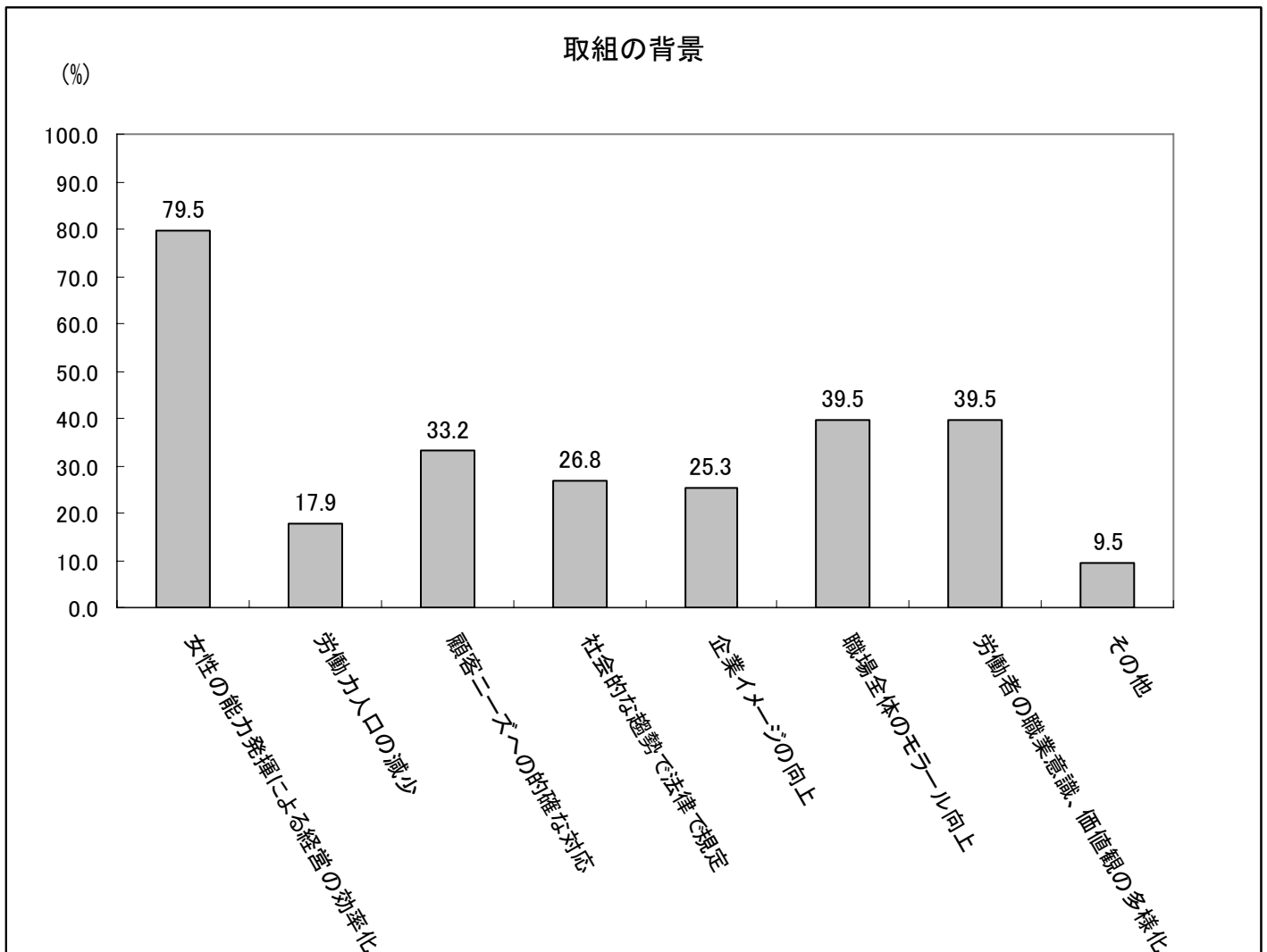


A・取組の背景について

- ・ 全体では「女性の能力の有効発揮により、経営の効率化を図るため」が 79.5%と最も高く、これに「職場全体のモラルの向上に資するため」、「労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため」（ともに 39.5%）が続く。
- ・ 業種別にみても傾向は同様だが、金融・保険業では「職場全体のモラルの向上に資するため」が 57.4%と他の業種に比べて高い。卸売・小売業+飲食店、宿泊業では「顧客ニーズに的確に対応するため」が 51.2%と他の業種に比べて高い一方で、「職場全体のモラルの向上に資するため」が 17.1%と相対的に低くなっている。
- ・ 規模別では、5,000 人以上で他と比べて「労働力人口の減少が見込まれているため」（57.9%）や「労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため」（57.9%）、「企業イメージの向上に資するため」（42.1%）が高い。また、99 人以下でも相対的に「企業イメージの向上に資するため」（32.0%）が高くなっている。



