

令和5年度  
企業の女性管理職登用等  
実態調査報告書

令和6年3月

鳥取県



# 目次

I 調査の概要 .....	1
1. 調査の目的 .....	1
2. 調査方法 .....	1
3. 調査票回収状況 .....	1
4. 注意事項 .....	1
II 回答者の属性 .....	2
1. 所在地 .....	2
2. 事業内容 .....	2
3. 従業員規模 .....	3
III 調査結果 .....	4
問1 常用労働者の状況 .....	4
1. 性別・雇用形態（正規・非正規）の割合 .....	4
2. 業種別の性別・雇用形態の割合 .....	5
3. 従業員規模別の性別・雇用形態の割合 .....	6
問2 管理的職業従事者（役員、部長、課長、係長）の状況 .....	7
1. 管理的職業従事者に占める女性割合 .....	7
(1) 全体 .....	7
(2) 役員 .....	9
(3) 部長 .....	10
(4) 課長 .....	11
(5) 係長 .....	12
2. 管理職（役員、部長、課長）に女性を登用している事業所の割合 .....	13
(1) 女性管理職の登用状況 .....	13
(2) 女性役員の登用状況 .....	16
(3) 女性部長の登用状況 .....	19
(4) 女性課長の登用状況 .....	22
問3 管理職に女性を登用していない理由 ※複数回答（2つまで） .....	25
問4 管理職に女性を登用することで、もたらされたと考える効果 .....	28
問5 今後、女性の管理職登用が進むために重要と考えられるもの .....	31
問6 過去3年間の出産・育児を理由とした退職者 .....	34
(1) 退職者の有無・人数 .....	34
(2) 退職者の性別・雇用形態 .....	34
問7 過去3年間の介護を理由とした退職者 .....	35
(1) 退職者の有無・人数 .....	35
(2) 退職者の性別・雇用形態 .....	35
問8 介護と仕事の両立にあたり事業者として必要な取組 ※複数回答 .....	36

<b>別添</b>	設問において「その他」を選択した回答の記載内容（主なもの） .....	39
問 3	管理職に女性を登用していない理由（その他） .....	39
問 4	管理者に女性を登用することで、もたらされたと考える効果（その他） .....	40
問 5	今後、女性の管理職登用が進むために重要と考えられるもの（その他） .....	41
問 8	従業員の介護と仕事の両立にあたり事業者として必要な取組（その他） .....	42

# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

鳥取県では、女性活躍推進法の成立に先駆け、平成26年7月に経済団体・労働団体・行政が一体となり「女星（じょせい）活躍とっとり会議」を設置し、官民挙げて県内の女性活躍の機運の盛り上げや、実践に向けた取組を推進しており、第2次鳥取県女性活躍推進計画において「企業の管理的地位に占める女性割合」を令和7年度までに30%以上とする目標を掲げています。

このことを踏まえ、本調査は県の支援策や経済団体の取組の検討材料として「管理的地位に占める女性割合」や仕事と家庭を両立するための制度についての要望等を把握することを目的に、従業員10人以上の事業所を対象に実施するものです。

## 2. 調査方法

- ・ 基準日：令和5年9月1日（調査期間：令和5年9月5日～10月6日）
- ・ 対象：県内に所在する従業員10人以上の全事業所
- ・ 方法：調査対象事業所に調査票を郵送

## 3. 調査票回収状況

- ・ 発送数：5,282事業所
- ・ 無効数<sup>1)</sup>：831事業所
- ・ 対象事業所数：4,451事業所
- ・ 回収数：1,729事業所
- ・ 回収率<sup>2)</sup>：38.8%

1) 宛先不明のため返却されたもの、従業員が10人に満たない事業所等

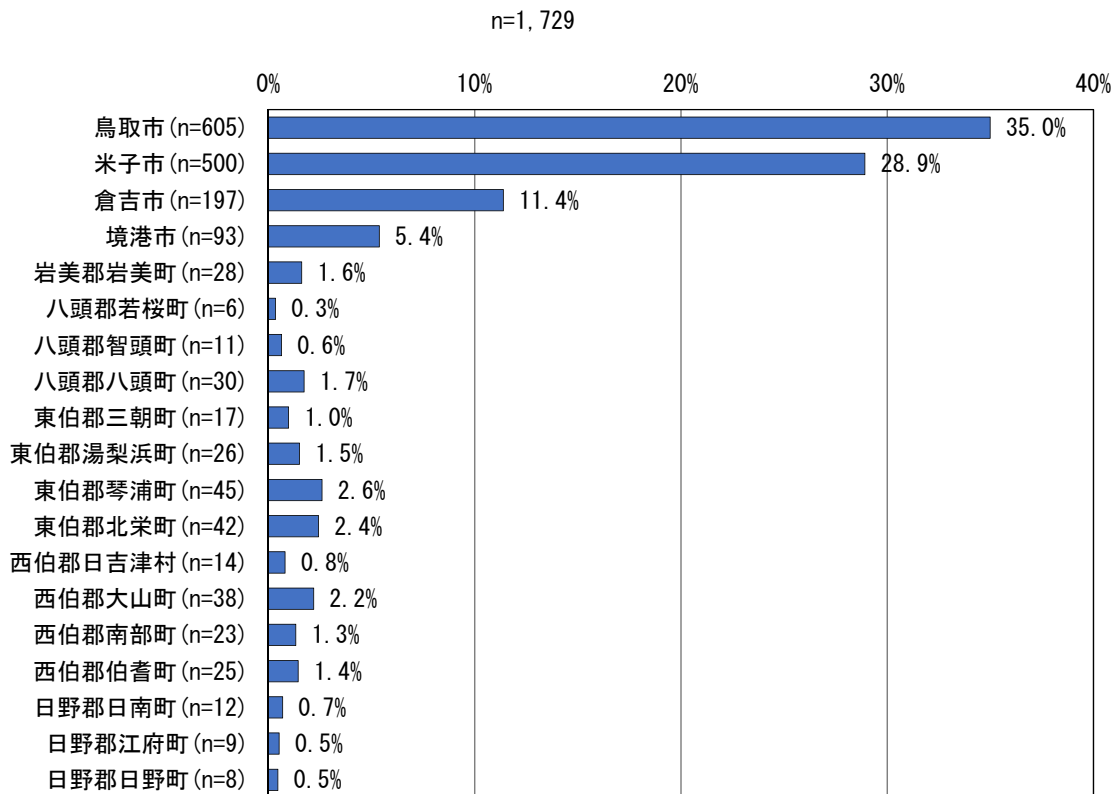
2) 回収数÷対象事業所数

## 4. 注意事項

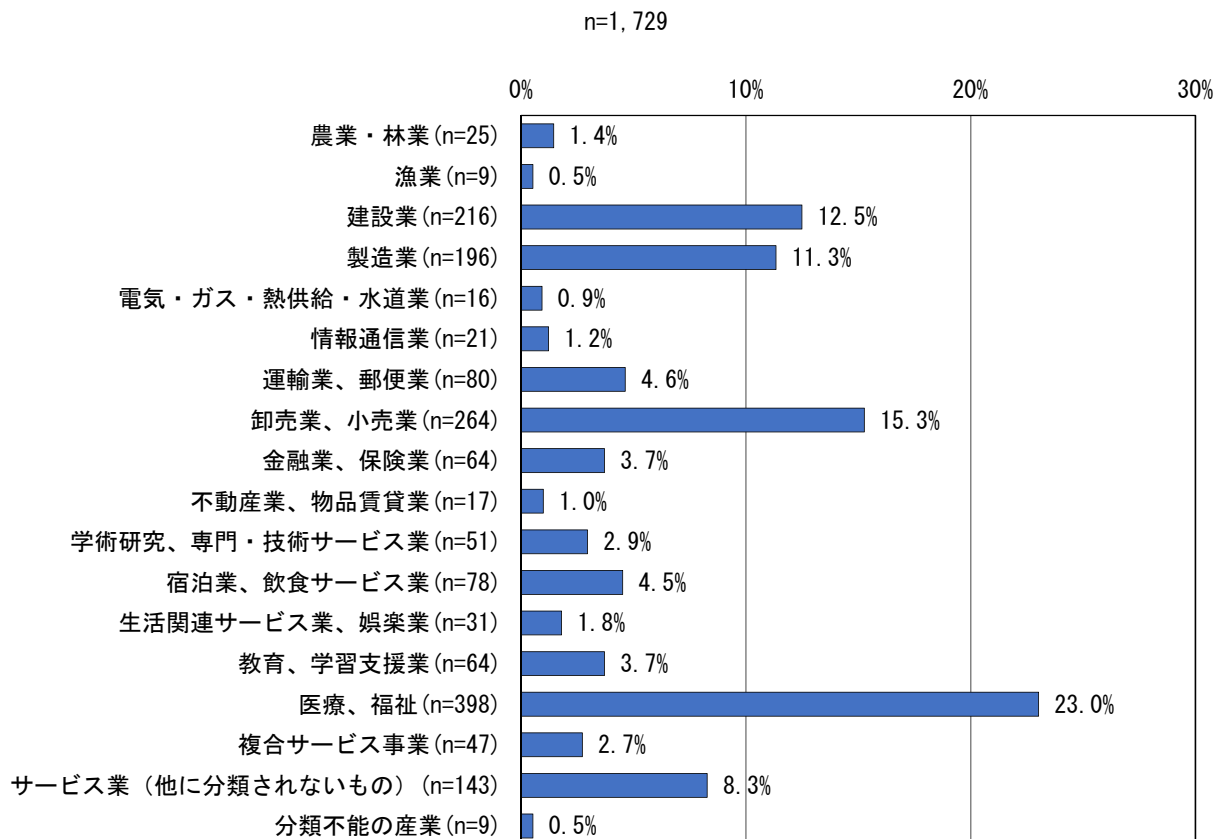
- ・ 図表中の「n」は、設問において算出する比率の分母としています。
- ・ 各設問での調査結果の数値は、小数点第2位を四捨五入し、第1位までを表記しています。このため、各項目の比率（%）を足し上げても100%にならない場合があります。
- ・ 複数回答の設問（一つの設問に対し複数の選択肢を選ぶことができる設問）においては、選択肢に対する回答数の回答者総数に対する百分率になります。従って、各選択肢の比率（%）の合計は100%を超えることがあります。
- ・ クロス集計の標本数が10未満の業種・従業員規模は、他の業種・従業員規模と比較・分析する場合は除外しています。

## II 回答者の属性

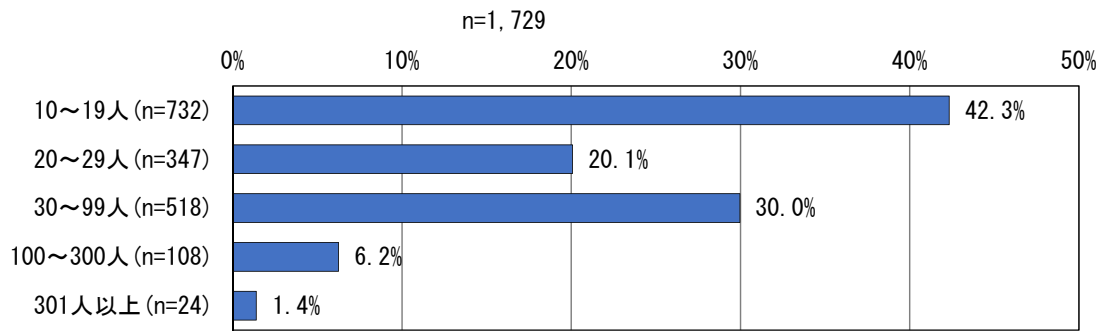
### 1. 所在地



### 2. 事業内容



### 3. 従業員規模



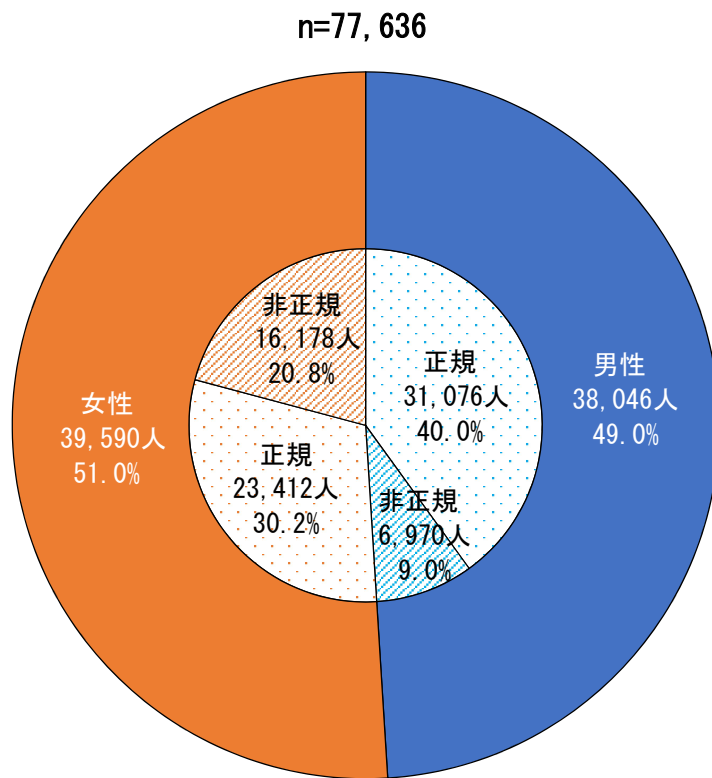
### Ⅲ 調査結果

#### 問1 常用労働者の状況

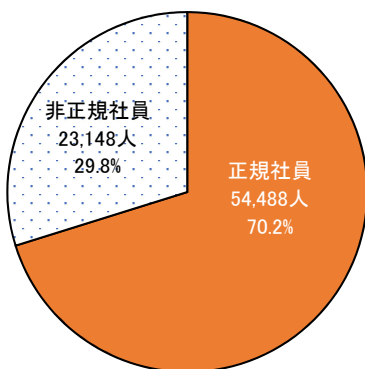
##### 1. 性別・雇用形態（正規・非正規）の割合

常用労働者における性別の割合は、女性が男性より僅かに高くなっている。

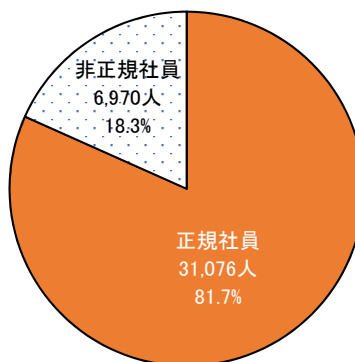
雇用形態で見ると、正規社員の割合が、男性は81.7%であるのに対して、女性は59.1%となっている。



