

### 第3 政策効果の把握の結果

#### 1 実地調査

##### (1) 調査の概要

事業者における女性活躍の推進に関する取組の実施状況を把握するため、これまで余りスポットライトが当てられてこなかった地方中堅企業（常用労働者数が300人前後の273事業者）を対象に、女性活躍の推進に向けた取組の実態等について、ヒアリングによる実地調査を実施した（産業別、従業員数別の調査対象事業者数は、図表1-①及び1-②）。

本実地調査では、調査対象事業者における現場の「生の声」を把握することを念頭に、女性活躍の推進に関する取組の内容やそのきっかけ、取組実施に当たって工夫又は苦慮した（している）点、取組による効果、抱える課題などのほか、各事業者の女性活躍推進に向けた基本的な考え方や置かれた状況を含め、現場の実態を把握することとした。

図表1-① 実地調査の調査対象事業者数（産業別）

産業	事業者数	割合	産業	事業者数	割合
1. 製造業	61	22.3%	9. 教育, 学習支援業	10	3.7%
2. 卸売業, 小売業	38	13.9%	10. 宿泊業, 飲食サービス業	9	3.3%
3. 医療, 福祉	37	13.6%	11. 学術研究, 専門・技術サービス業	6	2.2%
4. 建設業	33	12.1%	12. 複合サービス事業	4	1.5%
5. サービス業（他に分類されないもの）	22	8.1%	13. 不動産業, 物品賃貸業	2	0.7%
6. 情報通信業	19	7.0%	14. 生活関連サービス業, 娯楽業	1	0.4%
7. 運輸業, 郵便業	16	5.9%	15. 電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.4%
8. 金融業, 保険業	14	5.1%	合計	273	100%

(注) 1 当省の調査結果による。

2 産業の分類は、日本標準産業分類（平成25年10月改定）における大分類に基づく。

図表1-② 実地調査の調査対象事業者数（従業員数別）

従業員数	事業者数	割合
～100	6	2.2%
101～150	31	11.4%
151～200	42	15.4%
201～250	53	19.4%
251～300	67	24.5%
301～350	37	13.6%
351～400	17	6.2%
401～450	8	2.9%
451～	12	4.4%
合計	273	100%

(注) 1 当省の調査結果による。

2 従業員数は各事業者における平成30年3月末現在の常用労働者数（人）

## (2) 調査の結果

### ア 共通して聴かれた主な声と取組例

実地調査した事業者からは、女性を取り巻く環境や働き方の変化、働きやすい環境、女性の登用、職業生活と家庭生活との両立支援等に関して、様々な声が聴かれたところ、多くの事業者では、地方における深刻な人材不足などといった課題を抱えつつも、女性にとっていかに働きやすく、魅力ある職場とするかを考え、積極的に女性の人材確保や継続就業、登用に結び付けようと努力している状況がみられた。

また、女性の採用や登用を単なる労働力の確保のためと捉えるのではなく、商品開発や顧客対応に求められる多様性等に向けた貴重な戦力として、又は企業イメージのアップにつながるものとして経営上のメリットと捉え、女性の採用や職域の拡大に積極的に取り組んでいる事業者が多くみられた。

このように、各事業者において様々な声がある中で、それらの解決や推進等に向けた取組が行われているところ、ここでは、各事業者から共通して聴かれた主な声や、それらの声に対応した主な取組例について紹介することとする。

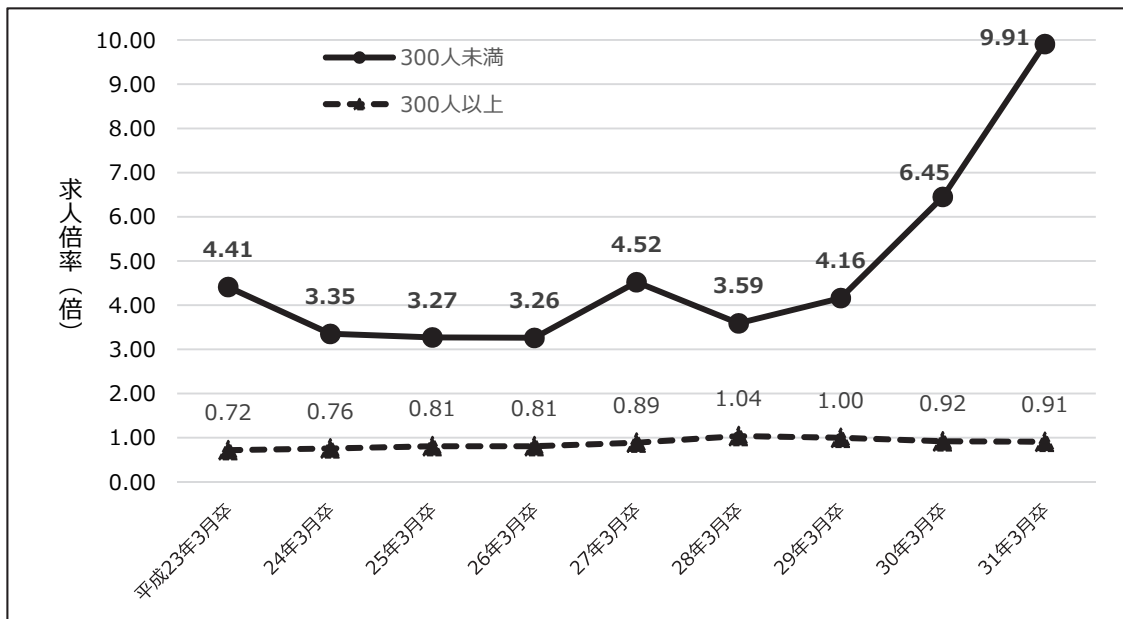
### (ア) 取り巻く雇用環境と女性の活用

#### ① 中小企業における人手不足の深刻化

近年の少子高齢化を背景として人口が減少傾向にあることに加え、生産年齢人口（15歳～64歳）が減少していることにより、全国で人手不足が深刻になりつつある。また、求人倍率についてみると、我が国経済の緩やかな回復基調を背景に、リーマン・ショック以降緩やかに上昇し続けており、平成30年度には27年ぶりの高水準となっている。

このような人口減少の進展や求人倍率の上昇とともに、大卒予定者等による大企業志向の高まりなどを背景にして、就業者数300人未満の中小企業における大卒又は院卒（平成31年3月卒業予定）の求人倍率は9.91倍と、前年の6.45倍から大幅に上昇しており、300人以上の大企業における求人倍率が近年、約0.9倍で推移している状況を踏まえると、特に中小企業における人手不足が現在進行形で深刻になりつつあることが分かる（図表1-③）。

図表 1-③ 従業員規模別の大卒求人倍率（大学院卒含む）の推移



(注) リクルートワークス研究所「第35回ワークス大卒求人倍率調査(2019年卒)」に基づき、当省が作成した。

## ② 女性の視点をいかした経営

このような中小企業における深刻な人手不足の現状については、実地調査した事業者からも多く聴かれたところ、これらの課題等を解決するため、女性の採用活動を積極的に展開し、女性の視点を経営上のメリットと捉え、女性人材を有効に活用しようとする事業者も多くみられた(図表 1-④及び 1-⑤)。

図表 1-④ 調査対象事業者における主な声と取組例(女性の人材確保に係るもの)

### 【主な声】

#### (大都市圏への労働力の流出)

- ・ 男女を問わず、人材不足が深刻。大都市圏に労働力が流出してしまい、地方に若い人が残らない。特に「若い女性」が少ない。

#### (大企業への人材集中)

- ・ 「売り手市場」の中、大企業に人材が集中。女性の採用活動を積極的に展開しても、思うように応募者が集まらない。

### 【取組例】

#### (就業体験を通じた女子学生への働きかけ)

- ・ 女性が少ない建設業界のイメージを考慮し、地元の工業高校と連携して女子学生へのインターンシップ(就業体験)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した。(土木業)

**（採用後の働き方のイメージづくり）**

- ・ 女性からの需要が高い軽自動車販売の新店舗をオープンするに当たって、当該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職場環境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い、女性の人材確保につなげる取組を展開した。（軽自動車販売業）

（注）当省の調査結果による。

**図表 1-⑤ 調査対象事業者における主な声と取組例（女性の活用に係るもの）**

**【主な声】**

**（女性の視点）**

- ・ 女性の需要が高い商品の開発や販売、細やかな配慮や気遣いが求められる接客や介護の分野では、女性の視点をいかすことが重要である。

**【取組例】**

**（女性の視点の活用と製造現場への配置）**

- ・ 製造する除雪機や農業機械の利用者に女性や高齢者が増え、誰にとっても利用しやすい製品を生み出すため、男性と異なる視点をもった人材の活用が必要との認識の下、女性でも働きやすい環境の整備に向けて億単位の投資を行い、男性中心の製造現場に女性を配置する取組を実施した。（農耕・除雪機等製造業）

（注）当省の調査結果による。

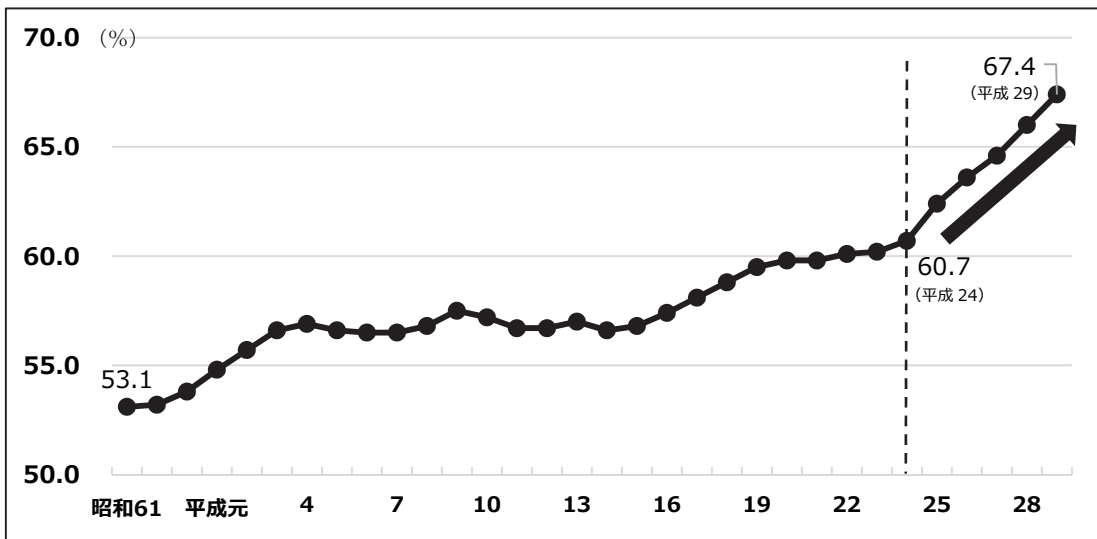
**（イ）女性の働き方の変化**

**① 女性就業率の上昇**

我が国の15歳以上人口は平成22年をピークに、以降緩やかに減少しているが、生産年齢人口（15歳～64歳）は7年をピークに減少に転じている。生産年齢人口の減少に伴い、就業者数は平成20年以降減少してきたが、25年から再び緩やかに増加に転じており、その背景には、人口の約3割を占める65歳以上の就業者の増加や65歳未満の女性の就業率の上昇が影響しているとされている。

近年、生産年齢人口の就業率は男女とも上昇傾向にあるが、特に女性の就業率の上昇が著しく、生産年齢人口における女性の就業率の推移をみると、昭和61年（男女雇用機会均等法施行時）の53.1%から67.4%（平成29年）にまで上昇しており、特に、最近5年間（24年から29年まで）の上昇幅が大きくなっている状況がみられる（図表1-⑥）。

図表 1-⑥ 生産年齢人口における女性就業率の推移



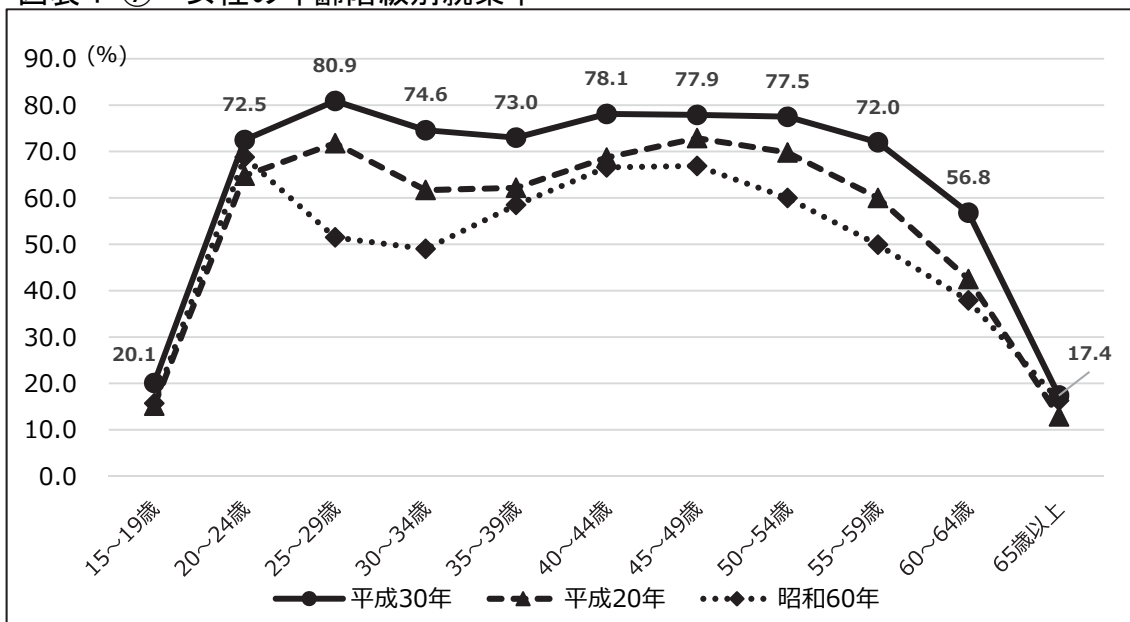
(注) 「労働力調査 (平成 29 年)」(総務省) に基づき、当省が作成した。

② 子育て期における女性就業率の上昇

また、子育て期とされる 25 歳から 44 歳までの女性の就業率の推移をみると、昭和 61 年の 57.1% から 74.3% (平成 29 年) にまで上昇しており、特に最近数年間の上昇幅が大きくなっている。

さらに、女性の年齢階級別就業率は、依然として、出産や育児期とされる 20 歳代後半から 30 歳代前半にかけて落ち込む、いわゆる「M字カーブ」の傾向があるものの、そのカーブ (底) は 30 歳代後半へ移行してきているとともに、以前より浅くなってきており、これらの年齢層の女性の就業率の上昇がみられる (図表 1-⑦)。

図表 1-⑦ 女性の年齢階級別就業率



(注) 「労働力調査 (平成 30 年)」(総務省) に基づき、当省が作成した。

### ③ 育休の取得や短時間勤務制度等の利用

このように、出産や育児期とされる女性の就業率が近年上昇傾向にあることがうかがえたところ、第一子出産前後における女性（正規職員）の継続就業率の推移をみると、56.5%（平成17年～21年）から69.1%（22年～26年）にまで上昇しており、継続就業に当たっては、8割以上の女性が育休制度を利用している状況がみられる<sup>(注)</sup>。

本実地調査においても、従来は結婚や妊娠、出産などといったライフイベントに伴う女性の退職が当たり前とされていた事業者であっても、近年は育休の取得や短時間勤務制度等の利用によって、職場復帰して継続就業することが当たり前となっているといった声が多く聴かれた。また、女性の職場復帰が当たり前になりつつある中で、復帰への精神的なハードルを低くするなどの取組によって、「会社とのつながり」の確保を図っている事業者もみられた（図表1-⑧）。

(注) 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）」（平成28年）に基づく。

図表1-⑧ 調査対象事業者における主な声と取組例（女性の働き方の変化に係るもの）

<p><b>【主な声】</b></p> <p><b>（育休や短時間勤務等の取得に対する認識の変化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 従来は年配の女性従業員から、「自分が若い頃は育休や短時間勤務などといった制度がない状況で子育てしながら働いていた」といった苦言も聞かれたが、これらの制度の就業規則への明文化、経営トップによる周知や普及啓発、近年のワーク・ライフ・バランスの考え方の浸透などから、これらの制度の利用は女性の間で当然のものと認識されてきており、苦言も聞かれなくなっている。</li></ul> <p><b>（会社とのつながりの確保）</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 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のものとなってきていることから、育休中の従業員と「会社とのつながり」の確保が重要である。</li></ul>
<p><b>【取組例】</b></p> <p><b>（復職支援シートの作成と円滑な職場復帰）</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 男性中心の業界にあって、製造する商品（菓子）の主な購買・消費主体は女性であることから、商品開発やマーケティングに女性の視点は不可欠と認識。出産や育児を経ても女性が辞めない職場環境を構築するため、育休の取得者向けに、会社独自の「復職支援シート」を作成し、各ステージ（妊娠判明時、産休前、産休・育休中、復帰直前、復帰後）に応じて、人事担当者だけでなく、直属の上司との間でコミュニケーションを図ることで、「会社とのつながり」</li></ul>

を確保している。職場復帰への精神的なハードルを低くし、会社離れの防止や復帰しやすい職場の環境づくりを実施している。(菓子等製造業)

**(育休中従業員の疎外感解消と継続就業)**

- ・ 従来から、「育休で会社を離れると距離を感じてしまう」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を解消するとともに、育休中の従業員の気持ちを把握するため、平成 29 年度以降、①妊娠報告を受けた時点、②休業の 2 か月前、③休業終了予定の 1、2 か月前、④復帰後 2 か月経過時の計 4 回にわたって、女性従業員とその直属の上司の間で面談を実施。育休を取得した従業員が復帰後に仕事しやすい環境を整備することで、長く勤務してもらうことにつながると考えている。(自動車販売業)

(注) 当省の調査結果による。

**(ウ) 働きやすい職場環境の整備**

深刻な人材不足、顧客ニーズに応えるための商品開発やサービスに求められる多様性等に対応するため、実地調査した事業者では、女性の採用等に向けて積極的な取組が行われている例がみられたが、これまで女性が少なく、男性が中心の職場環境である場合においては、採用に至った女性をいかに定着させるかが重要な課題と認識されている例が多くみられた。

その一方で、このような課題の認識に基づき、これまで男性中心であった職場環境をいかに女性が働きやすい環境に変えていくかを考え、様々な取組を行っている事業者がみられた (図表 1-⑨)。

**図表 1-⑨ 調査対象事業者における主な声と取組例 (働きやすい職場環境の整備に係るもの)**

**【主な声】**

**(継続就業の実現)**

人手不足の中、女性の継続就業を実現させるためには、これまで男性中心であった職場環境をいかに働きやすい環境として整備するかが重要である。

**【取組例】**

**(女性乗務員の活用と不安の払拭)**

- ・ タクシー乗務員の人材不足の解消とともに、固定客を獲得するためには、接客が丁寧できめ細かい女性乗務員を増やし、定着させる必要があると考え一方、女性の平均継続勤務年数 (6 年) が男性 (24 年) と比較して極端に短いという状況にあった。乗務員の給与体系は「固定給与及び歩合制」とされているところ、採用から半年間を給与保証期間としていたが、女性乗務員の場合、給与保証期間が経過した後、これまで保証されてきた給与相当を自力で稼げるか、また体力的に継続できるかどうか不安に感じ、給与保証期間の満

了前に離職する乗務員が多い傾向にあった。そのため、給与保証期間を半年間から1年間に延長。女性乗務員の「続けられるかどうかの不安」を払拭した。(タクシー業)

**(ハラスメント等の解消)**

- ・ 女性が大半を占める受付・配車業務を担うフロアが、男性が大半を占める乗務員の出入りが多い1階に設置されていたところ、男性乗務員の中には乗客とのやり取りによるストレスなどで女性に八つ当たりしたり、女性が怖いと感じるような雰囲気醸成者が存在。女性の中には精神的なストレスを抱え業務に支障を来す者もいた。そのため、乗務員と受付・配車業務を担う女性従業員の不要な接触を避けるため、これら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した。(タクシー業)

**(女性仕様の備品の整備)**

- ・ 従来、窓口業務を中心に配置してきた女性を、これまで男性中心であった渉外や融資といった新たな職域にも配置。渉外業務への女性の配置に当たっては、従来の男性仕様のバイクではなく、女性が利用しやすい仕様のバイクを導入するとともに、渉外用バッグを軽量化するなど、女性が体力的な負担を感じることなく勤務できる環境を整備した。(預金・貸付業)

(注) 当省の調査結果による。



## (エ) 職業生活と家庭生活の両立支援

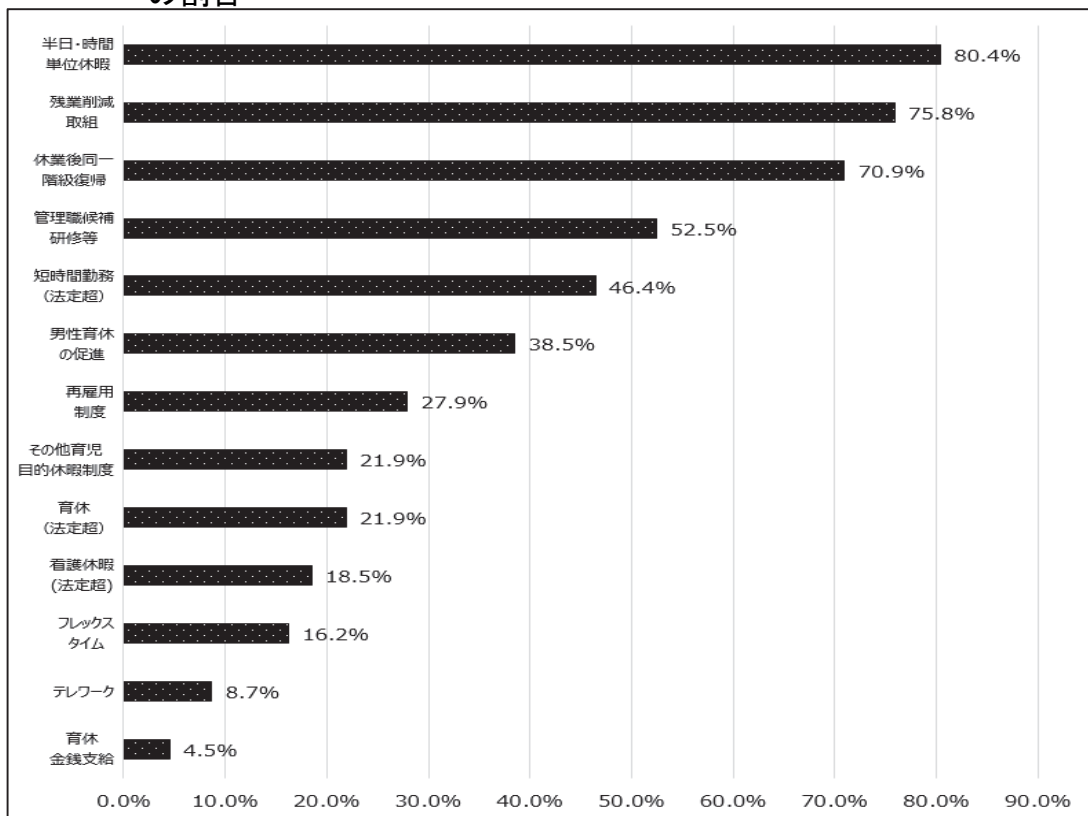
### ① 両立支援に係る各取組の実施又は導入状況

「第2 政策の概要」の「1 女性活躍の推進に向けた政策展開」のとおり、我が国は、育児・介護休業法や労働基準法等の累次にわたる改正によって、短時間勤務制度や育休制度など、職業生活と家庭生活の両立支援に係る制度を拡充してきたところである。

実地調査した事業者では、女性が活躍できるための基盤の整備に向けて、妊娠や出産のほか、子育てをしながらでも継続就業できる環境を構築するため、これら法定の取組とともに、各事業者が置かれた状況等に応じて法定以上の取組を導入することで、女性を始めとする従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援している状況が多くみられた。

実地調査した事業者におけるこれらの両立支援に係る制度の導入等の状況をみると、半日・時間単位で取得可能な休暇制度の導入(80.4%)や残業時間の削減(75.8%)などといった取組が多くの実業者で行われていた一方、より柔軟な働き方を実現するためのフレックスタイム制(16.2%)やテレワーク(在宅勤務等)(8.7%)を導入している事業者は少ない傾向がみられた(図表1-⑩)。

図表1-⑩ 調査対象事業者における両立支援に係る各取組の実施又は導入の割合

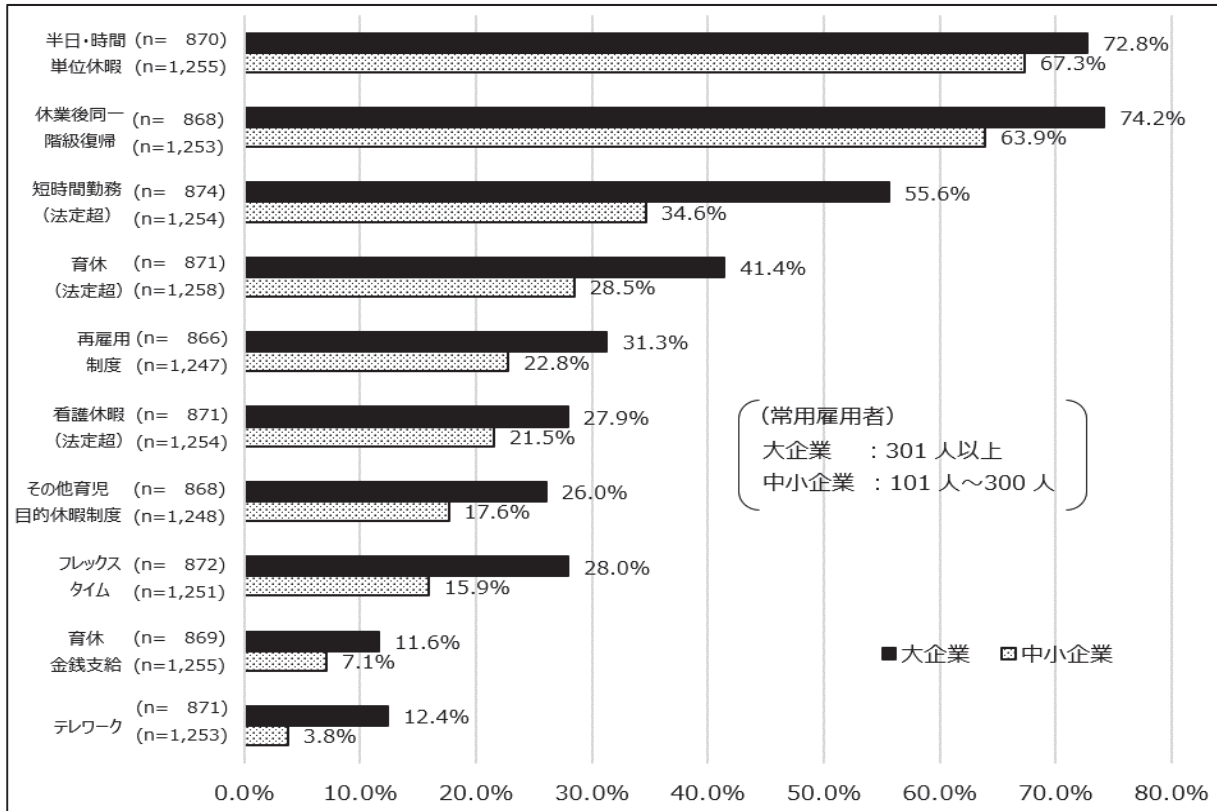


(注) 1 当省の調査結果による。

2 実地調査した273事業者のうち、回答が得られた265事業者の取組状況である。

なお、上記の結果はアンケート調査の結果においてもおおむね同様の傾向がみられた（図表 1-⑪）。

図表 1-⑪ 調査対象事業者における両立支援に向けた各取組の実施又は導入の割合（アンケート調査結果によるもの）



(注) 1 当省のアンケート調査の結果による。  
2 項目によって回答事業者数が異なるため、項目ごとに事業者数 (n) にはばらつきがある。

## ② 調査対象事業者における両立支援に向けた取組

調査対象事業者における両立支援に向けた取組をみると、残業時間の削減によって効率的な働き方を進めている事業者や退職した女性従業員を再雇用することで即戦力として活用している事業者がみられた。

また、女性に集中している育児や家事業務の負担軽減や女性の継続就業に向けて、男性の育休取得を促進している事業者がみられた一方で、それらの取組を行っても男性の育休取得にまでは至らず、依然として男性による育休取得が社内で浸透しないといった声も多く聴かれた（図表 1-⑫）。

図表 1-⑫ 調査対象事業者における取組例（残業時間の削減等）

### ① 残業時間の削減（ICT化の推進とインセンティブ付与）

- 倉庫での作業時、これまでは紙リストを大量に持ち歩きながら集荷等を行っていたところ、「業務効率化」と「正確性確保」に向けて、ヘッドセットから音声で荷物の場所を案内するボイススピーキング機器を活用することで、

倉庫内作業のICT化を推進。さらに、ルート工夫などによる配送時間の短縮や、より短時間で倉庫内作業を終わらせるなど、客観的な数字で判断できる業務効率の改善が認められた従業員に対しては、「効率化手当」を支給。インセンティブを付与することで、働き方改革を推進した。(食品物流業)

## ② 再雇用制度（全国ネットワークの活用）

- ・ 結婚や配偶者の転勤、親の介護など、やむを得ない理由による転居によって退職せざるを得なかった従業員を即戦力として活用するため、信用金庫の全国ネットワークを構築し、転居先の信用金庫への再就職を支援。信用金庫間で離職者情報を共有するとともに、業務上必要な書類の書式を全国で統一するなど、退職者が再就職しても即戦力として活用又は活躍できる環境を構築。企業と従業員双方にとってメリットのある取組を実施している。(預金・貸付業)

## ③ 男性による育休取得

### （浸透しない男性育休への理解と取得）

- ・ 育休など、配偶者の妊娠に伴い男性が活用できる制度をまとめた資料を作成し、対象者に配布することで男性による育休等の取得を促進しているが、「なぜ男性が育休を取得する必要があるのだ」という意識の年配の従業員が依然として多い。また、育休の取得によって所得が少なからず減少することから、会社としてもどのように育休取得を促進していけばよいか苦慮している。男性の育休取得者は依然として誕生しておらず、なかなか浸透しない。(預金・貸付業)

### （取得促進に向けた取組と中小企業の課題）

- ・ 男性による育休取得は、働きがいの実感や求職中の学生に対するアピールにつながると考えており、対象者に対する個別シミュレーション（休業中の収入等）の提示や上司への協力要請を行っているが、特に中小企業では一人当たりの業務ウェイトが高く、休むことによる周囲への影響を考慮して取得を遠慮する傾向にある。(建築・土木業)

### （取得困難な職種での育休取得と社内への浸透）

- ・ 「育休中は収入が減る」といった理由から、男性の育休取得が進まなかったため、育休取得者には（男女問わず）育休奨励金を支給。また、顧客対応などを理由として、育休取得が困難とされていた営業部門の男性管理職に対して社長自ら取得を促し、半ば強制的に育休を取得させた結果、取得者自身の経験から、自分の部下にも積極的に育休取得を勧め、多くの男性が取得に至るなど、男性の育休取得が社内で浸透。現在では、対象となる男性の3人に1人が育休を取得している。(厨房機器販売)

(注) 当省の調査結果による。

また、実地調査した事業者において導入している事業者が特に少なかった「テレワーク」については、勤怠管理上の課題やシンクライアントの導入などセキュリティ確保のために掛かるコストの負担、新たな勤務体系の導入に伴う就業規則の改正の検討などといった課題に関する声が多く、導入したいと考えているものの、導入には至っていない事業者が多くみられた。一方、自社の抱えている課題等を解決するため、積極的にテレワークの導入を進めている事業者もみられた（図表 1-⑬）。

図表 1-⑬ 調査対象事業者における取組例（テレワークの導入）

**（人材流出の防止）**

- これまで育成してきた新規プロジェクトの中核を担う女性管理職候補が、短時間勤務制度の利用だけでは仕事と育児の両立ができないことに悩んだ結果、離職を申し出たことを契機として、テレワークを試験的に導入することで有能な人材の流失を防止。その後、他の従業員も利用できるよう制度を整えることで本格導入に至った。（環境測定業）

**（人材の有効活用）**

- 業務が拡大する中で、一定数の人員増加は余儀なくされるものの、人員を増やすことは、コストや人材確保の面でも厳しくなっている状況にあったため、データ入力業務を担う従業員 100 人以上を対象として、育休中の従業員の有効活用など、「今ある人材を活用する目的」でテレワークを導入。また、従業員の増加によって事務所が手狭となったため、テレワークが実施可能な従業員については、テレワークによる在宅勤務を行えることとした。（人材派遣、データ処理業）

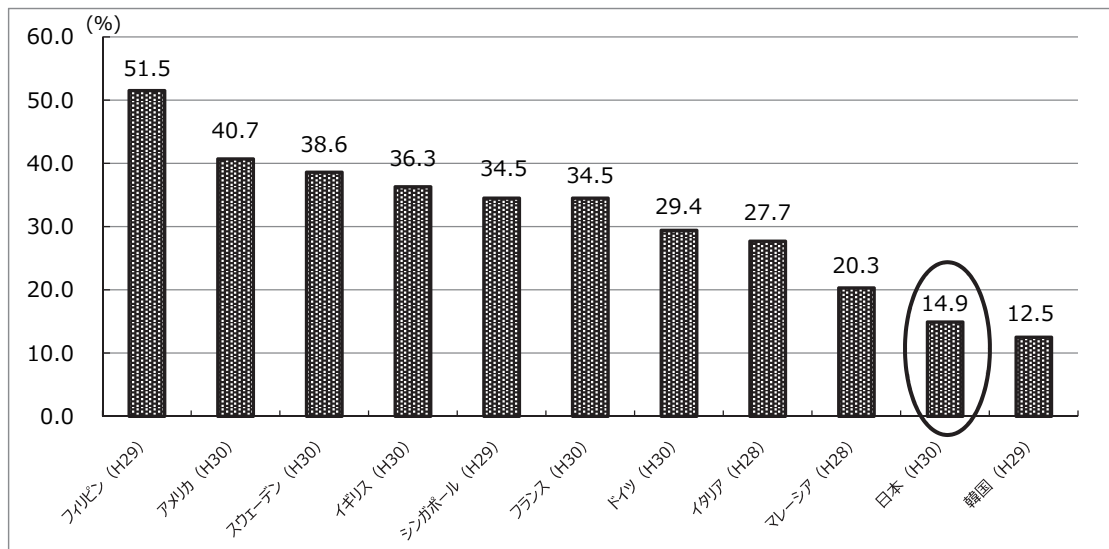
（注）当省の調査結果による。

## (オ) 女性の登用

近年、我が国では女性の就業の拡大に伴って、女性の雇用者数は増加し続け、雇用者総数（正規・非正規）に占める女性割合も45.0%（総務省「労働力調査」（平成30年平均））となるなど、欧米諸国と同水準となっている。

