

# 民間事業主における 女性活躍に関する取組状況等の 追加分析(未定稿)

平成30年10月12日  
雇用環境・均等局

# 目次

## 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値)

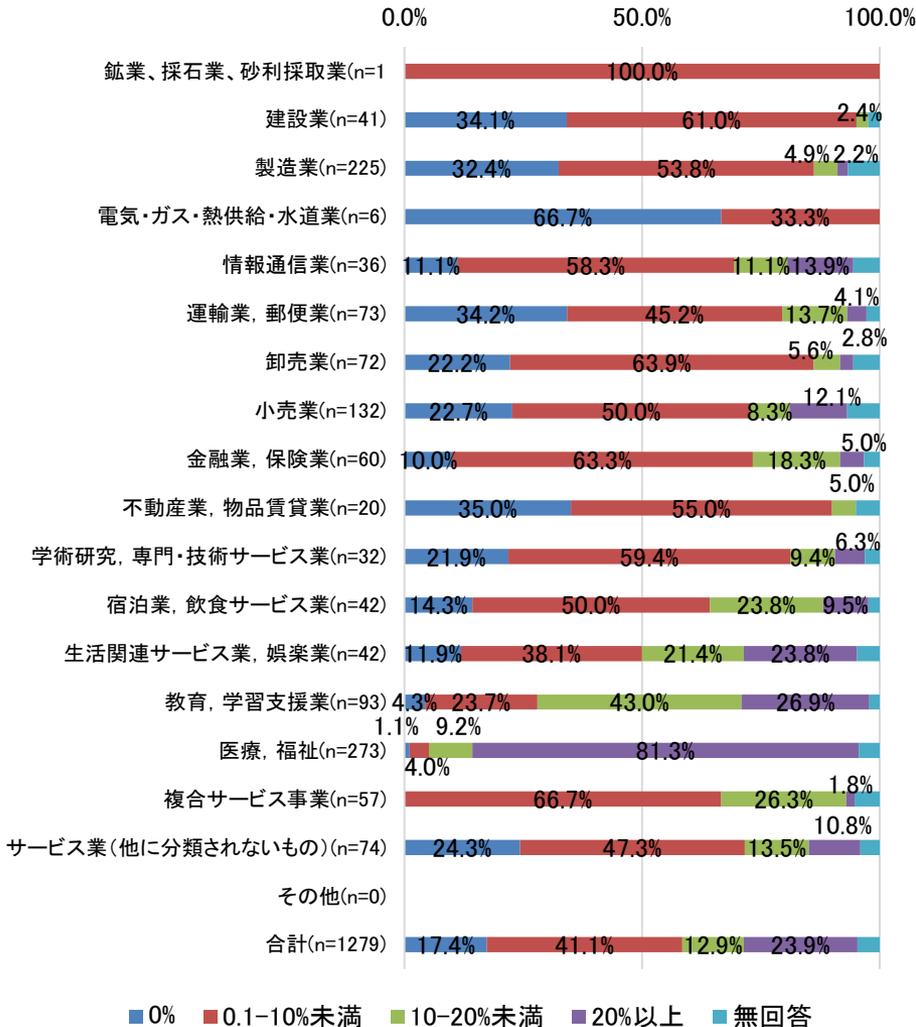
: 企業調査 2ページ

: 労働者調査 11ページ

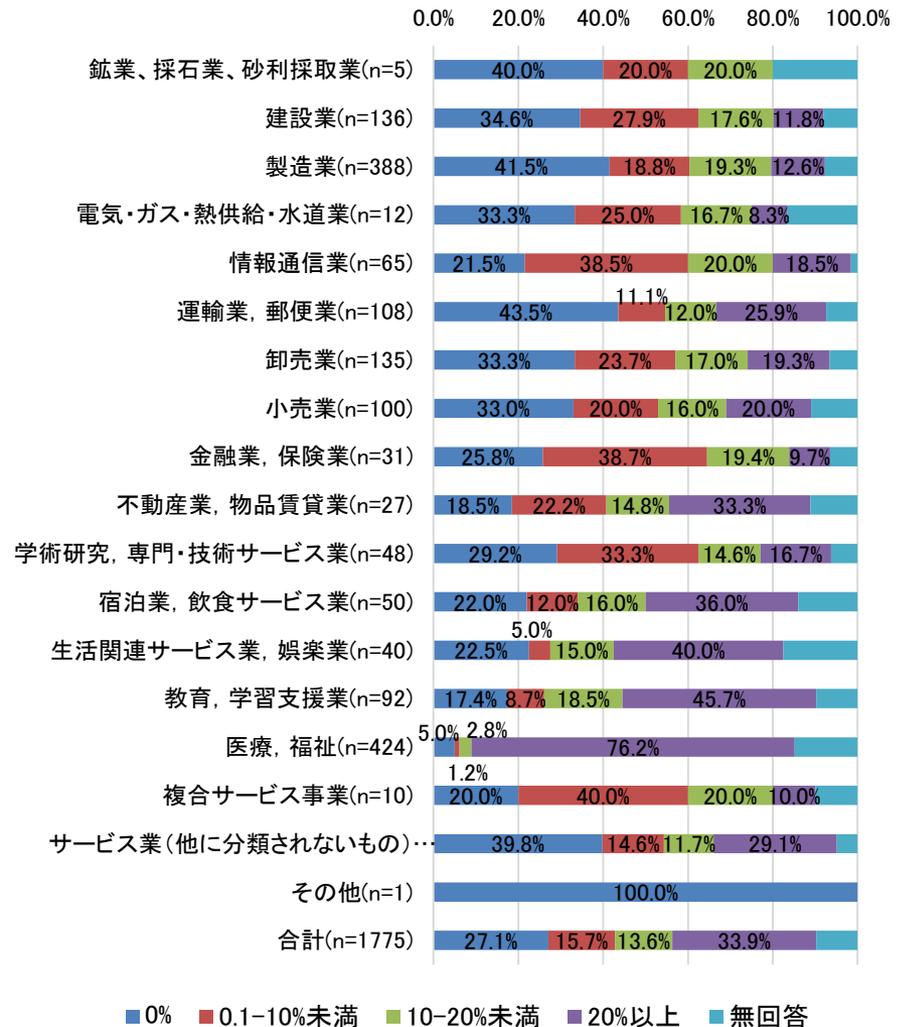
# 企業規模別 業種別 女性管理職比率

- 多くの業種で女性管理職比率10%未満の企業が多い。
- 企業規模や業種を問わず、女性管理職比率0%の企業が一定割合存在。

## <301人以上>



## <300人以下>



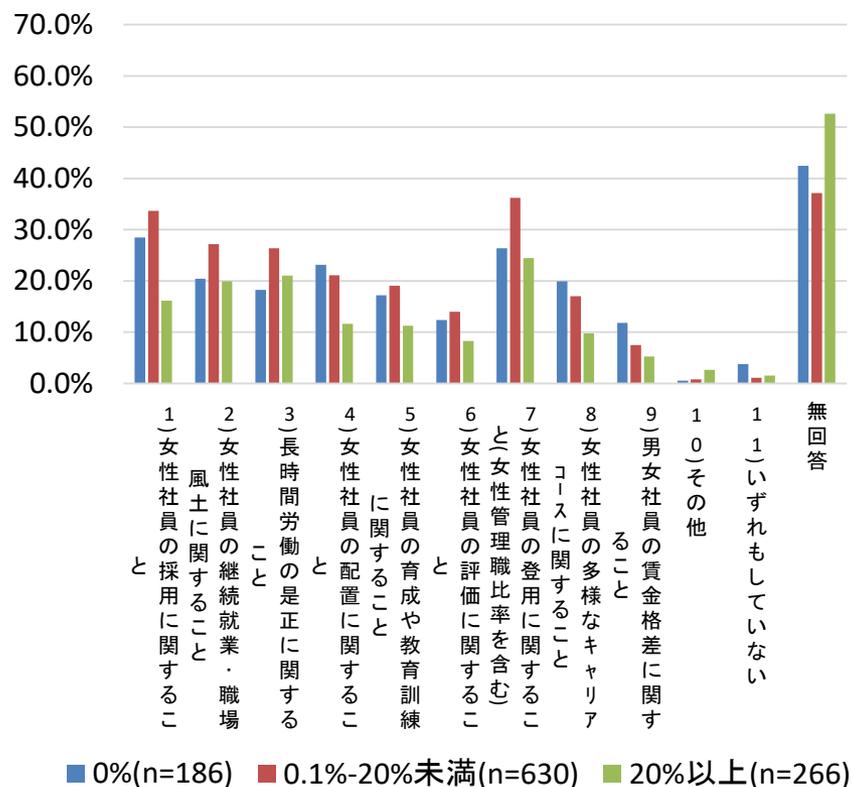
※ 管理職は、課長、部長だけでなく、役員も含む。

## 企業規模別 女性管理職比率別

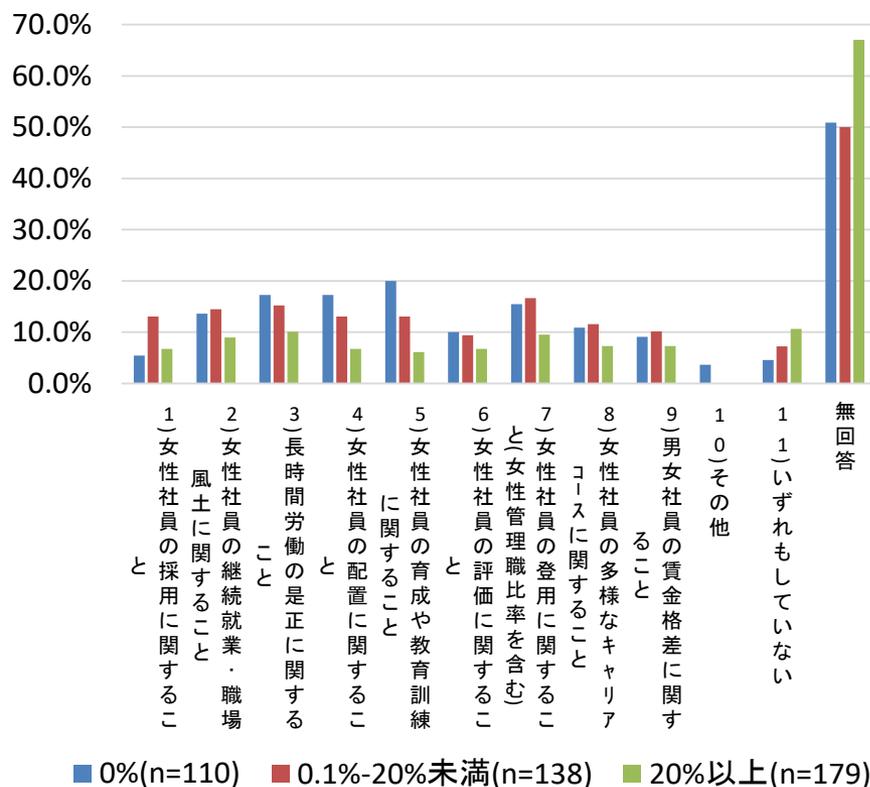
### 一般事業主行動計画を作成した企業の状況把握した項目(複数回答)

- 301人以上の企業について、女性管理職比率が0%及び0.1-20%未満の企業では、女性の採用、女性社員の登用に関して状況把握した企業が多い。
