



ポジティブ・アクション等に関する雇用管理アンケート 結果報告書



ポジティブ・アクションとは？

男女均等に人材育成、人事考課などを行っていても、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなど、事実上の格差が生じている場合があります。「男女雇用機会均等法」上の性差別を禁止した規定を遵守するだけではこうした格差は解消できません。

ポジティブ・アクションは単に女性を「優遇」するためのものではなく、こうした状況を是正するための取組全般を指します。

平成26年9月

厚生労働省
香川労働局雇用均等室

目 次

第1章 調査の概要	2
第2章 調査結果の概要	
1 回答企業の属性	4
2 配置状況	5
3 昇進状況	6
(1) 女性の役職を有する企業割合	
(2) 課長以上の女性管理職の割合	
(3) 女性の役職が少ないあるいは全くいない理由	
4 ポジティブ・アクション（女性の活躍推進）状況	9
(1) 女性の活躍を推進する上での問題点	
(2) 女性の活躍推進の取組状況	
(3) 女性の活躍推進の取組内容	
5 育児休業制度の利用状況	11
(1) 育児休業取得者割合	
(2) 育児休業取得者がいない理由	
6 子育てサポート企業認定マーク「くるみん」の認知度等の状況	12
第3章 調査票	13

第1章 調査の概要

1 調査の目的

本調査は、女性の活躍推進状況について、香川県内に拠点を置く企業の雇用管理（配置、昇進、活躍推進などの状況）の実態を把握することを目的とする。

併せて、育児休業取得状況及び子育てサポート企業認定マーク「くるみん」についての把握を行った。

2 調査の範囲及び対象

香川県内に拠点（本社等）を有し、常用労働者を20人程度以上雇用している民間企業のうちから抽出した1,091企業。

産業は日本標準産業分類により掲げるものとしているが、取りまとめは便宜上、「建設」、「製造」、「運輸」、「卸売・小売」、「金融・保険」、「飲食店・宿泊」、「医療・福祉」、「サービス」及び「その他」とした。

3 調査事項

（1）企業の属性に関する事項

- ①業種
- ②従業員数（非正規含む）
- ③②のうち女性の割合

（2）女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に関する事項

- ①配置状況
- ②昇進状況・・・役職別登用（女性の内訳を含む）、女性の役職が少ない又はいない理由
- ③女性の活躍推進に係る問題点
- ④ポジティブ・アクション取組状況

（3）その他に関する事項

- ①育児休業取得状況（過去3年間）
- ②子育てサポート企業認定マーク「くるみん」の認知度等の状況

4 調査の実施期間

第29回男女雇用機会均等月間に合わせ、平成26年6月1日現在の状況について、同年6月1日から6月30日までとした。

5 調査の方法

厚生労働省香川労働局雇用均等室から、調査票を対象企業に対して郵送した。また回収は、調査対象企業において記入した後、同室あてにFAXにより行った。

6 有効回答数及び有効回答率

- ①有効回答数 359
- ②有効回答率 32.9%

7 その他の参考とした調査

(1)「平成23年度雇用均等基本調査」(厚生労働省雇用均等・児童家庭局)

①調査の種類・・・企業調査

②調査対象数・・・常用労働者10人以上を雇用している民営企業のうちから産業・規模別に層化して抽出した5,906企業(岩手、宮城、福島を除く全国)

③有効回答数・・・3,859

④有効回答率・・・65.3%

⑤本調査との比較対象・・・「第10表 女性の活躍を推進する上での問題点別企業割合」

(2)「平成25年度雇用均等基本調査(確報版)」(厚生労働省雇用均等・児童家庭局)

①調査の種類・・・企業調査

②調査対象数・・・常用労働者10人以上を雇用している民営企業のうちから産業・規模別に層化して抽出した6,115企業(全国)

③有効回答数・・・3,874

④有効回答率・・・63.4%

⑤本調査との比較対象・・・「第1表 役職別女性管理職を有する企業割合」、「第2表 役職別女性管理職割合」、「第3表 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由別企業割合」、「第4表 ポジティブ・アクションの取組状況別企業割合」

