

# 企業における女性活躍の状況と取り巻く環境

## 女性の活躍推進企業データベースから見えるもの

パブリック・ポリシー・チーム  
研究員 神尾 篤史

### [要約]

- 女性の活躍推進に向けた行動計画の策定や情報公開などを企業に義務付けた新法である、女性活躍推進法が施行されている。各企業の女性活躍に関する分析や計画は「女性の活躍推進企業データベース」などで公表されている。
- 同データベースを活用して従業員規模別に企業の女性活躍の状況を見ると、「300人以下」の企業では女性の採用や評価・登用の面で規模の大きい企業よりも進んでいるが、育児休業取得率が低いなど労働環境の整備は相対的に劣っている。
- 一方、「5,001人以上」の企業では女性の採用や評価・登用の面から見た女性の活躍はあまり進んでいないが、女性の平均勤続年数が長く、育児休業取得率が高い。「5,001人以上」の企業が立てた行動計画における数値目標を見ると、女性の管理職等への登用比率の上昇を挙げる企業が最も多く、次いで労働環境の改善、採用比率の上昇となっている。

## 1. はじめに

2015年8月に成立した女性活躍推進法（正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が施行されている。女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、労働者301人以上の事業主（企業）には女性の活躍推進に向けた行動計画（事業主行動計画）の策定や情報公開などが2016年4月から義務付けられた。同法は、女性雇用の構造改革をもたらす可能性を秘めた新たな取組みである<sup>1</sup>。

事業主行動計画の策定が義務付けられた民間企業は15,457社であり、2016年6月30日時点でこのうち14,855社が行動計画の届出を行った。同法に罰則規定がないことを考えると、届出

<sup>1</sup> なお、同法は2016年度から2025年度までの10年間の時限立法である。

率 96.1%という高さは各企業の問題意識の高さをうかがわせるものである。労働者 300 人以下の企業は努力義務となっているが、そうした企業でも 1,078 社が届出を行っている。

これらの企業は都道府県労働局への届出とともに、行動計画を周知・公表することが求められている。社内に対する周知の方法としては、書面の掲示や配付、イントラネットへの掲載や従業員への電子メール送付が考えられる。また、社外への公表の方法としては、自社のウェブページや厚生労働省の委託により運営されている「女性の活躍推進企業データベース」<sup>2</sup>などを用いることが想定されている。

当該データベースには、既に 6,066 社（2016 年 8 月 12 日時点）もの企業が登録している。そこで、本稿では、女性活躍推進法の概要を解説した上で、当該データベースで公表されている情報を集計し、企業における女性活躍の状況と行動計画の内容について考察を試みたい。

## 2. 女性活躍推進法とは

### (1) 背景

法律という強制性を伴う積極的な方法で女性活躍を進めようという背景には、急速な人口減少局面を迎えたことによる将来の労働力不足に対する懸念に加えて、グローバル化等に対応するために人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠と考えられたことがある。また、雇用の現場において女性の力が十分に発揮されていないことや、働くことを希望する女性が希望に応じた働き方を実現できていない状況に対する問題意識が、新法制定を求めるほどに多くの人々の間に広がったということもあるだろう。

### (2) 基本原則

女性活躍推進法では以下の 3 つの基本原則が定められている。

- ①女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ②職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ③女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

同法に対しては、労働力不足を補うために、頭数としての女性労働者を増やすことが目的ではないかという誤解がある。確かに少子高齢化による労働力不足に対する懸念が同法成立の背

<sup>2</sup> <http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

景の1つではあるが、本人の意思や希望とは関係なく全ての女性に労働を強いるといったラディカルあるいは時代錯誤的な考え方に基づくものでは決してない。就業を希望する人が希望に応じて働ける、また不本意なままに非正規従業員となっている人が正規従業員になることができる環境などを整備しようというものである。働きたい人が思う存分に働くことができる社会でなければ、活力や豊かさは得られないと考えられる。

