

令和 8 年 2 月 26 日 (木)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 藤村 博之)  
多様な人材部門 研究員 田上皓大  
多様な働き方部門 リサーチアソシエイト 酒井計史  
多様な働き方部門 副統括研究員 池田心豪  
(電話) 03-5903-6336 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

## 女性活躍推進の取組状況に関する調査 (2025 年) 〔女活パネル調査 2025〕の結果速報

本調査により、女性活躍をめぐる課題の状況は産業ごとに異なっていることが明らかとなりました。加えて、近年注目を集めている男女賃金差異や女性の健康課題支援に関する取組の状況も含めて分析を行い、産業の類型化を試みた点が本調査の新たな特徴です。

ご多忙の中、本調査にご協力いただいた企業・団体の皆様に、心より感謝申し上げます。本調査結果は、今後の女性活躍に関する政策立案の基礎資料として活用される予定です。

なお、本調査は、その後の状況の変化を把握することを目的として、2026 年 9 月頃に第 2 回調査を実施する予定です。引き続き、企業・団体の皆様のご協力を賜りますようお願い申し上げます。

### 調査結果の主なポイント

女性のキャリアの隘路は産業ごとに異なっており、それぞれにあわせた課題設定と行動計画遂行のモニタリングによって女性活躍を推進することが重要。

#### A 採用課題型：鉱業・建設業、運輸業・インフラ

- ・従業員女性比率に大きな課題があり、女性採用に関する課題を認識している (図表 2-1-1、図表 3-1-1~図表 3-3-2)。
- ・鉱業・建設業：男性中心の長期勤続慣行が強固。女性も勤続は長いが圧倒的な人数不足 (図表 2-2-1、図表 2-1-1)。
- ・運輸業・インフラ：新卒での女性確保に注力 (図表 2-1-3)。ただし一部では若年層全体の採用難 (図表 2-1-4)。

#### B 初期キャリア課題型：製造業

- ・従業員女性比率が低く、女性の係長級への昇進での障壁が大きい (図表 2-1-1、図表 2-3-2)。

#### C 登用率課題型：消費サービス、社会福祉サービス

- ・数値上の女性比率では課題が見えにくい一方、女性の健康課題支援に課題 (図表 2-3-1、図表 4-2-2)。登用率で見れば男性優位で、昇進機会の男女均等は未達成 (図表 2-3-2、図表 2-3-3)。

#### D 処遇格差課題型：資産関連産業、学術・専門技術サービス、卸売・小売業

- ・女性の管理職登用と男女賃金差異の課題が大きい (図表 2-3-1~図表 2-3-4)。
- ・資産関連産業、学術・専門技術サービス：301 人以上で状況把握・課題分析が極めて詳細 (図表 3-1-1~図表 3-1-2)。賃金差異の定量分析や女性の健康課題支援も進んでいる (図表 4-1-1~図表 4-2-1)。
- ・卸売・小売：上記 2 つに比べ行動計画の内容の充実度に改善の余地 (図表 3-1-1~図表 3-3-2)。

#### E 独自課題型：情報通信業、その他ビジネスサービス

- ・情報通信業：女性活躍の現状は平均的だが、女性の健康課題支援の取り組みが充実 (図表 2-4-1~図表 2-4-2、図表 4-2-1)。
- ・その他ビジネスサービス：301 人以上では女性の長期勤続以外の課題が最も小さい (図表 2-4-1~図表 2-4-2)。101~300 人では女性の採用・定着・登用に課題がある (図表 2-4-1~図表 2-4-2)。

※集計結果は速報 (一次集計) であり、今後公表する分析結果とは数値が異なる可能性がある。

## 目次

I	調査の概要	4
1.	調査の趣旨・目的	4
2.	調査方法	4
3.	回収状況	5
4.	集計方針	6
II	女性活躍の現状	8
1.	採用に関する指標	8
図表 2-1-1	規模・産業別の従業員構成	8
図表 2-1-2	規模・産業別の男女均等からの乖離度	9
図表 2-1-3	規模・産業別の採用者に占める女性比率	10
図表 2-1-4	規模・産業別の採用者の有無	10
2.	定着に関する指標	11
図表 2-2-1	規模・産業別の正社員の離職率	11
図表 2-2-2	規模・産業別の正社員の平均勤続年数	12
3.	活躍に関する指標	13
図表 2-3-1	規模・産業別の管理職に占める女性比率	13
図表 2-3-2	規模・産業別の係長級職へ登用率	14
図表 2-3-3	規模・産業別の課長級以上職へ登用率	14
図表 2-3-4	規模・産業別の男女賃金差異	16
4.	小括	16
図表 2-4-1	産業別の各指標の整理（301人以上）	17
図表 2-4-2	産業別の各指標の整理（101～300人）	17
III	女性活躍推進に関する行動計画の取組内容	18
図表 3-0-1	行動計画に関する内容の項目一覧	18
1.	行動計画において状況把握・課題分析したもの	19
図表 3-1-1	産業別の状況把握・課題分析したもの（301人以上）	19
図表 3-1-2	産業別の状況把握・課題分析したもの（101～300人）	20
2.	行動計画において数値目標として定めたもの	21
図表 3-2-1	産業別の数値目標として定めたもの（301人以上）	22
図表 3-2-2	産業別の数値目標として定めたもの（101～300人）	22
3.	行動計画において実施する取組として定めたもの	23
図表 3-3-1	産業別の実施する取組として定めたもの（301人以上）	24
図表 3-3-2	産業別の実施する取組として定めたもの（101～300人）	24
4.	情報公表項目	26

図表 3-4-1	情報公表項目の一覧 .....	26
図表 3-4-2	産業別の情報公表項目（301人以上） .....	27
図表 3-4-3	産業別の情報公表項目（101～300人） .....	27
IV	その他の女性活躍に資する取組 .....	28
1.	男女の賃金の差異に関する取組について .....	28
図表 4-1-1	産業別の「説明欄」の活用状況（301人以上） .....	29
図表 4-1-2	産業別の定量的分析の有無（301人以上） .....	30
2.	女性の健康課題支援の取組について .....	31
図表 4-2-1	産業別の女性の健康課題支援の取組（301人以上） .....	32
図表 4-2-2	産業別の女性の健康課題支援の取組（101～300人） .....	33
V	まとめ .....	34

## I 調査の概要

### 1. 調査の趣旨・目的

女性活躍推進法は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、平成27（2015）年に令和7（2025）年度末までの時限法として制定された。制定から約10年が経過し、企業における取組状況には一定の進展がみられるものの、未だ女性活躍推進法が役割を果たしたとは言えない状況である。このような状況を踏まえ、女性の活躍推進をさらに加速させ、実効性を高めるべく、改正女性活躍推進法が令和7（2025）年6月に成立し、その有効期限が令和18（2036）年3月31日まで延長されることとなった。

女性活躍推進の取組状況に関する調査（2025年）（以下、本調査または女活パネル調査2025）は、企業・団体におけるこれまで及び現在の女性活躍に関する取組の実態を把握し、今後の政策課題を明らかにすることを目的として、厚生労働省（雇用環境・均等局雇用機会均等課）の委託を受け、実施するものである。本調査では、企業の概要・女性活躍推進に関する取組状況・ワーク・ライフ・バランス制度・正社員の雇用管理について尋ねている。

また、近年エビデンスに基づく政策立案（EBPM）の重要性が高まっている。そうした背景から、本調査では、女性活躍推進法の改正前後での企業の取り組み状況の変化やその変化の影響を分析するために、複数時点で同一企業を追跡的に調査するパネル調査として設計している。2025年の本調査は女性活躍推進法の2026年度改正の直前の状況を把握することが目的である。

### 2. 調査方法

本調査の母集団は、全国の16大産業に属する常用労働者101人以上を雇用する民営企業である。女性活躍推進法のもとでの一般事業主行動計画の策定が義務づけられている101人以上の企業を対象とする。また、16大産業は、「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業〈家事サービス業を除く〉」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）〈外国公務を除く〉」であり、これは厚生労働省が毎年10月に実施している『雇用均等基本調査』と同様である。

調査対象の選定にあたっては、総務省の「事業所母集団データベース（令和5年次フレーム<sup>1</sup>）」をサンプルフレームとして次の通りに抽出を行った。まず、企業規模は、女性活躍推進法の枠組みに合わせて「101～300人」「301人以上」の2つに層化した。「101～300人」

---

<sup>1</sup> 令和5年次フレームは、「令和3年経済センサス—活動調査」の調査票情報を基礎として、各種統計調査結果（「2023年経済構造実態調査」、「経済センサス—基礎調査（令和5年・乙調査）」）及び各種行政記録情報等により整備した母集団情報（令和5年6月1日基準）である。統計法（平成19年法律第53号）第27条第2項の規定に基づき、総務省より利用許可を得た。

については、母集団における 16 大産業の分布に合わせて 25,000 件を無作為に抽出した（抽出率は 8 割弱）。「301 人以上」は全数となる 14,552 件を調査対象とした。実査は 2025 年 10 月中旬から 11 月中旬にかけて郵送調査（Web 回答あり）によって実施した。

### 3. 回収状況

本調査の回収状況の概要は次の通りである。総配布数 39,552 件に対して、宛名不明などによる調査不能が 1,940 件（約 4.9%）あり、回収した票が 9,962 件（約 25.2%）で、そのうち内容不備等による無効票を除いた有効票が 9,191 件（約 23.2%）であった。

規模・産業別<sup>2</sup>の有効回収の分布は図表 1-3-1 の通りである。有効回収率は「101～300 人」が約 24.5%、「301 人以上」が約 21.1%となっている。母集団の産業分布と有効票の分布をみると、最も大きな乖離に注目してみても「101～300 人」の「製造業」における約 2 ポイントであり、両者はほとんど乖離していないといえる。

図表 1-3-1 規模・産業別の有効回収の分布

	101～300人		301人以上	
	サンプル	有効回収	母集団	有効回収
C 鉱業，採石業，砂利採取業	0.05%	0.08%	0.03%	0.03%
D 建設業	5.09%	6.81%	3.94%	4.95%
E 製造業	26.52%	28.62%	25.67%	27.20%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	0.26%	0.39%	0.47%	0.46%
G 情報通信業	5.82%	5.42%	5.95%	4.59%
H 運輸業，郵便業	9.50%	10.39%	7.72%	9.06%
I 卸売業，小売業	19.79%	18.36%	20.68%	20.91%
J 金融業，保険業	0.77%	0.64%	2.25%	2.41%
K 不動産業，物品賃貸業	2.55%	2.03%	2.53%	2.57%
L 学術研究，専門・技術サービス業	3.07%	3.40%	3.37%	3.22%
M 宿泊業，飲食サービス業	6.00%	4.35%	7.06%	5.37%
N 生活関連サービス業，娯楽業	3.92%	2.97%	3.53%	2.93%
O 教育，学習支援業	1.14%	0.91%	1.22%	0.78%
P 医療，福祉	3.85%	4.10%	2.58%	2.41%
Q 複合サービス事業	0.00%	0.02%	0.01%	0.00%
R サービス業（他に分類されないもの）	11.66%	11.50%	12.98%	13.09%
N数	25,000	6,121	14,552	3,070
有効回収率		24.48%		21.10%

<sup>2</sup> ここでの規模・産業は「事業所母集団データベース」の母集団情報（令和 5 年 6 月 1 日）に基づくものである。母集団情報については前注を参照されたい。なお、後述の集計において、規模は調査時点（令和 7 年 9 月 1 日）の情報を用いている。

#### 4. 集計方針

最初に、定量的な指標に注目して、規模・産業ごとの企業における女性活躍の現状について集計を行う。注目する指標は、採用に関する指標として従業員と採用者に占める女性比率、定着に関する指標として正社員の離職率と平均勤続年数、活躍に関する指標として管理職に占める女性比率と管理職登用率、男女賃金差異である。

次に、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の内容に関する集計を行う。女性活躍推進法のもとで、(101人以上の)企業は、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、それを踏まえ、達成すべき数値目標等を定めた行動計画を策定することが義務づけられている。また、女性の活躍に関する情報公表を行うことも義務づけられている。ここでは、企業がどのようなトピックに関して、状況把握・課題分析を行い、数値目標を定め、取組を実施し、情報公表を行っているかを明らかにする。

最後に、その他の女性活躍に資する取組として、男女賃金差異に関する取組と女性の健康課題支援の取組に関する集計を行う。

以上はすべて規模・産業別に集計を行う。集計に用いる規模変数は、母集団情報ではなく調査票情報(問4-1の常用労働者数)に基づいて、「101~300人」「301人以上」と区分した。規模変数については、一般的に頻繁に変動しうると考えられるため、より正確な情報である調査票情報の常用労働者数を採用した。

産業変数は、経済活動の主な性質(市場における機能)の類似性に注目しつつ、集計において十分なN数が確保出来るよう図表1-4-1の種類の通りに区分した<sup>3</sup>。なお、産業変数については、企業の主要な産業はそれほど頻繁には変化しないと考え、国の統計調査によってより正確に把握されている母集団情報のものを採用した。

まず、「モノの生産」を行う産業として「C 鉱業、採石業、砂利採取業」「D 建設業」「E 製造業」がある。「製造業」は戦後の日本の経済発展に強く影響を与えてきた主要産業であり、十分なN数も確保できるため単独で扱う。一方で、前者2つはN数が相対的に小さく、また「製造業」よりも肉体的な労働が多いという共通点があることも踏まえ、「鉱業・建設業」としてまとめて扱う。

次に、「モノ・ヒトの流通・供給・移動を担う市場の中間機能」として「F 電気・ガス・熱供給・水道業」「H 運輸業、郵便業」「I 卸売業、小売業」がある。これらはいずれも固有の機能であるが、前者2つは、人々の生活や経済活動の土台(インフラ)としての共通性があることに注目し、「運輸業・インフラ」としてまとめて扱い、「I 卸売業、小売業」は十分なN

<sup>3</sup> 産業類型を検討する際には、回答企業の産業小分類も確認し、当該大分類が実態としてどの小分類を反映しているかも考慮している。例えば、L「学術研究、専門・技術サービス業」は、「建築設計業」「その他の技術サービス業」が最も多く、対事業所向けの専門・技術サービスとして位置づけられ、R「サービス業(他)」は、「労働者派遣業」「ビルメンテナンス業」が多く、対事業所向けの労働集約型サービスと位置づけられる。これらは、広義のBtoBサービスに含まれるため、G「情報通信業」J「金融業、保険業」などと合わせている。また、O「教育、学習支援業」は「学習塾」が多く、P「医療、福祉」は介護福祉サービスが多く、学校や病院といった公共サービスは少なかったため、実質的には個人消費者向けのサービス産業に近いと見なし、他の消費サービスとまとめている。

数が確保できるため単独で扱う。

次に、「BtoBで、情報・知識・資産（カネ・モノ）・サービスを主に取引」する産業として、「G 情報通信業」「J 金融業，保険業」「K 不動産業，物品賃貸業」「L 学術研究，専門・技術サービス業」「R サービス業（他に分類されないもの）」「Q 複合サービス事業」がある。順番に、情報・知識・資産（カネ・モノ）・サービスを対象に主に企業向けに取引を行っている産業群である。

最後に、「BtoCで、様々なサービスを提供」する産業として「M 宿泊業，飲食サービス業」「N 生活関連サービス業，娯楽業」「O 教育，学習支援業」「P 医療，福祉」がある。いずれも個人消費者向けのサービス提供事業であるが、前者2つは特に消費活動に関するサービス、後者2つは社会福祉に関するサービスという共通性があるため、それぞれをまとめて扱う。

