

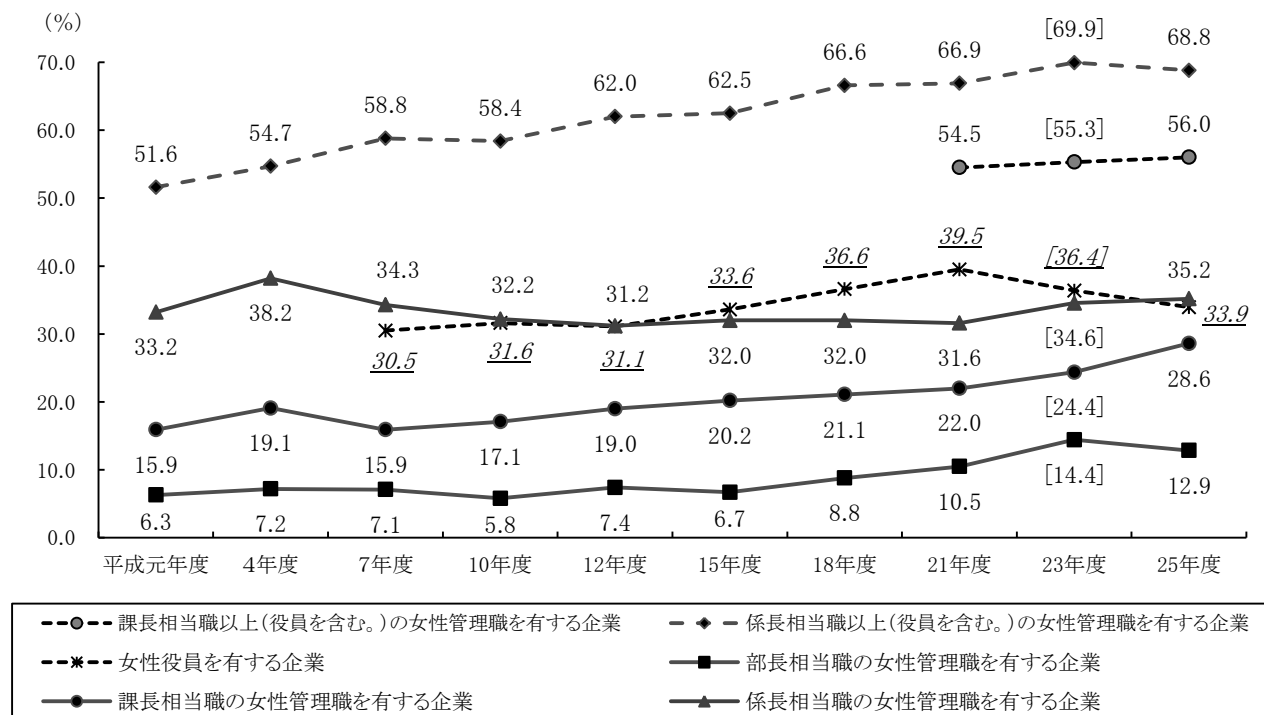
# 企業調査結果概要

## 1 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。）を有する企業割合は 56.0%（平成 23 年度 55.3%）、係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合は 68.8%（同 69.9%）で、これを役職別にみると、部長相当職は 12.9%（同 14.4%）、課長相当職は 28.6%（同 24.4%）、係長相当職は 35.2%（同 34.6%）となっている。（図 1，付属統計表第 1 表）。

図 1 役職別女性管理職を有する企業割合の推移



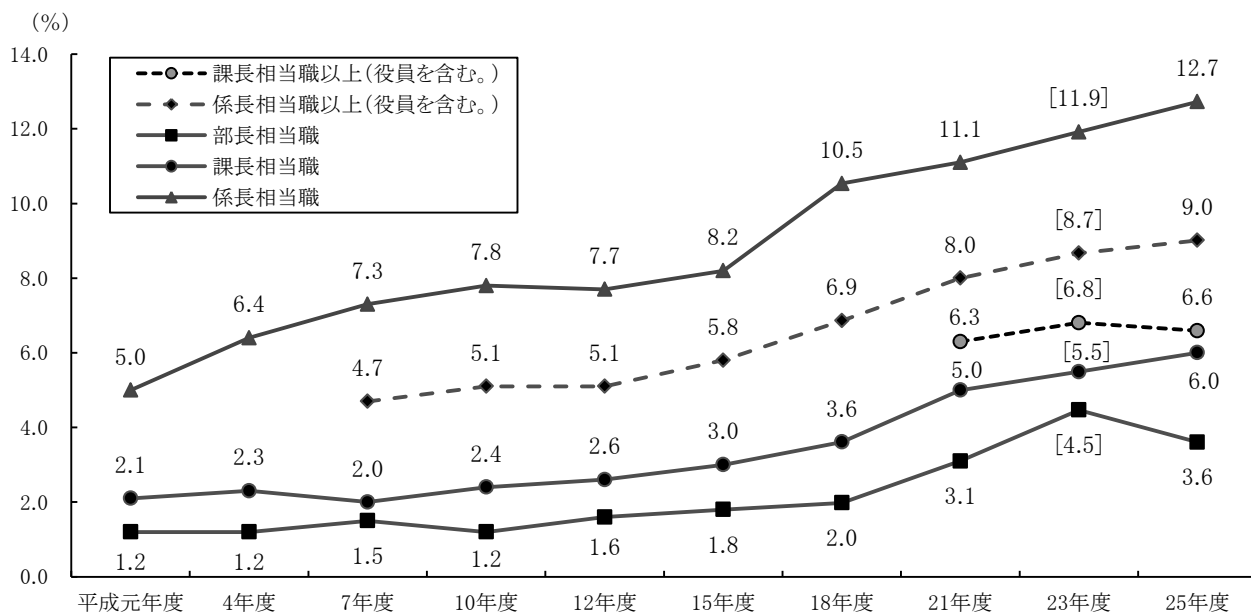
注) 平成 23 年度の [ ] 内の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、各役職とも女性管理職を有する企業割合が高くなり、5,000 人以上規模では、部長相当職が 63.5%（平成 23 年度 54.4%）、課長相当職が 93.5%（同 91.2%）、1,000～4,999 人規模では、部長相当職が 35.9%（同 25.6%）の、課長相当職が 70.6%（同 71.3%）であった（付属統計表第 1 表）。

