

2 女性管理職の割合と女性の活躍推進

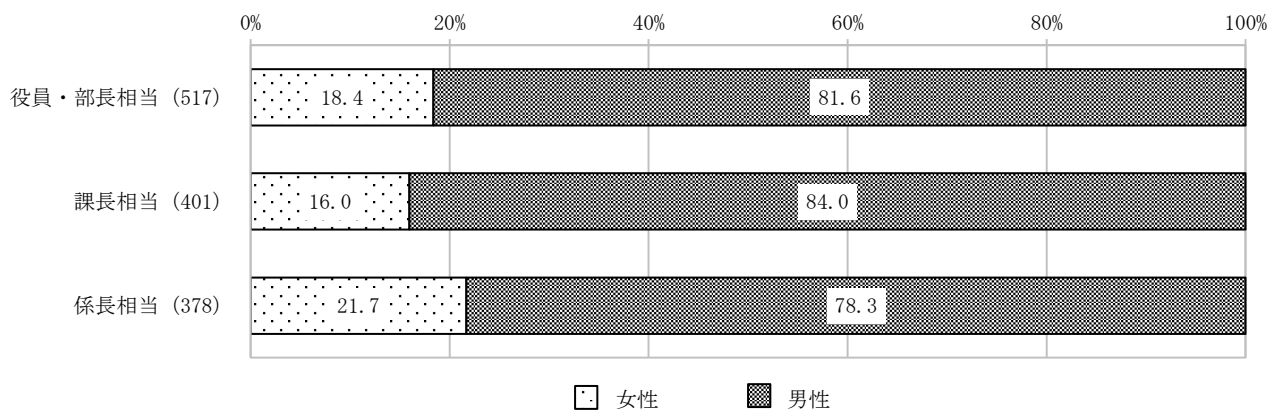
(1) 女性管理職の割合

職位別にみると、いずれの職位でも女性の割合は2割前後となっている。前回の調査結果と比較すると、いずれの職位でも約1割高くなっている。

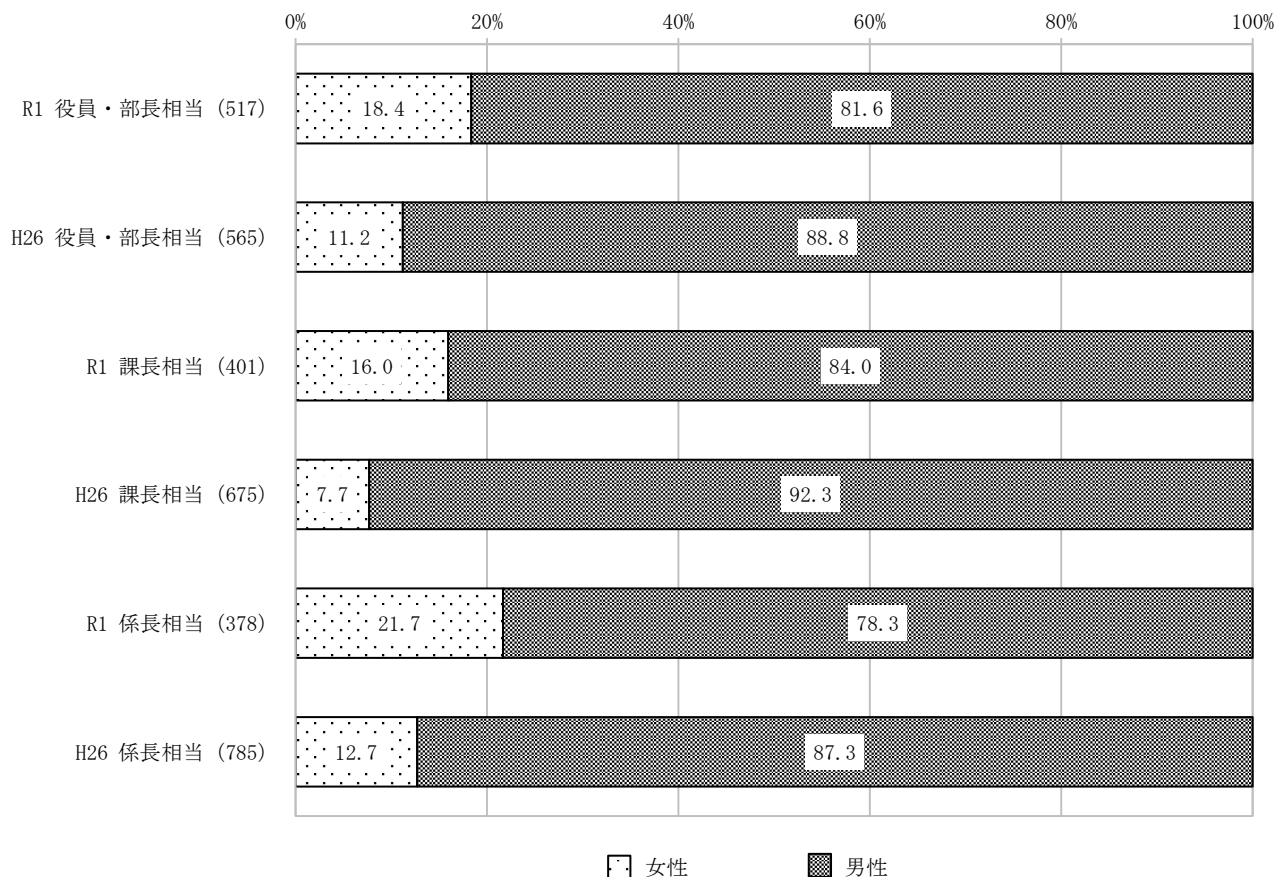
産業分類別にみると、医療、福祉分野で女性の割合が高くなっている。医療、福祉分野では、どの職位においても他の産業分野より女性の割合が高くなっており、課長相当、係長相当では6割を超えている。

