

## 実地調査

<平成30年4月～8月実施>

（参考1）

- 各事業者における女性活躍の推進に関する取組の実施状況を把握するため、従業員（常用雇用者）300人前後の地方中堅企業（約270社）を対象として、ヒアリングによる実地調査を実施

### 【調査対象とした事業者（産業別）】

産業	事業者数	割合
1. 製造業	61	22.3%
2. 卸売業, 小売業	38	13.9%
3. 医療, 福祉	37	13.6%
4. 建設業	33	12.1%
5. サービス業（他に分類されないもの）	22	8.1%
6. 情報通信業	19	7.0%
7. 運輸業, 郵便業	16	5.9%
8. 金融業, 保険業	14	5.1%

産業	事業者数	割合
9. 教育, 学習支援業	10	3.7%
10. 宿泊業, 飲食サービス業	9	3.3%
11. 学術研究, 専門・技術サービス業	6	2.2%
12. 複合サービス事業	4	1.5%
13. 不動産業, 物品賃貸業	2	0.7%
14. 生活関連サービス業, 娯楽業	1	0.4%
15. 電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.4%
合計	273	100%

規模（人）	事業者数	割合
～100	6	2.2%
101～150	31	11.4%
151～200	42	15.4%
201～250	53	19.4%
251～300	67	24.5%
301～350	37	13.6%
351～400	17	6.2%
401～450	8	2.9%
451～	12	4.4%
合計	273	100%

## アンケート調査

<平成30年5月実施>

- ①女性採用比率、②平均勤続年数の男女差、③平均残業時間、④女性管理職比率の4指標について、女性活躍推進法に基づく情報公表（「見える化」）を進めれば、当該指標は改善されるのかを把握・分析
- 企業の女性活躍の推進に関する取組（教育訓練の実施、テレワークの導入等）とその効果の把握・分析

### 【調査対象とした事業者（従業員規模別）】

規模	配布数	回収企業数	回収率	有効回答企業数
従業員数101人以上 300人以下	8,000	1,610	20.1%	1,296
従業員数301人以上	5,000	884	17.7%	884
合計	13,000	2,494	19.2%	2,180

### 【調査の概要】

<根拠法令> 統計法に基づく一般統計調査として実施  
 <調査期間> 平成30年5月1日から5月25日まで  
 <抽出方法> 総務省統計局の事業所母集団データベースを母集団情報として、産業大分類別及び従業員規模別に層化無作為抽出  
 <調査方法> 総務省から業務を委託した民間事業者が、調査対象企業に対して郵送により調査票を配布し、郵送又はオンライン（インターネット経由）により回収

# 民間事業主における 女性活躍に関する取組状況等について

平成30年9月19日  
雇用環境・均等局

## 目次

1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による 調査(速報値)	2ページ
: 企業調査	3ページ
: 労働者調査	13ページ
2. 総務省行政評価局による調査	16ページ

## 2. 総務省行政評価局による調査

### 調査の概要

#### <趣旨>

- ・ 総務省行政評価局において、現在実施している「女性活躍の推進に関する政策評価」の一環として、「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を実施。

#### <調査内容>

- ・ 民間企業における女性活躍に関する情報の公表状況
- ・ 民間企業における女性活躍等に関する取組の状況 等

#### <実施期間>

平成30年5月1日～5月25日

#### <回答数>

有効回答企業2,180社(101人以上の企業)

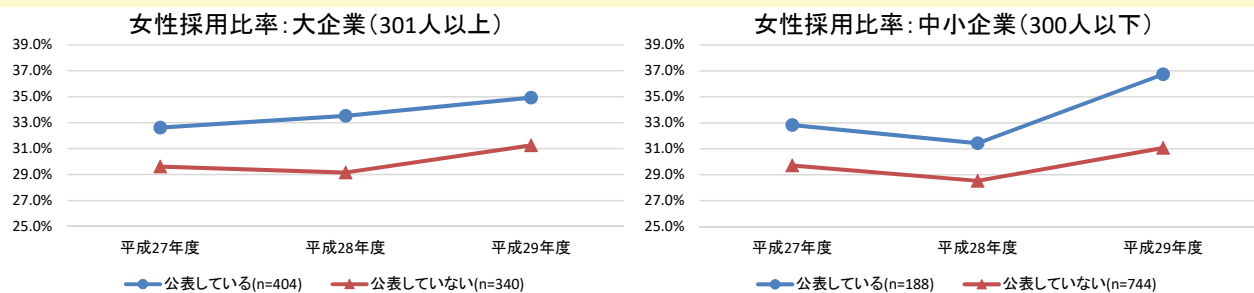
※ 次ページ以降の図表に示す各取組状況の値は、各企業における当該項目の数値を全て合計し、企業数で除した単純平均により算出。

※ 次ページ以降の図表に示す情報公表の状況は、平成30年3月時点で公表している企業を「公表している」企業として、そうではない企業を「公表していない」企業として算出。

## 2. 総務省行政評価局による調査

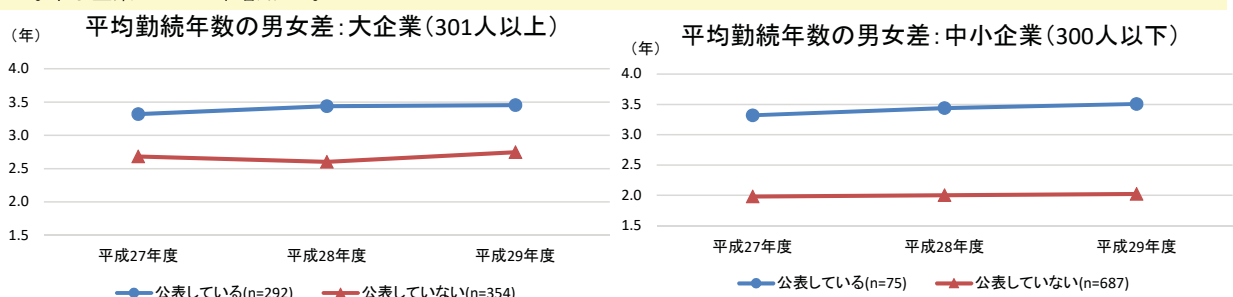
### 情報公表の状況別 女性採用比率の変化

- 女性の採用比率を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性の採用比率が2.3%増加した。中小企業では3.9%増加した。
- 女性の採用比率を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性の採用比率が1.6%増加した。中小企業では1.4%増加した。



