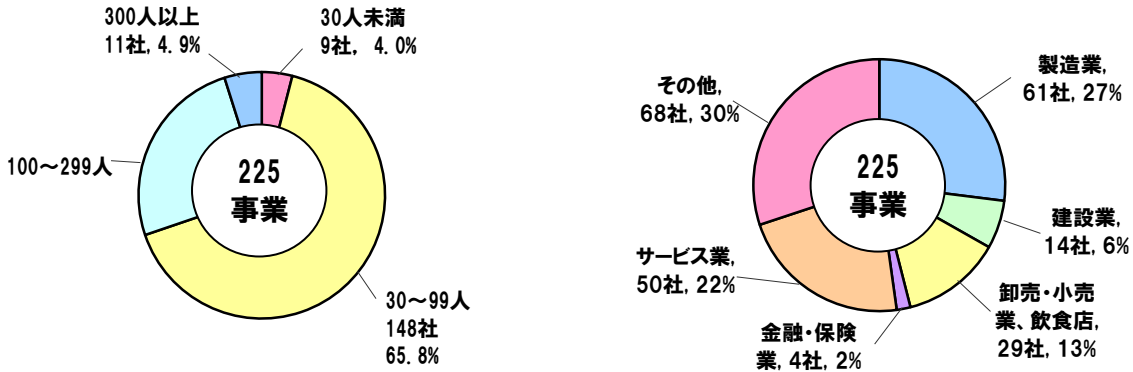


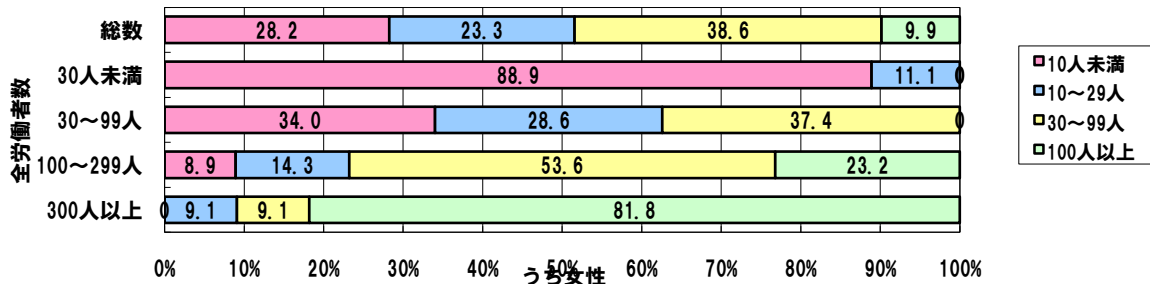
ポジティブ・アクションに関するアンケートの概要

山梨労働局では、平成23年3月に県内の本社機能がある962事業所を対象としてポジティブ・アクションに関するアンケートを実施し、そのうち225事業所から有効回答を得、集計した。