図表 1-4-1 集計に用いる産業変数

類型	産業	経済活動の主な性質
鉱業・建設業	C 鉱業，採石業，砂利採取業	モノの生産
	D 建設業	
製造業	E 製造業	
運輸業・インフラ	F 電気・ガス・熱供給・水道業	モノ・ヒトの流通・共有・移動を担う市場の中間機能
	H 運輸業，郵便業	
卸売・小売業	I 卸売業，小売業	
情報通信業	G 情報通信業	
資産関連産業	J 金融業，保険業	BtoBで、知識・情報・資産（カネ・ヒト・モノ）を主に取引
	K 不動産業，物品賃貸業	
学術・専門技術サービス	L 学術研究，専門・技術サービス業	
その他ビジネスサービス	R サービス業（他に分類されないもの）	
	Q 複合サービス事業	
消費サービス	M 宿泊業，飲食サービス業	BtoCで、様々なサービスを提供
	N 生活関連サービス業，娯楽業	
社会福祉サービス	O 教育，学習支援業	
	P 医療，福祉	

集計対象は、令和7年9月1日時点で、常用労働者数101人以上で、かつ正社員が1人以上いる企業(8,044社)である<sup>4</sup>。集計に用いる設問の多くは正社員に関するものであるため、

<sup>4</sup> 調査票情報の常用労働者数に基づいて規模変数を作成したところ、101人未満の企業が1,126件存在していた。本調査は令和5年次フレームの「事業所母集団データベース」に基づいて設計を行っているため、母集団情報と調査票情報の常用労働者数に乖離が生じることは想定内の範囲内である。しかしながら、詳細な結果は省略するが、調査票情報の常用労働者数に基づく101人未満企業では女性活躍推進法に基づく行動計画の策定率が3割を下回っているなど、その実態は行動計画の策定が義務付けられている101人以上と大きく異

正社員が存在しない企業は分析から除外している。個々の集計において用いる変数に欠損値のあるケースも除外している。その他の集計対象の条件については該当箇所の説明する。

なお、本集計結果は速報（一次集計）であり、今後公表する分析結果とは数値が異なる可能性があることに留意されたい。

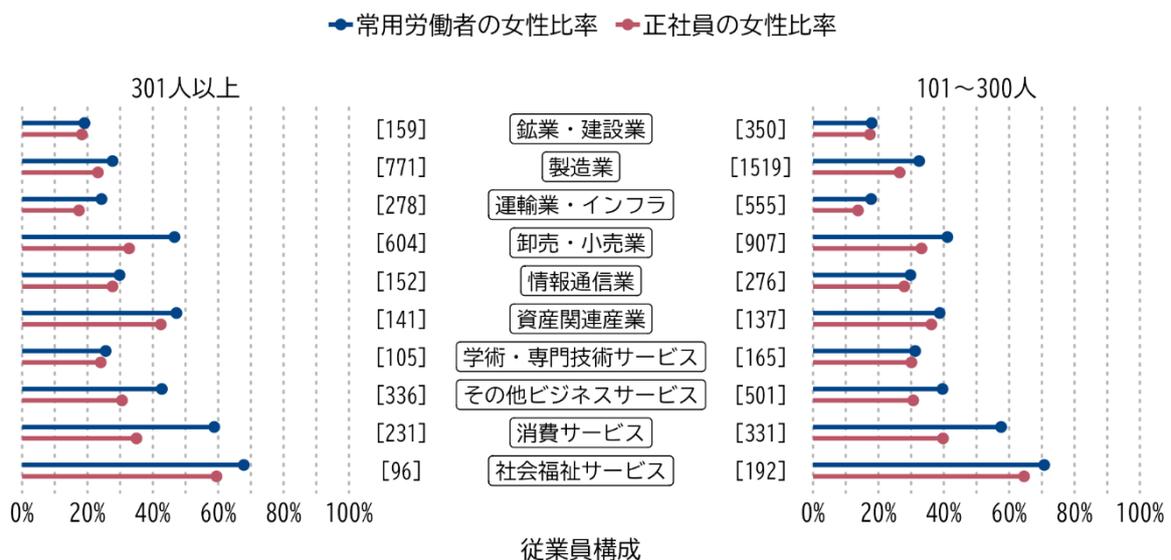
## II 女性活躍の現状

### 1. 採用に関する指標

まず、採用に関する指標を確認する前に、各規模・産業における従業員構成を確認する。女性の採用が多いかどうかは、その企業のそもそもの従業員構成によって意味が変わるからである。

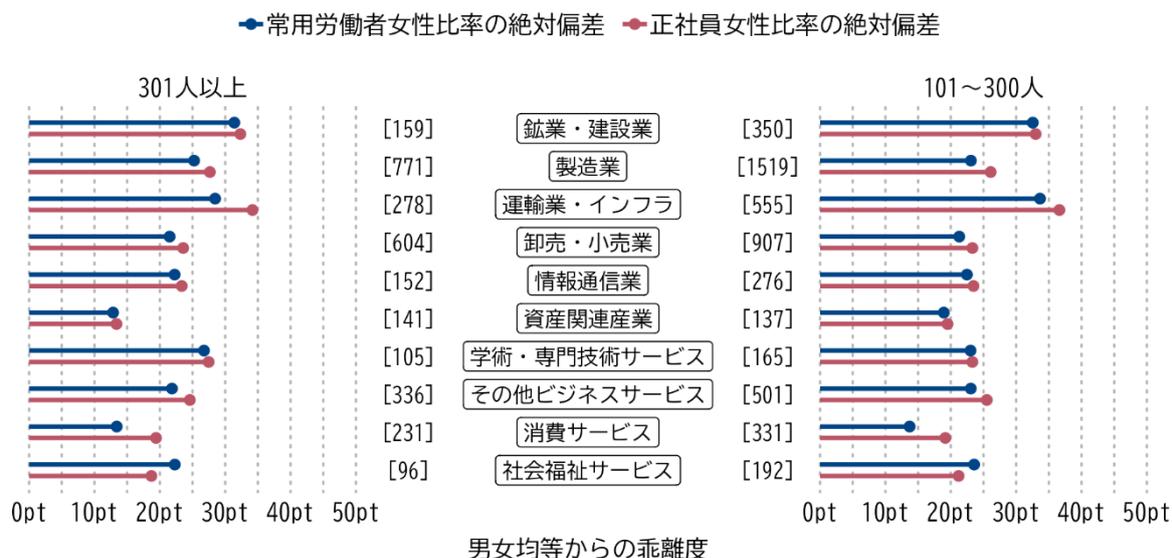
図表 2-1-1 に規模・産業別の従業員構成を示した。図中の角括弧で囲われた数値は当該カテゴリーの N 数を意味している。301 人以上規模と 101～300 人規模のどちらにおいても、「社会福祉サービス」と「消費サービス」における常用労働者の女性比率は約 6 割かそれ以上と相対的に高い。「社会福祉サービス」では正社員の女性比率も 6 割程度と同様に高いが、「消費サービス」の正社員の女性比率は 4 割程度に留まっており、後者では非正規雇用の女性が多いことがわかる。「鉱業・建設業」「運輸業・インフラ」では、どちらの規模においても常用労働者と正社員の女性比率が 2 割程度に留まっており、女性労働者が相対的に少ないセクターである。

図表 2-1-1 規模・産業別の従業員構成



なっている可能性がある。そういったことを考慮し、101 人未満の企業については今回の集計においては対象外とした。

図表 2-1-2 規模・産業別の男女均等からの乖離度



従業員に占める女性の割合は高いほど良いというものではなく、男女の職域分離の解消という点からみたときには5割に近い値に収まるのが理想的である。そこで、上記の従業員構成が男女均等からどのくらい乖離しているかを示す、女性比率の絶対偏差を図表 2-1-2 に示した。女性比率の絶対偏差は、各企業における常用労働者・正社員の女性比率と 0.5 の差分の絶対値を 100 倍したものであり、値が小さいほど男女均等に近いかを示す。

301人以上規模の常用労働者女性比率において、男女均等度が相対的に高いのは「資産関連産業」「消費サービス」であり、男女均等度が相対的に低いのは「鉱業・建設業」「運輸業・インフラ」である。正社員女性比率でも同様の傾向であるが、「消費サービス」と「運輸業・インフラ」では値が大きくなっており、より正社員の男女均等度が低い結果になっている。

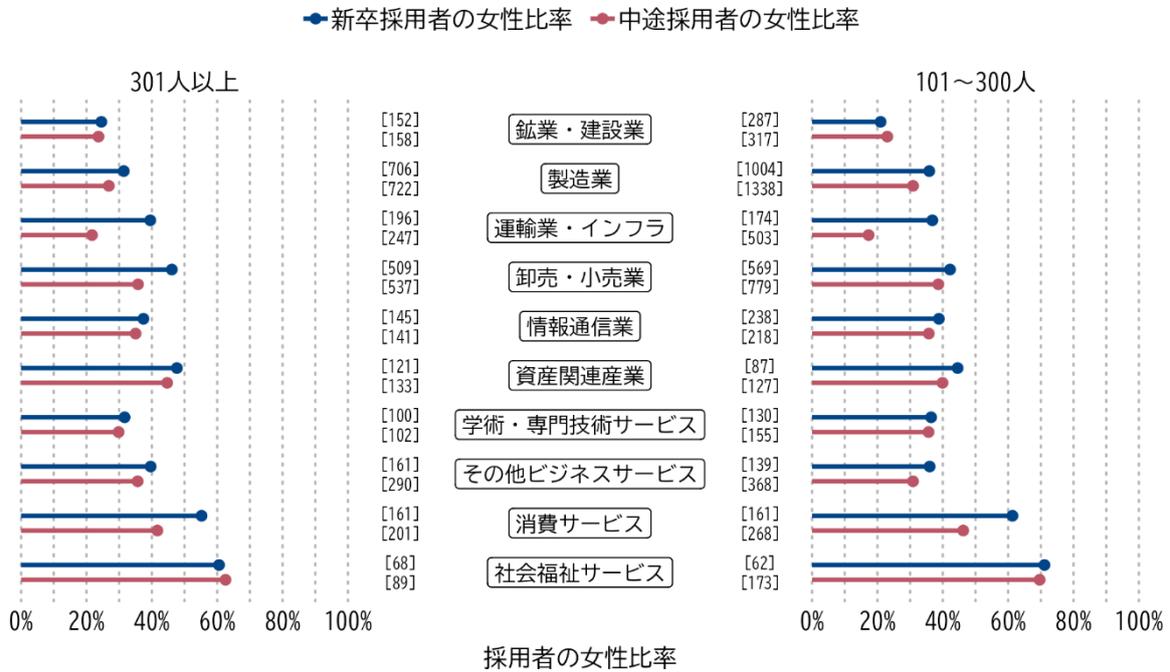
101~300人規模でも、「鉱業・建設業」「運輸業・インフラ」において、常用労働者と正社員の男女均等度が相対的に低いことは同様に観察される。また、「消費サービス」の常用労働者の男女均等度は最も高いが、正社員の男女均等度はわずかに高まる傾向があることも共通している。

図表 2-1-3 に規模・産業別の採用者に占める女性比率を示した。採用者のタイプは、2025年春の新卒採用者（正社員）と 2024 年度の中途採用者（正社員）である。なお、集計対象は、それぞれ新卒者数が 1 以上（2025 年度に新卒採用の実績があった企業）と、中途採用者数が 1 以上（2024 年度に中途採用の実績があった企業）であることに注意されたい。当該採用の実績があったかどうかについては参考として図表 2-1-4 に示した。

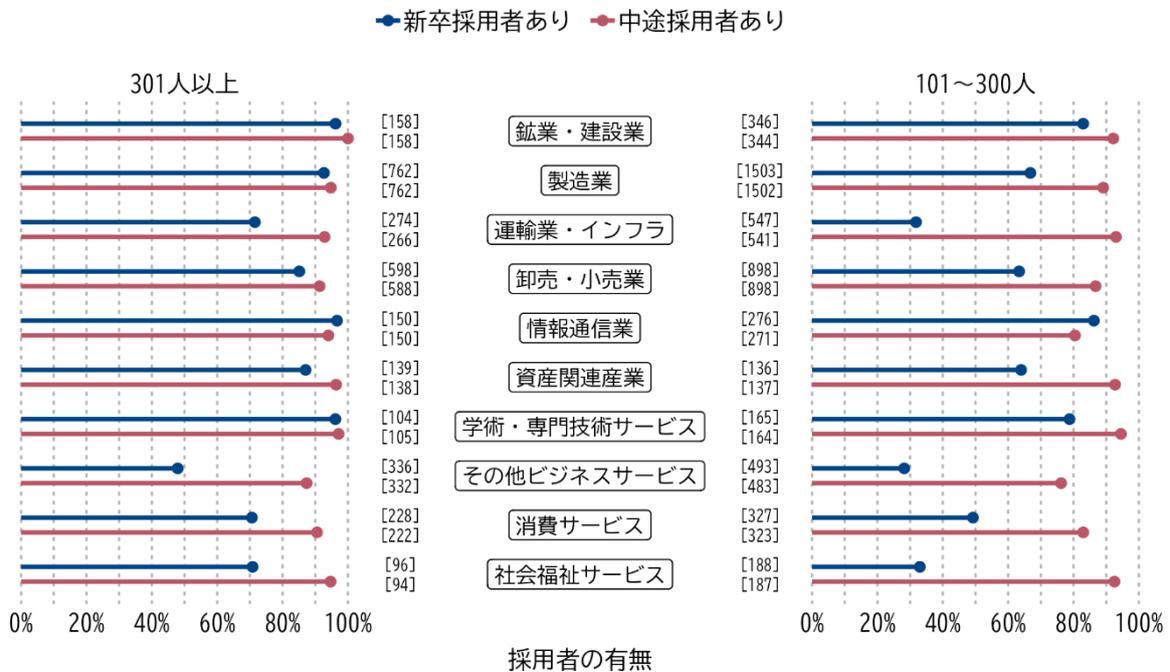
どちらの規模においても、新卒採用者と中途採用者の両方の女性比率が高いのが「社会福祉サービス」である。図表 2-1-1 でみたように、当該カテゴリーはそもそも従業員の女性比率が高いセクターであるため、女性採用者が多くなっていると考えられる。反対に、「鉱業・建設業」では、新卒採用者と中途採用者の両方の女性比率が低く、そもそも従業員の女性比

率が低いセクターであることと関連している。

図表 2-1-3 規模・産業別の採用者に占める女性比率



図表 2-1-4 規模・産業別の採用者の有無



特徴的なのは「運輸業・インフラ」の結果である。「運輸業・インフラ」はどちらの規模でも、新卒採用者の女性比率は 40%程度で中途採用者のそれよりも 20 ポイントほど高い。し