### (3) 企業が行うこと

(2) で述べた基本原則の下、企業は 2016 年 4 月 1 日までに行動計画の策定・届出を義務付けられた。具体的には常時雇用する労働者が 301 人以上の企業は、以下で述べるステップ I～IVを行い、計画 (Plan)、実行 (Do)、評価 (Check)、改善 (Action) という PDCA サイクルを確立することが求められる (図表 1)。

また、自社の女性活躍に関する情報の公開が求められる。各企業は図表 2 に挙げた 13 項目から 1 つ以上を選択し、公表することが求められている。

#### ステップ I : 自社の女性の活躍状況の把握・課題分析

- ・必ず把握すべき 4 つの基礎項目<sup>3</sup>と、必要に応じて把握すべき 21 の選択項目<sup>4</sup>を分析する。

#### ステップ II : 事業主行動計画の策定・社内周知・公表

- ・ステップ I での分析を踏まえて、計画期間・数値目標・取組内容、取組の実施時期で構成される事業主行動計画を策定し、社内への周知、外部への公表を行う。
- ・会社の状況に応じて、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標を 1 つ以上定める。

#### ステップ III : 行動計画を策定した旨の届出

- ・策定した事業主行動計画について、その旨を都道府県労働局へ届け出る。

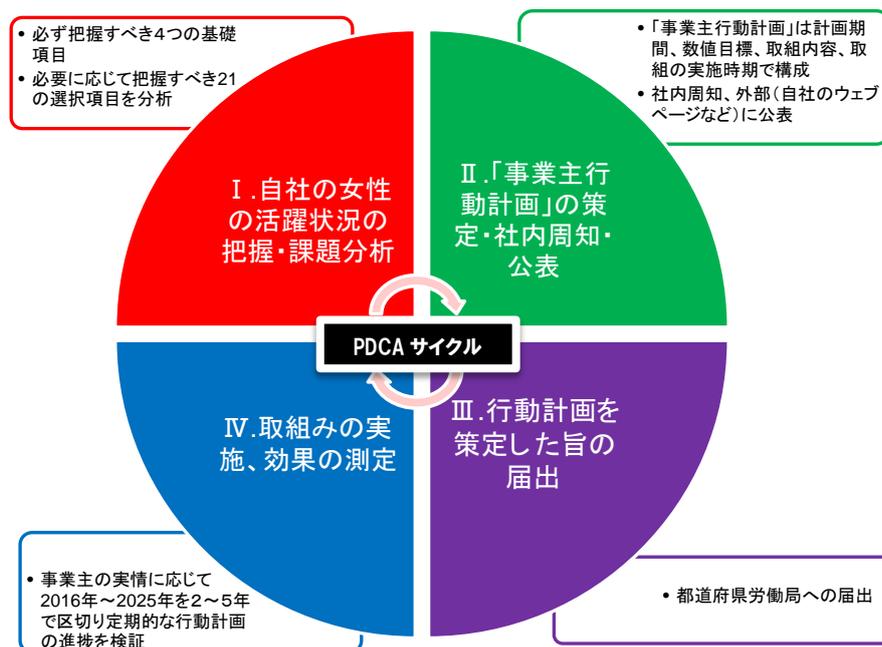
#### ステップ IV : 取組みの実施、効果の測定

- ・2016～2025 年度を 2～5 年で区切り、定期的に数値目標の達成状況や行動計画の進捗を点検・評価する。

<sup>3</sup> 採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の平均継続勤務年数の差異、労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況、管理職に占める女性労働者の割合。

<sup>4</sup> 例えば、男女別の採用における競争倍率、労働者に占める女性労働者の割合、男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況、男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績などである。詳細は厚生労働省作成のパンフレット ([http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku\\_jouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/280108sakutei.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku_jouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/280108sakutei.pdf)) を参照のこと。

