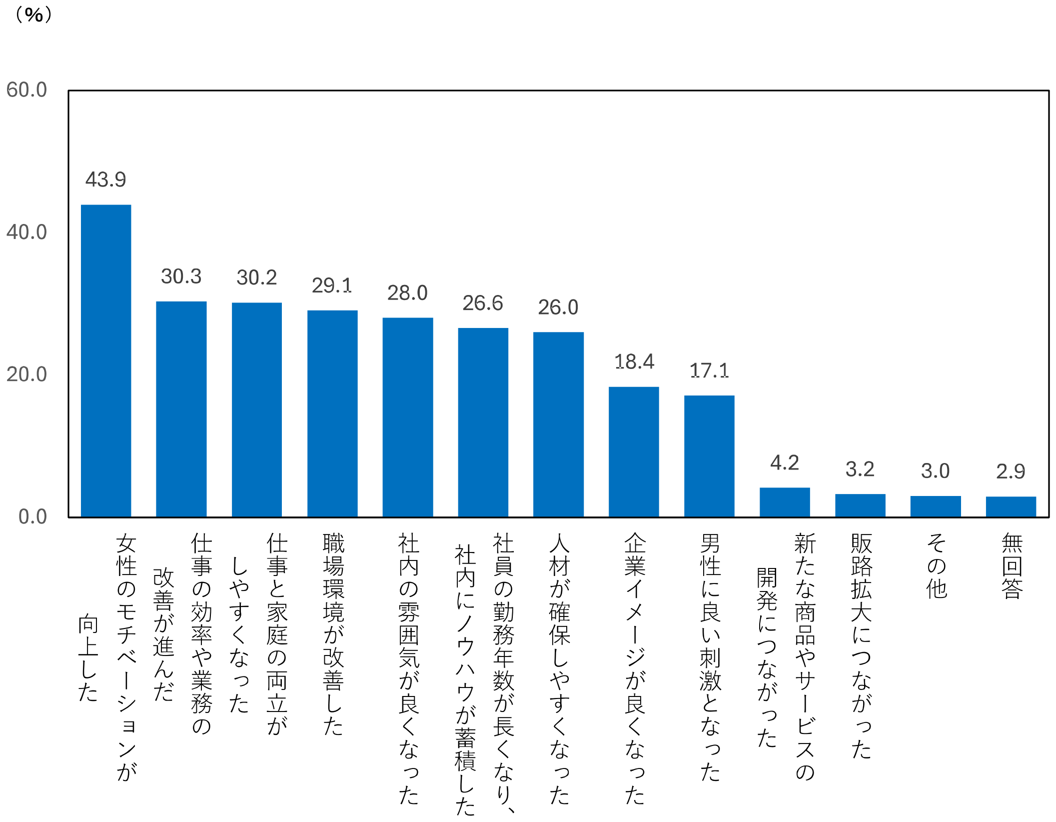
２　女性活躍のメリットや業績への影響

（１） メリットについて

○　女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット（図表 6）で最も割合が高いのは、「女性のモチベーションが向上した」(43.9%)、次いで「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」(30.3%)、「仕事と家庭の両立がしやすくなった」(30.2%)の順となっている。

図表６　女性活躍推進に取り組んだことによるメリット
（女性の活躍推進について、具体的な取組を「行っている」と回答した企業 1177 社）



○　女性活躍推進に取り組んだことによるメリット（女性の正社員数の変化、女性管理職数の変化別、図表 7-1)、(女性正社員の継続状況、育児支援制度・実績別、図表 7-2) をみると、「女性のモチベーションが向上した」の割合は、女性の正社員数が増加している企業と女性の管理職数が増加している企業で高く、女性の定着・活躍を推進することにより得られる代表的なメリットのひとつといえる。

○　「人材が確保しやすくなった」は、女性の正社員数が 20%以上増加した企業で高くなっている。

図表７－１　女性活躍推進に取り組んだことによるメリット
（女性正社員数の変化、女性管理職の変化別）

		全体	女性のモチベーションが向上した	仕事の効率化や業務の改善が進んだ	仕事と家庭の両立がしやすくなった	職場環境が改善した	社内の雰囲気が良くなった	社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した	人材が確保しやすくなった	企業イメージが良くなった	男性に良い刺激となった	新たな商品やサービスの開発につながった	販路拡大につながった	その他	無回答
全　体		1177	517	357	355	342	330	313	306	216	201	49	38	35	34
		100.0	43.9	30.3	30.2	29.1	28.0	26.6	26.0	18.4	17.1	4.2	3.2	3.0	2.9
女性の正社員数の変化	20%以上増加	206	108	66	64	69	66	41	88	53	36	10	11	3	3
		100.0	52.4	32.0	31.1	33.5	32.0	19.9	42.7	25.7	17.5	4.9	5.3	1.5	1.5
	10～20%未満増加	115	57	41	40	45	44	31	38	29	21	6	6	1	-
		100.0	49.6	35.7	34.8	39.1	38.3	27.0	33.0	25.2	18.3	5.2	5.2	0.9	-
	5～10%未満増加	105	60	31	35	38	36	24	35	25	27	8	5	1	4
		100.0	57.1	29.5	33.3	36.2	34.3	22.9	33.3	23.8	25.7	7.6	4.8	1.0	3.8
	5%未満増加	149	63	47	37	43	47	43	41	22	23	7	5	2	3
		100.0	42.3	31.5	24.8	28.9	31.5	28.9	27.5	14.8	15.4	4.7	3.4	1.3	2.0
	変化はない	447	165	130	126	117	108	131	78	64	72	11	7	23	19
		100.0	36.9	29.1	28.2	26.2	24.2	29.3	17.4	14.3	16.1	2.5	1.6	5.1	4.3
	5%未満減少	69	26	12	25	12	12	15	15	10	6	4	2	5	2
		100.0	37.7	17.4	36.2	17.4	17.4	21.7	21.7	14.5	8.7	5.8	2.9	7.2	2.9
	5～10%未満減少	24	9	10	8	3	5	7	2	2	4	-	-	-	1
		100.0	37.5	41.7	33.3	12.5	20.8	29.2	8.3	8.3	16.7	-	-	-	4.2
	10%以上減少	58	28	18	18	14	9	20	8	10	9	2	1	-	2
		100.0	48.3	31.0	31.0	24.1	15.5	34.5	13.8	17.2	15.5	3.4	1.7	-	3.4
女性管理職数の変化	20%以上増加	105	53	37	39	44	34	34	39	28	22	7	5	3	-
		100.0	50.5	35.2	37.1	41.9	32.4	32.4	37.1	26.7	21.0	6.7	4.8	2.9	-
	10～20%未満増加	49	28	16	18	17	16	15	14	17	8	2	1	2	2
		100.0	57.1	32.7	36.7	34.7	32.7	30.6	28.6	34.7	16.3	4.1	2.0	4.1	4.1
	5～10%未満増	49	34	16	21	25	17	10	16	13	11	3	2	1	-
		100.0	69.4	32.7	42.9	51.0	34.7	20.4	32.7	26.5	22.4	6.1	4.1	2.0	-
	5%未満増加	99	44	30	44	25	26	28	26	17	16	6	3	3	2
		100.0	44.4	30.3	44.4	25.3	26.3	28.3	26.3	17.2	16.2	6.1	3.0	3.0	2.0
	変化はない	801	323	235	217	212	215	212	193	130	129	30	24	23	24
		100.0	40.3	29.3	27.1	26.5	26.8	26.5	24.1	16.2	16.1	3.7	3.0	2.9	3.0
	5%未満減少	8	3	-	-	1	-	1	4	-	2	-	-	1	-
		100.0	37.5	-	-	12.5	-	12.5	50.0	-	-	-	-	12.5	-
	5～10%未満減少	4	3	2	2	2	1	-	-	2	4	-	-	-	-
		100.0	75.0	50.0	50.0	50.0	25.0	-	-	50.0	100.0	-	-	-	-
	10%以上減少	9	1	1	4	3	2	-	2	1	-	-	-	-	-
		100.0	11.1	11.1	44.4	33.3	22.2	-	22.2	11.1	-	-	-	-	-

