

国土交通政策研究 第139号

国土交通分野における女性活躍推進策と生産性向上に関する
調査研究

2017年4月

国土交通省 国土交通政策研究所

研究調整官 山田 浩次

研究官 磯山 啓明

はじめに

少子高齢化・人口減少社会の到来が予見される中、労働力人口の減少は国土交通分野にも深刻な影響を与えると予想される。そこで、「日本再興戦略」2014改訂において、我が国最大の潜在力であるとされる女性の力に焦点をあて、単純な潜在的労働力としての側面だけではなく、女性活躍によるダイバーシティ効果・多様性を受容する企業内統治機構が企業の生産性に与える影響を調査する。

経済のグローバル化に伴って、ダイバーシティ経営を掲げている企業は増えてはいるが、女性雇用の促進が中々進まない産業分野も存在し、特に建設分野における女性比率は、他産業分野と比べても非常に低く、早急な改善が求められる。そのため、女性活躍推進を阻害する構造的な問題を明らかにし、国土交通分野における実効性のある処方箋を、他の産業分野との比較検討の中から見いだすことを目的とした調査研究を平成27年度に行った。

その取り纏めを「国土交通分野における女性活躍推進策と生産性向上に関する調査研究」として、ここに報告する。

平成 29 年 4 月

国土交通省 国土交通政策研究所

研究調整官 山田 浩次

研究官 磯山 啓明

要旨

本調査研究では、企業の女性活躍推進の取組と従業員の認識に関するアンケートを実施し、その集計および解析を行った。その結果、女性の活躍推進のための企業の取組は、新卒採用に占める女性比率や管理職の女性比率に対して正の効果を持っていることが示された。また、女性の10年離職率を下げるだけでなく、男性の10年離職率も下げる効果を持つことも示されている。企業が女性の活躍できる職場づくりに努め、それがこれらの結果として表れている可能性が示唆される。

企業の女性活躍推進の取組が従業員の認識に対する影響を詳細に分析すると、経営者のコミットメントが高いほど、比較的負荷の高い仕事が女性に対しても割り当てられている可能性が示唆された。また、キャリア形成につながる経験をできているのかを問う設問では、男性の方が女性よりも経験できているとする回答が多かったものの、女性活躍推進の取組を進めるほど、性別で区別されることなくキャリア形成に必要な経験を積める方向に向かいつつあることが示唆された。

職場の上司が部下を管理するうえで、女性が活躍しやすい環境づくりに取り組んでいるのか、について質問をすると、部下と良好なコミュニケーションをとり、部下の業務の進捗状況を適切に把握し、公平に部下を扱い、評価していることについて、男女平等であると回答する女性が7割を上回ることも明らかとなった。また、部下に定時以降早く帰るように積極的に働きかけている上司が6割ほどいるが、2~3割ほどは男性に対しても女性に対してもそのような働きかけはできていないことも明らかになっている。優秀な上司は、仕事の配分を適切かつ柔軟に変えていくとされるが、家庭の事情などを踏まえた流動的な人材配置が実現する環境下で、より一層女性の活躍が図られるものと考えられる。

職務満足度について、5段階で回答していただくようお願いすると、その平均値は女性・男性とも3.7ほどあり、比較的高いことが示された。そして、企業が女性活躍推進を進めると女性の職務満足度を向上させることが統計的に有意であった。女性活躍推進の取組は、女性の職務満足度だけでなく、男性の職務満足度も向上させる可能性もあることが示されていることは興味深い。企業の女性活躍推進の取組を進めると、やりがいのある仕事ができる、達成感のある仕事ができる、従業員の定着率が高い、女性の採用・管理職登用へ積極的である、有給や育児休暇が取りやすい、といった環境をより実現しやすいことが示されており、このような取組は、女性の認識に対してだけでなく、男性の認識に対しても作用していることが示されている。男女共同参画社会は、多様な人材がお互いの属性の違いを認めつつ、共に生産的な活動を行う社会であると考えられるが、企業の取組は、そのような社会の実現に向けて前向きに作用していることが示されていると考えられる。

女性の就業継続の意思を見るため、「今後、仮に出産することになったとしても、育児休業を取得後に仕事を継続したいと思うか」という質問をしたところ、5段階評価で4.25と非常に高く、多くの女性が出産後も仕事を継続したいという意思を持っていることが示されている。企業の取組はこの女性の意思を十分に尊重するものであることが望まれるだろう。少子高齢化社会が進む中で、世代間の不公平が一層顕在化することが危惧されている。国の成長を考える上では、生産性の向上を図ると共に、人口の増加率を向上させる必要もある。働きながら子供を産み育てる環境を整えることは、将来世代への政策的配分でもあり、官民一体となって推進し、支えるべきものである。

昇進の意欲について、女性の平均は 1.98(係長・主任クラス程度)であり、男性の平均 3.18(課長クラス程度)と大きな隔たりがある。女性の昇進を阻むガラスの天井が社会構造の中に埋め込まれている可能性や、女性は家庭のプライオリティが高いために、企業内で重要な責任を負うことにネガティブであると説明されることもあるが、企業が女性活躍推進の取組を進めると、課長クラス以上に昇進したい、を選択する確率が上昇することも示されている。また、昇進について、男女平等であるかを質問したところ、男女平等であると回答した女性は 3 割ほど、男性の方が有利に昇進していると回答した女性は 6 割弱ほどもいることが示されているが、企業が女性活躍推進の取組を進めるほど、男女平等であると回答するようになることも示されている。

企業経営者のこれらの取組が従業員にどのように認識されているかを見るため、「同業他社に比べて女性活躍推進の取組は進んでいると思うか」という質問をしたところ、5 段階評価で、女性の回答平均は 2.63、男性の回答平均は 2.84 であり、企業の主張と従業員の認識にかい離が生じている項目も観測された。女性活躍の推進に対してやり残している項目や注力すべき項目が多く残されていることを示すものでもある。ただ、企業が女性活躍の取組を進めるほど、このような認識のギャップは解消される方向に向かうことも示されている。

Krugman(1994)は「経済にとって生産性がすべてではないが、長期的には生産性がほとんどすべてである」と述べ、経済における生産性向上の重要性を指摘している。女性活躍推進によって企業の生産性が上昇することを示せば、企業経営者は女性活躍推進によって見込まれる便益と組織変革にかかる費用を比較することが可能になる。そして、ネットのベネフィットがあると判断すれば、企業は経営戦略の一環として女性活躍推進の取組をさらに加速化させるであろう。そこで、女性活躍推進の取組が企業の生産性(TFP)に対して影響を与えるのかを推計したところ、有意に正の効果が観測された。女性活躍の推進を進めることで、キャリア形成に必要な負荷の重い仕事も割り当てられるようになるとともに、従業員の職務満足度が向上し、女性の昇進意欲も上昇する。これら要因が、企業の生産性向上に寄与している可能性が考えられる。優秀な人間の半分は女性であり、我が国最大の潜在力が女性の力であることを改めて示したことを、この結果は意味するだろう。

本報告書の構成は以下の通りである。

第 1 章では、本調査研究における調査の背景と目的を詳述する。第 2 章では、これまでの女性活躍に関わる施策、先行研究、有識者ヒアリングを踏まえて論点整理を行い、アンケート調査設計のための仮説を設定する。第 3 章では、調査の概要と、簡単な集計(集計の詳細は資料 2 を参照)を報告する。第 4 章では、企業の女性活躍推進に関する取組を主成分分析によって点数化し、女性比率、3年離職率・10年離職率、従業員の認識、企業の生産性にどのような影響を与えているのかを詳細に分析する。以上を踏まえ、第 5 章でまとめとする。

Abstract

This report conducted a questionnaire survey on companies' efforts of promoting women's empowerment in workplace and the recognition of employees, as well as aggregated and analyzed it. As a result, it was indicated that the companies' efforts for women's empowerment cause positive effect on the women ratio among graduates hiring and the women's management position ratio, as well as that the effort makes lower not only women's 10 year job turnover rate but also men's 10 year's job turnover. This suggested the companies' efforts to provide working environment where women can play an active role may have caused this result.

As the result of the detailed analysis of the effect on the employees' perception against companies' efforts of women's empowerment, the higher commitment of managements is, relatively the more responsible job is allocated to women. Also in the questionnaire inquiring if they can have experiences leading to their career development, although men's positive responses were higher, it was suggested that the more the effort for women's empowerment is progressing, the more women can be getting to have the experiences which is necessary for their career development regardless of the gender.

According to the questionnaire inquiring if their bosses are trying to make effort to prepare the working environment for women's empowerment in order to manage the subordinates, it was clarified that over 70% of women answered "gender equality" in the situations such as having a good communication with the subordinates, grasping appropriately their current progress of work and treating and evaluating the subordinates fairly. Besides it was clarified, while 60% of bosses encourage aggressively their subordinates to leave work at the fixed time, 20-30% of those don't implement such approach to women and even to men. . Distinguished bosses can change the allocation of work appropriately and flexibly, and it is considered women's empowerment would be progressed under such environment that can realize staff assignment in flux as considering circumstances of family.

In a questionnaire in terms of job satisfaction which asked in 5 grades, it was indicated that the average rates of men and women were relatively high, which are about 3.7 together. Moreover, it was statistically significant that when companies push forward the effort of promoting women's empowerment, women's job satisfaction is improved. Interestingly, the effort of promoting women's empowerment has the possibility to improve men's job satisfaction also, not only women's. It was indicated that when companies promote the effort of women's empowerment, it makes more easy to realize the environment with such as: the feasibilities of a challenging assignment and a work of fulfillment, a high fixation rate of employees, an active women's hiring and an appointment to management position and easy-to-take paid holidays and parental leave, as well as such efforts give effect against not only women's recognition but men's recognition. Gender-equality society is regarded as the society where diverse human resources accept the differences in each other's attributes mutually and execute productive activities together, and it is thought that the efforts of companies would be shown the positive effects toward the realization of such a society.

In order to see the intent of women about continuance of their career, the questionnaire was inquired if they intend to continue work after parental leave in case of having a birth, and the responses marked very high points of 4.25 of 5-grade evaluation and it indicates that many women have intent to continue work after birth. Thus, the company's efforts are hoped to have respect for this women's intent adequately. While low birth rate and aging society advances, the exposed inequality among generations will become a concern, however, not only focusing on as workforce,

also for the next generation, this women's intent should be realized with supports of public and private sectors together.

In terms of promotion eagerness, the average of women is 1.98 points (Section head, Head level) and the average of men is 3.18 points, so there exists a significant gap. That may be explained with the possibility that glass ceiling which prevent women's promotion is buried in our social structure or with being negative to have heavy responsibility in the office due to women's high priority against the home. On the other hand, it was also indicated that as companies progress the efforts of promoting women's empowerment, the probability of wish to promote above the level of division chief is increasing. Additionally, in the questionnaire inquiring the gender equality in the promotion, 30% of women replied with a gender equality and a little less than 60% of the woman replied with that men are promoted advantageously, however, it was indicated that the more companies push forward the efforts of promoting women's empowerment, the more responses with a gender equal would be increasing .

Besides, in order to see how employees recognize these company managements' efforts, the questionnaire was asked such as if the company's effort in women's empowerment is ahead in comparison with competitors. According to the result that women's average response is 2.63 and men's average response is 2.84 in 5-grade evaluation, it was observed there are kinds of efforts having the gap between companies' affirmation and employees' recognition. This means there exist still many efforts leaving unfinished for promoting women's empowerment or efforts needing focus, however, it was also indicated that as companies promote the effort of women's empowerment, the gap of recognitions would be eliminated.

Krugman (1994) has mentioned that "Productivity isn't everything, but in the long run it is almost everything" and pointed out the importance of improving productivity on economy. When it is proved that companies' productivities will increase according to women's empowerment, business managements can compare the prospective profits and the cost of organization change. Then if judged the nett benefit is anticipated, companies would accelerate promoting women's empowerment as one of management strategy. So, when estimating whether the efforts of promoting women's empowerment effect on companies' productivities (TFP), the positive effects were significantly observed .Through promoting women's empowerment, woman can be assigned to responsible job needed for developing job career, and job satisfaction of employees is improving and women's promotion eagerness is increasing. The possibility is considered that these factors are contributed to the improvement of companies' productivities. A half of distinguished people is women and the result of this study will mean it is reconfirmed that our country's greatest potencies is the power of the women.

目次	
はじめに	1
要旨	2
Abstract	4
第1章 調査の背景と目的および概要	9
第1節 調査の背景と目的	9
第2節 調査研究の概要	10
第2章 論点整理および仮説の設定	11
第1節 男女共同参画社会の実現に向けた取組と女性活躍推進法	11
第2節 先行研究のレビュー	12
第3節 調査設計・論点整理についての有識者の意見	13
(1) 有識者からの意見 第1回議事要点	13
(2) 有識者からの意見 第2回議事要点	15
(3) 有識者からの意見 第3回議事要点	16
第4節 仮説の設定	18
第3章 アンケートの概要及び集計	19
第1節 アンケートの概要	19
(1) 企業への設問	20
(2) 従業員への設問	21
第2節 集計の概要	24
第4章 分析	27
第1節 女性活躍施策(建設業・不動産業・運輸業)	27
第2節 女性比率と離職率	28
第3節 女性活躍推進策と従業員の意識	32
(1) 職場の状況について	32
(2) キャリア形成につながる経験について	35
(3) 女性が活躍しやすい職場づくりについて	38
(5) 職務満足度について2	42
(6) 就業継続の意思について	44
(7) 昇進について	45
(8) 昇進の男女平等について	46
(9) 女性活躍推進策と同業他社との比較について	49
(10) 女性活躍推進策に関する認識のギャップについて	50
第4節 女性活躍推進策と企業の生産性	53
第5章 まとめ	57
資料編1	63
日本国憲法制定以降の男女共同参画社会基本法制定までの経緯	63
男女雇用機会均等法の改正に関する改善点と課題点	63
男女共同参画社会基本法施行後10年間(平成11年～平成21年)の政府の男女共同参画推進の取組	64
近年(平成22年～平成27年)の政府の男女共同参画推進の取組	69
アンケート依頼状・調査概要および回答要領	75
アンケート調査票(企業向け)	82
アンケート調査票(従業員向け)	95
資料編2	121
企業属性に関わる企業票の集計	121
従業員の属性	126
企業票 クロス集計 <建設業とそれ以外の業種の比較>	136
従業員票 クロス集計 <建設業とそれ以外の業種の比較>	176

資料編3.....	221
女性活躍推進策と女性比率.....	221
表 1 企業の回答.....	24
表 2 従業員の回答.....	24
表 3 職種別・男女別回答者数.....	24
表 4 勤務形態別・男女別回答者数.....	24
表 5 役職別・男女別回答者数.....	24
表 6 業種別・男女別平均年齢.....	24
表 7 女性活躍推進策の導入比率.....	25
表 8 女性活躍推進策.....	27
表 9 女性比率.....	28
表 10 女性活躍推進総合指標と女性比率.....	29
表 11 女性活躍促進策と女性比率(まとめ).....	30
表 12 3年離職率、10年離職率.....	31
表 13 女性活躍推進の取組と離職率(まとめ).....	31
表 14 女性活躍推進策と職場の状況(他産業).....	32
表 15 女性活躍推進策と職場の状況(他産業に対する建設業の偏差).....	33
表 16 女性活躍推進策と職場の状況(他産業に対する不動産業の偏差).....	34
表 17 女性活躍推進策と職場の状況(他産業に対する運輸業の偏差).....	34
表 18 女性活躍推進策とキャリア形成(他産業).....	35
表 19 女性活躍推進策とキャリア形成(他産業に対する建設業の偏差).....	36
表 20 女性活躍推進策とキャリア形成(他産業に対する不動産業の偏差).....	37
表 21 女性活躍推進策とキャリア形成(他産業に対する運輸業の偏差).....	37
表 22 女性活躍推進策と女性が活躍しやすい職場づくり(他産業).....	38
表 23 女性活躍推進策と女性が活躍しやすい職場づくり(他産業に対する建設業の偏差).....	39
表 24 女性活躍推進策と女性が活躍しやすい職場づくり(他産業に対する不動産業の偏差).....	40
表 25 女性活躍推進策と女性が活躍しやすい職場づくり(他産業に対する運輸業の偏差).....	40
表 26 女性活躍推進策と職務満足度1(他産業・建設業・不動産業・運輸業).....	41
表 27 女性活躍推進策と職務満足度1(不動産業・運輸業).....	42
表 28 女性活躍推進策と職務満足度2(他産業).....	42
表 29 女性活躍推進策と職務満足度2(建設業).....	43
表 30 女性活躍推進策と職務満足度2(不動産業).....	44
表 31 女性活躍推進策と職務満足度2(運輸業).....	44
表 32 女性活躍推進策と女性の就業継続の意志(他産業、建設業・不動産業・運輸業の偏差).....	45
表 33 女性活躍推進策と昇進の意欲(他産業、他産業に対する建設業の偏差).....	45
表 34 女性活躍推進策と昇進の意欲(他産業に対する不動産業・運輸業の偏差).....	46
表 35 女性活躍推進策と昇進機会の男女平等(他産業).....	47
表 36 女性活躍推進策と昇進機会の男女平等(建設業).....	47
表 37 女性活躍推進策と昇進機会の男女平等(不動産業).....	48
表 38 女性活躍推進策と昇進機会の男女平等(運輸業).....	48
表 39 女性活躍推進策と同業他社との比較.....	49
表 40 企業の女性活躍推進策とその取組に対する従業員の認識(他産業).....	50
表 41 企業の女性活躍推進策とその取組に対する従業員の認識(建設業).....	51
表 42 企業の女性活躍推進策とその取組に対する従業員の認識(不動産業).....	51
表 43 企業の女性活躍推進策とその取組に対する従業員の認識(運輸業).....	52
表 44 女性活躍推進策が企業の生産性 TFP に与える影響.....	53
表 45 日本国憲法制定以降の男女共同参画社会基本法制定までの経緯.....	63

表 46	男女雇用機会均等法の改正に関する改善点と課題点	64
表 47	男女共同参画社会基本法施行後の政府の取組	65
表 48	男女共同参画白書平成 22 年版の施策一覧	69
表 49	男女共同参画白書平成 23 年版の施策一覧	69
表 50	男女共同参画白書平成 24 年版の施策一覧	70
表 51	男女共同参画白書平成 25 年版の施策一覧	71
表 52	男女共同参画白書平成 26 年版の施策一覧	72
表 53	男女共同参画白書平成 27 年版の施策一覧	73
表 54	女性活躍推進策主成分スコアの記述統計	221
表 55	女性活躍推進策主成分スコアの相関係数	221
表 56	経営方針スコアと女性比率	222
表 57	経営者の意向スコアと女性比率	223
表 58	管理職研修スコアと女性比率	223
表 59	女性採用スコアと女性比率	224
表 60	女性従業員の育成スコアと女性比率	225
表 61	女性の職域拡大スコアと女性比率	225
表 62	職場環境の整備スコアと女性比率	226
表 63	ワーク・ライフ・バランススコアと女性比率	227
表 64	育児環境の整備スコアと女性比率	227

第 1 章 調査の背景と目的および概要

第1章 調査の背景と目的および概要

第1節 調査の背景と目的

少子高齢化・人口減少社会の到来が予見される中、労働者人口の減少は我が国の経済成長にも深刻な影響を与えると予想される。政府は、「女性の活躍推進」を成長戦略の中核に位置づけ、社会のあらゆる分野において、「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度」とする目標の達成に向けて様々な取組を進めている。

しかしながら、民間企業の課長相当職に占める女性の割合は8.3%、国家公務員の本省課室長相当職に占める女性の割合は3.5%など、男女共同参画社会のさらなる実現に向けては未だ打破すべき現状がある¹。Prescott(1998)は「すべての社会において、現状を維持しようとする勢力がある。これら勢力の一部は、革新が導入されると、損失を被る可能性がある既得権益を守ろうとし、他は単に「ボートを揺らさないで欲しい」と考えるだけの勢力である。革新による創造性はこれらの勢力を乗り越える必要がある」と指摘している。この指摘に鑑みれば、女性活躍の推進という革新によって組織にもたらされる便益は、その組織変革にかかる雑多なコストを上回る必要があると言えるだろう。

また、Krugman(1994)は「経済にとって生産性がすべてではないが、長期的には生産性がほとんどすべてである」と述べ、経済における生産性向上の重要性を指摘している。女性活躍推進によって企業の生産性が上昇することを示せば、企業経営者は女性活躍推進によって見込まれる便益と組織変革にかかる費用を比較することが可能になる。そして、ネットのベネフィットがあると判断すれば、企業は経営戦略の一環として女性活躍推進の取組をさらに加速化させるであろう。仮に、女性活躍推進によって得られる生産性の向上度合いが小さいことが示された場合、隠れた阻害要因が働いていないかを精査する必要がある。この場合、企業の自助努力によっては女性活躍推進の取組は十分には進まない可能性が高く、社会的要請である女性活躍推進を市場原理に任せておくことはできないと考えると、より積極的な政策介入の必要性が検討されることになる。

国土交通分野、特に建設分野における女性技術者・技能者の比率は約3%(H24年総務省労働力調査)であり、女性の力が十分に発揮されているとは言いにくい。本調査では、企業の女性活躍推進策と従業員の認識、生産性との関係を調査し、他産業との比較検討の中から、必要な処方箋を考察する。

¹平成27年度女性の政策・方針決定参画状況調べ（内閣府男女共同参画局）
<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sankaku/jokyo/2015/index.html>

第2節 調査研究の概要

本調査研究は、以下のフローにより進めた。

論点整理および調査の実施方針の策定

- ・ 男女共同参画に関する施策と取組状況、女性活躍推進に関する法制度および既存調査の視点等により、論点整理を行い、アンケートの設計に必要な仮説を設定した。

アンケート調査の設計

- ・ 企業と従業員の意識のギャップを把握するため、企業と従業員をそれぞれ調査対象とした。
- ・ 女性活躍推進に係る企業の経営方針・経営者の意向、女性の管理職登用を後押しするための研修、女性の採用・育成・職域拡大、WLB(ワーク・ライフ・バランス)、職場環境・育児環境の整備、などの視点から、仮説の検証に必要な設問を設定した。

有識者からの意見聴取

- ・ 論点整理とアンケートの設計について、有識者の意見聴取を行った。

アンケート調査の実施

調査対象	企業調査	東証一部・二部上場企業の全て (発送対象数：2,440 件)
	従業員調査	対象企業に勤務する総合職の正規社員（直接雇用者のみ、派遣労働者は除く）の40歳未満の者
調査方法	Web アンケート調査	
実施時期	平成27年12月14日～平成28年1月15日	
回収件数 (無効票除く)	企業調査	214 件 (回収率 8.8%)
	従業員調査	844 件 (回収率 2.9%)

有識者からの意見聴取

- ・ アンケート調査の中間集計（速報結果）を基に、集計・分析の考え方について有識者より意見聴取を行った。

集計・分析及び取り纏め

なお、アンケート調査票の設計及び結果の分析にあたり、高村静先生（中央大学大学院戦略経営研究科特任研究員）、武石恵美子先生（法政大学キャリアデザイン学部教授）、松原光代先生（学習院大学経済学部特別客員教授）のアドバイスを頂いた。また、アンケート調査票は、中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトの協力を得て作成した。

第 2 章 論点整理および仮説の設定

第2章 論点整理および仮説の設定

第1節 男女共同参画社会の実現に向けた取組と女性活躍推進法

巻末の資料編に、日本国憲法制定から男女共同参画社会基本法制定までの経緯、男女雇用機会均等法の改正に関する改善点と課題点、男女共同参画社会基本法施行後10年間(平成11年～平成21年)の政府の男女共同参画推進の取組、近年(平成22年～平成27年)の政府の男女共同参画推進の取組をまとめた。

平成27年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が成立し、平成28年4月1日より施行され、労働者301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定等が義務づけられた(中小企業は努力義務)。行動計画策定指針によって、女性の活躍のために解決すべき課題に対応する効果的取組等を規定し、各企業はこれらを参考に自社に必要な取組を選択して、行動計画を策定する。

効果的取組としては、女性の積極採用に関する取組、配置・育成・教育訓練に関する取組、就業継続に関する取組、長時間労働是正などの働き方改革に向けた取組、女性の積極登用・評価に関する取組、雇用形態や職種の転換に関する取組、女性の再雇用や中途採用に関する取組、性別役割分担意識の見直し等職場風土改善に関する取組、が挙げられている。そして、自社の女性の活躍に関する状況把握や課題分析のための4つの必須項目として、採用者に占める女性比率、継続勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率、を定め、これら状況の把握・課題分析を踏まえて、定量的目標、取組内容、実施時期、計画期間についての行動計画を策定し、届出・公表が求められるようになった。

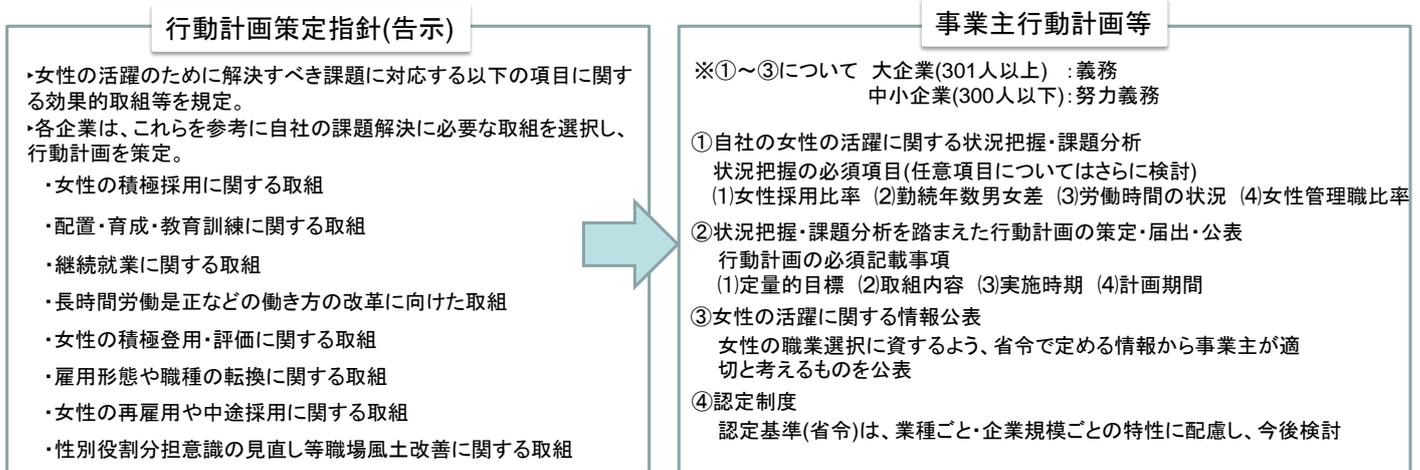


図 1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)の概要

第2節 先行研究のレビュー

我が国において女性活躍が進まなかった根本原因は、企業の女性に対する統計的差別が女性の経済活動を阻むためである、との指摘が複数なされている(川口2008、山口・樋口2008、八代2009)。統計的差別とは、戦後の高度経済成長期において、女性労働者一般に対して結婚・育児離職を前提とし、正規雇用者の大部分を年功賃金プレミアムの小さい一般職とすることで人件費を抑えるとともに、女性には人材投資をせず、その人材活用を重視しないという扱いをほぼ一律に適用するといった日本の雇用慣行から生まれる差別のことである。企業経営者は、結婚・出産を機に投資効果が遺失するリスクのある女性よりも、期待値として投資効果の遺失が少ない男性に対してより多くの人材投資を行ってきたのである。しかし、女性に対する統計的差別は、倫理性はもとより、経済合理性をも欠いているとの指摘が為されている(山口2008, 2009, 2011)。

女性比率の高い企業で利益率が高い、もしくは利益率が高い企業において女性が雇用されているという相関関係は、Hellerstein et al.(2002)およびKawaguchi(2003)で確認されている。女性の活躍を進めることによって企業業績が向上する理由としては、Becker(1971)の差別仮説が挙げられることが多い。Becker(1971)の差別仮説では、女性に対する経営者の差別的嗜好が存在し、女性の賃金が限界生産性以下に抑えられていることが想定されている。企業は相対的に安い賃金で女性の生産性を享受できるため、結果的に女性雇用を進める企業ほど業績が高くなるという説明である。

しかし、企業業績は潜在的に高い生産性を有する女性労働者の能力やスキルを活用することを通じて、向上する可能性がある。Gneezy et al.(2003)やPetersen et al. (2007)などで論じているように、男女間での労働者の生産性の違いは、業務の特性や仕事への取り組み姿勢、周囲の環境などの様々な要因によって生じうる。また、柔軟な人事制度や熱心な人材育成は、企業の生産性を向上させることが、宮川 et al. (2011)によって示されている。経済産業省(2012)の「企業活力とダイバーシティ推進に関する研究会報告書」でも、女性を活躍することで、プロダクトイノベーションやプロセスイノベーション、労働者のモチベーション向上などの直接的な効果が見込める可能性が報告されている。そのため、女性労働者が能力を発揮しやすい環境を整備することによって、企業業績の向上を期待することは可能であろう。

Steinberg, C. & Nakane, M. (2012)では、日本の女性の労働力率が他のG7並になれば、日本の一人あたりGDPは4%ほど上昇すると推定している。我が国における役員・管理職の女性比率は先進国の中でも最低水準であり、取締役会のクォータ制(女性比率30%~40%)を導入し、積極的な取組が進む欧州各国との差(日本の取締役会における女性比率は1%ほど)は広がりつつある。

これまでの日本の先行研究では、女性活躍による人件費削減効果に焦点が当たっているものが多いが、本調査研究においては、女性活躍推進の現状及び効果的な取組を把握した上で、女性活躍推進による企業の生産性向上効果を検討し、企業の女性活躍推進の取組を

一層促すための政策的知見を見出すことを目指す。

第3節 調査設計・論点整理についての有識者の意見

調査設計と論点整理について、平成 27 年 10 月 26 日～30 日の間に有識者(中央大学大学院戦略経営研究科 高村静先生、法政大学キャリアデザイン学部 武石恵美子先生、学習院大学経済学部 松原光代先生)よりご意見・ご助言をいただいた。いただいたご意見・ご助言を踏まえて、アンケート票の改訂を行った。

(1) 有識者からの意見 第 1 回議事要点

有識者からの意見 第 1 回 議事要点

平成 27 年 10 月 26 日実施

1. 調査設計と論点整理について

- ・ 「労働力」の「把握方法」に「女性役員数」を追加してはどうか。安倍総理から上場企業に女性役員の登用を要請している。また役員に女性がいるとその企業の女性活躍が進むという指摘がある。女性の役員はまだ数が少ないが、追加してはどうか。
- ・ 「企業内統治機構」に記載のある項目を、女性の活躍に関わる軸と、子育てや介護等の生活と仕事との両立に関わる軸の二つの軸で考えてはどうか。
- ・ 厚生労働省「ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール活動マニュアル 建設業編」では、p.12～p.13 にかけて「(管理職女性比率で示される)活躍」と「(平均勤続年数の男女差で示される)定着」の 2 軸での状況を把握する方法が説明されている。社員意識調査の結果についても、p.15 の図では「定着(両立)」と「活躍(均等)」の 2 つの軸で分析を行っている。
- ・ 「活躍(均等)」に関しては、採用、配置・配属、異動・転勤、育成・登用の機会等の視点が考えられる。「定着(両立)」に関しては、勤続年数という視点が考えられる。
- ・ 「活躍(均等)」の代表的な指標としては、女性の管理職の比率が想定されるが、日本では管理職になるまで約 15 年かかるといわれているため、管理職の登用までそれなりに時間がかかる。その間の状況については、上記の活躍のステップごとに状況把握することが重要。なおすでに女性を採用して一定の年数が経過しているのであれば、より簡便には入社時の男女比率と管理職の男女比率が大幅に異なっていないかに注目する方法もある。
- ・ 同志社大学の川口章先生の「昇進意欲の男女比率」が参考になる。この論文では、生産性ではなく、昇進意欲を分析の軸としているが、均等施策(ポジティブ・アクション)を熱心を実施している企業では男女ともに昇進意欲が高い一方、両立支援策は、男性の昇進意欲とマイナスの関係にあることが述べられている。両立と均等を同時に進めることが重要である。
- ・ 上記の川口論文が分析している独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した調査は、一社あたり管理職 5 人、一般職員 10 人が回答しており、回収率は 14%程度であった。独立行政法人経済産業研究所が過去に実施している調査でも回収率は 10%台であった。督促をどこまで行うかによる。本調査は web での実施のため、協力しやすい企業があれば、回答してくれる可能性があるのではないかと。
- ・ 企業内で施策が充実していたとしても従業員が利用できていない可能性がある。その要因の一つとして、職場の管理職の行動態度を調査することが考えられる。会社として残業を減らすよう促したとしても、従業員の上司である管理職が仕事は根性だといえ、残業を減らすことは難しい。管理職は粘土層とも言われ、新しい施策を経営層からトップダウンで浸透させる際の障壁となることがある。
- ・ 従業員調査では、「会社は」「あなたの上司(管理職)は」「あなたのキャリアとして」と主語を変えて設問を設けることで、会社に制度があったとしても、実際に制度が運用されているか、制度の有無と制度の運用を分けて明確にすることができる。例えば、過去の調査では、上記の条件を満たす管理職がいる場合、その職場では仕事への満足度が高い傾向が見られた。

2. 企業調査項目案について

- ・ 3年後の離職率と育児休業を利用した人数は女性に限らず男性の人数も聞いてはどうか。水準自体もだが男女差が意味をもつこともある。
- ・ 労働時間については正規雇用のみならず、非正規雇用の労働時間は聞かなくて良いのか。
- ・ 教育投資量の設問について、参加者ではなく人事部が携わった人数・時間であることの説明を加え、直接経費(広告費、会場費等)は例示しなければ企業は回答しづらいだろう。
- ・ 人事管理ポリシーについて次の2点の質問を加えてはどうか。①人事評価(昇進)について、「勤続年数/年功序列」と「能力・成果」のどちらに重きを置いているか。複合型が多いと考えられるので、どちらかといえば〇〇に近い、といった形で回答してもらうことが考えられる。②人事評価について、残業をどのように捉えているか。労働時間の長さや成果を上げることのどちらに重きを置いているか。
- ・ 制度の利用者の有無を知りたい。利用者数だと企業に回答負担がかかるため、利用した従業員の有無だけに留めてもよいのではないか。なお、分析次第では、「①制度の有無、②利用者の有無、③導入年」を全て聞く必要はないので、何を分析するかを検討し、企業の回答負担に配慮したほうがよいのではないか。
- ・ 経営者が従業員の希望を把握していることと、施策の有無と経営者が施策を運用できるよう指導しているかは異なる質問になるため、精査する必要がある。例えば、企業の役員会で労働時間の報告をしているか、月80時間以上の残業が発生した場合、経営者への報告・説明を義務付けたところ残業時間が減少したというケースがいくつかある。経営者が施策に対し直接指示しているのかマトリックスを組み、設問に挿入してはどうか。
- ・ 各企業の施策の導入年を尋ねているが、制度の導入年の前後で売上・生産性にどのような変化があったか、アウトプット指標の変化率を分析する方法も考えられる。制度が何年前から導入されたかについては、回答者にとっては5年前までが回答の限界ではないか。
- ・ PDCAサイクルを回しているかという視点は非常に重要である。計画を立てているか、問題点の把握・分析をしているか、管理職や経営層がコミットメントして運用しているか等。女性活躍推進法が平成28年4月から施行されることもあり、今後特に必要となる視点だと考える。

3. 従業員調査項目案について

- ・ 昇進意欲に関しては、管理職に昇進したいという意欲の他に、専門性を高めて活躍したいという場合もあるのでご参考までに申し上げます。
- ・ 昇進に関して、①仕事の割振り・職場の経験によるもの、②属性の要因の2点が影響する可能性がある。
- ・ ①仕事の経験について、他の調査では、男女の従業員に対し入社時とその後で意欲をきいているが、入社時より昇進意欲の下がる割合は男性より女性のほうが高いという結果だった。考えられる要因としては、男性はプロジェクトのリーダーや海外駐在・研修、長期出張など、女性より経験したという回答が多く、男女の間に仕事の割振りについての差があることが考えられる。また、職場の経験として、担当する仕事の内容や、上司に厳しい指導をされる機会について、女性より男性の方が有利だと回答するケースが多く、職場の経験にも男女差が見られた。例えば同期入社した男女の従業員が上司から違う待遇(男性従業員は厳しく指導され、女性は指導されない)を受けることがあるが、前提として上司は男性であることが多く、上司が女性従業員に対しどのように指導すればよいのか慣れていないために起こることもある。
- ・ ②属性の要因について、特に30代くらいでは、既婚者であることや、6歳未満の末子がいることなどの属性が、男女で昇進意欲に対して非対称な影響を与えている可能性がある(これらの要因によって男性の昇進意欲は上がるが、女性の昇進意欲は下がるなど)。この点については背景に固定的な性別役割についての意識や慣行があることが考えられ、解釈するには留意が必要である。また、女性の昇進意欲は30代などの一時点で下がっても、長期的にはその後また戻っていく傾向もあり、年代を追ってみることに意味があると考えられる。
- ・ 企業の業界ごとの特徴は女性の活躍推進に大いに関係するが、職場の状況や仕事のやり方の違いの影響も大きい。例えば納期にゆとりがあるかも重要な視点だ。残業が多い、人数に対して仕事量が多い、繁閑の差が激しい、突発的な対応を求められるなどの職場であれば、女性が働き続けるのが難しいと感じ、活躍推進においても大きな障壁となる。

(2) 有識者からの意見 第2回議事要点

有識者からの意見 第2回 議事要点

平成 27 年 10 月 29 日実施

1. 調査設計と論点整理について

- ・ 当事業は学術調査ではなく政策調査との位置づけと思われる。細かい要因の分析は学術研究としては重要だが、政策研究であるならば、制度改正等につながるような指標を把握しないと結果が出ない。建設業は女性比率が低い景気が良い等のミスリードを招く結果となることを危惧している。精緻に設問を構築するよりも「全体としてどうなのか」が分かるほうがよい。
- ・ 1 社当たり従業員票の上限を 100 人と想定しているが、これは困難。5 人から 10 人が限度である。
- ・ 調査対象者(従業員)は正社員に限定してはどうか。非正規社員を対象とすると、調査票の設計が難しく、正社員への登用への意向等についても尋ねる必要がある。各企業で 10 人の対象者を確保する場合、おそらくホワイトカラー系に配布されることとなる。建設業の特徴を出すには、現場の職員について把握する必要がある、例えば技術職、技能職も必ず男女 1 名ずつ調査対象として欲しい等の依頼をする必要がある。
- ・ 女性が困っている現状を明らかにするには、その層をターゲットにすべき。40 歳から上の年齢層は女性が少ないと思うので、男女 39 歳までを対象として男女比較をした方が、両者の差異を明確化できる。
- ・ 女性のモチベーションが高い企業は男性についても高い等、男性にとってもプラスだという結果となると、女性活躍推進の説得材料となり、重要な点である。

2. 企業調査項目案について

- ・ 経営者のコミットメントとして、WLB の取り組みを示しているか、対外的に提示しているか、ホームページに掲載しているのみか、毎月の取締役会で発言しているのか、社長訓示で毎回発言しているのか等、関与のレベルによってコミットメントの強弱を尺度化できる。実施しているものに丸をつけてもらい、その合計値をコミットメント尺度としてもよいと思う。
- ・ 採用や研修のコストを回答するのはかなり困難である。何時間働いたか明確に示すのは難しいし、適当な数字を答える結果となるのであれば、記入者負担の軽減の方を重視して、コストは尋ねない方がよい。他の学術的な調査研究でも、回答に係る労力が大きいので、このような尋ね方はしていない。例えば重要と思われる研修を選択肢とし、選択した数が多いほうが投資が多いとみなすこともできる。
- ・ 離職率について、出産育児などを経たからの定着状況を把握するためにも、10 年後の離職率を尋ねたほうがよい。
- ・ 調査対象は上場企業なので両立支援はできているはずであり、今回は女性活躍と働き方改革に力点をおいてはどうか。モチベーションの向上や労働時間、長時間労働は正などという観点で聞いてはどうか。選択肢がかなり多いため、整理したほうが良い。導入年を尋ねる設問も限定したほうが良い。
- ・ 個別の質問ではなく、女性の活躍にどの程度取り組んでいるかを概括的に尋ねる方法はある。「同業他社に比べて女性活躍の取り組みは進んでいるか」等の尋ね方であり、後々比較できるデータとなると思う。
- ・ 女性活躍の推進部門の有無、専任社員の有無等も指標になる。ポジティブ・アクションを実施しているか、方針を明確化しているか等も尋ねてはどうか。
- ・ 平均労働時間も上場企業になるとばらつきがあまりでない。40~45 時間等の幅で尋ねてしまうと、その間のばらつきが影響してくる可能性があるため、平均労働時間は何時間、と時間を記載してもらったほうが良い。長時間労働であれば 60 時間以上の割合を聞いたほうが良い。平均労働時間を 5 年間記載するとなると難しいかもしれないが、TFP 分析を実施するのであれば時系列で把握する必要がある。
- ・ 段階で尋ねる質問については、企業と従業員と両方に聞いたほうが良い。10 段階の方がばらつくが、5 段階でも特に問題ない。経時的変化を問う設問は、5 年~10 年、10 年以上前等の区分にすればよい。

3. 従業員調査項目案について

- ・ 全体を通して、生産性に関する設問や職務満足度があまり含まれていない。従業員を対象として一つ一つの制度について尋ねているが、このような設問はほとんど必要ない。これらを設問

ごとに合算して点数化しても、そもそも従業員が制度の導入／非導入を明確に認識していない可能性が高いので不要である。むしろ、「会社が女性活躍に対してきちんと取り組んでいるか」のような視点の設問を加えるべきである。

- ・ 現状ではアウトカム指標が不足しているので、分析時にその効果を測りにくい。例えば仕事にやりがいがある、達成感がある、女性活躍への取り組みが積極的である、育児休業が取りやすい環境にある、定着率が良い、従業員がやる気を持って働いている、などをアウトカム指標として設定してはどうか。
- ・ 従業員に働き方の問題は聞いておいたほうが良い。また現状では労働時間について尋ねていないため、従業員に労働時間や勤務状況(短時間勤務か等)に関する設問を追加してはどうか。

(3) 有識者からの意見 第3回議事要点

有識者からの意見 第3回 議事要点

平成 27 年 10 月 30 日実施

1. 調査設計と論点整理について

- ・ 女性が多ければ生産性が向上するとは言いきれない。そもそもダイバーシティを推進する理由は、多様性を認めない方がリスクが高いという意味である。今後顕在化が予測されるのは介護問題であり、中堅社員となる壮年期の男性が親等の介護対応等で従来型の働き方が困難となり、離職せざるを得なくなる。そのため、多様な働き方が可能な職場にし、女性を活躍させ運営していくことが重要となる。多様性を認めないとリスクが大きいので女性活躍を念頭に入れて人材育成をしていく必要がある。
- ・ 企業で重要なポジションを男性のみならず女性をはじめとする多様な人材も担えるようになることで、組織自体は活性化し、競争原理が働き切磋琢磨するようになる。企業のサステナビリティの向上に優位に働くという考え方である。
- ・ 企業内統治機構と生産性の関連は、多様性のある人事管理制度を構築し、かつ社員が認識している・機能しているのであれば生産性を高めることになるかも知れない。
- ・ 女性活躍と生産性の関係には多様な意見があり、ベッカーの差別理論で指摘されるように「女性活躍を推進すると企業利益が向上する」のは女性の賃金が男性と比較して安いために利益が出やすいという要因もある。入社時のスタートラインは同一だが、昇進が遅れても女性の能力自体は低下するわけではないので、女性は潜在能力が高い中で、安い賃金設定で雇用されているというのが現状であると思う。
- ・ 女性の場合は家庭のプライオリティが高いのは変わらない。高い賃金により頑張るのか、頑張るから高い賃金につながるかは不明である。例えば、日米の女性大卒者を比較した調査によると、アメリカでは企業が独自に WLB を進めているので、WLB が確保できない企業では離職するケースが多いが、日本では WLB について法整備をしているので、実際には仕事のやりがいがなくやめているケースが多い。
- ・ 昇進の意欲と専門性の変化が重要な目的変数であり、これを説明する変数が仕事のやりがいや、会社に正しく評価されているという実感や満足度となる。これらは職場のマネジメントや働き方に影響される。適正な労働時間で働くこと、例えば毎日定時退社でなくても週 2 回程度は定時退社する等がやりがいにつながってくる。
- ・ 企業は男女均等の制度を構築しているが、実態として職場で制度の運用がされていないため、職場のマネジメントが重要となる。それを適切に評価するには上司への評価システムを構築する必要があり、これが非常に重要なポイントである。
- ・ 管理職は、男女問わず部下を適切に育てること、所定労働時間内に業務が終わるように適切な配分を常に考えていることなどが、管理職のマネジメント能力として査定の対象になっていることを認識している必要がある。
- ・ 有能な管理職は仕事の配分を適切かつ柔軟に変えていく。例えば今日中に完了すべき仕事を当日にオーダーする際は午前中に仕事を割り振るなど、タイミングを非常に意識し、業務の把握をまめにするため、効率よく仕事が回る。その結果、女性が週に 2 日定時で帰宅可能となると、女性側も短時間勤務とする必要がないと思い始める。そうすると、よりチャレンジングな仕事に取り組めるという流れになる。
- ・ 例えば出張に行かない、異動しない、折衝が少ない仕事しかしない、ということになれば、マネジメント者としての経験ができないため昇進はできない。打合せの時間も 17 時以降は難しい等もある。まずは可能な限り、打合せはデイトタイムにして欲しい等交渉する必要があるが、それは

上司の役割であるし、社会全体でそのような機運でないといけない。

- ・ 上司が男女問わず能力差を適切に把握し、チャレンジングな目標を与えているのかも重要である。例えば女性にチャレンジングでない仕事が継続的に与えられている場合、その理由は子育て等の事情から上司は配慮しているとしても、過度の配慮となってしまっていることもある。
- ・ 仕事を与える際も、普段の会話があるのか、目標管理の際だけのコミュニケーションなのかで異なる。自分が認められていると思えば、やりがいを持って取り組もうと思うようになる。ただし、男性上司が女性部下に対してコミュニケーションを取ることが難しい。セクハラの問題もあり、できるだけライフに該当する話題を聞かないようになる。女性活躍やWLB推進のために聞く必要があるという項目を人事が制度化してもよいかも知れない。ライフの部分を共有していないと、業務を効率的に回すことができず、リスクマネジメントをする上でも問題である。人事の必要情報として押さえておくことが必要かもしれない。
- ・ 仕事は日々のキャリアの積み重ねであり、仕事の与えられ方という意味で上司のマネジメントは大変重要である。マネジメントする者によって従業員のモチベーションが変わってしまう。入社後3年目までが大変重要であり、3年から5年くらいに、やりがいのある仕事、将来のキャリア展望を持つ仕事をするようになるが、この時期はライフの方よりも仕事の方に重きをおくので、キャリアを下げることにネガティブになる。ロールモデルとなる先輩や上司の存在は、キャリアロスしない動機になり、本人の仕事のやりがいにつながる。また、そのようなキャリアアンカーをどこにおろすかにも影響する。
- ・ 企業は最終的には人材育成による投資分を回収する必要がある。離職率が高い人に投資しても回収できないうちに退職してしまうため、長期的に働ける人材を雇用する。企業が投資を回収できる確率の高さは離職率の観点からは圧倒的に男性優位となるため、女性が定着することが必要としてWLB政策が叫ばれてきた。次には定着しているが活躍していないことが問題となっており、活躍の指標を管理職比率とみて男女差が生じていることが問題となっている。その理由は仕事にやりがいがないためということも大きく、管理職比率の向上には、人事部の施策ではなく職場のマネジメントが大きく寄与する。
- ・ 技術系職員の状況(男女比等)は、国土交通省には重要な指標であるかも知れない。業界平均よりも高い低いが一つのメルクマールになるのではないか。中途採用や基幹部門の男女比、その定着率などをきちんと把握しておくとうい。

2. 企業調査項目案について

- ・ 3年後に加えて10年後の定着率を尋ねる必要がある。男性と女性の格差を把握する必要があるため、男女別で尋ねるとよい。3年目の定着率と10年目の定着率が同じでなければ、管理職には登用されてこない。
- ・ 研修については各部門で実施しているので、本社人事部に限定する等しないと把握が難しい。コストを直接尋ねるのは困難であるため、新入社員研修、係長研修などの種類を挙げておいて、選択された数で研修にかけているコスト面を推測してはどうか。
- ・ 項目の導入年度を尋ねる設問について、1990年代、2000年代前半、2000年代後半、2010年以降で分けてはどうか。1990年代はファミリーフレンドリーな観点から両立支援施策を充実させてきた。2000年代前半はやや消極的になり、2007年頃は団塊世代の退職を見据えて女性採用に前向きになっている。2010年以降は女性活躍の話がクローズアップされてきている。この4フェーズに分けて調査してはどうか。
- ・ 制度は認知されるまでに3年から5年必要であり、制度をいれてもすぐに効果は出てこない。制度の理解が進むまでにある程度タイムラグが必要となる。
- ・ 休職中の支援として、社内の情報提供をしているのかを調査項目に追加してもいいかもしれない。
- ・ 男性の育児休業の項目も追加するといいい。男性の育児の方がマネジメントされず、ダブルスタンダードになっている場合がある。上司に対してヒアリングをする際、基幹業務に従事している者とそうでない者では、フォローが異なっているという研究もある。
- ・ 女性の育成として、「女性部下の積極的育成に対する評価」を追加してはどうか。また、「外部・異業種交流」の項目が必要である。異業種交流に出すのは選抜人事の実施を示しており、その対象が男性か女性かでも異なる。
- ・ 賃金格差については、見える化の指標が参考になる。25歳の平均賃金、35歳の平均賃金、45歳の平均賃金を、男性が100%としたときに、女性は0%であるか等の尋ね方はあり得る。

3. 従業員調査項目案について

- ・ 転職の有無を尋ねてはどうか。転職経験者と非経験者では異なる。転職者は初めから管理職

という場合もあるし、専門性が高い人がいたりするため、分析のときにコントロールすることが必要。

- ・ 施策・制度に対する満足度等について回答することは可能だと思うが、要求に基づいた回答しか得られないと想定されるため、満足しているかという尋ね方は避けたほうがよい。それよりも、認識として「会社に制度があることを知っているか」を尋ね、それらの制度を利用可能な職場環境かどうかを聞く質問にしてはどうか。
- ・ 介護については、介護休業を取得しなくとも介護サービスの利用等で対応できるので、介護休業を取得しているということは、本人が介護にコミットしている状況を示している。休業制度の利用率が高いと、介護のために普通に働けないから休業を取らざるを得なかったという解釈もできる。そのため、使いやすい制度になっているかという尋ね方をしてはどうか。
- ・ キャリア意識が重要であるため、入社時と現在でキャリア意識が変わったかどうか尋ねてはどうか。先行研究によると、男性の方が昇進意欲が高いことや、女性は勤続15年以降(40代)で子育てが終わるとキャリア志向が高まるという結果も出ている。そのため、管理職は、女性含む部下に対して継続的に期待感を持ってマネジメントする必要がある。
- ・ 職種の特殊性(建設業には現場があるなど)として、ノルマが高い、突発的な業務がおきやすい等がある。顧客との付き合い方を経営者が調整しているかも重要である。例えば顧客に対し、発注の際にはこうして欲しい等を働きかけている会社もある。経営者側が利益が小さい部分は過重労働を受けなくて良いという判断をしている。それによって社員のメンタル問題も改善しているし、女性のエン지니어も定着するという効果が出てきている。
- ・ 従業員は人事管理について分からない。例えば、管理職登用の候補者の把握と計画的な育成などは従業員は分からない。受験推奨も一部の方だけなので、対象者は分かるが、ごく少数なので、圧倒的多数は受験を推奨されていない、に○をつけることになる。追加的な教育訓練についても、選択人事を受けた人のみが分かるため、多くは回答が困難であると想定される。
- ・ 主観とはなるが、「昇進の際に女性と比較して男性のほうが優位であるか」等に○×で回答してもらうやり方もある。女性が男性優位と多く回答しているのであれば、制度があるが機能していないという解釈になる。

第4節 仮説の設定

これまでの施策や既存研究の整理・有識者からのご意見を踏まえて、下のような仮説を設定した。

各ライフステージにおける女性活躍促進を阻害する構造的な問題

⇒仮説①：経営者層(管理職)の女性活躍に対するコミットメントが高いほど、経営者側と被雇用者側の認識のギャップは小さく、被雇用者のモチベーション・職務満足度が高い

潜在的労働力としての女性(量・労働者数)

⇒仮説②：効果的な女性活躍促進策を実施している企業ほど、M字曲線は観測されない

女性活躍によるダイバーシティ効果・多様性を受容する企業内統治機構(質・経営)

⇒仮説③：多様性を認める効率的な企業内統治機構を構築した企業ほど、生産性は高い

国土交通分野における女性活躍の障壁となっている構造的な問題

⇒仮説④：国土交通分野には、女性の職域拡大を阻害する要因が存在する

アンケートは、これらの仮説を検証することを目的として設計した。

第 3 章 アンケートの概要及び集計

第3章 アンケートの概要及び集計

第1節 アンケートの概要

アンケートの設計にあたっては第2章第4節に示した仮説を事前に設定した。例えば、経営者層の女性活躍推進に対するコミットメントが高いほど、経営者と従業員の認識のギャップは小さく、従業員のモチベーション・職務満足度は高いのではないかと考えられる。また、効果的な女性活躍推進策を実施している企業ほど、いわゆるM字曲線²は観測されないと考えられるし、そのような多様性を認める組織を構築した企業ほど生産性は高いのではないかと考えられる。

このような仮説を検証するため、女性活躍推進の取組に関する労使双方の認識を調査した。設問項目は、女性活躍推進に係る企業の経営方針・経営者の意向、管理職の研修、女性の採用・育成・職域拡大、WLB(ワーク・ライフ・バランス)、職場環境・育児環境の整備、などである。主な設問項目を次項に示す(原票は巻末の資料編に掲載)。従業員向けのアンケートは、総合職の正規社員(直接雇用者のみ、派遣労働者は除く)40歳未満の方で、間接部門(人事・総務・経理・広報など)と直接部門、男女が同数になるように回答していただくように依頼した。企業向けに計25問、従業員向けに計43問の設問を設け、東証一部・二部上場企業2440社(2015年9月時点)とその従業員を対象にアンケートを実施した³。実施期間は、平成27年12月14日(月)～平成28年1月15日(金)である。

²労働力率が結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する現象

³アンケート調査票は、中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトの協力を得て作成した。

(1) 企業への設問

項目	設問
女性活躍推進策の導入年	<ul style="list-style-type: none"> ・会社として女性活躍推進の姿勢を、対外的な宣言・経営戦略への位置づけなどにより明確に文書などで打ち出した年 ・女性採用数について何らかの目標を定めて取組を始めた年 ・女性管理職比率向上に関する取組を始めた年 ・女性の離職改善に関する取組を始めた年 ・女性従業員の育児休業取得者を向上させるための取組を始めた年 ・育児休業後の復職に関して、支援策を講じ始めた年 ・役職登用に必要な職務経験を考慮して、女性のキャリア形成の取組を始めた年 ・男女の固定的な役割分担意識をなくすための取組を始めた年 ・女性比率が低い職域について、その要因を把握し、改善する取組を始めた年 ・女性比率が低い職域に、支援策を講じた上で、女性を配置し始めた年 ・管理職に対して、女性部下の育成に関わる研修等の取組を始めた年 ・女性活躍推進への貢献度を管理職の評価基準に組み込み始めた年
経営者は女性活躍推進に向けた企業の方針について、どのような方法で開示していますか。	<ul style="list-style-type: none"> ・取締役会等で方針について決定している ・社長訓示の際に常に発言している ・会社のホームページに掲載している ・企業の広報誌等に掲載している ・企業内ネットワーク(イントラネット等)で、女性活躍推進に向けた社の方針を公表している
経営者は女性活躍推進に係る各種の意向を示していますか。	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の採用推進に関する意向を示している ・役職者に女性を積極的に登用していくという意向を示している ・あらゆる職場に女性を配置していく意向を示している ・性別に関わりなく、従業員の活躍を推進し、女性が働きやすい職場にするという意向を示している
女性の管理職登用を後押しするような貴社の取組(研修)について、当てはまるものをお選びください。	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職を対象とした、部下(男女問わず)を育む研修の実施 ・管理職を対象とした、部下(女性のみ)を育む研修の実施 ・男性管理職のみを対象とした、部下(女性のみ)を育む研修の実施 ・管理職を対象とした、部下(男女問わず)のキャリアステップに必要な助言、助力に関する研修の実施 ・管理職を対象とした、部下(女性のみ)のキャリアステップに必要な助言、助力に関する研修の実施 ・男性管理職のみを対象とした、部下(女性のみ)のキャリアステップに必要な助言、助力に関する研修の実施
従業員の募集・採用について、貴社の取組状況で、当てはまるものをお選びください。	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の応募を積極的に促すような募集を行っている ・性別に左右されない採用を実現している ・女性採用比率を設定している
従業員の育成について、貴社の取組状況で、当てはまるものをお選びください。	<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職の目標人数や目標比率を設定している ・女性管理職候補者の把握と計画的な育成をしている ・役職への登用試験について女性に受験を奨励している ・高度な訓練について女性に受講を奨励している ・女性に対する役職者昇進につながる追加的な教育訓練をしている ・役職登用に必要な職務経験を計画的に付与している ・ロールモデル(お手本)となる女性役職者の育成や周知をしている ・女性社員の外部・異業種交流への参加を推進している ・出産・育児による休業などがハンディとならないような評価方法の導入や、役職登用条件の見直しを行っている ・転勤を役職登用条件としていない
職域の拡大について、貴社の取組状況で、当てはまるものをお選びください	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の配置が少ない職域や職種がある場合は、その要因を把握している ・これまで女性従業員が就業していなかった職域に女性を配置する際、女性従業員に必要な支援を行っている ・新しく女性従業員を配置する職域について、受入体制を整える配慮をしている ・各管理職が、部下一人ひとりが就きたいと希望している職域を把握している ・各管理職が、部下一人ひとりの育成課題(知識・経験等)を、個別に把握している
職場環境の整備について、貴社の取組状況で、当てはまるものをお選びください。	<ul style="list-style-type: none"> ・女性従業員が活躍することに対する、男女従業員の意識や要望を、社内調査等により把握している ・職場のセクシュアルハラスメントの申し立て状況を把握している ・各管理職が、部下一人ひとりについて育児・介護を行っているか、身近に協力者はいるか等の個別の事由を把握している ・各管理職が、職場から固定的な男女の役割分担意識をなくすための取組を行っている ・各管理職が、部下が気持ちよく働くことができる職場環境づくりを行っている

<p>ワーク・ライフ・バランス施策(主に勤務時間)について、貴社の取組状況で、当てはまるものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度(育児・介護以外) ・フレックスタイム制度 ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・勤務地限定制度 ・非正規社員の正規社員への転換制度 ・ワーク・ライフ・バランスの取組(推進組織の設置など) ・長時間労働は正の組織的な取組 ・在宅勤務制度 ・就業規則等で定めた所定労働時間を超える労働の免除制度
<p>ライフイベントに係る施策・制度について、貴社の取組で、当てはまるものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進 ・配偶者が出産の時の男性の休暇制度 ・育児休業などの両立支援制度の従業員への周知 ・育児に係る休業・短時間勤務についての協力の確保 ・休職時の定期的な面談の実施 ・休職中のスキルアップの支援策の実施 ・法を上回る育児休業制度 ・育児のための短時間勤務制度 ・男性の育児休業取得の推進 ・子育てサービス費用の援助措置 ・事業所内託児施設の運営 ・配偶者の引越等の事由による休職・退職後の再任用

(2) 従業員への設問

項目	設問
<p>あなたの職場の状況について、最も近いものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループ等に比べて高い ・突発的な業務が生じることが頻繁にある ・仕事の締め切りや納期にゆとりがない ・メンバー同士が連携してチームとして仕事を行っている ・仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い ・仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である
<p>あなたの勤務先では、若手のうちからキャリア形成につながるような取組を男女問わず経験できていますか。当てはまるものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクトのリーダー担当 ・プロジェクトのサブ・リーダー担当 ・社外との折衝等、対外的な業務の機会 ・社員の育成に責任を持つこと(インストラクターなどの経験) ・自分で企画・提案した仕事を立ち上げること ・研修に参加する機会 ・出張の機会 ・定期的な人事異動による多様な経験の蓄積
<p>あなたの上司は、部下を管理する上で、女性が活躍しやすいような職場づくりに取り組んでいますか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・部下とのコミュニケーションが良好にとれている ・部下の仕事以外の生活や家庭のことも配慮している ・部下を公平に扱っている ・部下を公平に評価している ・部下の業務の進捗状況を適切に把握している ・部下のキャリアの希望や生活状況を考慮して目標を設定してくれている ・部下にキャリア形成に必要な難しい仕事をさせている ・部下に定時以降早く帰るように積極的に働きかけている
<p>あなたは現在の職場状況として、次のそれぞれの選択肢に対して、どのように感じていますか。当てはまるものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・やりがいのある仕事ができている ・仕事の内容に達成感がある ・従業員の定着率が高い(やめる人があまりいない) ・女性の採用に対して積極的である ・女性の管理職への登用に対して積極的である ・有給休暇等、休みがとりやすい環境である ・育児休業が取りやすい環境である
<p>就業継続の意思について女性にお尋ねいたします。</p>	<p>今後、仮に出産することになったとしても、仕事を辞めず、育児休業を取得後に、仕事を継続したいと思いませんか。</p>
<p>あなたは、現在の勤務先でどこまで昇進したいと思いますか。当てはまるものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・役員クラス ・部長クラス ・課長クラス ・係長・主任クラス ・昇進したいと思わない

<p>現在、課長相当以上の昇進を希望していない場合、その理由として当てはまるものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・周りに同性の管理職が少ないため ・管理職(課長以上)になる能力がないため ・やるべき仕事が増えるため ・責任が重くなるため ・メリットがないあるいは少ないため ・家族が歓迎しないため ・仕事と家庭の両立が困難になるため ・もともと長く勤めるつもりがないため ・専門性を高めることに専念したいため ・その他
<p>現在、課長相当以上の昇進を希望している場合、その理由として当てはまるものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・やりがいのある仕事ができるため ・仕事や働き方の裁量が高まるため ・賃金が上がるため ・昇進するのが通常だから ・目標となる管理職がいるため ・管理職になる能力があるため ・管理職のステータスに魅力があるため ・家族から期待されているため ・これまで十分会社に貢献しているため ・その他
<p>現在の勤務先は、昇進の際に、女性に比べて男性のほうが有利だと思いますか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・男女平等に昇進している ・男性の方が有利に昇進している ・女性の方が有利に昇進している ・男女問わず昇進できていない
<p>貴社の女性活躍に関する取組は、同業他社に比べて進んでいると思いますか。</p>	<p>(回答:1~5 点満点「1:進んでいると思わない」~「5:進んでいると思う」)</p>
<p>入社前に貴社の女性活躍の取り組みについて、どのような認識を持っていましたか。</p>	<p>(回答:1~5 点満点「1:進んでいそうだと思っていた」~「5:あまり進んでいなそうだと思っていた」)</p>
<p>貴社の経営者は、女性活躍推進に積極的だと思いますか。当てはまるものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の採用推進に関する意向を示している ・役職者に女性を積極的に登用していくという意向を示している ・あらゆる職場に女性を配置していく意向を示している ・性別に関わりなく、従業員の活躍を推進し、女性が働きやすい職場にするという意向を示している
<p>社員の育成について、貴社では以下のような取組が浸透していると思いますか。当てはまるものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職の目標人数や目標比率を設定している ・女性管理職候補者の把握と計画的な育成をしている ・役職への登用試験について女性に受験を奨励している ・高度な訓練について女性に受講を奨励している ・女性に対する役職者昇進につながる追加的な教育訓練をしている ・役職登用に必要な職務経験を計画的に付与している ・ロールモデル(お手本)となる女性役職者の育成や周知をしている ・女性社員の外部・異業種交流への参加を推進している ・出産・育児による休業などがハンディとならないような評価方法の導入や役職登用条件を見直している ・転勤を役職登用条件としていない
<p>職域拡大について、貴社では以下のような取組が浸透していると思いますか。当てはまるものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の配置が少ない職域や職種がある場合は、その要因を把握している ・これまで女性従業員が就業していなかった職域に女性を配置する際、女性従業員に必要な支援を行っている ・新しく女性従業員を配置する職域について、受入体制を整える配慮をしている ・管理職が、部下一人ひとりが就業したいと希望している職域を把握している ・管理職が、部下一人ひとりの育成課題(知識・経験等)を、個別に把握している
<p>職場環境の整備について、貴社では以下のような取組が浸透していると思いますか。当てはまるものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性従業員が活躍することに対する、男女従業員の意識や要望を、社内調査等により把握している ・職場のセクシュアルハラスメントの申し立て状況を把握している ・管理職が、部下一人ひとりについて育児・介護を行っているか、身近に協力者はいるか等の従業員の個別の事由を把握している ・管理職が、職場から固定的な男女の役割分担意識をなくすための取組を行っている ・管理職が、部下が気持ちよく働くことができる職場環境づくりを行っている

