

2 男女均等な取扱いについて

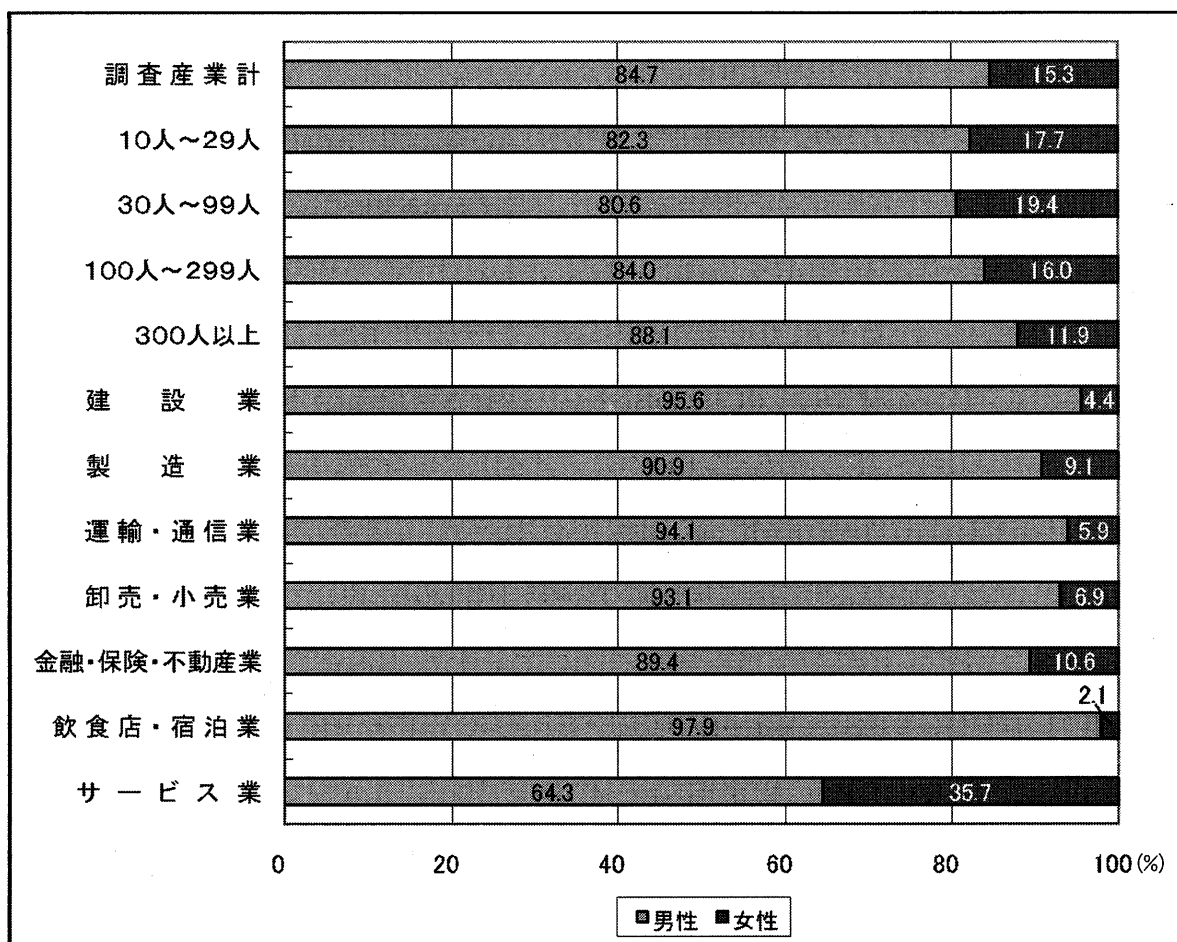
(1) 係長相当職以上の管理職の状況

① 男女比

係長相当職以上の管理職の男女の割合は、男性 84.7%、女性 15.3%となっている。

女性の占める割合を規模別にみると、30～99人が19.4%と最も高く、次いで10～29人が17.7%、100～299人が16.0%、300人以上が11.9%となっている。産業別では、サービス業が35.7%と最も高く、次いで金融・保険・不動産業が10.6%、製造業が9.1%の順となっている。(図15-1)