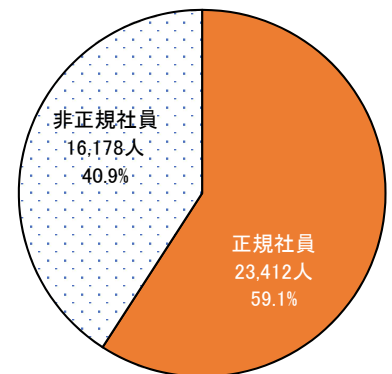
正規社員・非正規社員比率（合計）  
n=77,636



正規社員・非正規社員比率（男性）  
n=38,046



正規社員・非正規社員比率（女性）  
n=39,590

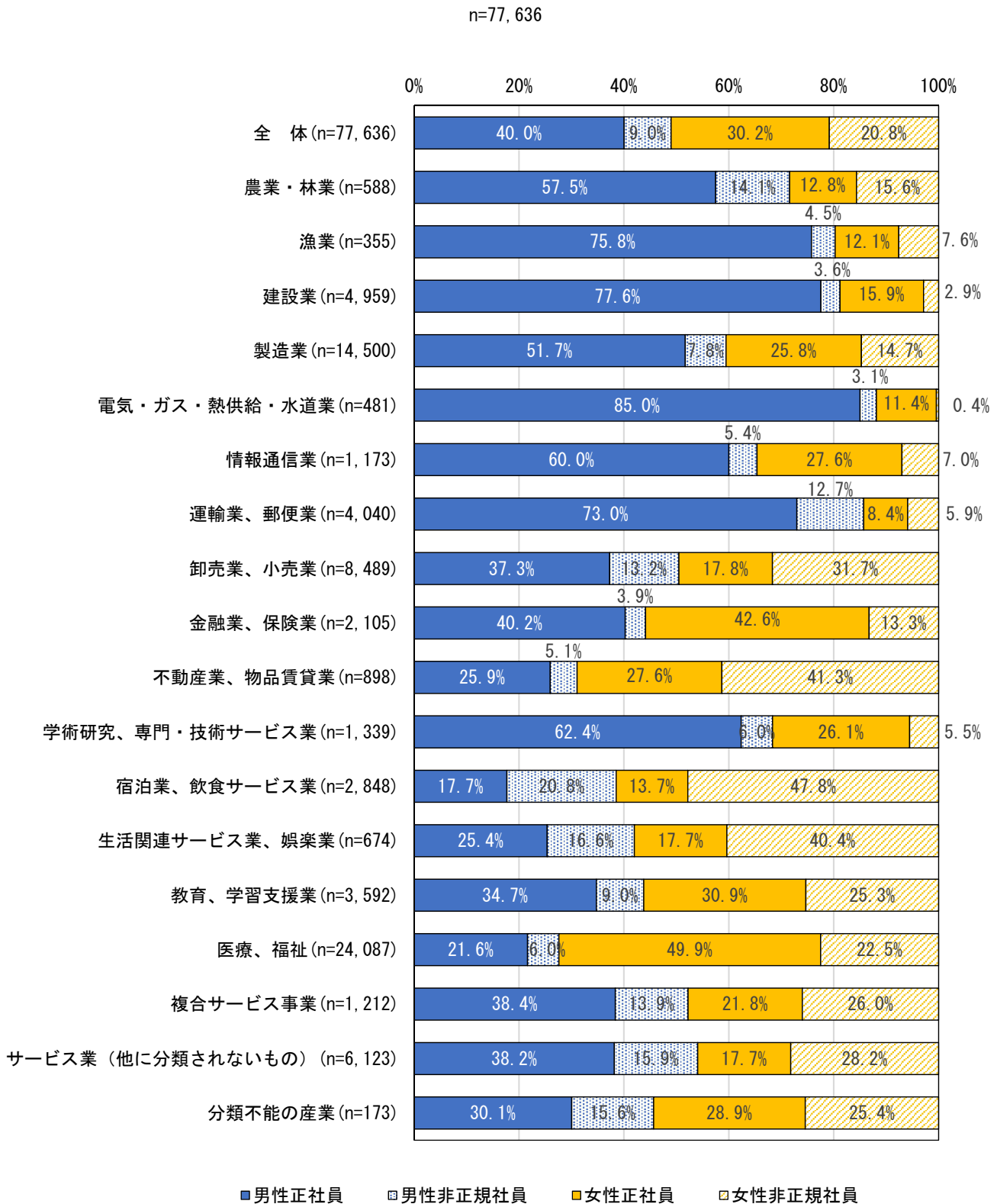




## 2. 業種別の性別・雇用形態の割合

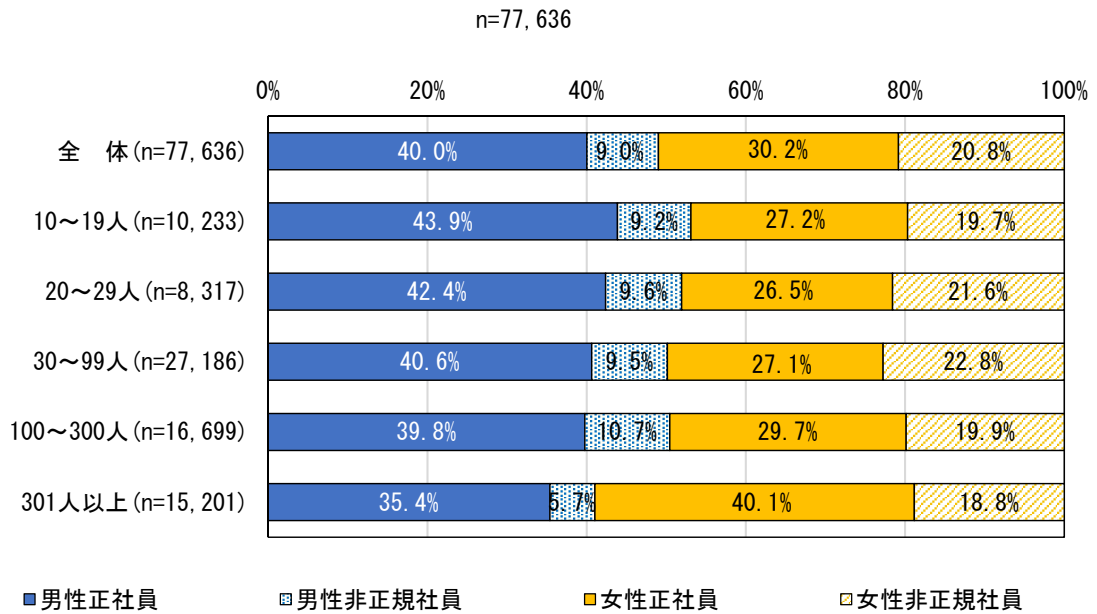
業種別の性別・雇用形態の割合をみると、「漁業」、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「運輸業、郵便業」において男性の正規社員の割合が70%以上となっており、「金融業、保険業」、「医療、福祉」において女性の正規職員の割合が40%以上と高くなっている。

また、「宿泊業、飲食サービス業」において女性の非正規社員の割合が47.8%と最も高くなっている。



### 3. 従業員規模別の性別・雇用形態の割合

従業員規模別の性別・雇用形態の割合をみると、従業員規模が大きくなるにつれて、男性の正規社員の割合が低くなる一方で、女性の正規社員の割合が高くなる傾向にある。



## 問2 管理的職業従事者（役員、部長、課長、係長）の状況

### 1. 管理的職業従事者に占める女性割合

#### (1) 全体

従業員10人以上の事業所における管理的職業従事者に占める女性割合は28.9%となっており、役職別では役員級25.6%、部長級20.5%、課長級28.1%、係長級34.6%となっている。

従業員100人以上の事業所では、管理的職業従事者に占める女性割合は27.6%となっており、役職別では役員級15.2%、部長級15.9%、課長級27.6%、係長級33.0%となっている。

	従業員10人以上の事業所				従業員100人以上の事業所			
	管理的職業従事者に占める女性割合	女性（人）	男性（人）	合計（人）	管理的職業従事者に占める女性割合	女性（人）	男性（人）	合計（人）
役員	25.6%	563	1,634	2,197	15.2%	34	190	224
部長	20.5%	444	1,718	2,162	15.9%	109	578	687
課長	28.1%	1,241	3,168	4,409	27.6%	386	1,011	1,397
係長	34.6%	1,780	3,369	5,149	33.0%	677	1,377	2,054
全体	28.9%	4,028	9,889	13,917	27.6%	1,206	3,156	4,362

## 【業種別】

業種別の管理的職業従事者に占める女性割合は「医療、福祉」が56.5%で最も割合が高く、次いで「教育、学習支援業」が37.7%、「宿泊業、飲食サービス業」が34.9%となっている。

また「電気・ガス・熱供給・水道業」が7.5%で最も割合が低く、次いで「製造業」が15.3%、「運輸業、郵便業」が17.2%となっている。

(※) 事業所数が10未満の業種を除く。

業種	管理的職業従事者に占める女性割合	女性(人)	男性(人)	合計(人)	事業所数(社)	事業所の平均女性管理的職業従事者数(人)
農業・林業	20.2%	22	87	109	25	0.88
漁業	28.3%	15	38	53	9	1.67
建設業	17.7%	282	1,312	1,594	216	1.31
製造業	15.3%	380	2,103	2,483	196	1.94
電気・ガス・熱供給・水道業	7.5%	14	172	186	16	0.88
情報通信業	19.6%	65	266	331	21	3.10
運輸業、郵便業	17.2%	71	342	413	80	0.89
卸売業、小売業	20.7%	377	1,440	1,817	264	1.43
金融業、保険業	27.8%	215	558	773	64	3.36
不動産業、物品賃貸業	34.6%	46	87	133	17	2.71
学術研究、専門・技術サービス業	17.5%	95	447	542	51	1.86
宿泊業、飲食サービス業	34.9%	134	250	384	78	1.72
生活関連サービス業、娯楽業	32.7%	34	70	104	31	1.10
教育、学習支援業	37.7%	267	441	708	64	4.17
医療、福祉	56.5%	1,715	1,323	3,038	398	4.31
複合サービス事業	28.7%	84	209	293	47	1.79
サービス業(他に分類されないもの)	21.3%	192	710	902	143	1.34
分類不能の産業	37.0%	20	34	54	9	2.22
全体	28.9%	4,028	9,889	13,917	1,729	2.33

## 【従業員規模別】

従業員規模別の管理的職業従事者に占める女性割合は「10～19人」が31.2%と最も割合が高く、「100～300人」では26.6%と最も割合が低くなっている。

従業員規模	管理的職業従事者に占める女性割合	女性(人)	男性(人)	合計(人)	事業所数(社)	事業所の平均女性管理的職業従事者数(人)
10～19人	31.2%	819	1,806	2,625	732	1.12
20～29人	30.7%	560	1,265	1,825	347	1.61
30～99人	28.3%	1,443	3,662	5,105	518	2.79
100～300人	26.6%	620	1,708	2,328	108	5.74
301人以上	28.8%	586	1,448	2,034	24	24.42
全体	28.9%	4,028	9,889	13,917	1,729	2.33

## (2) 役員

### 【業種別】

業種別の役員に占める女性割合は「医療、福祉」が45.2%で最も割合が高く、次いで「教育、学習支援業」が31.9%、「生活関連サービス業、娯楽業」が31.3%となっている。

また、「情報通信業」が0.0%で最も割合が低く、次いで「金融業、保険業」が7.1%、「学術研究、専門・技術サービス業」が14.9%となっている。

(※) 事業所数が10未満の業種を除く。

業種	役員に占める女性割合	女性役員数(人)	男性役員数(人)	役員合計(人)	事業所数(社)	事業所の平均女性役員数(人)
農業・林業	18.2%	8	36	44	25	0.32
漁業	28.6%	4	10	14	9	0.44
建設業	22.6%	139	476	615	216	0.64
製造業	16.6%	39	196	235	196	0.20
電気・ガス・熱供給・水道業	22.2%	2	7	9	16	0.13
情報通信業	0.0%	0	29	29	21	0.00
運輸業、郵便業	29.9%	32	75	107	80	0.40
卸売業、小売業	20.0%	49	196	245	264	0.19
金融業、保険業	7.1%	4	52	56	64	0.06
不動産業、物品賃貸業	21.4%	6	22	28	17	0.35
学術研究、専門・技術サービス業	14.9%	13	74	87	51	0.25
宿泊業、飲食サービス業	29.4%	20	48	68	78	0.26
生活関連サービス業、娯楽業	31.3%	10	22	32	31	0.32
教育、学習支援業	31.9%	22	47	69	64	0.34
医療、福祉	45.2%	173	210	383	398	0.43
複合サービス事業	20.0%	1	4	5	47	0.02
サービス業(他に分類されないもの)	22.2%	35	123	158	143	0.24
分類不能の産業	46.2%	6	7	13	9	0.67
全体	25.6%	563	1,634	2,197	1,729	0.33

### 【従業員規模別】

従業員規模別の役員に占める女性割合は「10～19人」が32.4%と最も割合が高く、「301人以上」で8.9%と最も割合が低くなっており、従業員規模が大きくなるほど割合が低くなる傾向がみられる。

従業員規模	役員に占める女性割合	女性役員数(人)	男性役員数(人)	役員合計(人)	事業所数(社)	事業所の平均女性役員数(人)
10～19人	32.4%	287	600	887	732	0.39
20～29人	24.3%	102	318	420	347	0.29
30～99人	21.0%	140	526	666	518	0.27
100～300人	17.3%	29	139	168	108	0.27
301人以上	8.9%	5	51	56	24	0.21
全体	25.6%	563	1,634	2,197	1,729	0.33

### (3) 部長

#### 【業種別】

業種別の部長に占める女性割合は「医療、福祉」が39.9%で最も割合が高く、次いで「教育、学習支援業」が29.5%、「不動産業、物品賃貸業」が29.4%となっている。

また、「電気・ガス・熱供給・水道業」が0.0%で最も割合が低く、次いで「製造業」が6.2%、「金融業、保険業」が7.9%となっている。

業種	部長に占める女性割合	女性部長数 (人)	男性部長数 (人)	部長合計 (人)	事業所数 (社)	事業所の平均女性 部長数 (人)
農業・林業	23.1%	3	10	13	25	0.12
漁業	28.6%	2	5	7	9	0.22
建設業	12.5%	30	210	240	216	0.14
製造業	6.2%	19	289	308	196	0.10
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0%	0	22	22	16	0.00
情報通信業	20.3%	13	51	64	21	0.62
運輸業、郵便業	11.9%	7	52	59	80	0.09
卸売業、小売業	12.9%	32	216	248	264	0.12
金融業、保険業	7.9%	9	105	114	64	0.14
不動産業、物品賃貸業	29.4%	5	12	17	17	0.29
学術研究、専門・技術サービス業	11.6%	11	84	95	51	0.22
宿泊業、飲食サービス業	25.6%	23	67	90	78	0.29
生活関連サービス業、娯楽業	17.4%	4	19	23	31	0.13
教育、学習支援業	29.5%	39	93	132	64	0.61
医療、福祉	39.9%	224	337	561	398	0.56
複合サービス事業	13.3%	4	26	30	47	0.09
サービス業（他に分類されないもの）	13.8%	18	112	130	143	0.13
分類不能の産業	11.1%	1	8	9	9	0.11
全体	20.5%	444	1,718	2,162	1,729	0.26