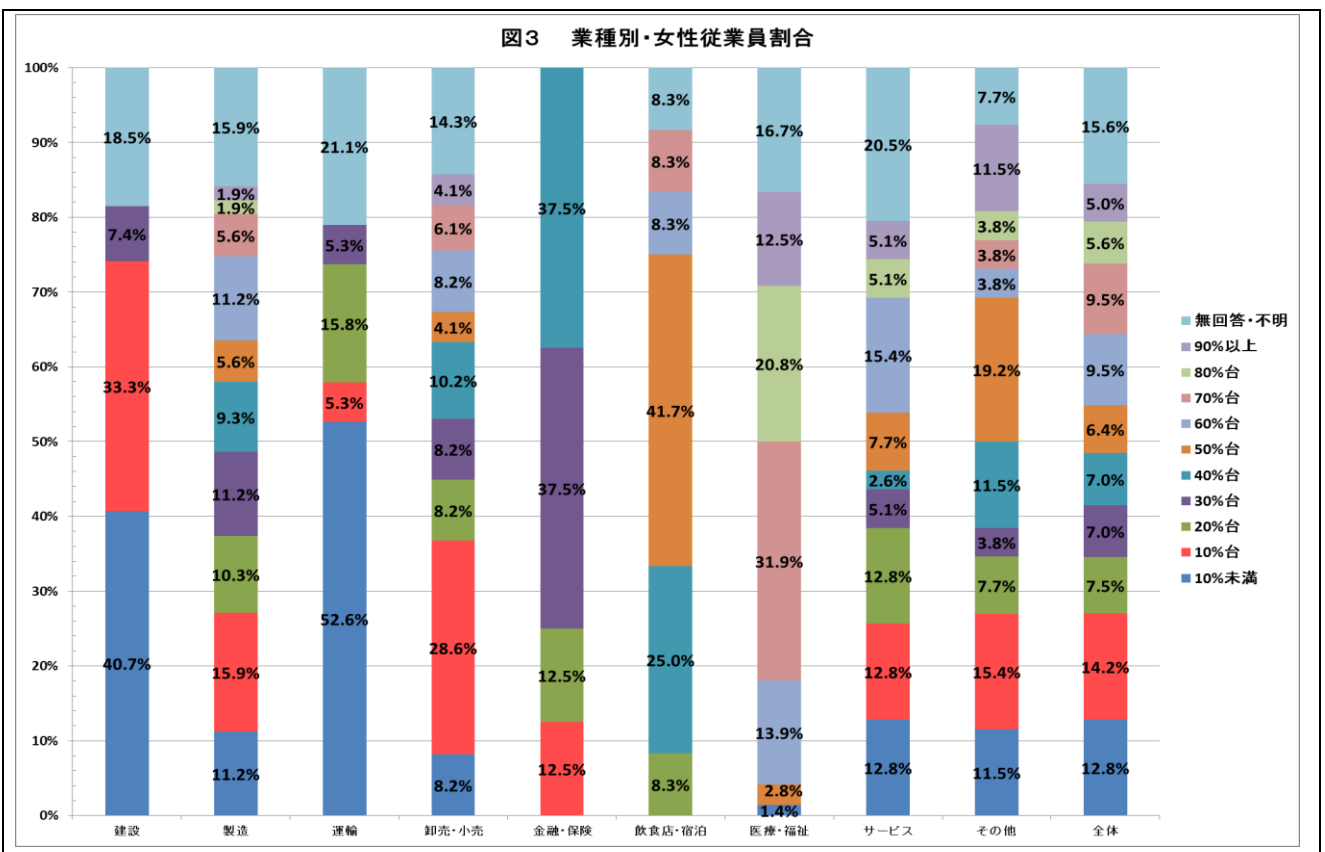
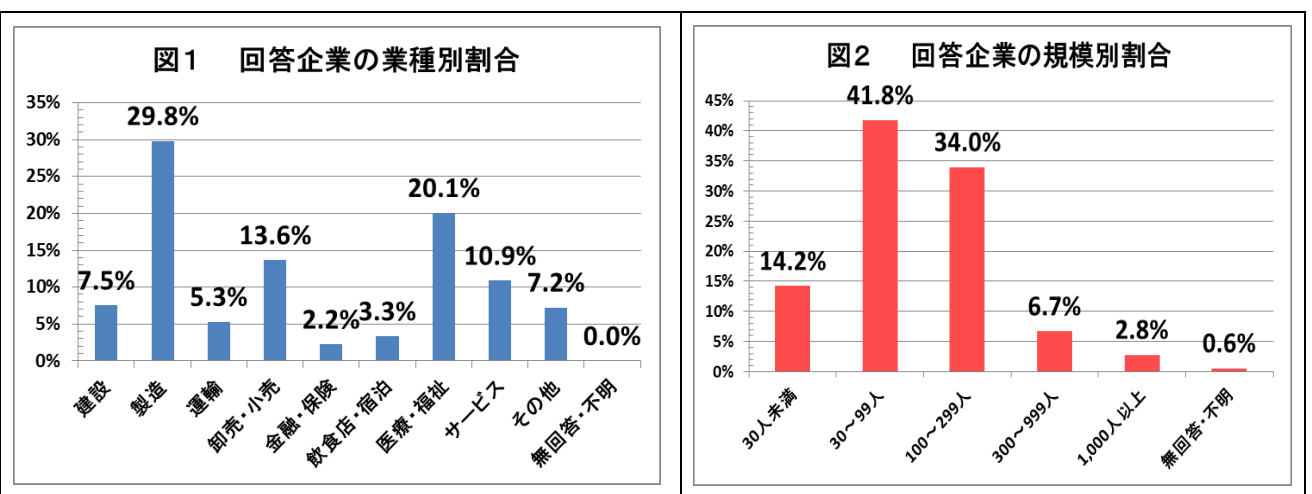
第2章 調査結果の概要

1 回答企業の属性

① 回答企業359社を業種別に割合をみると、「製造」が29.8%を占め、次いで「医療・福祉」が20.1%、「卸売・小売」が13.6%となっている。【図1】

また、規模別の割合では、「30～99人」が41.8%を占め、次いで「100～299人」が34.0%、「30人未満」が14.2%となっている。【図2】

② 全従業員数のうち、女性の割合は、「10%台」が最も高く14.2%、「10%未満」が12.8%、以下、「60%台」及び「70%台」が9.5%、「20%台」が7.5%などとなっている。これを業種別にみると、「飲食店・宿泊」では「50%台」が、「サービス」では「60%台」が、「医療・福祉」では「70%台」の割合で高くなっている。【図3】

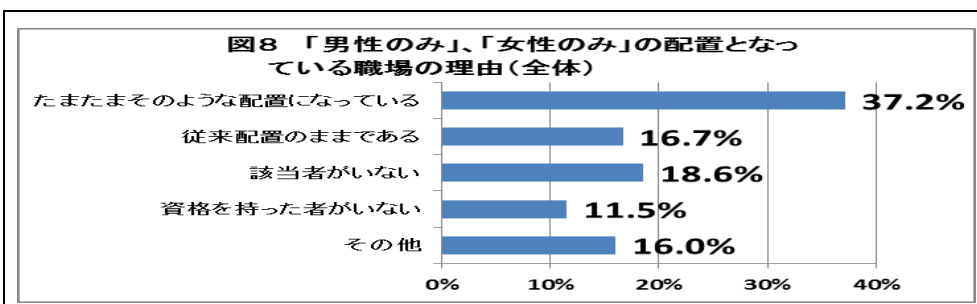
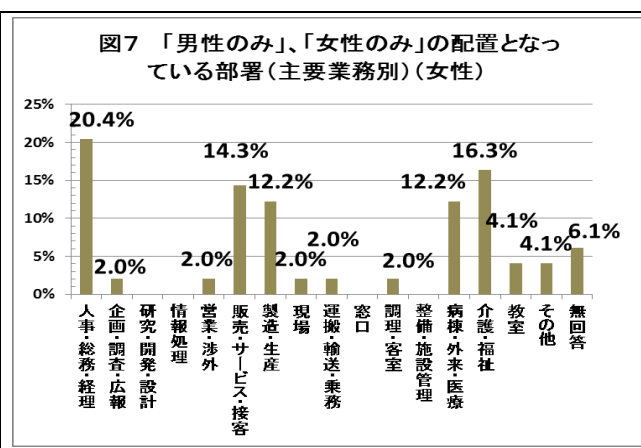
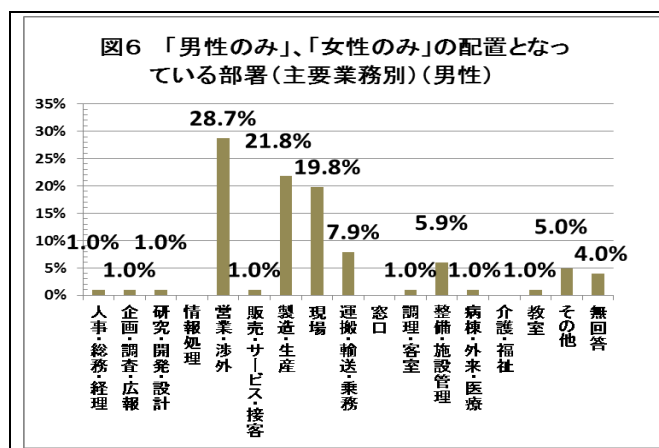
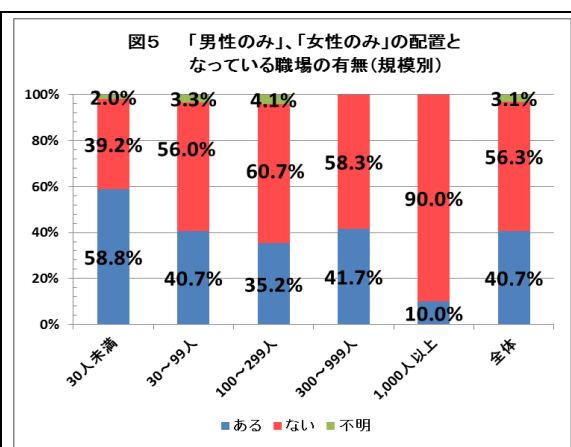
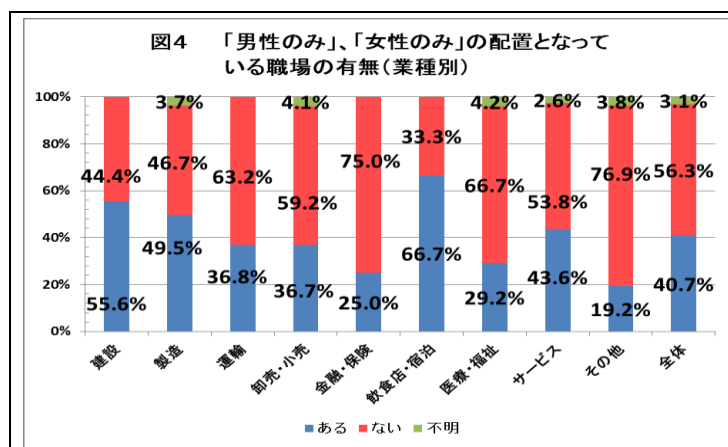


