

ポジティブ・アクション取組状況アンケート調査結果

広島労働局雇用均等室

調査対象 管内に本社(主たる事業所)を置く常時雇用する労働者数101人以上の企業(1,137社)

調査基準日 平成24年6月現在

調査方法 郵送調査

有効回答企業数 160社(回収率:14.1%)

I ポジティブ・アクション取組割合

9割を超える企業で既に何らかの取組を実施。[グラフ1, 2]

女性の能力発揮促進のためのポジティブ・アクション(※)の取組には、「推進体制の整備・現状分析」、「女性の採用拡大」、「女性の職域拡大」、「女性の管理職登用」、「職場環境・職場風土の改善」の5つがあるが、その実際は「推進体制の整備・現状分析」とそれを受けての具体的な4つの取組(「女性の採用拡大」、「女性の職域拡大」、「女性の管理職登用」、「職場環境・職場風土の改善」)に分けられる。

既に5つの取組のうちの何らかの取組を「実施している」企業の割合は91.3%、現時点での取組は無いが今後「実施を予定している」企業の割合は1.9%、現時点及び今後も「実施予定は無い」企業の割合は6.9%となっている。

※固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から「営業職に女性がいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行なう自主的かつ積極的な取組をいう。

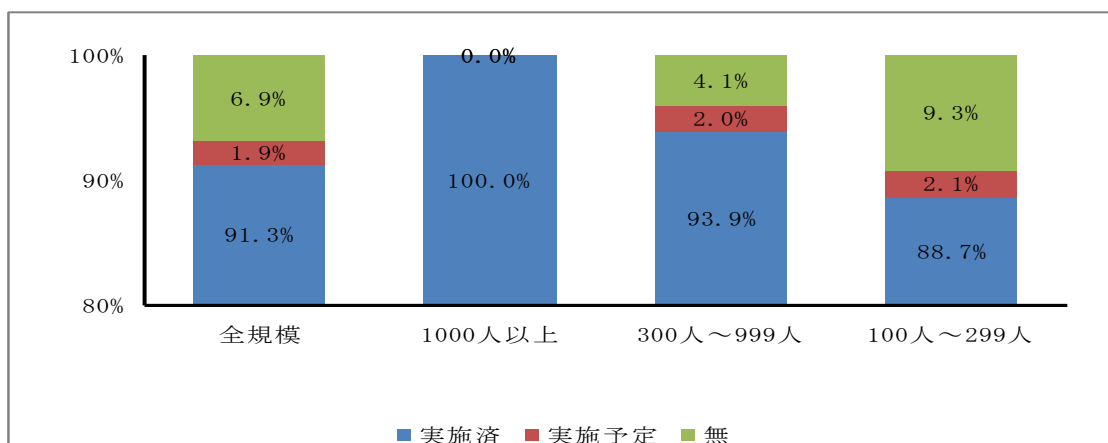
1 規模別

企業規模が大きいほど取組割合が高い。[グラフ1]

規模別に「実施している」企業の割合をみると、企業規模1000人以上では100%、300~999人で93.9%と全規模平均の取組割合を上回っている一方、100~299人では88.7%と全規模平均を2.6%下回っている。

また、「実施を予定している」企業の割合は300~999人で2.0%、100~299人で2.1%となっている。

規模別ポジティブ・アクション取組割合[グラフ1]



2 業種別

製造業の取組割合が97.7%で全業種平均を上回る、医療・福祉業は平均を下回る。[グラフ2]

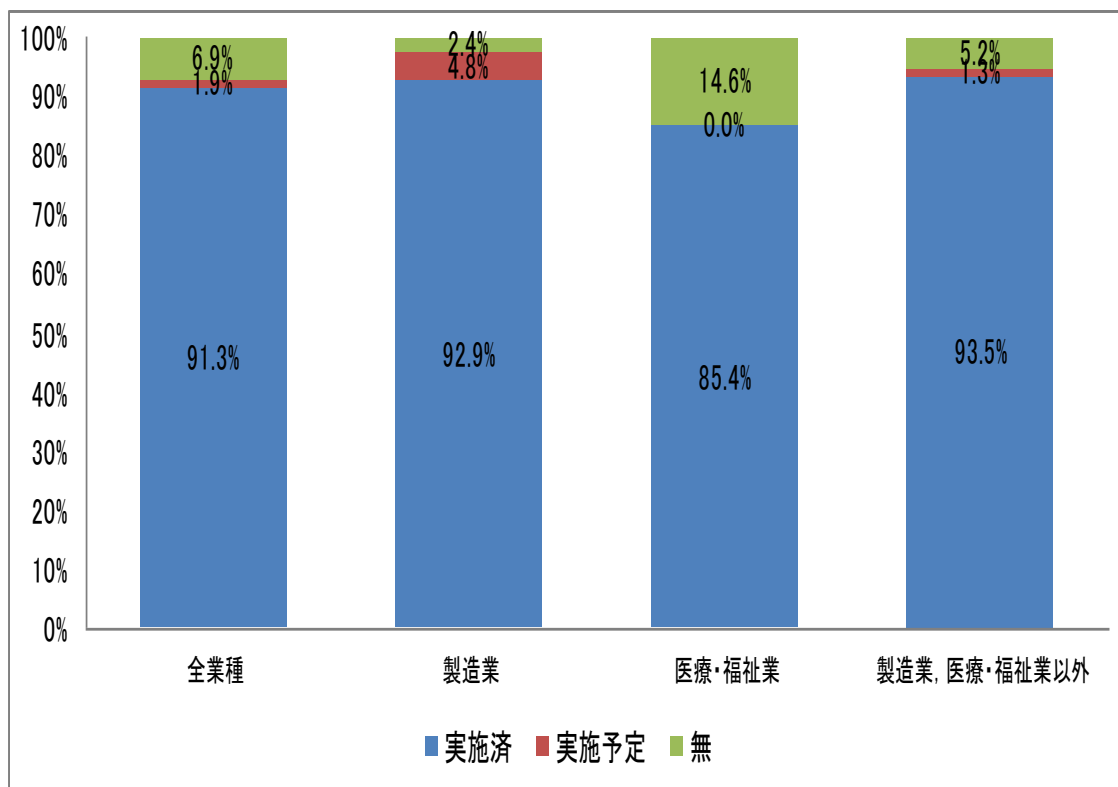
業種別に「実施している」企業の割合をみた場合、「製造業」で92.9%、「医療・福祉業」で85.4%となっており、それ以外の業種の平均が93.5%であった。

