

# 企業の女性管理職登用等 実態調査報告書

令和2年1月

鳥取県



## 目次

<b>【Ⅰ 調査の概要】</b>	
（１）調査の内容	1
（２）調査方法	1
（３）調査回収状況	1
（４）注意事項	1
<b>【Ⅱ 回答者の属性】</b>	
1. 所在地	2
2. 事業内容	2
3. 従業員規模	3
<b>【Ⅲ 調査結果】</b>	
問1 常用労働者数	4
（１）常用労働者の雇用状況	4
（２）正規・非正規社員比率	4
（３）事業内容別の常用労働者の性別・雇用形態	5
（４）従業員規模別の常用労働者の性別・雇用形態	6
問2 役員及び係長以上の人数について	7
1. 常勤役員	
（１）女性役員の有無	7
（２）役員の男女人数	10
（３）事業内容別の女性役員の設置比率	11
（４）従業員規模別の女性役員の設置比率	12
2. 部長	
（１）女性部長の有無	13
（２）部長の男女人数	16
（３）事業内容別の女性部長の設置比率	17
（４）従業員規模別の女性部長の設置比率	18
3. 課長	
（１）女性課長の有無	19
（２）課長の男女人数	22
（３）事業内容別の女性課長の設置比率	23
（４）従業員規模別の女性課長の設置比率	24

4. 係長	
(1) 女性係長の有無	25
(2) 係長の男女人数	28
(3) 事業内容別の女性係長の設置比率	29
(4) 従業員規模別の女性係長の設置比率	30
5. 管理職	
(1) 女性管理職の有無	31
(2) 管理職における女性の割合	32
【事業内容別】	32
【従業員規模別】	33
問3 管理職に女性を登用していない理由	34
【事業内容別】	35
【従業員規模別】	36
問4 管理職に女性を登用している理由	37
【事業内容別】	38
【従業員規模別】	39
問5 過去3年間の出産・育児を理由とした退職者	40
問6 過去3年間の介護を理由とした退職者	41
問7 介護と仕事の両立への課題	42
【事業内容別】	43
【従業員規模別】	44
問8 介護と仕事の両立支援、介護休業取得促進のため行政に求めるもの	45
【事業内容別】	46
【従業員規模別】	47
問9 女性管理職登用促進のために必要な行政支援（主な自由記載意見）	48
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	54
問4 管理職に女性を登用している理由	55
問7 介護と仕事の両立への課題	56
問8 介護と仕事の両立支援、介護休業取得促進のため行政に求めるもの	57

# I 調査の概要

## (1) 調査の内容

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、企業における管理的地位に占める女性の割合を2020年までに25%以上（従業員10人以上）、30%以上（従業員100人以上）とする目標を掲げ、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います。

管理職に占める女性の割合や介護と仕事の両立への課題等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人以上の事業所を対象として本調査を実施しました。

## (2) 調査方法

調査対象者に調査票を郵送

- ・調査対象：県内に所在する従業員10人以上の全事業所
- ・調査方法：郵送調査
- ・調査期間：令和元年9月1日～11月11日

## (3) 調査回収状況

- ・発送数：5,550社
- ・無効数<sup>1)</sup>：699社
- ・対象事業所数：4,851社
- ・回収数：1,946社
- ・回収率<sup>2)</sup>：40.1%

1) 宛先不明のため返却された件数等

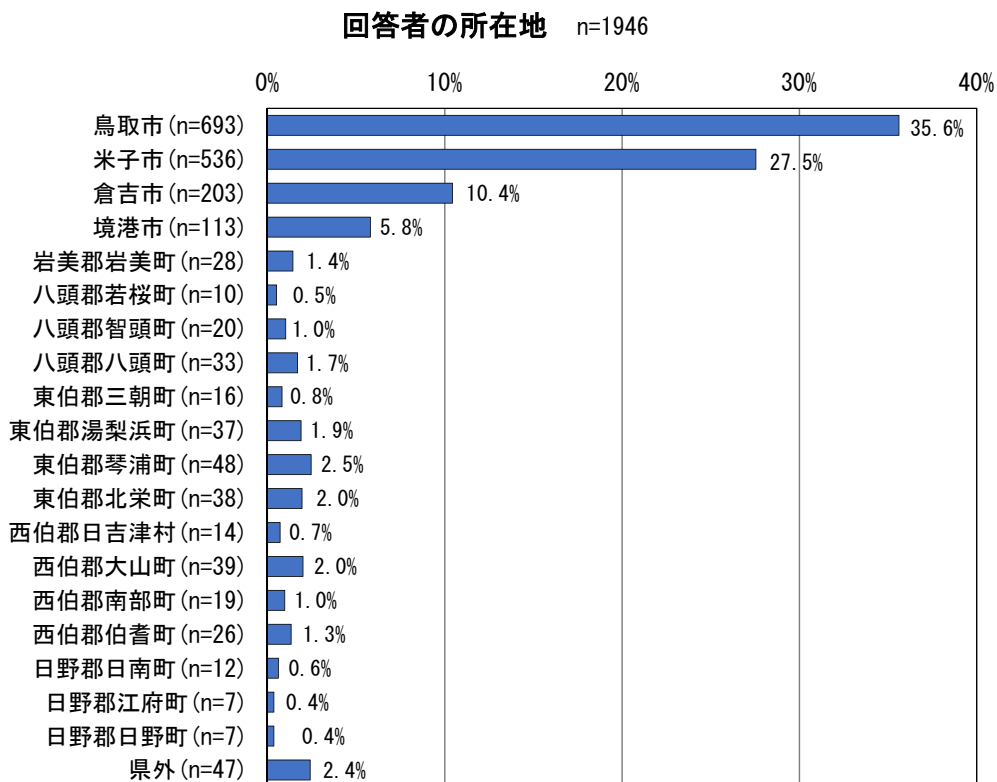
2) 回収数÷対象事業所数

## (4) 注意事項

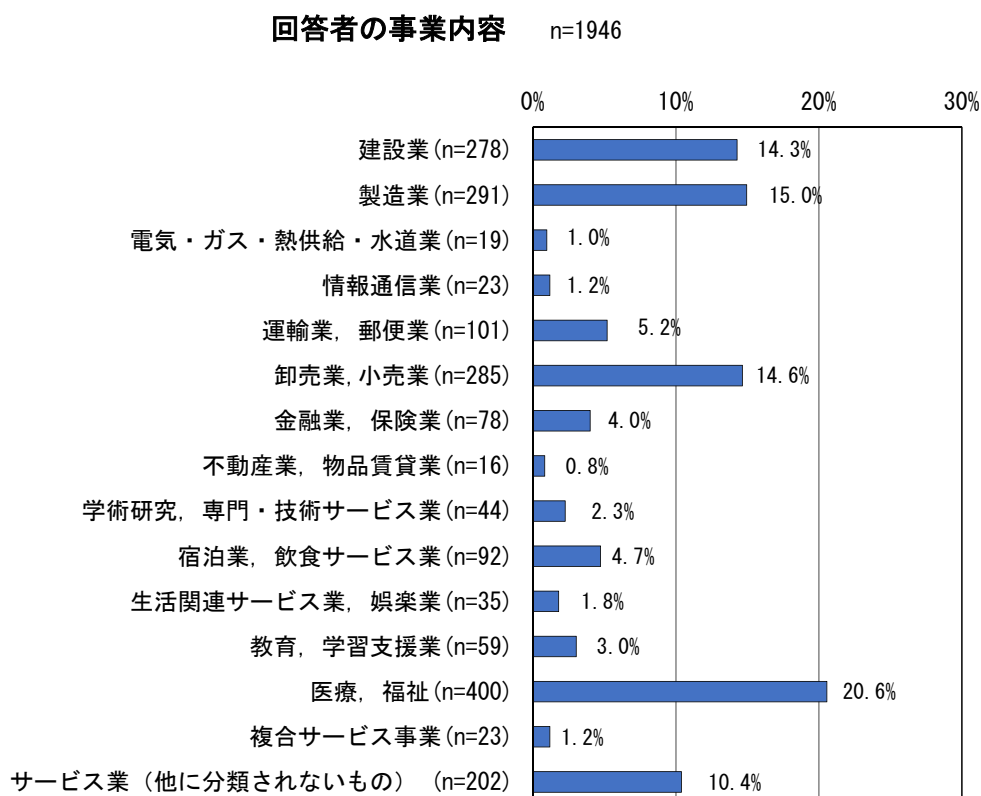
- ・図表中の「n」は、設問に対する回答者の総数を示します。
- ・各設問での調査結果の数値は、回答者数「n」に対する回答率（%）で表記していません。回答率（%）は小数点第2位を四捨五入し、第1位までを表記しています。このため、各回答率（%）は足し上げても合計に一致しない（100%にならない）場合があります。
- ・複数回答の設問（「二つまで」「複数回答可」というように一回答者が一つの設問に対し複数の選択肢を選ぶことができる設問）においては、得られる回答率（%）は各選択肢に対する回答数の回答者総数に対する百分率です。従って、各回答率（%）の合計は100%を超えることがあります。

## II 回答者の属性

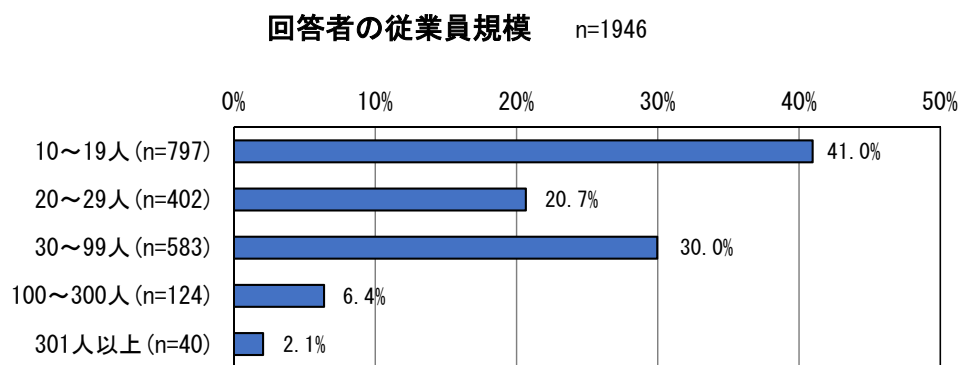
### 1. 所在地



### 2. 事業内容



### 3. 従業員規模

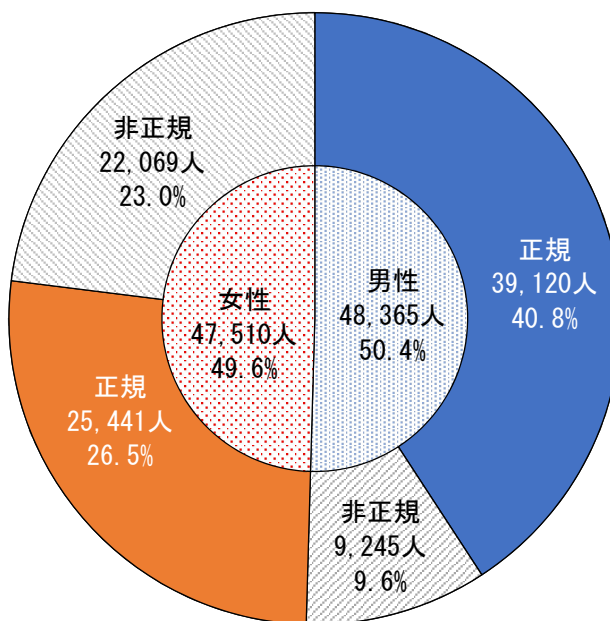


### Ⅲ 調査結果

#### 問1 常用労働者数

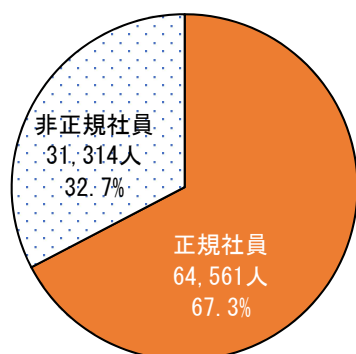
##### (1) 常用労働者の雇用状況

雇用状況 n=95875

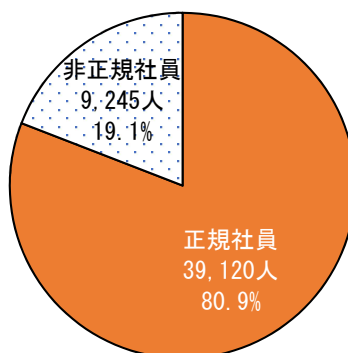


##### (2) 正規・非正規社員比率

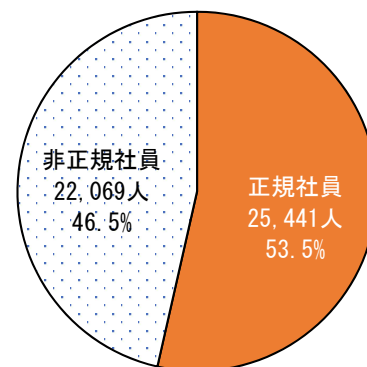
正規社員・非正規社員比率 (合計)



正規社員・非正規社員比率 (男性)

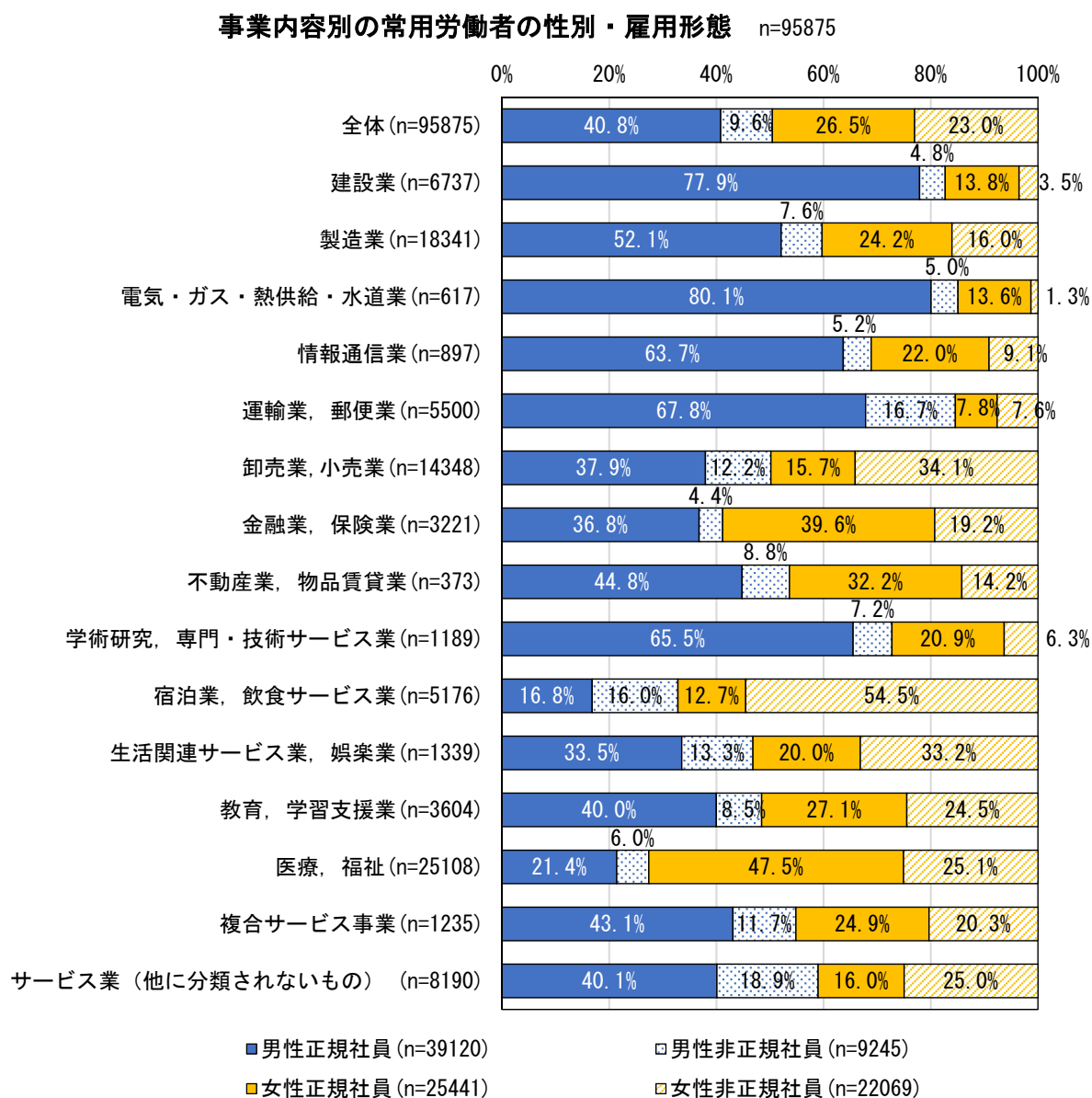


正規社員・非正規社員比率 (女性)



