

## 女性活躍の推進に関する政策評価（概要）

### <資料内訳>

- 資料 1 - 1      女性活躍推進政策の脈絡図
- 資料 1 - 2      女性活躍の現状（基礎データ）
- 資料 1 - 3      政策評価を始めるに当たっての視点  
                    のイメージ（メモ）

# 女性活躍推進政策の脈絡図

## 背景

◆◆◆  
 女性活躍↓優秀な人材の確保、新たな財・サービスを生み出し↓経済成長につながる  
 女性の就業希望者数274万人(平成28年)↓ 我が国最大の潜在力  
 少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少

## 主な取組

## 関連する主なKPI(※)

※「未来投資戦略2017」のKPI

### 女性活躍推進法(H27法64/H27.9公布・一部施行、H28.4完全施行)

- ・国、地方公共団体、民間事業主に、女性管理職の割合など数値目標を盛り込んだ事業主行動計画の策定・公表を義務づけ  
→従業員300人以下の民間事業主については努力義務
- ・国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を実施(「えるぼし認定」)
- ・法施行後3年後見直し、10年の時限立法

女性活躍情報の「見える化」

### 第4次男女共同参画基本計画(H27.12.25閣議決定)

基本計画を踏まえ、毎年「重点方針」を策定

### 女性活躍加速のための重点方針2017(H29.6.6すべての女性が輝く社会づくり本部)

#### I あらゆる分野における女性の活躍

- 女性活躍に資する働き方改革の推進
  - 長時間労働の是正
  - 非正規雇用労働者の待遇改善
  - テレワークの推進
  - ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の推進
  - ワーク・ライフ・バランスの推進
- 男性の暮らし方・意識の変革(男性の家事・育児等への参画促進など)
- あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成
  - 女性活躍情報の「見える化」の徹底等
  - 企業における女性の参画拡大に資する環境整備
  - 理工系を始めとする科学技術・学術分野における女性活躍
  - 女性の起業に対する支援の強化
  - 地域における女性活躍の取組の促進
  - 農林水産分野、スポーツ分野、職種・分野ごとの女性活躍の取組の推進

#### II 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

- 女性に対するあらゆる暴力の根絶
  - ・性犯罪への対策の推進、ストーカー事案への対策の推進、
  - ・配偶者等からの暴力の被害者への支援の充実等
- 女性活躍のための安全・安心面への支援(ひとり親家庭等への支援)
- 生涯を通じた女性の健康支援の強化(女性の健康増進に向けた取組)

#### III 女性活躍のための基盤整備

- 子育て、介護基盤の整備  
待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた子育て介護基盤の整備、家事支援の充実
- 女性活躍の視点に立った制度等の整備
  - 女性が働きやすい制度等への見直し(税制、社会保障制度など)
  - 旧姓の通称としての使用の拡大
  - 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組
  - 女性の活躍に功労のあった者に対する顕彰の見直し

③第1子出産前後の女性の継続就業率  
55%(現状53.1%)  
<期限:平成32年>

④男性の育児休業取得率  
民間企業13%(現状3.16%)  
<期限:平成32年>

⑤男性の配偶者の出産直後の休暇取得率  
80%(現状55.9%)  
<期限:平成32年>

⑥待機児童解消  
(現状26,081人)  
<期限:平成32年度末>

⑦放課後児童クラブの整備  
約30万人分を新たに整備  
(現状15.7万人分整備)  
<期限:平成31年度末>

①25歳から44歳までの女性の就業率  
「77%」(現状72.7%)<期限:平成32年>

②指導的地位に占める女性の割合  
「30%」(現状9.3%(民間))<期限:平成32年>

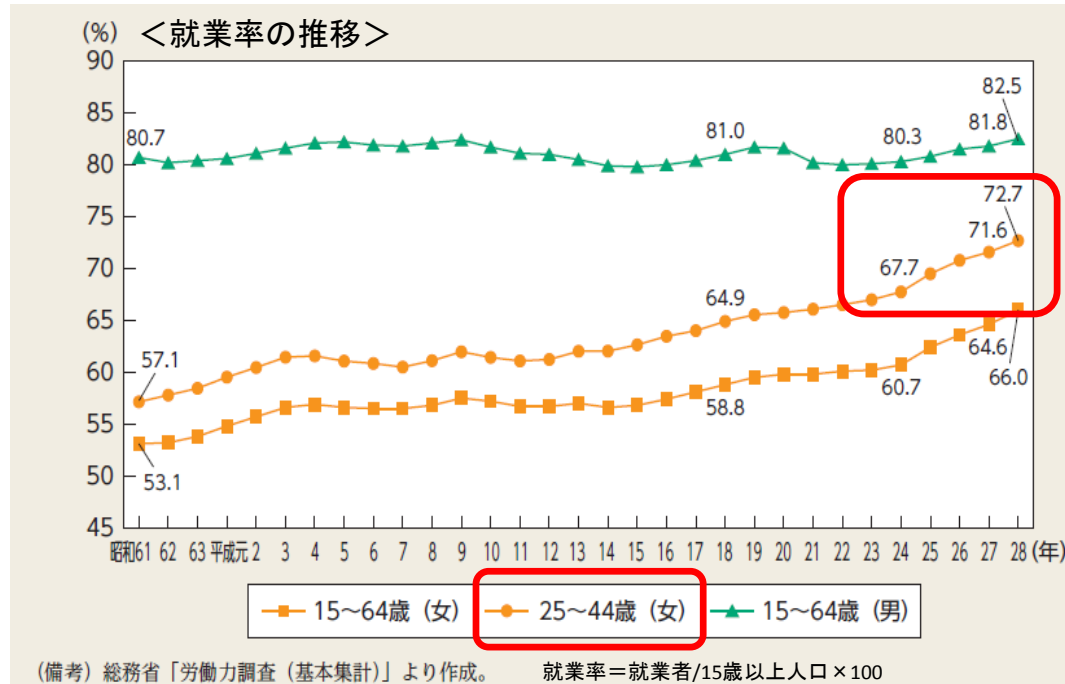
持続的成長の実現  
社会の活力維持

# 女性活躍の現状 (基礎データ)

# 女性の就業状況

## 【25歳から44歳までの女性就業率(成長戦略のKPI①)】

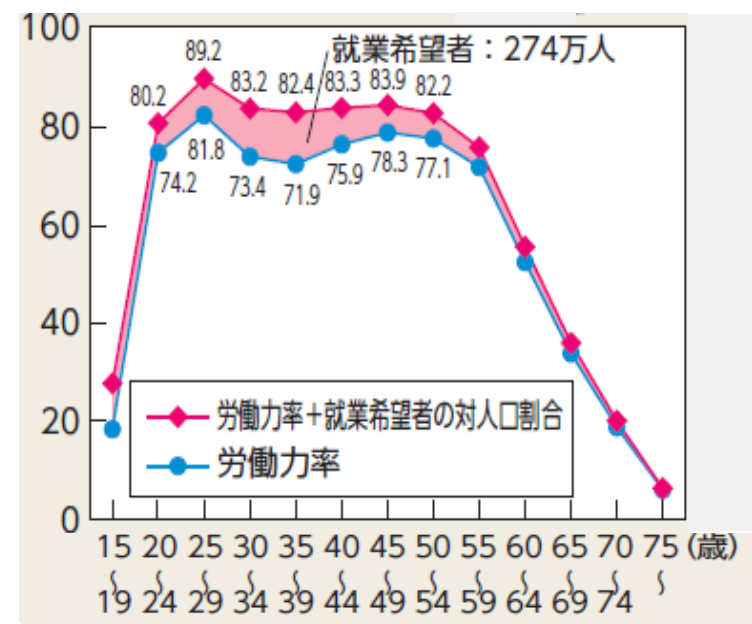
- ◆目標は平成32年までに77% → 現状は72.7%(H28)
- ◆安倍政権になって就業率は向上(67.7%(H24)→72.7%)
- 過去4年間のペース(1.25%/年)が続けば期限までに達成



