

令和 6 年度女性活躍推進調査事業 調査報告書

令和 7 年 4 月
高知県

【調査報告書の構成】

1	調査の目的と背景.....	p.2
2	調査の概要.....	p.3
	（1）調査設計	
	（2）アンケート調査の概要	
	（3）アンケート設問	
3	調査結果	
	（1）企業向け調査結果.....	p.9
	（2）就労者向け調査結果.....	p.32
4	調査結果のポイント.....	p.53
5	調査結果をうけて.....	p.71

1 調査の目的と背景

本調査は、女性が自らの希望や意思に基づいて、その個性や能力を最大限に発揮できるよう職場での活躍を後押しすることを目的とし、実施したものです。

本県における女性管理職の割合は、26.9%（令和6年度高知県労働環境等実態調査）と全国平均を上回り、高い水準にあります。登用には業種による偏りが見られ、建設業や製造業等の男性が多い分野では、依然として女性の登用が進んでいません。

この偏りの問題は、企業意思決定に女性の視点が十分に反映されないことで、組織全体の判断や方針が画一的になる点にあります。多様な価値観や経験を持つ人材が意思決定に関わることで、より実態に即した柔軟な判断が可能になります。男女共同参画を進めるうえでも、性別にかかわらず多様な意見が尊重される体制づくりは大切です。

また、働くことを希望するすべての人が自らの能力を発揮できる職場環境にしていくことは、企業の持続可能性や県全体の経済や社会の発展にもつながります。

これらのことにより、本調査は本県における女性管理職登用の現状と課題を明らかにするために実施しました。

2 調査の概要

(1) 調査設計

- ①事業名 令和6年度高知県女性活躍推進調査事業
- ②実施主体 高知県子ども・福祉政策部 人権・男女共同参画課
- ③調査機関 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所
- ④調査内容 下記のとおり ※アンケート調査に向けた論点及び仮説のブラッシュアップを目的としたデスクトップ調査、インタビュー調査を実施

調査の種類	調査概要	調査対象	調査期間
デスクトップ調査	インタビュー調査、アンケート調査に向けた論点及び仮説のブラッシュアップを目的として、初期の論点及び仮説に沿ってデスクトップ上の記事や文献を調査。調査対象ごとに10～20種類程度の文献を確認し、整理した。	・ 県の調査報告 ・ 国等の調査報告 ・ 論文 ・ 雑誌記事 ・ シンクタンクの調査 ・ 有識者による提言 ・ 女性活躍にかかる判例	令和6年9月
インタビュー調査	県内企業5社の経営者等及び女性就労者に対して、インタビュー調査を実施。（管理職がいないような）小規模事業者16社に追加インタビュー調査を行った。	・ 5社の経営者層及び女性就労者2名 ・ いの町、須崎市の企業各8社	令和6年 10～12月
アンケート調査	県内企業やその就労者向けにWebアンケート調査を実施。アンケート結果の単純集計及びクロス集計を行い、論点及び仮説を検証。	・ 企業：高知県に本社や事業所を置く企業（従業員規模5-99名の企業3,580件、従業員規模100名以上の企業247件に回答依頼を郵送） ・ 就労者：上記企業の就労者（性別や雇用形態を問わない）	令和7年1～2月

(2) アンケート調査の概要

調査名	県内企業及び就労者へのアンケート調査
目的	デスクトップ調査やインタビュー調査でブラッシュアップした論点及び仮説を定量的に裏付けるため、アンケート調査を実施。
対象 ※ 詳細は後述	企業：高知県に本社や事業所を置く企業の全業種 （従業員規模5-99名の企業3,580件、従業員規模100名以上の企業247件に回答依頼を郵送） 就労者：上記企業の就労者（性別や雇用形態を問わない）
調査方法	Webアンケート調査
調査内容	別紙のとおり
調査期間	2025年1月20日～2月12日
回答数	企業向け （従業員規模5-99名）：552件 （従業員規模100名以上）：83件 就労者向け：1200件（うち男性270件、女性928件、その他2件）

(3) アンケート設問 【企業向け】

No	設問	回答形式	選択肢	条件
	貴社/事業所についてお伺いします。			
1	本アンケートの封筒の宛名下に記載している5桁の管理番号を記載してください。	—		
2	貴社/事業所の業種を教えてください。	1つ選択	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	①不動産業、物品賃貸業 ②学術研究、専門・技術サービス業 ③宿泊業、飲食サービス業 ④生活関連サービス業、娯楽業 ⑤教育、学習支援業 ⑥医療、福祉 ⑦複合サービス業 ⑧サービス業（他に分類されないもの） ⑨公務（他に分類されるものを除く） ⑩その他分類不能の産業
3	貴社/事業所の従業員数を教えてください。	1つ選択	①10人未満 ②10～49人 ③50～99人	④100～499人 ⑤500～999人 ⑥1,000人以上
4	貴社/事業所の従業員の男女比率を教えてください（小数点以下不要）。 ※厳密な数値を求めるものではありません。	—	男性（ %） 女性（ %）	
5	昇進や給与体系を事業所内で決定することができますか。	1つ選択	①できる ②できない	
	貴事業所において独自の福利厚生制度を設けることができますか。	1つ選択	①できる ②できない	
	貴事業所において独自の研修制度を設けることができますか。	1つ選択	①できる ②できない	
6	貴社/事業所に管理職はいますか。	1つ選択	①いる ②いない	
管理職がいる企業/事業所の皆様に伺います。				以降、No6で①と回答した方のみ
7	現在、管理職全体に占める女性管理職の割合はどの程度ですか。 ※厳密な数値を求めるものではありません。	1つ選択	①10%未満 ②10%以上20%未満 ③20%以上30%未満 ④30%以上40%未満	⑤40%以上50%未満 ⑥50%以上60%未満 ⑦60%以上70%未満 ⑧70%以上
8	女性管理職が男性管理職より少ない理由は何ですか。もっともあてはまるものを3つまで選択してください。	複数回答（3つまで）、その他自由記述	①業務的内容的に女性の管理職登用が難しい ②女性管理職を増やす意義を感じない ③女性社員で適任者がいない ④女性が管理職になりにくい ⑤女性が管理職になると、家庭の事情などで仕事に支障が出ることが懸念される ⑥女性を管理職に登用すると、社員からの反発が予想される ⑦管理職の男女比は従業員の男女比と概ね一致しているため、少ないとは考えていない ⑧特に女性管理職の人数を意識していない ⑨女性社員自体が極めて少ない／いない ⑩その他（ ）	No7で①～⑤と回答した方のみ回答
9	貴社/事業所では、男女が公平に処遇されていると思いますか。	1つ選択	①そう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④そう思わない ⑤女性がいないため該当しない	
10	管理職になれる職種（例えば総合職など）の社員には転勤がありますか。	1つ選択	①管理職になれる職種の社員のみ転勤がある ②職種を問わず転勤がある ③職種を問わず転勤はない	

11	男女別の平均残業時間（月平均）はどの程度ですか。2023年度のおおよその実績を教えてください（小数点以下不要）。 ※厳密な数値を求めるものではありません。女性がいない場合は、女性の項目は空欄で問題ございません。	自由記述	男性：（ 時間） 女性：（ 時間）		
12	管理職の社員で、時短勤務や始業時刻の変更等、柔軟な働き方をしている人はいますか。	1つ選択	①いる ②過去にはいたが、現在はいない ③いない ④把握していない		
13	男女別の管理職の社員で時短勤務を取得する人はどの程度いますか。2023年度のおおよその実績で、「時短勤務や勤務時間帯の変更等を取得している管理職数／時短勤務や勤務時間帯の変更等の取得対象管理職数（就業規則に則る）」の割合を教えてください（延べ人数）。 ※厳密な数値を求めるものではありません。	1つ選択	【男性、女性ごとに】 ①0～10% ②11～20% ③21～30% ④31～40% ⑤41～50% ⑥51～60%	⑦61～70% ⑧71～80% ⑨81～90% ⑩91～100% ⑪該当者なし ⑫把握できない	No12で①と回答した方のみ
14	男女別の育児休業の取得率はどの程度ですか。2019-2023年度の5年間のおおよその実績で、育児取得者数／育児取得対象者数（自身又は配偶者が出産した社員数）の割合を教えてください（延べ人数）。 ※厳密な数値を求めるものではありません。	1つ選択	【男性、女性ごとに】 ①0～10% ②11～20% ③21～30% ④31～40% ⑤41～50%	⑥51～60% ⑦61～70% ⑧71～80% ⑨81～90% ⑩91～100% ⑪該当者なし ⑫把握できない	
15	男女別の育児休業の平均取得日数を教えてください。 ※厳密な数値を求めるものではありません。	1つ選択	【男性、女性ごとに】 ①1か月以内 ②1か月超～3か月以内 ③3か月超～半年以内	④半年超～1年以内 ⑤1年超 ⑥該当者なし ⑦把握できない	
16	18歳以下の子どもがいる女性で管理職になっている人はいますか。	1つ選択	①いる ②過去にはいたが、現在はいない ③いない ④把握していない ⑤該当者なし		
17	管理職に求める能力はなんですか。もっともあてはまるものを3つまで選択してください。	複数回答（3つまで）、その他自由記述	①業務上の成果を挙げられる ②長時間労働や突発的な残業に対応できる ③強いリーダーシップがある ④組織のビジョンや精神を浸透させられる ⑤部下がやりきれなかった仕事を引き取ることができる ⑥部下の育成ができる	⑦部下が働きやすい環境をつくることができる ⑧組織や社員間の調和をとれる ⑨部下に寄り添うことができる ⑩時代の変化や社会のニーズをキャッチできる ⑪社員の多様性を受け入れられる ⑫その他（ ）	
18	管理職に求める能力に、男女差はありますか。	1つ選択	①ある ②ない ③女性がいないため該当しない		
19	女性社員で管理職を目指す人はどの程度いますか。 ※厳密には把握していないかと思いますが、回答者の認識で問題ございません。	1つ選択	①男性と同程度以上の女性社員が、管理職を目指している ②男性よりは少ないが、多くの女性社員が管理職を目指している ③管理職を目指す女性社員は少ない ④管理職を目指す女性社員はいないもしくはほとんどいない ⑤女性がいないため該当しない		
20	女性が管理職あるいは職場のリーダーとして活躍できるよう、意識的に育成の取組を実施していますか。	1つ選択	①実施している ②実施していない ③女性がいないため該当しない		

21	No20で「実施している」と回答した方に伺います。具体的に取り組んでいる内容を全て選択してください。	複数回答、 その他自由記述	①女性がリーダーとして活躍できるよう、社内全体に意識啓発を行っている ②社員に対し、キャリアについての面談やヒアリングを行っている ③男女双方を対象にリーダー育成講座等を実施している ④女性向けのリーダー育成講座等を実施している ⑤女性だけのチームをつつている ⑥女性社員向けに、女性の先輩社員によるサポート、意識づけを行っている ⑦女性社員に対し、管理職になってほしいと直接声掛けしている ⑧その他（ ）		No20で①と回答した方のみ
22	今後の女性管理職登用の予定を教えてください。	1つ選択	①既に女性管理職割合の数値目標を定めて推進している ②数値目標はないが、今後積極的に女性を登用する予定である ③性別にかかわらず、能力があれば登用している ④将来的に女性が必要になれば登用する ⑤必要性は認識しているが、現時点では女性を登用する予定はない ⑥女性を積極的に登用したいと思わない ⑦その他（ ）		
23	昇進、昇格、昇給以外で社員がスキルアップするための支援で、実施している／実施予定であるものはありますか。あてはまるものを全て選択してください。	複数回答、 その他自由回答	①スキルアップのための勉強会（講座等） ②資格取得の支援 ③学位の取得の支援 ④職員発案によるプロジェクトの実施や業務の改善など ⑤その他（ ）		
24	女性が働きやすい職場にするために、行政による支援が必要がありましたら、自由に記述してください。	自由記述			
管理職がいない企業/事業所の皆様へ伺います。					以降、No6で②と回答した方のみ
25	経営形態を教えてください。	1つ選択	①一人会社 ②夫婦または家族のみで経営 ③親族のみで経営 ④夫婦または家族経営で、従業員を雇用している ⑤従業員を雇用している		
26	従業員はどのような方法で採用していますか。あてはまるものを全て選択してください。	複数回答、 その他自由記述	①ハローワーク ②求人広告・求人Webサイト ③自社のWebサイト ④知人の紹介 ⑤親戚の伝手 ⑥その他（ ）		
27	貴社／事業所内の正規雇用の割合を男女別に教えてください。	1つ選択	【男性、女性ごとに】 ①0～10% ②11～20% ③21～30% ④31～40% ⑤41～50% ⑥51～60%	⑦61～70% ⑧71～80% ⑨81～90% ⑩91～100% ⑪該当者なし ⑫把握できない	
28	男女双方、またはいずれかの正社員の割合が50%以下と回答した方に伺います。固定の人員をあまり抱えていない理由について、あてはまるものを全て選択してください。	複数回答	①人員が少ないため、育休等を取得されは困る ②経営状況から固定の人員を雇うことが難しい ③季節労働のため、固定の人員を雇うことが難しい ④人手が足りている ⑤その他（ ）		No27の男女双方、またはいずれかで①～⑤と回答した方のみ
29	男女別の育児休業の取得率はどの程度ですか。2019-2023年度の5年間のおおよその実績で、育休取得者数／育休取得対象者数（自身又は配偶者が出産した社員数）の割合を教えてください（延べ人数）。※厳密な数値を求めものではありません。	1つ選択	【男性、女性ごとに】 ①0～10% ②11～20% ③21～30% ④31～40% ⑤41～50%	⑥51～60% ⑦61～70% ⑧71～80% ⑨81～90% ⑩91～100% ⑪該当者なし ⑫把握できない	
30	男女別の育児休業の平均取得日数を教えてください。※厳密な数値を求めものではありません。	1つ選択	【男性、女性ごとに】 ①1か月以内 ②1か月超～3か月以内 ③3か月超～半年以内	④半年超～1年以内 ⑤1年超 ⑥該当者なし ⑦把握できない	

（３）アンケート設問

【就労者向け】

No	設問	回答形式	選択肢	条件
ご回答者様について伺います。				
1	性別を教えてください。	1つ選択	①男性 ②女性 ③その他	
2	年代を教えてください。	1つ選択	①10代 ②20代 ③30代 ④40代 ⑤50代 ⑥60代以上	
3	勤め先の業種を教えてください。	1つ選択	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複合サービス業 ⑱サービス業（他に分類されないもの） ⑲公務（他に分類されるものを除く） ⑳その他分類不能の産業	
4	勤め先の従業員数を教えてください。	1つ選択	①10人未満 ②10～49人 ③50～99人 ④100～499人 ⑤500～999人 ⑥1,000人以上	
5	勤め先の所在地（市町村）を教えてください。（回答例：高知市）	自由記述		
6	現在、どのような雇用形態で働いていますか。	1つ選択	①正規雇用（管理職登用あり） ②正規雇用（管理職登用なし） ③非正規雇用（契約社員、派遣社員、パート、アルバイト等）	
7	現在の役職を教えてください。	1つ選択	①役員 ②管理職（部長クラス） ③管理職（課長クラス） ④係長クラス ⑤主任クラス ⑥一般社員	
8	配偶者の有無を教えてください。	1つ選択	①配偶者あり ②配偶者なし	
9	子どもの有無を教えてください。	1つ選択	①子どもがいる ②子どもはいない	
10	勤め先の企業/事業所に管理職はいますか。	1つ選択	①いる ②いない	
管理職がいる企業/事業所の皆様へ伺います。				以降、No10で①と回答した方のみ
11	現在、あなたは管理職ですか。	1つ選択	①管理職 ②管理職でない	
12	現在管理職の方に伺います。管理職になることを望んでいましたか。	1つ選択	①管理職になることを望んでいた ②管理職になることを望んではいなかった ③特に考えていなかった	No11で①と回答した人のみ回答
13	管理職になりたいと思いますか。現在管理職登用のない職種の人も、ご希望をお答えください。	1つ選択	①なりたい ②どちらかと言えばなりたい ③職種や部署によってはなりたい ④どちらかと言えばなりたくない ⑤なりたくない	No11で②と回答した人のみ回答

14	管理職になりたい理由は何ですか。もっともあてはまるものを3つまで選択してください。	複数回答（3つまで）、その他自由記述	①権限の大きな仕事をしたい ②会社に貢献したい ③より多くの給料をもらいたい ④地位や名誉を得たい ⑤自分のプライド ⑥世間体 ⑦家族からの期待／家族への責任感 ⑧明確な理由はないが、なるものかと思っている ⑨その他（ ）	No13で①②③と回答した人のみ回答
15	管理職になりたいと思ったタイミングはいつですか。もっともあてはまるものを1つ選択してください。	1つ選択、その他自由記述	①社会人になる前から ②社会人になって管理職の働き方を見てから ③働く中で自身の責任が増えてから ④管理職への昇進を打診されてから ⑤結婚してから ⑥子どもが生まれてから ⑦その他（ ）	No13で①②③と回答した人のみ回答
16	管理職になりたくない理由は何ですか。もっともあてはまるものを3つまで選択してください。	複数回答（3つまで）、その他自由記述	①残業が多い ②休みがとづらい ③時短勤務がとれない ④業務や責任に見合った給与が得られない ⑤転勤がある ⑥育児や介護が大変で余裕がない ⑦知識や経験が足りない ⑧管理業務にやりがいを感じない ⑨責任が重すぎる ⑩管理職が異性ばかりで馴染みにくい ⑪失敗した時の会社からのフォローがない ⑫不安である ⑬会社から期待されていないと感じる ⑭自分に自信がない ⑮自分には適性がない（リーダーには向いていない） ⑯その他（ ）	No13で④⑤と回答した人のみ回答
17	管理職の働き方（残業が多い、休みがとづらい等）や求められる役割（強いリーダーシップ、責任等）が変われば、管理職になりたいと思いますか。	1つ選択	①働き方と役割が変われば、管理職になりたいと思う ②働き方が変われば、管理職になりたいと思う ③求められる役割が変われば、管理職になりたいと思う ④働き方と求められる役割が変わっても、管理職にはなりたくない	No13で④⑤と回答した人のみ回答
18	管理職になりたくないと思うようになったのは、いつからですか。もっともあてはまるものを1つ選択してください。	1つ選択、その他自由記述	①社会人になる前から ②社会人になって管理職の働き方を見てから ③働く中で自身の責任が増えてから ④管理職への昇進を打診されてから ⑤結婚してから ⑥子どもが生まれてから ⑦その他（ ）	No13で④⑤と回答した人のみ回答
19	異性の上司とのコミュニケーションは、同性よりも難しさや不安を感じますか。	1つ選択	①難しさや不安を強く感じる ②多少の難しさや不安を感じる ③あまり難しさや不安を感じない ④難しさや不安を全く感じない	
20	異性の部下とのコミュニケーションは、同性よりも難しさや不安を感じますか。	1つ選択	①難しさや不安を強く感じる ②多少の難しさや不安を感じる ③あまり難しさや不安を感じない ④難しさや不安を全く感じない	
21	管理職として難しさを感じるのは、どのようなところですか。もっともあてはまるものを3つまで選択してください。 現在管理職の人以外は、今の職場の管理職になった場合を想定してお答えください。	複数回答、その他自由記述	①リーダーとしてチームをまとめること ②メンバーと信頼関係を構築すること ③業務を部下に振り分けること ④部下に指示すること ⑤自分が指示することに嫌悪感を抱く人、いるかもしれないこと ⑥管理職による会社の方針決定の場で意見づらいこと ⑦同じ管理職に相談相手がいらないこと ⑧特に難しさを感じる点は思いつかない ⑨その他（ ）	
22	あなたが勤める会社の方針を決定する場に、女性が参加できていると思いますか。	1つ選択	①参加できている ②一部の場には参加できている ③あまり参加できていない ④参加できていない ⑤該当しない（女性がいない）	

23	子どもがいることによる負担や仕事における機会損失は、男性より女性の方が多く負っていると思いますか。	1つ選択	①そう思う ②どちらかと言えばそう思う ③あまりそう思わない ④そう思わない	
24	あなたが勤める会社において、育児・介護を担う人が、望まない配慮や過剰な配慮（異動、降格、キャリアルートから外れる等）を受けている、または受けたことがありますか。	1つ選択	①望まない配慮や過剰な配慮を受けている／受けたことがある ②望まない配慮や過剰な配慮を受けていない／受けたことはない ③育児や介護をしていない／したことはない	
25	育児・介護によって思うように働けない、または働けなかった状況がありますか。	1つ選択	①育児・介護によって思うように働けない／働けなかった ②育児・介護をしながらでも仕事内容に満足して働けている／働けていた ③育児や介護をしていない／したことはない	
26	管理職は基本的には男性になるものだというイメージがありますか。	1つ選択	①ある ②ない	
27	「管理職は基本的には男性になるものだというイメージがある」と回答した方に伺います。そのようなイメージがあるのはなぜですか。あてはまるものを全て選んでください。	複数回答、その他自由記述	①周りにいる管理職が男性ばかりだから ②管理職は強いリーダーシップが必要だと思うから ③管理職は専門性が必要だから ④育児・産休をとることを考えると、女性は責任を果たしきれないと感じるから ⑤会社には女性を管理職に登用する意向がないと感じるから ⑥その他（ ）	No26で①と回答した人のみ
28	昇進とスキルアップに対する考え方で、最も当てはまるものは次のうちどれですか。	1つ選択、その他自由記述	①スキルアップして管理職になりたい ②管理職にならなくてよいのでスキルアップをしたい ③管理職になりたくないし、スキルアップもほどほどでよい ④その他（ ）	
29	自身が働く上で、重要だと思うことを3つまで選んでください。	複数回答（3つまで）、その他自由記述	①地位を確立すること ②職業のある仕事ができること ③高い賃金が得られること ④自己成長ができていくこと ⑤自分のやりたいことをやれていること ⑥職場の人間関係が良好であること ⑦同僚や顧客に頼られる、喜んでもらえること ⑧仕事と生活のバランスがとれること ⑨転居を伴う異動がないこと ⑩その他（ ）	

管理職がいない企業/事業所の皆様へ伺います。				以降、No10で②と回答した方のみ	
30	希望にあった仕事に就くことができましたか。	1つ選択	①希望した会社、希望した業務に就くことができました ②会社は希望通りだが、業務内容は希望通りではない ③会社は希望通りではないが、業務内容は希望通りである ④会社も業務内容も希望通りではない ⑤特に希望はなかった		
31	雇用形態は希望通りですか。	1つ選択	①正規雇用を希望し、採用された ②非正規雇用を希望し、採用された ③正規雇用を希望したが、非正規雇用で採用された ④非正規雇用を希望したが、正規雇用で採用された ⑤雇用形態の希望はなかった		
32	以下の満足度を教えてください。 業務内容	1つ選択	①とても満足している ②まあまあ満足している ③あまり満足していない ④満足していない		
	給与・福利厚生	1つ選択	①とても満足している ②まあまあ満足している ③あまり満足していない ④満足していない		
	労働時間・環境	1つ選択	①とても満足している ②まあまあ満足している ③あまり満足していない ④満足していない		
33	地域内で仕事を探すにあたって、困難なことを教えてください。	1つ選択、その他自由記述	①希望する職種がない ②正規雇用の募集がない ③仕事一つでは生活できないため、仕事を掛け持ちする必要がある ④特に困難なことはない ⑤その他（ ）		
34	あなたの職場では、休暇を自由にとることができますか。制度の有無ではなく、実態に即してお答えください。	1つ選択	①休暇を自由に取得できる ②休暇を自由に取得できない		
35	あなたの職場では、育児休業を取得することは可能ですか。制度の有無ではなく、実態に即してお答えください。	1つ選択	①育児休業を自由に取得できる ②育児休業を自由に取得できない		

3 調査結果

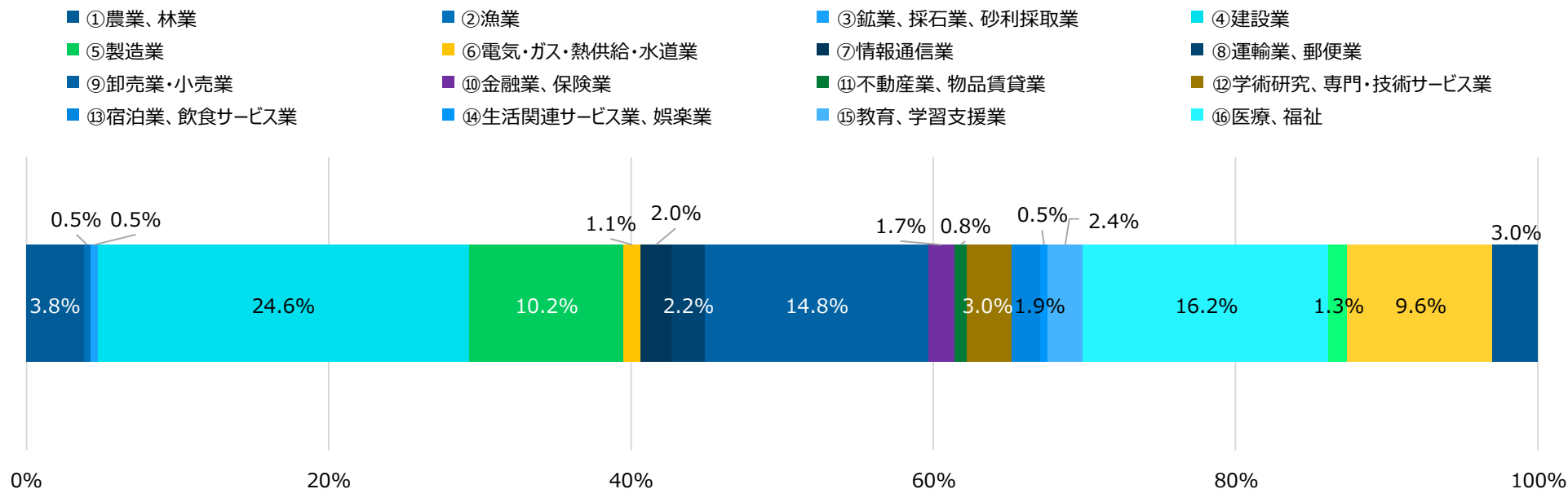
(1) 企業向け調査結果

回答企業の業種は、建設業や卸売業・小売業、医療・福祉が多い。

業種

Q2 貴社/事業所の業種を教えてください。

(SA, n=635)