一方、管理的職業従事者（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）に占める女性の割合は、近年逡増傾向にあるものの、14.9%（平成30年）となっており、欧米諸国（cf. 米国40.7%（30年）、スウェーデン38.6%（同）、イギリス36.3%（同））や、フィリピン（51.5%（29年））、シンガポール（34.5%（同））といったアジア諸国と比較して、かなり低い水準となっている（図表1-⑭）。

図表1-⑭ 管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）



(注) 1 総務省「労働力調査（平成30年）」等に基づき、本省が作成した。

2 「管理的職業従事者」の定義は国によって異なることから、単純比較は難しいことに留意が必要

このように、我が国では、雇用者総数及び管理的職業従事者それぞれに占める女性の割合を国際的な水準に照らすと、女性の管理職への登用が遅れている状況がみられ、実地調査した事業者においても、女性の管理職への登用に向けた課題や難しさ等について、様々な声が聴かれた。

女性の管理職への登用については、各事業者が属する産業（業種）や職種による特性などの相違によって、登用に向けた考え方や認識はそれぞれ異なると考えられ、実地調査した事業者（地方中堅企業）では、女性の管理職や役職への登用はまだまだ途上にあり、まずは採用した女性が辞めないような環境づくりを行うための取組を始めた状況といった事業者が多くみられた。

その一方で、多くの事業者にとっては、企業の成長に向けて戦略的にその担い手となる女性人材を確保し育成していくことは共通した目標であると

考えられ、実地調査した事業者においても、登用に向けた課題の解決等に向けて、試行錯誤しながら、女性管理職の育成に取り組んでいる例がみられた（図表 1-⑮）。

図表 1-⑮ 調査対象事業者における主な声と取組例（女性の登用に係るもの）

**【主な声】**

**（意識啓発の難しさ）**

- ・ 管理職への登用を打診しても、管理職や上司の姿を見て仕事と家庭の両立が難しくなることを危惧したり、重責であること、転勤の可能性を主な理由として、管理職になりたがらず、「現状維持」を希望する女性が多い。キャリア育成研修等を通じて、管理職候補を育成しようと意識改革には取り組んでいるものの、「女性への意識啓発」の難しさを実感している。

**（ライフイベント後のマインド変化）**

- ・ 採用当初は昇格したいといったキャリア志向の女性は増加傾向にあるものの、出産や育児を経た場合、これらの女性であってもマインドが家庭に向いてしまう傾向にある。出産や育児期に当たる管理職適齢期（40歳前後）の女性を管理職候補として育成できない。

**（ロールモデルの不在）**

- ・ 出産や育児などのライフイベントを経験していない女性管理職は存在しても、経験した又はしている女性管理職はほとんど存在せず、「ライフイベントを前提としたロールモデル」が周囲にいない。

**（登用後のフォロー体制）**

- ・ 女性を管理職に登用したところ、フォロー体制が十分でなかったことなども影響し、病気になって辞めてしまった。また、同僚女性からの嫉妬や部下からの不平不満などが原因で、登用後すぐに離職してしまうなど、女性が管理職として継続就業できる環境の整備をどのように整えていくべきか悩ましい（特にこれまで女性が管理職として登用されてこなかった事業者の場合）。

**【取組例】**

**（女性視点の活用と事業への参画）**

- ・ 女性の視点をいかした商品設計やPR活動、働きやすい職場づくりを行う女性だけのプロジェクトチームを立ち上げ、各店長の推薦や自薦により10人程度の女性従業員を毎年招集。子育て世代向けの新商品の開発や企画に携わることで女性従業員のモチベーション向上を図り、将来、総合職として管理職候補になりたいといった希望を持つ女性従業員を育成している。（預金・貸付業）

**（管理職候補者への意識付け）**

- ・ 女性従業員の意識醸成と登用を目的として、従来から実施していた管理職（基幹従業員）を対象とした研修に、将来の管理職候補と期待される女性従

業員に参加してもらい、管理職としての心構えやスキル等について学ぶ機会を提供。参加する女性には、将来、管理職になってもらいたいことを前提とした上での参加であることを明確にし、早い段階から管理職への意識付けを実施している。(人材派遣、データ処理等)

#### (管理職の業務範囲の明確化)

- 各職階に必要な職務内容が定性的にしか定められておらず、抽象的な内容となっていることから、管理職含め、仕事範囲を定量的に明示し、事務の分掌を明確化することを検討中。管理職の仕事範囲が定量的に明確化されれば、仕事を抱え込むことも減り、管理職になろうと考える女性も増えるのではないかと考えている。(介護施設の運営)

(注) 当省の調査結果による。

## イ 産業ごとの主な声と取組例

### (ア) 産業ごとの雇用者割合と女性を取り巻く状況

我が国の全産業に占める産業別の雇用者(正規・非正規)の割合をみると、「製造業」(17.1%)が最も高く、次いで「卸売業、小売業」(16.7%)、「医療、福祉」(13.5%)、「建設業」(6.9%)と続いており、これら4つの産業で全産業における雇用者総数の半数以上を占めている。

また、全産業に占める産業別の女性雇用者割合をみると、「医療、福祉」(23.1%)が最も高く、「卸売業、小売業」(19.4%)、「製造業」(11.3%)、「宿泊業、飲食サービス業」(8.6%)と続いており、女性雇用者の約4人に1人が「医療、福祉」の分野に従事している(以上、総務省「労働力調査」(平成30年平均))。

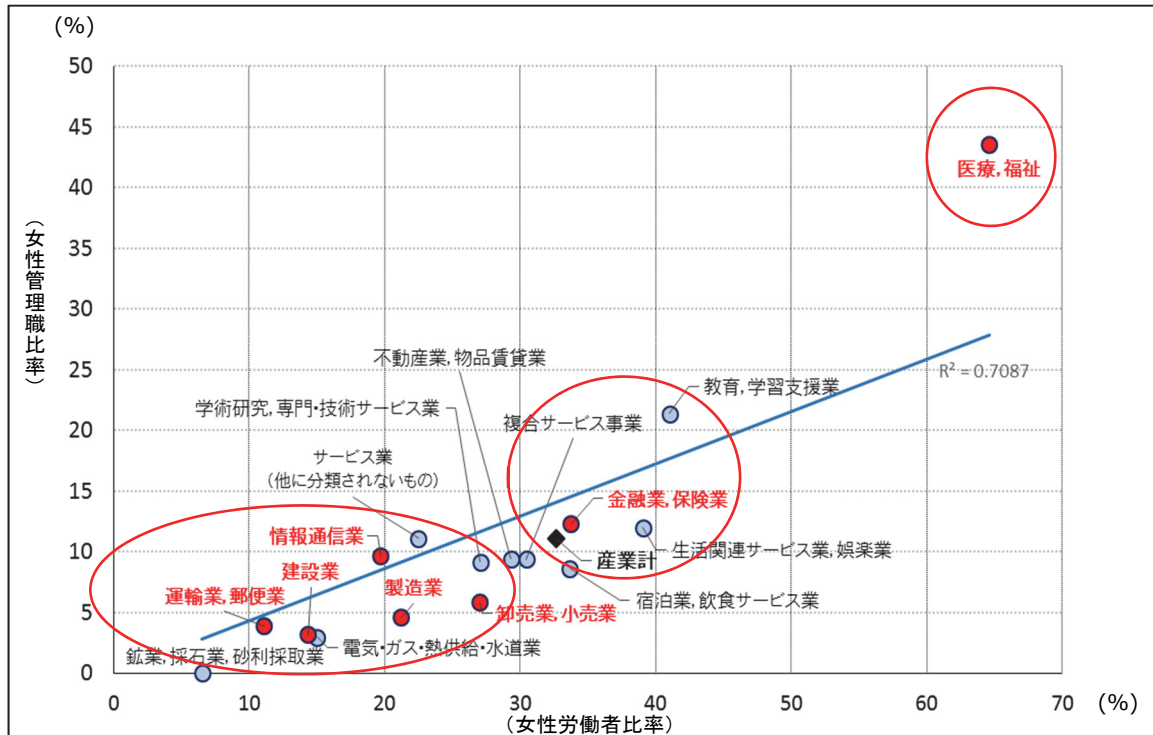
このように、女性雇用者割合が産業ごとに大きく相違していることを踏まえると、女性活躍の推進に向けた取組や各事業者が抱える課題は、各産業における男女比率や業種特性、女性を取り巻く環境によって異なるものと考えられる。そこで、産業ごとの女性を取り巻く状況について把握するため、各産業における女性労働者比率(雇用期間の定めのない労働者のうち、女性が占める割合)及び女性管理職比率(管理職(部長級及び課長級)のうち、女性が占める割合)についてみたところ、図表1-⑩のとおりであった。

具体的には、女性労働者比率をみると、①同比率が低い産業として「運輸業、郵便業」、「建設業」、「情報通信業」、「製造業」、「卸売業、小売業」等、②比較的中位の産業として「金融業、保険業」等、③比較的高い産業として「医療、福祉」が挙げられる。また、女性管理職比率をみると、①同比率が低い産業として、「建設業」、「運輸業、郵便業」、「製造業」、「卸売業、小売業」、「情報通信業」等、②比較的中位の産業として「金融業、保険業」等、③比較的高い産業として「医療、福祉」が挙げられる。

このように、女性労働者比率が低い産業では女性管理職比率も低く、女性

労働者比率が高い産業では女性管理職比率も比較的高い傾向がみられる。

図表 1-⑯ 各産業における女性労働者比率と女性管理職比率の関係



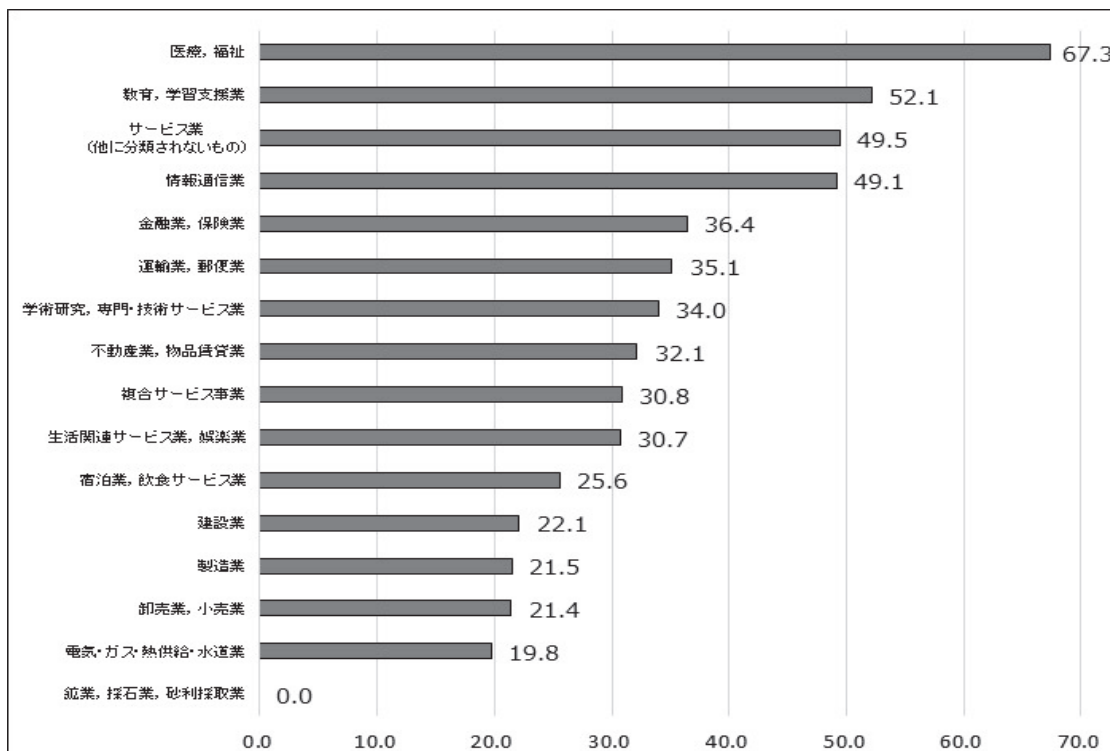
- (注) 1 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成 29 年)の結果に基づき、企業規模 100~499 人(雇用期間の定めのない労働者)の企業データから当省が作成した。  
 2 「R<sup>2</sup>」(決定係数)は、単回帰分析の式の精度を表す指標であり、この値が 1 に近いほど精度が高く、0 に近いほど精度が低いことを示す。

また、各産業における女性労働者比率の水準を 100 として、各産業の女性管理職比率の指数をみると、図表 1-⑰のとおり、「医療、福祉」が 67.3 となっており、女性労働者比率からみても、女性の登用が比較的進んでいる状況にあると考えられる。

一方、「建設業」、「製造業」及び「卸売業、小売業」では、20 程度となっており、これらの産業においては、女性労働者比率からみても女性の登用が比較的進んでいない状況にあると考えられる。



図表 1-⑰ 女性労働者比率の水準を 100 とした場合の女性管理職比率の指数



(注) 1 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成 29 年)の結果に基づき、企業規模 100～499 人(雇用期間の定めのない労働者)の企業データから当省が作成した。  
2 各産業の女性労働者比率の水準を 100 とし、当該産業の女性管理職比率の指数を表している。

このような産業ごとの特性も踏まえ、ここでは、実地調査においてそれぞれの産業ごとに共通して聴かれた主な声や主な取組例を中心に紹介することとする。

## (イ) 建設業

「建設業」における女性を取り巻く状況をみると、女性労働者比率が 14.3%、女性管理職比率が 3.2%となっており、全産業平均(女性労働者比率 32.7%、女性管理職比率 11.1%)<sup>(注)</sup>からみて、女性が少なく、女性の管理職も少ない産業である。また、女性労働者比率の水準からみても、女性管理職比率が他の産業と比較して低く、女性の登用が進んでいない産業であると考えられる。

(注) 女性労働者比率及び女性管理職比率は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成 29 年)における「雇用期間の定めのない労働者」が 100 人～499 人規模の企業データに基づく(以下同じ)。

本実地調査では、土木や建築、建設工事の企画・設計、施工管理、断熱工事などを主な事業内容とする 33 事業者を調査したところ、図表 1-⑱のとおり、特に、建築現場における技術職を中心とした慢性的な人材不足や、業界

に対する印象等による女性採用の難しさに関する意見が聴かれた一方で、女性の採用や定着に向けて、これまで男性中心であった施設等の整備に取り組み始めた事業者や建築現場に女性目線をいかすなど、積極的に女性の活躍等に向けて取り組んでいる事業者もみられた。

ただし、「女性＝細やかな目線」といった過剰な固定観念によって、かえって女性が活躍できる場を狭めてしまっているとする事業者の声も聴かれた。

図表 1-⑱ 調査対象事業者における主な声と取組例（建設業）

**（慢性的な人手不足と女性の採用）**

- ・ 女性従業員の多くは、管理職への登用を前提としない事務職（内勤）として採用されてきた経緯があり、現場の技術職としての採用が少なく、女性の配置に偏りがみられる。
- ・ 建設業界において基幹職とされる技術職は、男女問わず、少子化等の影響で慢性的な人材不足に陥っている状況。これまでのように男性の技術職だけでは必要とする人材を確保できず、会社経営が成り立たないことから、新たに女性を技術職として積極的に採用する必要がある。
- ・ 建設業界に対する印象を払拭するため、地元の工業高校の女子学生に対してインターンなどによる積極的な採用活動を展開しても、結果として介護分野など、建設業以外の業種を選択するなど、建築、土木部門とも女性の応募者自体が少なく、採用にまで至らない。

**（女性のための施設整備と女性登用）**

- ・ いわゆる 3K（「きつい」、「汚い」、「危険」）の印象を払拭し、これまで男性が中心であった職域（技術職等）において、新たに採用に至った女性が長く働き続けられる環境の整備に向けて、まずは、女性寮や女性用トイレ、女性更衣室などといった施設の整備や、女性用ヘルメット、夜間作業用の防犯グッズの導入などに取り組み始めたところである。
- ・ 技術職や営業職など、これまで男性が中心であった職域に女性を登用することは、内装やインテリアなどの面で、女性ならではの感性がいかされるとともに、作業現場が和むなど利点が多い。
- ・ 女性目線の「気付き」による工事現場の安全衛生面の監視や、より働きやすい職場環境の整備を目的として、女性従業員のための安全衛生に係るパトロール隊を組織（発案者は男性）。しかし、「女性だから気付く」ことはそれほど多くはなく、「女性＝細やかな目線」といった過剰な固定観念が、かえって女性が活躍できる場を狭めてしまっている面がある。

**（その他）**

- ・ 大手ゼネコンにおいて、女性の総合職としての積極的な採用や管理職への登用が進んできていることを背景に、社内でもそれに倣うべきといった雰囲気醸成されつつあるなど、大手企業による積極的な取組が中小企業

の取組にも大きく影響している。

- ・ 女性活躍に向けた取組は、企業イメージのアップとともに、公共工事の入札に際して有利に働く（加点評価される）ことから、会社としても経営上のメリットと認識している。これらのインセンティブがあることを契機にして、女性の積極的な採用や登用を行うなど、女性活躍に関する取組を開始した。
- ・ 国や地方公共団体が発注する公共事業の場合には、効率的な働き方を意識し、週休2日を前提とした工期や工事単価が設定されているものの、民間発注による工事の場合、依然として工期が短く、工事単価が低く設定されていることから、個々の建設業者による残業時間の削減に向けた取組には限界がある。

(注) 当省の調査結果による。

## (ウ) 製造業

「製造業」における女性を取り巻く状況をみると、女性労働者比率が21.2%、女性管理職比率が4.6%となっており、全産業平均からみて、女性が少なく、女性の管理職も少ない産業である。また、女性労働者比率の水準からみても、女性管理職比率が他の産業と比較して低く、女性の登用が進んでいない産業であると考えられる。

本実地調査では、食料品（菓子や加工野菜）の製造・販売、情報通信機器、業務用機械（除雪機等）、自動車部品の製造・加工など、多岐にわたる業務を担う61事業者を調査したところ、図表1-⑱のとおり、建設業同様、業界に対する印象や女性の職域が限定されてきた経緯から、業界に女性が少なく、必ずしも女性が活躍できる環境には至っていないなどといった声が聴かれた一方で、女性用施設の整備や体力的に負荷の掛かる業務や工程を極力減らすなどして女性の職域の拡大に取り組むなど、積極的に女性の活躍等に向けて取り組んでいる事業者もみられた。

図表1-⑱ 調査対象事業者における主な声と取組例（製造業）

### （働きにくい業界との固定観念と女性の職域限定）

- ・ 「きつい」、「汚い」労働環境での勤務を余儀なくされることが多いことから、特に若年層の女性にとっては働きにくい業界との固定観念があり、その払拭が必要。また、女性労働者比率が低く、これまで女性の配置先も事務系職種に限定されてきた経緯があることから、業界全体で女性にとって働きやすい職場や魅力ある職場について検討し、一体的に改善していく必要があると認識している。

#### (女性のための環境整備と職域拡大)

- 従来から女性が少ない業界であることから、まずはトイレなどの女性用施設や加湿器などの備品の整備に関する要望が女性従業員から多く、女性が働きやすい職場環境の整備から始めている。
- 人材不足の解消や女性目線の活用、業務活性化等を目的として、技術系や販売、生産ライン（工場現場）など、全ての職種で女性が活躍できるような職域の拡大に取り組んでいる。
- これまで男性が中心となってきた部品製造のラインの現場でも、使用機器等の技術改良やコンピュータ化、軽量素材の加工機の配置等によって、女性でも体力的な負荷を感じることなく従事できる環境を整備。また、これまで製造ラインに適用してきた多能工化を事務系職種にも適用することで、属人的な業務を極力減らし、残業の削減に結び付けたり、休暇を取得しやすい環境を整備した。

#### (女性目線の活用)

- 近年、製造する除雪機や農業機械の利用者に女性や高齢者が増加。女性や高齢者など誰でも利用しやすい製品を製造するため、女性による当事者目線を活用するなど、多様な人材の獲得を進めている。
- 女性が購買や消費の主体となる食品（菓子等）の製造や販売を行っていることから、これまで男性中心に行ってきた製造分野に女性の視点に立った物づくりを進めていくことが重要であると認識している。

(注) 当省の調査結果による。

### (エ) 情報通信業

「情報通信業」における女性を取り巻く状況をみると、女性労働者比率が19.7%、女性管理職比率が9.7%となっており、全産業平均からみて、女性が少なく、女性の管理職も少ない産業である。

一方、女性労働者比率の水準からみれば、女性管理職比率は他の産業と比較して高く、他の産業と比べて、女性の登用が比較的行われている傾向にある。

本実地調査では、システムやソフトウェアの開発、モバイルコンテンツサービスの提供、マスメディアなどを主な事業内容とする19事業者を調査したところ、図表1-⑳のとおり、特にシステム開発の分野では、ITエンジニアやシステムエンジニア（SE）の人材不足に対応した女性エンジニアの積極的な採用の必要性、技術の進展を背景とした早期の職場復帰等に関する課題等が聴かれた一方で、人材の出入りが激しい業界特有の事情を考慮し、育児期間中であっても成果主義に基づく短時間勤務制度を導入することで、モチベーションの高い従業員の定着等を図っている事業者もみられた。

図表 1-⑳ 調査対象事業者における主な声と取組例（情報通信業）

**（女性エンジニアの採用とキャリア意識の相違）**

- ・ 「IT業界＝男性の職場」といったイメージが業界や社会全体に残っており、女性の求職者からも、IT業界は「激務」、「男性優位」、「長時間労働の常態化」などといった印象を持たれている。
- ・ 人材不足を背景に、会社維持のためにはSEを中心とした女性エンジニアの採用は必須である。
- ・ これまで女性は、一般職の「事務職」として採用される傾向にあったことから、年齢層（30歳代～50歳代）によってキャリア構築に対する考え方にギャップが存在している。そのため、女性の役職者養成のためのキャリア育成研修の実施に当たっては、これらの年齢層の女性従業員をまとめて対象とすることは困難な状況にある。

**（技術の進展スピードと職場復帰）**

- ・ 業種の特性上、刻一刻と技術や業務内容が進展することから、育休などで長期間職場を離れると、復帰時に業務内容についていけないなどといった課題がある。そのため、育休中の従業員には早期に復帰してもらうことが望ましいと考えているものの、保育施設など子どもの預け先が確保できない、遠方の保育施設等への送迎が必要などのため、育休の延長や離職を余儀なくされる者も存在する。

**（モチベーションの高い従業員の定着に向けた勤務制度）**

- ・ 育児をしながらでも仕事を制限することなく、キャリアを伸ばしたいと考える従業員からの意見や要望があったほか、人材の出入りが激しい業界特有の事情を考慮し、「成果主義」を前提とした通常勤務と同等の給与を得られる短時間勤務制度を導入。時短分の給与が減じられる通常の短時間勤務との選択制とし、従業員が働き方を柔軟に選択できるようにすることで、モチベーションの高い人材の定着と継続就業を期待している。

（注）当省の調査結果による。

**（オ）運輸業、郵便業**

「運輸業、郵便業」における女性を取り巻く状況をみると、女性労働者比率が11.1%、女性管理職比率が3.9%となっており、全産業平均からみて、女性が少なく、女性の管理職も少ない産業である。

本実地調査では、タクシー事業や物流業、鉄道事業を主な事業内容とする16事業者を調査したところ、次のような状況がみられた（図表 1-㉑）。

- ① タクシー事業者からは、訪日客の増加やタクシー乗務員のなり手の減少による慢性的な乗務員不足などを背景に、今後ますます進む高齢化社会等も見据えて、利用者への配慮や気配りができる女性を乗務員として積極的に採用し、定着させるための取組を開始しているといった声が聴かれた。

- ② 鉄道事業者からは、まだまだ「鉄道は男社会」といった性別による固定観念（思い込み）が強く残っている現状を変えるため、まずはこのような固定観念の意識改革に取り組む必要があるなどといった声が聴かれた。
- ③ 流通業を中心とする物流業界では、肉体労働が多いことから男性社会になりがちであったが、近年は、フォークリフト免許などの資格を持った女性も現場作業に従事しており、設備面においても女性が活躍できる現場であれば、男女を問わず配置しているなどといった声が聴かれた。

図表 1-⑳ 調査対象事業者における主な声と取組例（運輸業、郵便業）

<p><b>（女性乗務員の積極的な採用と活用）【タクシー事業】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 近年は外国からの観光客によるタクシーの利用が増えている一方、60歳代、70歳代の乗務員が体調不良等で辞職することも多く、慢性的な乗務員不足の状況。これまで活用が進んでいなかった女性乗務員を確保することを前提に、女性の採用を積極的に進めている。</li> <li>・ 土日勤務を強いられる乗務員業務において、休日の土日設定や午前みの勤務も可能とするなど、男性も含めて家庭状況を考慮した柔軟な勤務体系を整備することで、乗務員の定着を実現。特に女性乗務員の増加は、高齢の乗客からの評判が良く、リピーターの獲得に有利に働いている。</li> </ul> <p><b>（性別による固定観念の払拭に向けた意識改革）【鉄道事業】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員へのアンケート調査を実施したところ、多くの従業員が「男性だから」、「女性だから」といった性別による固定観念が強く残っていると認識していることが判明。人材確保と生産性の向上に向けて女性が活躍できる会社にするには、まずは従業員の意識改革を行い、性別による固定観念を払拭する必要があると考えたことから、従業員に対して女性活躍に関する研修を実施。しかし、「業務に関係のない女性活躍について研修を実施する必要があるのか」といった疑問も聴かれるなど、長年「鉄道は男社会」という認識で仕事を行ってきた年配（管理職クラス）の従業員の意識を変えるのは容易ではないと痛感している。</li> </ul> <p><b>（現場など新たな職域での女性の活躍）【物流業】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 物流業界は、現場作業での肉体労働が多く、男性社会になりがちである。また、女性は男性と比較してどうしても体力的に不利であることから、現場からは「男性が欲しい」といった声は依然としてあるが、最近では、フォークリフトの免許を持った女性が現場作業に従事しており、女性でも対応可能な現場であれば男女を問わず配置している。一方、自動車の大型免許等を取得している女性は非常に少ないことから、配送業などの分野では女性の配置が余り進んでいない状況もみられる。</li> </ul>
---

(注) 当省の調査結果による。

## (カ) 卸売業、小売業

「卸売業、小売業」における女性を取り巻く状況をみると、女性労働者比率が 27.0%、女性管理職比率が 5.8%となっており、全産業平均からみて、女性の管理職が少ない産業である。また、女性労働者比率の水準からみても、女性管理職比率が他の産業と比較して低く、女性の登用が進んでいない産業であると考えられる<sup>(注)</sup>。

本実地調査では、ファッション・アパレル業や宝飾品販売、食品販売、自動車販売などを主な事業内容とする 38 事業者を調査したところ、図表 1-⑳ のとおり、特に、ファッションやアパレル、宝飾品など、女性が購買主体となる商品を販売する事業者からは、業務の特性上、従来から女性が多くを占めてきたことから、女性を貴重な戦力として捉え、女性に活躍してもらうことは当然といった声が多く聴かれた。その一方で、深夜営業のある店舗における子育て中の従業員への対応などについて課題を抱えているとの声も聴かれた。

(注)「卸売業、小売業」のうち、「小売業」にだけに限定してみると、非正規を含めた女性の雇用者数(役員除く。)は、雇用者総数の約 6 割(雇用者総数 640 万人のうち、女性雇用者数は 401 万人)を占めており、女性が多い業界であるといえる(総務省「労働力調査」(平成 30 年平均))。

図表 1-⑳ 調査対象事業者における主な声と取組例(卸売業、小売業)

### (女性の活用と継続就業)

- ・ ファッション商品の販売を主な事業内容としていることから、従来から女性が多い職場であり、女性の活躍は当然であると認識。現役店長の中には、産休・育休の取得や短時間勤務等を経て職場復帰し、店長に登用された事例も多く、継続就業を希望する従業員が働き続けられる環境はある程度構築されているものと考えている。特に、育休等を経験した店長は、①他の従業員が同様の課題に直面した際の支援役として適任であること、②長年磨いてきた接客技術や経験と販売額との相関が高く、会社としても貴重であることから、出産や育児などといったライフイベントを経た女性にも長く働いてもらう必要がある。
- ・ ファッション関係の小売業者であることから、若い女性の入社が多く、出産や育児などといったライフイベントの影響を受けやすい業界。そのため、早急に女性が継続就業しやすい環境を整備し、定着率の向上につなげることで、人手不足の影響を最小限に抑えられると考えている。
- ・ 接客・販売業では土日勤務が存在するが、土日保育の受入先が少なく、継続就業したくても続けられない女性が多く存在しているのが現状である。

### (深夜営業の店舗における配慮)

- ・ 主な顧客が女性であることから、マーケティングに女性の力を活用する

ため女性店長（管理職）を積極的に活用したいと考えているが、深夜遅くまで開店している店舗が大半を占めており、特に家庭のある女性にとっては大きな負担となっている。そのため店長への就任を打診しても育児等を理由に辞退したり、既に店長となっている女性管理職においても降格を願う例も存在。このような業態の店舗経営においては、育児等が必要な従業員に対する配慮が必要である。

**（女性の視点と事業への参画）**

- ・ 一般的に顧客の大半が女性であるとされている食肉や惣菜等の販売を行っているところ、従来から男性中心の経営や商品開発が行われていたため、顧客に占める女性の割合が低い状況にあった。そのため、女性からの支持を増やす必要性を感じ、新規オープンする店舗について、企画段階から女性を参加させ、店舗のデザインや商品の企画を進めた。さらに、店舗の建設に当たっては、市内の女性建築家チームと共同で女性だけのチームを結成し、女性目線の店舗づくりを実施。女性客や子どもには大変喜ばれ、改めて女性活躍の必要性を痛感している。

（注）当省の調査結果による。

**（キ）金融業、保険業**

「金融業、保険業」における女性を取り巻く状況をみると、女性労働者比率が 33.8%、女性管理職比率が 12.3%となっており、全産業平均とおおむね同様の状況となっている。

本実地調査では、預金・貸付業務等を担う信用金庫や信用組合など 14 事業者を調査したところ、図表 1-㉓のとおり、金融業界では、特に従来から女性には定型的な預金業務だけを担当させるという意識が根強いといった声が聴かれた一方で、従業員全体の 3、4 割を占める女性を活用しなければ会社の発展がないと考え、渉外や融資といったこれまで男性中心であった職域に積極的に女性を配置したり、女性中心のプロジェクトチームによって女性の目線を活用することで、子育て世代のための新商品の企画などに取り組んでいる事業者がみられた。また、信用金庫の全国ネットワークを活用して経験のある従業員を即戦力として再雇用することで、女性を中心とした人材の確保に取り組んでいる事業者もみられた。

**図表 1-㉓ 調査対象事業者における主な声と取組例（金融業、保険業）**

**（女性の職域拡大に向けた取組）**

- ・ 正社員で約 3 割を占める女性の能力発揮は企業発展に不可欠であるとの経営トップの認識から、従来は窓口業務中心に配属してきた女性を男性中心であった「渉外」や「融資」といった業務に積極的に配置。渉外業務へ



の配置に当たっては、女性が利用しやすい仕様のバイクの導入や渉外用バッグの軽量化など、女性にとって身体的・体力的な負荷がなく働きやすい環境の整備を行った。

**(女性の参画と登用に向けた意識醸成)**

- ・ 女性の視点をいかした商品設計やPR活動、働きやすい職場づくりのため、また、商品開発や企画に携わることで女性のモチベーションの向上を図るため、女性だけのプロジェクトチームを立ち上げ、各店長の推薦や自薦により、10人程度の女性を毎年入替え方式で参集。同チームの発案に基づき、子育て世代のための新商品の企画や、キッズコーナーの設置など子連れでも来店しやすい店舗の設置を実現。同チームへの参画によって、将来総合職になりたいといった女性従業員の声も聴かれるなど、女性登用に向けた意識醸成に結び付いている（再掲）。

(注) 当省の調査結果による。

**(ク) 医療、福祉**

「医療、福祉」における女性を取り巻く状況をみると、女性労働者比率が64.7%、女性管理職比率が43.5%となっており、全産業平均からみて、女性が多く、女性の管理職も多い産業である。また、女性労働者比率の水準からみても、女性管理職比率が他の産業と比較して高く、女性の登用が比較的進んでいる産業であると考えられる。

本実地調査では、病院や介護、障害者支援の施設、保育園などの運営を主な事業内容とする37事業者を調査したところ、図表1-⑭のとおり、女性が多く、女性が主戦力とされてきた経緯から、女性が働きやすい環境の整備に従来から取り組んでおり、一定数の女性が管理職として既に活躍しているといった声が多く聴かれた。

一方、高齢化の進展等に伴う介護需要や介護市場の拡大が予想されていることから、医療や介護の「質の確保」に向けた、女性を中心とした既存の従業員の定着率の向上や、特に主婦層を中心とした潜在的な労働力の掘り起こしが必要であるといった声とともに、人材不足の状況下では、介護ロボット等の活用によって従業員一人当たりの負担を軽減し、休暇等が取得しやすい職場環境の整備が必要であるなどといった声も聴かれた。

さらに、子育て世代の女性が多い職場環境であることを考慮して、多くの事業者では企業内保育所や託児所を設置するなどしており、医療や介護現場における24時間3交代制（日勤・早番・遅番など）といった勤務体系にも対応できるよう配慮している例が多くみられた。

図表 1-②④ 調査対象事業者における主な声と取組例（医療、福祉）

**（女性が中核を担う業界）**

- ・ 女性が圧倒的に多い業界であり、女性が中核的な役割を担っていることから、従来から女性が働きやすい職場環境の整備に取り組んできた経緯がある。福祉業界、特に介護分野においては、同性による介助が基本とされ、男女ほぼ同数の人数構成が望ましいほか、気配りや繊細さが重要視されることから、女性が持つと考えられる特性や長所をいかしやすい分野であるとともに、女性の存在がなければ成り立たない分野である。

