

女性活躍の推進に関する

政策評価書

(要 旨)

令和元年 7 月

総 務 省

目 次

第1	評価の対象とした政策等	1
1	評価の対象とした政策	1
2	評価を担当した部局及びこれを実施した時期	1
3	評価の視点	1
4	政策効果の把握の手法	1
	(1) 実地調査の実施	1
	(2) アンケート調査の実施	1
5	学識経験を有する者の知見の活用に関する事項	2
6	政策の評価を行う過程において使用した資料その他の情報に関する事項	3
第2	政策の概要	4
第3	政策効果の把握の結果	6
1	実地調査	6
	(1) 共通して聴かれた主な声と取組例	6
	(2) 産業ごとの主な声と取組例	7
2	アンケート調査	9
	(1) 企業における女性活躍の推進等の状況	9
	(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	10
	(3) 女性活躍推進法の施行に伴う情報公表（見える化）に関する 企業行動の変化	12
	(4) 情報公表（見える化）による効果の測定	13
	ア 短期アウトカムの把握（女性応募者等）	13
	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）	14
第4	評価の結果及び意見	16
1	評価の結果	16
	(1) 実地調査結果	16
	ア 地方中堅企業における取組と課題	16
	イ 産業（業種）ごとの取組内容	16
	ウ 女性活躍の推進に向けた企業の取組	17
	(2) アンケート調査結果	18
	ア 事業者における女性活躍の推進等の状況	18
	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	18
	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	19
2	意見	22

第1 評価の対象とした政策等

1 評価の対象とした政策

本政策評価においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、一般事業主が公表しなければならない、又は公表するよう努めなければならないとされている「女性の職業生活における活躍に関する情報」の公表に関する施策並びに一般事業主における女性活躍の推進及び職業生活と家庭生活の両立等に向けた各種取組を促進又は支援するための関連施策等を評価の対象とした。

2 評価を担当した部局及びこれを実施した時期

総務省行政評価局 評価監視官（内閣・総務等担当）
平成30年3月から令和元年7月まで

3 評価の視点

本政策評価は、女性活躍を更に推進する観点から、事業者における①女性活躍推進法に基づく取組及び②女性活躍の推進に関する取組の実施状況を把握するとともに、当該取組の効果を検証し、関係行政の今後の在り方の検討に資するために実施したものである。

4 政策効果の把握の手法

(1) 実地調査の実施

常用労働者数が300人前後の事業者（273事業者^(注1)）を対象として、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取組の実施状況（取組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、取組の効果や課題など）等について実地調査を行い、その内容や効果等を把握した。

なお、本実地調査の結果については、平成31年3月8日に中間的に公表した^(注2)。

(注) 1 女性活躍の推進に積極的な事業者や、女性活躍を推進したいものの課題を抱えている事業者などを中心に、可能な限り産業（業種）の偏りが生じないよう、全国の事業者の中から幅広く調査対象事業者を選定した。

2 http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/hyouka_190308.html 参照

(2) アンケート調査の実施

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、次表のとおり、1万3,000事業者を対象にアンケート調査を実施した。

具体的には、常用労働者数301人以上の事業者（大企業）と101人以上300人以下の事業者（中小企業）それぞれについて、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及び④女性管理職比率（以下、これ

ら4つの項目を「主要4項目」という。)等の傾向を把握した上で、常用労働者数301人以上の事業者に義務付けられている「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)が、主要4項目等の指標の改善に効果を上げるものとなっているかなどについて把握・分析した。

また、法定以上の企業内制度(育児休業(以下「育休」という。)の取得期間延長等)やテレワークの導入など、両立支援を含む女性活躍の推進に関する各種取組の効果を把握・分析した。

本アンケート調査の結果については、平成30年9月10日に公表^(注)し、厚生労働省の労働政策審議会(雇用環境・均等分科会)における女性活躍推進法の見直しの議論に資するため、同審議会の資料として活用されたところである。

(注) http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/107317_180910.html 参照

なお、本アンケート調査は、統計法(平成19年法律第53号)に基づく一般統計調査として実施したものである。

表 アンケート調査の概要

企業規模 (常用労働者数)	配布数	回収数	回収率	有効回答数
101人以上300人以下	8,000	1,610	20.1%	1,296
301人以上	5,000	884	17.7%	884
合計	13,000	2,494	19.2%	2,180

