

民間事業主における
女性活躍に関する取組状況等について
(未定稿)

平成30年9月19日

雇用環境・均等局

目次

1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による 調査(速報値)	2ページ
: 企業調査	3ページ
: 労働者調査	13ページ
2. 総務省行政評価局による調査	16ページ

1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値)

調査の概要

<趣旨>

独立行政法人労働政策研究・研修機構が厚生労働省の要請を受けて調査を実施。

<調査内容>

- ・ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した企業における女性活躍に関する取組の状況
- ・ 企業における女性活躍に関する情報公表の状況
- ・ 企業における女性活躍に関する手応え 等

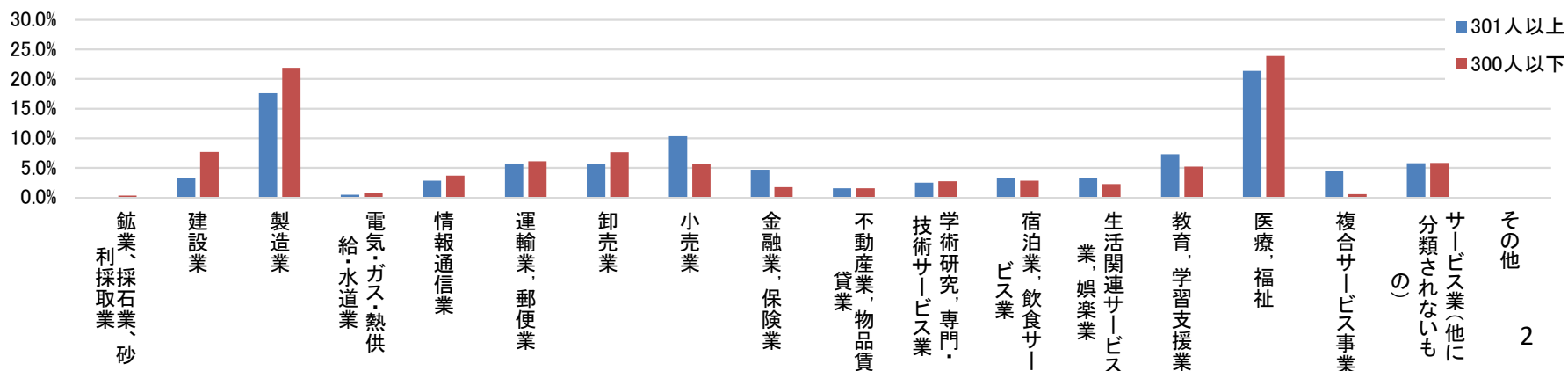
<実施期間>

平成30年1月

<回答数>

- ・ 企業調査(質問紙調査:回答企業:企業3,054社(30人以上)※)
- ・ 労働者調査(質問紙調査[調査企業より配布] 男7,548人 女9,111人[対象:平成29年入社または20・30代の社員])

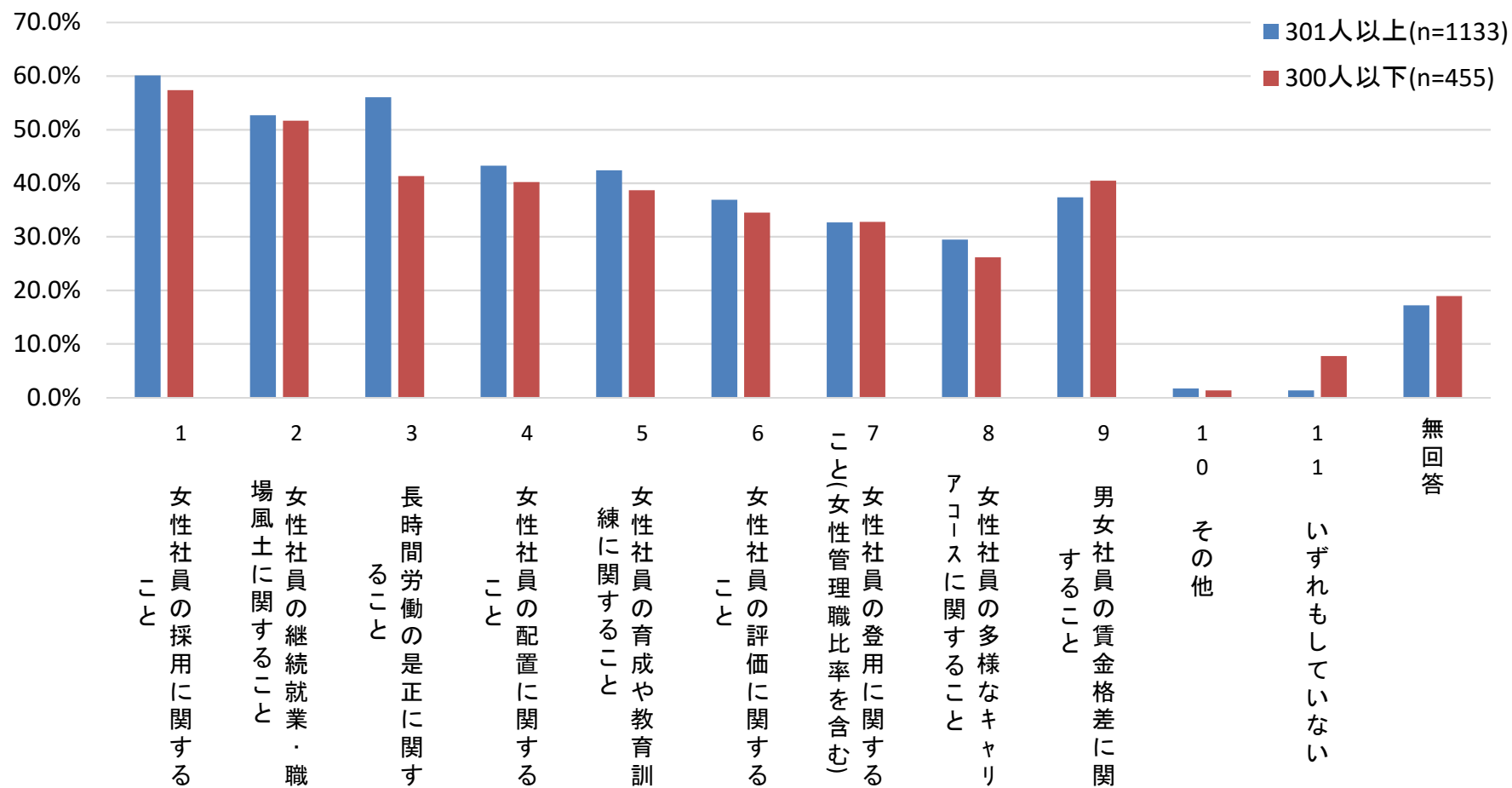
※常用労働者数別の内訳	
301人以上	300人以下
1,279社	1,775社



1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値):企業調査

企業規模別 一般事業主行動計画を作成した企業の女性活躍推進法以前から行っていた取組(複数回答)

○ 行動計画を策定した企業においては、女性社員の採用に関すること、女性社員の就業継続・職場風土に関すること、長時間労働の是正に関することについて、女性活躍推進法以前から取組を行っていた企業が多い。

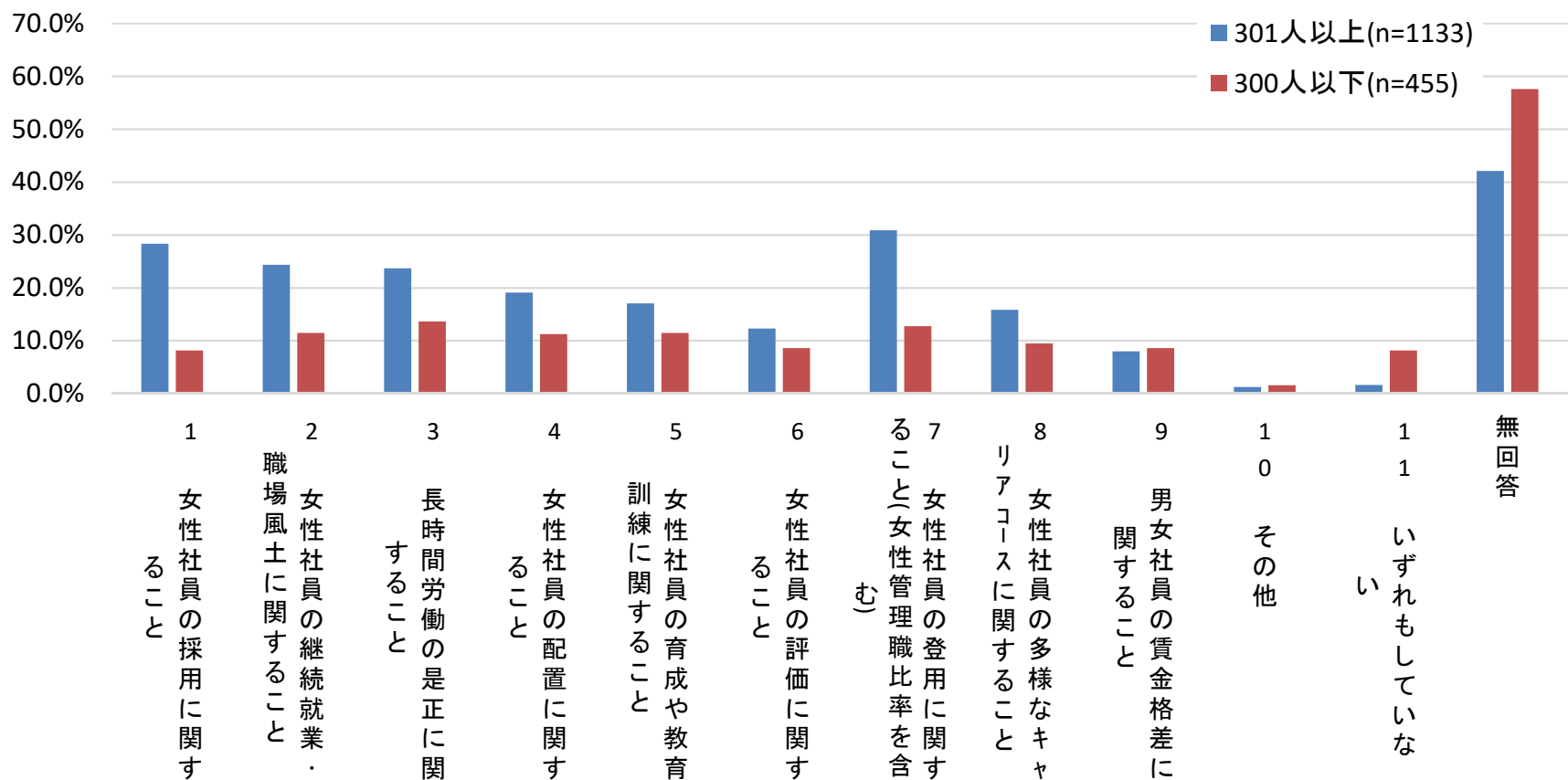


(一般事業主行動計画を作成した企業=100%)

1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値):企業調査

企業規模別 一般事業主行動計画を作成した企業の状況把握した項目(複数回答)

- 行動計画を策定した301人以上の企業においては、女性社員の登用(管理職比率を含む)、採用、継続就業・職場風土、長時間労働の是正について状況把握を行った企業が多い。
- 300人以下の企業においても、女性社員の登用、長時間労働の是正について状況把握を行った企業が多い。

