

女性活躍支援・推進等に関する追加調査結果

2013年7月29日
一般社団法人日本経済団体連合会

I. 調査実施要領

調査目的: 会員企業における女性役員・管理職の登用状況等の実態を調査し、
今後の政策立案の際の資料として活用する。

調査対象: 経団連 会員企業 1,300 社

調査期間: 2013年6月21日～7月5日

回答状況: 有効回答社数は 348 社 (回答率 26.8%)

※グループ企業として回答のあった 5 社を含む

産業別: 製造業 160 社 (46.0%)、非製造業 188 社 (54.0%)

規模別: 従業員 300 人以上 318 社 (91.3%)、300 人未満 30 社 (8.6%)

※従業員数は、いわゆる正社員の人数

II. 調査結果のポイント

1. 約3割の企業に女性役員が1名以上登用されている

会社法上の役員及び執行役員へ女性を登用している企業は 107 社・
30.7% (図表 1) あり、このうち約 1 / 3 の企業では複数の女性役員が
存在する (図表 2)。

2. 大多数の企業には女性が管理職登用されている

310 社・約 90% の企業では女性が管理職 (管理職は各社基準による) に
登用されていた (図表 4)。その女性管理職比率の分布を見ると、1%
以上 3% 未満の企業 (36.3%) が最も多く、次に 7% 以上の企業 (23.2%)
が続く結果となった (図表 5)。

3. 育児休業制度・短時間勤務制度とも、過半数の企業が法定を上回る措置

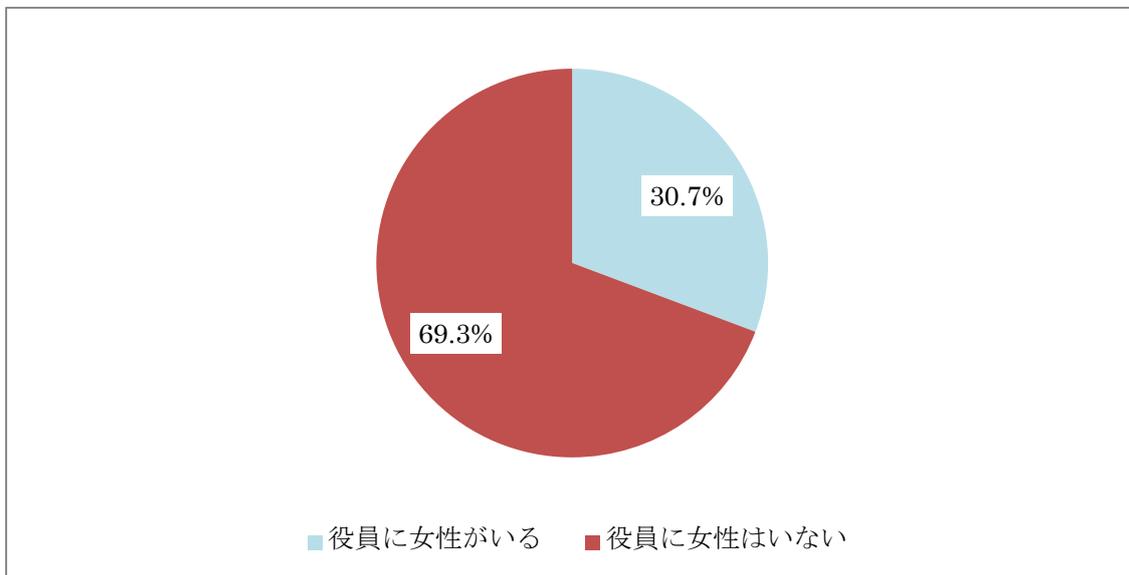
育児休業制度は 64.1% の企業が法定を上回る措置を実施 (図表 8) し、
そのうち 3 歳になるまで (3 歳以上も含む) 取得可能な企業は 36.3%
だった (図表 9)。また、短時間勤務制度についても、71.3% の企業が
法定を上回る措置を実施している (図表 10)。

Ⅲ. 調査結果

1. 女性活躍状況について

(1) 女性役員の状況について

図表1. 役員注)における女性の有無 (回答数: 348 社)