<p>ワーク・ライフ・バランス施策(主に勤務時間)について、貴社では以下の取組を実施していますか。また実施している場合、利用したことがありますか。当てはまるものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度(育児・介護以外) ・フレックスタイム制度 ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・勤務地限定制度 ・非正規社員の正社員への転換制度 ・ワーク・ライフ・バランスの取組(推進組織の設置など) ・長時間労働是正の組織的な取組 ・在宅勤務制度 ・就業規則等で定めた所定労働時間を超える労働の免除
<p>ライフイベントに係る施策・制度について、貴社では以下の取組を実施していますか。また実施している場合、利用したことがありますか。当てはまるものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者が出産の時の男性の休暇制度 ・休職時の定期的な面談の実施 ・休職中のスキルアップの支援策の実施 ・育児のための短時間勤務制度 ・子育てサービス費用の援助措置 ・事業所内託児施設の運営 ・介護サービス費用の援助措置 ・介護のための短時間勤務制度 ・配偶者の引越等の事由による休職・退職後の再任用
<p>育児休業を取得したことがありますか。また取得したことがある方は回数および、最も長い期間連続して取得した月数を入力してください。</p>	<p>育児休業の取得 1. ある 2. ない うち育児休業取得 ()回 うち最も長い取得期間()か月</p>

なお設問の設定に当たっては以下の資料を参考にさせていただきました。

- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2013), 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」, JILPT 調査シリーズ No.106—1
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/documents/0106-01.pdf>
- ・厚生労働省, 「女性の活躍推進状況診断」
<https://www.positiveaction.jp/check/>
- ・武石恵美子(2011), 「ワーク・ライフ・バランス実現への課題：国際比較調査からの示唆」 RIETI Discussion Paper Series 11-P-004, 経済産業研究所,
<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/11010007.html>
- ・国土交通省(2015), 「建設業における女性活躍推進に関する取組実態調査」
http://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo13_hh_000381.html
- ・厚生労働省, 「ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール」
<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>
- ・東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト(2010), 「管理職の働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」報告書,
- ・中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト(2016), 「社員のキャリア形成の現状と課題～社員のキャリア形成の現状と課題に関する調査報告書～ [第1版]」,
http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~wlb/material/pdf/Survey_report_career2015.pdf
- ・川口章(2012), 「昇進意欲の男女比較」、日本労働研究雑誌 No. 620, pp.42-57,
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2012/02-03/pdf/042-057.pdf>

第2節 集計の概要

前節に示した質問項目の単純な集計の結果は、巻末の資料編2に示した。ここでは集計の概要のみを提示する。

表 1 企業の回答

	回収数 (無効票除く)	対象企業数	回収率 (無効票除く)
水産・農林業	0	7	0.00%
鉱業	0	7	0.00%
建設業	39	127	30.70%
製造業	71	1172	0.61%
電気・ガス業	5	21	23.80%
運輸・情報通信業	36	274	13.10%
商業	35	432	8.10%
金融・保険業	7	144	4.90%
不動産業	10	67	14.90%
サービス業	11	189	5.80%
合計	214	2440	8.80%

表 2 従業員の回答

従業員表提出状況	回収数 (無効票除く)	提出者に係る企業 数	対象企業数
水産・農林業	0	0	7
鉱業	0	0	7
建設業	194	32	127
製造業	269	56	1172
電気・ガス業	26	4	21
運輸・情報通信業	135	25	274
商業	93	21	432
金融・保険業	21	6	144
不動産業	49	9	67
サービス業	57	10	189
合計	844	163	2440

表 1に企業からの回答状況、表 2に従業員の回答状況を示した。214社、844人に回答していただいた。企業からの回答は、母数の大きい製造業からのものが回答数としては最も多かったが、回収率としては建設業が最も高かった。従業員向けのアンケートは、総合職の正規社員40歳未満の方で、間接部門と直接部門、男女が同数になるように依頼したが、依頼通り、間接部門と直接部門、男女はそれぞれほぼ等しい比率で回答を得られた(表 3)。また回答者は、通常のフルタイム勤務の方が全体の80.3%(表 4)、役職を持たない方が全体の65.6%(表 5)を占め、平均年齢は31.3(表 6)であった。

表 3 職種別・男女別回答者数

	男性	女性	無回答	総計
人事・総務・経理・広報	217	214	5	436
企画・調査	33	31	1	65
研究・開発・設計	38	54		92
情報処理	7	3		10
営業	54	39		93
販売・サービス	4	9		13
建設、生産、運輸など	49	36		85
その他	21	29		50
総計	423	415	6	844

表 4 勤務形態別・男女別回答者数

	男性	女性	総計
通常のフルタイム勤務	350	325	678
フレックスタイム勤務	71	71	142
裁量労働制	19	15	34
在宅勤務	6	5	11
短時間勤務	2	26	28
シフト勤務	10	8	18
その他	0	2	2
総計	458	452	910

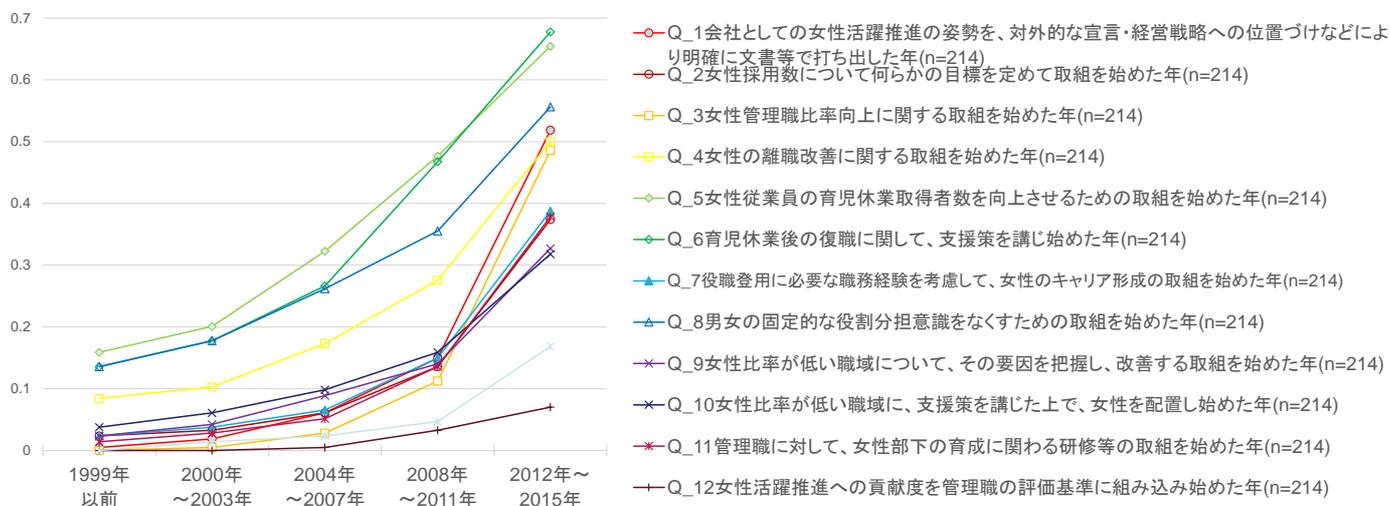
表 5 役職別・男女別回答者数

	男性	女性	無回答	総計
部長クラス	7			7
課長クラス	34	12	1	47
係長・主任クラス	142	94		236
役職なし	240	309	5	554
総計	423	415	6	844

表 6 業種別・男女別平均年齢

	男性	女性	平均
水産・農林業	-	-	-
鉱業	-	-	-
建設業	31.7	30.3	31.0
製造業	33.2	30.5	31.9
電気・ガス業	28.5	32.2	30.4
運輸・情報通信業	30.6	30.6	30.6
商業	31.4	30.7	31.1
金融・保険業	34.3	30.3	31.5
不動産業	29.5	31.7	30.6
サービス業	33.4	30.4	31.7
平均	31.9	30.6	31.3

表 7 女性活躍推進策の導入比率



企業の女性活躍推進に関する取組の経年変化を捉えるため、先述の設問項目のうち代表的な設問については、取組の開始時期についても回答していただいた。表 7は取組開始時期の平均を表したものであり、縦軸は、その取組を実施している企業の比率を表す（取組実施企業数 / 回答企業数）。例えば、(Q_1)会社として女性活躍推進の姿勢を、対外的な宣言・経営戦略への位置づけなどにより明確に文書などで打ち出した、という取組について見ると、2011年末時点では、2割に満たないが、2015年末時点では5割以上の企業が実施していることが読み取れ、近年になって取組が加速していることを示している。また、(Q_5)女性従業員の育児休業取得者数を向上させるための取組、(Q_6)育児休業後の復職に関して、支援策を講じ始めた、については2015年末時点で6割～7割の企業が実施しており、早い時期から取組を進めていた企業も多いことが分かる。

企業は法令を遵守するため男女平等の制度を構築しているが、実態として職場では制度が運用されていない可能性もあり、特に、管理職が固着層となって女性活躍推進の取組の障害になっているという指摘がある。制度を適切に運用するには、職場のマネジメントが重要であり、適切に運用されているのかを評価する仕組みが必要になる。そこで、(Q_12)女性活躍推進への貢献度を管理職の評価基準に組み込み始めた、についてみると、2015年末時点で実施している企業は1割に満たないことが分かる。平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」(女性活躍推進法)は、平成28年4月以降の事業年度から事業主に対して行動計画の策定を求めるものであるが、PDCAのサイクルを回す上で、管理職の意識変化を促し、実際の行動を評価する仕組み作りがより一層必要とされている可能性がある。

第 4 章 分析

第4章 分析

第1節 女性活躍施策(建設業・不動産業・運輸業)

ここで、企業の女性活躍推進の取組度合いを主成分分析によって点数化(主成分スコア化)することを考える。主成分分析は、観測値の独立な変動成分のみを加算することで、観測値に含まれる冗長性を排除し、情報量の縮約を行うこと意味する。例えば、表7で示した企業の女性活躍推進に関する12種類の取組のなかで、2015年時点で実施していた取組から女性活躍総合主成分スコアを算出すると、女性活躍総合主成分スコアは平均が0、標準偏差が3.08、最大6.09、最小-6.70を取るような値となった。つまり、女性活躍推進について平均的な取組を行っている企業の主成分スコアが0であり、冗長性を排除した上で最も多くの取組を行った企業のスコアは6.09であるように変換されたことを意味する。

また、主成分スコアはこの総合指標だけでなく、管理職研修、企業の経営方針、経営者の意向、女性の採用、女性従業員の育成、女性の職域拡大、職場環境の整備、ワーク・ライフ・バランス、育児環境の整備の各項目についても算出した(記述統計については資料3を参照)。

企業の女性活躍推進策が産業によって異なるのかを分析するため、被説明変数を女性活躍推進に関する上述の主成分スコア、説明変数を定数項、建設業、運輸業、不動産業ダミー(建設業であれば1、そうでなければ0の値をとる変数 etc.)として回帰分析をした結果を表8に示した。定数項の係数は、建設業・運輸業・不動産業以外の他産業(以下、他産業と表す)の平均値を表し、ダミー変数の係数は、その産業の平均からの偏差を表す。推計された係数のうち、統計的に有意であった係数にアスタリスクを付した(***は1%、**は5%、*は10%有意を表す)。また、カッコ内はt値を表す。

表8 女性活躍推進策

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	女性活躍総合主成分スコア	管理職育成主成分スコア	経営方針主成分スコア	経営者の意向主成分スコア	女性の採用主成分スコア	女性従業員育成主成分スコア	女性の職域拡大主成分スコア	職場環境の整備主成分スコア	ワーク・ライフ・バランス主成分スコア	育児環境主成分スコア
建設業ダミー	-1.25694** (-2.14084)	0.41880 (0.98956)	-0.32232 (-0.80985)	-0.20066 (-0.57736)	0.01498 (0.04962)	-0.42097 (-0.74713)	0.38837 (0.98871)	0.17031 (0.43959)	1.10344** (2.18580)	-1.23030** (-2.16542)
運輸業ダミー	-0.79579 (-0.51103)	-0.47918 (-0.48034)	-0.85696 (-0.91448)	0.79196 (0.95513)	0.15706 (0.22076)	0.02725 (0.02083)	0.98098 (1.07345)	1.37558 (1.50795)	-1.27039 (-0.96088)	-1.38205 (-1.05926)
不動産業ダミー	-0.83373 (-1.20671)	0.10809 (0.22356)	-0.54875 (-1.20728)	-0.40448 (-1.00649)	-0.03013 (-0.08734)	0.29314 (0.46148)	-0.33737 (-0.76142)	0.25799 (0.58307)	-1.18955** (-2.06427)	-1.04693 (-1.59407)
Constant	0.32386 (1.24783)	-0.06805 (-0.37240)	0.13770 (0.79676)	0.06072 (0.39979)	-0.00272 (-0.02077)	0.03150 (0.12922)	-0.04527 (-0.26953)	-0.09162 (-0.54456)	-0.01391 (-0.06292)	0.33872 (1.41241)
Observations	201	206	204	207	205	200	204	204	200	201
R-squared	0.02680	0.00641	0.01218	0.01124	0.00031	0.00464	0.01460	0.01266	0.05703	0.03429

t-statistics in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

女性活躍総合主成分スコア(表8の(1)の列)についてみると、建設業・不動産業・運輸業

4. 会社として女性活躍推進の姿勢を、対外的な宣言・経営戦略への位置づけなどにより明確に文書などで打ち出した年
- ・女性採用数について何らかの目標を定めて取組を始めた年
- ・女性管理職比率向上に関する取組を始めた年
- ・女性の離職改善に関する取組を始めた年
- ・女性従業員の育児休業取得者を向上させるための取組を始めた年
- ・育児休業後の復職に関して、支援策を講じ始めた年
- ・役職登用に必要な職務経験を考慮して、女性のキャリア形成の取組を始めた年
- ・男女の固定的な役割分担意識をなくすための取組を始めた年
- ・女性比率が低い職域について、その要因を把握し、改善する取組を始めた年
- ・女性比率が低い職域に、支援策を講じた上で、女性を配置し始めた年
- ・管理職に対して、女性部下の育成に関わる研修等の取組を始めた年
- ・女性活躍推進への貢献度を管理職の評価基準に組み込み始めた年

以外産業の平均値が 0.32386 であり、建設業は $0.32386 - 1.25694 = -0.93308$ という値であることが示されている。主成分スコアの平均は 0 であるように規格化されているので、建設業は平均をマイナスの方向にずらすように作用していることも読み取れる。つまり、建設業は、他産業と比べて女性活躍の推進度合いが低い産業であることが 5%水準で有意であることが分かる。同様に、育児環境主成分スコア(表 8 の(10)の列)についてみると、建設業・不動産業・運輸業以外の産業の平均値の値が 0.33872 であり、建設業は $0.33872 - 1.23030 = -0.89158$ という値であることが示され、育児環境の整備についても、他産業に比べて立ち後れていることが 5%水準で有意であることが示されている。また、ワーク・ライフ・バランス主成分スコア(表 8 の(9)の列)についてみると、他産業の平均値の値が -0.01391 であり、建設業は $-0.01391 + 1.10344 = 1.08953$ 、不動産業は $-0.01391 - 1.18955 = -1.20346$ という値であることが示され、ワーク・ライフ・バランスの取組は建設業では進んでいるが、不動産業では取組が立ち後れていることが 5%水準で有意であることが示されている。

第2節 女性比率と離職率

ここでは、企業の女性比率の現状を確認するため、被説明変数を各社の女性比率(就活エントリー、新卒採用、従業員、総合職、管理職、既婚、子供あり)、説明変数を定数項、産業ダミーとして、簡単な回帰分析を行った(表 9)。この回帰によって得られる定数項の係数は、他産業の平均を表し、産業ダミーの係数は平均からの偏差を表す。

他産業では、就職活動にエントリーした女性の比率は 34.5%、新卒採用(総合職)の女性比率は 31.2%、従業員の女性比率は 21.2%、総合職の女性比率は 15.4%、管理職の女性比率は 4.1%、既婚の女性の比率は 51.0%、子供がいる女性の比率は 35.8%であることを示している。

産業ダミーの係数はこの値からの偏差を表すので、例えば、建設業の女性の新卒採用は $0.31206 - 0.22444 = 8.76\%$ と算出することができる。また、建設業における管理職の女性比率は、 $0.04143 - 0.03481 = 0.66\%$ である。他に、就活エントリー、従業員、総合職の女性比率が他産業に比べても低いということが統計的に有意である(***は 1%、**は 5%、*は 10%有意を表す)。この値は、建設業の労働条件を反映したものである可能性が高いが、女性活躍推進の取組がどのような効果を持つのかを以下で詳しく分析していく。

表 9 女性比率

VARIABLES	(1) 女性比率 (就活エントリー)	(2) 女性比率 (新卒採用)	(3) 女性比率 (従業員)	(4) 女性比率 (総合職)	(5) 女性比率 (管理職)	(6) 女性比率 (既婚)	(7) 女性比率 (子供あり)
建設業ダミー	-0.13082*** (-2.88675)	-0.22444*** (-5.08763)	-0.10472*** (-4.24719)	-0.10926*** (-4.46635)	-0.03481*** (-3.39445)	-0.06457 (-0.29989)	-0.07342 (-0.39518)
不動産業ダミー	0.30122*** (3.19085)	0.20771** (2.00890)	0.08298 (1.41130)	0.07259 (1.30630)	0.02598 (1.08027)	-0.31940 (-0.65839)	-0.25829 (-0.61829)
運輸業ダミー	0.04420 (0.87388)	-0.07524 (-1.44078)	-0.05334* (-1.90418)	-0.01386 (-0.48209)	-0.00557 (-0.48450)	-0.16526 (-0.66412)	-0.13503 (-0.61303)
Constant	0.34528*** (16.45932)	0.31206*** (15.91295)	0.21285*** (19.69623)	0.15499*** (14.16666)	0.04143*** (9.11324)	0.51022*** (5.51526)	0.35849*** (4.43844)
Observations	118	194	207	181	198	151	147
R-squared	0.16216	0.14577	0.10115	0.11452	0.06460	0.00568	0.00539

t-statistics in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

表 10 の(1)~(7)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、女性活躍推進総合指標(主成分スコア)として回帰分析を行い、女性活躍推進の取組が女性比率に対して与え

た影響を分析したものである(***は1%、**は5%、*は10%有意を表す)。女性活躍推進総合指標が1単位上昇すると、新卒採用の女性比率が1.43ポイント、女性管理職比率が0.241ポイント、既婚女性の比率が5.07ポイント、上昇することが統計的に有意であることが示されている。企業が女性の活躍推進に注力すると、新卒採用に占める女性の比率を増やし、また、女性の管理職への登用も進めていることが示されている。さらに、既婚女性の比率が増加するのは、結婚・出産を機に退職するという選択を女性がしなくなるような取組を企業が行っていることを示唆するものであると考えられる。

表10の(8)~(14)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、女性活躍推進総合指標、産業ダミー、女性活躍推進総合指標と産業ダミーの交差項として回帰分析を行い、建設業・不動産業・運輸業において、女性活躍推進の取組が女性比率に対して与えた影響に他産業との偏差があるのかを分析したものである。他産業との偏差は、統計的に有意ではないことが示されており、女性活躍推進の取組を進めると、建設業・不動産業・運輸業においても女性比率が上昇することを示唆するものである。

表 10 女性活躍推進総合指標と女性比率

VARIABLES	(1) 女性比率 (就活エントリー)	(2) 女性比率 (新卒採用)	(3) 女性比率 (従業員)	(4) 女性比率 (総合職)	(5) 女性比率 (管理職)	(6) 女性比率 (既婚)	(7) 女性比率 (子供あり)	(8) 女性比率 (就活エントリー)	(9) 女性比率 (新卒採用)	(10) 女性比率 (従業員)	(11) 女性比率 (総合職)	(12) 女性比率 (管理職)	(13) 女性比率 (既婚)	(14) 女性比率 (子供あり)
女性活躍総合指標	0.00607 (0.99406)	0.01430** (2.44249)	0.00280 (0.88367)	0.00178 (0.57838)	0.00241* (1.82348)	0.05077** (2.00883)	-0.01818 (-0.81676)	0.00751 (1.05409)	0.01156* (1.70865)	0.00089 (0.24032)	-0.00005 (-0.01297)	0.00255 (1.56936)	0.07159** (2.26464)	-0.03323 (-1.17891)
建設業ダミー								-0.12594*** (-2.70483)	-0.21259*** (-4.63559)	-0.10395*** (-3.92708)	-0.11144*** (-4.43662)	-0.03516*** (-3.21794)	-0.02669 (-1.18988)	-0.09714 (-0.49470)
不動産業ダミー								0.44318*** (3.86804)	0.22221* (1.91137)	0.09252 (1.36564)	0.02315 (0.37297)	0.00458 (0.16636)	-0.29130 (-0.58801)	-0.28179 (-0.65177)
運輸業ダミー								0.04952 (0.99469)	-0.07887 (-1.47688)	-0.05002* (-1.66246)	-0.01810 (-0.60842)	-0.00435 (-0.35447)	-0.13766 (-0.54605)	-0.15683 (-0.69280)
女性活躍総合指標と 建設業ダミーの交差項								-0.00537 (-0.34080)	-0.00685 (-0.43761)	-0.00060 (-0.06783)	-0.00341 (-0.40603)	-0.00198 (-0.54505)	-0.05829 (-0.78594)	0.03175 (0.48890)
女性活躍総合指標と 不動産業ダミーの交差項								-0.08712* (-1.81911)	0.03331 (0.88990)	-0.00151 (-0.06918)	0.01854 (0.92884)	0.00034 (0.03868)	-0.07084 (-0.44441)	0.03131 (0.22503)
女性活躍総合指標と 運輸業ダミーの交差項								-0.01711 (-1.13694)	-0.00184 (-0.11074)	0.00208 (0.22785)	0.00356 (0.41663)	-0.00237 (-0.63096)	-0.07394 (-1.00390)	0.04017 (0.62207)
Constant	0.33638*** (18.25230)	0.26488*** (15.07838)	0.19150*** (19.60266)	0.13381*** (13.98381)	0.03471*** (8.73203)	0.46638*** (5.95837)	0.33093*** (4.78732)	0.34246*** (16.16183)	0.30539*** (15.18762)	0.21302*** (18.72058)	0.15485*** (13.92287)	0.04074*** (8.55181)	0.48247*** (5.01762)	0.38109*** (4.45075)
Observations	114	186	196	173	187	147	143	114	186	196	173	187	147	143
R-squared	0.00875	0.03140	0.00401	0.00195	0.01766	0.02708	0.00471	0.21413	0.16220	0.10058	0.11431	0.07516	0.04153	0.01591

t-statistics in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

さらにどのような取組が女性比率を上昇させるのかを見るため、企業の経営方針、経営者の意向、管理職研修、女性の採用、女性従業員の育成、女性の職域拡大、職場環境の整備、ワーク・ライフ・バランス、育児環境の整備の主成分スコアについても同様の分析を行い、統計的に有意であった項目をまとめたものを表11に示した(分析の詳細は資料3を参照)。+は正の偏差、-は負の偏差があった項目であり、黄色に色分けした箇所は他産業で限界効果が正であった項目、青色に色分けした箇所は他産業で限界効果が負であった項目である。

企業が経営方針として女性の活躍推進を進めていると、新卒採用に占める女性の比率、従業員に占める女性の比率が上昇するとともに、管理職に登用される女性比率も上昇することが示され、同様に、企業経営者が女性の活躍推進について、明確な意向を持っているほど、新卒採用に占める女性比率、管理職の女性比率が上昇することが統計的に有意であった。しかし、子供をもつ女性の比率が下落することも示されており、労働力としての側面に着目するだけでなく、より実効性のある育児環境の整備やそれに伴う流動的な人材配置などを求められる可能性も示唆されている。

また、管理職研修スコアが上昇しても、各種の女性比率に統計的に有意な変化は観測されず、より実効性のある現場のマネジメントが求められており、現場のマネジメントを評価する仕組みづくりが求められていると考えられる。

女性の採用・育成・職域拡大スコアをみると、新卒採用や管理職に占める女性比率が高まることが示されており、企業が女性のキャリアパスを設計し、中長期的な視点に立って

女性が活躍する場を整えようとしていることを示している可能性がある。しかし、職場環境の整備スコアが上昇しても、各種の女性比率に統計的に有意な変化は観測されていないことも示されている。これらの結果も、より実効性のある現場のマネジメントが求められている可能性を示唆するものである。

建設業・不動産業・運輸業での効果と他産業での効果を分離した場合、他産業では、ワーク・ライフ・バランスの取組を進めるほど、就活エントリーの女性比率、新卒採用の女性比率、従業員の女性比率、総合職の女性比率、管理職の女性比率が高くなるのが統計的に有意であった（資料編3（p.227）表63参照）。しかし、建設業と運輸業においては、ワーク・ライフ・バランスの取組は管理職の女性比率の増加に対して効果を持っていないことが示されている。これらの結果は、これら取組の実効性が今一度問われる必要があることを示唆している可能性がある。

育児環境の整備スコアが上昇しても、各種の女性比率に与える影響を観測することができなかった。特に、育児環境の整備スコアが上昇しても、子供をもつ女性の比率が上昇しておらず、企業の取組が、働きながら子供を育てる上で十分でない可能性などが示唆される。働きながら子供を育てるという意思決定を女性がする上で、様々な支援が必要であることを示している可能性がある。

表 11 女性活躍促進策と女性比率(まとめ)

全産業	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率
	(就活エントリー)	(新卒採用)	(従業員)	(総合職)	(管理職)	(既婚)	(子供あり)
女性活躍総合指標		+			+	+	
経営方針		+	+		+		
経営者の意向		+			+		-
管理職研修							
女性の採用		+					
女性従業員の育成		+			+		-
女性の職域拡大					+		-
女性の職場環境の整備							
ワークライフバランス			+		+		
育児環境							

建設業	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率
	(就活エントリー)	(新卒採用)	(従業員)	(総合職)	(管理職)	(既婚)	(子供あり)
女性活躍総合指標							
経営方針							
経営者の意向							
管理職研修							
女性の採用							
女性従業員の育成							
女性の職域拡大							
女性の職場環境の整備							
ワークライフバランス							-
育児環境							

不動産業	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率
	(就活エントリー)	(新卒採用)	(従業員)	(総合職)	(管理職)	(既婚)	(子供あり)
女性活躍総合指標	-						
経営方針	-			+			
経営者の意向							
管理職研修	-						
女性の採用	-	-					
女性従業員の育成		+					
女性の職域拡大	+						
女性の職場環境の整備							
ワークライフバランス	-						
育児環境							

運輸業	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率	女性比率
	(就活エントリー)	(新卒採用)	(従業員)	(総合職)	(管理職)	(既婚)	(子供あり)
女性活躍総合指標							
経営方針	-						
経営者の意向							
管理職研修							
女性の採用							
女性従業員の育成							
女性の職域拡大							
女性の職場環境の整備							
ワークライフバランス	-						-
育児環境							

表 12 は、3 年離職率と 10 年離職率を男女別、産業別に見るため、被説明変数として離職率、説明変数として、定数項、業種ダミーとして回帰を行った結果を示したものである。他産業の女性 3 年離職率は 18.6%ほどであるが、不動産業においては 41.4%(0.18586 + 0.22842)と高い値が観測されている。また、他産業の女性 10 年離職率は 47.8%であるが、建設業においては 24.8%(0.47885 - 0.23038)とおよそ半分の離職率であることも示されている。

表 12 3年離職率、10年離職率

	(1) 3年離職率 女性	(2) 10年離職率 女性	(3) 3年離職率 男性	(4) 10年離職率 男性
建設業ダミー	-0.06641 (-1.05791)	-0.23038** (-2.58514)	0.00791 (0.18525)	0.06123 (1.11733)
不動産業ダミー	0.22842* (1.85505)	-0.14613 (-0.95140)	0.00129 (0.01393)	0.02140 (0.18469)
運輸業ダミー	0.05037 (0.67290)	-0.11492 (-1.22427)	-0.04799 (-0.90356)	-0.08096 (-1.25119)
定数項	0.18586*** (6.47457)	0.47885*** (12.70192)	0.17689*** (8.77512)	0.35716*** (14.19138)
Observations	130	115	152	151
R-squared	0.04234	0.06492	0.00634	0.02295

t-statistics in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

表 13 は、3年、10年離職率に対して、企業の女性活躍推進の取組が効果を持つのかを調べるため、被説明変数を離職率、説明変数を定数項、女性活躍推進の取組の主成分スコア、産業ダミー、女性活躍推進の取組の主成分スコアと産業ダミーの交差項として回帰分析を行い、女性活躍推進の取組の効果が有意に正に現れた項目と負に現れた項目を表にまとめたものである。+は正の偏差、-は負の偏差があった項目であり、黄色に色分けした箇所は他産業で限界効果が正であった項目、青色に色分けした箇所は他産業で限界効果が負であった項目である。

職場環境の整備、育児環境の整備に取り組んでいる企業においては、女性3年離職率が低くなることが示され、企業の経営方針、経営者の意向、女性の職域拡大、職場環境の整備に取り組んでいる企業においては、女性10年離職率は低下することが示されている。さらに興味深いのは、これら女性活躍推進の取組を行っている企業においては男性の離職率の低下にも影響を与えていることも示されている点である。これらの結果は、女性活躍推進の取組を進めている企業は人材に対して真摯に向き合うために、男性に対しても働きやすい環境を提供している可能性などを示唆している。

表 13 女性活躍推進の取組と離職率(まとめ)

全産業	3年離職率 (女性)	10年離職率 (女性)	3年離職率 (男性)	10年離職率 (男性)
女性活躍総合指標				
経営方針		-		-
経営者の意向		-		
管理職研修				
女性の採用				
女性従業員の育成			-	-
女性の職域拡大		-	-	-
女性の職場環境の整備	-	-	-	-
ワークライフバランス				+
育児環境	-			-

建設業	3年離職率 (女性)	10年離職率 (女性)	3年離職率 (男性)	10年離職率 (男性)
女性活躍総合指標				
経営方針				
経営者の意向				
管理職研修				
女性の採用				
女性従業員の育成				
女性の職域拡大				
女性の職場環境の整備				
ワークライフバランス				
育児環境				

不動産業	3年離職率 (女性)	10年離職率 (女性)	3年離職率 (男性)	10年離職率 (男性)
女性活躍総合指標				
経営方針		+		
経営者の意向				
管理職研修	-			
女性の採用	-			
女性従業員の育成	+			
女性の職域拡大	+			
女性の職場環境の整備	+		+	
ワークライフバランス				
育児環境				

運輸業	3年離職率 (女性)	10年離職率 (女性)	3年離職率 (男性)	10年離職率 (男性)
女性活躍総合指標				
経営方針	+			
経営者の意向				
管理職研修				
女性の採用				
女性従業員の育成				
女性の職域拡大				
女性の職場環境の整備				
ワークライフバランス				+
育児環境		+		+

第3節 女性活躍推進策と従業員の意識

(1) 職場の状況について

表 14 は、職場状況についての表中の各設問項目についての従業員の認識を問うため、5:そう思う、4:まあまあそう思う、3:どちらでもない、2:あまりそうは思わない、1:そう思わない、の 5 段階評価で回答していただいたものを他産業についてまとめたものである。回答平均値は表 14 上部に示した。例えば、「達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループに比べて高い」、について、女性の回答平均値は 2.99 であり、男性の回答平均値は 3.29 であった。また、「仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い」について、女性の回答平均は 4.22 であり比較的高いことも示されている。

表 14 下部は、企業の女性活躍推進策が、従業員の認識に対して影響を与えたのかを分析するため、一般化順序ロジット分析によって女性活躍推進の取組の限界効果を算出し、統計的に有意だった項目をまとめたものを示している。ここでの一般化順序ロジット分析は、被説明変数を 5 段階の従業員の回答、説明変数を女性活躍推進の取組の主成分スコアとしており、主成分スコアが 1 単位上昇した場合に、従業員が選択肢 4 または選択肢 5 を選択する確率が上昇すること、が統計的に有意である項目を+で表している(－はその逆)。

表 14 女性活躍推進策と職場の状況(他産業)

他産業	女性						男性						
	平均	2.99608*** (44.96932)	3.80000*** (57.91000)	3.41176*** (50.35854)	3.72157*** (51.48148)	4.22047*** (73.19586)	3.51373*** (53.22980)	3.29545*** (48.38880)	4.10985*** (67.25231)	3.63258*** (54.45557)	3.79924*** (54.67812)	4.35985*** (88.86904)	3.77652*** (62.04478)
		達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループに比べて高い	突発的な業務が生じることが頻繁にある	仕事の締め切りや納期にゆとりがない	メンバー同士が連携してチームとして仕事を行っている	仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い	仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である	達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループに比べて高い	突発的な業務が生じることが頻繁にある	仕事の締め切りや納期にゆとりがない	メンバー同士が連携してチームとして仕事を行っている	仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い	仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である
女性活躍総合指標						+		+					
経営方針					+								
経営者の意向	+		+		+								-
管理職研修					+							+	
女性の採用			+					+					
女性従業員の育成					+			+					
女性の職域拡大								+			-		
女性の職場環境の整備								+					
ワークライフバランス													
育児環境													

全体的な傾向として、女性活躍推進の取組を進めている企業ほど(各種の主成分スコアが高いほど)、「従業員が仕事を進めるうえで、他のグループと連携調整が必要なことが多い」、について肯定的な回答(選択肢 4 または選択肢 5)に対する選択確率が上昇する傾向にあることがわかる。また、経営者の意向スコアが高いほど、「達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループに比べて高い」、「突発的な業務が発生することが頻繁にある」、「仕事の締め切りや納期にゆとりがない」、「メンバー同士が連携してチームとして仕事を行っている」、「仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い」、について肯定的な回答を選択する確率が上昇する。これらの結果は、経営者の女性活躍推進に対するコミットメントが高いほど、比較的負荷の重い仕事が女性に対しても割り振られている可能性を示唆している。

表 15 は、他産業を基準とした場合に有意な偏差があった項目(+は正の偏差、－は負の偏差)を建設業について分析した結果を示したものである(黄色に色分けした箇所は他産業(表 14)で限界効果が正であった項目、青色に色分けした箇所は他産業で限界効果が負であった項目)。

表 15 上部に示された回答平均値の偏差を見ると、建設業の女性は「仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である」を回答する人が、他の業界を基準にして 0.236 高い(他産業の平均値は 3.51)ことが統計的に有意である。また、建設業の男性は「突発的な

仕事が頻繁に生じることがある」を回答する人が、他産業を基準にして 0.242 低いこと(他産業の平均値は 4.10)が統計的に有意であった。

表 15 女性活躍推進策と職場の状況(他産業に対する建設業の偏差)

建設業	女性						男性						
	平均からの偏差	0.14029 (1.06652)	0.18864 (1.45609)	0.02005 (0.14993)	-0.02839 (-0.19890)	-0.03865 (-0.34006)	0.23627* (1.81300)	0.11271 (0.86108)	-0.24250** (-2.06469)	-0.15298 (-1.19325)	-0.11557 (-0.86540)	-0.00271 (-0.02869)	0.15206 (1.29980)
	達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループ等に比べて高い	突発的な業務が生じることが頻繁にある	仕事の締め切りや納期にゆとりがない	メンバー同士が連携して仕事を行っている	仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い	仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である	達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループ等に比べて高い	突発的な業務が生じることが頻繁にある	仕事の締め切りや納期にゆとりがない	メンバー同士が連携して仕事を行っている	仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い	仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である	
女性活躍総合指標	-												
経営方針													
経営者の意向	-	-											+
管理職研修													
女性の採用		-											+
女性従業員の育成	-												
女性の職域拡大													
女性の職場環境の整備													
ワークライフバランス													
育児環境		+											

表 15 下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を建設業について分析した結果を示したものである。「達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループ等に比べて高い」、「突発的な業務が生じることが頻繁にある」について、経営者の意向は他の産業では正の限界効果として観測されたが、建設業においては正の限界効果としては観測されなかった。

これらの結果は、経営者の女性活躍推進に対するコミットメントが高い場合には、他産業では男性と同様に負荷の高い仕事を与えられているが、建設業においては他産業ほど負荷の高い仕事を与えられていない可能性を示唆している。

また、建設業において育児環境の整備に取り組んでいる場合、「突発的な業務が生じることが頻繁にある」と回答する女性が多いことも示されている。

さらに、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる場合、「仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である」を回答する女性が多い。このように雇用環境の改善に取り組んでいる企業ほど、仕事に必要な能力(知識・技能の要件)が明確になる傾向にある可能性などが示唆される。

表 16 は、他産業を基準とした場合に有意な偏差があった項目(+は正の偏差、-は負の偏差)を不動産業について分析した結果を示したものである(黄色に色分けした箇所は他産業(表 14)で限界効果が正であった項目、青色に色分けした箇所は他産業で限界効果が負であった項目)。

表 16 上部に示された回答平均値の偏差を見ると、不動産業の女性は「仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である」を回答する人が、他の業界を基準にして 0.468 低い(他産業の平均値は 3.51)ことが統計的に有意である。また、不動産業の男性は「突発的な仕事が頻繁に生じることがある」を回答する人が、他産業を基準にして 0.425 低いこと(他産業の平均値は 4.10)が統計的に有意であった。

表 16 下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を不動産業について分析した結果を示したものである。「達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループ等に比べて高い」、「仕事の締切や納期にゆとりがない」について、他産業では観測されていなかった項目に正の限界効果が観測されていることが示されている。また、不動産業において女性の職域拡大に取り組んでいる場合、「突発的な業務が生じることが頻繁にある」と回答する女性が多いことも示されている。

これらの結果は、経営者の女性活躍推進に対するコミットメントが高い場合には、男性と同様に負荷の高い仕事を与えられている可能性を示唆している。

表 16 女性活躍推進策と職場の状況(他産業に対する不動産業の偏差)

不動産業	女性						男性					
	0.22131 (0.95546)	0.15652 (0.68610)	0.06650 (0.28231)	-0.24331 (-0.96811)	-0.17699 (-0.88452)	-0.46827** (-1.99920)	0.07297 (0.27761)	-0.42564* (-1.80470)	-0.35480 (-1.34376)	0.20076 (0.74864)	0.21910 (1.15719)	0.06559 (0.27921)
平均からの偏差												
達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループ等に比べて高い	+	-	+									
突発的な業務が生じることが頻繁にある		+										
仕事の締め切りや納期にゆとりがない			+									
メンバー同士が連携してチームとして仕事を行っている				+								
仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い					+							
仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である						+						
達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループ等に比べて高い							+					
突発的な業務が生じることが頻繁にある								+				
仕事の締め切りや納期にゆとりがない									+			
メンバー同士が連携してチームとして仕事を行っている										+		
仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い											+	
仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である												+
女性活躍総合指標												
経営方針												
経営者の意向												
管理職研修												
女性の採用												
女性従業員の育成												
女性の職域拡大												
女性の職場環境の整備												
ワークライフバランス												
育児環境												

表 17 は、他産業を基準とした場合に有意な偏差があった項目(+は正の偏差、-は負の偏差)を運輸業について分析した結果を示したものである(黄色に色分けした箇所は他産業(表 14)で限界効果が正であった項目、青色に色分けした箇所は他産業で限界効果が負であった項目)。

表 17 上部に示された回答平均値の偏差を見ると、運輸業の男性は「仕事の締め切りや納期にゆとりがない」を回答する人が、他産業を基準にして 0.394 低いこと(他産業の平均値は 4.10)が統計的に有意であった。

表 17 女性活躍推進策と職場の状況(他産業に対する運輸業の偏差)

運輸業	女性						男性					
	0.06642 (0.39680)	-0.02449 (-0.14984)	-0.20768 (-1.23071)	-0.15014 (-0.83384)	0.00402 (0.02802)	-0.20760 (-1.26265)	-0.29545 (-1.60725)	-0.06223 (-0.37726)	-0.39448** (-2.19087)	-0.29924 (-1.59552)	0.06872 (0.51897)	-0.08604 (-0.52369)
平均からの偏差												
達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループ等に比べて高い												
突発的な業務が生じることが頻繁にある												
仕事の締め切りや納期にゆとりがない												
メンバー同士が連携してチームとして仕事を行っている												
仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い												
仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である												
達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループ等に比べて高い												
突発的な業務が生じることが頻繁にある												
仕事の締め切りや納期にゆとりがない												
メンバー同士が連携してチームとして仕事を行っている												
仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い												
仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である												
女性活躍総合指標												
経営方針												
経営者の意向												
管理職研修												
女性の採用												
女性従業員の育成												
女性の職域拡大												
女性の職場環境の整備												
ワークライフバランス												
育児環境												

表 17 下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を運輸業について分析した結果を示したものである。他産業と同様に、経営者の意向スコアが高いほど、「達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループに比べて高い」、「突発的な業務が発生することが頻繁にある」、「仕事の締め切りや納期にゆとりがない」、「仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い」、について肯定的な回答を選択する確率が上昇する。しかし、「メンバー同士が連携してチームとして仕事を行っている」、について肯定的な回答をする確率が低下する取組が多いことも示されており、運輸業において女性活躍を推進する上で、課題となっている可能性を示唆している。

(2) キャリア形成につながる経験について

表 18 は、キャリア形成につながる経験の付与に関する表中の各設問項目(配置・育成・教育訓練)について男女平等に経験できているのかをみるため、1:男女平等に経験できている、2:男性のほうが女性よりも経験できている、3:女性のほうが男性よりも経験できている、4:男女問わず経験はできていない、を従業員に選択していただき、他産業について分析した結果を示している。

表 18 上部に回答平均を示しており、例えば、「プロジェクトのリーダー担当」について男女平等に経験できていると回答した女性は 36.5%、男性のほうが女性よりも経験できていると回答した女性は 52.3%いることを表している。また、「プロジェクトのサブ・リーダー担当」、「社外との折衝等、対外的な業務の機会」、「社員の育成に責任を持つこと」、「自分で企画・提案した仕事を立ち上げること」、「出張の機会」、「定期的な人事異動による多様な経験の蓄積」について男性の方が女性よりも経験できていると回答する女性が 3 割以上もいることが示されている。また、「研修に参加する機会」について、男女平等に経験できていると回答した女性は 81.96%、男性のほうが女性よりも経験できていると回答した女性は 15.29%であることを示している。

表 18 女性活躍推進策とキャリア形成(他産業)

他産業	女性										男性																					
男女平等に経験できている	0.36508***	0.46825***	0.59289***	0.59524***	0.56746***	0.81961***	0.58893***	0.48617***	0.39313***	0.53817***	0.61832***	0.59924***	0.57854***	0.81061***	0.61977***	0.52290***	(12.27272)	(14.97852)	(18.99846)	(19.12024)	(18.03871)	(33.74127)	(18.94639)	(15.48769)	(13.58396)	(17.49670)	(20.44249)	(19.69583)	(18.95799)	(36.08386)	(20.47118)	(16.97553)
男性の方が女性よりも経験できている	0.52381***	0.46032***	0.37945***	0.30556***	0.34127***	0.15294***	0.37154***	0.40316***	0.48565***	0.38550***	0.35878***	0.26336***	0.28352***	0.14773***	0.32700***	0.35115***	(16.64024)	(14.60152)	(12.31103)	(10.60949)	(11.56229)	(6.92093)	(12.16655)	(13.04586)	(15.09991)	(12.69594)	(11.99420)	(9.48567)	(10.18820)	(7.40869)	(11.08740)	(11.81888)
平均	0.00794	0.01190	0.00395	0.02381**	0.00794	0.01569*	0.01581*	0.01186	0.01527**	0.01527**	0.00000	0.04962***	0.01149*	0.02273**	0.01901***	0.01145	(1.15068)	(1.45986)	(0.57554)	(2.15942)	(1.05109)	(1.81660)	(1.94170)	(1.57054)	(2.27620)	(2.07668)	(0.00000)	(4.09387)	(1.91469)	(2.42696)	(2.59626)	(1.55803)
男女問わずそのような経験はできていない	0.10317***	0.05952***	0.02372**	0.07540***	0.08333***	0.01176	0.02372**	0.09881***	0.12595***	0.06107***	0.02290***	0.08779***	0.12644***	0.01894**	0.03422**	0.11450***	(5.04476)	(3.68229)	(2.23433)	(4.29539)	(4.10484)	(1.38090)	(2.24166)	(5.58061)	(5.48417)	(3.78413)	(2.89166)	(4.78175)	(5.99093)	(2.40301)	(2.57381)	(5.75742)
	プロジェクトのリーダー担当	プロジェクトのサブ・リーダー担当	社外との折衝等、対外的な業務の機会	社員の育成に責任を持つこと(イタ仕事を立ち上げること)	自分で企画・提案した仕事を立ち上げること	研修に参加する機会	定期的な人事異動による多様な経験の蓄積	出張の機会	プロジェクトのリーダー担当	プロジェクトのサブ・リーダー担当	社外との折衝等、対外的な業務の機会	社員の育成に責任を持つこと(イタ仕事を立ち上げること)	自分で企画・提案した仕事を立ち上げること	研修に参加する機会	定期的な人事異動による多様な経験の蓄積	出張の機会																
男女平等に経験できている	+	+			+	+	+																									
女性活躍総合指標			-	-	-	-	-	-																								
女性の方が男性よりも経験できている																																
男女問わずそのような経験はできていない																																

一般化順序ロジット分析は選択肢に順序付けができる場合に限界効果を分析する手法であるが、ここでは選択肢に順序付けができない場合に用いられる多項ロジット分析を行った。表 18 下部に、多項ロジット分析によって女性活躍推進の取組の限界効果を推計し、統計的に有意だった項目を他産業についてまとめた。女性活躍総合スコアが高いほど、「プロジェクトのリーダー担当」について、男女平等に経験できていると回答する女性が増加し、「社員の育成に責任を持つこと」については、男性のほうが女性よりも経験できていると回答する女性が減少することが示されている。また、「プロジェクトのサブ・リーダー担当」、「自分で企画・提案した仕事を立ち上げること」、「研修に参加する機会」、「出張の機会」については、男性のほうが女性よりも経験できていると回答する女性が減り、男女平等に経験できているを選択する女性が増えることが示されている。

しかし、男性の回答をみると、企業の女性活躍推進の取組の限界効果は有意には観測されておらず、企業の取組は主に女性の認識に対して効果を及ぼしていることも分かる。これらの結果は、女性活躍を推進している企業では、性別で区別されることなくキャリア形成に必要な経験を積める方向に向かいつつということを女性が認識している可能性を示唆している。

表 19 は、他産業を基準とした場合の偏差を建設業について分析した結果を示したものである。表の上部に示された回答比率の偏差を見ると、建設業において「プロジェクトのリーダー担当」、「プロジェクトのサブ・リーダー担当」について、男女平等に経験できて

いと回答した女性は、他産業に比べてそれぞれ、12.64 ポイント、10.46 ポイント低いことが分かる。また、「定期的な人事異動による多様な経験の蓄積」についても、男性のほうが女性よりも経験できていると回答する女性が 17.63 ポイント高いことが示されている。

男性の回答について見ると、「研修に参加する機会」以外の項目で、男女平等にできているとした回答が他産業に比べて少ないことが示されている。さらに、「プロジェクトのリーダー担当」、「プロジェクトのサブ・リーダー」、「社外との折衝等、対外的な業務の機会」、「社員の育成に責任を持つこと(インストラクターなどの経験)」、「定期的な人事異動による多様な経験の蓄積」について、男性のほうが女性よりも経験できていると回答する男性が他の産業よりも多いことも示されている。

表 19 女性活躍推進策とキャリア形成(他産業に対する建設業の偏差)

建設業		女性								男性							
男女平等に経験できている	-0.12644** (-2.16247)	-0.10462* (-1.70253)	-0.04116 (-0.66720)	-0.02706 (-0.44215)	-0.07321 (-1.17892)	0.02130 (0.44418)	-0.03211 (-0.52484)	-0.09980 (-1.61513)	-0.16062*** (-2.72453)	-0.16062*** (-2.72453)	-0.14893*** (-2.56905)	-0.12985** (-2.22677)	-0.09895* (-1.69413)	0.02613 (0.60517)	-0.15038*** (-2.58805)	-0.13515** (-2.28912)	
平均からの経験できている	0.07846 (1.26810)	0.07377 (1.19054)	0.01136 (0.18641)	0.02399 (0.42377)	-0.01943 (-0.33350)	-0.02794 (-0.64044)	0.02619 (0.43560)	0.17638*** (2.89945)	0.15532*** (2.66891)	0.15532*** (2.64122)	0.15143*** (2.52946)	0.13460** (1.38215)	0.07362 (1.38215)	-0.03548 (-0.92587)	0.08117 (1.43393)	0.13865** (2.43486)	
偏差	0.00343 (0.25279)	0.01082 (0.67518)	0.01904 (1.40214)	0.01028 (0.47440)	0.00356 (0.23870)	0.01840 (1.07959)	-0.00445 (-0.27742)	0.01087 (0.73135)	-0.00506 (-0.35933)	-0.00506 (-0.35933)	0.01020 (0.90808)	-0.04962** (-2.13597)	-0.01149 (-1.00038)	0.01809 (1.00505)	-0.00881 (-0.62667)	0.00896 (0.63594)	
男女問わずそのような経験はできていない	0.04455 (1.10826)	0.02002 (0.63013)	0.01077 (0.51315)	-0.00722 (-0.20912)	0.08908** (2.22290)	-0.01176 (-0.69945)	0.01038 (0.49821)	-0.08745** (-2.50893)	0.01036 (0.33494)	0.01036 (0.33494)	-0.01270 (-0.83647)	0.04487 (1.27511)	0.03683 (0.91174)	-0.00874 (-0.57667)	0.07802*** (3.05760)	-0.01246 (-0.32696)	
	プロジェクトのリーダー担当	プロジェクトのサブ・リーダー担当	社外との折衝等、対外的な業務の機会	社員の育成に責任を持つこと(インストラクターなどの経験)	自分で企画・提案した仕事を立ち上げること	研修に参加する機会	出張の機会	定期的な人事異動による多様な経験の蓄積	プロジェクトのリーダー担当	プロジェクトのサブ・リーダー担当	社外との折衝等、対外的な業務の機会	社員の育成に責任を持つこと(インストラクターなどの経験)	自分で企画・提案した仕事を立ち上げること	研修に参加する機会	出張の機会	定期的な人事異動による多様な経験の蓄積	
男女平等に経験できている																	
女性活躍総合指標																	
男女問わずそのような経験はできていない																	

表 19 下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を建設業について示したものである。限界効果の偏差を見ると、建設業と他産業に違いはほぼ観測されず、建設業においても企業の取組は女性の認識に対してある程度の効果を持っていることが読み取ることができる。これらの分析結果を俯瞰すると、方向性としては男女平等に向かいつつはあるが、建設業界が男性中心の業界であった影響がいまだに残っていることが改めて示されたものであると考えられる。

表 20 は、他産業を基準とした場合の偏差を不動産業について分析した結果を示したものである。表の上部に示された回答比率の偏差を見ると、不動産業において「社員の育成に責任を持つこと」について、女性の方が男性よりも経験できていると回答した女性が、他産業に比べて、6.31 ポイント高いことが分かる。

また、男性の回答についてみると、「研修に参加する機会」について、男女平等に経験できていると回答する男性が、他産業に比べて 18.93 ポイント高く、男性の方が女性よりも経験できていると回答する男性が、14.77 ポイント低いことが示されている。さらに、「自分で企画・提案した仕事を立ち上げること」について、男性の方が女性よりも経験できていると回答する男性が、他産業に比べて、23.08 ポイント低く、女性の方が男性よりも経験できていると回答する男性が 4.11 ポイント高いことが示されている。また、「社外との折衝等、対外的な業務の機会」について、女性の方が男性よりも経験できていると回答する男性が 10.52 ポイント高い。表 20 下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を不動産業について示したものである。限界効果の偏差を見ると、不動産業においては、「プロジェクトのリーダー担当」、「社外との折衝等、対外的な業務の機会」、「自分で企画・提案した仕事を立ち上げること」、「出張の機会」、「定期的な人事異動による多様な経験の蓄積」、という項目について、他産業よりも、男性のほうが女性よりも経験できていると回答する女性が多いことが示されている。

これらの結果を俯瞰すると、最前線で業務を遂行し、事業の拡大を図るような仕事については、未だ男性のほうが女性よりも経験できていると回答する女性が多いことが示唆さ

れている。これら従業員の認識を踏まえて、企業経営者・現場をマネジメントする管理職は女性の活躍を推進していくことが望まれているのかもしれない。

表 20 女性活躍推進策とキャリア形成(他産業に対する不動産業の偏差)

不動産業	女性										男性									
	男女平等に経験できている	男性の方が女性よりも経験できている	女性の方が男性よりも経験できている	男女問わずそのような経験はできていない	プロジェクトのリーダー担当	プロジェクトのサブリーダー担当	社外との折衝等、対外的な業務の機会	社員の育成に責任を持つこと(インストラクターなどの経験)	自分で企画・提案し、仕事を立ち上げる機会	研修に参加する機会	出張の機会	定期的な人事異動による多様な経験の蓄積	プロジェクトのリーダー担当	プロジェクトのサブリーダー担当	社外との折衝等、対外的な業務の機会	社員の育成に責任を持つこと(インストラクターなどの経験)	自分で企画・提案し、仕事を立ち上げる機会	研修に参加する機会	出張の機会	定期的な人事異動による多様な経験の蓄積
平均からの偏差	0.02622 (0.25496)	0.05349 (0.49479)	-0.07115 (-0.65813)	0.05694 (0.52891)	-0.00224 (-0.02062)	0.00648 (0.07672)	0.09289 (0.84519)	-0.05138 (-0.47254)	-0.07734 (-0.69490)	-0.06448 (-0.54515)	-0.092 (-0.79096)	0.13761 (1.17608)	0.15830 (1.35123)	0.18939** (2.18450)	-0.09346 (-0.80126)	0.05605 (0.47313)				
偏差	-0.04555 (-0.41847)	-0.06901 (-0.63310)	0.05534 (0.51828)	-0.13164 (-1.32190)	-0.16736 (-1.63978)	-0.06598 (-0.85886)	-0.14427 (-1.33622)	-0.09881 (-0.92304)	-0.09723 (-0.81984)	-0.01708 (-0.14623)	0.00964 (0.08382)	-0.15810 (-1.48069)	-0.23089** (-2.16130)	-0.14773* (-1.91966)	0.14669 (1.29102)	-0.08799 (-0.77007)				
男女平等に経験できている	0.02726 (0.38547)	0.02743 (0.49079)	0.01976 (0.53750)	0.01156 (0.19046)	0.13406* (1.90971)	0.07519** (2.53859)	0.12606*** (1.79644)	0.16206*** (2.64201)	0.18984** (2.14931)	0.156014 (1.56014)	-0.02290 (-0.75192)	-0.03515 (-0.49793)	0.03146 (0.38828)	-0.01894 (-0.62264)	-0.03422 (-0.66808)	0.04339 (0.56732)				
女性活躍総合指標	+										+									

表 21 は、他産業を基準とした場合の偏差を運輸業について分析した結果を示したものである。表の上部に示された回答比率の偏差を見ると、運輸業において「出張の機会」について、男性の方が女性よりも経験できていると回答した女性が、他産業に比べて、16.03ポイント低く、男性の方が女性よりも経験できていると回答した女性が13.86ポイント高いことが分かる。

また、男性の回答についてみると、「出張の機会」について、男女平等に経験できていると回答する男性が、他産業に比べて14.17ポイント高く、男性の方が女性よりも経験できていると回答する男性が、12.39ポイント低いことが示されている。

表 21 女性活躍推進策とキャリア形成(他産業に対する運輸業の偏差)

運輸業	女性										男性									
	男女平等に経験できている	男性の方が女性よりも経験できている	女性の方が男性よりも経験できている	男女問わずそのような経験はできていない	プロジェクトのリーダー担当	プロジェクトのサブリーダー担当	社外との折衝等、対外的な業務の機会	社員の育成に責任を持つこと(インストラクターなどの経験)	自分で企画・提案し、仕事を立ち上げる機会	研修に参加する機会	出張の機会	定期的な人事異動による多様な経験の蓄積	プロジェクトのリーダー担当	プロジェクトのサブリーダー担当	社外との折衝等、対外的な業務の機会	社員の育成に責任を持つこと(インストラクターなどの経験)	自分で企画・提案し、仕事を立ち上げる機会	研修に参加する機会	出張の機会	定期的な人事異動による多様な経験の蓄積
平均からの偏差	-0.01814 (-0.24605)	-0.08050 (-1.03894)	-0.12350 (-1.59405)	-0.04422 (-0.57308)	-0.07766 (-0.99611)	-0.06451 (-1.06614)	-0.16036** (-2.07805)	0.00363 (0.04658)	-0.08361 (-1.07378)	-0.06198 (-0.74896)	0.07216 (0.88670)	-0.00400 (-0.04885)	0.08812 (1.07509)	0.14177** (2.33812)	0.02309 (0.28296)	0.02472 (0.29827)				
偏差	-0.05442 (-0.69755)	0.00907 (0.11609)	0.06953 (0.90872)	-0.06066 (-0.84978)	-0.03515 (-0.48046)	0.01032 (0.18757)	0.13866* (1.82900)	-0.01541 (-0.20082)	-0.03708 (-0.44690)	-0.00454 (-0.05562)	-0.07306 (-0.90790)	-0.00145 (-0.01947)	-0.04543 (-0.80778)	-0.12392** (-2.30239)	0.00634 (0.07974)	-0.06543 (-0.81858)				
男女平等に経験できている	0.03288* (1.92340)	0.02891 (1.43047)	0.03686** (2.16217)	0.01701 (0.62234)	0.03288* (1.75694)	0.00472 (0.21954)	0.02501 (1.23704)	0.00855 (0.45618)	0.00854 (0.47339)	0.00854 (0.43189)	0.00854 (1.50947)	0.00854 (-0.06131)	0.00854 (-0.71286)	0.00854 (-0.89914)	0.00854 (-0.96344)	0.00854 (0.62507)				
男女活躍総合指標	+										+									

表 21 下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を運輸業について示したものである。限界効果の偏差を見ると、運輸業と他産業に違いはほぼ観測されず、運輸業においても企業の取組は女性の認識に対してある程度の効果を持っていることが読み取ることができる。

これらの結果を俯瞰すると、職場を離れて、相手先と難しい交渉をした上で望ましい成果を上げることを期待されている「出張の機会」について、男性と女性の認識の違いが特に示されているが、他の項目については、女性活躍を推進することで男女平等にキャリアパスの形成に必要な経験を積む方向に向かうことを示唆するものであると考えられる。

りもできていると回答する女性が、他産業に比べて、それぞれ 7.85 ポイント、12.50 ポイント、7.91 ポイント、6.40 ポイント多いことが示されている。

男性の回答について見ると、「部下のキャリアの希望や生活状況を考慮して目標を設定してくれている」について、男女平等にできていると回答する男性が、他産業に比べて 9.59 ポイント多いことが示されている。また、「部下のキャリア形成に必要な難しい仕事をさせている」について、男性に対しての方が女性に対してよりもできていると回答する男性が、他産業に比べて 12.66 ポイント高いことも示されている。

表 23 女性活躍推進策と女性が活躍しやすい職場づくり(他産業に対する建設業の偏差)

建設業	女性										男性									
	男女平等にできている	0.02470	-0.10524**	-0.02886	0.03848	0.05351	-0.04557	0.03084	0.05002	-0.05380	-0.05149	0.01739	0.03919	0.09597*	-0.07636	-0.05455				
平均からの偏差	0.07856*	0.01779	0.12500***	0.07918**	0.00901	0.06406*	0.06951	-0.01190	-0.02822	0.01430	-0.00117	0.00935	-0.00317	-0.02399	0.12650**	0.01280				
男性に対しての方が女性に対してよりもできている	(1.84644)	(0.81912)	(3.28430)	(2.03139)	(0.32876)	(1.74301)	(1.35133)	(-0.97669)	(-0.78621)	(0.72667)	(-0.04629)	(0.38006)	(-0.11106)	(-0.69678)	(2.39900)	(0.84845)				
女性に対しての方が男性に対してよりもできている	-0.00877	-0.02520	-0.01285	-0.00848	-0.00797	-0.01032	0.00753	0.03319	-0.00464	0.04120	0.00787	-0.03378	-0.01105	-0.01005	-0.02662	0.04039				
男女問わずできていない	(-0.42107)	(-0.48830)	(-0.55304)	(-0.56986)	(-0.92120)	(-0.36937)	(0.86355)	(0.87524)	(-0.18843)	(0.89535)	(0.23092)	(-1.28432)	(-0.52161)	(-0.37224)	(-1.55554)	(0.98345)				
	-0.05691*	-0.01729	-0.00692	-0.04185	-0.03952	-0.10725**	-0.03147	-0.05213	-0.01716	-0.00170	0.04479	0.00703	-0.02497	-0.06193	-0.02363	0.00136				
	(-1.67502)	(-0.39475)	(-0.20053)	(-1.19733)	(-0.81235)	(-2.02479)	(-0.73024)	(-0.91334)	(-0.60240)	(-0.05275)	(1.54346)	(0.25175)	(-0.56678)	(-1.27755)	(-0.68126)	(0.02772)				
	部下とのコミュニケーションが良好にとれている	部下の仕事以外の生活や家庭のことも配慮している	部下を公平に扱っている	部下を公平に評価している	部下の業務の進捗状況を適切に把握している	部下のキャリアの希望や生活状況を考慮して目標を設定している	部下にキャリア形成に必要な難しい仕事をさせている	部下に定時に降ろすように積極的に働きかけている	部下とのコミュニケーションが良好にとれている	部下の仕事以外の生活や家庭のことも配慮している	部下を公平に扱っている	部下を公平に評価している	部下の業務の進捗状況を適切に把握している	部下のキャリアの希望や生活状況を考慮して目標を設定している	部下にキャリア形成に必要な難しい仕事をさせている	部下に定時に降ろすように積極的に働きかけている				
男女平等にできている																				
女性活躍総合指標																				

表 23 下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を建設業について示したものである。限界効果の偏差を見ると、建設業と他産業に違いはほぼ観測されず、建設業においても女性が活躍しやすい職場づくりのためある程度は上司が努力しているということが女性の認識に対して効果を持っていることが読み取れる。

これらの分析結果を俯瞰すると、多くの項目について男性に対しての方が女性に対してよりもできていると回答する女性が他産業よりも多く、また、「部下のキャリアの希望や生活を考慮して目標を設定してくれている」、「部下にキャリア形成に必要な難しい仕事をさせている」について、男性と女性の回答には認識の相違があることが読み取れる。女性が活躍しやすい職場づくりのためある程度は上司が努力しているということを女性が認識しているが、女性のキャリア志向に沿った適切なマネジメントが必要とされている可能性が示唆されている。

表 24 は、他産業を基準とした場合の偏差を不動産業について分析した結果を示したものである。表の上部に示された回答比率の偏差を見ると、不動産業において「部下とのコミュニケーションが良好にとれている」について、男女平等であることを回答する女性は、他産業に比べて 17.28 ポイント高いことが示されている。また、「部下の仕事以外の生活や家庭のことも配慮している」について、女性に対しての方が男性に対してよりもできているを回答する女性は、他産業に比べて 15.4 ポイント低いことが示されている。さらに、「部下に定時に降ろすように積極的に働きかけている」について、男女平等にできていると回答する女性は、他産業に比べて 20.13 ポイント高いことも示されている。

