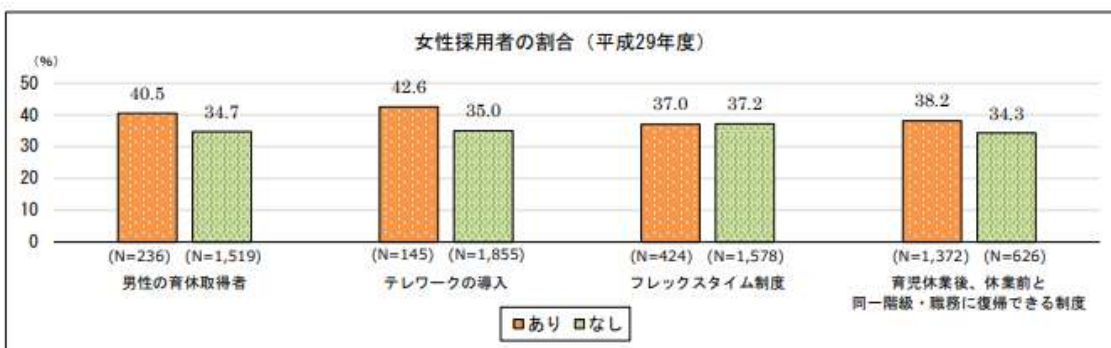
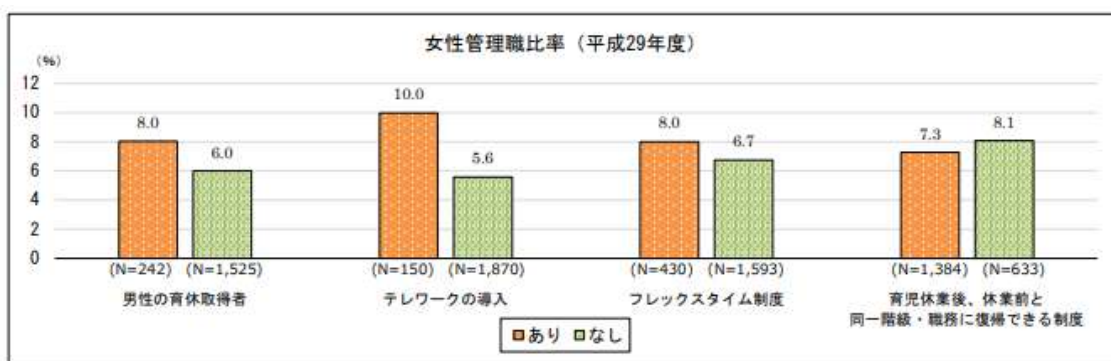


「女性管理職増にテレワーク効果大」

自宅など会社以外で仕事を行うテレワークを導入している企業は、導入していない企業に比べ、女性管理職の割合、女性採用者の割合とも大きく、平均残業時間も少ないことが総務省の実施した調査で明らかになった。男性の育児休暇取得者がいた企業も取得者がいなかった企業に比べ、女性管理職、女性採用者が多く、平均残業時間が少ないという結果となっている。ただし、平均勤続年数に関しては、テレワーク導入企業、男性の育児休暇取得者がいた企業とも、そうでない企業に比べ男女の平均勤続年数の差が大きく、導入の効果が見えないという結果となっている。

