



平成 24 年

「ポジティブ・アクション等雇用管理アンケート」

結果報告書

目 次

I	調査の概要	1 頁
II	調査結果の概要	
1	配置について	2
2	昇進について	3
	(1) 女性管理職を有する企業割合	
	(2) 管理職に占める女性の割合	
	(3) 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由	
3	ポジティブ・アクション（女性の活躍推進）状況について	8
	(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) 取組の内容について	
4	改正育児・介護休業法に対応した制度の規定状況	10
	(1) パパ・ママ育休プラス	
	(2) パパ休暇	
	(3) 育児のための短時間勤務の措置	
	(4) 3歳未満の子を養育するための所定外労働の免除（制限）	
	(5) 介護休暇	
	(6) 制度の利用状況	
III	調査票	13

徳島労働局雇用均等室



## I 調査の概要

### 1 調査の目的

本調査は、徳島県内における女性労働者の雇用管理（配置、昇進状況、活躍推進状況）の実態、改正育児・介護休業法に対応した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 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

徳島県内に本社を有する	993企業
有効回答数	432企業
有効回答率	43.5%

### 3 調査事項

- (1) 配置に関する事項
- (2) 昇進に関する事項
- (3) 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に関する事項
  - ① 女性の活躍推進に取り組む上での問題点
  - ② 女性の活躍推進取組状況とその内容
- (4) 改正育児・介護休業法に対応した制度の規定状況及び利用状況

### 4 調査時期

平成24年6月1日現在の状況について、平成24年6月1日から6月30日までの間に行った。

### 5 調査の方法

郵送により調査票を配布し、ファックスにより回収する方法

### 6 調査機関

徳島労働局雇用均等室

### 7 その他参考調査

- ・全国調査：「平成23年雇用均等基本調査」（厚生労働省実施）  
調査対象数 全国5,906企業、有効回答3,859（有効回答率65.3%）
- ・平成18年調査：「平成18年雇用管理アンケート」（徳島労働局雇用均等室実施）  
調査対象数 徳島県内3,057事業所、有効回答1,007（有効回答率32.9%）
- ・平成12年調査：「平成12年女性労働者の雇用管理アンケート」（徳島労働局雇用均等室実施）  
調査対象数 徳島県内3,595事業所、有効回答1,571（有効回答率43.7%）

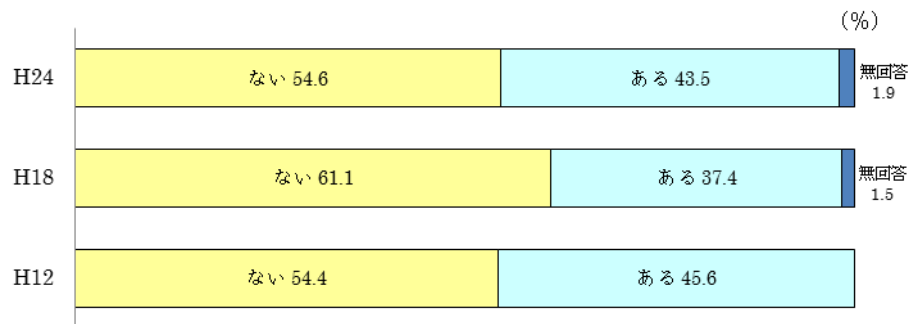


## II 調査結果の概要

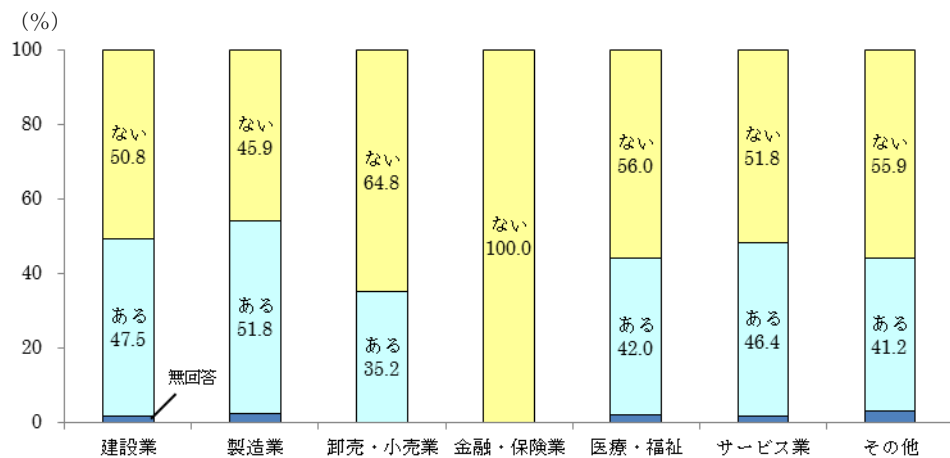
### 1 配置について

男女の配置状況は、男性のみ、女性のみで「ない」とする企業が54.6%と5割を超えている。特に「金融・保険業」では全ての職場（100%）で男女とも配置されている。また、規模別では「30人未満」で男女とも配置されているとする割合が6割を超え高くなっている。しかしながら、企業全体では、4割を超える職場で男性のみ、女性のみ配置が「ある」と回答し、業種では「製造業」が51.8%と高い割合となっている。