資料出所:「平成29年版男女共同参画白書」

## 【女性の年齢階級別労働力率(平成28年)】

「M字カーブ」を描くが、就業希望者数は274万人いる

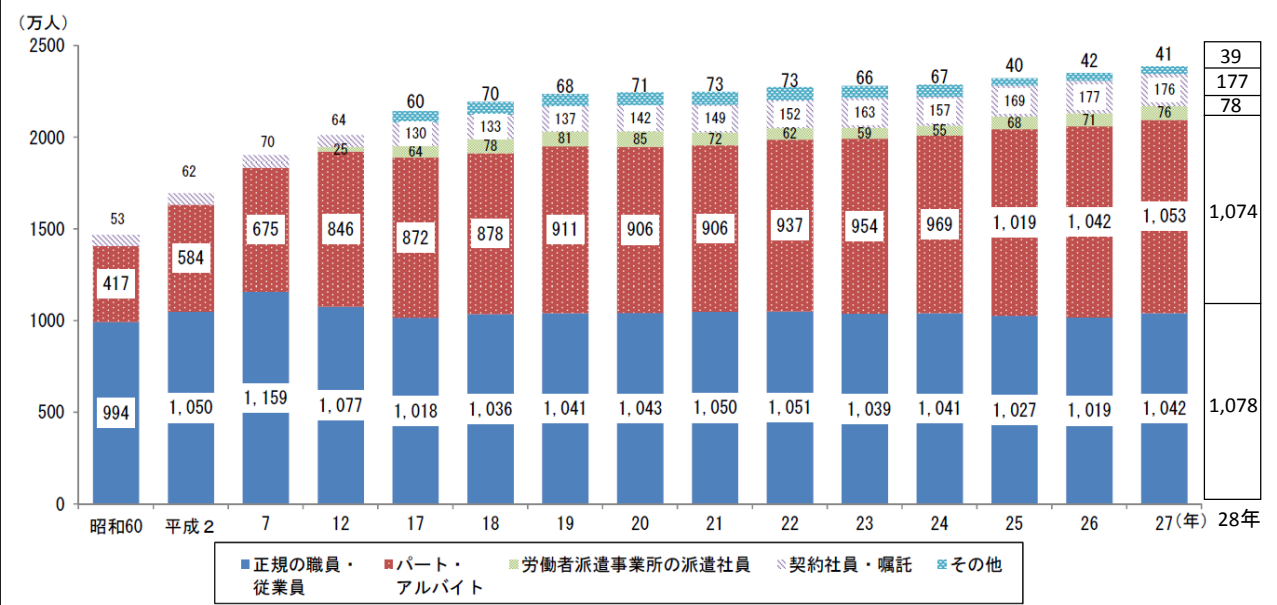


(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成28年)より作成。  
2. 労働力率+就業希望者の対人口割合は、「(労働力人口+「就業希望者」)/「15歳以上人口」×100。  
※労働力率=労働力人口(就業者+完全失業者)/15歳以上人口×100

資料出所:「平成29年版男女共同参画白書」

## 【女性の雇用形態別雇用者数の推移】

最近2年では、正規職員・非正規職員ともに増加

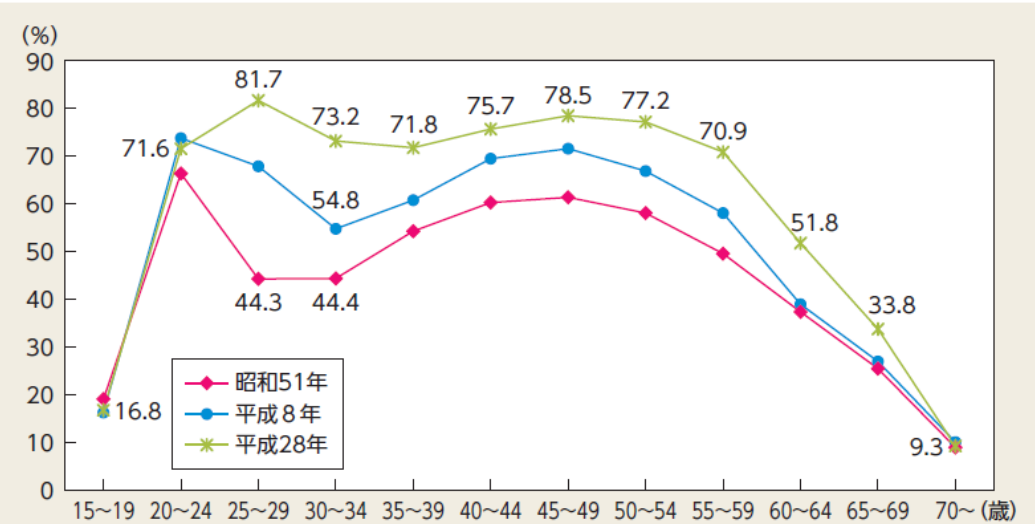


データ出所: 総務省「労働力調査特別調査」(昭和60~平成12年、各年2月)、「労働力調査(詳細集計)」(平成17~27年、年平均)  
注) 1. 労働力調査では、平成23年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、平成23年の数値は補完的に推計した値(平成22年国勢調査基準)である。  
2. 24年平均から算出の基礎となる人口を平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切り替えた。  
この切替えに伴う変動(全国の15歳以上人口で約69万人の増加)を考慮し、平成17年から平成22年までの数値について、平成24年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値(平成22年国勢調査の確定人口による補正ないし適及を行ったもの)に置き換えて掲載した(比率は除く)。  
3. 平成13年以前の分類は、「嘱託・その他」(平成13年は「その他(嘱託など)」)。平成13年から、分類が「契約社員・嘱託」と「その他」に分割された。  
4. 労働力調査の改正により、平成14年1月から従来の労働力調査特別調査は、年平均の労働力調査(詳細集計)として公表されることとなったため、時系列比較には注意を要する。

