

1. 女性活躍の推進に関する政策評価（行政評価局調査）の概要

背景

- 人口減少社会を背景として、労働力人口の維持・生産性の向上が持続的成長の最大の課題
- 課題解決のためには、**働く女性が希望に応じ能力を十分に発揮できる働き方の実現**が重要
- 近年、女性就業率は上昇している一方、**管理的立場に就く女性の割合は低い**などの状況

- 平成28年4月、**女性活躍推進法**が全面施行。事業者には女性活躍に関する数値目標等を定めた行動計画の策定・公表、情報の公表等を義務付け(300人以下の事業者は努力義務)
- 施行後3年を経過した場合において、法律の施行状況を勘案し、結果に基づき**必要な措置**(同法附則)

(厚労省)

(総務省)

- 「施行後3年の見直しに着手し、本年度中(平成30年度中)に結論を得る」(未来投資戦略2018(平成30年6月15日閣議決定))
- 平成30年9月以降、厚労省の労働政策審議会において見直しの方向性について議論
 - 12月、見直しの方向性について厚労大臣に建議。31年2月、同法改正法案要綱を諮問・答申
 - ✓ これまで努力義務とされていた101人以上300人以下の中小企業に対して、同法に基づく取組の義務付けを拡大
 - ✓ 義務付け拡大に当たって、国は、十分な準備期間を確保するとともに、手厚いサポート など
 - 今国会(第198回国会)に女性活躍推進法改正法案の提出(予定)

女性活躍を更に推進する観点から、法施行後3年の見直しを見据え、事業者における同法に基づく取組(情報の公表等)の効果や女性活躍の推進に向けた取組(女性登用や仕事と家庭の両立支援)の実施状況を把握するため、以下の調査を実施(平成30年3月～)

【実地調査】(平成30年4月～8月実施)

現場の「生の声」を把握するため、300人前後の地方中堅企業(約270社)を訪問し、ヒアリングによる実地調査を実施

【アンケート調査】(平成30年5月実施)

女性活躍推進法に基づく取組等について、その状況や効果の把握・分析を行うため、1万3千社の事業者に対するアンケート調査(統計法に基づく一般統計調査)を実施
→**結果を厚労省の労働政策審議会の資料として活用(9月)**

