

**令和2年度
企業の女性管理職登用等
実態調査報告書**

令和3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 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	28
問5 過去3年間の出産・育児を理由とした退職者	31
(1) 退職者の有無・人数	31
(2) 退職者の性別・雇用形態	31
問6 過去3年間の介護を理由とした退職者	32
(1) 退職者の有無・人数	32
(2) 退職者の性別・雇用形態	32
問7 介護と仕事の両立にあたり事業者として必要な取組と考えられるもの	33
問8 介護と仕事の両立支援のため行政に求めるもの ※複数回答	36
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）	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 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）	40
問7 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）	41
問8 介護と仕事の両立支援のため行政に求めるもの（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2年8月1日（調査期間：令和2年7月31日～8月31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：5,466事業所
- ・ 無効数¹⁾：762事業所
- ・ 対象事業所数：4,704事業所
- ・ 回収数：1,749社
- ・ 回収率²⁾：37.2%

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

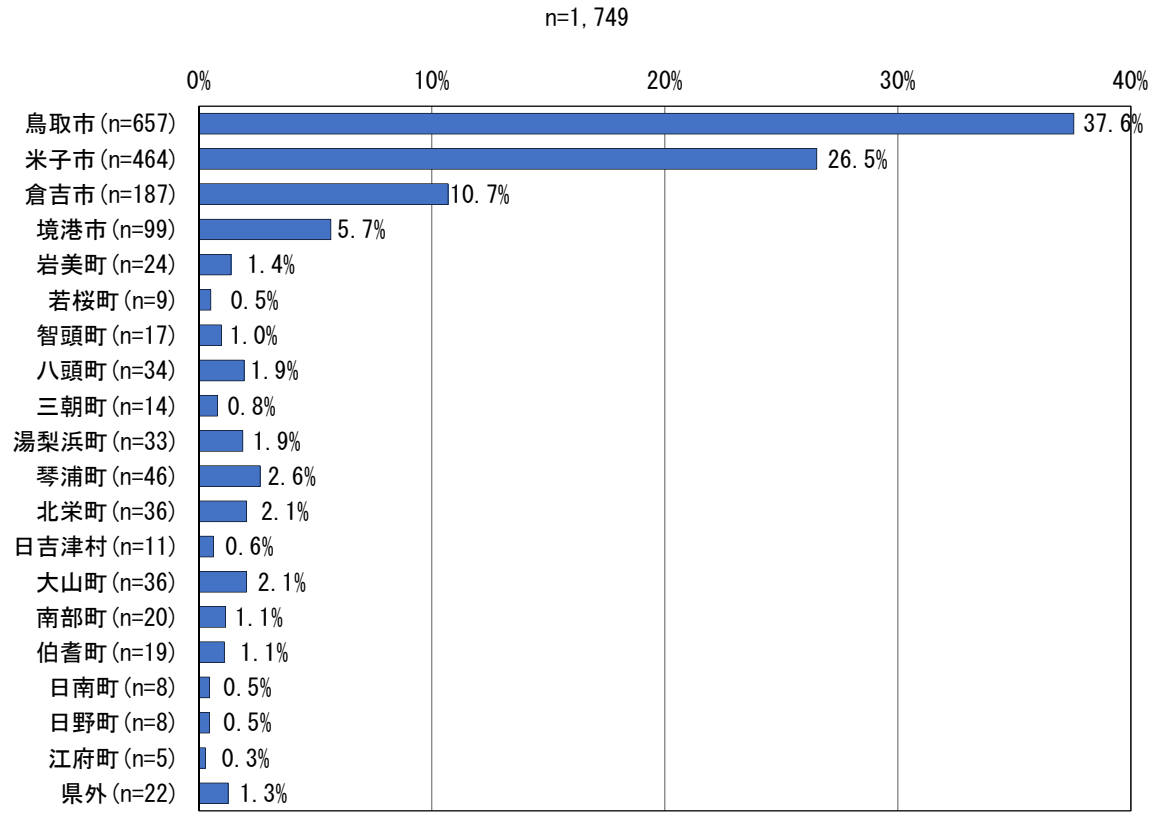
2) 回収数÷対象事業所数

4. 注意事項

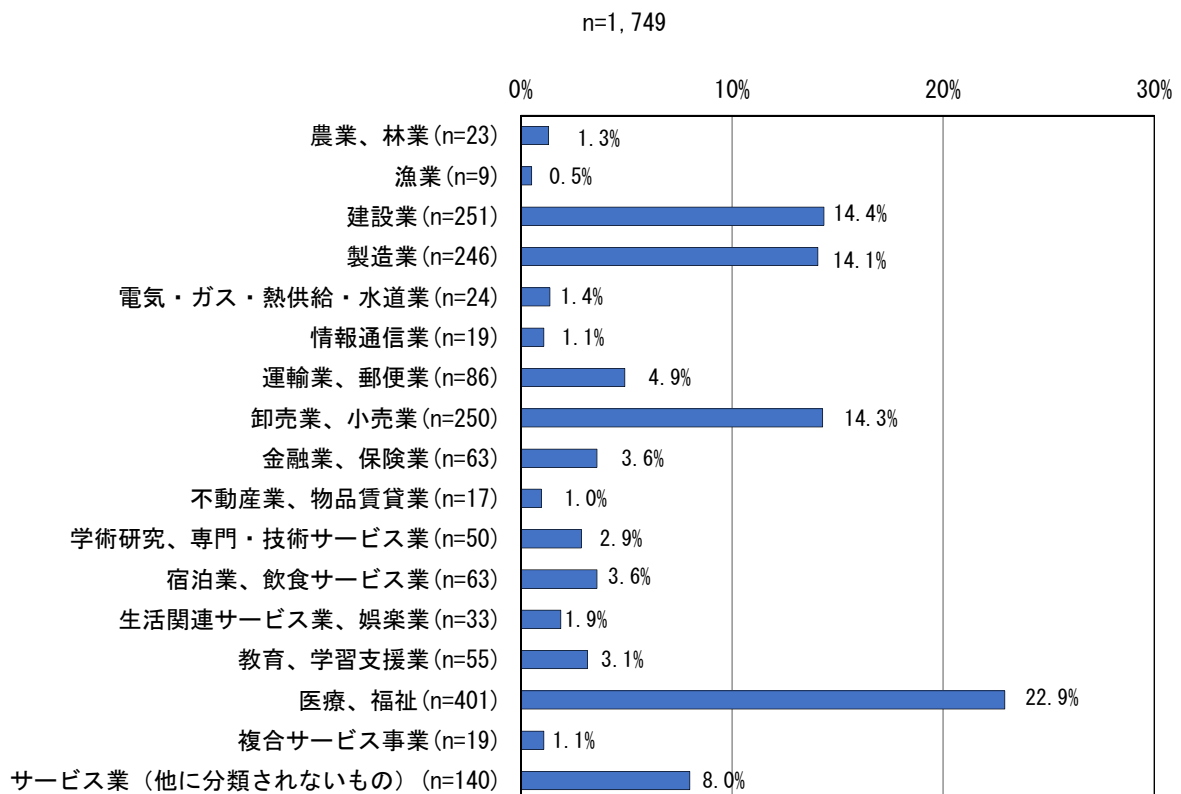
- ・ 図表中の「n」は、設問において算出する比率の分母としています。
- ・ 各設問での調査結果の数値は、小数点第2位を四捨五入し、第1位までを表記しています。このため、各項目の比率（%）を足し上げても100%にならない場合があります。
- ・ 複数回答の設問（一つの設問に対し複数の選択肢を選ぶことができる設問）においては、選択肢に対する回答数の回答者総数に対する百分率になります。従って、各選択肢の比率（%）の合計は100%を超えることがあります。
- ・ クロス集計の標本数が10未満の業種は、他の業種と比較・分析する場合は除外しています。

II 回答者の属性

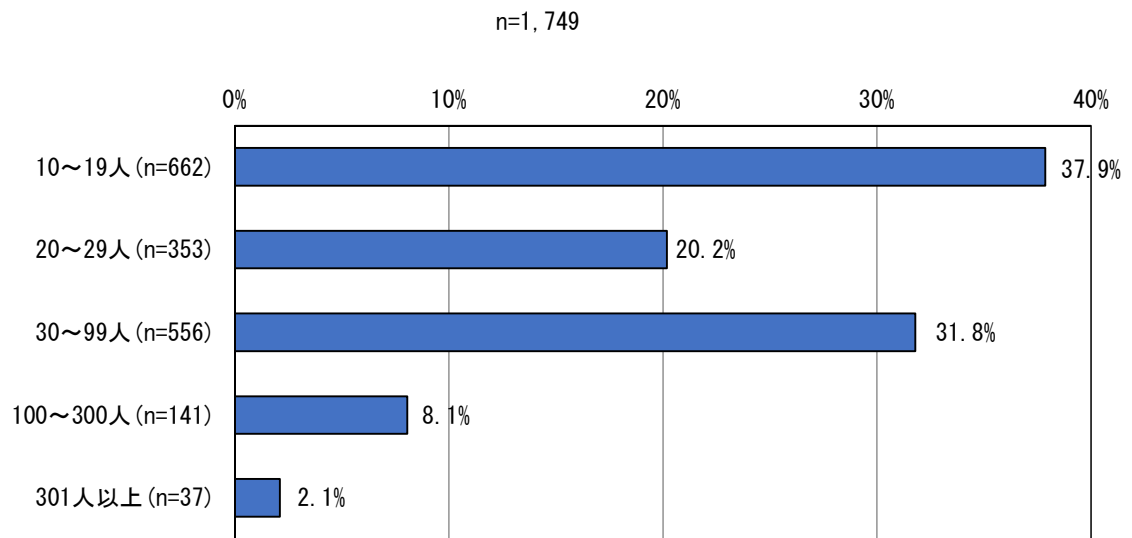
1. 所在地



2. 事業内容



3. 従業員規模



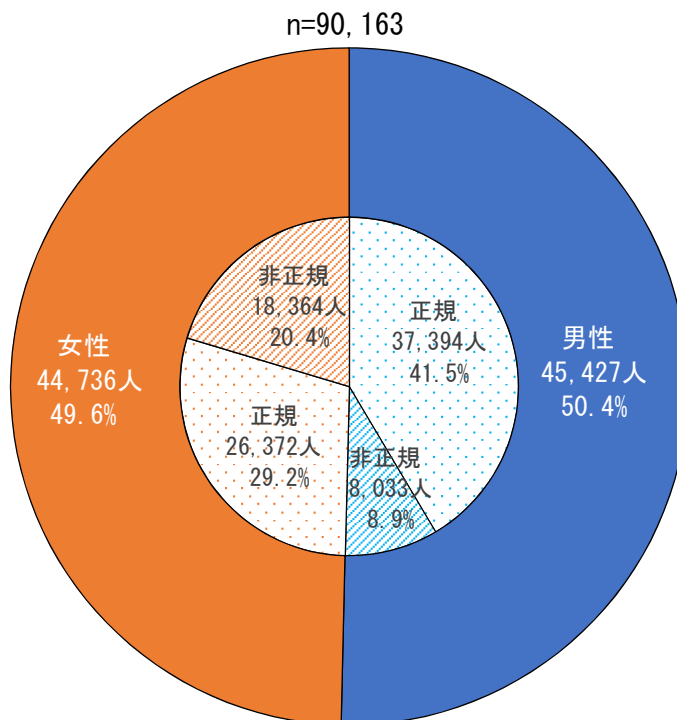
Ⅲ 調査結果

問1 常用労働者の状況

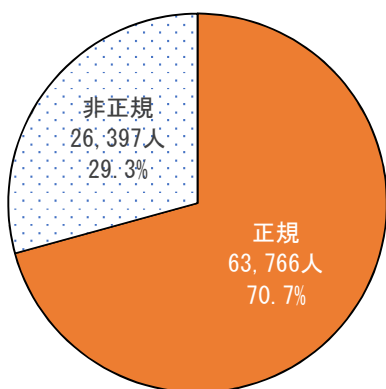
1. 性別・雇用形態（正規・非正規）の割合

常用労働者における性別の割合は、男性と女性ではほぼ均等である。

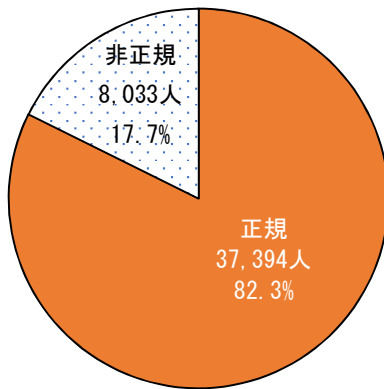
しかし、雇用形態で見ると、正規社員の割合が、男性は82.3%であるのに対して、女性は59.0%となっている。



