



平成 30 年 10 月 19 日

【照会先】

埼玉労働局雇用環境・均等室

監理官 馬場 一明

情報官 大村 玲子

(代表電話)048(600)6210

女性活躍推進法施行 2 年経過の状況について

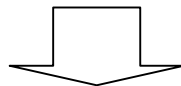
半数以上の企業が「あまり成果が上がっていない」と回答

《「埼玉女性活躍推進状況調査」アンケート結果を取りまとめました。》

〈調査結果のポイント〉

- 平成 28 年 4 月に女性活躍推進法が施行されて 2 年が経過。
県内企業における女性労働者の活躍状況をアンケートにより把握(170 社)。
- 女性労働者の配置については、企画・管理部門、販売・営業部門を中心として、女性が増加傾向。しかし、全部門において、6 割以上の企業が「変化なし」と回答。
- 約 4 割の企業で、妊娠・出産を理由として離職する女性が少なからずいる状況。
- 業務削減・効率化の取組や、残業の削減に取り組む企業が 7 割以上。
また、「管理職に対して、ワーク・ライフ・バランスの取組も評価項目にする」を検討中とする企業が 4 割以上。
- 女性の活躍促進を経営課題として重要と考える企業が 8 割を超えているが、法施行 2 年を経過しても半数以上があまり成果が上がっていないと評価。
- この要因として、①男女を問わず管理職になりたがらない職場風土や、②仕事と家庭の両立制度の利用者があっても代替要員の確保が困難であること、③対応策を検討するための職場の体制づくりが困難であることがあげられる。

(企業に望まれること)



- ◆ 働く男女が意欲と能力を十分発揮できる「魅力ある職場づくり」と「仕事と家庭の両立支援」をセットで進めていくことが重要。
- ◆ 「方針・目標」を達成するための具体的な取組を更に推進すること。

※ 調査結果について、10 月 31 日開催の「女性活躍のための働き方改革推進セミナー」

(別添 2) において説明します。

別添 1 埼玉女性活躍推進状況調査結果

別添 2 「女性活躍のための働き方改革推進セミナー」のご案内

<1段階目>



<2段階目>



<3段階目>



ひと、暮らし、みらいのために



埼玉女性活躍推進状況 調査結果

平成30年10月 埼玉労働局

調査の概要

○調査の趣旨

平成28年4月に女性活躍推進法が施行されて2年が経過したことを踏まえ、同法施行後の県内企業における女性労働者の活躍状況を把握し、今後の行政運営に役立てることを目的とする。

○主な調査項目

- (1) 女性の配置状況
- (2) 女性の役職登用状況
- (3) 結婚・出産による女性正社員の離職状況
- (4) ワーク・ライフ・バランスの取組状況
- (5) 女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する上での考え方
- (6) 経営課題としての女性活躍の重要度
- (7) 女性活躍推進法に基づく取組の成果
- (8) 女性活躍推進の取組状況
- (9) 女性活躍推進における自社の課題

○調査対象及び調査方法

埼玉県内に本社があり、埼玉労働局に女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を届け出ている届出義務企業の事業主(462社)に調査票を郵送し、ファックスもしくは郵送で回答を得た。

○回収数

170件(回収率 36.8%)

○実施時期

平成30年7月～8月

《参考》女性活躍推進法について

女性の活躍推進を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。

※平成28年4月1日施行。平成38年3月31日までの時限立法。

行動計画策定など

○常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主に対しては、

- ① 自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析
- ② 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
- ③ **行動計画**を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④ 女性の活躍に関する情報の公表が**義務**付けられています。

○常時雇用する労働者が300人以下事業主については、努力義務とされています。

【事業主行動計画策定指針】

▽各企業は、指針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革に関する取組

認定

○行動計画の策定・策定した旨の届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業**は、都道府県労働局への申請により、**厚生労働大臣の認定**を受けることができます。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク**を商品などに付することができます。

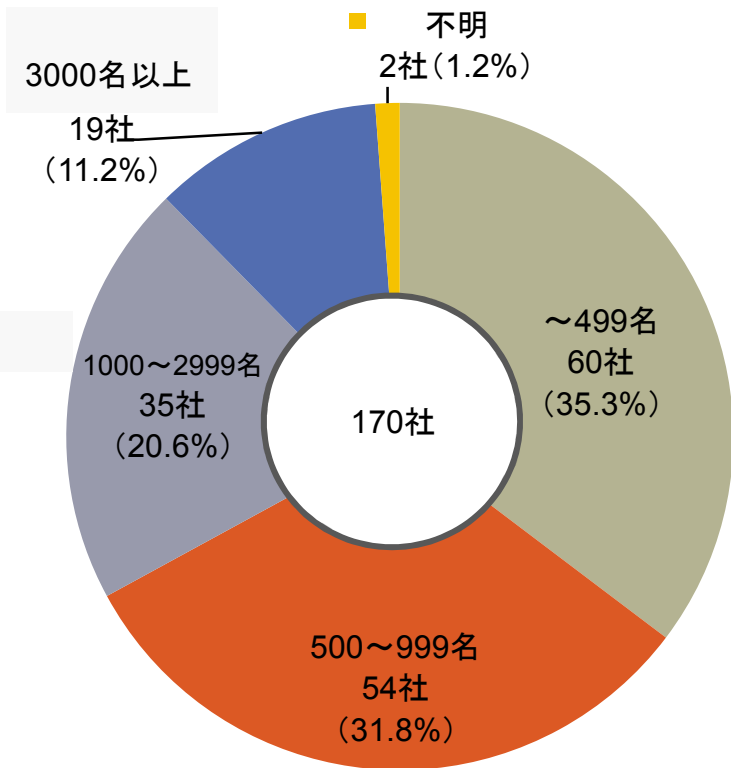
【認定マークの解説】
 ・「L」には、「Lady／女性」、「Labour／働く、取り組む」の他に、「Laudable／賞賛に値する」、「Laureate／優秀な、認められた」、「Lead／手本」、「Lively／活発な」、「Luminous／輝く」などがあり、ポジティブな意味で「L」を用いた。
 ・企業や社会を意味する「円」の中に、エレガントに力強く活躍する女性をイメージした曲線で「L」をデザイン化。



