

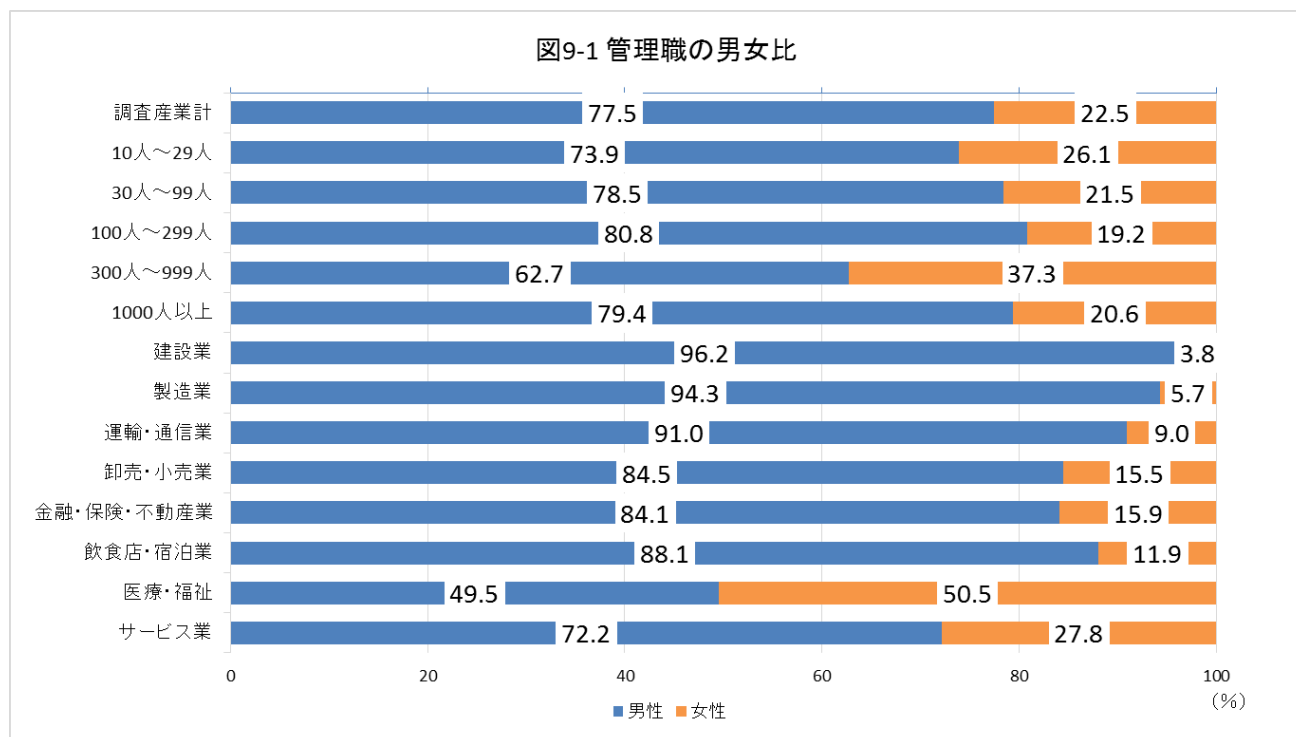
## 2 男女均等な取扱いについて

### (1) 係長相当職以上の管理職の状況

#### ① 男女比

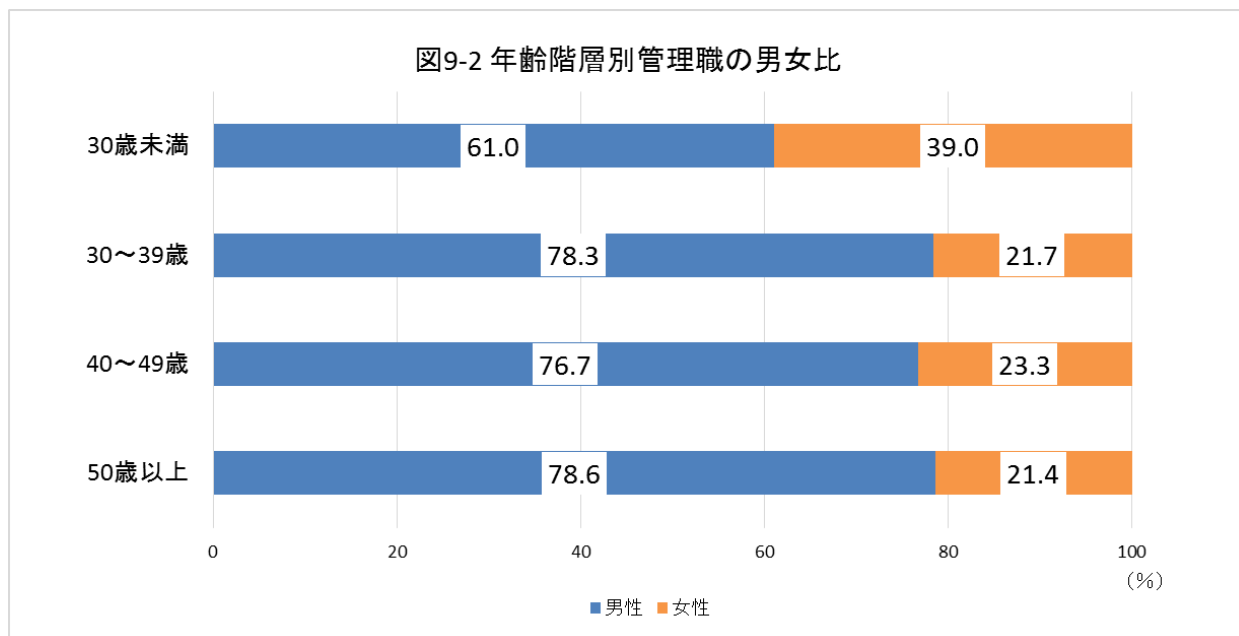
係長相当職以上の管理職の男女の割合は、男性 77.5%、女性 22.5%となっている。

女性の占める割合を規模別にみると、300人～999人が37.3%と最も