資料Ｎｏ．１

女性の活躍推進等に関するアンケート
結　果　報　告　書

女性の活躍推進とは？

急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも企業等における多様な人材を確保することが不可欠であり、女性の活躍推進が重要となっています。平成28年4月には女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、「女性活躍推進法」が施行され、事業主は、本法に基づき女性労働者の活躍に向けた取組を行っていくよう努めることとされました。

企業にとって、女性社員が能力を高めつつ、継続就業できる環境にしていくことは大きなメリットがあると言えるでしょう。

平成３０年１月

厚生労働省

奈良労働局雇用環境・均等室

目　　次

第１章　調査結果のポイント ---------- 2

第２章　調査の概要 ---------- 3

第３章　調査結果の概要
1　回答企業の属性 ---------- 6
2　男性のみ又は女性のみの職場 ---------- 8
3　役職登用状況 ---------- 10
(1) 女性役職を登用している企業割合
(2) 役職別の女性割合と女性管理職の割合
(3) 女性の役職が少ない理由
4　女性の活躍推進に関する状況 ---------- 14
(1) 女性の活躍を推進する上での問題
(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　女性活躍推進法における一般事業主行動計画 ---------- 17
(1) 一般事業主行動計画策定状況
(2) 一般事業主行動計画を策定していない理由
6　女性の活躍推進企業認定マーク「えるぼし」の認知度等の状況 ---------- 19

第４章　調査票 ---------- 20

第1章　調 査 結 果 の ポ イ ン ト

１　奈良県内の企業における管理職に占める女性の割合（P12　図 11）

奈良県の管理職に占める女性の割合は全国に比べて高くなっている。

奈良県の管理職（課長相当職以上　役員含む）に占める女性の割合は 18.7%（全国（平成 28 年度雇用均等基本調査・以下同じ）は 12.1%）。

部長相当職では 13.3%（全国 6.5%）、課長相当職では 19.8%（全国 8.9%）、係長相当職では 29.8%（全国 14.7%）。

２　女性が役職に就いている企業割合（P11　図 9）

女性が何らかの役職に就いている企業の割合は 87.4%。

課長以上の女性管理職を有する企業の割合は 70.1%。

３　男女従業員が配属されている部署がない企業割合（P8　図 4､図 5）

主要職務（※）を行う部署において、男性従業員のみとなっている職場、又は女性従業員のみとなっている職場のある企業の割合は 36.2%。男女とも配属されている部署となっている企業の割合は 63.6%。

※主要職務とは、①人事・総務・経理、②企画・調査・広報、③研究・開発・設計、④情報処理、⑤営業・渉外、⑥販売・サービス・接客、⑦製造・生産、⑧現場、⑨運搬・輸送・乗務、⑩窓口、⑪調理・客室、⑫整備・施設管理、⑬病棟・外来・医療、⑭介護・福祉、⑮教室、⑯その他、を言う。

４　奈良県の女性の活躍推進に取り組んでいる企業割合（P15　図 14、図 15）

奈良県内で女性の活躍推進に取り組んでいる企業の割合は 45.9%で、全国数値（平成 26 年度雇用均等基本調査）の 47.9%と比べやや低くなっている。

５　女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していない理由（P18　図 19）

常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主については、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、公表、労働局への届出等が努力義務となっているところ、策定していない理由として、「事業場として策定する考えがない」が最も高く 27.5%。

６　女性の活躍推進企業認定マーク「えるぼし」の認知度等（P19　図 20、図 21）

女性活躍推進企業の認定マーク「えるぼし」を知っている企業割合は 33.0%。

「えるぼし」を取得したい企業割合は 19.2%。

第2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、奈良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、女性活躍推進企業として認定を受けることができるマーク「えるぼし」についての意識の把握を行った。

２　調査の範囲及び対象

奈良県内に拠点（本社等）を有し、常用労働者を５人程度以上雇用している民間企業のうちから抽出した１，３３４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」、「飲食店・宿泊」、「医療・福祉」、「教育・学習支援」、「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女性の活躍推進に係る取組状況

（３）その他に関する事項

①女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

②女性の活躍推進認定企業マーク「えるぼし」の認知度等の状況

４　調査の実施期間

平成２９年７月１日現在の状況について、同年７月２４日から８月３１日までとした。

５　調査の方法

厚生労働省奈良労働局雇用環境・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　　４１２

②有効回答率　　３０．９％

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、福島の各県を除く全国）

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」（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４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」

（３）「平成２６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６，０９９企業（全国）

③有効回答数・・・４，１６０

④有効回答率・・・６８．２％

⑤本調査との比較対象・・・「第５表　ポジティブ・アクションの取組状況別企業割合」

（４）「平成２８年度雇用均等基本調査」（厚生労働省雇用環境・均等局）

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５，９５２企業（全国）

③有効回答数・・・３，８０９

④有効回答率・・・６４．０％

⑤本調査との比較対象・・・「第３表　役職別女性管理職を有する企業割合」、「第４表　役職別女性管理職割合」

８　用語の注釈

Ⓐ回答企業・・・有効回答数（＝４１２社）

Ⓑ従業員・・・役員を含め、当該企業に勤める社員、職員

Ⓒ男性のみ、女性のみ・・・主要職務を行う部署において、男性従業員のみとなっている職場、又は女性従業員のみとなっている職場

Ⓓ主要職務・・・①人事・総務・経理、②企画・調査・広報、③研究・開発・設計、④情報処理、⑤営業・渉外、⑥販売・サービス・接客、⑦製造・生産、⑧現場、⑨運搬・輸送・乗務、⑩窓口、⑪調理・客室、⑫整備・施設管理、⑬病棟・外来・医療、⑭介護・福祉、⑮教室、⑯その他

Ⓔ女性役職の企業割合・・・女性従業員が「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」のいずれかの役職に就いている企業の割合

Ⓕ女性管理職・・・女性従業員が「役員」、「部長（次長含）相当職」、「課長相当職」のいずれかの役職に就いているもの

Ⓖ女性管理職の企業割合・・・女性従業員が「役員」、「部長（次長含）相当職」、「課長相当職」のいずれかの役職に就いている企業の割合

Ⓗ主要役職・・・「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」を合わせたもの

Ⓘ女性役職割合・・・「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」のそれぞれの男女従業員の合計に占める女性従業員の割合

Ⓙ女性管理職割合・・・「役員」、「部長（次長含）相当職」、「課長相当職」のそれぞれの男女従業員の合計に占める女性従業員の割合

Ⓚ女性の役職が少ない・・・役職に就いている女性従業員数が役職に就いている男女従業員の合計の１割未満となっている、あるいは女性従業員が０人となっている役職区分が１つでもあるもの

Ⓛ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、企業が「取り組んでいることがある」内容

Ⓜ女性の管理職登用・・・例えば、数値目標設定、研修への女性参加奨励、評価者研修

Ⓝ職場環境・風土の改善・・・例えば、女性の責任感・意欲向上のための配慮、女性労働者定着を促す配慮

Ⓞ現状分析・・・例えば、男女別競争倍率平準化、男女別平均継続勤務年数の把握、残業時間数等の労働時間の状況、男女別管理職割合の状況、女性の非正社員から正社員への転換、雇用管理区分の転換

Ⓟ女性の採用拡大・・・例えば、数値目標設定、選考マニュアル作成、採用条件見直し

Ⓠ女性の職域拡大・・・例えば、数値目標設定、自己申告制度・社内公募制度導入、配置する女性の教育訓練

Ⓡ一般事業主行動計画・・・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）等により、国及び地方公共団体以外の事業主（一般事業主）は、常時雇用する労働者の数が３００人を超える場合、事業主行動計画策定指針に沿って一般事業主行動計画を策定し、社内の周知、外部への公表、労働局への届出等を行うこととされているもの（３００人以下は努力義務）

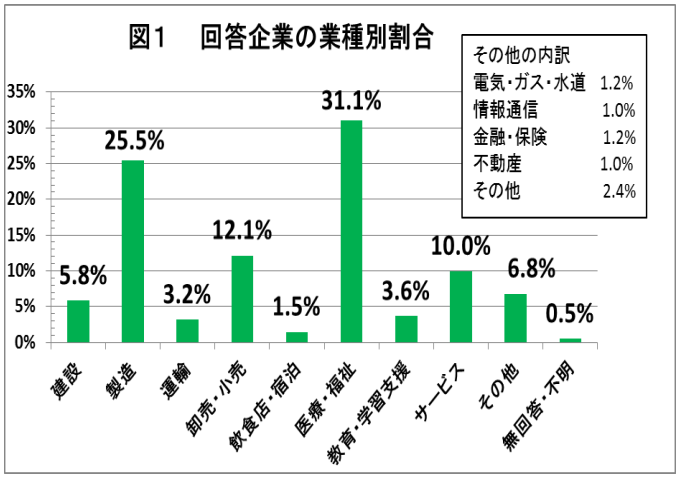
Ⓢ女性活躍推進企業の認定マーク「えるぼし」・・・女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出をした企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業が労働局への認定申請により取得できる制度。評価項目を満たす項目数に応じて３段階あり、認定を受ければ認定マークを商品や広告に付すことができる

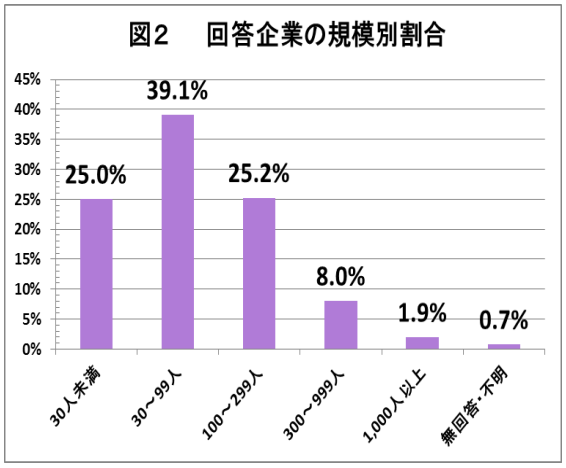
第3章　調 査 結 果 の 概 要

1　回答企業の属性

①　回答企業（Ⓐ　※Ⓐ～Ⓢは P4～P5 の「8　用語の注釈」を参照）について、業種別にみると、「医療・福祉」が３１．１％を占め、次いで「製造」が２５．５％、「卸売・小売」が１２．１％となっている。【図１】

