

**令和 6 年度
企業の女性管理職登用等
実態調査報告書**

令和 7 年 8 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.	業種	2
3.	従業員規模	3
III	調査結果	4
問1	常用労働者の状況	4
1.	性別・雇用形態（正規・非正規）の割合	4
2.	業種別の性別・雇用形態の割合	5
3.	従業員規模別の性別・雇用形態の割合	6
問2	管理的職業従事者（役員、部長、課長、係長）の状況	7
1.	管理的職業従事者に占める女性割合	7
(1)	全体	7
(2)	役員	9
(3)	部長	10
(4)	課長	11
(5)	係長	12
2.	管理職（役員、部長、課長）に女性を登用している事業所の割合	13
(1)	女性管理職の登用状況	13
(2)	女性役員の登用状況	16
(3)	女性部長の登用状況	19
(4)	女性課長の登用状況	22
問3	管理職に女性を登用していない理由 ※複数回答（2つまで）	25
問4	管理職に女性を登用することで、もたらされたと考える効果 ※複数回答	28
問5	今後、女性の管理職登用が進むために重要と考えられるもの ※複数回答	31
問6	制度導入状況	34
問7	過去3年間の出産・育児を理由とした退職者	35
(1)	退職者の有無・人数	35
(2)	退職者の性別・雇用形態	35
問8	過去3年間の介護を理由とした退職者	36
(1)	退職者の有無・人数	36
(2)	退職者の性別・雇用形態	36
問9	介護と仕事の両立にあたり事業所として必要な取組 ※複数回答	37

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）	40
問 3	管理職に女性を登用していない理由（その他）	40
問 4	管理者に女性を登用することで、もたらされたと考える効果（その他）	40
問 5	今後、女性の管理職登用が進むために重要と考えられるもの（その他）	41
問 9	介護と仕事の両立のために重要と考えられるもの（その他）	42
IV	調査票	43

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7年1月1日（調査期間：令和7年3月5日～4月7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：5,365事業所
- ・ 無効数¹⁾：533事業所
- ・ 対象事業所数：4,832事業所
- ・ 回収数：1,885事業所
- ・ 回収率²⁾：39.0%

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、回答不備等

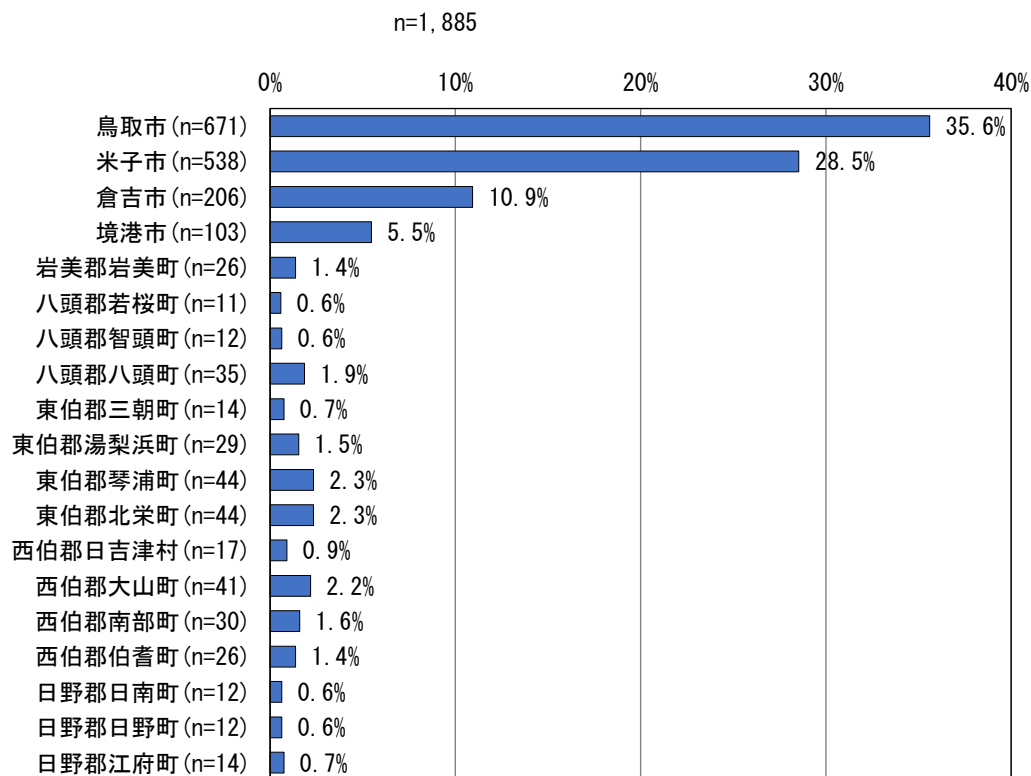
2) 回収数÷対象事業所数

4. 注意事項

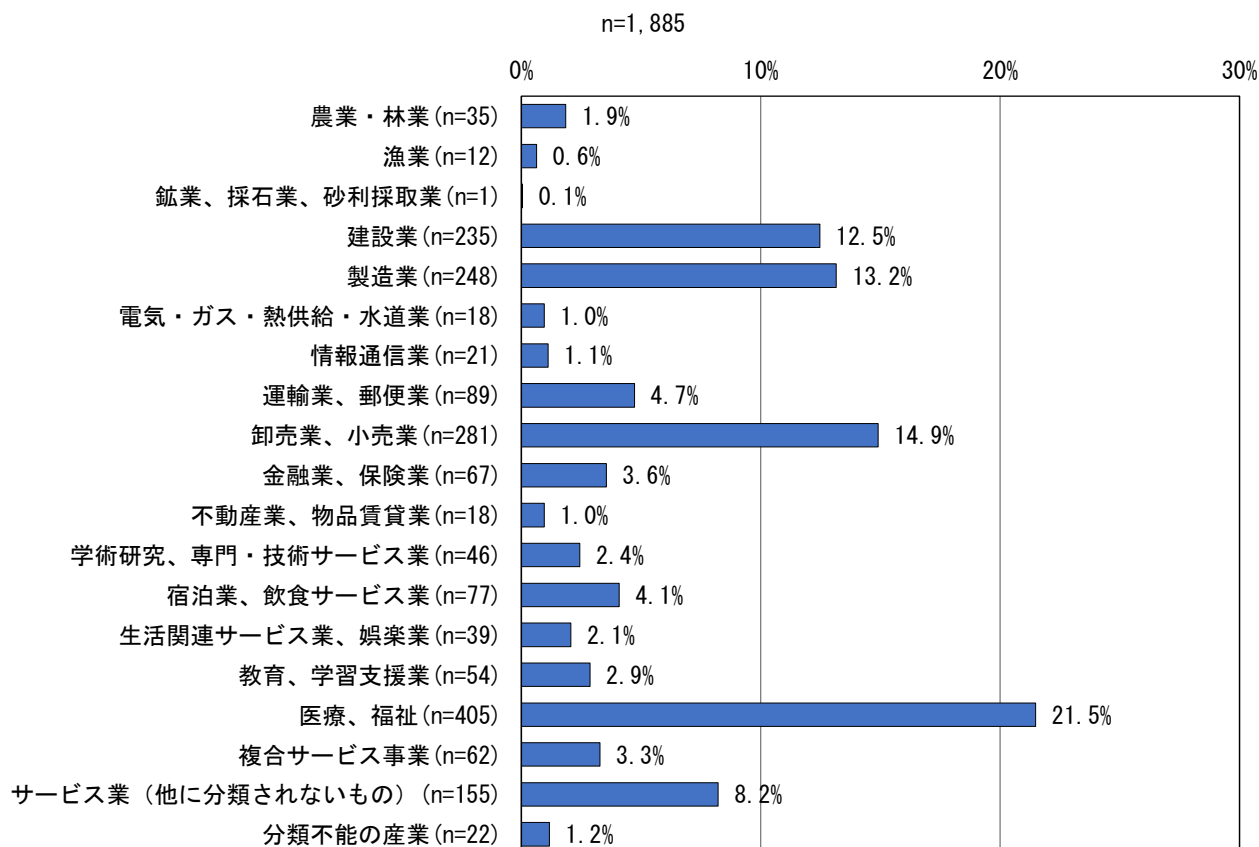
- ・ 図表中の「n」は、設問において算出する比率の分母としています。
- ・ 各設問での調査結果の数値は、小数点第2位を四捨五入し、第1位までを表記しています。このため、各項目の比率（%）を足し上げても100%にならない場合があります。
- ・ 複数回答の設問（一つの設問に対し複数の選択肢を選ぶことができる設問）においては、選択肢に対する回答数の回答者総数に対する百分率になります。従って、各選択肢の比率（%）の合計は100%を超えることがあります。
- ・ クロス集計の標本数が10未満の業種・従業員規模は、他の業種・従業員規模と比較・分析する場合は除外しています。