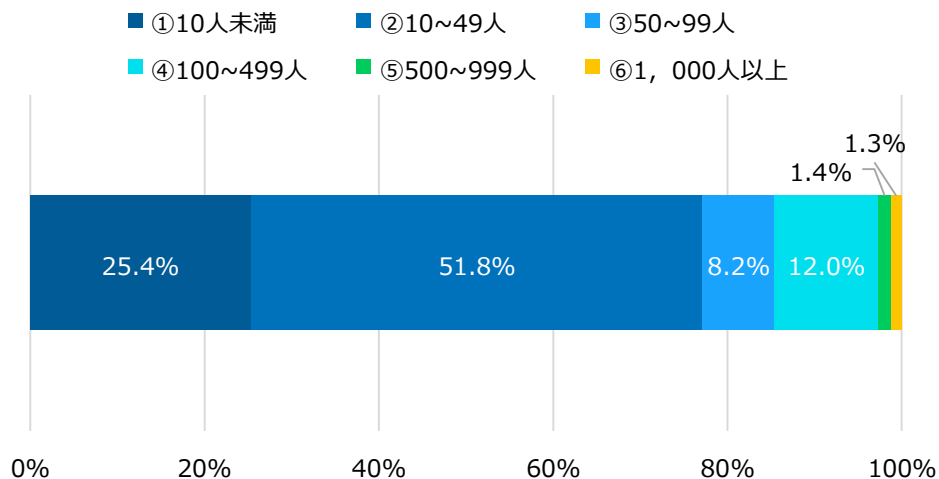


回答企業の8割近くが従業員数50人以下の企業である。
また、回答企業の女性比率はあまり偏りが見られない。

従業員数

Q3 貴社/事業所の従業員数を教えてください。

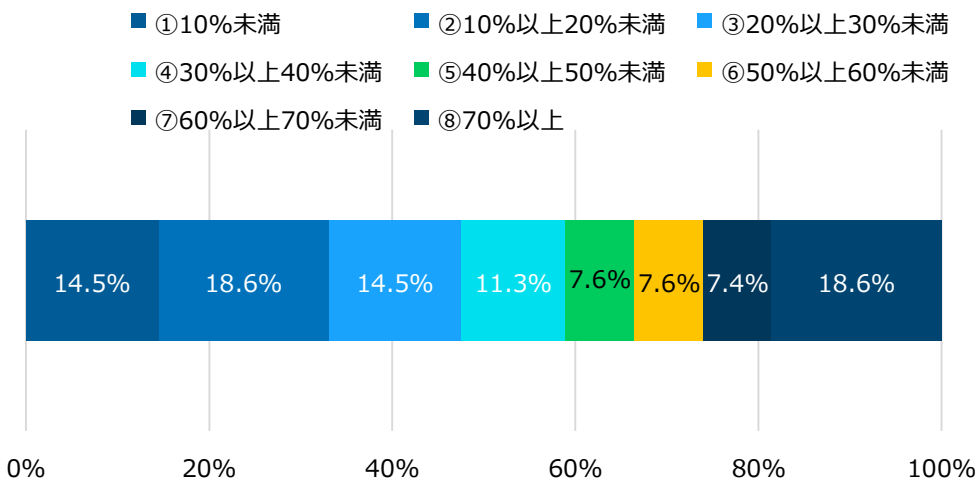
(SA, n=635)



従業員の女性比率

Q4 貴社/事業所の従業員の男女比率を教えてください。※女性比率のみ算出

(SA, n=635)

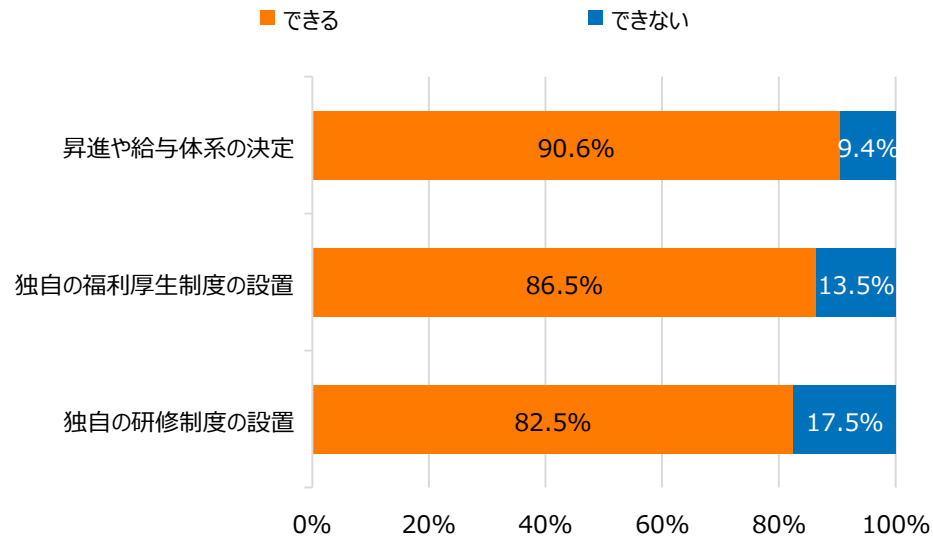


回答企業の8~9割は、給与体系や福利厚生制度、研修制度を決める裁量がある。
回答企業のうち、管理職がいない企業は13.2%。

回答した事業所の決定権

**Q5 昇進や給与体系を事業所内で決定することができますか。
貴事業所において独自の福利厚生制度を設けることができますか。
貴事業所において独自の研修制度を設けることができますか。**

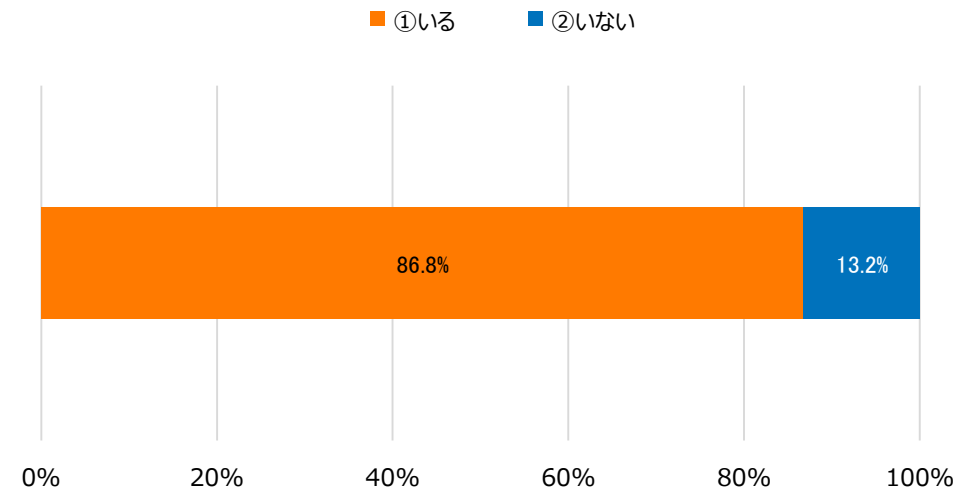
(SA, n=635)



管理職の有無

Q6 貴社/事業所に管理職はいますか。

(SA, n=635)

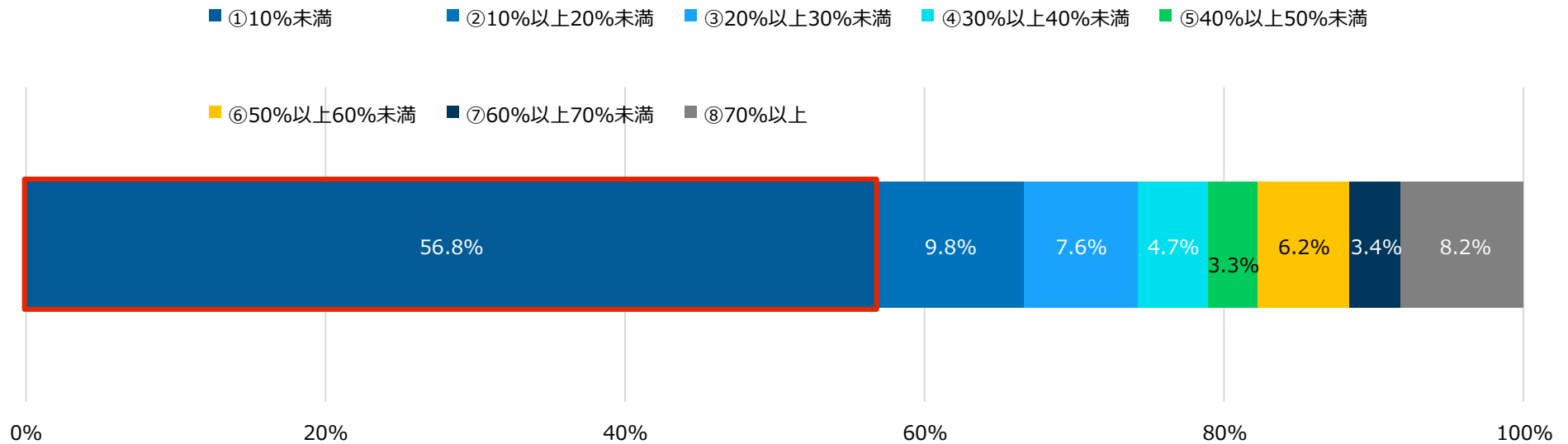


回答企業における女性管理職の割合を見ると、過半数の企業で、女性管理職は1割に満たない。

女性管理職の割合

Q7 現在、管理職全体に占める女性管理職の割合はどの程度ですか。

(SA, n=551)

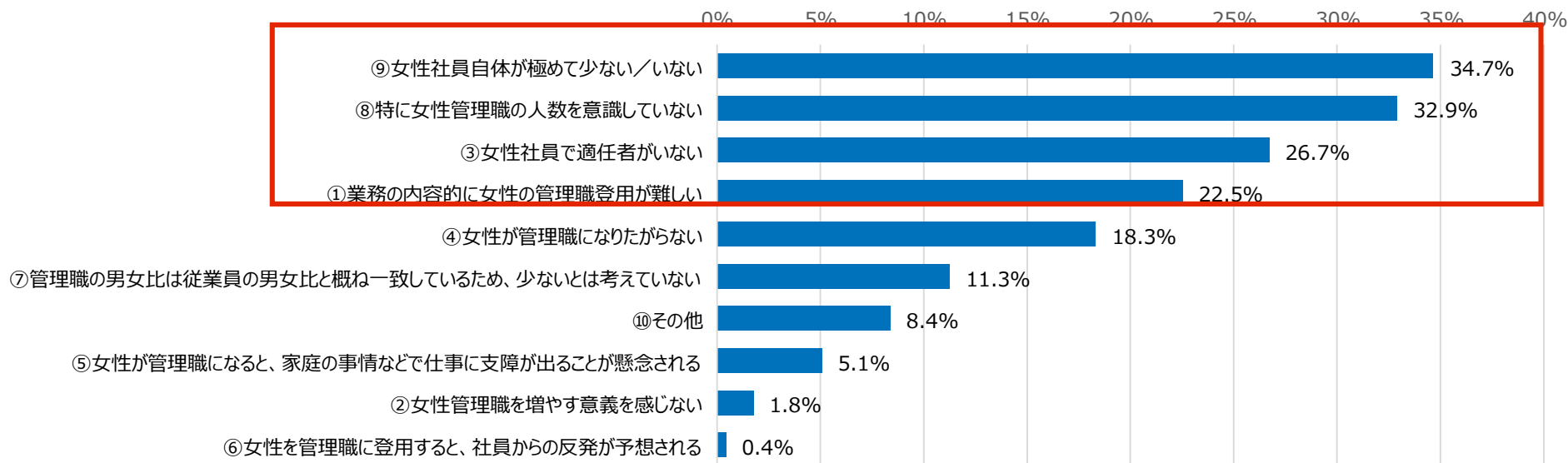


女性管理職が少ない理由としては、「女性社員自体極めて少ない/いない」、「特に女性管理職の人数を意識していない」、「女性社員で適任者がいない」、「業務的内容的に女性の管理職登用が難しい」の項目を、それぞれ20%以上の回答者が選択している。

女性管理職が少ない理由

Q8 女性管理職が男性管理職よりも少ない理由は何ですか。もっともあてはまるものを3つまで選択してください。

(SA, n=453)

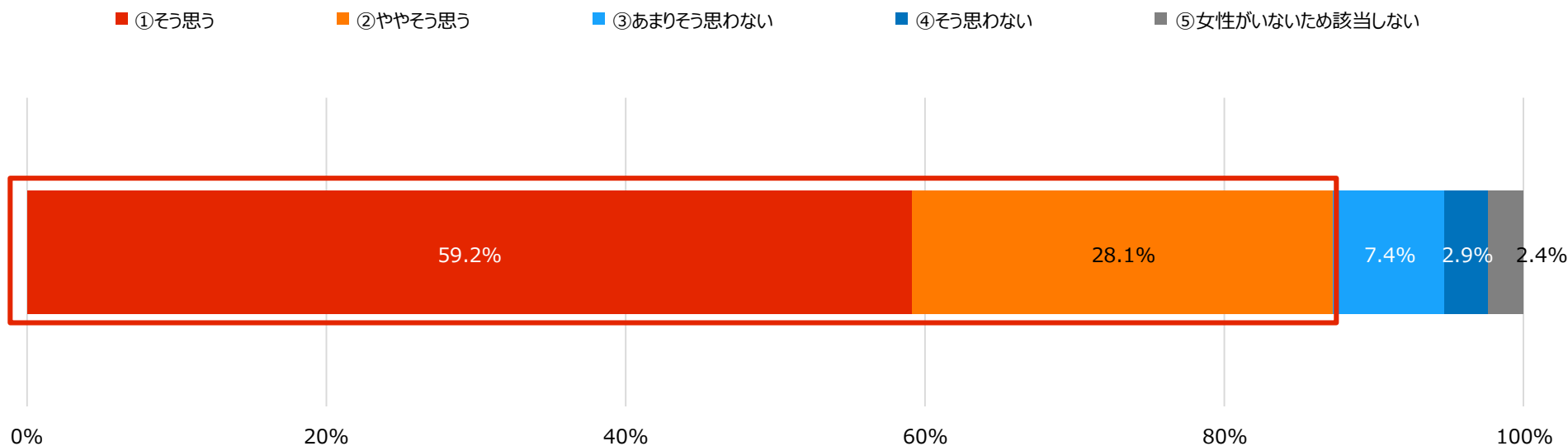


男女が公平に処遇されているかについて、「そう思う」、「ややそう思う」と回答した企業は、
管理職がいる企業全体の87.3%。

男女が公平に処遇されているか

Q9 貴社/事業所では、男女が公平に処遇されていると思いますか。

(SA, n=551)



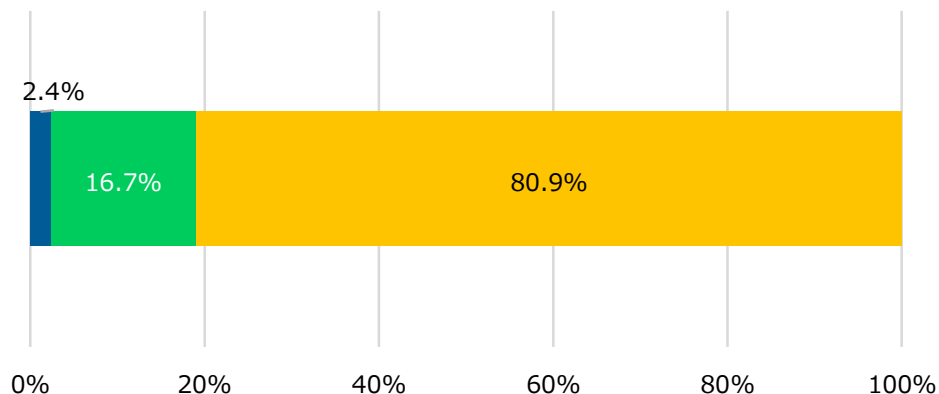
管理職になれる職種の社員に転勤があるかについて、職種を問わず転勤がない企業が8割。
男女別の平均残業時間を見ると、男性の方が女性に比べて残業時間が長い傾向にある。

管理職になれる職種の 転勤の有無

Q10 管理職になれる職種（例えば総合職など）の社員には転勤がありますか。

(SA, n=551)

- ①管理職になれる職種の社員のみ転勤がある
- ②職種を問わず転勤がある
- ③職種を問わず転勤はない



平均残業時間

**Q11 男女別の平均残業時間はどの程度ですか。
2023年度のおおよその実績を教えてください。**

(SA, n=551)

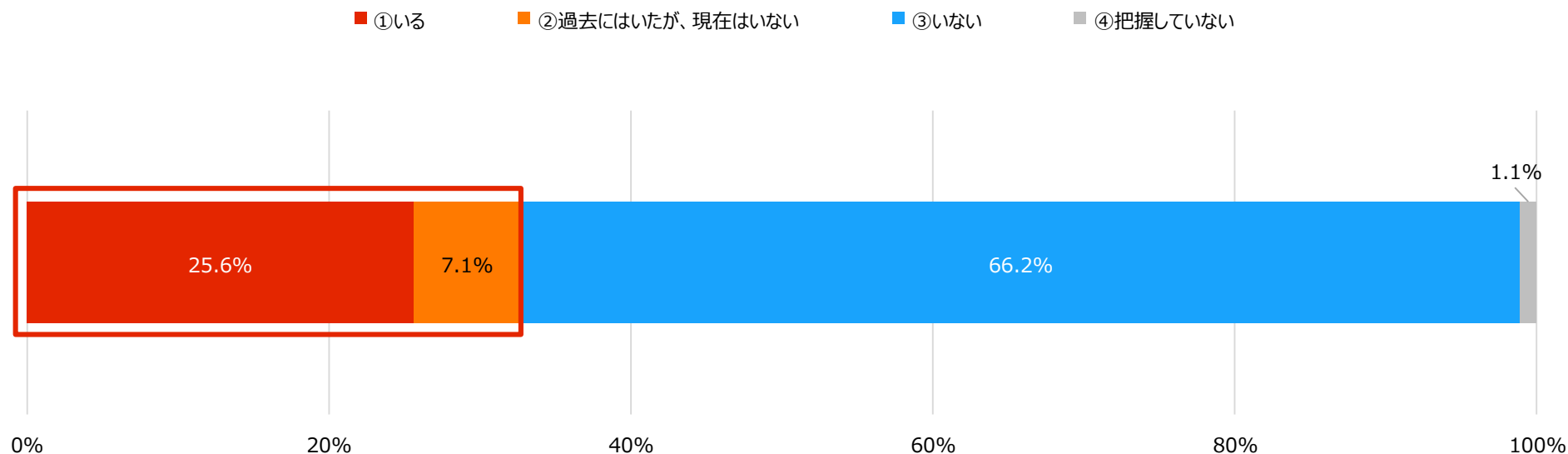
	男性	女性
平均値	31.9時間	24.5時間
中央値	8時間	3時間

管理職の社員で柔軟な働き方をしている人がいるかについて、「いる」または「過去にはいたが、現在はいない」と回答した企業は、管理職がいる企業全体の32.7%。

管理職の社員で柔軟な働き方をしている人がいるか

Q12 管理職の社員で、時短勤務や始業時刻の変更等、柔軟な働き方をしている人はいますか。

(SA, n=551)

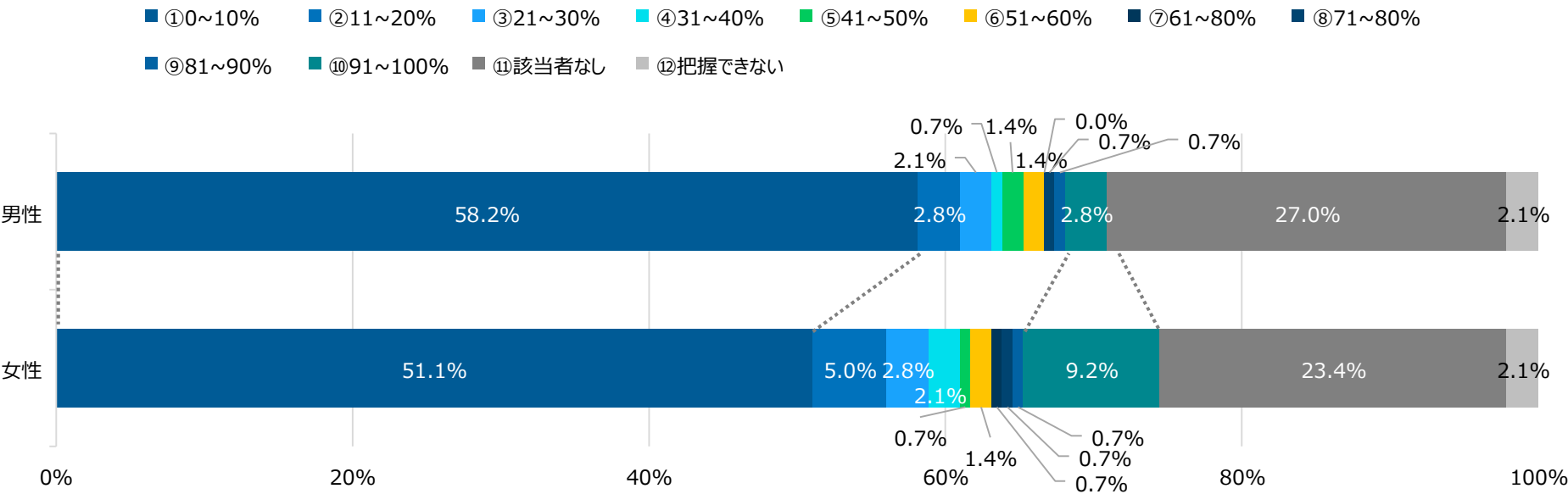


管理職で時短勤務を取得する人の割合を見ると、女性の方が時短勤務を取得している割合が多い傾向にある。

男女別 管理職で時短勤務を取得する人の割合

Q13 男女別の管理職の社員で時短勤務を取得する人はどの程度いますか。2023年度のおおよその実績で、「時短勤務や勤務時間帯の変更等を取得している管理職数／時短勤務や勤務時間帯の変更等の取得対象管理職数（就業規則に則る）」の割合を教えてください（延べ人数）。

(SA, n=141)

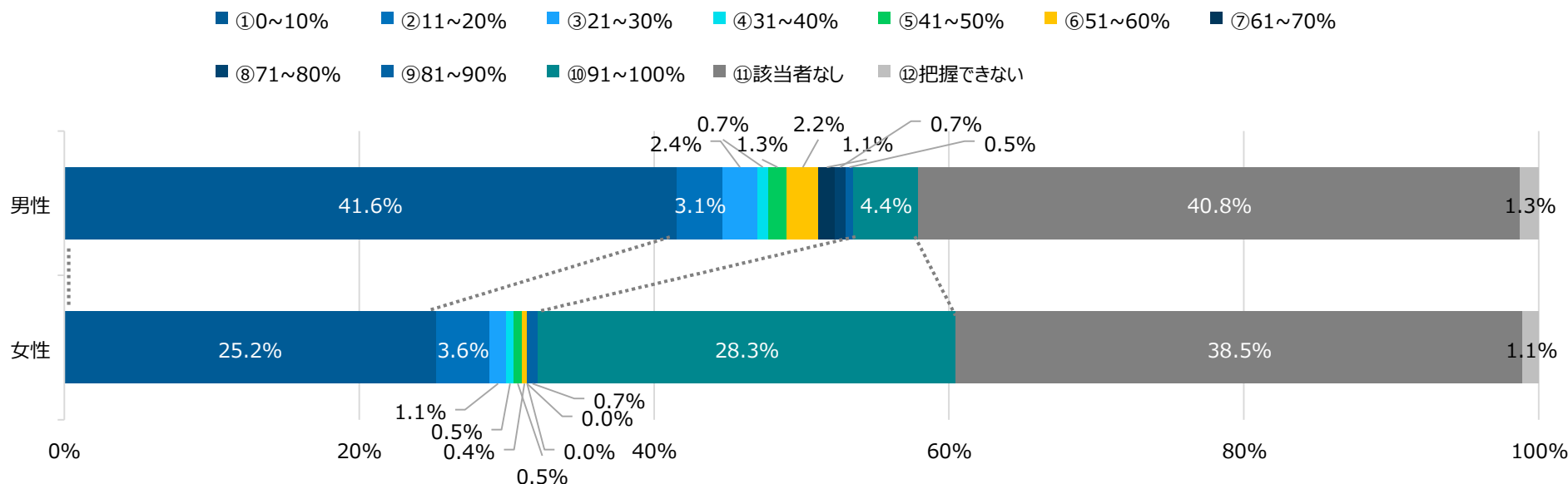


管理職がいる企業のうち、男性の育休取得率が91-100%の企業は4.4%なのに対し、女性の育休取得率が91-100%の企業は28.3%。男性の育休取得率が0-10%の企業は41.6%なのに対し、女性の育休取得率が0-10%の企業は25.2%。

男女別 育休取得率

Q14 男女別の育児休業の取得率はどの程度ですか。2019-2023年度の5年間のおおよその実績で、育休取得者数／育休取得対象者数（自身又は配偶者が出産した社員数）の割合を教えてください（延べ人数）。

(SA, n=551)

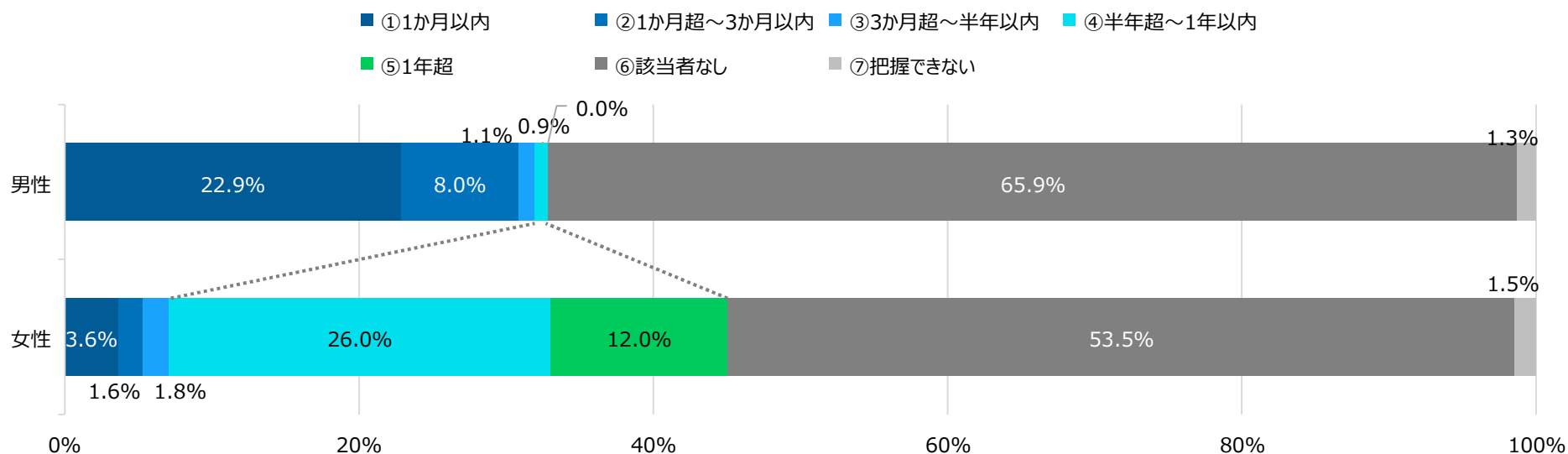


育休取得期間については、管理職がいる企業のうち、男性が半年以上休んでいる企業は0.9%、女性が半年以上休んでいる企業は38.0%。

男女別 育休取得期間

Q15 男女別の育児休業の平均取得日数を教えてください。

(SA, n=551)