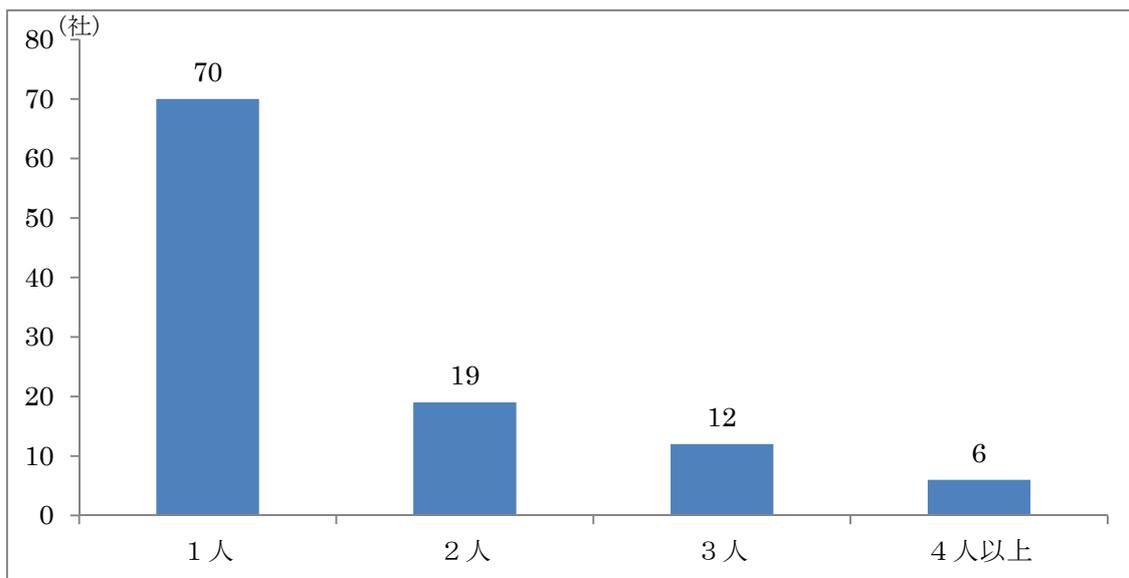


注) 役員:

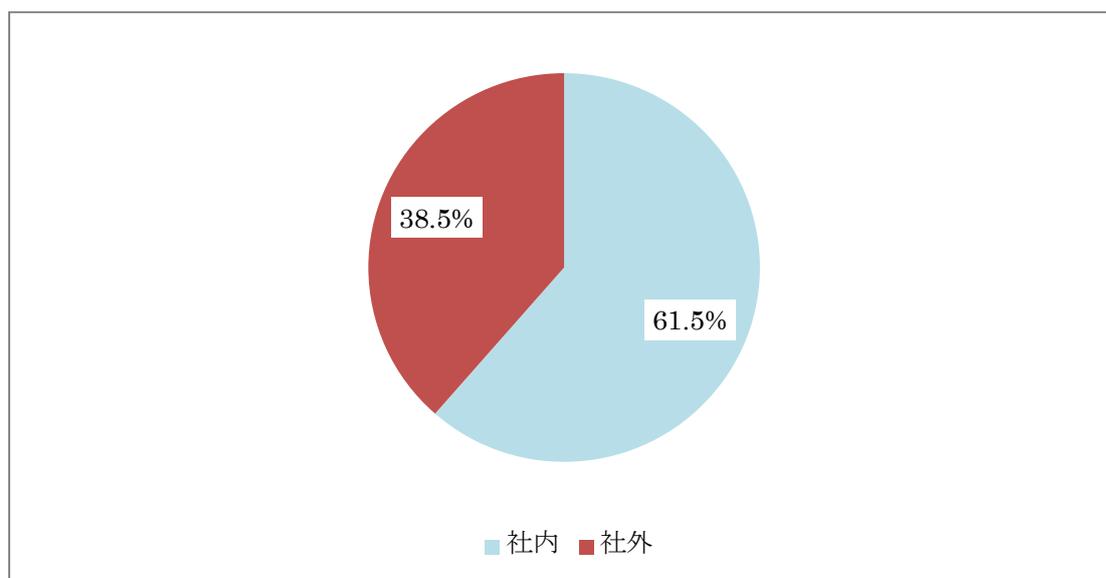
会社法上の役員 (取締役・会計参与・監査役) に執行役員を加えたもの。

※役員に女性がいる企業 107 社

図表2. 役員数の分布 (回答数: 107 社)