### 情報公表の状況別 平均勤続年数の男女差の変化

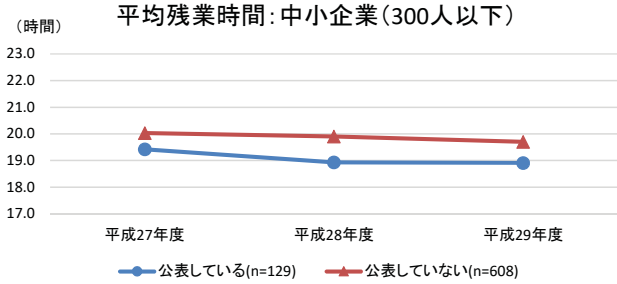
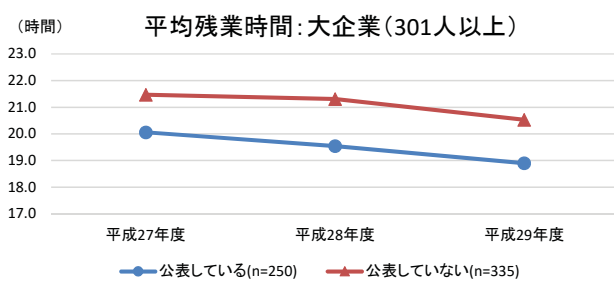
- 平均勤続年数の男女差を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、平均勤続年数の男女差が0.1年増加した。中小企業では0.2年増加した。
- 平均勤続年数の男女差を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、平均勤続年数の男女差が0.1年増加した。中小企業では0.04年増加した。



## 2. 総務省行政評価局による調査

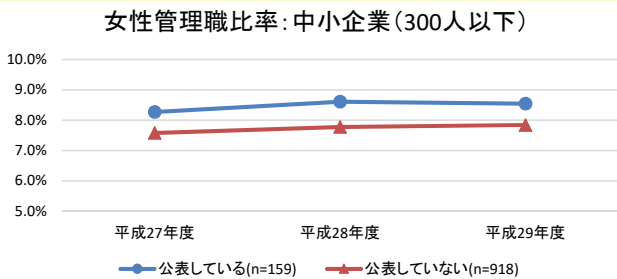
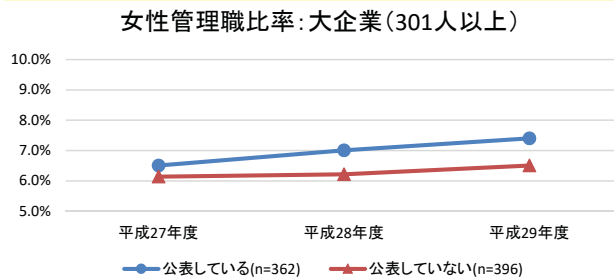
### 情報公表の状況別 平均残業時間の変化

- 平均残業時間を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、平均残業時間が1.2時間減少した。中小企業では0.5時間減少した。
- 平均残業時間を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、平均残業時間が0.9時間減少した。中小企業では0.3時間減少した。



### 情報公表の状況別 女性管理職(役員を含む)比率の変化

- 女性管理職比率を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性管理職比率が0.9%増加した。中小企業では0.3%増加した。
- 女性管理職比率を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性管理職比率が0.4%増加した。中小企業では0.3%増加した。

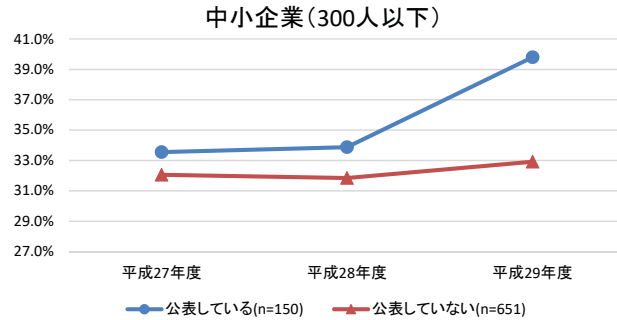
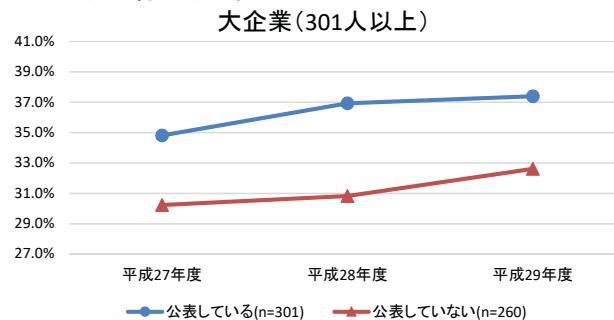


