

企業におけるポジティブ・アクションの取組事例

(ポジティブ・アクション情報ポータルサイトの

ポジティブ・アクション応援サイトに登録された取組事例より)

○ポジティブ・アクション情報ポータルサイトのポジティブ・アクション応援サイトに登録された取組事例
(平成24年12月27日現在 登録数769件)

<業種別企業数>

| | | | |
|-----------|-------------|---------------|-------------|
| 鉱業 | 1社(0.1%) | 建設業 | 38社(4.9%) |
| 製造業 | 227社(29.5%) | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 5社(0.7%) |
| 情報通信業 | 43社(5.6%) | 運輸業 | 37社(4.8%) |
| 卸売・小売業 | 123社(16.0%) | 金融・保険業 | 116社(15.1%) |
| 不動産業 | 6社(0.8%) | 飲食店・宿泊業 | 15社(2.0%) |
| 医療・福祉 | 47社(6.1%) | 教育・学習支援業 | 13社(1.7%) |
| 複合サービス業 | 38社(4.9%) | 他サービス業 | 57社(7.4%) |
| その他(分類不可) | 3社(0.4%) | | |

<規模別企業数>

| | | | |
|------------|-------------|-----------|-------------|
| 10人未満 | 5社(0.7%) | 10~100人 | 197社(25.6%) |
| 101~500人 | 292社(38.0%) | 501~1000人 | 81社(10.5%) |
| 1001~5000人 | 142社(18.5%) | 5001人以上 | 52社(6.8%) |

<取組内容別企業数>

※ 一つの企業が複数の取組を登録することができるため、各項目の企業数は、同一の企業が複数回カウントされているケースがある。

1 女性の活躍促進のための体制整備

- (1) 人事担当者が中心となり、各職場のリーダーとともに会社で組織的に推進 325社
- (2) 各職場の代表による横断的な女性の活躍を推進するプロジェクトチームを発足 108社
- (3) 人事担当部署に推進室を設置し、専任の担当者による継続的な取組を推進 83社
- (4) 労使による取組推進委員会を設置し、労働組合とともに取組を推進 40社
- (5) 企業トップの方針による等 320社

2 募集・採用の取組

- (1) ホームページや会社案内で社内で活躍している女性を積極的に紹介 240社
- (2) 求人先に女性の多い学校、学科等を含める 26社
- (3) 女性求職者を対象とした職場見学会を実施 78社

| | |
|---------------------------------|-------|
| (4) 職場ごとに女性比率の数値目標を設定 | 42 社 |
| (5) 役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施 | 34 社 |
| (6) 性別にかかわらず公正な選考を解説したマニュアル等を作成 | 30 社 |
| (7) 採用権限のあるものに女性を含め、選考の中立性を確保 | 120 社 |
| (8) 事実上女性が満たしにくい採用条件の見直し | 17 社 |
| (9) その他 | 135 社 |

3 職域拡大の取組

| | |
|---------------------------------------|-------|
| (1) 配置する女性の教育訓練 | 140 社 |
| (2) 複数の女性を配置 | 122 社 |
| (3) 対外的な業務に配置する際の取引先への事前説明 | 25 社 |
| (4) 男女ともに使いやすい器具、設備等の導入、作業方法、作業工程の見直し | 45 社 |
| (5) 各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化 | 57 社 |
| (6) 自己申告制度、社内公募制度、F A（フリーエージェント）制度の導入 | 102 社 |
| (7) 新たな職域を目指すものに対し、知識、スキルの習得を支援 | 186 社 |
| (8) 女性の受け入れ経験の少ない管理職に対する研修 | 38 社 |
| (9) その他 | 192 社 |

4 登用の取組

| | |
|---|-------|
| (1) 数値目標をかかげて管理職に占める女性比率の増加に取り組む | 67 社 |
| (2) 広域転勤等の事実上女性が満たしにくい昇進・昇格条件の見直し | 36 社 |
| (3) 管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成 | 108 社 |
| (4) 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励 | 233 社 |
| (5) 昇進・資格試験の受験を女性に奨励 | 77 社 |
| (6) モデル（模範）となる女性の育成及び提示 | 102 社 |
| (7) メンター制度の導入（先輩社員が後輩社員の仕事やプライベートの悩みや不安などについて相談にのる制度。相談者の向上心、やる気を引き出す。） | 39 社 |
| (8) これまで明らかでなかった人事考課基準、昇進、昇格基準等を明確にし、労働者全員に周知 | 165 社 |
| (9) 男女に公正な人事考課を行うための評価者研修の実施 | 68 社 |
| (10) キャリア形成についての相談体制を整備 | 71 社 |
| (11) その他 | 197 社 |