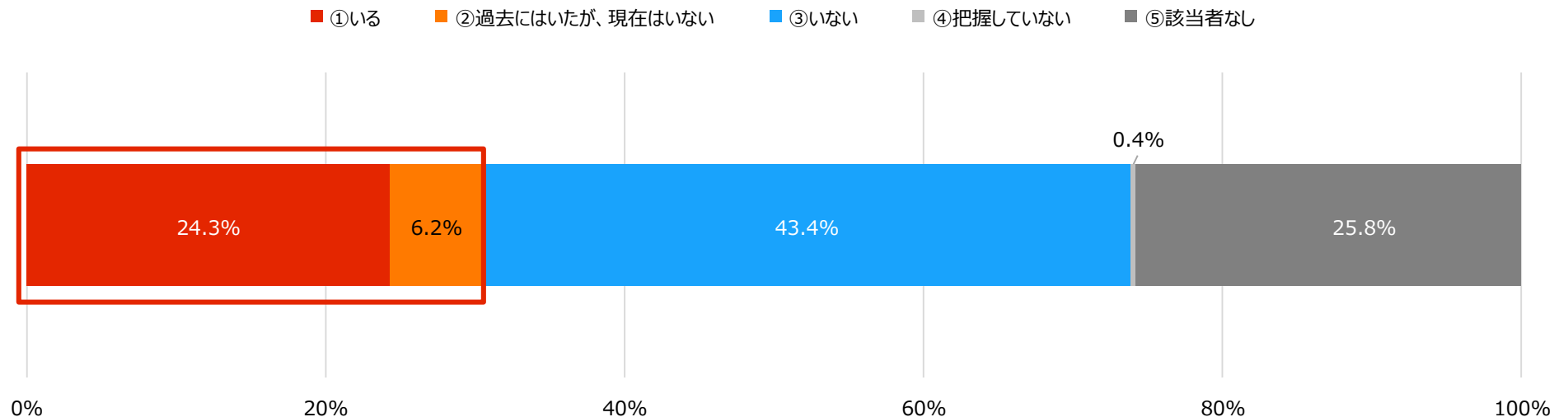


子どもがいる女性で管理職になっている人が「いる」または「過去にはいたが、現在はいない」企業は、3割程度。

子どもがいる女性管理職の有無

Q16 18歳以下の子どもがいる女性で管理職になっている人はいますか。

(SA, n=551)

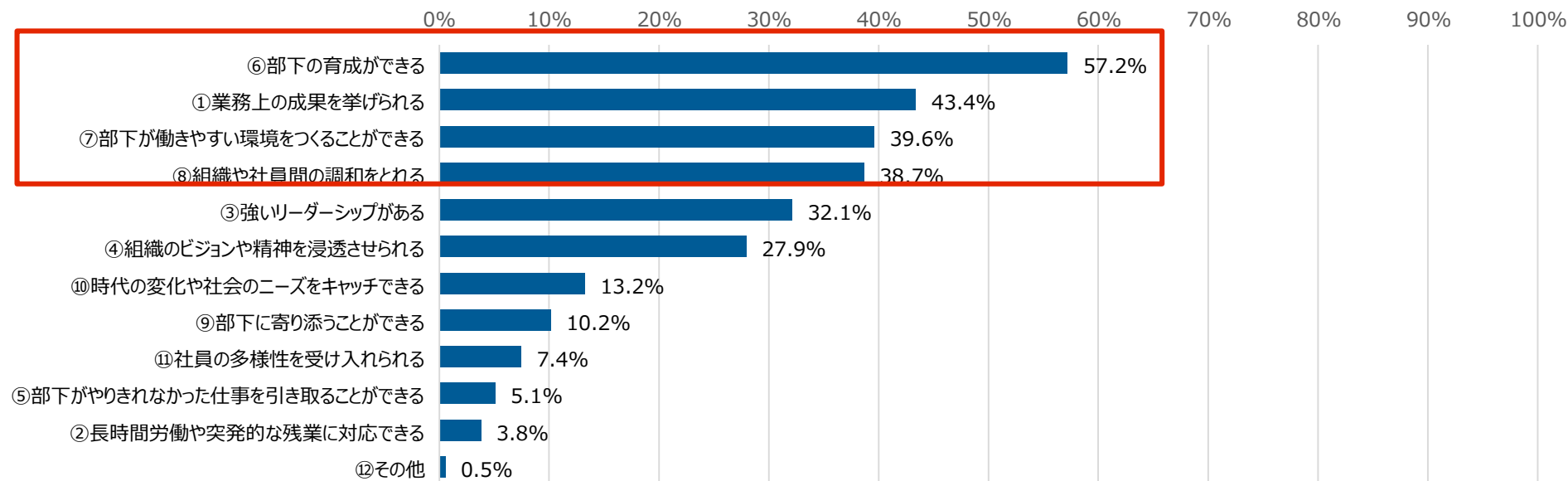


企業が管理職に求める能力としては、「部下の育成ができる」、「業務上の成果を挙げられる」、「部下が働きやすい環境をつくることができる」、「組織や社員間の調和をとれる」が上位にランクインしている。

管理職に求める能力

Q17 管理職に求める能力はなんですか。もっともあてはまるものを3つまで選択してください。

(MA3つまで, n=551)



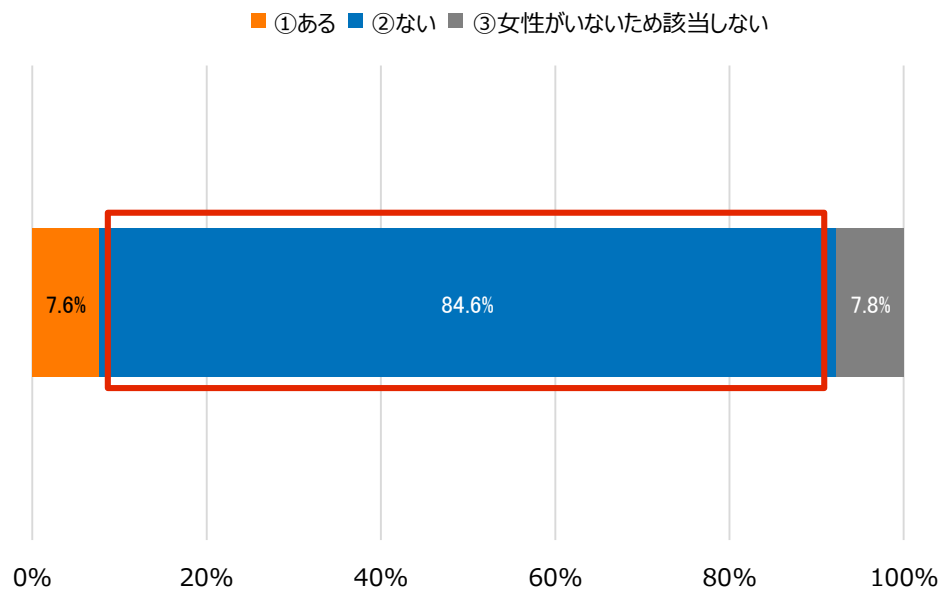
管理職に求める能力に男女差は「ない」と回答した企業が84.6%。

しかし、女性社員で管理職を目指す人は「少ない」、「いないもしくはほとんどいない」と回答した企業は、回答企業の80.0%。

管理職に求める能力の男女差

Q18 管理職に求める能力に、男女差はありますか。

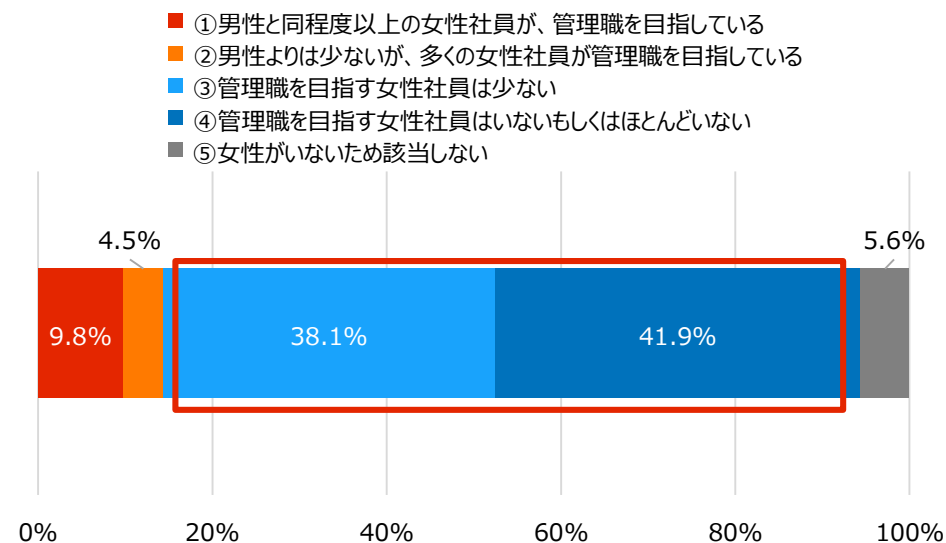
(SA, n=551)



女性社員で管理職を目指す人の割合

Q19 女性社員で管理職を目指す人はどの程度いますか。

(SA, n=551)

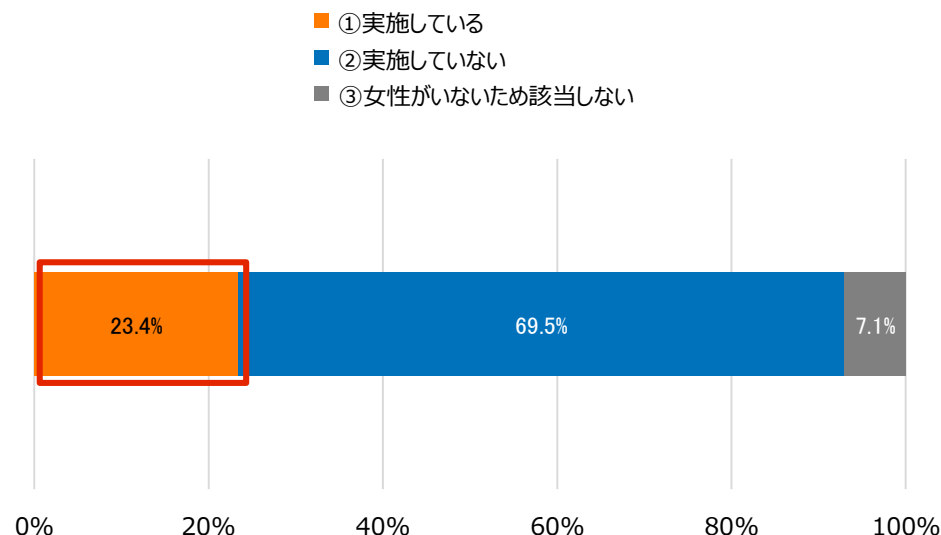


女性活躍のための取組みを実施している企業は、管理職がいる企業の23.4%。実際に行われている取組みとしては、「キャリアについての面談やヒアリング」、「社内全体への意識啓発」が多い。一方、「女性だけのチームの設置」、「女性向けのリーダー育成講座」等の取組みを実施しているという回答は1割以下である。

女性管理職／リーダー育成 の取組状況

Q20 女性が管理職あるいは職場のリーダーとして活躍できるよう、意識的に育成の取組を実施していますか。

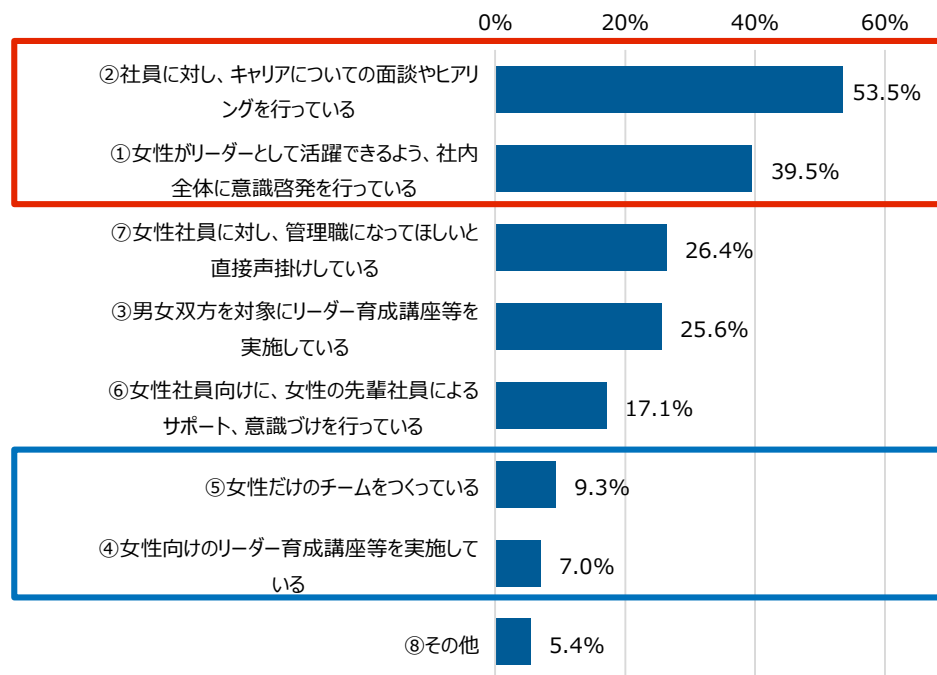
(SA, n=551)



実施されている女性管理職／リーダー 育成の取組内容

Q21 Q20で「実施している」と回答した方に伺います。具体的に取り組んでいる内容を全て選択してください。

(MA, n=129)



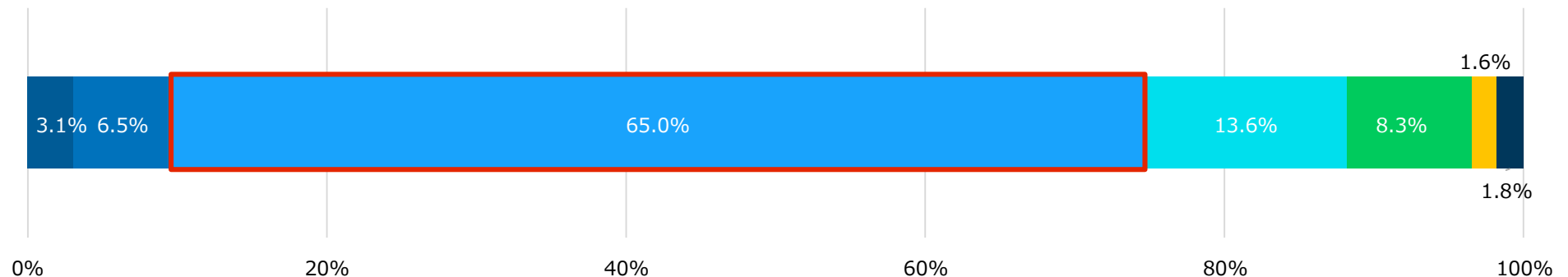
今後の女性管理職登用について、「性別にかかわらず、能力があれば登用している」と回答した企業は65.0%。

今後の女性管理職登用の予定

Q22 今後の女性管理職登用の予定を教えてください。

(SA, n=551)

- ①既に女性管理職割合の数値目標を定めて推進している
- ②数値目標はないが、今後積極的に女性を登用する予定である
- ③性別にかかわらず、能力があれば登用している
- ④将来的に女性が必要になれば登用する
- ⑤必要性は認識しているが、現時点では女性を登用する予定はない
- ⑥女性を積極的には登用したいと思わない
- ⑦その他

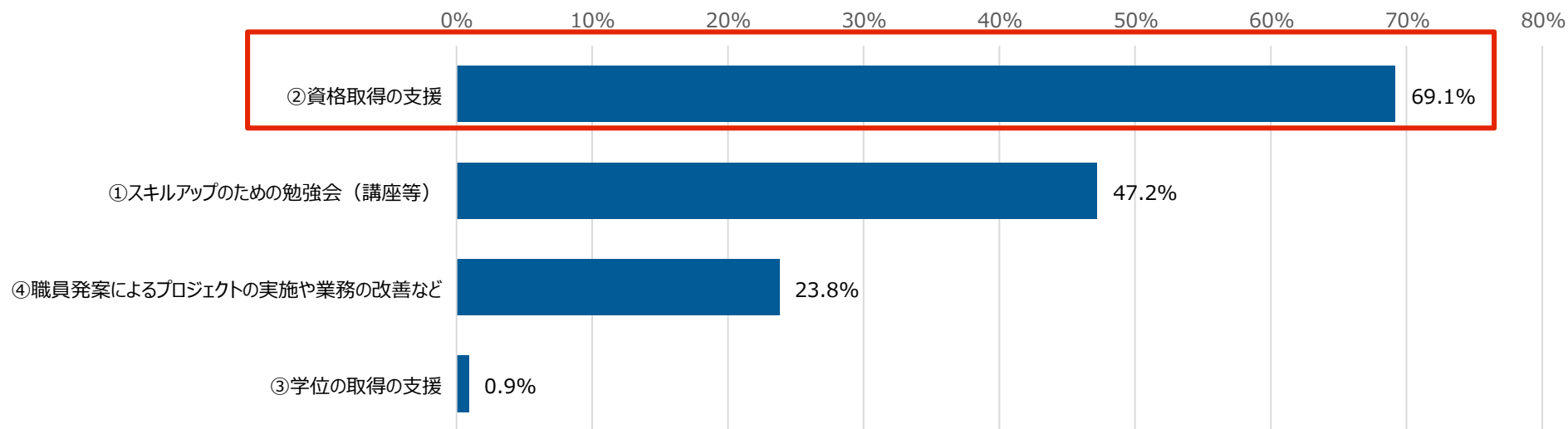


実施されているスキルアップ支援の取組は、資格取得の支援が最も多く、管理職がいる企業のうち69.1%で実施されている。

スキルアップ支援の取り組み状況

Q23 昇進、昇格、昇給以外で社員がスキルアップするための支援で、実施している／実施予定であるものはありますか。あてはまるものを全て選択してください。

(MA, n=551)



企業が求める行政支援は、保育の充実や育休中の企業・当事者双方への支援、協力者がいない親のための高齢者やシッターによる支援等の子ども・子育て施策が多い。その他、経営者や男性の意識改革の取り組みや県全体、企業、家庭における環境整備に関する要望が挙げられた。

必要な行政支援

Q24 女性が働きやすい職場にするために、行政による支援で必要なことがありましたら、自由に記述してください。

（実態の把握）

- 働く女性の声を聴く

（子ども・子育て施策）

- 土日保育、病児保育、学童保育、延長保育・学童等の充実
- 保育料の完全無償化(上の子が小学生でも2人目の子供の保育料を無償化)
- ひとり親家庭への支援
- 育児休業を取得した職員の代替職員の雇用支援（代替職員を雇用した企業に対する補助、会社側が人材を余剰に雇用しておくための補助や助成等）
- 休暇中の従業員に対して、雇用保険（行政の支援）から賃金が満額が出るようにする
- 地域の高齢者が保育を担う仕組みづくり（祖父母等の協力者がそばにいない家庭が特に困っている）
- 公共交通機関の充実等の子どもの送迎に対する支援
- 「24時間365日、発熱などの病気であっても、急であっても、預けられる保育所」を運営、あるいは認可する
- ベビーシッター等（海外でいうナニー）のシステム

（意識改革の取り組み）

- 経営者の意識改革（旧態然としたジェンダーバイアスをアップデートする意識改善の啓蒙啓発）
- 男性に女性への理解を深める活動(月経痛体験等)
- 職場の環境や教育体制について、サポート体制の充実を図る事例の紹介
- 有給の取得率ではなく消化率を把握する

（県全体、企業、家庭の環境整備）

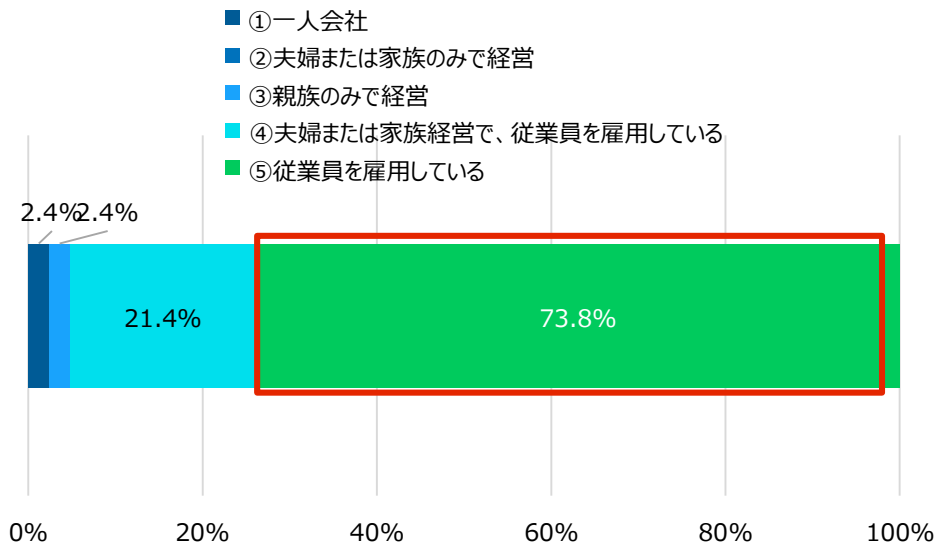
- 行政が女性管理職の登用を増やす
- 女性の管理職登用割合に伴う補助制度の創設
- 女性専用トイレ、授乳室、女性が安心して着替え・休憩ができるスペースといった設備投資に対する補助金
- 家電購入の補助（家事の時短ができれば、労働時間を増やし、より会社に貢献でき実績をあげることができる）

管理職がない企業の73.8%は、一人経営や家族経営ではなく、従業員を雇用している（家族経営の企業で従業員を雇っている企業も含む）。採用方法としては、76.2%がハローワークを使用していて、53.6%が知り合いの伝手を利用して従業員を雇用している。

管理職がない企業の経営形態

Q25 （管理職がない企業向け）経営形態を教えてください。

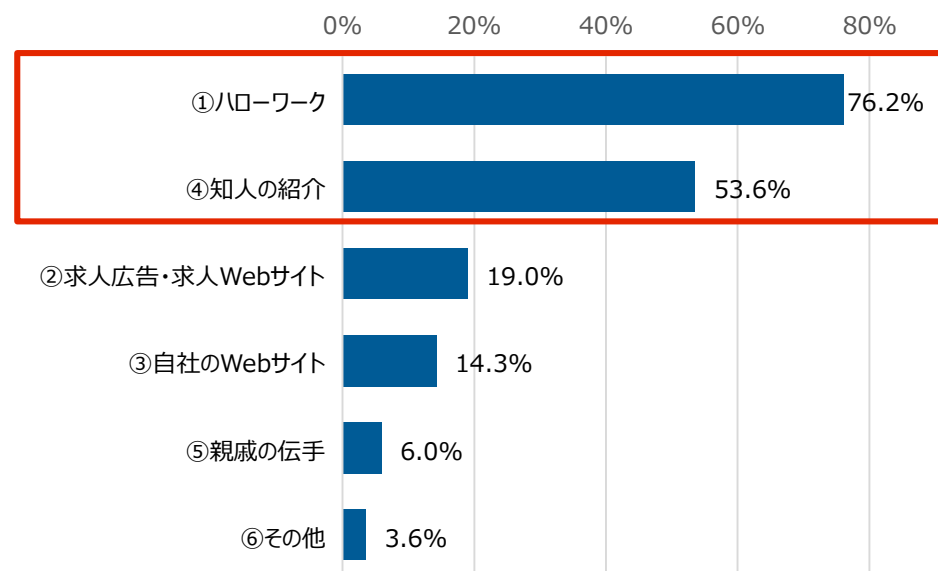
(SA, n=84)



管理職がない企業の採用方法

Q26 （管理職がない企業向け）従業員はどのような方法で採用していますか。あてはまるものを全て選択してください。

(MA, n=84)

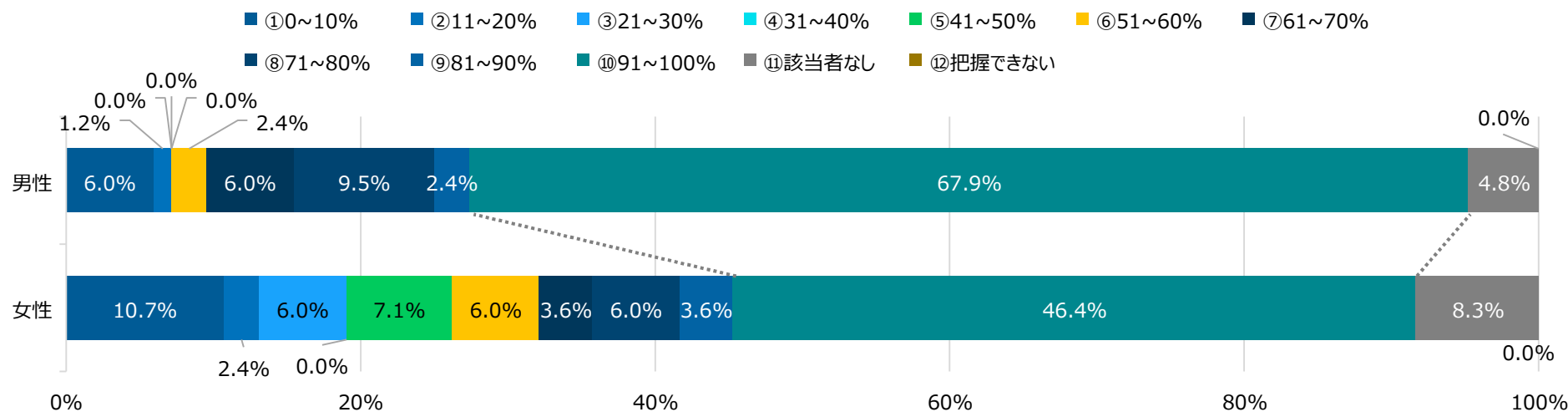


男性のうち正規雇用の割合が90-100%である企業は、管理職がない企業全体の67.9%であるのに対し、女性のうち正規雇用の割合が90-100%である企業は、46.4%である。

管理職がない企業の雇用形態

Q27 （管理職がない企業向け）貴社／事業所内の正規雇用の割合を男女別に教えてください。

(SA, n=84)

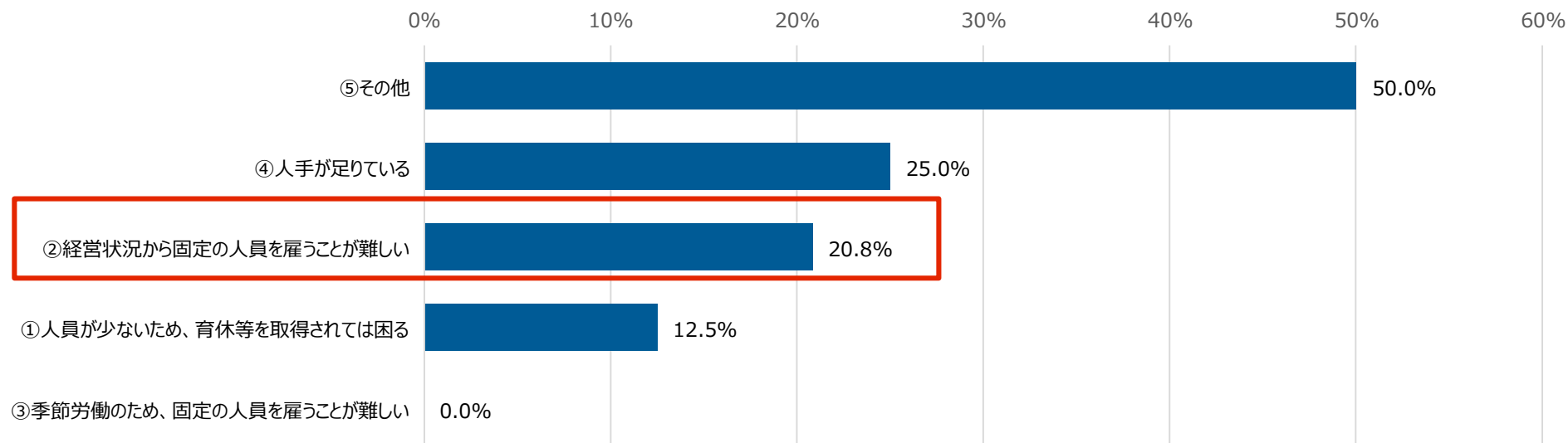


管理職がいない企業の中には、経営状況から固定の人員を雇うことが難しい企業が20.8%ある。

管理職がいない企業が正社員をあまり雇わない理由

Q28 （管理職がいない企業向け）男女双方、またはいずれかの正社員の割合が50%以下と回答した方に伺います。固定の人員をあまり抱えていない理由について、あてはまるものを全て選択してください。