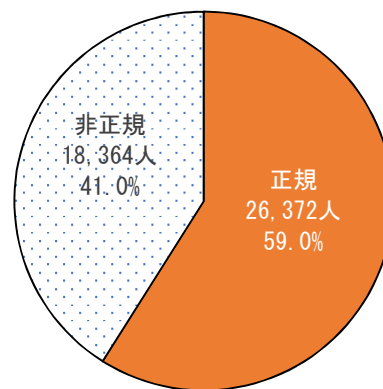
正規社員・非正規社員割合（合計）
n=90,163



正規社員・非正規社員割合（男性）
n=45,427



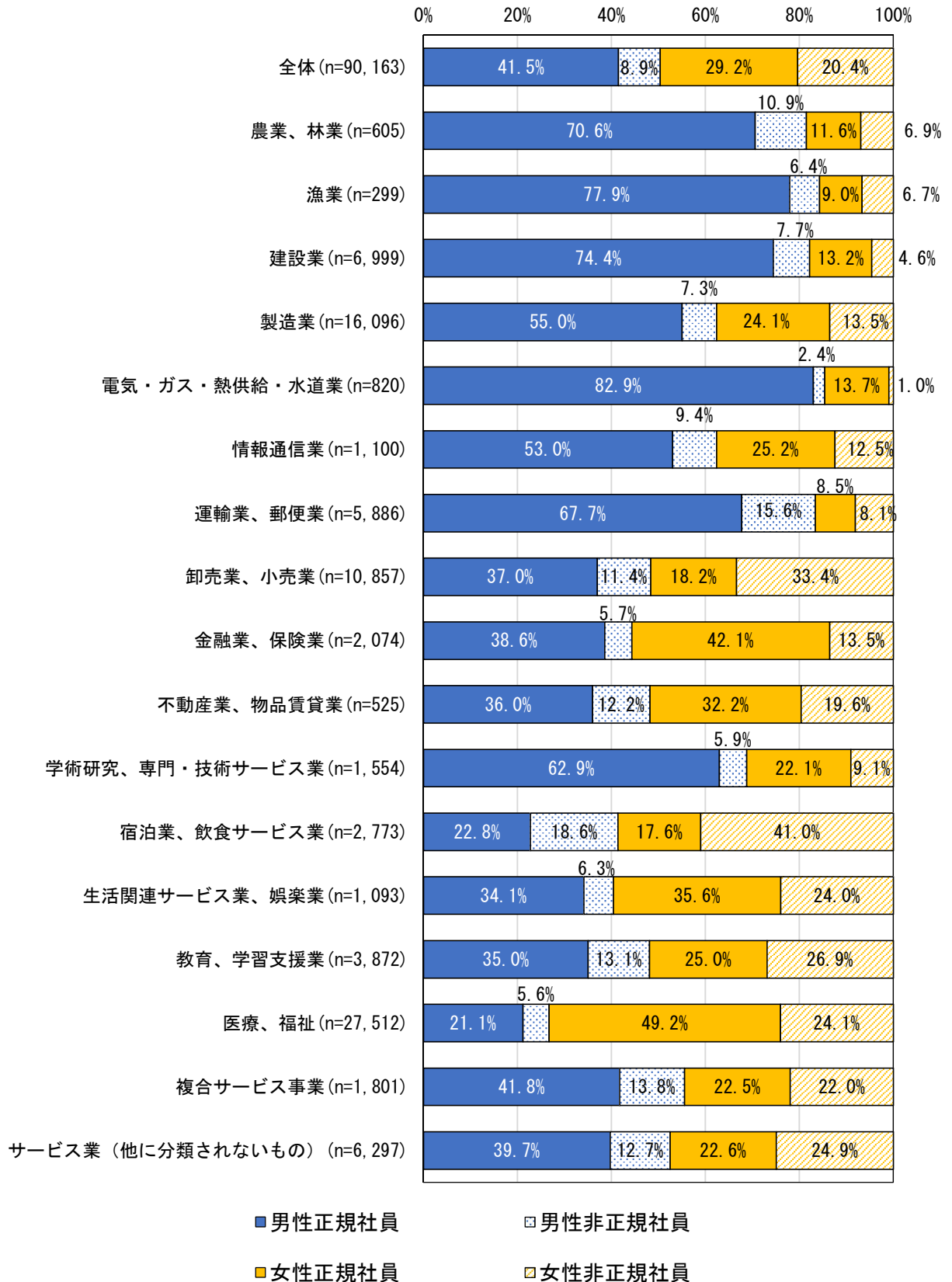
正規社員・非正規社員比率（女性）
n=44,736



2. 業種別の性別・雇用形態の割合

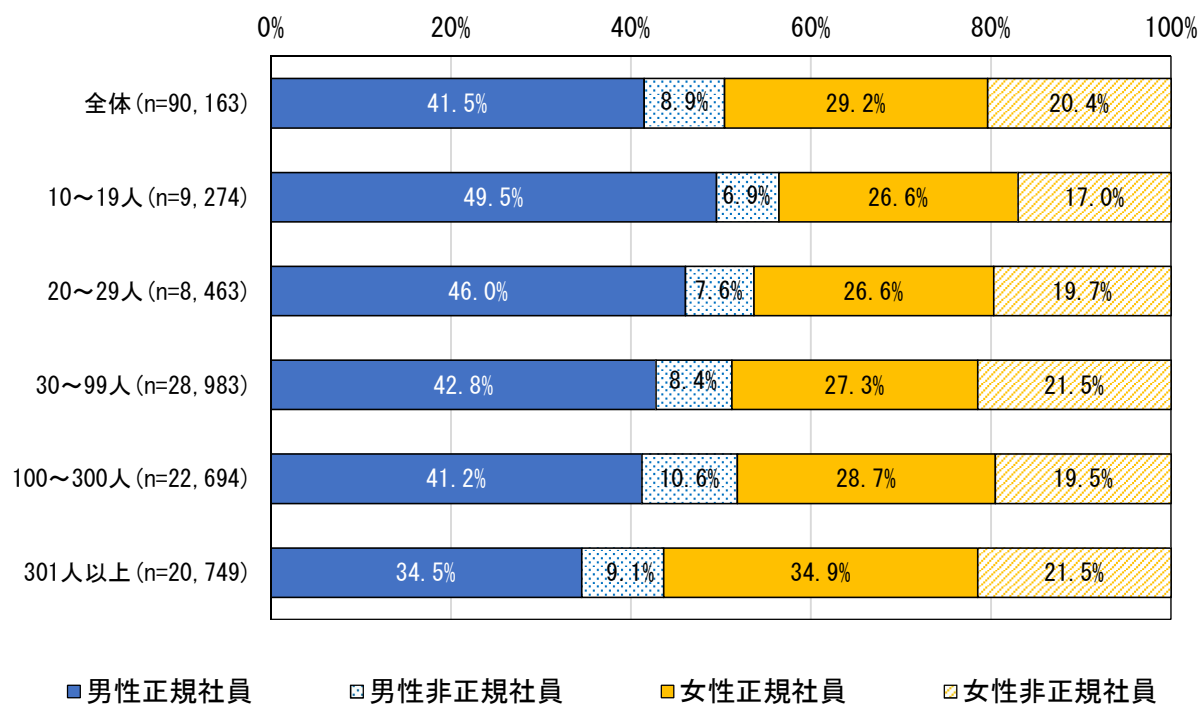
業種別の性別・雇用形態の割合をみると、「農業、林業」、「漁業」、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」において男性の正規社員の割合が70%以上となっている。

また、「卸売業、小売業」、「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30%以上となっている。



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っている。



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26.4%となっており、役職別では部長級は19.2%、課長級24.5%、係長級31.7%となっている。

従業員100人以上の事業所では26.1%となっており、役職別では部長級は18.4%、課長級24.2%、係長級30.9%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	24.9%	675	2,037	2,712	15.2%	54	301	355
部長	19.2%	505	2,121	2,626	18.4%	166	734	900
課長	24.5%	1,352	4,173	5,525	24.2%	566	1,776	2,342
係長	31.7%	1,970	4,252	6,222	30.9%	977	2,184	3,161
全体	26.4%	4,502	12,583	17,085	26.1%	1,763	4,995	6,758

【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56.7%で最も割合が高く、次いで「生活関連サービス、娯楽業」が34.8%となっている。

また「電気・ガス・熱供給・水道業」が5.9%で最も割合が低く、次いで「運輸業、郵便業」が10.2%となっている。

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	16.5%	23	116	139	23	1.00
漁業	16.1%	10	52	62	9	1.11
建設業	15.6%	339	1,839	2,178	251	1.35
製造業	14.3%	415	2,490	2,905	246	1.69
電気・ガス・熱供給・水道業	5.9%	17	269	286	24	0.71
情報通信業	19.8%	61	247	308	19	3.21
運輸業、郵便業	10.2%	81	716	797	86	0.94
卸売業、小売業	20.8%	484	1,843	2,327	250	1.94
金融業、保険業	22.3%	168	584	752	63	2.67
不動産業、物品賃貸業	30.6%	53	120	173	17	3.12
学術研究、専門・技術サービス業	15.1%	87	488	575	50	1.74
宿泊業、飲食サービス業	30.3%	144	331	475	63	2.29
生活関連サービス業、娯楽業	34.8%	70	131	201	33	2.12
教育、学習支援業	27.5%	228	600	828	55	4.15
医療、福祉	56.7%	2,002	1,527	3,529	401	4.99
複合サービス事業	26.2%	131	369	500	19	6.89
サービス業(他に分類されないもの)	18.0%	189	861	1,050	140	1.35
全体	26.4%	4,502	12,583	17,085	1,749	2.57

【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「301人以上」が27.8%と最も割合が高く、「100～300人」が24.7%と最も割合が低い。

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	27.3%	713	1,899	2,612	662	1.08
20～29人	26.5%	562	1,555	2,117	353	1.59
30～99人	26.2%	1,464	4,134	5,598	556	2.63
100～300人	24.7%	915	2,788	3,703	141	6.49
301人以上	27.8%	848	2,207	3,055	37	22.92
全体	26.4%	4,502	12,583	17,085	1,749	2.57

(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42.1%で最も割合が高く、次いで「教育、学習支援業」が35.5%、「宿泊業、飲食サービス業」が33.3%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「金融業・保険業」が1.6%となっている。

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	19.0%	8	34	42	23	0.35
漁業	15.8%	3	16	19	9	0.33
建設業	22.4%	156	540	696	251	0.62
製造業	19.1%	82	347	429	246	0.33
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0%	0	24	24	24	0.00
情報通信業	21.6%	8	29	37	19	0.42
運輸業、郵便業	30.3%	44	101	145	86	0.51
卸売業、小売業	21.4%	69	253	322	250	0.28
金融業、保険業	1.6%	1	63	64	63	0.02
不動産業、物品賃貸業	29.4%	10	24	34	17	0.59
学術研究、専門・技術サービス業	9.8%	9	83	92	50	0.18
宿泊業、飲食サービス業	33.3%	35	70	105	63	0.56
生活関連サービス業、娯楽業	27.8%	10	26	36	33	0.30
教育、学習支援業	35.5%	22	40	62	55	0.40
医療、福祉	42.1%	185	254	439	401	0.46
複合サービス事業	14.3%	2	12	14	19	0.11
サービス業(他に分類されないもの)	20.4%	31	121	152	140	0.22
全体	24.9%	675	2,037	2,712	1,749	0.39

【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29.1%と最も割合が高く、「301人以上」で6.8%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	29.1%	272	664	936	662	0.41
20～29人	28.5%	145	363	508	353	0.41
30～99人	22.3%	204	709	913	556	0.37
100～300人	17.4%	49	233	282	141	0.35
301人以上	6.8%	5	68	73	37	0.14
全体	24.9%	675	2,037	2,712	1,749	0.39

(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44.6%で最も割合が高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」が32.6%となっている。

また、「農業、林業」が0.0%で最も割合が低く、次いで「金融業、保険業」が3.4%となっている(※)。

(※) 事業所数が10未満の業種を除く。

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	0.0%	0	15	15	23	0.00
漁業	0.0%	0	15	15	9	0.00
建設業	9.5%	32	304	336	251	0.13
製造業	6.8%	28	384	412	246	0.11
電気・ガス・熱供給・水道業	7.5%	3	37	40	24	0.13
情報通信業	17.1%	7	34	41	19	0.37
運輸業、郵便業	10.1%	7	62	69	86	0.08
卸売業、小売業	12.5%	41	288	329	250	0.16
金融業、保険業	3.4%	4	114	118	63	0.06
不動産業、物品賃貸業	9.1%	3	30	33	17	0.18
学術研究、専門・技術サービス業	7.9%	8	93	101	50	0.16
宿泊業、飲食サービス業	17.9%	15	69	84	63	0.24
生活関連サービス業、娯楽業	32.6%	14	29	43	33	0.42
教育、学習支援業	25.3%	38	112	150	55	0.69
医療、福祉	44.6%	271	336	607	401	0.68
複合サービス事業	24.6%	16	49	65	19	0.84
サービス業(他に分類されないもの)	10.7%	18	150	168	140	0.13
全体	19.2%	505	2,121	2,626	1,749	0.29

【従業員規模別】

従業員規模別の部長に占める女性割合は、「301人以上」が23.0%と最も割合が高く、次いで「30～99人」が20.2%となっている。一方、「100～300人」は14.4%と最も割合が低い。

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	19.0%	84	358	442	662	0.13
20～29人	19.1%	75	318	393	353	0.21
30～99人	20.2%	180	711	891	556	0.32
100～300人	14.4%	68	405	473	141	0.48
301人以上	23.0%	98	329	427	37	2.65
全体	19.2%	505	2,121	2,626	1,749	0.29

(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61.3%で最も割合が高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」が35.3%、「不動産業、物品賃貸業」が34.8%となっている。