### (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（以下、「女性管理職割合」という。）は、6.6%（平成 23 年度 6.8%）、係長相当職以上の、女性管理職割合は 9.0%（同 8.7%）。これを役職別にみると、部長相当職では 3.6%（同 4.5%）、課長相当職では 6.0%（同 5.5%）、係長相当職では 12.7%（同 11.9%）となっている（図 2，付属統計表第 2 表）。

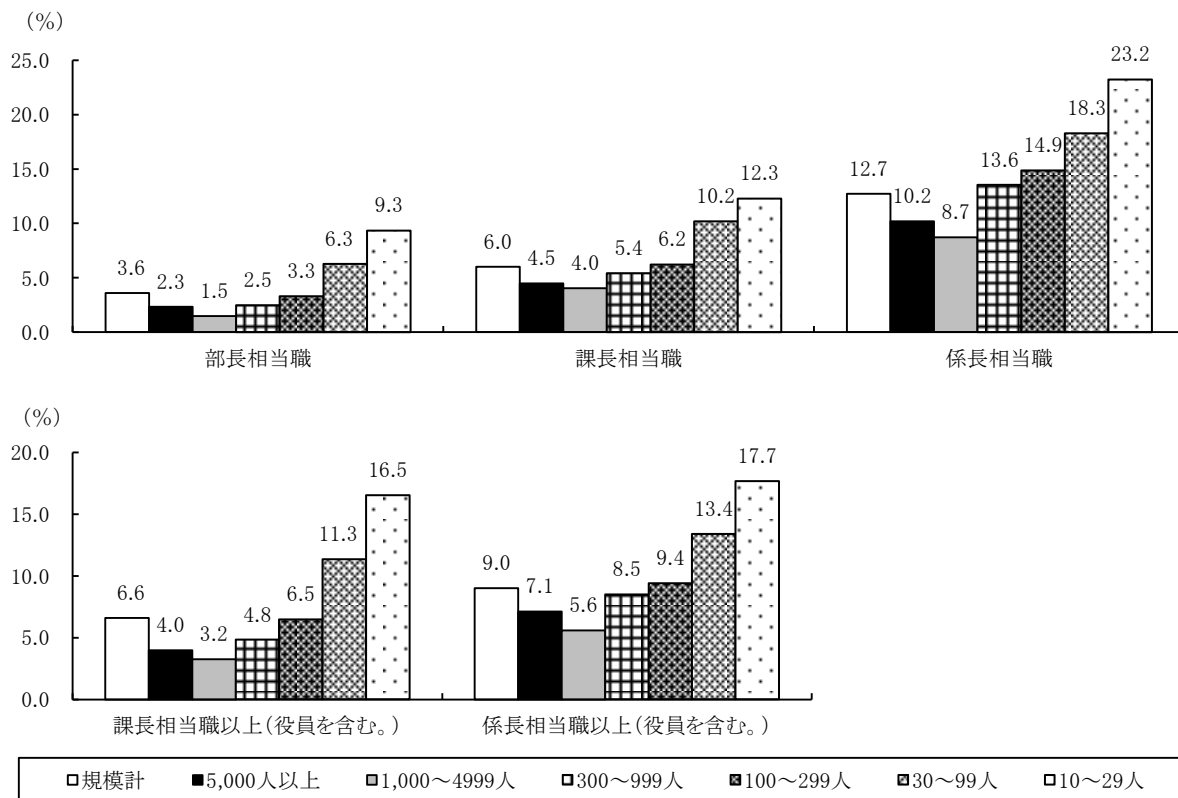
図2 役職別女性管理職割合の推移



注) 平成23年度の[ ]内の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

規模別にみると、規模が大きくなるほど、女性管理職割合が低い傾向がみられ、課長相当職以上の女性管理職割合は、5,000人以上規模で4.0%、1,000~4,999人規模で3.2%、300~999人規模で4.8%、100~299人規模で6.5%、30~99人規模で11.3%、10~29人規模で16.5%となっている(図3, 附属統計表第2表)。

