

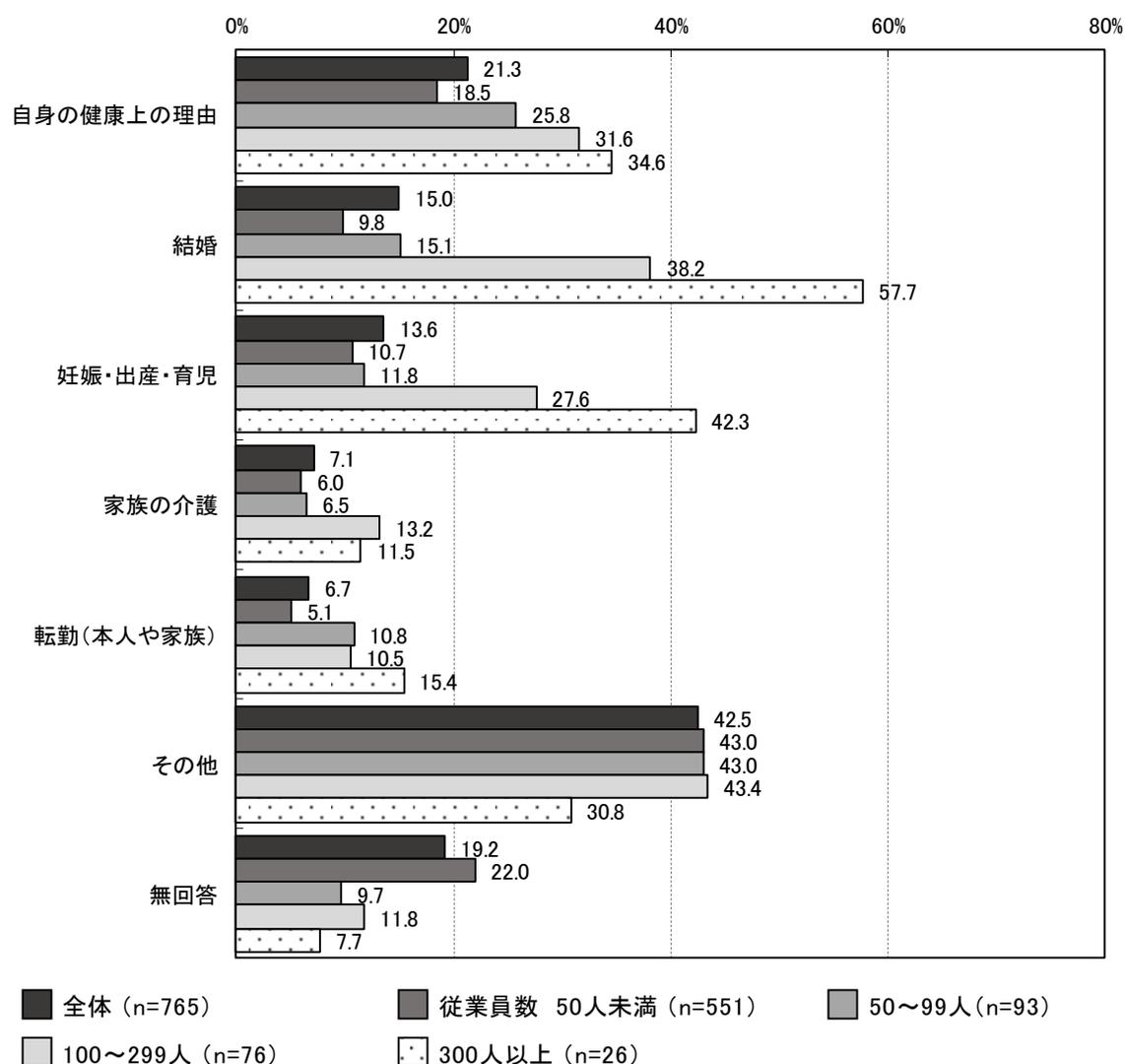
第六章 女性の継続就労や管理職登用への意識について

1. 女性正社員の退職理由【問10】

全体では、「自身の健康上の理由」が21.3%と最も高く、次いで「結婚」が15.0%、「妊娠・出産・育児」が13.6%の順となっている。

