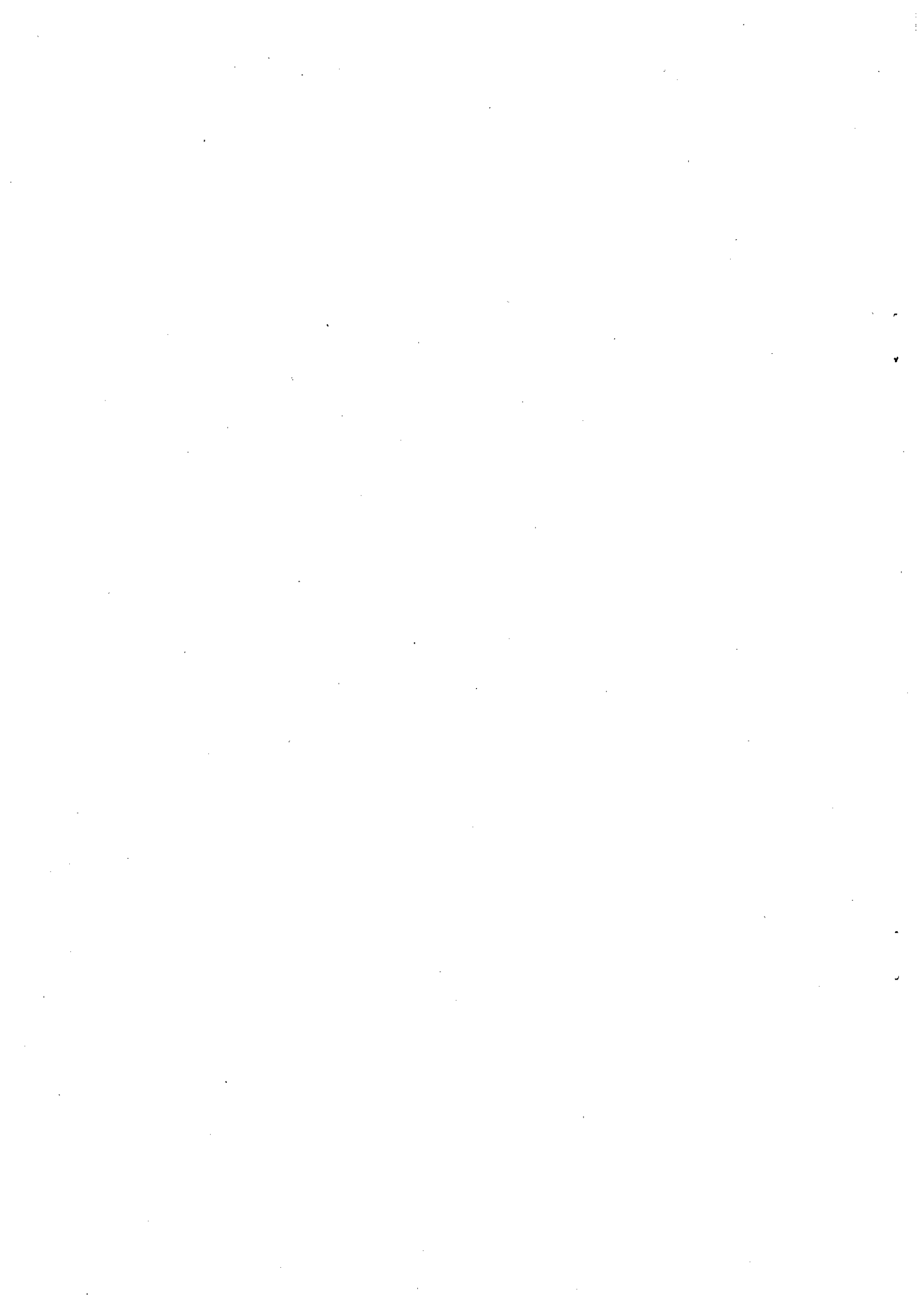


企業の女性管理職登用等 実態調査報告書

平成27年11月

鳥取県



目 次

	ページ
【 I 調査の概要 】	
(1) 調査の内容	1
(2) 調査方法	1
(3) 調査回収状況	1
【 II 回答者の属性 】	
1. 所在地	2
2. 事業内容	2
【 III 調査結果 】	
問1 常用労働者数	3
問2 役員及び係長以上の人数について	4
1. 常勤役員	
(1) 女性役員の有無	4
(2) 役員の男女人数	7
(3) 事業内容別の女性役員の設置比率	8
(4) 従業員規模別の女性役員の設置比率	9
2. 部長	
(1) 女性部長の有無	10
(2) 部長の男女人数	13
(3) 事業内容別の女性部長の設置比率	14
(4) 従業員規模別の女性部長の設置比率	15
3. 課長	
(1) 女性課長の有無	16
(2) 課長の男女人数	19
(3) 事業内容別の女性課長の設置比率	20
(4) 従業員規模別の女性課長の設置比率	21
4. 係長	
(1) 女性係長の有無	22
(2) 係長の男女人数	23
(3) 事業内容別の女性係長の設置比率	24
(4) 従業員規模別の女性係長の設置比率	25
5. 管理職	
(1) 課長以上の管理職の有無	26
【事業内容別】	27
【従業員規模別】	28

問 3	管理職に女性を登用していない理由.....	29
	【事業内容別】	30
	【従業員規模別】	31
問 4	今後、5年以内に女性を管理職に登用する予定.....	32
	【事業内容別】	33
	【従業員規模別】	34
問 5	育児休業制度の規程の有無.....	35
問 6	過去3カ年以内の出産・育児を理由とした退職有無.....	35
問 7	仕事と育児を両立するための育児休業以外の明文化された制度	
	(1) 各種制度の導入状況.....	36
	(2) 各種制度の利用人数.....	37
問 8	「男女共同参画推進企業制度」「輝く女性活躍パワーアップ企業」の認知度.....	38
	【事業内容別】	39
問 9	女性管理職登用促進のために必要な行政支援（自由意見）.....	40
別添	問 3 管理職に女性を登用していない理由 ※⑩その他の記載内容.....	49

I 調査の概要

(1) 調査の内容

鳥取県では「輝く女性活躍加速化とっとり会議」と連携して、企業の管理職における女性の割合を、従業員数 10 人以上の企業においては 25%以上、従業員数 100 人以上の企業は 30%以上とする目標を設定するとともに、女性が働きやすい職場環境整備に取り組む企業を「輝く女性活躍パワーアップ企業」として登録する制度を設けるなど女性の活躍を支援することに取り組んでいます。

管理職に占める女性の割合や育児休業制度等仕事と家庭を両立するための制度についての実態を調査し、その結果を踏まえ、県の支援策や経済団体の取組を検討するため、従業員規模 10 人以上の全ての事業所を対象として本調査を実施することとしました。

(2) 調査方法

調査対象者に調査票を郵送

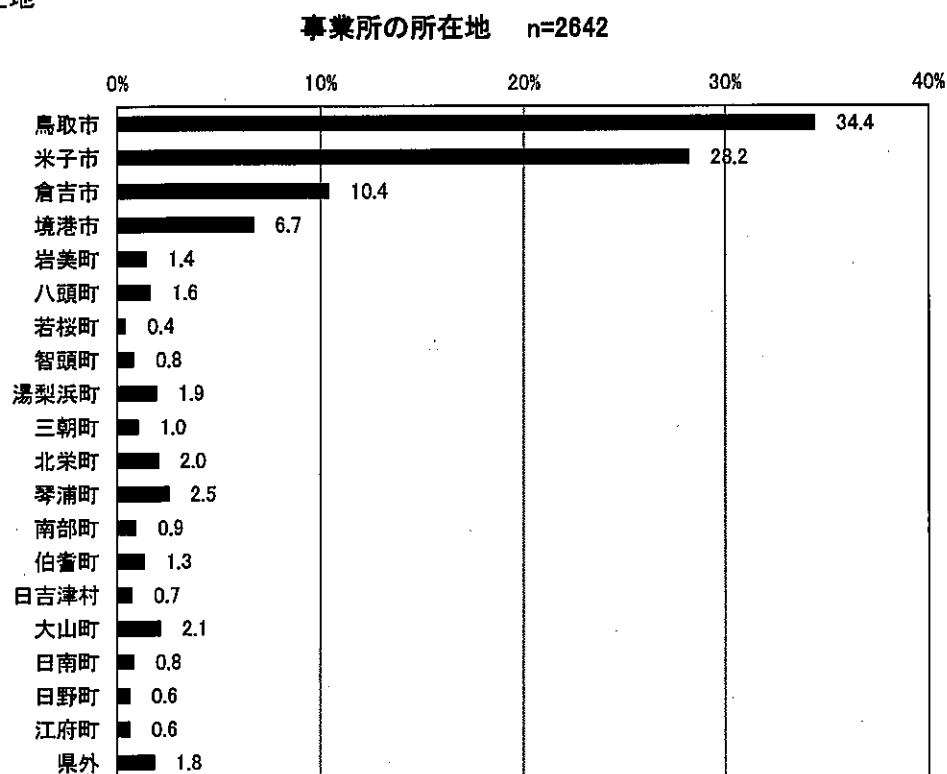
- ・調査方法：郵送調査
- ・調査期間：平成 27 年 7 月 9 日～9 月 17 日

(3) 調査回収状況

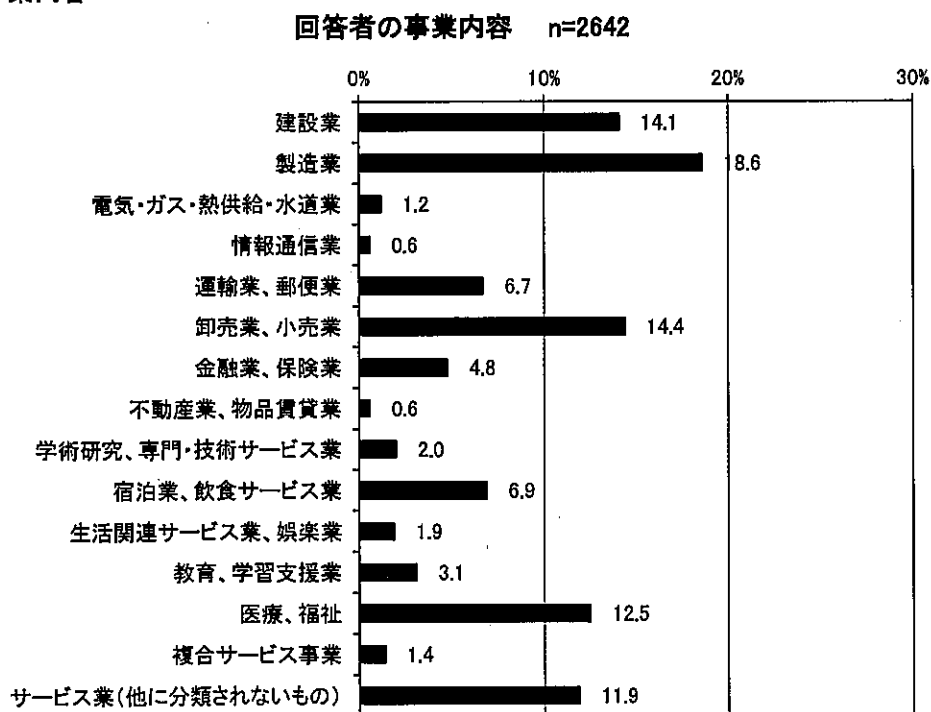
- ・配布部数 5,319 社
- ・有効部数 3,628 社
- ・回収部数 2,642 部
- ・回収率 72.8%

