

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～

国土交通省 国土交通政策研究所

研究官 磯山啓明

平成28年5月18日

研究の背景

- ・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、我が国の経済成長に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付け、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る。
- ・平成27年8月には「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)が成立し、民間事業主は平成28年4月1日以降の事業年度から、事業主行動計画を策定することが求められる。

行動計画策定指針(告示)

- ・女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ・各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
 - ・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
 - ・継続就業に関する取組
 - ・長時間労働是正などの働き方の改革に向けた取組
 - ・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



事業主行動計画等

- ※①～③について 大企業(301人以上) : 義務
中小企業(300人以下): 努力義務
- ①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
状況把握の必須項目(任意項目についてはさらに検討)
(1)女性採用比率 (2)勤続年数男女差 (3)労働時間の状況 (4)女性管理職比率
 - ②状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表
行動計画の必須記載事項
(1)定量的目標 (2)取組内容 (3)実施時期 (4)計画期間
 - ③女性の活躍に関する情報公表
女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報から事業主が適切と考えるものを公表
 - ④認定制度
認定基準(省令)は、業種ごと・企業規模ごとの特性に配慮し、今後検討

・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、と理解されることが多い。(川口(2008) 山口・樋口(2008) 八代(2009))

統計的差別とは・・・

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。

企業経営者は、結婚・出産を機に人材投資の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う。

・しかし、女性に対する統計的差別は、経済合理性を欠いているとの指摘が為されている。(山口(2008), (2009))

・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確認されている(Hellerstein et al. (2002), Kawaguchi (2003))

・女性活躍によって企業業績が向上する理由としては、Becker(2003)の差別仮説が挙げられることが多い。

Becker(2003)差別仮説とは・・・

経営者の女性に対する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。

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ほど、企業業績が高い。

・しかし、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、企業業績が向上する可能性がある。

・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示されている。(宮川 et al.(2011))

・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の向上などの直接的な効果が見込める可能性がある。(経済産業省(2012))

・日本の女性の労働力率が他のG7並になれば、日本の一人当たりGDPは4%ほど上昇すると推計されている。(Steinberg, and Nakane(2012))

アンケート概要

・行動計画策定指針(女性活躍推進法)に関わるアンケートを作成し*、東証一部・二部上場企業の人事・労務担当者と従業員に対して回答を依頼。

▶女性活躍推進の取組に関わる労使双方の認識を調査する。

1)企業表提出状況

2)従業員表提出状況

※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才未満の者(1社あたり12人以上の回答を依頼)

	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%

従業員表提出状況	回収数 (無効票除く)	提出者にかかる企業数	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

*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。

アンケート概要 (従業員の属性)

1) 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

3) 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

2) 勤務形態別・男女別回答者数

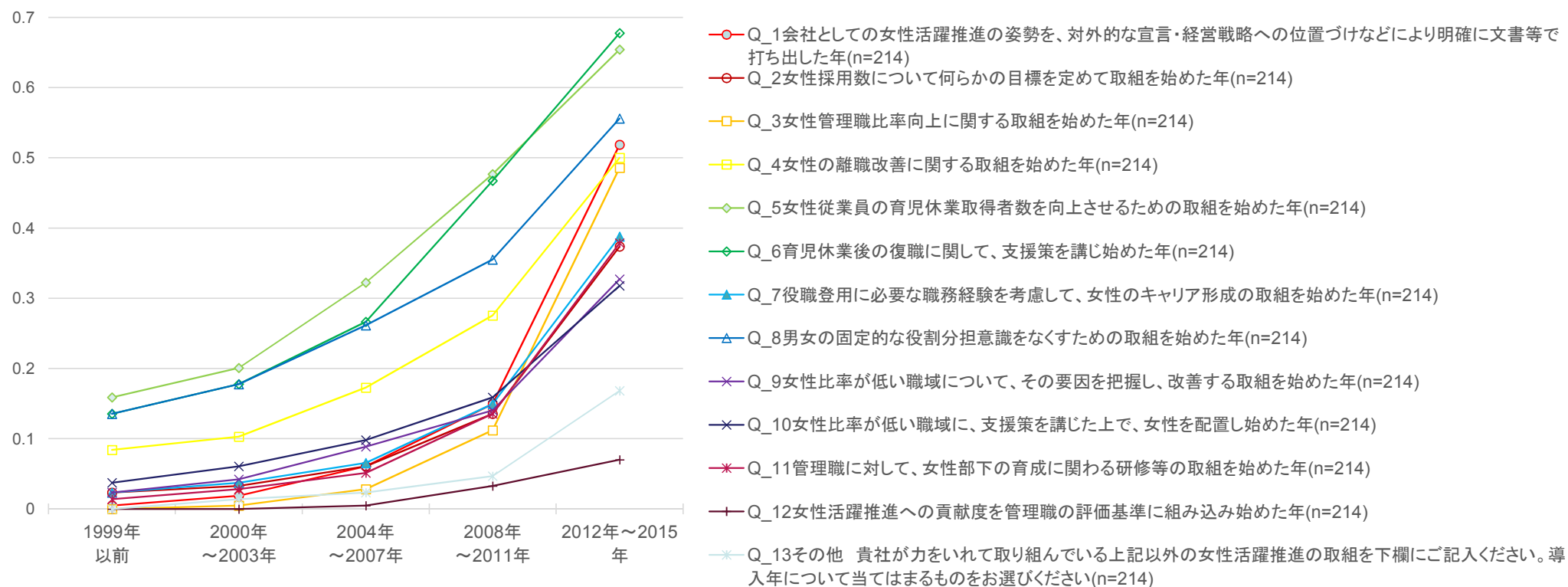
	男性	女性	総計
通常のフルタイム勤務	350	325	678
フレックスタイム勤務	71	71	142
裁量労働制	19	15	34
在宅勤務	6	5	11
短時間勤務	2	26	28
シフト勤務	10	8	18
その他	0	2	2
総計	458	452	910