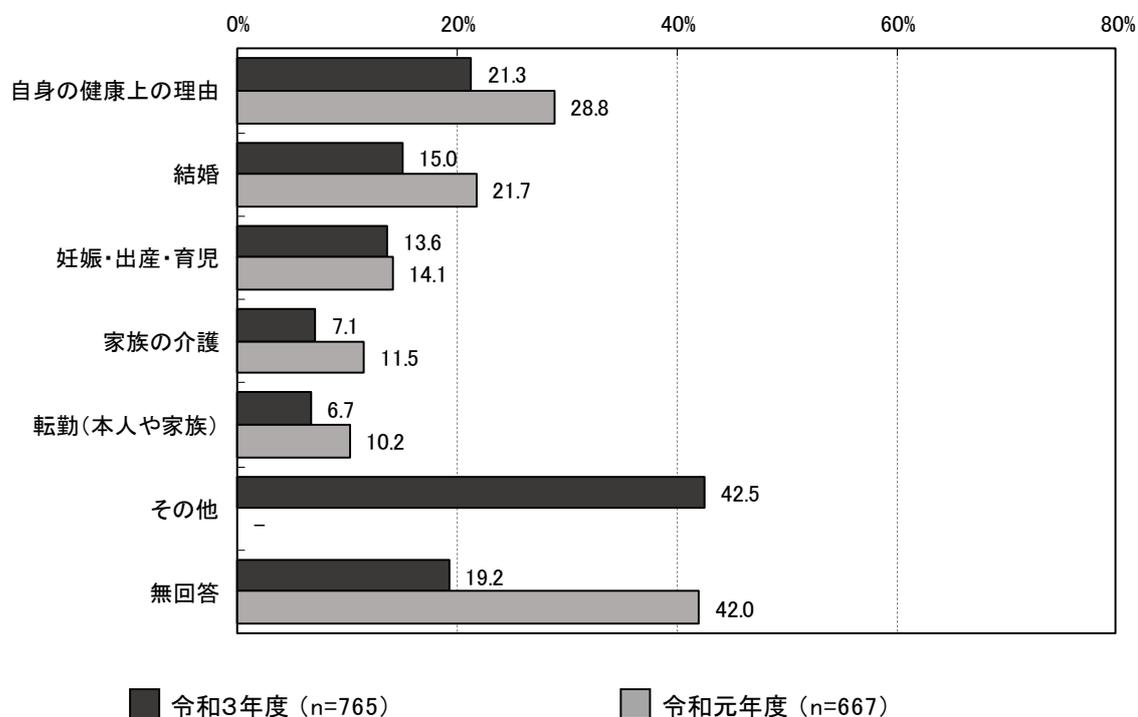
従業員規模別でみると、従業員数50人未満、50～99人では「自身の健康上の理由」の割合が最も高く、100～299人、300人以上では「結婚」が最も高くなっている。「自身の健康上の理由」、「結婚」、「妊娠・出産・育児」では従業員数が多くなるにつれて割合が高くなっている。