これらの調査結果を評価書として取りまとめ

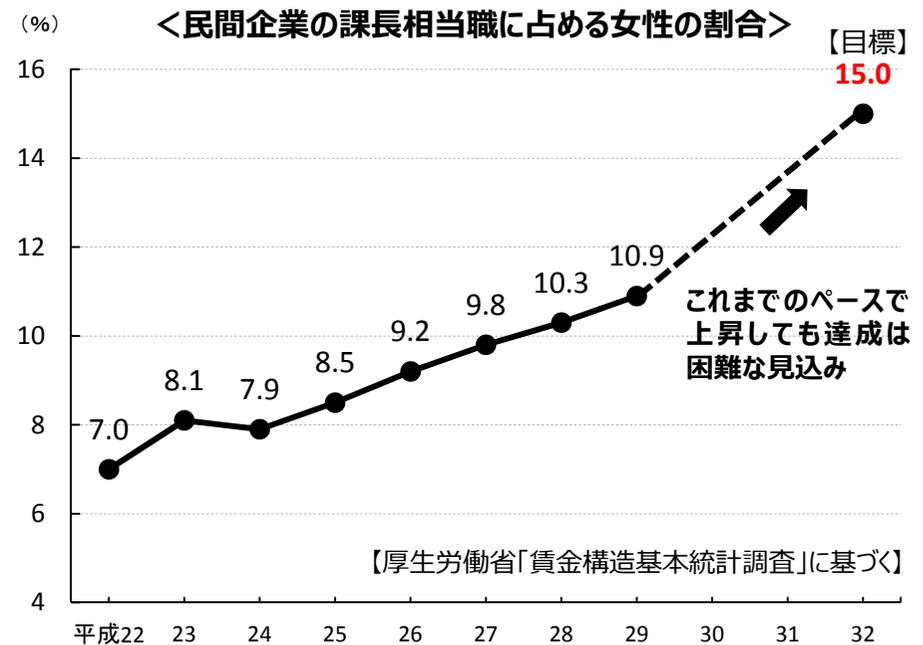
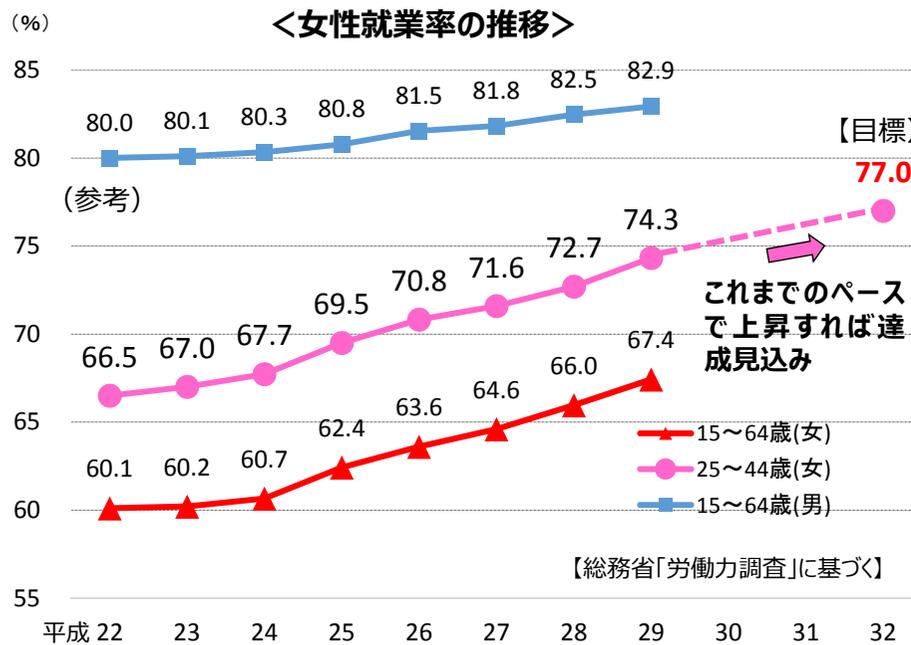
2. 女性活躍の現状と政府目標 (KPI)

●女性活躍の状況 (現状→政府目標 (達成目標年))

- 女性就業率 (25歳から44歳)
74.3% (平成29年) → 77.0% (平成32年)
- 第1子出産前後の女性の継続就業率
53.1% (平成27年) → 55.0% (平成32年)
- 民間企業の課長相当職に占める女性の割合
10.9% (平成29年) → 15.0% (平成32年)

※政府目標は、未来投資戦略2018(平成30年6月15日閣議決定)に基づく

●これまでの推移と政府目標



3. 実地調査の結果（事業者による主な「声」と取組例）

（1）企業を取り巻く環境と女性の活用

- ✓ 大都市圏に労働力が流出（就業希望者が大企業に集中）。女性の採用活動を積極的に展開しても、応募者が集まらない。
（参考：2018年大卒予定者の有効求人倍率：300人以上0.9倍、300人未満6.4倍（(株)リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」）

- ⇒ 女性が少ない建設業界のイメージを考慮し、**地元工業高校と連携して女子学生へのインターンシップ活動を実施**。まず「知ってもらうこと」から、女性の応募や採用につなげる活動を展開（土木業）
- ⇒ 女性ユーザーが多い軽自動車の**新店舗の従業員を店長含め女性中心にしてモデル店化**。採用前に女性が活躍する現場を見てもらうことで、採用後の働き方のイメージを持ってもらう取組を実施（軽自動車販売業）

- ✓ 女性の需要が高い商品の開発や販売、細やかな気遣いが求められる接客や介護などの分野では、女性の長所を活かすことが重要

- ⇒ 女性や高齢者ユーザーの増加に合わせて、**女性でも扱いやすい商品開発のため、男性中心の製造現場に女性を配置**（農耕・除雪機等製造）

（2）女性の働き方の変化

- ✓ 近年では、出産等による退職は無くなりつつあり、職場復帰はほぼ当たり前。育休中の「会社とのつながり」の確保が重要
（参考：第1子出産前後の正規職員の継続就業率69.1%（2010～2014年）cf. 2005～2009年（56.5%）から12.6ポイント上昇
（国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2016年））