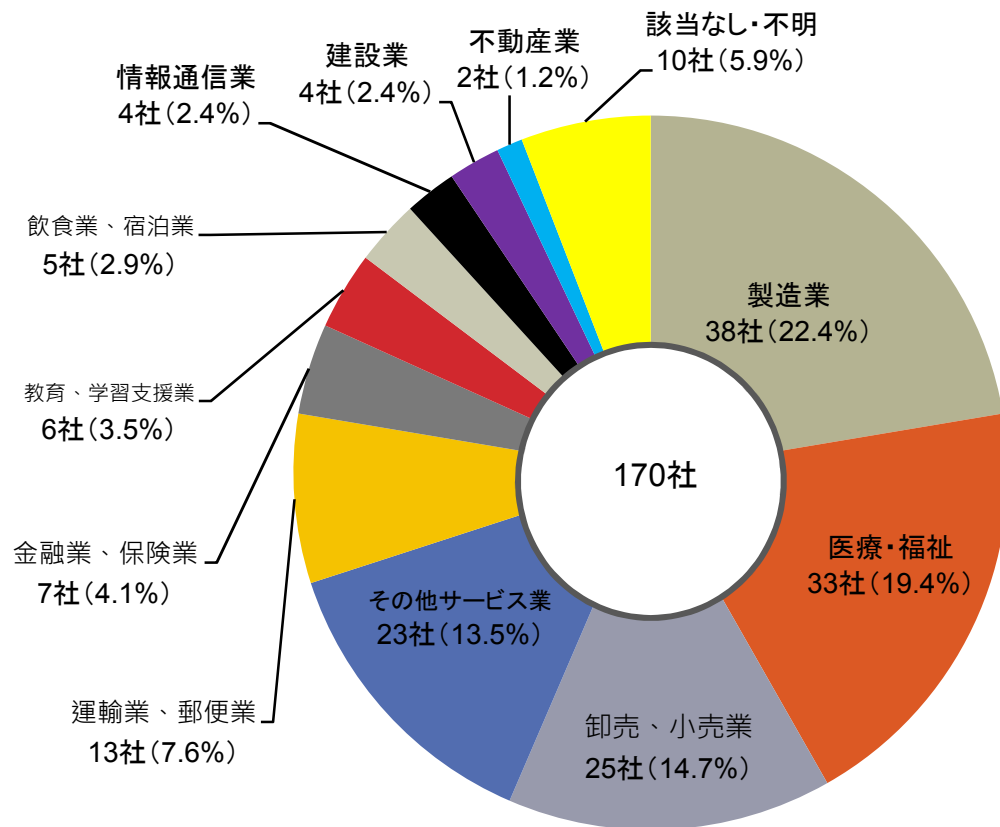
調査結果

回答企業について

○規模別内訳

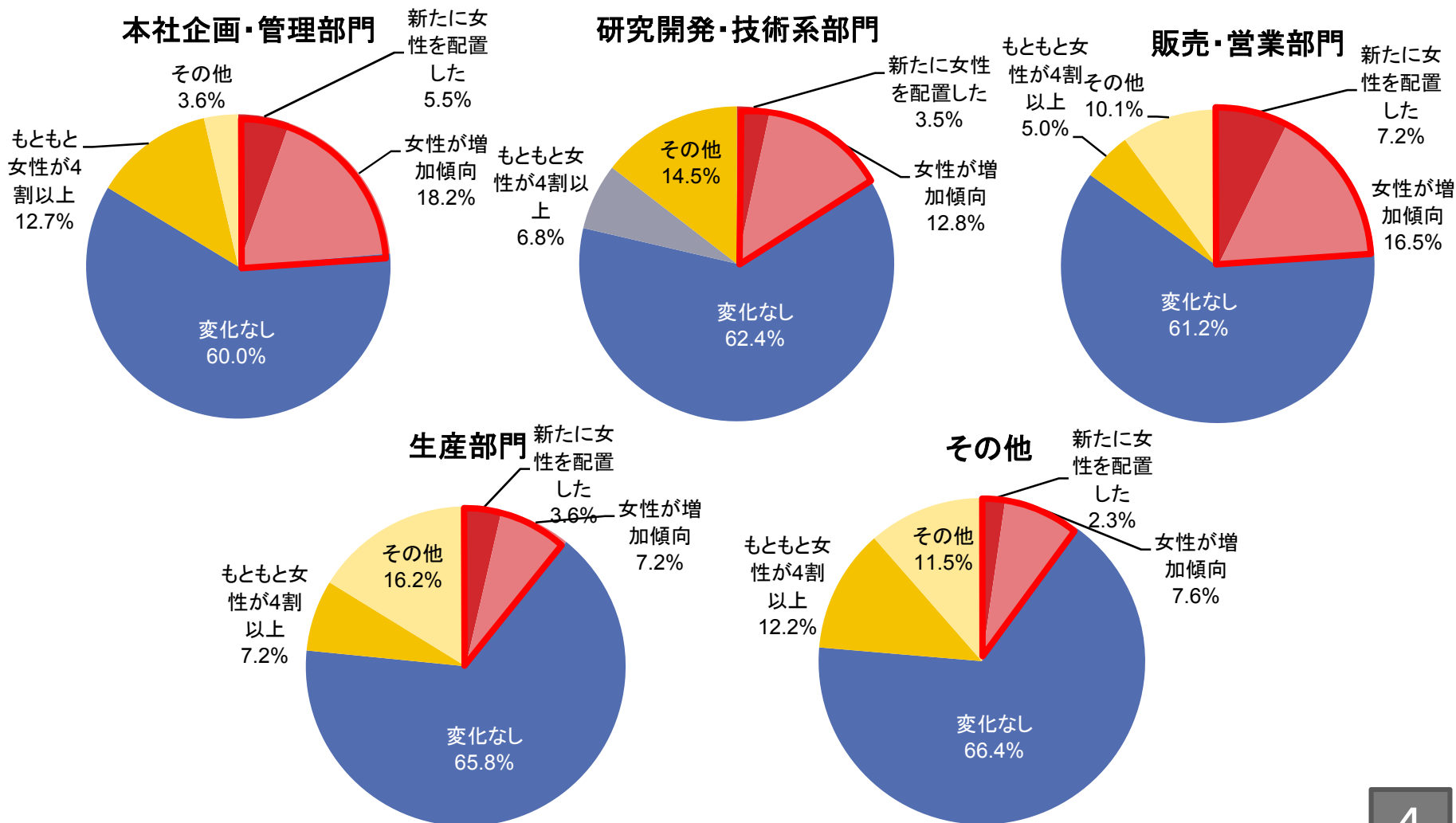


○業種別内訳



女性労働者の配置状況

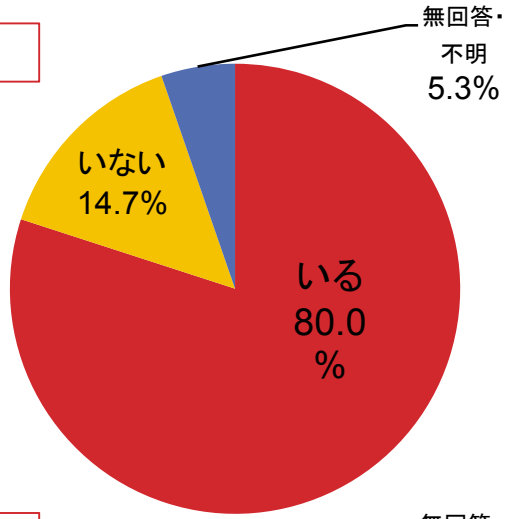
各部門において「新たに女性を配置した」、「女性が増加傾向」と回答した企業が一定程度存在するが、6割以上の企業は、女性の配置状況について「変化なし」と回答している。



