

第4 評価の結果及び意見

1 評価の結果

(1) 実地調査結果

ア 地方中堅企業における取組と課題

本政策評価では、女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされており、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の中堅企業を中心に、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。

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、働きやすい職場環境の整備、職業生活と家庭生活との両立支援、女性の登用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、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対応した貴重な戦力として、加えて、企業イメージのアップにつながるものとして捉え、積極的に女性の採用や職域の拡大などに取り組んでいる事業者がみられた。さらに、男性に対する働きかけも重視し、男性の育休取得の促進に積極的に取り組む事業者もみられた。

一方、これらの取組を行ったとしても、必ずしも女性の採用に至らない例、男性による育休取得が社内で浸透しない例、女性の登用に向けた意識啓発や登用後のフォロー体制などについて課題を抱えている例もみられた。

イ 産業（業種）ごとの取組内容

実地調査した事業者を産業（業種）ごとにみると、以下のとおり、産業（業種）の特性等に応じた取組が行われていた。

- ① 「建設業」や「製造業」など女性労働者比率や女性管理職比率が他の産業に比べて低い産業では、これまで男性中心であった業界に女性人材を取り入れ、継続就業につなげていくため、女性にとって働きにくい業界といった固定観念の払拭等に向けたインターンシップ活動の実施、女性用トイレや更衣室の整備などといった職場環境の整備などを行っている事業者が多くみられた。
- ② 一方、従来から女性が多くを占め、女性労働者比率や女性管理職比率が他の産業に比べて高い「医療、福祉」の分野では、人手不足や子育て世代の女性従業員が多いといった背景事情に加え、今後ますます介護市場が拡大する状況下において、いかにして主婦層を中心とした潜在的な労働力の掘り起こしを行うかといった観点等から、企業内保育施設の設置などの取組を行っている事業者が多くみられた。

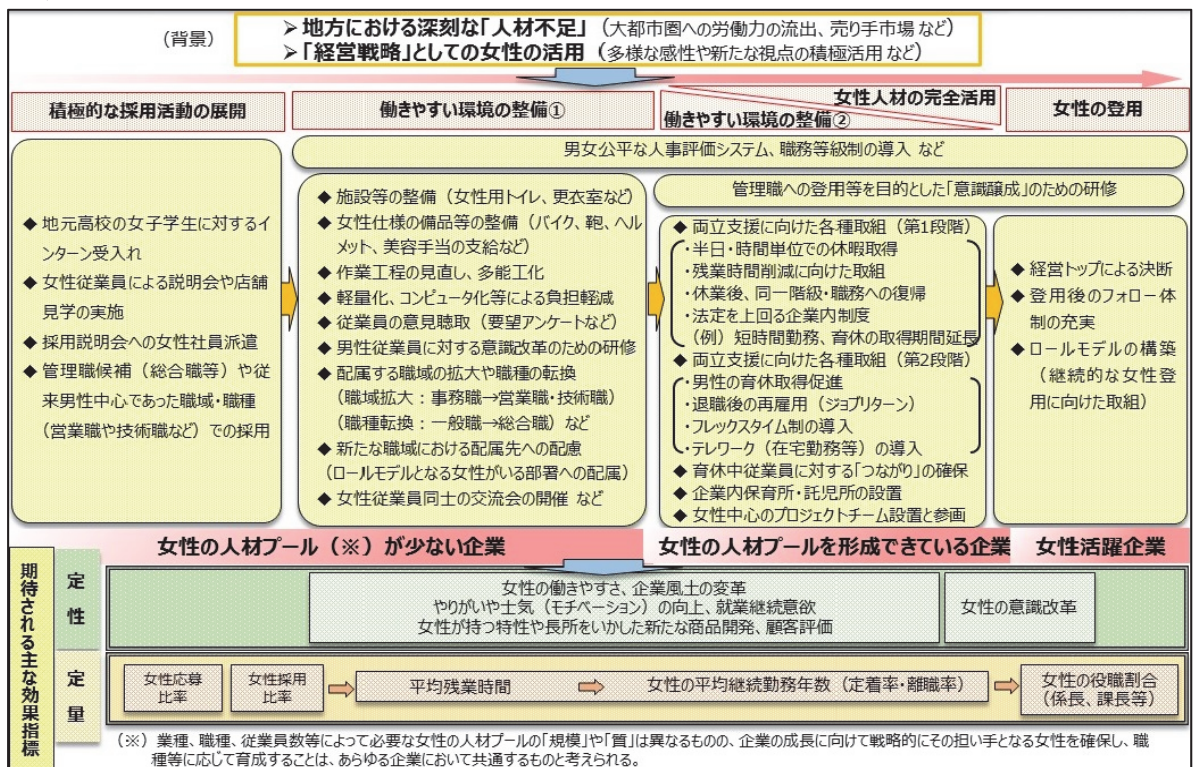
ウ 女性活躍の推進に向けた企業の取組

実地調査では、事業者における女性活躍の推進に向けた取組については、「女性の人材確保」や「継続就業の実現」などといった共通した目的や目標を持って取り組まれるものであっても、各事業者が属する産業（業種）の特性や女性を取り巻く環境、各事業者が抱えている課題や業務内容のほか、事業者ごとの女性の人材プールの形成状況等によって、それぞれ重視する点や、手段・対応等が異なっており、各事業者は女性活躍の推進に向けて、それぞれの女性活躍における各局面に応じた取組を行っている状況がみられた。