また、「運輸業、郵便業」が0.7%で最も割合が低く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が8.1%、「建設業」が11.8%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	15.8%	6	32	38	23	0.26
漁業	18.8%	3	13	16	9	0.33
建設業	11.8%	70	523	593	251	0.28
製造業	12.1%	113	820	933	246	0.46
電気・ガス・熱供給・水道業	8.1%	5	57	62	24	0.21
情報通信業	13.0%	13	87	100	19	0.68
運輸業、郵便業	0.7%	1	139	140	86	0.01
卸売業、小売業	16.2%	144	745	889	250	0.58
金融業、保険業	15.8%	46	245	291	63	0.73
不動産業、物品賃貸業	34.8%	16	30	46	17	0.94
学術研究、専門・技術サービス業	12.1%	24	175	199	50	0.48
宿泊業、飲食サービス業	29.3%	39	94	133	63	0.62
生活関連サービス業、娯楽業	35.3%	24	44	68	33	0.73
教育、学習支援業	21.6%	71	258	329	55	1.29
医療、福祉	61.3%	624	394	1,018	401	1.56
複合サービス事業	26.0%	81	231	312	19	4.26
サービス業（他に分類されないもの）	20.1%	72	286	358	140	0.51
全体	24.5%	1,352	4,173	5,525	1,749	0.77

【従業員規模別】

従業員規模別の課長に占める女性割合は、全ての従業員規模で20%以上となっており、「10～19人」では27.2%と最も割合が高くなっている。

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	27.2%	180	481	661	662	0.27
20～29人	23.3%	141	464	605	353	0.40
30～99人	24.3%	465	1,452	1,917	556	0.84
100～300人	23.9%	299	952	1,251	141	2.12
301人以上	24.5%	267	824	1,091	37	7.22
全体	24.5%	1,352	4,173	5,525	1,749	0.77

(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62.9%と最も割合が高く、次いで「金融業、保険業」が41.9%、「生活関連サービス業、娯楽業」が40.7%、「不動産業、物品賃貸業」が40.0%となっている。

また、「電気・ガス・熱供給・水道業」が5.6%で最も割合が低く、次いで、「運輸業、郵便業」が6.5%となっている。

業種	係長に占める女性割合	女性係長数(人)	男性課長数(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	20.5%	9	35	44	23	0.39
漁業	33.3%	4	8	12	9	0.44
建設業	14.6%	81	472	553	251	0.32
製造業	17.0%	192	939	1,131	246	0.78
電気・ガス・熱供給・水道業	5.6%	9	151	160	24	0.38
情報通信業	25.4%	33	97	130	19	1.74
運輸業、郵便業	6.5%	29	414	443	86	0.34
卸売業、小売業	29.2%	230	557	787	250	0.92
金融業、保険業	41.9%	117	162	279	63	1.86
不動産業、物品賃貸業	40.0%	24	36	60	17	1.41
学術研究、専門・技術サービス業	25.1%	46	137	183	50	0.92
宿泊業、飲食サービス業	35.9%	55	98	153	63	0.87
生活関連サービス業、娯楽業	40.7%	22	32	54	33	0.67
教育、学習支援業	33.8%	97	190	287	55	1.76
医療、福祉	62.9%	922	543	1,465	401	2.30
複合サービス事業	29.4%	32	77	109	19	1.68
サービス業（他に分類されないもの）	18.3%	68	304	372	140	0.49
全体	31.7%	1,970	4,252	6,222	1,749	1.13

【従業員規模別】

従業員規模別の係長に占める女性割合は全ての規模で約30%となっている。

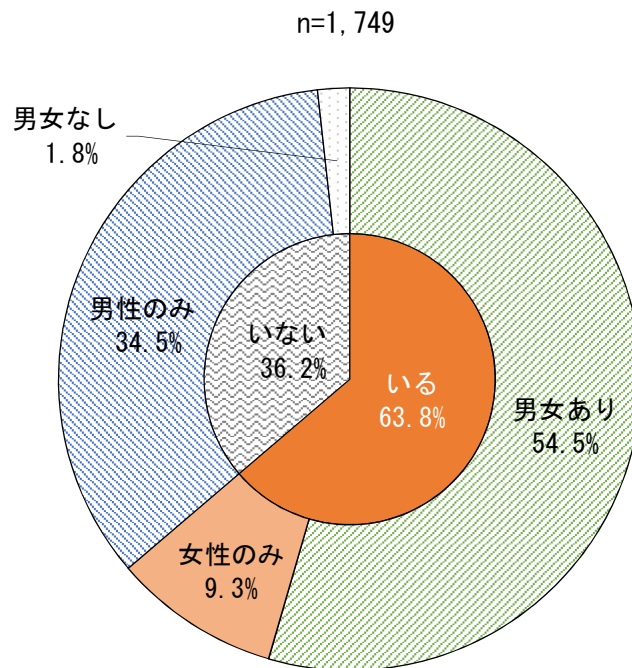
従業員規模	係長に占める女性割合	女性係長数(人)	男性課長数(人)	係長合計(人)	事業所数(社)	事業所の平均女性係長数(人)
10～19人	30.9%	177	396	573	662	0.27
20～29人	32.9%	201	410	611	353	0.57
30～99人	32.8%	615	1,262	1,877	556	1.11
100～300人	29.4%	499	1,198	1,697	141	3.54
301人以上	32.7%	478	986	1,464	37	12.92
全体	31.7%	1,970	4,252	6,222	1,749	1.13

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 63.8%、「いない」が 36.2%と 6 割を超える事業所で女性管理職を登用している。

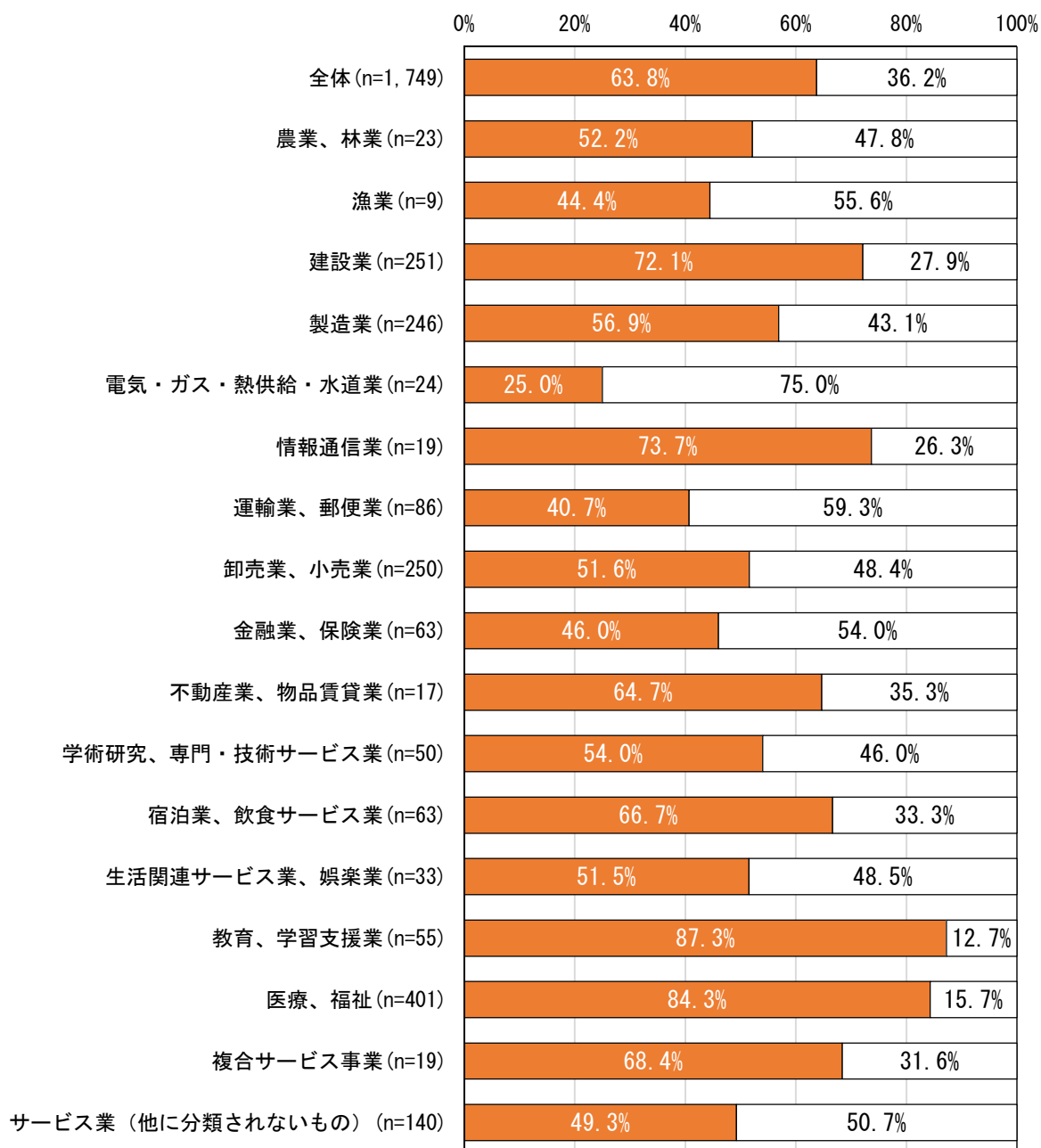
管理職登用の内訳は「男性のみ」が 34.5%、「女性のみ」が 9.3%、「男女あり」が 54.5%となっている。



【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87.3%と最も割合が高く、次いで、「医療、福祉」が84.3%、「情報通信業」が73.7%となっている。

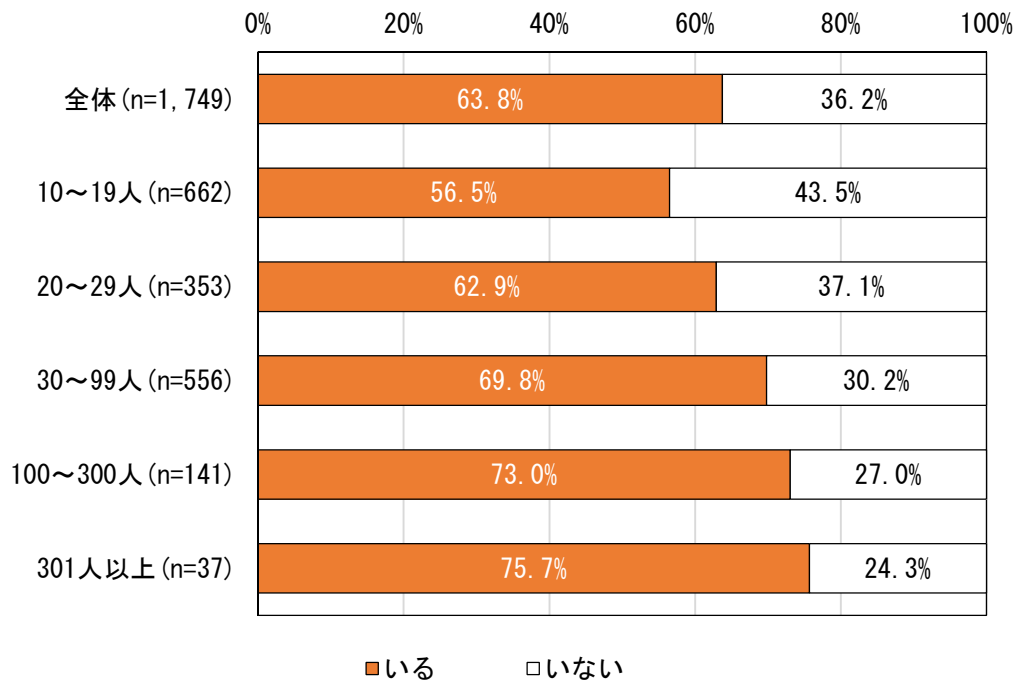
また、「電気・ガス・熱供給・水道業」が25.0%と最も低く、次いで「運輸業、郵便業」が40.7%となっている。



■いる □いない

【従業員規模別】

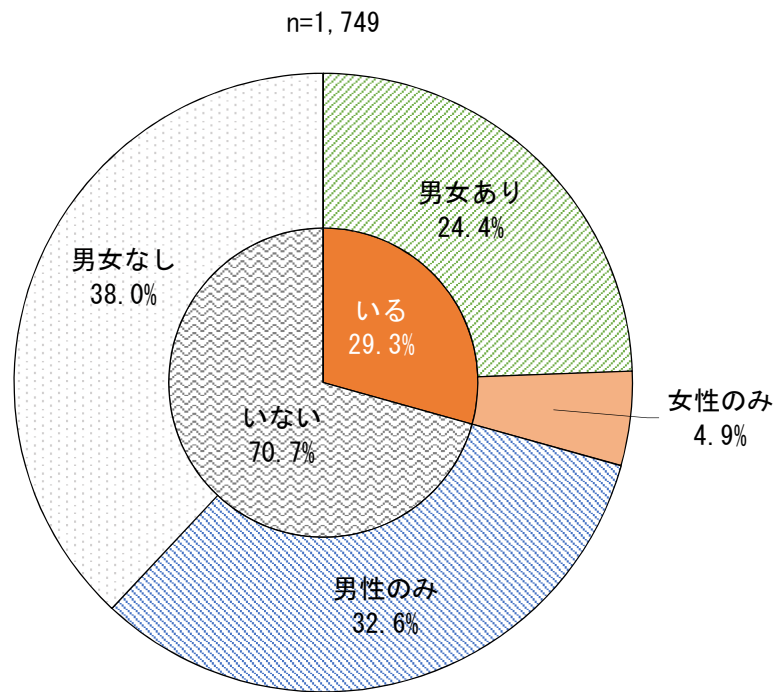
従業員規模別の管理職に女性を登用している事業所の割合は、「301人以上」が75.7%と最も高く、次いで「100～300人」が73.0%となっており、従業員規模が大きくなるほど、登用率は高くなっている。