II 回答者の属性

1. 所在地



2. 事業内容

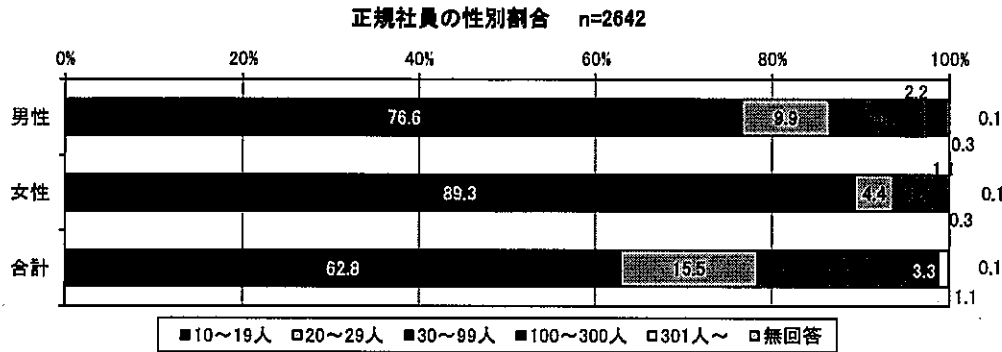


※ 業種が複数にわたる企業があるため、合計は100%とならない。

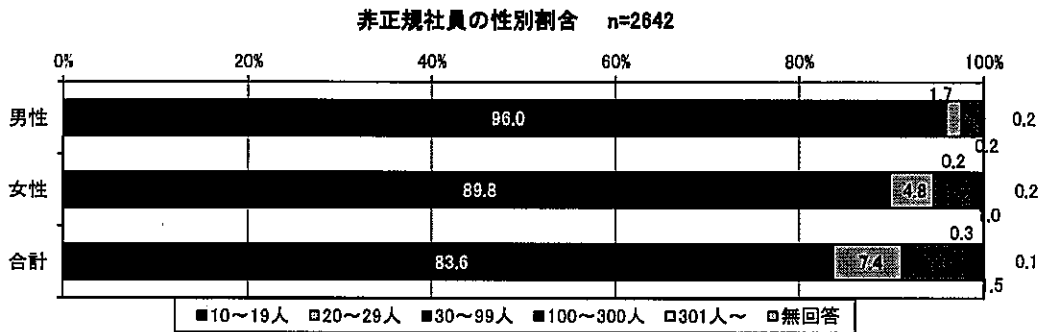
Ⅲ 調査結果

問1 常用労働者数

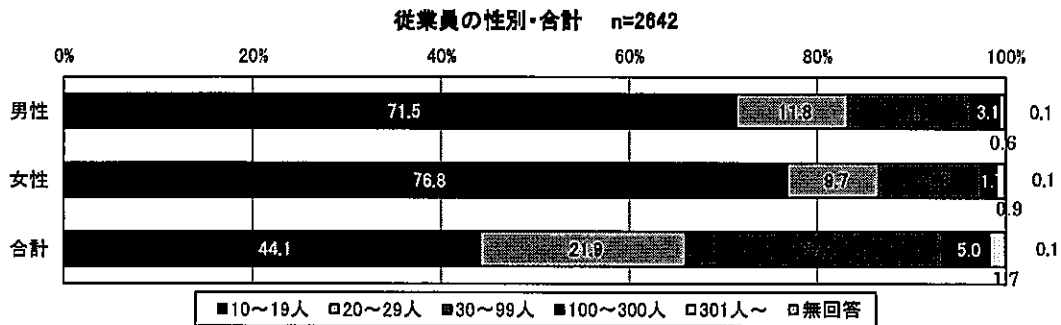
【正規社員】



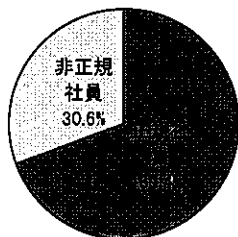
【非正規社員】



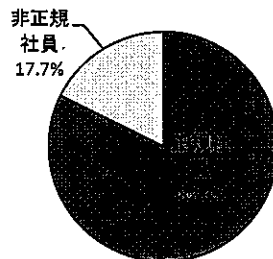
【従業員合計】



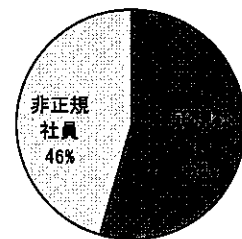
正規社員・非正規社員比率（合計）



正規社員・非正規社員比率（男性）



正規社員・非正規社員（女性）



問2 役員及び係長以上の人数について

常勤役員

1. 常勤役員

(1) 女性役員の有無

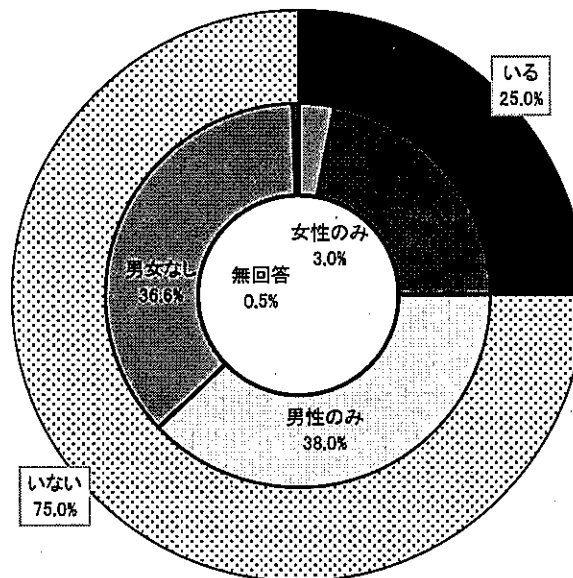
① 男性・女性役員の構成

～女性役員設置は4社に1社～

全事業所の中で女性役員は、「いない」が75.0%、「いる」が25.0%と4社に1社は女性役員を設置している。

内訳は、「男性のみ」が38.0%、「女性のみ」が3.0%、「男女いる」が22.0%となっている。

女性役員の設置状況

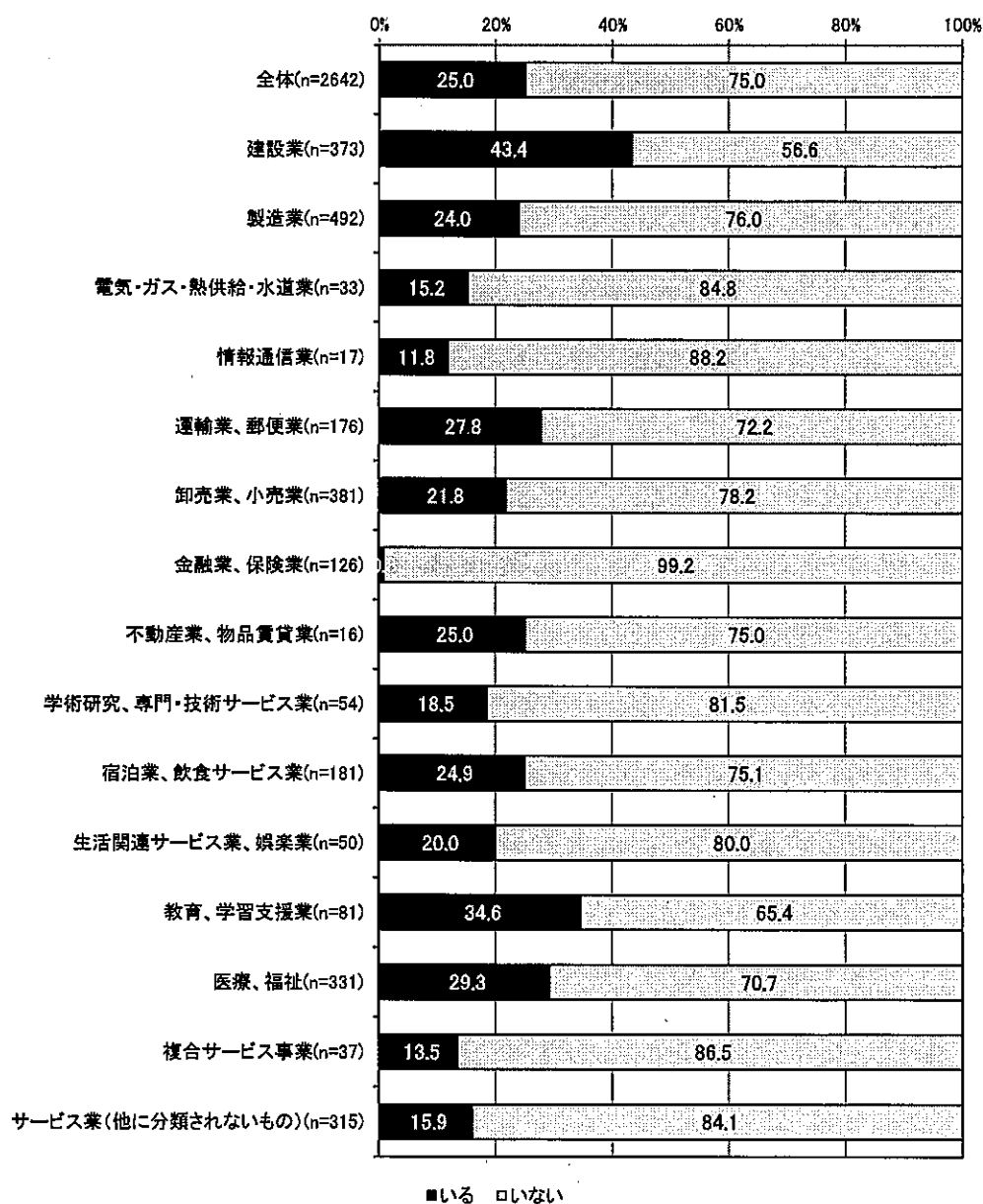


②事業内容別の女性役員の設置状況

～建設業が最も多く4割以上が設置、金融業・保険業ではほとんどいない～

事業内容別では、「建設業」が最も多く43.4%と4割以上が設置している。上位項目では「教育、学習支援業」が34.6%、「医療、福祉」が29.3%、「運輸業、郵便業」が27.8%、「不動産業、物品賃貸業」が25.0%と続いている。また、最も少ない業種では「金融業・保険業」が0.8%となっている。

事業内容別の女性役員の設置状況 n=2642

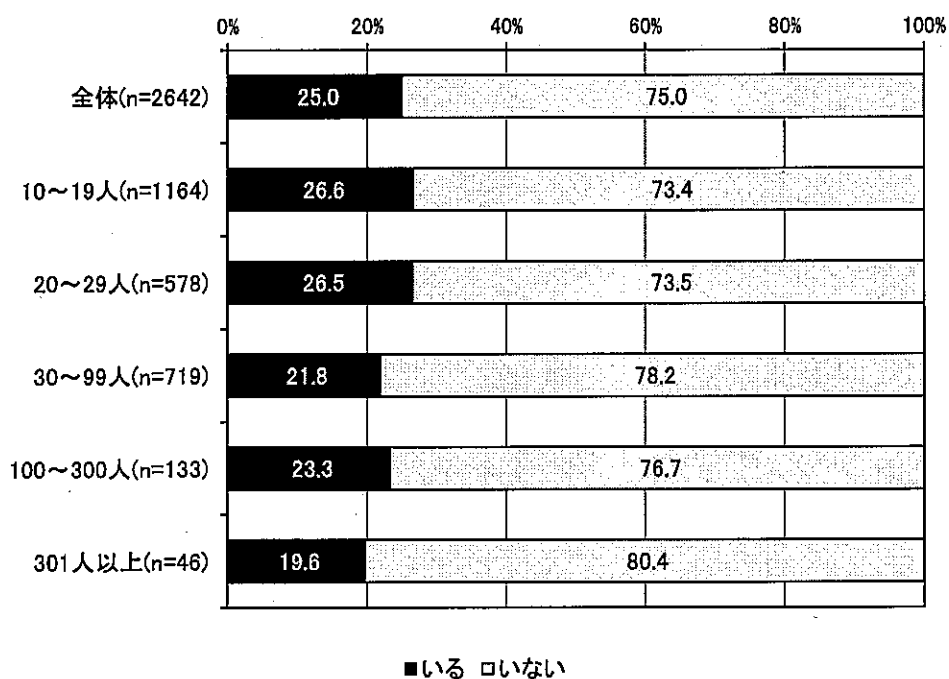


③従業員規模別の女性役員の設置状況

～従業員規模の変化なく、約2割強が女性役員を設置～

従業員規模別の女性役員は、全体平均の25.0%に対して10～29人規模で、やや多いものの全体的には各規模とも約2割強が女性役員を設置している。

従業員規模別の女性役員の設置状況

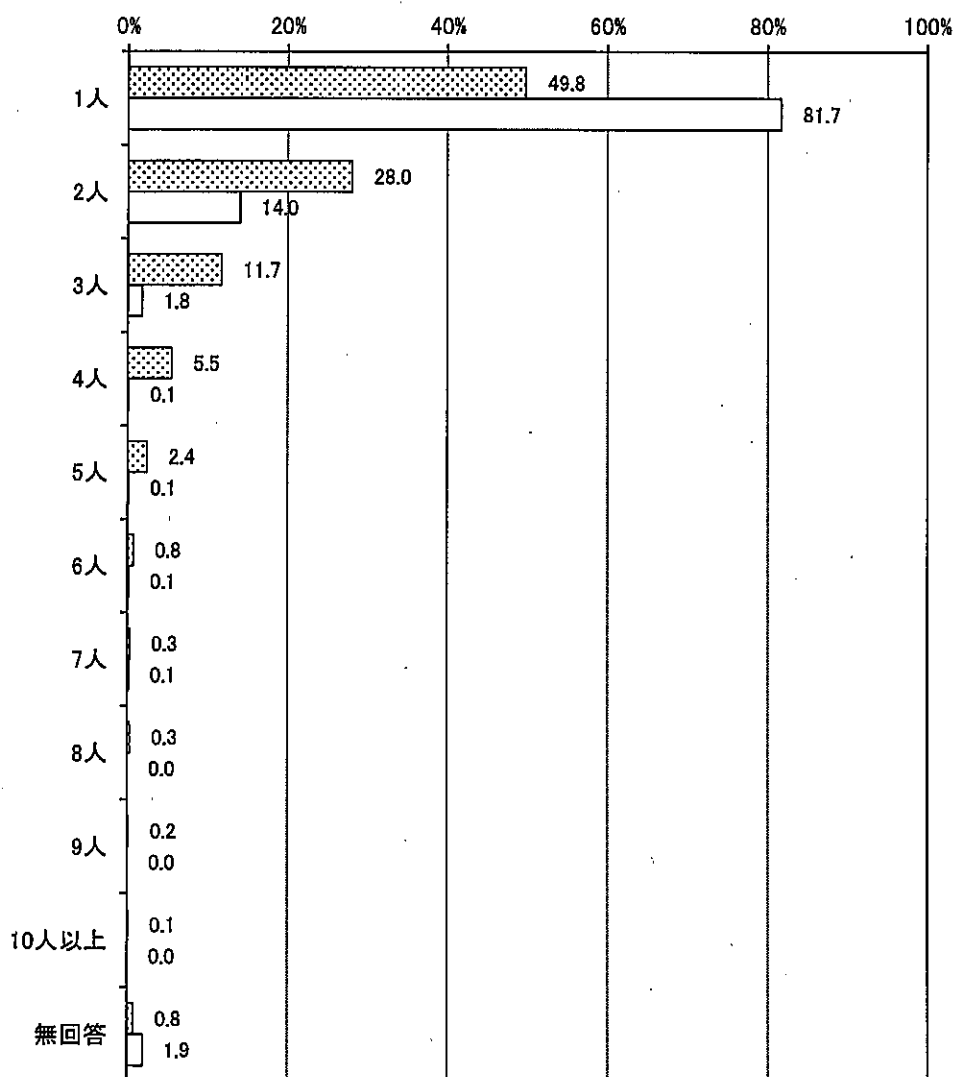


(2) 役員の男女人数

～男性役員は「2人」以内が8割、女性役員は「1人」が8割～

役員を設置している企業の男性役員と女性役員の人数は、男性役員では「1人」が49.8%と半数近くを占めて、「2人」が28.0%と2人以内が8割近くとなっている。一方、女性役員は「1人」が81.7%と圧倒的に多い。

男性・女性役員の人数



□男性(n=1598) □女性(n=673)

(3) 事業内容別の女性役員の設置比率

～「医療、福祉」「教育、学習支援業」等は高く、「金融業、保険業」等は設置率が低い～

事業内容別の役員設置状況では、女性役員の設置比率(女性役員÷全役員)が、全体平均で『20.8%』となっている。設置割合の高い上位業種は「医療、福祉」が39.4%、「教育、学習支援業」が32.5%、「宿泊業、飲食サービス業」が29.5%となっている。

また、設置割合が低い業種は、「学術研究、専門・技術サービス業」が9.1%、「金融業、保険業」が1.9%となっている。

業種	回答 企業数 (社)	男性役員 人数 (人)	女性役員 人数 (人)	合計 (人)	全役員中の 女性比率(%) (女性役員÷ 全役員数)	企業の平均 女性役員数(人) (女性役員÷ 企業数)
建設業	373	752	186	938	19.8%	0.50
製造業	492	689	130	819	15.9%	0.26
電気・ガス・熱供給・水道業	33	33	5	38	13.2%	0.15
情報通信業	17	19	3	22	13.6%	0.18
運輸業、郵便業	176	168	63	231	27.3%	0.36
卸売業、小売業	381	455	96	551	17.4%	0.25
▼金融業、保険業	126	53	1	54	1.9%	0.01
不動産業、物品賃貸業	16	27	6	33	18.2%	0.38
▼学術研究、専門・技術サービス業	54	110	11	121	9.1%	0.20
▲宿泊業、飲食サービス業	181	136	57	193	29.5%	0.31
生活関連サービス業、娯楽業	50	42	14	56	25.0%	0.28
▲教育、学習支援業	81	81	39	120	32.5%	0.48
▲医療、福祉	331	188	122	310	39.4%	0.37
複合サービス事業	37	23	5	28	17.9%	0.14
サービス業(他に分類されないもの)	315	298	70	368	19.0%	0.22
合計	2,663	3,074	808	3,882	20.8%	0.30

※ 業種が複数にわたる企業があるため、企業合計は回答数(2,642社)と同一にならない。

(4) 従業員規模別の女性役員の設置比率

～従業員規模が小規模になるほど女性役員比率は高い～

従業員規模別の女性役員は、従業員人数が少ないほど「女性役員比率」は高く、「10～19人」では24.5%となっているが、「300人以上」では7.2%と、総体的に従業員規模が減少するにしたがって女性役員比率は高くなっている。企業平均の女性役員は、企業規模に関係なく、1企業当たり「0.3人」前後となっている。

従業員規模	回答 企業数 (社)	男性役員 人数 (人)	女性役員 人数 (人)	合計 (人)	全役員中の女性比率 (%) (女性役員÷全役員数)	企業の平均女性役員数 (人) (女性役員÷企業数)
10～19人	1,164	1,105	358	1,463	24.5%	0.30
20～29人	578	589	189	778	24.3%	0.33
30～99人	719	955	195	1,150	17.0%	0.27
100～300人	133	255	43	298	14.4%	0.32
300人以上	46	141	11	152	7.2%	0.24
無回答	2	3	0	3	-%	-
合計	2,642	3,048	796	3,844	20.7%	0.30

部長

2. 部長

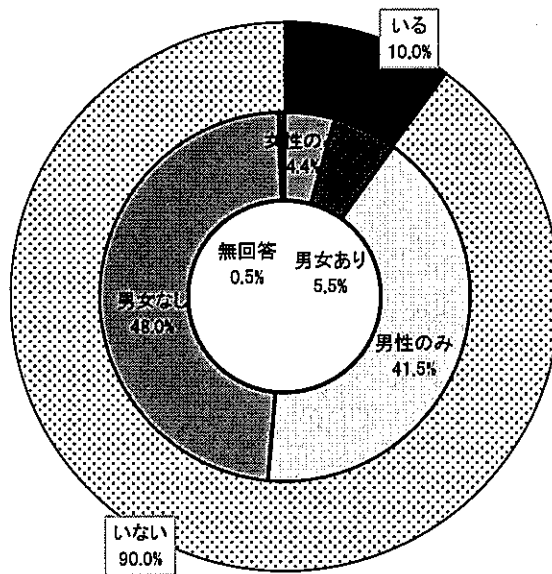
(1) 女性部長の有無

①男性・女性部長の構成

～女性部長の設置は1割～

全事業所の中で女性部長は、「いない」と答えた企業が圧倒的に多く90.0%と9割を占め、「いる」と答えた企業は10.0%と1割となっている。部長の男女構成は、「男性のみ」が41.5%、「女性のみ」が4.4%、「男女いる」が5.6%となっている。

女性部長の設置状況

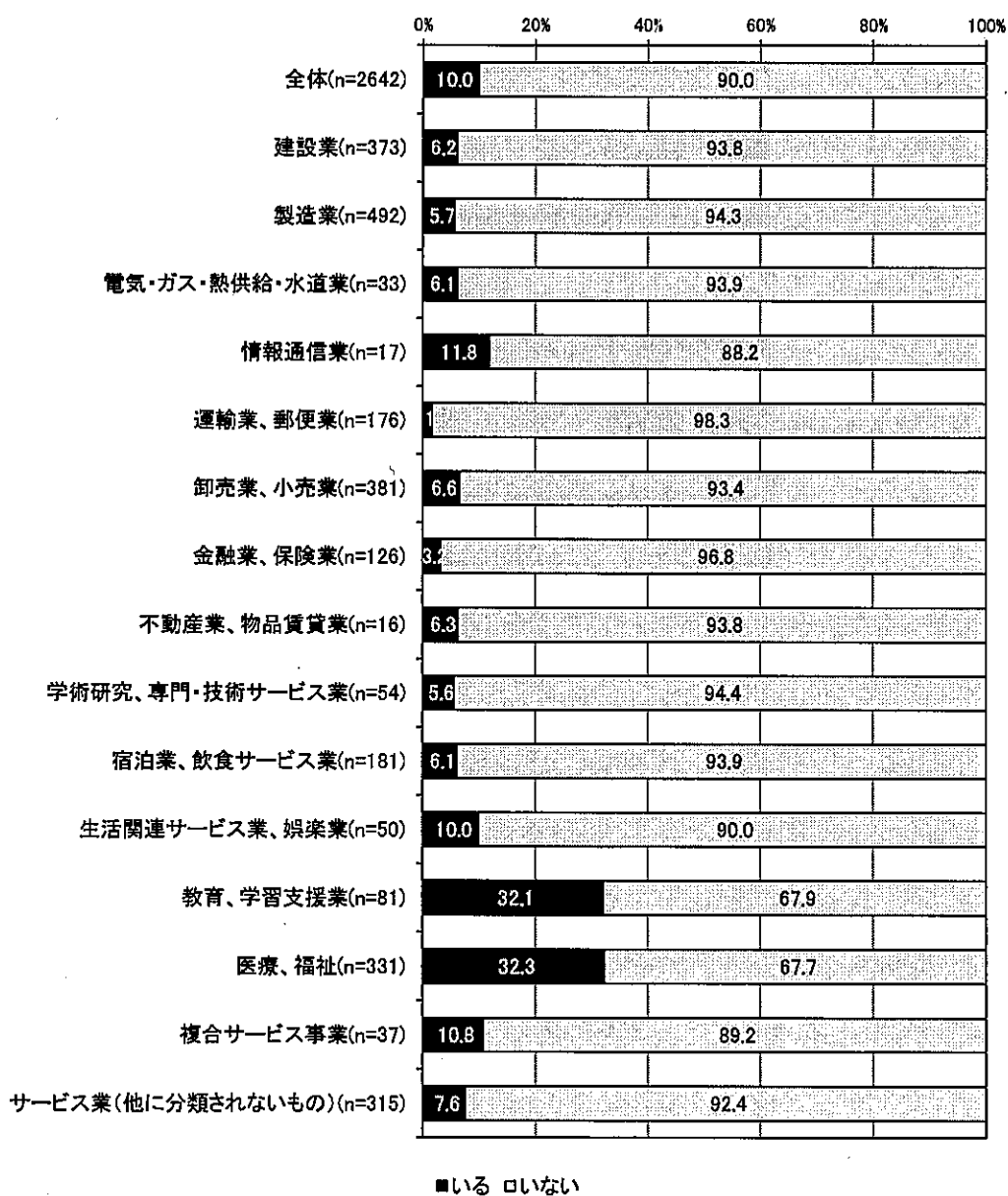


②事業内容別の女性部長の設置状況

～「医療、福祉」「教育、学習支援業」では3割以上が設置～

事業内容別では、設置割合が高い業種は「医療、福祉」が32.3%、「教育、学習支援業」が32.1%、と全体平均の10.0%と比較して高い割合となっている。一方、低い業種は、「運輸業、郵便業」が1.7%、「金融業、保険業」が3.2%、「製造業」が5.7%、「電気・ガス・熱供給・水道業」「宿泊業、飲食サービス業」が6.1%等の業種が続いている。