図表1 女性活躍推進法で求められるPDCAサイクル



(出所) 厚生労働省より大和総研作成

図表2 情報公表項目

<b>1. 採用 (3項目)</b>	
①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (%)	②-2 採用における競争倍率の男女比 (倍)
②-1 採用における男女別の競争倍率 (倍)	③労働者に占める女性労働者の割合 (%)
<b>2. 継続就業・働き方改革 (5項目)</b>	
④-1 男女の平均継続勤務年数 (年)	⑥一月当たりの労働者の平均残業時間 (時間)
④-2 男女別の採用 10 年前後の継続雇用割合 (%)	⑦雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間 (時間)
⑤男女別の育児休業取得率 (%)	⑧年次有給休暇の取得率 (%)
<b>3. 評価・登用 (3項目)</b>	
⑨係長級にある者に占める女性労働者の割合 (%)	⑪役員に占める女性の割合 (%)
⑩管理職に占める女性労働者の割合 (%)	
<b>4. 再チャレンジ (多様なキャリアコース) (2項目)</b>	
⑫男女別の職種又は雇用形態の転換実績	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績

(出所) 厚生労働省より大和総研作成

### 3. 企業の女性活躍の状況

さて、「女性の活躍推進企業データベース」を用いて、図表2で示した項目のうち⑦を除く12項目を集計して実際の事業主行動計画を概観してみたい<sup>5</sup>。

具体的には、12項目を採用(①、②-1、③)、継続就業・働き方改革(④-1、⑤、⑥、⑧)、評価・登用(⑨、⑩、⑪)、再チャレンジ(⑫、⑬)の4つの項目に分け、全体の概観(データのあるものは男女別)と企業の従業員規模別で見てみよう<sup>6</sup>。

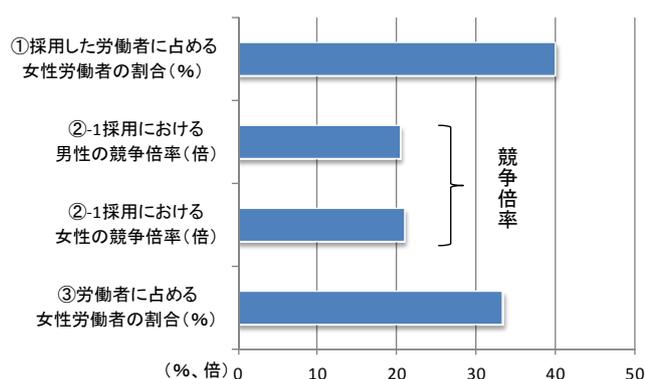
#### (1) 平均値で見た全体像

まず、図表3が採用に関する項目である。①：採用した労働者に占める女性労働者の割合は40%、そして③：労働者に占める女性労働者の割合は33%であった。②-1：採用における競争倍率は男性が20.5倍、女性が21.0倍と男女ではほぼ変わらない。

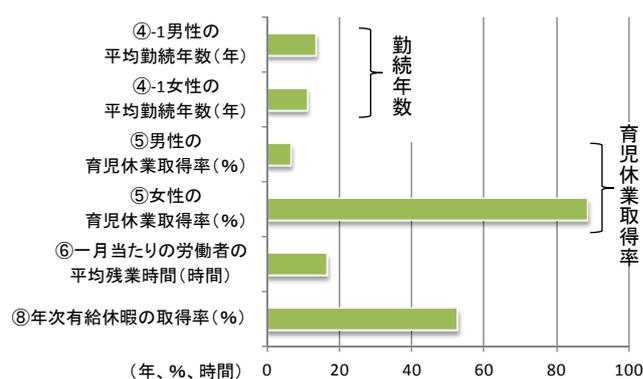
次に、図表4が継続就業・働き方改革の項目である。④-1：平均勤続年数は男性が14年、女性が11年と、男女の間に3年の開差がある。⑤：育児休業取得率は男性が7%、女性が89%と、男性の低さが浮き彫りとなっている。⑥：一月当たり労働者の平均残業時間は17時間であり、⑧：年次有給休暇の取得率は53%となっている(⑥と⑧は男女を合わせたベースの数値)。