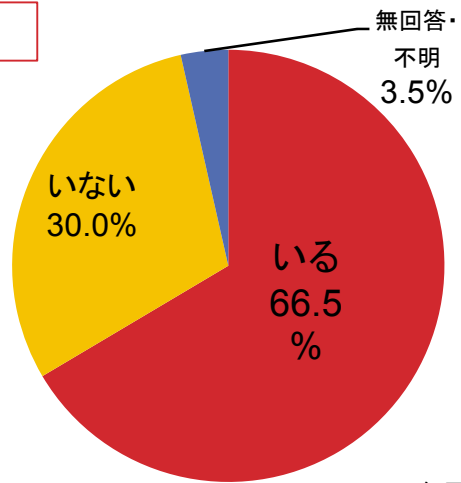
女性の役職登用状況

係長クラスの女性社員がいる企業は約8割であるが、部長以上になると3割程度にとどまっている。

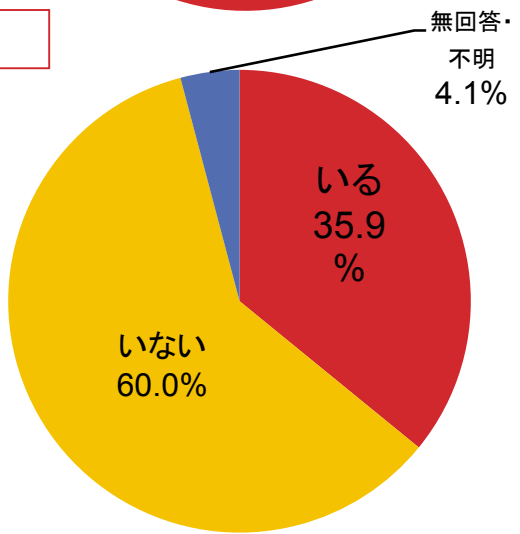
係長クラス



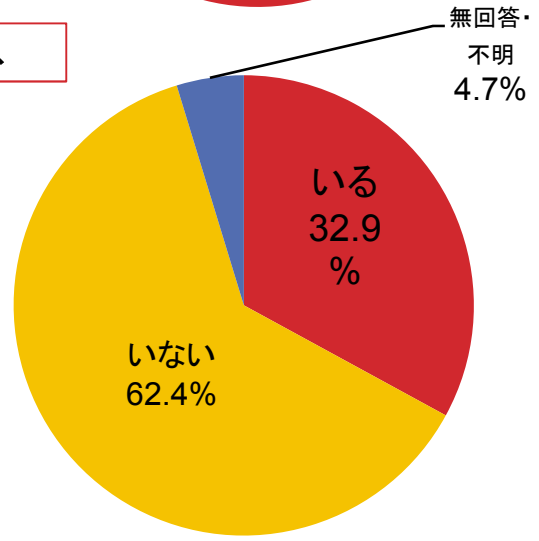
課長クラス



部長クラス

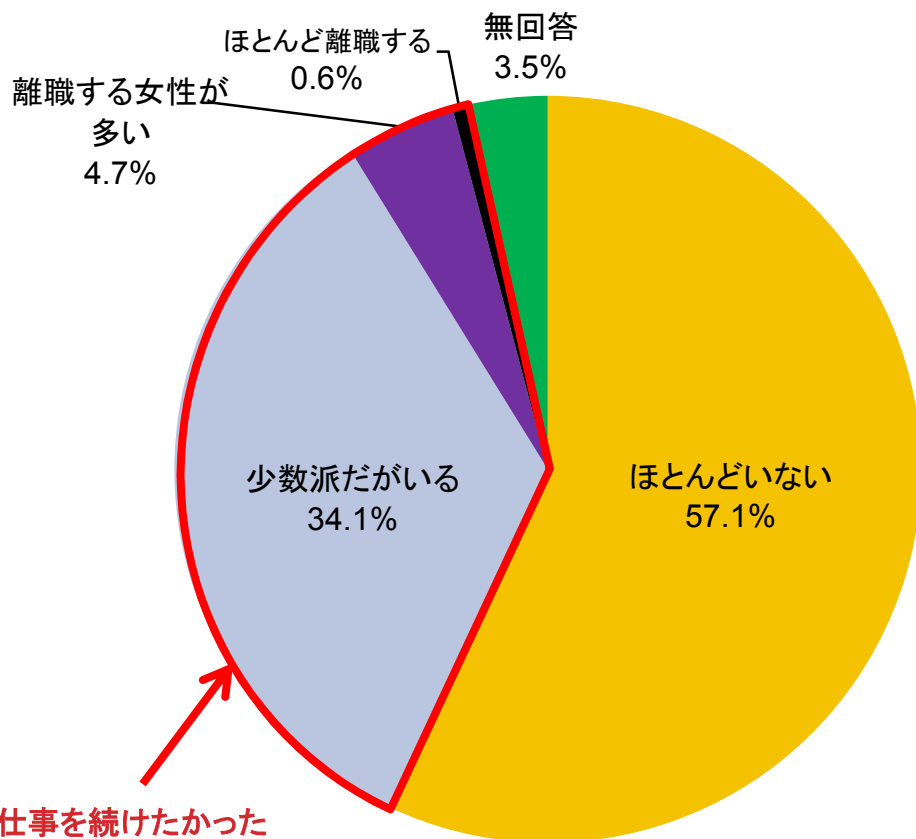


役員クラス



結婚・出産による女性正社員の離職状況

「ほとんどいない」が57.1%、「少数派だがいる」が34.1%、「離職する女性が多い」が4.7%であった。

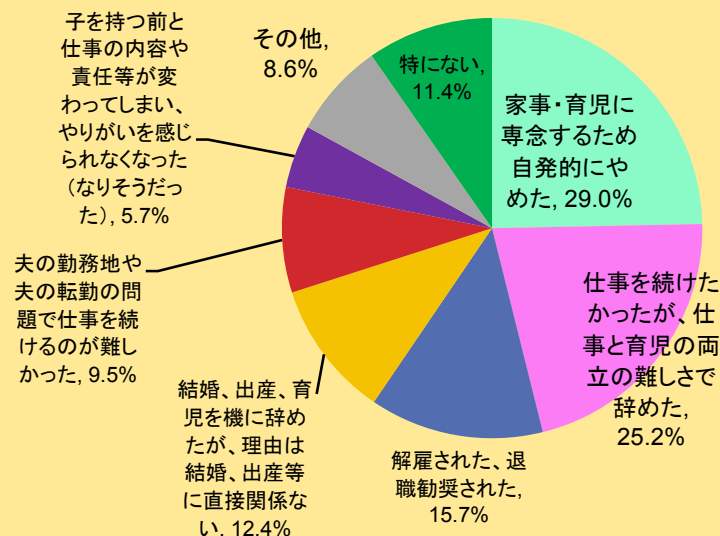


仕事を続けたかった可能性あり。

《参考データ1》

(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

【妊娠・出産前後に退職した理由】(正社員)



《参考データ2》

厚生労働省「21世紀成年者縦断調査(24年成年者)