**（市場拡大等に伴う人材確保の必要性）**

- ・ 介護市場の拡大と介護人材の不足などから、ますます困難となることが予想される採用活動のためにも、主婦層を中心とした潜在的な労働力の掘り起こしが重要である。
- ・ 人手不足の中、休暇等の取得が他の職員に余分な負荷を掛けてしまうなどといった不安の解消のため、介護ロボットや外国人実習生を活用し、子育て世代でも働きやすい環境づくりが必要である。
- ・ 医療業界は不規則な勤務や介助等の重労働による負担が大きいことなどから、より条件の良い病院等に転職するなど人材の流動性が高い傾向（採用間もない女性の離職率が高く、定着率が低い傾向）。そのため、子育て家庭等の実情を踏まえた制度の整備に加え、女性を中心とした従業員が継続就業しやすい職場環境の整備が必須である。

**（企業内保育施設等の設置）**

- ・ 医療や介護現場では、24時間3交代制の勤務体系が基本とされているところ、院内託児所や保育所等を設けて、主に子育て世代の女性の定着率の向上に努めている。
- ・ 休日勤務や夜勤帯、遅出勤務の従業員も利用できる託児所を病院の敷地内に設置したところ、求人への効果が大きく、子どもがいる者の応募へのハードルが下がっていると感じるとともに、職場復帰を前提にして出産し、育休を取得できるようになった結果、女性の定着率が上がったと実感。また、従来は「女性は辞めてしまうかもしれない」という懸念があったことから、男性を役職に登用する傾向にあったが、継続就業を前提とすることで、女性を役職に登用しやすくなった。

**（意識改革の必要性）**

- ・ 介護現場には、以前病院勤めしていた者も多く、休暇を取得しない人を評価するといった感覚の管理職がおり、このような感覚を改めてもらうことに苦慮している。

**（女性の登用）**

- ・ 従業員全体に占める女性比率が8割を超えており、平均継続勤務年数も男性の6年に対して、女性は13年と男性の倍以上長くなっているなど、

継続就業の面では女性が働きやすい職場であると言える。しかし、勤続年数が長く、業務経験が豊富であったとしても、現場から離れることを嫌い、管理職への登用を望まない従業員も少なくなく、女性管理職は不在。そのため、単純に仕事と家庭の両立支援の取組を行うことで、女性の登用が進むといった環境にはない。

- 女性活躍に向けた取組によって、女性が長く勤務できる環境にはなっているが、その一方で、女性を管理職候補者であるリーダー職に任命しても、子育て期間中は、「リーダー職を辞したい」といった声や、「子どもが大きくなるまでは役職につくことは困難」などの理由から短時間勤務を希望する女性が多い。そのため、管理職登用の実現には、これらの職にある者が子育ての忙しい期間であっても、いかに業務を継続し、将来の管理職として育成していけるかが今後の課題と認識している。

(注) 当省の調査結果による。

## 2 アンケート調査

### (1) 企業における女性活躍の推進等の状況

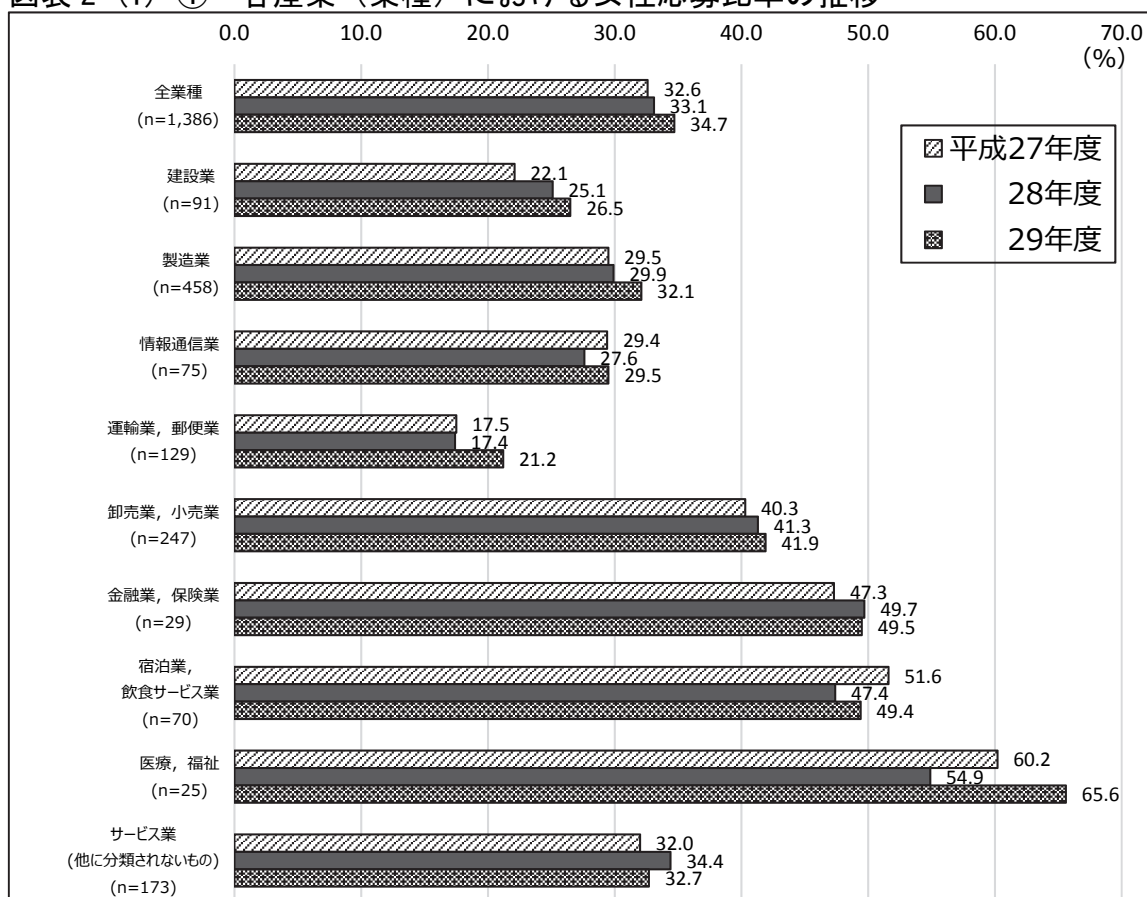
企業（常用労働者数 101 人以上）における女性活躍の推進等の傾向を把握するため、主な産業（業種）ごとに、①女性応募比率、②女性採用比率、③（労働者の）一月当たりの平均残業時間、④女性の平均継続勤務年数、⑤女性係長級比率、⑥女性管理職比率及び⑦女性昇進比率といった女性活躍の推進等に関する指標の3か年（平成27～29年度。以下同じ。）の推移<sup>(注)</sup>をみた結果、次のとおりであった。

- (注) 1 各指標のデータは企業ごとの数値の単純平均（企業ごとの数値を単純に平均して得た、1社当たりの単純平均値）  
2 各指標は、正規社員（職員）のデータを基に算出

#### ① 女性応募比率

全産業（業種）における女性応募比率（応募者総数に占める女性の割合）の3か年の推移をみると、32.6%（平成27年度）から34.7%（29年度）と2.1ポイント増加していた。また、各産業（業種）における同比率をみると、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」といった女性労働者比率が低い産業では他の産業に比べて低く、女性労働者比率が高い「医療、福祉」では他の産業に比べて高い状況がみられた（図表2-(1)-①）。

図表2-(1)-① 各産業（業種）における女性応募比率の推移

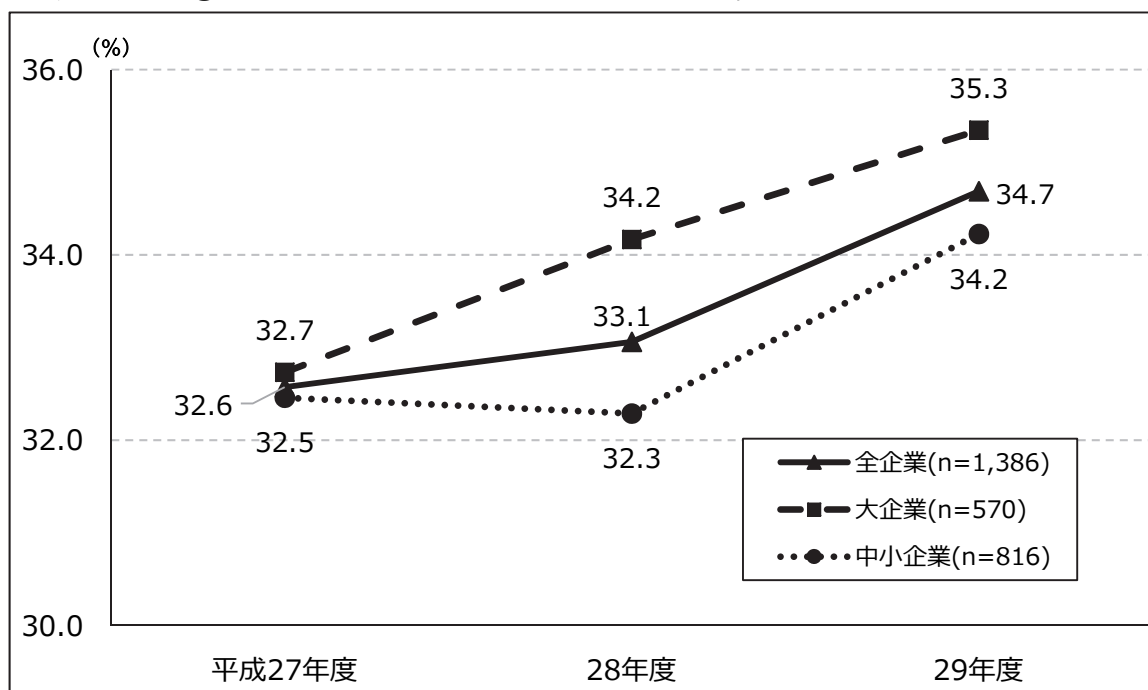


(注) 当省のアンケート調査結果による。

次に、これを企業規模別にみると、常用労働者数 301 人以上の事業者（以下「大企業」という。）、101 人以上 300 人以下の事業者（以下「中小企業」という。）ともに、平成 29 年度は 27 年度に比べ増加しており、大企業の方が中小企業に比べ 3 か年とも全体として高くなっていた。また、平成 27 年度から 29 年度にかけての増加幅をみると、大企業（2.6 ポイント増）が中小企業（1.7 ポイント増）を上回っていた（図表 2-(1)-②）。

これらの状況を踏まえると、大企業、中小企業ともに、女性応募比率が増加している状況がうかがえる一方、全体としての傾向やその増加幅をみた場合、中小企業では大企業に比して女性人材の獲得に苦慮している状況がうかがえる。

図表 2-(1)-② 大企業と中小企業における女性応募比率の推移

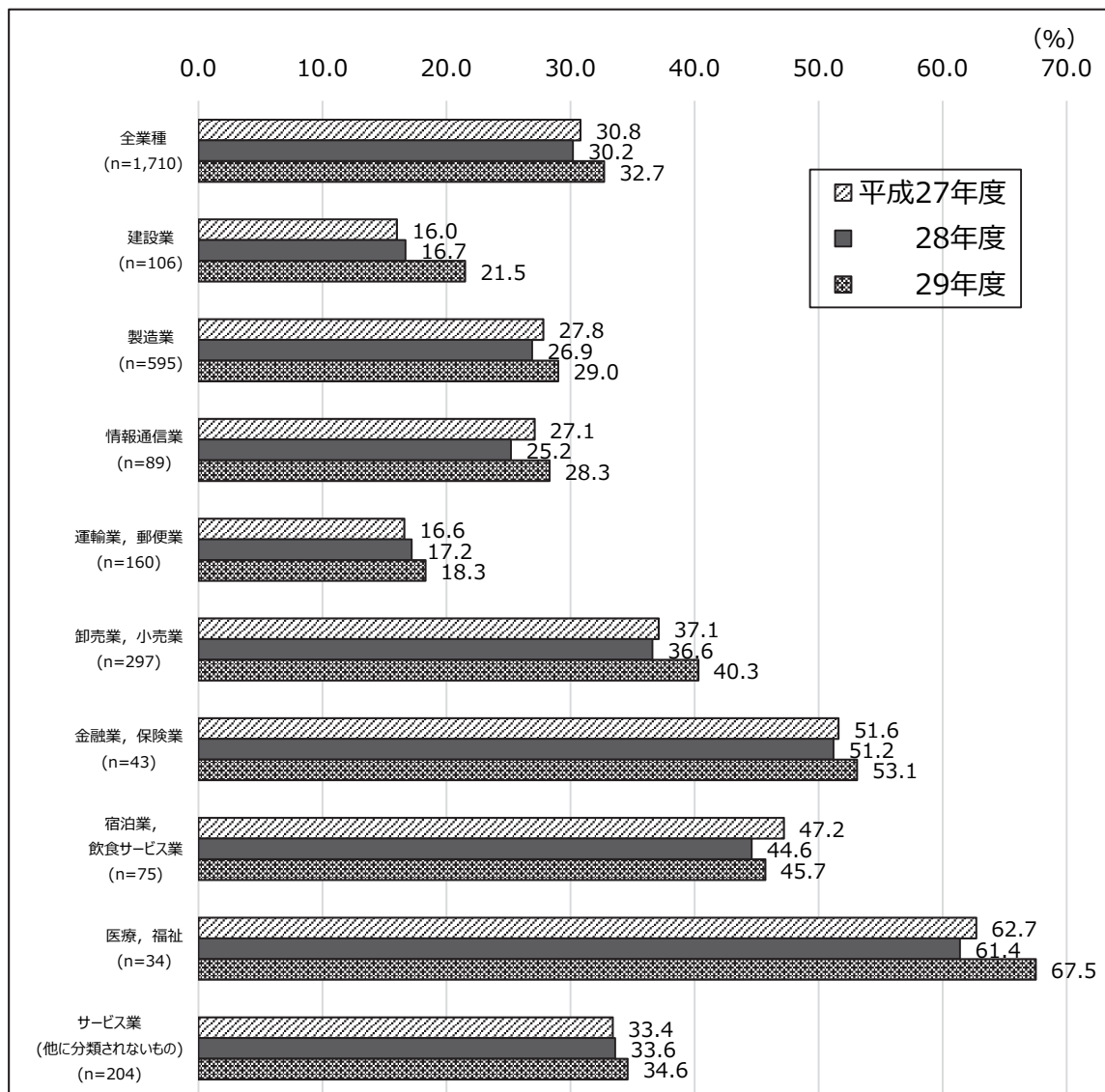


(注) 当省のアンケート調査結果による。

## ② 女性採用比率

全産業（業種）における女性採用比率（採用者総数に占める女性の割合）の3か年の推移をみると、平成28年度に一旦落ち込んでいるものの、30.8%（27年度）から32.7%（29年度）と1.9ポイント増加していた。また、各産業（業種）における同比率をみると、女性応募比率と同様、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」などといった女性労働者比率が低い産業では他の産業に比べて低く、女性労働者比率が高い「医療、福祉」では他の産業に比べて高い状況がみられた（図表2-(1)-③）。

図表2-(1)-③ 各産業（業種）における女性採用比率の推移

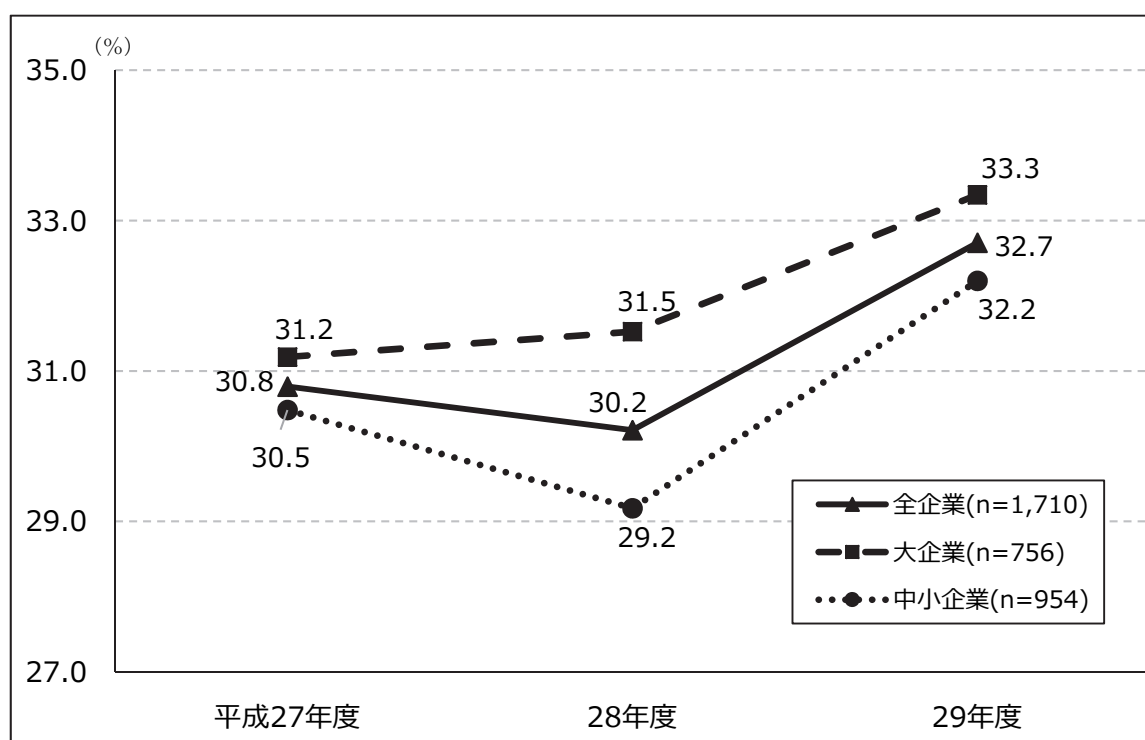


(注) 当省のアンケート調査結果による。

次に、これを企業規模別にみると、中小企業では平成 28 年度に一旦落ち込んでいるものの、大企業、中小企業ともに、29 年度にかけて増加傾向にあり、大企業の方が中小企業に比べ全体として高くなっていた。また、平成 27 年度から 29 年度にかけての増加幅をみると、大企業 (2.1 ポイント増) が中小企業 (1.7 ポイント増) を上回っていた (図表 2-(1)-④)。

これらの状況を踏まえると、女性応募比率の増加 (前述) に伴い、大企業、中小企業ともに、女性採用比率も増加している状況がうかがえる一方、全体としての傾向やその増加幅をみた場合、中小企業では大企業に比して女性人材の獲得に苦慮している状況がうかがえる。

図表 2-(1)-④ 大企業と中小企業における女性採用比率の推移



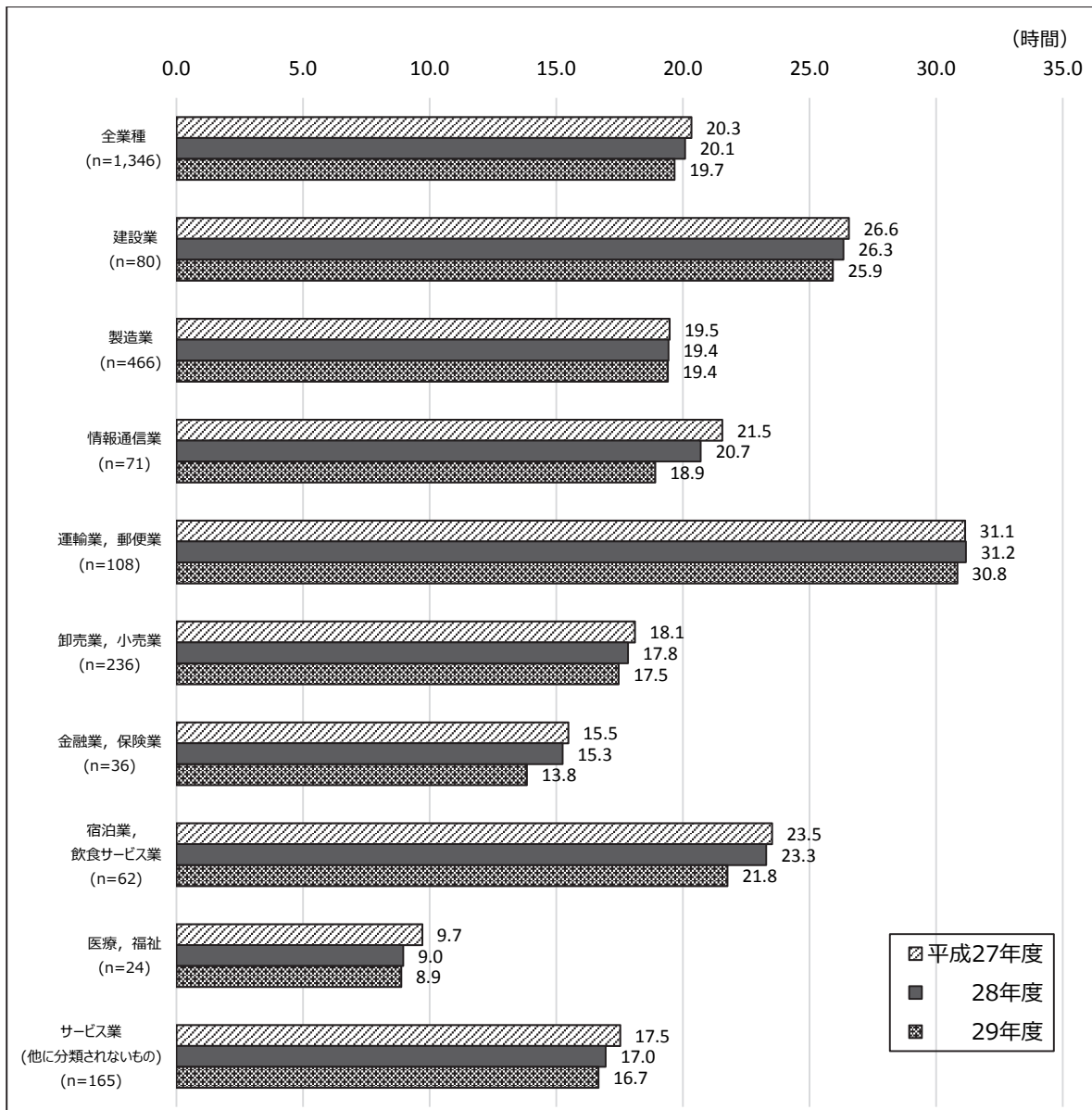
(注) 当省のアンケート調査結果による。

### ③ 一月当たりの平均残業時間

全産業（業種）における一月当たりの平均残業時間（男女合計）をみると、20.3時間（平成27年度）から19.7時間（29年度）と0.6時間減少していた。また、各産業（業種）の3か年の推移をみると、いずれの産業も減少していた。

なお、平均残業時間の水準については、「運輸業、郵便業」、「建設業」及び「宿泊業、飲食サービス業」において、他の産業に比べ長い状況がみられた（図表2-(1)-⑤）。

図表2-(1)-⑤ 各産業（業種）における一月当たりの平均残業時間の推移



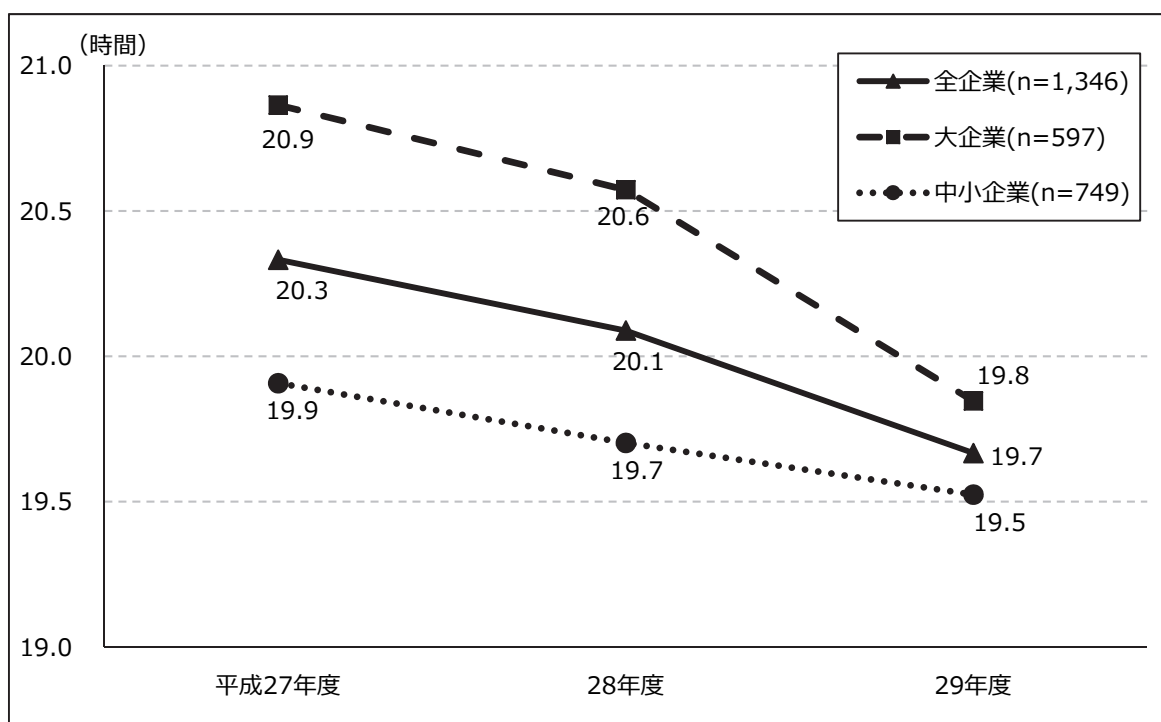
(注) 当省のアンケート調査結果による。



次に、これを企業規模別にみると、大企業、中小企業ともに減少傾向にあり、大企業の方が中小企業に比べて長くなっていた。また、平成27年度から29年度にかけての減少幅をみると、大企業(1.1時間減)が中小企業(0.4時間減)を上回っていた(図表2-(1)-⑥)。

これらの状況を踏まえると、職場環境の改善に向けた働き方改革の考え方の浸透や各企業において行われている取組の成果もあり、大企業、中小企業ともに残業時間が減少している状況がうかがえる。その一方、中小企業では大企業に比して残業時間は短い傾向にあるものの、大企業に比してその減少幅は小さくなっており、より人手不足が深刻な状況の中で、従業員個々の残業時間の一層の削減が困難な状況にあることがうかがえる。

図表2-(1)-⑥ 大企業と中小企業における一月当たりの平均残業時間の推移



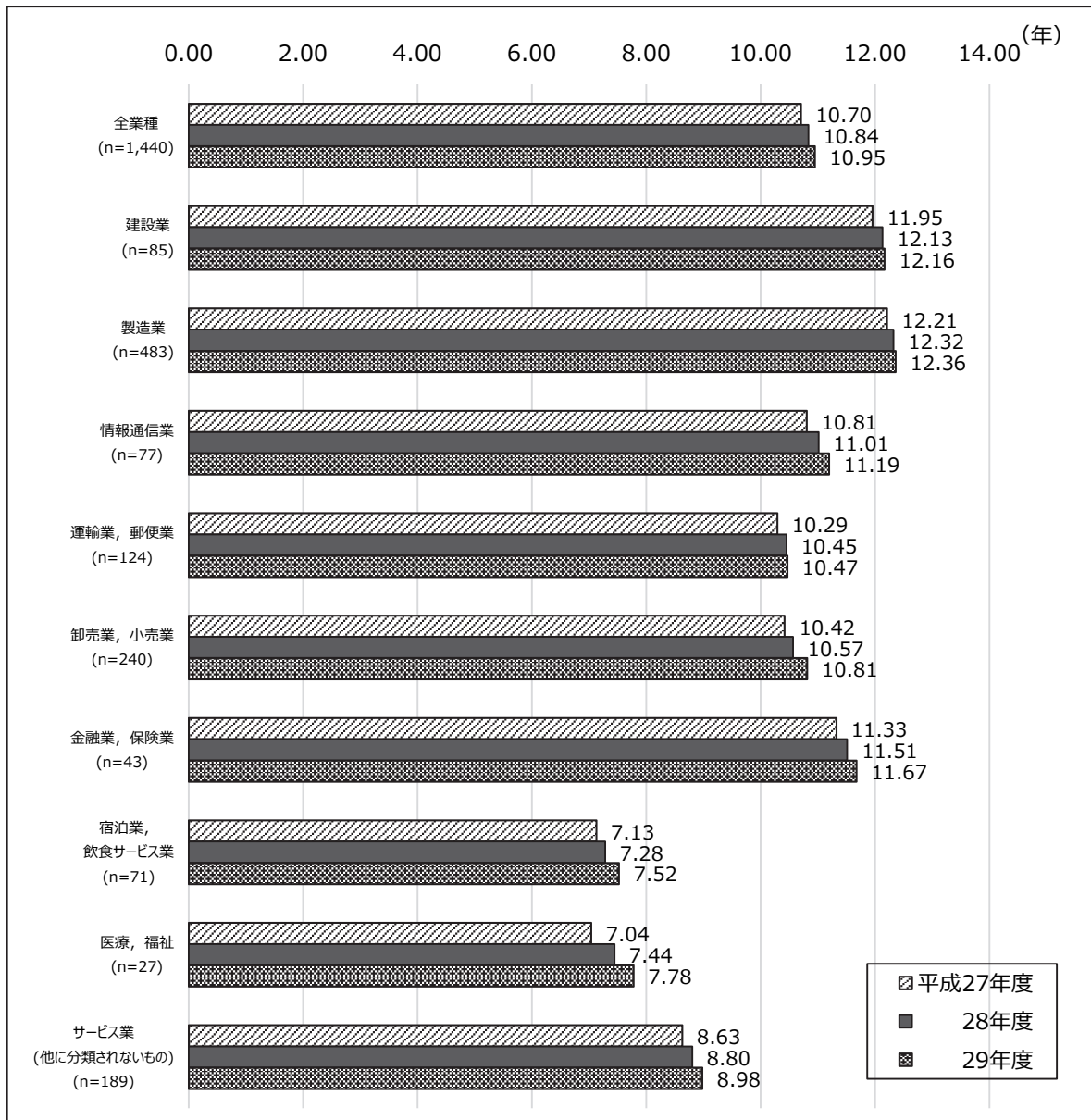
(注) 当省のアンケート調査結果による。

#### ④ 女性の平均継続勤務年数

全産業（業種）における女性の平均継続勤務年数の3か年の推移をみると、10.7年（平成27年度）から10.9年（29年度）と伸びていた。また、各産業（業種）の3か年の推移をみると、いずれの産業も伸びている状況がみられた。

なお、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」及び「サービス業（他に分類されないもの）」では、他の産業に比べて短い状況がみられた（図表2-(1)-⑦）。

図表2-(1)-⑦ 各産業（業種）における女性の平均継続勤務年数の推移



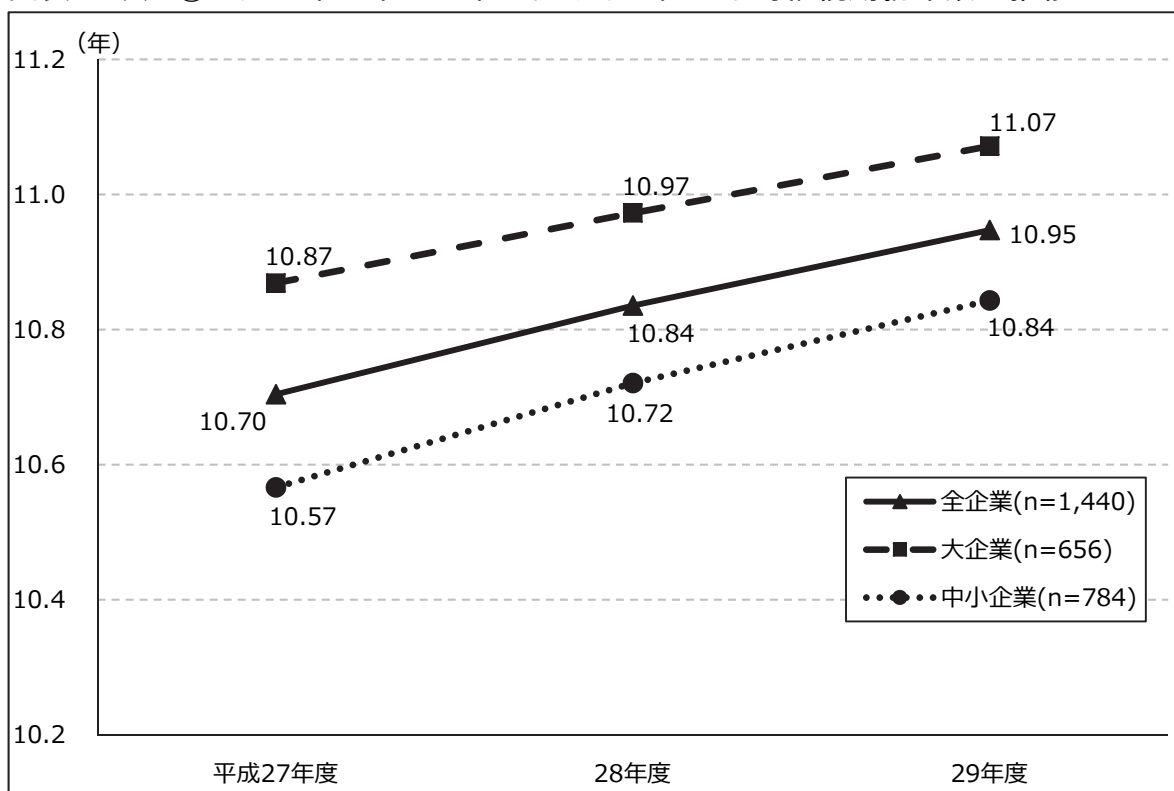
(注) 当省のアンケート調査結果による。

次に、これを企業規模別にみると、大企業、中小企業ともに伸びており、全体として、大企業の方が平均継続勤務年数が長くなっていた(図表 2-(1)-⑧)。

これらの状況を踏まえると、大企業、中小企業ともに、人手不足の解消や女性人材の定着等に向けて、仕事と家庭の両立支援等に積極的に取り組むことで、女性が妊娠や出産などのライフイベントや育児等を経ても継続就業できる職場環境を整えつつある状況がうかがえる<sup>(注)</sup>。

(注) 女性の平均継続勤務年数については、企業において積極的に女性を採用した場合(女性の採用数を増やした場合)、結果として短くなる場合があることに留意が必要である。

