

2016年12月30日 全13頁

企業の人手不足と女性活躍推進に向けた課題 (下)

女性活躍推進に向けた業種別の課題

パブリック・ポリシー・チーム
研究員 神尾 篤史

[要約]

- 本稿は「企業の人手不足と女性活躍推進に向けた課題(上)」¹の後編である。前編では、企業の人手不足感が強まっているが、労働市場の構造を仔細に見ると、日本全体で労働力不足に陥っているとは言えないことを述べた。また、2015年8月に施行された女性活躍推進法の概要を解説した。
- 後編(下)では、マクロ統計で女性雇用の現状を確認した上で、女性活躍推進法に基づいて企業が公表した女性の活躍状況に関する情報と女性の活躍推進に向けた行動計画を用いて、業種別の女性活躍の状況とその課題について分析する。
- 業種別に女性の活躍状況や事業主行動計画を見ると、ある程度の企業は課題を的確に把握し、課題にマッチした改善計画を作成していることが分かった。ただし、全ての企業がそうなっているわけではない。課題の把握やそれを踏まえた取組みについてブラッシュアップし、女性活躍推進法が求めるPDCAサイクルを回す必要性が高いただろう。

¹ 本稿の前編「企業の人手不足と業種別の女性活躍推進に向けた課題(上)」は以下のアドレスに掲載されている。http://www.dir.co.jp/research/report/japan/mlothers/20161226_011541.html

1. マクロ統計でみる業種別の女性活躍の状況

女性活躍推進法に基づき策定された女性の活躍推進に向けた行動計画（事業主行動計画）や女性活躍に関する情報は、各企業が厚生労働省の関連サイト「女性の活躍推進企業データベース」や自社のウェブサイトで公表している。当該データベースの内容を分析する前に、まずは総務省「労働力調査」により、業種別の女性雇用者数や、結婚・出産・育児、介護・看護などを理由に離職した女性雇用者数などをマクロベースで確認しよう。

雇用者数に占める女性の割合は業種によってまちまちだが、産業全体では44%であり、製造業は29%と低い（2015年）。サービス業など非製造業で相対的に女性の割合が高い傾向にあるわけだが、女性雇用者割合が男性より高い業種は、例えば「医療、福祉」（77%）²、「宿泊業、飲食サービス業」（64%）³、「生活関連サービス業、娯楽業」（59%）⁴である⁵。これとは対照的に割合が低い業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」（14%）⁶、「建設業」（16%）⁷、「運輸業、郵便業」（19%）⁸などである⁹。

これら女性雇用者の割合が、高いもしくは低い業種について、非正規の職員・従業員に就いている女性の人数と、そのうち「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由で非正規雇用になっている人数などを示したのが図表1である。例えば、「医療、福祉」では非正規雇用の女性が250万人いるが、うち20万人がいわゆる不本意非正規である。同様に「宿泊業、飲食サービス業」では11万人、「生活関連サービス業、娯楽業」では6万人が不本意非正規となっている。もちろん、その全てが正規雇用に転換できるわけではないが、女性雇用者の割合が高い業種や企業では、雇用の正規化や無期化のための工夫や取組みが課題である。一方、女性雇用者の割合が低い業種では、不本意非正規の女性が当然に少ないが、それはそもそも女性が活躍していないためであり、より根本的な問題を抱えていることは言うまでもない。

また図表1には、結婚・出産・育児、介護・看護などを前職の離職理由として失業者となっていたり、非労働力人口となったりしている人数を前職の産業別に示した。例えば、前職が「医療、福祉」で、「結婚・出産・育児のため」、「介護・看護のため」、「家事・通学・健康上の理由のため」のいずれかの事情で失業者（過去3年以内の離職）となっている女性が4万人、同様の理由で非労働力人口（過去1年以内の離職）となっている女性が11万人、合計で15万人いる。同様の女性が、「宿泊業、飲食サービス業」で9万人、「生活関連サービス業、娯楽業」で4万人存在し、これらを合計しただけでも28万人に達する。女性雇用者の割合が高い業種や企業

² 医療業、保健衛生、社会保険・社会福祉・介護事業であり、女性雇用者数は578万人。

³ 宿泊業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業であり、女性雇用者数は206万人。

⁴ 洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、娯楽業であり、女性雇用者数は104万人。

⁵ なお、女性雇用者の割合が29%と低い製造業の中でも、繊維工業と食料品製造業の女性雇用者割合は、それぞれ60%、52%と比較的高い。

⁶ 女性雇用者数は4万人。

⁷ 女性雇用者数は66万人。

⁸ 鉄道業、道路旅客運送業、道路貨物運送業、水運業、航空運輸業、倉庫業、運輸に付帯するサービス業、郵便業であり、女性雇用者数は62万人。

⁹ ちなみに、サービス業の一種といえる「国家公務」の女性雇用者割合は21%であり、これは「漁業」の25%よりも低い。なお、本稿では非農林水産業の業種を取り上げることとする。