※重複回答を含む

4) 業種別・男女平均年齢

	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

女性活躍推進策の推移



・女性活躍推進の取組(上記項目)をいつから始めたのかを回答していただいた。横軸に時期、取組を行っているとは回答した企業の比率を縦軸にとったグラフ。

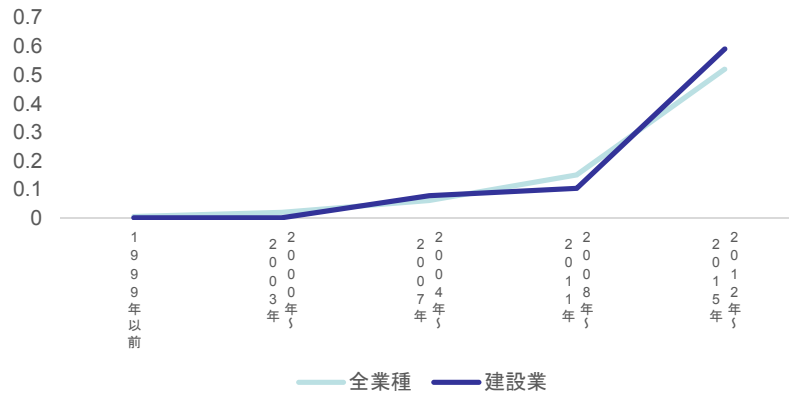
・会社としての女性活躍推進の姿勢を、対外的な宣言・経営戦略への位置づけなどにより、明確に文書等で打ち出した(Q_1)、と回答する企業は2012年以降に急速に増えており、5割ほどの企業が明示的に取り組んでいる。

・育児環境の整備(Q_5,Q_6)については、取り組んでいると回答した企業が6割を超えている。

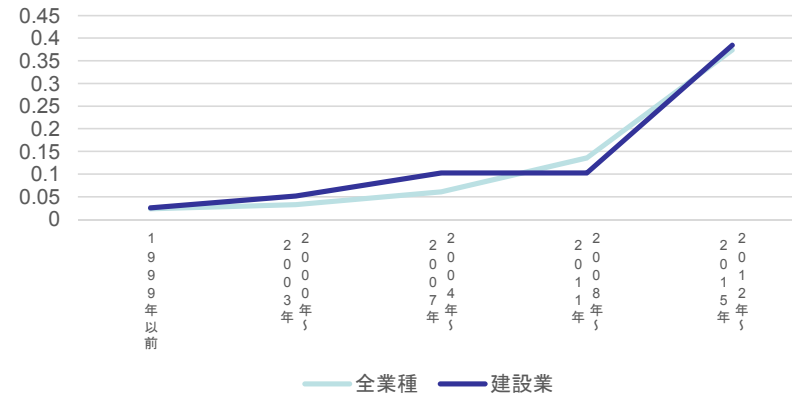
・女性活躍推進への貢献度を管理職の人事評価基準に組み込んでいる(Q_12)と回答した企業は1割以下。

女性活躍推進策の推移 (他産業と建設業の比較)