## 2. 総務省行政評価局による調査

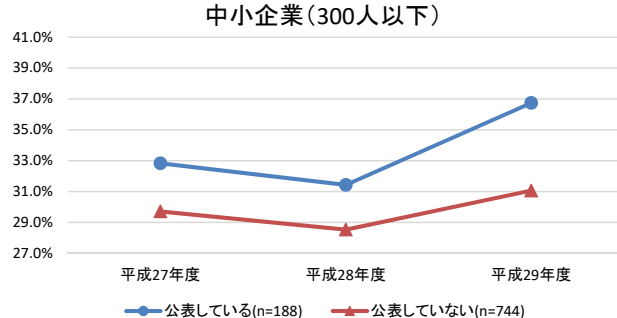
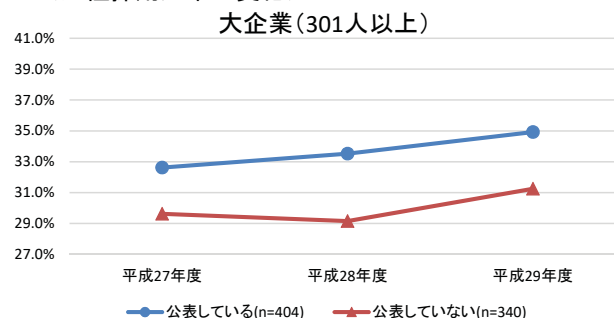
### 女性採用比率の情報公表の状況別 女性応募・採用比率の変化

- 女性採用比率を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ2.6%、2.3%増加した。中小企業ではそれぞれ6.3%、3.9%増加した。
- 女性採用比率を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ2.4%、1.6%増加した。中小企業では0.9%、1.4%増加した。

#### <女性応募比率の変化>



#### <女性採用比率の変化>

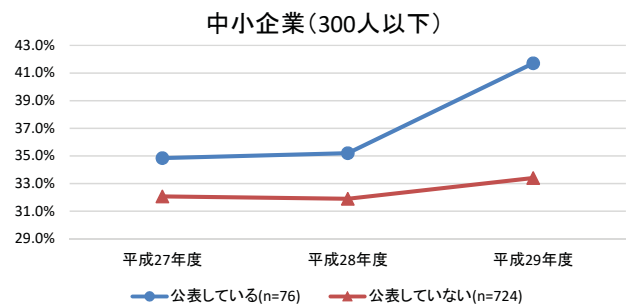
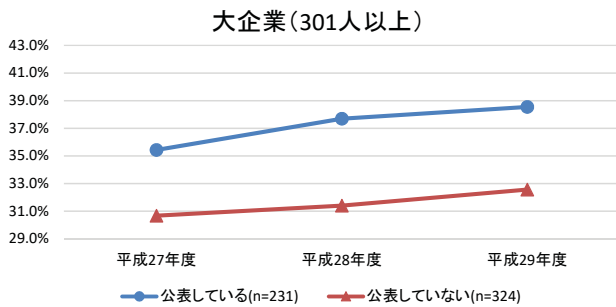


## 2. 総務省行政評価局による調査

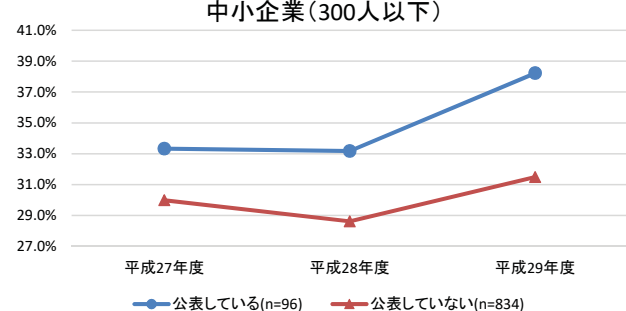
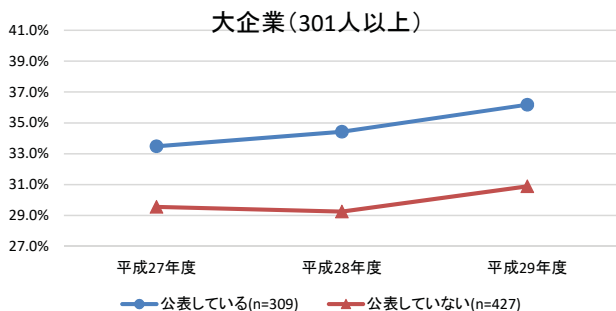
### 平均勤続年数の男女差の情報公表の状況別 女性応募・採用比率の変化

- 平均勤続年数の男女差を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ3.1%、2.7%増加した。中小企業ではそれぞれ6.9%、4.9%増加した。
- 平均勤続年数の男女差を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ1.9%、1.3%増加した。中小企業では1.3%、1.5%増加した。

#### <女性応募比率の変化>



#### <女性採用比率の変化>

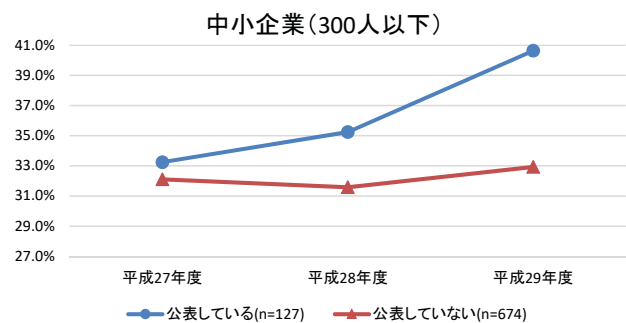
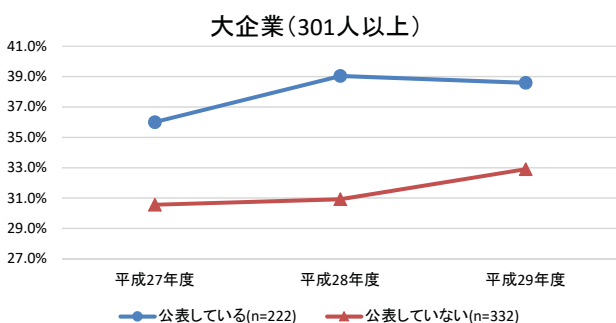