事業内容別の女性部長の設置状況

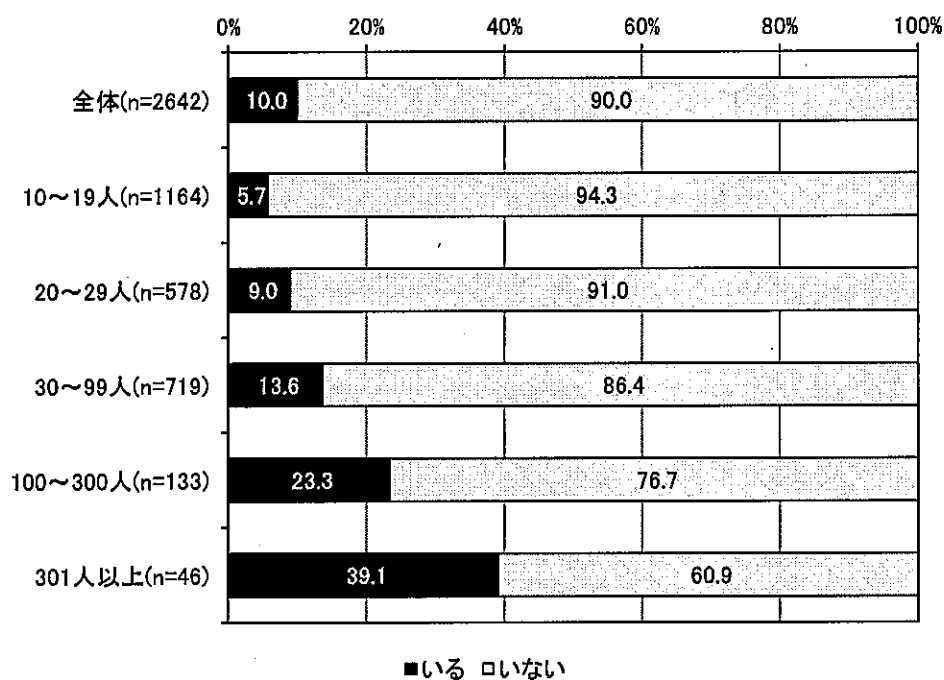


③従業員規模別の女性部長の設置状況

～従業員規模が拡大するにしたがって女性部長設置が増加～

従業員規模では、従業員が30人未満の規模では「部長がいる」が平均の10.0%を下回っているものの従業員規模が拡大するにしたがって設置している回答が増加しており、301人以上では39.1%と約4割が設置している。

従業員規模別の女性部長の設置状況

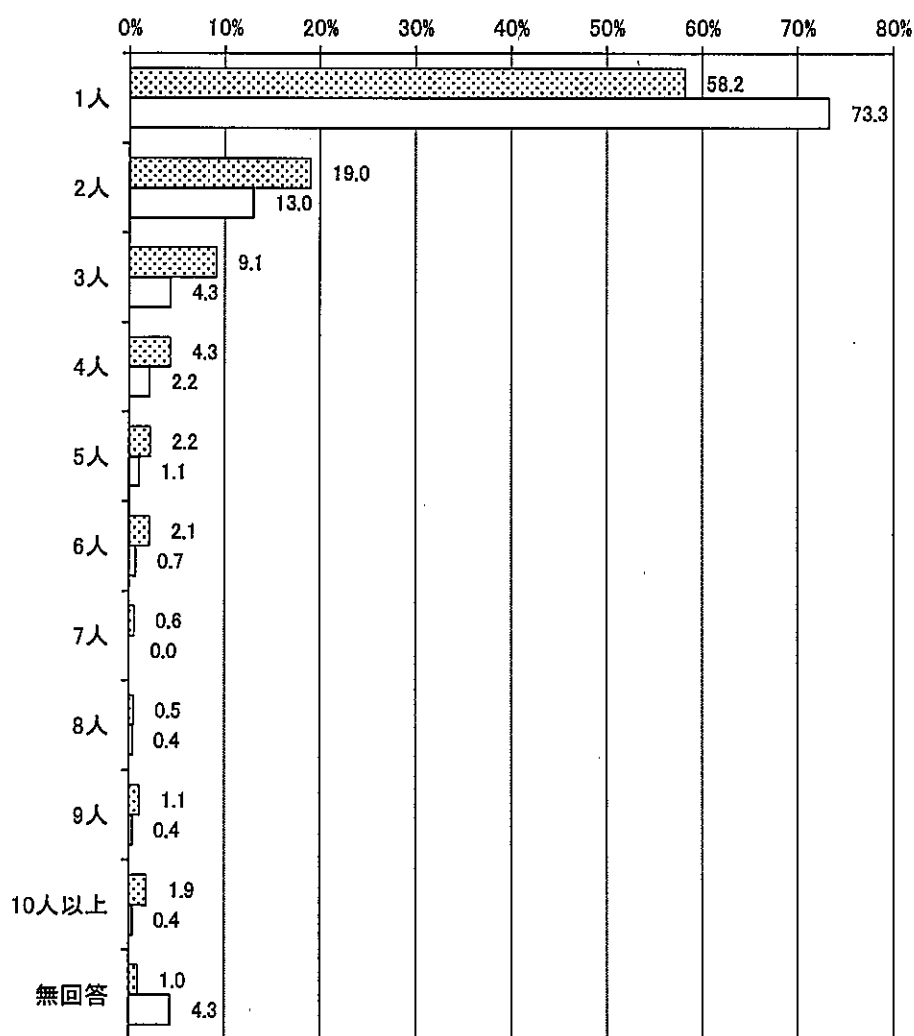


(2) 部長の男女人数

～女性部長の設置は、「1人」程度～

部長を設置している企業の男性部長と女性部長の人数は、男性部長では「1人」が58.2%と半数以上を占め、「2人」が19.0%と2人以内が8割を占めている。一方、女性部長は「0人」が73.3%と最も多く、概ね「1人」体制が多い。

男性・女性部長の人数



■男性(n=1257) □女性(n=277)

(3) 事業内容別の女性部長の設置比率

～設置比率の高い上位業種は「医療、福祉」「教育、学習支援業」～

事業内容別の部長設置状況では、女性部長の設置比率(女性部長÷全部長)が、全体平均で『12.8%』となっている。設置比率の高い上位業種は「医療、福祉」が40.1%、「教育、学習支援業」が23.4%、「宿泊業、飲食サービス業」が15.1%となっている。

また、設置比率が低い業種は、「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」が2.4%、「不動産業、物品賃貸業」が2.9%、「学術研究、専門・技術サービス業」が3.7%となっている。

業種	回答 企業数 (社)	男性部長 人数 (人)	女性部長 人数 (人)	合計 (人)	全部長中の 女性比率(%) (女性部長÷ 全部長数)	企業の平均 女性部長数(人) (女性部長÷ 企業数)
建設業	373	415	25	440	5.7%	0.07
製造業	492	574	33	607	5.4%	0.07
電気・ガス・熱供給・水道業	33	20	2	22	9.1%	0.06
情報通信業	17	35	2	37	5.4%	0.12
▼運輸業、郵便業	176	121	3	124	2.4%	0.02
卸売業、小売業	381	346	32	378	8.5%	0.08
▼金融業、保険業	126	162	4	166	2.4%	0.03
▼不動産業、物品賃貸業	16	33	1	34	2.9%	0.06
▼学術研究、専門・技術サービス業	54	78	3	81	3.7%	0.06
▲宿泊業、飲食サービス業	181	152	27	179	15.1%	0.15
生活関連サービス業、娯楽業	50	55	6	61	9.8%	0.12
▲教育、学習支援業	81	131	40	171	23.4%	0.49
▲医療、福祉	331	290	194	484	40.1%	0.59
複合サービス事業	37	48	8	56	14.3%	0.22
サービス業(他に分類されないもの)	315	309	25	334	7.5%	0.08
合計	2,663	2,769	405	3,174	12.8%	0.15

※ 複数業種該当企業があるため、企業合計は回答数(2,642社)と同一にならない。

(4) 従業員規模別の女性部長の設置比率

～企業1社当たりの女性役員数は従業員規模が大きいほど人数が多い～

従業員規模別の女性部長は、従業員人数が「300人以上」では14.9%と他の従業員規模と比較して高いものの、10%台となっているが、企業平均の女性役員は、企業規模が大きくなるにしたがって人数が多くなっている。

従業員規模	回答 企業数 (社)	男性部長 人数 (人)	女性部長 人数 (人)	合計 (人)	全部長中の女性比率 (%) (女性部長÷全部長数)	企業の平均女性部長数 (人) (女性部長÷企業数)
10～19人	1,164	532	72	604	11.9%	0.06
20～29人	578	461	57	518	11.0%	0.10
30～99人	719	882	142	1,024	13.8%	0.18
100～300人	133	441	49	490	10.0%	0.37
300人以上	46	405	71	476	14.9%	1.54
無回答	2	2	0	2	-%	-
合計	2,642	2,723	391	3,114	12.6%	0.15

課長

3. 課長

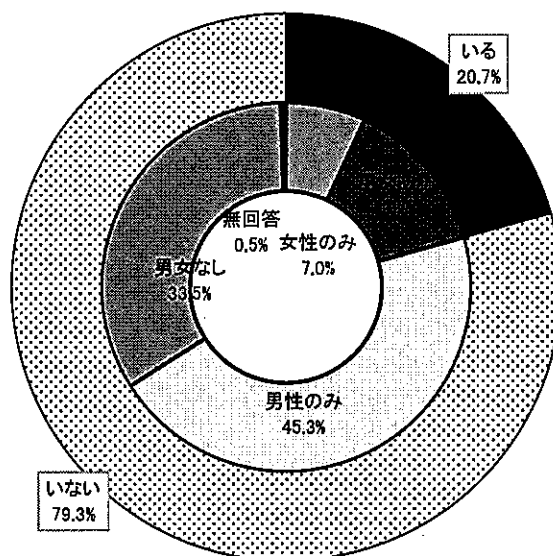
(1) 女性課長の有無

①男性・女性課長の構成

～女性課長は2割の企業に在籍～

全事業所の中で女性課長は、「いない」と答えた企業が79.3%と8割近くを占め、「いる」は20.7%となっている。課長の男女構成比は、「男性のみ」が45.3%、「女性のみ」は7.0%、「男女あり」は13.7%となっている。

女性課長の設置状況



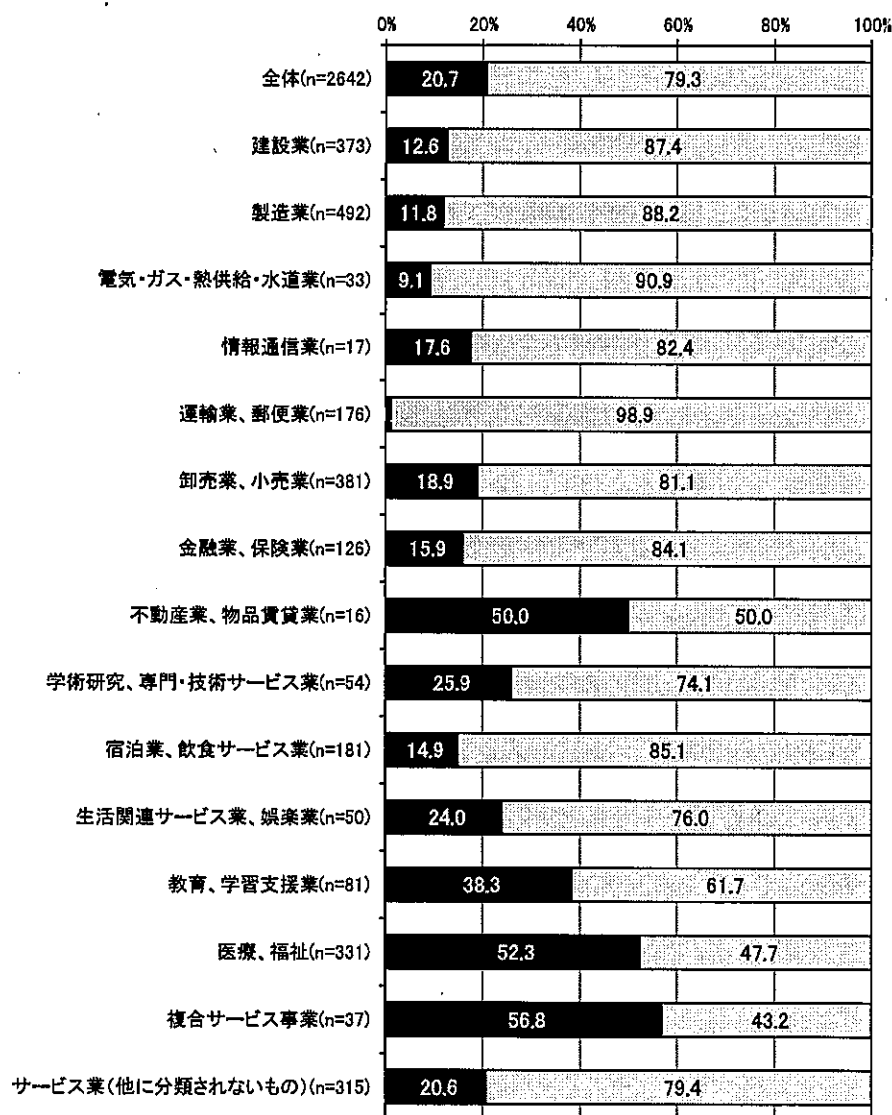
②事業内容別の女性課長の設置状況

～「医療、福祉」「教育、学習支援業」では3割以上が設置～

事業内容別では、設置割合が高い業種は「複合サービス事業」が56.8%、「医療、福祉」が52.3%、「不動産業、物品賃貸業」が50.0%、「教育、学習支援業」が38.3%となっている。

一方、低い業種は、「運輸業、郵便業」が1.1%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が9.1%、「製造業」が11.8%、「建設業」が12.6%と続いている。

事業内容別の女性課長の設置状況



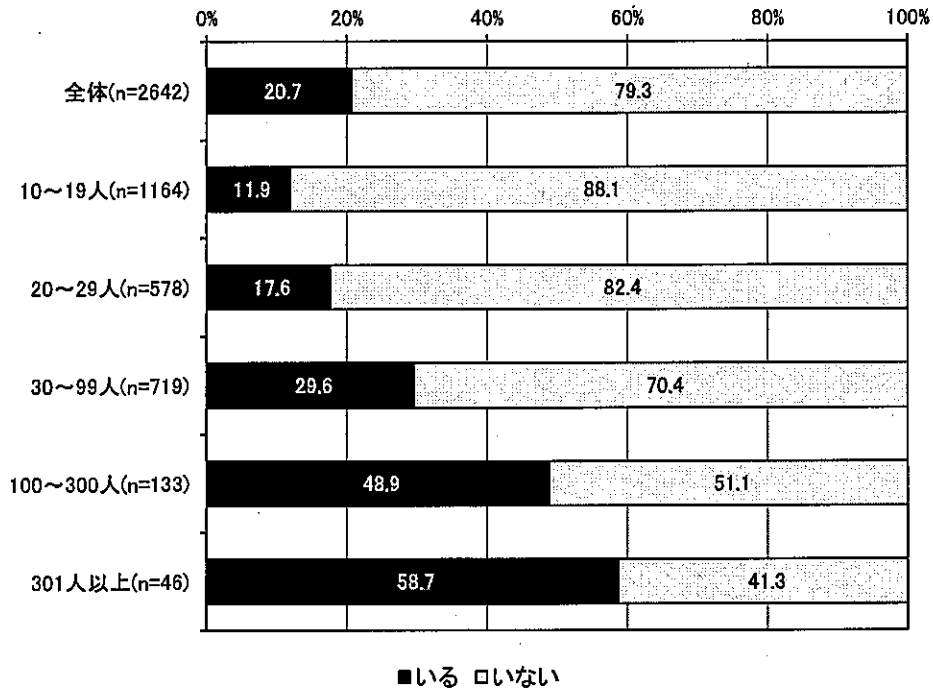
■いる □いない

③従業員規模別の女性課長の設置状況

～従業員規模が拡大するにしたがって女性部長設置が増加～

従業員規模では、従業員が30人未満の規模では「課長がいる」が平均の20.7%を下回っているものの従業員規模が拡大するにしたがって設置している回答が増加しており、100人以上では約5割が設置している。

従業員規模別の女性課長の設置状況

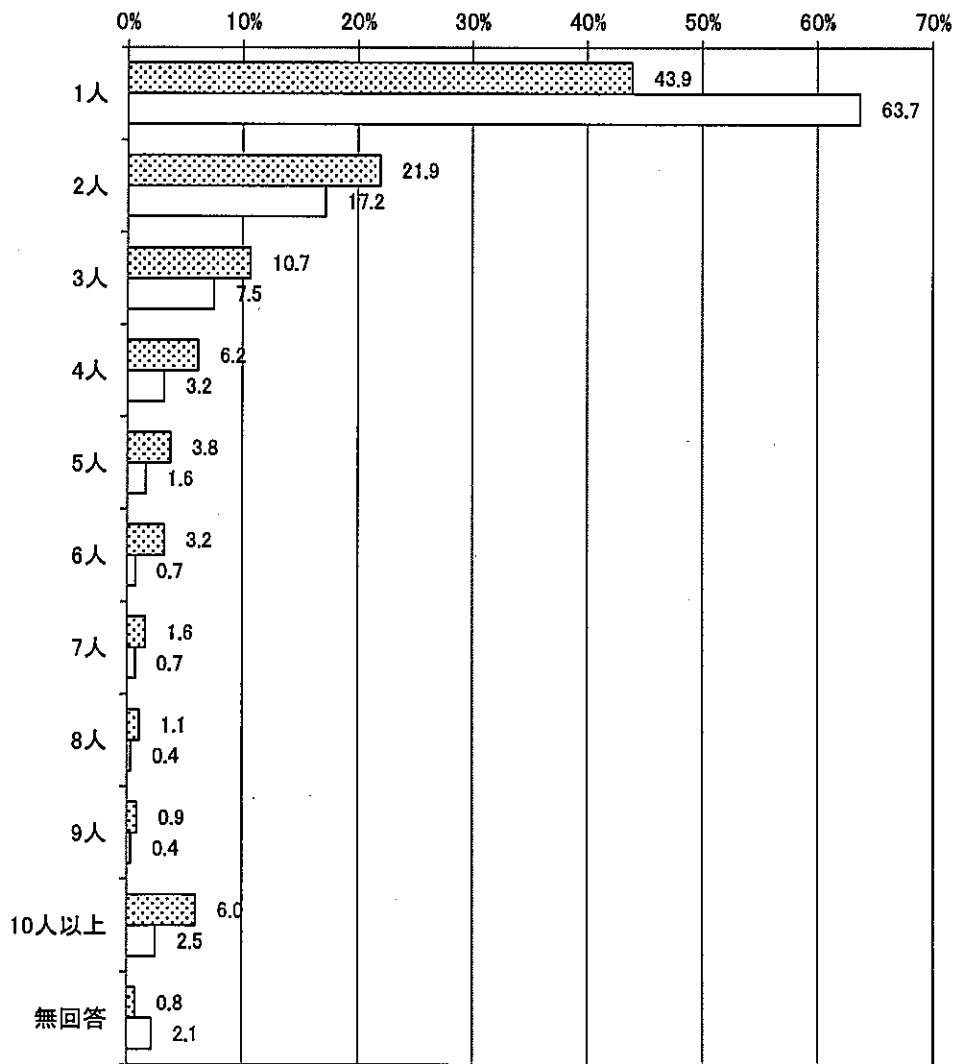


(2) 課長の男女人数

～女性課長の設置人数は、「1人」が6割以上～

課長を設置している企業の男性課長と女性課長の人数は、男性課長では「1人」が43.9%、「2人」が21.9%、「3人」が10.7%と3人以内が7割を超えている。一方、女性課長は「1人」が63.7%、「2人」が17.2%と2人以内が8割を占めている。

