



茨城労働局発表
平成26年12月26日

【照会先】

茨城労働局雇用均等室
室長 井上 礼子
室長補佐 辺田 幸子
(直通電話) 029-224-6288

茨城県における女性管理職の状況等について

管理職全体に占める女性の割合13.0%

男性の育児休業取得率1.3%

茨城労働局（局長 中屋敷 勝也）では、平成26年10月に県内企業を対象とした女性の管理職の割合や育児休業制度の利用状況等に関するアンケートを実施し、その結果を取りまとめた。

アンケートは、茨城県内に本社がある1,235社（機会均等推進責任者※選任企業）に協力を依頼し、そのうち412社（概要は図1、図2）から有効回答を得て、集計を行った。

I アンケート結果の概要

1 課長以上の管理職全体に占める女性の割合は13.0%、管理職等の割合は業種ごとの格差が大きい

課長以上の管理職等全体に占める女性の割合は13.0%であり、役職別にみると、課長相当職13.6%、部長相当職8.6%、役員16.4%であった。（図3）

女性管理職等の割合を規模別にみると、規模が大きくなるほど、女性管理職等の割合が低い傾向が見られ、30人未満の企業では26.5%の女性管理職等がいるが、1,000人以上の企業では8.8%となっている。（図4）業種別に見ると、製造業、建設業が3.7%であるのに対し、医療・福祉では40.9%、教育・学習支援で24.1%であり、業種ごとの格差が大きい。（図5）

2 女性管理職を有する企業割合

課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。）を有する企業割合は65.0%で、これを役職別にみると、役員は43.9%、部長相当職は21.1%、課長相当職は35.0%であり、約3分の2の事業所で女性の課長がいない。（図6）

3 女性の管理職等が少ない、又はいない理由は、知識・経験が少なく、勤続年数が短いこと

女性の管理職等が少ない（1割未満）あるいは全くいない理由（複数回答）をみると、「知識・経験を有しない」とする企業は194(35.1%)と最も多く、次いで「条件となる在籍年数を満たさない」とする企業が87(15.7%)となっている。この2項目で約5割に達しており、知識・経験が不足していることや勤続年数をその理由とする回答が多かった。（図7、8）

4 男性の育児休業制度の利用は1.3%

回答のあった412企業の中で、平成25年10月1日から平成26年9月30日までの在職中に出産した女性(914人)のうち、平成26年10月1日までの間に育児休業を取得した女性(877人)は、96.0%であった。（図9）一方、配偶者が出産した男性(1,149人)のうち、育児休業を取得した男性(15人)は1.3%だった。（図10）

規模別で見ると、女性はどの規模においても育児休業取得率は90%を超えているが、男性は1,000人以上の企業において取得率2.0%が最も高かった。（図11）業種別で見ても、女性はどの業種においても育児休業取得率は90%を超えているが、男性は医療・福祉が2.1%で最も高かった。（図12）

※ポジティブアクションの推進を図るため、各事業所において人事労務管理の方針の決定に携わる方として、選任されている者。

II

茨城労働局の今後の主な取組

○企業におけるポジティブ・アクションの取組を一層促進するため、県内有力企業トップに対する局長からの直接の働きかけ、企業規模・業種や実態に応じた具体的な取組方法等のアドバイス及び各種会合等を利用した周知・啓発。

○企業に対し、公開サイトへの自社の取組状況や取組方針の宣言を行うよう勧奨。掲載企業数は平成26年12月15日現在116社。

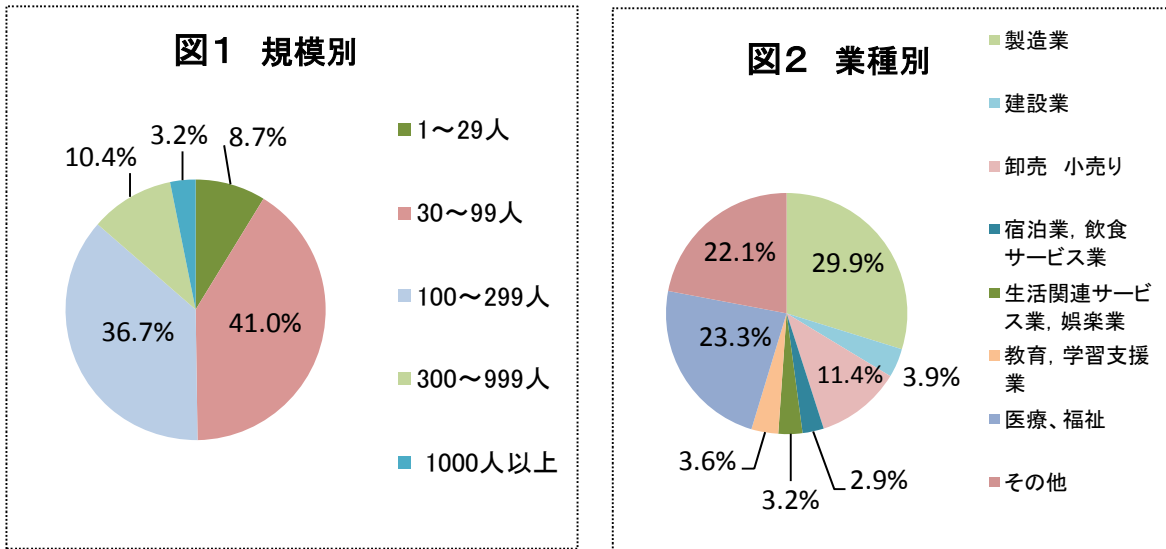
○女性の就業継続のためには、男性の育児参加が重要であることから、育児休業取得制度の周知と併せ、くるみん認定制度等の周知による男性の育児休業取得促進。

