

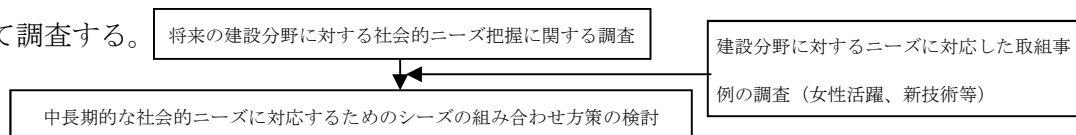
# 国土交通分野における女性活躍推進策と生産性向上に関する 調査研究

総括主任研究官 福田 充孝  
研究調整官 山田 浩次  
研究官 磯山 啓明

## 調査研究の背景と目的

少子高齢化が進行し、将来的に労働力人口が減少する中、社会経済基盤を安定的に維持、発展させるためには、必要な建設人材を育成・確保していただくだけでなく、IT やロボット等の新技術の活用も含めた国土交通シーズ（人材、技術、ノウハウ、アイデア、設備など）の充実・発展を図っていく必要がある。

本調査研究は、将来の建設分野に対する社会的ニーズに対応していくためのシーズの活用のあり方について検討することを目的とし、特に女性活躍推進の取組等を取りあげて調査する。



## 調査研究内容

将来の建設分野に対する社会的ニーズを把握し、さらに人材や要素技術などのシーズの動向を調査する。また、ニーズに対応した取組事例（女性活躍推進、新技術活用等）を調査する。これらの結果を用いて、中長期的な社会的ニーズに対応するためのシーズの活用のあり方について検討する。

## 成果の活用

本調査研究の成果について幅広く情報提供を行うことにより、国土交通政策各分野、地方公共団体及び業界関係者における対応方策の検討に資する。

### 1. 研究の背景と目的

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<sup>1</sup>。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。

<sup>1</sup>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](http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sankaku_jokyo/2015/index.html)

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、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難い。H27年度調査では、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。

## 2. アンケートの概要

アンケートの設計にあたって、事前にいくつかの仮説を設定した。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<sup>2</sup>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、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、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。設問の詳細は巻末に掲載するが、企業側は計25問、従業員側に計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<sup>3</sup>。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。

<sup>2</sup>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

<sup>3</sup>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。

### 3. 集計の概要

表 1：企業回答

	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(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。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 74.5%(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

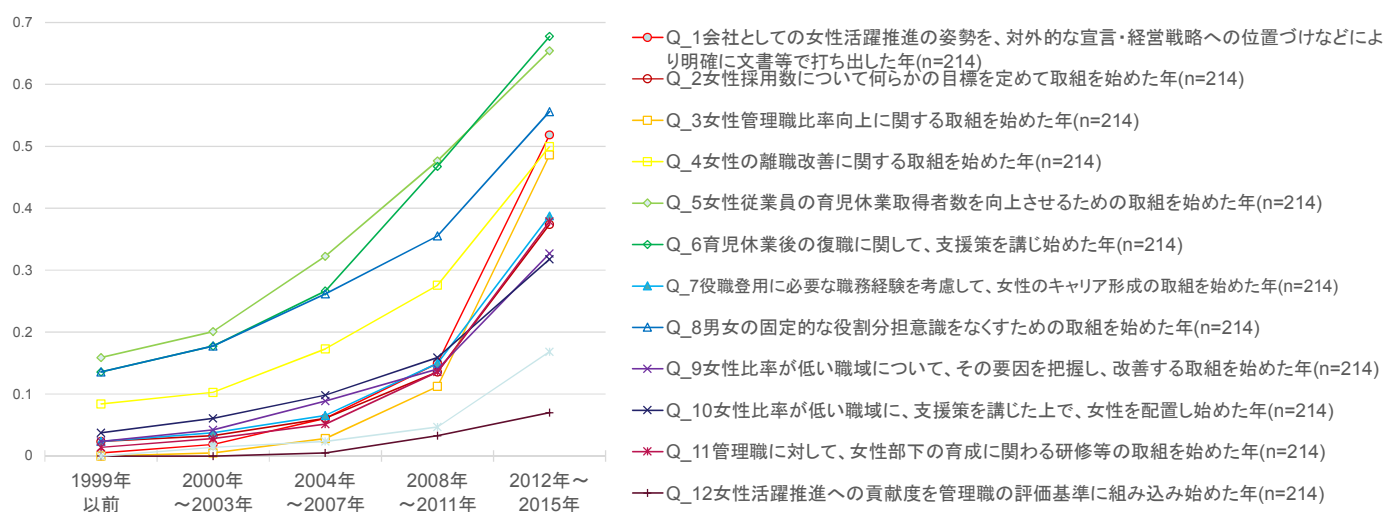
表 5：役職別・男女別回答者数

	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の推進に関する法律(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。