#### 【従業員規模別】

従業員規模別の部長に占める女性割合は、「20～29人」が28.0%と最も割合が高く、「100～300人以上」で12.7%と最も割合が低くなっている。

従業員規模	部長に占める女性割合	女性部長数 (人)	男性部長数 (人)	部長合計 (人)	事業所数 (社)	事業所の平均女性 部長数 (人)
10～19人	25.3%	107	316	423	732	0.15
20～29人	28.0%	86	221	307	347	0.25
30～99人	19.1%	142	603	745	518	0.27
100～300人	12.7%	41	281	322	108	0.38
301人以上	18.6%	68	297	365	24	2.83
全体	20.5%	444	1,718	2,162	1,729	0.26

#### (4) 課長

##### 【業種別】

業種別の課長に占める女性割合は「医療、福祉」が62.3%で最も割合が高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」が43.8%、「教育、学習支援業」が41.5%となっている。

また、「電気・ガス・熱供給・水道業」が5.1%で最も割合が低く、次いで「運輸業、郵便業」が8.8%、「建設業」が15.2%となっている。

業種	課長に占める女性割合	女性課長数 (人)	男性課長数 (人)	課長合計 (人)	事業所数 (社)	事業所の平均女性 課長数 (人)
農業・林業	19.2%	5	21	26	25	0.20
漁業	23.5%	4	13	17	9	0.44
建設業	15.2%	63	351	414	216	0.29
製造業	15.4%	125	689	814	196	0.64
電気・ガス・熱供給・水道業	5.1%	2	37	39	16	0.13
情報通信業	18.0%	24	109	133	21	1.14
運輸業、郵便業	8.8%	9	93	102	80	0.11
卸売業、小売業	16.4%	108	550	658	264	0.41
金融業、保険業	20.8%	60	228	288	64	0.94
不動産業、物品賃貸業	36.4%	12	21	33	17	0.71
学術研究、専門・技術サービス業	15.3%	29	161	190	51	0.57
宿泊業、飲食サービス業	32.5%	39	81	120	78	0.50
生活関連サービス業、娯楽業	43.8%	14	18	32	31	0.45
教育、学習支援業	41.5%	85	120	205	64	1.33
医療、福祉	62.3%	552	334	886	398	1.39
複合サービス事業	29.3%	51	123	174	47	1.09
サービス業（他に分類されないもの）	20.7%	54	207	261	143	0.38
分類不能の産業	29.4%	5	12	17	9	0.56
全体	28.1%	1,241	3,168	4,409	1,729	0.72

##### 【従業員規模別】

従業員規模別の課長に占める女性割合は、「301人以上」が32.1%と最も割合が高く、「100～300人」は24.9%と最も割合が低くなっている。

従業員規模	課長に占める女性割合	女性課長数 (人)	男性課長数 (人)	課長合計 (人)	事業所数 (社)	事業所の平均女性 課長数 (人)
10～19人	28.7%	197	489	686	732	0.27
20～29人	29.3%	158	381	539	347	0.46
30～99人	28.0%	500	1,287	1,787	518	0.97
100～300人	24.9%	218	656	874	108	2.02
301人以上	32.1%	168	355	523	24	7.00
全体	28.1%	1,241	3,168	4,409	1,729	0.72

## (5) 係長

### 【業種別】

業種別の係長に占める女性割合は「医療、福祉」が63.4%と最も割合が高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が49.1%、「金融業、保険業」が45.1%となっている。

また、「電気・ガス・熱供給・水道業」が8.6%で最も割合が低く、次いで「建設業」が15.4%、「運輸業、郵便業」が15.9%となっている。

(※) 事業所数が10未満の業種を除く。

業種	係長に占める女性割合	女性係長数(人)	男性係長数(人)	係長合計(人)	事業所数(社)	事業所の平均女性係長数(人)
農業・林業	23.1%	6	20	26	25	0.24
漁業	33.3%	5	10	15	9	0.56
建設業	15.4%	50	275	325	216	0.23
製造業	17.5%	197	929	1,126	196	1.01
電気・ガス・熱供給・水道業	8.6%	10	106	116	16	0.63
情報通信業	26.7%	28	77	105	21	1.33
運輸業、郵便業	15.9%	23	122	145	80	0.29
卸売業、小売業	28.2%	188	478	666	264	0.71
金融業、保険業	45.1%	142	173	315	64	2.22
不動産業、物品賃貸業	41.8%	23	32	55	17	1.35
学術研究、専門・技術サービス業	24.7%	42	128	170	51	0.82
宿泊業、飲食サービス業	49.1%	52	54	106	78	0.67
生活関連サービス業、娯楽業	35.3%	6	11	17	31	0.19
教育、学習支援業	40.1%	121	181	302	64	1.89
医療、福祉	63.4%	766	442	1,208	398	1.92
複合サービス事業	33.3%	28	56	84	47	0.60
サービス業（他に分類されないもの）	24.1%	85	268	353	143	0.59
分類不能の産業	53.3%	8	7	15	9	0.89
全体	34.6%	1,780	3,369	5,149	1,729	1.03

### 【従業員規模別】

従業員規模別の係長に占める女性割合は、「20～29人」が38.3%と最も割合が高く、「301人以上」は31.7%と最も割合が低くなっている。

従業員規模	係長に占める女性割合	女性係長数(人)	男性係長数(人)	係長合計(人)	事業所数(社)	事業所の平均女性係長数(人)
10～19人	36.2%	228	401	629	732	0.31
20～29人	38.3%	214	345	559	347	0.62
30～99人	34.7%	661	1,246	1,907	518	1.28
100～300人	34.4%	332	632	964	108	3.07
301人以上	31.7%	345	745	1,090	24	14.38
全体	34.6%	1,780	3,369	5,149	1,729	1.03

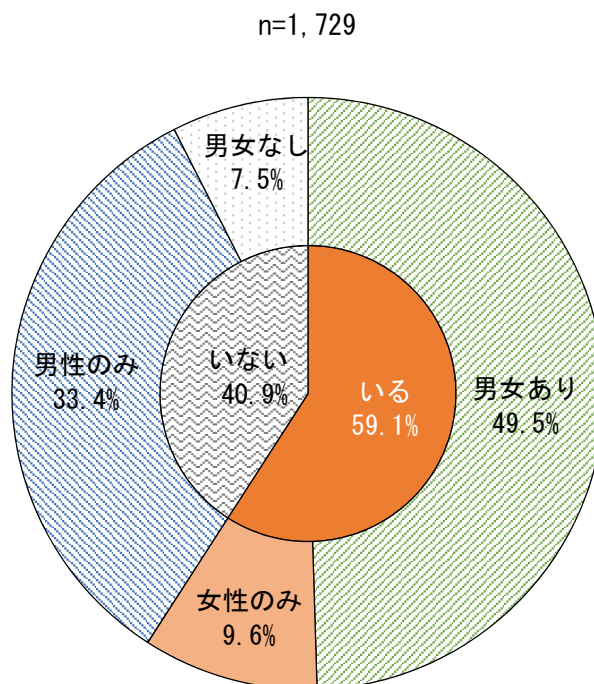


## 2. 管理職（役員、部長、課長）に女性を登用している事業所の割合

### （1）女性管理職の登用状況

従業員 10 人以上の事業所の中で女性管理職は、「いる」が 59.1%、「いない」が 40.9%と約 6 割の事業所で女性管理職を登用している。

管理職登用の内訳は「男女あり」が 49.5%、「男性のみ」が 33.4%、「女性のみ」が 9.6%となっている。

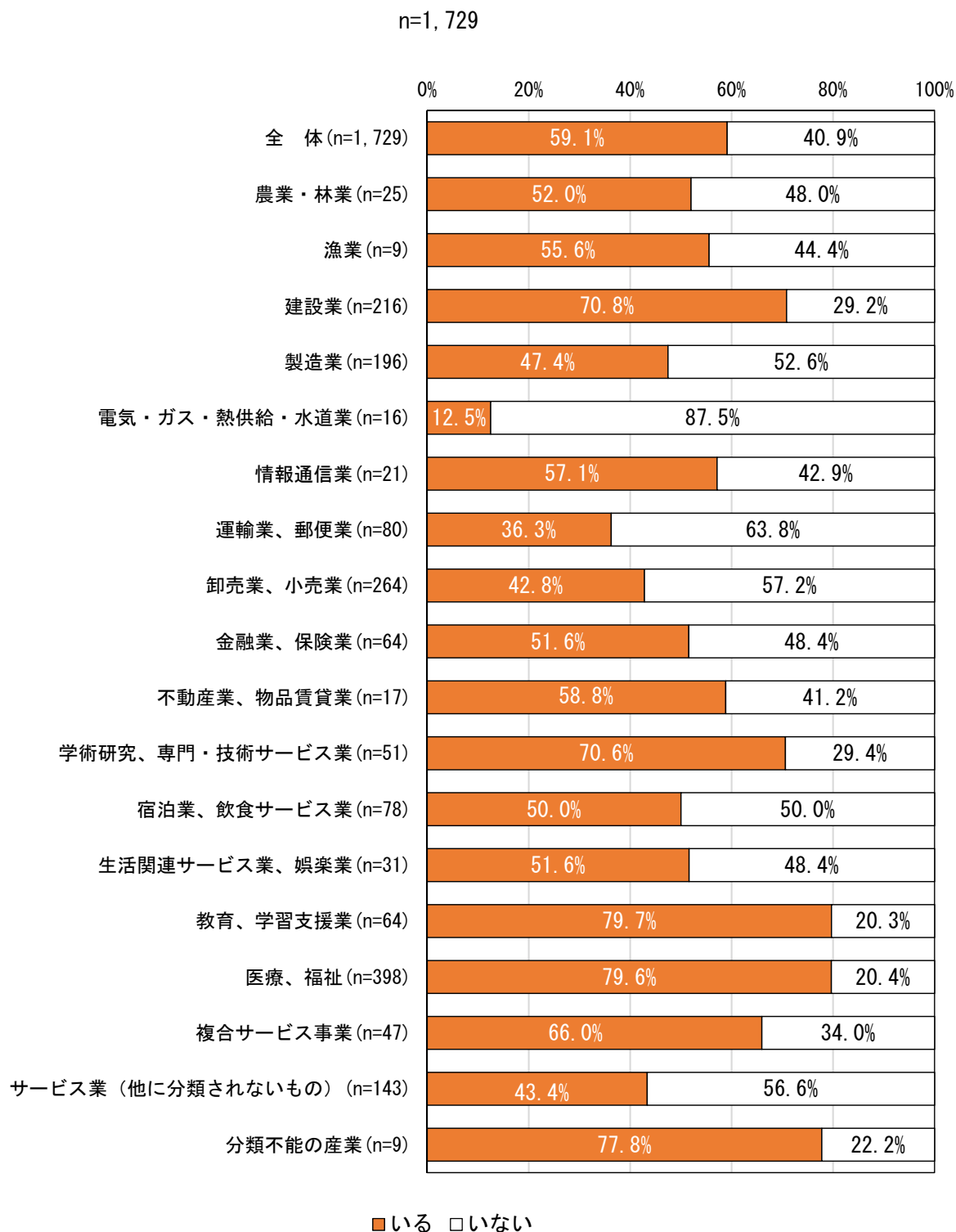


## 【業種別】

業種別の管理職に女性を登用している事業所の割合は、「教育、学習支援業」が79.7%と最も割合が高く、次いで、「医療、福祉」が79.6%、「建設業」が70.8%となっている。(※)

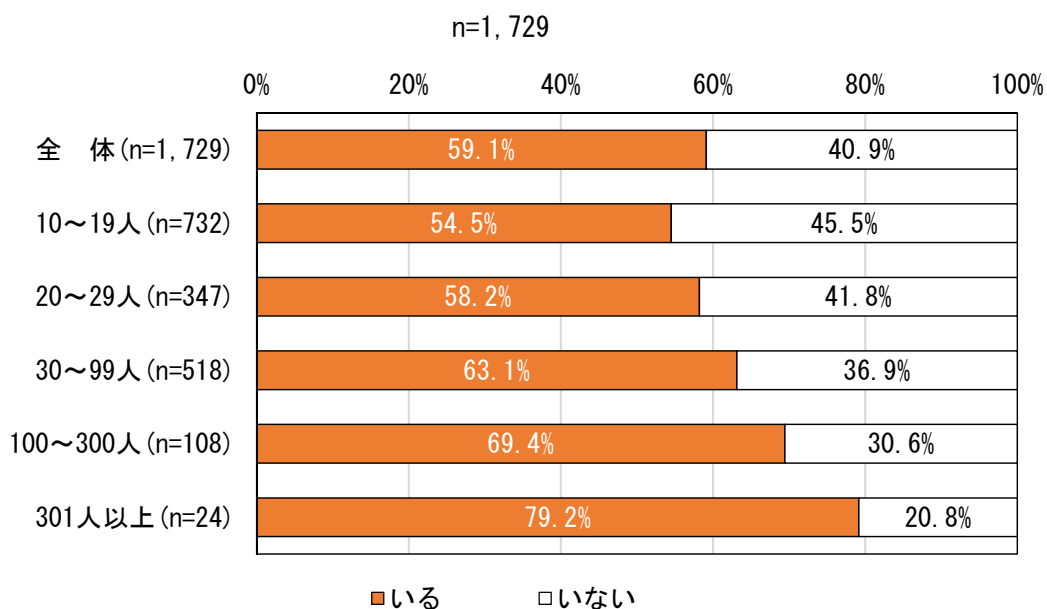
また、「電気・ガス・熱供給・水道業」が12.5%と最も低く、次いで「運輸業、郵便業」が36.3%となっている。

(※) 事業所数が10未満の業種を除く。



### 【従業員規模別】

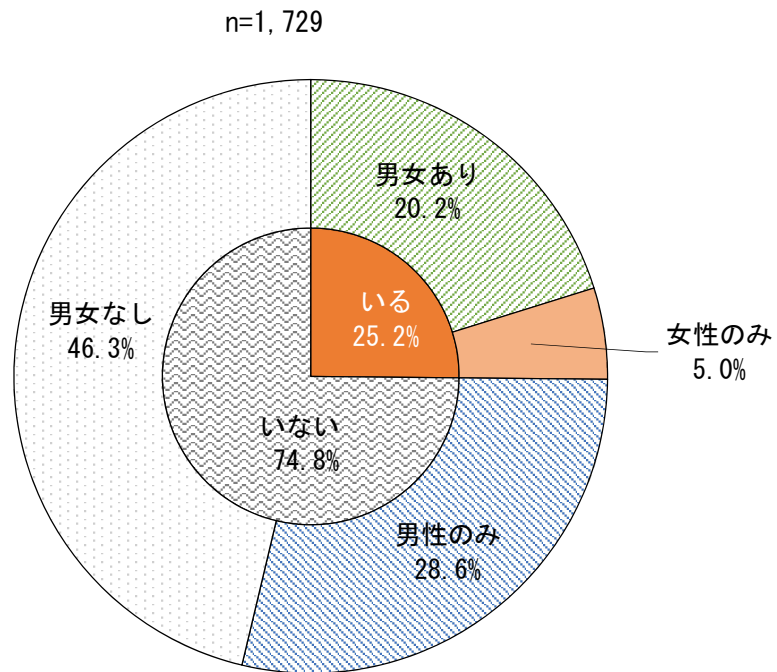
従業員規模別の管理職に女性を登用している事業所の割合は、「301人以上」の事業所で79.2%と最も高く、次いで「100～300人」の事業所が69.4%となっており、従業員規模が大きくなるほど、割合が高くなる傾向がみられる。



