

平成 18 年

徳島働く女性の雇用管理調査報告書

徳島労働局雇用均等室

目 次

I 調査の概要	1
II 調査結果の概要	2
1 男性のみ、女性のみを配置している職場について	2
2 女性管理職を有する事業所割合について	3
3 管理職に占める女性の割合について	4
4 女性管理職を増やしていく方針について	6
5 過去、一方の性のみ配置していた職場に、他方の性を配置した事例について	7
6 セクシュアルハラスメントの防止について	8
7 女性の活躍を推進する上での問題点について	10
8 女性の活躍を推進する上での取組について	11
9 育児休業・介護休業について	12
III 調査票	15

I 調査の概要

1 調査の目的

この調査は、徳島県内における女性労働者の雇用管理（配置・昇進状況、セクシュアルハラスメント対策、女性の活用等）の実態、育児・介護休業制度の規定状況等について把握することを目的とする。

2 調査の実施期間

平成18年6月1日～6月30日

3 調査機関

徳島労働局雇用均等室

4 調査の方法

(1) 郵送調査

(2) 調査票「雇用管理アンケート」により行った。

5 有効回答数（有効回答率）

1,007件（32.9%）

6 調査対象事業所

労働者数1人以上を雇用している3,057民営事業所（無作為抽出）

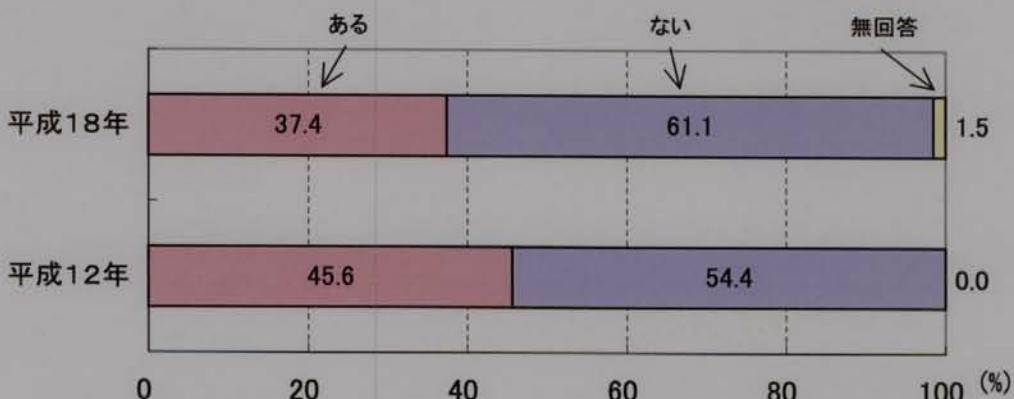
II 調査結果の概要

調査結果の概要の作成にあたって、平成12年においても同様の調査（以下、「平成12年調査」という）を実施しており、今回の調査結果（以下、「平成18年調査」という）と比較し、検討を行った。

1 男性のみ、女性のみを配置している職場について

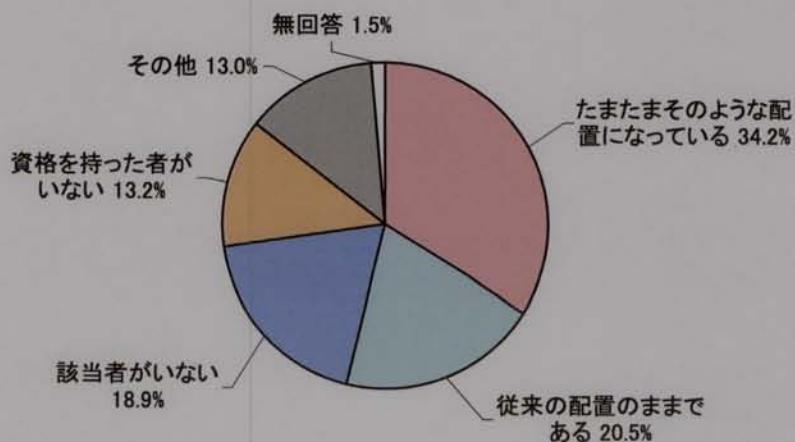
男性のみ、女性のみの職場が「ある」とする事業所の割合は37.4%となっており、平成12年調査の45.6%と比較し、8.2%ポイント減少している。「ない」とする事業所の割合は61.1%となっており、平成12年調査の54.4%と比較し、6.7%ポイント増加している。（第1図）

第1図 男性のみ、女性のみの配置の職場の有無



平成18年調査について男性のみ、女性のみといった配置をしている理由をみると、「たまたまそのような配置になっている」が34.2%、「従来のままである」が20.5%となっている。（第2図）

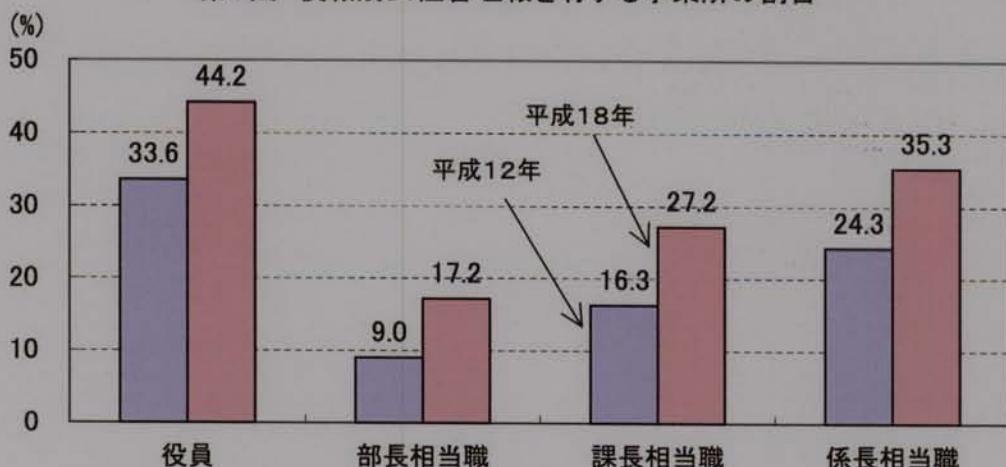
第2図 男性のみ、女性のみといった配置になっている理由
(複数回答)



