

愛知労働局発表  
平成26年11月27日

【担当】  
愛知労働局雇用均等室

室長 西田 和史  
室長補佐 河嶋 小百合  
地方育児・介護休業指導官 杉浦 アキコ  
電話：052-219-5509

## 愛知県内企業の女性労働者の活躍推進アンケート調査結果について

愛知労働局（局長：藤澤勝博）は、愛知県内企業における女性労働者の活躍推進に関する取り組み実態（平成26年4月1日現在）を把握するため、愛知県内に本社がある労働者数10人以上の企業（6,437件）を対象とし、アンケート調査を行い（有効回答数は624、有効回答率は9.7%）結果をとりまとめた。

### 結果概要（P2~9）

#### （1）女性管理職の状況（P3、4）

- （ア）課長相当職以上の女性管理職がいると回答した企業の割合は59.0%。  
（イ）管理職全体（課長相当職以上）に占める女性管理職の割合は、3.6%（係長相当職以上4.9%）。  
（ウ）女性管理職が少ない（1割未満）等の企業割合は86.1%。

#### （2）管理職が少ない理由（P5、6）

女性管理職が少ない（1割未満）等の理由として、多い順に次のとおり。

- ① 「現時点では必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」（66.7%）
- ② 「将来役職に就く可能性のある女性はいるが、現在役職に就くための在籍年数等を満たしている者はいない」（30.7%）
- ③ 「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」（23.5%）
- ④ 「女性が希望しない」（22.3%）

#### （3）女性活躍推進の取組の有無（P7）

女性の活躍推進に取り組んでいる企業は47.9%で、今後取り組むこととしている企業は18.6%。

#### （4）取組の内容（P8、9）

取組内容として多く挙げられたのは多い順に次のとおり。

- ① 「女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用する」（45.3%）
- ② 「仕事と家庭の両立のための制度（法律を上回る）を整備し、制度の活用を促進する」（35.7%）
- ③ 「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度等の導入」（33.0%）

愛知労働局としては、こうした企業の実態を踏まえ、女性にとって働きやすい職場環境の整備とともに、男女労働者間の格差解消に向けた企業の自主的・積極的取組（ポジティブ・アクション）について、情報ポータルサイトへの登録と併せて一層促していくこととしている。

# 女性労働者の活躍推進等に関する雇用管理アンケート調査結果

## 1 調査概要

### (1) 目的

愛知県内企業における女性労働者の活躍推進に関する取り組み実態を把握することを目的とした。

### (2) 対象

愛知県内に本社がある労働者数10人以上の企業で、雇用均等室が行政推進上把握したもの(6,437件)。

### (3) 内容

#### ① 企業の属性に関する事項

ア 企業名

イ 業種

ウ 従業員数

#### ② 女性労働者の活躍推進等に関する事項

ア 係長以上の管理職及び係長以上の女性管理職の人数

イ 女性管理職が少ない理由

ウ 女性の活躍推進への取組状況

エ 取組の内容

### (4) 対象期日

平成26年4月1日現在とした。

### (5) 実施時期

平成26年4月1日から4月30日までとした。

### (6) 方法

① アンケート用紙 別添1「女性労働者の活躍推進等に関する雇用管理アンケート」により実施した。

② 配布 対象企業に対して均等則等改正説明会の案内と併せて郵送した。

③ 回収 対象企業において記入後、雇用均等室へファックスにより返送を依頼して回収した。

### (7) 有効回答数、有効回答率

有効回答数は624、有効回答率は9.7%であった。

表1 回答企業の業種別・従業員規模別構成

(単位:社)

全体		業種別				従業員規模別					
	割合	製造業	割合	非製造業	割合	100人未満	割合	100~300人未満	割合	300人以上	割合
624	100.0%	236	37.8%	388	62.2%	284	45.5%	239	38.3%	101	16.2%

(非製造業388の内訳:医療福祉74、卸売小売73、サービス53、建設51、その他137)

