

企業の女性管理職登用等 実態調査報告書

平成 30 年 1 月

鳥取県

目次

【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
(4) 注意事項	1

【Ⅱ 回答者の属性】

1. 所在地	2
2. 事業内容	2
3. 従業員規模	3

【Ⅲ 調査結果】

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 過去3カ年以内の出産・育児を理由とした退職者	37
問5 過去3カ年以内の介護を理由とした退職者	38
問6 介護と仕事を両立させるための制度（支援策）	39
問7 介護と仕事の両立への課題	40
【事業内容別】	41
【従業員規模別】	42
問8 介護と仕事の両立支援、介護休業取得推進のため行政に求めるもの	43
【事業内容別】	44
【従業員規模別】	45
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）	46
別添 問3 管理職に女性を登用していない理由※①その他の記載内容	58

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人以上の事業所から抽出
- ・ 調査方法：郵送調査
- ・ 調査期間：平成29年9月11日～12月11日

(3) 調査回収状況

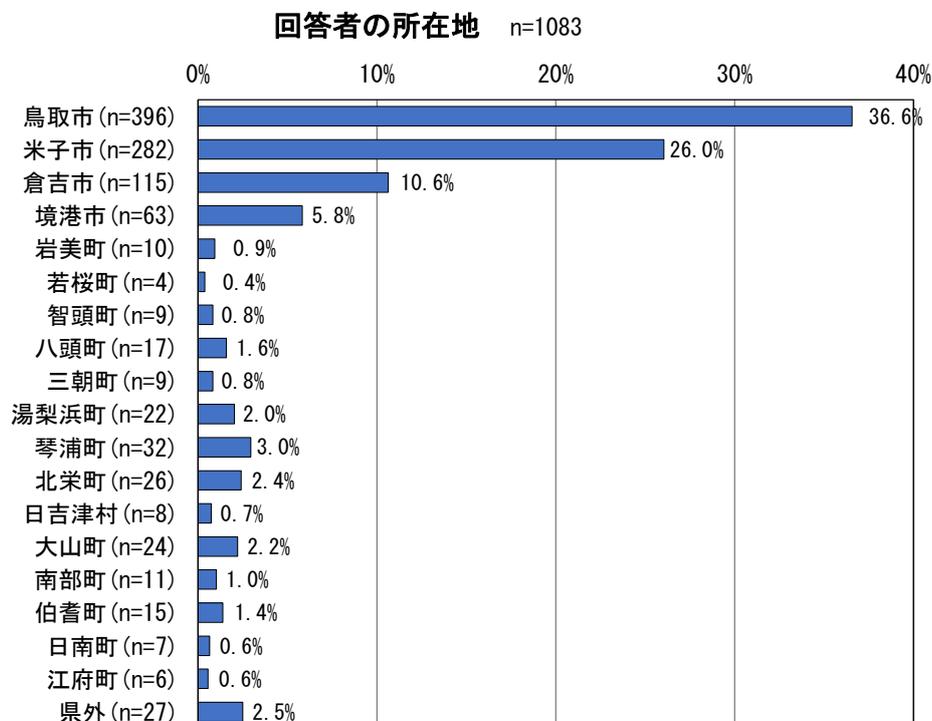
- ・ 対象事業所数：2,380社
- ・ 回収数：1,083社
- ・ 回収率：45.5%

(4) 注意事項

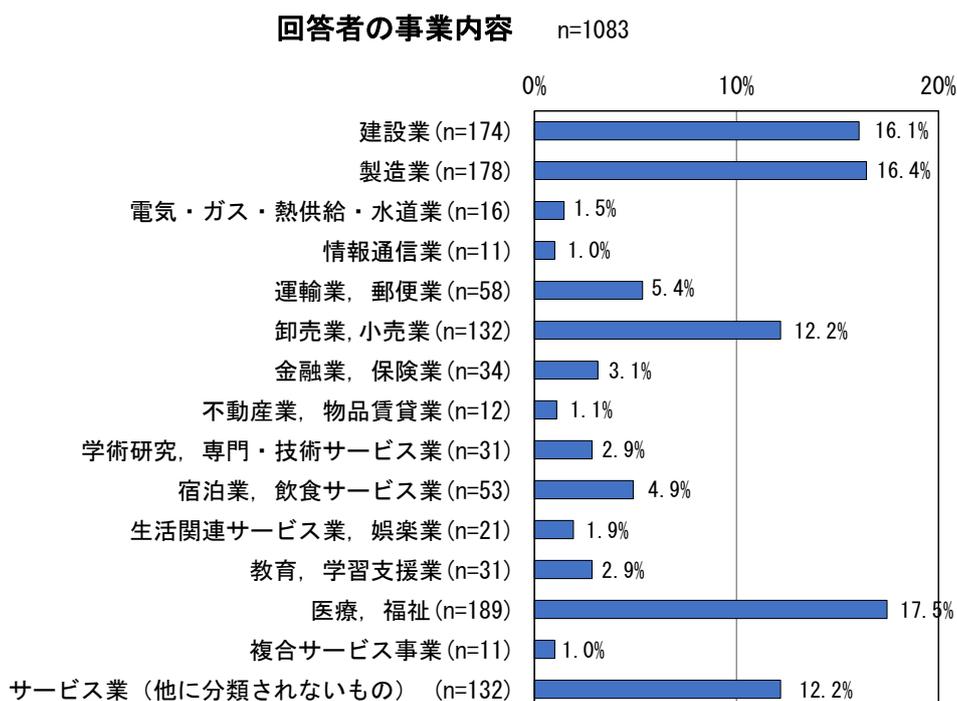
- ・ 図表中の「n」は、設問に対する回答者の総数を示す。
- ・ 複数回答の設問は回答が複数ありうるので、合計が100%を超えることもある。
- ・ 図表中の比率は、小数点第2位を四捨五入している。

II 回答者の属性

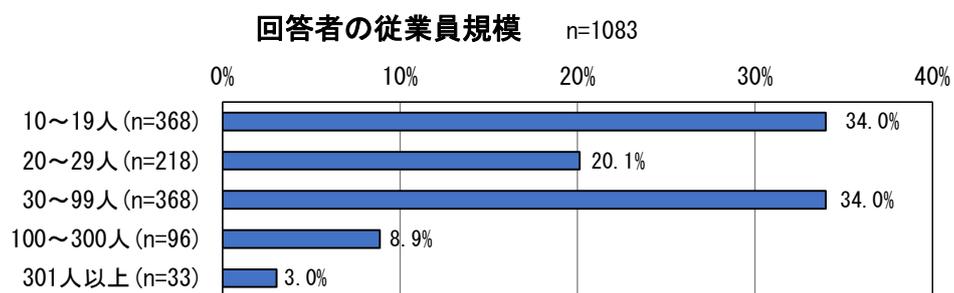
1. 所在地



2. 事業内容



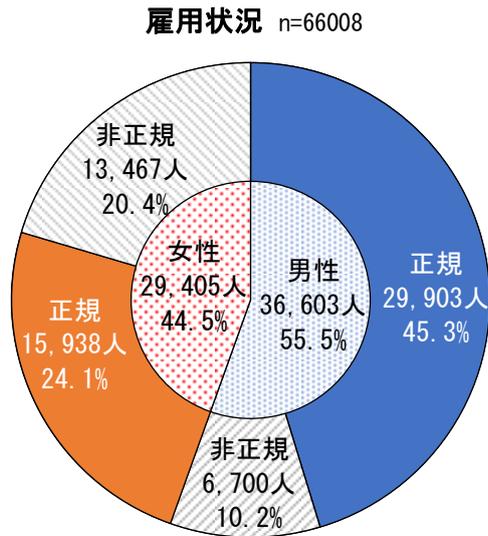
3. 従業員規模



Ⅲ 調査結果

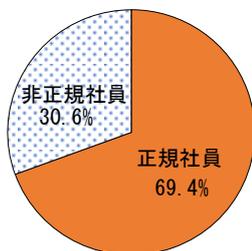
問 1 常用労働者数

(1) 常用労働者の雇用状況

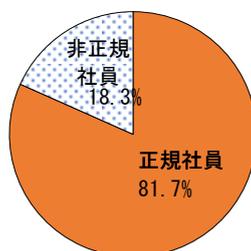


(2) 正規・非正規社員比率

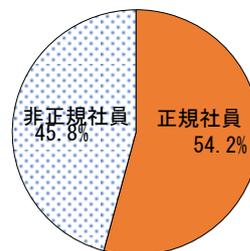
正規社員・非正規社員比率
(合計)



正規社員・非正規社員比率
(男性)

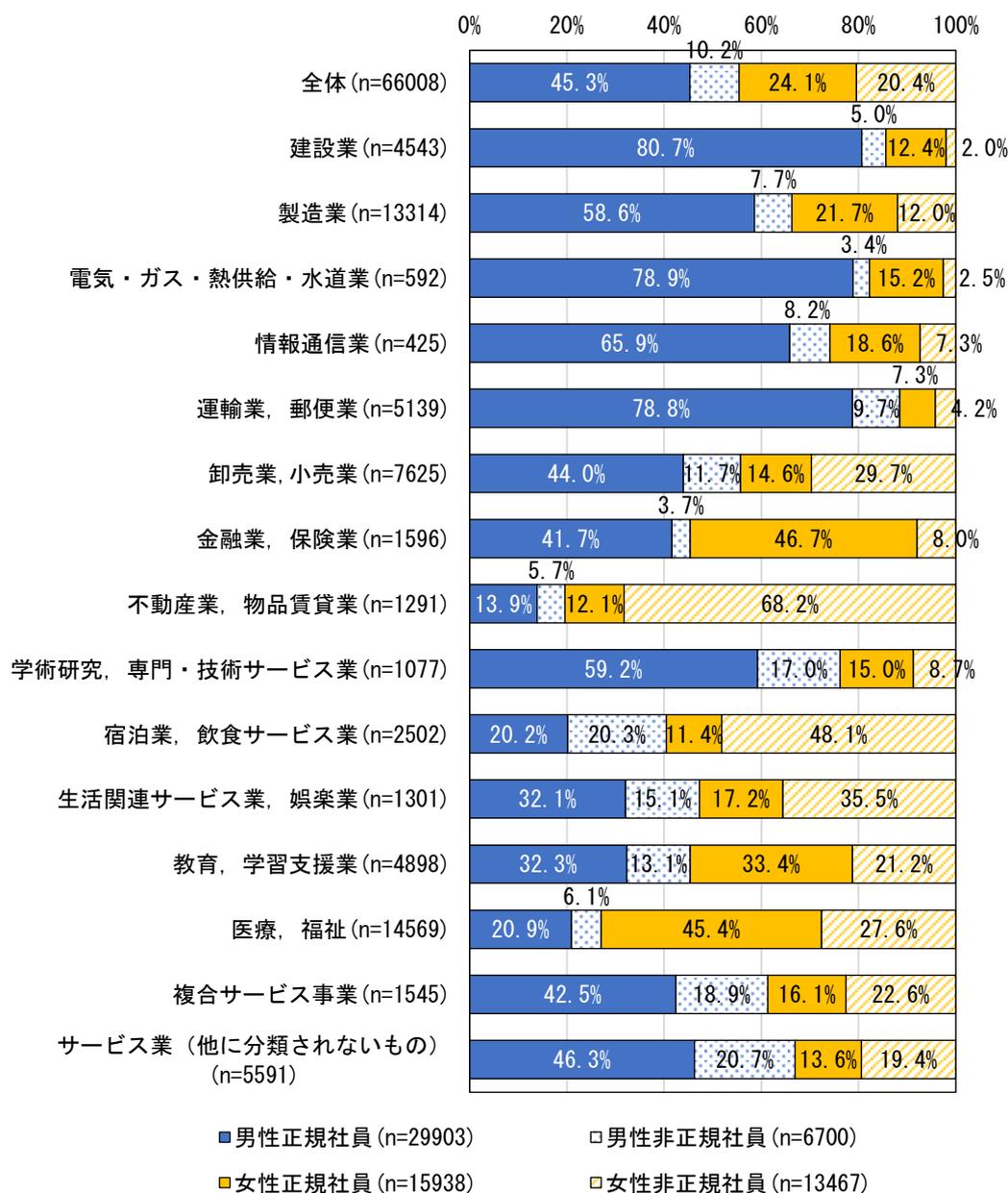


正規社員・非正規社員比率
(女性)



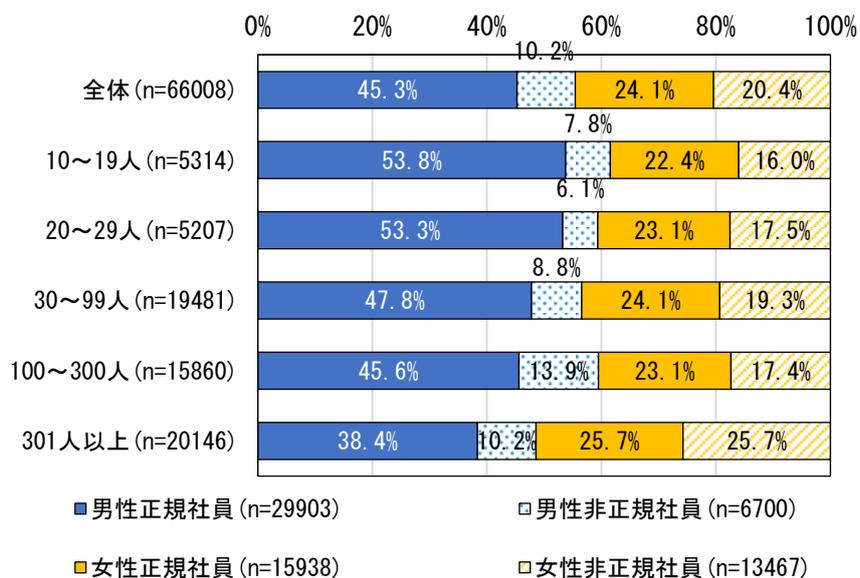
(3) 事業内容別の常用労働者の性別・雇用形態

事業内容別の常用労働者の性別・雇用形態 n=66008



(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=66008



問2 役員及び係長以上の人数について

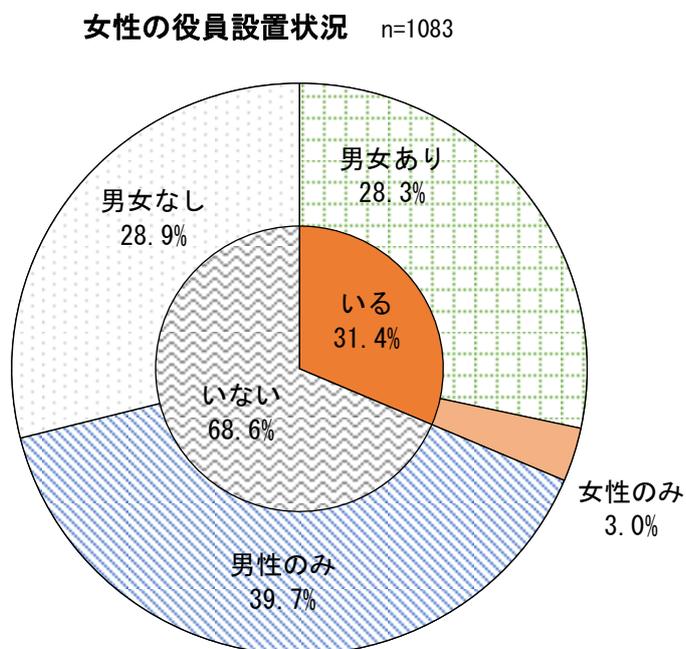
1. 常勤役員

(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68.6%、「いる」が31.4%と3割以上の事業所は女性役員を設置している。