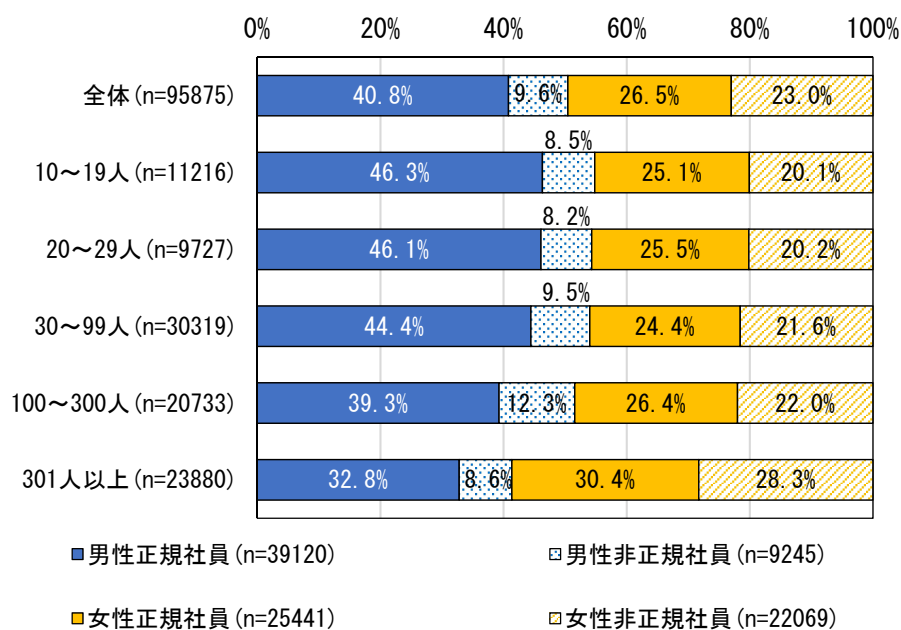


### (3) 事業内容別の常用労働者の性別・雇用形態



#### (4) 従業員規模別の常用労働者の性別・雇用形態

従業員規模別の常用労働者の性別・雇用形態 n=95875



## 問2 役員及び係長以上の人数について

### 1. 常勤役員

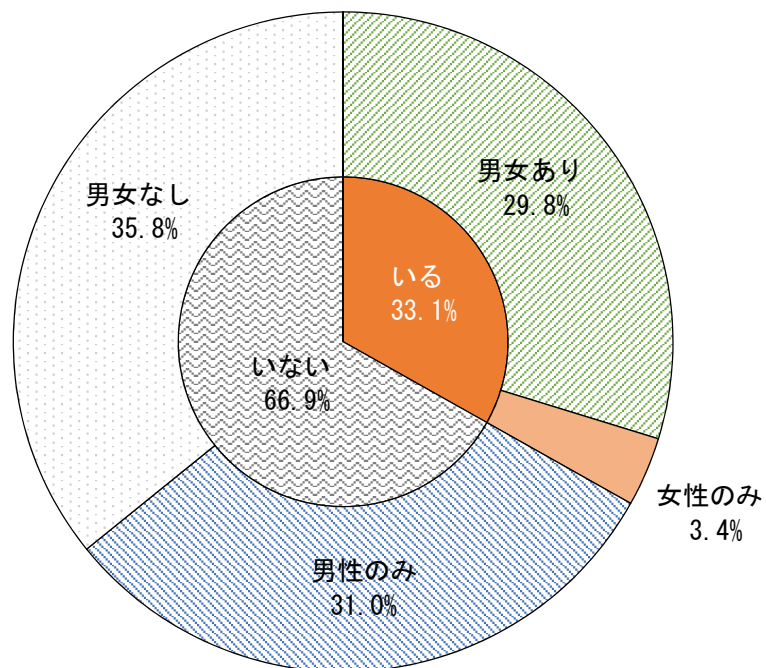
#### (1) 女性役員の有無

##### ① 男性・女性役員の構成

全事業所の中で女性役員は、「いない」が66.9%、「いる」が33.1%と3割以上の事業所は女性役員を設置している。

内訳は「男性のみ」が31.0%、「女性のみ」が3.4%、「男女あり」が29.8%となっている。

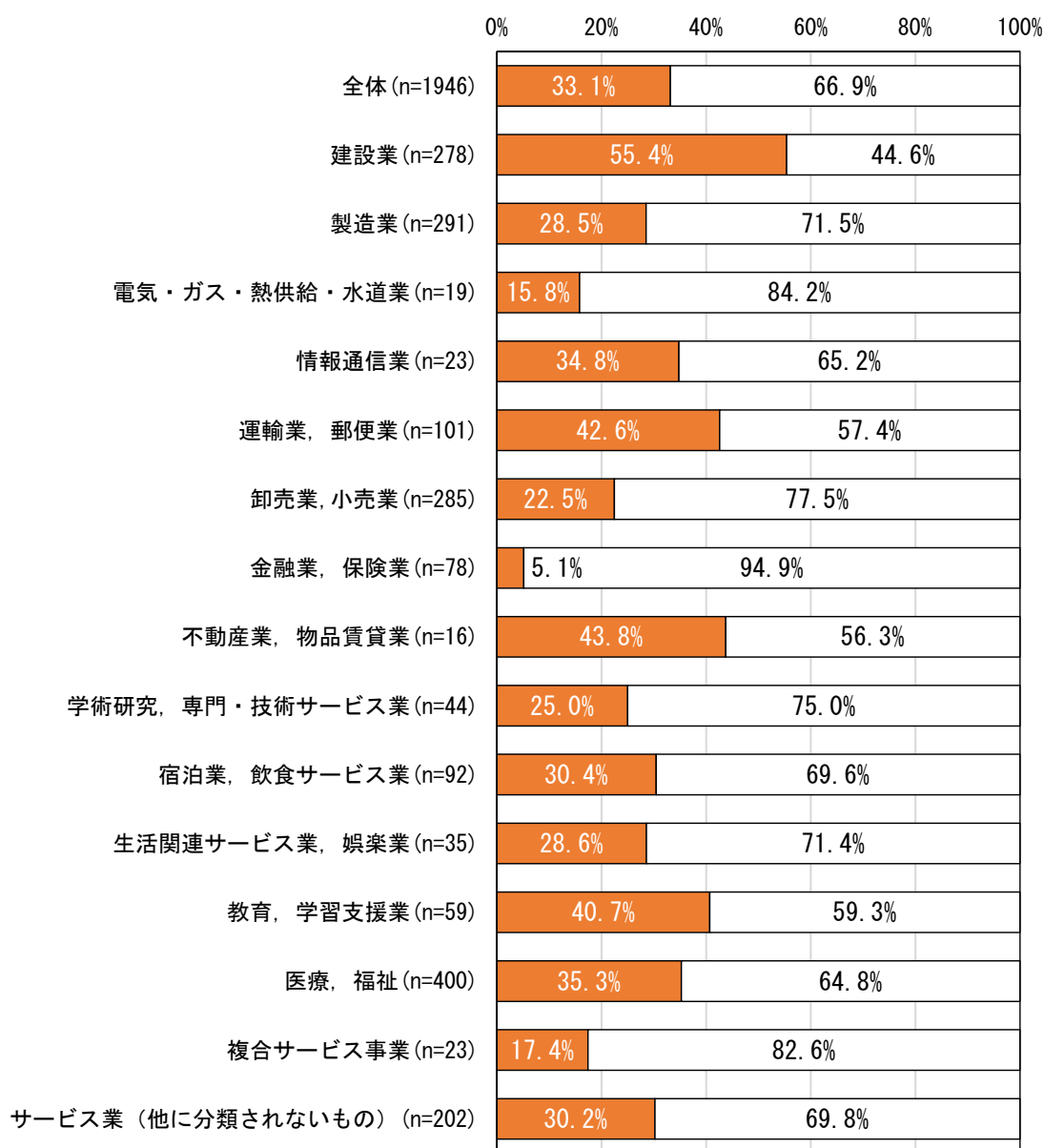
女性の役員設置状況 n=1946



## ②事業内容別の女性役員の設置状況

事業内容別では、「建設業」が最も割合が高く 55.4%と 5 割以上が設置している。次いで、「不動産業、物品賃貸業」が 43.8%、「運輸業、郵便業」が 42.6%、「教育、学習支援業」が 40.7%となっている。また、最も割合の低い業種は「金融業、保険業」で 5.1%となっている。

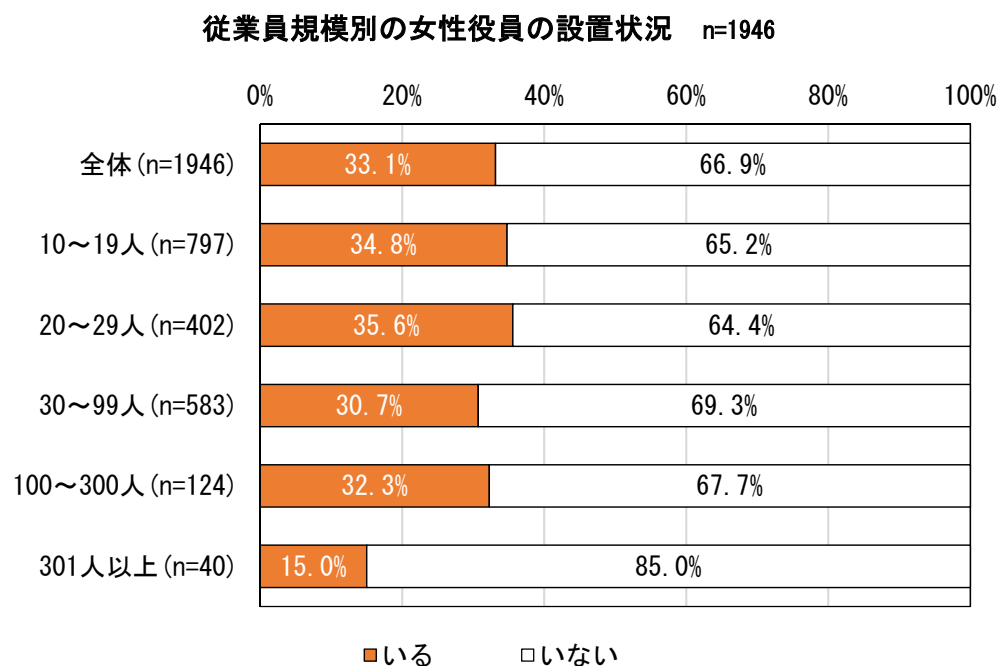
事業内容別の女性役員の設置状況 n=1946



■ いる □ いない

### ③従業員規模別の女性役員の設置状況

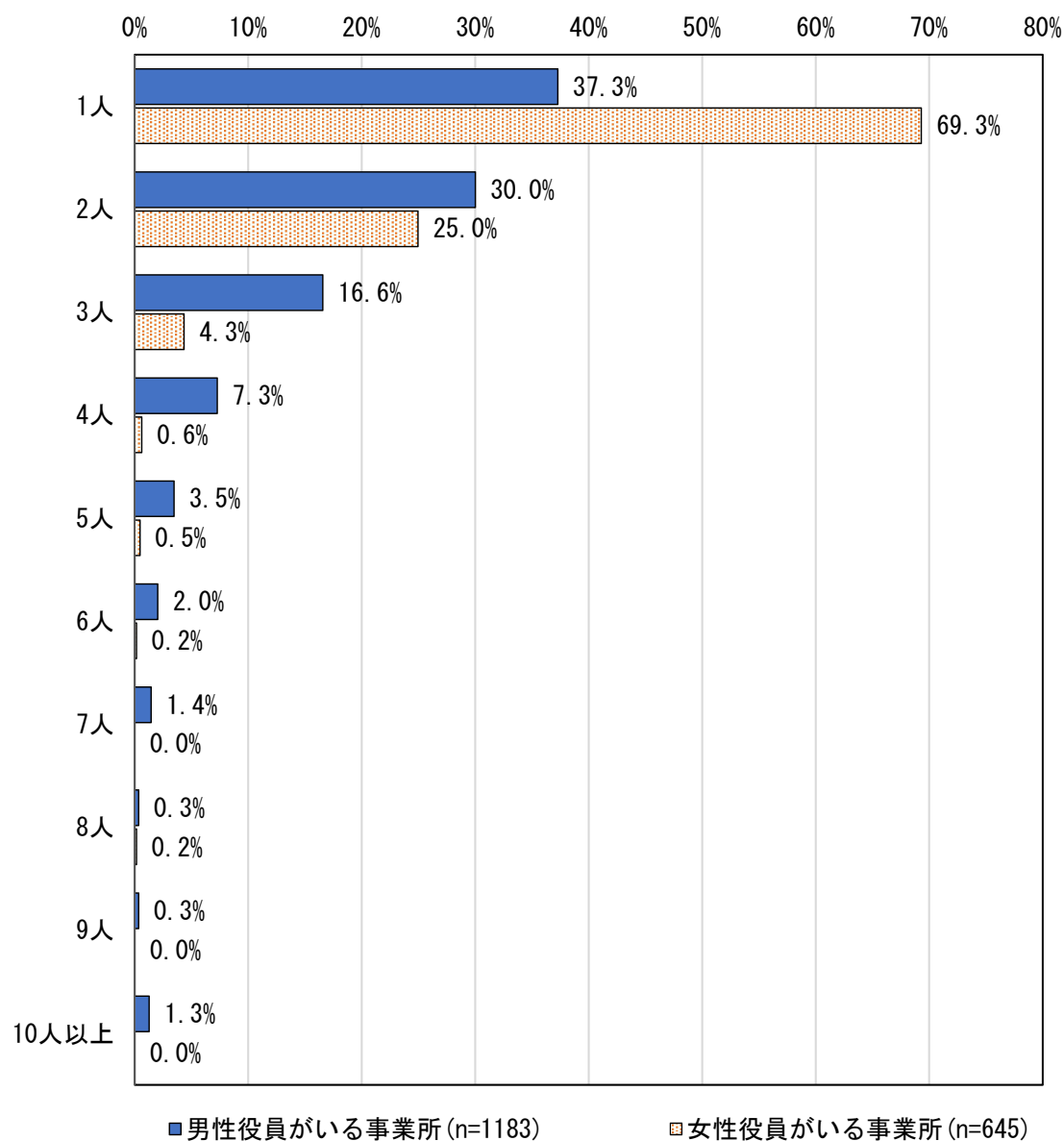
従業員規模別の女性役員は、全体の33.1%に対して「10～19人」が34.8%、「20～29人」が35.6%とやや高い。また、「301人以上」を除く各規模が3割以上の女性役員を設置している。



## (2) 役員の男女人数

役員を設置している事業所の男性役員と女性役員の人数は、男性役員では「1人」が37.3%、「2人」が30.0%と2人以内が約6割以上となっている。一方、女性役員は「1人」が69.3%と最も割合が高くなっている。

### 男性・女性役員の人数



### (3) 事業内容別の女性役員の設置比率

事業内容別の役員設置状況では、「全役員中の女性比率」の高い業種は「不動産業、物品賃貸業」が38.5%で最も割合が高く、次いで「医療、福祉」が35.7%、「宿泊業、飲食サービス業」が33.6%となっている。

また、「全役員中の女性比率」の低い業種は、「金融業、保険業」が4.8%で最も割合が低く、次いで「複合サービス事業」が5.7%となっている。

事業内容	合計 (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)	事業所の平均女性 役員数(人) (女性役員÷企業数)
建設業	278	623	196	819	23.9%	0.71
製造業	291	468	110	578	19.0%	0.38
電気・ガス・熱供給・水道業	19	22	3	25	12.0%	0.16
情報通信業	23	42	11	53	20.8%	0.48
運輸業、郵便業	101	138	62	200	31.0%	0.61
卸売業、小売業	285	374	88	462	19.0%	0.31
金融業、保険業	78	80	4	84	4.8%	0.05
不動産業、物品賃貸業	16	24	15	39	38.5%	0.94
学術研究、専門・技術サービス業	44	114	17	131	13.0%	0.39
宿泊業、飲食サービス業	92	83	42	125	33.6%	0.46
生活関連サービス業、娯楽業	35	37	16	53	30.2%	0.46
教育、学習支援業	59	74	30	104	28.8%	0.51
医療、福祉	400	386	214	600	35.7%	0.54
複合サービス事業	23	82	5	87	5.7%	0.22
サービス業（他に分類されないもの）	202	300	85	385	22.1%	0.42
合計	1946	2847	898	3745	24.0%	0.46

#### (4) 従業員規模別の女性役員の設置比率

従業員規模別の役員設置状況では、「全役員中の女性比率」が「10～19人」が31.2%と最も割合が高く、「301人以上」では6.0%と最も割合が低くなっており、従業員規模が小さくなるほど割合が高くなる傾向がみられる。また、「事業所の平均女性役員数」は「301以上」を除く全ての事業所で0.4人台となっている。

従業員規模	合計 (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)	事業所の平均女性 役員数(人) (女性役員÷企業数)
10～19人	797	815	370	1185	31.2%	0.46
20～29人	402	587	187	774	24.2%	0.47
30～99人	583	1026	275	1301	21.1%	0.47
100～300人	124	293	58	351	16.5%	0.47
301人以上	40	126	8	134	6.0%	0.20
合計	1946	2847	898	3745	24.0%	0.46



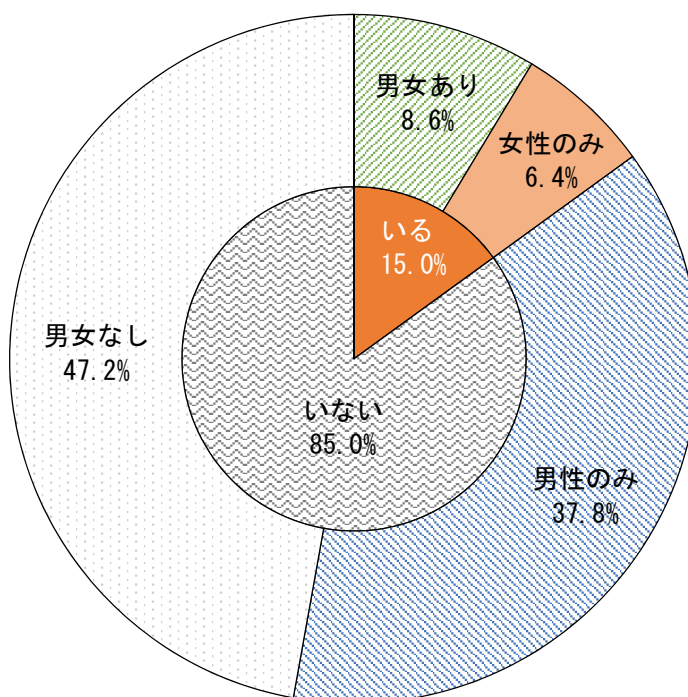
## 2. 部長

### (1) 女性部長の有無

#### ① 男性・女性部長の構成

全事業所の中で女性部長は、「いない」が85.0%、「いる」が15.0%となっている。内訳は「男性のみ」が37.8%、「女性のみ」が6.4%、「男女あり」が8.6%となっている。