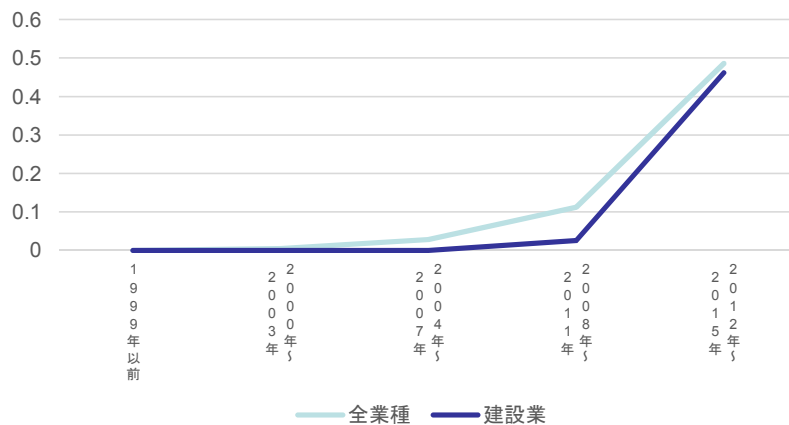
Q_1会社としての女性活躍推進の姿勢を、対外的な宣言・経営戦略への位置づけなどにより明確に文書等で打ち出した年(n=214)



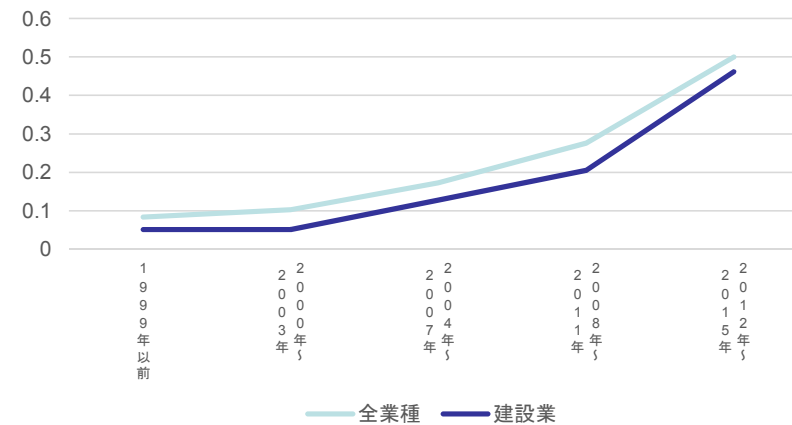
Q_2女性採用数について何らかの目標を定めて取組を始めた年(n=214)



Q_3女性管理職比率向上に関する取組を始めた年(n=214)



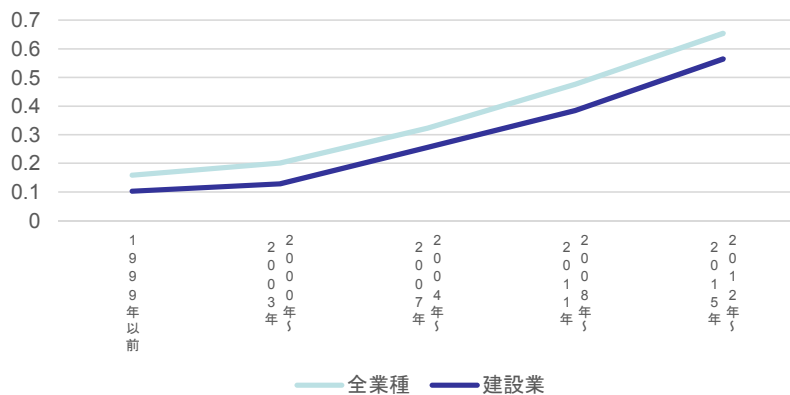
Q_4女性の離職改善に関する取組を始めた年(n=214)



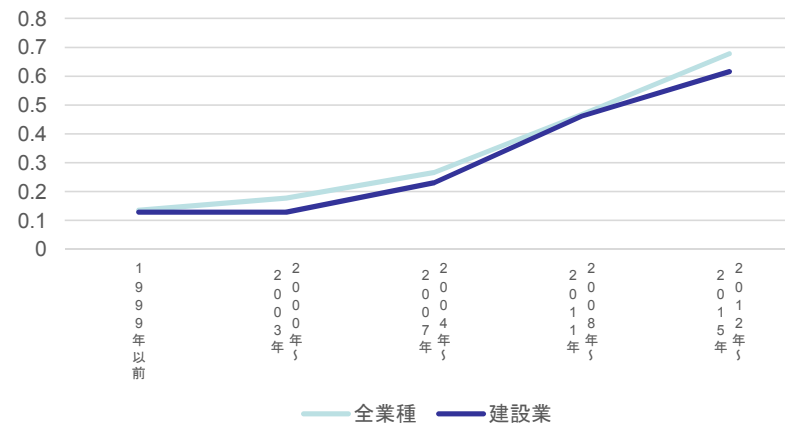
・会社としての女性活躍推進の姿勢を、対外的な宣言・経営戦略への位置づけなどにより、明確に文書等で打ち出した(Q_1)、と回答する企業は2012年以降全産業平均を上回る上昇度であり、約6割の企業が女性活躍推進を明示的に取り組んでいる。