図表3. 社内役員／社外役員（回答数：107社）

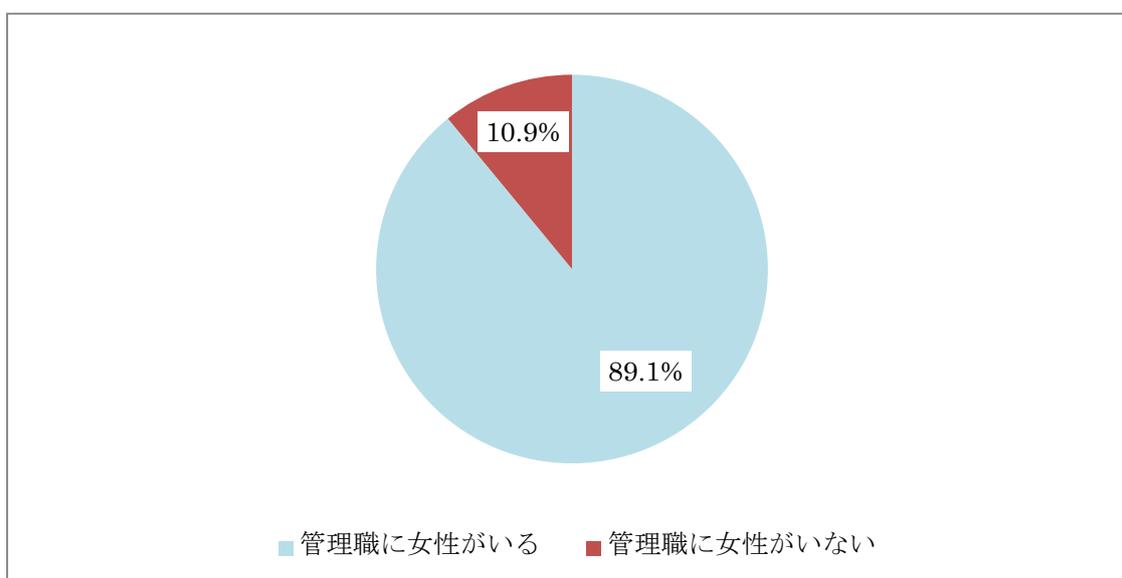


【参考】

	取締役 (社内)	会計参与	監査役 (社内)	執行役 (社内)	執行役員	取締役 (社外)	監査役 (社外)	執行役 (社外)
人数	32	0	3	13	62	48	21	0
合計	110					69		