Ⅱ 回答者の属性

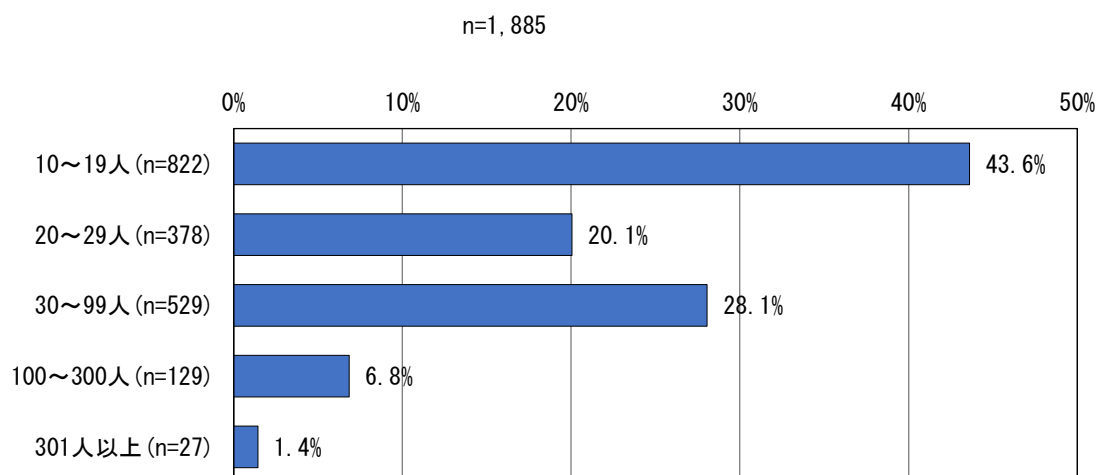
1. 所在地



2. 業種



3. 従業員規模



Ⅲ 調査結果

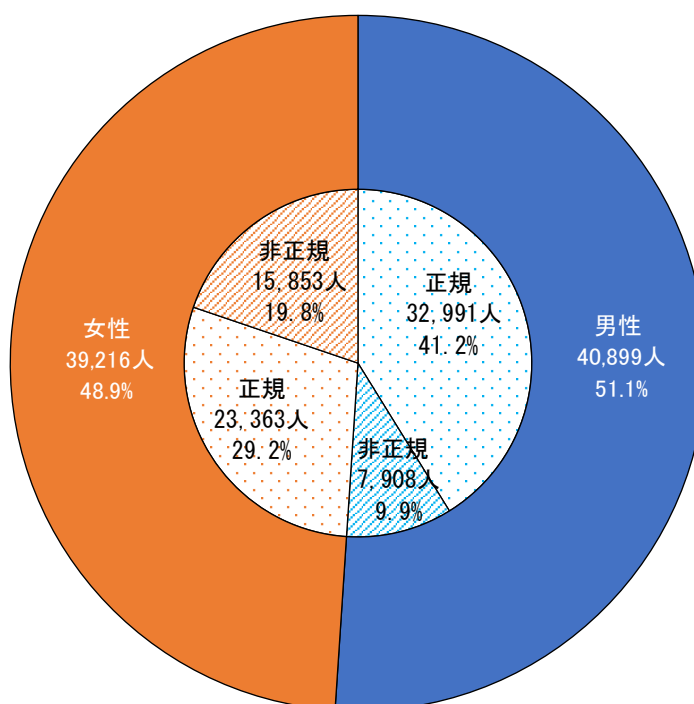
問 1 常用労働者の状況

1. 性別・雇用形態（正規・非正規）の割合

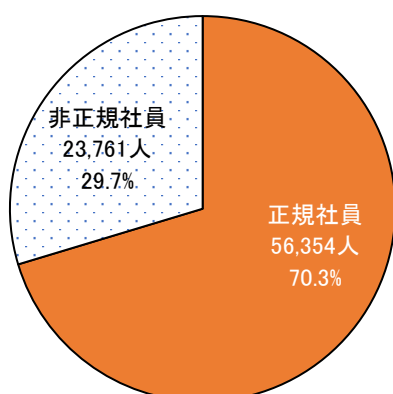
常用労働者における性別の割合は、男性が女性より僅かに高くなっている。

雇用形態でみると、正規社員の割合が、男性は80.7%であるのに対して、女性は59.6%となっている。

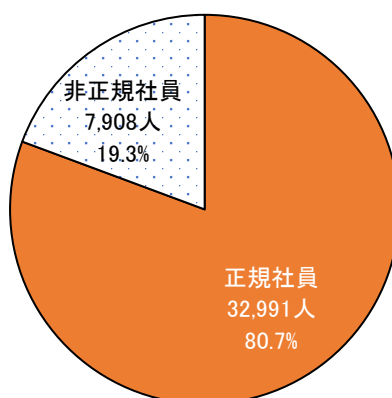
n=80,115



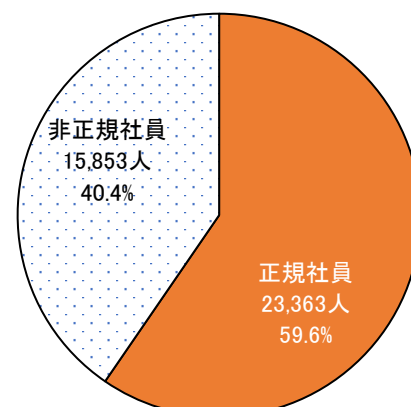
正規社員・非正規社員比率（合計）
n=80,115



正規社員・非正規社員比率（男性）
n=40,899



正規社員・非正規社員比率（女性）
n=39,216

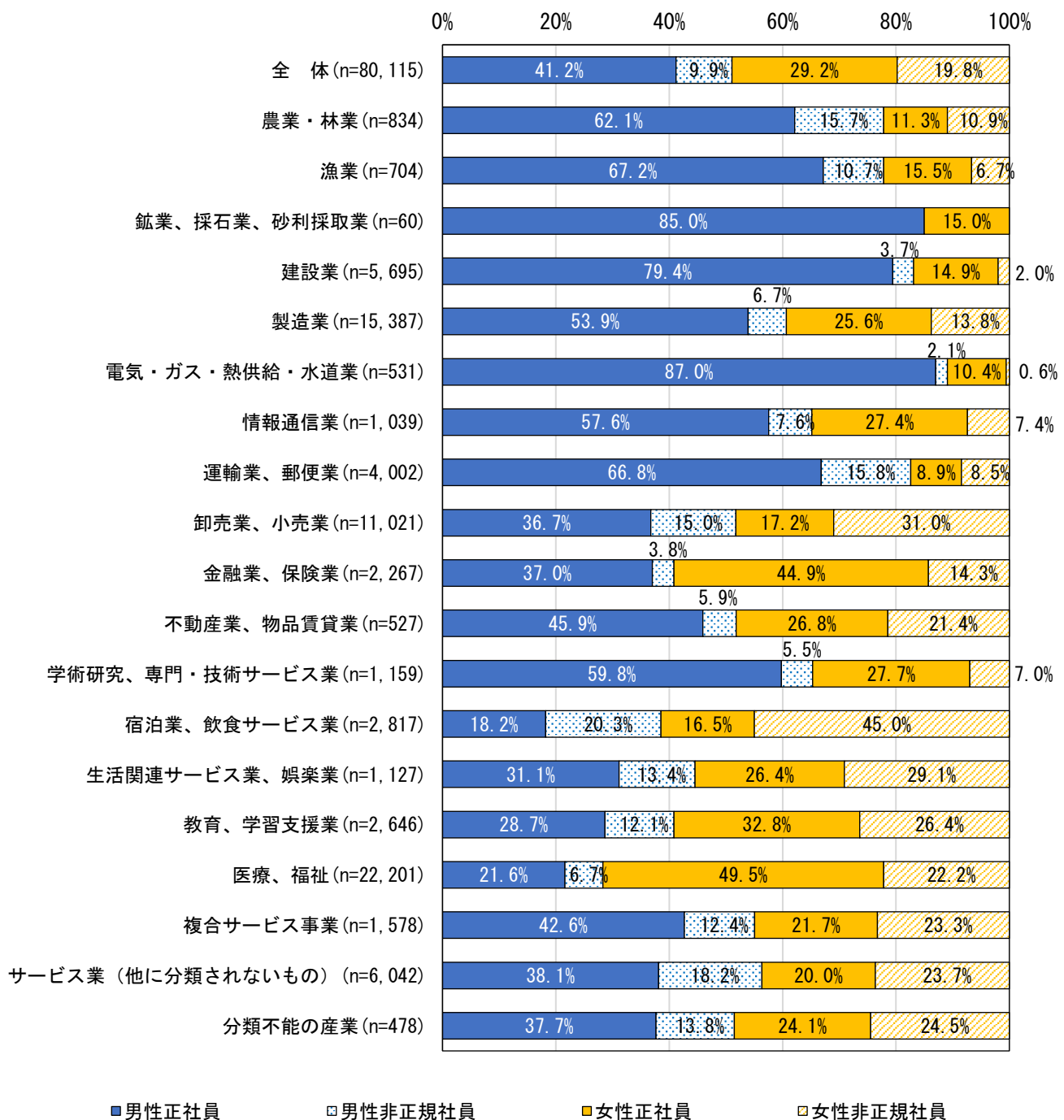


2. 業種別の性別・雇用形態の割合

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

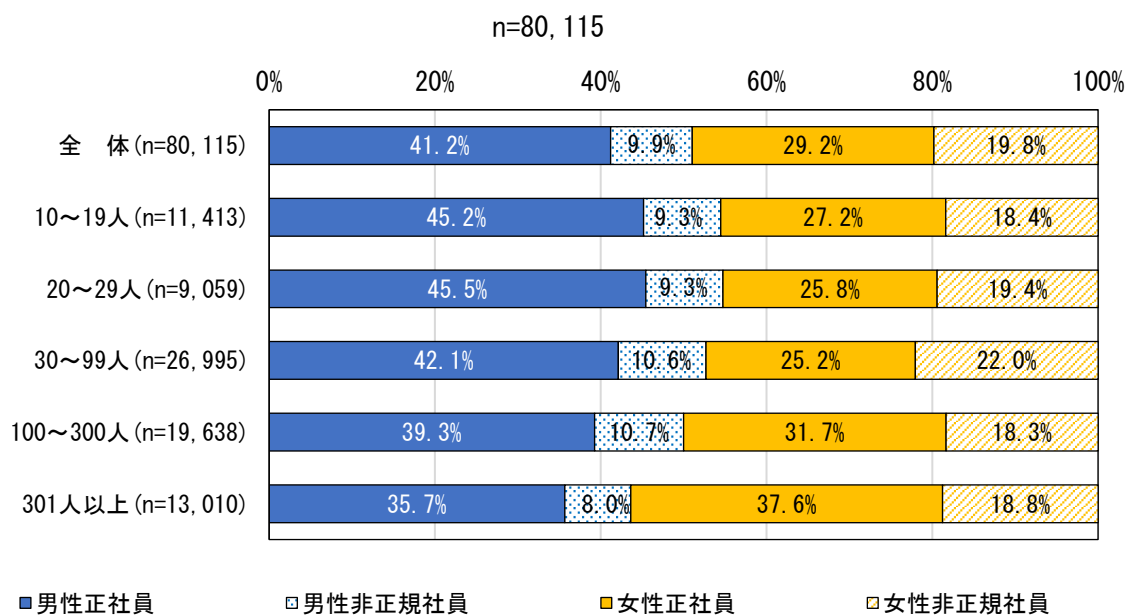
また、「宿泊業、飲食サービス業」において女性の非正規社員の割合が45.0%と最も高くなっている。

n=80,115



3. 従業員規模別の性別・雇用形態の割合

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



問2 管理的職業従事者（役員、部長、課長、係長）の状況

1. 管理的職業従事者に占める女性割合

（1）全体

従業員10人以上の事業所における管理的職業従事者に占める女性割合は27.1%となっており、役職別では役員級23.2%、部長級18.9%、課長級25.8%、係長級33.2%となっている。

従業員100人以上の事業所では、管理的職業従事者に占める女性割合は26.7%となっており、役職別では役員級18.1%、部長級17.2%、課長級24.9%、係長級31.9%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	23.2%	569	1,883	2,452	18.1%	51	230	281
部長	18.9%	442	1,893	2,335	17.2%	130	624	754
課長	25.8%	1,216	3,496	4,712	24.9%	430	1,300	1,730
係長	33.2%	1,878	3,783	5,661	31.9%	769	1,642	2,411
全体	27.1%	4,105	11,055	15,160	26.7%	1,380	3,796	5,176

【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55.5%で最も割合が高く、次いで「教育、学習支援業」が39.8%、「不動産業、物品賃貸業」が33.3%となっている。

また「電気・ガス・熱供給・水道業」が7.3%で最も割合が低く、次いで「製造業」が14.1%、「建設業」が14.6%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	17.1%	31	150	181	35	0.89
漁業	22.1%	33	116	149	12	2.75
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0	17	17	1	0.00
建設業	14.6%	269	1,571	1,840	235	1.14
製造業	14.1%	408	2,485	2,893	248	1.65
電気・ガス・熱供給・水道業	7.3%	14	179	193	18	0.78
情報通信業	17.9%	55	252	307	21	2.62
運輸業、郵便業	16.1%	78	406	484	89	0.88
卸売業、小売業	19.9%	430	1,730	2,160	281	1.53
金融業、保険業	30.0%	217	507	724	67	3.24
不動産業、物品賃貸業	33.3%	51	102	153	18	2.83
学術研究、専門・技術サービス業	19.8%	85	345	430	46	1.85
宿泊業、飲食サービス業	31.7%	106	228	334	77	1.38
生活関連サービス業、娯楽業	33.2%	65	131	196	39	1.67
教育、学習支援業	39.8%	236	357	593	54	4.37
医療、福祉	55.5%	1,707	1,367	3,074	405	4.21
複合サービス事業	27.8%	108	280	388	62	1.74
サービス業（他に分類されないもの）	19.3%	178	744	922	155	1.15
分類不能の産業	27.9%	34	88	122	22	1.55
全 体	27.1%	4,105	11,055	15,160	1,885	2.18

【従業員規模別】

従業員規模別の管理的職業従事者に占める女性割合は「10～19人」が28.9%と最も割合が高く、「20～29人」「100～300人」では25.9%と最も割合が低くなっている。

従業員規模	管理的職業従事者に占める女性割合	女性 (人)	男性 (人)	合計 (人)	事業所数 (社)	事業所の平均女性管理的職業従事者数 (人)
10～19人	28.9%	817	2,006	2,823	822	0.99
20～29人	25.9%	524	1,498	2,022	378	1.39
30～99人	26.9%	1,384	3,755	5,139	529	2.62
100～300人	25.9%	782	2,238	3,020	129	6.06
301人以上	27.7%	598	1,558	2,156	27	22.15
全 体	27.1%	4,105	11,055	15,160	1,885	2.18

(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41.1%で最も割合が高く、次いで「教育、学習支援業」が37.3%、「生活関連サービス業、娯楽業」が31.0%となっている。

また、「情報通信業」が0.0%で最も割合が低く、次いで「金融業、保険業」が6.9%、「複合サービス事業」が7.1%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	14.0%	8	49	57	35	0.23
漁業	28.0%	7	18	25	12	0.58
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0	2	2	1	0.00
建設業	18.8%	118	509	627	235	0.50
製造業	15.8%	50	266	316	248	0.20
電気・ガス・熱供給・水道業	9.5%	2	19	21	18	0.11
情報通信業	0.0%	0	27	27	21	0.00
運輸業、郵便業	25.4%	29	85	114	89	0.33
卸売業、小売業	18.4%	54	240	294	281	0.19
金融業、保険業	6.9%	2	27	29	67	0.03
不動産業、物品賃貸業	26.7%	8	22	30	18	0.44
学術研究、専門・技術サービス業	15.3%	15	83	98	46	0.33
宿泊業、飲食サービス業	25.3%	20	59	79	77	0.26
生活関連サービス業、娯楽業	31.0%	9	20	29	39	0.23
教育、学習支援業	37.3%	25	42	67	54	0.46
医療、福祉	41.1%	180	258	438	405	0.44
複合サービス事業	7.1%	1	13	14	62	0.02
サービス業（他に分類されないもの）	20.8%	33	126	159	155	0.21
分類不能の産業	30.8%	8	18	26	22	0.36
全体	23.2%	569	1,883	2,452	1,885	0.30

【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27.5%と最も割合が高く、「301人以上」で16.1%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	27.5%	260	686	946	822	0.32
20～29人	22.5%	108	371	479	378	0.29
30～99人	20.1%	150	596	746	529	0.28
100～300人	18.7%	41	178	219	129	0.32
301人以上	16.1%	10	52	62	27	0.37
全体	23.2%	569	1,883	2,452	1,885	0.30

(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41.0%で最も割合が高く、次いで「教育、学習支援業」が31.5%、「分類不能の産業」が23.1%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「電気・ガス・熱供給・水道業」が4.5%、「製造業」が6.4%となっている。

業種	部長に占める女性割合	女性部長数 (人)	男性部長数 (人)	部長合計 (人)	事業所数 (社)	事業所の平均女性 部長数 (人)
農業・林業	0.0%	0	22	22	35	0.00
漁業	13.3%	2	13	15	12	0.17
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0	3	3	1	0.00
建設業	9.5%	29	275	304	235	0.12
製造業	6.4%	22	320	342	248	0.09
電気・ガス・熱供給・水道業	4.5%	1	21	22	18	0.06
情報通信業	22.6%	12	41	53	21	0.57
運輸業、郵便業	14.3%	8	48	56	89	0.09
卸売業、小売業	12.0%	34	250	284	281	0.12
金融業、保険業	7.7%	9	108	117	67	0.13
不動産業、物品賃貸業	8.3%	1	11	12	18	0.06
学術研究、専門・技術サービス業	11.6%	8	61	69	46	0.17
宿泊業、飲食サービス業	16.7%	10	50	60	77	0.13
生活関連サービス業、娯楽業	19.4%	7	29	36	39	0.18
教育、学習支援業	31.5%	47	102	149	54	0.87
医療、福祉	41.0%	222	319	541	405	0.55
複合サービス事業	14.1%	9	55	64	62	0.15
サービス業（他に分類されないもの）	10.4%	18	155	173	155	0.12
分類不能の産業	23.1%	3	10	13	22	0.14
全体	18.9%	442	1,893	2,335	1,885	0.23

【従業員規模別】

従業員規模別の部長に占める女性割合は、「10～19人」が23.1%と最も割合が高く、「100～300人以上」で14.0%と最も割合が低くなっている。

従業員規模	部長に占める女性割合	女性部長数 (人)	男性部長数 (人)	部長合計 (人)	事業所数 (社)	事業所の平均女性 部長数 (人)
10～19人	23.1%	99	329	428	822	0.12
20～29人	21.8%	79	284	363	378	0.21
30～99人	17.0%	134	656	790	529	0.25
100～300人	14.0%	56	343	399	129	0.43
301人以上	20.8%	74	281	355	27	2.74
全体	18.9%	442	1,893	2,335	1,885	0.23

(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60.3%で最も割合が高く、次いで「教育、学習支援業」が41.8%、「生活関連サービス業、娯楽業」が30.8%となっている。

また、「運輸業、郵便業」が7.0%で最も割合が低く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」9.6%、「建設業」が11.7%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	23.3%	10	33	43	35	0.29
漁業	17.6%	9	42	51	12	0.75
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0	10	10	1	0.00
建設業	11.7%	57	431	488	235	0.24
製造業	14.1%	125	764	889	248	0.50
電気・ガス・熱供給・水道業	9.6%	5	47	52	18	0.28
情報通信業	17.3%	22	105	127	21	1.05
運輸業、郵便業	7.0%	9	120	129	89	0.10
卸売業、小売業	16.4%	126	642	768	281	0.45
金融業、保険業	24.7%	67	204	271	67	1.00
不動産業、物品賃貸業	28.3%	13	33	46	18	0.72
学術研究、専門・技術サービス業	18.6%	26	114	140	46	0.57
宿泊業、飲食サービス業	30.2%	29	67	96	77	0.38
生活関連サービス業、娯楽業	30.8%	20	45	65	39	0.51
教育、学習支援業	41.8%	71	99	170	54	1.31
医療、福祉	60.3%	523	344	867	405	1.29
複合サービス事業	28.4%	57	144	201	62	0.92
サービス業（他に分類されないもの）	14.6%	38	223	261	155	0.25
分類不能の産業	23.7%	9	29	38	22	0.41
全体	25.8%	1,216	3,496	4,712	1,885	0.65

【従業員規模別】

従業員規模別の課長に占める女性割合は、「10～19人」が28.7%と最も割合が高く、「300人以上」は24.1%と最も割合が低くなっている。

従業員規模	課長に占める女性割合	女性課長数 (人)	男性課長数 (人)	課長合計 (人)	事業所数 (社)	事業所の平均女性 課長数 (人)
10～19人	28.7%	216	537	753	822	0.26
20～29人	24.5%	142	437	579	378	0.38
30～99人	25.9%	428	1,222	1,650	529	0.81
100～300人	25.3%	290	858	1,148	129	2.25
301人以上	24.1%	140	442	582	27	5.19
全体	25.8%	1,216	3,496	4,712	1,885	0.65

(5) 係長

【業種別】

業種別の係長に占める女性割合は「医療、福祉」が63.7%と最も割合が高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が47.5%、「金融業、保険業」が45.3%となっている。