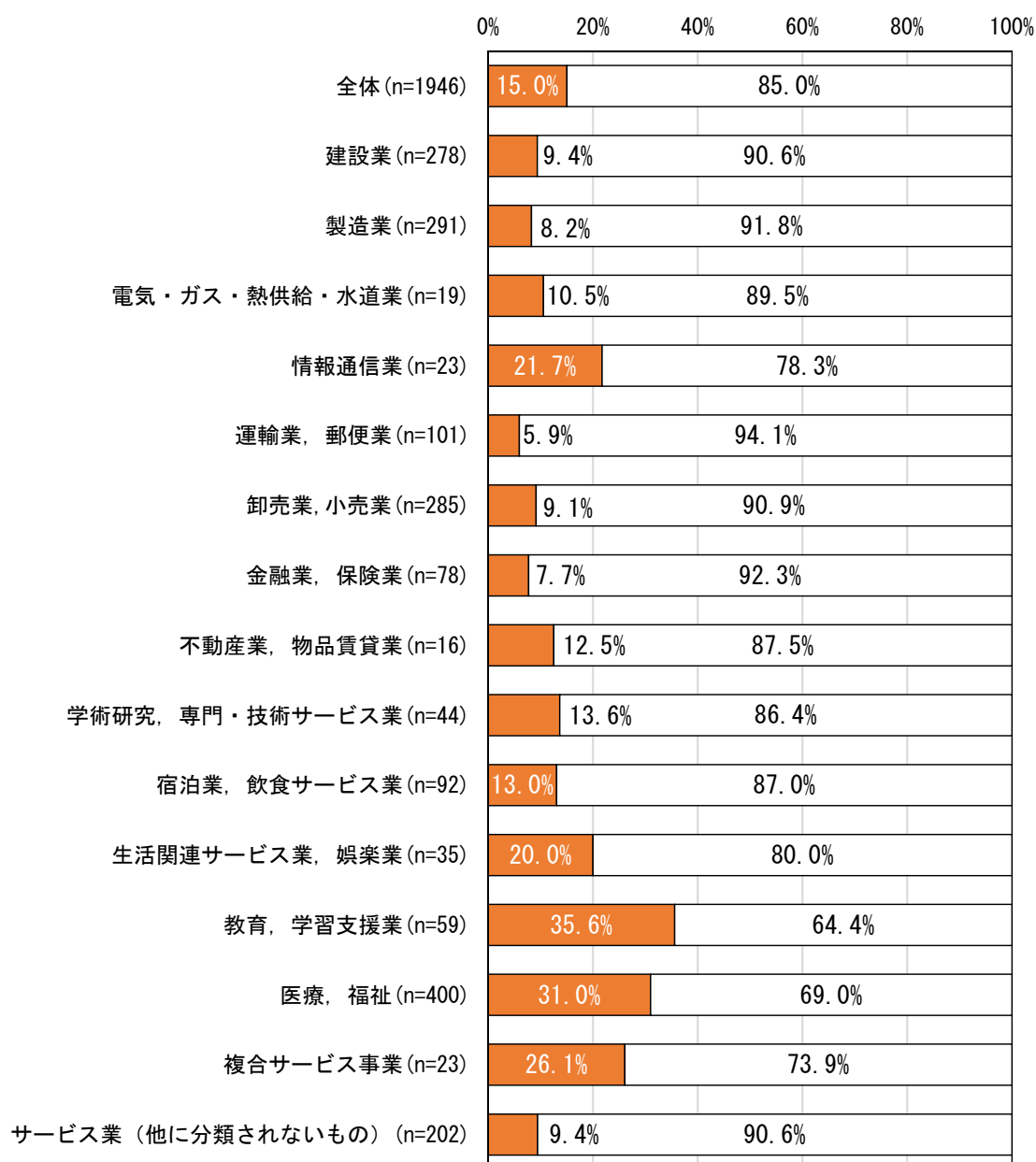
女性の部長設置状況 n=1946



## ②事業内容別の女性部長の設置状況

事業内容別では、「教育、学習支援業」が35.6%と最も割合が高く、次いで「医療、福祉」が31.0%、「複合サービス事業」が26.1%と続いている。また、最も割合が低い業種は「運輸業、郵便業」で5.9%となっている。

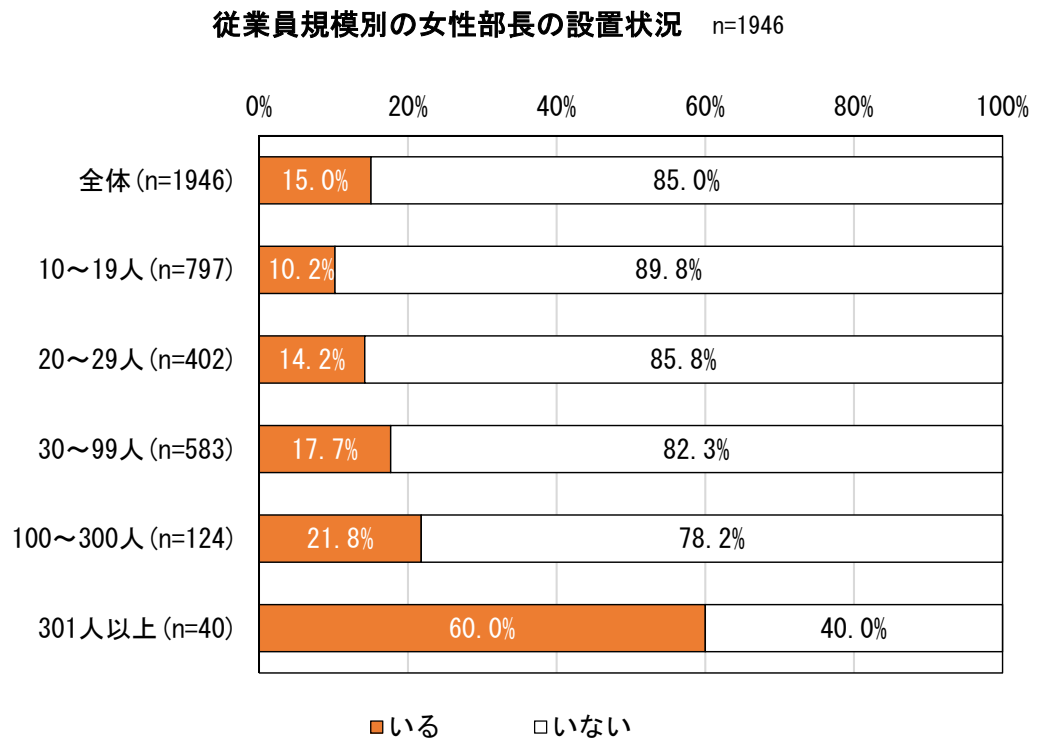
事業内容別の女性部長の設置状況 n=1946



■ いる □ いない

### ③従業員規模別の女性部長の設置状況

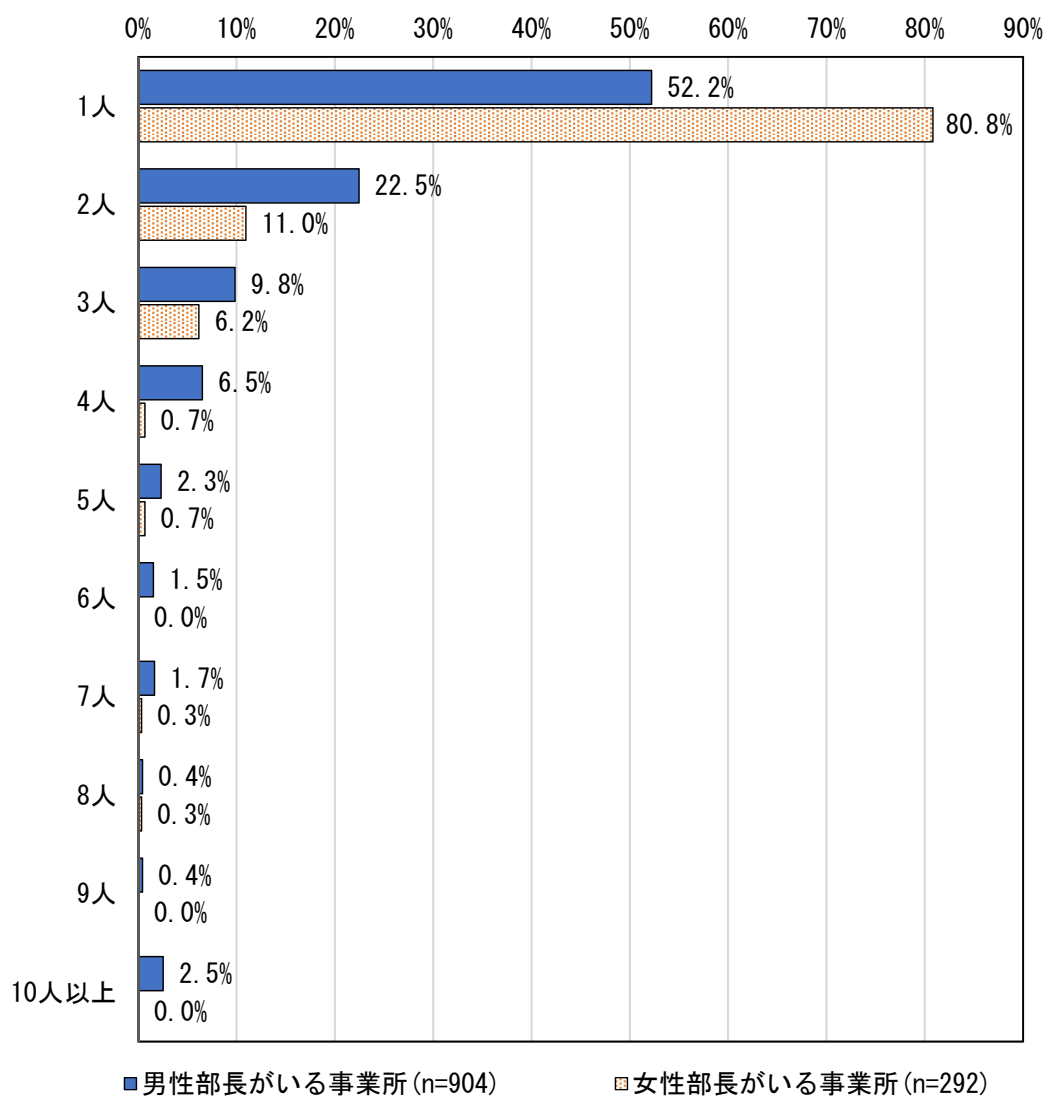
従業員規模別の女性部長は、従業員規模が大きくなるにつれ、設置している事業所が多くなり、「301人以上」では60.0%が設置している。



## (2) 部長の男女人数

部長を設置している事業所の男性部長と女性部長の人数は、男性部長では「1人」が52.2%と半数以上を占めて、「2人」が22.5%と2人以内が7割以上となっている。一方、女性部長は「1人」が80.8%と約8割を占めている。

男性・女性部長の人数



### (3) 事業内容別の女性部長の設置比率

事業内容別の部長設置状況では、「全部長中の女性比率」の高い業種は「医療、福祉」が42.1%で最も割合が高く、次いで「教育、学習支援業」が28.5%となっている。

また、「全部長中の女性比率」の低い業種は、「製造業」が5.4%で最も割合が低く、次いで「金融業・保険業」が5.8%となっている。

事業内容	合計 (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)	事業所の平均女性 部長数 (人) (女性部長÷企業数)
建設業	278	338	27	365	7.4%	0.10
製造業	291	420	24	444	5.4%	0.08
電気・ガス・熱供給・水道業	19	19	2	21	9.5%	0.11
情報通信業	23	36	5	41	12.2%	0.22
運輸業，郵便業	101	74	6	80	7.5%	0.06
卸売業，小売業	285	333	32	365	8.8%	0.11
金融業，保険業	78	147	9	156	5.8%	0.12
不動産業，物品賃貸業	16	14	2	16	12.5%	0.13
学術研究，専門・技術サービス業	44	56	6	62	9.7%	0.14
宿泊業，飲食サービス業	92	72	12	84	14.3%	0.13
生活関連サービス業，娯楽業	35	33	7	40	17.5%	0.20
教育，学習支援業	59	103	41	144	28.5%	0.69
医療，福祉	400	253	184	437	42.1%	0.46
複合サービス事業	23	35	7	42	16.7%	0.30
サービス業（他に分類されないもの）	202	167	23	190	12.1%	0.11
合計	1946	2100	387	2487	15.6%	0.20

#### (4) 従業員規模別の女性部長の設置比率

従業員規模別の部長設置状況では、「全部長中の女性比率」は、従業員規模が「10～19人」が18.7%と最も割合が高い。一方、「100～300人」では8.5%と最も割合が低くなっている。

「事業所の平均女性部長数」は、従業員規模が大きくなるほど多くなり、従業員規模が「301人以上」で1.53人となっている。

従業員規模	合計 (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)	事業所の平均女性 部長数 (人) (女性部長÷企業数)
10～19人	797	401	92	493	18.7%	0.12
20～29人	402	287	60	347	17.3%	0.15
30～99人	583	700	137	837	16.4%	0.23
100～300人	124	398	37	435	8.5%	0.30
300人以上	40	314	61	375	16.3%	1.53
合 計	1946	2100	387	2487	15.6%	0.20

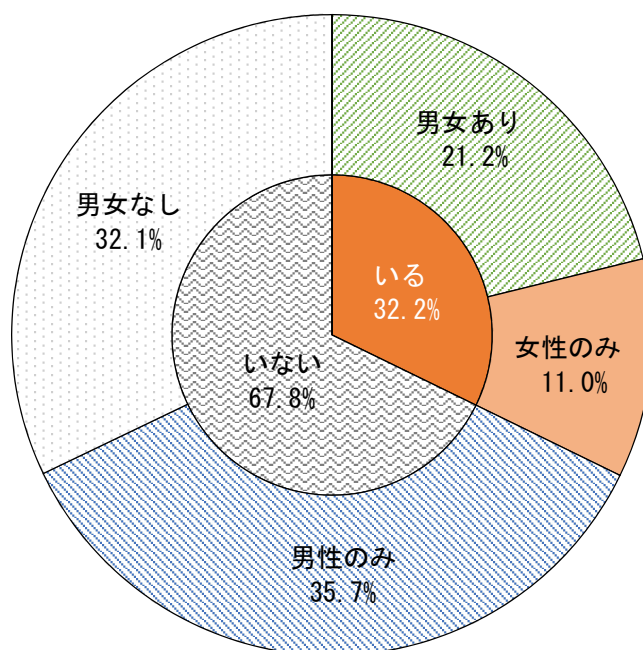
### 3. 課長

#### (1) 女性課長の有無

##### ①男性・女性課長の構成

全事業所の中で女性課長は、「いない」が67.8%、「いる」が32.2%となっている。内訳は「男性のみ」が35.7%、「女性のみ」が11.0%、「男女あり」が21.2%となっている。

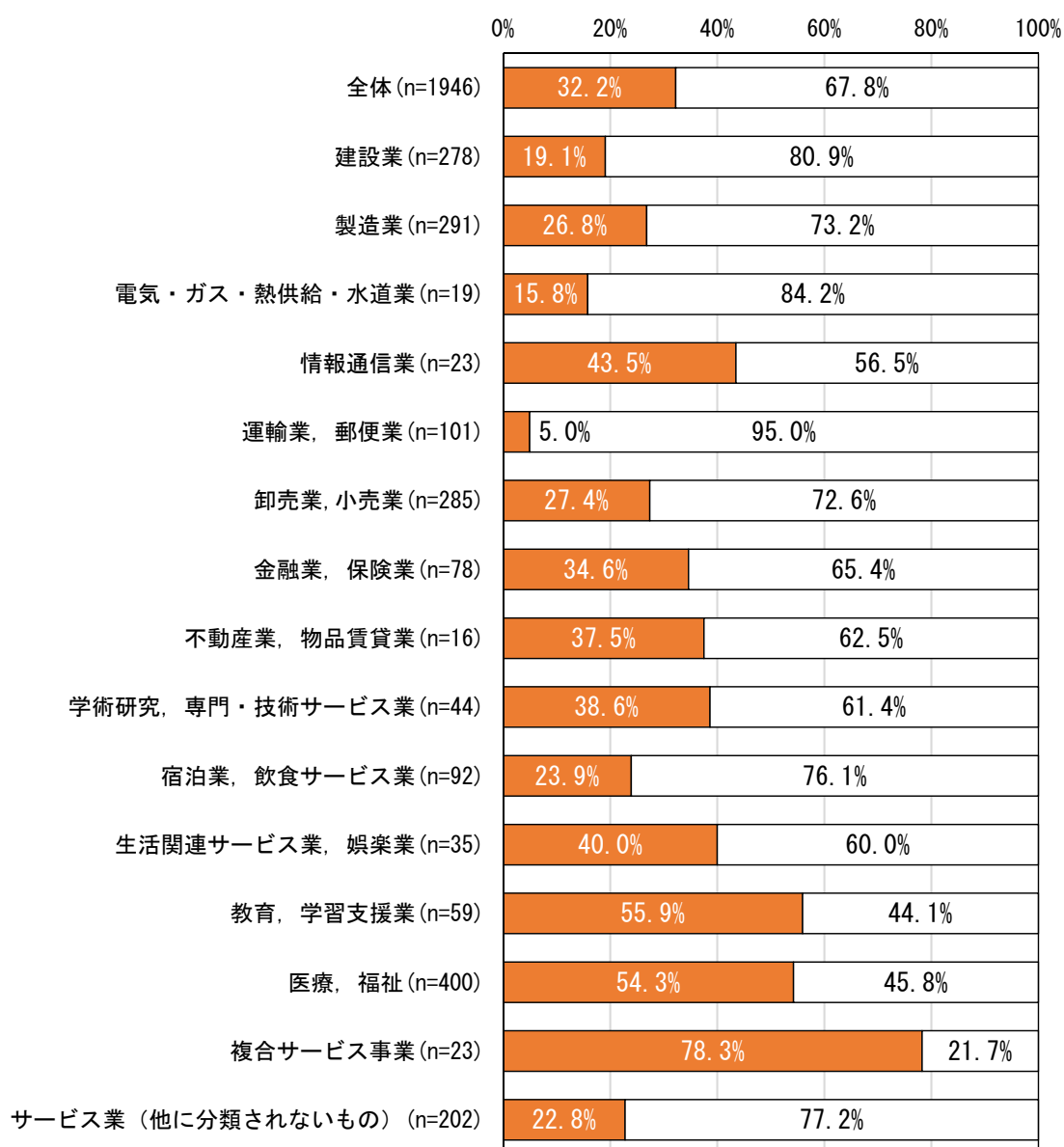
女性の課長設置状況 n=1946



## ②事業内容別の女性課長の設置状況

事業内容別では、「複合サービス事業」が最も割合が高く 78.3%となっており、次いで、「教育、学習支援業」が 55.9%、「医療、福祉」が 54.3%と 5割以上となっている。また、最も割合の低い業種は「運輸業、郵便業」で 5.0%となっている。