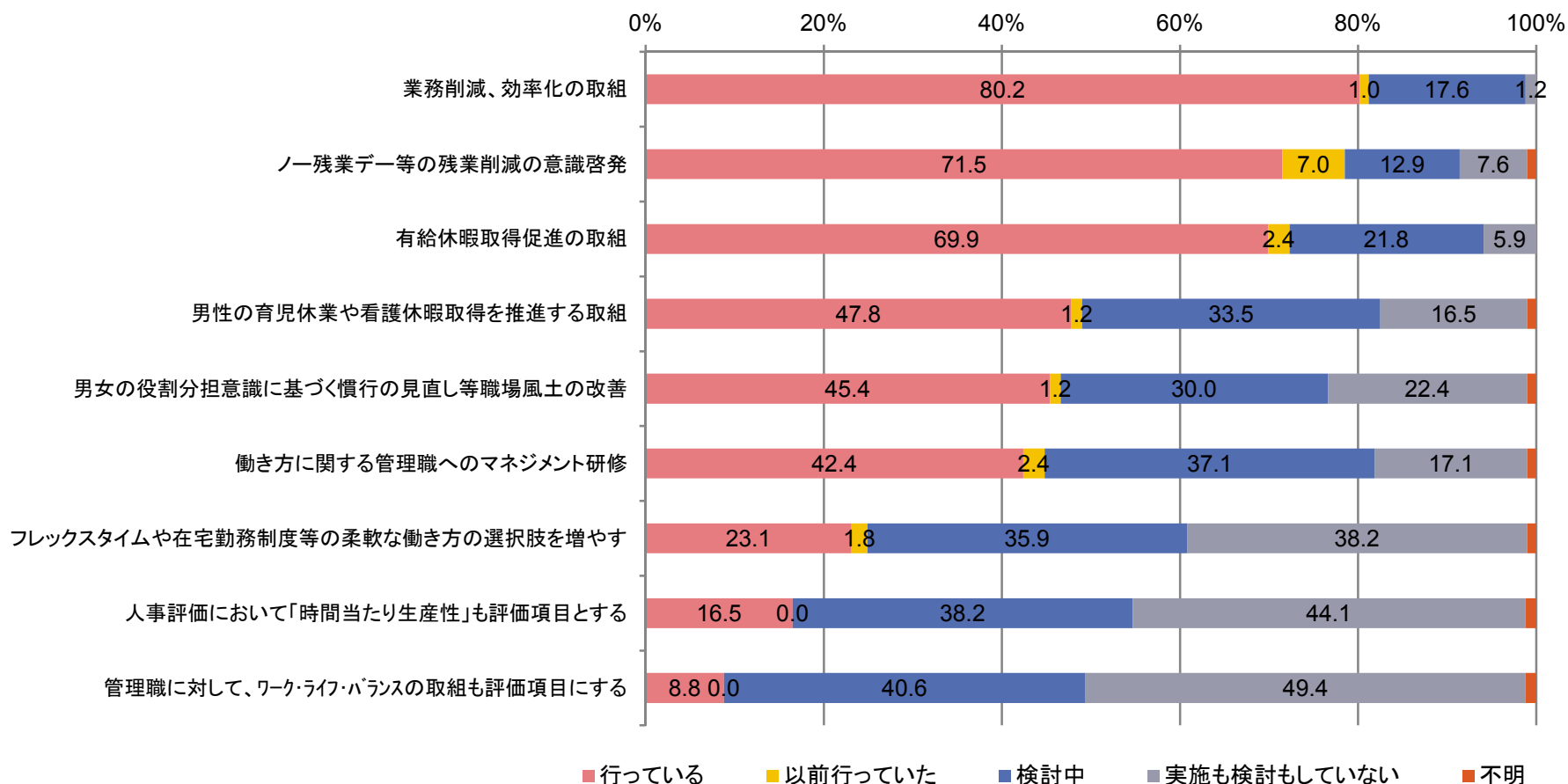
○対象:平成24年10月末時点で20~29歳であった全国の男女

○結婚した後も就業継続する意欲がある独身女性のうち

- ・「出産した後も続ける」と回答 65.1%
- ・「出産を機にやめる」と回答 6.9%
- ・「考えていない」と回答 24.9%

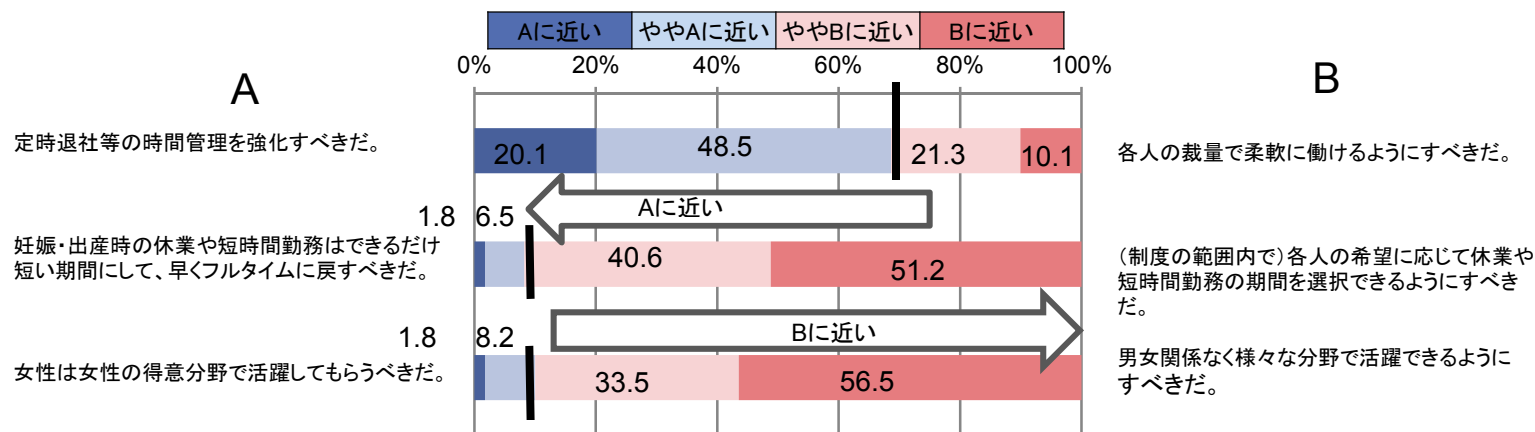
ワーク・ライフ・バランスの取組について自社にいちばん近い状況

現在実施している取組として、①業務削減、効率化の取組、②ノー残業デー等の残業削減の意識啓発、③有給休暇取得促進の取組が上位を占めている。「管理職に対して、ワーク・ライフ・バランスの取組も評価項目にする」については、取組企業が1割以下であった。