2 配置状況

① 性別による配置状況をみると、男性のみ、女性のみの配置が「ある」とする企業は全体で40.7%となっている。これを業種別にみると、「飲食店・宿泊」が66.7%と最も高く、次いで「建設」が55.6%、「製造」が49.5%となっている。また、規模別では「30人未満」が58.8%と最も高く、「1,000人以上」が10.0%と最も低い。【図4、図5】

② 男性のみ、女性のみ

③ 男性のみ、女性のみ



3 昇進状況

(1) 女性の役職を有する企業割合

- ① 役職については、「役員」、「部長（次長含）相当職」、「課長相当職」、「課長代理相当職」、「係長（主任含）相当職」及び「その他の管理職」に振り分けたところ、何らかの役職に女性が就いている企業の割合（以下「役職全体の割合」という。）は82.2%となっており、業種別では「金融・保険」が100%と最も高く、次いで「医療・福祉」が94.4%、「飲食店・宿泊」が91.7%となっている。このほか業種別では「卸売・小売」、「金融・保険」、「飲食店・宿泊」、「医療・福祉」及び「その他」が、規模別では「100～299人」、「300～999人」及び「1,000人以上」が役職全体の割合（82.2%）を上回っている。【図9、表1、表2】

また、役職全体の割合を全国数値（59.2%）と比較すると、23.0ポイントと大きく上回っているほか、「役員」、「部長（次長含）相当職」、「課長相当職」及び「係長（主任含）相当職」の主要役職（以下「主要役職」という。）の全てにおいて全国数値を上回っており、特に「係長（主任含）相当職」は30.6ポイント上回っている。【図10】

- ② 各役職に占める女性の割合をみると、役職全体の割合は15.4%と全国平均の10.8%を4.6ポイント上回っている。（参考：30人以上で比較すると、全体の割合は15.1%と全国数値の9.0%を6.1ポイント上回っている。）業種別では全ての役職で「医療・福祉」の割合が高い。規模別では「部長（次長含）相当職」以外で「30人未満」の割合が高く、主要役職では「1,000人以上」の割合が低い。【表3、表4】

※＜参照＞ 平成25年度雇用均等基本調査において、係長相当職以上の管理職全体に占める割合は10.8%（常用労働者10人以上）、9.0%（常用労働者30人以上）。

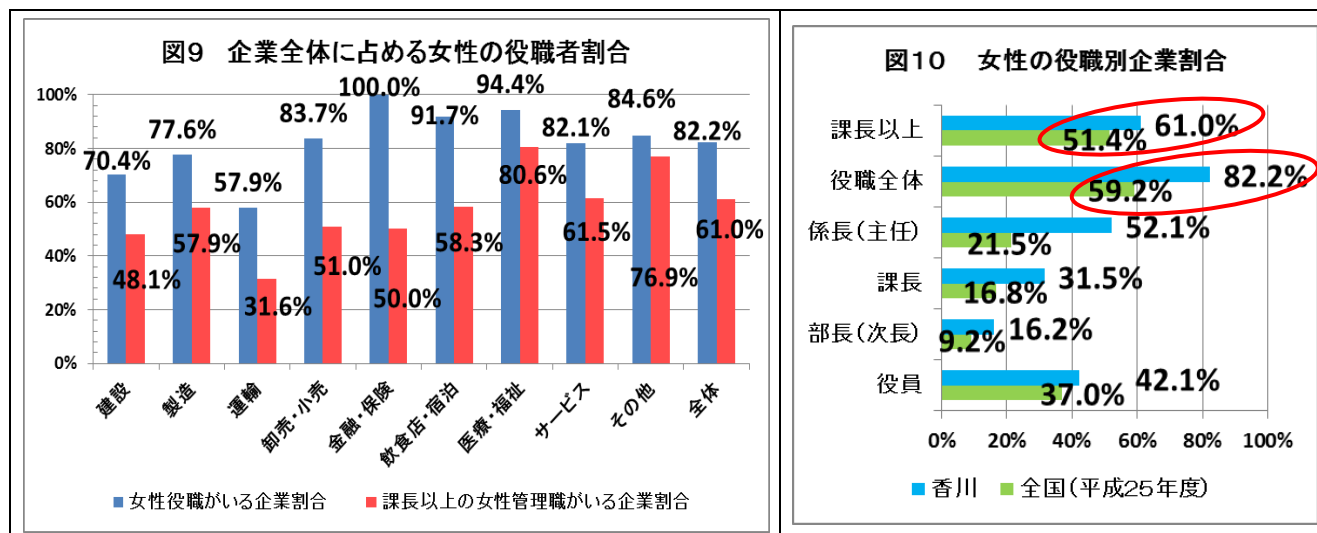
(2) 課長以上の女性管理職の割合

- ① 役職のうち「役員」、「部長（次長含）相当職」及び「課長相当職」（以下「課長以上の女性管理職」という。）がいる割合は企業全体で61.0%となっており、課長以上の女性管理職の割合を全国数値（51.4%）と比較すると、9.6ポイント上回っている。業種別にみると「医療・福祉」が80.6%と最も高く、次いで「その他」が76.9%となっている。このほか業種別では「医療・福祉」、「サービス」及び「その他」が、規模別では「30～99人」及び「300～999人」が課長以上の女性管理職の割合（61.0%）を上回っている。【図9、図10、表1、表2】