※ポジティブ・アクションとは、男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指して、企業が自主的かつ積極的に行う取組で、具体的には女性の採用や職域の拡大、管理職登用及び女性が能力を発揮しやすいソフト面・ハード面での環境整備があります。

添付資料

- 1 女性が輝く社会の実現に向けて
- 2 Positive Action（ポジティブ・アクション 情報ポータルサイト）
- 3 育児休業給付金が引き上げられました！！
- 4 くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが決定しました！

◇回答をいただいた企業概要



1

• 女性管理職等の割合
(課長以上)

図3 女性管理職等の割合(役職別)

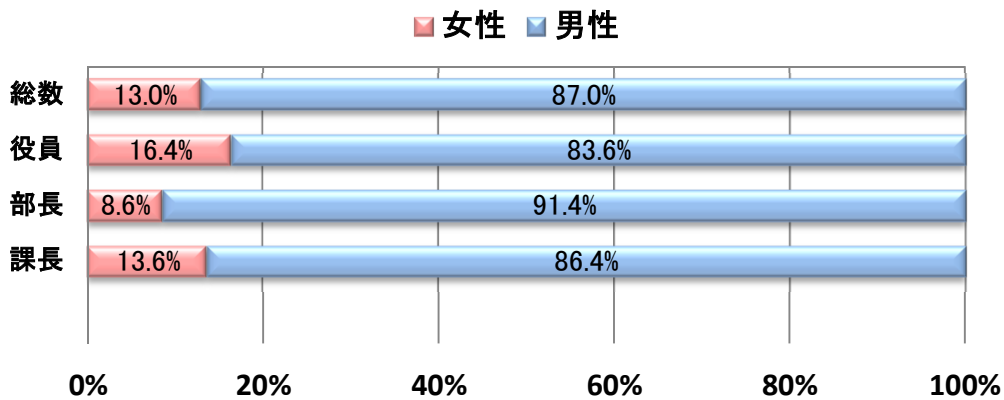


図4 女性管理職等の割合(規模別)

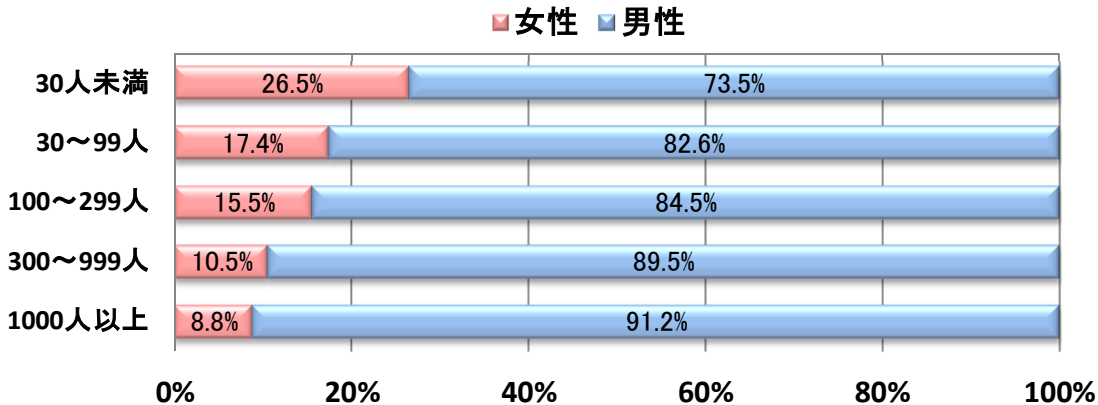


図5 女性管理職等の割合(業種別)