2 女性管理職を有する事業所割合について

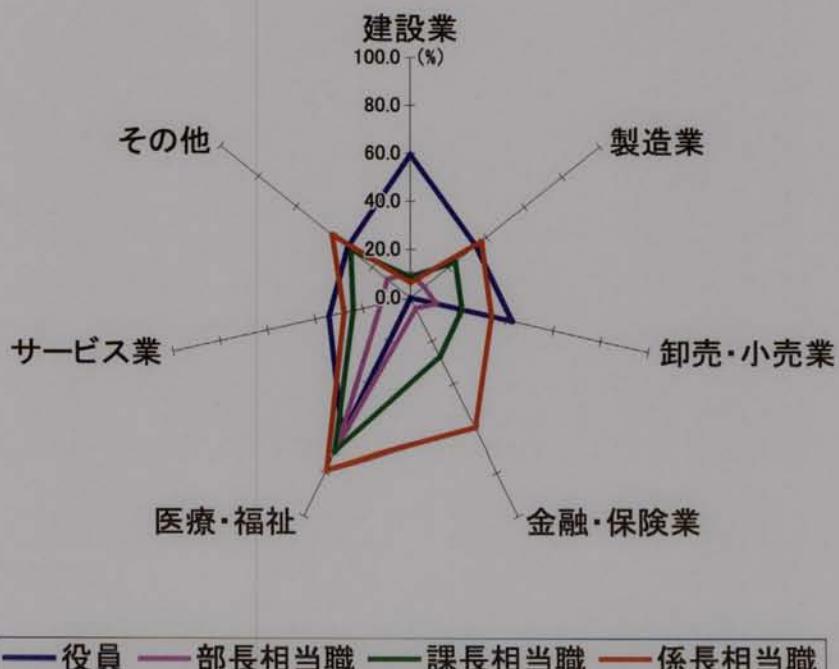
係長以上の女性管理職がいる事業所の割合は62.6%となっている。役職別の割合をみると、「役員」が44.2%（平成12年調査33.6%）、「部長相当職」が17.2%（同9.0%）、「課長相当職」が27.2%（同16.3%）、係長相当職が35.3%（同24.3%）と全ての職位において平成18年調査が高くなっている。（第3図）

第3図 役職別女性管理職を有する事業所の割合



また、平成18年調査について業種別に女性管理職を有する事業所の割合をみると、医療・福祉が全ての役職（役員64.1%、部長相当職68.2%、課長相当職71.1%、係長相当職78.8%）において最も高くなっている。建設業では役員が59.5%となっており、金融・保険業では係長相当職が60.0%となっている。（第4図、第4図付属統計表）

第4図 業種別・役職別女性管理職を有する事業所の割合



第4図付属統計表 業種別・役職別女性管理職を有する事業所の割合

(単位 %)

役職	建設業	製造業	卸売・小売業	金融・保険業	医療・福祉	サービス業	その他
役員	59.5	34.4	42.6	0.0	64.1	34.3	33.1
部長相当職	10.1	7.1	10.7	4.8	68.2	12.6	12.4
課長相当職	8.8	23.6	21.6	27.3	71.1	24.0	31.4
係長相当職	6.4	37.4	33.9	60.0	78.8	28.0	41.3

さらに、平成18年調査について規模別にみると、役員については規模が小さくなるほど女性管理職を有する事業所の割合が高くなっている。一方、課長相当職については規模が大きくなるほど女性管理職を有する事業所の割合が高くなっている。部長相当職、係長相当職においてもおおむね同じような傾向がみられる。(第5表)

第5表 規模別・役職別女性管理職を有する事業所の割合

(単位 %)

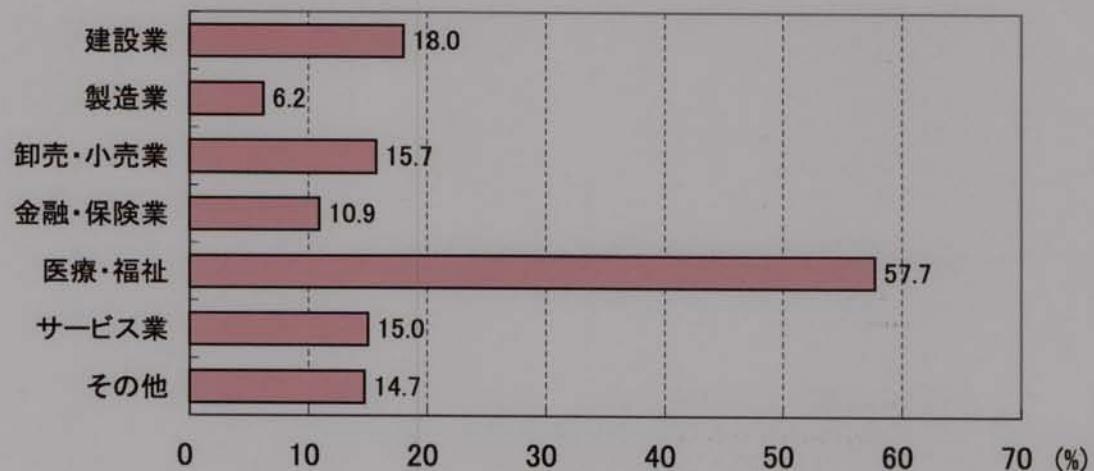
事業所規模	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
300人以上	10.3	25.8	57.6	61.8
100~299人	29.3	30.8	47.2	68.1
30~99人	41.5	20.9	35.1	42.0
30人未満	50.0	10.6	14.6	19.7

3 管理職に占める女性の割合について

平成18年調査について係長相当職以上の管理職全体に占める女性の割合（以下、「女性管理職割合」という）は15.8%となっている。役職別にみると、役員が22.2%、部長相当職が11.6%、課長相当職が11.3%、係長相当職が18.3%となっている。