女性活躍推進策の推移 (他産業と建設業の比較)

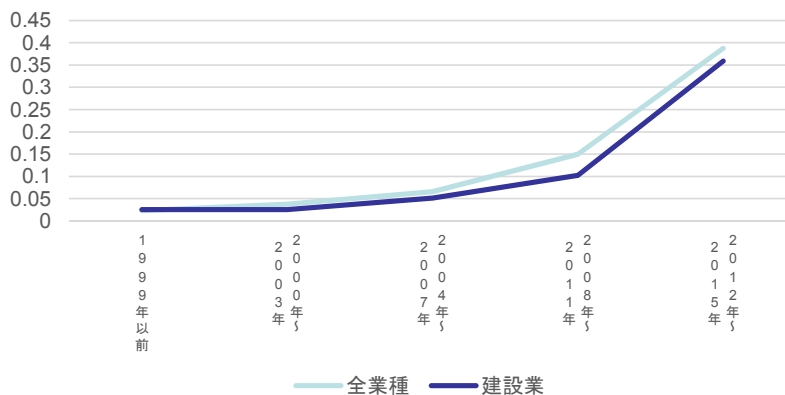
Q_5 女性従業員の育児休業取得者数を向上させるための取組を始めた年(n=214)



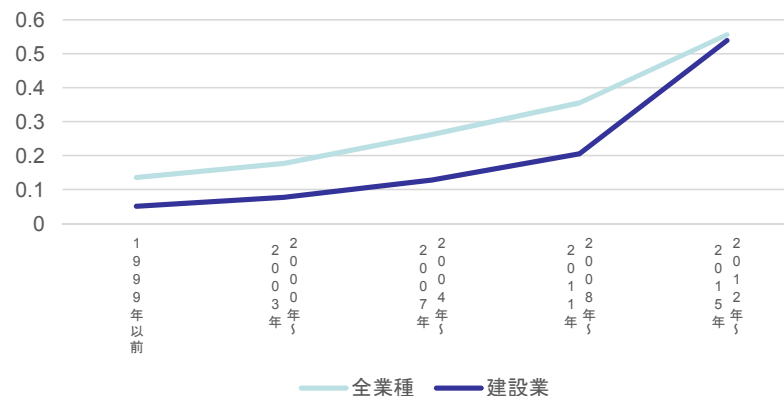
Q_6 育児休業後の復職に関して、支援策を講じ始めた年(n=214)



Q_7 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(n=214)



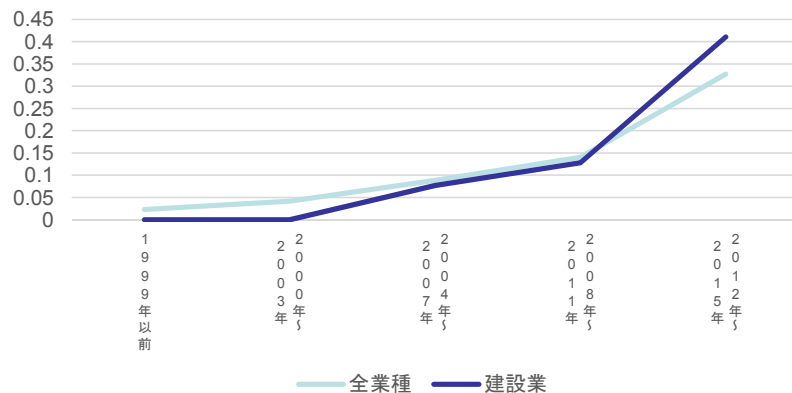
Q_8 男女の固定的な役割分担意識をなくすための取組を始めた年(n=214)



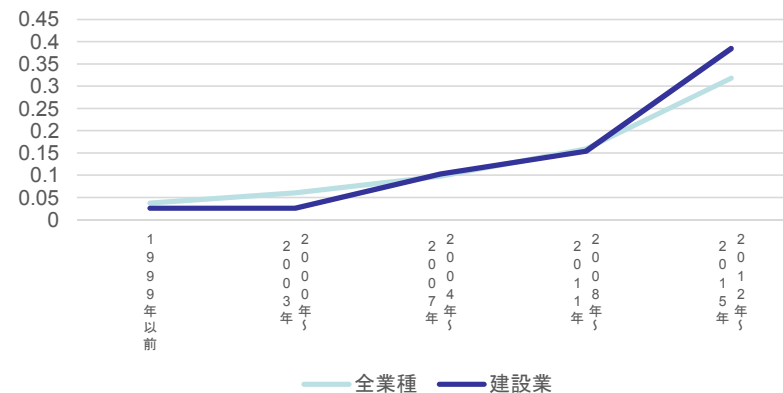
・男女の固定的な役割分担意識をなくすための取組(Q_8)について、全業種平均からの乖離幅は近年解消されつつある。