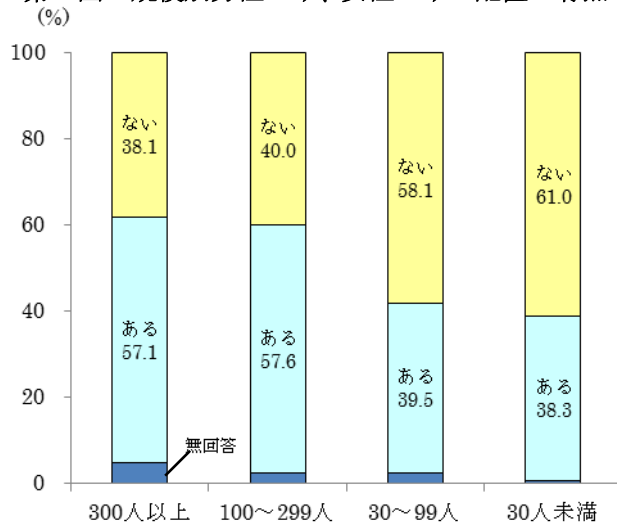
第1図 男性のみ、女性のみ配置の有無



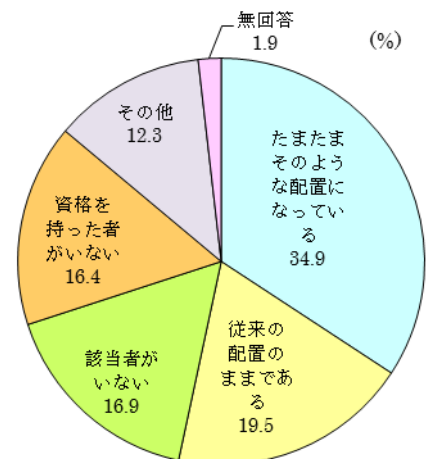
第2図 男性のみ、女性のみ配置の有無



第3図 規模別男性のみ、女性のみ配置の有無



第4図 男性のみ、女性のみ配置の理由





## 2 昇進について

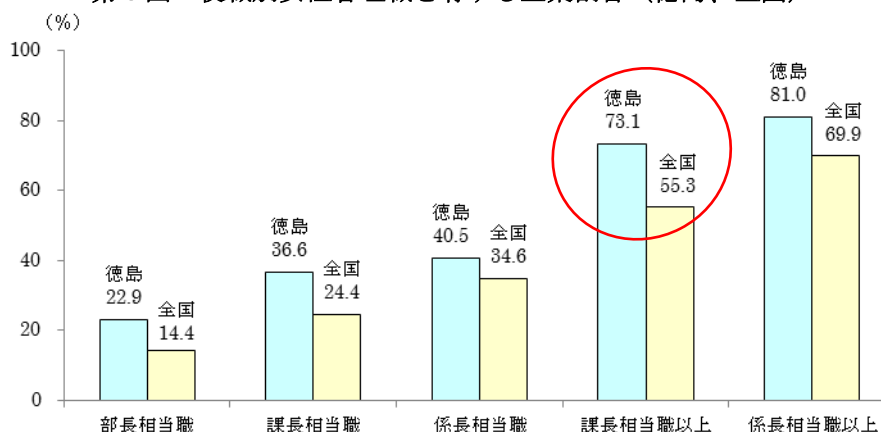
### (1) 女性管理職を有する企業割合

課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同じ。）がいる企業の割合は、73.1%と全国平均（55.3%）と比較すると17.8ポイント上回っている。業種別では、「医療・福祉」が89%と高くなっており、「建設業」の83.6%がこれに続く。規模別では、「300人以上」で85.7%と高くなっている。

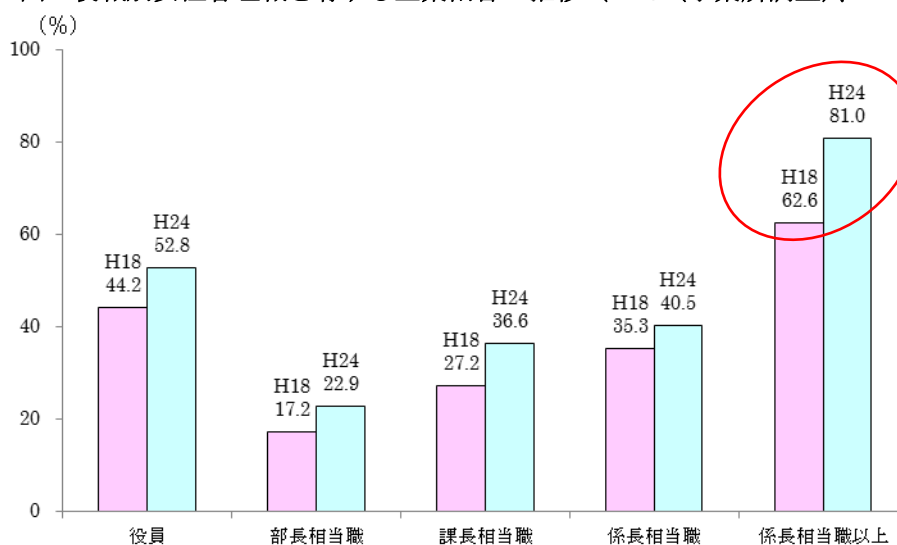
また、係長相当職以上の女性管理職がいる企業の割合は、81%となり、平成18年調査（62.6%）と比較し、18.4ポイント上昇しており、全国調査（69.9%）と比較しても11.1ポイント上回っている。

さらに、役員については、規模が小さくなるほど女性比率が高くなり、企業規模が大きくなるほど部長以下の女性管理職を有する企業割合が高くなる。

第5図 役職別女性管理職を有する企業割合（徳島、全国）



第6図 役職別女性管理職を有する企業割合の推移（H18（事業所調査）、H24）



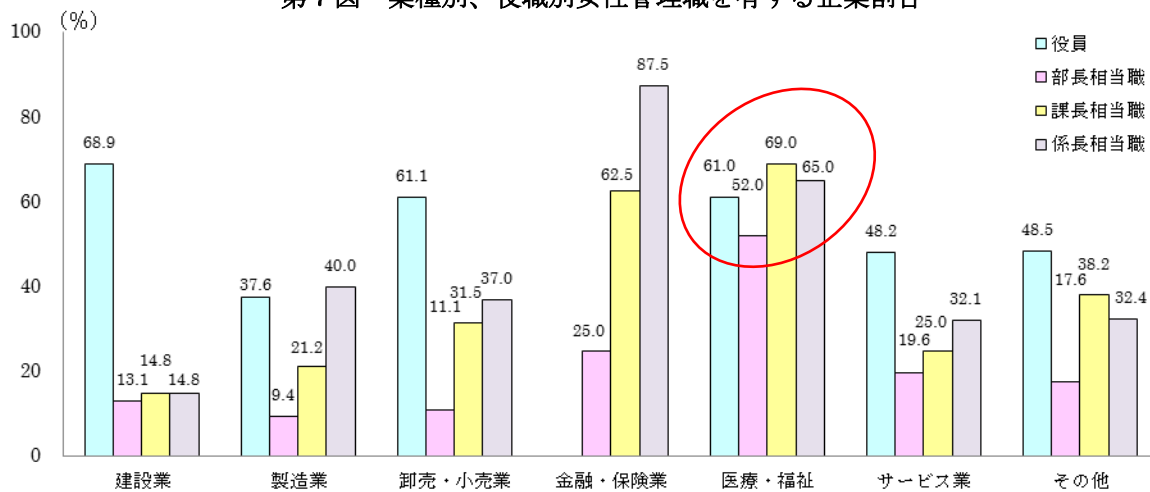


第1表 業種別・役職別女性管理職を有する企業割合

(%)