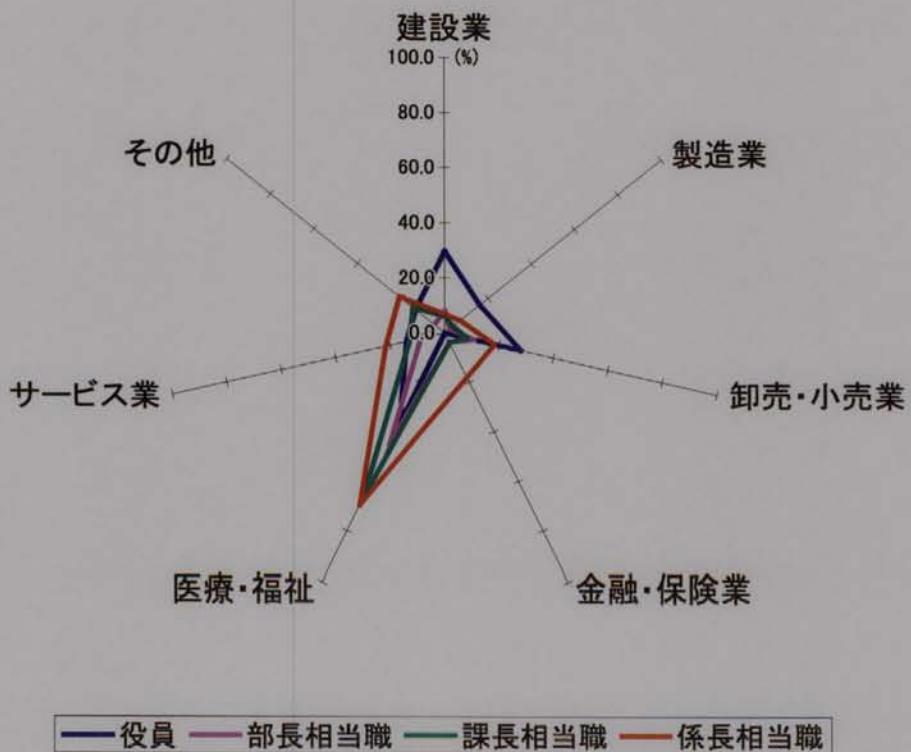
平成18年調査について業種別にみると、女性管理職割合が高いのは医療・福祉の57.7%、建設業の18.0%、卸売・小売業の15.7%となっている。（第6図）

第6図 業種別女性管理職割合



また、平成18年調査について業種別に女性管理職割合をみると、医療・福祉が全ての役職（役員37.1%、部長相当職45.1%、課長相当職67.1%、係長相当職69.5%）において最も高くなっている。建設業、卸売・小売業、製造業では、役員が各々29.7%、27.8%、16.1%となっている。サービス業、金融・保険業では、係長相当職が各々21.7%、17.9%となっている。（第7図、第7図付属統計表）

第7図 業種別・役職別女性管理職割合



第7図付属統計表 業種別・役職別女性管理職割合

(単位 %)

役職	建設業	製造業	卸売・小売業	金融・保険業	医療・福祉	サービス業	その他
役員	29.7	16.1	27.8	0.0	37.1	14.0	13.4
部長相当職	7.9	2.2	10.6	3.7	45.1	8.8	4.8
課長相当職	6.0	3.8	8.2	3.9	67.1	12.9	14.6
係長相当職	6.8	7.1	18.2	17.9	69.5	21.7	20.8

さらに、平成18年調査について規模別にみると、おおむね規模が小さいほど各役職とも女性管理職割合が高くなっている。(第8表)

第8表 規模別・役職別女性管理職割合

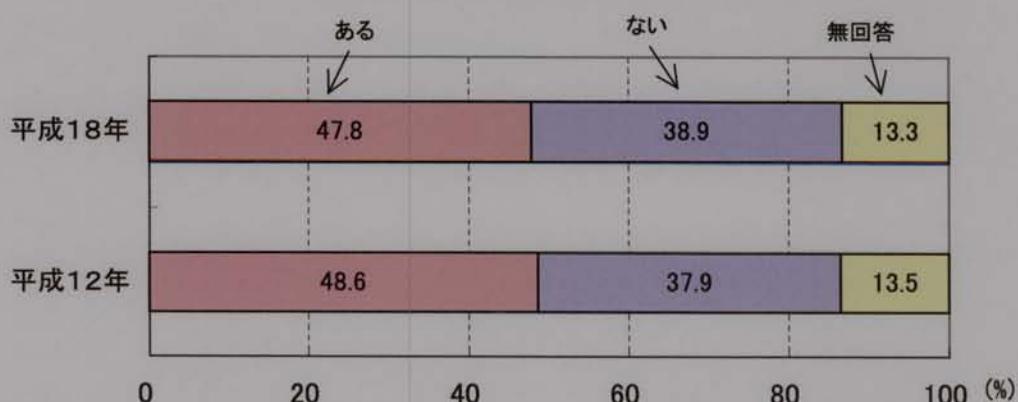
(単位 %)

事業所規模	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
300人以上	2.0	6.7	5.3	10.7
100~299人	10.4	11.2	15.7	22.1
30~99人	19.1	13.7	16.2	28.1
30人未満	32.2	15.9	18.6	29.4

4 女性管理職を増やしていく方針について

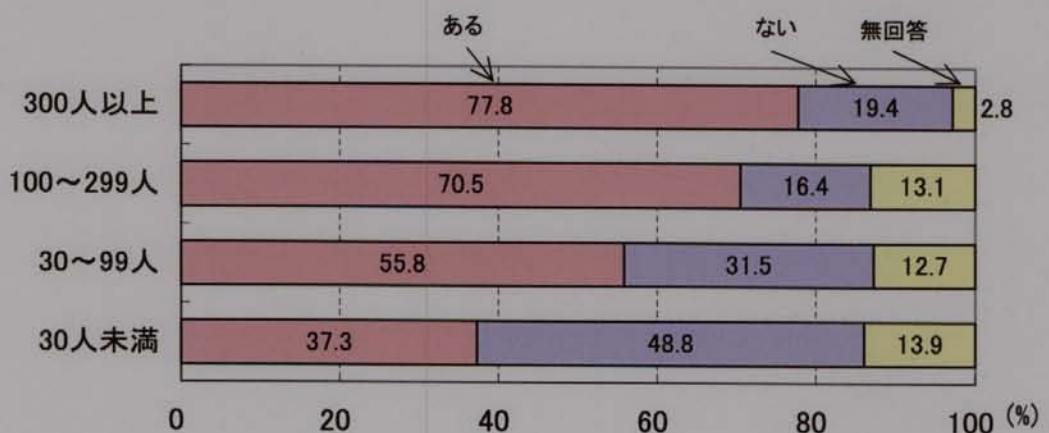
女性管理職を増やしていく方針が、「ある」とする事業所の割合は47.8%（平成12年調査48.6%）となっている。「ない」とする事業所の割合は38.9%（平成12年調査37.9%）となっている。(第9図)

第9図 女性管理職を増やしていく方針



平成18年調査について規模別にみると、女性管理職を増やしていく方針が「ある」とする事業所の割合は、規模が大きくなるほど高くなっている。(第10図)

第10図 女性管理職を増やしていく方針(規模別)