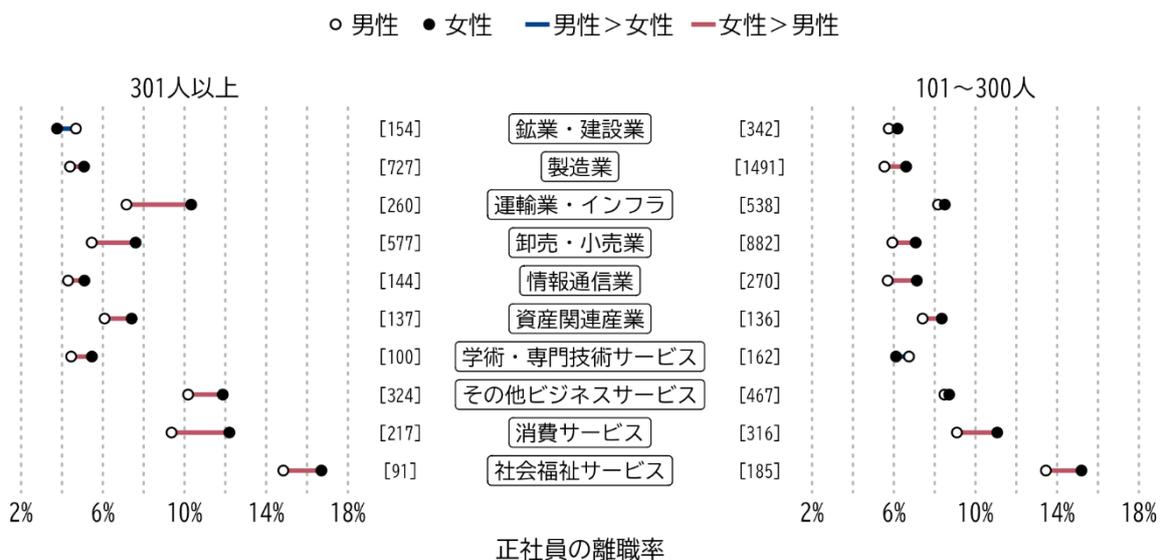
かし、当該セクターの正社員の女性比率は20%を下回っている。つまり、現状女性正社員が少ないセクターであるゆえに、直近の採用（特に新卒採用）においては女性正社員の確保に注力し成功している企業が多いと解釈できる。ただし、「運輸業・インフラ」の101～300人規模においてはそもそも新卒採用者の実績がある企業は少なく（図表2-1-4）、女性新卒者以前に若年労働者全般の確保が困難な状況に置かれている企業が多いことも推測できる。

## 2. 定着に関する指標

本節では定着に関する指標として、正社員の離職率と平均勤続年数の集計を行う。女性の定着の課題は離職率や勤続年数に現れるが、それらの値がどのくらいの場合に問題となるかということは産業セクターごとの雇用慣行にも依存する。したがって、本節では離職率と勤続年数の値を男女で比較し、その差が大きいかどうか注目する。

図表2-2-1に規模・産業別の正社員の離職率を示した。離職率は、「2024年度の正社員の離職者÷2024年度期首の正社員の在籍者」として計算した。本調査では2024年度の正社員の離職者（定年退職等を除く中途離職者）の数は尋ねているものの、2024年度期首の正社員の在籍者は把握していない。そこで、「2025年9月時点の正社員数－2025年の新卒採用者＋2024年度の正社員の離職者」を2024年度期首の正社員の在籍者に近似するものとした<sup>5</sup>。異常値の影響を排除するために、この計算式で1を超えるものは欠損値として集計から除外した。なお、計算式からもわかるように、この離職率は直近の正社員の定着状況を捉えるものである。

図表 2-2-1 規模・産業別の正社員の離職率



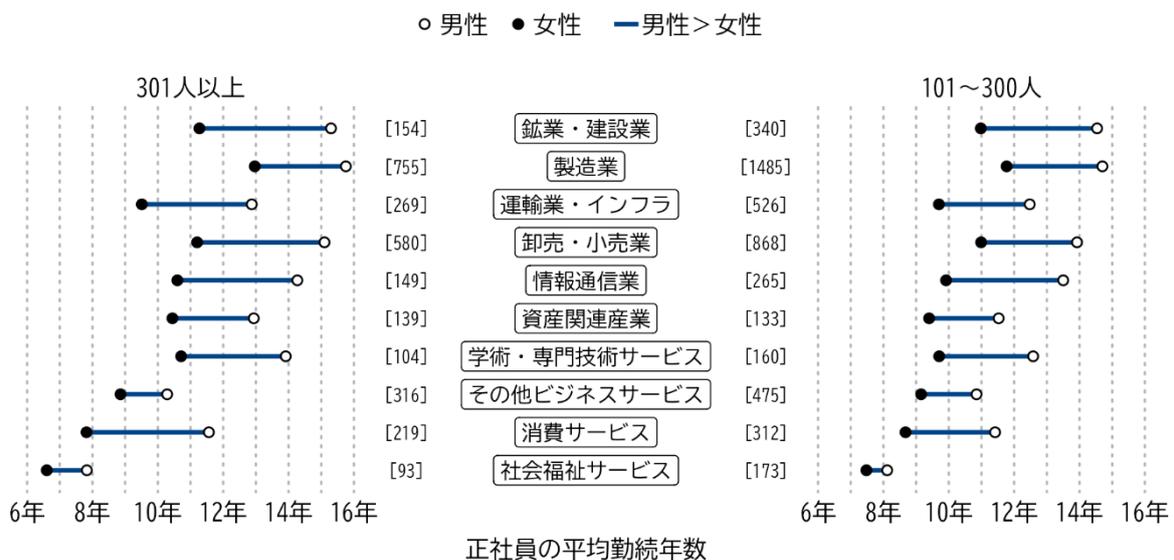
<sup>5</sup> この計算式では、2025年4月1日から2025年9月1日までの中途採用・離職者が反映されていないという問題があるが、本調査で使用できる情報を最大限活用したものである。

まず、離職率の高さに注目すると、どちらの規模でも「社会福祉サービス」が男女ともに高く、「鉱業・建設業」「製造業」「学術・専門技術サービス」などが男女ともに低い。男女差に注目すると基本的にほとんどの産業セクターで女性の離職率が高い傾向がある。301人以上規模で「運輸業・インフラ」「消費サービス」が女性正社員の離職が男性よりも約3ポイント高く、101～300人規模で「消費サービス」が約2ポイント女性の方が高い。反対に、301人以上の「鉱業・建設業」「製造業」「情報通信業」、101～300人規模の「鉱業・建設業」「運輸業・インフラ」「学術・専門技術サービス」「その他ビジネスサービス」では男女の差が1ポイント未満であり、離職率の男女差がほぼないセクターである。

図表 2-2-2 に規模・産業別の正社員の平均勤続年数を示した。平均勤続年数は、新卒採用や離転職のほかに、正社員の定着状況の長期的な動向が反映されたものである。いずれの規模・産業セクターにおいても男性正社員の平均勤続年数のほうが女性よりも長い。また、「社会福祉サービス」は男女ともに平均勤続年数が短く、且つ男女差も最も小さいという点は両方の規模に共通している。「消費サービス」では、女性正社員の勤続年数が2番目に短い一方で、男性との差は301人以上規模で約3.7年、101～300人規模で約2.7年となっており、男女の差が大きくかつ女性正社員が短期勤続である。

301人以上の「鉱業・建設業」「卸売・小売業」は、男性正社員の平均勤続年数が約15年、女性正社員の平均勤続年数も約11年と両者共に相対的に高い水準であるが、その差は他の産業セクターよりも大きく、女性正社員が比較的長期勤続傾向であるものの男女の差が大きい。この傾向は101～300人でも同様に観察されている。301人以上の「製造業」は、男女ともに平均勤続年数が最も長く、男女の差は約2.8年と4番目に小さく、男女の差が中間程度で女性正社員も長期勤続である。

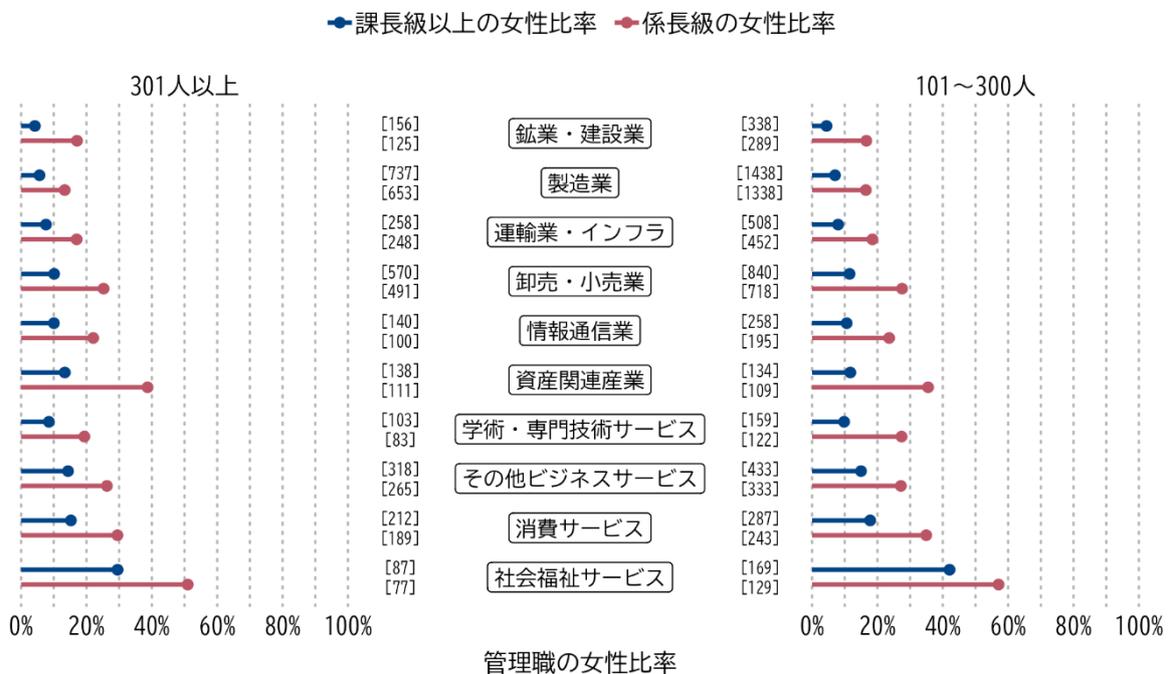
図表 2-2-2 規模・産業別の正社員の平均勤続年数



### 3. 活躍に関する指標

最後に、活躍に関する指標として、管理職に占める女性比率と管理職への登用率、男女賃金差異の集計を行う。図表 2-3-1 に規模・産業別の管理職に占める女性比率を示した。各役職段階で男女の登用が均等に行われていればそれぞれの女性比率は近似するが、いずれの規模・産業セクターでも係長級の女性比率と課長級以上の女性以上には大きな差があり、特に課長級以上への女性登用に課題があることがわかる。「資産関連産業」は、係長級の女性比率が相対的に高い一方で、課長級以上と係長級以上の女性比率の差が最も大きい。なお、管理職の女性比率は登用候補の人材プール（例えば正社員）の女性比率と近似することが望ましいが、それについては後述の登用率の集計で確認する。

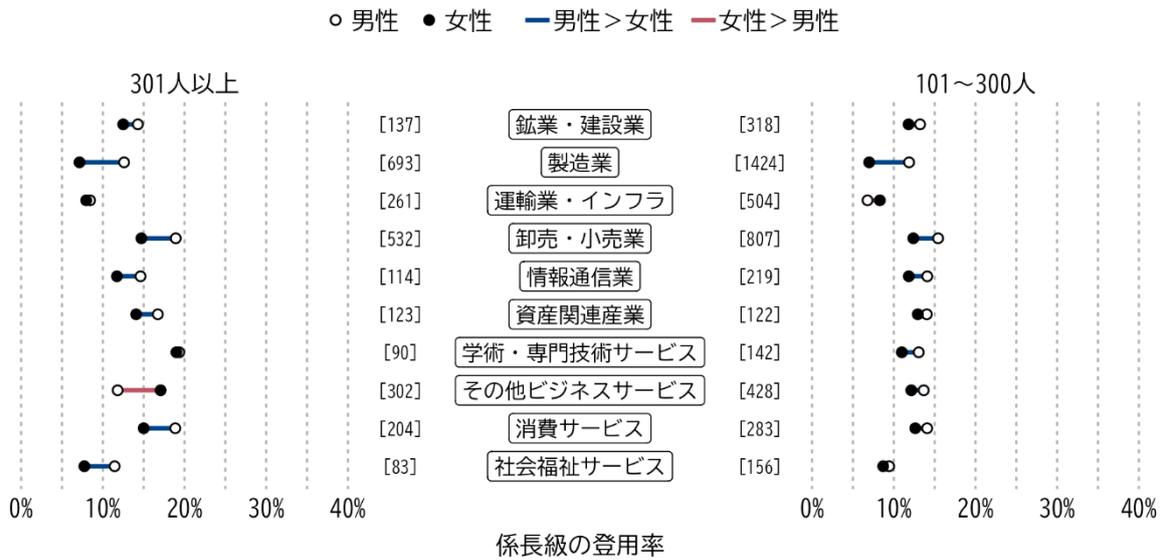
図表 2-3-1 規模・産業別の管理職に占める女性比率



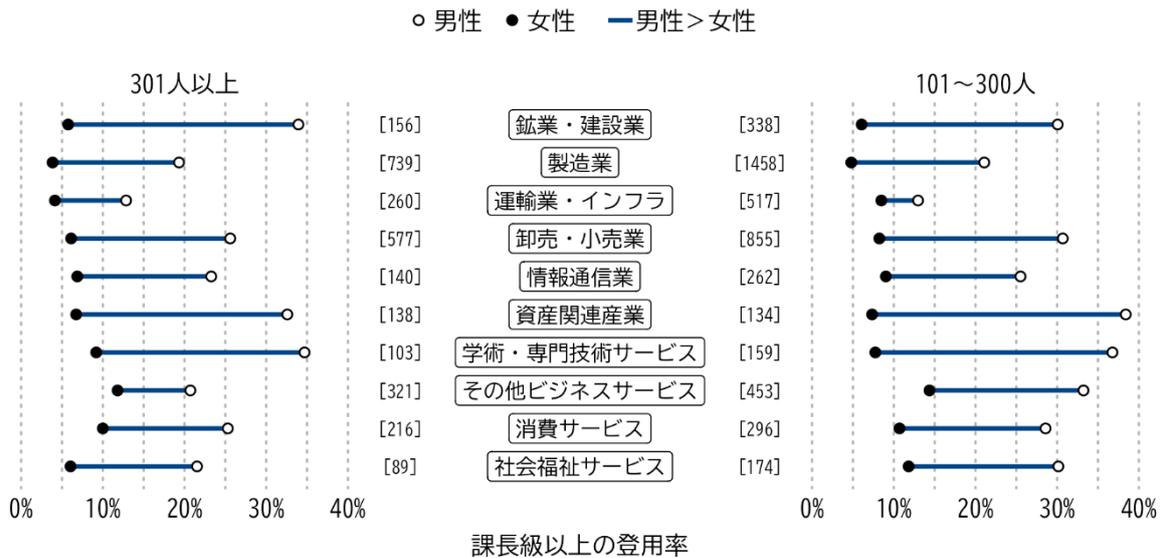
「社会福祉サービス」では、いずれの規模でも各管理職の女性比率が最も高い。ただし、301人以上規模では課長級以上と係長級以上の女性比率の差が相対的に2番目に大きく、上記の「資産関連産業」と同様の結果である。管理職の女性比率の一つの基準としてクリティカル・マス<sup>6</sup>となる30%という基準があるが、係長級でそれをほぼ満たしていると言えるのはどちらの規模でも「資産関連産業」「消費サービス」「社会福祉サービス」、課長級以上では「社会福祉サービス」のみである。「鉱業・建設業」「製造業」「運輸業・インフラ」は、いずれの規模でも係長級の女性比率が2割未満、課長級以上の女性比率が1割未満となっており、他の産業セクターよりも相対的に低い水準である。

