

(別 添)

女性の活躍推進状況診断結果

# 女性の活躍推進状況診断結果

「女性の活躍推進状況診断」にご協力いただきありがとうございました。診断結果として、参加企業全体や同業種の中での貴社の位置づけを報告いたしますとともに、参考情報をお届けします。

なお、女性の活躍推進状況診断は、「女性の活躍推進協議会」（厚生労働省が企業経営者、有識者に呼びかけて開催）で診断表を作成しました。

## 1 貴社の概況

### (1) 取組項目

分野	把握	方針	行動	総合評価
①募集・採用	$\frac{4}{6}$	$\frac{0}{2}$	$\frac{2}{4}$	$\frac{6}{12}$ ☆☆
②登用	$\frac{6}{6}$	$\frac{0}{2}$	$\frac{4}{4}$	$\frac{10}{12}$ ☆☆☆
③継続就業	$\frac{3}{6}$	$\frac{0}{2}$	$\frac{3}{4}$	$\frac{6}{12}$ ☆☆
④職域拡大	$\frac{4}{6}$	$\frac{0}{2}$	$\frac{2}{4}$	$\frac{6}{12}$ ☆☆
⑤環境整備	$\frac{2}{6}$	$\frac{1}{2}$	$\frac{3}{4}$	$\frac{6}{12}$ ☆☆
合計	$\frac{19}{30}$	$\frac{1}{10}$	$\frac{14}{20}$	$\frac{34}{60}$ ☆☆

### 貴社の取組項目の内容

#### ②登用

- 7 階級別男女比率等の把握
- 8 個々の保有能力等の把握
- 9 女性の活躍事例の把握
- 10 女性の登用方針の明示
- 11 公正な人事評価のための取組
- 12 個々の育成のための取組

#### ④職域拡大

- 19 個々の希望する職域の把握
- 20 個々の育成課題の把握
- 21 女性が少ない職域・職種 of 把握
- 22 女性の職域拡大方針の明示
- 23 新たに配置する女性への支援
- 24 受入態勢の整備

#### ①募集・採用

- 1 従業員構成の把握
- 2 募集方法とその効果の把握
- 3 応募状況、選考結果の把握
- 4 女性の採用促進方針の明示
- 5 積極的な女性の応募促進
- 6 公正な採用のための取組

#### ③継続就業

- 13 育児・介護負担状況の把握
- 14 男女平均勤続年数の把握
- 15 退職状況の把握
- 16 両立支援方針の明示
- 17 育児・介護中の従業員支援
- 18 両立支援制度の充実

#### ⑤環境整備

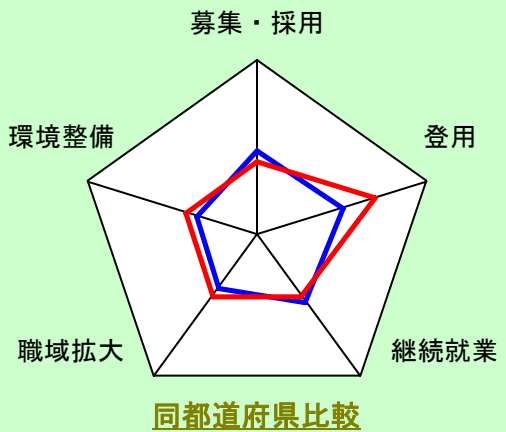
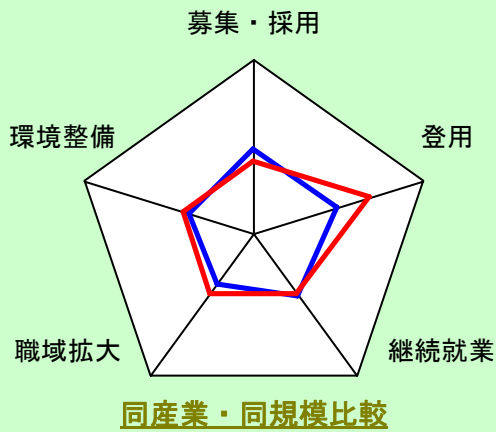
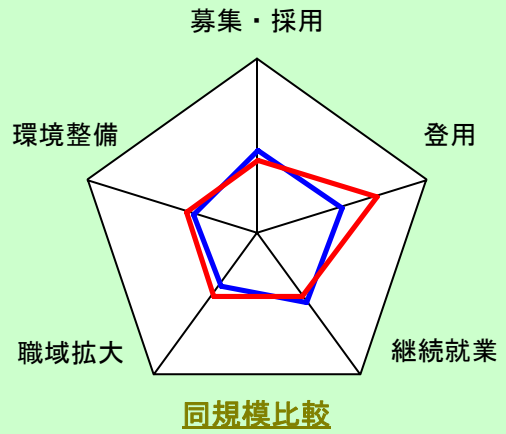
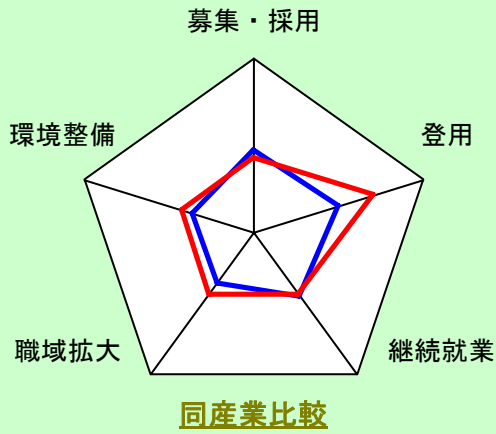
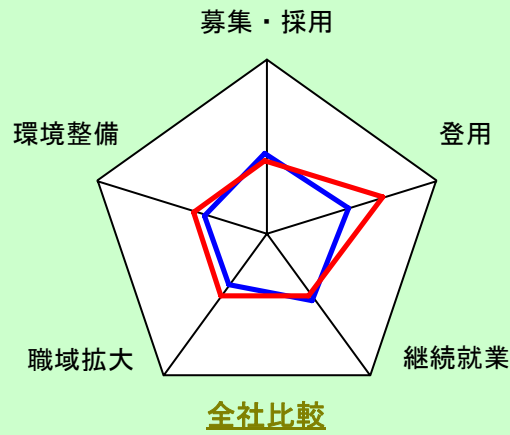
- 25 社内慣行の実態把握
- 26 女性活躍への意識把握
- 27 セクハラに対する意識
- 28 職場環境整備の方針の明示
- 29 男女役割分担意識の払拭
- 30 気持ちの良い職場環境づくり