- ⇒ 妊娠判明時、育休中、復帰前など**各ステージで従業員とコミュニケーション**を図る（会社が独自に作成した「復職支援シート」の活用）とともに、**育休中の従業員に社内情報**を提供することで会社離れを防止（菓子等製造業）

（3）働きやすい環境の整備

- ✓ 人手不足の中、女性の継続就業のためには、これまで男性中心であった職場をいかに働きやすい環境として整備するかが重要

- ⇒ 女性乗務員の離職防止のため、採用から半年間としていた**給与保証期間を1年間に延長**。「続けられるかどうかの不安」を払拭（タクシー業）
- ⇒ 男性乗務員が多く出入りするフロアと女性が多くを占める配車受付の**フロアを切り離し、男性乗務員によるハラスメント等を解消**（同上）
- ⇒ 渉外・融資といった男性中心の職域に新たに女性を配置。**女性仕様のバイクの導入や渉外用バッグの軽量化を実施**（預金・貸付業）

（4）女性の登用

- ✓ 家庭との両立、重責などの不安から、管理職になりたがらない女性が多く、「女性への意識啓発」の難しさを実感

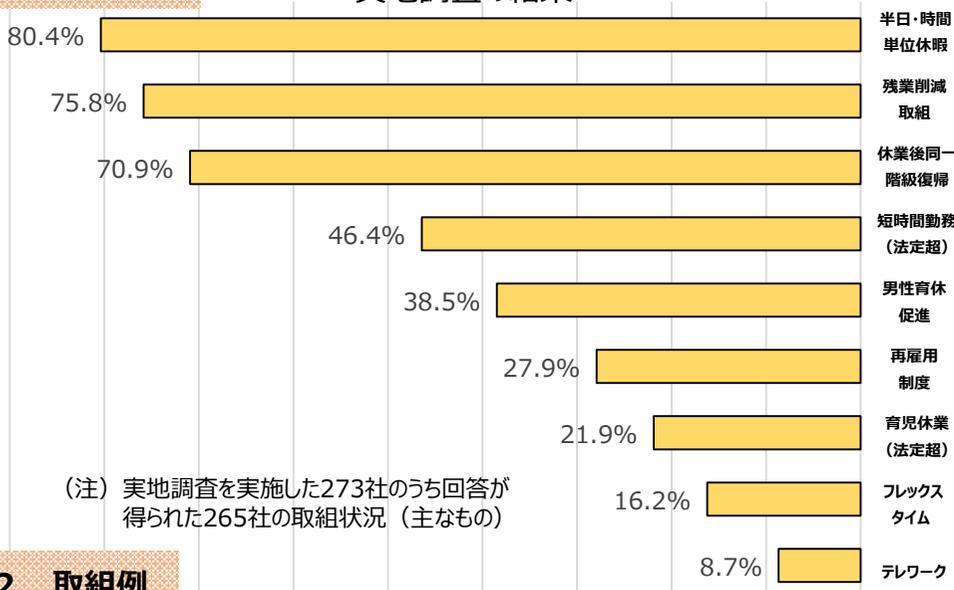
- ⇒ 商品開発の企画に向けて、**女性だけのプロジェクトチームを立ち上げ**。チームへの参画によって、幹部候補となることを希望（預金・貸付業）
- ⇒ **管理職研修の対象を管理職候補者にも拡大**。家庭にマインドが向きがちな管理職適齢期（40歳前後）の前の段階から、将来の管理職候補であることを明確にし、意識醸成（人材派遣業）