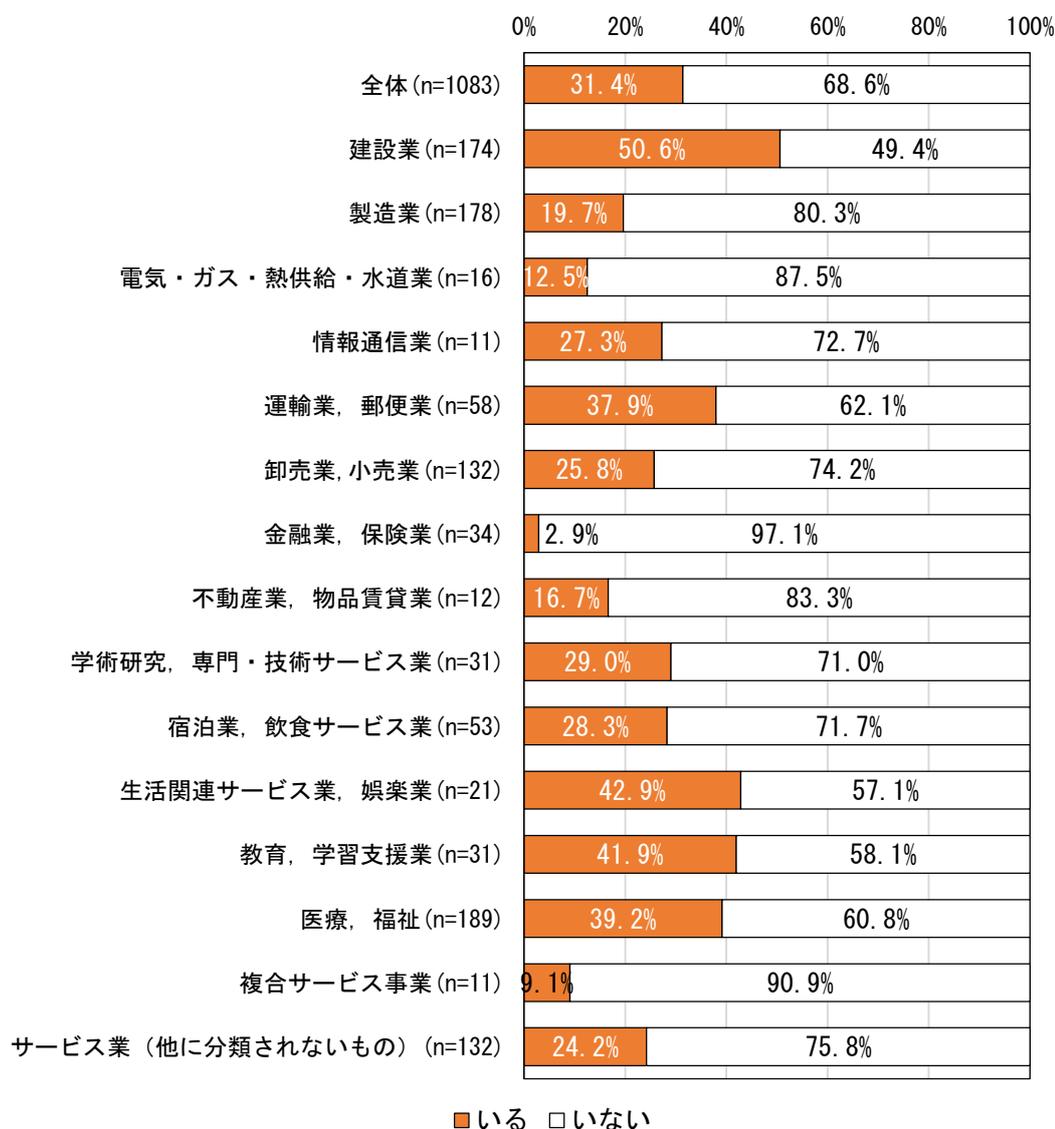
内訳は「男性のみ」が39.7%、「女性のみ」が3.0%、「男女あり」が28.3%となっている。



②事業内容別の女性役員の設置状況

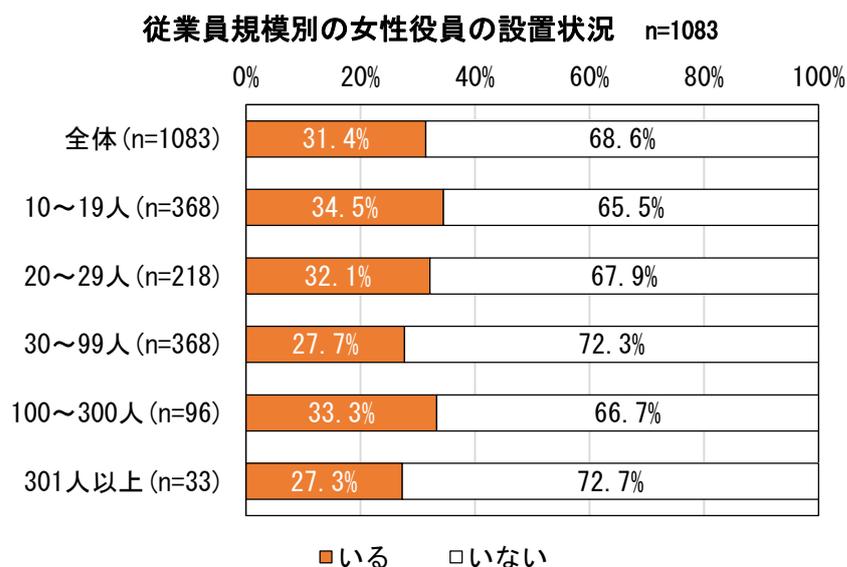
事業内容別では、「建設業」が最も多く 50.6%と 5 割以上が設置している。次いで、「生活関連サービス業、娯楽業」が 42.9%、「教育、学習支援業」が 41.9%、「医療、福祉」が 39.2%、「運輸業、郵便業」が 37.9%となっている。また、最も少ない業種は「金融業・保険業」で 2.9%となっている。

事業内容別の女性役員の設置状況 n=1083



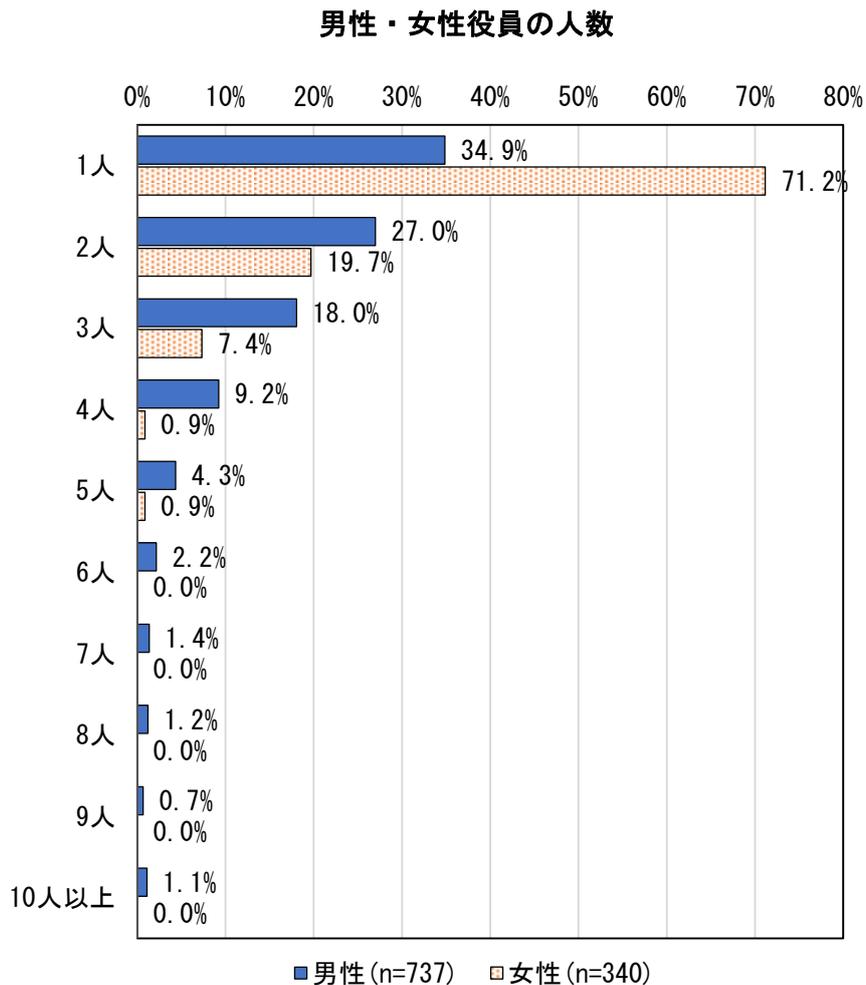
③従業員規模別の女性役員の設置状況

従業員規模別の女性役員は、全体平均の31.4%に対して10～19人規模で34.5%とやや多いものの、全体的には各規模とも約3割が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34.9%、「2人」が27.0%と2人以内が約6割となっている。一方、女性役員は「1人」が71.2%と多くなっている。



(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「医療、福祉」が31.1%で最も高く、次いで「運輸業・郵便業」が28.7%、「生活関連サービス業、娯楽業」が28.1%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2.6%で最も低く、次いで「複合サービス事業」が3.9%となっている。

事業内容	回答事業所数(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)	事業所の平均女性役員数(人) (女性役員÷事業所数)
建設業	174	410	110	520	21.2%	0.63
製造業	178	326	40	366	10.9%	0.22
電気・ガス・熱供給・水道業	16	19	2	21	9.5%	0.13
情報通信業	11	16	4	20	20.0%	0.36
運輸業、郵便業	58	82	33	115	28.7%	0.57
卸売業、小売業	132	241	46	287	16.0%	0.35
金融業、保険業	34	38	1	39	2.6%	0.03
不動産業、物品賃貸業	12	19	5	24	20.8%	0.42
学術研究、専門・技術サービス業	31	65	10	75	13.3%	0.32
宿泊業、飲食サービス業	53	57	22	79	27.8%	0.42
生活関連サービス業、娯楽業	21	41	16	57	28.1%	0.76
教育、学習支援業	31	67	19	86	22.1%	0.61
医療、福祉	189	277	125	402	31.1%	0.66
複合サービス事業	11	49	2	51	3.9%	0.18
サービス業(他に分類されないもの)	132	185	43	228	18.9%	0.33
合計	1083	1892	478	2370	20.2%	0.44

(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「30～99人」「100～300人」ではほぼ同程度となっているが、従業員規模が小さいほど「全役員中の女性比率」は高くなる傾向がみられ、「10～19人」では26.0%で「301人以上」では9.5%となっている。

「事業所の平均女性役員数」は「100～300人」が0.63人と若干多くなっているが、その他は従業員規模に関わらず約0.4人となっている。

従業員規模	回答事業所数(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)	事業所の平均女性役員数(人) (女性役員÷事業所数)
10～19人	368	452	159	611	26.0%	0.43
20～29人	218	330	93	423	22.0%	0.43
30～99人	368	709	152	861	17.7%	0.41
100～300人	96	268	60	328	18.3%	0.63
301人以上	33	133	14	147	9.5%	0.42
合計	1083	1892	478	2370	20.2%	0.44

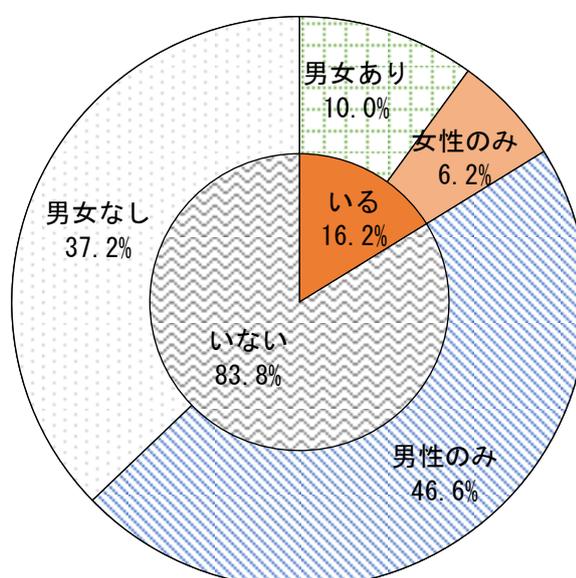
2. 部長

(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83.8%、「いる」が16.2%となっている。内訳は「男性のみ」が46.6%、「女性のみ」が6.2%、「男女あり」が10.0%となっている。

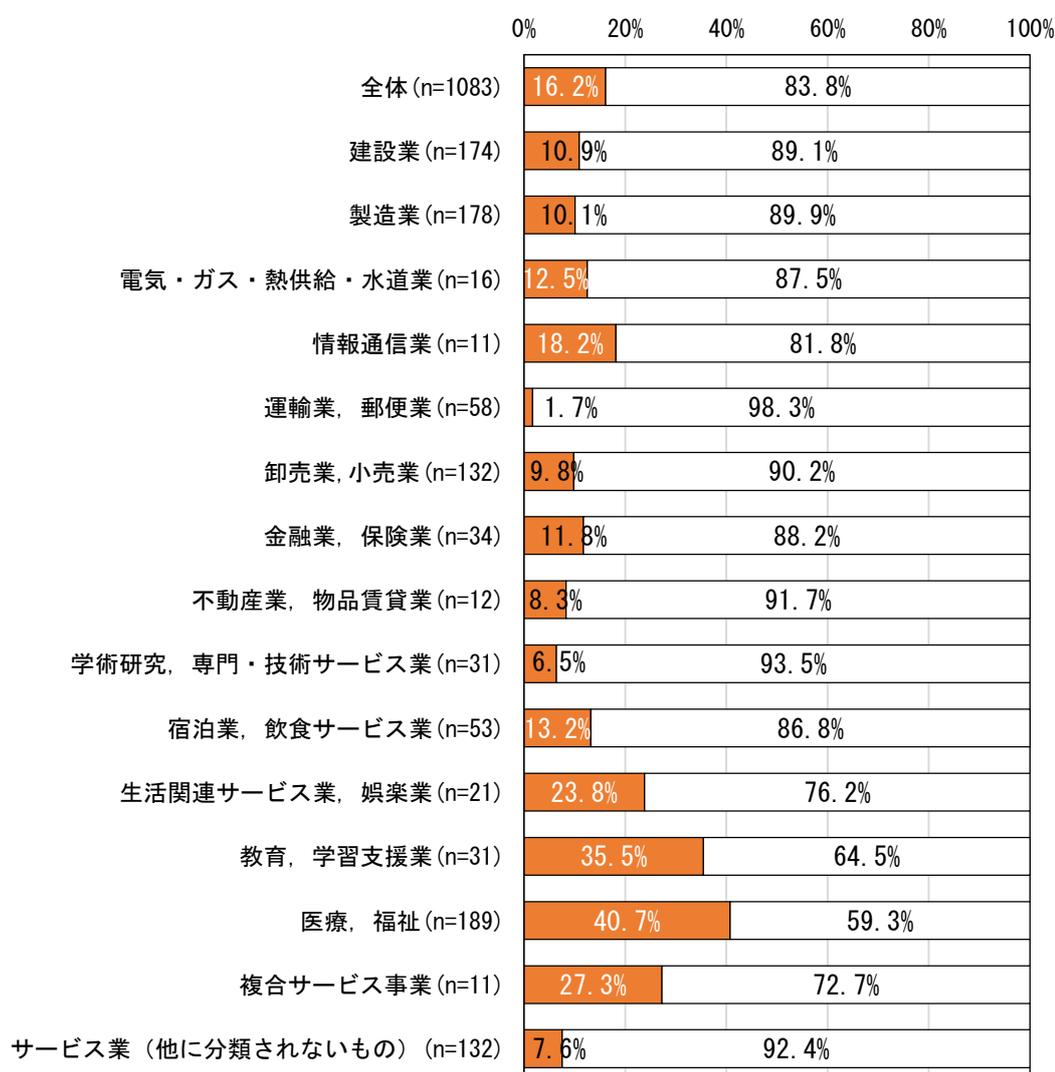
女性の部長設置状況 n=1083



②事業内容別の女性部長の設置状況

事業内容別では、「医療、福祉」が最も多く40.7%と約4割が設置している。次いで「教育、学習支援業」が35.5%、「複合サービス事業」が27.3%、「生活関連サービス業、娯楽業」が23.8%と続いている。また、最も少ない業種は「運輸業、郵便業」で1.7%となっている。