(注) 当省から業務を委託した事業者が、調査対象企業に対して郵送により調査票を配布し、郵送又はオンライン(インターネット経由)により回収

5 学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

本政策評価の企画立案及び取りまとめに当たって、次のとおり、政策評価審議会の審議に付し、本政策評価の全般に係る意見等を得た。

- ① 平成29年11月13日 政策評価計画
- ② 平成31年3月4日 調査の状況(政策評価の方向性)

なお、上記審議会の議事要旨及び議事録は総務省ホームページで公開している。

(http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/hyouka/hyokashingikai_n/hyokashingikai.html)

また、本政策評価の政策効果を把握するための手法の検討に当たって、次のとおり、学識経験者、専門家等の協力を得た。

- ① 大学教授・准教授(労働経済学等)等(25人)
- ② 日本経済団体連合会、日本商工会議所等関係団体(14団体)
- ③ 国立大学法人東京大学大学院経済学研究科^(注)

(注)「総務省行政評価局と国立大学法人東京大学大学院経済学研究科との間における連携協力に関する覚書」(平成30年11月7日)に基づき、別途、複数の公的統計の調査票情報等を活用した上で、女性活躍の推進に関する政策効果の分析等を行うこととしている。

6 政策の評価を行う過程において使用した資料その他の情報に関する事項

当省が実施した実地調査及びアンケート調査結果のほか、主として次の資料を使用した。

- ① 男女共同参画白書(内閣府)
- ② 中小企業白書(中小企業庁)
- ③ 働く女性の実情(厚生労働省)
- ④ 女性活躍推進の取組好事例集～中小企業の優秀な人材確保のために～(厚生労働省)
- ⑤ Introductory Econometrics : A Modern Approach (5th ed)
(Jeffrey M. Wooldridge)

第2 政策の概要

女性活躍の推進に関する政策については、現在、「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）に定められた具体策や成果目標等の実現に向け、男女共同参画会議の意見も踏まえながら、国が重点的に取り組むべき施策等を定めた「女性活躍加速のための重点方針」が毎年決定され（すべての女性が輝く社会づくり本部決定）、同方針に掲げられた施策等を中心とした取組が進められているところである。

また、これらの取組に加え、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）などの関係諸制度の着実な履行を確保することによって、男女平等の職場環境の確保やポジティブ・アクションの推進、職業生活と家庭生活の両立支援などに向けた取組が進められている。

政府は、このような取組を通して、経済の持続的な成長等を実現させるため、「未来投資戦略2018」（平成30年6月15日閣議決定）において決定された施策の目標（KPI）の達成に向けて、各施策の取組を推進しているところである（図表2参照）。

このうち、主な施策の目標（KPI）と現状（実績）をみると、図表1のとおりとなっている。

図表1 女性活躍の推進に係る主な目標（KPI）

目 標	目標値（KPI） 〈2020年〉	現状 〈2018年〉
上場企業役員に占める女性の割合	10%	4.1%
民間企業の課長相当職に占める女性の割合	15%	11.2%
25歳から44歳までの女性就業率	77%	76.5%
第一子出産前後の女性の継続就業率	55%	53.1%（注2）

（注）1 「未来投資戦略2018」（「革新的事業活動に関する実行計画」）等に基づき、当省が作成した。
2 「第一子出産前後の女性の継続就業率」の現状は2010年～2014年のデータである。

（参考）公務部門における主な目標（KPI）

目 標	目標値（KPI） 〈2020年度末〉	現状 〈2018年〉
【国家公務員】 本省課室長相当職に占める女性の割合	7%	4.9%
【地方公務員】 都道府県（市区町村）の本庁課長相当職に 占める女性の割合	15% (20%)	10.5% (16.7%)

（注）「第4次男女共同参画基本計画」等に基づき、当省が作成した。

図表2

女性活躍推進に係る政策体系と政府目標 (KPI)

【背景】

- ◆ 女性の就業希望者数237万人(平成30年)＝我が国最大の潜在力
- ◆ 少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少
- ◆ 生涯を通じた女性の社会参画及び地域の実情に応じた取組等の重要性