## 2 結果概要

### (1) 管理職の状況

#### ① 課長以上の女性管理職のいる企業数

回答のあった企業(624社)のうち、課長相当職以上の女性管理職がいると回答した企業が59.0%。

業種別では、非製造業で課長以上の女性管理職がいると回答した企業が67.8%あったが、製造業は44.5%と低い。

従業員規模別では、100人未満規模が59.2%、100～300人未満規模が58.2%、300人以上規模が60.4%と、規模が大きいほど割合が高くなっている。

表2 課長相当職以上女性管理職のいる企業数、割合

(単位：社)

全体		業種別				従業員規模別					
	割合	製造業	割合	非製造業	割合	100人未満	割合	100～300人未満	割合	300人以上	割合
368	59.0%	105	44.5%	263	67.8%	168	59.2%	139	58.2%	61	60.4%

#### ② 管理職に占める女性の割合

課長相当職以上の管理職全体に占める女性の割合は3.6%である。業種別では、製造業での割合が1.3%と低いが、非製造業では9.5%と開きが大きく、従業員規模別では、300人以上での割合が1.6%と規模が大きくなるほど低くなっている(100～300人:9.5%、100人未満:12.4%)。女性の割合が高い役職は役員(12.5%)、次いで係長(6.4%)、課長(2.8%)、部長(2.3%)となっている。(係長相当職以上では、全体で4.9%、製造業2.3%、300人以上規模で3.3%)。

図1 規模別役職別女性管理職割合

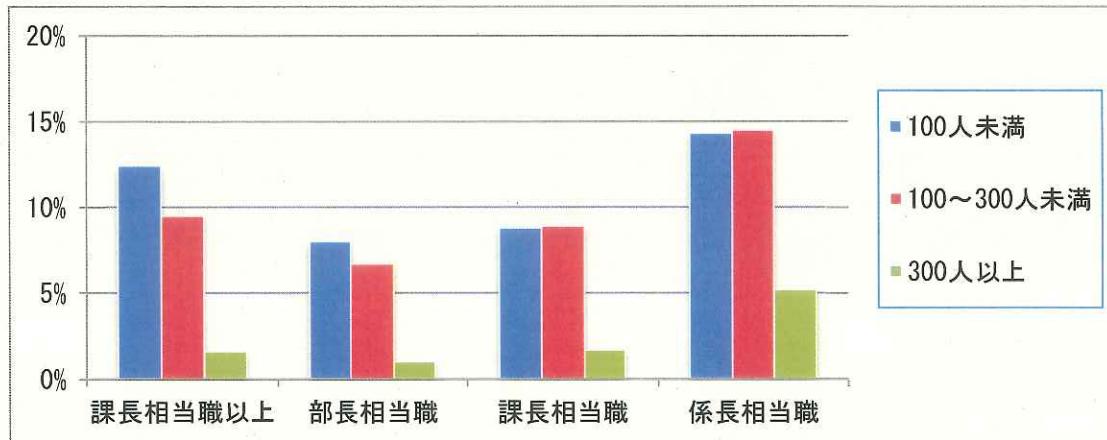


表3 役職別女性管理職の割合

(単位 : %)

	全体	業種別		従業員規模別		
		製造業	非製造業	100人未満	100~300人未満	300人以上
役員	12.5%	7.2%	16.0%	18.8%	13.5%	5.3%
部長相当職	2.3%	0.6%	7.7%	8.0%	6.7%	1.0%
課長相当職	2.8%	1.2%	7.7%	8.8%	8.9%	1.7%
係長相当職	6.4%	3.5%	14.0%	14.3%	14.5%	5.2%
係長相当職以上	4.9%	2.3%	11.5%	13.0%	11.3%	3.3%
課長相当職以上	3.6%	1.3%	9.5%	12.4%	9.5%	1.6%

- ③ 係長以上の女性管理職が少ない（1割未満）又は女性が全くいない役職区分が一つでもあると回答した企業数

女性管理職が少ない（1割未満）又は女性が全くいない役職区分が一つでもあると回答したのは 537 社（86.1%）。製造業では 95.3% と非常に高い割合となっている。また、300 人以上規模でも 92.1% と高い割合となっている。