#### 4. アンケートの分析

##### (1) 女性比率

ここでは、各社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、子有り、既婚)、説明変数を定数項、産業ダミー(対象産業であれば1そうでなければ0の値をとる変数)として、簡単な回帰分析を行った(表8)。この回帰によって得られる定数項の係数は、建設業・不動産業・運輸業以外の産業(以下、他産業と表す)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。例えば、他産業について、新卒採用(総合職)の女性比率は31.2%、総合職の女性比率は15.4%、管理職の女性比率は4.1%であることを示している。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、建設業における女性管理職比率は、 $0.04143 - 0.03481 = 0.66\%$ 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<sup>4</sup>。このような建設業の特徴は、体力面で女性が不利になりやすい職種があるなど、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8 女性比率(建設業・不動産業・運輸業)

	(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 (子有り)	(7) 女性比率 (既婚)
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)	-0.07342 (-0.39518)	-0.06457 (-0.29989)
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)	-0.25829 (-0.61829)	-0.31940 (-0.65839)
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)	-0.13503 (-0.61303)	-0.16526 (-0.66412)
定数項	0.34528*** (16.45932)	0.31206*** (15.91295)	0.21285*** (19.69623)	0.15499*** (14.16666)	0.04143*** (9.11324)	0.35849*** (4.43844)	0.51022*** (5.51526)
Observations	118	194	207	181	198	147	151
R-squared	0.16216	0.14577	0.10115	0.11452	0.06460	0.00539	0.00568

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

ここで、企業の女性活躍推進策が女性比率に与える影響を分析するため、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の12種類の取組から女性活躍総合スコアを算出すると、女性活躍総合スコアは平均が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

<sup>4</sup> \*は10%、\*\*は5%、\*\*\*は1%の有意水準を表す。

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。

表 9 は、被説明変数を女性比率、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、建設業において、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。

表 9 女性活躍推進の取組と女性比率(建設業)

	(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 (子有り)	(7) 女性比率 (既婚)
女性活躍総合スコア		+			+		+
管理職研修スコア							
企業の経営方針スコア		+	+		+		
経営者の意向スコア		+			+	-	
女性の採用スコア		+					
女性従業員の育成スコア		+			+	-	
女性の職域拡大スコア					+	-	
職場環境の整備スコア							
ワークライフバランススコア		-		-	-		
育児環境の整備スコア		+					

女性活躍総合、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、育児環境の整備の主成分スコアが上昇すると、新卒採用の女性比率も上昇することが統計的に有意であったことが示されている。同様に、女性活躍総合、企業の経営方針、経営者の意向、女性従業員の育成、女性の職域拡大の主成分スコアが上昇すると、女性管理職の比率が上昇することも示されている。また、ワーク・ライフ・バランスの取組は、女性採用比率、総合職の女性比率、管理職の女性比率に対して負の効果を持っていることが示されている。この結果に対して、統計的な過誤を恐れずに解釈を与えるとすれば、企業の取組が実態と乖離しているために正の効果をもたない可能性などが考えられる。

## (2) 3年離職率、10年離職率

表 10 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 10 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 11 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、建設業において、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。

表 11 女性活躍推進の取組と離職率（建設業）

	(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
女性活躍総合スコア		+		
管理職研修スコア				
企業の経営方針スコア		-		-
経営者の意向スコア		-		
女性の採用スコア				
女性従業員の育成スコア		+	-	
女性の職域拡大スコア	-	-	-	-
職場環境の整備スコア	-	-	-	-
ワークライフバランススコア				
育児環境の整備スコア	-			-

女性の職域拡大、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。

### (3) 女性活躍推進策と従業員の意識

表 12 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 12 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。

表 12 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 12 企業の女性活躍推進策が従業員の認識に与える影響(職場状況, 他産業)