業種 \ 役職	全業種	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	52.8	68.9	37.6	61.1	0.0	61.0	48.2	48.5
部長相当職	22.9	13.1	9.4	11.1	25.0	52.0	19.6	17.6
課長相当職	36.6	14.8	21.2	31.5	62.5	69.0	25.0	38.2
係長相当職	40.5	14.8	40.0	37.0	87.5	65.0	32.1	32.4
課長相当職以上	73.1	83.6	52.9	70.4	62.5	89.0	66.1	75.0
係長相当職以上	81.0	83.6	67.1	81.5	87.5	95.0	73.2	80.9

第7図 業種別・役職別女性管理職を有する企業割合

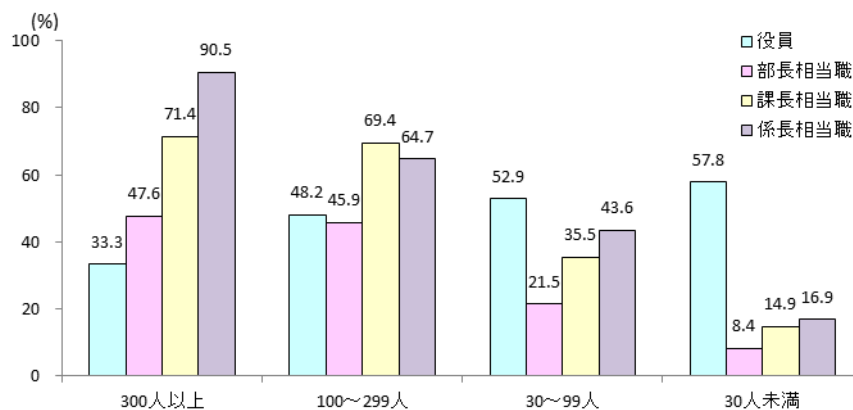


第2表 規模別・役職別女性管理職を有する企業割合

(%)

規模 \ 役職	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職	課長相当職以上	係長相当職以上
全規模	52.8	22.9	36.6	40.5	73.1	81.0
300人以上	33.3	47.6	71.4	90.5	85.7	100.0
100～299人	48.2	45.9	69.4	64.7	83.5	91.8
30～99人	52.9	21.5	35.4	43.6	70.9	79.7
30人未満	57.8	8.4	14.9	16.9	68.2	74.0

第8図 規模別・役職別女性管理職を有する企業割合





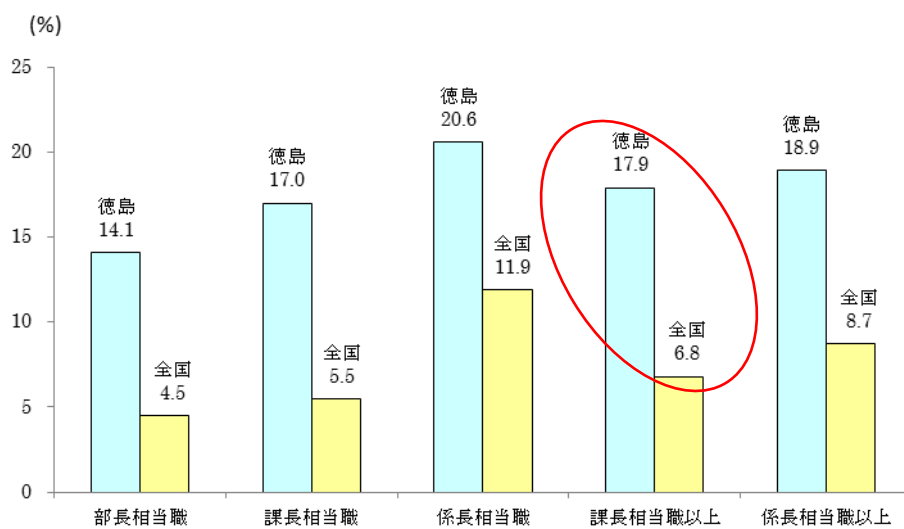
## (2) 管理職に占める女性の割合

課長相当職以上の管理職全体に占める女性割合は17.9%となっており、全国調査(6.8%)と比較して11.1ポイントと大幅に上回っている。

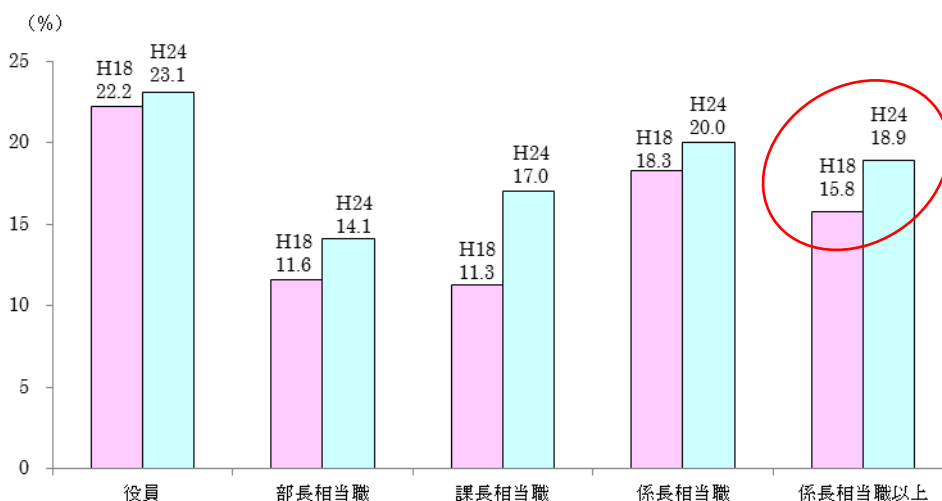
また、係長相当職以上も女性割合は18.9%となり、平成18年調査(15.8%)と比較して3.1ポイント上昇している。全国調査(8.7%)と比較しても、10.2ポイント上回っている。