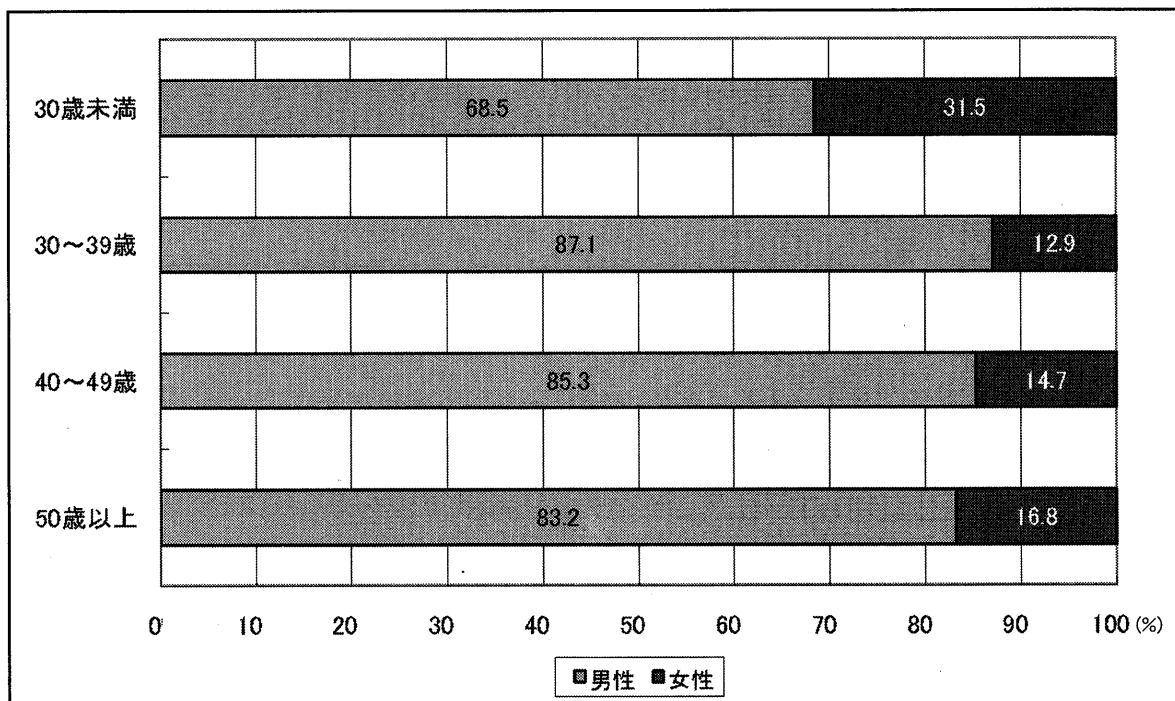
図15-1 係長相当職以上の管理職の男女比



② 年齢別男女比

係長相当職以上の管理職を年齢別に女性の占める割合をみると、「30歳未満」が31.5%と最も高く、次いで「50歳以上」が16.8%、「40～49歳」が14.7%、「30～39歳」が12.9%となっている。(図15-2)