また、「電気・ガス・熱供給・水道業」が6.1%で最も割合が低く、次いで「建設業」が15.4%、「製造業」が15.7%となっている。

業種	係長に占める女性割合	女性係長数 (人)	男性係長数 (人)	係長合計 (人)	事業所数 (社)	事業所の平均女性 係長数 (人)
農業・林業	22.0%	13	46	59	35	0.37
漁業	25.9%	15	43	58	12	1.25
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0	2	2	1	0.00
建設業	15.4%	65	356	421	235	0.28
製造業	15.7%	211	1,135	1,346	248	0.85
電気・ガス・熱供給・水道業	6.1%	6	92	98	18	0.33
情報通信業	21.0%	21	79	100	21	1.00
運輸業、郵便業	17.3%	32	153	185	89	0.36
卸売業、小売業	26.5%	216	598	814	281	0.77
金融業、保険業	45.3%	139	168	307	67	2.07
不動産業、物品賃貸業	44.6%	29	36	65	18	1.61
学術研究、専門・技術サービス業	29.3%	36	87	123	46	0.78
宿泊業、飲食サービス業	47.5%	47	52	99	77	0.61
生活関連サービス業、娯楽業	43.9%	29	37	66	39	0.74
教育、学習支援業	44.9%	93	114	207	54	1.72
医療、福祉	63.7%	782	446	1,228	405	1.93
複合サービス事業	37.6%	41	68	109	62	0.66
サービス業（他に分類されないもの）	27.1%	89	240	329	155	0.57
分類不能の産業	31.1%	14	31	45	22	0.64
全体	33.2%	1,878	3,783	5,661	1,885	1.00

【従業員規模別】

従業員規模別の係長に占める女性割合は、「10～19人」が34.8%と最も割合が高く、「100～300人」は31.5%と最も割合が低くなっている。

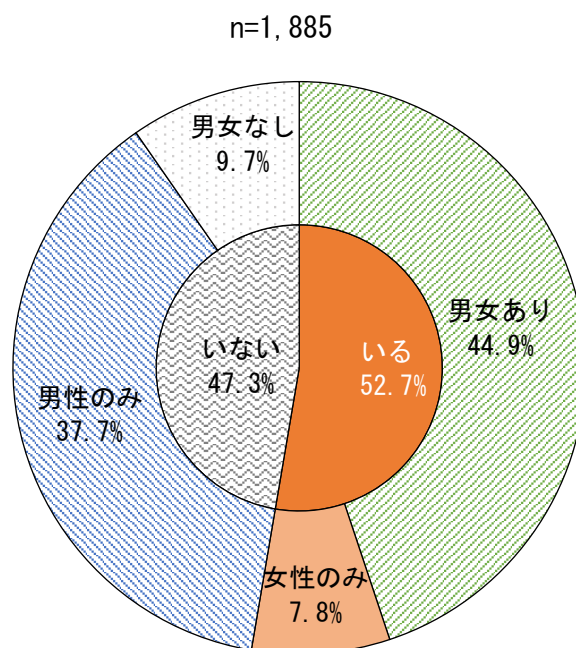
従業員規模	係長に占める女性割合	女性係長数 (人)	男性係長数 (人)	係長合計 (人)	事業所数 (社)	事業所の平均女性 係長数 (人)
10～19人	34.8%	242	454	696	822	0.29
20～29人	32.4%	195	406	601	378	0.52
30～99人	34.4%	672	1,281	1,953	529	1.27
100～300人	31.5%	395	859	1,254	129	3.06
301人以上	32.3%	374	783	1,157	27	13.85
全体	33.2%	1,878	3,783	5,661	1,885	1.00

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 52.7%、「いない」が 47.3%と約 5 割の事業所で女性管理職を登用している。

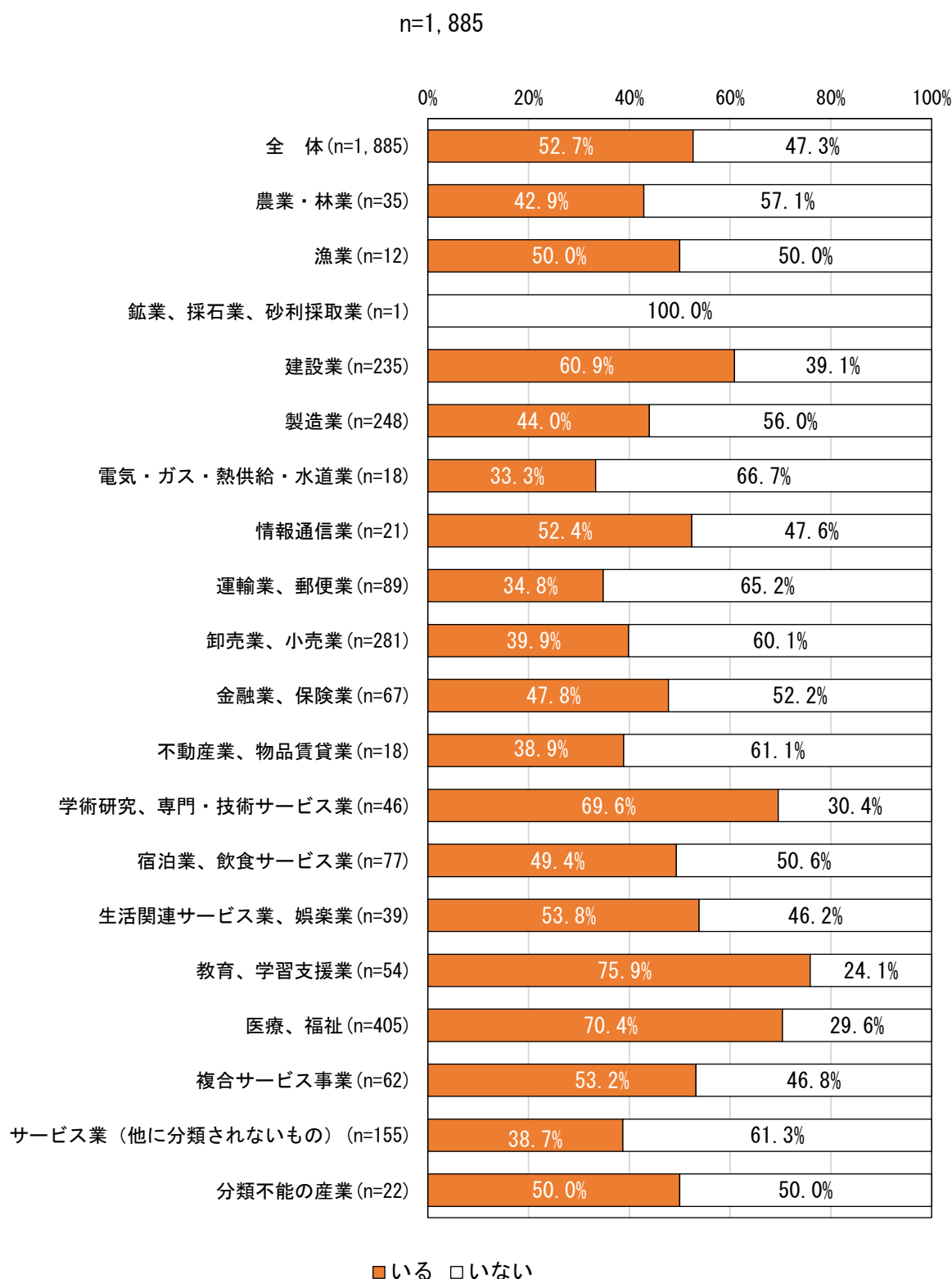
管理職登用の内訳は「男女あり」が 44.9%、「男性のみ」が 37.7%、「女性のみ」が 7.8%となっている。



【業種別】

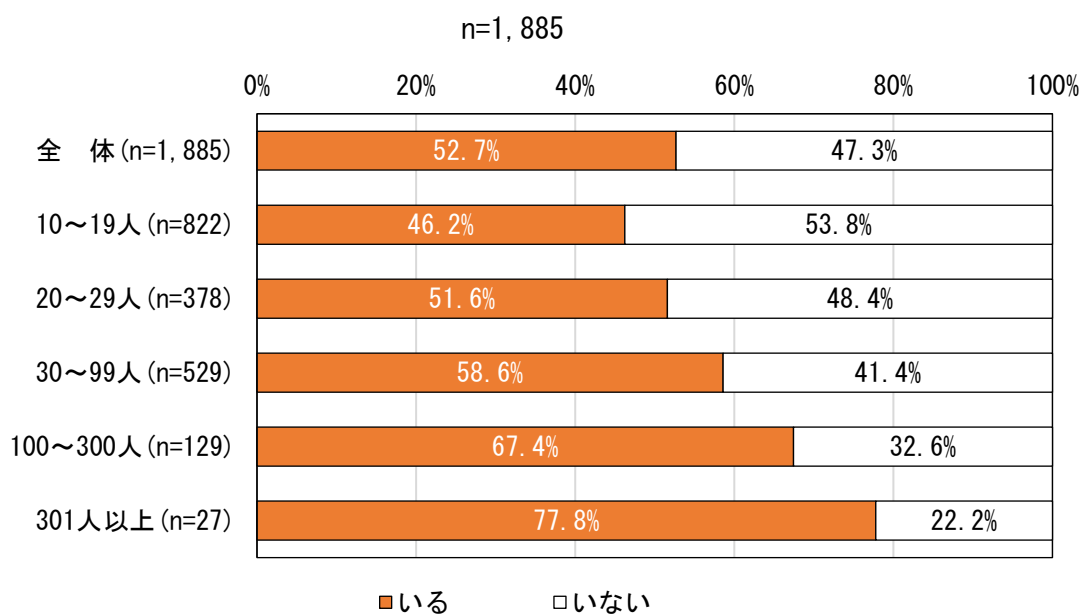
業種別の管理職に女性を登用している事業所の割合は、「教育、学習支援業」が75.9%と最も割合が高く、次いで、「医療、福祉」が70.4%、「学術研究、専門・技術サービス業」が69.6%となっている。

また、「電気・ガス・熱供給・水道業」が33.3%と最も低く、次いで「運輸業、郵便業」が34.8%、サービス業（他に分類されないもの）が38.7%となっている。



【従業員規模別】

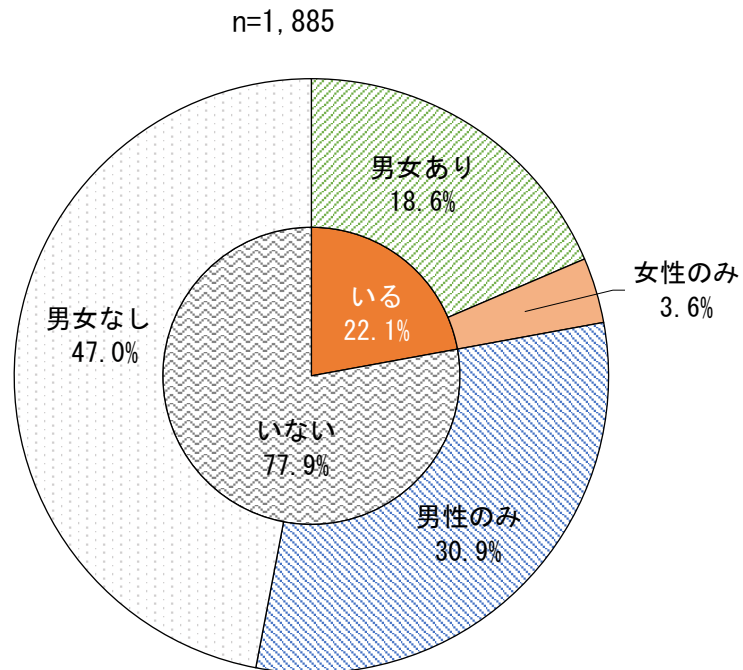
従業員規模別の管理職に女性を登用している事業所の割合は、「301人以上」の事業所で77.8%と最も高く、次いで「100～300人」の事業所が67.4%となっており、従業員規模が大きくなるほど、割合が高くなる傾向がみられる。



（２）女性役員の登用状況

全事業所の中で女性役員は、「いない」が 77.9%、「いる」が 22.1%となっている。

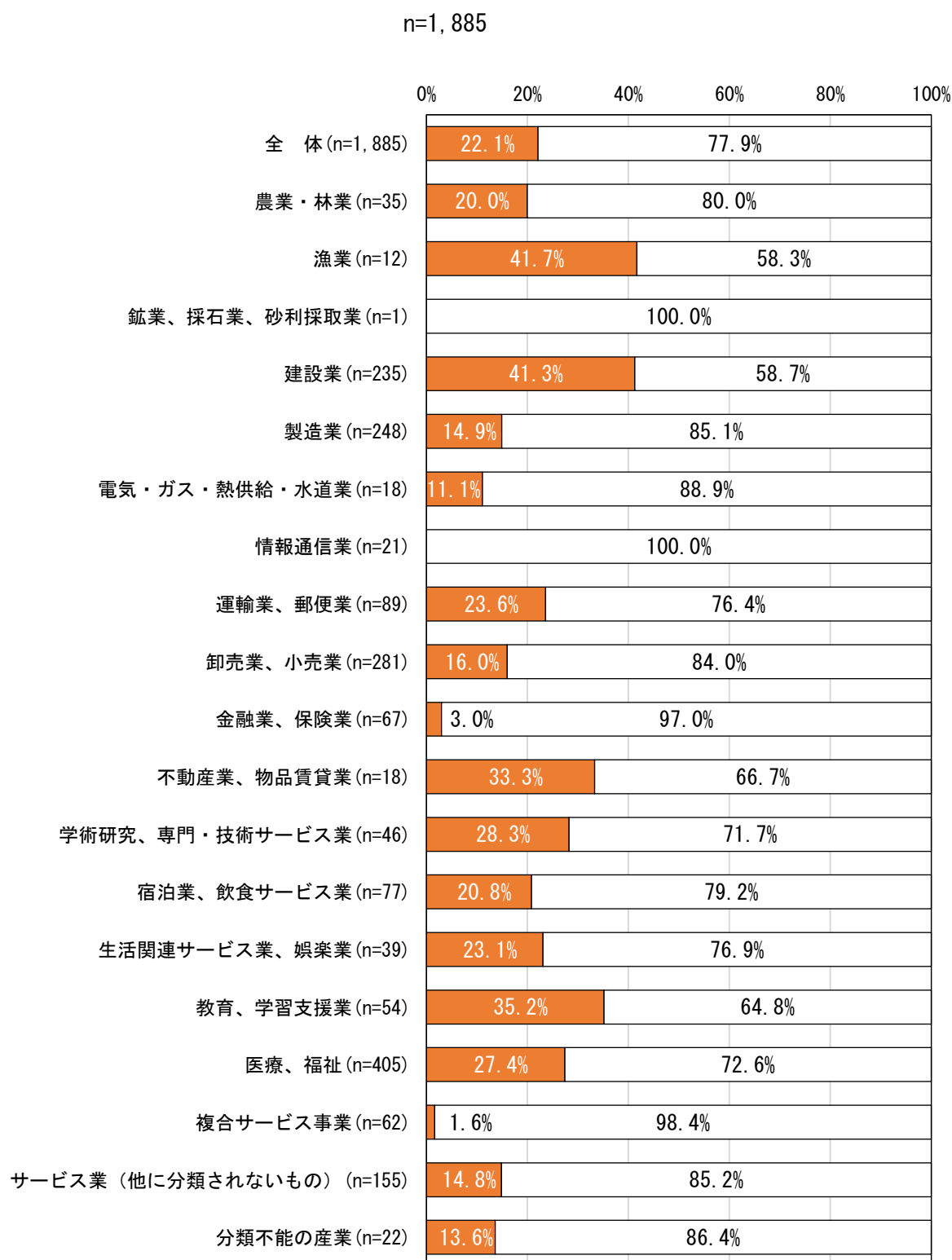
役員登用の内訳は「男性のみ」が 30.9%、「男女あり」が 18.6%、「女性のみ」が 3.6%となっている。