(5) 仕事と家庭の両立支援に向けた取組状況等

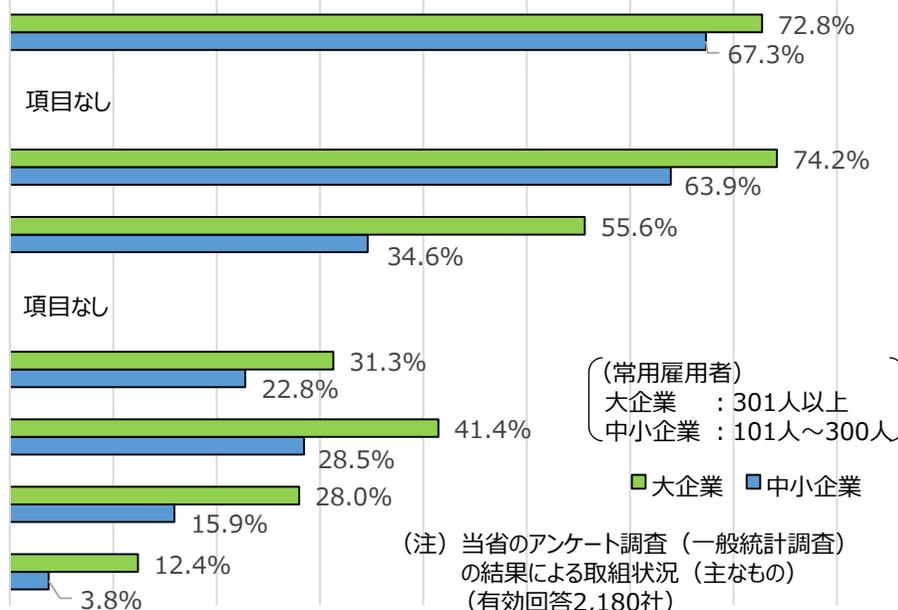
- 多くの事業者では、人手不足の中、女性人材の継続就業等に向けて、いかに働きやすい環境を整備するかといった観点から、仕事と家庭の両立支援に係る取組を実施
- 中でも、働き方改革の流れもあり、残業削減に向けた取組を行っている事業者が多い一方、いったん退職した従業員を再雇用する仕組み（再雇用（ジョブリターン）制度）やテレワーク（在宅勤務等）を導入している事業者は少ない傾向がみられた（下記グラフ参照）。

1. 取組状況

実地調査の結果



【参考】アンケート調査結果（平成30年3月31日時点）



2. 取組例

【残業時間の削減に向けた取組】

- 業務の効率化に向けて、倉庫での作業時に従前は紙リストを大量に持ち歩き、集荷していたものを、ヘッドセットによる音声案内で集荷する方式に変更。短時間で効率的に業務を行った従業員には「効率改善手当」を支給することで、従業員のモチベーションを向上（食品物流業）

【再雇用（ジョブリターン）制度】

- 転居先に所在する信用金庫への再就職を支援する全国ネットワークを構築。離職者情報を共有するとともに、業務上必要な書類を全国で統一することで、離職した従業員を即戦力として採用。企業と従業員双方にとってメリット（預金・貸付業）