事業内容別の女性課長の設置状況 n=1946

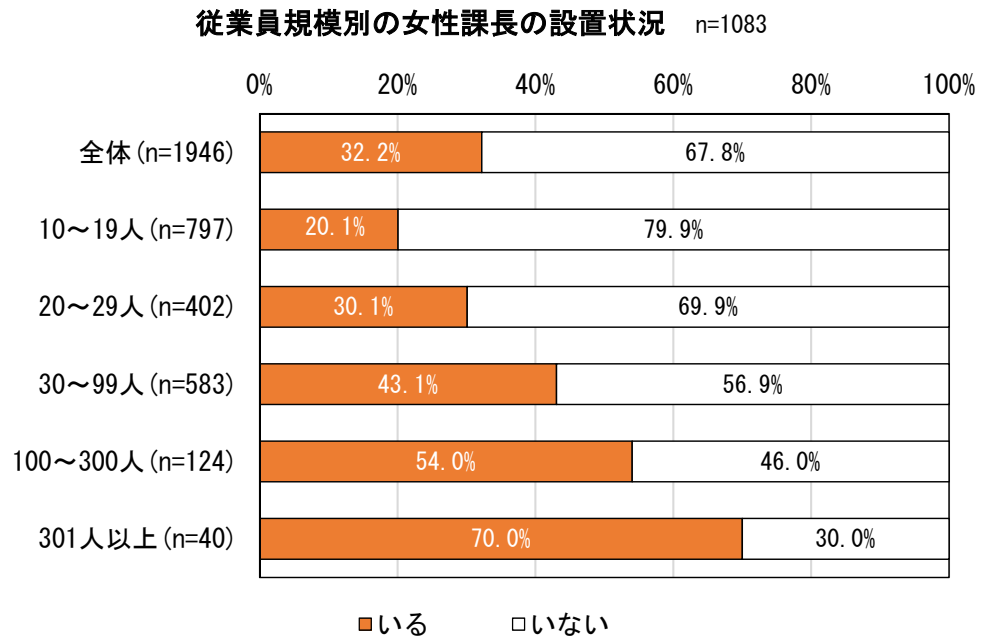


■ いる □ いない



### ③従業員規模別の女性課長の設置状況

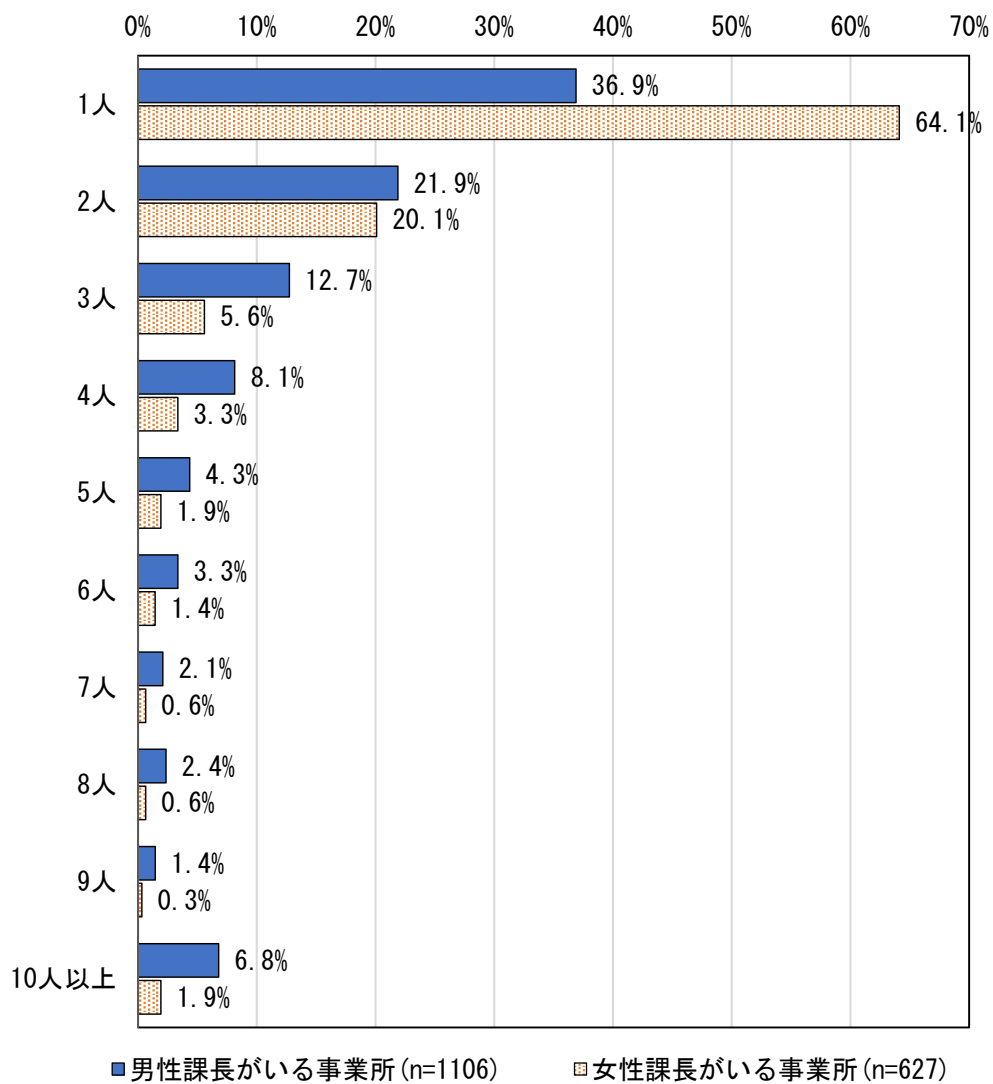
従業員規模別の女性課長は、従業員規模が大きくなるにつれ、設置している事業所が多くなり、「301人以上」では70.0%と特に割合が高くなっている。



## (2) 課長の男女人数

課長を設置している事業所の男性課長と女性課長の人数は、男性課長では「1人」が36.9%、「2人」が21.9%と2人以内が概ね6割を占めている。一方、女性課長は「1人」が64.1%と6割以上となっている。

男性・女性課長の人数



### (3) 事業内容別の女性課長の設置比率

事業内容別の課長設置状況では、「全課長中の女性比率」の高い業種は「医療、福祉」が59.0%で最も割合が高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」が34.2%、「複合サービス事業」が31.9%となっている。

また、「全課長中の女性比率」の低い業種は、「運輸業、郵便業」が3.5%で最も割合が低く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が6.7%となっている。

事業内容	合計 (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)	事業所の平均女性 課長数 (人) (女性課長÷企業数)
建設業	278	512	66	578	11.4%	0.24
製造業	291	899	117	1016	11.5%	0.40
電気・ガス・熱供給・水道業	19	42	3	45	6.7%	0.16
情報通信業	23	68	12	80	15.0%	0.52
運輸業、郵便業	101	137	5	142	3.5%	0.05
卸売業、小売業	285	890	132	1022	12.9%	0.46
金融業、保険業	78	287	69	356	19.4%	0.88
不動産業、物品賃貸業	16	33	10	43	23.3%	0.63
学術研究、専門・技術サービス業	44	123	24	147	16.3%	0.55
宿泊業、飲食サービス業	92	117	28	145	19.3%	0.30
生活関連サービス業、娯楽業	35	50	26	76	34.2%	0.74
教育、学習支援業	59	272	73	345	21.2%	1.24
医療、福祉	400	383	552	935	59.0%	1.38
複合サービス事業	23	128	60	188	31.9%	2.61
サービス業（他に分類されないもの）	202	304	68	372	18.3%	0.34
合計	1946	4245	1245	5490	22.7%	0.64

#### (4) 従業員規模別の女性課長の設置比率

従業員規模別の課長設置状況では、「全課長中の女性比率」は、従業員規模が「10～19人」が26.5%と最も割合が高く、次いで「20～29人」が25.3%となっている。

「事業所の平均女性課長数」は、従業員規模が大きくなるほど多くなり、従業員規模が「301人以上」で6.33人となっている。

従業員規模	合計 (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)	事業所の平均女性 課長数(人) (女性課長÷企業数)
10～19人	797	521	188	709	26.5%	0.24
20～29人	402	522	177	699	25.3%	0.44
30～99人	583	1529	417	1946	21.4%	0.72
100～300人	124	798	210	1008	20.8%	1.69
301人以上	40	875	253	1128	22.4%	6.33
合 計	1946	4245	1245	5490	22.7%	0.64

## 4. 係長

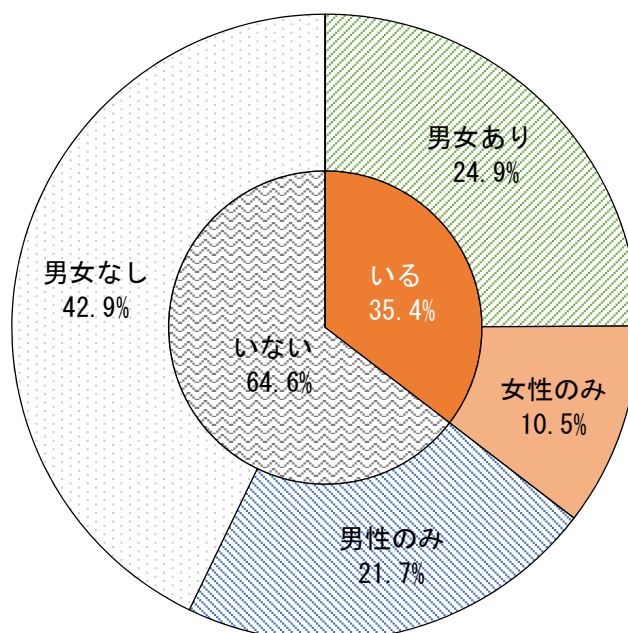
### (1) 女性係長の有無

#### ①男性・女性係長の構成

全事業所の中で女性係長は、「いない」が64.6%、「いる」が35.4%と約3割以上の事業所は女性係長を設置している。

内訳は「男性のみ」が21.7%、「女性のみ」が10.5%、「男女あり」が24.9%となっている。

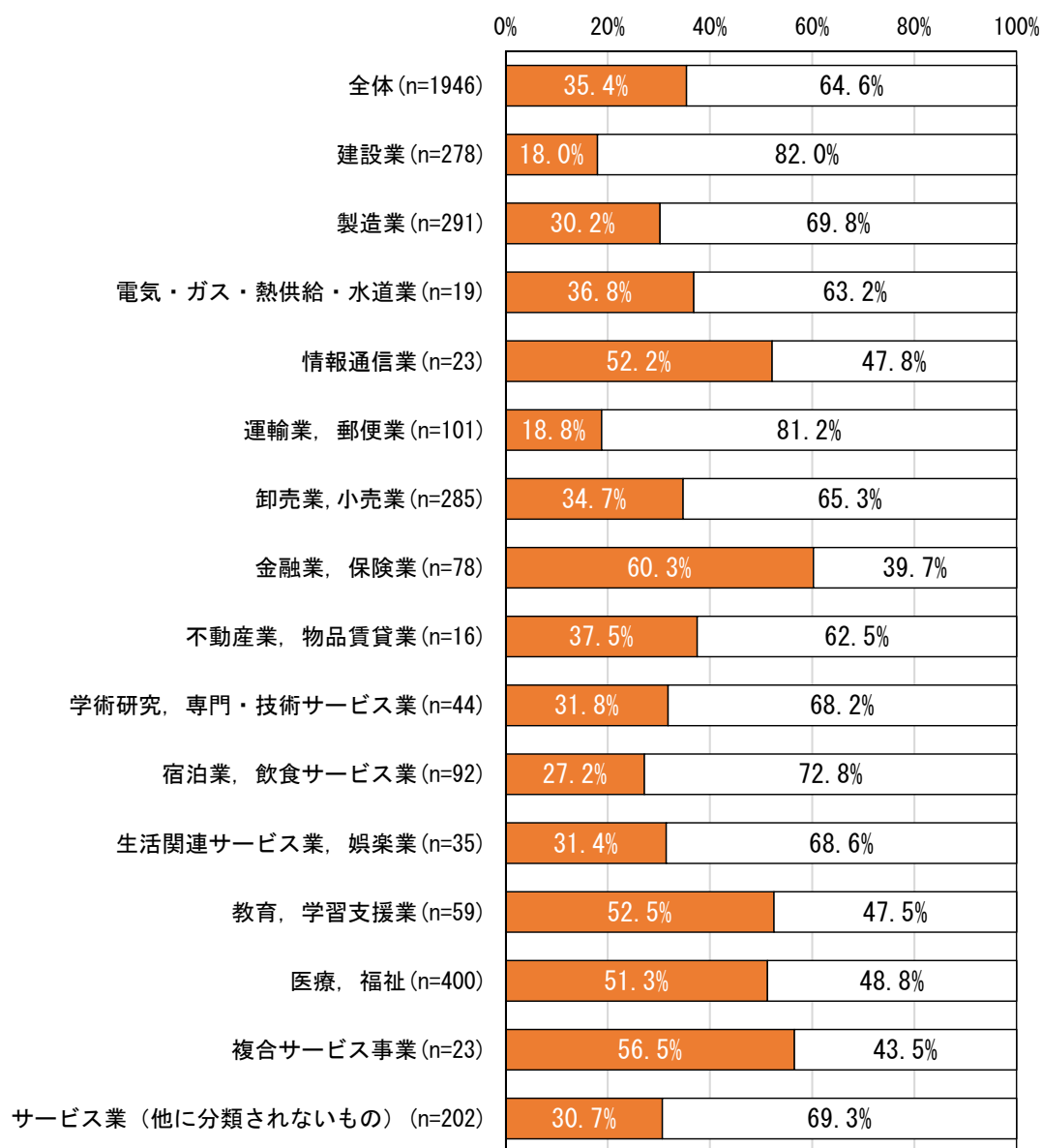
女性の係長設置状況 n=1946



## ②事業内容別の女性係長の設置状況

事業内容別では、「金融業、保険業」が60.3%と最も割合が高く、約6割が設置している。次いで「複合サービス事業」が56.5%、「教育、学習支援業」が52.5%、「情報通信業」が52.2%となっている。また、最も割合が低い業種は「建設業」で18.0%となっている。

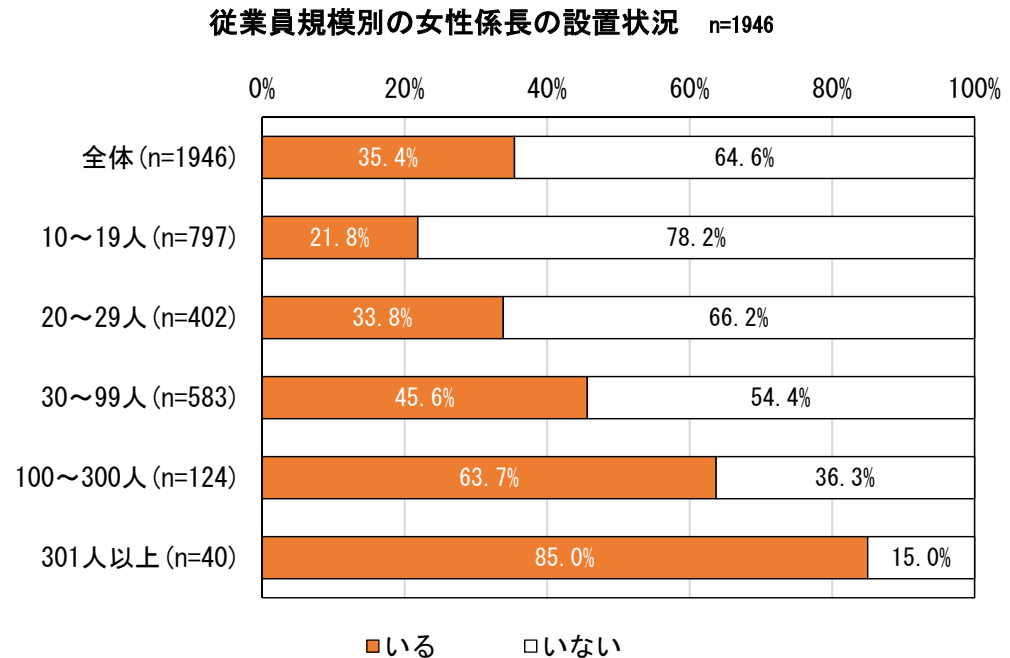
事業内容別の女性係長の設置状況 n=1946



■ いる □ いない

### ③従業員規模別の女性係長の設置状況

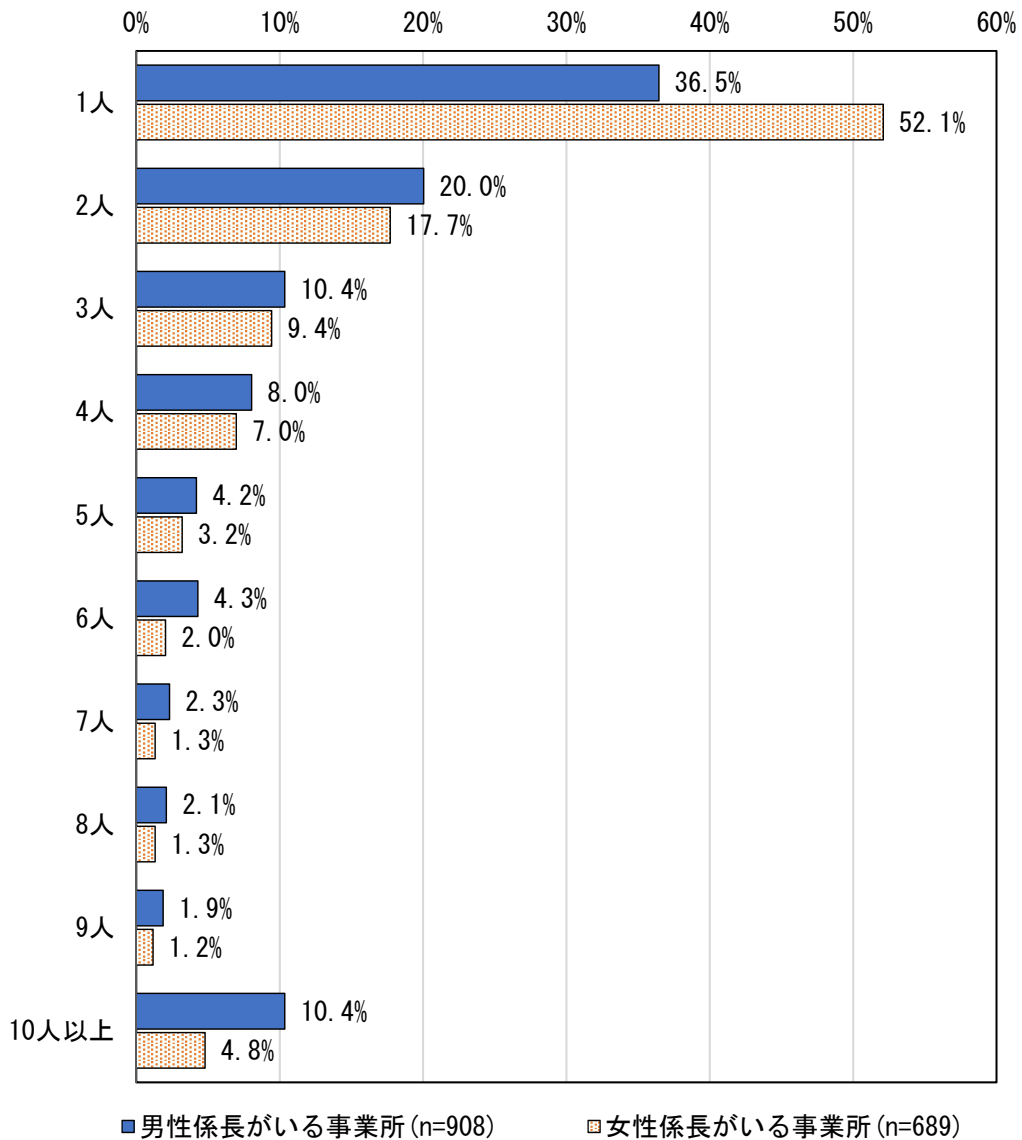
従業員規模別の女性係長は、従業員規模が大きくなるにつれ、設置している事業所が多くなり、「301人以上」では85.0%と8割以上が設置している。



