

「女性活躍の推進に関する政策評価」の結果に基づく意見の通知（概要）

背景・調査の趣旨等

通知日：令和元年7月2日
意見通知先：厚生労働省

- 人口減少社会を背景に、労働力人口の維持・生産性の向上が社会の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。一方、管理的立場に就く女性は少数などの状況
- **平成28年4月、女性活躍推進法が全面施行。**女性活躍に関する数値目標等を定めた事業主行動計画の策定・公表、情報公表（見える化）等を義務付け（常用労働者数300人以下の事業者（中小企業）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）（注）

（注）民間事業主に関しては、事業主行動計画の策定・公表及び情報公表の義務付け対象企業の拡大（301人以上→101人以上）や、情報公表の強化、特に優良な事業主に対する新たな特例認定制度の創設などを内容とする女性活躍推進法等改正法が成立（令和元年5月）（101人以上の中小企業への義務付け対象拡大部分については、公布日から3年を超えない範囲内において政令で定める日に施行）

- 本政策評価では、**女性活躍を更に推進する観点**から、法施行後3年の見直し等を見据え、民間事業主における女性活躍推進法に基づく取組（情報公表（見える化）等）や、女性活躍の推進に向けた取組の実施状況を把握

評価の結果等

◆ 事業者ヒアリングを通じた実地調査

- 地方における中堅企業（300人前後）から、女性活躍に向けた取組状況や課題、効果など現場における「生の声」を把握

- ✓ 地方における深刻な人材不足の中、各事業者は女性の人材確保や継続就業等の実現に向けた取組を実施
- ✓ 産業の特性や事業者における女性活躍の各局面（採用、働きやすい環境の整備、登用等）によって、取組の内容は様々

◆ 事業者に対するアンケート調査

- 全国1万3,000社に対するアンケート調査によって、女性活躍の推進に向けた取組や、女性活躍推進法に基づく取組の実施状況を把握。EBPMの観点から、統計分析の手法を用いてその効果等を把握（有効回答2,180社）

- ✓ 法施行以降、各事業者は情報公表（見える化）を着実に実施
- ✓ 情報公表（見える化）を実施している事業者においては、女性活躍の関係指標（女性応募者数や平均残業時間等）に一定の改善傾向

（意見）

1. **女性活躍の一層の推進を図るため、事業者が置かれた様々な状況に対応した支援を行うこと**（事業主行動計画策定の支援に当たって本評価結果を参考）
2. **情報公表（見える化）の義務付けを中小企業に拡大する女性活躍推進法改正法の円滑な施行に向けて、中小企業による情報公表（見える化）の着実な実施を図ること**

1-1 女性活躍の推進に向けた取組状況等（実地調査に基づく事業者による主な声と取組例）

➤ 地方における女性を取り巻く環境や、働き方の変化、働きやすい環境、登用、両立支援等に関して、事業者からは様々な課題や声

（事業者による声と取組例）

(1) 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。



- 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、女性の長所をいかすことが重要



- 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・除雪機等製造業）

(2) 女性の働き方の変化

✓ 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



- 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（会社独自の「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）
- 「育休で会社を離れると距離を感じる」といった意見があったことから、育休中の従業員の疎外感の解消や気持ちの把握のため、妊娠報告から復帰後までの各段階で、直属の上司との間で面談（自動車販売業）

(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。女性従業員が、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）

(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

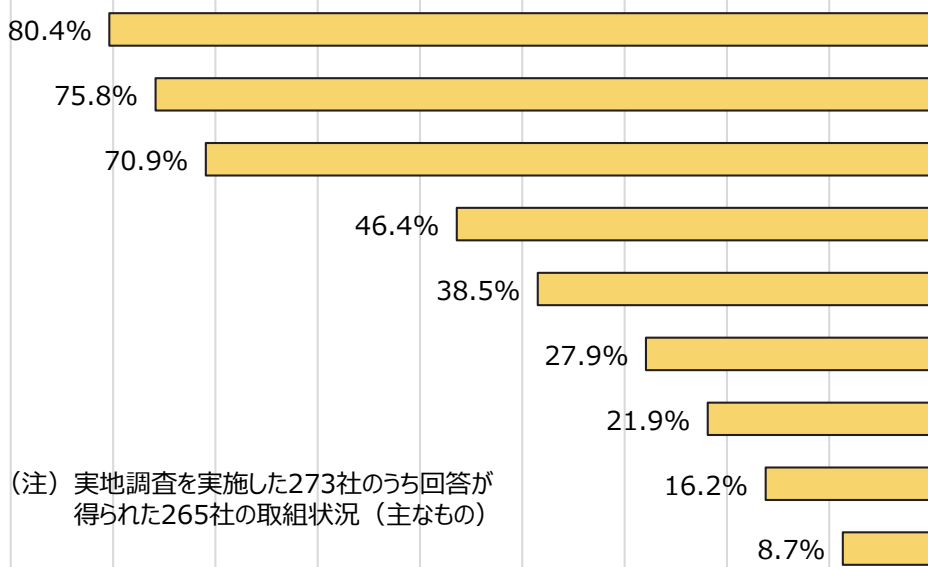


- 女性乗務員の離職防止のため、採用から半年間としていた給与保証期間を1年間に延長。「続けられるかどうかの不安」を払拭（タクシー業）
- 渉外・融資といった男性中心の職域に新たに女性を配置。女性仕様のバイクの導入や渉外用バッグの軽量化を実施（預金・貸付業）

➤ 半日・時間単位で取得可能な休暇制度や、残業時間の削減に向けた取組を実施している事業者が多い一方、より柔軟な働き方を実現するテレワークやフレックスタイムといった制度を導入している事業者は少ない傾向