## 2. 総務省行政評価局による調査

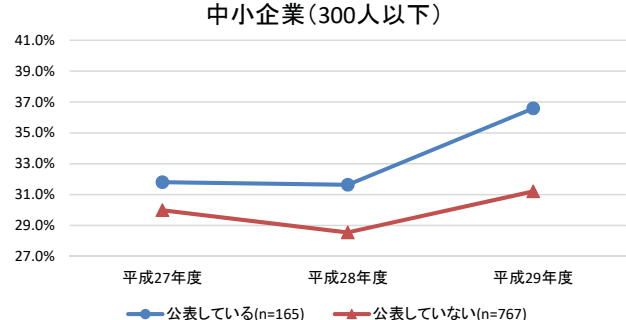
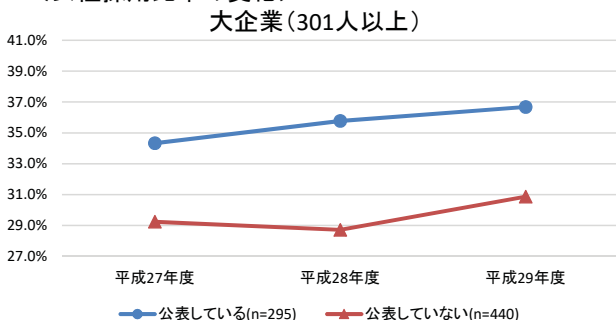
### 平均残業時間の情報公表の状況別 女性応募・採用比率の変化

- 平均残業時間を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ2.6%、2.4%増加した。中小企業ではそれぞれ7.4%、4.8%増加した。
- 平均残業時間を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ2.3%、1.6%増加した。中小企業では0.8%、1.2%増加した。

#### <女性応募比率の変化>



#### <女性採用比率の変化>

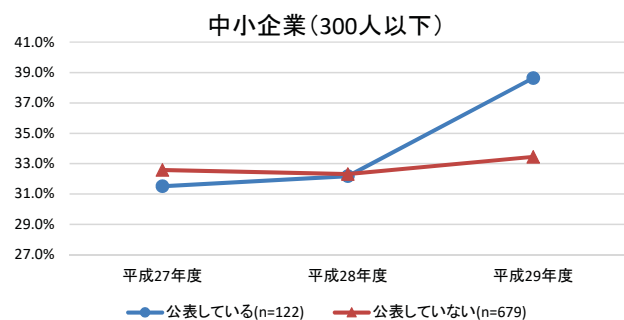
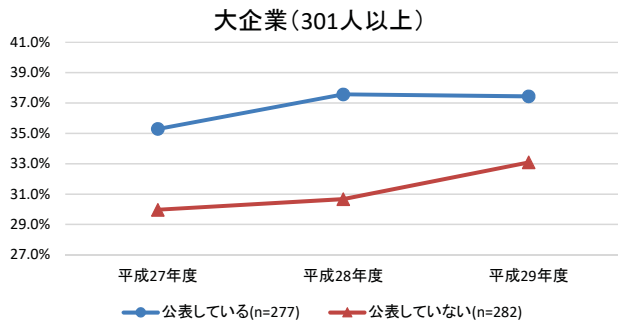


## 2. 総務省行政評価局による調査

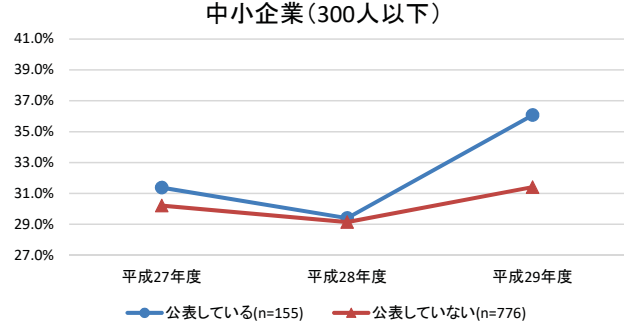
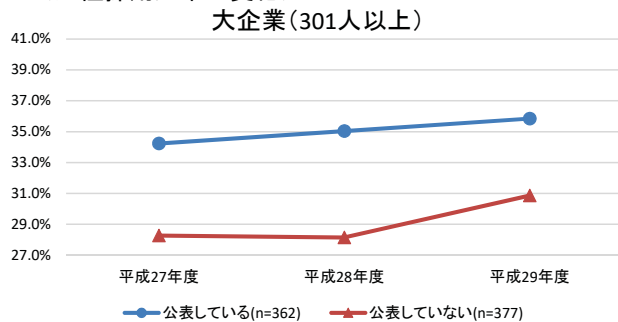
### 女性管理職比率の情報公表の状況別 女性応募・採用比率の変化

- 女性管理職比率を公表している大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ2.2%、1.6%増加した。中小企業ではそれぞれ7.1%、4.7%増加した。
- 女性管理職比率を公表していない大企業では、平成27年度から平成29年度の期間で、女性応募・採用比率がそれぞれ3.1%、2.6%増加した。中小企業では0.9%、1.2%増加した。

#### <女性応募比率の変化>



#### <女性採用比率の変化>



### <実地調査の結果（事業者による主な「声」と取組例（主な産業ごと））> (参考3)

#### 1. 製造業

- ✓ いわゆる「きつい・汚い」労働環境での勤務を余儀なくされることが多いことから、特に若年層の女性からは「働きにくい業界」との印象
- ✓ 業界全体で女性にとって働きやすい職場、魅力ある職場になるよう一体的な改善が必要

- ⇒ 男性中心の部品製造ラインの現場でも**使用機器の技術改良やコンピュータ化、軽量素材の加工機の配置**等によって、女性が負担なく作業できる環境を整備
- ⇒ 事務系職種含め、「多能工化」を進めることで**属人的な業務を減らし**、休みやすく働きやすい職場環境を実現