【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、「漁業」が41.7%と最も高く、次いで「建設業」が41.3%、「教育、学習支援業」が35.2%となっている。

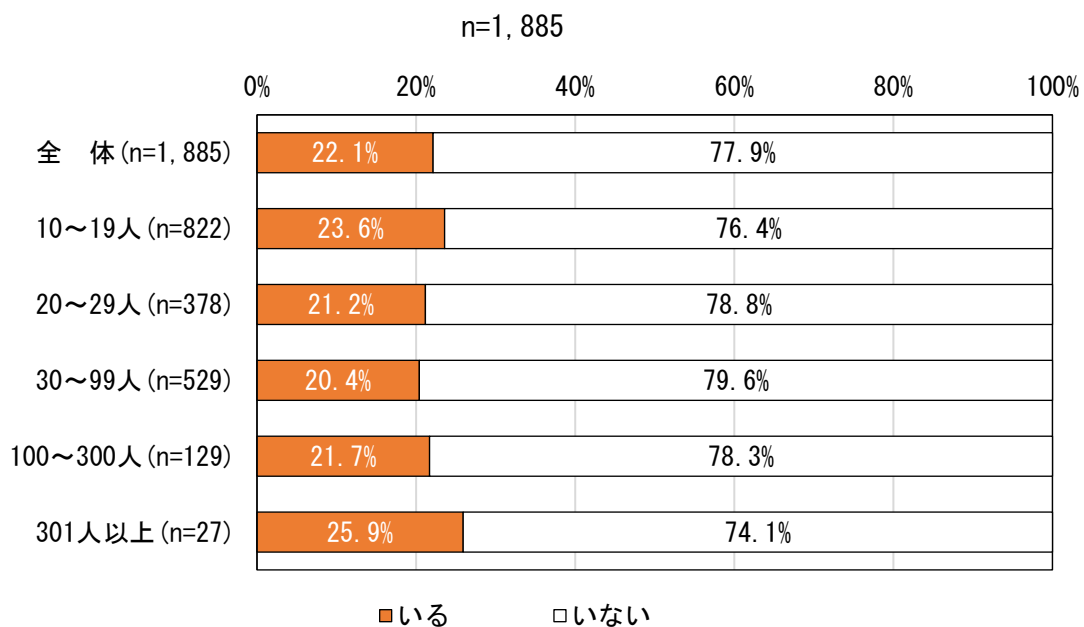
また、最も割合の低い業種は「情報通信業」で0.0%となっている。



■ いる □ いない

【従業員規模別】

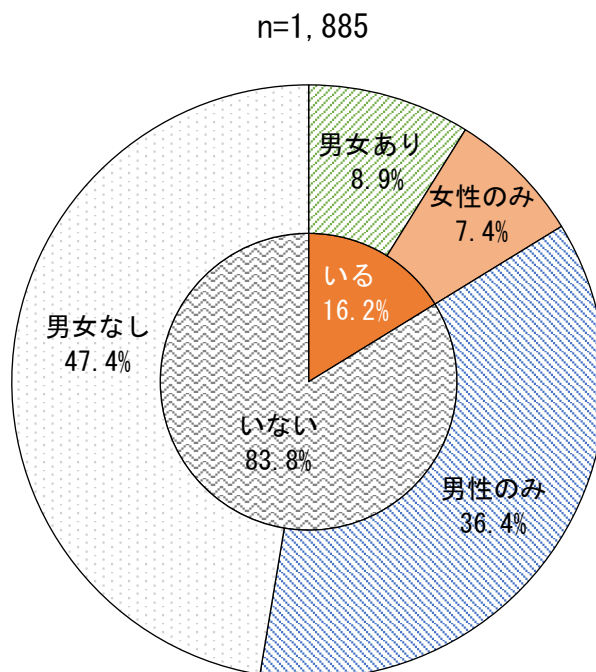
従業員規模別の役員に女性を登用している事業所の割合は、全体の 22.1%に対して「301 人以上」の事業所が 25.9%、次いで「10～19 人」の事業所が 23.6%となっており、従業員規模が大きくなるほど、登用率は高くなっている。



(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83.8%、「いる」が16.2%となっている。

部長登用の内訳は「男性のみ」が36.4%、「男女あり」が8.9%、「女性のみ」が7.4%となっている。

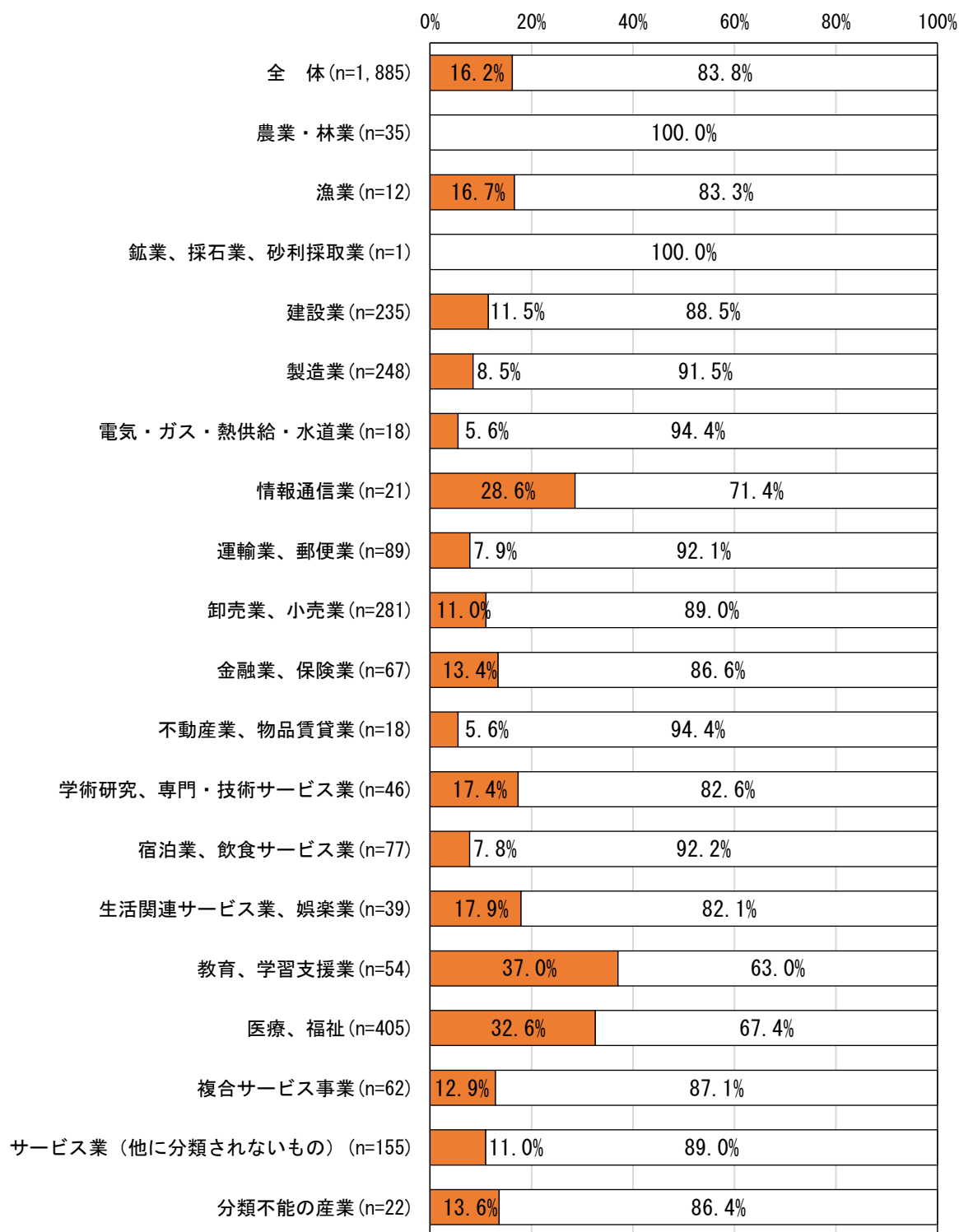


【業種別】

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37.0%と最も割合が高く、次いで「医療、福祉」が32.6%、「情報通信業」が28.6%となっている。

また、最も割合の低い業種は「農業・林業」で0.0%となっている。

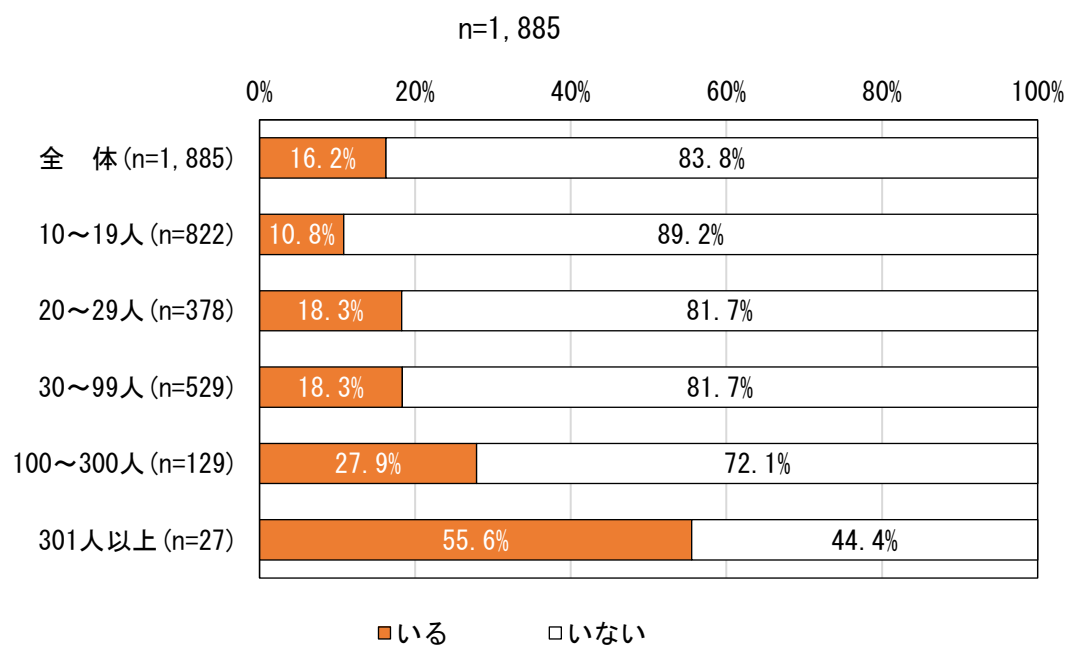
n=1,885



■ いる □ いない

【従業員規模別】

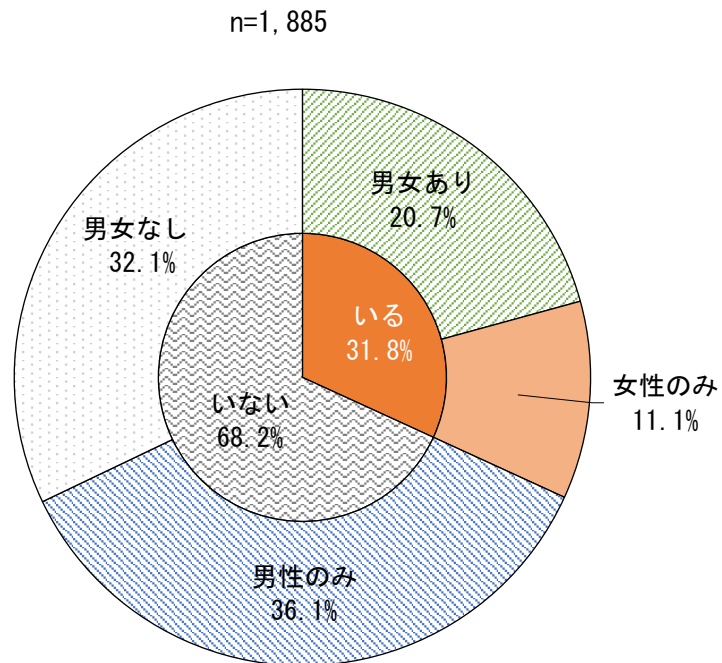
従業員規模別の部長に女性を登用している事業所の割合は、「301人以上」の事業所で55.6%と最も割合が高く、次いで「100～300人」の事業所で27.9%となっている。



(4) 女性課長の登用状況

全事業所の中で女性課長は、「いない」が68.2%、「いる」が31.8%となっている。

課長登用の内訳は「男性のみ」が36.1%、「男女あり」が20.7%、「女性のみ」が11.1%となっている。

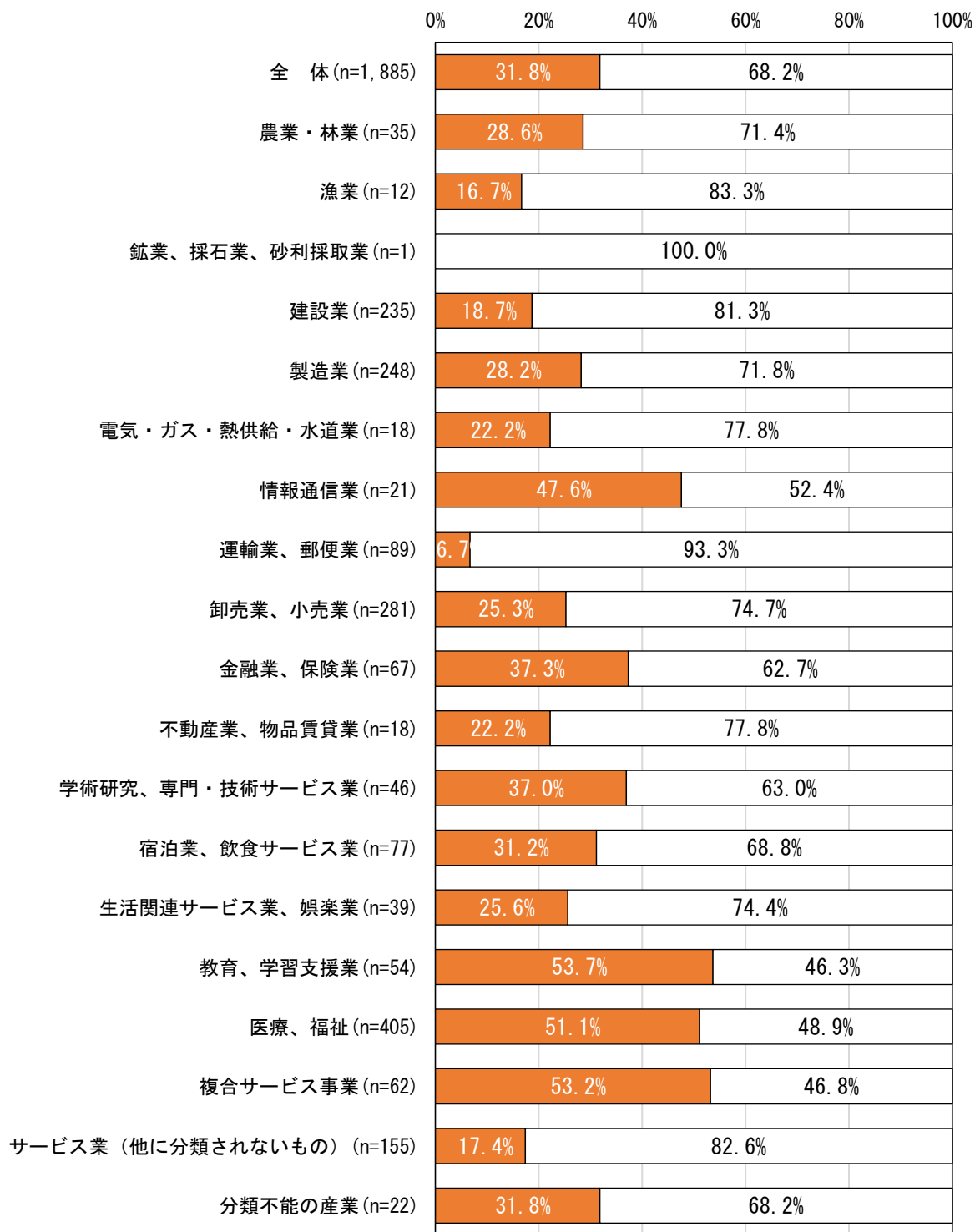


【業種別】

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53.7%と最も割合が高く、次いで「複合サービス事業」が53.2%、「医療、福祉」が51.1%となっている。