5 継続就業の取組

| | |
|--|-------|
| (1) 法を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度の導入 | 292 社 |
| (2) 育児休業、短時間勤務等を利用しやすいようパンフレット等で啓発 | 231 社 |
| (3) 休業後の職場復帰をしやすいするための講習の実施 | 125 社 |
| (4) 長期勤続のための生活設計についての相談 | 98 社 |
| (5) 労働時間の短縮 | 137 社 |
| (6) 出産・育児による休業等を取得しても、中長期的には昇進・昇格等処遇上の差を取り戻すことが可能となるような人事制度、能力評価制度等の導入 | 20 社 |
| (7) 両立している社員間の情報交換サイトの立ち上げ | 19 社 |
| (8) その他 | 324 社 |

6 環境整備・風土改善の取組

| | |
|---|-------|
| (1) 施設の改善（女性用更衣室、女性用休憩室等設置、トイレ整備、禁煙場所特定、現場の整理整頓等実施） | 86 社 |
| (2) 女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をする（会議等で女性に発言や提案を求める等） | 185 社 |
| (3) 女性労働者間のネットワーク作り（交流フォーラムの開催、ホームページの開設等） | 74 社 |
| (4) 電話対応、会社の準備、社内郵便の仕分け等を男女で分担するように取り決める | 56 社 |
| (5) 男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料の作成 | 123 社 |
| (6) セクシュアルハラスメントの相談担当者に女性を含めたり、窓口を複数設けるなど相談しやすい工夫を実施。 | 168 社 |
| (7) その他 | 191 社 |

＜企業の取組事例＞

1 女性の活躍促進のための体制整備

(1) 人事担当者が中心となり、各職場のリーダーとともに会社で組織的に推進

| | |
|--|--------|
| 製造業（企業規模 5001 人以上） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 10～20% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 2～4 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 0～5% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 室長 |
| 【取組内容】 | |
| 人事部内に、ダイバーシティを推進する専任チームを置き、各部署にダイバーシティ推進ネットワークメンバーを配置することで、グループ全体のダイバーシティ推進に向けた取り組みを進めている。 | |

(2) 各職場の代表による横断的な女性の活躍を推進するプロジェクトチームを発足

| | |
|--|--------|
| 製造業（企業規模 101～500 人以上） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 20～30% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 2～4 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 5～10% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 課長 |
| 【取組内容】 | |
| 各部署から女性社員 7 名で構成されるプロジェクトチームを発足し、女性社員へのアンケートや登用状況等を調査し、現状分析を行い女性活用の現状と課題をまとめ、具体的な課題や取組を会社側に提案。 | |

(3) 人事担当部署に推進室を設置し、専任の担当者による継続的な取組を推進

| | |
|---|--------|
| 情報通信業（企業規模 5001 人以上） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 10～20% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | — |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | — |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 部長 |
| 【取組内容】 | |
| 女性の活躍推進のための取組については、ダイバーシティ推進室が主体となって全社で取り組んでおり、グループ内各社、各部門のダイバーシティ推進担当者と連携している。 | |

(4) 労使による取組推進委員会を設置し、労働組合とともに取組を推進

| | |
|---|--------|
| サービス業（企業規模 1001～5000 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 20～30% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 4～6 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 5～10% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 室長 |
| 【取組内容】 | |
| 男女共同参画委員会を発足し、組織全体の活性化、経営の健全化・安定化のもと、性差に関係なく、一人一人がいきいきと活躍できることを目指して、男女共同参画組織の構築に着手している。 | |
| 当初人事部と労働組合が主体だったが、社内公募により集まったメンバーも加入。メンバーには男性も含まれ、テーマを決めて、取り組みを行っている。 | |

(5) 企業トップの方針による等

| | |
|--|--------|
| 製造業（企業規模 5001 人以上） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 20～30% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 2～4 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 0～5% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 室長 |
| 【取組内容】 | |
| トップの本気を社員に伝えるとともに、女性社員の意識改革を働きかける大会を開催し、全国の各部門から 200 名以上の女性が参加。全役員も参加している。 | |