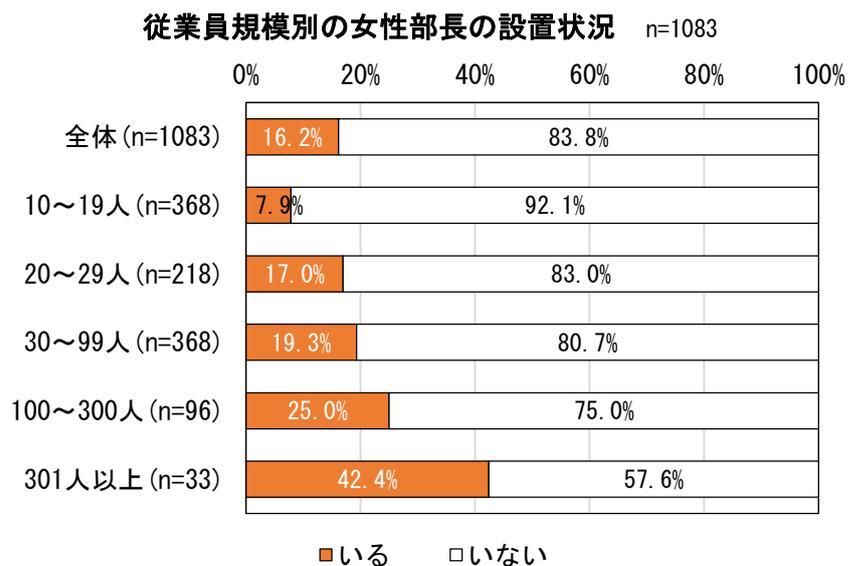
事業内容別の女性部長の設置状況 n=1083



■ いる □ いない

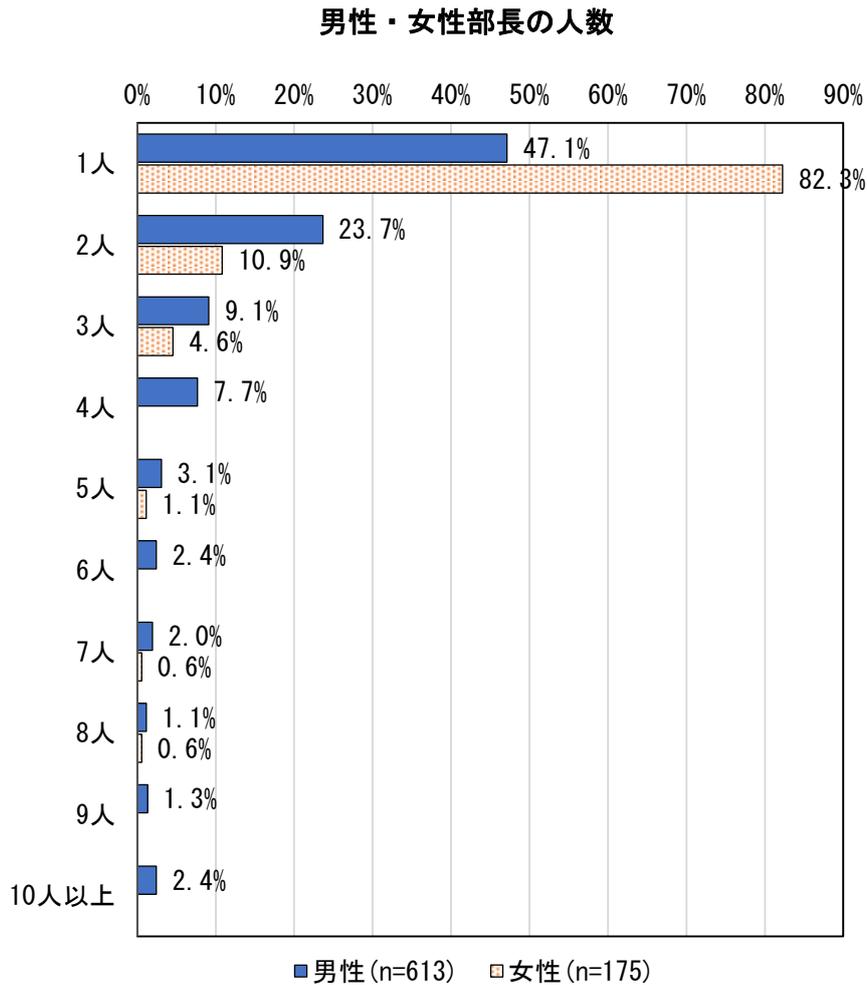
③従業員規模別の女性部長の設置状況

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42.4%と4割以上が設置している。



(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47.1%と半数近くを占めて、「2人」が23.7%と2人以内が約7割となっている。一方、女性部長は「1人」が82.3%と圧倒的に多い。



(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38.3%で最も高く、次いで「教育、学習支援業」が23.6%、「生活関連サービス業、娯楽業」が21.6%となっている。

また、「全部長中の女性比率」の低い業種は、「運輸業、郵便業」が1.4%で最も低く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が3.7%となっている。

事業内容	回答 事業所 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)	事業所の平均 女性部長数 (人) (女性部長÷ 事業所数)
建設業	174	229	19	248	7.7%	0.11
製造業	178	304	21	325	6.5%	0.12
電気・ガス・熱供給・水道業	16	16	2	18	11.1%	0.13
情報通信業	11	17	2	19	10.5%	0.18
運輸業、郵便業	58	70	1	71	1.4%	0.02
卸売業、小売業	132	238	13	251	5.2%	0.10
金融業、保険業	34	73	4	77	5.2%	0.12
不動産業、物品賃貸業	12	12	1	13	7.7%	0.08
学術研究、専門・技術サービス業	31	52	2	54	3.7%	0.06
宿泊業、飲食サービス業	53	60	7	67	10.4%	0.13
生活関連サービス業、娯楽業	21	29	8	37	21.6%	0.38
教育、学習支援業	31	55	17	72	23.6%	0.55
医療、福祉	189	192	119	311	38.3%	0.63
複合サービス事業	11	42	5	47	10.6%	0.45
サービス業（他に分類されないもの）	132	181	10	191	5.2%	0.08
合 計	1083	1570	231	1801	12.8%	0.21

(4) 従業員規模別の女性部長の設置比率

～従業員規模が小規模になるほど女性部長比率は高い～

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「20～29人」で16.9%、「10～19人」で14.2%と従業員規模が小さな事業所が若干高くなっている。

「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1.03人となっている。

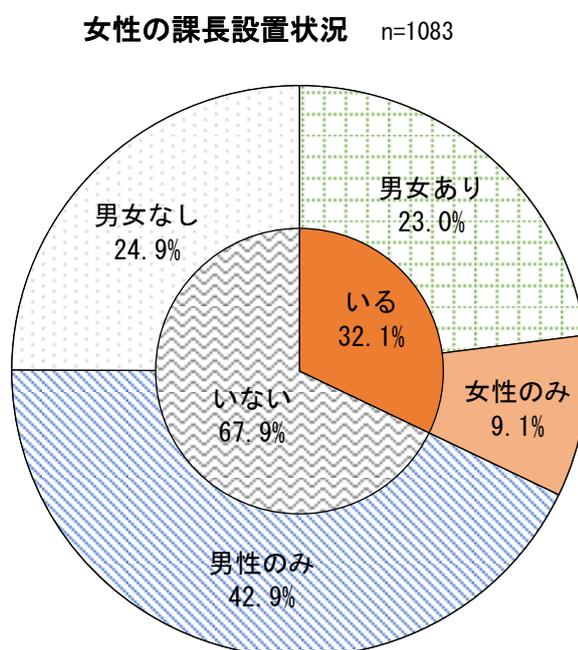
従業員規模	回答事業所数(社)	男性部長人数(人)	女性部長人数(人)	合計(人)	全部長中の女性比率(%) (女性部長÷全部長数)	事業所の平均女性部長数(人) (女性部長÷事業所数)
10～19人	368	194	32	226	14.2%	0.09
20～29人	218	201	41	242	16.9%	0.19
30～99人	368	637	87	724	12.0%	0.24
100～300人	96	296	37	333	11.1%	0.39
301人以上	33	242	34	276	12.3%	1.03
合計	1083	1570	231	1801	12.8%	0.21

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67.9%、「いる」が32.1%となっている。内訳は「男性のみ」が42.9%、「女性のみ」が9.1%、「男女あり」が23.0%となっている。

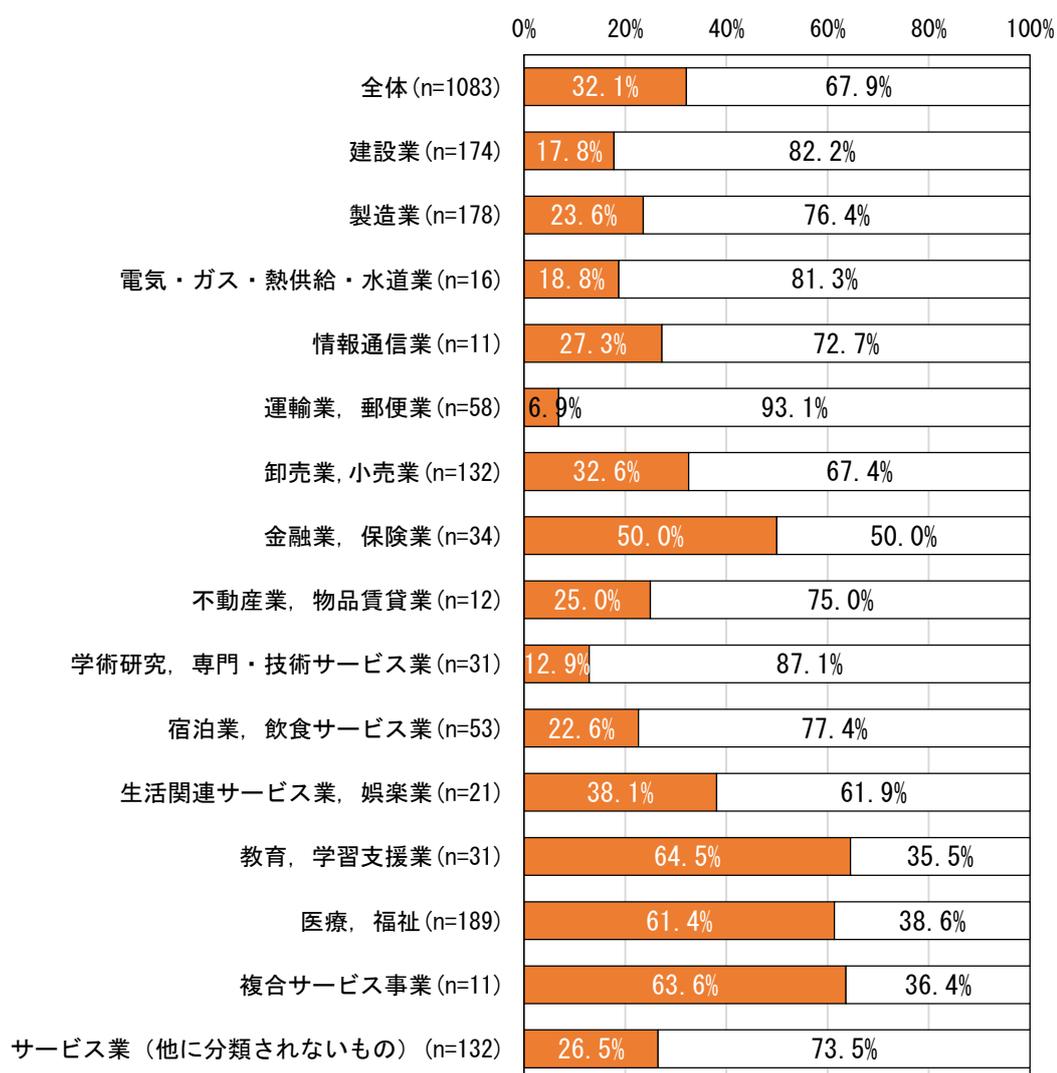


②事業内容別の女性課長の設置状況

事業内容別では、「教育、学習支援業」が最も多く64.5%となっている。次いで、「複合サービス事業」が63.6%、「医療、福祉」が61.4%と6割以上となっている。

また、最も少ない業種は「運輸業、郵便業」で6.9%となっている。

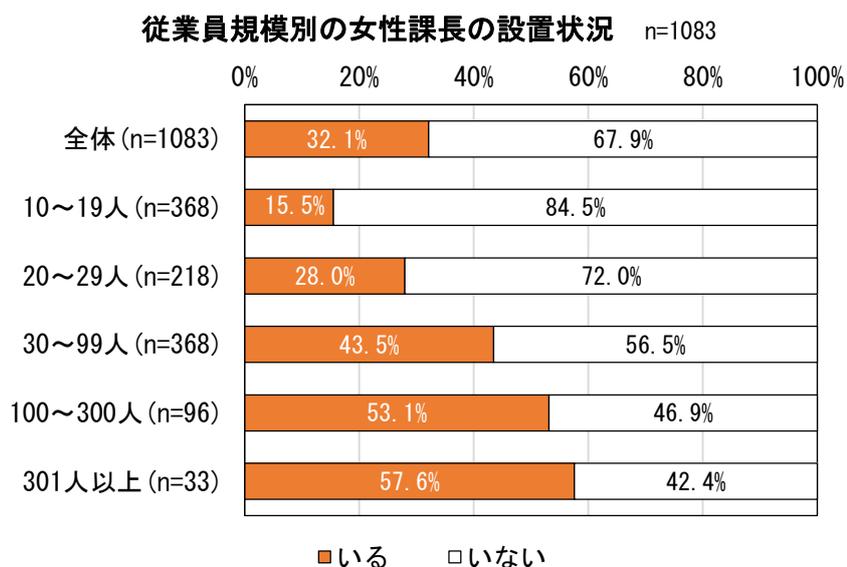
事業内容別の女性課長の設置状況 n=1083



■いる □いない

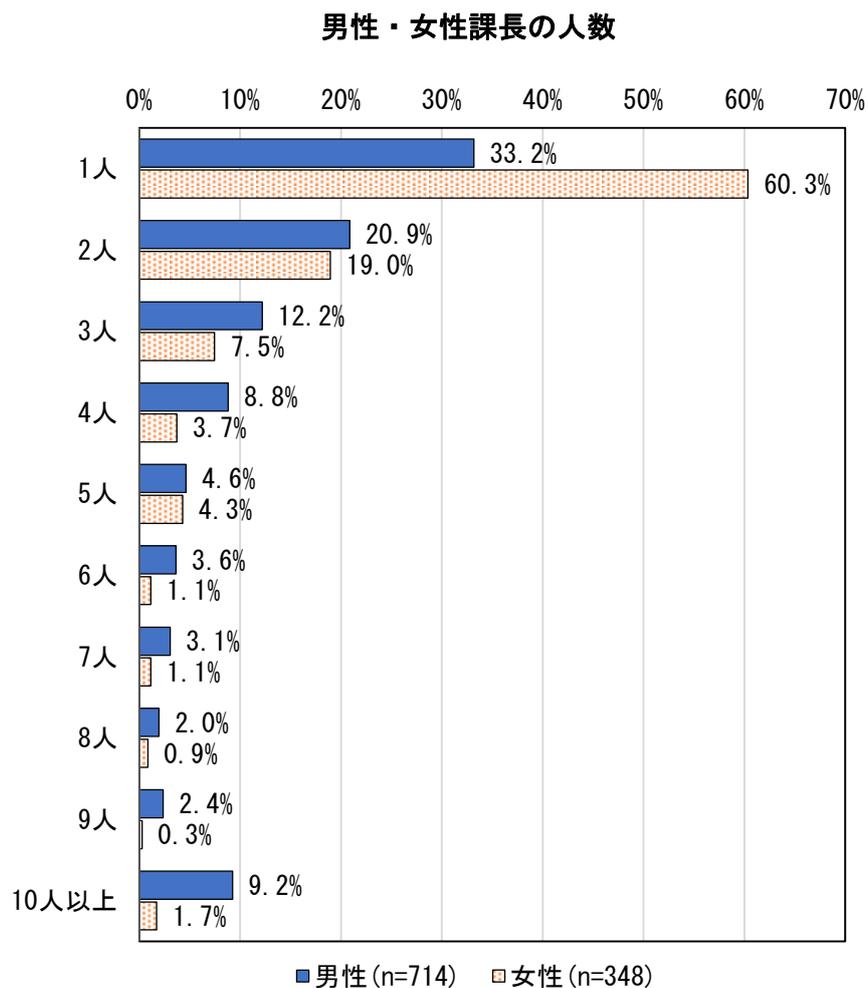
③従業員規模別の女性課長の設置状況

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57.6%と半数以上が設置している。



(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33.2%、「2人」が20.9%と2人以内が半数を占めている。一方、女性課長は「1人」が60.3%と約6割となっている。



(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62.2%で最も高く、「教育、学習支援」が30.1%、「生活関連サービス業、娯楽業」が24.3%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2.3%で最も低く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が3.4%となっている。