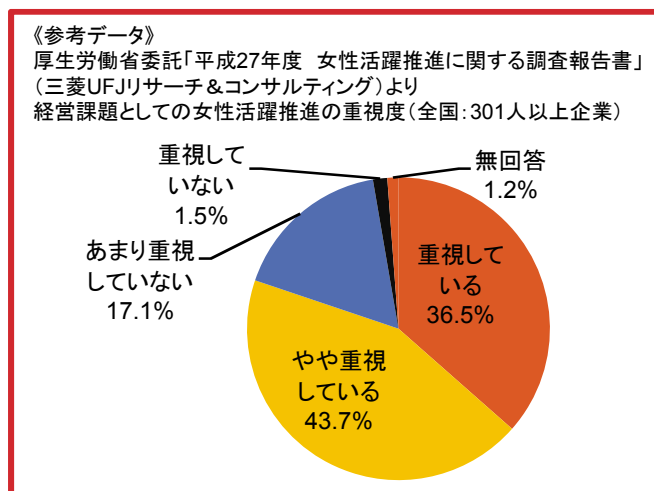
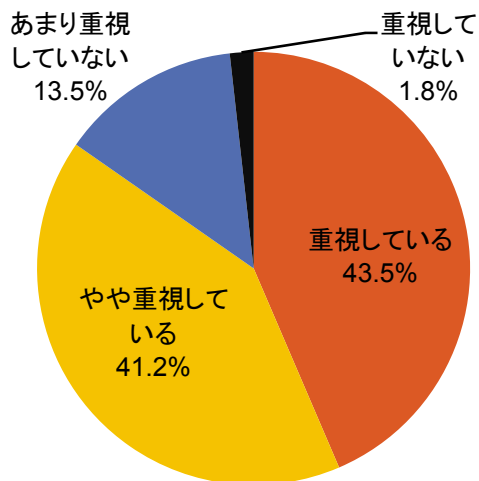
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する上で自社に近い考え方