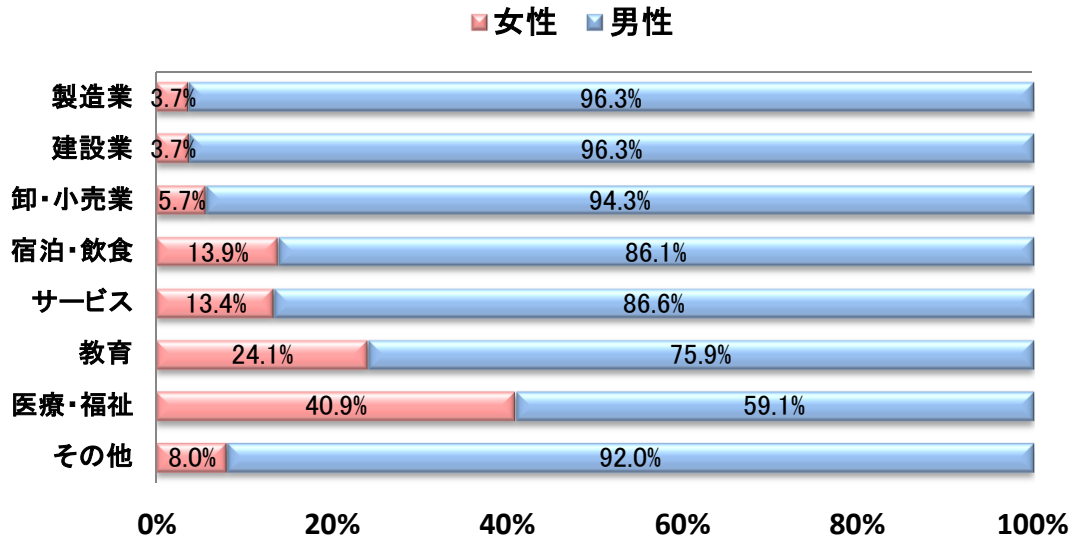
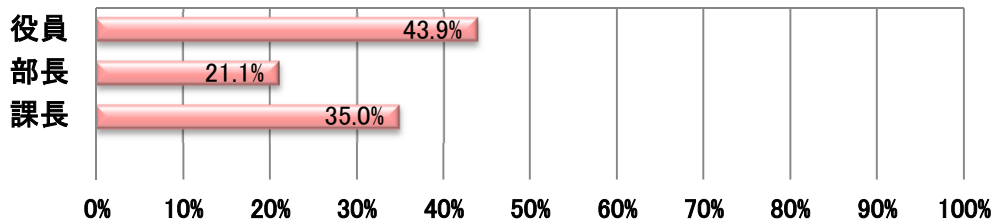


図6 女性管理職等がいる企業の割合



2

・女性管理職が少ない, または, いない理由

規模・業種にかかわらず、「知識・経験を有しない」「条件となる年数を満たさない」が多く、知識・経験が不足していることや勤続年数をその理由とする回答が多かった。

図7 女性管理職が少ない、または、いない理由 (複数回答可)
(企業数)