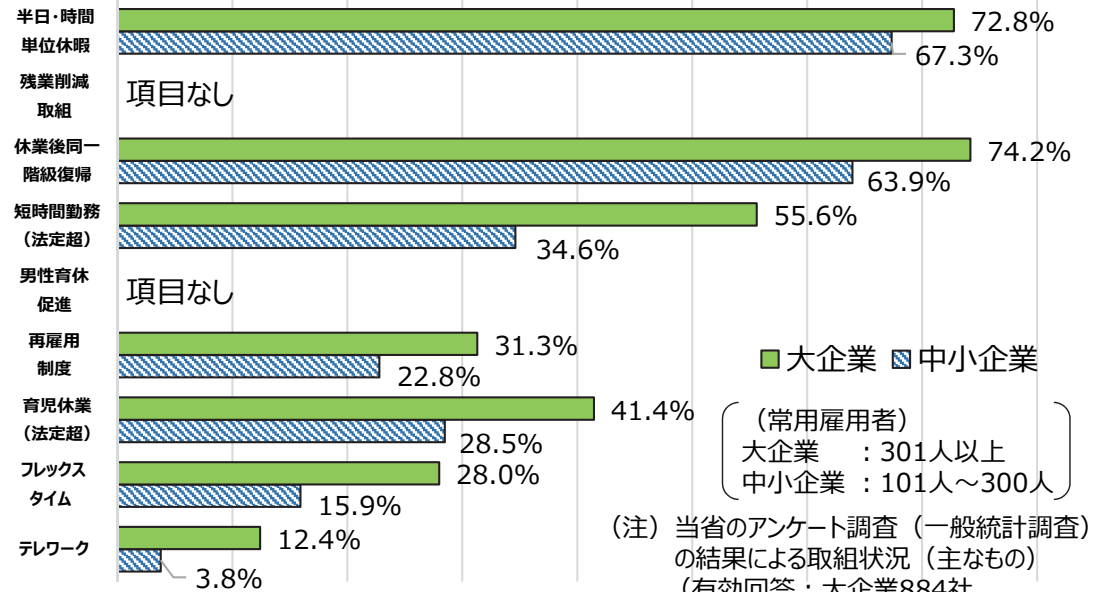
<両立支援に関する取組状況>

実地調査の結果



(注) 実地調査を実施した273社のうち回答が得られた265社の取組状況(主なもの)

【参考】アンケート調査結果



■ 大企業 ■ 中小企業

(常用雇用者)
 大企業 : 301人以上
 中小企業 : 101人~300人

(注) 当省のアンケート調査(一般統計調査)の結果による取組状況(主なもの)
(有効回答: 大企業884社、中小企業1,296社)

<取組例>

【残業時間の削減】

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

また、短時間で効率的に業務を行った従業員には「効率化手当」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】

勤怠管理やセキュリティ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、導入に至らない企業が多数

(このような状況の中、)

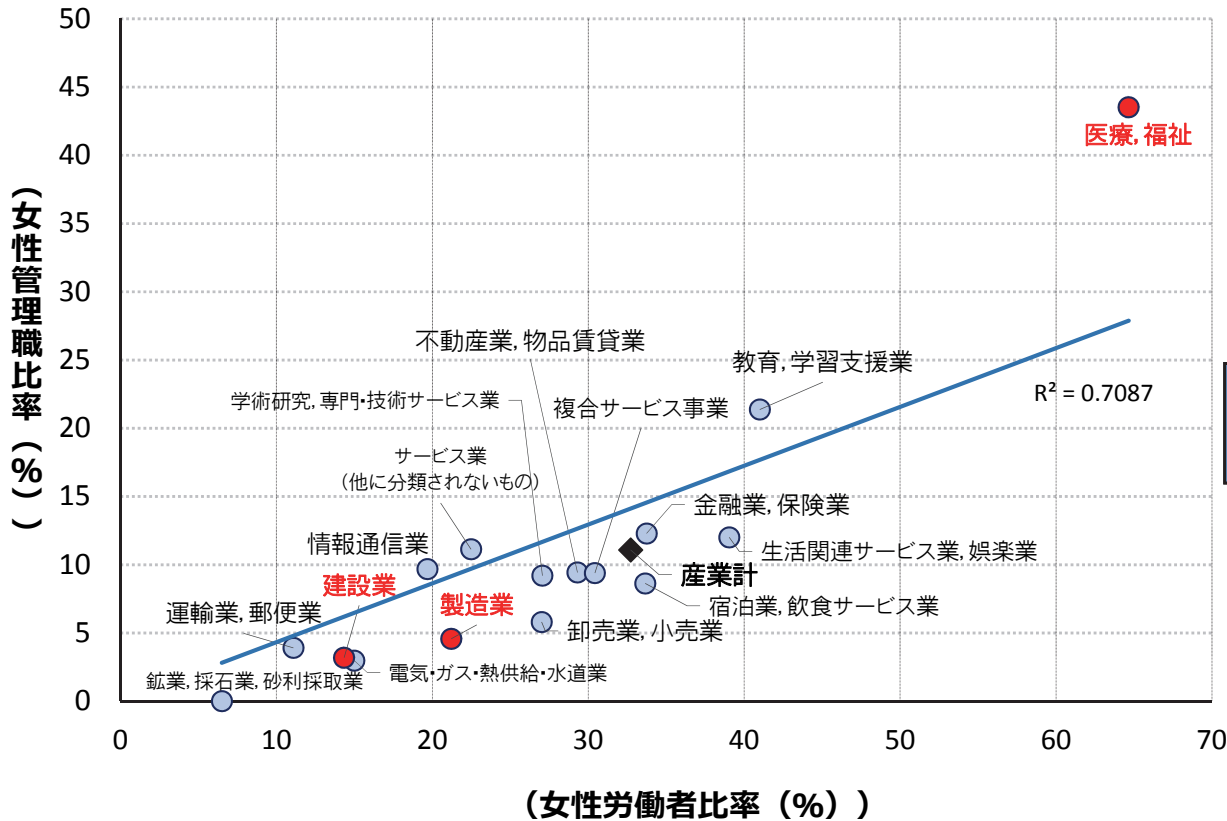
- ・「短時間勤務制度だけでは育児との両立が困難」として、管理職候補として育成してきた女性が離職を申し出たことを契機に、テレワークを導入。継続就業を実現(環境測定業)
- ・「今ある人材を活用する目的」で、育休中の従業員の活用を検討。関係法制度のクリアや業務見直しに取り組み、テレワークの導入を実現(人材派遣業)

など、自社の課題解決のために取り組む企業もみられた。

1-2 産業ごとの特性

- 既存の公的統計から、女性を取り巻く産業ごとの状況を把握
- 産業ごとの特性として、女性の労働者比率と管理職比率（管理職（部長級及び課長級）に占める女性の割合）をみると、女性労働者や女性管理職が多くを占め、女性が中核をなす業界（医療・福祉）と、これらの比率がともに低い男性中心の業界（建設業、製造業、運輸業・郵便業など）とがみられる。
- 「積極的な採用活動の展開」や「働きやすい環境の整備」に際しても、産業ごとの特性によって、その取組内容は様々

（女性労働者比率と女性管理職比率の関係（産業ごと））



○女性労働者比率等が相対的に低い産業における取組

「女性が働きやすい環境」に変えていく必要性等の認識の下、以下のような取組を実施

（例1：建設業）

- 業界をまず知ってもらうための女子学生に対するインターンシップ活動の展開
- 採用した女性人材の定着等に向けた施設（女性用トイレ、更衣室等）や備品（夜間作業用防犯グッズ等）の整備