では、労働条件や労働環境を工夫していくことで、女性が離職せずとも済み、また、現在就業していない女性が希望に合わせて就労できる職場づくりを急ぐことが求められよう。一方、女性雇用者の割合が低い業種では、女性が離職するケースが当然に少ないが、だから問題がないということでは決してないことは本意非正規の問題と同様である。

図表 1 女性の理由別の非正規就労・離職状況

(万人)	雇用者			失業者					非労働力人口				
	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	正規の職員・従業員の仕事がないから	過去3年間に離職した人の前職の離職理由別人数					過去1年間に離職した人の前職の離職理由別人数				
				結婚・出産・育児のため	介護・看護のため	家事・通学・健康上の理由のため	左記3項目の小計	結婚・出産・育児のため	介護・看護のため	家事・通学・健康上の理由のため	左記3項目の小計		
医療、福祉	325	250	20	10	1	1	2	4	18	5	1	5	11
宿泊業、飲食サービス業	31	167	11	3	-	0	1	1	15	2	0	6	8
生活関連サービス業、娯楽業	34	65	6	3	0	0	1	1	6	1	0	2	3
電気・ガス・熱供給・水道業	2	1	0	0	-	-	-	0	0	0	0	0	0
建設業	35	18	2	1	-	-	0	0	2	0	0	0	0
運輸業、郵便業	19	42	6	1	0	-	0	0	2	0	0	1	1

(注) 2015年平均。

(出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」より大和総研作成

2. 「女性の活躍推進企業データベース」でみる業種別の女性活躍の状況

次に、1. で述べたマクロ的な状況を踏まえつつ、女性雇用者の割合が高い業種もしくは低い業種について、「女性の活躍推進企業データベース」に掲載された業種別の女性活躍の状況を分析しよう。同データベースに情報を登録しているのは、一定規模以上の企業や問題意識の高い企業であるから、企業の女性活躍の現状をより詳細に把握することができ、また、非正規従業員の正規化を進めたり、女性に広くみられる出産・育児等を理由とする離職を減らしたりするためにどのような取組みをどの程度行おうとしているかが見えてくると期待される。

さて、具体的には図表2(前編の図表6)で示した項目のうち、⑦を除く12項目それぞれについてデータを集計し¹⁰、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つのグループに分けながら、全業種平均(データベースにある全企業の平均)と各業種別の平均(データベースにある業種ごとの企業の平均)との差を見る。業種別については、マクロ統計で女性雇用者の割合が高いことが確認された「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」と、割合が低い「電気・ガス・熱供給・水道業」、「建設業」、「運輸業、郵便業」を本稿では取り上げる。

¹⁰ 図表2の⑦については、データを一括して扱える形式では提供されていないため集計対象から除外した。

図表2 女性活躍に関する情報公開項目

1. 採用（3項目）	
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（％）
2. 継続就業・働き方改革（5項目）	
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（％）
3. 評価・登用（3項目）	
⑨係長級にある者に占める女性労働者の割合（％）	⑩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（％）	
4. 再チャレンジ（多様なキャリアコース）（2項目）	
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「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！！」、女性の活躍・両立支援総合サイトより大和総研作成

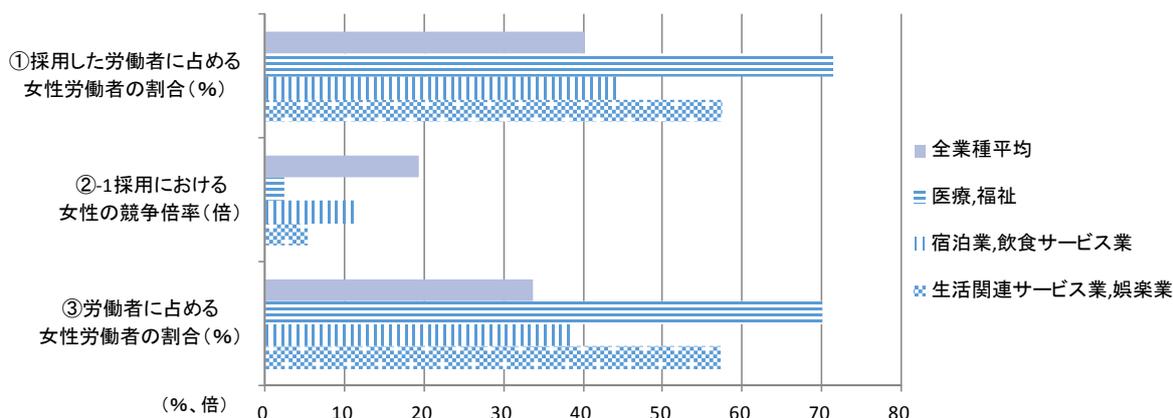
（1）女性雇用者の割合の高い業種

（i）女性雇用者の割合の高い業種の女性活躍の状況

（ア）採用

まずは女性雇用者の割合の高い業種について項目ごとに考察する。図表3は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、各業種とも全業種平均を上回っている。②-1：採用における女性の競争倍率は、各業種とも全業種平均を下回っており、それだけ女性が採用されやすく、実際に採用数が多いということを示しているだろう。これらは女性雇用者の割合の高い業種の状況であるため、当然の結果といえる。