(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70.7%、「いる」が29.3%と約3割の事業所が女性役員を登用している。

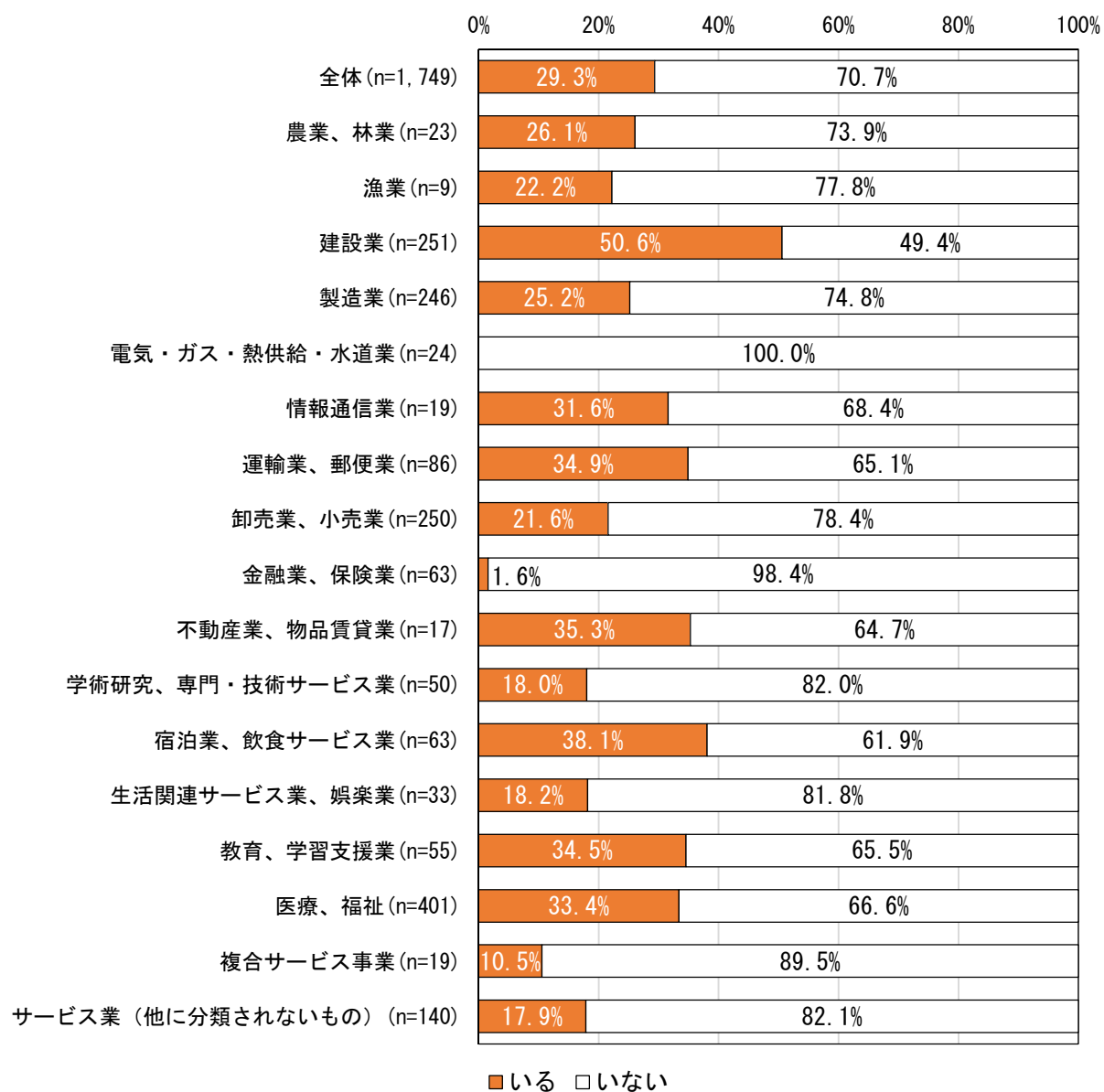
役員登用の内訳は「男性のみ」が32.6%、「女性のみ」が4.9%、「男女あり」が24.4%となっている。



【業種別】

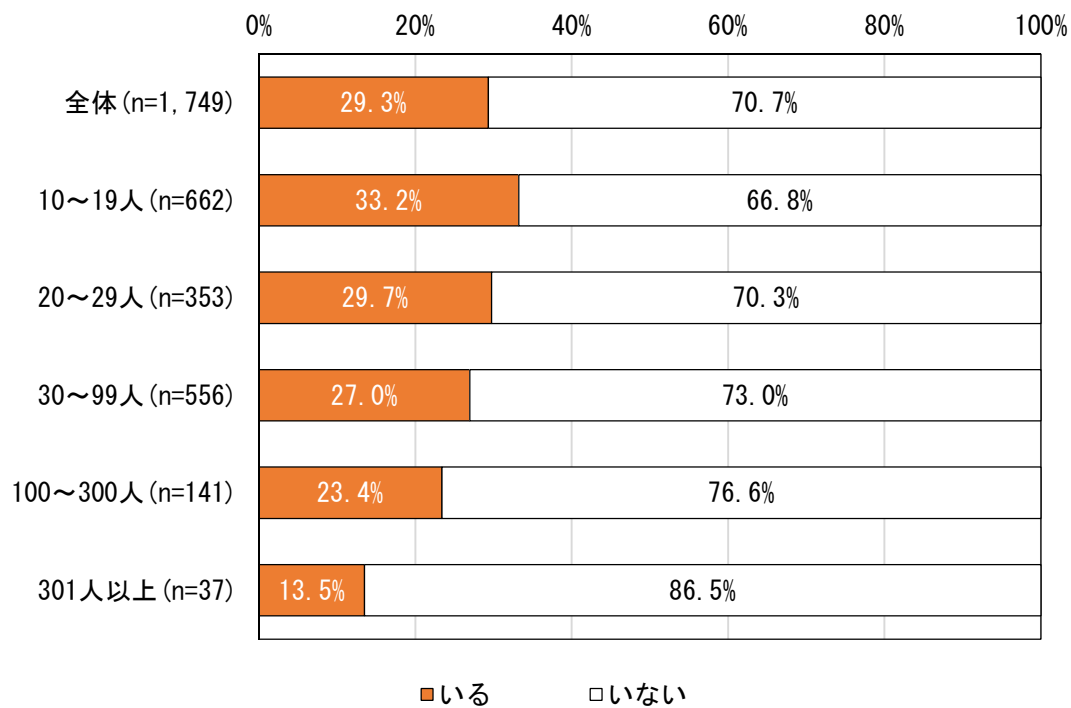
業種別の役員に女性を登用している事業所の割合は、「建設業」が最も高く 50.6%、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が 38.1%、「不動産業、物品賃貸業」が 35.3%、「運輸業、郵便業」が 34.9%となっている。

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】

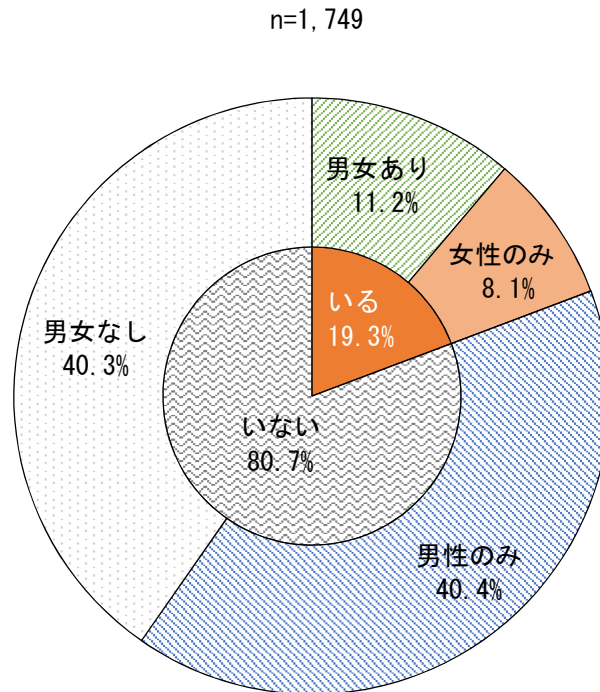
従業員規模別の役員に女性を登用している事業所の割合は、全体の 29.3%に対して「10～19人」が 33.2%、「20～29人」が 29.7%とやや高く、従業員規模が大きくなるほど、登用率は低くなっている。



(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80.7%、「いる」が19.3%となっている。

部長登用の内訳は「男性のみ」が40.4%、「女性のみ」が8.1%、「男女あり」が11.2%となっている。

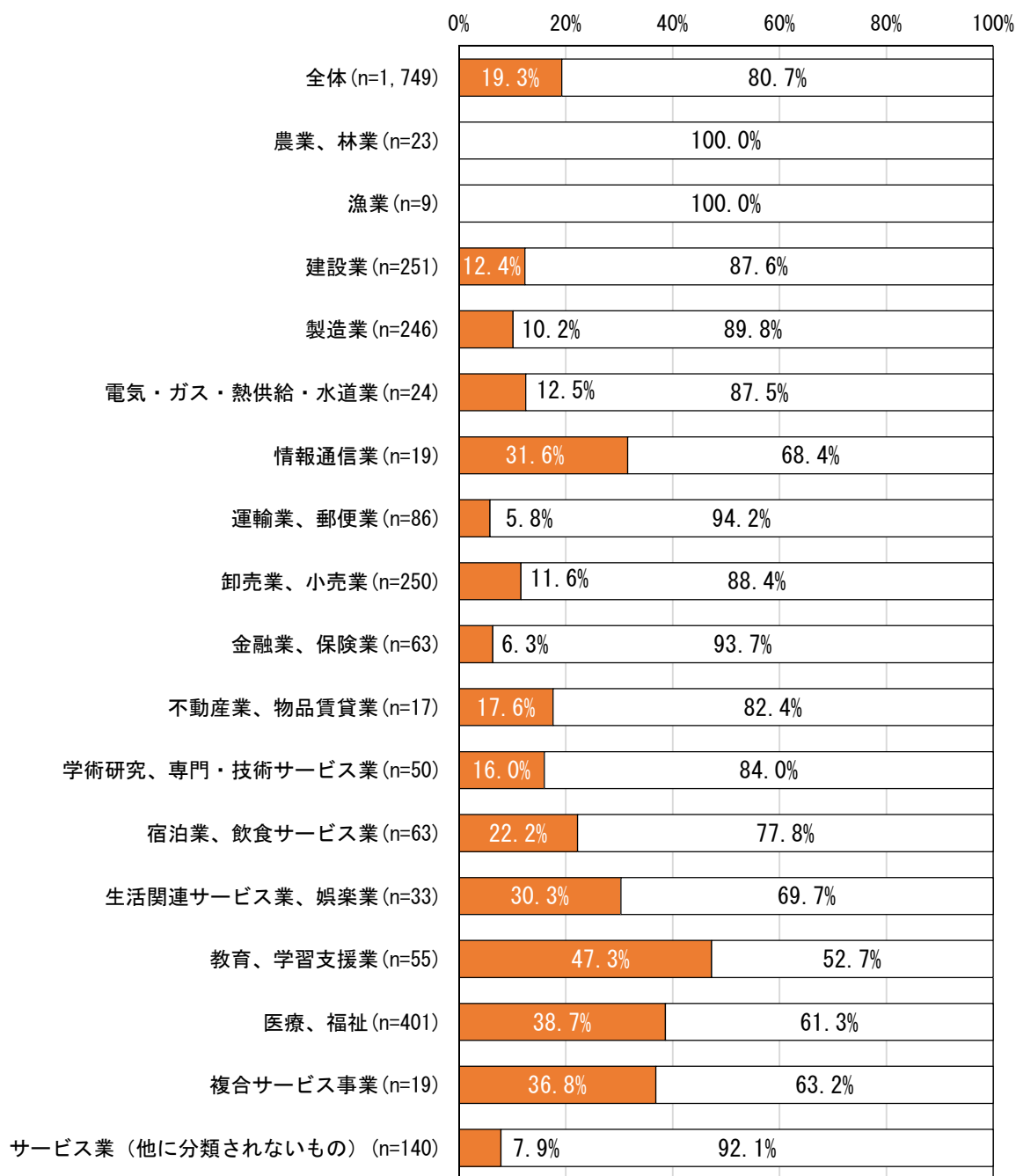


【業種別】

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47.3%と最も割合が高く、次いで「医療、福祉」が38.7%、「複合サービス事業」が36.8%となっている。

また、最も割合が低い業種は「農業、林業」で0.0%となっている。(※)

