

1 女性白書

女性活躍推進法に基づく取組状況を公表 ——厚生労働省『働く女性の実情』

厚生労働省は9月18日、「平成29年版 働く女性の実情」を発表した。政府や研究機関等の各種統計調査を用い、働く女性を取り巻く現状等について分析した報告書で、昭和28（1953）年より毎年、とりまとめている。平成29（2017）年版は2部構成で、その第2章では、全面施行（平成28（2015）年4月）より2年を経過した「女性活躍推進法」に基づく取組状況を初めて取り上げた。

「女性活躍推進法」（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」）は、国や地方公共団体、事業主の責務を始め、女性の活躍の推進に向けて実施すべき義務等を規定するもの。なかでも、301人以上の労働者を雇用する事業主に対しては、①自社の女性の活躍に係る状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた、数値目標を含む行動計画を策定し、社内周知、公表を行うこと、②行動計画を策定した旨の届出を都道府県労働局へ行うこと、③女性の活躍に関する情報の公表を行うこと、を義務づけている（300人以下は努力義務）。また、厚生労働大臣は、行動計画を策定して届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に係る状況等が優良な企業を「えるぼし」認定（3段階設定）することが出来る仕組みも新設した。

「行動計画策定届」の届出率は約98%

「働く女性の実情」によると、同法で義務づけられた、301人以上の労働者を雇用する一般事業主の「行動計画策定届」の届出件数は、同法施行日の

平成28年4月1日時点で1万1,068社（71.5%）となったものの、直近の平成30（2018）年6月末時点では1万5,983社と、ほぼ全ての事業主が届出を行うに至っている（届出率98.1%）。また、努力義務に留まる300人以下の一般事業主についても、「行動計画策定届」の届出件数は、施行日時点の724社から徐々に増加し、直近では4,711社にのぼっている。

300人以下の企業でも「えるぼし」認定取得広がる

「えるぼし」認定についても、直近では630社を数え、認定段階は最高位の認定段階3が416社、認定段階2が212社、認定段階1が2社となっている。認定企業を規模別に見ると、630社のうち3/4以上（483社）は301人以上だが、300人以下も147社と健闘している。産業別では、「製造業」が104社（16.5%）と最も多く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」と「情報通信業」がともに99社（15.7%）、「金融業、保険業」が82社（13.0%）、「卸売業、小売業」が81社（12.9%）となっており、これらの5産業で7割を超える。

データベース登録企業の8割超が「情報公表」を実施

301人以上の労働者を雇用する一般事業主には、①採用、②継続就業・働き方改革、③評価・登用、④再チャレンジ（多様なキャリアコース）にわたる全14項目から、一つ以上を公表することが義務づけられている（300人以下は努力義務）。また、公表方法に

ついても、インターネットを利用するなどして、女性の求職者が容易に閲覧出来るようにすることが求められている。こうしたなか、厚生労働省では、「女性の活躍推進企業データベース」を運営し、事業主が自社の女性の活躍に関する「情報公表」や、「行動計画の公表」を行うために利用出来る環境を整備している。

「働く女性の実情」によると、「女性の活躍推進企業データベース」に登録している企業数は1万3,306社。このうち、同データベース上で、「情報公表」と「行動計画の公表」をともに行っている企業は、7,184社（54.0%）となった。他に、「情報公表」のみが2,092社（15.7%）、「行動計画の公表」のみが4,030社（30.3%）となっており、以上を集約すると、「情報公表」を行っている企業は9,276社（69.7%）で、「行動計画の公表」を行っている企業は1万1,214社（84.3%）である。

「情報公表」項目数は平均5.5

そのうえで、「情報公表」を行っている企業が公表している項目数を見ると、平均5.5項目となっている。公表項目数は「1項目」とする企業が18.1%で最も多い。次いで、「2項目」が10.7%、「5項目」が10.0%、「3項目」が9.9%、「4項目」が9.5%となっており、これらで半数を超えるが、「13項目」も6.5%見られる。なお、301人以上の義務企業が平均5.5項目に対し、300人以下の努力義務企業でも5.6項目となっており、少なくともデータベース上で「情報公表」を行っている企業については、義務企業と努

力義務企業の間で差は見られない。

それでは、具体的にどのような項目について「情報公表」を行っているかを見ると、301人以上の企業では「男女の平均勤続勤務年数の差異、又は男女別の採用10年前後の継続雇用割合」を公表している割合が最も高く（46.8%）、次いで「採用した労働者に占める女性労働者の割合」（45.9%）、「管理職に占める女性労働者の割合」（45.5%）の順となっている。逆に、公表している企業割合が最も低い項目は「男女別の職種、又は雇用形態の転換実績」（12.5%）である。

