

# 企業調査結果概要

## 1 女性の活躍の推進状況について

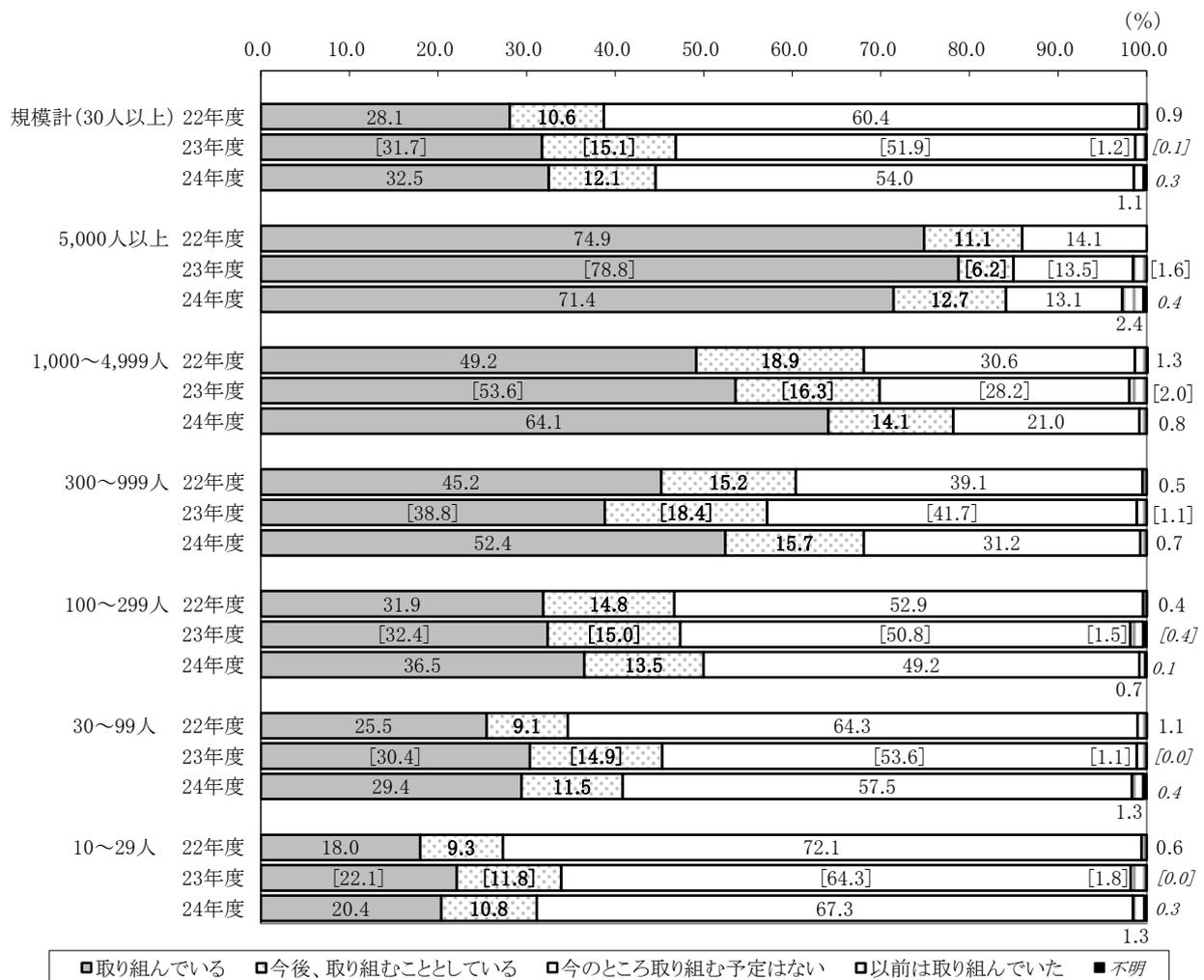
### (1) ポジティブ・アクションの推進状況

固定的な役割分担意識や過去の経緯から男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するため「女性の能力発揮促進のために企業が行う自主的かつ積極的取組（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32.5%（平成23年度31.7%）、「今後、取り組むこととしている」企業割合は12.1%（同15.1%）、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は54.0%（同51.9%）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71.4%（同78.8%）、1,000～4,999人規模で64.1%（同53.6%）、300～999人規模で52.4%（同38.8%）、100～299人規模で36.5%（同32.4%）、30～99人規模で29.4%（同30.4%）、10～29人規模で20.4%（同22.1%）となっている。

反対に、「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67.3%、30～99人規模で57.5%、100～299人規模で49.2%、300～999人規模で31.2%、1,000～4,999人規模で21.0%、5,000人以上規模で13.1%であった（図1、付属統計表第1表）。