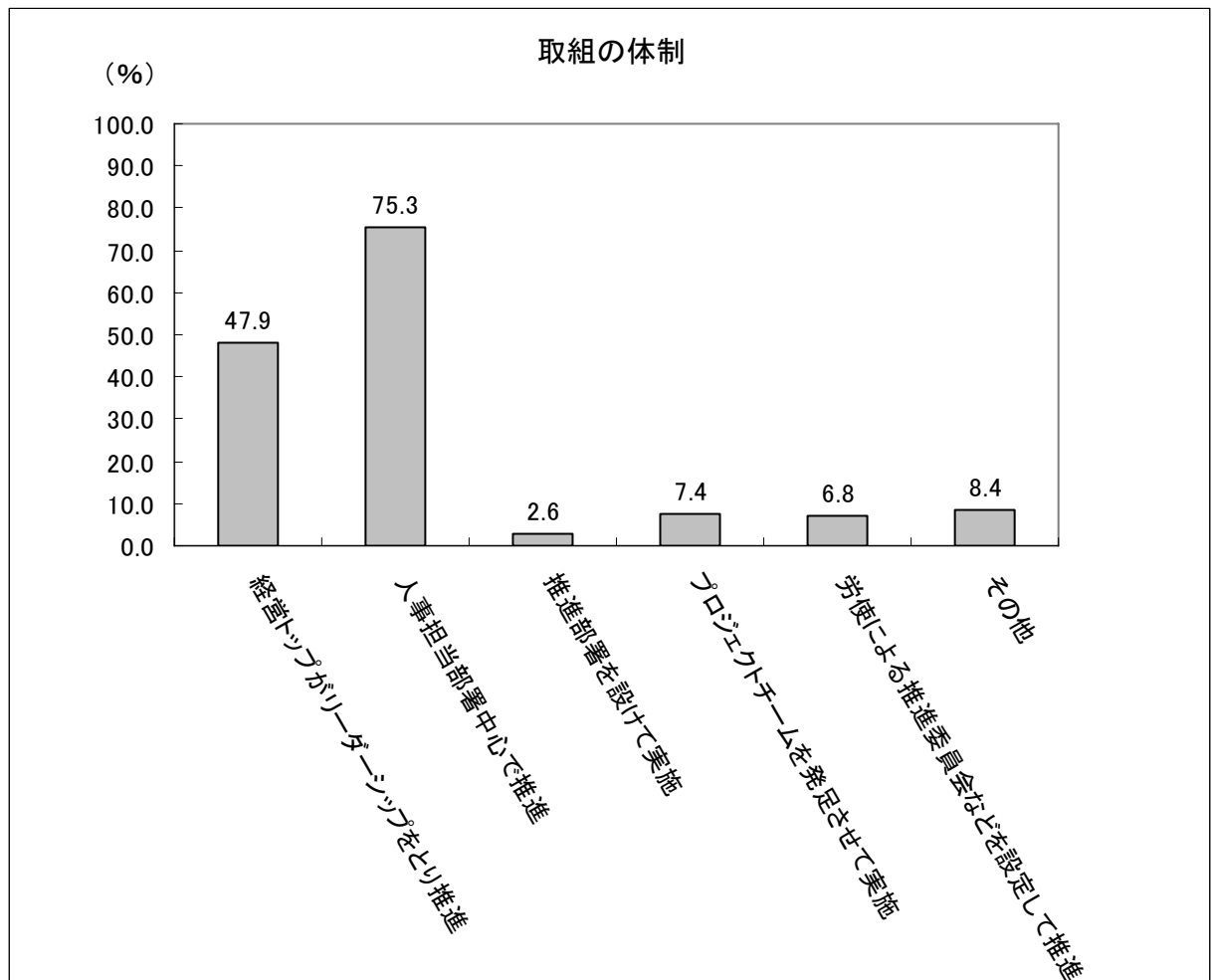
取組の背景

(%)

	合計	産業					規模				
		建設業 +運輸業	製造業	金融・ 保険業	卸売・ 小売業 +飲食 店、宿 泊業	その他 計	5,000人 以上	1,000～ 4,999人	300～ 999人	100～ 299人	1～99人
女性の能力発揮による経営 の効率化	79.5	60.0	76.6	95.7	75.6	70.0	78.9	79.7	79.2	84.6	72.0
労働力人口の減少	17.9	6.7	18.2	17.0	22.0	20.0	57.9	27.1	6.3	0.0	16.0
顧客ニーズへの的確な対応	33.2	33.3	26.0	31.9	51.2	20.0	21.1	39.0	33.3	30.8	32.0
社会的な趨勢で法律で規定	26.8	33.3	35.1	17.0	24.4	10.0	36.8	33.9	27.1	23.1	8.0
企業イメージの向上	25.3	33.3	29.9	19.1	24.4	10.0	42.1	20.3	20.8	25.6	32.0
職場全体のモラル向上	39.5	33.3	40.3	57.4	17.1	50.0	42.1	50.8	33.3	28.2	40.0
労働者の職業意識、価値観 の多様化	39.5	26.7	44.2	40.4	31.7	50.0	57.9	45.8	37.5	20.5	44.0
その他	9.5	13.3	14.3	4.3	7.3	0.0	15.8	5.1	14.6	5.1	12.0

B・取組体制について

- 全体では「人事担当部署が中心となり推進している」が 75.3%と高く、これに「経営トップ自らがリーダーシップをとり推進している」(47.9%) で続いている。
- 業種別にみても傾向は同様だが、建設業+運輸業では「経営トップ自らがリーダーシップをとり推進している」が 60.0%と相対的に高くなっているが、金融・保険業では 40.4%と相対的に低くなっている。
- 規模別では、5,000人以上で「労使による推進のための委員会等を設置し、労働組合とともに推進している」(31.6%) や「推進するためのプロジェクトチームを発足させ、そのチームが中心となり実施している」(21.1%)が相対的に高くなっている一方で、「経営トップ自らがリーダーシップをとり推進している」が 31.6%と低い。これに対して、99人以下では「経営トップ自らがリーダーシップをとり推進している」が 68.0%と非常に高くなっているのが特徴的である。