事業所従業員規模別にみると、どの職位においても、女性管理職の割合は事業所規模が大きい300人以上の事業所で最も高くなっており、100人～299人の事業所で最も低くなっている。

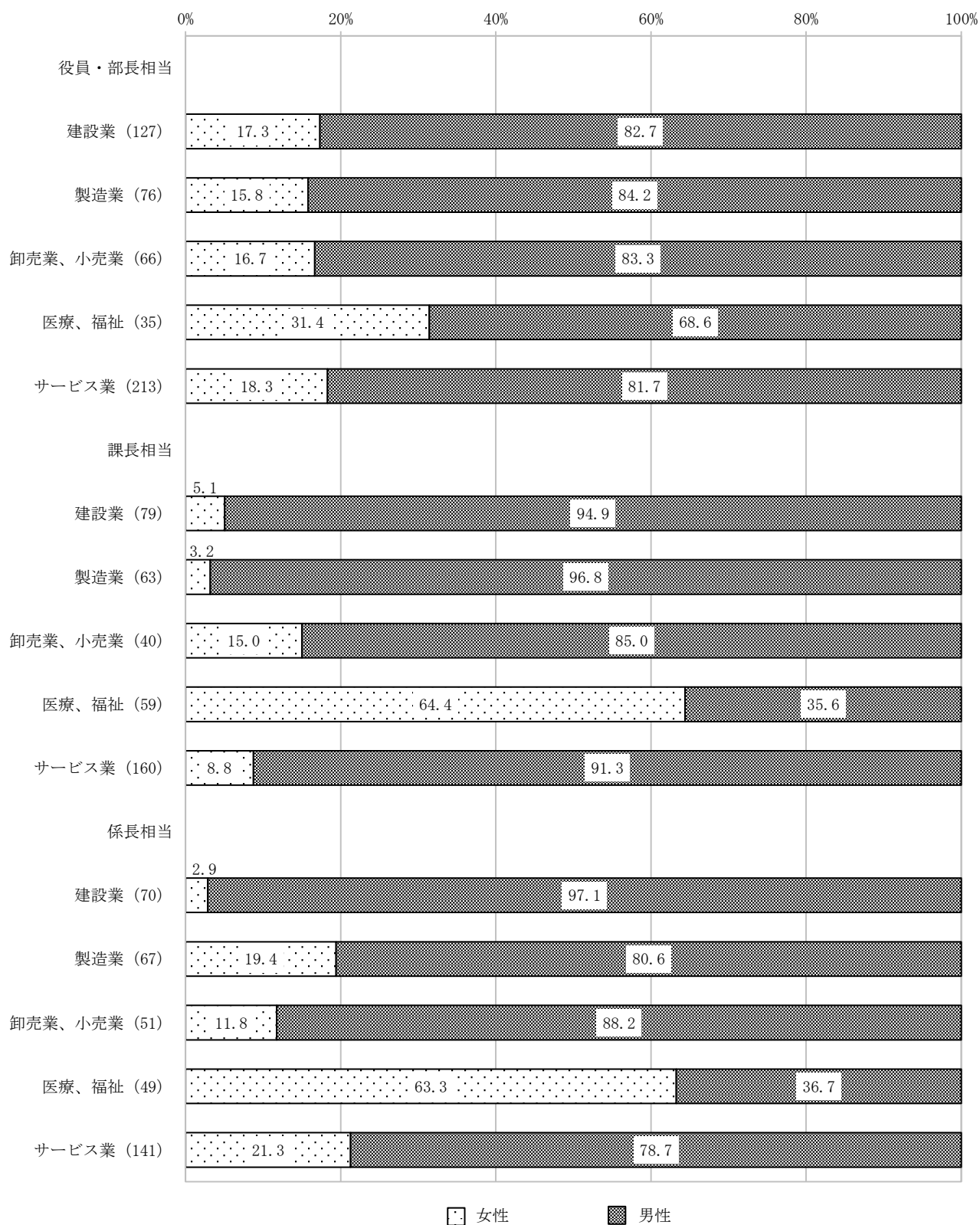
管理・監督職の男女比（問4）



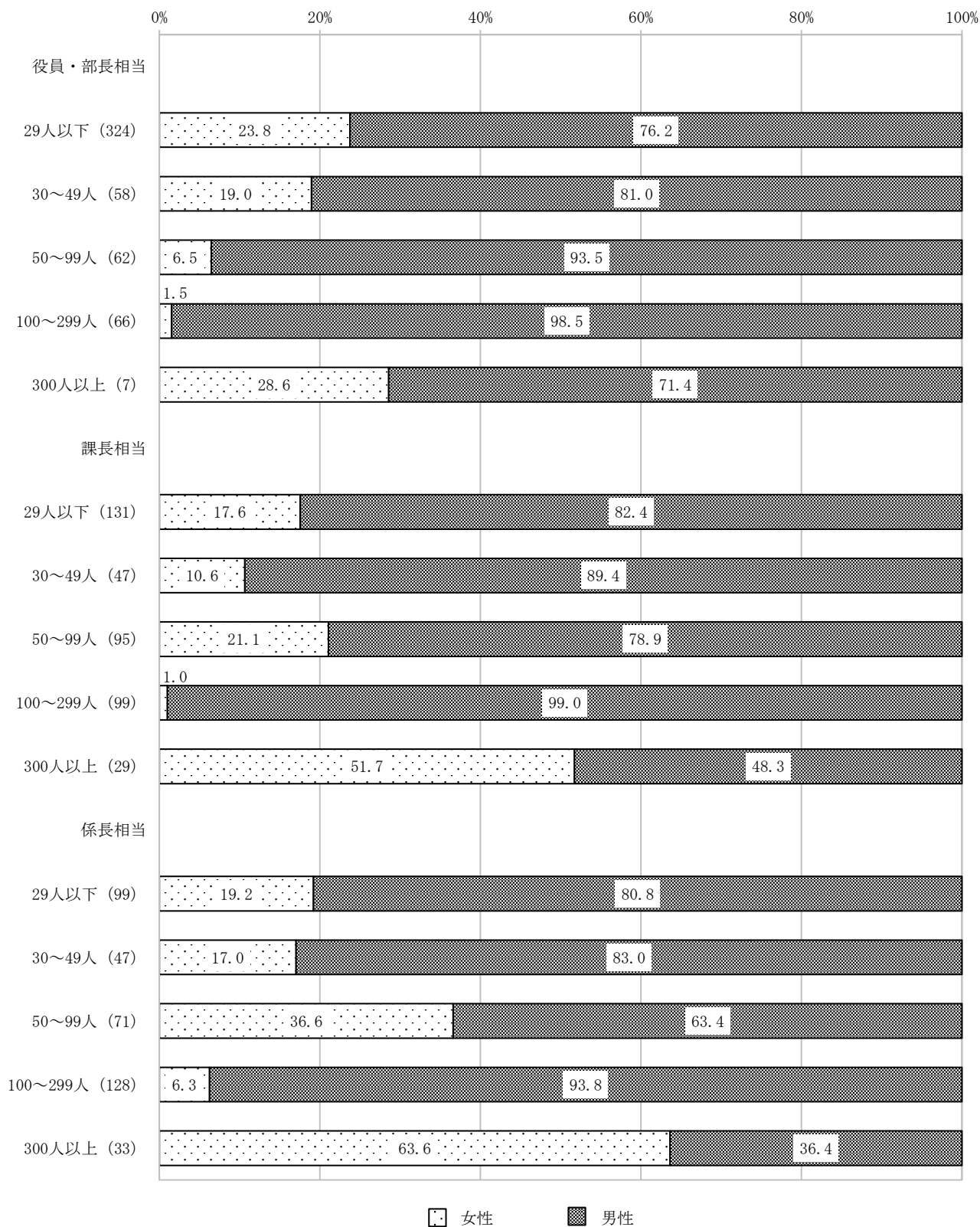
管理・監督職の男女比（問4）



管理・監督職の男女比（産業分類別）（問4）



管理・監督職の男女比（事業所従業員規模別）（問4）



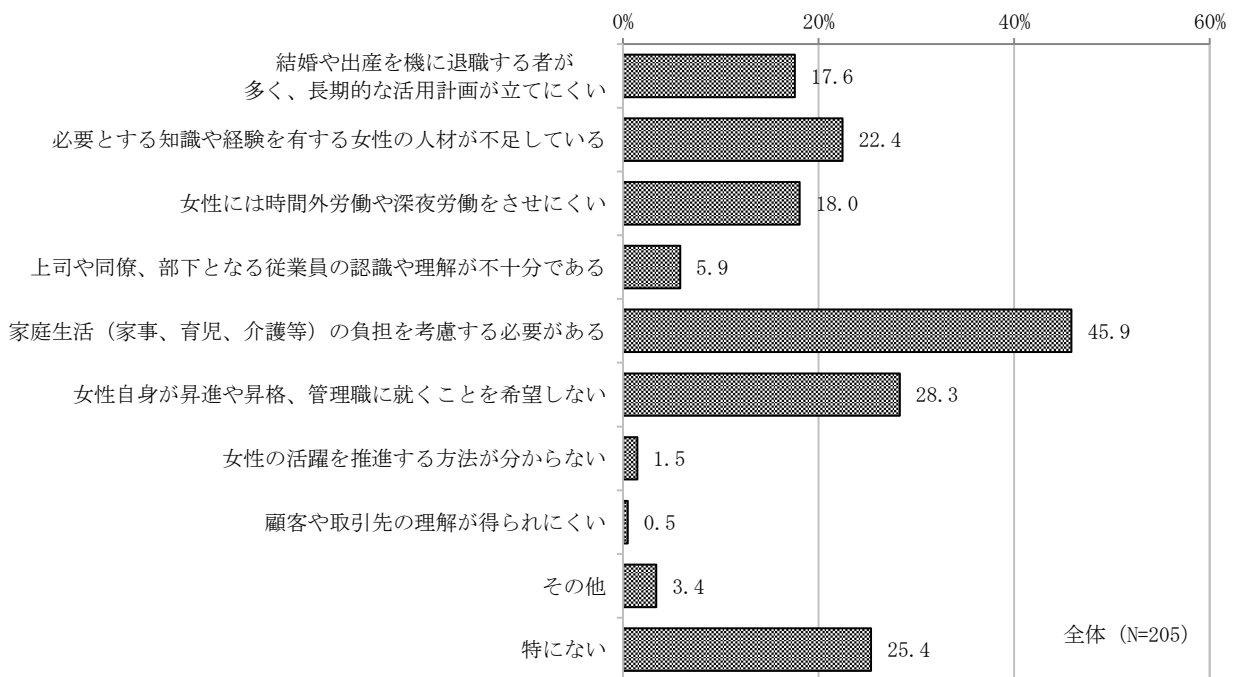
(2) 女性の活躍を推進する上での課題

女性の活躍を推進する上での課題については、「家庭生活の負担を考慮する必要がある」(45.9%)が最も多く、次いで「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない」(28.3%)となっている。

産業分類別にみると、全ての分野において「家庭生活の負担を考慮する必要がある」が最も高くなっている。

事業所従業員規模別にみると、300人未満の事業所では「家庭生活の負担を考慮する必要がある」が高くなっている。