全ての役職で平成18年調査を上回っており、特に上昇幅が大きいのは課長相当職で、5.7ポイントの上昇である。

### 第9図 役職別女性管理職割合(徳島、全国)



### 第10図 役職別管理職に占める女性割合の推移(H18(事業所調査)、H24)





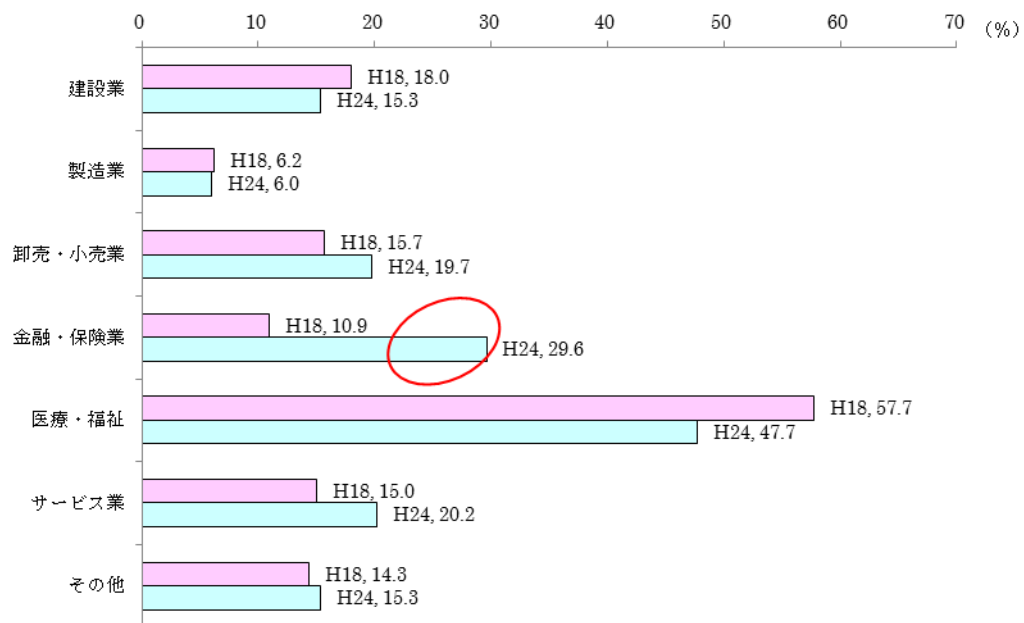
係長相当職以上の女性管理職割合を業種別でみると「医療・福祉」が47.7%で最も高く、次いで「金融・保険業」(29.6%)となっている。平成18年調査と比較すると、「金融・保険業」で大幅な伸びを示している。

規模別では、30人未満の小規模企業で、係長相当職以上が32.4%、課長相当職以上が30%と、女性管理職割合が高い。

第3表 業種別・役職別女性管理職割合

		(%)						
業種	全業種	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
課長相当職以上	17.9	15.4	4.6	19.3	20.2	43.2	17.4	14.7
係長相当職以上	18.9	15.3	6.0	19.7	29.6	47.7	20.2	15.3
役員	23.1	29.4	15.6	27.1	0.0	34.4	22.7	13.1
部長相当職	14.1	5.0	2.2	12.4	4.6	37.7	20.4	11.7
課長相当職	17.0	7.7	2.5	17.5	30.2	52.7	13.5	17.3
係長相当職	20.6	14.8	7.5	20.8	40.3	57.3	25.4	17.1

第11図 業種別女性管理職割合の推移 (H18(事業所調査)、H24)



第4表 規模別・役職別女性管理職割合

		(%)					
規模	役職	課長相当職以上	係長相当職以上	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
全規模		17.9	18.9	23.1	14.1	17.0	20.6
300人以上		8.1	9.4	6.6	7.0	8.6	10.7
100~299人		22.1	25.0	21.1	17.1	25.1	30.2
30~99人		19.7	22.5	22.2	16.5	19.2	30.1
30人未満		30.0	32.4	33.6	17.3	29.7	46.3



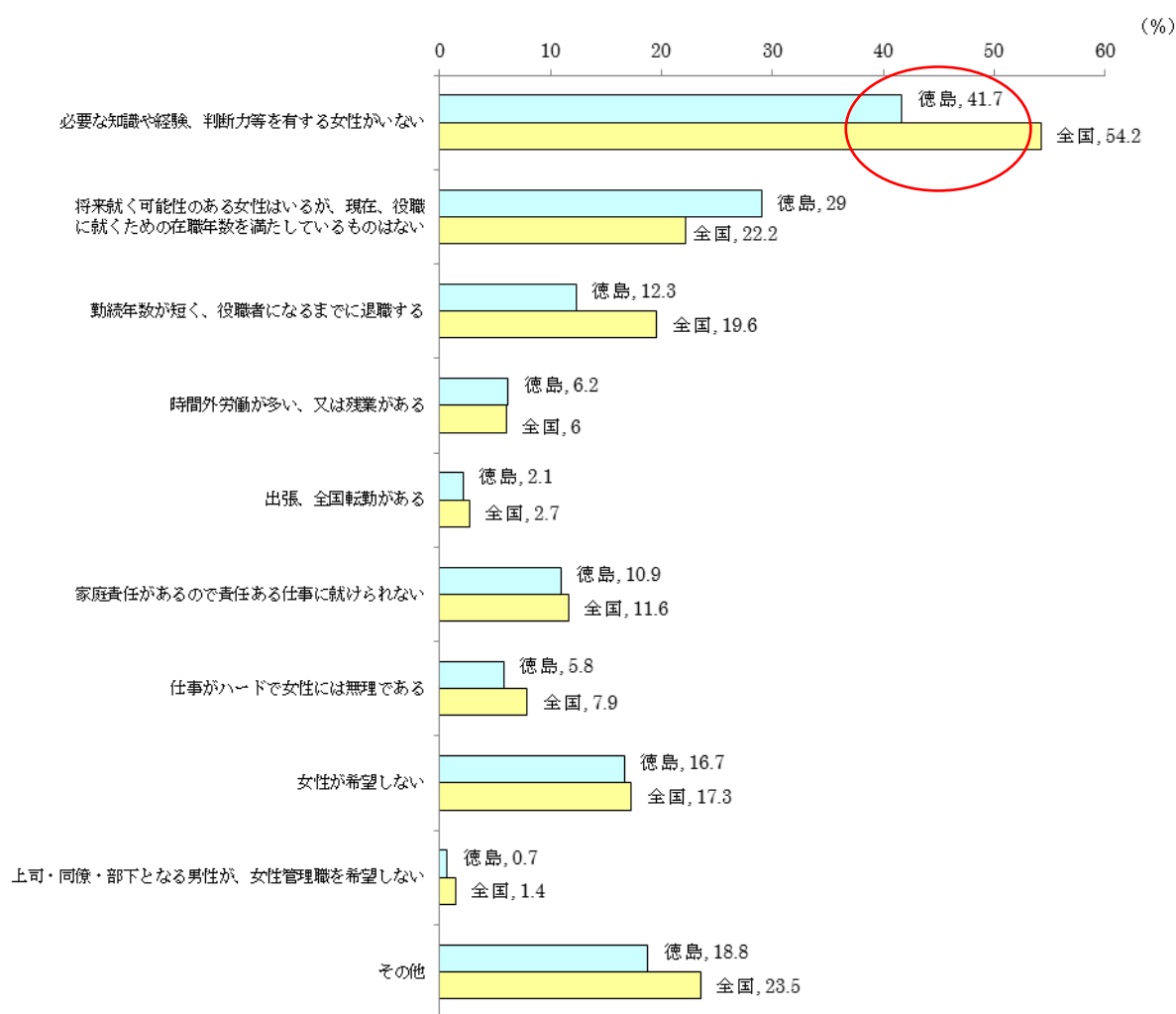
### (3) 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由