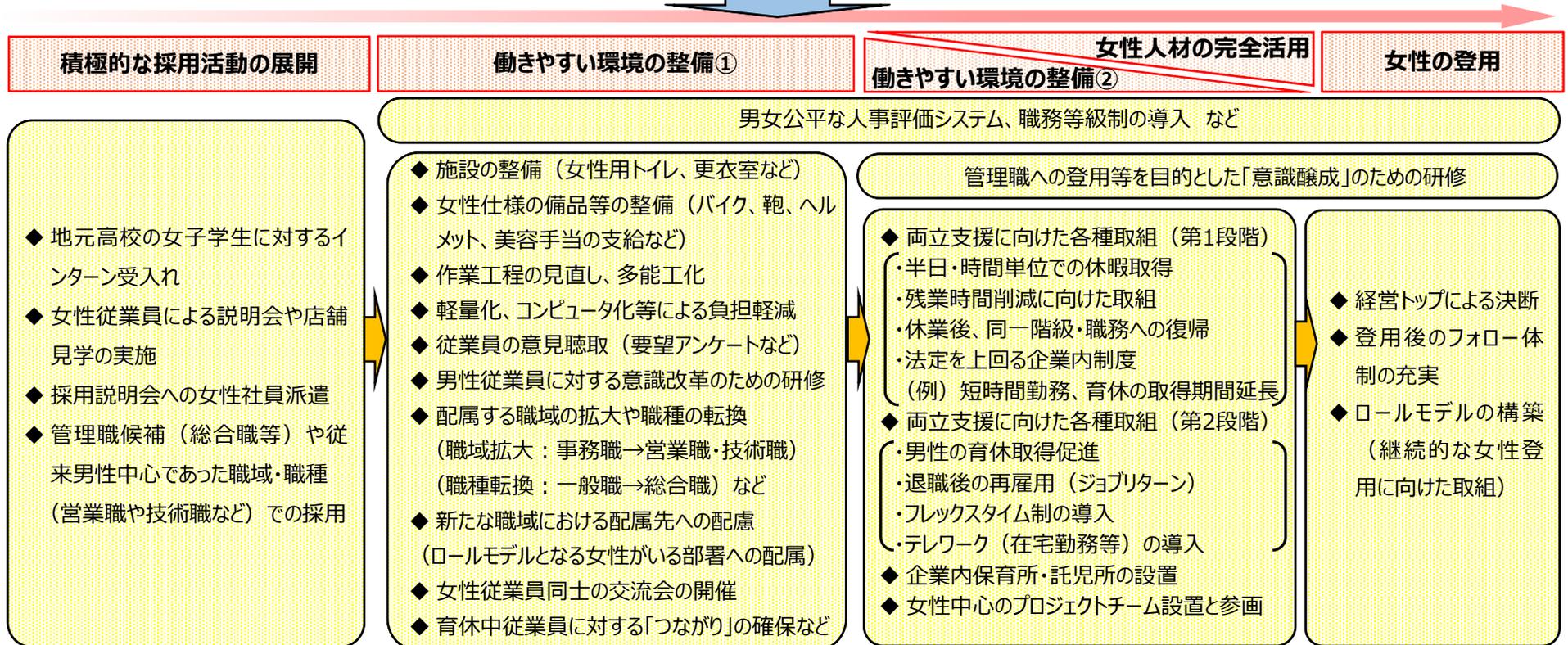
【テレワーク】

- 勤怠管理や対象とする業種、セキュリティの確保に係るコスト負担、就業規則の改正など検討課題が多く、導入には至っていない企業が多数
 ↓（このような状況の中、）
- 「短時間勤務の利用だけでは育児との両立が困難」として管理職候補として育成してきた女性が離職を申し出たことを契機に、テレワークを導入。継続就業を実現
- 「今ある人材を活用する目的」で、育休中の従業員の活用を検討。関係法制度のクリアや業務見直しに取り組み、テレワークの導入を実現 など
 自社の課題解決のために取り組む企業もみられた。

実地調査の結果から考えられる女性活躍の推進に向けた企業の取組（イメージ）

（背景）

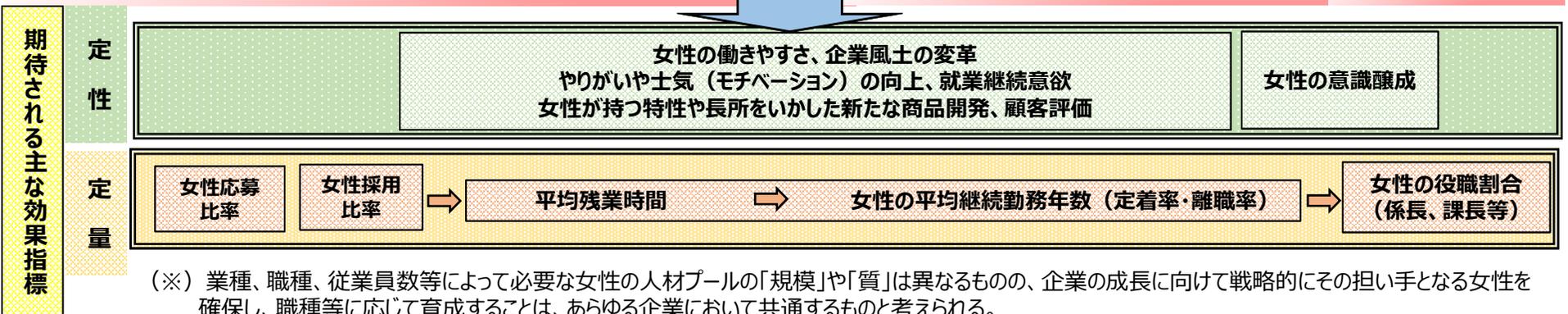
- 地方における深刻な「人材不足」（大都市圏への労働力の流出、売り手市場 など）
- 「経営戦略」としての女性の活用（多様な感性や新たな視点の積極活用 など）