〔図表 6-1-1〕 女性の正社員の退職理由（全体・従業員規模別）《MA》



前回の調査と比較すると、今回の調査と前回の調査ともに「自身の健康上の理由」の割合が高くなっている。

[図表 6-1-2] 女性の正社員の退職理由（前回調査との比較）《MA》



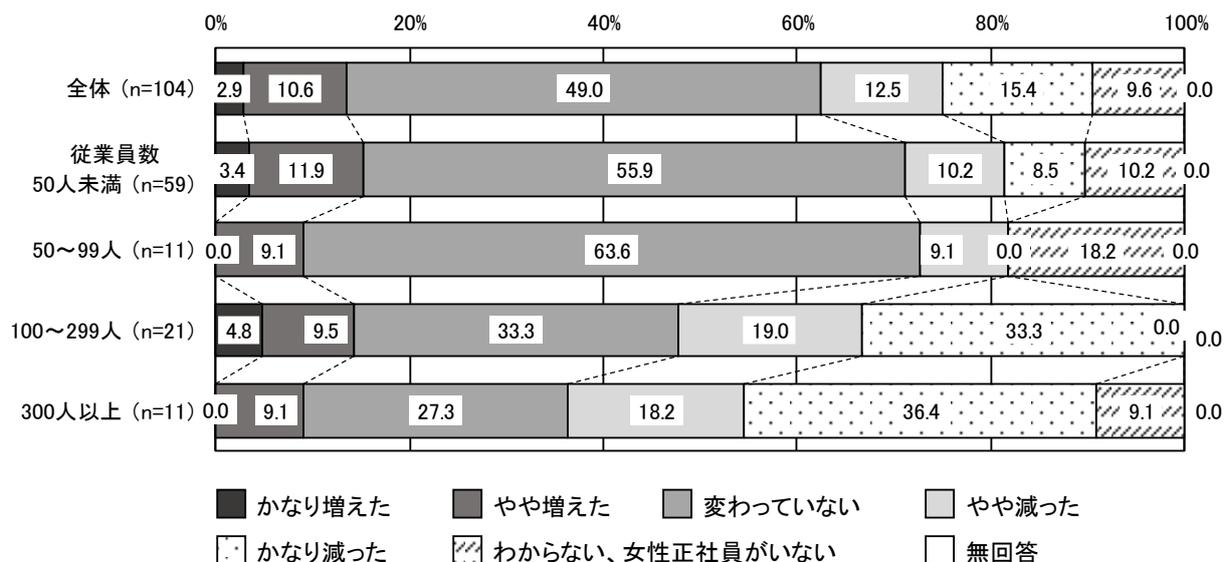
2. 出産を理由とした退職者数の変化【問10-1】

全体では、「変わっていない」が49.0%と最も高く、次いで『減った』（「かなり減った」「やや減った」の合計）が27.9%、『増えた』（「かなり増えた」「やや増えた」の合計）が13.5%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数50人未満、50～99人では「変わっていない」の割合が最も高く、それぞれ55.9%、63.6%となっている。100～299人、300人以上では『減った』の割合が高く、それぞれ52.3%、54.6%となっている。

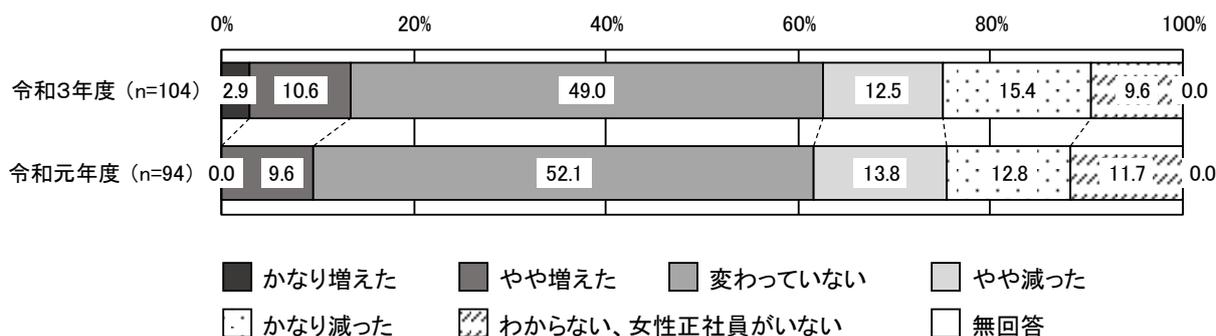
前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より『増えた』の割合が3.9ポイント増加している。