管理職が少ない（1割未満）もしくは全くいない理由を尋ねたところ「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」（41.7%）が最も多く、管理職の適性を満たす女性がいなるとする企業が多い。

また、「将来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職年数を満たしているものはいない」（29.0%）ことも1つの理由となっている。

さらに、「女性が希望しない」（16.7%）という理由もあり、登用が進まない現状もある。

第12図 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由（複数回答）（徳島、全国）





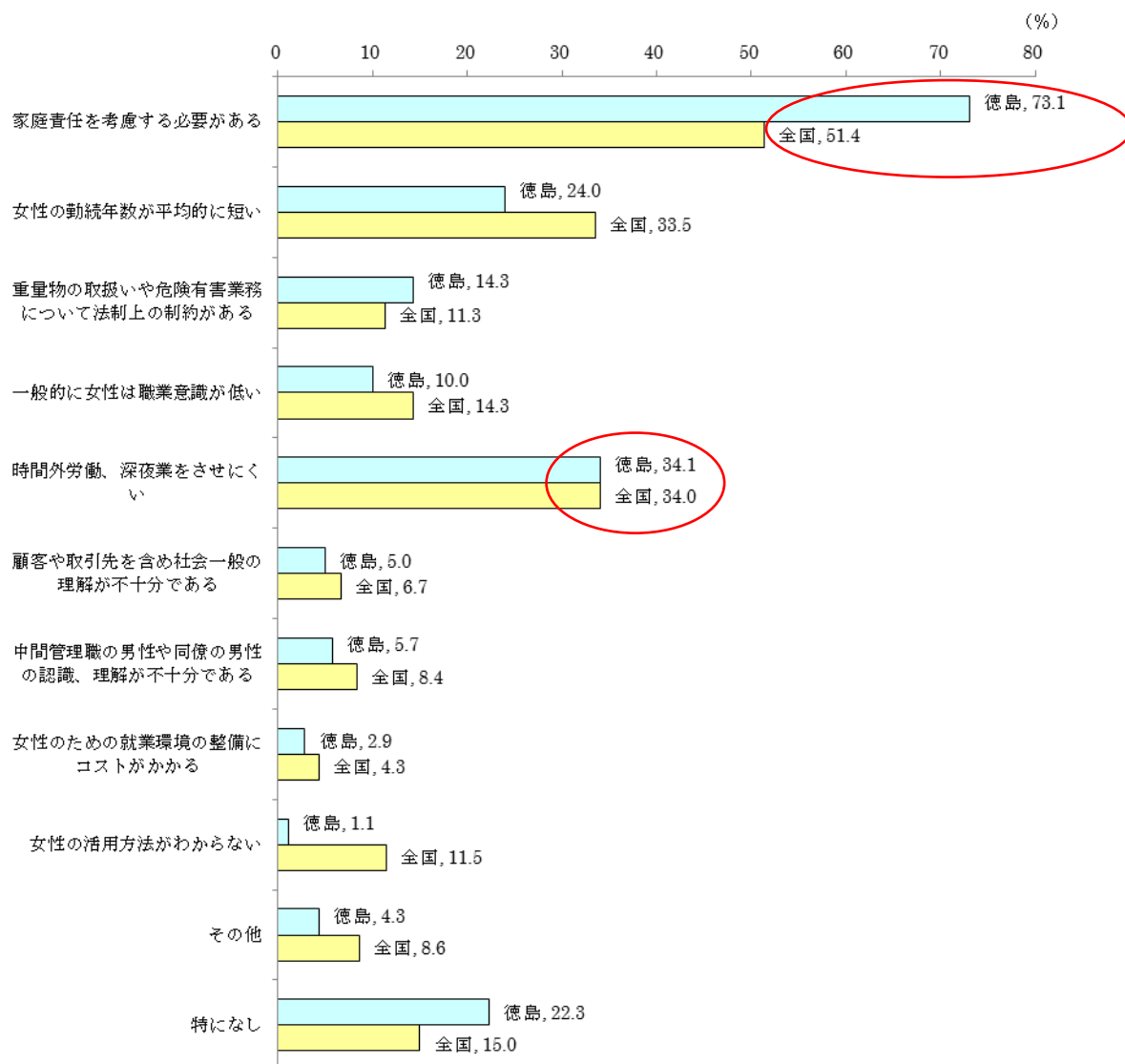


### 3 ポジティブ・アクション（女性の活躍推進）状況について

#### (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をみると、「家庭責任を考慮する必要がある」が73.1%と全国調査より21.7ポイント高い、次いで多いのが「時間外労働、深夜業をさせにくい」が34.1%となっている。