- ✓ 「縫製業 = 女性向け単純労働」といった意識が女性従業員の中に根付いていることなどから、女性の管理職志向が低調

- ⇒ 長年勤務し、生産現場を熟知している女性従業員には、管理職になってもらいたいと考えていることから、生産現場のリーダー格の女性を「班長」として**正式な役職として認め、辞令を交付**。リーダーである自覚と責任を促し、今後、管理職への登用につなげていきたい。

#### 2. 情報通信業

- ✓ 従業員個々の希望次第で同業他社に転職する機会が多く、人材の出入りが激しい業界（モバイルコンテンツサービスの提供等）
- ✓ 男女を問わず「成果主義」による登用を前提としており、優秀な女性人材の増加が女性管理職の増加につながると認識

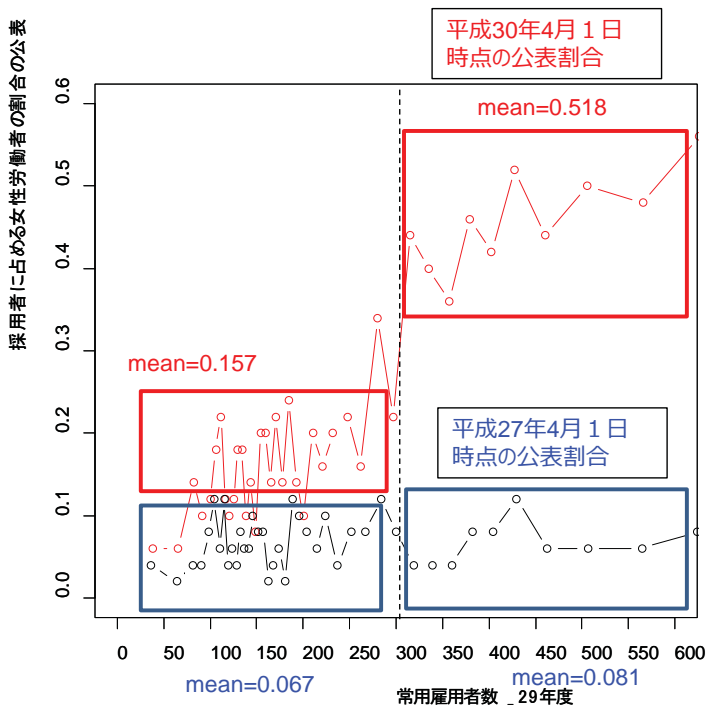
- ⇒ 育児をしながらでも仕事を制限することなく、**キャリアを伸ばしたいと考える従業員からの意見や要望**のほか、人材の出入りが激しい業界特有の事情を考慮し、「成果主義」を前提とした通常勤務と同等の給与を得られる短時間勤務制度を導入。特に、**モチベーションの高い従業員の継続就業を確保**することを期待

#### 3. 医療、福祉

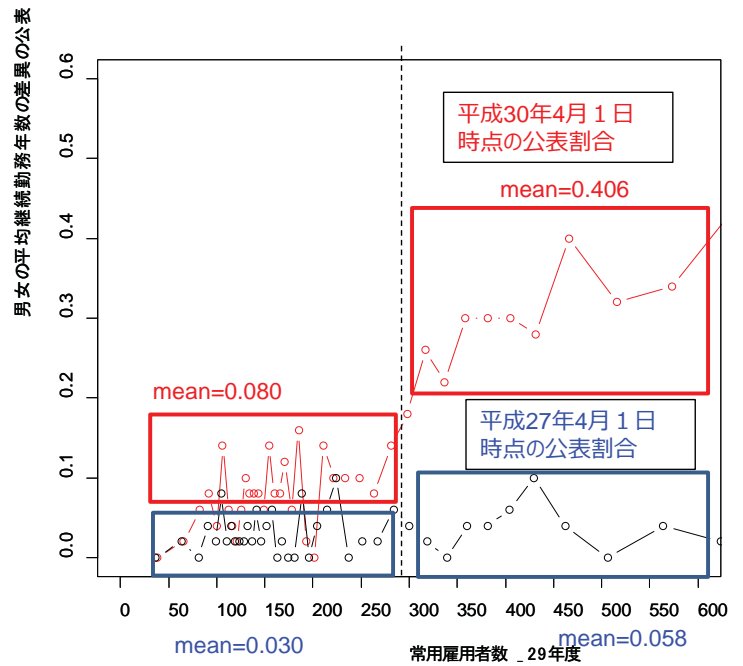
- ✓ 同性介助や気配りが重要視されることなどから、女性が圧倒的に多く、中核的な役割を担う業界。女性が働きやすい環境の整備は必須
- ✓ 介護市場の拡大に向けて、主婦層を中心とした潜在的労働力の掘り起こしが重要。子育て世代にとって働きやすい環境が求められる。

- ⇒ 医療や介護現場では、24時間3交代制の勤務体系が基本とされていることから、**企業内託児所や保育所**を設けることで、女性の継続就業を確保。医療や介護サービスの「質の確保」を実現