(2) 女性管理職の状況について

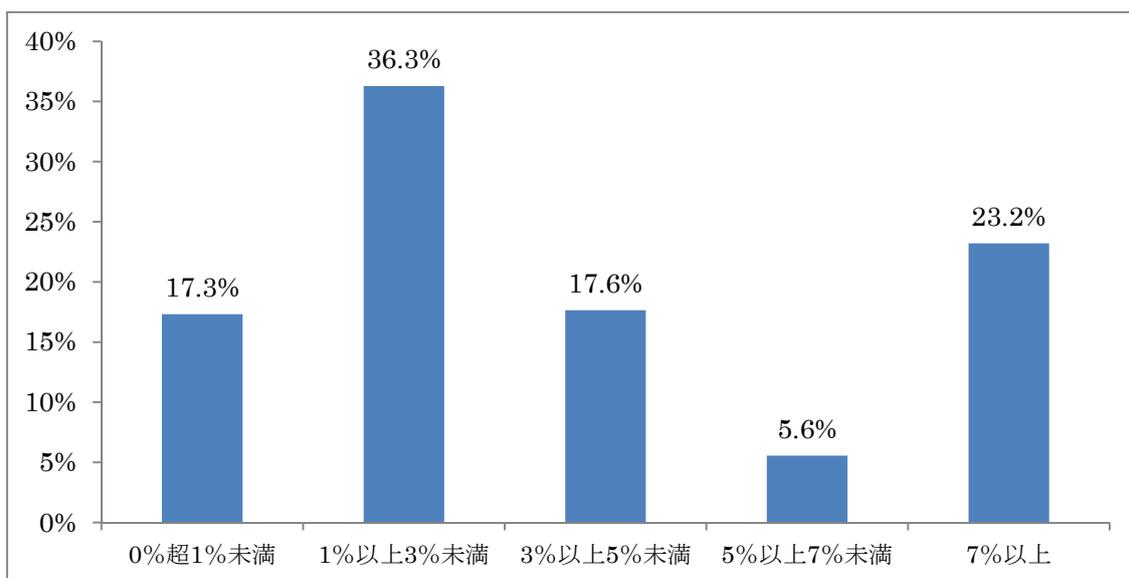
図表4. 女性管理職^{注)}の有無（回答数：348社）



注) 管理職： 各社における基準で回答。

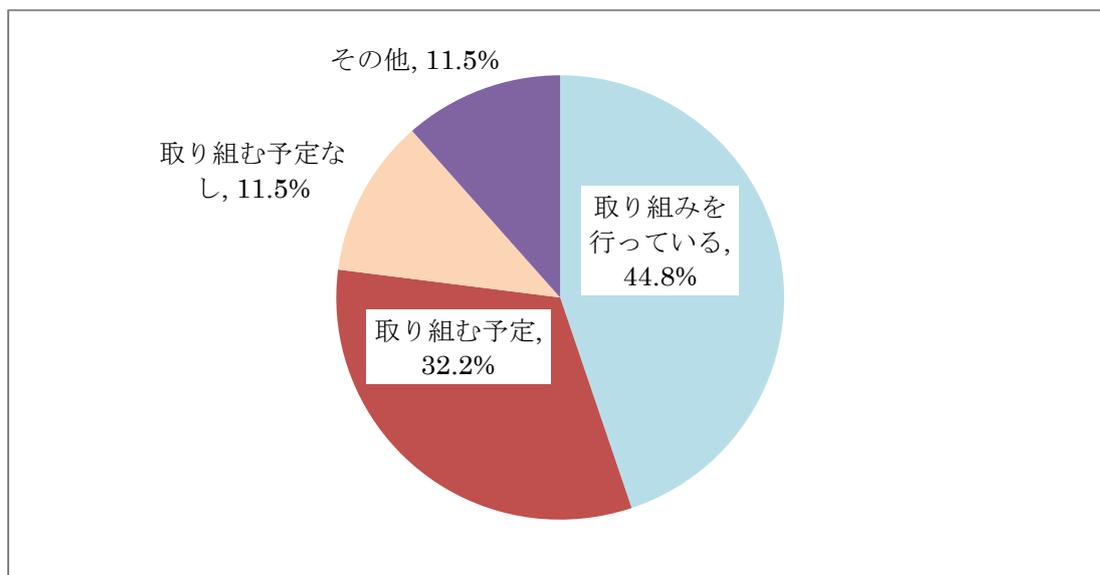
※管理職に女性がいる企業 310社

図表5. 女性管理職比率の分布 (回答数: 306社)



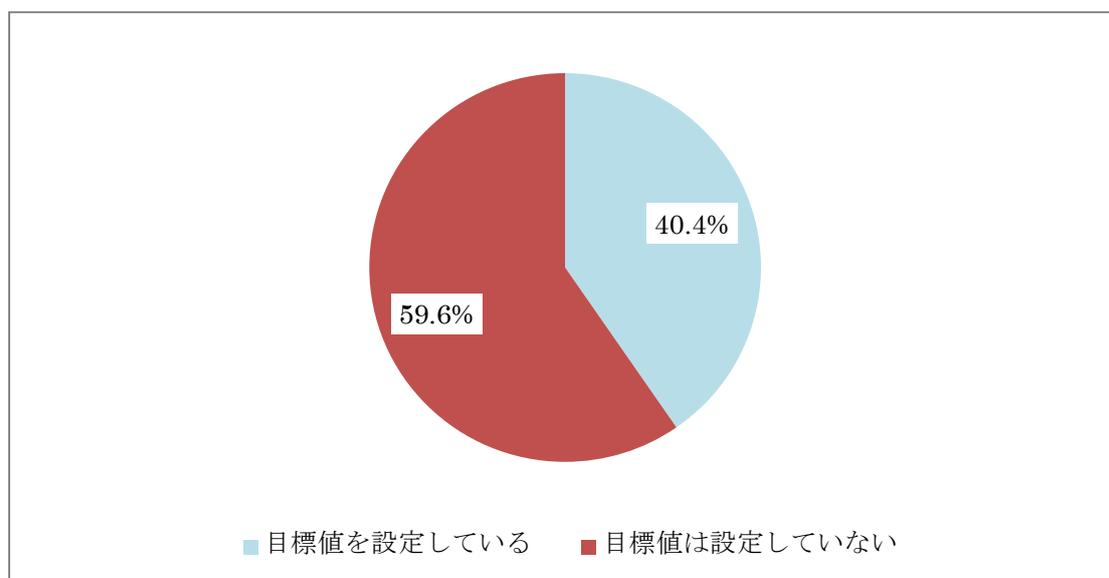
※管理職に女性がいる企業 310 社のうち、全体の管理職・女性管理職数に関する回答のなかった 4 社を除く 306 社が対象。