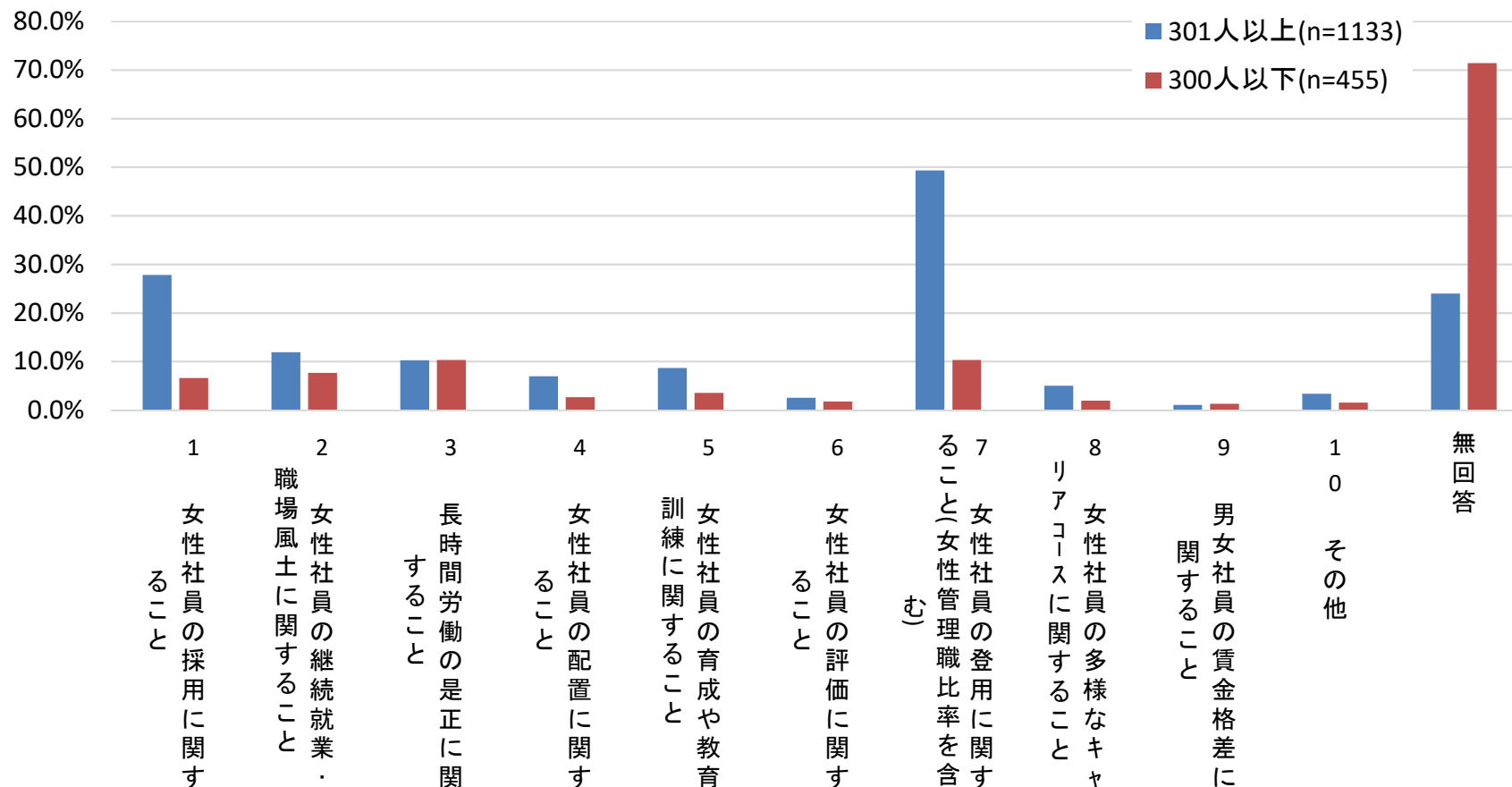


(一般事業主行動計画を作成した企業=100%)

1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値):企業調査

企業規模別 一般事業主行動計画を作成した企業の の数値目標を設定した項目(複数回答)

- 行動計画を策定した301人以上の企業においては、女性社員の登用(管理職比率を含む)や採用について数値目標を設定した企業が多い。
- 300人以下の企業においては、女性社員の登用(管理職比率を含む)や長時間労働の是正について数値目標を設定した企業が多い。

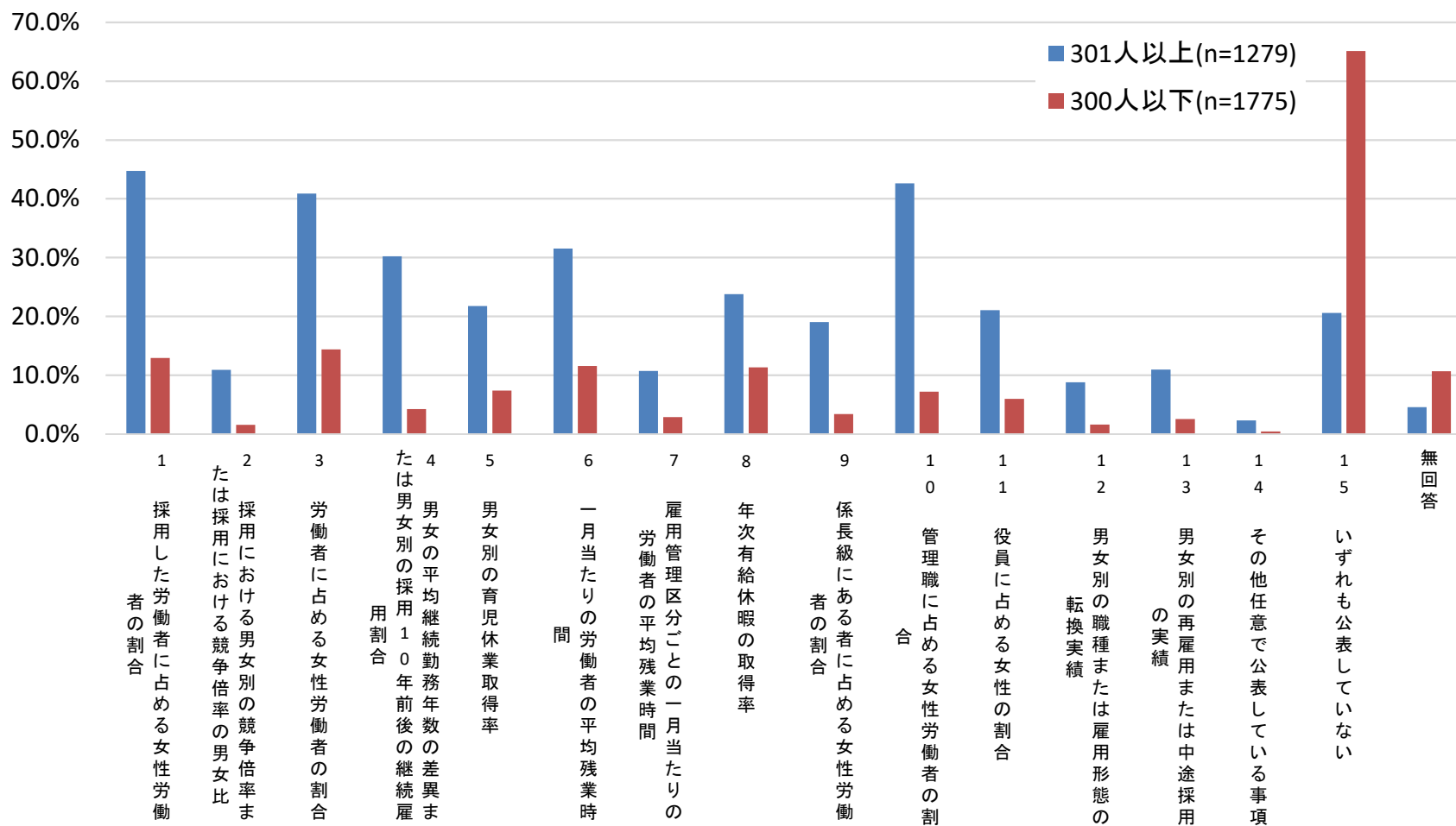


(一般事業主行動計画を作成した企業=100%)

1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値):企業調査

企業規模別 情報公表した項目(複数回答)

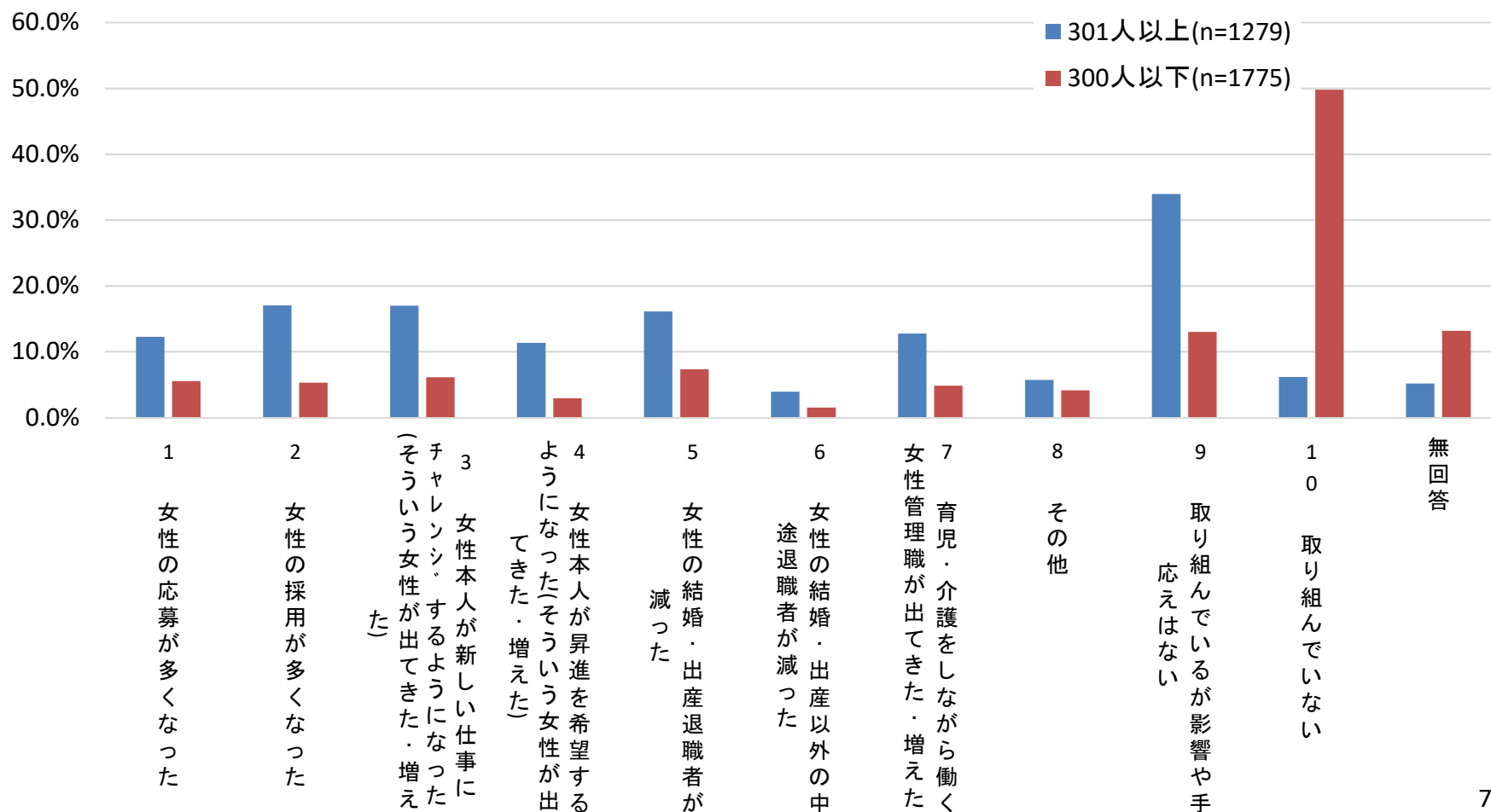
- 301人以上の企業においては、採用した労働者に占める女性の割合、女性管理職比率、女性労働者の割合、一月当たりの平均残業時間、勤続年数の差異について、情報公表を行っている企業が多い。
- 300人以下の企業においては、女性労働者の割合、採用した労働者に占める女性の割合、一月当たりの平均残業時間、年次有給休暇の取得率、男女別の育児休業取得率について、情報公表を行っている企業が多い。