図3 規模別役職別女性管理職割合

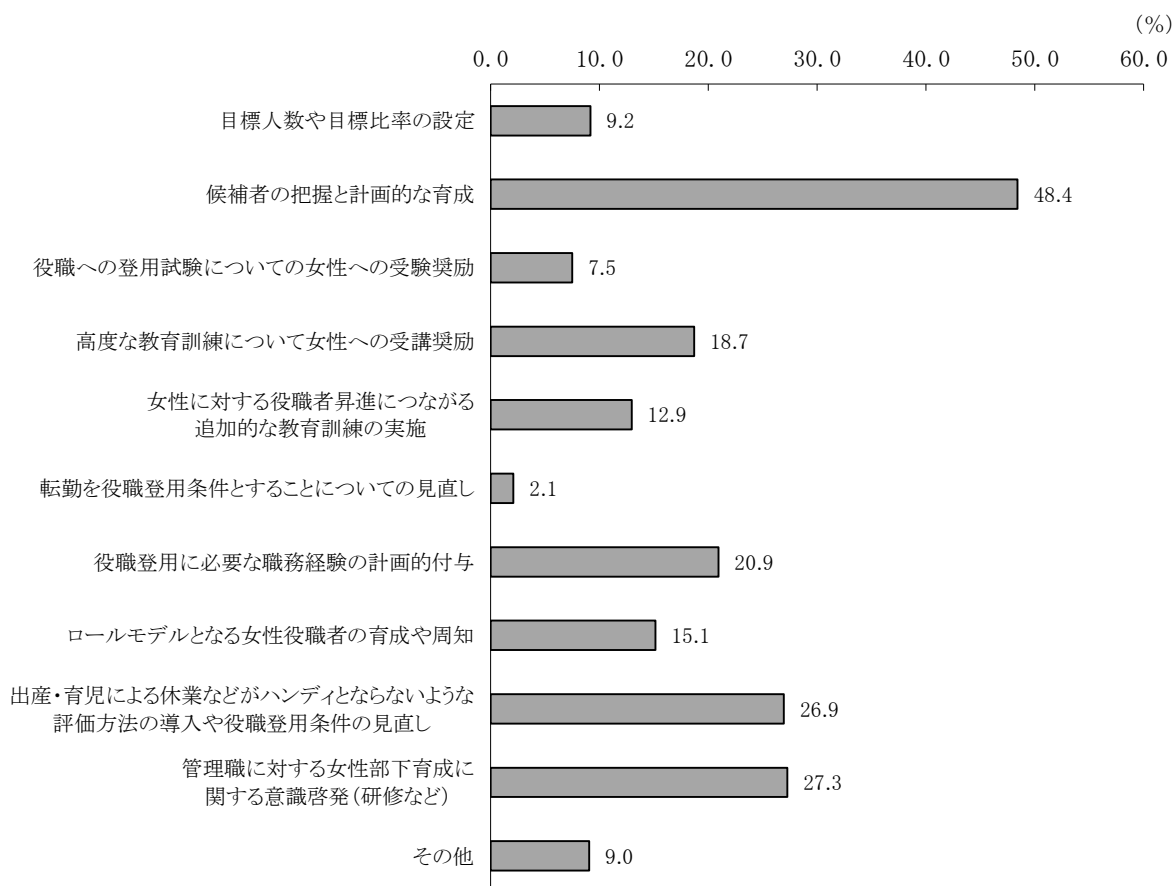


(当該役職者総数=100.0%、規模計=30人以上)

### (3) 女性の管理職への登用を促進するための取組

女性の管理職への登用を促進するための取組について、何らかの取組を行っている企業割合は38.2%であった。取組を行っている企業における取組事項（複数回答）をみると、「候補者の把握と計画的な育成」が48.4%と最も高く、次いで「管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発（研修など）」27.3%、「出産・育児による休業などがハンディとならないような評価方法の導入や役職登用条件の見直し」26.9%の順となっている（図4、付属統計表第3表）。

図4 女性の管理職への登用を促進するための取組事項別企業割合（複数回答）

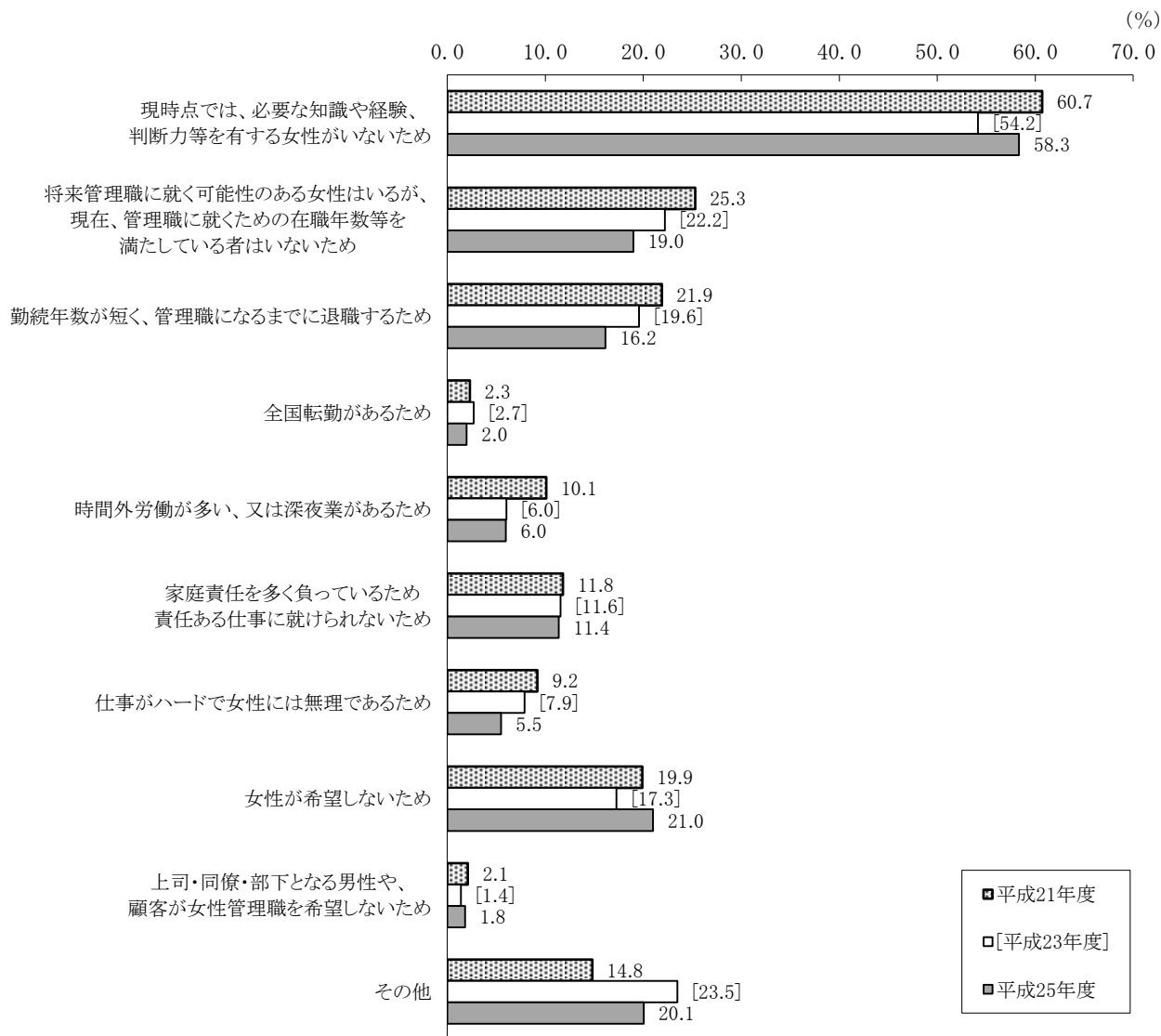


(女性の管理職への登用を促進するための取組を行っている企業=100.0%)

#### (4) 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由

女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない役職区分が一つでもある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かったため」とする企業割合が58.3%（平成23年度54.2%）と最も高く、次いで「女性が希望しないため」21.0%（同17.3%）、「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいなかったため」19.0%（同22.2%）の順となっている（図5、付属統計表第4表）。

図5 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（複数回答）



(女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職が一つでもある企業=100.0%)