＜法施行前後の「女性採用比率」の公表割合の変化＞  
（従業員規模別）



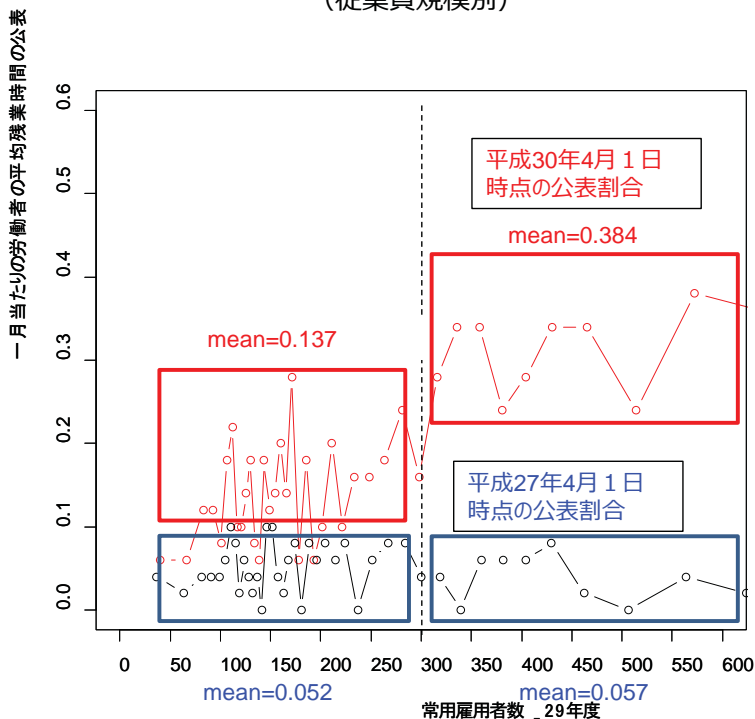
＜法施行前後の「平均継続勤務年数の男女差」の公表割合の変化＞  
（従業員規模別）



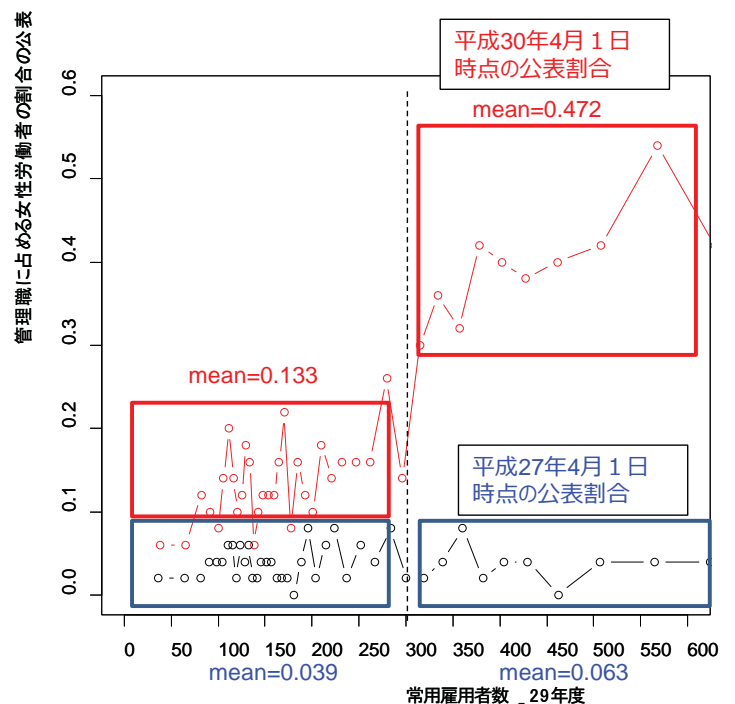
※ 平成29年度の常用雇用者数が少ない順に企業を並べ、各指標の公表割合の50社の平均を順にプロットしたもの

企業の公表行動の変化①（法施行前後の比較：4指標）

＜法施行前後の「平均残業時間」の公表割合の変化＞  
（従業員規模別）



＜法施行前後の「女性管理職比率」の公表割合の変化＞  
（従業員規模別）



※ 平成29年度の常用雇用者数が少ない順に企業を並べ、各指標の公表割合の50社の平均を順にプロットしたもの

## 企業の公表行動の変化②（情報の選択的公表：4指標）

### （1）女性採用比率

#### 【分析1】の結果

- 女性採用比率を公表している企業は、公表していない企業と比べて女性採用比率が**4%程度高い**傾向((1)~(2))があり、法施行以前から女性採用比率を公表している企業において、その傾向は顕著（法施行前から公表：**6%程度高い**、法施行後に公表：**2.8%程度高い**）である。((3)~(4))

#### 【分析2】の結果

- 女性採用比率と業種平均との差を被説明変数としても**同様の結果が得られる**ため、女性採用比率を公表している企業は、同じ業種内でも女性採用比率が高い企業であると言える。((5)~(8))

<情報の選択的公表（公表の有無と「女性採用比率」の関係）>

説明変数	平成29年度の女性採用比率				平成29年度の女性採用比率と業種平均との差			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
平成30年3月31日における女性採用比率の公表（ダミー）	0.039028 **	0.041081 **			0.038075 **	0.043642 **		
	(0.013188)	(0.014189)			(0.012770)	(0.013742)		
法施行以前（平成27年度以前）に女性採用比率を公表（ダミー）			0.059221 **	0.060026 **			0.064238 ***	0.066668 ***
			(0.019646)	(0.019821)			(0.019003)	(0.019177)
法施行以降（平成28年度以降）に女性採用比率を公表（ダミー）			0.027694 .	0.028501 .			0.023354	0.028314 .
			(0.015513)	(0.016904)			(0.015021)	(0.016371)
大企業・中小企業（ダミー）		-0.004393 (0.013514)		-0.001232 (0.013707)		-0.014348 (0.013094)		-0.010503 (0.013277)
サンプルサイズ	2021	2014	2021	2014	2018	2011	2018	2011

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05 . p<0.1 (以下同じ)

## 企業の公表行動の変化②（情報の選択的公表：4指標）

### （2-1）平均継続勤務年数（男女差）

#### 【分析1】の結果

- 男女の平均継続勤務年数の差異を公表している企業は、公表していない企業と比べて平均継続勤務年数（男女差）が**0.7~0.9年程度大きい**傾向((1)~(2))があり、法施行前から公表している企業と法施行後に公表した企業とでは**大きな差は見られない**((3)~(4))