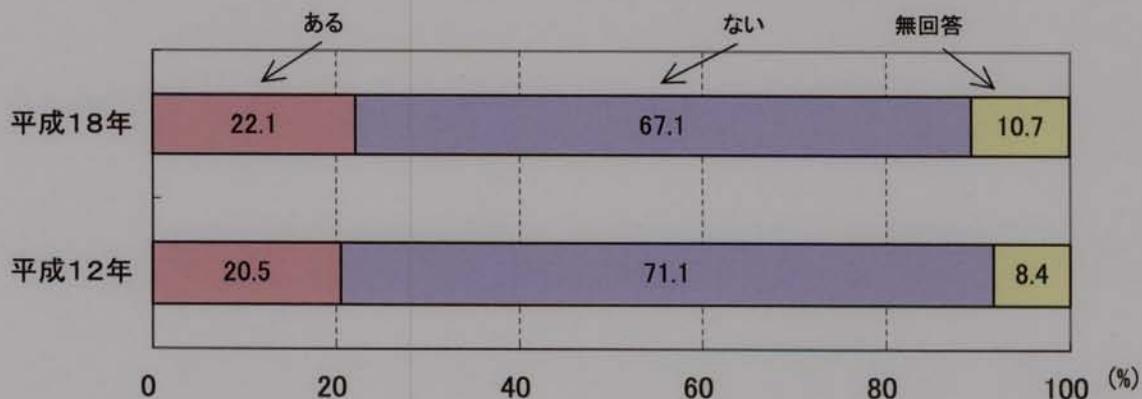


5 過去、一方の性のみ配置していた職場に、他方の性を配置した事例について

「過去、男性のみ配置していた職場に女性を配置した事例の有無」について、「ある」としている事業所の割合は22.1%となっており、平成12年調査の20.5%と比較し、1.6%ポイント増加している。平成18年調査における具体的な職種としては「営業」、「タクシー乗務員」、「交通誘導」、「施設警備」、「車の修理工」、「配送」、「現場代理人」、「理学療法士」、「放射線技師」等となっている。

また、「ない」としている事業所の割合は67.1%となっており、平成12年調査の71.1%と比較し、4.0%ポイント減少している。(第11図)

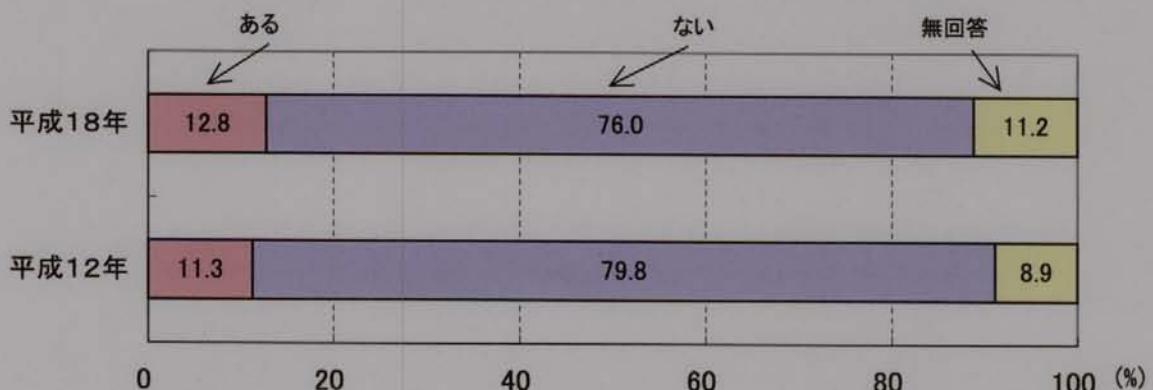
第11図 過去、男性のみ配置していた職場に女性を配置した事例の有無



「過去、女性のみを配置していた職場に男性を配置した事例の有無」について、「ある」としている事業所の割合は12.8%となっており、平成12年調査の11.3%と比較し、1.5%ポイント増加している。平成18年調査における具体的な職種としては「配膳」、「経理」、「看護師」、「看護助手」、「介護士」、「保育士」等となっている。

また、「ない」としている事業所の割合は76.0%となっており、平成12年調査の79.8%と比較し、3.8%ポイント減少している。(第12図)