(MA, n=24)

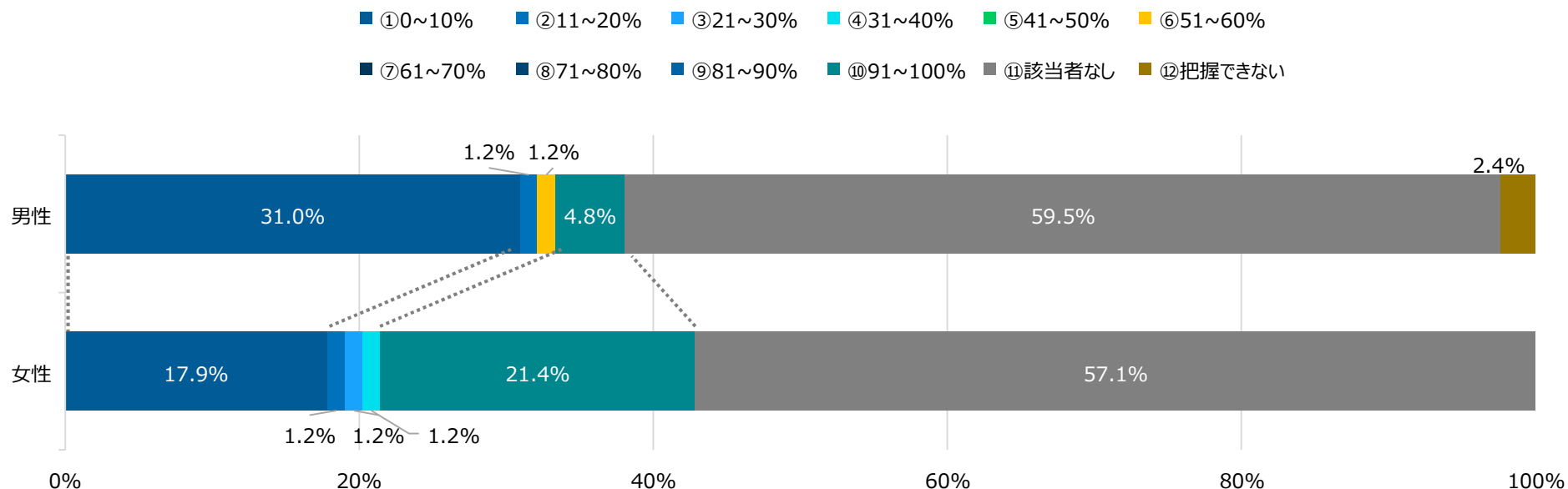


育児休業取得率は、管理職がいる企業と比較すると少ないが、該当者がいない企業が多いことを踏まえると、極端に少ないとは言えない。

管理職がいない企業 男女別 育休取得率

Q29 （管理職がいない企業向け）男女別の育児休業の取得率ほどの程度ですか。
2019-2023年度の5年間のおおよその実績で、育休取得者数／育休取得対象者数
（自身又は配偶者が出産した社員数）の割合を教えてください（延べ人数）。

（SA, n=84）

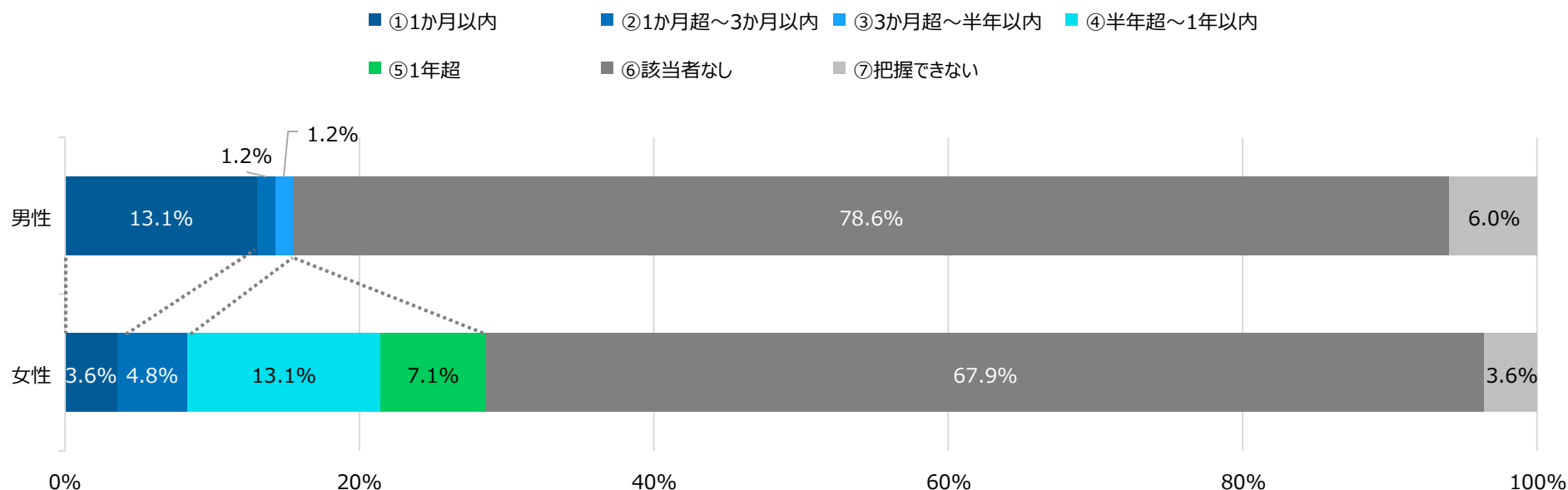


育児休業取得期間は、管理職がいる企業と比較すると少ないが、該当者がいない企業が多いことを踏まえると、極端に少ないとは言えない。

管理職がいない企業 男女別 育休取得期間

Q30 （管理職がいない企業向け）男女別の育児休業の平均取得日数を教えてください。

(SA, n=84)



3 調査結果

(2) 就労者向け調査結果

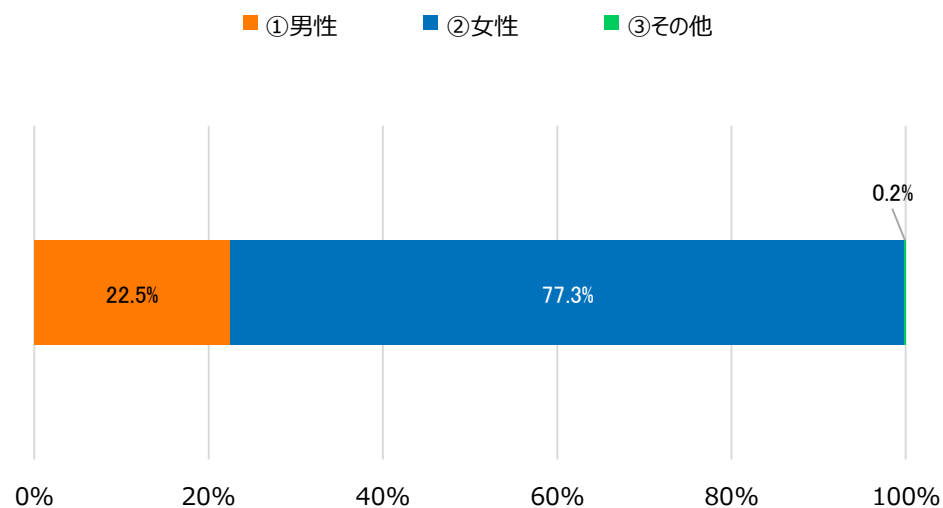
回答者の性別は、男性が22.5%、女性が77.3%、その他が0.2%。

回答者の年代は、10代が0.2%、20代が10.4%、30代が17.8%、40代が31.5%、50代が27.6%、60代が12.6%。

性別

Q1 性別を教えてください。

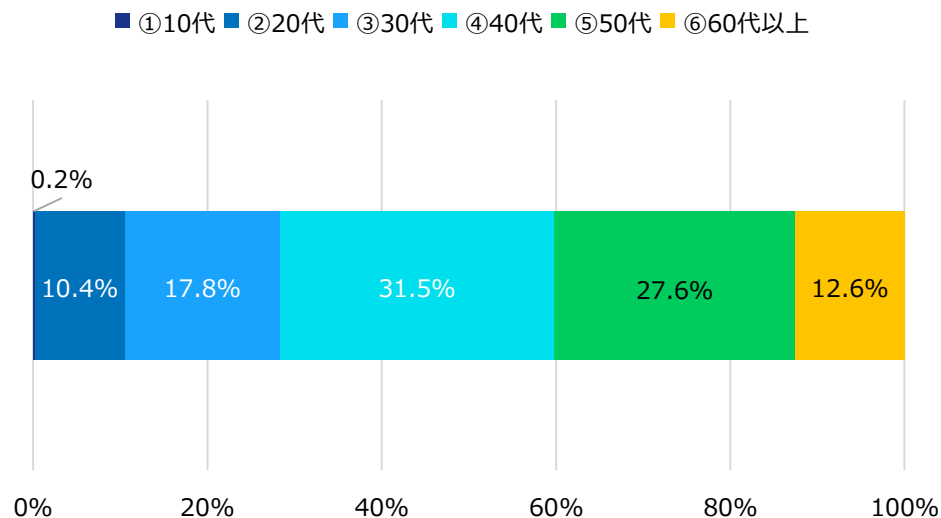
(SA, n=1,200)



年代

Q2 年代を教えてください。

(SA, n=1,200)

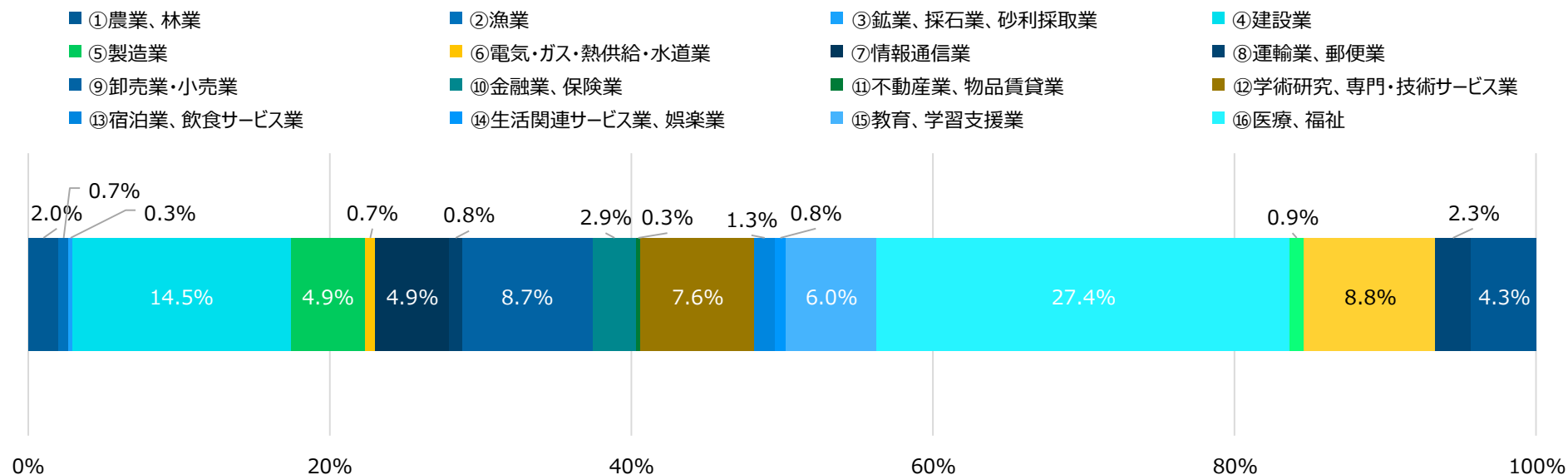


回答者が務める業種は、建設業や医療・福祉が多い。

業種

Q3 勤め先の業種を教えてください。

(SA, n=1,200)



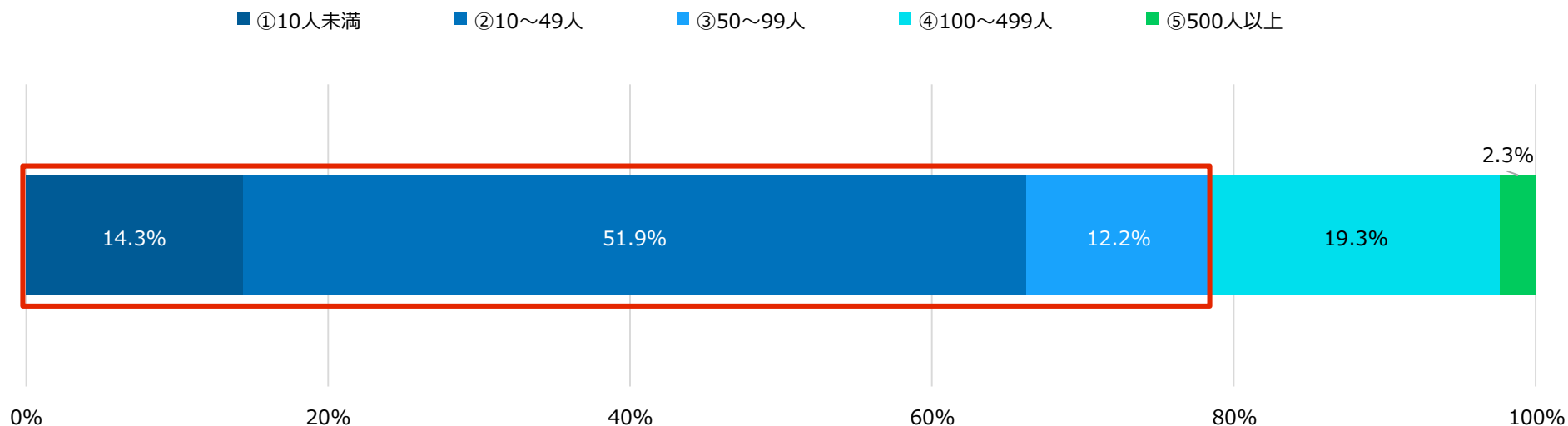
回答者の勤め先の従業員数は、78.4%が100人未満である。

勤め先の従業員数

Q4 勤め先の従業員数を教えてください。

※以降、「500人以上999人以下」と「1,000人以上」の選択肢を合計して「500人以上」として集計

(SA, n=1,200)

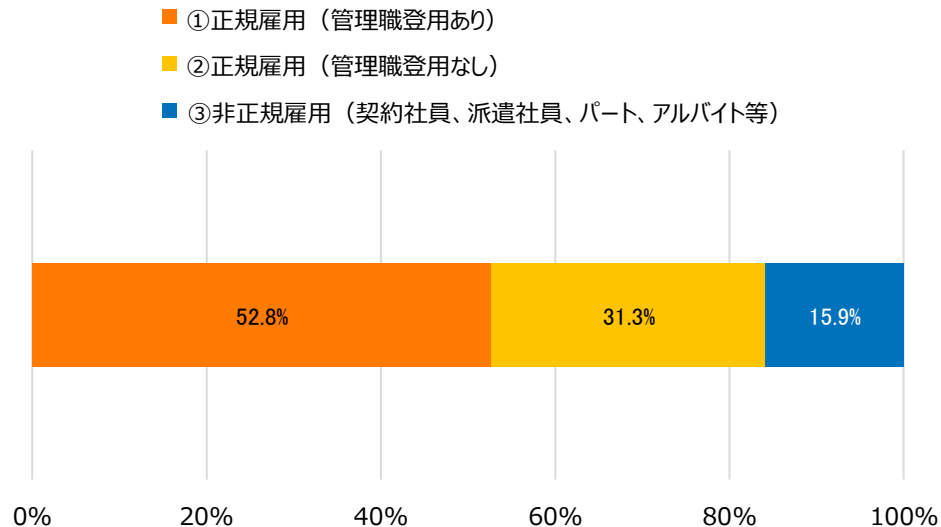


回答者の雇用形態は、管理職登用ありの正規雇用が52.8%、管理職登用なしの正規雇用が31.3%、非正規雇用が15.9%。回答者の2割程度が役員または管理職である。

雇用形態

Q6 現在、どのような雇用形態で働いていますか。

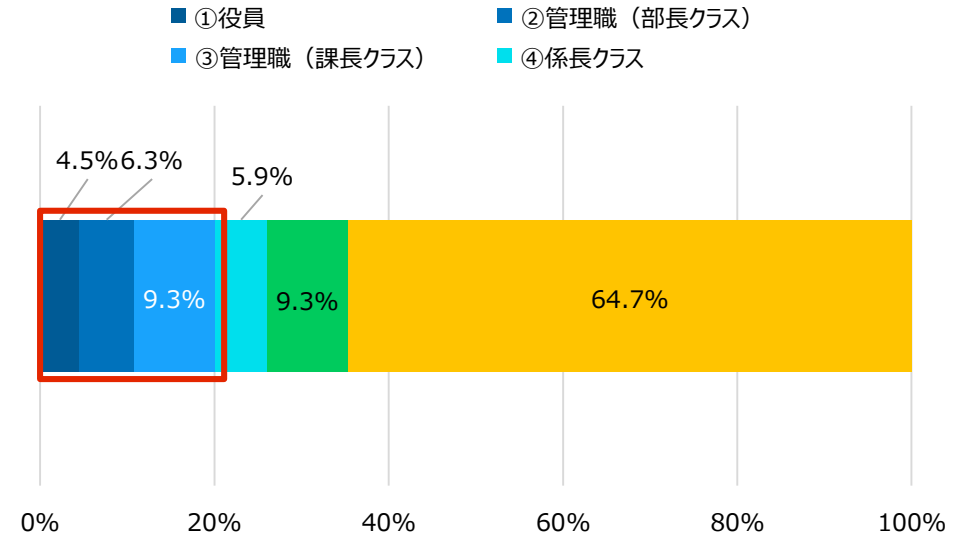
(SA, n=1,200)



役職

Q7 現在の役職を教えてください。

(SA, n=1,200)

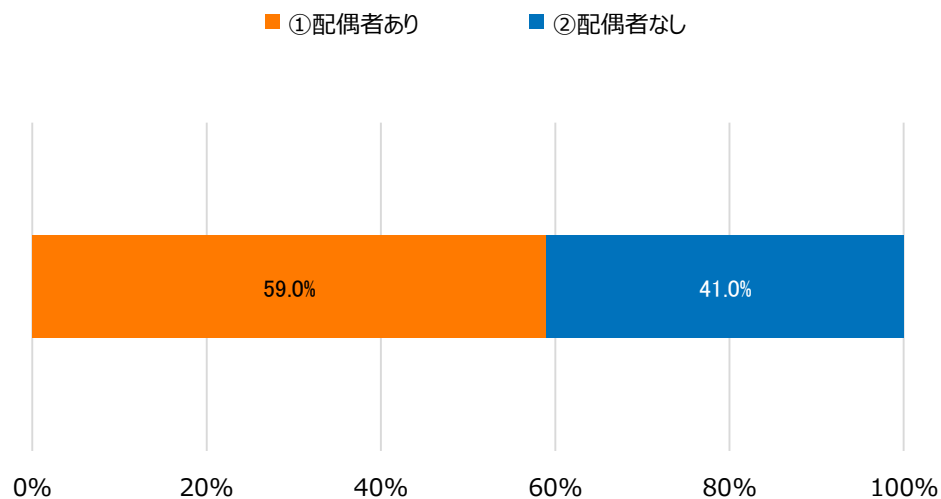


回答者の59.0%に配偶者がいて、回答者の63.4%に子どもがいる。

配偶者の有無

Q8 配偶者の有無を教えてください。

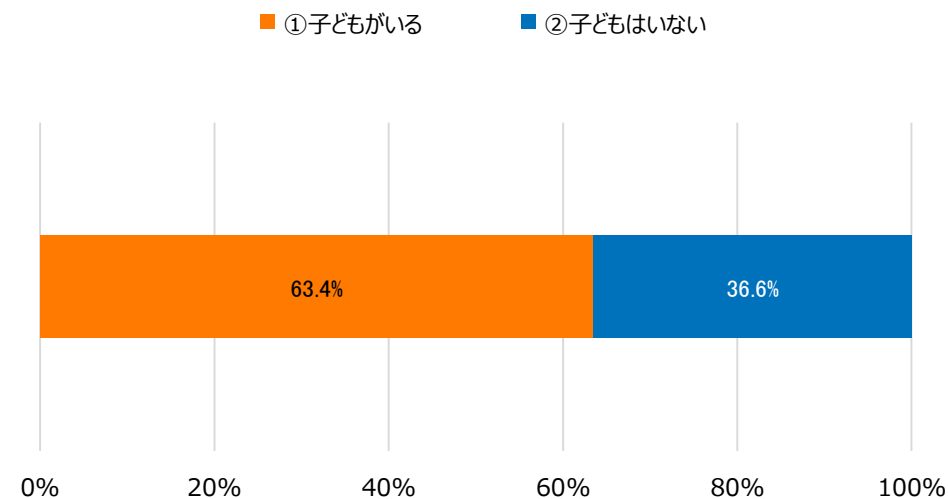
(SA, n=1,200)



子どもの有無

Q9 子どもの有無を教えてください。

(SA, n=1,200)

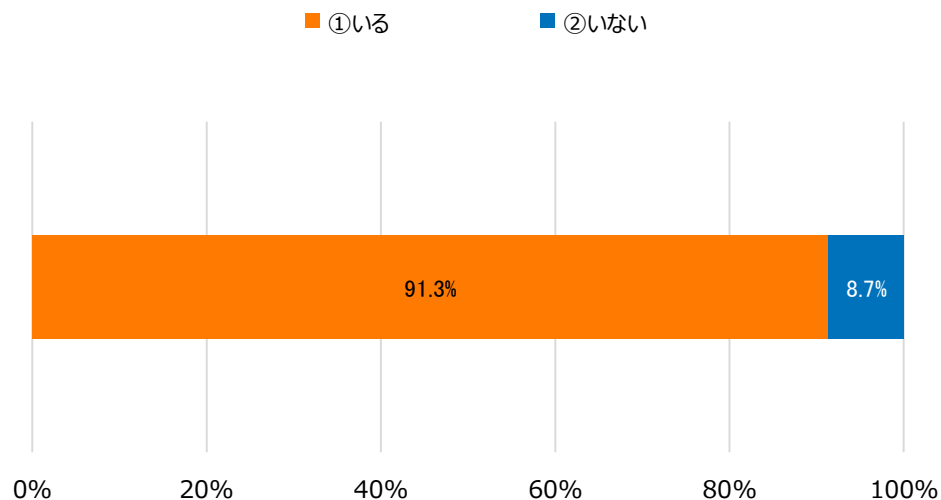


勤め先の企業に管理職がいると回答した人は全体の91.3%。
また、回答者の22.7%は現在管理職である。

勤め先の管理職の有無

Q10 勤め先の企業/事業所に管理職はいますか。

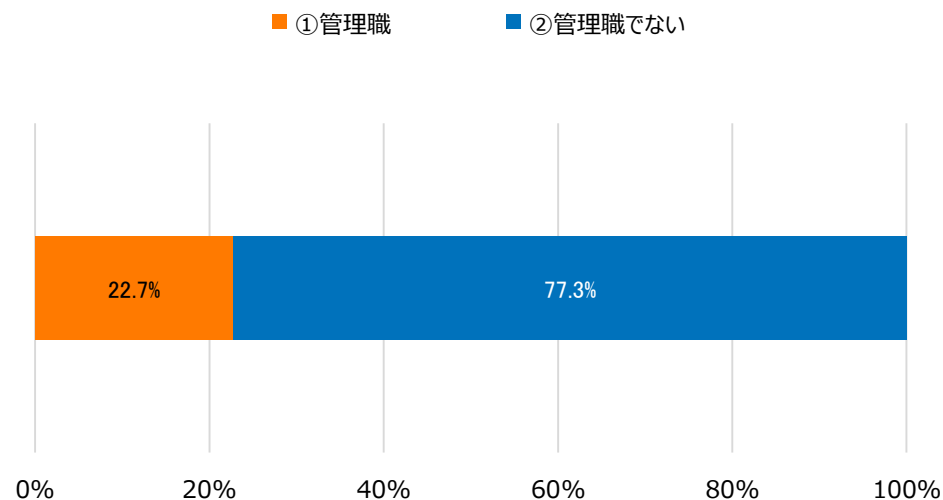
(SA, n=1,200)



管理職か否か

Q11 現在、あなたは管理職ですか。

(SA, n=1,096)



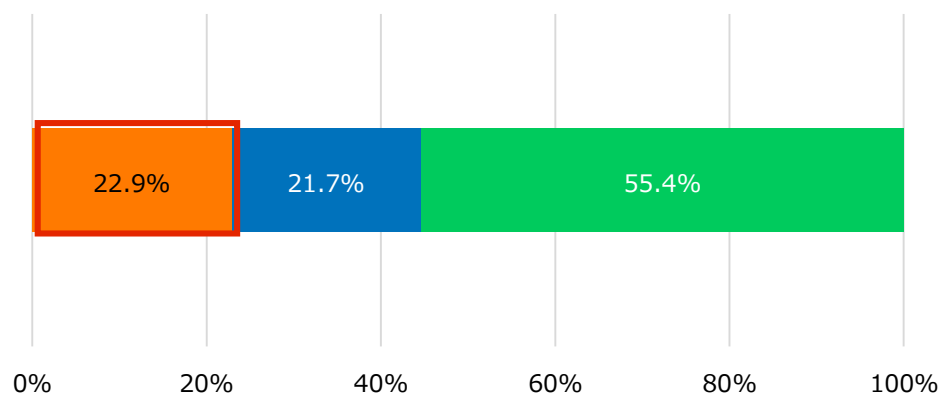
現在管理職の人のうち、管理職になることを望んでなった人は22.9%。
 他方、現在管理職でない人のうち、管理職に「なりたい」、「どちらかと言えばなりたい」、
 「職種や部署によってはなりたい」と回答した人は、全体の28.0%。

管理職の人が
管理職になることを望んでいたか

Q12 現在管理職の方に伺います。管理職になることを望んでいましたか。

(SA, n=249)

