

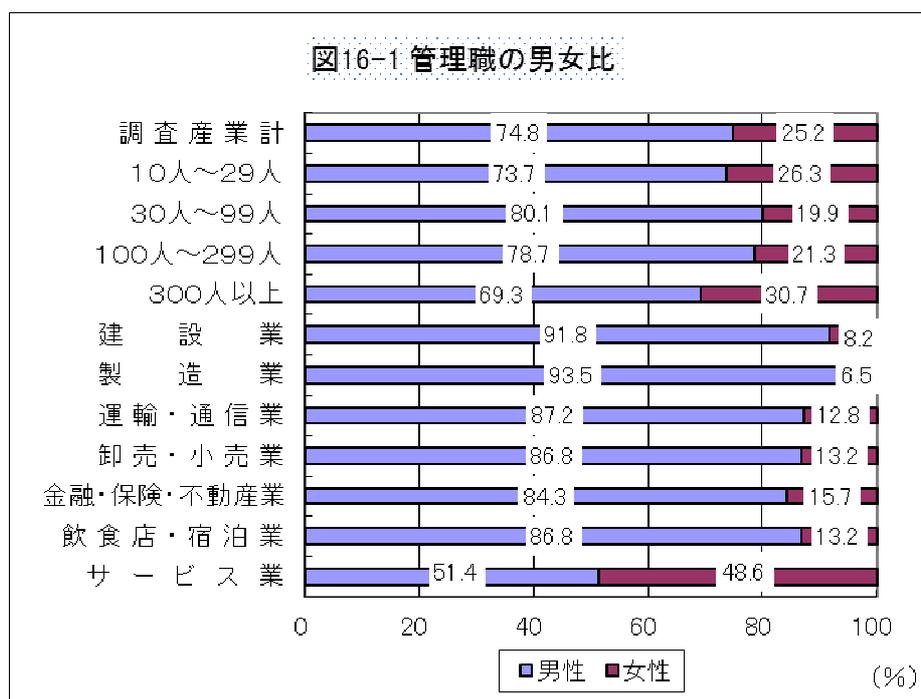
5 男女均等な取扱いについて

(1) 係長相当職以上の管理職の状況

① 男女比

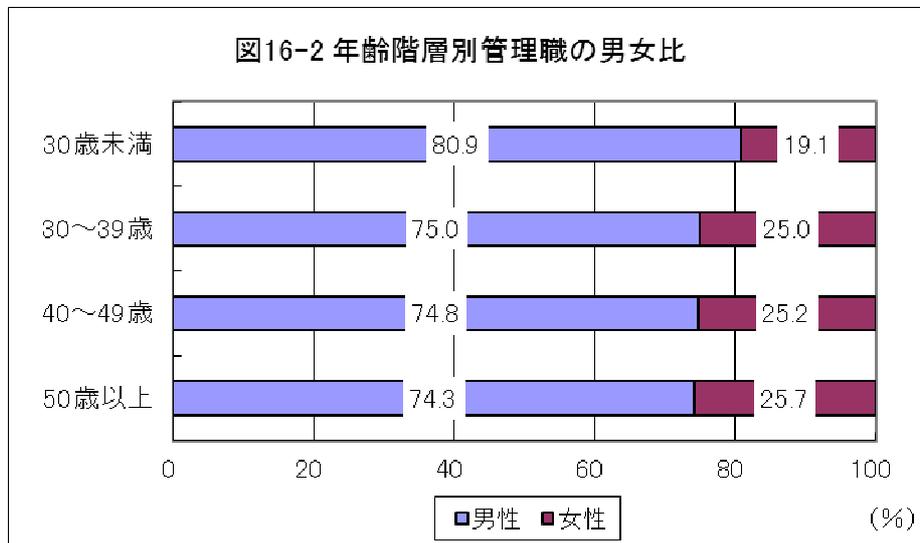
係長相当職以上の管理職の男女の割合は、男性 74.8%、女性 25.2%となっている。

女性の占める割合を規模別にみると、300人以上が 30.7%と最も高く、次いで 10~29人が 26.3%、100~299人が 21.3%であり、規模の大小には関係しないといえる。産業別では、サービス業が 48.6%と約半数が女性の管理職がいるといえる。(図 16-1)