また、課長以上の女性管理職が0%（＝課長以上の管理職全員が男性）である企業割合は35.7%となっている。一方で100%（＝課長以上の管理職全員が女性）となっている企業割合は僅かに1.1%である。【図11】

- ② 課長以上の女性管理職の割合をみると、全体の割合は10.0%と全国数値の9.1%を0.9ポイント上回っている。（参考：30人以上で比較すると、全体の割合は9.5%と全国数値の6.6%を2.9ポイント上回っている。）業種別では「医療・福祉」が40.8%と最も高く、次いで「飲食店・宿泊」が13.3%となっている。規模別では最も高いのが「30人未満」の22.1%、最も低いのが「1,000人以上」の4.0%である。【表3、表4】

※＜参照＞ 雇用均等基本調査において、課長相当職以上の管理職全体に占める割合は9.1%（常用労働者10人以上）、6.6%（常用労働者30人以上）。



※注 図10の全国数値(雇用均等基本調査)は、常用労働者数10人以上の集計値。役職は「課長相当職以上(役員含む)」、「係長相当職以上(役員含む)」、「係長相当職」、「課長相当職」、「部長相当職」及び「役員」と対比。

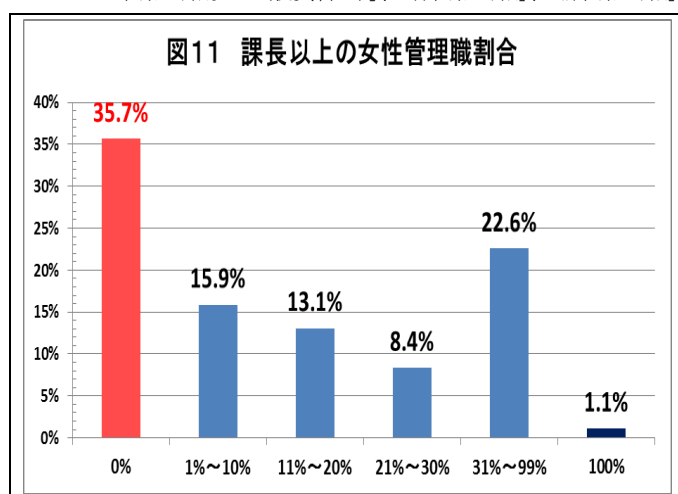


表1 女性役職を有する企業割合(業種別)

	建設	製造	運輸	卸売・小売	金融・保険	飲食店・宿泊	医療・福祉	サービス	その他	全体
役員	25.9%	46.7%	26.3%	32.7%	12.5%	25.0%	56.9%	38.5%	50.0%	42.1%
部長(次長含)	7.4%	7.5%	5.3%	14.3%	25.0%	16.7%	37.5%	5.1%	26.9%	16.2%
課長	22.2%	18.7%	5.3%	22.4%	50.0%	50.0%	54.2%	38.5%	42.3%	31.5%
課長代理	3.7%	5.6%	21.1%	16.3%	62.5%	33.3%	20.8%	15.4%	23.1%	15.3%
係長(主任含)	48.1%	40.2%	31.6%	55.1%	100.0%	66.7%	70.8%	46.2%	50.0%	52.1%
その他の管理職	0.0%	13.1%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	23.6%	10.3%	15.4%	11.1%
役職全体	70.4%	77.6%	57.9%	83.7%	100.0%	91.7%	94.4%	82.1%	84.6%	82.2%
課長以上	48.1%	57.9%	31.6%	51.0%	50.0%	58.3%	80.6%	61.5%	76.9%	61.0%

表2 女性役職を有する企業割合(規模別)

	30人未満	30~99人	100~299人	300~999人	1,000人以上	全体
役員	49.0%	46.0%	37.7%	37.5%	10.0%	42.1%
部長(次長含)	7.8%	10.0%	22.1%	45.8%	10.0%	16.2%
課長	25.5%	25.3%	35.2%	50.0%	60.0%	31.5%
課長代理	5.9%	10.7%	18.0%	33.3%	50.0%	15.3%
係長(主任含)	27.5%	42.7%	63.9%	83.3%	100.0%	52.1%
その他の管理職	7.8%	12.0%	12.3%	8.3%	10.0%	11.1%
役職全体	74.5%	80.7%	82.8%	95.8%	100.0%	82.2%
課長以上	60.8%	62.0%	54.9%	83.3%	60.0%	61.0%

表3 各役職に占める女性の割合（業種別）

	建設	製造	運輸	卸売・小売	金融・保険	飲食店・宿泊	医療・福祉	サービス	その他	全体
役員	6.9%	16.5%	10.3%	14.5%	1.2%	10.8%	31.4%	15.1%	12.7%	16.7%
部長(次長含)	0.7%	1.7%	2.7%	3.8%	3.7%	16.1%	29.9%	1.0%	9.2%	5.5%
課長	1.6%	3.9%	2.4%	7.7%	11.6%	13.3%	60.5%	8.9%	4.1%	10.0%
課長代理	0.4%	6.5%	7.0%	6.3%	33.4%	28.6%	72.9%	25.0%	16.7%	19.4%
係長(主任含)	8.9%	12.0%	15.2%	16.6%	48.0%	30.4%	70.5%	14.8%	12.7%	19.6%
その他の管理職	0.0%	17.4%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	62.8%	46.5%	21.6%	25.0%
役職全体	5.0%	9.6%	8.1%	10.6%	22.7%	21.0%	54.3%	12.9%	10.6%	15.4%
課長以上	2.0%	6.6%	5.5%	7.8%	7.6%	13.3%	40.8%	7.9%	6.1%	10.0%
									役職全体(30人以上)	15.1%
									課長以上(30人以上)	9.5%