また、「実施を予定している」企業の割合は、「製造業」で4.8%、「医療・福祉業」で0.0%、それ以外の業種で1.3%となっており、「製造業」では全業種平均1.9%を大きく上回っている。

「実施している」企業及び「実施を予定している」企業の合計割合は、「製造業」が97.7%と全業種平均93.2%よりも高くなっているが、「医療・福祉業」では85.4%と低くなっている。

(注) 有効回答企業数が最も多かった「製造業」、「医療・福祉業」を抽出集計

業種別ポジティブ・アクション取組割合[グラフ2]



II ポジティブ・アクション取組事項別の状況

ポジティブ・アクションの取組は「推進体制の整備・現状分析」重視の傾向。

[グラフ3, 4]

女性の能力発揮促進のためのポジティブ・アクションについてその取組事項別の状況を見ると、①「推進体制の整備・現状分析」を「実施している」企業が78.1%、「実施を予定している」企業が11.3%と共に最も高い割合となっており、「実施している」企業及び「実施を予定している」企業の合計割合（全規模平均）は89.4%となっている。

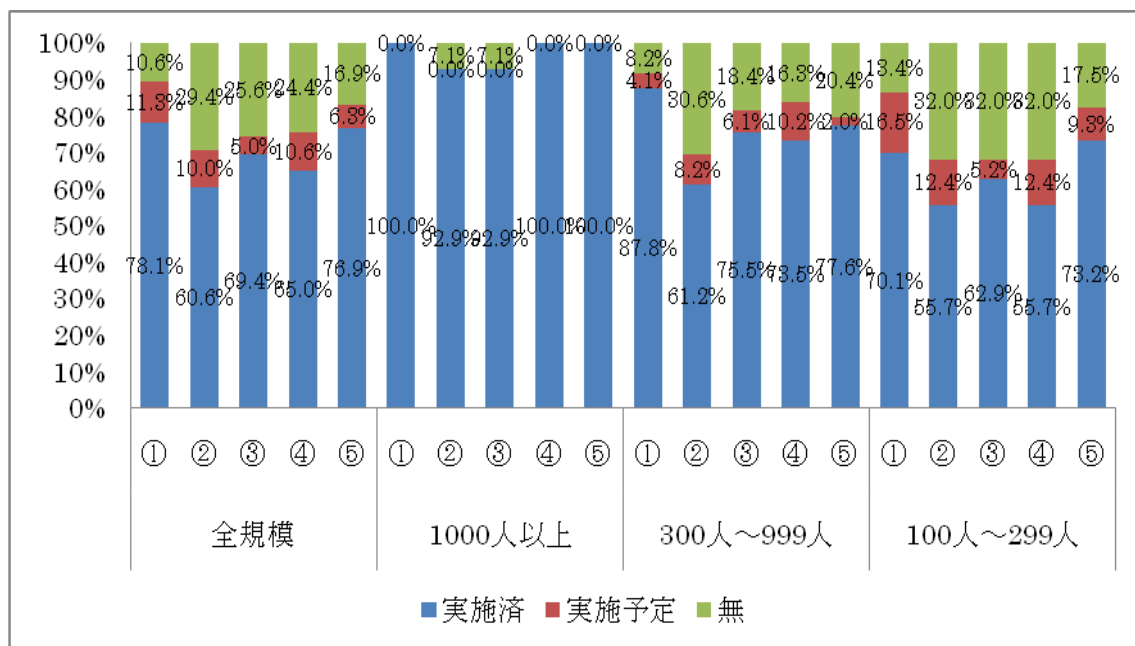
1 規模別

「推進体制の整備・現状分析」の取組の割合が最も高く、「女性の採用拡大」の取組が低率、中小企業は「職場環境・職場風土の改善」の取組が特徴。[グラフ3]

規模別に取組事項の状況を見ると、いずれの規模も①「推進体制の整備・現状分析」について「実施している」企業及び「実施を予定している」企業の合計割合が最も多くなっている一方で、①「推進体制の整備・現状分析」を除く、具体的な取組としての②「女性の採用拡大」については「実施している」及び「実施を予定している」企業の割合は、いずれの規模でも他の取組に比べて低い傾向となっており、特に300～999人で顕著となっている。

また、規模別の特徴として、1000人以上ではいずれの取組事項についても高い結果となっており各取組事項間に優位な差が見られない一方、100～299人においては⑤「職場環境・職場風土の改善」を「実施している」及び「実施を予定している」企業の割合が他の取組に比べて高くなっている。

規模別ポジティブ・アクション取組事項別状況[グラフ3]



- ①推進体制の整備・現状分析 ②女性の採用拡大 ③女性の職域拡大 ④女性の管理職登用
⑤職場環境・職場風土の改善

2 業種別

「女性の職域拡大」、「女性の管理職登用」の取組は製造業で顕著。[グラフ4]

