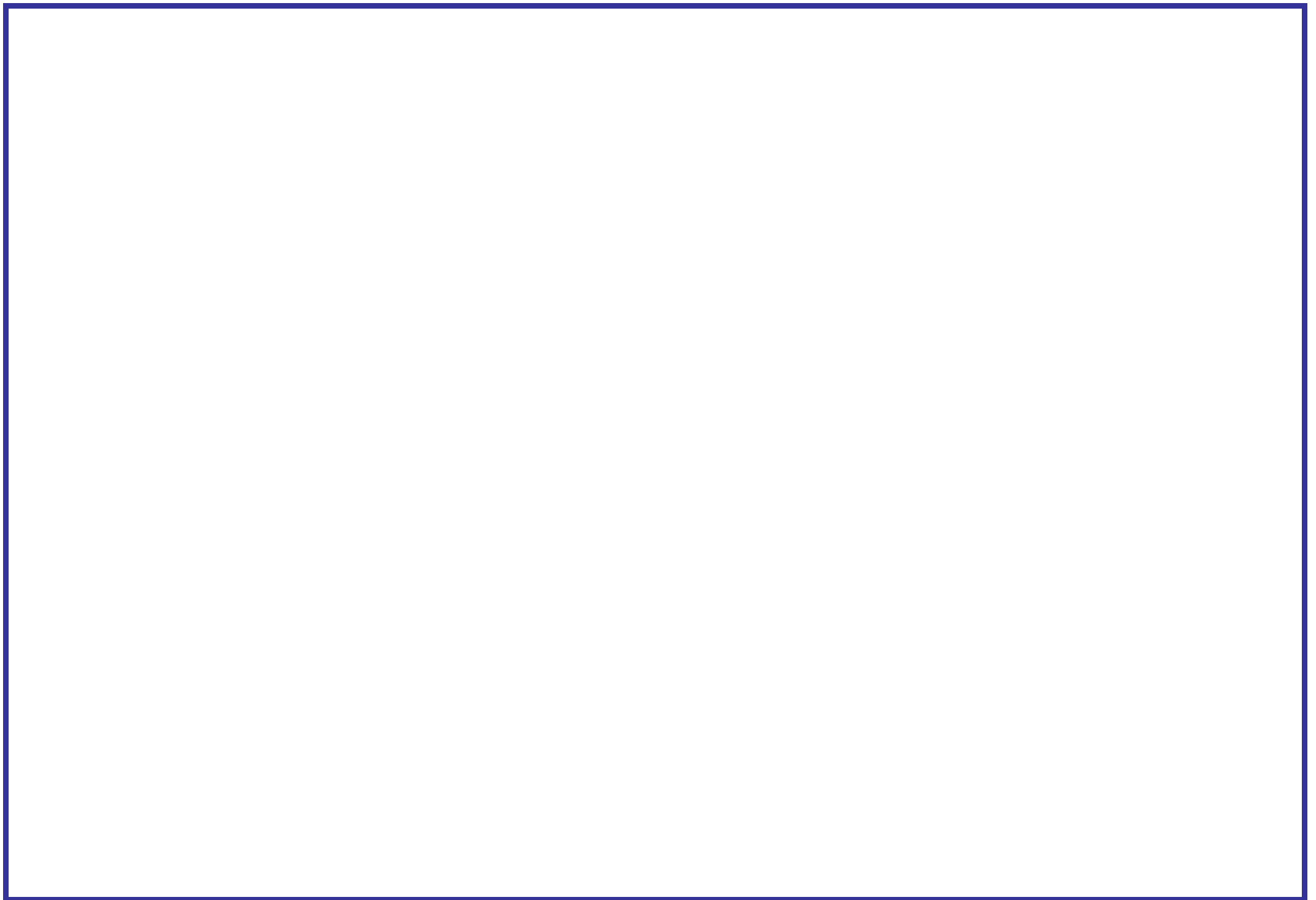


ポジティブ・アクションの現状

ポジティブ・アクションとは

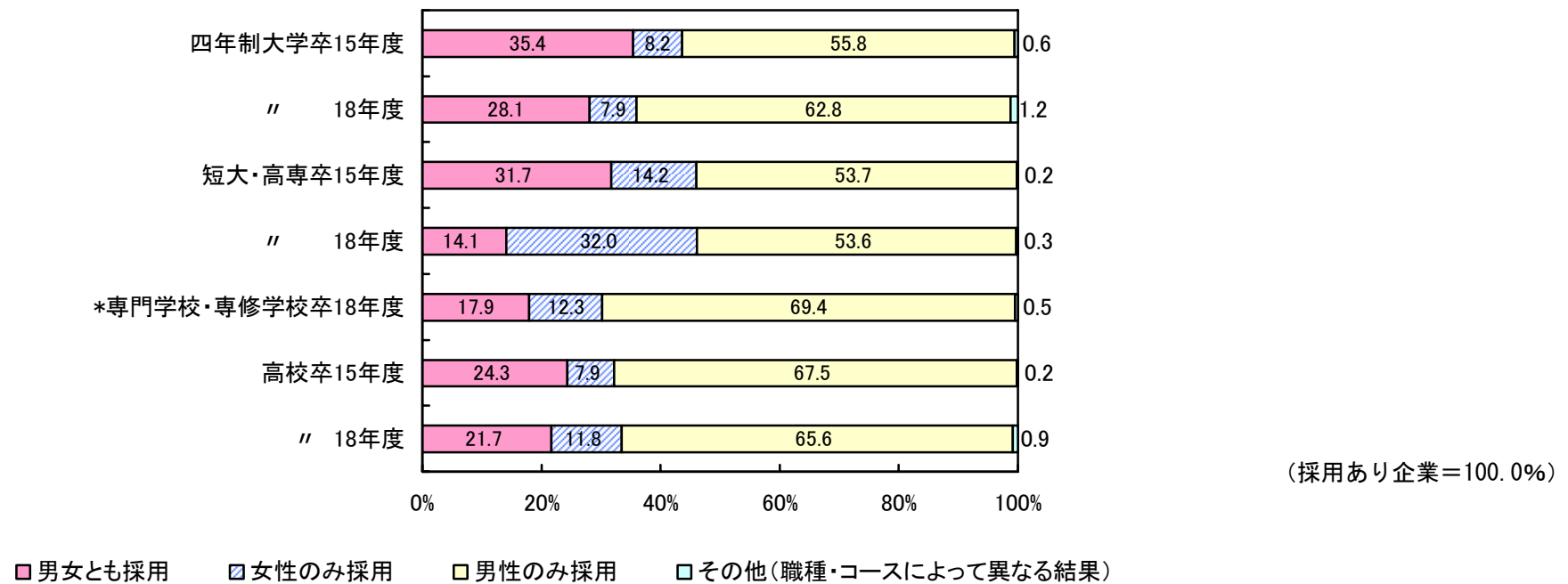
固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組



女性の採用状況（技術系）

- ・「四年制大学卒」については、「男性のみ採用」が上昇し、最も高い。
- ・「短大・高専卒」については、「男女とも採用」が大きく低下する一方、「女性のみ採用」が上昇している。
- ・「専門学校・専修学校卒」では、「男性のみ採用」した企業が約7割となっている。
- ・「高校卒」では、「男女とも採用」が低下する一方、「女性のみ採用」が上昇している。