これを規模別でみると、「３０～９９人」が３９．１％を占め、次いで「１００～２９９人」が２５．２％、「３０人未満」が２５．０％となっている。【図２】





②　回答企業について、従業員（Ⓑ）に占める女性の割合は、「６０％台」が１３．１％と最も多く、次いで「１０％台」が１１．２％、「７０％台」が１０．７％、「８０％台」が１０．２％となっている。【図３－１】

これを業種別にみると、「建設」及び「運輸」は割合が低い傾向にあり、いずれも「１０％台」が最も多い。「飲食店・宿泊」及び「医療・福祉」は割合が高い傾向にあり、いずれも「６０％台」が最も多い。「教育・学習支援」は割合が中間からやや低い傾向にあり、「４０％台」が最も多い。「製造」、「卸売・小売」及び「サービス」は割合に大きな傾向はなく、「製造」は「２０％台」が、「卸売・小売」は「１０％台」が、「サービス」は「６０％台」がそれぞれ最も多くなっている。【図３－２～９】

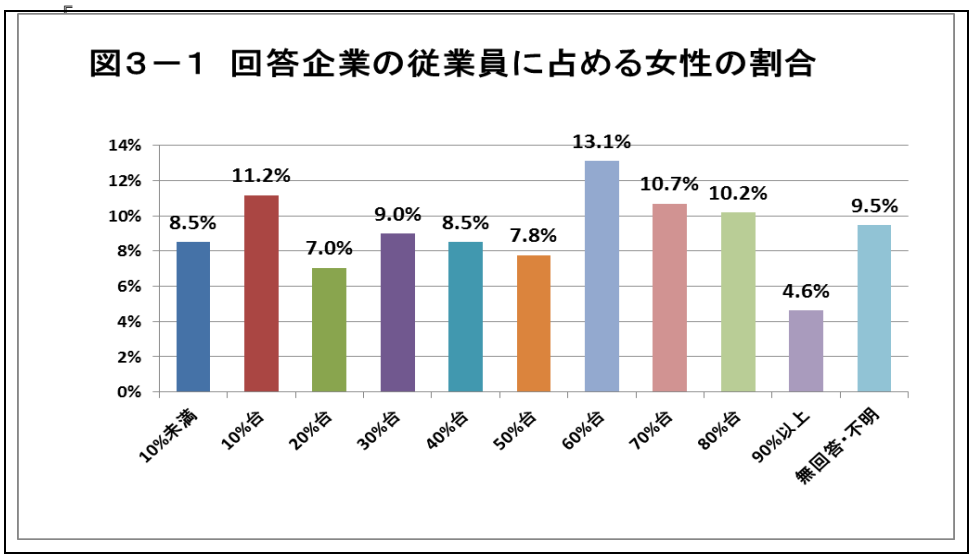


図3－2 女性従業員割合(建設)

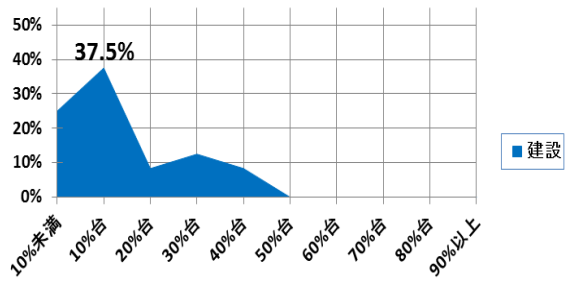


図3－3 女性従業員割合(製造)

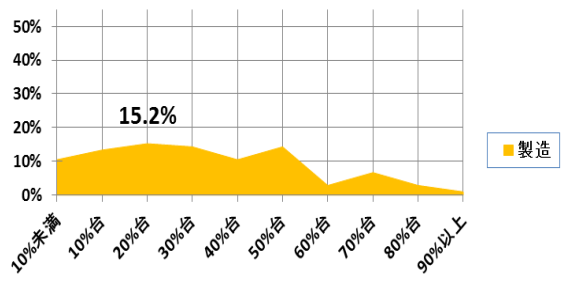


図3－4 女性従業員割合(運輸)

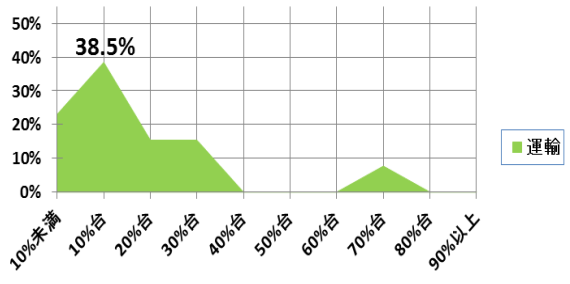


図3－5 女性従業員割合
(卸売・小売)

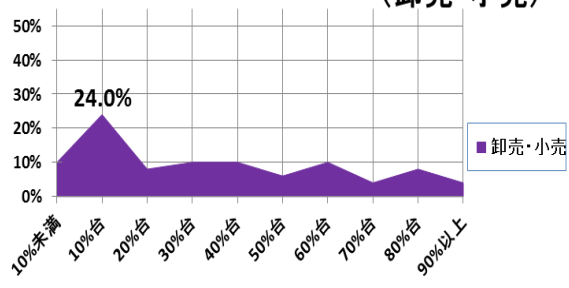


図3－6 女性従業員割合
(飲食店・宿泊)

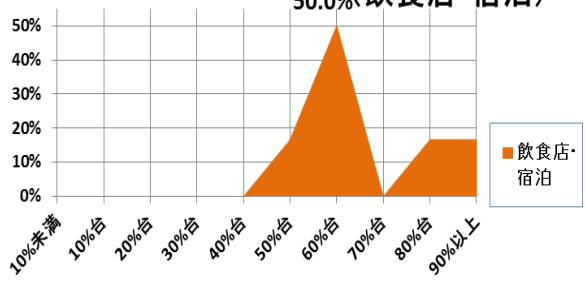


図3－7 女性従業員割合
(医療・福祉)

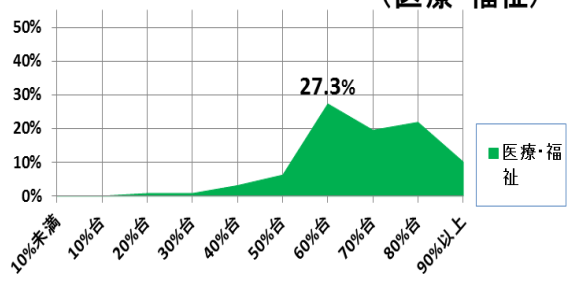


図3－8 女性従業員割合
(教育・学習支援)

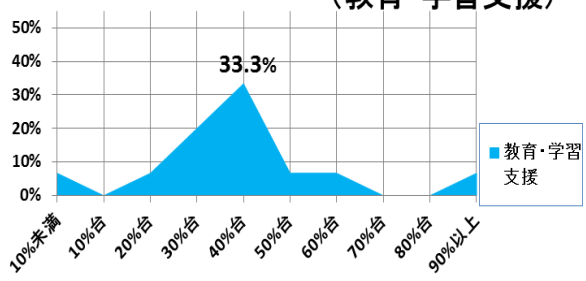
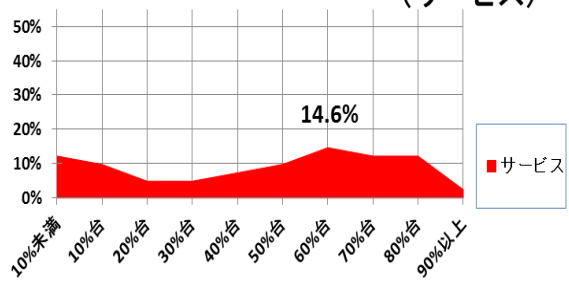


図3－9 女性従業員割合
(サービス)