- 300人以下の企業について、女性管理職比率が0%の企業では女性社員の育成や教育訓練について、女性管理職比率が0.1-20%未満の企業では女性社員の登用、継続就業・職場風土や長時間労働の是正について状況把握した企業が多い。

#### <301人以上>



#### <300人以下>



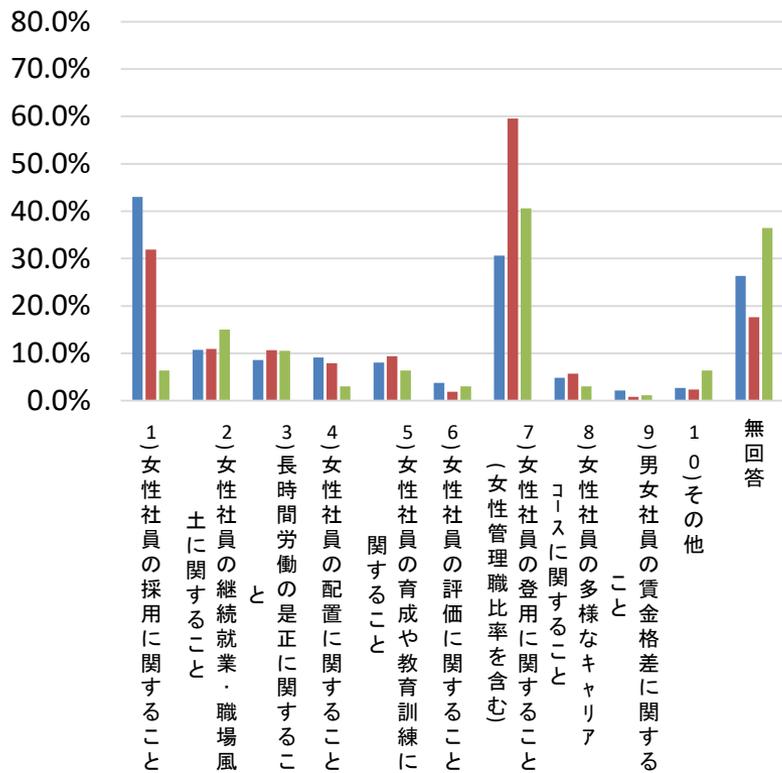
※ 管理職は、課長、部長だけでなく、役員も含む。

## 企業規模別 女性管理職比率別

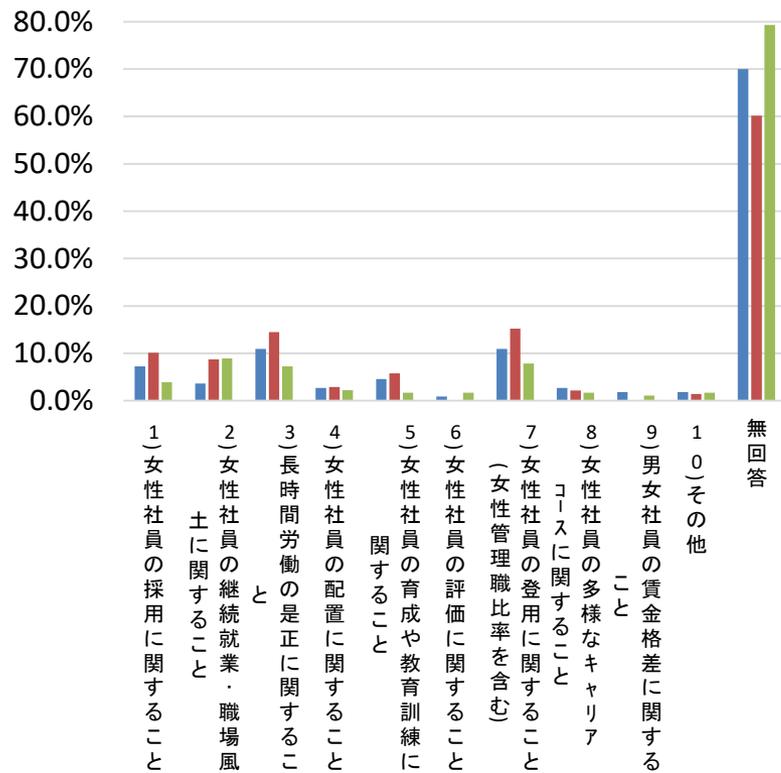
### 一般事業主行動計画を作成した企業の数値目標を設定した項目(複数回答)

- 301人以上の企業は、女性管理職比率が0%の企業では女性社員の採用について、女性管理職比率が0.1-20%未満の企業では女性社員の登用について数値目標を設定している企業がそれぞれ多い。
- 女性管理職比率が20%以上の企業の多くが女性社員の登用について数値目標を設定しているが、0.1-20%の企業に比べるとその値は低い。
- 300人以下の企業は、女性管理職比率が0%や0.1-20%未満の企業では女性社員の登用や長時間労働の是正に関する数値目標を設定している企業が多い。

