

2章 調査結果の分析

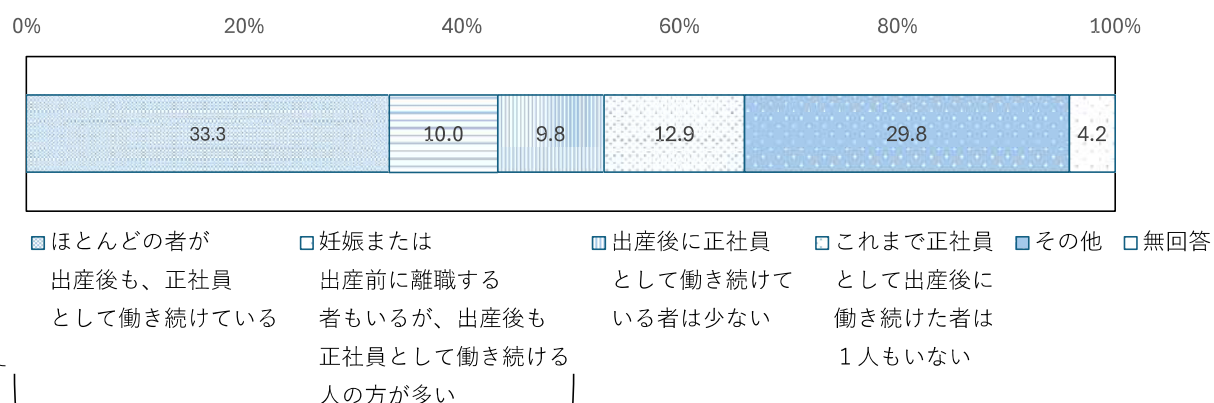
1 定着・活躍に向けた取組の効果

(1) 定着について

○ 女性正社員の出産後の継続就業の状況（図表 1-1）をみると、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」又は「妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い」と回答した「出産後も働き続ける人が多い企業」の割合は、43.3%となっており、令和元年調査（図表 1-2）と比較して、「出産後も働き続ける人が多い企業」の割合は、43.1%から 43.3%とほぼ横ばいである。