【主な計画・政策等】

第4次男女共同参画基本計画 (2015年12月25日 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2019
 (2019年6月18日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

I 安全・安心な暮らしの実現

- 1 女性に対するあらゆる暴力の根絶 (民間シエルトア等における被害者支援の取組促進、DV対応と児童虐待との連携強化、セカハラ根絶に向けた対策の推進 など)
- 2 生涯を通じた女性の健康支援の強化 (ライフステージに応じた健康保持の促進など)
- 3 困難を抱える女性への支援 (NPO等の先進的取組への支援、予期せぬ妊娠等による若年妊婦等への相談支援など)

II あらゆる分野における女性の活躍

- 1 地方創生における女性活躍の推進
 - (1) 女性にとつて魅力的な地域づくりに向けた取組の推進
 - (2) 地域の多様な主体による女性活躍の推進
- 2 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進
 - (1) 女性活躍推進法に基づく取組の推進
 - (2) 多様で柔軟な働き方の推進
 - (3) 非正規雇用労働者の待遇改善
 - (4) ワーク・ライフ・バランスの推進
- 3 男性の暮らし方・意識の変革
 - (1) 「男の産休/育休や男性の育休等の取得の促進
 - (2) 男性の家事・育児等への参画についての国民全体の機運醸成
- 4 政治分野における女性の参画拡大
- 5 あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成
 - (1) ～ (4) 司法、行政、医療、科学技術・学術分野など各分野における取組
 - (5) 企業における女性役員登用等の推進に関する取組
 - (6) 企業や団体における女性の参画拡大に資する環境整備
 - (7) 女性の起業に対する支援
 - (8) 国際的な協調及び貢献に向けた取組

III 女性活躍のための基盤整備

- 1 女性活躍の基盤となるジェンダー統計の充実
- 2 子育て・介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進
 - (1) 待機児童解消や「介護職ゼロ」に向けた、子育て・介護基盤の整備等
 - (2) 幼児教育・保育・高等教育の無償化
- 3 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための教育・学習への対応
- 4 女性活躍の視点に立った制度等の整備
 - (1) 働く意欲を阻害しない制度等の在り方の検討
 - (2) 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組

関係諸制度の着実な履行の確保

(育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等)

【関連する主なKPI】

未来投資戦略2018 (2018年6月15日閣議決定) に基づく

人材の最適活用に向けた労働市場改革
 (ダイバーシティの推進)
 <女性活躍の更なる拡大>

● 25歳から44歳までの女性就業率77% (現状76.5%) ^ 期限2020年 ^

● 民間企業の課長相当職に占める女性の割合15% (現状11.2%) ^ 期限2020年 ^

● 上場企業役員に占める女性の割合10% (現状4.1%) ^ 期限2020年 ^

➢ 第1子出産前後の女性の継続就業率55% (現状53.1%※) ※2010～2014年 <期限: 2020年>

➢ テレワーク導入企業2012年度(11.5%)比で3倍 (現状19.1%) <期限: 2020年>

➢ 男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80% (現状55.9%※) ※2016年 <期限: 2020年>

➢ 男性の育児取得率13% (現状5.14%) <期限: 2020年>

➢ 保育の受皿整備32万人 <期限: 2020年度末>

➢ 放課後児童クラブの受皿整備約30万人 <期限: 2018年度末> さらに約30万人分 <期限: 2023年度末>

(注) 現状値について、特に時点を記載していないものは2017年又は2018年のデータ

【目標】

- 人生100年時代における多様な選択を可能とする社会の構築
- 困難な状況の解消及び女性活躍を支える安全・安心な暮らしの実現
- 多様性・付加価値の創出 → 生産性向上・経済成長・地方創生

(注) 「未来投資戦略2018」等に基づき、当省が作成した。

第3 政策効果の把握の結果

1 実地調査

常用労働者数が300人前後の地方中堅企業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ところ、以下のような状況がみられた。

(1) 共通して聴かれた主な声と取組例

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。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は次のとおりである。

ア 取り巻く雇用環境と女性の活用

中小企業における深刻な人手不足などの課題等を解決するため、女子学生へのインターンシップ活動を実施するなど、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が多くみられた。