図表 2-(1)-⑧ 大企業と中小企業における女性の平均継続勤務年数の推移



(注) 当省のアンケート調査結果による。

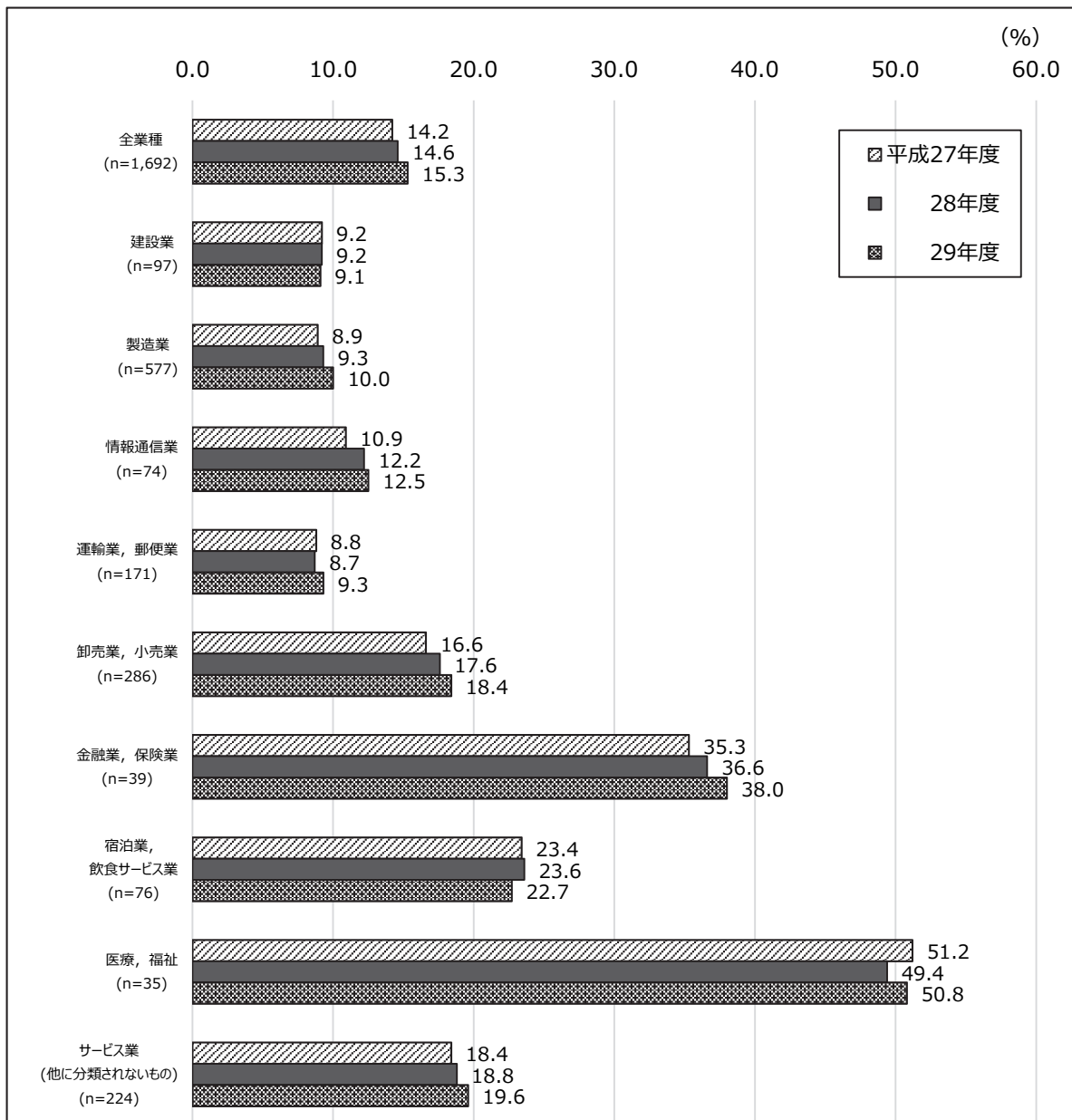
### ⑤ 女性係長級比率

全産業（業種）における女性係長級比率（係長級<sup>（注）</sup>従業員に占める女性の割合）の3か年の推移をみると、14.2%（平成27年度）から15.3%（29年度）と1.1ポイント増加していた。また、各産業（業種）の3か年の推移をみると、多くの産業においておおむね増加していた。

なお、同比率の水準については、女性労働者比率や女性管理職比率が低い「建設業」、「製造業」、「運輸業、郵便業」などといった産業では他の産業に比べて低く、女性労働者比率や女性管理職比率が高い「医療、福祉」では他の産業に比べて高い状況がみられた（図表2-(1)-⑨）。

（注）課長級より下位の役職であって、事業所で通常「係長」と呼ばれている者、又は同一事業所においてその職務と内容及び責任の程度が「係長」に相当する者

図表2-(1)-⑨ 各産業（業種）における女性係長級比率の推移

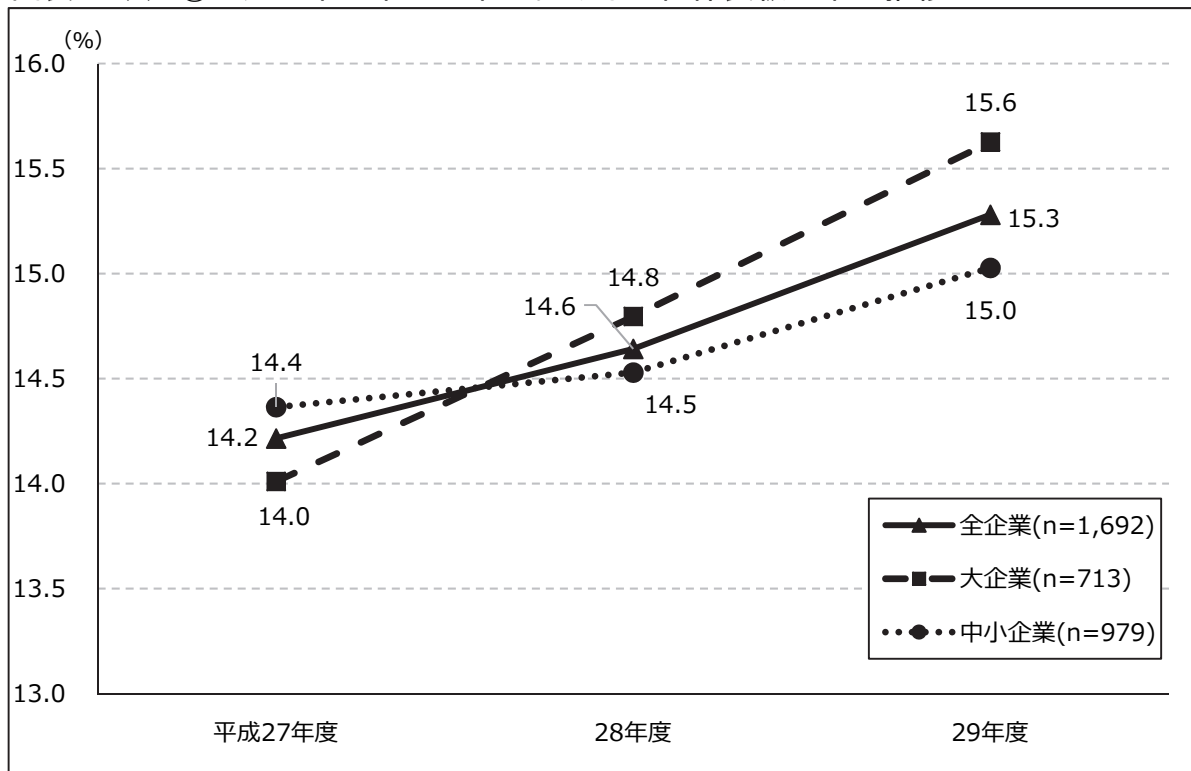


（注）当省のアンケート調査結果による。

次に、これを企業規模別にみると、大企業、中小企業ともに増加していた。また、平成27年度から29年度にかけての増加幅をみると、大企業（1.6ポイント増）が中小企業（0.6ポイント増）を上回っていた（図表2-(1)-⑩）。

これらの状況を踏まえると、大企業、中小企業ともに、係長級への女性の登用を進めている状況がうかがえるが、女性係長級比率の増加幅をみると、大企業の方が中小企業に比して積極的な状況がうかがえる。

図表2-(1)-⑩ 大企業と中小企業における女性係長級比率の推移



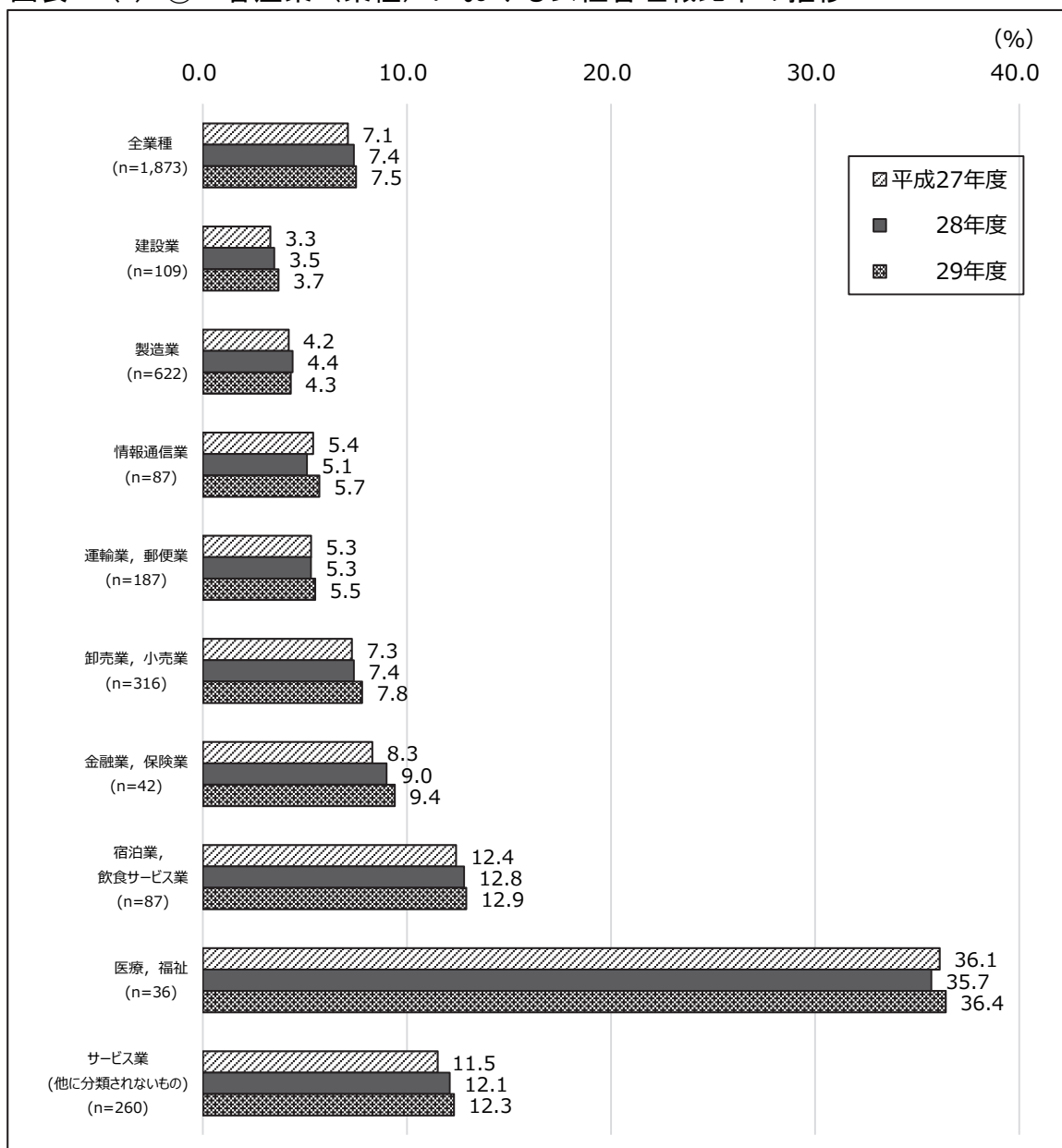
(注) 当省のアンケート調査結果による。

## ⑥ 女性管理職比率

全産業（業種）における女性管理職比率（管理職（課長級以上）に占める女性の割合）の3か年の推移をみると、7.1%（平成27年度）から7.5%（29年度）と0.4ポイント増加していた。また、各産業（業種）における3か年の推移をみると、各産業とも増加していた。

なお、同比率の水準については、前述の女性係長級比率と同様、「建設業」、「製造業」及び「運輸業、郵便業」などといった産業では他の産業に比べて低く、「医療、福祉」では他の産業に比べて高い状況がみられた（図表2-(1)-⑪）。

図表2-(1)-⑪ 各産業（業種）における女性管理職比率の推移

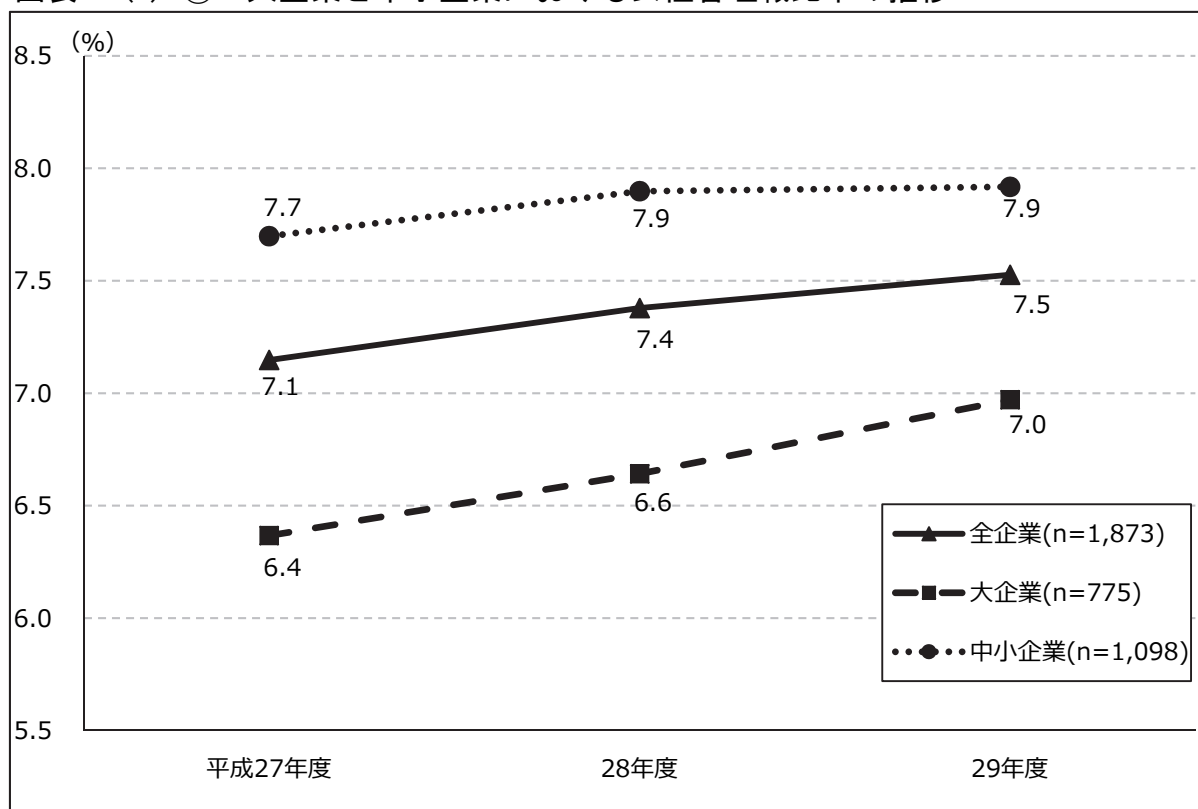


(注) 当省のアンケート調査結果による。

次に、これを企業規模別にみると、全体として中小企業の方が高いものの、平成27年度から29年度にかけての増加幅をみると、大企業(0.6ポイント増)が中小企業(0.2ポイント増)を上回っており、中小企業ではおおむね横ばいとなっていた(図表2-(1)-⑫)。

これらの状況を踏まえると、大企業、中小企業ともに、係長級への登用と同様、管理職への女性の登用を進めているが、中小企業においては大企業に比して登用の動きは緩やかな状況がうかがえる。

図表2-(1)-⑫ 大企業と中小企業における女性管理職比率の推移



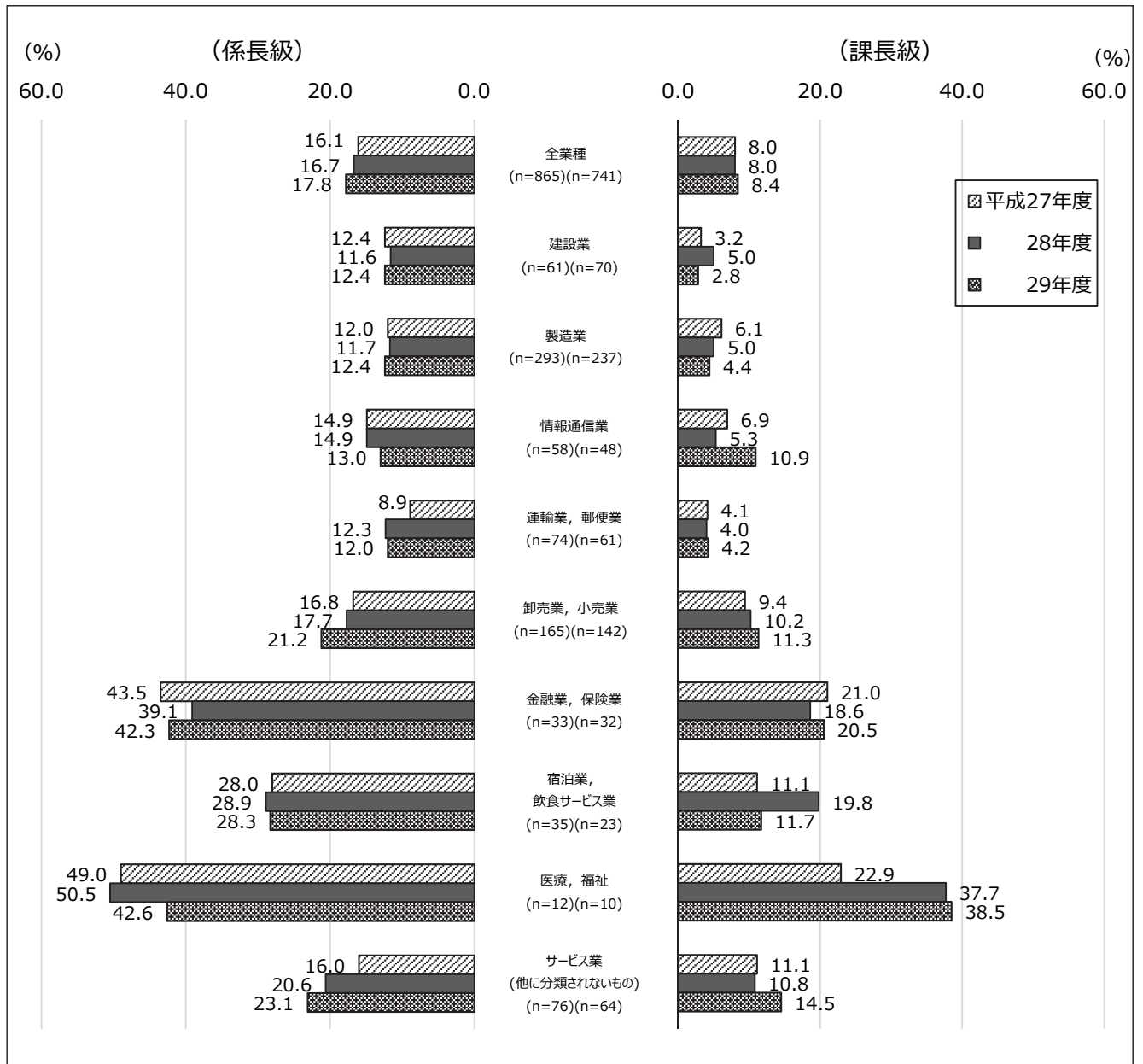
(注) 当省のアンケート調査結果による。

### ⑦ 女性昇進比率

全産業(業種)における係長級及び課長級への女性昇進比率(係長級又は課長級への昇進者に占める女性の割合)の3か年の推移をみると、係長級は1.7ポイント増、課長級は0.4ポイント増と、ともに増加しており、女性昇進比率の水準については、全体として係長級の方が高い状況がみられた。

また、各産業(業種)における同比率の水準については、女性労働者比率、女性係長級比率、女性管理職比率が低い「建設業」、「製造業」、「運輸業、郵便業」などといった産業では他の産業に比べて低く、これらの比率が高い「医療、福祉」では他の産業に比べて高い状況がみられた(図表2-(1)-⑬)。

図表 2-(1)-⑬ 各産業（業種）における女性昇進比率の推移

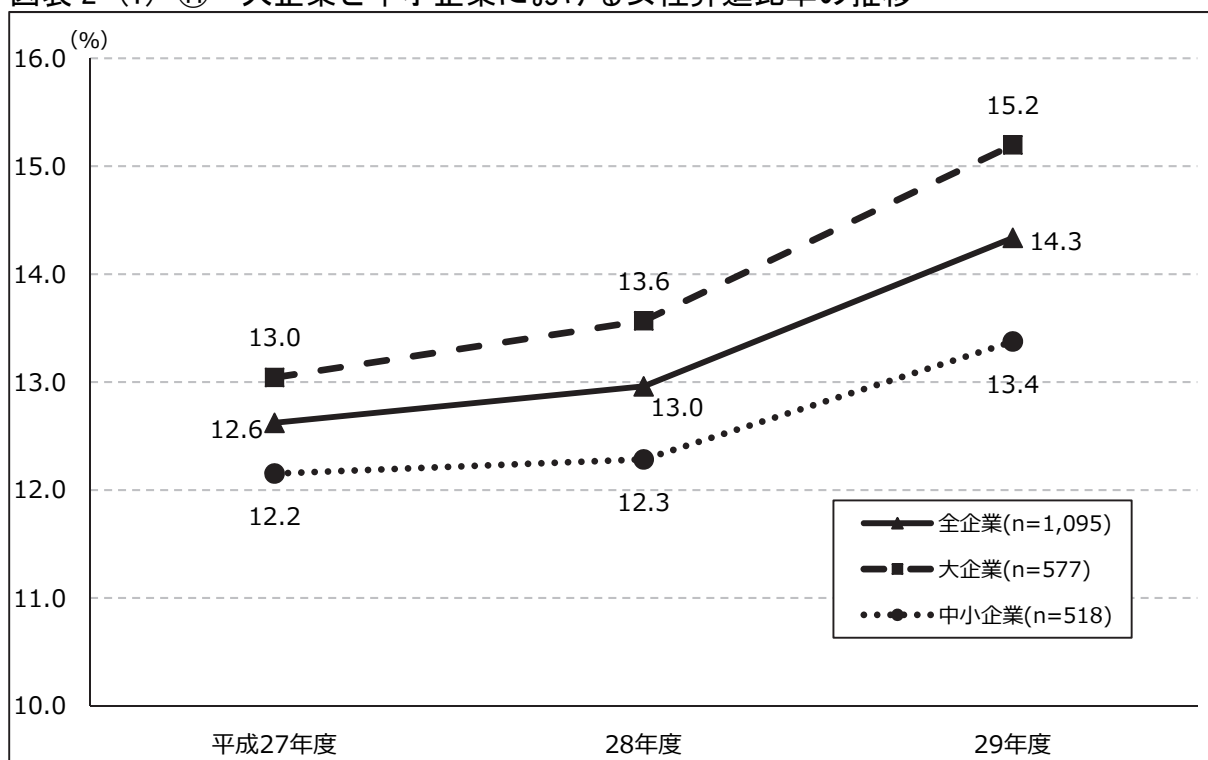


(注) 当省のアンケート調査結果による。



次に、女性昇進比率（係長級及び課長級）を企業規模別にみると、大企業、中小企業ともに増加しており、全体として大企業の方が高くなっていった。また、平成 27 年度から 29 年度にかけての増加幅をみると、大企業（2.2 ポイント）が中小企業（1.2 ポイント）を上回っていた（図表 2-(1)-⑭）。

図表 2-(1)-⑭ 大企業と中小企業における女性昇進比率の推移

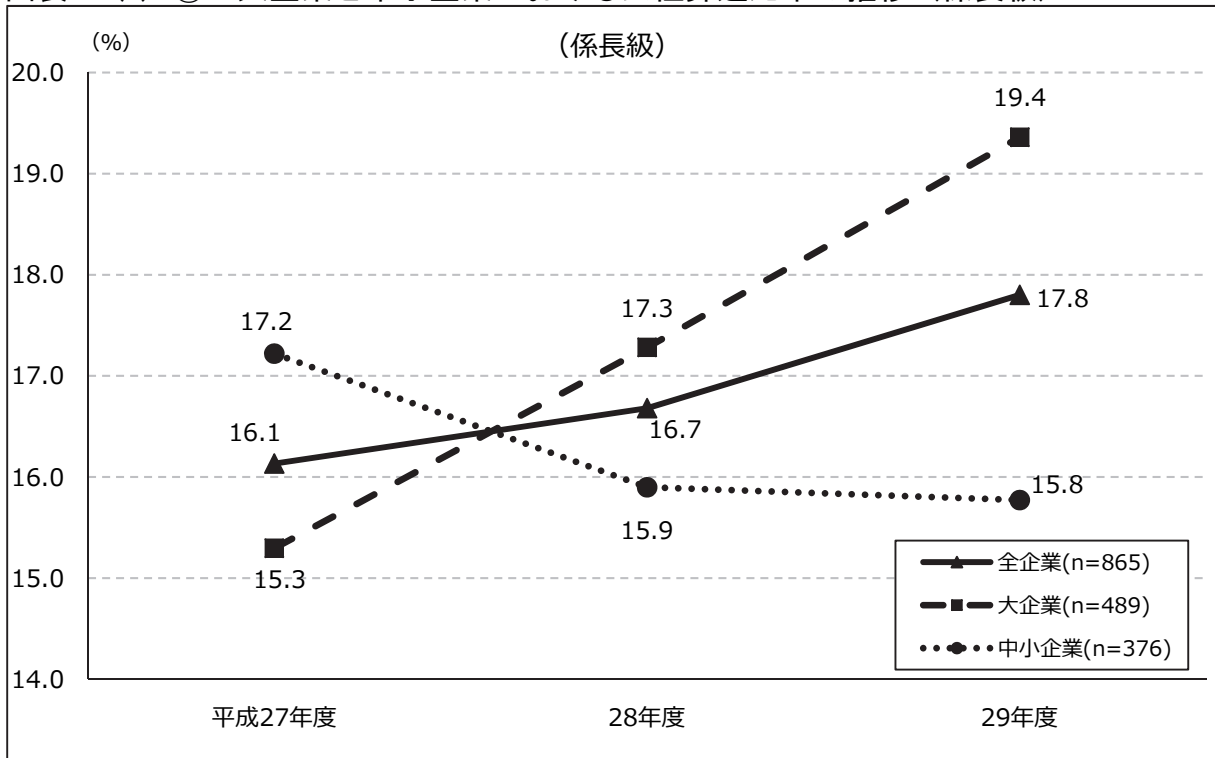


(注) 当省のアンケート調査結果による。

次に、これを係長級及び課長級それぞれについてみると、係長級では、大企業において増加（4.1 ポイント増）している一方、中小企業においては減少（1.4 ポイント減）していた。他方、課長級では、大企業、中小企業ともに、平成 29 年度は 27 年度に比べ増加しており、全体として大企業の方が高くなっていった（図表 2-(1)-⑮及び 2-(1)-⑯）。

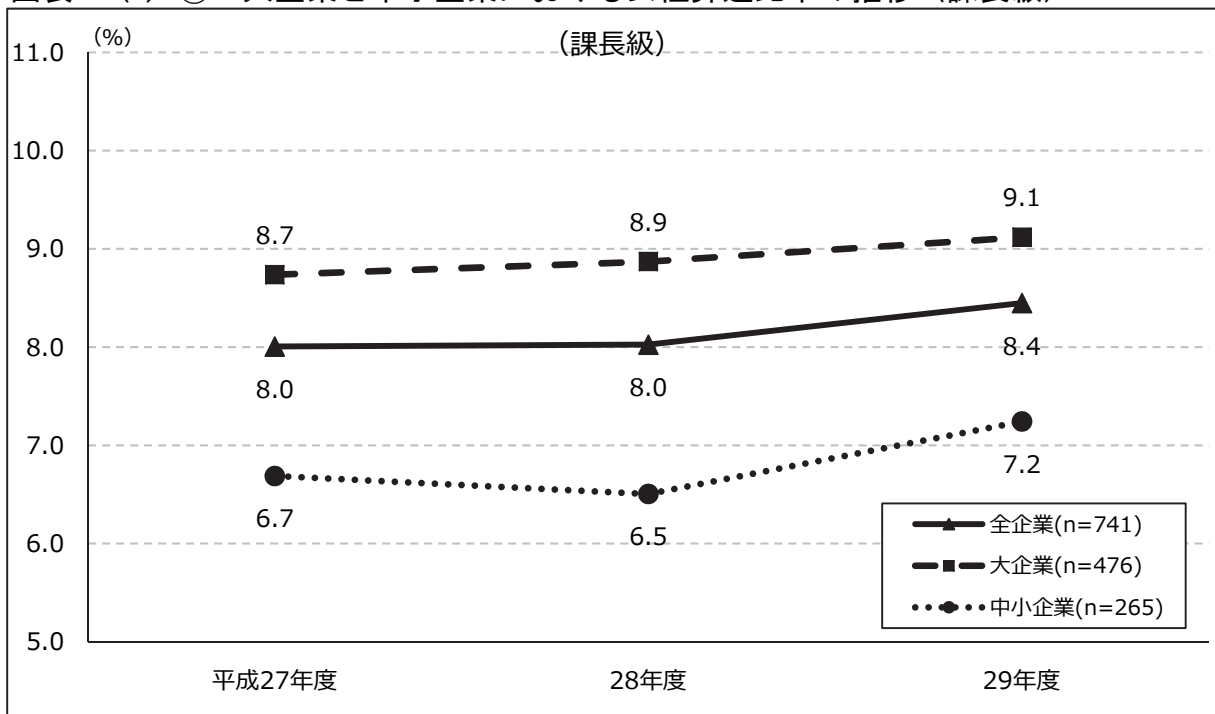
これらの状況を踏まえると、大企業、中小企業ともに、女性の登用を進めつつあるが、係長級、課長級とも、中小企業においては、大企業に比して女性の登用の動きが緩やかな状況がうかがえる。

図表 2-(1)-⑮ 大企業と中小企業における女性昇進比率の推移（係長級）



(注) 当省のアンケート調査結果による。

図表 2-(1)-⑯ 大企業と中小企業における女性昇進比率の推移（課長級）



(注) 当省のアンケート調査結果による。

## (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

実地調査した事業者では、半日・時間単位で取得可能な休暇制度や再雇用制度などといった仕事と家庭の両立支援に向けた取組や制度等を充実させることで、結婚や妊娠、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られるよう努力している例が多くみられた。

そこで、これらの両立支援に係る各取組と、女性活躍に関する各指標との関係を把握・分析するため、アンケート調査の結果に基づき、両立支援に係る各取組の実施や制度の導入と、女性応募比率や女性管理職比率などの各指標の関係についてみることにした。

### ① 両立支援に係る各取組のグループ化

実地調査では、多くの事業者が自社の課題や状況等に応じて、選択的に複数の取組を実施又は導入している状況がみられたところ、アンケート調査の結果で得られたこれらの取組に関するデータについて、因子分析<sup>(注)</sup>を実施し、各取組を関連度の高い取組ごとに分類（グループ化）することとした。

(注) 因子分析とは、データの背後に、共通して潜む変数があるのではないかという仮説の下に、多数の変数を少数の変数に集約する手法である。本手法の活用により、各事業者における両立支援に係る各種取組の実施状況も参考にしながら、関連度の高い取組をグループ化することが可能となる。

### ア 因子分析の結果

両立支援に向けた各取組を観測変数、共通因子数を3とし、抽出法を最尤法、回転法をバリマックス回転として因子分析を行ったところ、図表2-(2)-①及び2-(2)-②のとおり結果が得られた。

図表2-(2)-① 両立支援に向けた各取組の因子分析結果

観測変数	独自性	因子負荷量 <sup>(注2)</sup>		
		Factor1	Factor2	Factor3
育休（法定超）	0.315	0.776	0.144	0.237
短時間勤務（法定超）	0.414	0.691	0.191	0.240
看護休暇（法定超）	0.421	0.714	0.118	0.194
育休中の金銭支給	0.818	0.242	0.098	0.309
休業後同一階級復帰	0.005	0.148	0.985	0.052
再雇用制度	0.825	0.110	0.238	0.284
半日・時間単位休暇	0.842	0.139	0.274	0.194
その他育児目的休暇制度	0.729	0.229	0.127	0.423
フレックスタイム	0.742	0.134	0.079	0.498
テレワーク	0.806	0.089	0.030	0.437

(注) 1 当省のアンケート調査結果による。

2 因子（Factor1～3）が観測変数に与える影響の強さを表す値で、絶対値が大きいほど、因子（Factor1～3）と観測変数の間に強い相関があることを示す。

図表 2-(2)-② 両立支援に向けた各取組の因子分析結果（寄与率等）

	Factor1	Factor2	Factor3
寄与 <sup>(注2)</sup>	1.779	1.206	0.985
寄与率 <sup>(注3)</sup>	0.178	0.121	0.099
累積寄与率 <sup>(注4)</sup>	0.178	0.299	0.397

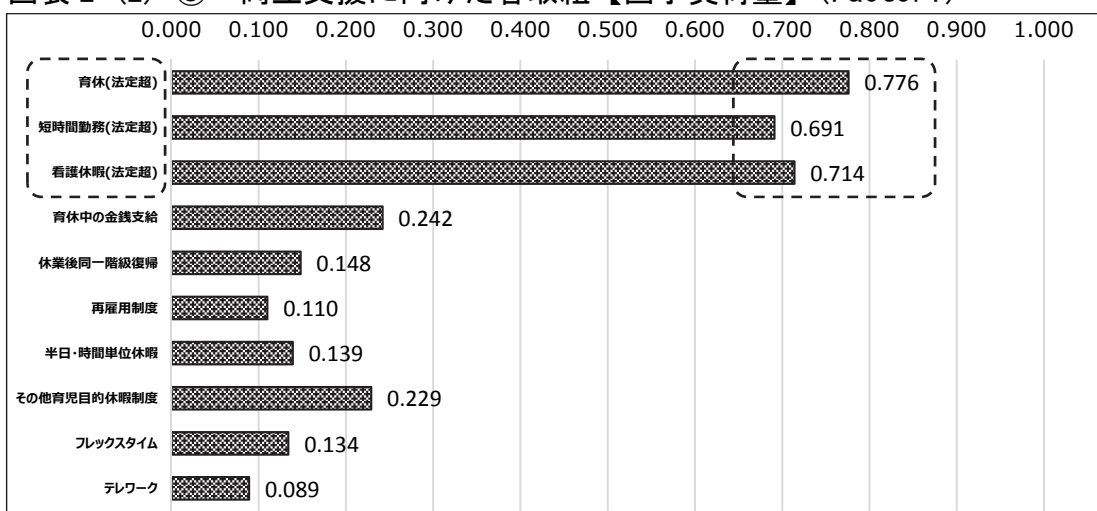
- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 因子 (Factor1~3) が観測変数に対して与える影響の度合いを示しており、当該値が大きいほど当該因子 (Factor1~3) の観測変数に対して与える影響が大きい。  
 3 寄与を観測変数の数で割ったものであり、全体に対して因子 (Factor1~3) が与えている影響のうち、当該因子 (Factor) が与えている影響の割合を示す。  
 4 寄与率を大きい順に足したもの