図表 1-1 女性正社員の出産後の継続就業の状況（全企業）

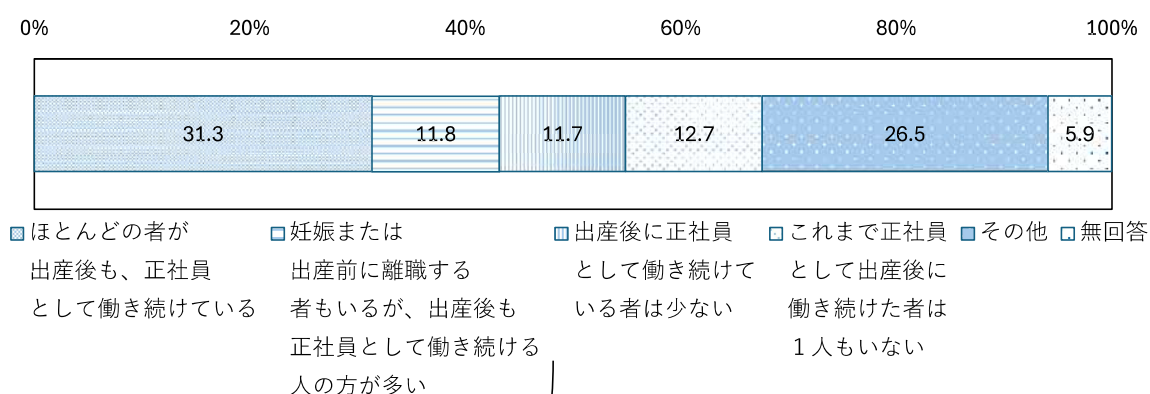
N = 2819



出産後も働き続ける人が多い企業（43.3%）

図表 1-2 女性正社員の出産後の継続就業の状況（全企業）【令和元年調査】

N = 1707



出産後も働き続ける人が多い企業（43.1%）

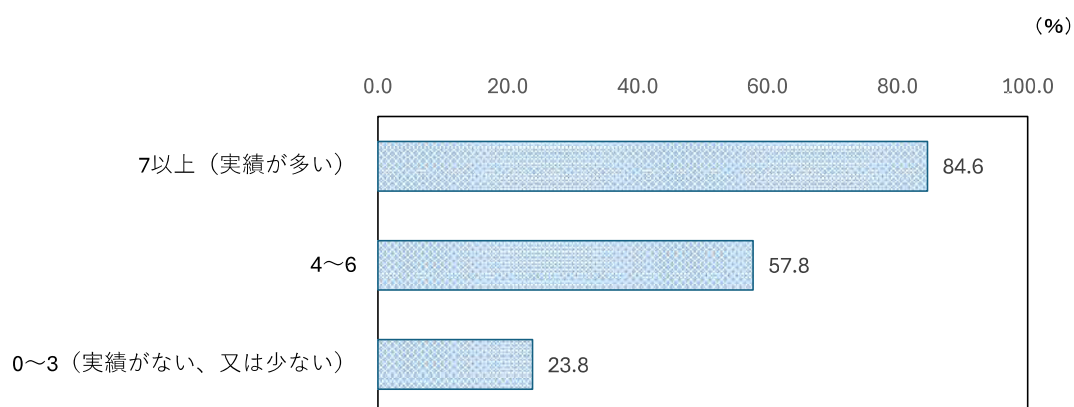
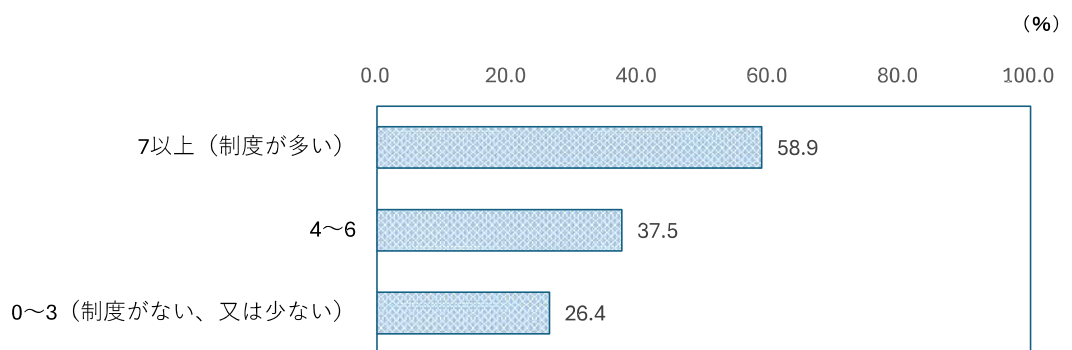
- 出産後も働き続ける人が多い企業の割合（図表2）をみると、女性の活躍推進について重視している及び具体的な取組を行っている企業では、「出産後も働き続ける人が多い企業」の割合がそれぞれ約5割を超えている。

図表2 出産後も働き続ける人が多い企業の割合
（女性の活躍推進についての考え、取組状況、育児支援制度・実績別）

		全 体	ほと んど 働 き 続 け て い る （ a ）	妊 娠 ま た は 出 産 前 に 離 職 す る 者 も 働 き 続 け る 人 の 方 が 多 い （ b ）	出 産 後 に 正 社 員 と し て 働 き 続 け て い る 者 は 少 な い	こ れ ま で 正 社 員 と し て 出 産 後 に 働 き 続 け た 者 は 1 人 も い て な い	そ の 他	無 回 答	出 産 後 も 働 き 続 け る 人 が 多 い 企 業 （ a ） + （ b ） （ ％ ）
全 体		2819 100.0	939 33.3	281 10.0	275 9.8	364 12.9	841 29.8	119 4.2	43.3
女 性 の 活 躍 推 進	重視している	1048 100.0	421 40.2	116 11.1	102 9.7	123 11.7	242 23.1	44 4.2	51.2