表4 各役職に占める女性の割合（規模別）

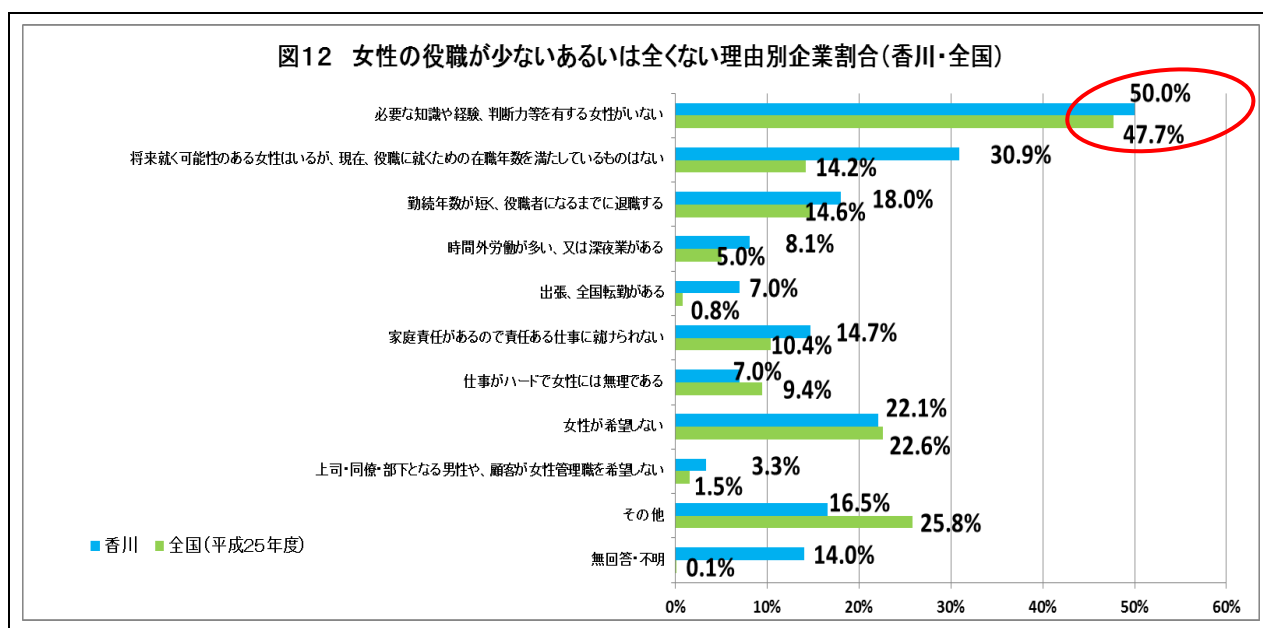
	30人未満	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	全体
役員	25.0%	22.4%	14.0%	8.8%	1.5%	16.7%
部長(次長含)	10.0%	6.3%	5.5%	13.2%	1.7%	5.5%
課長	26.0%	15.3%	10.9%	16.0%	5.4%	10.0%
課長代理	42.9%	17.2%	8.8%	29.2%	21.1%	19.4%
係長(主任含)	30.4%	27.3%	21.9%	24.6%	13.6%	19.6%
その他の管理職	51.6%	37.1%	21.3%	5.9%	33.3%	25.0%
役職全体	26.7%	21.0%	15.2%	20.1%	10.7%	15.4%
課長以上	22.1%	16.2%	10.0%	13.9%	4.0%	10.0%

※注 表1～4共通 赤字：最も高い割合、茶字：主要役職、黄塗：全体割合を上回っている割合。

(3) 女性の役職が少ないあるいは全くいない理由

女性の役職が少ない（1割未満）あるいは全くない役職区分が1つでもある企業についてその理由（複数回答）をみると、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が50.0%で最も高く、全国数値と比較しても2.3ポイント高い。2番目に高いのは「将来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を満たしているものはない」が30.9%で、全国数値の14.2%を大きく上回っている。また、3番目に高い「女性が希望しない」は22.1%と、全国数値を僅かに0.5ポイント下回っている。【図12】

なお、「その他」としては、女性の従業員（正社員）が少ないことや、役職に就けると退職すること、慣習になっていることなどがある。



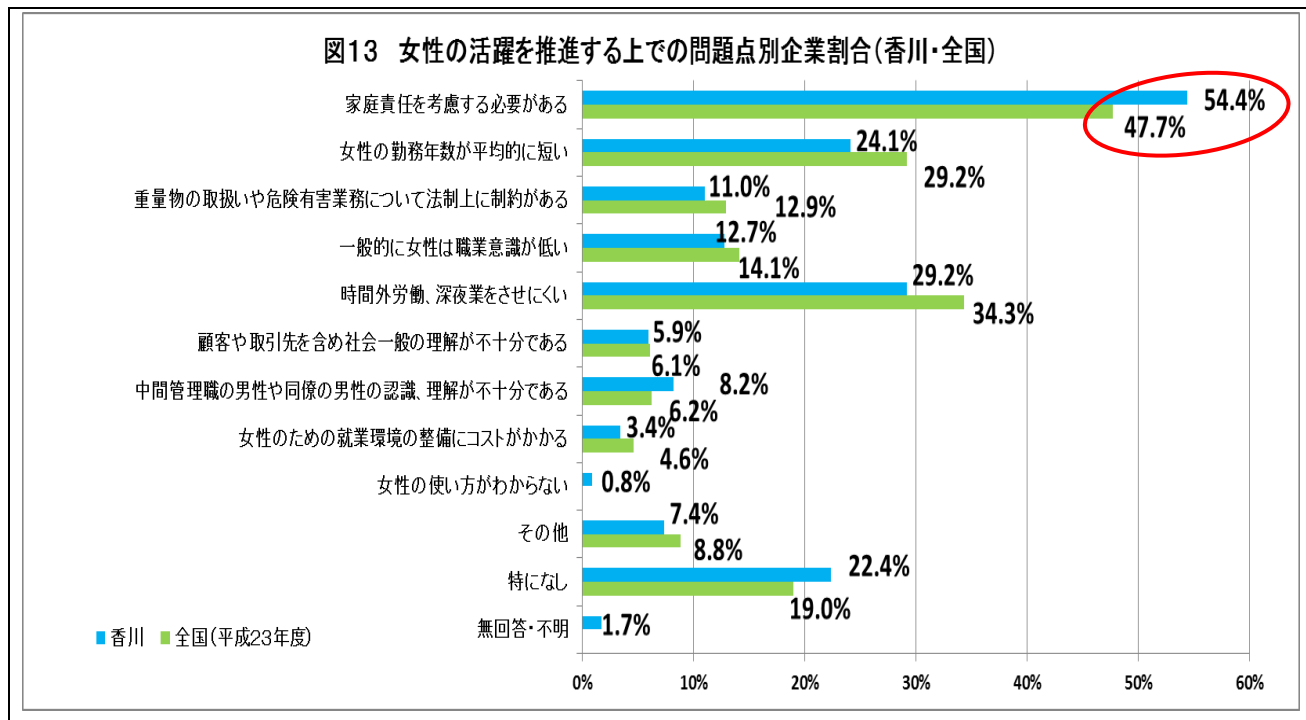
※注 図12の全国数値（雇用均等基本調査）は、常用労働者数10人以上の集計値。

4 ポジティブ・アクション（女性の活躍推進）状況

（１）女性の活躍を推進する上での問題点

女性の活躍を推進する上での問題点（複数回答）をみると、「家庭責任を考慮する必要がある」が54.4％と、全国数値より6.7ポイント高い。次いで「時間外労働、深夜業をさせにくい」が29.2％、「女性の勤務年数が平均的に短い」が24.1％となっているが、これらは全国数値よりいずれも5.1ポイント低くなっている。このほか問題点を「特になし」とする割合は22.4％となっている。【図13】