男性・女性課長の人数



□男性(n=1572) □女性(n=559)

(3) 事業内容別の女性課長の設置比率

～「医療、福祉」では6割以上が女性課長を設置～

事業内容別の課長設置状況では、女性課長の設置比率(女性課長÷全課長)が、全体平均で『17.4%』となっている。設置比率の高い上位業種は「医療、福祉」が63.9%、「複合サービス事業」が31.9%、「不動産業、物品賃貸業」が30.6%、「生活関連サービス業、娯楽業」が29.9%、「教育、学習支援業」が27.3%となっている。

また、設置比率が低い業種は、「運輸業、郵便業」が0.5%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が3.8%、「金融業、保険業」が6.8%、「製造業」が7.2%、「建設業」が9.0%となっている。

業種	回答 企業数 (社)	男性課長 人数 (人)	女性課長 人数 (人)	合計 (人)	全課長中の 女性比率(%) (女性課長÷ 全課長数)	企業の平均 女性課長数(人) (女性課長÷ 企業数)
▼建設業	373	566	56	622	9.0%	0.15
▼製造業	492	1,150	89	1,239	7.2%	0.18
▼電気・ガス・熱供給・水道業	33	76	3	79	3.8%	0.09
情報通信業	17	87	10	97	10.3%	0.59
▼運輸業、郵便業	176	387	2	389	0.5%	0.01
卸売業、小売業	381	1,046	125	1,171	10.7%	0.33
▼金融業、保険業	126	398	29	427	6.8%	0.23
▲不動産業、物品賃貸業	16	25	11	36	30.6%	0.69
学術研究、専門・技術サービス業	54	146	19	165	11.5%	0.35
宿泊業、飲食サービス業	181	167	47	214	22.0%	0.26
▲生活関連サービス業、娯楽業	50	61	26	87	29.9%	0.52
▲教育、学習支援業	81	165	62	227	27.3%	0.77
▲医療、福祉	331	266	470	736	63.9%	1.42
▲複合サービス事業	37	173	81	254	31.9%	2.19
サービス業(他に分類されないもの)	315	622	91	713	12.8%	0.29
合計	2,663	5,335	1,121	6,456	17.4%	0.42

※ 複数業種該当企業があるため、企業合計は回答数(2,642社)と同一にならない。

(4) 従業員規模別の女性課長の設置比率

～301人以上の規模では1社当たり5人～

従業員規模別の女性課長は、従業員人数が「300人以下」では女性係長の割合が15%前後となっている。しかし、「301人以上」では2割を超え、1社当たりの女性課長人数も約5人と、他の従業員規模のと比較して高く、企業規模が大きくなるにしたがって人数が多くなっている。

従業員規模	回答 企業数 (社)	男性課長 人数 (人)	女性課長 人数 (人)	合計 (人)	全課長中の女性比率 (%) (女性課長÷全課長数)	企業の平均女性課長数 (人) (女性課長÷企業数)
10～19人	1,164	852	164	1,016	16.1%	0.14
20～29人	578	764	137	901	15.2%	0.24
30～99人	719	1,646	356	2,002	17.8%	0.50
100～300人	133	1,154	218	1,372	15.9%	1.64
300人以上	46	877	222	1,099	20.2%	4.82
無回答	2	2	1	3	—%	—
合計	2,642	5,295	1,098	6,393	17.2%	0.42

係長

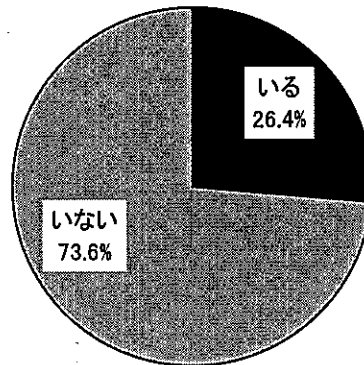
4. 係長

(1) 女性係長の有無

～女性係長は2割強の企業に配置～

全事業所の中で女性係長は、「いない」と答えた企業が73.6%と7割以上を占め、「いる」は26.4%となっている。

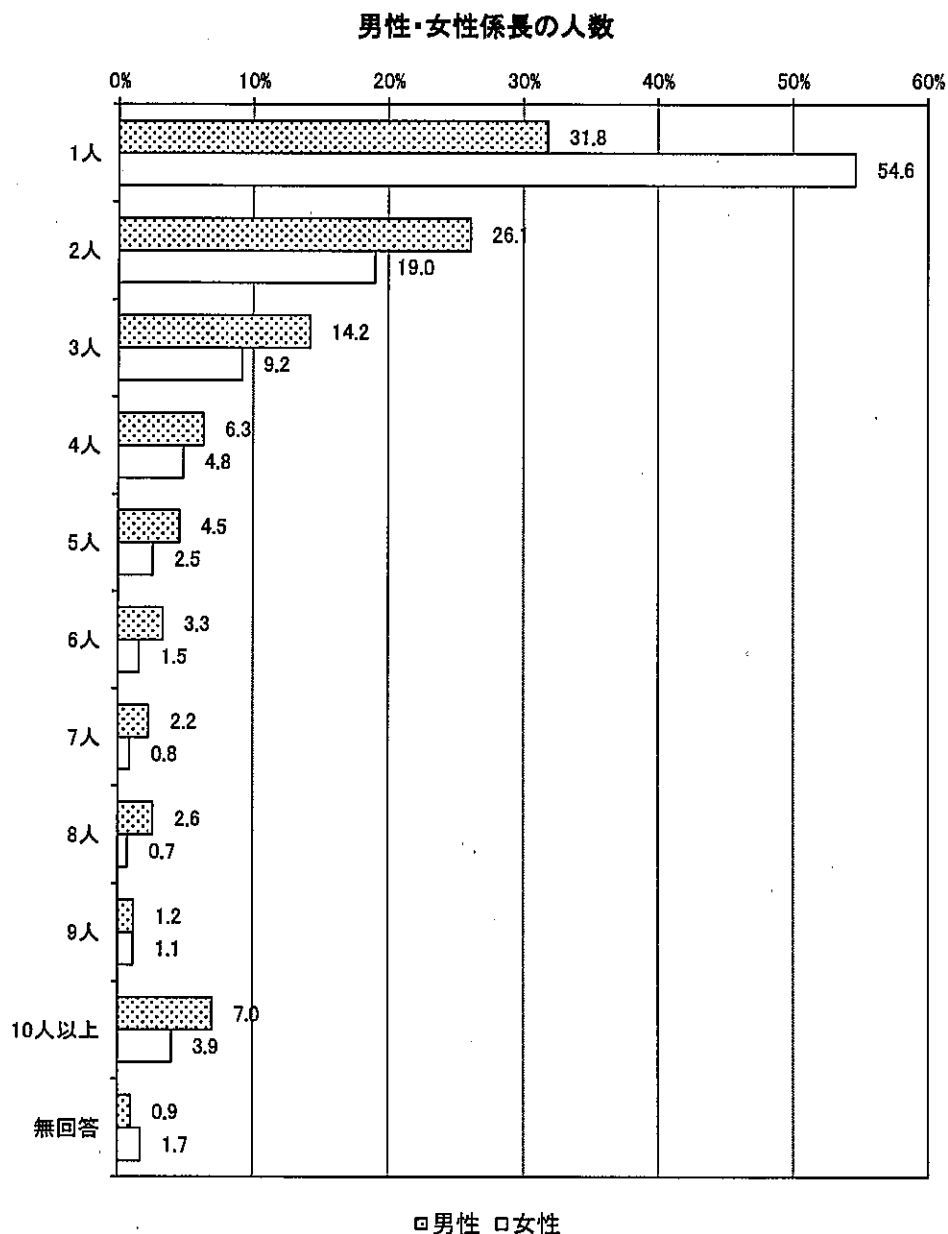
女性係長の有無
n=2642



(2) 係長の男女人数

～男性係長が3人以内で7割、女性係長2人以内で7割設置～

男性係長と女性係長の人数は、男性係長では「1人」が31.8%、「2人」が26.1%、「3人」が14.2%と続き、3人以内が7割を超えている。一方、女性係長は「1人」が54.6%と最も多く、「2人」が19.0%と2人以内が7割となっている。



(3) 事業内容別の女性係長の設置比率

～「医療、福祉」では6割以上が女性係長を設置～

事業内容別の係長設置状況では、女性係長の設置比率(女性係長÷全係長)が、全体平均で『25.4%』と係長の4人に1人が女性となっている。設置比率の高い上位業種は「医療、福祉」が66.2%、「宿泊業、飲食サービス業」が43.0%、「不動産業、物品賃貸業」が40.0%、「教育、学習支援業」が34.6%、「複合サービス事業」が33.5%、「生活関連サービス業、娯楽業」が31.7%となっている。

また、設置比率が低い業種は、「運輸業、郵便業」が4.1%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が4.2%、「建設業」が10.2%、「製造業」が12.3%、「情報通信業」が12.9%となっている。

業種	回答 企業数 (社)	男性係長 (人)	女性係長 (人)	合計 (人)	全係長中の 女性比率(%) (女性係長÷ 全係長)	企業の平均 女性係長数(人) (女性係長÷ 企業数)
▼建設業	373	475	54	529	10.2%	0.14
▼製造業	492	1,410	198	1,608	12.3%	0.40
▼電気・ガス・熱供給・水道業	33	137	6	143	4.2%	0.18
▼情報通信業	17	74	11	85	12.9%	0.65
▼運輸業、郵便業	176	628	27	655	4.1%	0.15
卸売業、小売業	381	814	232	1,046	22.2%	0.61
金融業、保険業	126	269	115	384	29.9%	0.91
▲不動産業、物品賃貸業	16	12	8	20	40.0%	0.50
学術研究、専門・技術サービス業	54	134	35	169	20.7%	0.65
▲宿泊業、飲食サービス業	181	147	111	258	43.0%	0.61
▲生活関連サービス業、娯楽業	50	97	45	142	31.7%	0.90
▲教育、学習支援業	81	153	81	234	34.6%	1.00
▲医療、福祉	331	377	740	1,117	66.2%	2.24
▲複合サービス事業	37	125	63	188	33.5%	1.70
サービス業(他に分類されないもの)	315	693	162	855	18.9%	0.51
合計	2,663	5,545	1,888	7,433	25.4%	0.71

※ 複数業種該当企業があるため、企業合計は回答数(2,642社)と同一にならない。

(4) 従業員規模別の女性係長の設置比率

～従業員規模が大きくなるにしたがって平均女性係長人数が増加～

従業員規模別の女性係長は、「10～19人」規模を除き全係長中の女性係長は2割となっているが、1企業当たりの女性係長の比率は、従業員規模が大きくなるにしたがって女性係長の人数は増えており、特に301人以上では1社当たり約10人となっている。

従業員規模	回答 企業数 (社)	男性係長 人数 (人)	女性係長 人数 (人)	合計 (人)	全係長中の女性比率 (%) (女性係長÷全係長数)	企業の平均女性係長数 (人) (女性係長÷企業数)
10～19人	1,164	822	194	1,016	19.1%	0.17
20～29人	578	628	226	854	26.5%	0.40
30～99人	719	1,601	582	2,183	26.7%	0.81
100～300人	133	1,028	367	1,395	26.3%	2.76
301人以上	46	1,426	455	1,881	24.2%	9.90
無回答	2	0	7	7	-%	-
合計	2,642	5,505	1,831	7,336	25.0%	0.70

管理職

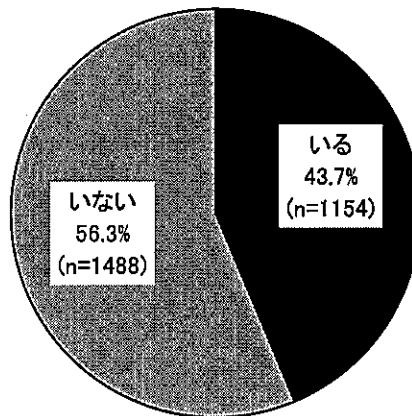
5. 管理職(課長以上)

(1) 課長以上の管理職の有無

～女性管理職の設置が4割強～

女性管理職の設置状況は、「(女性管理職が)いる」が43.7%と4割を超えている。

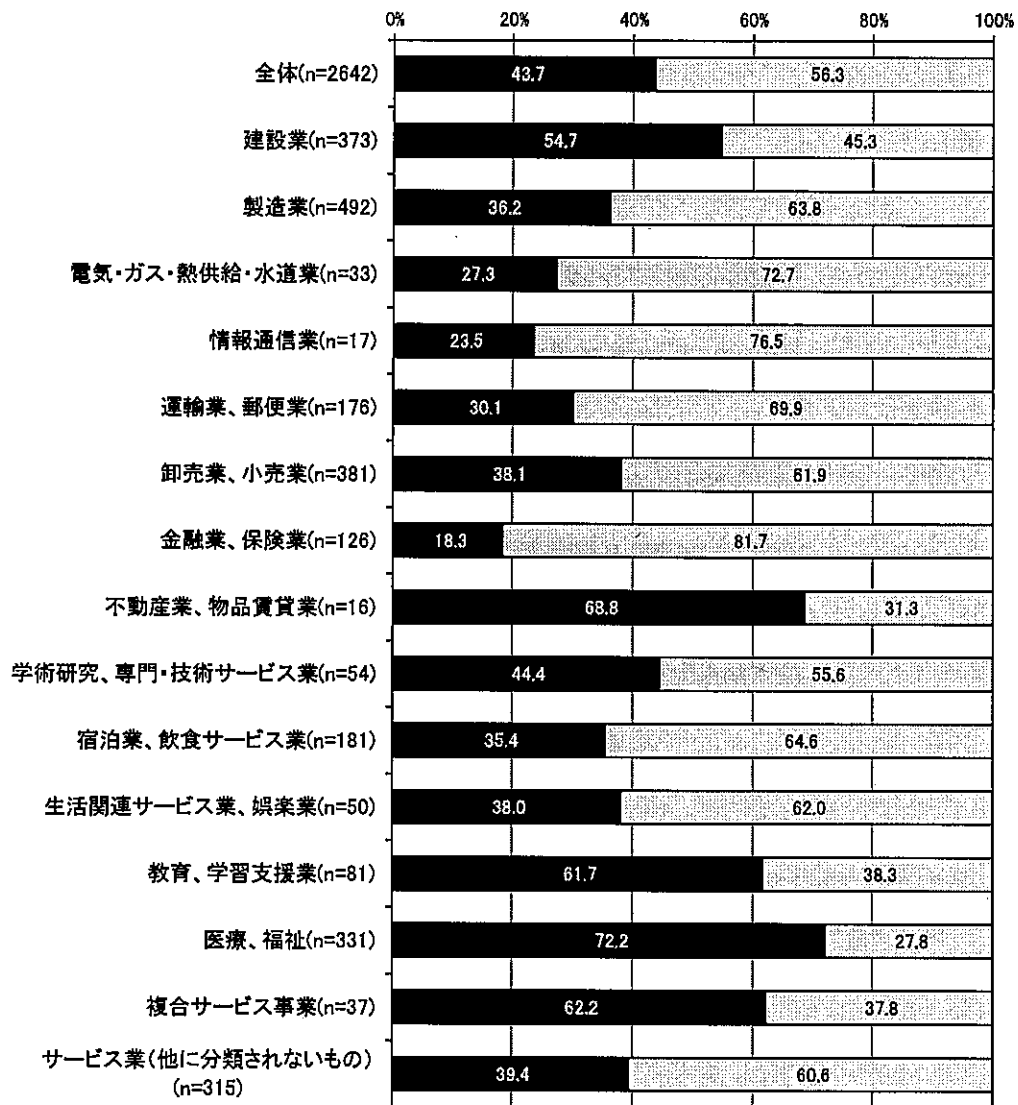
課長以上の女性管理職の有無
n=2642



【事業内容別】

事業内容別でみると、『医療、福祉』『不動産業、物品賃貸業』『教育、学習支援業』『複合サービス事業』では、女性管理職が5割を超えている。

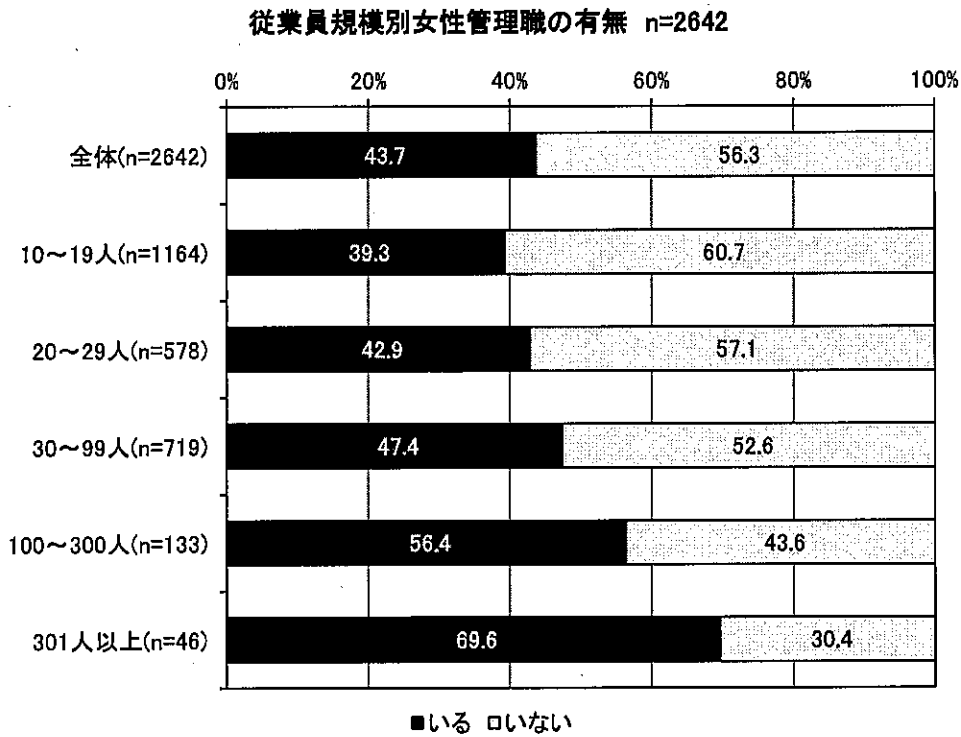
事業内容別女性管理職の有無 n=2642



■あり □なし

【従業員規模別】

従業員規模別でみると、全体平均では女性管理職の設置は43.7%と4割を超えているが、30人未満の規模では4割前後と平均を超えていない。しかし、30人以上の規模では平均値を超え、規模が大きくなるにしたがって設置している比率は高くなっている。特に301人以上では69.6%と約7割となっている。