<sup>6</sup> 集団内で少数派が「無視できない存在」となるために最低限必要だとされる割合のことをクリティカル・マスと呼ぶ。

図表 2-3-2 規模・産業別の係長級職へ登用率



図表 2-3-3 規模・産業別の課長級以上職へ登用率



管理職の女性比率は登用人材プールの女性比率に依存する。そこで、図表 2-3-2 と図表 2-3-3 に規模・産業別の管理職へ登用率を示した。ここでの登用率は、各役職者の人数を分子、正社員数を分母にしたものであり、男女でその値を比較することで、男性と比べて女性の登用が多いか少ないかを明らかにすることができる。

係長級職への登用率をみると（図表 2-3-2）、ほとんどの規模・産業セクターでは男性の登用率の方が高いことがわかる。特に 301 人以上規模の「製造業」「卸売・小売業」「消費サービス」「社会福祉サービス」、101~300 人規模の「製造業」で男女の差が大きい（それぞれ、5.5、4.2、3.9、3.7、4.9 ポイント）。ちなみに、最も男女の登用率の差が大きい「製造業」で

男女の登用率の比(相対リスク比)を計算すると、301人以上規模では約1.8倍(12.6%/7.1%)、101~300人規模では約1.7倍(11.9%/7.0%)、男性のほうが女性よりも係長級職へ登用されやすいという結果になる。

例外的に301人以上規模の「その他ビジネスサービス」では、女性の登用率の方が約5ポイント高く、また女性の方が男性よりも約1.4倍(17.1%/11.8%)係長級職へ登用されやすいという結果になっている。

課長級以上職への登用率をみると(図表2-3-3)、すべての規模・産業セクターでは男性の登用率の方が高いことがわかる。両方の規模で「鉱業・建設業」「資産関連産業」「学術・専門技術サービス」は、登用率の男女差がほぼ25ポイント以上あり、男性と比べて女性の課長級以上職への登用率に大きな課題がある産業セクターである。

対照的に、301人以上規模の「運輸業・インフラ」「その他ビジネスサービス」、101~300人規模の「運輸業・インフラ」は、登用率の男女差が10ポイント未満であり、他の産業セクターと比べると登用率の男女均等が進んでいる。なかでも、301人以上規模の「その他ビジネスサービス」は女性の登用率が最も高く、その意味でも女性の登用が進んでいるといえる。

図表2-3-4に規模・産業別の男女賃金差異の平均値を示した。男女賃金差異は、男性の平均年間給与に対する女性の平均年間給与の比率(女性の平均年間給与は男性の何パーセントか)として計算した<sup>7</sup>。正社員と全労働者の2つの類型ごとの結果を示しているが、全労働者の男女賃金差異については正社員と非正社員(パート・有期社員)の比率に大きく影響をうけるため、ここでは主に正社員の結果について確認する。

いずれの規模でも「社会福祉サービス」における男女賃金差異が最も小さい(301人規模で約87%、101~300人規模で約89%)。それ以外にも、両方の規模の「その他ビジネスサービス」「消費サービス」と、101~300人規模の「運輸業・インフラ」「情報通信業」では差異が8割程度となっており、相対的に差異が小さい産業セクターである。反対に、「鉱業・建設業」「資産関連産業」は、301人以上規模ではそれぞれ約70%・約69%、101~300人規模では約73%・約73%と最も差異が大きい産業セクターとなっている。

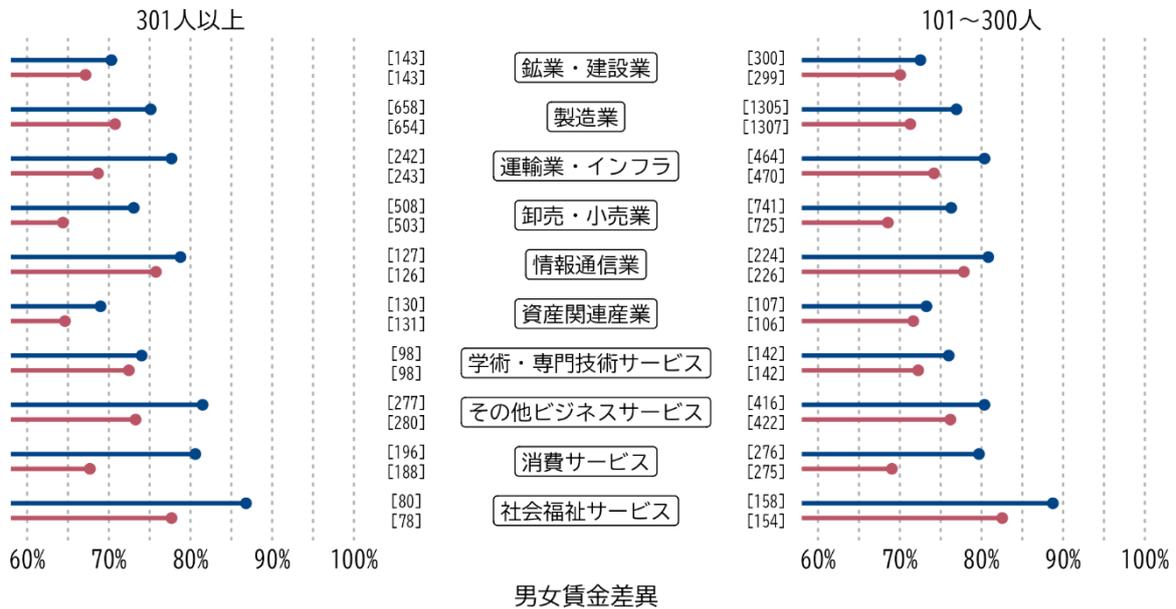
ただし、男性の賃金に対する女性の賃金の比率として計算しているため、差異が小さいことが必ずしも女性の賃金が高いことを意味しているわけではないことに注意されたい。

---

<sup>7</sup> 平均年間給与は、調査票において、女性活躍推進法のもとで301人以上規模の企業に公表が義務づけられている「男女の賃金の差異」と同様の方法に基づいて回答企業に算出を依頼した。また、すでに「男女の賃金の差異」を公表している企業については同じ数値を調査票に記入するように依頼した。具体的な計算方法は、厚生労働省(2022)「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について」を参照されたい。

図表 2-3-4 規模・産業別の男女賃金差異

● 正社員の男女賃金差異 ● 全労働者の男女賃金差異



#### 4. 小括

産業セクターごとの女性活躍の現状をわかりやすくまとめるため、上述の各指標の結果を図表 2-4-1 と図表 2-4-2 に示した。ここでは、特に重要な指標として、図表 2-1-2 の「正社員女性比率の絶対偏差（正社員男女均等）」、図表 2-2-1 の「正社員の離職率の男女差（離職率男女差）」、図表 2-2-2 の「女性正社員の平均勤続年数（女性勤続年数）」と「正社員の平均勤続年数の男女差（勤続年数男女差）」、図表 2-3-2 の「係長級職への登用率の男女差（係長登用男女差）」、図表 2-3-3 の「課長級以上職への登用率の男女差（課長登用男女差）」、図表 2-3-4 の「正社員の男女賃金差異（正社員賃金差異）」に注目している。図表中の数字（1～10）は、各指標からみたときの女性活躍の課題の大小（1 が最も小さく、10 が最も大きい）ことを示している。また、「総合」は上記の 7 項目の合計を平均して全体で見たときの女性活躍の課題の大きさを示している。

まず、301人以上規模の結果について確認する（図表 2-4-1）。「総合」の課題度が一番大きいのは「鉱業・建設業」である。「鉱業・建設業」は、「女性勤続年数」と「係長登用男女差」についてはむしろ他の産業セクターよりも課題が小さい状況であるが、それ以外の指標に関しては特に課題が大きい状況である。「卸売・小売業」は、「総合」の課題度が 2 番目に大きい産業セクターであり、「勤続年数男女差」「係長登用男女差」「課長登用男女差」「正社員賃金差異」に関しての課題が大きい。「製造業」の課題度は全体で 3 番目であり、「正社員男女均等」「離職率男女差」「係長登用男女差」に関しての課題が大きい。興味深いことに、「総合」の課題度が大きいこれら 3 つの産業セクターはいずれも「女性勤続年数」の課題度がむしろ小さくなっており、女性の長期勤続以外での部分で女性活躍の課題に直面していることがわ

かる。反対に、「総合」の課題度が小さい「その他ビジネスサービス」や「社会福祉サービス」では「女性勤続年数」の課題度が大きくなっている。「総合」の課題度が中程度である「資産関連産業」は、「正社員男女均等」の課題は最も小さいものの、「課長登用男女差」と「正社員賃金差異」の課題は大きくなっている。このように、ほとんどの産業セクターでは、ある指標についての課題度が最も小さい(=1)状況であっても、他の指標においては課題度が大きい(=10)状況であり、女性活躍のすべての領域において課題が小さい産業セクターは存在していないということもわかる。

図表 2-4-1 産業別の各指標の整理 (301人以上)

その他ビジネスサービス	1	6	5	8	2	1	2	2
社会福祉サービス	2	2	4	10	1	7	5	1
運輸業・インフラ	3	10	1	7	6	3	1	5
消費サービス	4	3	2	9	8	8	3	3
情報通信業	5	4	8	5	7	6	6	4
資産関連産業	5	1	6	6	3	5	9	10
学術・専門技術サービス	5	7	7	4	5	2	8	7
製造業	8	8	9	1	4	10	4	6
卸売・小売業	9	5	3	3	9	9	7	8
鉱業・建設業	10	9	10	2	10	4	10	9
	総合	正社員男女均等	離職率男女差	女性勤続年数	勤続年数男女差	係長登用男女差	課長登用男女差	正社員賃金差異

図表 2-4-2 産業別の各指標の整理 (101~300人)

社会福祉サービス	1	3	2	10	1	2	5	1
消費サービス	2	1	1	9	4	5	4	5
運輸業・インフラ	3	10	8	6	5	1	1	3
情報通信業	4	6	3	4	10	8	3	2
製造業	5	8	5	1	7	10	2	6
資産関連産業	6	2	6	7	3	3	10	9
卸売・小売業	7	5	4	2	8	9	7	7
その他ビジネスサービス	7	7	9	8	2	6	6	4
学術・専門技術サービス	9	4	10	5	6	7	9	8
鉱業・建設業	10	9	7	3	9	4	8	10
	総合	正社員男女均等	離職率男女差	女性勤続年数	勤続年数男女差	係長登用男女差	課長登用男女差	正社員賃金差異

次に、101～300人規模の結果について確認する（図表 2-4-1）。「総合」の課題度が一番大きいのは、301人以上規模と同様に「鉱業・建設業」である。「鉱業・建設業」は、「女性勤続年数」と「係長登用男女差」以外の指標に関しては特に課題が大きい状況である。「学術・専門技術サービス」は、「総合」の課題度が2番目に大きい産業セクターであり、「離職率男女差」「係長登用男女差」「課長登用男女差」「正社員賃金差異」に関する課題が大きい。「その他ビジネスサービス」の課題度は全体で3番目であり、「勤続年数男女差」と「男女賃金差異」以外に課題があり、特に「離職率男女差」「女性勤続年数」に関する課題が大きい。「総合」の課題度が小さい「社会福祉サービス」と「消費サービス」ではむしろ「女性勤続年数」の課題度が大きくなっているという傾向も301人以上規模の結果と共通している。ただし、301人以上規模の結果とはやや異なり、この2つは「女性勤続年数」以外の指標の課題はいずれも相対的に小さい状況であり、女性活躍の多くの領域での課題が小さい産業セクターである。301人以上規模と同様に、「総合」の課題度が中程度である「資産関連産業」は、「正社員男女均等」の課題は小さいものの「課長登用男女差」と「正社員賃金差異」の課題は最も大きくなっている。101～300人規模についても、概ね産業セクターごとに女性活躍の課題のあり方が異なっているといえる。

### Ⅲ 女性活躍推進に関する行動計画の取組内容

本章では、各企業における、女性活躍推進に関する行動計画の取組内容について集計を行う。本調査では、行動計画の内容（状況把握・課題分析、数値目標、実施するもの）について、図表 3-0-1 の項目に分けて尋ねている。また、これ以降の集計対象は原則的に行動計画を作成している企業に限定している。

図表 3-0-1 行動計画に関する内容の項目一覧

項目	図中の表記
a) 女性社員の採用に関すること	採用
b) 女性社員の配置・育成・教育訓練に関すること	配置・育成・訓練
c) 女性社員の評価・登用に関すること	評価・登用
d) 女性社員の正社員転換や再雇用に関すること	転換・再雇用
e) 雇用管理区分(コース別雇用管理等)に関すること	雇用管理区分
f) 女性社員の継続就業に関すること	継続就業
g) 働き方改革(長時間労働等)に関すること	働き方改革
h) 各種ハラスメントの防止に関すること	ハラスメント
i) 男女の賃金の差異に関すること	男女賃金差
j) いずれも行っていない	いずれもなし

## 1. 行動計画において状況把握・課題分析したもの

行動計画の作成にあたっては、まず自社における状況把握と課題分析を行う必要がある。図表 3-1-1 と図表 3-1-2 に、各企業が行動計画において状況把握・課題分析したものの割合を規模と産業ごとに示した。

図表 3-1-1 産業別の状況把握・課題分析したもの（301人以上）

301人以上

鉱業・建設業 [138]	71.7	43.5	48.6	34.1	31.9	55.1	60.9	33.3	55.1	5.8
製造業 [680]	66.0	51.3	54.7	30.3	26.6	53.8	60.9	29.9	51.6	3.1
運輸業・インフラ [230]	67.4	43.0	48.7	22.2	20.0	49.1	55.7	32.6	48.3	2.6
卸売・小売業 [508]	61.0	44.7	46.5	30.9	23.0	52.8	55.7	26.6	47.2	2.2
情報通信業 [146]	65.8	49.3	63.0	26.7	18.5	54.8	66.4	25.3	50.7	3.4
資産関連産業 [127]	69.3	59.1	72.4	44.1	35.4	61.4	73.2	28.3	49.6	3.9
学術・専門技術サービス [87]	73.6	44.8	62.1	32.2	29.9	56.3	72.4	28.7	51.7	1.1
その他ビジネスサービス [273]	55.3	41.0	42.9	28.9	18.3	48.0	49.8	26.4	46.5	3.3
消費サービス [162]	53.7	41.4	45.7	34.0	25.3	56.8	45.1	35.2	51.2	3.7
社会福祉サービス [73]	52.1	50.7	52.1	27.4	16.4	54.8	52.1	24.7	37.0	4.1

