

企業調査結果概要

1 配置について

部門別に男女の配置状況をみると、各部門とも「いずれの職場にも男女を配置している」とする企業割合が最も高く、その割合が特に高い部門は「人事・総務・経理」が83.6%（平成21年度83.4%）、「販売・サービス」が79.2%（同81.7%）、「生産」が72.4%（同73.2%）となっている。

一方、「男性のみ配置の職場がある」割合については、「営業」が39.2%（同41.5%）と最も高く、次いで「研究・開発・設計」が38.5%（同34.4%）となっており、「女性のみ配置の職場がある」割合が高いのは、「人事・総務・経理」の11.3%（同12.4%）となっている（表1、付属統計表第1表）。

表1 部門、配置状況別企業割合

（単位：％）

部 門		いずれの職場にも 男女とも配置	女性のみ配置の 職場がある(M.A.)	男性のみ配置の 職場がある(M.A.)
人事・総務・経理	平成21年度	83.9 [83.4]	12.1 [12.4]	4.2 [4.3]
	平成23年度	[83.6]	[11.3]	[5.2]
企画・調査・広報	平成21年度	73.5 [73.4]	2.5 [2.5]	24.1 [24.0]
	平成23年度	[72.1]	[5.0]	[22.9]
研究・開発・設計	平成21年度	63.5 [63.7]	2.2 [1.9]	34.4 [34.4]
	平成23年度	[60.3]	[1.2]	[38.5]
情報処理	平成21年度	66.5 [66.7]	6.1 [5.6]	27.5 [27.7]
	平成23年度	[67.3]	[6.4]	[26.5]
営業	平成21年度	57.8 [58.0]	0.6 [0.6]	41.7 [41.5]
	平成23年度	[60.3]	[0.5]	[39.2]
販売・サービス	平成21年度	81.5 [81.7]	5.8 [5.9]	13.0 [12.7]
	平成23年度	[79.2]	[6.0]	[15.0]
生産	平成21年度	73.8 [73.2]	2.7 [2.8]	24.5 [25.1]
	平成23年度	[72.4]	[1.3]	[26.5]

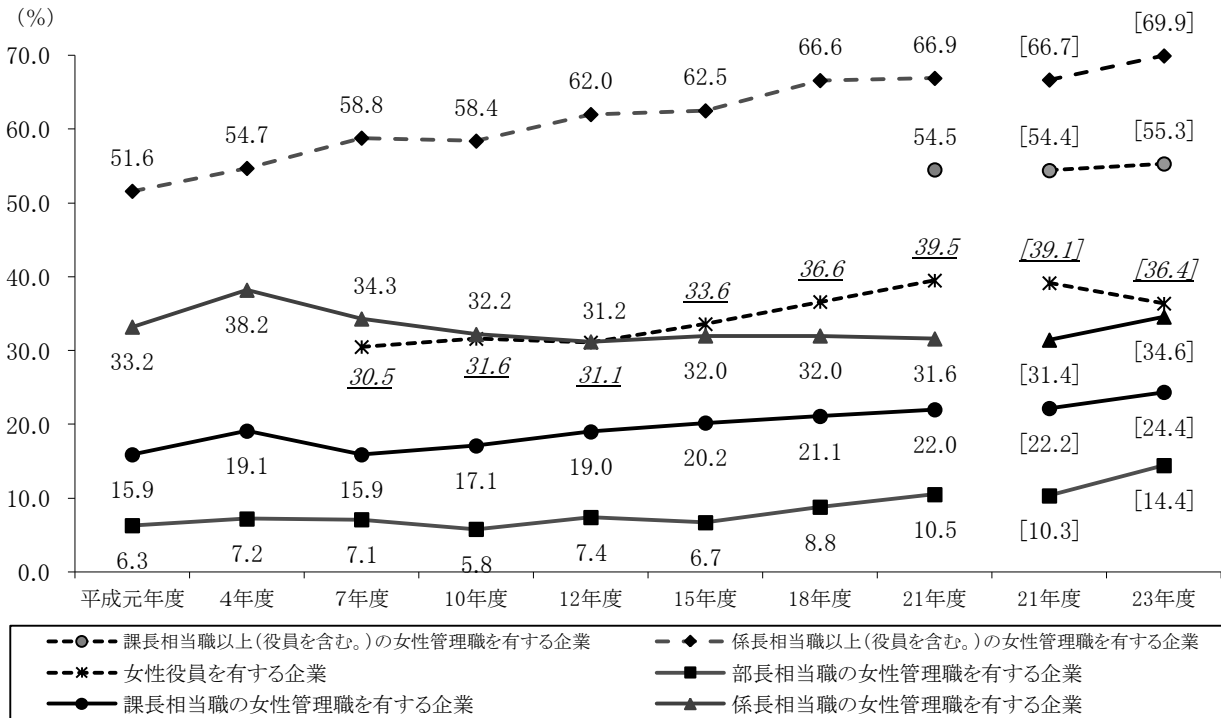
注)平成21年度及び平成23年度の[]内の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。（当該部門あり企業＝100.0%）

2 昇進について

(1) 女性管理職を有する企業割合

課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同じ。）を有する企業割合は55.3%（平成21年度54.4%）、係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合は69.9%（同66.7%）で、これを役職別にみると、部長相当職は14.4%（同10.3%）、課長相当職は24.4%（同22.2%）、係長相当職は34.6%（同31.4%）となっており、女性役員以外の全てで平成21年度調査（以下、「前回調査」という。）に比べ上昇した（図1、付属統計表第2表）。

図1 役職別女性管理職を有する企業割合の推移



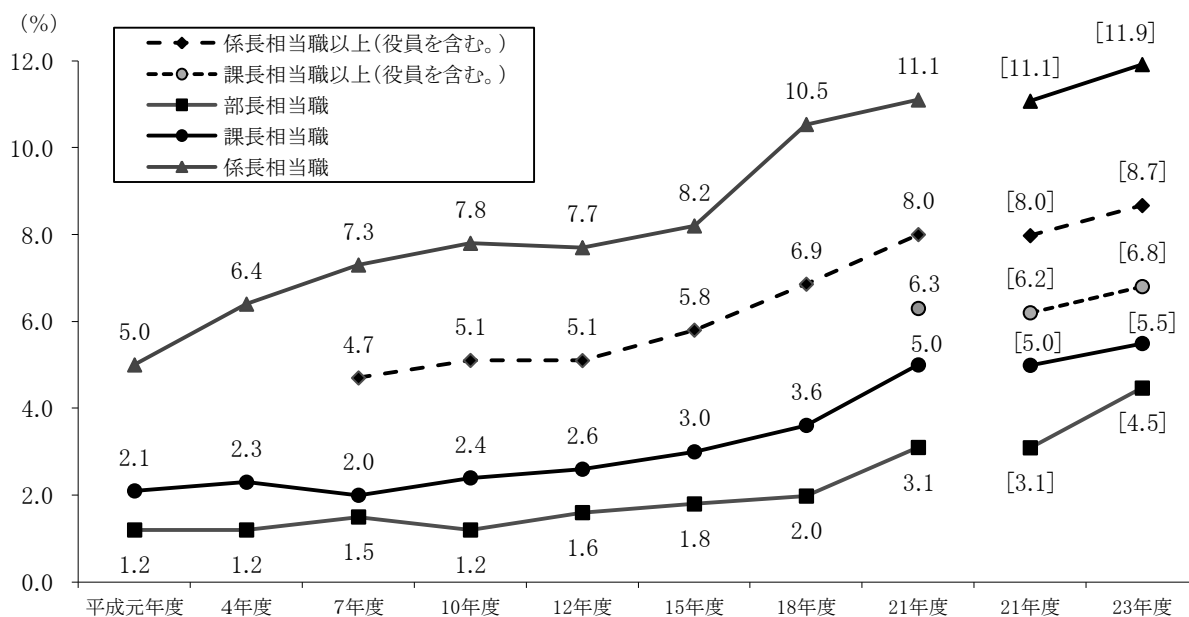
注)平成21年度及び平成23年度の[]内の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、各役職とも女性管理職を有する企業割合が高くなり、5,000人以上規模では、部長相当職が54.4%（平成21年度50.8%）、課長相当職が91.2%（同83.2%）、1,000～4,999人規模では、部長相当職が25.6%（同22.9%）の、課長相当職が71.3%（同65.3%）であった（付属統計表第2表）。