注) 平成23年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

## 2 女性の活躍の推進状況について

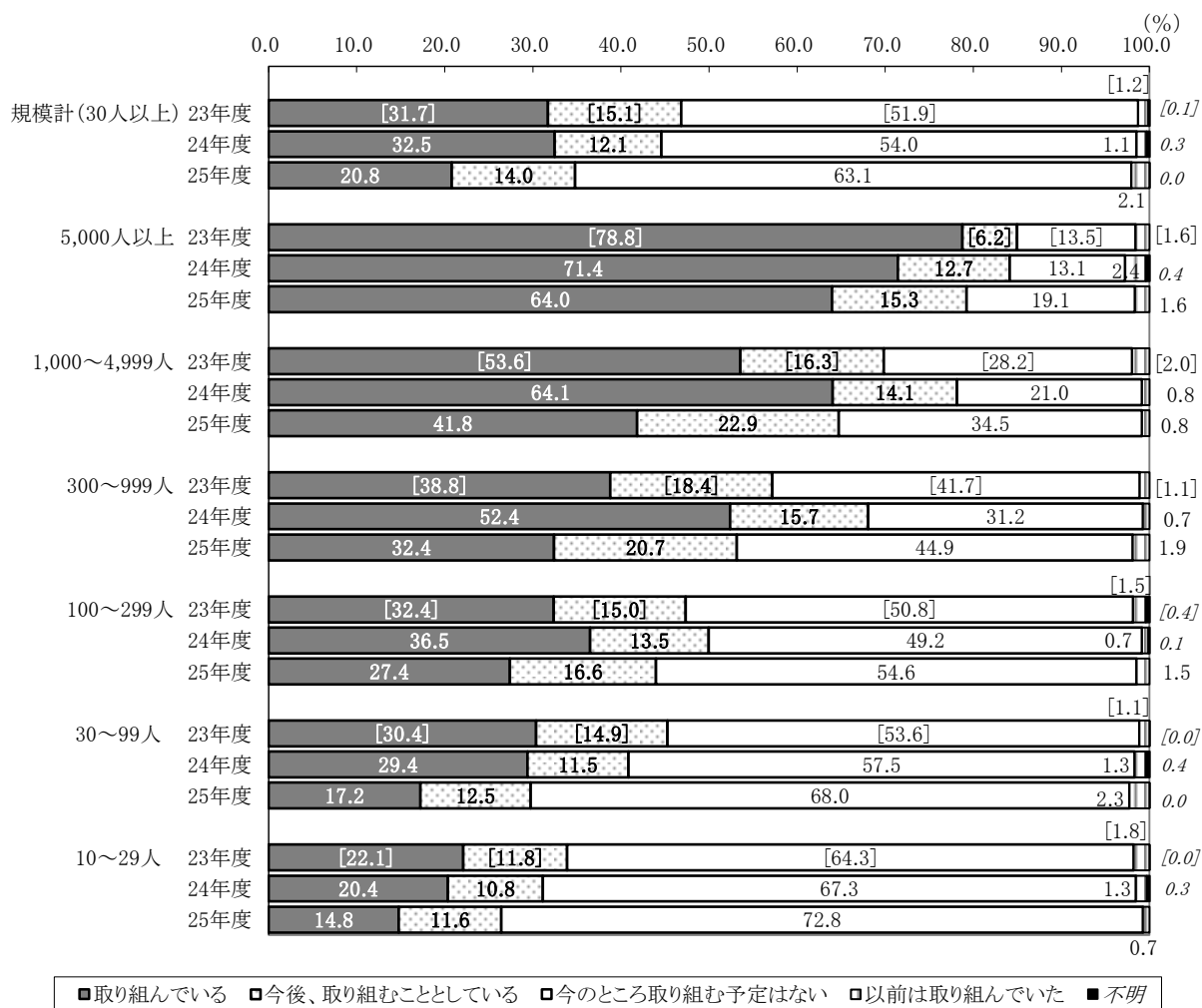
### (1) ポジティブ・アクションの推進状況

過去の雇用慣行や性別役割分担意識などが原因で男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目的として行う措置、すなわち「女性の能力発揮促進のための企業の自主的かつ積極的取組（ポジティブ・アクション）」について、「取り組んでいる」企業割合は20.8%（平成24年度32.5%）、「今後、取り組むこととしている」企業割合は14.0%（同12.1%）、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は63.1%（同54.0%）であった。

「取り組んでいる」企業割合を規模別にみると、規模が大きい企業ほどその割合が高く、5,000人以上規模で64.0%（同71.4%）、1,000～4,999人規模で41.8%（同64.1%）、300～999人規模で32.4%（同52.4%）、100～299人規模で27.4%（同36.5%）、30～99人規模で17.2%（同29.4%）、10～29人規模で14.8%（同20.4%）となっている。

また、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は、規模が小さい企業ほどその割合が高く、10～29人規模で72.8%、30～99人規模で68.0%、100～299人規模で54.6%、300～999人規模で44.9%、1,000～4,999人規模で34.5%、5,000人以上規模で19.1%であった（図6、付属統計表第5表）。