図表6. 女性管理職を増やすための計画的な取り組み (回答数: 348社)



※取り組みを行っている企業 156 社

図表7. 女性管理職数などの目標値の設定状況（回答数 156 社）



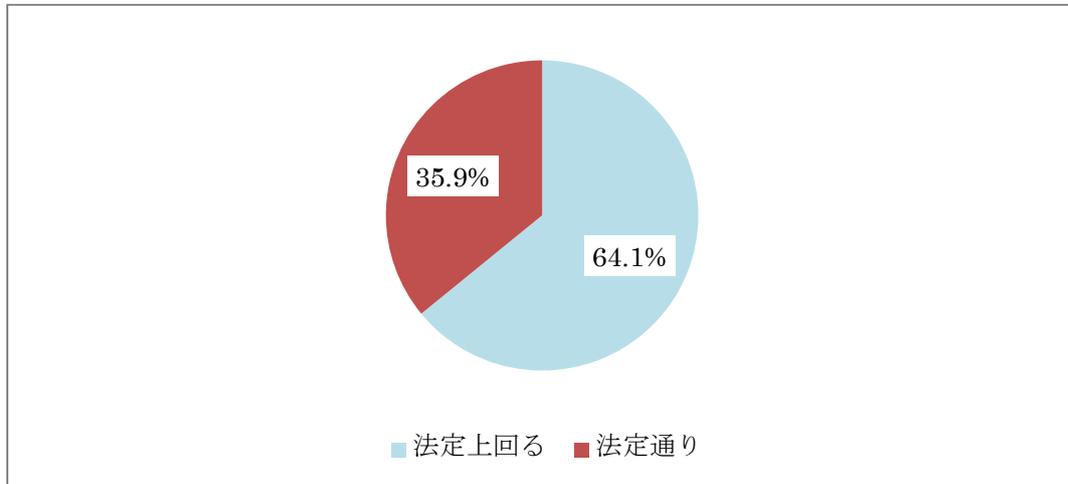
【参考】目標値設定していない場合の取り組み例

管理職登用方針の策定、全員総合職化／総合職転換制度、女性社員対象の研修実施（管理者教育・キャリアデザイン教育・意識教育など）、職域の拡大を見据えた配置転換、男女関わらず人物本位／成果主義の登用 など

2. 育児休業制度・短時間勤務制度について

(1) 育児休業制度について

図表8. 法定注)を上回る措置／法定通りの措置 (回答数：348社)