表4 女性管理職が少ない（1割未満）等企業数、割合 (単位 : 社)

全体		業種別				従業員規模別					
	割合	製造業	割合	非製造業	割合	100人未満	割合	100~300人未満	割合	300人以上	割合
537	86.1%	225	95.3%	312	80.4%	242	85.2%	202	84.5%	93	92.1%

④ ③で回答した企業（537社）がその理由として回答した内容（複数回答）

女性管理職が少ない（1割未満）又は女性が全くいない役職区分が一つでもある理由として最も多かったのは、「現時点では必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」（358社・66.7%）で、業種・規模別にかかわらず、最も多く挙げられた。

次いで、「将来役職に就く可能性のある女性はいるが、現在役職に就くための在籍年数等を満たしている者はいない」（165社・30.7%）、「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」（126社・23.5%）、「女性が希望しない」（120社・22.3%）が挙げられている。

これら3つの理由のうち、製造業では「女性が希望しない」と回答した企業の割合が高く（30.2%）、規模別では300人以上規模と大きい企業ほど「在籍年齢を満たしている者はいない」と回答した割合が高い（44.1%）。

図2 女性管理職割合が少ない等理由別企業割合（業種別）

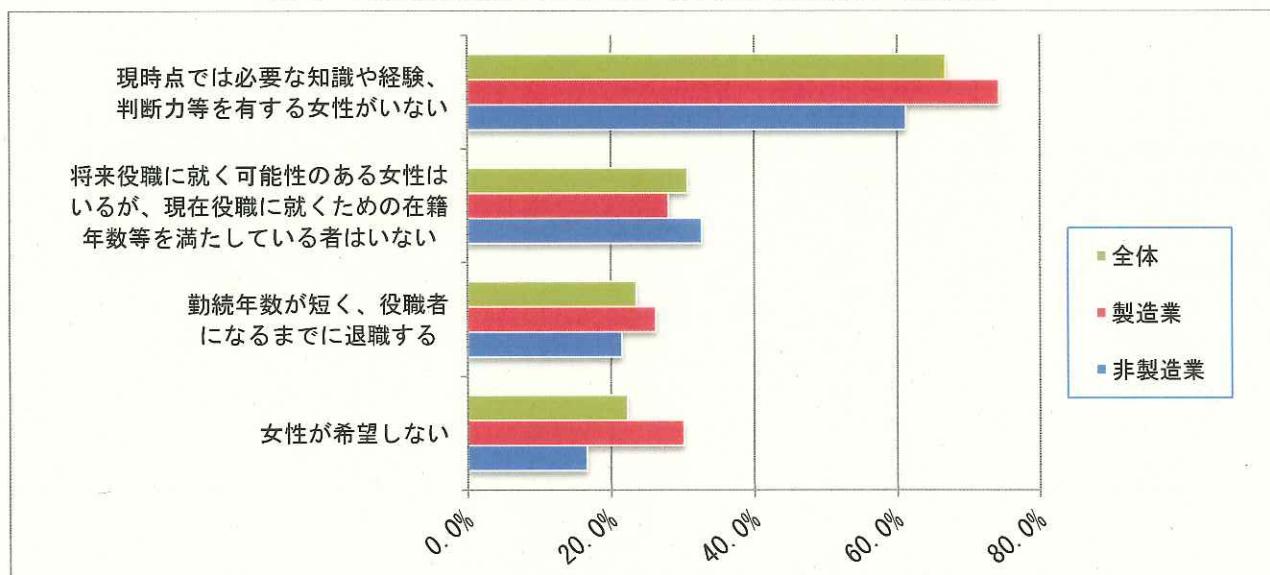


図3 女性管理職割合が少ない等理由別企業割合（規模別）

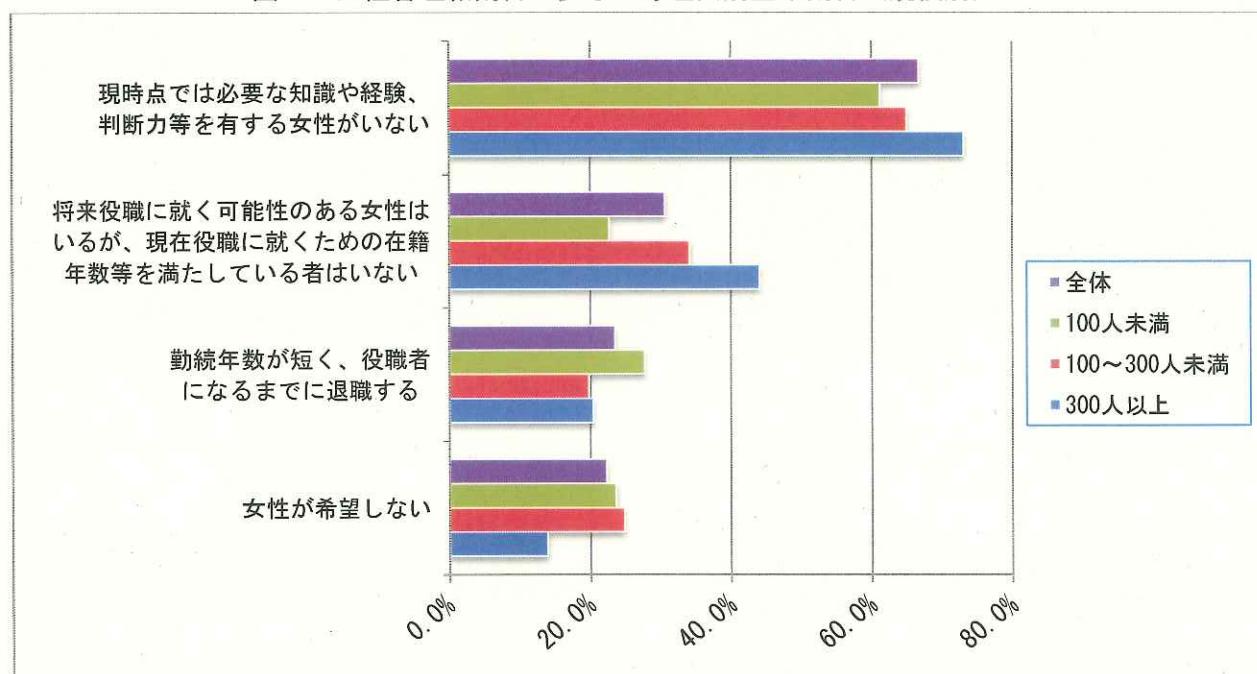


表5 女性管理職が少ないあるいは全くない理由別企業数、割合

(単位:社)

	全体		業種別				従業員規模別					
		割合	製造業	割合	非製造業	割合	100人未満	割合	100~300人未満	割合	300人以上	割合