事業内容	回答事業所数(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)	事業所の平均女性課長数(人) (女性課長÷事業所数)
建設業	174	342	34	376	9.0%	0.20
製造業	178	712	61	773	7.9%	0.34
電気・ガス・熱供給・水道業	16	57	3	60	5.0%	0.19
情報通信業	11	28	4	32	12.5%	0.36
運輸業、郵便業	58	215	5	220	2.3%	0.09
卸売業、小売業	132	625	62	687	9.0%	0.47
金融業、保険業	34	156	37	193	19.2%	1.09
不動産業、物品賃貸業	12	26	5	31	16.1%	0.42
学術研究、専門・技術サービス業	31	114	4	118	3.4%	0.13
宿泊業、飲食サービス業	53	73	14	87	16.1%	0.26
生活関連サービス業、娯楽業	21	56	18	74	24.3%	0.86
教育、学習支援業	31	100	43	143	30.1%	1.39
医療、福祉	189	230	378	608	62.2%	2.00
複合サービス事業	11	124	34	158	21.5%	3.09
サービス業(他に分類されないもの)	132	291	52	343	15.2%	0.39
合計	1083	3149	754	3903	19.3%	0.70

(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、従業員規模に関わらず、2割前後となっている。

「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4.70人となっている。

従業員規模	回答 事業所 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)	事業所の平均 女性課長数 (人) (女性課長÷ 事業所数)
10～19人	368	291	64	355	18.0%	0.17
20～29人	218	344	82	426	19.2%	0.38
30～99人	368	1111	291	1402	20.8%	0.79
100～300人	96	723	162	885	18.3%	1.69
301人以上	33	680	155	835	18.6%	4.70
合計	1083	3149	754	3903	19.3%	0.70

4. 係長

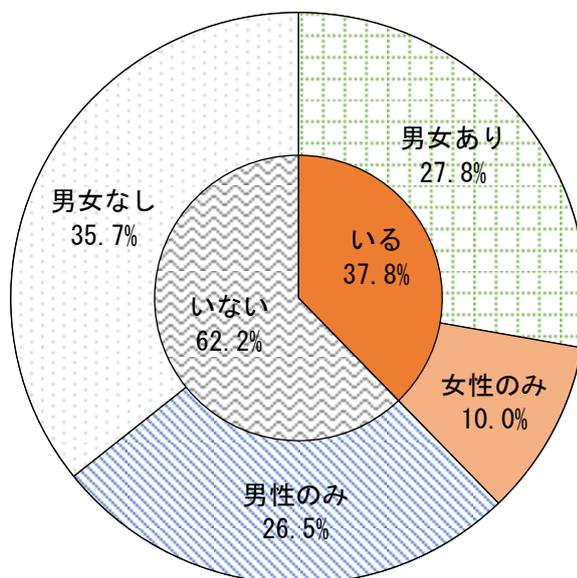
(1) 女性係長の有無

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62.2%、「いる」が37.8%と約4割の事業所は女性係長を設置している。

内訳は「男性のみ」が26.5%、「女性のみ」が10.0%、「男女あり」が27.8%となっている。

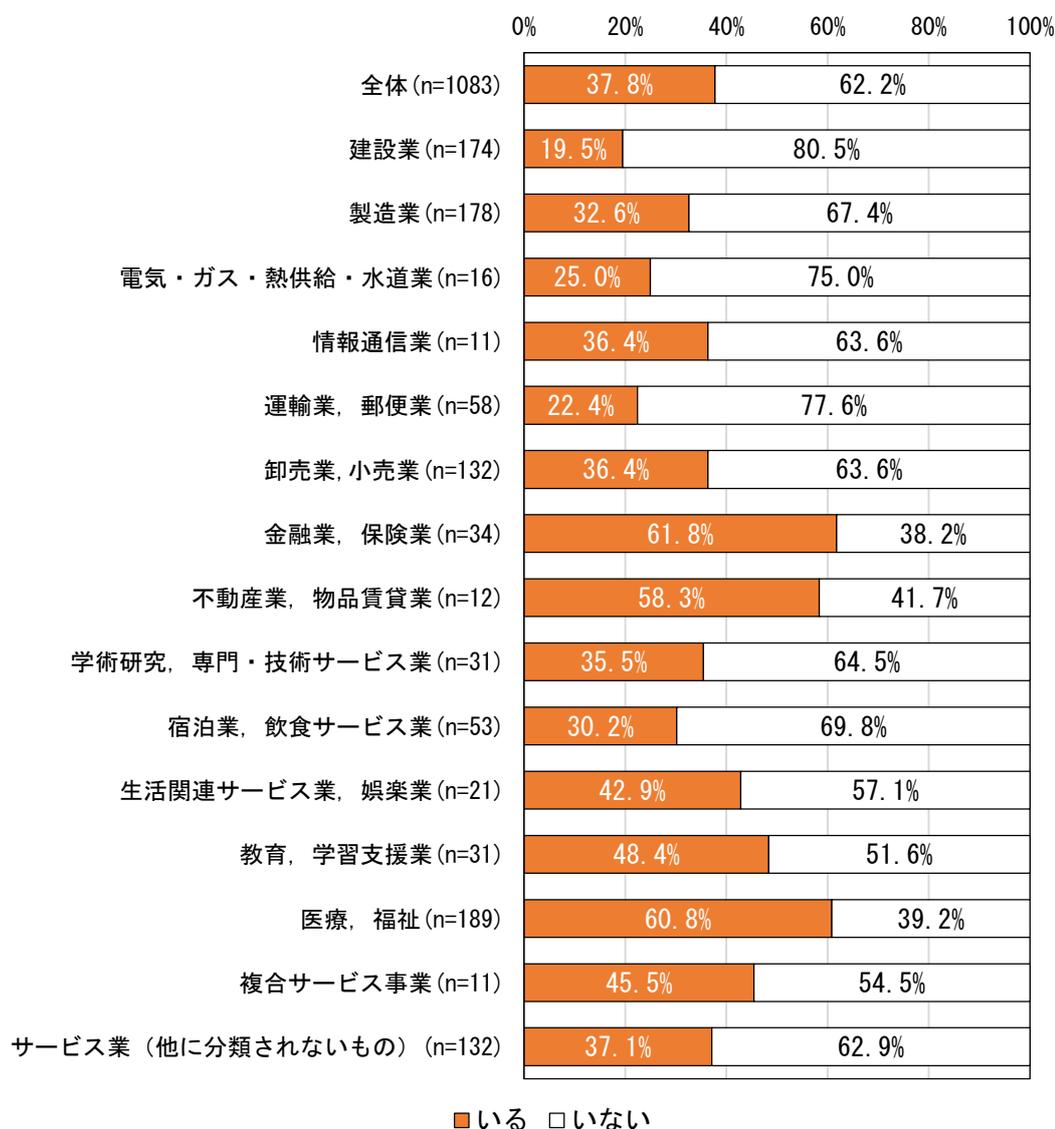
女性の係長設置状況 n=1083



②事業内容別の女性係長の設置状況

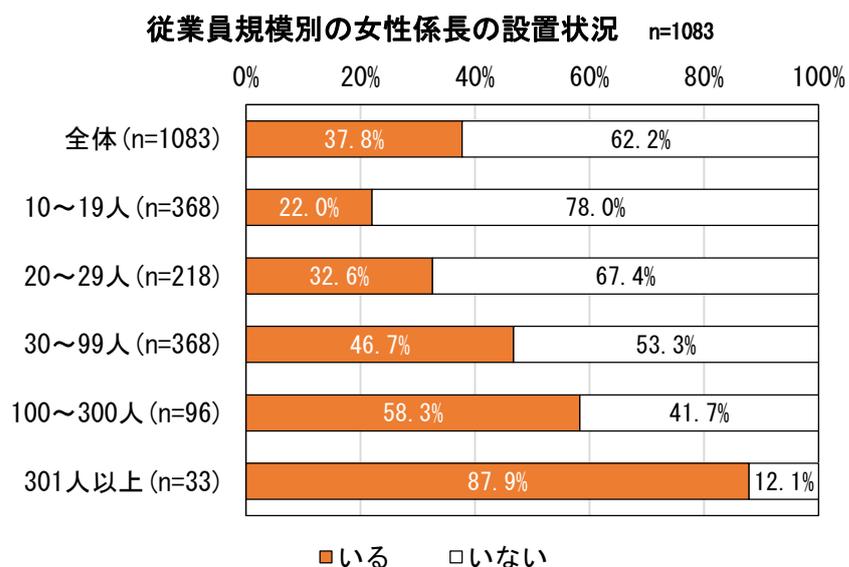
事業内容別では、「金融業、保険業」が最も多く 61.8%と 6 割以上が設置している。次いで、「医療、福祉」が 60.8%、「不動産業、物品賃貸業」が 58.3%、「教育、学習支援業」が 48.4%となっている。また、最も少ない業種は「建設業」で 19.5%となっている。

事業内容別の女性係長の設置状況 n=1083



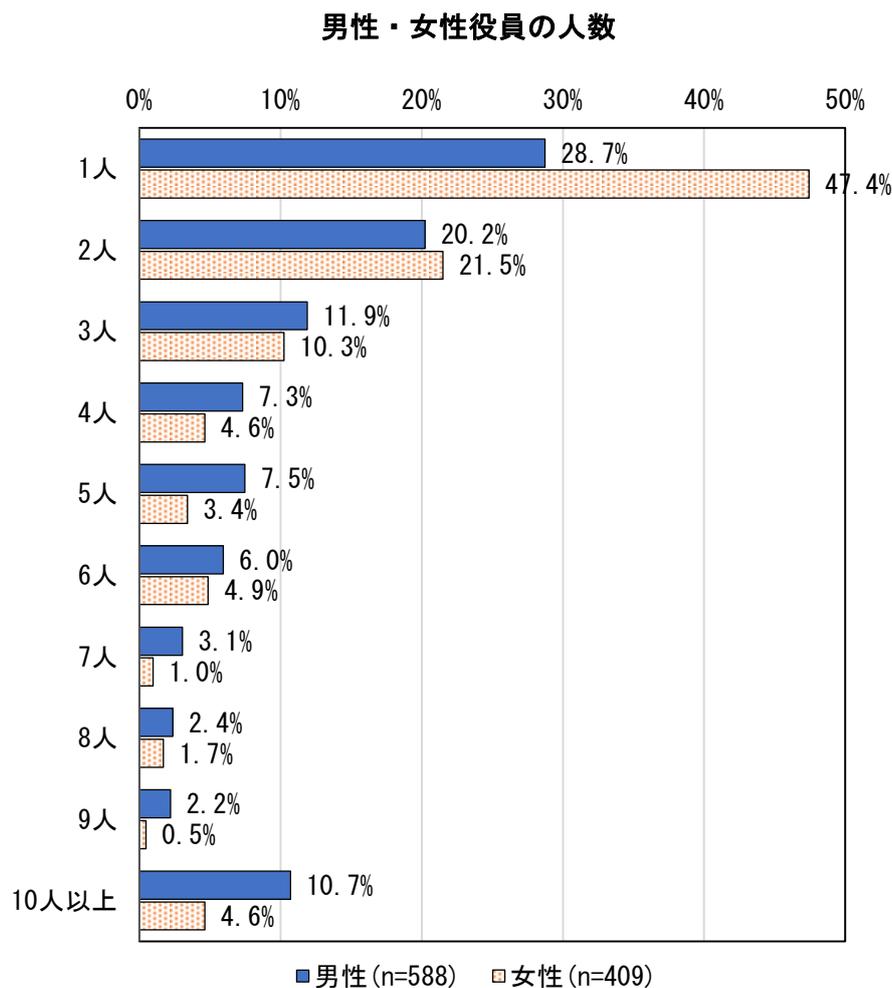
③従業員規模別の女性係長の設置状況

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87.9%と9割近くが設置している。



(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28.7%、「2人」が20.2%と2人以内が約半数となっている。一方、女性係長は「1人」が47.4%と約半数となっている。



(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」の高い上位業種は「医療、福祉」が64.2%で最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」が46.4%、「教育、学習支援業」が43.4%、「金融業、保険業」が42.5%となっている。

また、「全係長中の女性比率」の低い業種は、「運輸業、郵便業」が7.8%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が8.0%となっている。

事業内容	回答 事業所 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)	事業所の平均 女性係長数 (人) (女性係長÷ 事業所数)
建設業	174	281	45	326	13.8%	0.26
製造業	178	858	176	1034	17.0%	0.99
電気・ガス・熱供給・水道業	16	92	8	100	8.0%	0.50
情報通信業	11	56	12	68	17.6%	1.09
運輸業、郵便業	58	295	25	320	7.8%	0.43
卸売業、小売業	132	434	137	571	24.0%	1.04
金融業、保険業	34	115	85	200	42.5%	2.50
不動産業、物品賃貸業	12	15	13	28	46.4%	1.08
学術研究、専門・技術サービス業	31	94	17	111	15.3%	0.55
宿泊業、飲食サービス業	53	77	41	118	34.7%	0.77
生活関連サービス業、娯楽業	21	75	12	87	13.8%	0.57
教育、学習支援業	31	180	138	318	43.4%	4.45
医療、福祉	189	271	485	756	64.2%	2.57
複合サービス事業	11	45	18	63	28.6%	1.64
サービス業（他に分類されないもの）	132	287	75	362	20.7%	0.57
合 計	1083	3175	1287	4462	28.8%	1.19

(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「20～29人」が26.9%とやや低くなっているが、従業員規模による大きな差はなく3割前後となっている

「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12.18人となっている。

従業員規模	回答 事業所 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)	事業所の平均 女性係長数 (人) (女性係長÷ 事業所数)
10～19人	368	233	104	337	30.9%	0.28
20～29人	218	307	113	420	26.9%	0.52
30～99人	368	979	402	1381	29.1%	1.09
100～300人	96	680	266	946	28.1%	2.77
301人以上	33	976	402	1378	29.2%	12.18
合計	1083	3175	1287	4462	28.8%	1.19

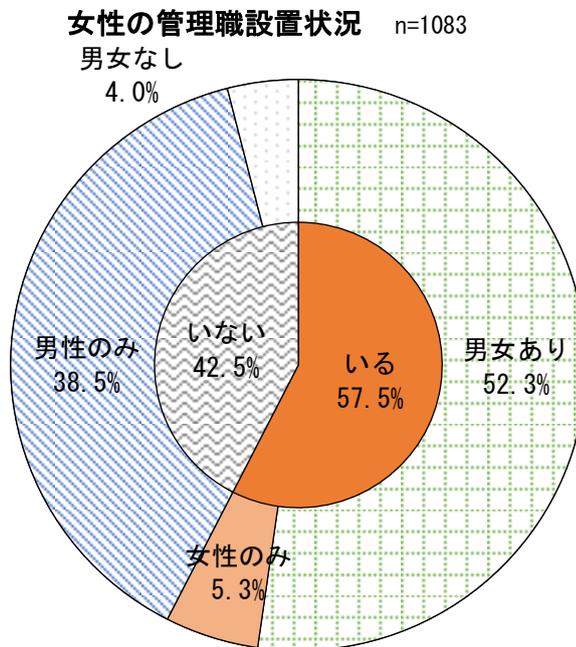
5. 管理職

(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42.5%、「いる」が57.5%と約6割の事業所は女性管理職を設置している。