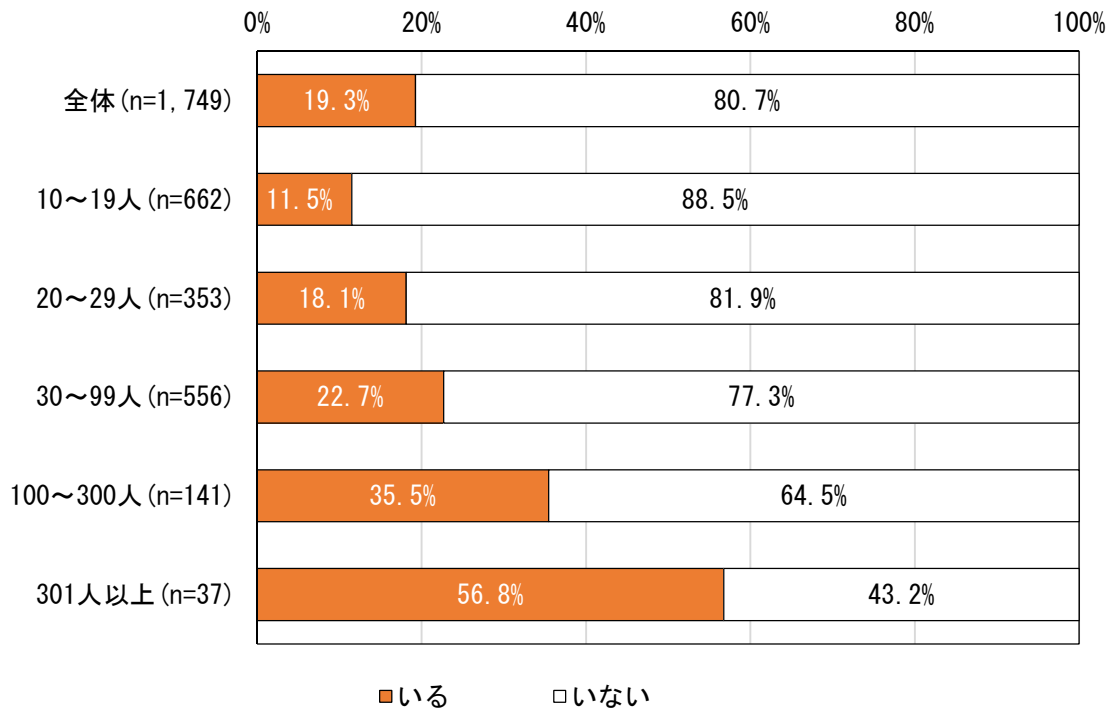
(※) 事業所数が10未満の業種を除く。



■ いる □ いない

【従業員規模別】

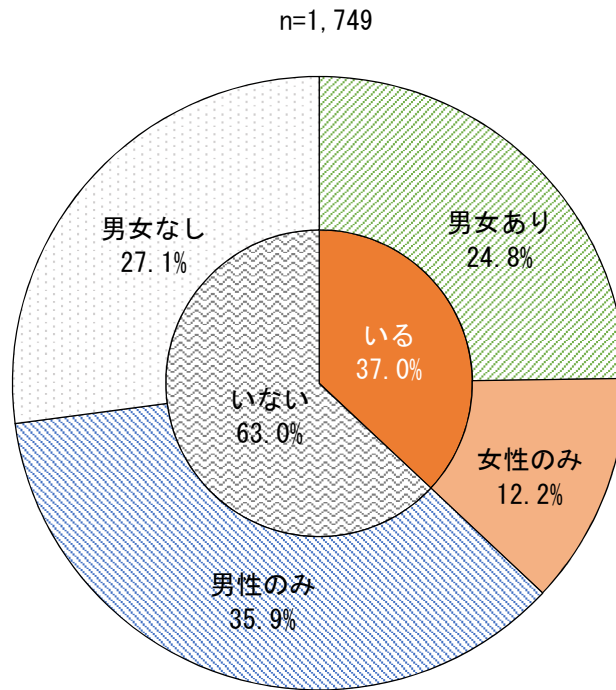
従業員規模別の部長に女性を登用している事業所の割合は、従業員規模が大きくなるにつれ高くなり、「301人以上」では半数以上が女性を登用している。



(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63.0%、「いる」が37.0%となっている。

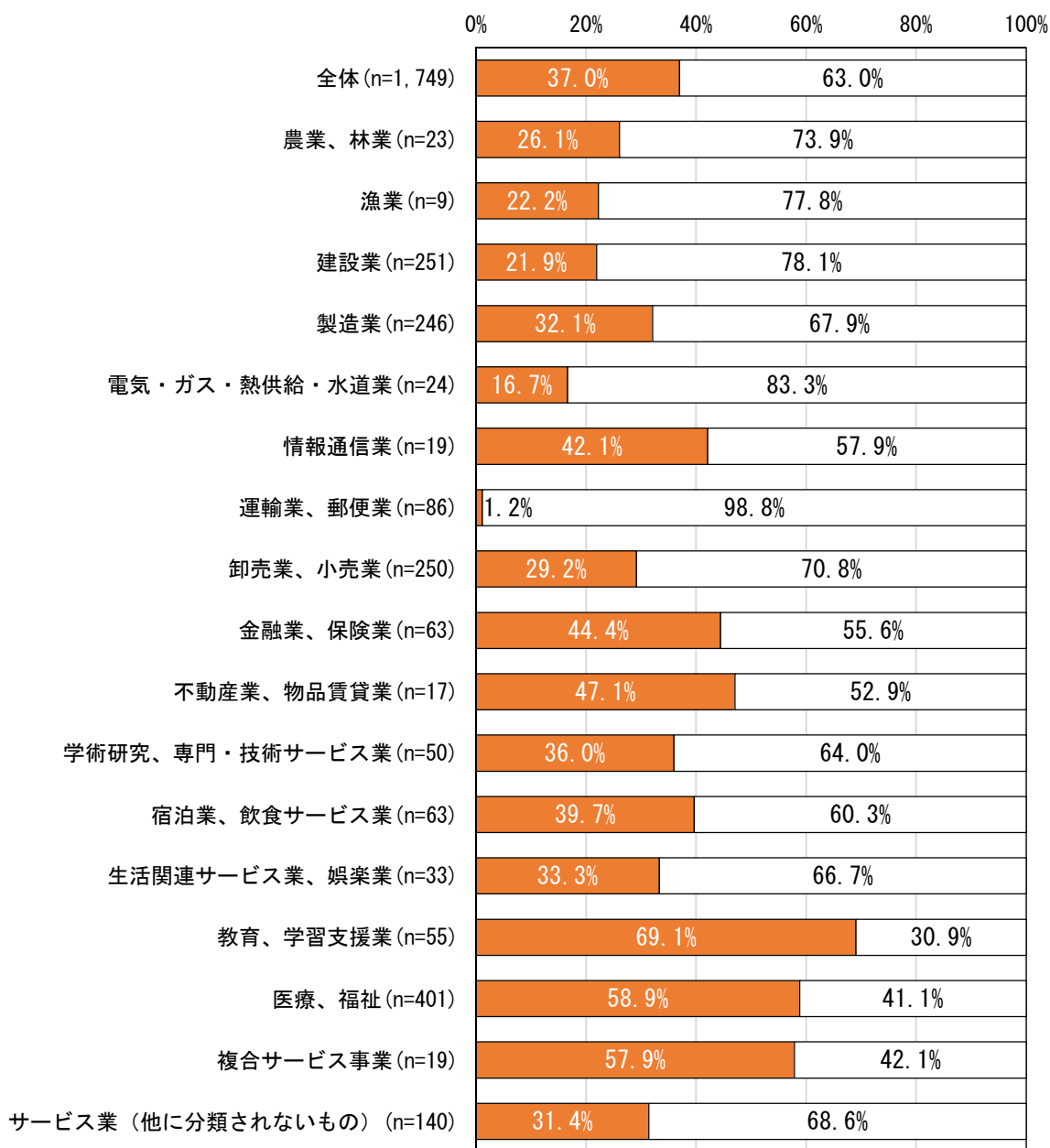
課長登用の内訳は「男性のみ」が35.9%、「女性のみ」が12.2%、「男女あり」が24.8%となっている。



【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、「教育、学習支援業」が69.1%と最も割合が高く、次いで、「医療、福祉」が58.9%、「複合サービス事業」が57.9%となっている。

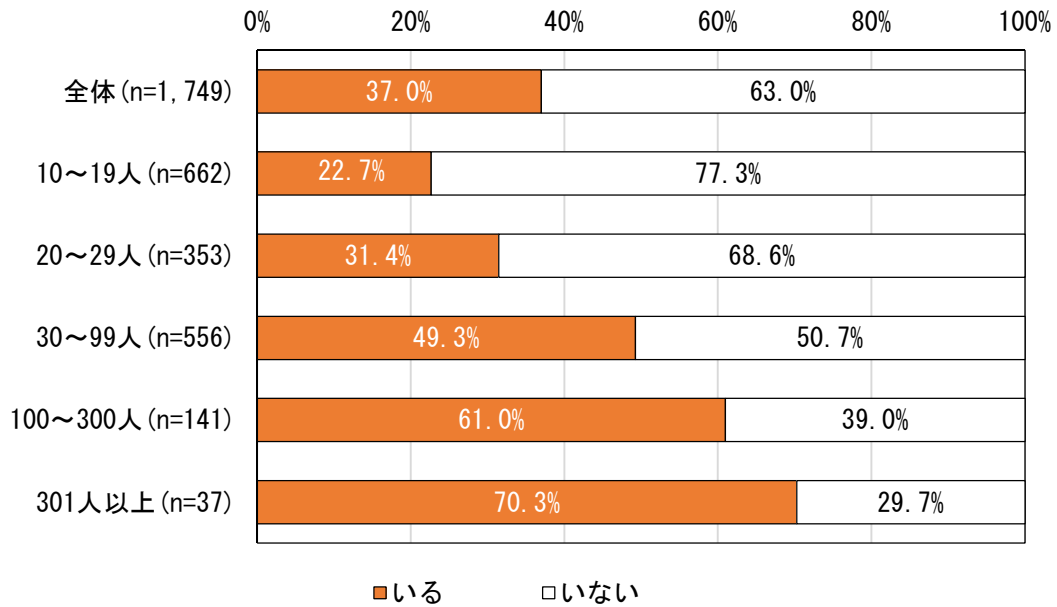
また、最も割合の低い業種は「運輸業、郵便業」で1.2%となっている。



■ いる □ いない

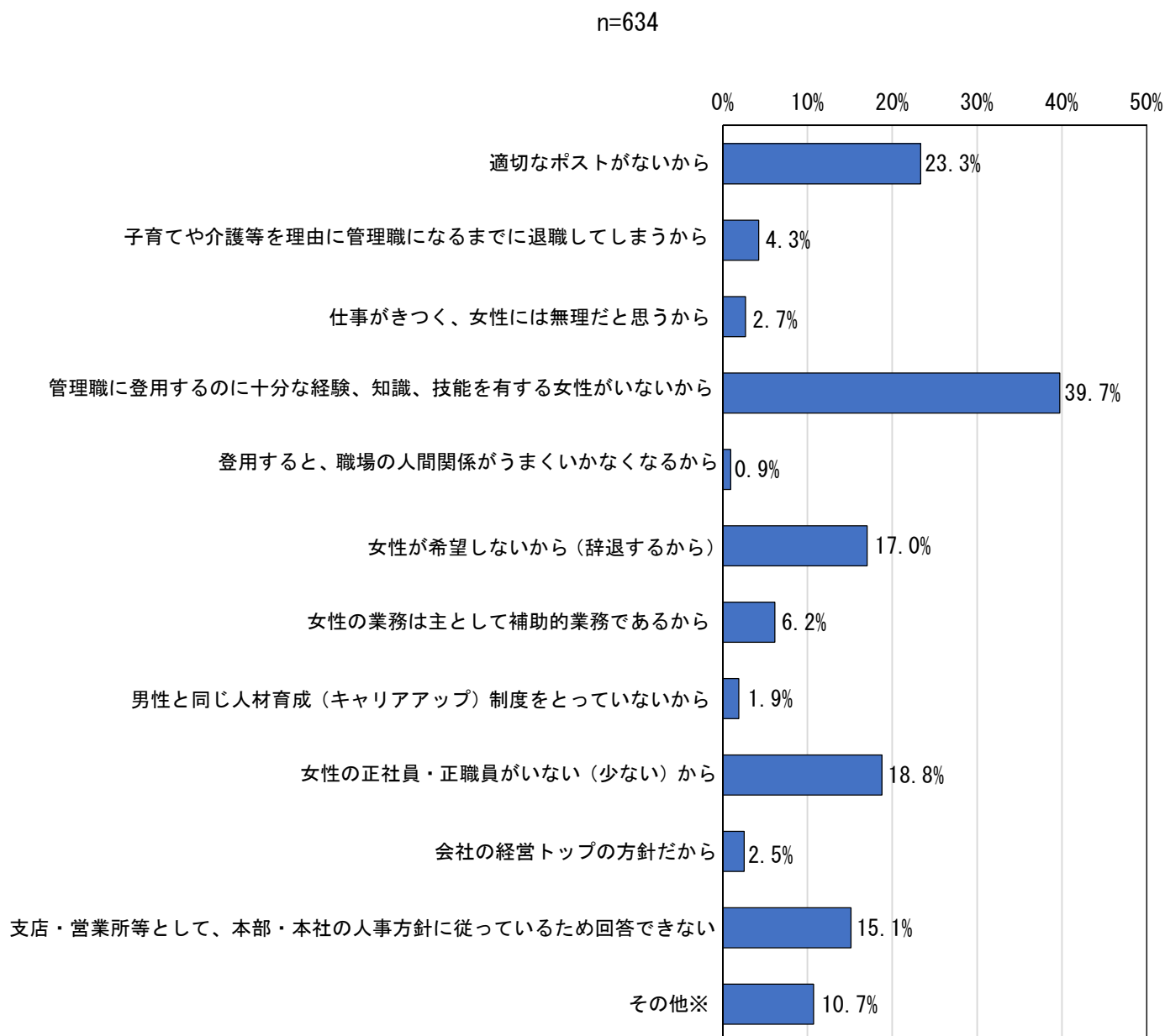
【従業員規模別】

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、従業員規模が大きくなるにつれ高くなり、「301人以上」では70.3%と特に割合が高くなっている。