イ 女性の働き方の変化

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ため、育休中に面談を実施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。

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、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、男性中心の職域に新たに女性を配置するに当たり女性仕様の備品を整備するなど様々な取組を行っている事業者がみられた。

エ 職業生活と家庭生活の両立支援

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、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している例が多くみられた。

また、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。

さらに、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。

他方、テレワークについては、勤怠管理上の課題やシンク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。一方で、自社の抱えている課題等を解決（人材の流出防止、有効活用）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。

オ 女性の登用

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、また、女性への意識啓発の難しさやロールモデルの不在等の女性の管理職への登用に向けた課題や難しさに関する声が聴かれた。その一方で、管理職候補者に対し早い段階から管理職への意識付けを行う等、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。

(2) 産業ごとの主な声と取組例

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）をみると、女性労働者比率が低い産業では女性管理職比率も低く（「建設業」、「製造業」、「情報通信業」及び「運輸業、郵便業」）、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（「医療、福祉」）傾向となっていた。

このような状況を踏まえると、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等によって異なるものと考えられることから、産業ごとに共通して聴かれた主な声や主な取組例を整理したところ、次のような状況がみられた。

ア 建設業

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（女性用のトイレ、更衣室等の整備）に取り組み始めた事業者がみられたほか、技術職や営業職に女性を登用することは内装やインテリア等で女性の感性がいかされるとの声も聴かれた。

イ 製造業

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（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）などして女性の職域の拡大に取り組んでいる事業者もみられた。

ウ 情報通信業

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。

エ 運輸業、郵便業

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。また、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るところ、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。

オ 卸売業、小売業

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。

カ 金融業、保険業

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、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て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、結婚や配偶者の転勤などの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。

キ 医療、福祉

女性が圧倒的に多く、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も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も聴かれた。

また、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。

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

当省のアンケート調査結果に基づき、事業者における女性活躍の推進等の傾向を把握するため、常用労働者数301人以上の事業者（以下「大企業」という。）と101人以上300人以下の事業者（以下「中小企業」という。）ごとに、女性活躍の推進等に関する7指標（女性採用比率、女性管理職比率等）の3か年（平成27年度から29年度まで）の推移^(注)をみた結果は、以下のとおりである。

- (注) 1 各指標のデータは企業ごとの比率の単純平均(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 女性応募比率及び女性採用比率は、いずれも、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、大企業の方が全体として高くなっていた。また、その増加幅をみると、大企業が中小企業を上回っていた。

- ② 一月当たりの平均残業時間は、大企業、中小企業ともに減少しており、大企業の方が全体として長くなっていた。また、その減少幅をみると、大企業が中小企業を上回っていた。
- ③ 女性の平均継続勤務年数は、大企業、中小企業ともに伸びており、大企業の方が全体として長くなっていた。
- ④ 女性係長級比率は、大企業、中小企業ともに増加しており、その増加幅をみると、大企業が中小企業を上回っていた。
- ⑤ 女性管理職比率は、中小企業の方が全体として高いものの、増加幅をみると、大企業が中小企業を上回っており、中小企業ではおおむね横ばいとなっていた。
- ⑥ 女性昇進比率（係長級及び課長級）は、大企業、中小企業ともに増加しており、大企業の方が全体として高くなっていた。また、その増加幅をみると、大企業が中小企業を上回っていた。

(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

当省のアンケート調査結果に基づき、仕事と家庭の両立支援に係る各取組の実施や導入と、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把握・分析したところ、以下のような状況がみられた。

ア 因子分析に基づく両立支援に係る取組のグループ化

まず、アンケート調査の結果で得られた両立支援に係る取組に関するデータについて、因子分析^(注)を実施し、これらの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。その結果、①「育休（法定超）」、「短時間勤務（法定超）」及び「看護休暇（法定超）」を「法定以上の育休等制度」グループとして、②「休業後同一階級・職務復帰」、「再雇用制度」及び「半日単位・時間単位休暇」を「多くの事業者で導入されている制度」グループとして、③「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」を「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。

（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。今回は、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実施した。

イ 因子分析に基づいて分類された各グループのステージ化

次に、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両立支援に係る各取組の実施又は導入の割合の高低を踏まえ、各事業者は、比較的導入割合の高い取組から比較的導入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、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、図表3のとおり、試行的にステージ化することとした。