現時点では必要な知識や経験、判断力を有する女性がない	358	66.7%	167	74.2%	191	61.2%	159	65.7%	131	64.9%	68	73.1%
将来役職に就く可能性のある女性はあるが、現在役職に就くための在籍年数等を満たしている者はいない	165	30.7%	63	28.0%	102	32.7%	55	22.7%	69	34.2%	41	44.1%
勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する	126	23.5%	59	26.2%	67	21.5%	67	27.7%	40	19.8%	19	20.4%
時間外労働が多い、又は深夜業がある	20	3.7%	8	3.6%	12	3.8%	7	2.9%	9	4.5%	4	4.3%
出張、全国転勤がある	13	2.4%	5	2.2%	8	2.6%	3	1.2%	5	2.5%	5	5.4%
顧客が女性管理職を希望しない	6	1.1%	5	2.2%	1	0.3%	2	0.8%	4	2.0%	0	0.0%
家庭責任を多く負っているため、責任ある仕事に就けられない	48	8.9%	26	11.6%	22	7.1%	27	11.2%	14	6.9%	7	7.5%
仕事がハードで女性は無理がある	31	5.8%	10	4.4%	21	6.7%	18	7.4%	12	5.9%	1	1.1%
女性が希望しない	120	22.3%	68	30.2%	52	16.7%	57	23.6%	50	24.8%	13	14.0%
上司・同僚・部下となる男性が、女性管理職を希望しない	12	2.2%	8	3.6%	4	1.3%	8	3.3%	1	0.5%	3	3.2%
その他	52	9.7%	14	6.2%	38	12.2%	24	9.9%	18	8.9%	10	10.8%
計	951	—	433	—	518	—	427	—	353	—	171	—

