

女性の活躍推進状況診断結果における参考情報

(別紙2)

診断結果から得られた各社の取組内容について、取組の多かった内容や効果があった内容などを参考情報として提供しています。

1 実施している企業がもっとも多かった取組内容のトップ3 (全産業計)

(%＝実施している企業の割合)

(1) 募集・採用	1: <9>男女均等な選考のために、面接における質問項目を的確に定めるとともに、不適切な質問についても周知している	1: 71.7%
	2: <7>採用計画を立てるにあたって、男女を均等に採用することについて理解を深めている	2: 61.2%
	3: <11>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を点検し、随時見直しを行っている	3: 50.5%
(2) 登用	1: <22>昇進・昇格にあたって、育児・介護休業を取得したことが不利にならないように配慮を行っている	1: 62.6%
	2: <25>教育訓練について上司の推薦が必要な場合に、男女の区別なく推薦するよう、管理職に働きかけている	2: 60.0%
	3: <21>人事評価基準、昇進・昇格基準等を作成し、従業員に示している	3: 51.9%
(3) 継続就業	1: <41>育児・介護に関する社内での制度内容について、男女従業員に周知している	1: 64.8%
	2: <48>特定の部門で退職者が多い場合に、職場環境や職場の人間関係等について、問題がないかどうかを確認し、問題がある場合は改善策を検討	2: 63.6%
	3: <44>育児休業制度の利用者が出た場合に、その部署の人員構成を考えた、休業中の人材の補充をする等の配慮をしている	3: 50.3%
(4) 職域拡大	1: <59>男女ともに使いやすい器具、設備等を導入している (例: トイレの整備、営業車をトヨタへ変更等)	1: 79.5%
	2: <60>各業務に必要な知識、技能、仕事の手順等を明確化している	2: 75.5%
	3: <61>新たな職域を目指す者に対し、知識、技能の習得を支援している (例: 通信教育の補助等)	3: 60.4%
(5) 環境整備	1: <76>女性従業員のみに適用を頼むことのないように徹底している	1: 69.2%
	2: <75>会議等で男性従業員だけでなく、女性従業員にも積極的に発言や提案を求めよう管理職に促している	2: 66.9%
	3: <77>電話応対や会議の準備、社内郵便の仕分け等、これまで慣行として女性だけが担当していた役割を男女で分担するように社内での呼びかけ	3: 61.7%

2 女性の活躍推進状況診断結果の3(1)～(3)でAに該当する企業が「取り組んでよかった」と回答した取組内容のトップ3

(%＝実施している企業の割合)

(1) 募集・採用	1: 採用計画を立てるにあたって、男女を均等に採用することについて理解を深めている	1: 13.4%
	2: 採用制限のある者に女性を含める等、選考の中立性の確保に努めている	2: 12.0%
	3: 男女均等な選考のために、面接における質問項目を的確に定めるとともに、不適切な質問についても周知している	3: 11.4%
(2) 登用	1: 昇進・昇格試験がある場合には、試験に関する情報をすべての該当従業員に知らせている	1: 9.8%
	2: 人事評価基準、昇進・昇格基準等を作成し、従業員に示している	2: 9.6%
	3: 教育訓練について上司の推薦が必要な場合に、男女の区別なく推薦するよう、管理職に働きかけている	3: 8.2%
(3) 継続就業	1: 転勤者に対して、従業員の育児や介護等の負担状況を考慮に入れている	1: 9.8%
	2: 従業員の配偶者が転勤することになった場合に、可能であれば同じ又は近くの地域に転勤させる配慮をしている	2: 9.1%
	3: 育児休業制度の利用者が出た場合に、その部署の人員構成を考えた、休業中の人材の補充をする等の配慮をしている	3: 7.3%

(4) 職域拡大	1: 各業務に必要な知識、技能、仕事の手順等を明確化している	1:	9.3%
	2: 男女ともに使いやすい器具、設備等を導入している (例: トイレの整備、営業車をAT車へ変更等)	2:	9.2%
	3: 新たな職域を目指す者に対し、知識、技能の習得を支援している (例: 通信教育の補助等)	3:	9.2%
(5) 環境整備	1: 全職等で男性従業員だけでなく、女性従業員にも積極的に発言や提案を求めようように管理職に促している	1:	8.5%
	2: 職場の管理職や同僚男性に対し、女性従業員を対等な仕事仲間と認識して接するよう、意識啓蒙を行っている	2:	8.3%
	3: 女性従業員のみには採用を積極的に行っていない	3:	7.9%

3 女性の活躍推進状況診断結果の3(1)～(3)でAに該当する企業のうち「効果があつた」と回答した企業の割合



4 3で効果があつたと回答した企業が実施している具体的取組内容の割合

職場環境の向上	1: <60>各業務に必要な知識、技能、仕事の手順等を明確化している	1:	86.7%
	2: <59>男女ともに使いやすい器具、設備等を導入している (例: トイレの整備、営業車をAT車へ変更等)	2:	86.1%
	3: <75>会議等で男性従業員だけでなく、女性従業員にも積極的に発言や提案を求めようように管理職に促している	3:	85.5%
従業員意識の向上	1: <60>各業務に必要な知識、技能、仕事の手順等を明確化している	1:	90.7%
	2: <59>男女ともに使いやすい器具、設備等を導入している (例: トイレの整備、営業車をAT車へ変更等)	2:	90.3%
	3: <75>会議等で男性従業員だけでなく、女性従業員にも積極的に発言や提案を求めようように管理職に促している	3:	89.6%
業績・評価の向上	1: <60>各業務に必要な知識、技能、仕事の手順等を明確化している	1:	88.5%
	2: <59>男女ともに使いやすい器具、設備等を導入している (例: トイレの整備、営業車をAT車へ変更等)	2:	88.0%
	3: <75>会議等で男性従業員だけでなく、女性従業員にも積極的に発言や提案を求めようように管理職に促している	3:	87.5%