女性の人材プール（※）が少ない企業

女性の人材プールを形成できている企業

女性活躍企業

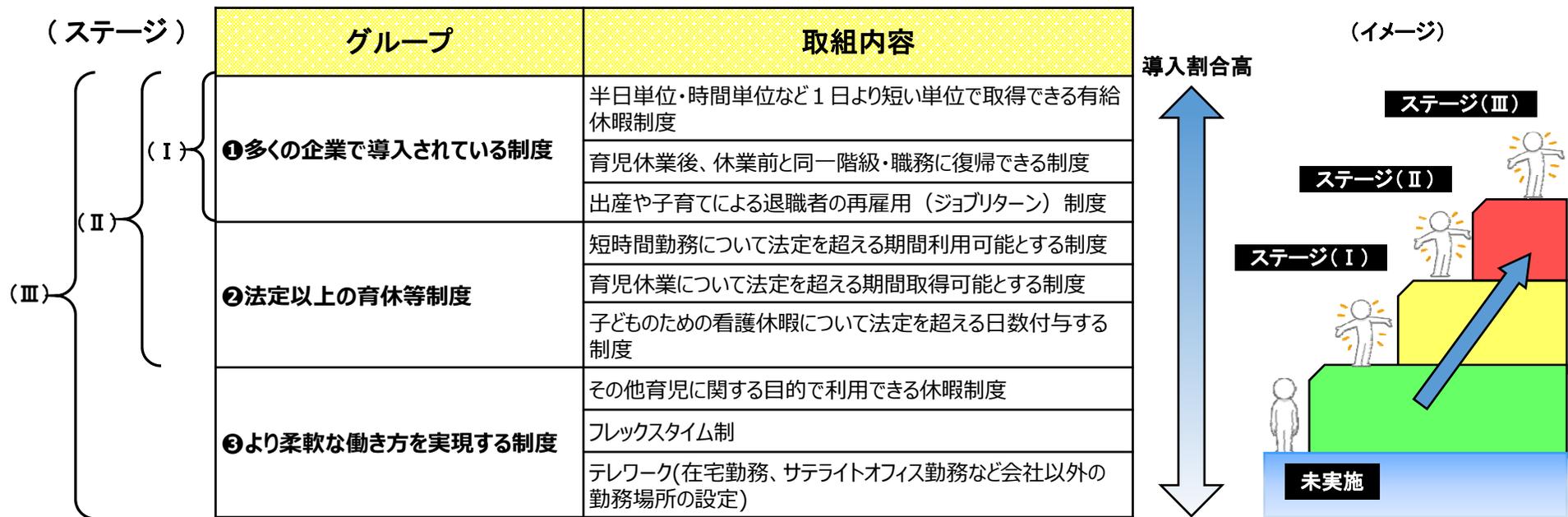


4. 仕事と家庭の両立支援に向けた各種制度に関する分析

(1) 各種制度のグループ化とステージ化

- 実地調査の結果から、仕事と家庭の両立支援に向けた制度を充実させることで、結婚、妊娠・出産などのライフイベントや育児等を理由とした女性の離職を防止し、継続就業や人材の確保につなげている事例が多くみられた。
- これらの両立支援に向けた各種制度の導入を検討している企業の参考となるように、アンケート調査により得られたデータを活用し、因子分析を用いて、試行的に各種制度を3つにグループ化
- さらに、実地調査やアンケート調査により得られた各種制度の導入割合の高低のデータを踏まえて、企業において各種制度が段階的に実施(ステージ(Ⅰ)→(Ⅱ)→(Ⅲ))されるものと仮定

(両立支援に向けた各種制度のグループ化とステージ化)