採用  
配置・育成・訓練  
評価・登用  
転換・再雇用  
雇用管理区分  
継続就業  
働き方改革  
ハラスメント  
男女賃金差  
いずれもなし

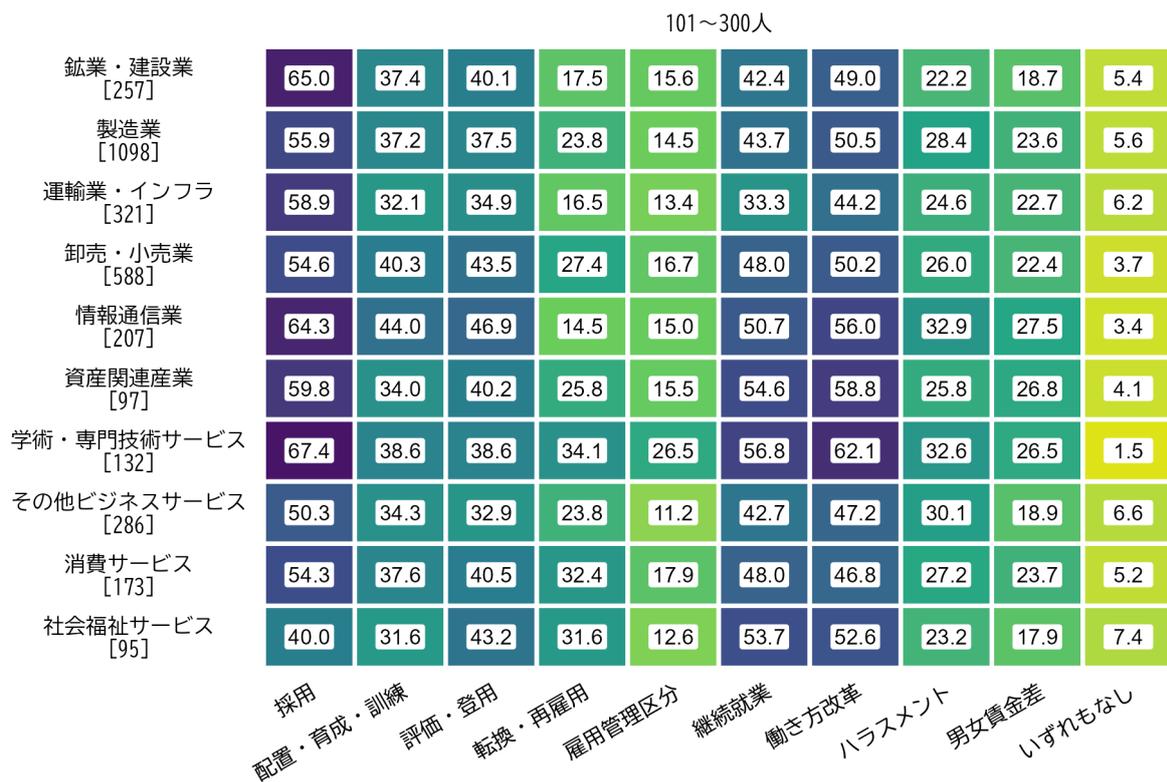
状況把握・課題分析したもの

まず、301人以上規模の結果について確認する（図表 3-1-1）。「採用」の割合が大きい産業セクターは「学術・専門技術サービス」（約 73%）「鉱業・建設業」（約 72%）「資産関連産業」（約 69%）などであり、「消費サービス」（約 54%）や「社会福祉サービス」（約 52%）では相対的に小さい。前章の集計結果に基づくと、「学術・専門技術サービス」「鉱業・建設業」は正社員の男女均等度の課題が相対的に大きいセクターであるが、「資産関連産業」はむしろ男女均等の課題が小さいセクターである。「配置・育成・訓練」の割合については、約 59%の「資産関連産業」以外は 5 割以下に留まっている。「評価・登用」の割合は、「資産関連産業」で特に高く（約 72%）、「情報通信業」（約 63%）「学術・専門技術サービス」（約 62%）でも相対的に高い。「転換・再雇用」と「雇用管理区分」の割合については、他の項目と比べるといずれの産業セクターでも低い水準になっているが、そのなかでも「資産関連産業」で相対的に高い（それぞれ約 44%と約 35%）。「継続就業」は産業セクター間の割合の差がそれほど大きくない項目であり、強いて言えば「資産関連産業」の割合が高い（約 61%）。対

照的に「働き方改革」は産業セクター間での割合の差が大きい項目であり、「資産関連産業」（約 73%）と「学術・専門技術サービス」（約 72%）で高く、「消費サービス」（約 45%）などで低い。「ハラスメント」の割合は各産業セクターで 25~35%となっている。「男女賃金差」の割合はほとんどの産業セクターで 50%前後となっているが、例外的に「社会福祉サービス」は 37%と低い水準になっている。

301 人以上規模の結果について、特徴的な傾向についてまとめると次の通りである。まず、「転換・再雇用」「雇用管理区分」「ハラスメント」について状況把握・課題分析を行う企業はいずれの産業セクターでも少数派である。多くの産業セクターでは、「採用」「配置・育成・訓練」「評価・登用」「継続就業」「働き方改革」「男女賃金差」についての状況把握・課題分析を中心的に行っている。なかでも「採用」は多くの産業セクターで選択割合が高い。また「資産関連産業」や「学術・専門技術サービス」の企業では比較的多くの項目について状況把握・課題分析を行っている。

図表 3-1-2 産業別の状況把握・課題分析したもの（101~300 人）



状況把握・課題分析したもの

次に 101~300 人規模の結果について確認する（図表 3-1-2）。「採用」の割合が大きい産業セクターは「学術・専門技術サービス」（約 67%）「鉱業・建設業」（約 65%）「情報通信業」（約 64%）などであり、「その他ビジネスサービス」（約 50%）や「社会福祉サービス」（約 40%）では相対的に小さい。「配置・育成・訓練」と「評価・登用」の割合については、いず

れの産業セクターでも5割未満に留まっているが、「情報通信業」で相対的に高い（それぞれ約44%と47%）。「転換・再雇用」の割合は相対的に高い「学術・専門技術サービス」「消費サービス」「社会福祉サービス」でも約32~34%であるが、「鉱業・建設業」「運輸業・インフラ」「情報通信業」では約15~18%とかなり低く、産業セクター間の差異は大きい。「雇用管理区分」の割合は、他の項目と比べるといずれの産業セクターでも低い水準になっているが、例外的に「学術・専門技術サービス」で相対的に高い（約27%）。「継続就業」の割合は「学術・専門技術サービス」（約57%）「資産関連産業」（約55%）「社会福祉サービス」（約53%）で相対的に大きく、「運輸業・インフラ」（約33%）で相対的に小さい。「働き方改革」の割合も同じような傾向で、「資産関連産業」（約59%）と「学術・専門技術サービス」（約62%）で相対的に大きく、「運輸業・インフラ」（約44%）で相対的に小さい。「ハラスメント」の割合は各産業セクターで約22~33%となっている。「男女賃金差」の割合は各産業セクターで約18~28%となっており、「情報通信業」「資産関連産業」「学術・専門技術サービス」の割合が相対的に大きい。

101~300人規模の結果についてまとめる。301人以上規模と共通する部分として、「学術・専門技術サービス」ではより多くの項目について状況把握・課題分析している傾向がある。101~300人規模の場合、選択割合が大きい項目は「採用」「就業継続」「働き方改革」であり、これらの項目を中心に状況把握・課題分析を行う企業が多いことが示唆される。

## 2. 行動計画において数値目標として定めたもの

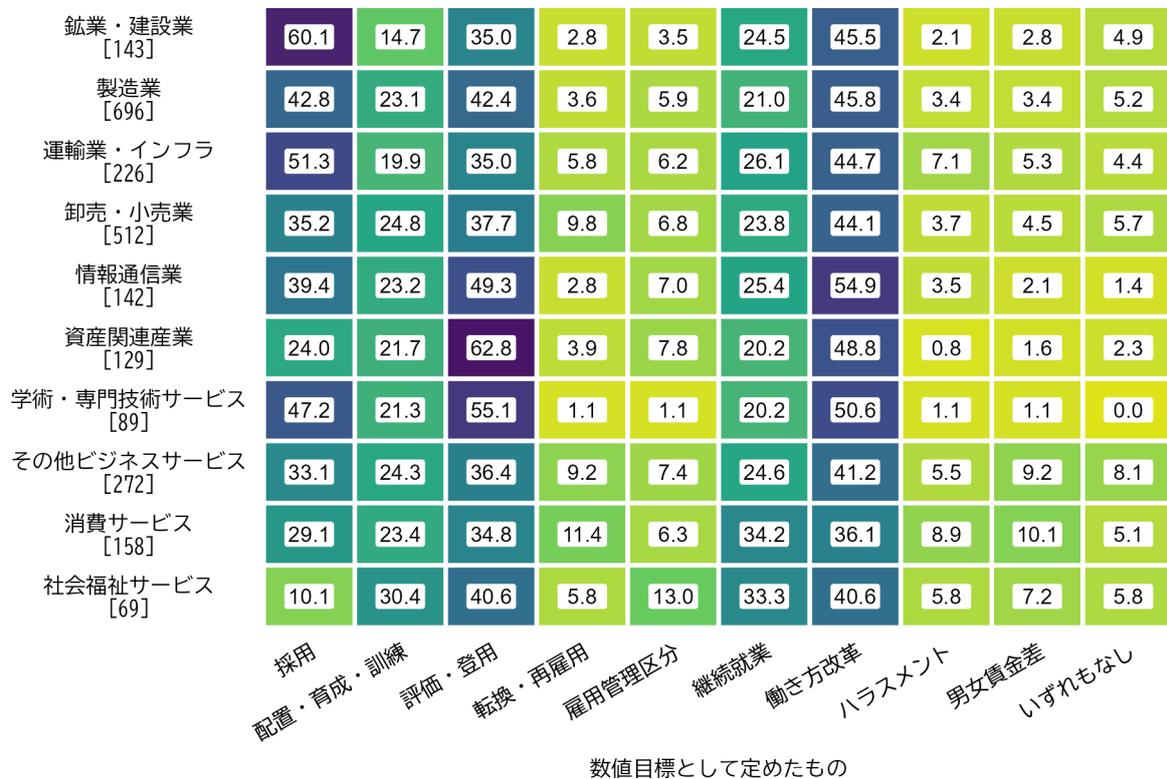
行動計画の作成プロセスでは、自社における状況把握・課題分析を踏まえて、達成すべき数値目標を定めることになっている。図表3-2-1と図表3-2-2に、各企業が行動計画において数値目標として定めたものの割合を規模と産業ごとに示した。

まず、301人以上規模の結果について確認する（図表3-2-1）。いずれの産業セクターにおいても、「転換・再雇用」「雇用管理区分」「ハラスメント」「男女賃金差」を数値目標として定めている企業の割合はかなり少なく、それ以外の項目を数値目標として定めているケースが多いことがわかる。「採用」の割合が特に大きい産業セクターは「鉱業・建設業」（約72%）で、「運輸業・インフラ」（約51%）や「学術・専門技術サービス」（約47%）の割合も相対的に大きい一方で、「資産関連産業」（約24%）や「社会福祉サービス」（約10%）では相対的に小さい。「配置・育成・訓練」を数値目標として定めている企業の割合はいずれの産業セクターでもそれほど多くなく、約30%の「社会福祉サービス」が最も高い水準になっている。

「評価・登用」の割合は、「資産関連産業」で特に高く（約63%）、「学術・専門技術サービス」（約55%）でも相対的に高い。「継続就業」は、「配置・育成・訓練」と同様にいずれの産業セクターでも割合がそれほど大きくなく、「消費サービス」の約34%や「社会福祉サービス」の約33%が最も大きい水準となっている。「働き方改革」の割合は「情報通信業」（約55%）で最も高く、「資産関連産業」（約49%）や「学術・専門技術サービス」（約51%）でも高い一方で、「消費サービス」（約36%）で低い。

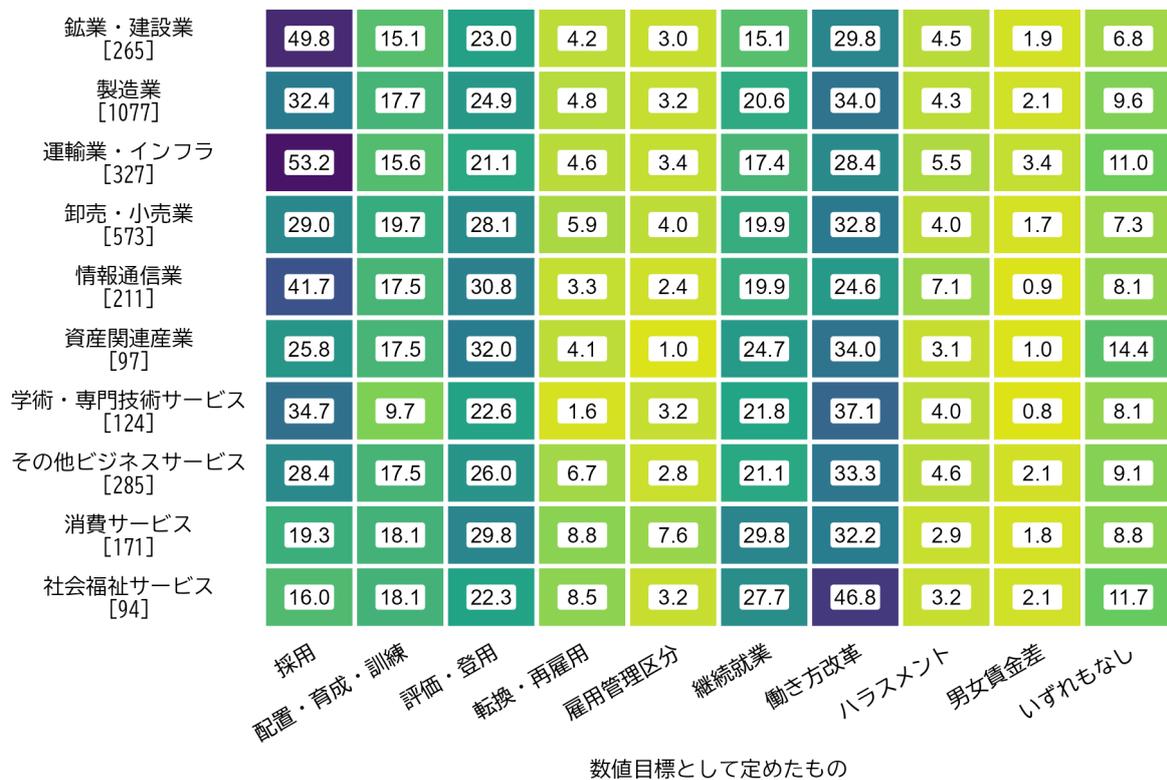
図表 3-2-1 産業別の数値目標として定めたもの（301人以上）

301人以上



図表 3-2-2 産業別の数値目標として定めたもの（101～300人）

101～300人



301人以上規模の結果からは、「採用」を数値目標として定めているのは「鉱業・建設業」、「評価・登用」は「資産関連産業」、「働き方改革」は「情報通信業」が多いといった産業セクター内で共通した傾向がある。

次に、101～300人規模の結果について確認する（図表3-2-2）。301人以上規模と同様に、いずれの産業セクターにおいても、「転換・再雇用」「雇用管理区分」「ハラスメント」「男女賃金差」を数値目標として定めている企業の割合は1割未満とかなり少ない。「採用」の割合が特に大きい産業セクターは「鉱業・建設業」（約50%）と「運輸業・インフラ」（約53%）で、「消費サービス」（約19%）や「社会福祉サービス」（約16%）では相対的に小さい。「配置・育成・訓練」を数値目標として定めている企業の割合は、「学術・専門技術サービス」の約10%を除いて、約15～20%となっている。「評価・登用」の割合も約21～32%と産業セクター間のばらつきが小さくなっているが、強いて言えば「資産関連産業」で相対的に高く（約32%）、「運輸業・インフラ」（約21%）で相対的に低い。「継続就業」もいずれの産業セクターでも割合がそれほど大きくなり、「消費サービス」の約30%や「社会福祉サービス」の約28%が最も大きい水準となっている。「働き方改革」の割合は「社会福祉サービス」（約47%）で最も高く、「情報通信業」（約25%）で低い。

101～300人規模の結果は、301人以上規模と比べると産業セクターの特徴的な傾向は多くない。「採用」を数値目標として定めている割合が高いのは「鉱業・建設業」「運輸業・インフラ」で、「働き方改革」は相対的に「社会福祉サービス」で割合が高い。それ以外の産業セクターにおける数値目標の項目は企業によって多様に異なっている。