他産業	女性						男性						
	平均	2.99	3.80	3.41	3.72	4.22	3.51	3.29	4.10	3.63	3.79	4.35	3.77
設問	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	
女性活躍総合スコア					+				+				
管理職研修スコア				+	+							+	
企業の経営方針スコア				+	+								
経営者の意向スコア	+	+	+	+	+								-
女性の採用スコア		+			+	+		+					
女性従業員の育成スコア				+	+			+					
女性の職域拡大スコア					+								
職場環境の整備スコア					+			+					
ワークライフバランススコア					+								
育児環境の整備スコア					+								

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 13 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 12)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 13 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 4.10 からの偏差)が統計的に有意であった。

表 13 企業の女性活躍推進策が従業員の認識に与える影響(職場状況, 他産業に対する建設業の偏差)

建設業	女性						男性					
	0.14 (1.06)	0.18 (1.45)	0.02 (0.14)	-0.02 (-0.19)	-0.03 (-0.34)	0.23* (1.81)	0.11 (0.86)	-0.24** (-2.06)	-0.15 (-1.19)	-0.11 (-0.86)	-0.00 (-0.02)	0.15 (1.29)
設問	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
女性活躍総合スコア	-						-					
管理職研修スコア												
企業の経営方針スコア				-								
経営者の意向スコア	-	-										+
女性の採用スコア		-										+
女性従業員の育成スコア	-						-					
女性の職域拡大スコア												
職場環境の整備スコア												
ワークライフバランススコア						+						
育児環境の整備スコア		+										

表 13 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が与えられているが、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。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 14 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 14 上部に回答平均を示しており、例えば、男女平等にプロジェクトリーダーを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プロジェクトリーダーを経験できていると回答した女性は 52.3%であることを表している。

表 14 企業の女性活躍推進策が従業員の認識に与える影響(経験の有無, 他産業)

他産業		女性								男性							
平均	男女平等に経験できている	36.5%	46.82%	59.28%	59.52%	56.74%	81.96%	58.89%	48.61%	39.31%	53.81%	61.83%	59.92%	57.85%	81.06%	61.97%	52.29%
	男性のほうが女性よりも経験できている	52.38%	46.03%	37.94%	30.55%	34.12%	15.29%	37.15%	40.31%	46.56%	38.55%	35.87%	26.33%	28.35%	14.77%	32.70%	35.11%
	女性の方が男性よりも経験できている	0.79%	1.19%	3.95%	2.38%	0.79%	1.56%	1.58%	1.18%	1.52%	1.52%	0.00%	4.96%	1.14%	2.27%	1.90%	1.14%
	男女問わずそのような経験はできていない	10.31%	5.95%	2.37%	7.54%	8.33%	1.17%	2.37%	9.88%	12.59%	6.10%	2.29%	8.77%	12.64%	1.89%	3.42%	11.45%
設問		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	自分で企画・提案した仕事を立ち上げる	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	自分で企画・提案した仕事を立ち上げる	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
女性活躍総合スコアの限界効果	男女平等に経験できている	+	+			+	+	+									
	男性のほう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																

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 14 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、統計的に有意であ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」については、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」、「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仕事をする方向に向かいつつということを示唆している。

表 15 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ると回答した女性は、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示されている。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。

表 15 企業の女性活躍推進策が従業員の意識に与える影響(経験の有無, 他産業に対する建設業の偏差)

建設業		女性										男性					
他産業 平均からの偏差	男女平等に経験できている	-12.64%** (-2.16247)	-10.46%* (-1.70253)	-4.11% (-0.66720)	-2.70% (-0.44215)	-7.32% (-1.17892)	2.13% (0.44418)	-3.21% (-0.52484)	-9.98% (-1.61513)	-16.06%*** (-2.72453)	-16.06%*** (-2.72453)	-14.89%** (-2.56905)	-12.98%** (-2.22677)	-9.89%* (-1.69413)	2.61% (0.60517)	-15.03%*** (-2.58805)	-13.51%** (-2.28912)
	男性の方が女性よりも経験できている	7.85% (1.26810)	7.38% (1.19054)	1.14% (0.18641)	2.40% (0.42377)	-1.94% (-0.33350)	-2.79% (-0.64044)	2.62% (0.43560)	0.17638*** (2.89945)	15.53%*** (2.66891)	15.53%*** (2.66891)	15.14%*** (2.64122)	13.46%** (2.52946)	7.36% (1.38215)	-3.54% (-0.92587)	8.11% (1.43393)	13.86%** (2.43486)
	女性の方が男性よりも経験できている	0.34% (0.25279)	1.08% (0.67518)	1.90% (1.40214)	1.02% (0.47440)	0.35% (0.23870)	1.84% (1.07959)	-0.44% (-0.27742)	1.08% (0.73135)	-0.50% (-0.35933)	-0.50% (-0.35933)	1.02% (0.90808)	-4.96%** (-2.13597)	-1.14% (-1.00038)	1.80% (1.00505)	-0.88% (-0.62667)	0.89% (0.63594)
	男女問わずそのような経験はできていない	4.45% (1.10826)	2.00% (0.63013)	1.07% (0.51315)	-0.72% (-0.20912)	8.90** (2.22290)	-1.17% (-0.69945)	1.03% (0.49821)	-8.74** (-2.50893)	1.03% (0.33494)	1.03% (0.33494)	-1.27% (-0.83647)	4.48% (1.27511)	3.68% (0.91174)	-0.87% (-0.57667)	7.80*** (3.05760)	-1.24% (-0.32696)
設問	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	自分で企画・提案した仕事を立ち上げる	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	自分で企画・提案した仕事を立ち上げる	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	
女性活躍総合スコアの限界効果の偏差	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																