赤：積極的に取り組んでいる（2ポイント）、青：取り組んでいる（1ポイント）  
黒：取り組んでいない（0ポイント）

(2) 各平均との比較

— 貴社

— 各平均



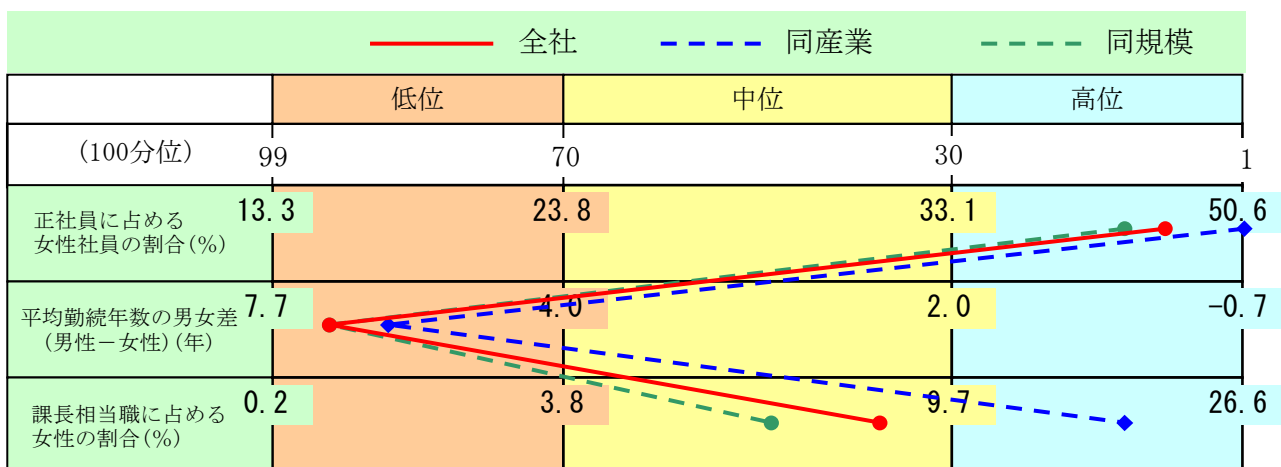
## 2 貴社の実態

### (1) 実態

	貴社の実態 (今回)	貴社の実態 (前回)	全社中貴社順位 (全社中央値)
正社員に占める 女性社員の割合	41.9%	-	9/100位 (28.7%)
平均勤続年数の男女差 (男性-女性)	5.9年	-	94/100位 (2.8年)
課長相当職に占める 女性社員の割合	8.3%	-	38/100位 (6.4%)
(参考)係長相当職に 占める女性社員の割合	11.1%	-	48/100位 (10.6%)