図表７−２　女性活躍推進に取り組んだことによるメリット
（女性正社員の継続状況、制度・実績別）

		全体	女性のモチベーションが向上した	仕事の効率化や業務の改善が進んだ	仕事と家庭の両立がしやすくなった	職場環境が改善した	社内の雰囲気が良くなった	社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した	人材が確保しやすくなった	企業イメージが良くなった	男性に良い刺激となった	新たな商品やサービスの開発につながった	販路拡大につながった	その他	無回答
全体		1177	517	357	355	342	330	313	306	216	201	49	38	35	34
		100.0	43.9	30.3	30.2	29.1	28.0	26.6	26.0	18.4	17.1	4.2	3.2	3.0	2.9
女性正社員の就業継続状況	ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている	508	232	142	198	145	130	155	135	95	87	22	14	15	10
		100.0	45.7	28.0	39.0	28.5	25.6	30.5	26.6	18.7	17.1	4.3	2.8	3.0	2.0
	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	128	62	38	52	36	31	42	37	26	16	8	4	5	1
		100.0	48.4	29.7	40.6	28.1	24.2	32.8	28.9	20.3	12.5	6.3	3.1	3.9	0.8
	出産後に正社員として働き続けている者は少ない	111	49	33	22	30	31	30	25	17	19	1	3	1	4
		100.0	44.1	29.7	19.8	27.0	27.9	27.0	22.5	15.3	17.1	0.9	2.7	0.9	3.6
	これまで正社員として出産後に働き続けた者は１人もいない	121	50	38	26	37	36	32	24	21	19	10	7	4	4
		100.0	41.3	31.4	21.5	30.6	29.8	26.4	19.8	17.4	15.7	8.3	5.8	3.3	3.3
	その他	272	111	97	55	81	92	49	78	49	55	7	7	10	11
		100.0	40.8	35.7	20.2	29.8	33.8	18.0	28.7	18.0	20.2	2.6	2.6	3.7	4.0
制度	7以上（制度が多い）	656	295	193	245	204	182	176	177	126	115	30	17	24	12
		100.0	45.0	29.4	37.3	31.1	27.7	26.8	27.0	19.2	17.5	4.6	2.6	3.7	1.8
	4～6	329	153	98	76	93	92	90	81	59	58	11	13	8	11
		100.0	46.5	29.8	23.1	28.3	28.0	27.4	24.6	17.9	17.6	3.3	4.0	2.4	3.3
	0～3（制度がない、又は少ない）	172	59	59	31	41	51	43	45	29	26	6	7	2	9
		100.0	34.3	34.3	18.0	23.8	29.7	25.0	26.2	16.9	15.1	3.5	4.1	1.2	5.2
実績	7以上（実績が多い）	306	316	187	260	191	168	187	187	122	117	30	20	21	12
		100.0	103.3	61.1	85.0	62.4	54.9	61.1	61.1	39.9	38.2	9.8	6.5	6.9	3.9
	4～6	395	130	106	68	103	107	91	79	54	52	8	10	7	11
		100.0	32.9	26.8	17.2	26.1	27.1	23.0	20.0	13.7	13.2	2.0	2.5	1.8	2.8
	0～3（実績がない、又は少ない）	426	58	58	22	42	49	28	36	37	29	10	7	6	9
		100.0	13.6	13.6	5.2	9.9	11.5	6.6	8.5	8.7	6.8	2.3	1.6	1.4	2.1

○　女性の活躍推進のために取り組んでいることとメリットの関係（図表 8）をみると、それぞれの取組の具体的効果が確認できる。自社の経営課題から、どのような取組が今後必要になるか、参考のひとつにされたい。