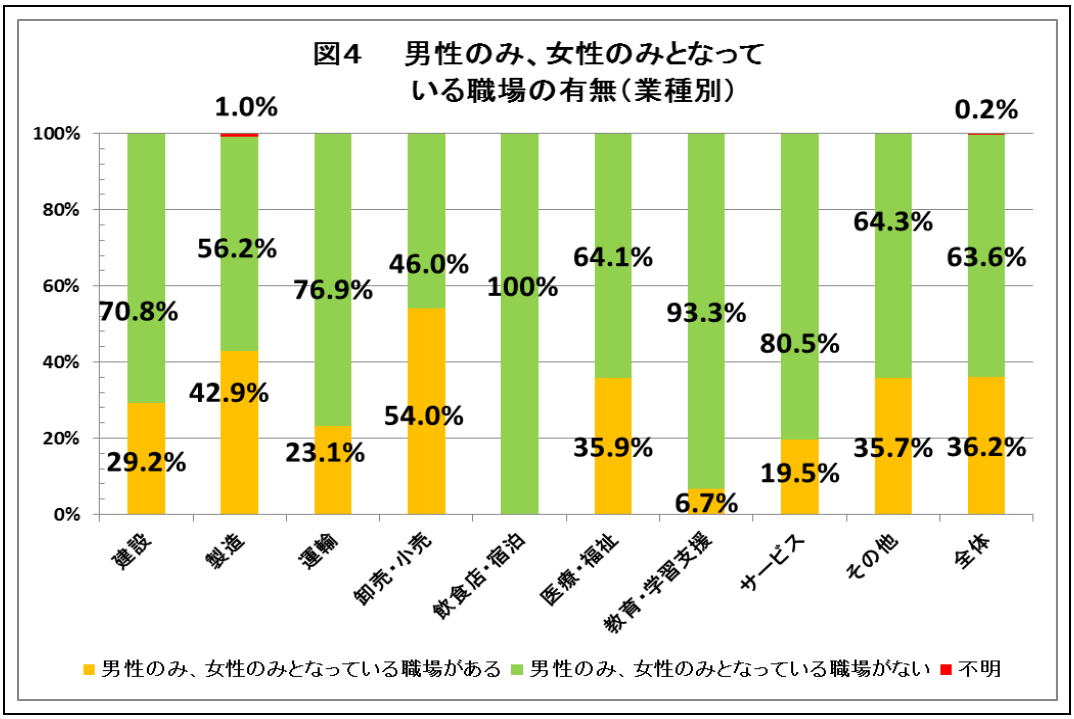


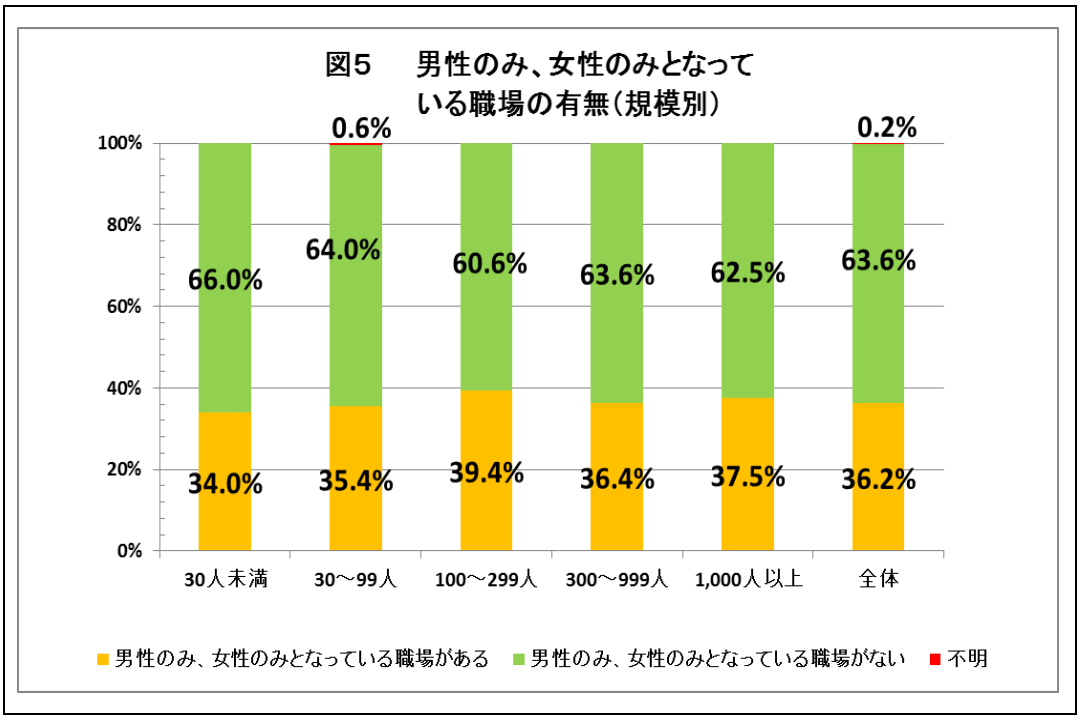
２　男性のみ又は女性のみの職場

①　男性のみ又は女性のみ（Ⓒ）の職場が「ある」とする企業は３６．２％となっている。

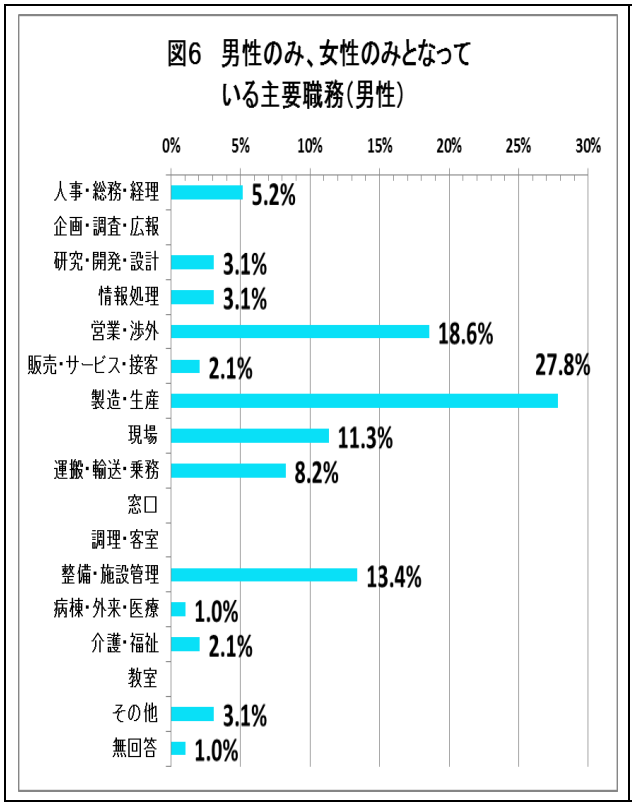
これを業種別にみると、「卸売・小売」が５４．０％と最も多く、次いで「製造」が４２．９％、「医療・福祉」が３５．９％となっている。一方で「飲食店・宿泊」は０％、「教育・学習支援」は６．７％となっている。【図４】

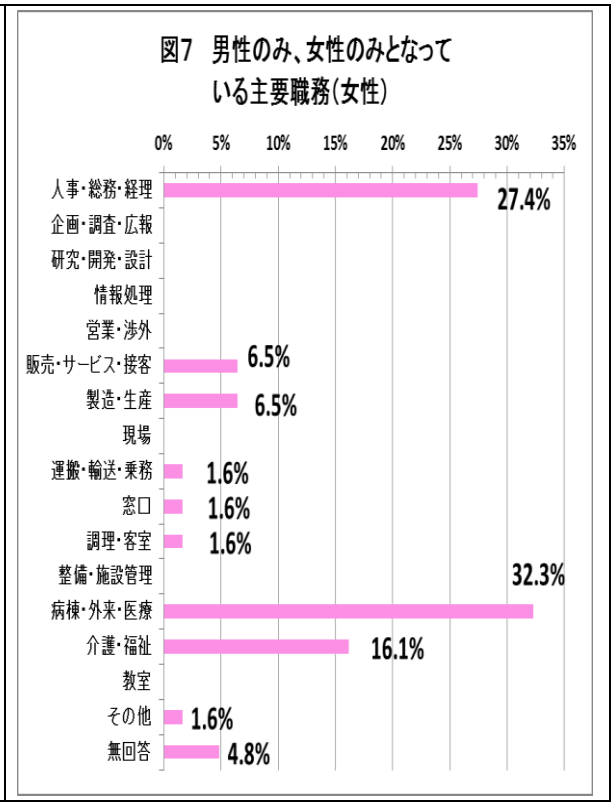
また、規模に関係なく、男性のみ又は女性のみの職場が「ある」とする企業は３５％前後となっている。【図５】





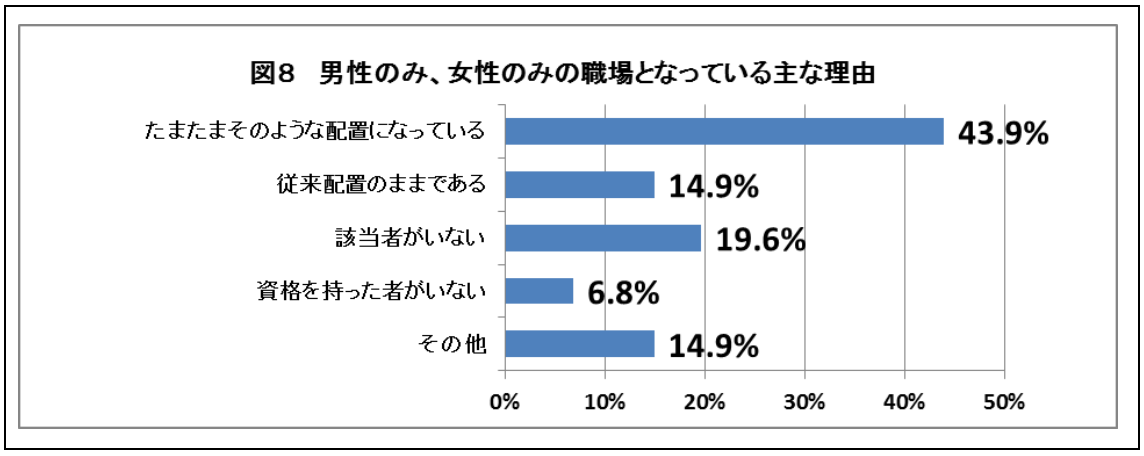
② 男性のみ又は女性のみの職場について、主要職務（Ⓓ）で比較すると、男性のみの職場は「製造・生産」が２７．８％と最も多く、次いで「営業・渉外」が１８．６％、「整備・施設管理」が１３．４％となっている。同じ職務で女性のみの職場は、「製造・生産」が６．５％、「営業・渉外」及び「整備・施設管理」はいずれも０％となっている。女性のみの職場は「病棟・外来・医療」が３２．３％と最も多く、次いで「人事・総務・経理」が２７．４％、「介護・福祉」が１６．１％となっている。同じ職務で男性のみの職場は「病棟・外来・医療」が１．０％、「人事・総務・経理」が５．２％、「介護・福祉」が２．１％となっている。【図６、図７】





③ 男性のみ又は女性のみの職場となっている主な理由は、「たまたまそのような配置になっている」が４３．９％と最も多く、次いで「該当者がいない」が１９．６％となっている。【図８】