- ①管理職になることを望んでいた
- ②管理職になることを望んでいなかった
- ③特に考えていなかった

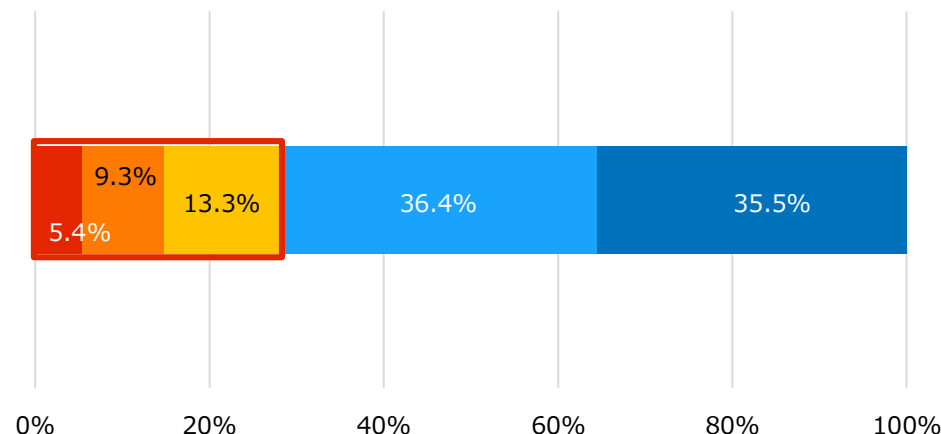


管理職でない人が
管理職になることを望んでいるか

Q13 管理職になりたいと思いますか。
 現在管理職登用のない職種の人も、ご希望をお答えください。

(SA, n=847)

- ①なりたい
- ②どちらかと言えばなりたい
- ③職種や部署によってはなりたい
- ④どちらかと言えばなりたくない

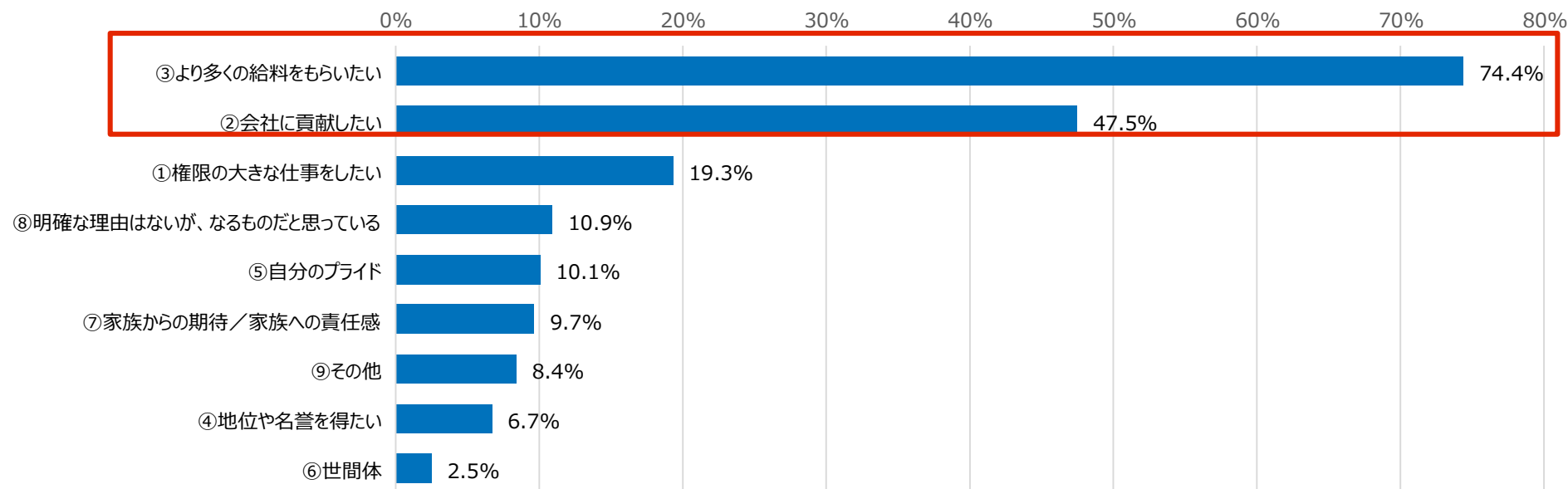


Q13で、管理職に「なりたい」、「どちらかと言えばなりたい」、「職種や部署によってはなりたい」と回答した人の管理職になりたい理由で最も多いのは、「より多くの給料をもらいたい」で74.4%。次いで、「会社に貢献したい」と回答した人が47.5%。

管理職になりたい理由

Q14 管理職になりたい理由は何ですか。もっともあてはまるものを3つまで選択してください。

(MA3つまで, n=238)

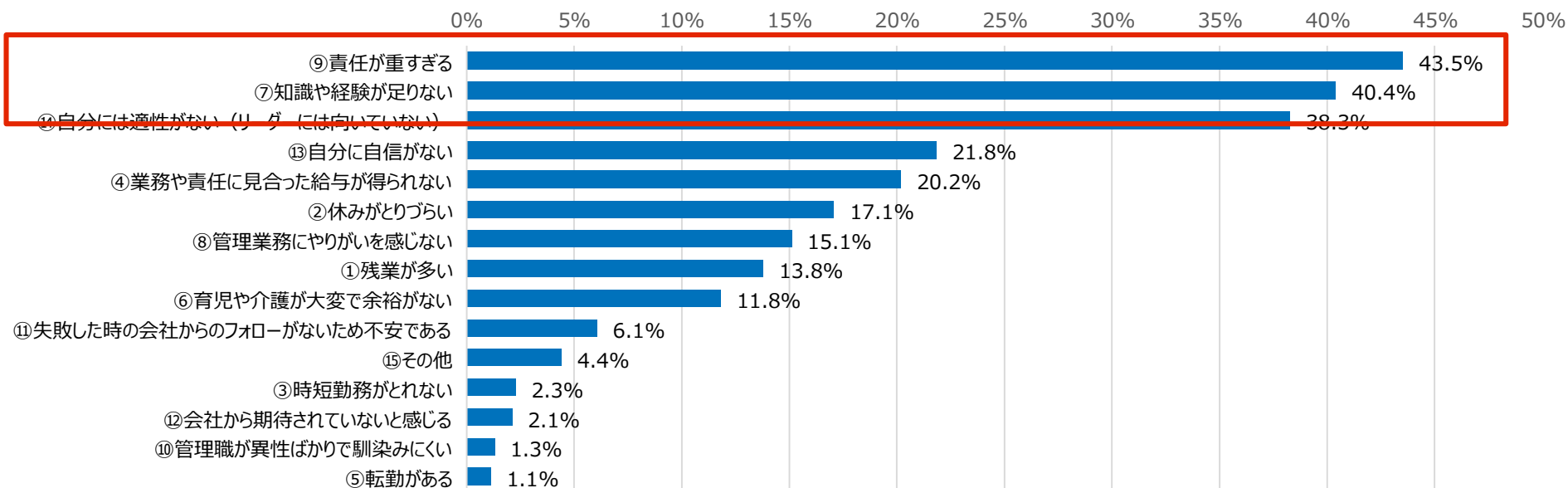


Q13で、管理職に「なりたくない」、「どちらかと言えばなりたくない」と回答した人の管理職になりたくない理由としては、「責任が重すぎる」、「知識や経験が足りない」、「自分には適性がない」という回答がトップ3である。

管理職になりたくない理由

Q16 管理職になりたくない理由は何ですか。もっともあてはまるものを3つまで選択してください。

(MA3つまで, n=609)



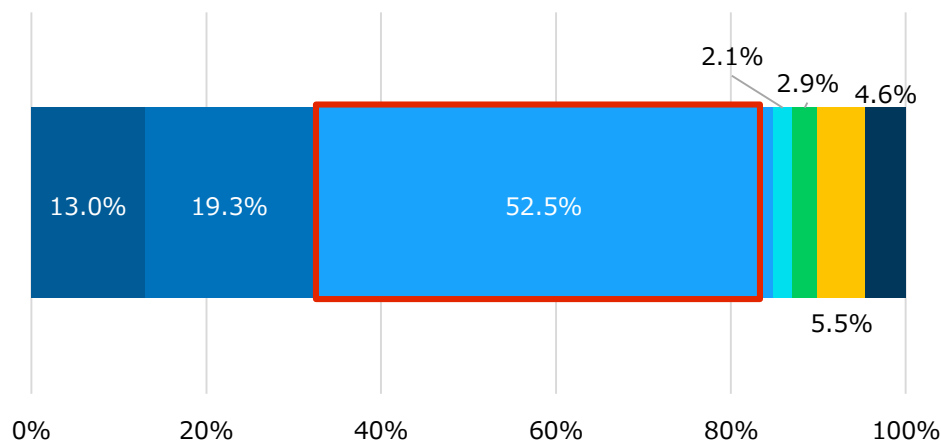
現在管理職でない人が管理職になりたいと思ったタイミングは、「働く中で自身の責任が増えてから」が過半数を占める。一方、管理職になりたくないと思ったタイミングは、「社会人になって管理職の働き方を見てから」との回答が最も多く、4割程度。

管理職になりたいと思ったタイミング

Q15 管理職になりたいと思ったタイミングはいつですか。もっとも当てはまるものを1つ選択してください。

(SA, n=238)

- ① 社会人になる前から
- ② 社会人になって管理職の働き方を見てから
- ③ 働く中で自身の責任が増えてから
- ④ 管理職への昇進を打診されてから
- ⑤ 結婚してから

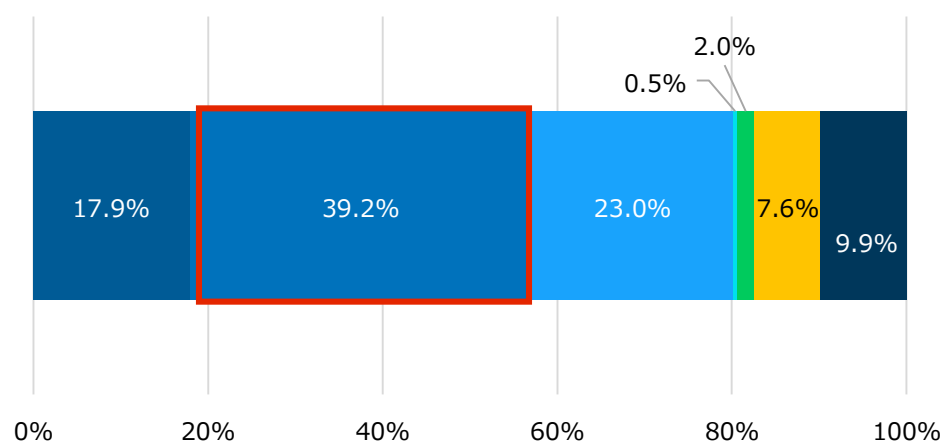


管理職になりたくないと思ったタイミング

Q18 管理職になりたくないと思うようになったのは、いつからですか。もっとも当てはまるものを1つ選択してください。

(SA, n=609)

- ① 社会人になる前から
- ② 社会人になって管理職の働き方を見てから
- ③ 働く中で自身の責任が増えてから
- ④ 管理職への昇進を打診されてから
- ⑤ 結婚してから

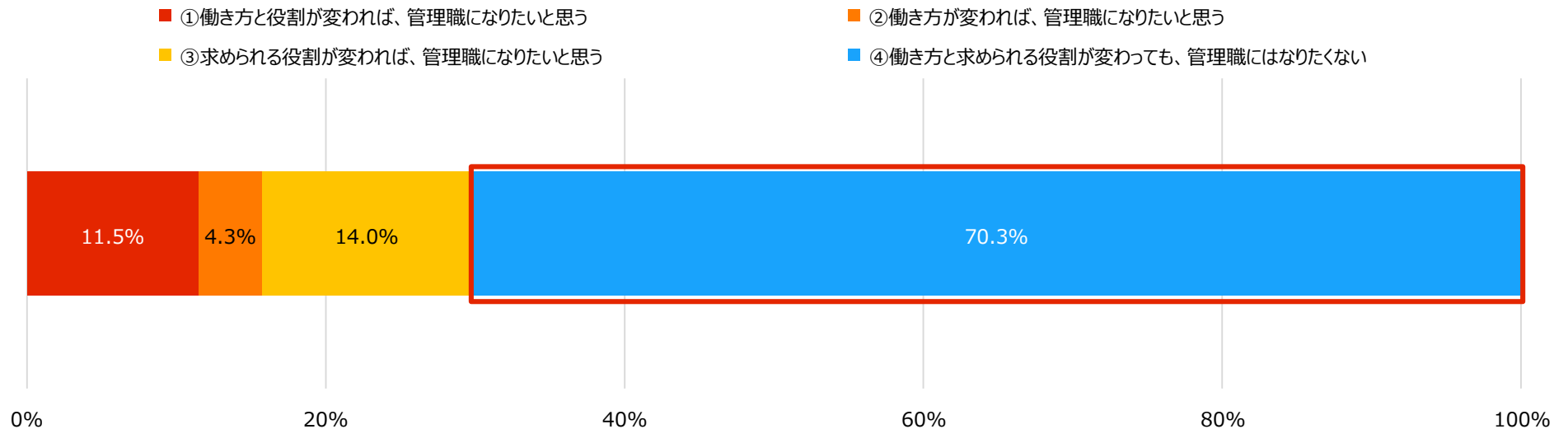


管理職になりたくない人のうち、働き方と求められる役割が変わっても管理職になりたくないと回答した人が70.3%。

働き方や求められる役割が変わっても管理職になりたいか

Q17 管理職の働き方（残業が多い、休みがとりづらい等）や求められる役割（強いリーダーシップ、責任等）が変われば、管理職になりたいと思いますか。

(SA, n=609)

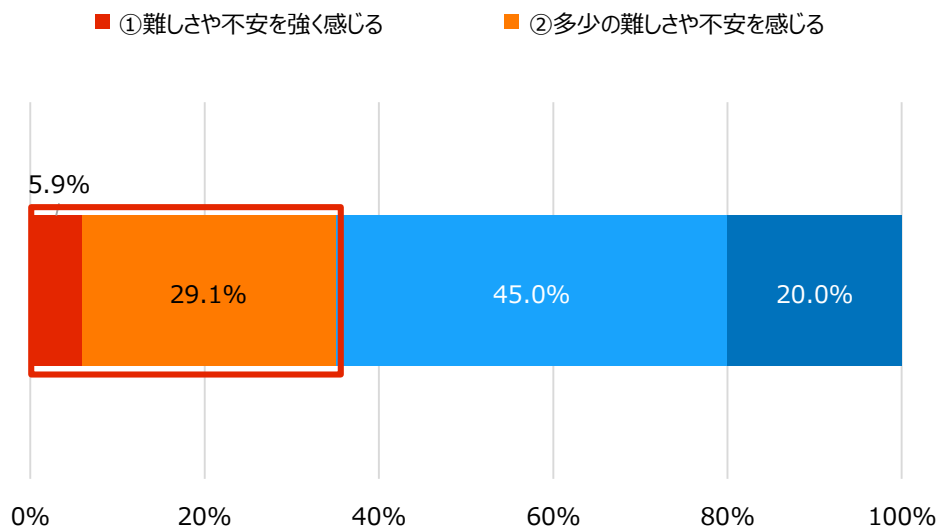


異性の上司とのコミュニケーションに「難しさや不安を強く感じる」または「多少の難しさや不安を感じる」と回答した人は35.0%。他方、異性の部下とのコミュニケーションに「難しさや不安を強く感じる」または「多少の難しさや不安を感じる」と回答した人は39.1%。

異性の上司とのコミュニケーションに
難しさを感じるか

Q19 異性の上司とのコミュニケーションは、同性よりも難しさや不安を感じますか。

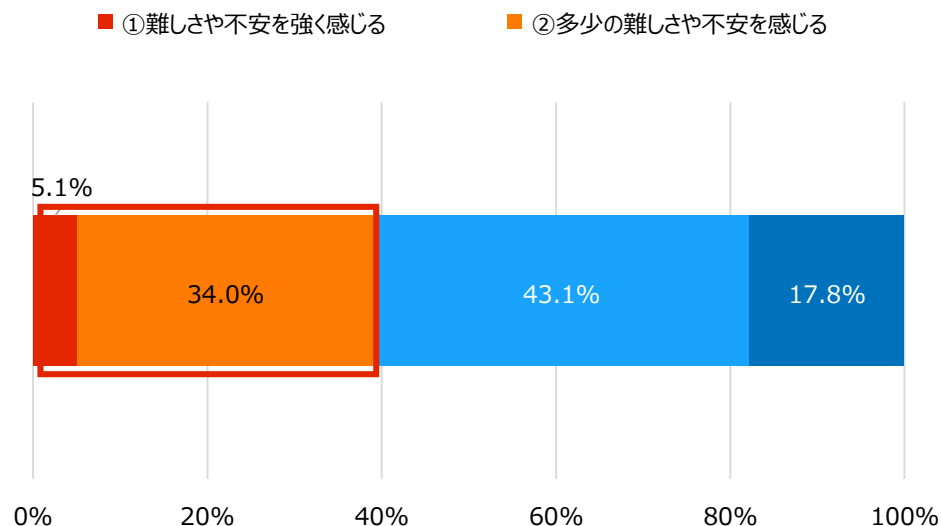
(SA, n=1,096)



異性の部下とのコミュニケーションに
難しさを感じるか

Q20 異性の部下とのコミュニケーションは、同性よりも難しさや不安を感じますか。

(SA, n=1,096)



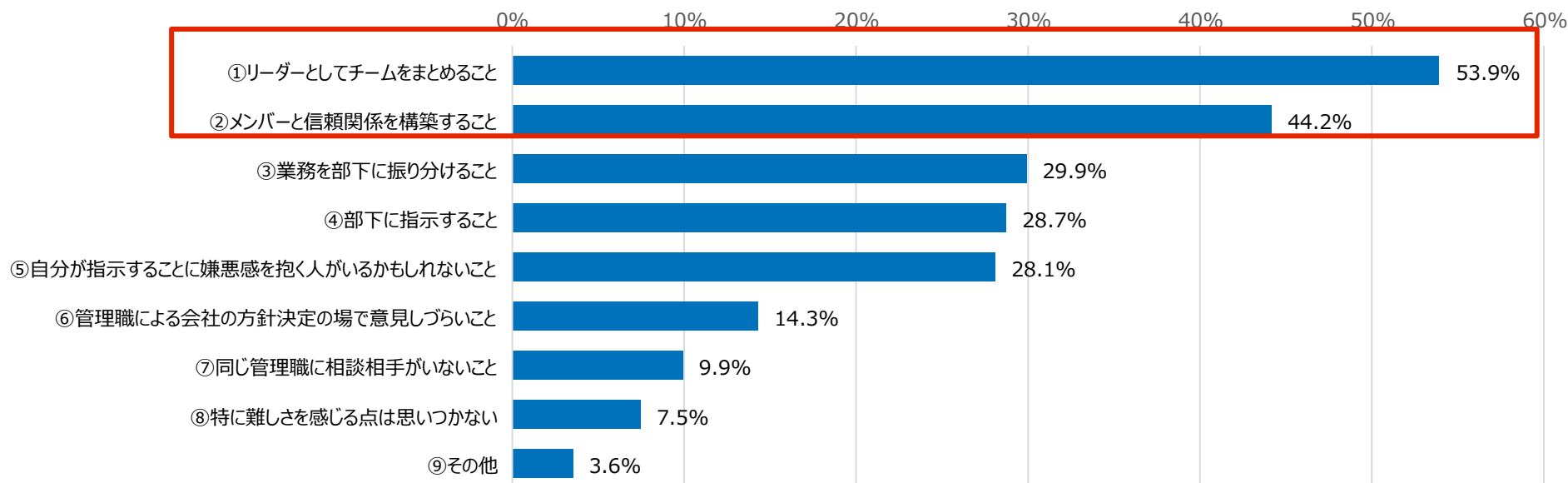
管理職の難しさとして挙げられたのは、「リーダーとしてチームをまとめること」が最も多く53.9%が回答している。次いで、「メンバーと信頼関係を構築すること」が多く44.2%。

管理職として難しさを感じるところ

Q21 管理職として難しさを感じるのは、どのようなところですか。もっともあてはまるものを3つまで選択してください。

現在管理職の人以外は、今の職場の管理職になった場合を想定してお答えください。

(MA 3つまで, n=1,096)



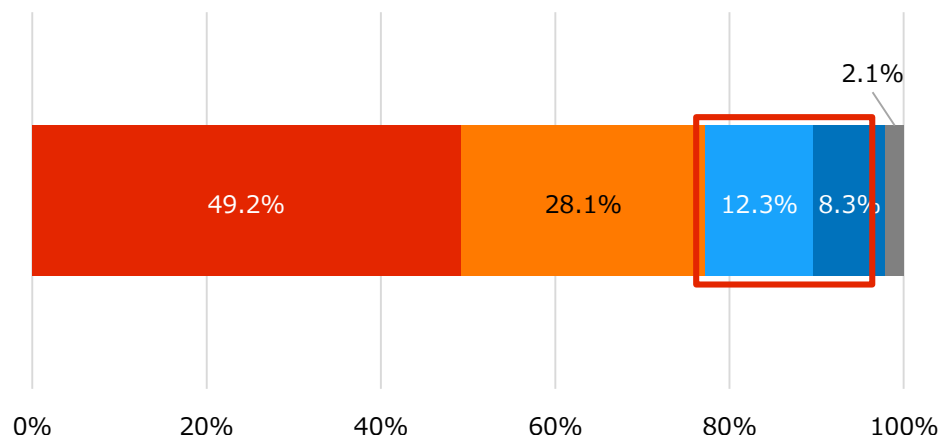
就労者の2割程度が、女性が会社の方針を決定する場に「あまり参加できていない」または「参加できていない」と回答している。また、子どもがいることによる負担は男性より女性の方が負っているかについて、「そう思う」または「どちらかと言えばそう思う」と回答した就労者は8割を超える。

会社の方針を決定する場に 女性が参加できているか

Q22 あなたが勤める会社の方針を決定する場に、女性が参加できていると思いますか。

(SA, n=1,096)

- ①参加できている
- ②一部の場には参加できている
- ③あまり参加できていない
- ④参加できていない

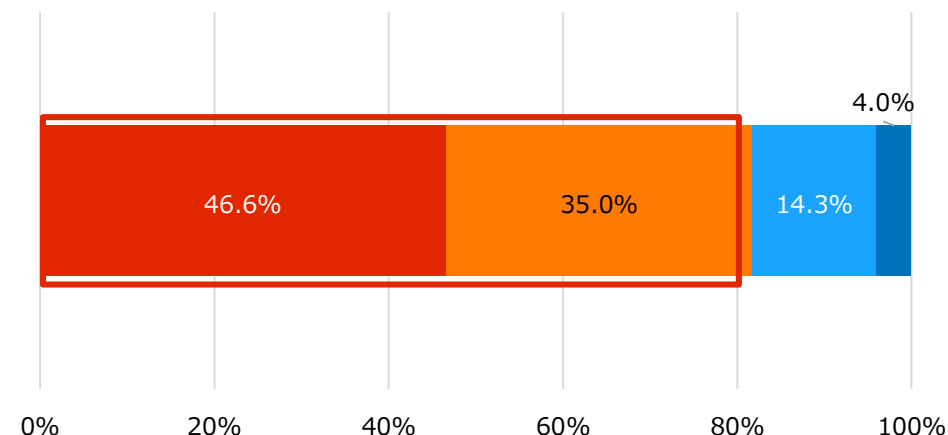


子どもがいることによる負担を 女性が負っているか

Q23 子どもがいることによる負担や仕事における機会損失は、男性より女性の方が多く負っていると思いますか。

(SA, n=1,096)

- ①そう思う
- ②どちらかと言えばそう思う
- ③あまりそう思わない
- ④そう思わない

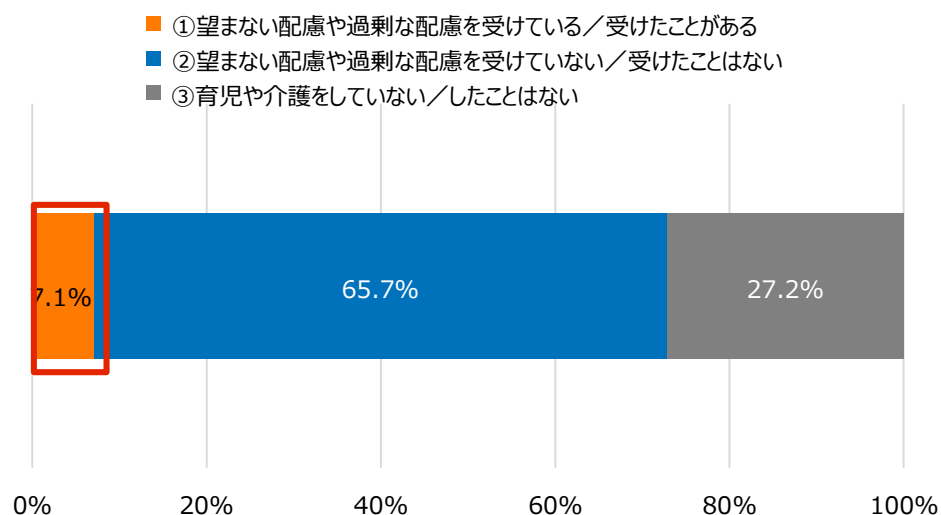


育児・介護によって、異動や降格といった望まない配慮を受けた経験がある人は7.1%。
他方、思うように働けなかった経験がある人は25.1%。

育児・介護が理由で
望まない配慮を受けた経験

Q24 あなたが勤める会社において、育児・介護を担う人が、望まない配慮や過剰な配慮（異動、降格、キャリアルートから外れる等）を受けている、または受けたことがありますか。

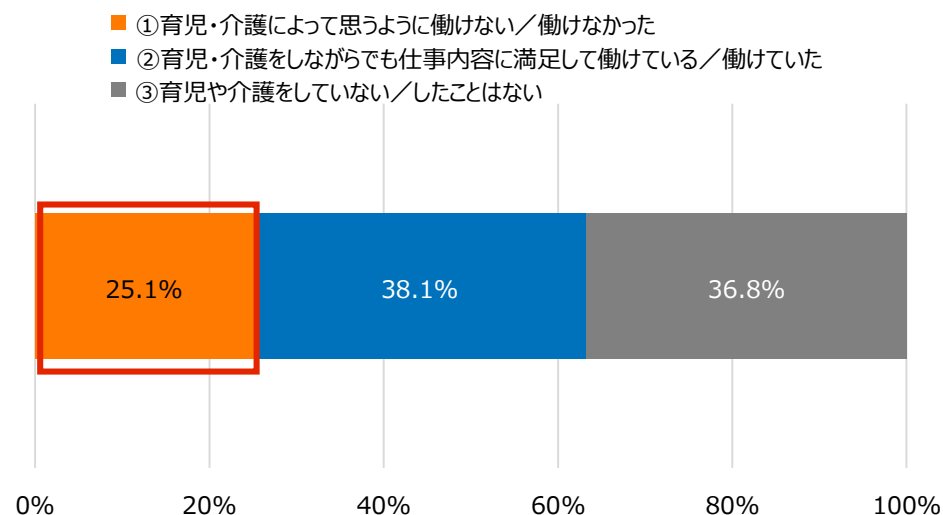
(SA, n=1,096)



育児・介護によって
思うように働けなかった経験

Q25 育児・介護によって思うように働けない、または働けなかった状況がありますか。

(SA, n=1,096)