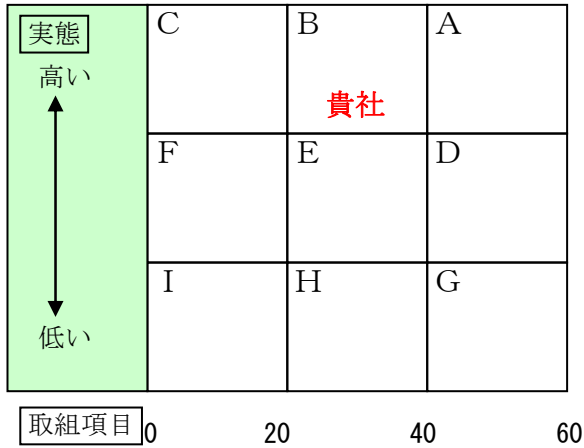
	同産業中貴社順位 (同産業中央値)	同規模中貴社順位 (同規模中央値)	都道府県中貴社順位 (都道府県中央値)
正社員に占める 女性社員の割合	1/100位 (26.8%)	13/100位 (30.6%)	5/100位 (25.6%)
平均勤続年数の男女差 (男性-女性)	88/100位 (4.1年)	94/100位 (3.0年)	97/100位 (3.1年)
課長相当職に占める 女性社員の割合	13/100位 (4.2%)	49/100位 (8.0%)	25/100位 (4.6%)
(参考)係長相当職に 占める女性社員の割合	34/100位 (9.4%)	59/100位 (12.7%)	42/100位 (10.3%)

### (2) 実態(貴社の順位)

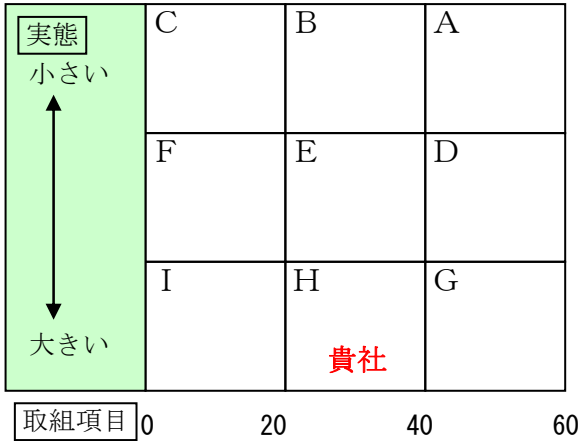


### 3 同産業企業の実態

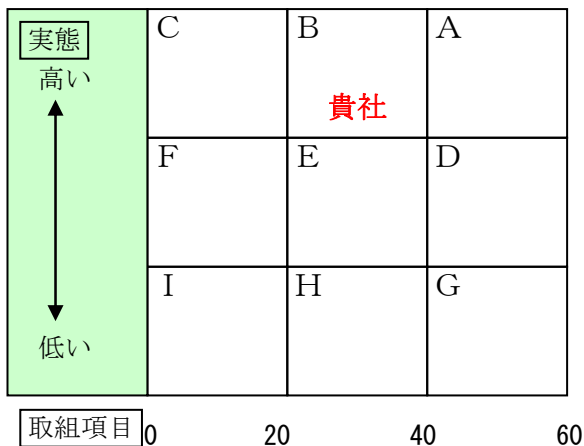
(1) 正社員に占める女性の割合  
(同産業1957社中)



(2) 平均勤続年数の男女差  
(同産業1957社中)



(3) 課長相当職に占める女性の割合  
(同産業1957社中)



#### <参考>

参加企業の概要

参加企業数 12723社

(産業別内訳)

鉱業	22社
建設業	1287社
製造業	3675社
電気・ガス・熱供給・水道	96社
情報通信業	269社
運輸業	1008社
卸売・小売業	1957社
金融・保険業	352社
不動産業	95社
飲食店、宿泊業	274社
医療、福祉	1197社
教育、学習支援	253社
複合サービス業	323社
サービス業	1721社
産業不明	194社

(規模別内訳)