図表８　女性の活躍推進のために取り組んでいることとメリットの関係（取組内容別）

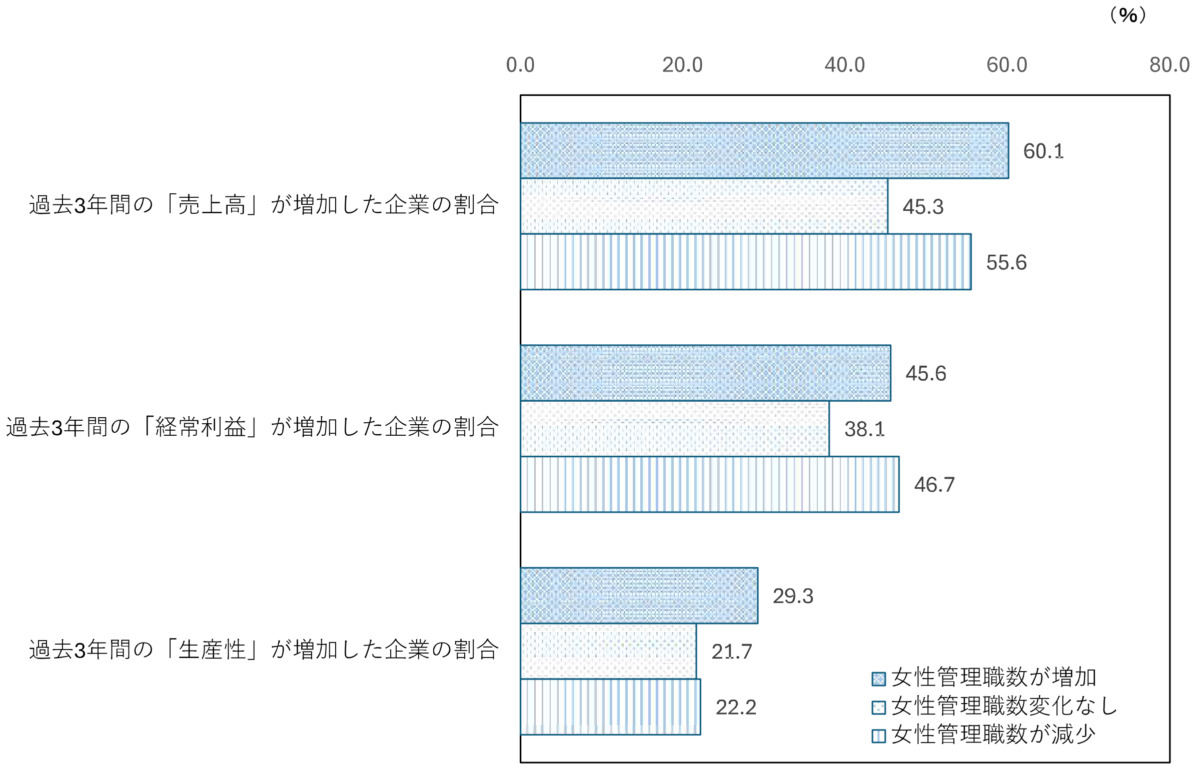
	全体	女性のモチベーションが向上した	仕事の効率化や業務の改善が進んだ	仕事と家庭の両立がしやすくなった	職場環境が改善した	社内の雰囲気が良くなった	社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した	人材が確保しやすくなった	企業イメージが良くなった	男性に良い刺激となった	新たな商品やサービスの開発につながった	販路拡大につながった	その他	無回答
全　　体	1177	517	357	355	342	330	313	306	216	201	49	38	35	34
	100.0	43.9	30.3	30.2	29.1	28.0	26.6	26.0	18.4	17.1	4.2	3.2	3.0	2.9
女性の採用拡大	605	292	197	176	225	222	148	220	143	133	30	27	9	10
	100.0	48.3	32.6	29.1	37.2	36.7	24.5	36.4	23.6	22.0	5.0	4.5	1.5	1.7
パート契約社員から正社員への登用	514	259	173	177	163	151	174	154	95	91	19	19	15	7
	100.0	50.4	33.7	34.4	31.7	29.4	33.9	30.0	18.5	17.7	3.7	3.7	2.9	1.4
短時間勤務や変則時間勤務制度の整備	460	222	149	216	145	128	160	132	91	81	20	9	12	5
	100.0	48.3	32.4	47.0	31.5	27.8	34.8	28.7	19.8	17.6	4.3	2.0	2.6	1.1
女性の管理職への積極的な登用	427	232	150	140	147	129	136	132	98	74	26	22	13	7
	100.0	54.3	35.1	32.8	34.4	30.2	31.9	30.9	23.0	17.3	6.1	5.2	3.0	1.6
働きやすい職場環境の整備	337	178	123	133	160	135	105	105	86	76	19	13	8	4
	100.0	52.8	36.5	39.5	47.5	40.1	31.2	31.2	25.5	22.6	5.6	3.9	2.4	1.2
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	130	80	145	82	79	87	78	58	45	13	9	5	6
	100.0	49.1	30.2	54.7	30.9	29.8	32.8	29.4	21.9	17.0	4.9	3.4	1.9	2.3
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	132	83	99	96	94	92	88	63	60	12	14	8	3
	100.0	50.2	31.6	37.6	36.5	35.7	35.0	33.5	24.0	22.8	4.6	5.3	3.0	1.1
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	128	79	111	80	78	81	72	59	45	14	13	8	5
	100.0	54.7	33.8	47.4	34.2	33.3	34.6	30.8	25.2	19.2	6.0	5.6	3.4	2.1
女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	233	161	94	85	84	73	76	73	51	43	13	16	3	3
	100.0	69.1	40.3	36.5	36.1	31.3	32.6	31.3	21.9	18.5	5.6	6.9	1.3	1.3
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	115	68	126	85	68	65	64	38	38	12	7	9	4
	100.0	52.8	31.2	57.8	39.0	31.2	29.8	29.4	17.4	17.4	5.5	3.2	4.1	1.8
テレワークの導入・拡大	212	93	74	102	67	50	61	70	39	37	9	6	6	2
	100.0	43.9	34.9	48.1	31.6	23.6	28.8	33.0	18.4	17.5	4.2	2.8	2.8	0.9
職場環境・風土の改善	209	127	96	81	97	100	62	72	56	63	13	11	3	1
	100.0	60.8	45.9	38.8	46.4	47.8	29.7	34.4	26.8	30.1	6.2	5.3	1.4	0.5
企業内の推進体制の整備	198	113	79	74	90	72	58	82	68	54	16	12	2	4
	100.0	57.1	39.9	37.4	45.5	36.4	29.3	41.4	34.3	27.3	8.1	6.1	1.0	2.0
女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	174	101	81	72	88	62	55	54	35	41	16	14	2	4
	100.0	58.0	46.6	41.4	50.6	35.6	31.6	31.0	20.1	23.6	9.2	8.0	1.1	2.3
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	70	59	41	59	70	38	47	50	46	12	7	3	6
	100.0	45.5	38.3	26.6	38.3	45.5	24.7	30.5	32.5	29.9	7.8	4.5	1.9	3.9
女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	152	97	80	53	63	66	50	54	41	44	15	10	2	4
	100.0	63.8	52.6	34.9	41.4	43.4	32.9	35.5	27.0	28.9	9.9	6.6	1.3	2.6
女性の能力発揮のための計画の策定	146	88	66	61	69	46	51	50	34	33	11	10	2	2
	100.0	60.3	45.2	41.8	47.3	31.5	34.9	34.2	23.3	22.6	7.5	6.8	1.4	1.4
パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	145	84	64	52	58	56	55	52	30	29	9	10	3	1
	100.0	57.9	44.1	35.9	40.0	38.6	37.9	35.9	20.7	20.0	6.2	6.9	2.1	0.7
男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	123	69	41	60	46	51	38	35	29	43	8	6	2	2
	100.0	56.1	33.3	48.8	37.4	41.5	30.9	28.5	23.6	35.0	6.5	4.9	1.6	1.6
トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	110	67	35	49	48	37	28	41	42	30	12	9	4	2
	100.0	60.9	31.8	44.5	43.6	33.6	25.5	37.3	38.2	27.3	10.9	8.2	3.6	1.8
経営層による経営計画への位置づけ	81	52	35	28	37	31	28	34	34	23	10	10	1	2
	100.0	64.2	43.2	34.6	45.7	38.3	34.6	42.0	42.0	28.4	12.3	12.3	1.2	2.5
メンター制度の導入やロールモデルの情報提供	80	48	25	38	34	22	28	33	24	18	6	6	4	3
	100.0	60.0	31.3	47.5	42.5	27.5	35.0	41.3	30.0	22.5	7.5	7.5	5.0	3.8
女性が満たしにくい配置・昇進基準を見直す	79	44	35	27	35	34	29	28	23	25	8	7	1	1
	100.0	55.7	44.3	34.2	44.3	43.0	36.7	35.4	29.1	31.6	10.1	8.9	1.3	1.3
その他	16	6	2	7	2	2	6	3	2	2	1	1	3	1
	100.0	37.5	12.5	43.8	12.5	12.5	37.5	18.8	12.5	12.5	6.3	6.3	18.8	6.3

（２）業績への影響について

○　ここでは、女性正社員数・女性管理職数の変化、女性活躍推進の取組内容等と業績の関係についてみる。

○　女性管理職数の増加と業績の関係（図表 9）をみると、この５年間で女性管理職数が増加した企業のうち、過去３年間の「売上高」「生産性」が増加したと回答した割合は、女性管理職数が「変化なし」「減少」より高くなっており、女性管理職数が増加するほど業績が向上する傾向がみられる。