1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値):企業調査

企業規模別 女性活躍の手応え(複数回答)

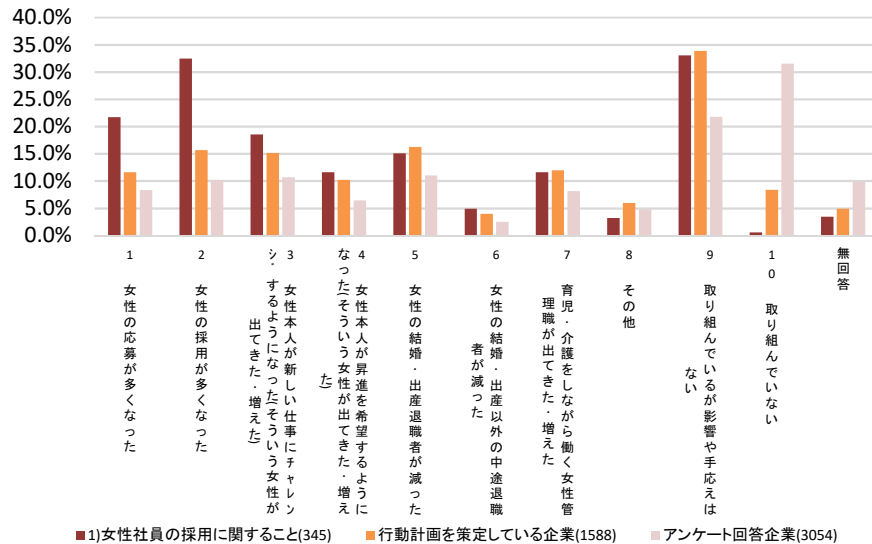
- 301人以上企業は約6割の企業が女性活躍について何らかの手応えを感じている。また、300人以下の企業は女性の活躍について取り組んでいないという回答をした企業が約5割であった。
- 301人以上の企業は、300人以下の企業に比べて、女性社員の活躍等について手応えがあると回答している企業が多い。



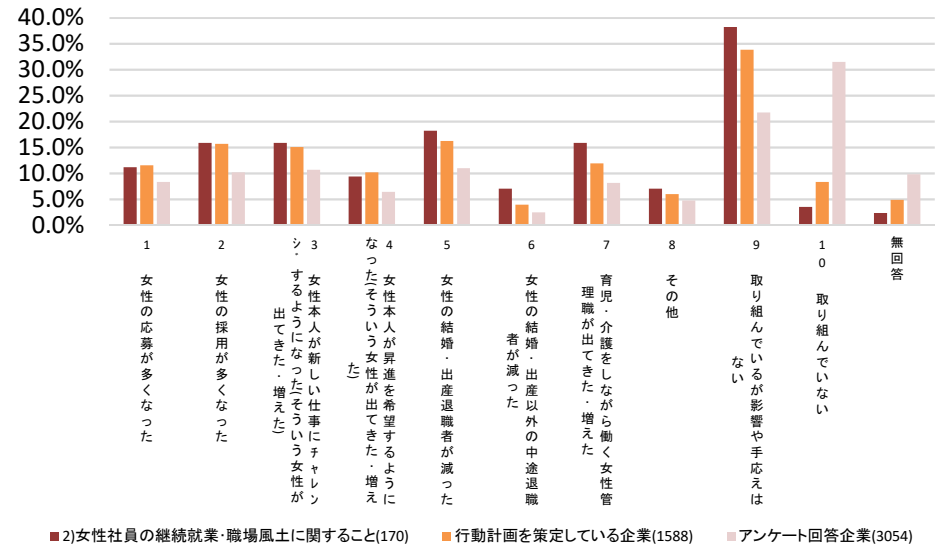
1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値):企業調査

設定した数値目標別 女性活躍の手応え(複数回答)

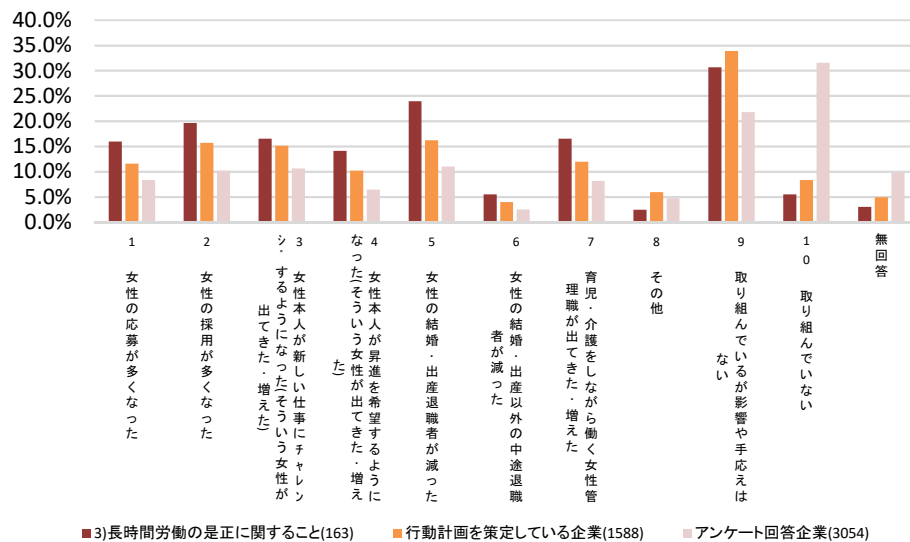
1) 女性の採用に関すること(n=345)



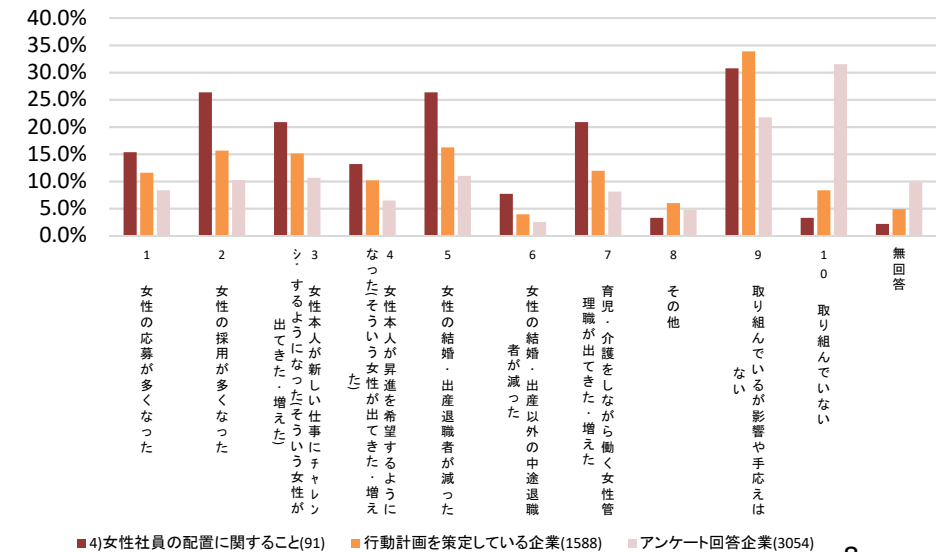
2) 女性社員の継続就業・職場風土に関すること(n=170)



3) 長時間労働の是正に関すること(n=163)



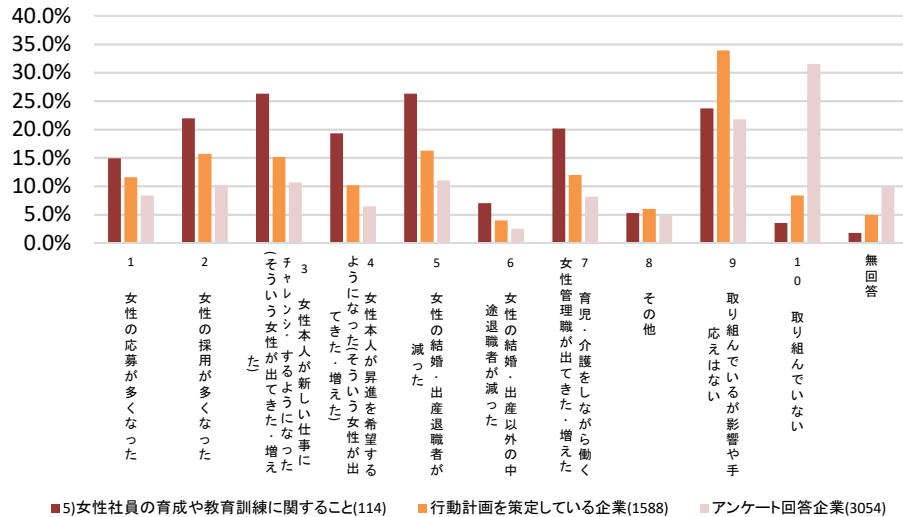
4) 女性社員の配置に関すること(n=91)



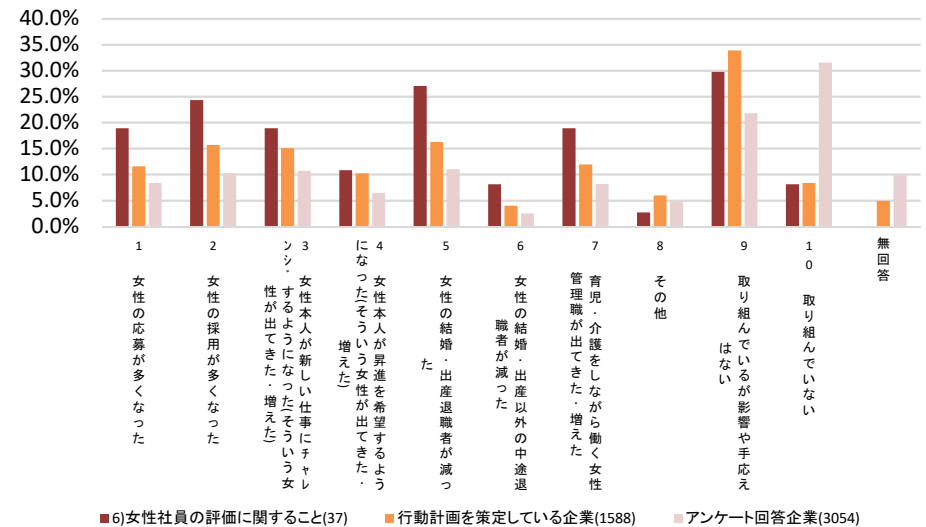
1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値):企業調査

設定した数値目標別 女性活躍の手応え(複数回答)

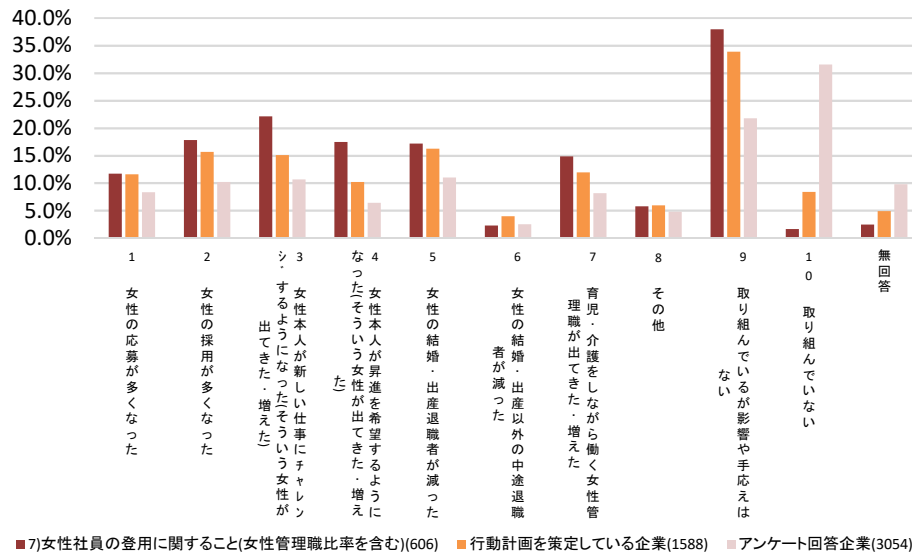
5) 女性社員の育成や教育訓練に関すること(n=114)