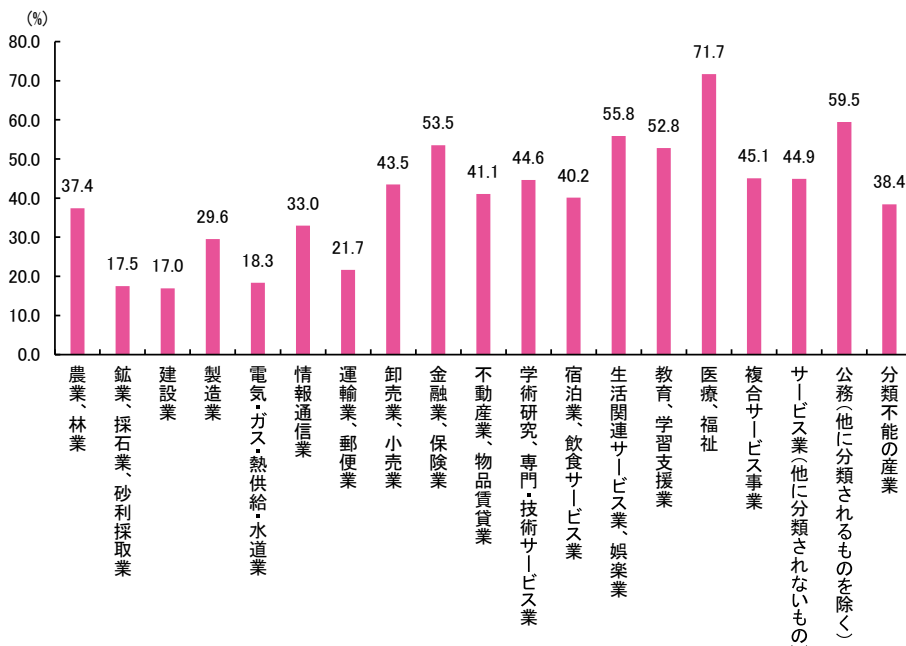
一方、300人以下の企業については「採用した労働者に占める女性労働者の割合」を公表している割合が最も高い（20.8%）。これに、「管理職に占める女性労働者の割合」（19.4%）や、「労働者に占める女性労働者の割合」（19.0%）が続く。なお、公表している企業割合が最も低い項目は、301人以上の企業と同様、「男女別の職種、又は雇用形態の転換実績」（6.4%）となっている。

採用労働者に占める女性の割合は全規模で5割を下回る

「働く女性の実情」では、情報公表企業がデータベースに公表している情報を基に、項目毎に平均値を算出し、女性の活躍状況を確認している。それによると、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」は平均39.8%。規模別に見ると、「101～300人」が44.0%と最も高く、これに「301～500人」の41.2%、「501～1,000人」及び「5,001人以上」の40.5%が続くが、いずれの規模でも採用した労働者に占める女性労働者の割合は5割を下回っている。

また、「管理職に占める女性労働者

図 産業別・採用した労働者に占める女性労働者の割合



の割合」は、平均14.3%となった。規模別に見ると、「10人未満」が16.5%、「10～100人」が19.0%、「101～300人」が17.2%、「301～500人」が16.1%、「501～1,000人」が13.0%、「1,001～5,000人」が10.5%、「5,001人以上」が9.3%で、規模が大きいほど管理職に占める女性の割合は低くなっている。

管理職に占める女性割合の平均値も低い、女性雇用者の低割合産業

そのうえで、総務省の「労働力調査」で雇用者総数に占める女性の割合が高い産業と低い産業で、各公表項目の平均値を確認すると、「係長級にある者に占める女性労働者の割合」と「管理職に占める女性労働者の割合」については、女性雇用者の割合が最も高い「医療・福祉」の平均値がそれぞれ51.6%、44.4%となっており、同じく女性雇用者の割合が高い「宿泊業・飲食サービス業」（同様に16.8%、11.2%）や「生活関連サービス業・娯楽業」（29.5%、22.1%）を大きく上回っている。

一方、女性雇用者の割合が低い産業はいずれも「係長級にある者に占める女性労働者の割合」と「管理職に占める女性労働者の割合」の平均値が低い。特に、女性雇用者の割合が最も低い「電気・ガス・熱供給・水道業」では、それぞれ4.4%、2.4%と両項目とも最低水準に留まっている。このほか、「建設業」（同8.0%、5.2%）や「運輸業・郵便業」（11.5%、6.5%）でも低くなっている。

また、「男性の育休取得率」に関しては、女性雇用者の割合が高い産業では「医療・福祉」で7.9%、「宿泊業・飲食サービス業」で6.0%、「生活関連サービス業・娯楽業」で4.2%と、大きな差が見られないことが分かる。これに対し、女性雇用者の割合が低い産業では、「電気・ガス・熱供給・水道業」で33.1%と高く、次いで「建設業」が10.0%、「運輸業・郵便業」が3.0%と、「男女の育休取得率」に大きな違いが見られる結果となっている。

（調査部）