図1 技術系職種における採用区分、採用状況別企業割合



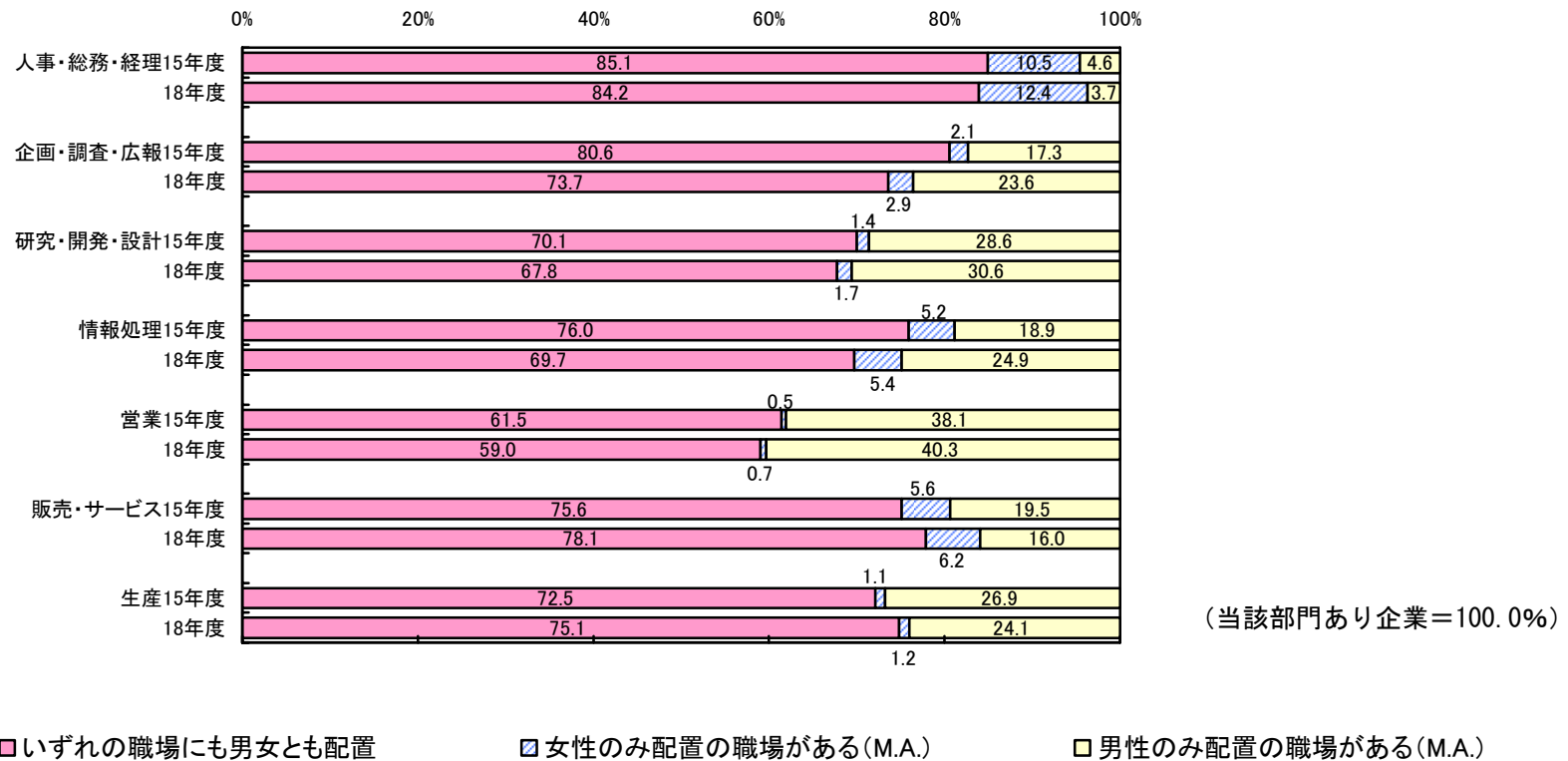
* 平成18年度調査で新たに追加

資料出所：厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」

女性の配置状況

- ・ 各部門とも「いずれの職場にも男女とも配置」の割合が最も高い。
- ・ 「販売・サービス」、「生産」について、「いずれの職場にも男女とも配置」の割合が上昇している。
- ・ 「営業」では約4割の企業が「男性のみ配置の職場がある」となっている。

図2 部門、配置状況別企業割合



(注) 女性がたった1人配置されていても、「男女とも配置」に分類されている。

資料出所：厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」

女性の管理職への登用状況

- ・ 管理職に占める女性割合は、ゆるやかではあるが上昇している。
- ・ 規模が小さいほど女性管理職割合が高い傾向がみられるが、5,000人以上規模で大きく上昇している。
- ・ 300人以上規模において、係長相当職の割合が大きく上昇している。