(2) 管理職に占める女性の割合

課長相当職以上の、管理職全体に占める女性割合（以下、「女性管理職割合」という。）は、6.8%（平成21年度6.2%）で前回調査に比べ0.6ポイント上昇、係長相当職以上の、女性管理職割合は8.7%（同8.0%）で、前回調査に比べ0.7ポイント上昇した。これを役職別にみると、部長相当職では4.5%（同3.1%）、課長相当職では5.5%（同5.0%）、係長相当職では11.9%（同11.1%）といずれも前回調査から上昇した。なお、部長相当職の上昇幅は過去最大となっている（図2、付属統計表第3表）。

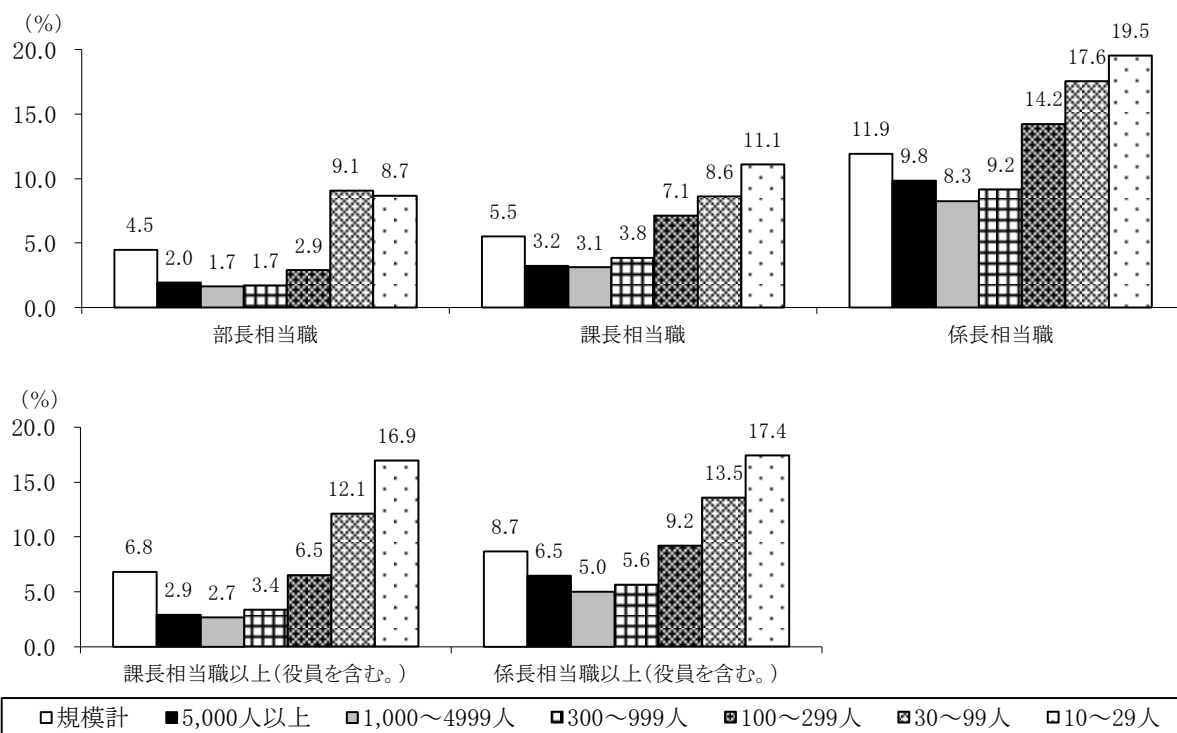
図2 役職別女性管理職割合の推移



注)平成21年度及び平成23年度の[]内の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

規模別にみると、規模が大きくなるほど、女性管理職割合が低い傾向がみられ、課長相当職以上の女性管理職割合は、5,000人以上規模で2.9%、1,000~4,999人規模で2.7%、300~999人規模で3.4%、100~299人規模で6.5%、30~99人規模で12.1%、10~29人規模で16.9%となっている(図3、附属統計表第3表)。

図3 規模別役職別女性管理職割合



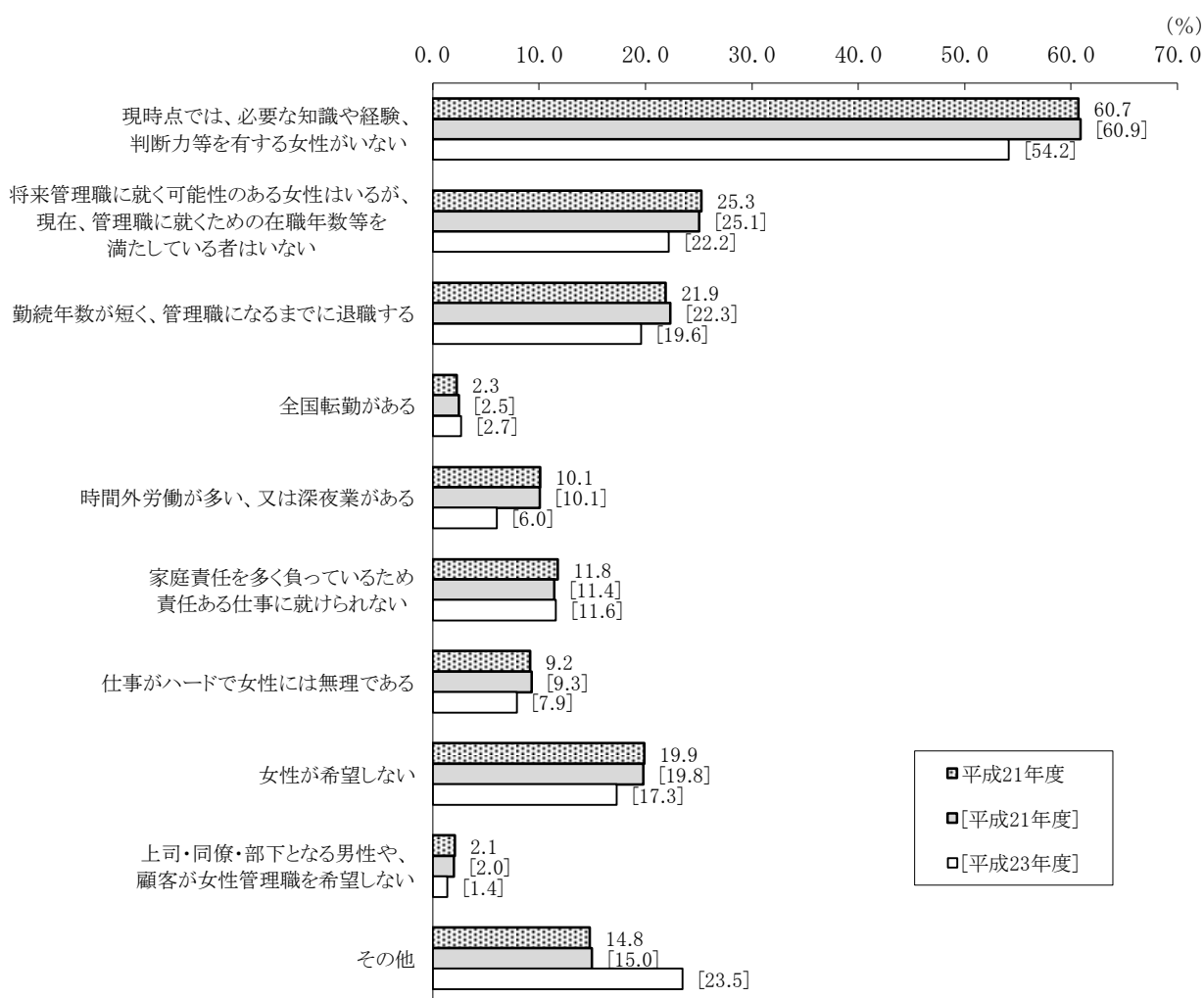
注) 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(当該役職者総数=100.0%、規模計=30人以上)

(3) 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由

女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない役職区分が一つでもある企業についてその理由（複数回答）をみると、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」とする企業割合が54.2%（平成21年度60.9%）と最も高く、次いで「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」が22.2%（同25.1%）、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」が19.6%（同22.3%）となっている（図4、附属統計表第4表）。

