

女性活躍推進法における課題分析と
ポジティブ・アクション

2015年12月15日

三菱UFJリサーチ&コンサルティング
女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室
室長 矢島 洋子

女性の活躍に関する状況の把握・ 課題分析

定着

育成・登用

平均賃金の男女差

継続勤務年数の男女差

役員に占める女性割合

管理職(課長級以上)
に占める女性割合

転換・再雇用・中途採用した者の管理職登用実績(男女別)

管理職の労働時間

10年目前後の継続雇用割合の男女差

1つ上位の職階への登用割合の男女差

各職階の労働者(係長級)に占める女性割合

両立支援制度の利用実績(男女別)

人事評価結果の男女差

育児休業取得率・取得期間(男女別)

教育訓練受講状況の男女差

職種・雇用形態の転換実績(男女別)

配置・育成・評価・昇進に関する意識

フレックス、在宅勤務等柔軟な働き方の利用実績(男女別)

配置状況の男女差

採用者に占める女性割合

非正社員のキャリアアップに向けた研修受講状況(男女別)

採用における競争倍率の男女差

再雇用・中途採用の実績(男女別)

労働者全体の労働時間

労働者に占める女性割合

性別役割分担意識・その他の職場風土に関する意識
雇用管理区分ごとの労働時間

セクハラ等の相談状況
有給休暇取得率

基礎項目

選択項目

雇用管理区分ごとに把握する項目

計画策定における目標設定と 取組み内容（ポジティブ・アクション）の検討

Stigmaに注意！

Positive Action!

女性活躍を積極的に推進する取り組み

(同様の能力・資格があることを前提とし、) 女性であることを**プラスの要素**として評価

管理職・役員比率等の割当 (クォータ制)

女性活躍に関する指標の**管理職評価**や**組織目標への組み入れ**

暫定的取組

新法

女性のみを対象とした**育成施策**
(研修・育成プラン・ロールモデル・メンター・相談体制等)

女性活躍を推進する**計画策定 (状況・課題把握)**

女性活躍推進の**目標設定**

採用における女性の**応募奨励**・**女子学生の理系・技術系進学への働きかけ**

経営戦略としての方針

トップのコミットメント・社内共有が重要

両立支援

ライフイベントに即した**柔軟な働き方・休み方**

多様な人材を公正に処遇する**評価・報酬**

時間制約の有無に関わらず**成長を促す**

職務経験 (配置)・教育機会

WLB

時間あたり生産性を高める**業務マネジメント**

多様性を受け入れる風土 **セクハラ・マタハラ防止**

能力発揮・キャリア形成支援

永続的取組

多様な人材が活躍し続けられる**職場環境づくり**

女性を有利とする取組



女性に積極的機会を与える取組



就業継続支援
男女双方を対象とした取組

※なお、本資料における解釈は、矢島個人の見解に基づくものです。

ご静聴ありがとうございました。

<参考資料>

- 1) 「ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール」（平成24年3月作成）

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

- 2) PRESIDENT WOMAN Online 「女性活躍推進の夜明け」

【前編】 <http://woman.president.jp/articles/-/405>

【後編】 <http://woman.president.jp/articles/-/406>

三菱UFJリサーチ&コンサルティング
女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室

公式HP : <http://www.murc.jp/corporate/virtual/diversity>