<管理職に占める女性の割合>

図3 役職別管理職に占める女性の割合の推移（当該役職がある企業に占める割合）（%）

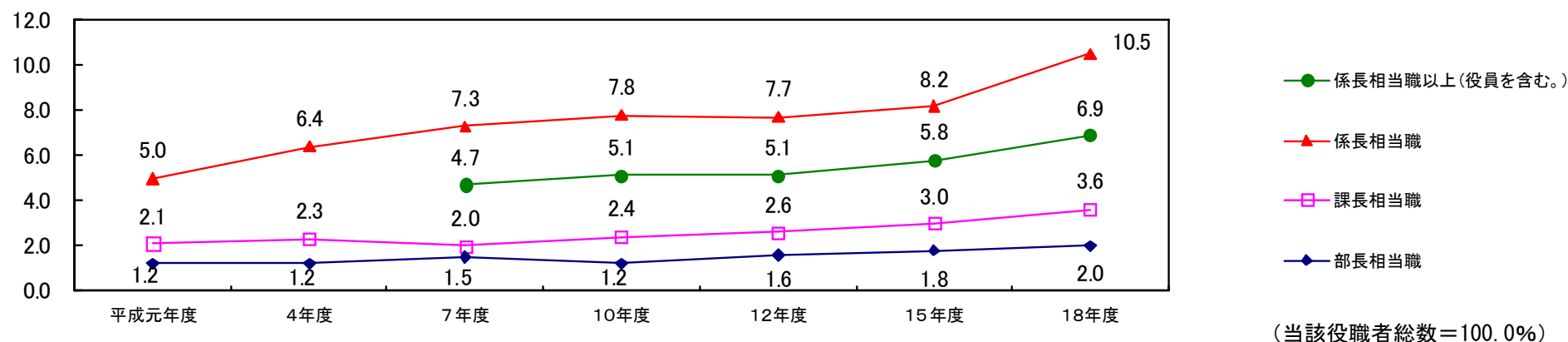


表1 規模別役職別管理職に占める女性の割合（%）

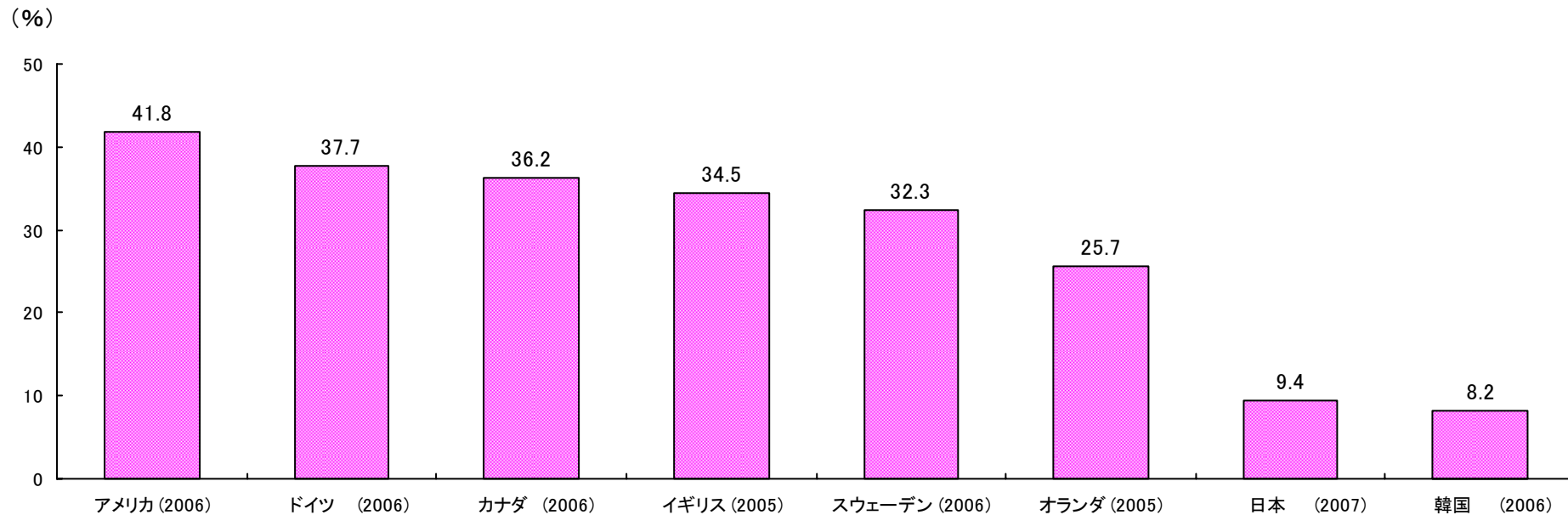
	係長相当職以上 (役員含む)に 占める女性の割合		部長相当職に 占める女性の割合		課長相当職に 占める女性の割合		係長相当職に 占める女性の割合	
	割合	()内	割合	()内	割合	()内	割合	()内
規模計	6.9	(5.8)	2.0	(1.8)	3.6	(3.0)	10.5	(8.2)
[規模]								
5,000人以上	6.1	(3.3)	0.8	(0.5)	2.4	(1.3)	10.3	(5.2)
1,000~4,999人	5.0	(3.6)	0.9	(0.9)	2.4	(1.6)	8.8	(5.9)
300~999人	5.1	(3.6)	1.2	(0.8)	2.9	(2.5)	9.4	(6.0)
100~299人	6.5	(6.8)	2.1	(2.3)	4.4	(4.2)	10.8	(11.7)
30~99人	11.4	(10.7)	3.8	(3.5)	6.7	(7.1)	15.4	(15.2)

(当該役職者総数=100.0%)
(()内は平成15年度調査の数値である。)

資料出所:厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」

<国際比較>

図4 主要国の管理職の女性比率



資料出所：ILO “LABORSTA ” (2005年)、総務省統計局「労働力調査」(平成19年)

注) 1) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者をいう。 2) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

ジェンダー・エンパワーメント測定

(国連開発計画「人間開発報告書」2007年)

日本 54位 (93カ国中)