	やや重視している	1061 100.0	346 32.6	107 10.1	107 10.1	140 13.2	330 31.1	31 2.9	42.7
	あまり重視していない	536 100.0	136 25.4	48 9.0	53 9.9	74 13.8	202 37.7	23 4.3	34.3
	重視していない	123 100.0	25 20.3	7 5.7	6 4.9	24 19.5	50 40.7	11 8.9	26.0
取 組	行っている	1177 100.0	508 43.2	128 10.9	111 9.4	121 10.3	272 23.1	37 3.1	54.0
	行っていない	1593 100.0	419 26.3	147 9.2	158 9.9	239 15.0	558 35.0	72 4.5	35.5
制 度	7以上（制度が多い）	1190 100.0	561 47.1	140 11.8	91 7.6	100 8.4	269 22.6	29 2.4	58.9
	4～6	813 100.0	225 27.7	80 9.8	101 12.4	118 14.5	263 32.3	26 3.2	37.5
	0～3（制度がない、 又は少ない）	742 100.0	139 18.7	57 7.7	79 10.6	133 17.9	282 38.0	52 7.0	26.4
実 績	7以上（実績が多い）	461 100.0	312 67.7	78 16.9	30 6.5	9 2.0	27 5.9	5 1.1	84.6
	4～6	822 100.0	372 45.3	103 12.5	97 11.8	80 9.7	159 19.3	11 1.3	57.8
	0～3（制度がない、 又は少ない）	1327 100.0	228 17.2	88 6.6	136 10.2	239 18.0	564 42.5	72 5.4	23.8