図表3 採用に関する項目



(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。

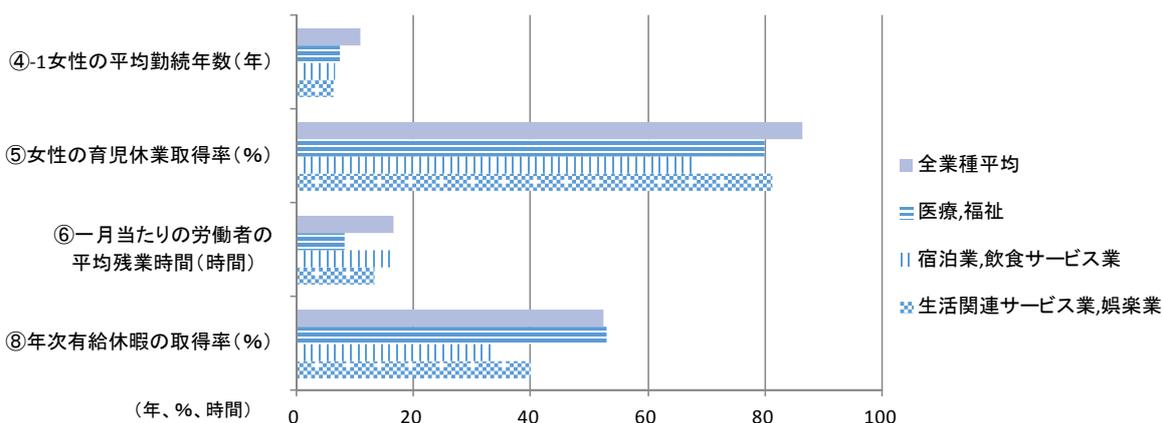
2. 集計対象企業は①が全業種平均：4,073社、医療,福祉：404社、宿泊業,飲食サービス業：121社、生活関連サービス業,娯楽業：38社、②-1が全業種平均：1,186社、医療,福祉：84社、宿泊業,飲食サービス業：25社、生活関連サービス業,娯楽業：15社、③が全業種平均：3,306社、医療,福祉：261社、宿泊業,飲食サービス業：80社、生活関連サービス業,娯楽業：36社。

(出所) 女性の活躍・両立支援総合サイトより大和総研作成

(イ) 継続就業・働き方改革

図表4は継続就業・働き方改革の項目である。平均勤続年数や育児休業取得率、残業時間、有給休暇取得率について、女性雇用者が多い業種を見ているわけだが、全業種平均と同等かそれよりも劣る傾向にある。

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. 集計対象企業は④-1が全業種平均：4,360社、医療,福祉：333社、宿泊業,飲食サービス業：84社、生活関連サービス業,娯楽業：35社、⑤が全業種平均：2,004社、医療,福祉：171社、宿泊業,飲食サービス業：36社、生活関連サービス業,娯楽業：20社、⑥が全業種平均：3,399社、医療,福祉：248社、宿泊業,飲食サービス業：57社、生活関連サービス業,娯楽業：31社、⑧が全業種平均：2,546社、医療,福祉：130社、宿泊業,飲食サービス業：30社、生活関連サービス業,娯楽業：17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

すなわち、④-1：女性の平均勤続年数は全ての業種が全業種平均（11.0年）よりも短く、「生活関連サービス業、娯楽業」が6.5年、「宿泊業、飲食サービス業」が6.8年、「医療、福祉」が7.5年となっている。⑤：女性の育児休業取得率は全ての業種が全業種平均より低く、特に「宿泊業、飲食サービス業」の低さが目立つ。⑧：年次有給休暇の取得率は「医療、福祉」のみが全業種平均をこらうじて上回っているが、「宿泊業、飲食サービス業」は全業種平均（52.5%）を大きく下回る33.8%となっている。「生活関連サービス業、娯楽業」も40.0%と低い。

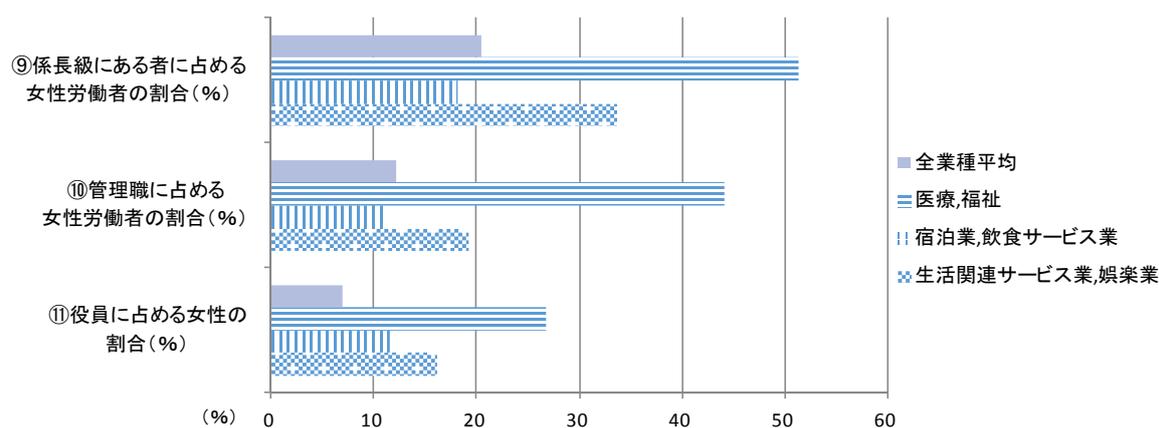
⑥：一月当たりの労働者の平均残業時間は、短い方が労働環境として好ましいと一般的には判断される。「宿泊業、飲食サービス業」を除けば全業種平均よりも短い。