高く、次いで10～29人が26.1%であり、産業別では、医療・福祉が50.5%と女性の管理職が半数を超えている。(図9-1)



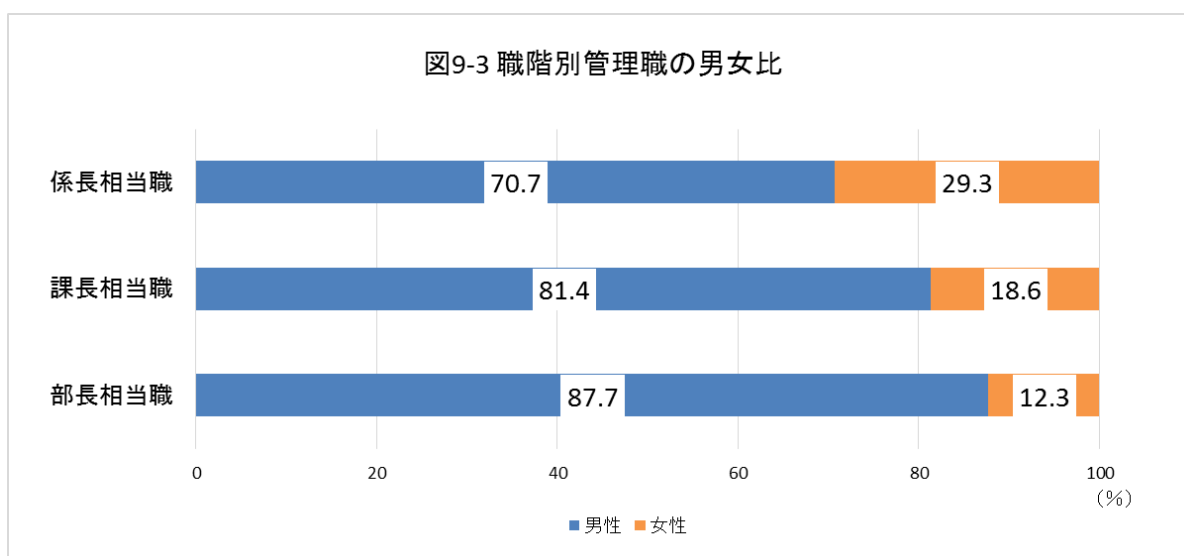
## ②年齢階層別男女比

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39.0%と最も高く、次いで「40～49歳」が23.3%となっている。(図9-2)