女性活躍推進策の推移 (他産業と建設業の比較)

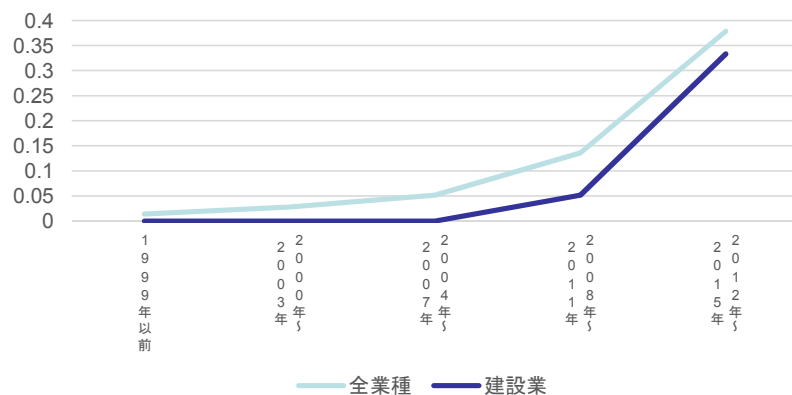
Q_9女性比率が低い職域について、その要因を把握し、改善する取組を始めた年(n=214)



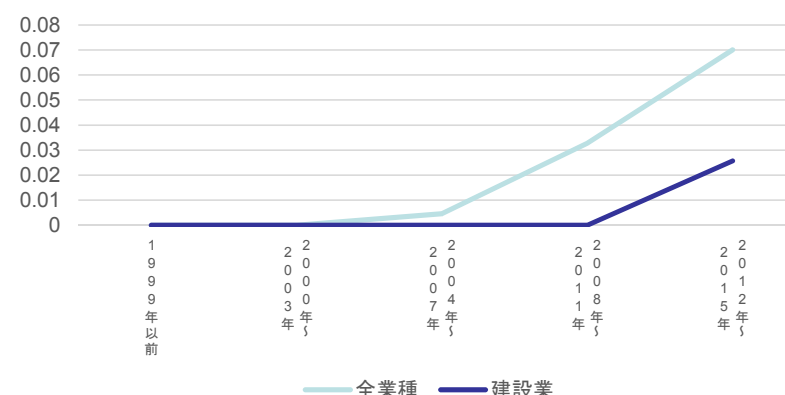
Q_10女性比率が低い職域に、支援策を講じた上で、女性を配置し始めた年(n=214)



Q_11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(n=214)



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年(n=214)



- ・女性比率が低い職域について、その要因を把握し、改善する取り組みを始めた(Q_9)、を選択する企業も4割を超えている。
- ・管理職に対する女性部下の育成に関わる研修などの取組(Q_11)や、女性活躍推進への貢献度を管理職の評価基準に組み込む(Q_12)は全産業平均から、立ち後れている。

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 (子持ち)	(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

- ・就活エントリー、新卒採用、従業員数、総合職、管理職、子持ち、既婚について女性比率を計算。
- ・ここでは、定数項が他産業の平均を表す。新卒採用の女性比率は31.2%、総合職の女性比率は15.4%、管理職の女性比率は4.1%。
- ・ダミー変数の係数は、ある基準からの偏差を表す。ここで、建設業ダミーの係数は、他産業の平均からの偏差を表すことになる。
- ・新卒採用について、建設業は $0.31206 - 0.22444 = 8.76\%$ と他産業に比べて低い。
- ・管理職比率について、建設業は $0.04143 - 0.03481 = 0.662\%$ と他産業に比べて低い。

企業の女性活躍推進施策が女性比率に与える影響

	(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 (子持ち)	(7) 女性比率 (既婚)
女性活躍総合スコア	0.00774 (0.99300)	0.01334* (1.85484)	0.00157 (0.40608)	0.00063 (0.16488)	0.00276* (1.67102)	-0.03072 (-1.10367)	0.07296** (2.33518)
女性活躍総合スコア×建設業ダミー	0.00782 (0.46519)	0.00558 (0.34014)	0.00639 (0.71127)	0.00231 (0.26478)	0.00035 (0.09690)	0.03385 (0.53411)	-0.05981 (-0.82819)
女性活躍総合スコア×不動産ダミー	-0.01415 (-0.29091)	0.01877 (0.47578)	-0.00770 (-0.34274)	0.01574 (0.75916)	-0.00040 (-0.04432)	0.04050 (0.29630)	-0.05939 (-0.37968)
女性活躍総合スコア×運輸業ダミー	-0.01614 (-0.97943)	-0.00293 (-0.16600)	0.00274 (0.29078)	0.00275 (0.31101)	-0.00266 (-0.70103)	0.03869 (0.60395)	-0.07473 (-1.02378)
定数項	0.33834*** (17.88548)	0.26580*** (14.86142)	0.19248*** (19.35990)	0.13448*** (13.81552)	0.03459*** (8.54503)	0.33915*** (4.79295)	0.45400*** (5.70337)
Observations	114	186	196	173	187	143	147
R-squared	0.02234	0.03346	0.00765	0.00587	0.02063	0.00893	0.03740