内訳は「男性のみ」が38.5%、「女性のみ」が5.3%、「男女あり」が52.3%となっている。



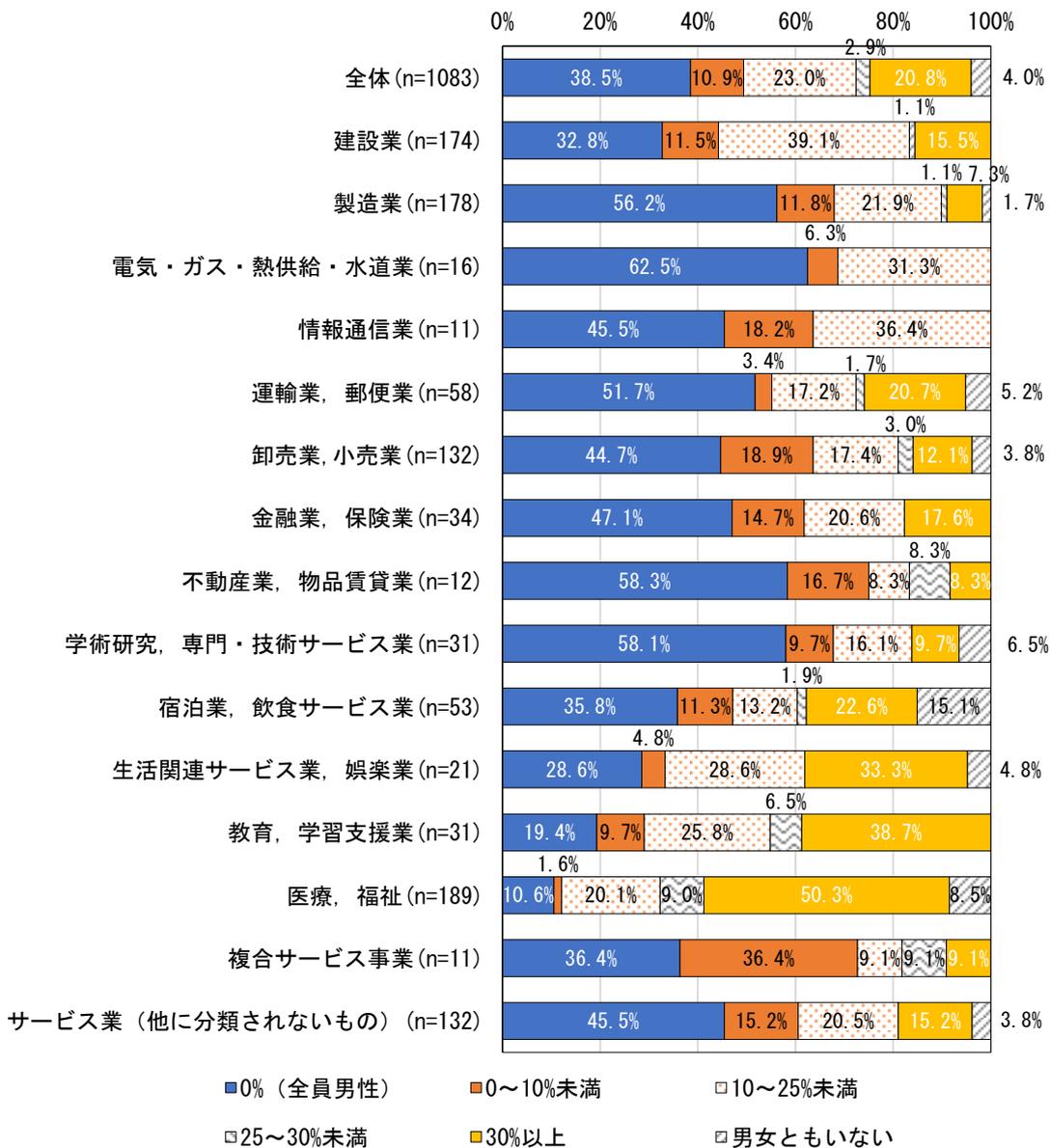
(2) 管理職における女性の割合

【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62.5%と最も高く6割以上の事業所で女性管理職がいない。次いで「不動産業、物品賃貸業」が58.3%、「学術研究、専門・技術サービス業」が58.1%となっている。

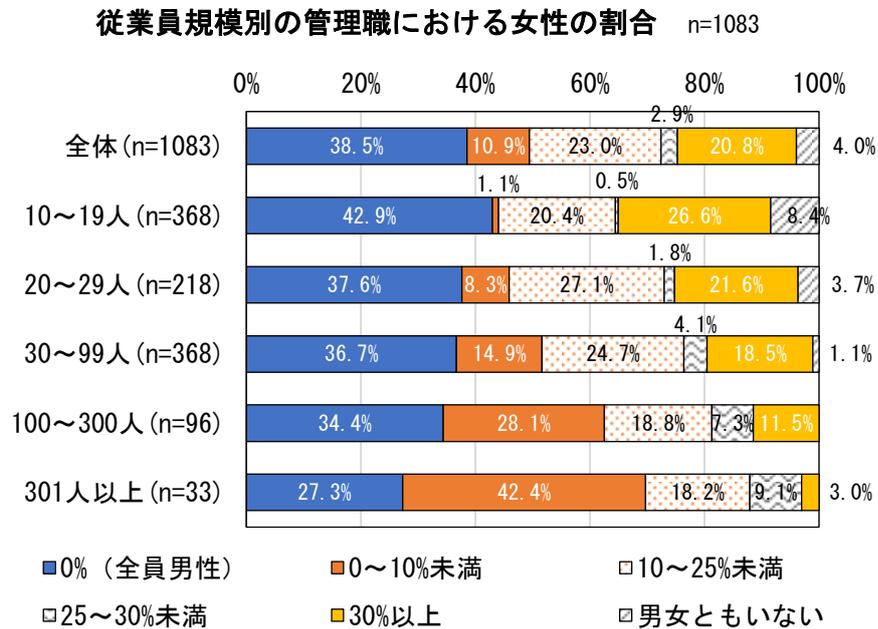
「管理職のうち女性の割合が30%以上の事業所」は、「医療、福祉」が最も多く50.3%と5割以上の事業所が該当した。また、少ない業種では、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」が0%と該当する事業所がなかった。

事業内容別の管理職における女性の割合 n=1083



【従業員規模別】

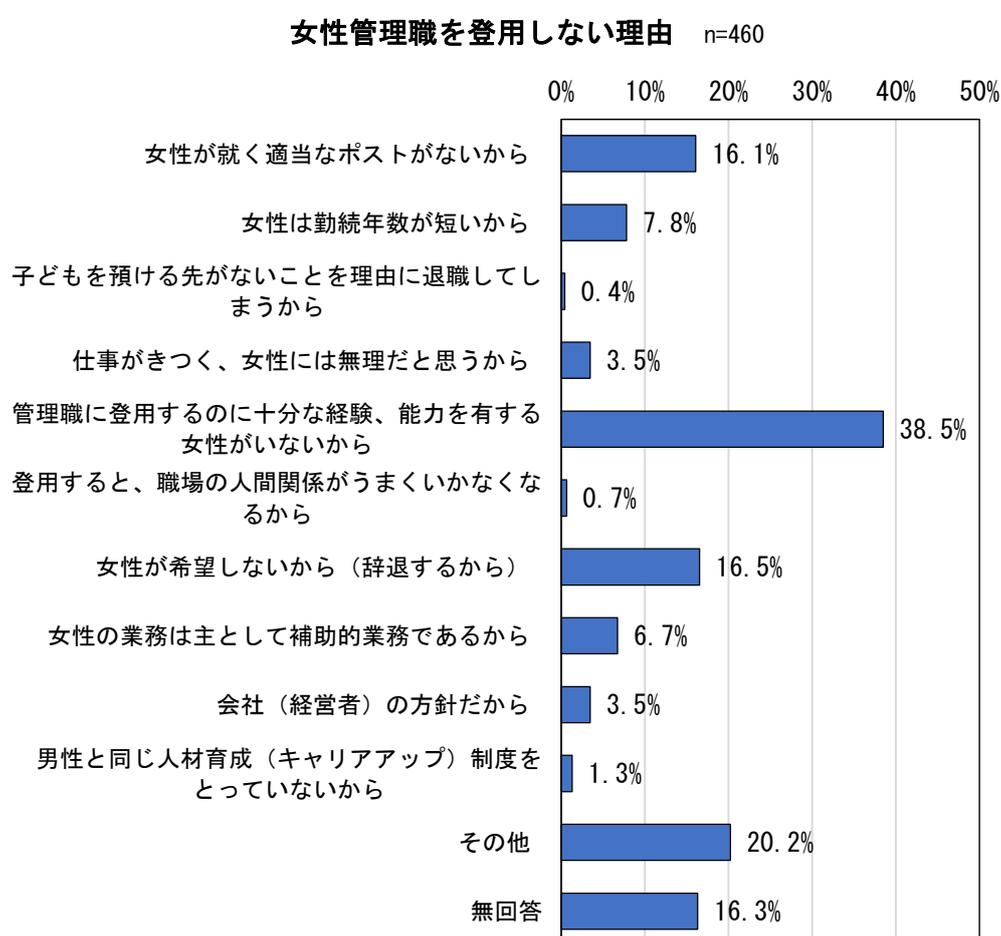
従業員規模別では、「管理職における女性の割合が 0%」の事業所は、事業所規模が小さいほど多く、「10～19人」で 42.9%と最も多くなっている。一方で、管理職における女性の割合が 30%以上の事業所も、事業所規模が小さいほど多く、「10～19人」で 26.6%と最も高くなっている。



問3 管理職に女性を登用していない理由

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ないから」が38.5%と最も多く、次いで「女性が希望しないから（辞退するから）」が16.5%、「女性が就く適当なポストがないから」が16.1%となっている。

また、「その他」が20.2%と多数みられるが、主に「女性が少ない・いない」「小規模事業所で、管理職が少ない・設けていない」など、多岐にわたる意見があり、記載内容を別に添付する。



【事業内容別】

事業内容別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」以外の業種は『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』が多く、『女性が付く適当なポストがないから』は、「不動産業、物品賃貸業」、「生活関連サービス業、娯楽業」が多く、「女性が希望しないから（辞退するから）」は「不動産業、物品賃貸業」に多くみられる。

事業内容	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、能力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	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=460)	16.1	7.8	0.4	3.5	38.5	0.7	16.5	6.7	3.5	1.3	20.2	16.3
建設業 (n=57)	24.6	19.3	0.0	1.8	31.6	0.0	15.8	7.0	3.5	0.0	19.3	12.3
製造業 (n=103)	20.4	6.8	0.0	4.9	38.8	1.0	18.4	10.7	2.9	1.0	12.6	15.5
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=10)	10.0	10.0	0.0	0.0	30.0	0.0	10.0	10.0	10.0	0.0	10.0	30.0
情報通信業 (n=5)	20.0	0.0	0.0	0.0	80.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業 (n=33)	3.0	12.1	0.0	12.1	39.4	0.0	24.2	0.0	0.0	0.0	15.2	15.2
卸売業、小売業 (n=64)	18.8	6.3	1.6	1.6	46.9	0.0	18.8	12.5	1.6	4.7	15.6	10.9
金融業、保険業 (n=16)	0.0	6.3	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	37.5	12.5
不動産業、物品賃貸業 (n=7)	28.6	0.0	0.0	0.0	42.9	0.0	28.6	0.0	14.3	0.0	28.6	14.3
学術研究、専門・技術サービス業 (n=20)	5.0	5.0	0.0	0.0	45.0	0.0	15.0	15.0	5.0	0.0	25.0	15.0
宿泊業、飲食サービス業 (n=27)	11.1	0.0	0.0	3.7	48.1	3.7	22.2	3.7	0.0	0.0	33.3	18.5
生活関連サービス業、娯楽業 (n=7)	57.1	0.0	0.0	14.3	28.6	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	42.9	0.0
教育、学習支援業 (n=6)	0.0	16.7	0.0	0.0	66.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
医療、福祉 (n=36)	2.8	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	2.8	0.0	5.6	0.0	30.6	36.1
複合サービス事業 (n=4)	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの) (n=65)	20.0	9.2	1.5	4.6	27.7	1.5	12.3	4.6	7.7	1.5	21.5	20.0

【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、能力を有する女性がないから』が従業員規模に関わらず多く、『仕事がつつく、女性には無理だと思うから』は「301人以上」の事業所で多くみられる。

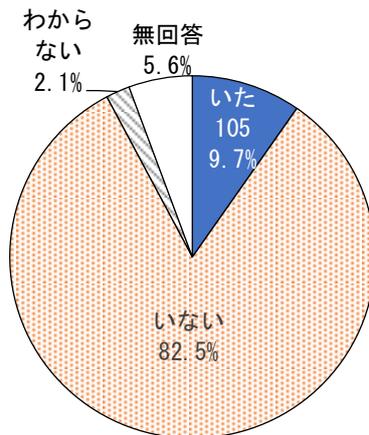
従業員規模	女性が付く適当なポストがないから	女性は勤続年数が短いから	子どもを預ける先がないことを理由に退職してしまうから	仕事がつつく、女性には無理だと思うから	管理職に登用するのに十分な経験、能力を有する女性がないから	登用すると、職場の人間関係がうまくいかなくなるから	女性が希望しないから（辞退するから）	女性の業務は主として補助的業務であるから	会社（経営者）の方針だから	男性と同じ人材育成（キャリアアップ）制度をとっていないから	その他	無回答
全体 (n=460)	16.1	7.8	0.4	3.5	38.3	0.7	16.5	6.7	3.5	1.3	20.2	16.3
10～19人 (n=189)	17.5	7.9	0.0	1.6	27.5	0.0	16.9	6.3	4.2	0.5	23.3	18.0
20～29人 (n=90)	14.4	12.2	2.2	5.6	40.0	0.0	15.6	4.4	2.2	2.2	23.3	15.6
30～99人 (n=139)	17.3	6.5	0.0	2.9	48.2	1.4	15.8	9.4	3.6	1.4	16.5	15.8
100～300人 (n=33)	6.1	0.0	0.0	3.0	57.6	3.0	18.2	6.1	3.0	0.0	9.1	15.2
301人以上 (n=9)	22.2	11.1	0.0	33.3	33.3	0.0	22.2	0.0	0.0	11.1	22.2	0.0

問4 過去3カ年以内の出産・育児を理由とした退職者

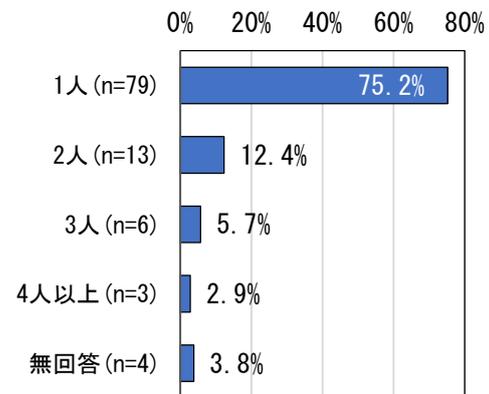
①退職者の有無・人数

過去3カ年以内に出産・育児を理由とした退職は、「いない」が82.5%と8割以上であり、「いた」は9.7%(105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75.2%、「2人」が12.4%となっている。

過去3カ年以内の出産育児を理由にした退職の有無 n=1083



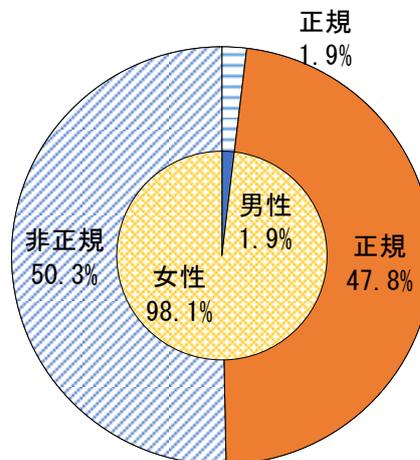
過去3カ年以内の出産育児を理由にした退職した人数 n=105



②退職者の性別・雇用形態

過去3カ年以内に出産・育児を理由とした退職者の性別・雇用形態は、「女性」が98.1%と圧倒的となっている。雇用形態は「正規社員」「非正規社員」が約5割で同程度となっている。

過去3カ年以内の出産・育児を理由に退職した人数【雇用形態・性別別】 n=159

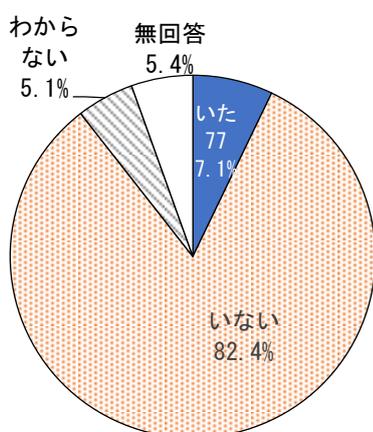


問5 過去3カ年以内の介護を理由とした退職者

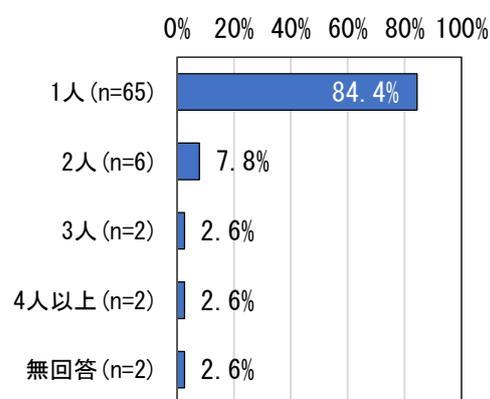
①退職者の有無・人数

過去3カ年以内に介護を理由とした退職は、「いない」が82.4%と8割以上であり、「いた」は7.1%(77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84.4%、「2人」が7.8%となっている。