女性の活躍を推進する上での課題（複数回答）（問5）



女性の活躍を推進する上での課題（産業分類別・事業所従業員規模別）（問5）

| | 長期的な活用計画が立てにくい | 結婚や出産を機に退職する者が多く、人材が不足している | 必要とする知識や経験を有する女性の人数が少ない | 女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい | 上司や同僚、部下となる従業員の認識や理解が不十分である | 家庭生活（家事、育児、介護等）の負担を考慮する必要がある | 女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない | 女性の活躍を推進する方法が分からない | 顧客や取引先の理解が得られにくい | その他 | 特になし |
|----------------|----------------|----------------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------|--------------------|------------------|-------|------|
| <全事業所 N=205> | 17.6% | 22.4% | 18.0% | 5.9% | 45.9% | 28.3% | 1.5% | 0.5% | 3.4% | 25.4% | |
| （産業分類別） | | | | | | | | | | | |
| 建設業（n=43） | 11.6% | 34.9% | 18.6% | 11.6% | 46.5% | 25.6% | 7.0% | 0.0% | 7.0% | 23.3% | |
| 製造業（n=24） | 29.2% | 20.8% | 20.8% | 0.0% | 41.7% | 29.2% | 0.0% | 0.0% | 4.2% | 25.0% | |
| 卸売業、小売業（n=34） | 20.6% | 17.6% | 23.5% | 5.9% | 50.0% | 44.1% | 0.0% | 2.9% | 0.0% | 20.6% | |
| 医療、福祉（n=21） | 19.0% | 9.5% | 9.5% | 0.0% | 57.1% | 38.1% | 0.0% | 0.0% | 4.8% | 23.8% | |
| サービス業（n=83） | 15.7% | 21.7% | 16.9% | 6.0% | 42.2% | 20.5% | 0.0% | 0.0% | 2.4% | 28.9% | |
| （事業所従業員規模別） | | | | | | | | | | | |
| 29人以下（n=160） | 19.4% | 21.3% | 17.5% | 4.4% | 46.9% | 24.4% | 1.9% | 0.6% | 3.8% | 25.6% | |
| 30～49人（n=18） | 5.6% | 22.2% | 5.6% | 5.6% | 33.3% | 33.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 38.9% | |
| 50～99人（n=13） | 23.1% | 23.1% | 38.5% | 15.4% | 53.8% | 46.2% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 7.7% | |
| 100～299人（n=12） | 0.0% | 33.3% | 25.0% | 16.7% | 50.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 8.3% | 16.7% | |
| 300人以上（n=2） | 50.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 50.0% | |