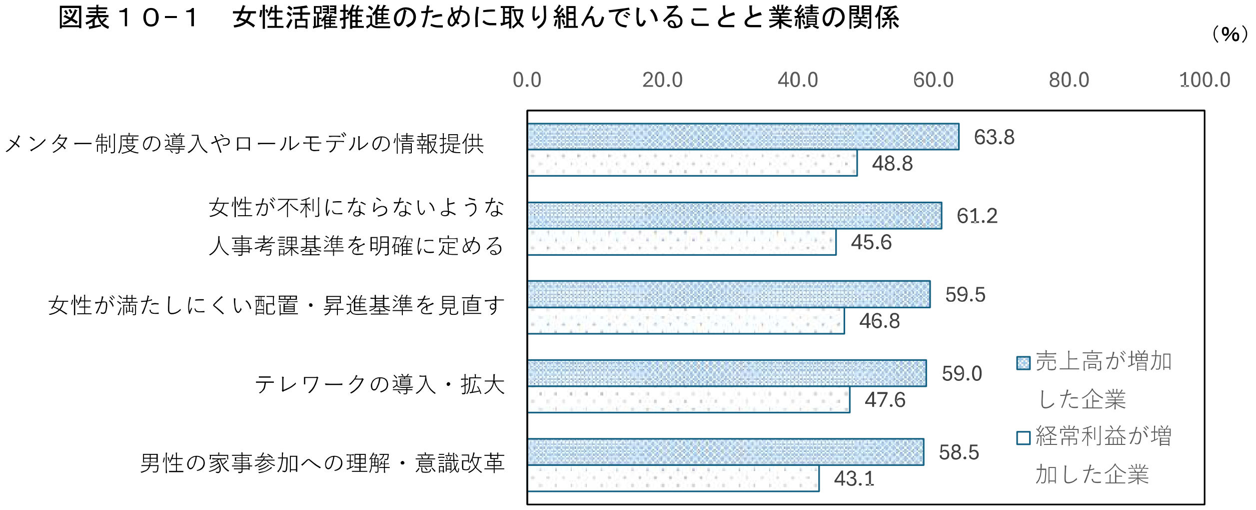
図表９　女性管理職数の増加（この５年間）と業績（過去３年間）の関係



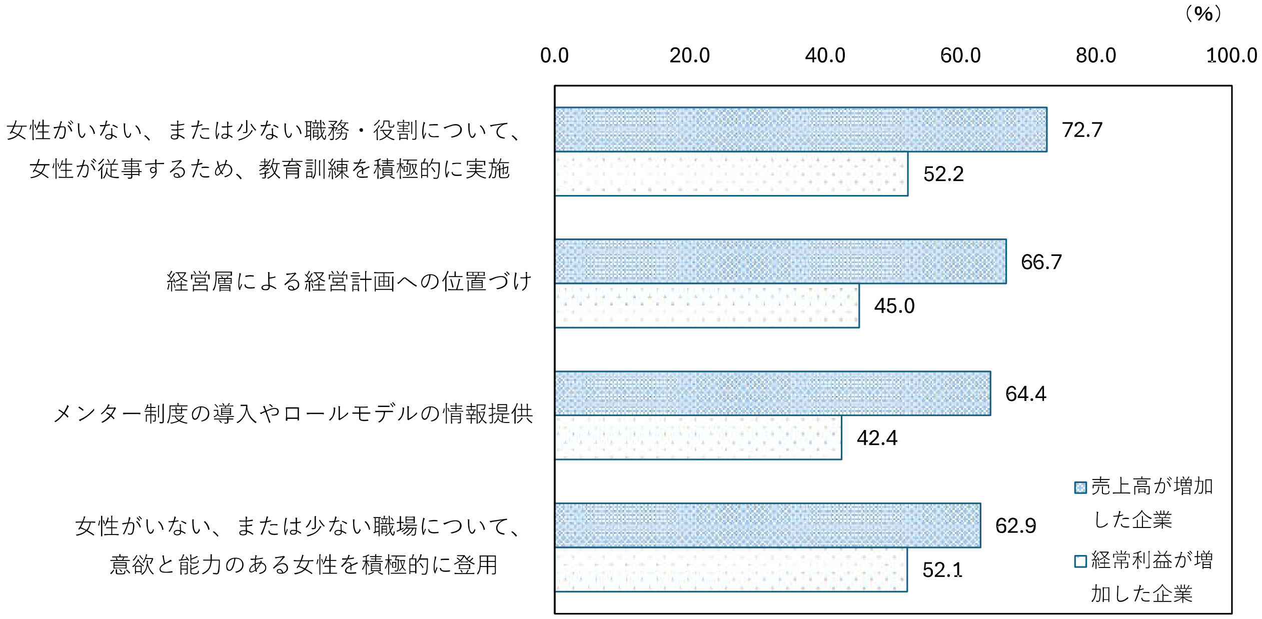
○　女性の活躍推進のために取り組んでいることと業績の関係（図表 10-1）をみると、「売上高」が増加した企業の中で最も多く取り組まれているのは「メンター制度の導入やロールモデルの情報提供」（63.8%）で、次いで「女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める」（61.2%）、「女性が満たしにくい配置・昇進基準を見直す」（59.5%）の順となっている。

○　令和元年調査（図表 10-2）と比べ、「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」や「女性が満たしにくい配置・昇進基準を見直す」といった、新たに女性の採用拡大やキャリアアップに関する取組を進めている企業において、売上高や経常利益が増加している傾向にある。

図表１０−１　女性活躍推進のために取り組んでいることと業績の関係



図表１０－２　女性活躍推進のために取り組んでいることと業績の関係【令和元年調査】



○　女性正社員数の変化、女性管理職数の変化、育児支援制度・実績、取組内容別の売上高の動向（図表 11)、経常利益の動向（図表 12)、生産性の動向（図表 13）をみると、女性正社員数・女性管理職数が増加している企業及び育児支援策の制度・実績数が多い企業においては、「売上高」「経常利益」「生産性」が増加しているケースが多い。女性正社員の採用及び女性管理職の登用、育児支援に積極的な企業は業績が向上する傾向がみられる。