## (2) 女性役員の登用状況

全事業所の中で女性役員は、「いない」が74.8%、「いる」が25.2%となっている。

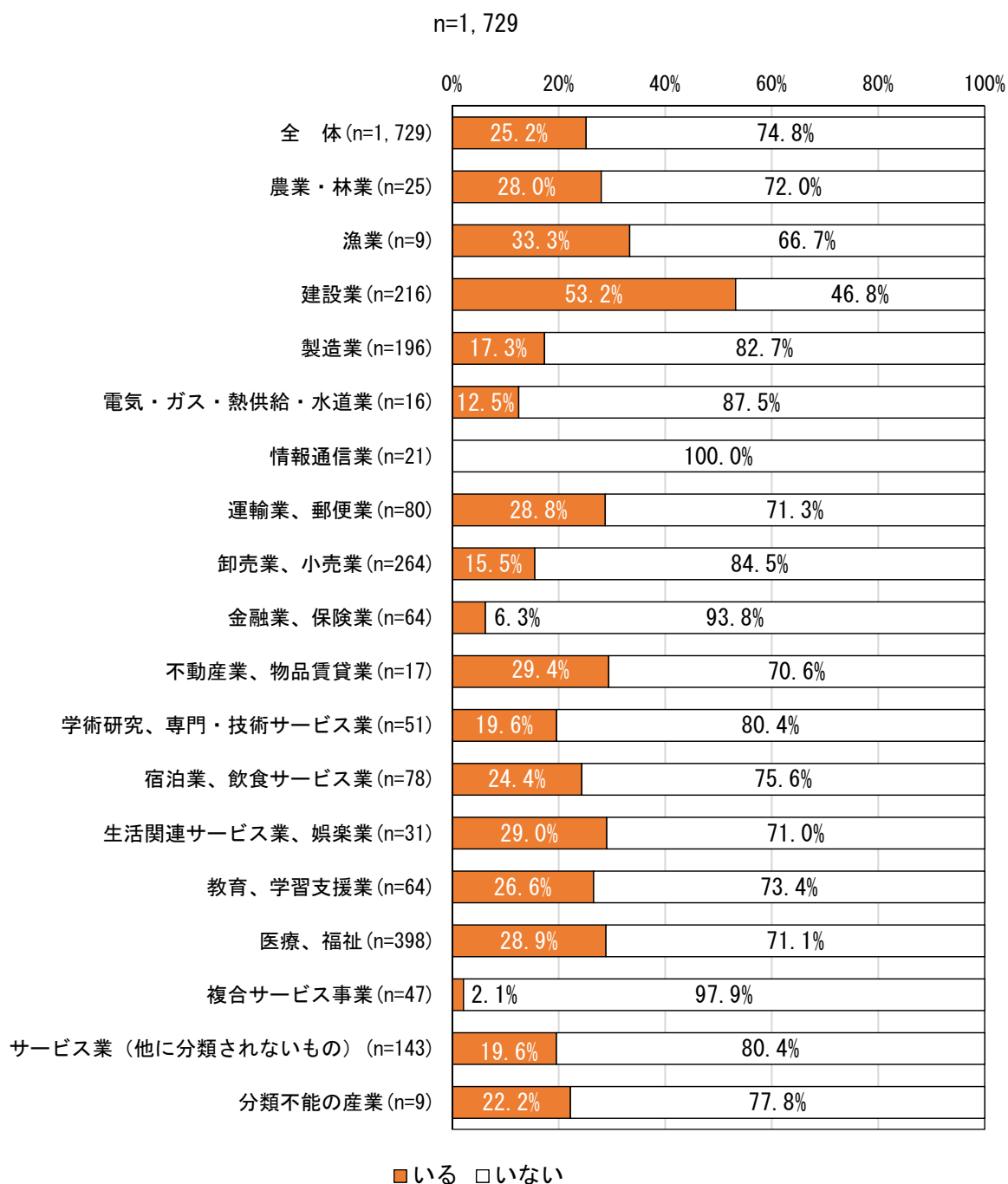
役員登用の内訳は「男性のみ」が28.6%、「男女あり」が20.2%、「女性のみ」が5.0%となっている。



## 【業種別】

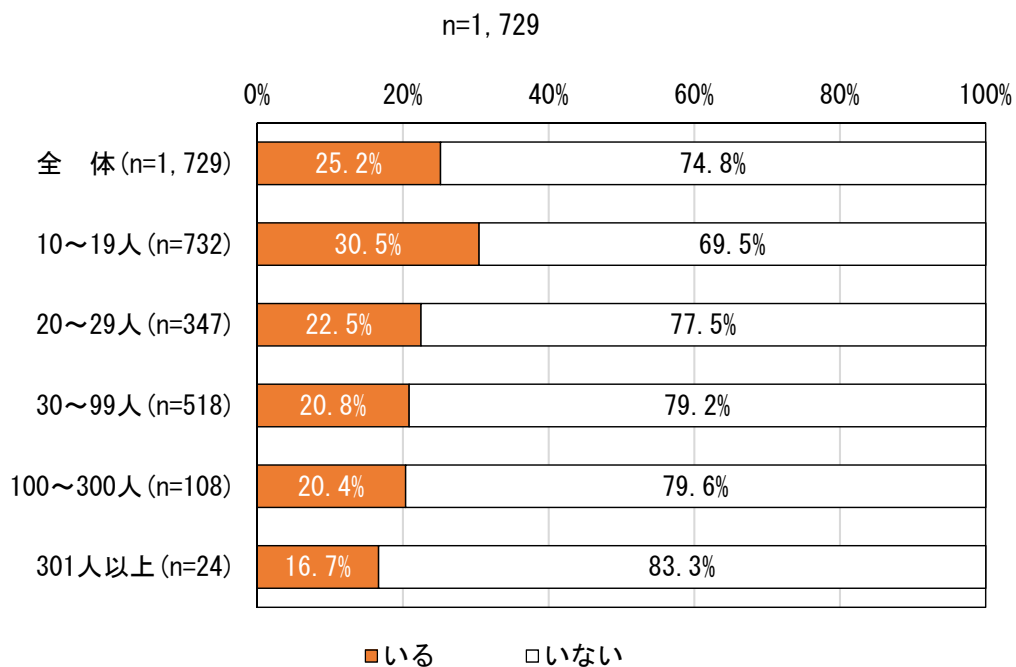
業種別の役員に女性を登用している事業所の割合は、「建設業」が53.2%と最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」が29.4%、「生活関連サービス業、娯楽業」が29.0%となっている。(※)  
また、最も割合の低い業種は「情報通信業」で0.0%となっている。

(※) 事業所数が10未満の業種を除く。



### 【従業員規模別】

従業員規模別の役員に女性を登用している事業所の割合は、全体の 25.2%に対して「10～19人」の事業所が 30.5%、次いで「20～29人」の事業所が 22.5%となっており、従業員規模が大きくなるほど、登用率は低くなっている。

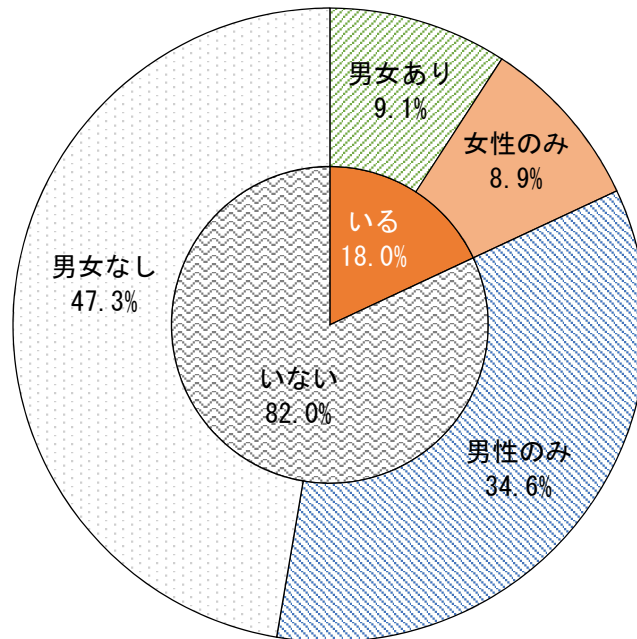


### (3) 女性部長の登用状況

全事業所の中で女性部長は、「いない」が82.0%、「いる」が18.0%となっている。

部長登用の内訳は「男性のみ」が34.6%、「女性のみ」が8.9%、「男女あり」が9.1%となっている。

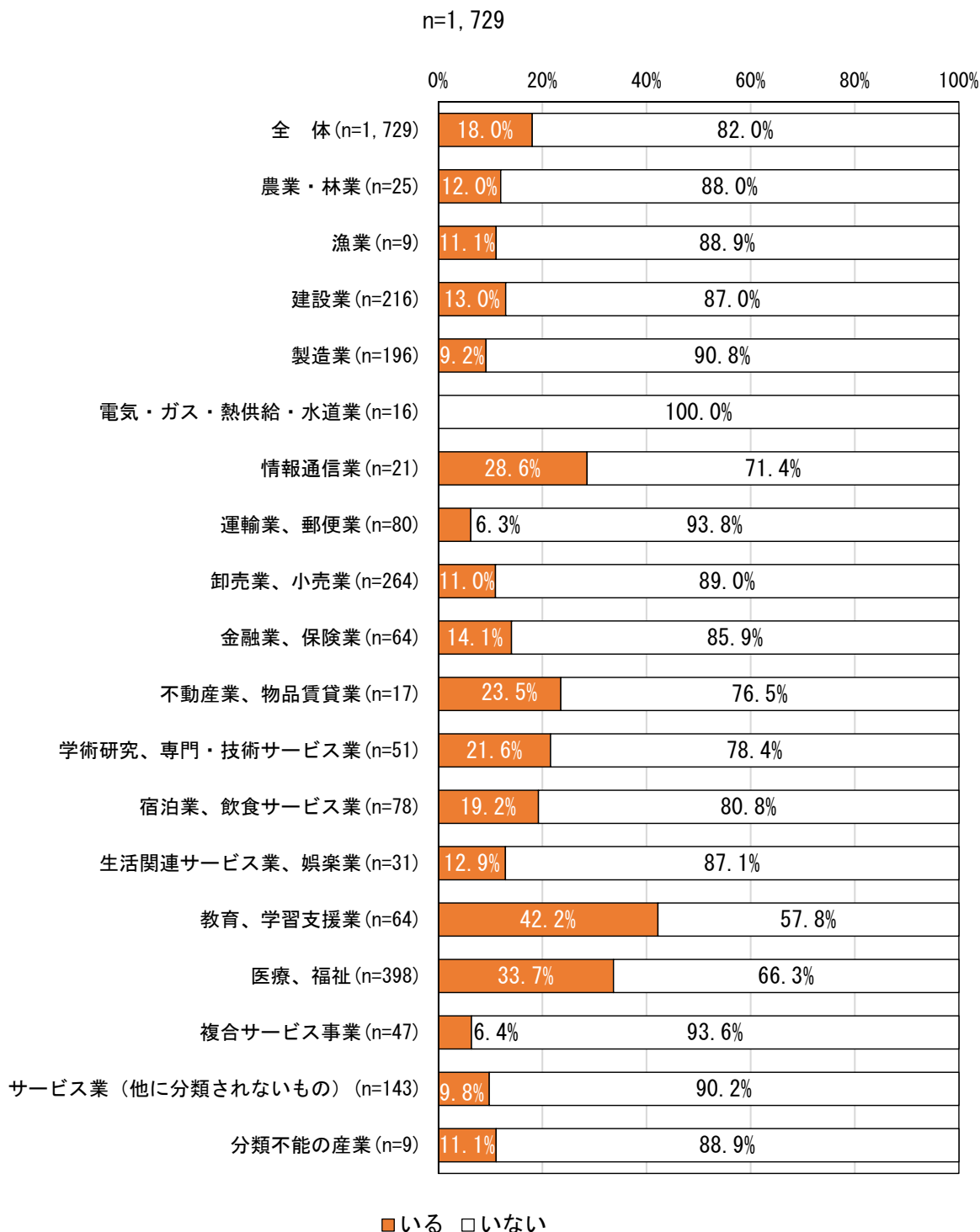
女性の部長設置状況 n=1,729



## 【業種別】

業種別の部長に女性を登用している事業所の割合は、「教育、学習支援業」が42.2%と最も割合が高く、次いで「医療、福祉」が33.7%、「情報通信業」が28.6%となっている。

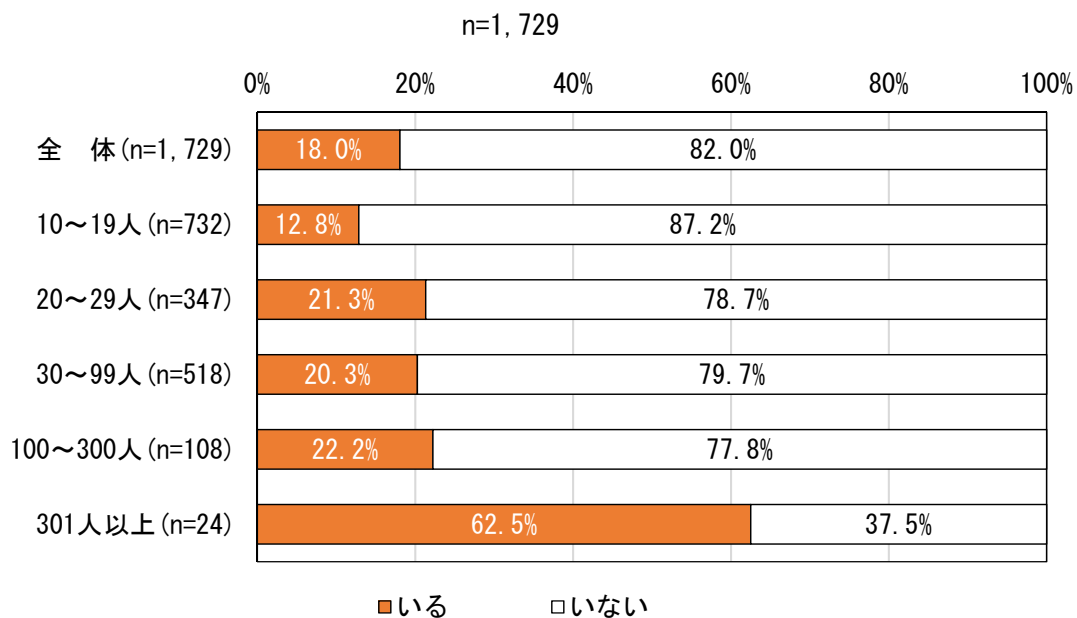
また、最も割合の低い業種は「電気・ガス・熱供給・水道業」で0.0%となっている。