図4 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由別企業割合（複数回答）



（女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない役職区分が一つでもある企業＝100.0%）

注）平成21年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

3 女性の活躍の推進状況について

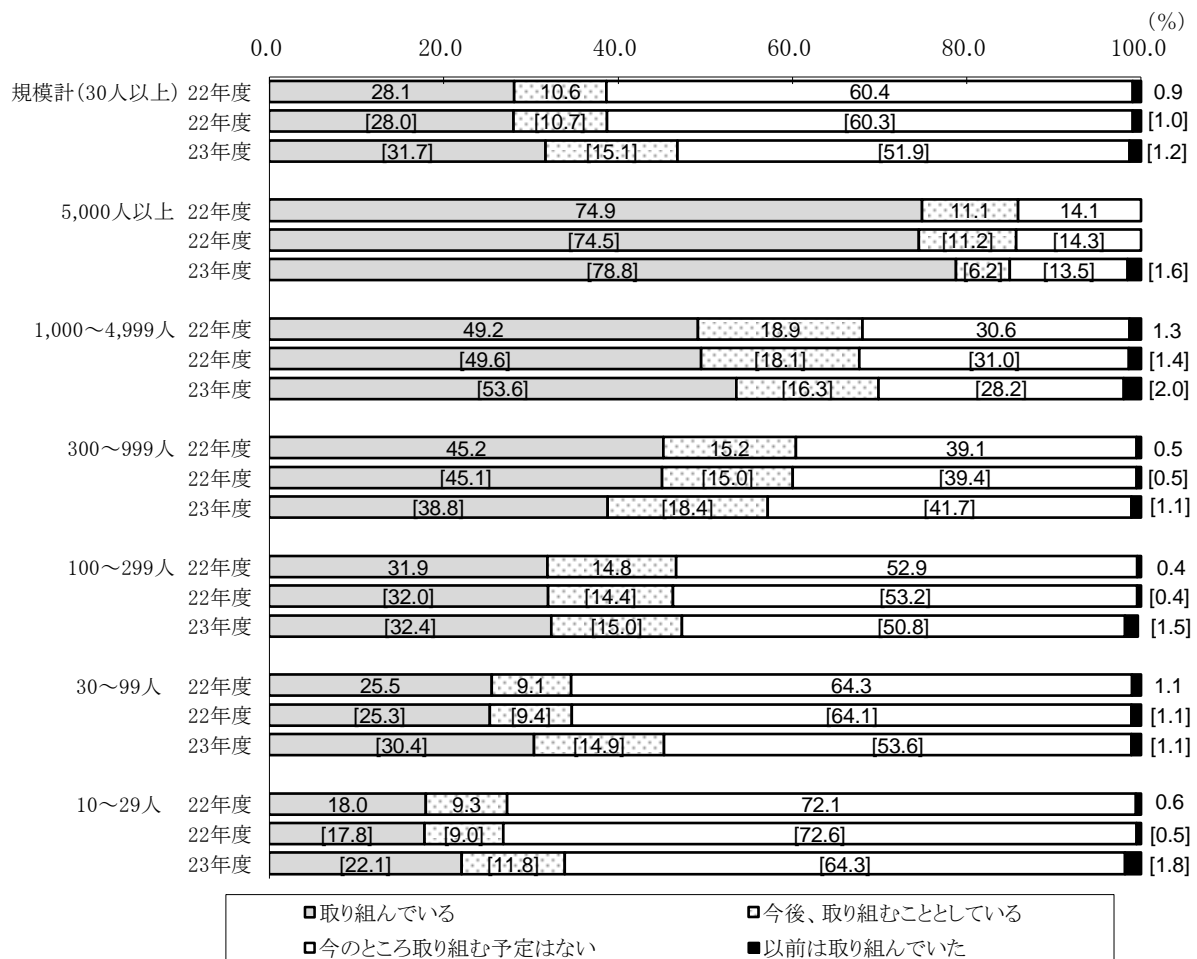
(1) ポジティブ・アクションの推進状況

過去の雇用慣行や性別役割分担意識などが原因で男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目的として行う措置、すなわち「女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組(ポジティブ・アクション)」について、「取り組んでいる」企業割合は31.7% (平成22年度28.0%)、「今後、取り組むこととしている」企業割合は15.1% (同10.7%)、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は51.9% (同60.3%)であった。

「取り組んでいる」企業割合を規模別にみると、規模が大きい企業ほどその割合が高く、5,000人以上規模で78.8% (同74.5%)、1,000～4,999人規模で53.6% (同49.6%)、300～999人規模で38.8% (同45.1%)、100～299人規模で32.4% (同32.0%)、30～99人規模で30.4% (同25.3%)、10～29人規模で22.1% (同17.8%)となっており、300～999人規模を除く全ての規模において平成22年度調査(以下、「前回調査」という。)を上回った。

また、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は、規模が小さい企業ほどその割合が高く、10～29人規模で64.3%、30～99人規模で53.6%、100～299人規模で50.8%、300～999人規模で41.7%、1,000～4,999人規模で28.2%、5,000人以上規模で13.5%であった(図5, 付属統計表第5表)。

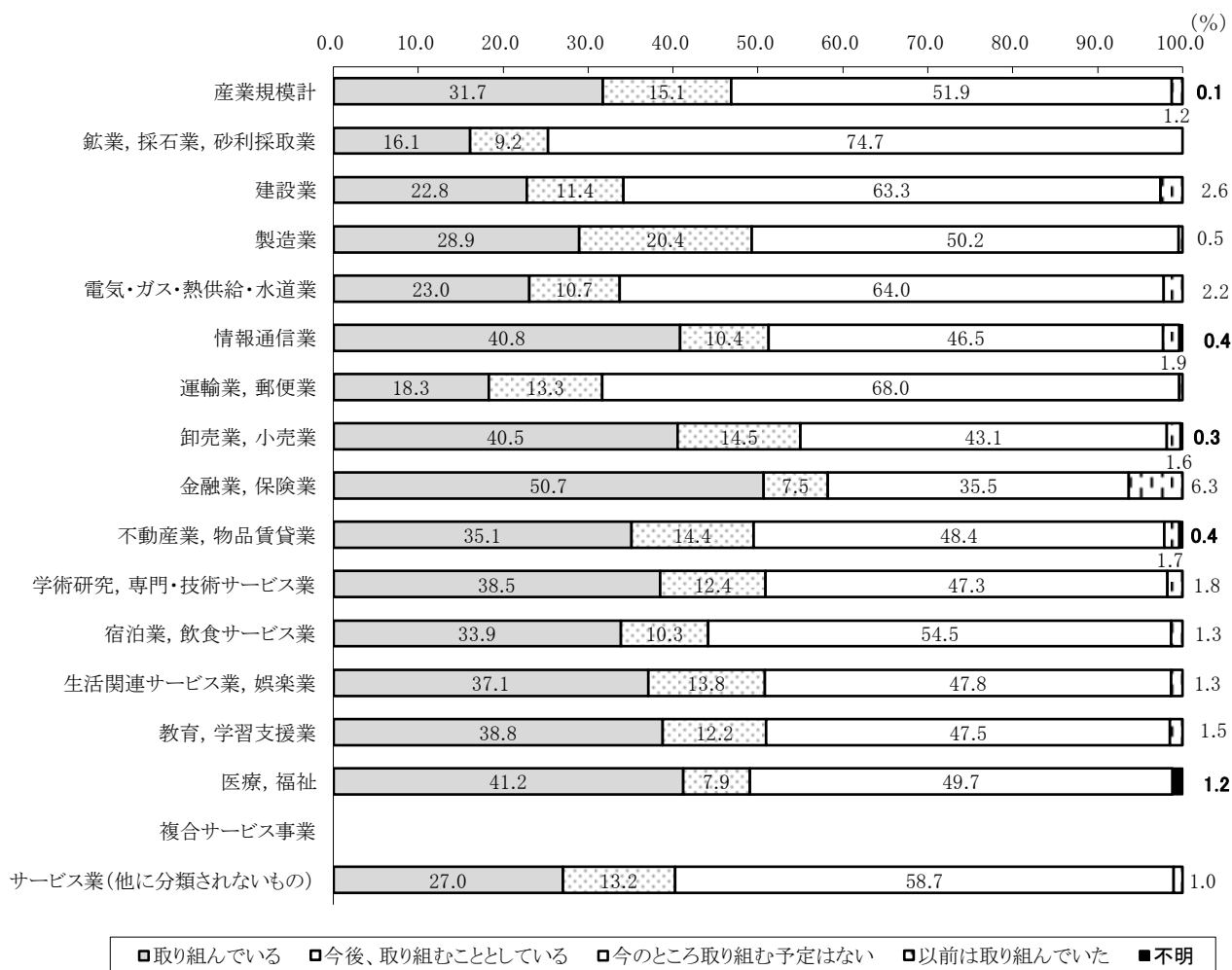
図5 規模別ポジティブ・アクションの取組状況の推移



注) 平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

次に、「取り組んでいる」企業割合を産業別にみると、金融業、保険業が50.7%と最も多く、次いで医療、福祉が41.2%、情報通信業が40.8%、卸売業、小売業が40.5%となっている（図6）。

