃金の差異の情報公表を行った企業のうち、詳細分析を行った企業と行っていない企業を比較すると、企業規模にかかわらず、詳細分析を行った企業では「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」の他、「新たな取組の実施や制度の創設」に繋がった企業や、意識向上と取組の両方に繋がった企業の割合が高い。

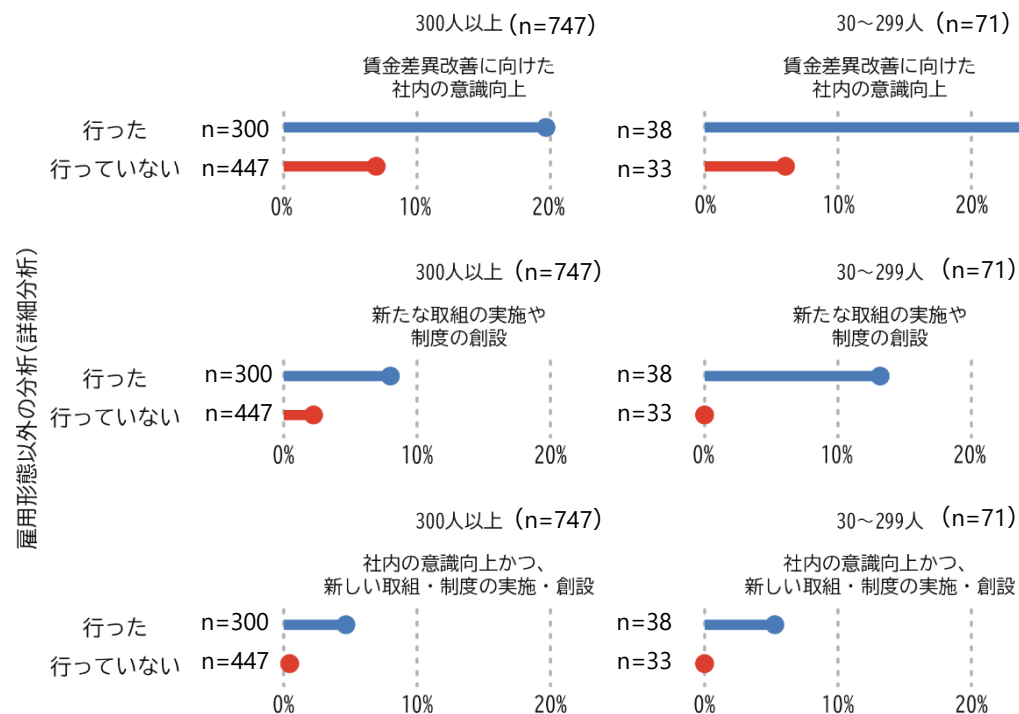
## 男女の賃金の差異の分析の観点



## 男女の賃金の差異の公表の手応え



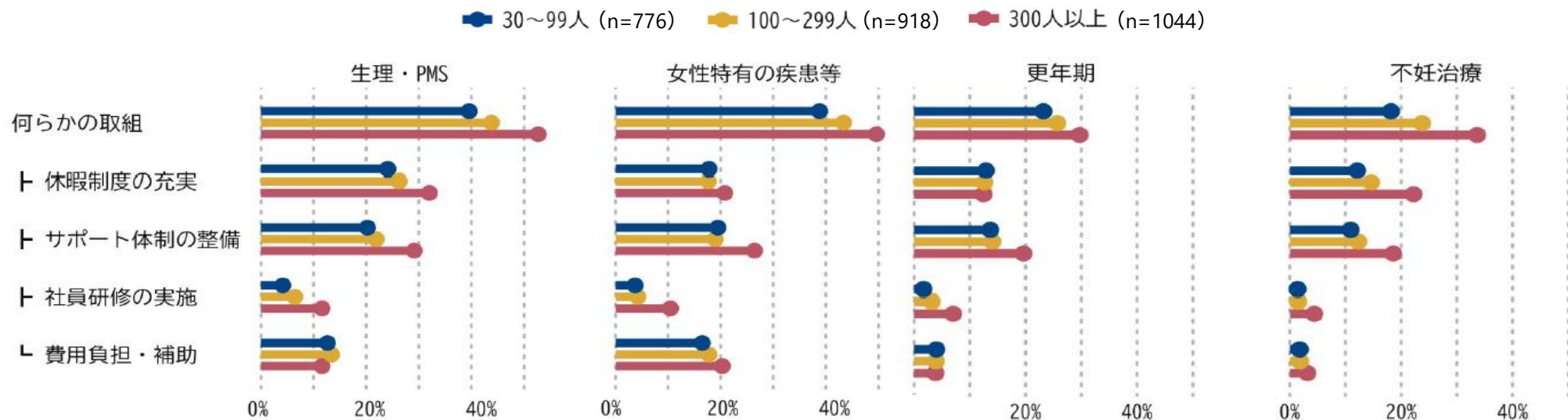
## 男女賃金差異に関する詳細分析と男女の賃金の差異の公表の手応えの関連



# 女性特有の健康課題に関する企業の取組状況

- 女性特有の健康課題に関する取組の実施割合については、
  - ・「生理・PMS」については、いずれの企業規模でも「休暇制度の充実」「サポート体制の整備」の実施率が相対的に高く、「社員研修の実施」の割合が相対的に低い。
  - ・「女性特有の疾患等」については概ね「社員研修の実施」を除く3つの取組の実施率は2割と同程度となっている。
  - ・「更年期」については、300人以上規模を除いて「休暇制度の充実」と「サポート体制の整備」が1割強と同程度となっている。