#### <301人以上>



#### <300人以下>



■ 0%(n=186) ■ 0.1%-20%未満(n=630) ■ 20%以上(n=266)

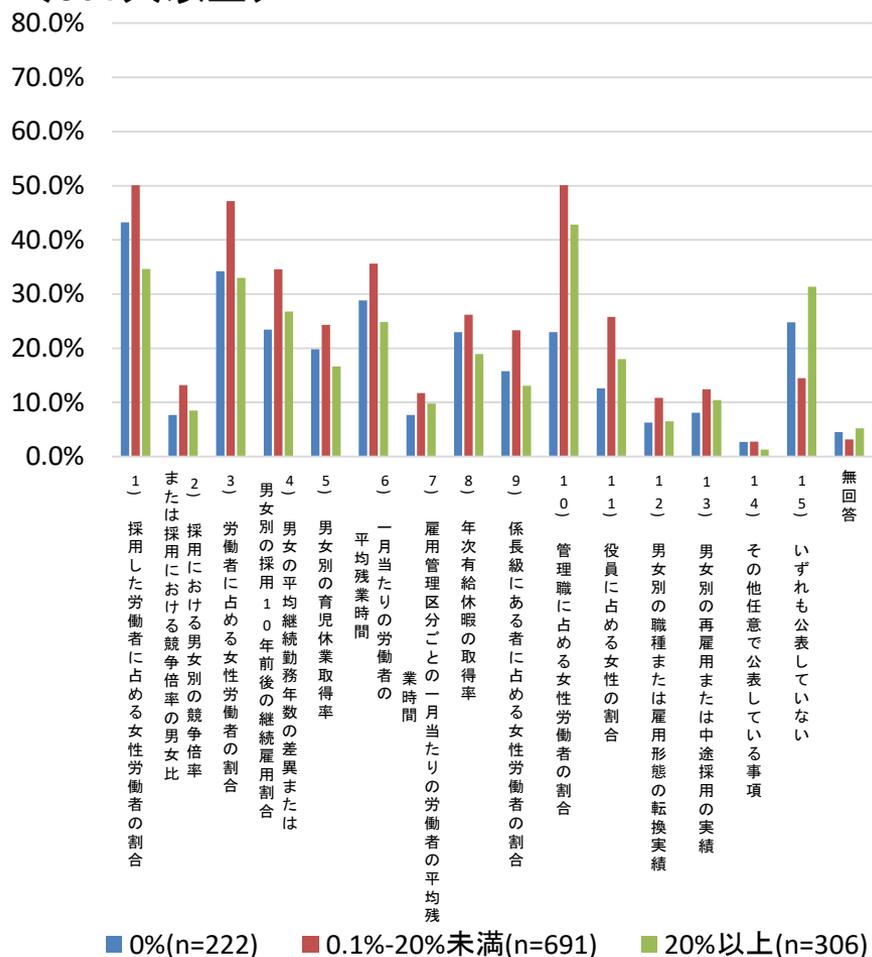
■ 0%(n=110) ■ 0.1%-20%未満(n=138) ■ 20%以上(n=179)

※ 管理職は、課長、部長だけでなく、役員も含む。

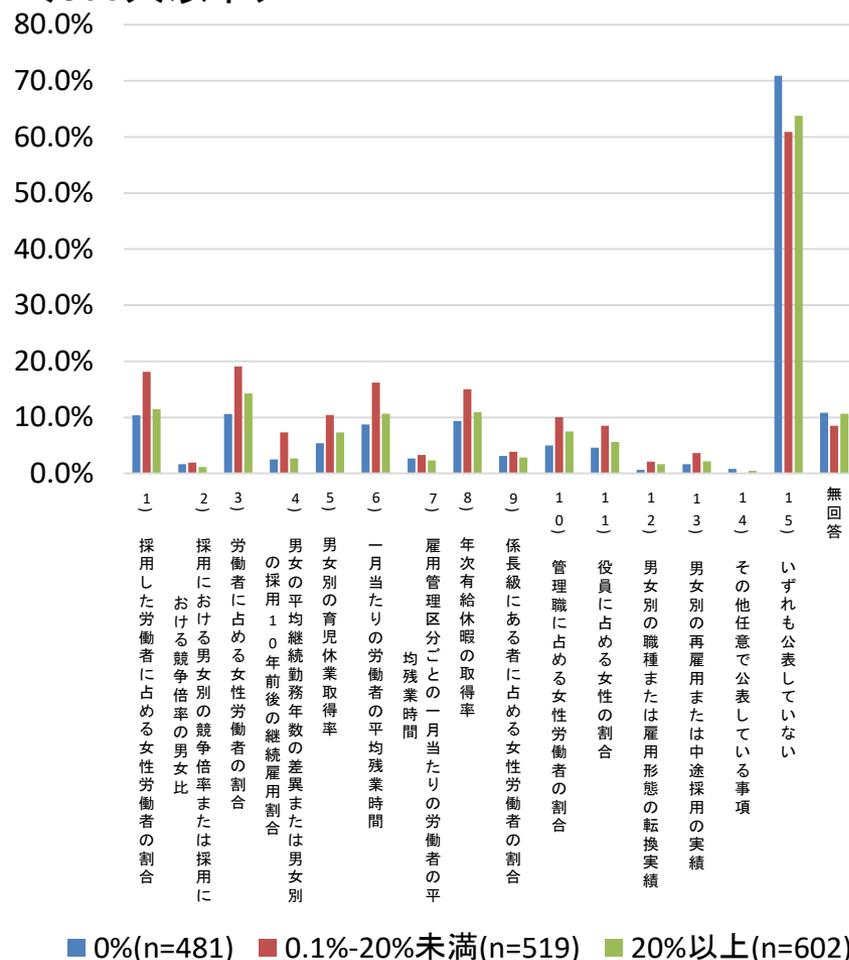
## 企業規模別 女性管理職比率別 情報公表した項目(複数回答)

- 企業規模にかかわらず、女性管理職比率が0.1-20%未満の企業では情報公表している企業が多い。
- 301人以上の企業は、女性管理職比率が0%の企業では採用した女性労働者の割合、女性管理職比率が20%以上の企業では女性管理職の割合を、公表している企業がそれぞれ多い。