（例2：製造業）

- 自動車部品の切削加工機の軽量化、使用機器等の技術改良やコンピュータ化などによる体力的な負荷の軽減

○女性労働者比率等が相対的に高い産業における取組

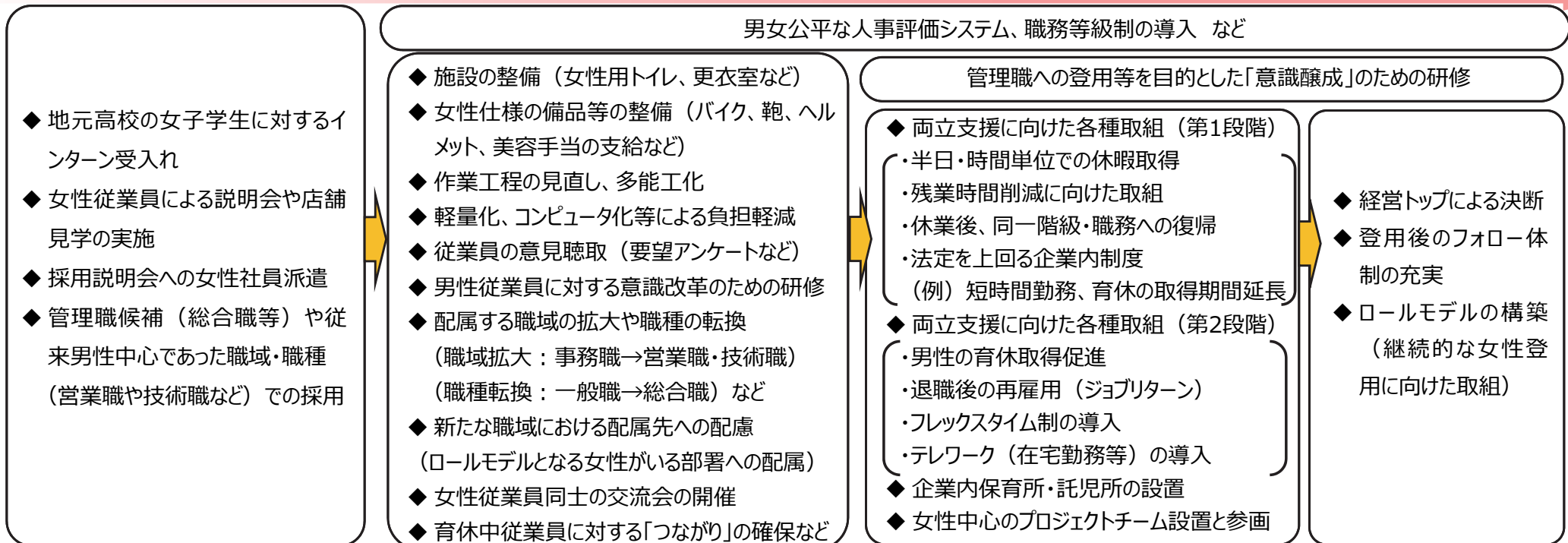
既存従業員への離職防止や更なる女性人材の確保に向けて、以下のような取組を実施

（例：医療、福祉）

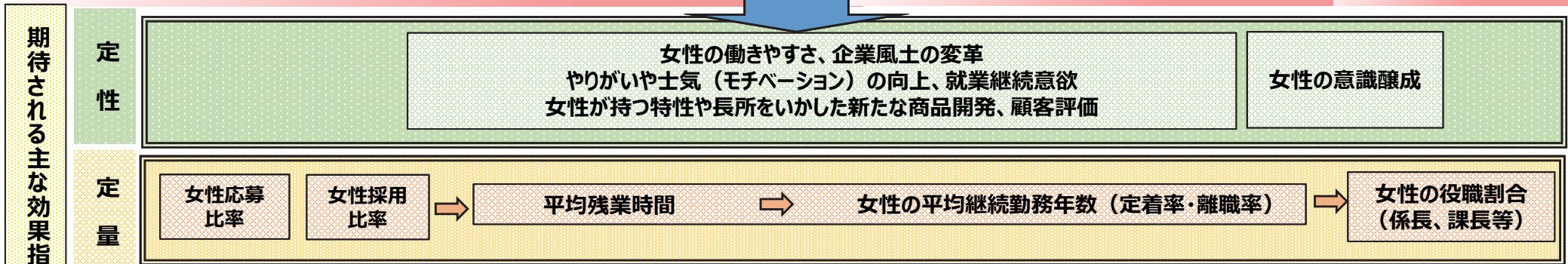
- 既存の女性従業員の離職防止や主婦層を中心とした潜在的な労働力の掘り起こしに向けた企業内保育施設の設置

（注）1 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2017年）の結果に基づき、企業規模100～499人の企業のデータから、当省が作成
 2 雇用期間の定めのない労働者について把握

➤ 調査によって得られた様々な取組事例を、女性活躍における局面ごとに整理するとともに、各取組と事業者において期待される主な効果指標との関係を整理



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

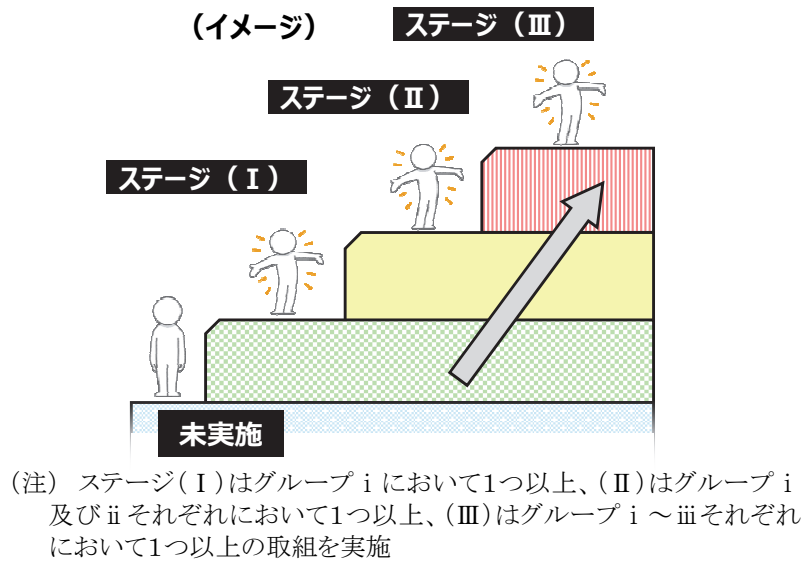


(※) 業種、職種、従業員数等によって必要な女性の人材プールの「規模」や「質」は異なるものの、企業の成長に向けて戦略的にその担い手となる女性を確保し、職種等に応じて育成することは、あらゆる企業において共通するものと考えられる。