また、図表5は評価・登用の項目である。⑨：係長級にある者に占める女性労働者の割合は20%強にとどまっており、管理職(12%)、役員(6%)と役職が上がるに連れて女性割合はさらに低い。

図表3 採用に関する項目



図表4 継続就業・働き方改革に関する項目



(注) 1. 全ての項目で職種別(正社員、基幹的な職種など)のデータが掲載されているが、ここではそれらの単純平均を示している。

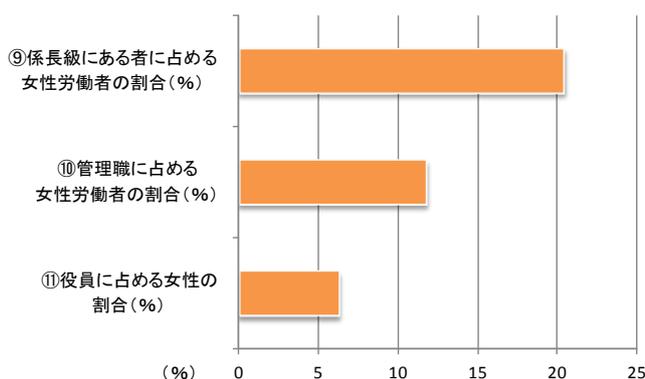
2. 集計対象企業数は①：3,586社、②-1男性：987社、女性：989社、③：2,867社、④-1男性：3,976社、女性：4,002社、⑤男性：1,613社、女性：1,705社、⑥：3,064社、⑧：2,312社。

(出所) 女性の活躍・両立支援総合サイトより大和総研作成

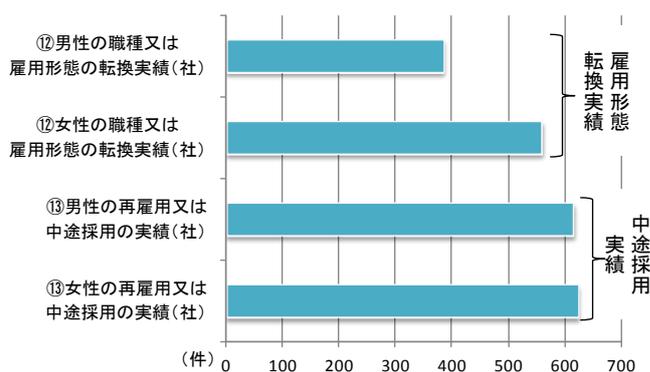
<sup>5</sup> 図表2の⑦については、データベースという形で公表されておらず、個別企業ごとの詳細画面でのみ表示されているため集計対象から除外した。

<sup>6</sup> 対象企業は「300人以下」905社、「301人～500人」1,571社、「501人～1,000人」1,510社、「1,001人～5,000人」1,443社、「5,001人以上」398社の合計5,827社(7月5日時点)で、そのうち各項目を「女性の活躍推進企業データベース」上で公表している企業を集計した。

図表5 評価・登用に関する項目



図表6 再チャレンジに関する項目



- (注) 1. ⑨～⑪は各企業の値の単純平均を示している。  
 2. ⑫と⑬は各企業の実績人数が公表されているが、企業の規模が大きくなればその人数が多くなる傾向があるのは当然であるため、ここではその実績がある企業数を集計した。  
 3. 集計対象企業数は⑨：1,567社、⑩：3,847社、⑪：2,498社、⑫男性：385社、女性：560社、⑬男性：616社、女性：624社。

(出所) 女性の活躍・両立支援総合サイトより大和総研作成

図表6は再チャレンジに関する項目である。⑫：職種又は雇用形態の転換実績<sup>7</sup>が公表時点の前々年度以降1人以上あった企業数は男性が385社、女性が560社と女性が多い。図表には示していないが、男女ともに転換実績が多かったのは契約社員から正社員への転換である。他方、⑬：再雇用又は中途採用の実績がある企業数は男性が616社、女性が624社と、男女でほぼ同じである（男女ともに中途採用が実績の中心）。