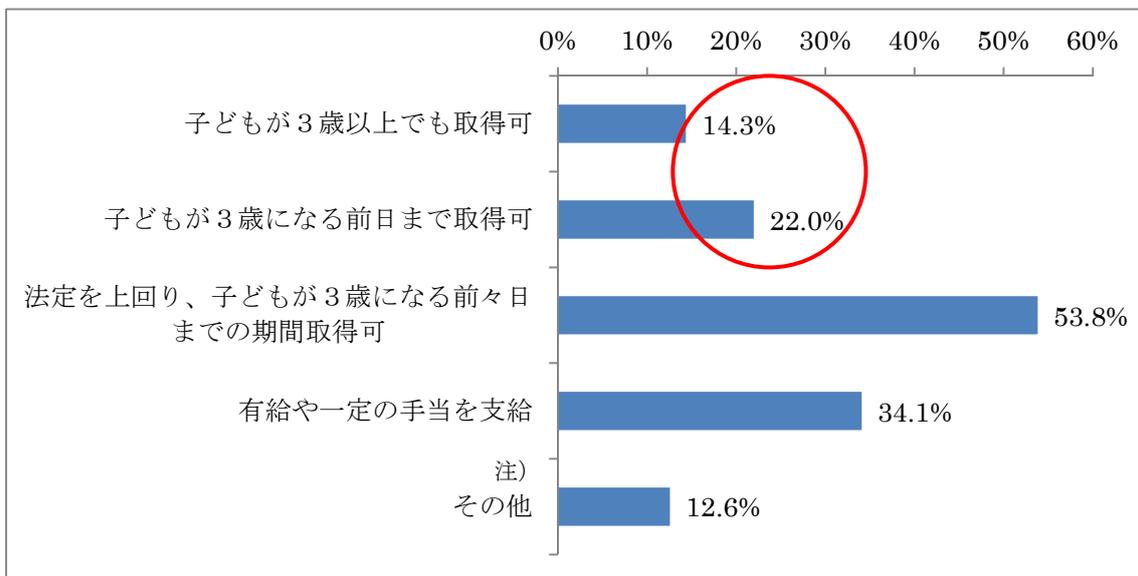
注) 法定：

労働者は、申出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。一定の場合、子が1歳6ヶ月に達するまでの間、育児休業をすることができる。無給で構わない。など

※法定を上回る企業 223社

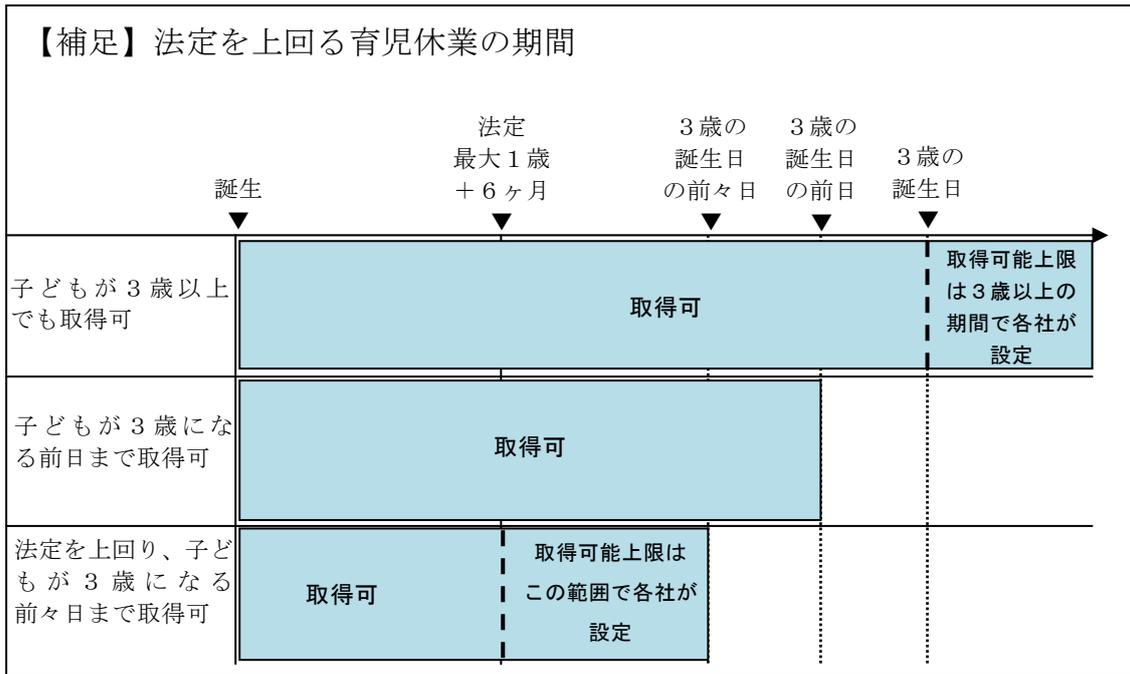
図表9. 法定を上回る措置の具体的な内容 (回答数：223社)