2 募集・採用の取組

(1) ホームページや会社案内で社内で活躍している女性を積極的に紹介

| | |
|---|--------|
| 製造業（企業規模 10～100 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 30～40% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 0～2 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 30%～ |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 課長 |
| 【取組内容】 | |
| ホームページ上の会社概要サイト、会社のサービス紹介サイト、社員奮闘記などで活躍している女性を積極的に紹介している。 | |

(3) 女性求職者を対象とした職場見学会を実施

| | |
|---|--------|
| 飲食店・宿泊業（企業規模 10～100 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 40%～ |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 0～2 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 10～15% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 課長 |
| 【取組内容】 | |
| 女性の定着率が低い要因の一つとして、一見華やかな側面に惹かれて選択した仕事と、厳しい現実とのギャップの大きさがその一因になっていた。改善策として、就職希望者や業務に興味がある女子学生等を対象に両親とともに職場体験をさせている。その折に、現場見学や現場体験の他、両親同席で業務内容について詳しく説明している。 | |

(4) 職場ごとに女性比率の数値目標を設定

| | |
|-----------------------------------|--------|
| サービス業（企業規模 10～100 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 40%～ |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 0～2 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 15～20% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 課長 |
| 【取組内容】 | |
| 職場ごと、職種ごとに女性比率の目標を設定。女性の応募者が増加した。 | |

(5) 役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施

| | |
|--|--------|
| 情報通信業（企業規模 101～500 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 30～40% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 0～2 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 20～25% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 部長 |
| 【取組内容】 | |
| 男女を分け隔てなく採用することや、的確な人物評価に繋がる質問項目を設定する等、面接担当者に対し公平な選考に関するレクチャーを実施している。 | |
| また、面接担当者に女性を含めるだけでなく、男女共通の募集・採用条件であっても事実上女性が満たしにくい条件がないか検証を行う等、選考の中立性にも配慮している。 | |

(7) 採用権限のあるものに女性を含め、選考の中立性を確保

| | |
|---|--------|
| 卸売・小売業（企業規模 10～100 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 20～30% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 6～8 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 0% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 役職なし |
| 【取組内容】 | |
| 採用業務を女性社員が担当し、ブログ、説明会等で女性社員の活躍をアピールしている。また、面接官に女性社員を含め、選考の中立性を確保している。 | |

3 職域拡大の取組

(1) 配置する女性の教育訓練

| | |
|--|--------|
| 金融・保険業（企業規模 101～500 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 30～40% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 6～8 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 0% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | — |
| 【取組内容】 | |
| 係長相当職の女性職員に対し、金融商品販売・保険窓口販売取扱研修に積極的に参加させる等研修を実施し、資格取得後窓口相談業務等へ従事させた。 | |

(2) 複数の女性を配置

| | |
|---|--------|
| 建設業（企業規模 101～500 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 10～20% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 0～2 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 15～20% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 部長 |
| 【取組内容】 | |
| ショールーム・オープンに当たり、これまで女性がいなかった営業職に初めて女性を2名配置した。また、営業職を目指す女性に外部の各種研修、教育機会への参加を積極的に奨励し、資格取得のための勤務時間の融通を図った。 | |
| その結果、女性の営業職が新たに3名増え、活躍している。 | |

(5) 各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化

| | |
|--|---------|
| サービス業（企業規模 101～500 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 20～30% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 女性の方が長い |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 0% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 係長 |
| 【取組内容】 各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等をマニュアル化している。 設備導入や作業方法、作業工程の見直しを行うことで、誰でも業務をこなせるようにしている。 | |

(6) 自己申告制度、社内公募制度、F A（フリーエージェント）制度の導入

| | |
|--|--------|
| 製造業（企業規模 101～500 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 20～30% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 8～10 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 20～25% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 課長 |
| 本人が希望すれば現在の部署から他の部署へ異動することができる F A 宣言制度がある。これは、希望する部署に空きがある場合、現在の担当部長が承認すれば異動できる制度である。これまでには経理課の女性が営業を希望して F A 宣言をして、異動した例がある。 | |

(7) 新たな職域を目指すものに対し、知識、スキルの習得を支援

| | |
|--|--------|
| 製造業（企業規模 501～1000 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 10～20% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 0～2 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 0～5% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 課長代理 |
| 【取組内容】 作業主任者の資格取得を目指して、知識、スキルの習得を支援した。 有機溶剤作業主任者や特定化学物質作業主任者等の資格を女性社員が取得しその知識を活用している。 また、衛生管理者資格の取得の奨励をし、過去 3 年間で 5 名の女性が取得し、安全衛生委員会、職場の安全衛生活動で活躍している。 | |