男性の回答について見ると、「部下の業務の進捗状況を適切に把握している」について、男女平等にできていると回答する男性が、他産業に比べて 17.88 ポイント高いことが示されている。また、「部下のキャリア形成に必要な難しい仕事をさせている」について、男女平等にできていると回答する男性が、他産業に比べて 20.63 ポイント低いことも示されている。

表 24 女性活躍推進策と女性が活躍しやすい職場づくり(他産業に対する不動産業の偏差)

不動産業	女性															男性																				
	男女平等にできている	0.17289*	0.10672	-0.01581	-0.01898	-0.06132	0.00312	0.05952	0.20130*	0.06559	0.06220	-0.07995	0.11782	0.17883*	0.01326	-0.20632*	0.03782	(1.83613)	(0.98654)	(-0.17253)	(-0.21187)	(-0.65234)	(0.02925)	(0.54396)	(1.83684)	(0.67819)	(0.57405)	(-0.83601)	(1.36434)	(0.11621)	(-1.78162)	(0.32820)				
平均からの偏差	男性に対しての方が女性に対してよりもできている	-0.08251	0.01581	-0.04743	-0.00431	-0.00433	0.00329	-0.06349	-0.01190	-0.00459	0.02612	0.06328	0.01096	-0.01176	0.06247	0.06484	(-1.10156)	(0.41375)	(-0.70817)	(-0.06290)	(-0.08986)	(0.05092)	(-0.67574)	(-0.54399)	(-0.06363)	(0.66085)	(1.24937)	(0.22187)	(-0.20525)	(0.90429)	(0.61233)	(1.48649)				
	女性に対しての方が男性に対してよりもできている	-0.03150	-0.15415*	0.00791	-0.01984	-0.00797	-0.05578	-0.00397	-0.10317	0.00718	-0.00498	0.02129	-0.06439	-0.04167	-0.06107	0.02745	(-0.85915)	(-1.69754)	(0.19340)	(-0.75816)	(-0.52384)	(-1.13496)	(-0.24928)	(-1.51545)	(0.14520)	(-0.05394)	(0.31150)	(-1.21916)	(-0.97909)	(-1.12747)	(0.75747)	(0.93946)				
	男女問わずできていない	-0.05888	0.03162	0.05534	0.04313	0.07362	0.04937	0.00794	-0.08622	-0.06818	-0.08333	-0.00462	-0.06439	-0.12540	-0.01466	0.11547*	(-0.98456)	(0.41018)	(0.91162)	(0.70155)	(0.86043)	(0.52998)	(0.10082)	(-0.84139)	(-1.19187)	(-1.28707)	(-0.07935)	(-1.14763)	(-1.41753)	(-1.15078)	(1.65857)	(-1.62988)				
	部下とのコミュニケーションが良好にとれている																																			
	部下の仕事以外の生活や家庭のことも配慮している																																			
	部下を公平に扱っている																																			
	部下を公平に評価している																																			
	部下の業務の進捗状況を適切に把握している																																			
	部下のキャリア形成に必要難しい仕事をさせている																																			
	部下に定時に降早く帰るように積極的に働きかけている																																			
	部下とのコミュニケーションが良好にとれている																																			
	部下の仕事以外の生活や家庭のことも配慮している																																			
	部下を公平に扱っている																																			
	部下を公平に評価している																																			
	部下の業務の進捗状況を適切に把握している																																			
	部下のキャリア形成に必要難しい仕事をさせている																																			
	部下に定時に降早く帰るように積極的に働きかけている																																			
	男女平等にできている																																			
	女性活躍総合指標																																			

表 24 下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を不動産業について示したものである。限界効果の偏差を見ると、不動産業では、「部下を公平に扱っている」、「部下を公平に評価している」、「部下のキャリア形成に必要な難しい仕事をさせている」について、男女平等であると回答する女性が減少することが示されており、これらの項目について取組を今一度確認する必要がある可能性を示唆するものである。

これらの分析結果を俯瞰すると、部下とのコミュニケーションや定時に帰るような働きかけは、男女平等であると女性は認識しているが、女性が活躍しやすい職場づくりのためには、仕事の評価やキャリア形成に必要な難しい仕事の配分について、上司による適切なマネジメントが必要とされている可能性が示唆されている。

表 25 は、他産業を基準とした場合の偏差を運輸業について分析した結果を示したものである。表の上部に示された回答比率の偏差を見ると、運輸業においては女性の回答については他産業との偏差は観測されなかった。

男性の回答について見ると、「部下の仕事以外の生活や家庭のことも配慮している」について男女平等であると回答する男性は、他産業に比べて 13.20 ポイント低く、女性に対しての方が男性に対してよりもできていると回答する男性が 14.66 ポイント高いことが示されている。また、「部下に定時に降早く帰るように積極的に働きかけている」について男女平等であると回答する男性は、17.02 ポイント低く、男性に対しての方が女性に対してよりもできていると回答する男性が 4.00 ポイント高いことが示されている。

表 25 女性活躍推進策と女性が活躍しやすい職場づくり(他産業に対する運輸業の偏差)

運輸業	女性															男性																					
	男女平等にできている	0.03535	-0.00560	-0.04332	-0.06689	-0.06309	-0.09537	-0.09226	-0.06122	0.00920	-0.13203*	-0.03108	0.05141	0.06981	0.00073	0.06310	-0.17020**	(0.52399)	(-0.07233)	(-0.65959)	(-1.04186)	(-0.93629)	(-1.24800)	(-1.21599)	(-0.79549)	(0.13860)	(-1.74230)	(-0.46454)	(0.85113)	(0.09811)	(0.77896)	(-2.11137)					
平均からの偏差	男性に対しての方が女性に対してよりもできている	-0.00354	-0.00683	-0.05009	0.03118	0.01342	-0.00203	0.00198	0.00850	-0.01461	-0.02652	0.02944	0.00595	-0.01677	-0.00018	-0.06047	0.04001*	(-0.06587)	(-0.24743)	(-1.04361)	(0.63435)	(0.38832)	(-0.04387)	(0.03046)	(0.55328)	(-0.28987)	(-0.95933)	(0.83099)	(0.17221)	(-0.41853)	(-0.00376)	(-0.81848)	(1.88855)				
	女性に対しての方が男性に対してよりもできている	0.00932	-0.03277	0.02565	-0.01984	-0.00797	0.02588	-0.00397	-0.00113	0.00216	0.14665**	0.03508	-0.01677	-0.04167	-0.01345	-0.00281	-0.06165	(0.35481)	(-0.49926)	(0.87566)	(-1.05774)	(-0.73072)	(0.73389)	(-0.35952)	(-0.02371)	(0.06261)	(2.26901)	(0.73351)	(-0.45411)	(-1.39992)	(-0.35495)	(-1.11682)	(-1.06915)				
	男女問わずできていない	-0.04114	0.04521	0.06778	0.05556	0.05765	0.07155	0.09425*	0.05385	0.00325	0.01190	-0.03344	-0.04058	-0.01136	0.01290	0.00018	0.19183***	(-0.95993)	(0.81123)	(1.55759)	(1.28083)	(0.93984)	(1.07147)	(1.72663)	(0.74833)	(0.08115)	(0.26290)	(-0.82101)	(-1.03418)	(-0.18367)	(0.18966)	(0.00372)	(2.78857)				
	部下とのコミュニケーションが良好にとれている																																				
	部下の仕事以外の生活や家庭のことも配慮している																																				
	部下を公平に扱っている																																				
	部下を公平に評価している																																				
	部下の業務の進捗状況を適切に把握している																																				
	部下のキャリア形成に必要難しい仕事をさせている																																				
	部下に定時に降早く帰るように積極的に働きかけている																																				
	部下とのコミュニケーションが良好にとれている																																				
	部下の仕事以外の生活や家庭のことも配慮している																																				
	部下を公平に扱っている																																				
	部下を公平に評価している																																				
	部下の業務の進捗状況を適切に把握している																																				
	部下のキャリア形成に必要難しい仕事をさせている																																				
	部下に定時に降早く帰るように積極的に働きかけている																																				
	男女平等にできている																																				
	女性活躍総合指標																																				

表 25 下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を運輸業について示したものである。限界効果の偏差を見ると、運輸業と他産業に違いはほぼ観測されず、運輸業においても女性が活躍しやすい職場作りのために上司が努力しているということが、女性の認識に影響していることが示されている。

(4) 職務満足度について1

表 26 は、職務満足度を見るため、5:満足している～1:満足していない、の5段階評価で従業員に回答していただいた結果をまとめたものである。表 26 左側は、他産業の回答で統計的に有意だった項目を示しており、表 26 右側は他産業を基準とした場合の建設業の偏差を示している。回答平均は表の上部に示しており、他産業の職務満足度の女性の平均は3.77、男性の平均は3.72であった。

表 26 女性活躍推進策と職務満足度1(他産業・建設業・不動産業・運輸業)

他産業	女性		男性		建設業	女性		男性	
平均	3.7759*** (57.65973)		3.72727*** (55.86434)		平均からの偏差	-0.18468 (-1.43067)		0.17069 (1.33107)	
	やや満足 している	満足して いる	やや満足 している	満足して いる		やや満足 している	満足して いる	やや満足 している	満足して いる
女性活躍総合指標		+			女性活躍総合指標	-	-		
経営方針	+	+			経営方針		-		
経営者の意向	-	+			経営者の意向				
管理職研修		+	-		管理職研修	-	-	+	
女性の採用	-	+		+	女性の採用				
女性従業員の育成	-	+			女性従業員の育成		-		
女性の職域拡大					女性の職域拡大				
女性の職場環境の整備	-			+	女性の職場環境の整備				
ワークライフバランス					ワークライフバランス	-	-		
育児環境	-	+			育児環境				

表 26 左下部は、企業の女性活躍推進の取組が従業員の職務満足度に影響を与えているのかを見るため、一般化順序ロジット分析を行い女性活躍推進の取組の限界効果を推計し有意だった項目をまとめたものである。+(または-)は、女性活躍推進の取組の主成分スコアが上昇した場合に、回答4:やや満足している、5:満足している、の選択確率が増加した(または減少した)ことが統計的に有意であったことを示している。

表 26 左下部からは、女性活躍総合指標、管理職研修、経営方針、経営者の意向、女性の採用、女性従業員の育成、育児環境の各主成分スコアが上昇するほど、女性が5:満足している、を選択する確率が上昇することが読み取れる。これらの結果は、企業の女性活躍推進に関する取組は、女性の認識に対して正の効果を及ぼしていることを示している。また、女性の採用、職場環境の整備の取組に関する主成分スコアが上昇すると、男性も、5:満足している、を選択する確率が上昇することも示されている。

表 26 右下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を建設業について分析したものである。経営者の意向、女性の採用、育児環境の整備について取組を進めている企業は他産業同様に、女性の職務満足度向上に寄与していることが示されている。しかし、女性活躍総合指標をはじめ、管理職研修、経営方針、従業員の育成、ワーク・ライフ・バランス、について、建設業の企業の取組は、女性の職務満足度の向上には寄与しておらず、経営者の認識と女性従業員の認識が乖離している可能性がある。これらの取組について、各企業において効果の再確認が望まれているのかも知れない。

表 27 左側は他産業を基準とした場合の不動産業の偏差を示しており、表 27 右側は他産業を基準とした場合の運輸業の偏差を示している。回答平均は表の上部に示しており、不動産業と運輸業について、職務満足度の他産業との偏差は統計的に有意なものではなかった。

表 27 左下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を不動産業について分析したものである。女性活躍総合指標、経営方針、経営者の意向、女性従業員の育成に関する主成分スコアが上昇しても、女性が5:満足している、を選択する確率が上昇しないことが示されている。これらの結果は、企業の女性活躍推進に関する取組は、ある程度は女性の認識に対して正の効果を及ぼしているが、取組が十分な効果を持っていないものもあることも示されている。

表 27 女性活躍推進策と職務満足度1(不動産業・運輸業)

不動産業	女性		男性		運輸業	女性		男性	
	やや満足している	満足している	やや満足している	満足している		やや満足している	満足している	やや満足している	満足している
平均からの偏差	-0.34081 (-1.49976)		0.27273 (1.05915)		平均からの偏差	-0.14294 (-0.87783)		0.05844 (0.32451)	
女性活躍総合指標	-	-	-	-	女性活躍総合指標				
経営方針	-	-		-	経営方針		-		-
経営者の意向	-	-		-	経営者の意向		-		-
管理職研修			+	-	管理職研修				
女性の採用					女性の採用				+
女性従業員の育成		-			女性従業員の育成			+	+
女性の職域拡大					女性の職域拡大				
女性の職場環境の整備					女性の職場環境の整備				
ワークライフバランス					ワークライフバランス				
育児環境					育児環境				

表 27 右下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を運輸業について分析したものである。経営方針、経営者の意向に関する主成分スコアが上昇しても、女性が 5:満足している、を選択する確率が上昇しないことが示されている。これらの結果は、企業の女性活躍推進に関する取組は、ある程度は女性の認識に対して正の効果と及ぼしているが、取組が十分な効果を持っていないものもあることも示している。また、他産業と同様、女性の採用、職場環境の整備の取組の他にも、女性従業員の育成に関する主成分スコアが上昇すると、男性も、5:満足している、を選択する確率が上昇することも示されている。

(5) 職務満足度について 2

表 28 は、職場状況についての表中の各設問項目についての従業員の認識を問うため、5:そう思う、4:まあまあそう思う、3:どちらでもない、2:あまりそうは思わない、1:そう思わない、の 5 段階評価で回答していただいたものを他産業についてまとめたものである。回答平均値は表 28 上部に示した。例えば、「やりがいのある仕事ができている」について、女性の回答平均値は 3.86 であり、男性の回答平均値は 3.99 であった。また、「仕事の内容に達成感がある」、「従業員の定着率が高い」、「女性の採用に対して積極的である」、「有給休暇など、休みがとりやすい環境である」、「育児休業が取りやすい環境である」について、女性の回答平均は 3.5 を超えているが、「女性の管理職への登用に積極的である」について、女性の回答平均は 2.97 程度であり、管理職登用に関する企業の取組が女性の認識に十分に作用していない可能性が示唆される。

表 28 女性活躍推進策と職務満足度2(他産業)

他産業	女性							男性						
	平均	やりがいのある仕事ができている	仕事の内容に達成感がある	従業員の定着率が高い(やめる人があまりいない)	女性の採用に対して積極的である	女性の管理職への登用に積極的である	有給休暇等、育児休業が取りやすい環境である	平均	やりがいのある仕事ができている	仕事の内容に達成感がある	従業員の定着率が高い(やめる人があまりいない)	女性の採用に対して積極的である	女性の管理職への登用に積極的である	有給休暇等、育児休業が取りやすい環境である
平均	3.86614*** (62.82466)	3.72441*** (55.43362)	3.52756*** (44.13569)	3.57874*** (46.75154)	2.97638*** (36.37124)	3.72549*** (44.97461)	3.87451*** (49.54159)	3.99242*** (65.29262)	3.77186*** (56.37284)	3.44487*** (40.88349)	3.50758*** (47.40898)	3.14394*** (41.26700)	3.62879*** (44.77873)	3.69582*** (44.34322)
女性活躍総合指標	+	+	+	+	+	+	+				+	+	+	+
経営方針	+	+	+	+	+	+	+			+	+	+	+	+
経営者の意向	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+
管理職研修			+	+	+	+	+			+	+	+	+	+
女性の採用	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
女性従業員の育成	+	+	+	+	+	+	+			+	+	+	+	+
女性の職域拡大	+	+	+	+	+	+	+			+	+	+	+	+
女性の職場環境の整備	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+
ワークライフバランス				+	+	+	+		+	-	+	+	+	+
育児環境			+	+						+	+		+	

表 28 下部は、企業の女性活躍推進策が、従業員の認識に対して影響を与えたのかを分析するため、一般化順序ロジット分析によって女性活躍推進の取組の限界効果を算出し、統計的に有意だった項目をまとめたものを示している。ここでの一般化順序ロジット分析は、被説明変数を 5 段階の従業員の回答、説明変数を女性活躍推進の取組の主成分スコア

としており、主成分スコアが1単位上昇した場合に、従業員が選択肢4または選択肢5を選択する確率が上昇すること、が統計的に有意である項目を+で表している(－はその逆)。

女性活躍総合指標・経営方針・女性従業員の育成の限界効果を見ると、表28の設問項目すべてについて、女性が肯定的な回答を選択する確率が増加することが統計的に有意であることが示されている。また、女性活躍推進に関する企業の取組の多くが、女性の認識に対して正の効果を持っていることが読み取れる。

表29は、他産業を基準とした場合の偏差を建設業について分析した結果を示したものである。表の上部に示された回答比率の偏差を見ると、建設業において「従業員の定着率が高い」、「女性の採用に対して積極的である」、「女性の管理職への登用に対して積極的である」、「有給休暇等、休みがとりやすい環境である」、「育児休業が取りやすい環境である」について、女性の回答は他産業に比べて低いことが示されている。

男性の回答について見ると、「仕事の内容に達成感がある」について、他産業に比べても高いことが示されているが、「女性の管理職への登用に対して積極的である」、「有給休暇等、休みがとりやすい環境である」、「育児休業を取りやすい環境である」について、他産業に比べても低いことが示されている。

表29 女性活躍推進策と職務満足度2(建設業)

建設業	女性							男性						
	平均からの偏差	0.00886 (0.07302)	-0.00850 (-0.06418)	-0.26620* (-1.68945)	-0.36283** (-2.40435)	-0.29456* (-1.82588)	-0.75958*** (-4.64464)	-0.31769** (-2.05756)	0.11982 (1.01957)	0.21793* (1.69706)	-0.15915 (-0.98412)	-0.17084 (-1.20145)	-0.49088*** (-3.35244)	-0.86348*** (-5.54399)
	やりがいのある仕事ができている	仕事の内容に達成感がある	従業員の定着率が高い(やめる人があまりいない)	女性の採用に対して積極的である	女性の管理職への登用に対して積極的である	有給休暇等、休みがとりやすい環境である	育児休業が取りやすい環境である	やりがいのある仕事ができている	仕事の内容に達成感がある	従業員の定着率が高い(やめる人があまりいない)	女性の採用に対して積極的である	女性の管理職への登用に対して積極的である	有給休暇等、休みがとりやすい環境である	育児休業が取りやすい環境である
女性活躍総合指標	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
経営方針	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
経営者の意向	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
管理職研修	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の採用	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性従業員の育成	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の職域拡大	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の職場環境の整備	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ワークライフバランス	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
育児環境	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

表29下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を建設業について分析したものである。女性活躍総合指標、経営方針、経営者の意向、女性従業員の育成に関する主成分スコアが上昇しても、多くの項目で女性が肯定的回答を選択する確率が上昇しないことが示されている。特に、「女性の管理職登用に対して積極的である」、「有給休暇等、休みがとりやすい環境である」、「育児休業が取りやすい環境である」について、女性従業員との認識との乖離を生んでいる可能性があるため、その取組内容について効果を再検証することが望まれるのかも知れない。また、男性の回答をみても、「女性の管理職登用に積極的である」の項目について、企業の主張と従業員の認識に乖離があることが示されている。

表30は、他産業を基準とした場合の偏差を不動産業について分析した結果を示したものである。表の上部に示された回答比率の偏差を見ると、不動産業において「従業員の定着率が高い」、「有給休暇等、休みがとりやすい環境である」について、女性の回答は他産業に比べて低いことが示されている。

男性の回答については、他産業との偏差が統計的に有意な項目はなかった。

表30下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を不動産業について分析したものである。特に、「やりがいのある仕事ができている」、「仕事の内容に達成感がある」、「従業員の定着率が高い」について、女性従業員との認識との乖離を生んでいる可能性があるため、その取組内容について効果を再検証することが望まれるのかも知れない。

表 30 女性活躍推進策と職務満足度2(不動産業)

不動産業	女性							男性							
	平均からの偏差	-0.04005 (-0.18756)	-0.15919 (-0.68275)	-0.57104** (-2.05875)	-0.18744 (-0.70557)	0.24101 (0.84866)	-0.63853** (-2.21722)	-0.30929 (-1.13753)	0.00758 (0.03210)	-0.24555 (-0.95258)	0.18671 (0.57518)	0.38716 (1.35590)	0.11922 (0.40547)	-0.10247 (-0.32764)	0.14629 (0.45559)
	やりがいの ある仕事 ができている	仕事の内容 に達成感 がある	従業員の定 着率が高い (やめる人 があまりい ない)	女性の採用 に対して積 極的である	女性の管理 職への登用 に対して積 極的である	有給休暇等、 育児休業が 休みがとり 取りやすい 環境である	やりがいの ある仕事 ができている	仕事の内容 に達成感 がある	従業員の定 着率が高い (やめる人 があまりい ない)	女性の採用 に対して積 極的である	女性の管理 職への登用 に対して積 極的である	有給休暇等、 育児休業が 休みがとり 取りやすい 環境である			
女性活躍総合指標	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	+	-	-
経営方針	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
経営者の意向	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
管理職研修	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の採用	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性従業員の育成	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の職域拡大	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の職場環境の整備	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ワークライフバランス	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
育児環境	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

表 31 は、他産業を基準とした場合の偏差を運輸業について分析した結果を示したものである。表の上部に示された回答比率の偏差を見ると、運輸業において「従業員の定着率が高い」について女性の回答は他産業に比べても高く、「女性の採用に対して積極的である」について、他産業に比べても低いことが示されている。

男性の回答について見ると、「従業員の定着率が高い」について、他産業に比べても高く、「女性の採用に対して積極的である」、「女性の管理職への登用に対して積極的である」について、他産業に比べても低いことが示されている。

表 31 女性活躍推進策と職務満足度2(運輸業)

運輸業	女性							男性							
	平均からの偏差	-0.15186 (-0.99234)	-0.13257 (-0.79350)	0.32958* (1.65828)	-0.61956*** (-3.25479)	-0.20087 (-0.98709)	-0.11325 (-0.54886)	0.04386 (0.22514)	-0.15909 (-0.96391)	-0.03377 (-0.18728)	0.69799*** (3.07397)	-0.34091* (-1.70709)	-0.38203* (-1.85778)	-0.10498 (-0.47993)	-0.10058 (-0.44782)
	やりがいの ある仕事 ができている	仕事の内容 に達成感 がある	従業員の定 着率が高い (やめる人 があまりい ない)	女性の採用 に対して積 極的である	女性の管理 職への登用 に対して積 極的である	有給休暇等、 育児休業が 休みがとり 取りやすい 環境である	やりがいの ある仕事 ができている	仕事の内容 に達成感 がある	従業員の定 着率が高い (やめる人 があまりい ない)	女性の採用 に対して積 極的である	女性の管理 職への登用 に対して積 極的である	有給休暇等、 育児休業が 休みがとり 取りやすい 環境である			
女性活躍総合指標	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
経営方針	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
経営者の意向	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
管理職研修	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の採用	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性従業員の育成	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の職域拡大	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の職場環境の整備	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ワークライフバランス	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
育児環境	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

表 31 下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差のあった項目を運輸業について分析したものである。経営方針、経営者の意向、職場環境の整備に関する主成分スコアが上昇しても、女性が肯定的回答を選択する確率が上昇しない項目も多いことが示されている。また、育児環境の整備に関するスコアが上昇しても、「従業員の定着率が高い」、「有給休暇等、休みが取りやすい環境である」、「育児休業が取りやすい環境である」について、肯定的回答を選択する確率が上昇しておらず、企業の主張と従業員の認識に乖離がある可能性があるため、これらの取組の効果について再検証が望まれているの可能性があるが示唆される。

(6) 就業継続の意思について

表 32 は、女性の就業継続の意思を見るため、「今後、仮に出産することになったとしても、育児休業を取得後に仕事を継続したいと思うか」という質問に対して、5:そう思う～1:そう思わない、の5段階評価で女性従業員に回答していただいた結果をまとめたものである。回答平均は4.25と非常に高く、多くの女性が出産後も仕事を継続したいという意志を持っていることを示しており、企業の取組はこの女性の意志を尊重するものであることが望まれる。また、不動産業の平均をみると、他産業に比べて、0.439低いことが統計的に有意に示されている。

表 32 女性活躍推進策と女性の就業継続の意志(他産業、建設業・不動産業・運輸業の偏差)

他産業	女性	建設業	女性	不動産業	女性	運輸業	女性	
平均	4.25794*** (60.55740)	平均からの偏差	-0.06475 (-0.46853)	平均からの偏差	-0.43975* (-1.77221)	平均からの偏差	0.15023 (0.86205)	
	今後、仮に出産することになったとしても、育児休業を取得後に仕事を継続したいと思うか		今後、仮に出産することになったとしても、育児休業を取得後に仕事を継続したいと思うか		今後、仮に出産することになったとしても、育児休業を取得後に仕事を継続したいと思うか		今後、仮に出産することになったとしても、育児休業を取得後に仕事を継続したいと思うか	
	ややそう 思う そう思う 思う		ややそう 思う そう思う 思う		ややそう 思う そう思う 思う		ややそう 思う そう思う 思う	
女性活躍総合指標		女性活躍総合指標		女性活躍総合指標	+	-	女性活躍総合指標	
経営方針		経営方針		経営方針			経営方針	
経営者の意向		経営者の意向		経営者の意向	+	-	経営者の意向	
管理職研修		管理職研修		管理職研修	+	-	管理職研修	
女性の採用		女性の採用		女性の採用	+	-	女性の採用	
女性従業員の育成		女性従業員の育成		女性従業員の育成			女性従業員の育成	
女性の職域拡大		女性の職域拡大		女性の職域拡大	+	-	女性の職域拡大	
女性の職場環境の整備		女性の職場環境の整備		女性の職場環境の整備			女性の職場環境の整備	
ワークライフバランス		ワークライフバランス		ワークライフバランス			ワークライフバランス	
育児環境		育児環境		育児環境			育児環境	

表 32 下部は、女性活躍推進の取組が女性の就業継続の意志に影響を与えているのかを分析した結果を示している。一般化順序ロジット分析を行った結果、4:ややそう思う、5:そう思う、の回答の選択確率に対して、どの女性活躍推進の取組の限界効果も統計的に有意ではなかった。

建設業・運輸業と他産業に有意な差はみられなかった。この結果は、女性の就業継続の意志はもとから高いため、既に企業の女性活躍推進の取組に左右されない水準にあるとも考えられるが、企業の女性活躍推進の取組が功を奏していない可能性を示唆している。特に、育児環境の整備についても限界効果が観測されていないため、後者の解釈が適当であるのかもしれない。

不動産業においては、限界効果について他産業との偏差が統計的に有意に観測され、女性活躍総合指標、経営者の意向、管理職研修、女性の採用、女性の職域拡大についての主成分スコアが上昇するほど、4:ややそう思う、を選択する確率が上昇することが示されている。

(7) 昇進について

表 33 は、企業の女性活躍推進策が従業員の昇進の意欲に与える影響を分析したものである。昇進の意欲についての回答は、1:昇進したいと思わない、2:係長・主任クラス、3:課長クラス、4:部長クラス、5:役員クラス、の中から選択していただいた。回答の平均を表 33 上部に示している。女性の回答平均を見ると 1.98(係長・主任クラス程度)、男性の回答平均をみると 3.18(課長クラス程度)と大きな隔たりが存在することが分かる。

表 33 女性活躍推進策と昇進の意欲(他産業、他産業に対する建設業の偏差)

他産業	女性				男性				建設業	女性				男性							
平均	1.98819*** (19.50699)				3.16288*** (28.48704)				平均からの偏差	0.23020 (1.14084)				0.47998** (2.24929)							
	昇進したいと思わない	係長・主任クラス	課長クラス	部長クラス	役員クラス	昇進したいと思わない	係長・主任クラス	課長クラス	部長クラス	役員クラス	昇進したいと思わない	係長・主任クラス	課長クラス	部長クラス	役員クラス	昇進したいと思わない	係長・主任クラス	課長クラス	部長クラス	役員クラス	
女性活躍総合指標																					
経営方針	-	+	+	+																	
経営者の意向	-	+	+	+																	
管理職研修																					
女性の採用					+																
女性従業員の育成																					
女性の職域拡大	-	+	+	+																	
女性の職場環境の整備	-	+	+	+																	
ワークライフバランス																					
育児環境	-	+	+	+																	

表 33 左下部は、女性活躍推進の取組の限界効果が統計的に有意だった項目をまとめたものである。経営方針、経営者の意向、女性の職域拡大、職場環境の整備、育児環境の主成分スコアが上昇するほど、課長クラス以上に昇進したい、を選択する確率が上昇することが示されている。また、企業の女性活躍推進の取組は、男性の昇進の意欲には影響を及ぼしていないことも同時に示されており、この結果は、女性が活躍することに対して男性

も歓迎（あるいは容認）する姿勢があると見ることもできるだろう。

表 33 右側は、他産業を基準とした場合の偏差を建設業について分析したものである。平均値の偏差を見ると、建設業の男性は、昇進の意欲が他産業に比べて高いことが示されている。**表 33** 右下部は、女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差があった項目を示している。経営方針、経営者の意向、女性の採用、女性の育成、女性の職域拡大、の取組が女性の昇進の意欲に対して正の効果を与えていることが示されているが、職場環境の整備や育児環境の整備については、他産業に見られた正の効果は観測されなかった。

表 34 左側は、他産業を基準とした場合の偏差を不動産業について分析したものである。平均値の偏差を見ると、不動産業の女性は、昇進の意欲が他産業に比べて高いことが示されている。**表 34** 左下部は、女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差があった項目を示している。経営方針、経営者の意向、女性の採用、女性従業員の育成、女性の職域拡大、職場環境の整備、の取組が女性の昇進の意欲に対して正の効果を与えていることが示されている。特に、女性従業員の育成は、他産業には見られなかった効果であるが、育児環境の整備については、他産業に見られた正の効果は観測されなかった。

表 34 右側は、他産業を基準とした場合の偏差を運輸業について分析したものである。平均値の偏差を見ると、運輸業の男性は、昇進の意欲が他産業に比べて高いことが示されている。**表 34** 右下部は、女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差があった項目を示している。経営方針、経営者の意向、女性の採用、女性の育成、女性の職域拡大、職場環境の整備、育児環境の取組が女性の昇進の意欲に対して正の効果を与えていることが示されている。特に、女性従業員の育成は、他産業には見られなかった効果である。

表 34 女性活躍推進策と昇進の意欲(他産業に対する不動産業・運輸業の偏差)

不動産業		女性					男性				
平均からの偏差		0.70746** (2.00014)					0.25817 (0.60251)				
	昇進したいと思わない	係長・主任クラス	課長クラス	部長クラス	役員クラス	昇進したいと思わない	係長・主任クラス	課長クラス	部長クラス	役員クラス	
女性活躍総合指標											
経営方針										-	
経営者の意向			+	+	+						
管理職研修										-	
女性の採用			+	+	+						
女性従業員の育成			+	+	+					+	
女性の職域拡大										+	
女性の職場環境の整備										-	
ワークライフバランス										+	
育児環境			-	-	-					-	

運輸業		女性					男性				
平均からの偏差		-0.09023 (-0.35601)					0.64665** (2.15772)				
	昇進したいと思わない	係長・主任クラス	課長クラス	部長クラス	役員クラス	昇進したいと思わない	係長・主任クラス	課長クラス	部長クラス	役員クラス	
女性活躍総合指標										+	
経営方針											
経営者の意向											
管理職研修											
女性の採用											
女性従業員の育成			+	+	+					+	
女性の職域拡大										-	
女性の職場環境の整備										-	
ワークライフバランス										+	
育児環境										-	

(8) 昇進の男女平等について

表 35 は、企業における昇進の機会が男女で平等であるかを見るため、昇進の機会について、1:男女平等に昇進している、2:男性の方が有利に昇進している、3:女性の方が有利に昇進している、4:男女問わず昇進できていない、の中から従業員に選択していただき、分析した結果を示している。**表 35** 上部に示された回答平均をみると、男女平等に昇進できている、と回答する女性は 31.47%、男性の方が有利に昇進できている、を回答する女性は 57.37%、女性の方が有利に昇進できている、を回答する女性は 6.37%であり、男女平等であると答える女性は少ないことが読み取れる。

男性の回答平均をみると、男女平等に昇進できている、と回答する男性は 39.77%、男性の方が有利に昇進できている、を回答する男性は 48.10%、女性の方が有利に昇進できている、を回答する男性は 8.33%であった。

表 35 左下部は、企業の女性活躍推進の取組の限界効果を多項ロジット分析によって推定し、統計的に有意だった項目を示した。経営方針、経営者の意向、女性の採用、女性従業員の育成、女性の職域拡大、職場環境の整備、ワーク・ライフ・バランスの取組を推進している企業ほど、男性の方が有利に昇進していると回答する確率が減少し、男女平等に

昇進していると回答する確率が上昇することが示されている。これらの結果は、昇進に関しては未だ男性が有利な状況にあるが、企業の女性活躍推進の取組は性別を問わず昇進の機会を与える方向に進んでいることを示すものであると考えることができる。

表 35 女性活躍推進策と昇進機会の男女平等(他産業)

他産業	女性				男性			
	平均	0.31474*** (10.67237)	0.57371*** (18.62493)	0.06375*** (5.09740)	0.04781*** (4.03070)	0.39773*** (13.41742)	0.48106*** (15.82930)	0.08333*** (5.54334)
	男女平等に昇進している	男性の方が有利に昇進している	女性の方が有利に昇進している	男女問わず昇進できていない	男女平等に昇進している	男性の方が有利に昇進している	女性の方が有利に昇進している	男女問わず昇進できていない
女性活躍総合指標			+			-	+	
経営方針	+	-			+	-	+	
経営者の意向	+	-	+		+	-		
管理職研修								
女性の採用	+	-	+			-		
女性従業員の育成	+	-	+			-	+	
女性の職域拡大	+	-	+			-	+	
女性の職場環境の整備	+	-	+			-	+	
ワークライフバランス	+	-				-	+	
育児環境		-	+				+	

女性活躍推進の取組の限界効果について、男性の回答をみると、経営方針、経営者の意向について主成分スコアが上昇するほど、男女平等に昇進しているを選択する確率が増加し、男性の方が有利に昇進しているを選択する確率が減少することが示されている。また、女性の育成、女性の職域の拡大、職場環境の整備、ワーク・ライフ・バランスの取組についての主成分スコアが上昇するほど、男性の方が有利に昇進しているを選択する確率が減少し、女性の方が有利に昇進しているを選択する確率が増加することも示されている。

表 36 は、他産業を基準とした場合の偏差を建設業について分析したものである。女性の回答平均の偏差をみると、男性の方が有利に昇進していると回答する女性が他産業に比べて 13.89 ポイント高く、女性の方が有利に昇進すると回答する女性は 6.37 ポイント低かった(他産業平均は 6.37%)。

男性の回答平均の偏差についても、男女平等に昇進しているとする回答は 13.24 ポイント低く、男性の方が有利に昇進しているとする回答は 19.24 ポイント高く、女性の方が有利であるとする回答は 5.27 ポイント低いことが示されている。

表 36 女性活躍推進策と昇進機会の男女平等(建設業)

建設業	女性				男性			
	平均からの偏差	-0.05037 (-0.86658)	0.13894** (2.28839)	-0.06375** (-2.58613)	-0.02482 (-1.06165)	-0.13242** (-2.32434)	0.19241*** (3.29417)	-0.05272* (-1.82472)
	男女平等に昇進している	男性の方が有利に昇進している	女性の方が有利に昇進している	男女問わず昇進できていない	男女平等に昇進している	男性の方が有利に昇進している	女性の方が有利に昇進している	男女問わず昇進できていない
女性活躍総合指標								
経営方針						+	-	
経営者の意向								
管理職研修								
女性の採用				-				
女性従業員の育成				-				
女性の職域拡大				-				
女性の職場環境の整備				-			-	
ワークライフバランス				-			-	
育児環境								

表 36 下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差があった項目を建設業について分析したものである。限界効果をみると、他産業同様に、女性活躍推進の取組が進むほど、男性が有利に昇進している、を選択する確率が減少し、男女平等に昇進しているを選択する確率が増加することが示されている。これらの結果は、建設業においては、男性に有利に昇進の機会が与えられる傾向が他産業と比べても強く、

男性も女性もそれを認識しているが、企業が女性活躍推進の取組を進めると、男女平等に昇進の機会が与えられる方向に向かうことを示すものであると考えられる。

表 37 は、他産業を基準とした場合の偏差を不動産業について分析したものである。女性の回答平均をみると、他産業との偏差は有意には観測されなかった。また、男性の回答についても同様である。

表 37 女性活躍推進策と昇進機会の男女平等(不動産業)

不動産業	女性				男性				
	平均からの偏差	0.16352 (1.60645)	-0.13892 (-1.30667)	-0.02027 (-0.46954)	-0.00433 (-0.10578)	0.12859 (1.12401)	-0.11264 (-0.96037)	-0.03070 (-0.52918)	0.01475 (0.34632)
	男女平等に昇進している	男性の方が有利に昇進している	女性の方が有利に昇進している	男女問わず昇進できていない	男女平等に昇進している	男性の方が有利に昇進している	女性の方が有利に昇進している	男女問わず昇進できていない	
女性活躍総合指標									
経営方針	-	+							
経営者の意向									
管理職研修									
女性の採用									
女性従業員の育成	-	+				+			
女性の職域拡大									
女性の職場環境の整備									
ワークライフバランス				-					-
育児環境									+

表 37 下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差があった項目を不動産業について分析したものである。限界効果をみると、経営方針と女性従業員の育成については他産業と同様の効果は観測されなかったが、経営者の意向、女性の採用、女性の職域拡大、職場環境の整備、ワークライフバランスの取組が進むほど、他産業と同様に、男性が有利に昇進している、を選択する確率が減少し、男女平等に昇進しているを選択する確率が増加することが示されている。

表 38 は、他産業を基準とした場合の偏差を運輸業について分析したものである。女性の回答平均をみると、他産業に比べて、女性の方が有利に昇進すると回答する女性は 6.37 ポイント低かった(他産業平均は 6.37%)。また、男性の回答には他産業との偏差は観測されなかった。

表 38 女性活躍推進策と昇進機会の男女平等(運輸業)

運輸業	女性				男性				
	平均からの偏差	0.09342 (1.28025)	0.01813 (0.23789)	-0.06375** (-2.06009)	-0.04781 (-1.62899)	0.00703 (0.08792)	0.09037 (1.10164)	-0.05952 (-1.46692)	-0.03788 (-1.27138)
	男女平等に昇進している	男性の方が有利に昇進している	女性の方が有利に昇進している	男女問わず昇進できていない	男女平等に昇進している	男性の方が有利に昇進している	女性の方が有利に昇進している	男女問わず昇進できていない	
女性活躍総合指標									
経営方針	-	+							
経営者の意向									
管理職研修									
女性の採用									
女性従業員の育成	+	-							
女性の職域拡大									
女性の職場環境の整備	+								
ワークライフバランス									
育児環境									

表 38 下部は、他産業を基準とした場合の女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差があった項目を運輸業について分析したものである。限界効果をみると、経営方針については他産業で観測された効果が観測されなかったが、経営者の意向、女性の採用、女性従業員の育成、女性の職域拡大、職場環境の整備、ワークライフバランス、の取組が進むほど、他産業と同様に、男性が有利に昇進している、を選択する確率が減少し、男女平等に

昇進しているを選択する確率が増加することが示されている。特に、女性従業員の育成の取組を進めると、他産業と比較しても、昇進について男女平等であると従業員が認識する可能性が示唆されている。

(9) 女性活躍推進策と同業他社との比較について

表 39 は、企業の女性活躍推進の取組が従業員にどのように捉えられているかを見るため、「同業他社に比べて女性活躍推進の取組は進んでいると思うか」という質問に対して、5:そう思う～1:そう思わない、の 5 段階評価で回答していただいた結果をまとめたものである。他産業では、女性の回答平均は 2.63、男性の回答平均は 2.84 であった。

また、女性活躍推進の取組に関する限界効果を推定すると、女性では管理職研修・育児環境の整備以外の取組の主成分スコアが増えると、肯定的回答を選択する確率を増大させることが統計的に有意であり、男性では職場環境の整備以外の取組の主成分スコアが増えると肯定的回答を選択する確率を増大させることが示された。

建設業についてみると、他産業に比べて、女性の回答平均は 0.43 低いことが示されている。また、限界効果についてみると、経営者の意向、ワーク・ライフ・バランスの取組の主成分スコアが増えても、肯定的な肯定的回答を選択する確率が上昇しておらず、企業の主張と従業員の認識に乖離がある可能性があるため、これらの取組の効果について再検証が望まれている可能性が示唆される。

不動産業についてみると、回答平均の偏差は観測されなかった。また、限界効果についてみると、育児環境の整備の主成分スコアが増えても、肯定的な肯定的回答を選択する確率が上昇しておらず、企業の主張と従業員の認識に乖離がある可能性があるため、これらの取組の効果について再検証が望まれている可能性が示唆される。

運輸業については、他産業と比べても、偏差は観測されなかった。

表 39 女性活躍推進策と同業他社との比較

他産業	女性		男性		建設業	女性	男性
平均	2.63780*** (35.94236)		2.84091*** (40.56703)		平均からの偏差	-0.43090*** (-2.96567)	-0.21846 (-1.62311)
	同業他社に比べて女性活躍推進の取組は進んでいるか		同業他社に比べて女性活躍推進の取組は進んでいるか			同業他社に比べて女性活躍推進の取組は進んでいるか	同業他社に比べて女性活躍推進の取組は進んでいるか
	やや進んでいる	進んでいる	やや進んでいる	進んでいる		やや進んでいる	進んでいる
女性活躍総合指標	+	+	+	+	女性活躍総合指標		
経営方針	+	+	+	+	経営方針		-
経営者の意向	+	+	+	+	経営者の意向	-	-
管理職研修			+	+	管理職研修		
女性の採用	+	+	+	+	女性の採用		
女性従業員の育成	+	+	+	+	女性従業員の育成		
女性の職域拡大	+	+	+	+	女性の職域拡大		
女性の職場環境の整備	+	+			女性の職場環境の整備		
ワークライフバランス	+	+	+	+	ワークライフバランス	-	-
育児環境			+		育児環境		

不動産業	女性		男性	
平均からの偏差	-0.02910 (-0.11426)		-0.05144 (-0.19031)	
	同業他社に比べて女性活躍推進の取り組みは進んでいるか やや進んでいる 進んでいる		同業他社に比べて女性活躍推進の取り組みは進んでいるか やや進んでいる 進んでいる	
女性活躍総合指標	-	-	-	-
経営方針				
経営者の意向				
管理職研修				
女性の採用				
女性従業員の育成				
女性の職域拡大				
女性の職場環境の整備				
ワークライフバランス				
育児環境	-	-		

運輸業	女性		男性	
平均からの偏差	-0.29086 (-1.59375)		-0.15043 (-0.79583)	
	同業他社に比べて女性活躍推進の取り組みは進んでいるか やや進んでいる 進んでいる		同業他社に比べて女性活躍推進の取り組みは進んでいるか やや進んでいる 進んでいる	
女性活躍総合指標				
経営方針				
経営者の意向				
管理職研修				
女性の採用				
女性従業員の育成				
女性の職域拡大				
女性の職場環境の整備				
ワークライフバランス				
育児環境				

(10) 女性活躍推進策に関する認識のギャップについて

表 40 は、女性活躍推進策について企業と従業員の認識のギャップを見るため、表中の各項目について、1:そう思わない~5:そう思う、の 5 段階で従業員に回答していただいたものを分析した結果を示している。表 40 上部は、他産業の回答平均を示しているが、3~4 の間の回答が多く、また、表 40 下部に示された女性活躍推進の取組の限界効果をみると、多くの取組で正の効果が見られることが分かる。これらは、企業の取組は従業員の認識に対して正の影響を及ぼしており、取組を進めるほど認識のギャップが解消されることを示すものであると考えられる。

表 40 企業の女性活躍推進策とその取組に対する従業員の認識(他産業)

他産業	女性					男性					
	平均	3.55952*** (47.27708)	3.68651*** (47.54018)	3.34524*** (40.67569)	3.44223*** (44.19545)	3.62698*** (45.52302)	3.68061*** (54.12885)	3.94677*** (57.94877)	3.62357*** (48.93090)	3.44867*** (45.40827)	3.76718*** (53.79681)
		経営者は女性活躍推進に積極的だ と思うか	女性の採用 促進に関する 意向を示して いるか	役職者に女性 を積極的に登用 していくという 意向を示して いるか	あらゆる職 場に女性を 配置してい く意向を示 している	性別に関わ りなく、従 業員の活躍 を推進し、 女性が働き やすい職場 にするとい う意向を示 している	経営者は女性活躍推進に積極的だ と思うか	女性の採用 促進に関する 意向を示して いるか	役職者に女性 を積極的に登用 していくという 意向を示して いるか	あらゆる職 場に女性を 配置してい く意向を示 している	性別に関わ りなく、従 業員の活躍 を推進し、 女性が働き やすい職場 にするとい う意向を示 している
女性活躍総合指標	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
経営方針	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
経営者の意向	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
管理職研修	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
女性の採用	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
女性従業員の育成	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
女性の職域拡大	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
女性の職場環境の整備	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ワークライフバランス	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
育児環境	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

表 41 は、他産業を基準とした場合の偏差を建設業について分析したものである。回答平均を見ると、「役職者に女性を積極的に登用していくという意向を示しているか」という項目については男性側の回答が 0.29 低いことが示されており、女性の管理職への登用について、建設業の企業はさらに積極性を示す必要があるのかもしれない。

表 41 下部は、女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差があった項目を建設業について分析した結果を示している。女性活躍総合、管理職研修、女性の職域拡大、育児環境

の整備については、取組を進めるほど認識のギャップが解消される方向に向かうことを示しているが、他産業で正の効果が得られていた女性活躍推進の取組が、建設業においては必ずしも正の効果を持っていないことも示されている(表 41 下部の一の項目)。経営方針、経営者の意向、女性の採用、女性の育成、職場環境の整備、ワーク・ライフ・バランスについて、経営者と従業員の認識にギャップが見られる項目があり、これらの取組については効果の再確認が望まれているのかも知れない。

表 41 企業の女性活躍推進策とその取組に対する従業員の認識(建設業)

建設業	女性					男性				
	平均からの偏差	-0.16180 (-1.09328)	-0.01605 (-0.10532)	-0.17478 (-1.08121)	-0.19223 (-1.25748)	-0.13835 (-0.88340)	-0.02755 (-0.21108)	-0.16105 (-1.23206)	-0.29704** (-2.08990)	-0.03030 (-0.20788)
	経営者は女性活躍推進に積極的だ と思うか	女性の採用 促進に関する 意向を示 しているか	役職者に女 性を積極的 に登用して いくという 意向を示し ているか	あらゆる職 場に女性を 配置してい く意向を示 している	性別に関わ りなく、従 業員の活躍 を推進し、 女性が働き やすい職場 にするとい う意向を示 している	経営者は女性活躍推進に積極的だ と思うか	女性の採用 促進に関する 意向を示 しているか	役職者に女 性を積極的 に登用して いくという 意向を示し ているか	あらゆる職 場に女性を 配置してい く意向を示 している	性別に関わ りなく、従 業員の活躍 を推進し、 女性が働き やすい職場 にするとい う意向を示 している
女性活躍総合指標	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
経営方針	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
経営者の意向	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
管理職研修	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の採用	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性従業員の育成	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の職域拡大	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の職場環境の整備	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ワークライフバランス	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
育児環境	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

表 42 企業の女性活躍推進策とその取組に対する従業員の認識(不動産業)

不動産業	女性					男性				
	平均からの偏差	0.13613 (0.52288)	-0.29520 (-1.10094)	0.04607 (0.16199)	-0.26832 (-0.99810)	-0.10524 (-0.38202)	-0.10166 (-0.38808)	0.15850 (0.60405)	-0.04463 (-0.15642)	0.18291 (0.62513)
	経営者は女性活躍推進に積極的だ と思うか	女性の採用 促進に関する 意向を示 しているか	役職者に女 性を積極的 に登用して いくという 意向を示し ているか	あらゆる職 場に女性を 配置してい く意向を示 している	性別に関わ りなく、従 業員の活躍 を推進し、 女性が働き やすい職場 にするとい う意向を示 している	経営者は女性活躍推進に積極的だ と思うか	女性の採用 促進に関する 意向を示 しているか	役職者に女 性を積極的 に登用して いくという 意向を示し ているか	あらゆる職 場に女性を 配置してい く意向を示 している	性別に関わ りなく、従 業員の活躍 を推進し、 女性が働き やすい職場 にするとい う意向を示 している
女性活躍総合指標	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
経営方針	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
経営者の意向	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
管理職研修	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の採用	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性従業員の育成	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の職域拡大	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の職場環境の整備	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ワークライフバランス	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
育児環境	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

表 42 は、他産業を基準とした場合の偏差を不動産業について分析したものである。回答平均に他産業との偏差が統計的に有意に観測された項目はなかった。

表 42 下部は、女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差があった項目を不動産業について分析した結果を示している。これらは、企業の取組は従業員の認識に対して正の影響を及ぼしており、取組を進めるほど認識のギャップが解消されることを示すものであると考えられる。

表 43 は、他産業を基準とした場合の偏差を運輸業について分析したものである。「女性の採用促進に関する意向を示しているか」、「あらゆる職場に女性を配置していく意向を示しているか」、「性別にかかわらず、従業員の活躍を推進し、女性が働きやすい職場にする」という意向を示しているか」について、他産業と比較して、肯定的な回答をしていないことが示されている。

男性の回答平均を見ても、「女性の採用促進に関する意向を示しているか」、「あらゆる職場に女性を配置していく意向を示しているか」について、他産業と比較して、肯定的な回答をしていないことが示されている。

表 43 下部は、女性活躍推進の取組の限界効果に有意な偏差があった項目を運輸業について分析した結果を示している。経営方針、経営者の意向、女性の採用、女性従業員の育成、女性の職域拡大、育児環境の整備、の取組を進めるほど認識のギャップが解消される方向に向かうことを示しているが、他産業で正の効果を得られていた女性活躍推進の取組が、運輸業においては必ずしも正の効果を持っていないことも示されている。特に、管理職研修、職場環境の整備の取組について、経営者と従業員の認識にギャップが見られる項目があり、これらの取組については効果の再確認が望まれているのかも知れない。

表 43 企業の女性活躍推進策とその取組に対する従業員の認識(運輸業)

運輸業	女性					男性				
	平均からの偏差	-0.23299 (-1.24858)	-0.33957* (-1.76681)	-0.12075 (-0.59238)	-0.44223** (-2.29469)	-0.34127* (-1.72822)	-0.10918 (-0.59584)	-0.49439*** (-2.69367)	-0.31405 (-1.57369)	-0.52010** (-2.54123)
	経営者は女性活躍推進に積極的だと思えるか	女性の採用促進に関する意向を示しているか	役職者に女性を積極的に登用していくという意向を示しているか	あらゆる職場に女性を配置していく意向を示している	性別に関わりなく、従業員の活躍を推進し、女性が働きやすい職場にするという意向を示している	経営者は女性活躍推進に積極的だと思えるか	女性の採用促進に関する意向を示しているか	役職者に女性を積極的に登用していくという意向を示しているか	あらゆる職場に女性を配置していく意向を示している	性別に関わりなく、従業員の活躍を推進し、女性が働きやすい職場にするという意向を示している
女性活躍総合指標	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
経営方針	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
経営者の意向	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
管理職研修	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の採用	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性従業員の育成	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の職域拡大	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性の職場環境の整備	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ワークライフバランス	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
育児環境	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-

第4節 女性活躍推進策と企業の生産性

表 44 は、企業の女性活躍推進の取組が企業の生産性にどのような影響を与えているのかを分析した結果を示したものである。まずコブ・ダグラス型の生産関数を推計し、その上で、企業の TFP (Total Factor Productivity)⁵を被説明変数、説明変数を定数項、女性活躍総合スコア、年ダミー、産業ダミー(建設業・運輸業・不動産業)、女性活躍総合スコアと産業ダミーの交差項とした場合の推計結果を示す。

表 44 女性活躍推進策が企業の生産性 TFP に与える影響

VARIABLES	(1) TFP (産業別)	(2) TFP (全産業)	(3) TFP (産業別)	(4) TFP (全産業)	(5) TFP (産業別)	(6) TFP (全産業)	(7) TFP (産業別)	(8) TFP (全産業)
女性活躍総合スコア	0.00341*** (3.17814)	0.00669*** (4.12848)	0.00324*** (2.69068)	0.00457** (2.50285)	0.00424*** (3.67046)	0.00820*** (4.57048)	0.00385*** (3.04121)	0.00582*** (2.97275)
建設業ダミー					0.12801 (1.45461)	0.03540 (0.32830)	0.12731 (1.51987)	0.03791 (0.37321)
不動産業ダミー					-0.19641 (-1.00345)	-0.32063 (-1.35205)	-0.19431 (-1.04309)	-0.31300 (-1.40103)
運輸業ダミー					0.02897 (0.25497)	-0.13895 (-1.00373)	0.02839 (0.26252)	-0.13731 (-1.05286)
女性活躍総合スコアと 建設業ダミーの交差項					-0.01998*** (-2.99745)	-0.02360*** (-2.69619)	-0.02209*** (-3.26342)	-0.03057*** (-3.44315)
女性活躍総合スコアと 不動産業ダミーの交差項					0.01772 (1.30830)	0.02149 (1.21357)	0.01477 (1.09333)	0.01523 (0.86569)
女性活躍総合スコアと 運輸業ダミーの交差項					-0.00374 (-1.07677)	-0.00601 (-1.29565)	-0.00376 (-1.09169)	-0.00590 (-1.28767)
年ダミー	No	No	Yes	Yes	No	No	Yes	Yes
定数項	0.02709 (0.85643)	0.01766 (0.43987)	0.02929 (0.89827)	0.06359 (1.32071)	0.00970 (0.26039)	0.03432 (0.70755)	0.00884 (0.23977)	0.00304 (0.05561)
Observations	4,257	3,033	4,257	3,033	4,257	3,033	4,257	3,033
Number of code	183	166	183	166	183	166	183	166

z-statistics in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

TFP の推計⁶は、生産関数が各産業で異なると仮定した場合と、生産関数が全産業で同じであると仮定した場合とで推計することが考えられる。表中の(1)は被説明変数を産業別の生産関数を用いて推定した TFP、説明変数を定数項、女性活躍総合スコアとして回帰した結果である。女性活躍総合スコアの係数は 0.00341 であり、1%水準で有意である。これは、女性活躍総合スコアが 1 単位上昇した際に、TFP が 0.341% 上昇することを意味する。また、(2)は全産業で同じ生産関数であると仮定して推定した場合のものであるが、この場合でも女性活躍総合スコアの係数は 0.00669 で、1%水準で有意である。(3)と(4)はそれぞれ(1)と(2)に年ダミーを入れることで、時系列的なトレンドまたは各年の特殊性を除去した上での推計結果を表しているが、(1)と(2)同様に女性活躍総合スコアは企業の生産性に

⁵ ここで生産関数はコブ・ダグラス型 $Y = AK^\alpha L^{1-\alpha}$ を想定する。Y: 付加価値総額(売上高-中間投入量)、M: 中間投入量(売上原価 + 販売管理費-人件費-減価償却費)、K: 資本投入量(有形固定資産)、L: 労働投入量(人件費)、A: 全要素生産性である。ここでは、 $\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \ln K + \beta_2 \ln L + \varepsilon$ として企業の生産関数を推計し、 $\beta_0 + \varepsilon$ を企業の TFP を表す変数とする。

⁶ 本調査での TFP 推計は簡便的に行ったものである。より精度の高い推計を行うには、推計値のバイアス(偏り)をコントロールした、さらに詳細な分析が必要となる。推計値にバイアスをもたらす要因のうち、代表的なものとして内生性バイアスがある。自身の生産性を知っている企業は生産要素の投入量を調整することができるため、生産要素の投入量と生産性関数で推定された誤差項が相関を持つ可能性がある(Griliches and Mairesse(1995), Olley and Pakes(1996))。内生性バイアスへの対処法としては操作変数法を採用することが考えられる。他にも、セクションバイアス、Price バイアス、Multi Product バイアスなどが知られており、これらのバイアスをコントロールすれば、より適切な推計が求められる可能性がある。

対して説明力を持っている。(1)～(4)の結果は、女性活躍推進策を進めると企業の生産性は向上するということが、統計的に有意であることを示している。

(5)は、(1)に産業ダミー、女性活躍総合スコアと産業ダミーの交差項を入れて推計した結果である。産業ダミーの係数は、他産業を基準として対象となる産業の TFP の水準が有意に異なるのかを表しており、どの産業ダミーの係数も統計的に有意ではなかった。また、交差項の係数は、女性活躍総合スコアが一単位上昇したときに、他産業と比較して係数の傾きに差があるのかを表している。(5)式で、建設業は女性活躍総合スコアが1単位上昇すると、 $0.00424 - 0.01998 = -0.01574$ 変化することが有意に観測されている⁷。また、不動産業・運輸業は他産業との偏差は統計的に有意ではなく、女性性活躍総合スコアが上昇すると TFP が向上すると考えられる。

(6)は TFP を全産業で生産関数が一定であると仮定した場合のもの、(7)、(8)はそれらに年ダミーを入れて推計した場合の結果を示している。これら、産業ダミーを入れた推計においても、企業の女性活躍推進の取組は生産性 TFP に対して正の効果を持つことが統計的に有意であった。

(5)～(8)における建設業の結果は、例えば、経営者のコミットメントが高いにも拘わらず女性に対して負荷の高い仕事を与えられていない(表 15)、プロジェクトのリーダーやサブ・リーダーを男性の方がより多く経験している(表 19)、女性活躍推進によって必ずしも職務満足度が上昇していない(表 26)などを反映したものである可能性が考えられ、建設業においては、女性の生産性を享受するための組織変革の過渡期にある可能性などを示唆するものである。

ワーク・ライフ・バランスの取組が TFP 上昇の効果として観測されるまでにはタイムラグがあることは、山本・松浦(2011)で指摘されており、女性活躍推進の取組が企業の TFP 上昇の効果として観測されるまでにも、時間が必要とされている可能性もある。実際、建設業の女性活躍推進の取組には、近年急速にキャッチアップが進んでいるものの、他産業と比べ着手がやや遅れているものもあり⁸、それら取組の効果が現れるまでには、今しばらく時間が必要であると考えられる。

他に、建設業に見られる特性が女性活躍推進の効果に与える影響も考慮する必要があるのかもしれない。例えば、建設業は屋外単品受注生産という特性が存在するため、個々の工事現場における生産性の向上の取組が、企業全体の生産性向上の実現に大きな影響を与える。また、個々の工事現場ごとに生産体制が構築されることから、仮に1つの工事現場で女性活躍推進の取組が浸透しても企業全体の生産性の向上に波及するには時間がかかることも考えられる。よって、例えば女性活躍推進の取組について個々の工事現場への浸透を図る途上にある企業においては、生産性向上の効果がまだ発現していない可能性がある。

女性活躍を進めることにより長期的には組織変革の効果が生まれ、TFP の向上も期待できる。このため、今後、建設業の特性を考慮した取組を進め、女性の力を十分に引き出せる組織に変わっていくことが望まれる。

⁷ なお、今回 TFP 推計を行った 1999 年～2015 年の期間のうち最後の数年を除く多くの期間は、建設投資が建設労働者数の減少を上回る速度で減少し大幅な労働力過剰となっていた期間である。推計に用いた財務諸表上の労働力よりも実際に投入された労働力が少ない場合、建設業の TFP は過小に推計された可能性も残る。データの制約上、今回の推計では労働投入量は財務諸表に示された従業員数としており、仮に、実際に投入された労働力が少なければ、少ない投入量で同じ水準の産出を行ったことを意味するので、建設業の実際の TFP は推計された TFP よりも大きい可能性がある。

⁸ 国政研究発表会：国土交通分野における女性活躍推進策に関するアンケート～企業の取組の効果～
<http://www.mlit.go.jp/pri/kouenkai/syousai/pdf/research-p160518/02.pdf>

第 5 章 まとめ

第5章 まとめ

本調査研究では、企業の女性活躍推進の取組と従業員の認識に関するアンケートを実施し、その集計および解析を行った。その結果、女性の活躍推進のための企業の取組は、新卒採用に占める女性比率や管理職の女性比率に対して正の効果を持っていることが示された。また、女性の10年離職率を下げるだけでなく、男性の10年離職率も下げる効果を持つことも示されている。企業が女性の活躍できる職場づくりに努め、それがこれらの結果として表れている可能性が示唆される。

企業の女性活躍推進の取組が従業員の認識に対する影響を詳細に分析すると、経営者のコミットメントが高いほど、比較的負荷の高い仕事が女性に対しても割り当てられている可能性が示唆された。また、キャリア形成につながる経験をできているのかを問う設問では、男性の方が女性よりも経験できているとする回答が多かったものの、女性活躍推進の取組を進めるほど、性別で区別されることなくキャリア形成に必要な経験を積める方向に向かいつつあることが示唆された。

職場の上司が部下を管理するうえで、女性が活躍しやすい環境づくりに取り組んでいるのか、について質問をすると、部下と良好なコミュニケーションをとり、部下の業務の進捗状況を適切に把握し、公平に部下を扱い、評価していることについて、男女平等であると回答する女性が7割を上回ることも明らかとなった。また、部下に定時以降早く帰るように積極的に働きかけている上司が6割ほどいるが、2~3割ほどは男性に対しても女性に対してもそのような働きかけはできていないことも明らかになっている。優秀な上司は、仕事の配分を適切かつ柔軟に変えていくとされるが、家庭の事情などを踏まえた流動的な人材配置が実現される環境下で、より一層女性の活躍が図られるものと考えられる。

職務満足度について、5段階で回答していただくようお願いすると、その平均値は女性・男性とも3.7ほどあり、比較的高いことが示された。そして、企業が女性活躍推進を進めると女性の職務満足度を向上させることが統計的に有意であった。女性活躍推進の取組は、女性の職務満足度だけでなく、男性の職務満足度も向上させる可能性もあることが示されていることは興味深い。企業の女性活躍推進の取組は、やりがいのある仕事ができる、達成感のある仕事ができる、従業員の定着率が高い、女性の採用・管理職登用へ積極的である、有給や育児休暇が取りやすい、といった環境をより実現しやすいことが示されており、このような取組は、女性の認識に対してだけでなく、男性の認識に対しても作用していることが示されている。男女共同参画社会は、多様な人材がお互いの属性の違いを認めつつ、共に生産的な活動を行う社会であると考えられるが、企業の取組は、そのような社会の実現に向けて前向きに作用していることが示されていると考えられる。

女性の就業継続の意思を見るため、「今後、仮に出産することになったとしても、育児休業を取得後に仕事を継続したいと思うか」という質問をしたところ、5段階評価で4.25と非常に高く、多くの女性が出産後も仕事を継続したいという意思を持っていることが示されている。企業の取組はこの女性の意思を十分に尊重するものであることが望まれるだろう。少子高齢化社会が進む中で、世代間の不公平さが一層顕在化することが危惧されている。国の成長を考える上では、生産性の向上を図ると共に、人口の増加率を向上させる必要もある。働きながら子供を産み育てる環境を整えることは、将来世代への政策的配分でもあり、官民一体となって推進し、支えるべきものである。

昇進の意欲について、女性の平均は 1.98(係長・主任クラス程度)であり、男性の平均 3.18(課長クラス程度)と大きな隔りがある。女性の昇進を阻むガラスの天井が社会構造の中に埋め込まれている可能性や、女性は家庭のプライオリティが高いために、企業内で重要な責任を負うことにネガティブであると説明されることもあるが、企業が女性活躍推進の取組を進めると、課長クラス以上に昇進したい、を選択する確率が上昇することも示されている。また、昇進について、男女平等であるかを質問したところ、男女平等であると回答した女性は 3 割ほど、男性の方が有利に昇進していると回答した女性は 6 割弱ほどもいることが示されているが、企業が女性活躍推進の取組を進めるほど、男女平等であると回答するようになることも示唆されている。