## (2) 女性の活躍推進取組状況

女性の活躍推進に取り組んでいると回答した企業は 47.9% (299 社) で、今後取り組むこととしていると回答した企業 (18.6%・116 社) を合わせると 7 割近くの企業が取り組みを進めることを回答している。取り組んでいる企業の割合では、製造業 (40.3%) の方が低く、規模が小さいほど低い傾向にあった (100 人未満 37.7%)。

図 4 女性の活躍推進に取り組んでいる企業割合（業種別）

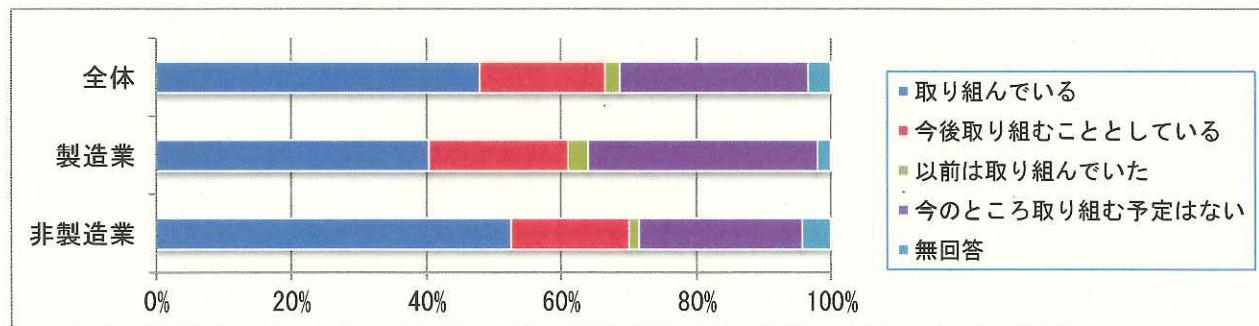


図 5 女性の活躍推進に取り組んでいる企業割合（規模別）

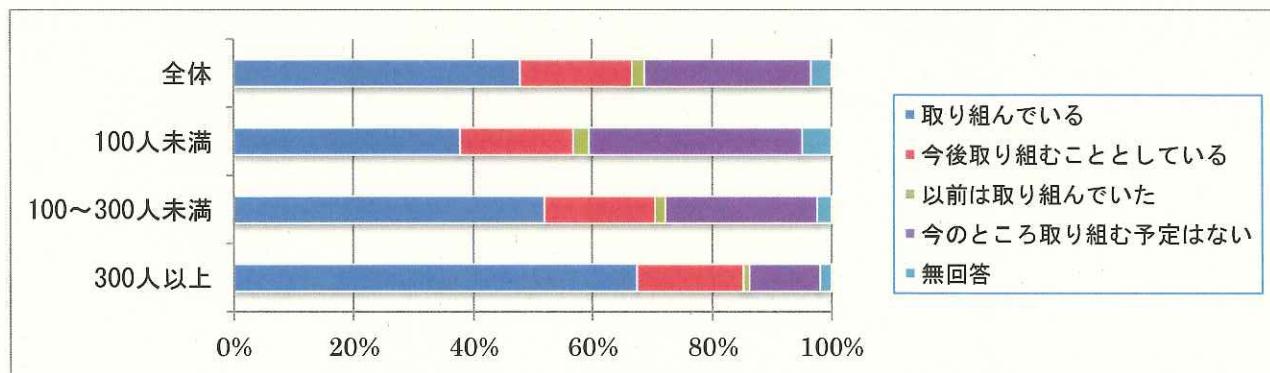


表 6 女性の活躍推進に取り組んでいる企業数、割合 (単位：社)

