

## 2 収集事例から見たポジティブ・アクション取組内容のポイント

### <ポジティブ・アクションの取組の背景>

- **ポジティブ・アクションに取り組む背景として最も多いのは、業種や規模にかかわらず「女性の能力発揮による経営の効率化」。**
- 業種別に見ると、「金融・保険業」では「職場全体のモラル向上」、「卸売・小売業、飲食店、宿泊業」では「顧客ニーズへの的確な対応」が2番目に多い。
- 規模別に見ると、5,000人以上の大規模企業では、他の規模と比べて「労働力人口の減少」や「労働者の職業意識、価値観の多様化」が多くなっている。一方、99人以下の小規模企業では「労働者の職業意識、価値観の多様化」及び「企業イメージの向上」が相対的に多い。

### <ポジティブ・アクションの取組体制>

- **ポジティブ・アクションの取組を推進するための体制として最も多いのは、「人事担当部署中心」。**
- 規模別に見ると、規模が大きいほど「人事担当部署中心で推進」が多いが、規模が小さくなると「経営トップがリーダーシップをとり推進」が多くなる。

### <ポジティブ・アクションの取組内容>

- 現在実施している取組内容については、全体として以下の項目が多い。
  1. 採用拡大：「女性がいない・少ない職種に女性を積極的に採用」、「面接選考担当者に女性を登用」
  2. 職域拡大：「女性がいない・少ない職種に女性を積極的に配置」、「自己申告制度の導入・活用」
  3. 管理職登用：「昇進・昇格基準、人事考課の明確化・周知」、「評価者研修の実施」
  4. 職場環境・風土改善：「女性の意見を反映したセクハラ防止対策」、「雑用、掃除など社内慣行の見直し」
- **業種別では、金融・保険業で職域拡大や管理職登用に関する取組が充実。**
- **規模別では、5,000人以上の大規模企業において、全体的に取組内容が充実。**

### <取組の効果>

- **ポジティブ・アクションの実施による企業経営への効果は、「職場全体のモラル向上」と「女性の能力発揮による経営の効率化」が全体では多い。**
- 業種で見ると、特に「金融・保険業」で「女性の能力発揮による経営の効率化」が、多いのが目立っている。
- 一方、規模別では、特に99人以下の小規模企業において「顧客ニーズへの的確な対応」と「企業イメージの向上」が、他の規模と比べて多い。