各人の希望に応じて休業や短時間勤務を選択しつつ、男女が様々な分野で活躍できるようにするという傾向が見られた。



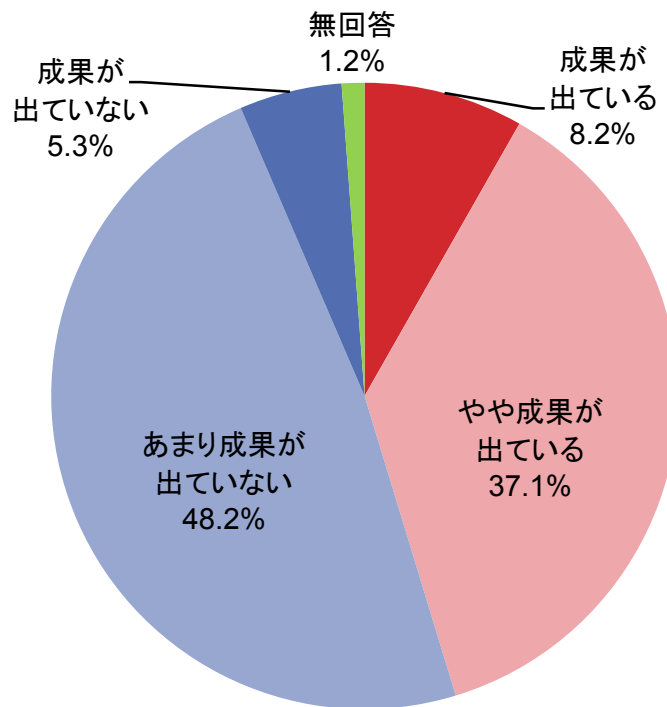
女性の活躍推進を経営課題としてどの程度重視しているか

「重視している」、「やや重視している」が8割以上であった。



一般事業主行動計画に掲げた女性の活躍を支援する取組を行った結果、社内で何らかの成果がでているか。

「成果が出ている」、「やや成果が出ている」と回答した企業 →45.3%
 「成果が出ていない」、「あまり成果が出ていない」と回答した企業 →53.5%



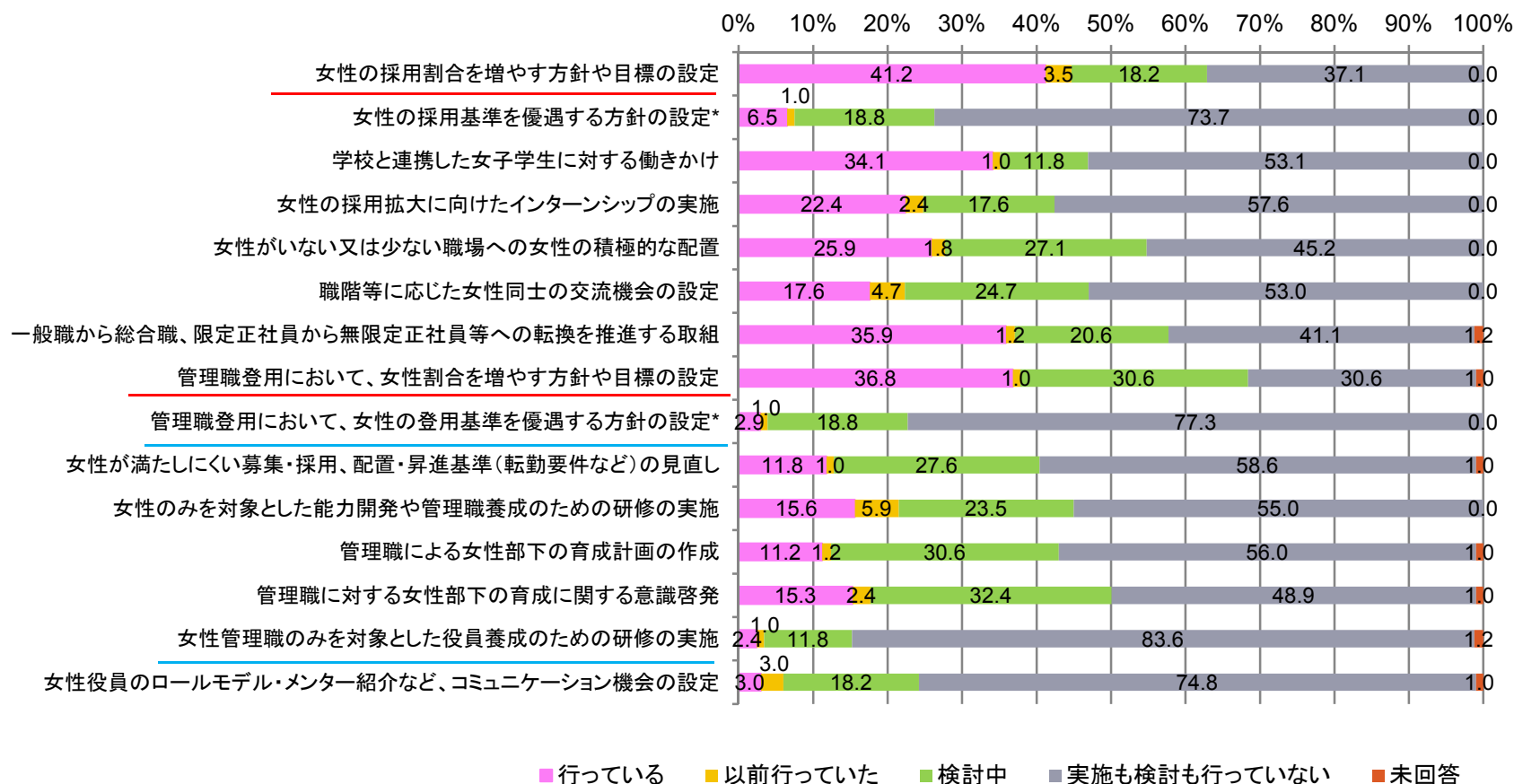
【自由記入欄より】

- 女性の退職者が減少している。女性の意識が変わってきたように感じる。(複数)
 - 年度初めに「子の看護休暇」申請用紙を対象労働者に一斉配布することにしたところ、制度の利用率がアップした。
 - 女性管理職が増加した。女性営業社員が活躍するようになった。
 - 女性社員が自主的に委員会を作って会社に提言を行った。
- 等

○女性を積極的に採用登用するための取組、女性が不利益を被りやすい環境の是正に関する取組(ポジティブ・アクション)の状況

最も多かった取組は「女性の採用割合を増やす方針や目標の設定」であった。次に「管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定」であった。

最も少なかったのは「管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定」、「女性管理職のみを対象とした役員養成のための研修の実施」であった。