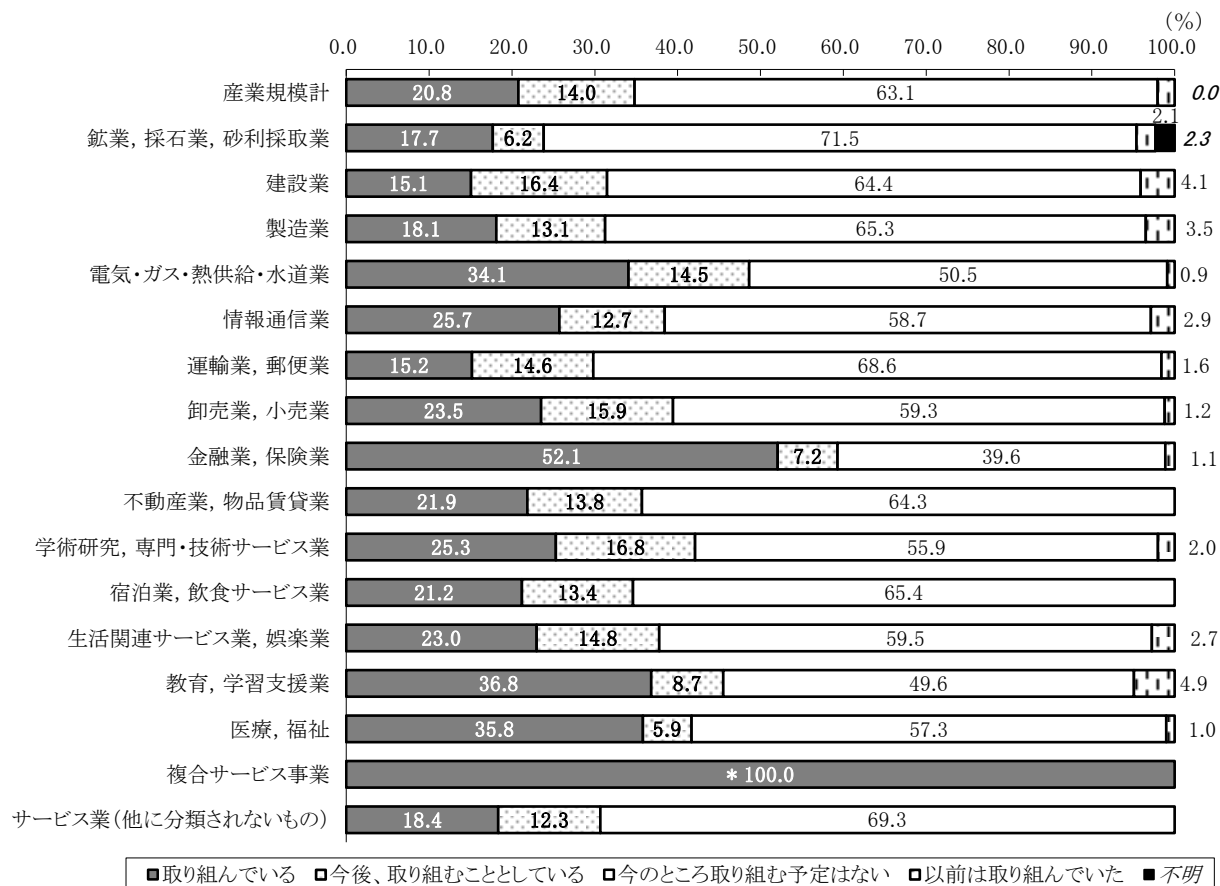
図6 規模別ポジティブ・アクションの取組状況の推移



注) 平成23年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

次に、「取り組んでいる」企業割合を産業別にみると、金融業、保険業が52.1%と最も多く、次いで教育、学習支援業が36.8%、医療、福祉が35.8%、電気・ガス・熱供給・水道業が34.1%となっている（図7）。

図7 産業別ポジティブ・アクションの取組状況

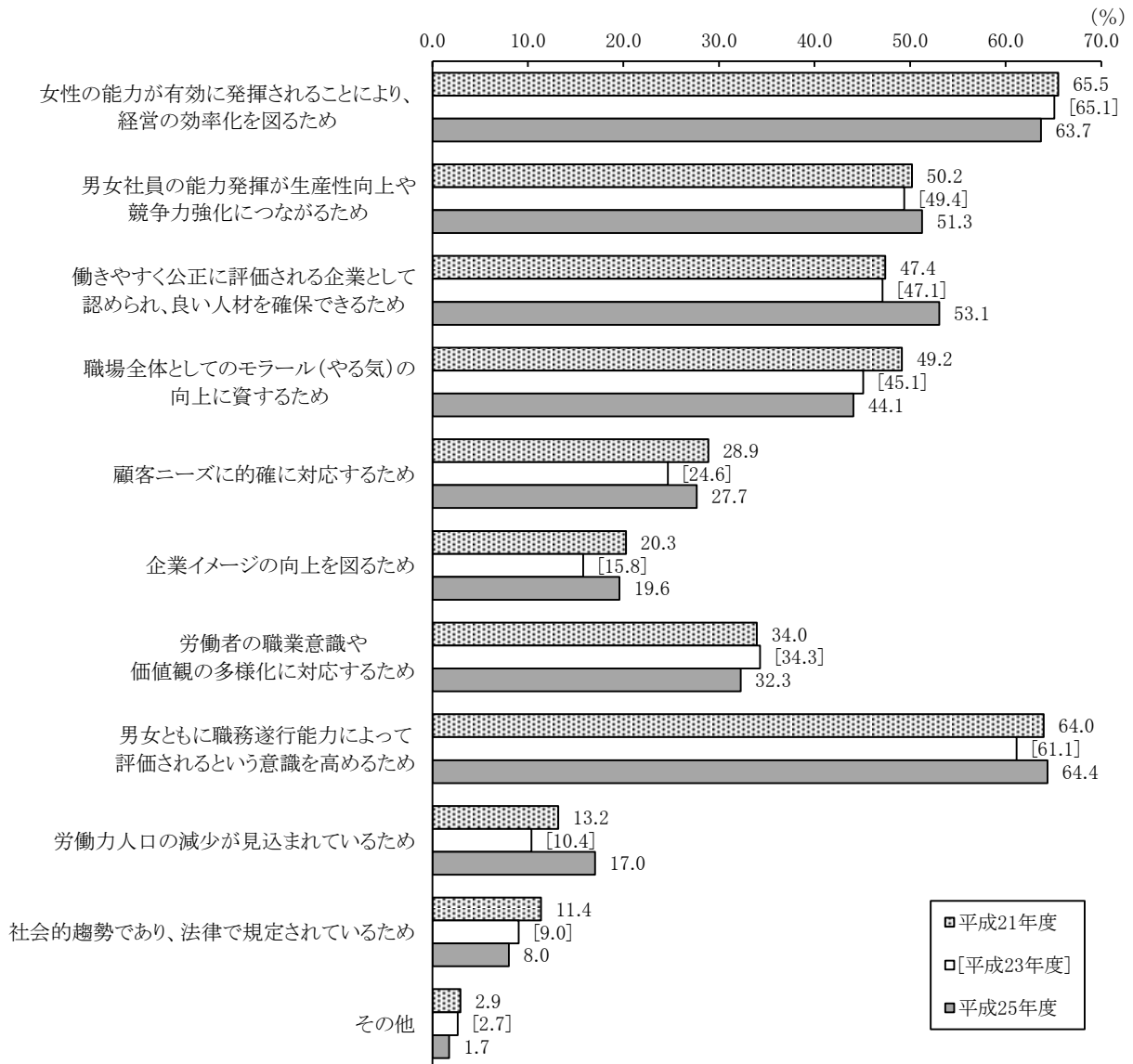


注1) 常用労働者数30人以上の集計値（付属統計表第5表は、常用労働者数10人以上の集計値）。  
 注2) 複合サービス事業は、構成比の分母となるサンプル数が少ないため、結果の利用には注意を要する。