資料出所: 第180回労働政策審議会雇用均等分科会(H29.2.13開催)参考資料  
【平成28年データは総務省が追加】

## 【女性の年齢階級別労働力率の推移】

現在も「M字カーブ」を描いているが、そのカーブは以前に比べて浅くなっている

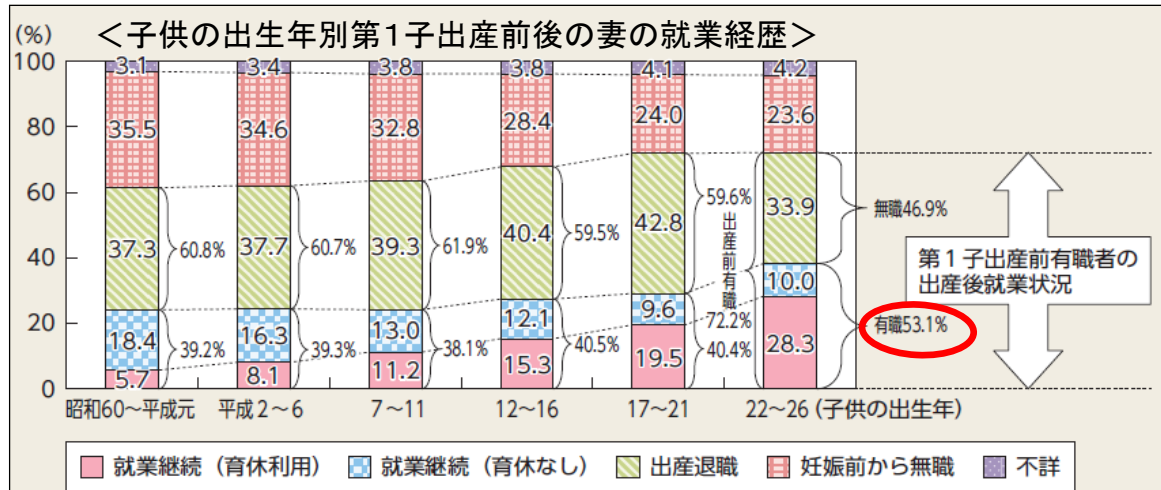


(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。  
2. 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)/「15歳以上人口」×100。

資料出所:「平成29年版男女共同参画白書」

## 【妊娠・出産前後の退職割合と退職理由】

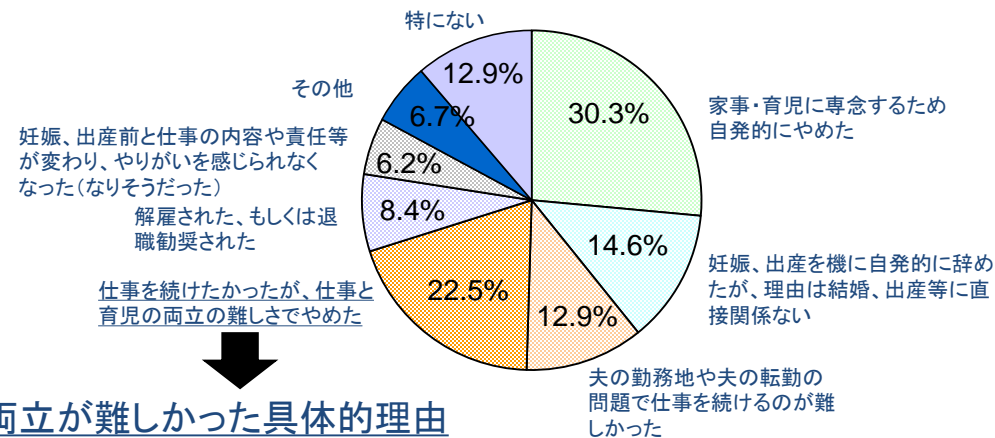
- ◆第1子出産前後の女性の継続就業率(成長戦略のKPI③)は近年大きく上昇(H27:53.1%、目標は平成32年までに55%)  
→安倍政権になって向上(40.4%(H22)→53.1%(H27))
- ◆他方、約47%の女性が退職している



- (備考) 1. 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)」より作成。  
2. 第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計。  
3. 出産前後の就業経歴  
就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業~育児休業取得~子供1歳時就業  
就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業~育児休業取得なし~子供1歳時就業  
出産退職 - 妊娠判明時就業~子供1歳時無職  
妊娠前から無職 - 妊娠判明時無職~子供1歳時無職

資料出所:「平成29年版男女共同参画白書」

## 【妊娠・出産前後に退職した理由】



### 両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (47.5%)
- ②自分の体力がもたなそうだった(もたなかった) (40.0%)
- ③育児休業を取れそうもなかった(取れなかった) (35.0%)
- ④つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため (27.5%)
- ⑤職場に両立を支援する雰囲気なかった (25.0%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (17.5%)
- ⑦産前・産後休業を取りにくかった (17.5%)

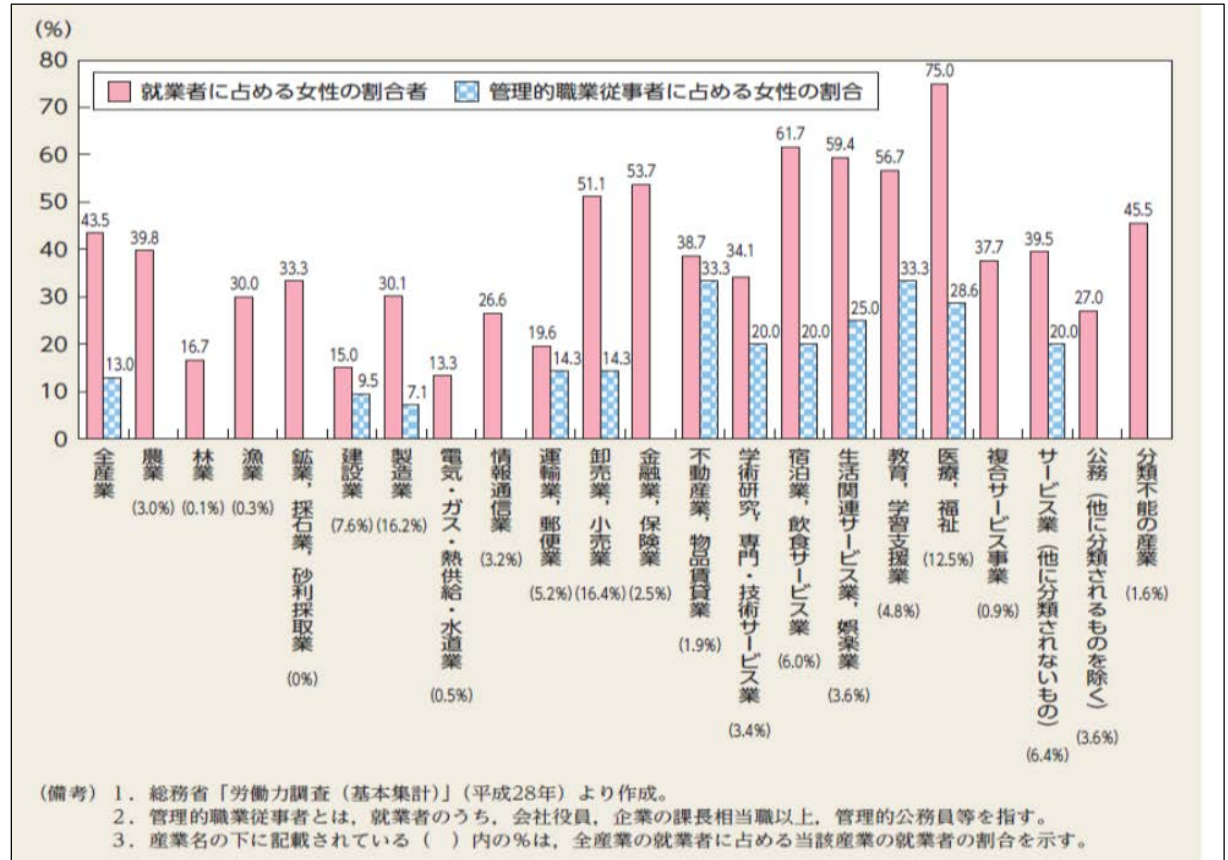
## 【就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合(産業別)(平成28年)】