t-statistics in parentheses

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

・主成分分析によって、女性活躍総合スコアを算出。主成分スコアは、観測値の独立な変動成分を加算する(冗長性を排除する)ことで算出する。

・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をとるような値。

	平均	標準偏差	最大	最小
女性活躍総合スコア	0	3.08	6.09	-6.70

・女性活躍総合スコア(他産業)が1単位上昇すると、新卒採用比率が1.33%、管理職比率が0.27%、既婚比率が7.29%上昇することが、統計的に有意である。

・建設業・不動産業・運輸業の交差項の係数(2行目～4行目)は、他産業(1行目)の傾きとの偏差を表す。

傾きの差は有意ではないので、女性活躍推進の取組は、他産業と同様の効果が得られていると考えられる。

企業の女性活躍推進施策が女性比率に与える影響（建設業まとめ）

	(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 (子持ち)	(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		+					

・企業に対する質問の詳細項目(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)について、それぞれ主成分スコアを算出。

・女性活躍総合スコアと同じ分析の枠組み(前スライド)で、各施策スコアの女性比率に対する影響を分析した。

・女性比率に対して、正の影響を与えていることが統計的に有意な施策をプラス(+)、負の影響を与えていることが統計的に有意な施策をマイナス(-)で表し、一覧表にした。

・女性活躍推進の取組は、新卒採用、管理職の女性比率に正の影響を与えていることが分かる。

3年離職率・10年離職率 (建設業・不動産業・運輸業)

	(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
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

- ・女性と男性の3年離職率、10年離職率を計算。
- ・ここでは、定数項が他産業の平均を表す。他産業の女性の3年離職率は18.56%、女性の10年離職率は47.88%である。
- ・ダミー変数の係数は、他産業の平均からの偏差を表す。

- ・他の産業を基準として、建設業の女性の10年離職率は23.038%低く、他産業の半分ほどである。

企業の女性活躍推進施策が離職率に与える影響 (建設業まとめ)

	(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	-			-

- ・各施策スコアの男女の離職率に対する影響を分析した。
- ・男女の離職率に対して、正の影響を与えていることが統計的に有意な施策をプラス(+)、負の影響を与えていることが統計的に有意な施策をマイナス(-)で表し、一覧表にした。

- ・企業の経営方針は女性の10年離職率だけでなく、男性の10年離職率にも影響を与えている。
- ・女性の職域拡大や職場環境の整備は、男女の3年離職率・10年離職率を下げる。
- ・育児環境の整備は女性の3年離職率、男性の10年離職率を下げる。

企業の女性活躍推進施策が従業員の意識に与える影響（配置・育成・教育訓練1）

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 突発的な業務 仕事の締め切メンバー同士 仕事を進める 仕事に必要な ルマ・目標の が生じること りや納期にゆ が連携して 上で、他の課 職業能力（知 水準が他の課 が頻繁にある とりがない チームとして やグループと 識・技能の要 やグループ等 仕事を行って 連携・調整が 件）が明確で に比べて高い いる 必要なこと が多い						達成すべきノ 突発的な業務 仕事の締め切メンバー同士 仕事を進める 仕事に必要な ルマ・目標の が生じること りや納期にゆ が連携して 上で、他の課 職業能力（知 水準が他の課 が頻繁にある とりがない チームとして やグループと 識・技能の要 やグループ等 仕事を行って 連携・調整が 件）が明確で に比べて高い いる 必要なこと が多い					
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					+							

- ・上記設問項目について、5:そう思う～1:そう思わない、の5段階評価で従業員に回答していただいた。回答平均を表の上部に表示。
- ・一般化順序ロジット分析によって、女性活躍推進施策の限界効果を算出。限界効果は施策スコアが1単位増加した場合の、選択確率の増加量を表す。
- ・表の下部のプラス(+)記号は、その施策を進めた場合に肯定的回答(4または5)を選択する確率が増加することが統計的に有意である、を意味する。マイナス(-)はその逆。

- ・女性活躍推進の取組を進めている企業ほど、「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」、を選択する傾向にある。 15
- ・経営者の意向が強いほど、負荷の高い仕事が割り当てられている傾向にある。

企業の女性活躍推進施策が従業員の意識に与える影響 (配置・育成・教育訓練2)

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%
	男性の方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	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
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																