（ウ）評価・登用

図表5は評価・登用の項目である。女性雇用者の多い業種では係長、管理職、役員と昇進していく人材のプールが他の業種よりも大きいと考えられるため、指導的地位に立つ女性の割合が高いと推測されるが、今回の集計の結果、必ずしもそのような結果とはなっていないことが分かった。

「医療、福祉」、「生活関連サービス業、娯楽業」は全ての項目で全業種平均を上回る一方で、「宿泊業、飲食サービス業」は⑪：役員に占める女性の割合のみ全業種平均を上回り、⑨：係長級にある者に占める女性労働者の割合、⑩：管理職に占める女性労働者の割合は全業種平均を下回る。背景には各業種の特性的違いがあるかもしれない。

図表5 評価・登用に関する項目



(注) 1. 各企業の単純平均値。

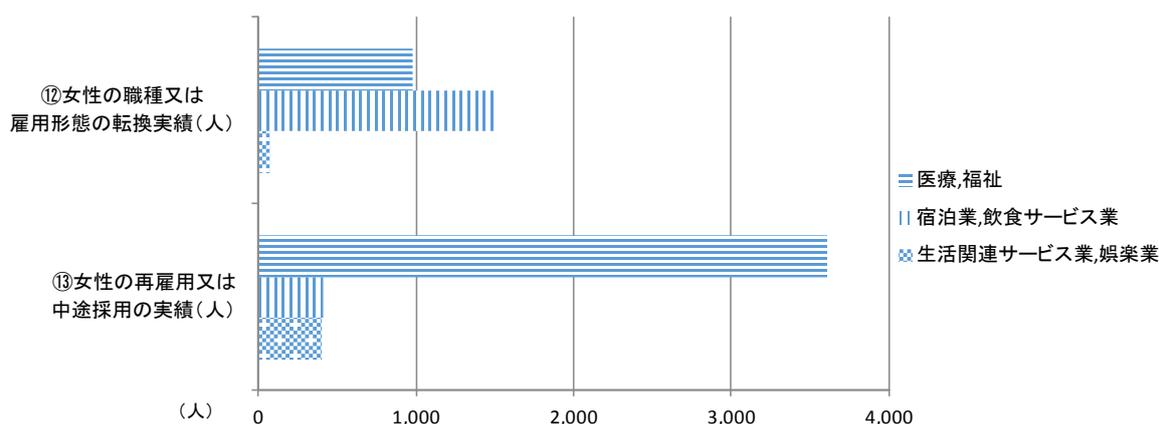
2. 集計対象企業は⑨が全業種平均：1,812社、医療、福祉：134社、宿泊業、飲食サービス業：46社、生活関連サービス業、娯楽業：25社、⑩が全業種平均：4,247社、医療、福祉：371社、宿泊業、飲食サービス業：100社、生活関連サービス業、娯楽業：33社、⑪が全業種平均：2,771社、医療、福祉：135社、宿泊業、飲食サービス業：56社、生活関連サービス業、娯楽業：22社。

(出所) 女性の活躍・両立支援総合サイトより大和総研作成

(エ) 再チャレンジ

図表6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¹¹は「宿泊業, 飲食サービス業」で多く、全業種の転換実績人数合計の10%を占めている。⑬：女性の再雇用又は中途採用の実績は「医療, 福祉」で多く、全業種の実績人数合計に占める割合は15%である。

図表6 再チャレンジに関する項目



(注) 1. ⑫と⑬は各企業の実績人数の合計値。

2. 集計対象企業は⑫が医療, 福祉: 72社、宿泊業, 飲食サービス業: 29社、生活関連サービス業, 娯楽業: 12社、⑬が医療, 福祉: 91社、宿泊業, 飲食サービス業: 26社、生活関連サービス業, 娯楽業: 10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

(ii) 女性雇用者の割合の高い業種の行動計画

以上、女性雇用者の割合の高い業種について見てきた。「医療, 福祉」は全業種平均よりも女性活躍が進んでいると判断される項目が多いものの、④-1: 女性の平均勤続年数、⑤: 女性の育児休業取得率は全業種平均よりも低い。また、「宿泊業, 飲食サービス業」は全業種平均から見て遅れていると言わざるを得ない状況にあり、特に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に課題があるように思われる。「生活関連サービス業, 娯楽業」は評価・登用の項目全てで全業種平均を上回るが、④-1: 女性の平均勤続年数、⑧: 年次有給休暇の取得率など継続就業・働き方改革の項目で全業種平均よりも劣っている項目がある。