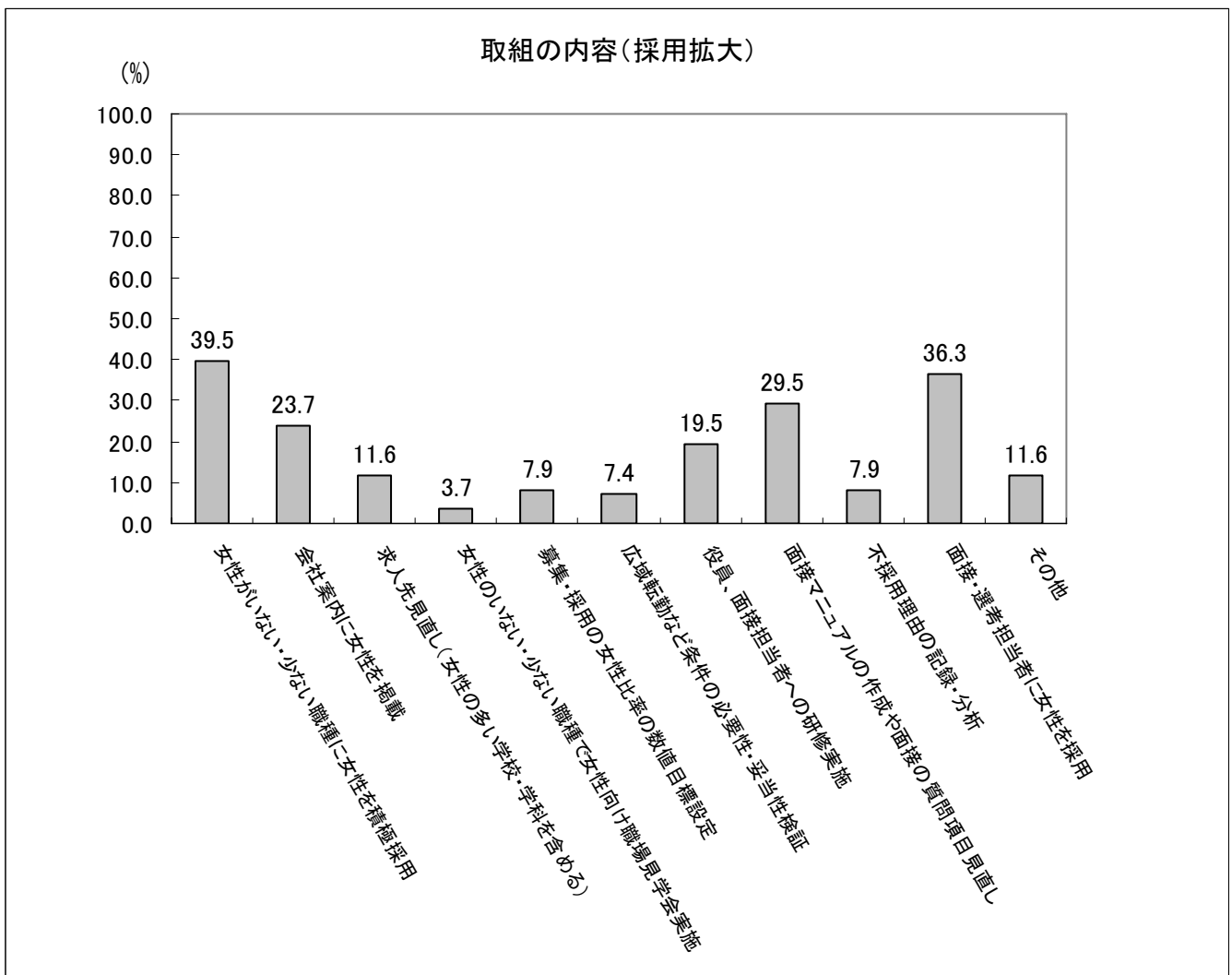
取組の体制

(%)

	合計	産業					規模				
		建設業 +運輸業	製造業	金融・ 保険業	卸売・ 小売業 +飲食 店、宿 泊業	その他 計	5,000人 以上	1,000～ 4,999人	300～ 999人	100～ 299人	1～99人
経営トップがリーダーシ ップをとり推進	47.9	60.0	44.2	40.4	56.1	60.0	31.6	40.7	45.8	56.4	68.0
人事担当部署中心で推進	75.3	53.3	76.6	78.7	78.0	70.0	84.2	84.7	79.2	64.1	56.0
推進部署を設けて実施	2.6	0.0	3.9	2.1	2.4	0.0	5.3	5.1	0.0	0.0	4.0
プロジェクトチームを発足 させて実施	7.4	6.7	14.3	0.0	4.9	0.0	21.1	10.2	6.3	2.6	0.0
労使による推進委員会など を設置して推進	6.8	0.0	10.4	2.1	9.8	0.0	31.6	8.5	2.1	2.6	0.0
その他	8.4	0.0	6.5	17.0	7.3	0.0	10.5	11.9	8.3	5.1	4.0

C・取組内容について（1）女性の採用拡大のための取組

- ・ 全体では「女性がいない又は少ない職種において、女性を積極的に採用する」(39.5%)「面接・選考担当者に女性を登用し、選考の中立性を確保」(36.3%)が高い。
- ・ 業種別でみると、建設業+運輸業では特に「女性がいない又は少ない職種において、女性を積極的に採用する」(53.3%)が多く、金融・保険業では「面接・選考担当者に女性を登用し、選考の中立性を確保」(53.2%)が高くなっている。
- ・ 規模別では、5,000人以上で全体的に取組の割合が高く、特に「男女に公正な選考のための面接マニュアルの作成や面接での質問事項等の見直し」(47.4%)、「男女の固定的役割分担意識をなくすため、役員、面接担当者への研修を実施」(36.8%)、「募集・採用区分ごとに女性比率の数値目標を設定」(21.1%)等、他規模では低い項目についても高くなっている。