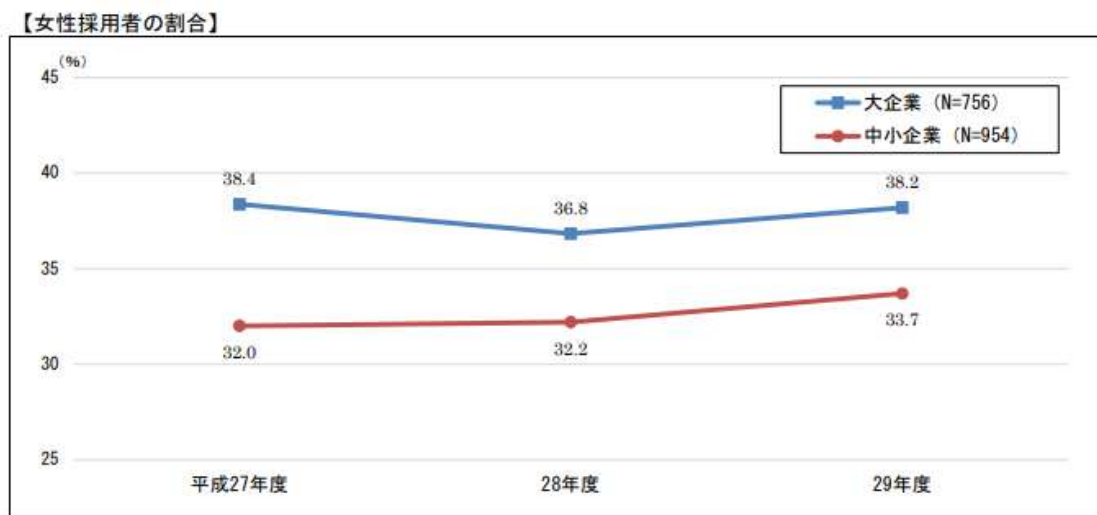


（総務省「『女性活躍の推進に関する企業の取組と効果』に関するアンケート調査の結果」から）

10 日公表された総務省の調査は、女性の活躍を推進する企業の取り組み効果を調べるのが目的。産業分野と従業者規模別に層化無作為抽出という方法で選んだ企業にアンケートを実施、「301人以上の企業」（大企業）884社（回収率 17.7%）、「101人以上 300人以下の企業」（中小企業）1,296社（回収率 20.1%）から回答を得た。

各企業の採用者に占める女性社員（いずれも正社員）の割合は、全体で見ると大企業が2015年度 38.4%、2016年度 36.8%、2017年度 38.2%と横ばいに近い状態。中小企業は

2015年度 32.0%、2016年度 32.2%、2017年度 33.7%と少しずつ増えていた。業種別で見ると「卸売業、小売業」が最も女性採用者の割合が高く、大企業は 42.7%、中小企業は 37.9%。最も低かったのは、大企業では建設業の 17.5%、中小企業では「運輸業、郵便業」の 14.8%となっている(いずれも 2017 年度の数字)。

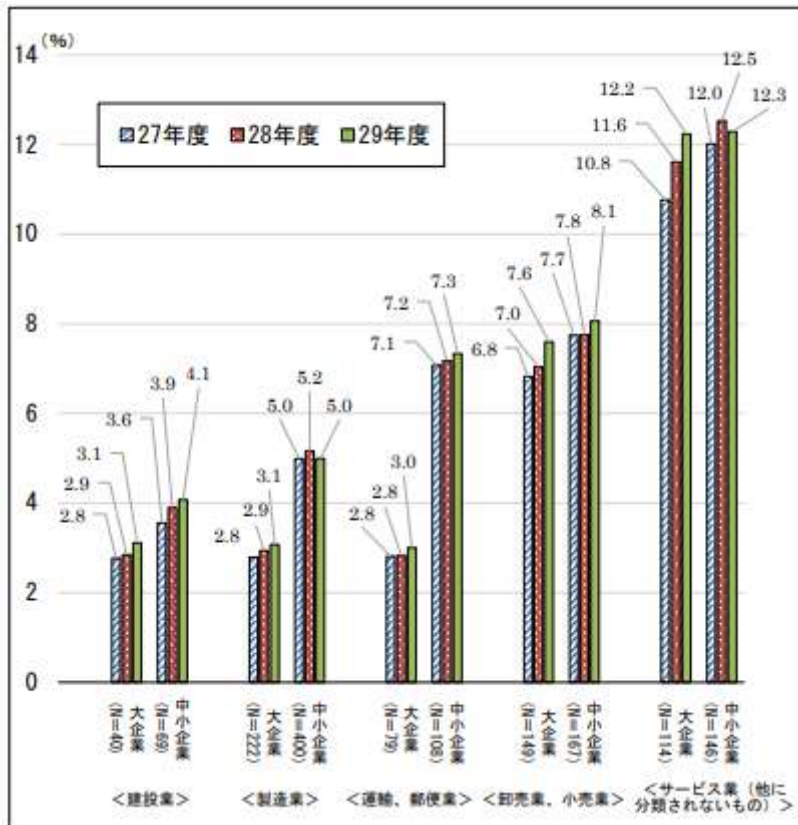


(総務省『女性活躍の推進に関する企業の取組と効果』に関するアンケート調査の結果から)