なお、「その他」では、男性のみの職場となっている理由として、「同性介助」、「入浴等の付添い」、「重量物や危険物の取扱い」、「汚れがひどい」、「女性の希望者がいない」、女性のみの職場となっている理由として、「同性介助」、「入浴等の付添い」、「法律で定められている」などがある。



３　役職登用状況

（１）女性役職を登用している企業割合

①　「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」について、男女全体の登用数及びこのうち女性の登用数をみると、女性役職の企業割合（Ⓔ）（青地に白抜き文字）は８７．４％、女性管理職（Ⓕ）の企業割合（Ⓖ）（赤地に白抜き文字）は７０．１％となっている。役職の中で最も多い登用となっているのが「係長（主任含）相当職」の５６．８％である。【表１、表２】

これを業種別にみると、女性役職の企業割合を上回っている業種は「建設」、「飲食店・宿泊」及び「医療・福祉」であり（黄色で塗りつぶした部分。以下同じ。）、女性管理職の企業割合を上回っている業種は「建設」、「医療・福祉」及び「教育・学習支援」である。なお、個々の役職でみた場合に「医療・福祉」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」の全ての役職において、全体の企業割合を上回っている。【表１】

また、規模別にみると、「３０人未満」を除く企業規模の全てにおいて女性役職の企業割合及び女性管理職の企業割合を上回っている。【表２】

表１　女性役職を登用している企業割合（業種別）

	建設	製造	運輸	卸売・小売	飲食店・宿泊	医療・福祉	教育・学習支援	サービス	その他	全体
役員	66.7%	45.7%	38.5%	36.0%	16.7%	65.6%	53.3%	41.5%	32.1%	50.0%
部長（次長含）	16.7%	15.2%	0%	4.0%	33.3%	48.4%	13.3%	7.3%	21.4%	23.5%
課長	20.8%	25.7%	7.7%	26.0%	33.3%	47.7%	46.7%	34.1%	28.6%	33.5%
課長代理	4.2%	9.5%	0%	10.0%	33.3%	21.1%	46.7%	9.8%	32.1%	16.0%
係長（主任含）	16.7%	54.3%	38.5%	52.0%	66.7%	73.4%	66.7%	43.9%	57.1%	56.8%
その他の管理職	0%	9.5%	7.7%	8.0%	33.3%	21.1%	26.7%	14.6%	3.6%	13.3%
女性役職	87.5%	83.8%	84.6%	74.0%	100%	97.7%	86.7%	85.4%	82.1%	87.4%
女性管理職	87.5%	60.0%	46.2%	48.0%	66.7%	89.8%	73.3%	63.4%	67.9%	70.1%

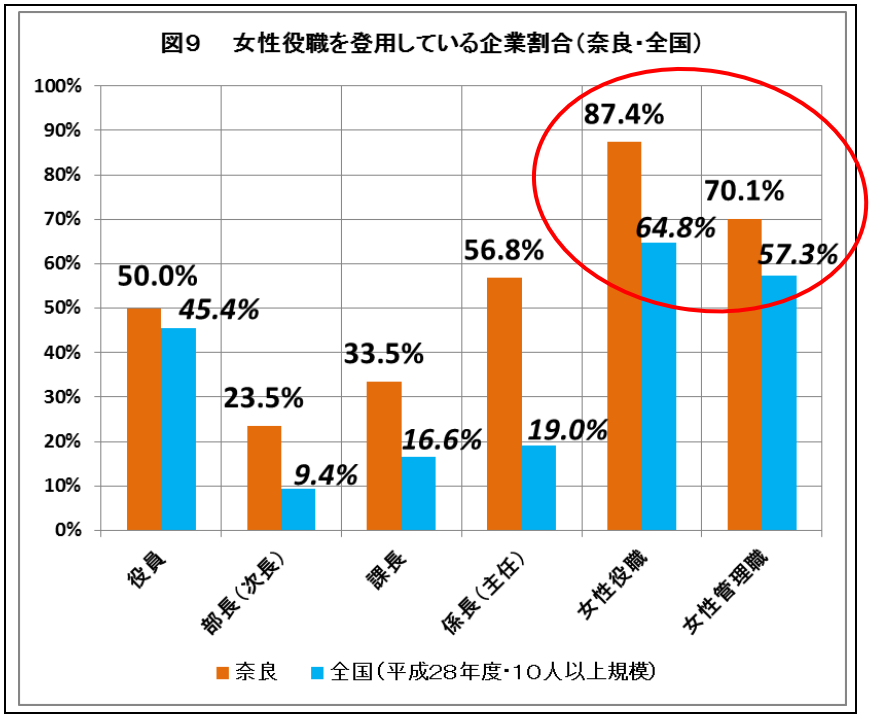
表２　女性役職を登用している企業割合（規模別）

	30人未満	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	全体
役員	43.7%	57.1%	47.1%	42.4%	62.5%	50.0%
部長（次長含）	11.7%	21.7%	31.7%	42.4%	25.0%	23.5%
課長	11.7%	32.9%	38.5%	75.8%	87.5%	33.5%
課長代理	3.9%	12.4%	23.1%	42.4%	37.5%	16.0%
係長（主任含）	21.4%	60.9%	73.1%	84.8%	100%	56.8%
その他の管理職	12.6%	9.3%	16.3%	27.3%	12.5%	13.3%
女性役職	73.8%	90.7%	91.3%	97.0%	100%	87.4%
女性管理職	56.3%	75.8%	71.2%	78.8%	87.5%	70.1%

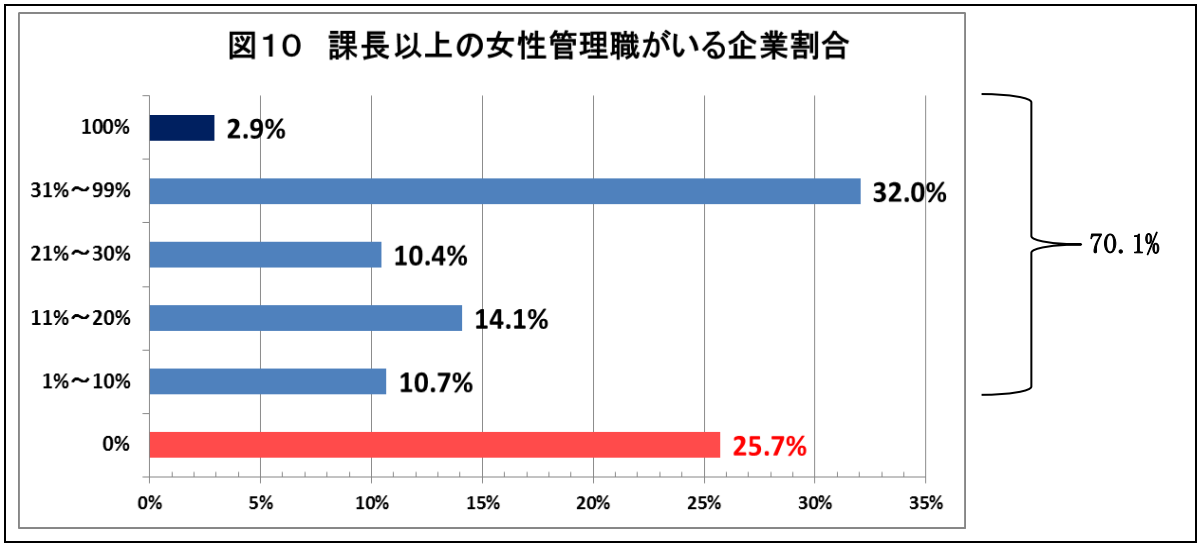
※注　表１、表２共通　　黄塗：全体を上回っている割合。

②　本調査結果を全国数値（平成２８年度・企業規模１０人以上）と比較すると、主要役職（Ⓗ）の全てで奈良県は全国数値より高くなっている。女性役職の企業割合は全国の６４．８％に対して奈良県は２２．６ポイント高い８７．４％、女性管理職の企業割合は全国の５７．３％に対して奈良県は１２．８ポイント高い７０．１％となっている。特に「係長（主任含）相当職」は全国の１９．０％に対して３７．８ポイント高い５６．８％となっている。【図９】

※注　図９の全国数値（平成２８年度雇用均等基本調査）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。



③　女性管理職の企業割合が７０．１％であり、このうち女性管理職が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２．９％となっている。一方で女性管理職が０％（＝課長以上の管理職の全員が男性）である企業割合は２５．７％となっている。【図１０】



（２）役職別の女性割合と女性管理職の割合

①　女性役職割合（Ⓘ）（青地に白抜き文字）は２４．９％、女性管理職割合（Ⓙ）（赤地に白抜き文字）は１８．７％となっている。役職別では「その他の管理職」が４０．４％と最も多く、次いで「係長（主任含）相当職」が２９．８％となっている。一方で「部長（次長含）相当職」は１３．３％、「課長相当職」は１９．８％と全体を下回っている。【表３、表４】

これを業種別にみると、「医療・福祉」は女性役職割合が５０．１％、女性管理職割合が４０．７％と、いずれも全体を上回っている。【表３】

また、規模別にみると、規模が大きくなるほど女性管理職割合が少なくなっている。【表４】

表３　役職別の女性割合と女性管理職の割合（業種別）

	建設	製造	運輸	卸売・小売	飲食店・宿泊	医療・福祉	教育・学習支援	サービス	その他	全体
役員	21.9%	18.5%	13.6%	19.4%	12.5%	31.4%	19.4%	23.4%	17.4%	22.6%
部長（次長含）	6.4%	4.3%	0%	1.1%	35.3%	34.6%	4.4%	4.3%	4.8%	13.3%
課長	3.0%	7.3%	1.1%	10.1%	7.4%	52.4%	14.3%	21.1%	10.2%	19.8%
課長代理	7.7%	7.6%	0%	7.5%	15.6%	63.5%	27.7%	15.6%	21.4%	26.5%
係長（主任含）	8.5%	18.8%	9.0%	11.3%	31.7%	57.7%	27.0%	33.6%	30.0%	29.8%
その他の管理職	0%	26.9%	4.2%	60.2%	28.6%	54.5%	24.7%	39.3%	26.0%	40.4%
女性役職	8.1%	13.6%	5.0%	13.5%	22.0%	50.1%	22.5%	23.4%	19.9%	24.9%
女性管理職	8.7%	9.3%	3.5%	10.0%	17.3%	40.7%	14.0%	18.0%	11.3%	18.7%