## イ 結果に基づく各種取組のグループ化

これらの因子分析の結果から共通因子を考えるため、各取組についてグループ化することとした。

まず、第1因子 (Factor1) は、「育休 (法定超)」、「短時間勤務 (法定超)」及び「看護休暇 (法定超)」の項目で高い負荷量を示している (図表 2-(2)-③)。これらの項目は、いずれも法定以上の制度であることが共通していることから、「法定以上の育休等制度」グループとしてまとめることとした。

図表 2-(2)-③ 両立支援に向けた各取組【因子負荷量】(Factor1)

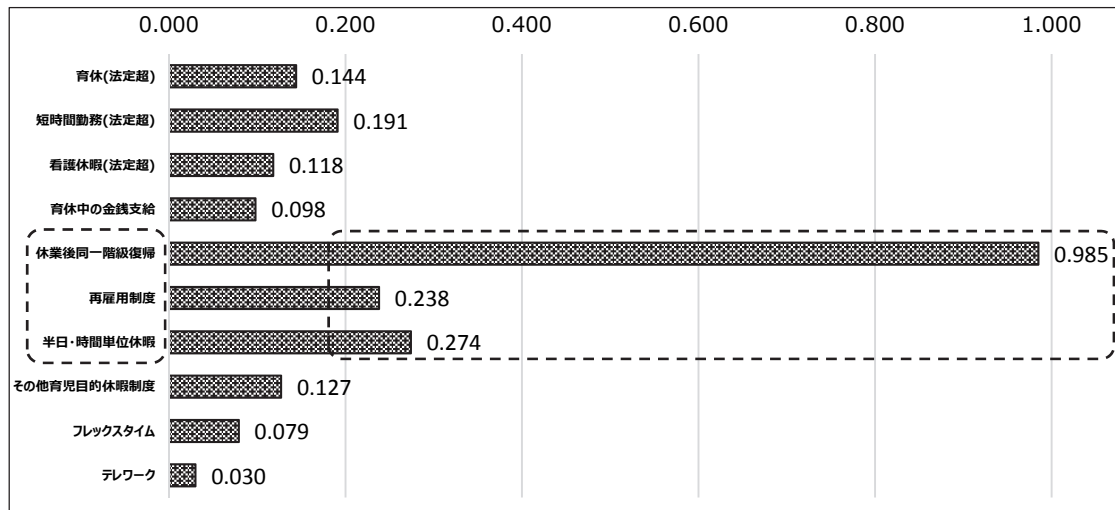


(注) 当省のアンケート調査結果による。

次に、第2因子 (Factor2) は、「休業後同一階級 (職務) 復帰」の項目で極めて高い負荷量を示している。また、「再雇用制度」や「半日・時間単位休暇」については、他の項目に比べて高い負荷量を示している (図表 2-(2)-④)。

これらの項目は、前述図表 1-⑪のとおり、上記「法定以上の育休等制度」グループに属する項目を除くと、他の項目に比べ各事業者における取組の実施又は導入の割合が高いものであることから、「多くの事業者で導入されている制度」グループとしてまとめることとした。

図表 2-(2)-④ 両立支援に向けた各取組【因子負荷量】(Factor2)

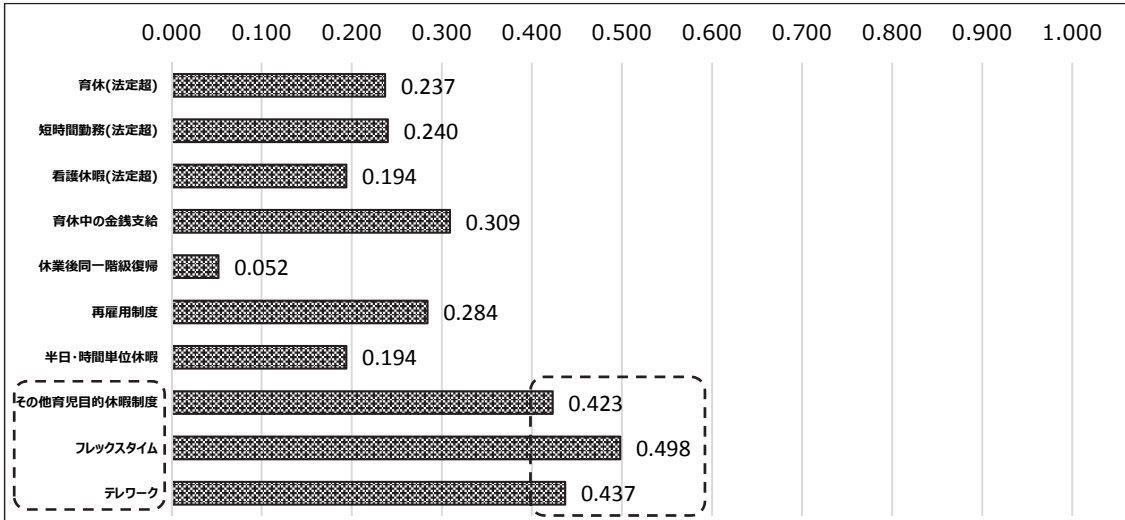


(注) 当省のアンケート調査結果による。

最後に、第3因子 (Factor3) は、「その他育児目的休暇制度」、「フレックスタイム」及び「テレワーク」の項目において、他の項目より高い負荷量を示している (図表 2-(2)-⑤)。これらの項目は、他の項目と比較してより柔軟な働き方に関するものであることから、「より柔軟な働き方を実現する制度」グループとしてまとめることとした。

なお、「育休中の金銭支給」については、独自性が高く、いずれの因子でも高い負荷量を示していないため、これらのグループからは除外することとした。

図表 2-(2)-⑤ 両立支援に向けた各取組【因子負荷量】(Factor3)



(注) 当省のアンケート調査結果による。

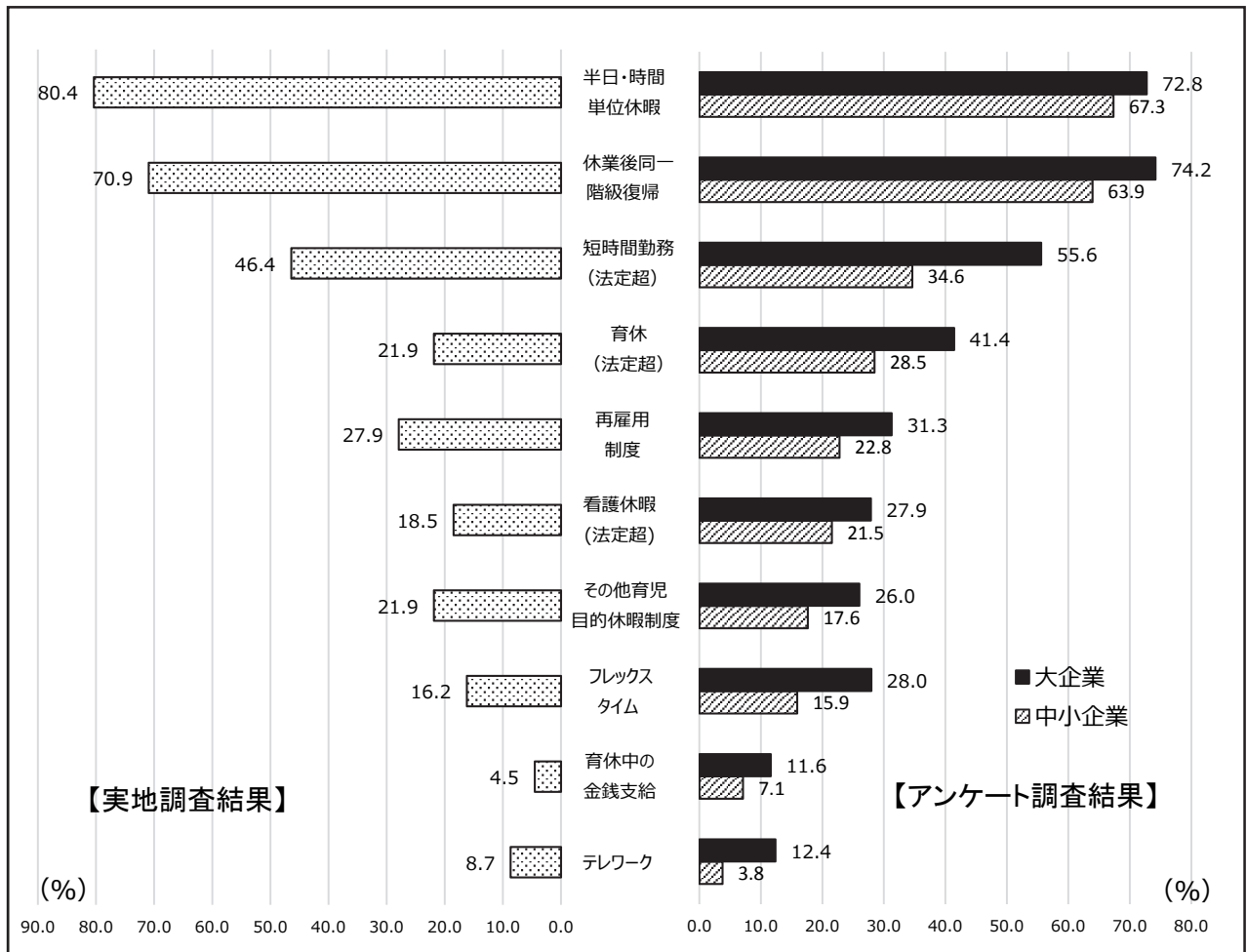
## ② 各グループのステージ化

さらに、因子分析の結果に基づいて分類された上記の各グループについて、アンケート調査及び実地調査の結果から得られた事業者における各取組の実施又は導入の割合の高低も踏まえ、各事業者は比較的導入等の割合の高い取組から比較的導入等の割合の低い取組に段階的に取り組んでいくものと仮定し、試行的にステージ化することとした。

### ア 両立支援に係る各取組の実施又は導入割合

アンケート調査及び実地調査の結果から得られた事業者における各取組の実施又は導入の割合については、半日・時間単位での休暇の取得や休業後に同一階級等で職場復帰できる制度を導入している企業が多い一方で、フレックスタイムやテレワークを導入している企業は少なかった(図表 2-(2)-⑥)。

図表 2-(2)-⑥ 調査対象事業者における両立支援に係る各取組の実施又は導入の割合



(注) 当省の調査結果による。

## イ ステージ化

因子分析の結果に基づくグループ化及びアンケート調査の結果等から得られた各取組の導入の割合を踏まえ、図表 2-(2)-⑦のとおり、各グループをステージ化した。

なお、ステージ（Ⅰ）はグループ i）のいずれかの取組、ステージ（Ⅱ）はグループ i）～ ii）の各グループに属する取組についてそれぞれ最低一つ、ステージ（Ⅲ）はグループ i）～ iii）の各グループに属する取組についてそれぞれ最低一つを導入していることを前提として、事業者における段階的なステージを設定している。

なお、取組を全く実施していない事業者については、便宜的に「未実施」のステージとして分類することとした。

図表 2-(2)-⑦ 両立支援に係る各取組のステージ化

(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 ↑ ↓ 高い	
		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）
				育休（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	—	

(注) 当省の調査結果による。

## ウ 分析の結果

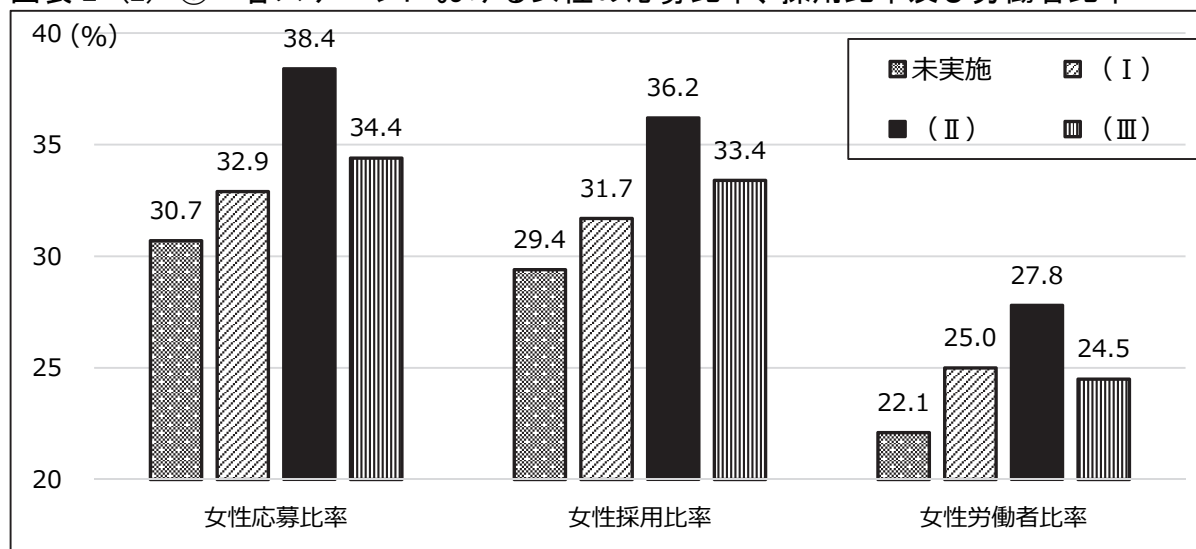
前述ア及びイを踏まえ、各取組が、事業者における女性採用比率等の増加や、女性の継続就業の実現に向けて有効なものとなっているのか検討するため、ステージごとに、女性採用比率や女性の平均継続勤務年数などの各指標を集計した結果は、次のとおりであった。



(ア) 女性の応募比率、採用比率及び労働者比率

各ステージにおける女性応募比率、女性採用比率及び女性労働者比率の関係を見ると、「未実施」から「ステージ（Ⅱ）」に至るまで、各指標の数値が増加していた。一方、「ステージ（Ⅲ）」までの数値の増加は各指標においてみられなかった（図表 2-(2)-⑧及び 2-(2)-⑨）。

図表 2-(2)-⑧ 各ステージにおける女性の応募比率、採用比率及び労働者比率



(注) 当省のアンケート調査結果による。

図表 2-(2)-⑨ 各ステージにおける女性の応募比率、採用比率及び労働者比率

ステージ	女性 応募比率	有意性	企業数 (n)	女性 採用比率	有意性	企業数 (n)	女性労働 者比率	有意性	企業数 (n)
未実施	30.7%	—	173	29.4%	—	205	22.1%	—	253
(Ⅰ)	32.9%		440	31.7%		516	25.0%	*	594
(Ⅱ)	38.4%	**	324	36.2%	*	403	27.8%	*	460
(Ⅲ)	34.4%	*	373	33.4%		455	24.5%	**	506

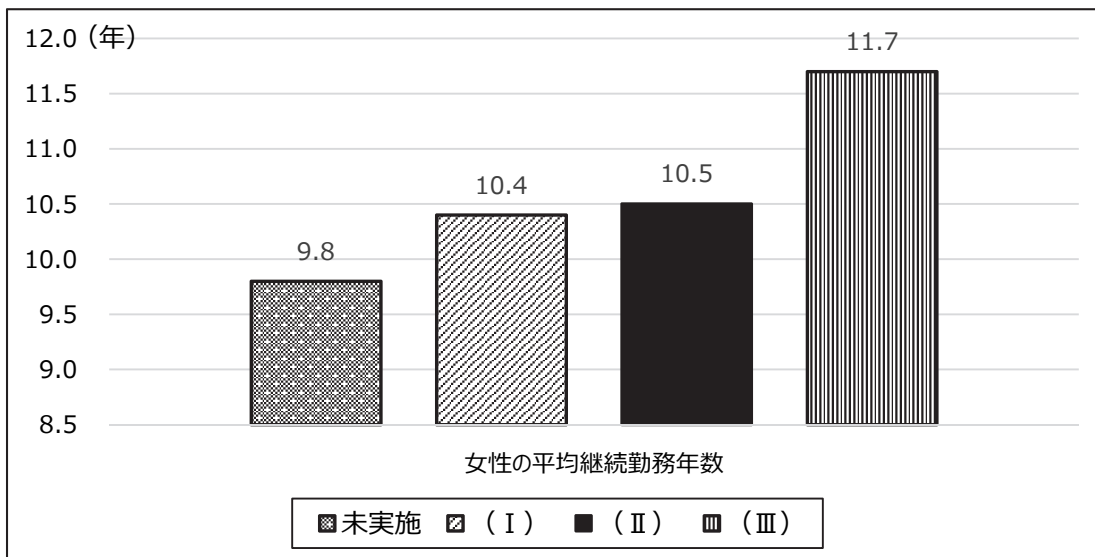
(注) 1 当省のアンケート調査結果による。

2 前のステージと比較して、それぞれの指標に有意な差があるかについて、「有意性」欄で示している。有意水準は0.001以下の場合「\*\*\*」、0.01以下の場合「\*\*」、0.05以下の場合「\*」、0.1以下の場合「。」で示している。これらは統計的に有意な確からしさの度合いを示しており、「\*」が多いほど、その度合いは高い。

### (イ) 女性の平均継続勤務年数

次いで、各ステージにおける女性の平均継続勤務年数をみると、「未実施」から「ステージ（Ⅲ）」に至るまで、同年数が伸びていた（図表 2-(2)-⑩及び 2-(2)-⑪）。

図表 2-(2)-⑩ 各ステージにおける女性の平均継続勤務年数①



(注) 当省のアンケート調査結果による。

図表 2-(2)-⑪ 各ステージにおける女性の平均継続勤務年数②

ステージ	女性の平均継続勤務年数	有意性	企業数 (n)
未実施	9.8 年	—	193
(Ⅰ)	10.4 年		507
(Ⅱ)	10.5 年		376
(Ⅲ)	11.7 年	**	461

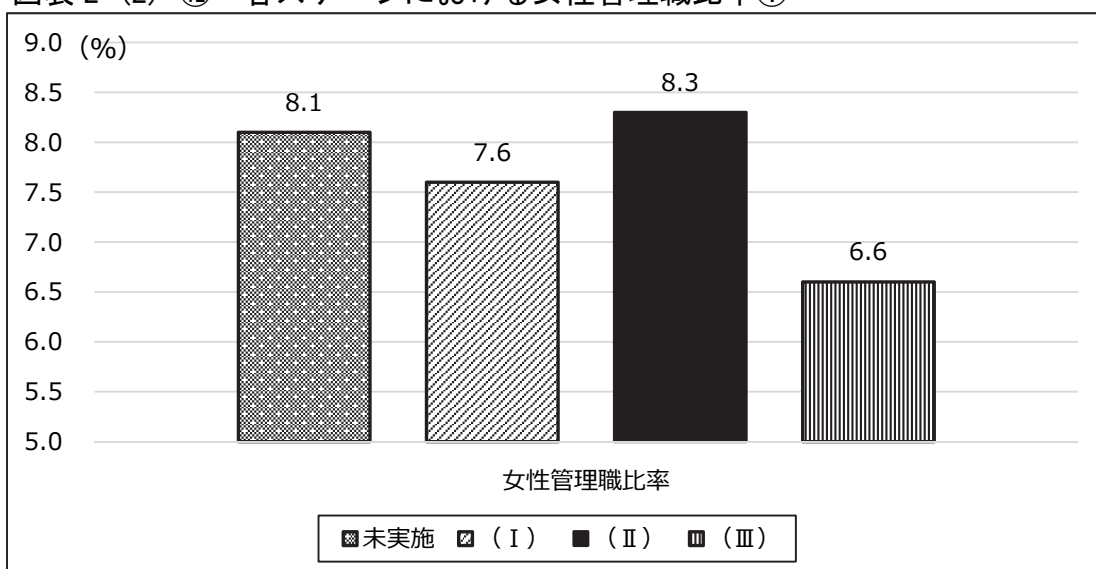
(注) 1 当省のアンケート調査結果による。

2 前のステージと比較して、それぞれの指標に有意な差があるかについて、「有意性」欄で示している。有意水準は 0.001 以下の場合には「\*\*\*」、0.01 以下の場合には「\*\*」、0.05 以下の場合には「\*」、0.1 以下の場合には「.」で示している。これらは統計的に有意な確からしさの度合いを示しており、「\*」が多いほど、その度合いは高い。

### (ウ) 女性管理職比率

さらに、各ステージにおける女性管理職比率をみると、「未実施」から「ステージ（Ⅲ）」に至るまで、段階的な数値の増加はなかった（図表 2-(2)-⑫及び 2-(2)-⑬）。

図表 2-(2)-⑫ 各ステージにおける女性管理職比率①



(注) 当省のアンケート調査結果による。

図表 2-(2)-⑬ 各ステージにおける女性管理職比率②

ステージ	女性管理職比率	有意性	企業数 (n)
未実施	8.1%	—	214
(Ⅰ)	7.6%		558
(Ⅱ)	8.3%		416
(Ⅲ)	6.6%	*	472

(注) 1 当省のアンケート調査結果による。

2 前のステージと比較して、それぞれの指標に有意な差があるかについて、「有意性」欄で示している。有意水準は0.001以下の場合には「\*\*\*」、0.01以下の場合には「\*\*」、0.05以下の場合には「\*」、0.1以下の場合には「.」で示している。これらは統計的に有意な確からしさの度合いを示しており、「\*」が多いほど、その度合いは高い。

これらを踏まえると、各取組と女性の継続就業や人材の確保には一定の関係性があり、このうち、女性の継続就業については、テレワークやフレックスタイムなど柔軟な働き方を実現する制度の活用によって、更に推進されるのではないかと考えられる。

また、女性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が聴かれたところであり、これらの各種制度の有無が、女性からの応募や女性人材の確保にとって、重要な要素の一つになっているのではないかと考えられる。

一方、各取組の実施や制度の導入による女性管理職比率に与える影響について一定の関係性がみられなかった状況や実地調査の結果を踏まえれば、女性の管理職への登用については、両立支援に向けた各取組の実施又は導入だけではなく、各産業における女性人材の確保の状況の違いに加えて、女性活躍や女性登用に係る各事業者の姿勢や企業風土、男性を含めた従業員それぞれの意識など、様々な要素を考慮することが重要ではないかと考えられる。

### (3) 女性活躍推進法の施行に伴う情報公表（見える化）

#### ア 情報公表（見える化）の概要

女性活躍推進法では、大企業は、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②事業主行動計画<sup>(注1)</sup>の策定・公表等、③自社の「女性の職業生活における活躍に関する情報」の公表（見える化）などを行わなければならないこととされている（常用労働者数300人以下の事業者は努力義務<sup>(注2)</sup>）。

このうち、③の情報公表（見える化）については、女性の企業選択等に資するため、国が示した14項目<sup>(注3)</sup>のうち、自社が適切であると考え任意の項目を1項目以上選んだ上で、自社のホームページや厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」（以下「女活DB」という。）への掲載など、求職者が容易に閲覧できる方法によって、適切に公表することが求められている。

なお、これらの情報公表（見える化）に関する事項については、平成28年4月に施行されている。

(注) 1 事業主が実施する女性活躍の推進に向けた取組に関する計画。計画期間や目標、取組内容、実施時期などが定められる。

2 これまで努力義務とされていた常用労働者数300人以下の事業者のうち、中小企業については、今般（令和元年5月）の女性活躍推進法等の一部を改正する法律の成立によって、女性活躍推進法に基づく取組が義務化

なお、中小企業への義務付けの拡大については、「公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日」とされている。

3 ①女性採用比率、②男女別の採用における競争倍率、③女性労働者比率、④平均継続勤務年数の男女差、⑤男女別の採用10年前後の継続雇用割合、⑥男女別の育休取得率、⑦一月当たりの平均残業時間、⑧雇用管理区分ごとの一月当たりの平均残業時間、⑨有給休暇取得率、⑩女性係長級比率、⑪女性管理職比率、⑫女性役員比率、⑬男女別の職種又は雇用形態の転換実績、⑭男女別の再雇用又は中途採用実績の14項目

#### イ 情報公表（見える化）による政策効果

##### (ア) 情報公表（見える化）の意義

一般事業主における「女性の職業生活における活躍に関する情報」の公表（見える化）については、女性活躍推進法第16条において、「職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資する」ために行われるものとされている。

また、その意義については、「就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ること」（事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第1号））とされている。

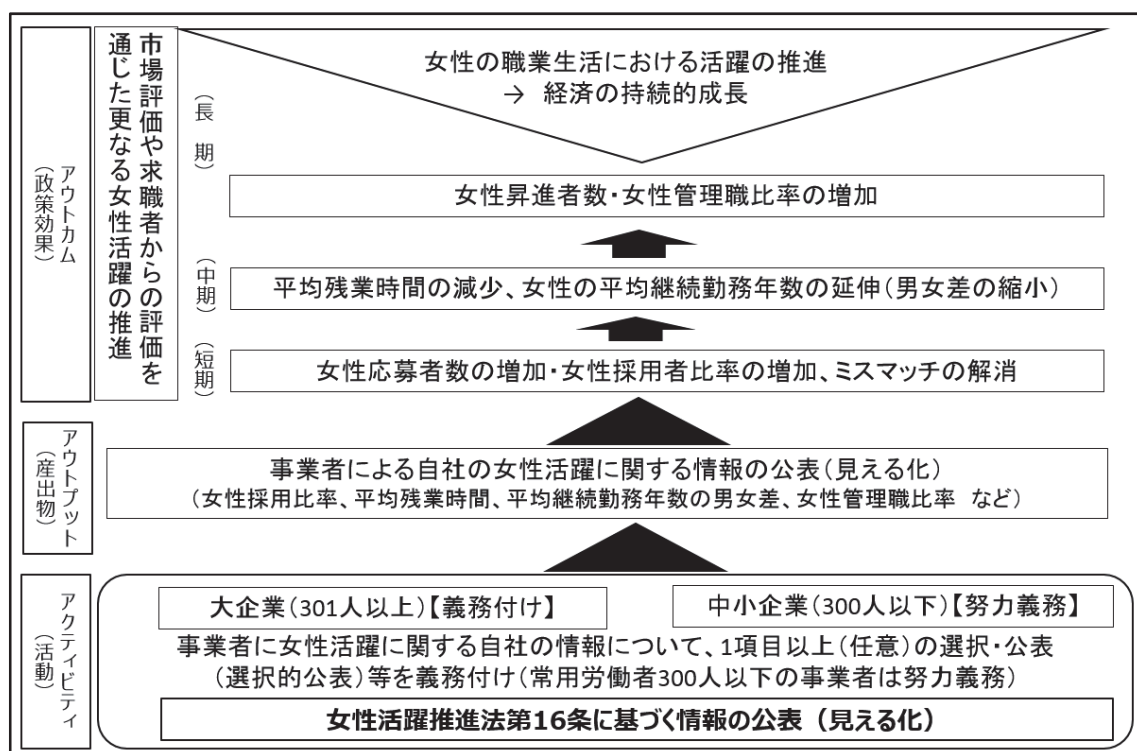
##### (イ) 情報公表（見える化）による政策効果の把握

上記の情報公表についての女性活躍推進法の趣旨から考えると、情報公表

(見える化)による政策効果は、まずは求職者の企業選択に資することであり、次いで、優秀な人材が集まることによる企業の競争力の強化、さらに、社会全体における女性活躍の実現につなげることでありと考えられる。

このため、本政策評価では、情報公表(見える化)による効果を可能な限り定量的に把握する観点から、情報公表(見える化)による政策効果のフローを図表2-(3)-①のとおり仮定し、アンケート調査の結果得られた事業者の女性応募者数等の推移等を情報公表(見える化)による効果、つまり政策による効果として把握することとした。

図表2-(3)-① 情報公表(見える化)による政策効果フロー



(注) 当省が作成した。

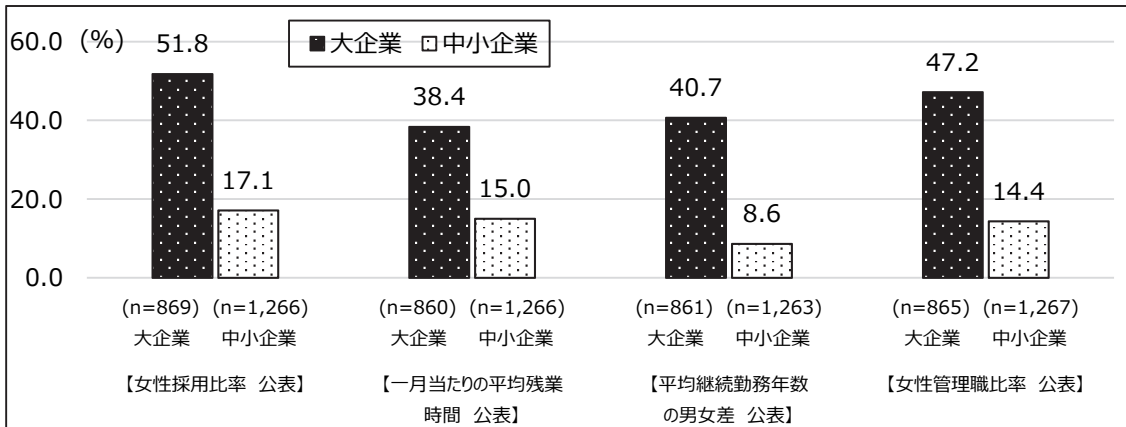
## ウ 情報公表(見える化)の実施状況

本アンケート調査においては、情報公表(見える化)の項目として示されている14項目のうち、事業者が自社の女性の活躍状況の把握・課題分析に当たって把握しなければならないとされている主要4項目について、平成29年度末時点における情報の公表(見える化)の実施状況についてみたところ、図表2-(3)-②のとおりであった<sup>(注)</sup>。

なお、調査において得られたこれらの公表の実施状況に関する数値は、女活DBにおける数値とほぼ同様の傾向がみられた。

(注) 女性活躍推進法では、大企業による情報公表(見える化)は義務とされているものの、公表に当たっては、前述の14項目の中から任意の1項目以上を選んで公表(選択的公表)することとされているため、主要4項目それぞれの公表割合は異なる。

図表 2-(3)-② 主要 4 項目に係る情報を公表している企業の割合（平成 29 年度）



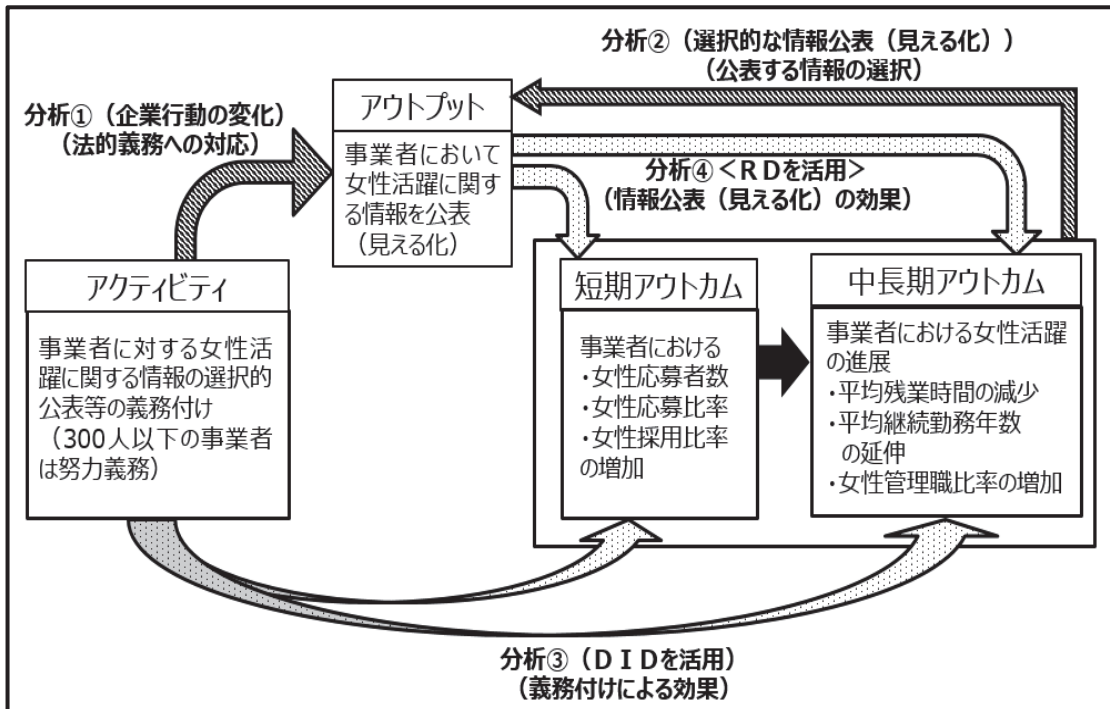
(注) 当省のアンケート調査結果による。

(参考) 女活DBにおける情報公表の状況を見ると、①女性採用比率、②一月当たりの平均残業時間、③平均継続勤務年数の男女差（又は男女別の採用10年前後の継続雇用割合）、④女性管理職比率の順に、大企業では50.2%、38.9%、51.1%、50.1%、中小企業では22.7%、17.5%、20.2%、21.4%となっている（平成30年6月30日時点。厚生労働省調べ）。

## エ 分析の全体像（体系図）

情報公表（見える化）の義務化等による企業行動の変化（アウトプット）や効果（アウトカム）の測定等に当たっては、図表 2-(3)-③のとおり、分析（分析①～④）することとした。

図表 2-(3)-③ 情報公表（見える化）の分析体系図



(注) 当省が作成した。

## オ 情報公表（見える化）の義務付けに伴う企業行動の変化<分析①>

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を把握するため、法施行前後で各項目を公表している事業者の割合がどのように変化したのかについてみることにした。（前述図表 2-(3)-③の分析①）