### 【従業員規模別】

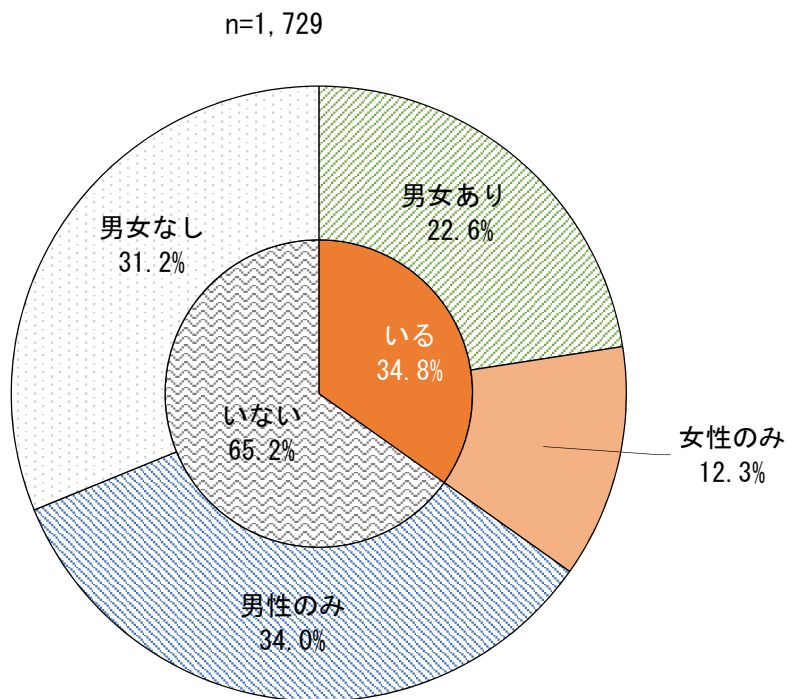
従業員規模別の部長に女性を登用している事業所の割合は、「301人以上」の事業所で62.5%と最も割合が高く、次いで「100～300人」の事業所で22.2%となっている。



#### (4) 女性課長の登用状況

全事業所の中で女性課長は、「いない」が65.2%、「いる」が34.8%となっている。

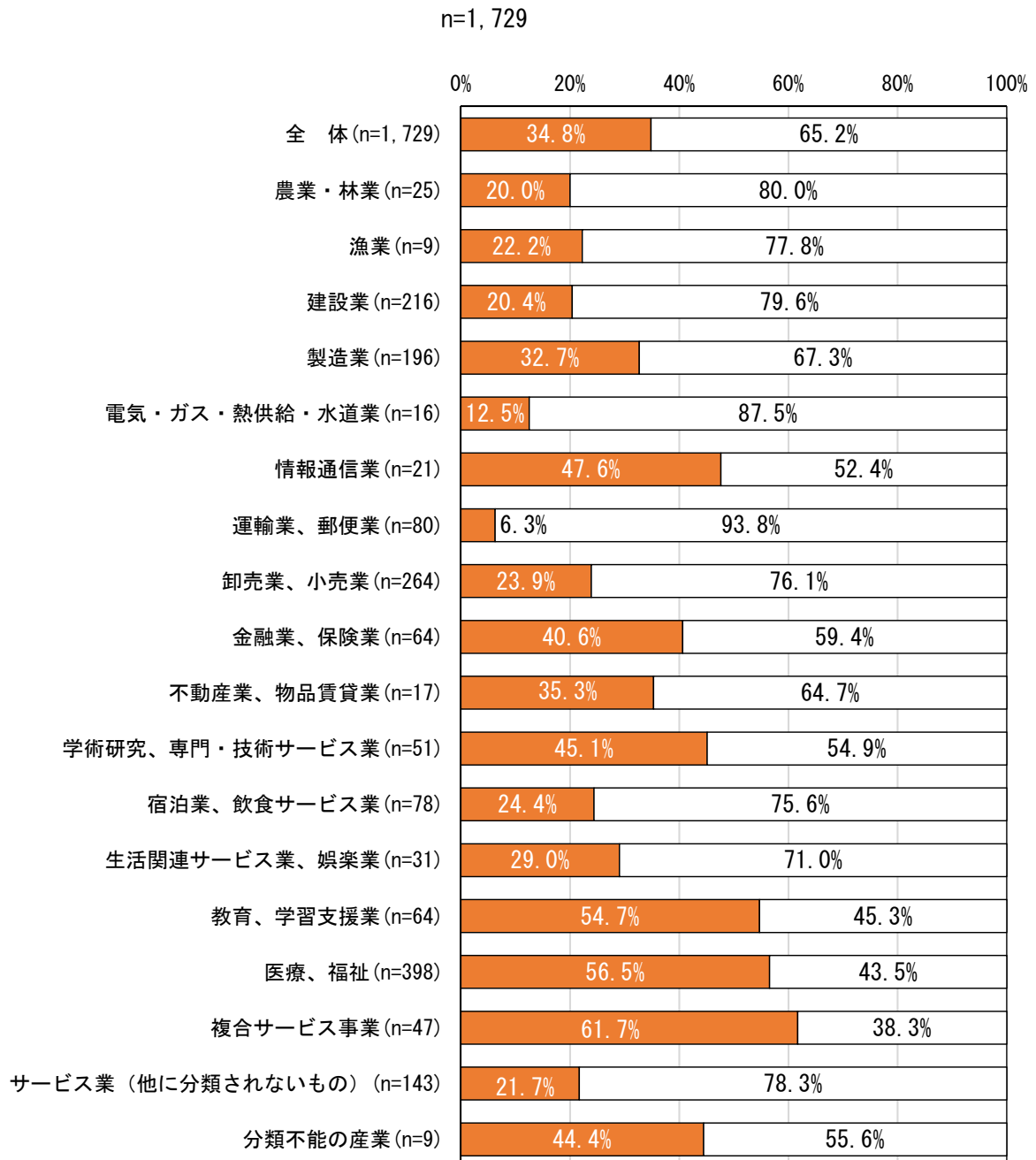
課長登用の内訳は「男性のみ」が34.0%、「男女あり」が22.6%、「女性のみ」が12.3%となっている。



## 【業種別】

業種別の課長に女性を登用している事業所の割合は、「複合サービス事業」が61.7%と最も割合が高く、次いで「医療、福祉」が56.5%、「教育、学習支援業」が54.7%となっている。

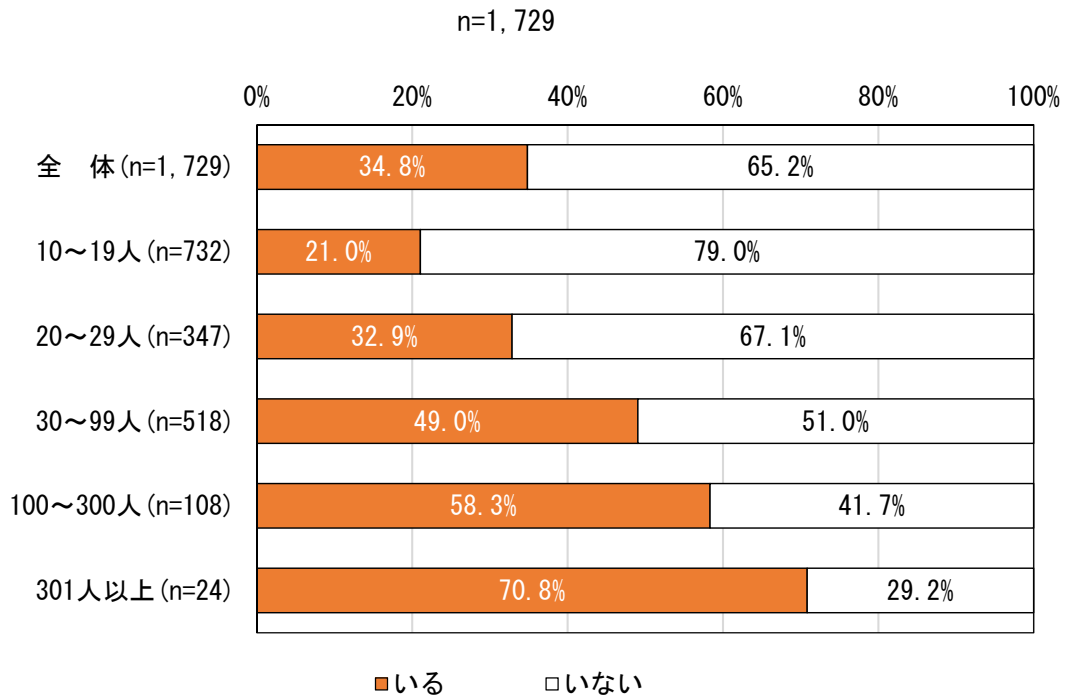
また、最も割合の低い業種は「運輸業、郵便業」で6.3%となっている。



■ いる □ いない

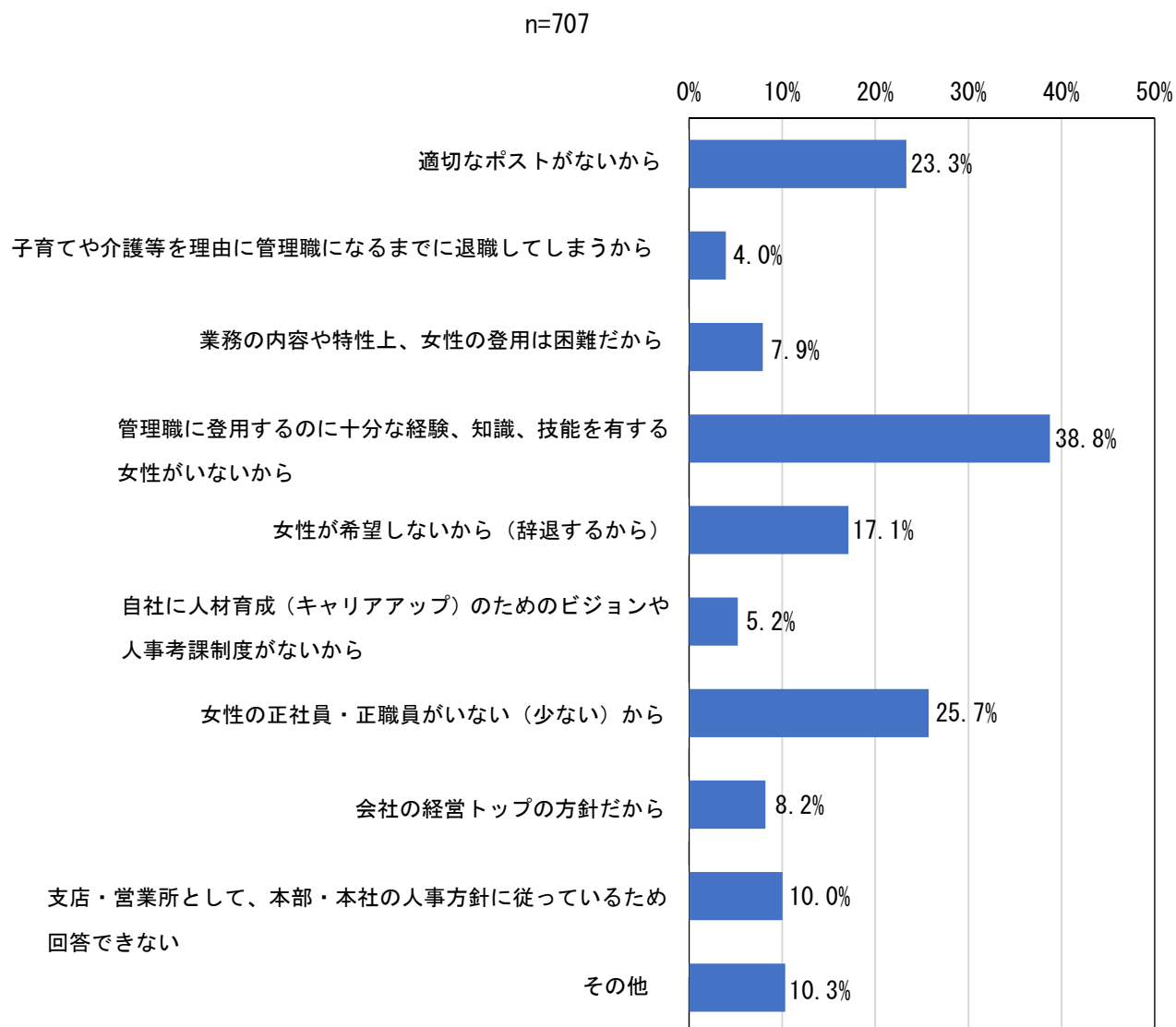
## 【従業員規模別】

従業員規模別の課長に女性を登用している事業所の割合は、全体の 34.8%に対して「301人以上」の事業所で 70.8%と最も高く、次いで「100～300人」の事業所が 58.3%となっており、従業員規模が大きくなるほど、登用率は高くなっている。



### 問3 管理職に女性を登用していない理由 ※複数回答（2つまで）

管理職に女性を登用していない理由は、「管理職に登用するのに十分な経験、知識、技能を有する女性がないから」が38.8%と最も割合が高く、次いで「女性の正社員・正職員が少ない（少ない）から」が25.7%となっている。



※「その他」の記載内容の主なものについては報告書末尾に添付

## 【業種別】

業種別にみると、「管理職に登用するのに十分な経験、知識、技能を有する女性がいらないから」は「複合サービス事業」が81.3%、「学術研究、専門・技術サービス業」が66.7%、「サービス業」が51.9%と割合が高くなっている。（※）

また、「女性の正社員・正職員がいらない（少ない）から」は「農業、林業」が58.3%、「学術研究、専門・技術サービス業」が46.7%、「運輸業、郵便業」が39.2%と割合が高くなっている。（※）