事業内容×従業員規模別の女性管理職登用状況は、別に資料として添付する。

問3 管理職に女性を登用していない理由

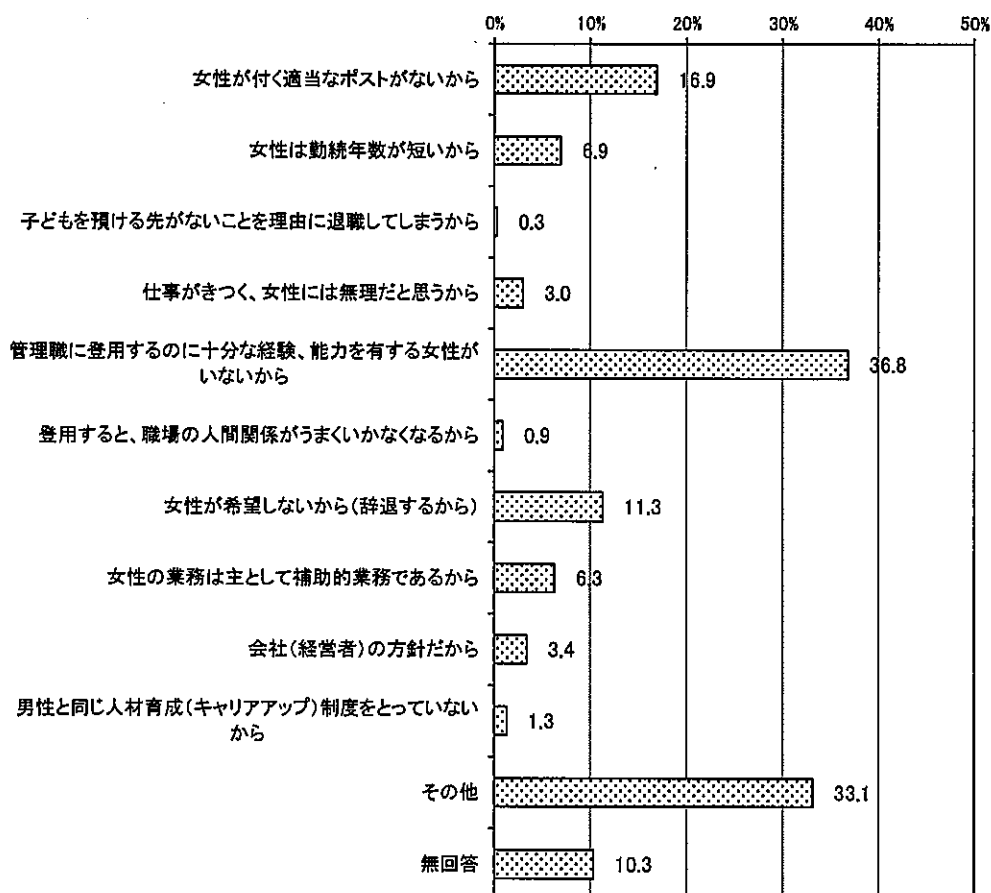
～『経験』『能力』不足、ポストがない～

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、能力を有する女性がいらないから」が36.8%と最も多く、次いで「女性が付く適当なポストがないから」が16.9%、「女性が希望しないから（辞退するから）」が11.3%と続き、女性の『経験』『能力』に対する理由が多くみられる。

また、「その他」が33.1%と多数みられるが、主に「女性が少ない」「登用の準備はあるが該当者がいない」「管理職になるための資格要件をまだ満たしていないため」「小規模事業所で、部下のいないポストになってしまうから」など、多岐にわたる意見があり、記載内容を別に添付した。

女性管理職を登用しない理由

n=1488



【事業内容別】

事業内容別にみると、各業種とも「管理職に登用するのに十分な経験、能力を有する女性が少ないから」が多いものの、「女性が付く適当なポストがないから」は「建設業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」、「仕事がきつく、女性には無理だと思うから」は「運輸業、郵便業」、「女性の業務は主として補助的業務であるから」は「電気・ガス・熱供給・水道業」、「女性は勤続年数が短いから」は「建設業」「学術研究、専門・技術サービス業」に多くみられる。

	女性が付く適当なポストがないから	女性は勤続年数が短いから	子どもを預ける先がないことを理由に退職してしまうから	仕事がきつく、女性には無理だと思うから	管理職に登用するのに十分な経験、能力を有する女性が少ないから	登用すると、職場の人間関係がうまくいなくなるから	女性が希望しないから(辞退するから)	女性の業務は主として補助的業務であるから	会社(経営者)の方針だから	男性と同じ人材育成(キャリアアップ)制度をとっていないから	その他	無回答
全体(n=1488)	16.9	6.9	0.3	3.0	36.8	0.9	11.3	6.3	3.4	1.3	33.1	10.3
建設業(n=169)	27.8	13.0	-	2.4	25.4	-	11.2	10.1	5.9	-	27.2	8.3
製造業(n=314)	19.1	2.9	0.6	5.7	34.7	2.5	11.1	10.8	2.9	1.9	28.3	12.1
電気・ガス・熱供給・水道業(n=24)	-	4.2	-	-	70.8	-	12.5	16.7	-	-	20.8	16.7
情報通信業(n=13)	-	7.7	-	7.7	53.8	-	15.4	-	-	-	38.5	7.7
運輸業、郵便業(n=123)	19.5	2.4	-	10.6	40.7	-	9.8	8.1	2.4	2.4	32.5	4.9
卸売業、小売業(n=236)	12.3	11.4	0.4	1.3	50.0	0.8	11.9	6.4	0.8	1.7	30.5	5.5
金融業、保険業(n=103)	1.0	3.9	-	-	22.3	-	13.6	-	1.0	-	56.3	14.6
不動産業、物品賃貸業(n=5)	80.0	-	-	-	40.0	-	20.0	-	20.0	-	20.0	-
学術研究、専門・技術サービス業(n=30)	30.0	13.3	3.3	-	53.3	-	3.3	6.7	-	-	26.7	3.3
宿泊業、飲食サービス業(n=117)	17.9	7.7	-	-	36.8	-	17.9	1.7	3.4	0.9	34.2	12.0
生活関連サービス業、娯楽業(n=31)	22.6	-	-	6.5	22.6	-	16.1	3.2	3.2	-	54.8	-
教育、学習支援業(n=31)	9.7	-	-	-	29.0	-	-	-	-	-	54.8	25.8
医療、福祉(n=92)	6.5	10.9	1.1	1.1	40.2	-	14.1	-	7.6	-	33.7	13.0
複合サービス事業(n=14)	-	7.1	-	7.1	35.7	-	7.1	7.1	7.1	-	35.7	7.1
サービス業(他に分類されないもの)(n=191)	22.5	6.3	-	0.5	33.0	2.1	7.3	4.2	6.3	2.6	31.4	14.1

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、『女性が付く適当なポストがないから』『仕事がつく、女性には無理だと思うから』は「301人以上」、『女性が希望しないから（辞退するから）』は「20～300人」の企業に多くみられる。

	女性が付く適当なポストがないから	女性は勤続年数が短いから	子どもを預ける先がないことを理由に退職してしまっから	仕事がつく、女性には無理だと思うから	管理職に登用するのに十分な経験、能力を有する女性がないから	登用すると、職場の人間関係がうまくいなくなるから	女性が希望しないから（辞退するから）	女性の業務は主として補助的業務であるから	会社（経営者）の方針だから	男性と同じ人材育成（キャリアアップ）制度をとっていないから	その他	無回答
全体 (n=1488)	16.9	6.9	0.3	3.0	36.8	0.9	11.3	6.3	3.4	1.3	33.1	10.3
10～19人 (n=707)	18.2	8.2	0.4	1.8	28.9	1.3	8.5	7.4	4.8	1.3	35.5	12.0
20～29人 (n=330)	14.8	8.2	-	3.0	40.3	0.6	13.3	5.8	1.8	1.2	33.6	10.6
30～99人 (n=378)	17.2	4.0	0.3	4.0	43.9	0.8	14.0	5.3	2.6	1.1	30.4	8.2
100～300人 (n=58)	10.3	5.2	1.7	6.9	65.5	-	17.2	1.7	1.7	3.4	20.7	1.7
301人以上 (n=14)	21.4	-	-	14.3	50.0	-	7.1	14.3	-	-	28.6	-

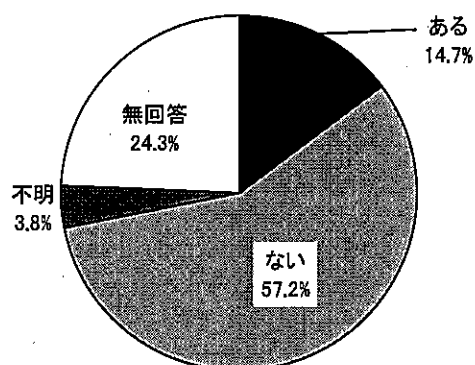
問4 今後、5年以内に女性を管理職に登用する予定

～女性を管理職に登用予定は約15%～

現在管理職に女性がいない企業に、今後5年以内に女性管理職に登用するか聞いてみると、「予定がある」は14.7%と1割強、「予定はない」は57.2%と6割近くは女性管理職登用の予定はないと回答している。

5年以内に女性管理職に登用する予定

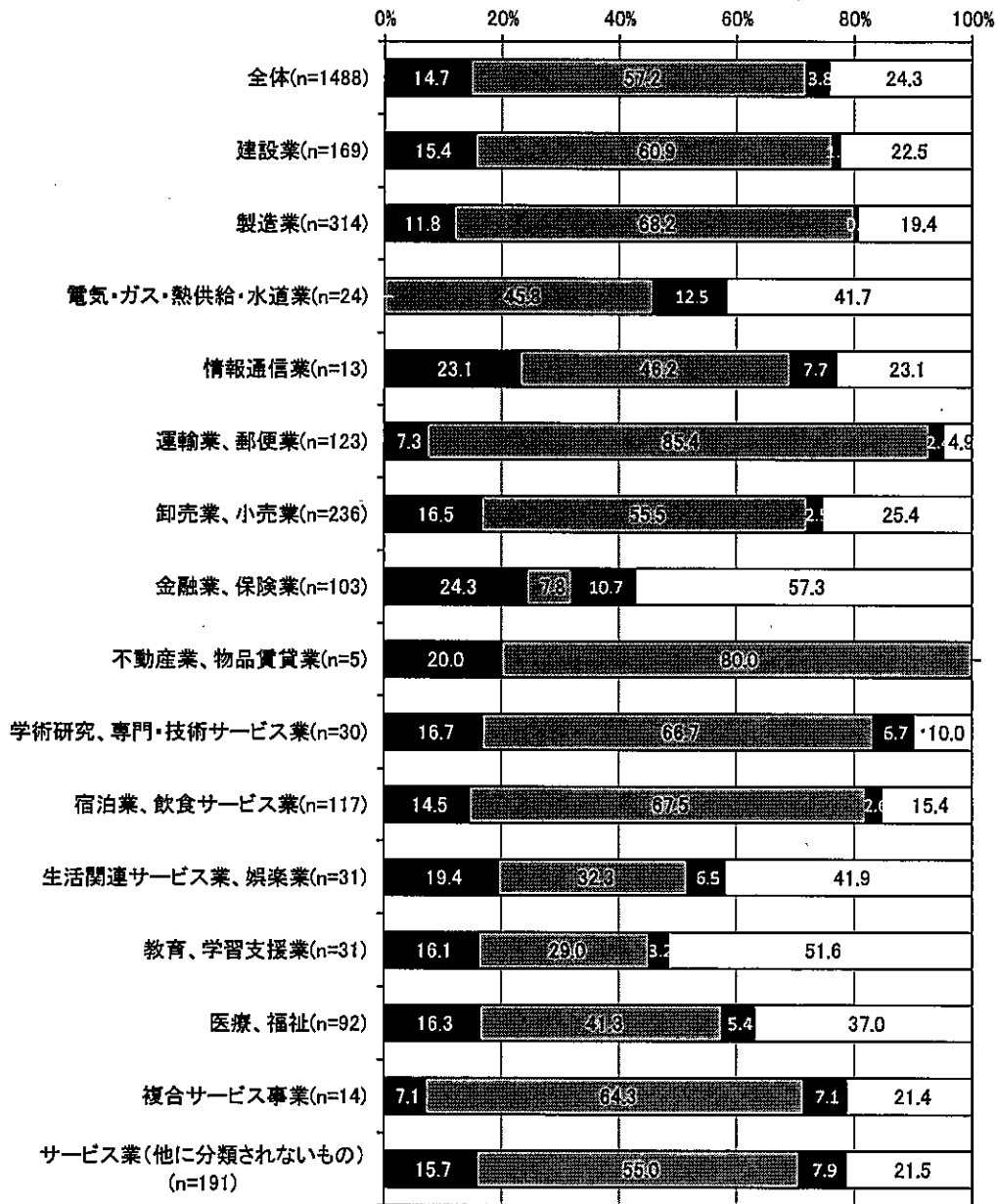
n=1488



【事業内容別】

事業内容別でみると、今後女性管理職を登用する予定があると回答しているのは、「情報通信業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」に多くみられる。

事業内容別の女性管理職の5年後登用予定
n=1488

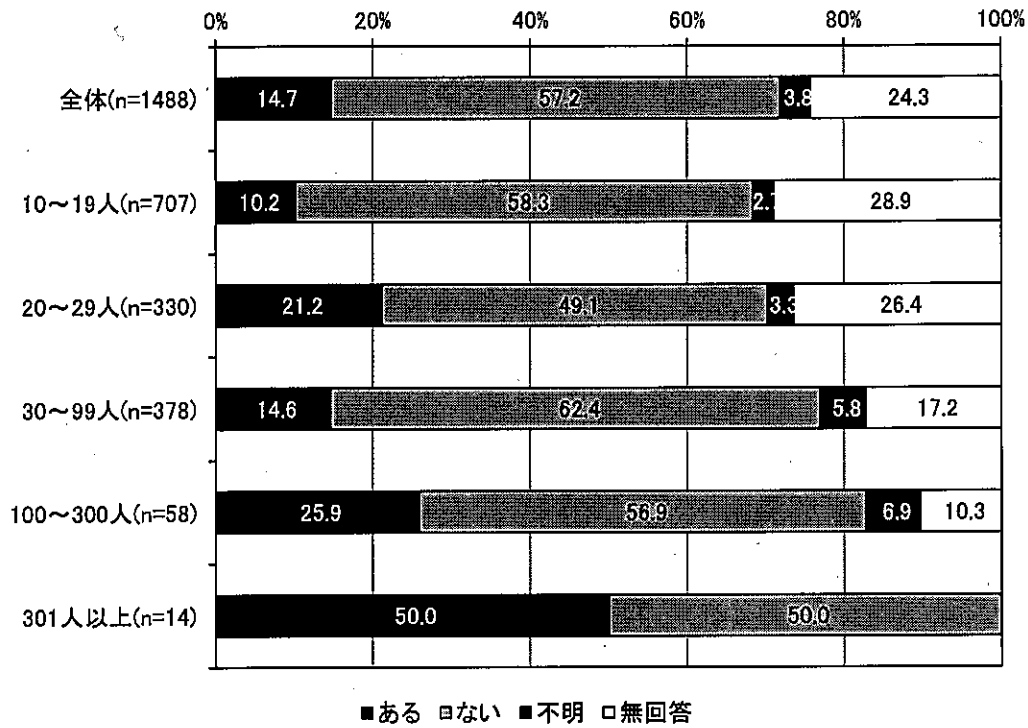


■ある □ない ■不明 □無回答

【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、10～99人の従業員規模の企業では「登用の予定がある」という回答が2割程度にとどまっているが、100人以上では女性管理職の登用に前向きな回答が多くみられる。

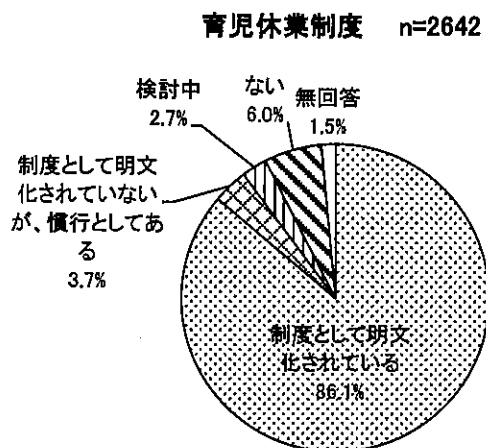
従業員規模別の女性管理者の5年後の登用予定
n=1488



問5 育児休業制度の規程の有無

～制度として明文化が9割弱と高い設置状況～

育児休業制度の明文化は、「制度として明文化されている」が86.1%と制度としての設置状況は高い。また、明文化されていないが「慣行としてある」が3.7%と答えており、制度が設置されていない企業数は1割程度となっている。