### （ア）法施行前における情報公表の事業者割合

主要 4 項目の指標を選択的に公表している事業者の割合をみると、法施行以前（平成 26 年度末時点）においては、①女性採用比率については、大企業で 8.3%、中小企業で 7.4%、②一月当たりの平均残業時間については、大企業で 5.8%、中小企業で 5.8%、③平均継続勤務年数の男女差については、大企業で 5.9%、中小企業で 3.3%、④女性管理職比率については、大企業で 6.5%、中小企業で 4.2%となっていた。

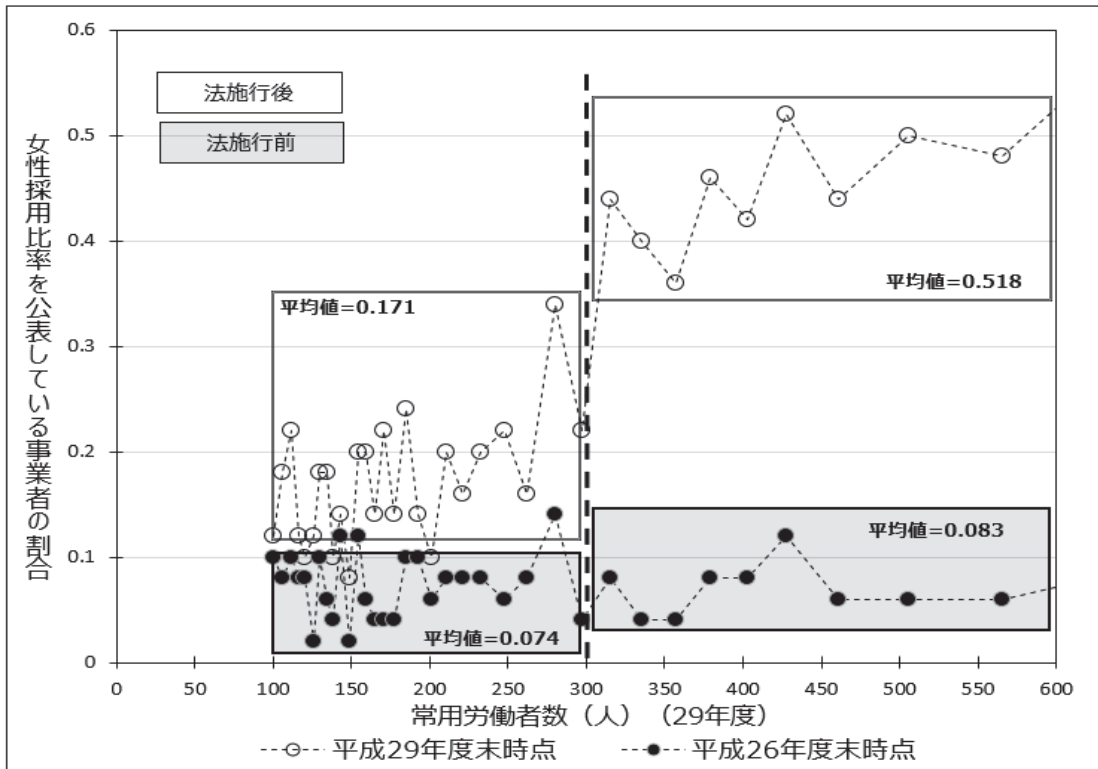
### （イ）法施行後における情報公表の事業者割合

同様に、法施行以降（平成 29 年度末時点）においては、①女性採用比率については、大企業で 51.8%、中小企業で 17.1%、②一月当たりの平均残業時間については、大企業で 38.4%、中小企業で 15.0%、③平均継続勤務年数の男女差については、大企業で 40.7%、中小企業で 8.6%、④女性管理職比率については、大企業で 47.2%、中小企業で 14.4%となっていた。

このように、大企業、中小企業とも法施行後の公表割合が増加している状況がみられ、情報公表が義務付けられている大企業においてその増加は顕著である。また、努力義務とされている中小企業についても一定の企業行動の変化が認められる（図表 2-(3)-④、2-(3)-⑤、2-(3)-⑥及び 2-(3)-⑦）。

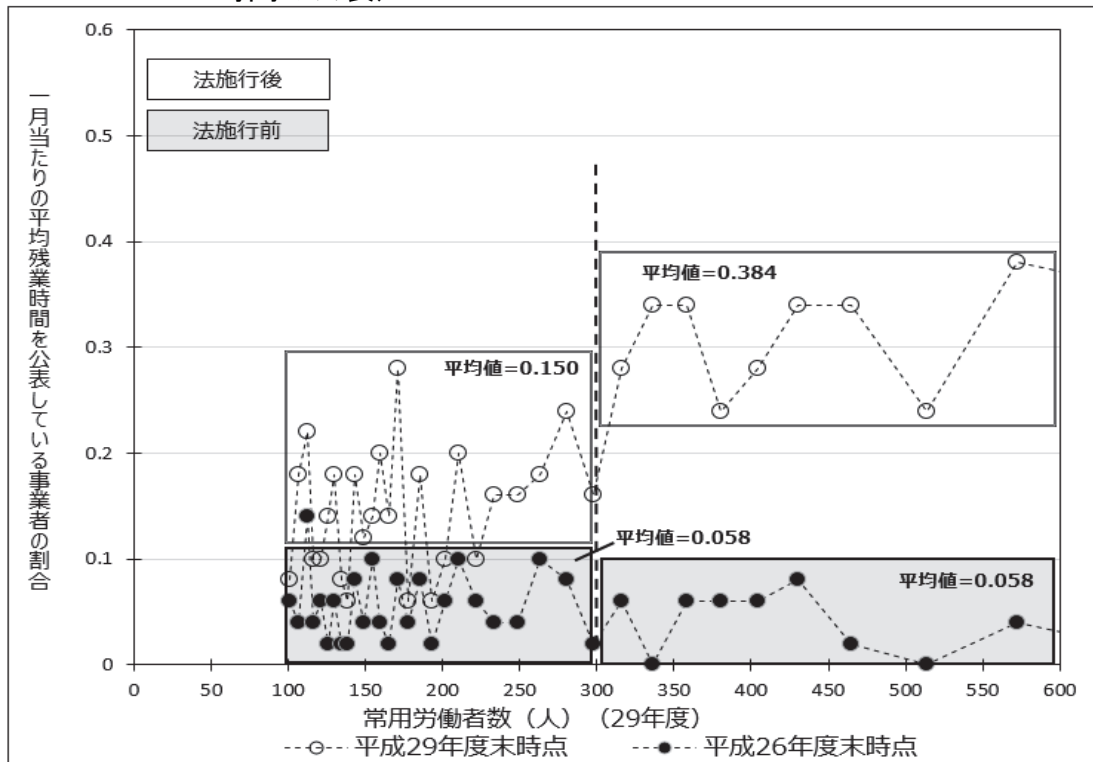


図表 2-(3)-④ 法施行前後における企業行動の変化（女性採用比率の公表）



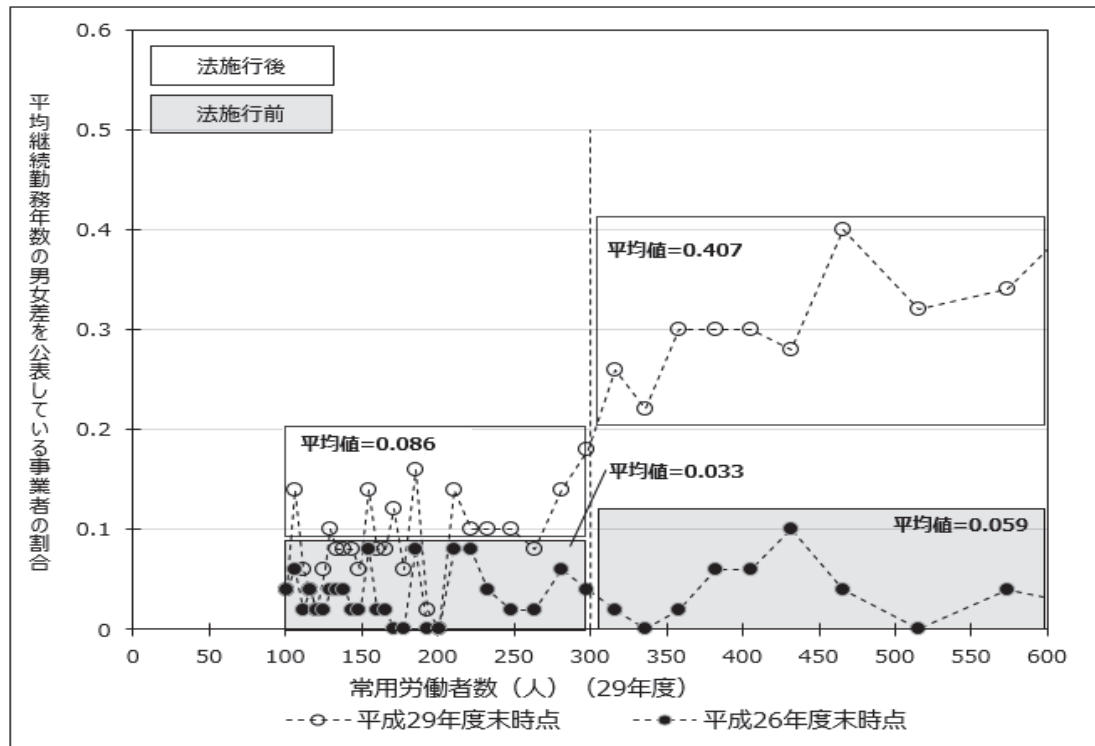
(注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
2 本表は、常用労働者数が少ない順に事業者を 50 社ずつのグループに分け、それぞれのグループの女性採用比率の公表割合を順にプロットしたもの

図表 2-(3)-⑤ 法施行前後における企業行動の変化（一月当たりの平均残業時間の公表）



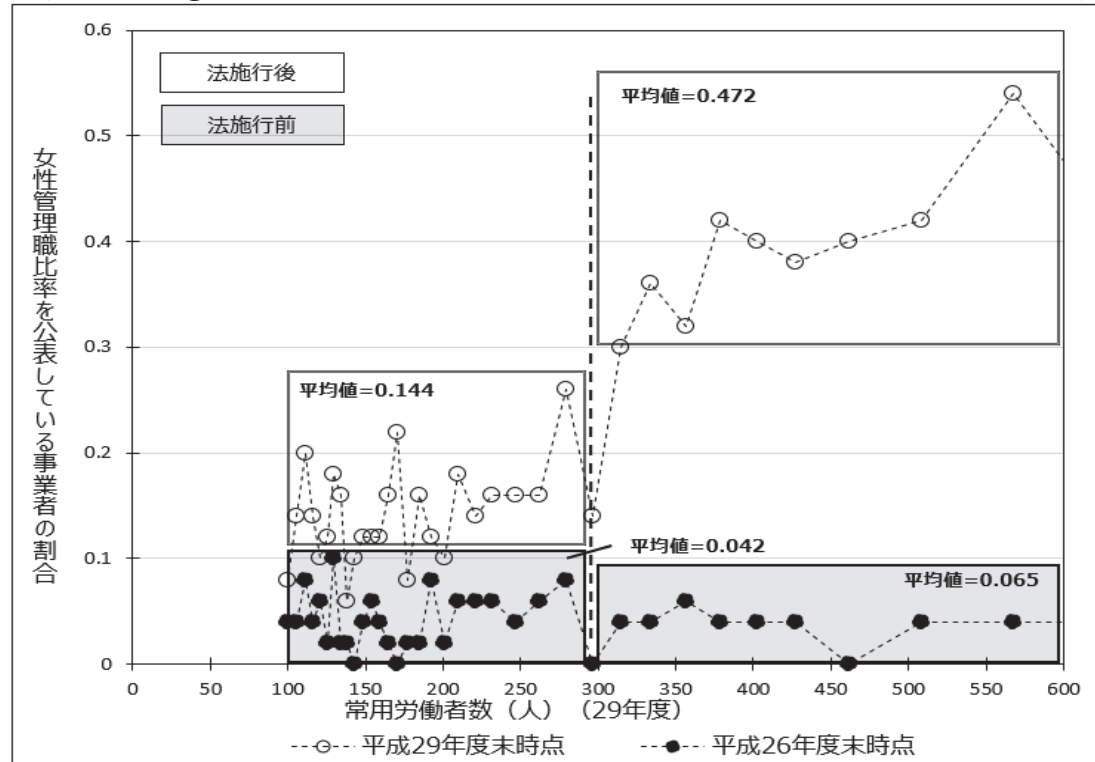
(注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
2 本表は、常用労働者数が少ない順に事業者を 50 社ずつのグループに分け、それぞれのグループの一月当たりの平均残業時間の公表割合を順にプロットしたもの

図表 2-(3)-⑥ 法施行前後における企業行動の変化（平均継続勤務年数の男女差の公表）



(注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
2 本表は、常用労働者数が少ない順に事業者を 50 社ずつのグループに分け、それぞれのグループの平均継続勤務年数の男女差の公表割合を順にプロットしたもの

図表 2-(3)-⑦ 法施行前後における企業行動の変化（女性管理職比率の公表）



(注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
2 本表は、常用労働者数が少ない順に事業者を 50 社ずつのグループに分け、それぞれのグループの女性管理職比率の公表割合を順にプロットしたもの

## カ 事業者における選択的な情報公表（見える化）＜分析②＞

このように、女性活躍推進法の施行を契機として、事業者は主要4項目の情報公表（見える化）を進めているといった結果が得られたところ、事業者がどのような情報を選択して公表する（公表しない）のかを分析するため、「事業者は自社の良い情報を選択的に公表する」と仮定し、その妥当性を検討することとした（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（前述図表 2-(3)-③の分析②））。

具体的には、図表 2-(3)-⑧のとおり被説明変数及び説明変数を設定して分析を行うこととした。

**図表 2-(3)-⑧ 分析 i の被説明変数及び説明変数**

被説明変数	主要4項目の指標それぞれの状況（平成29年度末時点）
説明変数	主要4項目それぞれの公表の有無（平成29年度末時点） <ul style="list-style-type: none"> <li>・法の全面施行前（27年度以前）からの公表</li> <li>・法施行後（28年度以降）の公表</li> <li>・大企業と中小企業との別</li> </ul>

（注）当省が作成した。

また、その際、ある事業者の指標の数値が高水準であるかは、当該事業者が属する産業（業種）内において比較するものであると考えられることから、当該指標の数値と事業者が属する産業（業種）における当該指標の平均値との差に着目し、産業（業種）の特性による影響を考慮した分析も併せて行うこととした（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（前述図表 2-(3)-③の分析②））。

具体的には、図表 2-(3)-⑨のとおり被説明変数及び説明変数を設定して分析を行うこととした。

**図表 2-(3)-⑨ 分析 ii の被説明変数及び説明変数**

被説明変数	主要4項目の指標それぞれの状況と産業（業種）平均との差（平成29年度末時点）
説明変数	主要4項目それぞれの公表の有無（平成29年度末時点） <ul style="list-style-type: none"> <li>・法の全面施行前（27年度以前）からの公表</li> <li>・法施行後（28年度以降）の公表</li> <li>・大企業と中小企業との別</li> </ul>

（注）当省が作成した。

## (ア) 女性採用比率

「女性採用比率」について、分析 i の結果（図表 2-(3)-⑩中の(1)～(4)）をみると、平成 29 年度末時点において、当該項目を公表している事業者は、公表していない事業者と比べて同比率が 4.4 ポイント程度高くなっていた（同図表(1)、(2)の点線枠内）。また、法施行前から公表している事業者では公表していない事業者に比べ 6.4 ポイント程度高いのに対し、法施行後に公表している事業者では公表していない事業者に比べ、同比率が 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の方が、同比率がより高くなっていた（同図表(3)、(4)の点線枠内）。さらに、分析 ii の結果（同図表(5)～(8)）についても、分析 i と同様の傾向がみられた（同図表(5)～(8)の点線枠内）。

以上のことから、「女性採用比率」を公表している事業者は、産業（業種）にかかわらず、公表していない事業者と比べて当該比率が高く、その傾向は法施行前から公表している事業者において顕著にみられることが分かった。

図表 2-(3)-⑩ 情報の選択的公表の有無とその指標との関係（女性採用比率）

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 ***	0.043379 **			0.038093 **	0.042946 **		
	(0.013167)	(0.014100)			(0.012774)	(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 **	0.062625 **			0.063810 ***	0.065608 ***
			(0.019553)	(0.019736)			(0.018949)	(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 *	0.03092 .			0.023878 .	0.028238 .
			(0.01539)	(0.016694)			(0.014929)	(0.016196)
大企業・中小企業(ダミー)		0.002519		0.005700		-0.012947		-0.009198
		(0.013457)		(0.013646)		(0.013059)		(0.013239)
サンプルサイズ	1848	1848	1848	1848	1845	1845	1845	1845

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 ( ) 内の数値は標準誤差を示している。  
 3 ダミー変数とは、様々な属性を 1 又は 0 で表した変数のことをいう。例えば、「公表(ダミー)」という変数の場合、公表している企業であれば 1 を取り、そうでない場合であれば 0 を取るような変数のことを指す。  
 4 (2)、(4)、(6) 及び (8) は、説明変数に大企業ダミーを、それぞれ (1)、(3)、(5) 及び (7) に追加して分析したものである（大企業が持つ特性による影響を考慮）。  
 5 有意水準は 0.001 以下の場合には「\*\*\*」、0.01 以下の場合には「\*\*」、0.05 以下の場合には「\*」、0.1 以下の場合には「.」で示している。これらは統計的に有意な確からしさの度合いを示しており、「\*」が多いほど、その度合いは高い。  
 6 産業（業種）平均は、平成 29 年雇用動向調査（厚生労働省）に基づき算出

## (イ) 一月当たりの平均残業時間

「一月当たりの平均残業時間」について、分析 i の結果（図表 2-(3)-⑪中

の(1)～(4))をみると、平成29年度末時点において、当該項目を公表している事業者は、公表していない事業者と比べて同時間が1.6～1.8時間程度短くなっていた(同図表(1)、(2)の点線枠内)。また、法施行前から公表している事業者では、公表していない事業者に比べ3時間程度短くなっているのに対し、法施行後に公表している事業者では公表していない事業者との間で、有意な違いまではみられなかったものの、1時間程度短くなっていた(同図表(3)、(4)の点線枠内)。

さらに、分析iiの結果(同図表(5)～(8))をみると、分析iと同様の傾向がみられた(同図表(5)～(8)の点線枠内)。

以上のことから、「一月当たりの平均残業時間」を公表している事業者は、産業(業種)にかかわらず、公表していない事業者と比べて当該時間が短く、その傾向は法施行前から公表している事業者において顕著にみられることが分かった。

図表2-(3)-⑪ 情報の選択的公表の有無とその指標との関係(一月当たりの平均残業時間)

被説明変数 説明変数	一月当たりの平均残業時間 (平成29年度)				一月当たりの平均残業時間と 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一月当たりの平均残業時間の公表(ダミー)	-1.638919 *	-1.776495 *			-1.209219 .	-1.330144 .		
	(0.68094)	(0.705167)			(0.658689)	(0.682054)		
法施行以前(27年度以前)に一月当たりの平均残業時間を公表(ダミー)			-2.911374 **	-2.951458 **			-2.533257 **	-2.565685 **
			(1.014994)	(1.018161)			(0.980774)	(0.983877)
法施行以降(28年度以降)に一月当たりの平均残業時間を公表(ダミー)			-0.8985	-1.026834			-0.436092	-0.539493
			(0.809407)	(0.84649)			(0.783258)	(0.818992)
大企業・中小企業(ダミー)		0.484913		0.337916		0.427037		0.272753
		(0.644674)		(0.650879)		(0.623567)		(0.629432)
サンプルサイズ	1579	1579	1579	1579	1576	1576	1576	1576

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 ( )内の数値は標準誤差を示している。  
 3 ダミー変数とは、様々な属性を1又は0で表した変数のことをいう。例えば、「公表(ダミー)」という変数の場合、公表している企業であれば1を取り、そうでない場合であれば0を取るような変数のことを指す。  
 4 (2)、(4)、(6)及び(8)は、説明変数に大企業ダミーを、それぞれ(1)、(3)、(5)及び(7)に追加して分析したものである(大企業が持つ特性による影響を考慮)。  
 5 有意水準は0.001以下の場合は「\*\*\*」、0.01以下の場合は「\*\*」、0.05以下の場合は「\*」、0.1以下の場合は「。」で示している。これらは統計的に有意な確からしさの度合いを示しており、「\*」が多いほど、その度合いは高い。  
 6 産業(業種)平均は、平成29年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)に基づき算出

(ウ) 平均継続勤務年数

① 平均継続勤務年数の男女差

「平均継続勤務年数の男女差」について、分析 i の結果（図表 2-(3)-⑫中の(1)～(4)）をみると、平成 29 年度末時点において当該項目を公表している事業者は、公表していない事業者と比べて当該差が 0.7～1.0 年程度大きくなっていった（同図表(1)、(2)の点線枠内）。また、法施行前から公表している事業者と法施行後に公表している事業者を比べたところ、公表した時期の違いによる当該差の違いはみられなかった（同図表(3)、(4)の点線枠内）。

さらに、分析 ii の結果（同図表(5)～(8)）をみると、分析 i と同様の傾向がみられた。

以上のことから、「平均継続勤務年数の男女差」を公表している事業者は、産業（業種）にかかわらず、公表していない事業者と比べて当該差が大きく、その傾向については、法施行前後の時期による違いはみられないことが分かった。

図表 2-(3)-⑫ 情報の選択的公表の有無とその指標との関係（平均継続勤務年数の男女差）

被説明変数 説明変数	平均継続勤務年数の男女差 (平成29年度)				平均継続勤務年数の男女差と 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平均継続勤務年数の男女差の公表(ダミー)	0.954012 ***	0.742682 **			0.777583 ***	0.579589 *		
	(0.230633)	(0.24918)			(0.229627)	(0.24816)		
法施行以前(27年度以前)に平均継続勤務年数の男女差を公表(ダミー)			0.987979 **	0.833307 *			0.851047 *	0.704938 .
			(0.3677)	(0.373685)			(0.365706)	(0.37176)
法施行以降(28年度以降)に平均継続勤務年数の男女差を公表(ダミー)			0.937267 ***	0.693724 *			0.741238 **	0.51165 .
			(0.270458)	(0.291109)			(0.269404)	(0.290021)
大企業・中小企業(ダミー)		0.478405 *		0.484892 *		0.447995 *		0.456965 *
		(0.214969)		(0.215945)		(0.214125)		(0.215087)
サンプルサイズ	1775	1775	1775	1775	1771	1771	1771	1771

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 ( )内の数値は標準誤差を示している。  
 3 ダミー変数とは、様々な属性を1又は0で表した変数のことをいう。例えば、「公表(ダミー)」という変数の場合、公表している企業であれば1を取り、そうでない場合であれば0を取るような変数のことを指す。  
 4 (2)、(4)、(6)及び(8)は、説明変数に大企業ダミーを、それぞれ(1)、(3)、(5)及び(7)に追加して分析したものである(大企業が持つ特性による影響を考慮)。  
 5 有意水準は0.001以下の場合「\*\*\*」、0.01以下の場合「\*\*」、0.05以下の場合「\*」、0.1以下の場合「.」で示している。これらは統計的に有意な確からしきの度合いを示しており、「\*」が多いほど、その度合いは高い。  
 6 産業(業種)平均は、毎月勤労統計調査(平成29年度分)(厚生労働省)に基づき算出

しかしながら、「平均継続勤務年数の男女差」の公表に関しては、事業者が情報の選択的公表を行おうとするのであれば、当該差が小さい事業者が公表するのが自然であると考えられることから、さらに、男性と女性それぞれの平均継続勤務年数について分析することとした。

## ② 男女別の平均継続勤務年数

### a) 女性の平均継続勤務年数

「女性の平均継続勤務年数」について、分析 i（図表 2-(3)-⑬中の(1)～(4)）の結果をみると、平成 29 年度末時点において、「平均継続勤務年数の男女差」を公表している事業者は、公表していない事業者と比べて、「女性の平均継続勤務年数」が 1.4 年程度長くなっていた（同図表(1)、(2)の点線枠内）。ただし、法施行前から公表している事業者と法施行後に公表している事業者を比べたところ、法施行前後の時期による「女性の平均継続勤務年数」の違いはほぼみられなかった。

さらに、分析 ii（同図表(5)～(8)）の結果をみると、分析 i と同様の傾向がみられた。

図表 2-(3)-⑬ 情報の選択的公表の有無とその指標との関係（女性の平均継続勤務年数）

説明変数	女性の平均継続勤務年数 (平成29年度)				女性の平均継続勤務年数と 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平均継続勤務年数の男女差の公表(ダミー)	1.356638 ***	1.424991 ***			0.984967 ***	0.968813 **		
	(0.285453)	(0.308921)			(0.277724)	(0.300616)		
法施行以前(27年度以前)に平均継続勤務年数の男女差を公表(ダミー)			1.116716 *	1.171918 *			0.723660	0.717719
			(0.455167)	(0.46323)			(0.442361)	(0.450307)
法施行以降(28年度以降)に平均継続勤務年数の男女差を公表(ダミー)			1.474922 ***	1.561722 ***			1.114246 ***	1.104924 **
			(0.334743)	(0.360874)			(0.325825)	(0.351305)
大企業・中小企業(ダミー)		-0.154313		-0.172404		0.036451		0.018509
		(0.266342)		(0.267517)		(0.259226)		(0.260362)
サンプルサイズ	1780	1780	1780	1780	1776	1776	1776	1776

(注) 1 当省のアンケート調査結果による。

2 ( ) 内の数値は標準誤差を示している。

3 ダミー変数とは、様々な属性を 1 又は 0 で表した変数のことをいう。例えば、「公表(ダミー)」という変数の場合、公表している企業であれば 1 を取り、そうでない場合であれば 0 を取るような変数のことを指す。

4 (2)、(4)、(6) 及び (8) は、説明変数に大企業ダミーを、それぞれ (1)、(3)、(5) 及び (7) に追加して分析したものである(大企業が持つ特性による影響を考慮)。

5 有意水準は 0.001 以下の場合には「\*\*\*」、0.01 以下の場合には「\*\*」、0.05 以下の場合には「\*」、0.1 以下の場合には「.」で示している。これらは統計的に有意な確からしさの度合いを示しており、「\*」が多いほど、その度合いは高い。

6 産業(業種)平均は、毎月勤労統計調査(平成 29 年度分)(厚生労働省)に基づき算出

## b) 男性の平均継続勤務年数

「男性の平均継続勤務年数」について、分析 i（図表 2-(3)-⑭中の(1)～(4)）の結果をみると、平成 29 年度末時点において、「平均継続勤務年数の男女差」を公表している事業者は、公表していない事業者と比べて、「男性の平均継続勤務年数」が 2.3 年程度長くなっていた（同図表(1)、(2)の点線枠内）。また、法施行前から公表している事業者と法施行後に公表している事業者を比べたところ、法施行前後の時期の違いによる「男性の平均継続勤務年数」の違いはほぼみられなかった（同図表(3)、(4)の点線枠内）。

さらに、分析 ii（同図表(5)～(8)）の結果をみると、分析 i と同様の傾向がみられた。

図表 2-(3)-⑭ 情報の選択的公表の有無とその指標との関係（男性の平均継続勤務年数）

被説明変数 説明変数	男性の平均継続勤務年数 (平成29年度)				男性の平均継続勤務年数と 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平均継続勤務年数の男女差の公表(ダミー)	2.278147 ***	2.15971 ***			1.713786 ***	1.523472 ***		
	(0.289384)	(0.312410)			(0.276029)	(0.297868)		
法施行以前(27年度以前)に平均継続勤務年数の男女差を公表(ダミー)			2.089534 ***	2.006719 ***			1.548439 ***	1.412176 **
			(0.462428)	(0.470363)			(0.440630)	(0.448017)
法施行以降(28年度以降)に平均継続勤務年数の男女差を公表(ダミー)			2.370488 ***	2.241433 ***			1.795020 ***	1.583117 ***
			(0.339046)	(0.364570)			(0.323557)	(0.347739)
大企業・中小企業(ダミー)		0.270945		0.260470		0.435181		0.427565
		(0.269303)		(0.270438)		(0.256809)		(0.257892)
サンプルサイズ	1788	1788	1788	1788	1784	1784	1784	1784

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 ( ) 内の数値は標準誤差を示している。  
 3 ダミー変数とは、様々な属性を1又は0で表した変数のことをいう。例えば、「公表(ダミー)」という変数の場合、公表している企業であれば1を取り、そうでない場合であれば0を取るような変数のことを指す。  
 4 (2)、(4)、(6)及び(8)は、説明変数に大企業ダミーを、それぞれ(1)、(3)、(5)及び(7)に追加して分析したものである(大企業が持つ特性による影響を考慮)。  
 5 有意水準は0.001以下の場合「\*\*\*」、0.01以下の場合「\*\*」、0.05以下の場合「\*」、0.1以下の場合「.」で示している。これらは統計的に有意な確からしさの度合いを示しており、「\*」が多いほど、その度合いは高い。  
 6 産業(業種)平均は、毎月勤労統計調査(平成29年度分)(厚生労働省)に基づき算出

このように、「平均継続勤務年数の男女差」を公表している事業者では、公表していない事業者と比べて、男性、女性ともに平均継続勤務年数が長く、平均継続勤務年数が長くなる傾向については、男性の場合により強く現れる



状況がみられた。このため、そのような事業者について、平均継続勤務年数を男女差で捉えた場合、結果として男女差が大きくなり、一見、自然であると考えられる内容（公表している事業者の方が男女差が小さい）と相反する結果となっているのではないかと考えられる。

## （エ）女性管理職比率

「女性管理職比率」について、分析 i（図表 2-(3)-⑮中の(1)～(4)）の結果をみると、平成 29 年度末時点において、当該項目を公表している事業者は、公表していない事業者と比べて、有意な違いまではみられなかったものの、0.4～0.9 ポイント程度高くなっていた（同図表(1)、(2)の点線枠内）。また、法施行前から公表している事業者に着目してみると、公表している事業者は、公表していない事業者と比べ、同比率が 1.7～2.1 ポイント程度高くなっていた（同図表(3)、(4)の点線枠内）。

さらに、分析 ii（同図表(5)～(8)）の結果をみると、分析 i と同様の傾向がみられた。

以上のことから、「女性管理職比率」を公表している事業者は、産業（業種）にかかわらず、公表していない事業者と比べて当該比率が高く、その傾向は法施行前から公表している事業者において顕著にみられることが分かった。

図表 2-(3)-⑮ 情報の選択的公表の有無とその指標との関係（女性管理職比率）

説明変数	女性管理職比率 (平成29年度)				女性管理職比率と産業(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 管理職比率の公表(ダミー)	0.004340	0.009376			0.005390	0.012428 *		
	(0.006234)	(0.006661)			(0.005877)	(0.006273)		
法施行以前(27年度以前)に女 性管理職比率を公表(ダミー)			0.017094 .	0.020665 *			0.021347 *	0.026379 **
			(0.010221)	(0.010365)			(0.009624)	(0.009747)
法施行以降(28年度以降)に女 性管理職比率を公表(ダミー)			-0.001044	0.004255			-0.001365	0.006085
			(0.007108)	(0.007572)			(0.006701)	(0.007128)
大企業・中小企業(ダミー)		-0.013012 *		-0.012367 *		-0.018178 **		-0.017383 **
		(0.006109)		(0.006124)		(0.005754)		(0.005766)
サンプルサイズ	1883	1883	1883	1883	1879	1879	1879	1879

(注) 1 当省のアンケート調査結果による。

2 ( )内の数値は標準誤差を示している。

3 ダミー変数とは、様々な属性を1又は0で表した変数のことをいう。例えば、「公表(ダミー)」という変数の場合、公表している企業であれば1を取り、そうでない場合であれば0を取るような変数のことを指す。

4 (2)、(4)、(6)及び(8)は、説明変数に大企業ダミーを、それぞれ(1)、(3)、(5)及び(7)に追加して分析したものである(大企業が持つ特性による影響を考慮)。

5 有意水準は0.001以下の場合「\*\*\*」、0.01以下の場合「\*\*」、0.05以下の場合「\*」、0.1以下の場合「.」で示している。これらは統計的に有意な確からしさの度合いを示しており、「\*」が多いほど、その度合いは高い。

6 産業(業種)平均は、女性活躍推進法に基づく認定制度に係る「産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値」について(改訂)(平成30年4月27日)(厚生労働省)(製造業については、平成29年賃金構造基本統計調査)に基づき算出

### (オ) 分析の結果

このように、女性活躍推進法の施行を契機に、特に女性活躍推進法の取組が義務付けられた大企業を中心に、事業者では、主要4項目それぞれの情報公表(見える化)を進めるといった企業行動の変化がみられたところ、これらの項目の情報公表(見える化)に当たっては、公表している事業者は、公表していない事業者よりも「女性採用比率」及び「女性管理職比率」の数値が高く、「一月当たりの平均残業時間」については、短いといった傾向がみられた。

また、これらの傾向は、これらの項目を法施行前から公表している事業者において特に顕著であることが分かった<sup>(注)</sup>。

(注) これらの傾向等については、統計的に有意ではないものも含む。

#### (4) 情報公表（見える化）による効果の測定<分析③及び④>

次に、情報公表（見える化）が、各項目を公表する方向に企業行動を変化させた後、事業者における女性活躍の推進につながったかを検討するため、義務付け前後の時期である平成 27 年度から 29 年度までにおける女性応募者数や女性採用比率等の推移（短期的な政策効果（アウトカム）として想定）と、平均継続勤務年数や女性管理職比率等の推移（中長期的な政策効果（アウトカム）として想定）の状況について、各項目の公表の有無別、大企業・中小企業別に分析することとした（前述図表 2-(3)-③の分析③及び分析④）。

#### ア 短期アウトカムの把握（女性応募者数等）

前述(3)イのとおり、情報公表（見える化）は、「就職活動中の学生等の求職者」等からの評価を通じて更なる女性活躍の推進を図ることを目的として行われるものとされていることから、情報公表（見える化）による短期的な効果を定量的に示す指標として、女性求職者からの応募数や女性採用者数が考えられる。そのため、ここではこれらに関する指標を短期的な政策効果（アウトカム）と仮定し、その効果を以下のとおり分析することとした。