2 両立支援を中心とした女性活躍に向けた各取組と関係指標

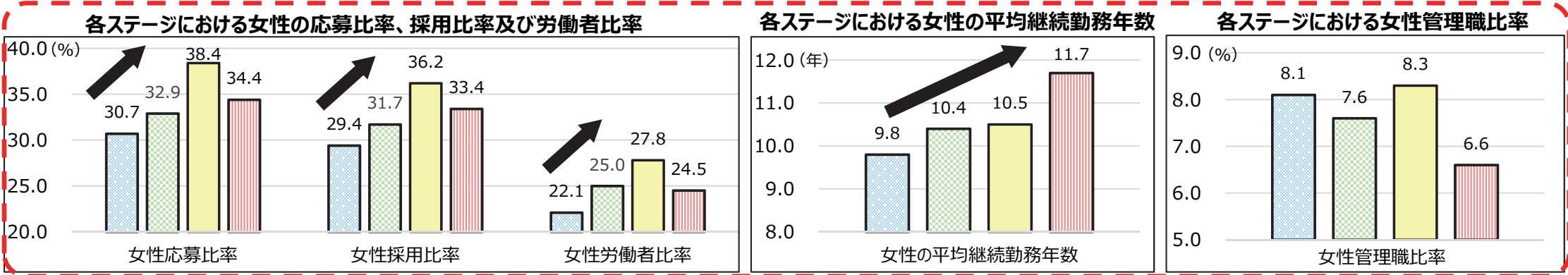
- アンケート調査の結果得られた両立支援に係る各取組のデータについて、因子分析により、関連度の高い取組を3グループ（i～iii）に分類
- さらに、実地調査から得られた各取組の実施又は導入割合の高低も踏まえ、試行的にステージ化（(I)～(III)）して検証

(ステージ)	グループ	取組内容	実施割合
(III)	iii) より柔軟な働き方を実現する制度	その他育児目的休暇制度	低い ↑
		フレックスタイム	
		テレワーク	
(II)	ii) 法定以上の育休等制度	短時間勤務（法定超）	↑
		育児休業（法定超）	
		看護休暇（法定超）	
(I)	i) 多くの事業者で導入されている制度	半日・時間単位休暇	↓
		休業後同一階級復帰	
		再雇用制度	
(未実施)	-	実施なし	-



➤ ステージごとに各指標を集計した結果、次グラフのとおり結果が得られた

■ 未実施 ■ (I) ■ (II) ■ (III)



(注) いずれも当省のアンケート調査結果による。

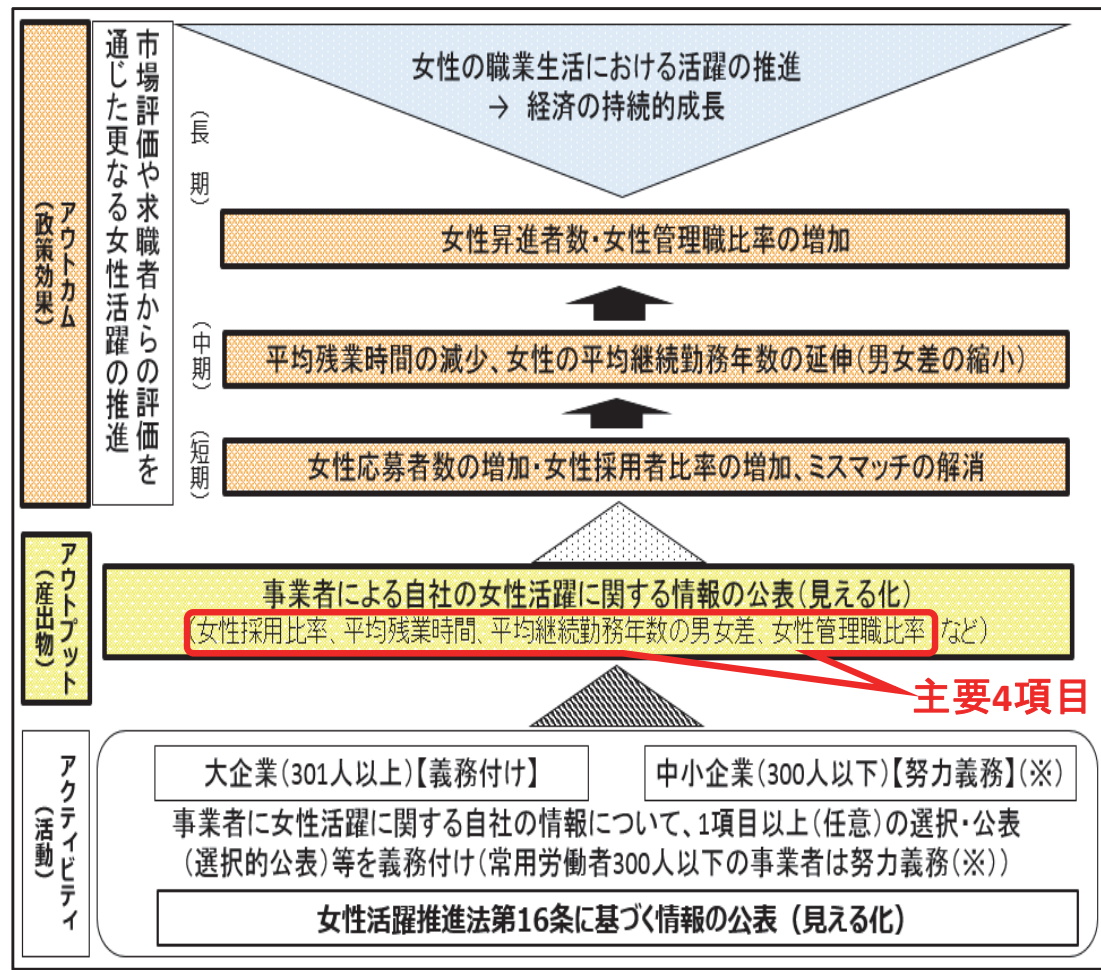
✓ 両立支援に係る各取組と女性の人材確保、継続就業には一定の関係性

✓ このうち、女性の継続就業（平均継続勤務年数）については、テレワークやフレックスタイムなど、より柔軟な働き方を実現する制度の活用によって、さらに推進されるのではないかと推察される。