では、それぞれの業種に属する各企業は、女性の活躍推進に向けてどのような行動計画を掲げているのだろうか。今回、業種別のデータで全業種平均よりも劣る項目の中から最も劣る項目1つに焦点を当て、その項目で劣る下位20社の事業主行動計画を調査した。最も劣る項目とは「医療, 福祉」、「宿泊業, 飲食サービス業」、「生活関連サービス業, 娯楽業」では、④-1: 女性の平均勤続年数で共通している。各社の行動計画は自社の課題、目標、取組内容という構成になっているケースが多いため、その3つのいずれかで当該項目が触れられているかどうかを確認した。これにより、自社の女性活躍の課題にマッチした計画を立てているか、言い換えれば、

¹¹ 職種の転換は一般職から地域限定職と一般職から総合職への変更、雇用形態の転換はパートから正社員と契約社員から正社員への変更を示す。

人手不足が深刻な中で女性労働者が求める労働環境や条件を整備しようとしているかを確認したい。なお、「女性の活躍推進企業データベース」で女性の活躍に関する情報を公表し、下位 20 社に該当していたとしても、当該データベース上で行動計画を公表していない企業や、従業員が 300 人以下であるため事業主行動計画をそもそも策定していない企業は調査対象から外した。そのため、実際の調査対象は 20 社よりも少なくなる。

図表 7 が業種別の調査項目と調査結果である。「医療, 福祉」で調査が可能だったのは 3 社である。そして、行動計画の中でこの項目に触れている企業はなかった。つまり、平均勤続年数を延ばすことへの取組率はこの限りにおいて 0% である。次に「宿泊業, 飲食サービス業」は調査が可能だったのは 12 社で、女性の勤続年数を引き上げることに言及があったのは 6 社である（取組率 50%）。最後に、「生活関連サービス業, 娯楽業」で調査が可能だったのは 16 社、調査項目への言及は 6 社であった（取組率 38%）。

図表 7 業種別の調査項目と調査結果（女性雇用者の割合の高い業種）

	医療, 福祉	宿泊業, 飲食サービス業	生活関連サービス業, 娯楽業
調査対象項目	女性の平均勤続年数	女性の平均勤続年数	女性の平均勤続年数
調査対象	3社	12社	16社
項目への言及	0社	6社	6社
対策例	—	<ul style="list-style-type: none"> ・女性社員のためのミーティング活動を開始し、勤務継続が困難となるような問題点等を抽出し、改善を進める ・イクボス育成による働きやすい職場作りの推進 ・時間外労働の抑制 など	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭の両立支援制度の充実・利用促進 ・相談窓口の設置、定期的な面談の開始、 ・身だしなみや髪形マニュアルの基準緩和や勤務体制の見直し など

（出所）女性の活躍・両立支援総合サイトより大和総研作成

サンプル数が少ない点に留意が必要だが、このように「医療, 福祉」では、客観的には課題と捉えるべき項目への取組みが、事業主行動計画に十分には盛り込まれていない可能性が示された。他方、「宿泊業, 飲食サービス業」や「生活関連サービス業, 娯楽業」ではある程度の企業は、改善への取組みを行っていることが分かった。具体的な取組みは、図表 7 の対策例に示したように、職場環境の改善、相談窓口の設置、女性社員だけのミーティング機会を作るといったことが挙げられている。まずは女性雇用者の意見を聞き取るという方法が採られているとみられ、その意見を会社の制度にどう落とし込んでいくかが次のステップになると考えられよう。