第12図 過去、女性のみ配置していた職場に男性を配置した事例の有無

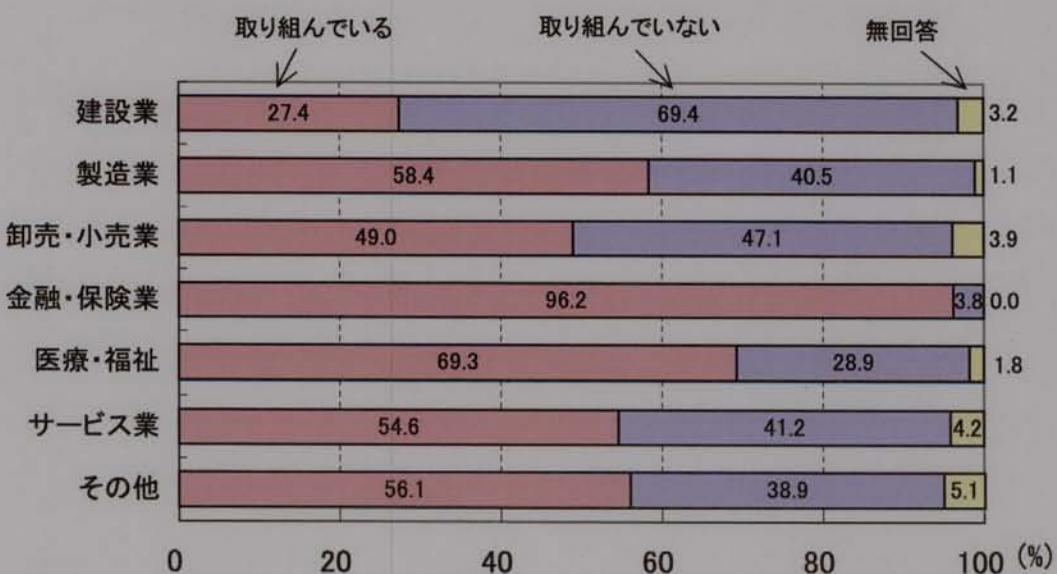


6 セクシュアルハラスメントの防止について

セクシュアルハラスメント防止に取り組んでいる事業所の割合は50.7%となっており、平成12年調査の39.7%と比較し、11.0%ポイント増加している。

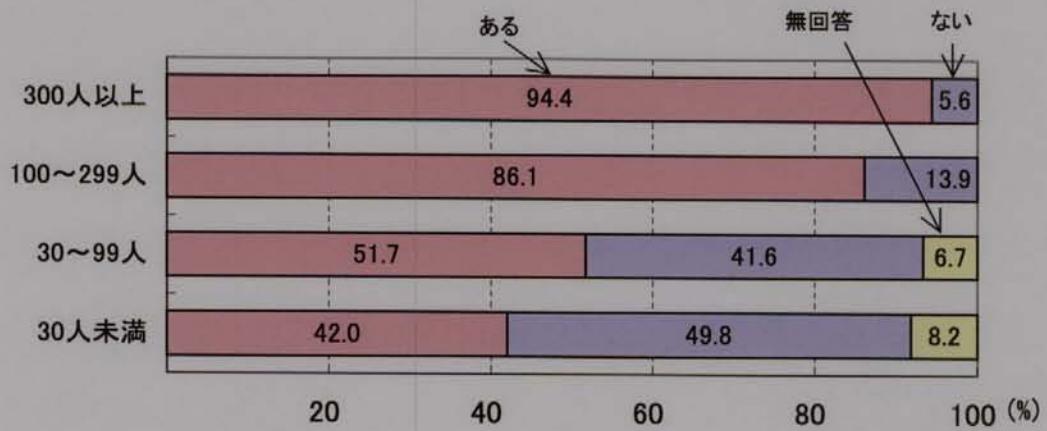
平成18年調査について業種別にみると、金融・保険業が96.2%と最も高くなっている。一方、セクシュアルハラスメント防止に取り組んでいない事業所の割合が高いのは、建設業の69.4%となっている。(第13図)

第13図 セクシュアルハラスメント防止への取組(業種別)



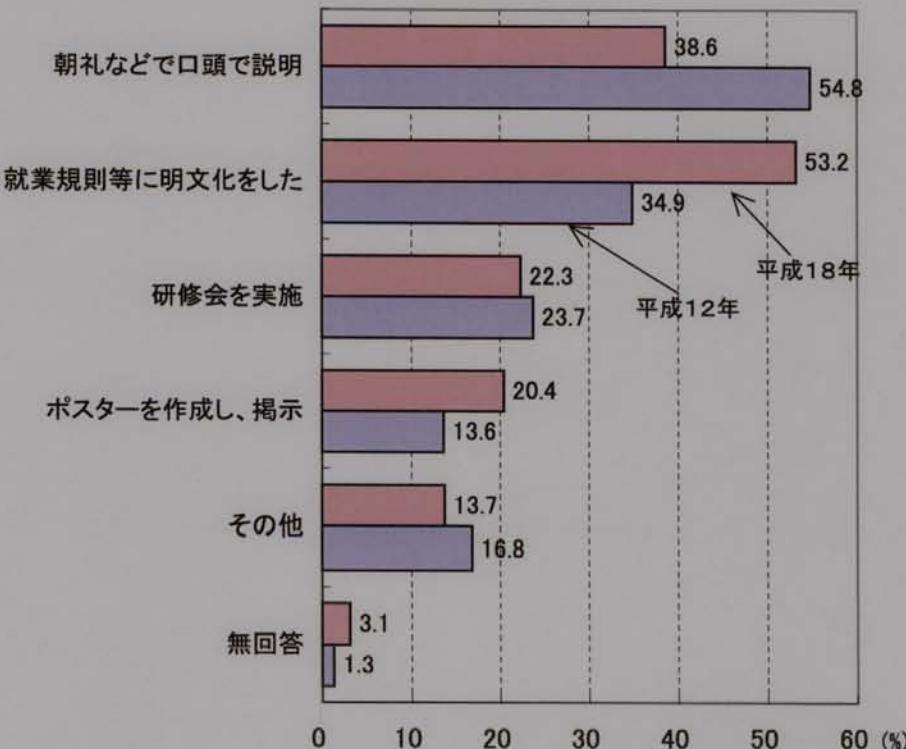
平成18年調査について規模別にみると、セクシュアルハラスメント防止に取り組んでいる事業所の割合は規模が大きくなるほど高くなっている。(第14図)

第14図 セクシュアルハラスメント防止への取組(規模別)



また、セクシュアルハラスメント防止の具体的な方法をみると、「朝礼などで口頭で説明」が38.6%となっており、平成12年調査の54.8%と比較し、16.2%ポイント減少している。一方、「就業規則等に明文化をした」が53.2%となっており、平成12年調査の34.9%と比較し、18.3%ポイント増加している。(第15図)

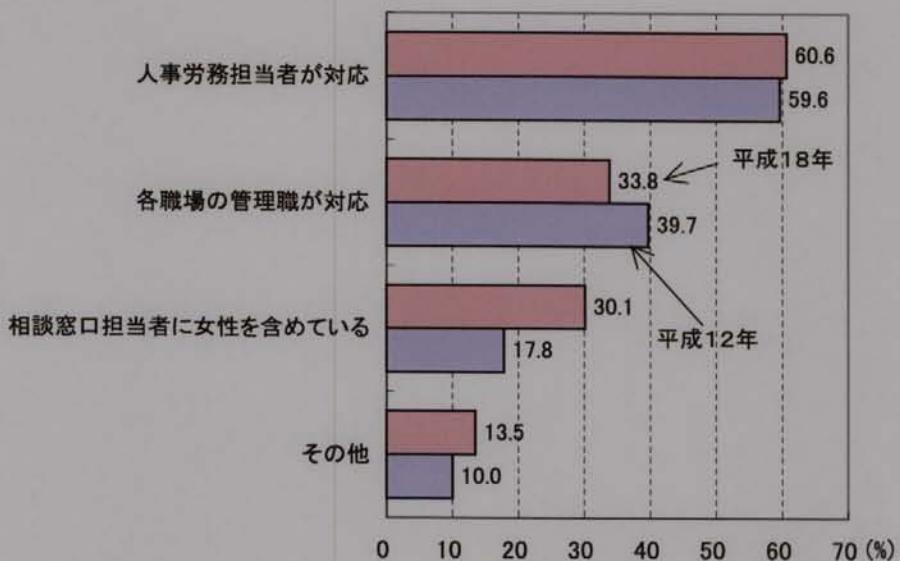
第15図 セクシュアルハラスメント防止の具体的な方法
(複数回答)



さらに、セクシュアルハラスメント防止のための相談・苦情受付窓口を設置している事業所の割合は35.3%となっており、平成12年調査の30.4%と比較し、4.9%ポイント増加している。セクシュアルハラスメント相談窓口の具体的な内容としては、「人事労務担当者が対応」が60.6%（平成12年調査59.6%）と最も高くなっている。

「相談窓口担当者に女性を含めている」としている事業所の割合は30.1%となっており、平成12年調査の17.8%と比較し、12.3%ポイント増加している。（第16図）

第16図 セクシュアルハラスメント相談窓口の具体的な内容
(複数回答)