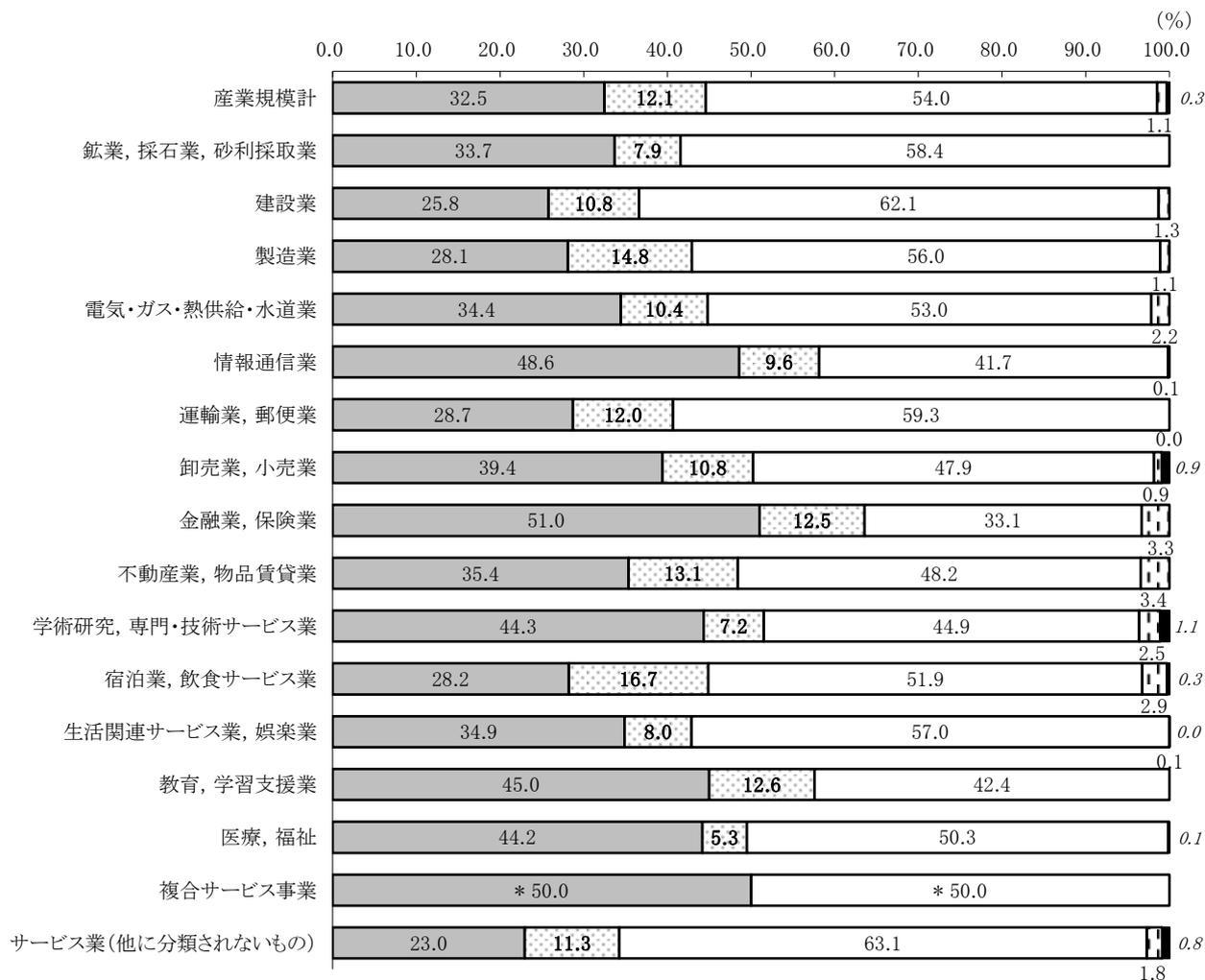
**図1 規模別ポジティブ・アクションの取組状況の推移**



注：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51.0%と最も高く、次いで情報通信業が48.6%、教育、学習支援業が45.0%、学術研究、専門・技術サービス業が44.3%となっている（図2）。