### <301人以上>



### <300人以下>



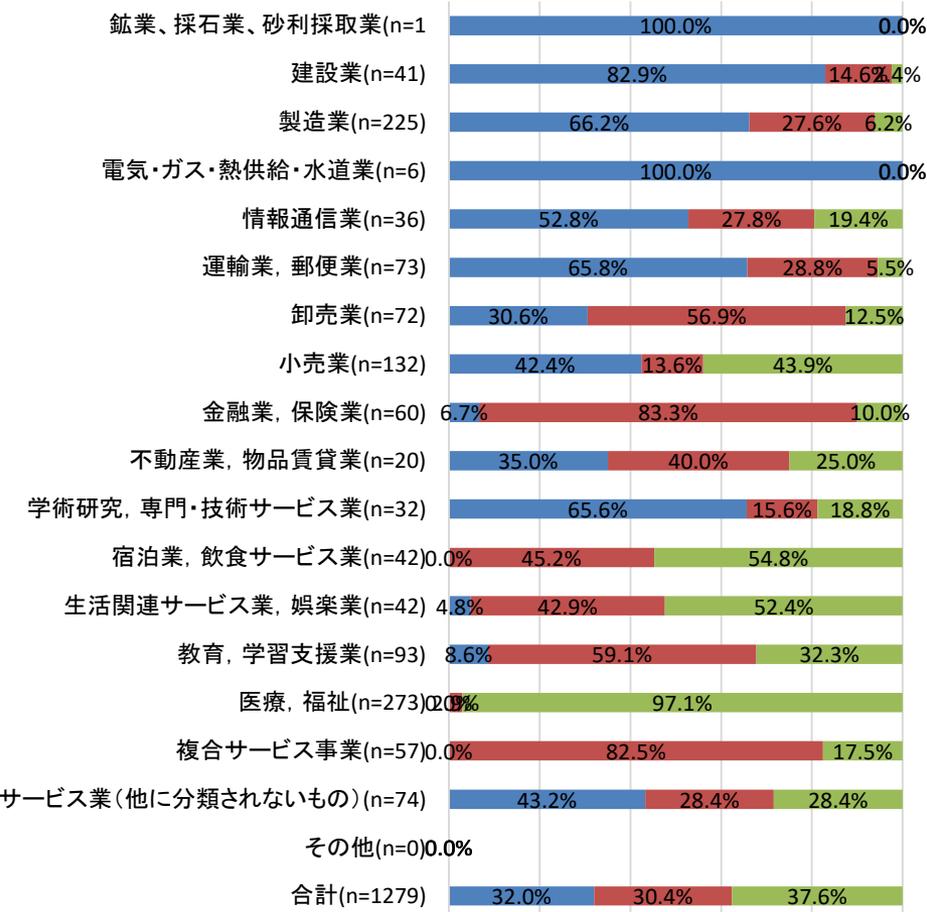
※ 管理職は、課長、部長だけでなく、役員も含む。

# 業種別 女性労働者比率

○ 企業規模を問わず、女性労働者比率25%未満の企業が多い業種がある。

## <301人以上>

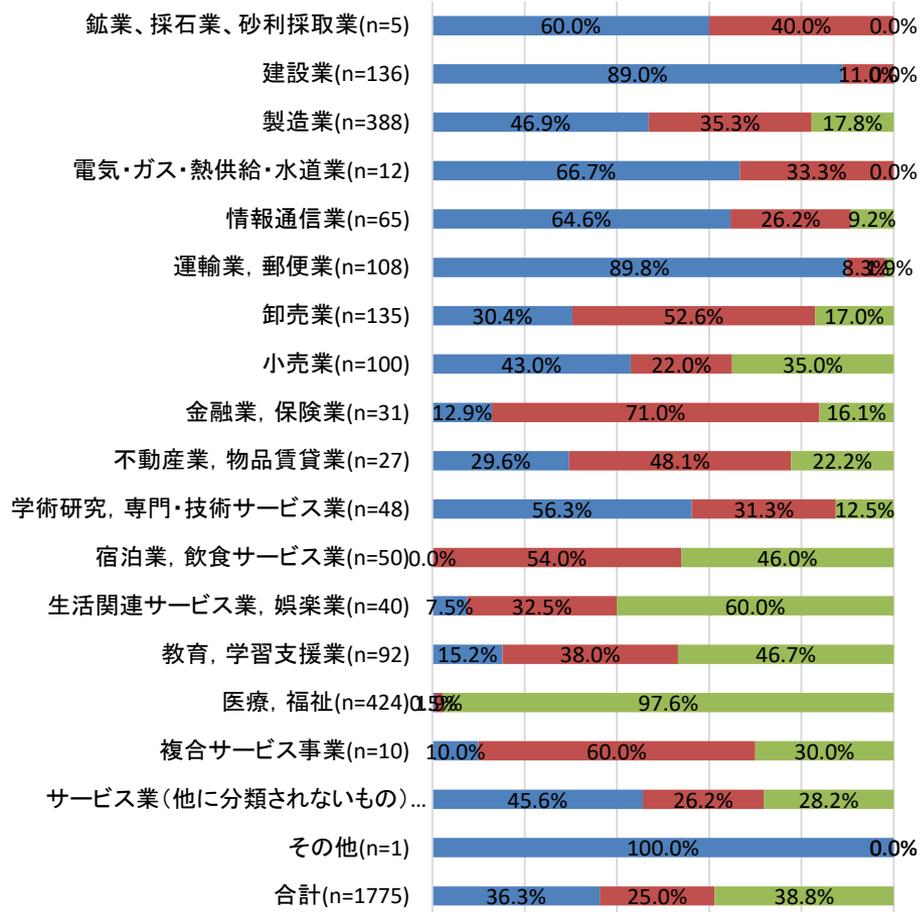
0.0% 20.0% 40.0% 60.0% 80.0% 100.0%



■ 0-25%未満 ■ 25-50%未満 ■ 50%以上

## <300人以下>

0.0% 20.0% 40.0% 60.0% 80.0% 100.0%



■ 0-25%未満 ■ 25-50%未満 ■ 50%以上

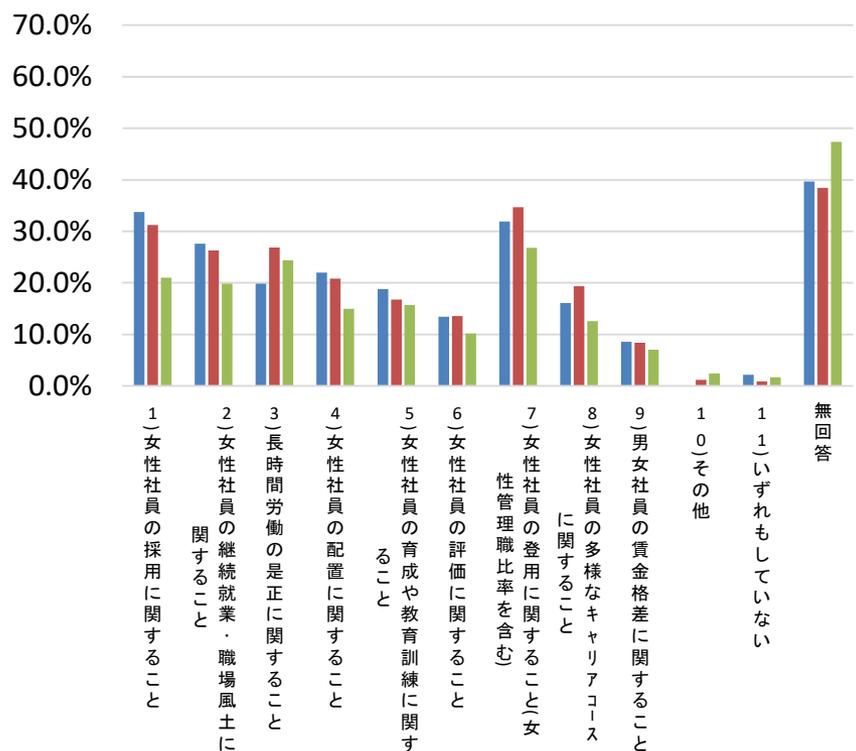
※ 女性労働者は、常勤役員、パート・アルバイト、契約社員なども含む。

## 企業規模別 女性労働者比率別

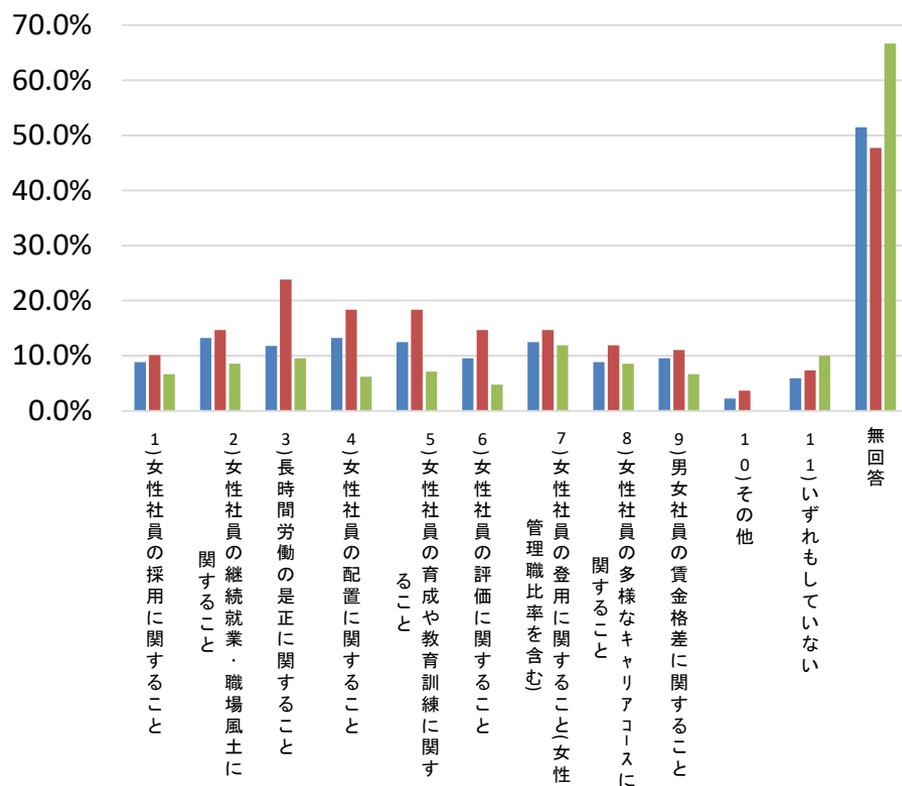
### 一般事業主行動計画を作成した企業の状況把握した項目(複数回答)