  - ・「不妊治療」については、「生理・PMS」と同様に、いずれの規模でも特に「休暇制度の充実」と「サポート体制の整備」の割合が高いが、特に300人以上規模においてはより一層その傾向が強くなる。
- 女性の健康課題は女性のライフサイクルと密接に関連しており、企業の女性社員の年齢構成によって注目している健康課題が異なると考えられるが、大企業においては、いずれの健康課題についても「休暇制度の充実」や「サポート体制の整備」が特に進んでいることから、女性のライフサイクル全般を対象とする包括的な支援体制が設けられていると考えられる。

健康課題に関する取組の実施割合



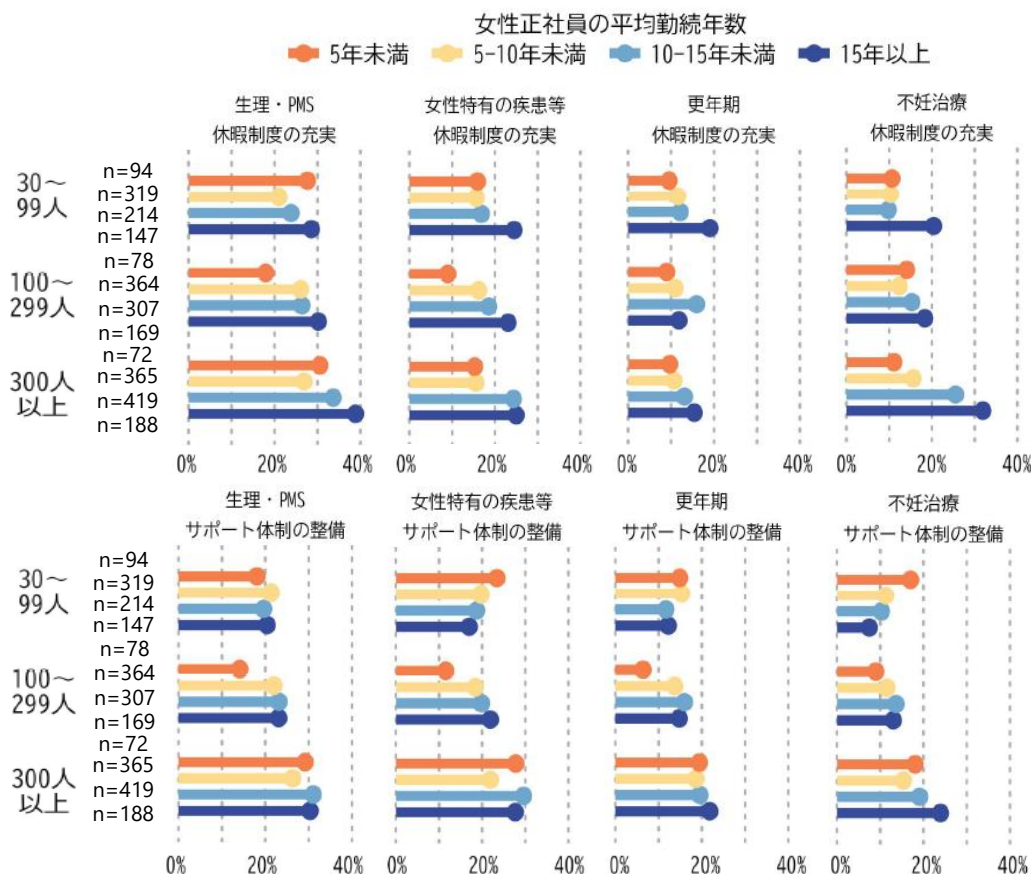
※調査対象：全企業

※「女性特有の疾患等」：生理・PMS関連以外の、子宮頸がん、乳がん等

# 女性特有の健康課題に関する取組による平均勤続年数

- 女性特有の健康課題に関する取組の実施状況と平均勤続年数の変化を見ると、女性正社員の平均勤続年数については、
  - ・ 全体的に年数が高い企業ほど取組の実施率が高い傾向にあるが、
  - ・ 30人～99人規模では、「女性特有の疾患等」、「不妊治療」、「更年期」の「サポート体制の整備」について、年数が短いほど取組の実施率が高い傾向が見られる。