表４　役職別の女性割合と女性管理職の割合（規模別）

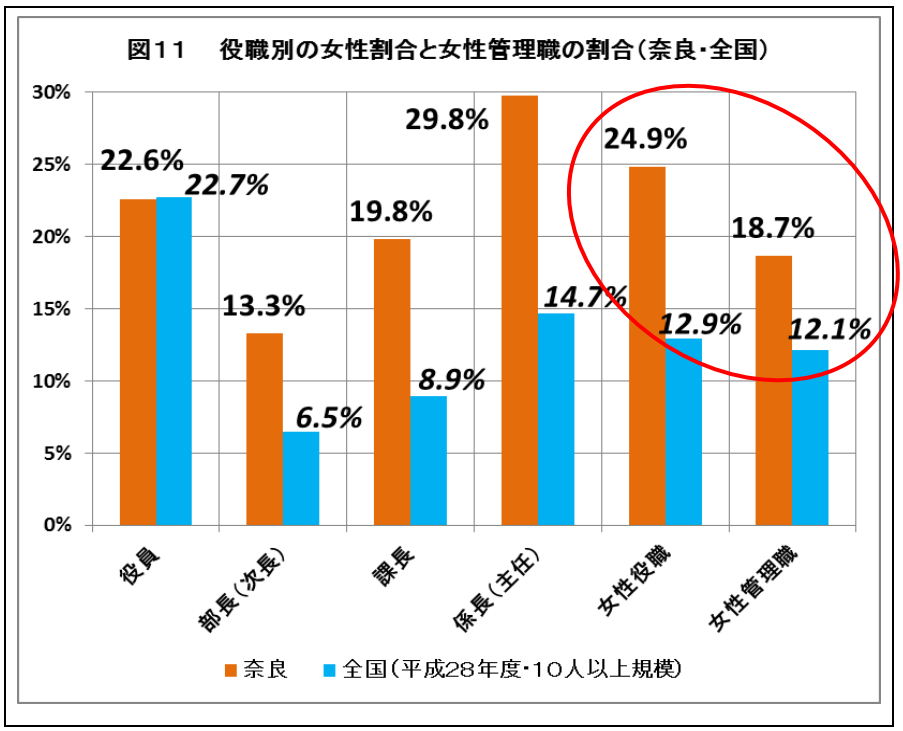
	30人未満	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	全体
役員	25.6%	27.4%	20.8%	14.0%	12.7%	22.6%
部長（次長含）	17.9%	15.5%	16.1%	11.4%	6.5%	13.3%
課長	20.5%	21.1%	18.0%	18.6%	21.3%	19.8%
課長代理	25.0%	18.9%	18.4%	29.3%	39.6%	26.5%
係長（主任含）	43.8%	31.9%	25.8%	32.5%	30.9%	29.8%
その他の管理職	38.3%	43.5%	41.6%	44.3%	16.7%	40.4%
女性役職	27.6%	26.2%	23.1%	25.1%	25.2%	24.9%
女性管理職	23.0%	22.2%	18.2%	15.7%	15.5%	18.7%

※注　表３、表４共通　　黄塗：全体を上回っている割合。

②　本調査結果を全国数値（平成２８年度・企業規模１０人以上）と比較すると、女性役職割合は全国の１２．９％に対して奈良県は１２．０ポイント高い２４．９％、女性管理職割合は全国の１２．１％に対して奈良県は６．６ポイント高い１８．７％となっている。

なお、主要役職のうち「役員」については全国に近い割合となっているが、「役員」以外は全国より高くなっており、特に「係長（主任含）相当職」は全国の１４．７％に対して奈良県は１５．１ポイント高い２９．８％となっている。【図１１】

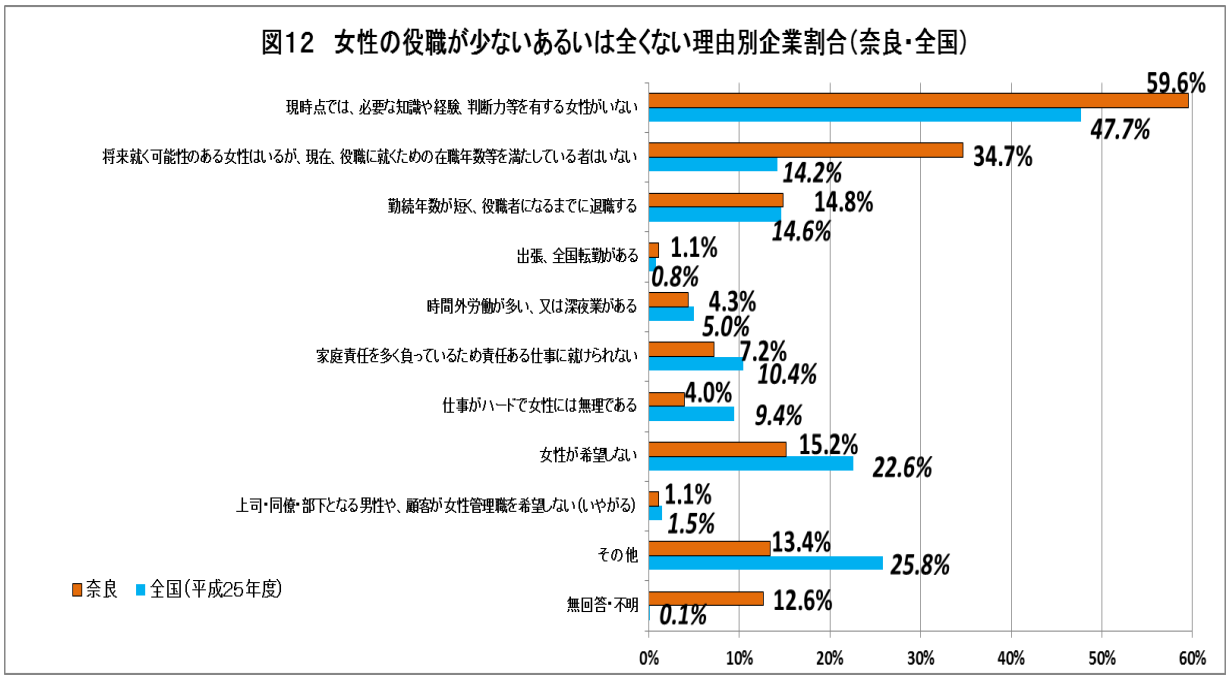
※注　図１１の全国数値（平成２８年度雇用均等基本調査）は、常用労働者数１０人以上の集計値。役職は「課長相当職以上（役員含む）」、「係長相当職以上（役員含む）」、「係長相当職」、「課長相当職」、「部長相当職」及び「役員」と対比。



（３）女性の役職が少ない理由

女性の役職が少ない（Ⓚ）企業について、その理由（複数回答）をみると、「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」が５９．６％と最も多く、全国数値（平成２５年度・企業規模１０人以上）の４７．７％に対して奈良県は１１．９ポイント高い。「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等を満たしている者はない」が３４．７％と２番目に多く、全国数値の１４．２％に対して２０．５ポイント高い。一方、３番目に多い「女性が希望しない」は１５．２％と、全国数値の２２．６％に対して７．４ポイント低くなっている。【図１２】

なお、「その他」では、「女性の従業員が少ない（いない）」、「意図してではなく人事異動の結果」、「親会社の意図」、「職階制度がない」、「パート従業員が大半」などが理由としてあがっている。



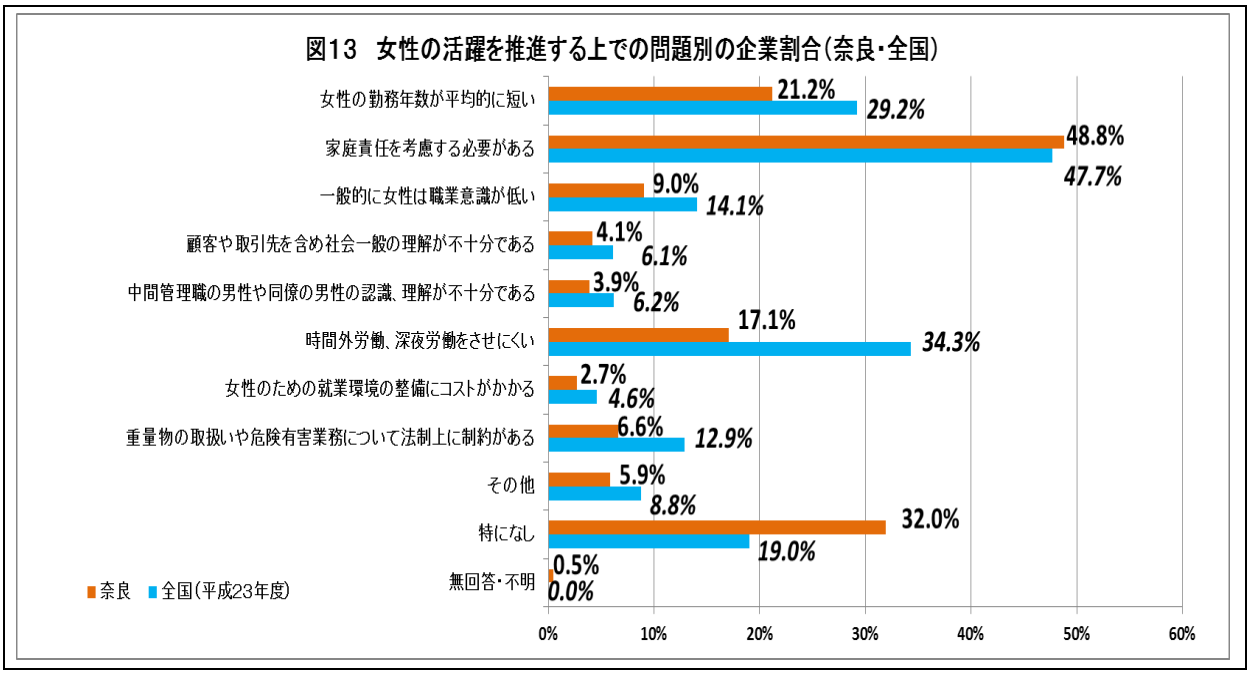
※注　図１２の全国数値（平成２５年度雇用均等基本調査）は、常用労働者数１０人以上の集計値。