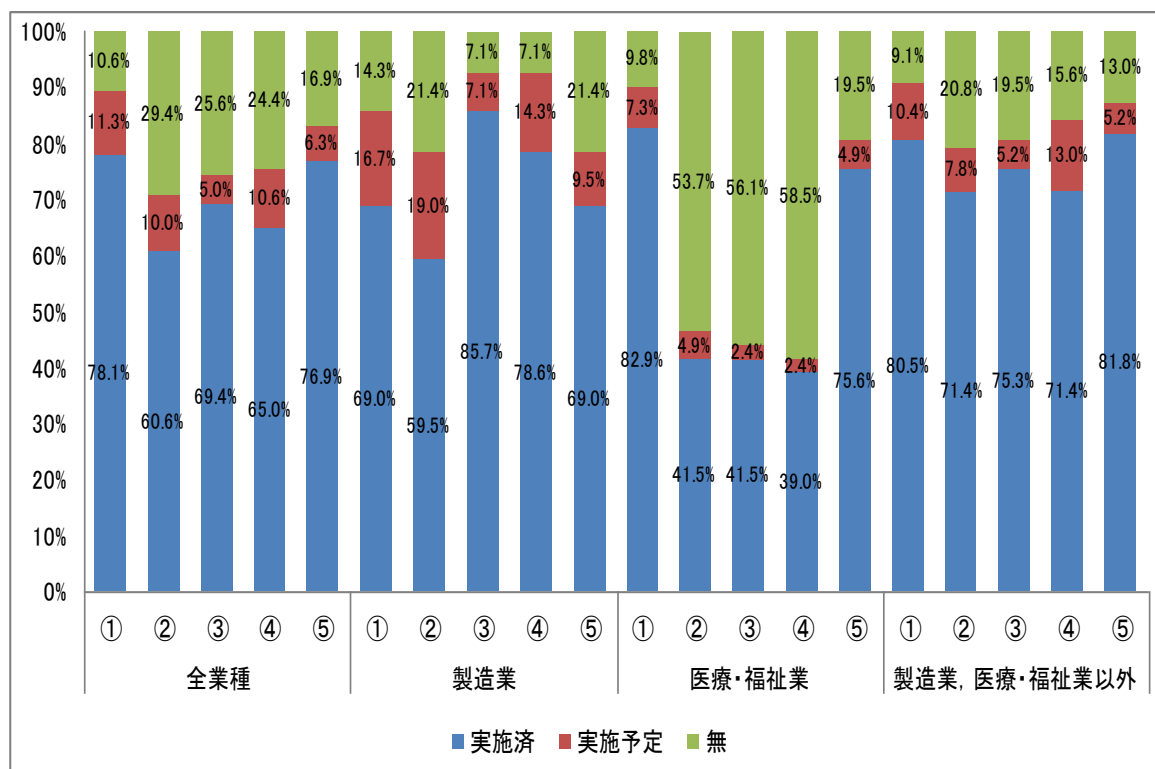
業種別に取組事項を見ると、①「推進体制の整備・現状分析」について「実施している」又は「実施を予定している」企業の割合が、「製造業」においては若干全業種平均を下回るものの、他の業種においては最も高い割合となっている。

①「推進体制の整備・現状分析」を除く具体的な4つの取組について見ると、「製造業」では③「女性の職域拡大」及び④「女性の管理職登用」を「実施している」企業又は「実施を予定している」企業の割合が、⑤「職場環境・職場風土の改善」の割合を上回っており、「医療・福祉業」、「製造業, 医療・福祉業以外の業種」における取組傾向と異なる結果となっている。

また、「医療・福祉業」において②「女性の採用拡大」、③「女性の職域拡大」及び④「女性の管理職登用」を「実施している」企業又は「実施を予定している」企業の割合は、いずれも5割以下となっており、その他の業種を大きく下回っている。

(注) 有効回答企業数が最も多かった「製造業」、「医療・福祉業」を抽出集計

業種別ポジティブ・アクション取組事項別状況[グラフ4]



- ①推進体制の整備・現状分析 ②女性の採用拡大 ③女性の職域拡大 ④女性の管理職登用
⑤職場環境・職場風土の改善

Ⅲ ポジティブ・アクション取組事項の重複状況

半数の企業が全ての取組について重複実施、一方で約2割の企業はいずれか1つを実施。[グラフ5, 6]

女性の能力発揮促進のためのポジティブ・アクションについて、既に何らかの取組を「実施している」企業（91.3%）における「推進体制の整備・現状分析」を除く、具体的な4つの取組（「女性の採用拡大」、「女性の職域拡大」、「女性の管理職登用」、「職場の環境・職場風土の改善」）の重複状況を見てみると、4つの全てについて実施している企業が50.0%、4つのうちいずれか1つを実施している企業が21.3%、次いで3つを実施している企業が11.3%、2つを実施している企業が8.8%の順となっている。