#### 【分析2】の結果

- 平均継続勤務年数（女性）と業種平均との差についても、男女の平均継続勤務年数の差異を公表している企業が**0.5~0.7年程度高い傾向がある**ため、男女の平均継続勤務年数を公表している企業は、同じ業種内でも平均継続勤務年数（女性）が高い企業であると言える。((5)~(8))

(→男女の平均継続勤務年数の差異が小さい企業が公表することが自然であるため、以下で男女を分けて分析)

<情報の選択的公表（公表の有無と「平均継続勤務年数の男女差」の関係）>

説明変数	平成29年度の平均継続勤務年数（男女差）				平成29年度の平均継続勤務年数（男女差）と業種平均との差			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
平成30年3月31日における男女の平均継続勤務年数の差異の公表（ダミー）	0.9297 ***	0.6803 **			0.7186 **	0.5121 *		
	(0.2298)	(0.2500)			(0.2292)	(0.2495)		
法施行以前（平成27年度以前）に男女の平均継続勤務年数の差異を公表（ダミー）			0.9101 *	0.7347 *			0.7418 *	0.5961
			(0.3650)	(0.3713)			(0.3638)	(0.3702)
法施行以降（平成28年度以降）に男女の平均継続勤務年数の差異を公表（ダミー）			0.9397 ***	0.6494 *			0.7067 **	0.4643 .
			(0.2716)	(0.2947)			(0.2711)	(0.016371)
大企業・中小企業（ダミー）		0.5437* (0.2132)		0.5481* (0.263890)		0.4548* (0.2128)		0.4615* (0.2140)
サンプルサイズ	1963	1958	1963	1958	1959	1954	1959	1954



## 企業の公表行動の変化②（情報の選択的公表：4指標）

### （2-2）平均継続勤務年数（女性）

#### 【分析1】の結果

➤ 男女の平均継続勤務年数の差異を公表している企業は、公表していない企業と比べて平均継続勤務年数（女性）が**1.5年程度高い**傾向((1)~(2))があり、法施行前から公表している企業と法施行後に公表した企業とでは**大きな差は見られない**((3)~(4))

#### 【分析2】の結果

➤ 平均継続勤務年数（女性）と業種平均との差についても、男女の平均継続勤務年数の差異を公表している企業が**1年程度高い傾向がある**ため、男女の平均継続勤務年数を公表している企業は、同じ業種内でも平均継続勤務年数（女性）が高い企業であると言える。((5)~(8))

<情報の選択的公表（公表の有無と「平均継続勤務年数（女性）」の関係）>

説明変数	平成29年度の平均継続勤務年数（女性）				平成29年度の平均継続勤務年数（女性）と業種平均との差			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
平成30年3月31日における男女の平均継続勤務年数の差異の公表（ダミー）	1.4922 ***	1.48198 ***			1.0723 ***	1.03600 ***		
	(0.2829)	(0.30804)			(0.2729)	(0.29740)		
法施行以前（平成27年度以前）に男女の平均継続勤務年数の差異を公表（ダミー）			1.3296 **	1.315402 **			0.9070 *	0.87331 *
			(0.4495)	(0.457549)			(0.4332)	(0.44130)
法施行以降（平成28年度以降）に男女の平均継続勤務年数の差異を公表（ダミー）			1.5752 ***	1.576578 ***			1.1569 ***	1.12870 **
			(0.3344)	(0.363082)			(0.3227)	(0.35068)
大企業・中小企業（ダミー）		0.00381		-0.009458		0.07788		0.06492
		(0.26246)		(0.263890)		(0.25346)		(0.25483)
サンプルサイズ	1973	1968	1973	1968	1969	1964	1969	1964

## 企業の公表行動の変化②（情報の選択的公表：4指標）

### （2-3）平均継続勤務年数（男性）

#### 【分析1】の結果

➤ 男女の平均継続勤務年数の差異を公表している企業は、公表していない企業と比べて平均継続勤務年数（男性）が**2.1~2.3年程度高い**傾向((1)~(2))があり、法施行前から公表している企業と法施行後に公表した企業とでは**大きな差は見られない**((3)~(4))

#### 【分析2】の結果

➤ 平均継続勤務年数（男性）と業種平均との差についても、男女の平均継続勤務年数の差異を公表している企業が**1.4~1.7年程度高い傾向がある**ため、男女の平均継続勤務年数を公表している企業は、同じ業種内でも平均継続勤務年数（男性）が高い企業であると言える。((5)~(8))

<情報の選択的公表（公表の有無と「平均継続勤務年数（男性）」の関係）>

説明変数	平成29年度の平均継続勤務年数（男性）				平成29年度の平均継続勤務年数（男性）と業種平均との差			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
平成30年3月31日における男女の平均継続勤務年数の差異の公表（ダミー）	2.3808 ***	2.1472 ***			1.7305 ***	1.5143 ***		
	(0.2887)	(0.3130)			(0.2721)	(0.2954)		
法施行以前（平成27年度以前）に男女の平均継続勤務年数の差異を公表（ダミー）			2.2152 ***	2.0401 ***			1.6102 ***	1.4461 **
			(0.4597)	(0.4667)			(0.4329)	(0.4401)
法施行以降（平成28年度以降）に男女の平均継続勤務年数の差異を公表（ダミー）			2.4647 ***	2.2073 ***			1.7916 ***	1.5526 ***
			(0.3410)	(0.3685)			(0.3215)	(0.3479)
大企業・中小企業（ダミー）		0.4763		0.4681		0.4637		0.4585
		(0.2665)		(0.2679)		(0.2517)		(0.2529)
サンプルサイズ	1762	1753	1762	1753	1759	1750	1759	1750