〔図表 6-2-1〕 出産を理由とした退職者数の変化（全体・従業員規模別）《SA》



※回答者母数＝問10で「5 妊娠・出産・育児」とお答えの方。

〔図表 6-2-2〕 出産を理由とした退職者数の変化（前回調査との比較）《SA》



※回答者母数＝問10で「5 妊娠・出産・育児」とお答えの方。

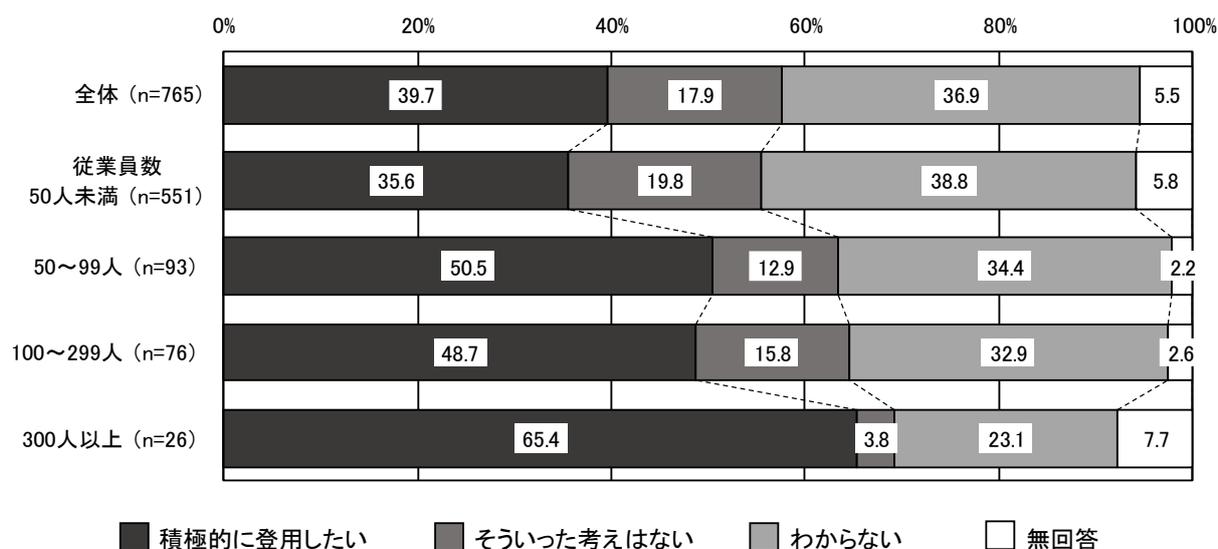
3. 女性の管理職登用への考え方【問11】

全体では、「積極的に登用したい」が39.7%と最も高く、次いで「わからない」が36.9%、「そういった考えはない」が17.9%の順となっている。

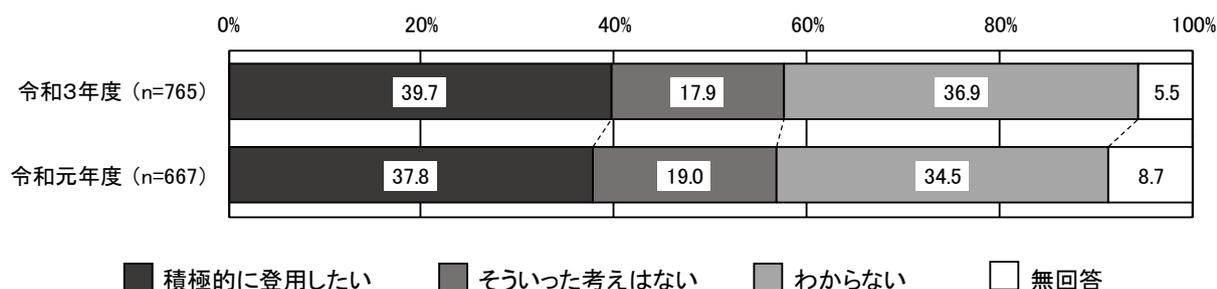
従業員規模別でみると、従業員数50人未満を除くいずれの従業員数も「積極的に登用したい」の割合が最も高く、そのうち300人以上が65.4%と最も高くなっている。50人未満では「わからない」の割合が38.8%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査と比べて大きな変化はみられず、ともに「積極的に登用したい」の割合が最も高くなっている。