なお、「その他」としては、役員の認識やサポート体制がないことや、女性労働者の職務能力や経営参画の意識が乏しいこと、海外出張に行かせにくいことなどがある。



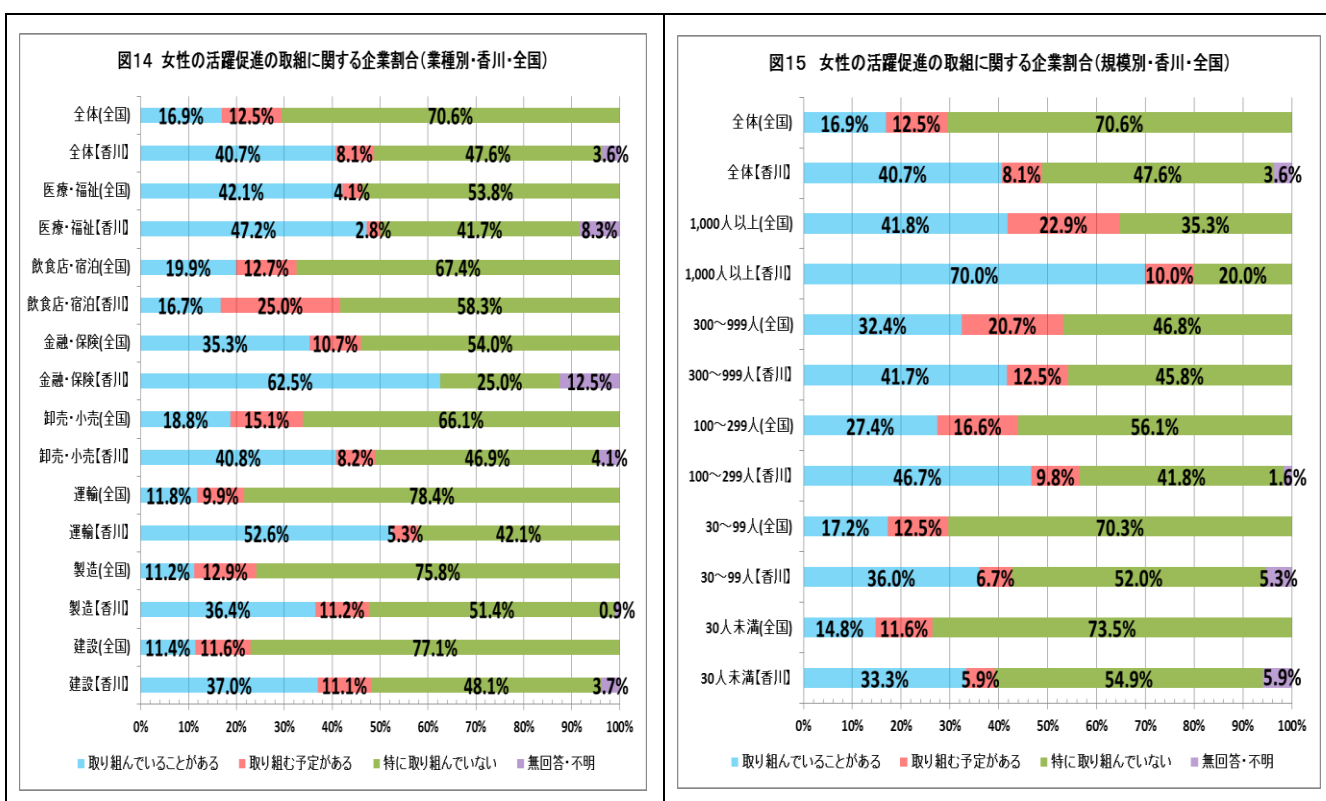
※注 図13の全国数値（雇用均等基本調査）は、常用労働者数10人以上の集計値。

（２）女性の活躍推進の取組状況

男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）について、「取り組んでいることがある」企業割合は40.7％となっており、全国数値（16.9％）と比較すると、23.8ポイントと大きく上回っている。また、「取り組んでいることがある」と「取り組む予定がある」（8.1％）を合わせると「特に取り組んでいない」企業割合（47.6％）を僅かに1.2ポイント上回っている。

「取り組んでいることがある」企業割合を業種別にみると、「金融・保険」が62.5％と最も高く、次いで「運輸」が52.6％、「医療・福祉」が47.2％となっている。

「取り組んでいることがある」企業割合を規模別にみると、「1,000人以上」が70.0％と最も高く、「30人未満」が33.3％で最も低い。この傾向は全国数値も同様となっている。【図14、図15】



※注 図14、図15の全国数値(雇用均等基本調査)は、常用労働者数10人以上の集計値。業種は「建設業」、「製造業」、「運輸業・郵便業」、「卸売業・小売業」、「金融業・保険業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療福祉」。

(3) 女性の活躍推進の取組内容

女性の活躍を推進するために「取り組んでいることがある」企業における取組内容(複数回答)をみると、「職場環境・風土の改善」とした企業が45.2%と最も高く、次いで「女性の管理職登用」が40.4%、「女性の採用拡大」が24.0%となっている。【図16】

取組内容について、それぞれ割合が比較的高い業種別にみると、「体制整備・現状分析」は「卸売・小売」及び「その他」、「女性の採用拡大」は「卸売・小売」及び「サービス」、「女性の職域拡大」は「運輸」及び「卸売・小売」、「女性の管理職登用」は「金融・保険」及び「飲食店・宿泊」、「職場環境・風土の改善」は「建設」及び「医療・福祉」となっている。【表5】