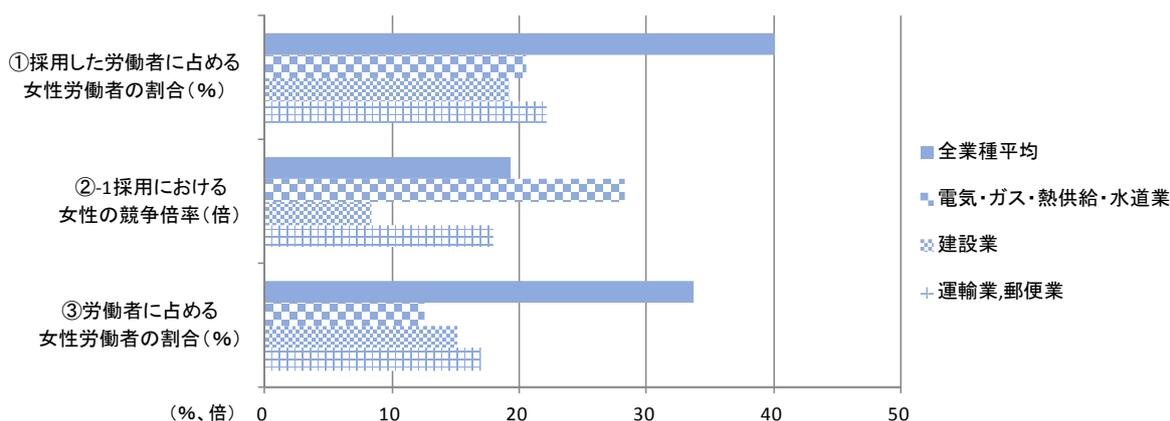
(2) 女性雇用者の割合の低い業種

(i) 女性雇用者の割合の低い業種の女性活躍の状況

(ア) 採用

次に女性雇用者の割合の低い「電気・ガス・熱供給・水道業」、「建設業」、「運輸業, 郵便業」の3業種について女性活躍の状況を見てみよう。図表8は採用に関する項目であるが、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各業種ともに全業種平均を大きく下回る。②-1：採用における女性の競争倍率は、「電気・ガス・熱供給・水道業」で全業種平均よりも高く、女性が入社しにくいことを示唆する。「建設業」は競争倍率が著しく低いが、(1)で述べた女性雇用者の割合が高い業種ほど低いというわけではなく（既出図表3参照）、実際の採用者の女性割合が低いということは女性からの応募自体が少ないという課題があるのかもしれない。

図表8 採用に関する項目



(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。

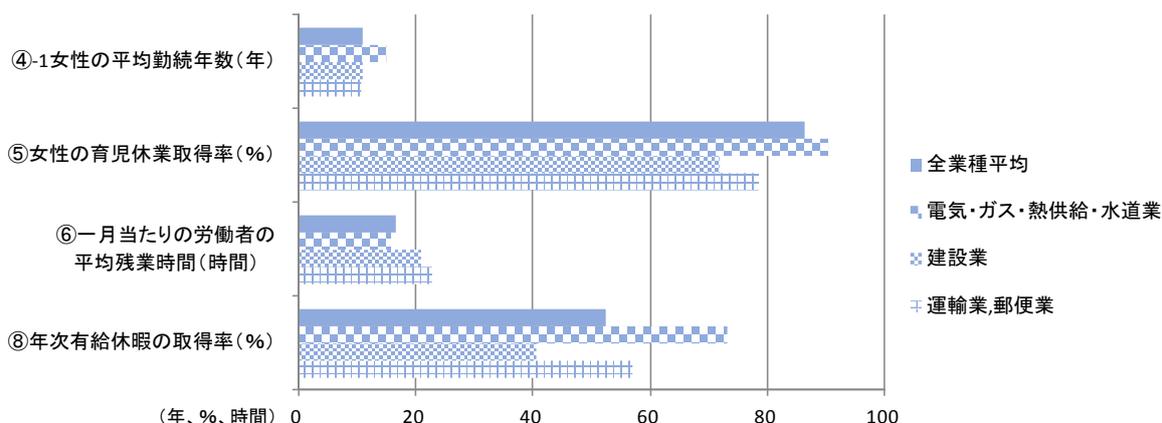
2. 集計対象企業は①が電気・ガス・熱供給・水道業：21社、建設業：232社、運輸業, 郵便業：164社、②-1が電気・ガス・熱供給・水道業：8社、建設業：87社、運輸業, 郵便業：34社、③が電気・ガス・熱供給・水道業：21社、建設業：206社、運輸業, 郵便業：128社。

(出所) 女性の活躍・両立支援総合サイトより大和総研作成

(イ) 継続就業・働き方改革

図表9が継続就業・働き方改革の項目だが、「電気・ガス・熱供給・水道業」は全ての項目において全業種平均より好ましい状況にあることが特徴的である。④-1：女性の平均勤続年数は「運輸業, 郵便業」（10.7年）だけ全業種平均（11.0年）より下回るものの、その差は僅かである。⑤：女性の育児休業取得率は「建設業」、「運輸業, 郵便業」で全業種平均を下回っている。⑥：一月当たりの労働者の平均残業時間は「電気・ガス・熱供給・水道業」が全業界平均よりも短く、好ましい環境にあるが、「建設業」、「運輸業, 郵便業」は全業種平均を上回る。⑧：年次有給休暇の取得率は「建設業」だけが全業種平均を下回っている。