回答事業所の概要（事業所規模別）（産業別）



（女性労働者の割合）



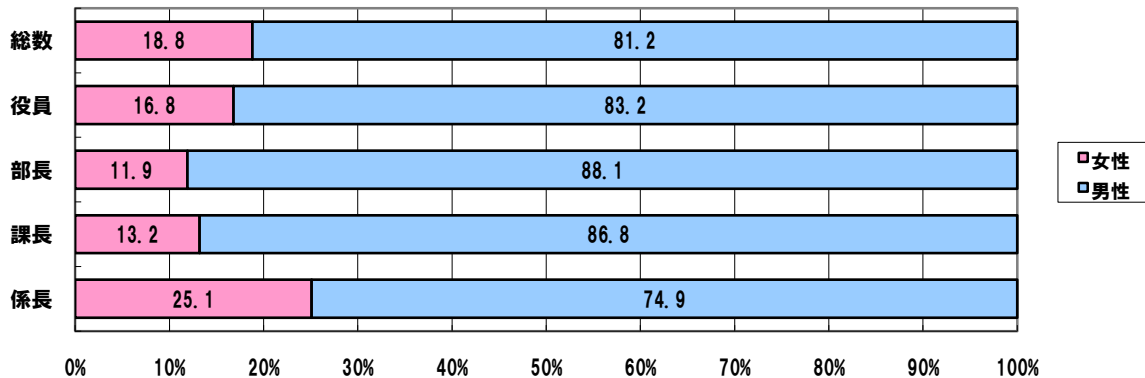
1 女性の管理職等割合

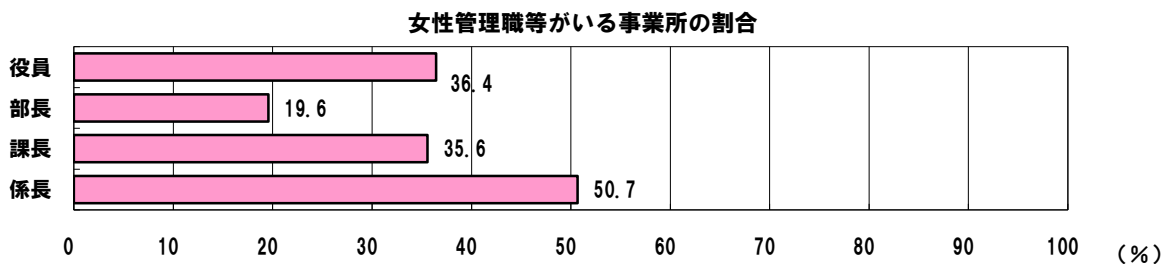
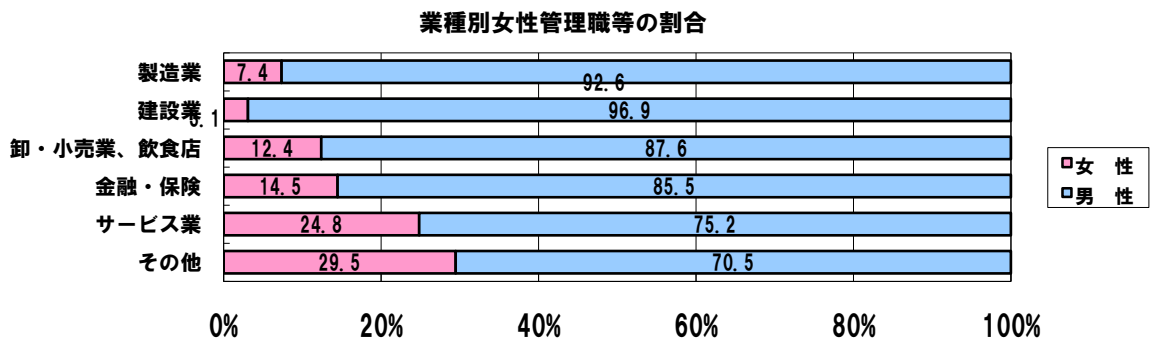
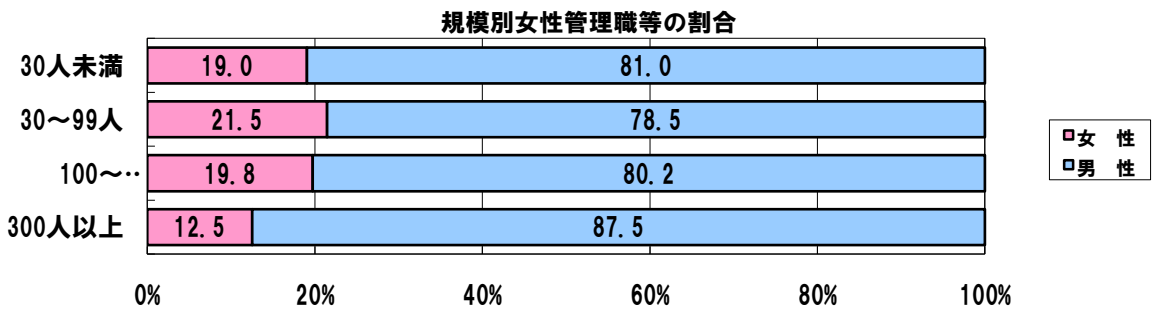
係長以上の管理職等全体に占める女性の割合は18.8%であり、役職別に見ると、係長25.1%、課長13.2%、部長11.9%であった。