- 301人以上の企業について、女性労働者比率0-25%未満の企業では女性社員の採用や登用について、女性労働者比率25-50%未満の企業では女性社員の登用に関して状況把握した企業がそれぞれ多い。
- 300人以下の企業について、女性管理職比率25-50%未満の企業では長時間労働の是正に関して状況把握した企業が多い。

#### <301人以上>



#### <300人以下>



■ 0-25%未満(n=373) ■ 25-50%未満(n=346) ■ 50%以上(n=414)

■ 0-25%未満(n=136) ■ 25-50%未満(n=109) ■ 50%以上(n=210)

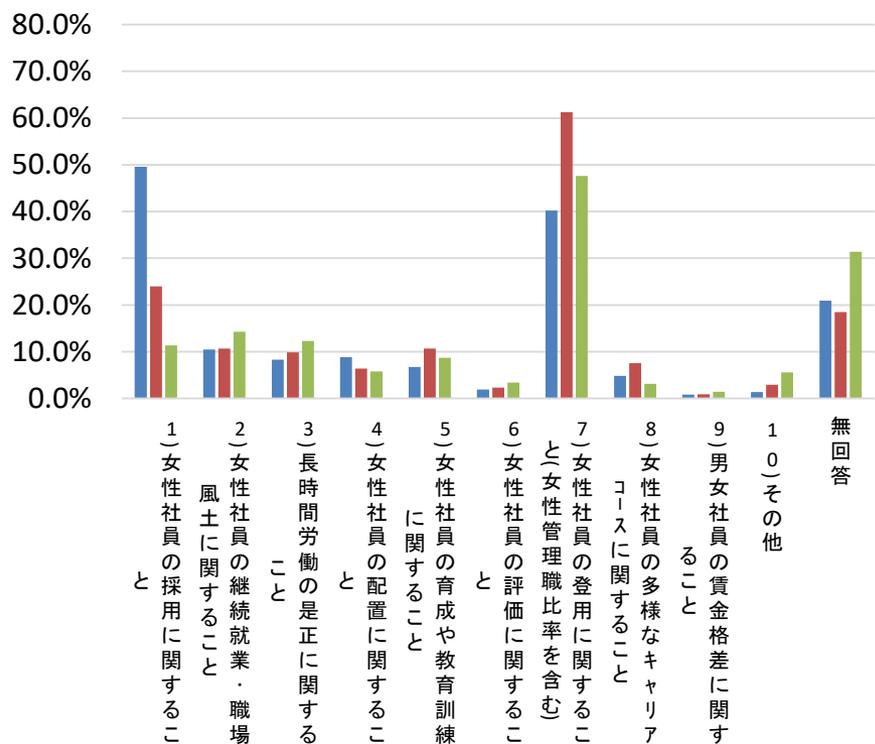
※ 女性労働者は、常勤役員、パート・アルバイト、契約社員なども含む。

## 企業規模別 女性労働者比率別

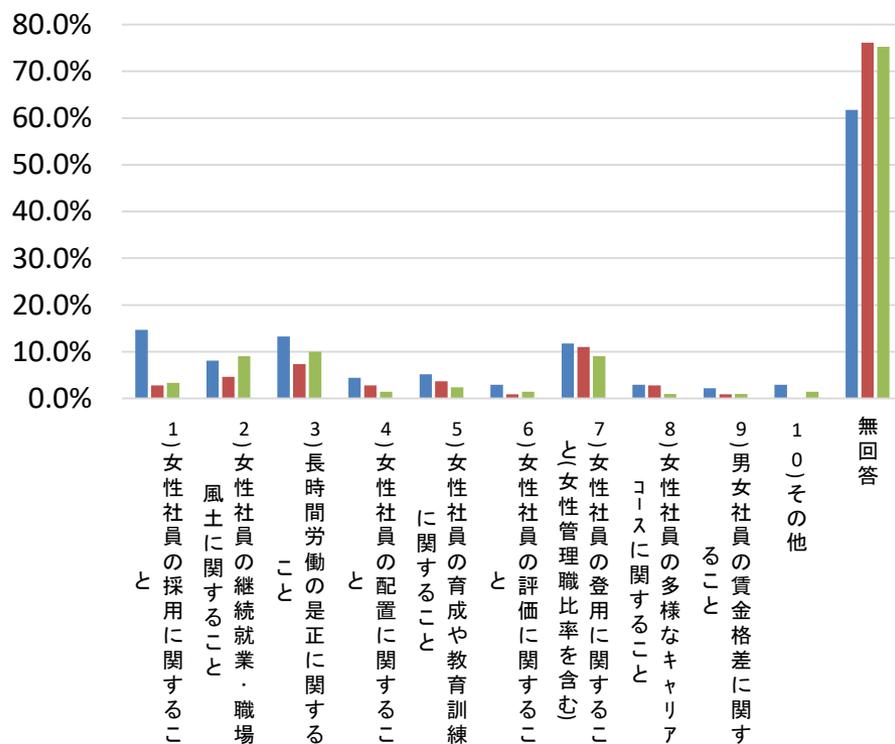
### 一般事業主行動計画を作成した企業の数値目標を設定した項目(複数回答)

- 301人以上の企業は、女性労働者比率が0-25%未満の企業で女性社員の採用について、女性労働者比率が25-50%未満の企業で女性社員の登用について、数値目標を設定している企業が多い。女性労働者比率が50%以上の企業も女性社員の登用について数値目標を設定している企業が多いが、25-50%の企業に比べると少ない。
- 300人以下の企業は、女性労働者比率が0-25%未満の企業で女性社員の採用、長時間労働の是正、女性社員の登用について、女性労働者比率が25-50%未満の企業で女性社員の登用について数値目標を設定している企業が多い。

#### <301人以上>



#### <300人以下>



■ 0-25%未満(n=373) ■ 25-50%未満(n=346) ■ 50%以上(n=414)

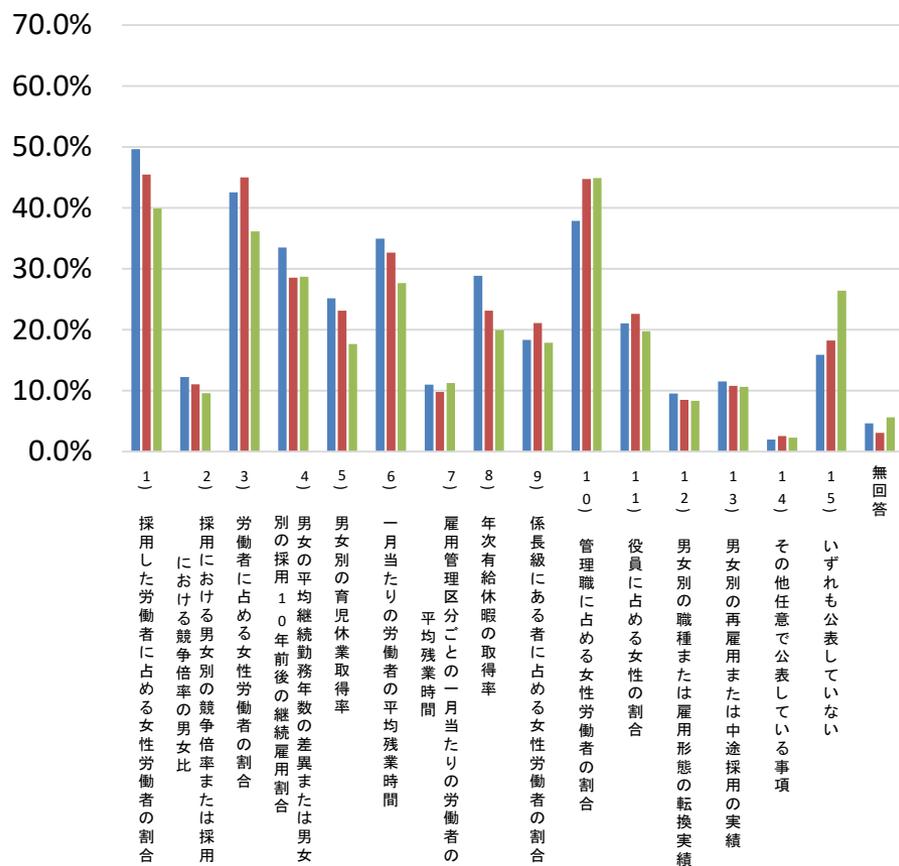
■ 0-25%未満(n=136) ■ 25-50%未満(n=109) ■ 50%以上(n=210)