- ・女性が積極的に経済界や、政治生活に参加し、意思決定に参加できるかを測定。
- ・「女性の所得」「専門職・技術職に占める女性割合」「上級行政職・管理職に占める女性割合」「国会議員に占める女性割合」を用いて算出。
- ・1位ノルウェー、2位スウェーデン、3位フィンランド。
- ・52位ベトナム、53位ドミニカ、55位モルドバ、64位韓国。

ジェンダーギャップ指数

(世界経済フォーラム「世界男女格差報告」2008年)

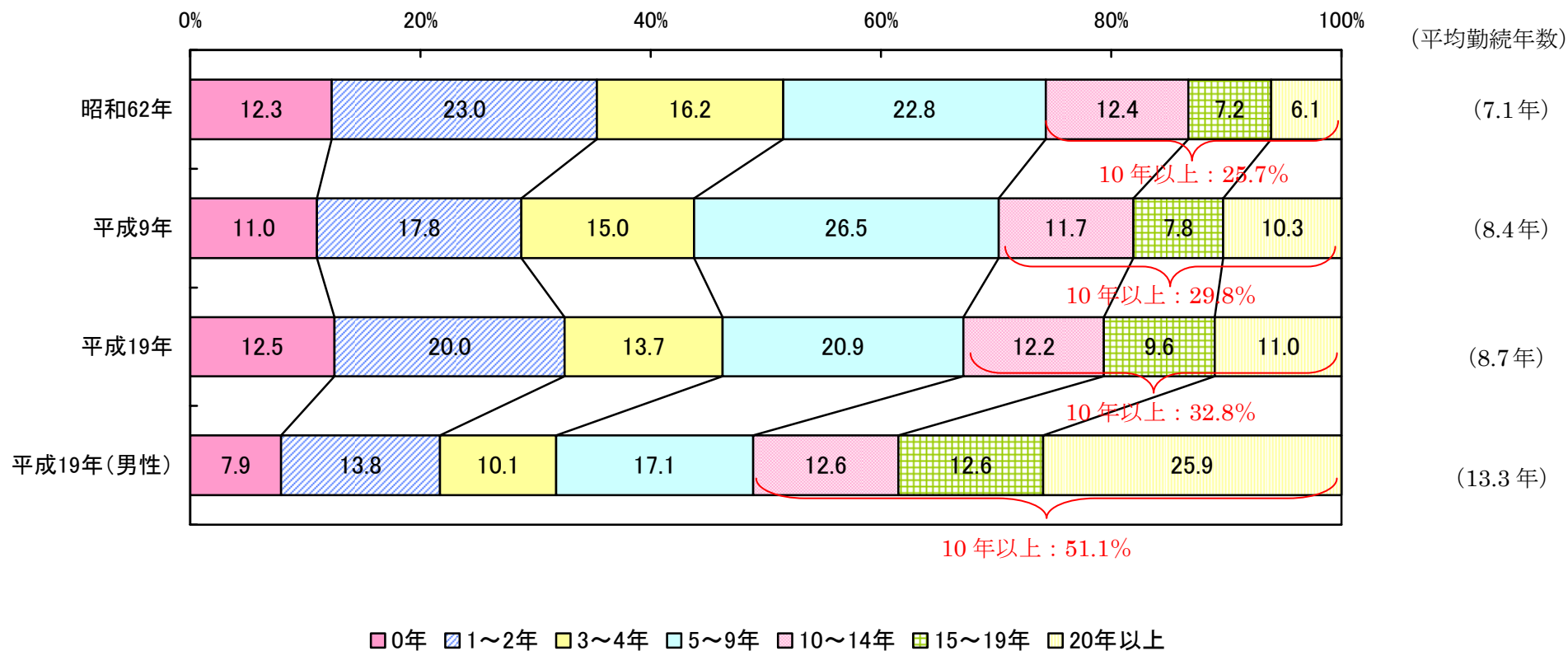
日本 98位 (130カ国中)

- ・「経済参加」「教育」「政治的権限」「健康・寿命」の4分野における、男女間格差を指数化。
- ・日本は「健康」における格差は小さいが、「経済参加」「政治的権限」で格差大。
- ・1位ノルウェー、2位フィンランド、3位スウェーデン、
・・・96位マレーシア、97位メキシコ、99位ブルネイ、
・・・108位韓国
- ・日本は 2006年80位、2007年91位、2008年98位

女性の勤続年数

- ・女性の勤続年数は、伸長傾向にあり、男性との格差は縮小してきているものの、未だ4.6年となっている。
- ・10年以上勤務する女性の割合は32.8%となり、定着が進んでいる。