また、最も割合の低い業種は「運輸業、郵便業」で6.7%となっている。

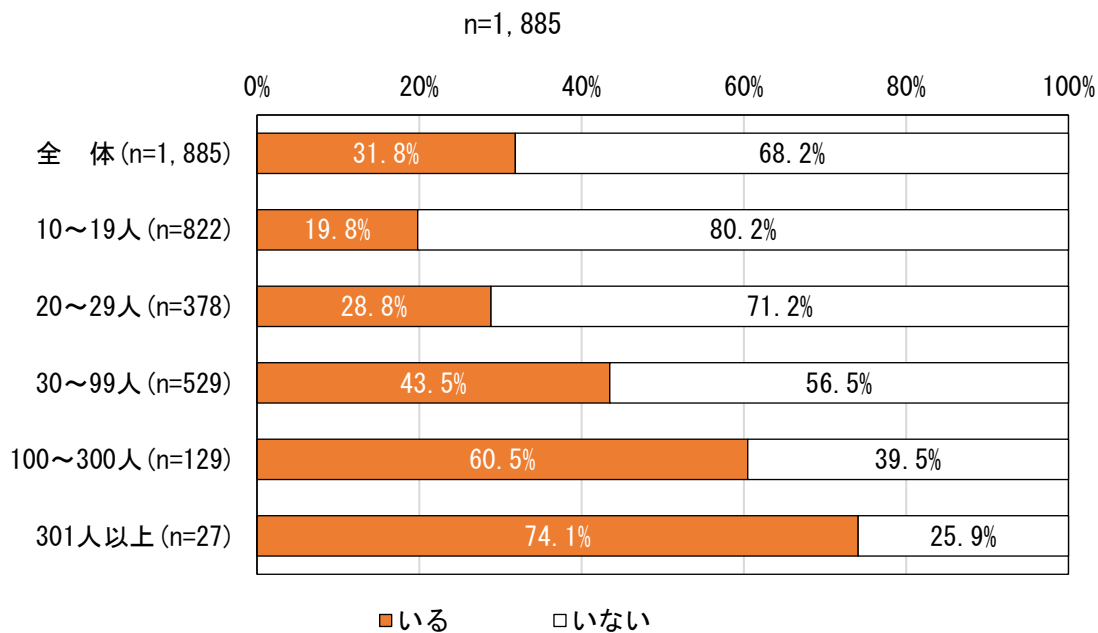
n=1,885



■ いる □ いない

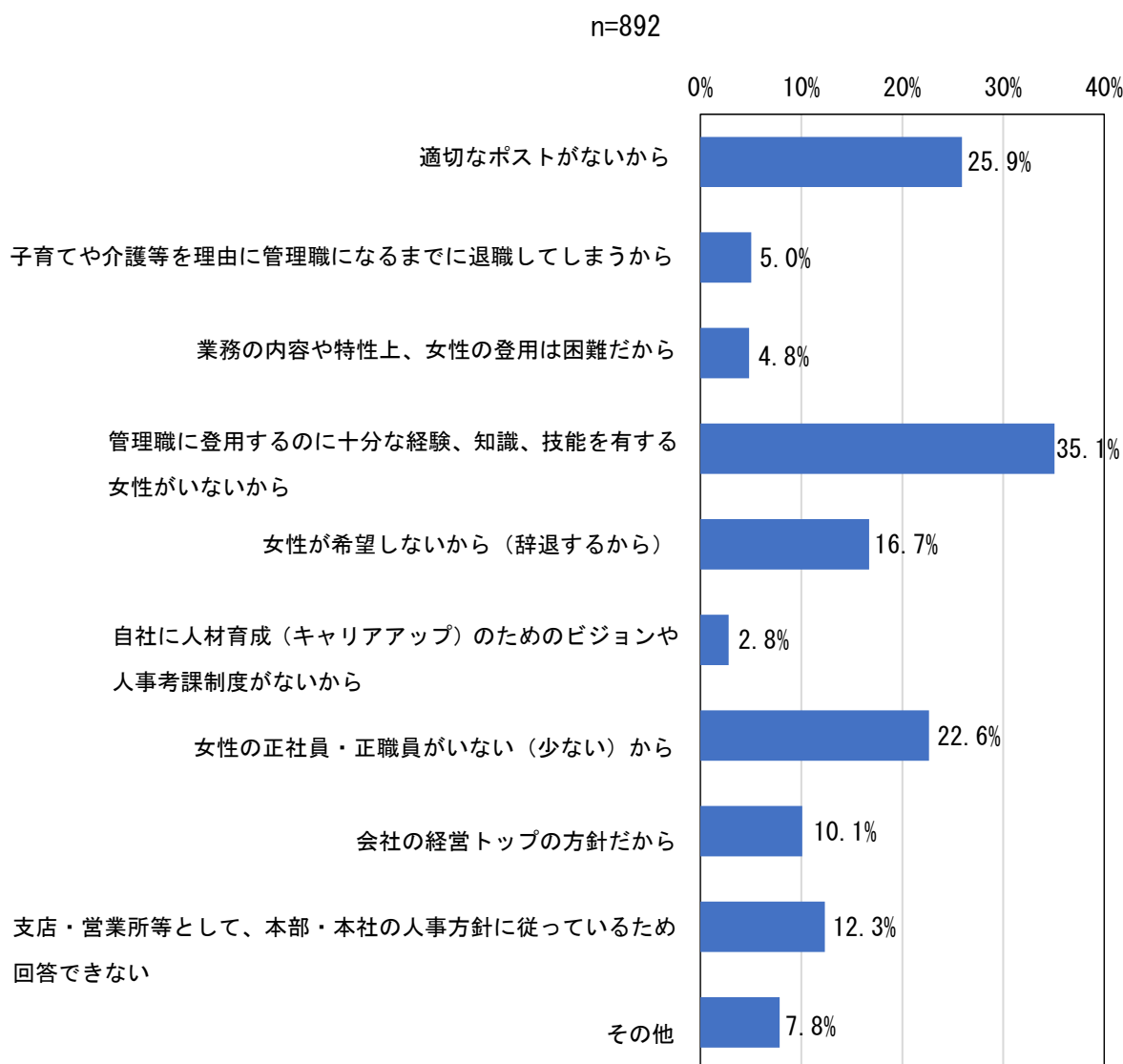
【従業員規模別】

従業員規模別の課長に女性を登用している事業所の割合は、全体の 31.8%に対して「301 人以上」の事業所で 74.1%と最も高く、次いで「100～300 人」の事業所が 60.5%となっており、従業員規模が大きくなるほど、登用率は高くなっている。



問3 管理職に女性を登用していない理由 ※複数回答（2つまで）

管理職に女性を登用していない理由は、「管理職に登用するのに十分な経験、知識、技能を有する女性がいらないから」が35.1%と最も割合が高く、次いで「適切なポストがないから」が25.9%、「女性の正社員・正職員がいらない（少ない）から」が22.6%となっている。



※「その他」の記載内容の主なものについては報告書末尾に添付

【業種別】

業種別にみると、「管理職に登用するのに十分な経験、知識、技能を有する女性がいらないから」は「不動産業、物品賃貸業」が63.6%、「情報通信業」が60.0%、「学術研究、専門・技術サービス業」が57.1%、「複合サービス事業」が55.2%と割合が高くなっている。

また、「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」は「金融業、保険業」が51.4%と割合が高くなっている。

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	業務の内容や特性上、女性の登用は困難だから	管理職に登用するのに十分な経験、知識、技能を有する女性がいらないから	女性が希望しないから（辞退するから）	自社に人材育成（キャリアアップ）のためのビジョンや人事考課制度がないから	女性の正社員・正職員がいらない（少ない）から	会社の経営トップの方針だから	支店・営業所等として、本部・本社の人事方針に従っているため回答できない	その他
全 体 (n=892)	25.9%	5.0%	4.8%	35.1%	16.7%	2.8%	22.6%	10.1%	12.3%	7.8%
農業・林業 (n=20)	35.0%	5.0%	20.0%	25.0%	25.0%	5.0%	35.0%	25.0%	0.0%	0.0%
漁業 (n=6)	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%
鉱業、採石業、砂利採取業 (n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建設業 (n=92)	23.9%	2.2%	13.0%	40.2%	18.5%	4.3%	25.0%	10.9%	4.3%	8.7%
製造業 (n=139)	30.2%	4.3%	4.3%	51.1%	17.3%	3.6%	22.3%	6.5%	4.3%	4.3%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=12)	8.3%	0.0%	16.7%	16.7%	8.3%	8.3%	33.3%	8.3%	41.7%	16.7%
情報通信業 (n=10)	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%	20.0%	0.0%	30.0%	10.0%	10.0%	0.0%
運輸業、郵便業 (n=58)	15.5%	3.4%	5.2%	22.4%	22.4%	0.0%	43.1%	31.0%	13.8%	8.6%
卸売業、小売業 (n=169)	29.0%	11.2%	3.6%	37.9%	24.9%	5.3%	21.3%	7.1%	16.6%	4.1%
金融業、保険業 (n=35)	0.0%	0.0%	0.0%	11.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	51.4%	11.4%
不動産業、物品賃貸業 (n=11)	9.1%	9.1%	0.0%	63.6%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	36.4%	18.2%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=14)	14.3%	7.1%	0.0%	57.1%	14.3%	0.0%	35.7%	14.3%	7.1%	7.1%
宿泊業、飲食サービス業 (n=39)	20.5%	10.3%	0.0%	30.8%	15.4%	0.0%	51.3%	23.1%	5.1%	10.3%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=18)	22.2%	11.1%	0.0%	44.4%	33.3%	5.6%	16.7%	11.1%	5.6%	0.0%
教育、学習支援業 (n=13)	30.8%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	0.0%	38.5%	23.1%	0.0%	7.7%
医療、福祉 (n=120)	33.3%	0.8%	1.7%	17.5%	8.3%	2.5%	4.2%	4.2%	13.3%	10.8%
複合サービス事業 (n=29)	37.9%	0.0%	0.0%	55.2%	13.8%	0.0%	10.3%	6.9%	6.9%	3.4%
サービス業（他に分類されないもの） (n=95)	26.3%	3.2%	5.3%	34.7%	15.8%	1.1%	26.3%	9.5%	13.7%	13.7%
分類不能の産業 (n=11)	27.3%	9.1%	0.0%	27.3%	18.2%	0.0%	36.4%	9.1%	9.1%	18.2%

【従業員規模別】

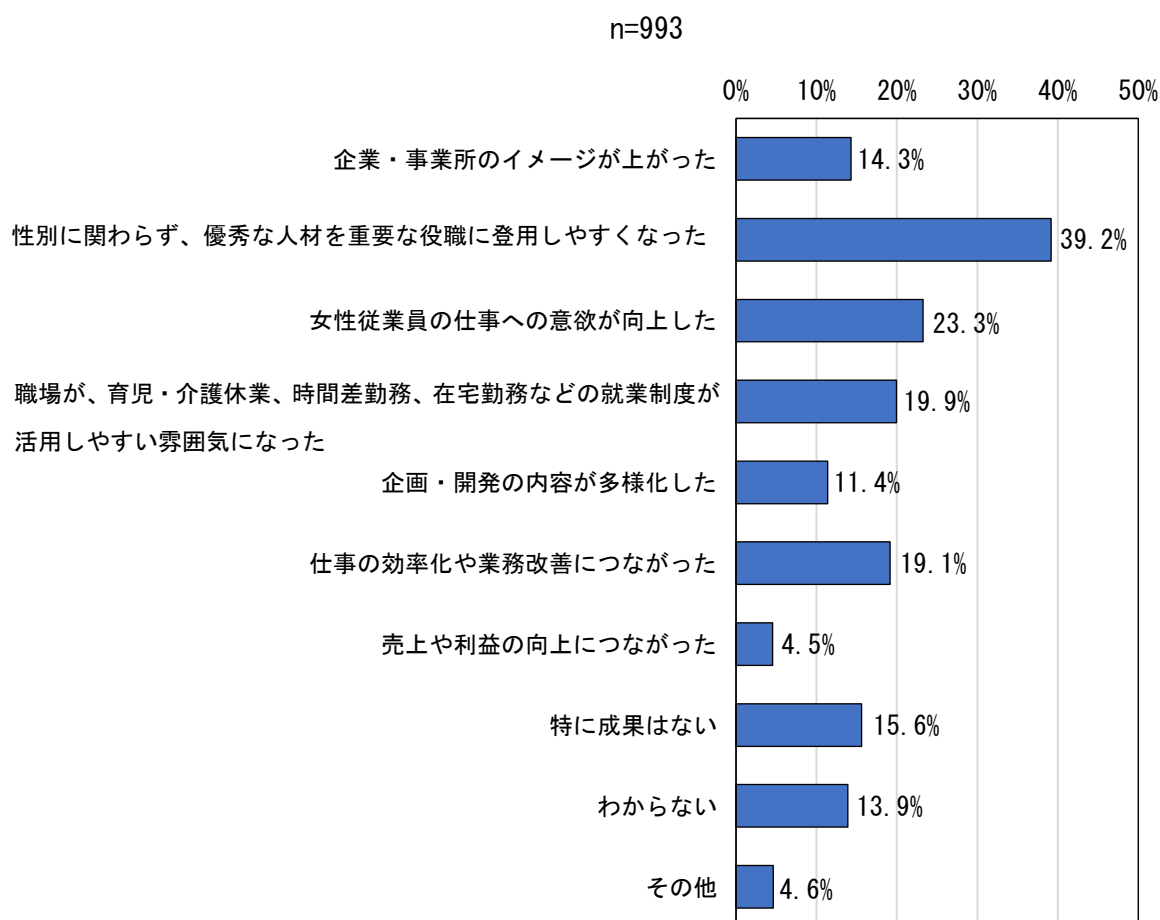
従業員規模別にみると、「管理職に登用するのに十分な経験、知識、技能を有する女性がないから」は「100～300人」の事業所で57.1%、「30～99人」の事業所で42.0%、「20～29人」の事業所で37.2%と割合が高くなっている。