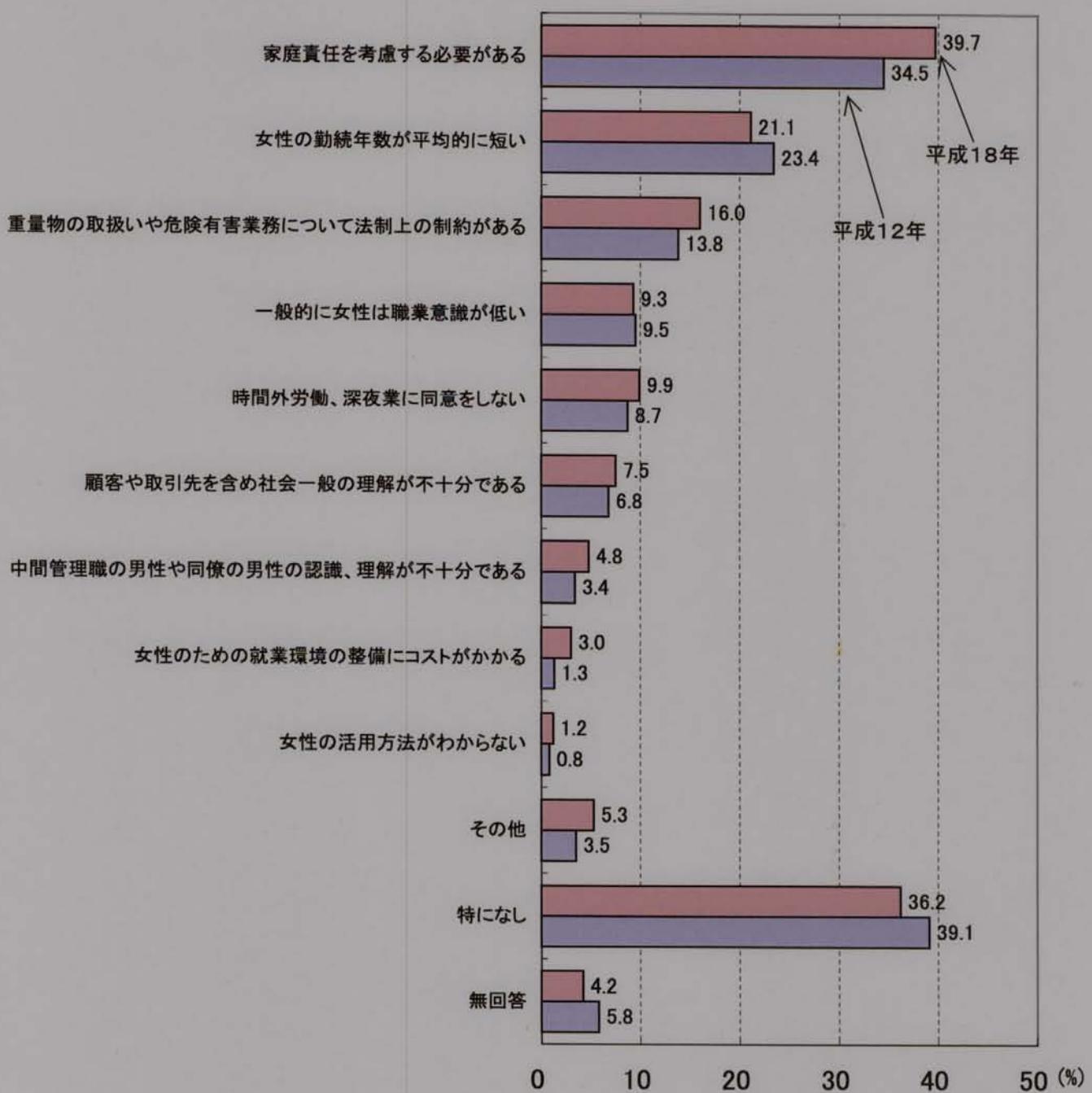


7 女性の活躍を推進する上での問題点について

女性の活躍を推進する上での問題点をみると、「家庭責任を考慮する必要がある」が39.7%（平成12年調査34.5%）、「女性の勤続年数が短い」が21.1%（同23.4%）となっている。

また、「特になし」が36.2%となっており、平成12年調査の39.1%と比較し、2.9%ポイント減少している。（第17図）

第17図 女性の活躍を推進する上での問題点
(複数回答)