図6 産業別ポジティブ・アクションの取組状況



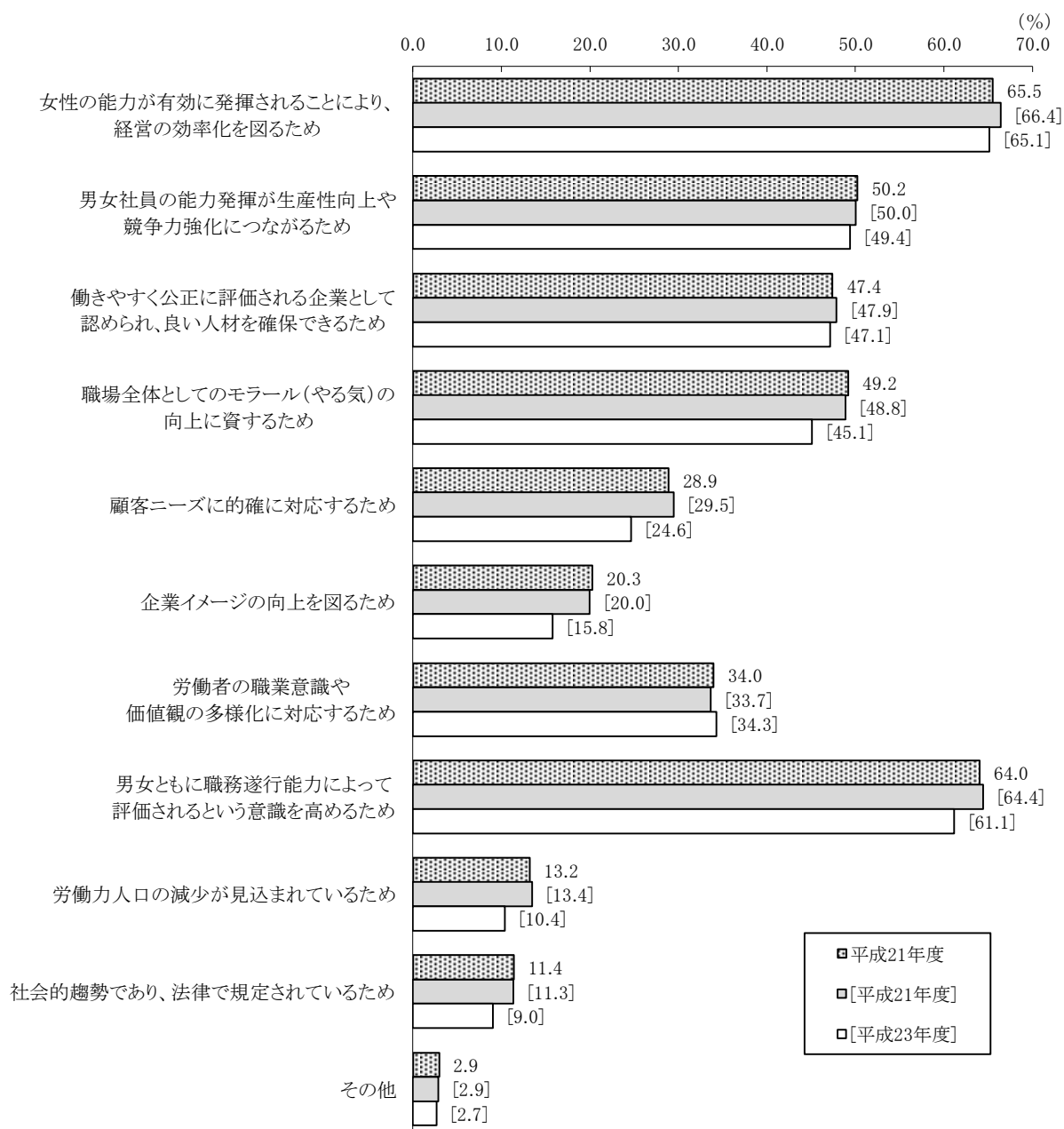
注1) 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
 注2) 常用労働者数30人以上の集計値(付属統計表第5表は、常用労働者数10人以上の集計値)。
 注3) 複合サービス事業は、該当する数値が存在しない。

(2) ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由及び効果があったと思われる事項

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしている」とした企業が、社内でポジティブ・アクションを推進することが必要であるとする理由（複数回答）は、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」が65.1%（平成21年度66.4%）と最も高く、次いで「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」が61.1%（同64.4%）、「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」が49.4%（同50.0%）の順となっている（図7、付属統計表第6表）。

規模別にみると、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」という理由については、規模による差はあまりみられなかったが、「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため」とする割合は、規模が大きくなるほど高くなっている（付属統計表第6表）。

図7 ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由別企業割合（複数回答）

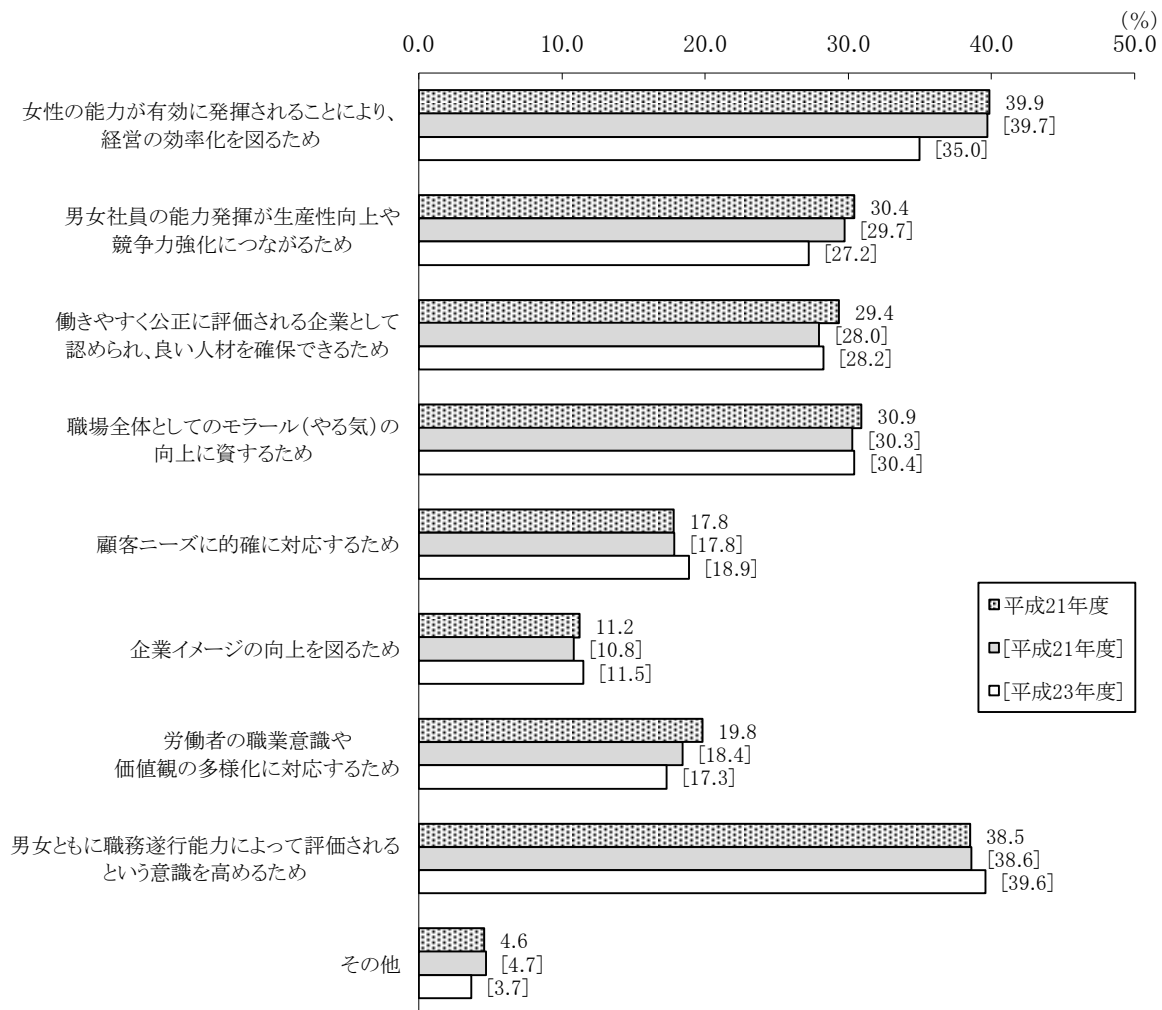


(ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしている」企業=100.0%)