### 【就業者に占める女性の割合(産業別)】

就業者に占める女性の割合は、「医療・福祉」が75%と最も高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」「建設業」「林業」「運輸業・郵便業」が約10%台と低い

### 【管理的職業従事者に占める女性の割合(産業別)】

管理的職業従事者に占める女性の割合は、「不動産業・物品賃貸業」「教育・学習支援業」が33%と最も高く、「農業」「林業」「電気・ガス・熱供給・水道業」等で最も低い



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成28年)より作成。  
2. 管理的職業従事者とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等を指す。  
3. 産業名の下に記載されている( )内の%は、全産業の就業者に占める当該産業の就業者の割合を示す。

資料出所:「平成29年版男女共同参画白書」

(資料出所)

三菱UFJリサーチ&コンサルティング  
「平成28年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」を基に厚生労働省が作成(上記調査は、20~49歳、3,000人を対象に実施)

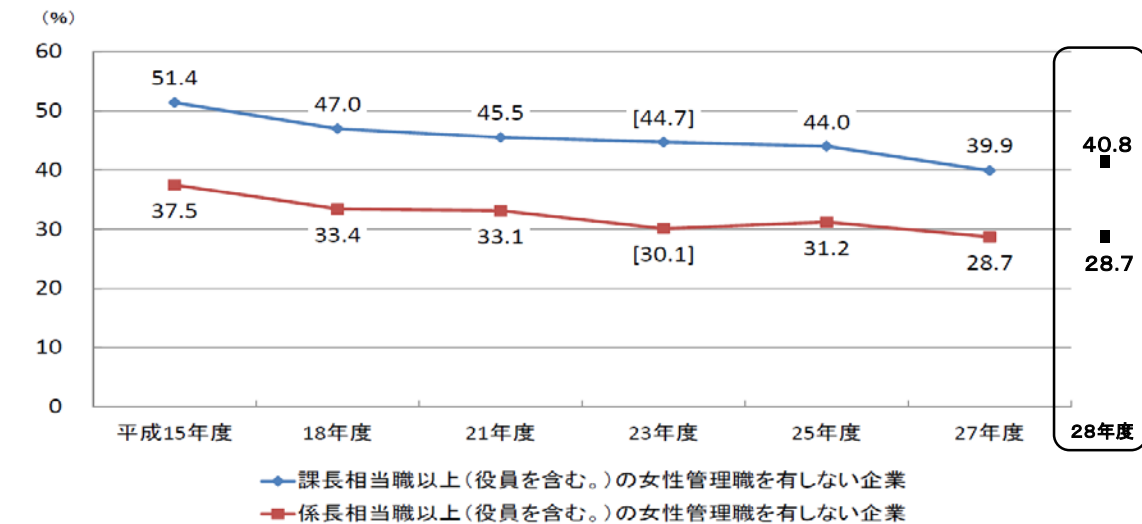
# 指導的地位に占める女性

【指導的地位※に占める女性の割合(成長戦略のKPI②)】 ※法人・団体等における課長相当職以上の者など(平成19年男女共同参画会議決定)

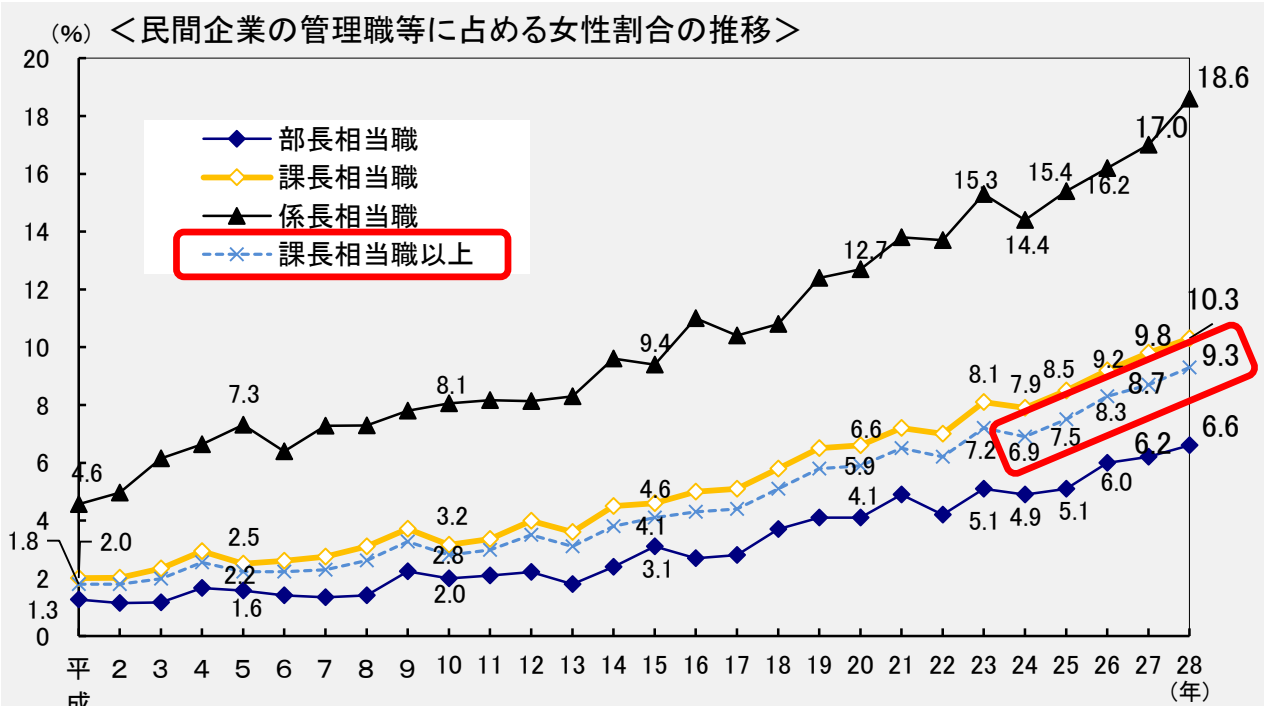
【女性管理職がない企業の割合の推移】

- ◆目標は平成32年までに30% → 現状は9.3%(H28)
- ◆安倍政権になって割合は向上(6.9%(H24)→9.3%)
- このペース(0.6%/年)でいけば、期限までの達成は難しい

## 女性管理職がない企業の割合は減少傾向



資料出所:「女性雇用管理基本調査」(平成15~18年度)、「雇用均等基本調査」(平成21~27年度)  
注)平成23年度の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。  
資料出所:第180回労働政策審議会雇用均等分科会(H29.2.13開催)参考資料  
【平成28年度データは総務省で追加】  
(上記調査は、従業者数30人以上の企業を対象に実施)