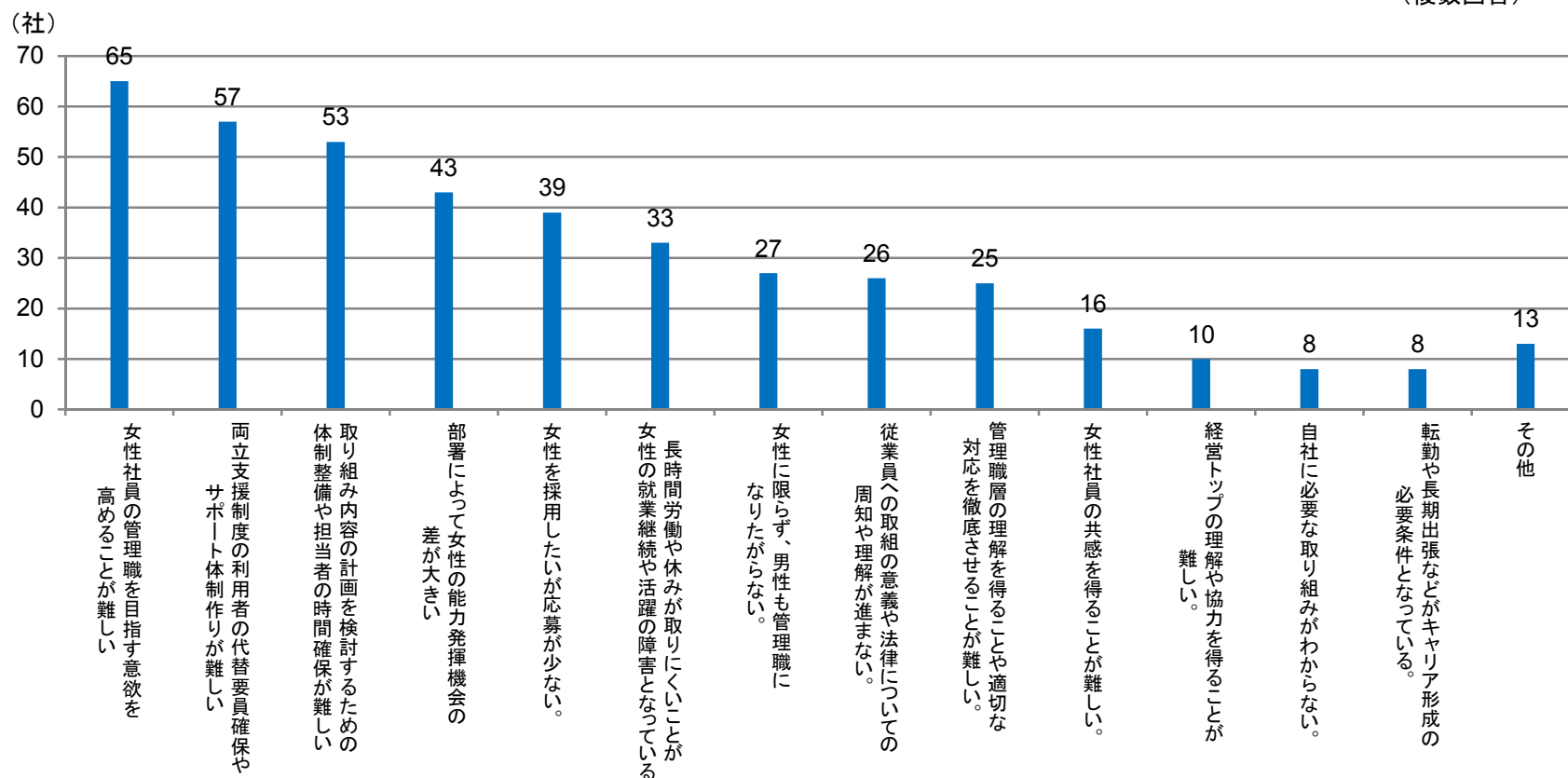


* 女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取扱う取組については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない(女性が4割を下回っている)など、一定の場合以外は、法違反として禁止されています(男女雇用機会均等法第8条)。

女性活躍推進における自社の経営課題

経営課題のうち最も多かったのは、「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」、次が「両立支援制度の利用者の代替要員確保やサポート体制づくりが難しい」であった。第3位は「体制整備や担当者の時間確保」であり、各企業において取組推進に苦慮している状況が認められる。

(複数回答)



★ 結果のまとめ ★

- ① 配置については、企画・管理部門、販売・営業部門を中心として、女性が増加傾向にあった。全部門において、6割以上の企業が「変化なし」であった。
- ② 約4割の企業で、妊娠・出産を理由として離職する女性が少なからずいる状況であった。
- ③ 業務削減・効率化の取組や、残業の削減に取り組む企業が7割以上であった。また、「管理職に対して、ワーク・ライフ・バランスの取組も評価項目にする」を検討中とする企業が4割以上であった。
- ④ 女性の活躍促進を経営課題として重要と考える企業が8割を超えているが、法施行2年を経過しても半数以上があまり成果が上がっていないと評価していた。
- ⑤ この要因として、①男女を問わず管理職になりたがらない職場風土や、②仕事と家庭の両立制度の利用者があっても代替要員の確保が困難であること、③対応策を検討するための職場の体制づくりが困難であることがあげられる。

- ◆働く男女が意欲と能力を十分発揮できる「魅力ある職場づくり」と「仕事と家庭の両立支援」をセットで進めていくことが重要。
- ◆「方針・目標」を達成するための具体的な取組を更に推進することが望めます。

女性活躍のための働き方改革推進セミナー

平成28年6月2日に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」及び平成29年3月28日に働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」において、働き方改革及び女性の活躍推進は我が国の成長戦略として重要な課題とされているところです。また、本年6月29日には「働き方改革関連法」が成立いたしました。本セミナーでは、女性の活躍推進や働き方改革への取組みの参考にしていただくよう、講演や事例発表を行いますので、ぜひ、ご参加ください。