図表9 継続就業・働き方改革に関する項目

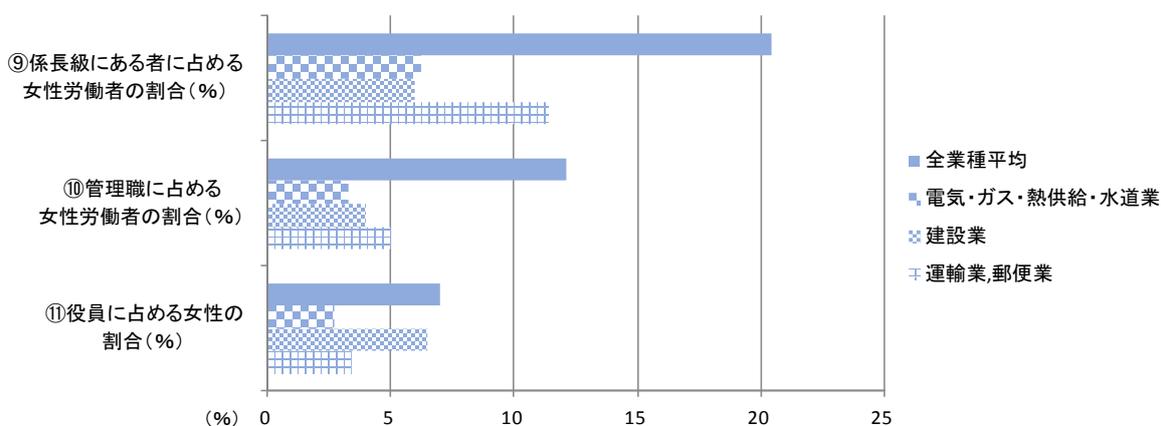


- (注) 1. 全ての項目で職種別（正社員、基幹的な職種など）のデータが掲載されているが、ここではそれらの単純平均を示している。
 2. 集計対象企業は④-1が電気・ガス・熱供給・水道業：29社、建設業：256社、運輸業, 郵便業：150社、⑤が電気・ガス・熱供給・水道業：11社、建設業：145社、運輸業, 郵便業：60社、⑥が電気・ガス・熱供給・水道業：21社、建設業：201社、運輸業, 郵便業：118社、⑧が電気・ガス・熱供給・水道業：17社、建設業：161社、運輸業, 郵便業：96社。
 (出所) 女性の活躍・両立支援総合サイトより大和総研作成

(ウ) 評価・登用

図表10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、⑩：管理職に占める女性労働者の割合、⑪：役員に占める女性の割合の全てで、これらの業種は全業種平均を下回っている。特に、⑨と⑩に関しては全業種平均との差異が著しい。これらの業種は女性雇用者そのものが少ないという根本的な課題があるだろう。

図表10 評価・登用に関する項目

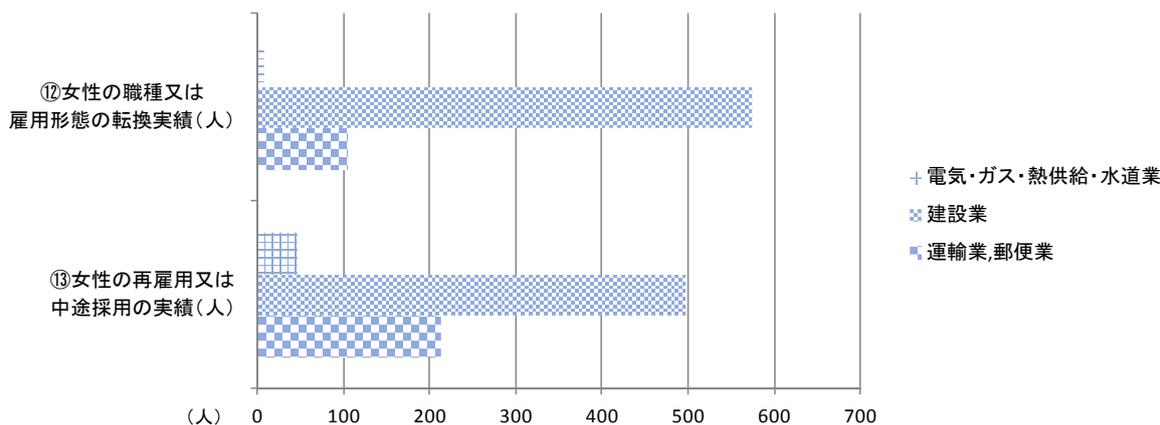


- (注) 1. 各企業の単純平均値。
 2. 集計対象企業は⑨が電気・ガス・熱供給・水道業：11社、建設業：115社、運輸業, 郵便業：64社、⑩が電気・ガス・熱供給・水道業：19社、建設業：231社、運輸業, 郵便業：153社、⑪が電気・ガス・熱供給・水道業：16社、建設業：174社、運輸業, 郵便業：96社。
 (出所) 女性の活躍・両立支援総合サイトより大和総研作成

(エ) 再チャレンジ

図表 11 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、相対的には「建設業」で多い。

図表 11 再チャレンジに関する項目



(注) 1. ⑫と⑬は各企業の実績人数の合計値。

2. 集計対象企業は⑫が電気・ガス・熱供給・水道業：4社、建設業：70社、運輸業, 郵便業：26社、⑬が電気・ガス・熱供給・水道業：8社、建設業：90社、運輸業, 郵便業：30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

(ii) 女性雇用者の割合の低い業種の行動計画

女性雇用者の割合が低い業種の特徴は、「電気・ガス・熱供給・水道業」の②-1：採用における女性の競争倍率を除いて、採用に関する項目が全業種平均を下回ることである。

「電気・ガス・熱供給・水道業」は他の二つの業種と同様に、評価・登用の項目が低い。しかし、比較的大規模な公益企業である特性からか、④-1：女性の平均勤続年数や、⑤：女性の育児休業取得率、⑧年次有給休暇の取得率は全業種平均よりも高いのが特徴的である。「建設業」は、④-1：女性の平均勤続年数以外の継続就業・働き方改革の項目が全業種平均よりも遅れている。また、⑪：役員に占める女性の割合を除く評価・登用の項目の数値が著しく低く、女性係長や女性課長が非常に少ない業界である。「運輸業, 郵便業」は⑧：年次有給休暇の取得率以外の継続就業・働き方改革の項目、さらに評価・登用の項目で全業種平均を下回る。