図表１１−１　売上高の動向

（女性正社員数の変化、女性管理職数の変化、制度・実績、取組内容別）

※売上高増加レンジ

		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（%）
全　体		2819	302	365	365	292	47.0
		100.0	10.7	12.9	12.9	10.4	
女性の正社員数の変化	20%以上増加	346	104	70	42	25	69.7
		100.0	30.1	20.2	12.1	7.2	
	10～20%未満増加	192	33	49	30	17	67.2
		100.0	17.2	25.5	15.6	8.9	
	5～10%未満増加	190	25	28	48	21	64.2
		100.0	13.2	14.7	25.3	11.1	
	5%未満増加	320	20	51	51	58	56.3
		100.0	6.3	15.9	15.9	18.1	
	変化はない	1384	96	144	147	139	38.0
		100.0	6.9	10.4	10.6	10.0	
	5%未満減少	166	5	9	27	16	34.3
		100.0	3.0	5.4	16.3	9.6	
	5～10%未満減少	55	4	8	5	2	34.5
		100.0	7.3	14.5	9.1	3.6	
	10%以上減少	143	14	6	10	13	30.1
		100.0	9.8	4.2	7.0	9.1	
女性管理職数の変化	20%以上増加	139	34	20	13	15	59.0
		100.0	24.5	14.4	9.4	10.8	
	10～20%未満増加	69	11	10	9	13	62.3
		100.0	15.9	14.5	13.0	18.8	
	5～10%未満増	72	13	15	14	9	70.8
		100.0	18.1	20.8	19.4	12.5	
	5%未満増加	154	16	16	24	29	55.2
		100.0	10.4	10.4	15.6	18.8	
	変化はない	2157	203	282	279	213	45.3
		100.0	9.4	13.1	12.9	9.9	
	5%未満減少	15	2	-	4	1	46.7
		100.0	13.3	-	26.7	6.7	
	5～10%未満減少	8	2	1	-	1	50.0
		100.0	25.0	12.5	-	12.5	
	10%以上減少	22	6	1	5	2	63.6
		100.0	27.3	4.5	22.7	9.1	
制度	7以上（制度が多い）	1190	151	171	161	143	52.6
		100.0	12.7	14.4	13.5	12.0	
	4～6	813	100	96	114	88	49.0
		100.0	12.3	11.8	14.0	10.8	
	0～3（制度がない、又は少ない）	742	48	92	86	56	38.0
		100.0	6.5	12.4	11.6	7.5	
実績	7以上（実績が多い）	461	60	78	67	62	57.9
		100.0	13.0	16.9	14.5	13.4	
	4～6	822	98	108	120	85	50.0
		100.0	11.9	13.1	14.6	10.3	
	0～3（実績がない、又は少ない）	1327	134	160	157	130	43.8
		100.0	10.1	12.1	11.8	9.8	
取組内容	女性の採用拡大	605	89	104	97	59	57.7
		100.0	14.7	17.2	16.0	9.8	
	パート契約社員から正社員への登用	514	65	86	81	54	55.6
		100.0	12.6	16.7	15.8	10.5	
	短時間勤務や変則時間勤務制度の整備	460	67	70	63	49	54.1
		100.0	14.6	15.2	13.7	10.7	
	女性の管理職への積極的な登用	427	64	71	56	45	55.3
		100.0	15.0	16.6	13.1	10.5	
	働きやすい職場環境の整備	337	50	49	50	35	54.6
		100.0	14.8	14.5	14.8	10.4	
	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	39	37	40	30	55.1
		100.0	14.7	14.0	15.1	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	46	53	35	27	61.2
		100.0	17.5	20.2	13.3	10.3	
	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	34	42	25	24	53.4
		100.0	14.5	17.9	10.7	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	37	42	26	26	56.2
		100.0	15.9	18.0	11.2	11.2	
	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	30	39	32	25	57.8
		100.0	13.8	17.9	14.7	11.5	
	テレワークの導入・拡大	212	36	37	32	20	59.0
		100.0	17.0	17.5	15.1	9.4	
	職場環境・風土の改善	209	39	34	23	20	55.5
		100.0	18.7	16.3	11.0	9.6	
	企業内の推進体制の整備	198	35	32	27	17	56.1
		100.0	17.7	16.2	13.6	8.6	
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	174	25	28	21	20	54.0
		100.0	14.4	16.1	12.1	11.5	
	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	21	25	24	15	55.2
		100.0	13.6	16.2	15.6	9.7	
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	152	27	23	18	10	51.3
		100.0	17.8	15.1	11.8	6.6	
	女性の能力発揮のための計画の策定	146	25	24	19	13	55.5
		100.0	17.1	16.4	13.0	8.9	
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	145	15	20	22	17	51.0
		100.0	10.3	13.8	15.2	11.7	
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	123	18	22	20	12	58.5
		100.0	14.6	17.9	16.3	9.8	
	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	110	23	14	16	8	55.5
		100.0	20.9	12.7	14.5	7.3	
	経営層による経営計画への位置づけ	81	16	11	7	8	51.9
		100.0	19.8	13.6	8.6	9.9	
	メンター制度の導入やロールモデルの情報提供	80	16	14	14	7	63.8
		100.0	20.0	17.5	17.5	8.8	
	女性が満たしにくい配置・昇進基準を見直す	79	15	13	8	11	59.5
		100.0	19.0	16.5	10.1	13.9	
	その他	16	1	2	2	-	31.3
		100.0	6.3	12.5	12.5	-	

図表１１−２　売上高の動向（女性正社員数の変化、女性管理職数の変化、制度・実績、取組内容別）※売上高変化なし・減少レンジ

		全体	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		2819	576	196	238	370	115
		100.0	20.4	7.0	8.4	13.1	4.1
女性の正社員数の変化	20%以上増加	346	35	12	18	25	15
		100.0	10.1	3.5	5.2	7.2	4.3
	10～20%未満増加	192	23	5	11	17	7
		100.0	12.0	2.6	5.7	8.9	3.6
	5～10%未満増加	190	19	11	15	12	11
		100.0	10.0	5.8	7.9	6.3	5.8
	5%未満増加	320	62	22	21	25	10
		100.0	19.4	6.9	6.6	7.8	3.1
	変化はない	1384	383	106	126	192	51
		100.0	27.7	7.7	9.1	13.9	3.7
	5%未満減少	166	25	18	20	34	12
		100.0	15.1	10.8	12.0	20.5	7.2
	5～10%未満減少	55	7	4	9	13	3
		100.0	12.7	7.3	16.4	23.6	5.5
	10%以上減少	143	20	16	15	47	2
		100.0	14.0	11.2	10.5	32.9	1.4
女性管理職数の変化	20%以上増加	139	22	5	11	14	5
		100.0	15.8	3.6	7.9	10.1	3.6
	10～20%未満増加	69	9	3	10	2	2
		100.0	13.0	4.3	14.5	2.9	2.9
	5～10%未満増	72	13	2	3	1	2
		100.0	18.1	2.8	4.2	1.4	2.8
	5%未満増加	154	19	13	16	14	7
		100.0	12.3	8.4	10.4	9.1	4.5
	変化はない	2157	475	161	177	309	58
		100.0	22.0	7.5	8.2	14.3	2.7
	5%未満減少	15	1	2	2	1	2
		100.0	6.7	13.3	13.3	6.7	13.3
	5～10%未満減少	8	1	-	2	1	-
		100.0	12.5	-	25.0	12.5	-
	10%以上減少	22	3	-	1	4	-
		100.0	13.6	-	4.5	18.2	-
制度	7以上（制度が多い）	1190	222	92	74	142	34
		100.0	18.7	7.7	6.2	11.9	2.9
	4～6	813	163	56	73	105	18
		100.0	20.0	6.9	9.0	12.9	2.2
	0～3（制度がない、又は少ない）	742	183	47	87	120	23
		100.0	24.7	6.3	11.7	16.2	3.1
実績	7以上（実績が多い）	461	78	30	29	41	16
		100.0	16.9	6.5	6.3	8.9	3.5
	4～6	822	164	55	62	107	23
		100.0	20.0	6.7	7.5	13.0	2.8
	0～3（実績がない、又は少ない）	1327	293	102	123	197	31
		100.0	22.1	7.7	9.3	14.8	2.3
取組内容	女性の採用拡大	605	89	40	53	58	16
		100.0	14.7	6.6	8.8	9.6	2.6
	パート契約社員から正社員への登用	514	79	38	39	54	18
		100.0	15.4	7.4	7.6	10.5	3.5
	短時間勤務や変則時間勤務制度の整備	460	70	32	36	50	23
		100.0	15.2	7.0	7.8	10.9	5.0
	女性の管理職への積極的な登用	427	66	26	35	44	20
		100.0	15.5	6.1	8.2	10.3	4.7
	働きやすい職場環境の整備	337	63	24	22	34	10
		100.0	18.7	7.1	6.5	10.1	3.0
	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	44	15	19	28	13
		100.0	16.6	5.7	7.2	10.6	4.9
	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	34	16	17	30	5
		100.0	12.9	6.1	6.5	11.4	1.9
	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	39	19	16	27	8
		100.0	16.7	8.1	6.8	11.5	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	38	16	17	16	15
		100.0	16.3	6.9	7.3	6.9	6.4
	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	31	20	11	18	12
		100.0	14.2	9.2	5.0	8.3	5.5
	テレワークの導入・拡大	212	27	15	11	24	10
		100.0	12.7	7.1	5.2	11.3	4.7
	職場環境・風土の改善	209	32	14	23	18	6
		100.0	15.3	6.7	11.0	8.6	2.9
	企業内の推進体制の整備	198	35	14	12	20	6
		100.0	17.7	7.1	6.1	10.1	3.0
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	174	28	16	9	21	6
		100.0	16.1	9.2	5.2	12.1	3.4
	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	25	8	14	19	3
		100.0	16.2	5.2	9.1	12.3	1.9
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	152	32	10	9	21	2
		100.0	21.1	6.6	5.9	13.8	1.3
	女性の能力発揮のための計画の策定	146	24	9	12	14	6
		100.0	16.4	6.2	8.2	9.6	4.1
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	145	29	6	11	20	5
		100.0	20.0	4.1	7.6	13.8	3.4
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	123	22	7	9	9	4
		100.0	17.9	5.7	7.3	7.3	3.3
	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	110	21	7	7	10	4
		100.0	19.1	6.4	6.4	9.1	3.6
	経営層による経営計画への位置づけ	81	12	7	7	10	3
		100.0	14.8	8.6	8.6	12.3	3.7
	メンター制度の導入やロールモデルの情報提供	80	9	5	2	6	7
		100.0	11.3	6.3	2.5	7.5	8.8
	女性が満たしにくい配置・昇進基準を見直す	79	12	5	6	8	1
		100.0	15.2	6.3	7.6	10.1	1.3
	その他	16	6	1	1	3	-
		100.0	37.5	6.3	6.3	18.8	-