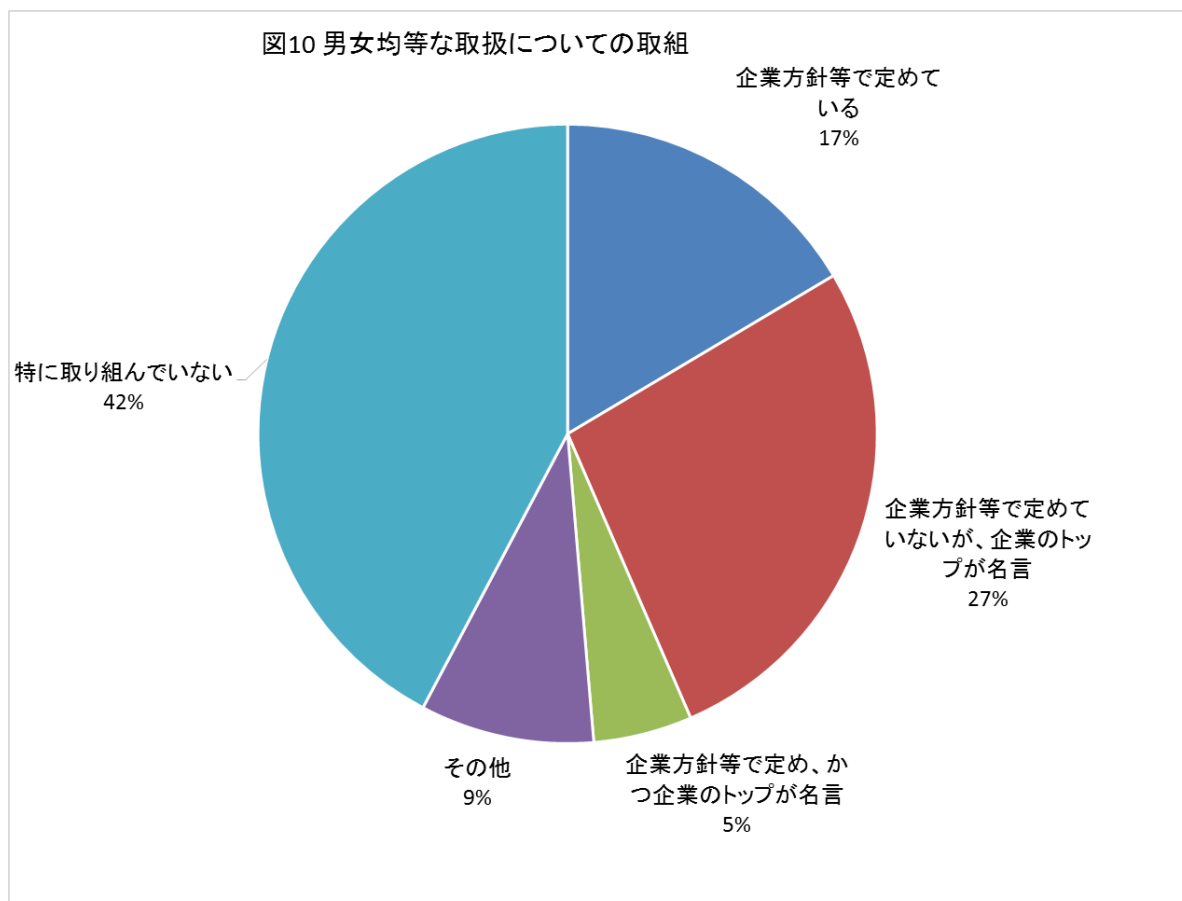
## ③職階別男女比

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29.3%と最も高く、「課長相当職」で18.6%、「部長相当職」で12.3%となっている。(図9-3)



## (2) 男女均等な取扱いについての取組状況

男女の機会均等をめざした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27%、「企業方針等で定めている」が17%、「企業方針等で定め、かつ企業のトップが明言している」が5%となっており、これらを合わせた49%が何らかの取組を行っている一方、「特に取り組んでいない」が42%ある状況である。(図10)



### (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の措置の実施状況をみると、取り組みを行っている事業所割合が 82.5%で、前回調査（平成 27 年度 76.2%）と比べ、6.3 ポイント増となっている。

これを規模別にみると、300～999 人が 86.4%と最も高く、100～299 人が 75.3%と最も低い。産業別では、運輸・通信業が 89.3%と最も高く、次いで金融・保険・不動産業が 87.0%、飲食店・宿泊業が 86.4%の順となっている。（図 11）

ポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所における措置内容（複数回答）をみると、「男女平等の評価や給与体系」が 49.0%と最も高く、次いで「女性の採用拡大」が 36.3%、「女性の昇進・昇格を推進」が 34.4%の順となっている。（図 12）

