

# 現状と課題について

～企業等における女性の活躍促進～

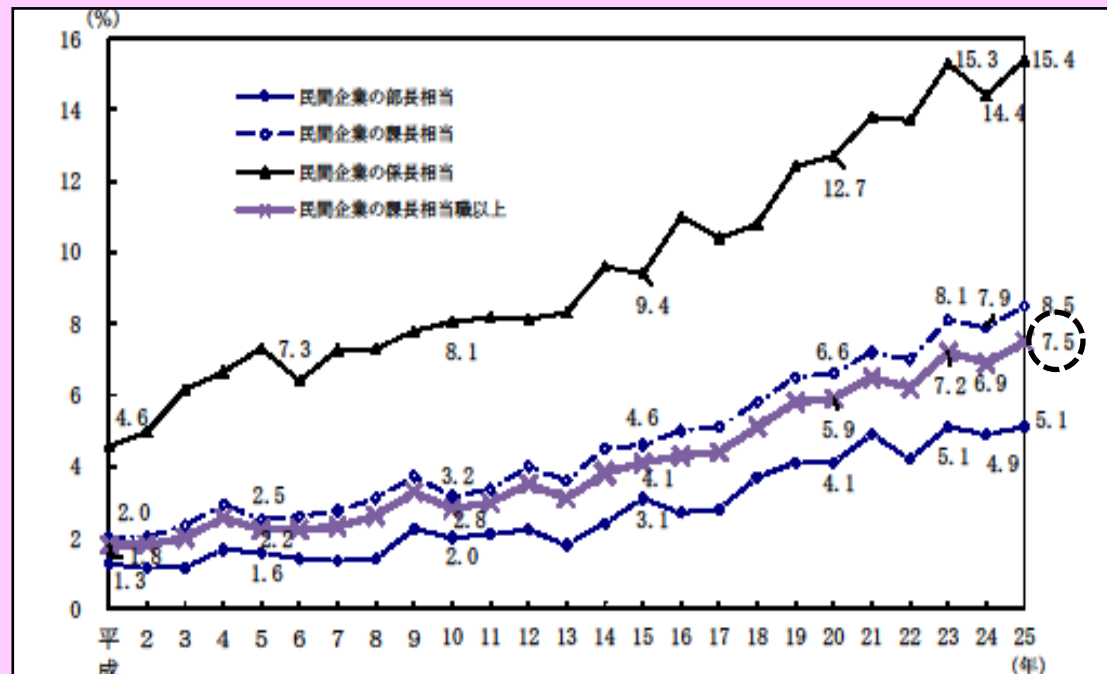
# 民間企業の女性管理職比率

▶【全 国】管理職に占める女性の割合は、長期的には上昇傾向にあるが、依然として低い状況 [ 政府目標2020年（平成32年）30% ]

◎ 民間企業 管理職に占める女性割合（厚生労働省 賃金構造基本統計調査）  
（企業規模100人以上）

・ 全国 7.5%（H25） ※ 京都府データは無い

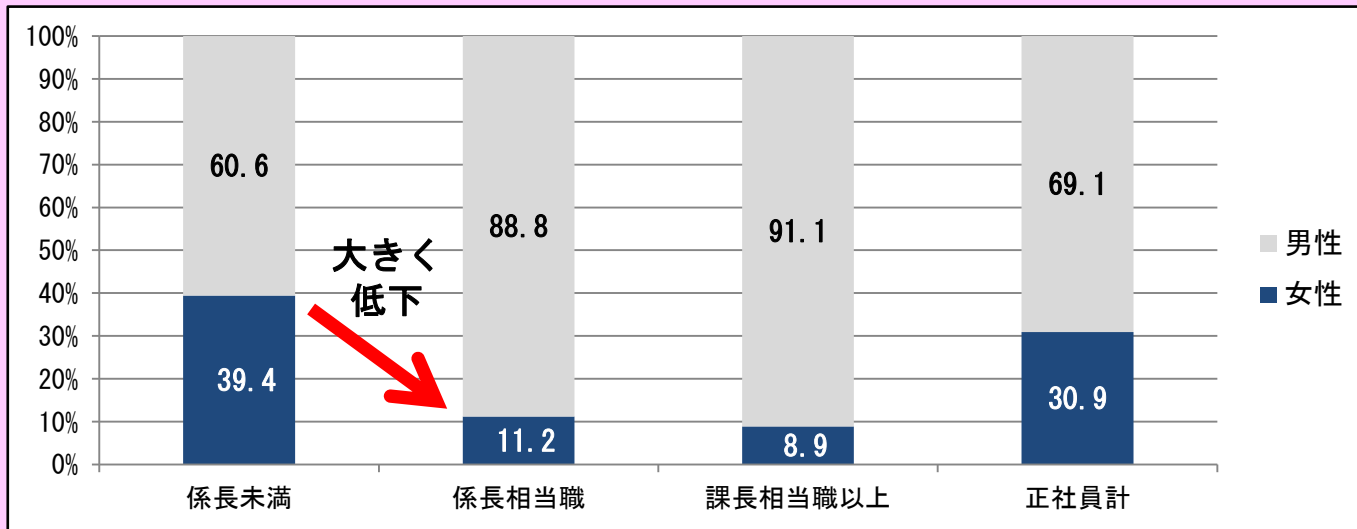
[民間企業の管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)]