図表3 両立支援に係る各取組のステージ化

		グループ	取組内容	実施割合
(Ⅲ)	(ステージ)	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	
			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	半日単位・時間単位休暇	
			休業後、同一階級・職務復帰	
			再雇用制度	
	(未実施)	—	実施なし	

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 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)及びii)の各グループに属する取組についてそれぞれ最低1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1つを実施又は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。
 3 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した。

ウ 両立支援に係る各取組と女性活躍に関する指標の関係

上記ア及びイを踏まえ、両立支援に係る各取組が、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どうかを検討するため、上記のステージごとに、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、次のとおりである。

- ① 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をみると、「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みられなかった。
- ② 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。
- ③ 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。

(3) 女性活躍推進法の施行に伴う情報公表（見える化）に関する企業行動の変化

女性活躍推進法では、常用労働者数 301 人以上の事業者（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^(注1)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（中小企業）は努力義務^(注2)）。

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^(注3)のうち、自社が適切であるとする任意の項目を 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」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ている。

2 これまで努力義務とされていた中小企業のうち、常用労働者数 101 人以上 300 人以下の事業者については、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、同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

女性活躍推進法に基づく情報公表（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、当省のアンケート調査結果に基づき、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及び④女性管理職比率の主要 4 項目について、女性活躍推進法の施行（平成 28 年 4 月全部施行）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と、大企業、中小企業とも女性活躍推進法施行後の公表割合が増加しており、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。

さらに、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

当性を検討したところ、主要4項目のうち、「女性採用比率」及び「女性管理職比率」については、これらの項目を公表している事業者の方が公表していない事業者よりも数値が高く、「一月当たりの平均残業時間」については、当該項目を公表している事業者の方が公表していない事業者よりも短いといった傾向がみられる。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る。

(4) 情報公表（見える化）による効果の測定

ア 短期アウトカムの把握（女性応募者等）

女性活躍推進法に基づく情報公表（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者数や女性採用者数が考えられる。そのため、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、当省のアンケート調査結果に基づき、主要4項目の情報公表（見える化）によるこれらの指標への効果を分析したところ、以下のような状況がみられた。

(ア) 記述統計による把握

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について、記述統計^(注)による把握を行ったところ、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）している事業者は、情報公表（見える化）していない事業者と比べて、「女性応募比率」及び「女性採用比率」がより大きく伸びている傾向がみられた。

(注) 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。

(イ) 差分の差分法を活用した分析

女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）等の義務付けの結果、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を把握するため、差分の差分法（Difference-in-differences。以下「D I D」という。）^(注)により、女性活躍推進法の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（差分）を導き出すことで、情報公表（見える化）等の義務付けによる効果の推定を行ったところ、統計的に有意とは言えないものの、義務付けによって「女性応募者数」、

「女性応募比率」及び「女性採用比率」が増加している傾向が示唆された。

(注) DIDとは、施策対象者と非対象者それぞれについて、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。

(ウ) 回帰不連続デザインを活用した分析

女性活躍推進法に基づく情報公表（見える化）に関して、回帰不連続デザイン（Regression discontinuity design。以下「RD」という。）^(注)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、「女性応募者数」、「女性応募比率」及び「女性採用比率」にどのような影響があったのかについて分析したところ、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。

(注) RD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。

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、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。そのため、各事業者における雇用者の「一月当たりの平均残業時間」、「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）の指標と仮定し、当省のアンケート調査結果に基づき、これらの項目の情報公表（見える化）による効果について分析したところ、以下のような状況がみられた。

(ア) 記述統計による把握

「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、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について、記述統計による把握を行った。

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、その差が拡大し

ている傾向がみられたが、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。

(イ) DIDを活用した分析

「一月当たりの平均残業時間」、「平均継続勤務年数の男女差」、「女性管理職比率」等について、女性活躍推進法の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）の義務付け前後でDIDを用いた推定を行ったところ、統計的に有意とは言えないものの、「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、これらの項目に関して、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、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。

(ウ) RDを活用した分析

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「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、これらの指標にどのような影響があったのかについて分析したところ、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。

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。

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。

(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)