	全体		業種別			従業員規模別						
		割合	製造業	割合	非製造業	割合	100人未満	割合	100～300人未満	割合	300人以上	割合
取り組んでいる	299	47.9%	95	40.3%	204	52.6%	107	37.7%	124	51.9%	68	67.3%
今後取り組むこととしている	116	18.6%	49	20.8%	67	17.3%	54	19.0%	44	18.4%	18	17.8%
以前は取り組んでいた	13	2.1%	7	3.0%	6	1.5%	8	2.8%	4	1.7%	1	1.0%
今のところ取り組む予定はない	174	27.9%	80	33.9%	94	24.2%	101	35.6%	61	25.5%	12	11.9%
無回答	22	3.5%	5	2.1%	17	4.4%	14	4.9%	6	2.5%	2	2.0%
計	624	100.0%	236	100.0%	388	100.0%	284	100.0%	239	100.0%	101	100.0%

- (3) (2) で「取り組んでいる」又は「今後取り組むこととしている」と回答した企業（415社）の取組内容（複数回答）

取組内容として最も多く挙げられたのは「女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用する」（188社・45.3%）、次いで「仕事と家庭の両立のための制度（法律を上回る）を整備し、制度の活用を促進する」（148社・35.7%）、「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度等の導入」（137社・33.0%）であった。

製造業では「女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用する」と回答した企業の割合が高く（54.9%）、規模別では300人以上規模と大きい企業ほど「仕事と家庭の両立のための制度（法律を上回る）を整備し、制度の活用を促進する」と回答した割合が高い（53.5%）。