## (2) 従業員規模別

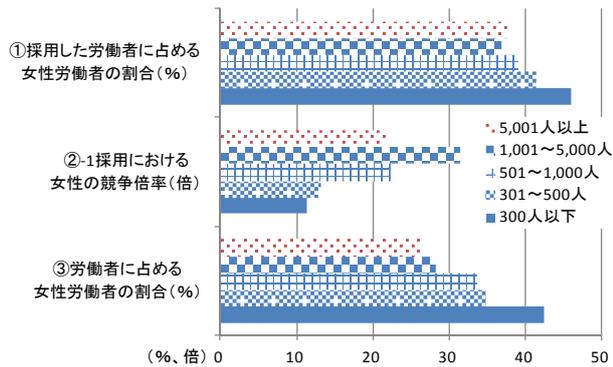
(1) で見た各項目を従業員規模別に見てみよう。

図表7が採用に関する項目である。①：採用した労働者に占める女性労働者の割合と、③：労働者に占める女性労働者の割合は、企業の規模が大きくなるほど低下する傾向にある。大企業ほど男性中心の職場で、女性活躍が遅れている面があることが分かる。②-1：採用における女性の競争倍率は「1,001～5,000人」が30倍を超え最も高く、企業規模が501人以上になると女性採用時の競争倍率が20倍以上であることが確認できる。図表には示していないが、企業規模が「501～1,001人」、「1,001～5,000人」では女性の競争倍率が男性のそれよりも高い。

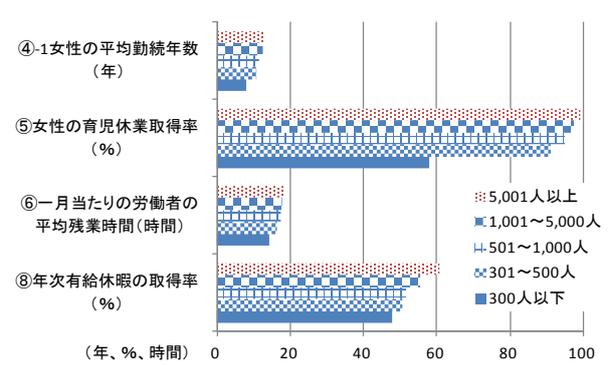
図表8が継続就業・働き方改革の項目である。④-1：女性の平均勤続年数、⑤：女性の育児休業取得率、⑧：年次有給休暇の取得率は企業規模が大きくなるにつれて数値が高くなっている。これらは原則として数値が高い方が望ましいから、中小企業に課題があると言える。特に、300人以下企業で女性の育児休業取得率が低い点が目立つ。一方、⑥：一月当たり労働者の平均残業時間は一般に短い方が望ましいが、「300人以下」の企業が最も少ない。

<sup>7</sup> 職種の転換実績には一般職→総合職、一般職→地域限定職、その他の3つの区分があり、雇用形態の転換実績にはパート→正社員、契約社員→正社員、派遣労働者→正社員、その他の4つの区分がある。