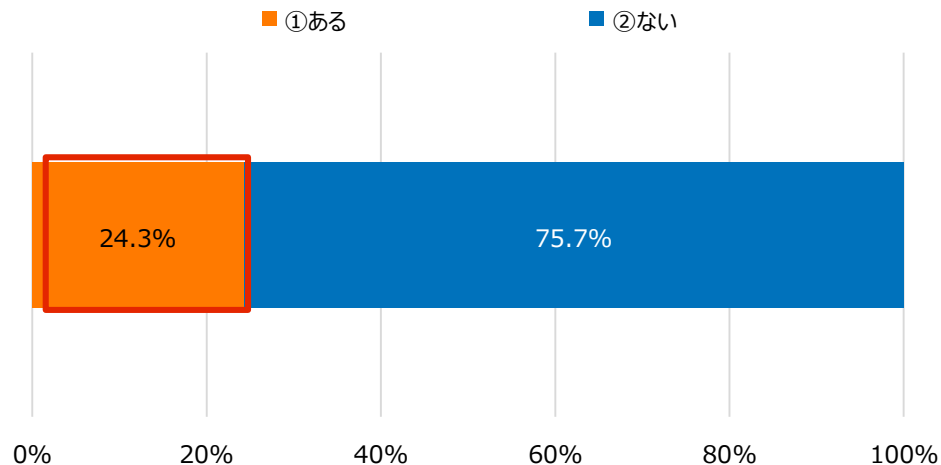


管理職は男性になるものというイメージを持っている人は、管理職がいる企業の就労者の24.3%。
そのようなイメージを持っている人のうち、7割以上の人は「周りにいる管理職が男性ばかり」であることを理由として挙げている。

管理職は男性になるものという イメージがあるか

**Q26 管理職は基本的には男性になるものだという
イメージがありますか。**

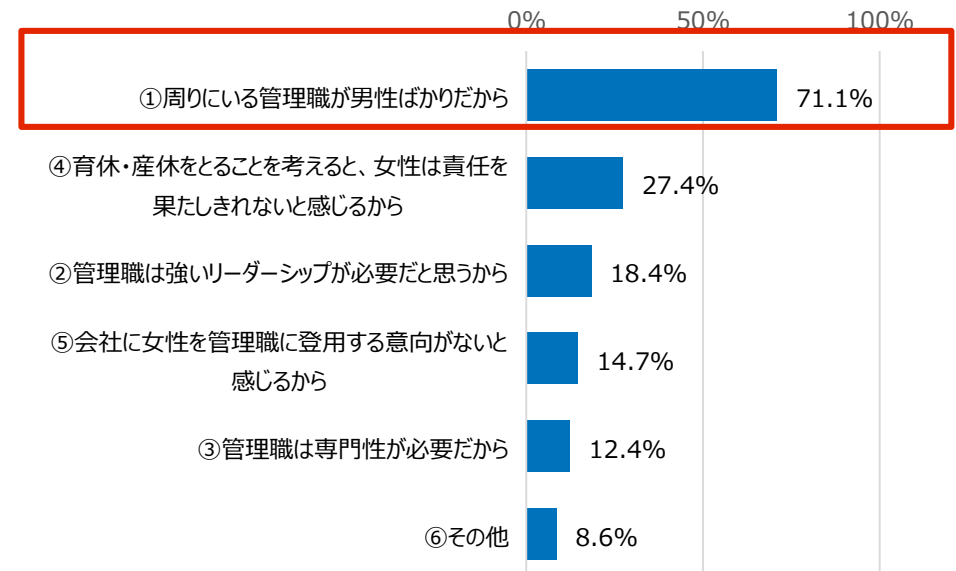
(SA, n=1,096)



管理職は男性になるものという イメージがある理由

**Q27 「管理職は基本的には男性になるものだというイメージ
がある」と回答した方に伺います。そのようなイメージが
あるのはなぜですか。あてはまるものを全て選んでください。**

(SA, n=266)

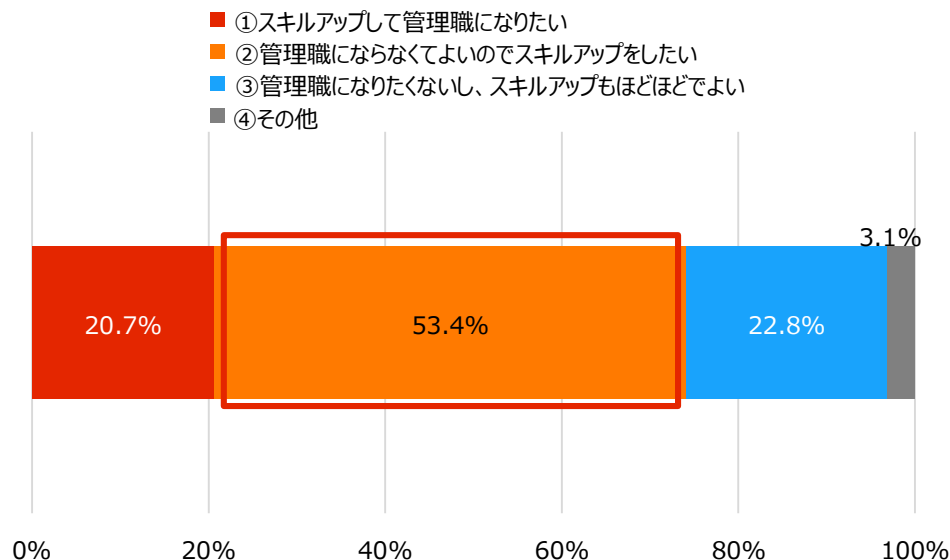


「スキルアップして管理職になりたい」と考える就労者は20.7%なのに対し、「管理職にならなくてよいのでスキルアップしたい」と考える就労者は53.4%と過半数である。また、働く上で重要だと思うことについては、「人間関係」と「仕事と生活のバランス」が過半数の回答を得ている。

昇進とスキルアップの考え方

Q28 昇進とスキルアップに対する考え方で、最も当てはまるものは次のうちどれですか。

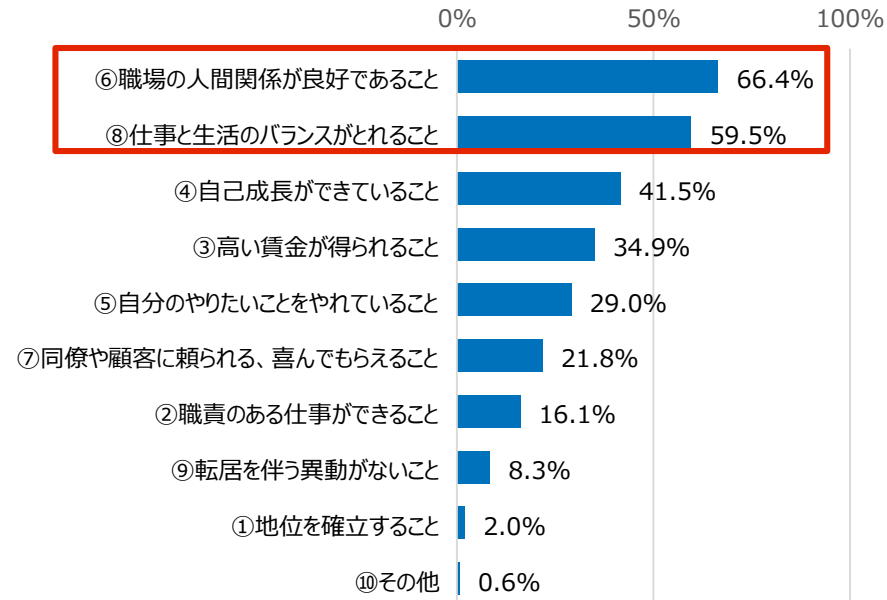
(SA, n=1,096)



働く上で重要だと思うこと

Q29 自身が働く上で、重要だと思うことを3つまで選んでください。

(MA3つまで, n=1,096)



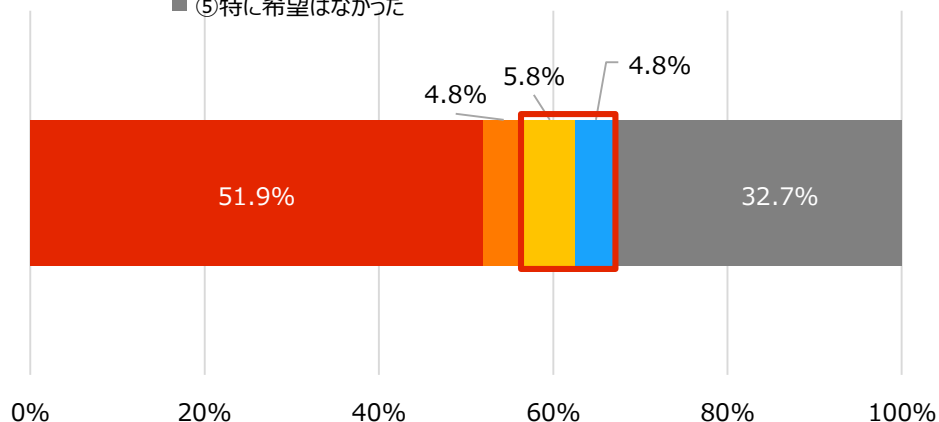
希望した会社や業務が希望通りでない人は、管理職がいない企業に勤める人の1割程度。
雇用形態も、8割程度が希望のとおりであると回答している。

管理職がいない企業に勤める人は
希望にあった仕事に就けているか

Q30 希望にあった仕事に就くことができましたか。

(SA, n=104)

- ①希望した会社、希望した業務に就くことができた
- ②会社は希望通りだが、業務内容は希望通りではない
- ③会社は希望通りではないが、業務内容は希望通りである
- ④会社も業務内容も希望通りではない
- ⑤特に希望はなかった

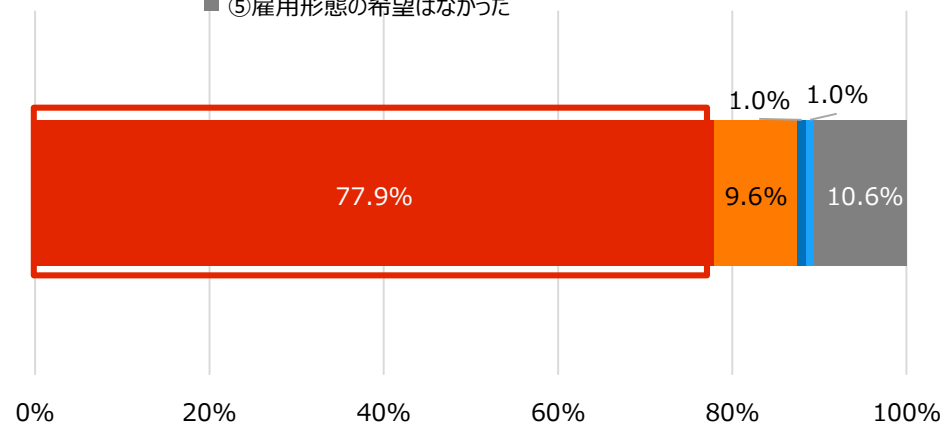


管理職がいない企業に勤める人の
雇用形態は希望通りか

Q31 雇用形態は希望通りですか。

(SA, n=104)

- ①正規雇用を希望し、採用された
- ②非正規雇用を希望し、採用された
- ③正規雇用を希望したが、非正規雇用で採用された
- ④非正規雇用を希望したが、正規雇用で採用された
- ⑤雇用形態の希望はなかった

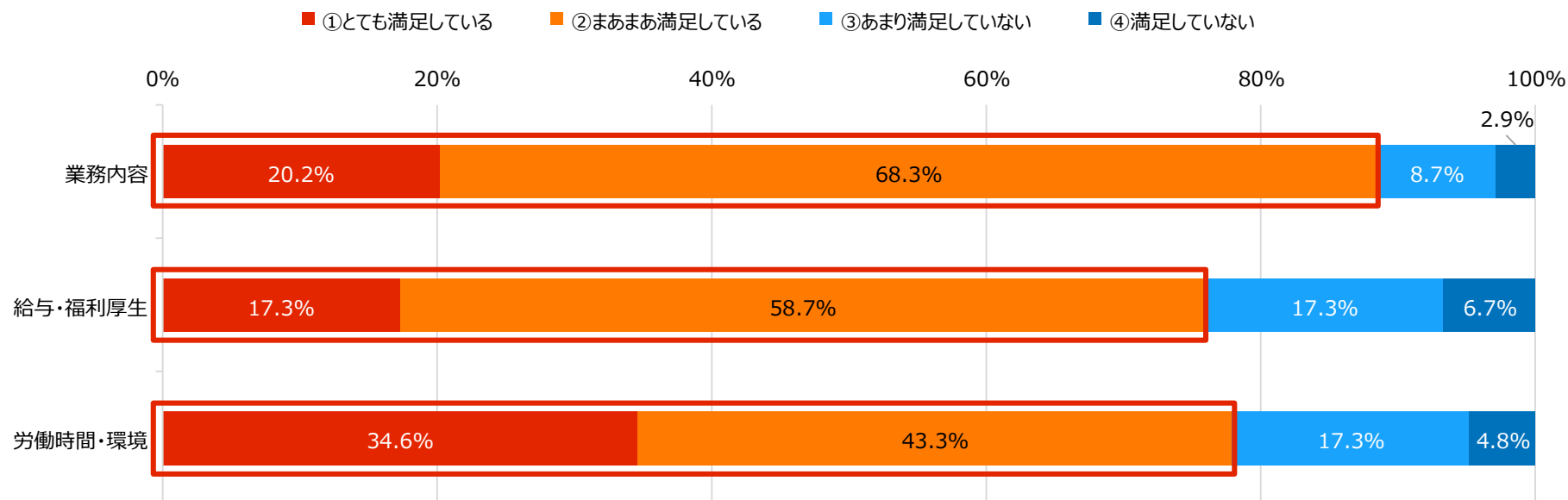


管理職がいない企業に勤める人の業務内容や給与・福利厚生、労働時間・環境への満足度を見ると、いずれも8割程度の回答者が「とても満足している」または「満足している」と回答している。

管理職がいない企業に勤める人の職場への満足度

Q32 以下の満足度を教えてください。（業務内容、給与・福利厚生、労働時間・環境）

(SA, n=104)

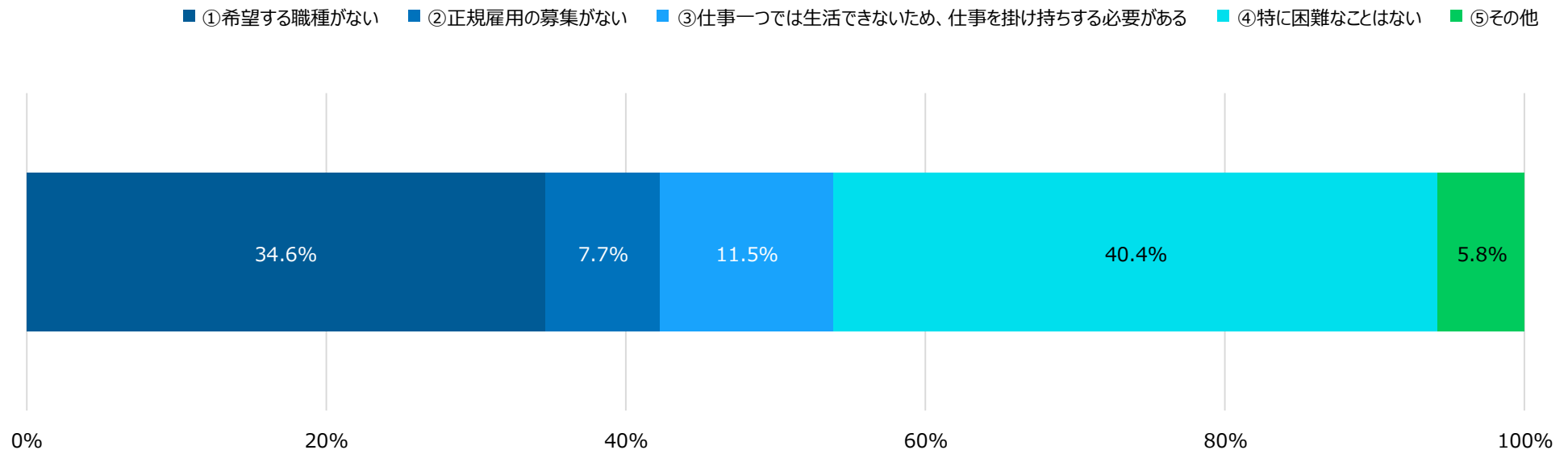


地域内で仕事を探すにあたって困難なことについて、「特に困難なことはない」との回答が4割程度あるが、「希望する職種がない」は34.6%、「正規雇用の募集がない」は7.7%、「仕事一つでは生活できないため、仕事を掛け持ちする必要がある」は11.5%の回答を得ている。

管理職がいない企業に勤める人が
地域内で仕事を探すにあたって困難なこと

Q33 地域内で仕事を探すにあたって、困難なことを教えてください。

(SA, n=104)

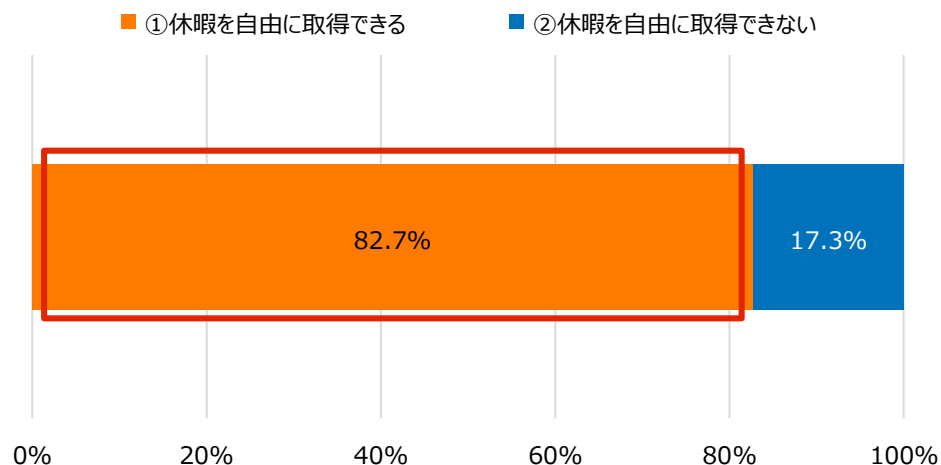


管理職がいない企業に勤める人の8割が、休暇や育児休業を自由に取得できると回答している。

管理職がいない企業に勤める人は
休暇を自由にとることができるか

Q34 あなたの職場では、休暇を自由にとることができますか。制度の有無ではなく、実態に即してお答えください。

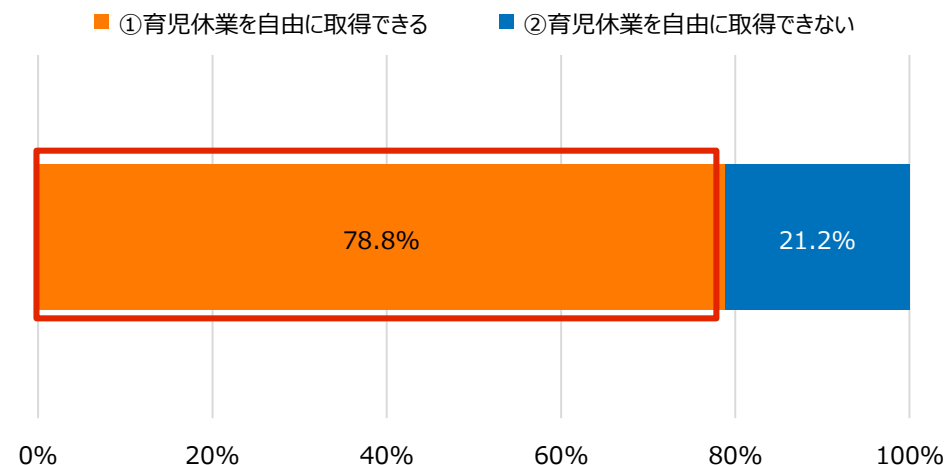
(SA, n=104)



管理職がいない企業に勤める人は
育児休業を取得することができるか

Q35 あなたの職場では、育児休業を取得することは可能ですか。制度の有無ではなく、実態に即してお答えください。

(SA, n=104)



4 調査結果のポイント

(1) 女性の管理職登用に関する企業の認識と実態にはギャップがある

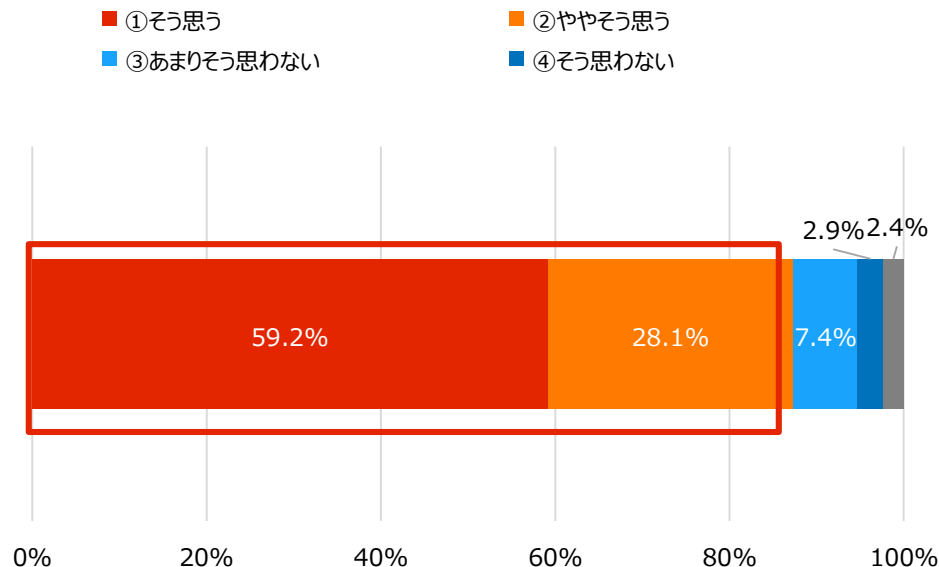
男女が公平に処遇されているかについて、「そう思う」、「ややそう思う」と回答した企業は、管理職がいる企業全体の87.3%。従業員規模による認識の差はあまり見られない。

男女が公平に処遇されているか

(企業向けアンケート)

Q9 貴社/事業所では、男女が公平に処遇されていると思いますか。

(SA, n=551)



従業員規模別

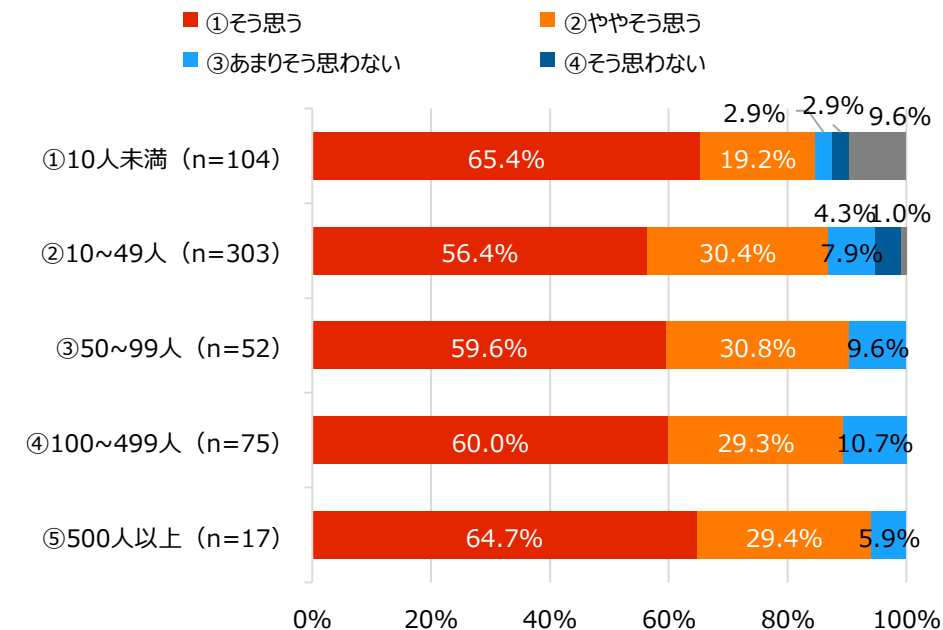
男女が公平に処遇されているか

(企業向けアンケート)

Q3 従業員数

×Q9 貴社/事業所では、男女が公平に処遇されていると思いますか。

(SA×SA)



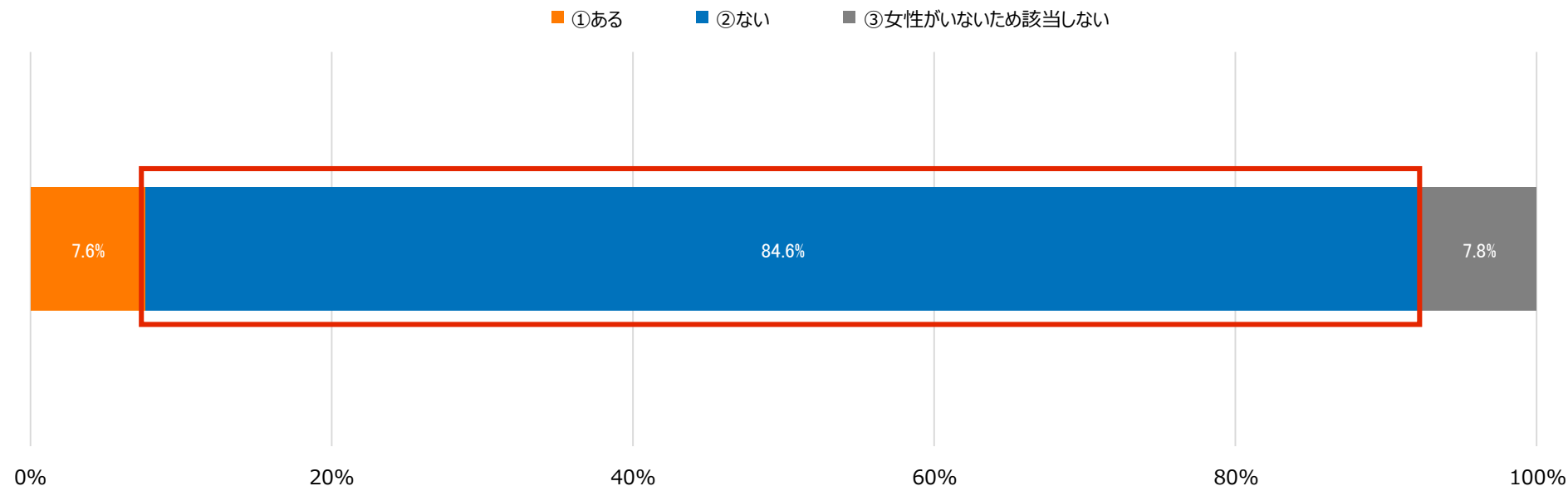
(1) 女性の管理職登用にに関する企業の認識と実態にはギャップがある

84.6%の企業が、管理職に求める能力に男女差は「ない」と回答。

管理職に求める能力の男女差の有無

(企業向けアンケート)
Q18 管理職に求める能力に、男女差はありますか。

(SA, n=551)