### 3. 行動計画において実施する取組として定めたもの

自社における状況把握・課題分析を踏まえた数値目標の設定後、各社はその目標を達成据えるために実施する取組も行動計画において定める必要がある。図表3-3-1と図表3-3-2に、各企業が行動計画において実施する取組として定めたものの割合を規模と産業ごとに示した。

まず、301人以上規模の結果について確認する（図表3-3-1）。数値目標に関する結果と同様に、いずれの産業セクターにおいても、「転換・再雇用」「雇用管理区分」「ハラスメント」「男女賃金差」を実施する取組として定めている企業の割合は相対的に少ない。「採用」の割合が特に大きい産業セクターは「鉱業・建設業」（約58%）で、「運輸業・インフラ」（約51%）や「学術・専門技術サービス」（約47%）の割合も相対的に大きい一方で、「社会福祉サービス」（約13%）で最も小さい。「配置・育成・訓練」と「評価・登用」の割合が特に大きい産業セクターは「資産関連産業」（約56%、約57%）であり、それ以外の産業セクターでは約33～42%となっている。「継続就業」は、「学術・専門技術サービス」の割合が約28%とやや低くなっているが、それ以外の産業セクターでは約30～41%となっている。「働き方改革」の割合は、「その他ビジネスサービス」（約47%）「消費サービス」（約43%）「社会福祉サービス」（約37%）以外の産業セクターではほぼ5割を超えており、なかでも特に「情報通信業」（約57%）「資産関連産業」（約58%）「学術・専門技術サービス」（約55%）で高い。

図表 3-3-1 産業別の実施する取組として定めたもの（301人以上）

301人以上

鉱業・建設業 [138]	58.0	37.7	39.1	10.9	8.0	34.8	49.3	8.7	4.3	5.1
製造業 [697]	40.5	42.8	37.9	7.3	7.9	31.9	50.9	14.2	6.5	4.7
運輸業・インフラ [224]	51.3	33.0	33.0	9.8	8.5	30.4	49.1	19.6	7.1	2.7
卸売・小売業 [499]	31.7	38.9	35.3	16.2	10.4	33.7	50.9	12.4	6.8	5.2
情報通信業 [148]	41.9	42.6	41.9	5.4	6.1	41.2	56.8	8.8	5.4	1.4
資産関連産業 [128]	24.2	55.5	57.0	13.3	14.8	39.1	57.8	11.7	2.3	4.7
学術・専門技術サービス [85]	47.1	38.8	42.4	2.4	1.2	28.2	55.3	10.6	2.4	1.2
その他ビジネスサービス [273]	30.8	37.4	33.3	13.9	7.3	37.4	46.5	11.7	9.2	6.6
消費サービス [158]	24.7	34.2	38.6	16.5	4.4	37.3	43.0	15.2	7.6	4.4
社会福祉サービス [67]	13.4	32.8	38.8	9.0	10.4	34.3	37.3	10.4	7.5	6.0

採用  
配置・育成・訓練  
評価・登用  
転換・再雇用  
雇用管理区分  
継続就業  
働き方改革  
ハラスメント  
男女賃金差  
いずれもなし

実施する取組として定めたもの

図表 3-3-2 産業別の実施する取組として定めたもの（101～300人）

101～300人

鉱業・建設業 [259]	47.5	27.0	23.2	7.3	3.9	26.6	36.3	12.7	3.9	6.2
製造業 [1110]	31.2	28.9	24.1	8.7	4.1	27.9	39.8	15.2	3.9	7.9
運輸業・インフラ [328]	46.0	23.8	22.0	8.2	4.9	23.5	34.1	13.1	6.1	9.5
卸売・小売業 [587]	30.8	29.6	23.2	11.2	6.3	25.4	38.0	11.8	2.6	6.0
情報通信業 [212]	34.4	29.2	27.8	3.8	2.4	28.8	38.7	12.7	2.8	8.0
資産関連産業 [95]	27.4	25.3	27.4	6.3	0.0	27.4	44.2	9.5	1.1	9.5
学術・専門技術サービス [131]	33.6	26.7	16.0	5.3	4.6	29.0	44.3	14.5	1.5	6.9
その他ビジネスサービス [294]	29.6	26.9	24.8	13.3	3.7	26.9	39.1	14.6	5.1	8.5
消費サービス [168]	19.0	26.2	26.2	14.9	7.7	35.1	36.3	13.1	4.2	7.7
社会福祉サービス [93]	18.3	23.7	25.8	18.3	5.4	32.3	53.8	12.9	4.3	9.7

採用  
配置・育成・訓練  
評価・登用  
転換・再雇用  
雇用管理区分  
継続就業  
働き方改革  
ハラスメント  
男女賃金差  
いずれもなし

実施する取組として定めたもの

301人以上規模の結果からは、多くの産業セクターではまず「働き方改革」に関する取組を実施すると定めているケースが多いことがわかる。また、「鉱業・建設業」と「運輸業・インフラ」では「採用」の選択割合も高く、「資産関連産業」では「配置・育成・訓練」と「評価・登用」選択割合が高い。

次に、101～300人規模の結果について確認する（図表3-3-2）。全体として、301人以上規模の結果と比べると、産業セクターごとの特徴がそれほど明確でない。選択割合が少ないという点では「雇用管理区分」と「男女賃金差」はいずれの産業セクターでも数パーセントに留まっているという傾向がある。「ハラスメント」はそれら2項目よりは選択割合が高いものの、いずれの産業セクターでも約10～15%である。「転換・再雇用」は、平均すればそれらの項目と同水準の選択割合であるが、最も高い「社会福祉サービス」の約18%と、最も低い「情報通信業」の約4%の差が大きくなっている。

「採用」の割合が特に大きい産業セクターは「鉱業・建設業」（約48%）と「運輸業・インフラ」（約46%）で、「消費サービス」（約19%）や「社会福祉サービス」（約18%）では相対的に小さい。「配置・育成・訓練」を数値目標として定めている企業の割合は約24～30%と産業セクター間の差異は大きくない。「評価・登用」の割合は、「学術・専門技術サービス」の約16%を除いて、約22～28%となっており、同じく産業セクター間の差異は小さい。「継続就業」の割合も多くの産業セクターで20%台とそれほど大きくないものの、「消費サービス」（約35%）や「社会福祉サービス」（約32%）で相対的に大きい。「働き方改革」の割合は「社会福祉サービス」（約54%）で最も高く、また「資産関連産業」（約44%）や「学術・専門技術サービス」（約44%）でも相対的に高い。

101～300人規模においては、産業セクターによらず、企業ごとに実施する取組の項目が多様に異なっている。ただし、例外的に産業セクターで共通している傾向として、「鉱業・建設業」と「運輸業・インフラ」では「採用」の割合が大きく、また「社会福祉サービス」では「働き方改革」の割合が大きいという特徴がある。

#### 4. 情報公表項目

行動計画の策定と合わせて、各企業は自社における女性の活躍に関する情報公表も求められている。図表 3-4-2 と図表 3-4-3 に産業別の情報公表項目の割合を示した。なお、情報公表項目は図表 3-4-1 の通りである。項目数が多いため特徴的な結果についてのみ確認する。

図表 3-4-1 情報公表項目の一覧

情報公表項目	図中の表記
1.採用した労働者に占める女性労働者の割合	採用女性比率
2.男女別の採用における競争倍率	採用競争倍率（男女別）
3.労働者に占める女性労働者の割合	在職女性比率
4.男女の平均継続勤務年数の差異または男女別の採用10年前後の継続雇用割合	継続勤務年数差／継続雇用率
5.男女別の育児休業取得率	育休取得率（男女別）
6.一月当たりの労働者の平均残業時間	平均残業時間
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	区分別平均残業時間
8.年次有給休暇の取得率	年休取得率
9.係長級にある者に占める女性労働者の割合	係長級女性比率
10.管理職に占める女性労働者の割合	管理職女性比率
11.役員に占める女性の割合	役員女性比率
12.男女別の職種または雇用形態の転換実績	転換実績（男女別）
13.男女別の再雇用または中途採用の実績	再雇用・中途採用
14.男女の賃金の差異	男女賃金差
15.いずれも公表していない	公表なし

まず、301人以上規模の結果について確認する（図表 3-4-2）。301人以上規模では、「公表なし」の割合は、多くの産業セクターで0%から2%台と極めて低く、最も高い「社会福祉サービス」でも5.2%に留まっており、情報公表が定着していることがわかる。301人以上規模では「男女賃金差」の公表が義務づけられており、いずれの産業セクターでも選択割合は基本的に最も高くなっているが、例外的に「消費サービス」（約68%）や「社会福祉サービス」（約61%）では7割を下回っている。「管理職女性比率」は、「鉱業・建設業」「資産関連産業」「情報通信業」が約8割と高い一方で、「運輸業・インフラ」「その他ビジネスサービス」「消費サービス」は55%程度に留まっている。「育休取得率（男女別）」の割合は、「その他ビジネスサービス」（約47%）と「消費サービス」（約48%）を除いて5割以上となっているが、「情報通信業」や「資産関連産業」、「学術・専門技術サービス」では8割近くになっており、産業セクター間の差異は大きくなっている。対照的に多くの産業セクターでの選択割合が6割以上と平均的に高いのは「労働者女性比率」であり、なかでも特に「情報通信業」（約75%）や「資産関連産業」（約74%）の割合が高い。

図表 3-4-2 産業別の情報公表項目（301人以上）

301人以上

鉱業・建設業 [149]	74.5	24.8	72.5	63.1	76.5	60.4	30.9	55.0	45.0	77.9	50.3	22.1	32.9	89.3	1.3
製造業 [744]	67.1	19.2	70.3	56.3	76.1	52.7	19.9	57.4	40.9	71.0	45.7	15.9	28.2	82.8	0.8
運輸業・インフラ [248]	52.8	12.9	60.9	37.5	58.9	34.7	16.9	44.0	29.8	55.6	29.4	6.0	13.3	69.8	2.8
卸売・小売業 [556]	63.3	16.5	65.6	47.7	63.5	46.6	18.3	44.8	36.2	68.7	43.5	14.2	20.3	72.7	0.9
情報通信業 [154]	65.6	26.6	74.7	59.7	81.2	62.3	27.9	66.2	35.7	77.9	47.4	20.1	33.1	83.8	3.2
資産関連産業 [136]	66.2	33.1	74.3	65.4	80.9	65.4	35.3	65.4	55.9	80.9	55.9	36.8	39.0	89.7	0.0
学術・専門技術サービス [97]	62.9	32.0	70.1	59.8	78.4	59.8	38.1	49.5	43.3	72.2	46.4	24.7	25.8	88.7	1.0
その他ビジネスサービス [304]	52.3	12.5	64.1	47.4	47.0	32.9	16.1	34.9	31.2	55.6	30.9	11.5	16.4	77.3	3.0
消費サービス [171]	53.8	11.1	66.1	46.2	48.0	28.7	15.8	32.2	28.7	55.0	32.7	10.5	13.5	68.4	7.0
社会福祉サービス [77]	49.4	11.7	63.6	31.2	58.4	33.8	18.2	37.7	20.8	64.9	28.6	9.1	10.4	61.0	3.9

採用女性比率  
採用競争倍率(男女別)  
労働者女性比率  
勤続年数差/継続雇用率  
育休取得率(男女別)  
平均残業時間  
区分別平均残業時間  
年休取得率  
係長級女性比率  
管理職女性比率  
役員女性比率  
転職実績(男女別)  
再雇用・中途採用  
男女賃金差  
公表なし

情報公表項目

図表 3-4-3 産業別の情報公表項目（101～300人）

101～300人

鉱業・建設業 [285]	34.4	4.2	40.7	17.2	28.1	31.6	9.8	35.4	14.4	33.7	18.2	3.2	8.1	8.1	18.2
製造業 [1227]	34.3	4.3	44.4	21.8	35.1	31.3	7.5	38.1	17.8	35.2	19.9	4.2	6.9	7.9	16.2
運輸業・インフラ [367]	33.5	3.5	38.7	13.6	16.9	16.1	5.2	23.7	12.5	28.6	13.6	1.6	3.5	6.3	25.9
卸売・小売業 [648]	37.0	3.5	42.3	18.2	33.3	30.4	6.3	38.0	16.0	39.4	17.9	4.0	6.3	8.8	18.5
情報通信業 [228]	54.4	12.7	54.8	28.9	48.2	42.5	10.5	48.2	17.1	46.9	25.9	6.6	11.0	11.0	8.8
資産関連産業 [106]	37.7	12.3	41.5	23.6	33.0	34.9	11.3	42.5	17.9	42.5	24.5	7.5	11.3	16.0	14.2
学術・専門技術サービス [143]	37.1	7.7	46.9	29.4	39.9	35.7	16.1	41.3	12.6	44.8	25.2	4.9	11.9	12.6	14.0
その他ビジネスサービス [320]	31.6	4.7	38.1	16.6	20.0	16.2	5.3	27.2	17.8	29.4	13.8	3.1	4.7	11.9	23.8
消費サービス [192]	29.7	1.6	43.2	16.7	27.1	18.2	6.2	25.5	12.0	38.5	15.6	1.6	4.7	10.9	17.7
社会福祉サービス [106]	40.6	4.7	45.3	20.8	26.4	22.6	9.4	32.1	13.2	45.3	17.0	2.8	4.7	3.8	17.9

採用女性比率  
採用競争倍率(男女別)  
労働者女性比率  
勤続年数差/継続雇用率  
育休取得率(男女別)  
平均残業時間  
区分別平均残業時間  
年休取得率  
係長級女性比率  
管理職女性比率  
役員女性比率  
転職実績(男女別)  
再雇用・中途採用  
男女賃金差  
公表なし

情報公表項目

次に、101～300人規模の結果について確認する（図表 3-4-3）。301人以上規模の結果と比較すると「公表なし」の割合が相対的に大きい。特に「運輸業・インフラ」と「その他ビジネスサービス」では「公表なし」の割合が2割強となっている。また、301人以上規模と異なり公表が義務化されていない「男女賃金差」の割合はいずれの産業セクターでも2割未満となっている。101～300人規模で、比較的多くの産業セクターで共通して選択されているのが「労働者女性比率」で約38～55%となっており、特に「情報通信業」（約55%）の割合が高い。それ以外に「情報通信業」では、「労働者女性比率」（約54%）「育休取得率（男女別）」（約48%）「平均残業時間」（約43%）「年休取得率」（約49%）「管理職女性比率」（約47%）などの項目についても最も割合が高く、他の産業セクターと比べても情報公表の項目の多様性が高い。そのような傾向は、「資産関連産業」と「学術・専門技術サービス」においても観察される。また、「管理職女性比率」の割合は、「情報通信業」のほか、「社会福祉サービス」（約45%）や「学術・専門技術サービス」（約45%）でも相対的に高くなっている。

情報公表項目に関する結果をまとめると、規模によって全体的な公表率に差はあるものの、総じて「情報通信業」「資産関連産業」「学術・専門技術サービス」は多くの項目に関する情報公表の割合が高く、反対に「その他ビジネスサービス」「消費サービス」では多くの項目の割合が相対的に低いという特徴がある。301人以上規模については、「鉱業・建設業」と「製造業」も同じように多くの項目の公表割合が高いグループに属する。また「労働者女性比率」については、規模・産業によらず多くの企業が基本的な公表項目として選択している傾向がある。