4 登用の取組

(3) 管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成

| 製造業（企業規模 501～1000 人） | |
|--|--------|
| ・ 正社員に占める女性割合： | 10～20% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 8～10 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 0～5% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 取締役 |
| 【取組内容】 管理職候補・幹部候補として採用した女性総合職各々について、トップと人事担当課で育成計画（将来的にどの部署でどのように活躍してもらいたいのか、そのためにどのような育成をするか）を作成している。 その計画に沿って、会社理念や仕事に向かう姿勢の指導、全社的視点を身につけるため、社内各部署（本社・工場）での実習や部署の異動等を行っている。 | |

(4) 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励

| 卸売・小売業（企業規模 101～500 人） | |
|--|--------|
| ・ 正社員に占める女性割合： | 40%～ |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 6～8 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 20～25% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 部長 |
| 【取組内容】 女性社員に対して昇進・昇格のためのワークショップ等の各種研修、教育機会への参加を奨励し昇進、昇格試験の受験を奨励する。 | |

(5) 昇進・資格試験の受験を女性に奨励

| 金融・保険業（企業規模 101～500 人） | |
|--|--------|
| ・ 正社員に占める女性割合： | 30～40% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 2～4 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 5～10% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 副支店長 |
| 【取組内容】 現場の管理者に対して、研修・会議への女性の参加勧奨、また、役席立候補試験・昇進試験の受験勧奨等を支店長会議など機会あるごとに要請しており、「意欲、能力のある女性職員を管理職に登用」という方針が、職場全体に浸透してきている。 | |

(6) モデル（模範）となる女性の育成及び提示

| | |
|---|--------|
| 製造業（企業規模 10～100 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 20～30% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 2～4 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 10～15% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 課長 |
| 【取組内容】 会社案内等で女性管理職を積極的に紹介し、模範となる女性を提示することにより、女性管理職への登用を図った。 | |

(8) これまで明らかでなかった人事考課基準、昇進、昇格基準等を明確にし、労働者全員に周知

| | |
|--|--------|
| 卸売・小売業（企業規模 101～500 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 10～20% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 4～6 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 0～5% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 課長 |
| 【取組内容】 賃金・職種に男女区別をしない、昇格・昇給に目標シートの評価で査定するなど男女に公正な人事評価を行うための評価基準・方法の統一を図り、人事考課基準、昇進、昇格基準を明確にし、従業員に周知。 | |

5 継続就業の取組

(1) 法を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度の導入

| | |
|---|--------|
| 情報通信業（企業規模 1001～5000 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 10～20% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 2～4 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 5～10% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 部長 |
| 【取組内容】 法を上回る制度として、①2歳までの育児休職、②育児時間取得期間の延長（小学校卒業まで可能）、③養育目的の短時間勤務の活用を子供が高校卒業まで可能、④介護休暇の延長（12日）および対象範囲を3親等までに拡大等の制度がある。 | |

(2) 育児休業、短時間勤務等を利用しやすいようパンフレット等で啓発

| | |
|---|--------|
| 金融・保険業（企業規模 101～500 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 20～30% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 0～2 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 20～25% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 副支店長 |
| 【取組内容】 | |
| 育児・介護休業制度を導入し、利用しやすいよう施行通達及び機関紙により啓発した。その結果、女性の育児休業取得者は、毎年 100%の見込みである。 | |

(3) 休業後の職場復帰をしやすいするための講習の実施

| | |
|--|-------|
| 製造業（企業規模 101～500 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 40%～ |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 4～6 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 5～10% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 課長 |
| 【取組内容】 | |
| 育児休業中の育休プログラムとして、在宅講習や社内の情報を提供することでよりスムーズな職場復帰を支援している。 | |

(4) 長期勤続のための生活設計についての相談

| | |
|--|--------|
| 建設業（企業規模 10～100 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 30～40% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 6～8 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 25～30% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 課長 |
| 【取組内容】 | |
| 仕事と家庭を両立させながら頑張っている先輩社員が手本となり、長期勤続のための生活設計等についての相談も気軽にできる体制となっている。 | |