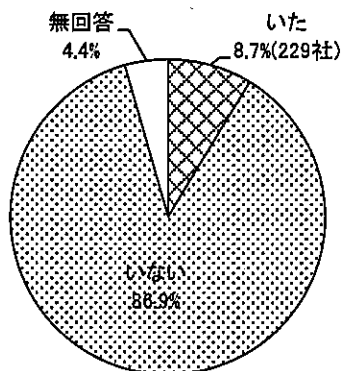


問6 過去3カ年以内の出産・育児を理由とした退職有無

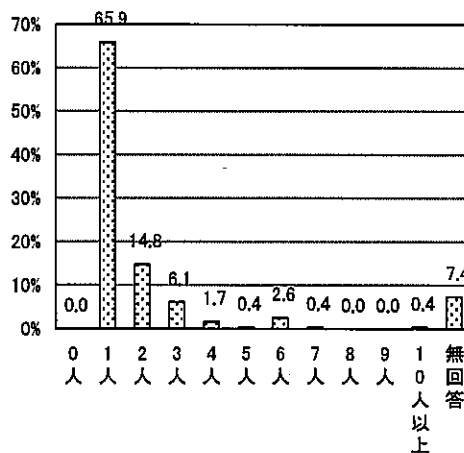
～出産・育児を理由の退職者は「いない」が8割以上～

過去3カ年以内に出産・育児を利用とした退職は、「いない」が86.9%と9割近くあり、「いた」は8.7%(229社)となっている。また、「いた」と答えた企業の退職者は、「1人」が65.9%、「2人」が14.8%となっている。

過去3カ年以内の出産・育児を理由の退職者の有無
n=2642



出産・育児を理由に退職した人数
n=229



問7 仕事と育児を両立するための育児休業以外の明文化された制度

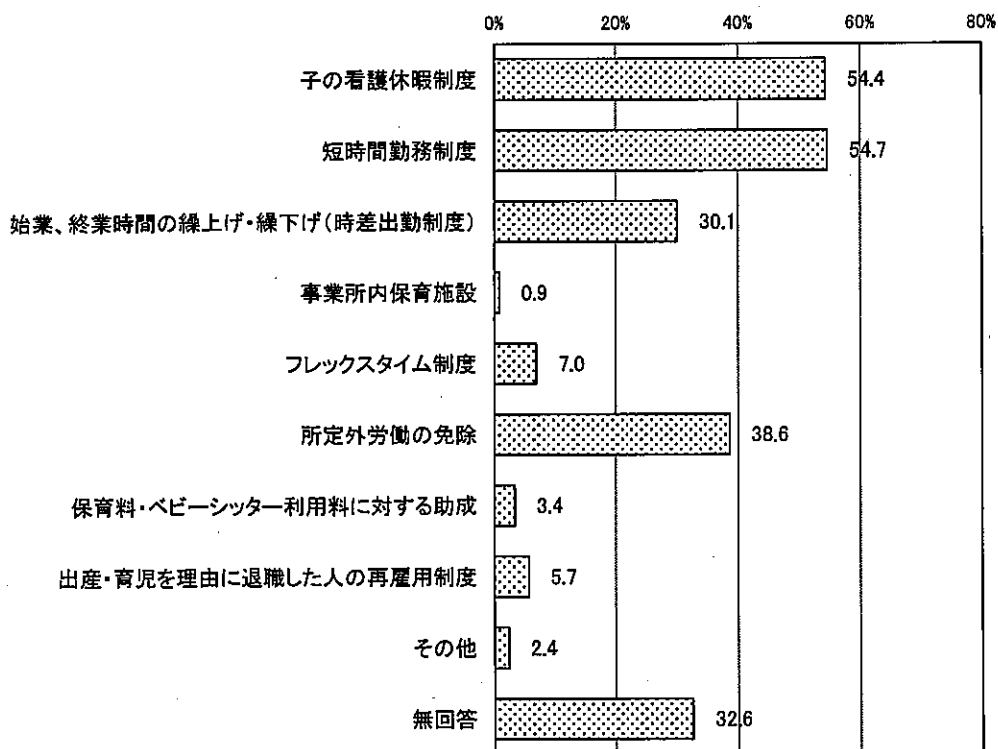
(1) 各種制度の導入状況

～「短時間勤務制度」「子の看護休暇制度」を半数以上が明文化～

企業内に育児休業以外の明文化された制度は、「短時間勤務制度」が 54.7%、「子の看護休暇制度」が 54.4%と半数以上が明文化されている。次いで「所定外労働の免除」が 38.6%、「始業、終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）」が 30.1%と続き、上位項目となっている。

仕事と育児を両立するための制度の有無

n=2642



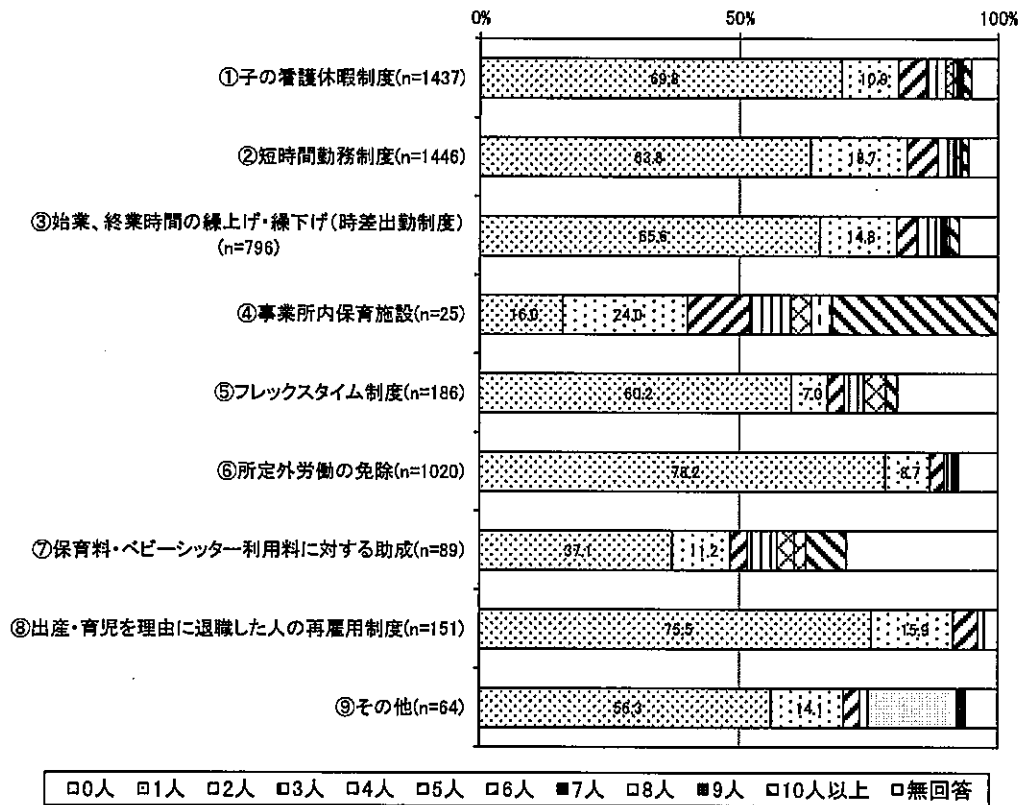
(2) 各種制度の利用人数

～多くの制度で利用者が「0人」が多い～

上記問いの自社で明文化された各種制度の利用人数は、「保育料・ベビーシッター利用料に対する助成」「事業所内保育施設」以外の制度では、利用者が「0人」と答えており、制度が明文化されているにも関わらず利用者は少ない。

仕事と育児を両立する制度の利用人数

N=2642

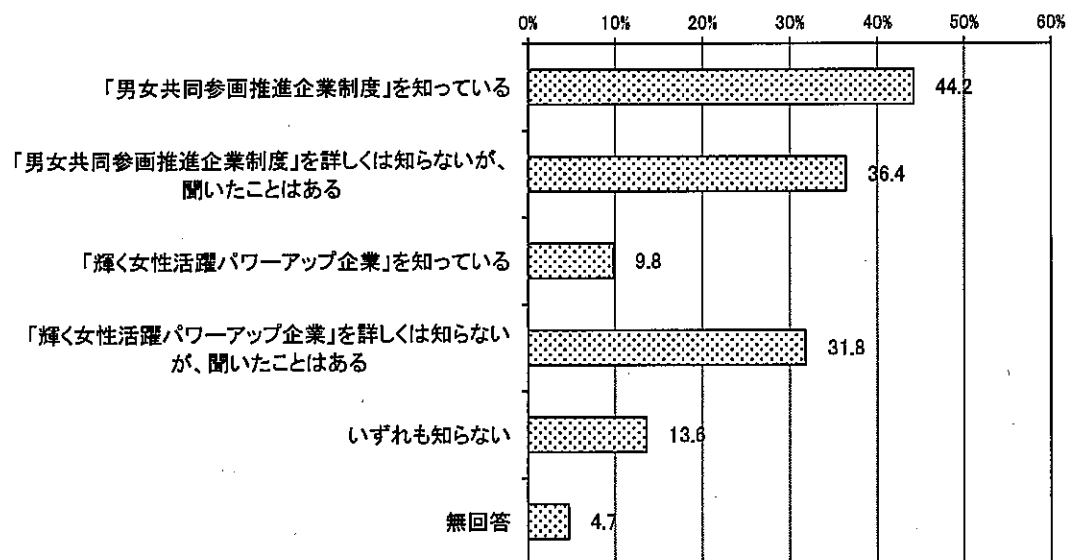


問8 「男女共同参画推進企業制度」「輝く女性活躍パワーアップ企業」の認知度
 ～「男女共同参画推進企業制度」は4割強、「輝く女性活躍パワーアップ企業」は1割弱の認知度～

「男女共同参画推進企業制度」と「輝く女性活躍パワーアップ企業」の認知度は、男女共同参画推進企業制度は「知っている」が44.2%と4割強、「知らないが聞いたことはある」が36.4%とある程度の認知度となっている。

一方、輝く女性活躍パワーアップ企業は、「知っている」が9.8%と1割弱、「知らないが聞いたことはある」が31.8%と認知度は低い。

鳥取県の取組への認知度
 n=2642



【事業内容別】

「男女共同参画推進企業制度」の認知度として、『詳しくは知らない』の平均値より低い業種は、「卸売業、小売業」「不動産業、物品賃貸業」「製造業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」。

また「輝く女性活躍パワーアップ企業」の『詳しくは知らない』の平均値より低い業種は、「情報通信業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「宿泊業、飲食サービス業」「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」となっている。

	「男女共同参画推進企業制度」を知っている	「男女共同参画推進企業制度」を詳しくは知らないが、聞いたことはある	「輝く女性活躍パワーアップ企業」を知っている	「輝く女性活躍パワーアップ企業」を詳しくは知らないが、聞いたことはある	いずれも知らない	無回答
全体(n=2642)	44.2	36.4	9.8	31.8	13.6	4.7
建設業(n=373)	65.1	23.9	13.1	26.3	7.2	3.2
製造業(n=492)	36.4	41.3	6.1	31.3	15.9	3.9
電気・ガス・熱供給・水道業(n=33)	57.6	30.3	15.2	42.4	-	12.1
情報通信業(n=17)	52.9	35.3	-	52.9	-	11.8
運輸業、郵便業(n=176)	36.9	40.9	7.4	31.3	17.6	3.4
卸売業、小売業(n=381)	28.1	44.4	4.2	30.2	21.0	6.0
金融業、保険業(n=126)	65.9	26.2	14.3	53.2	4.8	1.6
不動産業、物品賃貸業(n=16)	25.0	43.8	6.3	25.0	18.8	12.5
学術研究、専門・技術サービス業(n=54)	59.3	24.1	16.7	35.2	13.0	1.9
宿泊業、飲食サービス業(n=181)	37.0	35.4	8.8	35.4	18.2	8.3
生活関連サービス業、娯楽業(n=50)	26.0	32.0	10.0	16.0	16.0	26.0
教育、学習支援業(n=81)	60.5	34.6	32.1	27.2	-	4.9
医療、福祉(n=331)	47.4	40.2	11.5	33.2	9.4	2.4
複合サービス事業(n=37)	40.5	35.1	8.1	27.0	13.5	5.4

問9 女性管理職登用促進のために必要な行政支援（自由意見）

- 行政の建設部門の要職に管理職を登用されたらどうか。
- 短時間勤務の保障制度
- 育休の間の賃金助成
- 保育所の充実。核家族化の逆、2世代化の推進。子育てを如何に女性の負担を軽減するか。
- 企業にとって、職種、仕事の内容も違うわけですから、行政からどうのと聞かれても一概に言えないと思います。お金を出せば良いという問題ではないと思いますし・・・。
- 人件費補助はもちろんのこと、不在期間中限定の人材を優先的に斡旋していただけるといいと思います。
- 補助金制度
- 時間外（保育・小学校・中学校）と夕食の無料提供
- お子様の発熱など、そこまででもない病気に対する支援。
- 保育園等の料金の助成
- 女性の言う事を聞けという教育。現在社長をやっておりますが、上から下まで女性の言う事は聞きません。教育改革。
- 有能であれば登用の検討はできると思いますが、今までは社員数、部署も少なかった為、そういう機会がありませんでした。産休育休中の交替要員等にかかる出費増を補えるような助成があると良いのではないのでしょうか。
- 保育施設の充実、父親育児に対する助成金
- 保育園の確保、また病気の子どもの預け先など、女性として働く上で考えることが多いので、行政にも支援してもらえたらと思います。
- 出産、子育て期間における女性への社会的サポート。少なくとも産休期間の給与の補てん（社会保険による出産手当等とは別に）。
- 保育所の増設
- 女性が急に育児、介護、看病等で休まないといけない場合があります。そんな時、支援を行っているNPO等がありますが、利用するにも時給が高い為利用できない人がいます。県からの助成金が少しでも補助してもらえると、働く女性にとってはとても助かるのではと考えています。
- 保育時間の拡充、病児保育の充実・費用の助成、学童保育時間・施設の充実・支援
- 子育て支援等
- 能力のある人が管理職登用されるべきであり、男女ともに平等な権利があるべき。女性管理職登用を形骸的に進めず、実のある政策を実施してもらいたい。
- 学童保育を含む保育時間の延長など
- 人材研修（マネジメント力やコミュニケーション力など）。現在1名育休取得中。年内に1名産休予定です。
- 病児保育の拡大と費用負担。祝祭日保育、学童保育の受け入れ
- 男性の意識を変える。教育から始めないと社会の構造は変わらないと思いますので、セミナー等を開催して積極的に参加してもらうようにしてほしいです。
- 保育施設の完備。出産、育児、介護休暇を取った場合の経済的な支援。
- 新生児の保育園を増やしてほしい。
- 事業の性質上、代替職員を派遣してもらうことは大変難しいと思います。補充のためハローワークに出しても業務的に求人が来ません。となると、残った職員で乗り切らなければなりません。報酬が安いのが現状です。もっと働きたいと思ってもらえるよう、給与が上げられるような支援が必要です。その場合、加算制度などという面倒なことではなく、全てのヘルパーに分けられる資金を考えて欲しいです。
- 支援、助成ありきになってしまいがちなので、保育所、ベビーシッター、学童保育等を充実させる方が良い。
- 給与アップ、保育園の充実、男性の理解、地域の協力
- 当社のように土日も営業し、盆正月が繁忙期の職場で育児と仕事の両立をしようとすると、保育園での受け入れ体制が弱く、家族の支援が得られない場合は、両立が困難となる。土日や夜間の保育環境の整備を希望する。
- 女性向けの管理職になるための研修等を開催してもらう。

- 人口が増える施策をお願いします。人が増えれば各産業が自然と活発になります。利益確保が難しい中、効率化が求められ、一人あたりの仕事量が増え、役職を辞退する社員が多い（男女ともに）。所得より楽（らく）さを求める人間が多い。そのため所得が伴わないため結婚もできない。または共働きになって子どもの数が少ない！？
- 配偶者（夫）の育児、介護、休業の推進と経済的支援
- 保育施設の拡充
- 行政から女性管理職を増やして民間をリードして欲しい。
- 女性を対象にしたスキルアップのための研修会開催など
- 出来るだけ研修機会を増やしたいので、その為の助成金をお願いしたいです。
- 今のままでよい。
- 研修制度の充実
- 研修制度に対する補助。特に管理職、部長以上の役職への研修制度。今のままでは企業まかせです。
- 助成金制度を設ける。
- 女性の雇用促進の為、景気回復の支援が第一と考える。
- 率先垂範
- 女性自身の考え方を尊重することが大切で必ずしも管理職への登用促進を強制するものではないと思います。私の所では職場へ子どもを同伴してもいいということにしておりますが、その時に保育士の役割をしてもらえるような地域の方などをお願いしたいのですが、そういう補助金のようなものがあれば良いと思います。
- 女性が管理職で活躍している事実や事例を数多く公表、紹介していくことにより認識をもってもらおう。
- 日・祝日の学童保育
- 子どもを継続し安心して預けられる支援。待機児童（学童保育）施設の充実、それに伴う規制緩和。
- 幅広いジャンルでの資格取得支援制度
- 良い人材があれば男女を問わず管理職に登用したいと考えているが、女性は今のところ勤務が少なく、検討するレベルではない。能力のある女性をこの地方で積極的に管理職を目指すには社会全体で家庭のあり方、子育てへの環境整備、意識改革が必要。地道だがそれしかないと思う。
- 残業が出来ない女性は採用しないという企業が多く、残業が無い企業や子どもがいる女性には残業をさせない企業に助成金を出すなどして、女性が働きやすい企業が増える手助けをして欲しい。
- 本当に女性管理職登用が女性の働きやすい職場づくりにつながるかを、企業だけでなく女性職員の生の声を聞く必要があると思う。
- 年代的に親の介護をする年代。休職をした場合の育児休業制度と同じ様に賃金助成を。
- 保育施設の充実。泊りの研修、出張に出やすくする為に、家事育児の一時的支援。
- 子育て支援の拡充（保育園入園条件の整備など）
- 賃金支援
- 公共事業において女性しかさせないような条件下での事業をどんどん発注して頂き、男性と同じように仕事が出来るとようなスキルアップ作りの環境を整えていただくことが重要に感じます。
- 助成金などの経済的な支援
- 補助金等
- 病児保育の施設を増やして頂きたいと思います。特に急病に対応して頂ける施設が必要です。
- 管理職へのキャリアアップ助成金（OJT、OFF-JTなどの研修費）
- 資格を取りに行く勉強をする学校費の本人が受け取りやすい助成金。
- 管理職としての負担が大きく、管理職になりたくない者が多い。現場が忙しく、管理職の業務を身に付ける事が出来ない。看護職管理者研修などの企画があればと思う。
- 当社は雇用の主は女性なので、働きやすい環境は整っている方だと思いますし、管理職として女性の登用は、ここ数年間積極的に行っています。行政からの支援ということは考えたこともありませんでしたが、定期的に“輝く女性”を取材して広めていったりすることで、同じような立場での参考になり、よりモチベーションUPにつながるかもしれません。