平均勤続年数の男女差を見ると、男の勤続年数が長く、全体では大企業が 2015 年度 2.96 年、2016 年度 2.98 年、2017 年度 3.06 年と差は少しずつ開きつつある。中小企業も 2015 年度 2.15 年、2016 年度 2.17 年、2017 年度 2.17 年と似たような結果となった。業種別で見ると男女差が最も大きかったのは、「卸売業、小売業」の大企業で 4.07 年、最も差が小さかったのは「サービス業(他に分類されないもの)」の中小企業で 0.61 年となっている。

管理職に占める女性の割合は、大企業では 2015 年度 6.4%、2016 年度 6.7%、2017 年度で 7.1%と徐々に増え続けている。中小企業は、2015 年度 6.2%、2016 年度 6.5%、2017 年度 6.5%だった。業種別では、「サービス業(他に分類されないもの)」が最も高く、大企業で 12.2%、中小企業で 12.3%。割合が低かったのは、「運輸業、郵便業」「製造業」「建設業」の大企業で、それぞれ 3.0%、3.1%、3.1%となっている(いずれも 2017 年度の数字)。

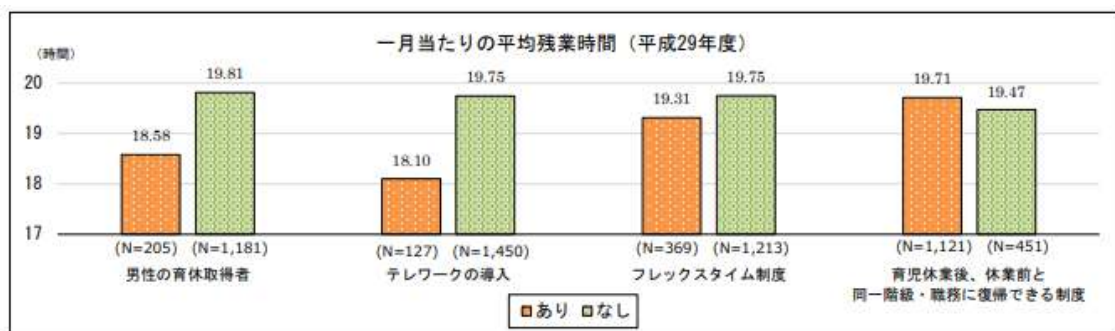
主な業種別女性管理職比率



(総務省『女性活躍の推進に関する企業の取組と効果』に関するアンケート調査の結果から)

企業の取り組みの効果をみるため、調査は「男性の育児休暇取得者」、「テレワークの導入」、「フレックスタイム制度」、「育児休業後、求職前と同一階級・職務に復帰できる制度」の四つの指標で、2017年に取り組みを実施した企業と実施しなかった企業の結果を比較している。効果が最も明白だったのは、テレワークの導入。取り組んでいる企業の女性管理職比率は10.0%だったのに対し、取り組んでいない企業は5.6%と大きな差が見られた。テレワークの導入は、1月当たりの平均残業時間についても効果がうかがえる結果が得られた。導入していない企業が19.75時間だったのに対し、導入企業は18.10時間と明らかな差が見られた。

「男性の育児休暇取得者」が1人もいた企業と、1人もいなかった企業との比較からも、テレワークと同様の効果がうかがえる。女性管理職の比率では取得者が1人以上いた企業の8.0%に対し、1人もいなかった企業は6.0%にとどまった。1月当たりの平均残業時間でも、1人も取得者いなかった企業が19.81時間だったのに対し、取得者が1人以上いた企業は18.58時間と少ない。



（総務省「『女性活躍の推進に関する企業の取組と効果』に関するアンケート調査の結果」から）

フレックスタイム制度については、導入企業の方が勤続年数の男女差が小さいという効果が見られたが、女性管理職比率や残業時間に関する効果は、「テレワーク」「男性の育児休暇取得」ほどではなかった。

「育児休業後、求職前と同一階級・職務に復帰できる制度」については、フレックスタイム制度と同様、導入企業の方が勤続年数の男女差が小さいという効果がみられたものの、女性管理職比率と残業時間では、むしろ導入している企業の方が導入していない企業よりも悪い結果が出るなど、期待されるほどの効果が見られていない。

小岩井忠道 JST 客観日本編集部

関連サイト

総務省報道資料「女性活躍の推進に関する企業の取組と効果」に関するアンケート調査の結果」

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/107317_180910.html

同調査結果

http://www.soumu.go.jp/main_content/000573288.pdf