(5) 労働時間の短縮

| | |
|---|--------|
| 卸売・小売業（企業規模 10～100 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 40%～ |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 0～2 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 25～30% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 部長 |
| 【取組内容】 | |
| 週一回のノー残業デーの実施や有給休暇の時間取得の実施等により、仕事と家庭の両立が図れる職場環境作りをしている。 | |

6 環境整備・風土改善の取組

(1) 施設の改善（女性用更衣室、女性用休憩室等設置、トイレ整備、禁煙場所特定、現場の整理整頓等実施）

| | |
|---|--------|
| 複合サービス業（企業規模 501～1000 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 20～30% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 0～2 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 0% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 係長 |
| 【取組内容】 | |
| 女性の声を考慮して、女性専用トイレの整備、女性専用休憩室の設置、女性専用仮眠室の設置等、安心して働ける施設を整備した。 | |

(2) 女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をする（会議等で女性に発言や提案を求める等）

| | |
|---|--------|
| 製造業（企業規模 1001～5000 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 5～10% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 8～10 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 0～5% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | グループ長 |
| 【取組内容】 | |
| 事務職の女性の意識改革のために事例発表会を開催し、自主的に発表や発言を行う場を設けるなどの職場環境の改革を行っている。 | |

(3) 女性労働者間のネットワーク作り（交流フォーラムの開催、ホームページの開設等）

| | |
|---|--------|
| 金融・保険業（企業規模 1001～5000 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 20～30% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 8～10 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 0% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 支店長代理 |
| 【取組内容】 | |
| 職員間のネットワークづくりのため、フォーラムを年間7回程度開催。 当初は職員のみでの参加であったが、経営陣も参加することになり、支店ごとに開催されるフォーラムに拡張された。 | |

(5) 男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料の作成

| | |
|--|--------|
| 製造業（企業規模 1001～5000 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 10～20% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 6～8 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 0～5% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 課長 |
| 【取組内容】 | |
| 機会均等推進についての説明会を実施し、役員・管理職から一般社員にいたるまで全社員で目的を共有し、多様な人材が活躍できる風土醸成を行っている。 | |

(6) セクシュアルハラスメントの相談担当者に女性を含めたり、窓口を複数設けるなど相談しやすい工夫を実施。

| | |
|--|--------|
| 情報通信業（企業規模 101～500 人） | |
| ・ 正社員に占める女性割合： | 10～20% |
| ・ 平均勤続年数の男女差： | 0～2 年 |
| ・ 課長相当職に占める女性割合（正社員）： | 0% |
| ・ 女性のトップの役職（正社員）： | 主任 |
| 昇格したマネージャーや主任にセクシュアルハラスメントや人権などの E-learning 研修を実施している。 また、セクシュアルハラスメントに関するポスターを各部署に掲示し、意識啓発を実施するほか、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の相談窓口を経営管理部内に設置し、社外についても相談先を設置した。 | |

(注1) 見出しの番号は取組内容の項目番号に合わせたもの。

(注2) 個々の企業における正社員に占める割合、平均勤続年数、課長相当職以上に占める女

性割合（正社員）については、それぞれ以下のとおり分類している。

- 正社員に占める女性割合：
 - 0%以上 5%未満（0～5%）
 - 5%以上 10%未満（5～10%）
 - 10%以上 20%未満（10～20%）
 - 20%以上 30%未満（20～30%）
 - 30%以上 40%未満（30～40%）
 - 40%以上（40%～）
- 平均勤続年数の男女差：
 - 女性の方が長い
 - 0年以上 2年未満（0～2年）
 - 2年以上 4年未満（2～4年）
 - 4年以上 6年未満（4～6年）
 - 6年以上 8年未満（6～8年）
 - 8年以上 10年未満（8～10年）
 - 10年以上（10年～）
- 課長相当職以上に占める女性割合（正社員）：
 - 0%
 - 0%超 5%未満（0～5%）
 - 5%以上 10%未満（5～10%）
 - 10%以上 15%未満（10～15%）
 - 15%以上 20%未満（15～20%）
 - 20%以上 25%未満（20～25%）
 - 25%以上 30%未満（20～25%）
 - 30%以上（30%～）

（注3） 女性のトップの役職（正社員）及び取組内容については、原則として企業の登録したとおりに掲載しているが、企業を特定されないようにするために一部修正している。

（注4）「－」はデータの登録がなかったことを示す。