## (2) 係長の男女人数

係長を設置している事業所の男性係長と女性係長の人数は、男性係長では「1人」が36.5%、「2人」が20.0%と2人以内の企業が概ね半数となっている。また、女性係長は「1人」が52.1%と概ね半数となっている。

男性・女性係長の人数





### (3) 事業内容別の女性係長の設置比率

事業内容別の係長設置状況では、「全係長中の女性比率」の高い業種は「医療、福祉」が65.5%と最も割合が高く、次いで「複合サービス事業」が42.5%、「金融業、保険業」が41.0%となっている。

また、「全係長中の女性比率」の低い業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」が7.2%で最も割合が低くなっている。

事業内容	合計 (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)	事業所の平均女性 係長数 (人) (女性係長÷企業数)
建設業	278	420	71	491	14.5%	0.26
製造業	291	1074	211	1285	16.4%	0.73
電気・ガス・熱供給・水道業	19	116	9	125	7.2%	0.47
情報通信業	23	84	31	115	27.0%	1.35
運輸業、郵便業	101	163	34	197	17.3%	0.34
卸売業、小売業	285	784	268	1052	25.5%	0.94
金融業、保険業	78	261	181	442	41.0%	2.32
不動産業、物品賃貸業	16	27	11	38	28.9%	0.69
学術研究、専門・技術サービス業	44	106	22	128	17.2%	0.50
宿泊業、飲食サービス業	92	127	67	194	34.5%	0.73
生活関連サービス業、娯楽業	35	41	19	60	31.7%	0.54
教育、学習支援業	59	227	140	367	38.1%	2.37
医療、福祉	400	453	861	1314	65.5%	2.15
複合サービス事業	23	50	37	87	42.5%	1.61
サービス業（他に分類されないもの）	202	368	108	476	22.7%	0.53
合計	1946	4301	2070	6371	32.5%	1.06

#### (4) 従業員規模別の女性係長の設置比率

従業員規模別の係長設置状況では、「全係長中の女性比率」は「10～19人」が36.5%と最も割合が高く、次いで「20～29人」が35.6%となっている。

「事業所の平均女性係長数」は、従業員規模が大きくなるほど多くなり、従業員規模が「301人以上」で14.13人となっている。

従業員規模	合計 (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)	事業所の平均女性 係長数(人) (女性係長÷企業数)
10～19人	797	398	229	627	36.5%	0.29
20～29人	402	389	215	604	35.6%	0.53
30～99人	583	1462	647	2109	30.7%	1.11
100～300人	124	975	414	1389	29.8%	3.34
301人以上	40	1077	565	1642	34.4%	14.13
合計	1946	4301	2070	6371	32.5%	1.06

## 5. 管理職

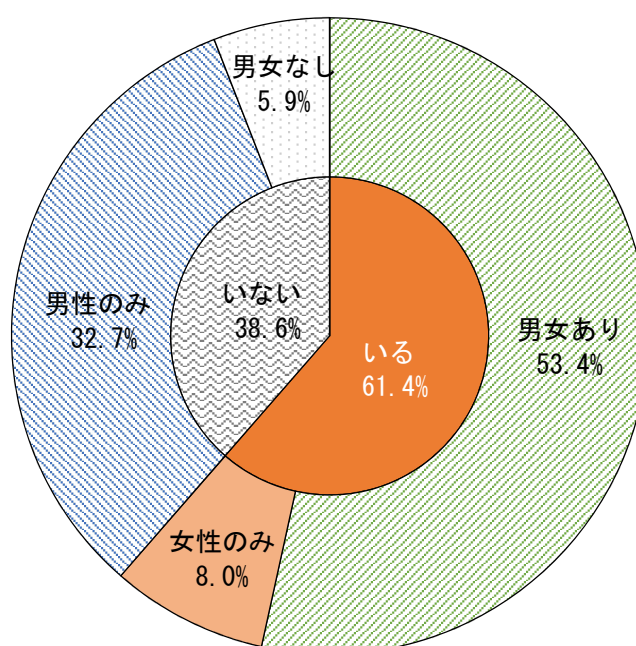
### (1) 女性管理職の有無

#### ①男性・女性管理職の構成

全事業所の中で女性管理職は、「いない」が38.6%、「いる」が61.4%と6割を超える事業所で女性管理職を設置している。

内訳は「男性のみ」が32.7%、「女性のみ」が8.0%、「男女あり」が53.4%となっている。

女性の管理職設置状況 n=1946



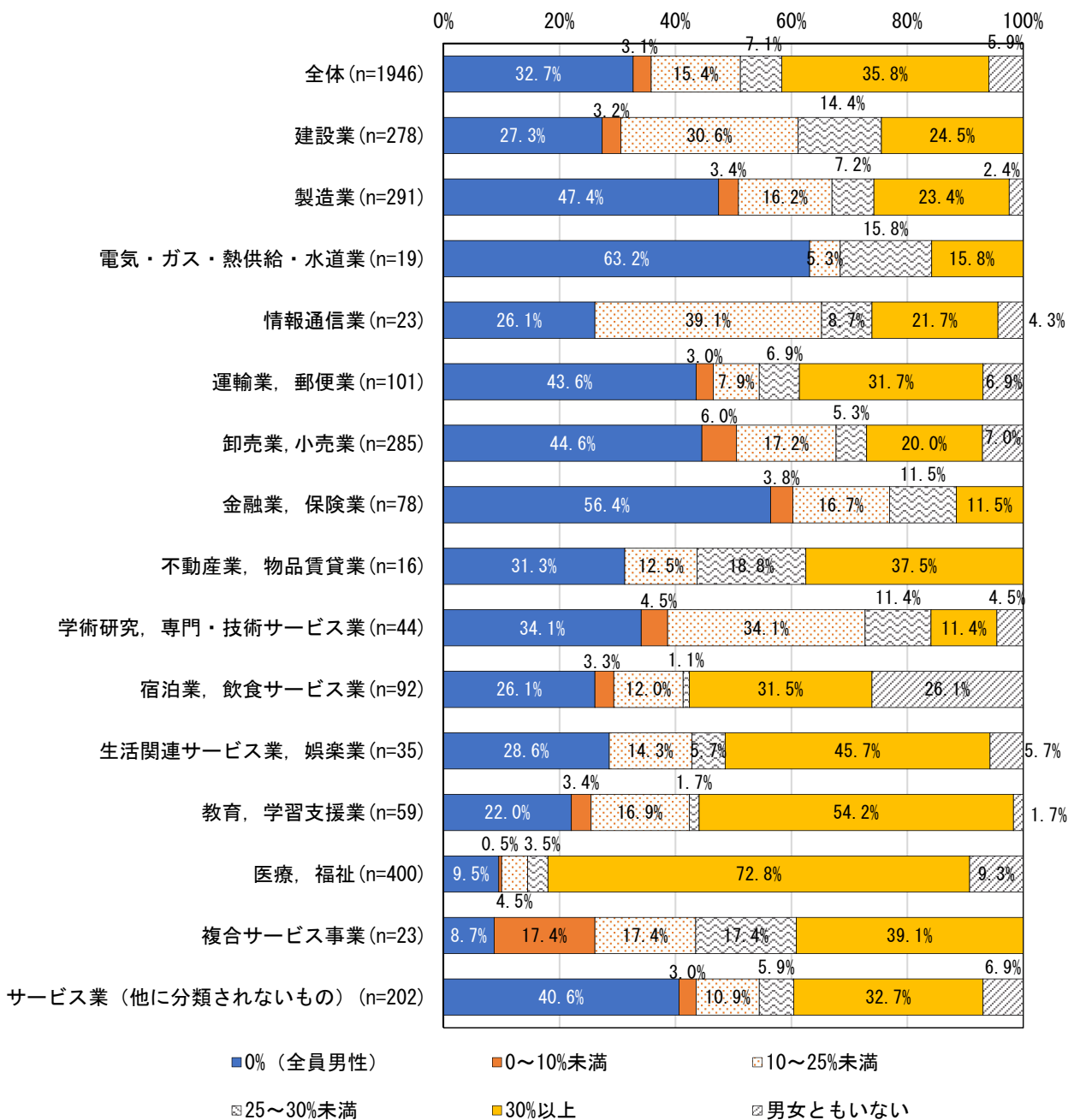
## (2) 管理職における女性の割合

### 【事業内容別】

事業内容別では、「管理職のうち女性の割合が0%の事業所」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」が63.2%と最も割合が高く、6割以上の事業所で女性管理職がいない。次いで「金融業、保険業」が56.4%、「製造業」が47.4%となっている。

また、「管理職のうち女性の割合が30%以上の事業所」は、「医療、福祉」が72.8%と最も割合が高く、7割以上となっている。次いで、「教育、学習支援業」が54.2%、「生活関連サービス業、娯楽業」が45.7%となっている。

事業内容別の管理職における女性の割合 n=1946

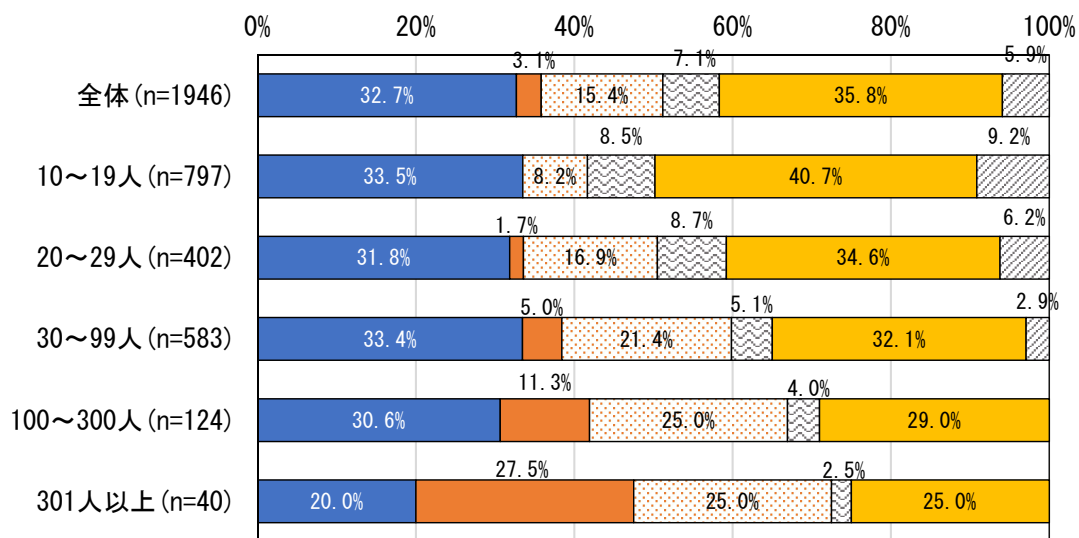


## 【従業員規模別】

従業員規模別では、「管理職における女性の割合が0%」の事業所は、従業員規模が小さい事業所で多く、「10～19人」が33.5%、「30～99人」が33.4%となっている。

一方で、「管理職における女性の割合が30%以上の事業所」も、従業員規模が小さいほど割合が高く、「10～19人」で40.7%と最も高くなっている。

従業員規模別の管理職における女性の割合 n=1946

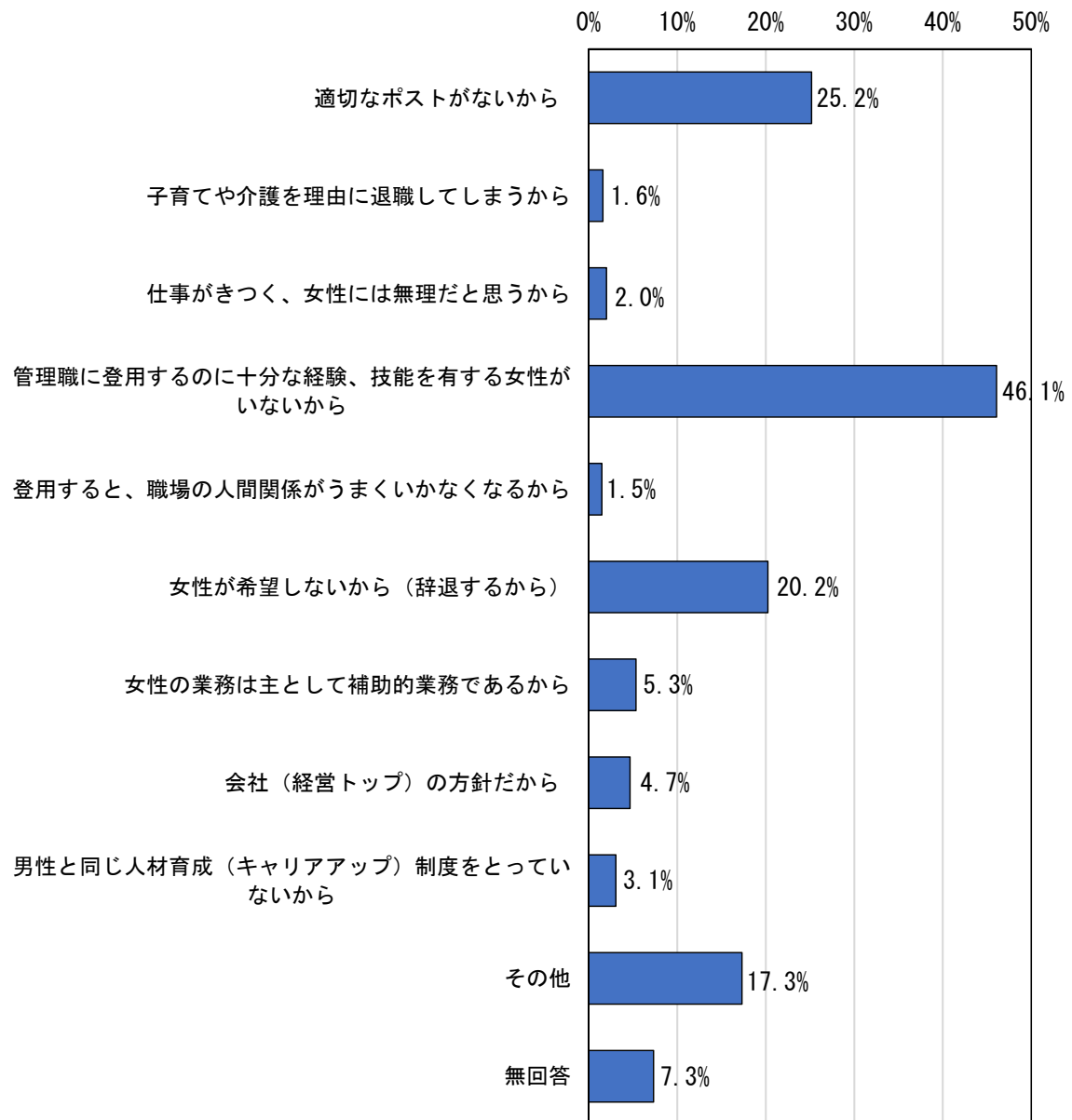


■0% (全員男性) ■0～10%未満 □10～25%未満 □25～30%未満 ■30%以上 ▨男女ともいない

### 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、技能を有する女性がないから」が46.1%と最も割合が高く、次いで「適切なポストがないから」が25.2%となっている。

女性管理職を登用しない理由 n=751



「その他」の記載内容の主なものについては54ページに記載

## 【事業内容別】

事業内容別にみると、『管理職に登用するのに十分な経験、技能を有する女性がいらないから』は「電気・ガス・熱供給・水道業」が66.7%、「卸売業、小売業」が61.2%と割合が高くなっている。また、『適切なポストがないから』は「不動産業、物品賃貸業」が80.0%、「生活関連サービス業、娯楽業」が41.7%と割合が高くなっている。

事業内容	適切なポストがないから	子育てや介護を理由に退職してしまうから	仕事ができつく、女性には無理だと思っから	管理職に登用するのに十分な経験、技能を有する女性がいらないから	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（経営トップ）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=751)	25.2%	1.6%	2.0%	46.1%	1.5%	20.2%	5.3%	4.7%	3.1%	17.3%	7.3%
建設業 (n=76)	19.7%	0.0%	6.6%	44.7%	2.6%	17.1%	13.2%	3.9%	1.3%	18.4%	3.9%
製造業 (n=145)	29.0%	1.4%	3.4%	46.9%	3.4%	20.7%	10.3%	4.8%	4.1%	14.5%	1.4%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=12)	16.7%	0.0%	8.3%	66.7%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
情報通信業 (n=7)	28.6%	0.0%	0.0%	57.1%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%
運輸業、郵便業 (n=51)	29.4%	0.0%	3.9%	49.0%	0.0%	17.6%	3.9%	7.8%	2.0%	19.6%	2.0%
卸売業、小売業 (n=147)	22.4%	2.7%	0.0%	61.2%	0.7%	37.4%	4.8%	3.4%	3.4%	10.9%	2.0%
金融業、保険業 (n=44)	6.8%	0.0%	0.0%	27.3%	0.0%	13.6%	0.0%	2.3%	13.6%	15.9%	45.5%
不動産業、物品賃貸業 (n=5)	80.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=17)	17.6%	5.9%	0.0%	52.9%	0.0%	11.8%	5.9%	0.0%	0.0%	17.6%	11.8%
宿泊業、飲食サービス業 (n=48)	20.8%	4.2%	2.1%	39.6%	0.0%	10.4%	2.1%	16.7%	2.1%	29.2%	6.3%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=12)	41.7%	0.0%	8.3%	16.7%	0.0%	41.7%	0.0%	8.3%	0.0%	16.7%	8.3%
教育、学習支援業 (n=14)	21.4%	7.1%	0.0%	50.0%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	7.1%
医療、福祉 (n=75)	33.3%	0.0%	0.0%	24.0%	4.0%	13.3%	0.0%	5.3%	1.3%	13.3%	22.7%
複合サービス事業 (n=2)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業（他に分類されないもの） (n=96)	28.1%	2.1%	0.0%	46.9%	0.0%	11.5%	4.2%	2.1%	2.1%	27.1%	1.0%