企業経営者のこれらの取組が従業員にどのように認識されているかを見るため、「同業他社に比べて女性活躍推進の取組は進んでいると思うか」という質問をしたところ、5 段階評価で、女性の回答平均は 2.63、男性の回答平均は 2.84 であり、企業の主張と従業員の認識にかい離が生じている項目も観測された。女性活躍の推進に対してやり残している項目や注力すべき項目が多く残されていることを示すものでもある。ただ、企業が女性活躍の取組を進めるほど、このような認識のギャップは解消される方向に向かうことも示されている。

Krugman(1994)は「経済にとって生産性がすべてではないが、長期的には生産性がほとんどすべてである」と述べ、経済における生産性向上の重要性を指摘している。女性活躍推進によって企業の生産性が上昇することを示せば、企業経営者は女性活躍推進によって見込まれる便益と組織変革にかかる費用を比較することが可能になる。そして、ネットのベネフィットがあると判断すれば、企業は経営戦略の一環として女性活躍推進の取組をさらに加速化させるであろう。そこで、女性活躍推進の取組が企業の生産性(TFP)に対して影響を与えるのかを推計したところ、有意に正の効果が観測された。女性活躍の推進を進めることで、キャリア形成に必要な負荷の重い仕事も割り当てられるようになるとともに、従業員の職務満足度が向上し、女性の昇進意欲も上昇する。これら要因が、企業の生産性向上に寄与している可能性が考えられる。我が国最大の潜在力が女性の力であることを改めて示したことを、この結果は意味するだろう。

以下は、国土交通分野の特徴(建設業、不動産業、運輸業)について述べる。

(1)建設業

就活エントリー、新卒採用、従業員、総合職、管理職の比率が他産業に比べても低いことが示されているが、女性の活躍推進のための企業の取組は、新卒採用や管理職の女性比率を向上させることが示唆されている。また、他産業同様、女性の 10 年離職率を下げるだけでなく、男性の 10 年離職率も下げる効果を持つことも示されている。企業が女性の活躍できる職場づくりに努め、それがこれらの結果として表れている可能性が示唆される。

企業の女性活躍推進の取組が従業員の認識に対する影響を詳細に分析すると、経営者のコミットメントが高い場合には、他産業では比較的負荷の高い仕事が女性に対しても割り当てられるが、建設業では他産業ほど負荷の高い仕事が与えられていない可能性も示唆さ

れている。また建設業においては、仕事に必要な職業能力が明確であると回答する女性も多く、この傾向は、ワーク・ライフ・バランスの取組を進めるほど強くなることも示されている。雇用環境の改善に取り組んでいる企業ほど、仕事に必要な能力が明確になる傾向にある可能性などが示唆されている。

また、キャリア形成につながる経験をできているのかを問う設問では、プロジェクトのリーダー・サブリーダーについて、男女平等に経験できていると回答する女性が、他産業と比較しても少ない。また、キャリア形成に関するほとんどの設問項目で、他産業と比較して、男女平等に経験できていると回答する男性が少なく、男性の方が女性よりも経験できていると回答する男性が多いことも示されている。しかし、女性活躍推進の取組を進めるほど、他産業と同様に、男女平等にキャリア形成に必要な経験を積める方向に向かいつつあることも示唆された。

職場の上司が部下を管理するうえで、女性が活躍しやすい環境づくりに取り組んでいるのか、について質問をすると、部下と良好なコミュニケーションが取れている、部下を公平に扱っている、部下を公平に評価している、部下のキャリアの希望や生活状況を考慮して目標を設定している、という項目について、男性に対しての方が女性に対してよりもできている、と回答する女性が他産業に比べても多く、これらを改善するための取組が望まれている。

職務満足度の回答平均について、他産業との偏差は建設業には観測されなかった。他産業では、企業が女性活躍推進を進めると女性の職務満足度を向上させることが統計的に有意である取組が多かったが、建設業においては、女性の職務満足度の向上には寄与していない取組も多い。また、従業員の定着率や女性の採用・管理職登用、有給休暇・育児休暇について、他産業と比べても肯定的な回答をする女性が少ない。特に、管理職登用への積極性や有給・育児休暇について、企業の取組と従業員の認識に乖離があり、各企業で取組の再確認が望まれていることが示唆された。

女性の就業継続の意思を見るため、「今後、仮に出産することになったとしても、育児休業を取得後に仕事を継続したいと思うか」という質問をしたところ、他産業との偏差は観測されず、多くの女性が出産後も仕事を継続したいという意思を持っていることが、建設業についても示されている。企業の取組はこの女性の意思を十分に尊重するものであることが望まれるだろう。

昇進の意欲について、女性の平均は他産業との偏差は観測されなかったが、男性の平均は他産業よりも高いことが示されている。昇進について男女平等であるかを問うと、男性の方が女性よりも有利に昇進している、と女性・男性ともに回答していることから、昇進の意欲の男女差として観測されている可能性が示唆されている。ただ、女性活躍推進の取組の限界効果をみると、他産業との偏差は観測されず、建設業においても、女性活躍推進の取組は、女性の昇進の意欲を引き出し、男女平等に昇進する方向に作用することも示されている。

企業経営者のこれらの取組が従業員にどのように認識されているかを見るため、「同業他社に比べて女性活躍推進の取組は進んでいると思うか」という質問をしたところ、他産業に比べても、女性の回答平均は非常に低いことが示されている。特に、経営者の意向とワーク・ライフ・バランスの取組について、企業の主張と女性従業員の認識とが乖離している可能性が示唆された。女性活躍推進の取組に関する認識のギャップについてさらに詳

細に質問すると、他に、経営方針、女性の採用、女性従業員の育成、職場環境の整備といった項目で認識の乖離が生じている可能性が示唆されている。

女性活躍推進の取組が企業の生産性に対して影響を与えるのかを推計したところ、建設業においては、正の効果として観測されなかった。女性活躍推進の取組の効果が発現するまでにはタイムラグがあると考えられる。そのため、女性活躍推進の取組の実効性をさらに高めると共に、効果が発現するまでは継続的・持続的に取り組むことが求められるだろう。

(2)不動産業

不動産業においては、就活エントリーの女性比率、新卒採用の女性比率が他産業に比べても多い。女性の活躍推進のための企業の取組は、新卒採用や管理職の女性比率を向上させるが、特に、女性従業員の育成に注力している企業は新卒採用の女性比率が高くなることも示されている。また、女性の3年離職率が他産業に比べても高く、女性の育成、職域拡大、職場環境の整備の取組が3年離職率を下げるようには作用しておらず、その改善が望まれている可能性を示唆している。

企業の女性活躍推進の取組が従業員の認識に対する影響を詳細に分析すると、経営者のコミットメントが高いほど、比較的負荷の高い仕事が女性に対しても割り当てられている可能性が示唆された。取組を進めると、達成すべき目標の水準が高く、仕事の締切にゆとりがない、傾向にあることも示されている。

また、キャリア形成につながる経験をできているのかを問う設問では、他産業と同様に男性の方が女性よりも経験できているとする回答が多かった。特に、プロジェクトのリーダー担当、社外との折衝や企画提案、定期的な人事異動による多様な経験の蓄積について、男性の方が女性よりも経験できていると回答する傾向にあり、これら項目について企業の主張と従業員の認識が乖離している可能性が示唆された。

職場の上司が部下を管理するうえで、女性が活躍しやすい環境づくりに取り組んでいるのか、について質問をすると、部下とのコミュニケーションや定時以降に早く帰るような働きかけ、については男女平等であると女性は認識しているが、女性が活躍しやすい職場づくりのためには、キャリア形成に必要な難しい仕事の配分や仕事の評価について、上司による適切なマネジメントが必要とされている可能性が示唆されている。

職務満足度について、他産業との偏差は不動産業には観測されなかった。企業の女性活躍推進に関する取組は、ある程度は女性の職務満足度に対して正の効果を及ぼしているが、経営方針、経営者の意向、女性従業員の育成に関する取組を進めても、女性の職務満足度の向上には寄与していないことも示されている。また、取組を進めても、「やりがいのある仕事ができている」や「仕事の内容に達成感がある」といった項目について肯定的な回答をする女性が増えておらず、従業員の認識が乖離している取組もある可能性が示唆された。

女性の就業継続の意思を見るため、「今後、仮に出産することになったとしても、育児休業を取得後に仕事を継続したいと思うか」という質問の回答について、他産業よりも有意に低いことが示された。しかし、女性活躍推進の取組を進めることで、より肯定的な回答をするようになることも示されている。

昇進の意欲について、女性の平均は他産業に比べても高いことが示されており、女性活

躍推進の取組を進めることで、その傾向はさらに顕著になることも示されている。昇進の機会の男女平等については他産業との偏差は観測されず、男性の方が有利に昇進していると女性も男性も認識しているが、企業が女性活躍推進の取組を進めるほど、男女平等であると回答するようになる可能性も示唆されている。

企業経営者のこれらの取組が従業員にどのように認識されているかを見るため、「同業他社に比べて女性活躍推進の取組は進んでいると思うか」という質問をしたところ、他産業との偏差は観測されなかった。また、企業の取組は従業員の認識に正の影響の及ぼしており、取組を進めるほど認識のギャップを解消することも示されている。

不動産業において、女性活躍推進の取組が企業の生産性に対して影響を与えるのかを推計したところ、他産業との偏差は統計的に有意ではなく、女性活躍の取組を進めると他産業同様に生産性が向上すると考えられる。

(3)運輸業

運輸業においては、従業員の女性比率が他産業に比べても低い。女性活躍推進の取組は、他産業と同様に、新卒採用、管理職の女性比率を上げ、女性の3年離職率10年離職率を下げる可能性が示唆されている。

企業の女性活躍推進の取組が従業員の認識に対する影響を詳細に分析すると、経営者のコミットメントが高いほど、他産業と同様に、比較的負荷の高い仕事が女性に対しても割り当てられている可能性が示唆された。また、メンバー同士が連携してチームとして仕事を行っているという項目について、肯定的な回答をする確率が低下する取組も多いことも示されており、女性活躍を推進する上で課題となっている可能性がある。

また、キャリア形成につながる経験をできているのかを問う設問では、他産業と同様に男性の方が女性よりも経験できているとする回答が多かった。限界効果の偏差をみると、運輸業と他産業に違いはほぼ観測されず、運輸業においても女性活躍推進の取組は、男女平等にキャリアパスの形成に必要な経験を積む方向に作用することも示唆された。

職場の上司が部下を管理するうえで、女性が活躍しやすい環境づくりに取り組んでいるのか、について質問をすると、女性の認識に、他産業との偏差は観測されなかった。また、限界効果の偏差についても他産業とのちがいはほぼ観測されず、女性が活躍しやすい職場作りのために上司が努力しているということが、女性の認識に影響していることが示されている。

職務満足度について、他産業との偏差は運輸業には観測されなかった。企業の女性活躍推進に関する多くの取組は、女性の職務満足度に対して正の効果を及ぼしていることが示されている。ただ、経営方針、経営者の意向、についての取組を進めても、女性の職務満足度の向上には寄与していないことも示されている。また、育児環境の整備に関する主成分スコアが上昇しても従業員の定着率や有給・育児休業を取りやすいといった回答について肯定的な回答を選択する確率が上昇しておらず、これらの取組について、経営者の主張と従業員の認識が乖離している可能性が示唆された。

女性の就業継続の意思を見るため、「今後、仮に出産することになったとしても、育児休業を取得後に仕事を継続したいと思うか」という質問をしたところ、他産業との偏差は観測されず、多くの女性が出産後も仕事を継続したいという意味を持っていることが、運輸

業についても示されている。企業の取組はこの女性の意思を十分に尊重するものであることが望まれるだろう。

昇進の意欲について、女性の平均は他産業との偏差は観測されなかったが、男性の平均は他産業よりも高いことが示されている。昇進について男女平等であるか、については他産業との偏差は観測されず、男性の方が女性よりも有利に昇進している、という状況にあることが推察される。特に、女性従業員の育成と職場環境の整備についての取組は、昇進について男女平等であるという方向に作用する可能性が示されている。

企業経営者のこれらの取組が従業員にどのように認識されているかを見るため、「同業他社に比べて女性活躍推進の取組は進んでいると思うか」という質問をしたところ、他産業との偏差は観測されなかった。「女性の採用促進に関する意向を示しているか」、「あらゆる職場に女性を配置していく意向を示しているか」、「性別にかかわらず、従業員の活躍を推進し、女性が働きやすい職場にするという意向を示しているか」について、他産業と比較して、肯定的な回答をしていないことが示されている。経営方針、経営者の意向、女性の採用、女性従業員の育成、女性の職域拡大、育児環境の整備、の取組を進めるほど認識のギャップが解消される方向に向かうことを示しているが、他産業で正の効果が得られていた女性活躍推進の取組が、運輸業においては必ずしも正の効果を持っていないことも示されている。特に、管理職研修、職場環境の整備の取組について、経営者と従業員の認識にギャップが見られる項目があり、これらの取組については効果の再確認が望まれているのかも知れない。

運輸業において、女性活躍推進の取組が企業の生産性に対して影響を与えるのかを推計したところ、他産業との偏差は統計的に有意ではなく、女性活躍総合スコアが上昇すると他産業同様に生産性は向上すると考えられる。

参考文献

- Griliches, Z., & Mairesse, J. (1995). Production functions: the search for identification (No. w5067). National Bureau of Economic Research.
- Olley, S. G., and A. Pakes. "The Dynamics of Productivity in the Telecommunications Equipment Industry." *Econometrica*, 64, 1996, 1263-97.
- Prescott, E. C. (1998). Lawrence R. Klein lecture 1997: Needed: A theory of total factor productivity. *International economic review*, 525-551.
- Krugman, P. (1994). *The Age of Diminished Expectations: US Economic Policy in the 1990s*, revised and updated edition.
- Steinberg, Chad, and Masato Nakane. (2012), "Can women save Japan?." IMF Working Paper.
- 川口章(2008),『ジェンダー経済格差:なぜ格差が生まれるのか,克服の手がかりはどこにあるのか。』勁草書房。
- 山口一男(2008), "男女の賃金格差解消への道筋: 統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠." *日本労働研究雑誌* 50.5 : 40-68.
- 山口一男(2009),『ワーク・ライフ・バランス: 実証と政策提言』日本経済新聞出版社。
- 山口一男, 樋口美雄(2008),『論争日本のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社。
- 山口一男(2011), "労働生産性と男女共同参画." *RIETI Discussion Paper Series 11-J-069*.
- 山本 勲, 松浦 寿幸(2011), "ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか?— 企業パネルデータを用いた WLB 施策と TFP の検証 —" *RIETI Discussion Paper Series 11-J-032*
- 八代尚宏 (2009) 『労働市場改革の経済学』東洋経済新報社。
- 経済産業省(2012), "ダイバーシティと女性活躍の推進 —グローバル化時代の人材戦略—", 「企業活力とダイバーシティ推進に関する研究会」報告書

資料編1

資料編1

日本国憲法制定以降の男女共同参画社会基本法制定までの経緯

昭和21年に制定された日本国憲法に基づき、家族、教育等女性の地位の向上にとって最も基礎的な分野で法制上の男女平等が明記された。その後、男女共同参画社会基本法制定までの主な経緯を表 45に示す。

表 45 日本国憲法制定以降の男女共同参画社会基本法制定までの経緯

年	項目	内容
昭和 21 年	日本国憲法制定	昭和 21 年に制定された日本国憲法に基づき、家族、教育等女性の地位の向上にとって最も基礎的な分野で法制上の男女平等が明記。
昭和 50 年	国際婦人年(国連)	「国際婦人年」が国連によって提唱される
昭和 50 年	第 1 回目世界女性会議「国連婦人年世界会議」開催	各国の取るべき措置のガイドラインとなる「世界行動計画」が採択された。これを受けて、日本では、女性の地位向上のための国内本部機構として「婦人問題企画推進本部」を設置した。
昭和 52 年	婦人問題企画推進本部が「国内行動計画」を策定	婦人問題企画推進本部が「国内行動計画」を策定し、世界女性会議において採択された国際文書を踏まえて国内における行動計画を策定し、施策の推進を図った。
昭和 54 年	国連総会で「女子差別撤廃条約」を採択	国連総会において、女子に対する差別を撤廃し、男女平等原則を具体化するための基本的かつ包括的な条約である「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(以下、女子差別撤廃条約)が採択された。
昭和 60 年	男女雇用機会均等法の成立	男女雇用機会均等法の制定により、雇用の場において、賃金以外の労働条件についても男女差別が禁止されることになった。
昭和 60 年	日本が「女子差別撤廃条約」に批准	日本は男女平等に関する法律・制度面の整備を進め、「女子差別撤廃条約」に批准した。
昭和 62 年	「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」を策定	日本は「『国連婦人の十年』ナイロビ世界会議」で採択された「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を受けて、「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」を策定した。
平成 3 年	「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」に改定	「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」を受け、新国内行動計画を「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」へと改定した。
平成 6 年	男女共同参画推進本部を設置	全閣僚を構成員とする男女共同参画推進本部を設置するとともに内閣総理大臣の諮問機関として男女共同参画審議会を設置。
平成 8 年	「男女共同参画 2000 年プラン」策定	男女共同参画推進本部は、男女共同参画社会の形成の促進に関する新たな行動計画である「男女共同参画 2000 年プラン—男女共同参画社会の形成の促進に関する平成 12 年(西暦 2000 年)度までの国内行動計画—」(以下「男女共同参画 2000 年プラン」という)を策定した。
平成 9 年	第 2 次男女雇用機会均等法	男女雇用機会均等法が改正された。
平成 11 年	男女共同参画社会基本法の公布・施行	男女共同参画審議会は、内閣総理大臣からの諮問を作成し、平成 11 年 6 月に男女共同参画社会基本法が公布・施行。

出典:内閣府男女共同参画局『男女共同参画基本計画について』(第 1 部基本的な考え方)

男女雇用機会均等法の改正に関する改善点と課題点

男女雇用機会均等法の制定により、雇用の場において、賃金以外の労働条件についても男女差別が禁止されることになった。男女雇用機会均等法の改正による改善点及び残された課題を表 46に整理した。

表 46 男女雇用機会均等法の改正に関する改善点と課題点

年	男女雇用機会均等法の改正	成立・改正による改善点	残された課題
昭和 60 年 (1985 年)	男女雇用機会均等法の成立	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用において、募集・採用から、配置、昇進の全ステージにおいて男女差別を規制した。 ・ただし、差別禁止の対象を女性のみに限定する事や、差別禁止規定の一部が努力義務として規定された。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女両性を対象とした性差別禁止法ではなかった。 ・男女差別における重要な位置を占める募集・採用、配置、昇進に関する均等待遇原則は、努力義務にとどまった。 ・教育訓練および福利厚生について差別禁止が規定されたが、教育訓練は業務外研修(Off-JT)に限定され、業務上研修(OJT)については適用除外となっていた。 ・定年、退職および解雇についての均等取扱い措置は、従来の裁判例で公序違反と判断されてきたものを立法的に確認したものとどまった。
平成 9 年 (1997 年)	第 2 次男女雇用機会均等法	<ul style="list-style-type: none"> ・募集・採用、配置、昇進に関する均等取扱い義務が努力義務から禁止規定化された。 ・セクシャルハラスメントに対する事業主の配慮義務が定められた。 ・教育訓練の範囲が OJT にまで拡大された。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公序良俗等の一般法理を積極的に排除する趣旨ではない。均等待遇原則と労働法における公序というテーマは、課題として残された。 ・諸外国のセクシャルハラスメントの規定は「何人も…」とされるのが通例であるのに対し、男女雇用機会均等法では「事業主」を主語としている。
平成 19 年 (2007 年)	第 3 次男女雇用機会均等法	<ul style="list-style-type: none"> ・女性差別禁止法から男性差別禁止も含む、性別禁止法へと転換された。女性労働者に対する雇用管理上の配慮義務から、男女労働者に対する雇用管理上の措置義務へと変化した。 ・間接差別が導入された。 ・妊娠・出産等を利用とする差別が禁止された。 	<ul style="list-style-type: none"> ・間接差別について、①募集・採用における身長・体重・体力要件、②総合職の募集・採用における全国転勤要件、③昇進における転勤要件の 3 つに限定されている。間接差別が男性中心の職場慣行を男女平等の視点から継続的に見直す法理であることからすれば、限定は問題である。 ・英米では「婚姻上の地位を理由とする差別」も性差別に含まれるのが通例であるのに対し、日本の男女雇用機会均等法では、結婚退職制の禁止と女性に対する婚姻を理由とする解雇の禁止にとどまっている。 ・問題は、セクシャルハラスメントに関する事業主の措置義務と職場環境配慮義務との関係であり、義務を果たしていれば債務不履行責任を免れるとは指摘できない。

出典：山田省三，2011，「四半世紀を迎えた男女雇用機会均等法」『日本労働研究雑誌』No.615.

男女共同参画社会基本法施行後 10 年間(平成 11 年～平成 21 年)の政府の男女共同参画推進の取組

男女共同参画社会基本法が公布、施行された平成11年からの10年間の政府の主な男女共同参画推進の取組を表 47に示す。

表 47 男女共同参画社会基本法施行後の政府の取組

年	男女共同参画全般に関する動き	女性の活躍の促進に関する動き	仕事と子育ての両立支援、仕事と生活の調和等施策の動き	女性に対する暴力の根絶に関する動き	国際的な動き
平成 11 年 (1999 年)	「男女共同参画社会基本法」公布、施行	「食料・農業・農村基本法」公布、施行			
平成 12 年 (2000 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方ー21 世紀の最重要課題ー」答申 ・「男女共同参画基本計画」閣議決定 基本法に基づき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため制定 ・男女共同参画推進本部 「男女共同参画週間について」決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部「国の審議会等における女性委員の登用について」決定 平成 17 年度末までのできるだけ早い時期に 30%を達成することを目指す。 		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申 ・ストーカー規制法の公布 	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性 2000 年会議」(ニューヨーク) 第4回世界女性会議(1995年北京)において採択された北京宣言泳ぎ行動綱領の実施状況の検討・評価、北京宣言および行動綱領の完全実施に向けた今後の戦略についての協議
平成 13 年 (2001 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画会議・男女共同参画局設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部「女性国家公務員の採用・登録などの促進について」決定 ・人事院「女性国家公務員の採用・登録の拡大に関する指針」策定 各府省において、「女性職員の採用・登用拡大」を策定することを明記 	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事と子育ての両立支援の方針について」閣議決定 女性のキャリアプランの確立支援に努める旨明記するなど、仕事と子育ての両立について支援策をまとめる ・「育児基本法」改正勤務時間の短縮等の対象となる子の年齢の引き上げ等 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部「女性に対する暴力をなくす運動について」決定 毎年 11 月 12 日から 11 月 25 日(女性に対する暴力撤廃国際美)までの2週間に設定 ・「配偶者暴力防止法」公布、施行 	
平成 15 年 (2003 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定 「2020 年 30%」の目標を明記 	<ul style="list-style-type: none"> ・「少子化社会対策基本法」公布、施行 少子化対策施策の基本理念を明らかにするとともに、施策の総合的推進を目的としたもの ・「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 301 人以上の労働者を雇用する事業主に、「一般事業主行動計画」を策定・提出義務を規定 		<ul style="list-style-type: none"> ・女性差別違背条約実施状況第 4・5 回報告審査
平成 16 年 (2004 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画社会の将来像検討会報 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部「女性国家公務 	<ul style="list-style-type: none"> ・「少子化社会対策大綱」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者暴力防止法」改正及び同法に 	

年	男女共同参画全般に関する動き	女性の活躍の促進に関する動き	仕事と子育ての両立支援、仕事と生活の調和等施策の動き	女性に対する暴力の根絶に関する動き	国際的な動き
	<p>告書取りまとめ</p> <p>2020年頃までに、多様な価値観の下、個性を生かし、共に生きる社会を目指すことを提言</p>	<p>員の採用・登用の拡大等について」決定</p> <p>・「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」(各省庁人事担当課長会議申し合わせ)</p> <p>女性国家公務員の採用目標の設定(国家公務員採用I種私見の事務系区分について30%)</p>		<p>基づく基本方針の策定</p> <p>・人身取引対策関係省庁連絡会議発足</p> <p>・人身取引対策行動計画策定</p> <p>・「刑法」改正</p> <p>強姦、強制わいせつ等の罪の法定刑を引き上げ、集団強姦、人身売買罪等に関する法律を創設</p>	
平成17年(2005年)	<p>・男女共同参画会議「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について」答申</p> <p>男女共同参画基本計画改定の基本的な考え方を提言</p> <p>・「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定</p> <p>12の重点分野を掲げ、それぞれについて、平成32年までを見通した施策の基本的方向と22年度末までに実施する具体的施策の内容を提示</p>	<p>・女性の再チャレンジ支援策検討会議</p> <p>「女性の再チャレンジ支援プラン」決定</p> <p>子育て等でいったん就業を中断した女性の再就職・企業等に係る総合的な支援策を規定</p>			<p>・第49回国連婦人の地位委員会(「北京+10」閣僚級会合)(ニューヨーク)</p> <p>1995年に開催された第4回世界女性会議(北京会議)から10年目に当たることを記念し、閣僚級会合として開催</p>
平成18年(2006年)		<p>・「男女雇用機会均等法」改正</p> <p>男女双方に対する差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止</p> <p>・男女共同参画推進本部「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」決定</p> <p>国の審議会等の委員について、政府全体として、平成22年度末までに少なくとも</p>		<p>・「男女雇用機会均等法」改正</p> <p>セクシュアル・ハラスメント対策の強化</p>	<p>・東アジア男女共同参画担当大臣会合の開催(東京)</p> <p>東アジアにおける発の男女共同参画担当大臣会議であり、16カ国2国際機関が出席し、共同コミュニケを採択</p>

年	男女共同参画全般に関する動き	女性の活躍の促進に関する動き	仕事と子育ての両立支援、仕事と生活の調和等施策の動き	女性に対する暴力の根絶に関する動き	国際的な動き
		<p>も 33.3%、平成 32 年未までに、男女のいずれかが 10 分の 4 未満にならないよう、専門委員等については、平成 22 年度未までに 20%、平成 32 年までのできるだけ早い時期に、30%となることを目指す</p> <p>・「第 3 期科学技術基本計画」閣議決定 女性研究者の採用割合を自然科学系全体として 25%とする目標を設定</p>			
平成 19 年 (2007 年)		<p>・男女共同参画会議「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標(「2020 年 30%」の目標)のフォローアップについての意見」決定</p> <p>「指導的地位」の定義を定めるとともに、毎年社会の各分野における進捗状況についてフォローアップを行うことを決定</p> <p>・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正</p>	<p>・少子化社会対策会議「子どもと家族を応援する日本」重点戦略取りまとめ</p> <p>2030 年以降の若年人口の大幅な減少を視野に入れ、制度・政策・意識改革など、あらゆる観点からの効果的な対策の再構築及び実行を図る</p> <p>・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定</p> <p>国民的な取組の大きな方向性及び企業や働く者の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針について、政労使の合意に基づき策定</p>	<p>・「配偶者暴力防止法」改正</p> <p>生命・身体に対する脅迫を受けた場合も対象となった。また、市町村に対し、基本計画策定及び配偶者暴力相談支援センターの設置を努力義務化</p>	<p>・第 2 回東アジア男女共同参画担当大臣会合の開催(インド)</p>
平成 20 年 (2008 年)	<p>・男女共同参画会議「男女共同参画基本計画(第 2 次)フォローアップ結果についての意見」決定</p> <p>計画の中間的なフォローアップを行い、現状及び今後の取組が求められる点等を提示</p>	<p>・男女共同参画推進本部「女性の参画加速プログラム」決定</p> <p>女性の参画加速のため、あらゆる分野における基盤整備を行うとともに、3 つの重点分野を挙げ、戦略的に取組を推進</p>	<p>・厚生労働省「新待機児童ゼロ作戦」決定</p> <p>・「次世代育成支援対策推進法」改正</p> <p>一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象を労働者 301 人以上企業から 101 人以上企業へ拡大</p>	<p>・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の程のための施策に関する基本的な方針」の改定</p> <p>・配偶者からの暴力(DV)施策に携わる、官民担当者や有識者が一同に会した「DV全国会議」の開催</p>	<p>・女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告提出</p>

年	男女共同参画全般に関する動き	女性の活躍の促進に関する動き	仕事と子育ての両立支援、仕事と生活の調和等施策の動き	女性に対する暴力の根絶に関する動き	国際的な動き
平成 21 年 (2009 年)	・男女共同参画会議「男女共同参画に関する施策の基本的な方向について」諮問 男女共同参画基本計画改定に向けた総理からの諮問			・DV被害者を相談機関につなぎ、支援等に関する情報を得やすくするため、全国共通の番号による「DV」相談ナビがスタート	

出典：内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書平成 21 年版』
(http://www.gender.go.jp/whitepaper/h21/gaiyou/html/honpen/b1_s00_01.html)

近年(平成22年～平成27年)の政府の男女共同参画推進の取組

男女共同参画白書の平成22年～平成27年版より施策を以下のように整理した(表48～表53)。

表48 男女共同参画白書平成22年版の施策一覧

年	月	名称	内容	頁
21	7	緊急人材育成支援事業の実施	国、都道府県等が設置・運営する公共職業能力開発施設において、雇用保険を受給できない方等に対する職業訓練と訓練期間中の生活保障を内容とする緊急人材育成支援事業を実施	117
21	8	女性の活躍推進協議会(第3期)の開催	ポジティブ・アクションの取組を一層広く普及させていくため、経営者団体と連携し、企業のトップをメンバーとする女性の活躍推進協議会を開催し、企業が自ら自主的にポジティブ・アクションに取り組むことを促進	116
21	11	第32回男女共同参画会議で国連の女子差別撤廃委員会から出された最終見解を踏まえた対応について議論を行い、①民法改正、②女子差別撤廃条約選択議定書の締結、③女性の参画拡大のための暫定的特別措置、④女性に対する暴力の根絶・被害者支援の4項目について、重要課題として取り組み、今後関係閣僚間で検討を深め、適宜、男女共同参画会議に報告	平成21年8月に国連の女子差別撤廃委員会から出された最終見解を踏まえた対応について議論を行い、①民法改正、②女子差別撤廃条約選択議定書の締結、③女性の参画拡大のための暫定的特別措置、④女性に対する暴力の根絶・被害者支援の4項目について、重要課題として取り組み、今後関係閣僚間で検討を深め、適宜、男女共同参画会議に報告	107
21	11	男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会が「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女に関する監視・影響調査報告書」を取りまとめ	報告書では、経済社会の変化の下での生活困難者について、「女性の生活困難リスクの顕在化」と「生活困難層の多様化一般化とそこに潜む男女共同参画をめぐる問題」という二つの視点を明らかにした上で生活困難の防止に向けた男女共同参画の効果的な取組の在り方について提言を行った。男女共同参画会議はこの報告書をもとに、生活困難を抱える人々を支援するため政府に取組を求める意見決定を行った。	114
21	12	「女性首長大集合！」の開催	全国で活躍する地方公共団体の29名(開催時)の女性首長のうち、22名が参加。各首長から、男女共同参画、子育て支援などの取組について紹介後、内閣府特命担当大臣による、「女性の活躍で、社会を変えよう!」、「意思決定の場にもっと女性を!」、男女共同参画や子育て支援の取組を「地域から加速しよう!」との宣言をまとめた。	110
22	2	厚生労働省が派遣労働者の待遇の改善等を内容とする改正法案を、第174回国会に提出	労働者派遣法について、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実に資する観点から、登録型派遣や製造業務派遣の原則禁止や、派遣労働者の待遇の改善等を内容とする改正法案を提出	118

出典:内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書』

表49 男女共同参画白書平成23年版の施策一覧

年	月	名称	内容	頁
22	5	「新たな情報通信技術戦略」を策定	様々な働き方を希望する者の就業機会の創出及び地域の活性化等に資する「テレワークの推進」を位置付け、平成27年までに在宅型テレワーカーを700万人とする目標の実現に向けて、関係各省が連携して、テレワークの一層の普及拡大に向けた環境整備、普及啓発等を推進する。	124
22	6	新成長戦略が閣議決定	女性の就労促進、男性の育児休業取得向上などが盛り込まれた新成長戦略が閣議決定	117
22	6	国家公務員・地方公務員の育児休業の制度改正	配偶者が育児休業をしている職員についても育児休業等を行うことができるようにすること及び子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合に当該子について再度の育児休業を行うことができるようにするなど制度面を拡充	117 118
22	7	「ポジティブ・アクション宣言」の公表	これからポジティブ・アクションに取り組もうとする企業に具体的な取組を促すため、企業の「女性の活躍推進協議会」委員から「ポジティブ・アクション宣言」を発表し、厚生労働省ホームページ上のサイトで公表することにより、企業が自主的かつ積極的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す。	122
22	7	「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」を開設	事業主がポジティブ・アクションの実施状況を開示する場合の国の援助として、「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」内に「ポジティブ・アクション応援サイト」を設け、個別企業から寄せられた取組状況を紹介するなど、企業が自社の女	122

年	月	名称	内容	頁
			性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムの開発運営を行う。	
22	8	厚生労働省が「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を新たに作成	労使が自主的に取り組むための賃金・雇用管理の見直しの視点や格差の実態を把握するための調査票といった実践的な支援ツールが盛り込まれた。	122
22	9	APEC 女性リーダーズネットワーク(WLN) 会合を日本で開催	アジア太平洋地域の約 600 名の各界の女性リーダーが集い、ネットワークの構築や提言の取りまとめなどを行った。	111 114
22	10	女性起業家サミット(WES)の開催	APEC に加盟する 21 エコノミーから、政府関係者、ビジネスリーダー、学者、ジャーナリスト 600 名が参加。女性の起業に際し依然残る障壁について確認し、政策提言を行った。	114
22	10	「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」携帯版開設	企業や女性労働者に対して母性健康管理に関する情報を提供するサイト「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」の携帯版を開設し、母性健康管理体制の制度の周知を図る。	123
22	12	「第 3 次男女共同参画基本計画」を策定	男女共同参画基本計画が改定され、「第 3 次男女共同参画基本計画」が閣議決定された。「第 3 次男女共同参画基本計画」では、15 の重点分野を設け、平成 32 年までを見通した長期的な政策の方向性と、27 年度末までに実施する具体的施策を示している。	112 - 113
23	1	「第 3 次男女共同参画基本計画」を踏まえ、内閣府特命担当大臣(男女共同参画)から各都道府県知事、各政令指定都市市長宛てに要請	要請文では、各都道府県及び政令指定都市を始め各市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本計画の策定、推進及び女性地方公務員の採用・登用の促進、仕事と生活の調和に向けた取組、また、関係団体等や管内市区町村等に対する政策・方針決定過程への女性の参画の拡大についての取組を求めている。	118
23	1	第 3 次男女共同参画基本計画」を踏まえ、内閣府特命担当大臣(男女共同参画)から各種機関・団体等に宛てて、要請	積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の様々な手法を紹介し、各組織における実効性のある積極的改善措置の導入や仕事と生活の調和の推進に向けた取組を求めている。	119
23	4	国家公務員の育児休業等に関する法律の改正法地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正法、施行	一定の非常勤職員について、育児休業等を取得することができるよう国家公務員、地方公務員の育児休業等に関する法律を改正	117 119

出典：内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書』

表 50 男女共同参画白書平成 24 年版の施策一覧

年	月	名称	内容	頁
23	1	「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」の改定	人事院が改定し、各府省に発令。同指針に基づき、各府省は平成 27 年度までの目標及び目標達成のための具体的取組を設定した 5 年間の計画である「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定	128
23	5	男女共同参画会議監視専門調査会が政府報告書を女子差別撤廃委員会に提出	選択的夫婦別氏制度の導入等の民法改正等に関するフォローアップを男女共同参画会議監視専門調査会において行った。その後、平成 23 年 8 月、このフォローアップ結果等を踏まえた政府報告書を女子差別撤廃委員会に提出	125
23	7	「雇用形態による均等処遇についての研究会」が報告書取りまとめ	厚生労働省は、非正規労働者の同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進を検討するため、学識経験者から成る「雇用形態による均等処遇についての研究会」を開催し報告書を取りまとめ。正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制を始めとして、EU 諸国における関係法制の概要及びその運用の実態を研究し、併せて国内の正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するための仕組みづくりへの示唆を行った。	140
23	9	「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」による報告書とりまとめ	厚生労働省は、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保のため、平成 23 年 2 月から「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を開催。今後のパートタイム労働対策について検討を行い、報告書を取りまとめるとともに、労働政策審	141

年	月	名称	内容	頁
			議会で検討を実施	
23	11	男女共同参画に関する施策についての苦情の処理等に関する「苦情処理ガイドブック」を改訂	内閣府は、国及び地方公共団体(都道府県、政令指定都市)に寄せられた男女共同参画に関する施策についての苦情内容及び男女共同参画に関する人権侵害事案の処理状況等について取りまとめ、苦情処理解決に当たっての視点・方法論、苦情事例等を紹介する「苦情処理ガイドブック」を改訂し、関係機関に配布	125
23	11	内閣府が男女共同参画社会の形成に関する調査研究を公表	「メディアにおける女性の参画に関する調査」及び「諸外国における専門職への女性の参画に関する調査」スウェーデン、韓国、スペイン、アメリカ合衆国一」を公表	126
24	2	男女共同参画会議に設置した「基本問題・影響調査専門調査会」のワーキング・グループが最終報告とりまとめ	平成 23 年 3 月に男女共同参画会議の「基本問題・影響調査専門調査会」に「女性と経済ワーキング・グループ」、「ポジティブ・アクションワーキング・グループ」を設置。女性活躍の推進方策等を検討及び、ポジティブ・アクションについて、政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野の 4 分野に重点を置いて検討を実施し、最終報告を取りまとめた。政治分野でのポジティブ・アクションの推進方策として、女性の政治参画に関する社会的気運の醸成、選挙制度と女性の政治参画との関係、ポジティブ・アクションについて政党関係者の中で具体的な議論が喚起されるよう、諸外国の事例が整理された。	125 127 131
24	3	「都道府県別全国女性の参画マップ」を作成	女性の参画状況の「見える化」として、地方議会の女性議員割合、地方公務員の管理職に占める女性割合、防災会議の女性委員割合等を掲載し、内閣府が作成。	131
24	3	労働者派遣法改正法の成立	雇用の安定と公正な待遇を確保するため、有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合に、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みの導入等を内容とする、労働契約法の一部を改正する法律案を第 180 回国会に提出。同改正法は一部修正の上、成立した。	140 141
24	3	「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」を第 180 回国会に提出	厚生労働省は、被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規労働者への社会保険適用による「格差」是正と、社会保険制度における、働かない方が有利になるような「壁」の除去で女性の就業意欲を促進する観点から、「短時間労働者への社会保険の適用拡大」を盛り込んだ「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」を第 180 回国会に提出	141

出典：内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書』

表 51 男女共同参画白書平成 25 年版の施策一覧

年	月	名称	内容	頁
24	—	経済産業省が「ダイバーシティ経営企業 100 選」を開始	平成 24 年度から女性等の多様な人材をいかに経営に取り組む企業の表彰を開始し、同年度は、企業 43 社を選定した。また、相乗効果を狙い、女性活躍に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」の発表を東京証券取引所と共同で行った。	155
24	6	女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議で「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画が策定	同計画は、その後、日本再生戦略(平成 24 年 7 月 31 日閣議決定)にも反映され、男女共同参画会議や内閣府の検討会において、ポジティブ・アクション等の課題や、企業における女性の活躍の「見える化」を促進するための取組が検討された。	133
24	6	災害対策基本法の改正	この法改正後、地方防災会議における女性委員の割合は増加し、防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画が進んだ。	133
24	6	災害対策基本法の改正	この法改正後、地方防災会議における女性委員の割合は増加し、防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画が進んだ。	133
24	10	「労働者派遣法改正法案」が平成 24 年 10 月から施行	派遣労働者の賃金等の決定に当たり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮する旨の規定等が盛り込まれた「労働者派遣法改正法案」が、第 180 回国会において一部修正の上、成立し、平成 24 年 10 月から施行された。	152
24	12	女性活力・子育て支援担当大臣が設けられた	男女が共に仕事と子育てを両立できるような環境整備や、仕事で活躍している女性も過程に専念している女性も、それぞれのライフステージに応じて輝けるような取組が、内閣を挙げて進められている。	133
24	12	男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会に	「女性の活躍推進による経済活性化」行動計画等の課題についての議論の取りまとめを行った。	142

年	月	名称	内容	頁
		よる議論取りまとめ		
24	12	内閣府が「働こう！なでしこ学生サミット」開催	内閣府では、関係省と連携し、女子高校生・学生等を対象に、女性の進出が遅れている理工系分野に関する情報提供等を実施した。また、「働こう！なでしこ学生サミット」を開催した。	
24	12	女性の活躍促進ワーキング・グループを設置し、議論を取りまとめ	平成 24 年 9 月に女性の活躍促進ワーキング・グループを設置し、同年 12 月に議論の取りまとめを行った。	155
25	1	第 2 回日本経済再生本部で内閣総理大臣から指示	平成 25 年 1 月に開催された第 2 回日本経済再生本部において、内閣総理大臣から、日本経済再生のためには産業競争力強化とそれを支える雇用や人材等に関する対応強化を車の両輪として進めることが欠かせず、特に若者や女性の雇用問題等に対してしっかりとした処方箋を提示していくことが喫緊の課題であるとして、経済再生担当大臣の調整の下、関係大臣が連携して、若者や女性の活躍促進のための対応策について検討するよう指示があった。	155
25	2	若者・女性活躍推進フォーラム開催	日本経済再生のために若者や女性の雇用問題等に対して処方箋を提示することが喫緊の課題とされ、若者や女性の活躍促進のための対応策を検討するために開催された。	133
25	2	第 1 回若者・女性活躍推進フォーラムを開催	第 2 回日本経済再生本部で内閣総理大臣からの指示を受けて開催	155
25	3	女性をテーマとする第 3 回フォーラムを開催	第 2 回日本経済再生本部で内閣総理大臣からの指示を受けて開催	155

出典：内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書』

表 52 男女共同参画白書平成 26 年版の施策一覧

年	月	名称	内容	頁
25	1	第 186 回国会での法案提出、成立	雇用分野に関して、育児休業給付の給付率引き上げを盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案」、平成 26 年度末までの時限立法である「次世代育成支援対策推進法」の有効期限の 10 年間の延長や新たな特例認定制度の創設等を内容とする改正法案を第 186 回国会に提出し、同国会で成立した。	108
25	4	内閣府が「子ども・子育て会議」を設置	内閣府が「子ども・子育て会議」において、本格施行に向けた具体的な検討を進め、新制度における施設・事業の各種基準等について 26 年 1 月までにとりまとめた。	108
25	4	第 42 回男女共同参画会議開催	男女共同参画会議から政府に求める取組を決定するとともに、男女共同参画会議の基本問題・影響調査専門調査会、女性に対する暴力に関する専門調査会及び監視専門調査会における今後の調査方針を決定した。	109
25	4	内閣府より男女共同参画等に関する評価項目を設定	内閣府では、平成 25 年 4 月に各府省に対して、同年 6 月に独立行政法人等に対して、男女共同参画等に関する評価項目の設定を行うよう依頼した。	116
25	4	厚生労働省が労働契約法の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 56 号）の内容について周知・啓発を行った。	厚生労働省では、平成 25 年 4 月に全面施行された有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合に、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みの導入等を内容とする、労働契約法の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 56 号）が第 180 回国会で成立。25 年 4 月の全面施行に向けて、厚生労働省が、その内容について周知・啓発を行った。	128
25	5	男女共同参画会議の監視専門調査会が「防災・復興ワーキング・グループ」を設置	防災・復興における男女共同参画の推進に関する政府の施策の取組状況についてのフォローアップを行うために設置した。	110
25	6	「日本再興戦略」の閣議決定	出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることが、成長戦略の中核であるとして、環境整備を推進することとした。	107
25	6	テレワークの普及促進に取り組むことが盛り込まれた「世界最先端 IT 国家創造宣言」が閣議決定	平成 25 年 6 月に閣議決定された「世界最先端 IT 国家創造宣言」においては、「就業継続が困難となる子育て期の女性や育児に参加する男性、介護を行っている労働者などを対象に、週一回以上、終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワークにおける、労働者にやさしいテレワーク推奨モデルを産業界と連携して支援し、2016 年までにその本格的な構築・普及を図り、女性の社会進出や少子高	128

年	月	名称	内容	頁
			<p>齢化社会における労働力の確保、男性の育児参加、仕事と介護の両立などを促進することとされるなど、これまで以上にテレワークの普及促進に取り組むこととしている。</p>	
25	11	男女共同参画会議の監視専門調査会の意見とりまとめ	<p>女子差別撤廃委員会の最終見解への対応に係る政府の取組状況等について監視を実施し、11月に意見をとりまとめた。</p>	108
25	12	厚生労働省が、法律施行規則(昭和61年労働省令第2号)の改正、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき措置についての指針」の改正等を実施	<p>厚生労働省では、平成25年12月に、間接差別として禁止されている措置の範囲の拡大等を含む雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則(昭和61年労働省令第2号)の改正、セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底の観点から「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき措置についての指針」(平成18年厚生労働省告示第615号。以下「セクハラ指針」という。)の改正等を行った。</p>	125
25	12	厚生労働省が「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の制定	<p>厚生労働省では、平成25年12月に、従来、通達で示してきた内容を盛り込んだ「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」(平成25年厚生労働省告示第384号。以下「コース等別雇用管理指針」という。)の制定を行った(平成26年7月1日施行)。</p>	125
26	1	「成長戦略進化のための今後の検討方針」が産業競争力会議で決定	<p>「女性の活躍推進と全員参加型社会実現のための働き方改革」として「女性が輝く日本の実現」が掲げられた。</p>	107 109
26	4	男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会が報告書とりまとめ	<p>男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会が、平成25年7月から地域経済の活性化に向けた女性の活躍推進について調査・審議を行い、26年4月に報告書にとりまとめた。</p>	111

出典：内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書』

表 53 男女共同参画白書平成27年版の施策一覧

年	月	名称	内容	頁
26	—	経済産業省が「ダイバーシティ経営企業100選」で企業を選定。	<p>大企業28社、中小企業24社の計52社を選定した。</p>	128
26	1	「女性の活躍『見える化』サイト」の開設	<p>上場企業のうち公表について了解があった1232社(全上場企業の34.7%)について、役員・管理職の女性比率や女性登用に関する目標等、13項目のデータを公表した。</p>	127
26	6	「日本再興戦略」改訂2014	<p>女性の活躍推進の取組をより一層進めるための施策方針を示す。</p>	105 127
26	6	「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の発足		128
26	7	「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき措置についての指針」の施行	<p>企業における男女均等取扱い等を確保するため実施した。</p>	123
26	8	男女共同参画推進本部において「女性の活躍推進に向けた講演調達及び補助金の活用に関する取組指針」を決定	<p>雇用分野における女性の活躍推進に向けて決定した。 国の公共調達及び補助金の分野において、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業のポジティブ・アクション等を推進した。</p>	107 113
26	8	「女性医師のさらなる活躍を応援する懇談会」を開催	<p>女性医師等の勤務体制や保育環境、復職支援等に関する現場の課題や取組の工夫の仕方について検討を重ね、平成27年1月に報告書として取りまとめて報告した。</p>	114
26	8	国土交通省と建設業団体が	<p>男女問わず誰もが働きやすい建設業を目指した。</p>	128

年	月	名称	内容	頁
		共同で「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定		
26	9	第2次安倍改造内閣発足	新たな女性活躍担当大臣を内閣に置いた。	105
26	9	「トラガール」と建設業で活躍する女性が総理表敬	女性の活躍の姿や政府等の取組を広く社会に発信した。	128
26	10	「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置	女性活躍推進に関する政府の司令塔として、全閣僚を構成員として設置した。	105 127
26	10	「独立行政法人における女性登用状況等『見える化』サイト」を開設	調査結果を公表した。	112
26	10	経済諮問会議で議論	各制度について議論を行った。	114
26	12	「まち・ひと・しごと創生総合戦略」閣議決定	地域における女性の活躍推進を主な施策の一つとして掲げた。	105
26	12	「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」	「女性が働きやすい制度等への見直し」として、政府は税制や社会保障制度を見直すとともに、配偶者手当についても、官の見直しとの検討とあわせて、労使はその在り方の検討を進めることとされた。	114
27	1	「女性のチャレンジ応援プラン」の策定	女性が置かれる様々な状況に対応した支援策を提示した。	105 128
27	1	産業競争力会議で「成長戦略進化のための今後の検討方針」が決定	女性の更なる活躍促進に向けて(ア)「待機児童解消」に向けた施策の確実な実行(イ)長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業等の取組促進及び(ウ)男性が育児を行うことや家族の介護による離職への対応を、27年中央の成長戦略改訂に向けた検討課題として示した。	105
27	1	「働く女性の処遇改善プラン」	女性が多様なニーズに応じた働き方で様々な分野で活躍し、働きに応じた処遇を得られる社会の実現に資する各種施策を取りまとめ、着実に実施した。	124
27	1	内閣府が「女性が輝く先進企業表彰」の創設	平成27年1月に7社を表彰した。	127
27	2	「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」の開催		112
27	3	「少子化社会対策大綱」閣議決定	少子化対策の重点課題の一つとして、男女の働き方改革(男性の意識・行動改革及び「ワーク・ライフ・バランス」・「女性の活躍」の推進)を掲げた。	105
27	3	男女共同参画推進本部は「はばたく女性人材バンク」を内閣府ホームページに開設	国の審議会等の女性委員等の情報についてデータベース化し情報提供を行う。	113
27	3	「女性応援ポータルサイト」を内閣府ホームページに開設		128
27	8	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)成立	全ての女性が輝く社会に向けた基盤整備が進められた。 (※平成27年8月に成立)	105

出典:内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書』

アンケート依頼状・調査概要および回答要領

(1) 依頼状

「国土交通分野における女性活躍推進と生産性向上に関するアンケート調査」

ご協力をお願い

人事・労務担当者様

平成 27 年 12 月吉日
国土交通省 国土交通政策研究所

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

政府は、「女性の活躍推進」を成長戦略の中核に位置づけ、社会のあらゆる分野において、「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度」とする目標の達成に向けて、様々な分野で取組を進めています。平成27年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が成立し、企業様におかれましては、女性活躍推進に関わる行動計画の策定など、女性活躍に関して更なる取組を図られているところであろうと思います。

国土交通分野は、他の産業分野と比べて女性比率が低いとされる産業分野であり、その特性を考慮した女性活躍推進策が求められています。そのために弊所では、国土交通分野における女性活躍推進の方策を、他産業分野との比較検討の中から見出すための調査を行っているところです。

企業様の女性活躍推進に関する現状および効果的な取組を把握すること、また、女性活躍を推進することで見込まれる生産性の向上度合いを分析すること等を目的として、本アンケート調査を実施させていただくものです。

つきましては、ご多忙中誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、アンケート調査へのご協力をお願い申し上げます。アンケートは、人事・労務担当者様と従業員様にご回答いただきたく、お取り計らいをいただきますよう、よろしくご協力申し上げます。(アンケート調査についての要領は別紙 1~3 をご参照ください。)

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、個別の会社にご迷惑をおかけすることはありません。また、ご回答いただいた内容は、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

本調査はインターネット上でご回答いただく形式のアンケートとなっております。お手数ですが、以下の期日までにご回答いただけますようお願いいたします。

平成 28 年 1 月 8 日 (金) 18 時までにご回答ください。

■調査主体

国土交通省 国土交通政策研究所 (担当：山田、白鳥、磯山)
〒100-8918 東京都千代田区霞が関 2-1-2
中央合同庁舎 2 号館 15F (電話) 03-5253-8111 (内線 53826)

■調査委託業者・お問い合わせ先

エム・アール・アイリサーチアソシエイツ株式会社
「国土交通分野における女性活用活躍促進推進策と生産性向上に関する調査」 調査事務局
住所 〒101-0047 東京都千代田区内神田 1-13-1
電話 0120-002-823 (土・日・祝日及び 12/28 から 1/4 を除く、9:30~17:30)

(2) 調査概要(1 ページ目)

(別紙1)

女性活躍推進策に関するアンケート調査 調査概要

1. 調査目的

本アンケートは国土交通省国土交通政策研究所が、国土交通分野における女性活躍推進の方策を、他産業分野との比較検討の中から見出すための調査を行っているところです。

企業様の女性活躍推進に関する現状、効果的な取組などを把握することを目的として、本アンケート調査を実施させていただくものです。

2. 調査の対象

東証一部・二部上場企業 2,440 社（2015 年 9 月時点）を対象にアンケート調査を依頼しております。

3. 調査方法

- ・ 本調査では、「企業向け調査」、「従業員様向け調査」に分かれています。
- ・ 本調査はインターネット上でご回答いただく形式のアンケートとなっております。
- ・ 「企業向け調査」は、貴社の人事・労務担当者様にご回答ください。回答方法につきましては、「企業向け調査」回答要領（別紙2）をご参照ください。
- ・ 「従業員様向け調査」は、貴社の中から、5. 調査対象で示す選定基準に基づいて少なくとも 12 人の従業員様を選定し、「従業員様向け調査」回答要領（別紙3）の配布と周知をお願い致します。

4. 調査回答期間

平成 27 年 12 月 14 日(月)10 時から平成 28 年 1 月 8 日(金)18 時まで

5. 調査の対象

- ・ 「企業向け調査」は、貴社に関することをお聞きいたします。
- ・ 「従業員様向け調査」回答要領を配布する対象は、貴社に勤務する総合職の正規社員（直接雇用者のみ、派遣労働者は除く）の 40 歳未満の方です。

(2) 調査概要(2 ページ目)

- ・ 「従業員様向け調査」回答要領を配布する際、男性・女性、直接部門、間接部門それぞれに配布してください。配布人数の希望は以下の通りです。

	直接部門	間接部門(例:人事、総務、経理、法務、経営事務等)
男性	3人以上	3人以上
女性	3人以上	3人以上

※直接部門は、貴社が建設業であれば建設部門、そうでなければなるべく「生産・運輸」など現場に携わる職種に就かれている従業員様への配布をお願い致します。

6. その他

- ・ 本調査は、国土交通省 国土交通政策研究所がエム・アール・アイリサーチアソシエイツ株式会社に委託して実施するものです。
- ・ ご回答いただいた内容は全て統計的に処理し、各企業の個別回答を特定した状態で公表されることは一切ございません。
- ・ またご回答いただいた情報を本調査の目的以外に使用することはありません。
- ・ その他、調査実施上の不明点や、調査票内容に関する質問等につきましては、下記調査事務局までお知らせください。

7. 本調査に関するお問い合わせ先

●お問い合わせ先

エム・アール・アイリサーチアソシエイツ株式会社

「国土交通分野における女性活躍推進策と生産性向上に関する調査」調査事務局

●住所 〒101-0047 東京都千代田区内神田 1-13-1

●電話 0120-002-823(土・日・祝日及び12/28から1/4を除く、9:30~17:30)

(3) 企業人事・労務担当者様向け 回答要領(1 ページ目)

(別紙 2)

**女性活躍推進策に関するアンケート調査
企業人事・労務担当者様向け 回答要領**

1. アンケートご回答方法について

本調査はインターネット上でご回答いただく形式のアンケートとなっております。
アンケートサイトの URL および回答にあたって入力が必要となる ID、PASS については、
下記よりご参照ください。なお、回答所要時間は 20 分程度を見込んでおります。

2. アンケートサイトへのアクセス

以下の URL にアクセスください。

【アンケートサイト URL】

<https://h27katsuyaku.com>

3. アンケート画面へのログイン (ID、PASS の入力)

2. にてアクセスした画面上の入力欄にて、以下の ID、PASS を入力し、「次へ進む」ボ
タンを押してください。

ID (半角数字 6 桁)	
PASS (半角英数字 7 桁)	

4. アンケートへの回答

3. にてアンケート画面へのログインが完了すると、トップページが表示されますのでご
一読の上、「次へ進む」ボタンをクリックしてください。また各アンケート画面の回答が完
了しましたら、「次へ進む」ボタンを押してください。次のアンケート画面へと移ります。

前のページの回答を見たり、回答し直したいときは、「戻る」をクリックしてください。

※アンケート画面の「次へ進む」、「戻る」ボタン以外（例えばブラウザの「戻る」、「進
む」機能）は使用しないでください。回答が正しく保存されない可能性があります。

なお、ブラウザを閉じるとそれまで回答したデータが保存されます。再度 ID と PASS で
ログインした際、途中から回答を継続することが可能です。

最後の設問の回答が完了しましたら、ご回答いただいた内容の一覧が表示されます。貴
社の回答結果保存が必要な場合は、回答一覧画面をブラウザ上で印刷いただくようお願い
します。

(4) 企業人事・労務担当者様向け 回答要領(2 ページ目)

回答一覧画面の「次へ進む」ボタンを押下後、回答データが送信され、「以上で、アンケートは終了です。アンケートにご協力頂き、ありがとうございました。」と表示されます。以上にて、本アンケートは終了ですので、ブラウザの「閉じる」ボタンを押してください。

5. ご回答期間

平成 27 年 12 月 14 日（月）10 時から平成 28 年 1 月 8 日（金）18 時まで

<ご回答いただくにあたっての PC 推奨環境>

OS やブラウザのバージョンの組み合わせにより、アンケート画面が正しく表示されず、ご回答いただくことができない可能性がありますので、予めご了承ください。

【推奨 OS】

- ・ Windows 7/8/8.1
- ・ Mac OS 10.6～

【推奨ブラウザ】

- ・ Microsoft Internet Explorer 8/9/10/11
 - ・ Firefox
 - ・ Google Chrome
 - ・ Safari
-

<ご回答いただくにあたっての注意事項>

- ・ スマートフォンやタブレットからもご回答いただけますが、OS やブラウザのバージョンによっては画面が固まるなどの不具合が生じる可能性があります。
- ・ そのような場合には、お手数ですがパソコンをご利用ください。
なお、スマートフォン以外の携帯電話には対応しておりません。

(5) 従業員様向け 回答要領(1 ページ目)

(別紙 3)

女性活躍推進策に関するアンケート調査
従業員様向け調査 回答要領

1. 調査目的と対象

本調査は、各企業の女性活躍推進策への取組状況を把握する一環として、企業で働く方から見た貴社の職場の状況や女性活躍推進策への取組等の実態把握を目的としています。

なお、本調査の対象は、企業（東証一部・二部）で働く総合職の正規社員(直接雇用者のみ、派遣労働者は除く)の40歳未満の方です。

2. アンケートご回答方法について

本調査はインターネット上でご回答いただく形式のアンケートとなっております。アンケートサイトの URL および回答にあたって入力が必要となる ID については、下記よりご参照ください。なお、回答所要時間は 20 分程度でございます。

3. アンケートサイトへのアクセス

以下の URL にアクセスください。

【アンケートサイト URL】

<https://h27katsuyaku-work.com>

4. アンケート画面へのログイン（ID の入力）

3. にてアクセスした画面上の ID 入力欄にて、以下の ID を入力し、「次へ進む」ボタンを押してください。

ID（半角英数字 7 桁）

5. アンケートへの回答

4. にてアンケート画面へのログインが完了すると、トップページが表示されますのでご一読の上、「次へ進む」ボタンをクリックしてください。また各アンケート画面の回答が完了しましたら、「次へ進む」ボタンを押してください。次のアンケート画面へと移ります。

前のページの回答を見たり、回答し直したいときは、「戻る」をクリックしてください。

※アンケート画面の「次へ進む」、「戻る」ボタン以外（例えばブラウザの「戻る」、「進む」機能）は使用しないでください。回答が正しく保存されない可能性があります。

最後の設問の回答が完了したら、ご回答いただいた内容が送信され、「以上で、アンケートは終了です。アンケートにご協力頂き、ありがとうございました。」と表示されます。以上にて、本アンケートは終了ですので、ブラウザの「閉じる」ボタンを押してください。

※なお、回答の中断は出来ないため、回答中にブラウザを閉じることは避けていただきますようお願い致します。

(6) 従業員様向け 回答要領(2 ページ目)

6. ご回答期間

平成 27 年 12 月 14 日 (月) 10 時から平成 28 年 1 月 8 日 (金) 18 時まで

<ご回答いただくにあたっての PC 推奨環境>

OS やブラウザのバージョンの組み合わせにより、アンケート画面が正しく表示されず、ご回答いただくことができない可能性がありますので、予めご了承ください。

【推奨 OS】

- ・ Windows 7/8/8.1
- ・ Mac OS 10.6～

【推奨ブラウザ】

- ・ Microsoft Internet Explorer 8/9/10/11
- ・ Firefox
- ・ Google Chrome
- ・ Safari

<ご回答いただくにあたっての注意事項>

- ・ スマートフォンやタブレットからもご回答いただけますが、OS やブラウザのバージョンによっては画面が固まるなどの不具合が生じる可能性があります。
- ・ そのような場合には、お手数ですがパソコンをご利用ください。
なお、スマートフォン以外の携帯電話には対応しておりません。

以上

アンケート調査票(企業向け)

女性活躍推進策に関するアンケート調査 企業人事・労務担当者様向け調査

Q1.

貴社の直近の決算期末時点における従業員数、女性従業員数をお答えください。

貴社の直近の決算期末時点における

・従業員数(正規社員) 名 うち女性 名

うち総合職 名 (うち女性 名)

うち管理職 名 (うち女性 名)

・従業員数(正規社員以外) 名 うち女性(正規社員以外) 名

・子供のいる女性従業員数(総合職のみ) 名

・既婚女性の従業員数(総合職のみ) 名

・(うち建設業の方のみ)技術者及び技能者数をお答えください。

・技術者数 名 うち女性(技術者) 名

・技能者数 名 うち女性(技能者) 名

Q2.

貴社の2015年度新規採用の採用人数をお答えください。

新規採用(総合職) 名

うち女性(総合職) 名

Q3.

貴社の2015年度新規採用の男女別エントリー数をお答えください。

男性 名(総合職)

女性 名(総合職)

Q4.

貴社の女性活躍に関する取組は、同業他社に比べて進んでいると思いますか。
当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 進んでいると思わない
- あまり進んでいると思わない
- どちらともいえない
- やや進んでいると思う
- 進んでいると思う

Q5.

貴社が現在行っている女性活躍推進策で以下に当てはまるものがあれば、いつから取り組んでいるものか、
おおよその導入年について当てはまるものを1つずつお選びください。
なお、導入年に関しては「会社として意思決定した年」としてください。



(それぞれひとつずつ)

	1999年以前	2000年～2003年	2004年～2007年	2008年～2011年	2012年以降	実施していない
会社としての女性活躍推進の姿勢を、対外的な宣言・経営戦略への位置づけなどにより明確に文書等で打ち出した年	<input type="radio"/>					
女性採用数について何らかの目標を定めて取組を始めた年	<input type="radio"/>					
女性管理職比率向上に関する取組を始めた年	<input type="radio"/>					
女性の離職改善に関する取組を始めた年	<input type="radio"/>					
女性従業員の育児休業取得者数を向上させるための取組を始めた年	<input type="radio"/>					
育児休業後の復職に関して、支援策を講じ始めた年	<input type="radio"/>					
役職登用に必要な職務経験を考慮して、女性のキャリア形成の取組を始めた年	<input type="radio"/>					
男女の固定的な役割分担意識をなくすための取組を始めた年	<input type="radio"/>					
女性比率が低い職域について、その要因を把握し、改善する取組を始めた年	<input type="radio"/>					
女性比率が低い職域に、支援策を講じた上で、女性を配置し始めた年	<input type="radio"/>					
管理職に対して、女性部下の育成に関わる研修等の取組を始めた年	<input type="radio"/>					
女性活躍推進への貢献度を管理職の評価基準に組み込み始めた年	<input type="radio"/>					
その他 貴社が力をいれて取り組んでいる上記以外の女性活躍推進の取組を下欄にご記入ください。 導入年について当てはまるものをお選びください <input type="text"/>	<input type="radio"/>					

Q6.

貴社が現在行っている女性活躍推進のための体制整備の取組で、以下に当てはまるものがあれば、いつから取り組んでいるものか、おおよその導入年について当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	1999年以前	2000年～2003年	2004年～2007年	2008年～2011年	2012年以降	実施していない
女性活躍専任部署の設置	<input type="radio"/>					
女性専用の相談窓口の設置	<input type="radio"/>					
女性活躍推進を目的としたメンターなどの助言者の配置・委嘱	<input type="radio"/>					
その他 <input type="text"/>	<input type="radio"/>					

Q6-2.