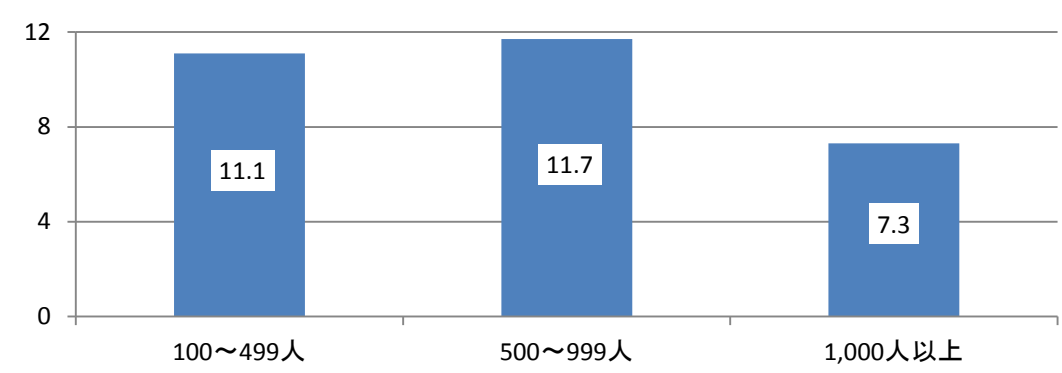


(備考)1.各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
2.常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。  
3.課長相当職以上は、課長相当職+部長相当職の値。  
4.管理職の定義について  
・部長級:事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上(部(局)長を含む。)のもの長  
・課長級:事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの長

資料出所:内閣府資料

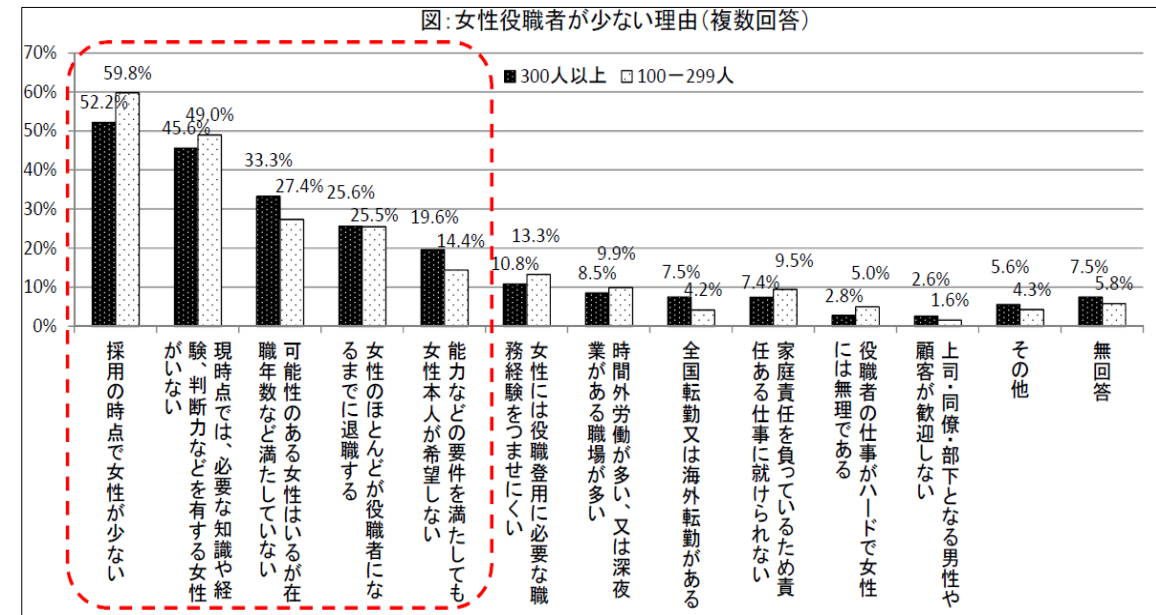
## 【企業規模別の管理職等に占める女性割合】

### 課長相当職以上の女性割合



資料出所:厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「賃金構造基本統計調査」より、同省雇用環境・均等局が作成

## 【女性役職者が少ない理由(複数回答)】



データ出所:(独)労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)  
資料出所:第180回労働政策審議会雇用均等分科会(H29.2.13開催)参考資料

## 【女性の採用比率(P7のデータから抜粋)】

平成26年4月の採用者の男女比率をみると、総合職は女性22.2%、男性77.8%

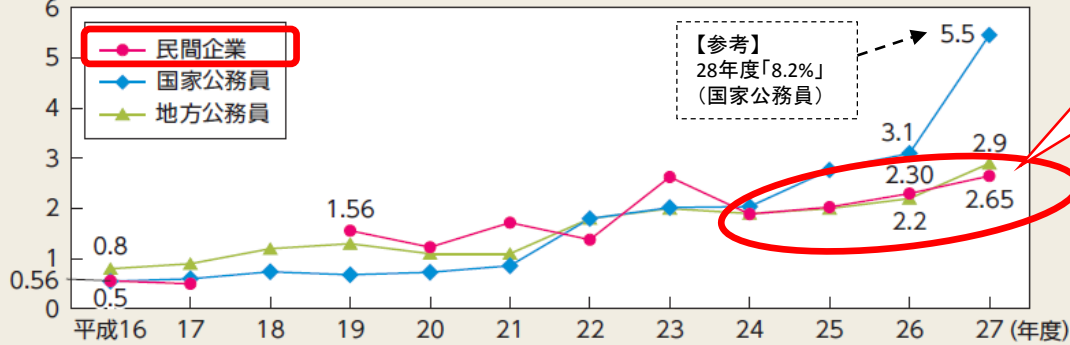
管理的職業従事者に占める女性の割合(産業別)は、2ページ参照

# 働き方改革、女性活躍のための基盤整備

## 【男性の育児休業取得率(成長戦略のKPI④)】

- ◆目標は平成32年までに13% → 現状は3.16%(H28)
- ◆安倍政権になって向上(1.89%(H24)→3.16%)
- このペース(0.32%/年)でいけば、期限までの達成は難しい

(%) <民間企業における男性の育児休業取得率の推移>



28年度  
「3.16%」  
(民間企業)

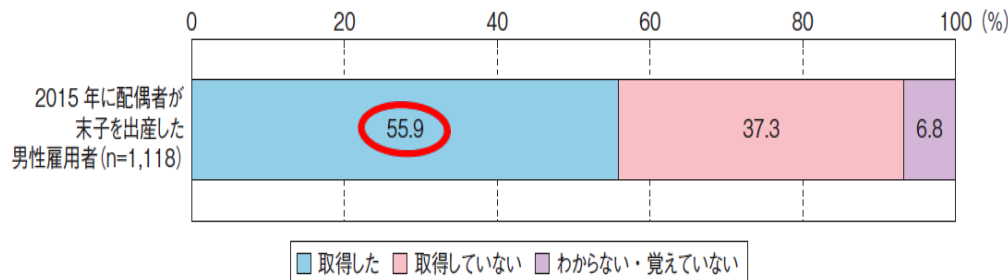
- (備考) 1. 国家公務員は、平成22年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」、23年度から25年度は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、26年度及び27年度は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」より作成。
2. 地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。
3. 育児休業取得率の算出方法は、当該年度中に子が出生した者の数に対する当該年度中に新たに育児休業を取得した者(再度の育児休業者を除く)の数の割合
4. 東日本大震災のため、国家公務員の22年度値は、調査の実施が困難な官署に在勤する職員(850人)を除く。地方公務員の22年度値は、岩手県の1市1町、宮城県の1町を除く。