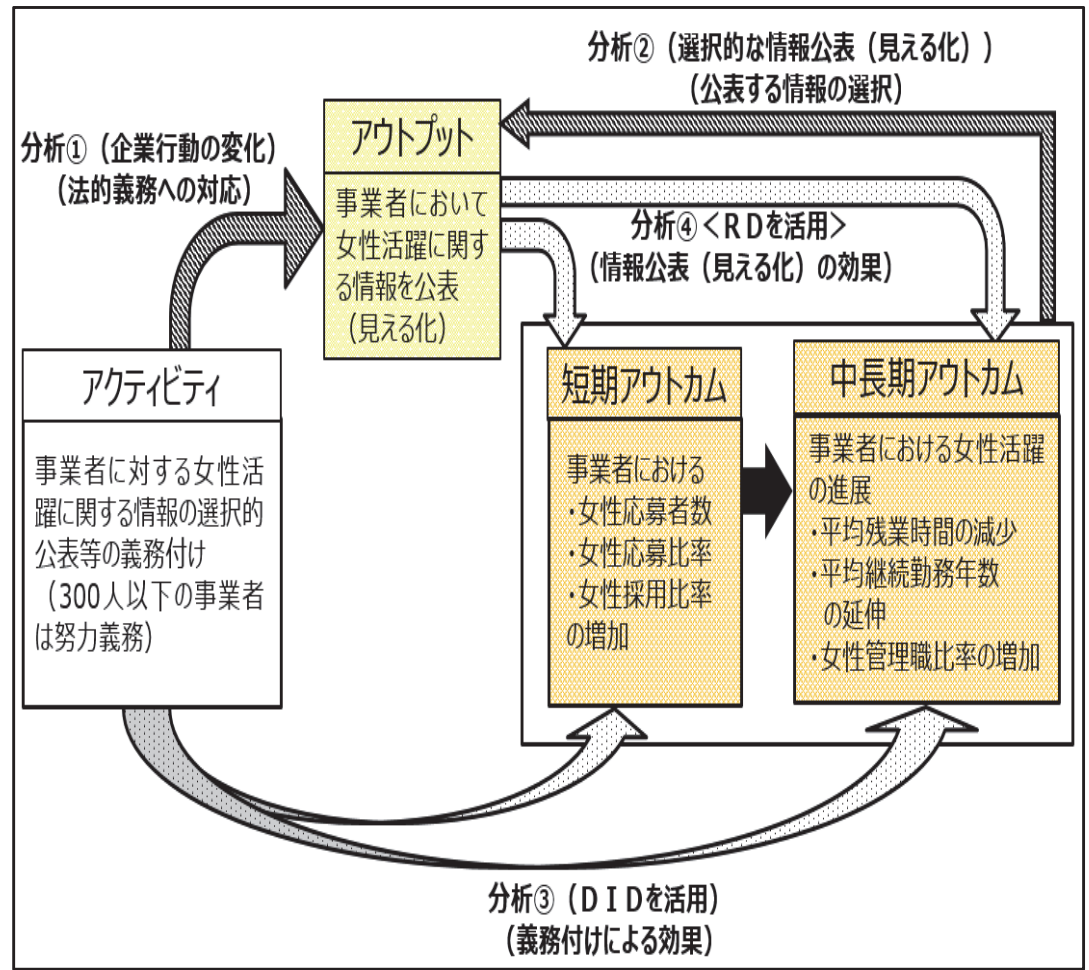
3-1 女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）とその効果

- 女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）の義務付けによって、各事業者はどのように自社の行動を変化させ（＝アウトプット）、女性活躍の推進の関係指標（女性応募者数、女性管理職比率等）において、期待されるような政策の効果（＝アウトカム）が発現しているのかについて、アンケート調査結果から得られたデータに基づいて分析
- 短期的な効果が期待される女性応募者数や女性採用比率といった指標を「短期アウトカム」とし、中長期的な効果が期待される平均残業時間や女性管理職比率等といった指標を「中長期アウトカム」と仮定

（情報公表（見える化）による政策効果フロー）



（情報公表（見える化）の分析体系図）



※ 101人以上300人以下の中小企業については、令和元年5月の女性活躍推進法改正により、情報公表（見える化）の取組が義務付けられることとなっている。

3-2 女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）とその効果（分析①（「法的義務への対応」））

➤ 情報公表（見える化）の大企業への義務付けや中小企業への努力義務が、各事業者にどのような行動の変化をもたらしたのか。

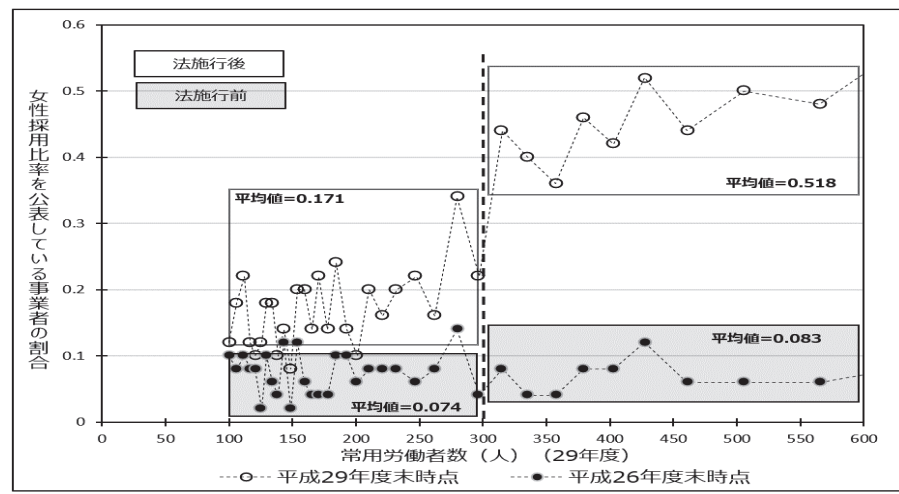
【分析結果】

- ✓ 法施行前後における主要4項目の情報公表割合をみた結果、いずれの項目についても公表割合は伸びていた。
- ✓ なお、情報公表が努力義務とされた中小企業においても、大企業ほどではないものの、公表割合は伸びていた。