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 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。

#### (4) 女性活躍推進策と職務満足度

表 16 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 16 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 16 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 16 女性活躍推進策と職務満足度(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		平均			他産業平均からの偏差		他産業平均からの偏差	
	3.77		3.72			-0.18 (-1.43)		0.17 (1.33)	
職務満足度	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	職務満足度	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
女性活躍総合スコア		+			女性活躍総合スコア	-	-		
管理職研修スコア		+	-		管理職研修スコア	-	-	+	
経営方針スコア	+	+			経営方針スコア		-		
経営者の意向スコア	-	+			経営者の意向スコア				
女性の採用スコア	-	+		+	女性の採用スコア				
女性従業員の育成スコア	-	+			女性従業員の育成スコア		-		
女性の職域拡大スコア					女性の職域拡大スコア				
職場環境の整備スコア	-			+	職場環境の整備スコア				
ワークライフバランススコア					ワークライフバランススコア	-	-		
育児環境スコア	-	+			育児環境スコア				

表 16 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 16 左下部からは、女性活躍総合、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 16 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、女性活躍総合スコアをはじめ、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。

#### (5) 女性活躍推進策と就業継続の意志

表 17 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。

表 17 女性活躍推進策と女性の就業継続の意志(他産業, 他産業に対する建設業の偏差)

他産業	女性		建設業	女性	
平均	4.25		他産業平均からの偏差	-0.06 (-0.46)	
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	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
女性活躍総合スコア			女性活躍総合スコア		
管理職研修スコア			管理職研修スコア		
経営方針スコア			経営方針スコア		
経営者の意向スコア			経営者の意向スコア		
女性の採用スコア			女性の採用スコア		
女性従業員の育成スコア			女性従業員の育成スコア		
女性の職域拡大スコア			女性の職域拡大スコア		
職場環境の整備スコア			職場環境の整備スコア		
ワークライフバランススコア			ワークライフバランススコア		
育児環境スコア			育児環境スコア		

表 17 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。また建設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。

(6) 女性活躍推進策と昇進

表 18 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 18 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)、男性の回答平均を見ると 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 18 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				
平均	1.98					3.16				
昇進の意欲	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
女性活躍総合スコア										
管理職研修スコア										
経営方針スコア	-		+	+	+					
経営者の意向スコア	-		+	+	+					
女性の採用スコア					+					
女性従業員の育成スコア										
女性の職域拡大スコア	-		+	+	+					
職場環境の整備スコア	-		+	+	+					
ワークライフバランススコア										
育児環境スコア	-		+	+	+					

建設業	女性					男性				
他産業平均からの偏差	0.230 (1.14)					0.47** (2.24)				
昇進の意欲	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
女性活躍総合スコア					+					
管理職研修スコア										+
経営方針スコア										
経営者の意向スコア										
女性の採用スコア		-			+					
女性従業員の育成スコア					+					
女性の職域拡大スコア		-	-		+					
職場環境の整備スコア										
ワークライフバランススコア										
育児環境スコア										

表 18 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 18 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 18 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 19 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 19 左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。

表 19: 女性活躍推進策と昇進の機会の男女平等(他産業, 他産業に対する建設業の偏差)