図6 取り組み企業における取組内容別企業割合（業種別）

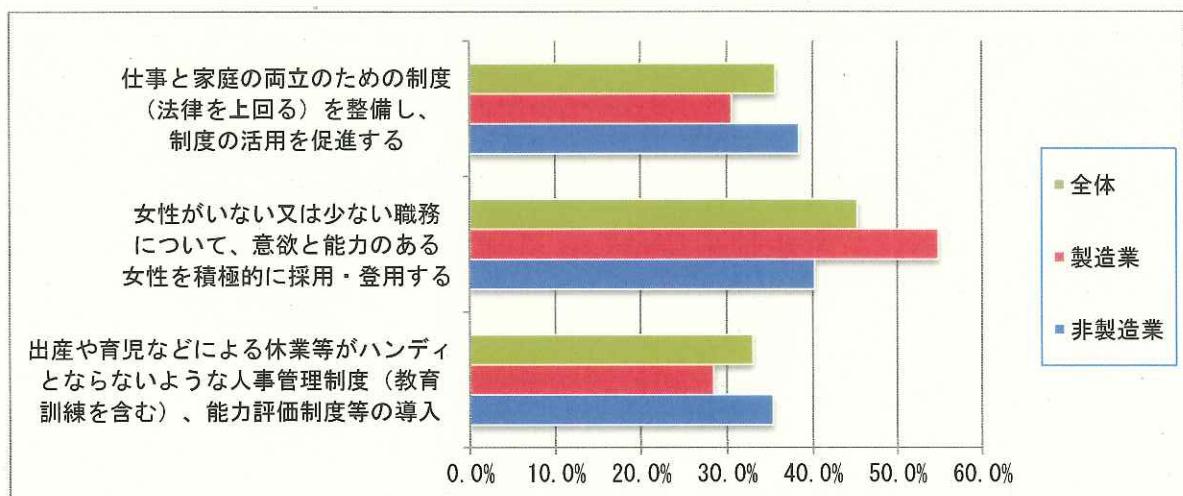


図7 取り組み企業における取組内容別企業割合（規模別）

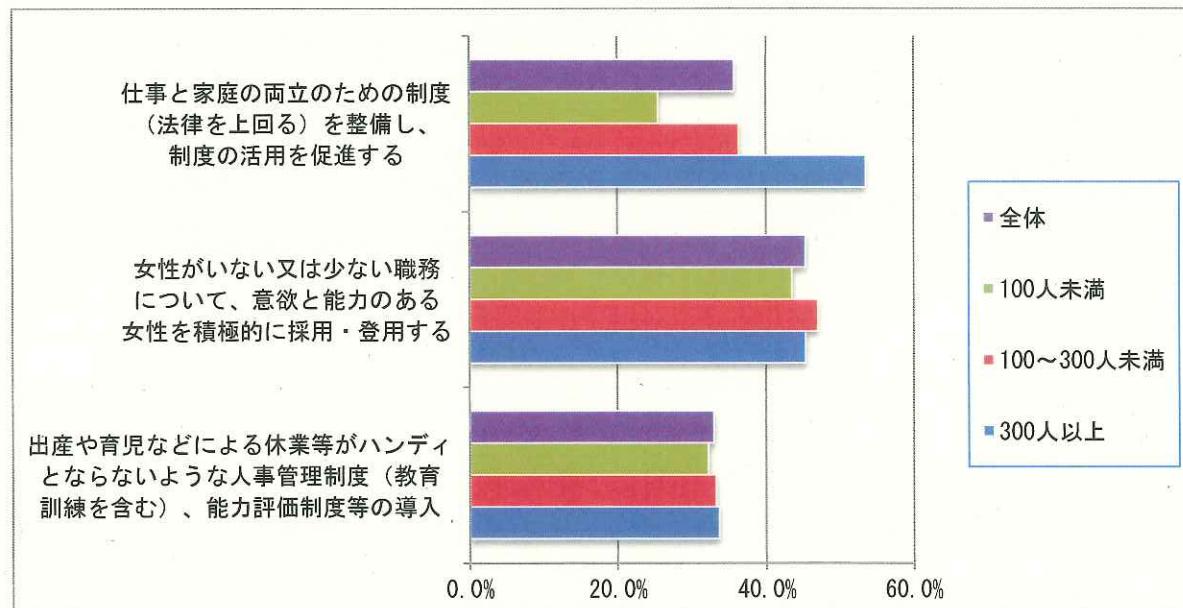


表7 取り組み企業（予定含む）における取組内容別企業数、割合 （単位：社）

	全体		業種別				従業員規模別					
		割合	製造業	割合	非製造業	割合	100人未満	割合	100～300人未満	割合	300人以上	割合
仕事と家庭の両立のための制度(法律を上回る)を整備し、制度の活用を促進する	148	35.7%	44	30.6%	104	38.4%	41	25.5%	61	36.3%	46	53.5%
女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用する	188	45.3%	79	54.9%	109	40.2%	70	43.5%	79	47.0%	39	45.3%
女性が満たしにくい募集・採用・配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す	39	9.4%	16	11.1%	23	8.5%	14	8.7%	15	8.9%	10	11.6%
出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度(教育訓練を含む)、能力評価制度等の導入	137	33.0%	41	28.5%	96	35.4%	52	32.3%	56	33.3%	29	33.7%
体力面での個人差を補う器具・設備等、働きやすい職場環境を整備する	42	10.1%	16	11.1%	26	9.6%	27	16.8%	12	7.1%	3	3.5%
女性の能力発揮に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等、企業内の推進体制を整備する	47	11.3%	17	11.8%	30	11.1%	22	13.7%	11	6.5%	14	16.3%
その他	40	9.6%	12	8.3%	28	10.3%	12	7.5%	19	11.3	9	10.5%
計	641	—	225	—	416	—	238	—	253	—	150	—

### 3 まとめ

- (1) アンケート結果からは課長以上の女性管理職がいる企業からの回答が59%であったが、管理職に占める女性の割合が少ない（1割未満）企業が約86.1%（製造業では95.3%）と大多数を占め、今後ますます女性の活躍に向けて取組を進める必要があり、現に7割近くの企業が取り組む意向があることが明らかとなった。（2（1）③、（2））
- (2) 現状、女性管理職が少ない理由として、必要な知識や経験、判断力を有する女性がいないことも明らかとなった。（2（1）④）
- (3) このために意欲ある女性の積極的な採用や登用はもとより、両立支援策の充実や出産等による休業等がハンディとならない人事管理制度に取り組む企業が多いことが明らかとなった（2（3））。