女性管理職等の割合を業種別に見ると、建設業3.1%、製造業7.4%であるのに対し、サービス業は24.8%であり、業種ごとの格差が大きい。

女性管理職等がある事業所の割合を見ると、部長は19.6%、課長35.6%、係長50.7%であり、約半数の事業所では女性係長がいない。

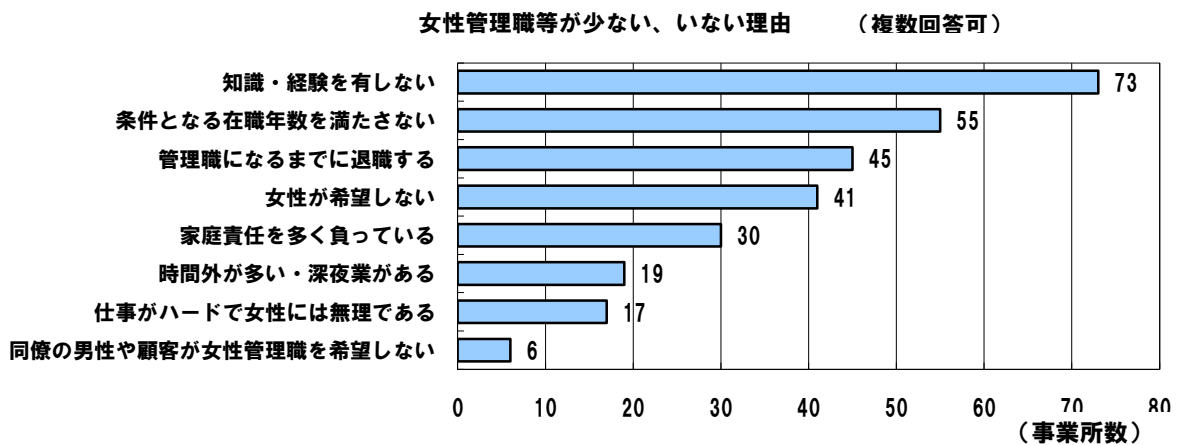
役職別女性管理職等の割合





2 女性管理職等が少ない、いない理由

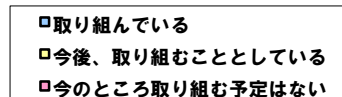
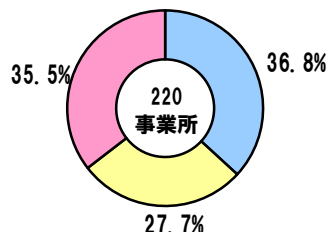
業種・事業場規模にかかわらず「知識・経験を有しない」「条件となる在職年数を満たさない」「管理職等になるまでに退職する」が多く、勤続年数や知識・経験が不足していることをその理由とする回答が多かった。



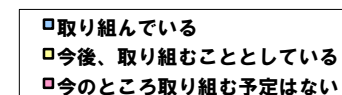
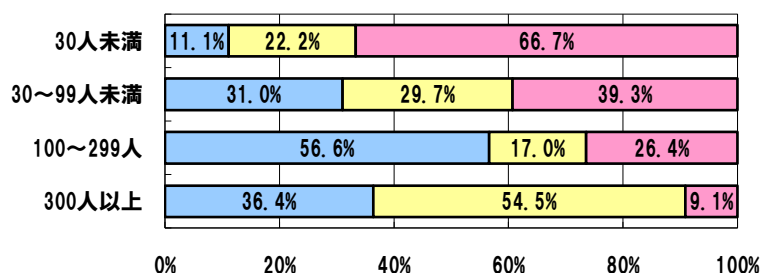
3 ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業