４　女性の活躍推進に関する状況

（１）女性の活躍を推進する上での問題

女性の活躍を推進する上での問題（複数回答）をみると、「家庭責任を考慮する必要がある」が４８．８％と最も多く、全国数値（平成２３年度・企業規模１０人以上）の４７．７％に対して奈良県は１．１ポイント高い。「女性の勤務年数が平均的に短い」が２１．２％と２番目に多いが、全国数値の２９．２％に対して８．０ポイント低く、３番目に多い「時間外労働、深夜労働をさせにくい」は１７．１％と、全国数値の３４．３％に対して１７．２ポイント低くなっている。また、「特になし」の割合は、奈良県は３２．０％と全国数値の１９．０％より高くなっている。【図１３】

なお、「その他」では、「経営者の意識」、「産休育休期間の人材確保」、「責任のある立場になりたがらない」、「家族（特に夫）の考えが妨げとなっている」などが問題としてあがっている。



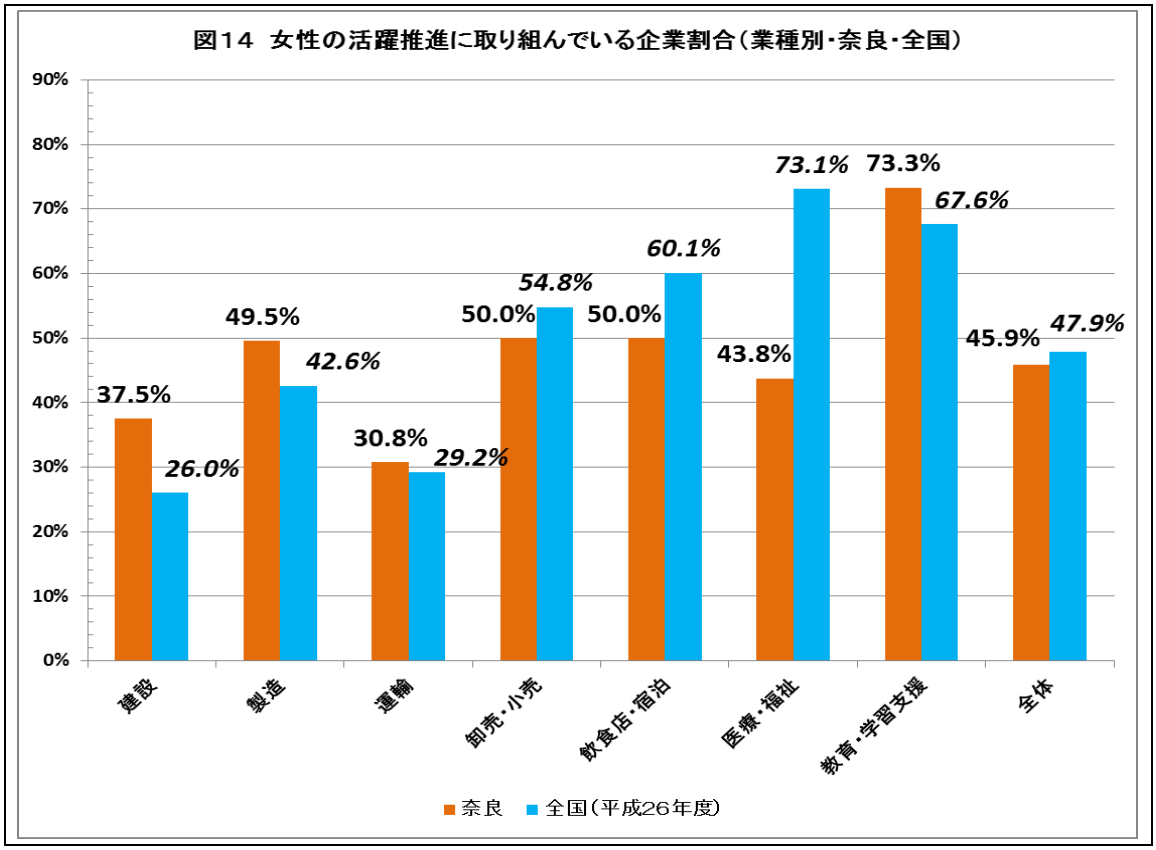
※注　図１３の全国数値（平成２３年度雇用均等基本調査）は、常用労働者数１０人以上の集計値。

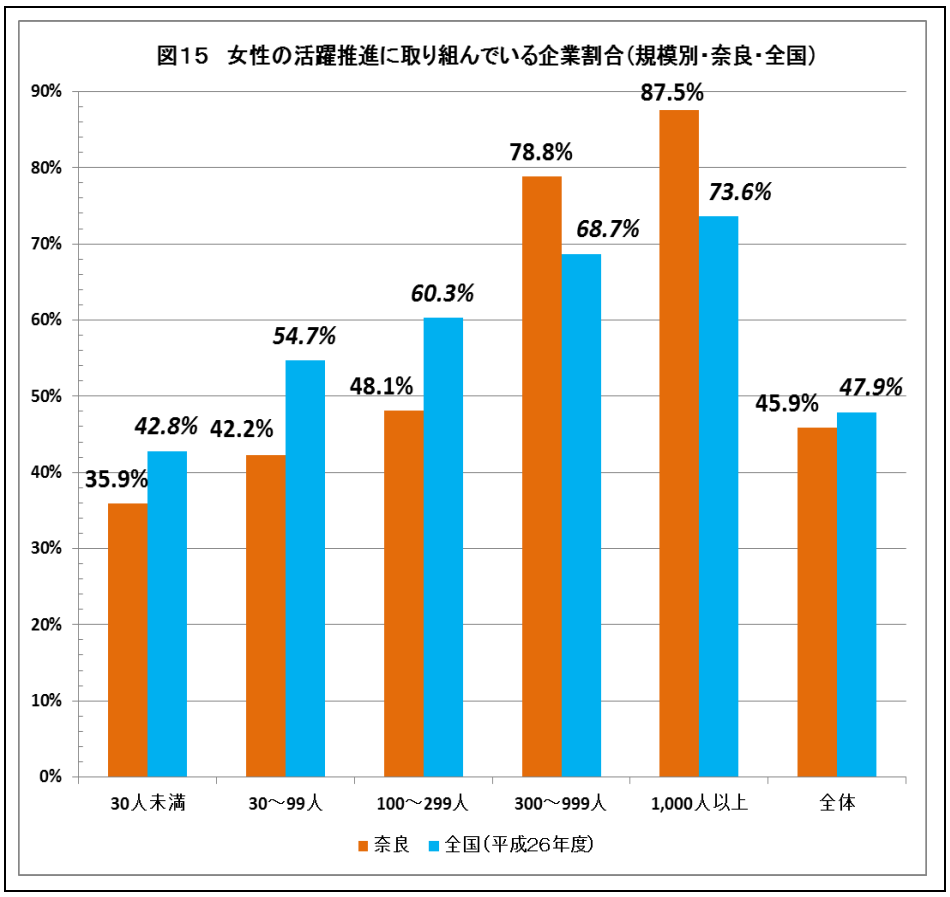
（２）女性の活躍推進の取組状況

女性の活躍推進に取り組んでいる企業の状況をみると、「取り組んでいることがある」企業は４５．９％となっており、全国数値（平成２６年度・企業規模１０人以上）の４７．９％に対して奈良県は２．０ポイント低くなっている。【図１４】

これを業種別に全国数値と比較すると、「建設」は３７．５％、「製造」は４９．５％、「運輸」は３０．８％、「教育・学習支援」は７３．３％とそれぞれ全国数値より高くなっているが、「卸売・小売」は５０．０％、「飲食店・宿泊」は５０．０％、「医療・福祉」は４３．８％とそれぞれ全国数値より低くなっている。【図１４】

また、規模別に全国数値と比較すると、「３０人未満」が３５．９％と最も少なく、全国数値の４２．８％に対して６．９ポイント低くなっている。一方、「１，０００人以上」が８７．５％と最も多く、全国数値の７３．６％に対して１３．９ポイント高くなっている。なお、奈良県も全国数値と同様に規模が大きくなるほど多くなる傾向となっている。【図１５】





※注　図１４、図１５の全国数値（平成２６年度雇用均等基本調査）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」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」、「教育・学習支援業」。

（３）女性の活躍推進の取組内容

女性の活躍推進の取組内容（Ⓛ）（複数回答）をみると、「女性の管理職登用」（Ⓜ）が４０．２％と最も多く、以下、「職場環境・風土の改善」（Ⓝ）が３８．６％、「現状分析」（Ⓞ）が３８．１％、「女性の採用拡大」（Ⓟ）が３１．２％、「女性の職域拡大」（Ⓠ）が２０．１％の順となっている。【図１６】

