

## 2 男女均等な取扱いについて

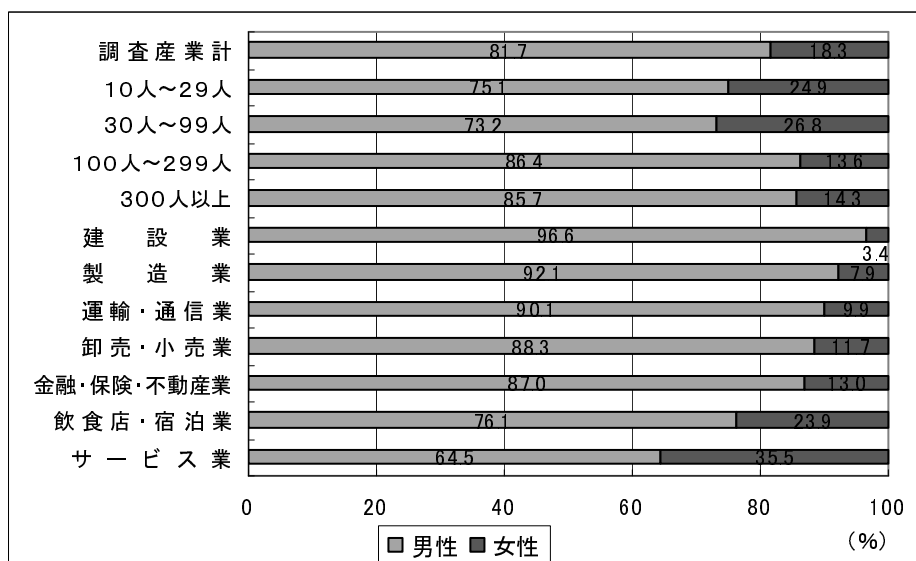
### (1) 係長相当職以上の管理職の状況

#### ① 男女比

係長相当職以上の管理職の男女の割合は、男性 81.7%、女性 18.3%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26.8%と最も高く、次いで10～29人が24.9%、100～299人が13.6%、300人以上が14.3%となっている。産業別では、サービス業が35.5%と最も高く、次いで飲食店・宿泊業が23.9%、金融・保険・不動産業が13.0%の順となっている。(図10-1)

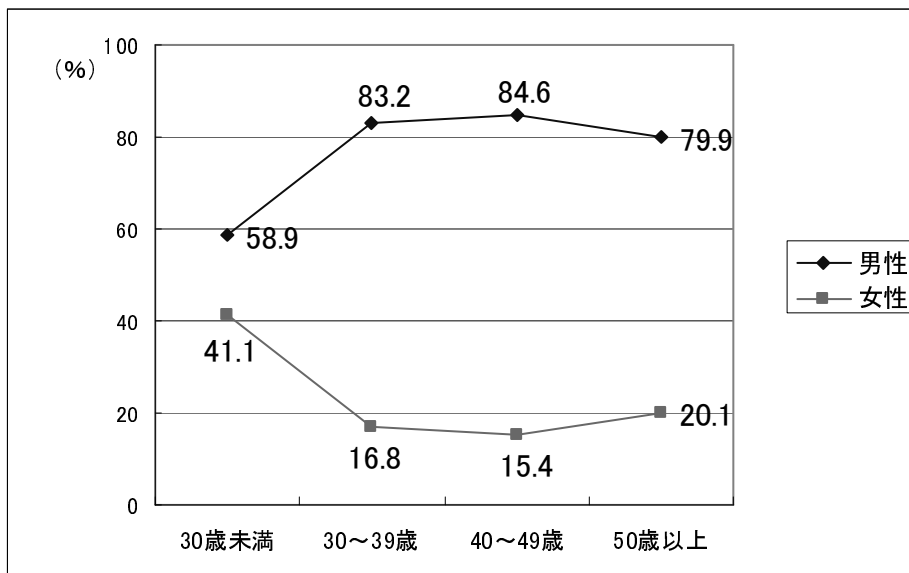
図10-1 係長相当職以上の管理職の男女比



## ② 年齢別男女比

管理職に占める女性の割合を年齢階層別にみると、「30歳未満」で41.1%と最も高く、「50歳以上」が20.1%、「30～39歳」が16.8%、「40～49歳」が15.4%となっている。(図10-2)

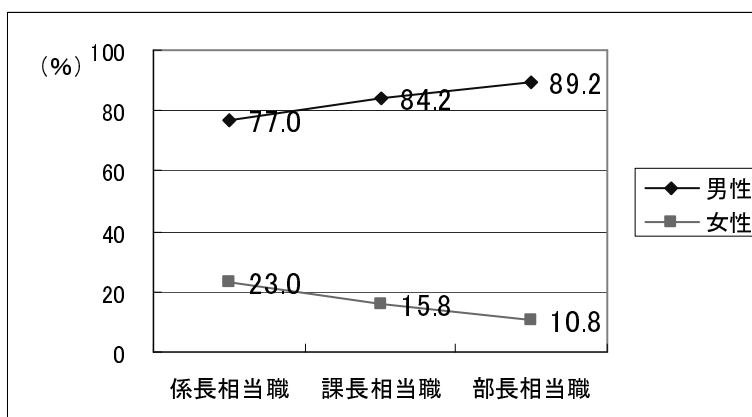
図10-2 係長相当職以上の管理職の年齢別男女比



## ③ 職階別男女比

管理職に占める女性の割合を職階別にみると、「係長相当職」で23.0%と最も高く、以後職階が上がるにつれて低下し、「課長相当職」で15.8%、「部長相当職」で10.8%となっている。(図10-3)