開催日時 **平成30年10月31日（水） 14:00～16:30**

会場 **ソニックシティビル4階 市民ホール**

(さいたま市大宮区桜木町1-7-5)

対象者 経営者、人事担当役員、人事労務担当者等

内容

○ 講演

「女性活躍から始まる働き方改革

～いまこそ人材確保、生産性・収益アップの仕組みづくりを！」

講師 ゆい ふみえ
油井 文江 氏

一般社団法人日本ダイバーシティ・マネジメント推進機構専務理事
株式会社 ゆいアソシエイツ 代表取締役

○ 事例発表「我が社の女性活躍推進への取組みについて」

前澤工業株式会社

○ 埼玉労働局からの説明

- ・働き方改革関連法の内容について
- ・女性活躍推進状況調査結果
- ・ハラスメント対策

申込先 埼玉労働局雇用環境・均等室 **FAX 048-600-6230**

申込方法 裏面申込書によりFAX等でお申し込みください(参加費無料)。

※定員(150人)になり次第締め切ります。

【問い合わせ先】

埼玉労働局雇用環境・均等室 TEL 048-600-6210

(一社)埼玉県経営者協会 TEL 048-647-4100



【主催】 埼玉労働局 一般社団法人埼玉県経営者協会

☆本セミナーは、「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」の一環として開催しています！☆

油井 文江 (ゆい ふみえ) 氏プロフィール

女性のビジネス支援、また企業のワーク・ライフ・バランスや働き方改革、ダイバーシティの推進に力を入れている。中小企業診断士、ダイバーシティ・シニアコンサルタント。日本女子大学、女子栄養大学他講師。経産省、厚労省の各種委員を歴任、現在内閣府地域働き方改革支援チーム構成員など。

案内図

※公共交通機関を御利用ください



(きりとり線)

埼玉労働局雇用環境・均等室 まで

(FAX 048-600-6230)

女性活躍のための働き方改革推進セミナー(10/31)参加申込書

※1社あたりの参加人数に制限はありません！(なお、お申込み多数の場合は調整させていただくことがあります。)

(ふりがな)
貴社名

電話番号

お役職名	お名前

※ 御記入いただいた個人情報につきましては、厳密に管理し、出席の確認以外には使用いたしません。

※ 定員(150人)を超えた場合には、当室から連絡させていただきます。