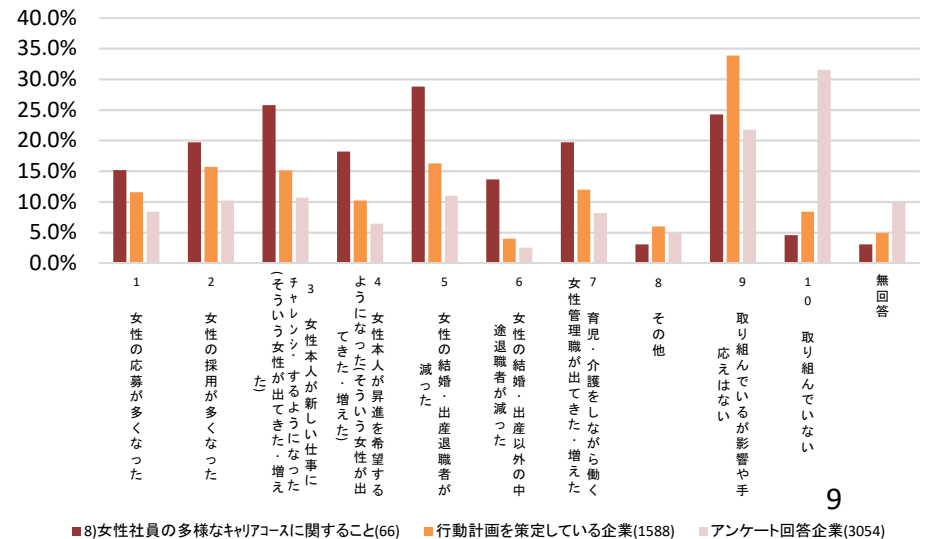
6) 女性社員の評価に関すること(n=37)



7) 女性社員の登用に関すること(女性管理職比率を含む)(n=606)



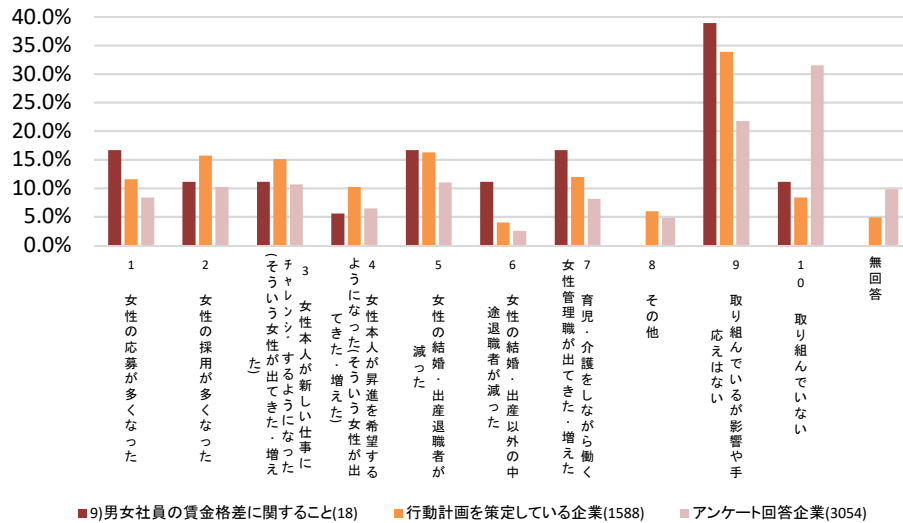
8) 女性社員の多様なキャリアコースに関すること(n=66)



1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値):企業調査

設定した数値目標別 女性活躍の手応え(複数回答)

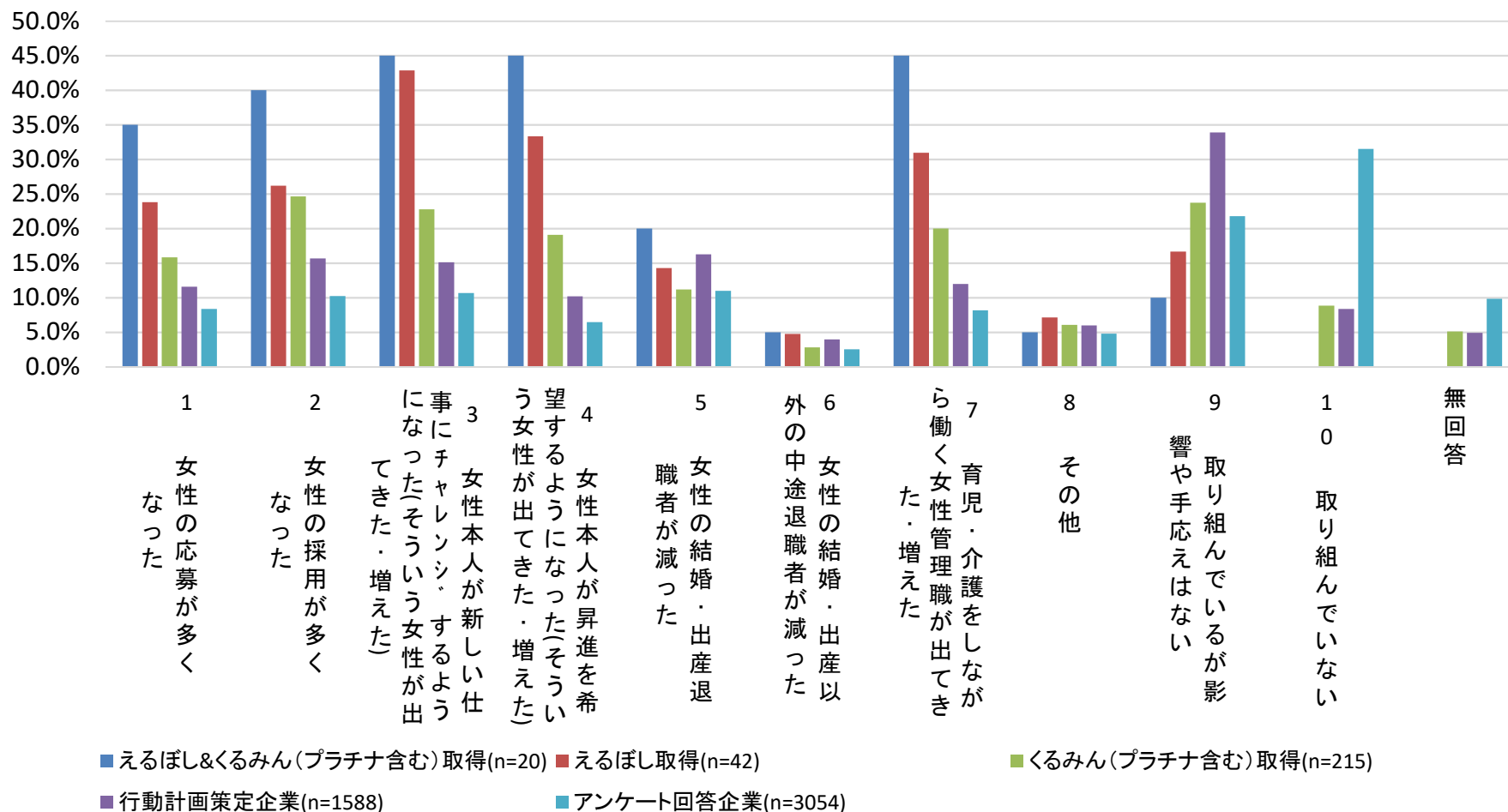
9) 男女社員の賃金格差に関すること(n=18)



1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値):企業調査

えるぼし認定、くるみん(プラチナくるみんを含む)認定取得状況別 女性活躍の手応え(複数回答)

○ えるぼし認定を取得した企業や、えるぼし認定とくるみん(プラチナくるみんを含む)認定を取得した企業は、認定を取得していない企業と比べて、女性活躍について手応えがあったと回答した企業が多い。



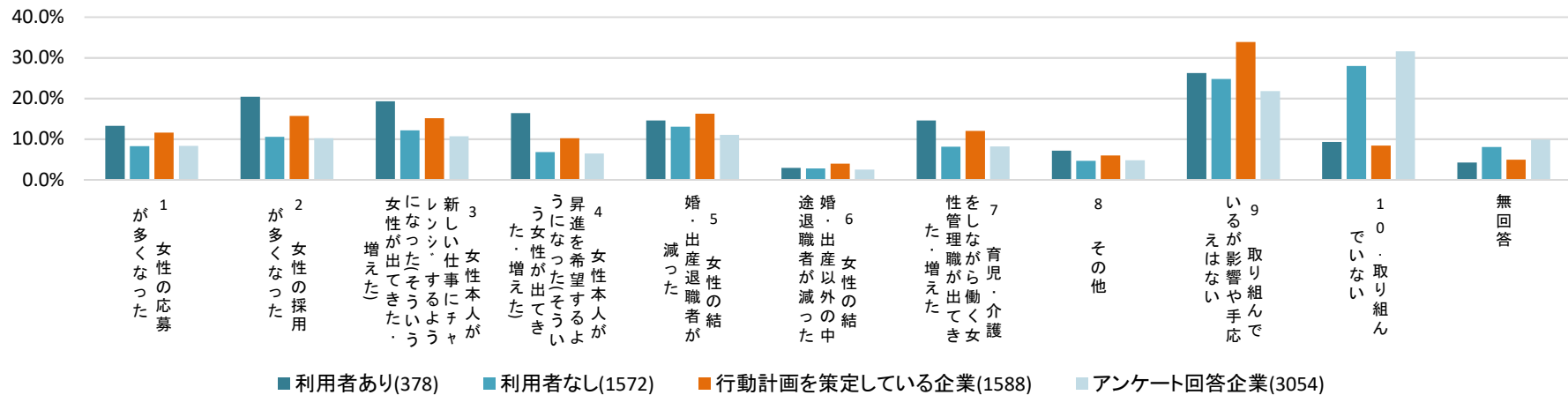
※えるぼし取得(n=42)には、えるぼし&くるみん(プラチナ含む)取得(n=20)が含まれている。
 ※くるみん(プラチナ含む)取得(n=215)には、えるぼし&くるみん(プラチナ含む)取得(n=20)が含まれている。