過去3カ年以内の介護を理由にした退職の有無 n=1083



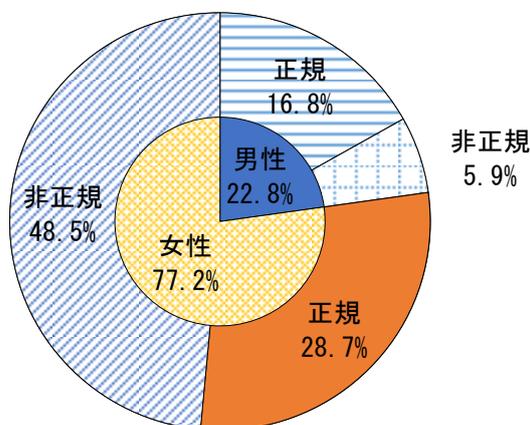
過去3カ年以内の介護を理由にした退職した人数 n=77



②退職者の性別・雇用形態

過去3カ年以内に介護を理由とした退職者の性別・雇用形態は、「女性」が77.2%と「男性」より多くなっている。「女性」の「非正規職員」は全体の48.5%と退職者の約半数を占めている。

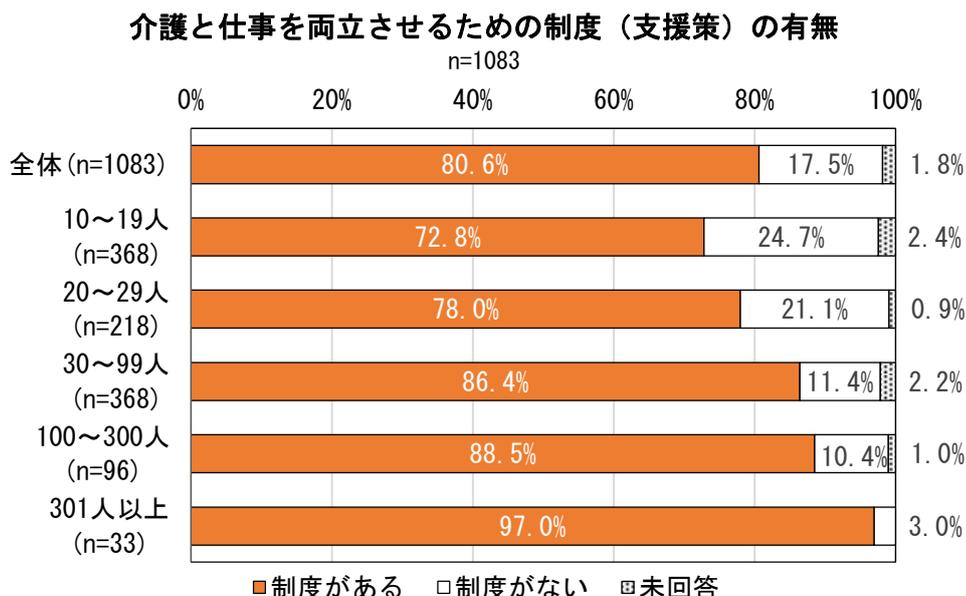
過去3カ年以内の介護を理由に退職した人数
【雇用形態・性別別】 n=101



問6 介護と仕事を両立させるための制度（支援策）

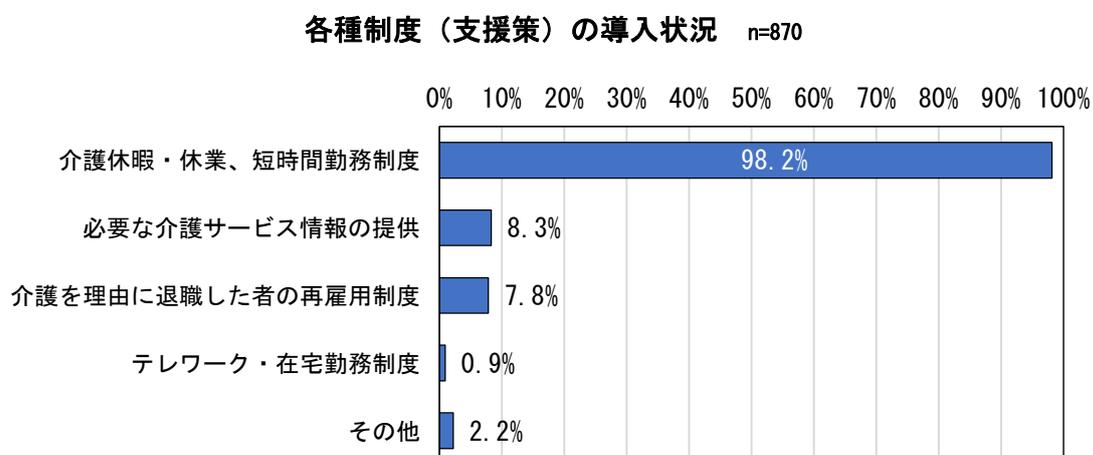
①制度（支援策）の有無

介護と仕事を両立させるための制度（支援策）の有無は、「ある」と回答した事業所が80.6%と約8割となっている。事業所規模が大きくなるほど「ある」と回答した事業所が多く、「301人以上」の事業所では97.0%が「ある」と回答している。



②制度（支援策）の導入状況

介護と仕事を両立させるための制度（支援策）が「ある」と回答した事業所のうち、導入している制度（支援策）は「介護休暇・休業、短時間勤務制度」が98.2%でほとんどの事業所で導入されている。「必要な介護サービス情報の提供」は8.3%、「介護を理由に退職した者の再雇用制度」は7.8%となっている。

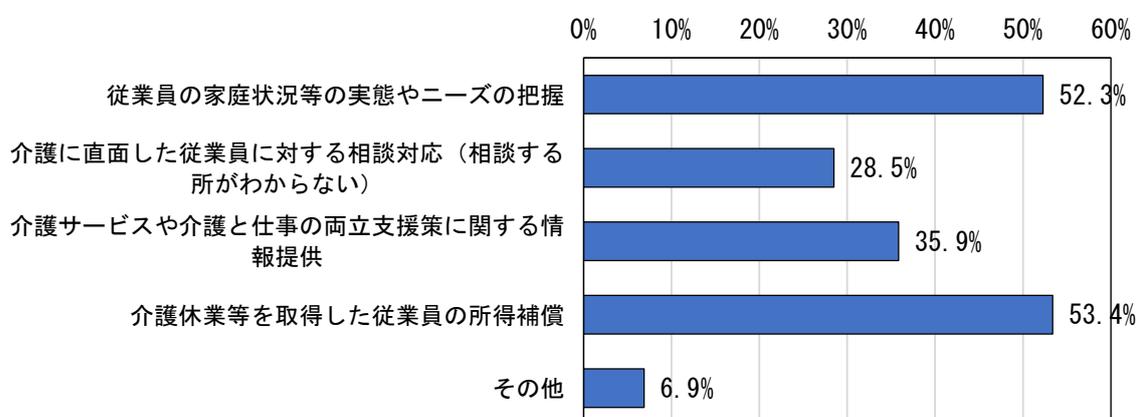


問7 介護と仕事の両立への課題

介護と仕事を両立させるための課題は、「介護休業等を取得した従業員の所得補償」が53.4%で最も多く、次いで「従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握」が52.3%、「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」が35.9%となっている。

また、「その他」が6.9%となっているが、主に「休業期間中の代替要員の確保」、「資金的・人的な余力がない」、「出産とは違い介護は日数が未定であるため、その対応」などとなっている。

介護と仕事の両立への課題 n=1004



【事業内容別】

事業内容別にみると、『介護休業等を取得した従業員の所得補償』は「運輸業、郵便業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「医療、福祉」、「卸売業、小売業」が多く、『従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握』は「教育、学習支援業」、「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」に多くみられる。

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（相談する所がわからない）	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	介護休業等を取得した従業員の所得補償	その他
全体 (n=1004)	52.3%	28.5%	35.9%	53.4%	6.9%
建設業 (n=161)	53.4%	31.7%	31.1%	52.8%	6.2%
製造業 (n=163)	51.5%	24.5%	38.7%	52.1%	7.4%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=11)	45.5%	36.4%	18.2%	45.5%	18.2%
情報通信業 (n=11)	45.5%	45.5%	54.5%	54.5%	0.0%
運輸業、郵便業 (n=53)	54.7%	18.9%	24.5%	64.2%	5.7%
卸売業、小売業 (n=121)	61.2%	26.4%	30.6%	55.4%	5.0%
金融業、保険業 (n=31)	54.8%	16.1%	41.9%	38.7%	0.0%
不動産業、物品賃貸業 (n=12)	33.3%	50.0%	58.3%	25.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=30)	53.3%	33.3%	40.0%	40.0%	13.3%
宿泊業、飲食サービス業 (n=49)	38.8%	32.7%	32.7%	53.1%	14.3%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=20)	60.0%	20.0%	15.0%	45.0%	5.0%
教育、学習支援業 (n=29)	62.1%	44.8%	44.8%	41.4%	3.4%
医療、福祉 (n=179)	50.8%	30.7%	45.3%	57.5%	6.7%
複合サービス事業 (n=11)	36.4%	36.4%	18.2%	36.4%	9.1%
サービス業（他に分類されないもの） (n=123)	49.6%	25.2%	34.1%	59.3%	8.1%

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、『介護休業等を取得した従業員の所得補償』は「100～300人」「10～19人」が多く、『従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握』は「100～300人」、「30～99人」、「301人以上」に多くみられる。

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（相談する所がわからない）	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	介護休業等を取得した従業員の所得補償	その他
全体 (n=1004)	52.3%	28.5%	35.9%	53.4%	6.9%
10～19人 (n=339)	46.9%	22.1%	32.4%	55.5%	8.3%
20～29人 (n=207)	51.2%	35.3%	41.1%	51.2%	6.3%
30～99人 (n=336)	55.1%	30.1%	34.5%	52.7%	6.3%
100～300人 (n=91)	63.7%	27.5%	40.7%	56.0%	2.2%
301人以上 (n=31)	54.8%	38.7%	38.7%	45.2%	16.1%

問8 介護と仕事の両立支援、介護休業取得推進のため行政に求めるもの

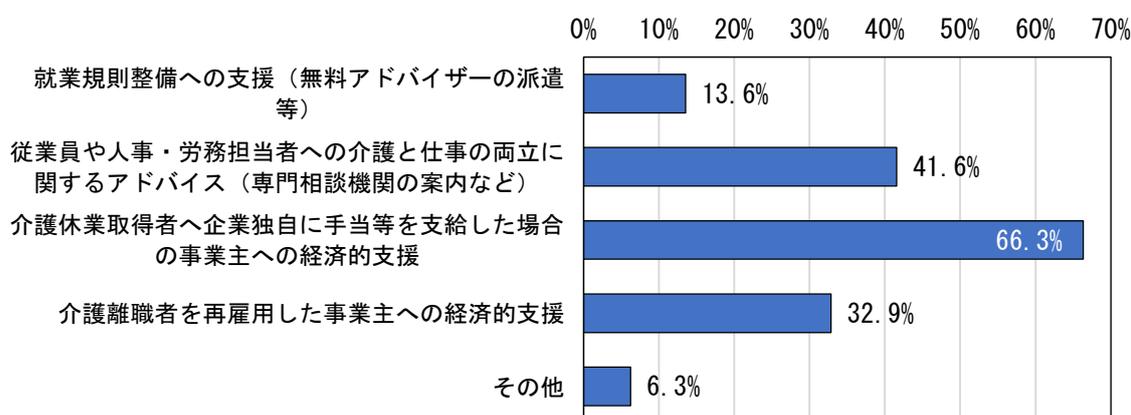
介護と仕事の両立支援、介護休業取得推進のため行政に求めるものは、「介護休業取得者へ企業独自に手当等を支給した場合の事業主への経済的支援」が66.3%で最も多く、次いで「従業員や人事・労務担当者への介護と仕事の両立に関するアドバイス

(専門相談機関の案内など)」が41.6%、「介護離職者を再雇用した事業主への経済的支援」が32.9%となっている。

また、「その他」が6.3%となっているが、主に「人材の確保」、「介護休業取得者本人への経済的支援」となっている。

介護と仕事の両立支援、介護休業取得推進のため行政に求めるもの

n=974



【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「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」、「建設業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「サービス業（他に分類されないもの）」「教育、学習支援業」が多く、『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「複合サービス事業」、「金融業、保険業」に多く、『介護離職者を再雇用した事業主への経済的支援』は「電気・ガス・熱供給、水道業」に多くみられる。

事業内容	(無料アドバイザーの派遣等) 就業規則整備への支援	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	その他
全体 (n=974)	13.6%	41.6%	66.3%	32.9%	6.3%
建設業 (n=159)	12.6%	31.4%	71.1%	29.6%	5.7%
製造業 (n=153)	12.4%	45.8%	56.9%	35.9%	5.9%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=10)	40.0%	40.0%	50.0%	60.0%	10.0%
情報通信業 (n=11)	18.2%	54.5%	45.5%	9.1%	-
運輸業、郵便業 (n=50)	6.0%	38.0%	76.0%	44.0%	10.0%
卸売業、小売業 (n=114)	11.4%	37.7%	70.2%	29.8%	4.4%
金融業、保険業 (n=30)	16.7%	63.3%	56.7%	40.0%	3.3%
不動産業、物品賃貸業 (n=12)	8.3%	58.3%	58.3%	8.3%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=29)	17.2%	51.7%	58.6%	24.1%	6.9%
宿泊業、飲食サービス業 (n=48)	6.3%	39.6%	70.8%	31.3%	8.3%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=20)	15.0%	40.0%	50.0%	35.0%	10.0%
教育、学習支援業 (n=25)	32.0%	52.0%	64.0%	36.0%	4.0%
医療、福祉 (n=178)	13.5%	37.6%	74.2%	36.0%	6.2%
複合サービス事業 (n=11)	9.1%	63.6%	27.3%	27.3%	-
サービス業（他に分類されないもの） (n=124)	16.9%	46.8%	66.1%	29.8%	8.9%

【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「301人以上」を除いて多くみられ、従業員規模が小さいほど多くなっている傾向がみられる。

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	その他
全体 (n=974)	13.6%	41.6%	66.3%	32.9%	6.3%
10～19人 (n=332)	14.5%	37.7%	72.6%	32.2%	5.7%
20～29人 (n=201)	12.9%	42.8%	68.2%	31.8%	4.5%
30～99人 (n=324)	11.4%	43.8%	62.0%	35.2%	7.4%
100～300人 (n=87)	17.2%	46.0%	62.1%	33.3%	5.7%
301人以上 (n=30)	20.0%	40.0%	43.3%	20.0%	13.3%

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）

- 自宅（勤務）での業務時間の承認制度（出勤週 32 時間で基本的な出勤時間の組み合わせを自由に選択できる）
- 国会議員を男女半々にする
- 離職時の届出制度によるキャリアの掘り起こし
- 特に自社は女性雇用が多く、育児や介護を終えた人材バンクなどがあれば助かるし補助金（あっても敷居が高い）もあれば、企業も積極的に取り組むと思われる。
- 促進の為のパンフレット配布
- 補助金の設定
- 育児や介護等働き続けることが困難な状況になった場合でも、一時的に休業した時の所得保障・身分保障を得られるような制度の確立により、キャリアアップに繋がり管理職登用が進むと思います。
- 保育園の延長保育や病児、病後児保育、放課後学童クラブの充実等子どもを持つ親が安心して働けるシステム
- そもそも出産・育児によって休業する期間が女性のみ限定されないための男性の育児参加に対する世間的な理解、復帰した女性自身がキャリアアップするための制度の拡充。
- 保育所への1歳未満での（4月入所ではなく）入所の促進
- 男性の意識改革の啓発（育児はイクメン等にて意識も高くなっているが、介護に対してはまったくと言ってよい程、男性が関わる意識は低く、又、直接的に介護や対応を行うことがない）
- 子育てインフラの整備
- 男性も家事・育児・介護するのが当り前の社会を実現させること。
- 代替要員の確保、人員が必要な業界については、その間の要員確保、又復帰後の余剰人員等なかなか小規模事業所ではむずかしい。余剰人員だから辞めてもらうわけにはならない。復帰後の余剰人員の人件費等の支援があれば. . . .
- 育休・介護休業に関わる人材の確保が難しい（人材派遣業もあるが人件費が高い）
- 他社の女性登用事例、女性管理職が経験した役職の魅力、自分もやってみたいと思える情報の発信
- 分かりやすく取組が定着しやすい支援や情報提供を望みます。
- 長期展望に立った社会的システムが必要であると思います。
- 介護を男性も出来る仕組みがもっと必要だと思います。
- 情報の提供、研修等の支援
- 国会議員、公務員、大企業などには、クォーター制を設定してこの分野での後進性を打破するきっかけが必要だと思います。
- 職員の確保が困難なため、介護休業が取りにくいと思います。人材バンクの充実を望みます。
- 育児・介護サービスを利用する場合の使用料の補助。あっても金額が少ないものや所得制限があり、全ての人が利用しやすくなるような支援策。