図2 産業別ポジティブ・アクションの取組状況



■取り組んでいる □今後、取り組むこととしている □今のところ取り組む予定はない □以前は取り組んでいた ■不明

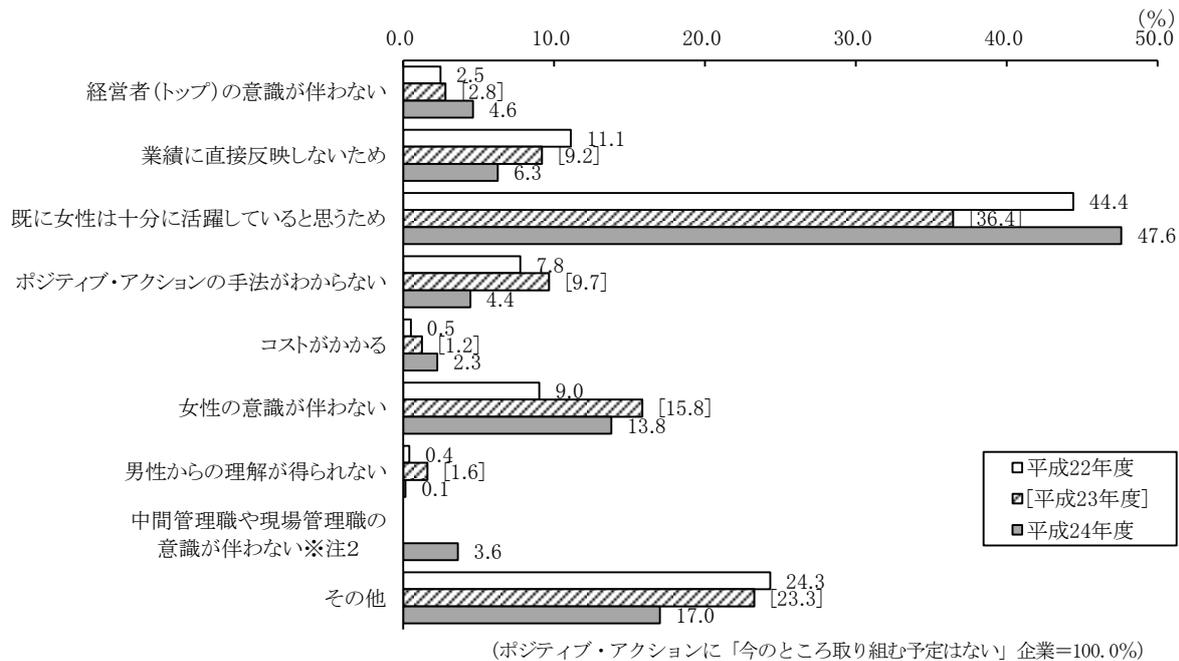
注1：常用労働者数30人以上の集計値(付属統計表第1表は、常用労働者数10人以上の集計値)。

注2：複合サービス事業は、構成比の分母となるサンプル数が少ないため、結果の利用には注意を要する。

## (2) 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、「既に女性は十分に活躍していると思うため」が47.6%と最も高く、前回調査(平成23年度36.4%)に比べて11.2ポイント上昇した。次いで「女性の意識が伴わない」が13.8%(同15.8%)、「業績に直接反映しないため」が6.3%(同9.2%)となっている(図3、付属統計表第2表)。

図3 ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合



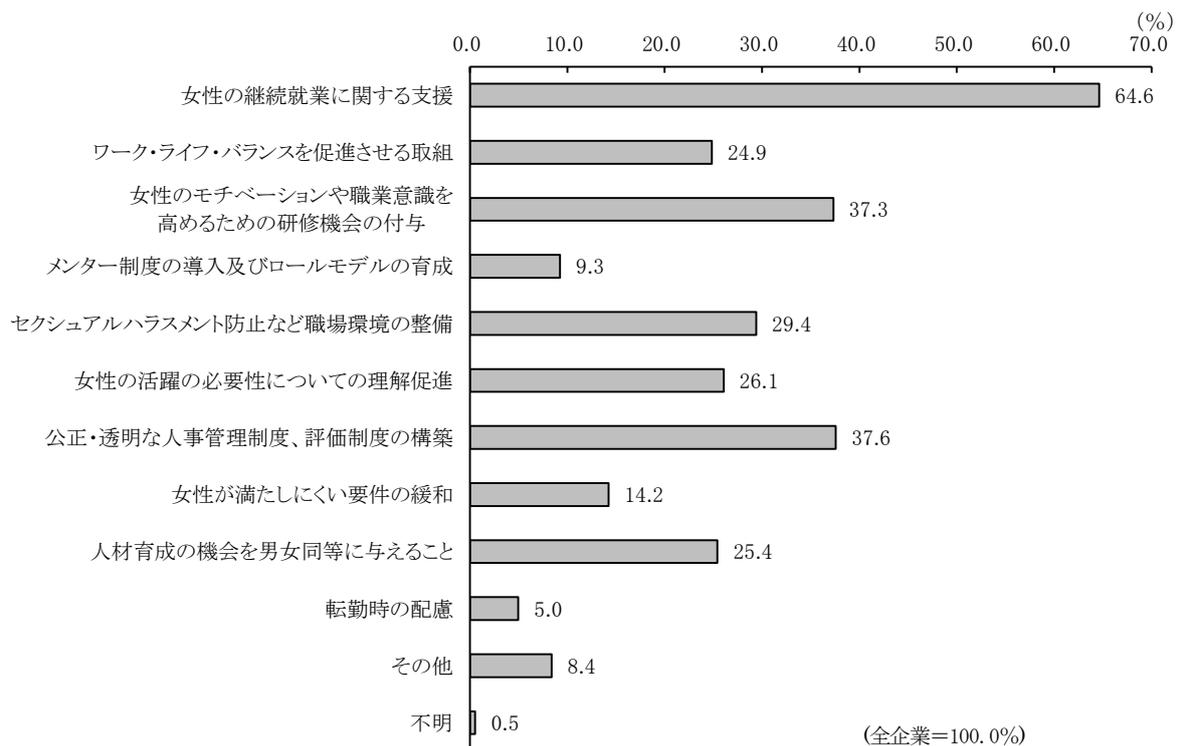
注1:平成23年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