注) 平成21年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業が、効果があったとする事項（複数回答）は、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」が39.6%（平成21年度38.6%）と最も高くなっている。次いで「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」が35.0%（同39.7%）、「職場全体のモラル（やる気）の向上に資するため」が30.4%（同30.3%）の順となっている（図8, 附属統計表第7表）。

図8 ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における効果があったと思われる事項別企業割合（複数回答）



(ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業=100.0%)

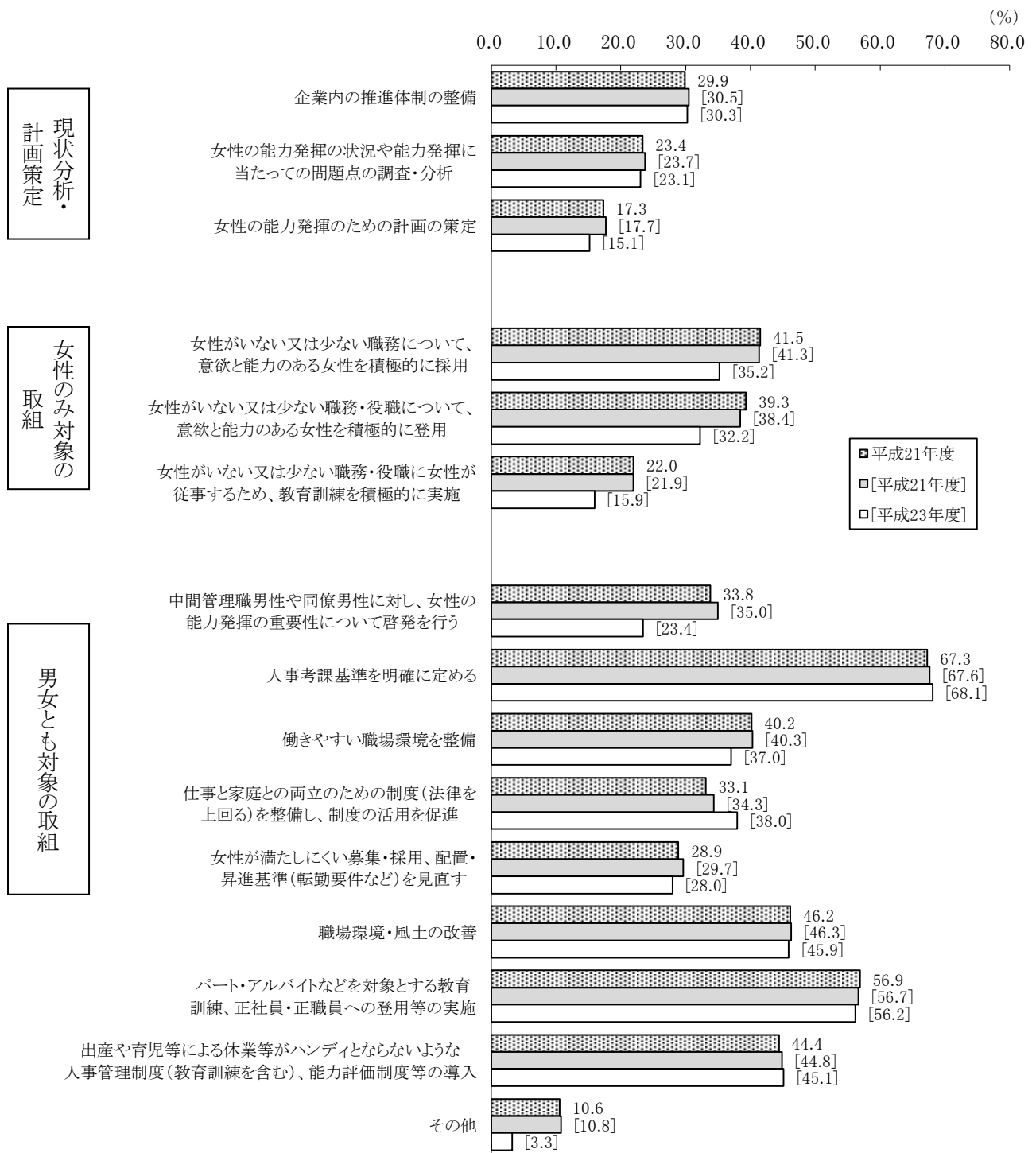
注) 平成21年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(3) ポジティブ・アクションの取組事項

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における取組事項（複数回答）をみると、「人事考課基準を明確に定める（性別により評価することがないように）」とした企業が68.1%（平成21年度67.6%）と最も高く、次いで「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施」が56.2%（同56.7%）、「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等）」が45.9%（同46.3%）の順となっている（図9、附属統計表第8表）。

規模別にみると、現状分析・計画策定の取組（「企業内の推進体制の整備」「女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点の調査・分析」「女性の能力発揮のための計画の策定」）については、5,000人以上規模の企業ではそれぞれ67.1%（平成21年度56.3%）、55.3%（同56.3%）、48.7%（同50.3%）となっており、「企業内の推進体制の整備」は平成21年度調査と比べて10.8ポイント上昇した。また、「人事考課基準を明確に定める（性別により評価することがないように）」、「仕事と家庭との両立のための制度を整備し、制度の活用を促進」は規模が大きくなるほど取組企業割合が高くなっている（附属統計表第8表）。