(注) ステージ(Ⅰ)は①のいずれか、(Ⅱ)は①及び②それぞれの取組のいずれか、(Ⅲ)は①～③それぞれの取組のいずれかを実施

(2) 各種制度と女性活躍に関する指標との関係

各種制度のステージ化が妥当なものと言えるかを検討するため、ステージごとに企業の女性活躍に関する指標(女性応募比率等)を集計したところ、

- ✓ 女性の「平均継続勤務年数」は、取組を全く実施していない企業(取組未実施)からステージ(Ⅲ)に至るまで、ステージが上がるごとに数値の向上がみられた。
- ✓ 「応募比率」、「採用比率」及び「正社員比率」は、ステージ(Ⅲ)までの数値の向上はみられなかったものの、ステージ(Ⅱ)までの数値の向上がみられた。
- ✓ 「管理職比率」については、段階的な数値の向上はみられなかった。



- 各種制度と女性活躍に関する指標の関係を踏まえると、各種制度と女性の継続就業や人材の確保には一定の関係性があるのではないか。
- このうち、女性の継続就業については、ステージ(Ⅲ)の制度(テレワークやフレックスタイム制など、柔軟な働き方を実現する制度)の活用により、さらに推進されるのではないか。
- また、人材の確保に当たっては、実地調査においても、制度の有無に着目して応募に至ったといった声も聞かれたところであり、これらの各種制度が重要な要素の一つとなっているのではないか。

(ステージごとの女性活躍に関する指標(女性応募比率等))

取組状況	女性 応募比率	有意性	企業数	女性 採用比率	有意性	企業数	女性 正社員比率	有意性	企業数	女性の平均 継続勤務年数	有意性	企業数	女性 管理職比率	有意性	企業数
取組未実施	30.7%	-	173	29.4%	-	205	22.1%	-	253	9.8年	-	193	8.1%	-	214
ステージ(Ⅰ)	32.9%		440	31.7%		516	25.0%	*	594	10.4年		507	7.6%		558
ステージ(Ⅱ)	38.4%	**	324	36.2%	*	403	27.8%	*	460	10.5年		376	8.3%		416
ステージ(Ⅲ)	34.4%	*	373	33.4%		455	24.5%	**	506	11.7年	**	461	6.6%	*	472

※前のステージと比較して、それぞれの指標について有意な差があるかについて、「有意性」の欄で示している。

有意水準は0.001以下の場合に「***」、0.01以下の場合に「**」、0.05以下の場合に「*」、0.1以下の場合に「.」で示している。

5. 女性活躍推進法に基づく政策効果に関する分析

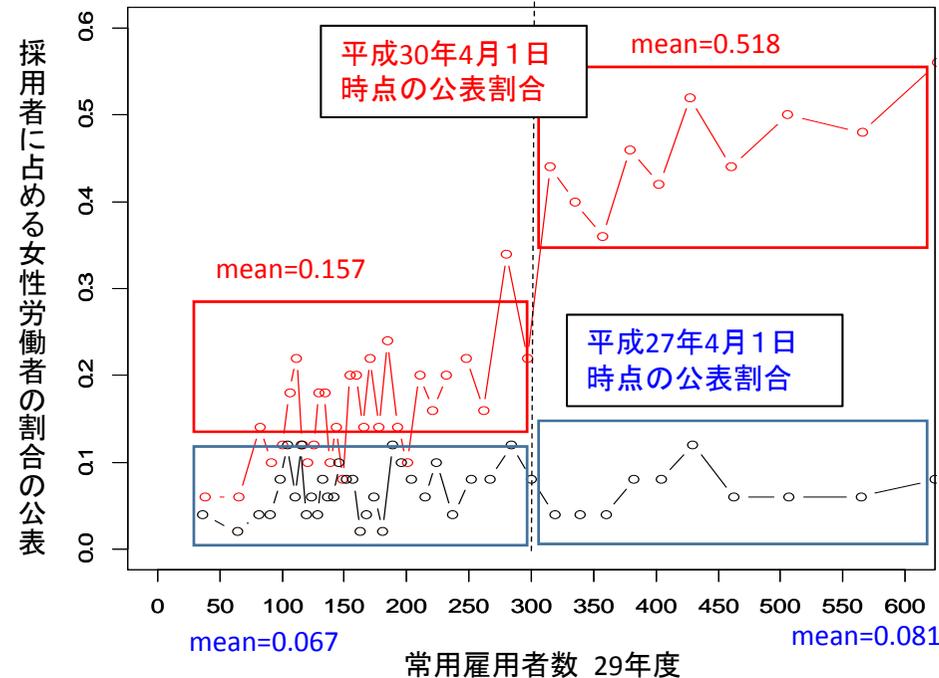
(1) 分析の考え方

従業員301人以上の企業に4つの指標(①女性採用比率、②平均継続勤務年数の男女差、③平均残業時間、④女性管理職比率)等の1つ以上の公表を義務付けた女性活躍推進法の政策効果を把握するために、企業における公表行動の変化について、アンケート調査により得られたデータを分析することとした。