資料出所:「平成29年版男女共同参画白書」  
【平成28年度データは総務省で追加】

## 【男性の配偶者の出産直後の休暇取得率(成長戦略のKPI⑤)】

- ◆目標は平成32年までに80% → 現状は55.9%(平成27年)
- ◆安倍政権になって向上したかは不明(既存のデータなし)

<男性の配偶者の出産直後の休暇取得率>



資料:内閣府委託「男性の配偶者の出産直後の休暇取得に関する実態把握のための調査研究事業」(2016年)

資料出所:「平成29年版少子化社会対策白書」

## 【待機児童数(成長戦略のKPI⑥)】

## 【放課後児童クラブの整備(成長戦略のKPI⑦)】

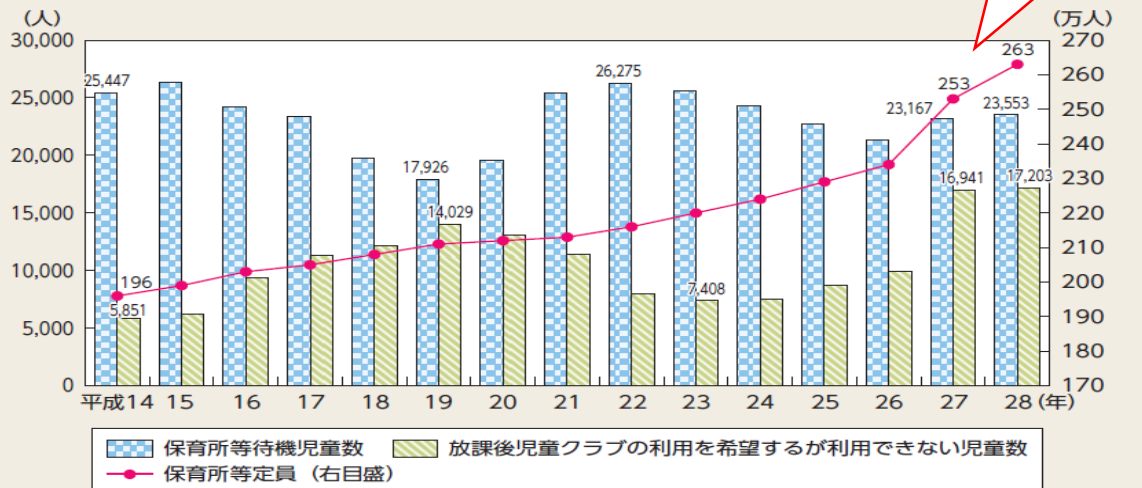
### 【待機児童数】

- ◆目標は平成32年度末までに解消 → 現状は「26,081人の待機児童あり」(H29.4.1)
- ◆「子育て安心プラン」(H29.6)に基づき、平成32年度末の解消に向けて受け皿整備を進めている

### 【放課後児童クラブの整備】

- ◆目標は平成31年度末までに約30万人分を新たに整備
- 現状は「15.7万人分整備」(H28.5厚労省公表)
- ◆「放課後子ども総合プラン」(H26.7)に基づき、整備を進めている

<保育所等待機児童数と保育所等定員及び放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数の推移>



H29.4.1現在  
待機児童数  
「26,081人」

- (備考) 1. 保育所等待機児童数、保育所等定員は、平成26年までは厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ」、27年以降は「保育所等関連状況取りまとめ」より作成。放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数は、厚生労働省「放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況」より作成。
2. 保育所等待機児童数、保育所等定員は、各年4月1日現在。放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数は、各年5月1日現在。
3. 平成27年以降の保育所等待機児童数、保育所等定員は、27年4月に施行した子ども・子育て支援新制度において新たに位置づけられた幼保連携型認定こども園等の特定教育・保育施設と特定地域型保育事業(うち2号・3号認定)を含む。
4. 東日本大震災の影響により、平成23年値は、保育所等待機児童数は岩手県陸前高田市・大槌町、宮城県山元町・女川町・南三陸町、福島県浪江町・広野町・富岡町を除く。また、同年の放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数は、岩手県宮古市・久慈市・陸前高田市・大槌町、福島県広野町、檜木町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、川内村、葛尾村を除く。

資料出所:「平成29年版男女共同参画白書」  
【平成29年4月1日現在の待機児童数のデータは総務省で追加】

# 女性活躍推進法

- ◆ 働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を図る
- ◆ 事業主に、女性管理職の割合など数値目標を盛り込んだ事業主行動計画の策定・公表を義務づけ(従業員301人以上の企業は「義務」、300人以下の企業は「努力義務」)
- ◆ 平成27年9月公布・平成28年4月に完全施行。**法施行後3年後見直し**。10年の時限立法(内閣府、厚生労働省所管)

## 【従業員301人以上の企業に求められること】

<自社の女性活躍に関する状況を把握・課題分析>  
 →次の25項目の状況について把握・課題分析(①～④は必須)  
 ①女性採用比率、②勤続年数男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率  
 ⑤その他任意項目(21項目)

<行動計画の策定・届出・公表>  
 上記の状況の把握・課題分析結果に応じて、次の項目を定める(内容は企業の判断)  
 ①目標、②取組内容、③実施時期、④計画期間  
 →(1)都道府県労働局長への届出 (2)労働者への周知、外部への公表

<女性活躍に関する情報公表>  
 上記25項目のうち14項目から任意に選択し、インターネット等で公表

- ### 【「行動計画」+「情報」の公表手段】
- ①厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」(以下「女性活躍DB」)に掲載
  - ②自社のHPでのみ公表

## 【企業データ】

	全数	300人以上の企業	299人以下の企業	
			100人～299人	0人～99人
①企業数	約410万社 (100%)	約1.7万社 (0.4%)	約4.1万社 (1.0%)	約404万社 (98.6%)
②常時雇用者数 (国内のみ。契約社員、パート等含む)	約4,760万人 (100%)	約2,116万人 (44.4%)	約679万人 (14.3%)	約1,965万人 (41.3%)
うち女性の数 (②常時雇用者数に対する構成割合)	約2,146万人 (45.1%)	約930万人 (43.9%)	約296万人 (43.7%)	約920万人 (46.8%)
③常時雇用者数のうち、正社員数 (②常時雇用者数に対する構成割合)	約2,955万人 (62.0%)	約1,265万人 (59.8%)	約452万人 (66.6%)	約1,237万人 (63.0%)
うち女性の数 (③正社員数に対する構成割合)	約952万人 (32.2%)	約368万人 (29.2%)	約149万人 (33.1%)	約433万人 (35.0%)
④常時雇用者数のうち、非正規社員数 (②常時雇用者数に対する構成割合)	約1,805万人 (38.0%)	約851万人 (40.2%)	約227万人 (33.4%)	約728万人 (37.0%)
うち女性の数 (④非正規社員数に対する構成割合)	約1,194万人 (66.1%)	約562万人 (66.0%)	約147万人 (64.7%)	約487万人 (66.8%)

0人～99人の企業のうち、  
 ・9人以下の企業は87%(約350万社/約404万社)  
 ・9人以下の企業の女性割合は52%(約320万人/約620万人)