## 愛知県内企業の女性活躍推進状況の全国との比較

	愛知県 (26.4.1.)	全国 (25.10.1.)
女性管理職（課長相当職以上）がいる企業割合	59.0%	51.4%
女性管理職割合		
係長相当職以上	4.9%	10.8%
課長相当職以上	3.6%	9.1%
係長相当職	6.4%	13.8%
課長相当職	2.8%	6.9%
部長相当職	2.3%	4.9%
女性管理職が少ないあるいは全くいない理由		
①現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいないため	66.7%	47.7%
②将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在、管理職に就くための在籍年数等を満たしている者はいないため	30.7%	14.2%
③勤続年数が短く、管理職になるまでに退職するため	23.5%	14.6%
④女性が希望しないため	22.3%	22.6%
女性の活躍推進に取り組んでいる企業割合 (全国はポジティブ・アクションの推進状況)	47.9%	16.9%
取組企業における取組内容		
①女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用する	45.3%	47.8%
②仕事と家庭の両立のための制度（法律を上回る）を整備し、制度の活用を促進する	35.7%	37.1%
③出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度等の導入	33.0%	44.4%

愛知県：県内本社のある 10 人以上企業（雇用均等室が把握した 6,437 件）対象アンケート

調査、有効回答数 624

全国：「雇用均等基本調査」10 人以上企業産業・規模別に層化して抽出

調査対象集 6,115 企業で有効回答数 3,874 企業

「ポジティブ・アクション」：男女労働者間の格差解消に向けた企業の自主的・積極的取組

～アンケートに御協力をお願いいたします～

◆女性労働者の活躍推進等に関する雇用管理アンケート◆

御社の状況について、平成26年4月1日現在で御記入いただき、4月末日までにファックスにより御返送ください。

1 貴社に関する事項について 以下、該当する□に✓点又は数字等を記入してください

企業名 \_\_\_\_\_

【業種】

建設 製造 電気・ガス・水道 情報通信 運輸 卸売・小売 金融・保険 不動産  
飲食店・宿泊 医療・福祉 教育・学習支援 サービス その他( )

【従業員数】

全従業員数 30人未満 30～99人 100～299人 300～999人 1,000人以上

うち女性の割合 5%未満 5～10%未満 10～20%未満 20～30%未満 30～50%未満 50%以上

2 (1)係長以上の管理職および女性管理職は何人いますか。(該当者がいない場合には0を記入してください。)

登用状況	役職に就いている	
役職	人数(男女計)	うち女性
役員		
部長相当職		
課長相当職		
係長相当職		

(2)(1)で、女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くない役職区分が1つでもある場合、それはどのような理由からですか。(複数回答可)

- 現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない
- 将来役職に就く可能性のある女性はいるが、現在、役職に就くための在職年数等を満たしている者はない
- 勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する
- 時間外労働が多い、又は深夜業がある
- 出張、全国転勤がある
- 顧客が女性管理職を希望しない
- 家庭責任を多く負っているため、責任ある仕事に就けられない
- 仕事がハードで女性には無理である
- 女性が希望しない
- 上司・同僚・部下となる男性が、女性管理職を希望しない
- その他(具体的に )

3 貴社では、女性労働者の活躍推進に取り組んでいますか。

- 取り組んでいる →4へ
- 今後取り組むこととしている →4へ
- 以前は取り組んでいた
- 今のところ取り組む予定はない

4 3で「取り組んでいる」、「今後取り組むこととしている」と回答した場合、その内容についてお答えください。(複数回答可)

- 仕事と家庭の両立のための制度(法律を上回る)を整備し、制度の活用を促進する
- 女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用する
- 女性が満たしにくい募集・採用・配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す
- 出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度(教育訓練を含む)、能力評価制度等の導入
- 体力面での個人差を補う器具・設備等、働きやすい職場環境を整備する
- 女性の能力発揮に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等、企業内の推進体制を整備する
- その他( )

\* \* \* 御協力ありがとうございました \* \* \*

このままファックスでお送りください  
愛知労働局雇用均等室 あて FAX 052-220-0573