#### (ア) 記述統計による把握

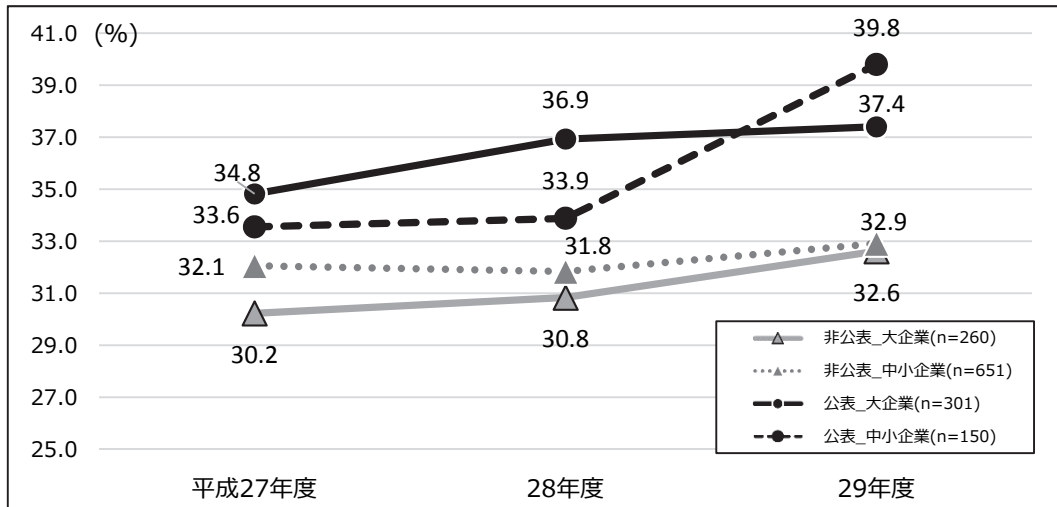
記述統計とは、収集されたデータの特徴（平均、分散、標準偏差、分布等）を明らかにし、データの示す傾向や性質を把握するものであり、現状を的確に捉えること等を主眼としてデータの整理等を行うものである。ここでは主要 4 項目の情報公表（見える化）の有無（平成 29 年度末時点）によって、女性応募比率及び女性採用比率の推移がどのような傾向を示すのかについて、分析③及び分析④を行う前提として、まず、記述統計による把握を行った。

#### ① 女性採用比率の情報公表（見える化）

##### a) 女性応募比率の推移

女性採用比率の公表状況ごとに、大企業及び中小企業における「女性応募比率」の 3 か年（平成 27 年度から 29 年度まで。以下同じ。）の推移をみると、各年度の女性応募比率は、大企業、中小企業ともに、女性採用比率を公表している企業の方が高くなっていた。また、平成 27 年度から 29 年度にかけての女性応募比率の推移については、女性採用比率を公表している企業では、大企業で 2.6 ポイント増加、中小企業で 6.2 ポイント増加しており、公表していない企業では、大企業で 2.4 ポイント増加、中小企業で 0.8 ポイント増加していた（図表 2-(4)-①）。

図表 2-(4)-① 女性採用比率の公表状況ごとの女性応募比率の推移

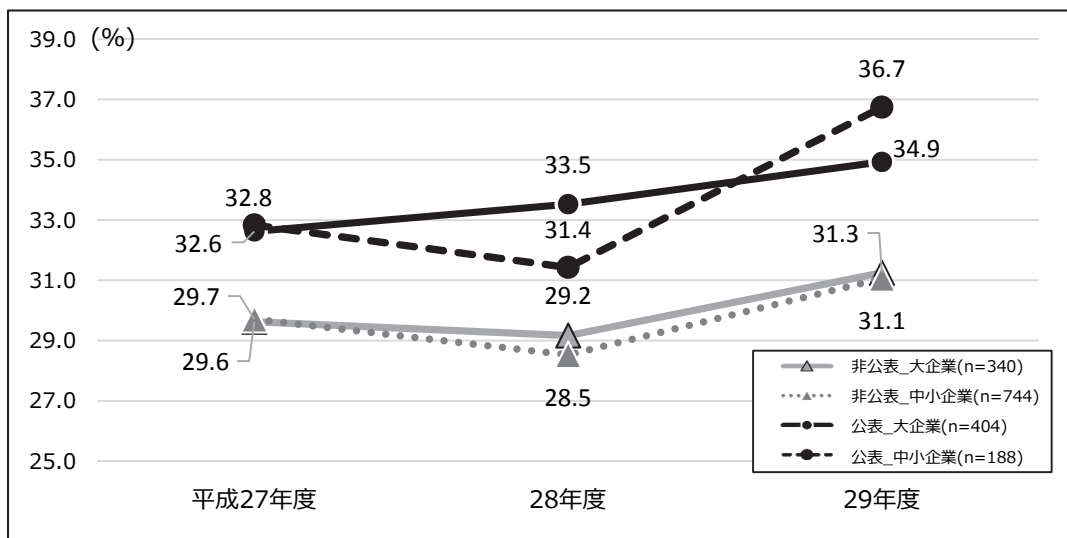


(注) 当省のアンケート調査結果による。

b) 女性採用比率の推移

同様に、女性採用比率の公表状況ごとに、大企業及び中小企業における「女性採用比率」の3か年の推移をみると、各年度の女性採用比率は、大企業、中小企業ともに、同比率を公表している企業の方が高くなっていった。また、平成27年度から29年度にかけての女性採用比率の推移については、同比率を公表している企業では、大企業で2.3ポイント増加、中小企業で3.9ポイント増加しており、公表していない企業では、大企業で1.6ポイント増加、中小企業で1.5ポイント増加していた(図表2-(4)-②)。

図表 2-(4)-② 女性採用比率の公表状況ごとの女性採用比率の推移



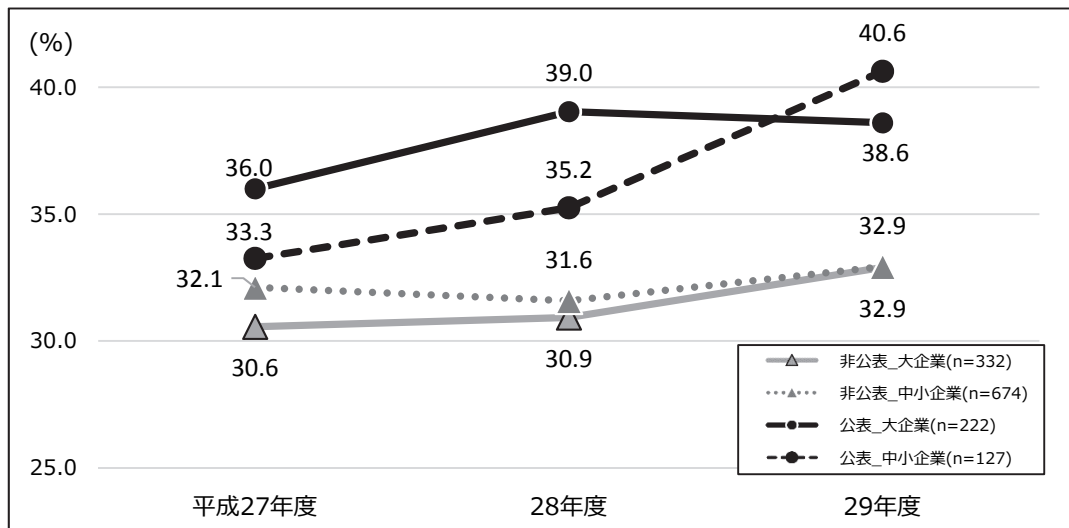
(注) 当省のアンケート調査結果による。

② 一月当たりの平均残業時間の情報公表（見える化）

a) 女性応募比率の推移

一月当たりの平均残業時間の公表状況ごとに、大企業及び中小企業における「女性応募比率」の3か年の推移をみると、各年度の女性応募比率は、大企業、中小企業ともに、同時間を公表している企業の方が高くなっていた。また、平成27年度から29年度にかけての女性応募比率の推移については、一月当たりの平均残業時間を公表している企業では、大企業で2.6ポイント増加、中小企業で7.3ポイント増加しており、公表していない企業では、大企業で2.3ポイント増加、中小企業で0.8ポイント増加していた（図表2-(4)-③）。

図表2-(4)-③ 一月当たりの平均残業時間の公表状況ごとの女性応募比率の推移

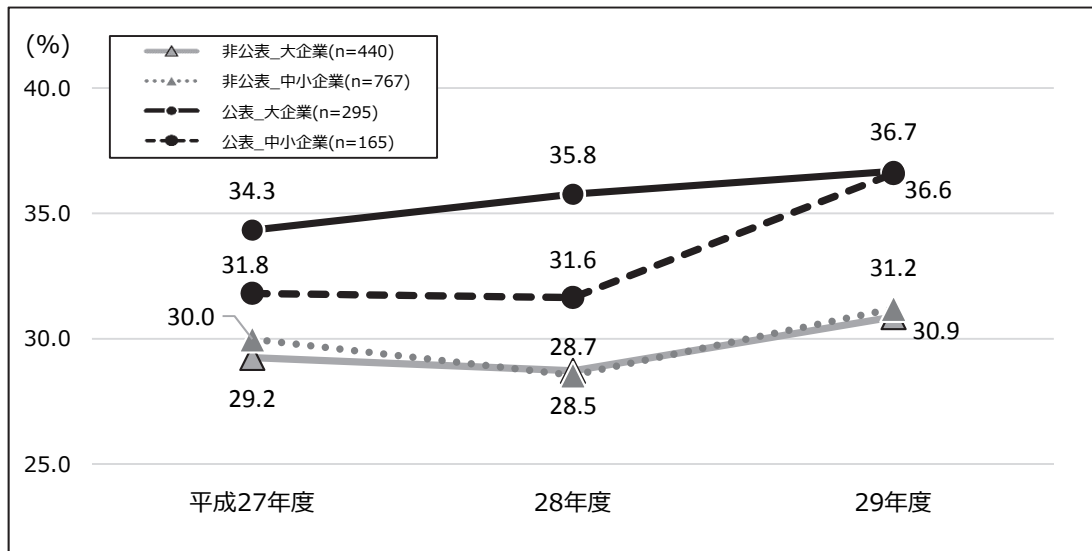


(注) 当省のアンケート調査結果による。

b) 女性採用比率の推移

同様に、一月当たりの平均残業時間の公表状況ごとに、大企業及び中小企業における「女性採用比率」の3か年の推移をみると、各年度の女性採用比率は、大企業、中小企業ともに、同時間を公表している企業の方が高くなっていた。また、平成27年度から29年度にかけての女性採用比率の推移については、一月当たりの平均残業時間を公表している企業では、大企業で2.4ポイント増加、中小企業で4.8ポイント増加しており、公表していない企業では、大企業で1.7ポイント増加、中小企業で1.2ポイント増加していた（図表2-(4)-④）。

図表 2-(4)-④ 一月当たりの平均残業時間の公表状況ごとの女性採用比率の推移



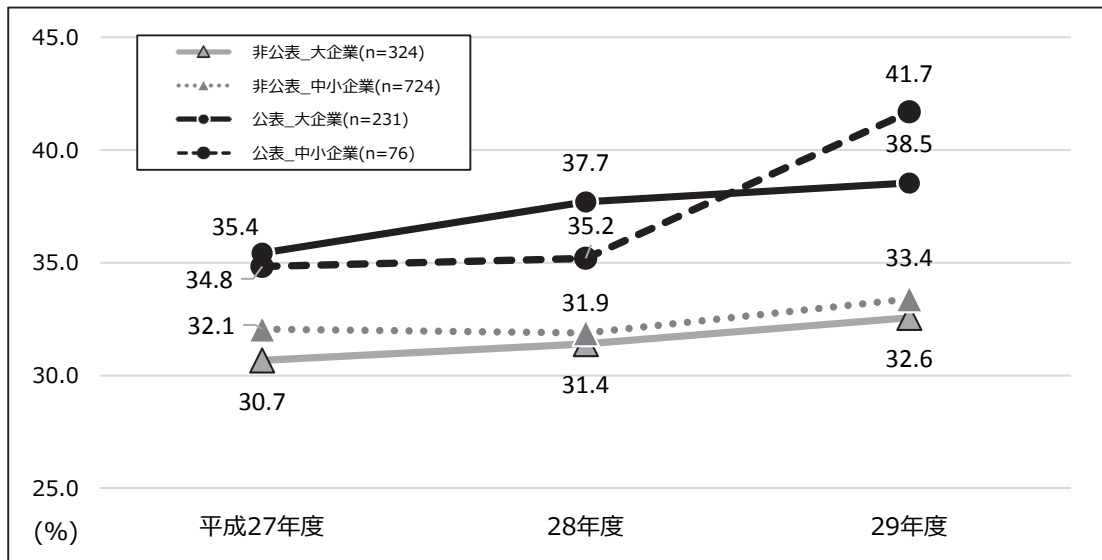
(注) 当省のアンケート調査結果による。

### ③ 平均継続勤務年数の男女差の情報公表（見える化）

#### a) 女性応募比率の推移

平均継続勤務年数の男女差の公表状況ごとに、大企業及び中小企業における「女性応募比率」の3か年の推移をみると、各年度の女性応募比率は、大企業、中小企業ともに、当該差を公表している企業の方が高くなっていた。また、平成27年度から29年度にかけての女性応募比率の推移については、当該差を公表している企業では、大企業で3.1ポイント増加、中小企業で6.9ポイント増加しており、公表していない企業では、大企業で1.9ポイント増加、中小企業で1.3ポイント増加していた（図表2-(4)-⑤）。

図表 2-(4)-⑤ 平均継続勤務年数の男女差の公表状況ごとの女性応募比率の推移

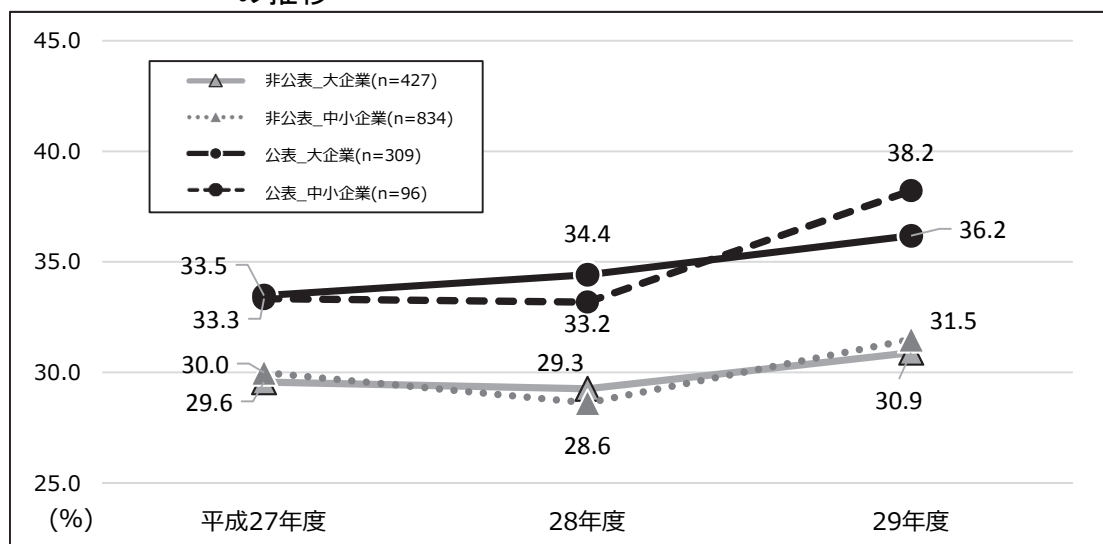


(注) 当省のアンケート調査結果による。

b) 女性採用比率の推移

同様に、平均継続勤務年数の男女差の公表状況ごとに、大企業及び中小企業における「女性採用比率」の3か年の推移をみると、大企業、中小企業ともに、当該差を公表している企業の方が全体として高くなっていった。また、平成27年度から29年度にかけて、公表している企業では、大企業で2.7ポイント増加、中小企業で4.9ポイント増加しており、公表していない企業では、大企業で1.3ポイント増加、中小企業で1.5ポイント増加していた(図表2-(4)-⑥)。

図表 2-(4)-⑥ 平均継続勤務年数の男女差の公表状況ごとの女性採用比率の推移



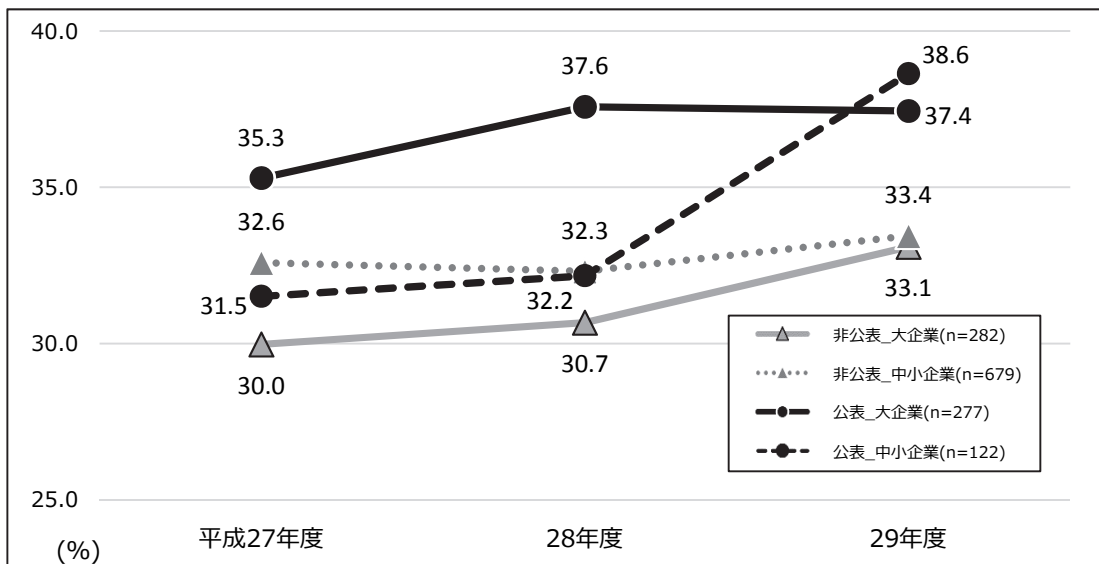
(注) 当省のアンケート調査結果による。

#### ④ 女性管理職比率の情報公表（見える化）

##### a) 女性応募比率の推移

女性管理職比率の公表状況ごとに、大企業及び中小企業における「女性応募比率」の3か年の推移をみると、各年度の女性応募比率は、大企業では、女性管理職比率を公表している企業の方が高く、中小企業では平成29年度末時点において、公表している企業が公表していない企業を上回っていた。また、平成27年度から29年度にかけての女性応募比率の推移については、女性管理職比率を公表している企業では、大企業で2.1ポイント増加、中小企業で7.1ポイント増加しており、公表していない企業では、大企業で3.1ポイント増加、中小企業で0.8ポイント増加していた（図表2-(4)-⑦）。

図表2-(4)-⑦ 女性管理職比率の公表状況ごとの女性応募比率の推移



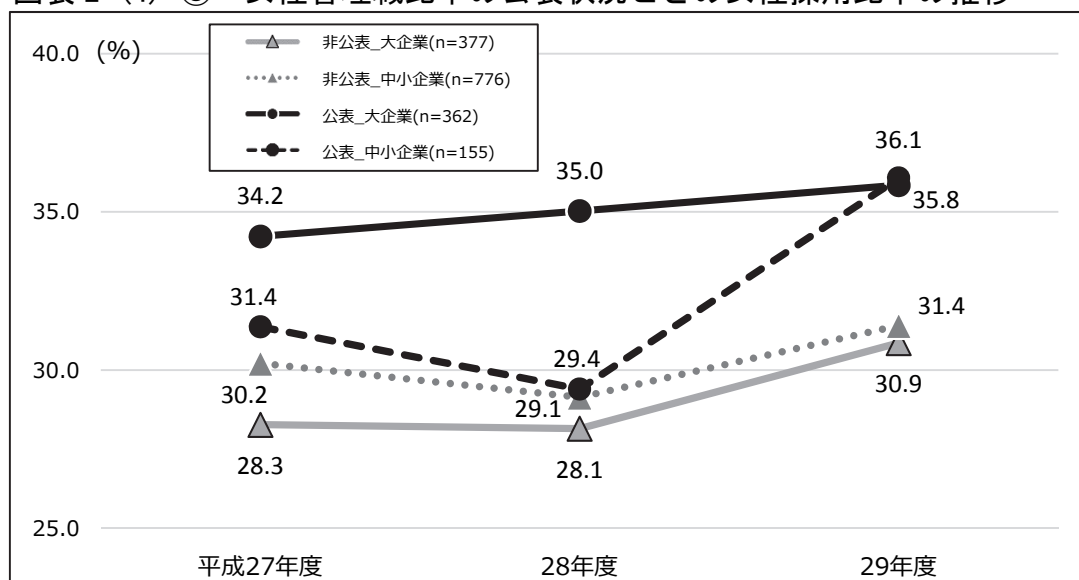
(注) 当省のアンケート調査結果による。

##### b) 女性採用比率の推移

同様に、女性管理職比率の公表状況ごとに、大企業及び中小企業における「女性採用比率」の3か年の推移をみると、各年度の女性採用比率は、大企業、中小企業ともに、女性管理職比率を公表している企業の方が高くなっていった。また、平成27年度から29年度にかけての女性採用比率の推移については、女性管理職比率を公表している企業では、大企業で1.6ポイント増加、中小企業で4.7ポイント増加しており、公表していない企業では、大企業で2.6ポイント増加、中小企業で1.2ポイント増加していた（図表2-(4)-⑧）。



図表 2-(4)-⑧ 女性管理職比率の公表状況ごとの女性採用比率の推移



(注) 当省のアンケート調査結果による。

### ⑤ 把握の結果

以上のように、平成 27 年度から 29 年度にかけての各指標の 3 か年推移をみると、大企業、中小企業ともに、多くの情報公表（見える化）の項目において、情報公表（見える化）している企業は、情報公表（見える化）していない企業と比べて、女性の応募比率や採用比率が、より大きく伸びている傾向がみられた。

## (イ) 分析統計による把握

分析統計とは、統計学の手法に基づいてデータ解析し、何らかの仮定の下に政策手段と政策効果（アウトカム）との因果関係の推定を行うものである。

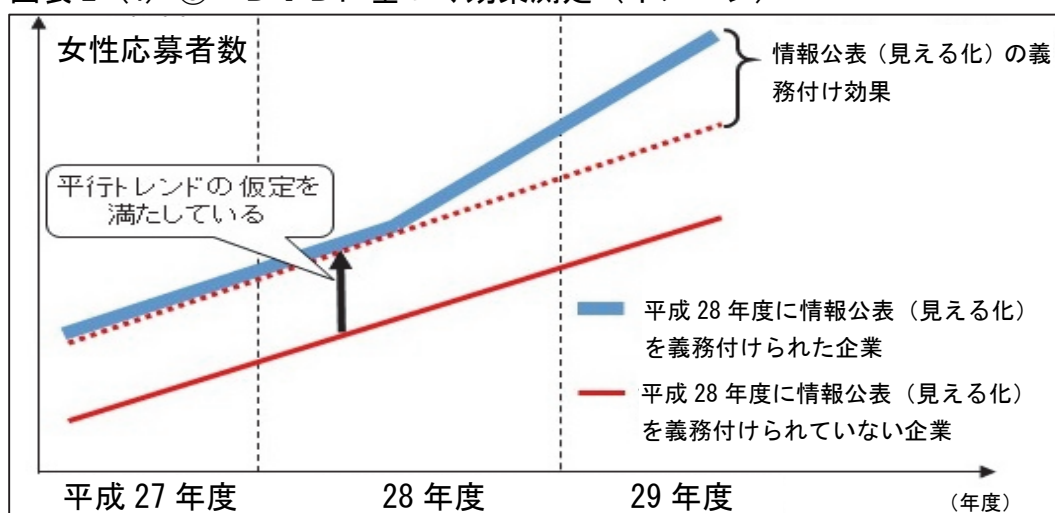
ここでは、政策手段としての主要4項目の情報公表（見える化）による短期的な政策効果（アウトカム）を定量的に示す指標として女性応募者数及び女性採用比率を位置付けることで、記述統計でみられた傾向について、分析③及び分析④により、因果関係の推定を行うこととした。

### ① 「差分の差分法」を活用した分析<分析③>

差分の差分法（Difference-in-differences。以下「D I D」という。）とは、施策対象者と非対象者それぞれについての施策実施前後のデータを用い、当該施策を実施しなかった場合に想定されるトレンド要因を取り除いた効果測定を行う分析手法とされている。

ここでは、情報公表（見える化）の義務付けの結果、公表された情報が女性の職業選択に活用され、事業者における女性の応募者数等の増加につながっているかどうかを把握するため、義務付け対象とされた大企業における義務付け前後の女性応募者数等の差と、義務付け対象とされていない中小企業における義務付け前後の女性応募者数等の差をそれぞれ計算し、さらに、両者の差（差分）の差（差分）を導き出すことによって、情報公表（見える化）による効果の推定を行った（図表2-(4)-⑨）。

図表2-(4)-⑨ D I Dに基づく効果測定（イメージ）



(注)「競争政策における広報の効果測定に係る調査・分析」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))に基づき、当省が作成した。

効果の推定に当たっては、図表2-(4)-⑩、2-(4)-⑪及び2-(4)-⑫のとおり、被説明変数をそれぞれ、平成27年度と29年度における「女性応募者数の差（各年度の女性応募者数を常用労働者数で除して事業者規模の違

いを調整（基準化）したもの）、「女性応募比率の差」及び「女性採用比率の差」とし、説明変数を「大企業と中小企業との別」に設定して分析を行った（図表 2-(4)-⑩、2-(4)-⑪及び 2-(4)-⑫の(4)）。

また、アンケート調査のサンプルの偏りを補正するため、日本全体の企業数における産業（業種）割合や常用労働者規模と同じようになるようなウェイト付けを考慮した分析を行った（図表 2-(4)-⑩、2-(4)-⑪及び 2-(4)-⑫の(1)～(3)）。

さらに、産業（業種）の特性による影響（事業者が属する産業（業種）における女性採用比率等の平均値との差に着目）や、女活DBの利用による影響を考慮した分析を行った（図表 2-(4)-⑩、2-(4)-⑪及び 2-(4)-⑫の(2)及び(3)）。

**a) 情報公表（見える化）の義務付けによる女性応募者数等への効果測定**

女性活躍推進法に基づき、情報公表（見える化）を義務付けられた大企業の平成 27 年度と 29 年度における女性応募者数（常用労働者数で基準化）と女性応募比率について、その差（増加幅）をみると、女性活躍推進法による取組が義務付けられていない（努力義務とされている）中小企業と比べて、それぞれ 1.0～1.8 ポイント、2.7～3.4 ポイント伸びており、義務付けによって女性応募者数等が増加している傾向が示唆された<sup>(注)</sup>（図表 2-(4)-⑩及び 2-(4)-⑪）。

(注) 結果は統計的に有意ではないことから、「傾向が示唆された」ととどめている（以下同じ。）。

**図表 2-(4)-⑩ 情報公表（見える化）の義務付けと女性応募者数の関係**

		女性応募者数／常用労働者数							
		H27	H29	Diff (H27-H29)	DID (H27-H29)	ウェイト付け	産業(業種)	女活DBの利用	サンプルサイズ
(1)	大企業	0.13036	0.15118	0.02083	0.01793	あり	○	○	1665
	中小企業	0.08544	0.08834	0.00290	(0.02685)				
(2)	大企業	0.11244	0.12710	0.01466	0.01193				
	中小企業	0.07647	0.07920	0.00273	(0.02644)				
(3)	大企業	0.09301	0.10765	0.01464	0.01211				
	中小企業	0.07524	0.07777	0.00253	(0.02642)				
(4)	大企業	0.14656	0.15757	0.01101	0.01045	なし			1665
	中小企業	0.08696	0.08752	0.00056	(0.02776)				

(注) 1 当省のアンケート調査結果による。

2 「ウェイト付け」の「あり」については、本調査での回答企業について、業種・常用労働者数が日本全体の企業数（平成 28 年経済センサス活動調査における企業産業(中分類)、企業常用労働者規模(11 区分)に基づき、事業所母集団データベースから各企業数を取得）と同じになるようなウェイトを設定した上で分析している。

3 「DID (H27-H29)」列の ( ) 内は標準誤差を表す。

図表 2-(4)-⑪ 情報公表（見える化）の義務付けと女性応募比率の関係

		女性応募比率									
		H27	H29	Diff (H27-H29)	DID (H27-H29)	ウェイト付け	産業(業種)	女活DBの利用	サンプルサイズ		
(1)	大企業	0.32840	0.36150	0.03310	0.03405	あり			1519		
	中小企業	0.34552	0.34456	-0.00095	(0.02185)						
(2)	大企業	0.31161	0.34421	0.03260	0.03011				○		1519
	中小企業	0.32968	0.33218	0.00250	(0.02043)						
(3)	大企業	0.28626	0.31894	0.03268	0.03033				○	○	1519
	中小企業	0.32718	0.32953	0.00235	(0.02037)						
(4)	大企業	0.32603	0.35760	0.03157	0.02733	なし		1519			
	中小企業	0.32524	0.32947	0.00424	(0.01952)						

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 「ウェイト付け」の「あり」については、本調査での回答企業について、業種・常用労働者数が日本全体の企業数（平成 28 年経済センサスー活動調査における企業産業(中分類)、企業常用労働者規模(11 区分)に基づき、事業所母集団データベースから各企業数を取得）と同じになるようなウェイトを設定した上で分析している。  
 3 「DID (H27-H29)」列の ( ) 内は標準誤差を表す。

b) 情報公表（見える化）の義務付けによる女性採用比率への効果測定

同様に、大企業における平成 27 年度と 29 年度の女性採用比率について、その差（増加幅）をみると、中小企業と比べて、1.3～1.9 ポイント伸びており、義務付けによって女性採用比率が増加している傾向が示唆された（図表 2-(4)-⑫）。

図表 2-(4)-⑫ 情報公表（見える化）の義務付けと女性採用比率の関係

		女性採用比率							
		H27	H29	Diff (H27-H29)	DID (H27-H29)	ウェイト付け	産業(業種)	女活DBの利用	サンプルサイズ
(1)	大企業	0.31469	0.34250	0.02782	0.01908	あり	○	○	1850
	中小企業	0.32657	0.33531	0.00874	(0.01996)				
(2)	大企業	0.32176	0.34880	0.02704	0.01784				
	中小企業	0.33559	0.34479	0.00920	(0.01861)				
(3)	大企業	0.29814	0.32503	0.02689	0.01773				
	中小企業	0.33258	0.34174	0.00916	(0.01857)				
(4)	大企業	0.31216	0.33705	0.02489	0.01280	なし			1850
	中小企業	0.30697	0.31906	0.01209	(0.01796)				

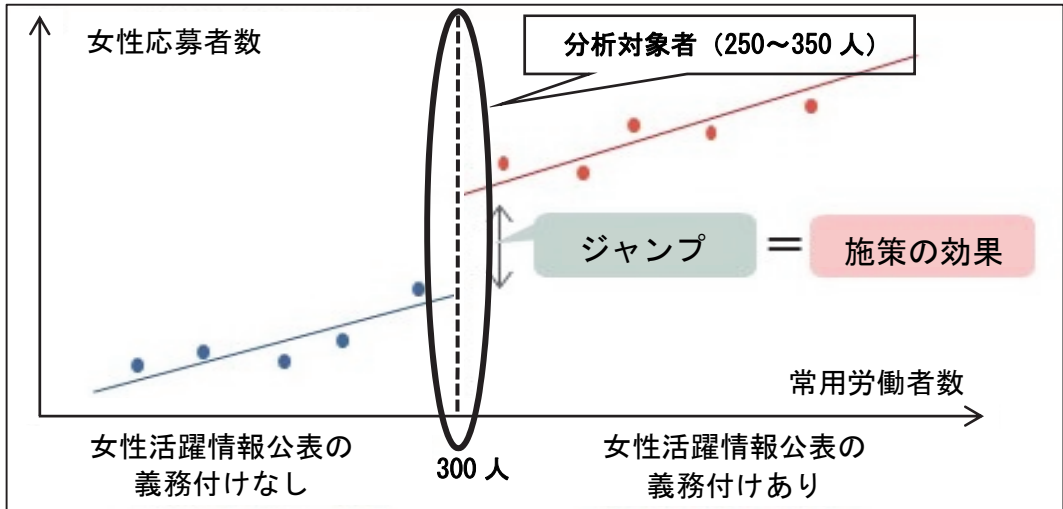
- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 「ウェイト付け」の「あり」については、本調査での回答企業について、業種・常用労働者数が日本全体の企業数（平成 28 年経済センサスー活動調査における企業産業(中分類)、企業常用労働者規模(11 区分)に基づき、事業所母集団データベースから各企業数を取得）と同じになるようなウェイトを設定した上で分析している。  
 3 「DID (H27-H29)」列の ( ) 内は標準誤差を表す。

## ② 「回帰不連続デザイン」を活用した分析<分析④>

回帰不連続デザイン (Regression discontinuity design。以下「RD」という。) とは、施策対象者と非対象者が、ある一つの基準 (閾値) で決定される場合に、閾値の前後に位置する者を比較することによって、施策の効果を推定する手法である。RD では、閾値付近に位置する者同士の個人特性は、施策の対象とされること、されないこととは無関係であると考えられることから、施策対象者と非対象者との間においてアウトカム値に違い (ジャンプ) がみられればこれを政策効果とみなし、その因果関係について、さらに踏み込んだ推定を行うことが可能である。

前述の DID による分析では、大企業と中小企業とを単純に比較していることから、義務付け以外の大企業及び中小企業の特性に起因する要因が何らかの影響を与えている可能性も考えられるが、RD を活用した分析では、情報公表 (見える化) に関して、分析の対象を大企業 (義務付けグループ) と中小企業 (義務付けられていないグループ) の境である常用労働者数 300 人前後の事業者限定することで、常用労働者数の多寡に伴う様々な要因を除外した上で、事業者の女性活躍の推進状況 (女性応募者数等の増) への効果を分析することができる (図表 2-(4)-⑬)。

図表 2-(4)-⑬ RDに基づく効果測定 (イメージ)



(注) 「競争政策における広報の効果測定に係る調査・分析」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))に基づき、当省が作成した。

ここでは、RDを活用して、閾値の前後を常用労働者数250人以上350人以下の事業者に限定した上で、女性活躍推進法の全面施行時(平成28年度)における女性採用比率の情報公表(見える化)によって、短期的な政策効果(アウトカム)と仮定した女性応募者数や女性採用比率などといった指標にどのような影響があったのかについて分析した。

また、DIDの分析と同様のウェイト付け、産業(業種)の特性による影響、女活DBの利用による影響を考慮した分析も行った。

しかしながら、いずれの分析結果にお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なものとなり、有意差はもとより一定の傾向を確認するまでには至らなかった。そのため、本分析に基づき、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と考えられる。