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39.7%と最も割合が高く、次に「適切なポストがないから」が23.3%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】

「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」を理由として管理職に女性に登用していないのは「宿泊業、飲食サービス業」が57.1%、「製造業」が47.2%と高くなっている（※）。

また、「適切なポストがないから」は「学術研究、専門・技術サービス業」が39.1%、「医療、福祉」が34.9%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。

業種	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	仕事がつづく、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、知識、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	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	女性の正社員・正職員が少ない（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=634)	23.3%	4.3%	2.7%	39.7%	0.8%	17.0%	6.2%	1.9%	18.8%	2.5%	15.1%	10.7%
農業、林業 (n=11)	0.0%	0.0%	9.1%	45.5%	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%	54.5%	0.0%	0.0%	18.2%
漁業 (n=5)	40.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建設業 (n=70)	17.1%	1.4%	7.1%	41.4%	0.0%	12.9%	10.0%	0.0%	25.7%	5.7%	8.6%	10.0%
製造業 (n=106)	26.4%	4.7%	2.8%	47.2%	0.9%	23.6%	8.5%	5.7%	21.7%	1.9%	2.8%	5.7%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=18)	22.2%	0.0%	0.0%	38.9%	0.0%	11.1%	16.7%	0.0%	5.6%	5.6%	5.6%	38.9%
情報通信業 (n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%
運輸業、郵便業 (n=51)	21.6%	0.0%	0.0%	39.2%	0.0%	11.8%	5.9%	2.0%	23.5%	5.9%	29.4%	5.9%
卸売業、小売業 (n=121)	30.6%	8.3%	1.7%	40.5%	0.0%	22.3%	6.6%	0.8%	13.2%	0.0%	15.7%	5.0%
金融業、保険業 (n=34)	0.0%	0.0%	5.9%	8.8%	0.0%	14.7%	2.9%	5.9%	2.9%	0.0%	67.6%	17.6%
不動産業、物品賃貸業 (n=6)	50.0%	16.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=23)	39.1%	4.3%	0.0%	34.8%	4.3%	13.0%	0.0%	0.0%	8.7%	0.0%	13.0%	13.0%
宿泊業、飲食サービス業 (n=21)	4.8%	4.8%	4.8%	57.1%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	38.1%	0.0%	4.8%	4.8%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=16)	31.3%	6.3%	0.0%	43.8%	0.0%	12.5%	12.5%	6.3%	37.5%	0.0%	6.3%	6.3%
教育、学習支援業 (n=7)	0.0%	14.3%	0.0%	57.1%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%
医療、福祉 (n=63)	34.9%	6.3%	1.6%	33.3%	3.2%	17.5%	0.0%	0.0%	4.8%	7.9%	19.0%	14.3%
複合サービス事業 (n=6)	16.7%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業（他に分類されないもの） (n=71)	18.3%	2.8%	1.4%	38.0%	0.0%	8.5%	5.6%	1.4%	22.5%	1.4%	14.1%	22.5%

【従業員規模別】

「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」を理由として管理職に女性に登用していないのは「20～29人」、「30～99人」、「100～300人」の事業所で40%以上と割合が高くなっている。

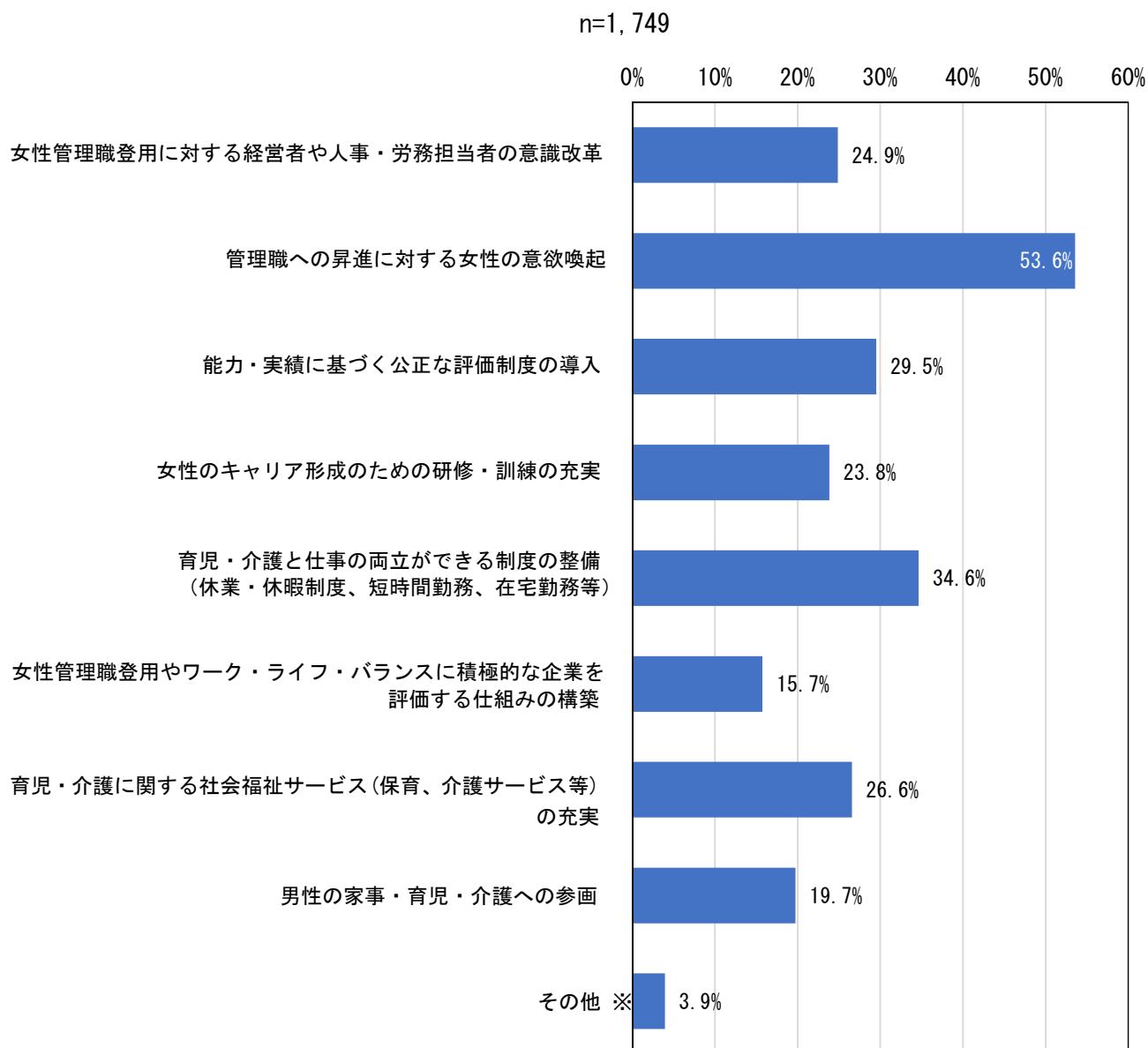
また、「適切なポストがないから」は「10～19人」、「20～29人」の事業所で20%以上と割合が高くなっている。

従業員規模	適切なポストがないから	子育てや介護等を理由に管理職になるまでに退職してしまうから	仕事がつく、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、知識、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	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	女性の正社員・正職員が少ない（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=634)	23.3%	4.3%	2.7%	39.7%	0.8%	17.0%	6.2%	1.9%	18.8%	2.5%	15.1%	10.7%
10～19人 (n=288)	29.2%	3.5%	2.8%	32.6%	1.0%	13.5%	6.3%	2.1%	16.3%	2.8%	18.8%	10.8%
20～29人 (n=131)	21.4%	5.3%	2.3%	45.0%	0.0%	20.6%	4.6%	0.8%	17.6%	3.8%	9.2%	10.7%
30～99人 (n=168)	16.7%	4.8%	3.0%	47.0%	1.2%	20.8%	8.3%	2.4%	23.2%	1.2%	12.5%	10.1%
100～300人 (n=38)	18.4%	2.6%	2.6%	47.4%	0.0%	15.8%	2.6%	2.6%	18.4%	0.0%	18.4%	10.5%
301人以上 (n=9)	11.1%	11.1%	0.0%	22.2%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	33.3%	11.1%	22.2%	22.2%

問4 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53.6%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34.6%、「能力・実績に基づく公正な評価制度の導入」が29.5%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、女性の管理職登用が進むために「管理職への昇進に対する女性の意欲喚起」が重要と考えているのは「卸売業、小売業」で69.2%、「情報通信業」で68.4%、「製造業」で63.0%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「教育、学習支援業」で56.4%、「医療、福祉」で43.4%と割合が高くなっている。

業種	女性管理職登用の意識に対する経営者や人事・労務担当者	管理職への昇進に対する女性の意欲喚起	入力能力・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・訓練の実施	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=1,749)	24.9%	53.6%	29.5%	23.8%	34.6%	15.7%	26.6%	19.7%	3.9%
農業、林業 (n=23)	21.7%	47.8%	26.1%	21.7%	30.4%	17.4%	21.7%	26.1%	8.7%
漁業 (n=9)	22.2%	33.3%	11.1%	0.0%	22.2%	0.0%	22.2%	22.2%	11.1%
建設業 (n=251)	34.3%	44.2%	30.7%	23.9%	35.1%	15.5%	29.9%	21.1%	4.0%
製造業 (n=246)	28.9%	63.0%	28.5%	23.6%	25.2%	13.4%	18.7%	17.9%	5.3%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=24)	8.3%	41.7%	8.3%	37.5%	20.8%	20.8%	12.5%	8.3%	8.3%
情報通信業 (n=19)	31.6%	68.4%	31.6%	21.1%	36.8%	10.5%	31.6%	15.8%	0.0%
運輸業、郵便業 (n=86)	23.3%	46.5%	20.9%	14.0%	25.6%	10.5%	31.4%	16.3%	2.3%
卸売業、小売業 (n=250)	27.6%	69.2%	22.4%	19.2%	38.8%	12.4%	19.2%	16.4%	2.8%
金融業、保険業 (n=63)	19.0%	47.6%	17.5%	15.9%	25.4%	19.0%	14.3%	14.3%	3.2%
不動産業、物品賃貸業 (n=17)	41.2%	47.1%	41.2%	5.9%	23.5%	23.5%	17.6%	35.3%	5.9%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=50)	24.0%	52.0%	22.0%	28.0%	18.0%	12.0%	22.0%	14.0%	10.0%
宿泊業、飲食サービス業 (n=63)	20.6%	50.8%	31.7%	14.3%	36.5%	11.1%	31.7%	17.5%	4.8%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=33)	36.4%	57.6%	30.3%	24.2%	36.4%	24.2%	27.3%	24.2%	3.0%
教育、学習支援業 (n=55)	18.2%	47.3%	34.5%	36.4%	56.4%	20.0%	52.7%	40.0%	7.3%
医療、福祉 (n=401)	17.0%	51.4%	38.2%	29.2%	43.4%	20.4%	35.2%	22.9%	2.0%
複合サービス事業 (n=19)	36.8%	42.1%	47.4%	26.3%	36.8%	5.3%	21.1%	15.8%	0.0%
サービス業（他に分類されないもの） (n=140)	23.6%	47.1%	28.6%	26.4%	28.6%	15.0%	19.3%	15.7%	5.7%

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、女性の管理職登用が進むために「管理職への昇進に対する女性の意欲喚起」は「100～300人」の事業所で63.1%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「301人以上」の事業所で45.9%と割合が高くなっている。

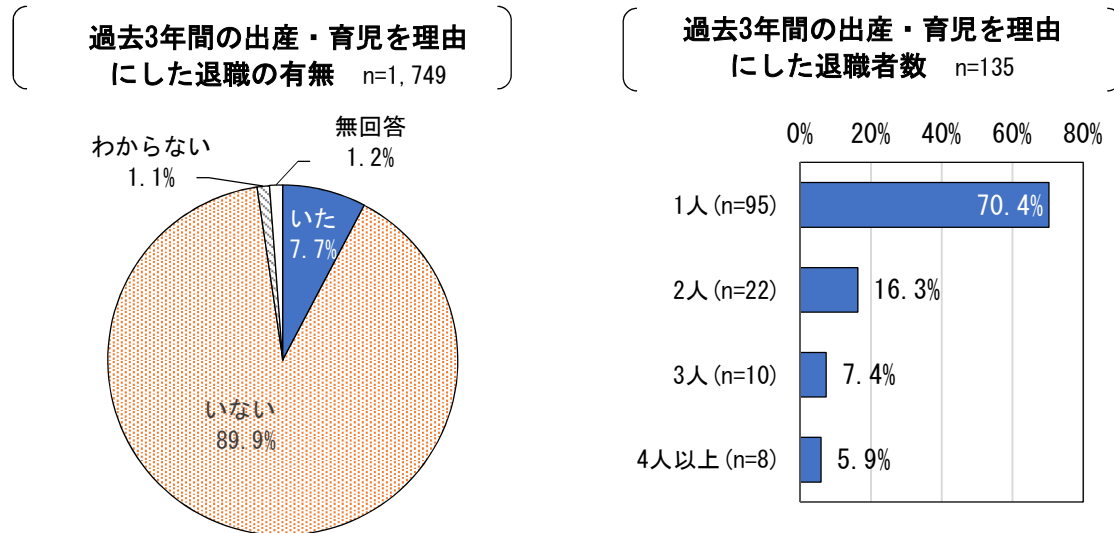
従業員規模	女性管理職登用の意識改革 労務担当者	管理職への昇進に対する女性の意欲喚起	能力・実績に基づく公正な評価制度の導入	女性のキャリア形成のための研修・訓練の充実	育児・介護と仕事の両立ができる制度の整備（休業・休暇制度、短時間勤務、在宅勤務等）	女性管理職登用やワーク・ライフ・バランスに積極的な企業を評価する仕組みの構築	（育児・介護に関する社会福祉サービス）の充実	男性の家事・育児・介護への参画	その他
全 体 (n=1,749)	24.9%	53.6%	29.5%	23.8%	34.6%	15.7%	26.6%	19.7%	3.9%
10～19人 (n=662)	27.5%	44.9%	29.8%	17.7%	31.9%	15.0%	24.9%	16.5%	5.0%
20～29人 (n=353)	26.6%	56.1%	28.9%	20.7%	35.7%	14.4%	23.5%	21.0%	4.5%
30～99人 (n=556)	24.3%	59.9%	29.1%	30.2%	37.1%	16.5%	28.4%	21.9%	2.9%
100～300人 (n=141)	14.2%	63.1%	28.4%	29.1%	32.6%	14.2%	30.5%	17.7%	2.1%
301人以上 (n=37)	10.8%	54.1%	40.5%	48.6%	45.9%	35.1%	43.2%	40.5%	2.7%