- ・上記の項目について、男女平等に経験できているか否か、を従業員に回答していただいた。他産業の平均を表の上部に表示。
- ・Multinomial Logistic分析によって、女性活躍推進施策の限界効果を算出し、統計的に有意だった項目を表の下部に表示。
- ・表の下部のプラス(+)記号は、その施策を進めた場合にその選択肢を選択する確率が増加することが統計的に有意である、を意味する。マイナス(-)はその逆。

・女性活躍推進の取組が進むと、上記の多くの項目について、男女平等である、を選択する確率が増加する。



企業の女性活躍推進施策が従業員の意識に与える影響 (配置・育成・教育訓練2)

建設業	女性								男性							
男女平等に経験できている	-12.64%**	-10.46%*	-4.11%	-2.70%	-7.32%	2.13%	-3.21%	-9.98%	-16.06%***	-16.06%***	-14.89%**	-12.98%**	-9.89%*	2.61%	-15.03%***	-13.51%**
男性の方が女性よりも経験できている	7.85%	7.38%	1.14%	2.40%	-1.94%	-2.79%	2.62%	0.17638***	15.53%***	15.53%***	15.14%***	13.46%**	7.36%	-3.54%	8.11%	13.86%**
女性の方が男性よりも経験できている	0.34%	1.08%	1.90%	1.02%	0.35%	1.84%	-0.44%	1.08%	-0.50%	-0.50%	1.02%	-4.96%**	-1.14%	1.80%	-0.88%	0.89%
男女問わずそのような経験はできていない	4.45%	2.00%	1.07%	-0.72%	8.90%**	-1.17%	1.03%	-8.74%**	1.03%	1.03%	-1.27%	4.48%	3.68%	-0.87%	7.80%***	-1.24%
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(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																
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																

- ・表の上部は、他産業の回答平均からの偏差を表す。赤字は統計的に有意だった項目。
- ・表の下部で、 は他産業(前スライド)で限界効果が正であった項目、 は限界効果が負であった項目を表す。
- ・また、表の下部で、プラス(+)は他産業の限界効果との偏差が正である項目、マイナス(-)は他産業の限界効果との偏差が負である項目を表す。
- ・限界効果の偏差が統計的に有意だった項目はほぼないので、建設業においても他産業と同様に企業の女性活躍推進の取組が進むと、上記の多くの項目について、男女平等である、を選択する確率が増加すると考えられる。

企業の女性活躍推進施策が従業員の意識に与える影響（職務満足度）

他産業	女性		男性		建設業	女性		男性	
平均	3.77		3.72		他産業平均からの偏差	-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				

- ・職務満足度について、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。回答平均を表の上部に表示。
- ・一般化順序ロジット分析によって、女性活躍推進施策の限界効果を算出。
- ・左表のプラス(+)記号は、その施策を進めた場合に肯定的回答(4または5)を選択する確率が増加することが統計的に有意である、を意味する。マイナス(-)はその逆。
- ・右表で、 は他産業(左表)で限界効果が正であった項目、 は他産業で限界効果が負であった項目を表す。
- ・また、右表で、プラス(+)は他産業の限界効果との偏差が正である項目、マイナス(-)は他産業の限界効果との偏差が負である項目を表す。
- ・他産業の職務満足度の平均は女性3.77、男性3.72である。
- ・他産業では、女性活躍推進の取組を進めると、4:やや満足してる、を選択する確率が減少し、5:満足している、を選択する確率が増加する。

企業の女性活躍推進施策が従業員の意識に与える影響（継続就業の意思）

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	

- ・継続就業の意思について、5:そう思う～1:そう思わない、を女性従業員に回答していただいた。回答平均を表の上部に表示。
- ・一般化順序ロジット分析によって、女性活躍推進施策の限界効果を算出。
- ・表の下部のプラス(+)記号は、その施策を進めた場合に肯定的回答(4または5)を選択する確率が増加することが統計的に有意である、を意味する。
- ・他産業の回答平均は4.25であり、女性の出産・育休後の継続就業の意思は非常に強いことがうかがえる。
- ・しかし、女性活躍推進施策の限界効果は観測されなかった。

企業の女性活躍推進施策が従業員の意識に与える影響（昇進の意欲）

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			-	-	-					

- ・昇進の意欲について、5:役員クラス、4:部長クラス、3:課長クラス、2:係長・主任クラス、1:昇進したいと思わない、を従業員に回答していただいた。回答平均を表の上部に表示。
- ・一般化順序ロジット分析によって、女性活躍推進施策の限界効果を算出。
- ・左表の下部のプラス(+)記号は、その施策を進めた場合にその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、を意味する。マイナス(-)はその逆。
- ・右表で、 は他産業(左表)で限界効果が正であった項目、 は他産業で限界効果が負であった項目を表す。
- ・また、右表で、プラス(+)は他産業の限界効果との偏差が正である項目、マイナス(-)は他産業の限界効果との偏差が負である項目を表す。
- ・他産業の女性の昇進の意欲の平均は1.98、男性の昇進の意欲の平均は3.16である。
- ・他産業で女性活躍推進の取組を進めると、女性の昇進の意欲が上昇する。
- ・建設業においても、他産業と同様の昇進意欲の向上の効果が得られている。