前問で導入していると回答された項目について、専任者がいる場合、その人数をお答えください。

女性活躍専任部署 人

女性専用の相談窓口 人

Q7.

人事評価について、「勤続年数・年功序列」と「能力・成果」のどちらに重点を置いていますか。当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 勤続年数／年功序列重視
- やや勤続年数／年功序列重視
- どちらともいえない
- やや能力／成果重視
- 能力／成果重視

Q8.

女性の管理職登用を後押しするような貴社の取組状況（研修）について、
当てはまるものを1つずつお選びください。



（それぞれひとつずつ）

	取組あり	取組なし
管理職を対象とした、部下（男女問わず）を育む研修の実施	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
管理職を対象とした、部下（女性のみ）を育む研修の実施	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
男性管理職のみを対象とした、部下（女性のみ）を育む研修の実施	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
管理職を対象とした、部下（男女問わず）のキャリアステップに必要な助言、助力に関する研修の実施	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
管理職を対象とした、部下（女性のみ）のキャリアステップに必要な助言、助力に関する研修の実施	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
男性管理職のみを対象とした、部下（女性のみ）のキャリアステップに必要な助言、助力に関する研修の実施	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q9.

経営者は女性活躍推進に向けた企業の方針について、どのような方法で提示していますか。
当てはまるものを1つずつお選びください。



（それぞれひとつずつ）

	取組あり	取組なし
取締役会等で方針について決定している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
社長訓示の際に常に発言している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
会社のホームページに掲載している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
企業の広報誌等に掲載している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
企業内ネットワーク（イントラネット等）で、女性活躍推進に向けた社の方針を公表している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q10.

経営者は、以下の女性活躍推進に係る各種の意向を示していますか。
当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない
女性の採用推進に関する意向を示している	<input type="radio"/>				
役職者に女性を積極的に登用していくという意向を示している	<input type="radio"/>				
あらゆる職場に女性を配置していく意向を示している	<input type="radio"/>				
性別に関わりなく、従業員の活躍を推進し、女性が働きやすい職場にするという意向を示している	<input type="radio"/>				

Q11.

貴社では女性活躍推進に係る行動計画(法律に基づく一般事業主行動計画に限定せず、社内のみで共有している計画等も含む)を作成していますか。

(ひとつだけ)

- 行動計画を作成している
- 行動計画を作成していない

Q11-2.

行動計画についてお答えください。

・行動計画を 年に作成した

・行動計画について 年 ヶ月に一度、見直しを行っている(行うこととしている)

Q12.

従業員の募集・採用について、貴社の取組状況で、当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない
女性の応募を積極的に促すような募集を行っている	<input type="radio"/>				
性別に左右されない採用を実現している	<input type="radio"/>				
女性採用比率を設定している	<input type="radio"/>				

Q12-2.

女性採用比率の目安の割合をお答えください。

約 割

Q13.

従業員の育成について、貴社の取組状況で、当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない
女性管理職の目標人数や目標比率を設定している	<input type="radio"/>				
女性管理職候補者の把握と計画的な育成をしている	<input type="radio"/>				
役職への登用試験について女性に受験を奨励している	<input type="radio"/>				
高度な訓練について女性に受講を奨励している	<input type="radio"/>				
女性に対する役職者昇進につながる追加的な教育訓練をしている	<input type="radio"/>				
役職登用に必要な職務経験を計画的に付与している	<input type="radio"/>				
ロールモデル(お手本)となる女性役職者の育成や周知をしている	<input type="radio"/>				
女性社員の外部・異業種交流への参加を推進している	<input type="radio"/>				
出産・育児による休業などがハンディとならないような評価方法の導入や、役職登用条件の見直しを行っている	<input type="radio"/>				
転勤を役職登用条件としていない	<input type="radio"/>				

Q14.

職域拡大について、貴社の取組状況で、当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない
女性の配置が少ない職域や職種がある場合は、その要因を把握している	<input type="radio"/>				
これまで女性従業員が就業していなかった職域に女性を配置する際、女性従業員に必要な支援を行っている	<input type="radio"/>				
新しく女性従業員を配置する職域について、受入体制を整える配慮をしている	<input type="radio"/>				
各管理職が、部下一人ひとりが就きたいと希望している職域を把握している	<input type="radio"/>				
各管理職が、部下一人ひとりの育成課題(知識・経験等)を、個別に把握している	<input type="radio"/>				

Q15.

職場環境の整備について、貴社の取組状況で、当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない
女性従業員が活躍することに対する、男女従業員の意識や要望を、社内調査等により把握している	<input type="radio"/>				
職場のセクシュアルハラスメントの申し立て状況を把握している	<input type="radio"/>				
各管理職が、部下一人ひとりについて育児・介護を行っているか、身近に協力者はいるか等の個別の事由を把握している	<input type="radio"/>				
各管理職が、職場から固定的な男女の役割分担意識をなくすための取組を行っている	<input type="radio"/>				
各管理職が、部下が気持ちよく働くことができる職場環境づくりを行っている	<input type="radio"/>				

Q16.

ワーク・ライフ・バランス施策(主に勤務時間)について、貴社の取組状況で、
当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	取組あり	取組なし
短時間勤務制度(育児・介護以外)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フレックスタイム制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
勤務地限定制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
非正規社員の正規社員への転換制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ワーク・ライフ・バランスの取組(推進組織の設置など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
長時間労働是正の組織的な取組	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
在宅勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
就業規則等で定めた所定労働時間を超える労働の免除制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
その他 <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q17.

貴社の平均勤続年数を入力してください。

全体 年

男性 年

女性 年

Q18.

「2012年の新規入社人数のうち、3年後の2015年4月1日までに離職した人数」をお答えください。

※総合職のみ

2012年採用者(総合職)

・男性 名 (建設業の場合、うち技術職 名)

・女性 名 (建設業の場合、うち技術職 名)

うち2015年4月1日までの離職者

・男性 名 (建設業の場合、うち技術職 名)

・女性 名 (建設業の場合、うち技術職 名)

Q19.

「2005年の新規入社人数のうち、10年後の2015年4月1日までに離職した人数」をお答えください。
※総合職のみ

2005年採用者（総合職）

・男性 名 （建設業の場合、うち技術職 名）

・女性 名 （建設業の場合、うち技術職 名）

うち2015年4月1日までの離職者

・男性 名 （建設業の場合、うち技術職 名）

・女性 名 （建設業の場合、うち技術職 名）

Q20.

ライフイベントに係る施策・制度について、貴社の取組で、当てはまるものを全てお選びください。

（それぞれひとつずつ）

	取組あり	取組なし
女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
育児休業などの両立支援制度の従業員への周知	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
育児に係る休業・短時間勤務についての協力の確保	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
退職時の定期的な面談の実施	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
退職中のスキルアップの支援策の実施	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
法を上回る育児休業制度（※1）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
育児のための短時間勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
男性の育児休業取得の推進	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
子育てサービス費用の援助措置	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	取組あり	取組なし
法を上回る子の看護休暇制度（※2）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
事業所内託児施設の運営	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護に係る休業・短時間勤務についての協力の確保	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護休業取得の推進	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護サービス費用の援助措置	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
法を上回る介護休業制度（※3）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護のための短時間勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
配偶者の引越等の事由による退職・退職後の再任用	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
その他 <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

育児・介護休業法では、以下のとおり定められています。

※1 育児休業制度

労働者(日々雇用される者を除く。以下同じ。)は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで(両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間)の間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)、育児休業をすることができる。

育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く)

※2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象。

※3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

出所)厚生労働省 都道府県労働局 雇用均等室『改正育児・介護休業法のあらまし』12頁
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1o.pdf>

Q21.

この3年間(2012年4月～2015年3月)に出産した総合職の人数、育児休業を利用した社員の人数、復職した人数をお答えください。

※ 3年以内に複数のお子さんを出産した方がいらっしゃる場合は出産した回数で数えてください。

例えば、Aさんが3年以内に2回出産した場合は、Aさんを2名と数えます。

・女性

出産したのべ人数(総合職のみ) 名
うち育児休業を利用した人数 名
うち復職した人数 名
育休中の人数 名
育児休業を利用せずに復職した人数 名

・男性(総合職のみ)

配偶者が出産したのべ人数 名
育児休業を利用した人数 名
うち復職した人数 名
育休中の人数 名

Q22.

社員が休職となった場合の職場のフォローアップについて、貴社での取組で、当てはまるものを全てお選びください。

(いくつでも)

- 休職中社員の業務に関してパート・契約社員等を代替要員として補充した
- 休職中社員の業務に関して社内の他の部門から人員を異動し補充した
- 休職中社員の業務に関して特に補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
- その他

Q23.

男性の平均賃金(年収ベース)に対する女性の平均賃金(年収ベース)について下記のとおり算出してお答えください。

※総合職のみ

25歳、35歳、45歳それぞれの年齢で、男性の平均賃金(年収ベース)に対する女性の平均賃金(年収ベース)について下記のとおり算出してお答えください。

$([\text{女性の平均賃金}] \div [\text{男性の平均賃金}]) \times 100$

25歳(総合職)

35歳(総合職)

45歳(総合職)

Q24.

2015年度新規採用の状況をお答えください。

※正規社員、総合職のみ

- ・説明会開催回数: 正規社員全体 回
うち総合職のみ 回
- ・書類選考で通過して面接に進んだ人数(総合職): 人
- ・採用までの平均面接回数(総合職): 回

Q25.

2014年度における本社人事部が企画した研修の実施回数をお答えください。

※総合職のみ

総合職のみ: 合計 回

Q25-2.

当てはまる研修テーマ全てをお選びください。

(いくつでも)

- 新入社員研修
- 若手・中堅社員向け研修
- 管理職向け研修
- コンプライアンス(ハラスメント含む)研修
- 情報セキュリティ研修
- 専門技術・技能に関する研修
- マネジメント研修

以上で、アンケートは終了です。
アンケートにご協力頂き、ありがとうございました。

アンケート調査票(従業員向け)

女性活躍推進策に関するアンケート調査 従業員様向け調査

従業員調査用ID(半角英数字7桁)を入力してください。

【必須】

7桁の半角英数字でご入力ください。

ID(半角英数字7桁)

Q1.

現在就業している業種について、当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 鉱業
- 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
- 飲食店、宿泊業
- 教育・学習支援業
- その他のサービス業
- その他

Q2.

あなたの現在の職場について、当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 人事・総務・経理・広報
- 企画・調査
- 研究・開発・設計
- 情報処理
- 営業
- 販売・サービス
- 建設、生産、運輸など
- その他

Q3.

現在の職位について、当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 役員クラス
- 部長クラス
- 課長クラス
- 係長・主任クラス
- 役職はない

Q4.

転職の経験はありますか。ある場合は回数もお答えください。

(ひとつだけ)

- ある→()回
- ない

Q5-1.

あなたが学校卒業後、初めての就職活動中に希望していた業種・職種はどれですか。
当時の第1希望について当てはまるものを1つずつお選びください。

学校卒業後の就職活動の第1希望の業種
(ひとつだけ)

- 鉱業
- 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
- 飲食店、宿泊業
- 教育・学習支援業
- その他のサービス業
- その他

学校卒業後の就職活動の第1希望の職種
(ひとつだけ)

- 人事・総務・経理・広報
- 企画・調査
- 研究・開発・設計
- 情報処理
- 営業
- 販売・サービス
- 建設、生産、運輸など
- その他

Q5-2.

学校卒業後、実際に就職した業種・職種はどれですか。当てはまるものを1つずつお選びください。

学校卒業後に実際に就職した業種
(ひとつだけ)

- 鉱業
- 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
- 飲食店、宿泊業
- 教育・学習支援業
- その他のサービス業
- その他

学校卒業後に実際に就職した職種
(ひとつだけ)

- 人事・総務・経理・広報
- 企画・調査
- 研究・開発・設計
- 情報処理
- 営業
- 販売・サービス
- 建設、生産、運輸など
- その他

Q6.

あなたの先月の1週間あたりの実際の労働時間はどの程度ですか。
残業時間は含み、休憩時間は除いてお答えください。

約 時間

Q7.

あなたの現在の勤務形態について、当てはまるもの全てをお選びください。

(いくつでも)

- 通常のフルタイム勤務
- フレックスタイム勤務
- 裁量労働制
- 在宅勤務(週に1日などの部分的な在宅勤務も含む)
- 短時間勤務
- シフト勤務
- その他

Q8.

あなたの職場の状況について、最も近いものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない
達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループ等に比べて高い	<input type="radio"/>				
突発的な業務が生じることが頻繁にある	<input type="radio"/>				
仕事の締め切りや納期にゆとりがない	<input type="radio"/>				
メンバー同士が連携してチームとして仕事を行っている	<input type="radio"/>				
仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い	<input type="radio"/>				
仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である	<input type="radio"/>				

Q9.

女性活躍推進に関する組織的な取組についてお答えください。

貴社で女性活躍への取組を本格的に始めたのは何年ぐらい前からだと思いますか。

年前

その女性活躍の取組に効果が現れ始めたのは何年ぐらい前からだと思いますか

年前

Q10.

あなたの勤務先では、若手のうちからキャリア形成につながるような取組を男女問わず経験できていますか。当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	男女平等に経験できている	男性の方が女性よりも経験できている	女性の方が男性よりも経験できている	男女問わずそのような経験はできない
プロジェクトのリーダー担当	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
プロジェクトのサブ・リーダー担当	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
社外との折衝等、対外的な業務の機会	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
社員の育成に責任を持つこと(インストラクターなどの経験)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分で企画・提案した仕事を立ち上げること	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
研修に参加する機会	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
出張の機会	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
定期的な人事異動による多様な経験の蓄積	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q11-1.

あなたの上司は、部下を管理する上で、女性が活躍しやすいような職場づくりに取り組んでいますか。

(ひとつだけ)

- そう思う
- ややそう思う
- どちらとも言えない
- あまりそう思わない
- そう思わない

Q11-2.

次のそれぞれの選択肢について、男女平等にできていると思いますか。
当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	男女平等にできている	男性に対する方が女性に対するよりもできている	女性に対する方が男性に対するよりもできている	男女問わずできていない
部下とのコミュニケーションが良好にとれている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下の仕事以外の生活や家庭のことも配慮している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下を公平に扱っている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下を公平に評価している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下の業務の進捗状況を適切に把握している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下のキャリアの希望や生活状況を考慮して目標を設定してくれている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下にキャリア形成に必要な難しい仕事をさせている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下に定時に降早く帰るように積極的に働きかけている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q12.

あなたは現在の仕事の内容に満足していますか。
当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 満足している
- やや満足している
- どちらとも言えない
- あまり満足していない
- 満足していない

Q13.

あなたは現在の職場状況として、次のそれぞれの選択肢に対して、どのように感じていますか。
当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	そう思う	ややそう思う	どちらとも言えない	あまりそう思わない	そう思わない
やりがいのある仕事ができている	<input type="radio"/>				
仕事の内容に達成感がある	<input type="radio"/>				
従業員の定着率が高い(やめる人があまりいない)	<input type="radio"/>				
女性の採用に対して積極的である	<input type="radio"/>				
女性の管理職への登用に対して積極的である	<input type="radio"/>				
有給休暇等、休みがとりやすい環境である	<input type="radio"/>				
育児休業が取りやすい環境である	<input type="radio"/>				

Q14.

女性にお尋ねいたします。

今後、仮に出産することになったとしても、仕事を辞めず、育児休業を取得後に、仕事を継続したいと思いますか。
当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- そう思う
- ややそう思う
- どちらとも言えない
- あまりそう思わない
- そう思わない

Q15.

あなたは、現在の勤務先でどこまで昇進したいと思いますか。

入社時の将来ビジョンと現在の意欲について、それぞれ当てはまるものを1つずつお選びください。

<入社時の将来ビジョン>

(ひとつだけ)

- 役員クラス
- 部長クラス
- 課長クラス
- 係長・主任クラス
- 昇進したいと思わなかった
- 特に考えていなかった

<現在の意欲>

(ひとつだけ)

- 役員クラス
- 部長クラス
- 課長クラス
- 係長・主任クラス
- 昇進したいと思わない
- 特に考えていない

Q16.

現在、課長相当以上の昇進を希望していない場合、その理由として当てはまるものを全てお選びください。

(いくつでも)

- 周りに同性の管理職がないため
- 管理職(課長以上)になる能力がないため
- やるべき仕事が増えるため
- 責任が重くなるため
- メリットがないあるいは少ないため
- 家族が歓迎しないため
- 仕事と家庭の両立が困難になるため
- もともと長く勤めるつもりがないため
- 専門性を高めることに専念したいため
- その他
- 特に理由はない

Q17.

現在、課長相当以上の昇進を希望している場合、その理由として当てはまるものを全てお選びください。

(いくつでも)

- やりがいのある仕事ができるため
- 仕事や働き方の裁量が高まるため
- 賃金が上がるため
- 昇進するのが通常だから
- 目標となる管理職がいるため
- 管理職になる能力があるため
- 管理職のステータスに魅力があるため
- 家族から期待されているため
- これまで十分会社に貢献しているため
- その他
- 特に理由はない

Q18.

現在の勤務先は、昇進の際に、女性に比べて男性のほうが有利だと思いますか。当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 男女平等に昇進している
- 男性の方が有利に昇進している
- 女性の方が有利に昇進している
- 男女問わず昇進できていない

Q19-1.

貴社の女性活躍に関する取組は、同業他社に比べて進んでいると思いますか。当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 進んでいると思わない
- あまり進んでいると思わない
- どちらとも言えない
- やや進んでいると思う
- 進んでいると思う

Q19-2.

入社前に貴社の女性活躍の取り組みについて、どのような認識を持っていましたか。
当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 進んでいそうだと思っていた
- やや進んでいそうだと思っていた
- どちらとも言えない
- あまり進んでいなそうだと思っていた
- 進んでいなそうだと思っていた

Q20-1.

貴社の経営者は、女性活躍推進に積極的だと思いますか。

(ひとつだけ)

- そう思う
- ややそう思う
- どちらとも言えない
- あまりそう思わない
- そう思わない

Q20-2.

貴社の経営者は、女性活躍推進に関する以下の各項目について実施していると思いますか。
当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	そう思う	ややそう思う	どちらとも言えない	あまりそう思わない	そう思わない
女性の採用推進に関する意向を示している	<input type="radio"/>				
役職者に女性を積極的に登用していくという意向を示している	<input type="radio"/>				
あらゆる職場に女性を配置していく意向を示している	<input type="radio"/>				
性別に関わりなく、従業員の活躍を推進し、女性が働きやすい職場にするという意向を示している	<input type="radio"/>				

Q21.

貴社では女性正社員の活躍を促すために以下のような取組・制度を実施していますか。
 当てはまるものを1つずつお選びください。



(ひとつだけ)

	1999年以前	2000年～2003年	2004年～2007年	2008年～2011年	2012年以降	実施していない
会社としての女性活躍推進の姿勢を、対外的な宣言・経営戦略への位置づけなどにより明確に打ち出した年	●	●	●	●	●	●



(それぞれひとつずつ)

	ある	ない	わからない
女性活躍専任部署の設置	●	●	●
女性専用の相談窓口の設置	●	●	●
女性活躍推進を目的としたメンターなどの助言者の配置・委嘱	●	●	●
女性の役職者への登用を推進するための措置	●	●	●
その他 <input type="text"/>	●	●	●

Q22.

社員の育成について、貴社では以下のような取組が浸透していると思いますか。
当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	そう思う	ややそう思う	どちらとも言えない	あまりそう思わない	そう思わない	わからない
女性管理職の目標人数や目標比率を設定している	<input type="radio"/>					
女性管理職候補者の把握と計画的な育成をしている	<input type="radio"/>					
役職への登用試験について女性に受験を奨励している	<input type="radio"/>					
高度な訓練について女性に受講を奨励している	<input type="radio"/>					
女性に対する役職者昇進につながる追加的な教育訓練をしている	<input type="radio"/>					
役職登用に必要な職務経験を計画的に付与している	<input type="radio"/>					
ロールモデル(お手本)となる女性役職者の育成や周知をしている	<input type="radio"/>					
女性社員の外部・異業種交流への参加を推進している	<input type="radio"/>					
出産・育児による休業などがハンディとならないような評価方法の導入や役職登用条件を見直している	<input type="radio"/>					
転勤を役職登用条件としていない	<input type="radio"/>					

Q23.

職域拡大について、貴社では以下のような取組が浸透していると思いますか。
当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	そう思う	ややそう思う	どちらとも言えない	あまりそう思わない	そう思わない	わからない
女性の配置が少ない職域や職種がある場合は、その要因を把握している	<input type="radio"/>					
これまで女性従業員が就業していなかった職域に女性を配置する際、女性従業員に必要な支援を行っている	<input type="radio"/>					
新しく女性従業員を配置する職域について、受入体制を整える配慮をしている	<input type="radio"/>					
管理職が、部下一人ひとりが就業したいと希望している職域を把握している	<input type="radio"/>					
管理職が、部下一人ひとりの育成課題(知識・経験等)を、個別に把握している	<input type="radio"/>					

Q24.

職場環境の整備について、貴社では以下のような取組が浸透していると思いますか。
当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	そう思う	ややそう思う	どちらとも言えない	あまりそう思わない	そう思わない	わからない
女性従業員が活躍することに対する、男女従業員の意識や要望を、社内調査等により把握している	<input type="radio"/>					
職場のセクシュアルハラスメントの申し立て状況を把握している	<input type="radio"/>					
管理職が、部下一人ひとりについて育児・介護を行っているか、身近に協力者はいるか等の従業員の個別の事由を把握している	<input type="radio"/>					
管理職が、職場から固定的な男女の役割分担意識をなくすための取組を行っている	<input type="radio"/>					
管理職が、部下が気持ちよく働くことができる職場環境づくりを行っている	<input type="radio"/>					

Q25.

ワーク・ライフ・バランス施策(主に勤務時間)について、貴社では以下の取組を実施していますか。
 当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	ある	ない	わからない
短時間勤務制度(育児・介護以外)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フレックスタイム制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
勤務地限定制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
非正規社員の正社員への転換制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ワーク・ライフ・バランスの取組(推進組織の設置など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
長時間労働是正の組織的な取組	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
在宅勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
就業規則等で定めた所定労働時間を超える労働の免除	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
その他 <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q25-2.

実施していると回答された項目について、利用したことがありますか。
当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	ある	ない
短時間勤務制度(育児・介護以外)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フレックスタイム制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
勤務地限定制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
非正規社員の正社員への転換制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ワーク・ライフ・バランスの取組(推進組織の設置など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
長時間労働是正の組織的な取組	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
在宅勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
就業規則等で定めた所定労働時間を超える労働の免除		
その他 <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q26.

ライフイベントに係る施策・制度について、貴社では以下の取組を実施していますか。
当てはまるものを1つずつお選びください。

(それぞれひとつずつ)

	ある	ない	わからない
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
休職時の定期的な面談の実施	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
休職中のスキルアップの支援策の実施	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
育児のための短時間勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
子育てサービス費用の援助措置	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
事業所内託児施設の運営	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護サービス費用の援助措置	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護のための短時間勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
配偶者の引越等の事由による休職・退職後の再任用	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
その他 <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	ある	ない	わからない
女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
育児休業などの両立支援制度の従業員への周知	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
男性の育児休業取得の推進	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護に係る休業・短時間勤務についての協力の確保	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護休業取得の推進	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
法を上回る育児休業制度の制定(※1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
法を上回る子の看護休暇制度の制定(※2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
法を上回る介護休業制度の制定(※3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

育児・介護休業法では、以下のとおり定められています。

※1 育児休業制度

労働者(日々雇用される者を除く。以下同じ。)は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで(両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間)の間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)、育児休業をすることができる。

育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く)

※2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象。

※3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

出所)厚生労働省 都道府県労働局 雇用均等室『改正育児・介護休業法のあらまし』12頁

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1o.pdf>

Q26-2.

実施していると回答された項目について、利用したことがありますか。
当てはまるものを1つずつお選びください。



(それぞれひとつずつ)

	あ る	な い
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
休職時の定期的な面談の実施	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
休職中のスキルアップの支援策の実施	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
育児のための短時間勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
子育てサービス費用の援助措置	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
事業所内託児施設の運営	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護サービス費用の援助措置	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護のための短時間勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
配偶者の引越等の事由による休職・退職後の再任用	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
その他 <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q27-1.

育児休業を取得したことがありますか。

また取得したことがある方は回数および、最も長い期間連続して取得した月数を入力してください。

育児休業の取得

(ひとつだけ)

- ある
- ない

うち育児休業取得 回

うち最も長い取得期間 か月

Q27-2.

子の看護休暇を取得したことがありますか。

子の看護休暇の取得

(ひとつだけ)

- ある
- ない

Q27-3.

介護休業を取得したことがありますか。

介護休業の取得

(ひとつだけ)

- ある
- ない

Q30.

あなたの性別をお答えください。

(ひとつだけ)

- 男性
- 女性

Q31.

2015年4月1日時点のご自身の満年齢と入社年数をお答えください。

満 歳

入社満 年

Q32.

現在、配偶者がいますか。

(ひとつだけ)

- いる
- いない

Q32-2.

配偶者は働いていますか。

(ひとつだけ)

- 働いている
- 働いていない

Q32-3.

配偶者の職位をお答えください。

(ひとつだけ)

- 正規職員
- 非正規職員

Q33.

現在、お子さんがいらっしゃいますか。

(ひとつだけ)

- いる ⇒ お子さんの人数()人
- いない

Q34.

一番下のお子さんは未就学児(6才以下)ですか。

(ひとつだけ)

- はい ⇒ お子さんの年齢()才
- いいえ

Q35.

日常にお子さんの面倒をみてくださる親族の方は近隣(同居も含む)にいますか。

(ひとつだけ)

- はい
- いいえ

Q36.

入社した時にお子さんがいましたか

(ひとつだけ)

- はい ⇒ お子さんの人数()人
- いいえ

Q37.

ご自身が介護する必要がある家族(ご自身及び配偶者の父母・祖父母等)がいますか。

(ひとつだけ)

- いる ⇒ 人
- いない

Q38.

・ご自身の通勤時間(往復)はおよそどれくらいですか

ご自身 時間
 分(往復)

・配偶者がいて働いている場合、配偶者の通勤時間(往復)はおよそどれくらいですか。

配偶者 時間
 分(往復)

・送迎(学校や習い事を含む)の必要なお子さんがある場合、
お子さんの送迎のために1日あたりどれくらい時間を使っていますか

お子さんの送迎 時間
 分

Q39.

あなたが初めて就職する時点での学歴について、当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 大学院卒
- 大学卒
- 短大卒
- 高専卒
- 専門学校卒
- 高校卒
- 中学校卒
- その他

上記の Q39.で「大学院卒」または「大学卒」を選択した方は、Q40-1.をご回答ください。

上記の Q39.で「短大卒」を選択した方は、Q40-2.をご回答ください。

上記の Q39.で「高専卒」を選択した方は、Q40-3.をご回答ください。

上記の Q39.で「高校卒」を選択した方は、Q40-4.をご回答ください。

上記の Q39.で「専門学校卒」「中学校卒」「その他」を選択した方は、Q41.にお進みください。

・ Q39 で「大学院卒」「大学卒」を選択した方は、以下の設問にお答えください。

Q40.

-1
前問で回答された学歴の専門について、当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 人文科学
- 社会科学
- 理学
- 土木
- 機械
- 科学
- 電気・電子
- 情報
- 農学
- 保健
- 商船
- 家政
- 教育
- 芸術
- その他

・ Q39 で「短大卒」を選択した方は、以下の設問にお答えください。

Q40. -2

前問で回答された学歴の専門について、当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 人文
- 社会
- 教養
- 工業
- 農業
- 保健
- 家政
- 教育
- 芸術
- その他

- ・ Q39 で「高専卒」を選択した方は、以下の設問にお答えください。

Q40. -3

前問で回答された学歴の専門について、当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 土木分野
- 機械分野
- 化学分野
- 電気分野
- 電子制御分野
- 情報分野
- その他

- ・ Q39 で「高校卒」を選択した方は、以下の設問にお答えください。

Q40. -4

前問で回答された学歴の専門について、当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 普通
- 農業
- 工業
- 商業
- 水産
- 家庭
- 看護
- 情報
- 福祉
- 総合学科
- その他

以降の項目は、差し支えない範囲でご回答ください。

回答することが難しいと判断される場合は、回答頂かなくても構いません。

ご回答いただいた数値は、これまでの回答と同じく、すべて統計的に処理いたしますので、ご迷惑をおかけすることはありません。

また、ご回答いただいた内容は、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

Q41.

出身大学及び学部をお答え下さい。

なお、最終学歴が大学院の場合も、大学院ではなく大学(学部)についてお答えください。

<input type="text"/>	大学
<input type="text"/>	学部
<input type="text"/>	学科

Q42.

年収はおよそいくらですか。

(ひとつだけ)

- ~300万
- 300万~450万
- 450万~600万
- 600万~750万
- 750万~900万
- 900万~1050万
- 1050万~1200万
- 1200万~1350万
- 1350万~1500万
- 1500万~

Q43.

世帯年収はおよそいくらですか。

(ひとつだけ)

- ~300万
- 300万~450万
- 450万~600万
- 600万~750万
- 750万~900万
- 900万~1050万
- 1050万~1200万
- 1200万~1350万
- 1350万~1500万
- 1500万~

Q44.

女性活躍の推進度と賃金の関係性を統計的に分析することを目的として、収入等について更詳しくお伺いいたします。
あなたの先月の月収についてお答えください。
回答することが難しいと判断される場合は、回答頂かなくても構いません。

あなたの先月の月収 万円(1万単位まで)

賃金に間接的に影響を与える要因として「親の教育年数」と「子供のころの生活水準」を挙げる研究結果が報告されています。
差し支えなければ以下の間にお答え下さい。
回答することが難しいと判断される場合は、回答頂かなくても構いません。

Q45-1.

あなたのご両親の教育年数をお答えください。
なお、教育年数は義務教育である小学校1年生以降の学校に在籍した年数を指します。
例えば、四年制大卒であれば、16年とご記入ください。

年(お父様の教育年数)

年(お母様の教育年数)

Q45-2.

あなたが高校3年生時点での生活水準について、当てはまるものを1つお選びください。

(ひとつだけ)

- 当時の周囲の一般家庭に比べて良い
- 当時の周囲の一般家庭と比べて普通
- 当時の周囲の一般家庭と比べて悪い

以上で、アンケートは終了です。
アンケートにご協力頂き、ありがとうございました。

資料編2

資料編2

企業属性に関わる企業票の集計

(1) 企業規模（直近の決算期末時点における従業員数、女性従業員数）

企業規模として、直近の決算期末時点における正規社員の従業員数は、「1,000名以上」が50.5%と最も多く、次いで「500～1,000名未満」が15.0%、「100～300名未満」が13.1%であった。うち女性は「1,000名以上」と「500～1,000名未満」が29.0%と最も多く、次いで「300～500名未満」が15.2%であった。

正規社員の従業員数のうち総合職は、「1,000名以上」が31.4%と最も多く、次いで「100～300名未満」が17.6%、「500～1,000名未満」が15.2%であった。うち女性は「100名未満」が33.7%と最も多く、次いで「500～1,000名未満」と「300～500名未満」が15.5%であった。

正規社員の従業員数のうち管理職は、「1,000名以上」が41.0%と最も多く、次いで「500～1,000名未満」が24.8%、「300～500名未満」が12.4%であった。うち女性は「100名未満」が68.2%と最も多く、次いで「100～300名未満」が16.7%、「300～500名未満」が7.6%であった。

正規社員以外の従業員数は、「100名未満」が29.0%と最も多く、うち女性は「100名未満」が36.8%と最も多かった。

総合職のうち子供のいる女性従業員数は、「100～300名未満」が24.8%と最も多かった。

総合職のうち既婚女性の従業員数は、「300～500名未満」が22.4%と最も多かった。

図表 1 Q1_1. 直近の決算期末時点における従業員数、女性従業員数

	件数	100名未満	1名0未満	3名0未満	50名0未満	100名以上	無回答	平均の分母	(単位数: 計名)	(単位数: 名値)	(単位数: 差名)
従業員数(正規社員)	214	19	28	23	32	108	4	210	563,344.0	2,682.59	6,182.73
うち女性(正規社員)	210	31	22	32	61	61	3	207	86,269.0	416.76	795.06
うち総合職(正規社員)	210	21	37	25	32	66	29	181	275,078.0	1,519.77	2,736.51
うち女性(総合職)	181	61	26	38	28	28	-	181	34,364.0	189.86	414.92
うち管理職(正規社員)	210	25	11	26	52	86	10	200	113,898.0	569.49	1,079.12
うち女性(管理職)	198	135	33	15	9	6	-	198	3,672.0	18.55	54.01
従業員数(正規社員以外)	214	62	18	44	19	53	18	196	312,276.0	1,593.24	7,797.02
うち女性(正規社員以外)	185	68	18	24	28	42	5	180	186,435.0	1,035.75	4,628.12
子供のいる女性従業員数(総合職のみ)	214	26	53	43	8	29	55	159	6,975.0	43.87	109.83
既婚女性の従業員数(総合職のみ)	214	19	39	48	16	41	51	163	11,205.0	68.74	170.80

(2) 建設業の企業規模（直近の決算期末時点における技術者数、技能者数）

建設業の企業規模として、直近の決算期末時点における建設業の技術者数は、「1,000名以上」が41.0%と最も多く、次いで「500～1,000名未満」が25.6%、「100～300名未満」が12.8%であった。うち女性は「100～300名未満」が45.7%と最も多く、次いで「1,000名以上」が31.4%であった。

建設業の技能者数は、「100名未満」が61.5%と最も多く、次いで「1,000名以上」が7.7%、「300～500名未満」が5.1%であった。うち女性は「100名未満」が75.0%と最も多く、次いで「100～300名未満」が18.8%、「300～500名未満」が6.3%であった。

図表 2 Q1_2. 直近の決算期末時点における技術者数、技能者数（建設業のみ）

	件数	100名未満	100名未満	300名未満	500名未満	1000名以上	無回答	平均の分母	（実数合計名）	（平均値）	（標準偏差名）
技術者数(建設業)	39	-	5	4	10	16	4	35	57,335.0	1,638.14	1,769.39
うち女性(技術者)	35	-	16	4	4	11	-	35	2,522.0	72.06	123.48
技術者数(建設業)	39	24	1	2	1	3	8	31	7,137.0	230.23	519.84
うち女性(技能者)	16	12	3	1	-	-	-	16	27.0	1.69	5.47

(3) 採用人数（2015年度新規採用）

2015年度における総合職の新規採用人数は、「3名未満」が26.6%と最も多く、次いで「3～5名未満」が23.4%、「5～10名未満」が17.8%であった。うち女性は「3名未満」が32.0%と最も多く、次いで「10～30名未満」が21.6%、「5～10名未満」が18.0%であった。

図表 3 Q2. 2015年度新規採用の採用人数：新規採用（総合職）

	件数	3名未満	3～5名未満	5～10名未満	10～30名未満	30名以上	無回答	平均の分母	（実数合計名）	（平均値）	（標準偏差名）
新規採用(総合職)	214	57	50	38	33	29	7	207	11,031.0	53.29	75.34
うち女性(総合職)	194	62	29	35	42	26	-	194	2,773.0	14.29	26.73

(4) 平均勤続年数

従業員の平均勤続年数は、全体では「15～20年未満」が45.8%と最も多く、次いで「10～15年未満」が22.9%、「20年以上」が14.5%であった。

従業員のうち男性は「15～20年未満」が47.7%と最も多く、次いで「20年以上」が19.2%、「10～15年未満」が15.0%であった。

従業員のうち女性は「10～15年未満」が42.1%と最も多く、次いで「5～10年未満」が19.6%、「15～20年未満」が16.8%であった。

図表 4 Q17. 平均勤続年数

	件数	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上	無回答	平均の分母	(実数合計年)	(平均年値)	(標準偏差年)
全体	214	7	12	49	98	31	17	197	3,220.0	16.35	7.08
	100.0%	3.3%	5.6%	22.9%	45.8%	14.5%	7.9%				
男性	214	6	9	32	102	41	24	190	3,279.0	17.26	6.92
	100.0%	2.8%	4.2%	15.0%	47.7%	19.2%	11.2%				
女性	214	6	42	90	36	16	24	190	2,489.0	13.10	6.90
	100.0%	2.8%	19.6%	42.1%	16.8%	7.5%	11.2%				

(5) この3年間に出産した総合職の人数、育児休業を利用した人数、復職した人数、育児休業中の人数、育児休業を利用せずに復職した人数

総合職の女性でこの3年間（2012年4月～2015年3月）に出産したのべ人数は、「5名未満」が19.6%と最も多く、次いで「5～10名未満」が16.4%、「10～30名未満」が14.5%であった。

うち育児休業を利用した人数は「30名以上」が38.6%と最も多く、次いで「10～30名未満」が26.5%、「5名未満」が22.7%であった。

うち復職した人数は「30名以上」が34.8%と最も多く、次いで「10～30名未満」と「5名未満」が22.0%であった。

育休中の人数は「5名未満」が35.6%と最も多く、次いで「0名」が27.3%、「30名以上」が12.9%であった。

育児休業を利用せずに復職した人数は「0名」が86.4%と最も多く、次いで「5名未満」が4.5%、「10～30名未満」が1.5%であった。

図表 5 Q21_1. 女性：この3年間に出産した総合職の人数、育児休業を利用した人数、復職した人数

	件数	0名	5名未満	5～10名未満	10～30名未満	30名以上	無回答	平均の分母	(実数合計)	(平均値)	(標準偏差)
この3年間に出産したのべ人数(総合職のみ)	214	28	42	35	31	24	54	160	3,798.0	23.74	63.84
	100.0%	13.1%	19.6%	16.4%	14.5%	11.2%	25.2%				
うち育児休業を利用した人数	132	-	30	14	35	51	2	130	2,725.0	20.96	38.00
	100.0%	-	22.7%	10.6%	26.5%	38.6%	1.5%				
うち復職した人数	132	4	29	20	29	46	4	128	2,222.0	17.36	31.33
	100.0%	3.0%	22.0%	15.2%	22.0%	34.8%	3.0%				
育休中の人数	132	36	47	15	12	17	5	127	1,227.0	9.66	38.71
	100.0%	27.3%	35.6%	11.4%	9.1%	12.9%	3.8%				
育児休業を利用せずに復職した人数	132	114	6	-	2	10	10	122	20.0	0.16	0.83
	100.0%	86.4%	4.5%	-	1.5%	-	7.6%				

(6) この3年間に配偶者が出産した総合職の人数、育児休業を利用した人数、復職した人数、育児休業中の人数

総合職の男性でこの3年間（2012年4月～2015年3月）に配偶者が出産したのべ人数は、「10名以上」が20.6%と最も多く、次いで「0名未満」が11.7%、「3名未満」が11.2%であった。

育児休業を利用した人数は「0名」が54.9%と最も多く、次いで「3名未満」が23.0%、「10名以上」が10.6%であった。

うち復職した人数は「0名」が54.9%と最も多く、次いで「3名未満」が21.2%、「10名以上」が11.5%であった。

育休中の人数は「0名」が89.4%と最も多く、次いで「3名未満」が4.4%であった。

図表 6 Q21_2. 男性：この3年間に配偶者が出産した人数（総合職のみ）、育児休業を利用した人数、復職した人数、育休中の人数

	件数	0名	3名未満	3<5名未満	5<10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均値：名)	(標準偏差：名)
この3年間に配偶者が出産したのべ人数(総合職のみ)	214	25	24	12	19	44	90				
	100.0%	11.7%	11.2%	5.6%	8.9%	20.6%	42.1%	124	17,428.0	140.55	265.70
育児休業を利用した人数	113	62	26	7	3	12	3				
	100.0%	54.9%	23.0%	6.2%	2.7%	10.6%	2.7%	110	655.0	5.95	22.02
うち復職した人数	113	62	24	6	2	13	6				
	100.0%	54.9%	21.2%	5.3%	1.8%	11.5%	5.3%	107	929.0	8.68	35.30
育休中の人数	113	101	5	-	-	-	7				
	100.0%	89.4%	4.4%	-	-	-	6.2%	106	6.0	0.06	0.27

従業員の属性

(1) 性別

従業員票の回答者の性別は、「男性」が 50.1%、「女性」が 49.2%であった。

図表 7 Q30. 回答者の性別

	件数	男性	女性	無回答
合計	844 100.0%	423 50.1%	415 49.2%	6 0.7%

(2) 配偶者の有無、配偶者の勤務状況

回答者の配偶者の有無は、「いる」が48.2%、「いない」が50.7%であった(図表8)。

配偶者がいる場合の配偶者の勤務状況は、「働いている」が70.5%、「働いていない」が29.2%であった(図表9)。

配偶者がいる場合の配偶者の職位は、「正規職員」が80.1%、「非正規職員」が19.5%であった(図表10)。

図表 8 Q32. 配偶者の有無

	件数	いる	いない	無回答
合計	844 100.0%	407 48.2%	428 50.7%	9 1.1%

図表 9 Q32-2. 配偶者がいる場合、配偶者の就業の有無

	件数	働いている	働いていない	無回答
合計	407 100.0%	287 70.5%	119 29.2%	1 0.2%

図表 10 Q32-3. 配偶者が働いている場合、配偶者の職位

	件数	正規職員	非正規職員	無回答
合計	287 100.0%	230 80.1%	56 19.5%	1 0.3%

(3) 子どもの有無、人数

回答者の子どもの有無は、「いる」が 31.5%、「いない」が 67.4%であった (図表 11)。

子どもがいる場合の子どもの人数は、「1人」が 48.5%と最も多く、次いで「2人」が 44.0%、「3人」が 7.1%であった (図表 12)。

図表 11 Q33. 子どもの有無

	件数	いる	いない	無回答
合計	844 100.0%	266 31.5%	569 67.4%	9 1.1%

図表 12 Q33_1. 子どもがいる場合、子の人数

	件数	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答	平均の分母	(単位：人) 実数合計	(単位：人) 平均値	(単位：人) 標準偏差
合計	266 100.0%	129 48.5%	117 44.0%	19 7.1%	-	-	1 0.4%	265	420.0	1.58	0.62

(4) 未就学児の有無と未就学児の場合の年齢

回答者に子どもがいる場合、一番下の子が未就学児（6歳以下）であるかの質問には、「はい」が84.2%、「いいえ」が15.4%であった（図表13）。

未就学児がいる場合のその子どもの年齢は、「1才」が29.5%と最も多く、次いで「3才」が14.7%、「0才」が14.3%であった（図表14）。

図表 13 Q34. 子どもがいる場合、未就学児（6歳以下）であるか

	件数	はい	いいえ	無回答
合計	266 100.0%	224 84.2%	41 15.4%	1 0.4%

図表 14 Q34_1. 未就学児（6歳以下）の場合の年齢

	件数	0才	1才	2才	3才	4才	5才	6才	無回答	平均の分母	（実数合計）	（平均：才値）	（標準偏差：才）
合計	224 100.0%	32 14.3%	66 29.5%	30 13.4%	33 14.7%	22 9.8%	14 6.3%	12 5.4%	15 6.7%	209	455.0	2.18	1.74

(5) 学歴（初めて就職する時点）

初めて就職する時点での学歴は、「大学卒」が75.9%と最も多く、次いで「大学院卒」が12.7%、「高校卒」が4.5%であった。

図表 15 Q39. 学歴（初めて就職する時点）

	件数	大学院卒	大学卒	短大卒	高専卒	専門学校卒	高校卒	中学校卒	その他	無回答
合計	844 100.0%	107 12.7%	641 75.9%	26 3.1%	8 0.9%	16 1.9%	38 4.5%	-	1 0.1%	7 0.8%

(6) 業種

現在就業中の業種は、「建設業」と「製造業」が 27.6%と最も多く、次いで「運輸業、郵便業」が 11.4%であった。

図表 16 Q1. 業種

	件数	鉱業	建設業	製造業	電気・水道業 ガス・熱	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	飲食店、宿泊業	教育・学習支援	その他のサービス	その他	無回答
合計	844 100.0%	5 0.6%	233 27.6%	233 27.6%	25 3.0%	24 2.8%	96 11.4%	39 4.6%	43 5.1%	22 2.6%	48 5.7%	7 0.8%	-	49 5.8%	20 2.4%	-

(7) 職場

現在の職場は、「人事・総務・経理・広報」が 51.7%と最も多く、次いで「営業」が 11.0%、「研究・開発・設計」が 10.9%であった。

図表 17 Q2. 職場

	件数	人事・総務・経	理・広報	企画・調査	研究・開発・設	情報処理	営業	販売・サービス	運輸など 建設、生産、運	その他	無回答
合計	844 100.0%	436 51.7%	65 7.7%	92 10.9%	10 1.2%	93 11.0%	13 1.5%	85 10.1%	50 5.9%	-	

(8) 職位

現在の職位は、「役職はない」が 65.6%と最も多く、次いで「係長・主任クラス」が 28.0%、「課長クラス」が 5.6%であった。

図表 18 Q3. 職位

	件数	役員クラス	部長クラス	課長クラス	ス 係長・主任クラ	役職はない	無回答
合計	844 100.0%	-	7 0.8%	47 5.6%	236 28.0%	554 65.6%	-

(9) 勤務形態

現在の勤務形態は、「通常のフルタイム勤務」が 80.3%と最も多く、次いで「フレックスタイム勤務」が 16.8%、「裁量労働制」が 4.0%であった。

図表 19 Q7_1. 勤務形態

	件数	通常 のフル タイム	フレ ック スタイ ム	裁 量 労 働 制	在 日 在 宅 勤 務 （ 週 に 1 回 ）	短 時 間 勤 務	シ フト 勤 務	そ の 他	無 回 答
合 計	844 100.0%	678 80.3%	142 16.8%	34 4.0%	11 1.3%	29 3.4%	18 2.1%	2 0.2%	2 0.2%

(10) 職場の状況

職場の状況については、「達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループ等に比べて高い」については「どちらともいえない」が36.8%と最も多く、次いで「ややあてはまる」が28.7%、「あまりあてはまらない」が14.5%であった。

「突発的な業務が生じることが頻繁にある」については「ややあてはまる」が41.6%と最も多く、次いで「あてはまる」が33.1%、「どちらともいえない」が13.2%であった。

「仕事の締め切りや納期にゆとりがない」については「ややあてはまる」が37.1%と最も多く、次いで「どちらともいえない」が24.9%、「あてはまる」が17.2%であった。

「メンバー同士が連携してチームとして仕事を行っている」については「ややあてはまる」が36.1%と最も多く、次いで「あてはまる」が28.6%、「どちらともいえない」が17.5%であった。

「仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い」については「あてはまる」が48.1%と最も多く、次いで「ややあてはまる」が38.4%、「どちらともいえない」が7.7%であった。

「仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である」については「ややあてはまる」が39.6%と最も多く、次いで「どちらともいえない」が23.1%、「あてはまる」が21.8%であった。

図表 20 Q8_1. 職場の状況

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答
達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループ等に比べて高い	844	89	242	311	122	77	3
	100.0%	10.5%	28.7%	36.8%	14.5%	9.1%	0.4%
突発的な業務が生じることが頻繁にある	844	279	351	111	81	20	2
	100.0%	33.1%	41.6%	13.2%	9.6%	2.4%	0.2%
仕事の締め切りや納期にゆとりがない	844	145	313	210	136	37	3
	100.0%	17.2%	37.1%	24.9%	16.1%	4.4%	0.4%
メンバー同士が連携してチームとして仕事を行っている	844	241	305	148	110	38	2
	100.0%	28.6%	36.1%	17.5%	13.0%	4.5%	0.2%
仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い	844	406	324	65	35	10	4
	100.0%	48.1%	38.4%	7.7%	4.1%	1.2%	0.5%
仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である	844	184	334	195	104	24	3
	100.0%	21.8%	39.6%	23.1%	12.3%	2.8%	0.4%

(11) 出産後の勤務継続の希望

今後出産を仮定した場合、退職せず育児休業取得後の勤務継続の希望については、「そう思う」が57.6%と最も多く、次いで「ややそう思う」が21.9%、「どちらともいえない」が4.3%であった。

図表 21 Q14. 出産後の勤務継続の希望（非退職及び育児休業取得が前提）

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	無回答
合計	415	239	91	39	24	18	4
	100.0%	57.6%	21.9%	9.4%	5.8%	4.3%	1.0%

(12) 育児休業の取得の有無、回数、期間

育児休業取得の有無は、「ない」が 88.4%、「ある」が 10.5%であった（図表 22）。

育児休業を取得したことがある場合、育児就業取得回数は、「2 回未満」が 55.1%と最も多く、次いで「2～3 回未満」が 36.0%、「3～4 回未満」が 3.4%であった（図表 23）。

育児休業を取得したことがある場合、最も長い取得期間は、「12～15 ヶ月未満」が 22.5%と最も多く、次いで「9～12 ヶ月未満」が 20.2%、「15 ヶ月以上」が 19.1%であった（図表 24）。

図表 22 Q27-1_1. 育児休業取得の有無

	件数	ある	ない	無回答
合計	844 100.0%	89 10.5%	746 88.4%	9 1.1%

図表 23 Q27-1_2. 育児休業を取得したことがある場合、育児休業取得回数

	件数	2 回未満	2 ～ 3 回未満	3 ～ 4 回未満	4 ～ 5 回未満	5 回以上	無回答	平均の分母	（単位：回数） 実数合計	（単位：回数） 平均値	（単位：回数） 標準偏差
合計	89 100.0%	49 55.1%	32 36.0%	3 3.4%	-	2 2.2%	3 3.4%	86	132.0	1.53	0.78

図表 24 Q27-1_3. 育児休業を取得したことがある場合、最も長い取得期間

	件数	6 ヶ月未満	6 ～ 9 ヶ月未満	9 満 ～ 12 未満	12 未満 ～ 15 未満	15 未満以上	無回答	平均の分母	（単位：ヶ月） 実数合計	（単位：ヶ月） 平均値	（単位：ヶ月） 標準偏差
合計	89 100.0%	16 18.0%	13 14.6%	18 20.2%	20 22.5%	17 19.1%	5 5.6%	84	896.0	10.67	7.12

企業票 クロス集計 <建設業とそれ以外の業種の比較>

Q1s1c1_1. 直近の決算期末時点：従業員数（正規社員）

	件数	100名未満	1名00未満	3名00未満	5名00未満	10名00以上	無回答	平均の分母	(実数合計) (単位：名)	(平均：名) (単位：名)	(標準偏差) (単位：名)	(最大：名) (単位：名)	(最小：名) (単位：名)
合計	214	19	28	23	32	108	4	210	563,344.0	2,682.59	6,182.73	59,514.0	8.0
建設業	39	1	3	2	7	25	1	38	90,156.0	2,372.53	2,886.41	14,167.0	25.0
それ以外	175	18	25	21	25	83	3	172	473,188.0	2,751.09	6,700.15	59,514.0	8.0

Q1s1c2_1. 直近の決算期末時点：うち女性

	件数	30名未満	3満00	5未00	1名00未満	300名以上	無回答	平均の分母	(実数合計) (単位：名)	(平均：名) (単位：名)	(標準偏差) (単位：名)	(最大：名) (単位：名)	(最小：名) (単位：名)
合計	210	31	22	32	61	61	3	207	86,269.0	416.76	795.06	4,843.0	1.0
建設業	38	5	6	6	14	11	-	38	10,653.0	280.34	478.14	2,595.0	7.0
それ以外	172	26	16	26	47	54	3	169	75,616.0	447.43	848.29	4,843.0	1.0

Q1s2c1_1. 直近の決算期末時点：うち総合職

	件数	100名未満	1名00未満	3名00未満	5名00未満	10名00以上	無回答	平均の分母	(実数合計) (単位：名)	(平均：名) (単位：名)	(標準偏差) (単位：名)	(最大：名) (単位：名)	(最小：名) (単位：名)
合計	210	21	37	25	32	66	29	181	275,078.0	1,519.77	2,736.51	21,653.0	3.0
建設業	38	5	8	3	8	18	3	35	67,325.0	1,923.57	2,358.66	10,579.0	20.0
それ以外	172	20	32	22	24	48	26	146	207,753.0	1,422.97	2,818.29	21,653.0	3.0

Q1s2c2_1. 直近の決算期末時点：うち総合職（うち女性）

	件数	30名未満	3満00	5未00	1名00未満	300名以上	無回答	平均の分母	(実数合計) (単位：名)	(平均：名) (単位：名)	(標準偏差) (単位：名)	(最大：名) (単位：名)	(最小：名) (単位：名)
合計	181	61	26	38	28	28	-	181	34,364.0	189.86	414.92	3,345.0	0.0
建設業	35	15	4	8	6	2	-	35	3,002.0	85.77	144.28	776.0	0.0
それ以外	146	46	22	30	22	26	-	146	31,362.0	214.81	453.42	3,345.0	0.0

Q1s3c1_1. 直近の決算期末時点：うち管理職

	件数	30名未満	3満00	5未00	1名00未満	300名以上	無回答	平均の分母	(実数合計) (単位：名)	(平均：名) (単位：名)	(標準偏差) (単位：名)	(最大：名) (単位：名)	(最小：名) (単位：名)
合計	210	25	11	26	52	86	10	200	113,898.0	569.49	1,079.12	6,642.0	0.0
建設業	38	2	-	1	10	24	1	37	36,501.0	986.51	1,404.07	5,608.0	10.0
それ以外	172	23	11	25	42	62	9	163	77,397.0	474.83	971.41	6,642.0	0.0

Q1s3c2_1. 直近の決算期末時点：うち管理職（うち女性）

	件数	10名未満	10～30名未満	30～50名未満	50～100名未満	100名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	198	135	33	15	9	6	-	198	3,672.0	18.55	54.01	551.0	0.0
建設業	37	29	5	2	-	1	-	37	382.0	10.32	26.02	149.0	0.0
それ以外	161	106	28	13	9	5	-	161	3,290.0	20.43	58.48	551.0	0.0

Q1s4c1_1. 直近の決算期末時点：従業員数（正規社員以外）

	件数	50名未満	50～100名未満	100～300名未満	300～500名未満	500名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	214	62	18	44	19	53	18	196	312,276.0	1,593.24	7,797.02	100,330.0	0.0
建設業	39	7	6	9	3	10	4	35	14,916.0	426.17	555.27	2,187.0	0.0
それ以外	175	55	12	35	16	43	14	161	297,360.0	1,846.96	8,582.76	100,330.0	0.0

Q1s4c2_1. 直近の決算期末時点：うち女性（正規社員以外）

	件数	30名未満	30～50名未満	50～100名未満	100～300名未満	300名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	185	68	18	24	28	42	5	180	186,435.0	1,035.75	4,628.12	53,998.0	0.0
建設業	34	13	4	6	5	5	1	33	3,830.0	116.06	180.99	846.0	1.0
それ以外	151	55	14	18	23	37	4	147	182,605.0	1,242.21	5,100.94	53,998.0	0.0

Q1s5c1_1. 直近の決算期末時点：子供のいる女性従業員数（総合職のみ）

	件数	0名	10名未満	10～30名未満	30～50名未満	50名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	214	26	53	43	8	29	55	159	6,975.0	43.87	109.83	756.0	0.0
建設業	39	6	10	8	3	4	8	31	711.0	22.94	40.21	169.0	0.0
それ以外	175	20	43	35	5	25	47	128	6,264.0	48.94	120.39	756.0	0.0

Q1s6c1_1. 直近の決算期末時点：既婚女性の従業員数（総合職のみ）

	件数	0名	10名未満	10～30名未満	30～50名未満	50名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	214	19	39	48	16	41	51	163	11,205.0	68.74	170.80	1,343.0	0.0
建設業	39	2	10	10	2	7	8	31	1,102.0	35.55	60.46	284.0	0.0
それ以外	175	17	29	38	14	34	43	132	10,103.0	76.54	186.86	1,343.0	0.0

Q1s7c1_1. 直近の決算期末時点：技術者数

	件数	100名未満	100名未満	300名未満	500名未満	1000名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	39	100.0%	5	4	10	16	4	35	57,335.0	1,638.14	1,769.39	7,862.0	106.0
建設業	39	100.0%	5	4	10	16	4	35	57,335.0	1,638.14	1,769.39	7,862.0	106.0
それ以外	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Q1s7c2_1. 直近の決算期末時点：うち女性（技術者）

	件数	0名	10名未満	100名未満	300名未満	500名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	35	100.0%	16	4	4	11	-	35	2,522.0	72.06	123.48	462.0	1.0
建設業	35	100.0%	16	4	4	11	-	35	2,522.0	72.06	123.48	462.0	1.0
それ以外	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Q1s8c1_1. 直近の決算期末時点：技能者数

	件数	100名未満	100名未満	300名未満	500名未満	1000名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	39	100.0%	24	1	2	3	8	31	7,137.0	230.23	519.84	2,046.0	0.0
建設業	39	100.0%	24	1	2	3	8	31	7,137.0	230.23	519.84	2,046.0	0.0
それ以外	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Q1s8c2_1. 直近の決算期末時点：うち女性（技能者）

	件数	0名	10名未満	100名未満	300名未満	500名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	16	100.0%	12	3	1	-	-	16	27.0	1.69	5.47	22.0	0.0
建設業	16	100.0%	12	3	1	-	-	16	27.0	1.69	5.47	22.0	0.0
それ以外	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Q2_1. 2015年度新規採用の採用人数：新規採用（総合職）

	件数	100名未満	100名未満	300名未満	500名未満	1000名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)	
合計	214	100.0%	57	50	38	33	29	7	207	11,031.0	53.29	75.34	497.0	0.0
建設業	39	100.0%	4	6	9	11	8	1	38	3,044.0	80.11	85.12	390.0	0.0
それ以外	175	100.0%	53	44	29	22	21	6	169	7,987.0	47.26	71.86	497.0	0.0

Q2_2. 2015年度新規採用の採用人数：うち女性（総合職）

	件数	3名未満	3名5名未満	5名10名未満	10名30名未満	30名以上	無回答	平均の分母	(単位：名) 実数合計	(単位：名) 平均値	(単位：名) 標準偏差	(単位：名) 最大値	(単位：名) 最小値
合計	194	62	29	35	42	26	-	194	2,773.0	14.29	26.73	243.0	0.0
建設業	37	14	7	5	9	2	-	37	346.0	9.35	17.52	96.0	0.0
それ以外	157	48	22	30	33	24	-	157	2,427.0	15.46	28.39	243.0	0.0

Q3_1. 2015年度新規採用の男女別エントリー数：男性

	件数	50名未満	50名100名未満	100名200名未満	200名300名未満	300名500名未満	500名以上	無回答	平均の分母	(単位：名) 実数合計	(単位：名) 平均値	(単位：名) 標準偏差	(単位：名) 最大値	(単位：名) 最小値
合計	214	30	10	17	12	61	84	-	130	187,060.0	1,438.92	2,563.86	18,580.0	0.0
建設業	39	4	2	3	3	14	13	-	26	35,949.0	1,382.65	2,077.71	9,637.0	4.0
それ以外	175	26	8	14	9	47	71	-	104	151,111.0	1,452.99	2,680.28	18,580.0	0.0

Q3_2. 2015年度新規採用の男女別エントリー数：女性

	件数	50名未満	50名100名未満	100名200名未満	200名300名未満	300名500名未満	500名以上	無回答	平均の分母	(単位：名) 実数合計	(単位：名) 平均値	(単位：名) 標準偏差	(単位：名) 最大値	(単位：名) 最小値
合計	214	42	12	20	13	42	85	-	129	117,318.0	909.44	1,992.87	17,340.0	0.0
建設業	39	10	1	5	3	6	14	-	25	11,287.0	451.48	758.41	3,109.0	0.0
それ以外	175	32	11	15	10	36	71	-	104	106,031.0	1,019.53	2,176.77	17,340.0	0.0

Q4. 貴社の女性活躍に関する取組は、同業他社に比べて進んでいると思いますか

	件数	進まない と思う	あまり 進まない と思う	どちら とも いえ ない	やや 進んで いる	進んで いる と思 う	無 回 答
合計	214	29	52	88	32	11	2
	100.0%	13.6%	24.3%	41.1%	15.0%	5.1%	0.9%
建設業	39	3	10	23	1	2	-
	100.0%	7.7%	25.6%	59.0%	2.6%	5.1%	-
それ以外	175	26	42	65	31	9	2
	100.0%	14.9%	24.0%	37.1%	17.7%	5.1%	1.1%

Q5_1. 女性活躍推進策の導入年：会社としての女性活躍推進の姿勢を、対外的な宣言・経営戦略への位置づけなどにより明確に文書等で打ち出した年

	件数	1999年以前	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年以降	実施していない	無回答
合計	214	1	3	9	19	79	98	5	
	100.0%	0.5%	1.4%	4.2%	8.9%	36.9%	45.8%	2.3%	
建設業	39	-	-	3	1	19	15	1	
	100.0%	-	-	7.7%	2.6%	48.7%	38.5%	2.6%	
それ以外	175	1	3	6	18	60	83	4	
	100.0%	0.6%	1.7%	3.4%	10.3%	34.3%	47.4%	2.3%	

Q5_2. 女性活躍推進策の導入年：女性採用数について何らかの目標を定めて取組を始めた年

	件数	1999年以前	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年以降	実施していない	無回答
合計	214	5	2	6	16	51	127	7	
	100.0%	2.3%	0.9%	2.8%	7.5%	23.8%	59.3%	3.3%	
建設業	39	1	1	2	-	11	23	1	
	100.0%	2.6%	2.6%	5.1%	-	28.2%	59.0%	2.6%	
それ以外	175	4	1	4	16	40	104	6	
	100.0%	2.3%	0.6%	2.3%	9.1%	22.9%	59.4%	3.4%	

Q5_3. 女性活躍推進策の導入年：女性管理職比率向上に関する取組を始めた年

	件数	1999年以前	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年以降	実施していない	無回答
合計	214	-	1	5	18	80	103	7	
	100.0%	-	0.5%	2.3%	8.4%	37.4%	48.1%	3.3%	
建設業	39	-	-	-	1	17	20	1	
	100.0%	-	-	-	2.6%	43.6%	51.3%	2.6%	
それ以外	175	-	1	5	17	63	83	6	
	100.0%	-	0.6%	2.9%	9.7%	36.0%	47.4%	3.4%	

Q5_4. 女性活躍推進策の導入年：女性の離職改善に関する取組を始めた年

	件数	1999年以前	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年以降	実施していない	無回答
合計	214	18	4	15	22	48	101	6	
	100.0%	8.4%	1.9%	7.0%	10.3%	22.4%	47.2%	2.8%	
建設業	39	2	-	3	3	10	20	1	
	100.0%	5.1%	-	7.7%	7.7%	25.6%	51.3%	2.6%	
それ以外	175	16	4	12	19	38	81	5	
	100.0%	9.1%	2.3%	6.9%	10.9%	21.7%	46.3%	2.9%	

Q5_5. 女性活躍推進策の導入年：女性従業員の育児休業取得者数を向上させるための取組を始めた年

	件数	1999年以前	2000年～2003年	2004年～2007年	2008年～2011年	2012年以降	実施していない	無回答
合計	214	34	9	26	33	38	69	5
建設業	39	4	1	5	5	7	16	1
それ以外	175	30	8	21	28	31	53	4
	100.0%	15.9%	4.2%	12.1%	15.4%	17.8%	32.2%	2.3%
	100.0%	10.3%	2.6%	12.8%	12.8%	17.9%	41.0%	2.6%
	100.0%	17.1%	4.6%	12.0%	16.0%	17.7%	30.3%	2.3%

Q5_6. 女性活躍推進策の導入年：育児休業後の復職に関して、支援策を講じ始めた年

	件数	1999年以前	2000年～2003年	2004年～2007年	2008年～2011年	2012年以降	実施していない	無回答
合計	214	29	9	19	43	45	61	8
建設業	39	5	-	4	9	6	14	1
それ以外	175	24	9	15	34	39	47	7
	100.0%	13.6%	4.2%	8.9%	20.1%	21.0%	28.5%	3.7%
	100.0%	12.8%	-	10.3%	23.1%	15.4%	35.9%	2.6%
	100.0%	13.7%	5.1%	8.6%	19.4%	22.3%	26.9%	4.0%