注2:平成23年度以前の調査では選択肢なし。

(3) 女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えている事項

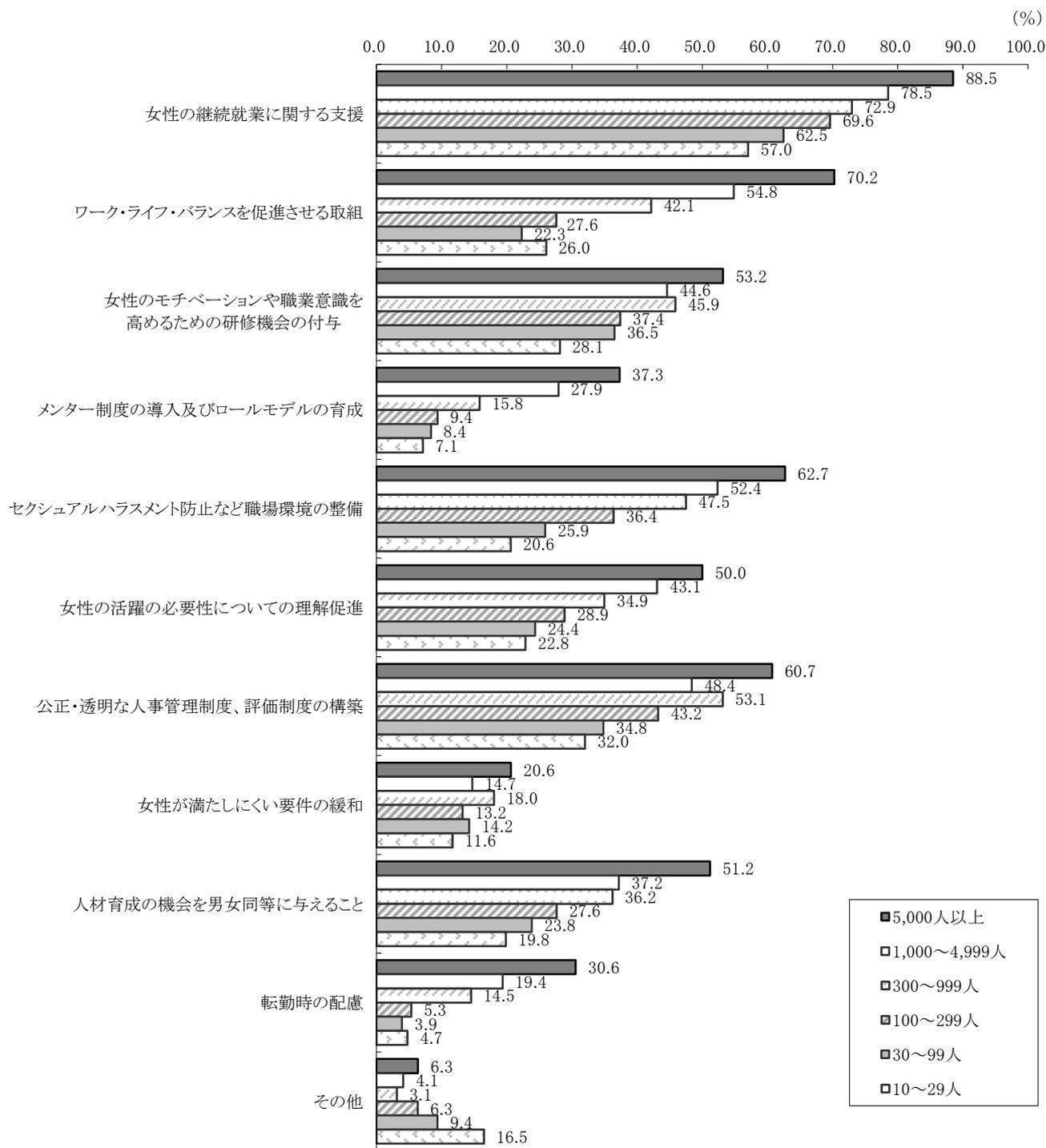
女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えていること（複数回答）をみると、「女性の継続就業に関する支援」とする企業割合が64.6%と最も高く、次いで「公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」が37.6%、「女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与」が37.3%の順となっている（図4）。

図4 女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えている事項別企業割合（複数回答）



規模別にみると、「女性の継続就業に関する支援」は5,000人以上規模で88.5%であり、規模が大きくなるほど割合が高くなっているが、10～29人規模でも57.0%と高い割合となっている。同様に、「セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備」、「中間管理職や現場の管理職の男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進」、「男女均等はO J T及びO f f J Tにおける人材育成の機会を男女平等に与えること」などについても、規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向がある。これに対し、「採用、昇進、配置における女性が満たしにくい要件の緩和」は、規模による差はみられない(図5)。

図5 規模別、女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えている事項別企業割合(複数回答)



(全企業=100.0%)