1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値):企業調査

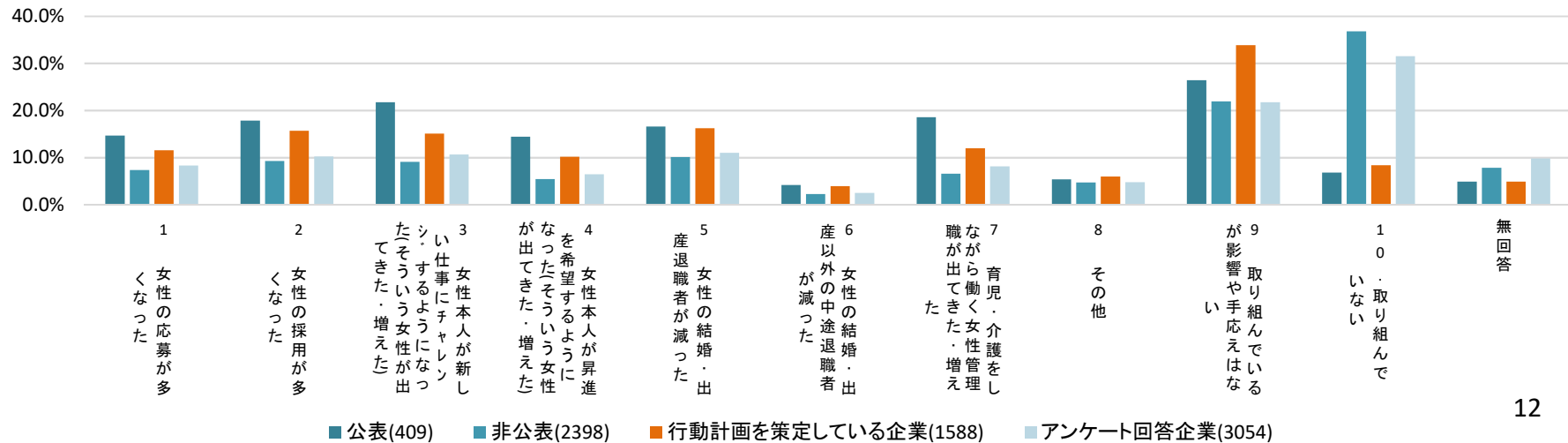
男性の育休取得状況・男女別育休取得率の公表状況別 女性活躍の手応え(複数回答)

- 育休を利用した男性労働者がいた企業は、女性活躍に手応えがあると回答した企業が多い。
- 男女別育休取得率を公表している企業は、女性の活躍に手応えがあると回答した企業が多い。

<男性の育休取得状況>



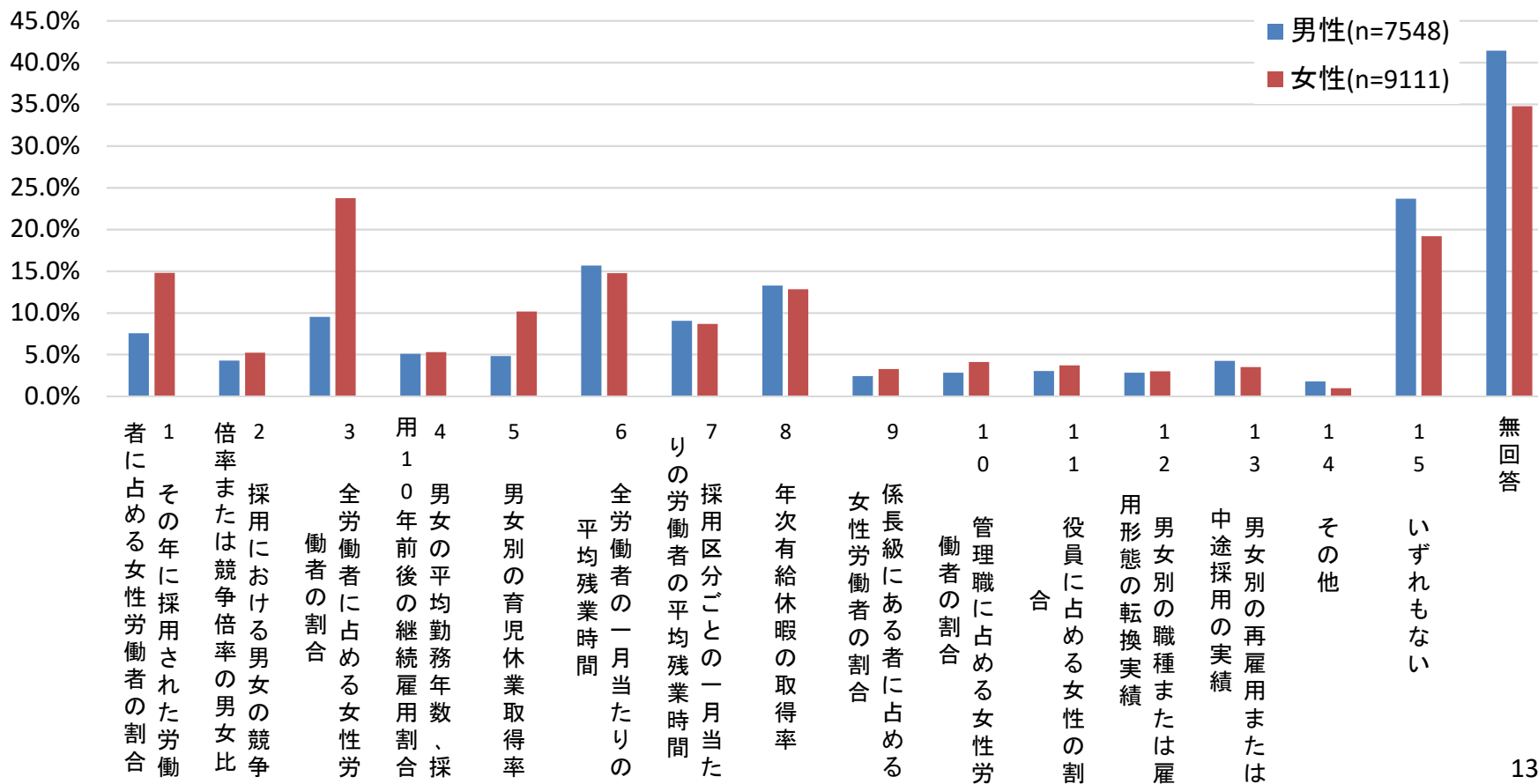
<男女別育休取得率公表状況>



1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値):労働者調査

現在の勤務先(会社)を選ぶ際に、 自分で調べたり、目にしたもの(複数回答)

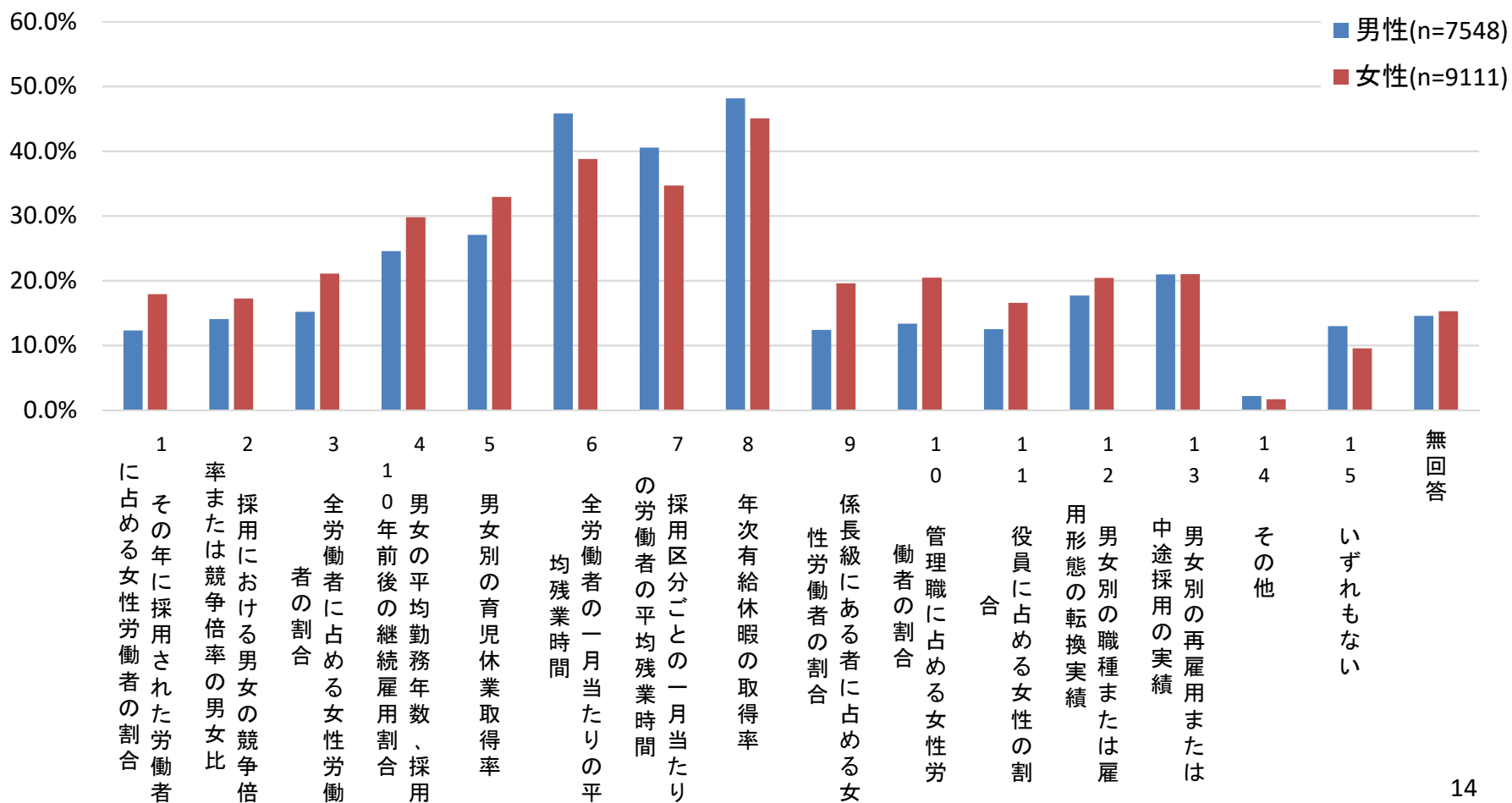
- 女性は、採用された労働者に占める女性労働者の割合、全労働者に占める女性労働者の割合を調べたり、目にする割合が高い。
- 男女ともに、全労働者の一月当たりの平均残業時間、年次有給休暇の取得率を調べたり、目にする割合が高い。



1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値):労働者調査

現在の勤務先(会社)を選ぶ際に、 わかったら良かったもの(複数回答)

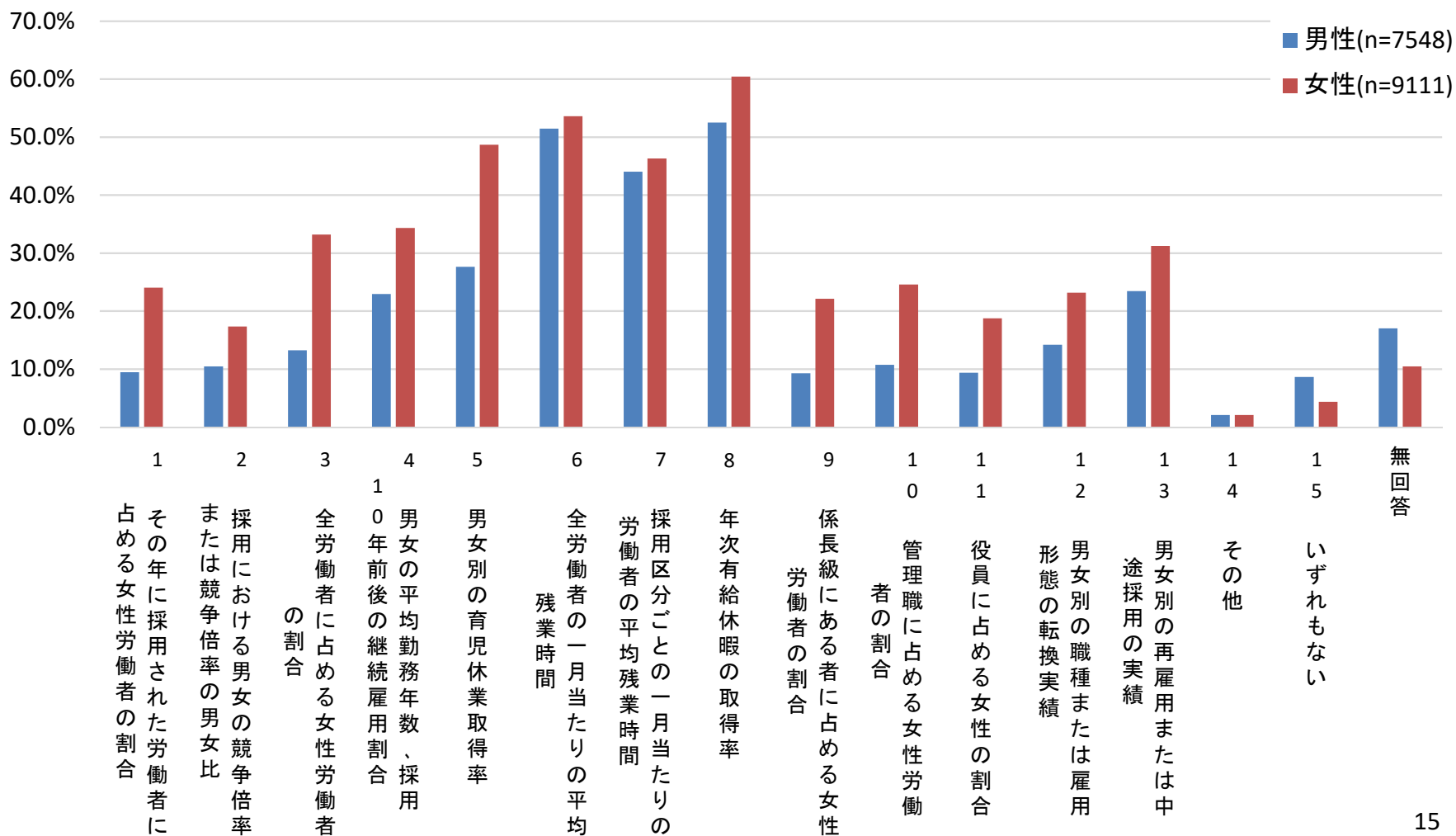
○ 男女ともに、年次有給休暇の取得率、全労働者の一月当たりの平均残業時間、採用区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間、男女別の育児休業取得率がわかったら良かったと回答する割合が高い。