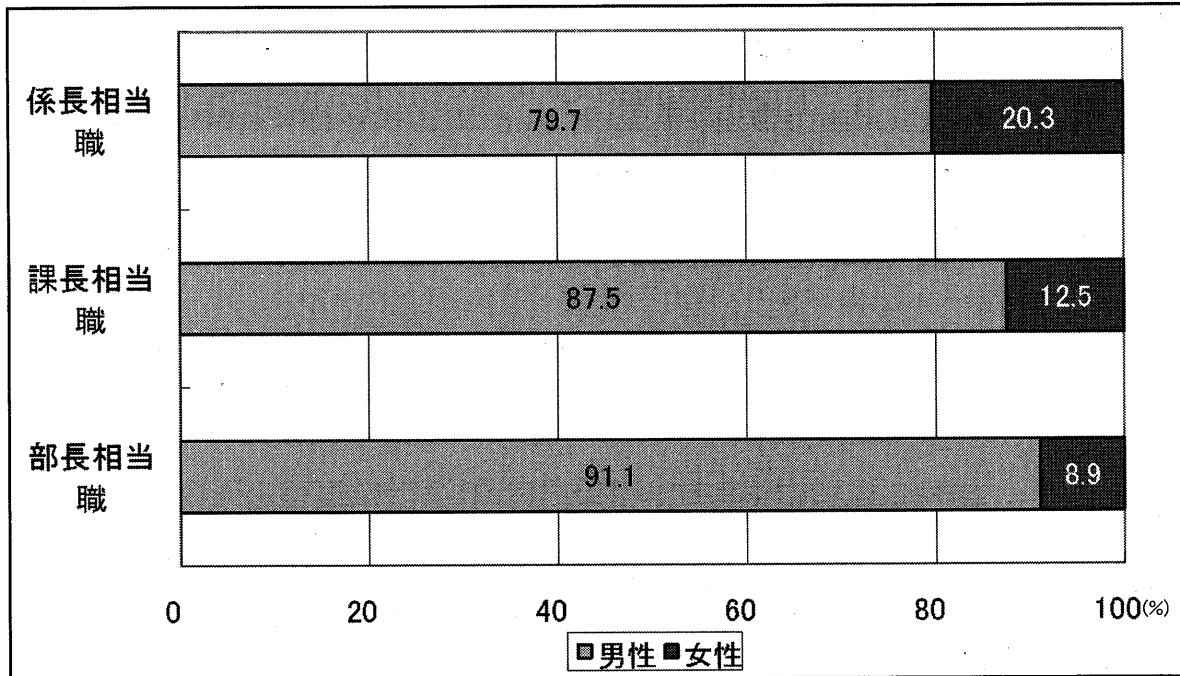
図15-2 係長相当職以上の管理職の年齢別男女比



③ 職階別男女比

係長相当職以上の管理職を職階別に女性の占める割合をみると、「係長相当職」が20.3%と最も高く、次いで「課長相当職」が12.5%、「部長相当職」が8.9%と続いている。(図15-3)