第13図 女性の活躍を推進する上での問題点（複数回答）（徳島、全国）



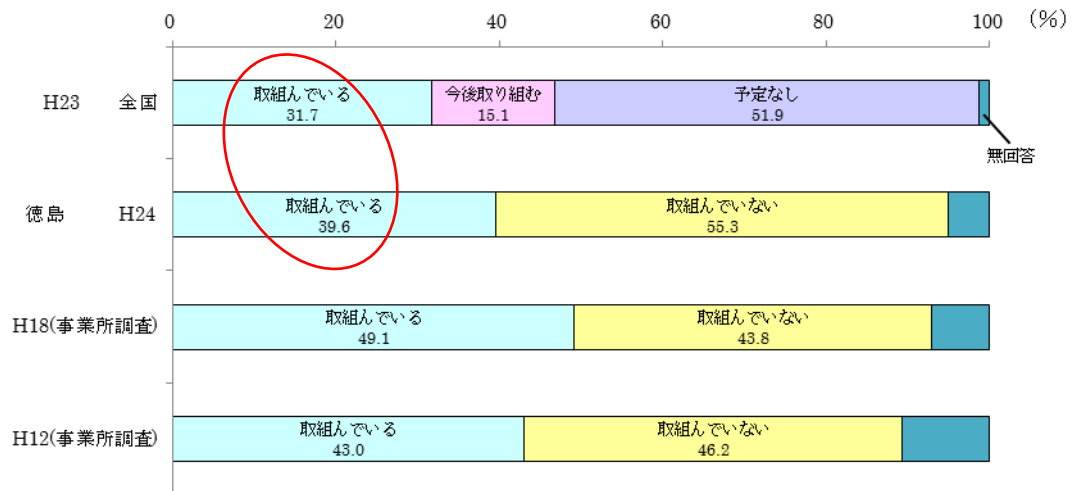
#### (2) 女性の活躍推進の取組状況

女性の活躍推進の取組を行っている企業は39.6%と全国調査と比較すると7.9ポイント上回っているものの、平成18年調査より9.5ポイント減少している。

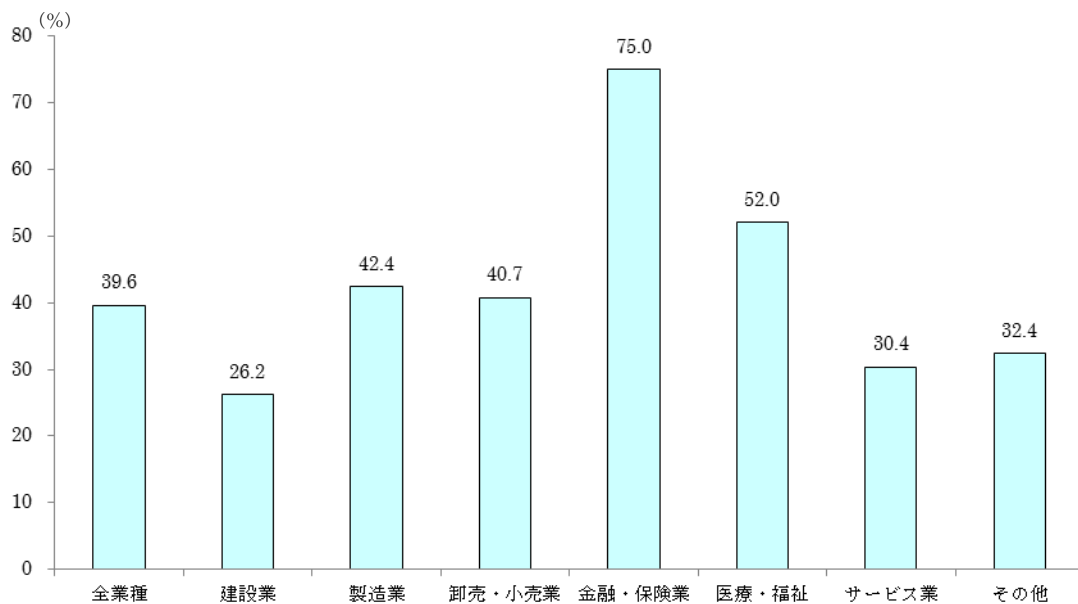
業種別では、「金融・保険業」（75.0%）、「医療・福祉」（52.0%）と取組んでいる企業が多く、規模別では、300人以上で71.4%と最も高い。