## 【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、技能を有する女性がないから』が従業員規模に関わらず割合が高く、『適切なポストがないから』は「301人以上」の事業所で割合が高くなっている。

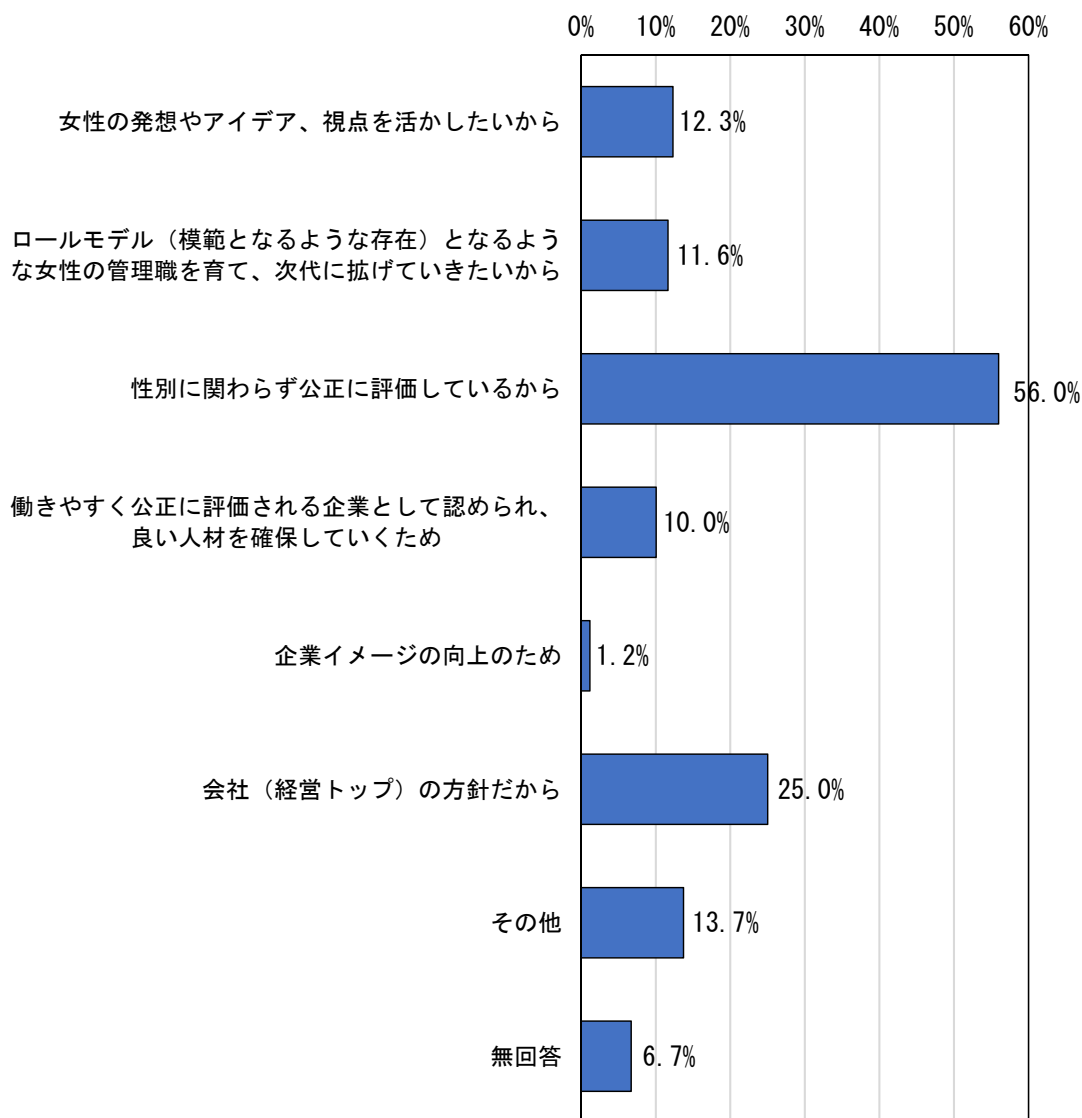
従業員規模	適切なポストがないから	子育てや介護を理由に退職してしまうから	仕事ができず、女性には無理だと思っから	管理職に登用するのに十分な経験、技能を有する女性がないから	登用すると、職場の人間関係がうまくいかなくなるから	女性が希望しないから 辞退するから	女性の業務は主として補助的業務であるから	会社 経営トップ)の方針だから	男性と同じ人材育成 キャリアアップ)制度をとっていないから	その他	無回答
全 体 (n=751)	25.2%	1.6%	2.0%	46.1%	1.5%	20.2%	5.3%	4.7%	3.1%	17.3%	7.3%
10～19人 (n=340)	26.8%	1.8%	2.4%	36.2%	2.1%	17.6%	6.2%	7.1%	2.6%	20.0%	10.6%
20～29人 (n=153)	19.6%	1.3%	3.9%	47.1%	0.0%	18.3%	6.5%	2.6%	4.6%	22.2%	3.9%
30～99人 (n=212)	25.9%	1.9%	0.5%	56.1%	0.9%	24.5%	4.2%	2.8%	3.3%	9.9%	6.1%
100～300人 (n=38)	26.3%	0.0%	0.0%	73.7%	5.3%	26.3%	0.0%	0.0%	0.0%	13.2%	0.0%
301人以上 (n=8)	37.5%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	12.5%	0.0%	25.0%	0.0%



#### 問4 管理職に女性を登用している理由 ※複数回答（2つまで）

管理職に女性を登用している理由は、「性別に関わらず公正に評価しているから」が56.0%と最も割合が高く、次いで「会社（経営トップ）の方針だから」が25.0%となっている。

女性管理職を登用している理由 n=1195



「その他」の記載内容の主なものについては55ページに記載

## 【事業内容別】

事業内容別にみると、『性別に関わらず公正に評価しているから』が「複合サービス事業」で76.2%、「金融業、保険業」で73.5%、「情報通信業」で68.8%と割合が高くなっている。また、『会社（経営トップ）の方針だから』は「不動産、物品賃貸業」で54.5%、「建設業」で41.6%と割合が高くなっている。

従業員規模	女性の発想やアイデア、視点を活かしたいから	ロールモデルとなる女性（管理職を育て、次代に拡げていきたいから）	性別に関わらず公正に評価しているから	働きやすくて校正に評価され、人材を確保していきたくため	企業イメージの向上のため	会社（経営トップ）の方針だから	その他	無回答
全 体 (n=1195)	12.3%	11.6%	56.0%	10.0%	1.2%	25.0%	13.7%	6.7%
建設業 (n=202)	9.9%	6.9%	38.6%	8.4%	3.0%	41.6%	12.9%	5.9%
製造業 (n=146)	12.3%	16.4%	54.8%	8.9%	0.7%	30.1%	9.6%	8.2%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=7)	0.0%	14.3%	57.1%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%
情報通信業 (n=16)	6.3%	0.0%	68.8%	6.3%	0.0%	31.3%	0.0%	12.5%
運輸業、郵便業 (n=50)	6.0%	12.0%	28.0%	4.0%	4.0%	38.0%	22.0%	4.0%
卸売業、小売業 (n=138)	22.5%	17.4%	59.4%	5.8%	1.4%	19.6%	11.6%	5.8%
金融業、保険業 (n=34)	17.6%	23.5%	73.5%	8.8%	0.0%	20.6%	5.9%	2.9%
不動産業、物品賃貸業 (n=11)	9.1%	9.1%	45.5%	0.0%	0.0%	54.5%	0.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=27)	25.9%	14.8%	55.6%	11.1%	0.0%	29.6%	0.0%	7.4%
宿泊業、飲食サービス業 (n=44)	13.6%	15.9%	63.6%	9.1%	2.3%	20.5%	15.9%	2.3%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=23)	26.1%	17.4%	43.5%	0.0%	0.0%	17.4%	13.0%	17.4%
教育、学習支援業 (n=45)	15.6%	15.6%	53.3%	4.4%	0.0%	20.0%	26.7%	11.1%
医療、福祉 (n=325)	7.4%	8.0%	65.8%	15.4%	0.3%	12.0%	18.8%	7.4%
複合サービス事業 (n=21)	9.5%	9.5%	76.2%	14.3%	0.0%	33.3%	0.0%	4.8%
サービス業（他に分類されないもの） (n=106)	14.2%	10.4%	59.4%	12.3%	0.9%	28.3%	11.3%	5.7%

## 【従業員規模別】

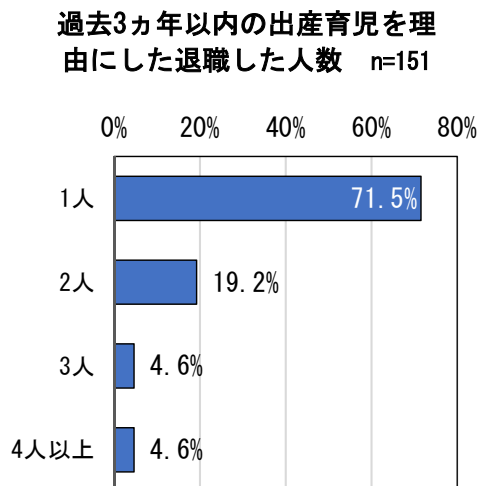
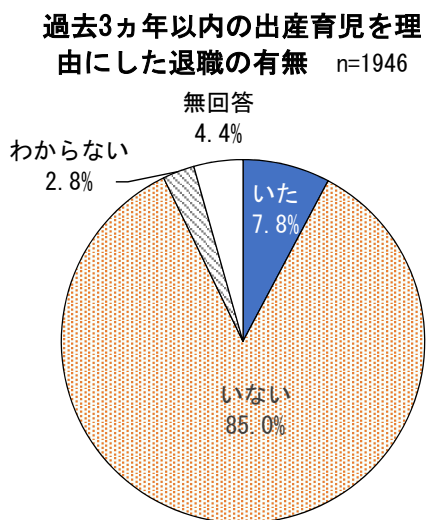
従業員規模別にみると、『性別に関わらず公正に評価しているから』が「100～300人」、  
「301人以上」の事業所で割合が高く、『会社（経営トップ）の方針だから』は「10～19  
人」、「20～29人」の事業所で割合が高くなっている。

従業員規模	女性の発想やアイデア、視 点を活かしたいから	女性のような存在（ロール モデル）を育て、よう に拡げていきたいから	性別に関わらず公正に評 価	働きやすさを確保して いる人材を確保してくれ る企業として認められ たいから	企業イメージの向上の ため	会社（経営トップ）の 方針	その他	無回答
全 体 (n=1195)	12.3%	11.6%	56.0%	10.0%	1.2%	25.0%	13.7%	6.7%
10～19人 (n=457)	10.9%	10.5%	44.9%	7.9%	1.5%	30.6%	18.8%	6.6%
20～29人 (n=249)	13.3%	7.6%	49.4%	8.8%	1.2%	29.3%	17.3%	6.8%
30～99人 (n=371)	14.8%	13.7%	67.9%	11.6%	1.1%	19.9%	7.8%	6.5%
100～300人 (n=86)	8.1%	15.1%	74.4%	15.1%	0.0%	11.6%	5.8%	7.0%
301人以上 (n=32)	6.3%	25.0%	78.1%	18.8%	0.0%	6.3%	3.1%	9.4%

## 問5 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

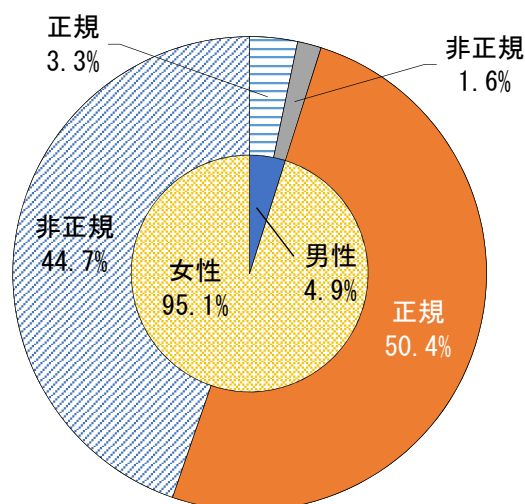
過去3年間に出産・育児を理由とした退職は、「いない」が85.0%と8割以上であり、「いた」は7.8% (151社) となっている。また、「いた」と答えた事業所の退職者は、「1人」が71.5%、「2人」が19.2%となっている。



### 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・雇用形態は、「女性」が95.1%と特に割合が高く、「女性」の「正規社員」が約5割となっている。

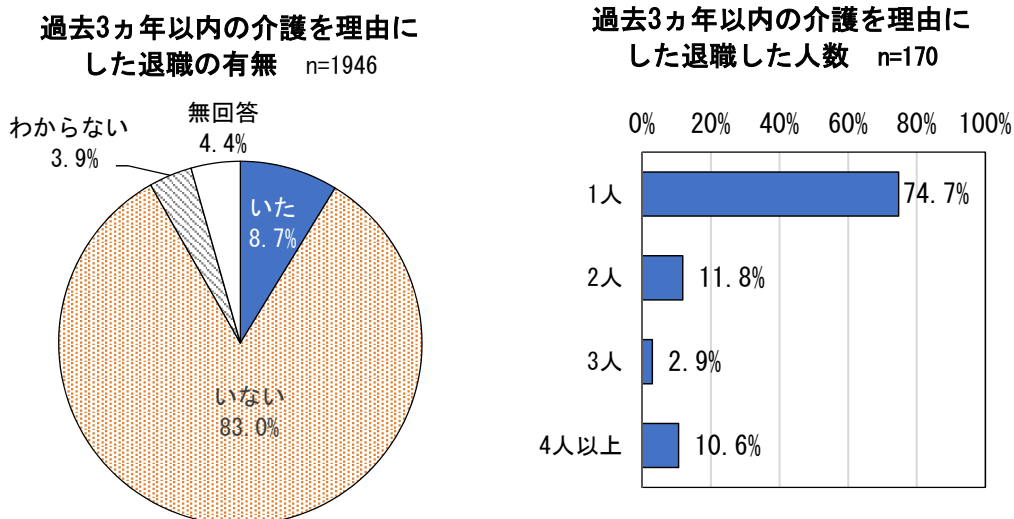
過去3ヶ年以内の出産・育児を理由に退職した人数【雇用形態・性別】 n=151



## 問6 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

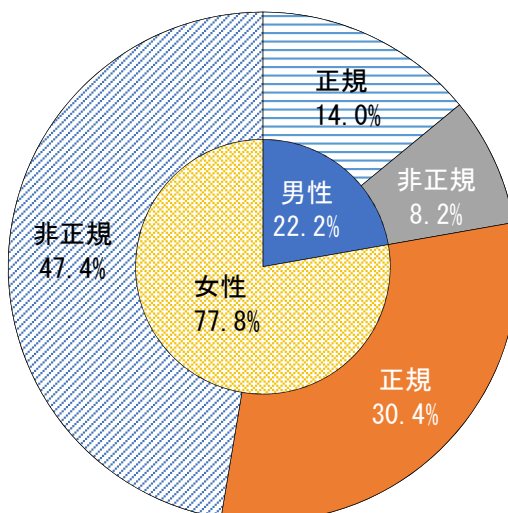
過去3年間に介護を理由とした退職は、「いない」が83.0%と8割以上であり、「いた」は8.7%(170社)となっている。また、「いた」と答えた事業所の退職者は、「1人」が74.7%、「2人」が11.8%となっている。



### 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・雇用形態は、「女性」が77.8%と「男性」に比べ割合が高くなっており、「女性」の「非正規職員」が47.4%と退職者の約半数を占めている。

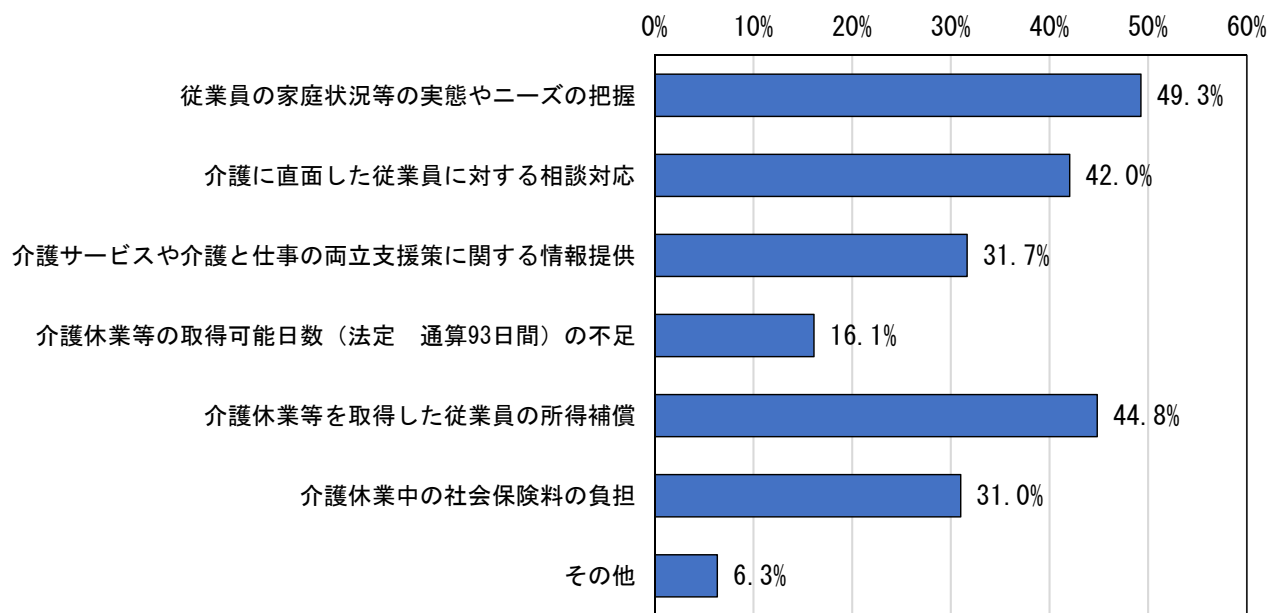
過去3ヶ年以内の介護を理由に退職した人数  
【雇用形態・性別】 n=170



## 問7 介護と仕事の両立への課題 ※複数回答可

介護と仕事を両立させるための課題は、「従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握」が49.3%で最も割合が高く、次いで「介護休業等を取得した従業員の所得補償」が44.8%、「介護に直面した従業員に対する相談対応」が42.0%となっている。