1 規模別

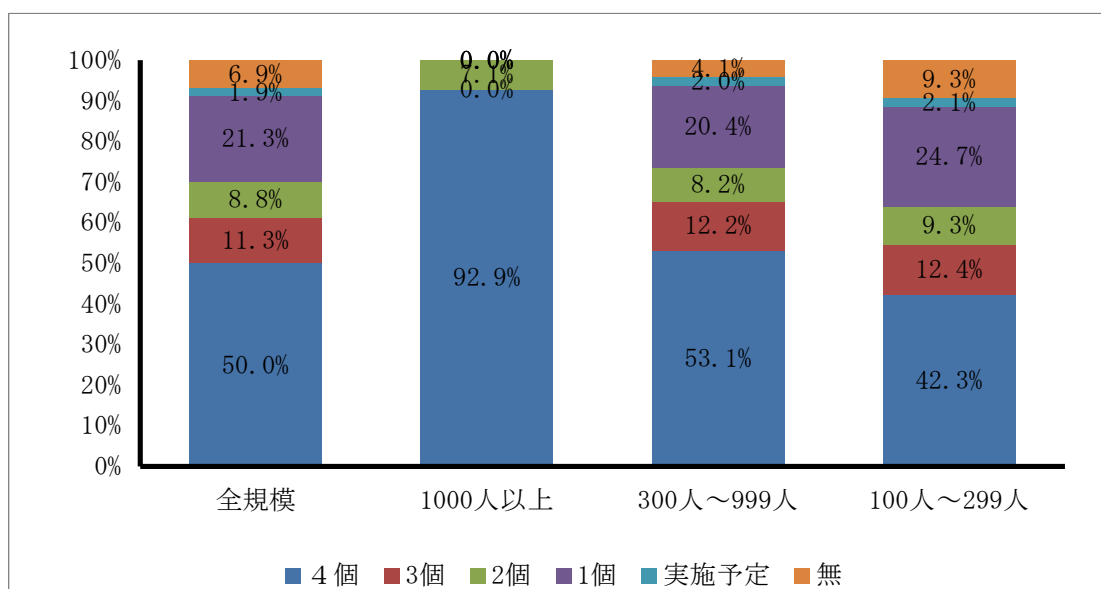
企業規模が大きいほど取組事項が多く、1000人以上では9割超が全ての取組を実施、100～299人では4割に止まる。[グラフ5]

具体的な4つの取組の重複状況を規模別に見ると、1,000人以上では92.9%の企業が4つの全てについて実施しており、多角的な内容のポジティブ・アクションが実施されている。

また、4つの全てを「実施している」企業の割合は300～999人で53.1%、100～299人で42.3%となっており、企業規模が小さくなるほど低くなっている。

なお、1,000人以上を除くその他の規模においては、いずれの企業規模も約2割強の企業でいずれか1つを実施するに止まっている。

規模別ポジティブ・アクション取組事項の重複状況[グラフ5]



②女性の採用拡大 ③女性の職域拡大 ④女性の管理職登用 ⑤職場環境・職場風土の改善

2 業種別

取組を実施している製造業の8割超が2つ以上、半数超が4つの全ての取組を実施。医療・福祉業は、1つのみ実施の企業が4割を占める。[グラフ6]

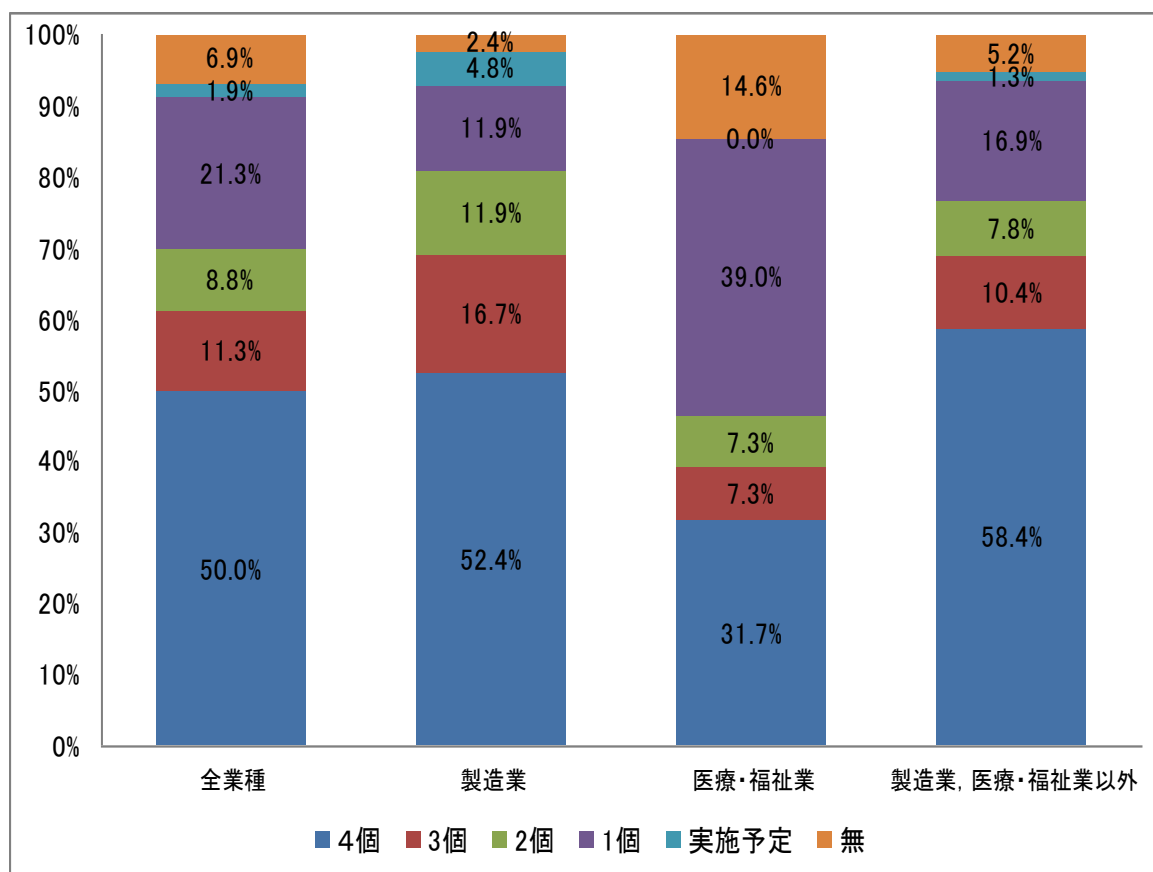
具体的な4つの取組の重複状況を業種別に見ると、「製造業」については4つの全てについて実施している企業が52.4%と全業種平均を上回ったほか、重複数3つの企業が16.7%、同2つの企業が11.9%と各重複数の割合は全業種平均における割合を上回っており、2つ以上の取組を行なっている企業の合計割合は8割に上る。