図表１２−１　経常利益の動向（女性正社員数の変化、女性管理職数の変化、制度・実績、取組内容別）※経常利益増加レンジ

		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（%）
全　体		2819	331	216	277	266	38.7
		100.0	11.7	7.7	9.8	9.4	
女性の正社員数の変化	20%以上増加	346	97	46	32	22	56.9
		100.0	28.0	13.3	9.2	6.4	
	10〜20%未満増加	192	38	22	22	17	51.6
		100.0	19.8	11.5	11.5	8.9	
	5〜10%未満増加	190	26	22	29	20	51.1
		100.0	13.7	11.6	15.3	10.5	
	5%未満増加	320	28	24	44	43	43.4
		100.0	8.8	7.5	13.8	13.4	
	変化はない	1384	101	89	115	136	31.9
		100.0	7.3	6.4	8.3	9.8	
	5%未満減少	166	8	6	20	14	28.9
		100.0	4.8	3.6	12.0	8.4	
	5〜10%未満減少	55	6	1	7	3	30.9
		100.0	10.9	1.8	12.7	5.5	
	10%以上減少	143	25	6	5	9	31.5
		100.0	17.5	4.2	3.5	6.3	
女性管理職数の変化	20%以上増加	139	37	13	5	9	46.0
		100.0	26.6	9.4	3.6	6.5	
	10〜20%未満増加	69	11	4	9	7	44.9
		100.0	15.9	5.8	13.0	10.1	
	5〜10%未満増	72	9	11	9	9	52.8
		100.0	12.5	15.3	12.5	12.5	
	5%未満増加	154	21	12	12	20	42.2
		100.0	13.6	7.8	7.8	13.0	
	変化はない	2157	224	167	221	209	38.1
		100.0	10.4	7.7	10.2	9.7	
	5%未満減少	15	2	-	3	1	40.0
		100.0	13.3	-	20.0	6.7	
	5〜10%未満減少	8	2	1	-	1	50.0
		100.0	25.0	12.5	-	12.5	
	10%以上減少	22	8	1	1	1	50.0
		100.0	36.4	4.5	4.5	4.5	
制度	7以上（制度が多い）	1190	194	86	107	107	41.5
		100.0	16.3	7.2	9.0	9.0	
	4〜6	813	88	69	96	86	41.7
		100.0	10.8	8.5	11.8	10.6	
	0〜3（制度がない、又は少ない）	742	44	56	70	68	32.1
		100.0	5.9	7.5	9.4	9.2	
実績	7以上（実績が多い）	461	75	38	43	42	43.0
		100.0	16.3	8.2	9.3	9.1	
	4〜6	822	105	54	89	80	39.9
		100.0	12.8	6.6	10.8	9.7	
	0〜3（実績がない、又は少ない）	1327	137	113	131	128	38.4
		100.0	10.3	8.5	9.9	9.6	
取組内容	女性の採用拡大	605	92	57	73	55	45.8
		100.0	15.2	9.4	12.1	9.1	
	パート契約社員から正社員への登用	514	71	48	56	50	43.8
		100.0	13.8	9.3	10.9	9.7	
	短時間勤務や変則時間勤務制度の整備	460	86	35	39	30	41.3
		100.0	18.7	7.6	8.5	6.5	
	女性の管理職への積極的な登用	427	70	44	40	35	44.3
		100.0	16.4	10.3	9.4	8.2	
	働きやすい職場環境の整備	337	48	30	34	32	42.7
		100.0	14.2	8.9	10.1	9.5	
	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	56	22	12	18	40.8
		100.0	21.1	8.3	4.5	6.8	
	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	50	22	33	15	45.6
		100.0	19.0	8.4	12.5	5.7	
	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	39	17	22	18	41.0
		100.0	16.7	7.3	9.4	7.7	
	女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	233	41	24	26	15	45.5
		100.0	17.6	10.3	11.2	6.4	
	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	49	15	21	9	43.1
		100.0	22.5	6.9	9.6	4.1	
	テレワークの導入・拡大	212	45	18	23	15	47.6
		100.0	21.2	8.5	10.8	7.1	
	職場環境・風土の改善	209	39	16	12	16	39.7
		100.0	18.7	7.7	5.7	7.7	
	企業内の推進体制の整備	198	36	19	23	14	46.5
		100.0	18.2	9.6	11.6	7.1	
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	174	22	15	19	15	40.8
		100.0	12.6	8.6	10.9	8.6	
	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	24	11	19	12	42.9
		100.0	15.6	7.1	12.3	7.8	
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	152	29	11	13	11	42.1
		100.0	19.1	7.2	8.6	7.2	
	女性の能力発揮のための計画の策定	146	23	21	14	14	49.3
		100.0	15.8	14.4	9.6	9.6	
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	145	19	9	16	15	40.7
		100.0	13.1	6.2	11.0	10.3	
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	123	23	7	13	10	43.1
		100.0	18.7	5.7	10.6	8.1	
	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	110	26	11	8	4	44.5
		100.0	23.6	10.0	7.3	3.6	
	経営層による経営計画への位置づけ	81	16	7	4	5	39.5
		100.0	19.8	8.6	4.9	6.2	
	メンター制度の導入やロールモデルの情報提供	80	24	5	7	3	48.8
		100.0	30.0	6.3	8.8	3.8	
	女性が満たしにくい配置・昇進基準を見直す	79	13	7	8	9	46.8
		100.0	16.5	8.9	10.1	11.4	
	その他	16	1	1	2	-	25.0
		100.0	6.3	6.3	12.5	-	