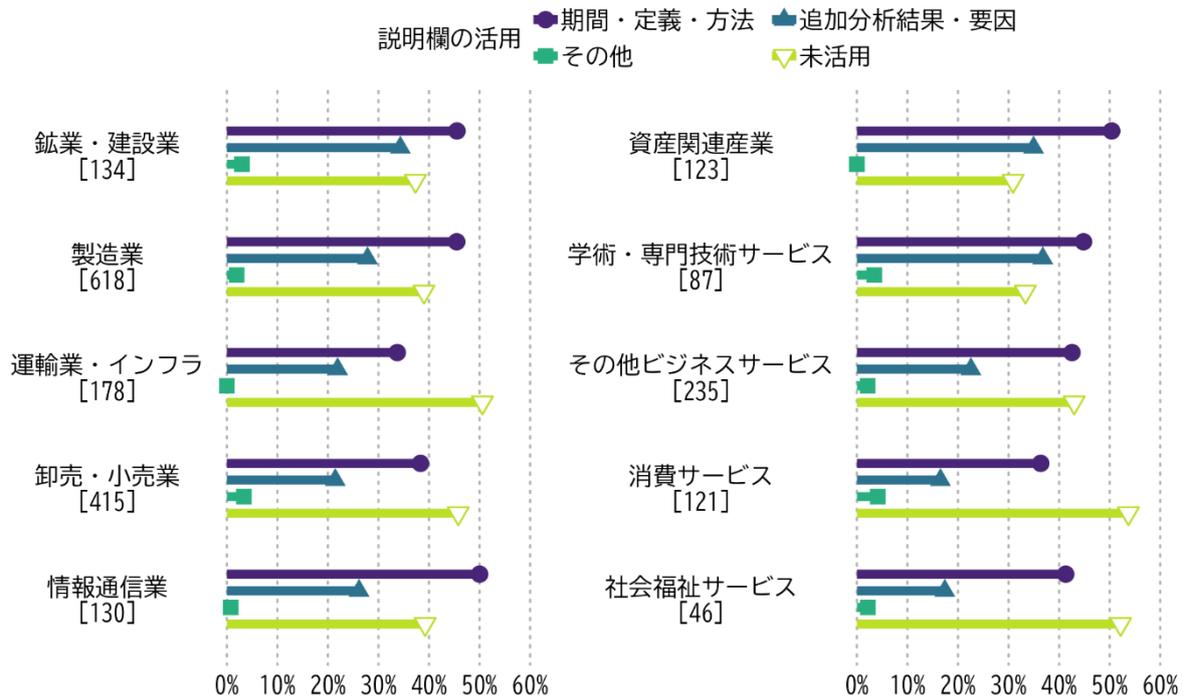
#### IV その他の女性活躍に資する取組

最後の集計として、女性活躍に資する取組のなかでも近年特に関心を集めている、男女の賃金の差異に関する取組と女性の健康課題支援の取組に関して集計を行う。

##### 1. 男女の賃金の差異に関する取組について

301人以上規模については「男女の賃金の差異」の公表が義務づけられているが、その公表にあたっては「説明欄」の活用が推奨されている。具体的に、「説明欄」においては、「自社における男女の賃金の差異の背景事情」や「より詳細な雇用管理区分での分析結果」、「時系列での分析結果」などの追加的な情報を記載することができる。図表 4-1-1 では、「説明欄」の活用の有無について、「計算の対象となった期間、雇用形態や賃金の定義、差異の計算方法について補足しているか（期間・定義・方法）」「賃金差異に関する追加的な分析の結果や差異の要因について説明しているか（追加分析結果・要因）」「その他」「男女賃金差異の数値以外の補足的・追加的情報は公表していない（未活用）」に分けて集計を行った。なお、ここでは、男女賃金差異の公表が義務づけられている301人以上規模に限定する。

図表 4-1-1 産業別の「説明欄」の活用状況（301人以上）

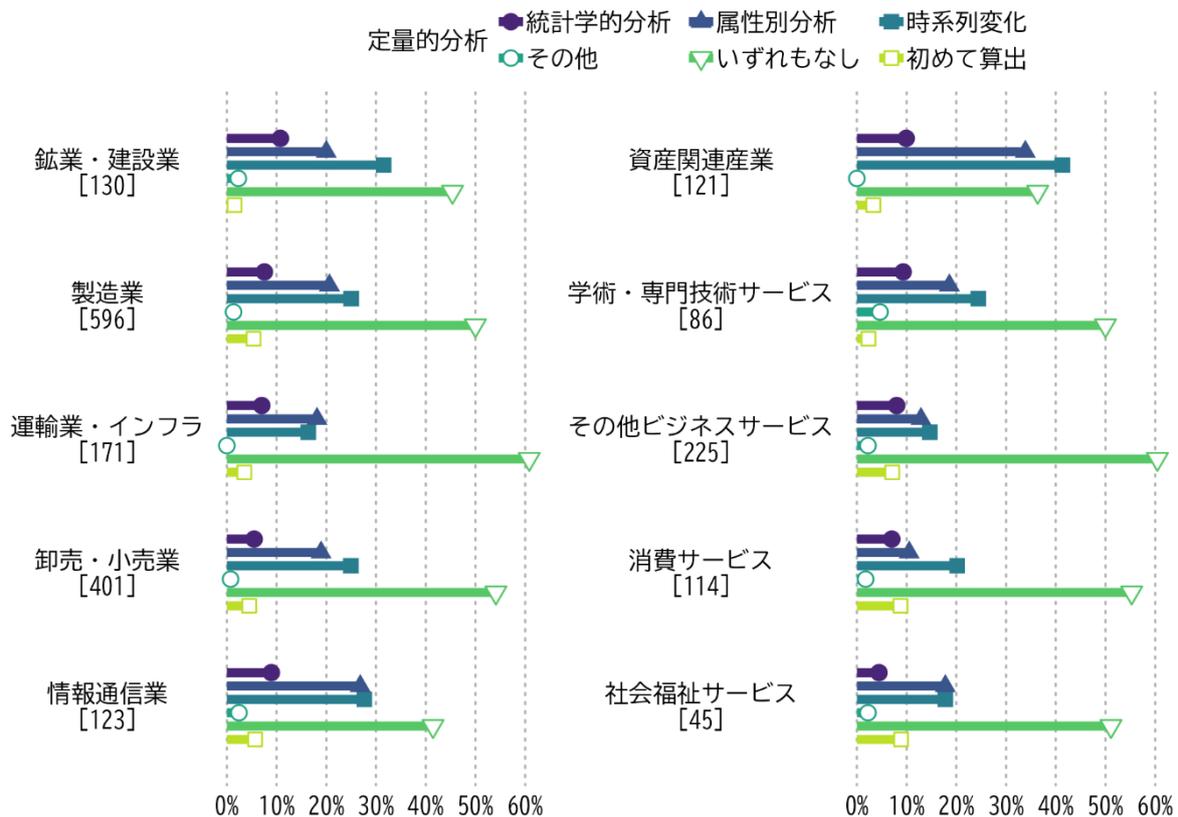


まず、「未活用」の割合は、「消費サービス」（約 53%）と「社会福祉サービス」（約 52%）、「運輸業・インフラ」（約 51%）で特に高く、これらの産業セクターにおいては男女賃金差異公表企業のうち約半数が「説明欄」を活用していないことがわかる。反対に、相対的に「説明欄」の活用が進んでいるのは「資産関連産業」や「学術・専門技術サービス」であるが、それでも「説明欄」を活用していない企業の割合は約 3 割となっており、決して少なくない。

「説明欄」の活用のパターンに注目すると、いずれの産業セクターでも最も多いのが「期間・定義・方法」となっており、計算の対象となった期間、雇用形態や賃金の定義、差異の計算方法などについて補足している企業が多いことがわかる。この「期間・定義・方法」の割合は「情報通信業」と「資産関連産業」で約 5 割となっており、これらの産業セクターでは男女賃金差異公表企業のうち約半数が「期間・定義・方法」に関する補足情報も公表していることがわかる。「卸売・小売業」「消費サービス」「運輸業・インフラ」の割合は 4 割未満であり、そのなかでも「運輸業・インフラ」（約 34%）が最も低い割合となっており、産業セクター間の差異が大きい。

活用パターンとして次に多いのが、賃金差異に関する追加的な分析の結果や差異の要因について説明している「追加分析結果・要因」である。「学術・専門技術サービス」（約 37%）「資産関連産業」（約 35%）「鉱業・建設業」（約 34%）が相対的に割合が高いグループで、「社会福祉サービス」（約 17%）「消費サービス」（約 17%）の割合が相対的に低い。「追加分析結果・要因」についても産業セクター間の差異が大きい。

図表 4-1-2 産業別の定量的分析の有無（301人以上）



「説明欄」を活用するためにも、上記のように自社における男女賃金差異について追加的な分析を行い、その背景要因等についても把握することが重要である。図表 4-1-2 に、男女賃金差異について差異指標の計算以外に定量的分析を行っているかを産業別に示した。定量的分析については、「採用の要因について統計学的手法で分析（統計学的分析）」「雇用形態以外の属性別に差異を分析（属性別分析）」「複数年度にわたって差異の変化を分析（時系列変化）」「その他」「定量的な分析は行っていない（いずれもなし）」「今回初めて男女賃金差異を算出した（初めて算出）」というカテゴリーで把握している。なお、ここでも、男女賃金差異の公表が義務づけられている 301 人以上規模に限定する。

それによると「資産関連産業」を除いて基本的に全ての産業セクターで「いずれもなし」の割合が最も高く、さらに「鉱業・建設業」と「情報通信業」以外はその割合が 5 割以上で、過半数の企業においては男女賃金差異の定量的分析が浸透していないことがわかる。特に「運輸業・インフラ」や「その他ビジネスサービス」、「社会福祉サービス」では定量的分析の他の項目の割合はすべて 2 割未満となっており、特に定量的分析の実施度が低い産業セクターである。一方で、男女賃金差異の公表が義務化されている 301 人以上規模についての集計のため、いずれの産業セクターにおいても「初めて算出」の割合は数パーセントになっている。

定量的分析のなかで実施率が比較的高いのが「時系列変化」である。「資産関連産業」（約 41%）で最も高く、次いで「鉱業・建設業」（約 32%）で高い。「属性別分析」が次に実施率

が高く、同様に「資産関連産業」（約 34%）で実施率が相対的に高い。最も実施難易度が高いと想定される「統計学的分析」については、ほとんどの産業セクターで 1 割以下となっているが、「鉱業・建設業」は約 11%と最も割合が高い産業セクターとなっている。上記の「説明欄」の活用において「追加分析結果・要因」の割合が高いのが、「資産関連産業」と「鉱業・建設業」であったが、この 2 つの産業は定量的分析の実施率も高いという点で整合的である

## 2. 女性の健康課題支援の取組について

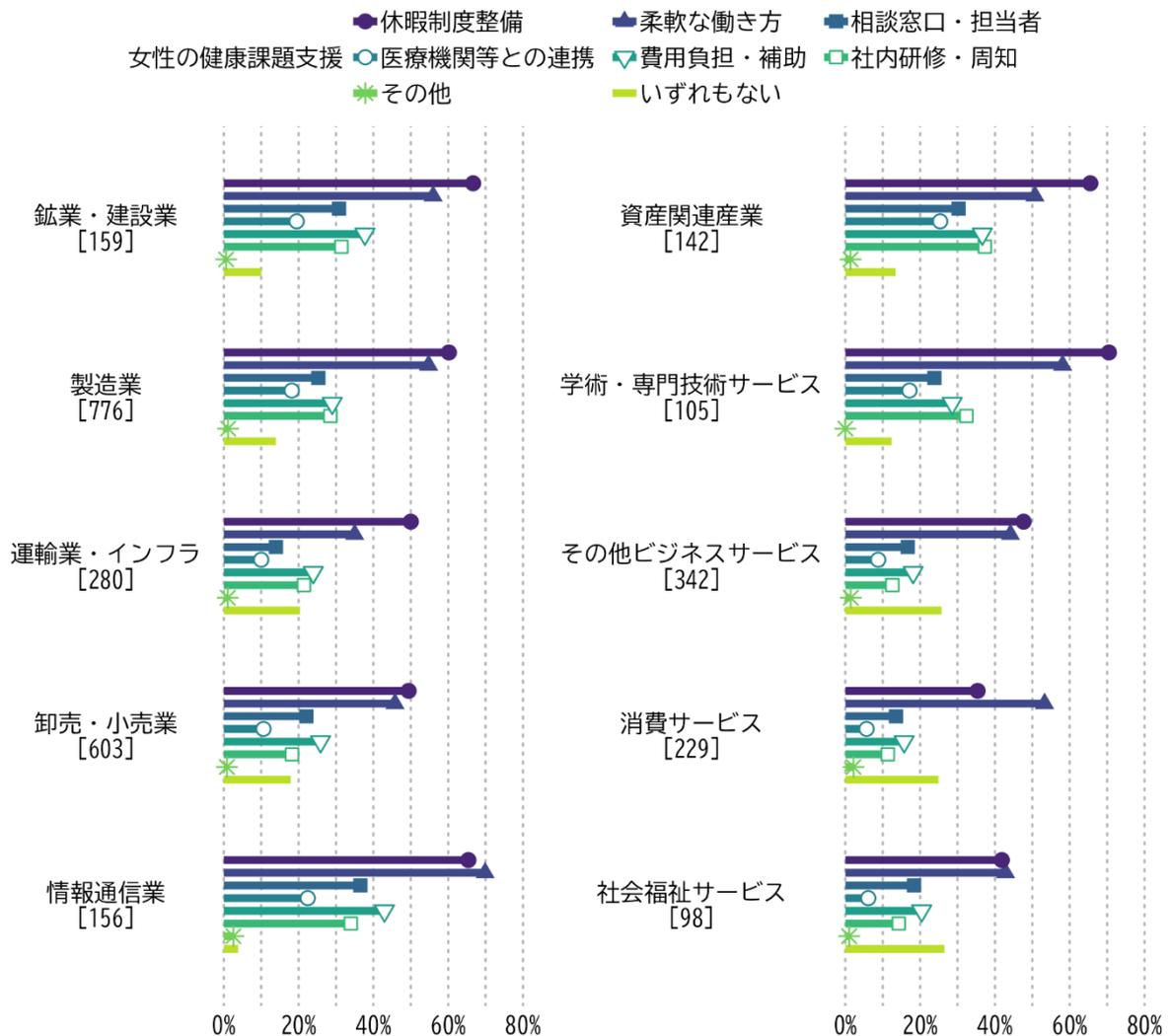
2026 年 4 月 1 日から施行される改正女性活躍推進法においては、新たに女性の健康上の特性に留意して女性の活躍の推進を行うべきであるということが明確化された。そして、改正された事業主行動計画策定指針においては、行動計画の策定にあたっては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいとされている。

こうした背景を踏まえ、本調査では、女性の健康課題に関する支援としてどのような取組を行っているかを尋ねている。取組内容は、「休暇制度の整備（休養・療養・治療・通院等のため）（休暇制度整備）」「柔軟な働き方の整備（柔軟な働き方）」「専門の相談窓口や担当者の設置（相談窓口・担当者）」「産婦人科医や医療機関、保健師との連携（医療機関等との連携）」「検査・検診・治療・服薬費の費用負担・補助（費用負担・補助）」「健康課題への理解や制度周知等の社内研修（社内研修・周知）」「その他」「いずれも行っていない（いずれもない）」というカテゴリーで把握している。図表 4-2-1 と図表 4-2-2 にその結果を示した。