このように、産業（業種）の相違などによる取組内容等の違いがみられたほか、各事業者による経営方針、考え方の相違もあることから、全ての事業者が同様の取組を行うわけではないものの、本調査によって把握した取組を総合すると、事業者においては、必要な女性の人材プールを形成し女性活躍につなげるために、まずは「積極的な採用活動の展開」によって女性人材を確保し、次いで、「働きやすい環境の整備」による女性の継続就業の実現をもって、ライフサイクルを通じた女性の活躍の場を確保することで「女性人材の完全活用」を図り、その延長線上に、役員や管理職への「女性の登用」があるという道筋が一般的であると考えられる。

本政策評価においては、これらの道筋と本調査によって得られた取組事例及び期待される主な効果指標（定性・定量）との関係を明らかにし、女性活躍の推進に向けた企業の取組のイメージを図表のとおり整理する。

図表 実地調査からみえる女性活躍の推進に向けた企業の取組（イメージ）



(注) 当省の調査結果による。

(2) アンケート調査結果

本政策評価では、実地調査に加え、女性活躍推進法に基づく取組や女性活躍の推進に向けた各種取組による効果等を把握するため、アンケート調査を実施した。本アンケート調査結果等を活用し、各事業者における女性活躍の推進等の状況を把握するとともに、各事業者における女性活躍の推進に向けた取組による効果について分析等したところ、以下のような状況がみられた。

ア 事業者における女性活躍の推進等の状況

事業者における女性活躍の推進に係る定量的な指標として考えられる「女性応募比率」、「女性採用比率」、「一月当たりの平均残業時間」、「女性の平均継続勤務年数」、「女性係長級比率」、「女性管理職比率」及び「女性昇進比率（係長級及び課長級）」の7指標の3か年（平成27年度から29年度まで）の推移をみた結果、「女性応募比率」、「女性採用比率」、「女性係長級比率」、「女性管理職比率」及び「女性昇進比率」はいずれも増加しており、各事業者は女性の積極的な採用や登用に向けて動き始めている状況がうかがえた。

また、「一月当たりの平均残業時間」は減少、「女性の平均継続勤務年数」は伸びている状況がみられ、各事業者は働きやすい職場環境の整備等を進めつつある状況がうかがえた。

イ 両立支援を中心とした女性活躍に向けた各取組による効果

事業者における仕事と家庭の両立支援に係る各取組の実施や導入状況と、「女性応募比率」や「女性管理職比率」などの女性活躍の推進に係る各指標の関係について、因子分析による各取組のグループ化と、アンケート調査結果等から得られた事業者における各取組の導入等の割合の高低を踏まえ、各グループを3段階に分けてステージ化することで分析を行った結果は、次のとおりである。

- ① 両立支援に係る各取組と女性の人材確保や継続就業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。
- ② 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。
- ③ 両立支援制度に係る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（業種）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。

ウ 女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）による効果

女性活躍推進法に基づく義務付けによる企業行動の変化（アウトプット）とともに、情報公表（見える化）による政策効果（アウトカム）を可能な限り定量的に把握する観点から、本アンケート調査の結果得られた事業者の女性応募者数の推移等を政策効果（アウトカム）の指標として定量的に分析したところ、次のとおりの結果が得られた。

① 情報公表（見える化）の義務付けによる企業行動の変化（アウトプットの把握）

情報公表（見える化）の項目として国が示した14項目のうち、「女性採用比率」、「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」の主要4項目について、法施行前後における大企業による公表割合をみると、法施行以降、大幅にこれらの項目の公表割合が伸びていた。

このことから、法施行によって、同法の義務付け対象とされた大企業では、これら主要4項目を選択した上で公表するといった企業行動の変化が生じていることが把握できた。

また、情報公表（見える化）が努力義務とされている中小企業においても、大企業ほどではないものの、法施行後にこれらの指標の公表割合は着実に伸びており、法施行によって、中小企業の行動に一定の変化があったことが把握できた。

② 事業者における選択的な情報公表（見える化）

事業者はどのような情報を選択して公表しているのかについて分析するため、「事業者は自社の良い情報を選択的に公表する」と仮定し、その妥当性を検討した結果、情報公表（見える化）している事業者は、公表していない事業者よりも主要4項目のうちの「女性採用比率」「女性管理職比率」については、当該項目の数値が高く、「一月当たりの平均残業時間」については短い傾向がみられた。また、これらの特徴は、法施行前から、これらの項目を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。

③ 情報公表（見える化）による効果測定（アウトカムの把握）

女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）が事業者における女性活躍に関する各指標にどのような影響を与えているかを分析等するため、記述統計による把握を行うとともに、記述統計でみられた傾向の因果関係の推定を行うため、分析統計による把握として、DIDを活用した義務付けによる効