Q5_7. 女性活躍推進策の導入年：役職登用に必要な職務経験を考慮して、女性のキャリア形成の取組を始めた年

	件数	1999年以前	2000年～2003年	2004年～2007年	2008年～2011年	2012年以降	実施していない	無回答
合計	214	5	3	6	18	51	124	7
建設業	39	1	-	1	2	10	24	1
それ以外	175	4	3	5	16	41	100	6
	100.0%	2.3%	1.4%	2.8%	8.4%	23.8%	57.9%	3.3%
	100.0%	2.6%	-	2.6%	5.1%	25.6%	61.5%	2.6%
	100.0%	2.3%	1.7%	2.9%	9.1%	23.4%	57.1%	3.4%

Q5_8. 女性活躍推進策の導入年：男女の固定的な役割分担意識をなくすための取組を始めた年

	件数	1999年以前	2000年～2003年	2004年～2007年	2008年～2011年	2012年以降	実施していない	無回答
合計	214	29	9	18	20	43	88	7
	100.0%	13.6%	4.2%	8.4%	9.3%	20.1%	41.1%	3.3%
建設業	39	2	1	2	3	13	17	1
	100.0%	5.1%	2.6%	5.1%	7.7%	33.3%	43.6%	2.6%
それ以外	175	27	8	16	17	30	71	6
	100.0%	15.4%	4.6%	9.1%	9.7%	17.1%	40.6%	3.4%

Q5_9. 女性活躍推進策の導入年：女性比率が低い職域について、その要因を把握し、改善する取組を始めた年

	件数	1999年以前	2000年～2003年	2004年～2007年	2008年～2011年	2012年以降	実施していない	無回答
合計	214	5	4	10	11	40	138	6
	100.0%	2.3%	1.9%	4.7%	5.1%	18.7%	64.5%	2.8%
建設業	39	-	-	3	2	11	22	1
	100.0%	-	-	7.7%	5.1%	28.2%	56.4%	2.6%
それ以外	175	5	4	7	9	29	116	5
	100.0%	2.9%	2.3%	4.0%	5.1%	16.6%	66.3%	2.9%

Q5_10. 女性活躍推進策の導入年：女性比率が低い職域に、支援策を講じた上で、女性を配置し始めた年

	件数	1999年以前	2000年～2003年	2004年～2007年	2008年～2011年	2012年以降	実施していない	無回答
合計	214	8	5	8	13	34	140	6
	100.0%	3.7%	2.3%	3.7%	6.1%	15.9%	65.4%	2.8%
建設業	39	1	-	3	2	9	23	1
	100.0%	2.6%	-	7.7%	5.1%	23.1%	59.0%	2.6%
それ以外	175	7	5	5	11	25	117	5
	100.0%	4.0%	2.9%	2.9%	6.3%	14.3%	66.9%	2.9%

Q5_11. 女性活躍推進策の導入年：管理職に対して、女性部下の育成に関わる研修等の取組を始めた年

	件数	1999年以前	2000年～2003年	2004年～2007年	2008年～2011年	2012年以降	実施していない	無回答
合計	214	3	3	5	18	52	127	6
	100.0%	1.4%	1.4%	2.3%	8.4%	24.3%	59.3%	2.8%
建設業	39	-	-	-	2	11	25	1
	100.0%	-	-	-	5.1%	28.2%	64.1%	2.6%
それ以外	175	3	3	5	16	41	102	5
	100.0%	1.7%	1.7%	2.9%	9.1%	23.4%	58.3%	2.9%

Q5_12. 女性活躍推進策の導入年：女性活躍推進への貢献度を管理職の評価基準に組み込み始めた年

	件数	1999年以前	2000年～2003年	2004年～2007年	2008年～2011年	2012年以降	実施していない	無回答
合計	214	-	-	1	6	8	193	6
	100.0%	-	-	0.5%	2.8%	3.7%	90.2%	2.8%
建設業	39	-	-	-	-	1	37	1
	100.0%	-	-	-	-	2.6%	94.9%	2.6%
それ以外	175	-	-	1	6	7	156	5
	100.0%	-	-	0.6%	3.4%	4.0%	89.1%	2.9%

Q5_13. 女性活躍推進策の導入年：その他 貴社が力をいれて取り組んでいる上記以外の女性活躍推進の取組導入年

	件数	1999年以前	2000年～2003年	2004年～2007年	2008年～2011年	2012年以降	実施していない	無回答
合計	214	-	3	2	5	26	65	113
	100.0%	-	1.4%	0.9%	2.3%	12.1%	30.4%	52.8%
建設業	39	-	-	-	2	4	11	22
	100.0%	-	-	-	5.1%	10.3%	28.2%	56.4%
それ以外	175	-	3	2	3	22	54	91
	100.0%	-	1.7%	1.1%	1.7%	12.6%	30.9%	52.0%

Q6_1. 女性活躍推進のための体制整備導入年：女性活躍専任部署の設置

	件数	1999年以前	2000年～2003年	2004年～2007年	2008年～2011年	2012年以降	実施していない	無回答
合計	214	1	-	5	12	28	164	4
	100.0%	0.5%	-	2.3%	5.6%	13.1%	76.6%	1.9%
建設業	39	-	-	2	1	5	30	1
	100.0%	-	-	5.1%	2.6%	12.8%	76.9%	2.6%
それ以外	175	1	-	3	11	23	134	3
	100.0%	0.6%	-	1.7%	6.3%	13.1%	76.6%	1.7%

Q6_2. 女性活躍推進のための体制整備導入年：女性専用の相談窓口の設置

	件数	1999年以前	2000年～2	2003年～2	2007年～2	2008年～2	2011年以降	実施していない	無回答
合計	214	1	2	6	15	15	170	5	
	100.0%	0.5%	0.9%	2.8%	7.0%	7.0%	79.4%	2.3%	
建設業	39	1	-	3	1	3	30	1	
	100.0%	2.6%	-	7.7%	2.6%	7.7%	76.9%	2.6%	
それ以外	175	-	2	3	14	12	140	4	
	100.0%	-	1.1%	1.7%	8.0%	6.9%	80.0%	2.3%	

Q6_3. 女性活躍推進のための体制整備導入年：女性活躍推進を目的としたメンターなどの助言者の配置・委嘱

	件数	1999年以前	2000年～2	2003年～2	2007年～2	2008年～2	2011年以降	実施していない	無回答
合計	214	-	-	3	10	14	183	4	
	100.0%	-	-	1.4%	4.7%	6.5%	85.5%	1.9%	
建設業	39	-	-	2	1	2	33	1	
	100.0%	-	-	5.1%	2.6%	5.1%	84.6%	2.6%	
それ以外	175	-	-	1	9	12	150	3	
	100.0%	-	-	0.6%	5.1%	6.9%	85.7%	1.7%	

Q6_4. 女性活躍推進のための体制整備導入年：その他

	件数	1999年以前	2000年～2	2003年～2	2007年～2	2008年～2	2011年以降	実施していない	無回答
合計	214	1	-	3	2	6	63	139	
	100.0%	0.5%	-	1.4%	0.9%	2.8%	29.4%	65.0%	
建設業	39	1	-	-	-	1	10	27	
	100.0%	2.6%	-	-	-	2.6%	25.6%	69.2%	
それ以外	175	-	-	3	2	5	53	112	
	100.0%	-	-	1.7%	1.1%	2.9%	30.3%	64.0%	

Q6s2_1. 女性活躍専任部署を設置している場合、専任者の人数

	件数	2人未満	2～3人未満	3～4人未満	4～5人未満	5人以上	無回答	平均の分母	(実数合計：人)	(平均：人値)	(標準偏差：人)	(最大：人値)	(最小：人値)
合計	46	13	9	8	7	8	1	45	136.0	3.02	2.23	10.0	0.0
	100.0%	28.3%	19.6%	17.4%	15.2%	17.4%	2.2%						
建設業	8	1	2	3	1	1	-	8	24.0	3.00	1.51	6.0	1.0
	100.0%	12.5%	25.0%	37.5%	12.5%	12.5%	-						
それ以外	38	12	7	5	6	7	1	37	112.0	3.03	2.37	10.0	0.0
	100.0%	31.6%	18.4%	13.2%	15.8%	18.4%	2.6%						

Q6s2_2. 女性専用の相談窓口を設置している場合、専任者の人数

	件数	2人未満	2 3 人未満	3 4 人未満	4 5 人未満	5人以上	無回答	平均の分母	(単位:人) 実数合計	(単位:人) 平均値	(単位:人) 標準偏差	(単位:人) 最大値	(単位:人) 最小値
合計	39	18	6	3	4	5	3	36	206.0	5.72	15.81	90.0	0.0
建設業	8	4	-	1	1	1	1	7	17.0	2.43	1.99	6.0	1.0
それ以外	31	14	6	2	3	4	2	29	189.0	6.52	17.56	90.0	0.0

Q7. 人事評価について、「勤続年数・年功序列」と「能力・成果」のどちらに重点を置いていますか

	件数	勤続年数重視 / 年功	年功や勤続年数重視 / 年功	どちらともいえ	や重や重視能力 / 成果	能力 / 成果重視	無回答
合計	214	6	29	33	67	75	4
	100.0%	2.8%	13.6%	15.4%	31.3%	35.0%	1.9%
建設業	39	1	5	9	12	11	1
	100.0%	2.6%	12.8%	23.1%	30.8%	28.2%	2.6%
それ以外	175	5	24	24	55	64	3
	100.0%	2.9%	13.7%	13.7%	31.4%	36.6%	1.7%

Q8_1. 女性の管理職登用を後押しするような取組の有無：管理職を対象とした、部下（男女問わず）を育む研修の実施

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214	180	30	4
	100.0%	84.1%	14.0%	1.9%
建設業	39	34	4	1
	100.0%	87.2%	10.3%	2.6%
それ以外	175	146	26	3
	100.0%	83.4%	14.9%	1.7%

Q8_2. 女性の管理職登用を後押しするような取組の有無：管理職を対象とした、部下（女性のみ）を育む研修の実施

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214	50	157	7
	100.0%	23.4%	73.4%	3.3%
建設業	39	8	29	2
	100.0%	20.5%	74.4%	5.1%
それ以外	175	42	128	5
	100.0%	24.0%	73.1%	2.9%

Q8_3. 女性の管理職登用を後押しするような取組の有無：男性管理職のみを対象とした、部下（女性のみ）を育む研修の実施

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214	17	190	7
	100.0%	7.9%	88.8%	3.3%
建設業	39	4	33	2
	100.0%	10.3%	84.6%	5.1%
それ以外	175	13	157	5
	100.0%	7.4%	89.7%	2.9%

Q8_4. 女性の管理職登用を後押しするような取組の有無：管理職を対象とした、部下（男女問わず）のキャリアステップに必要な助言、助力に関する研修の実施

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214	129	80	5
	100.0%	60.3%	37.4%	2.3%
建設業	39	21	16	2
	100.0%	53.8%	41.0%	5.1%
それ以外	175	108	64	3
	100.0%	61.7%	36.6%	1.7%

Q8_5. 女性の管理職登用を後押しするような取組の有無：管理職を対象とした、部下（女性のみ）のキャリアステップに必要な助言、助力に関する研修の実施

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214	37	170	7
	100.0%	17.3%	79.4%	3.3%
建設業	39	5	32	2
	100.0%	12.8%	82.1%	5.1%
それ以外	175	32	138	5
	100.0%	18.3%	78.9%	2.9%

Q8_6. 女性の管理職登用を後押しするような取組の有無：男性管理職のみを対象とした、部下（女性のみ）のキャリアステップに必要な助言、助力に関する研修の実施

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214	13	194	7
	100.0%	6.1%	90.7%	3.3%
建設業	39	3	34	2
	100.0%	7.7%	87.2%	5.1%
それ以外	175	10	160	5
	100.0%	5.7%	91.4%	2.9%

Q9_1. 女性活躍推進に向けた企業の方針の提示方法：取締役会等で方針について決定している

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214	72	135	7
	100.0%	33.6%	63.1%	3.3%
建設業	39	18	19	2
	100.0%	46.2%	48.7%	5.1%
それ以外	175	54	116	5
	100.0%	30.9%	66.3%	2.9%

Q9_2. 女性活躍推進に向けた企業の方針の提示方法：社長訓示の際に常に発言している

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214	59	148	7
	100.0%	27.6%	69.2%	3.3%
建設業	39	10	27	2
	100.0%	25.6%	69.2%	5.1%
それ以外	175	49	121	5
	100.0%	28.0%	69.1%	2.9%

Q9_3. 女性活躍推進に向けた企業の方針の提示方法：会社のホームページに掲載している

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214	64	144	6
	100.0%	29.9%	67.3%	2.8%
建設業	39	10	28	1
	100.0%	25.6%	71.8%	2.6%
それ以外	175	54	116	5
	100.0%	30.9%	66.3%	2.9%

Q9_4. 女性活躍推進に向けた企業の方針の提示方法：企業の広報誌等に掲載している

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	72 33.6%	134 62.6%	8 3.7%
建設業	39 100.0%	15 38.5%	22 56.4%	2 5.1%
それ以外	175 100.0%	57 32.6%	112 64.0%	6 3.4%

Q9_5. 女性活躍推進に向けた企業の方針の提示方法：企業内ネットワーク（イントラネット等）で、女性活躍推進に向けた社の方針を公表している

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	79 36.9%	127 59.3%	8 3.7%
建設業	39 100.0%	14 35.9%	23 59.0%	2 5.1%
それ以外	175 100.0%	65 37.1%	104 59.4%	6 3.4%

Q10_1. 女性活躍推進に係る各種の意向：女性の採用推進に関する意向を示している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あらないあてはまる	あてはまらない	無回答
合計	214 100.0%	73 34.1%	44 20.6%	47 22.0%	14 6.5%	31 14.5%	5 2.3%
建設業	39 100.0%	16 41.0%	9 23.1%	6 15.4%	2 5.1%	6 15.4%	-
それ以外	175 100.0%	57 32.6%	35 20.0%	41 23.4%	12 6.9%	25 14.3%	5 2.9%

Q10_2. 女性活躍推進に係る各種の意向：役職者に女性を積極的に登用していくという意向を示している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あらないあてはまる	あてはまらない	無回答
合計	214 100.0%	65 30.4%	52 24.3%	56 26.2%	8 3.7%	29 13.6%	4 1.9%
建設業	39 100.0%	14 35.9%	4 10.3%	14 35.9%	1 2.6%	6 15.4%	-
それ以外	175 100.0%	51 29.1%	48 27.4%	42 24.0%	7 4.0%	23 13.1%	4 2.3%

Q10_3. 女性活躍推進に係る各種の意向：あらゆる職場に女性を配置していく意向を示している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	50	46	73	12	29	4
	100.0%	23.4%	21.5%	34.1%	5.6%	13.6%	1.9%
建設業	39	9	9	13	2	6	-
	100.0%	23.1%	23.1%	33.3%	5.1%	15.4%	-
それ以外	175	41	37	60	10	23	4
	100.0%	23.4%	21.1%	34.3%	5.7%	13.1%	2.3%

Q10_4. 女性活躍推進に係る各種の意向：性別に関わりなく、従業員の活躍を推進し、女性が働きやすい職場にするという意向を示している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	100	62	35	6	8	3
	100.0%	46.7%	29.0%	16.4%	2.8%	3.7%	1.4%
建設業	39	17	14	4	2	2	-
	100.0%	43.6%	35.9%	10.3%	5.1%	5.1%	-
それ以外	175	83	48	31	4	6	3
	100.0%	47.4%	27.4%	17.7%	2.3%	3.4%	1.7%

Q11. 貴社では女性活躍推進に係る行動計画を作成していますか

	件数	行して計画を作成	行して計画をい作成	無回答
合計	214	84	127	3
	100.0%	39.3%	59.3%	1.4%
建設業	39	16	23	-
	100.0%	41.0%	59.0%	-
それ以外	175	68	104	3
	100.0%	38.9%	59.4%	1.7%

Q11s2_1. 行動計画作成している場合、作成年

	件数	5年	2001年	2001年	2001年	2001年	2001年	無回答	平均の分母	(実数合計)	(平均値)	(標準偏差)	(最大値)	(最小値)
合計	84	14	6	6	29	24	5	79	158,973.0	2,012.32	3.36	2,016.0	2,005.0	
	100.0%	16.7%	7.1%	7.1%	34.5%	28.6%	6.0%							
建設業	16	1	-	2	6	4	3	13	26,172.0	2,013.23	2.86	2,016.0	2,005.0	
	100.0%	6.3%	-	12.5%	37.5%	25.0%	18.8%							
それ以外	68	13	6	4	23	20	2	66	132,801.0	2,012.14	3.44	2,016.0	2,005.0	
	100.0%	19.1%	8.8%	5.9%	33.8%	29.4%	2.9%							

Q11s3. 行動計画作成している場合、行動計画見直しの間隔

	件数	1年未満	1〜3年未満	3〜5年未満	5〜7年未満	7年以上	無回答	平均の分母	(単位：年) 実数合計	(単位：年) 平均値	(単位：年) 標準偏差	(単位：年) 最大値	(単位：年) 最小値
合計	84	2	31	12	14	-	25	59	155.8	2.64	1.56	5.0	0.5
建設業	16	-	6	1	1	-	8	8	18.0	2.25	1.28	5.0	1.0
それ以外	68	2	25	11	13	-	17	51	137.8	2.70	1.60	5.0	0.5

Q12_1. 従業員の募集・採用について：女性の応募を積極的に促すような募集を行っている

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりいあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	30	30	78	23	46	7
建設業	39	10	4	13	1	10	1
それ以外	175	20	26	65	22	36	6

Q12_2. 従業員の募集・採用について：性別に左右されない採用を実現している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりいあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	125	48	25	9	3	4
建設業	39	22	8	5	2	1	1
それ以外	175	103	40	20	7	2	3

Q12_3. 従業員の募集・採用について：女性採用比率を設定している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりいあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	20	34	38	21	95	6
建設業	39	3	5	8	3	19	1
それ以外	175	17	29	30	18	76	5

Q12s2_1. 女性採用比率の目安の割合をお答えください

	件数	2割未満	2割3割未満	3割5割未満	5割7割未満	7割以上	無回答	平均の分母	(単位：割合) 実数合計	(単位：割合) 平均値	(単位：割合) 標準偏差	(単位：割合) 最大値	(単位：割合) 最小値
合計	214	4	9	27	10	-	164	50	159.0	3.18	1.19	5.0	1.0
建設業	39	3	4	1	-	-	31	8	14.0	1.75	0.71	3.0	1.0
それ以外	175	1	5	26	10	-	133	42	145.0	3.45	1.06	5.0	1.0

Q13_1. 従業員の育成について：女性管理職の目標人数や目標比率を設定している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりいあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	44	20	30	16	100	4
	100.0%	20.6%	9.3%	14.0%	7.5%	46.7%	1.9%
建設業	39	7	3	8	3	17	1
	100.0%	17.9%	7.7%	20.5%	7.7%	43.6%	2.6%
それ以外	175	37	17	22	13	83	3
	100.0%	21.1%	9.7%	12.6%	7.4%	47.4%	1.7%

Q13_2. 従業員の育成について：女性管理職候補者の把握と計画的な育成をしている

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりいあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	33	54	46	22	55	4
	100.0%	15.4%	25.2%	21.5%	10.3%	25.7%	1.9%
建設業	39	6	9	8	7	8	1
	100.0%	15.4%	23.1%	20.5%	17.9%	20.5%	2.6%
それ以外	175	27	45	38	15	47	3
	100.0%	15.4%	25.7%	21.7%	8.6%	26.9%	1.7%

Q13_3. 従業員の育成について：役職への登用試験について女性に受験を奨励している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりいあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	21	26	58	22	82	5
	100.0%	9.8%	12.1%	27.1%	10.3%	38.3%	2.3%
建設業	39	7	3	8	6	14	1
	100.0%	17.9%	7.7%	20.5%	15.4%	35.9%	2.6%
それ以外	175	14	23	50	16	68	4
	100.0%	8.0%	13.1%	28.6%	9.1%	38.9%	2.3%

Q13_4. 従業員の育成について：高度な訓練について女性に受講を奨励している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりないあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	16	30	64	24	74	6
	100.0%	7.5%	14.0%	29.9%	11.2%	34.6%	2.8%
建設業	39	3	3	15	5	12	1
	100.0%	7.7%	7.7%	38.5%	12.8%	30.8%	2.6%
それ以外	175	13	27	49	19	62	5
	100.0%	7.4%	15.4%	28.0%	10.9%	35.4%	2.9%

Q13_5. 従業員の育成について：女性に対する役職者昇進につながる追加的な教育訓練をしている

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりないあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	21	25	37	28	96	7
	100.0%	9.8%	11.7%	17.3%	13.1%	44.9%	3.3%
建設業	39	4	3	7	9	15	1
	100.0%	10.3%	7.7%	17.9%	23.1%	38.5%	2.6%
それ以外	175	17	22	30	19	81	6
	100.0%	9.7%	12.6%	17.1%	10.9%	46.3%	3.4%

Q13_6. 従業員の育成について：役職登用に必要な職務経験を計画的に付与している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりないあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	24	47	48	29	60	6
	100.0%	11.2%	22.0%	22.4%	13.6%	28.0%	2.8%
建設業	39	4	7	10	5	12	1
	100.0%	10.3%	17.9%	25.6%	12.8%	30.8%	2.6%
それ以外	175	20	40	38	24	48	5
	100.0%	11.4%	22.9%	21.7%	13.7%	27.4%	2.9%

Q13_7. 従業員の育成について：ロールモデル（お手本）となる女性役職者の育成や周知をしている

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりないあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	26	39	50	29	64	6
	100.0%	12.1%	18.2%	23.4%	13.6%	29.9%	2.8%
建設業	39	4	6	12	6	10	1
	100.0%	10.3%	15.4%	30.8%	15.4%	25.6%	2.6%
それ以外	175	22	33	38	23	54	5
	100.0%	12.6%	18.9%	21.7%	13.1%	30.9%	2.9%

Q13_8. 従業員の育成について：女性社員の外部・異業種交流への参加を推進している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりないあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	38	37	48	31	54	6
	100.0%	17.8%	17.3%	22.4%	14.5%	25.2%	2.8%
建設業	39	9	7	7	5	9	2
	100.0%	23.1%	17.9%	17.9%	12.8%	23.1%	5.1%
それ以外	175	29	30	41	26	45	4
	100.0%	16.6%	17.1%	23.4%	14.9%	25.7%	2.3%

Q13_9. 従業員の育成について：出産・育児による休業などがハンディとならないような評価方法の導入や、役職登用条件の見直しを行っている

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりないあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	40	57	69	14	29	5
	100.0%	18.7%	26.6%	32.2%	6.5%	13.6%	2.3%
建設業	39	5	8	14	2	9	1
	100.0%	12.8%	20.5%	35.9%	5.1%	23.1%	2.6%
それ以外	175	35	49	55	12	20	4
	100.0%	20.0%	28.0%	31.4%	6.9%	11.4%	2.3%

Q13_10. 従業員の育成について：転勤を役職登用条件としていない

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりないあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	100	27	55	2	25	5
	100.0%	46.7%	12.6%	25.7%	0.9%	11.7%	2.3%
建設業	39	17	3	14	-	4	1
	100.0%	43.6%	7.7%	35.9%	-	10.3%	2.6%
それ以外	175	83	24	41	2	21	4
	100.0%	47.4%	13.7%	23.4%	1.1%	12.0%	2.3%

Q14_1. 職域拡大について：女性の配置が少ない職域や職種がある場合は、その要因を把握している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりないあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	45	73	50	11	30	5
	100.0%	21.0%	34.1%	23.4%	5.1%	14.0%	2.3%
建設業	39	11	13	9	1	4	1
	100.0%	28.2%	33.3%	23.1%	2.6%	10.3%	2.6%
それ以外	175	34	60	41	10	26	4
	100.0%	19.4%	34.3%	23.4%	5.7%	14.9%	2.3%

Q14_2. 職域拡大について：これまで女性従業員が就業していなかった職域に女性を配置する際、女性従業員に必要な支援を行っている

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	24	47	66	24	46	7
	100.0%	11.2%	22.0%	30.8%	11.2%	21.5%	3.3%
建設業	39	7	14	9	3	4	2
	100.0%	17.9%	35.9%	23.1%	7.7%	10.3%	5.1%
それ以外	175	17	33	57	21	42	5
	100.0%	9.7%	18.9%	32.6%	12.0%	24.0%	2.9%

Q14_3. 職域拡大について：新しく女性従業員を配置する職域について、受入体制を整える配慮をしている

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	27	67	61	23	29	7
	100.0%	12.6%	31.3%	28.5%	10.7%	13.6%	3.3%
建設業	39	8	16	7	3	3	2
	100.0%	20.5%	41.0%	17.9%	7.7%	7.7%	5.1%
それ以外	175	19	51	54	20	26	5
	100.0%	10.9%	29.1%	30.9%	11.4%	14.9%	2.9%

Q14_4. 職域拡大について：各管理職が、部下一人ひとりが就きたいと希望している職域を把握している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	46	77	52	17	17	5
	100.0%	21.5%	36.0%	24.3%	7.9%	7.9%	2.3%
建設業	39	10	17	6	2	3	1
	100.0%	25.6%	43.6%	15.4%	5.1%	7.7%	2.6%
それ以外	175	36	60	46	15	14	4
	100.0%	20.6%	34.3%	26.3%	8.6%	8.0%	2.3%

Q14_5. 職域拡大について：各管理職が、部下一人ひとりの育成課題（知識・経験等）を、個別に把握している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	54	76	53	17	9	5
	100.0%	25.2%	35.5%	24.8%	7.9%	4.2%	2.3%
建設業	39	9	16	11	1	1	1
	100.0%	23.1%	41.0%	28.2%	2.6%	2.6%	2.6%
それ以外	175	45	60	42	16	8	4
	100.0%	25.7%	34.3%	24.0%	9.1%	4.6%	2.3%

Q15_1. 職場環境の整備について：女性従業員が活躍することに対する、男女従業員の意識や要望を、社内調査等により把握している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	42	26	41	23	76	6
	100.0%	19.6%	12.1%	19.2%	10.7%	35.5%	2.8%
建設業	39	7	6	7	3	15	1
	100.0%	17.9%	15.4%	17.9%	7.7%	38.5%	2.6%
それ以外	175	35	20	34	20	61	5
	100.0%	20.0%	11.4%	19.4%	11.4%	34.9%	2.9%

Q15_2. 職場環境の整備について：職場のセクシュアルハラスメントの申し立て状況を把握している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	123	60	15	5	5	6
	100.0%	57.5%	28.0%	7.0%	2.3%	2.3%	2.8%
建設業	39	22	11	4	-	1	1
	100.0%	56.4%	28.2%	10.3%	-	2.6%	2.6%
それ以外	175	101	49	11	5	4	5
	100.0%	57.7%	28.0%	6.3%	2.9%	2.3%	2.9%

Q15_3. 職場環境の整備について：各管理職が、部下一人ひとりについて育児・介護を行っているか、身近に協力者はいるか等の個別の事由を把握している

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	37	90	55	13	13	6
	100.0%	17.3%	42.1%	25.7%	6.1%	6.1%	2.8%
建設業	39	6	17	12	1	2	1
	100.0%	15.4%	43.6%	30.8%	2.6%	5.1%	2.6%
それ以外	175	31	73	43	12	11	5
	100.0%	17.7%	41.7%	24.6%	6.9%	6.3%	2.9%

Q15_4. 職場環境の整備について：各管理職が、職場から固定的な男女の役割分担意識をなくすための取組を行っている

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	24	46	87	26	25	6
	100.0%	11.2%	21.5%	40.7%	12.1%	11.7%	2.8%
建設業	39	3	7	17	7	4	1
	100.0%	7.7%	17.9%	43.6%	17.9%	10.3%	2.6%
それ以外	175	21	39	70	19	21	5
	100.0%	12.0%	22.3%	40.0%	10.9%	12.0%	2.9%

Q15_5. 職場環境の整備について：各管理職が、部下が気持ちよく働くことができる職場環境づくりを行っている

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりあてはま	あてはまらない	無回答
合計	214	42	101	56	5	3	7
	100.0%	19.6%	47.2%	26.2%	2.3%	1.4%	3.3%
建設業	39	6	24	7	-	1	1
	100.0%	15.4%	61.5%	17.9%	-	2.6%	2.6%
それ以外	175	36	77	49	5	2	6
	100.0%	20.6%	44.0%	28.0%	2.9%	1.1%	3.4%

Q16_1. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：短時間勤務制度（育児・介護以外）

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	118 55.1%	89 41.6%	7 3.3%
建設業	39 100.0%	21 53.8%	17 43.6%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	97 55.4%	72 41.1%	6 3.4%

Q16_2. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：フレックスタイム制度

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	84 39.3%	123 57.5%	7 3.3%
建設業	39 100.0%	11 28.2%	27 69.2%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	73 41.7%	96 54.9%	6 3.4%

Q16_3. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	121 56.5%	87 40.7%	6 2.8%
建設業	39 100.0%	25 64.1%	13 33.3%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	96 54.9%	74 42.3%	5 2.9%

Q16_4. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：勤務地限定制度

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	98 45.8%	109 50.9%	7 3.3%
建設業	39 100.0%	26 66.7%	12 30.8%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	72 41.1%	97 55.4%	6 3.4%

Q16_5. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：非正規社員の正規社員への転換制度

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	145 67.8%	62 29.0%	7 3.3%
建設業	39 100.0%	29 74.4%	8 20.5%	2 5.1%
それ以外	175 100.0%	116 66.3%	54 30.9%	5 2.9%

Q16_6. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：ワーク・ライフ・バランスの取組（推進組織の設置など）

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	116 54.2%	92 43.0%	6 2.8%
建設業	39 100.0%	23 59.0%	15 38.5%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	93 53.1%	77 44.0%	5 2.9%

Q16_7. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：長時間労働是正の組織的な取組

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	187 87.4%	22 10.3%	5 2.3%
建設業	39 100.0%	36 92.3%	2 5.1%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	151 86.3%	20 11.4%	4 2.3%

Q16_8. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：在宅勤務制度

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	43 20.1%	164 76.6%	7 3.3%
建設業	39 100.0%	9 23.1%	29 74.4%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	34 19.4%	135 77.1%	6 3.4%

Q16_9. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：就業規則等で定めた所定労働時間を超える労働の免除制度

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	144 67.3%	64 29.9%	6 2.8%
建設業	39 100.0%	25 64.1%	13 33.3%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	119 68.0%	51 29.1%	5 2.9%

Q16_10. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：その他

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	13 6.1%	46 21.5%	155 72.4%
建設業	39 100.0%	3 7.7%	7 17.9%	29 74.4%
それ以外	175 100.0%	10 5.7%	39 22.3%	126 72.0%

Q17_1. 平均勤続年数：全体

	件数	5年未満	5 〃 10年未満	1満 0 〃 15年未	1満 5 〃 20年未	20年以上	無回答	平均の分母	実数合：年 （単位：年）	平均均：年 （単位：年）	標準偏：年 （単位：年）	最大：年 （単位：年）	最小：年 （単位：年）
合計	214 100.0%	7 3.3%	12 5.6%	49 22.9%	98 45.8%	31 14.5%	17 7.9%	197	3,220.0	16.35	7.08	47.0	1.0
建設業	39 100.0%	-	-	3 7.7%	26 66.7%	8 20.5%	2 5.1%	37	747.0	20.19	7.88	47.0	11.0
それ以外	175 100.0%	7 4.0%	12 6.9%	46 26.3%	72 41.1%	23 13.1%	15 8.6%	160	2,473.0	15.46	6.59	45.0	1.0

Q17_2. 平均勤続年数：男性

	件数	5年未満	5 ～ 10年未満	10 ～ 15年未満	15 ～ 20年未満	20年以上	無回答	平均の分母	(実数合計：年)	(平均：年)	(標準偏差：年)	(最大：年)	(最小：年)
合計	214	6	9	32	102	41	24	190	3,279.0	17.26	6.92	47.0	1.0
建設業	39	-	-	1	26	9	3	36	720.0	20.00	6.90	47.0	12.0
それ以外	175	6	9	31	76	32	21	154	2,559.0	16.62	6.79	45.0	1.0

Q17_3. 平均勤続年数：女性

	件数	5年未満	5 ～ 10年未満	10 ～ 15年未満	15 ～ 20年未満	20年以上	無回答	平均の分母	(実数合計：年)	(平均：年)	(標準偏差：年)	(最大：年)	(最小：年)
合計	214	6	42	90	36	16	24	190	2,489.0	13.10	6.90	45.0	0.0
建設業	39	-	4	18	9	5	3	36	549.0	15.25	7.81	45.0	7.0
それ以外	175	6	38	72	27	11	21	154	1,940.0	12.60	6.59	43.0	0.0

Q18s1c1_1. 2012年採用者（総合職）：男性

	件数	0名	10名未満	10 ～ 30名未満	30 ～ 50名未満	50名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	214	28	53	49	19	35	30	184	6,522.0	35.45	64.52	519.0	0.0
建設業	39	1	5	11	6	11	5	34	1,774.0	52.18	62.22	281.0	0.0
それ以外	175	27	48	38	13	24	25	150	4,748.0	31.65	64.62	519.0	0.0

Q18s1c2_1. 2012年採用者（総合職）：男性（建設業の場合、うち技術職

	件数	0名	3名未満	3 ～ 5名未満	5 ～ 10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	33	2	1	1	3	26	-	33	1,255.0	38.03	42.29	165.0	0.0
建設業	33	2	1	1	3	26	-	33	1,255.0	38.03	42.29	165.0	0.0
それ以外	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Q18s2c1_1. 2012年採用者（総合職）：女性

	件数	0名	5名未満	5 ～ 10名未満	10 ～ 20名未満	20名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	214	52	56	29	19	28	30	184	1,649.0	8.96	15.09	84.0	0.0
建設業	39	8	13	7	2	4	5	34	249.0	7.32	12.94	67.0	0.0
それ以外	175	44	43	22	17	24	25	150	1,400.0	9.33	15.55	84.0	0.0

Q18s2c2_1. 2012年採用者（総合職）：女性（建設業の場合、うち技術職

	件数	0名	3名未満	3 ～ 5名未満	5 ～ 10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	26	7	8	2	4	4	1	25	123.0	4.92	7.55	27.0	0.0
建設業	26	7	8	2	4	4	1	25	123.0	4.92	7.55	27.0	0.0
それ以外	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Q18s3c1_1. うち2015年4月1日までの離職者：男性

	件数	0名	3名未満	3 ～ 5名未満	5 ～ 10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	156	34	46	27	28	17	4	152	812.0	5.34	10.48	73.0	0.0
建設業	33	3	7	4	13	6	-	33	300.0	9.09	13.42	57.0	0.0
それ以外	123	31	39	23	15	11	4	119	512.0	4.30	9.32	73.0	0.0

Q18s3c2_1. うち2015年4月1日までの離職者：男性（建設業の場合、うち技術職

	件数	0名	3名未満	3 ～ 5名未満	5 ～ 10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	30	3	7	5	11	4	-	30	170.0	5.67	5.33	22.0	0.0
建設業	30	3	7	5	11	4	-	30	170.0	5.67	5.33	22.0	0.0
それ以外	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Q18s4c1_1. うち 2015 年 4 月 1 日までの離職者：女性

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	132	54	51	5	12	8	2	130	268.0	2.06	3.67	20.0	0.0
建設業	26	14	9	1	-	2	-	26	44.0	1.69	4.32	20.0	0.0
それ以外	106	40	42	4	12	6	2	104	224.0	2.15	3.50	17.0	0.0

Q18s4c2_1. うち 2015 年 4 月 1 日までの離職者：女性（建設業の場合、うち技術職

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	12	4	7	-	-	-	1	11	8.0	0.73	0.65	2.0	0.0
建設業	12	4	7	-	-	-	1	11	8.0	0.73	0.65	2.0	0.0
それ以外	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Q19s1c1_1. 2005 年採用者（総合職）：男性

	件数	0名	10名未満	10〜30名未満	30〜50名未満	50名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	214	16	52	42	20	39	45	169	6,269.0	37.09	61.81	440.0	0.0
建設業	39	3	10	7	3	11	5	34	1,529.0	44.97	77.20	440.0	0.0
それ以外	175	13	42	35	17	28	40	135	4,740.0	35.11	57.47	401.0	0.0

Q19s1c2_1. 2005 年採用者（総合職）：男性（建設業の場合、うち技術職

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	31	1	1	2	8	19	-	31	959.0	30.94	29.28	90.0	0.0
建設業	31	1	1	2	8	19	-	31	959.0	30.94	29.28	90.0	0.0
それ以外	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Q19s2c1_1. 2005年採用者（総合職）：女性

	件数	0名	5名未満	5〜10名未満	10〜20名未満	20名以上	無回答	平均の分母	（実数合計：名）	（平均：名値）	（標準偏差：名）	（最大：名値）	（最小：名値）
合計	214	49	54	23	21	20	47	167	1,609.0	9.63	22.38	162.0	0.0
建設業	39	16	9	5	2	1	6	33	202.0	6.12	22.69	131.0	0.0
それ以外	175	33	45	18	19	19	41	134	1,407.0	10.50	22.30	162.0	0.0

Q19s2c2_1. 2005年採用者（総合職）：女性（建設業の場合、うち技術職）

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	（実数合計：名）	（平均：名値）	（標準偏差：名）	（最大：名値）	（最小：名値）
合計	17	5	7	3	1	1	-	17	54.0	3.18	6.90	29.0	0.0
建設業	17	5	7	3	1	1	-	17	54.0	3.18	6.90	29.0	0.0
それ以外	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Q19s3c1_1. うち2015年4月1日までの離職者：男性

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	（実数合計：名）	（平均：名値）	（標準偏差：名）	（最大：名値）	（最小：名値）
合計	153	15	35	20	27	54	2	151	2,156.0	14.28	33.44	304.0	0.0
建設業	31	-	5	4	5	17	-	31	556.0	17.94	34.21	195.0	1.0
それ以外	122	15	30	16	22	37	2	120	1,600.0	13.33	33.31	304.0	0.0

Q19s3c2_1. うち2015年4月1日までの離職者：男性（建設業の場合、うち技術職）

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	（実数合計：名）	（平均：名値）	（標準偏差：名）	（最大：名値）	（最小：名値）
合計	31	2	5	4	6	14	-	31	299.0	9.65	8.15	28.0	0.0
建設業	31	2	5	4	6	14	-	31	299.0	9.65	8.15	28.0	0.0
それ以外	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Q19s4c1_1. うち 2015 年 4 月 1 日までの離職者：女性

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	(単位：名) 実数合計	(単位：名) 平均値	(単位：名) 標準偏差	(単位：名) 最大値	(単位：名) 最小値
合計	118	27	37	17	14	20	3	115	853.0	7.42	18.72	148.0	0.0
建設業	17	8	4	3	-	2	-	17	122.0	7.18	22.63	94.0	0.0
それ以外	101	19	33	14	14	18	3	98	731.0	7.46	18.09	148.0	0.0

Q19s4c2_1. うち 2015 年 4 月 1 日までの離職者：女性（建設業の場合、うち技術職

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	(単位：名) 実数合計	(単位：名) 平均値	(単位：名) 標準偏差	(単位：名) 最大値	(単位：名) 最小値
合計	9	6	2	-	-	1	-	9	14.0	1.56	3.28	10.0	0.0
建設業	9	6	2	-	-	1	-	9	14.0	1.56	3.28	10.0	0.0
それ以外	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Q20_1. ライフイベントに係る施策・制度について：女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214	119	89	6
建設業	39	26	12	1
それ以外	175	93	77	5

Q20_2. ライフイベントに係る施策・制度について：配偶者が出産の時の男性の休暇制度

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214	168	41	5
建設業	39	28	10	1
それ以外	175	140	31	4

Q20_3. ライフイベントに係る施策・制度について：育児休業などの両立支援制度の従業員への周知

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	174 81.3%	34 15.9%	6 2.8%
建設業	39 100.0%	30 76.9%	8 20.5%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	144 82.3%	26 14.9%	5 2.9%

Q20_4. ライフイベントに係る施策・制度について：育児に係る休業・短時間勤務についての協力の確保

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	170 79.4%	38 17.8%	6 2.8%
建設業	39 100.0%	33 84.6%	5 12.8%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	137 78.3%	33 18.9%	5 2.9%

Q20_5. ライフイベントに係る施策・制度について：休職時の定期的な面談の実施

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	85 39.7%	123 57.5%	6 2.8%
建設業	39 100.0%	15 38.5%	23 59.0%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	70 40.0%	100 57.1%	5 2.9%

Q20_6. ライフイベントに係る施策・制度について：休職中のスキルアップの支援策の実施

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	42 19.6%	165 77.1%	7 3.3%
建設業	39 100.0%	7 17.9%	30 76.9%	2 5.1%
それ以外	175 100.0%	35 20.0%	135 77.1%	5 2.9%

Q20_7. ライフイベントに係る施策・制度について：法を上回る育児休業制度

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	113 52.8%	94 43.9%	7 3.3%
建設業	39 100.0%	16 41.0%	21 53.8%	2 5.1%
それ以外	175 100.0%	97 55.4%	73 41.7%	5 2.9%

Q20_8. ライフイベントに係る施策・制度について：育児のための短時間勤務制度

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	198 92.5%	10 4.7%	6 2.8%
建設業	39 100.0%	36 92.3%	2 5.1%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	162 92.6%	8 4.6%	5 2.9%

Q20_9. ライフイベントに係る施策・制度について：男性の育児休業取得の推進

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	103 48.1%	105 49.1%	6 2.8%
建設業	39 100.0%	21 53.8%	17 43.6%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	82 46.9%	88 50.3%	5 2.9%

Q20_10. ライフイベントに係る施策・制度について：子育てサービス費用の援助措置

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	49 22.9%	156 72.9%	9 4.2%
建設業	39 100.0%	4 10.3%	32 82.1%	3 7.7%
それ以外	175 100.0%	45 25.7%	124 70.9%	6 3.4%

Q20_11. ライフイベントに係る施策・制度について：法を上回る子の看護休暇制度

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	59 27.6%	148 69.2%	7 3.3%
建設業	39 100.0%	9 23.1%	28 71.8%	2 5.1%
それ以外	175 100.0%	50 28.6%	120 68.6%	5 2.9%

Q20_12. ライフイベントに係る施策・制度について：事業所内託児施設の運営

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	20 9.3%	189 88.3%	5 2.3%
建設業	39 100.0%	-	38 97.4%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	20 11.4%	151 86.3%	4 2.3%

Q20_13. ライフイベントに係る施策・制度について：介護に係る休業・短時間勤務についての協力の確保

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	127 59.3%	79 36.9%	8 3.7%
建設業	39 100.0%	26 66.7%	11 28.2%	2 5.1%
それ以外	175 100.0%	101 57.7%	68 38.9%	6 3.4%

Q20_14. ライフイベントに係る施策・制度について：介護休業取得の推進

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	75 35.0%	132 61.7%	7 3.3%
建設業	39 100.0%	15 38.5%	23 59.0%	1 2.6%
それ以外	175 100.0%	60 34.3%	109 62.3%	6 3.4%

Q20_15. ライフイベントに係る施策・制度について：介護サービス費用の援助措置

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	33 15.4%	173 80.8%	8 3.7%
建設業	39 100.0%	3 7.7%	33 84.6%	3 7.7%
それ以外	175 100.0%	30 17.1%	140 80.0%	5 2.9%

Q20_16. ライフイベントに係る施策・制度について：法を上回る介護休業制度

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	82 38.3%	124 57.9%	8 3.7%
建設業	39 100.0%	11 28.2%	25 64.1%	3 7.7%
それ以外	175 100.0%	71 40.6%	99 56.6%	5 2.9%

Q20_17. ライフイベントに係る施策・制度について：介護のための短時間勤務制度

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	165 77.1%	41 19.2%	8 3.7%
建設業	39 100.0%	31 79.5%	6 15.4%	2 5.1%
それ以外	175 100.0%	134 76.6%	35 20.0%	6 3.4%

Q20_18. ライフイベントに係る施策・制度について：配偶者の引越等の事由による休職・退職後の再任用

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214 100.0%	54 25.2%	152 71.0%	8 3.7%
建設業	39 100.0%	5 12.8%	31 79.5%	3 7.7%
それ以外	175 100.0%	49 28.0%	121 69.1%	5 2.9%

Q20_19. ライフイベントに係る施策・制度について：その他

	件数	取組あり	取組なし	無回答
合計	214	5	54	155
	100.0%	2.3%	25.2%	72.4%
建設業	39	2	10	27
	100.0%	5.1%	25.6%	69.2%
それ以外	175	3	44	128
	100.0%	1.7%	25.1%	73.1%

Q21s1_1. 女性：この3年間に出産したのべ人数（総合職のみ）

	件数	0名	5名未満	5〜10名未満	10〜30名未満	30名以上	無回答	平均の分母	（実数合計：名）	（平均：名値）	（標準偏差：名）	（最大：名値）	（最小：名値）
合計	214	28	42	35	31	24	54	160	3,798.0	23.74	63.84	577.0	0.0
	100.0%	13.1%	19.6%	16.4%	14.5%	11.2%	25.2%						
建設業	39	8	9	8	4	1	9	30	218.0	7.27	11.43	53.0	0.0
	100.0%	20.5%	23.1%	20.5%	10.3%	2.6%	23.1%						
それ以外	175	20	33	27	27	23	45	130	3,580.0	27.54	70.11	577.0	0.0
	100.0%	11.4%	18.9%	15.4%	15.4%	13.1%	25.7%						

Q21s1_2. 女性：この3年間に出産したのべ人数（総合職のみ）：うち育児休業を利用した人数

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	（実数合計：名）	（平均：名値）	（標準偏差：名）	（最大：名値）	（最小：名値）
合計	132	-	30	14	35	51	2	130	2,725.0	20.96	38.00	225.0	1.0
	100.0%	-	22.7%	10.6%	26.5%	38.6%	1.5%						
建設業	22	-	6	3	8	5	-	22	216.0	9.82	12.32	53.0	1.0
	100.0%	-	27.3%	13.6%	36.4%	22.7%	-						
それ以外	110	-	24	11	27	46	2	108	2,509.0	23.23	40.99	225.0	1.0
	100.0%	-	21.8%	10.0%	24.5%	41.8%	1.8%						

Q21s1_3. 女性：この3年間に出産したのべ人数（総合職のみ）：うち復職した人数

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	（実数合計：名）	（平均：名値）	（標準偏差：名）	（最大：名値）	（最小：名値）
合計	132	4	29	20	29	46	4	128	2,222.0	17.36	31.33	188.0	0.0
	100.0%	3.0%	22.0%	15.2%	22.0%	34.8%	3.0%						
建設業	22	1	6	4	6	5	-	22	181.0	8.23	10.72	44.0	0.0
	100.0%	4.5%	27.3%	18.2%	27.3%	22.7%	-						
それ以外	110	3	23	16	23	41	4	106	2,041.0	19.25	33.81	188.0	0.0
	100.0%	2.7%	20.9%	14.5%	20.9%	37.3%	3.6%						

Q21s1_4. 女性：この3年間に出産したのべ人数（総合職のみ）：育休中の人数

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	132	36	47	15	12	17	5	127	1,227.0	9.66	38.71	384.0	0.0
建設業	22	8	10	2	1	1	-	22	46.0	2.09	3.70	16.0	0.0
それ以外	110	28	37	13	11	16	5	105	1,181.0	11.25	42.41	384.0	0.0

Q21s1_5. 女性：この3年間に出産したのべ人数（総合職のみ）：育児休業を利用せずに復職した人数

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	132	114	6	-	2	-	10	122	20.0	0.16	0.83	7.0	0.0
建設業	22	20	2	-	-	-	-	22	3.0	0.14	0.47	2.0	0.0
それ以外	110	94	4	-	2	-	10	100	17.0	0.17	0.89	7.0	0.0

Q21s2_1. 男性：この3年間に配偶者が出産したのべ人数（総合職のみ）

	件数	10名未満	10〜30名未満	30〜50名未満	50〜100名未満	100名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	214	25	24	12	19	44	90	124	17,428.0	140.55	265.70	2,046.0	0.0
建設業	39	6	11	2	7	9	14	25	4,434.0	177.36	299.55	1,356.0	0.0
それ以外	175	19	13	10	12	35	76	99	12,994.0	131.25	257.28	2,046.0	0.0

Q21s2_2. 男性：この3年間に配偶者が出産したのべ人数（総合職のみ）：育児休業を利用した人数

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	(実数合計：名)	(平均：名)	(標準偏差：名)	(最大：名)	(最小：名)
合計	113	62	26	7	3	12	3	110	655.0	5.95	22.02	163.0	0.0
建設業	22	14	4	1	1	1	1	21	163.0	7.76	31.74	146.0	0.0
それ以外	91	48	22	6	2	11	2	89	492.0	5.53	19.25	163.0	0.0

Q21s2_3. 男性：この3年間に配偶者が出産したのべ人数（総合職のみ）：うち復職した人数

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	（実数合計：名）	（平均：名）	（標準偏差：名）	（最大：名）	（最小：名）
合計	113	62	24	6	2	13	6	107	929.0	8.68	35.30	289.0	0.0
建設業	22	14	4	1	1	1	1	21	163.0	7.76	31.74	146.0	0.0
それ以外	91	48	20	5	1	12	5	86	766.0	8.91	36.28	289.0	0.0

Q21s2_4. 男性：この3年間に配偶者が出産したのべ人数（総合職のみ）：育休中の人数

	件数	0名	3名未満	3〜5名未満	5〜10名未満	10名以上	無回答	平均の分母	（実数合計：名）	（平均：名）	（標準偏差：名）	（最大：名）	（最小：名）
合計	113	101	5	-	-	-	7	106	6.0	0.06	0.27	2.0	0.0
建設業	22	21	-	-	-	-	1	21	0.0	0.00	0.00	0.0	0.0
それ以外	91	80	5	-	-	-	6	85	6.0	0.07	0.30	2.0	0.0

Q22_1. 社員が休職となった場合の職場のフォローアップについて

	件数	休暇中社員との契約業務員に代替	社内として補充した	異動し他の業務から人員を	特補社員を充てる	門補の社員を対応した	その他	無回答
合計	214	127	148	155	5	9	4.2%	
建設業	39	29	31	29	-	2	5.1%	
それ以外	175	98	117	126	5	7	4.0%	

Q23_1. 男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合：25歳（総合職）

	件数	80%未満	80〜90%未満	90%未満	100%未満	100%超	無回答	平均の分母	（実数合計：%）	（平均：%）	（標準偏差：%）	（最大：%）	（最小：%）
合計	214	12	11	25	41	18	107	107	9,833.8	91.90	22.40	130.0	0.0
建設業	39	6	1	5	10	1	16	23	2,082.5	90.54	12.91	100.6	56.0
それ以外	175	6	10	20	31	17	91	84	7,751.4	92.28	24.41	130.0	0.0

Q23_2. 男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合：35歳（総合職）

	件数	70%未満	80%未満	90%未満	100%未満	100%超	無回答	平均の分母	（実数合：計）（%）	（平均均：均）（%）	（標準偏：差）（%）	（最位大：位）（%）	（最位小：位）（%）
合計	214	36	23	23	16	4	112						
	100.0%	16.8%	10.7%	10.7%	7.5%	1.9%	52.3%	102	7,916.4	77.61	29.40	120.0	0.0
建設業	39	9	3	1	6	1	19						
	100.0%	23.1%	7.7%	2.6%	15.4%	2.6%	48.7%	20	1,573.5	78.67	25.53	104.0	0.0
それ以外	175	27	20	22	10	3	93						
	100.0%	15.4%	11.4%	12.6%	5.7%	1.7%	53.1%	82	6,342.9	77.35	30.41	120.0	0.0

Q23_3. 男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合：45歳（総合職）

	件数	70%未満	80%未満	90%未満	100%未満	100%超	無回答	平均の分母	（実数合：計）（%）	（平均均：均）（%）	（標準偏：差）（%）	（最位大：位）（%）	（最位小：位）（%）
合計	214	44	14	17	15	6	118						
	100.0%	20.6%	6.5%	7.9%	7.0%	2.8%	55.1%	96	7,052.4	73.46	32.44	125.0	0.0
建設業	39	11	2	1	5	1	19						
	100.0%	28.2%	5.1%	2.6%	12.8%	2.6%	48.7%	20	1,501.2	75.06	26.94	114.0	0.0
それ以外	175	33	12	16	10	5	99						
	100.0%	18.9%	6.9%	9.1%	5.7%	2.9%	56.6%	76	5,551.2	73.04	33.88	125.0	0.0

Q24_1. 2015年度新規採用の状況：説明会開催回数：正規職員全体

	件数	10回未満	10回	50回未満	50回	100回以上	無回答	平均の分母	（実数合：計）（回）	（平均均：均）（回）	（標準偏：差）（回）	（最位大：位）（回）	（最位小：位）（回）
合計	214	51	49	22	18	9	65						
	100.0%	23.8%	22.9%	10.3%	8.4%	4.2%	30.4%	149	4,911.0	32.96	62.14	660.0	0.0
建設業	39	5	10	4	6	5	9						
	100.0%	12.8%	25.6%	10.3%	15.4%	12.8%	23.1%	30	1,445.0	48.17	43.84	150.0	1.0
それ以外	175	46	39	18	12	4	56						
	100.0%	26.3%	22.3%	10.3%	6.9%	2.3%	32.0%	119	3,466.0	29.13	65.55	660.0	0.0

Q24_2. 2015年度新規採用の状況：説明会開催回数：うち総合職のみ

	件数	10回未満	10回	50回未満	50回	100回以上	無回答	平均の分母	（実数合：計）（回）	（平均均：均）（回）	（標準偏：差）（回）	（最位大：位）（回）	（最位小：位）（回）
合計	136	44	45	18	15	4	10						
	100.0%	32.4%	33.1%	13.2%	11.0%	2.9%	7.4%	126	3,734.0	29.63	60.26	630.0	0.0
建設業	30	8	8	4	6	2	2						
	100.0%	26.7%	26.7%	13.3%	20.0%	6.7%	6.7%	28	1,041.0	37.18	37.85	140.0	0.0
それ以外	106	36	37	14	9	2	8						
	100.0%	34.0%	34.9%	13.2%	8.5%	1.9%	7.5%	98	2,693.0	27.48	65.27	630.0	0.0

Q24_3. 2015年度新規採用の状況：書類選考で通過して面接に進んだ人数（総合職）

	件数	50人未満	50未満～100人	100未満～300人	300未満～500人	500人以上	無回答	平均の分母	(実数合計：人)	(平均：人)	(標準偏差：人)	(最大：人)	(最小：人)
合計	214	44	20	28	21	24	77	137	55,357.0	404.07	791.97	5,000.0	0.0
建設業	39	8	5	6	6	4	10	29	13,355.0	460.52	875.95	3,554.0	0.0
それ以外	175	36	15	22	15	20	67	108	42,002.0	388.91	771.57	5,000.0	0.0

Q24_4. 2015年度新規採用の状況：採用までの平均面接回数（総合職）

	件数	2回未満	2～3回未満	3～4回未満	4～5回未満	5回以上	無回答	平均の分母	(実数合計：回)	(平均：回)	(標準偏差：回)	(最大：回)	(最小：回)
合計	214	14	57	72	17	2	52	162	414.0	2.56	0.95	5.0	0.0
建設業	39	-	21	10	1	-	7	32	76.0	2.38	0.55	4.0	2.0
それ以外	175	14	36	62	16	2	45	130	338.0	2.60	1.02	5.0	0.0

Q25_1. 2014年度における本社人事部が企画した研修の実施回数（総合職のみ）

	件数	5回未満	5～10回未満	10～30回未満	30～50回未満	50回以上	無回答	平均の分母	(実数合計：回)	(平均：回)	(標準偏差：回)	(最大：回)	(最小：回)
合計	214	46	30	44	13	25	56	158	4,544.0	28.76	60.46	400.0	0.0
建設業	39	12	6	9	2	2	8	31	434.0	14.00	20.06	101.0	0.0
それ以外	175	34	24	35	11	23	48	127	4,110.0	32.36	66.28	400.0	0.0

Q25s2_1. 当てはまる研修テーマ全てをお選びください

	件数	新人社員研修	若手・研修中堅社員	管理職向け研修	コスト（含む）	情報研修	専門に関する研修	マネジメント研修	無回答
合計	144	134	117	124	82	39	43	88	1
	100.0%	93.1%	81.3%	86.1%	56.9%	27.1%	29.9%	61.1%	0.7%
建設業	27	25	19	24	14	7	9	18	1
	100.0%	92.6%	70.4%	88.9%	51.9%	25.9%	33.3%	66.7%	3.7%
それ以外	117	109	98	100	68	32	34	70	-
	100.0%	93.2%	83.8%	85.5%	58.1%	27.4%	29.1%	59.8%	-

変数1【Q5】. 女性活躍推進策の導入年：導入している数

	件数	0個	1個	3個	5個	7個	9個	11個	13個	無回答	平均の分母	(実数合計)	(平均値)	(標準偏差)	(最大値)	(最小値)
合計	214	19	33	43	36	27	27	23	3	3	211	1,159.0	5.49	3.69	13.0	0.0
建設業	39	5	5	9	4	5	4	6	1	1	38	206.0	5.42	3.89	12.0	0.0
それ以外	175	14	28	34	32	22	23	17	3	2	173	953.0	5.51	3.65	13.0	0.0

変数2【Q6】. 女性活躍推進のための体制整備導入年：導入している数

	件数	0個	1個	2個	3個	4個	無回答	平均の分母	(実数合計)	(平均値)	(標準偏差)	(最大値)	(最小値)
合計	214	129	50	19	12	-	4	210	124.0	0.59	0.88	3.0	0.0
建設業	39	24	9	1	4	-	1	38	23.0	0.61	0.97	3.0	0.0
それ以外	175	105	41	18	8	-	3	172	101.0	0.59	0.86	3.0	0.0

変数3【Q8】. 女性の管理職登用を後押しするような取組の有無：取り組んでいる数

	件数	0個	1個	2個	3個	4個	5個	6個	無回答	平均の分母	(実数合計)	(平均値)	(標準偏差)	(最大値)	(最小値)
合計	214	25	45	89	18	23	3	7	4	210	426.0	2.03	1.37	6.0	0.0
建設業	39	4	11	16	-	5	-	2	1	38	75.0	1.97	1.46	6.0	0.0
それ以外	175	21	34	73	18	18	3	5	3	172	351.0	2.04	1.36	6.0	0.0

変数4【Q9】. 女性活躍推進に向けた企業の方針の提示方法：取り組んでいる数

	件数	0個	1個	2個	3個	4個	5個	無回答	平均の分母	(実数合計)	(平均値)	(標準偏差)	(最大値)	(最小値)
合計	214	86	30	29	20	27	18	4	210	346.0	1.65	1.75	5.0	0.0
建設業	39	13	9	4	3	4	5	1	38	67.0	1.76	1.82	5.0	0.0
それ以外	175	73	21	25	17	23	13	3	172	279.0	1.62	1.73	5.0	0.0

変数5【Q16】. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：取り組んでいる数

	件数	0個	1個	3個	5個	7個	9個	無回答	平均の分母	(実数合計)	(平均値)	(標準偏差)	(最大値)	(最小値)
合計	214	2	24	53	69	59	3	4	210	1,069.0	5.09	2.08	10.0	0.0
建設業	39	-	2	10	14	12	-	1	38	208.0	5.47	1.87	8.0	1.0
それ以外	175	2	22	43	55	47	3	3	172	861.0	5.01	2.12	10.0	0.0

変数6【Q20】. ライフイベントに係る施策・制度について：取り組んでいる数

	件数	0個	1個	2個	3個	4個	5個	6個	7個	8個	9個	10個	11個	12個	13個	14個	15個	16個	17個	18個	19個	無回答	平均の分母	(実数合計：個)	(平均：個)	(標準偏差：個)	(最大：個)	(最小：個)
合計	214	3	4	21	34	42	39	28	20	11	7		5									209	1,841.0	8.81	3.88	18.0	0.0	
建設業	39	1	6	4	9	10	3	2	1				1									38	318.0	8.37	3.72	17.0	1.0	
それ以外	175	3	3	15	30	33	29	25	18	9	6	4										171	1,523.0	8.91	3.92	18.0	0.0	

従業員票 クロス集計 <建設業とそれ以外の業種の比較>

Q1. 現在就業している業種について

	件数	鉱業	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	飲食店、宿泊業	教育・学習支援	その他のサービス	その他	無回答
合計	844	5	233	233	25	24	96	39	43	22	48	7	-	49	20	-
	100.0%	0.6%	27.6%	27.6%	3.0%	2.8%	11.4%	4.6%	5.1%	2.6%	5.7%	0.8%	-	5.8%	2.4%	-
建設業	194	-	190	1	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-
	100.0%	-	97.9%	0.5%	-	0.5%	-	-	-	-	1.0%	-	-	-	-	-
それ以外	650	5	43	232	25	23	96	39	43	22	46	7	-	49	20	-
	100.0%	0.8%	6.6%	35.7%	3.8%	3.5%	14.8%	6.0%	6.6%	3.4%	7.1%	1.1%	-	7.5%	3.1%	-

Q2. あなたの現在の職場について

	件数	人事・広報・総務・経	企画・調査	研究・開発・設	情報処理	営業	販売・サービス	運輸など 生産、運	その他	無回答
合計	844	436	65	92	10	93	13	85	50	-
	100.0%	51.7%	7.7%	10.9%	1.2%	11.0%	1.5%	10.1%	5.9%	-
建設業	194	97	11	25	2	9	-	43	7	-
	100.0%	50.0%	5.7%	12.9%	1.0%	4.6%	-	22.2%	3.6%	-
それ以外	650	339	54	67	8	84	13	42	43	-
	100.0%	52.2%	8.3%	10.3%	1.2%	12.9%	2.0%	6.5%	6.6%	-

Q3. 現在の職位について

	件数	役員クラス	部長クラス	課長クラス	ス 係長・主任クラ	役職はない	無回答
合計	844	-	7	47	236	554	-
	100.0%	-	0.8%	5.6%	28.0%	65.6%	-
建設業	194	-	1	7	57	129	-
	100.0%	-	0.5%	3.6%	29.4%	66.5%	-
それ以外	650	-	6	40	179	425	-
	100.0%	-	0.9%	6.2%	27.5%	65.4%	-

Q4. 転職の経験はありますか

	件数	ある	ない	無回答
合計	844	110	734	-
	100.0%	13.0%	87.0%	-
建設業	194	17	177	-
	100.0%	8.8%	91.2%	-
それ以外	650	93	557	-
	100.0%	14.3%	85.7%	-

Q4_1_other. 転職の経験がある場合、回数

	件数	2回未満	2回3回未満	3回4回未満	4回5回未満	5回以上	無回答	平均の分母	(単位:回) 実数合計	(単位:回) 平均値	(単位:回) 標準偏差	(単位:回) 最大値	(単位:回) 最小値
合計	110	63	28	12	3	2	2	108	183.0	1.69	1.21	10.0	1.0
建設業	17	13	-	3	-	1	-	17	32.0	1.88	2.23	10.0	1.0
それ以外	93	50	28	9	3	1	2	91	151.0	1.66	0.92	6.0	1.0

Q5s1c1. 学校卒業後の就職活動の第1希望の業種

	件数	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱	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	飲食店、宿泊業	教育・学習支援	その他のサービス	その他	無回答
合計	844	1	160	211	35	42	68	33	41	67	38	10	11	74	50	3
	100.0%	0.1%	19.0%	25.0%	4.1%	5.0%	8.1%	3.9%	4.9%	7.9%	4.5%	1.2%	1.3%	8.8%	5.9%	0.4%
建設業	194	-	123	18	5	6	5	2	2	10	5	1	-	9	7	1
	100.0%	-	63.4%	9.3%	2.6%	3.1%	2.6%	1.0%	1.0%	5.2%	2.6%	0.5%	-	4.6%	3.6%	0.5%
それ以外	650	1	37	193	30	36	63	31	39	57	33	9	11	65	43	2
	100.0%	0.2%	5.7%	29.7%	4.6%	5.5%	9.7%	4.8%	6.0%	8.8%	5.1%	1.4%	1.7%	10.0%	6.6%	0.3%