- 女性が安定して働けるよう安価で手軽に預けれる介護等の施設があると助かる場合もあると思います。
- 大企業での話だが、... 女性管理職登用で、行政が女性管理職を全体の割合目標などを設定すると若い女性でも管理職にしないと目標が達成出来ないことになったりする。組織の中での男性のやっかみに苦しむ女性の管理職も出て来たりするのではないか？行政支援とは何の関係もないが、...
- 男性（女性）の意識改革セミナー？のようなものを継続してやったらどうか？
- 鳥取県は全国でも女性の就業率が高く「子育て王国」をアピールしていることもあり、より一層の保育サービスの充実や研修や講習の機会を提供する等により正規雇用の推進拡大を計り、女性登用につながる取組に期待したいと思います。
- 成功事例の情報をいただくと良いと思います。
- 育児・介護のサポート、特に子供が病気になっても休めない、子供の行事に参加しづらい（同年令の子供がいるスタッフがいれば、スタッフ優先に休みをとらせている）
- 管理職へのステップアップする為の心がまえ等の研修を3月までにして欲しい。4月からの登用を実施する為に。
- 出産・育児等で休職した者への経済的支援
- 休職者に代わり雇用した者がいる場合の事業者に対しての経済的支援
- 女性管理職の方への家事支援
- 社外研修費用の助成
- 現状、男女共に管理職をおいていません。（正社員もおりません。アルバイトのみです。）ご協力できずすみません。
- 弊社、当面女性は無理
- 支援不要です。（実力主義）
- 家事＝女性がする事という風潮がまだまだ残っていて（特に年配の男性に多く見られる）家事と仕事の両立は大変厳しく、女性が社会進出するには、男性の理解が必要だと思います。しかし、男性・女性に限らず面倒な事、負担が増える事を出来るだけ避けたいのは無理のない事だとも思います。なので家庭での子供の教育、学校での教育等男性が家事をするのは当然という意識を男女問わず持ってもらえるような教育の場を展開してもらおうよう希望します。
- 行政の支援と言うより、それぞれの会社の意識がどうなのかが重要と考えます。以前よりの女性を軽視するようなままの会社もありますし、そう言った会社の意識を、変えるようなキャンペーンでも長期にわたっていくことなのかもしれません。
- 当社は役職名はついていますが、特に男女の差異はありません。社員どうしがお互いに助け合う社風があればいろいろなことが改善されていくのではと思います。
- 会社として、大いに推進する方針だが、当人の仕事と家庭の両立が大きな課題となると考えます。具体的には思い浮かびません。
- 24時間365日保育、学校給食
- 現場は3交代24時間、昼は女性もいるが夜勤をする女性はいない。まずは女性が男性と同じく働ける職場をつくることであり、労働環境改善に対する支援をして欲しい。

- 管理職に就く女性と、介護問題は、切っても切り離せない。行政からの支援を望むならば、介護サービスです。
 - ・高齢者の外出支援サービス（医療機関・福祉施設等の送迎）
 - ・食事のサービス（配達）
 - ・福祉施設のショートステイの支援
 以上です。
- 特にありません。
- 「女性だから．．．」という理由において、特別に考えることはありません。
女性、男性ともにそれぞれの特徴があり、それを上手く活かすのが経営と思います。
- 事業主への経済的支援
- 共働き世帯の男性側への支援と理解
- 女性職員の管理職になりたいと思う気持ちの向上対策。家庭の理解も不可欠なため、企業向けの情報提供のみでなく、家庭向けへの情報提供
- 介護と仕事の両立のための経済的支援
- 介護休業取得した場合のその間の従業員の補充や派遣制度
- 女性管理職の登用でうまくいっている事業所や本人の紹介などの啓蒙活動
- きわめて少人数の会社なので、階級は付けなくても情報が伝われば良いと思っている（男女を問わず役職はつけない）
- 他店所に於いては、女性の管理職登用を行っている。当店所に於いては、人員不足でパート社員で対応している。該当者があれば登用する。
- 保育料や介護サービスを減額する支援介護サービスの充実
- 育児介護施設の時間延長、費用の軽減
- 県内外海外を問わず労働者人口を増やすことが大前提
- それぞれの企業の事情、立場等があり「全ての女性に働きやすい職場」はありえない事だと思います。
どの職場もそれなりの努力はなされていると思いますので、企業を責めるばかりでなく、職場の事情をよく理解した上での指導（相談）を求めたいと思います。
- 女性自身のスキルアップ（気持ちも含める）。家族の理解と全体としての協力
- 親の介護の支援
- 働き方改革への継続的支援（女性管理職を登用した企業への支援金の支給）
- 女性はどうしても、家庭や子供の事を考えなければなりません。女性への支援だけでなく、その配偶者に対する支援、子供に対する支援が必要になってくると思います。女性の負担をなくすことにより、仕事へも時間を注げるようになると思います。もう一点は、母子家庭（ひとり親家庭）が増える中、その方達への支援も必要と考えます。「女性は家庭を守るもの」という世間の考えの払拭も大切です。
- 支援は必要ありません。女性を特別に優遇する事也没有。男性も女性も区別なく適所に配置しているつもりです。アンケートの内容を見ると、管理職と専門職について「管理職」の方が重要と考えていませんか？それは大きな勘違いだと思います。

- 行政支援ではなく、社内で有能であれば登用します。
- 私共のような規模では、代わりの人材が居なく、制度そのものより、経営悪化により従業員さんが働く職場そのもの（会社）が倒産したら、元も子もないです。
- 企業を巻き込む制度の確立（強制力）
- 中小企業に産休、育休制度への支援
- 女性のスキルアップ支援、助成金等の申請書類手続きの簡素化
- 雇用保険の介護休業給付を受ける場合、休業中賃金を支給すると給付に調整がかかる制度となるため、本人の受取は増えない。上乘せできる制度に改訂してほしい。
- 休業期間中の人員確保が困難であり、人手不足対応が求められる。
- 表向きは、女性の為等言われるが実態は全て企業負担であらゆる事を対応しなければならない事に疑問を感じる。助成金等も提出書類の煩雑さからしても、役所、行政はアテにならない。
- 急な子供の病気等で早退、休業が長引き、長期休みが続いた場合の社員への経済的支援
- 弊社の場合、行政からの支援は必要ないと思います。
- 性別ではなく、会社にとって能力のある人材であれば登用するので、行政支援はよくわからない。
- 育児、家事、介護代行の受け皿拡充と経済的支援
- 女性の管理職登用の推進には反対です。男女関係なく能力で判断して初めて雇用均等・平等と言えると考えます。
- 助成金
- 子育ての支援につきると思います。
- 採用の支援（人材不足）
- 管理職には一朝一夕になれるものではなく、相応のキャリアと能力を必要とする。ここに到達するまでに、子育て等の事情により、道を自ら閉ざす人もいるのでは？
- 保育・育児施設やサービス向上の間接支援
- 特にありません。自社で育成して行くしかありません。
- 必要な時にアドバイスをしてもらえるシステムが出来ていればいいと思う。経済的支援は不要。
- 施設に入る事が必要になった時、相談すればすぐに入れる環境があればと思います。
「今は入れない（いくらお金をだしても）お金がなくてはいれない」→不安になります。
- 次代をになう子供達に結婚、子供作りの支援をする事が一番大切な事だと思います。老人家庭が非常に多く将来がみえています。
- 登用出来る人材であれば積極的に登用します。また、離職にならないよう登用に当たっては慎重に検討しています。
- 介護休暇など休業した場合、従業員の所得補償、事業主への経済的支援。
- 残業手当の支援
- 女性管理職の独身率・子供が少ない率が高いというデータが出ている為、本人にも企業にも何かしらのアドバンテージが必要。

- 女性である限り、男性と同じようには働きません。出産もなく結婚もしないなら別ですが、能力があれば企業は登用するはずで。出産等があっても確保したい人材はいます。女性に働く時間（家事、育児の手助け）を提供すれば管理職になれる方も増えるのではないのでしょうか。
- 業種の関係上どうしても女性が少なくなりがちなので、タクシー業界により幅広い人材が集まるよう助成やPRをお願いしたいです。
- 当地域は他に比べ保育園環境はよいと考えますが、当社のように、土日祝日関係なく営業している場合は、土日祝日の子供を預けられる施設がなく、共働き家庭にとってのネックとなっております。また、小学校入学後も学童保育の受入環境のシームレスの充実をお願いいたします。
- 継続的な実態調査
- 人材育成のための補助制度、支援等
- 経験等を積みば管理職になるので、とくに支援は必要ない。
- 加工業と言えば若い人の人材確保は難しく 50～70 代と経験はあるが、重労働でもあり、女性が現場で指揮を取る事は難しいが、行政の方から管理職育成費等が支給されれば、若い方で体力のある加工場に適した女性の管理職を人材センター等より派遣も考えられると思う。あくまでも、会社の方針と社長の考え方にあると思う。
- 女性従業員の意識改革が図れるようなセミナーの開催
- 新人女性管理職を対象とした研修を開いて欲しい。
- 特に必要ない。男女にこだわらず自然にやるだけです。
- 育児、介護と仕事の両立に関する相談先、他社女性管理職との交流の場の提供
- よくわかりませんが、女性の働きやすい職場づくりも必要だと考えます。
- より柔軟に対応できる何か（よくわかりませんが）ほしい。
- まずは人手不足を解消してほしい。すべてはここにある！
- 行政の福祉制度をもっとわかり易くすることが必要と考えます。働く女性は、それを調べたり相談に行く時間ありません。役所等に相談に行っても、調べて知っていることを前提に対応されてしまっているのが現状だと思います。育児、介護休暇をとっている人も、休暇を取らずに仕事を両立させる人も、情報は分かり易く、たくさん提供していただいた方がよいと思います。
- 保育施設の充実など子育てと仕事を両立させるための支援
- 仕事と家庭の両立支援策、たとえば保育所への送迎とか、買い物とかを手伝ってくれるサービスなど支援があればと思います。
- 自立した考え方が出来る人材育成。家事、育児、介護と両立できる社会的な支援組織。たとえば公民館又はNPOなど支援体制が充実すること。
- 優良企業、公的職場でどんどん実践して社会風土を作りあげること。
- 小規模企業であっても、女性登用により、社内活性化が促進されている実態を紹介していただければと思います。

- 介護、育児について、老人ホームなどの施設の充実。→実際介護で在宅となれば、退職せざるを得なくなると思います。
- 育児、介護などで、利用可能なサービスの情報提供の充実、相談窓口についてなど、行政からもっと積極的に発信をしていただき、仕事と両立できる方法をまず考えられる状況を作っていければと思います。また、会社に対しては、経済的支援を充実していただき、介護休暇を取得しやすい環境を整えていただきたいです。（会社への支援策の情報提供含む）
- 7時間労働の確立
- 復帰支援
- 経営者の意識改革を促すための講習会（実例を踏まえた）の実施（特に事業後継者に対して）
- 子育て、介護におけるワークシェアを推進するための男性への講習・研修会の実施。
- 女性の管理職の登用促進に関しては、行政支援はあまり必要ないと考えます。現在の日本の社会においては、まだ、男性女性の区別が残っているのは事実です。私達の職場でも管理職に登用しても辞表を出す職員が必ずいますし、登用後、1~2年で辞めてしまう職員もいます。企業は、女性の管理職登用に関しては、希望する職員・しない職員をあらかじめ意識確認し、スキルを考慮して登用すべきと考えます。あとは社会環境かと考えます「女性が家事をするのがあたりまえ」の考え方が変わらない限り難しい課題だと思います。
- 管理職候補者への研修の機会と、その間の職場への補充人材の経費補助
- 家庭の協力が必要と思います。（つまり夫の協力 etc）
- 支援は不要、実力のある人は自然にそのポストに上がるから。制度の改正なら男女共同参画を廃止し、子育て世代の男性の給料を10万円アップし、子が育つまでは（小学校まで）学童保育等の質の悪い教育助成組織に行かせず、家庭で子育てができる。ラジオでは6割の子育てママは、働きに出たくないという数字が出ている。現実も直視しなきゃ、こんな行政では、悪化すると想定します。
- 行政より前に、企業側が働きやすい環境にしていく事が前提だと思っていますが、そうして行く事で、企業への経済的支援をお願いできればと思います。
- 子育て支援（保育園の時間延長、祭日の預かり、小学校の学童保育の充実等）
- 介護サービス情報の提供を分かりやすく行う。
- 体調が悪くても、預かってくれる（いつでも）施設の充実
- 高齢者の食事サービス
日常生活に支障がなくても、食事を別メニューにしないといけないので料理の負担が軽くなればいいと思う。介護まで必要なくても細々としたサポートがあれば助かる。育児にしても同じ事が言えると思う。ファミリーサポート制度はとても助かった。
- 建設業自体、男性も女性も人気がなく、採用の段階で苦勞しており、何か行政がイメージ新及び特典があればとは思いますが、難しいところです。
- 管理職を目指す世代の女性の不安材料は、家事、介護労働との両立にあると考えます。世帯で考えると給与水準の違いから、女性が休む方が都合のいい場合がほとんどだと思います。（女性の雇用賃金を引き上げること。介護施設は多くなってはきていますが、それでも足りない。地域が理解すること「イクメン」に対して、女性への中傷とか、これらに対して、行政の支援があれば良いと思います。）

- 介護、育児によって長時間の勤務はむずかしく、継続支援があったとしても、体力、精神面であきらめてしまいます。そこで、介護、育児から解放されたあとの再就職の手助けが手厚い支援がたくさんあり、選択できるとよいと考えます。
- 女性管理職登用に関わるセミナーの開催
- 補助金の充実（就業規則・社内制度改正）、本件に限らず補助金の制度がわかりづらい。
- 周知の方法の改善（せつかくの制度であるが、利用方法はもちろんのこと、制度があることも知らない法人が多いと思う）
- 介護休業手当の補助、休暇中の人材確保
- 行政の支援という以前に、本人の意識が低い事が問題と思われれます。女性だけでなく男性も同様です。
- 女性版のイクボスセミナー等
- 経営者に対する女性管理職の育成、登用についての啓発
- 子育て支援（病児保育の利用代が高いので安くしてほしい）
- どんどんチャンスを与えられるような場（職）があればいいと思う。作ることが必要だと思う。輝いている女性はカッコいいし、そんな集まりも企画してもらおうといいかな？
- 出来る人がすれば良いと思う。女性でも男性でもどちらで良いと思う。
- 女性の方が相談しやすい様な環境づくりの為に、行政から経営者（会社）に働きかけをして欲しいです。家庭と仕事の両立がしやすいような制度の推進や支援もお願いしたいと思います。
- 管理職として相応しい人物であれば男女に関係なく登用されるべきものなので、女性管理職の登用についてのみ、促進する必要はないのでは。
- 女性管理職の登用のための研修、事例等、意識付けを行う機会を多くしていただく。
- 各種助成金の要件緩和と手続きの簡素・簡略化
- 登用に対する助成金制度、優遇措置等の拡充
- その従業員にあった介護施設をさがしてほしい。
- 学童保育の充実
- 保育園の保育時間の延長（夜及び土日祝祭日）
- 女性管理職が登用された場合の事業主への経済的支援
- 弊社は建設業の中でも特に過酷な労働条件で働く舗装工事業を主な職種としています。管理職となるにはまず現場に出てひととおり業務がこなせるようにならないと部下に対して指示ができないと思います。まず舗装工事の現場で働こうと女性が求人募集を行っても来ないのが現状です。よく分かりませんが、経済的な支援があればいいのではないかと思います。
- 補助金制度
- キャリアを積む為には長い年月が必要となるが、女性の子育てと仕事の両立では、まだまだ公的なものも含め、育児施設の不足が感じられる所である。安心して働ける環境の大きな要件になっていると思われれます。
- 社内の意識改革、当事者のスキル、モチベーションの問題も大きいと思います。具体的に支援策は思いつきません。中小企業にはそんなにポストがないのも事実です。