図表１２−２　経常利益の動向（女性正社員数の変化、女性管理職数の変化、制度・実績、取組内容別）※経常利益変化なし・減少レンジ

		全体	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		2819	641	212	218	531	127
		100.0	22.7	7.5	7.7	18.8	4.5
女性の正社員数の変化	20%以上増加	346	38	18	19	60	14
		100.0	11.0	5.2	5.5	17.3	4.0
	10～20%未満増加	192	30	9	12	33	9
		100.0	15.6	4.7	6.3	17.2	4.7
	5～10%未満増加	190	32	15	13	22	11
		100.0	16.8	7.9	6.8	11.6	5.8
	5%未満増加	320	71	30	26	41	13
		100.0	22.2	9.4	8.1	12.8	4.1
	変化はない	1384	409	107	112	261	54
		100.0	29.6	7.7	8.1	18.9	3.9
	5%未満減少	166	30	19	18	38	13
		100.0	18.1	11.4	10.8	22.9	7.8
	5～10%未満減少	55	7	2	7	17	5
		100.0	12.7	3.6	12.7	30.9	9.1
	10%以上減少	143	20	11	11	52	4
		100.0	14.0	7.7	7.7	36.4	2.8
女性管理職数の変化	20%以上増加	139	24	8	8	29	6
		100.0	17.3	5.8	5.8	20.9	4.3
	10～20%未満増加	69	13	5	10	8	2
		100.0	18.8	7.2	14.5	11.6	2.9
	5～10%未満増	72	23	3	3	3	2
		100.0	31.9	4.2	4.2	4.2	2.8
	5%未満増加	154	28	16	8	28	9
		100.0	18.2	10.4	5.2	18.2	5.8
	変化はない	2157	503	171	179	418	65
		100.0	23.3	7.9	8.3	19.4	3.0
	5%未満減少	15	2	-	2	3	2
		100.0	13.3	-	13.3	20.0	13.3
	5～10%未満減少	8	3	1	-	-	-
		100.0	37.5	12.5	-	-	-
	10%以上減少	22	4	1	-	6	-
		100.0	18.2	4.5	-	27.3	-
制度	7以上（制度が多い）	1190	255	74	91	237	39
		100.0	21.4	6.2	7.6	19.9	3.3
	4～6	813	181	76	49	144	24
		100.0	22.3	9.3	6.0	17.7	3.0
	0～3（制度がない、又は少ない）	742	197	62	78	143	24
		100.0	26.5	8.4	10.5	19.3	3.2
実績	7以上（実績が多い）	461	97	34	39	74	19
		100.0	21.0	7.4	8.5	16.1	4.1
	4～6	822	189	70	62	145	28
		100.0	23.0	8.5	7.5	17.6	3.4
	0～3（実績がない、又は少ない）	1327	312	100	96	274	36
		100.0	23.5	7.5	7.2	20.6	2.7
取組内容	女性の採用拡大	605	117	42	51	99	19
		100.0	19.3	6.9	8.4	16.4	3.1
	パート契約社員から正社員への登用	514	95	38	43	92	21
		100.0	18.5	7.4	8.4	17.9	4.1
	短時間勤務や変則時間勤務制度の整備	460	81	28	39	96	26
		100.0	17.6	6.1	8.5	20.9	5.7
	女性の管理職への積極的な登用	427	77	32	40	67	22
		100.0	18.0	7.5	9.4	15.7	5.2
	働きやすい職場環境の整備	337	77	23	30	51	12
		100.0	22.8	6.8	8.9	15.1	3.6
	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	55	11	18	58	15
		100.0	20.8	4.2	6.8	21.9	5.7
	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	47	14	24	52	6
		100.0	17.9	5.3	9.1	19.8	2.3
	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	45	15	28	42	8
		100.0	19.2	6.4	12.0	17.9	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	42	17	16	38	14
		100.0	18.0	7.3	6.9	16.3	6.0
	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	47	14	13	36	14
		100.0	21.6	6.4	6.0	16.5	6.4
	テレワークの導入・拡大	212	40	11	16	33	11
		100.0	18.9	5.2	7.5	15.6	5.2
	職場環境・風土の改善	209	44	16	25	36	5
		100.0	21.1	7.7	12.0	17.2	2.4
	企業内の推進体制の整備	198	38	14	14	34	6
		100.0	19.2	7.1	7.1	17.2	3.0
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	174	39	10	18	29	7
		100.0	22.4	5.7	10.3	16.7	4.0
	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	33	9	13	31	2
		100.0	21.4	5.8	8.4	20.1	1.3
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	152	34	10	12	29	3
		100.0	22.4	6.6	7.9	19.1	2.0
	女性の能力発揮のための計画の策定	146	30	6	14	18	6
		100.0	20.5	4.1	9.6	12.3	4.1
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	145	28	12	16	24	6
		100.0	19.3	8.3	11.0	16.6	4.1
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	123	28	9	7	21	5
		100.0	22.8	7.3	5.7	17.1	4.1
	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	110	27	6	8	15	5
		100.0	24.5	5.5	7.3	13.6	4.5
	経営層による経営計画への位置づけ	81	16	7	13	9	4
		100.0	19.8	8.6	16.0	11.1	4.9
	メンター制度の導入やロールモデルの情報提供	80	14	2	5	12	8
		100.0	17.5	2.5	6.3	15.0	10.0
	女性が満たしにくい配置・昇進基準を見直す	79	17	4	8	12	1
		100.0	21.5	5.1	10.1	15.2	1.3
	その他	16	7	1	-	4	-
		100.0	43.8	6.3	-	25.0	-

図表１３−１　生産性の動向（女性正社員数の変化、女性管理職数の変化、制度・実績、取組内容別）※生産性向上レンジ

		全体	高まっている	やや高まっている	生産性向上（%）
全　体		2819	147	480	22.2
		100.0	5.2	17.0	
女性の正社員数の変化	20%以上増加	346	46	84	37.6
		100.0	13.3	24.3	
	10〜20%未満増加	192	18	49	34.9
		100.0	9.4	25.5	
	5〜10%未満増加	190	11	44	28.9
		100.0	5.8	23.2	
	5%未満増加	320	12	63	23.4
		100.0	3.8	19.7	
	変化はない	1384	45	194	17.3
		100.0	3.3	14.0	
	5%未満減少	166	3	25	16.9
		100.0	1.8	15.1	
	5〜10%未満減少	55	3	9	21.8
		100.0	5.5	16.4	
	10%以上減少	143	9	11	14.0
		100.0	6.3	7.7	
女性管理職数の変化	20%以上増加	139	16	30	33.1
		100.0	11.5	21.6	
	10〜20%未満増加	69	6	15	30.4
		100.0	8.7	21.7	
	5〜10%未満増	72	8	15	31.9
		100.0	11.1	20.8	
	5%未満増加	154	5	32	24.0
		100.0	3.2	20.8	
	変化はない	2157	100	368	21.7
		100.0	4.6	17.1	
	5%未満減少	15	-	1	6.7
		100.0	-	6.7	
	5〜10%未満減少	8	3	1	50.0
		100.0	37.5	12.5	
	10%以上減少	22	2	3	22.7
		100.0	9.1	13.6	
制度	7以上（制度が多い）	1190	79	228	25.8
		100.0	6.6	19.2	
	4〜6	813	42	151	23.7
		100.0	5.2	18.6	
	0〜3（制度がない、又は少ない）	742	24	100	16.7
		100.0	3.2	13.5	
実績	7以上（実績が多い）	461	41	94	29.3
		100.0	8.9	20.4	
	4〜6	822	45	159	24.8
		100.0	5.5	19.3	
	0〜3（実績がない、又は少ない）	1327	54	208	19.7
		100.0	4.1	15.7	
取組内容	女性の採用拡大	605	58	163	36.5
		100.0	9.6	26.9	
	パート契約社員から正社員への登用	514	42	136	34.6
		100.0	8.2	26.5	
	短時間勤務や変則時間勤務制度の整備	460	45	106	32.8
		100.0	9.8	23.0	
	女性の管理職への積極的な登用	427	36	101	32.1
		100.0	8.4	23.7	
	働きやすい職場環境の整備	337	32	98	38.6
		100.0	9.5	29.1	
	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	21	67	33.2
		100.0	7.9	25.3	
	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	29	72	38.4
		100.0	11.0	27.4	
	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	23	51	31.6
		100.0	9.8	21.8	
	女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	233	22	59	34.8
		100.0	9.4	25.3	
	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	17	57	33.9
		100.0	7.8	26.1	
	テレワークの導入・拡大	212	19	54	34.4
		100.0	9.0	25.5	
	職場環境・風土の改善	209	24	65	42.6
		100.0	11.5	31.1	
	企業内の推進体制の整備	198	25	55	40.4
		100.0	12.6	27.8	
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	174	18	47	37.4
		100.0	10.3	27.0	
	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	14	42	36.4
		100.0	9.1	27.3	
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	152	18	34	34.2
		100.0	11.8	22.4	
	女性の能力発揮のための計画の策定	145	11	38	33.8
		100.0	7.6	26.2	
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	146	12	42	37.0
		100.0	8.2	28.8	
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	123	10	37	38.2
		100.0	8.1	30.1	
	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	110	14	26	36.4
		100.0	12.7	23.6	
	経営層による経営計画への位置づけ	81	8	26	42.0
		100.0	9.9	32.1	
	メンター制度の導入やロールモデルの情報提供	80	14	21	43.8
		100.0	17.5	26.3	
	女性が満たしにくい配置・昇進基準を見直す	79	9	23	40.5
		100.0	11.4	29.1	
	その他	16	-	2	12.5
		100.0	-	12.5	