- 出産後も働き続ける人が多い企業の割合（図表3）を育児支援制度・実績別にみると、支援制度数・利用実績数が多いほど「出産後も働き続ける人が多い企業」の割合は高くなっている。また、支援制度数より、利用実績数が多い方がより高い割合となっており、支援策の利用実績（7以上）では「出産後も働き続ける人が多い企業」の割合が8割を超えている。

図表3 出産後も働き続ける人が多い企業の割合（育児支援制度・実績別）



2章 調査結果の分析

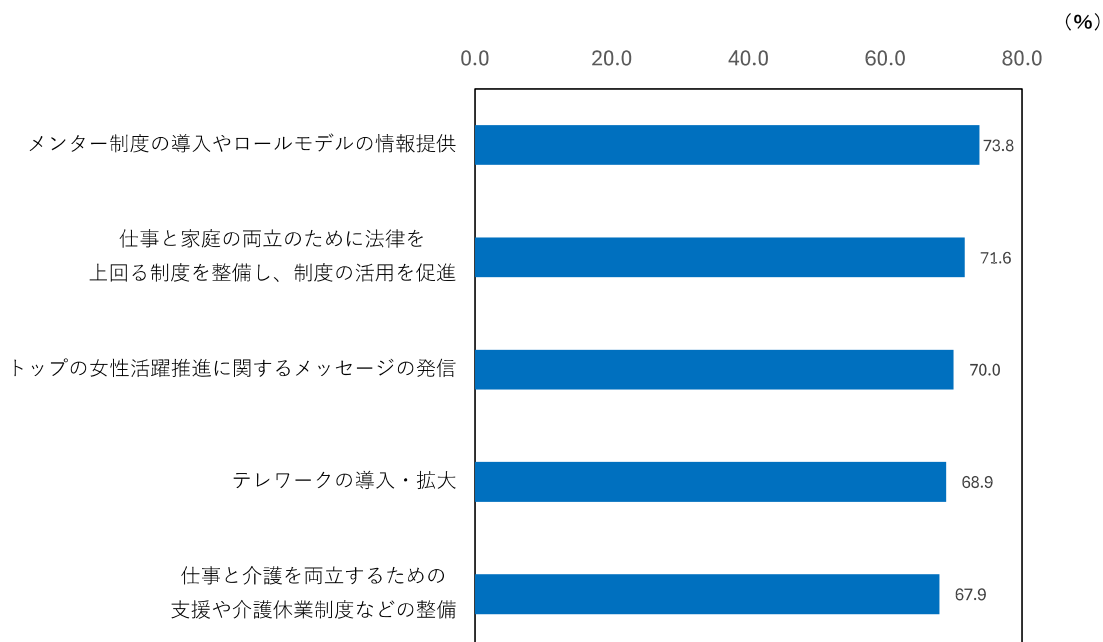
- 出産後も働き続ける人が多い企業の割合を女性活躍推進のための取組内容別（図表 4-1）にみると、「出産後も働き続ける人が多い企業」の取組内容は、「メンター制度の導入やロールモデルの情報提供」（73.8%）「仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進」（71.6%）、「トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信」（70.0%）の順となっている。
- 今回、新たに項目として加えた「テレワークの導入・拡大」は全項目中4位（68.9%）と高い割合となっており、コロナ禍を経て職場環境や意識の面で大きな変化があったと考えられる。