企業の女性活躍推進施策が従業員の意識に与える影響（昇進についての男女平等）

他産業	女性				男性				建設業	女性				男性			
平均	31.47%	57.37%	6.37%	4.78%	39.77%	48.10%	8.33%	3.78%	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)
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	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								

- ・昇進について、男女平等か否か、を回答していただいた。平均を表の上部に表示。
- ・Multinomial Logistic分析によって、女性活躍推進施策の限界効果を算出。
- ・左表の下部のプラス(+)記号は、その施策を進めた場合にその選択肢を選択する確率が増加することが統計的に有意である、を意味する。マイナスはその逆。
- ・右表で、 は他産業(左表)で限界効果が正であった項目、 は他産業で限界効果が負であった項目を表す。
- ・また、右表で、プラス(+)は他産業の限界効果との偏差が正である項目、マイナス(-)は他産業の限界効果との偏差が負である項目を表す。
- ・他産業では、女性活躍推進の取組が進むと、男女平等である、を選択する確率が増加し、男性の方が有利である、を選択する確率が減少する。また、女性の方が有利である、を選択する確率が上昇する。
- ・建設業でも、女性活躍推進の取組が進むと、男女平等である、を選択する確率が増加し、男性の方が有利である、を選択する確率が減少する。

企業の女性活躍推進施策が従業員の意識に与える影響 (認識のギャップ)

他産業	女性					男性					建設業	女性					男性				
	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	-0.01	-0.17	-0.19	-0.13	-0.02	-0.16	-0.29**	-0.03
平均											他産業平均からの偏差										
設問	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識を示しているか 役職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だと思えるか 女性の採用促進に関する意識を示しているか 役職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だと思えるか 女性の採用促進に関する意識を示しているか 役職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だと思えるか 女性の採用促進に関する意識を示しているか 役職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						- - -				

- ・企業の女性活躍推進の取組について、5:そう思う～1:そう思わない、の5段階評価で従業員に回答していただいた。平均を表の上部に表示。
- ・一般化ロジット分析によって、女性活躍推進施策の限界効果を算出。
- ・左表の下部のプラス(+)記号は、その施策を進めた場合に肯定的回答(4または5)を選択する確率が増加することが統計的に有意である、を意味する。
- ・右表で、 は他産業(左表)で限界効果が正であった項目、 は他産業で限界効果が負であった項目を表す。
- ・また、右表で、プラス(+)は他産業の限界効果との偏差が正である項目、マイナス(-)は他産業の限界効果との偏差が負である項目を表す。
- ・他産業では企業の女性活躍推進の取組は従業員にも浸透している(取組を進めるほど認識のギャップは小さくなる)
- ・建設業でも、企業の女性活躍推進の取組は従業員にもある程度浸透している(取組を進めるほど認識のギャップは小さくなる)

まとめ

- ・女性活躍推進の姿勢を、対外的な宣言・経営戦略として、明示的に打ち出している企業は、2012年以降急速に増えた(5割以上の企業)
- ・建設業においても、近年急速に取組を進めている(約6割)
- ・女性活躍推進に取り組んでいる企業は、女性の新卒採用比率、女性管理職比率が上昇する。
- ・女性の職域拡大や、職場環境の整備は、女性の3年・10年離職率だけではなく、男性の3年・10年離職率も下がる。
- ・経営者の意向が強いほど、負荷の高い仕事が女性にも割り当てられている傾向にある。
- ・組織内での配置・育成・教育訓練についても、女性活躍を推進している企業ほど、男女平等に経験できている。
- ・職務満足度について、女性活躍を推進している企業ほど、正の効果がある。女性の採用・職場環境の整備を進めると男性の職務満足度も上昇する。
- ・継続就業の女性の意思が強いにも関わらず、女性活躍推進の効果は観測されなかった。
- ・昇進の意欲について、女性の平均は低いものの、女性活躍推進の取組を進めると上昇する。特に建設業では、多くの取組が昇進意欲の上昇に寄与する。
- ・昇進についての男女の平等さは、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傾向にある。
- ・企業の女性活躍推進の取組は従業員にも浸透している(取り組みを進めるほど認識のギャップは小さくなる)。
建設業においては、女性活躍推進の取組は、男性からの評価を得られていない傾向にある。

今後の予定

- ・アンケートの解析をさらに進め、女性活躍推進施策の効果について分析を行う。