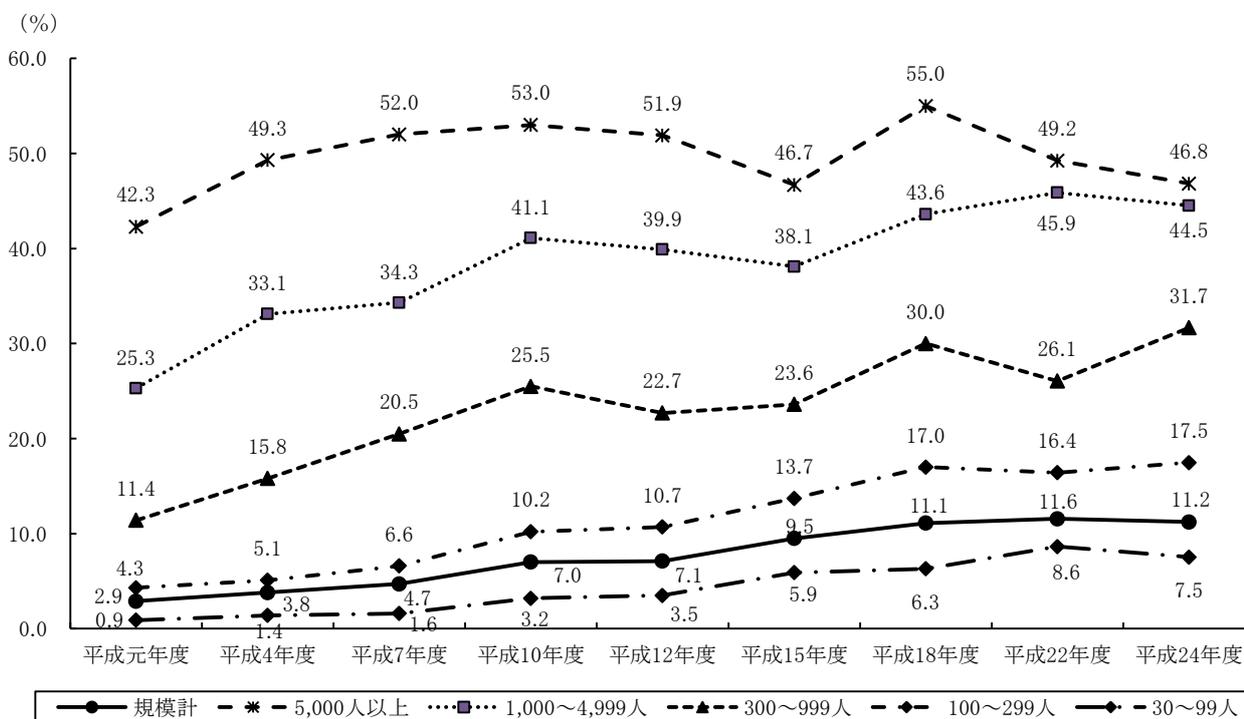
## 2 コース別雇用管理制度について

### (1) コース別雇用管理制度の導入状況

労働者の職種、資格や転勤の有無によっていくつかのコースを設定して、コースごとに異なる雇用管理を行う、いわゆるコース別雇用管理制度が「あり」とする企業の割合は11.2%で、前回調査（平成22年度調査11.6%）を0.4ポイント下回った。

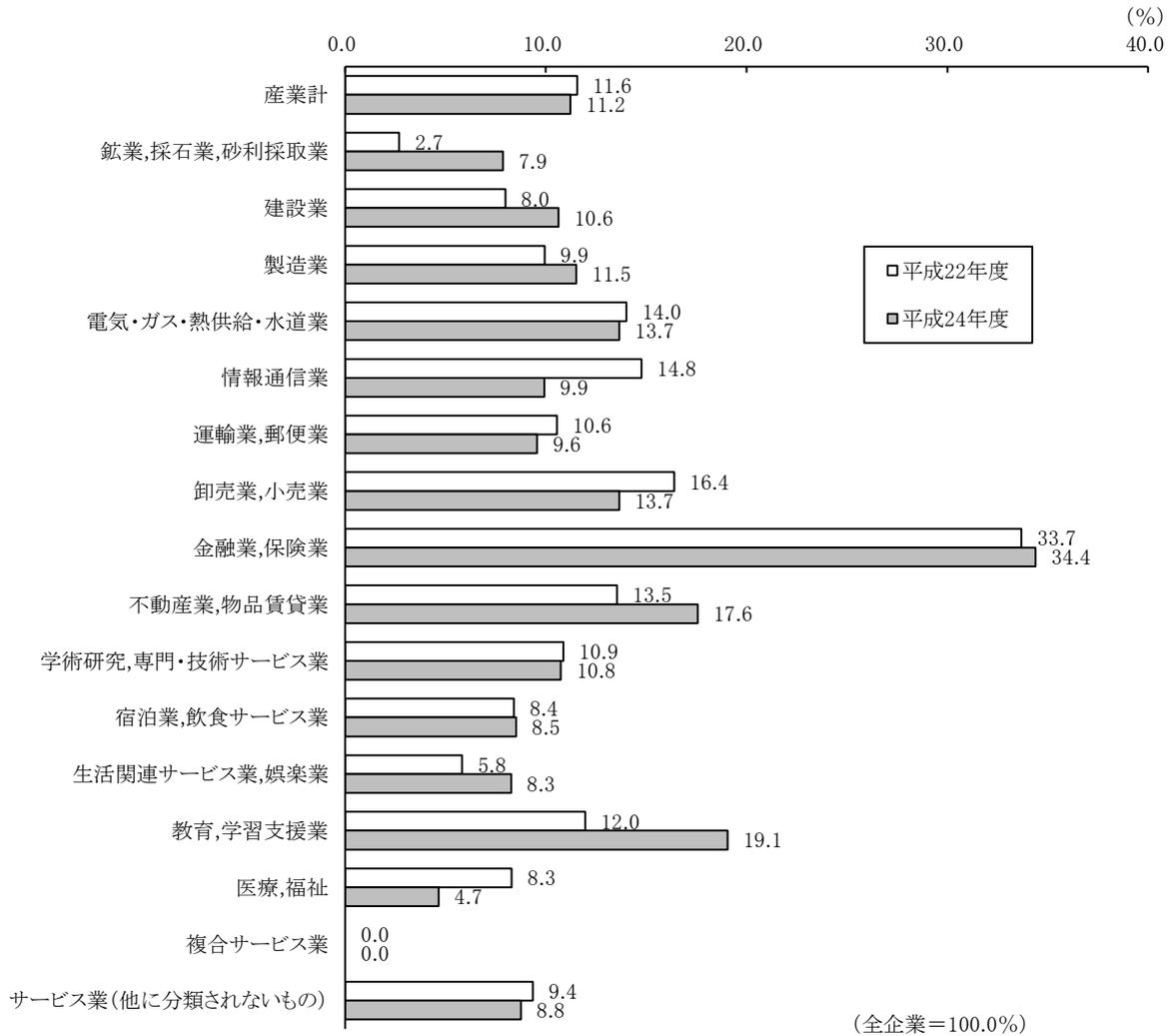
規模別にみると、5,000人以上の規模では46.8%（平成22年度49.2%）、1,000～4,999人規模では44.5%（同45.9%）、30～99人規模では7.5%（同8.6%）と前回調査に比べて低下しているものの、300～999人規模では31.7%（同26.1%）、100～299人規模では17.5%（同16.4%）と上昇している（図6）。