取組の内容（採用拡大）

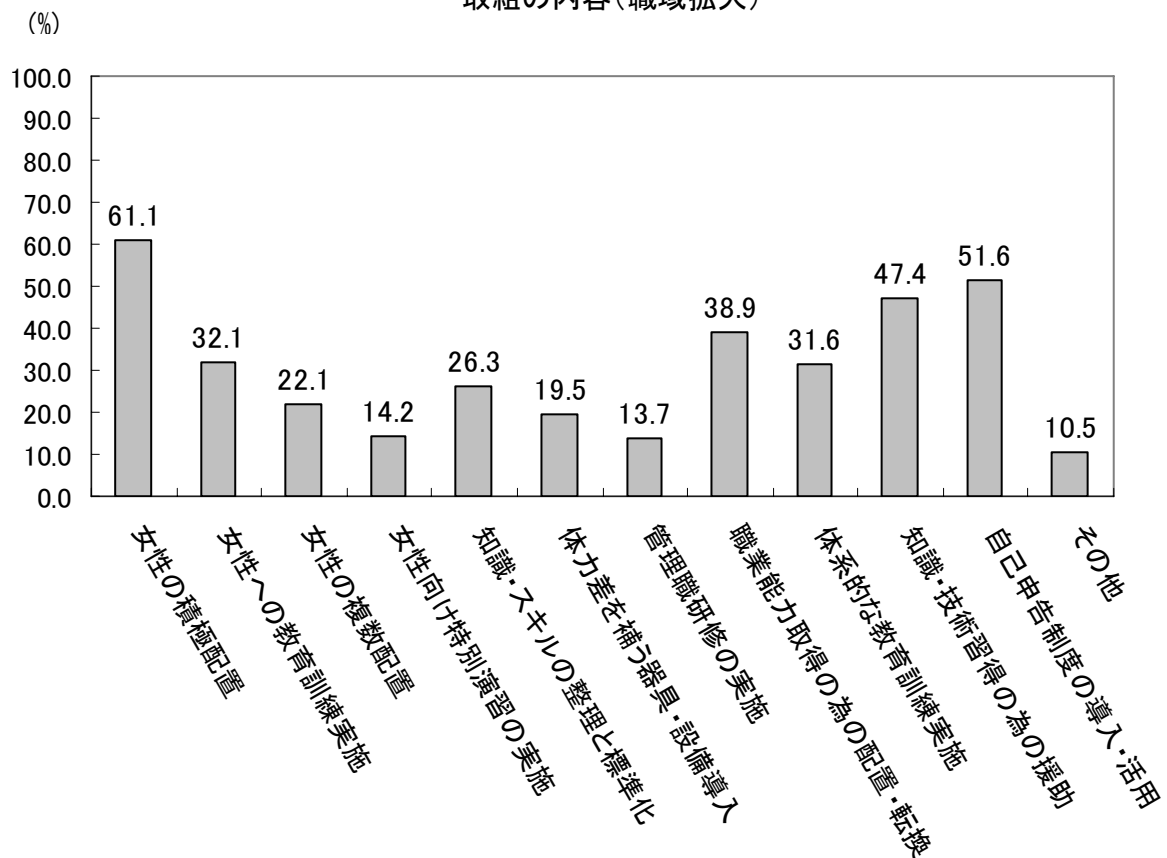
（％）

	合計	産業					規模				
		建設業 +運輸業	製造業	金融・ 保険業	卸売・ 小売業 +飲食店、 宿泊業	その他 計	5,000人 以上	1,000～ 4,999人	300～ 999人	100～ 299人	1～99人
女性がいない・少ない職種 に女性を積極採用	39.5	53.3	45.5	31.9	36.6	20.0	31.6	45.8	37.5	41.0	32.0
会社案内に女性を掲載	23.7	40.0	24.7	27.7	17.1	0.0	36.8	39.0	14.6	12.8	12.0
求人先見直し（女性の多い 学校・学科を含める）	11.6	6.7	14.3	12.8	9.8	0.0	10.5	16.9	8.3	7.7	12.0
女性のいない・少ない職種 で女性向け職場見学会実施	3.7	6.7	2.6	6.4	2.4	0.0	5.3	1.7	4.2	2.6	8.0
募集・採用の女性比率の数 値目標設定	7.9	6.7	9.1	6.4	9.8	0.0	21.1	13.6	2.1	2.6	4.0
広域転勤など条件の必要 性・妥当性検証	7.4	6.7	2.6	17.0	7.3	0.0	5.3	13.6	2.1	10.3	0.0
役員、面接担当者への研修 実施	19.5	6.7	20.8	17.0	24.4	20.0	36.8	23.7	18.8	10.3	12.0
面接マニュアルの作成や面 接の質問項目見直し	29.5	26.7	26.0	31.9	36.6	20.0	47.4	42.4	16.7	20.5	24.0
不採用理由の記録・分析	7.9	6.7	6.5	12.8	7.3	0.0	5.3	13.6	6.3	2.6	8.0
面接・選考担当者に女性を 採用	36.3	26.7	27.3	53.2	36.6	40.0	52.6	47.5	29.2	28.2	24.0
その他	11.6	26.7	11.7	8.5	7.3	20.0	10.5	6.8	16.7	12.8	12.0