介護と仕事の両立への課題 n=1829



「その他」の記載内容の主なものについては56ページに記載

## 【事業内容別】

事業内容別にみると、『従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握』は「生活関連サービス業、娯楽業」で64.5%、「電気・ガス・熱供給・水道業」で63.2%となっており、『介護休業等を取得した従業員の所得補償』は「複合サービス事業」で59.1%、「電気・ガス・熱供給・水道業」で57.9%、『介護に直面した従業員に対する相談対応』は「卸売業、小売業」で53.8%と割合が高くなっている。

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策に関する情報提供	介護休業等の取得可能日数(法定通算93日間)の不足	介護休業等を取得した従業員の所得補償	介護休業中の社会保険料の負担	その他
全体 (n=1829)	49.3%	42.0%	31.7%	16.1%	44.8%	31.0%	6.3%
建設業 (n=268)	48.9%	37.3%	34.0%	14.9%	44.8%	33.6%	4.1%
製造業 (n=280)	48.9%	40.7%	31.8%	15.0%	43.2%	34.3%	3.6%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=19)	63.2%	52.6%	31.6%	21.1%	57.9%	21.1%	5.3%
情報通信業 (n=19)	31.6%	36.8%	26.3%	31.6%	36.8%	31.6%	0.0%
運輸業, 郵便業 (n=98)	49.0%	38.8%	27.6%	14.3%	46.9%	34.7%	10.2%
卸売業, 小売業 (n=275)	53.1%	53.8%	31.3%	9.5%	43.3%	31.6%	6.9%
金融業, 保険業 (n=56)	44.6%	46.4%	37.5%	7.1%	32.1%	14.3%	5.4%
不動産業, 物品賃貸業 (n=16)	43.8%	50.0%	25.0%	25.0%	43.8%	25.0%	6.3%
学術研究, 専門・技術サービス業 (n=43)	48.8%	37.2%	39.5%	4.7%	46.5%	23.3%	7.0%
宿泊業, 飲食サービス業 (n=89)	37.1%	39.3%	30.3%	18.0%	49.4%	27.0%	7.9%
生活関連サービス業, 娯楽業 (n=31)	64.5%	38.7%	41.9%	12.9%	29.0%	41.9%	0.0%
教育, 学習支援業 (n=54)	59.3%	29.6%	35.2%	13.0%	38.9%	24.1%	3.7%
医療, 福祉 (n=363)	45.2%	42.7%	30.9%	24.5%	51.0%	33.6%	8.8%
複合サービス事業 (n=22)	40.9%	40.9%	40.9%	18.2%	59.1%	27.3%	4.5%
サービス業 (他に分類されないもの) (n=196)	56.1%	38.3%	27.0%	16.8%	40.3%	25.5%	8.2%

## 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、『従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握』は「301人以上」の事業所で割合が高い。また、『介護休業等を取得した従業員の所得補償』は「100～300人」の事業所で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策に関する情報提供	介護休業等の取得可能日数(法定・通算93日間)の不足	介護休業等を取得した従業員の所得補償	介護休業中の社会保険料の負担	その他
全 体 (n=1829)	49.3%	42.0%	31.7%	16.1%	44.8%	31.0%	6.3%
10～19人 (n=735)	47.8%	41.4%	33.2%	16.5%	47.9%	34.1%	5.6%
20～29人 (n=380)	48.9%	40.3%	31.8%	15.8%	41.1%	28.9%	8.4%
30～99人 (n=560)	51.4%	45.7%	31.3%	15.5%	42.1%	28.4%	5.4%
100～300人 (n=117)	45.3%	35.0%	24.8%	17.1%	55.6%	31.6%	6.8%
301人以上 (n=37)	62.2%	40.5%	27.0%	18.9%	29.7%	27.0%	13.5%

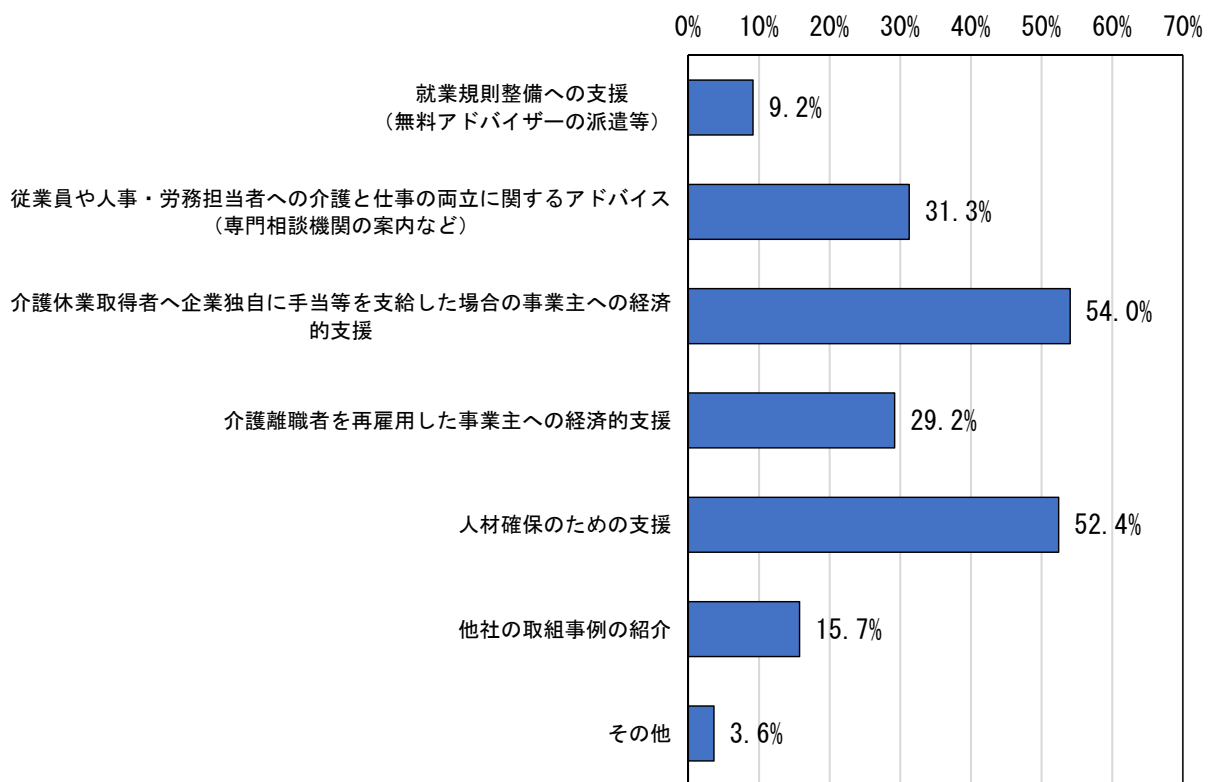


## 問8 介護と仕事の両立支援、介護休業取得促進のため行政に求めるもの

※複数回答可

介護と仕事の両立支援、介護休業取得促進のため行政に求めるものは、「介護休業取得者へ企業独自に手当等を支給した場合の事業主への経済的支援」が54.0%で最も割合が高く、次いで「人材確保のための支援」が52.4%、「従業員や人事・労務担当者への介護と仕事の両立に関するアドバイス（専門相談機関の案内など）」が31.3%となっている。

### 介護と仕事の両立支援、介護休業取得促進のため行政に求めるもの n=1791



「その他」の記載内容の主なものについては57ページに記載

## 【事業内容別】

事業内容別にみると、『介護休業取得者へ企業独自に手当等を支給した場合の事業主への経済的支援』は「複合サービス事業」で72.7%、「建設業」で62.6%、「電気・ガス・熱供給・水道業」で62.5%となっており、『人材確保のための支援』は「医療、福祉」で70.1%、「従業員や人事・労務担当者への介護と仕事の両立に関するアドバイス（専門相談機関の案内など）」は「金融業、保険業」で46.2%と割合が高くなっている。

従業員規模	就業規則整備への支援 （無料アドバイザーの派遣等）	従業員や人事・労務担当者への介護と仕事の両立に関するアドバイス （専門相談機関の案内など）	介護休業取得者へ企業独自に手当等を支給した場合の事業主への経済的支援	介護離職者を再雇用した事業主への経済的支援	人材確保のための支援	他社の取組事例の紹介	その他
全体 (n=1791)	9.2%	31.3%	54.0%	29.2%	52.4%	15.7%	3.6%
建設業 (n=257)	7.8%	30.7%	62.6%	28.8%	43.6%	16.0%	3.9%
製造業 (n=276)	11.2%	29.0%	52.9%	31.9%	47.1%	17.8%	1.8%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=16)	6.3%	25.0%	62.5%	6.3%	31.3%	6.3%	12.5%
情報通信業 (n=19)	15.8%	31.6%	57.9%	21.1%	26.3%	15.8%	0.0%
運輸業、郵便業 (n=98)	11.2%	27.6%	53.1%	32.7%	42.9%	10.2%	9.2%
卸売業、小売業 (n=267)	8.2%	40.1%	53.9%	23.6%	51.3%	22.5%	4.1%
金融業、保険業 (n=52)	3.8%	46.2%	36.5%	15.4%	32.7%	21.2%	5.8%
不動産業、物品賃貸業 (n=15)	6.7%	26.7%	46.7%	26.7%	20.0%	26.7%	6.7%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=42)	9.5%	35.7%	50.0%	19.0%	57.1%	9.5%	2.4%
宿泊業、飲食サービス業 (n=86)	8.1%	24.4%	60.5%	26.7%	55.8%	10.5%	2.3%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=30)	3.3%	30.0%	50.0%	40.0%	46.7%	16.7%	6.7%
教育、学習支援業 (n=54)	0.0%	29.6%	51.9%	27.8%	59.3%	11.1%	1.9%
医療、福祉 (n=365)	11.0%	26.3%	55.6%	35.3%	70.1%	12.6%	3.0%
複合サービス事業 (n=22)	13.6%	40.9%	72.7%	27.3%	54.5%	27.3%	4.5%
サービス業（他に分類されないもの） (n=192)	9.4%	32.8%	43.2%	29.2%	53.1%	14.1%	3.1%

## 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、『介護休業取得者へ企業独自に手当等を支給した場合の事業主への経済的支援』は「10～19人」、「20～29人」の事業所で割合が高くなっており、『人材確保のための支援』は「301人以上」の事業所で割合が高くなっている。

従業員規模	就業規則整備への支援 無料アドバイザーの派遣等	従業員や人事・労務担当者への介護と仕事の両立に関するアドバイス 専門相談機関の案内など	介護休業取得者へ企業独自に手当等を支給した場合の事業主への経済的支援	介護離職者を再雇用した事業主への経済的支援	人材確保のための支援	他社の取組事例の紹介	その他
全 体 (n=1791)	9.2%	31.3%	54.0%	29.2%	52.4%	15.7%	3.6%
10～19人 (n=723)	8.6%	31.0%	56.6%	29.6%	50.9%	18.3%	4.1%
20～29人 (n=373)	12.3%	29.5%	59.5%	30.0%	52.8%	9.9%	3.8%
30～99人 (n=546)	9.0%	33.5%	49.6%	27.7%	54.6%	16.3%	2.2%
100～300人 (n=114)	6.1%	28.1%	47.4%	35.1%	46.5%	15.8%	4.4%
301人以上 (n=35)	0.0%	31.4%	34.3%	17.1%	65.7%	17.1%	11.4%

## 問9 女性管理職登用促進のために必要な行政支援（主な自由記載意見）

ここでは、数多く寄せられたものや特色のあるご意見を中心に一部を要約のうえ掲載します。

- 女性管理職の登用によって、組織や職場環境がプラス方向に転じていく、心に響く雇用の紹介。
- バイアスをなくすための経営者教育
- トップに研修会に参加してもらう
- 経営者を対象とした研修会（女性の管理職を登用する上でのメリット等）の開催→（希望者だけではなく、必ず参加する事を必須とする）
- 他社の取組など共有頂ければと思います。
- 先進事例を役員へ説明
- 人事評価制度の導入支援など
- 男女問わず、公正に評価するよう事業所のトップに働きかけてもらうこと。
- 経営者および男性管理職に対する意識改革研修を実施する。
- 1. 管理職登用セミナーを再三開く。2. 人事評価システム研修を再三開く。
- 経営層向けの意識改革用セミナーや研修（管理職の肩書を与える事だけが「女性活躍」ではない。男社会を守ろうとする経営層の考えを変えるものが欲しい）
- 社長の意識が変わらないと難しいと思います。
- 経営者への意識付け
- 家庭を持つ男性に対する両立（仕事と家庭）に関する啓蒙活動など。
- 家事との両立、家族の理解と協力
- 短時間勤務の推奨と男性の家事・育児参加の意識改革へのムード作り。
- 男性の意識改革についての支援
- 性別を問わずキャリアアップできる人材の育成を学生のうちからできる仕組みづくり、女性＝家庭のような偏った考え方や社会通念を社会全体で変えていくための普及啓発
- 男性の育児休業を奨励（時限的な特典を考える）。男女の賃金格差の解消。
- 男性・女性両方の考え方が変わらないと進んで行かないと思う。啓蒙的な活動を地道に進めてほしい。
- 男性の育児休暇の取得推進
- 男性の育休取得の促進
- 男性も家事参画できるよう職場環境改善の取組を支援。
- 男性の育児休業の促進
- 経営者の意識。男性の家事のワークシェア。
- 男性職員の育児休暇取得率が上がると女性をもっと働きやすい環境になるような気がする。
- 育児・介護休業等の取得による男性を含めた家族のよる支援。男性が休業等を取得できる環境作り。
- 性別を意識することなく、優秀な人材を評価する事の促進
- 公正な昇進評価システムを作る手助け（アドバイスや優遇措置）。
- 職場で評価（上司・部下）を行い、公正な判断をする。
- 研修会等の支援、他社の取組事例の紹介
- 仕事と家庭の両立のための無料相談セミナーを行うこと等をしてほしい。
- 管理職までの各ステップに応じた教育研修

- 継続的な「働く」「自分らしくキャリアを積む」ことに関する啓発活動
- 女性向けセミナーの開催（管理職、女性活躍）
- 女性管理職のモデルが少ない為、企業間情報交流やサークル活動の機会を捉えた異業種での交流会の開催が必要と考える。
- 女性管理職に特有な事柄を入れた管理職研修の開催と、あわせて男性管理職に協力を促せるような研修も必要である。世の中、相互理解が大切だと思う。
- 女性活躍推進セミナーやマネジメント等、外部講習に参加費用の助成、或いは補助。
- 階層別研修を実施し育成を図っていくことで、積極的な登用に繋げていきたい。
- 女性向けの管理職セミナーの開催
- 事業主向け女性管理職登用促進研修の実施（女性職員のモチベーションアップ等の研修も含む）
- 女性管理職の活躍紹介など企業に対してのメリット紹介があれば良い。セミナー、サロン会において、先輩方のお話等があれば参加したい。
- 管理職研修の教育研修を充実して頂きたい。業種を分類したものと大変ありがたい。
- 管理職員としてのスキルアップ研修の開催
- 管理職になるための心得や必要な知識等についての研修会等の開催
- 色々な分野のマネジメント方法を知りたい。社外での研修があれば参加したい。女性管理職ゆえの悩みなど話せる場があると良い。
- 地域におけるキャリアアップに対するセミナー等の支援
- 専門相談機関のセミナー等開催していただきたい。
- 階級や階層別での段階的なスキルアップ研修があると、大変ありがたい。
- 女性向けセミナーの開催（管理職候補者、女性管理者）
- 管理職としての研修（指導的立場、責任など様々な角度での必要な対応）をお願いしたい。
- 女性活躍推進の体制の取組を経営者より発信していくこと。又、管理職養成の研修など
- 多様な業種で活躍されている女性を講師に招いての勉強会、経営セミナー、交流会等への支援があれば、知識の修得やモチベーションのアップに繋がると思う。
- 女性向け管理職セミナーの開催
- キャリアアップのための資格取得の支援。研修
- 女性社員向け意識改革セミナー、企業（トップ向け）意識改革セミナー
- 会社の規模や環境により、内容は難しいと思いますが、女性の管理職登用にに向けたセミナー等の実施
- 他業種を含め、現職者から次世代候補者への女性管理職者セミナーの開催
- 育児・介護施設の整備と充実（時間など皆さんが求める施設がない）
- 子育て支援の充実（保育園等の預ける時間帯の延長等、365日、24時間体制の支援サービス等）。家庭と仕事の両立の問題が解消できれば、職場での活躍を希望する女性は増えて来ると思われる。余暇リフレッシュ休暇が自由に取得できると良い。
- 働く女性への直接的なサポートが必要（育児・保育に関わる費用への補助や日曜・祝日など公的な保育園が閉園日・時間帯での託児サービスの確保）。
- 女性の管理職に向けたキャリアアップ機会を確保するため、育児や介護で長期間の休暇をすることの無いよう、保育園や介護施設の充実を図ってほしい。
- 託児時間の融通の利く保育所の確保。公的事業所内保育への経済的支援。制度の確立。
- 育児、介護休暇中の臨時人材紹介サービス支援