図6 規模別コース別雇用管理制度のある企業割合の推移



また、産業別にみると、金融業、保険業が34.4%前回調査（平成22年度33.7%）と同様最も高く、次いで教育、学習支援業が19.1%（同12.0%）、不動産業、物品賃貸業が17.6%（同13.5%）となっている（図7）。

図7 産業別コース別雇用管理制度のある企業割合



※常用労働者数30人以上の集計値

## (2) コース別雇用管理制度のある企業のコース別採用状況

コース別雇用管理制度がある企業のコースごとの新規学卒者採用状況をみると、いわゆる「総合職」（基幹的業務に従事するコース）の「全国的規模の転勤のあるコース」を100とした場合、「採用あり」とする企業割合は、57.6%で、前回調査（平成22年度40.5%）に比べて大きく上昇した。「採用あり」企業を100とした場合の採用状況別企業割合は、「男性が80%以上」は72.0%、「男性が60%～80%」は9.1%、「男女同程度」は13.7%、「女性が60%～80%」は2.6%、「女性が80%以上」は2.4%となっている。

「総合職」の「転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみの転勤があるコース」で、「処遇は全国的規模の転勤のあるコースに相当」では、「採用あり」とする企業割合は36.2%であり、採用状況別企業割合は、「男性が80%以上」は56.8%、「男性が60%～80%」は3.0%、「男女同程度」は27.4%、「女性が60%～80%」は2.9%、「女性が80%以上」は9.9%となっている。一方、「転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみの転勤があるコース」で、「処遇は全国的規模の転勤のあるコースとは別に規定」では、「採用あり」とする企業割合は10.1%であり、採用状況別企業割合は、「男性が80%以上」は21.3%、「男性が60%～80%」は4.4%、「男女同程度」は3.8%、「女性が60%～80%」は6.5%、「女性が80%以上」は64.1%となっている。

また、いわゆる「一般職」（定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース）では、「採用あり」と

する企業割合は47.1%（同27.8%）となっている。採用状況別企業割合は、「男性が80%以上」は13.5%、「男性が60%～80%」は5.0%、「男女同程度」は17.9%、「女性が60%～80%」は4.4%、「女性が80%以上」は59.2%となっている（図8, 9）。