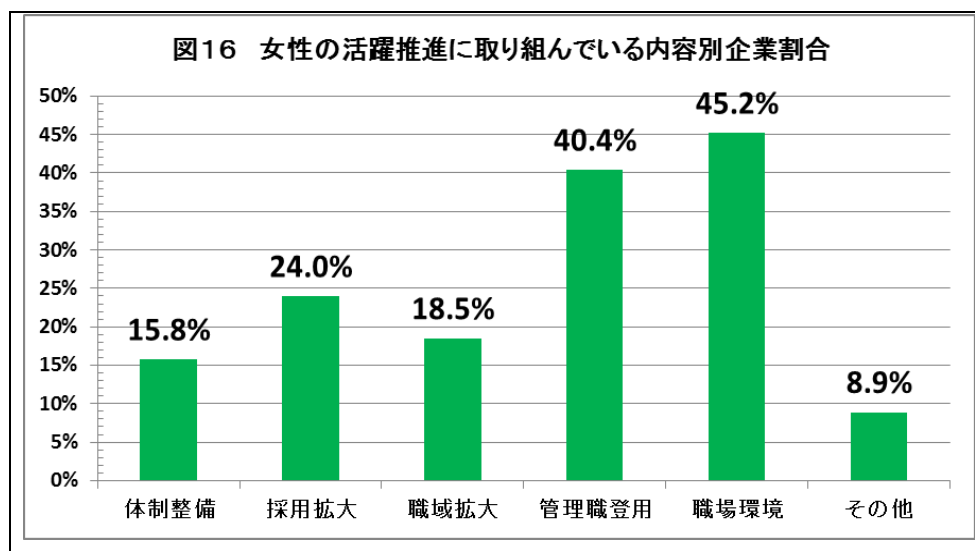


表5 女性の活躍促進に取り組んでいる内容別企業割合（業種別）

	建設	製造	運輸	卸売・小売	金融・保険	飲食店・宿泊	医療・福祉	サービス	その他	全体
体制整備	20.0%	5.1%	20.0%	25.0%	20.0%	0.0%	17.6%	7.7%	30.8%	15.8%
採用拡大	10.0%	28.2%	20.0%	35.0%	0.0%	0.0%	11.8%	46.2%	30.8%	24.0%
職域拡大	10.0%	25.6%	50.0%	35.0%	20.0%	0.0%	2.9%	7.7%	7.7%	18.5%
管理職登用	30.0%	33.3%	40.0%	30.0%	80.0%	100.0%	50.0%	38.5%	38.5%	40.4%
職場環境	70.0%	38.5%	20.0%	45.0%	40.0%	0.0%	64.7%	38.5%	30.8%	45.2%
その他	0.0%	7.7%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	8.8%	30.8%	15.4%	8.9%

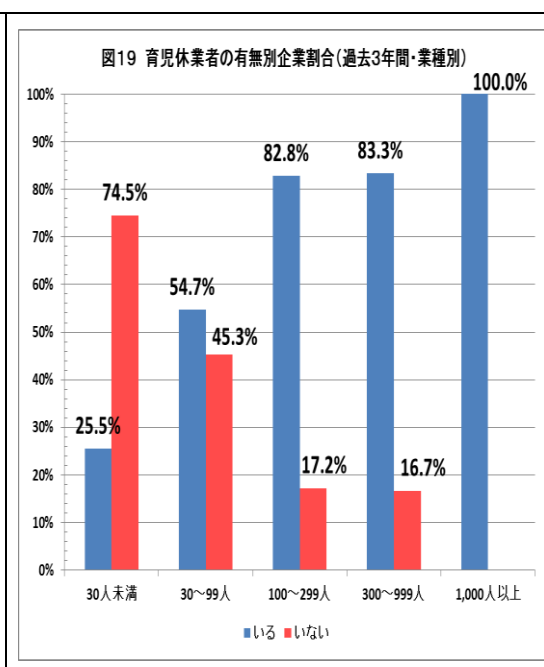
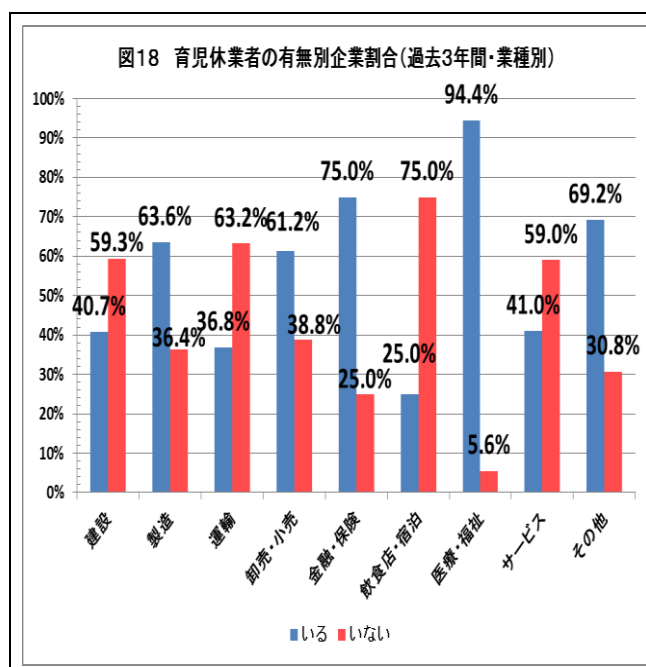
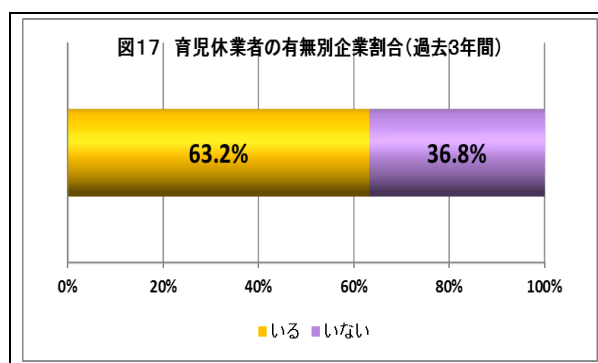
5 育児休業制度の利用状況