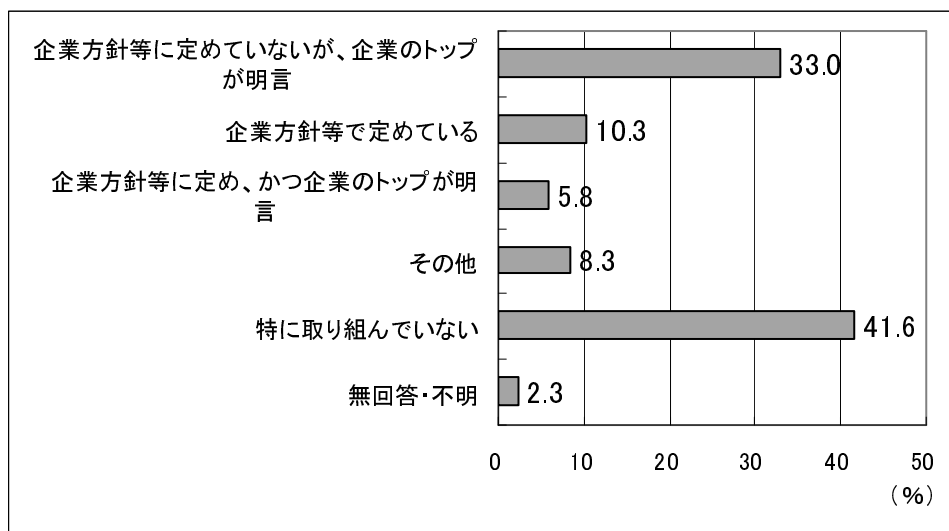
図10-3 係長相当職以上の管理職の職階別男女比



## (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、「特に取り組んでいない」が41.6%と最も高く、次いで「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33.0%、「企業方針等で定めている」が10.3%、「企業方針等に定め、かつ企業のトップが明言している」が5.8%となっている。(図11)

図11 男女均等な取扱いをめざしての取組状況



### (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見ると、何らかの措置を行っている事業所が78.8%で、前回調査（平成22年度）の74.1%と比べると4.7ポイント増となっている。

これを規模別にみると、300人以上で93.9%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64.8%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、次いで運輸・通信業が87.5%、製造業が83.1%の順となっている。（図12-1）

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53.9%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31.0%、「女性の昇進・昇格を推進」が30.7%、「職場環境・風土の改善」が25.4%、「女性の職域拡大」が23.9%、「女性の採用拡大」が23.7%、「法を上回る制度の導入」が9.3%となっている。（図12-2）

図12-1 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

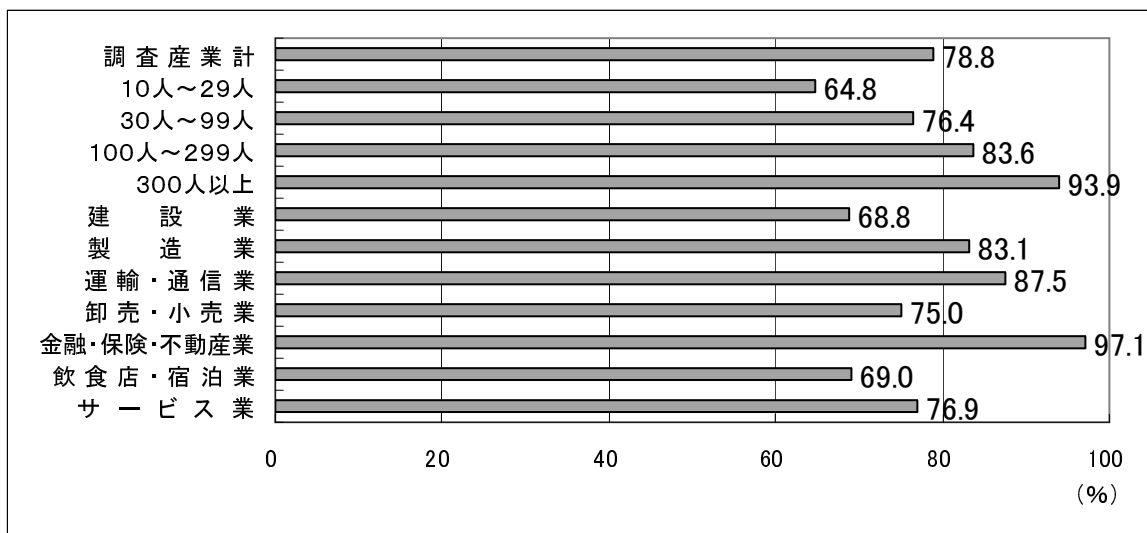


図12-2 ポジティブ・アクションの促進のために実施している措置内容