図9 ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における
既に行っている取組事項別企業割合

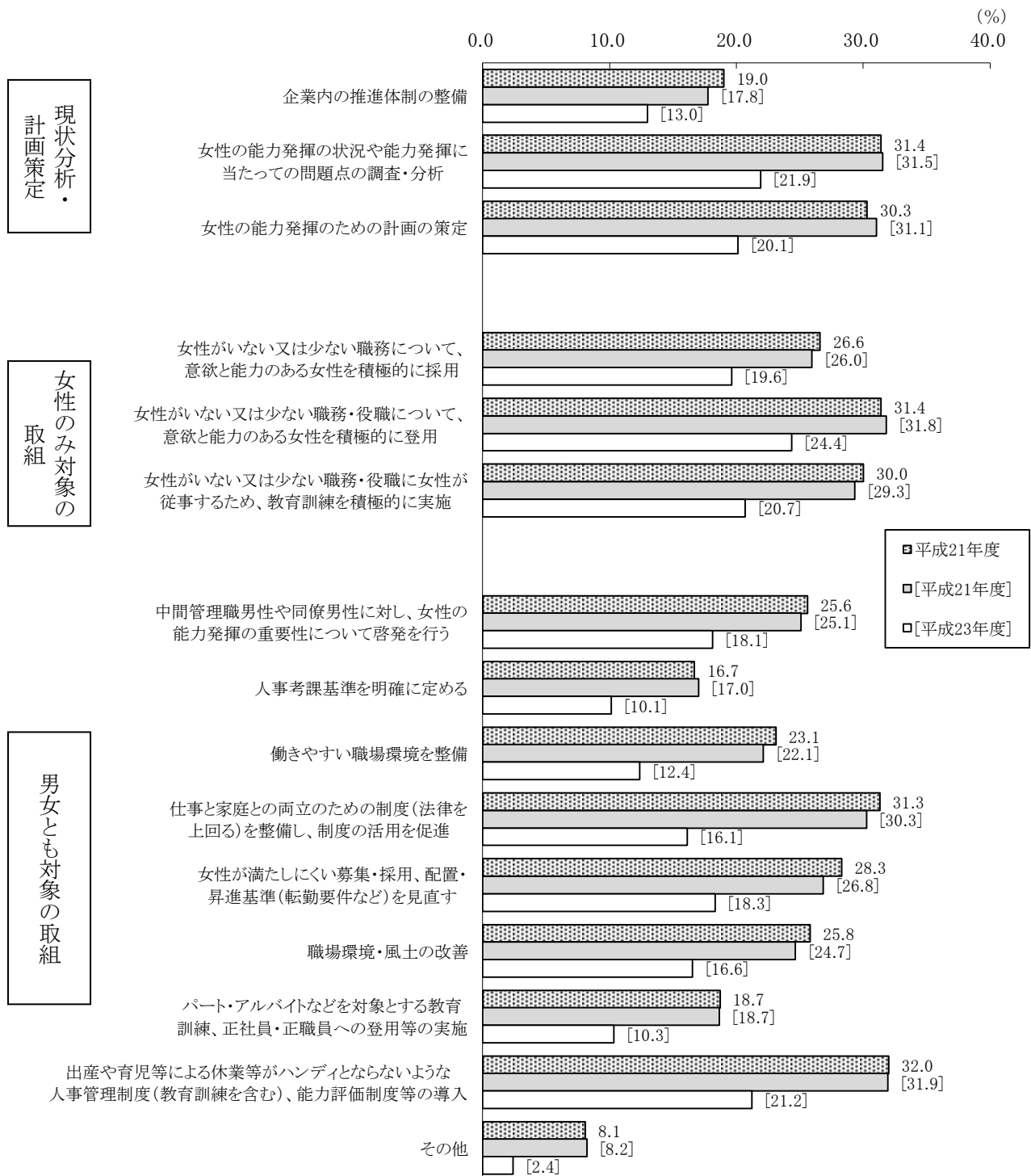


(ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業=100.0%)

注) 平成21年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

また、現在は行っていないが、今後行う予定の取組事項としては、「女性がいらない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用」24.4%（平成21年度31.8%）、「女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点の調査・分析」21.9%（同31.5%）、「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度の導入」21.2%（同31.9%）等の割合が高くなっている（図10、付属統計表第8表）。

図10 ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における
現在は行っていないが、今後行う予定の取組事項別企業割合



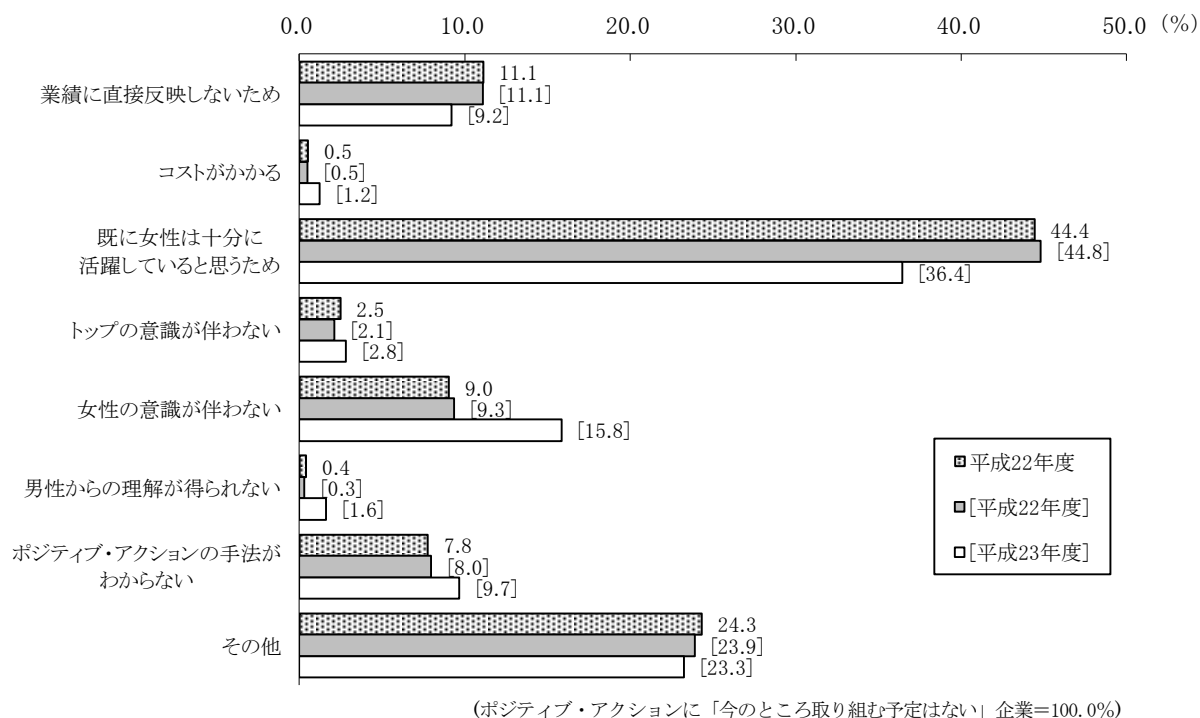
（ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業=100.0%）

注）平成21年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(4) ポジティブ・アクションに取り組まない理由

ポジティブ・アクションに「今のところ取り組む予定はない」とした企業の、ポジティブ・アクションに取り組まない理由としては、「既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため」が36.4%（平成21年度44.8%）と最も高いが、前回調査に比べ8.4ポイント低下した。次いで「女性の意識が伴わない」が15.8%（同9.3%）、「ポジティブ・アクションの手法がわからない」が9.7%（同8.0%）となっている（図11、付属統計表第9表）。

図11 ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合

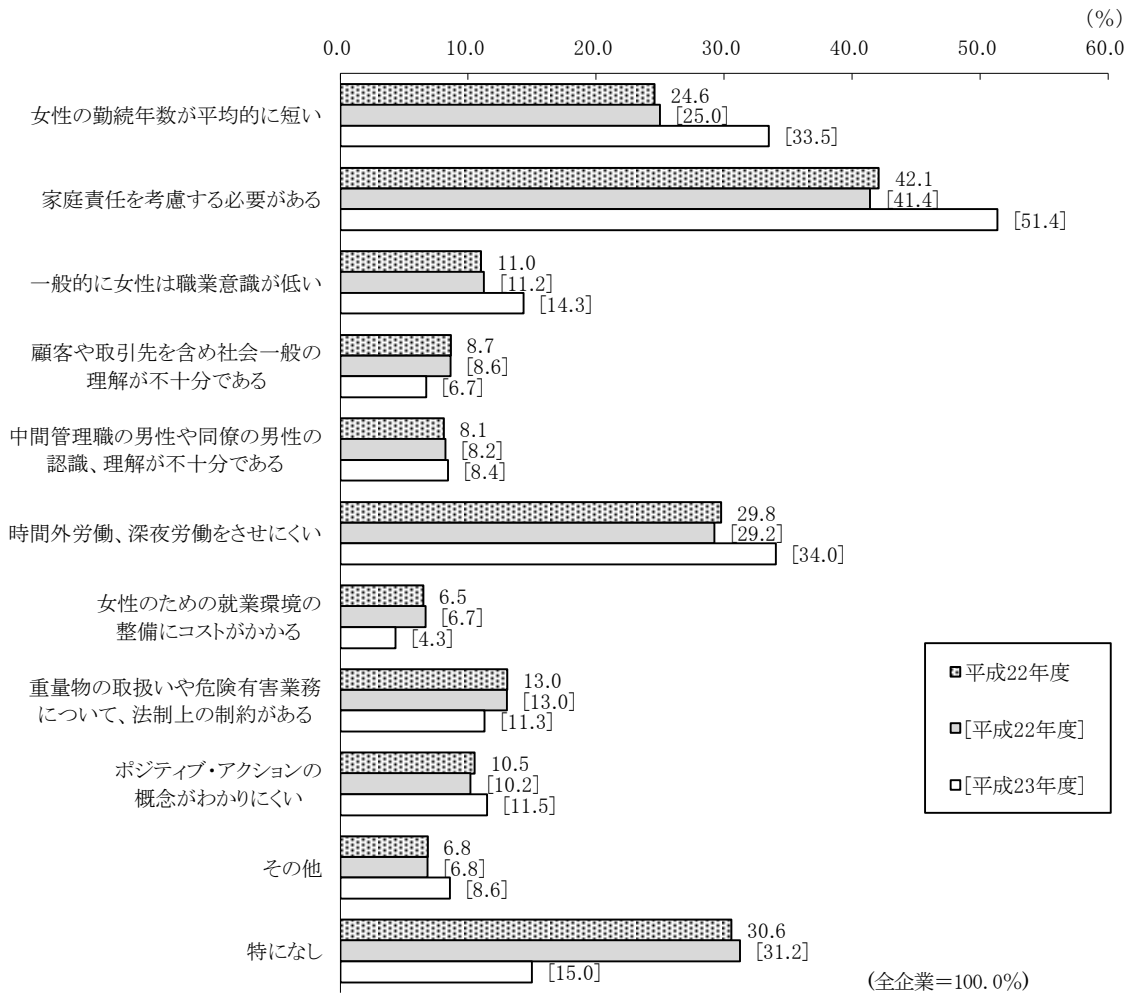


注) 平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(5) 女性の活躍を推進する上での問題点

女性の活躍を推進する上での問題点（複数回答）をみると、「家庭責任を考慮する必要がある」とする企業割合が51.4%（平成22年度41.4%）と最も高く、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が34.0%（同29.2%）、「女性の勤続年数が平均的に短い」が33.5%（同25.0%）の順となっている（図12、付属統計表第10表）。