1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査(速報値):労働者調査

今後転職する場合にチェックしたいもの(複数回答)

○ 男女ともに、年次有給休暇の取得率、全労働者の一月当たりの平均残業時間、採用区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間、男女別の育児休業取得率を今後転職する場合にチェックしたいと回答する割合が高かった。



2. 総務省行政評価局による調査

調査の概要

<趣旨>

- ・ 総務省行政評価局において、現在実施している「女性活躍の推進に関する政策評価」の一環として、「女性活躍の推進に関する企業の取組と効果」に関するアンケート調査を実施。

<調査内容>

- ・ 民間企業における女性活躍に関する情報の公表状況
- ・ 民間企業における女性活躍等に関する取組の状況 等

<実施期間>

平成30年5月1日～5月25日

<回答数>

有効回答企業2,180社(101人以上の企業)

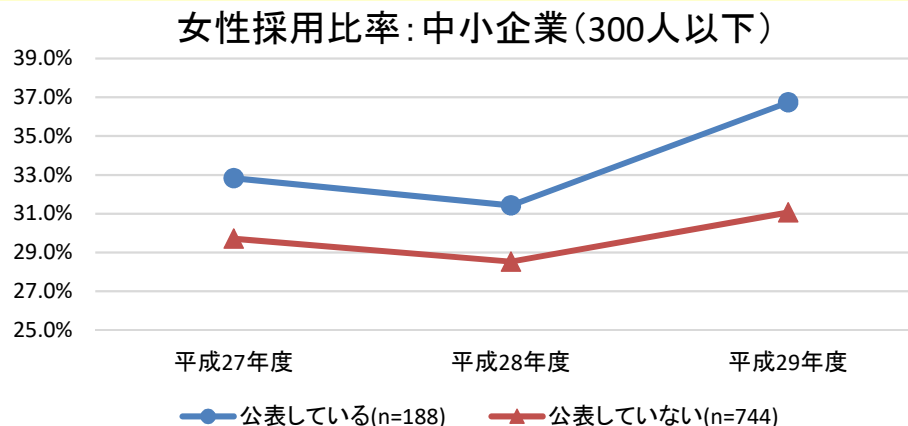
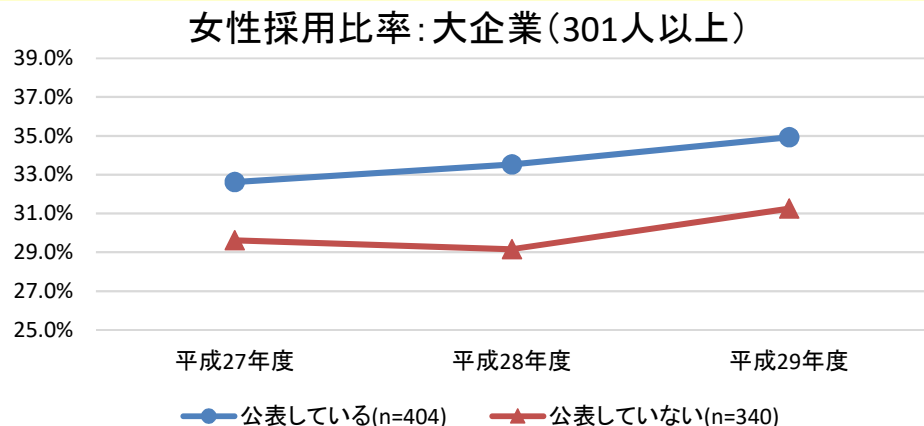
※ 次ページ以降の図表に示す各取組状況の値は、各企業における当該項目の数値を全て合計し、企業数で除した単純平均により算出。

※ 次ページ以降の図表に示す情報公表の状況は、平成30年3月時点で公表している企業を「公表している」企業として、そうではない企業を「公表していない」企業として算出。

2. 総務省行政評価局による調査

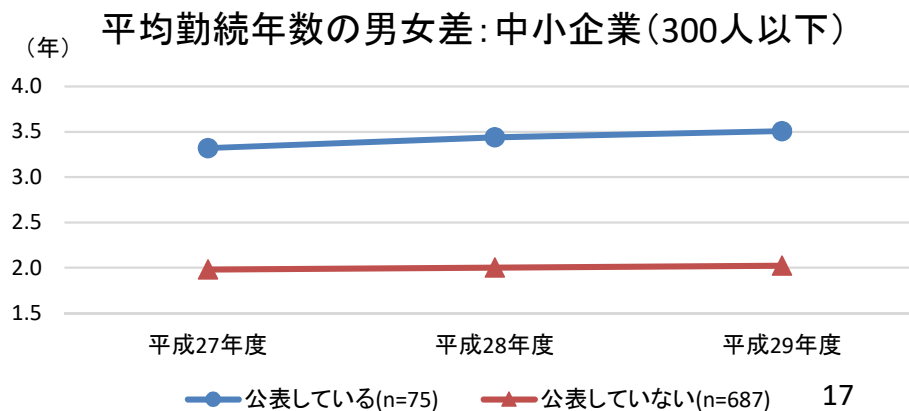
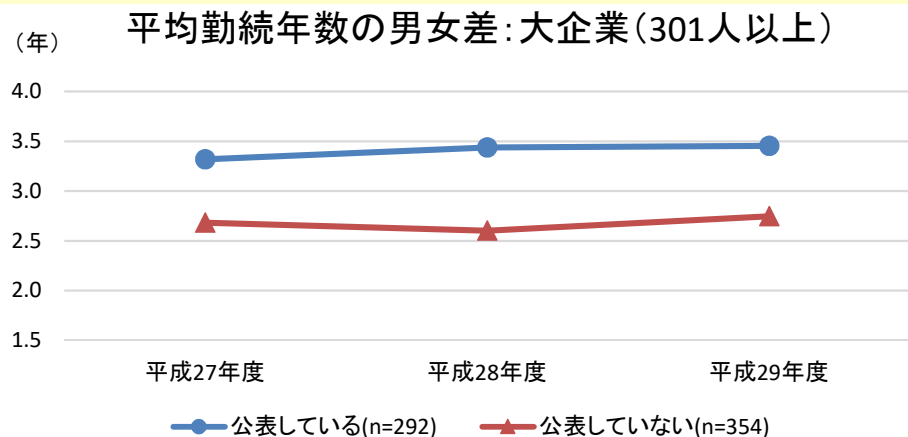
情報公表の状況別 女性採用比率の変化

- 女性の採用比率を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性の採用比率が2.3%増加した。中小企業では3.9%増加した。
- 女性の採用比率を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性の採用比率が1.6%増加した。中小企業では1.4%増加した。



情報公表の状況別 平均勤続年数の男女差の変化

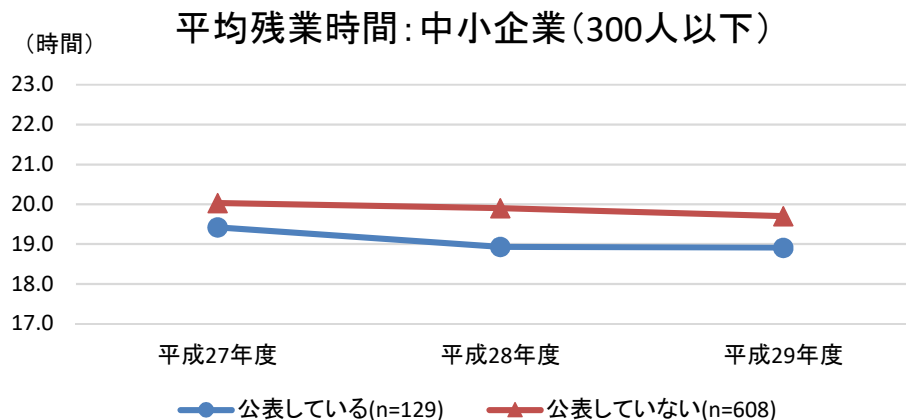
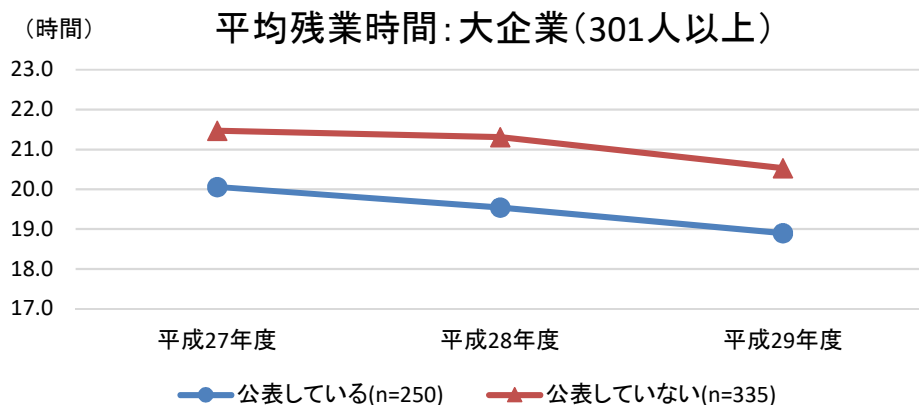
- 平均勤続年数の男女差を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、平均勤続年数の男女差が0.1年増加した。中小企業では0.2年増加した。
- 平均勤続年数の男女差を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、平均勤続年数の男女差が0.1年増加した。中小企業では0.04年増加した。