図表4-1 出産後も働き続ける人が多い企業の割合（取組内容別）

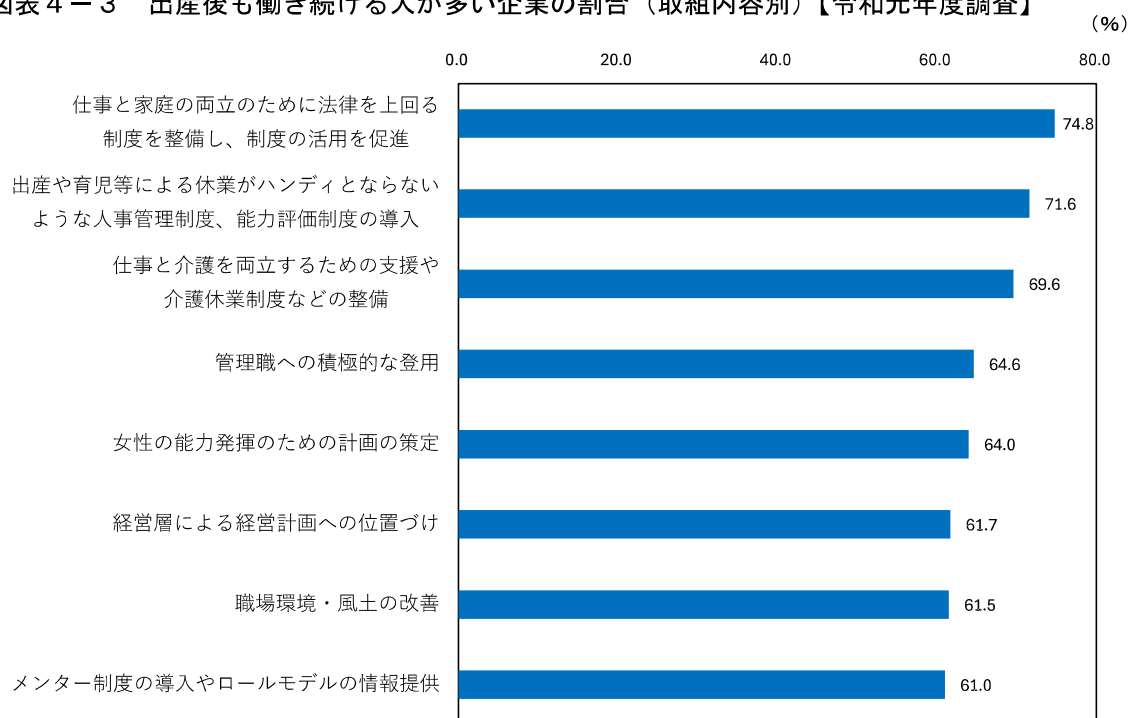
	全 体	ほ と ん ど の 者 が 出 産 後 も 、 正 社 員 と し て 働 き 続 け て い る (a)	妊 娠 ま た は 出 産 前 に 離 職 す る 者 も い る が 、 出 産 後 も 正 社 員 と し て 働 き 続 け る 人 の 方 が 多 い (b)	出 産 後 に 正 社 員 と し て 働 き 続 け て い る 者 は 少 な い	続 け た 者 は 正 社 員 と し て 出 産 後 に 働 き 続 け た 者 は 1 人 も い ない	そ の 他	無 回 答	(%) (a) + (b))	出 産 後 も 働 き 続 け る 人 が 多 い 企 業
全 体	1177 100.0	508 43.2	128 10.9	111 9.4	121 10.3	272 23.1	37 3.1	54.0	
取 組 内 容	女性の採用拡大	605 100.0	256 42.3	68 11.2	59 9.8	66 10.9	139 23.0	17 2.8	53.6
	パート契約社員から正社員への登用	514 100.0	226 44.0	61 11.9	56 10.9	49 9.5	108 21.0	14 2.7	55.8
	短時間勤務や変則時間勤務制度の整備	460 100.0	263 57.2	41 8.9	42 9.1	30 6.5	74 16.1	10 2.2	66.1
	女性の管理職への積極的な登用	427 100.0	209 48.9	51 11.9	42 9.8	35 8.2	79 18.5	11 2.6	60.9
	働きやすい職場環境の整備	337 100.0	145 43.0	38 11.3	30 8.9	37 11.0	74 22.0	13 3.9	54.3
	仕事と介護を両立するための支援や 介護休業制度などの整備	265 100.0	155 58.5	25 9.4	12 4.5	17 6.4	49 18.5	7 2.6	67.9
	女性が不利にならないような人事考課基準を 明確に定める	263 100.0	124 47.1	31 11.8	23 8.7	28 10.6	49 18.6	8 3.0	58.9
	出産や育児等による休業がハンディとならないような 人事管理制度、能力評価制度の導入	234 100.0	127 54.3	28 12.0	17 7.3	21 9.0	37 15.8	4 1.7	66.2
	女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	233 100.0	115 49.4	21 9.0	25 10.7	25 10.7	40 17.2	7 3.0	58.4
	仕事と家庭の両立のために法律を 上回る制度を整備し、制度の活用を促進	218 100.0	134 61.5	22 10.1	10 4.6	8 3.7	42 19.3	2 0.9	71.6
	テレワークの導入・拡大	212 100.0	127 59.9	19 9.0	9 4.2	12 5.7	36 17.0	9 4.2	68.9
	職場環境・風土の改善	209 100.0	91 43.5	22 10.5	22 10.5	16 7.7	54 25.8	4 1.9	54.1
	企業内の推進体制の整備	198 100.0	91 46.0	25 12.6	19 9.6	14 7.1	44 22.2	5 2.5	58.6
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	174 100.0	81 46.6	18 10.3	19 10.9	11 6.3	41 23.6	4 2.3	56.9
	女性がいない、または少ない職場について、 意欲と能力のある女性を積極的に登用	154 100.0	57 37.0	13 8.4	18 11.7	19 12.3	42 27.3	5 3.2	45.5
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	152 100.0	65 42.8	17 11.2	8 5.3	16 10.5	41 27.0	5 3.3	53.9
	女性の能力発揮のための計画の策定	146 100.0	71 48.6	15 10.3	14 9.6	14 9.6	29 19.9	3 2.1	58.9
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	145 100.0	52 35.9	13 9.0	16 11.0	20 13.8	36 24.8	8 5.5	44.8
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	123 100.0	66 53.7	9 7.3	10 8.1	9 7.3	28 22.8	1 0.8	61.0
	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	110 100.0	65 59.1	12 10.9	8 7.3	5 4.5	19 17.3	1 0.9	70.0
	経営層による経営計画への位置づけ	81 100.0	41 50.6	10 12.3	8 9.9	6 7.4	15 18.5	1 1.2	63.0
	メンター制度の導入やロールモデルの情報提供	80 100.0	52 65.0	7 8.8	7 8.8	3 3.8	10 12.5	1 1.3	73.8
	女性が満たしにくい配置・昇進基準を見直す	79 100.0	38 48.1	10 12.7	5 6.3	10 12.7	14 17.7	2 2.5	60.8
	その他	16 100.0	4 25.0	3 18.8	0 0	0 0	8 50.0	1 6.3	43.8