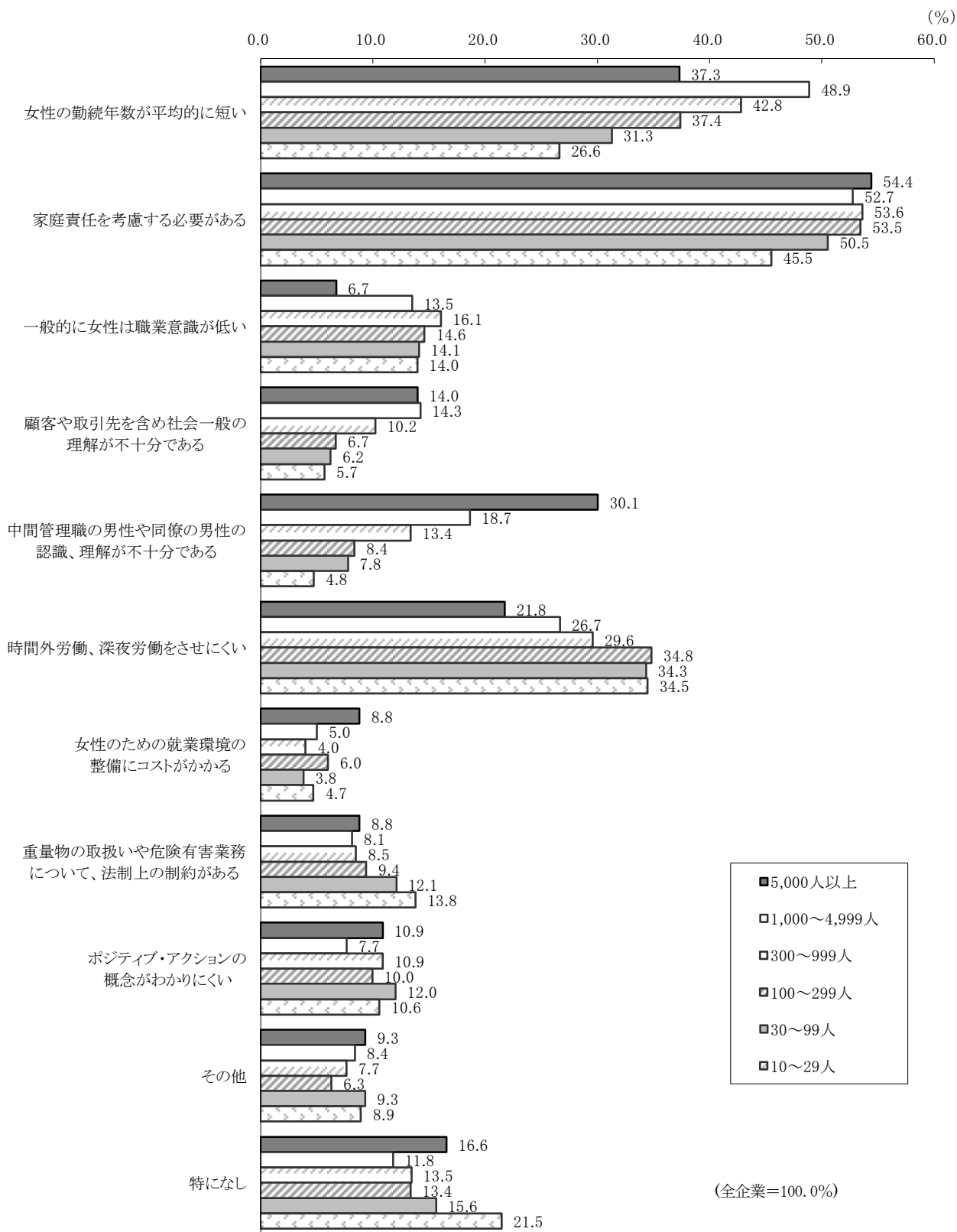
図 12 女性の活躍を推進する上での問題点別企業割合（複数回答）



注) 平成 22 年度及び平成 23 年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

規模別にみると、「家庭責任を考慮する必要がある」は5,000人以上規模で54.4%となっており、それ以外の規模と大きな差はみられない。「時間外労働、深夜労働をさせにくい」は規模が小さくなるほど割合が高くなる傾向がある。これに対し、「顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である」「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である」は、規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向がある。また、「女性の勤続年数が平均的に短い」は、1,000～4,999人規模で48.9%と高い割合となっている（図 13, 付属統計表第 10 表）。

図13 規模別、女性の活躍を推進する上での問題点別企業割合(複数回答)