(図表 2-(4)-⑭、2-(4)-⑮及び 2-(4)-⑯)。

図表 2-(4)-⑭ 女性採用比率の情報公表（見える化）（平成 28 年度）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 (1) は、女性採用比率を「公表している企業」と「公表していない企業」とを単純比較して女性応募者数（常用労働者数で基準化）の変化の違いを測定しているが、(2)～(5) は、これまでは指標の公表を行っていなかったものの、女性活躍推進法による情報公表（見える化）の義務化を受けて指標を公表することとした企業における女性応募者数の変化を測定している。

3 「女性採用比率の公表ダミー\_平成 28 年度」列の（ ）内は標準誤差を表す。

4 「女性採用比率」以外（「一月当たりの平均残業時間」、「平均継続勤務年数の男女差」及び「女性管理職比率」）を公表（見える化）している企業においても、ほぼ同様の傾向がみられた。

図表 2-(4)-⑮ 女性採用比率の情報公表（見える化）（平成 28 年度）が女性応募比率の変化に与えた影響

	3か年（平成27年度から29年度まで）における女性応募比率の変化						
	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)	0.005976 (0.034315)	あり			250人以上 350人以下	最小二乗法	190
(2)	0.36312 (0.37530)	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	190
(3)	0.412001 (0.484229)	あり	○		同上	同上	190
(4)	2.249215 (7.390182)	あり	○	○	同上	同上	190
(5)	0.26416 (0.31001)	なし			同上	同上	190

(注) 1 当省のアンケート調査結果による。

2 (1) は、女性採用比率を「公表している企業」と「公表していない企業」とを単純比較して女性応募比率の変化の違いを測定しているが、(2)～(5) は、これまでは指標の公表を行っていなかったものの、女性活躍推進法による情報公表（見える化）の義務化を受けて指標を公表することとした企業における女性応募比率の変化を測定している。

3 「女性採用比率の公表ダミー\_平成 28 年度」列の（ ）内は標準誤差を表す。

4 「女性採用比率」以外（「一月当たりの平均残業時間」、「平均継続勤務年数の男女差」及び「女性管理職比率」）を公表（見える化）している企業においても、ほぼ同様の傾向がみられた。

図表 2-(4)-⑯ 女性採用比率の情報公表（見える化）（平成 28 年度）が女性採用比率の変化に与えた影響

	3か年（平成27年度から29年度まで）における女性採用比率の変化						
	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)	-0.01367 (0.03477)	あり			250人以上 350人以下	最小二乗法	227
(2)	0.22330 (0.48499)	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	227
(3)	0.238419 (0.734816)	あり	○		同上	同上	227
(4)	-0.91250 (2.87187)	あり	○	○	同上	同上	227
(5)	0.135219 (0.394360)	なし			同上	同上	227

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 (1) は、女性採用比率を「公表している企業」と「公表していない企業」とを単純比較して女性採用比率の変化の違いを測定しているが、(2)～(5) は、これまでは指標の公表を行っていなかったものの、女性活躍推進法による情報公表（見える化）の義務化を受けて指標を公表することとした企業のグループにおける女性採用比率の変化を測定している。  
 3 「女性採用比率の公表ダミー\_平成 28 年度」列の（ ）内は標準誤差を表す。  
 4 「女性採用比率」以外（「一月当たりの平均残業時間」、「平均継続勤務年数の男女差」及び「女性管理職比率」）を公表（見える化）している企業においても、ほぼ同様の傾向がみられた。



## イ 中長期アウトカムの把握（平均残業時間、女性管理職比率等）

各事業者における情報公表（見える化）による政策効果（アウトカム）については、前述図表 2-(3)-①のとおり、一般的には、短期的な効果として、まず女性応募者数や女性採用比率の増加が考えられ、また、中期的な効果として働きやすい職場環境の整備による平均残業時間の減少や平均継続勤務年数の延伸が、さらに長期的な効果として女性昇進者数や女性管理職比率の増加が考えられる。

このことから、ここでは、各事業者における雇用者の平均残業時間、平均継続勤務年数及び女性管理職比率を中長期的な政策効果（アウトカム）を示す指標と仮定し、以下のとおり分析することとした。

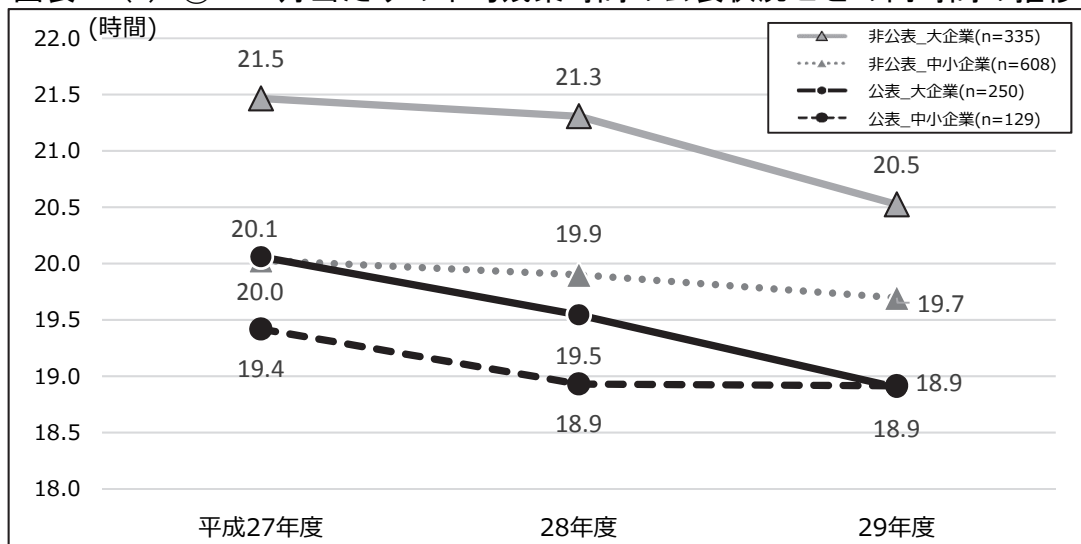
### （ア）記述統計による把握

ここでは、「一月当たりの平均残業時間」、「平均継続勤務年数の男女差」及び「女性管理職比率」の情報公表（見える化）の有無（平成 29 年度末時点）によって、これら各指標の推移がどのような傾向を示すのかについて、記述統計による把握を行った。

#### ① 一月当たりの平均残業時間の情報公表（見える化）

「一月当たりの平均残業時間」の公表状況ごとに、大企業及び中小企業における平均残業時間の 3 か年の推移をみると、各年度の平均残業時間について、大企業、中小企業ともに、平均残業時間を公表している企業の方が短くなっていった。また、平成 27 年度から 29 年度の平均残業時間の推移については、平均残業時間を公表している企業では、大企業で 1.2 時間減少、中小企業で 0.5 時間減少しており、公表していない企業では、大企業で 1.0 時間減少、中小企業で 0.3 時間減少していた（図表 2-(4)-⑱）。

図表 2-(4)-⑱ 一月当たりの平均残業時間の公表状況ごとの同時間の推移



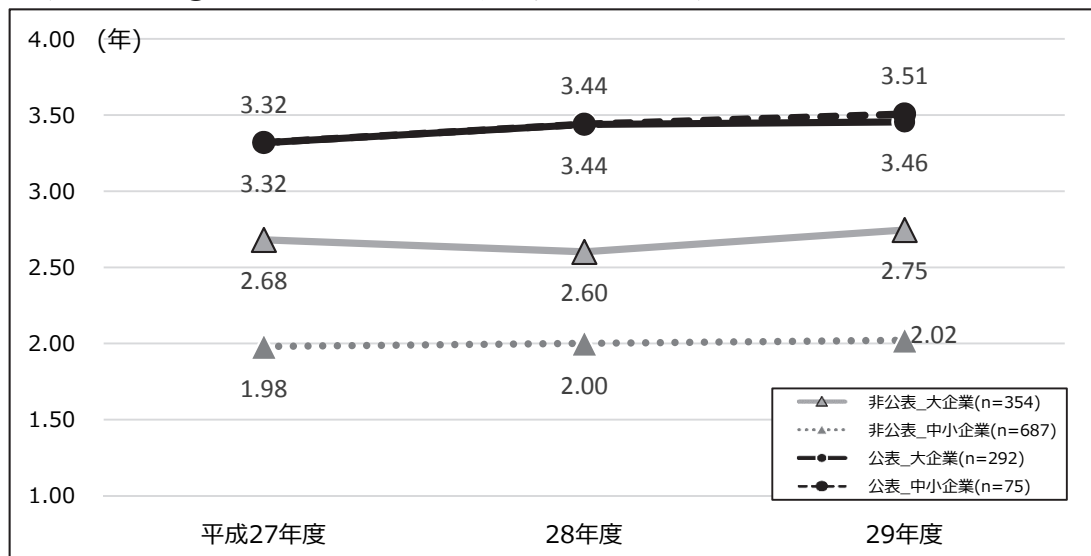
(注) 当省のアンケート調査結果による。

## ② 平均継続勤務年数の情報公表（見える化）

### a) 平均継続勤務年数の男女差の推移

「平均継続勤務年数の男女差」の公表状況ごとに、大企業及び中小企業における当該差の3か年の推移をみると、各年度の当該差について、大企業、中小企業ともに、当該差を公表している企業の方が差の拡大が大きかった。また、平成27年度から29年度にかけての当該差の推移については、当該差を公表している企業では、大企業で0.14年拡大、中小企業で0.19年拡大しており、公表していない企業では、大企業で0.07年拡大、中小企業で0.04年拡大していた（図表2-(4)-⑱）。

図表2-(4)-⑱ 平均継続勤務年数の男女差の公表状況ごとの当該差の推移

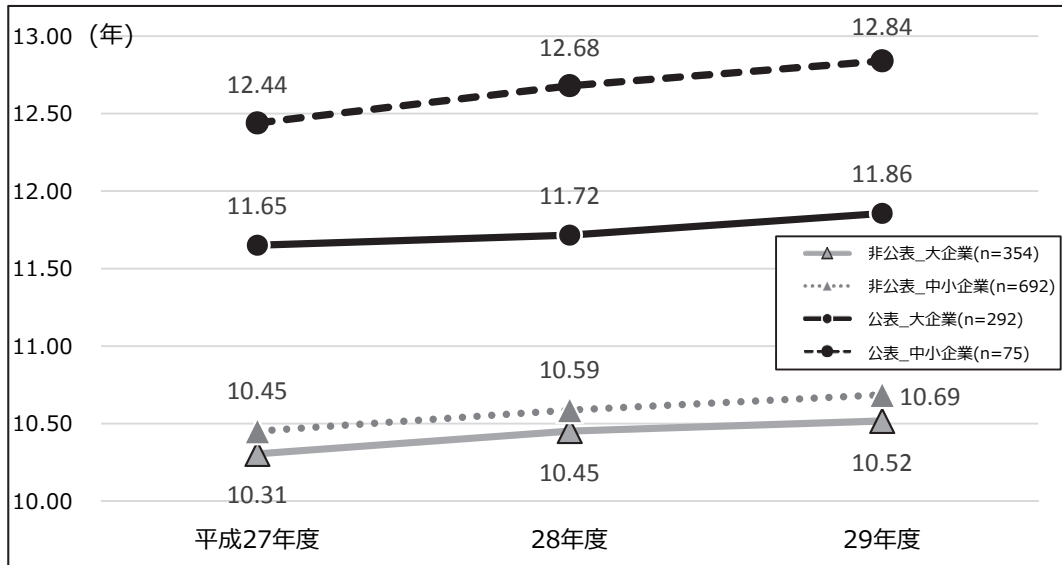


(注) 当省のアンケート調査結果による。

### b) 平均継続勤務年数（女性）の推移

「平均継続勤務年数の男女差」の公表状況ごとに、大企業及び中小企業における「平均継続勤務年数（女性）」の3か年の推移をみると、各年度の平均継続勤務年数（女性）について、大企業、中小企業ともに、男女差を公表している企業の方が長くなっていた。また、平成27年度から29年度にかけての平均継続勤務年数（女性）の推移については、男女差を公表している企業では、大企業で0.21年、中小企業で0.40年長くなっており、公表していない企業では、大企業で0.21年、中小企業で0.24年長くなっていた（図表2-(4)-⑲）。

図表 2-(4)-⑱ 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）の推移

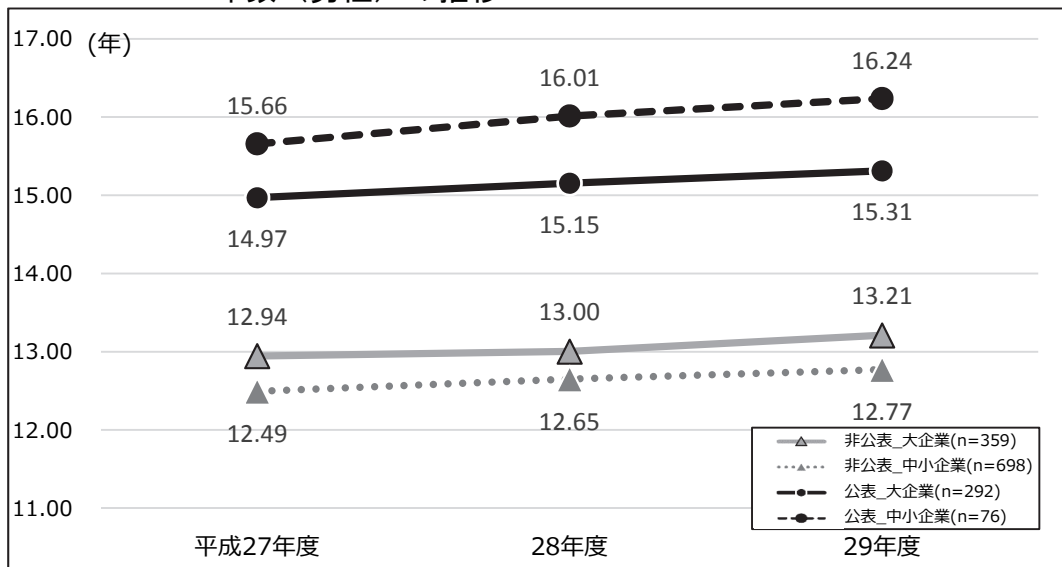


(注) 当省のアンケート調査結果による。

c) 平均継続勤務年数（男性）の推移

平均継続勤務年数の男女差の公表状況ごとに、大企業及び中小企業における「平均継続勤務年数（男性）」の3か年の推移をみると、各年度の平均継続勤務年数（男性）について、大企業、中小企業ともに、男女差を公表している企業の方が長くなっていた。また、平成27年度から29年度にかけての平均継続勤務年数（男性）については、男女差を公表している企業では、大企業で0.34年、中小企業で0.58年長くなっており、公表していない企業では、大企業で0.27年、中小企業で0.28年長くなっていた（図表 2-(4)-⑳）。

図表 2-(4)-⑳ 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（男性）の推移

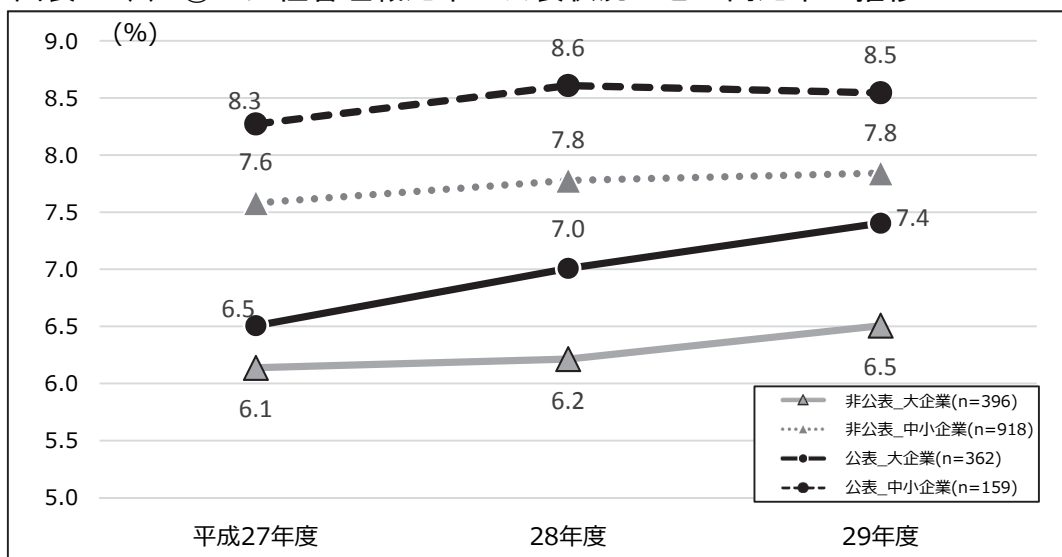


(注) 当省のアンケート調査結果による。

### ③ 女性管理職比率の情報公表（見える化）

「女性管理職比率」の公表状況ごとに、大企業及び中小企業における同比率の3か年の推移をみると、各年度の女性管理職比率について、大企業、中小企業ともに、同比率を公表している企業の方が高くなっていった。また、平成27年度から29年度にかけての「女性管理職比率」の推移について、同比率を公表している企業では、大企業で0.9ポイント増加、中小企業で0.2ポイント増加しており、公表していない企業では、大企業で0.4ポイント増加、中小企業で0.2ポイント増加していた（図表2-(4)-⑳）。

図表2-(4)-⑳ 女性管理職比率の公表状況ごとの同比率の推移



(注) 当省のアンケート調査結果による。

### ④ 把握の結果

以上のように、情報公表（見える化）している企業は、公表していない企業と比べて、「一月当たりの平均残業時間」については、大企業、中小企業ともにその減少幅が大きく、「女性管理職比率」については、大企業において、より伸びている状況がみられた。

また、「平均継続勤務年数の男女差」については、情報公表（見える化）している企業の方が、公表していない企業と比べてその差が拡大している傾向にあったが、男女別に同年数をみたところ、いずれも、大企業、中小企業ともに、公表している企業の方がおおむね長くなっていった。

## (イ) 分析統計による把握

ここでは、政策手段として主要4項目の情報公表(見える化)を、中長期的な政策効果(アウトカム)を示す定量的な指標として平均残業時間や平均継続勤務年数の男女差、女性管理職比率などを位置付けることで、記述統計でみられた傾向について因果関係の推定を行うこととした。

### ① DIDを活用した分析<分析③>

ここでは、女性活躍推進法に基づく情報公表(見える化)の義務付けの結果、平均残業時間や平均継続勤務年数の男女差、女性管理職比率を公表することにより、これらの指標の改善につながっているかを把握するため、義務付け対象とされた大企業における義務付け前後の平均残業時間等の差と、義務付け対象とされていない中小企業における義務付け前後の平均残業時間等の差をそれぞれ計算し、さらに、両者の差(差分)の差(差分)を導き出すことにより、情報公表(見える化)による効果の推定を行った。

効果の推定に当たっては、前述図表2-(3)-①のとおり、被説明変数をそれぞれ、平成27年度と29年度における「平均残業時間の差」、「平均継続勤務年数の男女差の差」、「女性管理職比率の差」とし、説明変数を「大企業と中小企業との別」に設定して分析を行った(図表2-(4)-②、2-(4)-③、2-(4)-④、2-(4)-⑤及び2-(4)-⑥中の(4))。

また、アンケート調査のサンプルの偏りを補正するために、日本全体の企業数における産業(業種)割合や常用労働者規模と同じようになるようなウェイト付けを考慮した分析を行った(図表2-(4)-②、2-(4)-③、2-(4)-④、2-(4)-⑤及び2-(4)-⑥中の(1)～(3))。

さらに、産業(業種)の特性による影響(事業者が属する産業(業種)における平均残業時間等の平均値との差に着目)や女活DBの利用による影響を考慮した分析を行った(図表2-(4)-②、2-(4)-③、2-(4)-④、2-(4)-⑤及び2-(4)-⑥中の(2)及び(3))。

a) 情報公表（見える化）の義務付けによる一月当たりの平均残業時間への効果の測定

女性活躍推進法に基づき、情報公表（見える化）を義務付けられた大企業の平成 27 年度及び 29 年度における「一月当たりの平均残業時間」をみると、女性活躍推進法による取組が義務付けられていない（努力義務とされている）中小企業と比べて、0.7～0.8 時間程度短くなっており、義務付けによって、平均残業時間が減少している傾向が示唆された<sup>(注)</sup>（図表 2-(4)-②）。

(注) 結果は統計的に有意ではないことから、「傾向が示唆された」ととどめている（以下同じ）。

図表 2-(4)-② 情報公表（見える化）の義務付けと一月当たりの平均残業時間の関係

		月平均残業時間							
		H27	H29	Diff (H27-H29)	DID (H27-H29)	ウェイト付け	産業(業種)	女活DBの利用	サンプルサイズ
(1)	大企業	20.52286	19.38004	-1.14282	-0.79206	あり			1483
	中小企業	19.57286	19.22210	-0.35076	(1.01941)				
(2)	大企業	17.51934	16.40730	-1.11204	-0.66672		○		1483
	中小企業	16.90306	16.45774	-0.44532	(0.95997)				
(3)	大企業	18.11156	16.99816	-1.11340	-0.66493		○	○	1483
	中小企業	16.97169	16.52322	-0.44847	(0.95943)				
(4)	大企業	20.82372	19.70130	-1.12242	-0.84682	なし		1483	
	中小企業	19.87045	19.59485	-0.27561	(0.93368)				

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 「ウェイト付け」の「あり」については、本調査での回答企業について、業種・常用労働者数ごとに日本全体の企業数（平成 28 年経済センサスー活動調査における企業産業(中分類)、企業常用労働者規模(11 区分)に基づき、事業所母集団データベースから各企業数を取得）と同じになるようなウェイトを設定した上で回帰分析している。  
 3 「DID (H27-H29)」列の ( ) 内は標準誤差を表す。

b) 情報公表（見える化）の義務付けによる平均継続勤務年数（男女差及び男女別）への効果の測定

同様に、平成 27 年度及び 29 年度における「平均継続勤務年数の男女差」についてみると、大企業、中小企業ともに男女差が拡大している状況がみられた（図表 2-(4)-㉓）。

また、男女それぞれの平均継続勤務年数についてみると、大企業、中小企業ともに、それぞれ平均継続勤務年数は長くなっているものの、中小企業の方が大企業よりも長くなっている傾向がみられ、義務付けによる一定の傾向は確認できなかった（図表 2-(4)-㉔及び 2-(4)-㉕）。

図表 2-(4)-㉓ 情報公表（見える化）の義務付けと平均継続勤務年数（男女差）の関係

		平均継続勤務年数の男女差										
		H27	H29	Diff (H27-H29)	DID (H27-H29)	ウェイト付け	産業(業種)	女活DBの利用	サンプルサイズ			
(1)	大企業	2.95175	2.97557	0.02383	-0.08595	あり	○	○	1640			
	中小企業	2.22080	2.33057	0.10977	(0.31627)							
(2)	大企業	1.67041	1.70711	0.03670	-0.09361							
	中小企業	0.99653	1.12684	0.13032	(0.31083)							
(3)	大企業	1.68140	1.71773	0.03632	-0.09394					○	○	1640
	中小企業	0.99751	1.12778	0.13027	(0.31089)							
(4)	大企業	2.96726	3.02168	0.05442	-0.14639	なし			1640			
	中小企業	2.15995	2.30707	0.14712	(0.29230)							

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 「ウェイト付け」の「あり」については、本調査での回答企業について、業種・常用労働者数ごとに日本全体の企業数（平成 28 年経済センサスー活動調査における企業産業(中分類)、企業常用労働者規模(11 区分)に基づき、事業所母集団データベースから各企業数を取得)と同じになるようなウェイトを設定した上で回帰分析している。  
 3 「DID (H27-H29)」列の ( ) 内は標準誤差を表す。

図表 2-(4)-㉔ 情報公表（見える化）の義務付けと平均継続勤務年数（女性）の関係

		女性の平均継続勤務年数										
		H27	H29	Diff (H27-H29)	DID (H27-H29)	ウェイト付け	産業(業種)	女活DBの利用	サンプルサイズ			
(1)	大企業	10.65493	10.72195	0.06702	-0.04036	あり	○	○	1645			
	中小企業	10.33605	10.44343	0.10738	(0.39762)							
(2)	大企業	8.77344	8.89761	0.12417	-0.01491							
	中小企業	8.41001	8.54909	0.13909	(0.38148)							
(3)	大企業	8.35886	8.49726	0.13840	-0.00260					○	○	1645
	中小企業	8.37313	8.51414	0.14101	(0.38073)							
(4)	大企業	10.85119	10.97449	0.12330	0.03353	なし		1645				
	中小企業	10.56085	10.65063	0.08977	(0.36693)							

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 「ウェイト付け」の「あり」については、本調査での回答企業について、業種・常用労働者数ごとに日本全体の企業数（平成 28 年経済センサスー活動調査における企業産業(中分類)、企業常用労働者規模(11 区分)に基づき、事業所母集団データベースから各企業数を取得)と同じになるようなウェイトを設定した上で回帰分析している。  
 3 「DID (H27-H29)」列の ( ) 内は標準誤差を表す。

図表 2-(4)-㉕ 情報公表（見える化）の義務付けと平均継続勤務年数（男性）の関係

		男性の平均継続勤務年数										
		H27	H29	Diff (H27-H29)	DID (H27-H29)	ウェイト付け	産業(業種)	女活DBの利用	サンプルサイズ			
(1)	大企業	13.57970	13.67041	0.09071	-0.12716	あり	○	○	1655			
	中小企業	12.59857	12.81644	0.21788	(0.40236)							
(2)	大企業	10.47170	10.63040	0.15870	-0.10660							
	中小企業	9.49556	9.76086	0.26530	(0.37751)							
(3)	大企業	10.10007	10.27152	0.17145	-0.09560					○	○	1655
	中小企業	9.46458	9.73162	0.26704	(0.37690)							
(4)	大企業	13.79025	13.96705	0.17680	-0.05861	なし		1655				
	中小企業	12.75652	12.99192	0.23540	(0.37265)							

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 「ウェイト付け」の「あり」については、本調査での回答企業について、業種・常用労働者数ごとに日本全体の企業数（平成 28 年経済センサスー活動調査における企業産業(中分類)、企業常用労働者規模(11 区分)に基づき、事業所母集団データベースから各企業数を取得)と同じになるようなウェイトを設定した上で回帰分析している。  
 3 「DID (H27-H29)」列の ( ) 内は標準誤差を表す。



c) 情報公表（見える化）の義務付けによる女性管理職比率への効果の測定

さらに、平成 27 年度及び 29 年度における「女性管理職比率」についてみると、大企業は中小企業と比べて、0.5～0.6 ポイント程度高くなっており、義務付けによって「女性管理職比率」が進展（増加）している傾向が示唆された（図表 2-(4)-⑳）。

図表 2-(4)-⑳ 情報公表（見える化）の義務付けと女性管理職比率の関係

		女性管理職比率									
		H27	H29	Diff (H27-H29)	DID (H27-H29)	ウェイト付け	産業(業種)	女活DBの利用	サンプルサイズ		
(1)	大企業	0.06763	0.07557	0.00795	0.00638	あり			1640		
	中小企業	0.08531	0.08687	0.00157	(0.00947)						
(2)	大企業	0.10510	0.11327	0.00816	0.00516				○		1640
	中小企業	0.12376	0.12677	0.00301	(0.00855)						
(3)	大企業	0.10150	0.10973	0.00823	0.00526				○	○	1640
	中小企業	0.12345	0.12642	0.00297	(0.00855)						
(4)	大企業	0.06407	0.07097	0.00691	0.00489	なし		1640			
	中小企業	0.07817	0.08019	0.00202	(0.00816)						

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 「ウェイト付け」の「あり」については、本調査での回答企業について、業種・常用労働者数ごとに日本全体の企業数（平成 28 年経済センサスー活動調査における企業産業(中分類)、企業常用労働者規模(11 区分)に基づき、事業所母集団データベースから各企業数を取得）と同じになるようなウェイトを設定した上で帰帰分析している。  
 3 「DID (H27-H29)」列の（ ）内は標準誤差を表す。

② RDを活用した分析<分析④>

ここでは、RDを活用して、閾値の前後の常用労働者数 250 人以上 350 人以下の事業者に限定した上で、女性活躍推進法の全面施行時（平成 28 年度）における「一月当たりの平均残業時間」、「平均継続勤務年数の男女差」、及び「女性管理職比率」の情報公表（見える化）によって、中長期的な政策効果（アウトカム）と仮定したこれらの指標にどのような影響があったかについて分析した。

また、DIDの分析と同様のウェイト付け、産業（業種）の特性による影響の除外、女活DBの利用による影響を考慮した分析も行った。しかしながら、いずれの分析結果にお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なものとなり、有意差はもとより一定の傾向を確認するまでには至らなかった（図表 2-(4)-㉑、2-(4)-㉒、2-(4)-

⑳、2-(4)-㉓及び2-(4)-㉔)。

これらのことから、本分析については、短期アウトカムに係る分析と同様、本分析に基づき、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と考えられる。

図表 2-(4)-㉔ 一月当たりの平均残業時間の情報公表(見える化)(平成28年度)が同時間の変化に与えた影響

	3か年(平成27年度から29年度まで)における一月当たりの平均残業時間の変化						
	平均残業時間の公表ダミー_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)	-1.1653 (0.8577)	あり			250人以上 350人以下	最小二乗法	177
(2)	13.420 (260.687)	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	177
(3)	-1.8855 (66.5735)	あり	○		同上	同上	177
(4)	-3.4626 (17.6156)	あり	○	○	同上	同上	177
(5)	-194.5 (7737.9)	なし			同上	同上	177

(注) 1 当省のアンケート調査結果による。

2 (1) は、一月当たりの平均残業時間を「公表している企業」と「公表していない企業」とを単純比較して一月当たりの平均残業時間の変化の違いを測定しているが、(2)～(5)は「これまでは指標の公表を行っていなかったものの、女性活躍推進法による情報公表(見える化)の義務化を受けて指標を公表することとした企業のグループ」について、指標を公表している企業における一月当たりの平均残業時間の変化を測定している。

3 「平均残業時間の公表ダミー\_平成28年度」列の( )内は標準誤差を表す。

図表 2-(4)-㉔ 平均継続勤務年数の男女差の情報公表（見える化）（平成 28 年度）  
が当該差の変化に与えた影響

	3か年（平成27年度から29年度まで）における平均継続勤務年数（男女差）の変化						
	平均継続勤務年数の男女差の公表ダミー_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)	0.4613 (0.2807)	あり			250人以上 350人以下	最小二乗法	179
(2)	-1.9888 (5.4857)	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	179
(3)	-1.15739 (4.68259)	あり	○		同上	同上	179
(4)	-1.97827 (17.45795)	あり	○	○	同上	同上	179
(5)	-2.002 (5.175)	なし			同上	同上	179

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 (1) は、平均継続勤務年数の男女差を「公表している企業」と「公表していない企業」とを単純比較して平均継続勤務年数の男女差の変化の違いを測定しているが、(2)～(5)は「これまでは指標の公表を行っていなかったものの、女性活躍推進法による情報公表（見える化）の義務化を受けて指標を公表することとした企業のグループ」について、指標を公表している企業における平均継続勤務年数の男女差の変化を測定している。  
 3 「平均継続勤務年数の男女差の公表ダミー\_平成 28 年度」列の（ ）内は標準誤差を表す。

図表 2-(4)-㉕ 平均継続勤務年数の男女差の情報公表（見える化）（平成 28 年度）  
が女性の平均継続勤務年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）における平均継続勤務年数（女性）の変化						
	平均継続勤務年数の男女差の公表ダミー_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)	0.2712 (0.3201)	あり			250人以上 350人以下	最小二乗法	179
(2)	3.116 (6.291)	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	179
(3)	3.55123 (6.25833)	あり	○		同上	同上	179
(4)	7.63976 (32.70287)	あり	○	○	同上	同上	179
(5)	1.42432 (5.08339)	なし			同上	同上	179

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 (1) は、平均継続勤務年数の男女差を「公表している企業」と「公表していない企業」とを単純比較して、女性の平均継続勤務年数の変化の違いを測定しているが、(2)～(5)は「これまでは指標の公表を行っていなかったものの、女性活躍推進法による情報公表（見える化）の義務化を受けて指標を公表することとした企業のグループ」について、指標を公表している企業における女性の平均継続勤務年数の変化を測定している。  
 3 「平均継続勤務年数の男女差の公表ダミー\_平成 28 年度」列の（ ）内は標準誤差を表す。

図表 2-(4)-㉔ 平均継続勤務年数の男女差の情報公表（見える化）（平成 28 年度）  
が男性の平均継続勤務年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）における平均継続勤務年数（男性）の変化						
	平均継続勤務年数の男女差の公表ダミー_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)	0.75851 (0.27962) **	あり			250人以上 350人以下	最小二乗法	181
(2)	0.33762 (4.69098)	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	181
(3)	1.785503 (4.575809)	あり	○		同上	同上	181
(4)	5.19074 (28.83537)	あり	○	○	同上	同上	181
(5)	-1.3812 (4.8066)	なし			同上	同上	181

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 (1) は、平均継続勤務年数の男女差を「公表している企業」と「公表していない企業」とを単純比較して、男性の平均継続勤務年数の変化の違いを測定しているが、(2)～(5)は「これまでは指標の公表を行っていなかったものの、女性活躍推進法による情報公表（見える化）の義務化を受けて指標を公表することとした企業のグループ」について、指標を公表している企業における男性の平均継続勤務年数の変化を測定している。  
 3 「平均継続勤務年数の男女差の公表ダミー\_平成 28 年度」列の（ ）内は標準誤差を表す。

図表 2-(4)-㉕ 女性管理職比率の情報公表（見える化）（平成 28 年度）が女性管理職比率の変化に与えた影響

	3か年（平成27年度から29年度まで）における女性管理職比率の変化						
	女性管理職比率の公表ダミー_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)	0.006059 (0.005745)	あり			250人以上 350人以下	最小二乗法	243
(2)	0.22930 (0.68198)	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	243
(3)	1.06553 (14.12792)	あり	○		同上	同上	243
(4)	-0.0356035 (0.0930342)	あり	○	○	同上	同上	243
(5)	0.14675 (0.38686)	なし			同上	同上	243

- (注) 1 当省のアンケート調査結果による。  
 2 (1) は、女性管理職比率を「公表している企業」と「公表していない企業」とを単純比較して、女性管理職比率の変化の違いを測定しているが、(2)～(5)は「これまでは指標の公表を行っていなかったものの、女性活躍推進法による情報公表（見える化）の義務化を受けて指標を公表することとした企業のグループ」について、指標を公表している企業における女性管理職比率の変化を測定している。  
 3 「女性管理職比率の公表ダミー\_平成 28 年度」列の（ ）内は標準誤差を表す。