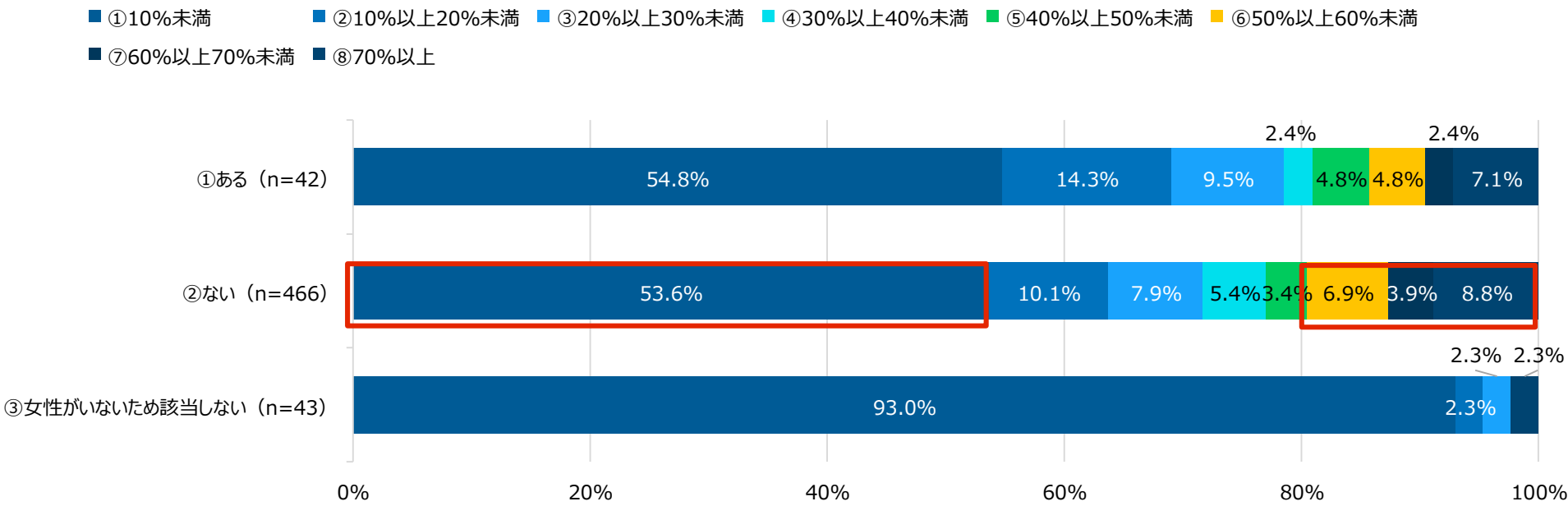
(1) 女性の管理職登用に関する企業の認識と実態にはギャップがある

管理職に求める能力に男女差はないと回答した企業のうち、女性管理職が半数に満ちるのはわずか19.6%。53.6%は女性管理職の割合が10%未満である。

管理職に求める能力の男女差の有無別 女性管理職の割合

(企業向けアンケート)
Q18 管理職に求める能力に、男女差はありますか。
×Q7 女性管理職の割合

(SA×SA)



(1) 女性の管理職登用にに関する企業の認識と実態にはギャップがある

今後の女性管理職登用の予定について、「性別にかかわらず、能力があれば登用している」と回答した企業は65.0%。

今後の女性管理職登用の予定

(企業向けアンケート)
Q22 今後の女性管理職登用の予定を教えてください。

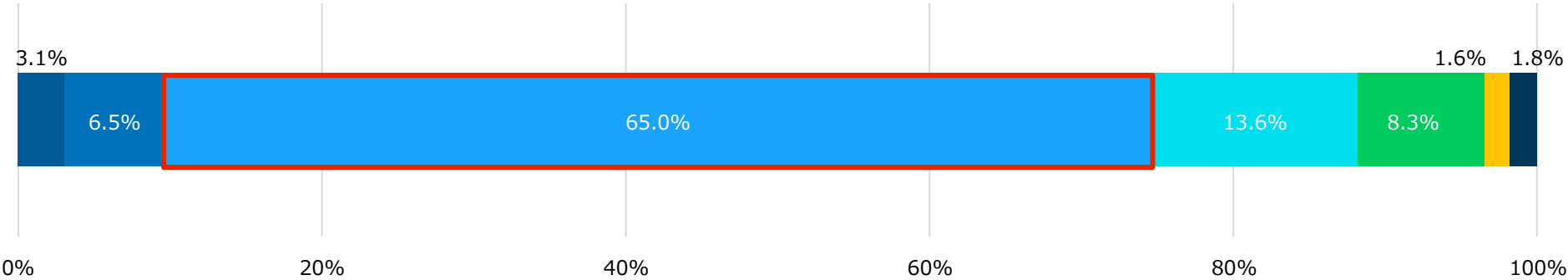
(SA, n=551)

- ①既に女性管理職割合の数値目標を定めて推進している

■ ②数値目標はないが、今後積極的に女性を登用する予定である
- ③性別にかかわらず、能力があれば登用している

■ ④将来的に女性が必要になれば登用する
- ⑤必要性は認識しているが、現時点では女性を登用する予定はない

■ ⑥女性を積極的には登用したいと思わない
- ⑦その他



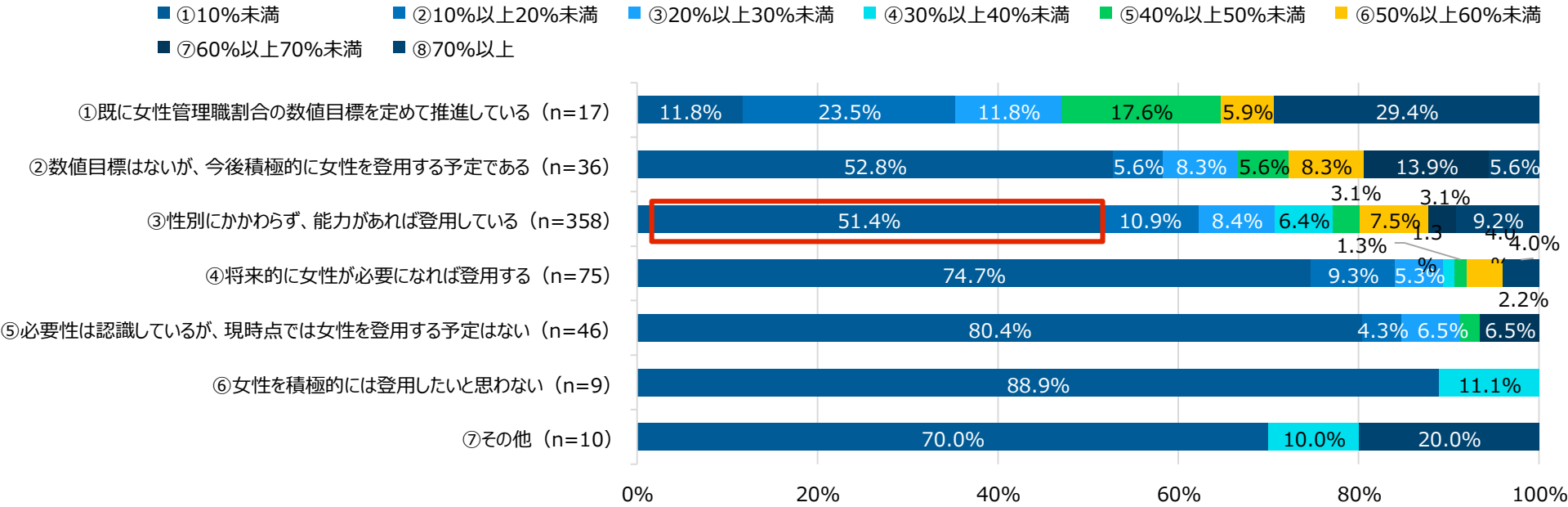
(1) 女性の管理職登用にに関する企業の認識と実態にはギャップがある

しかし、女性管理職登用について「性別にかかわらず、能力があれば登用している」と回答した企業の過半数で女性管理職の割合は10%以下である。

今後の女性管理職登用の予定別
女性管理職の割合

(企業向けアンケート)
Q22 今後の女性管理職登用の予定を教えてください。
×Q7 女性管理職の割合

(SA×SA)



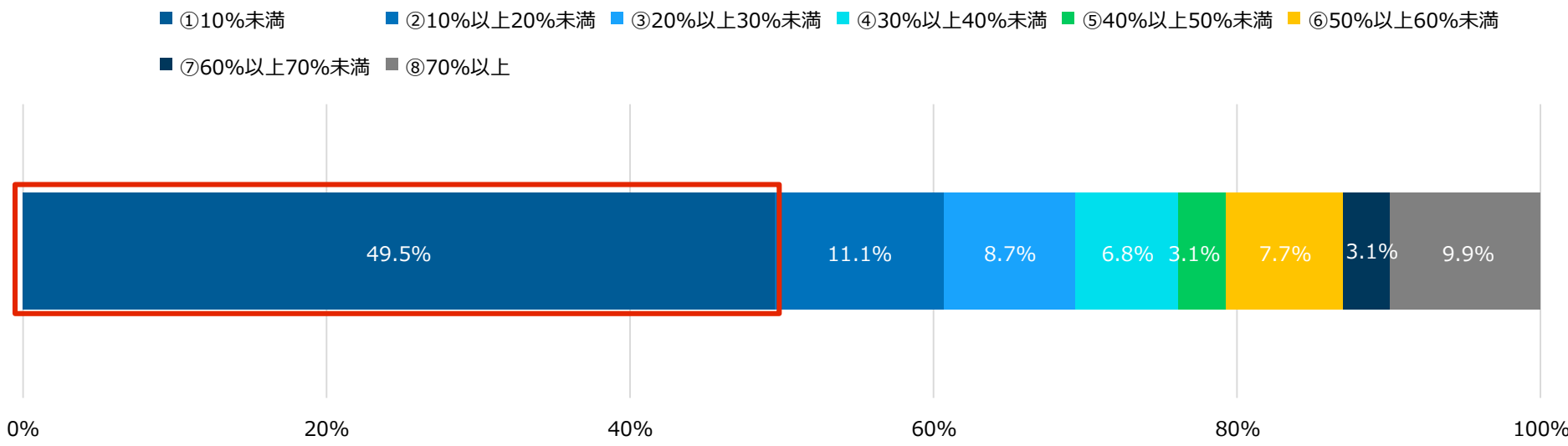
(1) 女性の管理職登用に関する企業の認識と実態にはギャップがある

「管理職に求める能力に男女差はない」「性別に関わらず能力があれば管理職に登用している」と回答した企業のうち、半数程度が女性管理職割合が10%以下である。

男女に能力差はなく、性別に関わらず能力があれば登用していると回答している企業の女性管理職割合

(企業向けアンケート)
Q18 管理職に求める能力に、男女差はありますか。(「ない」のみ)
Q22 今後の女性管理職登用の予定を教えてください。(性別に関わらず能力があれば管理職に登用している」のみ)
Q7 女性管理職の割合

(SA, n=323)



(1) 女性の管理職登用にに関する企業の認識と実態にはギャップがある

女性の管理職が少ない理由として、**従業員数が多い企業では、「女性社員で適任者がいない」、「女性が管理職になりたがらない」といった理由が多く挙げている。**

従業員数別 女性管理職が少ない理由

(企業向けアンケート)

Q3 従業員数

×Q8 女性管理職が男性管理職よりも少ない理由は何ですか。もっともあてはまるものを3つまで選択してください。

(MA3つまで)

凡例 : 従業員数ごとの女性管理職が少ない理由として30%以上に選ばれた選択肢

	①業務の内容的に女性の管理職登用が難しい	②女性管理職を増やす意義を感じない	③女性社員で適任者がいない	④女性が管理職になりたがらない	⑤女性が管理職になると、家庭の事情などで仕事に支障出ることが懸念される	⑥女性を管理職に登用すると、社員からの反発が予想される	⑦管理職の男女比は従業員の男女比と概ね一致しているため、少ないとは考えていない	⑧特に女性管理職の人数を意識していない	⑨女性社員自体が極めて少ない／いない	⑩その他
①10人未満 (n=84)	11.9%	3.6%	13.1%	14.3%	3.6%	1.2%	6.0%	34.5%	40.5%	8.3%
②10~49人 (n=256)	27.0%	1.6%	23.4%	11.3%	3.9%	0.4%	11.3%	34.0%	39.8%	7.8%
③50~99人 (n=44)	18.2%	0.0%	50.0%	38.6%	2.3%	0.0%	15.9%	29.5%	25.0%	4.5%
④100~499人 (n=55)	21.8%	1.8%	43.6%	30.9%	10.9%	0.0%	16.4%	29.1%	18.2%	10.9%
⑤500人以上 (n=14)	21.4%	0.0%	28.6%	57.1%	21.4%	0.0%	7.1%	28.6%	0.0%	21.4%

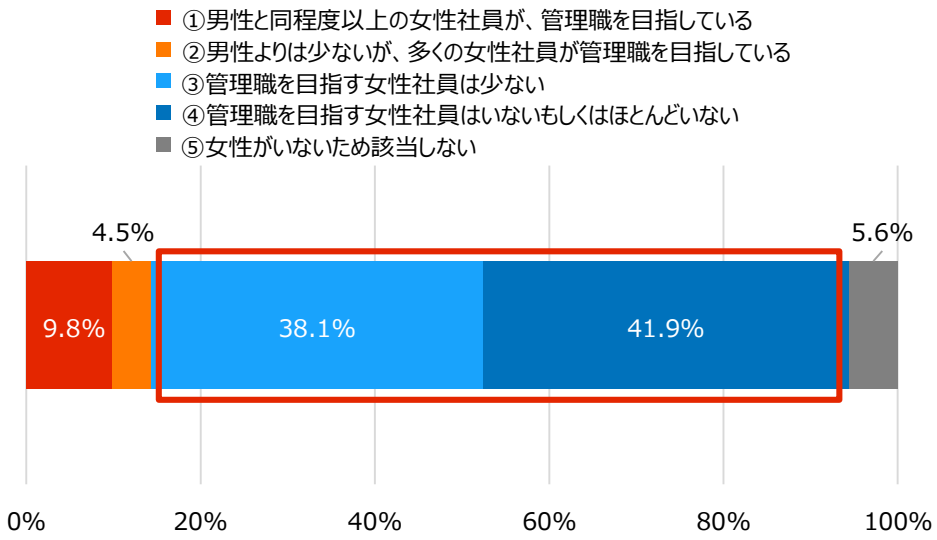
(1) 女性の管理職登用に関する企業の認識と実態にはギャップがある

「管理職を目指す女性社員は少ない」、「管理職を目指す女性社員はいないもしくはほとんどいない」と回答したのは、管理職がいる企業のうち80.0%。しかし、女性活躍のための取り組みを実施している企業は、管理職がいる企業全体の23.4%である。

女性社員で管理職を目指す人の少なさ

(企業向けアンケート)
Q19 女性社員で管理職を目指す人はどの程度いますか。(厳密には把握していないかと思しますので、回答者の認識で問題ございません。)

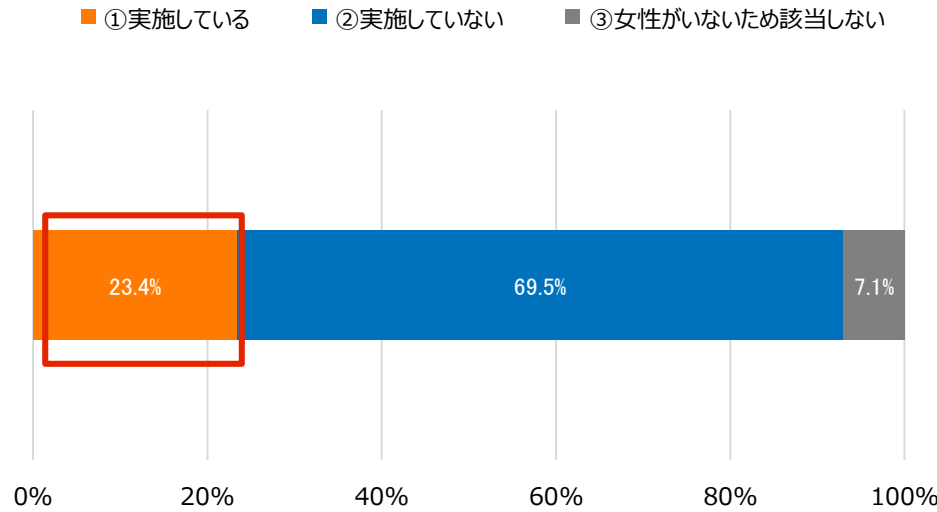
(SA, n=551)



女性管理職／リーダー育成の取組の実施状況

(企業向けアンケート)
Q20 女性が管理職あるいは職場のリーダーとして活躍できるよう、意識的に育成の取組を実施していますか。

(SA, n=551)



(1) 女性の管理職登用に関する企業の認識と実態にはギャップがある

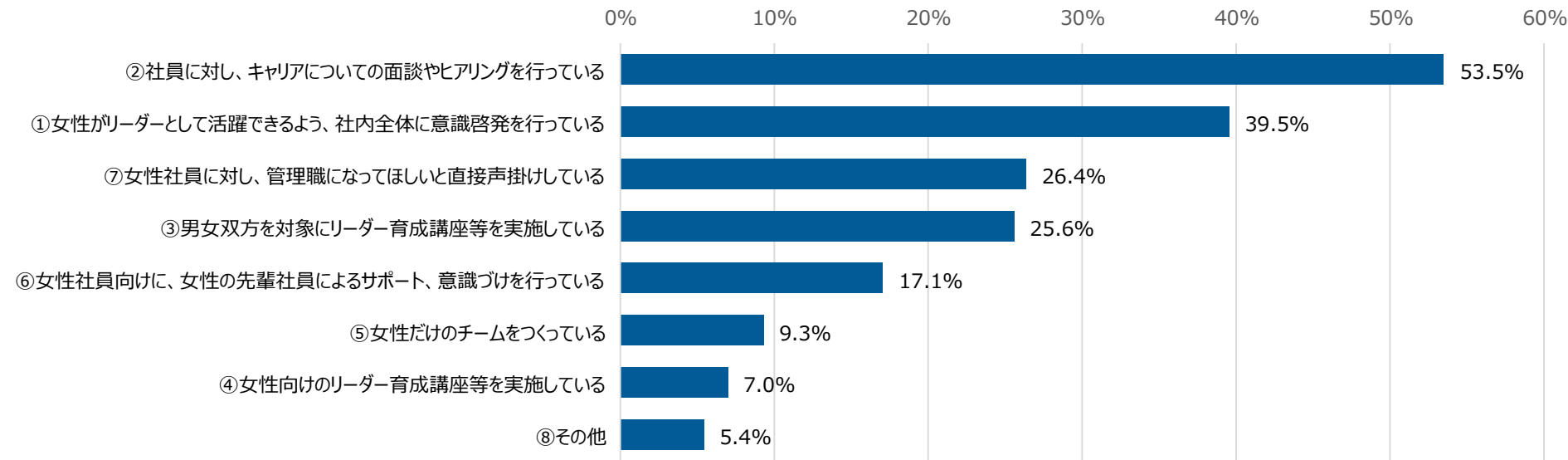
実施されている女性活躍のための取り組みは、「キャリアについての面談やヒアリング」が最も多く53.5%、次いで「女性がリーダーとして活躍するための社内全体の意識啓発」が39.5%。「**女性だけのチームをつくっている**」、「**女性向けのリーダー育成講座等を実施している**」といった女性の自信につながるような取り組みを実施しているという回答は1割以下である。

実施されている女性管理職／リーダー育成の取組内容

(企業向けアンケート)

Q21 Q20で「実施している」と回答した方に伺います。具体的に取り組んでいる内容を全て選択してください。

(MA, n=129)



(2) 管理職を忌避する理由には男女に違いがある

現在管理職の人のうち管理職になることを望んでいた人の割合は、男性の33.3%に対し、女性は半分以下の15.0%。現在管理職でない人で管理職に「なりたい」、「どちらかと言えばなりたい」、「職種や部署によってはなりたい」と回答した人は、男性の43.7%、女性の24.6%。
男女ともに過半数が管理職になりたくないと思っている。

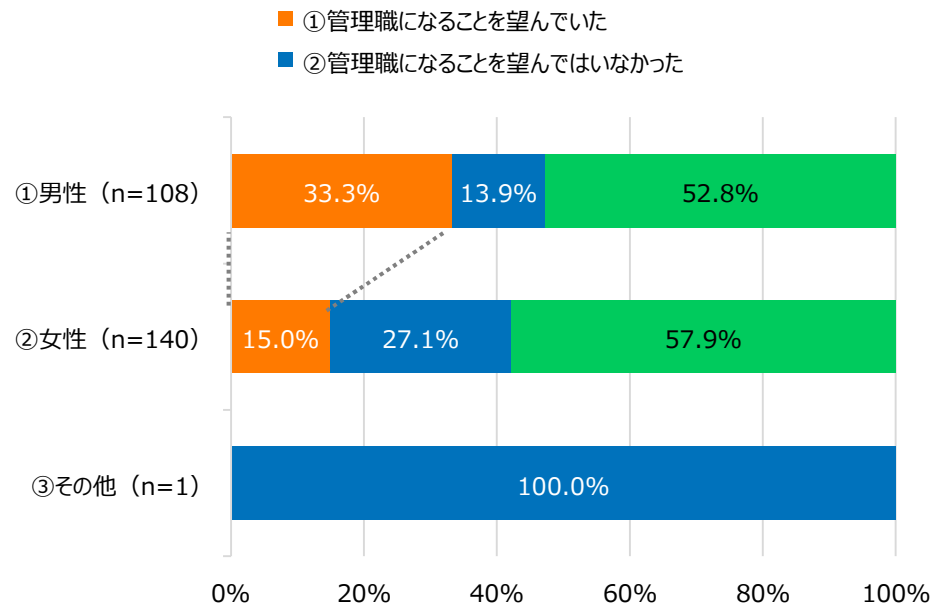
性別ごと 管理職になることを望んでいたか

(就労者向けアンケート)

Q1 性別

×Q12 現在管理職の方に伺います。管理職になることを望んでいましたか。

(SA×SA)



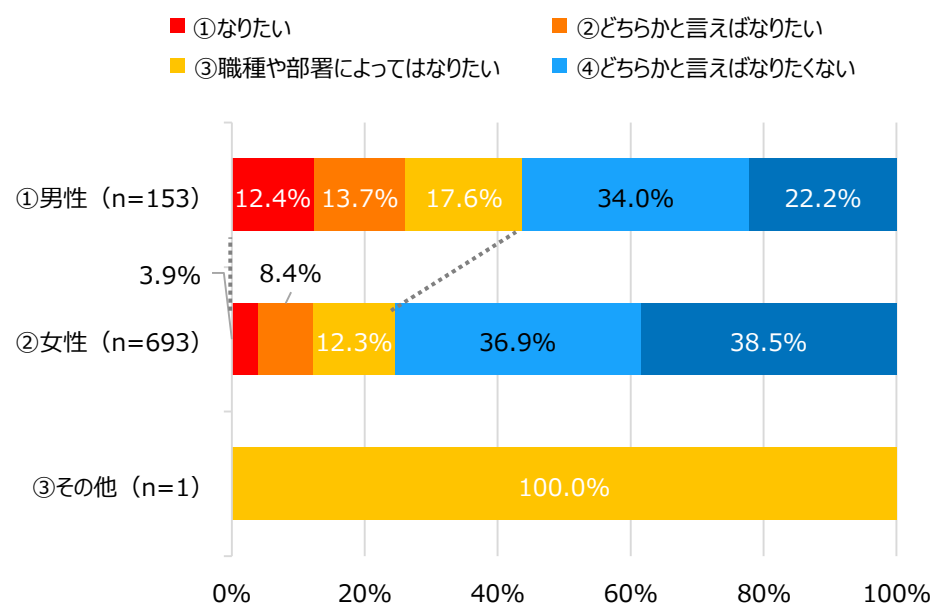
性別ごと 管理職になりたいか

(就労者向けアンケート)

Q1 性別

×Q13 (現在管理職でない人向け) 管理職になりたいと思いますか。現在管理職登用のない職種の人へ、ご希望をお答えください。

(SA×SA)



(2) 管理職を忌避する理由には男女に違いがある

管理職になりたくない理由のトップ3は男女ともに「責任が重すぎる」、「知識や経験が足りない」、「自分には適性がない」。これらを含む自分の能力不足を理由とする回答は女性に多い一方、男性は「業務や責任に見合った給与が得られない」、「業務内容にやりがいを感じない」という企業側の課題とする回答が多い。また、「育児や介護で余裕がない」という回答は女性の方が多い。

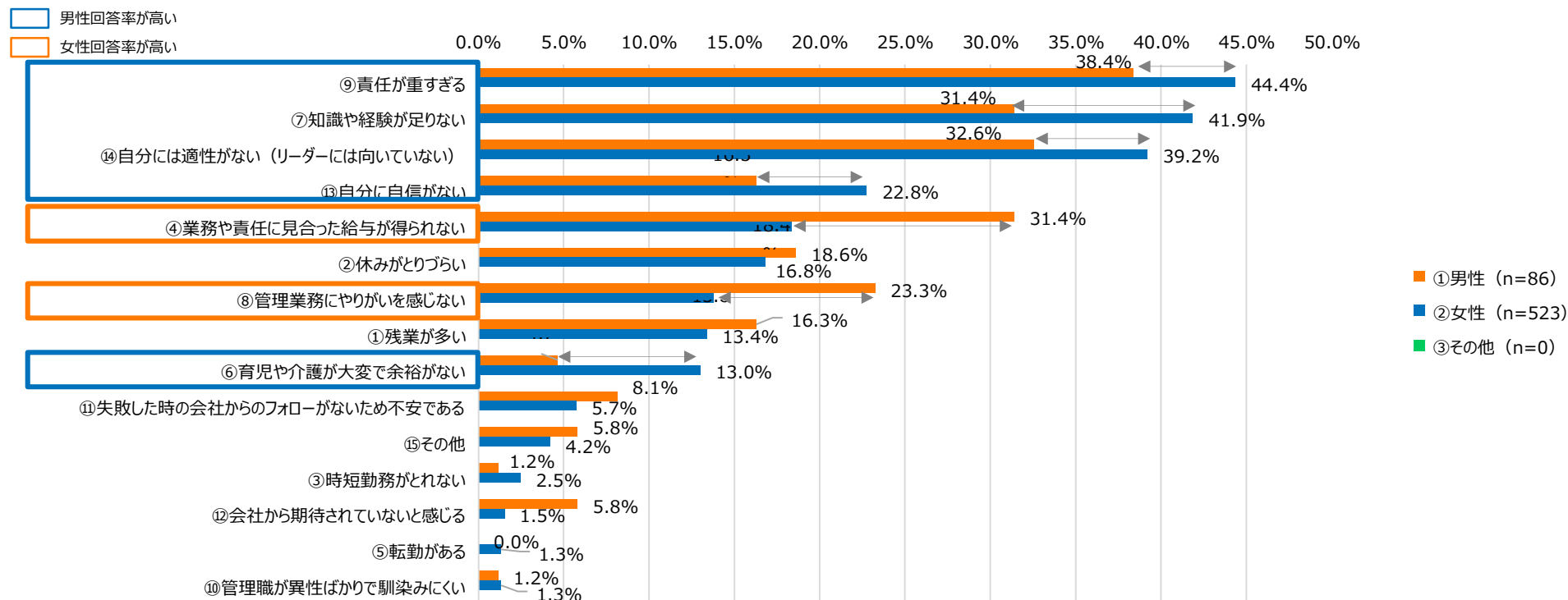
性別ごと 管理職になりたくない理由

(就労者向けアンケート)