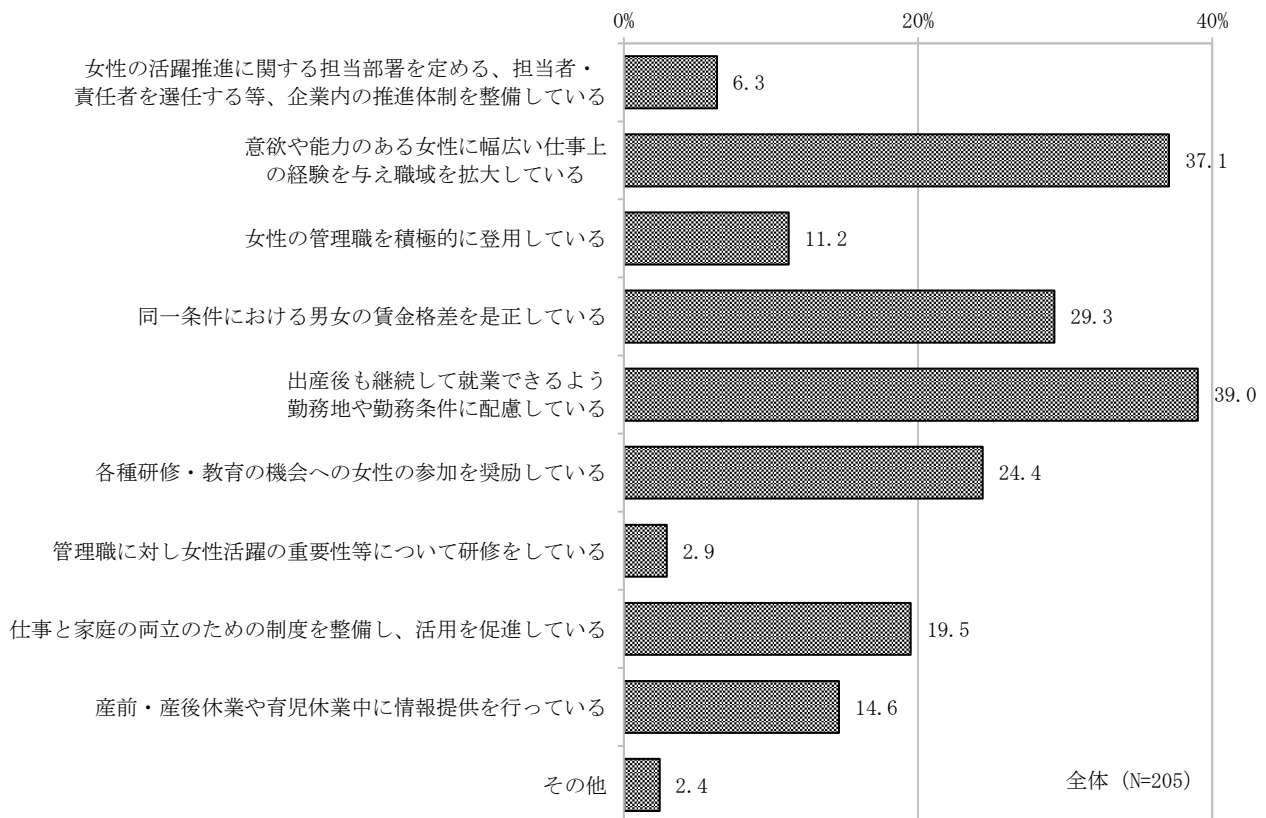
(3) 女性の活躍を推進するための取組

女性の活躍を推進するために実施している取組については、「出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している」(39.0%)が最も多く、次いで「意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している」(37.1%)となっている。

産業分類別にみると、医療、福祉分野で取組の実施率が高くなっている。

事業所従業員規模別にみると、50人未満の事業所では「意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している」が最も多く、50人以上の事業所では「出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している」が最も多くなっている。また、企業全体の規模別でも同様の傾向がみられる。