D・取組内容について（２）女性の職域拡大のための取組

- ・ 全体では「女性がいない又は少ない職種や職務に、女性を積極的に配置する」（61.1%）、「自分がやりたいことを自己申告する制度の導入・活用」（51.6%）、「自発的に知識・技術を習得しようとする従業員のための援助の実施」（47.4%）、「幅広い職業能力を取得できるような配置や配置転換の実施」（38.9%）が高くなっている。
- ・ 業種別でみると、金融・保険業では全般的に取組状況が高くなっている。一方、製造業及び建設業+運輸業では「作業における体力面での個人差を補う器具、設備等の導入、作業方法、作業工程を見直し」が高い。また、建設業+運輸業では「自発的に知識・技術を習得しようとする従業員のための援助の実施」も66.7%と高くなっている。
- ・ 規模別では、規模が大きいほど取組の割合が高くなる傾向が見られ、特に5,000人以上では「自分がやりたいことを自己申告する制度の導入・活用」は78.9%、「自発的に知識・技術を習得しようとする従業員のための援助の実施」は73.7%と高くなっている。

取組の内容（職域拡大）



取組の内容（職域拡大）

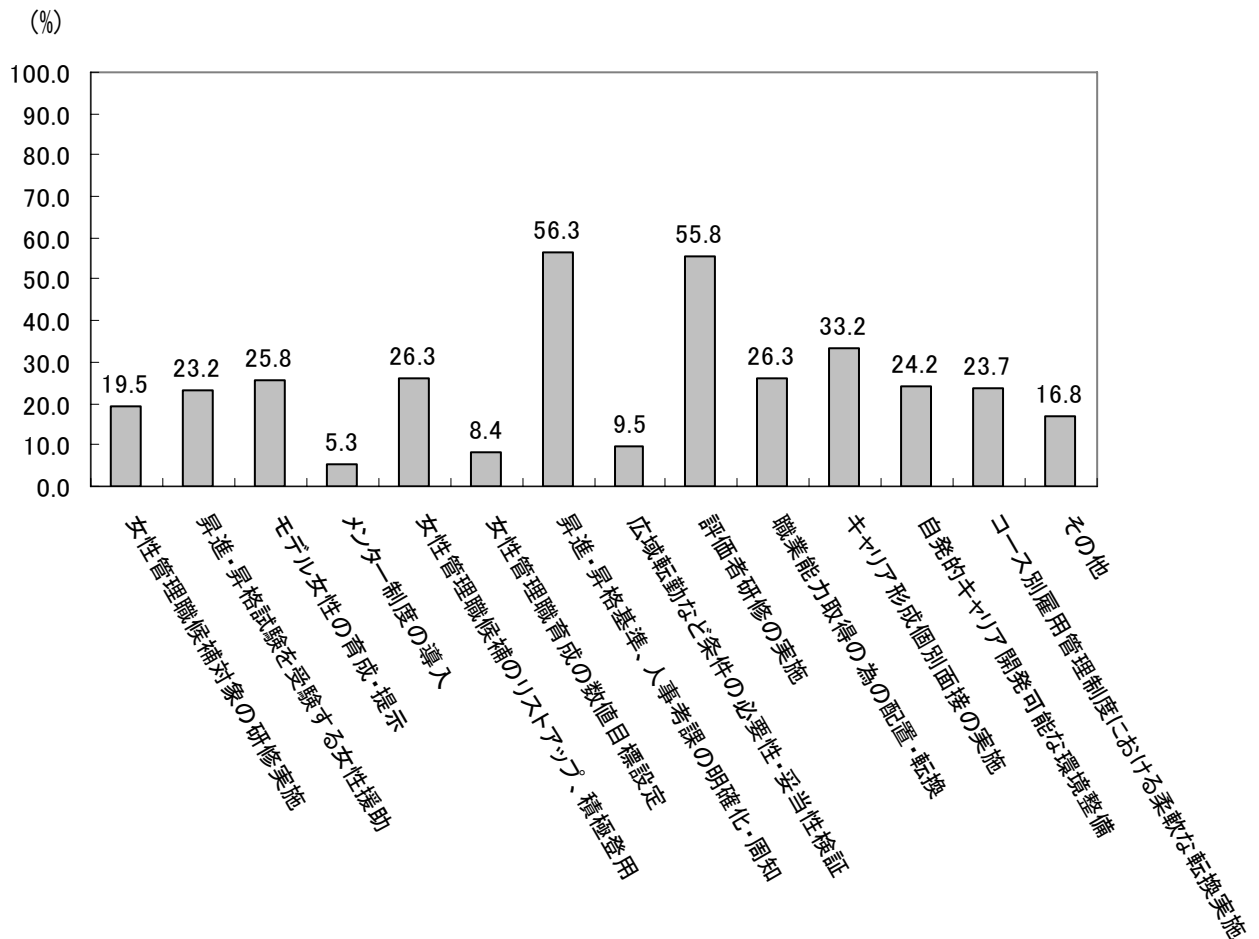
（％）

	合計	産業					規模				
		建設業 +運輸業	製造業	金融・ 保険業	卸売・ 小売業 +飲食店、 宿泊業	その他 計	5,000人 以上	1,000～ 4,999人	300～ 999人	100～ 299人	1～99人
女性の積極配置	61.1	60.0	58.4	72.3	56.1	50.0	52.6	62.7	56.3	74.4	52.0
女性への教育訓練実施	32.1	33.3	27.3	51.1	24.4	10.0	21.1	39.0	22.9	41.0	28.0
女性の複数配置	22.1	20.0	24.7	23.4	19.5	10.0	15.8	28.8	22.9	23.1	8.0
女性向け特別演習の実施	14.2	6.7	14.3	21.3	9.8	10.0	26.3	22.0	8.3	10.3	4.0
知識・スキルの整理と標準化	26.3	26.7	26.0	34.0	22.0	10.0	21.1	30.5	25.0	28.2	20.0
体力差を補う器具・設備導入	19.5	26.7	29.9	8.5	14.6	0.0	26.3	15.3	18.8	25.6	16.0
管理職研修の実施	13.7	13.3	13.0	19.1	12.2	0.0	31.6	22.0	8.3	7.7	0.0
職業能力取得の為の配置・ 転換	38.9	46.7	29.9	61.7	31.7	20.0	52.6	52.5	29.2	30.8	28.0
体系的な教育訓練実施	31.6	26.7	28.6	42.6	29.3	20.0	36.8	44.1	33.3	15.4	20.0
知識・技術習得の為の援助	47.4	66.7	42.9	59.6	41.5	20.0	73.7	64.4	37.5	25.6	40.0
自己申告制度の導入・活用	51.6	53.3	40.3	74.5	48.8	40.0	78.9	64.4	45.8	35.9	36.0
その他	10.5	13.3	14.3	4.3	9.8	10.0	31.6	10.2	6.3	5.1	12.0