(2) ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由及び効果があったと思われる事項

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしている」とした企業が、社内でポジティブ・アクションを推進することが必要であるとする理由（複数回答）は、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」が64.4%（平成23年度61.1%）と最も高く、次いで、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」63.7%（同65.1%）、「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため」53.1%（同47.1%）の順となっている（図8, 付属統計表第6表(4)）。

図8 ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由別企業割合（複数回答）

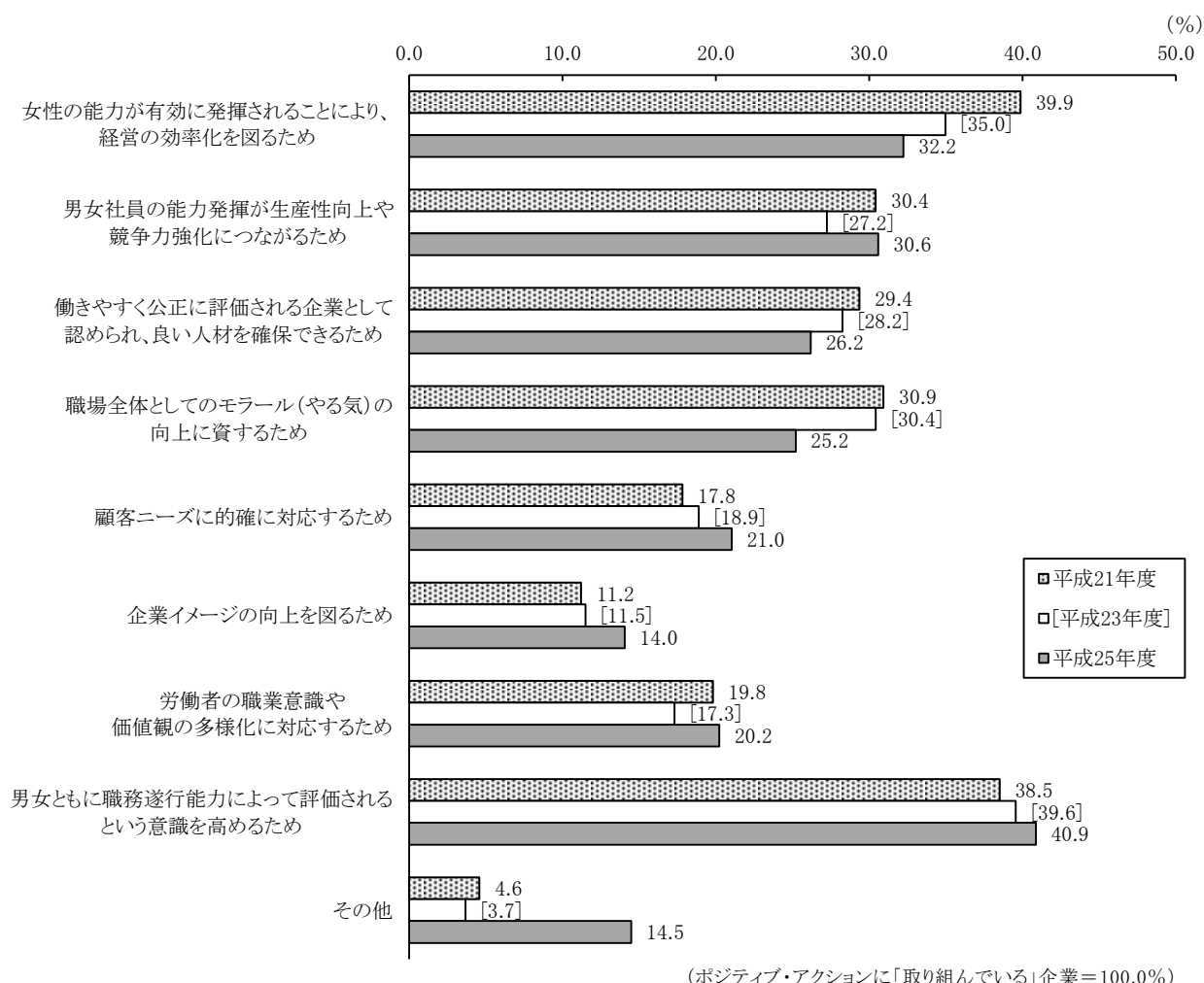


(ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしている」企業=100.0%)

注) 平成23年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業が、効果があったとする事項（複数回答）は、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」が40.9%（平成23年度39.6%）と最も高くなっている。次いで「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」32.2%（同35.0%）、「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」30.6%（同27.2%）の順となっている（図9, 付属統計表第7表(1)）。

図9 ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における  
効果があったと思われる事項別企業割合（複数回答）