図表１３−２　生産性の動向（女性正社員数の変化、女性管理職数の変化、制度・実績、取組内容別）※生産高同程度・低下レンジ

		全体	ほぼ同じ程度である	やや低くなっている	低くなっている	わからない	無回答
全　体		2819	706	315	268	198	705
		100.0	25.0	11.2	9.5	7.0	25.0
女性の正社員数の変化	20％以上増加	346	58	23	12	14	109
		100.0	16.8	6.6	3.5	4.0	31.5
	10～20％未満増加	192	32	15	10	13	55
		100.0	16.7	7.8	5.2	6.8	28.6
	5～10％未満増加	190	43	18	6	9	59
		100.0	22.6	9.5	3.2	4.7	31.1
	5％未満増加	320	104	32	21	15	73
		100.0	32.5	10.0	6.6	4.7	22.8
	変化はない	1384	387	178	158	114	308
		100.0	28.0	12.9	11.4	8.2	22.3
	5％未満減少	166	39	20	29	10	40
		100.0	23.5	12.0	17.5	6.0	24.1
	5～10％未満減少	55	7	4	10	3	19
		100.0	12.7	7.3	18.2	5.5	34.5
	10％以上減少	143	31	19	20	16	37
		100.0	21.7	13.3	14.0	11.2	25.9
女性管理職数の変化	20％以上増加	139	29	9	8	6	41
		100.0	20.9	6.5	5.8	4.3	29.5
	10～20％未満増加	69	11	9	2	6	20
		100.0	15.9	13.0	2.9	8.7	29.0
	5～10％未満増	72	12	7	2	3	25
		100.0	16.7	9.7	2.8	4.2	34.7
	5％未満増加	154	28	22	12	13	42
		100.0	18.2	14.3	7.8	8.4	27.3
	変化はない	2157	569	244	223	150	503
		100.0	26.4	11.3	10.3	7.0	23.3
	5％未満減少	15	3	1	3	3	4
		100.0	20.0	6.7	20.0	20.0	26.7
	5～10％未満減少	8	1	1	1	-	1
		100.0	12.5	12.5	12.5	-	12.5
	10％以上減少	22	4	1	2	-	10
		100.0	18.2	4.5	9.1	-	45.5
制度	7以上（制度が多い）	1190	305	108	99	84	287
		100.0	25.6	9.1	8.3	7.1	24.1
	4～6	813	200	106	77	52	185
		100.0	24.6	13.0	9.5	6.4	22.8
	0～3（制度がない、又は少ない）	742	191	100	90	59	178
		100.0	25.7	13.5	12.1	8.0	24.0
実績	7以上（実績が多い）	461	116	37	26	26	121
		100.0	25.2	8.0	5.6	5.6	26.2
	4～6	822	190	94	78	53	203
		100.0	23.1	11.4	9.5	6.4	24.7
	0～3（実績がない、又は少ない）	1327	361	163	143	103	295
		100.0	27.2	12.3	10.8	7.8	22.2
取組内容	女性の採用拡大	605	145	62	39	23	115
		100.0	24.0	10.2	6.4	3.8	19.0
	パート契約社員から正社員への登用	514	126	52	38	27	93
		100.0	24.5	10.1	7.4	5.3	18.1
	短時間勤務や変則時間勤務制度の整備	460	107	38	27	23	114
		100.0	23.3	8.3	5.9	5.0	24.8
	女性の管理職への積極的な登用	427	86	47	33	25	99
		100.0	20.1	11.0	7.7	5.9	23.2
	働きやすい職場環境の整備	337	83	29	27	13	55
		100.0	24.6	8.6	8.0	3.9	16.3
	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	71	15	15	17	59
		100.0	26.8	5.7	5.7	6.4	22.3
	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	60	26	18	9	49
		100.0	22.8	9.9	6.8	3.4	18.6
	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	57	17	22	17	47
		100.0	24.4	7.3	9.4	7.3	20.1
	女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	233	52	20	13	12	55
		100.0	22.3	8.6	5.6	5.2	23.6
	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	57	17	9	11	50
		100.0	26.1	7.8	4.1	5.0	22.9
	テレワークの導入・拡大	212	52	10	8	5	64
		100.0	24.5	4.7	3.8	2.4	30.2
	職場環境・風土の改善	209	48	22	18	5	27
		100.0	23.0	10.5	8.6	2.4	12.9
	企業内の推進体制の整備	198	45	17	12	7	37
		100.0	22.7	8.6	6.1	3.5	18.7
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	174	40	16	11	9	33
		100.0	23.0	9.2	6.3	5.2	19.0
	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	41	12	16	8	21
		100.0	26.6	7.8	10.4	5.2	13.6
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	152	38	13	13	6	30
		100.0	25.0	8.6	8.6	3.9	19.7
	女性の能力発揮のための計画の策定	146	32	8	8	8	36
		100.0	21.9	5.5	5.5	5.5	24.7
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	145	38	15	15	8	20
		100.0	26.2	10.3	10.3	5.5	13.8
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	123	39	14	12	5	6
		100.0	31.7	11.4	9.8	4.1	4.9
	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	110	32	5	6	5	22
		100.0	29.1	4.5	5.5	4.5	20.0
	経営層による経営計画への位置づけ	81	19	9	5	-	14
		100.0	23.5	11.1	6.2	-	17.3
	メンター制度の導入やロールモデルの情報提供	80	13	2	1	4	25
		100.0	16.3	2.5	1.3	5.0	31.3
	女性が満たしにくい配置・昇進基準を見直す	79	24	4	6	2	11
		100.0	30.4	5.1	7.6	2.5	13.9
	その他	16	9	2	-	1	2
		100.0	56.3	12.5	-	6.3	12.5