（※）事業所数が10未満の業種を除く。

事業内容	適切なポストがないから	子育てや介護等を理由に管理職になるまでに退職してしまうから	業務の内容や特性上、女性の登用は困難だから	管理職に登用するのに十分な経験、知識、技能を有する女性がいらないから	女性が希望しないから（辞退するから）	自社に人材育成（キャリアアップ）のためのビジョンや人事考課制度がないから	女性の正社員・正職員がいらない（少ない）から	会社の経営トップの方針だから	支店・営業所等として、本部・本社の人事方針に従っているため回答できない	その他
全 体 (n=707)	23.3%	4.0%	7.9%	38.8%	17.1%	5.2%	25.7%	8.2%	10.0%	10.3%
農業・林業 (n=12)	8.3%	0.0%	25.0%	16.7%	16.7%	0.0%	58.3%	8.3%	0.0%	16.7%
漁業 (n=4)	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
建設業 (n=63)	27.0%	3.2%	4.8%	41.3%	15.9%	4.8%	33.3%	9.5%	6.3%	6.3%
製造業 (n=103)	19.4%	3.9%	7.8%	49.5%	21.4%	6.8%	26.2%	7.8%	4.9%	7.8%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=14)	14.3%	0.0%	7.1%	21.4%	0.0%	0.0%	28.6%	7.1%	21.4%	28.6%
情報通信業 (n=9)	11.1%	11.1%	0.0%	55.6%	11.1%	0.0%	22.2%	11.1%	11.1%	0.0%
運輸業、郵便業 (n=51)	13.7%	3.9%	15.7%	27.5%	9.8%	2.0%	39.2%	23.5%	17.6%	3.9%
卸売業、小売業 (n=151)	29.1%	2.0%	10.6%	33.1%	29.8%	7.9%	20.5%	7.9%	7.3%	7.9%
金融業、保険業 (n=31)	0.0%	0.0%	0.0%	29.0%	12.9%	0.0%	3.2%	0.0%	25.8%	38.7%
不動産業、物品賃貸業 (n=7)	14.3%	14.3%	0.0%	57.1%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=15)	20.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	13.3%	46.7%	0.0%	13.3%	6.7%
宿泊業、飲食サービス業 (n=39)	28.2%	10.3%	7.7%	38.5%	12.8%	17.9%	35.9%	12.8%	5.1%	5.1%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=15)	20.0%	20.0%	6.7%	40.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	13.3%
教育、学習支援業 (n=13)	23.1%	0.0%	7.7%	38.5%	0.0%	0.0%	30.8%	15.4%	7.7%	15.4%
医療、福祉 (n=81)	37.0%	4.9%	2.5%	21.0%	7.4%	4.9%	4.9%	3.7%	22.2%	17.3%
複合サービス事業 (n=16)	6.3%	6.3%	37.5%	81.3%	0.0%	0.0%	18.8%	6.3%	0.0%	0.0%
サービス業（他に分類されないもの） (n=81)	25.9%	3.7%	3.7%	51.9%	16.0%	1.2%	35.8%	6.2%	8.6%	4.9%
分類不能の産業 (n=2)	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%

## 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「管理職に登用するのに十分な経験、知識、技能を有する女性がいな  
いから」は「100～300人」の事業所で60.6%、「20～29人」の事業所で42.8%と割合が高くな  
っている。

また、「女性の正社員・正職員がいない（少ない）から」は「30～99人」の事業所で29.3%と  
最も割合が高くなっている。（※）

（※）事業所数が10未満の従業員規模を除く。

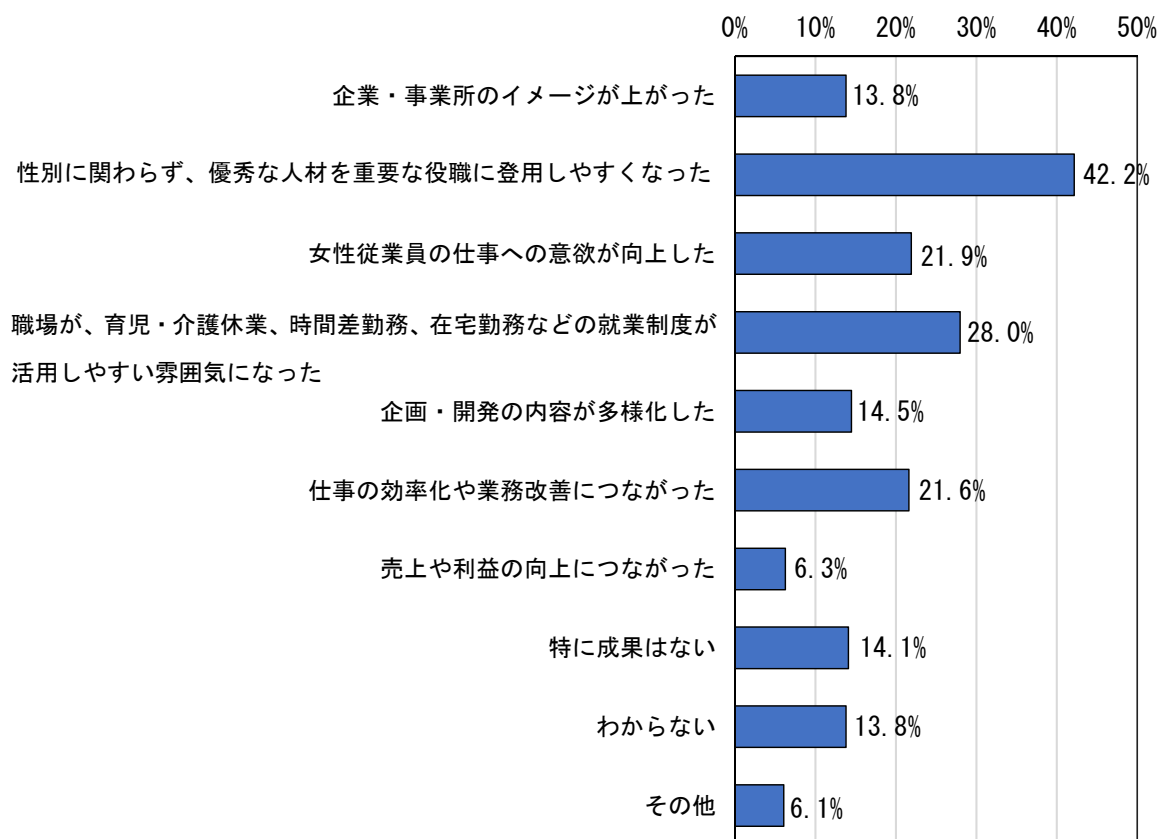
従業員規模	適切なポストがないから	子育てや介護等を理由に管理職になるまでに退職してしまうから	業務の内容や特性上、女性の登用は困難だから	管理職に登用するのに十分な経験、知識、技能を有する女性がいなから	女性が希望しないから（辞退するから）	自社に人材育成（キャリアアップ）のためのビジョンや人事考課制度がないから	女性の正社員・正職員がいない（少ない）から	会社の経営トップの方針だから	支店・営業所等として、本部・本社の人事方針に従っているため回答できない	その他	無回答	合計
全 体 (n=707)	23.3%	4.0%	7.9%	38.8%	17.1%	5.2%	25.7%	8.2%	10.0%	10.3%	0.0%	100.0%
10～19人 (n=333)	28.8%	4.8%	6.0%	35.4%	15.9%	3.6%	24.0%	8.1%	10.5%	11.7%	0.0%	100.0%
20～29人 (n=145)	19.3%	3.4%	9.0%	42.8%	17.9%	8.3%	25.5%	6.2%	6.9%	9.0%	0.0%	100.0%
30～99人 (n=191)	18.8%	3.1%	9.4%	37.7%	17.8%	5.8%	29.3%	10.5%	12.0%	9.4%	0.0%	100.0%
100～300人 (n=33)	12.1%	3.0%	9.1%	60.6%	21.2%	6.1%	21.2%	6.1%	9.1%	6.1%	0.0%	100.0%
301人以上 (n=5)	20.0%	0.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	100.0%

#### 問4 管理職に女性を登用することで、もたらされたと考える効果

※ 複数回答

管理職に女性を登用することで、もたらされたと考える効果について、「性別に関わらず、優秀な人材を重要な役職に登用しやすくなった」が42.2%と最も割合が高く、次いで「職場が、育児・介護休業、時間差勤務、在宅勤務などの就業制度が活用しやすい雰囲気になった」が28.0%、「女性従業員の仕事への意欲が向上した」が21.9%となっている。

n=1,022



※「その他」の記載内容の主なものについては報告書末尾に添付



## 【業種別】

業種別にみると、「性別に関わらず、優秀な人材を重要な役職に登用しやすくなった」は、「情報通信業」で83.3%、「金融業、保険業」で72.7%、「不動産業、物品賃貸業」で60.0%と割合が高くなっている。（※）

また、「職場が、育児・介護休業、時間差勤務、在宅勤務などの就業制度が活用しやすい雰囲気になった」は「金融業、保険業」で45.5%、「教育、学習支援業」で35.3%、「サービス業（他に分類されないもの）」で33.9%と割合が高くなっている。（※）

（※）事業所数が10未満の業種を除く。

事業内容	企業・事業所のイメージが上がった	性別に関わらず、優秀な人材を重要な役職に登用しやすくなった	女性従業員の仕事への意欲が向上した	職場が、育児・介護休業、時間差勤務、在宅勤務などの就業制度が活用しやすい雰囲気になった	企画・開発の内容が多様化した	仕事の効率化や業務改善につながった	売上や利益の向上につながった	特に成果はない	わからない	その他
全体 (n=1,022)	13.8%	42.2%	21.9%	28.0%	14.5%	21.6%	6.3%	14.1%	13.8%	6.1%
農業・林業 (n=13)	38.5%	46.2%	38.5%	15.4%	23.1%	46.2%	7.7%	7.7%	15.4%	0.0%
漁業 (n=5)	0.0%	40.0%	40.0%	40.0%	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%
建設業 (n=153)	15.0%	30.1%	18.3%	28.1%	11.1%	21.6%	4.6%	13.7%	19.6%	3.3%
製造業 (n=93)	16.1%	49.5%	26.9%	23.7%	8.6%	24.7%	2.2%	12.9%	11.8%	2.2%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=2)	50.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
情報通信業 (n=12)	8.3%	83.3%	16.7%	16.7%	8.3%	8.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業 (n=29)	13.8%	27.6%	24.1%	13.8%	10.3%	13.8%	10.3%	27.6%	20.7%	0.0%
卸売業、小売業 (n=113)	18.6%	49.6%	17.7%	24.8%	15.0%	19.5%	5.3%	15.0%	10.6%	1.8%
金融業、保険業 (n=33)	36.4%	72.7%	51.5%	45.5%	30.3%	33.3%	0.0%	6.1%	12.1%	3.0%
不動産業、物品賃貸業 (n=10)	10.0%	60.0%	10.0%	30.0%	30.0%	30.0%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=36)	27.8%	44.4%	19.4%	27.8%	11.1%	22.2%	0.0%	16.7%	11.1%	2.8%
宿泊業、飲食サービス業 (n=39)	5.1%	46.2%	33.3%	10.3%	23.1%	28.2%	15.4%	12.8%	15.4%	5.1%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=16)	25.0%	25.0%	18.8%	6.3%	37.5%	31.3%	12.5%	6.3%	31.3%	12.5%
教育、学習支援業 (n=51)	13.7%	35.3%	19.6%	35.3%	21.6%	33.3%	5.9%	15.7%	5.9%	9.8%
医療、福祉 (n=317)	8.2%	41.6%	20.8%	32.2%	10.7%	16.4%	4.7%	15.5%	12.9%	11.7%
複合サービス事業 (n=31)	9.7%	22.6%	9.7%	16.1%	54.8%	6.5%	48.4%	3.2%	16.1%	3.2%
サービス業（他に分類されないもの） (n=62)	8.1%	43.5%	22.6%	33.9%	6.5%	27.4%	4.8%	14.5%	11.3%	6.5%
分類不能の産業 (n=7)	14.3%	42.9%	14.3%	28.6%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%

## 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「性別に関わらず、優秀な人材を重要な役職に登用しやすくなった。」は「100～300人」の事業所で64.0%、「301人以上」の事業所で63.2%と割合が高くなっている。

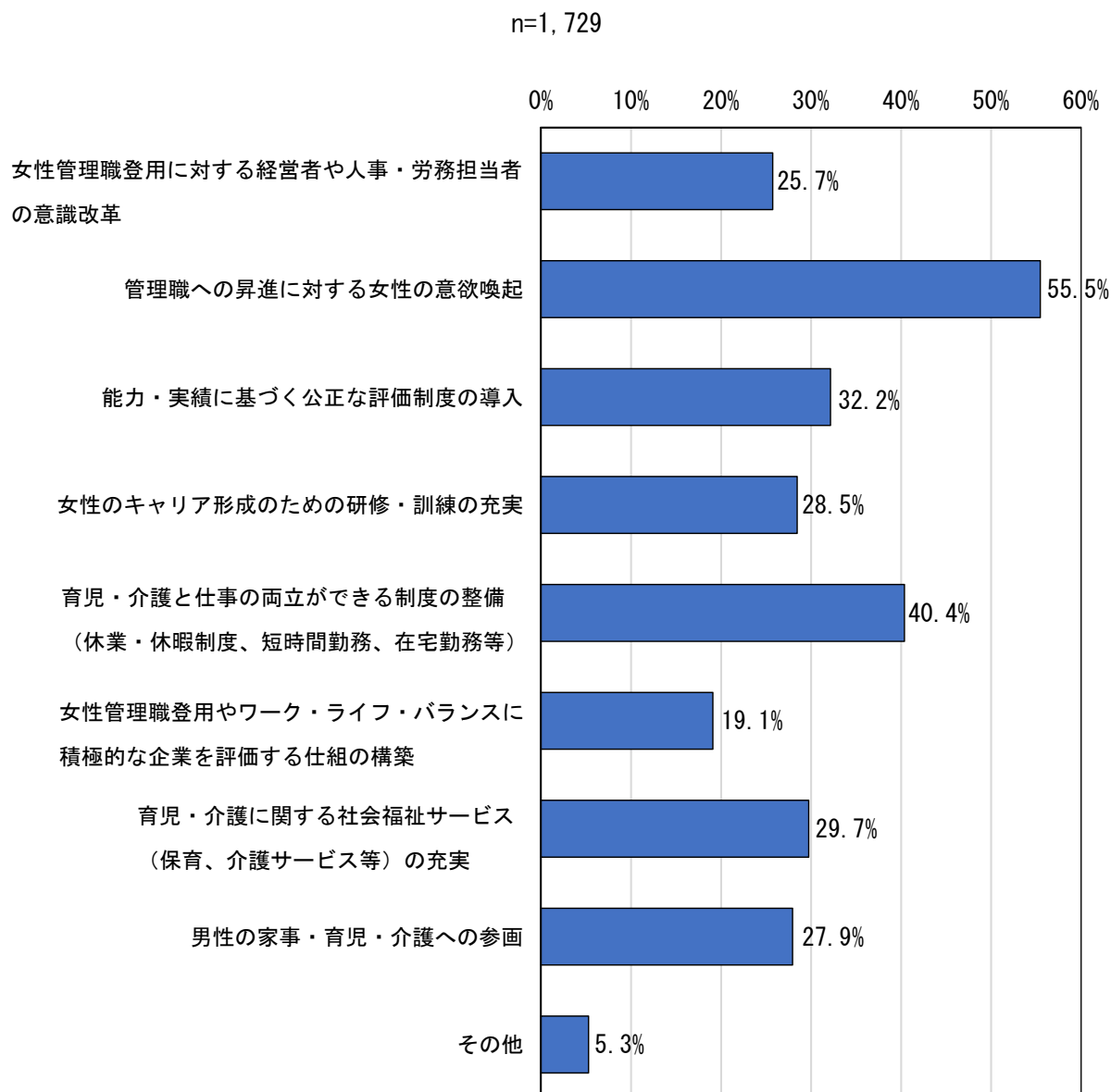
また、「職場が、育児・介護休業、時間差勤務、在宅勤務などの就業制度が活用しやすい雰囲気になった」は「10～19人以上」の事業所で31.6%と最も割合が高くなっている。