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	業務の内容や特性上、女性の登用は困難だから	管理職に登用するのに十分な経験、知識、技能を有する女性がないから	女性が希望しないから（辞退するから）	自社に人材育成（キャリアアップ）のためのビジョンや人事考課制度がないから	女性の正社員・正職員が少ない（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=892)	25.9%	5.0%	4.8%	35.1%	16.7%	2.8%	22.6%	10.1%	12.3%	7.8%
10～19人 (n=442)	27.4%	4.3%	4.5%	28.5%	13.6%	3.6%	22.2%	10.9%	13.8%	9.7%
20～29人 (n=183)	26.8%	2.2%	5.5%	37.2%	12.0%	3.3%	21.9%	10.9%	10.9%	7.1%
30～99人 (n=219)	23.7%	8.7%	5.5%	42.0%	23.7%	0.9%	21.9%	8.2%	12.3%	5.9%
100～300人 (n=42)	21.4%	4.8%	2.4%	57.1%	26.2%	2.4%	33.3%	7.1%	4.8%	2.4%
301人以上 (n=6)	0.0%	16.7%	0.0%	50.0%	66.7%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%

問4 管理職に女性を登用することで、もたらされたと考える効果

※ 複数回答

管理職に女性を登用することで、もたらされたと考える効果について、「性別に関わらず、優秀な人材を重要な役職に登用しやすくなった」が39.2%と最も割合が高く、次いで「女性従業員の仕事への意欲が向上した」が23.3%、「職場が、育児・介護休業、時間差勤務、在宅勤務などの就業制度が活用しやすい雰囲気になった」が19.9%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、「性別に関わらず、優秀な人材を重要な役職に登用しやすくなった」は、「金融業、保険業」で78.1%、「情報通信業」で72.7%、「分類不能の産業」で63.6%と割合が高くなっている。

また、「女性従業員の仕事への意欲が向上した」は「金融業、保険業」で62.5%と割合が高くなっている。

業種	企業・事業所のイメージが上がった	性別に関わらず、優秀な人材を重要な役職に登用しやすくなった	女性従業員の仕事への意欲が向上した	職場が、育児・介護休業、時間差勤務、在宅勤務などの就業制度が活用しやすい雰囲気になった	企画・開発の内容が多様化した	仕事の効率化や業務改善につながった	売上や利益の向上につながった	特に成果はない	わからない	その他
全 体 (n=993)	14.3%	39.2%	23.3%	19.9%	11.4%	19.1%	4.5%	15.6%	13.9%	4.6%
農業・林業 (n=15)	13.3%	46.7%	6.7%	0.0%	13.3%	20.0%	6.7%	20.0%	6.7%	0.0%
漁業 (n=6)	16.7%	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業 (n=0)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建設業 (n=143)	16.8%	30.8%	25.9%	27.3%	11.2%	18.9%	3.5%	17.5%	16.1%	1.4%
製造業 (n=109)	20.2%	45.9%	28.4%	17.4%	12.8%	24.8%	2.8%	12.8%	9.2%	1.8%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=6)	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	16.7%	50.0%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%
情報通信業 (n=11)	9.1%	72.7%	27.3%	18.2%	18.2%	9.1%	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%
運輸業、郵便業 (n=31)	6.5%	25.8%	9.7%	12.9%	3.2%	12.9%	6.5%	25.8%	32.3%	0.0%
卸売業、小売業 (n=112)	13.4%	39.3%	25.9%	14.3%	16.1%	22.3%	6.3%	14.3%	14.3%	3.6%
金融業、保険業 (n=32)	46.9%	78.1%	62.5%	46.9%	34.4%	43.8%	21.9%	0.0%	6.3%	0.0%
不動産業、物品賃貸業 (n=7)	14.3%	57.1%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	14.3%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=32)	9.4%	46.9%	15.6%	25.0%	3.1%	12.5%	0.0%	21.9%	9.4%	6.3%
宿泊業、飲食サービス業 (n=38)	21.1%	39.5%	31.6%	15.8%	21.1%	26.3%	10.5%	21.1%	7.9%	10.5%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=21)	23.8%	28.6%	23.8%	19.0%	14.3%	23.8%	9.5%	14.3%	28.6%	0.0%
教育、学習支援業 (n=41)	9.8%	46.3%	17.1%	26.8%	7.3%	17.1%	2.4%	14.6%	17.1%	2.4%
医療、福祉 (n=285)	6.7%	36.5%	18.6%	21.1%	8.8%	14.4%	3.2%	15.8%	13.7%	7.4%
複合サービス事業 (n=33)	45.5%	33.3%	18.2%	12.1%	3.0%	6.1%	0.0%	6.1%	9.1%	6.1%
サービス業（他に分類されないもの） (n=60)	8.3%	30.0%	18.3%	13.3%	10.0%	20.0%	3.3%	18.3%	20.0%	6.7%
分類不能の産業 (n=11)	0.0%	63.6%	18.2%	9.1%	0.0%	27.3%	9.1%	0.0%	0.0%	36.4%

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「性別に関わらず、優秀な人材を重要な役職に登用しやすくなった。」は「100～300人」の事業所で55.2%、「30～99人」の事業所で48.1%、「301人以上」の事業所で47.6%と割合が高くなっている。

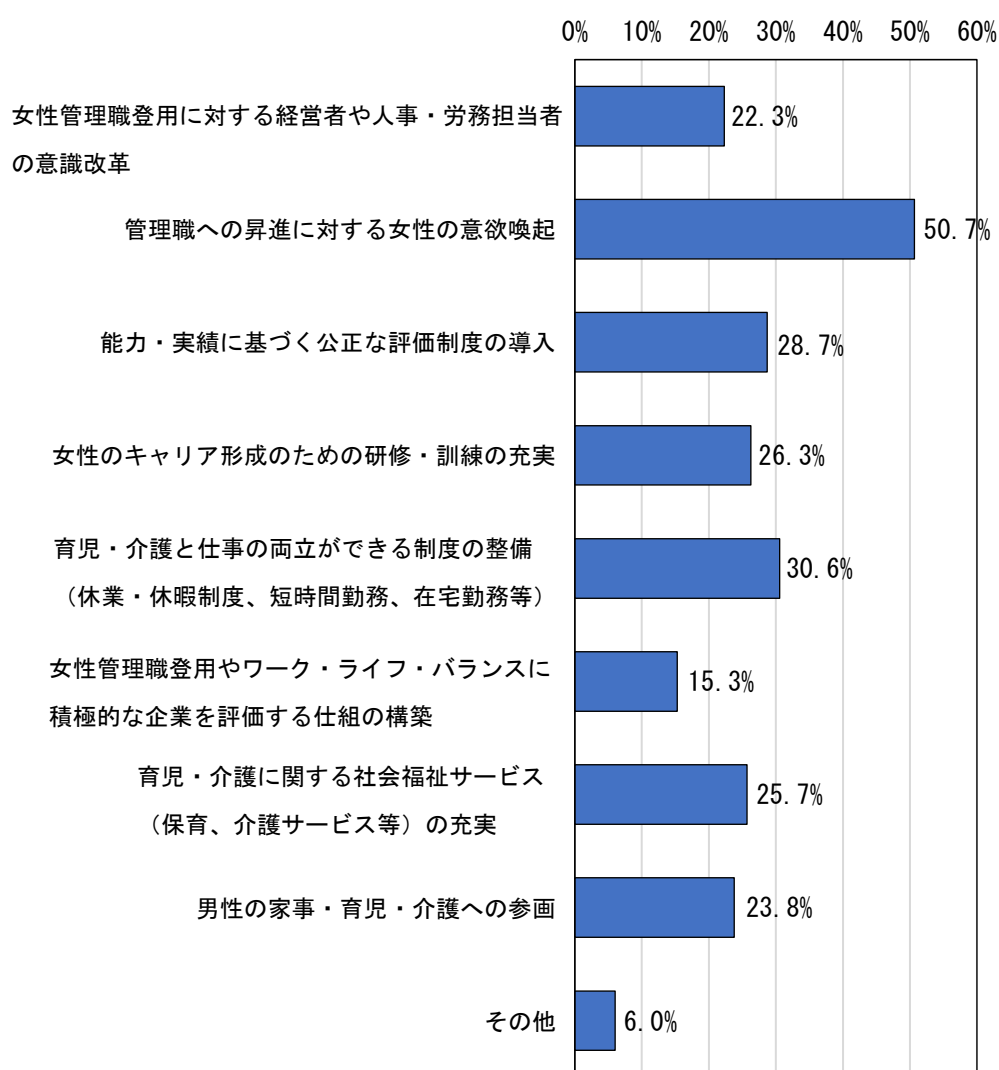
従業員規模	企業・事業所のイメージが上がった	性別に関わらず、優秀な人材を重要な役職に登用しやすくなった	女性従業員の仕事への意欲が向上した	職場が、育児・介護休業、時間差勤務、在宅勤務などの就業制度が活用しやすい雰囲気になった	企画・開発の内容が多様化した	仕事の効率化や業務改善につながった	売上や利益の向上につながった	特に成果はない	わからない	その他
全 体 (n=993)	14.3%	39.2%	23.3%	19.9%	11.4%	19.1%	4.5%	15.6%	13.9%	4.6%
10～19人 (n=380)	11.3%	27.6%	19.7%	19.7%	9.2%	21.3%	5.3%	20.0%	17.4%	5.0%
20～29人 (n=195)	15.4%	39.5%	27.7%	19.0%	9.7%	21.0%	5.1%	14.4%	11.8%	3.1%
30～99人 (n=310)	15.8%	48.1%	25.2%	21.6%	14.8%	16.1%	3.2%	13.2%	11.0%	4.5%
100～300人 (n=87)	18.4%	55.2%	20.7%	18.4%	13.8%	17.2%	3.4%	9.2%	11.5%	5.7%
301人以上 (n=21)	19.0%	47.6%	28.6%	14.3%	4.8%	14.3%	9.5%	9.5%	23.8%	9.5%

問5 今後、女性の管理職登用が進むために重要と考えられるもの

※ 複数回答

女性の管理職登用が進むために重要と考えられるものは、「管理職への昇進に対する女性の意欲喚起」が50.7%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30.6%、「能力・実績に基づく公正な評価制度の導入」が28.7%となっている。

n=1,885



※「その他」の記載内容の主なものについては報告書末尾に添付

【業種別】

業種別にみると、「管理職への昇進に対する女性の意欲喚起」は「金融業、保険業」で68.7%、「電気・ガス・熱供給・水道業」で66.7%、「分類不能の産業」で63.6%、「複合サービス事業」で62.9%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「情報通信業」で61.9%と割合が高くなっている。

業種	女性の管理職登用に対する経営者や人事・労務担当者の意識改革	管理職への昇進に対する女性の意欲喚起	能力・実績に基づく公正な評価制度の導入	女性のキャリア形成のための研修・訓練の充実	育児・介護と仕事の両立ができる制度の整備（休業・休暇制度、短時間勤務、在宅勤務等）	積極的な企業を評価する仕組の構築	育児・介護に関する社会福祉サービス（保育、介護サービス等）の充実	男性の家事・育児・介護への参画	その他
全 体 (n=1,885)	22.3%	50.7%	28.7%	26.3%	30.6%	15.3%	25.7%	23.8%	6.0%
農業・林業 (n=35)	25.7%	42.9%	31.4%	17.1%	37.1%	20.0%	28.6%	25.7%	14.3%
漁業 (n=12)	25.0%	25.0%	8.3%	16.7%	33.3%	0.0%	25.0%	16.7%	8.3%
鉱業、採石業、砂利採取業 (n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建設業 (n=235)	28.9%	41.3%	32.3%	24.7%	29.4%	16.6%	22.1%	22.1%	8.5%
製造業 (n=248)	22.2%	60.5%	30.2%	26.2%	29.0%	6.0%	15.3%	18.5%	5.6%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=18)	16.7%	66.7%	22.2%	38.9%	61.1%	27.8%	33.3%	33.3%	11.1%
情報通信業 (n=21)	23.8%	57.1%	28.6%	33.3%	61.9%	19.0%	42.9%	57.1%	4.8%
運輸業、郵便業 (n=89)	23.6%	50.6%	28.1%	24.7%	16.9%	12.4%	19.1%	20.2%	6.7%
卸売業、小売業 (n=281)	19.9%	59.4%	22.4%	27.0%	29.9%	14.6%	25.6%	22.4%	3.6%
金融業、保険業 (n=67)	58.2%	68.7%	28.4%	55.2%	34.3%	22.4%	49.3%	25.4%	3.0%
不動産業、物品賃貸業 (n=18)	11.1%	33.3%	38.9%	11.1%	16.7%	22.2%	0.0%	5.6%	11.1%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=46)	28.3%	52.2%	45.7%	15.2%	41.3%	17.4%	26.1%	30.4%	6.5%
宿泊業、飲食サービス業 (n=77)	15.6%	55.8%	29.9%	14.3%	36.4%	22.1%	35.1%	35.1%	9.1%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=39)	15.4%	53.8%	33.3%	28.2%	17.9%	7.7%	17.9%	23.1%	5.1%
教育、学習支援業 (n=54)	25.9%	55.6%	31.5%	29.6%	42.6%	27.8%	35.2%	29.6%	1.9%
医療、福祉 (n=405)	13.8%	39.8%	27.9%	25.7%	31.1%	18.3%	35.1%	27.4%	6.2%
複合サービス事業 (n=62)	35.5%	62.9%	22.6%	24.2%	30.6%	8.1%	12.9%	38.7%	1.6%
サービス業（他に分類されないもの） (n=155)	21.9%	44.5%	29.7%	29.7%	25.8%	15.5%	16.8%	12.9%	5.2%
分類不能の産業 (n=22)	9.1%	63.6%	31.8%	13.6%	31.8%	4.5%	13.6%	4.5%	13.6%

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「管理職への昇進に対する女性の意欲喚起」は「100～300人」の事業所で63.6%、「30～99人」の事業所が59.7%、「301人以上」の事業所で55.6%と割合が高くなっている。