※ 女性労働者は、常勤役員、パート・アルバイト、契約社員なども含む。

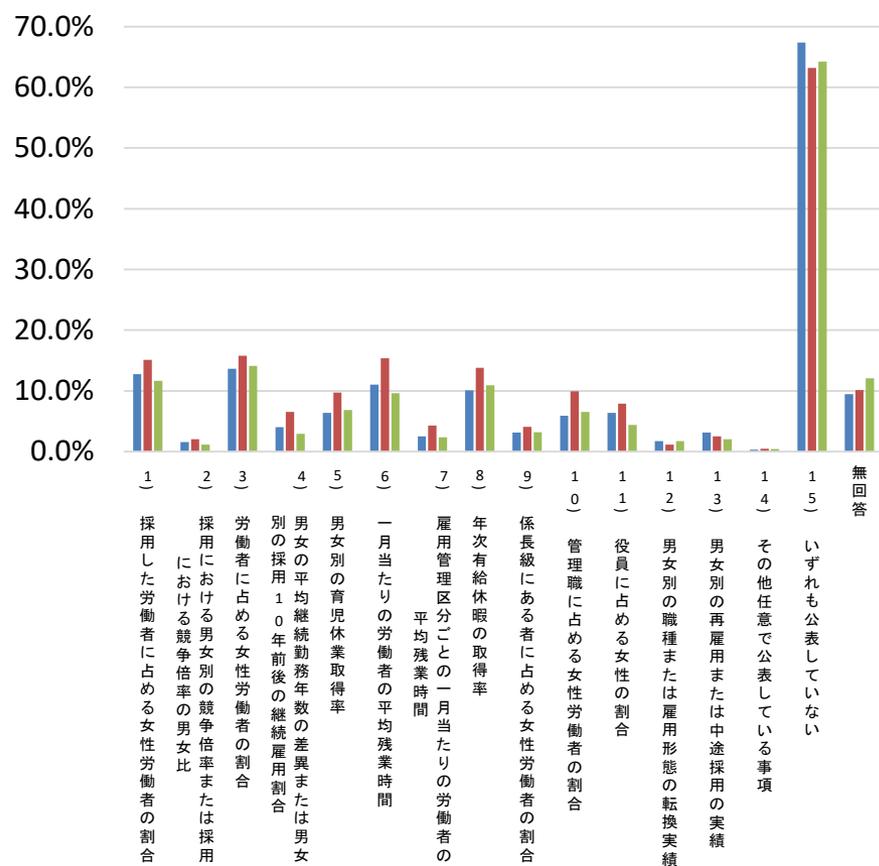
## 企業規模別 女性労働者比率別 情報公表した項目(複数回答)

- 301人以上の企業は、
  - ①女性労働者比率が0-25%未満の企業では採用した女性労働者の割合、
  - ②女性労働者比率が25-50%未満の企業では採用した女性労働者の割合、女性労働者の割合や女性管理職の割合、
  - ③女性労働者比率が50%以上の企業では女性管理職の割合を公表している企業がそれぞれ多い。
- 300人以下の企業は、女性労働者比率が25-50%未満の企業で情報公表している企業が比較的多い。

### <301人以上>



### <300人以下>



■ 0-25%未満(n=409) ■ 25-50%未満(n=389) ■ 50%以上(n=481)      ■ 0-25%未満(n=644) ■ 25-50%未満(n=443) ■ 50%以上(n=688)

※ 女性労働者は、常勤役員、パート・アルバイト、契約社員なども含む。

## 企業規模別 女性管理職比率別 女性労働者比率別 情報公表項目数

- 301人以上の企業について、女性管理職比率0.1%～20%未満の企業では平均3.8項目について情報を公表。
- 300人以下の企業について、女性管理職比率0.1%～20%未満の企業では平均1.3項目について情報を公表。

		女性管理職比率				合計
		0%	0.1%-20%未満	20%以上	無回答	
企業規模	301人以上	2.7	3.8	2.8	3.1	3.3
	300人以下	0.7	1.3	0.9	0.8	1.0

		女性労働者比率			合計
		0-25%未満	25-50%未満	50%以上	
企業規模	301人以上	3.5	3.4	3.1	3.3
	300人以下	0.9	1.2	0.9	1.0