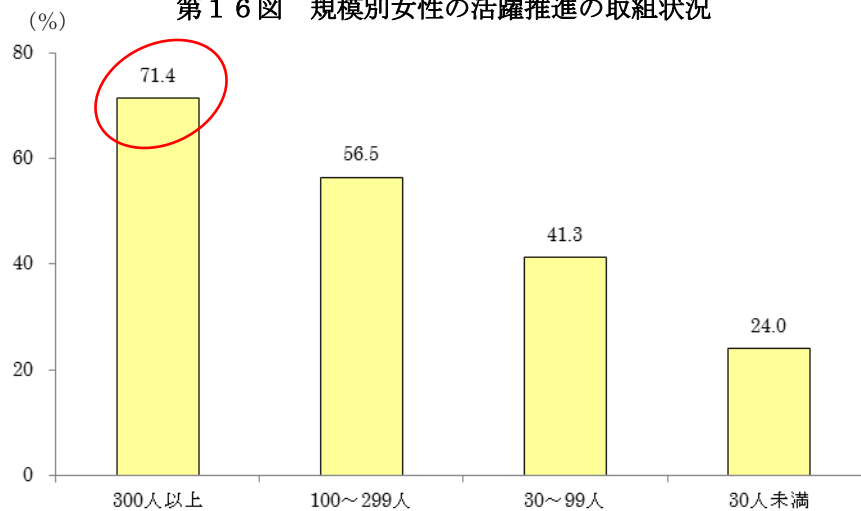
第14図 女性の活躍推進の取組状況推移等



第15図 業種別女性の活躍推進の取組状況



第16図 規模別女性の活躍推進の取組状況

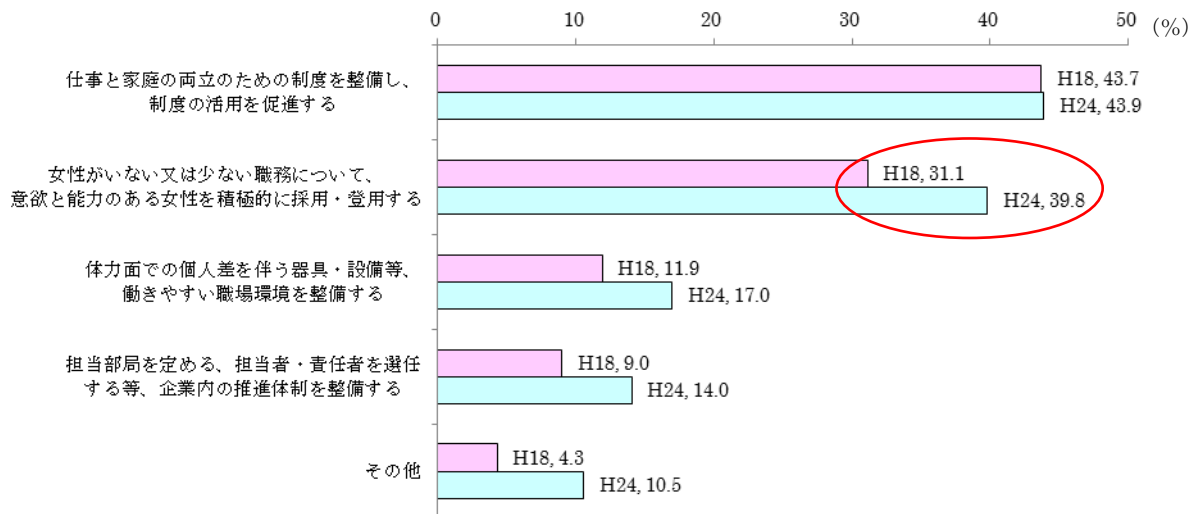




### (3) 取組の内容について

女性の活躍を推進する上での取組については、平成18年調査に引き続き、両立支援制度の整備が4割を超え、取組割合は多いが、「意欲と能力のある女性を積極的に採用、登用する」が8.7ポイントと大幅に伸びており、「器具・設備等働きやすい職場環境の整備」が5.1ポイント、「企業内の推進体制の整備」が5ポイント上昇している。

第17図 女性が活躍する上での取組の内容（複数回答）（H18（事業所調査）、H24）

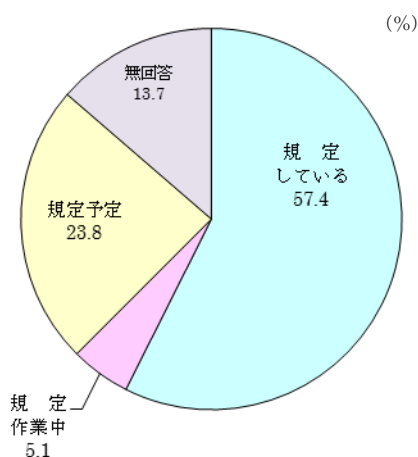


## 4 改正育児・介護休業法に対応した制度の規定状況

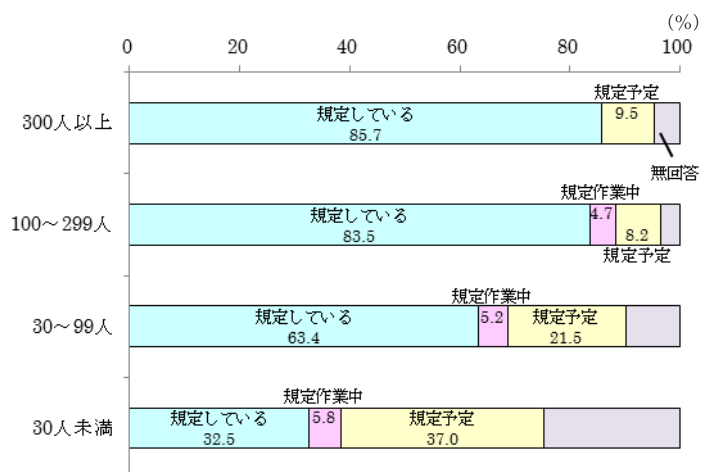
平成24年7月1日から従業員100人以下の事業主に義務化となった「育児短時間勤務」（70%）、「3歳未満の子の養育のための所定外労働の免除（制限）」（65%）、「介護休暇」（71%）については、規定化が進みつつあるが、平成22年6月30日より全面適用の「パパ・ママ育休プラス」（注1）（57%）、「パパ休暇」（注2）（46%）については規定化に遅れがみられる。また、規模が小さくなるほど全体として規定化が進んでいない現状である。