従業員規模	企業・事業所のイメージが上がった	性別に関わらず、優秀な人材を重要な役職に登用しやすくなった	女性従業員の仕事への意欲が向上した	職場が、育児・介護休業、時間差勤務、在宅勤務などの就業制度が活用しやすい雰囲気になった	企画・開発の内容が多様化した	仕事の効率化や業務改善につながった	売上や利益の向上につながった	特に成果はない	わからない	その他
全 体 (n=1,022)	13.8%	42.2%	21.9%	28.0%	14.5%	21.6%	6.3%	14.1%	13.8%	6.1%
10～19人 (n=399)	10.5%	30.3%	19.0%	31.6%	15.8%	23.6%	9.0%	15.5%	18.8%	4.5%
20～29人 (n=202)	12.9%	38.6%	18.8%	22.3%	10.9%	21.3%	6.9%	16.3%	13.4%	7.4%
30～99人 (n=327)	15.6%	52.6%	23.9%	27.5%	14.7%	19.3%	3.7%	12.8%	8.9%	7.3%
100～300人 (n=75)	22.7%	64.0%	34.7%	26.7%	14.7%	18.7%	0.0%	9.3%	8.0%	5.3%
301人以上 (n=19)	26.3%	63.2%	31.6%	26.3%	21.1%	36.8%	10.5%	0.0%	21.1%	5.3%

## 問5 今後、女性の管理職登用が進むために重要と考えられるもの

※ 複数回答

女性の管理職登用が進むために重要と考えられるものは、「管理職への昇進に対する女性の意欲喚起」が55.5%と最も割合が高く、次いで「育児・介護と仕事の両立ができる制度の整備（休業・休暇制度、短時間勤務、在宅勤務等）」が40.4%、「能力・実績に基づく公正な評価制度の導入」が32.2%となっている。



※「その他」の記載内容の主なものについては報告書末尾に添付

## 【業種別】

業種別にみると、「管理職への昇進に対する女性の意欲喚起」は「複合サービス事業」で85.1%、「電気・ガス・熱供給・水道業」で81.3%、「金融業、保険業」で70.3%と割合が高くなっている。（※）

また、「育児・介護と仕事の両立ができる制度の整備（休業・休暇制度、短時間勤務、在宅勤務等）」は「金融業、保険業」で59.4%、「医療、福祉」で48.7%、「卸売、小売業」で43.2%と割合が高くなっている。（※）

（※）事業所数が10未満の業種を除く。

事業内容	女性の管理職登用に対する経営者や人事・労務担当	管理職への昇進に対する女性の意欲喚起	能力・実績に基づく公正な評価制度の導入	女性のキャリア形成のための研修・訓練の充実	育児・介護と仕事の両立ができる制度の整備（休業・休暇制度、短時間勤務、在宅勤務等）	積極的な企業を評価する仕組の構築	育児・介護に関する社会福祉サービス（保育、介護サービス等）の充実	男性の家事・育児・介護への参画	その他
全体 (n=1,729)	25.7%	55.5%	32.2%	28.5%	40.4%	19.1%	29.7%	27.9%	5.3%
農業・林業 (n=25)	48.0%	52.0%	28.0%	20.0%	32.0%	8.0%	16.0%	12.0%	12.0%
漁業 (n=9)	44.4%	77.8%	33.3%	55.6%	44.4%	22.2%	22.2%	77.8%	0.0%
建設業 (n=216)	26.9%	38.9%	32.9%	21.3%	40.3%	16.2%	25.0%	30.1%	6.9%
製造業 (n=196)	22.4%	64.3%	31.1%	37.8%	30.6%	11.7%	28.6%	24.5%	4.6%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=16)	37.5%	81.3%	12.5%	56.3%	37.5%	18.8%	50.0%	31.3%	25.0%
情報通信業 (n=21)	14.3%	38.1%	23.8%	33.3%	38.1%	33.3%	28.6%	38.1%	0.0%
運輸業、郵便業 (n=80)	18.8%	43.8%	20.0%	17.5%	32.5%	13.8%	28.8%	13.8%	10.0%
卸売業、小売業 (n=264)	26.1%	63.3%	23.1%	31.8%	43.2%	14.8%	20.1%	26.1%	2.7%
金融業、保険業 (n=64)	54.7%	70.3%	48.4%	54.7%	59.4%	40.6%	40.6%	53.1%	23.4%
不動産業、物品賃貸業 (n=17)	17.6%	64.7%	35.3%	29.4%	41.2%	17.6%	35.3%	29.4%	5.9%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=51)	43.1%	52.9%	37.3%	7.8%	39.2%	17.6%	27.5%	19.6%	2.0%
宿泊業、飲食サービス業 (n=78)	21.8%	62.8%	29.5%	20.5%	39.7%	10.3%	26.9%	26.9%	3.8%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=31)	25.8%	45.2%	29.0%	25.8%	29.0%	6.5%	16.1%	22.6%	6.5%
教育、学習支援業 (n=64)	32.8%	60.9%	42.2%	42.2%	35.9%	35.9%	37.5%	28.1%	3.1%
医療、福祉 (n=398)	21.6%	50.5%	39.4%	25.6%	48.7%	26.1%	40.2%	29.4%	4.3%
複合サービス事業 (n=47)	14.9%	85.1%	25.5%	19.1%	17.0%	17.0%	8.5%	55.3%	0.0%
サービス業（他に分類されないもの） (n=143)	23.8%	52.4%	30.1%	28.7%	37.1%	16.8%	32.2%	17.5%	2.1%
分類不能の産業 (n=9)	11.1%	55.6%	33.3%	11.1%	22.2%	11.1%	22.2%	44.4%	11.1%

## 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「管理職への昇進に対する女性の意欲喚起」は「301人以上」の事業所で70.8%、「100～300人」の事業所で65.7%と割合が高くなっている。

また、「育児・介護と仕事の両立ができる制度の整備（休業・休暇制度、短時間勤務、在宅勤務等）」は「30～99人」の事業所で42.3%と最も割合が高くなっている。

従業員規模	女性の意欲喚起 管理職への昇進に対する意欲喚起	管理職への昇進に対する女性の意欲喚起	能力・実績に基づく公正な評価制度の導入	女性のキャリア形成のための研修・訓練の充実	育児・介護と仕事の両立ができる制度の整備（休業・休暇制度、短時間勤務、在宅勤務等）	女性の管理職登用やワーク・ライフ・バランスに積極的な企業を評価する仕組みの構築	育児・介護に関する社会福祉サービス（保育、介護サービス等）の充実	男性の家事・育児・介護への参画	その他
全体 (n=1,729)	25.7%	55.5%	32.2%	28.5%	40.4%	19.1%	29.7%	27.9%	5.3%
10～19人 (n=732)	26.9%	48.2%	32.0%	24.0%	40.7%	18.7%	29.4%	29.5%	7.1%
20～29人 (n=347)	24.2%	53.6%	33.4%	26.8%	39.5%	18.2%	28.0%	23.9%	3.5%
30～99人 (n=518)	25.3%	64.1%	32.8%	32.8%	42.3%	19.9%	30.5%	28.0%	4.4%
100～300人 (n=108)	23.1%	65.7%	26.9%	40.7%	34.3%	22.2%	32.4%	28.7%	2.8%
301人以上 (n=24)	33.3%	70.8%	29.2%	37.5%	29.2%	12.5%	37.5%	33.3%	4.2%

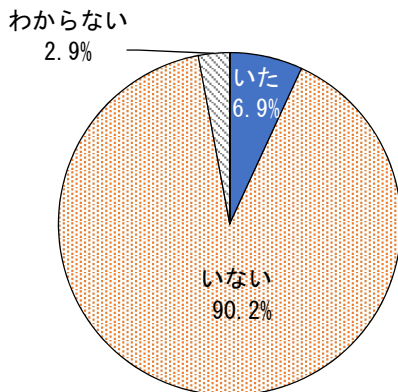
## 問6 過去3年間の出産・育児を理由とした退職者

### (1) 退職者の有無・人数

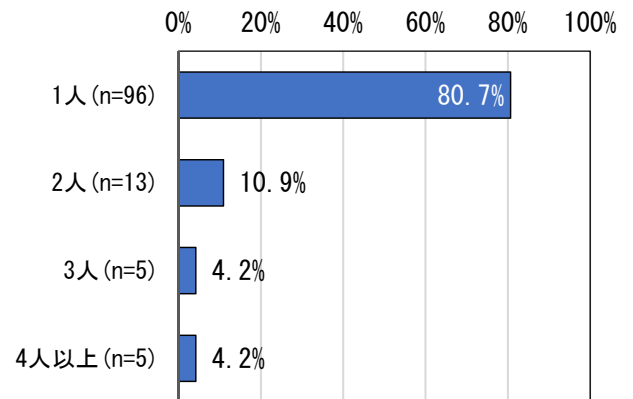
過去3年間に出産・育児を理由とした退職は、「いない」が90.2%と約9割であり、「いた」は6.9%となっている。

また、「いた」と答えた事業所の退職者数は、「1人」が80.7%、「2人」が10.9%となっている。

〔過去3ヵ年以内の出産・育児を理由にした退職の有無 n=1,729〕

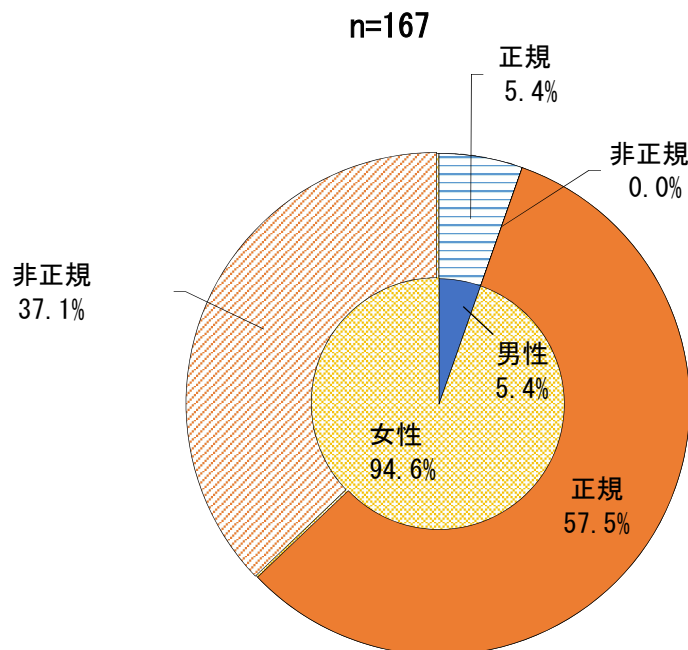


〔過去3ヵ年以内の出産・育児を理由にした退職した人数 n=119〕



### (2) 退職者の性別・雇用形態

過去3年間に出産・育児を理由とした退職者の性別は、「女性」が94.6%となっている。雇用形態は「女性」の「正規社員」が57.5%、「非正規社員」が37.1%となっている。



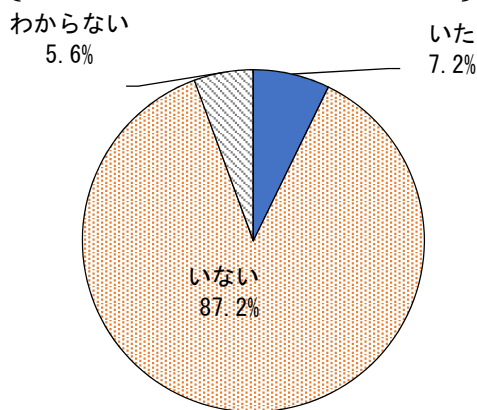
## 問7 過去3年間の介護を理由とした退職者

### (1) 退職者の有無・人数

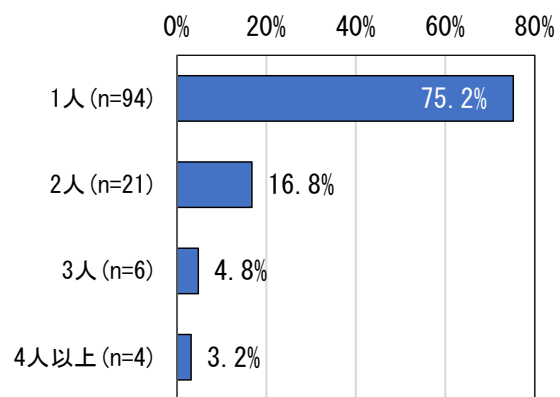
過去3年間に介護を理由とした退職は、「いない」が87.2%と約9割であり、「いた」は7.2%となっている。