ポジティブ・アクションに取り組んでいるとする事業所は36.8%であった。業種による格差見られないが、企業規模が大きい企業ほど取り組みに対して前向きな姿勢が見受けられる。

(全事業所)



(全労働者数別)

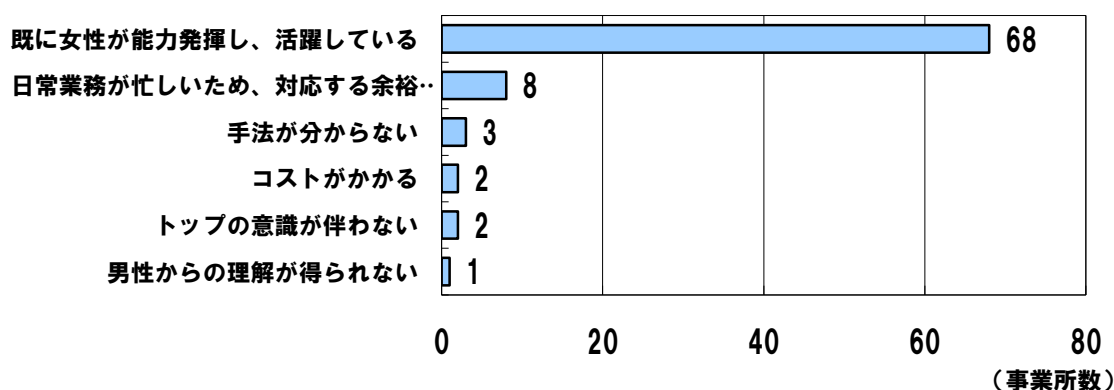


4 ポジティブ・アクションに取り組まない理由

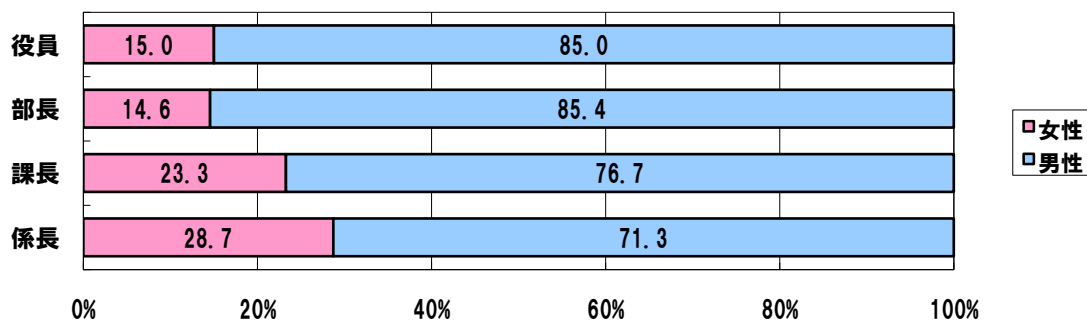
(3で取り組む予定はないと答えた企業対象)

全業種において「既に女性が能力発揮し、活躍している」との回答が68事業所と最も多くなっており、それらの事業所では課長の割合は約10%、係長と部長で約3%平均を上回っている。

ポジティブ・アクションに取り組まない理由 (複数回答可)