- ・女性の自覚
 - ・女性の家事労働の軽減とそのことに対する社会常識の形成
 - ・同性の応援
 - ・まずは夫の意識改革
 - ・男性管理職に便利になっているすべてのしくみの改善
- 育児、保育、学童の充実と低額化
- 管理職といわれるポストそのものが少ない職場なので女性を登用する事以前の課題がある。
- 働き方（動機付け、業務の圧縮方法、業務域の管理方法 etc）のオープンセミナー
- キャリアUPの研修制度
- 経済的支援が有ればうれしいです。
- 女性のキャリアアップの為の助成金。育児、介護の両立支援（取得者と会社への経済的支援）
- もともと社会は男女が協力し合うことで成り立っており、封建時代のような女性の役割ではなく、個と人間の持っている能力によって、支え合う社会をめざすという考え方を、しっかりと啓蒙していただきたい。
- 現時点で十分だと思います。
- ・女性の意識改革（役職の辞退回避）
 - ・子供の預け先の拡大（預け先がない（春にならないと空きが出ない、待機多い）、時間が短い、土日祝対応）
 - ・2世帯住宅への補助（祖父母と一緒に住んで、子供を見て貰える仕組みづくり）
 - ・「お客様は神様」の意識改革（あまりにひどいクレーマーが多く（責任者になると受けなければいけない）、女性が精神疾患になりやすい）
- ・待機児童、保育所・学童、病児保育の拡充？
 - ・当社は女性が9割以上の会社です。子育ての手が離れた方か、新卒者が多く、中堅がありません。結婚や出産を機に退職が多いです。（育休や、時短など制度はしっかりしてます）安心して働ける会社を作ってもらえれば。
 - ・管理職になれば、時間外も増えると思います。
- 管理職でも、育児、介護と仕事が両立できる職場づくりのサポートが、小規模事業所でも実践出来るような支援をお願いしたい。
- 制度による支援
- 女性が働き続けることが出来る支援制度の拡充
- 男女雇用機会均等法の過剰な解釈をやめてほしい。
 - 当社はビルメンテナンス業で従業員の70%近くが女性です。数年前に労働局より調査があり女性優先の採用は是正するよう始末書を提出させられました。我々の業界はお客様の施設のトイレ掃除など請けていますが、女性トイレに男性を入れることが地方ではタブーです。男性トイレに女性清掃員を入れるのは寛容、その為多くの女性職員をかかえているのに・・・本来の雇用均等法の目的を！！
- 人材派遣等

- 管理職登用を希望しない女性が多い中、数字目標のみを求めるのではなく、個別事情を考慮した対応をお願いしたいと思います。
- 保育環境の充実
- 企業へのダイレクトな啓発活動で意識改革を図る等（管理職だけでなく一般従業員も対象に）
- 管理職については、男女の別に関係なく適材適所で登用しており、行政の支援があることによって女性管理職を増やすという考えはありません。
- 管理職以前に保育園になかなか入れず、産休あけの復帰がなかなか出来なかつたり等、最近よく問題として出てくる事がある。まずは働ける環境づくりをしていって下さると助かる。
- 介護する側と会社にとっての支援をして欲しい。人材の確保をとりやすい様な支援をして欲しい。
- 特にはないです。元々この業界は女性が多いので管理職も必然的に女性が多くなるのは当たり前なので、産休、育休、介休の取得促進も大切ですが、1人休んだ所の穴埋めをどうしろというのでしょうか？人員不足では休まれると運営できません。それも理由のひとつで11月末にうちは廃止です。
- すべての職種、職層でのWLBの徹底。
- 管理職（女性）候補者を対象としたセミナー等の開催
- 保育所の確保
- 管理職研修の実施
- 経営者研修をする
- 女性管理職経験者の話を入れた、セミナーなどの研修会
- 行政が特定の人を優遇する為に、その人に支援をする事は如何なものかと思う。生活弱者でも無く、介護等は働く女性の共通の問題だと思う。
- 個人の考えだが、多すぎる女性管理職は職場の生産性向上の妨げ
- 仕事とか生活で直面している問題を相談できる場があればよいと思う。
- 育休、介休者の補填のため休職者を募集しても来ない。派遣等を雇用すると費用負担が大きい。
- 若年者、子育て世代が多いので、子育てしやすい職場環境の整備。

WLB、働き方改革を進めなければ継続した就労が困難であるが、保育の長時間化、1号認定から2号認定への変更、土曜保育は理由を問わず預かる指導、小規模保育所の乱立による保育者の確保困難、有給休暇取得の困難など、継続就労を妨げる要因が多くある。

行政支援第1弾としては、本当に保育が必要な園児のみを保育する。土曜日保育希望者の絞り込みによる土曜日勤務者の削減。行政は、「制度だから」、「土曜日も補助金に入っているから」の説明。完全週休二日制のお役所にはなかなかわかってもらえない。土曜日に、行政から保育士を派遣していただく支援があれば大変ありがたい。
- アンケートばかりでなく、実態を把握し、各社に出向きアドバイスする。
- 男性の育児・介護休業取得に対する助成金の拡大
- 女性限定の研修会の実施
- 昇格試験を受け合格すれば、男女平等に管理職となれるので、支援については特にありません。
- 我が社は女性の多い職場ですし、局長以外は、管理職は女性です。能力次第と考えます。

- 管理職になり得る能力をつけられる研修制度
- 女性が長く働ける環境作り支援、待機児童などはもっての他
- 啓蒙活動
- 女性の管理職登用する為には部下である、或は部下となる為の人手が欲しい。先ず、人手不足を解消する施策を期待しています。
- 介護休業している間の手当、事業主の経済的支援を充実し活用できるよう、マニュアルをつくってほしい。
- 行政から、人事担当者向けの啓蒙セミナーや、女性向けの養成塾などを実施し、意識を変えていく働きかけを続けていく。
- 組織診断とフィードバックを無料で実施
- 女性の管理職登用促進は、各企業のトップが自らの信念と決断に基づいて行うものであり、行政の支援は必要ないと考えています。（出産・育児での離職を防ぐ制度をフル活用し、管理職の職責に見合った報酬を支払う、長時間労働を是としない等々により可能）行政に望むことは、率先して女性管理職を増やすこと、各種審議会の委員の女性比率を増やすことです。
- 義務教育年齢の子を持つ親は、企業側の要求に100%答えられない事もあるので難しい問題だと思う。
- 管理職手当などの給与制度の充実や補助金ができるように（処遇改善を県レベルでも、全職員に）
- 女性の再就職を支援するセミナーを今以上に実施してはどうでしょうか。まだまだ少ないように感じます。
- 女性の意識改革。（自分中心の仕事からなかなか抜け出せない。社会視点、会社視点で物を考えるようになったら、自分たちのスキルが変わってくると思う）製造関係でなかなかそのような人材がないのも原因だと思う。
- 支援等あるでしょうが、実際人手不足であります。休みやすくなることはありがたいですが、それに見合う人手が欲しいです。
- 働きやすい環境の為に経済的援助
- 待機児童ゼロは必要。
- 男性と同条件で働ける環境整備
- 支援（企業）しても、働けない人を管理職は登用できない。働ける女性をいかに増やすか=働ける環境だと思う。
- 中小企業としては、1人欠けると・・・。余裕のない、事業体制が問題だと思っています。
- 子育て支援
- 医療・福祉業は女性が主体の職場であり、管理職者も多く存在します。管理職としての経験やノウハウも高いレベルで持っている人材もいるのではないのでしょうか。こういう人材を別の業界の管理職として登用したり、サポート的な存在になれる仕組みが出来れば、女性管理者の裾野を広げることにつながるのではと考えたりもします。ただ、医療機関の女性管理職は多忙を極めるので、そのような余裕は無いことがネックですが。
- 所得の補助
- 女性社員研修の無料実施。

- 女性の管理職に対する意識は様々。管理職になりたい人や、会社になってほしいと思う人を生かせる研修を今後も県主導で行ってほしい。（行政からの依頼だと参加しやすい）
- 政権がどうなっても女性活躍の歩みを止めずに様々なことの発信を行ってほしい。
- 各業界ごとに盛りあげる為の助成金をつけていただきたい。
- 介護休暇のさらなる充実
- 育児休暇を今よりのばす。介護休暇を取りやすくする。
- 女性管理職を作ることが目的のように感じます。会社が必要だと思えば自然に増えていくのではないかと思います。登用を促進して、その方が役に立たなければ意味がありません。
- 育児休暇取得者に対する、財政支援及び拡充
- 財政的支援
- 管理職候補者の女性社員に対して必要な知識やスキル等を早めに習得させ、職場実践することが大切かと思しますので、環境や補助金などの支援があったりしたらと考えます。
- 育児、介護は主に女性の役割となっているので、男性がもっと女性と同じ程度、育児、介護に携わる社会にならないと現実は難しいと思います。
- 行政の支援をえて女性管理職を増やすというのは？変な感じがする。出来る人がいれば、女性であれ、男性であれ、管理職とすれば良いと思うが．．．。
- ・保育園の待機児童の解消　　実際は年度途中入所をあきらめているお母さん大勢います。
- ・病児保育の充実　　岩美→鳥取での預かり可能にするなど行政間の連携をしてほしい。
- ・一時保育の充実
- ・公共の場（行政との打合せ）でも、子連れでいける対応をしてほしい。
- ・産休中の充実は復帰後の子育てにも良い影響を与えたいと思います。育児出産を迎える方向への、支援や出産・育児の不安解消となる事業をすすめて頂きたい。
- セミナーや講習会での学習
- 特になし
- キャリアに応じた階層別研修への支援
- 子育て、介護への男性参加の促進のためのセミナー（事業主対象）
- 病児保育、夜間保育施設の整備
- 家庭や家族に対する支援（人的 or 経済的）家庭の事を気にするのが一番登用のさまたげになっているので。
- 特になし。能力、実績があれば登用します。
- 保育・介護・看護施設の充実。全国的にみれば鳥取県は保育園の供給は足りている方かもしれませんが、幼児等頻繁に体調を崩す都度、園への迎え、自宅看護が必要になるという状況で、管理職として働くには社内の制度的に許されても本人の意向がそぐわない、引け目を感じるという事象は多々あるかと思えます。
- 仕事と育児を両立されている方の取組事例紹介やセミナー、パネルディスカッション等の実施。（ロールモデルとなり得る方。極端に優秀な方ではなく、言い方は難しいですがどこにでも居そうな方のほう

が参考になるかと思います。)

- 女性管理職登用メリットのわかりやすい説明機会
- 男性の育児休業取得を推進する休業補償拡充
- 育児や介護者に対する企業への経済的支援
- 性別による偏見や固定観念等に対する、幅広い世代を対象としたセミナーなどの開催をしてほしいと思います。育児・介護＝女性のするものという意識が男女とも根強く残っています。また、管理職登用をこぼむなど、後ろ向きな意識の女性も多数あります。
- 現在の取り組みが多く企業の定着していけば良いかと思います。弊社では男女関係なく管理職は少ないですし、女性が働きやすい環境になっていると思います。
- 管理職として職責を持たせられるまで育つにしても、夫婦共働きの場合、扶養から外れたくないの話を、他社のケースで聞きます。税金等で、夫婦間で有利になる税制度があっても良いのではないかと。
- 女性管理職登用奨励金的なもの（男性、女性が同一能力であれば優先的に女性を登用するインセンティブが働きやすくなる。）
- 核家族を支援するような施設が必要
- 保育所、幼稚園などの施設の充実。男性の育児参加に対する積極的支援。キャリアアップに関する補助金の充実。
- 家事・育児等で定時帰宅を余儀なくされる為、バックアップ出来るシステム
- 男性の家庭参加支援、育児サポートの強化、在宅勤務制度充実のための支援
- 特にありませんが、女性従事者の多い職場なので経験能力を図る中で適切に登用していく。
- 女性の管理職にもダイバーシティが必要だという啓発。育児・介護でフルタイムで働くことが出来なければ、管理職ではないという考え方がある。これでは、女性管理職の登用はないし登用されても周囲に認められないため、働きにくい。
- 管理職登用企業への経済的支援
- 男性・女性の意識改革
- 託児環境の整備、セミナーの開催など
- 人材派遣、ワークシェアリング
- かわらない
- キャリアUPの為の研修（無料）や、女性管理職がいる企業との意見交換の場の提供など。
- 社内のことなので支援は必要ないと考えます。女性の意識から変えていけるよう社内で育成します。

別添

問3 管理職に女性を登用していない理由 ※⑩その他（24.2%）の記載内容

- 支所にて、配属されていません。
- 職員配置上の理由
- 従業員が少なく、特に役職を設ける必要がない
- 女性・男性に限らず離職が多い（女性だから登用しない理由がない）
- 国が定めている人員配置基準には管理職を置くことを考えられていないから。
- 特別な理由なし
- 男女とも管理職をおいていない。
- ポストがない（男女問わず）
- 個人自営業で役職を設けていない。
- 女性の人数が今まで少なかったので考えていない。
- 女性の雇用がない為
- 女性の応募がない
- 役員（会社）は、家族経営なので、家族・兄弟以外は役員にはなっていない。
- 安定的に業務をまわす為ローテーションを抑えた時期があり管理職昇格への機会が遅れているが、現在は解消され女性活躍に取り組んでいる。
- 転勤者構成の営業所のため、たまたま今いない。
- 女性社員が少ない。
- キャリアアップ制度をとっているがまだ達していない為。
- あてはまるものがありません。
- 昨年1人退職のため補充していない（退職から平社員になった）
- 求人では男女で差は無いが、女性の応募がない。また、当事業所へ配属もないため。
- 男性女性に限らず、管理職を設けていない。
- たまたま女性社員が不在なので。
- 山に通勤しようという女性は、地元以外なかなかいない。
- 負担が大き過ぎると思われるから
- 管理職そのものが少ない。
- 小規模の為、男女問わず管理職は1名で良いと思う。
- 女性社員がいないから
- 女性全員非正規社員の為
- 総合職と一般職の違いから
- 登用後退職し、その後該当者なし
- 医院の為、管理職がないから
- 現在、子育て又は高齢者が居る為、管理職は難しい。

- 役職形態がない。
- 管理職課長女性1名がグループ会社に転勤した為不在となった。
- 家庭の事情
- 育児、介護など男性より女性が行う家庭内での負担が多い。又、家族の協力がないと女性が重要ポストに就くのは難しいが、理解してくれる家族が少ないのも問題だと思う。
- 年数とキャリア不足
- 正社員でないから
- 業種的に女性の絶対数が少ない。会社として、女性を登用しないという考えはない。
- 当局に不在だけで他局にはいます。
- 管理職は1名でたまたまだと思う。
- 女性の正社員がいない為
- 現在登用を目指して人材開発計画運用し育成中
- 女性が少ない。
- この事業所に管理職不在
- 現在「主任級」しかおらず、段階的に登用していく方向ではある。
- 現在鳥取支社へ所属されている女性の職制が総合職ではないため。
- 社員に女性がいない。
- 管理職数が少なく（役員3人中1人は無給）、相対的に候補が少ない。
- 現在はないが、いずれ登用することは検討中
- 去年、今年退職したため（2人）
- 本社の横浜では役員はあるが、営業所では課長、部長等の制度がないため。
- ポストが限られており、定数を満たしているため。
- 勤務年数が少ないことと、管理能力向上研修を得でない。
- 昨年まで1人いたのですが、60歳となり役職を解任した（再雇用）
- 本年10月より1名登用する。
- 本社の昇格試験の対象となり、合格すれば昇格できる。
- 正社員がいない（社員登用制度がない）
- 人事権は事務局
- 介護事業所との共生ホームでそちらに女性係長がいる為
- 入社して、1年程度の勤務年数の為
- 居たが退職した。
- 女性がいない。
- これからの課題である。
- 現在ポストがないから
- 女性は、学生アルバイトで短時間労働であり、登用する必要がないから。
- 女性は全員短時間労働非正規社員のため
- 現在はないが、キャリアアップしている途中の為

- 管理職のポストが少なく、現在たまたま女性の管理職がない。
- 人員配置、異動のタイミング？資格等の問題
- 納品等、又、取引先での対応が出来なかった。
- 管理職は事務局長のみの規程（女性はダメとはされていない）
- 測量が中心である為、女性の雇用がない為
- 主任級まで登用している、もう少し経験等つむと係長以上も十分に可能性あり。
- 家庭優先が主な原因と思われる。
- 職場に女性が少ない為
- 主任級3人年齢、勤務年数では管理職に登用できない。
- パート・アルバイトであるため
- 女性の雇用形態が非正規社員
- 女性管理職増加に向けて企業全体で取組中であるが絶対数がまだ少ないため。
- 社歴短く、少人数
- 課長以上の人事発令は機構本部において行われているため。
- 17:00～24:00 営業の夜型店舗のため
- 鳥取県との人事交流のためゼロの年度もあるが、昨年度までは在職していた。
- 現時点では管理職とする人材はいないが、早い時点で登用したい考え
- 夜型の仕事のため、応募が少ない。
- 人事は法人本部にて行われている。
- 特に理由はない