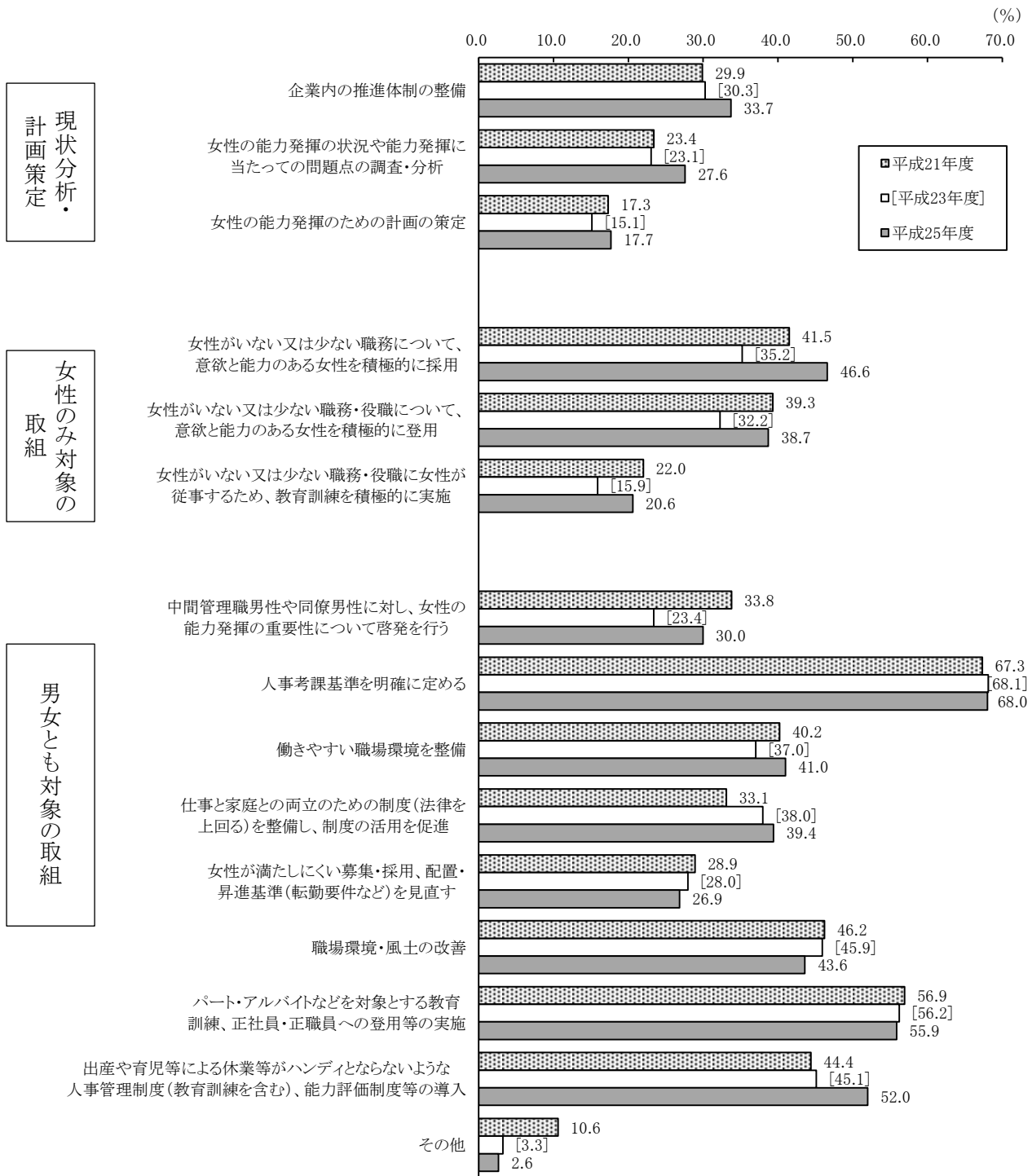
注) 平成23年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

### (3) ポジティブ・アクションの取組事項

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における取組事項（複数回答）をみると、「人事考課基準を明確に定める（性別により評価することがないように）」とした企業が68.0%（平成23年度68.1%）と最も高く、次いで「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施」55.9%（同56.2%）、「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度等の導入」52.0%（同45.1%）の順となっている（図10, 附属統計表第8表(1)）。



図 10 ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における  
既に行っている取組事項別企業割合