(2) 企業の公表行動の変化①(法施行前後の比較)

まず、企業における公表行動の変化を分析したところ、法施行前後において、**女性採用比率について、300人以下の企業の公表割合は微増(6.7%→15.7%)、従業員301人以上の企業の公表割合は大きく増加(8.1%→51.8%)**しており、従業員数300人を境として公表割合に不連続が生じていることがわかった(他の3指標については参考資料を参照)。

法施行前後の女性採用比率の公表割合の変化(従業員規模別)



(注) 平成29年度の常用雇用者数が少ない順に企業を並べ、各指標の公表割合の50社の平均を順にプロットしたもの

(3) 企業の公表行動の変化②(情報の選択的公表)

- ついで、ある指標を「公表する」、「公表しない」の企業の判断については、企業は自社が優れている情報を選択的に公表すると仮定し、その妥当性を検討【分析1】

【分析1】

ある指標に関する情報を公表している企業は、当該指標の数値が、公表していない企業と比べて相対的に優れていると言えるか。

被説明変数: 4指標それぞれの状況(平成29年度)

説明変数: 4指標それぞれの公表の有無(法施行以前からの公表、法施行以降の公表、大企業と中小企業との別(平成29年度))

- その際、ある会社の情報が優れているかは、通常、同業種の中での比較によるものであることから、同業種の平均値との差に着目した分析も合わせて行った【分析2】

【分析2】

ある指標に関する情報を公表している企業は、当該指標の数値が、同業種の公表していない企業と比べて相対的に優れていると言えるか。

被説明変数: 4指標それぞれの状況と業種平均との差(平成29年度)

説明変数: 4指標それぞれの公表の有無(法施行以前からの公表、法施行以降の公表)、大企業と中小企業との別(平成29年度)

【分析1】の結果

女性採用比率を公表している企業は、公表していない企業と比べて女性採用比率が**4%程度高い**傾向((1)~(2))があり、法施行以前から女性採用比率を公表している企業において、その傾向は顕著(法施行以前から公表:**6%程度高い**、法施行以降に公表している企業は2.8%程度高い((3)~(4)))である。

なお、大企業と中小企業の違いはみられない(他の3指標については参考資料を参照)。

【分析2】の結果

女性採用比率と業種平均との差を被説明変数としても**同様の結果が得られる**ため、女性採用比率を公表している企業は、同業種内でも女性採用比率が高い企業である。

なお、大企業と中小企業の違いはみられない(他の3指標については参考資料を参照)。

<情報の選択的公表(公表の有無と女性採用比率の関係)>

説明変数	平成29年度の女性採用比率				平成29年度の女性採用比率と業種平均との差			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
平成30年3月31日における女性採用比率の公表(ダミー)	0.039028 **	0.041081 **			0.038075 **	0.043642 **		
	(0.013188)	(0.014189)			(0.012770)	(0.013742)		
法施行以前(平成27年度以前)に女性採用比率を公表(ダミー)			0.059221 **	0.060026 **			0.064238 ***	0.066668 ***
			(0.019646)	(0.019821)			(0.019003)	(0.019177)
法施行以降(平成28年度以降)に女性採用比率を公表(ダミー)			0.027694 .	0.028501 .			0.023354 .	0.028314 .
			(0.015513)	(0.016904)			(0.015021)	(0.016371)
大企業・中小企業(ダミー)		-0.004393		-0.001232		-0.014348		-0.010503
		(0.013514)		(0.013707)		(0.013094)		(0.013277)
サンプルサイズ	2021	2014	2021	2014	2018	2011	2018	2011

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05 . p<0.1

(4) 今後の分析

女性活躍推進法の目的として掲げられた、企業による情報の公表が、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択にどの程度資するかについての分析は今後実施する予定