果測定及びRDを活用した情報公表（見える化）による効果測定を行った。

これらの分析等に当たっては、情報公表（見える化）による短期的な効果として考えられる「女性応募者数」、「女性応募比率」及び「女性採用比率」を短期アウトカムとし、また、中長期的な効果として考えられる「一月当たりの平均残業時間」、「平均継続勤務年数（男女差・男性・女性）」及び「女性管理職比率」を中長期アウトカムとすることとした。

a) 短期アウトカムの把握

i) 記述統計による把握

本アンケート調査の結果得られたデータの示す傾向を把握するため、平成29年度末時点において、主要4項目を情報公表（見える化）している事業者と、公表していない事業者における「女性応募比率」及び「女性採用比率」の3か年（平成27年度から29年度まで）の推移をみた結果、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、公表している事業者の方が公表していない事業者より各項目の指標がより大きく伸びていた。

ii) DIDを活用した義務付けによる効果測定

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、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把握するため、義務付け対象とされた大企業とそれ以外の中小企業それぞれの義務付け前後の女性応募者数等の差を計算し、両者の差（差分）の差（DID）を導き出すことで、情報公表（見える化）の義務付けによる効果の推定を行った。

その結果、統計的に有意とはいえないものの、義務付けによって短期アウトカムとした各指標が増加している傾向が示唆された。

iii) RDを活用した情報公表（見える化）による効果測定

女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）に関して、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、短期アウトカムとした各指標にどのような影響があったのかについて分析した。

その結果、いずれの分析結果においてもサンプルサイズが小さいことから、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。

このように、女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）の義務付けや情報公表（見える化）による短期アウトカムへの効果をみた場合、因果関係までは推定できなかったものの、各指標が示すデータの傾向をみる限り、情報公表（見える化）を行っている事業者では、情報公表（見える化）していない事業者と比べて、各指標の進展傾向がみられるとともに、義務付けによる各指標の進展傾向が示唆された。

b) 中長期アウトカムの把握

i) 記述統計による把握

主要 4 項目のうち、短期アウトカムの指標とした「女性採用比率」を除く 3 項目（「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」）の平成 29 年度末時点における情報公表（見える化）の有無によって、当該各指標の 3 か年（平成 27 年度から 29 年度まで）の推移がどのような傾向を示すのか把握した。

その結果、情報公表（見える化）している事業者は、公表していない事業者と比べて、「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）している事業者の方が、公表していない事業者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、公表している事業者の方がおおむね長くなっていた。

ii) DIDを活用した義務付けによる効果測定

中長期アウトカムとした各指標について、女性活躍推進法による義務付け対象とされた大企業と、それ以外の中小企業の間で、これらの指標に差が生じているか否かについて、情報公表（見える化）の義務化前後で DIDを用いた推定を行った。その結果、統計的に有意とはいええないものの、大企業は中小企業と比べ、「一月当たりの平均残業時間」は減少し、「女性管理職比率」は増加しており、女性活躍推進法に基づく義務付けによる進展傾向が示唆された。

一方、「平均継続勤務年数」については、その「男女差」と「男女別」の年数について分析したものの、男女差の縮小や同年数の延伸など、義務付けによる一定の傾向は確認できなかった。

iii) RDを活用した情報公表（見える化）による効果測定

中長期アウトカムとした各指標について、RDを活用した分析を行った結果、短期アウトカムと同様、いずれの分析結果においてもサンプル

サイズが小さいことから、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、中長期アウトカムについても、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。

このように、女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）の義務付けや情報公表（見える化）による中長期アウトカムへの効果をみた場合、情報公表（見える化）による中長期アウトカムとした各指標への効果に係る因果関係までは推定できなかったものの、各指標が示すデータの傾向をみる限り、情報公表（見える化）を行っている事業者では、情報公表（見える化）していない事業者と比べて、各指標の進展がみられた。また、義務付けによる各指標の進展については、多くの指標において、その傾向が示唆された。

2 意見

(1) 女性活躍の一層の推進に向けた事業者への支援

事業者における女性活躍の推進に向けた取組は、各事業者が属する産業（業種）の特性や各事業者における女性活躍の局面等によって、その内容や手段等が異なっていることを踏まえ、事業者における女性の活躍をより一層推進する上では、このような事業者が置かれた様々な状況に対応した支援を行うことが適当である。

なお、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画における目標設定や取組内容等の策定の支援に当たっては、本評価結果を参考とすることが期待される。

(厚生労働省)

(2) 女性活躍推進法に基づく取組の着実な推進

女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）に関しては、本調査の結果、女性活躍推進法の施行以降、事業者において、女性活躍推進法に基づく義務付け内容が着実に履行されており、多くの指標については、その進展傾向が示唆されるなど、一定の政策効果の発現がみられた。

これらを踏まえれば、今般の女性活躍推進法改正によって、情報公表（見える化）の義務付け対象が、常用労働者数101人以上の中小企業に拡大されること、情報公表（見える化）が中小企業における女性活躍を後押しする意義は大きいと考えられることから、女性活躍推進法改正法の円滑な施行に向けて、これらの中小企業による情報公表（見える化）の着実な実施を図ることが適当である。

(厚生労働省)