他産業	女性								男性								
	平均	31.47%	57.37%	6.37%	4.78%	39.77%	48.10%	8.33%	3.78%	建設業	女性				男性		
昇進についての男女平等	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	男女間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	男女間わず昇進できていない	他産業平均からの偏差	-5.03% (-0.86)	13.89%** (2.28)	-6.37%** (-2.58)	-2.48 (-1.06)	-13.24** (-2.32)	19.24*** (3.29)	-5.27* (-1.82)	-0.7 (-0.34)
女性活躍総合スコア			+			-	+		昇進についての男女平等	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	男女間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	男女間わず昇進できていない
管理職研修スコア									女性活躍総合スコア								
経営方針スコア	+	-			+	-	+		管理職研修スコア								
経営者の意向スコア	+	-	+		+	-			経営方針スコア					+	-		
女性の採用スコア	+	-	+			-			経営者の意向スコア								
女性従業員の育成スコア	+	-	+			-	+		女性の採用スコア								
女性の職域拡大スコア	+	-	+			-	+		女性従業員の育成スコア								
職場環境の整備スコア	+	-	+			-	+		女性の職域拡大スコア								
ワークライフバランススコア	+	-				-	+		職場環境の整備スコア								
育児環境スコア		-	+				+		ワークライフバランススコア								
									育児環境スコア								

表 19 左下部は、企業の女性活躍推進の取組の限界効果を Multinomial Logistic 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 19 右上部は、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。また、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 19 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。

(7) 女性活躍推進策に関する認識のギャップ

表 20 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 20 左上部は、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 20 左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得られていることが分かる。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 20 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	3.55	3.68	3.34	3.44	3.62	3.68	3.94	3.62	3.44		3.76	他産業平均からの偏差	-0.16 (-1.09)	-0.01 (-0.10)	-0.17 (-1.08)	-0.19 (-1.25)	-0.13 (-0.88)	-0.02 (-0.21)	-0.16 (-1.23)	-0.29** (-2.08)	-0.03 (-0.20)
設問	経営者は女性活躍推進に積極的かどうか	女性の採用に関する意向を示しているか	役員者に女性を積極的に登用していく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意向を示しているか	経営者は女性活躍推進に積極的かどうか	女性の採用に関する意向を示しているか	役員者に女性を積極的に登用していく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意向を示しているか	設問	経営者は女性活躍推進に積極的かどうか	女性の採用に関する意向を示しているか	役員者に女性を積極的に登用していく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意向を示しているか	経営者は女性活躍推進に積極的かどうか	女性の採用に関する意向を示しているか	役員者に女性を積極的に登用していく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意向を示しているか	
女性活躍総合スコア	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	女性活躍総合スコア											
管理職研修スコア	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	管理職研修スコア											
経営方針スコア	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	経営方針スコア	-										
経営者の意向スコア	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	経営者の意向スコア	-										
女性の採用スコア	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	女性の採用スコア	-										
女性従業員の育成スコア	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	女性従業員の育成スコア	-										
女性の職域拡大スコア	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	女性の職域拡大スコア	-										
職場環境の整備スコア	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	職場環境の整備スコア	-										
ワークライフバランススコア	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	ワークライフバランススコア	-										
育児環境スコア	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	育児環境スコア	-										

表 20 右上部は、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。「役員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 20 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建設業について分析した結果を示している(表の中で、黄色に色分けした箇所は他の産業で限界効果が正であった項目)。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 20 右下部の一の項目)。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、経営者は効果の再確認が望まれているのかも知れない。



(8) 女性活躍推進策と企業の生産性

表 21 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)<sup>5</sup>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 21 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<sup>6</sup>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

<sup>5</sup> 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。

<sup>6</sup> 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、セレクションバイアス、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した、より適切な推計が求められる可能性がある。

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<sup>7</sup>。

(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13)、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15)、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16)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<sup>8</sup>、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

---

<sup>7</sup> 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。

<sup>8</sup> 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>

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。

## 5. まとめ

H27に弊所で行った企業の女性活躍推進策と生産性に関する調査からは、近年、企業が急速にその取組を進めている実態が浮かび上がった。企業の取組は、女性新卒採用比率や女性管理職比率の上昇としても現れており、女性の3年離職率・10年離職率に対して効果を持っている取組も明らかになった。また、経営者のコミットメントが高く、女性活躍推進の取組を進めるほど、性別に関わらず負荷の高い仕事が割り振られる傾向にあり、キャリア形成を図る上で必要な経験を男女平等に積める傾向にあることも明らかになっている。さらに、職務満足度についても、企業の取組が正の効果を及ぼしており、女性だけではなく、男性の職務満足度を向上させる取組もあることがわかった。昇進の意欲や昇進の機会についても、女性活躍推進の取組を進めている企業ほど男女平等であるとの回答が増加することが分かっており、事前に設定した仮説を支持する結果が得られている。