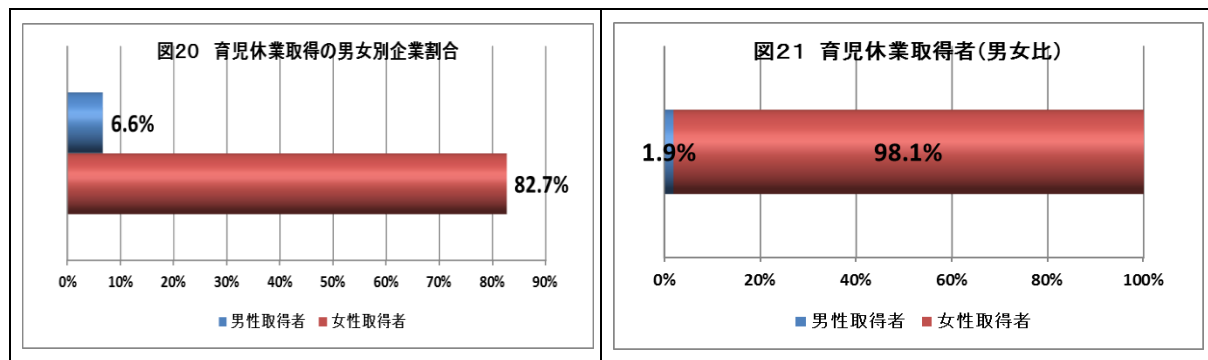
(1) 育児休業者割合

① 調査時点（平成26年6月1日）以前3年間（以下「過去3年間」という。）で性別を問わず育児休業者がいるとした企業割合は63.2%である。これを業種別にみると、「医療・福祉」が94.4%と最も高く、次いで「金融・保険」の75.0%、「その他」が69.2%となっている。また、規模別にみると、規模が大きくなるほど育児休業者がいるとした企業割合が高くなっている。【図17、図18、図19】

② 育児休業取得者を男女別にみると、過去3年間で育児休業を取得した企業割合は男性が6.6%、女性が82.7%である。また、男女比では1.9%：98.1%と圧倒的に女性の取得割合が高い。【図20、図21】

このほか、男女ともに育児休業を取得した企業割合は7.0%である。

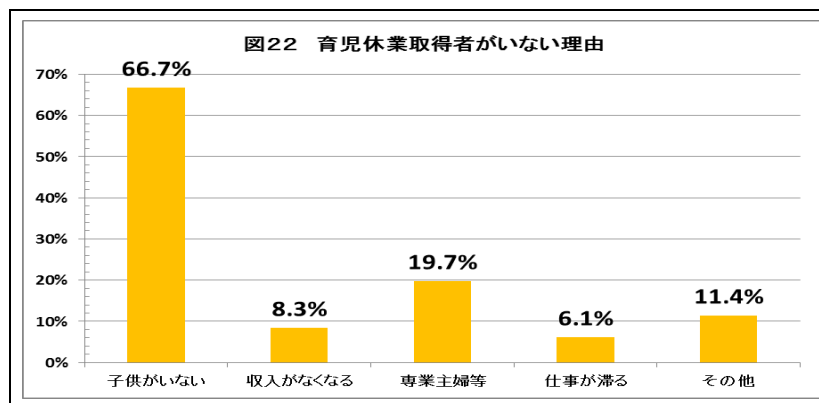




(2) 育児休業取得者がいない理由

過去3年間で育児休業取得者がいない企業についてその理由（複数回答）をみると、「育休対象となる子供がいない」が66.7%で最も高く、次いで「配偶者が専業主婦（夫）又は配偶者が育休を取得する」の19.7%となっている。【図22】

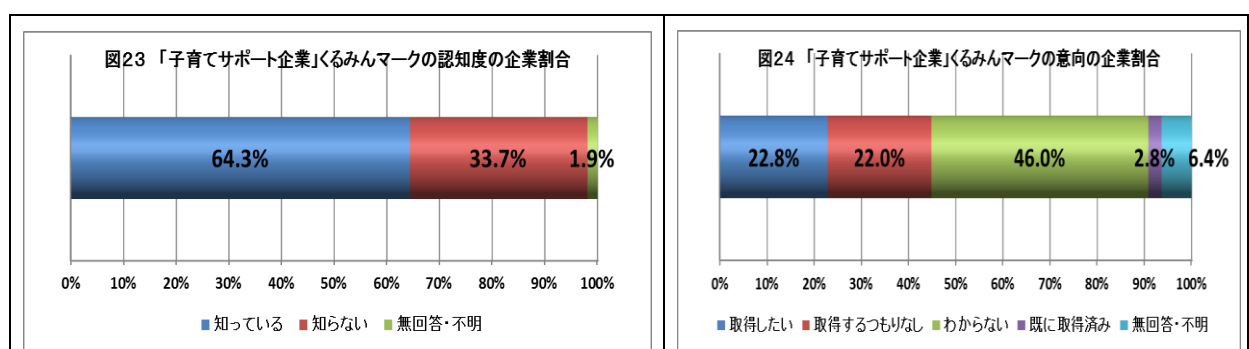
なお、「その他」としては、希望者がいないことや、育休中に代わりに仕事をしてもらえる者がいないこと、取得しにくい雰囲気などがある。



6 子育てサポート企業認定マーク「くるみん」の認知度等の状況

- ① 次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業の認定マーク「くるみん」を「知っている」とする企業割合は64.3%で「知らない」の33.7%を大きく上回っている。また意向については「わからない」とする企業割合が46.0%と最も高い。【図23、図24】

なお、「取得するつもりはない」又は「わからない」と回答した理由として、必要性を感じない、メリット（効果）が不明、認定基準の対象となる従業員がいない、認定基準が不明、認定基準が厳しいなどとなっている。



第3章 調 査 票

ポジティブ・アクション等に関する雇用管理アンケート

平成26年6月1日現在で記入して下さい。

(1. 該当する□に✓点を付してください。2. ()に該当がある場合はその旨を記載してください。)

貴社に関する事項について

企業・法人名 _____ (匿名可) 回答者所属・氏名 (連絡先) _____ (匿名の場合不要)

【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】(非正規含む)

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 ☐10%未満 ☐10%台 ☐20%台 ☐30%台 ☐40%台 ☐50%台 ☐60%台 ☐70%台 ☐80%台 ☐90%以上

雇用管理について

1 「男性のみ」又は「女性のみ」となっている主要職務を行う部署(例:営業、販売、製造、現場、総務、企画)はありますか?あると回答した場合、男女別、部署及び理由もお答えください。

- ☐ある (☐男性のみ ☐女性のみ) (主要職務の部署 _____)
☐たまたまそのような配置になっている
☐従来の配置のままである
☐該当者がいない
☐資格を持った者がいない
☐その他 (_____)
☐ない

2 (1) 係長以上の役職及び女性の役職は何人いますか?

役職	登用状況	役職に就いている 人数(男女計)	
		う ち 女 性	
役 員			
部長(次長含)相当職			
課 長 相 当 職			
課長代理相当職			
係長(主任含)相当職			
その他の管理職			

(2) (1)で、女性の役職が少ない(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)

- ☐必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない
☐将来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を満たしているものはない
☐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いやがる
☐家庭責任があるので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 (_____)

- 下記FAX番号に6月30日(月)までに送信してください。ご協力いただきありがとうございました。