Q5s1c2. 学校卒業後の就職活動の第1希望の職種

	件数	人事・広報・総務・経	企画・調査	研究・開発・設	情報処理	営業	販売・サービス	建設など 生産、運	その他	無回答
合計	844	168	112	116	19	184	68	75	47	55
	100.0%	19.9%	13.3%	13.7%	2.3%	21.8%	8.1%	8.9%	5.6%	6.5%
建設業	194	52	6	22	3	34	10	45	3	19
	100.0%	26.8%	3.1%	11.3%	1.5%	17.5%	5.2%	23.2%	1.5%	9.8%
それ以外	650	116	106	94	16	150	58	30	44	36
	100.0%	17.8%	16.3%	14.5%	2.5%	23.1%	8.9%	4.6%	6.8%	5.5%

Q5s2c1. 学校卒業後に実際に就職した業種

	件数	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱	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	飲食店、宿泊業	教育・学習支援	その他のサービス	その他	無回答
合計	844	4	219	213	25	29	87	39	45	32	48	11	2	58	27	5
	100.0%	0.5%	25.9%	25.2%	3.0%	3.4%	10.3%	4.6%	5.3%	3.8%	5.7%	1.3%	0.2%	6.9%	3.2%	0.6%
建設業	194	-	178	4	-	2	-	-	-	1	4	-	-	3	1	1
	100.0%	-	91.8%	2.1%	-	1.0%	-	-	-	0.5%	2.1%	-	-	1.5%	0.5%	0.5%
それ以外	650	4	41	209	25	27	87	39	45	31	44	11	2	55	26	4
	100.0%	0.6%	6.3%	32.2%	3.8%	4.2%	13.4%	6.0%	6.9%	4.8%	6.8%	1.7%	0.3%	8.5%	4.0%	0.6%

Q5s2c2. 学校卒業後に実際に就職した職種

	件数	人事・広報・総務・経	企画・調査	研究・開発・設	情報処理	営業	販売・サービス	運輸・生産・運	その他	無回答
合計	844	256	36	98	28	175	58	99	63	31
	100.0%	30.3%	4.3%	11.6%	3.3%	20.7%	6.9%	11.7%	7.5%	3.7%
建設業	194	75	2	21	2	19	1	53	11	10
	100.0%	38.7%	1.0%	10.8%	1.0%	9.8%	0.5%	27.3%	5.7%	5.2%
それ以外	650	181	34	77	26	156	57	46	52	21
	100.0%	27.8%	5.2%	11.8%	4.0%	24.0%	8.8%	7.1%	8.0%	3.2%

Q6_1. あなたの先月の1週間あたりの実際の労働時間はどの程度ですか

	件数	40時間未満	4未0満50時間	5未0満60時間	6未0満70時間	70時間以上	無回答	平均の分母	(単位:時間)実数合計	(単位:時間)平均	(単位:時間)標準偏差	(単位:時間)最大	(単位:時間)最小
合計	844	131	371	188	50	47	57	787	37,485.0	47.63	23.25	165.0	0.0
	100.0%	15.5%	44.0%	22.3%	5.9%	5.6%	6.8%						
建設業	194	34	76	39	15	16	14	180	8,628.0	47.93	23.88	165.0	6.0
	100.0%	17.5%	39.2%	20.1%	7.7%	8.2%	7.2%						
それ以外	650	97	295	149	35	31	43	607	28,857.0	47.54	23.08	165.0	0.0
	100.0%	14.9%	45.4%	22.9%	5.4%	4.8%	6.6%						

Q7_1. あなたの現在の勤務形態について

	件数	通勤業務のフルタイム	フレックスタイト	裁量労働制	在宅勤務(部分的に1週に1回)	在宅勤務(含む)	短時間勤務	シフト勤務	その他	無回答
合計	844	678	142	34	11	11	29	18	2	2
	100.0%	80.3%	16.8%	4.0%	1.3%	1.3%	3.4%	2.1%	0.2%	0.2%
建設業	194	182	6	2	-	-	4	3	1	1
	100.0%	93.8%	3.1%	1.0%	-	-	2.1%	1.5%	0.5%	0.5%
それ以外	650	496	136	32	11	11	25	15	1	1
	100.0%	76.3%	20.9%	4.9%	1.7%	1.7%	3.8%	2.3%	0.2%	0.2%

Q8_1. 職場の状況について: 達成すべきノルマ・目標の水準が他の課やグループ等に比べて高い

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりないあてはまる	あてはまらない	無回答
合計	844	89	242	311	122	77	3
	100.0%	10.5%	28.7%	36.8%	14.5%	9.1%	0.4%
建設業	194	21	63	70	23	16	1
	100.0%	10.8%	32.5%	36.1%	11.9%	8.2%	0.5%
それ以外	650	68	179	241	99	61	2
	100.0%	10.5%	27.5%	37.1%	15.2%	9.4%	0.3%

Q8_2. 職場の状況について：突発的な業務が生じることが頻繁にある

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりないあてはま	あてはまらない	無回答
合計	844	279	351	111	81	20	2
	100.0%	33.1%	41.6%	13.2%	9.6%	2.4%	0.2%
建設業	194	60	85	26	17	5	1
	100.0%	30.9%	43.8%	13.4%	8.8%	2.6%	0.5%
それ以外	650	219	266	85	64	15	1
	100.0%	33.7%	40.9%	13.1%	9.8%	2.3%	0.2%

Q8_3. 職場の状況について：仕事の締め切りや納期にゆとりがない

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりないあてはま	あてはまらない	無回答
合計	844	145	313	210	136	37	3
	100.0%	17.2%	37.1%	24.9%	16.1%	4.4%	0.4%
建設業	194	30	74	47	34	8	1
	100.0%	15.5%	38.1%	24.2%	17.5%	4.1%	0.5%
それ以外	650	115	239	163	102	29	2
	100.0%	17.7%	36.8%	25.1%	15.7%	4.5%	0.3%

Q8_4. 職場の状況について：メンバー同士が連携してチームとして仕事を行っている

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりないあてはま	あてはまらない	無回答
合計	844	241	305	148	110	38	2
	100.0%	28.6%	36.1%	17.5%	13.0%	4.5%	0.2%
建設業	194	50	70	41	24	8	1
	100.0%	25.8%	36.1%	21.1%	12.4%	4.1%	0.5%
それ以外	650	191	235	107	86	30	1
	100.0%	29.4%	36.2%	16.5%	13.2%	4.6%	0.2%

Q8_5. 職場の状況について：仕事を進める上で、他の課やグループと連携・調整が必要なことが多い

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりないあてはま	あてはまらない	無回答
合計	844	406	324	65	35	10	4
	100.0%	48.1%	38.4%	7.7%	4.1%	1.2%	0.5%
建設業	194	86	82	15	6	4	1
	100.0%	44.3%	42.3%	7.7%	3.1%	2.1%	0.5%
それ以外	650	320	242	50	29	6	3
	100.0%	49.2%	37.2%	7.7%	4.5%	0.9%	0.5%

Q8_6. 職場の状況について：仕事に必要な職業能力（知識・技能の要件）が明確である

	件数	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえ	あまりあてはま	あてはまらない	無回答
合計	844	184	334	195	104	24	3
	100.0%	21.8%	39.6%	23.1%	12.3%	2.8%	0.4%
建設業	194	52	77	41	21	2	1
	100.0%	26.8%	39.7%	21.1%	10.8%	1.0%	0.5%
それ以外	650	132	257	154	83	22	2
	100.0%	20.3%	39.5%	23.7%	12.8%	3.4%	0.3%

Q9s1_1. 貴社で女性活躍への取組を本格的に始めたのは何年ぐらい前からだと思いますか

	件数	1年前	2-3年前	4-5年前	6-9年前	10年以上前	無回答	平均の分母	実数合：計年	平均：年値	標準偏：年	最大：年値	最小：年値
合計	844	59	314	163	71	179	58	786	4,241.0	5.40	5.17	30.0	0.0
	100.0%	7.0%	37.2%	19.3%	8.4%	21.2%	6.9%						
建設業	194	10	84	35	17	36	12	182	883.0	4.85	4.70	30.0	0.0
	100.0%	5.2%	43.3%	18.0%	8.8%	18.6%	6.2%						
それ以外	650	49	230	128	54	143	46	604	3,358.0	5.56	5.30	30.0	0.0
	100.0%	7.5%	35.4%	19.7%	8.3%	22.0%	7.1%						

Q9s2_1. その女性活躍の取組に効果が現れ始めたのは何年ぐらい前からだと思いますか

	件数	1年前	2-3年前	4-5年前	6-9年前	10年以上前	無回答	平均の分母	実数合：計年	平均：年値	標準偏：年	最大：年値	最小：年値
合計	786	183	360	126	29	57	31	755	2,226.0	2.95	3.72	30.0	0.0
	100.0%	23.3%	45.8%	16.0%	3.7%	7.3%	3.9%						
建設業	182	39	100	27	4	5	7	175	398.0	2.27	2.57	20.0	0.0
	100.0%	21.4%	54.9%	14.8%	2.2%	2.7%	3.8%						
それ以外	604	144	260	99	25	52	24	580	1,828.0	3.15	3.99	30.0	0.0
	100.0%	23.8%	43.0%	16.4%	4.1%	8.6%	4.0%						

Q10_1. キャリア形成につながる経験の有無：プロジェクトのリーダー担当

	件数	男で女性に等しい経験	男より女性の方が経験	女より男性の方が経験	男より女性に問わね経験	無回答
合計	844	281	424	10	121	8
	100.0%	33.3%	50.2%	1.2%	14.3%	0.9%
建設業	194	41	115	1	36	1
	100.0%	21.1%	59.3%	0.5%	18.6%	0.5%
それ以外	650	240	309	9	85	7
	100.0%	36.9%	47.5%	1.4%	13.1%	1.1%

Q10_2. キャリア形成につながる経験の有無：プロジェクトのサブ・リーダー担当

	件数	男 女 で 平 等 に る に る 経 験	男 よ て 性 り の も る 方 が 経 験 で 性	女 よ て 性 り の も る 方 が 経 験 で 性	男 よ き 女 う な い 問 わ わ 経 験 は そ の で	無 回 答
合計	844 100.0%	389 46.1%	373 44.2%	13 1.5%	61 7.2%	8 0.9%
建設業	194 100.0%	71 36.6%	104 53.6%	3 1.5%	15 7.7%	1 0.5%
それ以外	650 100.0%	318 48.9%	269 41.4%	10 1.5%	46 7.1%	7 1.1%

Q10_3. キャリア形成につながる経験の有無：社外との折衝等、対外的な業務の機会

	件数	男 女 で 平 等 に る に る 経 験	男 よ て 性 り の も る 方 が 経 験 で 性	女 よ て 性 り の も る 方 が 経 験 で 性	男 よ き 女 う な い 問 わ わ 経 験 は そ の で	無 回 答
合計	844 100.0%	482 57.1%	325 38.5%	9 1.1%	20 2.4%	8 0.9%
建設業	194 100.0%	95 49.0%	89 45.9%	3 1.5%	5 2.6%	2 1.0%
それ以外	650 100.0%	387 59.5%	236 36.3%	6 0.9%	15 2.3%	6 0.9%

Q10_4. キャリア形成につながる経験の有無：社員の育成に責任を持つこと（インストラクターなどの経験）

	件数	男 女 で 平 等 に る に る 経 験	男 よ て 性 り の も る 方 が 経 験 で 性	女 よ て 性 り の も る 方 が 経 験 で 性	男 よ き 女 う な い 問 わ わ 経 験 は そ の で	無 回 答
合計	844 100.0%	485 57.5%	244 28.9%	30 3.6%	77 9.1%	8 0.9%
建設業	194 100.0%	96 49.5%	74 38.1%	3 1.5%	20 10.3%	1 0.5%
それ以外	650 100.0%	389 59.8%	170 26.2%	27 4.2%	57 8.8%	7 1.1%

Q10_5. キャリア形成につながる経験の有無：自分で企画・提案した仕事を立ち上げること

	件数	男 女 で 平 等 に る に る 経 験	男 よ て 性 り の も る 方 が 経 験 で 性	女 よ て 性 り の も る 方 が 経 験 で 性	男 よ き 女 う な い 問 わ わ 経 験 は そ の で	無 回 答
合計	844 100.0%	463 54.9%	255 30.2%	10 1.2%	106 12.6%	10 1.2%
建設業	194 100.0%	90 46.4%	69 35.6%	1 0.5%	32 16.5%	2 1.0%
それ以外	650 100.0%	373 57.4%	186 28.6%	9 1.4%	74 11.4%	8 1.2%

Q10_6. キャリア形成につながる経験の有無：研修に参加する機会

	件数	男で女平等に きている 経験	男よ性り ている 方も 経験 でき 女性	女よ性り ている 方も 経験 でき 男性	男よ女問 きうな ない 経験 は そ の で	無 回 答
合計	844 100.0%	695 82.3%	112 13.3%	18 2.1%	16 1.9%	3 0.4%
建設業	194 100.0%	160 82.5%	24 12.4%	7 3.6%	2 1.0%	1 0.5%
それ以外	650 100.0%	535 82.3%	88 13.5%	11 1.7%	14 2.2%	2 0.3%

Q10_7. キャリア形成につながる経験の有無：出張の機会

	件数	男で女平等に きている 経験	男よ性り ている 方も 経験 でき 女性	女よ性り ている 方も 経験 でき 男性	男よ女問 きうな ない 経験 は そ の で	無 回 答
合計	844 100.0%	482 57.1%	308 36.5%	13 1.5%	34 4.0%	7 0.8%
建設業	194 100.0%	97 50.0%	79 40.7%	2 1.0%	15 7.7%	1 0.5%
それ以外	650 100.0%	385 59.2%	229 35.2%	11 1.7%	19 2.9%	6 0.9%

Q10_8. キャリア形成につながる経験の有無：定期的な人事異動による多様な経験の蓄積

	件数	男で女平等に きている 経験	男よ性り ている 方も 経験 でき 女性	女よ性り ている 方も 経験 でき 男性	男よ女問 きうな ない 経験 は そ の で	無 回 答
合計	844 100.0%	400 47.4%	337 39.9%	12 1.4%	88 10.4%	7 0.8%
建設業	194 100.0%	72 37.1%	104 53.6%	4 2.1%	13 6.7%	1 0.5%
それ以外	650 100.0%	328 50.5%	233 35.8%	8 1.2%	75 11.5%	6 0.9%

Q11s1. あなたの上司は、部下を管理する上で、女性が活躍しやすいような職場づくりに取り組んでいますか

	件数	そう 思う	やや そう 思う	どな ちい らと も 言 え	あな まい り そ う 思 わ	そう 思 わ な い	無 回 答
合計	844 100.0%	287 34.0%	246 29.1%	184 21.8%	75 8.9%	42 5.0%	10 1.2%
建設業	194 100.0%	57 29.4%	59 30.4%	45 23.2%	21 10.8%	9 4.6%	3 1.5%
それ以外	650 100.0%	230 35.4%	187 28.8%	139 21.4%	54 8.3%	33 5.1%	7 1.1%

Q11s2_1. 男女平等について：部下とのコミュニケーションが良好にとれている

	件数	男 女 平 等 に で き て	男 女 性 に 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 す る 方 が り	無 回 答
合 計	844	647	101	31	60	5	
	100.0%	76.7%	12.0%	3.7%	7.1%	0.6%	
建設業	194	148	28	7	9	2	
	100.0%	76.3%	14.4%	3.6%	4.6%	1.0%	
それ以外	650	499	73	24	51	3	
	100.0%	76.8%	11.2%	3.7%	7.8%	0.5%	

Q11s2_2. 男女平等について：部下の仕事以外の生活や家庭のことも配慮している

	件数	男 女 平 等 に で き て	男 女 性 に 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 す る 方 が り	無 回 答
合 計	844	545	26	172	94	7	
	100.0%	64.6%	3.1%	20.4%	11.1%	0.8%	
建設業	194	125	9	39	19	2	
	100.0%	64.4%	4.6%	20.1%	9.8%	1.0%	
それ以外	650	420	17	133	75	5	
	100.0%	64.6%	2.6%	20.5%	11.5%	0.8%	

Q11s2_3. 男女平等について：部下を公平に扱っている

	件数	男 女 平 等 に で き て	男 女 性 に 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 す る 方 が り	無 回 答
合 計	844	656	65	53	62	8	
	100.0%	77.7%	7.7%	6.3%	7.3%	0.9%	
建設業	194	141	23	11	17	2	
	100.0%	72.7%	11.9%	5.7%	8.8%	1.0%	
それ以外	650	515	42	42	45	6	
	100.0%	79.2%	6.5%	6.5%	6.9%	0.9%	

Q11s2_4. 男女平等について：部下を公平に評価している

	件数	男 女 平 等 に で き て	男 女 性 に 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 す る 方 が り	無 回 答
合 計	844	683	65	28	61	7	
	100.0%	80.9%	7.7%	3.3%	7.2%	0.8%	
建設業	194	155	21	4	12	2	
	100.0%	79.9%	10.8%	2.1%	6.2%	1.0%	
それ以外	650	528	44	24	49	5	
	100.0%	81.2%	6.8%	3.7%	7.5%	0.8%	

Q11s2_5. 男女平等について：部下の業務の進捗状況を適切に把握している

	件数	男 女 平 等 に で き て	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	無 回 答
合 計	844	625	47	16	148	8	
	100.0%	74.1%	5.6%	1.9%	17.5%	0.9%	
建設業	194	148	12	3	29	2	
	100.0%	76.3%	6.2%	1.5%	14.9%	1.0%	
それ以外	650	477	35	13	119	6	
	100.0%	73.4%	5.4%	2.0%	18.3%	0.9%	

Q11s2_6. 男女平等について：部下のキャリアの希望や生活状況を考慮して目標を設定してくれている

	件数	男 女 平 等 に で き て	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	無 回 答
合 計	844	520	80	45	189	10	
	100.0%	61.6%	9.5%	5.3%	22.4%	1.2%	
建設業	194	130	22	9	31	2	
	100.0%	67.0%	11.3%	4.6%	16.0%	1.0%	
それ以外	650	390	58	36	158	8	
	100.0%	60.0%	8.9%	5.5%	24.3%	1.2%	

Q11s2_7. 男女平等について：部下にキャリア形成に必要な難しい仕事をさせている

	件数	男 女 平 等 に で き て	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	無 回 答
合 計	844	516	208	11	97	12	
	100.0%	61.1%	24.6%	1.3%	11.5%	1.4%	
建設業	194	109	65	1	16	3	
	100.0%	56.2%	33.5%	0.5%	8.2%	1.5%	
それ以外	650	407	143	10	81	9	
	100.0%	62.6%	22.0%	1.5%	12.5%	1.4%	

Q11s2_8. 男女平等について：部下に定時以降早く帰るように積極的に働きかけている

	件数	男 女 平 等 に で き て	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	男 女 性 に 対 対 す る 方 が り	無 回 答
合 計	844	501	11	103	220	9	
	100.0%	59.4%	1.3%	12.2%	26.1%	1.1%	
建設業	194	112	2	33	45	2	
	100.0%	57.7%	1.0%	17.0%	23.2%	1.0%	
それ以外	650	389	9	70	175	7	
	100.0%	59.8%	1.4%	10.8%	26.9%	1.1%	

Q12. あなたは現在の仕事の内容に満足していますか

	件数	満足している	やや満足している	どちらとも言え	あまり満足して	満足していない	無回答
合計	844	213	340	181	67	39	4
	100.0%	25.2%	40.3%	21.4%	7.9%	4.6%	0.5%
建設業	194	47	78	43	17	7	2
	100.0%	24.2%	40.2%	22.2%	8.8%	3.6%	1.0%
それ以外	650	166	262	138	50	32	2
	100.0%	25.5%	40.3%	21.2%	7.7%	4.9%	0.3%

Q13_1. 現在の職場状況について：やりがいのある仕事ができている

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	無回答
合計	844	253	376	126	61	23	5
	100.0%	30.0%	44.5%	14.9%	7.2%	2.7%	0.6%
建設業	194	60	83	36	9	4	2
	100.0%	30.9%	42.8%	18.6%	4.6%	2.1%	1.0%
それ以外	650	193	293	90	52	19	3
	100.0%	29.7%	45.1%	13.8%	8.0%	2.9%	0.5%

Q13_2. 現在の職場状況について：仕事の内容に達成感がある

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	無回答
合計	844	225	336	149	100	28	6
	100.0%	26.7%	39.8%	17.7%	11.8%	3.3%	0.7%
建設業	194	58	76	33	19	6	2
	100.0%	29.9%	39.2%	17.0%	9.8%	3.1%	1.0%
それ以外	650	167	260	116	81	22	4
	100.0%	25.7%	40.0%	17.8%	12.5%	3.4%	0.6%

Q13_3. 現在の職場状況について：従業員の定着率が高い（やめる人があまりいない）

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	無回答
合計	844	245	222	163	115	94	5
	100.0%	29.0%	26.3%	19.3%	13.6%	11.1%	0.6%
建設業	194	42	54	36	37	23	2
	100.0%	21.6%	27.8%	18.6%	19.1%	11.9%	1.0%
それ以外	650	203	168	127	78	71	3
	100.0%	31.2%	25.8%	19.5%	12.0%	10.9%	0.5%

Q13_4. 現在の職場状況について：女性の採用に対して積極的である

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	無回答
合計	844	190	247	208	127	68	4
	100.0%	22.5%	29.3%	24.6%	15.0%	8.1%	0.5%
建設業	194	25	66	54	30	17	2
	100.0%	12.9%	34.0%	27.8%	15.5%	8.8%	1.0%
それ以外	650	165	181	154	97	51	2
	100.0%	25.4%	27.8%	23.7%	14.9%	7.8%	0.3%

Q13_5. 現在の職場状況について：女性の管理職への登用に対して積極的である

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	無回答
合計	844	118	178	226	181	136	5
	100.0%	14.0%	21.1%	26.8%	21.4%	16.1%	0.6%
建設業	194	9	30	75	46	32	2
	100.0%	4.6%	15.5%	38.7%	23.7%	16.5%	1.0%
それ以外	650	109	148	151	135	104	3
	100.0%	16.8%	22.8%	23.2%	20.8%	16.0%	0.5%

Q13_6. 現在の職場状況について：有給休暇等、休みがとりやすい環境である

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	無回答
合計	844	235	245	149	101	111	3
	100.0%	27.8%	29.0%	17.7%	12.0%	13.2%	0.4%
建設業	194	27	48	41	31	45	2
	100.0%	13.9%	24.7%	21.1%	16.0%	23.2%	1.0%
それ以外	650	208	197	108	70	66	1
	100.0%	32.0%	30.3%	16.6%	10.8%	10.2%	0.2%

Q13_7. 現在の職場状況について：育児休業が取りやすい環境である

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	無回答
合計	844	298	223	151	82	86	4
	100.0%	35.3%	26.4%	17.9%	9.7%	10.2%	0.5%
建設業	194	46	55	35	26	30	2
	100.0%	23.7%	28.4%	18.0%	13.4%	15.5%	1.0%
それ以外	650	252	168	116	56	56	2
	100.0%	38.8%	25.8%	17.8%	8.6%	8.6%	0.3%

Q14. 今後、仮に出産することになったとしても、仕事を辞めず、育児休業を取得後に、仕事を継続したいと思いますか

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりいそう思わ	そう思わない	無回答
合計	415	239	91	39	24	18	4
	100.0%	57.6%	21.9%	9.4%	5.8%	4.3%	1.0%
建設業	90	53	17	11	4	5	-
	100.0%	58.9%	18.9%	12.2%	4.4%	5.6%	-
それ以外	325	186	74	28	20	13	4
	100.0%	57.2%	22.8%	8.6%	6.2%	4.0%	1.2%

Q15s1. あなたは、現在の勤務先でどこまで昇進したいと思いますか：入社時の将来のビジョン

	件数	役員クラス	部長クラス	課長クラス	ス長・主任クラ	昇進したかったと思	特にかたえていな	無回答
合計	844	189	153	71	39	93	295	4
	100.0%	22.4%	18.1%	8.4%	4.6%	11.0%	35.0%	0.5%
建設業	194	49	43	11	9	11	69	2
	100.0%	25.3%	22.2%	5.7%	4.6%	5.7%	35.6%	1.0%
それ以外	650	140	110	60	30	82	226	2
	100.0%	21.5%	16.9%	9.2%	4.6%	12.6%	34.8%	0.3%

Q15s2. あなたは、現在の勤務先でどこまで昇進したいと思いますか：現在の意欲

	件数	役員クラス	部長クラス	課長クラス	ス長・主任クラ	昇進したかったと思	特にかたえていな	無回答
合計	844	177	198	111	77	112	164	5
	100.0%	21.0%	23.5%	13.2%	9.1%	13.3%	19.4%	0.6%
建設業	194	41	58	27	18	13	34	3
	100.0%	21.1%	29.9%	13.9%	9.3%	6.7%	17.5%	1.5%
それ以外	650	136	140	84	59	99	130	2
	100.0%	20.9%	21.5%	12.9%	9.1%	15.2%	20.0%	0.3%

Q16_1. 現在、課長相当以上の昇進を希望していない場合、その理由

	件数	周りが同様な管	理職にない管	めがたない管	管がなない管	がるべき仕事	や増えるき仕事	責任が重くなる	メあたるは少ない	家たが歓迎しな	仕立ためと家庭にな	もめるとも長が勤	専こたにめを専念した	その他	特に理由はない	無回答
合計	353	56	99	66	93	27	144	27	35	21	37	24	21	37	24	
	100.0%	15.9%	28.0%	18.7%	26.3%	7.6%	40.8%	7.6%	9.9%	5.9%	10.5%	6.8%	5.9%	10.5%	6.8%	
建設業	65	9	19	5	16	1	21	5	7	6	7	5	7	7	5	
	100.0%	13.8%	29.2%	7.7%	24.6%	1.5%	32.3%	7.7%	10.8%	9.2%	10.8%	7.7%	10.8%	10.8%	7.7%	
それ以外	288	47	80	61	77	83	123	22	28	15	30	19	15	30	19	
	100.0%	16.3%	27.8%	21.2%	26.7%	28.8%	42.7%	7.6%	9.7%	5.2%	10.4%	6.6%	5.2%	10.4%	6.6%	

Q17_1. 現在、課長相当以上の昇進を希望している場合、その理由

	件数	や仕事ができる	仕事量が高まる	賃金が上がる	昇進するの	目標となる	管理職になる	管理職になる	タスクの魅力	家族から期待	社に貢献	その他	特に理由はない	無回答
合計	486	281	304	317	70	70	21	78	39	19	24	4	12	
	100.0%	57.8%	62.6%	65.2%	14.4%	14.4%	4.3%	16.0%	8.0%	3.9%	4.9%	0.8%	2.5%	
建設業	126	73	75	75	21	17	6	21	7	3	5	2	3	
	100.0%	57.9%	59.5%	59.5%	16.7%	13.5%	4.8%	16.7%	5.6%	2.4%	4.0%	1.6%	2.4%	
それ以外	360	208	229	242	49	53	15	57	32	16	19	2	9	
	100.0%	57.8%	63.6%	67.2%	13.6%	14.7%	4.2%	15.8%	8.9%	4.4%	5.3%	0.6%	2.5%	

Q18. 現在の勤務先は、昇進の際に、女性に比べて男性のほうが有利だと思いますか

	件数	男性に比べて有利	女性に比べて有利	男性に比べて不利	女性に比べて不利	無回答
合計	844	292	470	44	29	9
	100.0%	34.6%	55.7%	5.2%	3.4%	1.1%
建設業	194	50	133	3	5	3
	100.0%	25.8%	68.6%	1.5%	2.6%	1.5%
それ以外	650	242	337	41	24	6
	100.0%	37.2%	51.8%	6.3%	3.7%	0.9%

Q19s1. 貴社の女性活躍に関する取組は、同業他社に比べて進んでいると思いますか

	件数	進んでいる	あまり進んでいない	どちらとも言えない	進んでいない	無回答
合計	844	163	225	251	144	55
	100.0%	19.3%	26.7%	29.7%	17.1%	6.5%
建設業	194	37	68	57	25	4
	100.0%	19.1%	35.1%	29.4%	12.9%	2.1%
それ以外	650	126	157	194	119	51
	100.0%	19.4%	24.2%	29.8%	18.3%	7.8%

Q19s2. 入社前に貴社の女性活躍の取り組みについて、どのような認識を持っていましたか

	件数	進んでいる	やや進んでいる	どちらとも言えない	あまり進んでいない	進んでいない	無回答
合計	844	55	99	304	199	181	6
	100.0%	6.5%	11.7%	36.0%	23.6%	21.4%	0.7%
建設業	194	4	16	57	49	66	2
	100.0%	2.1%	8.2%	29.4%	25.3%	34.0%	1.0%
それ以外	650	51	83	247	150	115	4
	100.0%	7.8%	12.8%	38.0%	23.1%	17.7%	0.6%

Q20s1. 貴社の経営者は、女性活躍推進に積極的だと思いますか

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	無回答
合計	844	209	265	213	103	46	8
	100.0%	24.8%	31.4%	25.2%	12.2%	5.5%	0.9%
建設業	194	33	77	47	27	8	2
	100.0%	17.0%	39.7%	24.2%	13.9%	4.1%	1.0%
それ以外	650	176	188	166	76	38	6
	100.0%	27.1%	28.9%	25.5%	11.7%	5.8%	0.9%

Q20s2_1. 経営者の女性活躍推進に関する項目の実施有無：女性の採用推進に関する意向を示している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	無回答
合計	844	269	266	176	72	53	8
	100.0%	31.9%	31.5%	20.9%	8.5%	6.3%	0.9%
建設業	194	53	69	43	19	8	2
	100.0%	27.3%	35.6%	22.2%	9.8%	4.1%	1.0%
それ以外	650	216	197	133	53	45	6
	100.0%	33.2%	30.3%	20.5%	8.2%	6.9%	0.9%

Q20s2_2. 経営者の女性活躍推進に関する項目の実施有無：役職者に女性を積極的に登用していくという意向を示している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	無回答
合計	844	199	229	202	129	77	8
	100.0%	23.6%	27.1%	23.9%	15.3%	9.1%	0.9%
建設業	194	31	52	57	37	15	2
	100.0%	16.0%	26.8%	29.4%	19.1%	7.7%	1.0%
それ以外	650	168	177	145	92	62	6
	100.0%	25.8%	27.2%	22.3%	14.2%	9.5%	0.9%

Q20s2_3. 経営者の女性活躍推進に関する項目の実施有無：あらゆる職場に女性を配置していく意向を示している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	無回答
合計	844	174	242	218	118	83	9
	100.0%	20.6%	28.7%	25.8%	14.0%	9.8%	1.1%
建設業	194	26	69	56	25	16	2
	100.0%	13.4%	35.6%	28.9%	12.9%	8.2%	1.0%
それ以外	650	148	173	162	93	67	7
	100.0%	22.8%	26.6%	24.9%	14.3%	10.3%	1.1%

Q20s2_4. 経営者の女性活躍推進に関する項目の実施有無：性別に関わりなく、従業員の活躍を推進し、女性が働きやすい職場にするという意向を示している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	無回答
合計	844	232	283	166	94	60	9
	100.0%	27.5%	33.5%	19.7%	11.1%	7.1%	1.1%
建設業	194	39	71	47	26	9	2
	100.0%	20.1%	36.6%	24.2%	13.4%	4.6%	1.0%
それ以外	650	193	212	119	68	51	7
	100.0%	29.7%	32.6%	18.3%	10.5%	7.8%	1.1%

Q21s1_1. 女性正社員の活躍を促すための取組・制度の有無：会社としての女性活躍推進の姿勢を、対外的な宣言・経営戦略への位置づけなどにより明確に打ち出した年

	件数	1年以前	20年	20年	20年	20年	実施していない	無回答
合計	844	19	26	63	134	352	203	47
	100.0%	2.3%	3.1%	7.5%	15.9%	41.7%	24.1%	5.6%
建設業	194	1	5	17	24	96	42	9
	100.0%	0.5%	2.6%	8.8%	12.4%	49.5%	21.6%	4.6%
それ以外	650	18	21	46	110	256	161	38
	100.0%	2.8%	3.2%	7.1%	16.9%	39.4%	24.8%	5.8%

Q21s2_1. 女性正社員の活躍を促すための取組・制度の有無：女性活躍専任部署の設置

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	207	460	157	20
	100.0%	24.5%	54.5%	18.6%	2.4%
建設業	194	62	85	43	4
	100.0%	32.0%	43.8%	22.2%	2.1%
それ以外	650	145	375	114	16
	100.0%	22.3%	57.7%	17.5%	2.5%

Q21s2_2. 女性正社員の活躍を促すための取組・制度の有無：女性専用の相談窓口の設置

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	191	396	237	20
	100.0%	22.6%	46.9%	28.1%	2.4%
建設業	194	57	72	61	4
	100.0%	29.4%	37.1%	31.4%	2.1%
それ以外	650	134	324	176	16
	100.0%	20.6%	49.8%	27.1%	2.5%

Q21s2_3. 女性正社員の活躍を促すための取組・制度の有無：女性活躍推進を目的としたメンターなどの助言者の配置・委嘱

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	106	436	282	20
	100.0%	12.6%	51.7%	33.4%	2.4%
建設業	194	31	91	68	4
	100.0%	16.0%	46.9%	35.1%	2.1%
それ以外	650	75	345	214	16
	100.0%	11.5%	53.1%	32.9%	2.5%

Q21s2_4. 女性正社員の活躍を促すための取組・制度の有無：女性の役職者への登用を推進するための措置

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	168	332	322	22
	100.0%	19.9%	39.3%	38.2%	2.6%
建設業	194	34	76	79	5
	100.0%	17.5%	39.2%	40.7%	2.6%
それ以外	650	134	256	243	17
	100.0%	20.6%	39.4%	37.4%	2.6%

Q21s2_5. 女性正社員の活躍を促すための取組・制度の有無：その他

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	26	60	122	636
	100.0%	3.1%	7.1%	14.5%	75.4%
建設業	194	4	12	20	158
	100.0%	2.1%	6.2%	10.3%	81.4%
それ以外	650	22	48	102	478
	100.0%	3.4%	7.4%	15.7%	73.5%

Q22_1. 社員の育成についての浸透度：女性管理職の目標人数や目標比率を設定している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	111	99	96	102	200	227	9
	100.0%	13.2%	11.7%	11.4%	12.1%	23.7%	26.9%	1.1%
建設業	194	18	23	24	20	47	59	3
	100.0%	9.3%	11.9%	12.4%	10.3%	24.2%	30.4%	1.5%
それ以外	650	93	76	72	82	153	168	6
	100.0%	14.3%	11.7%	11.1%	12.6%	23.5%	25.8%	0.9%

Q22_2. 社員の育成についての浸透度：女性管理職候補者の把握と計画的な育成をしている

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	67	138	123	138	180	188	10
	100.0%	7.9%	16.4%	14.6%	16.4%	21.3%	22.3%	1.2%
建設業	194	11	32	30	29	43	46	3
	100.0%	5.7%	16.5%	15.5%	14.9%	22.2%	23.7%	1.5%
それ以外	650	56	106	93	109	137	142	7
	100.0%	8.6%	16.3%	14.3%	16.8%	21.1%	21.8%	1.1%

Q22_3. 社員の育成についての浸透度：役職への登用試験について女性に受験を奨励している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	54	110	170	110	184	206	10
	100.0%	6.4%	13.0%	20.1%	13.0%	21.8%	24.4%	1.2%
建設業	194	5	21	44	24	49	48	3
	100.0%	2.6%	10.8%	22.7%	12.4%	25.3%	24.7%	1.5%
それ以外	650	49	89	126	86	135	158	7
	100.0%	7.5%	13.7%	19.4%	13.2%	20.8%	24.3%	1.1%

Q22_4. 社員の育成についての浸透度：高度な訓練について女性に受講を奨励している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	48	104	195	132	189	165	11
	100.0%	5.7%	12.3%	23.1%	15.6%	22.4%	19.5%	1.3%
建設業	194	6	18	42	35	49	41	3
	100.0%	3.1%	9.3%	21.6%	18.0%	25.3%	21.1%	1.5%
それ以外	650	42	86	153	97	140	124	8
	100.0%	6.5%	13.2%	23.5%	14.9%	21.5%	19.1%	1.2%

Q22_5. 社員の育成についての浸透度：女性に対する役職者昇進につながる追加的な教育訓練をしている

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	35	85	154	144	250	166	10
	100.0%	4.1%	10.1%	18.2%	17.1%	29.6%	19.7%	1.2%
建設業	194	4	22	38	28	64	35	3
	100.0%	2.1%	11.3%	19.6%	14.4%	33.0%	18.0%	1.5%
それ以外	650	31	63	116	116	186	131	7
	100.0%	4.8%	9.7%	17.8%	17.8%	28.6%	20.2%	1.1%

Q22_6. 社員の育成についての浸透度：役職登用に必要な職務経験を計画的に付与している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	50	139	174	120	184	167	10
	100.0%	5.9%	16.5%	20.6%	14.2%	21.8%	19.8%	1.2%
建設業	194	7	25	45	28	48	37	4
	100.0%	3.6%	12.9%	23.2%	14.4%	24.7%	19.1%	2.1%
それ以外	650	43	114	129	92	136	130	6
	100.0%	6.6%	17.5%	19.8%	14.2%	20.9%	20.0%	0.9%

Q22_7. 社員の育成についての浸透度：ロールモデル（お手本）となる女性役職者の育成や周知をしている

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	54	143	131	125	238	144	9
	100.0%	6.4%	16.9%	15.5%	14.8%	28.2%	17.1%	1.1%
建設業	194	12	38	32	23	56	30	3
	100.0%	6.2%	19.6%	16.5%	11.9%	28.9%	15.5%	1.5%
それ以外	650	42	105	99	102	182	114	6
	100.0%	6.5%	16.2%	15.2%	15.7%	28.0%	17.5%	0.9%

Q22_8. 社員の育成についての浸透度：女性社員の外部・異業種交流への参加を推進している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	80	162	144	103	186	152	17
	100.0%	9.5%	19.2%	17.1%	12.2%	22.0%	18.0%	2.0%
建設業	194	16	42	36	19	39	36	6
	100.0%	8.2%	21.6%	18.6%	9.8%	20.1%	18.6%	3.1%
それ以外	650	64	120	108	84	147	116	11
	100.0%	9.8%	18.5%	16.6%	12.9%	22.6%	17.8%	1.7%

Q22_9. 社員の育成についての浸透度：出産・育児による休業などがハンディとならないような評価方法の導入や役職登用条件を見直している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	87	183	148	91	155	172	8
	100.0%	10.3%	21.7%	17.5%	10.8%	18.4%	20.4%	0.9%
建設業	194	14	42	42	19	31	43	3
	100.0%	7.2%	21.6%	21.6%	9.8%	16.0%	22.2%	1.5%
それ以外	650	73	141	106	72	124	129	5
	100.0%	11.2%	21.7%	16.3%	11.1%	19.1%	19.8%	0.8%

Q22_10. 社員の育成についての浸透度：転勤を役職登用条件としていない

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	189	73	133	58	124	254	13
	100.0%	22.4%	8.6%	15.8%	6.9%	14.7%	30.1%	1.5%
建設業	194	17	16	37	16	34	71	3
	100.0%	8.8%	8.2%	19.1%	8.2%	17.5%	36.6%	1.5%
それ以外	650	172	57	96	42	90	183	10
	100.0%	26.5%	8.8%	14.8%	6.5%	13.8%	28.2%	1.5%

Q23_1. 職域拡大についての浸透度：女性の配置が少ない職域や職種がある場合は、その要因を把握している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	106	201	138	108	107	176	8
	100.0%	12.6%	23.8%	16.4%	12.8%	12.7%	20.9%	0.9%
建設業	194	19	51	34	24	24	39	3
	100.0%	9.8%	26.3%	17.5%	12.4%	12.4%	20.1%	1.5%
それ以外	650	87	150	104	84	83	137	5
	100.0%	13.4%	23.1%	16.0%	12.9%	12.8%	21.1%	0.8%

Q23_2. 職域拡大についての浸透度：これまで女性従業員が就業していなかった職域に女性を配置する際、女性従業員に必要な支援を行っている

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	55	180	160	130	122	190	7
	100.0%	6.5%	21.3%	19.0%	15.4%	14.5%	22.5%	0.8%
建設業	194	10	66	30	28	20	37	3
	100.0%	5.2%	34.0%	15.5%	14.4%	10.3%	19.1%	1.5%
それ以外	650	45	114	130	102	102	153	4
	100.0%	6.9%	17.5%	20.0%	15.7%	15.7%	23.5%	0.6%

Q23_3. 職域拡大についての浸透度：新しく女性従業員を配置する職域について、受入体制を整える配慮をしている

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	70	242	140	119	116	148	9
	100.0%	8.3%	28.7%	16.6%	14.1%	13.7%	17.5%	1.1%
建設業	194	14	81	23	21	19	32	4
	100.0%	7.2%	41.8%	11.9%	10.8%	9.8%	16.5%	2.1%
それ以外	650	56	161	117	98	97	116	5
	100.0%	8.6%	24.8%	18.0%	15.1%	14.9%	17.8%	0.8%

Q23_4. 職域拡大についての浸透度：管理職が、部下一人ひとりが就業したいと希望している職域を把握している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	67	212	164	142	138	111	10
	100.0%	7.9%	25.1%	19.4%	16.8%	16.4%	13.2%	1.2%
建設業	194	8	54	36	40	22	31	3
	100.0%	4.1%	27.8%	18.6%	20.6%	11.3%	16.0%	1.5%
それ以外	650	59	158	128	102	116	80	7
	100.0%	9.1%	24.3%	19.7%	15.7%	17.8%	12.3%	1.1%

Q23_5. 職域拡大についての浸透度：管理職が、部下一人ひとりの育成課題（知識・経験等）を、個別に把握している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	74	268	143	126	111	113	9
	100.0%	8.8%	31.8%	16.9%	14.9%	13.2%	13.4%	1.1%
建設業	194	8	58	37	35	21	32	3
	100.0%	4.1%	29.9%	19.1%	18.0%	10.8%	16.5%	1.5%
それ以外	650	66	210	106	91	90	81	6
	100.0%	10.2%	32.3%	16.3%	14.0%	13.8%	12.5%	0.9%

Q24_1. 職場環境の整備についての浸透度：女性従業員が活躍することに対する、男女従業員の意識や要望を、社内調査等により把握している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	77	130	133	136	221	135	12
	100.0%	9.1%	15.4%	15.8%	16.1%	26.2%	16.0%	1.4%
建設業	194	16	25	28	38	47	35	5
	100.0%	8.2%	12.9%	14.4%	19.6%	24.2%	18.0%	2.6%
それ以外	650	61	105	105	98	174	100	7
	100.0%	9.4%	16.2%	16.2%	15.1%	26.8%	15.4%	1.1%

Q24_2. 職場環境の整備についての浸透度：職場のセクシュアルハラスメントの申し立て状況を把握している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	186	251	111	57	58	170	11
	100.0%	22.0%	29.7%	13.2%	6.8%	6.9%	20.1%	1.3%
建設業	194	30	56	26	14	13	50	5
	100.0%	15.5%	28.9%	13.4%	7.2%	6.7%	25.8%	2.6%
それ以外	650	156	195	85	43	45	120	6
	100.0%	24.0%	30.0%	13.1%	6.6%	6.9%	18.5%	0.9%

Q24_3. 職場環境の整備についての浸透度：管理職が、部下一人ひとりについて育児・介護を行っているか、身近に協力者はいるか等の従業員の個別の事由を把握している

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	128	239	141	113	91	121	11
	100.0%	15.2%	28.3%	16.7%	13.4%	10.8%	14.3%	1.3%
建設業	194	19	58	32	27	17	36	5
	100.0%	9.8%	29.9%	16.5%	13.9%	8.8%	18.6%	2.6%
それ以外	650	109	181	109	86	74	85	6
	100.0%	16.8%	27.8%	16.8%	13.2%	11.4%	13.1%	0.9%

Q24_4. 職場環境の整備についての浸透度：管理職が、職場から固定的な男女の役割分担意識をなくすための取組を行っている

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	59	188	192	138	146	109	12
	100.0%	7.0%	22.3%	22.7%	16.4%	17.3%	12.9%	1.4%
建設業	194	10	34	47	38	30	30	5
	100.0%	5.2%	17.5%	24.2%	19.6%	15.5%	15.5%	2.6%
それ以外	650	49	154	145	100	116	79	7
	100.0%	7.5%	23.7%	22.3%	15.4%	17.8%	12.2%	1.1%

Q24_5. 職場環境の整備についての浸透度：管理職が、部下が気持ちよく働くことができる職場環境づくりを行っている

	件数	そう思う	ややそう思う	どちらとも言え	あまりそう思わ	そう思わない	わからない	無回答
合計	844	121	272	209	93	86	51	12
	100.0%	14.3%	32.2%	24.8%	11.0%	10.2%	6.0%	1.4%
建設業	194	15	62	49	26	19	18	5
	100.0%	7.7%	32.0%	25.3%	13.4%	9.8%	9.3%	2.6%
それ以外	650	106	210	160	67	67	33	7
	100.0%	16.3%	32.3%	24.6%	10.3%	10.3%	5.1%	1.1%

Q25_1. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：短時間勤務制度（育児・介護以外）

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	549	178	110	7
	100.0%	65.0%	21.1%	13.0%	0.8%
建設業	194	121	45	25	3
	100.0%	62.4%	23.2%	12.9%	1.5%
それ以外	650	428	133	85	4
	100.0%	65.8%	20.5%	13.1%	0.6%

Q25_2. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：フレックスタイム制度

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	416	336	85	7
	100.0%	49.3%	39.8%	10.1%	0.8%
建設業	194	73	94	24	3
	100.0%	37.6%	48.5%	12.4%	1.5%
それ以外	650	343	242	61	4
	100.0%	52.8%	37.2%	9.4%	0.6%

Q25_3. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	444	261	133	6
	100.0%	52.6%	30.9%	15.8%	0.7%
建設業	194	98	58	35	3
	100.0%	50.5%	29.9%	18.0%	1.5%
それ以外	650	346	203	98	3
	100.0%	53.2%	31.2%	15.1%	0.5%

Q25_4. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：勤務地限定制度

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	353	320	162	9
	100.0%	41.8%	37.9%	19.2%	1.1%
建設業	194	120	44	26	4
	100.0%	61.9%	22.7%	13.4%	2.1%
それ以外	650	233	276	136	5
	100.0%	35.8%	42.5%	20.9%	0.8%

Q25_5. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：非正規社員の正社員への転換制度

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	490	138	208	8
	100.0%	58.1%	16.4%	24.6%	0.9%
建設業	194	121	28	42	3
	100.0%	62.4%	14.4%	21.6%	1.5%
それ以外	650	369	110	166	5
	100.0%	56.8%	16.9%	25.5%	0.8%

Q25_6. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：ワーク・ライフ・バランスの取組（推進組織の設置など）

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	399	196	239	10
	100.0%	47.3%	23.2%	28.3%	1.2%
建設業	194	96	34	59	5
	100.0%	49.5%	17.5%	30.4%	2.6%
それ以外	650	303	162	180	5
	100.0%	46.6%	24.9%	27.7%	0.8%

Q25_7. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：長時間労働是正の組織的な取組

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	558	141	139	6
	100.0%	66.1%	16.7%	16.5%	0.7%
建設業	194	141	22	28	3
	100.0%	72.7%	11.3%	14.4%	1.5%
それ以外	650	417	119	111	3
	100.0%	64.2%	18.3%	17.1%	0.5%

Q25_8. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：在宅勤務制度

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	136	556	146	6
	100.0%	16.1%	65.9%	17.3%	0.7%
建設業	194	19	133	39	3
	100.0%	9.8%	68.6%	20.1%	1.5%
それ以外	650	117	423	107	3
	100.0%	18.0%	65.1%	16.5%	0.5%

Q25_9. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：就業規則等で定めた所定労働時間を超える労働の免除

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	250	215	371	8
	100.0%	29.6%	25.5%	44.0%	0.9%
建設業	194	47	57	87	3
	100.0%	24.2%	29.4%	44.8%	1.5%
それ以外	650	203	158	284	5
	100.0%	31.2%	24.3%	43.7%	0.8%

Q25_10. ワーク・ライフ・バランス施策（主に勤務時間）について：その他

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	7	32	95	710
	100.0%	0.8%	3.8%	11.3%	84.1%
建設業	194	-	5	19	170
	100.0%	-	2.6%	9.8%	87.6%
それ以外	650	7	27	76	540
	100.0%	1.1%	4.2%	11.7%	83.1%

Q25s2_1. 実施している項目の利用有無：短時間勤務制度（育児・介護以外）

	件数	ある	ない	無回答
合計	549	66	476	7
	100.0%	12.0%	86.7%	1.3%
建設業	121	8	113	-
	100.0%	6.6%	93.4%	-
それ以外	428	58	363	7
	100.0%	13.6%	84.8%	1.6%

Q25s2_2. 実施している項目の利用有無：フレックスタイム制度

	件 数	あ る	な い	無 回 答
合 計	416 100.0%	221 53.1%	191 45.9%	4 1.0%
建設業	73 100.0%	12 16.4%	61 83.6%	-
それ以外	343 100.0%	209 60.9%	130 37.9%	4 1.2%

Q25s2_3. 実施している項目の利用有無：始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

	件 数	あ る	な い	無 回 答
合 計	444 100.0%	144 32.4%	295 66.4%	5 1.1%
建設業	98 100.0%	11 11.2%	87 88.8%	-
それ以外	346 100.0%	133 38.4%	208 60.1%	5 1.4%

Q25s2_4. 実施している項目の利用有無：勤務地限定制度

	件 数	あ る	な い	無 回 答
合 計	353 100.0%	44 12.5%	307 87.0%	2 0.6%
建設業	120 100.0%	16 13.3%	104 86.7%	-
それ以外	233 100.0%	28 12.0%	203 87.1%	2 0.9%

Q25s2_5. 実施している項目の利用有無：非正規社員の正社員への転換制度

	件 数	あ る	な い	無 回 答
合 計	490 100.0%	31 6.3%	449 91.6%	10 2.0%
建設業	121 100.0%	7 5.8%	114 94.2%	-
それ以外	369 100.0%	24 6.5%	335 90.8%	10 2.7%

Q25s2_6. 実施している項目の利用有無：ワーク・ライフ・バランスの取組（推進組織の設置など）

	件数	ある	ない	無回答
合計	399	124	267	8
	100.0%	31.1%	66.9%	2.0%
建設業	96	20	76	-
	100.0%	20.8%	79.2%	-
それ以外	303	104	191	8
	100.0%	34.3%	63.0%	2.6%

Q25s2_7. 実施している項目の利用有無：長時間労働是正の組織的な取組

	件数	ある	ない	無回答
合計	558	203	344	11
	100.0%	36.4%	61.6%	2.0%
建設業	141	46	95	-
	100.0%	32.6%	67.4%	-
それ以外	417	157	249	11
	100.0%	37.6%	59.7%	2.6%

Q25s2_8. 実施している項目の利用有無：在宅勤務制度

	件数	ある	ない	無回答
合計	136	34	94	8
	100.0%	25.0%	69.1%	5.9%
建設業	19	-	18	1
	100.0%	-	94.7%	5.3%
それ以外	117	34	76	7
	100.0%	29.1%	65.0%	6.0%

Q25s2_9. 実施している項目の利用有無：就業規則等で定めた所定労働時間を超える労働の免除

	件数	ある	ない	無回答
合計	250	42	202	6
	100.0%	16.8%	80.8%	2.4%
建設業	47	5	42	-
	100.0%	10.6%	89.4%	-
それ以外	203	37	160	6
	100.0%	18.2%	78.8%	3.0%

Q25s2_10. 実施している項目の利用有無：その他

	件数	ある	ない	無回答
合計	7	5	1	1
	100.0%	71.4%	14.3%	14.3%
建設業	0	-	-	-
それ以外	7	5	1	1
	100.0%	71.4%	14.3%	14.3%

Q26_1. ライフイベントに係る施策・制度について：配偶者が出産の時の男性の休暇制度

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	557	93	188	6
	100.0%	66.0%	11.0%	22.3%	0.7%
建設業	194	116	26	49	3
	100.0%	59.8%	13.4%	25.3%	1.5%
それ以外	650	441	67	139	3
	100.0%	67.8%	10.3%	21.4%	0.5%

Q26_2. ライフイベントに係る施策・制度について：休職時の定期的な面談の実施

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	330	133	375	6
	100.0%	39.1%	15.8%	44.4%	0.7%
建設業	194	62	32	97	3
	100.0%	32.0%	16.5%	50.0%	1.5%
それ以外	650	268	101	278	3
	100.0%	41.2%	15.5%	42.8%	0.5%

Q26_3. ライフイベントに係る施策・制度について：休職中のスキルアップの支援策の実施

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	86	296	455	7
	100.0%	10.2%	35.1%	53.9%	0.8%
建設業	194	14	64	113	3
	100.0%	7.2%	33.0%	58.2%	1.5%
それ以外	650	72	232	342	4
	100.0%	11.1%	35.7%	52.6%	0.6%

Q26_4. ライフイベントに係る施策・制度について：育児のための短時間勤務制度

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	696	36	107	5
	100.0%	82.5%	4.3%	12.7%	0.6%
建設業	194	150	6	35	3
	100.0%	77.3%	3.1%	18.0%	1.5%
それ以外	650	546	30	72	2
	100.0%	84.0%	4.6%	11.1%	0.3%

Q26_5. ライフイベントに係る施策・制度について：子育てサービス費用の援助措置

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	165	331	342	6
	100.0%	19.5%	39.2%	40.5%	0.7%
建設業	194	16	74	101	3
	100.0%	8.2%	38.1%	52.1%	1.5%
それ以外	650	149	257	241	3
	100.0%	22.9%	39.5%	37.1%	0.5%

Q26_6. ライフイベントに係る施策・制度について：事業所内託児施設の運営

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	72	635	132	5
	100.0%	8.5%	75.2%	15.6%	0.6%
建設業	194	2	143	46	3
	100.0%	1.0%	73.7%	23.7%	1.5%
それ以外	650	70	492	86	2
	100.0%	10.8%	75.7%	13.2%	0.3%

Q26_7. ライフイベントに係る施策・制度について：介護サービス費用の援助措置

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	92	359	387	6
	100.0%	10.9%	42.5%	45.9%	0.7%
建設業	194	8	78	105	3
	100.0%	4.1%	40.2%	54.1%	1.5%
それ以外	650	84	281	282	3
	100.0%	12.9%	43.2%	43.4%	0.5%

Q26_8. ライフイベントに係る施策・制度について：介護のための短時間勤務制度

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	418	84	336	6
	100.0%	49.5%	10.0%	39.8%	0.7%
建設業	194	94	14	83	3
	100.0%	48.5%	7.2%	42.8%	1.5%
それ以外	650	324	70	253	3
	100.0%	49.8%	10.8%	38.9%	0.5%

Q26_9. ライフイベントに係る施策・制度について：配偶者の引越等の事由による休職・退職後の再任用

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	174	258	404	8
	100.0%	20.6%	30.6%	47.9%	0.9%
建設業	194	22	59	109	4
	100.0%	11.3%	30.4%	56.2%	2.1%
それ以外	650	152	199	295	4
	100.0%	23.4%	30.6%	45.4%	0.6%

Q26_10. ライフイベントに係る施策・制度について：その他

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	6	22	102	714
	100.0%	0.7%	2.6%	12.1%	84.6%
建設業	194	-	3	26	165
	100.0%	-	1.5%	13.4%	85.1%
それ以外	650	6	19	76	549
	100.0%	0.9%	2.9%	11.7%	84.5%

Q26_11. ライフイベントに係る施策・制度について：女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	288	225	323	8
	100.0%	34.1%	26.7%	38.3%	0.9%
建設業	194	68	43	79	4
	100.0%	35.1%	22.2%	40.7%	2.1%
それ以外	650	220	182	244	4
	100.0%	33.8%	28.0%	37.5%	0.6%

Q26_12. ライフイベントに係る施策・制度について：育児休業などの両立支援制度の従業員への周知

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	439	169	227	9
	100.0%	52.0%	20.0%	26.9%	1.1%
建設業	194	93	34	63	4
	100.0%	47.9%	17.5%	32.5%	2.1%
それ以外	650	346	135	164	5
	100.0%	53.2%	20.8%	25.2%	0.8%

Q26_13. ライフイベントに係る施策・制度について：育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	489	118	228	9
	100.0%	57.9%	14.0%	27.0%	1.1%
建設業	194	105	17	68	4
	100.0%	54.1%	8.8%	35.1%	2.1%
それ以外	650	384	101	160	5
	100.0%	59.1%	15.5%	24.6%	0.8%

Q26_14. ライフイベントに係る施策・制度について：男性の育児休業取得の推進

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	260	320	255	9
	100.0%	30.8%	37.9%	30.2%	1.1%
建設業	194	59	69	62	4
	100.0%	30.4%	35.6%	32.0%	2.1%
それ以外	650	201	251	193	5
	100.0%	30.9%	38.6%	29.7%	0.8%

Q26_15. ライフイベントに係る施策・制度について：介護に係る休業・短時間勤務についての協力の確保

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	282	157	393	12
	100.0%	33.4%	18.6%	46.6%	1.4%
建設業	194	67	26	96	5
	100.0%	34.5%	13.4%	49.5%	2.6%
それ以外	650	215	131	297	7
	100.0%	33.1%	20.2%	45.7%	1.1%

Q26_16. ライフイベントに係る施策・制度について：介護休業取得の推進

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	162	265	407	10
	100.0%	19.2%	31.4%	48.2%	1.2%
建設業	194	45	49	95	5
	100.0%	23.2%	25.3%	49.0%	2.6%
それ以外	650	117	216	312	5
	100.0%	18.0%	33.2%	48.0%	0.8%

Q26_17. ライフイベントに係る施策・制度について：法を上回る育児休業制度の制定

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	245	187	403	9
	100.0%	29.0%	22.2%	47.7%	1.1%
建設業	194	46	47	97	4
	100.0%	23.7%	24.2%	50.0%	2.1%
それ以外	650	199	140	306	5
	100.0%	30.6%	21.5%	47.1%	0.8%

Q26_18. ライフイベントに係る施策・制度について：法を上回る子の看護休暇制度の制定

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	130	222	479	13
	100.0%	15.4%	26.3%	56.8%	1.5%
建設業	194	25	51	114	4
	100.0%	12.9%	26.3%	58.8%	2.1%
それ以外	650	105	171	365	9
	100.0%	16.2%	26.3%	56.2%	1.4%

Q26_19. ライフイベントに係る施策・制度について：法を上回る介護休業制度の制定

	件数	ある	ない	わからない	無回答
合計	844	144	197	492	11
	100.0%	17.1%	23.3%	58.3%	1.3%
建設業	194	25	49	116	4
	100.0%	12.9%	25.3%	59.8%	2.1%
それ以外	650	119	148	376	7
	100.0%	18.3%	22.8%	57.8%	1.1%

Q26s2_1. 実施している項目の利用有無：配偶者が出産の時の男性の休暇制度

	件数	ある	ない	無回答
合計	557	114	438	5
	100.0%	20.5%	78.6%	0.9%
建設業	116	24	92	-
	100.0%	20.7%	79.3%	-
それ以外	441	90	346	5
	100.0%	20.4%	78.5%	1.1%

Q26s2_2. 実施している項目の利用有無：休職時の定期的な面談の実施

	件数	ある	ない	無回答
合計	330	39	287	4
	100.0%	11.8%	87.0%	1.2%
建設業	62	3	59	-
	100.0%	4.8%	95.2%	-
それ以外	268	36	228	4
	100.0%	13.4%	85.1%	1.5%

Q26s2_3. 実施している項目の利用有無：休職中のスキルアップの支援策の実施

	件数	ある	ない	無回答
合計	86	17	67	2
	100.0%	19.8%	77.9%	2.3%
建設業	14	1	13	-
	100.0%	7.1%	92.9%	-
それ以外	72	16	54	2
	100.0%	22.2%	75.0%	2.8%

Q26s2_4. 実施している項目の利用有無：育児のための短時間勤務制度

	件数	ある	ない	無回答
合計	696	100	591	5
	100.0%	14.4%	84.9%	0.7%
建設業	150	19	131	-
	100.0%	12.7%	87.3%	-
それ以外	546	81	460	5
	100.0%	14.8%	84.2%	0.9%

Q26s2_5. 実施している項目の利用有無：子育てサービス費用の援助措置

	件数	ある	ない	無回答
合計	165	34	128	3
	100.0%	20.6%	77.6%	1.8%
建設業	16	1	15	-
	100.0%	6.3%	93.8%	-
それ以外	149	33	113	3
	100.0%	22.1%	75.8%	2.0%

Q26s2_6. 実施している項目の利用有無：事業所内託児施設の運営

	件数	ある	ない	無回答
合計	72	8	63	1
	100.0%	11.1%	87.5%	1.4%
建設業	2	-	2	-
	100.0%	-	100.0%	-
それ以外	70	8	61	1
	100.0%	11.4%	87.1%	1.4%

Q26s2_7. 実施している項目の利用有無：介護サービス費用の援助措置

	件数	ある	ない	無回答
合計	92	6	84	2
	100.0%	6.5%	91.3%	2.2%
建設業	8	-	8	-
	100.0%	-	100.0%	-
それ以外	84	6	76	2
	100.0%	7.1%	90.5%	2.4%

Q26s2_8. 実施している項目の利用有無：介護のための短時間勤務制度

	件 数	あ る	な い	無 回 答
合 計	418 100.0%	31 7.4%	381 91.1%	6 1.4%
建設業	94 100.0%	6 6.4%	88 93.6%	-
それ以外	324 100.0%	25 7.7%	293 90.4%	6 1.9%

Q26s2_9. 実施している項目の利用有無：配偶者の引越等の事由による休職・退職後の再任用

	件 数	あ る	な い	無 回 答
合 計	174 100.0%	20 11.5%	152 87.4%	2 1.1%
建設業	22 100.0%	2 9.1%	20 90.9%	-
それ以外	152 100.0%	18 11.8%	132 86.8%	2 1.3%

Q26s2_10. 実施している項目の利用有無：その他

	件 数	あ る	な い	無 回 答
合 計	6 100.0%	3 50.0%	-	3 50.0%
建設業	0 -	-	-	-
それ以外	6 100.0%	3 50.0%	-	3 50.0%

Q27s1c1. 育児休業を取得したことがありますか

	件 数	あ る	な い	無 回 答
合 計	844 100.0%	89 10.5%	746 88.4%	9 1.1%
建設業	194 100.0%	17 8.8%	174 89.7%	3 1.5%
それ以外	650 100.0%	72 11.1%	572 88.0%	6 0.9%

Q27s1c2_1. 育児休業を取得したことがある場合、育児休業取得回数

	件数	2回未満	2回3回未満	3回4回未満	4回5回未満	5回以上	無回答	平均の分母	実数合計 (単位：回)	平均 (単位：回)	標準偏差 (単位：回)	最大 (単位：回)	最小 (単位：回)
合計	89	49	32	3	-	2	3	86	132.0	1.53	0.78	5.0	1.0
建設業	17	7	8	-	-	-	2	15	23.0	1.53	0.52	2.0	1.0
それ以外	72	42	24	3	-	2	1	71	109.0	1.54	0.83	5.0	1.0

Q27s1c2_2. 育児休業を取得したことがある場合、最も長い取得期間

	件数	6ヶ月未満	6ヶ月9ヶ月未満	9ヶ月12ヶ月未満	12ヶ月15ヶ月未満	15ヶ月以上	無回答	平均の分母	実数合計 (単位：ヶ月)	平均 (単位：ヶ月)	標準偏差 (単位：ヶ月)	最大 (単位：ヶ月)	最小 (単位：ヶ月)
合計	89	16	13	18	20	17	5	84	896.0	10.67	7.12	44.0	0.0
建設業	17	3	1	3	4	4	2	15	208.0	13.87	12.14	44.0	0.0
それ以外	72	13	12	15	16	13	3	69	688.0	9.97	5.37	22.0	0.0