また、「いた」と答えた事業所の退職者数は、「1人」が75.2%、「2人」が16.8%となっている。

〔 過去3カ年以内の介護を理由にした退職の有無 n=1,729 〕



〔 過去3カ年以内の介護を理由にした退職した人数 n=125 〕

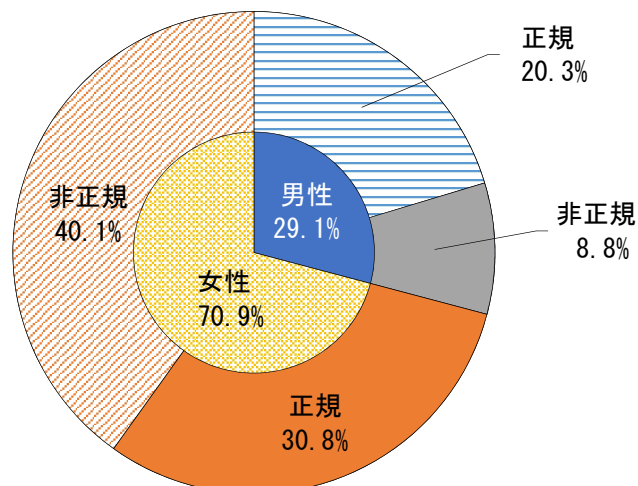


### (2) 退職者の性別・雇用形態

過去3年間に介護を理由とした退職者の性別は、「女性」が70.9%となっている。

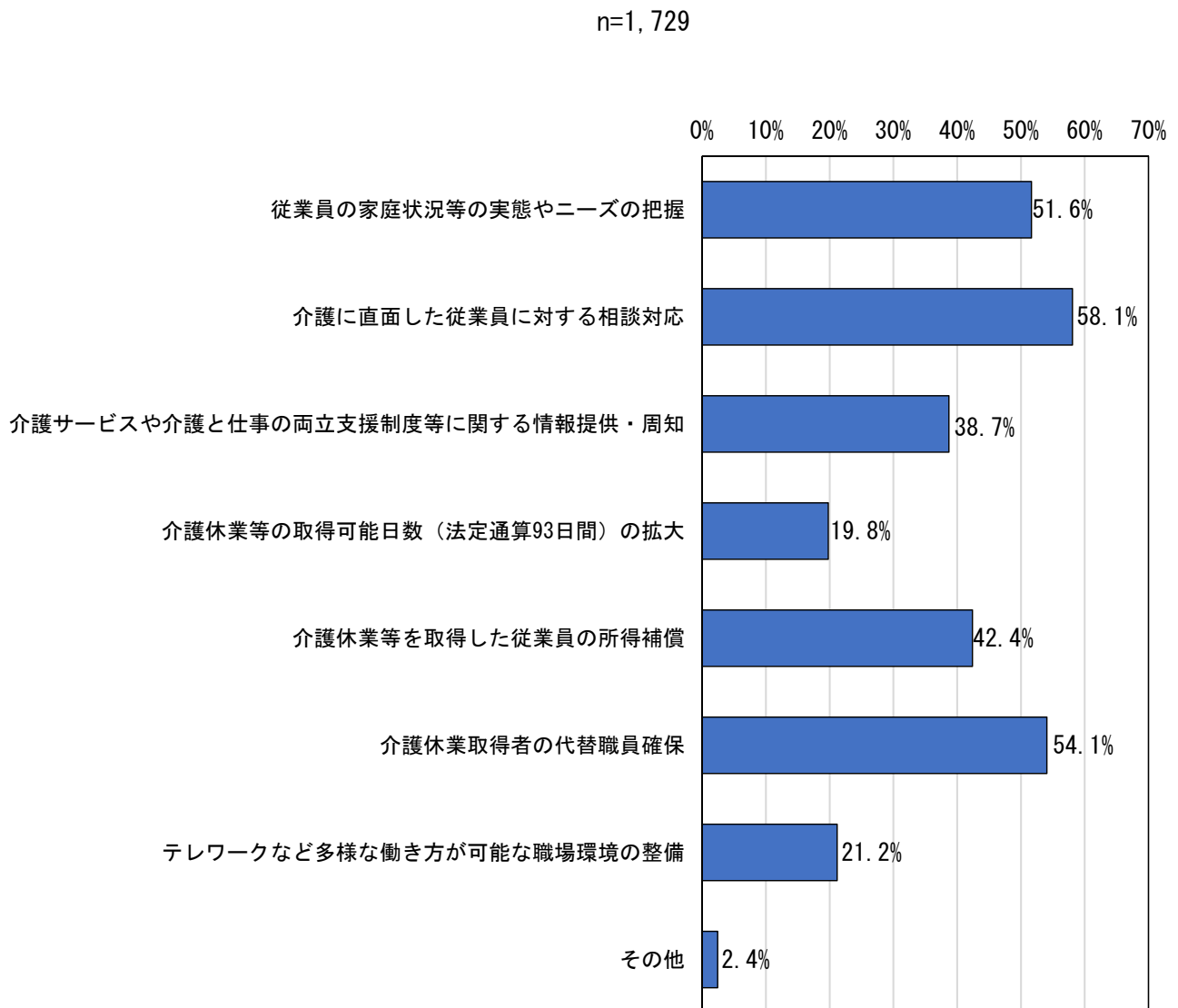
また、雇用形態は「女性」の「正規社員」が30.8%、「非正規社員」が40.1%となっている。

n=182



## 問8 介護と仕事の両立にあたり事業者として必要な取組 ※複数回答

介護と仕事の両立にあたり事業者として必要な取組は、「介護に直面した従業員に対する相談対応」が58.1%で最も割合が高く、次いで「介護休業取得者の代替職員確保」が54.1%、「従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握」が51.6%となっている。



※「その他」の記載内容の主なものについては報告書末尾に添付



## 【業種別】

業種別にみると、「介護に直面した従業員に対する相談対応」は「金融業、保険業」で76.6%、「情報通信業」で66.7%、「医療、福祉」で64.3%となっている。（※）

また、「介護休業取得者の代替職員確保」は「金融業、保険業」で76.6%、「医療、福祉」71.4%、「農業・林業」で64.0%となっている。（※）

（※）事業所数が10未満の業種を除く。

事業内容	従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握	介護に直面した従業員に対する相談対応	介護サービスや介護と仕事の両立支援制度等に関する情報提供・周知	介護休業等の取得可能日数（法定通算93日間）の拡大	介護休業等を取得した従業員の所得補償	介護休業取得者の代替職員確保	テレワークなど多様な働き方が可能な職場環境の整備	その他
全 体 (n=1,729)	51.6%	58.1%	38.7%	19.8%	42.4%	54.1%	21.2%	2.4%
農業・林業 (n=25)	72.0%	44.0%	16.0%	16.0%	36.0%	64.0%	24.0%	0.0%
漁業 (n=9)	55.6%	100.0%	22.2%	22.2%	44.4%	66.7%	11.1%	0.0%
建設業 (n=216)	59.3%	56.5%	38.9%	15.7%	39.4%	41.2%	21.8%	4.6%
製造業 (n=196)	46.4%	60.2%	40.8%	20.4%	44.9%	46.9%	14.3%	1.5%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=16)	62.5%	37.5%	37.5%	12.5%	56.3%	37.5%	50.0%	0.0%
情報通信業 (n=21)	28.6%	66.7%	47.6%	38.1%	52.4%	33.3%	57.1%	0.0%
運輸業、郵便業 (n=80)	40.0%	53.8%	32.5%	23.8%	43.8%	38.8%	8.8%	2.5%
卸売業、小売業 (n=264)	61.4%	58.0%	38.3%	19.3%	46.2%	51.1%	18.6%	0.8%
金融業、保険業 (n=64)	76.6%	76.6%	50.0%	14.1%	20.3%	76.6%	59.4%	1.6%
不動産業、物品賃貸業 (n=17)	29.4%	47.1%	23.5%	29.4%	47.1%	52.9%	41.2%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=51)	52.9%	54.9%	35.3%	7.8%	33.3%	35.3%	47.1%	7.8%
宿泊業、飲食サービス業 (n=78)	39.7%	52.6%	32.1%	11.5%	39.7%	59.0%	9.0%	5.1%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=31)	51.6%	48.4%	22.6%	12.9%	25.8%	54.8%	6.5%	6.5%
教育、学習支援業 (n=64)	46.9%	60.9%	43.8%	23.4%	35.9%	60.9%	28.1%	0.0%
医療、福祉 (n=398)	46.2%	64.3%	42.7%	26.1%	49.2%	71.4%	13.3%	2.8%
複合サービス事業 (n=47)	70.2%	31.9%	23.4%	6.4%	27.7%	31.9%	57.4%	0.0%
サービス業（他に分類されないもの） (n=143)	42.7%	51.0%	40.6%	19.6%	41.3%	50.3%	21.0%	1.4%
分類不能の産業 (n=9)	55.6%	44.4%	33.3%	11.1%	22.2%	44.4%	22.2%	11.1%

## 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「介護に直面した従業員に対する相談対応」は「100～300人」の事業所で63.0%、「20～29人」の事業所で59.7%と割合が高くなっている。

また、「介護休業取得者の代替職員確保」は「301人以上」の事業所で66.7%と最も割合が高くなっている。

従業員規模	従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握	介護に直面した従業員に対する相談対応	介護サービスや介護と仕事の両立支援制度等に関する情報提供・周知	介護休業等の取得可能日数（法定通算93日間）の拡大	介護休業等を取得した従業員の所得補償	介護休業取得者の代替職員確保	テレワークなど多様な働き方が可能な職場環境の整備	その他
全 体 (n=1,729)	51.6%	58.1%	38.7%	19.8%	42.4%	54.1%	21.2%	2.4%
10～19人 (n=732)	53.8%	56.7%	36.7%	18.6%	42.6%	55.5%	19.4%	2.6%
20～29人 (n=347)	54.2%	59.7%	37.8%	19.3%	39.2%	50.1%	21.0%	3.7%
30～99人 (n=518)	47.9%	58.1%	40.9%	20.1%	44.2%	54.1%	21.4%	1.9%
100～300人 (n=108)	51.9%	63.0%	41.7%	25.0%	44.4%	54.6%	25.9%	0.0%
301人以上 (n=24)	29.2%	54.2%	50.0%	33.3%	33.3%	66.7%	50.0%	0.0%

## **別添** 設問において「その他」を選択した回答の記載内容（主なもの）

### 問3 管理職に女性を登用していない理由（その他）

- 管理職のポストが1名分しかないので、男性がなったり女性がなったり様々。現在はたまたま男性。
- 現在がいなくても数年前は女性の課長であった。
- 会社内のしくみが整っていない。
- 入社5年未満が多く経験が浅いから。
- 事業所に課長級のポストが1つしかなく、今は男性がしているだけで登用しないわけではない。
- 結婚・出産を理由に退職される方が多かった。
- 現在、その候補となる人材はいる。経験や支援技術、本人のモチベーションがあれば十分に可能性はある。
- 女性社員がいらないから。
- 県外の事業所には女性役員2人。資格等もポストに関わるため、資格取得も関係しているのではないかな。
- 本事業所は不在だが、他事業所には在籍している。
- 意図してではなく人事異動の結果。
- 労働時間の長さや緊急時の呼び出しなどがあるため。
- 本人の意欲不足。責任ある仕事を希望しない。
- 入社して経験が浅い。
- 女性社員で営業を主とした業務に携わるものがいなかった。
- 本事業所に女性社員が不足。
- 小さい事業所だから。
- 会社全体としてはいるものの数が少ないため、配属の関係で当該店舗には該当者がいない。
- 勤続年数が浅いスタッフが多い。
- 役員・部長職・課長職を設けていない。
- 性別に関係無く、能力のある者を登用している。現在はいないが、性別を重視しているわけではない。
- 本事業所に女性社員が不在。
- 支店の規模に応じて男女関係なく適正な人員配置を行っている。
- 管理職に向けて知識の習得中の為。
- 物流会社では厳しい現状がある。
- 現在育成中のため。
- 現在の課長級ポストには、すでに男性がいるため。

#### 問4 管理者に女性を登用することで、もたらされたと考える効果 (その他)

- 元々女性が多く、効果を認識しづらい。
- 女性が多く働く職場なので風通しが良くなって一人一人が意見を言いやすくなった。
- 女性の多い職場であるが、管理職に登用されることで意欲向上につながる。
- 職位によって求められる業務への対応が、個人のスキルアップの意欲につながっていると感じている。
- 本来、女性中心の職場である為、メリット・効果は限定的。
- 女性だけのコミュニティ・勉強会への参加等による新たな販路拡大、顧客の獲得、コネクションの獲得の実施。
- 人に対する対応が細やかにできる。
- お客様の満足度がアップした。
- 男女を気にせず登用しており、効果は特に気にしていない。
- 女性ならではの視点でサービスを展開することができている。

## 問5 今後、女性の管理職登用が進むために重要と考えられるもの（その他）

- 職場での環境も大事だが、女性社員(本人)のやる気、自身が役職に就きたいかどうかだと思う。
- 昇進等に意欲のある女性の採用、または人材育成。
- 女性のキャリア意識。そもそも女性の管理職登用の必要性についての社会的合意がないこと。
- 管理職の業務の見直し。
- 女性・男性、問わず上席との信頼関係が重要である。
- 管理職の意識改革、全社員へ向けての啓発活動。
- 法人の事業拡大（ポストを作るため）。
- 女性が様々な職業に目を向けられるような学校教育。
- 農業において力仕事や大型機械等あり、女性従業員から「女性だから出来ない」と言われる。これを無くす事により、評価が同じスタート地点になる。仕事量での平等。
- 女性職員の意識改革。
- まずは103万の壁を取っ払う事。稼ぎたくてもこの壁がある限り、女性はパート以上を望まない方が多い。
- 家事サービスの充実・各サービスの補助。男性の家事・育児への参画は、これらがあれば必要ない。
- 福祉職は、一般企業の役職に比べると給与が低い。大変な思いをして家庭と両立し給与が低いと、なり手がいないので福祉職の給与の底上げが必要。
- 女性の採用。
- 公的な支援の充実。
- 前提として安定雇用および給与水準の確保。管理職業務に見合った給与の確保。
- 休んだ人のサポートができる体制作り、ワンオペにならない体制。
- 組織運営にかかわる管理の重要性の共有。
- 転勤制度の見直し。
- 女性従業員の採用。
- 女性技術者の採用。
- 優秀な女性職員の採用。
- やる気。
- 能力・実績には男女の区別はなく、意識改革が大変重要。
- 男女平等に評価する社風。

## 問8 従業員の介護と仕事の両立にあたり事業者として必要な取組（その他）

- 取得した部署スタッフへの補償。会社全体で取得しやすい雰囲気作り。
- ニーズは各自違うので個別の要望聞き取り。
- その時、その状況によって臨機応変に対応する。行政の協力も必要。
- 育児・介護休業取得している事業所への助成。必要な手続きは事業所が行う必要がある。
- 医療・福祉の場では代替職員確保が非常に難しいので県による登録・支援バンクの設置。
- 柔軟な勤務時間等への配慮。
- 介護休業になる前から部門を越えての就業経験を積んでおくこと。
- 人材不足の解消。
- このご時勢に全てを企業負担にするのは苦しい。企業に対する保障より個人に対しての保障を厚くすることで、家庭事情を考えながらも違う形で応援出来ると思う。
- 就業規則に育児・介護休業規定があり、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限・育児介護短時間勤務等、職員に伝えている。育児休業は利用されているが、介護休業を希望される方がいないので周知していきたい。
- 公的な支援の充実。
- 介護休業取得者発生時での雇用主への経済的支援・補助。
- 景気回復。
- 役員・役職者の理解促進。
- 勤務形態、時間等の柔軟な対応。
- 介護職員不足が一番の問題。働きやすくするためには無理のない時間労働、休日確保の徹底が必要。
- 介護休業手続きの簡素化。



**【発行元・問い合わせ先】**

鳥取県地域社会振興部人権尊重社会推進局女性応援課

〒680-8570 鳥取市東町一丁目220番地

電話 0857-26-7075 FAX 0857-26-8196

E-mail [jyosei-ouen@pref.tottori.lg.jp](mailto:jyosei-ouen@pref.tottori.lg.jp)