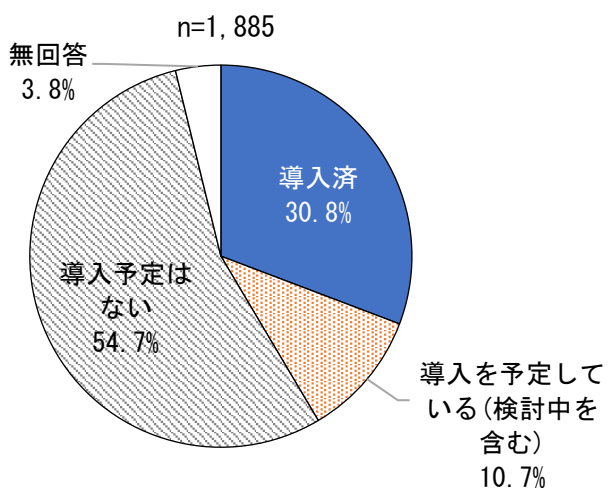
従業員規模	女性の管理職登用に対する経営者や人事・労務担当者の意識改革	管理職への昇進に対する女性の意欲喚起	能力・実績に基づく公正な評価制度の導入	女性のキャリア形成のための研修・訓練の充実	育児・介護と仕事の両立ができる制度の整備（休業・休暇制度、短時間勤務、在宅勤務等）	女性管理職登用やワーク・ライフ・バランスに積極的な企業を評価する仕組の構築	育児・介護に関する社会福祉サービス（保育、介護サービス等）の充実	男性の家事・育児・介護への参画	その他
全 体（n=1,885）	22.3%	50.7%	28.7%	26.3%	30.6%	15.3%	25.7%	23.8%	6.0%
10～19人（n=822）	23.8%	43.4%	27.5%	22.7%	32.8%	15.1%	24.8%	24.0%	5.7%
20～29人（n=378）	19.6%	48.9%	28.8%	25.1%	30.2%	14.8%	26.2%	21.2%	5.8%
30～99人（n=529）	22.9%	59.7%	33.1%	28.9%	27.2%	16.3%	25.7%	23.3%	7.0%
100～300人（n=129）	16.3%	63.6%	20.2%	39.5%	31.8%	12.4%	24.8%	30.2%	3.9%
301人以上（n=27）	29.6%	55.6%	18.5%	33.3%	25.9%	22.2%	48.1%	33.3%	7.4%

問6 制度導入状況

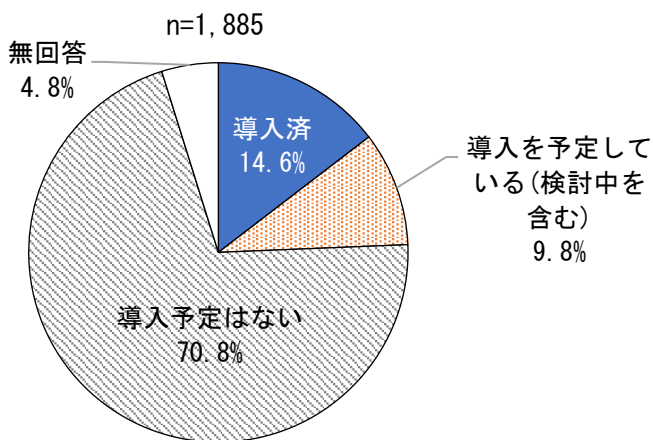
制度導入状況について、「短時間正社員制度」は「導入済」が30.8%と3割程度となっている。

また、「フレックスタイム制」「勤務間インターバル制度」は「導入予定はない」が7割以上となっている。

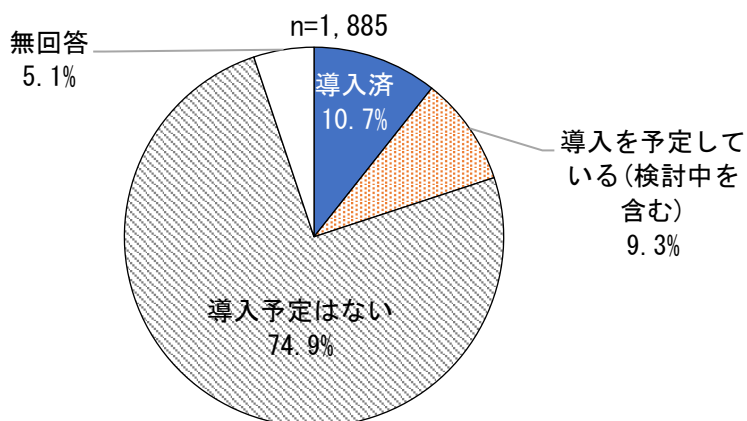
①短時間正社員制度



②フレックスタイム制



③勤務間インターバル制度

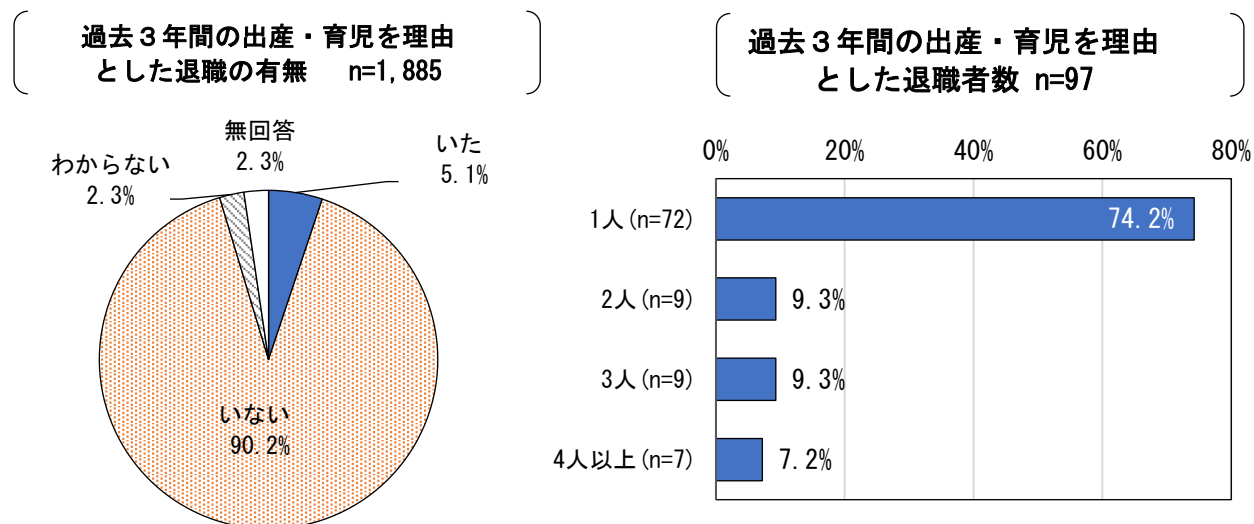


問7 過去3年間の出産・育児を理由とした退職者

(1) 退職者の有無・人数

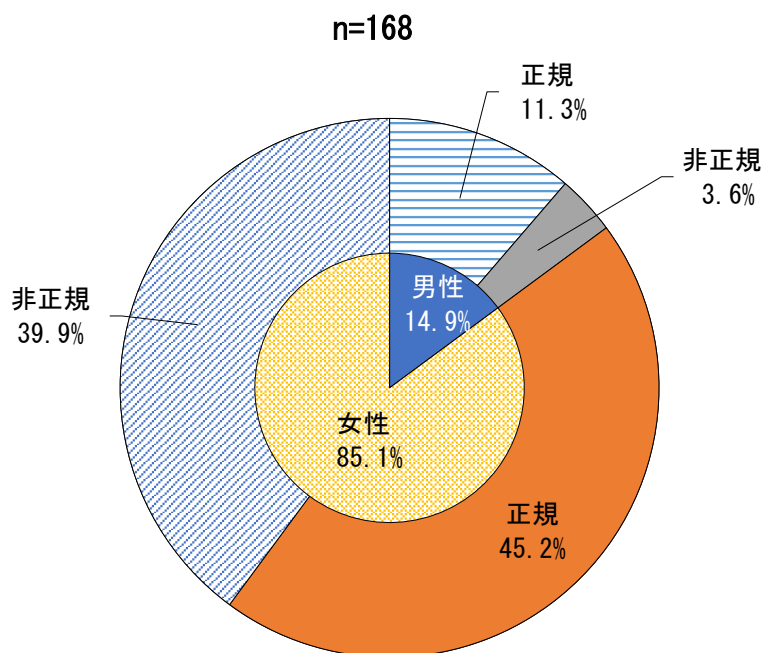
過去3年間（令和3年4月1日から令和6年3月31日まで）の出産・育児を理由とした退職は、「いない」が90.2%と9割程度であり、「いた」は5.1%となっている。

また、「いた」と答えた事業所の退職者数は、「1人」が74.2%、「2人」「3人」が9.3%となっている。



(2) 退職者の性別・雇用形態

過去3年間の出産・育児を理由とした退職者の性別は、「女性」が85.1%となっている。
雇用形態は「女性」の「正規社員」が45.2%、「非正規社員」が39.9%となっている。

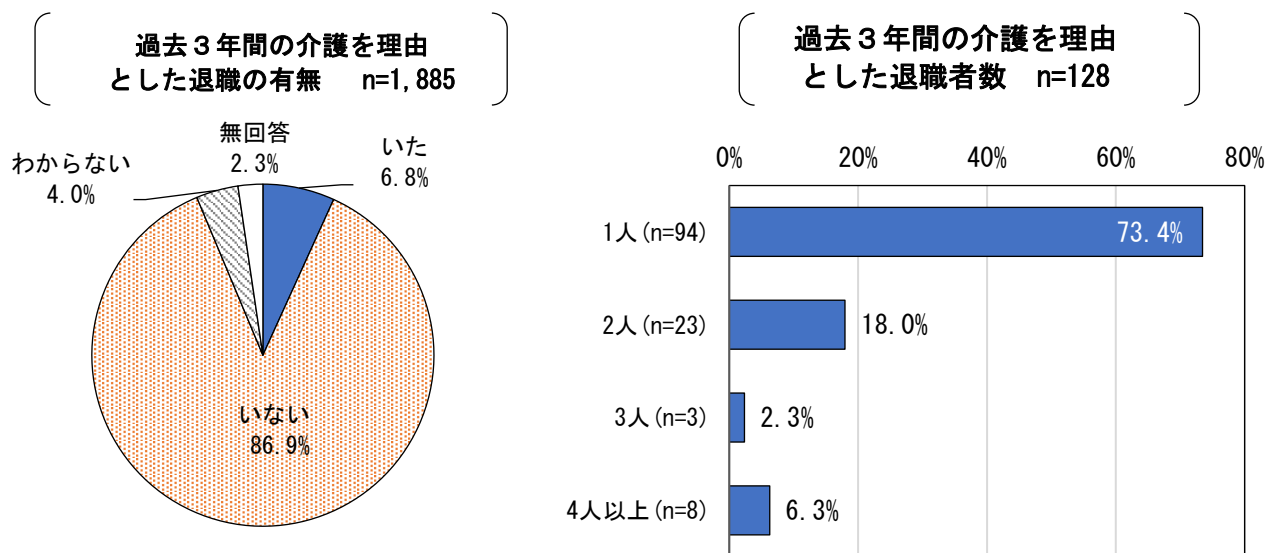


問 8 過去 3 年間の介護を理由とした退職者

(1) 退職者の有無・人数

過去 3 年間（令和 3 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日まで）の介護を理由とした退職は、「いない」が 86.9% と約 9 割であり、「いた」は 6.8% となっている。

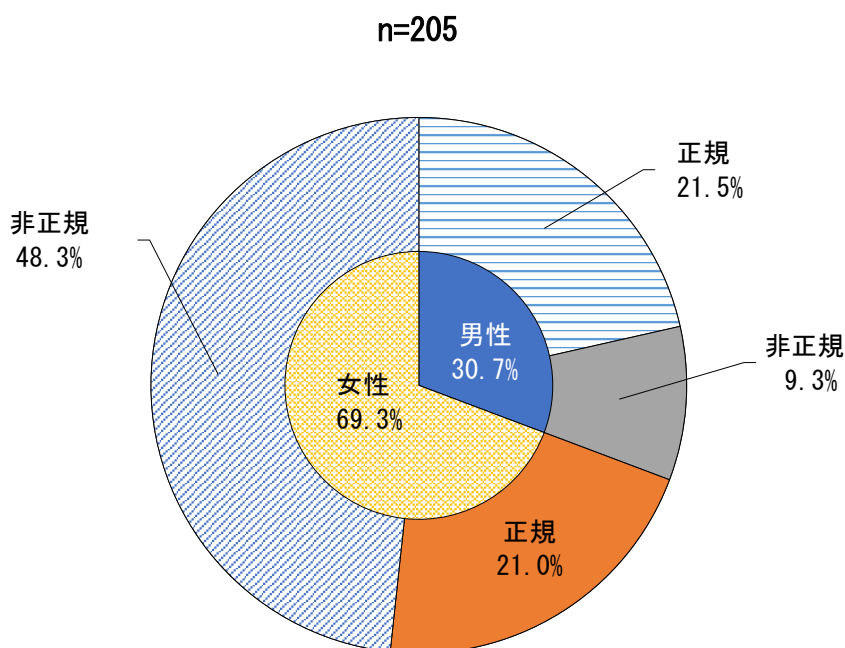
また、「いた」と答えた事業所の退職者数は、「1 人」が 73.4%、「2 人」が 18.0% となっている。



(2) 退職者の性別・雇用形態

過去 3 年間の介護を理由とした退職者の性別は、「女性」が 69.3% となっている。

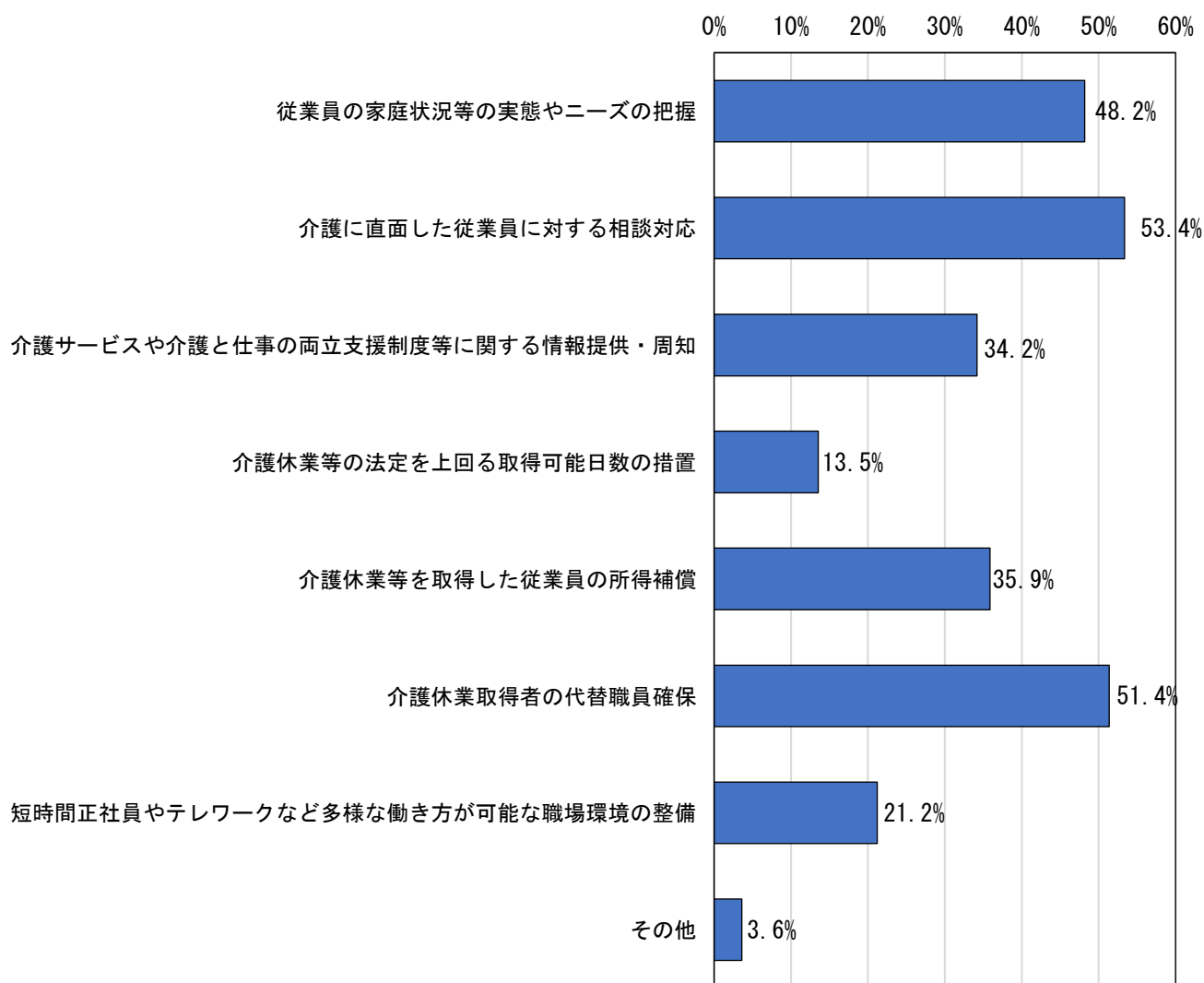
また、雇用形態は「女性」の「正規社員」が 21.0%、「非正規社員」が 48.3% となっている。