Q1 性別

×Q16 管理職になりたくない理由は何ですか。もっともあてはまるものを3つまで選択してください。

(SA×MA3つまで、女性の回答の降順)



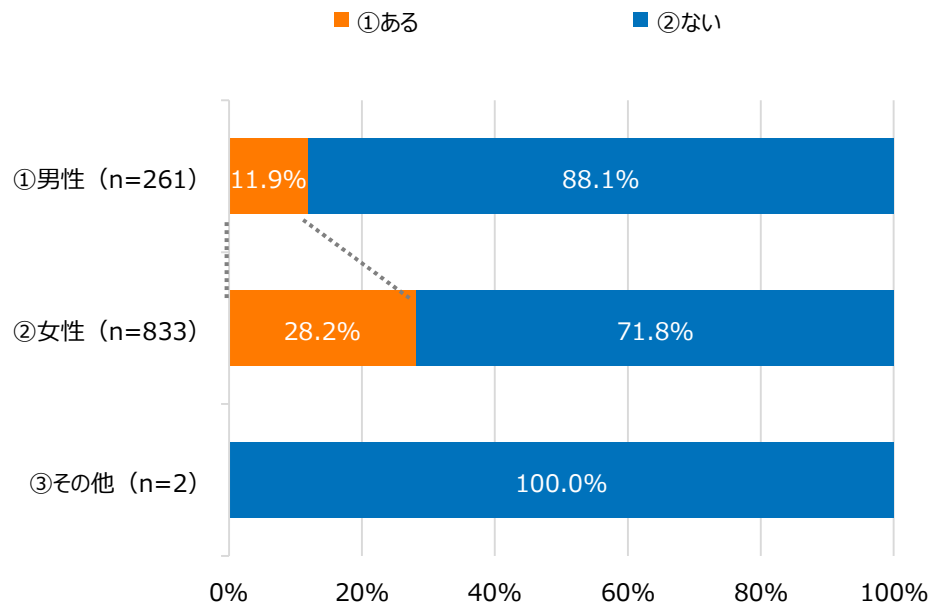
(2) 管理職を忌避する理由には男女に違いがある

また、管理職は男性になるものというイメージがあるかについて、「ある」と回答した人は男性の11.9%、女性の28.2%。女性の年代別に見ると、**若い層ほど管理職は男性になるものというイメージを持っている傾向**にある。

性別ごと 管理職は男性になるもの というイメージがあるか

(就労者向けアンケート)
Q1 性別
×Q26 管理職は基本的には男性になるものだというイメージがありますか。

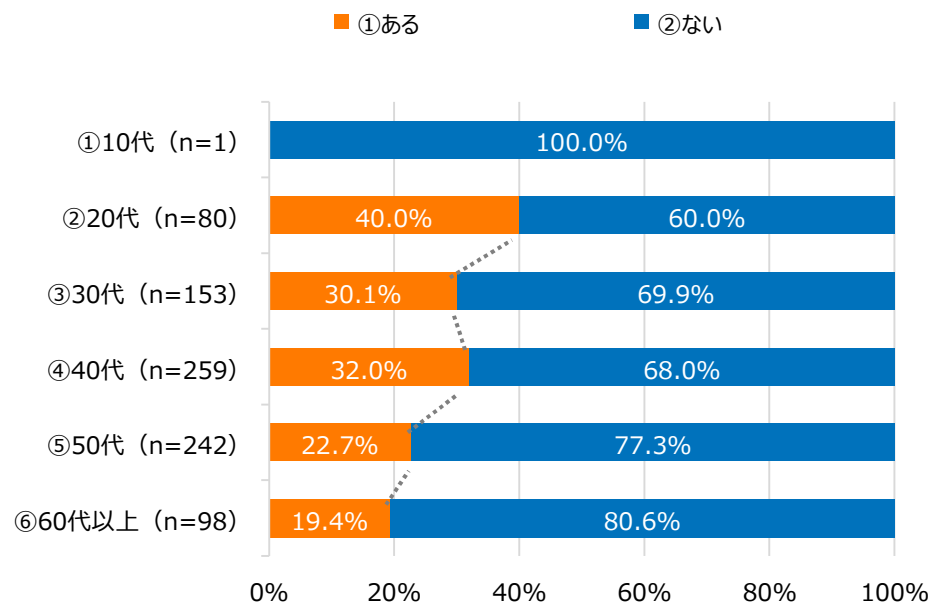
(SA×SA)



年代ごと 管理職は男性になるものと いうイメージがあるか (女性のみ)

(就労者向けアンケート)
Q2 年代
×Q26 管理職は基本的には男性になるものだというイメージがありますか。

(SA×SA)



(2) 管理職を忌避する理由には男女に違いがある

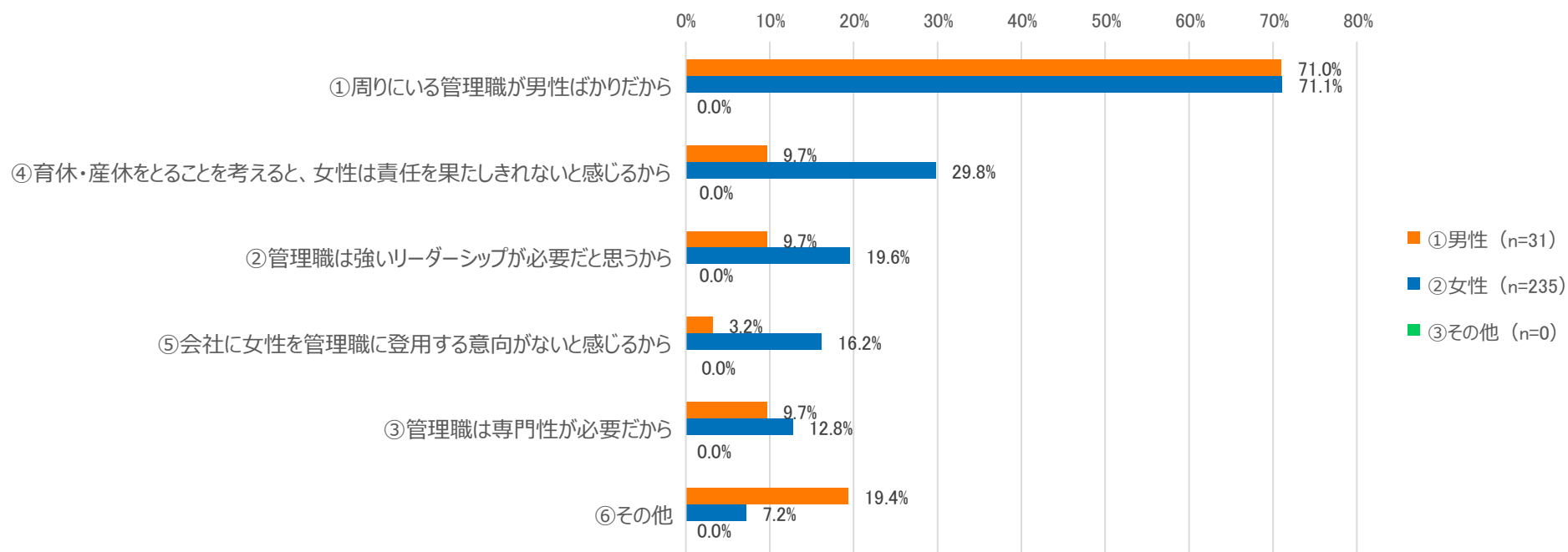
管理職は男性になるものというイメージがある理由として挙げられたのは、「周りにいる管理職が男性だから」という回答が圧倒的に多く、男女ともに71%程度である。次いで、**女性が理由として挙げたのは、「育休・産休をとることを考えると、女性は責任を果たしきれないと感じるから」が3割程度。**

性別ごと 管理職は男性になるものというイメージがあるのはなぜか

(就労者向けアンケート)

Q1 性別
×Q27 「管理職は基本的には男性になるものだというイメージがある」と回答した方に伺います。そのようなイメージがあるのはなぜですか。あてはまるものを全て選んでください。

(SA×MA, 女性の回答の降順)



(2) 管理職を忌避する理由には男女に違いがある

加えて、20代が管理職は男性になるものというイメージがある理由として「育休・産休をとることを考えると、女性は責任を果たしきれないと感じるから」と回答した割合が他の年代より高く、44.4%。

年代ごと 管理職は男性になるものというイメージがあるのはなぜか

(就労者向けアンケート)

Q2 年代
×Q27 「管理職は基本的には男性になるものだというイメージがある」と回答した方に伺います。そのようなイメージがあるのはなぜですか。あてはまるものを全て選んでください。

(SA×MA)

※ nが1桁の行を除く

凡例 : 年代ごとの管理職は男性になるというイメージがある理由として30%以上に選ばれた選択肢

	①周りにいる管理職が男性ばかりだから	②管理職は強いリーダーシップが必要だと思うから	③管理職は専門性が必要だから	④育休・産休をとることを考えると、女性は責任を果たしきれないと感じるから	⑤会社で女性を管理職に登用する意向がないと感じるから	⑥その他
①10代 (n=0)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
②20代 (n=36)	77.8%	25.0%	11.1%	44.4%	13.9%	2.8%
③30代 (n=52)	80.8%	7.7%	5.8%	26.9%	17.3%	9.6%
④40代 (n=93)	73.1%	21.5%	17.2%	24.7%	17.2%	9.7%
⑤50代 (n=64)	59.4%	17.2%	10.9%	23.4%	10.9%	10.9%
⑥60代以上 (n=21)	61.9%	23.8%	14.3%	23.8%	9.5%	4.8%

（３）育児等の負担が女性に偏り、思うように働けていない現状がある。

子どもがいることによる負担は男性より女性の方が負っているかについて、男女ともに「そう思う」または「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合は8割を超える。年代ごとに見ると、子育て世代である30～40代においては「そう思う」との回答が半数を超える。

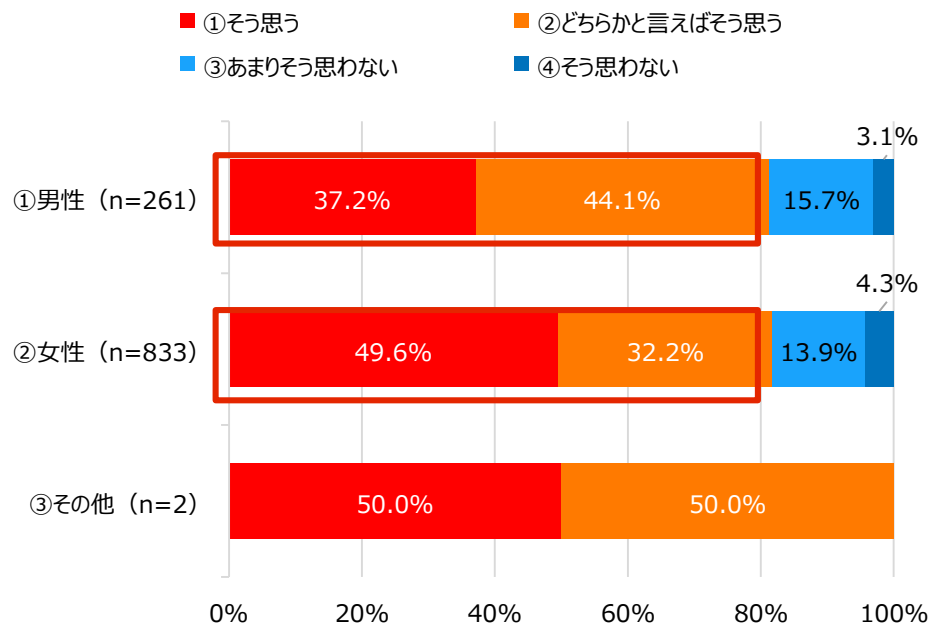
性別ごと 子どもがいることによる負担を女性が負っているか

（就労者向けアンケート）

Q1 性別

×Q23 子どもがいることによる負担や仕事における機会損失は、男性より女性の方が多く負っていると思いますか。

（SA×SA）



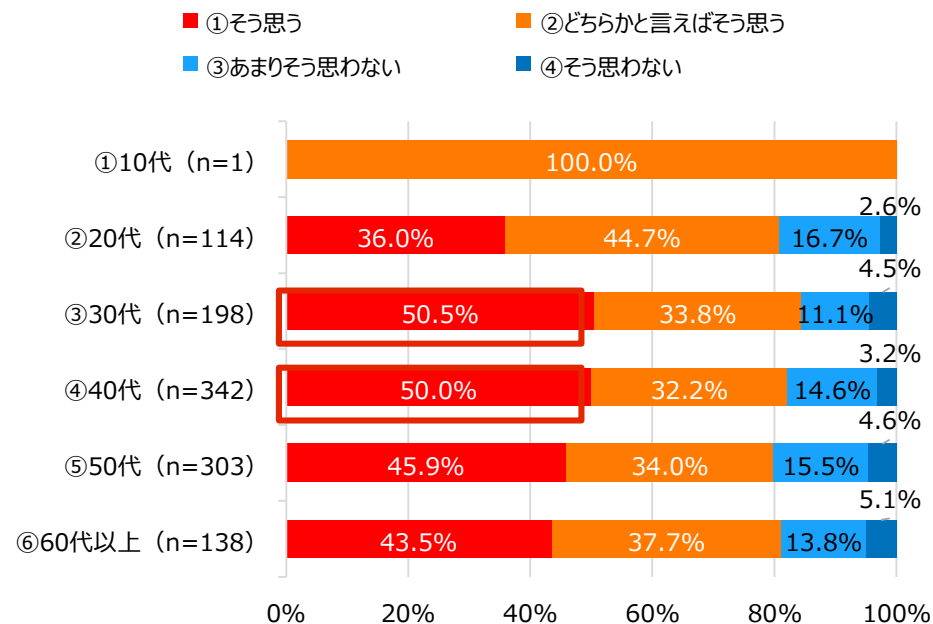
年代ごと 子どもがいることによる負担を女性が負っているか

（就労者向けアンケート）

Q2 年代

×Q23 子どもがいることによる負担や仕事における機会損失は、男性より女性の方が多く負っていると思いますか。

（SA×SA）



(3) 育児等の負担が女性に偏り、思うように働けていない現状がある。

育児・介護によって思うように働けない／働けなかった人は、男性は15.3%であるのに対し、女性は28.1%。年代別に見ると、子育て世代である30代女性の26.8%、40代女性の34.4%。30代女性の49.7%、40代女性の75.7%に子どもがいるため（次頁参照）、**子育て中の女性の5割程度が育児・介護によって思うように働けていない**と言える。

性別ごと 育児・介護によって思うように働けないことがあるか

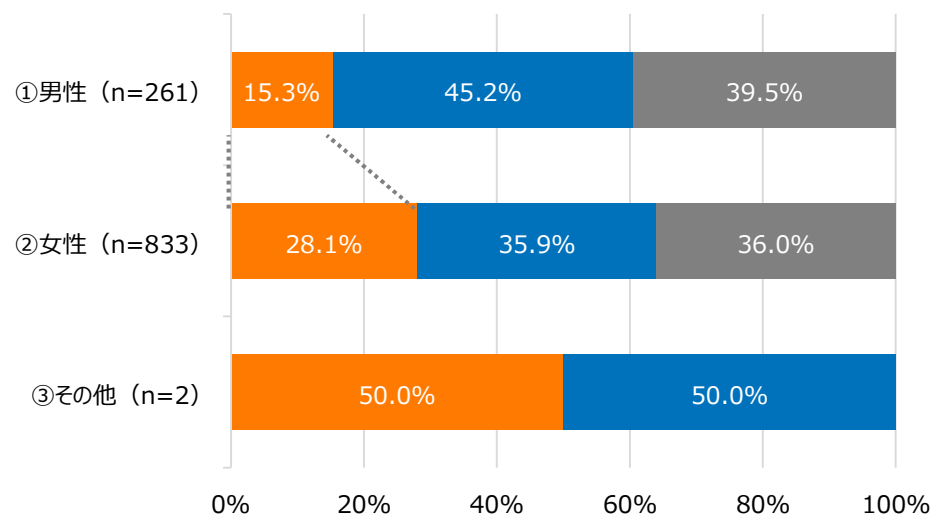
（就労者向けアンケート）

Q1 性別

×Q25 育児・介護によって思うように働けない、または働けなかった状況がありますか。

（SA×SA）

- ① 育児・介護によって思うように働けない／働けなかった
- ② 育児・介護をしながらも仕事内容に満足して働けている／働いていた
- ③ 育児や介護をしていない／したことはない



年代ごと 育児・介護によって思うように働けないことがあるか（女性のみ）

（就労者向けアンケート）

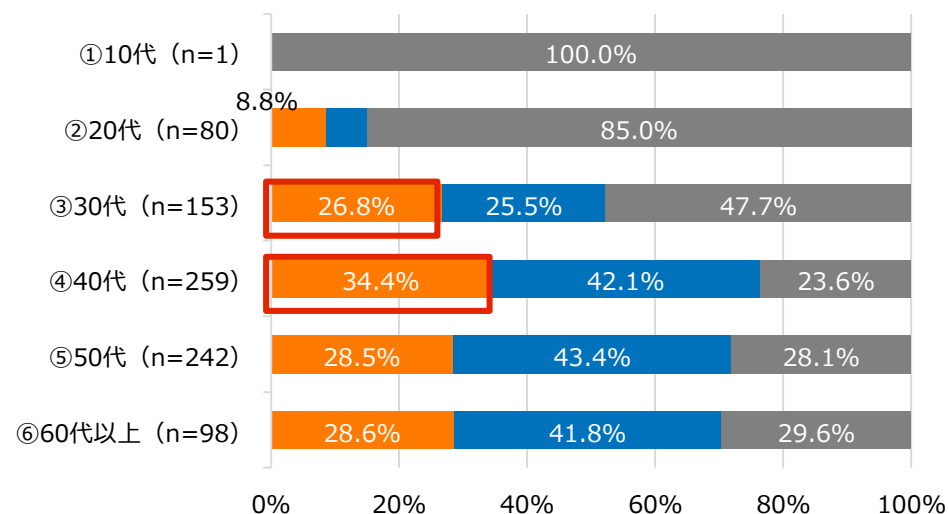
Q1 性別（女性のみ）

Q2 年代

×Q25 育児・介護によって思うように働けない、または働けなかった状況がありますか。

（SA×SA）

- ① 育児・介護によって思うように働けない／働けなかった
- ② 育児・介護をしながらも仕事内容に満足して働けている／働いていた
- ③ 育児や介護をしていない／したことはない



(3) 育児等の負担が女性に偏り、思うように働けていない現状がある。

回答者のうち、ライフイベントが盛んと思われる30代、40代の女性に着目すると、30代女性の49.7%、40代女性の75.7%に子どもがいる。

年代別 子どもの有無 (管理職がいる企業の女性のみ)

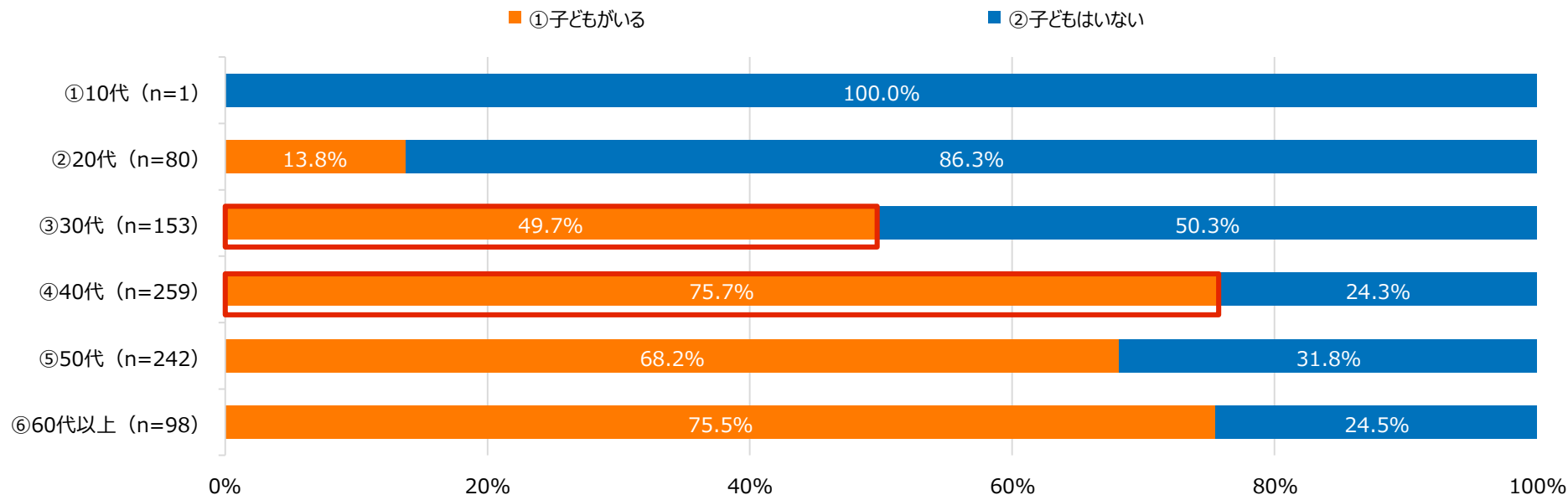
(就労者向けアンケート)

Q1 性別 (女性のみ)

Q10 勤め先の管理職の有無 (「いる」のみ)

Q2 年代

×Q9 子どもの有無
(SA×SA)



(3) 育児等の負担が女性に偏り、思うように働けていない現状がある。

女性が「育児・介護によって思うように働けなかった」と感じている割合は、管理職になりたい人ほど高い傾向にある。また、「スキルアップして管理職になりたい」、「管理職にならなくてよいのでスキルアップをしたい」と考えている女性の方が、「管理職になりたくないし、スキルアップもほどほどでよい」人に比べて思うように働けなかったと感じている。

管理職になる意向別 育児・介護によって 思うように働けないことがあるか（女性のみ）

（就労者向けアンケート）

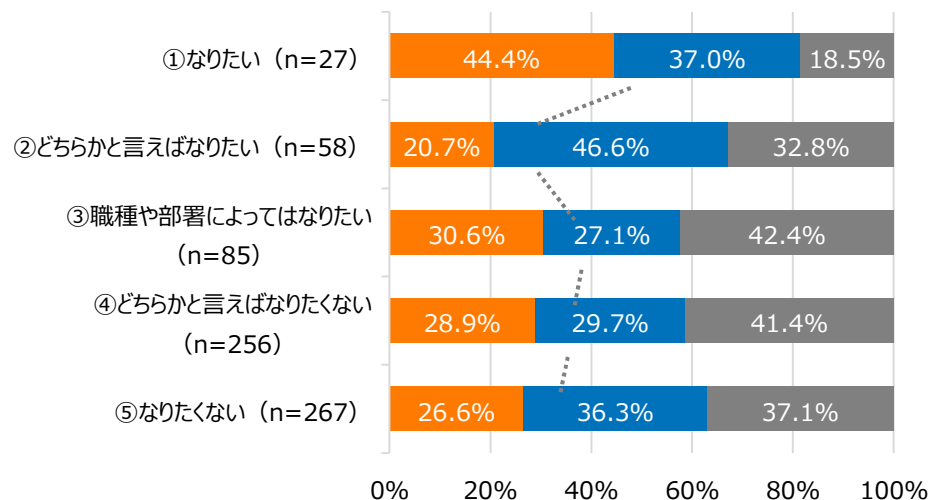
Q1 性別（女性のみ）

Q13 昇進意向

×Q25 育児・介護によって思うように働けない、または働けなかった状況がありますか。

（SA×SA）

- ① 育児・介護によって思うように働けない／働けなかった
- ② 育児・介護をしながらでも仕事内容に満足して働けている／働いていた
- ③ 育児や介護をしていない／したことはない



昇進とスキルアップの考え方別 育児・介護によって 思うように働けないことがあるか（女性のみ）

（就労者向けアンケート）

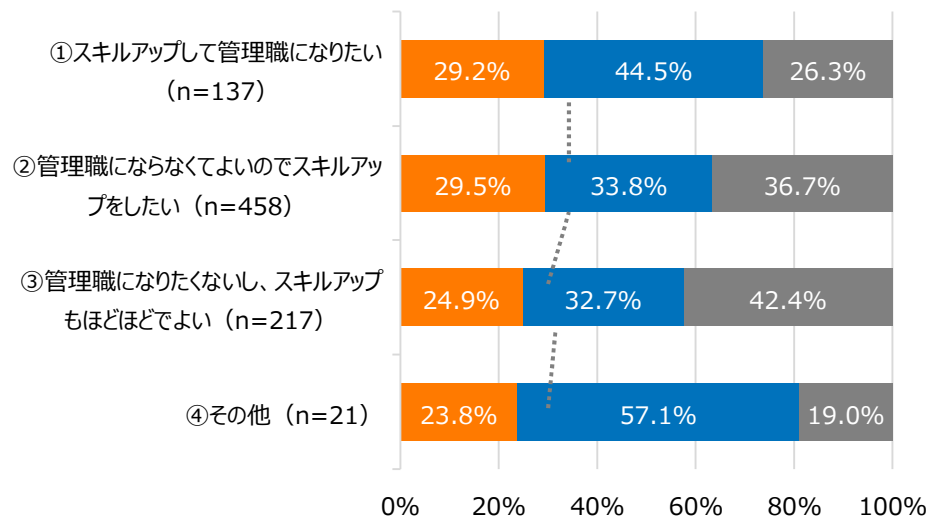
Q1 性別（女性のみ）

Q28 昇進とスキルアップの考え方

×Q25 育児・介護によって思うように働けない、または働けなかった状況がありますか。

（SA×SA）

- ① 育児・介護によって思うように働けない／働けなかった
- ② 育児・介護をしながらでも仕事内容に満足して働けている／働いていた
- ③ 育児や介護をしていない／したことはない



5 調査結果をうけて

本調査では、県内企業の84.6%が「管理職に男女差はない」と答える一方で、実際には女性管理職が1割未満の企業は53.6%にのぼることが明らかになりました。また、女性登用に関する取り組みを行っている企業は23.4%にとどまり、企業の認識と現状にはギャップがあることが浮き彫りになりました。

この背景には、「女性は管理職を目指していない」という企業の認識や実質的な昇進支援策等が十分でない現状があります。

さらに、女性が管理職を忌避する理由として「自信がない」「ロールモデルがない」を挙げる人が多く、これは家庭での育児や介護の負担が女性に偏っていること、長時間労働を前提とした管理職の働き方、さらには「管理職は男性になるもの」というイメージが女性に根強くあることが考えられます。

今後はこうした背景に目を向け、企業が女性と具体的な役割や期待を共有し、育児や介護を男女ともに支え合える仕組みづくりや柔軟に働くことのできる環境を整えることが大切です。

性別にかかわらず、誰もが自らの能力を発揮できる職場は、企業の持続可能性や県全体の経済や社会の発展にもつながります。働くことを希望するすべての人が活躍できる社会の実現に向け、高知県は引き続き、企業と連携し、取り組んでいきます。