# 京都府における民間企業の女性の参画状況

▶ 府内企業の職階別正社員の女性割合は、係長未満 39.4 % が、係長相当職 11.2 % となり、大きく低下 [正社員の女性構成比 30.9 %]

[ 京都府内企業：職階別正社員の男女別割合 ]



H26 京都府  
企業における女性の  
活躍実態調査

- ・調査対象 (抽出)  
京都府内  
企業規模50人以上  
1,000 社
- ・回答  
759 社  
(回答率 75.9%)

[参考] 女性の管理職登用が困難な理由は、「女性社員が少ない」が3割超

〔女性の管理職登用  
が困難な理由〕

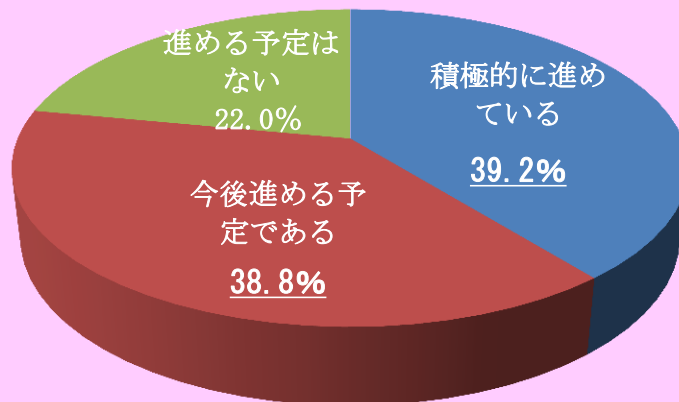
- ① 対象となる女性社員が少ない 31.0%
- ② 女性に向かない職種がある 11.8%
- ③ 勤続年数の不足 9.3%
- ④ 管理職候補として採用なし 8.6%
- ⑤ 女性社員の意欲不足 6.4%
- ⑥ 女性の能力・知識・経験不足 6.1%

H26 京都府  
企業における女性の  
活躍実態調査

# 女性の活躍推進に対する企業ニーズ

▶ 女性社員の活躍推進について、京都府内企業の約8割が前向きである。

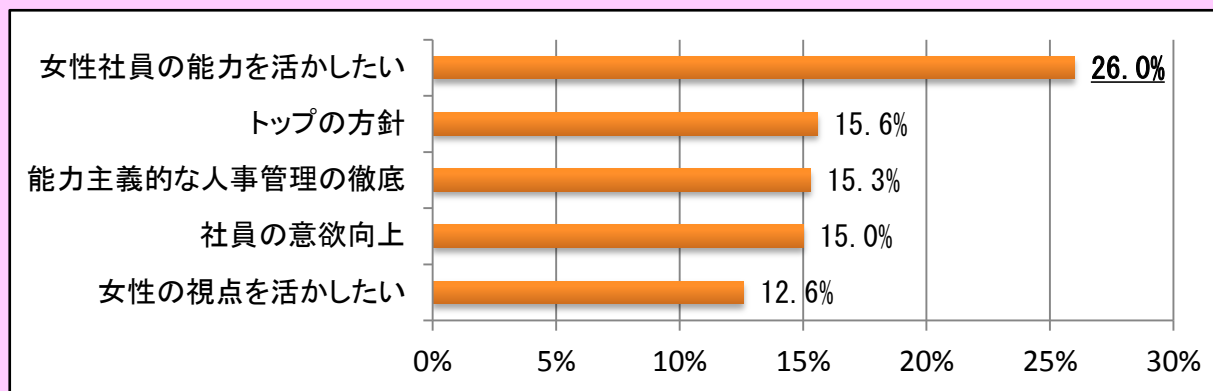
[ 京都府内企業：女性の活躍推進の状況 ]