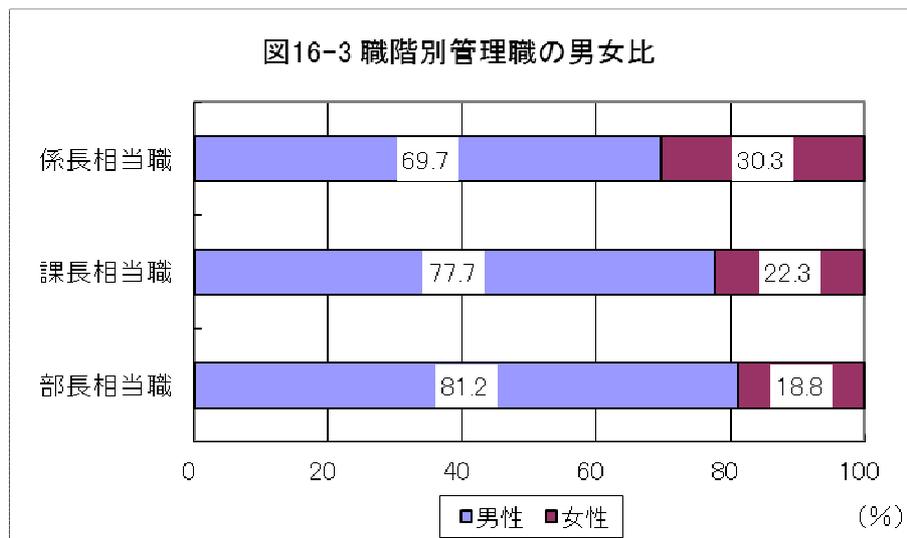
②年齢階層別男女比

管理職に占める女性の割合を年齢階層別にみると、「50歳以上」で25.7%と最も高く、「40～49歳」が25.2%と年齢が高いほど管理職に占める割合が高いといえる。(図16-2)



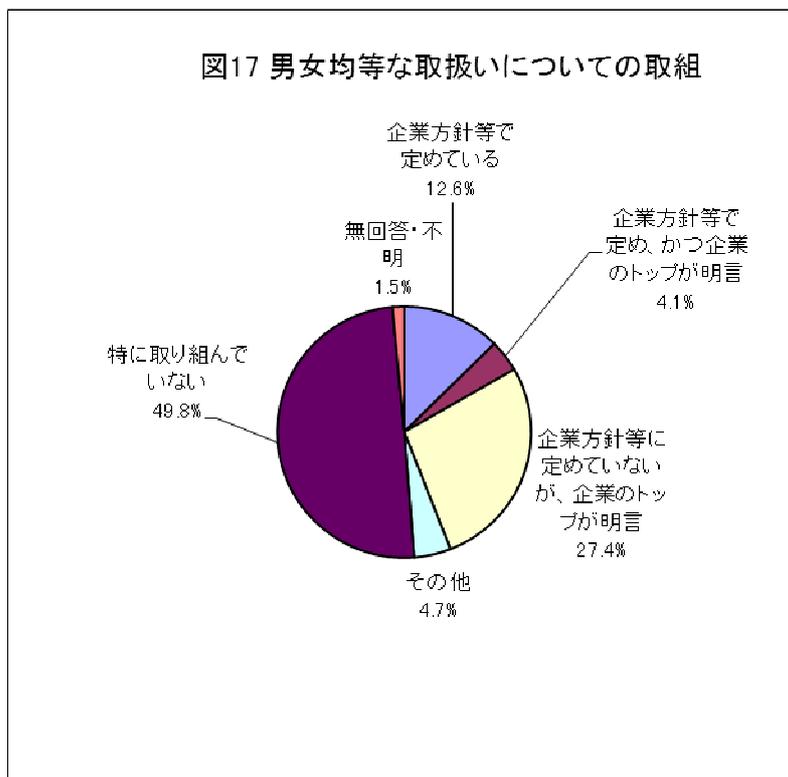
③職階別男女比

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30.3%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22.3%、「部長相当職」で18.8%となっている。(図16-3)



(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27.4%、「企業方針等で定めている」が12.6%、「企業方針等で定め、かつ企業のトップが明言している」が4.1%となっており、これらを合わせた44.0%が何らかの取組を行っている一方、約半数が「特に取り組んでいない」（49.8%）状況である。（図17）



(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76.9%で、前回調査（平成24年度73.0%）と比べ、3.9ポイント増となっている。

これを規模別にみると、規模が大きいほど割合が高く、300人以上で89.1%、100～299人で88.7%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が90.2%と最も高く、次いで運輸・通信業が85.2%、卸売・小売業が80.4%の順となっている。（図18-1）

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46.8%と最も高く、次いで「女性の職域拡大」と「女性の昇進・昇格を推進」が30.6%、「女性の採用拡大」が28.8%、「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識の解消）」が27.6%、「各種研修・教育への女性の参加を奨励」が26.7%、「法を上回る制度の導入」が10.0%となっている。（図18-2）