また、「製造業、医療・福祉業以外の業種」については、全業種平均における重複状況とその傾向がほぼ一致するが、4つの全てについて実施している企業の割合が58.4%と全業種平均の50.0%を上回っており、より多角的な内容のポジティブ・アクションが実施されている。

一方、「医療・福祉業」については、いずれか1つの取組を実施している企業の割合が39.0%と4割近くを占めており、4つの全てについて実施している企業の割合31.7%を上回る結果となっている。

(注) 有効回答企業数が最も多かった「製造業」、「医療・福祉業」を抽出集計

業種別ポジティブ・アクション取組事項の重複状況[グラフ6]



②女性の採用拡大 ③女性の職域拡大 ④女性の管理職登用 ⑤職場環境・職場風土の改善

IV ポジティブ・アクション取組内容別の状況

女性の能力発揮促進のためのポジティブ・アクションについての取組事項は、「推進体制の整備・現状分析」とそれを受けての具体的な4つの取組（「女性の採用拡大」、「女性の職域拡大」、「女性の管理職登用」、「職場環境・職場風土の改善」）に分けられるが、ここでは各取組事項別にその具体的な取組内容の状況を見てみることにする。

1 推進体制の整備・現状分析

約7割の企業が、具体的取組内容として担当者・機会均等推進責任者を選任。

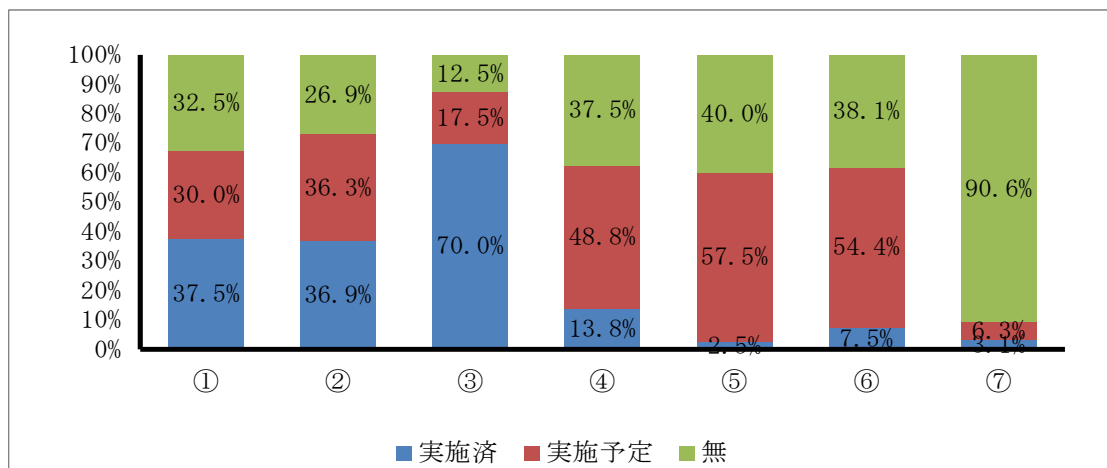
[グラフ7]

「推進体制の整備・現状分析」の取組内容について見てみると、既に「実施している」取組内容では、③「担当者・機会均等推進責任者（※）を選任」が70.0%と最も多く、以下に続く①「経営トップが積極的にポジティブ・アクションに取り組む方針を明確化」37.5%、②「ポジティブ・アクション担当部署を定めた」36.9%のほぼ倍近い結果となっている。

また、今後「実施を予定している」企業の割合を含めた場合では、③「担当者・機会均等推進責任者を選任」が87.5%と9割近くに上り、次いで②「ポジティブ・アクション担当部署を定めた」73.2%、①「経営トップが積極的にポジティブ・アクションに取り組む方針を明確化」67.5%となっている。

なお、④「女性の能力発揮の状況や能力発揮についての問題点の調査・分析を実施」、⑤「女性の活躍推進宣言コーナー」にポジティブ・アクション宣言を掲載、⑥「女性の活躍推進状況診断」で自社の状況を点検については、既に「実施している」企業の割合はいずれも1割程度以下と少ないが、今後「実施を予定している」企業は多く、それらを含めた場合、各取組ともに半数を超える企業で既に実施若しくは実施予定となっている。

推進体制の整備・現状分析[グラフ7]



①経営トップが積極的にポジティブ・アクションに取り組む方針を明確化 ②ポジティブ・アクション担当部署を定めた ③担当者・機会均等推進責任者を選任 ④女性の能力発揮の状況や能力発揮についての問題点の調査・分析を実施 ⑤「女性の活躍推進宣言コーナー」にポジティブ・アクション宣言を掲載 ⑥「女性の活躍推進状況診断」で自社の状況を点検 ⑦その他