注) 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

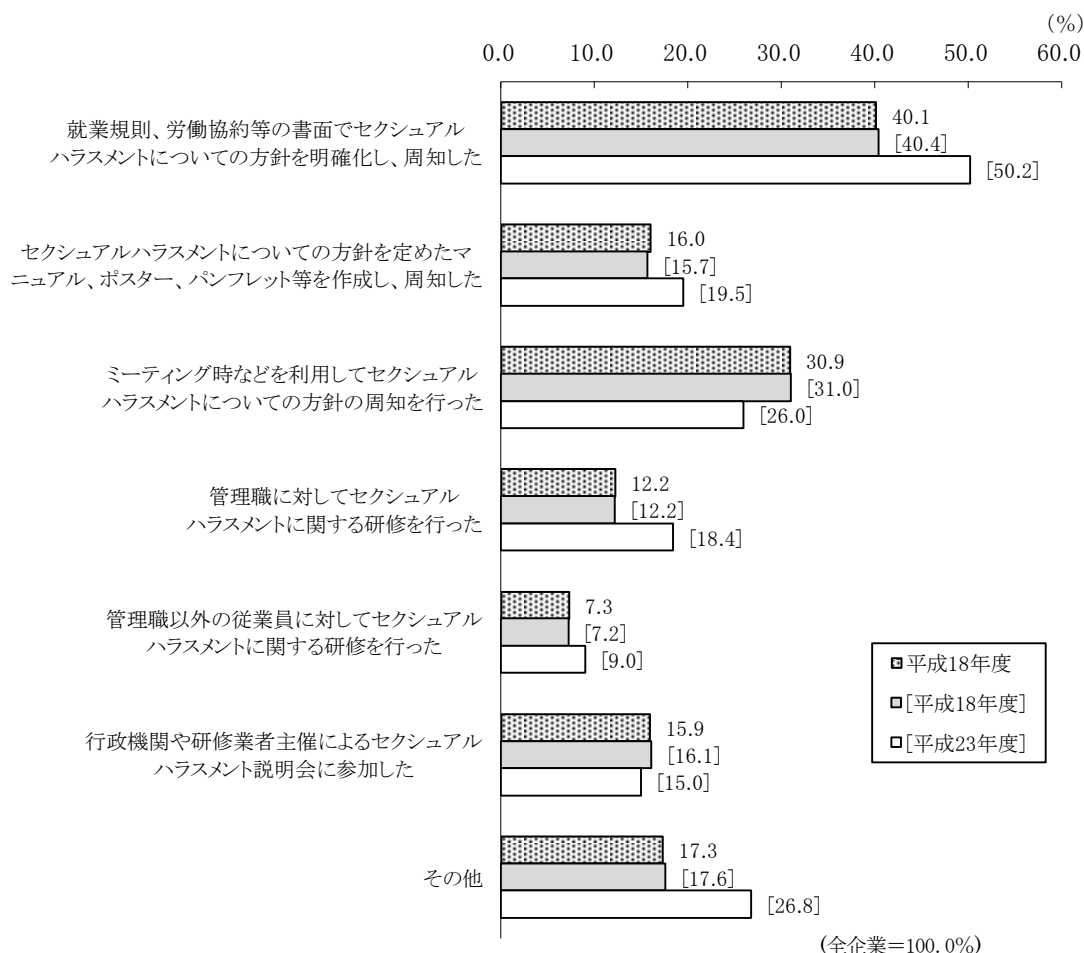
4 セクシュアルハラスメントに関する取組について

(1) セクシュアルハラスメントに関する方針を従業員に周知するための取組内容

セクシュアルハラスメントに関する方針を従業員に周知するための取組内容をみると（複数回答）、「就業規則、労働協約等の書面でセクシュアルハラスメントについての方針を明確化し、周知した」とする企業割合が50.2%（平成18年度40.4%）と最も高く、平成18年度調査（以下、「前回調査」という。）と比べ9.8ポイント上昇した。次いで、「ミーティング時などを利用してセクシュアルハラスメントについての方針の周知を行った」26.0%（同31.0%）、「セクシュアルハラスメントについての方針を定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成し、周知した」19.5%（同15.7%）となっている（図14、付属統計表第11表）。

規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、各取組内容の実施割合が高くなっている（付属統計表第11表）。

図14 セクシュアルハラスメントに関する方針周知のための取組内容別企業割合（複数回答）



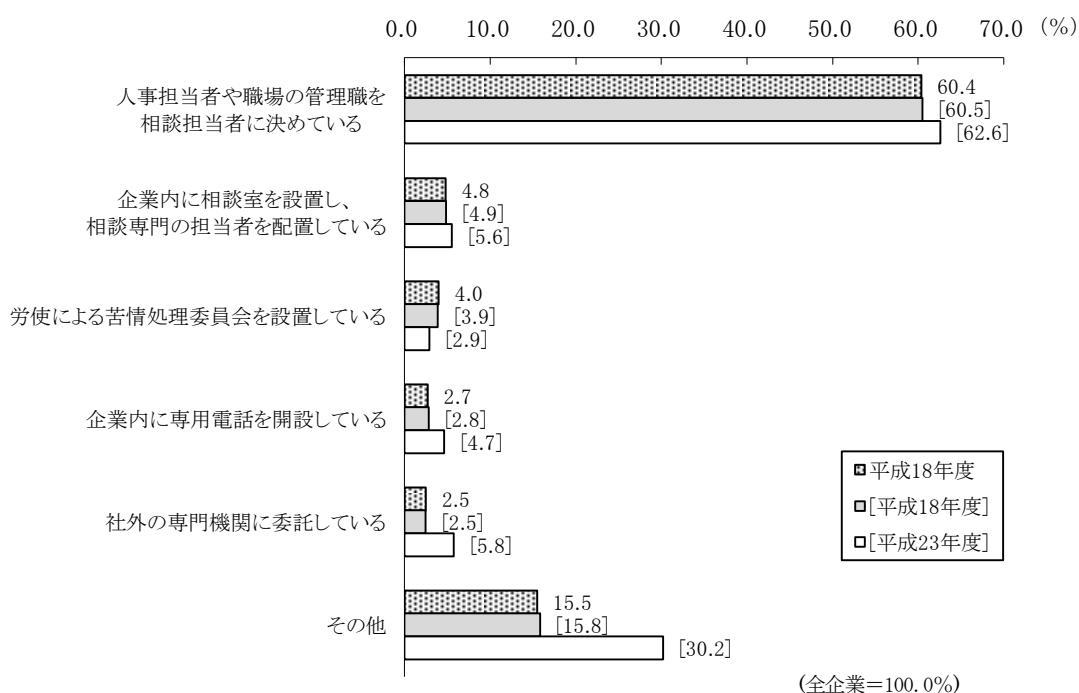
注) 平成18年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(2) セクシュアルハラスメントに関する相談・苦情対応窓口の設置状況

セクシュアルハラスメントに関する相談・苦情対応窓口の設置状況を見ると（複数回答）、「人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている」が62.6%（平成18年度60.5%）と最も高くなっている（図15、付属統計表第12表）。

規模別にみると、「人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている」を除き、規模が大きいほどいずれの設置状況割合も高くなっており、5,000人以上規模においては、「企業内に相談室を設置し、相談専門の担当者を配置している」、「企業内に専用電話を開設している」はともに5割以上の企業が設置していると回答している（付属統計表第12表）。

図15 セクシュアルハラスメントに関する相談・苦情対応窓口設置状況別企業割合（複数回答）



注) 平成18年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(3) セクシュアルハラスメントに関する事案への対応状況

過去3年間に、セクシュアルハラスメントに関する相談実績又は事案のあった企業は10.4%（平成18年度10.7%）であった。

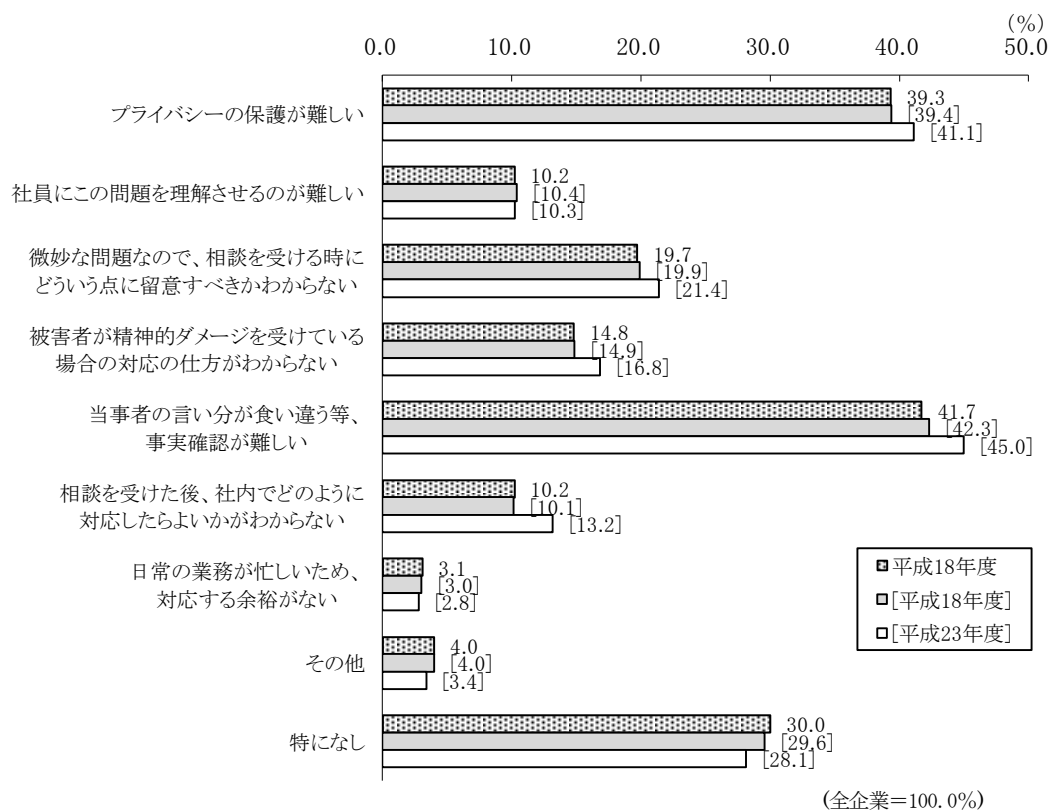
規模別にみると、企業規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上規模では89.6%、1,000～4,999人規模では59.7%となっている。

相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したかをみると（複数回答）、「会社の雇用管理上の問題として対応した」が84.8%であった。（付属統計表第14表）。

(4) セクシュアルハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じる事項

セクシュアルハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じる事項として（複数回答）、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」45.0%（平成18年度42.3%）、「プライバシーの保護が難しい」41.1%（同39.4%）、「微妙な問題なので、相談を受ける時にどういう点に留意すべきかわからない」21.4%（同19.9%）、「被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない」16.8%（同14.9%）の順で割合が高くなっている（図16、付属統計表第15表）。

図16 セクシュアルハラスメントが起こった場合、
対応として難しいと感じる事項別企業割合（複数回答）



注) 平成18年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。