Q27s2. 子の看護休暇を取得したことがありますか

	件数	ある	ない	無回答
合計	844	47	776	21
建設業	194	7	181	6
それ以外	650	40	595	15

Q27s3. 介護休業を取得したことがありますか

	件数	ある	ない	無回答
合計	844	5	826	13
建設業	194	1	189	4
それ以外	650	4	637	9

Q30. あなたの性別をお答えください

	件数	男性	女性	無回答
合計	844	423	415	6
	100.0%	50.1%	49.2%	0.7%
建設業	194	101	90	3
	100.0%	52.1%	46.4%	1.5%
それ以外	650	322	325	3
	100.0%	49.5%	50.0%	0.5%

Q31_1. 2015年4月1日時点のご自身の満年齢

	件数	25歳未満	25歳～30歳未満	30歳～35歳未満	35歳～40歳未満	40歳以上	無回答	平均の分母	(実数合計：歳)	(平均：歳)	(標準偏差：歳)	(最大：歳)	(最小：歳)
合計	844	79	260	249	213	27	16	828	25,892.0	31.27	5.50	62.0	18.0
	100.0%	9.4%	30.8%	29.5%	25.2%	3.2%	1.9%						
建設業	194	20	63	51	55	1	4	190	5,888.0	30.99	4.94	40.0	22.0
	100.0%	10.3%	32.5%	26.3%	28.4%	0.5%	2.1%						
それ以外	650	59	197	198	158	26	12	638	20,004.0	31.35	5.66	62.0	18.0
	100.0%	9.1%	30.3%	30.5%	24.3%	4.0%	1.8%						

Q31_2. 2015年4月1日時点のご自身の入社年数

	件数	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～30年未満	30年以上	無回答	平均の分母	(実数合計：年)	(平均：年)	(標準偏差：年)	(最大：年)	(最小：年)
合計	844	223	300	258	30	19	14		830	34,917.0	42.07	257.93	2,015.0	0.0
	100.0%	26.4%	35.5%	30.6%	3.6%	2.3%	1.7%							
建設業	194	54	72	57	6	2	3		191	5,554.0	29.08	204.58	2,014.0	0.0
	100.0%	27.8%	37.1%	29.4%	3.1%	1.0%	1.5%							
それ以外	650	169	228	201	24	17	11		639	29,363.0	45.95	271.87	2,015.0	0.0
	100.0%	26.0%	35.1%	30.9%	3.7%	2.6%	1.7%							

Q32. 現在、配偶者がいますか

	件数	いる	いない	無回答
合計	844	407	428	9
	100.0%	48.2%	50.7%	1.1%
建設業	194	97	95	2
	100.0%	50.0%	49.0%	1.0%
それ以外	650	310	333	7
	100.0%	47.7%	51.2%	1.1%

Q32s2. 配偶者がいる場合、配偶者は働いていますか

	件数	働いている	働いていない	無回答
合計	407 100.0%	287 70.5%	119 29.2%	1 0.2%
建設業	97 100.0%	62 63.9%	35 36.1%	-
それ以外	310 100.0%	225 72.6%	84 27.1%	1 0.3%

Q32s3. 配偶者が働いている場合、配偶者の職位

	件数	正規職員	非正規職員	無回答
合計	287 100.0%	230 80.1%	56 19.5%	1 0.3%
建設業	62 100.0%	47 75.8%	15 24.2%	-
それ以外	225 100.0%	183 81.3%	41 18.2%	1 0.4%

Q33. 現在、お子さんがいらっしゃいますか

	件数	いる	いない	無回答
合計	844 100.0%	266 31.5%	569 67.4%	9 1.1%
建設業	194 100.0%	66 34.0%	125 64.4%	3 1.5%
それ以外	650 100.0%	200 30.8%	444 68.3%	6 0.9%

Q33_1_other. お子さんがいる場合、人数

	件数	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答	平均の分母	(実数合計人)	(平均: 人値)	(標準偏差: 人)	(最大: 人値)	(最小: 人値)
合計	266 100.0%	129 48.5%	117 44.0%	19 7.1%	-	-	1 0.4%	265	420.0	1.58	0.62	3.0	1.0
建設業	66 100.0%	29 43.9%	34 51.5%	3 4.5%	-	-	-	66	106.0	1.61	0.58	3.0	1.0
それ以外	200 100.0%	100 50.0%	83 41.5%	16 8.0%	-	-	1 0.5%	199	314.0	1.58	0.64	3.0	1.0

Q34. お子さんがいる場合、一番下のお子さんは未就学児（6歳以下）ですか

	件数	はい	いいえ	無回答
合計	266	224 84.2%	41 15.4%	1 0.4%
建設業	66	57 86.4%	9 13.6%	-
それ以外	200	167 83.5%	32 16.0%	1 0.5%

Q34_1_other. 未就学児（6歳以下）の場合、年齢

	件数	0才	1才	2才	3才	4才	5才	6才	無回答	平均の分母	(実数合計) (単位：才)	(平均値) (単位：才)	(標準偏差) (単位：才)	(最大値) (単位：才)	(最小値) (単位：才)
合計	224	32 14.3%	66 29.5%	30 13.4%	33 14.7%	22 9.8%	14 6.3%	12 5.4%	15 6.7%	209	455.0	2.18	1.74	6.0	0.0
建設業	57	10 17.5%	12 21.1%	3 5.3%	8 14.0%	7 12.3%	5 8.8%	6 10.5%	6 10.5%	51	131.0	2.57	2.06	6.0	0.0
それ以外	167	22 13.2%	54 32.3%	27 16.2%	25 15.0%	15 9.0%	9 5.4%	6 3.6%	9 5.4%	158	324.0	2.05	1.60	6.0	0.0

Q35. お子さんがいる場合、日常的にお子さんの面倒をみてくださる親族の方は近隣（同居も含む）にいますか

	件数	はい	いいえ	無回答
合計	266	102 38.3%	160 60.2%	4 1.5%
建設業	66	22 33.3%	42 63.6%	2 3.0%
それ以外	200	80 40.0%	118 59.0%	2 1.0%

Q36. お子さんがいる場合、入社した時にお子さんがいましたか

	件数	はい	いいえ	無回答
合計	266	18 6.8%	246 92.5%	2 0.8%
建設業	66	5 7.6%	60 90.9%	1 1.5%
それ以外	200	13 6.5%	186 93.0%	1 0.5%

Q36_1_other. 入社した時にお子さんがいた場合、人数

	件数	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答	平均の分母	(実数合計) (単位:人)	(平均:人) (単位:人)	(標準偏差) (単位:人)	(最大:人) (単位:人)	(最小:人) (単位:人)
合計	18	9	7	1	-	-	1	17	26.0	1.53	0.62	3.0	1.0
建設業	5	2	3	-	-	-	-	5	8.0	1.60	0.55	2.0	1.0
それ以外	13	7	4	1	-	-	1	12	18.0	1.50	0.67	3.0	1.0

Q37. ご自身が介護する必要のある家族（ご自身及び配偶者の父母・祖父母等）がいますか

	件数	いる	いない	無回答
合計	844	52	783	9
建設業	194	9	183	2
それ以外	650	43	600	7

Q37_1_other. ご自身が介護する必要のある家族（ご自身及び配偶者の父母・祖父母等）がいる場合、人数

	件数	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答	平均の分母	(実数合計) (単位:人)	(平均:人) (単位:人)	(標準偏差) (単位:人)	(最大:人) (単位:人)	(最小:人) (単位:人)
合計	52	19	9	6	11	-	7	45	99.0	2.20	1.24	4.0	1.0
建設業	9	3	3	-	1	-	2	7	13.0	1.86	1.07	4.0	1.0
それ以外	43	16	6	6	10	-	5	38	86.0	2.26	1.27	4.0	1.0

Q38s1. ご自身の通勤時間（往復）はおおよそどれくらいですか

	件数	1時間未満	1時間0分〜1時間未満	1時間10分〜1時間20分未満	1時間20分〜1時間30分未満	1時間30分〜1時間40分未満	1時間40分〜1時間50分未満	1時間50分〜2時間未満	2時間以上	無回答	平均の分母	(実数合計) (単位:分)	(平均:分) (単位:分)	(標準偏差) (単位:分)	(最大:分) (単位:分)	(最小:分) (単位:分)
合計	844	197	270	105	135	127	10	834	73,575.0	88.22	54.05	360.0	0.0			
建設業	194	25	58	35	41	33	2	192	19,338.0	100.72	55.50	360.0	1.0			
それ以外	650	172	212	70	94	94	8	642	54,237.0	84.48	53.09	360.0	0.0			

Q38s2. 配偶者がいて働いている場合、配偶者の通勤時間（往復）はおよそどれくらいですか

	件数	1時間未満	1時間30分未満	1時間30分未満	2時間未満	2時間30分未満	2時間30分以上	無回答	平均の分母	(実数合計) (単位：分)	(平均：分) (単位：分)	(標準偏差：分) (単位：分)	(最大：分) (単位：分)	(最小：分) (単位：分)
合計	287	81	85	32	44	36	9	278	22,989.0	82.69	54.19	360.0	0.0	
建設業	62	16	21	6	9	7	3	59	4,935.0	83.64	58.26	300.0	5.0	
それ以外	225	65	64	26	35	29	6	219	18,054.0	82.44	53.18	360.0	0.0	

Q38s3. お子さんの送迎のために1日あたりどれくらい時間を使っていますか

	件数	15分未満	15分～30分未満	30分～45分未満	45分～60分未満	60分以上	無回答	平均の分母	(実数合計) (単位：分)	(平均：分) (単位：分)	(標準偏差：分) (単位：分)	(最大：分) (単位：分)	(最小：分) (単位：分)
合計	266	27	39	53	3	27	117	149	4,730.0	31.74	29.07	240.0	0.0
建設業	66	6	10	14	5	5	31	35	960.0	27.43	19.45	90.0	0.0
それ以外	200	21	29	39	3	22	86	114	3,770.0	33.07	31.39	240.0	0.0

Q39. あなたが初めて就職する時点での学歴について

	件数	大学院卒	大学卒	短大卒	高専卒	専門学校卒	高校卒	中学校卒	その他	無回答
合計	844	107	641	26	8	16	38	-	1	7
	100.0%	12.7%	75.9%	3.1%	0.9%	1.9%	4.5%	-	0.1%	0.8%
建設業	194	22	155	4	2	2	6	-	1	2
	100.0%	11.3%	79.9%	2.1%	1.0%	1.0%	3.1%	-	0.5%	1.0%
それ以外	650	85	486	22	6	14	32	-	-	5
	100.0%	13.1%	74.8%	3.4%	0.9%	2.2%	4.9%	-	-	0.8%

Q40s1. 前問で回答された学歴の専門について：1

	件数	人文科学	社会科学	理学	土木	機械	科学	電気・電子	情報	農学	保健	商船	家政	教育	芸術	その他	無回答
合計	748	114	156	31	67	22	19	8	23	18	5	4	6	17	2	253	3
	100.0%	15.2%	20.9%	4.1%	9.0%	2.9%	2.5%	1.1%	3.1%	2.4%	0.7%	0.5%	0.8%	2.3%	0.3%	33.8%	0.4%
建設業	177	14	34	5	31	1	-	-	4	1	2	1	3	2	1	78	-
	100.0%	7.9%	19.2%	2.8%	17.5%	0.6%	-	-	2.3%	0.6%	1.1%	0.6%	1.7%	1.1%	0.6%	44.1%	-
それ以外	571	100	122	26	36	21	19	8	19	17	3	3	3	15	1	175	3
	100.0%	17.5%	21.4%	4.6%	6.3%	3.7%	3.3%	1.4%	3.3%	3.0%	0.5%	0.5%	0.5%	2.6%	0.2%	30.6%	0.5%

Q40s2. 前問で回答された学歴の専門について：2

	件数	人文	社会	教養	工業	農業	保健	家政	教育	芸術	その他	無回答
合計	26 100.0%	7 26.9%	1 3.8%	2 7.7%	1 3.8%	-	-	2 7.7%	2 7.7%	-	11 42.3%	-
建設業	4 100.0%	-	-	-	-	-	-	-	1 25.0%	-	3 75.0%	-
それ以外	22 100.0%	7 31.8%	1 4.5%	2 9.1%	1 4.5%	-	-	2 9.1%	1 4.5%	-	8 36.4%	-

Q40s3. 前問で回答された学歴の専門について：3

	件数	土木分野	機械分野	化学分野	電気分野	電子制御分野	情報分野	その他	無回答
合計	8 100.0%	1 12.5%	-	-	2 25.0%	1 12.5%	-	4 50.0%	-
建設業	2 100.0%	-	-	-	-	-	-	2 100.0%	-
それ以外	6 100.0%	1 16.7%	-	-	2 33.3%	1 16.7%	-	2 33.3%	-

Q40s4. 前問で回答された学歴の専門について：4

	件数	普通	農業	工業	商業	水産	家庭	看護	情報	福祉	総合学科	その他	無回答
合計	38 100.0%	10 26.3%	-	6 15.8%	21 55.3%	-	-	-	-	-	-	1 2.6%	-
建設業	6 100.0%	1 16.7%	-	1 16.7%	4 66.7%	-	-	-	-	-	-	-	-
それ以外	32 100.0%	9 28.1%	-	5 15.6%	17 53.1%	-	-	-	-	-	-	1 3.1%	-

Q42. 年収はおよそいくらですか

	件数	300万円	3万0000円	4万0000円	5万0000円	6万0000円	7万0000円	8万0000円	9万0000円	10万0000円	11万0000円	12万0000円	13万0000円	14万0000円	15万0000円	16万0000円	17万0000円	18万0000円	19万0000円	20万0000円	21万0000円	22万0000円	23万0000円	24万0000円	25万0000円	無回答
合計	844 100.0%	55 6.5%	243 28.8%	225 26.7%	100 11.8%	49 5.8%	17 2.0%	5 0.6%	17 2.0%	5 0.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.1%	149 17.7%
建設業	194 100.0%	15 7.7%	52 26.8%	51 26.3%	28 14.4%	14 7.2%	4 2.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.5%	29 14.9%
それ以外	650 100.0%	40 6.2%	191 29.4%	174 26.8%	72 11.1%	35 5.4%	13 2.0%	5 0.8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	120 18.5%

Q43. 世帯年収はおよそいくらですか

	件数	3000万円	3000万円	4000万円	6000万円	7000万円	9000万円	10000万円	15000万円	10000万円	15000万円	無回答
合計	844	23	123	143	97	94	58	57	12	13	18	206
	100.0%	2.7%	14.6%	16.9%	11.5%	11.1%	6.9%	6.8%	1.4%	1.5%	2.1%	24.4%
建設業	194	5	25	37	28	17	19	11	3	4	4	41
	100.0%	2.6%	12.9%	19.1%	14.4%	8.8%	9.8%	5.7%	1.5%	2.1%	2.1%	21.1%
それ以外	650	18	98	106	69	77	39	46	9	9	14	165
	100.0%	2.8%	15.1%	16.3%	10.6%	11.8%	6.0%	7.1%	1.4%	1.4%	2.2%	25.4%

Q44_1. あなたの先月の月収についてお答えください

	件数	20万円未満	20万円～30万円未満	30万円～40万円未満	40万円～50万円未満	50万円以上	無回答	平均の分母	実数合計 (単位：万円)	平均 (単位：万円)	標準偏差 (単位：万円)	最大 (単位：万円)	最小 (単位：万円)
合計	844	44	174	143	78	46	359	485	15,690.0	32.35	11.97	80.0	13.0
	100.0%	5.2%	20.6%	16.9%	9.2%	5.5%	42.5%						
建設業	194	3	41	36	19	20	75	119	4,220.0	35.46	13.14	80.0	16.0
	100.0%	1.5%	21.1%	18.6%	9.8%	10.3%	38.7%						
それ以外	650	41	133	107	59	26	284	366	11,470.0	31.34	11.40	75.0	13.0
	100.0%	6.3%	20.5%	16.5%	9.1%	4.0%	43.7%						

Q45s1_1. あなたのご両親の教育年数をお答えください：お父様の教育年数

	件数	12年未満	12～14年未満	14～16年未満	16～18年未満	18年以上	無回答	平均の分母	実数合計 (単位：年)	平均 (単位：年)	標準偏差 (単位：年)	最大 (単位：年)	最小 (単位：年)
合計	844	22	156	28	316	26	296	548	8,010.0	14.62	2.34	23.0	0.0
	100.0%	2.6%	18.5%	3.3%	37.4%	3.1%	35.1%						
建設業	194	6	40	6	74	7	61	133	1,924.0	14.47	2.60	21.0	0.0
	100.0%	3.1%	20.6%	3.1%	38.1%	3.6%	31.4%						
それ以外	650	16	116	22	242	19	235	415	6,086.0	14.67	2.25	23.0	8.0
	100.0%	2.5%	17.8%	3.4%	37.2%	2.9%	36.2%						

Q45s1_2. あなたのご両親の教育年数をお答えください：お母様の教育年数

	件数	12年未満	12～14年未満	14～16年未満	16～18年未満	18年以上	無回答	平均の分母	実数合計 (単位：年)	平均 (単位：年)	標準偏差 (単位：年)	最大 (単位：年)	最小 (単位：年)
合計	844	12	226	169	139	6	292	552	7,569.0	13.71	2.38	51.0	9.0
	100.0%	1.4%	26.8%	20.0%	16.5%	0.7%	34.6%						
建設業	194	4	56	34	37	2	61	133	1,818.0	13.67	1.91	18.0	9.0
	100.0%	2.1%	28.9%	17.5%	19.1%	1.0%	31.4%						
それ以外	650	8	170	135	102	4	231	419	5,751.0	13.73	2.52	51.0	9.0
	100.0%	1.2%	26.2%	20.8%	15.7%	0.6%	35.5%						

Q45s2. あなたが高校3年生時点での生活水準について

	件数	当 時 家 庭 の 周 囲 に 比 べ て	良 い 庭 と 周 囲 に 比 べ て	普 通 庭 と 周 囲 に 比 べ て	悪 い 庭 と 周 囲 に 比 べ て	無 回 答
合 計	844 100.0%	175 20.7%	426 50.5%	57 6.8%	186 22.0%	
建設業	194 100.0%	35 18.0%	104 53.6%	14 7.2%	41 21.1%	
それ以外	650 100.0%	140 21.5%	322 49.5%	43 6.6%	145 22.3%	

資料編3

資料編3

女性活躍推進策と女性比率

女性活躍推進策主成分スコアの記述統計を表 54 に、相関係数を表 55 に示した。表 54 を見ると、主成分スコアの平均は 0、標準偏差は 1.55～3.08 の値であり、最大値は 1.94～6.77 の値、最小値は-8.07～-2.35 の値に変換されていることが分かる。また、相関係数を見ると、女性活躍推進総合主成分スコアは、管理職研修主成分スコアとは 0.346、経営方針主成分スコアとは 0.381、経営者の意向主成分スコアとは 0.290、女性の採用主成分スコアとは 0.191、女性従業員育成主成分スコアとは 0.384、女性の職域拡大主成分スコアとは 0.298、職場環境の整備主成分スコアとは 0.098、ワークライフバランス主成分スコアとは 0.216、育児環境主成分スコアとは 0.169 の相関を持っており、総合指標として機能していることも示されている。

表 54 女性活躍推進策主成分スコアの記述統計

	平均	標準偏差	最大	最小
女性活躍総合_主成分スコア	-1.60e-08	3.089412	6.092325	-6.708211
経営方針_主成分スコア	-1.69e-08	2.056777	4.363021	-2.352017
経営者の意向_主成分スコア	1.37e-09	1.81964	1.943315	-5.362139
管理職研修_主成分スコア	-1.14e-08	2.183783	5.535109	-4.253804
女性の採用_主成分スコア	7.27e-11	1.55239	2.046263	-5.180843
女性従業員の育成_主成分スコア	-7.39e-09	2.858598	6.772704	-5.811406
女性の職域拡大_主成分スコア	5.19e-09	2.008453	3.133992	-5.536807
職場環境の整備_主成分スコア	-5.77e-09	2.002638	2.15042	-8.07182
ワーク・ライフ・バランス_主成分スコア	1.09e-08	2.664332	6.7141	-5.388865
育児環境_主成分スコア	5.41e-09	2.896273	6.393342	-6.794409

N 209

表 55 女性活躍推進策主成分スコアの相関係数

	女性活躍総合_主成分スコア	経営方針_主成分スコア	経営者の意向_主成分スコア	管理職研修_主成分スコア	女性の採用_主成分スコア	女性従業員の育成_主成分スコア	女性の職域拡大_主成分スコア	職場環境の整備_主成分スコア	ワーク・ライフ・バランス_主成分スコア	育児環境_主成分スコア
女性活躍総合_主成分スコア	1									
経営方針_主成分スコア	0.381***	1								
経営者の意向_主成分スコア	0.290***	0.472***	1							
管理職研修_主成分スコア	0.346***	0.267***	0.405***	1						
女性の採用_主成分スコア	0.191**	0.368***	0.495***	0.237***	1					
女性従業員の育成_主成分スコア	0.384***	0.410***	0.454***	0.381***	0.362***	1				
女性の職域拡大_主成分スコア	0.298***	0.308***	0.415***	0.362***	0.427***	0.388***	1			
職場環境の整備_主成分スコア	0.0981	0.210**	0.302***	0.244***	0.432***	0.344***	0.578***	1		
ワーク・ライフ・バランス_主成分スコア	0.216**	0.240***	0.204**	0.282***	0.203**	0.226**	0.233***	0.173*	1	
育児環境_主成分スコア	0.169*	0.241***	0.198**	0.0911	0.244***	0.252***	0.262***	0.308***	0.241***	1

N 209

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

表 56 の(1)～(7)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、女性活躍に関する経営方針⁹から組成した主成分スコアとして回帰分析を行い、企業の経営方針が女性比率に対して与えた影響を分析したものである(***は 1%、**は 5%、*は 10%有意を表す)。経営方針スコアが 1 ポイント上昇すると、新卒採用に占める女性比率が 1.62 ポイント、女性

⁹ 経営方針スコアは、以下の設問から組成した。

- ・取締役会等で方針について決定している
- ・社長訓示の際に常に発言している
- ・会社のホームページに掲載している
- ・企業の広報誌等に掲載している
- ・企業内ネットワーク(イントラネット等)で、女性活躍推進に向けた社の方針を公表している

従業員比率が 0.88 ポイント、女性管理職比率が 0.43 ポイント、上昇することが統計的に有意に示されている。企業が経営方針として女性の活躍推進を進めていると、入職する女性の比率、従業員に占める女性の比率が上昇するとともに、管理職に登用される女性比率も上昇することを示唆するものである。

表 56 の(8)～(14)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、経営方針スコア、産業ダミー、経営方針スコアと産業ダミーの交差項、として回帰分析を行い、建設業・不動産業・運輸業において、企業の経営方針が女性比率に対して与えた影響に他産業との偏差があるのかを分析したものである。交差項の係数を見ると、他産業との偏差は、統計的に有意ではないことが示されており、企業が経営方針として女性活躍の推進について明確にすると、建設業・不動産業・運輸業においても女性比率が上昇することを示唆するものである。

表 56 経営方針スコアと女性比率

VARIABLES	(1) 女性比率 (就活エントリー)	(2) 女性比率 (新卒採用)	(3) 女性比率 (従業員)	(4) 女性比率 (総合職)	(5) 女性比率 (管理職)	(6) 女性比率 (既婚)	(7) 女性比率 (子供あり)	(8) 女性比率 (就活エントリー)	(9) 女性比率 (新卒採用)	(10) 女性比率 (従業員)	(11) 女性比率 (総合職)	(12) 女性比率 (管理職)	(13) 女性比率 (既婚)	(14) 女性比率 (子供あり)
経営方針スコア	0.01166 (1.33810)	0.01620* (1.93689)	0.00889* (1.93114)	0.00126 (0.27646)	0.00430** (2.25153)	-0.02510 (-0.65380)	-0.04199 (-1.28223)	0.02291** (2.40337)	0.01651* (1.77551)	0.01045** (2.01025)	0.00122 (0.23765)	0.00498** (2.26049)	-0.02462 (-0.53272)	-0.05102 (-1.29301)
建設業ダミー								-0.12365*** (-2.88862)	-0.21050*** (-4.75805)	-0.09889*** (-3.90245)	-0.10249*** (-4.15741)	-0.03498*** (-3.30018)	-0.09007 (-0.39896)	-0.10254 (-0.52780)
不動産業ダミー								0.23792** (2.53398)	0.22408* (1.92777)	0.06940 (1.02414)	0.13512** (2.15373)	0.04827* (1.73185)	-0.29677 (-0.37417)	-0.27062 (-0.39760)
運輸業ダミー								0.02904 (0.58707)	-0.05510 (-1.03921)	-0.04517 (-1.53958)	-0.00637 (-0.21847)	-0.00161 (-0.13339)	-0.21336 (-0.77042)	-0.18801 (-0.75886)
経営方針スコアと 建設業ダミーの交差項								-0.01389 (-0.71230)	-0.00829 (-0.40967)	-0.00952 (-0.81653)	-0.00373 (-0.33592)	-0.00480 (-0.99426)	-0.02728 (-0.27005)	0.01240 (0.14322)
経営方針スコアと 不動産業ダミーの交差項								-0.16643** (-2.40102)	-0.00537 (-0.06599)	-0.03571 (-0.75184)	0.07763* (1.76699)	0.02443 (1.25096)	0.05389 (0.10149)	0.05003 (0.10982)
経営方針スコアと 運輸業ダミーの交差項								-0.05924** (-2.15766)	0.00756 (0.24119)	-0.00446 (-0.25307)	0.00234 (0.13987)	-0.00097 (-0.13420)	-0.02620 (-0.16744)	-0.00188 (-0.01377)
Constant	0.33890*** (18.76057)	0.26794*** (15.56229)	0.18969*** (19.97406)	0.13349*** (14.07601)	0.03536*** (8.97587)	0.47632*** (6.01736)	0.32305*** (4.69673)	0.34057*** (16.78485)	0.30370*** (15.51539)	0.20826*** (18.85800)	0.14919*** (13.64773)	0.04030*** (8.64892)	0.52180*** (5.42825)	0.36967*** (4.40688)
Observations	114	186	198	174	190	147	143	114	186	198	174	190	147	143
R-squared	0.01574	0.01998	0.01867	0.00044	0.02626	0.00294	0.01153	0.26367	0.16244	0.11647	0.12718	0.10426	0.01152	0.02090

t-statistics in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

表 57 の(1)～(7)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、女性活躍に関する経営者の意向¹⁰から組成した主成分スコアとして回帰分析を行い、経営者の意向が女性比率に対して与えた影響を分析したものである。経営者意向スコアが 1 ポイント上昇すると、女性管理職比率が 0.55 ポイント、新卒採用に占める女性比率が 2.88 ポイント、上昇し、子供を持つ女性の比率が 10.54 ポイント下落することが統計的に有意に示されている。これらは企業経営者が女性の活躍推進について、明確な意向を持っているほど、管理職に登用される女性比率が上昇し、また、新卒採用に占める女性比率が上昇することを示唆している。しかし、子供をもつ女性の比率が下落することも示されており、労働力としての側面に着目するだけでなく、より実効性のある育児環境の整備やそれに伴う流動的な人材配置などを求められる可能性を示唆するものでもある。

表 57 の(8)～(14)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、経営者意向スコア、産業ダミー、経営者意向スコアと産業ダミーの交差項、として回帰分析を行い、建設業・不動産業・運輸業において、企業の経営者の意向が女性比率に対して与えた影響に他産業との偏差があるのかを分析したものである。交差項の係数を見ると、他産業との偏差は、統計的に有意ではないことが示されており、企業の経営者が女性活躍の推進についての意向を明確にすると、建設業・不動産業・運輸業においても女性比率が上昇することを示唆するものである。

¹⁰ 経営者の意向スコアは、以下の設問から組成した。

- 女性の採用推進に関する意向を示している
- 役職者に女性を積極的に登用していくという意向を示している
- あらゆる職場に女性を配置していく意向を示している
- 性別に関わりなく、従業員の活躍を推進し、女性が働きやすい職場にするという意向を示している

表 57 経営者の意向スコアと女性比率

VARIABLES	(1) 女性比率 (就活エントリー)	(2) 女性比率 (新卒採用)	(3) 女性比率 (従業員)	(4) 女性比率 (総合職)	(5) 女性比率 (管理職)	(6) 女性比率 (既婚)	(7) 女性比率 (子供あり)	(8) 女性比率 (就活エントリー)	(9) 女性比率 (新卒採用)	(10) 女性比率 (従業員)	(11) 女性比率 (総合職)	(12) 女性比率 (管理職)	(13) 女性比率 (既婚)	(14) 女性比率 (子供あり)
経営者の意向スコア	0.01725 (1.65343)	0.02883*** (2.91050)	0.00714 (1.34369)	0.00374 (0.68304)	0.00554** (2.52993)	-0.01213 (-0.28715)	-0.10547*** (-2.98031)	0.01296 (1.10421)	0.03260*** (2.91154)	0.00814 (1.32673)	0.00473 (0.78999)	0.00784*** (3.04368)	0.01357 (0.27521)	-0.12264*** (-2.97111)
建設業ダミー								-0.12752*** (-4.91906)	-0.21500*** (-4.91906)	-0.10284*** (-4.08033)	-0.10627*** (-4.26272)	-0.03566*** (-3.44746)	-0.02696 (-0.12266)	-0.04708 (-0.25479)
不動産業ダミー								0.40874** (2.39914)	0.05102 (0.34675)	0.12052 (1.39177)	0.00146 (0.01807)	-0.00299 (-0.08581)	-0.31794 (-0.49096)	-0.25691 (-0.47309)
運輸業ダミー								0.04587 (0.91846)	-0.05989 (-1.16573)	-0.04769 (-1.31555)	-0.00871 (-0.29815)	-0.00372 (-0.31446)	-0.18646 (-0.71669)	-0.14458 (-0.63316)
経営者の意向スコアと 建設業ダミーの交差項								0.00737 (0.29874)	-0.03551 (-1.45230)	-0.01192 (-0.87289)	-0.00917 (-0.61271)	-0.00873 (-1.55636)	-0.15228 (-1.14455)	0.04187 (0.37542)
経営者の意向スコアと 不動産業ダミーの交差項								-0.10987 (-0.83825)	0.15963 (1.26414)	-0.05087 (-0.68444)	0.08133 (1.17223)	0.02681 (0.89533)	-0.00925 (-0.01609)	0.13046 (0.27066)
経営者の意向スコアと 運輸業ダミーの交差項								-0.01103 (-0.31201)	-0.00007 (-0.00254)	0.00182 (0.11231)	0.00535 (0.27288)	-0.00753 (-1.14607)	-0.06561 (-0.46440)	0.09551 (0.77999)
Constant	0.33665*** (18.71745)	0.26608*** (15.38247)	0.19098*** (20.01355)	0.13519*** (14.10896)	0.03526*** (9.03591)	0.46824*** (6.03288)	0.31945*** (4.85374)	0.34379*** (16.42112)	0.30484*** (15.68905)	0.21174*** (19.17558)	0.15274*** (13.83177)	0.04086*** (8.91569)	0.50558*** (5.37767)	0.35134*** (4.39396)
Observations	116	189	201	177	192	150	146	116	189	201	177	192	150	146
R-squared	0.02342	0.04334	0.00899	0.00266	0.03259	0.00056	0.05810	0.19092	0.19783	0.11057	0.12587	0.11911	0.01570	0.06942

t-statistics in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

表 58 の(1)~(7)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、女性活躍に関する管理職の育成¹¹から組成した主成分スコアとして回帰分析を行い、管理職研修が女性比率に対して与えた影響を分析したものである。管理職研修スコアが上昇しても、各種の女性比率に統計的に有意な変化は観測されていないことが示されている。

表 58 の(8)~(14)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、経営者意向スコア、産業ダミー、経営者意向スコアと産業ダミーの交差項、として回帰分析を行った。建設業・不動産業・運輸業での効果と他産業での効果を分離した場合、他産業では管理職研修スコアが高いと、女性管理職比率が上昇し、子供をもつ女性の比率が減少することが示されている。建設業・運輸業では係数がマイナスの値(統計的に有意ではない)を取っており、これらの産業が全体の平均値を押し下げている可能性がある。

表 58 管理職研修スコアと女性比率

VARIABLES	(1) 女性比率 (就活エントリー)	(2) 女性比率 (新卒採用)	(3) 女性比率 (従業員)	(4) 女性比率 (総合職)	(5) 女性比率 (管理職)	(6) 女性比率 (既婚)	(7) 女性比率 (子供あり)	(8) 女性比率 (就活エントリー)	(9) 女性比率 (新卒採用)	(10) 女性比率 (従業員)	(11) 女性比率 (総合職)	(12) 女性比率 (管理職)	(13) 女性比率 (既婚)	(14) 女性比率 (子供あり)
管理職育成スコア	-0.00437 (-0.51053)	-0.00169 (-0.20428)	0.00581 (1.33890)	-0.00520 (-1.18965)	0.00281 (1.52647)	0.03550 (1.01162)	-0.04788 (-1.58899)	0.00555 (0.59230)	0.00586 (0.62637)	0.00734 (1.47180)	-0.00429 (-0.85807)	0.00473** (2.15670)	0.05509 (1.30217)	-0.06172* (-1.69258)
建設業ダミー								-0.12760*** (-2.76778)	-0.22076*** (-4.76133)	-0.10447*** (-4.06638)	-0.10317*** (-4.01032)	-0.03599*** (-3.5075)	-0.02538 (-0.10514)	-0.01388 (-0.06687)
不動産業ダミー								0.27067*** (2.92226)	0.17494 (1.63407)	0.08732 (1.42880)	0.08794 (1.53400)	0.02694 (1.07611)	-0.32400 (-0.60718)	-0.25359 (-0.55377)
運輸業ダミー								0.05850 (1.11996)	-0.07341 (-1.39960)	-0.05201* (-1.81093)	-0.01222 (-0.42164)	-0.00440 (-0.37276)	-0.18447 (-0.72828)	-0.12523 (-0.56114)
管理職研修スコアと 建設業ダミーの交差項								-0.00848 (-0.37826)	-0.00614 (-0.28867)	-0.00414 (-0.36583)	-0.00065 (-0.05640)	-0.09974 (-1.04704)	-0.09974 (-0.86403)	0.01857 (0.18748)
管理職研修スコアと 不動産業ダミーの交差項								-0.09560** (-2.35937)	-0.06875 (-1.37725)	-0.00077 (-0.02692)	0.02767 (1.03637)	-0.00306 (-0.26187)	-0.04284 (-0.18816)	0.05313 (0.27199)
管理職研修スコアと 運輸業ダミーの交差項								-0.02825 (-1.02670)	-0.00886 (-0.35594)	0.00626 (0.44960)	0.00769 (0.52361)	-0.00331 (-0.57625)	-0.04018 (-0.36191)	0.07869 (0.82333)
Constant	0.33982*** (18.61594)	0.27127*** (15.29762)	0.19125*** (20.05025)	0.13632*** (14.30323)	0.03552*** (9.02345)	0.47897*** (6.15110)	0.32621*** (4.82405)	0.34627*** (16.72350)	0.31042*** (15.56150)	0.21210*** (19.29912)	0.15244*** (13.80667)	0.04138*** (8.93671)	0.52619*** (5.56705)	0.34581*** (4.19292)
Observations	115	188	201	177	192	149	145	115	188	201	177	192	149	145
R-squared	0.00230	0.00022	0.00893	0.00802	0.01212	0.00691	0.01735	0.21242	0.15185	0.11198	0.11868	0.08973	0.01901	0.02763

t-statistics in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

¹¹ 管理職研修スコアは、以下の設問から組成した。

- ・管理職を対象とした、部下(男女問わず)を育む研修の実施
- ・管理職を対象とした、部下(女性のみ)を育む研修の実施
- ・男性管理職のみを対象とした、部下(女性のみ)を育む研修の実施
- ・管理職を対象とした、部下(男女問わず)のキャリアステップに必要な助言、助力に関する研修の実施
- ・管理職を対象とした、部下(女性のみ)のキャリアステップに必要な助言、助力に関する研修の実施
- ・男性管理職のみを対象とした、部下(女性のみ)のキャリアステップに必要な助言、助力に関する研修の実施

表 59 の(1)～(7)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、女性採用の取組¹²から組成した主成分スコアとして回帰分析を行い、女性採用の取組が女性比率に対して与えた影響を分析したものである。女性採用スコアが1ポイント上昇すると、新卒女性比率が2.64ポイント上昇することが統計的に有意であることが示されている。

表 59 の(8)～(14)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、女性採用スコア、産業ダミー、女性採用スコアと産業ダミーの交差項、として回帰分析を行った。建設業・不動産業・運輸業において、企業の女性採用の取組が女性比率に対して与えた影響に他産業との偏差があるのかを分析したものである。交差項の係数を見ると、不動産業において就活エントリーと新卒採用において、偏差が観測されているが、不動産業では、他産業に比べて就活エントリーと新卒採用における女性比率が高いことが示されており、多重共線性の問題が起こっている可能性がある。

表 59 女性採用スコアと女性比率

VARIABLES	(1) 女性比率 (就活エントリー)	(2) 女性比率 (新卒採用)	(3) 女性比率 (従業員)	(4) 女性比率 (総合職)	(5) 女性比率 (管理職)	(6) 女性比率 (既婚)	(7) 女性比率 (子供あり)	(8) 女性比率 (就活エントリー)	(9) 女性比率 (新卒採用)	(10) 女性比率 (従業員)	(11) 女性比率 (総合職)	(12) 女性比率 (管理職)	(13) 女性比率 (既婚)	(14) 女性比率 (子供あり)
女性の採用スコア	0.00005 (0.00430)	0.02648** (2.29518)	0.00366 (0.59615)	-0.00059 (-0.09687)	0.00370 (1.41348)	-0.04341 (-0.87490)	-0.04962 (-1.16215)	0.00055 (0.04131)	0.03049** (2.29718)	0.00195 (0.08816)	0.00061 (1.60335)	0.00511 (1.60335)	-0.03950 (-0.65148)	-0.05077 (-0.97264)
建設業ダミー								-0.12818*** (-2.85485)	-0.21348*** (-4.80857)	-0.09896*** (-3.86745)	-0.10270*** (-4.07182)	-0.03466*** (-3.31827)	-0.04399 (-0.19674)	-0.04914 (-0.25513)
不動産業ダミー								0.33783*** (3.63995)	0.24357** (2.37392)	0.08394 (1.39462)	0.07065 (1.26330)	0.02740 (1.13518)	-0.31535 (-0.63847)	-0.25428 (-0.59890)
運輸業ダミー								0.04830 (0.97828)	-0.07012 (-1.36896)	-0.04855* (-1.68284)	-0.00835 (-0.29169)	-0.00248 (-0.21399)	-0.16261 (-0.63294)	-0.13214 (-0.57706)
女性の採用スコアと 建設業ダミーの交差項								0.02745 (0.91463)	-0.02148 (-0.84693)	-0.00029 (-0.01965)	-0.00275 (-0.18571)	-0.00513 (-0.84681)	-0.03623 (-0.29058)	-0.01406 (-0.13121)
女性の採用スコアと 不動産業ダミーの交差項								-0.20256** (-2.27577)	-0.21648* (-1.96227)	0.01081 (0.16697)	0.04297 (0.71590)	-0.00287 (-0.11059)	0.07219 (0.13824)	0.03168 (0.07060)
女性の採用スコアと 運輸業ダミーの交差項								-0.03344 (-0.78169)	0.02339 (0.61376)	0.02039 (0.93850)	0.01159 (0.47847)	-0.00065 (-0.07360)	0.03649 (0.19221)	0.04569 (0.27448)
Constant	0.33982*** (18.58655)	0.26744*** (15.34115)	0.19024*** (19.86514)	0.13426*** (14.13332)	0.03439*** (8.88545)	0.47106*** (6.02749)	0.32299*** (4.74841)	0.34535*** (16.68048)	0.30491*** (15.62980)	0.20991*** (18.90521)	0.15021*** (13.64694)	0.03967*** (8.65727)	0.50687*** (5.34551)	0.35407*** (4.28307)
Observations	115	188	199	176	190	149	145	115	188	199	176	190	149	145
R-squared	0.00000	0.02754	0.00180	0.00005	0.01052	0.00518	0.00936	0.21601	0.18616	0.09810	0.11165	0.08139	0.01205	0.01553

t-statistics in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

表 60 の(1)～(7)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、女性従業員の育成の取組¹³から組成した主成分スコアとして回帰分析を行い、女性従業員育成の取組が女性比率に対して与えた影響を分析したものである。女性従業員育成スコアが1ポイント上昇すると、女性管理職比率が0.324ポイント、新卒採用に占める女性比率が1.64ポイント上昇し、子供をもつ女性比率が5.5ポイント減少することが統計的に有意であることが示されている。これらの結果は、企業が女性のキャリアパスを設計し、中長期的な視点に立って女性が活躍する場を整えようとしていることを表している可能性を示唆している。

表 60 の(8)～(14)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、女性従業員の育成スコア、産業ダミー、女性従業員育成スコアと産業ダミーの交差項、として回帰分析を行い、建設業・不動産業・運輸業において、企業の女性従業員育成の取組が女性比率に対して与えた影響に他産業との偏差があるのかを分析したものである。交差項の係数を見ると、不動産業においては、女性の育成を進めているほど、新卒採用に占める女性比率が、

¹² 女性の採用スコアは、以下の設問から組成した。

- ・女性の応募を積極的に促すような募集を行っている
- ・性別に左右されない採用を実現している
- ・女性採用比率を設定している

¹³ 女性従業員の育成スコアは、以下の設問から組成した。

- ・女性管理職の目標人数や目標比率を設定している
- ・女性管理職候補者の把握と計画的な育成をしている
- ・役職への登用試験について女性に受験を奨励している
- ・高度な訓練について女性に受講を奨励している
- ・女性に対する役職者昇進につながる追加的な教育訓練をしている
- ・役職登用に必要な職務経験を計画的に付与している
- ・ロールモデル(お手本)となる女性役職者の育成や周知をしている
- ・女性社員の外部・異業種交流への参加を推進している
- ・出産・育児による休業などがハンディとならないような評価方法の導入や、役職登用条件の見直しを行っている
- ・転勤を役職登用条件としていない

他産業と比較しても多いことが示されている。

表 60 女性従業員の育成スコアと女性比率

VARIABLES	(1) 女性比率 (就活エントリー)	(2) 女性比率 (新卒採用)	(3) 女性比率 (従業員)	(4) 女性比率 (総合職)	(5) 女性比率 (管理職)	(6) 女性比率 (既婚)	(7) 女性比率 (子供あり)	(8) 女性比率 (就活エントリー)	(9) 女性比率 (新卒採用)	(10) 女性比率 (従業員)	(11) 女性比率 (総合職)	(12) 女性比率 (管理職)	(13) 女性比率 (既婚)	(14) 女性比率 (子供あり)
女性従業員の育成スコア	0.00705 (1.12402)	0.01644*** (2.66494)	0.00512 (1.63059)	0.00056 (0.16859)	0.00324** (2.28158)	-0.03412 (-1.26498)	-0.05520** (-2.39735)	0.00525 (0.73014)	0.01329* (1.96215)	0.00534 (1.48735)	0.00027 (0.07195)	0.00340** (2.03493)	-0.04021 (-1.25122)	-0.07158*** (-2.61615)
建設業ダミー								-0.12661*** (-2.76283)	-0.21204*** (-4.80796)	-0.09323*** (-3.89995)	-0.10235*** (-4.04791)	-0.03604*** (-3.31015)	-0.04581 (-1.01992)	-0.04134 (-0.21288)
不動産業ダミー								0.27447*** (2.84994)	0.20759** (2.10101)	0.09053* (1.66026)	0.07578 (1.37950)	0.02505 (1.02574)	-0.32584 (-0.65045)	-0.24804 (-0.58564)
運輸業ダミー								0.04674 (0.92089)	-0.09040* (-1.75385)	-0.04871* (-1.82629)	-0.00938 (-0.32848)	-0.00536 (-0.44749)	-0.16339 (-0.63232)	-0.12554 (-0.56135)
女性従業員の育成スコアと 建設業ダミーの交差項								0.00516 (0.34659)	-0.00562 (-0.36341)	-0.00411 (-0.48531)	-0.00332 (-0.37884)	-0.00306 (-0.80162)	0.02378 (0.31259)	0.05840 (0.90709)
女性従業員の育成スコアと 不動産業ダミーの交差項								0.03790 (0.79602)	0.10857** (2.19682)	-0.02282 (-0.83637)	0.03458 (1.25995)	0.01508 (1.23376)	0.02937 (0.12416)	0.07920 (0.39614)
女性従業員の育成スコアと 運輸業ダミーの交差項								-0.01556 (-0.83156)	0.01918 (1.00235)	0.00396 (0.42109)	0.00353 (0.35534)	0.00007 (0.01724)	0.02857 (0.29937)	0.06794 (0.83656)
Constant	0.34118*** (18.60624)	0.26635*** (15.32999)	0.18800*** (21.04083)	0.13433*** (14.01925)	0.03557*** (8.84926)	0.47993*** (6.05625)	0.32553*** (4.77487)	0.34826*** (16.35364)	0.30503*** (15.73582)	0.20632*** (19.95837)	0.14976*** (13.51599)	0.04127*** (8.68579)	0.51364*** (5.34429)	0.35037** (4.24769)
Observations	112	182	194	172	186	146	142	112	182	194	172	186	146	142
R-squared	0.01136	0.03796	0.01366	0.00017	0.02751	0.01099	0.03943	0.18961	0.20448	0.11655	0.11627	0.10213	0.01767	0.05398
t-statistics in parentheses														
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1														

表 61 の(1)~(7)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、女性の職域拡大の取組¹⁴から組成した主成分スコアとして回帰分析を行い、女性の職域拡大の取組が女性比率に対して与えた影響を分析したものである。女性の職域拡大スコアが1ポイント上昇すると、女性管理職比率が0.407ポイント上昇し、子供をもつ女性比率が7.99ポイント減少することが統計的に有意であることが示されている。

表 61 の(8)~(14)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、女性の職域拡大スコア、産業ダミー、女性の職域拡大スコアと産業ダミーの交差項、として回帰分析を行い、建設業・不動産業・運輸業において、企業の女性の職域拡大の取組が女性比率に対して与えた影響に他産業との偏差があるのかを分析したものである。交差項の係数を見ると、不動産業においては、女性の職域拡大を進めているほど、就活エントリーに占める女性比率が、他産業と比較しても多いことが示されている。

表 61 女性の職域拡大スコアと女性比率

VARIABLES	(1) 女性比率 (就活エントリー)	(2) 女性比率 (新卒採用)	(3) 女性比率 (従業員)	(4) 女性比率 (総合職)	(5) 女性比率 (管理職)	(6) 女性比率 (既婚)	(7) 女性比率 (子供あり)	(8) 女性比率 (就活エントリー)	(9) 女性比率 (新卒採用)	(10) 女性比率 (従業員)	(11) 女性比率 (総合職)	(12) 女性比率 (管理職)	(13) 女性比率 (既婚)	(14) 女性比率 (子供あり)
女性の職域拡大スコア	-0.00002 (-0.00237)	0.01320 (1.45371)	0.00291 (0.60907)	0.00063 (0.13287)	0.00407** (1.98218)	0.02159 (0.57145)	-0.07997** (-2.49236)	-0.00327 (-0.33322)	0.00851 (0.85343)	0.00298 (0.55757)	0.00108 (0.20637)	0.00577** (2.44528)	0.03961 (0.88297)	-0.10238*** (-2.68782)
建設業ダミー								-0.13227** (-2.83023)	-0.22206*** (-4.81841)	-0.10281*** (-3.89019)	-0.10582*** (-4.09856)	-0.03629*** (-3.31637)	-0.03874 (-1.6891)	-0.04169 (-0.21546)
不動産業ダミー								0.17613 (1.52559)	0.09096 (0.70541)	0.08426 (1.11992)	0.12294* (1.76404)	0.04202 (1.37891)	-0.28873 (-0.31975)	-0.28148 (-0.37038)
運輸業ダミー								0.04128 (0.82527)	-0.06663 (-1.27342)	-0.05192* (-1.75235)	-0.00298 (-0.17951)	-0.17270 (-0.24755)	-0.12948 (-0.65959)	-0.12948 (-0.56552)
女性の職域拡大スコアと 建設業ダミーの交差項								0.00396 (0.14637)	0.00088 (0.03688)	0.00199 (0.14416)	-0.00139 (-0.10207)	-0.00625 (-1.09414)	-0.08336 (-0.72942)	0.06122 (0.63572)
女性の職域拡大スコアと 不動産業ダミーの交差項								0.11879* (1.74722)	0.11570 (1.37746)	-0.00465 (-0.09484)	-0.05268 (-1.16169)	-0.02299 (-0.15777)	-0.06543 (-0.11983)	0.11772 (0.25619)
女性の職域拡大スコアと 運輸業ダミーの交差項								0.00954 (0.37006)	0.03002 (1.06825)	-0.00147 (-0.09370)	0.01494 (0.29709)	-0.00191 (-0.29709)	-0.04361 (-0.33761)	0.11393 (1.03156)
Constant	0.34280*** (18.81570)	0.27296*** (15.42642)	0.19291*** (19.96150)	0.13612*** (14.15607)	0.03572*** (8.97725)	0.47654*** (6.10143)	0.33229*** (4.97738)	0.35032*** (16.80892)	0.31259*** (15.75009)	0.21312*** (19.03609)	0.15292*** (13.82413)	0.04150*** (8.88709)	0.51545*** (5.45561)	0.36036*** (4.46724)
Observations	114	186	198	176	189	149	145	114	186	198	176	189	149	145
R-squared	0.00000	0.01135	0.00189	0.00010	0.02058	0.00222	0.04163	0.19402	0.16471	0.09522	0.12239	0.10187	0.01259	0.05674
t-statistics in parentheses														
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1														

表 62 の(1)~(7)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、職場環境の整備の

¹⁴ 女性の職域拡大スコアは、以下の設問から組成した。

- 女性の配置が少ない職域や職種がある場合は、その要因を把握している
- これまで女性従業員が就業していなかった職域に女性を配置する際、女性従業員に必要な支援を行っている
- 新しく女性従業員を配置する職域について、受入体制を整える配慮をしている
- 各管理職が、部下一人ひとりが就きたいと希望している職域を把握している
- 各管理職が、部下一人ひとりの育成課題(知識・経験等)を、個別に把握している

取組¹⁵から組成した主成分スコアとして回帰分析を行い、職場環境の整備の取組が女性比率に対して与えた影響を分析したものである。職場環境の整備スコアが上昇しても、各種の女性比率に統計的に有意な変化は観測されていないことが示されている。これらの結果は、これら取組の実効性が今一度問われる必要があることを示唆している可能性がある。

表 62 の(8)～(14)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、職場環境の整備スコア、産業ダミー、職場環境の整備スコアと産業ダミーの交差項、として回帰分析を行った。交差項の係数を見ると、統計的に有意である項目は観測されず、建設業・不動産・運輸業に対して導き出される帰結は、上述のものと変わりがないことを示している。

表 62 職場環境の整備スコアと女性比率

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	女性比率 (就活エントリー)	女性比率 (新卒採用)	女性比率 (従業員)	女性比率 (総合職)	女性比率 (管理職)	女性比率 (既婚)	女性比率 (子供あり)	女性比率 (就活エントリー)	女性比率 (新卒採用)	女性比率 (従業員)	女性比率 (総合職)	女性比率 (管理職)	女性比率 (既婚)	女性比率 (子供あり)
VARIABLES														
職場環境の整備スコア	0.00321 (0.33004)	0.00401 (0.43036)	-0.00322 (-0.67668)	0.00156 (0.31287)	0.00300 (1.40954)	0.03890 (0.99026)	-0.01373 (-0.40145)	0.00198 (0.19216)	-0.00018 (-0.01790)	-0.00638 (-1.21835)	0.00170 (0.32249)	0.00285 (1.16373)	0.06174 (1.39769)	-0.00479 (-0.12402)
建設業ダミー								-0.13203*** (-2.85988)	-0.21570*** (-4.85521)	-0.09924*** (-3.91373)	-0.10109*** (-4.03624)	-0.03671*** (-3.43120)	-0.05255 (-0.23350)	-0.03983 (-0.20342)
不動産業ダミー								0.09156 (0.40774)	0.23630 (0.88348)	0.18669 (1.20008)	0.27961* (1.95164)	0.05882 (0.91184)	-0.38191 (-0.27232)	-0.31807 (-0.26135)
運輸業ダミー								0.04480 (0.89377)	-0.08094 (-1.56022)	-0.05237* (-1.82398)	-0.01215 (-0.43000)	-0.00631 (-0.52824)	-0.19035 (-0.75204)	-0.13759 (-0.61027)
職場環境の整備スコアと 建設業ダミーの交差項								0.00610 (0.21555)	-0.00684 (-0.30260)	0.00825 (0.64557)	-0.00853 (-0.52113)	-0.00377 (-0.69432)	-0.15896 (-1.14924)	-0.08556 (-0.71237)
職場環境の整備スコアと 不動産業ダミーの交差項								0.17466 (0.99800)	-0.01842 (-0.09537)	-0.07228 (-0.64365)	-0.15911 (-1.53869)	-0.02866 (-0.61529)	-0.03236 (-0.03444)	0.04612 (0.05658)
職場環境の整備スコアと 運輸業ダミーの交差項								-0.02267 (-0.69199)	0.03859 (1.20153)	0.02365 (1.31595)	0.01891 (1.08270)	0.00691 (0.91623)	-0.02774 (-0.18170)	0.03562 (0.26256)
Constant	0.34137*** (18.69094)	0.26835*** (15.41537)	0.19064*** (19.95079)	0.13387*** (14.10027)	0.03564*** (8.95267)	0.48240*** (6.15400)	0.32785*** (4.77641)	0.34817*** (16.43244)	0.30736*** (15.66568)	0.21012*** (19.03499)	0.15008*** (13.75858)	0.04173*** (8.88583)	0.53160*** (5.59595)	0.36043*** (4.30864)
Observations	113	186	198	174	190	148	144	113	186	198	174	190	148	144
R-squared	0.00098	0.00101	0.00233	0.00057	0.01046	0.00667	0.00113	0.18316	0.15328	0.10846	0.13097	0.08659	0.02402	0.01049
t-statistics in parentheses														
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1														

表 63 の(1)～(7)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、ワーク・ライフ・バランスの取組¹⁶から組成した主成分スコアとして回帰分析を行い、ワーク・ライフ・バランスの取組が女性比率に対して与えた影響を分析したものである。ワーク・ライフ・バランス・スコアが1ポイント上昇すると、女性従業員比率が0.815ポイント、女性管理職比率が0.528ポイント、上昇することが統計的に有意であることが示されている。

表 63 の(8)～(14)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、ワーク・ライフ・バランス・スコア、産業ダミー、ワーク・ライフ・バランス・スコアと産業ダミーの交差項、として回帰分析を行った。建設業・不動産・運輸業での効果と他産業での効果を分離した場合、他産業では、ワーク・ライフ・バランスの取組を進めるほど、就活エントリーの女性比率、新卒採用の女性比率、従業員の女性比率、総合職の女性比率、管理職の女性比率が高くなることが統計的に有意であった。交差項の係数を見ると、建設業と運輸業において、管理職の女性比率の係数は、他産業の係数を相殺するような値をとっていることも示されており、建設業と運輸業において、ワーク・ライフ・バランスの取組は管理職の女性比率の増加に対して効果を持っていないことが示されている。これらの結果は、こ

¹⁵ 職場環境の整備スコアは、以下の設問から組成した。

- 女性従業員が活躍することに対する、男女従業員の意識や要望を、社内調査等により把握している
- 職場のセクシュアルハラスメントの申し立て状況を把握している
- 各管理職が、部下一人ひとりについて育児・介護を行っているか、身近に協力者はいるか等の個別の事由を把握している
- 各管理職が、職場から固定的な男女の役割分担意識をなくすための取組を行っている
- 各管理職が、部下が気持ちよく働くことができる職場環境づくりを行っている

¹⁶ ワーク・ライフ・バランス・スコアは、以下の設問から組成した。

- 短時間勤務制度(育児・介護以外)
- フレックスタイム制度
- 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 勤務地限定制度
- 非正規社員の正規社員への転換制度
- ワーク・ライフ・バランスの取組(推進組織の設置など)
- 長時間労働は正の組織的な取組
- 在宅勤務制度
- 就業規則等で定めた所定労働時間を超える労働の免除制度

れら取組の実効性が今一度問われる必要があることを示唆している可能性がある。

表 63 ワーク・ライフ・バランススコアと女性比率

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	女性比率 (就活エントリー)	女性比率 (新卒採用)	女性比率 (従業員)	女性比率 (総合職)	女性比率 (管理職)	女性比率 (既婚)	女性比率 (子供あり)	女性比率 (就活エントリー)	女性比率 (新卒採用)	女性比率 (従業員)	女性比率 (総合職)	女性比率 (管理職)	女性比率 (既婚)	女性比率 (子供あり)
VARIABLES														
ワーク・ライフ・バランススコア	0.00439 (0.62919)	0.01082 (1.63171)	0.00815** (2.23361)	0.00461 (1.24918)	0.00528*** (3.48862)	-0.03553 (-1.20106)	-0.01944 (-0.76325)	0.02043*** (2.77259)	0.01893** (2.59779)	0.01055** (2.51778)	0.01074** (2.57972)	0.00876*** (5.03597)	-0.04926 (-1.39409)	-0.02283 (-0.74897)
建設業ダミー								-0.12743*** (-2.85706)	-0.21977*** (-4.82115)	-0.10896*** (-4.10556)	-0.10545*** (-4.04393)	-0.03691*** (-3.46752)	-0.04440 (-0.18471)	-0.03584 (-0.17199)
不動産業ダミー								0.19798* (1.95621)	0.26746** (2.08709)	0.06587 (0.87409)	0.14520** (2.05581)	0.04846 (1.62341)	-0.30774 (-0.42409)	-0.27034 (-0.43070)
運輸業ダミー								0.01365 (0.26555)	-0.04318 (-0.74585)	-0.03403 (-1.06565)	-0.01724 (-0.54277)	-0.00458 (-0.36066)	-0.19868 (-0.68459)	-0.17038 (-0.65801)
ワーク・ライフ・バランススコアと建設業ダミー								-0.02046 (-1.19307)	-0.01343 (-0.79841)	-0.00102 (-0.10445)	-0.01060 (-1.13964)	-0.00804** (-2.05881)	0.02882 (0.29923)	-0.01439 (-0.17284)
ワーク・ライフ・バランススコアと不動産業ダミー								-0.10039** (-2.52420)	-0.07059 (-1.39950)	-0.03074 (-1.03620)	0.00522 (0.18784)	-0.00103 (-0.08781)	0.06865 (0.27639)	0.02362 (0.10998)
ワーク・ライフ・バランススコアと運輸業ダミー								-0.05225** (2.31180)	0.00093 (0.04152)	0.00321 (0.25259)	-0.01634 (-1.21331)	-0.00904 (-1.78904)	0.03021 (0.28565)	0.00457 (0.04974)
Constant	0.34041*** (18.53424)	0.27005*** (15.26525)	0.19048*** (19.73462)	0.13575*** (13.80343)	0.03573*** (9.02010)	0.47876*** (5.99292)	0.33320*** (4.76830)	0.34583*** (17.15301)	0.30672*** (15.75342)	0.21122*** (19.01565)	0.15227*** (13.63163)	0.04128*** (9.10491)	0.51752*** (5.34778)	0.36783*** (4.33081)
Observations	112	183	194	170	185	145	141	112	183	194	170	185	145	141
R-squared	0.00359	0.01450	0.02533	0.00920	0.06236	0.00999	0.00417	0.27000	0.20576	0.13611	0.15894	0.19088	0.02031	0.01149
t-statistics in parentheses														
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1														

表 64 の(1)~(7)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、育児環境の整備の取組¹⁷から組成した主成分スコアとして回帰分析を行い、育児環境の整備の取組が女性比率に対して与えた影響を分析したものである。育児環境の整備スコアが上昇しても、各種の女性比率に与える影響を観測することができなかった。特に、育児環境の整備スコアが上昇しても、子供をもつ女性の比率が上昇しておらず、企業の取組が、働きながら子供を育てる上で十分でない可能性などが示唆される。働きながら子供を育てるという意思決定を女性がする上で、様々な支援が必要であることを示している可能性がある。

表 64 の(8)~(14)は、被説明変数を各種女性比率、説明変数を定数項、育児環境の整備スコア、産業ダミー、育児環境の整備スコアと産業ダミーの交差項、として回帰分析を行った。差項の係数を見ると、統計的に有意である項目は観測されず、建設業・不動産業・運輸業に対して導き出される帰結は、上述のものと変わりがないことを示している。

表 64 育児環境の整備スコアと女性比率

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	女性比率 (就活エントリー)	女性比率 (新卒採用)	女性比率 (従業員)	女性比率 (総合職)	女性比率 (管理職)	女性比率 (既婚)	女性比率 (子供あり)	女性比率 (就活エントリー)	女性比率 (新卒採用)	女性比率 (従業員)	女性比率 (総合職)	女性比率 (管理職)	女性比率 (既婚)	女性比率 (子供あり)
VARIABLES														
育児環境の整備スコア	-0.00536 (-0.81702)	0.00097 (0.15539)	0.00371 (1.10849)	0.00537 (1.63582)	0.00081 (0.57510)	-0.00382 (-0.14292)	-0.01782 (-0.76989)	-0.00366 (-0.50365)	-0.00691 (-1.02901)	0.00057 (0.15516)	0.00455 (1.23837)	0.00054 (0.34039)	-0.01513 (-0.49389)	-0.02989 (-1.12299)
建設業ダミー								-0.13082*** (-2.78643)	-0.21929*** (-4.51353)	-0.10902*** (-3.97600)	-0.10581*** (-3.87762)	-0.03646*** (-3.10259)	-0.03054 (-0.12877)	-0.05745 (-0.28107)
不動産業ダミー								0.30307*** (2.86849)	0.15830 (1.32018)	0.11686* (1.70787)	0.05689 (0.87810)	0.00845 (0.29637)	-0.33462 (-0.62765)	-0.28286 (-0.61696)
運輸業ダミー								0.02827 (0.53617)	-0.07293 (-1.26943)	-0.05169* (-1.65882)	0.00113 (0.03659)	-0.00761 (-0.58393)	-0.19815 (-0.71819)	-0.18084 (-0.72117)
育児環境の整備スコアと建設業ダミーの交差項								0.00743 (0.44248)	0.01399 (0.81298)	-0.00116 (-0.12015)	-0.00481 (-0.50821)	-0.00047 (-0.11464)	0.08308 (0.96782)	0.06995 (0.94673)
育児環境の整備スコアと不動産業ダミーの交差項								0.01005 (0.21652)	-0.03712 (-0.64171)	0.03163 (0.95763)	-0.02396 (-0.76747)	-0.01722 (-1.25279)	0.00945 (0.03536)	0.01934 (0.08414)
育児環境の整備スコアと運輸業ダミーの交差項								-0.02138 (-1.02256)	0.03690 (1.51419)	0.01292 (0.99849)	0.00341 (0.27576)	-0.00286 (-0.52946)	-0.02731 (-0.25140)	-0.00462 (-0.04562)
Constant	0.34355*** (18.65932)	0.27304*** (15.12885)	0.19115*** (19.65118)	0.13659*** (14.01849)	0.03597*** (8.86426)	0.48123*** (6.03020)	0.33352*** (4.79690)	0.35037*** (16.58931)	0.31553*** (15.59089)	0.21255*** (19.04031)	0.15043*** (13.21334)	0.04156*** (8.61790)	0.52137*** (5.41657)	0.37553*** (4.46684)
Observations	112	183	195	172	186	146	142	112	183	195	172	186	146	142
R-squared	0.00603	0.00013	0.00633	0.01550	0.00179	0.00014	0.00422	0.18356	0.15845	0.11680	0.11999	0.07537	0.01340	0.01779
t-statistics in parentheses														
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1														

17 育児環境の整備スコアは、以下の設問から組成した。

- ・配偶者が出産の時の男性の休暇制度
- ・休職時の定期的な面談の実施
- ・休職中のスキルアップの支援策の実施
- ・育児のための短時間勤務制度
- ・子育てサービス費用の援助措置
- ・事業所内託児施設の運営
- ・介護サービス費用の援助措置
- ・介護のための短時間勤務制度
- ・配偶者の引越等の事由による休職・退職後の再任用