### 【行動計画の策定状況】

301人以上の企業	300人以下の企業
15,740社 (15,771社) 義務対象企業数	2,155社

### 【女性活躍DB登録状況】

「行動計画の公表」「情報の公表」の両方又はいずれかを行っている企業

301人以上の企業	300人以下の企業
7,706社 (15,771社) 義務対象企業数	2,242社

※出典:平成29年版男女共同参画白書  
データはH28.12現在

### 【14項目の公表状況】

「行動計画の公表」+「情報の公表」両方行っている企業

→把握が必須の項目(朱書きの項目)の公表率が高い傾向

公表項目	301人以上の企業 (3,875社)	300人以下の企業 (834社)
①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	2,577社 (66.5%)	525社 (62.9%)
②男女別の採用における競争倍率(区)	822社 (21.2%)	191社 (22.9%)
③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	2,062社 (53.2%)	516社 (61.9%)
④男女の平均継続勤務年数の差異	2,697社 (69.6%)	462社 (55.4%)
⑤男女別の採用10年前後の継続雇用割合	1,271社 (32.8%)	272社 (32.6%)
⑥男女別の育児休業取得率(区)	2,007社 (51.8%)	396社 (47.5%)
⑦労働者の一月当たりの平均残業時間	802社 (20.7%)	176社 (21.1%)
⑧労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)	1,442社 (37.2%)	258社 (30.9%)
⑨年次有給休暇取得率	1,143社 (29.5%)	282社 (33.8%)
⑩係長級にある者に占める女性労働者の割合	2,503社 (64.6%)	506社 (60.7%)
⑪管理職に占める女性労働者の割合	1,473社 (38.0%)	354社 (42.4%)
⑫役員に占める女性の割合	570社 (14.7%)	134社 (16.1%)
⑬男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)	678社 (17.5%)	194社 (23.3%)
⑭男女別の再雇用又は中途採用の実績		

※出典:平成29年版男女共同参画白書。データはH28.12月現在  
 ※「区」:雇用管理区分(職種、資格、雇用形態、就業形態等)ごとの把握・公表が必要な項目  
 「派」:派遣労働者の把握・公表が必要な項目

(備考)平成26年経済センサス基礎調査の結果を基に総務省が作成



# 【「行動計画の公表」と「情報の公表」の例】

## 「行動計画の公表」の例 (女性活躍DBから抜粋)

### A社の行動計画

女性が管理職として活躍できる環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 2016年4月1日～2020年4月1日

2. 当社の課題

従業員に占める女性の割合に比較して、管理職に占める女性割合が低い。

3. 目標・取組内容・実施時期

**【目標】** 管理職(課長以上)に占める女性割合を30%以上にする

取組内容 1) 新任女性管理職、女性従業員、それとみまぐ管理職へのキャリア研修を行い、積極的な登用に働きかける

● 2016年4月 研修プログラムの検討

● 2016年8月 管理職候補人材の掘り起し

## 「情報の公表」の例 (女性活躍DBから抜粋)

### A社の情報の公表

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合 **【項目1定義】** (正社員)31% ※1

2(1). 採用における男女別の競争倍率 **【項目2(1)定義】** (正社員)男性:279.6倍、女性:432.5倍 ※2(1)

2(2). 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) **【項目2(2)定義】**

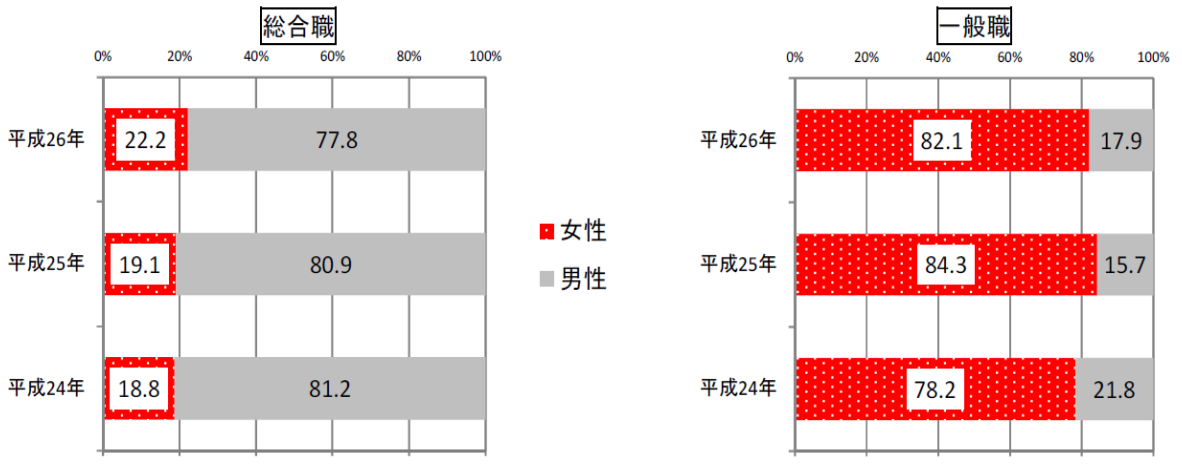
10. 管理職に占める女性労働者の割合 **【項目10定義】** 19.8%(56人)(管理職全体(男女計)283人)

# 【把握必須4項目(※)の現状】

(※) ①女性採用比率、②勤続年数男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率

## ①女性の採用比率

平成26年4月時点で、企業(厚生労働省が調査した企業118社。うち83%は従業員300人以上の企業)における採用者の男女比率をみると、**総合職は女性22.2%、男性77.8%、一般職は女性82.1%、男性17.9%**となっている



(備考) 厚生労働省「平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況」から抜粋  
(上記調査は、都道府県労働局が把握したコース別雇用管理制度導入企業のうち118社(うち83%は従業員300人以上の大企業)を対象に実施)

## ③労働時間の状況(労働者の一月当たりの平均残業時間)

平成28年は前年と比べて、男性は微減、**女性は横ばい**

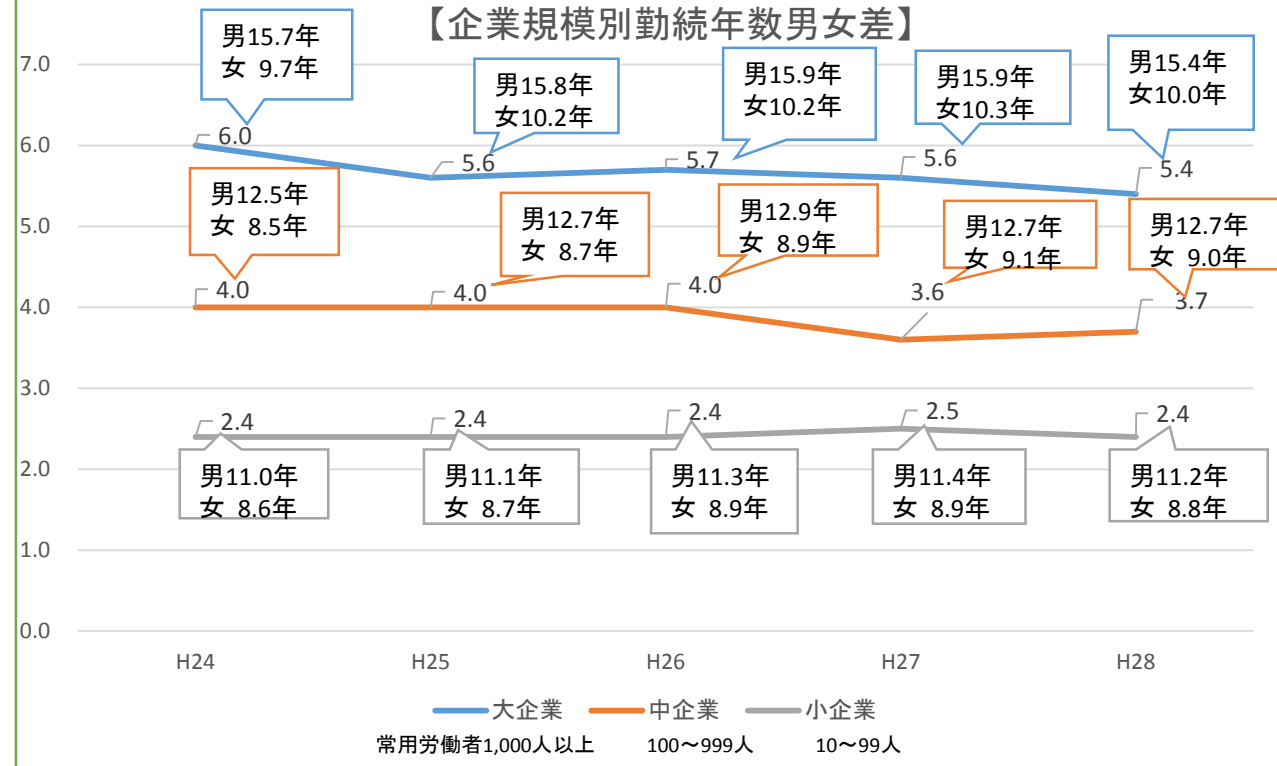
常用労働者1人の平均月間所定外労働時間数  
(早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数)