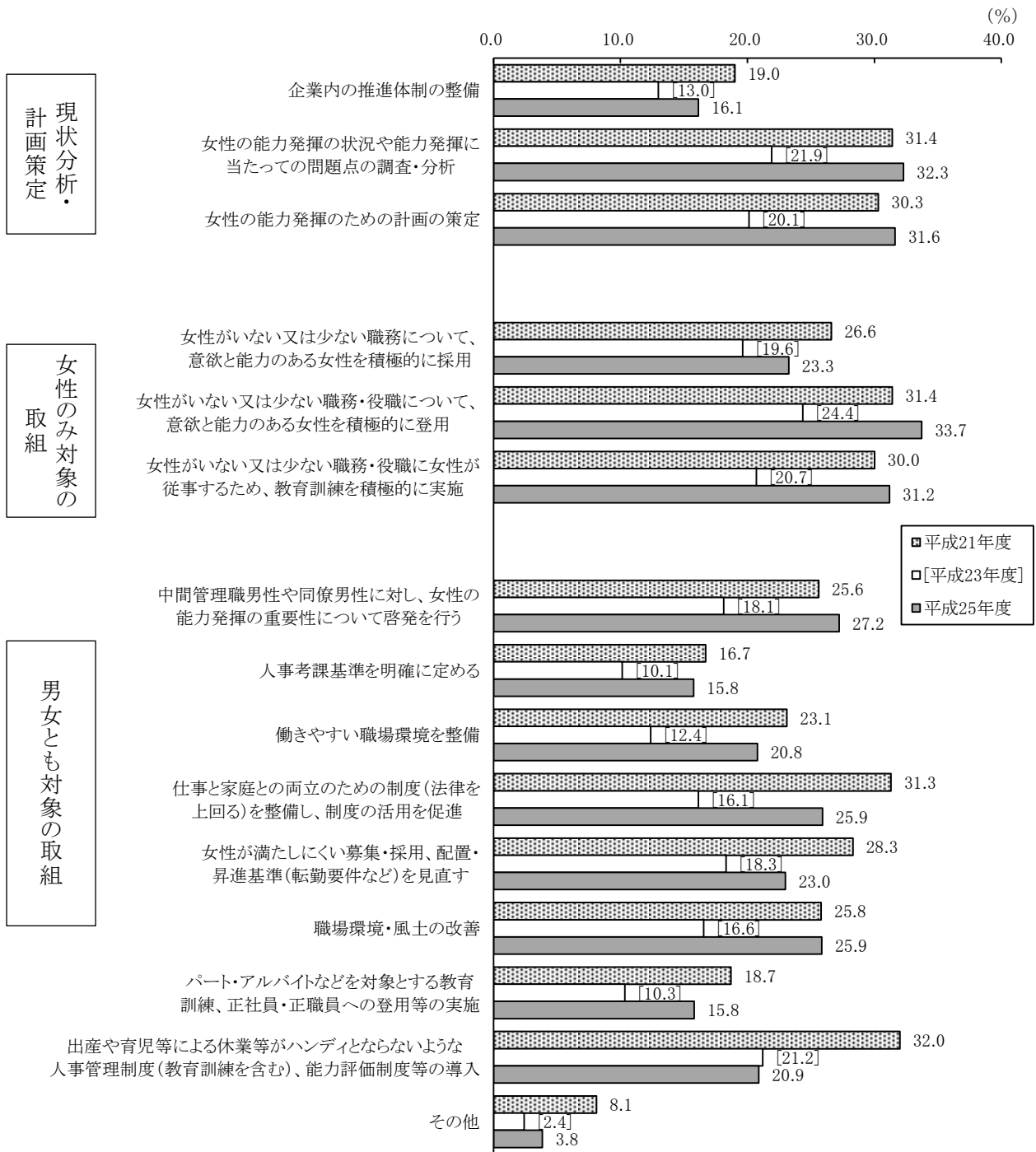


(ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業=100.0%)

注) 平成 23 年度の [ ] 内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

また、現在は行っていないが、今後行う予定の取組事項としては、「女性がいない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用」33.7%（平成23年度24.4%）、「女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点の調査・分析」32.3%（同21.9%）、「女性の能力発揮のための計画の策定」31.6%（同20.1%）等の割合が高くなっており、平成23年度調査と比べそれぞれ9.3ポイント、10.4ポイント、11.5ポイント上昇した（図11, 付属統計表第8表(2)）。

図11 ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における  
現在は行っていないが、今後行う予定の取組事項別企業割合



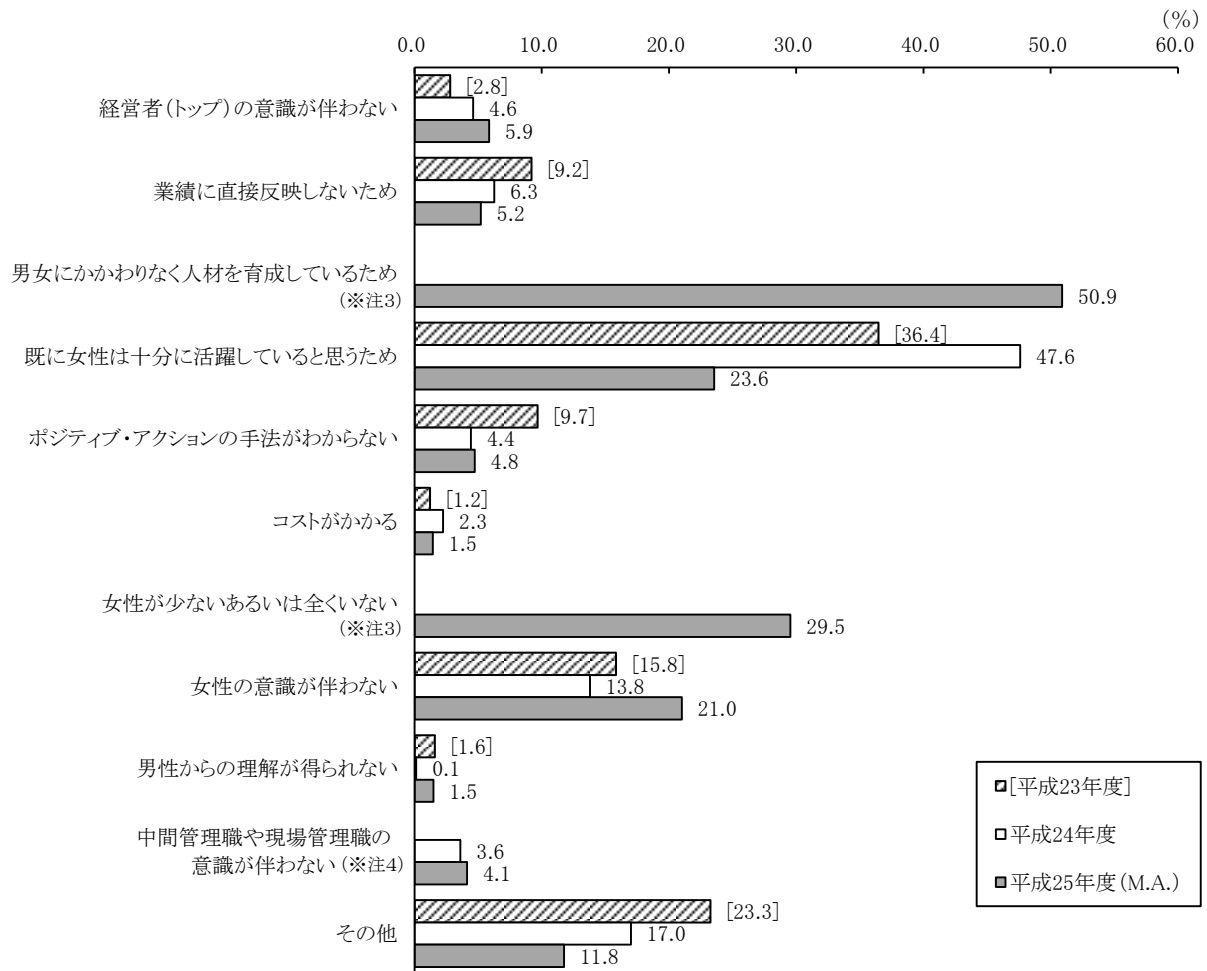
(ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業=100.0%)

注) 平成23年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

#### (4) ポジティブ・アクションに取り組まない理由

ポジティブ・アクションに「今のところ取り組む予定はない」とした企業の、ポジティブ・アクションに取り組まない理由（複数回答）としては、「男女にかかわらず人材を育成しているため」が50.9%と最も高く、次いで「女性が少ないあるいは全くいない」29.5%、「既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため」23.6%、「女性の意識が伴わない」21.0%の順となっている（図12, 附属統計表第9表）。

図12 ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合（複数回答）



(ポジティブ・アクションに「今のところ取り組む予定はない」企業 = 100.0%)

注1) 平成23年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

注2) 平成25年度は複数回答とした。

注3) 平成24年度以前の調査では選択肢なし。

注4) 平成23年度以前の調査では選択肢なし。