【複数回答】



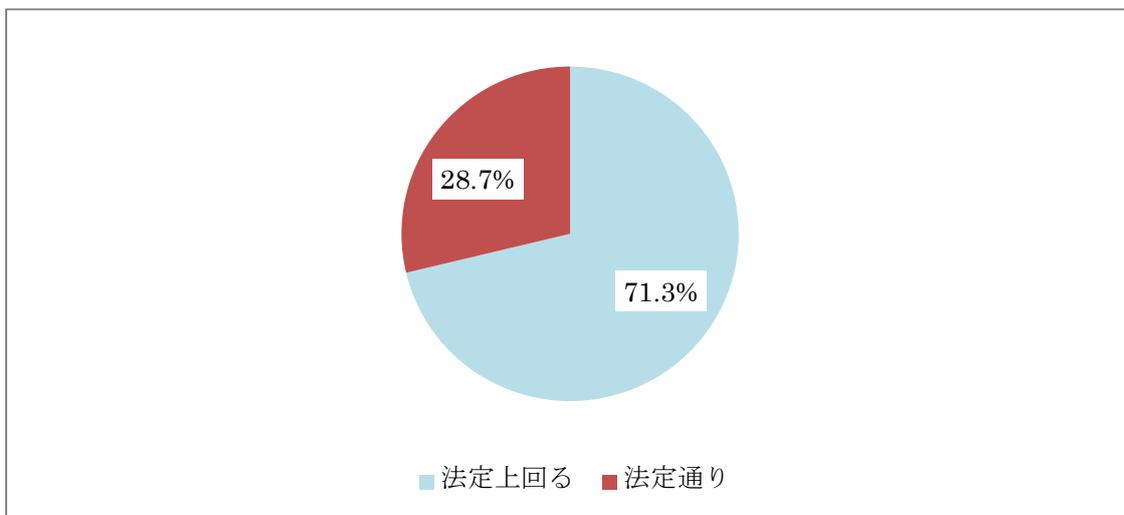
注) 「その他」の回答としては、「社会保険の被保険者資格の継続費用の会社立替」、「育児休業の要件いかに関わらず1歳6ヶ月まで取得可能とする」等があった。

【参考】 3歳になるまで取得可能としていない企業からは、「育児休業者の実態にあわせ、育児休業を3年から2年に変更した代わりに短時間勤務の充実を図った」「長期的なキャリアを考えると、育児休業の延長というよりスムーズに職場復帰し、育児をしながら働く環境を整備することが重要」等の意見があった。



(2) 短時間勤務制度について

図表 10. 法定注)を上回る措置／法定通りの措置 (回答数：348 社)



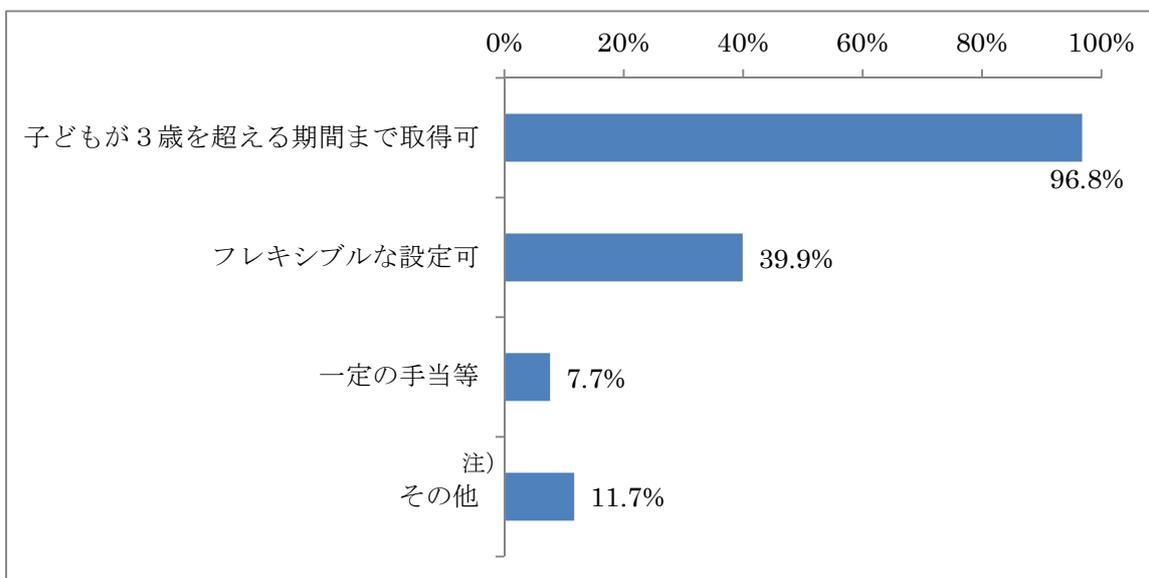
注) 法定：

3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。短時間勤務制度は1日の労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければならない。など

※法定を上回る企業 248 社

図表 11. 法定を上回る措置の具体的な内容 (回答数：248 社)

【複数回答】



注) 「その他」の回答としては、「勤務時間の繰上げ・繰下げ」、「2時間短縮までは本給の100%を支給」等があった。

以 上