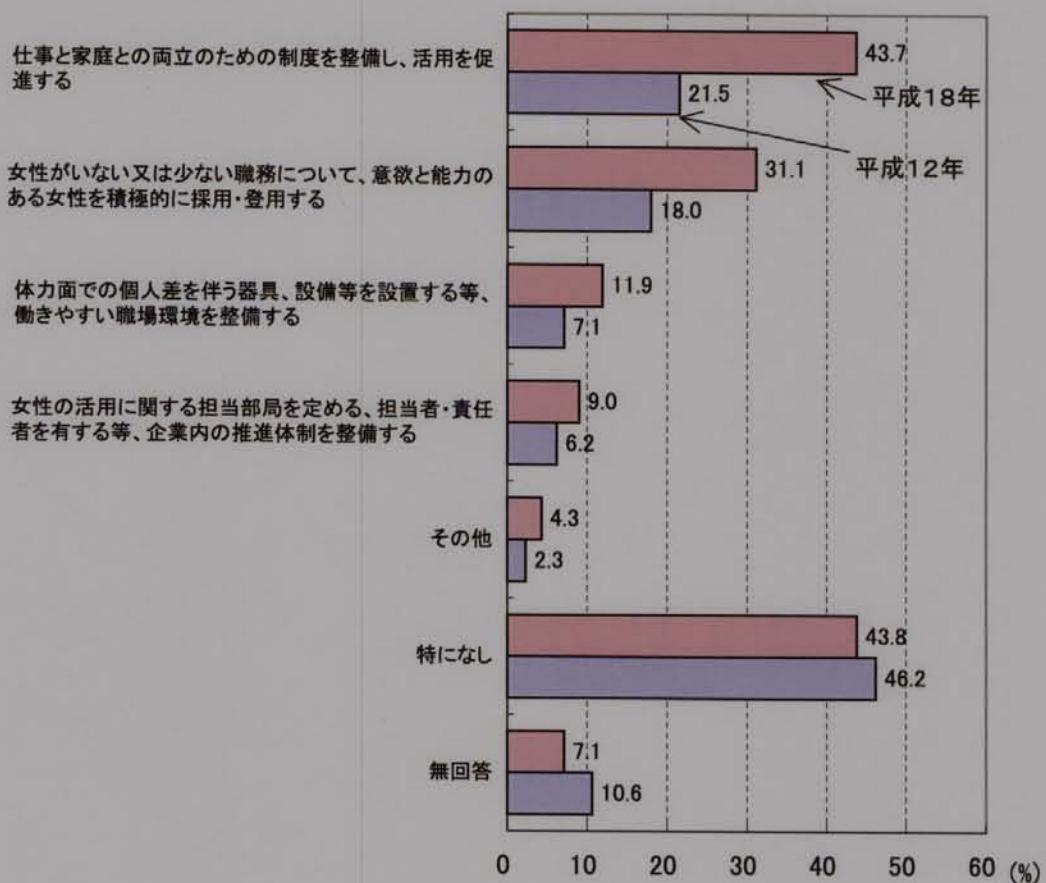


8 女性の活躍を推進する上での取組について

女性の活躍を推進する上での取組をみると、「特になし」、「無回答」を除き、全項目について平成12年調査より取組の割合が増加している。

「仕事と家庭との両立のための制度を整備し、活用を促進する」は43.7%となっており、平成12年調査の21.5%と比較し、22.2%ポイント増加している。「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」は31.1%となっており、平成12年調査の18.0%と比較し、13.1%ポイント減少している。(第18図)

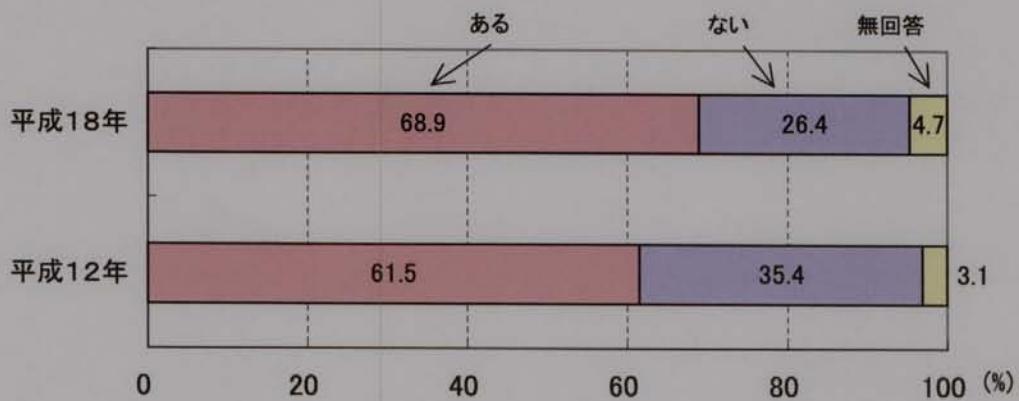
第18図 女性が活躍する上での取組
(複数回答)



9 育児休業・介護休業について

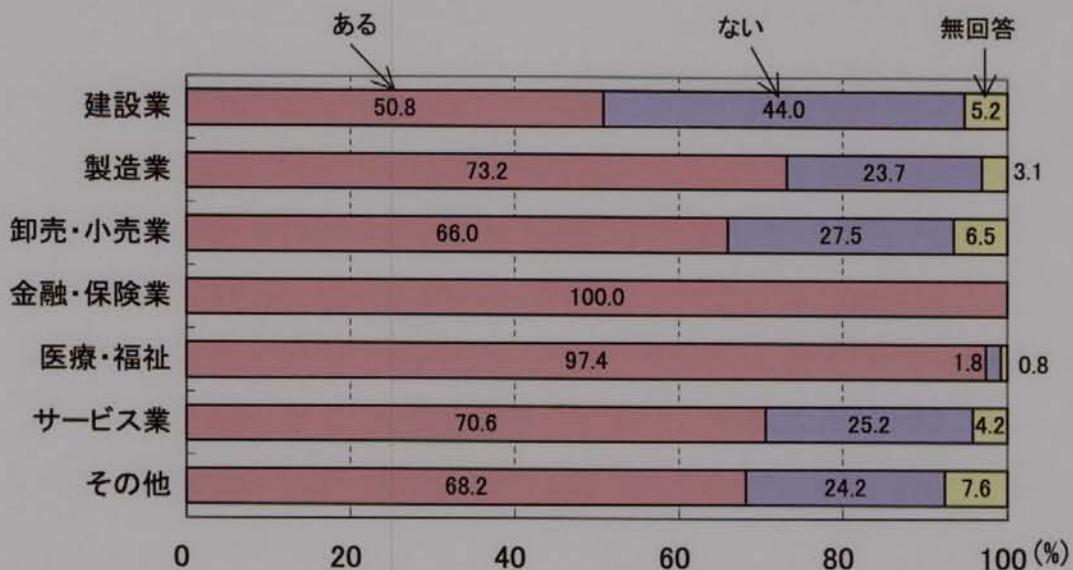
育児休業制度の規定の有無の割合をみると、「ある」が68.9%となっており、平成12年調査の61.5%と比較し、7.4%ポイント増加している。(第19図)

第19図 育児休業制度の規定の有無



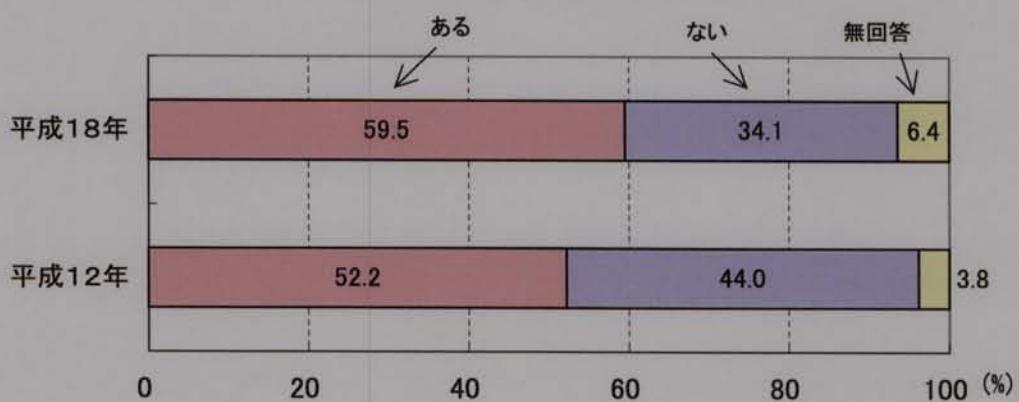
平成18年調査について業種別に、育児休業制度の規定の有無の割合をみると、「ある」が金融・保険業で100.0%、医療・福祉で97.4%、製造業で73.2%となっている。(第20図)

第20図 育児休業制度の規定の有無(業種別)