E・取組内容について（3）女性の管理職登用のための取組

- 全体では「昇進・昇格基準、昇進・昇格試験、人事考課基準を明確化し、労働者全員に周知」（56.3%）、「人事考課を公正に実施できるよう、評価者研修を実施」（55.8%）が高いが、「メンター制度の導入」（5.3%）や「役職ごとに女性管理職の育成のための数値目標を設定」（8.4%）は低い。
- 業種別にみると、金融・保険業が全体的に取組の割合が高く、特に他業種と比較して「人事考課を公正に実施できるよう、評価者研修を実施」（85.1%）、「昇進・昇格基準、昇進・昇格試験、人事考課基準を明確化し、労働者全員に周知」（78.7%）、「コース別雇用管理制度における柔軟なコース転換制度の実施」（55.3%）、「昇進・昇格試験の受験の女性への奨励」（38.3%）が高くなっている。また、卸売・小売業では「女性の管理職候補者をリストアップして、異動時に積極的に登用」（36.6%）が、相対的に高くなっている。
- 規模別では、5,000人以上では相対的に「人事考課を公正に実施できるよう、評価者研修を実施」（78.9%）、「キャリア形成についての個別面談の実施」（57.9%）、「自発的にキャリア開発できる環境の整備」（52.6%）、「モデルとなる女性の育成及び提示」（47.4%）が高くなっている。一方、99人以下では「女性の管理職候補者を対象とした研修の実施」が32.0%と高くなっている。

取組の内容(管理職登用)