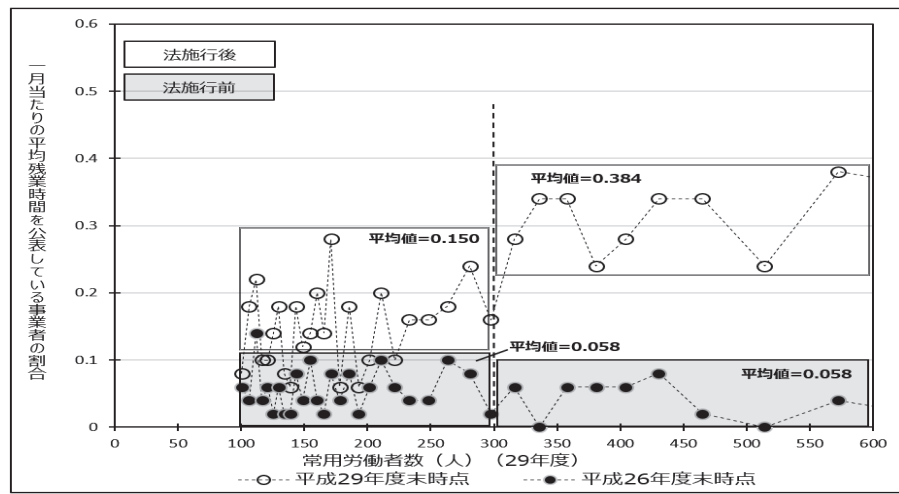
法施行に基づく情報公表（見える化）は各事業者において着実に図られている

評価書P65~67

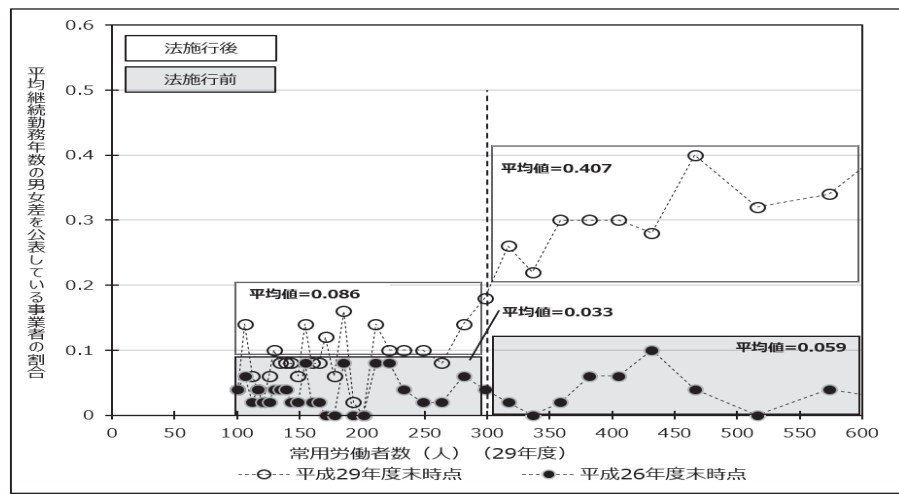
女性採用比率の公表割合



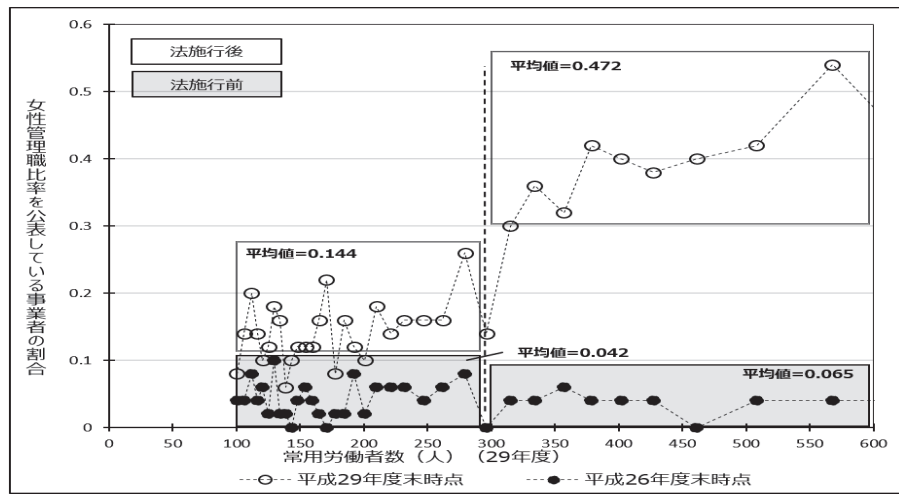
平均残業時間の公表割合



平均継続勤務年数の男女差の公表割合



女性管理職比率の公表割合



(注) いずれも当省のアンケート調査結果による。

3-3 女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）とその効果（分析②（「公表する情報の選択」））

評価書P68～75

➤ **情報公表（見える化）に際し、事業者はどのような情報を選択的に公表しているのか。**

「事業者は自社の良い情報を選択的に公表する」と仮定し、

<分析 i> ✓ ある指標に関する情報を公表している事業者は、当該指標の数値が、公表していない事業者の数値と比べて高水準であるか分析

その際、ある事業者において、その指標の数値が高いかどうかは、当該事業者が属する産業内において比較するものであると考えられることから、

<分析 ii> ✓ ある指標に関する情報を公表している事業者は、当該指標の数値が、当該事業者が属する産業（業種）において公表していない事業者の数値と比べて高水準であるか分析

【分析結果】

- ✓ 分析 i 及び ii いずれの結果においても、主要4項目のうち、3項目（「女性採用比率」（下記「分析の例」参照）、「一月当たりの平均残業時間」及び「女性管理職比率」）の指標について、情報公表（見える化）している事業者は、していない事業者と比べて、その数値が高水準である傾向
- ✓ これらの傾向は、法施行前の段階から公表している事業者において、特に顕著

（分析の例：「女性採用比率」の情報公表（見える化））

被説明変数 説明変数	女性採用比率 (平成29年度)				女性採用比率と産業(業種)平均との差 (平成29年度)			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
平成29年度末時点における女性採用比率の公表(ダミー)	0.044321 *** (0.013167)	0.043379 ** (0.014100)			0.038093 ** (0.012774)	0.042946 ** (0.013680)		
法施行以前(27年度以前)に女性採用比率を公表(ダミー)			0.063733 ** (0.019553)	0.062625 ** (0.019736)			0.063810 *** (0.018949)	0.065608 *** (0.019127)
法施行以降(28年度以降)に女性採用比率を公表(ダミー)			0.033618 * (0.01539)	0.03092 . (0.016694)			0.023878 . (0.014929)	0.028238 . (0.016196)
大企業・中小企業(ダミー)		0.002519 (0.013457)		0.005700 (0.013646)		-0.012947 (0.013059)		-0.009198 (0.013239)
サンプルサイズ	1848	1848	1848	1848	1845	1845	1845	1845

<分析 i>

平成29年度末時点において、「女性採用比率」を情報公表（見える化）している事業者は、していない事業者と比べて、同比率が4.4ポイント程度高い。

なお、29年度末時点で公表していない事業者と比べて、法施行前から公表している事業者は同比率が6.4ポイント程度高いのに対して、法施行後に公表している事業者では3.1～3.4ポイント程度高くなっており、法施行前から公表している事業者において、その数値が高水準である傾向が顕著