	男性	女性
平成24年	14.3時間	5.4時間
平成25年	14.7時間	5.5時間
平成26年	15.3時間	5.7時間
平成27年	15.4時間	5.6時間
平成28年	15.2時間	5.6時間

(備考) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に総務省が作成

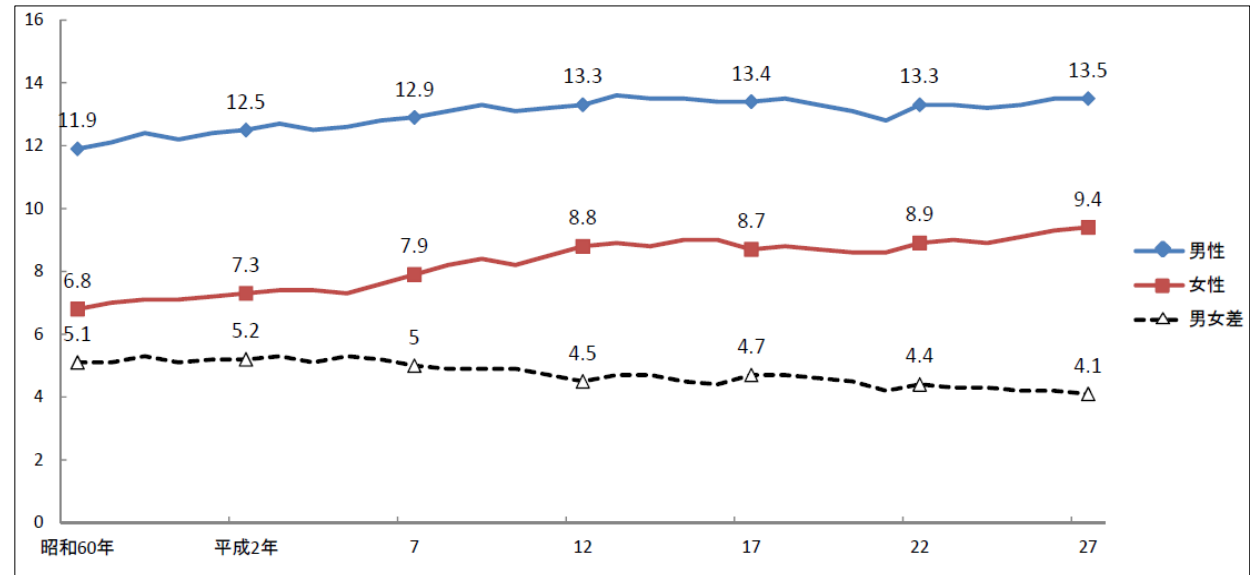
## ②勤続年数男女差(男女の平均継続勤務年数の差異)

企業規模が大きくなるほど男女差が大きい傾向にある



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に総務省が作成

## 【参考:一般労働者の平均勤続年数の推移】



注1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、短時間労働者以外の者をいう。  
 注2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。  
 注3 企業規模10人以上の結果を集計している。

データ出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

資料出所: 第180回労働政策審議会雇用均等分科会(H29.2.13開催) 参考資料

「④女性管理職比率」については、3ページ参照

## 【女性の就業状況】

- 25歳から44歳までの女性就業率は上昇。M字カーブも以前に比べ浅い。  
第1子出産前後の女性就業率も上昇（H22:40.4% → H27:53.1%）
- 女性の雇用形態別雇用者数は、最近2年で正規職員・非正規職員ともに増加  
（正規職員 H27:1,042万人→H28:1,078万人 非正規職員 H27:1,346万人→H28:1,368万人）

他方、

- ◆ 出産を機に退職する女性も、約47%（平成27年。出産後1年で退職）。
- ◆ 男性の育児休暇取得率（民間企業）は増加しているものの（H24:1.89%→H28:3.16%）  
KPI目標値は「平成32年までに13%」

⇒ 女性の就業率を更に上昇させるためには、個々の企業において、働き方の見直しを着実に推進する必要があるのではないか 等

### 【女性活躍推進法に基づき、従業員301人以上の企業に求められる把握必須項目の現状】

- ①「女性の採用比率」（平成26年）：総合職の女性採用比率 22.2%、男性採用比率77.8%  
一般職の女性採用比率 82.1%、男性採用比率17.9%
- ②「勤続年数の男女差」（平成28年）：大企業：男性15.4年／女性10.0年（男女差5.4年）  
cf. 中企業：男性12.7年/女性9.0年（男女差3.7年）  
小企業：男性11.2年/女性8.8年（男女差2.4年）
- ③「労働時間状況（1か月当たりの平均残業時間）」  
：男性 H24:14.3h → H28:15.2h  
：女性 H24: 5.4h → H28: 5.6h
- ④女性管理職比率：次ページ参照

## 【指導的地位に占める女性】

○ 民間企業（全体）の管理職等に占める割合は上昇、女性管理職がない企業の割合は減少傾向

他方、

◆ 女性の管理職比率は、9.3%（平成28年。民間企業）

◆ 総合職の女性採用割合は、20%程度（平成26年。cf.女性管理職割合の目標値は30%）

⇒*個々の企業で、いわゆる統計的差別※の問題を踏まえた対応が取られる必要があるのではないか 等*

※男性よりも女性の離職率が平均的には高いという統計的な傾向を踏まえ、企業側が女性の採用や昇進等に慎重になること

## 【企業の取組状況】

（従業員301人以上の企業）

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・公表、女性活躍に関する情報の公表が「義務」

（従業員300人以下の企業）

・女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・公表等が「努力義務」

・行動計画の策定・公表等を行っている企業は、約2千社

⇒*女性活躍を加速するためには、個々の企業における「見える化」が確実に行われる必要があるのではないか 等*