- 学童保育を実施する施設を増やす。定員が少ないので入れるか不安がある。
- 女性は、管理職に差し掛かる年齢期に育児・介護等の家事と重なる事によって管理職を目指すことが出来ず、辞退する傾向がある。育児・介護を外部委託できるような支援策（金銭面）があれば良い。
- 待機児童の預け先の確保、介護休業取得中の所得補償、取組事例の紹介、コンサルタントの支援
- 子どもの預かり施設、サービスの拡充（365日24時間保育、病気の子ども対応）、介護の一時預かり施設、サービスの拡充、短時間勤務で育児・介護中の労働者を雇用する企業への経済的支援
- シングルマザーの子育て支援
- 家庭への家事代行無料サービスなどあれば女性は働きやすくなるのではないかな。
- 育児休暇を取得できる条件の拡充。父・母だけではなく、祖父母まで。同じ様に介護休業を取得できる範囲を広げる。
- 保育・介護・看護施設の充実。（幼児等は頻繁に体調を崩し、その都度保育園への迎え、自宅看護が必要になるため、社内の制度の範囲内であっても、管理職として働く立場から本人が引け目を感じるという事象は多くあるかと思う。臨時で看護等を受け入れてくれる施設が充実すると良い。）
- 女性が育児等でキャリアアップの機会を失うことが無いよう保育施設等の充実（年度途中の入園、365日利用、時間の拡大、時間外利用の無償化、又は助成）。社内託児への助成。
- 実質的な待機児童をなくす取組。病児保育の費用補助など。
- 民間の学童保育サービス利用に対しての補助（放課後の預け先として学童保育が選択するが、料金が高くサービス利用を躊躇するという意見をよく聞く）。
- 育児休暇を取らなくても子育て出来るように様々な支援が必要。家事分担のすすめ。
- 預かり保育、児童クラブの預かり時間の延長、現状19時→21時まで。家事代行サービス
- 若い世代にあっては、保育時間の延長及び休日の保育支援。介護世帯にあっては、休業時の賃金支援 or 事業主への経済支援。
- 親の介護支援があれば、仕事が続けられると思います。
- 夏休み等の学校や幼稚園が長期休みになる時や平日の夕方から夜にかけて子供を預けることができる施設を充実させること。
- 管理職女性と介護問題は切っても切り離せない。行政には介護サービスの支援を望む。（外出支援サービスや配食サービスなど）
- 育児・介護と仕事の両立支援が必要（ベビーシッター・ヘルパーの確保と補助金支援等）
- 土日・祝日、夜間等の保育施設の確保、充実
- 家族の介護などを助けてもらうための施設が利用できると安心して働けると思う。
- 男性社員への支援があれば家事や育児介護への協力ができ、女性も仕事に励むことができると思う。
- 保育所送迎、買物支援サービスなど。家事代行サービス
- 子育て支援サービスの時間外の対応（1. 子供を預ける場所（学童保育の延長、料金の費用減額） 2. 子ども食堂）
- 安心して仕事をする事が出来るように待機児童を減らし、病児保育（小学生含む）、土日祝日にあずかってもらえる保育園、長期休みの小学生（低・中学年程度）をみて頂ける場所の確保が必要かと思えます。特に小学生は長期休みに入ると、低学年のお子さんを預けることが出来ずに困っているご家庭が多いと思えます。子育て支援を充実させることで、仕事に集中することが出来、結果が出れば女性管理職への登用へ繋がると考えます。
- 訪問型子育てサポート事業。男性の育休取得支援

- 保育施設のあり方、日曜、祝日の受け入れ。深夜預り。
- 単身者の子育て環境の充実（保育時間や医療等）。夫側の育児参加での所得補償。
- 「自分の代わりに家事をしてくれる人」と「お金」があれば、仕事と家事の両立は可能である。「仕事を続けること」「考える時間の余裕」が出来れば、男女に関係なく仕事に打ち込むことが出来る。
- 育児等でキャリアアップが中断しないよう保育サービスの充実。（年度途中の乳児・未満児の入所（園））社内に託児施設を設置した場合の助成。
- 育児・介護両立の支援の拡充。
- 女性の意識改革、キャリアアップに対しての不安要素を取り除くネットワークづくり。女性だけでなく、男女若手社員への人材育成支援（メンタル強化も）、ワーク・ライフ・バランスへの負荷軽減
- 経営者や男性管理職への意識改革セミナー。多様性（高齢、障がい者他）を認めた働き方改革の指導。
- 行政がモデルとなり、女性管理職の登用を増やす。人材育成に関する支援制度の充実
- 弊社では、勤務態度が真面目で能力があり、女性本人が希望すれば管理職に登用する考えである。
- 育休取得後に職場復帰する際に、一時的に雇用契約を見直して就労時間を短縮した場合、収入減に繋がる事を想定して昇進をためらうケースがあるため、所得への補助の拡充があれば、より登用促進が図れると思います。
- 仕事と家庭の両立の取組に尽きると思う。会社の支援制度づくりも必要と考える。
- 運送業のため女性の入職は少ないが、運行管理者の資格をとらせ、運転手を指導する立場に就かせるための経費などの支援が必要。また、運転手（女性）の増加を考えたい。
- まずは行政から登用を促進。保育、介護施設を充実させ、キャリアアップを目指す女性の増加を図る。
- 産休・育休が明けて復帰した時に、育児と仕事が両立できる環境整備のためのガイドライン。
- 性別によらない公正な評価が必要と考える。男女問わず働きやすい環境づくりへの取組に対する助成等、経済的支援の拡充
- 公正な評価が原則。企業自体の経営安定のための支援が先決と考える。
- 適切な対応やアドバイスが可能な相談施設やカウンセリング施設（気軽に立ち寄り相談できる場所）
- 結婚・妊娠（不妊治療含む）・出産・育児・介護・・・ライフステージに左右されない家庭と仕事の両立支援制度を拡充する為、企業への経済的支援
- 仕事と家庭の両立が難しい人も多く、能力があるのに管理職をあきらめる人も少なくないと思う。就業時間、休日日数、子どもを預ける時間の延長等を行政主体でやってほしい。
- アドバイザーの派遣。成功事例を通してアドバイスをして欲しい。
- 介護休業をした職員の所得補償が一番だと思う。職場も休みが取りやすいようにしなければと思う。
- 小規模な事業所の管理職は、必然的に従事する時間が長くなる傾向がみられると思う。そこを短く（程よく）するためには、他従事者がその部分を増して働くことも考えられる。割増部分の手当の補助等があれば経営面の不安は減ると思われる。なかなか代替で採用をすることは難しい。
- 男女ともに働きやすい職場にするためには、子育て中の家庭に短時間勤務を徹底して、安定して長く務められるようにしてほしい。子育てが一段落すれば管理職で力を発揮する事も可能かと思う。
- 土日の子どもの預かり所があると良い。有休のとりやすい環境作り。ノーマル残業。
- 女性管理職は必要だと思うが、非正規雇用者からの登用は現実的に難しい。社会全体として正規雇用者を増やすべきである。

- 議員の女性比率、企業の障害者雇用比率を定めるように、企業規模ごとに、女性管理職比率を定める。そうすれば企業は女性採用から人材育成への取組が変わってくるのでは。
- 民間企業での育児・休暇制度（介護休暇）等の拡充
- 介護休業手当金の支給が当たり前となってほしい。（出産手当・育休手当のように）
- 産休・育休・介護休業期間明けのブランクを感じる時期のメンタルケア及び同時期の当該職場社員に対する意識改革のセミナーの開催。
- 国家資格、免許等、取得のための各種援助、指導
- 女性が働きやすい環境づくりの推進。家事育児と仕事の両立が可能なら能力発揮できる女性が増える。
- 従業員全体と管理職の男女割合を比較し、この2つに乖離がある場合、一定基準を超える場合、各企業へアドバイスしていただくのが良いと思う。（指導ではなく）
- 選択的夫婦別姓の導入の早期実現
- 育児・介護での長期休暇を希望する社員に対して、企業だけに負担がかかるのではなく、行政からの手当や経済的支援が企業や希望する本人にあれば、休暇後も職場に復帰しやすい環境になり、女性の管理職の登用を促進することにもつながるのではないかと思う。
- 介護者＝女性という考え方を無くさないと変わらないように思う。
- 仕事時間を少なくするためのノウハウ。今の働き方改革では管理職が苦勞するばかり。時間外勤務を減らさないと、管理職への登用の促進にはつながらないと思う。
- 介護休業及び自身の病気休業（1ヵ月以上休業した場合）のときの社会保険料を個人及び会社の免除
- 育児休暇、病気（看護）、学校等行事などを女性の役割とする社会の風潮がある。男性の育休、看護休などを促進する企業への支援やその取組の情報発信が必要。
- 同一労働、同一賃金（男女給与格差）の推進。
- 育児・介護への男性の参加推進と社会の意識改革推進。
- 分業・多様な働き方導入企業への税制優遇や助成金の拡大。
- ゆとりある人員配置が可能となる支援があると、育児中の社員も就労継続でき、管理職へ登用される機会も増加すると考える。
- 中小企業に産休・育休の支援があると良い。
- 在宅勤務での業務時間の承認制度
- 一時的な休業時の所得・身分保障があれば、キャリアアップにつながり、管理職登用につながる。
- 男女ともに仕事と家庭を両立できるような支援
- 管理職でも短時間勤務が可能な法整備（育児のため）
- キャリアアップに必要なスキルを習得させるため、環境整備や補助金があるとよい。
- 会社の規模の関係なく、女性を管理職に登用している企業への評価制度（入札指名時の加点等）導入があれば良いかと思う。ロールモデルの情報提供やメンタル面でのフォロー事例等の情報提供。
- 男性に比べて、女性は出産・育児等に伴い、退職せざるを得ない環境に置かれる。育休取得者が休業後にスムーズな職場復帰できた場合に付与する本人や企業に対するインセンティブを設けてはどうか。
- 企業はよくも悪くも「営利団体」であり、メリットの有無が大事である。「女性の管理職がいることによるメリット」についての情報発信が必要と考える。「各企業での女性を管理職にしたことによるメリット」というような実例紹介があると良い。
- 介護休業・育休を取得した場合の補充人員の人件費の補助
- 支援よりも、他企業事例などの情報発信を希望します。



- 地域全体での意識改革が必要と思っています。まずは学校教育等で男女共同参画社会について多く学ぶことが出来るような支援が望ましいと思う。
- もっと積極的に広告なり、広報などで女性管理職促進のアピールをするべきだと思います。
- なぜ、管理職登用を促進するのか疑問。別に管理職でなくても処遇が改善されればいいのではと思う。給与制度面でスタッフ職制を導入するとの案を行政から提供されてはどうか。
- IT化が進んでいるので、その方面で能力を伸ばすことが女性が取り組みやすい職務なのではと思う。
- 具体的に介護休業に直面していないので何とも言えないが、経営的（経済的、人的）にダメージは大きいと思います。
- 男女平等のため、支援の必要なし
- 人材確保のための支援（特に若い人材）
- 能力があっても、管理職を断る人が多い。
- 働きやすくするためには、労働時間と家事の軽減が必要で、そのためには男性も労働時間短縮が必要だと思う。経済を支えるためには企業の給与だけでは不可能で、社会保障、税金等の軽減が必須です。
- 出産・育児・介護等で職場を休む際の代替職員の斡旋や、休業補償の充実。（取得する労働者側や雇用者側にも同等の補償があること）
- 役所の女性管理職の登用が先。
- 介護休暇等に伴う運営の問題、又、非正規社員への規定整備等々が喫緊の課題と思われる。
- 男性中心の世の中の作りを、女性中心の世の中に変えていくこと。そのためには男性職員が女性の社会参加について考えるのではなく、女性が女性自身のために考えなければならないと思う。行政のトップが女性であり続ければ自然とそうなるのでは？男性職員が「女性のために考えてやっている」という時点でダメだと思う。県庁の職員の女性率はどのくらいなのか？男女比を平等にするとどうなるのか？なぜそうなるのか？もっと考えてほしい。
- 管理職登用以前に、人材がいなくて困っています。
- 慢性的な人材不足の解消
- 職員が休む場合、有資格者を派遣して欲しい。人材確保が難しい為。
- 行政が関わる問題ではない。実力の問題（仕事出来るかの問題）
- まず現状、男女を問わず雇用の確保が難しい。少しでも女性が就業しやすいように手軽に安価に育児や介護のサービスを受ける事の出来るようにしていただきたいと考えます。
- 雇用の促進が先。
- 小規模事業では代替要員の確保、復帰後の余剰人員の件費の対策が難しい。
- 育休・介護休に関わる、代替人材の確保が難しい。
- チャンスを与えること
- 登用はしたいが、それ以前に正社員になりたいという女性が来ない。
- 従事者本人のマインドの問題だと思われる。管理職になる事がゴールではないし、本人たちが幸せだと感じていない面もある。
- まずは人手不足を解決する施策が必要である。

## 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

- たまたま女性の入社年数が浅いだけです。
- 係長のキャリアを積んでからの昇格となるため。
- 昇任試験を合格しなければ昇進できない。
- 当該管理職となりうる職階・年齢の者がごくわずかである為
- 教育中
- 専門的知識をもつ人材がまだいないため
- 女性正社員がいない為
- 女性社員がいない為
- 管理する部下がいないので、職を与えていないが、評価は同等に行っている。
- 女性の数が少ない
- 現在、候補者に経験を積んでもらっている状況。近い将来、管理職に登用予定。
- 女性正社員が入社しない
- 現場技術者に女性がいない。
- 当事業所では現状ゼロですが、女性管理職登用について会社として数値目標を設定し、積極的な登用を行っております。
- 現段階で登用条件を満たす社員がいない為。
- 今現在は課長級以上は少ないが、今後考えてゆく方針である。
- 育成途中
- 男女の差ではなく、キャリアを積み、活かせるかどうかの点です。
- 管理職に登用する資格を有していない為
- 店舗では基本的に課長級以上は店長のみであるため
- 女性がやりたがらないし、技術面が大きい為、能力が不足している。
- 女性は全てパートの為
- 事業所に女性がいない
- 年齢やキャリア的な理由による
- 経験年数が足りない為
- 総合職（転勤可）を望まない社員がいる。
- 若手メンバーが多い為
- 管理職は本部に配置。管理者（係長級）を配置。
- 有資格者であれば登用していく。県内他の事業所では実績あり。
- 昨年出産後、パートへの変更を希望し、現在パートとして働いている。

#### 問4 管理職に女性を登用している理由

- 地場に根付く管理職（女性）を増やす為
- 男性・女性を問わず、会社の方針で決められる
- 能力に見合っているため
- 管理職として十分な経験、スキルを有しているから
- 業務内容が女性が適している
- 有資格者だから
- 女性が6割以上占めている職場故、必然的に
- 専門性のある職種のため
- 適材適所の結果
- 女性職員の人数が男性に比べて多い為（看護・検査技士・栄養士等）
- 資格の有無
- マックが使える等、特定能力がある。
- 役員に推薦されたから
- 女性だけの部署があるため
- 現時点においては女性のみが正職員のため
- 学識経験者
- 業種の特徴によるもの
- 女性が圧倒的に多い職場
- 業務に熱心だから。
- 出来る人がやる
- 経理部門で責任のある立場だから

## 問7 介護と仕事の両立への課題

- 少人数で仕事をしているため、個々の仕事負担が大きい。
- 余剰人員不足（休業中の労力不足）
- 介護休業中の業務補填
- 代替要員の確保
- 介護休業中の人員の整備
- 介護休業が社員に浸透していない
- 休業取得者の代替がない
- 介護が必要な日を相談し合い、適度な日数を休日として与える。
- 両立する事でのストレス
- 職員数が少ない為、その間の人手不足が懸念される。
- 家族の同居男性の理解、親族の理解と協力、事業所の人手不足の解消、地域の風潮
- 職場での従業員の補佐、補充
- 介護施設の不足
- シフトをフレックスにする
- 代替職員不足（介護休中の職員確保）
- 家族に肉体的、精神的、時間的、金銭的な負担をかけないような充実した介護サービス、介護を必要とする人に提供すること。
- 勤務時間との考慮・融通
- 本人の意志決定の尊重と事業運営面での（人材）の課題
- 介護には個々に家庭の事情があり、一概に言えない。
- 勤務時間の短縮や部署移動等を法人内で対応が可能かどうか。
- テレワークの確立
- 職員が休業中の人材確保と人件費
- 長期の介護休業をとった場合の人員補充及び、その場合の事業主の人件費負担。病院での付き添いなど、介護休業の対象とならない場合の介護をするための休業希望への対応
- 介護で仕事をしていない間の人員確保（短時間でも）
- 代替の確保
- 人手不足感が強く、休みにくい背景がある。
- 従業員の理解や協力
- 介護休業中の補充職員の確保
- 前例がない為、休みづらい。
- 両立可能な柔軟な勤務体形
- 休業する事への罪悪感
- 介護休業を取得した部門へのフォロー体制
- 夜間・深夜の介護サービスの充実
- 介護は育児と異なり長期に及ぶケースもあり会社として根本的な解決は難しい。
- 社会的には、社員から相談があれば臨機応変に対応していくつもりである。
- 人手不足をどうするのが先決です。
- 介護休業明けの際の環境変化への対応を危惧
- 企業内介護施設
- 両親の通院のため、月2~3回休むが、介護休業の対象までは行かないという人が増えている。有給休暇もすぐ消化してしまうので介護休業の幅を広げてほしい。

## 問8 介護と仕事の両立支援、介護休業取得促進のため行政に求めるもの

- 社会保険料の免除
- 地域包括支援センター等の機能向上とPR
- 介護も大事だが、介護を家族が長時間担わなくても良い行政サービスの充実も必要
- 介護施設の不足の解消
- 家族に肉体的、精神的、時間的、金銭的な負担をかけないように充実した介護サービスを提供すること。
- 育児休業のように介護休業給付があれば良いと思う。
- 企業への支援より介護者への支援
- 柔軟、突発的事項に対応できる介護保険等の整備
- 介護休業中の社会保険料の負担
- 介護休業による人員補充のための人件費支援
- 病院付添いの代行
- 有給休暇もとりやすく問題はありません
- 公的介護サービス充実
- 生活のための支援（行政からの）
- 介護者への経済的支援
- 介護休業（93日）の期間をできる限り、育児休業（1年）に近づけて欲しい。
- 介護休業の期間をできるかぎり育児休業（1年）に近づけてほしい。
- 時間外相談窓口の設置
- 夜間・深夜の介護サービスの充実
- 介護休職者本人への公的経済的支援
- 介護対象者の受け入れ先を増やして欲しい。
- 介護休業中は国より平均賃金の支給が欲しい。本人は生活が出来ないです。
- 企業内保育所があって、なぜ介護所が出来ないのか
- 介護休業等の取得可能日数の不足、取得した従業員の所得補償、社会保険料の負担
- 代替要員の斡旋
- 介護休職規定があるため特に意見なし。
- 介護休業取得者への支援
- 休業中のみの代替スタッフは現状では確保が難しい。