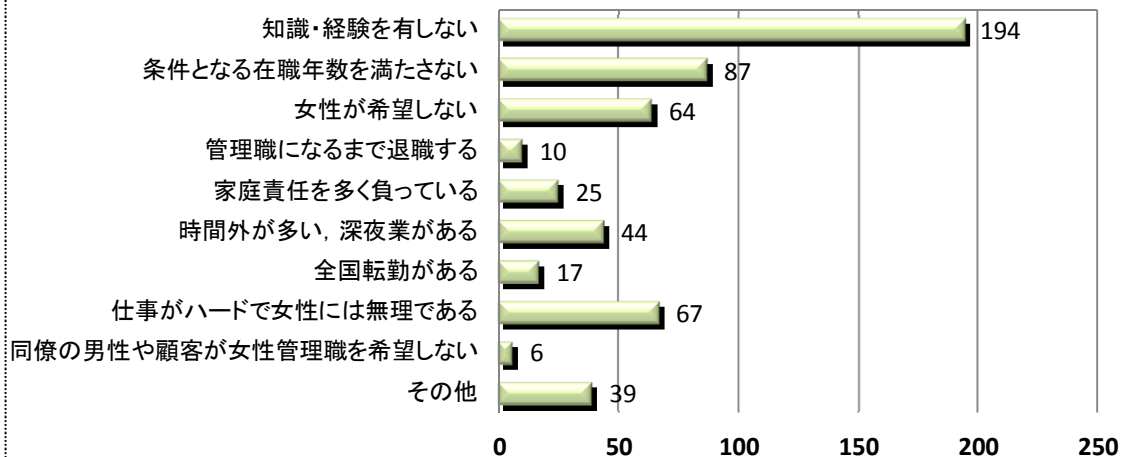
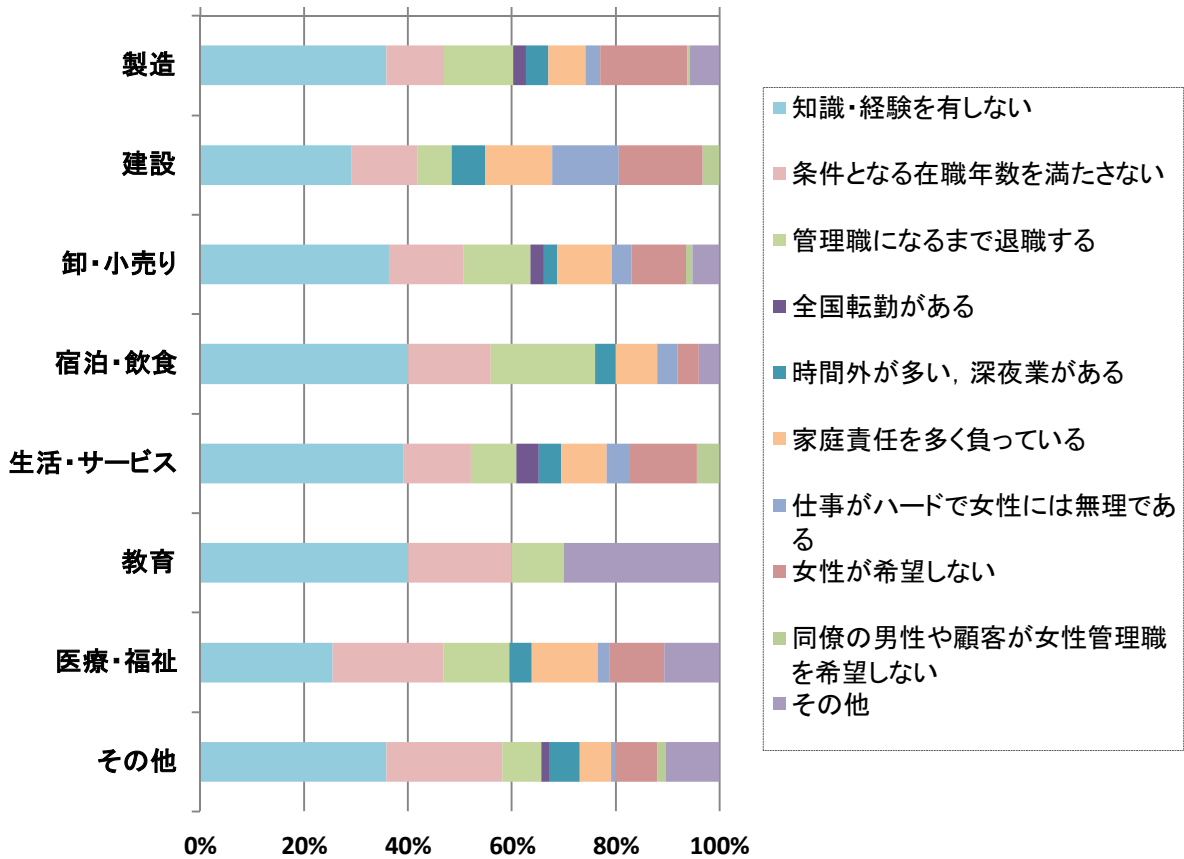


図8 業種別女性管理職がない、または、少ない理由(複数回答)



3

・育児休業制度の利用状況

図9 女性の育児休業取得率
914人中/877人取得

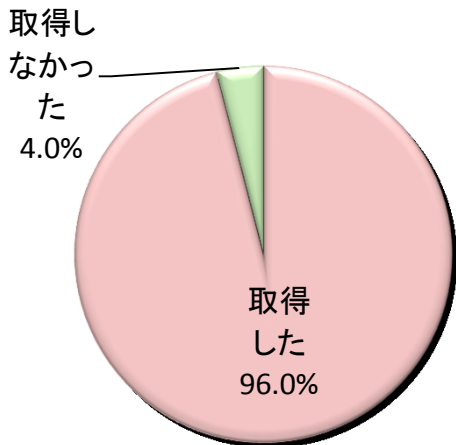
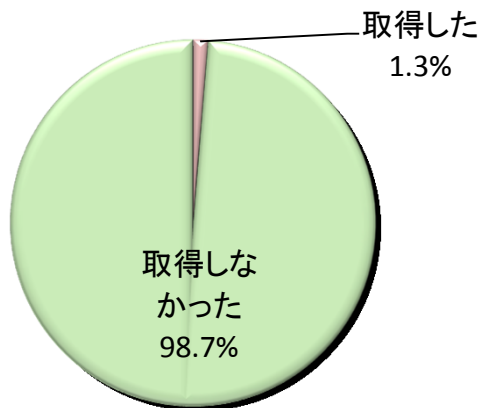


図10 男性の育児休業取得率
1,149人中/15人取得



◇規模別・業種別男女育児休業取得率