図5 女性の勤続年数の推移

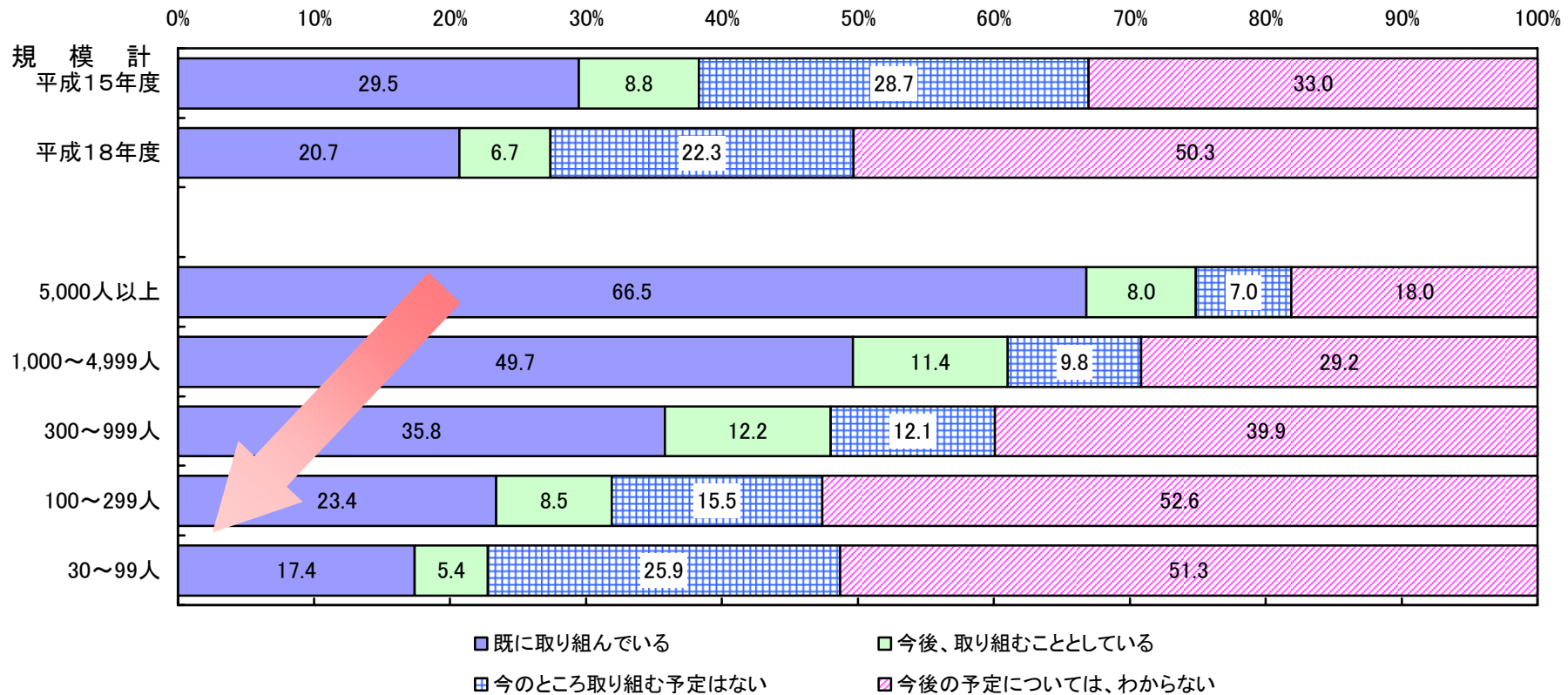


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

ポジティブ・アクション取組状況

- ・「既に取り組んでいる」企業割合はいずれの規模においても平成15年度を下回った。
- ・企業規模が小さくなるにつれ、取り組む企業割合は低下しており、中小企業における取組の遅れが見られる。