健康課題に関する取組と女性正社員の平均勤続年数の関連



※調査対象：健康課題に関する取組を行っている企業

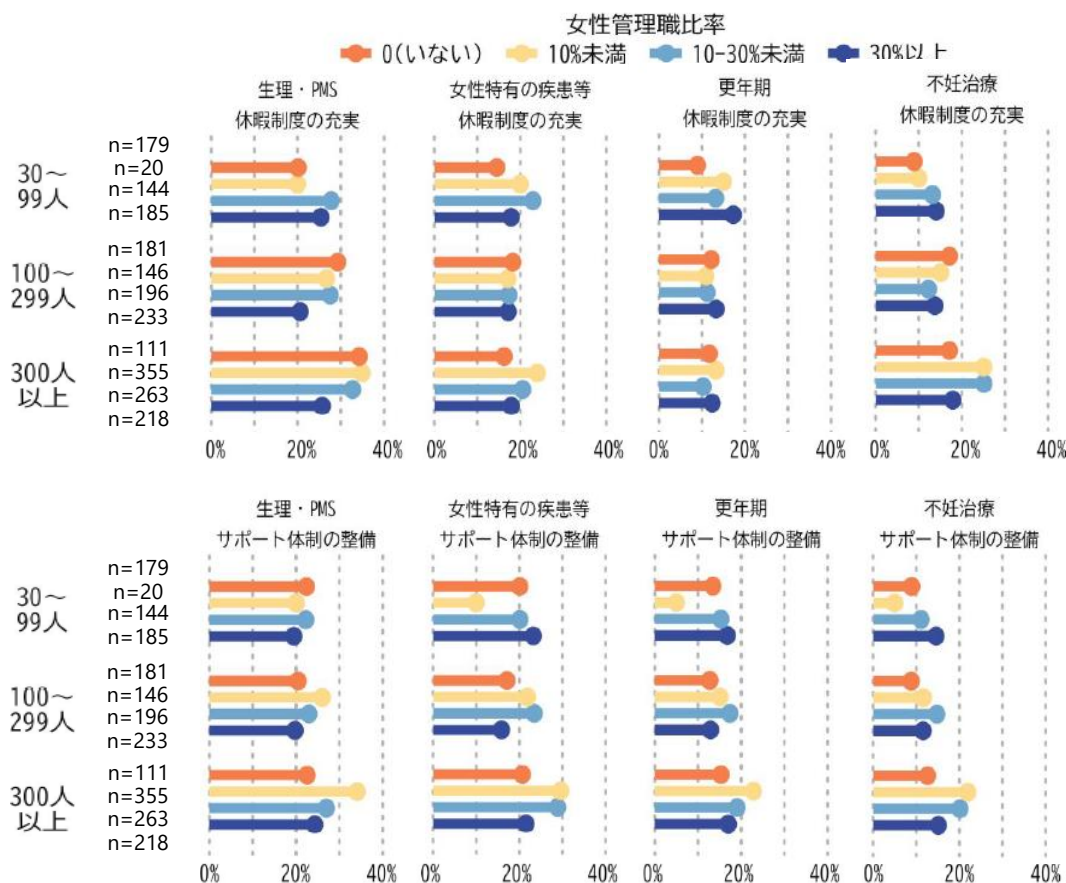
※「女性特有の疾病等」：生理・PMS関連以外の、子宮頸がん、乳がん等



# 女性特有の健康課題に関する取組による管理職比率への影響

- 女性特有の健康課題に関する取組の実施状況と女性管理職比率の変化を見ると、女性管理職比率については、
  - ・ 30～99 人規模の一部の項目を除いて、女性管理職比率が低い企業で健康課題への取組が積極的に行われており、
  - ・ 300 人以上規模については「更年期」の「休暇制度の充実」以外の項目では概ね女性管理職比率が低いほど取組の実施率が高い。
  - ・ また、30～99人規模では「女性特有の疾患等」「不妊治療」の「サポート体制の整備」などで、女性管理職比率が高いほど取組の実施率が高い。

健康課題に関する取組と女性管理職比率の関連



※調査対象：健康課題に関する取組を行っている企業

※「女性特有の疾病等」：生理・PMS関連以外の、子宮頸がん、乳がん等

※我が国の女性管理職比率の平均は、部長級：8.3%、課長級：13.2%、係長級：23.5%