女性の活躍を推進するための取組（複数回答）（問6）



女性の活躍を推進するための取組実施率（産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別）（問6）

| | 企業内の女性の活躍推進体制を整備している等、定め女性の活躍推進に関する担当者を選任している | の意欲や能力のある女性に幅広いう仕事上の経験を与え、職域を拡大している | 女性の管理職を積極的に登用している | 正同一条件における男女の賃金格差を是正している | 地産地消も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している | 各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している | 管理職に対して女性活躍の重要性等について研修をしている | 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している | 産前・産後休業や育児休業中に情報提供を行っている | その他 |
|----------------|---|-------------------------------------|-------------------|-------------------------|---------------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------------------------|--------------------------|------|
| <全事業所 N=205> | 6.3% | 37.1% | 11.2% | 29.3% | 39.0% | 24.4% | 2.9% | 19.5% | 14.6% | 2.4% |
| （産業分類別） | | | | | | | | | | |
| 建設業（n=43） | 4.7% | 32.6% | 2.3% | 25.6% | 27.9% | 16.3% | 2.3% | 23.3% | 9.3% | 4.7% |
| 製造業（n=24） | 8.3% | 37.5% | 0.0% | 25.0% | 50.0% | 20.8% | 0.0% | 12.5% | 12.5% | 0.0% |
| 卸売業、小売業（n=34） | 2.9% | 38.2% | 14.7% | 29.4% | 41.2% | 26.5% | 0.0% | 11.8% | 17.6% | 0.0% |
| 医療、福祉（n=21） | 9.5% | 47.6% | 19.0% | 38.1% | 52.4% | 33.3% | 0.0% | 19.0% | 23.8% | 4.8% |
| サービス業（n=83） | 7.2% | 36.1% | 15.7% | 30.1% | 37.3% | 26.5% | 6.0% | 22.9% | 14.5% | 2.4% |
| （事業所従業員規模別） | | | | | | | | | | |
| 29人以下（n=160） | 7.5% | 34.4% | 9.4% | 30.0% | 31.9% | 21.9% | 2.5% | 17.5% | 12.5% | 3.1% |
| 30～49人（n=18） | 0.0% | 61.1% | 22.2% | 22.2% | 50.0% | 33.3% | 5.6% | 22.2% | 22.2% | 0.0% |
| 50～99人（n=13） | 7.7% | 38.5% | 15.4% | 23.1% | 76.9% | 38.5% | 0.0% | 15.4% | 15.4% | 0.0% |
| 100～299人（n=12） | 0.0% | 33.3% | 8.3% | 33.3% | 66.7% | 33.3% | 8.3% | 50.0% | 33.3% | 0.0% |
| 300人以上（n=2） | 0.0% | 50.0% | 50.0% | 50.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| （企業全体従業員規模別） | | | | | | | | | | |
| 29人以下（n=122） | 5.7% | 30.3% | 5.7% | 25.4% | 24.6% | 21.3% | 0.0% | 15.6% | 8.2% | 3.3% |
| 30～49人（n=20） | 5.0% | 55.0% | 15.0% | 30.0% | 35.0% | 20.0% | 0.0% | 20.0% | 20.0% | 0.0% |
| 50～99人（n=12） | 8.3% | 75.0% | 0.0% | 16.7% | 66.7% | 25.0% | 0.0% | 16.7% | 16.7% | 0.0% |
| 100～299人（n=22） | 9.1% | 36.4% | 13.6% | 45.5% | 63.6% | 31.8% | 4.5% | 27.3% | 31.8% | 0.0% |
| 300～499人（n=6） | 0.0% | 33.3% | 16.7% | 33.3% | 66.7% | 33.3% | 16.7% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 500人以上（n=23） | 8.7% | 39.1% | 39.1% | 39.1% | 73.9% | 34.8% | 17.4% | 39.1% | 30.4% | 4.3% |