図6 規模別ポジティブ・アクションの取組状況



資料出所：厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」

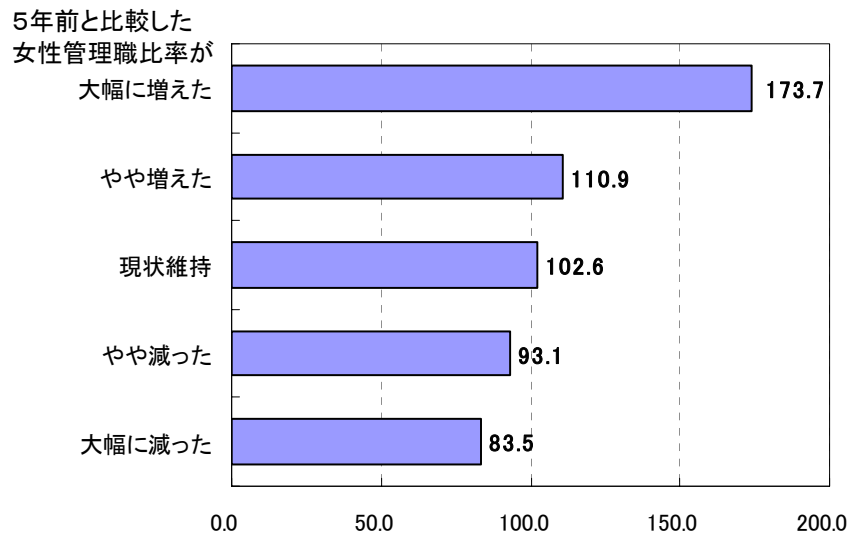
ポジティブ・アクションの効果

- ・ ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業において、必要な理由・効果があったものとして男女ともに公正に評価されるという意識を高めることと並び、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ことがあげられている。
- ・ 『女性管理職比率の増減と売上の伸び』、『女性社員の能力発揮促進の取組の進展と競争相手に対しての業績の状況』において、それぞれの間には密接な関係がみられ、取組が進展している企業ほど、経営業績は良好であるといえる。
- ・ 女性比率の高い企業は利益率が高く、ポジティブ・アクションに取り組む、『男女の間の勤続年数格差が小さい企業』『女性管理職比率が高い企業』では、利益率が高い傾向にある。

女性の能力が発揮される → 経営業績が良くなる

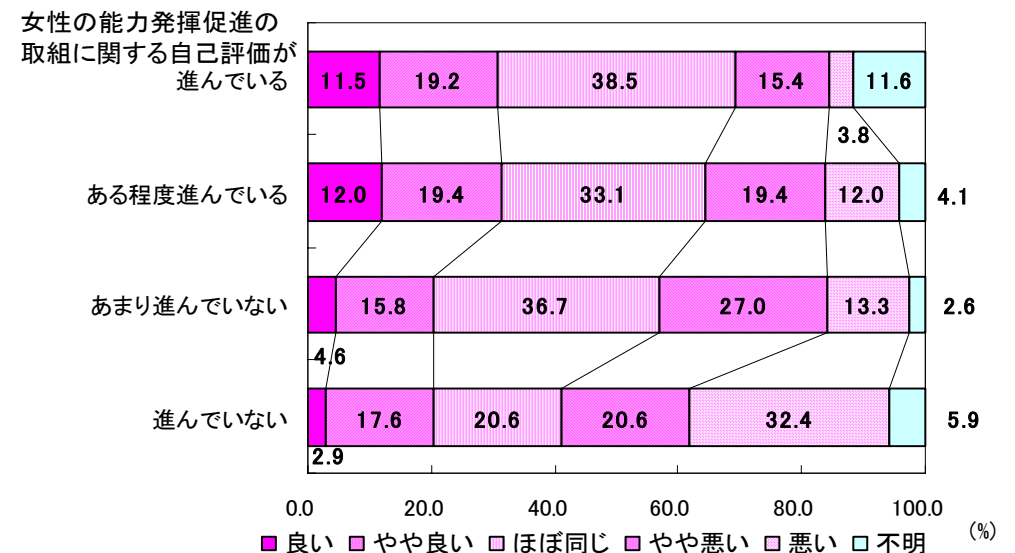
- ① 5年前と比較した売り上げ指数
(5年前の売り上げを100とした場合の現在の売上高)