企業の女性活躍推進の取組は生産性の向上に対して正の効果をもっていることが、本稿における簡易的な分析からも明らかになっており、今後、企業は女性の活躍をさらに押し進めることが望まれるだろう。一方、建設業における女性活躍推進の取組については、他産業と比較して必ずしも効果が十分確認できない取組もみられた。効果の発現までに時間がかかっているなどの可能性もあるが、各企業における取組効果の再確認や、さまざまな施策による支援が引き続き求められると考えられる。本稿で記載した分析以外にも多くの分析を行っているが、近々、報告書として公表させていただく予定である。

## Appendix

ここでは、平成 27 年 12 月 14 日(月)～平成 28 年 1 月 15 日(金)までの期間で実施した女性活躍推進策と生産性向上に関するアンケートの主な設問項目を示す。設問は、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、などの観点から作成した<sup>9</sup>。

### 企業への設問

	設問
女性活躍推進策の導入年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・女性管理職比率向上に関する取組を始めた年</li> <li>・女性の離職改善に関する取組を始めた年</li> <li>・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</li> <li>・育児休業後の復職に関して、支援策を講じ始めた年</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・女性活躍推進への貢献度を管理省の評価基準に組み込み始めた年</li> </ul>
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"> <li>・取締役会等で方針について決定している</li> <li>・社長訓示の際に常に発言している</li> <li>・会社のホームページに掲載している</li> <li>・企業の広報誌等に掲載している</li> <li>・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</li> </ul>
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"> <li>・女性の採用推進に関する意向を示している</li> <li>・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</li> <li>・あらゆる職場に女性を配置していく意向を示している</li> <li>・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</li> </ul>
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"> <li>・管理職を対象とした、部下(男女問わず)を育む研修の実施</li> <li>・管理職を対象とした、部下(女性のみ)を育む研修の実施</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
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"> <li>・女性の応募を積極的に促すような募集を行っている</li> <li>・性別に左右されない採用を実現している</li> <li>・女性採用比率を設定している</li> </ul>

<sup>9</sup> 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。

<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職の目標人数や目標比率を設定している</li> <li>・女性管理職候補者の把握と計画的な育成をしている</li> <li>・役職への登用試験について女性に受験を奨励している</li> <li>・高度な訓練について女性に受講を奨励している</li> <li>・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</li> <li>・役職登用に必要な職務経験を計画的に付与している</li> <li>・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</li> <li>・女性社員の外部・異業種交流への参加を推進している</li> <li>・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</li> <li>・転勤を役職登用条件としていない</li> </ul>
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<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"> <li>・短時間勤務制度(育児・介護以外)</li> <li>・フレックスタイム制度</li> <li>・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ</li> <li>・勤務地限定制度</li> <li>・非正規社員の正規社員への転換制度</li> <li>・ワーク・ライフ・バランスの取組(推進組織の設置など)</li> <li>・長時間労働は正の組織的な取組</li> <li>・在宅勤務制度</li> <li>・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</li> </ul>
<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"> <li>・女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進</li> <li>・配偶者が出産の時の男性の休暇制度</li> <li>・育児休業などの両立支援制度の従業員への周知</li> <li>・育児に係る休業・短時間勤務についての協力の確保</li> <li>・休職時の定期的な面談の実施</li> <li>・休職中のスキルアップの支援策の実施</li> <li>・法を上回る育児休業制度</li> <li>・育児のための短時間勤務制度</li> <li>・男性の育児休業取得の推進</li> <li>・子育てサービス費用の援助措置</li> <li>・事業所内託児施設の運営</li> <li>・配偶者の引越等の事由による休職・退職後の再任用</li> </ul>

## 従業員への設問

	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"> <li>・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</li> <li>・突発的な業務が生じることが頻繁にある</li> <li>・仕事の締め切りや納期にゆとりがない</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である</li> </ul>