5000人～	76社
1000～4999人	433社
300～999人	1603社
100～299人	4538社
99人以下	5941社
規模不明	132社

# 参考情報

## 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)

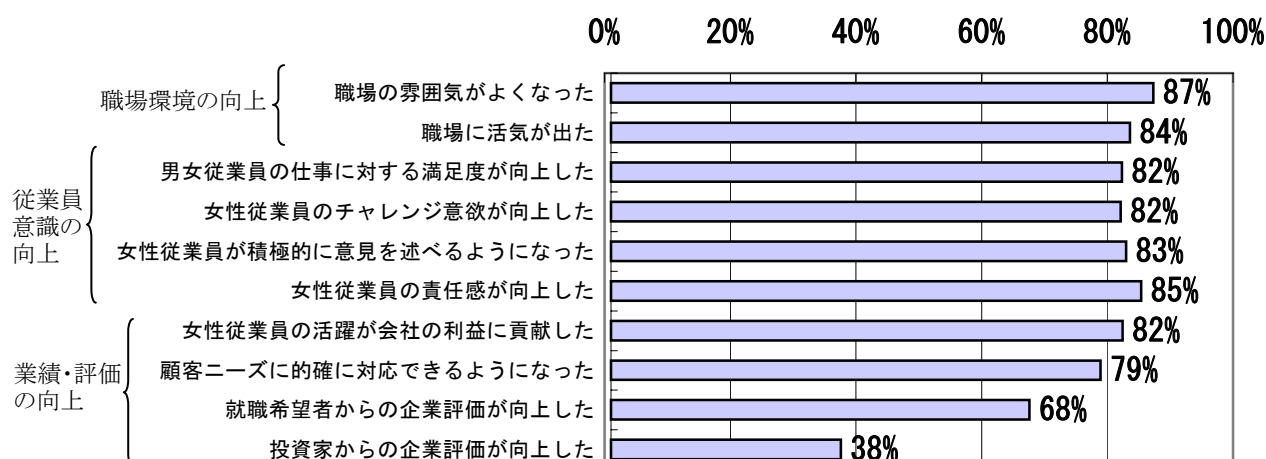
(1) 募集・採用	1 : <9>男女均等な選考のために、面接における質問項目を的確に定めるとともに、不適切な質問についても周知している 2 : <7>採用計画を立てるにあたって、男女を均等に採用することについて理解を深めている 3 : <11>男女共通の募集・採用条件であっても、事実上女性が満たしにくい条件がないかを点検し、随時見直しを行っている	1 : 71.4 % 2 : 61.2 % 3 : 50.8 %
(2) 登用	1 : <22>昇進、昇格にあたって、育児・介護休業を取得したことが不利にならないように配慮を行っている 2 : <25>教育訓練について上司の推薦が必要な場合に、男女の区別なく推薦するよう、管理職に働きかけている 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	1 : 63.4 % 2 : 60.3 % 3 : 52.3 %
(3) 継続就業	1 : <41>育児・介護に関する社内の制度内容について、男女従業員に周知している 2 : <46>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 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て、休業中の人材の補充をする等の配慮をしている	1 : 65.0 % 2 : 63.8 % 3 : 51.0 %
(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AT車へ変更等) 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 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)	1 : 79.9 % 2 : 75.4 % 3 : 60.2 %
(5) 環境整備	1 : <76>女性従業員のみにも雑用を頼むことのないように徹底している 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るように管理職に促している 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に呼びかけて	1 : 69.6 % 2 : 67.1 % 3 : 62.2 %

## 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 : <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 : <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 3 : <10>採用権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	1 : 14.2 % 2 : 12.2 % 3 : 11.9 %
(2) 登用	1 : <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 2 : <23>評価者を対象とした研修等を実施し、男女従業員に公正な人事評価を行うことを周知している 3 : <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 : 10.9 % 2 : 9.4 % 3 : 9.0 %
(3) 継続就業	1 : <49>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 2 : <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て、休業中の人材の補充をする等の配慮をしている 3 : <50>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	1 : 8.2 % 2 : 7.8 % 3 : 7.7 %
(4) 職域拡大	1 : <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) 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) 3 : <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 : 9.1 % 2 : 8.9 % 3 : 8.9 %
(5) 環境整備	1 : <74>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、意識啓発を行っている 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るように管理職に促している 3 : <76>女性従業員のみにも雑用を頼むことのないように徹底している	1 : 9.3 % 2 : 9.3 % 3 : 8.4 %

### 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「効果があった」と回答した企業の割合



### 4 3で効果があっ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 : 87.0 %
	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 : 86.9 %
	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るように管理職に促している	3 : 86.3 %
従業員意識の向上	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AT車へ変更等)	1 : 90.9 %
	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 : 90.7 %
	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るように管理職に促している	3 : 89.7 %
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 : 88.2 %
	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るように管理職に促している	3 : 87.7 %

## 産業別・規模別診断回答企業数割合

### 産業別

産業名	企業数 (平成15～平成17年度累積)	割合(%)
合計	12,723	100.0
鉱業	22	0.2
建設業	1,287	10.1
製造業	3,675	28.9
電気・ガス・熱供給・水道業	96	0.8
情報通信業	269	2.1
運輸業	1,008	7.9
卸売・小売業	1,957	15.4
金融・保険業	352	2.8
不動産業	95	0.7
飲食店、宿泊業	274	2.2
医療、福祉	1,197	9.4
教育、学習支援	253	2.0
複合サービス業	323	2.5
サービス業	1,721	13.5
産業不明	194	1.5

### 規模別

規模名	企業数 (平成15～平成17年度累積)	割合(%)
合計	12,723	100.0
5000人以上	76	0.6
1000～4999人	433	3.4
300～999人	1,603	12.6
100～299人	4,538	35.7
99人以下	5,941	46.7
規模不明	132	1.0