- 出産後も働き続ける人が多い企業の割合（取組内容別）を令和元年調査と比較（図表 4-2、4-3）すると、令和元年調査では6位以下だった「メンター制度の導入やロールモデルの情報提供」（73.8%）の割合が特に上昇している。

図表 4-2 出産後も働き続ける人が多い企業の割合（取組内容別）



図表 4-3 出産後も働き続ける人が多い企業の割合（取組内容別）【令和元年度調査】



(2) 活躍について

- この5年間で女性管理職数が増加した企業の割合（図表5）から、企業の女性活躍の取組の効果をみる。
- 育児支援策の制度数や利用実績数との関係を見ると、育児支援制度数や利用実績数の多い企業の方が「20%以上増加」の割合が高くなっている。
- この5年間で女性管理職数が増加した企業のうち、女性を管理職に登用する上で必要と考えられている取組は、「女性の管理職への積極的な登用」（44.7%）、「経営層による経営計画への位置づけ（40.7%）、テレワークの導入・拡大（38.2%）、トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信（36.4%）、メンター制度の導入やロールモデルの情報提供（36.3%）の順となっている。

図表5-1 この5年間で女性管理職数が増加した企業の割合

(育児支援制度・実績、取組内容別) ※女性管理職・増加レンジ

全 体		全体	20% 以上増加	10～20% 未満増加	5～10% 未満増	5% 未満増加	増加傾向 (%)
		1177	105	49	49	99	25.7
		100.0	8.9	4.2	4.2	8.4	
制 度	7以上（制度が多い）	656	75	33	28	73	31.9
		100.0	11.4	5.0	4.3	11.1	
	4～6	329	22	13	18	21	22.5
実 績	0～3（実績がない、又は少ない）	172	7	2	3	4	9.3
		100.0	4.1	1.2	1.7	2.3	
	4～6	395	31	13	23	39	26.8
取 組 内 容	0～3（実績がない、又は少ない）	426	29	14	5	19	15.7
		100.0	6.8	3.3	1.2	4.5	
	女性の採用拡大	605	56	26	34	45	26.6
取 組 内 容	パート契約社員から正社員への登用	514	56	24	25	45	29.2
		100.0	10.9	4.7	4.9	8.8	
	短時間勤務や変則時間勤務制度の整備	460	53	17	23	48	30.7
取 組 内 容		100.0	11.5	3.7	5.0	10.4	
	女性の管理職への積極的な登用	427	64	38	34	55	44.7
		100.0	15.0	8.9	8.0	12.9	
取 組 内 容	働きやすい職場環境の整備	337	40	13	12	29	27.9
		100.0	11.9	3.9	3.6	8.6	
	仕事と介護を両立するための支援や 介護休業制度などの整備	265	34	9	15	30	33.2
取 組 内 容		100.0	12.8	3.4	5.7	11.3	
	女性が不利にならないような 人事考課基準を明確に定める	263	33	16	11	17	29.3
		100.0	12.5	6.1	4.2	6.5	
取 組 内 容	出席や育児等による休業がハンディとならないような 人事管理制度、能力評価制度の導入	234	23	16	14	24	32.9
		100.0	9.8	6.8	6.0	10.3	
	女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	233	24	12	10	29	32.2
取 組 内 容		100.0	10.3	5.2	4.3	12.4	
	仕事と家庭の両立のために法律を 上回る制度を整備し、制度の活用を促進	218	28	10	9	26	33.5
		100.0	12.8	4.6	4.1	11.9	
取 組 内 容	テレワークの導入・拡大	212	31	12	9	29	38.2
		100.0	14.6	5.7	4.2	13.7	
	職場環境・風土の改善	209	26	12	9	19	31.6
取 組 内 容		100.0	12.4	5.7	4.3	9.1	
	企業内の推進体制の整備	198	30	15	8	17	35.4
取 組 内 容		100.0	15.2	7.6	4.0	8.6	
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	174	16	10	11	13	28.7
		100.0	9.2	5.7	6.3	7.5	
取 組 内 容	女性がいない、または少ない職場について、 意欲と能力のある女性を積極的に登用	154	9	5	5	15	22.1
		100.0	5.8	3.2	3.2	9.7	
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	152	14	6	9	15	28.9
取 組 内 容		100.0	9.2	3.9	5.9	9.9	
	女性の能力発揮のための計画の策定	146	21	8	8	10	32.2
		100.0	14.4	5.5	5.5	6.8	
取 組 内 容	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	145	15	7	9	10	28.3
		100.0	10.3	4.8	6.2	6.9	
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	123	8	7	5	16	29.3
取 組 内 容		100.0	6.5	5.7	4.1	13.0	
	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	110	17	4	8	11	36.4
		100.0	15.5	3.6	7.3	10.0	
取 組 内 容	経営層による経営計画への位置づけ	81	13	5	3	12	40.7
		100.0	16.0	6.2	3.7	14.8	
	メンター制度の導入や ロールモデルの情報提供	80	10	2	6	11	36.3
取 組 内 容		100.0	12.5	2.5	7.5	13.8	
	女性が満たしにくい配置・昇進基準を見直す	79	11	4	3	7	31.6
		100.0	13.9	5.1	3.8	8.9	
取 組 内 容	その他	16	2	-	-	1	18.8
		100.0	12.5	-	-	6.3	