これを業種別にみると、「現状分析」は「教育・学習支援」及び「運輸」、「女性の採用拡大」は「運輸」及び「サービス」、「女性の職域拡大」は「建設」及び「サービス」、「女性の管理職登用」は「建設」及び「医療・福祉」、「職場環境・風土の改善」は「運輸」及び「医療・福祉」が全体を上回る取り組みとなっている。特に「建設」はいずれも全体を上回っている。【表５】

なお、「その他」では、「全社員残業ゼロ」、「男女の区別なく昇格を考えている」、「現場の力作業の軽減」、「短時間正社員制度・地域限定正社員制度」、「女性活躍支援研修の実施」、「無料託児」などが取組内容としてあがっている。

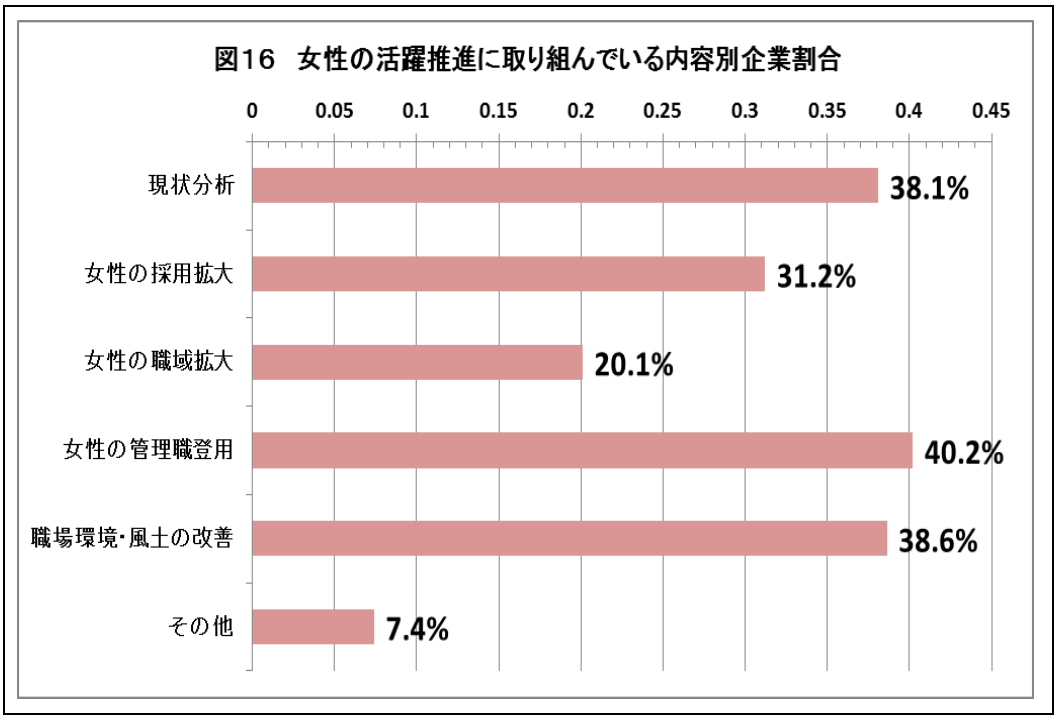


表５　女性の活躍促進に取り組んでいる内容別企業割合（業種別）

	建設	製造	運輸	卸売・小売	飲食店・宿泊	医療・福祉	教育・学習支援	サービス	その他	全体
現状分析	44.4%	36.5%	50.0%	28.0%	0%	39.3%	63.6%	28.6%	31.8%	38.1%
採用拡大	44.4%	23.1%	75.0%	28.0%	0%	23.2%	54.5%	64.3%	22.7%	31.2%
職域拡大	33.3%	25.0%	25.0%	12.0%	0%	16.1%	9.1%	28.6%	18.2%	20.1%
管理職登用	55.6%	40.4%	25.0%	20.0%	33.3%	46.4%	27.3%	28.6%	45.5%	40.2%
職場環境	44.4%	36.5%	75.0%	36.0%	0%	48.2%	36.4%	14.3%	22.7%	38.6%
その他	0%	7.7%	0%	8.0%	66.7%	7.1%	18.2%	0%	0.0%	7.4%

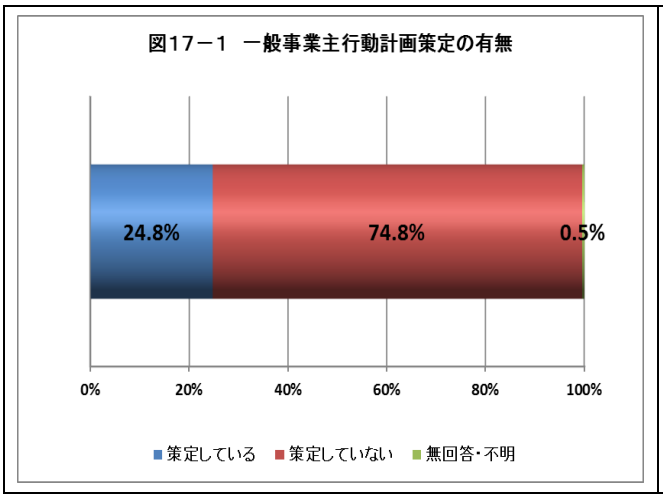
５　女性活躍推進法における一般事業主行動計画

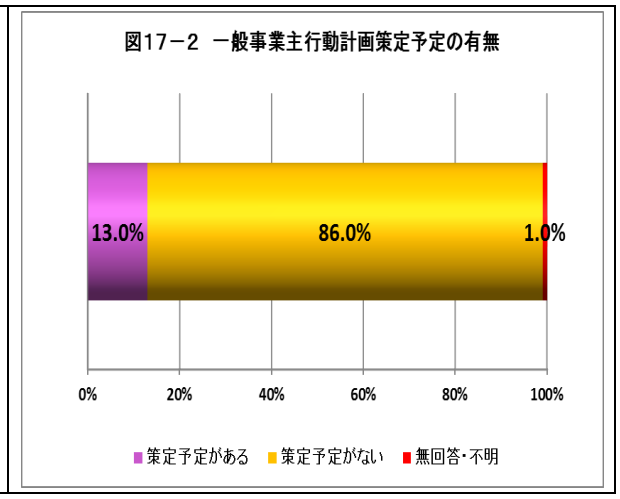
（１）一般事業主行動計画策定状況

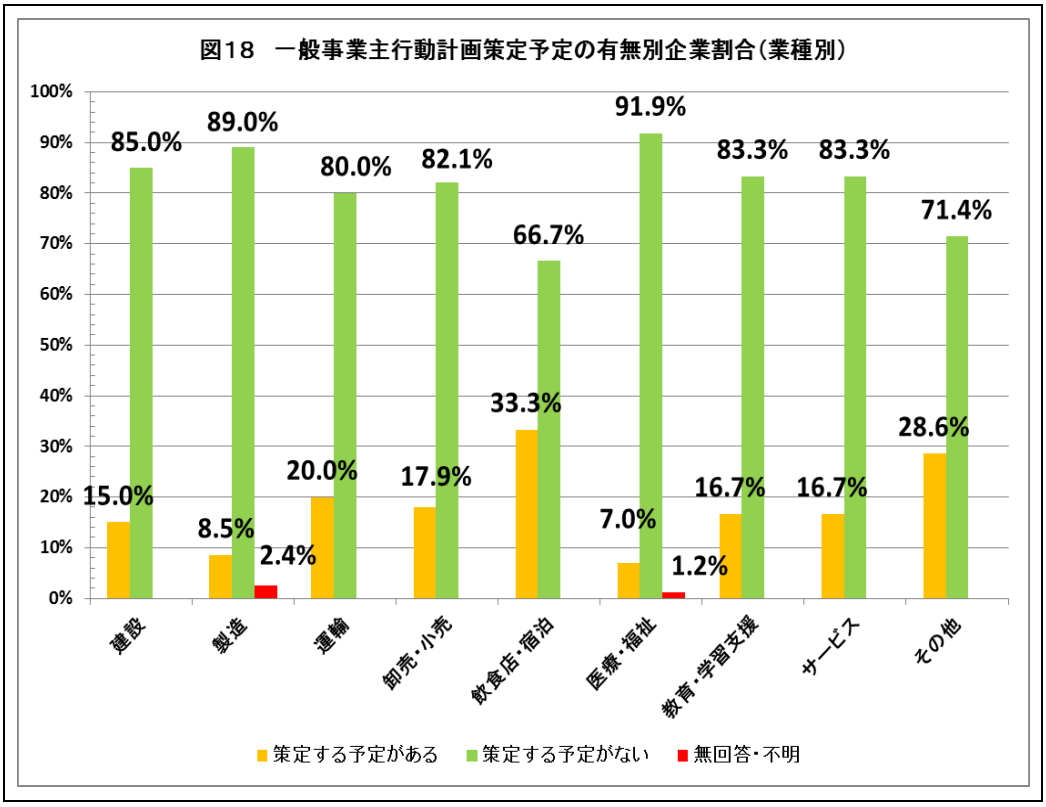
一般事業主行動計画（Ⓡ）を「策定している」企業は２４．８％、「策定していない」企業は７４．８％となっている【図１７－１】。

「策定していない」と回答した企業のうち、一般事業主行動計画を「策定する予定がある」企業は１３．０％、「策定する予定がない」企業は８６．０％となっている。【図１７－２】