図7 5年前と比較した売り上げ指数



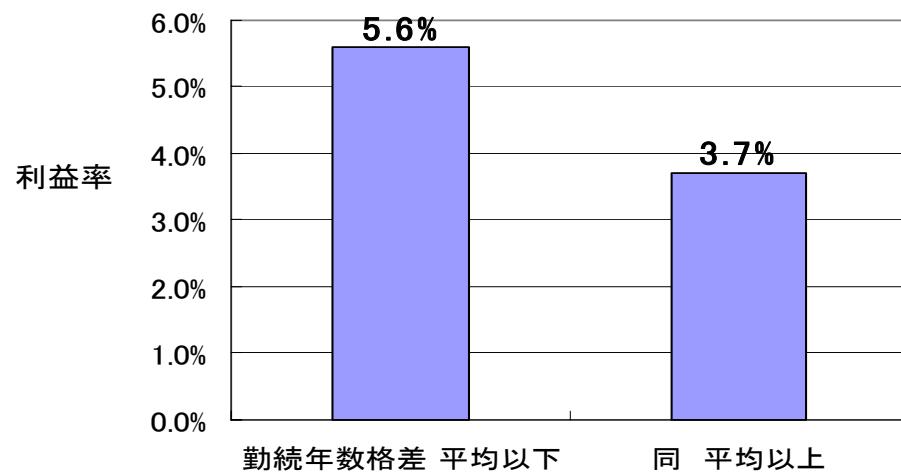
- ② 競争相手の企業と比較した自社の業績に関する評価

図8 競争相手の企業と比較した自社の業績に関する評価



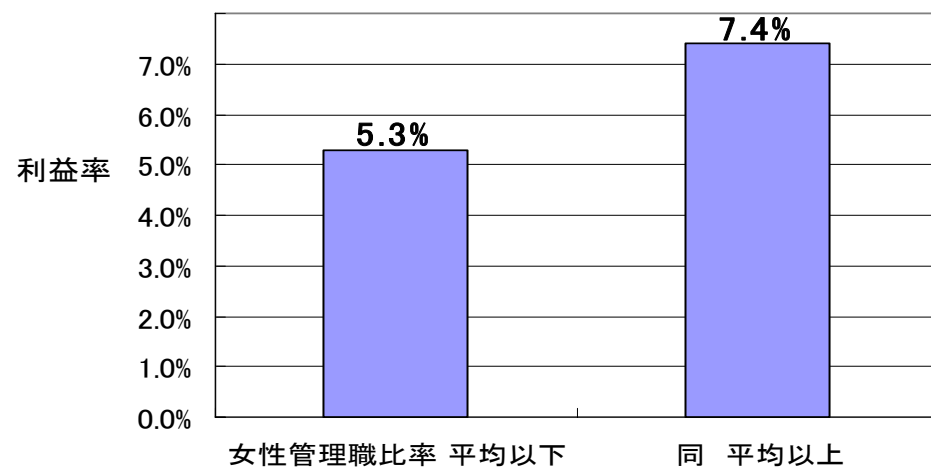
資料出所：(財)21世紀職業財団「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」(平成15年)

③ 男女間の勤続年数格差と利益率との関係



(注) 利益率：経常利益／総資産

④ 女性管理職比率と利益率との関係



料出所：経済産業省男女共同参画研究会報告「女性の活躍と企業業績」（平成15年）

「新雇用戦略」 —「全員参加の社会」の実現を目指して—

(平成 20 年 4 月 23 日経済財政諮問会議資料より作成)

【基本的方向】

- 働く意欲を有するすべての人の就業を実現するため、今後3年間を集中重点期間として、若者・女性・高齢者・障害者等をはじめ、ニーズに応じたきめ細やかな支援施策を展開し、誰もが能力を十分に発揮できる「全員参加の社会」の実現を目指す。適切な経済財政運営と一体的に取り組み、我が国経済を成長させ、1人当たり国内総生産の増加につなげる。
- 将来にわたる安定した雇用・生活を実現するため、次のような取組みを推進する。
 - ・ 正社員以外の方々の正社員化を含む待遇の改善や、適正な雇用関係の構築など、安心・納得して働ける環境の整備
 - ・ 健康で豊かな生活のための時間の確保や多様な働き方・生き方の選択など、仕事と生活の調和の実現
- 地方公共団体との協働による地域雇用対策の充実や、人材面からの中小企業支援等により、誰もが安心して暮らすことのできる地域社会を構築する。

「全員参加の社会」の実現

若者

若者の自立の実現

高齢者

いくつになっても働ける社会の実現

障害者等

「福祉から雇用へ」推進5か年計画

女性

女性の就業希望の実現

団塊ジュニア世代が30代後半を迎える中、働きながら子育てできる環境整備に早急に取り組み、出生率の回復を目指す。

◎ 「新待機児童ゼロ作戦」を展開し、保育施策等の質・量を充実

◎ 新たな次世代育成支援の枠組みの検討

◎ 仕事と家庭の両立支援

◎ 再就職・起業・継続就業支援の充実

【目標】

※女性(25~44歳)の就業率 2010年に66~68% [←65.5%]

※3歳未満児の保育サービス利用率 2010年に26% [←20.3%] (新待機児童ゼロ作戦関係)

※ポジティブ・アクション取組企業 2010年度までに40%超 [←06年度20.7%]

生活者の視点に立って「働く人を大切にする社会」を実現するための基盤整備

◎情報提供機能の強化 ◎ワンストップ相談体制の整備 ◎労働関係法令の遵守徹底・働くことに関する教育の充実 ◎生活者視点の政策立案