※1 管理職は、課長、部長だけでなく、役員も含む。

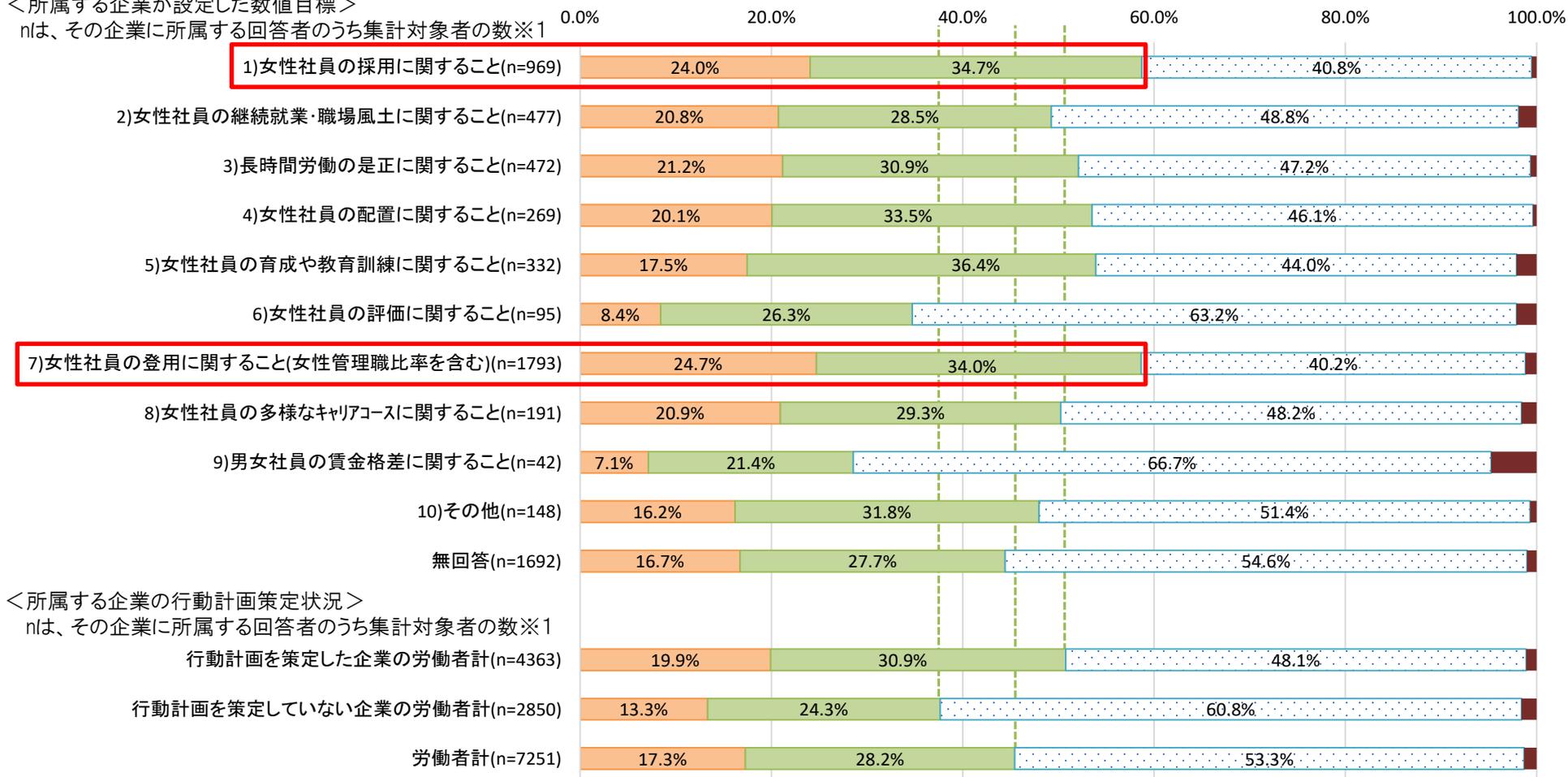
※2 女性労働者は、常勤役員、パート・アルバイト、契約社員なども含む。

## 所属する企業が設定した数値目標別 女性従業員の昇進希望

○ 行動計画を策定し、採用や登用について数値目標を設定した企業においては、全体の平均と比べて、係長や管理職への昇進を希望する従業員の割合が高い。

<所属する企業が設定した数値目標>

nは、その企業に所属する回答者のうち集計対象者の数※1



<どこまで昇進したいか>

■ 管理職以上(課長以上)※2

■ 係長・主任相当職

■ 役職なし(一般社員)

■ 無回答

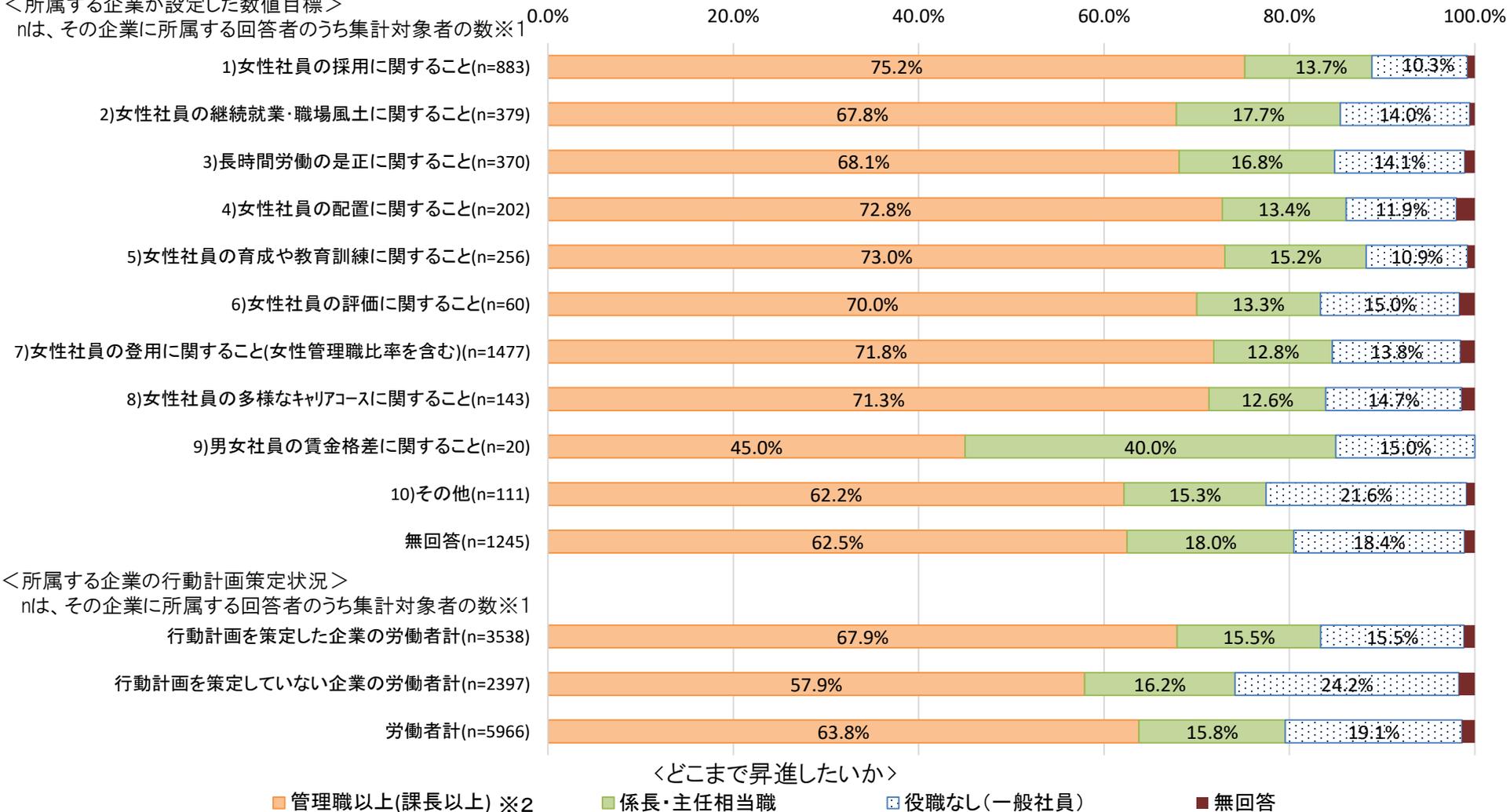
※1 回答者全体(平成29年入社または20代、30代の正規従業員)のうち、管理職ではない者(役職なし又は係長・主任相当職の者)の回答を集計して作成

※2 管理職以上は、課長、部長だけでなく、役員、社長、代表も含む。

## 所属する企業が設定した数値目標別 男性従業員の昇進希望

<所属する企業が設定した数値目標>

nは、その企業に所属する回答者のうち集計対象者の数※1



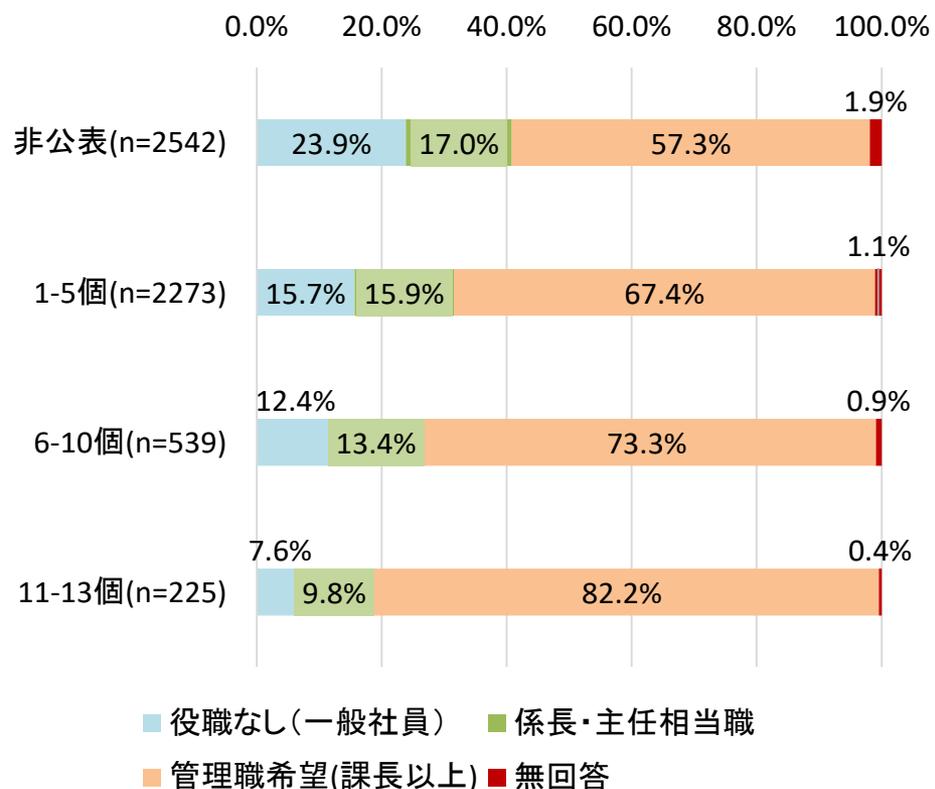
※1 回答者全体(平成29年入社または20代、30代の正規従業員)のうち、管理職ではない者(役職なし又は係長・主任相当職の者)の回答を集計して作成