<分析 ii>

分析 i と同様の傾向

(注) 1 当省のアンケート調査結果による。
2 () 内は標準誤差を表す。

➤ 本調査によって得られた情報公表（見える化）に係るデータの傾向（各指標の推移）はどのように整理できるか。

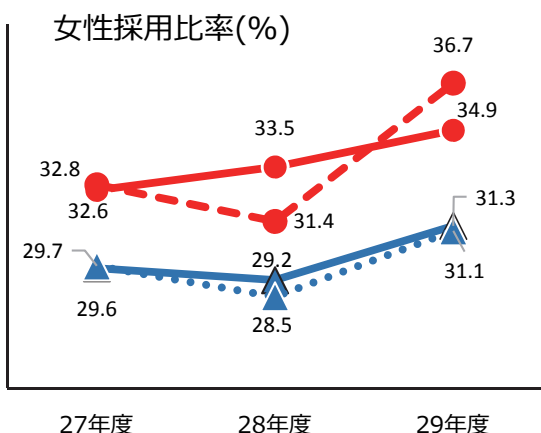
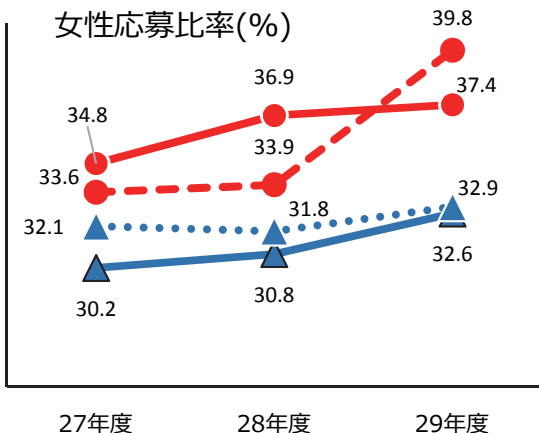
➡ 平成29年度末時点で、主要4項目をそれぞれ情報公表（見える化）している事業者と、していない事業者における各指標の推移（27年度から29年度までの3か年）を把握

【把握結果】

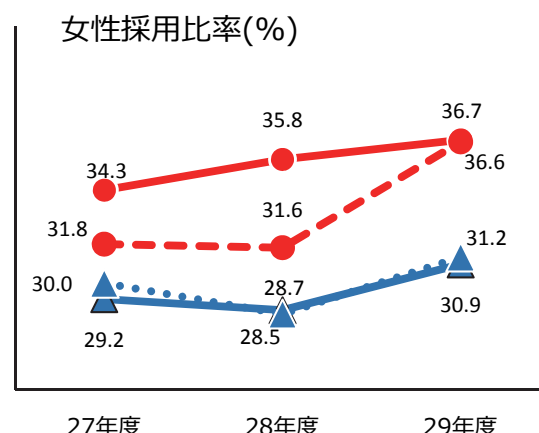
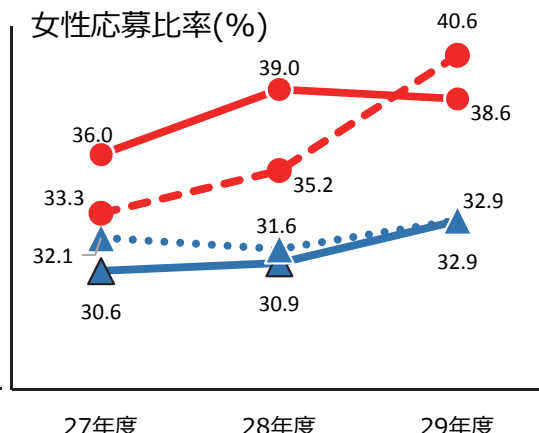
✓ 大企業、中小企業ともに、多くの指標において、情報公表（見える化）している事業者の方が、その数値の伸び等が大きい傾向

(1) 短期アウトカム（女性の応募比率や採用比率の推移）

例1：女性採用比率の公表状況ごと

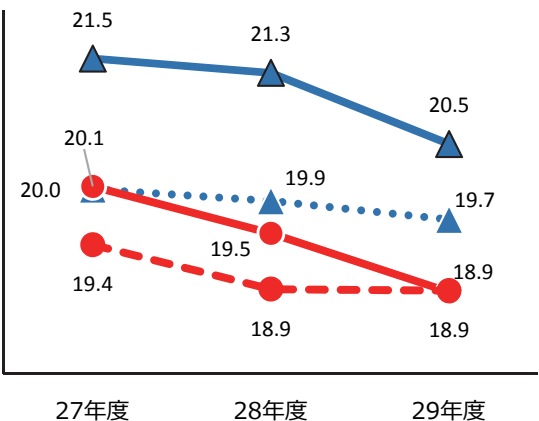


例2：一月当たりの平均残業時間の公表状況ごと

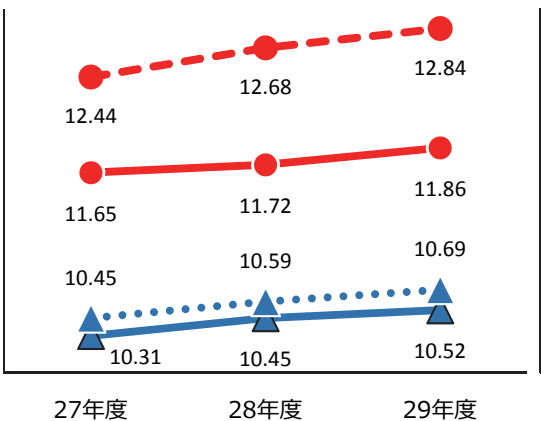


(2) 中長期アウトカム（平均残業時間、平均継続勤務年数（女性）、女性管理職比率の推移）

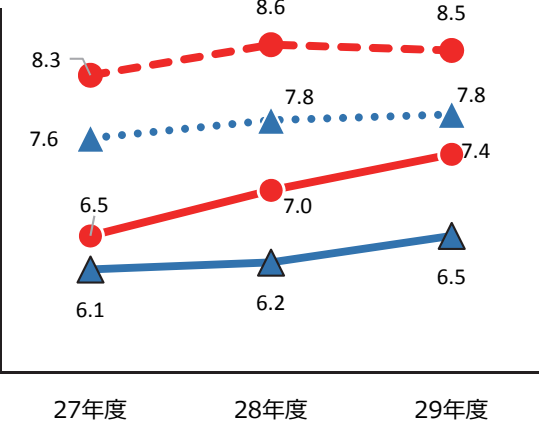
一月当たりの平均残業時間の公表状況ごとの同時間(時間)



平均継続勤務年数の男女差の公表状況ごとの平均継続勤務年数(女性)(年)



女性管理職比率の公表状況ごとの同比率(%)



● 公表_大企業
 ○ 公表_中小企業
 ▲ 非公表_大企業
 ● 非公表_中小企業
 ※平成29年度末時点

(注) 1 当省のアンケート調査結果による。
 2 各指標の数値は各事業者における当該項目の数値を全て合計し、事業者数で除した単純平均により算出

3-5 女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）とその効果（分析③（「義務付けによる効果」））

➤ 情報公表（見える化）の義務付けの結果、義務付け対象企業（301人以上の企業（大企業））と、それ以外の企業（中小企業）との間で、女性活躍に係る各項目（女性応募者数等）の指標の推移に差があるか。