301 人以上規模の結果から確認する（図表 4-2-1）。何らかの取組の実施率は産業セクターごとに異なっている。「情報通信業」では「いずれもない」の割合が約 4%と最も低く、ほとんどの企業において何らかの取組が実施されている。反対に「社会福祉サービス」「その他ビジネスサービス」「消費サービス」では「いずれもない」の割合が相対的に高く（それぞれ約 27%・約 26%・約 25%）、いずれの取組も行っていない企業の割合も少なくない。

実施している取組としては、いずれの産業セクターでも、「休暇制度整備」と「柔軟な働き方」の割合が高い。「休暇制度整備」の割合が最も高いのが「学術・専門技術サービス」（約 70%）で、次に「鉱業・建設業」（約 67%）「資産関連産業」（約 65%）「情報通信業」（約 65%）の割合が高い一方で、「消費サービス」（約 35%）の割合が最も低い。「柔軟な働き方」の割合は「情報通信業」（約 70%）で最も高く、次に「学術・専門技術サービス」（約 58%）「鉱業・建設業」（約 56%）の割合が高い一方で、「運輸業・サービス業」（約 35%）の割合が低い。「相談窓口・担当者」「医療機関等との連携」「費用負担・補助」の 3 つの取組については、いずれも「情報通信業」「鉱業・建設業」「資産関連産業」における割合が相対的に高くなっている。「社内研修・周知」は、「情報通信業」「資産関連産業」に加えて、「学術・専門技術サービス」での割合が高い。

図表 4-2-1 産業別の女性の健康課題支援の取組（301人以上）



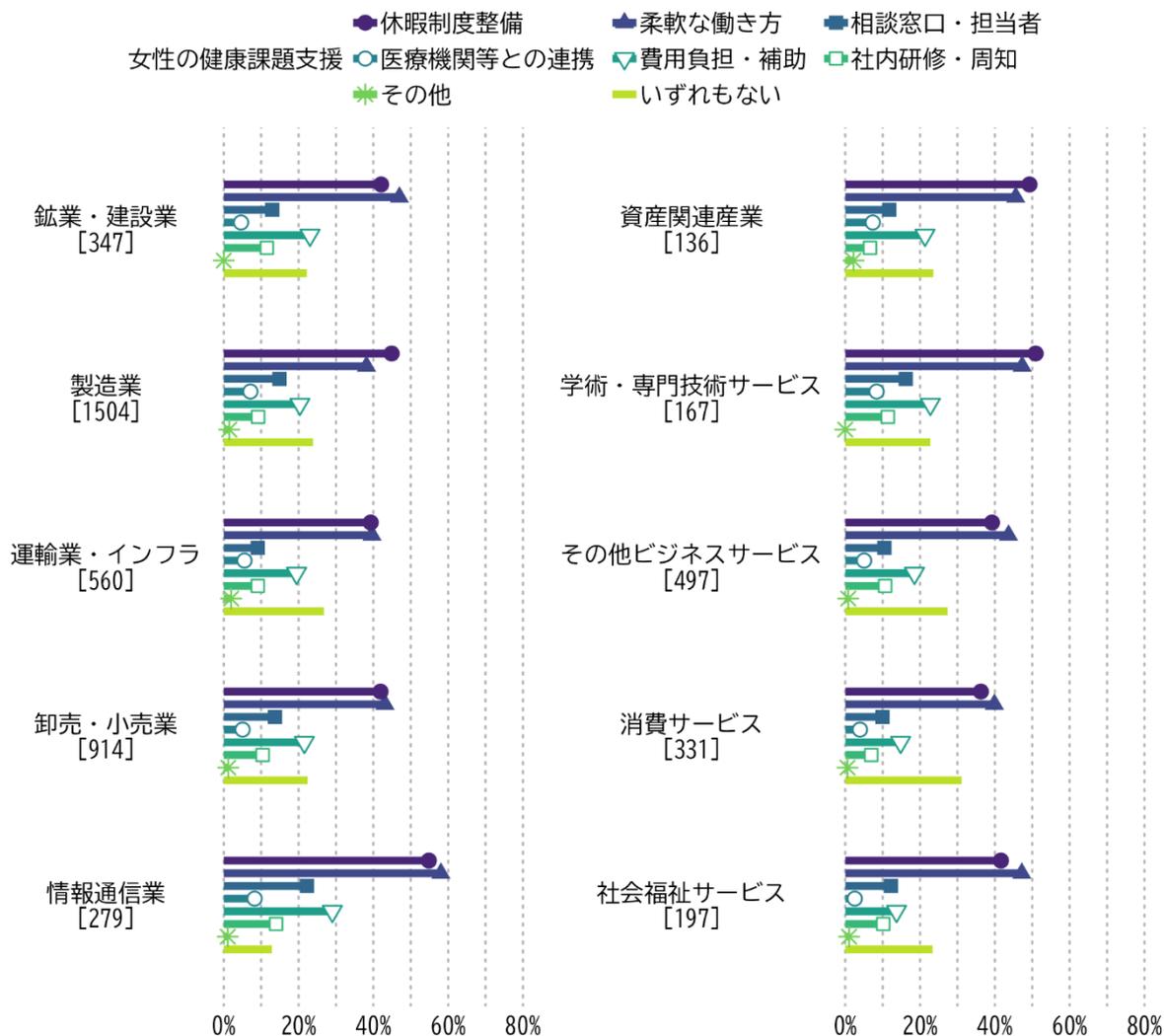
次に、101～300人規模の結果を確認する（図表 4-2-2）。301人以上規模と比べると全体的に「いずれもない」の割合が高くなっている。「運輸業・インフラ」「その他ビジネスサービス」「消費サービス」では「いずれもない」の割合が3割程度になっており、最も割合が小さい「情報通信業」でも約13%となっている。

実施している取組としては、301人以上規模と同様に「休暇制度整備」と「柔軟な働き方」の割合がいずれの産業セクターにおいても高くなっている。「休暇制度整備」は「情報通信業」で約55%と最も高く、次いで「学術・専門技術サービス」の約51%、「資産関連産業」の約49%となっている。「柔軟な働き方」は、「情報通信業」で約58%と最も高く、次に「学術・専門技術サービス」と「社会福祉サービス」が約47%と高くなっている。「相談窓口・担当者」はいずれの産業セクターでも実施割合はそれほど高くないが、最も高い「情報通信業」が約22%と唯一2割を超えている。「医療機関等との連携」はいずれの産業でも1割を下回っている。「費用負担・補助」は「情報通信業」で約3割と最も実施率が高い。「社内研修・周知」はいずれの産業セクターでも2割を下回っているが、「情報通信業」が約14%と最も

高くなっている。

女性の健康課題に関する支援として、共通している傾向が2つある。第1に、いずれの規模・産業セクターにおいても「休暇制度整備」と「柔軟な働き方」の取組の実施割合が最も高いという点である。ただし、相対的な水準としては301人以上規模の方が割合は高くなっている。女性の健康課題に関する支援として、多くの企業が休み方・働き方の柔軟化に取り組んでいることがわかる。第2に、規模に関わらず、「情報通信業」では多くの取組の実施率が高く、「消費サービス」や「その他ビジネスサービス」で実施率が低い。また、301人以上では、「鉱業・建設業」と「資産関連産業」においても取組の実施率が高くなっている。女性の健康課題に関する支援が、相対的に充実しつつあるのは「情報通信業」や301人以上規模の「鉱業・建設業」「資産関連産業」であり、まだ十分に導入が進んでいないのが「消費サービス」や「その他ビジネスサービス」であることがわかる。

図表 4-2-2 産業別の女性の健康課題支援の取組（101～300人）



## V まとめ

最後に、本調査の分析結果からみえてくる産業セクターごとの女性活躍の課題について整理する。

まず、「鉱業・建設業」と「運輸業・インフラ」は、各指標からみたときの女性活躍の現状において、特に正社員の女性比率が低いという特徴がある。正社員女性比率の低さに加えて、「鉱業・建設業」では、規模を問わず男性の勤続年数が突出して長い傾向にある。ただし、女性の勤続年数自体も他の産業セクターよりは長く、数少ない女性においては長期勤続傾向があるものの、それ以上に男性を中心とした長期勤続キャリア形成が根付いている。そうしたなかで、「鉱業・建設業」の企業の多くは行動計画において、女性の採用に関する状況把握・課題分析や数値目標設定、取組の実施を行う割合が多い。

「運輸業・インフラ」では、正社員の女性比率が小さいながらも、新卒採用における女性比率が相対的に高く、若年層での女性の確保に注力している傾向がある。「運輸業・インフラ」でも同様に、行動計画の策定においては女性の採用に関する数値目標の設定や取組の実施が多くなっている。ただし、101～300人規模においては、そもそも新卒採用の実施割合自体が低くなっており、女性活躍以前に若年層全体の採用難が深刻である状況もうかがえる。

これら2つの産業は、伝統的に、肉体労働的な仕事が多く男性中心な業種のイメージがあるが、そうした文脈のなかで女性労働者の確保に大きな課題があることが示唆される。「管理職昇進」は「女性活躍」のあり方の一つであるが、「鉱業・建設業」と「運輸業・インフラ」は、管理職昇進に至るまでのキャリアの入り口においての課題を抱えている産業セクターといえる。

「製造業」は、従業員の女性割合が低く正社員男女均等の課題が大きく、その一方で女性の勤続年数自体は最も長いという点では、上記の2つの産業セクターのなかでも「鉱業・建設業」に似た特徴を有している。しかし、「製造業」では課長職以上よりも係長職での登用の男女差に、「鉱業・建設業」では係長職よりも課長職以上での登用の男女差に大きな課題があるという違いがある。特に301人以上規模の「製造業」では離職率の男女差も大きいことも踏まえると、この産業セクターにおいては、初期キャリア段階での女性の定着に困難がある一方で、初期キャリア以降の段階では女性の定着が進み、管理職登用まで結びついていると解釈できる。行動計画の内容をみても、「製造業」は、女性の採用を「鉱業・建設業」ほど優先的には取り上げておらず、評価・登用や働き方改革など複数の項目に着目している。

これらと最も対照的であるのは、女性労働者の従事率が高い対人サービスセクターの「消費サービス」と「社会福祉サービス」である。特徴的であるのは、正社員女性比率や管理職女性比率、男女賃金差異などの指標では課題が小さいものの、男女ともに離職率が高く、女性の勤続年数という指標でみると他の産業セクターと比べてかなり短いという点である。また、規模を問わず女性の健康課題支援の取組を実施してない割合が相対的に高くなっている。各種女性比率という点では比較的課題が小さくみえるからか、「女性の活躍に資する取組の実施」という趣旨での問題設定が馴染んでいない可能性が示唆される。

女性の管理職登用の数値目標として多くの場合「管理職女性比率」が参照されるが、そうした女性比率指標においては一見課題が内容にみえる「消費サービス」と「社会福祉サービス」でも、女性比率以外の指標を参照すると独自の課題があることがわかる。例えば、「消費サービス」と「社会福祉サービス」のどちらにおいても、管理職登用率の男女差でみればやはり男性の値の方が大きくなっており、昇進機会の男女均等が達成されているとはいえない。そして、一般的に日本的雇用慣行のもとでは長期勤続キャリアの恩恵が大きいといわれているが、「消費サービス」では女性正社員の勤続年数が短くかつ男性との差が大きく、「社会福祉サービス」ではそもそも男女ともに勤続年数が短いという課題がある。これは、女性の長期勤続キャリアの形成に困難があるともみなせるが、むしろ長期勤続キャリアを前提としない形での女性活躍が進んでいる可能性もある。

女性の管理職登用とあわせて、近年は特に男女間賃金格差への関心が社会的に高まっている。「卸売・小売業」「資産関連産業」「学術・専門技術サービス」は、そうした問題意識に基づく女性活躍の課題設定が最も良く馴染むような産業セクターである。男性と比べて女性の賃金が低いこと背景には、女性は企業内キャリアを形成するうえで障壁があり、能力開発や能力発揮が十分に行われないために、管理職登用や賃金といった女性の処遇にも影響が及ぶということが考えられている。事実、これらの産業セクターでは、男性と比べて女性の賃金が特に低い現状があり、課長級以上職への登用率の男女差も大きい。

このような共通点のなかでもこれら3つの産業セクターには固有の特徴がある。まず、女性の管理職登用と男女間賃金格差のほかに、「卸売・小売業」では勤続年数の男女差と係長級職への登用率の男女差、「資産関連産業」では離職率の男女差と女性の勤続年数、「学術・専門技術サービス」では正社員の男女均等と離職率の男女差にそれぞれ課題がある。そして、「資産関連産業」と「学術・専門技術サービス」では、とりわけ301人以上規模のみで顕著であるが、行動計画における状況把握・課題分析・情報公表項目が多岐に渡っており、他の産業セクターよりも女性の評価・登用に関する数値目標設定や取組実施を行う企業が多い一方で、「卸売・小売業」ではそれほど行動計画の内容が充実しているわけでない。さらに、301人以上規模の「資産関連産業」では、男女賃金差異に関する定量的分析を行う企業の割合も特に大きく、「資産関連産業」と「学術・専門技術サービス」のどちらも女性の健康課題支援に関する取組の実施が他の産業セクターよりも進んでいる。

これら3つの産業セクターのうち「資産関連産業」と「学術・専門技術サービス」では、現状「女性の活躍の推進」に向けた分析や取組が計画されている。その結果として実際に女性の管理職登用や男女間賃金格差の縮小といった「女性の活躍」が達成されるためには、一定期間において当該計画が着実に遂行・実施されているかを確認することが重要である。「卸売・小売業」については、その2つの産業セクターと比べると行動計画の内容の充実度に少し課題が残る。総じて、これら3つの産業セクターでは、女性の管理職登用や男女賃金差異といった典型的な女性活躍の問題意識に基づいて、その作成段階も含め、行動計画が着実に遂行・実施されているかをモニタリングすることが重要である。

「情報通信業」と「その他ビジネスサービス」は、上記のいずれのグループにも分類しにくい独自の特徴がある。「情報通信業」は、各指標でみたときの女性活躍の現状に関しては最も平均的な傾向を示しているが、行動計画における状況把握・課題分析・情報公表項目が「資産関連産業」と「学術・専門技術サービス」と同水準で多岐に渡っている。そういった点では、女性活躍の典型的な枠組みのもとでの行動計画の策定・遂行・実施のモニタリングが重要な産業セクターである。この産業セクター固有の特徴は、規模に関わらず、女性の健康課題支援に関する取組が最も進んでいるということである。女性の健康課題支援に関する取組が近年注目を集めているなか、「情報通信業」における取組がその一つの参照点になる可能性がある。

「その他ビジネスサービス」は、規模によって女性活躍の課題の状況が大きく異なっている。301人以上規模では、各指標でみたときの女性活躍の現状に関して、女性の勤続年数が短いという課題があるものの、総合としては最も課題が小さく、また係長級職への登用率については女性のほうが高い。その点では、長期勤続キャリアを前提としない形での女性活躍が進んでいる対人サービスセクターのような特徴がある。一方で、101～300人規模では、勤続年数の男女差と男女賃金差異以外の指標の課題が大きく、女性の採用・定着・登用のいずれの段階でも困難を抱えているにも関わらず、それらの課題が男女賃金差異には必ずしも反映されていないという特殊な特徴を有している。この産業セクターは主として産業大分類「Rサービス業（他に分類されないもの）」から構成されており、残余的なカテゴリーであることが女性活躍の課題に関して一貫した特徴が抽出されない要因の可能性がある。この点については、今後実施を予定している本調査の第2回目の結果も踏まえて改めて検討したい。