図表7 採用に関する項目



図表8 継続就業・働き方改革に関する項目

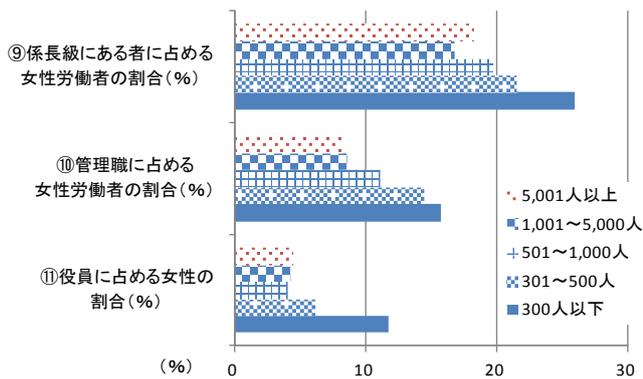


(注) 1. 全ての項目で職種別(正社員、基幹的な職種など)のデータが掲載されているが、ここではそれらの単純平均を示している。

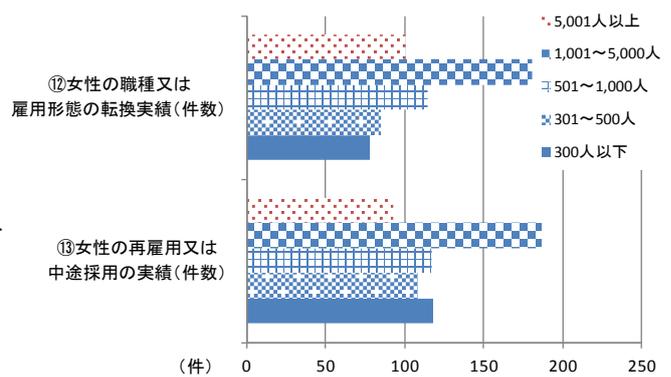
2. 集計対象企業数は①: 3,586社、②-1: 989社、③: 2,867社、④-1: 4,002社、⑤: 1,705社、⑥: 3,064社、⑧: 2,312社。

(出所) 女性の活躍・両立支援総合サイトより大和総研作成

図表9 評価・登用に関する項目



図表10 再チャレンジに関する項目



(注) 1. ⑨~⑪は各企業の値の単純平均を示している。

2. ⑫と⑬は各企業の実績人数が掲載されているが、企業の規模が大きくなるに連れその人数が増え、企業規模の大きい企業ほど数値が大きくなる傾向があるため、ここでは各企業で行われた件数を集計した。

3. 集計対象企業数は⑨: 1,567社、⑩: 3,847社、⑪: 2,498社、⑫: 560社、⑬: 624社。

(出所) 女性の活躍・両立支援総合サイトより大和総研作成

図表9は評価・登用の項目である。役職に就いている女性の割合は、いずれの項目においても「300人以下」の企業の割合が最も高くなっており、企業規模が大きいと総じて低い傾向が鮮明である。もっとも、前出図表5で見たように、全体的に見て女性の評価や登用の状況が十分とは言えず、女性役員を増やすためには女性管理職を増やす必要があり、女性管理職を増やすためには女性係長職を増やしていく必要がある。

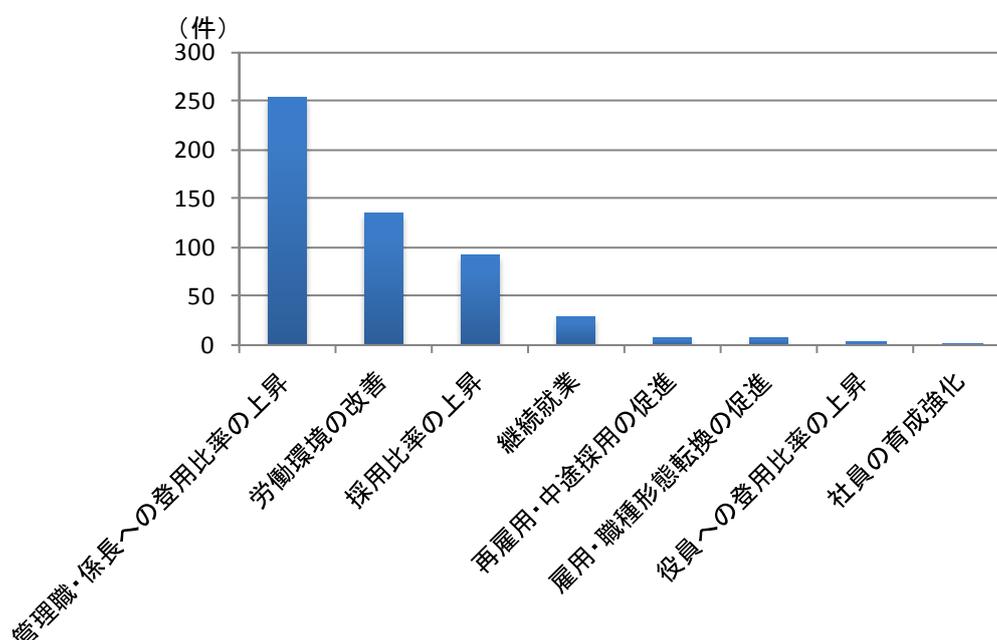
図表10は再チャレンジの項目である。⑫: 女性の職種又は雇用形態の転換実績、⑬: 女性の再雇用又は中途採用の実績は両方とも「1,001~5,000人」が最も大きくなっている。