- 啓発活動が重要だと思います。女性の管理職の話題が巷にあふれてくると、個人の認識が変わってくると思います。ポスター、CM、情報誌での特集など・・・。鳥取県は田舎なので、まだまだ考え方、企業の体制など古い所が多いような気がします。
- 女性の意識改革
- こういう活動および制度の一般情報公開の仕方が、現時点では広く周知されているとは思えないし、継続的でなくブーム一過性活動に感じるので改善してほしい。
- 女性管理職登用後の企業への優遇（助成金、減税など）。女性管理職登用企業の紹介（HP等）。
- 企業内及び家庭内環境等、改善、見直しは幅広いものがあると感じます。
- 女性の管理職を数値化し、目標達成時には補助金等の資金援助が出るようにする。
- 家事育児のために男性も休んだり早く帰ったりしやすい環境（職場風土）にするための教育活動。
- 中小企業では、育児休暇等、現実取得は難しい。女性の管理職の登用については、積極的に考えているが、行政から補助金等の支援があればよいと思います。
- 上記制度の拡充
- 病児保育を増やす、時間を長くする。学童保育園の時間を長くする。
- イクボス研修の受講等、女性の登用について理解のある職員を当事業所に派遣してほしい。
- 弊社にはありませんが、マタハラ等で優秀な女性社員が退職に追い込まれていくことがなくなるように、そういった内容の研修の場を設ける。管理職までするには継続して勤めて頂くことが必要なので。
- 我々は製造業の為、工場系の知識を必要とする。こういった分野では高校教育から実施する必要があると思う。
- 仕事と子育てとの両立がしやすいように考えられた支援
- 企業が女性登用に積極的になれるような助成制度、理解を得るための経営者向けの情報発信（商工会議所、中小企業団体中央会等で行政からの強力な発信）
- 保育園の充実。働きたくても子どもを預けられない（思うように安心して預けたい）。
- 教育のための費用の補助など
- 補助金、特に育児（保育園、学童クラブ）などの家庭内での充実がなければ、難しいのではないかと思われる。
- 子どもを託児するような時間延長制度
- 非凡な女性管理職待遇を公務員並に助成支援を。
- まず待機児童を減らす事ではないでしょうか？（4月～入園でなく途中入園の）
- 優秀な人材であれば性別は問わず登用する。従って特に行政からの支援の必要性はない。
- CMXのセミナーがあったが、このような自己啓発を促し、スキルも身につけられるセミナーが継続してあれば育てやすい。（製造業はある程度のスキルが無いと登用しにくい）
- 保育施設の充実
- 管理職（の意識改革）研修（建設業では部長級が必ず受講する講習として協会主催で）⇒その後、対象となる女性に対する研修会を開催し、女性にも意識改革をすすめる。上司の許可がないと参加しづらいのではないかと思いますので、ぜひセットで行って下さい。
- 保育園における保育時間の延長
- 家事代行サービスの充実。平日の夕食だけでもかなり助かり、仕事も時間を気にする事なく出来るのでは？と思います。
- 管理職は適材適所の人材が第一。女性活用、登用の流れ（制度）はあるので、各企業に任すべき。行政は広報などで支援することで良いと思う。
- ワークライフバランスの推進。女性管理職が育児、介護休業等が必要になった場合のフォローアップ体制。
- 職場復帰をする際に、企業側にも支援があればと思う。制度はあるのだろうが、細かくて分かりにくいので利用しづらい。
- 個々の地元企業の実態把握
- 子守支援
- 保育施設の充実
- 保育所の充実と入所の出来る幅を広げてほしい。

- 育児支援（保育時間の延長等）
- 女性に限りませんが、管理職とはどういうもので、どのような能力を習得する必要があるのかなどの教育研修を継続的に行ってほしい。
- 放課後児童健全育成事業の積極的な推進。
- 子育て環境の一層の充実
- 看護休暇も大切ですが、公共の施設でそういう子ども達を一時的に預けられる場所があると良いと思います。
- 補助制度等の優遇処置
- 女性のための研修会の実施。男性の考え方を変えていくための研修会の実施（特に管理職）。PR活動（ポスター、CMなど）。
- 研修に対する補助
- 子育て支援の拡充が必要（保育園等の延長・・・時間）。企業も労働時間（MAX 8H）を守る為教育することが必要。
- 土日祝に子どもを保育する場が充実していると助かります。
- ベビーシッター、保育施設等の充実した支援制度
- 女性向けに輝いている女性管理職などの講演会等
- 休業者の代替人員確保措置。特に専門資格職種。
- 保育施設の充実
- 説得力を増すために、行政の女性管理職登用率を上げることから始めるべきかと思っています。
- 病児保育、土日の保育園、学童保育など、夫婦のみの世帯が一般的になっているので親の都合に合わせて安心して子どもを預けられる施設が必要だと思います。
- 女性が安心して働けるよう保育所、幼稚園を増やす。
- 男性の働き方の改革、男性の家事・育児参加推進
- 子育て支援の強化。保育時間と学童の支援強化。
- 放課後児童健全育成事業の積極的な推進。
- マネージメント研修受講時の補助金支援
- 男性職員との給料の差をなくしていただきたいと思う。
- 当事業所の人件費は市からの補助金でまかなっている。行政（市等）からの人件費補助金が増額となれば登用の促進の一助となる。
- 保育所、幼稚園の延長（時間）、充実。病児保育の出来る施設があればと思います。産休、育休などの長期休暇を役職があれば、なおのこと取りづらい。促進させるシステムがあれば。
- 子育てへの支援（待機児童が米子市でもあり、仕事を続けることのできない実態がある）
- 私も女性ですが、女性の中でも男性のように出世したい人、パートで家庭に重きを置きたい人色々です。また女性の能力も個人差があり、行政が〇%は女性管理職にと押しつけることには賛成できません。能力がありかつ本人が望む場合に応援するような制度を作ってほしいと思います。また弊社は上記の場合には登用するつもりです。
- 雇用の場の確保と 103 万、130 万の壁の検証。
- 登用する会社に支援があればよいと思います。
- 出産や育児の時期に休職するにあたり、男性女性問わずに社会的な補助（金銭面）が手軽に受けられる必要があると思います。
- 女性の管理職登用については、現政府の重要課題として位置付けられている、その為の数値目標も設定されている。育児に関する企業側の理解、公務員の女性登用の促進、キャリア形成の為の助成金制度等でワークライフバランスの実現を図る。
- 「管理職になる為には・・・」基本になる為の研修会開催の機会があればと思う。
- 育メン等が気軽に取得できるよう日本全体の企業風土・経営者の意識改革の推奨
- 人件費補助
- 若い人へは機会を均等に与え、教育を男女問わず実施する。経験値の少ない女性には、きちんと教育してから登用を。

- ベビーシッター費用の補助や、公休日に児童を預ける際の費用等の補助があればいいと思う。
- 男性に対する育児支援、「イクメン」の定着化
- 管理職養成の充実(研修の機会を増やす)、能力が伴わないと昇進させられない(能力UPをいかにすすめるか?)
- 業種及び各建設会社が一層魅力的に向上することとなる施策の法案、施行。
- 病児保育利用等の助成制度、家事サービス代行等の補助制度等
- 子育てもちろんですが、あわせてお年寄りの介護にも男性の協力が自主的(積極的)に得られる社会の実現を望みます。
- 子育て支援。少しの時間でも働きたいのに、少しだと保育園に預けられない。学童保育の充実。安心して働ける環境。
- 企業がより利用しやすい助成制度など
- 企業がより利用しやすい助成制度など
- 能力向上のための人材育成
- 育休等の間、企業側への補助金(労働費負担等)
- 保育所の充実、勤務時間を個人の事情で選べるシステム作りと企業への支援があればと考えます。
- 共働き男性への家事推進日(週1回)の指定等、女性が仕事に集中しやすい環境作り。
- 保育園等の施設の充実、育休者が出た場合の臨時職員雇入れの助成額の充実
- 保育時間の延長及び延長保育料の軽減
- 祝日に預けられる保育所をお願いしたい。
- 収益の出ない産業や業種では管理職が無理をしないとどうにもなりません。そんな中で女性管理職の登用と言われても、やり手もないし情的にさせたくないと思います。企業自体に体力が出てきて管理職の負担が減るか(複数の管理職配置等で)しないと無理です。行政は企業の体力を減らす政策をしているが、支援どころよりそういう政策をやめてもらいたい。規制緩和による市場の乱立、企業努力という名のコストカット(人件費も削減)賃金減による優秀な社員の退職、補うために現管理職のハード勤務(うつ病の増加、精神障害者)悪循環となっている現状では、政策自体の方向転換をしてもらわないと更に悪化していくと思います。
- 保育環境の充実
- 小学校6年間の保育の拡充
- 中、高、老年者の意識改革。性差別の撤廃。長時間労働習慣の是正。旧家長制度。モラハラや男尊女卑の差別を無くす広報。ジェンダーの意識改革。県職、公務員、議員の男女比の見直し。女性管理職登用企業への補助。男性の家事、自立。女性自身の意識改革。相談窓口の設置。悪質企業の公表。
- 管理職登用推進のためのトップ(経営者セミナーの実施、強化)女性を対象にした管理職セミナー(モチベーション)の実施
- 弊社のような小規模事業者では、部署やポストがそもそも少ないことがあります。また、ポストがあっても部下が居ないという様なことがあるかもしれません。管理職を作るとなれば、当然手当も要るわけですが、例えば「子育て応援課長」のような名称で、行政が幅広く各企業に呼びかけ。環境を整えば、新ポストを作ることも可能かもしれません。
- 女性が働きやすい環境の充実策の促進(職場内の時間外の縮減、職場外の保育環境の充実、再雇用制度等)
- 育児保育の利用施設の拡充、利便化
- 助成金の制度など幅広くPRされてはと思います。
- 管理職になるための能力を身に付けるまで辞めない対策→結婚、出産で辞めなくてもよい環境作りや金銭的支援
- 研修費用等の助成
- 県、町村による公共事業の減少で職員には休日を強いているので、何の支援も考えられない現況です。
- このような調査や広報、啓発など。
- 保育料の助成
- 保育料の無料、又は助成金等の支援。有給休暇の義務化。
- 社会全体の啓蒙
- 社会全体の啓蒙

- 国の方針、施策を地方行政と共に県内事業所に案内する。
- 託児所・保育所の充実と無料化。雇用均等法の矛盾。解雇に伴う、助成金の返還。
- 能力に関係なく男女半数ずつの雇用を義務付ける制度の導入。
- まずは、県や市などの行政が女性管理職登用の目標値を設定・公表して民間に手本を示すことによって民間企業の女性管理職登用も増加していくものと考えます。
- 制度がもっと使える環境作りをするため、補強体制を整えるよう支援を考えてほしい。
- 保育料の充実、病児保育の拡充
- 居残り保育や学童保育の充実の促進。男性の育児休暇に対する補助金制度。
- 女性（母親）に仕事をさせる為の支援ばかりではなく、男性（父親）の労働時間や負荷を減らすような働きかけを企業に行って欲しい。役職や地位が上がっても責任や労働時間が増えるだけ。そのような状況で、家庭内での男性からの支援（家事、育児）が受けられないようなら、女性の負担ばかりが増えるだけです。
- 管理職が置けるような職員配置基準に改善して欲しいです。
- 「女性の管理職の登用を促進する」という言葉が男性目線だと思います。重要なのは男女という性別ではなく、本当に会社にとって必要な人材を管理職に登用すべきではないでしょうか。この視点での支援を考えるべきだと感じます。
- 育児及び介護の支援（施設の充実）
- 支援があっても女性にできない仕事もある。
- 保育所の充実、夏・冬休み中の学童施設の充実
- 育児支援のインフラの整備に加え、介護支援の強化を望みます。
- 保育園などの園長時間保育及び病児保育等の充実、学童保育施設の確保
- 子育て支援
- 助成金の拡充
- 助成金
- 夜間保育支援制度や介護支援
- 企業のトップに対する教育を続けていくことが大切だと思います。
- 企業に向けて啓発活動を進めて欲しい。
- キャリアアップ講習等
- ベビーシッター等による補助金、保育時間の延長
- 誰もがわかるように広めて欲しい。
- 出産や育児休の時の代替職員の補助制度、知識向上のための研修の補助制度など
- 病児保育制度の充実化。病児保育箇所はあるとは思いますが、広く知られては無い。又、一日 3,000 円は費用として高額。管理職ともなればなおさら休めない。又、休みたくない現状がある場合もある。
- 家事労働の軽減の為の何らかの制度
- 管理職向けの研修の助成、行政自体の登用促進など
- 育児機関の充実
- 介護サービス事業をしています。常勤換算やフルタイム（週 40h）の人が管理者との定めがありますが、働く人からは、時短や働ける時間内勤務を工夫して管理者であることはできないかと相談を受けます。能力がある人には（40h 勤務が希望できない人）、二人で管理者を担ってもらうなどの主とサブの組み合わせも良いなど、定めの緩和が望まれると思うこの頃です。（40h 勤務者が必ずしも管理者に適しているとはいえない現実がある為です・・・。）
- 職種を問わず（正規・非正規）育児休暇完全 3 年取得し、復帰までの職場に補助金制度がどの企業にも導入できれば子育てしやすい社会が実現できる。女性管理者のフレックスタイム制度（残業が多すぎる）があれば家庭との両立可能になりやすいと思う。
- 女性雇用比率に対しての賃金支援
- 行政支援でいえば児童クラブなどの年齢制をなくす。待機児童受入施設を増やすなど。
- 広く社会に PR すること。

- 女性特有の休暇に対する助成制度
- 行政からの直接指導
- 出産、育児を終えられた女性が社会復帰しやすいよう、会社に雇用（新、再）に対しての支援をする。管理職の平均年齢は、女性にとっては育児のため社会を離れている年代層と合致するため、どうしても層が薄く、責任を持った仕事が出来ない。
- タスク型（能力、職歴、経験～女性ならではの視点）のダイバーシティの実践。女性登用が歓迎されること。子どもを産んでもキャリアに傷を付けない。子育て中でも食欲に仕事に挑戦できる環境づくり。プロ意識。本人の自覚とやる気を後押しする。特別視しない風土、仕組み作り。力の付いていない者、周りの者を心配・教育できない者を無理に引き上げない。生産性の高い部下をマネジメント出来る上司が評価される人事制度。配偶者手当縮小。子ども手当増額。行政トップの意思と覚悟。逃げない女性の育成。
- 女性管理職研修の門
- 当社自体には必要はありませんが、保育施設等に女性の働きやすい社会設備の充実を望みます。
- 経営者の意識改革
- たとえ少額でも、時間給をいただける様な援助があれば嬉しいです。現在は、フルタイムでT e l 営業を主にやっています。
- 休日の学童保育について何かアクションがあれば助かります。
- まだ会社設立が浅く、管理職登用の人材がないので考えていない。将来的には出産、育児への雇用保障援助を希望する。
- 女性のキャリアアップに関わるセミナー等の案内及び受講費支援等
- 行政側からもっと女性の登用をすべきだが、男女関係なく能力で登用すべきだ。
- 育児において、母親は子どもにとっては別格な存在と個人的に思います。よって、育休や時短をする時など、現場のまわりの社員が、いかに理解して気持ちよくフォローするか、そういう気持ちがあるかが大切になり、働きやすくなり、管理職となる者も増えるのではないかと思います。その為にはそういうことが、人口が増え、企業、国の繁栄になると、子どものころから、学校、社会の教育として教えていかないといけないのではないかと個人的に思います。
- 保育園等の保育料の軽減化、女性社員のキャリア形成講座の出前事業（短時間が良い）
- 子育て中の女性が子どもの病気・参観などの行事で休みがとりやすいようにし、長く仕事が続けられるようにする支援。女性の活躍、管理職などの企業表彰。
- 仕事と家庭の両立支援、保育サービスの充実
- 助成金を出す（1人採用 20万円/月）など
- 登用促進する為また理解が得られるよう、広報誌掲載、研修会等の開催。
- 子育てしやすい環境を作ること。特に保育所、病気の時に預けられる所、小学生になってからの預けられる場所の強化が必要だと思います。
- 保育所を増やす。夜間保育を充実させる。
- 子どもが病気になってやむをえず会社を休まなければいけない時、迅速に人材派遣を低額もしくは無償でしていただくと登用が多くなるのでは。
- 保育所の増設、病気の子どもを保育する支援
- 財政的支援
- 完全保育（月15日以下の勤務者でも保育所の利用ができること）
- 仕事と家事・育児を両立できる制度、施設の支援。手のかかる子育て期間を過ぎた時に再就職、再雇用しやすい体制づくり。
- 仕事と家庭の両立は本当に大変であると思います。その中で女性が働きやすい環境に目を向けて考えてくださればと思います。
- ポジティブアクションの実施企業に対する支援、助言。
- 助成金を出し、会社のバックアップをする。
- まだまだ男女平等が社会全体として進んでいないのもっと PR をお願いしたい。また、実際に登用している企業の参考例をお願いしたい。
- 育児休暇を取得した場合人手不足となり、求人しても短期雇用は応募が無く、迷惑を掛けると思い辞めてしまう。

短期雇用を斡旋してほしい。保育園に預けても病気等の理由で早退休暇を取り責任ある管理職にはなれないし、なりづらい。病気でも安心して預けて仕事ができる施設を設けてほしい。