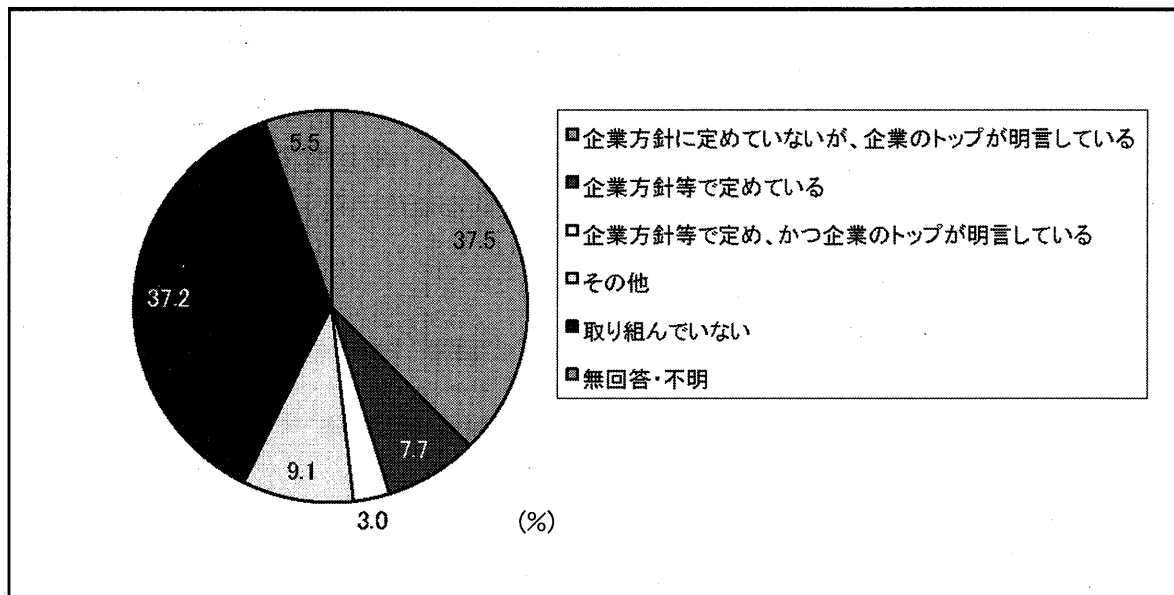
図15-3 係長相当職以上の管理職の職階別男女比



(2) 男女均等な取扱いについての企業方針等

男女均等な取扱いについての企業方針等についてみると、「企業方針等に定めていないが、企業のトップが明言している」が37.5%と最も高く、次いで「取り組んでいない」が37.2%、「企業方針等で定めている」が7.7%、「企業方針等で定め、かつ企業のトップが明言している」が3.0%となっている。(図16)

図16 男女均等な取扱いについての企業方針等



(3) ポジティブ・アクションの取組み

ポジティブ・アクションの促進のために実施している措置状況をみると、何らかの措置を行っている事業所が74.1%で、前回調査（平成21年度）の85.5%と比べると11.4ポイント減となっている。

これを規模別にみると、300人以上で87.7%と最も高く、規模が小さくなるほど低くなっており、10～29人が57.9%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が97.1%と最も高く、次いで製造業が78.3%、卸売・小売業が77.0%の順となっている。（図17-1）

措置内容（複数回答）をみると、「男女平等の評価や給与体系」が51.8%と最も高く、次いで「各種研修・教育への女性の参加を奨励」が33.3%、「女性の昇進・昇格を推進」が29.2%、「女性の職域拡大」が28.1%、「職場環境・風土の改善」が26.2%、「女性の採用拡大」が23.4%、「法を上回る制度の導入」が8.0%となっている。（図17-2）

図17-1 ポジティブ・アクションの促進のために実施している措置状況

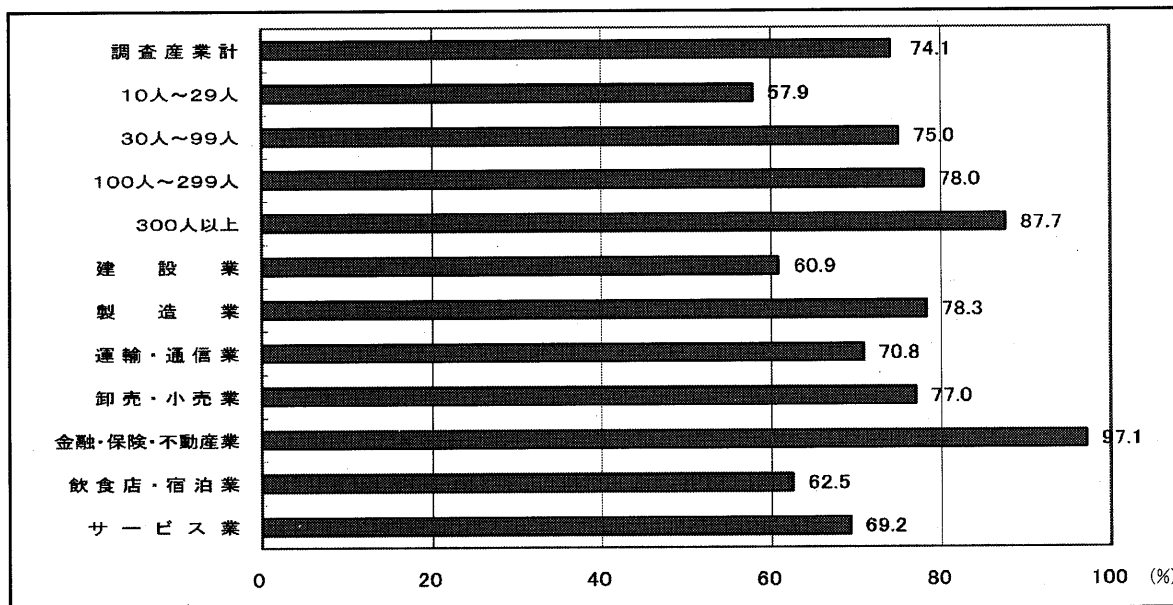


図17-2 ポジティブ・アクションの促進のために実施している措置内容