図表5-2 この5年間で女性管理職数が増加した企業の割合

(育児支援制度・実績、取組内容別) ※女性管理職・変化なし・減少レンジ

		合計	変化は ない	5% 未満減少	5～10% 未満減少	10% 以上減少	無回答
全体		1177 100.0	801 68.1	8 0.7	4 0.3	9 0.8	53 4.5
制 度	7以上（制度が多い）	656 100.0	416 63.4	4 0.6	2 0.3	8 1.2	17 2.6
	4～6	329 100.0	237 72.0	3 0.9	1 0.3	- -	14 4.3
	0～3（制度がない、又は少ない）	172 100.0	141 82.0	1 0.6	1 0.6	1 0.6	12 7.0
実 績	7以上（実績が多い）	306 100.0	170 55.6	2 0.7	2 0.7	4 1.3	4 1.3
	4～6	395 100.0	270 68.4	3 0.8	1 0.3	2 0.5	13 3.3
	0～3（実績がない、又は少ない）	426 100.0	330 77.5	3 0.7	1 0.2	3 0.7	22 5.2
取 組 内 容	女性の採用拡大	605 100.0	414 68.4	3 0.5	3 0.5	1 0.2	23 3.8
	パート契約社員から正社員への登用	514 100.0	341 66.3	3 0.6	- -	1 0.2	19 3.7
	短時間勤務や変則時間勤務制度の整備	460 100.0	295 64.1	2 0.4	3 0.7	5 1.1	14 3.0
	女性の管理職への積極的な登用	427 100.0	215 50.4	1 0.2	1 0.2	2 0.5	17 4.0
	働きやすい職場環境の整備	337 100.0	224 66.5	3 0.9	3 0.9	2 0.6	11 3.3
	仕事と介護を両立するための支援や 介護休業制度などの整備	265 100.0	166 62.6	- -	2 0.8	4 1.5	5 1.9
	女性が不利にならないような 人事考課基準を明確に定める	263 100.0	170 64.6	- -	1 0.4	2 0.8	13 4.9
	出産や育児等による休業がハンディとならないような 人事管理制度、能力評価制度の導入	234 100.0	147 62.8	- -	2 0.9	- -	8 3.4
	女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	233 100.0	147 63.1	- -	- -	2 0.9	9 3.9
	仕事と家庭の両立のために法律を 上回る制度を整備し、制度の活用を促進	218 100.0	135 61.9	- -	2 0.9	2 0.9	6 2.8
	テレワークの導入・拡大	212 100.0	123 58.0	- -	1 0.5	2 0.9	5 2.4
	職場環境・風土の改善	209 100.0	137 65.6	- -	1 0.5	1 0.5	4 1.9
	企業内の推進体制の整備	198 100.0	114 57.6	3 1.5	1 0.5	2 1.0	8 4.0
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	174 100.0	113 64.9	- -	1 0.6	1 0.6	9 5.2
	女性がいない、または少ない職場について、 意欲と能力のある女性を積極的に登用	154 100.0	112 72.7	1 0.6	- -	1 0.6	6 3.9
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	152 100.0	101 66.4	- -	- -	1 0.7	6 3.9
	女性の能力発揮のための計画の策定	146 100.0	89 61.0	- -	1 0.7	2 1.4	7 4.8
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	145 100.0	97 66.9	- -	- -	- -	7 4.8
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	123 100.0	81 65.9	- -	2 1.6	1 0.8	3 2.4
	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	110 100.0	66 60.0	- -	1 0.9	1 0.9	2 1.8
	経営層による経営計画への位置づけ	81 100.0	45 55.6	- -	- -	1 1.2	2 2.5
	メンター制度の導入や ロールモデルの情報提供	80 100.0	43 53.8	1 1.3	1 1.3	- -	6 7.5
	女性が満たしにくい配置・昇進基準を見直す	79 100.0	52 65.8	- -	- -	1 1.3	1 1.3
	その他	16 100.0	11 68.8	- -	- -	- -	2 12.5

図表5-3 この5年間で女性管理職数が増加した企業の割合（取組内容別）