これを業種別にみると、「策定する予定がある」とした業種は、「飲食店・宿泊」が３３．３％と最も多く、「医療・福祉」が７．０％と最も少なくなっている。【図１８】



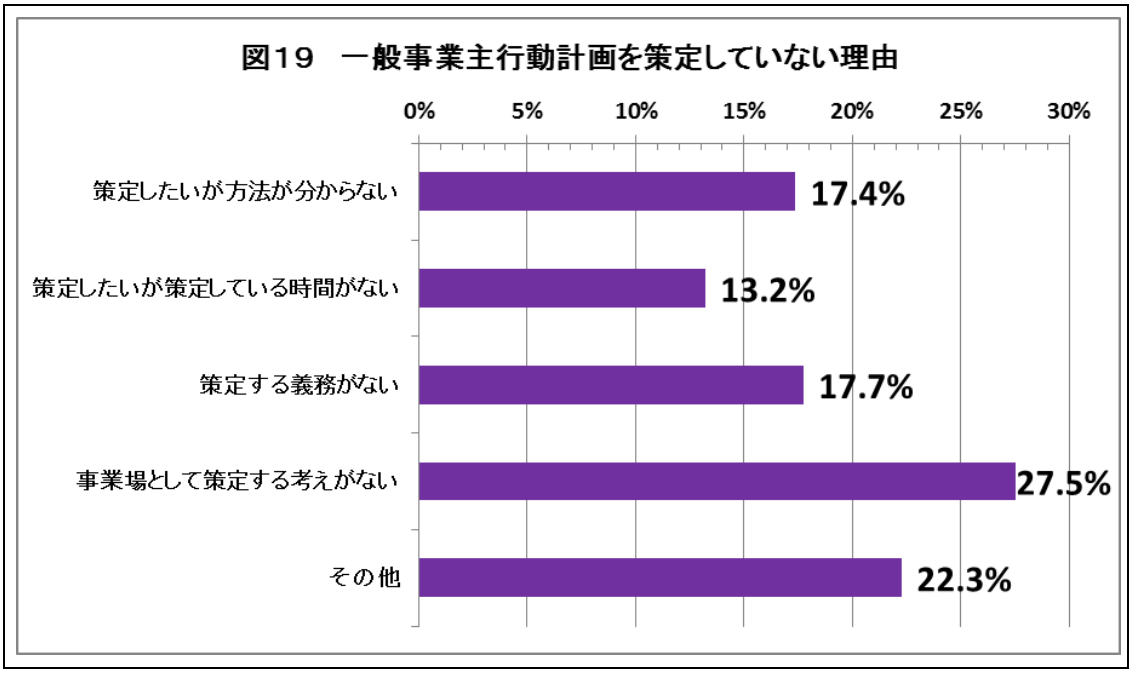




（２）一般事業主行動計画を策定していない理由

一般事業主行動計画を策定していない企業について、その理由をみると、「事業場として策定する考えがない」が２７．５％と最も多く、以下、「策定する義務がない」が１７．７％、「策定したいが方法が分からない」が１７．４％、「策定したいが策定している時間がない」が１３．２％の順となっている。【図１９】

なお、「その他」では、「女性従業員が多数（中心）」、「女性従業員が少数」、「充分女性は活躍している」、「業務上特別に男女の差がない」、「親会社の意向」、「現時点で必要性を認めない」、「現状で特に問題なし」、「行動計画にとらわれず独自の方法で行いたい」、「制度を知らない」などが理由としてあがっている。



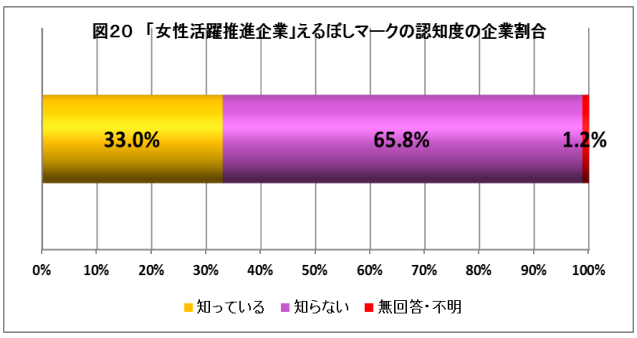
６　女性の活躍推進企業認定マーク「えるぼし」の認知度等の状況

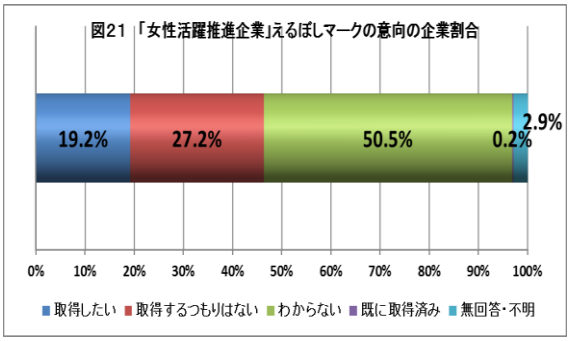
①　女性活躍推進法に基づく女性活躍推進企業の認定マーク「えるぼし」（Ⓢ）を「知っている」とする企業は３３．０％で、「知らない」は６５．８％となっている。【図２０】

②　「えるぼし」取得の意向については、「取得したい」としている企業は１９．２％に対して、「取得するつもりはない」が２７．２％、「わからない」が５０．５％、「既に取得済み」が０．２％となっている。【図２１】

なお、「取得するつもりはない」又は「わからない」と回答した理由では、「検討中（予定）」、「経営事項審査などに加点があれば検討したい」、「簡単に申請できるなら取得したい」、「認定基準を満たす状況になれば取得を考えたい」、「取得していく努力をしたい」、「男性中心の状況が続く見込みで、今後女性の職域拡大、リーダー増加の取組を進めてから再検討したい」など取得に前向きな意見がある。

このほか、「既に女性が活躍している企業であり、ＰＲの必要がない」、「男性がいかに活躍できるかが問題な職場だから」、「女性の採用・登用を行っており、女性が働きやすい環境は作って来ており、特に「マーク」が必要とは思わない」、「女性ということで採用や昇進を差別していない」、「男女区別を特にしていない」、「男性の採用も困難な状況で女性に特別に配慮する状況にない」、「男女が平等に活躍してほしいので女性だけを推進してよいのか分からない」、「一定比率の女性を雇用しているため」といった、既に女性が活躍していることや、男女平等に関する意見、「制度の意図が不明」、「メリットが感じられない・メリットが不明」、「ＰＲの効用が不明」、「職安等から優遇されるのであれば考える」、「認定マーク取得したことで足かせがかかりそう」など、制度のメリットに関する意見、「取得のための手続きが面倒」、「業務多忙」、「基準が現状と比較して高すぎる」、「過去に取得を検討したが書類・計算が複雑であきらめた」、「認定基準が一般企業向けであり、採用・就業形態とは異なるところが多い」、「取組が基準に達していない」など、手続きに関する意見、「経営者の意識」、「女性を多く採用する業種ではない」、「現時点でその必要性を感じていない」、「自社の実態にそぐわない」、「女性の意識や日本の慣習がまだ至っていない」、「広告を行わないため」などといった意見がある。





女性の活躍推進等に関するアンケート

平成２９年７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＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿（匿名も可）　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（例は以下の囲いのとおり）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

●主要職務の例
①人事・総務・経理、②企画・調査・広報、③研究・開発・設計、④情報処理、⑤営業・渉外、⑥販売・サービス・接客、⑦製造・生産、⑧現場、⑨運搬・輸送・乗務、⑩窓口、⑪調理・客室、⑫整備・施設管理、⑬病棟・外来・医療、⑭介護・福祉、⑮教室、⑯その他

２（１）係長以上の役職及び女性の役職は何人いますか？

登用状況 ＼ 役職	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）

□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いない
□勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する
□出張、全国転勤がある
□時間外労働が多い、又は深夜業がある
□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・部下となる男性や、顧客が女性管理職を希望しない（いやがる）
□その他（　　）

３　女性の活躍を推進する上で、どのような問題がありますか？（複数回答可）

□女性の勤務年数が平均的に短い
□家庭責任を考慮する必要がある
□一般的に女性は職業意識が低い
□顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である
□中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である
□時間外労働、深夜労働をさせにくい
□女性のための就業環境の整備にコストがかかる
□重量物の取扱いや危険有害業務について法制上に制約がある
□その他（　　）
□特になし

４　女性の活躍を推進するために特に取り組んでいることはありますか？取り組んでいることがあると回答した場合、その内容についてもお答えください。（複数回答可）

□取り組んでいることがある
　□現状分析（例：男女別競争倍率平準化、男女別平均継続勤務年数の把握、残業時間数等の労働時間の状況、男女別管理職割合の状況、女性の非正社員から正社員への転換、雇用管理区分の転換）
　□女性の採用拡大（例：数値目標設定、選考マニュアル作成、採用条件見直し）
　□女性の職域拡大（例：数値目標設定、自己申告制度・社内公募制度導入、配置する女性の教育訓練）
　□女性の管理職登用（例：数値目標設定、研修への女性参加奨励、評価者研修）
　□職場環境・風土の改善（例：女性の責任感・意欲向上のための配慮、女性労働者定着を促す配慮）
　□その他（　　）
□取り組む予定がある
□特に取り組んでいない

５　女性活躍推進法についてお聞きします。

（１）　一般事業主行動計画（以下「行動計画」）を策定していますか？
　□している　　□していない

（２）（１）で「していない」にチェックした場合におうかがいします。行動計画を策定する予定はありますか？
　□ある　　□ない

（３）（２）で「ない」にチェックしたのはどのような理由からですか？
　□策定したいが方法が分からない　　□策定したいが策定している時間がない
　□策定する義務がない　　□事業場として策定する考えがない
　□その他（　　）

６　女性の活躍推進認定企業「えるぼし」マーク（右下のマーク）についてお聞きします。

（１）このマークを知っていますか？
　□知っている　　□知らない

（２）「女性の活躍推進企業」として認定を受ければこのマークをＨＰや広告等に表示することが可能となり、企業内外にＰＲができます。認定マークを取得する意向はありますか？（認定を受けるためには法に基づく一定の基準を満たす必要があります。）
　□取得したい　　□取得するつもりはない　　□わからない　　□既に取得済み

（３）（２）で「取得するつもりはない」「わからない」にチェックした理由は何ですか？
　（　　）

下記ＦＡＸ番号に８月７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。

奈良労働局雇用環境・均等室
ＦＡＸ：０７４２－３２－０２１４