〔 H26 京 都 府  
企業における女性  
の活躍実態調査 〕

▶ 女性の活躍を推進する理由は、「女性社員の能力を活かしたい」が第1位。

[ 京都府内企業：女性の活躍を推進する理由（複数回答可） ]



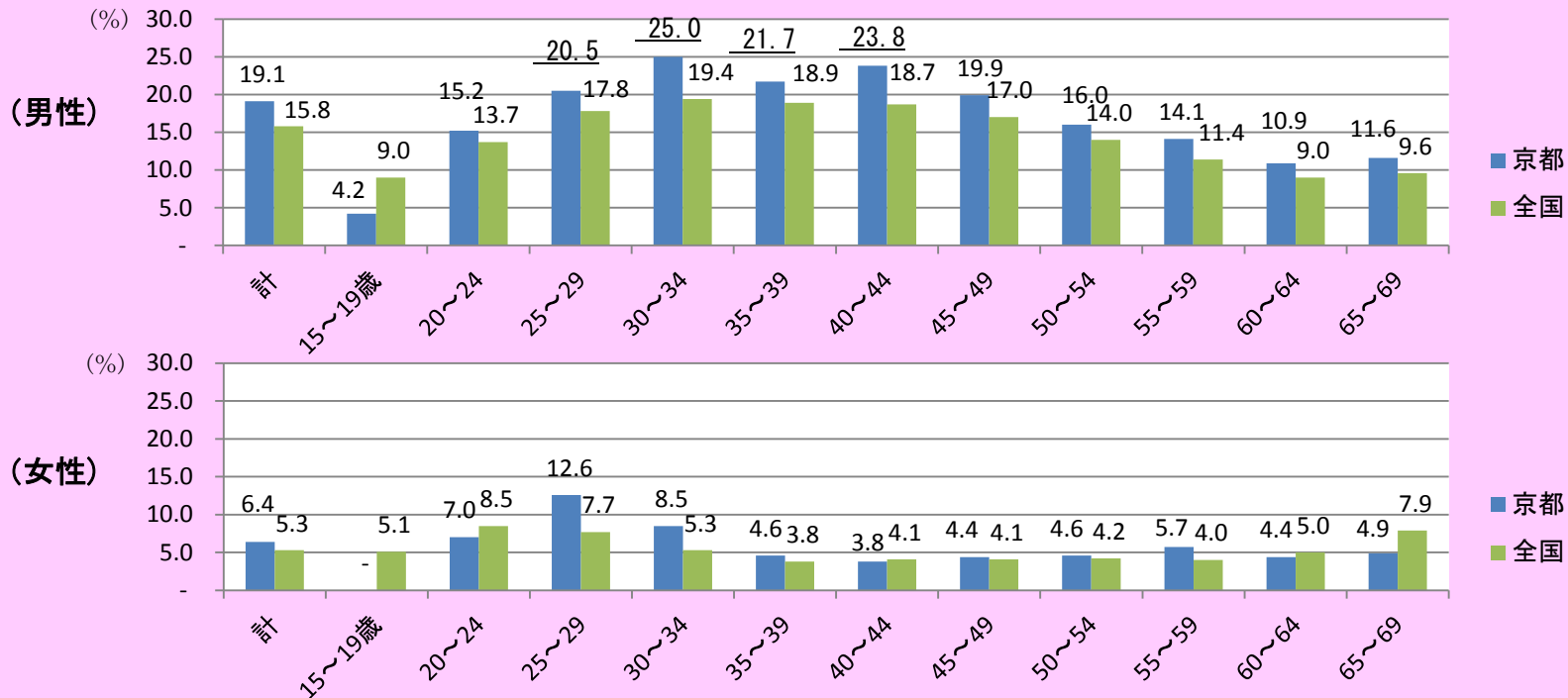
〔 H26 京 都 府  
企業における女性  
の活躍実態調査 〕

# 京都府における長時間労働の実態等

## ■ 長時間労働の実態

▶ **【京都府】 週60時間以上の雇用者割合は、男女ともに全国平均を上回る**  
 (特に男性は、15～19歳を除きすべての年齢層で全国平均を上回る  
 : 25～44歳 : 20%超 ・ 30～34歳 : 25% (4人に1人))

(H24 就業構造基本調査)



## ■ マタニティ・ハラスメントの実態

▶ **【全 国】 妊娠経験のある働く女性の4人に1人が被害** (H26連合調査)