## 企業の公表行動の変化②（情報の選択的公表：4指標）

### （3）月平均残業時間

#### 【分析1】の結果

- 月平均残業時間を公表している企業は、公表していない企業と比べて月平均残業時間が**1～1.4時間程度低い**傾向((1)～(2))があり、法施行以前から月平均残業時間を公表している企業において、その傾向は顕著（法施行前から公表：**2.1～2.3時間程度低い**、法施行後に公表：**公表していない企業との有意差なし**）である。((3)～(4))

#### 【分析2】の結果

- 月平均残業時間と業種平均との差については、**法施行前から月平均残業時間を公表している企業は、業種平均よりも2時間程度低い傾向にあるが、その他の企業は係数が有意でない**。((5)～(8))

<情報の選択的公表（公表の有無と「月平均残業時間」の関係）>

被説明変数 説明変数	平成29年度の月平均残業時間				平成29年度の月平均残業時間と業種平均との差			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
平成30年3月31日における月平均残業時間の公表（ダミー）	-1.0101 (0.6672)	-1.4376* (0.6940)			-0.7536 (0.6440)	-1.0963 (0.6695)		
法施行以前（平成27年度以前）に月平均残業時間を公表（ダミー）			-2.1028* (0.9974)	-2.3196* (1.0004)			-1.91060* (0.96169)	-2.0865* (0.9642)
法施行以降（平成28年度以降）に月平均残業時間を公表（ダミー）			-0.3618 (0.7990)	-0.8611 (0.8387)			-0.06498 (0.77151)	-0.4472 (0.8093)
大企業・中小企業（ダミー）		1.1847 (0.6311)		1.0750 (0.6373)		0.9113 (0.6089)		0.7884 (0.6148)
サンプルサイズ	2021	2014	2021	2014	2018	2011	2018	2011

## 企業の公表行動の変化②（情報の選択的公表：4指標）

### （4）女性管理職比率

#### 【分析1】の結果

- 女性管理職比率を公表している企業は、公表していない企業と比べて女性管理職比率には**大きな差は見られない**が((1)～(2))、法施行以前から女性管理職比率を公表している企業は、公表していない企業と比べて**1.2～1.8%程度高い**。((3)～(4))

#### 【分析2】の結果

- 女性管理職比率と業種平均との差について、女性管理職比率を公表している企業と公表していない企業とを比べると女性管理職比率と業種平均との差は**～1.2%程度高く、法施行前から女性管理職比率を公表している企業は、業種平均よりも1.9%～2.6%程度高い傾向にある**((5)～(8))

<情報の選択的公表（公表の有無と「女性管理職比率」の関係）>

被説明変数 説明変数	平成29年度的女性管理職比率				平成29年度的女性管理職比率と業種平均との差			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
平成30年3月31日における女性管理職比率の公表（ダミー）	-0.001766 (0.006335)	0.007196 (0.006810)			0.002523 (0.005968)	0.012015 (0.006410)		
法施行以前（平成27年度以前）に女性管理職比率を公表（ダミー）			0.011635 (0.010426)	0.018019 (0.010565)			0.018789 (0.009810)	0.025504* (0.009934)
法施行以降（平成28年度以降）に女性管理職比率を公表（ダミー）			0.007519 (0.007262)	0.002144 (0.007783)			0.004478 (0.006841)	0.005704 (0.007325)
大企業・中小企業（ダミー）		-0.020708*** (0.006211)		-0.020052** (0.006229)		-0.021911*** (0.005849)		-0.021095*** (0.005864)
サンプルサイズ	2093	2087	2093	2087	2089	2083	2089	2083

## (参考) 4指標の業種平均

産業大分類	入職者 一般労働者 女性比率※1	平均継続勤務 年数_男性※2	平均継続勤務 年数_女性※2	平均継続勤務 年数_男性と女 性の差※2	一月あたり平均 残業時間※3	女性管理職比 率※4
鉱業, 採石業, 砂利採取業	21.1%	14.4年	11.4年	3年	11.6時間	2.0%
建設業	13.3%	14.1年	10.7年	3.4年	15時間	2.2%
製造業	25.2%	15.4年	11.6年	3.8年	17.9時間	3.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	21.7%	19.3年	15年	4.3年	14.4時間	2.9%
情報通信業	30.2%	12.9年	9.5年	3.4年	16時間	7.1%
運輸業, 郵便業	21.8%	12.5年	9.2年	3.3年	27.8時間	5.4%
卸売業, 小売業	41.3%	14.6年	9.9年	4.7年	11.6時間	5.6%
金融業, 保険業	54.1%	16年	11.7年	4.3年	12.7時間	10.5%
不動産業, 物品賃貸業	30.3%	10.5年	7.8年	2.7年	14.8時間	6.9%
学術研究, 専門・技術サービス業	47.6%	14.1年	9.5年	4.6年	15.2時間	6.8%
宿泊業, 飲食サービス業	37.2%	9.5年	7.4年	2.1年	16.5時間	9.9%
生活関連サービス業, 娯楽業	50.1%	10.8年	8.6年	2.2年	11.1時間	10.4%
教育, 学習支援業	50.1%	13.2年	9.4年	3.8年	12.1時間	20.0%
医療, 福祉	71.4%	8.4年	8.3年	0.1年	6.9時間	43.4%
複合サービス事業	46.6%	15.7年	11.6年	4.1年	7.5時間	5.7%
サービス業 (他に分類されないもの)	43.5%	9.5年	6.6年	2.9年	14.5時間	8.8%
計	40.9%	13.5年	9.4年	4.1年	14.6時間	9.2%

(※1) 出典：平成29年雇用動向調査

(※2) 出典：毎月勤労統計調査(平成29年分)

(※3) 出典：平成29年賃金構造基本統計調査

(※4) 出典：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る「産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値」について（改訂）  
（平成30年4月27日）（製造業については、平成29年賃金構造基本統計調査から集計）