<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"> <li>・プロジェクトのリーダー担当</li> <li>・プロジェクトのサブ・リーダー担当</li> <li>・社外との折衝等、対外的な業務の機会</li> <li>・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)</li> <li>・自分で企画・提案した仕事を立ち上げること</li> <li>・研修に参加する機会</li> <li>・出張の機会</li> <li>・定期的な人事異動による多様な経験の蓄積</li> </ul>
<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"> <li>・部下とのコミュニケーションが良好にとれている</li> <li>・部下の仕事以外の生活や家庭のことも配慮している</li> <li>・部下を公平に扱っている</li> <li>・部下を公平に評価している</li> <li>・部下の業務の進捗状況を適切に把握している</li> <li>・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</li> <li>・部下にキャリア形成に必要な難しい仕事をさせている</li> <li>・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</li> </ul>
<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"> <li>・やりがいのある仕事ができている</li> <li>・仕事の内容に達成感がある</li> <li>・従業員の定着率が高い(やめる人があまりいない)</li> <li>・女性の採用に対して積極的である</li> <li>・女性の管理職への登用に対して積極的である</li> <li>・有給休暇等、休みが取りやすい環境である</li> <li>・育児休業が取りやすい環境である</li> </ul>
<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すか。</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"> <li>・役員クラス</li> <li>・部長クラス</li> <li>・課長クラス</li> <li>・係長・主任クラス</li> <li>・昇進したいと思わない</li> </ul>
<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"> <li>・周りに同性の管理職がいないため</li> <li>・管理職(課長以上)になる能力がないため</li> <li>・やるべき仕事が増えるため</li> <li>・責任が重くなるため</li> <li>・メリットがないあるいは少ないため</li> <li>・家族が歓迎しないため</li> <li>・仕事と家庭の両立が困難になるため</li> <li>・もともと長く勤めるつもりがないため</li> <li>・専門性を高めることに専念したいため</li> <li>・その他</li> </ul>
<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"> <li>・やりがいのある仕事ができるため</li> <li>・仕事や働き方の裁量が高まるため</li> <li>・賃金が上がるため</li> <li>・昇進するのが通常だから</li> <li>・目標となる管理職がいるため</li> <li>・管理職になる能力があるため</li> <li>・管理職のステータスに魅力があるため</li> <li>・家族から期待されているため</li> <li>・これまで十分会社に貢献しているため</li> <li>・その他</li> </ul>

<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。当てはまるものをお選びください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女平等に昇進している</li> <li>・男性の方が有利に昇進している</li> <li>・女性の方が有利に昇進している</li> <li>・男女問わず昇進できていない</li> </ul>
<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。当てはまるものをお選びください。</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用の取組について、どのような認識を持っていましたか。当てはまるものをお選びください。</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"> <li>・女性の採用推進に関する意向を示している</li> <li>・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</li> <li>・あらゆる職場に女性を配置していく意向を示している</li> <li>・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</li> </ul>
<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"> <li>・女性管理職の目標人数や目標比率を設定している</li> <li>・女性管理職候補者の把握と計画的な育成をしている</li> <li>・役職への登用試験について女性に受験を奨励している</li> <li>・高度な訓練について女性に受講を奨励している</li> <li>・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</li> <li>・役職登用に必要な職務経験を計画的に付与している</li> <li>・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</li> <li>・女性社員の外部・異業種交流への参加を推進している</li> <li>・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</li> <li>・転勤を役職登用条件としていない</li> </ul>
<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"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<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"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<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"> <li>・短時間勤務制度(育児・介護以外)</li> <li>・フレックスタイム制度</li> <li>・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ</li> <li>・勤務地限定制度</li> <li>・非正規社員の正社員への転換制度</li> <li>・ワーク・ライフ・バランスの取組(推進組織の設置など)</li> <li>・長時間労働是正の組織的な取組</li> <li>・在宅勤務制度</li> <li>・就業規則等で定めた所定労働時間を超える労働の免除</li> </ul>
<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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者が出産の時の男性の休暇制度</li> <li>・休職時の定期的な面談の実施</li> <li>・休職中のスキルアップの支援策の実施</li> <li>・育児のための短時間勤務制度</li> <li>・子育てサービス費用の援助措置</li> </ul>

とがありますか。当てはまるものをお選びください。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所内託児施設の運営</li> <li>・介護サービス費用の援助措置</li> <li>・介護のための短時間勤務制度</li> <li>・配偶者の引越等の事由による休職・退職後の再任用</li> </ul>
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 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

### 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