問9 介護と仕事の両立にあたり事業所として必要な取組 ※複数回答

介護と仕事の両立にあたり事業所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53.4%で最も割合が高く、次いで「介護休業取得者の代替職員確保」が51.4%、「従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握」が48.2%となっている。

n=1,885



※「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、「従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握」は「金融業、保険業」で79.1%、「学術研究、専門・技術サービス業」で65.2%と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「金融業、保険業」で68.7%、「教育、学習支援業」で64.8%、「介護休業取得者の代替職員確保」は「金融業、保険業」で70.1%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	介護休業等の法定を上回る取得可能日数の措置	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	短時間正社員や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=1,885)	48.2%	53.4%	34.2%	13.5%	35.9%	51.4%	21.2%	3.6%
農業・林業 (n=35)	51.4%	42.9%	42.9%	8.6%	42.9%	45.7%	20.0%	5.7%
漁業 (n=12)	50.0%	41.7%	16.7%	0.0%	16.7%	25.0%	0.0%	8.3%
鉱業、採石業、砂利採取業 (n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建設業 (n=235)	57.9%	62.6%	39.6%	14.9%	35.3%	39.1%	26.0%	3.0%
製造業 (n=248)	50.4%	54.8%	31.5%	12.5%	38.3%	48.4%	17.7%	3.6%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=18)	55.6%	50.0%	50.0%	11.1%	22.2%	33.3%	61.1%	0.0%
情報通信業 (n=21)	38.1%	52.4%	52.4%	23.8%	52.4%	42.9%	52.4%	0.0%
運輸業、郵便業 (n=89)	56.2%	62.9%	27.0%	10.1%	33.7%	50.6%	16.9%	1.1%
卸売業、小売業 (n=281)	47.7%	49.5%	34.5%	13.2%	33.1%	47.7%	23.1%	6.0%
金融業、保険業 (n=67)	79.1%	68.7%	46.3%	19.4%	23.9%	70.1%	26.9%	3.0%
不動産業、物品賃貸業 (n=18)	38.9%	38.9%	22.2%	5.6%	33.3%	61.1%	27.8%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業 (n=46)	65.2%	60.9%	43.5%	10.9%	28.3%	45.7%	52.2%	4.3%
宿泊業、飲食サービス業 (n=77)	61.0%	58.4%	36.4%	22.1%	46.8%	61.0%	27.3%	7.8%
生活関連サービス業、娯楽業 (n=39)	46.2%	51.3%	28.2%	10.3%	41.0%	46.2%	7.7%	5.1%
教育、学習支援業 (n=54)	46.3%	64.8%	51.9%	18.5%	31.5%	63.0%	25.9%	0.0%
医療、福祉 (n=405)	35.6%	46.7%	28.6%	12.8%	34.8%	62.5%	16.3%	3.0%
複合サービス事業 (n=62)	19.4%	32.3%	29.0%	9.7%	54.8%	51.6%	4.8%	1.6%
サービス業（他に分類されないもの） (n=155)	51.6%	56.1%	34.2%	14.2%	35.5%	44.5%	16.8%	3.9%
分類不能の産業 (n=22)	22.7%	45.5%	27.3%	13.6%	40.9%	50.0%	27.3%	0.0%

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「介護に直面した従業員に対する相談対応」は「100～300人」の事業所で55.0%、「30～99人」の事業所で53.9%と割合が高くなっている。

また、「介護休業取得者の代替職員確保」は「30～99人」の事業所で53.3%と最も割合が高くなっている。

従業員規模	従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握	介護に直面した従業員に対する相談対応	介護サービスや介護と仕事の両立支援制度等に関する情報提供・周知	介護休業等の法定を上回る取得可能日数の措置	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	短時間正社員や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=1,885)	48.2%	53.4%	34.2%	13.5%	35.9%	51.4%	21.2%	3.6%
10～19人 (n=822)	51.5%	53.0%	30.3%	14.0%	37.5%	50.1%	20.4%	3.5%
20～29人 (n=378)	49.2%	52.9%	33.3%	14.8%	37.3%	52.1%	20.9%	3.2%
30～99人 (n=529)	44.2%	53.9%	39.1%	11.7%	32.7%	53.3%	22.5%	4.5%
100～300人 (n=129)	42.6%	55.0%	40.3%	12.4%	32.6%	48.8%	20.2%	1.6%
301人以上 (n=27)	37.0%	51.9%	37.0%	22.2%	44.4%	51.9%	29.6%	3.7%

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）

- 男女の区別はない、順次昇格する。
- 法人内では女性管理職は多数いるが、たまたま人事異動によって現状となっている。
- 弊社においては現在、女性管理職は不在ですが、登用に向けて本社で準備中。
- 本人が希望しないと思うので。
- 下請として工場に入っているため本社の方針に従っている。
- 経験年数等の関係。
- 特に理由はない。
- 将来的には育成していく予定。
- 事業所が小規模のため。
- 適任になれば登用する。
- 登用に性別の区別はなく、結果的に。
- キャリア年数が少ない為。
- 女性管理職が退職し、その後任に適任者がいないため。
- 事業所のトップを課長級としているため1名しかいない。 ※現在は男性
- 課も部も役もないため。
- 役職を定めていない。
- 役職にこだわらないから。
- 女性社員の入社歴があさいから。
- 管理職の人数が少ないため。
- 若年層ばかりで管理職年代に到達していないため。

問4 管理者に女性を登用することで、もたらされたと考える効果 （その他）

- 働き方改善につながった。
- 男女の別は関係あると思っていない。
- 女性職員の意見が出やすくなり、風通しが良くなった。
- 従前より、性別に関わらず登用、業務付与を行っている。
- 女性視点での業務や管理の質の向上に繋がった。
- 女性社員の意見などが集めやすくなった。
- 従前より女性が多い職場なので性別に関係なく適材適所で役職に登用している。
- 近年登用を新たに開始したわけではないので、効果ははかりかねる。
- 円滑な事業運営につながっている。

問5 今後、女性の管理職登用が進むために重要と考えられるもの（その他）

- AI や IoT の導入による定型業務の効率化。
- 採用活動に役立つ仕組みづくり。
- 男女にとらわれない各家庭ごとの育児・子育てへの負担感の軽減とそのための保障。
- 女性の入社しやすい企業イメージ。
- 経営体制の再構築。
- 昇給。
- 女性に限らず、若手職員の育成・離職率を下げる。人員確保あつての、上記 1～8 となると思う。
- 能力があれば女性も男性も関係ないと思います。
- 女性の正社員を増やすこと。
- 社会全体が 7 時間勤務になるなどもっとゆとりのある社会になってほしい。
- 本人の意欲・社会保険の壁。
- 管理職という職に対してのイメージの払拭。男性・女性に限らず、管理職の仕事内容・仕事量（残業時間の削減）の他に、重責など精神的負担になる要素の軽減も必要。
- 事業拡大。
- 新卒採用時の女性の割合が高まる事、ポジション的に入替のきくところしか配置されていないので、育成するポジションに採用されれば、昇進の可能性有り。
- 国の制度改正や補助事業等。
- 女性の社会進出や機会の増加。
- 育児介護と仕事の両立ができる人員体制。
- 経験、知識、技能。
- 家事・育児の外部サービスの拡大。
- バランスのとれた採用。
- 男女問わずキャリアアップ。
- 管理職を新たに作る。
- 会社全体の成長。
- 固定的な観念の排除。
- 人口の増加、現役世代の働き手の増加、男女ともに「働き方」の考えのすり合わせを行うこと。
- やりたいと思わせる風土、仕組み。
- 男女の管理職希望度を同じにする意識改革（性別問わず「昇進」でなく能力適正を活かすことへの熱意の喚起）、結果の平等を求めず実態を前向きに評価すること。
- 管理職だけでなく、部下になる人の意識改革。
- 会社が継続していくビジョンの提示。
- 育児・介護と仕事の両立を推進する企業に対する補助金制度の導入。
- 経営者、男性の意識改革。

問9 従業員の介護と仕事の両立のために重要と考えられるもの（その他）

- 福祉施設の充実、24 時間自宅介護が必要だと短時間勤務も無理なので。
- 人員確保、仕事遂行能力の均一化。
- 会社に対しての補助金。
- 現行の規定以上の公的な所得補償。
- 事業の経営が黒字であること。
- 業務の属人化を防ぐ、仕事のバックアップシステムの仕組みづくり。人員の不在を想定した体制構築。
- 社会全体で支え合うインフォーマルなコミュニティの形成。
- 介護報酬増額と職員の増員。
- 介護休業を取得していない職員の負担感に対する補償をすることで、介護休業を取る人が結果的に休みを取りやすくなる。
- 介護休業等の法定の見直し。
- 認知症の場合の介護認定制度見直し。従業員の精神状態、健康状態を企業支援だけでは対応できない。
- シフト調整 勤務日考慮。
- 相談しやすい職場内の雰囲気、人間関係。
- 介護で休む従業員の仕事を補える人員。
- 両立ではなく、介護施設等福祉の充実やそれにかかる資金的援助等が必要だと思う。働く人間が介護しなくても暮らせるように。
- 介護施設の増設と費用の低減。
- 経営者の意識改革。

令和6年度 企業の女性管理職登用等実態調査 調査票

貴事業所の状況

企 業 名			
代表者氏名			
所 在 地 〔本店又は主たる事業所の所在地〕	〒 ー 電 話 () ー ファクシミリ () ー		
産 業 分 類 ※1 主要なもの一つに ○をしてください。	1 農業、林業 2 漁業 3 鉱業、採石業、砂利採取業 4 建設業 5 製造業 6 電気・ガス・熱供給・水道業 7 情報通信業 8 運輸業、郵便業 9 卸売業、小売業 10 金融業、保険業 11 不動産業、物品賃貸業 12 学術研究、専門・技術サービス業 13 宿泊業、飲食サービス業 14 生活関連サービス業、娯楽業 15 教育、学習支援業 16 医療、福祉 17 複合サービス事業 18 サービス業(他に分類されないもの) 19 分類不能の産業		
記 入 者	所属・役職名	お名前	電話 () ー

※1 日本標準産業分類（平成25年10月改定、平成26年4月1日施行）に基づく産業分類

問1 貴事業所の常用労働者数について御記入ください。(令和7年1月1日時点)

区 分	正社員・正職員	非正規社員	計
男 性			
女 性			
計			

問2 貴事業所の役員及び係長級以上の人数を御記入ください。(令和7年1月1日時点)

区 分	役 員 ※2	部長級	課長級	小計 (役員+部長級+課長級)	係長級
男 性					
女 性					
計					

「0」の場合は問3を回答し、「0」以外の場合は問4を回答してください。(問5以降は、いずれの場合でもご回答ください。)

※2 常時勤務し、一般労働者と同じ給与規則などで毎月給与の支払いを受けている者に限る。

主なものを二つまで選んでください。

- 44

問6 貴事業所における以下の制度導入状況について、選んでください。

①短時間正社員制度（※1）

- 1 導入済 2 導入を予定している（検討中を含む） 3 導入予定はない

②フレックスタイム制（※2）

- 1 導入済 2 導入を予定している（検討中を含む） 3 導入予定はない

③勤務間インターバル制度（※3）

- 1 導入済 2 導入を予定している（検討中を含む） 3 導入予定はない

（※1）短時間正社員とは、フルタイム正社員と比較して、1週間の所定労働時間が短い正規型の社員であって、次の①②の要件に該当する社員です。

<要件>

①期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している

②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等

※フルタイム正社員…1週間の所定労働時間が40時間程度（1日8時間・週5日勤務等）で、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結した正社員

（※2）フレックスタイム制とは、労働基準法第32条の3に定めるもの

（※3）勤務間インターバル制度とは、労働時間等設定改善法第2条第1項に定めるもの

問7 過去3年間（令和3年4月1日から令和6年3月31日まで）に、従業員で出産・育児を理由に退職した人はいますか。

- 1 いた

退職者の人数を御記入ください。

雇用形態・性別	人数
正社員・正職員（男性）	
正社員・正職員（女性）	
非正規社員（男性）	
非正規社員（女性）	

- 2 いない

- 3 わからない

問8 過去3年間（令和3年4月1日から令和6年3月31日まで）に、従業員で親族等の介護を理由に退職した人はいますか。

- 1 いた

退職者の人数を御記入ください。

雇用形態・性別	人数
正社員・正職員（男性）	
正社員・正職員（女性）	
非正規社員（男性）	
非正規社員（女性）	

- 2 いない

- 3 わからない

問9 貴事業所において、従業員の介護と仕事の両立のために重要と考えられるものは何ですか。(複数回答可)

- 1 従業員の家庭状況等の実態やニーズの把握
- 2 介護に直面した従業員に対する相談対応
- 3 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
- 4 介護休業等の法定を上回る取得可能日数の措置
- 5 介護休業等を取得した従業員の所得補償
- 6 介護休業取得者の代替職員確保
- 7 短時間正社員やテレワークなど多様な働き方が可能な職場環境の整備
- 8 その他（内容を記入してください）

御協力ありがとうございました

【発行元・問い合わせ先】

鳥取県男女協働未来創造本部未来創造課

〒682-0816 倉吉市駄経寺町212-5 エースパック未来中心内

電話 0858-23-3976 FAX 0858-23-3989

E-mail mirai-souzou@pref.tottori.lg.jp