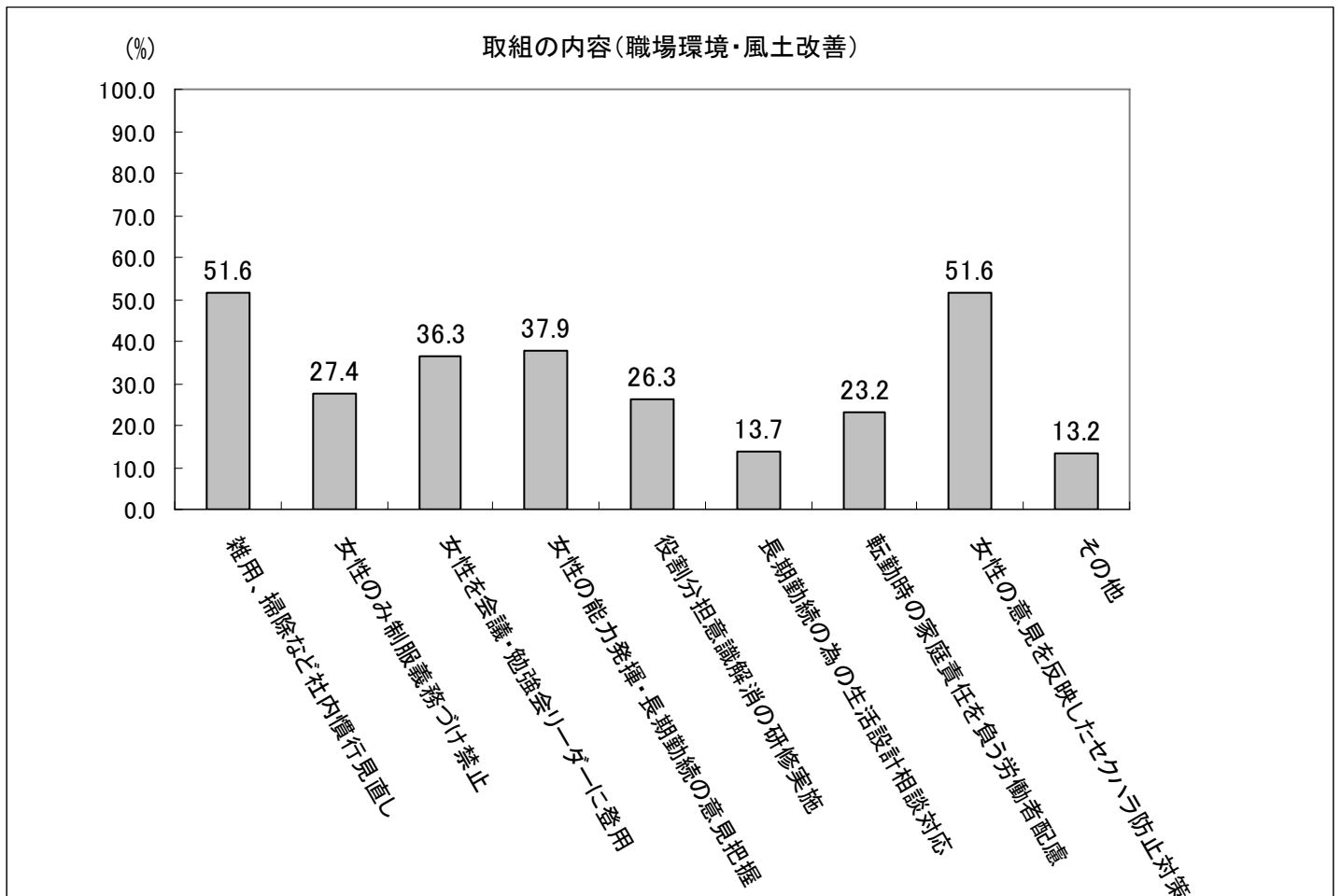
取組の内容（管理職登用）

（％）

	合計	産業					規模				
		建設業 +運輸業	製造業	金融・ 保険業	卸売・ 小売業 +飲食 店、宿 泊業	その他 計	5,000人 以上	1,000～ 4,999人	300～ 999人	100～ 299人	1～99人
女性管理職候補対象の研修実施	19.5	13.3	18.2	25.5	19.5	10.0	10.5	22.0	16.7	15.4	32.0
昇進・昇格試験を受験する女性援助	23.2	20.0	19.5	38.3	17.1	10.0	21.1	32.2	27.1	20.5	0.0
モデル女性の育成・提示	25.8	20.0	33.8	19.1	22.0	20.0	47.4	25.4	14.6	28.2	28.0
メンター制度の導入	5.3	0.0	6.5	6.4	4.9	0.0	5.3	10.2	0.0	2.6	8.0
女性管理職候補のリストアップ、積極登用	26.3	20.0	18.2	34.0	36.6	20.0	26.3	37.3	14.6	25.6	24.0
女性管理職育成の数値目標設定	8.4	6.7	5.2	4.3	19.5	10.0	15.8	15.3	2.1	2.6	8.0
昇進・昇格基準、人事考課の明確化・周知	56.3	40.0	50.6	78.7	48.8	50.0	63.2	71.2	52.1	56.4	24.0
広域転勤など条件の必要性・妥当性検証	9.5	13.3	7.8	17.1	4.9	0.0	15.8	16.9	4.2	7.7	0.0
評価者研修の実施	55.8	26.7	50.6	85.1	43.9	50.0	78.9	69.5	47.9	53.8	24.0
職業能力取得の為の配置・転換	26.3	20.0	16.9	40.4	31.7	20.0	42.1	40.7	20.8	15.4	8.0
キャリア形成個別面接の実施	33.2	40.0	27.3	44.7	29.3	30.0	57.9	37.3	31.3	33.3	8.0
自発的キャリア開発可能な環境整備	24.2	20.0	24.7	31.9	17.1	20.0	52.6	33.9	18.8	7.7	16.0
コース別雇用管理制度における柔軟な転換実施	23.7	20.0	13.0	55.3	12.2	10.0	21.1	40.7	27.1	7.7	4.0
その他	16.8	13.3	16.9	17.0	17.1	20.0	10.5	18.6	18.8	15.4	16.0

F・取組内容について（４）職場環境、風土の改善に向けた取組

- 全体では「雑用、掃除、お茶くみは女性の仕事として女性のみさせるなど、男女の役割分担意識に基づく社内慣行の見直し」（51.6%）、「女性労働者の意見を取り入れて、セクシュアルハラスメントの防止対策を実施」（51.6%）が高い。
- 業種別でみると、特に金融・保険業で「女性労働者の意見を取り入れて、セクシュアルハラスメントの防止対策を実施」（66.0%）、「転勤に際しての家庭責任を負う労働者への配慮」（44.7%）が高くなっている。また、製造業や建設業+運輸業では「雑用、掃除、お茶くみは女性の仕事として女性のみさせるなど、男女の役割分担意識に基づく社内慣行の見直し」（それぞれ 62.3%、60.0%）が高くなっており、特に製造業では「女性を会議や勉強会のリーダーに登用」も 44.2%と高くなっている。
- 規模別では、全体的に 5,000 人以上で取組の割合が高くなっており、特に「女性労働者の意見を取り入れて、セクシュアルハラスメントの防止対策を実施」（73.7%）、「転勤に際しての家庭責任を負う労働者への配慮」（63.2%）、「女性のみ制服着用の義務付けを廃止」（52.6%）、「女性の能力発揮や長期勤務できる職場環境を整えるために、女性の意識、意見、要望等を把握」（52.6%）が高くなっている。