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

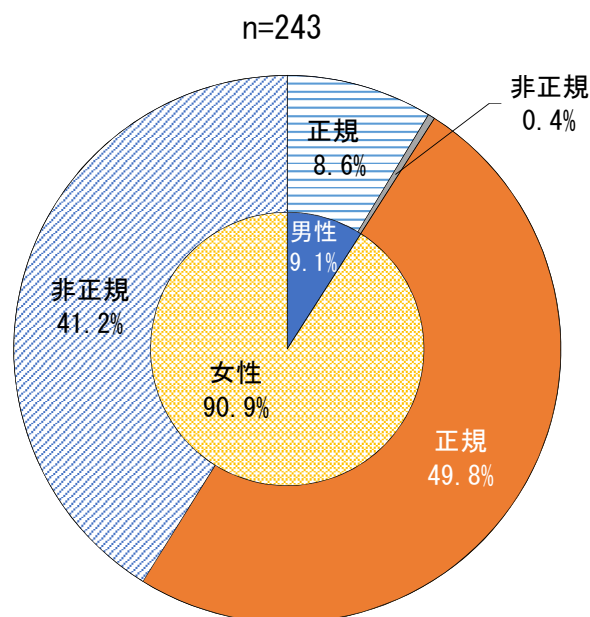
過去3年間に出産・育児を理由とした退職は、「いない」が89.9%と約9割であり、「いた」は7.7%となっている。

また、「いた」と答えた事業所の退職者数は、「1人」が70.4%、「2人」が16.3%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は、「女性」が90.9%となっている。雇用形態は「女性」の「正規社員」が49.8%と約5割となっている。

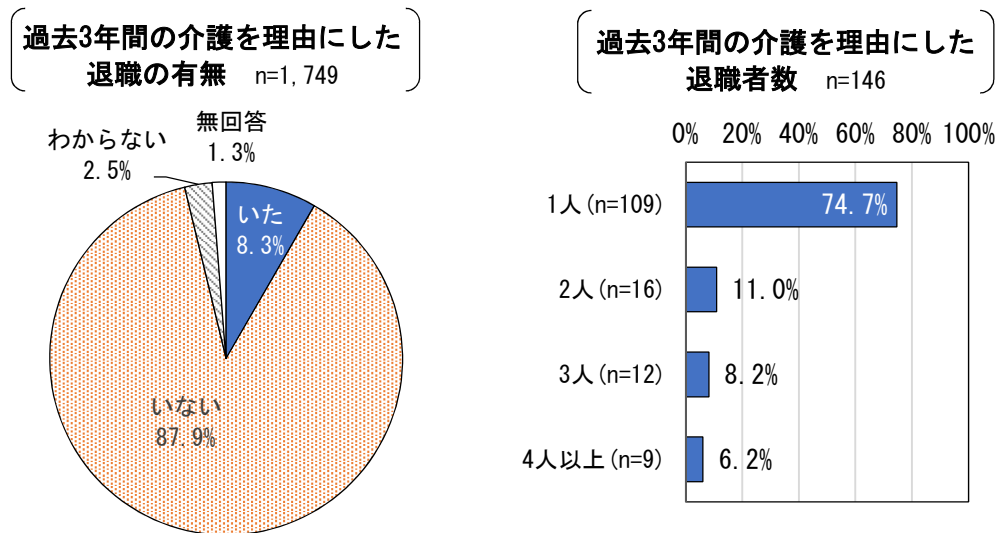


問6 過去3年間の介護を理由とした退職者

(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87.9%と約9割であり、「いた」は8.3%となっている。

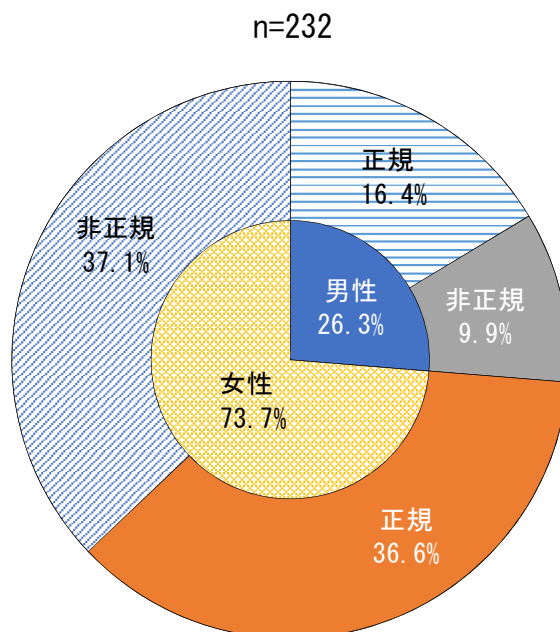
また、「いた」と答えた事業所の退職者数は、「1人」が74.7%、「2人」が11.0%となっている。



(2) 退職者の性別・雇用形態

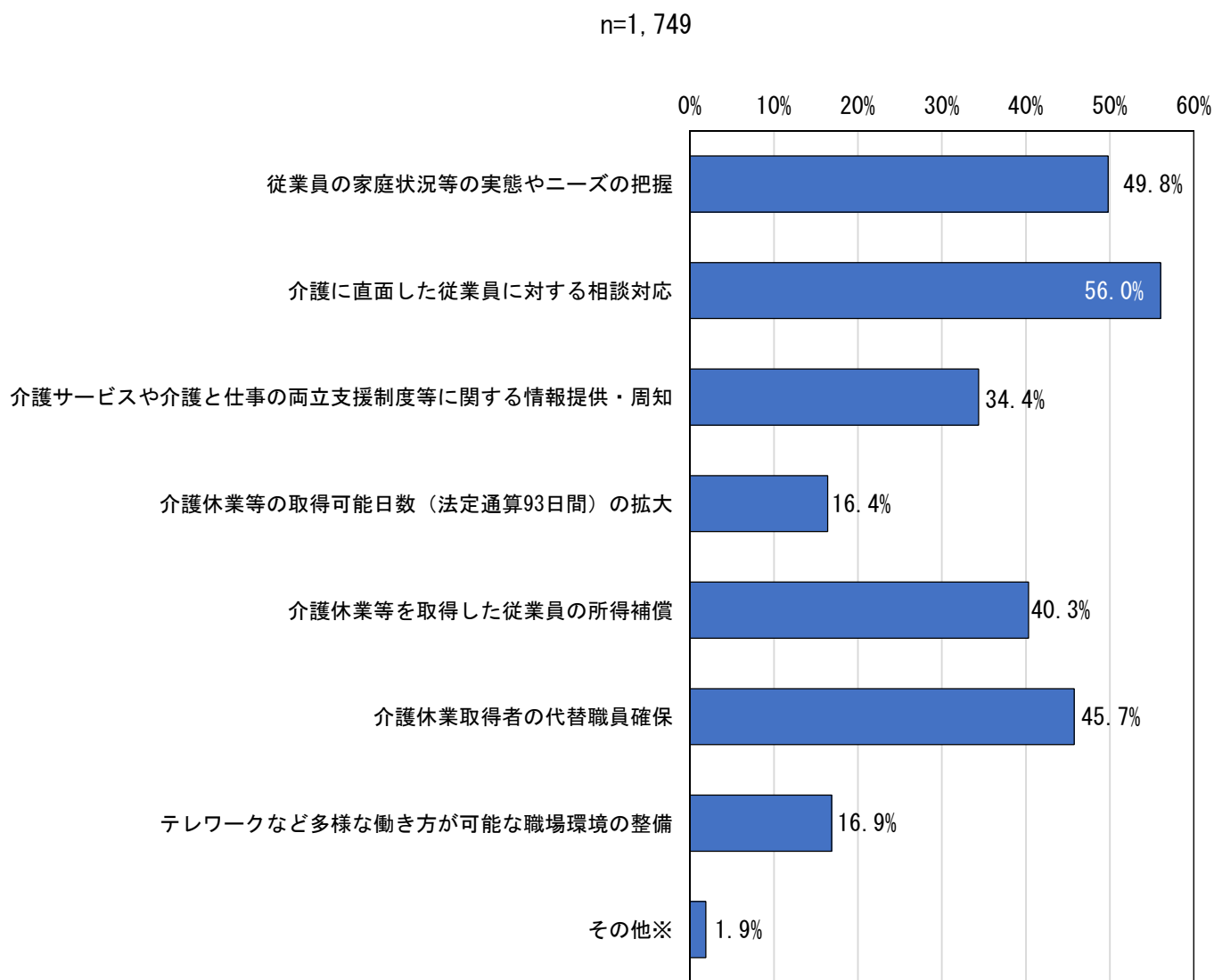
過去3年間に介護を理由とした退職者の性別は、「女性」が73.7%と「男性」に比べ割合が高くなっている。

また、雇用形態は「女性」の「正規社員」が36.6%、「非正規社員」が37.1%と同程度の割合となっている。



問7 介護と仕事の両立にあたり事業者として必要な取組と考えられるもの ※ 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56.0%で最も割合が高く、次いで「従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握」が49.8%、「介護休業取得者の代替職員確保」が45.7%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】

業種別でみると、介護と仕事の両立にあたり事業者として「介護に直面した従業員に対する相談対応」が必要と考えているものは「情報通信業」で78.9%、「不動産業、物品賃貸業」で76.5%、「電気・ガス・熱供給・水道業」で75.0%と割合が高くなっている。

また、「従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握」は「学術研究、専門・技術サービス業」で64.0%、「生活関連サービス業、娯楽業」で60.6%と割合が高くなっている。

業種	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=1,749)	49.8%	56.0%	34.4%	16.4%	40.3%	45.7%	16.9%	1.9%
農業、林業 (n=23)	56.5%	39.1%	43.5%	4.3%	39.1%	43.5%	13.0%	4.3%
漁業 (n=9)	66.7%	44.4%	11.1%	0.0%	22.2%	44.4%	0.0%	0.0%
建設業 (n=251)	57.8%	56.6%	30.7%	15.9%	42.2%	37.5%	23.5%	1.2%
製造業 (n=246)	51.6%	61.8%	30.5%	17.1%	35.8%	41.9%	13.4%	2.4%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=24)	50.0%	75.0%	37.5%	37.5%	58.3%	50.0%	45.8%	0.0%
情報通信業 (n=19)	36.8%	78.9%	36.8%	21.1%	26.3%	31.6%	73.7%	0.0%
運輸業、郵便業 (n=86)	50.0%	64.0%	33.7%	18.6%	44.2%	39.5%	5.8%	0.0%
卸売業、小売業 (n=250)	50.4%	57.6%	41.6%	11.6%	37.2%	39.6%	20.4%	2.4%
金融業、保険業 (n=63)	27.0%	33.3%	33.3%	6.3%	23.8%	38.1%	31.7%	0.0%
不動産業、物品賃貸業 (n=17)	29.4%	76.5%	17.6%	17.6%	35.3%	35.3%	35.3%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=50)	64.0%	66.0%	26.0%	10.0%	24.0%	28.0%	36.0%	2.0%
宿泊業、飲食サービス業 (n=63)	44.4%	39.7%	38.1%	15.9%	42.9%	52.4%	1.6%	6.3%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=33)	60.6%	51.5%	21.2%	21.2%	54.5%	39.4%	24.2%	0.0%
教育、学習支援業 (n=55)	52.7%	56.4%	43.6%	23.6%	58.2%	63.6%	14.5%	0.0%
医療、福祉 (n=401)	46.1%	54.4%	34.9%	20.0%	44.4%	63.6%	5.7%	2.7%
複合サービス事業 (n=19)	26.3%	57.9%	47.4%	15.8%	52.6%	47.4%	15.8%	0.0%
サービス業（他に分類されないもの） (n=140)	50.7%	51.4%	34.3%	15.0%	37.1%	35.0%	22.9%	0.7%