※ 機会均等推進責任者：各事業場においてポジティブ・アクションの取組を推進する役割を担う責任者として選任し、各労働局に届出をしている者。

2 女性の採用拡大

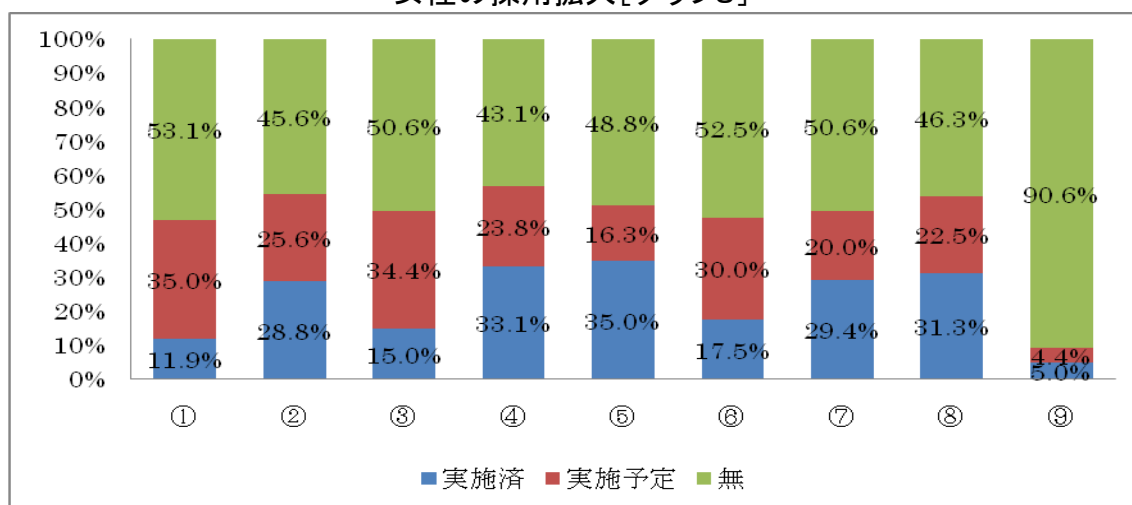
3割を超える企業で「事実上女性が満たしにくい採用条件の見直し」、「採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保」、「会社案内等において、社内で活躍している女性を積極的に紹介」の取組を実施。[グラフ8]

「女性の採用拡大」の取組内容について見てみると、既に「実施している」取組内容では、⑤「事実上女性が満たしにくい採用条件の見直し」35.0%、④「採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保」33.1%、⑧「会社案内等において、社内で活躍している女性を積極的に紹介」31.3%の3つの取組が3割を超えており、次いで⑦「求人先に女性の多い学校、学科等を含めた」29.4%、②「役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施」28.8%となっている。

一方、今後「実施を予定している」取組内容では、①「これまで女性の少なかった職種において、女性の採用拡大に関する数値目標を設定」が35.0%、③「男女に公正な選考を開示したマニュアル等を作成」が34.4%、⑥「女性求職者を対象とした職場見学会を実施」が30.0%となっている。

なお、既に「実施している」企業の割合に今後「実施を予定している」企業の割合を含めた場合では、④「採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保」が56.9%と最も多い。また次いで②「役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施」が54.4%、⑧「会社案内等において、社内で活躍している女性を積極的に紹介」53.8%となっている。

女性の採用拡大[グラフ8]



- ①これまで女性の少なかった職種において、女性の採用拡大に関する数値目標を設定 ②役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施 ③男女に公正な選考を開示したマニュアル等を作成 ④採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保 ⑤事実上女性が満たしにくい採用条件の見直し ⑥女性求職者を対象とした職場見学会を実施 ⑦求人先に女性の多い学校、学科等を含めた ⑧会社案内等において、社内で活躍している女性を積極的に紹介 ⑨その他

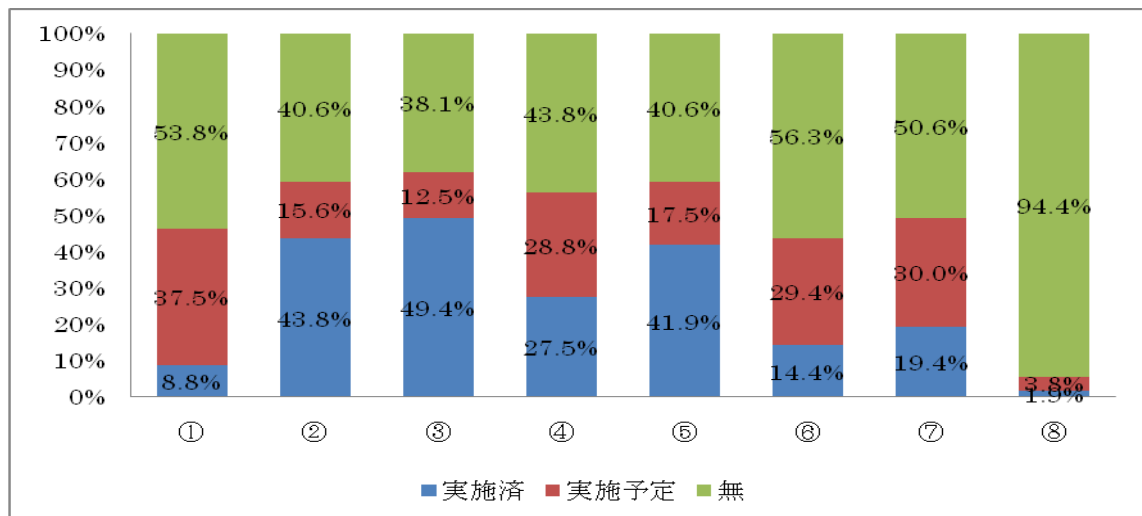
3 女性の職域拡大

4 割を超える企業で「各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化」、「男女ともに使いやすい器具、設備等の導入」、「通信教育の補助等、新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援」の取組を実施。[グラフ9]

「女性の職域拡大」の取組内容についてみて見ると、既に「実施している」取組内容では、③「各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化」が49.4%、②「男女ともに使いやすい器具、設備等の導入」が43.8%、⑤「通信教育の補助等、新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援」が41.9%で4割を超えており、また、今後「実施を予定している」企業の割合を含めた場合でも、これらの3つの取組内容が上位となっている。