- 子育て、介護等で休業した場合の行政からの給与の補償
- いきなり管理職になれる実力がつく訳ではないので、継続して雇用し（子育て中も）実力をつけさせる。
- 小学生も含めた幼児の延長保育制度、病児保育の充実
- 男性社員に比べ女性社員が少ない。製造業、技術職について女性が興味を持ち、働きたいと思える環境づくりが必要と考えられる。
- 子どもが病気になった時、すぐ預ける事の出来る施設。
- 施設改善（資金補助）
- 女性の管理職という立場の人の、悩み事や、さらには上手く出来た事、または経験談などを共有できる場（コミュニティ）の提供。
- 働き盛りに働きやすいように、保育料の無料などの検討して頂きたい。
- 扶養控除制度を廃止して130万～103万枠にとらわれず、しっかり働いてほしい。
- 行政がしっかり対策もしてなくて、企業にばかり求めるのは納得いかない。女性が働けないのは、やはり子どもの心配があるからです。とにかく待機児童を無くすことです。
- 人材と事業所を結ぶ支援
- 助成金制度など
- 保育施設が社内に保有するようにできる仕組み、助成。
- 給料等の補助
- 休業中の代替用員の給料の補助が必要（あまりやかましく言われたいもの）
- 保育環境の助成等
- 男女共同参画推進を企業にもっと理解していただく研修、学習の場の提供。
- 安心して預けられる夜間保育所の充実と保育料補助
- 支援増が必要
- 保育園、病後児預かり、学童保育等の充実
- 女性が復帰しやすいよう手当をつける。
- 介護・育児休暇取得のイメージUP ピアール活動
- 補助、助成金制度（キャリアアップ）
- 介護休業
- キャリアアップ研修。特に管理職になる前の研修。女性の管理職手当の補助金。
- 会社の助成金制度があればよいと思います。
- 病児休業用に会社に補助金を出す。
- 夜間保育の充実
- 取組みにおける事例等の情報公開
- 人材助成、助成金
- セミナー開催、講師派遣
- 子ども1人につき5万～10万の子ども手当を支給。子どもを作れば儲かる仕組みが必要。
- どのような制度があるかということを知ることが出来るように広報していただきたいです。
- まずは、県内の女性に支援以前に意思を確認すべきです。促進しなくてはならない理由が国民からのものか、行政からのものか、このアンケートでは理解出来ません。大事なのは女性の意思だと思います。
- 性差別を解消しないと、意味がないのでは？「産む機械」発言など記憶に新しい。”とりあえず管理職登用を推進すればよし”という考え方がナンセンスだと感じる。
- 助成金の制度
- 助成金、女性が働きやすい社会環境整備

- 病気の子どもさんを安心して、預けられる場所が必要と思います。
- 運営費の助成金支援の定着
- 看護保育が出来る施設
- 女性は家事、育児、介護、さまざまな用事が多いです。管理職となりバリバリ働くには周囲のサポートなしではできません。行政では社会、企業への働きかけ、優遇制度の確立等、お願いしたいものです。
- 女性の意識改革の研修会や、実際に女性管理職の実体験の発表の場などがあり、働く女性が参加しやすい環境づくりがあれば良い。
- 出産・育児に対する生活支援。(社会保障制度の充実)
- 意識改革
- 医療連携された保育+学童施設
- 助成金制度
- 意識啓発(男女とも)、仕事と家庭両立支援
- 保育施設の充実、啓蒙・広報活動
- モデルケースをもっと提示していただくと助かります。
- 育児・介護からの解放
- 企業成長には女性の柔軟な発想はもちろんの事、女性特有の優しさ、気配りが必要と感じます。よって、企業オーナー(会長職)向けに、教育指導をお願いしたい。
- 人材派遣、ワークシェアリング、自己啓発セミナーの実施
- 助成金、女性が働きやすい社会環境整備
- 人材教育の方法、指導などの支援、また女性管理職を登用をした企業への助成制度など支援があれば良いと思います。
- 女性の管理職を登用したら助成金支給。

別添

問3 管理職に女性を登用していない理由 ※ ⑪その他 (33.1%) の記載内容

- 24時間営業であり、深夜の交通事故での現場、臨場、酔客とのトラブル処理等、女性に任せる事のできない業務がある。
- 2年前までは女性管理職1名在籍（定年退職）。以降⑤により現在はいない。
- ⑦に対して、30代の管理職を登用しようとしても、子育てがあり難しいと本人が判断する。
- キャリアアップ制度はあるが、そこまでいかない。チーフは1名。
- これからの状況によるため
- その時期が来ていないから
- パート、アルバイト（非正規社員）だから
- ポスト（管理職）の数が少ない（ない）
- ポストに就く年齢に達していない
- ポスト自体が無い（限られている）
- まだ重積相当の任務を与えられず。
- まった相対的に年齢が若いから
- 以前は女性役職者も存在したが、退職により現在はゼロとなっている。
- 異動、登用については会社全体で決まる為、現在当店に検当する女性がいない。
- 一昨年は課長代理、昨年は係長がいたが、役職定年となったため、たまたま今年は女性役職者不在となった
- 飲食店経営のため、店長という役職はありますが、役員、管理職自体が存在しないため
- 営業所にはいないが、本社などでは登用あり
- 営業所のため営業所長以外は管理職がないため。
- 営業所の人数が少なく、課長1名で補っている為
- 家族経営ですので、管理職等ありません。
- 課長以上の人事発令は機構本部において行われている。
- 課長級が定年退職。現在育成中。
- 会社としては登用しているが、当該事業所にはいない
- 会社に管理職はありません
- 会社の規模が小さい為に登用するポストがない
- 開設したばかりなので。
- 該当となる職員がいない
- 該当の店舗では常勤しておりません。
- 各店舗、正社員1名のため
- 管理の女性が配属されていないだけ
- 管理職になるための資格要件をまだ満たしていないため
- 管理職の人事権がセンターにはないため
- 管理職を配置する部署ではないため
- 管理職登用制度が最近制度として明文化されたため。
- 観光協会は一般企画と比べ組織の事情が少し異なる為
- 機会がなかった為
- 漁業に役員職は不要です

- 業種が男性の仕事であり、それに肩書きをつける程、規模の大きい事業所ではありません。
- 業務がハードであり主婦業との両立が大変だとの思いから！
- 業務上に必要としないから
- 勤続年数が短いため
- 偶然で可能性はあります。
- 係長クラスは総支配人のみ。人事異動で女性の支配人が配属されることもあります。
- 係長として業務を行っている
- 契約社員、パートタイマーの為
- 経験年数（科長）を重ねるにはまだ年齢が若い為
- 元々女性社員が少ないから
- 現在、常勤職員1名のため
- 現在いる在職中の女性社員の勤続年数が短いから
- 現在はないが、今後昇進による登用予定はある
- 現在は該当者不在の為
- 現在まであまり深く考えてなかった
- 現在女性を雇用していない
- 現場ではそういうポストは置かず、現場を経験して管理者へというようなステップを踏むため
- 個人での飲食店の為役職は設けていません
- 国の職員配置基準にそのようなポストはない
- 今後、登用予定
- 在職している女性職員は若年層であり、経験、知識を積んだ後に登用したい。なお当センター科長職、補佐級ではあるが、科のマネジメント等を行う職に、この度（H27、7/1）初めて女性を登用した。
- 在職している女性職員は若年層であり、経験知識を積んだ後に登用したい。
- 昨年までは、女性が店長として勤務していたが現在では適任者が居ないため登用なし。
- 山林作業、水稲栽培が主体だから（稲、ピーマン、リンゴ、トマト、椎茸、そば）
- 仕事上、必要性を感じないから。
- 子育てが終わり再度働くまで期間が空くため
- 支店、本社等は登用有
- 支店では不明
- 施設に登用の決定権がない。事務局に人事権があるため
- 事業主以外管理職はゼロ
- 事業所には常駐していない為（男女関係なし）
- 事業所によっては女性登用している。
- 事業所の規模がちがう為、回答できず。法人としてはかなり女性の役員多いです。
- 事業所の人数が多くない
- 事務のパートだから
- 事務職のみだから
- 社内等級が上がる際、総合職を選択せず、役職がつかず、転職の無い地域職を希望する為。
- 主の仕事がローリーの配送（男の仕事？）のため
- 主任級以上の役職を設けていないため
- 出向者に女性がいなかったから
- 女性がいない

- 女性が少ない
- 女性の応募がない
- 女性の就職率が低く登用する人材がいない
- 女性の正社員が職場に勤務していないので
- 女性の正社員を採用していない。
- 小規模な為役職制度がない
- 小規模な店で、役員、管理職のポストがないから。女性はほとんど学生アルバイトであるから。
- 小規模事業所で、部下のいないポストになってしまうから。
- 小売店舗の組織上、管理職のポストは店長職の1名だけの為
- 少人数で経営しているので係長級女性一人です
- 職名をつけるほどの従業員がいない
- 人材派遣業の為、ポストイング難易度が高い
- 人材不足
- 人事は、法人本部が行っており施設の裁量はない。現在の管理職は男性だが、以前は女性だった時期もあり、男女で差がある訳ではない。
- 人事は本店の労務部において決定する為だと思います。
- 人事権がない
- 人数が少ない
- 数ある中のここは委託先のため。鳥取地区における営業所が別にある。
- 生保の営業所であり、人事異動で営業所長が決まる（異動してくる）。現在は男性である。会社全体としては管理職の女性はいる。
- 責任が増え、家庭や個人のことが出来なくなることを望まない。
- 前職は女性、移動の関係です。
- 前例がないから
- 全員アルバイトのため
- 全員臨時職員のため
- 全体では管理職はいるが、支店にはいない。
- 全体的にまだ男性優先の傾向がある。教育面も制度、動きがない。
- 組織が小さく管理職のポスト自体少ないため
- 組織の中で検当するポストがないため
- 他の事業所では女性の管理職もおりますが、理由を挙げるとすれば、継続的な育成計画が確立されていないから。
- 他店舗では多数います。
- 代表者以外管理職がない
- 大山乳業農協人事による
- 男女ともにキャリアアップが制度化されていない。
- 男女に関わらず原則管理職不在
- 男女に限らず正社員を置いていない為
- 男女を問わずポストを作っていません。
- 男女を問わず管理職のポストがない
- 男女関係無く、本人の能力等の問題であり、今後考えていく予定である。
- 男女共役職をつけていない（家族以外）
- 男女問わず、勤続年数、経験が浅い者ばかりだから。人数も少なく、そもそも役職について整備されていない。
- 男女問わず登用する仕組みはあります

- 男性に家族従業員がいるので、まだ考えていません。
- 鳥取県に工場を取得して10年で女性（事務）を課長級迄登用する内容は無い。（現在主任です。）
- 定期的に異動があるため現在はいませんが、昨年は1名在籍していました。
- 定年者を再雇用する会社だから
- 店舗には上記のような職階はないため
- 店舗管理は本部の社員が行っているため
- 登用されない理由は無い。実力次第。
- 登用しないような制度、方針があるわけではなく、たまたま。
- 登用しないわけではなく、現状の管理職の人数で問題ないから。
- 登用の準備はあるが該当者がいない。
- 登用は会社内では活発にありますが、管理職として事業所を持つこととなりますので、現事業所には在籍していない。
- 当工場は女性が主体の工場です。女性の勤続年数が長くほとんどが20年～40年勤続です。その為、管理職という役職は設けていません。
- 当支店には不在だが、当社他事業所では登用されている。当社の人事は全社的に配属決定するため。
- 当事業所は全員パートタイマーでチーフ2名（女性）を置いています。管理者は大阪本社から巡回しています。
- 当社自体で5名の女性管理職がおります。
- 特に理由はないが結果として登用されていない
- 特に理由はないと考えます。当法人の他事業所管理職は90%程度女性である為
- 特別な理由があって登用していないのではなく、たまたま現在女性管理職がいない為
- 特別な理由はありません
- 内部移動だ部署が変わっており、後任が男性となったから。
- 入社してから1年半くらいの勤続年数の為
- 能力、実績を勘案し、登用に前向きに検討していきます
- 農機具、自動車の整備士が集合した特殊で専門的な職場である為
- 農業共済という事業内容から男性の比率が非常に高く、女性の管理職登用が難しい。
- 配属がなかったため
- 非正社員はパートの事務員なので。
- 必要ないから
- 部長、課長などの職は役員のみだから他の方は役職がない為。男女に関係なく。
- 米子支店には、たまたま勤労していないだけであり、全国には多数居ります。
- 別々の業務に携わり、管理する部下もおらず、役職名をつけても意味がない為。
- 法人全体で決定採用
- 法人全体には女性役員、管理職はたくさん居るが、異動によりたまたま当センターに配属されなかった。
- 本社、他店には多数あります
- 本人の意志により
- 本人断り。適任なし。
- 本部人事のため、特に制限はしていない
- 夜勤があるためか、女性の上社希望者が少ない。当営業所の管理職以上は営業所長1名のみ。
- 役委員制度無（店舗間）
- 役員、管理職というポスト自体が存在しないから。
- 役員、管理職は親会社からの出向者
- 役員1名、部課長制度ありません

- 役員は主に本社勤務（女性を含む）
- 役員以外に職種制度を設けていない
- 役職としては主任の役職がありますが、それ以上になると施設長しかいないため
- 役職についていた女性が次々と退職後、次の人材が育っていない為
- 役職に相応しい能力を有する人材がいない
- 役職名が無い（部長、課長と言わない）、女性の管理職は在籍しています。
- 役職名はないが、現場、事務にそれぞれに一人女性が責任者としています。男性も役職名はないですが、皆の上につ人はいます。（男性も女性もどの位置に属するかわかりません。）
- 理由は無い。2代前は女性校長でした。短時間勤務の保障制度

企業の女性管理職登用実態調査 調査票

【貴事業所の状況】

企業名	
代表者氏名	男 ・ 女
所在地 〔本店又は主たる事業所の所在地〕	〒 — 電話 () — / ファクシミリ () —
事業内容 〔主要なもの一つに〇をしてください。〕	① 建設業 ② 製造業 ③ 電気・ガス・熱供給・水道業 ④ 情報通信業 ⑤ 運輸業、郵便業 ⑥ 卸売業、小売業 ⑦ 金融業、保険業 ⑧ 不動産業、物品賃貸業 ⑨ 学術研究、専門・技術サービス業 ⑩ 宿泊業、飲食サービス業 ⑪ 生活関連サービス業、娯楽業 ⑫ 教育、学習支援業 ⑬ 医療、福祉 ⑭ 複合サービス事業 ⑮ サービス業（他に分類されないもの）
記入者	所属・役職名 お名前 電話 () —

問1 貴事業所の常用労働者数について御記入ください。

区分	正社員・正職員	非正規社員	計
男性	人	人	人
女性	人	人	人
計	人	人	人

問2 貴事業所の役員及び係長級以上の人数を御記入ください。

区分	役員	部長級	課長級	係長級	計
男性	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人
計	人	人	人	人	人

問3 女性の役員、管理職（課長級以上）がゼロと回答された事業所におたずねします。女性を登用されていない理由は何ですか。主なものを二つまで選んでください。

- ① 女性が付く適当なポストがないから
- ② 女性は勤続年数が短いから
- ③ 子どもを預ける先がないことを理由に退職してしまうから
- ④ 仕事がきつく、女性には無理だと思うから
- ⑤ 管理職に登用するのに十分な経験、能力を有する女性がないから
- ⑥ 登用すると、職場の人間関係がうまくいかなくなるから
- ⑦ 女性が希望しないから（辞退するから）
- ⑧ 女性の業務は主として補助的業務であるから
- ⑨ 会社（経営者）の方針だから
- ⑩ 男性と同じ人材育成（キャリアアップ）制度をとっていないから
- ⑪ その他（内容を記入してください）

問4 女性の役員、管理職（課長クラス以上）がゼロと回答された事業所におたずねします。今後5年以内に女性を役員、管理職（課長クラス以上）に登用する予定はありますか。該当するもの一つに○を付けてください。

- ① ある ② ない

問5 貴事業所に育児休業制度の規定はありますか。該当するもの一つに○を付けてください。

- ① 制度として明文化されている ② 制度として明文化されていないが、慣行としてある
③ 検討中 ④ ない

問6 平成24年4月1日から平成27年3月31日まで（過去3年間）に、従業員で出産・育児を理由に退職した人はいますか。該当するもの一つに○を付け、該当者の人数を御記入ください。

- ① いた（退職者 人） ② いない

問7 貴事業所では、仕事と育児を両立するための育児休業以外の明文化された制度がありますか。該当する制度に○印を付け、その制度の取得人数を記入してください。

区 分 下記の中で明文化している制度に○印を付けてください	平成24年4月1日から平成27年3月31日まで（過去3年間）に取得者がある場合は、取得者数（ひとりの人が毎年取得していても1とする）を記入してください。
①子の看護休暇制度	取得者人数 人
②短時間勤務制度	取得者人数 人
③始業、終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）	取得者人数 人
④事業所内保育施設	取得者人数 人
⑤フレックスタイム制度	取得者人数 人
⑥所定外労働の免除	取得者人数 人
⑦保育料・ベビーシッター利用料に対する助成	取得者人数 人
⑧出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度	取得者人数 人
⑨その他（ ）	取得者人数 人

問8 鳥取県の独自の取組として、仕事と家庭の両立を配慮しながら、働きやすい職場環境に取り組む企業を認定する「男女共同参画推進企業制度」や女性活躍推進を自主宣言し、行動計画を策定し取り組む企業を登録する「輝く女性活躍パワーアップ企業制度」を設けています。該当するものすべてに○をつけてください。

- ① 「男女共同参画推進企業制度」を知っている
② 「男女共同参画推進企業制度」を詳しくは知らないが、聞いたことはある
③ 「輝く女性活躍パワーアップ企業」を知っている
④ 「輝く女性活躍パワーアップ企業」を詳しくは知らないが、聞いたことはある
⑤ いずれも知らない

問9 今後女性の管理職の登用を促進するためには、行政からどのような支援があればよいと考えますか。考えられることを御記入ください。

--

御協力ありがとうございました

企業の女性管理職登用実態調査における用語の定義

【常用労働者】とは、以下の①～⑤のいずれかに該当する者をいう。

- ① 期間を問わずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用される者
- ② 日々雇用されている者、又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、調査日前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③ 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払を受けている者
- ④ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- ⑤ 上記①～③の条件に該当する、他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問いません。他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。）

社員の分類	
正社員・正職員	企業において正社員・正職員とする者をいいます。
非正規社員	正社員・正職員以外の社員をいいます。

管理職	<p>企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職の他、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれる役職を含みます。</p> <p>管理職は課長級以上をいうが、部長・課長等の役職名を採用していない場合や次長等役職欄にない職については、貴社の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。</p>
職の種類と主な職務内容	
部長級	いわゆる部（局）長で、経営管理活動を行う営業、人事、会計、生産、研究、分析等の事務的、技術的な組織を統制、調整、監督し、所管部門を運営する業務に従事する者及びこれらと同程度の責任と重要度を持つ職務に従事する者をいう。
課長級	いわゆる課長で、経営管理活動を行う営業、人事、会計、生産、研究、分析等の事務的、技術的な組織を統制、調整、監督し、所管部門を運営する業務に従事する者及びこれらと同程度の責任と重要度を持つ職務に従事する者をいう。
係長級	いわゆる係長で、営業、会計、調査等の事務的な業務の企画、立案、実施や技術面の業務、企画、設計、工程の事業的管理、維持、指導また研究等において係員を指揮、監督する仕事に従事する者及びこれらと同程度の責任と重要度を持つ職務に従事する者をいう。