【従業員規模別】

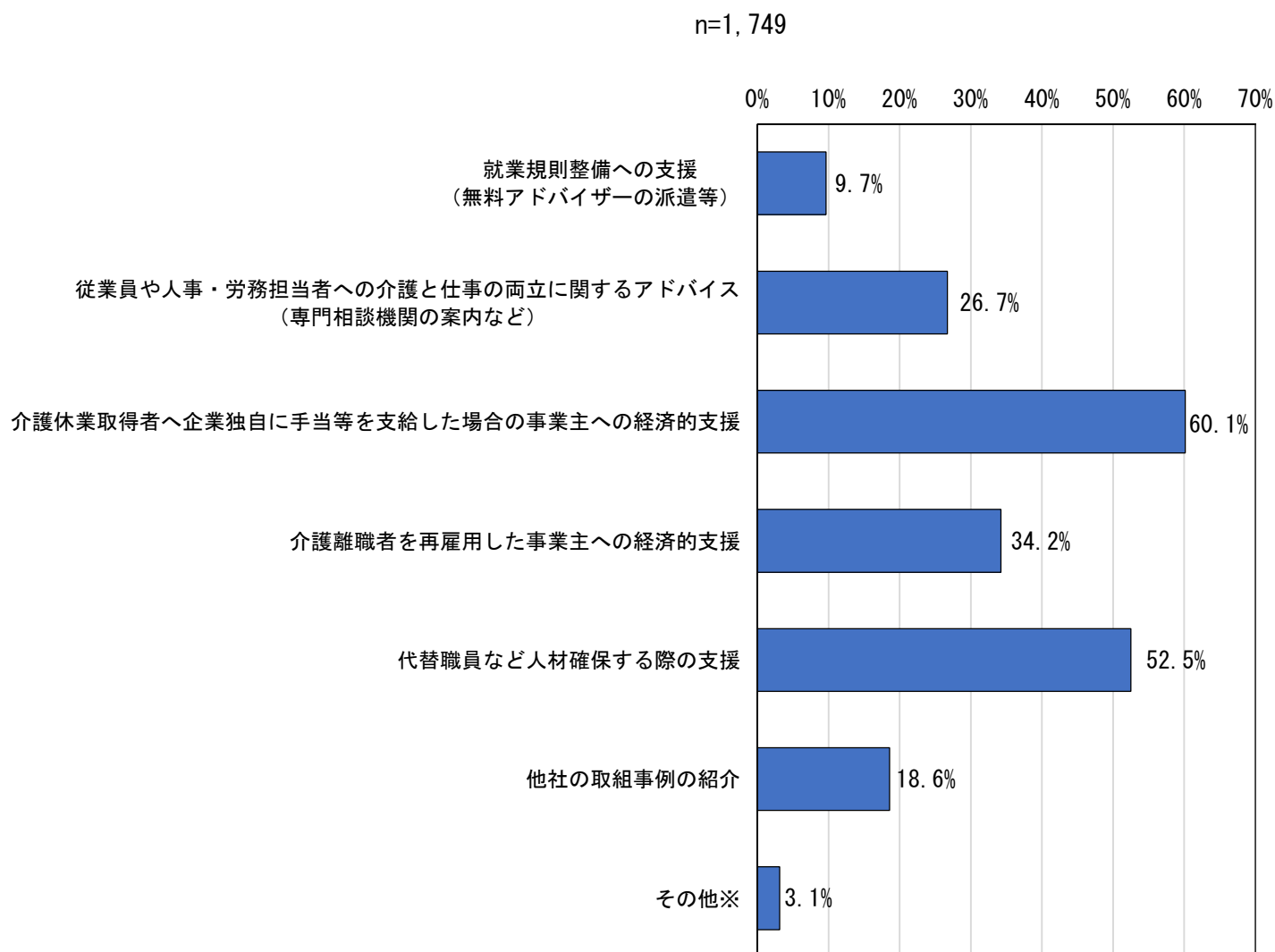
従業員規模別にみると、介護と仕事の両立にあたり事業者として「従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握」が必要と考えているのは「10～19人」、「20～29人」の事業所で割合が高くなっている。

また、「介護に直面した従業員に対する相談対応」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	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=1,749)	49.8%	56.0%	34.4%	16.4%	40.3%	45.7%	16.9%	1.9%
10～19人 (n=662)	52.4%	54.2%	32.8%	14.0%	40.6%	43.2%	15.4%	1.2%
20～29人 (n=353)	53.0%	54.1%	32.3%	18.4%	38.8%	47.3%	16.7%	3.4%
30～99人 (n=556)	49.6%	59.9%	36.5%	16.4%	41.4%	49.9%	18.0%	1.7%
100～300人 (n=141)	31.9%	59.6%	43.4%	24.3%	44.9%	45.6%	19.9%	1.5%
301人以上 (n=37)	43.2%	64.9%	35.1%	18.9%	35.1%	37.8%	24.3%	5.4%

問8 介護と仕事の両立支援のため行政に求めるもの ※複数回答

介護と仕事の両立支援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60.1%で最も割合が高く、次いで「代替職員など人材確保の際の支援」が52.5%、「介護離職者を再雇用した事業主への経済的支援」が34.2%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、「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「生活関連サービス業、娯楽業」で78.8%、「複合サービス事業」で73.7%、「運輸業、郵便業」で73.3%となっている。

また、「代替職員など人材確保する際の支援」は「医療、福祉」で77.3%、「教育、学習支援業」69.1%となっている。

業種	(無料 アド バイザ の派 遣等)	(両 業員 や人 事・ 労務 担当 者へ の介 護と 仕事 の 専門 に 関 する ア ド バ イ ス の 案 内 等)	介 護 休 業 取 得 者 へ の 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	代 替 職 員 な ど 人 材 確 保 す る 際 の 支 援	他 社 の 取 組 事 例 の 紹 介	そ の 他
全 体 (n=1,749)	9.7%	26.7%	60.1%	34.2%	52.5%	18.6%	3.1%
農業、林業 (n=23)	30.4%	17.4%	52.2%	34.8%	47.8%	21.7%	4.3%
漁業 (n=9)	11.1%	33.3%	11.1%	0.0%	22.2%	55.6%	0.0%
建設業 (n=251)	14.7%	32.3%	67.7%	29.9%	41.4%	23.1%	2.4%
製造業 (n=246)	10.2%	24.4%	63.0%	36.6%	48.4%	15.4%	1.6%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=24)	4.2%	20.8%	58.3%	37.5%	25.0%	25.0%	0.0%
情報通信業 (n=19)	10.5%	36.8%	63.2%	31.6%	36.8%	21.1%	0.0%
運輸業、郵便業 (n=86)	4.7%	24.4%	73.3%	39.5%	40.7%	18.6%	2.3%
卸売業、小売業 (n=250)	12.0%	31.2%	61.2%	35.2%	42.4%	28.0%	3.2%
金融業、保険業 (n=63)	0.0%	20.6%	31.7%	12.7%	31.7%	20.6%	1.6%
不動産業、物品賃貸業 (n=17)	5.9%	23.5%	64.7%	11.8%	29.4%	11.8%	5.9%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=50)	6.0%	38.0%	62.0%	24.0%	42.0%	18.0%	4.0%
宿泊業、飲食サービス業 (n=63)	11.1%	19.0%	68.3%	44.4%	66.7%	6.3%	1.6%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=33)	15.2%	33.3%	78.8%	30.3%	45.5%	9.1%	3.0%
教育、学習支援業 (n=55)	9.1%	25.5%	58.2%	34.5%	69.1%	10.9%	16.4%
医療、福祉 (n=401)	6.5%	22.7%	56.4%	39.7%	77.3%	12.0%	3.0%
複合サービス事業 (n=19)	10.5%	36.8%	73.7%	21.1%	21.1%	15.8%	0.0%
サービス業（他に分類されないもの） (n=140)	9.3%	26.4%	49.3%	33.6%	52.1%	25.0%	5.0%

【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「20～29人」、「30～99人」の事業所で割合が高くなっている。

また、「代替職員など人材確保する際の支援」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）	（両立に関するアドバイザー 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	代替職員など人材確保する際の支援	他社の取組事例の紹介	その他
全 体 (n=1,749)	9.7%	26.7%	60.1%	34.2%	52.5%	18.6%	3.1%
10～19人 (n=662)	11.9%	27.3%	59.5%	31.0%	50.0%	19.3%	2.3%
20～29人 (n=353)	9.9%	25.2%	61.5%	34.3%	55.0%	17.8%	2.8%
30～99人 (n=556)	7.7%	27.2%	61.5%	36.7%	53.6%	19.4%	2.5%
100～300人 (n=141)	7.1%	24.1%	56.7%	39.7%	52.5%	14.9%	9.2%
301人以上 (n=37)	5.4%	32.4%	51.4%	35.1%	56.8%	13.5%	8.1%

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）

- 女性の従業員がいない、または少ないため。
- 求人しても女性からの申込がないため。
- まだ女性従業員の年齢層、入社歴が若いため。
- 現在、登用に向けて人材を育成している段階であるため。
- 管理職を希望する者が少ないため。
- 会社として女性社員に対する管理職への意欲喚起不足。
- 女性の役員が退職してまだ日が浅いため。
- 男性が多く、まだ女性管理職がいない業界なので、意識改革が必要。
- 企業規模が小さく、管理職ポストの数が少ないため。
- 業務上、深夜業を伴うことが多いため。
- 病気がちで連続して休日取得されるため。
- 女性従業員は有期雇用契約者が多いため。
- 現状では女性の管理職が必要がなかったため。
- 法人内での他の事業所では女性が管理職になっており、他事業所からの人事異動により女性が管理職になる場合もある。
- 法人全体で、事業所規模により全体バランスも含め配属されている。
- 昇進は試験制度であり、合格者がいないため。
- 定年退職により、課長級女性職員が2名退職したため。（2名とも係長級で再雇用。）
- 家庭の事情により、管理職の資格を一旦解いたため。

問4 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）

- 能力と実績。
- 仕事への責任感。
- 女性自身の管理職に対する意識改革。
- 業種によっては、男女関係なく意欲があること。
- 管理職に対する手当、賃金アップ。
- 管理職になる人材の確保。
- 職場、企業の意識改革。
- 管理職業務の負担軽減。
- 現場における作業負荷の削減。
- 職場のハード面の改善（重量物取り扱い補助ロボットなどの導入）。
- 労働時間短縮、ワークシェア、在宅勤務等働き方の改革。
- 家の事全般してくれる人の存在。
- 残業等への家族の理解。
- 女性の雇用推進、採用人数の増。
- 女性の積極的な正社員登用。
- 情報発信（今の現状に対する意識が薄いため）。
- 管理職等のポストを増やす。
- 先進モデルの情報発信の強化。
- 企業経営者、役員の方の考え方改革。
- 女性差別「男尊女卑」の男性側の意識改革。
- 各政策を実施するための補助費・助成金等。
- 経済中心から福祉や環境中心の国造りなど国の方向転換。（政治が男性中心であることの弊害が出てきている。）
- 病児保育の拡充。
- 農業分野における女性の進出。
- 運輸業では、女性の進出はかなり厳しい。
- 真にバランスの取れている女性の管理職登用を積極的に行うことには賛成するが、同じく男性への登用も平等に行うべき。真に実力のある男性社員の登用の弊害になってはいけない。
- 年代が下がるにつれて男女比が同数になっていくので、男性が多い世代が退職すれば、このまま自然に進んでいく。
- 他社より出向してもらおう。

問7 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）

- 介護サービスの知識、仕組みの説明。
- 個人情報で家族構成がわからず、従業員からの相談もない。
- 社内相談窓口の拡充と評価制度の見直し。
- 仕事、介護両立のための相談機関の紹介。
- 人生の先輩として個人的にアドバイスすること。
- 従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握は必要であるが、個人情報の影響であまり家庭内容について詳細に聞くことにためらいがある。
- 介護施設なので相談やアドバイス、急なサービスを提供する事ができるため、介護での退職はない。同様に相談出来る事業所をつくっておけば良い。
- 従業員の意識改革。
- フレキシブルな働き方の保障。
- 有給休暇の消化。
- 従業員に合わせた就業時間の設定。
- 雇用形態を柔軟に、毎日の定時勤務。
- 休みやすい職場になっていること。
- マンパワーに余裕を持たせること。
- 介護休業中等の人員確保。
- 代替職員確保における採用・求人労力の削減。
- 経営的に余裕がないと難しい。

問8 介護と仕事の両立支援のため行政に求めるもの（その他）

- 介護サービス、社会福祉サービスの充実。
- 介護サービス利用回数等の増。
(要介護1などは、利用できる回数が少なく家族に負担がかかる。)
- デイサービスの時間をもっと長くしたら助かる人は増える。
(例えば、朝7時から夕方6時までなど。)
- 介護分野における慢性的な従業員不足改善策。
- 相談機関の周知、整備。
- 社会福祉施設等の人員基準（配置人数有資格者人数）の柔軟な対応を可能にする。
- 介護休業等を取得した従業員への公的機関からの所得補償の充実。
- 介護休業中の健康保険、厚生年金の免除。
- 要件や手続きが簡単な助成金制度。
- 介護に関する各種情報を集約した情報の提供。
- 介護による欠員で能率低下を引き起こさないような生産性を維持するための支援。
- 他社の介護休業・休暇の取得に関する件数や割合の紹介。
- 就業規則等を整備しても実行しなければいけないので、まずは公務員から実行すべき。
(最近では男性公務員の方も休暇取得者が増加と聞くが、割合から見ればまだまだ。)
- 介護に対する理解が不足しているので、多くの人が直面する前にある程度、理解している状況になるよう啓蒙すること。
- 社会の意識改革。

【発行元・問い合わせ先】

鳥取県令和新时代創造本部女性活躍推進課

〒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-katsuyaku@pref.tottori.lg.jp