その一方で、今後「実施を予定している」取組内容では、①「これまで女性の少なかった職種において、女性の職域拡大に関する数値目標を設定」が37.5%と最も多く、以下、⑦「女性を新たな職域に配置する際に、女性の受入経験の乏しい管理職に対する研修、配置する女性の教育訓練、複数配置等、受入体制を整える配慮」が30.0%、⑥「対外的な業務に新たに女性を配置する際、取引先へ事前説明を行う等の配慮」が29.4%、④「自己申告制度、社内公募制度、FA制度等の導入」が28.8%と続いている。なお、これらの「実施を予定している」取組内容は、既に「実施している」企業の割合ではいずれも低くなっていることから、これらの取組内容については、企業においてその必要性が認識されつつも、具体的な実施に至っていない現状が反映されたものと考えられる。

女性の職域拡大[グラフ9]



- ①これまで女性の少なかった職種において、女性の職域拡大に関する数値目標を設定
 ②男女ともに使いやすい器具、設備等の導入 ③各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化 ④自己申告制度、社内公募制度、FA制度等の導入 ⑤通信教育の補助等、新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援 ⑥対外的な業務に新たに女性を配置する際、取引先へ事前説明を行う等の配慮をした ⑦女性を新たな職域に配置する際に、女性の受入経験の乏しい管理職に対する研修、配置する女性の教育訓練、複数配置等、受入体制を整える配慮をした
 ⑧その他

4 女性の管理職登用

4 割を超える企業で「出産や育児による休業がハンディとならない人事管理制度、能力評価制度を導入」、「各種研修、教育機会への女性の参加を奨励」、「これまで明らかでなかった人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確化」の取組を実施。

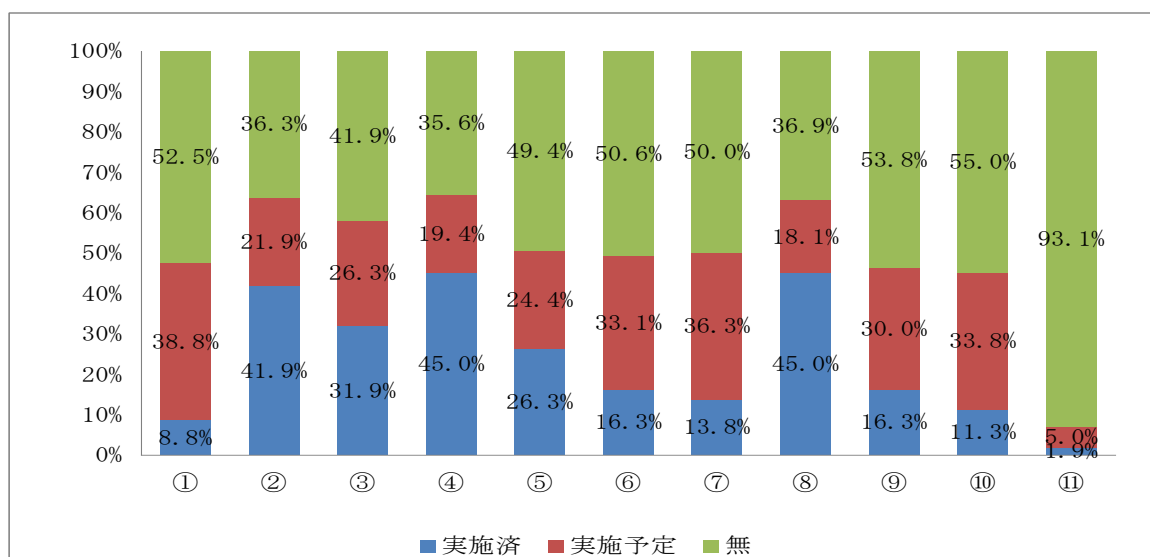
[グラフ 10]

「女性の管理職登用」の取組内容について見てみると、既に「実施している」取組内容では、④「出産や育児による休業がハンディとならない人事管理制度、能力評価制度を導入」と⑧「各種研修、教育機会への女性の参加を奨励」が45.0%で最も多く、次いで②「これまで明らかでなかった人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確化」が41.9%であり、いずれも4割を超えている。なお、今後「実施を予定している」企業の割合を含めた場合でも、これらの3つの取組内容が上位となっている。

その一方で、今後「実施を予定している」取組内容では、①「これまで女性の少なかった役職において、女性の登用に関する数値目標を設定」が38.8%と最も多くなっており、以下、⑦「管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成」が36.3%、⑩「モデルとなる女性の育成及び提示」が33.8%と続いている。また、⑥「キャリア形成についての相談体制を整備」33.1%、⑨「昇進・昇格試験の受験を女性に奨励」30.0%も同じく3割以上となっている。

さらに、今後「実施を予定している」企業の割合が高い取組内容については、既に「実施している」企業の割合が低いことから、これらの取組内容については、企業においてその必要性が認識されつつも、具体的な実施に至っていない現状が反映されたものと考えられる。

女性の管理職登用[グラフ 10]



- ①これまで女性の少なかった役職において、女性の登用に関する数値目標を設定 ②これまで明らかでなかった人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確化 ③男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を実施 ④出産や育児による休業がハンディとならない人事管理制度、能力評価制度を導入 ⑤事実上女性が満たしにくい昇進・昇格条件の見直し ⑥キャリア形成についての相談体制を整備 ⑦管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成 ⑧各種研修、教育機会への女性の参加を奨励 ⑨昇進・昇格試験の受験を女性に奨励 ⑩モデルとなる女性の育成及び提示 ⑪その他