2. 総務省行政評価局による調査

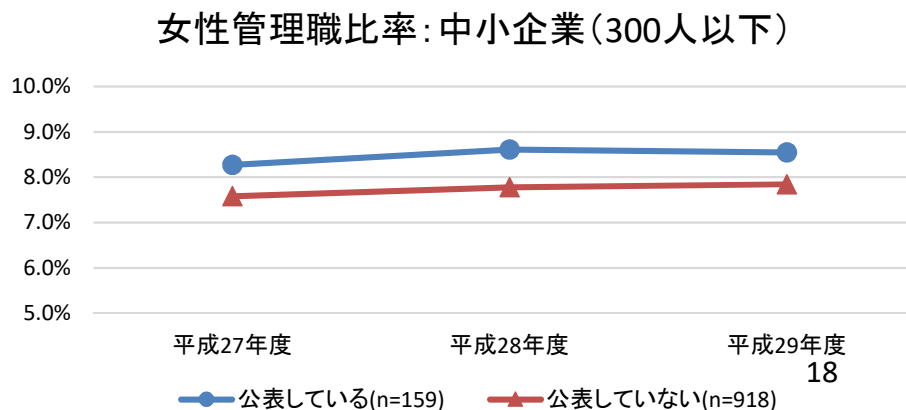
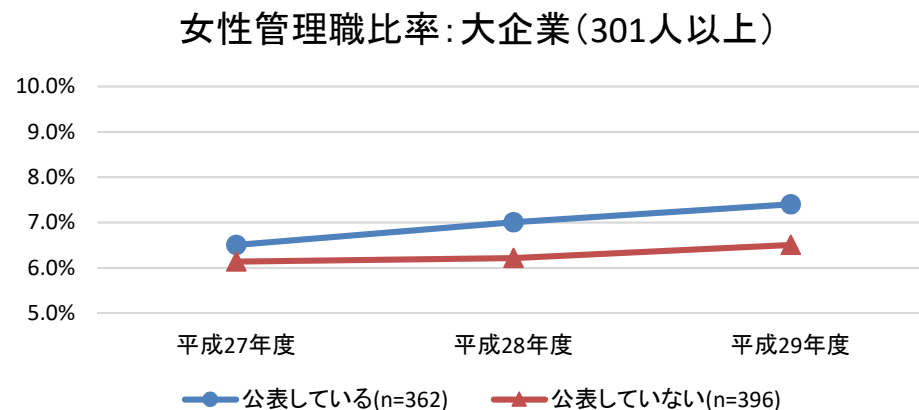
情報公表の状況別 平均残業時間の変化

- 平均残業時間を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、平均残業時間が1.2時間減少した。中小企業では0.5時間減少した。
- 平均残業時間を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、平均残業時間が0.9時間減少した。中小企業では0.3時間減少した。



情報公表の状況別 女性管理職(役員を含む)比率の変化

- 女性管理職比率を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性管理職比率が0.9%増加した。中小企業では0.3%増加した。
- 女性管理職比率を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性管理職比率が0.4%増加した。中小企業では0.3%増加した。



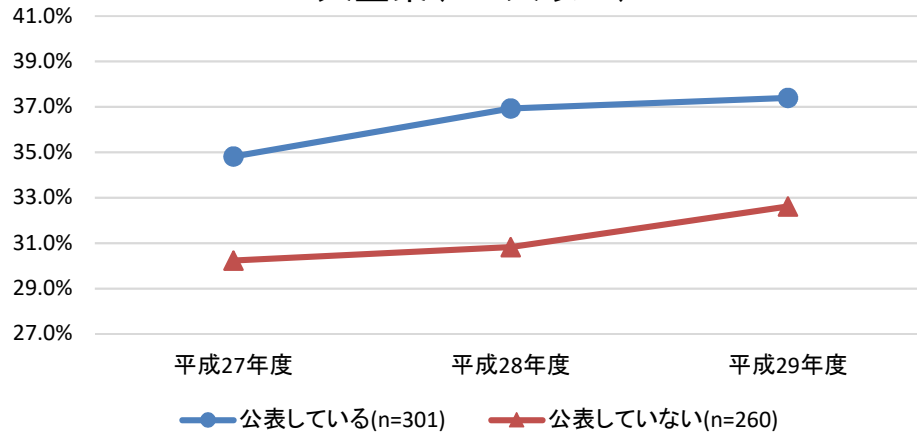
2. 総務省行政評価局による調査

女性採用比率の情報公表の状況別 女性応募・採用比率の変化

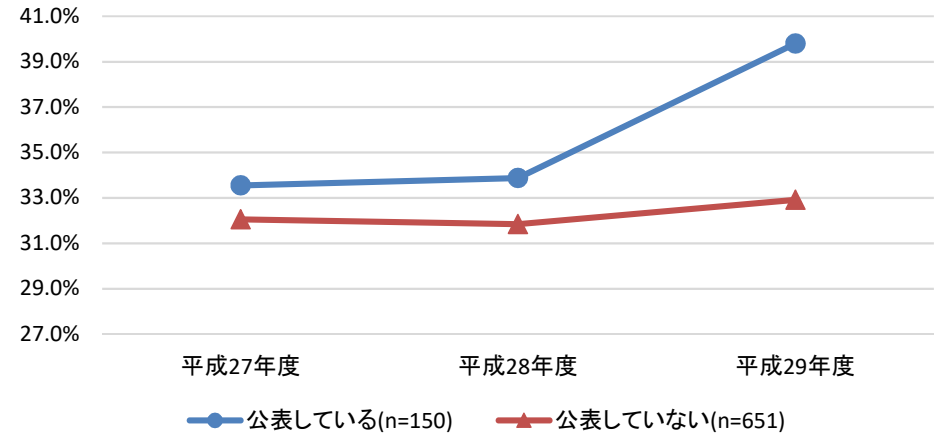
- 女性採用比率を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ2.6%、2.3%増加した。中小企業ではそれぞれ6.3%、3.9%増加した。
- 女性採用比率を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ2.4%、1.6%増加した。中小企業では0.9%、1.4%増加した。

<女性応募比率の変化>

大企業(301人以上)

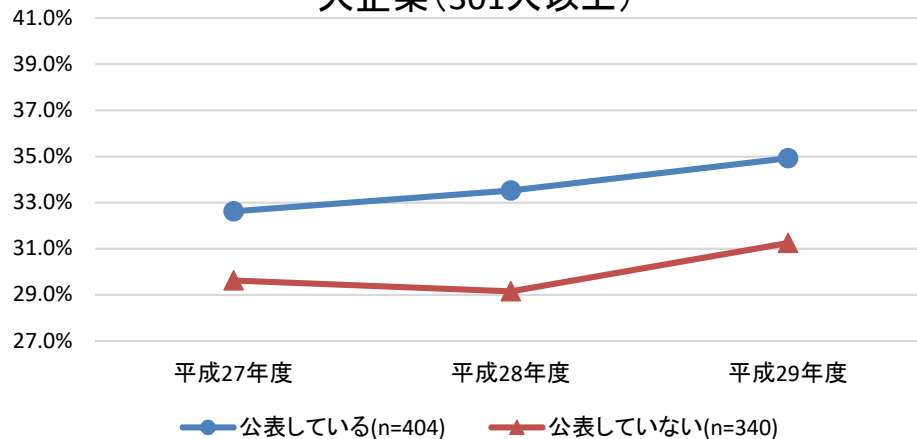


中小企業(300人以下)

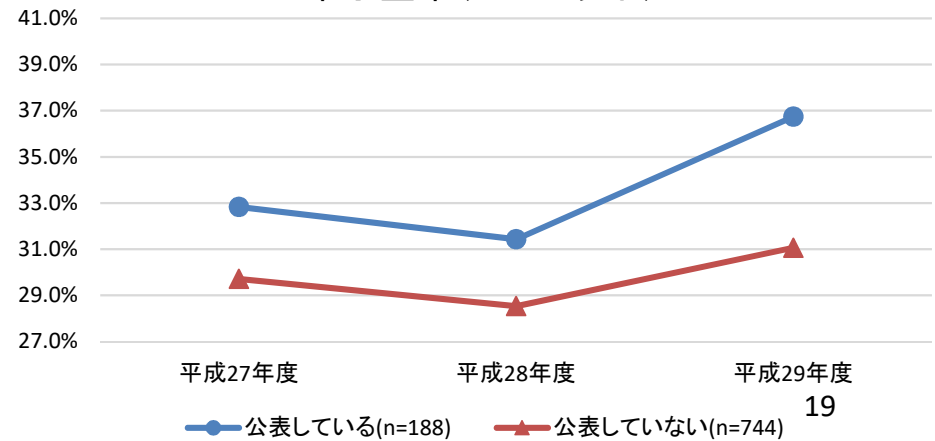


<女性採用比率の変化>

大企業(301人以上)



中小企業(300人以下)

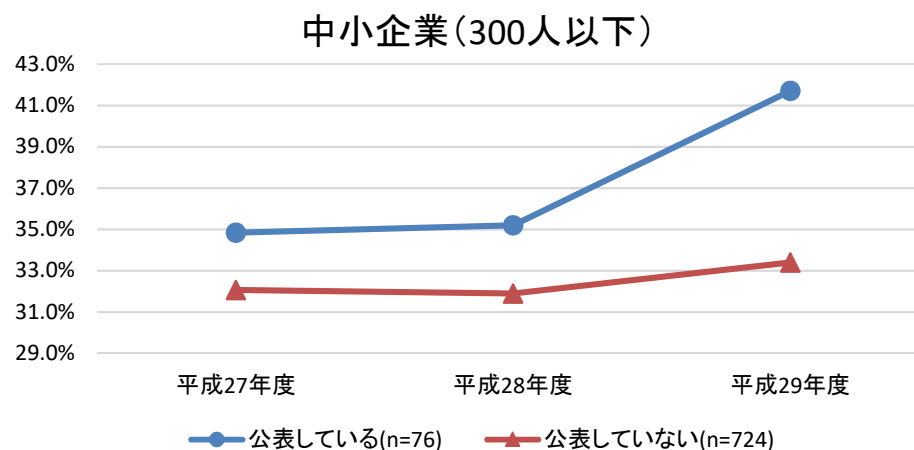
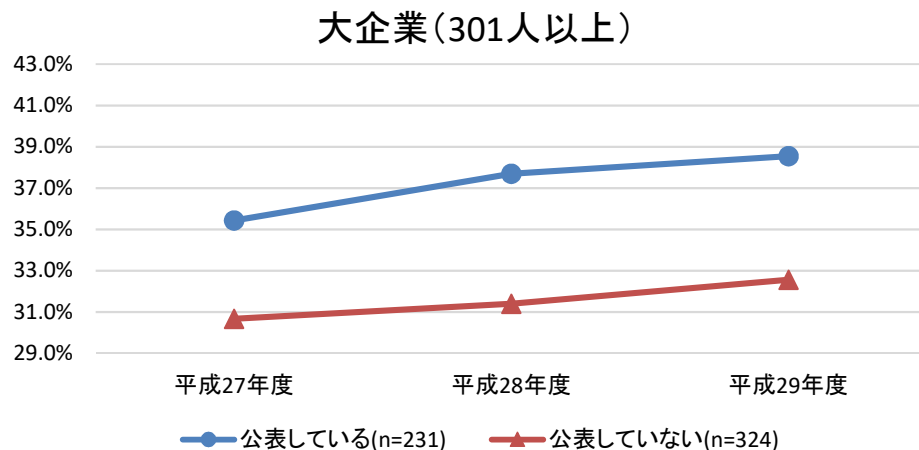