図8 コースの種類、コース別雇用管理制度のある企業における採用有無別企業割合

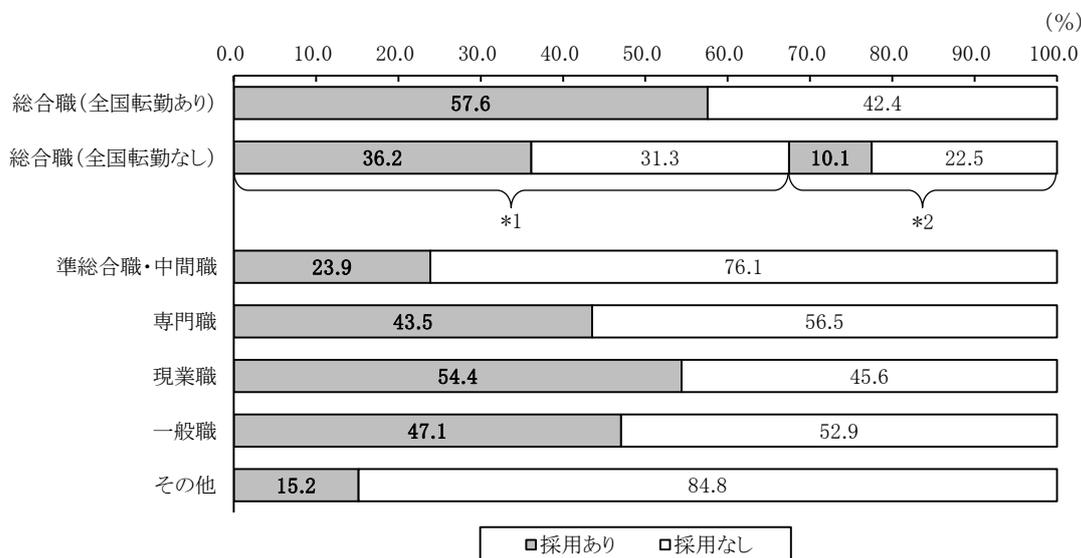
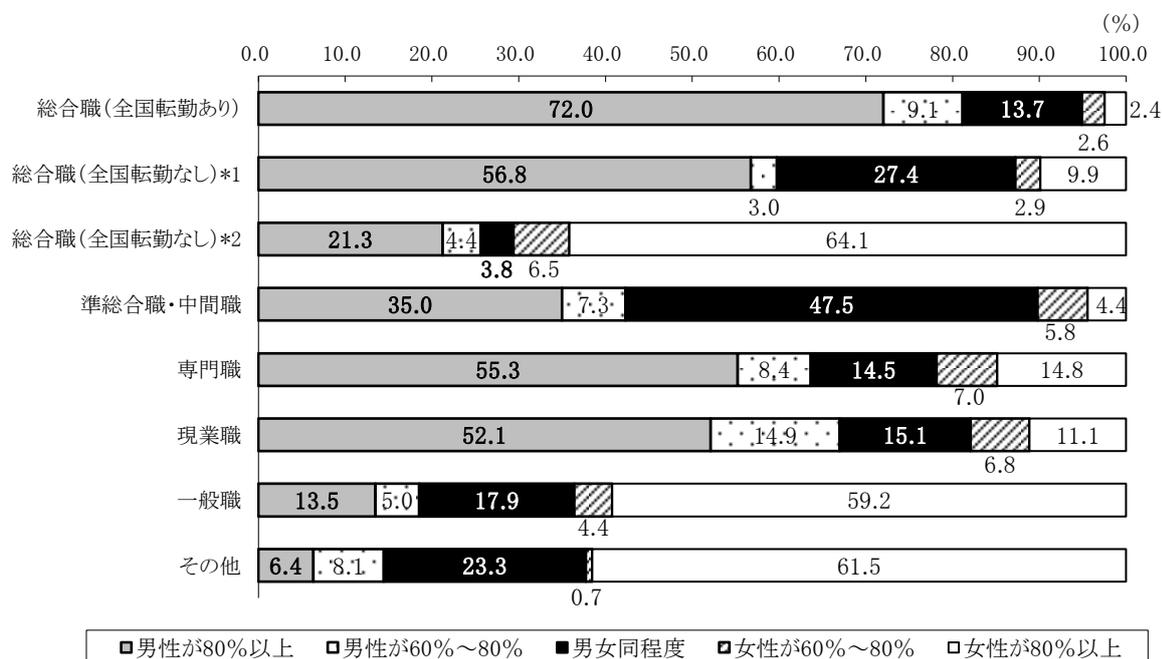


図9 コースの種類、コース別雇用管理制度のある企業における採用状況別企業割合



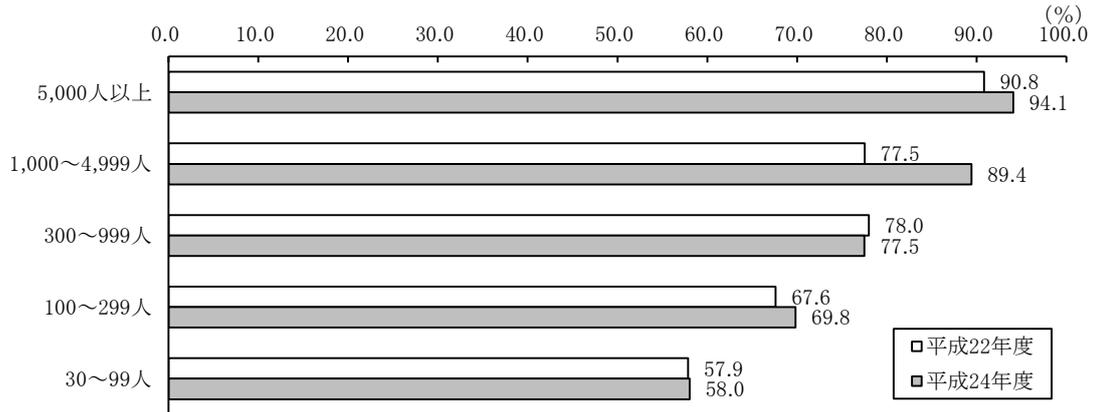
\*1：転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみ転勤があるコースで、処遇は全国的規模の転勤のあるコースに相当