5 職場環境・職場風土の改善

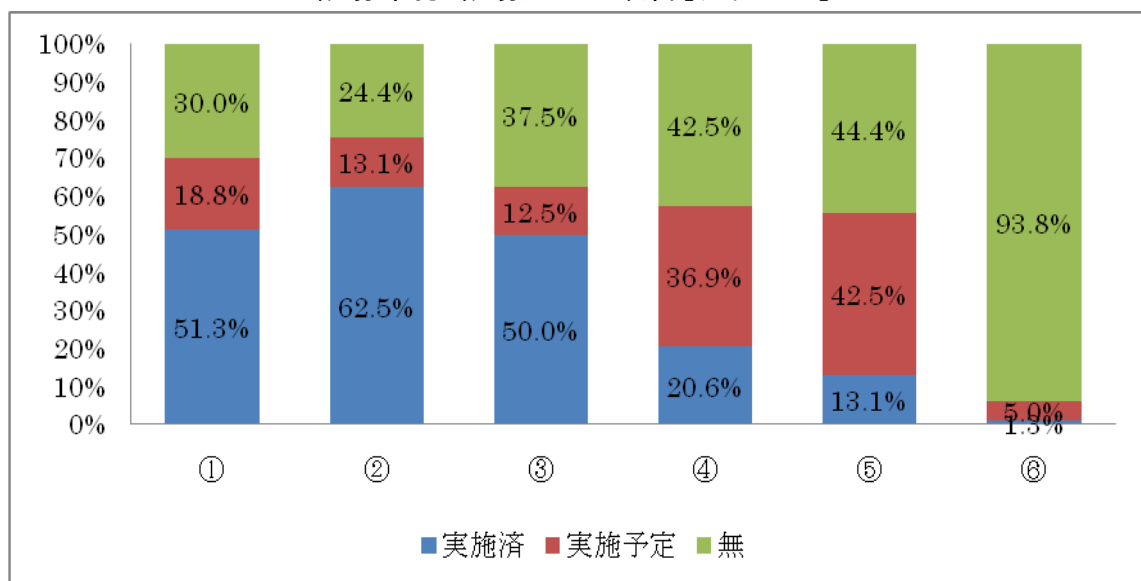
「労働時間の柔軟化、転勤に際しての家庭責任を負う労働者への配慮等、労働者の定着を促す配慮をする」の取組を6割を超える企業が実施。「会議等で女性に発言や提案を求める等、女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をした」、「各種手当等への支給基準等、実質的に男性に有利となっている制度や運用の見直し」の取組も5割を超える企業で実施。【グラフ 11】

「職場環境・職場風土の改善」の取組内容について見てみると、既に「実施している」取組内容では、②「労働時間の柔軟化、転勤に際しての家庭責任を負う労働者への配慮等、労働者の定着を促す配慮をする」が62.5%と6割を超えて最も多く、また、①「会議等で女性に発言や提案を求める等、女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をした」が51.3%、③「各種手当への支給基準等、実質的に男性に有利となっている制度や運用の見直し」が50.0%と、ともに5割以上でこれに続いている。

なお、今後「実施を予定している」企業の割合を含めた場合においても同様の結果となっており、これらの3つの取組内容が上位となっている。

また、⑤「交流フォーラムの開催、ホームページの開設等、女性労働者間のネットワーク作り」13.1%、④「男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料の作成」20.6%といった、既に「実施している」企業の割合が低い取組内容についても、今後「実施を予定している」企業の割合を含めた場合、いずれも5割を超える結果となっており、今後の取組の推進が期待される。

職場環境・職場風土の改善【グラフ 11】



- ① 会議等で女性に発言や提案を求める等、女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をした
- ② 労働時間の柔軟化、転勤に際しての家庭責任を負う労働者への配慮等、労働者の定着を促す配慮をする
- ③ 各種手当への支給基準等、実質的に男性に有利となっている制度や運用の見直し
- ④ 男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料の作成
- ⑤ 交流フォーラムの開催、ホームページの開設等、女性労働者間のネットワーク作り
- ⑥ その他

V その他(自由記載事項)

- 職場の大半が女性であり、採用もほとんど女性です。
- 女性中心の職場であり、女性管理職率38%であるが、今後この活動の明確化を図りたい。
- 女性の多い職場であり規定においても男女差は設けていない。
- 対象区分(職種、役職)における女性割合が4割以上。
- 女性割合が4割以上。
- 以前より女性主体の職場です。現在も全職員の73%、管理職の70%が女性です。
- 対象区分(職種、役職)における女性が75%であります。
- 女性割合は(25/27)93%であり、特に推進体制はない。
- 医療法人であるため、70%の職員が女性、役職者の50%が女性であり、女性の採用、役職者の登用を図っています。
- 新規学卒者の採用は行っていない。従業員の60%がパートタイマーで、内90%が女性従業員。
- 圧倒的に女性の多い職場のため性別による格差は殆どありません。
- 具体的な取組は実施していません。
- 女性が管理職になっている部署も多く、職場の環境?育休等も十分対応している。
- 医療・福祉業であり、全従業員に占める女性の割合は6割を越えており、管理職の登用も多いです。
- 育児休業規程の改訂、平成17年4月18日法改正に伴い育児時間の延長。
- 子の看護休暇の創設、育児短時間勤務の対象年齢の見直し。
- 出産や育児休業の取得を積極的に勧めています。
- 女性社員の外部研修会への参加。
- 女性は1割もいませんが、ポジティブに取り組んでいます。
- 男性に有利となる制度自体もともとありません。
- 看護師等女性の職場であり、他部署についても男女の区別はしていないので回答が難しく空白の部分があります。