### (1) パパ・ママ育休プラス

第18図 パパ・ママ育休プラス規定状況



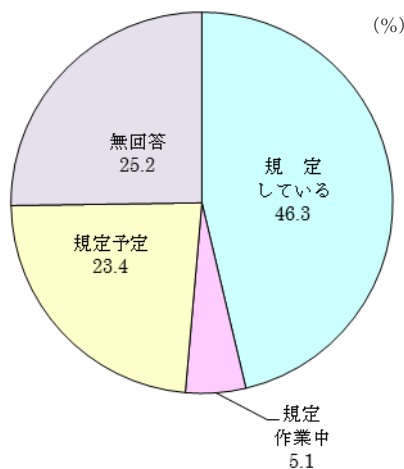
第19図 規模別パパ・ママ育休プラス規定状況



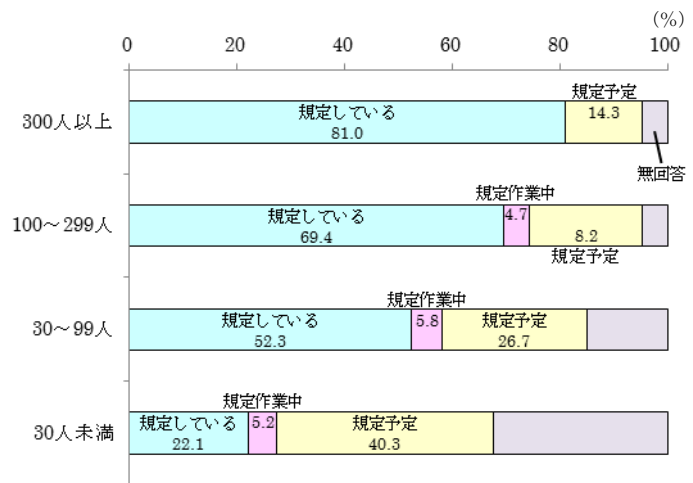


(2) パパ休暇

第20図 パパ休暇規定状況

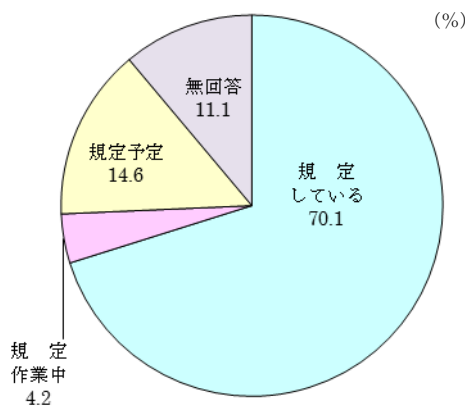


第21図 規模別パパ休暇規定状況

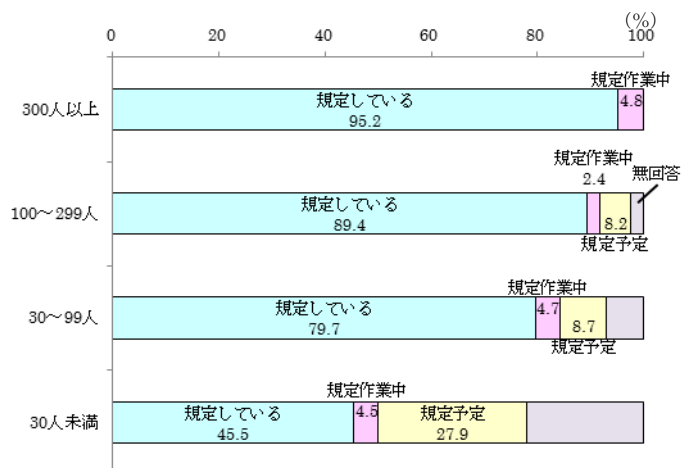


(3) 育児のための短時間勤務の措置

第22図 育児短時間勤務規定状況

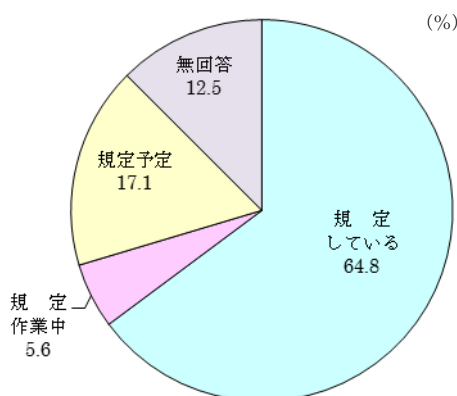


第23図 規模別育児短時間勤務規定状況

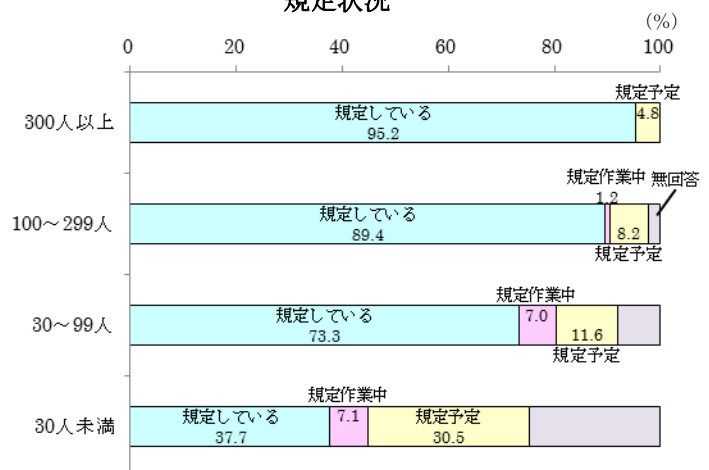


(4) 3歳未満の子を養育するための所定外労働の免除（制限）

第24図 所定外労働の免除（制限）規定状況



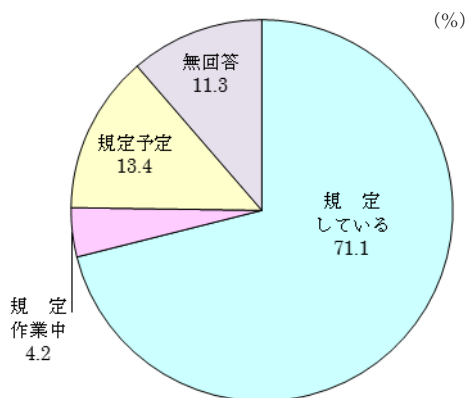
第25図 規模別所定外労働の免除（制限）規定状況



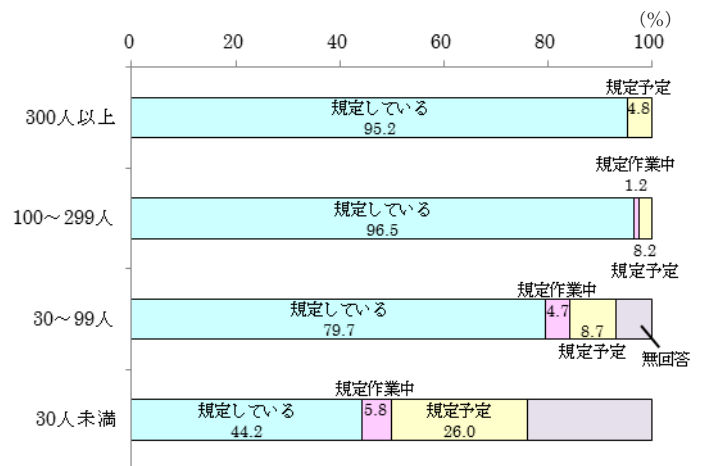


(5) 介護休暇

第26図 介護休暇規定状況



第27図 規模別介護休暇規定状況



(6) 制度の利用状況

第5表 制度の利用状況

制 度	規定化企業のうち 取得者のいる企業割合 (%)
パパ休暇	1.4
育児短時間勤務	10.6
所定外労働の免除(制限)	3.9
介護休暇	8.3

※パパ・ママ育休プラスは、父親、母親双方が取得したことを企業単位では正確に把握できないため、調査は実施していない。

注1：「パパ・ママ育休プラス」とは、父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間、育児休業を取得できる制度をいう。

注2：「パパ休暇」とは、配偶者が出産後8週間の間に父親が育児休業を取得しても、父親は再度育児休業を取得できる制度をいう。