以上をまとめると、「300人以下」の企業では、女性の採用や評価・登用の面で規模の大きい企業よりも女性の活躍が進んでいるが、労働環境の整備は相対的に劣っている。「5,001人以上」の企業では、女性の採用や評価・登用の面から見た女性の活躍はあまり進んでいないが、女性

の平均勤続年数が長いことや育児休業取得率が高いなど、女性が働くにあたって好ましい環境が相対的に整備されている。

では、採用や評価・登用の面で女性の活躍が進んでいない「5,001人以上」の企業は、事業主行動計画の中でどのような数値目標を立てているだろうか。行動計画の中から各企業の数値目標を抽出し、それらの内容を女性の採用比率の上昇、管理職・係長への登用比率の上昇、役員への登用比率の上昇、継続就業、労働環境の改善、雇用・職種形態転換の促進、再雇用・中途採用の促進、社員の育成強化の8つに分類を試みた。

図表 11 5,001人以上の企業の分類別数値目標（挙げられた件数）



(注) 「5,001人以上」の企業401社（7月28日時点）のうち、数値目標を公表している300社について集計した。各企業は複数の数値目標を掲げている。

(出所) 女性の活躍・両立支援総合サイトより大和総研作成

図表 11 がその結果である。すなわち、大企業においては女性の管理職等への登用比率の上昇を目標としているケースが最も多く、次いで労働環境の改善、採用比率の上昇となっている。女性の採用や評価・登用が「5,001人以上」企業では相対的に進んでいない状況に対応した目標を、ある程度はしっかりと掲げていることが分かった。

他方、雇用・職種形態転換の促進、再雇用・中途採用の促進を目標に掲げている企業が極めて少ないことは課題として留意する必要があると思われる<sup>8</sup>。働くことを希望する女性が希望に

<sup>8</sup> もちろん、管理職等比率を上昇させるという目標掲げの中で、それを達成するための取組みとして間接的に雇用・職種形態転換等を行うことを考えている企業もあるだろう。

応じた働き方を実現できていないという現実に対する問題意識が、女性活躍推進法の制定の背景の1つだからである。例えば、総務省の労働力調査（2015年）によれば、女性の非正規職員・従業員のうち、正規の職員・従業員の仕事がないという理由で非正規就業に就いている者は158万人おり、また就業を希望しながら非労働力人口となっている女性は301万人もいる。こうしたことを踏まえれば、雇用・職種形態転換の促進、再雇用・中途採用の促進を目標に置く企業が増えることが望ましい。

#### 4. おわりに

女性活躍に関する個社ベースの情報が公開され、各企業の行動計画が示されたことは画期的なことである。このような取組みがなかった時から考えれば、女性活躍を推進していく上で女性活躍推進法の施行は非常に大きな一歩と評価することができるだろう。

企業は自社の女性の就労環境の分析、その改善計画と進捗の公表を求められるため、自社の就労環境を考える契機となり、問題があれば自己改革が促されることになると考えられる。また、女性の活躍の推進状況が「見える化」されていけば、求職する女性にとって企業選びの重要な指標の1つにもなる。「千里の道も一歩から」ということわざがあるが、法律に基づく女性活躍の推進はまさに緒に就いたばかりであり、今後の企業の取組みを期待しつつ注視していきたい。