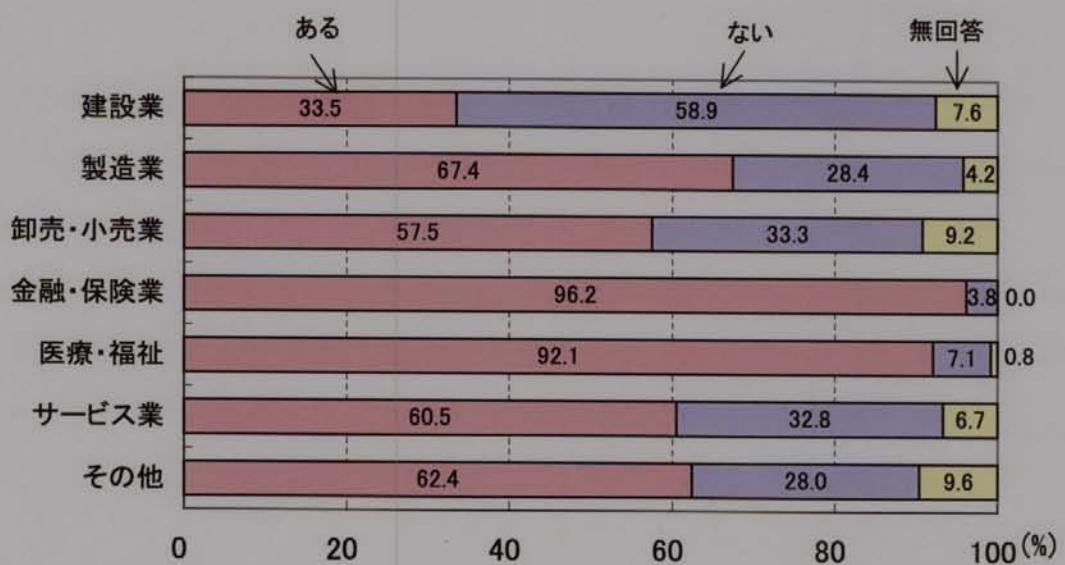
介護休業制度の規定の有無の割合をみると、「ある」が59.5%となっており、平成12年調査の52.2%と比較し、7.3%ポイント増加している。(第21図)

第21図 介護休業制度の規定の有無



平成18年調査について業種別に、介護休業制度の規定の有無の割合をみると、「ある」が金融・保険業で96.2%、医療・福祉で92.1%、製造業で67.4%となっている。(第22図)

第22図 介護休業制度の規定の有無(業種別)



III 調査票

雇用管理アンケート

徳島労働局雇用均等室

※ 本アンケートの回答を統計目的以外で使用することはありません。

平成18年6月1日現在でご記入ください。□については該当の項目にレ点を付けてください。

事業場名	□本社 □支店	所在地		
業種	□建設 □製造 □情報通信 □運輸 □卸売・小売 □金融・保険 □不動産 □飲食、宿泊 □医療、福祉 □教育・学習支援 □サービス □その他 ()	電話		
			FAX	
全従業員数 (人)		うち女性 (人)		

※ 従業員数は正社員、パート等を合計した雇用者全体の人数を記載してください。(派遣、請負は含みません。)

該当する項目の番号に○を付けてください。

1 配置・昇進について

問1 男性のみ、女性のみ配置の職場はありますか。 1 ある 2 ない (問3へお進みください)

問2 男性のみ、女性のみの配置になっているのは、どのような理由からですか。(複数回答可)

- 1 たまたま、そのような配置になっている 2 該当者がいない
- 3 資格を持った者がいない 4 従来の配置のままである
- 5 その他 ()

問3 係長以上の女性管理職は、何人いますか。該当者がいない場合は0と記入してください。

管理職	男性(人)	女性(人)
役員		
部長相当職		
課長相当職		
係長相当職		

問4 役職に女性がいない又は男性に比べ少ない場合、その理由は何ですか。

(理由))

問5 今後、女性管理職を増やしていく方針は、ありますか。

1 ある 2 ない (理由))

問6 過去、男性のみ配置していた職場に、女性を配置した事例がありますか。

1 ある (具体的に))
2 ない

問7 過去、女性のみ配置していた現場に、男性を配置した事例がありますか。

1 ある (具体的に))
2 ない

2 セクシュアルハラスメントについて

問8 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に取り組んでいますか。

1 取り組んでいる 2 取り組んでいない (問12へお進みください)

問9 どのような方法で取り組まれていますか。(複数回答可)

1	就業規則等に明文化をした
2	朝礼などで口頭で説明
3	ポスターを作成し、掲示
4	研修会を実施
5	その他 ()

問 10 セクシュアルハラスメントの相談・苦情を受け付ける窓口を設置していますか。

1 設置している

2 設置していない (問 12 へお進みください)

問 11 設置している窓口の具体的内容を教えてください。(複数回答可)

1	各職場の管理職が対応
2	相談窓口担当者に女性を含めている
3	人事労務担当者が対応
4	その他 ()

3 女性の活用について

問 12 女性の活用に当たっては、どのような問題がありますか。(複数回答可)

1	女性の勤続年数が平均的に短い
2	家庭責任を考慮する必要がある
3	一般的に女性は、職業意識が低い
4	顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である
5	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
6	時間外労働、深夜業に同意をしない
7	女性のための就業環境の整備にコストがかかる
8	重量物の取り扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある
9	女性の活用方法が分からぬ
10	特になし
11	その他 ()

問 13 女性を活用するために貴社ではどのように取り組んでいますか。(複数回答可)

1	女性の活用に関する担当部局を定める、担当者・責任者を有する等、企業内の推進体制を整備する
2	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
3	体力面での個人差を伴う器具、設備等を設置する等、働きやすい職場環境を整備する
4	仕事と家庭との両立のための制度を整備し、活用を促進する
5	特になし
6	その他 ()

4 育児休業・介護休業について

問 14 育児休業制度の規定がありますか。 1 ある 2 ない

問 15 介護休業制度の規定がありますか。 1 ある 2 ない

※「規定がある」とは、就業規則等により育児・介護休業制度が明文化されているものをいいます。

～同封の「徳島働く女性と企業へのメッセージ集」のご感想をご記入ください。～

～ご協力いただきありがとうございました。～

同封の返信用封筒により平成18年6月30日までにご返送ください。

アンケートについてのお問い合わせは 徳島労働局雇用均等室 まで

〒770-0851 徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階

TEL 088-652-2718 FAX 088-652-2751

(平成18年12月発行)

平成18年

徳島働く女性の雇用管理調査報告書

徳島労働局雇用均等室

〒770-0851 徳島市徳島町城内6番地6 徳島合同庁舎4階

TEL 088-652-2718 FAX 088-652-2751