\*2：転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみ転勤があるコースで、処遇は全国的規模の転勤のあるコースとは別に規定

### (3) コース転換制度の有無

コース別雇用管理制度がある企業のうち、「コース転換制度あり」とする企業割合は66.4%（平成22年度64.1%）となっている。規模別にみると、規模が大きくなるほど「コース転換制度あり」とする企業割合が高い（図10, 附属統計表第4表）。

図10 規模別コース転換制度ありの企業割合

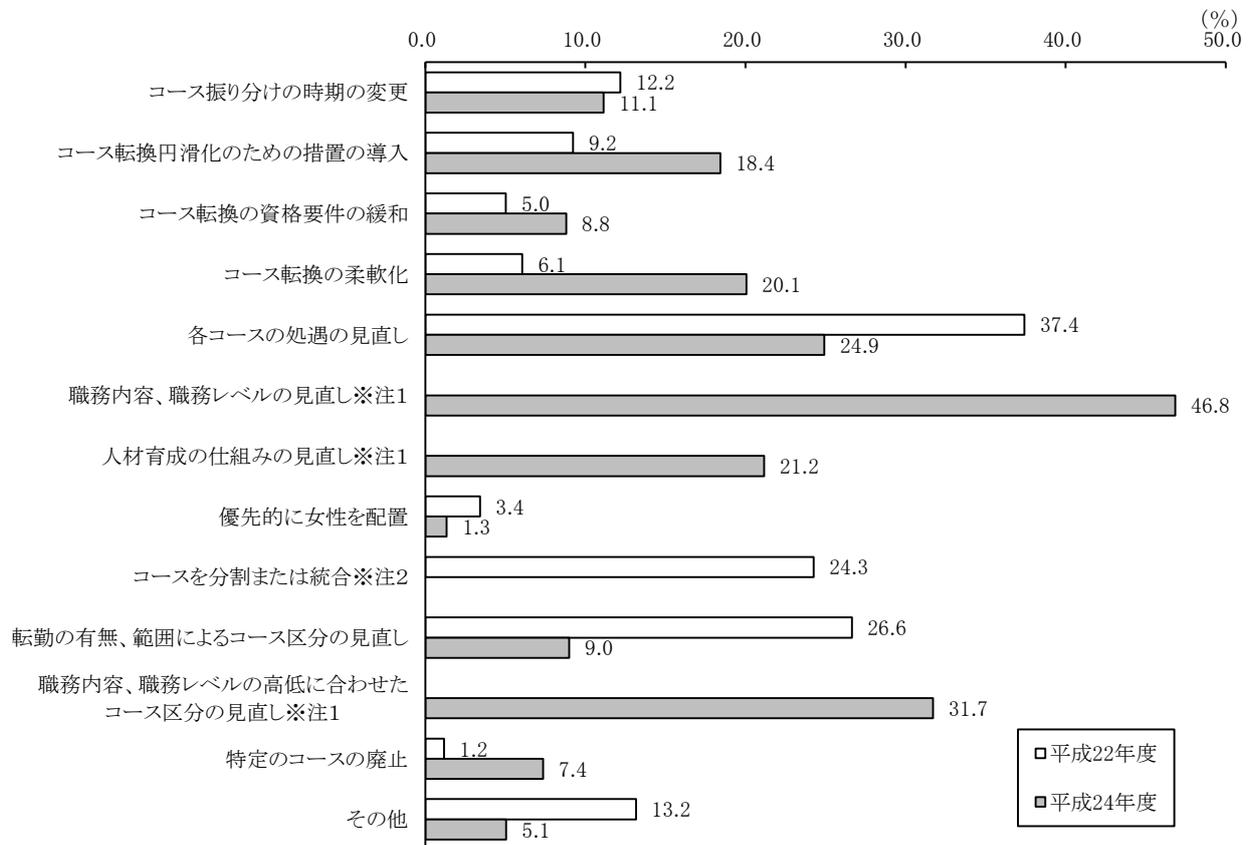


(4) コース別雇用管理制度の見直し状況

過去3年間にコース別雇用管理制度の見直しをした企業割合は20.5%で、前回調査(平成22年度12.9%)に比べ7.6ポイント上昇した(付属統計表第5表)。

その見直しの内容をみると、「各コースに求められる職務内容、職務レベルの見直し」が46.8%と最も高く、次いで「各コースにおける職務内容、職務レベルの高低に合わせたコース区分の見直し」が31.7%、「昇格に上限のあるコースの昇格上限を引き上げるなど、各コースの処遇の見直し」が24.9%となっている(図11)。

図11 コース別雇用管理制度の見直し内容別企業割合(複数回答)



注1:平成22年度の調査では選択肢なし。

注2:平成24年度の調査では選択肢なし。