※2 管理職以上は、課長、部長だけでなく、役員、社長、代表も含む。

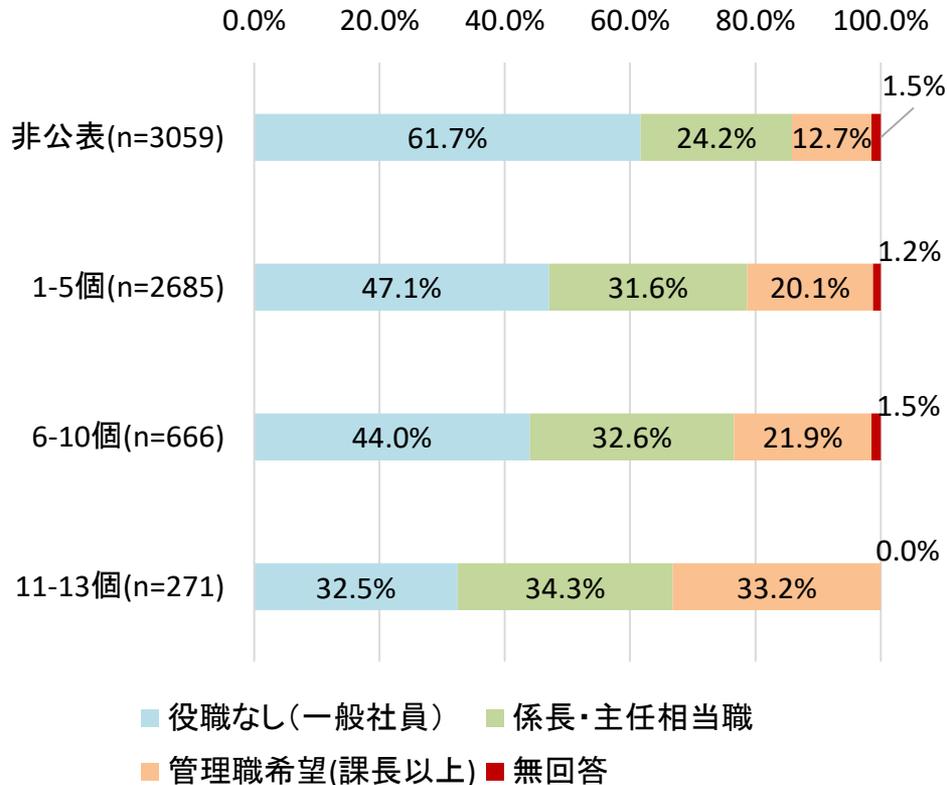
## 所属する企業が情報公表した項目数別 従業員の昇進希望

○ 情報公表した項目数が多い企業において、男性も女性も管理職昇進希望が高くなる傾向がある。

### <男性>



### <女性>



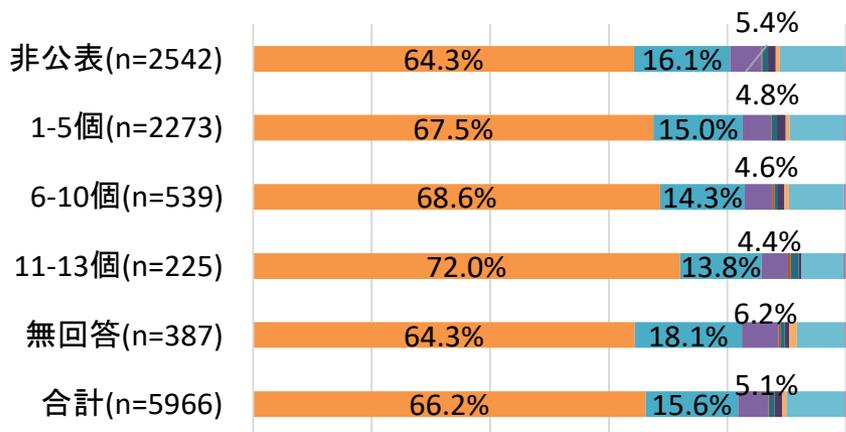
※1 回答者全体(平成29年入社または20代、30代の正規従業員)のうち、管理職ではない者(役職なし又は係長・主任相当職の者)の回答を集計して作成  
 ※2 管理職以上は、課長、部長だけでなく、役員、社長、代表も含む。

## 所属する企業が情報公表した項目数別 従業員の今後の働き方の希望

○ 情報公表した項目数が多い企業において、男性も女性もその会社での継続就業希望が高い傾向がある。

### <男性>

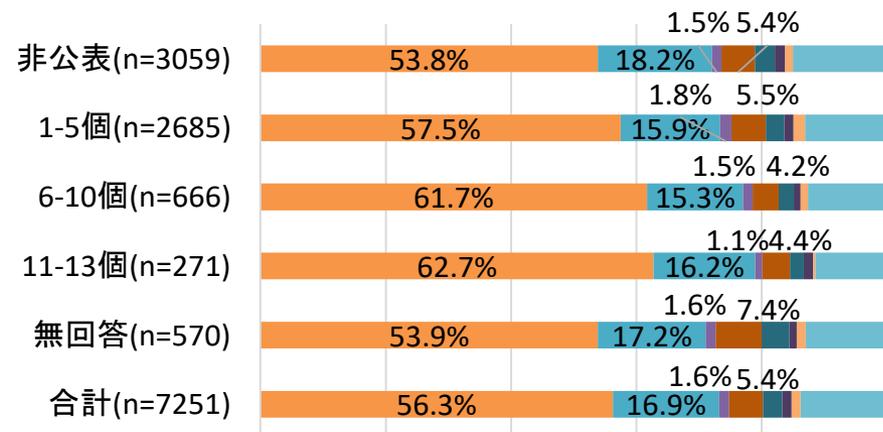
0.0% 20.0% 40.0% 60.0% 80.0% 100.0%



- 現在の勤務先(会社)で働き続けたい
- 別の勤務先(会社)に移りたい
- 新たに自分で会社(商売や事業)を起こしたい
- 一旦働くことを辞め、その後非正規として働きたい
- 一旦働くことを辞め、その後正社員として働きたい
- その他
- 働くことをやめたい
- 特に決めていない
- 無回答

### <女性>

0.0% 20.0% 40.0% 60.0% 80.0% 100.0%



- 現在の勤務先(会社)で働き続けたい
- 別の勤務先(会社)に移りたい
- 新たに自分で会社(商売や事業)を起こしたい
- 一旦働くことを辞め、その後非正規として働きたい
- 一旦働くことを辞め、その後正社員として働きたい
- その他
- 働くことをやめたい
- 特に決めていない
- 無回答

# (参考)調査の概要

## <趣旨>

独立行政法人労働政策研究・研修機構が厚生労働省の要請を受けて調査を実施。

## <調査内容>

- ・ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した企業における女性活躍に関する取組の状況
- ・ 企業における女性活躍に関する情報公表の状況
- ・ 企業における女性活躍に関する手応え 等

## <実施期間>

平成30年1月

## <回答数>

- ・ 企業調査(質問紙調査:回答企業:企業3,054社(30人以上)※)
- ・ 労働者調査(質問紙調査[調査企業より配布] 男7,548人 女9,111人[対象:平成29年入社または20・30代の正規従業員])

※常用労働者数別の内訳	
301人以上	300人以下
1,279社	1,775社