➡ 情報公表の義務化の前後で比較（差分の差分法（Difference-in-differences）による分析）

【分析結果】

評価書P83～86、P94～98

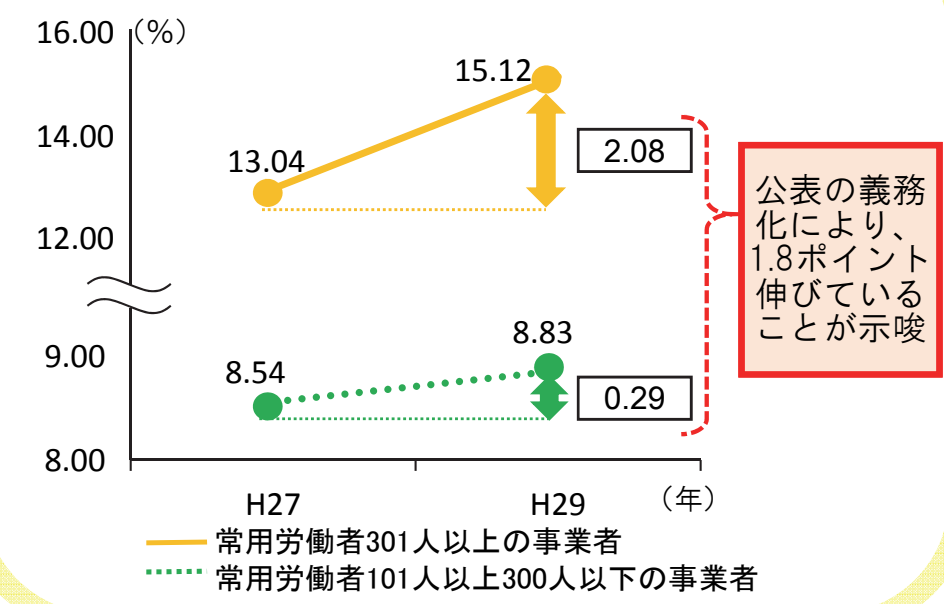
- ✓ 義務付け対象企業（大企業）において、短期アウトカムとした「女性応募者数」や「女性応募比率」、「女性採用比率」の進展（増加）傾向が示唆された。
- ✓ さらに、中長期アウトカムとした「一月当たりの平均残業時間」、「女性管理職比率」についても同様（注）

（注）ただし、いずれの結果も統計的に有意ではないため、「傾向が示唆された」ととどめている。

（例：義務付けの有無と女性応募者数・応募比率との関係）

		女性応募者数／常用雇用者数				女性応募比率			
		H27	H29	Diff (H27-H29)	DID (H27-H29)	H27	H29	Diff (H27-H29)	DID (H27-H29)
ウェイトあり	301以上の事業者	0.13036	0.15118	0.02083	0.01793 (0.02685)	0.32840	0.36150	0.03310	0.03405 (0.02185)
	101人以上 300人以下の事業者	0.08544	0.08834	0.00290		0.34552	0.34456	-0.00095	
ウェイトなし	301以上の事業者	0.14656	0.15757	0.01101	0.01045 (0.02776)	0.32603	0.35760	0.03157	0.02733 (0.01952)
	101人以上 300人以下の事業者	0.08696	0.08752	0.00056		0.32524	0.32947	0.00424	
サンプルサイズ		1665				1519			

（分析結果（例：女性応募者数（常用労働者数で基準化）））



（注）1 「ウェイトあり」は、本調査の回答事業者について、産業・常用労働者数ごとに日本全体の業者の割合と同じになるようなウェイトを設定した上で分析
 2 ()内は標準誤差を表す。

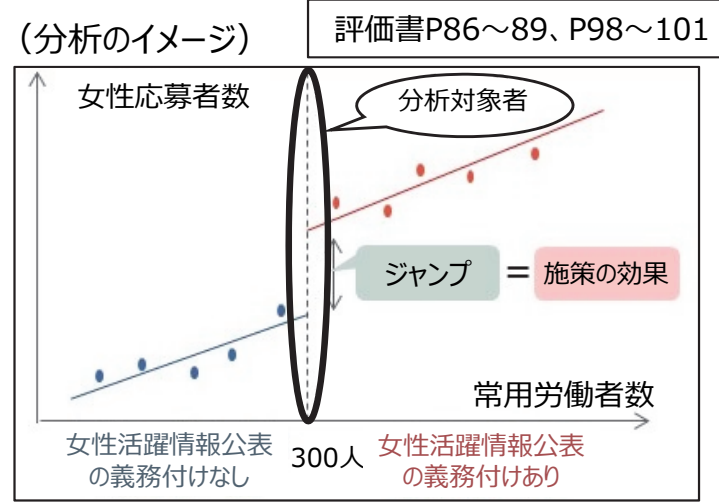
➤ 情報公表（見える化）の義務付けによって、女性活躍に係る各項目の指標の進展傾向を示唆

3-6 女性活躍推進法に基づく取組とその効果（分析④（情報公表（見える化）の効果））

➤ 情報公表（見える化）の効果について、**大企業及び中小企業**の特性に起因する要因が結果に影響を与えている可能性はないか。

➔

「**回帰不連続デザイン**」（**Regression discontinuity design**）を活用し、分析の対象を大企業（義務付けグループ）と中小企業（義務付けされていないグループ）の境である**300人前後（250人～350人）の事業者**に限定して、常用労働者数の多寡に伴う様々な要因を除外した上で、情報公表（見える化）による効果を分析



【分析結果】

✓ いずれの項目の分析結果についても、サンプルサイズが200前後と小さいことから、標準誤差が非常に大きいという結果（短期・中長期アウトカムいずれの指標についても同様）

（分析例：女性採用比率の情報公表（見える化）が女性応募者数の変化に与えた影響）

	3か年（平成27年度から29年度まで）における女性応募者数／常用労働者数の変化						
	女性採用比率の公表ダミー 平成28年度	ウェイト 付け	産業 (業種)	女活 DBの 利用	サンプルとし た企業の常 用労働者数	分析手法	サンプル サイズ
(1)	-0.0283724 (0.0286883)	あり			250人以上 350人以下	最小二乗法	211
(2)	-0.09103 (0.22143)	あり			同上	指標の公表の義務の有無を操作変数とした、二段階最小二乗法	211
(3)	-0.0190972 (0.2494769)	あり	○		同上	同上	211
(4)	0.084672 (0.659637)	あり	○	○	同上	同上	211
(5)	-0.040526 (0.207917)	なし			同上	同上	211

(注) 1 当省のアンケート調査結果による。
2 () 内は標準誤差を表す。

➤ **本分析に基づき、情報公表（見える化）の効果測定について一定の結論を出すことは適切ではない**

※ 女性活躍の推進に関する政策効果の分析等に関しては、国立大学法人東京大学大学院経済学研究科との間において、共同研究に向けた連携協力に関する覚書を締結(平成30年11月)。今後、覚書に基づき、別途、複数の公的統計の調査票情報等を活用した分析等を行うこととしている。