これらの業種では、これまで述べたような課題の現状に照らした事業主行動計画を策定しているだろうか。女性雇用割合が高い業種についての(1)の(ii)で示した方法と同種のやり方で、各業種の調査対象項目を絞ると「電気・ガス・熱供給・水道業」、「運輸業, 郵便業」は⑩：管理職に占める女性労働者の割合、「建設業」は⑨：係長級にある者に占める女性労働者の割合が最も劣る項目である。ただし、これらの項目の数値を改善させるためには、まずは①：採用した労働者に占める女性労働者の割合を上昇させることが必要だろう。そこで、上記3業種について①に着目し、同項目の下位20社について企業の女性活躍推進に向けた行動計画を見てみ

た。すなわち、女性労働者の採用について、各社の行動計画の中の課題、目標、取組内容のいずれかで触れられているかどうかを確認した（図表 12）。

まず、「電気・ガス・熱供給・水道業」で調査が可能だったのは 19 社である。このうち 13 社が女性労働者の採用に言及していた（取組率 68%）。もっとも、言及していなかった 6 社については全業種平均に対して最も劣る項目である女性管理職の増加を挙げていることが分かった。次に、「建設業」で調査可能だったのは 25 社で、そのうち女性労働者の採用に言及していたのは 22 社であった（取組率 88%）。本稿の分析では下位 20 社を調査の対象としたが、「建設業」では①の割合が 0%（最下位で同順位）である企業が 37 社あり、それら全ての行動計画を調査したため、調査対象が 25 社となった。同様に、「運輸業, 郵便業」で調査可能だったのは 15 社で、そのうち 13 社が女性労働者の採用に触れていた（取組率 87%）。

改善への取組みとしては、採用担当者への人材採用の研修、採用ホームページにて女性専用のサイトを掲載、女性更衣室を含めた環境の整備、女性使いやすい機器の購入、採用基準等の見直しなどが挙げられている。

図表 12 業種別の調査項目と調査結果（女性雇用者の割合の低い業種）

	電気・ガス・熱供給・水道業	建設業	運輸業,郵便業
調査対象項目	採用した労働者に占める女性労働者の割合	採用した労働者に占める女性労働者の割合	採用した労働者に占める女性労働者の割合
調査対象	19社	25社	15社
項目への言及	13社	22社	13社
対策例	<ul style="list-style-type: none"> 採用ホームページにて女性専用のサイトを掲載 女子学生向け座談会を開催 インターンシップでの女性の積極受け入れ など	<ul style="list-style-type: none"> 採用担当者への人材採用の研修 積極的な広報 女性更衣室を含めた環境の整備 女性使いやすい機器の購入 など	<ul style="list-style-type: none"> 学生向けパンフレット内容を再検討 採用ツールを活用し女性社員のPR、業務内容等の紹介 女性が安心して働ける場所であることを求職者へ発信 採用基準等の見直し など

（出所）女性の活躍・両立支援総合サイトより大和総研作成

これらの結果から「建設業」、「運輸業, 郵便業」では企業の取組率が 8 割を超え、女性雇用者の割合が低い業種では積極的に女性活躍推進に取り組んでいることが分かった。両業種の取組率が高水準にあることは民間企業だけでなく、国土交通省が力を入れて女性活躍推進を後押ししていることと無縁ではないかもしれない。「建設業」では官民合同で 2014 年 8 月に「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」が策定されている。この中では、2014 年に 10 万人であった建設業の女性技術者・技能者を 2019 年に 20 万人まで増加させることが目標とされている。そ

のために、①入職促進、②働き続けられる職場環境の整備、③女性が更に活躍しスキルアップできる環境整備、④女性の活躍する姿を社会に広く発信する、といったことが掲げられている。また、「運輸業, 郵便業」では、国土交通省が女性トラックドライバーを「トラガール」と名付け、トラック運送業界における女性の活躍を促進するプロジェクトが進められている。

3. まとめ

業種別に女性活躍の推進状況や行動計画を見ると、ある程度の企業は課題を把握しており、またその一部は課題にマッチした改善計画を作成していることが分かった。しかし、それは一部の企業に留まっており、全ての企業がそうになっているわけではない。課題の把握やそれを踏まえた取組みについてブラッシュアップし、PDCAサイクルを回す必要性は極めて高いだろう。個別の企業が抱える課題はさまざまであり、また女性活躍をどのように進めるかは経営判断であるが、生産年齢人口が減少を続け、人手不足が深刻さを増す中では企業は労働者から選ばれる存在になる必要がある。従業員の働きやすさについて、自社が同業他社や他業種より際立って遅れている部分があるとしたら、それにどう取り組むかが重要な事業戦略上の課題になっていると言ってよいだろう。