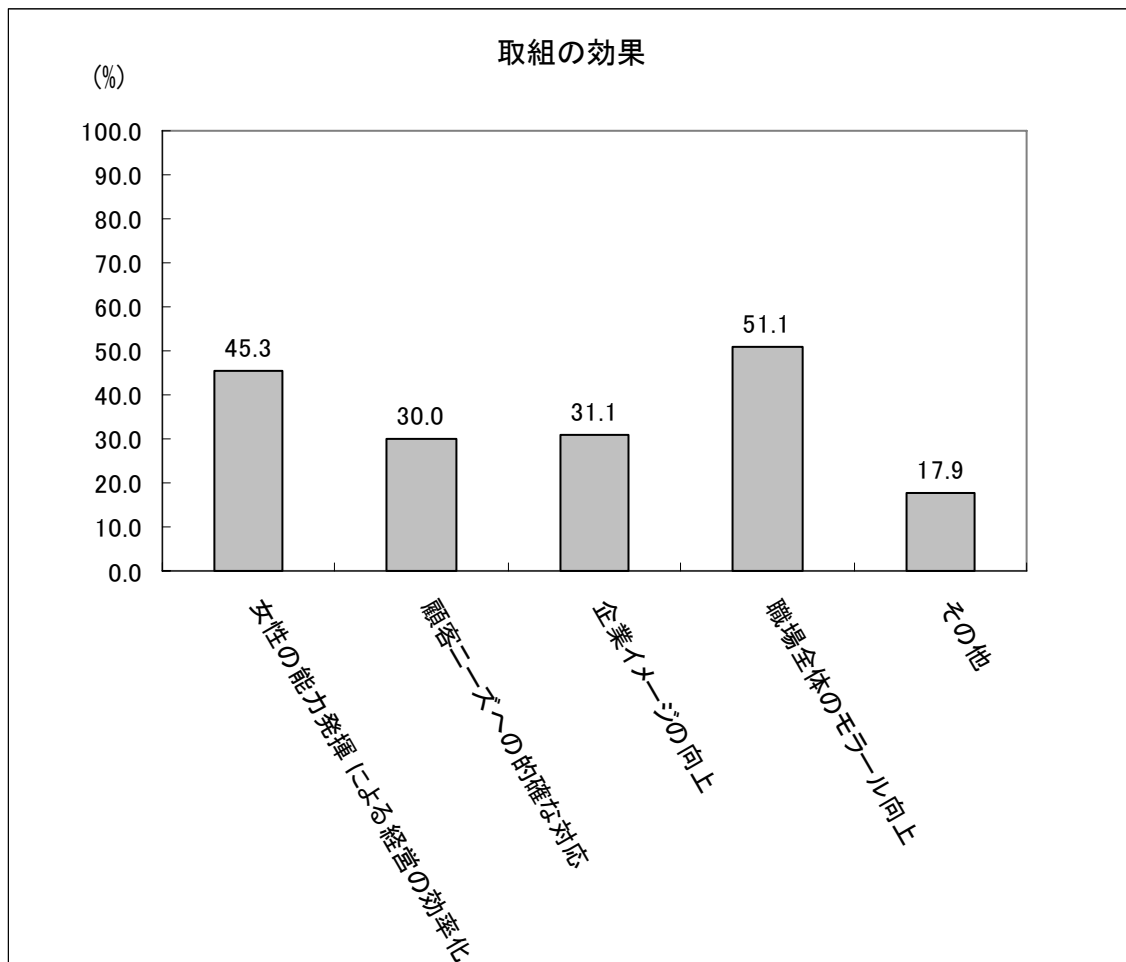
取組の内容（職場環境・風土改善）

（％）

	合計	産業					規模				
		建設業 +運輸業	製造業	金融・ 保険業	卸売・ 小売業 +飲食 店、宿 泊業	その他 計	5,000人 以上	1,000～ 4,999人	300～ 999人	100～ 299人	1～99人
雑用、掃除など社内慣行見直し	51.6	60.0	62.3	48.9	31.7	50.0	52.6	49.2	52.1	56.4	48.0
女性のみ制服義務づけ禁止	27.4	33.3	28.6	34.0	17.1	20.0	52.6	40.7	22.9	12.8	8.0
女性を会議・勉強会リーダーに登用	36.3	26.7	44.2	36.2	26.8	30.0	42.1	35.6	37.5	30.8	40.0
女性の能力発揮・長期勤続の意見把握	37.9	26.7	37.7	44.7	34.1	40.0	52.6	37.3	31.3	41.0	36.0
役割分担意識解消の研修実施	26.3	33.3	26.0	25.5	26.8	20.0	47.4	30.5	25.0	23.1	8.0
長期勤続の為の生活設計相談対応	13.7	6.7	16.9	10.6	9.8	30.0	21.1	16.9	6.3	12.8	16.0
転勤時の家庭責任を負う労働者配慮	23.2	0.0	19.5	44.7	14.6	20.0	63.2	32.2	16.7	10.3	4.0
女性の意見を反映したセクハラ防止対策	51.6	26.7	51.9	66.0	41.5	60.0	73.7	57.6	58.3	38.5	28.0
その他	13.2	20.0	18.2	6.4	9.8	10.0	21.1	6.8	18.8	15.4	8.0

G・取組の効果について

- 全体では「職場全体のモラルが向上した」が 51.1%と最も高く、これに「女性の能力の有効発揮により、経営の効率化が図られた」(45.3%)が続いている。
- 業種別では、金融・保険業で「女性の能力の有効発揮により、経営の効率化が図られた」が 63.8%と高くなっている一方で、「顧客ニーズに的確に対応できるようになった」は 19.1%と相対的に低くなっている。
- 規模別では、99人以下で「企業イメージが向上した」(48.0%)や「顧客ニーズに的確に対応できるようになった」(40.0%)が高くなっている。



取組の効果

(%)

	合計	産業					規模				
		建設業 +運輸業	製造業	金融・ 保険業	卸売・ 小売業 +飲食 店、宿 泊業	その他 計	5,000人 以上	1,000~ 4,999人	300~ 999人	100~ 299人	1~99人
女性の能力発揮 による経営の効率化	45.3	26.7	39.0	63.8	43.9	40.0	42.1	50.8	41.7	48.7	36.0
顧客ニーズへの的確な対応	30.0	33.3	28.6	19.1	39.0	50.0	31.6	27.1	29.2	28.2	40.0
企業イメージの向上	31.1	40.0	29.9	29.8	29.3	40.0	31.6	32.2	20.8	30.8	48.0
職場全体のモラル向上	51.1	40.0	58.4	53.2	36.6	60.0	57.9	52.5	52.1	43.6	52.0
その他	17.9	6.7	20.8	12.8	24.4	10.0	15.8	11.9	20.8	23.1	20.0