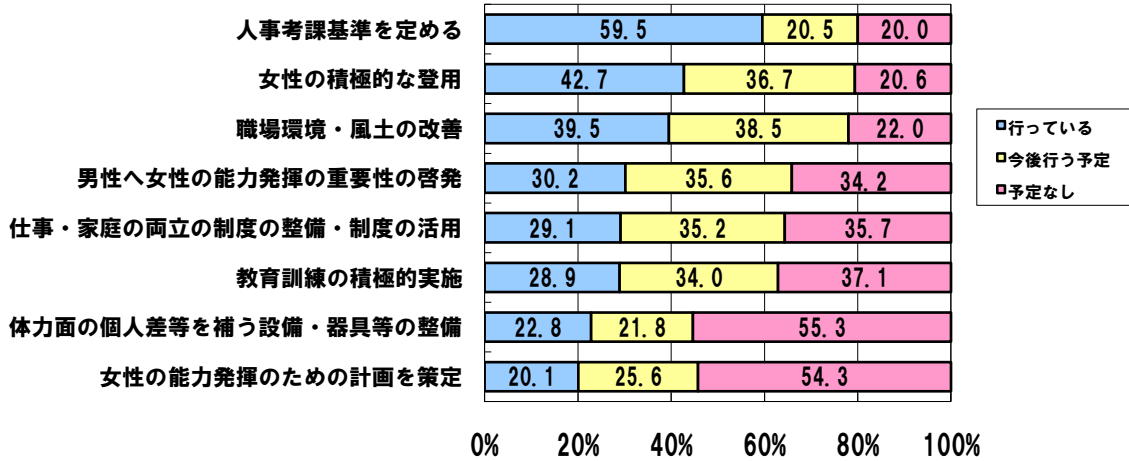
既に女性が能力発揮し、活躍しているとした事業所の女性管理職等割合



5 女性の能力発揮のための取組

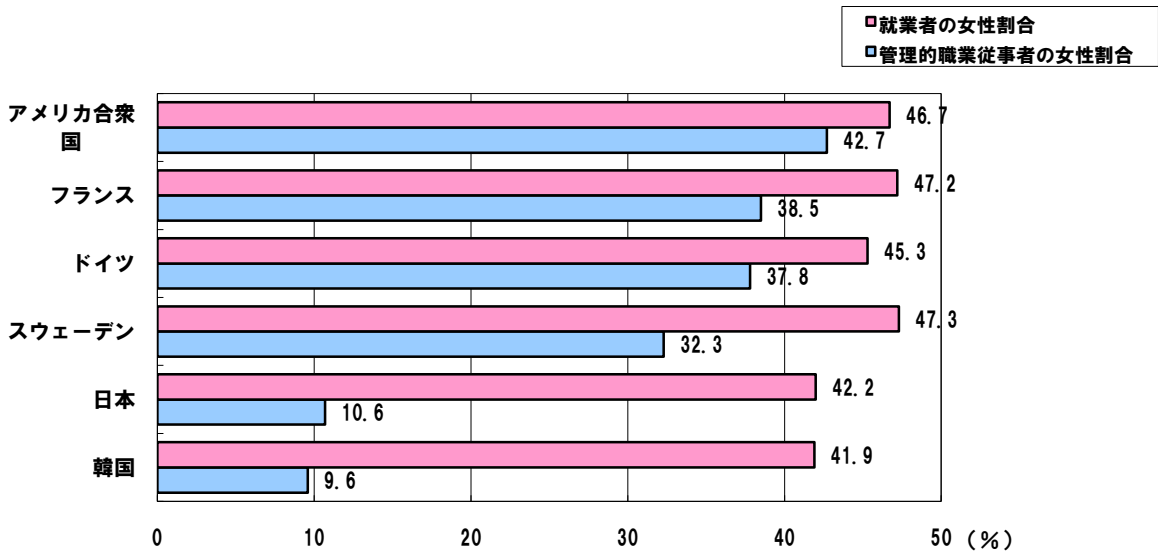
各事業所が具体的に取り組んでいる、または今後取り組む予定の内容としては、人事考課基準を定める、女性を積極的に管理職等へ登用する、男女の役割分担意識に基づく慣行を見直すなど職場環境を改善するといった回答が多かった。

(複数回答可)



(参考)

就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合 (国際比較)



資料出所：日本 総務省統計局「労働力調査」(平成22年)

その他 ILO LABORSTA (2008年)

注) 管理的職業従事者とは、会社役員や企業の課長相当職以上、管理的公務員をいう。