2. 総務省行政評価局による調査

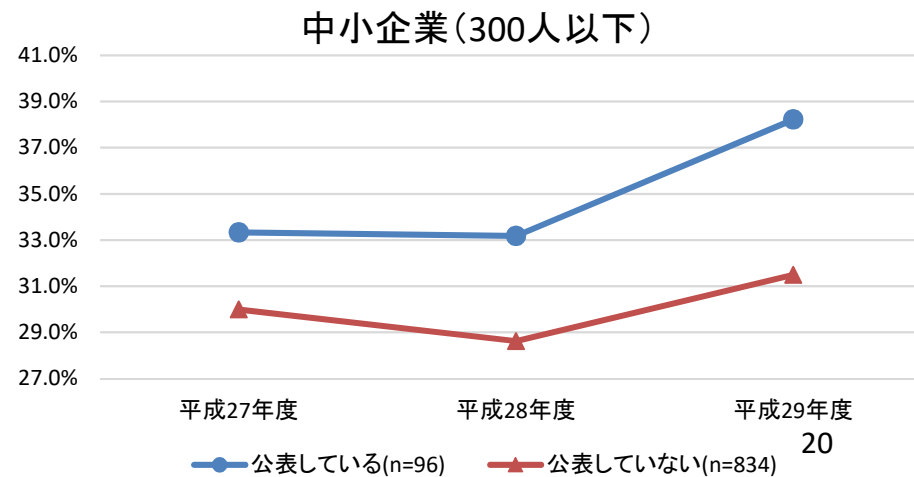
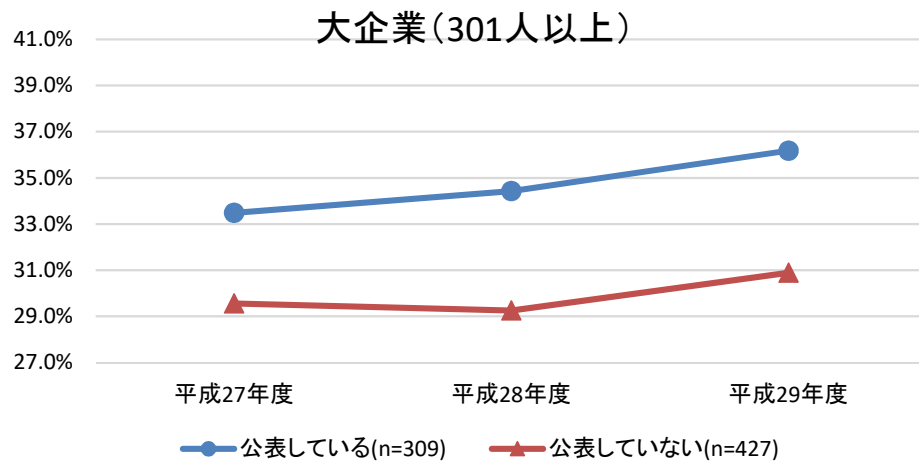
平均勤続年数の男女差の情報公表の状況別 女性応募・採用比率の変化

- 平均勤続年数の男女差を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ3.1%、2.7%増加した。中小企業ではそれぞれ6.9%、4.9%増加した。
- 平均勤続年数の男女差を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ1.9%、1.3%増加した。中小企業では1.3%、1.5%増加した。

<女性応募比率の変化>



<女性採用比率の変化>

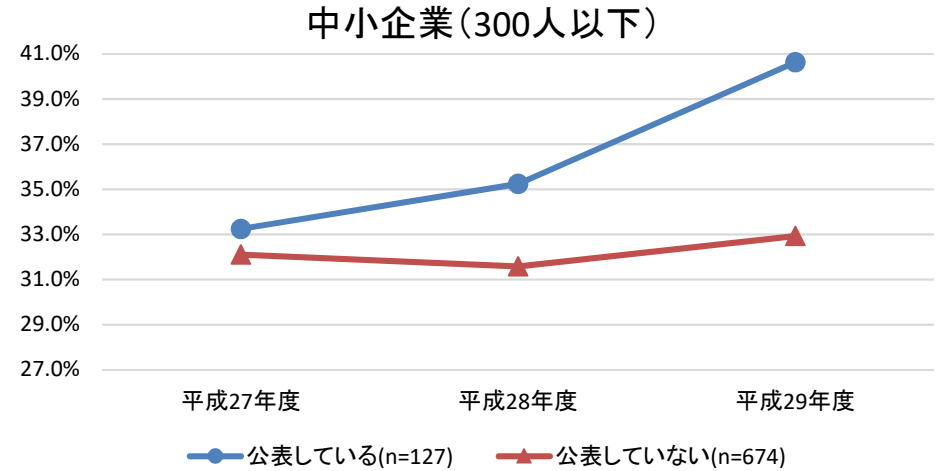
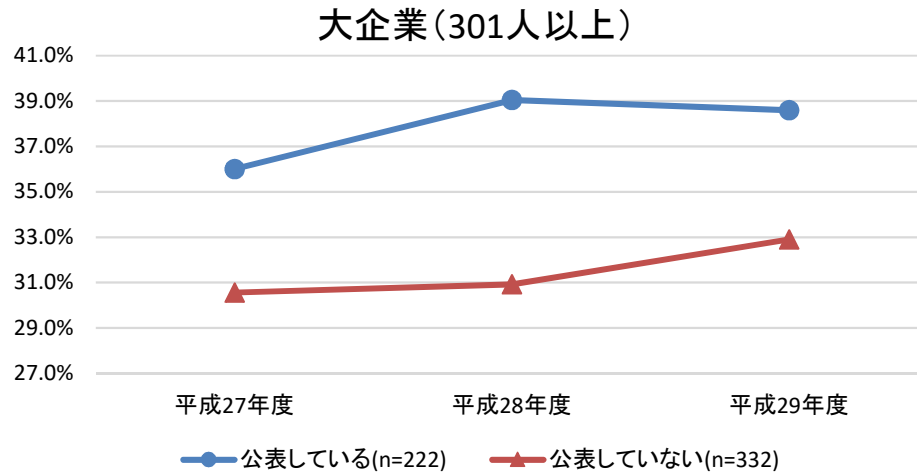


2. 総務省行政評価局による調査

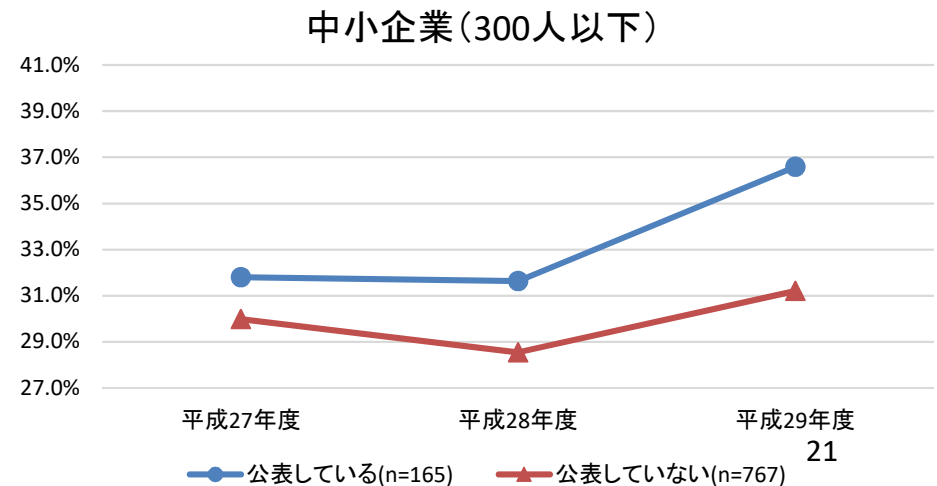
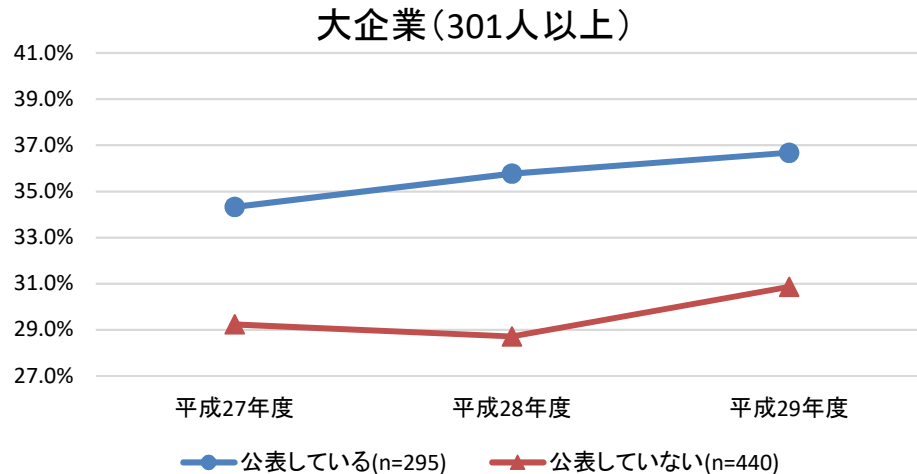
平均残業時間の情報公表の状況別 女性応募・採用比率の変化

- 平均残業時間を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ2.6%、2.4%増加した。中小企業ではそれぞれ7.4%、4.8%増加した。
- 平均残業時間を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ2.3%、1.6%増加した。中小企業では0.8%、1.2%増加した。

<女性応募比率の変化>



<女性採用比率の変化>

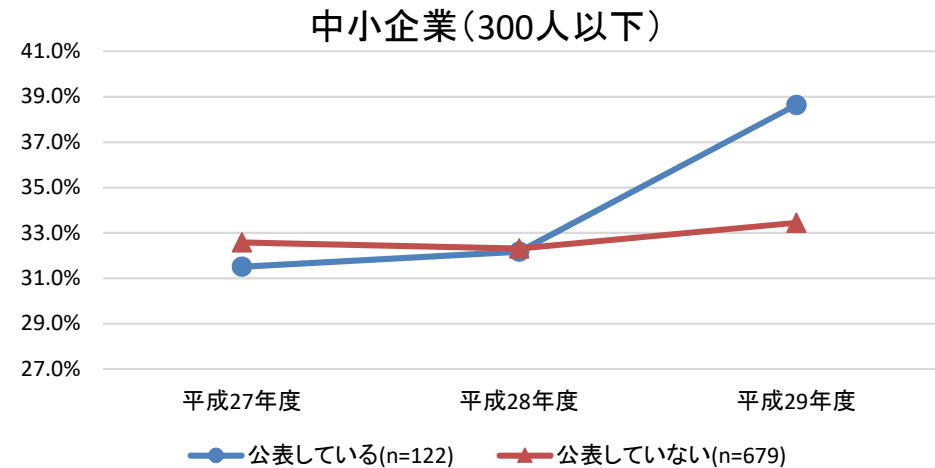
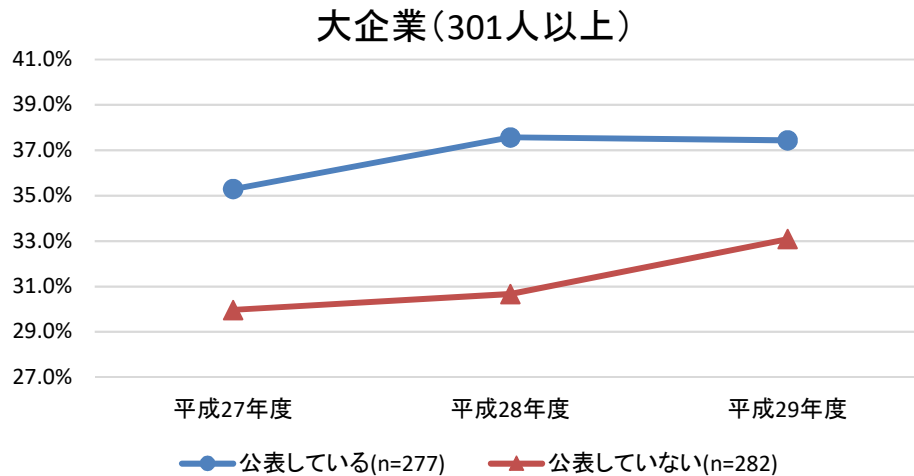


2. 総務省行政評価局による調査

女性管理職比率の情報公表の状況別 女性応募・採用比率の変化

- 女性管理職比率を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ2.2%、1.6%増加した。中小企業ではそれぞれ7.1%、4.7%増加した。
- 女性管理職比率を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ3.1%、2.6%増加した。中小企業では0.9%、1.2%増加した。

<女性応募比率の変化>



<女性採用比率の変化>