〔図表 6-3-1〕 女性の管理職登用への考え方（全体・従業員規模別）《SA》



〔図表 6-3-2〕 女性の管理職登用への考え方（前回調査との比較）《SA》

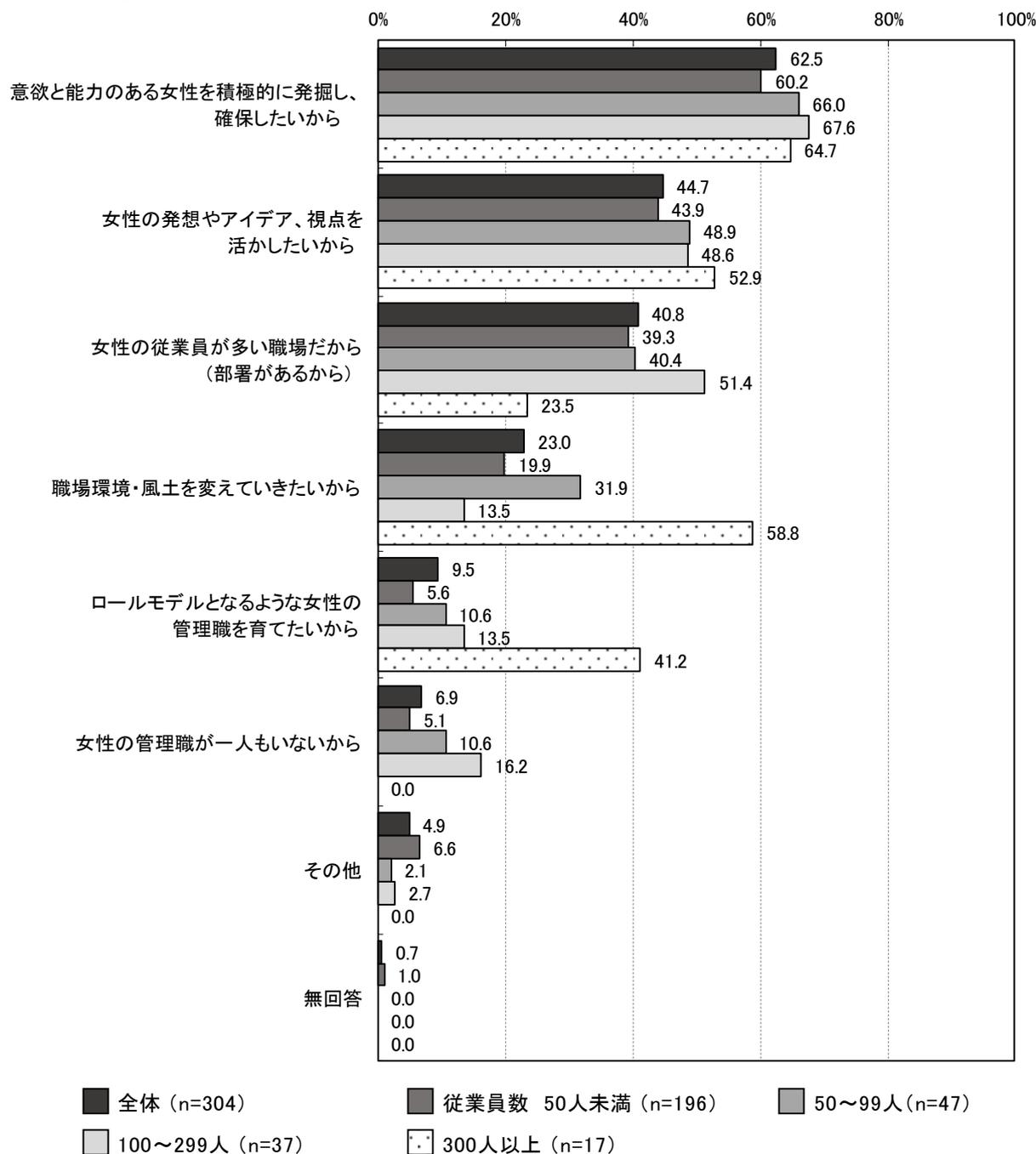


4. 積極的に登用したい理由【問11-1】

全体では、「意欲と能力のある女性を積極的に発掘し、確保したいから」が62.5%と最も高く、次いで「女性の発想やアイデア、視点を活かしたいから」が44.7%、「女性の従業員が多い職場だから(部署があるから)」が40.8%の順となっている。

従業員規模別でみると、いずれの従業員数も「意欲と能力のある女性を積極的に発掘し、確保したいから」の割合が最も高く、そのうち100~299人が67.6%と最も高くなっている。

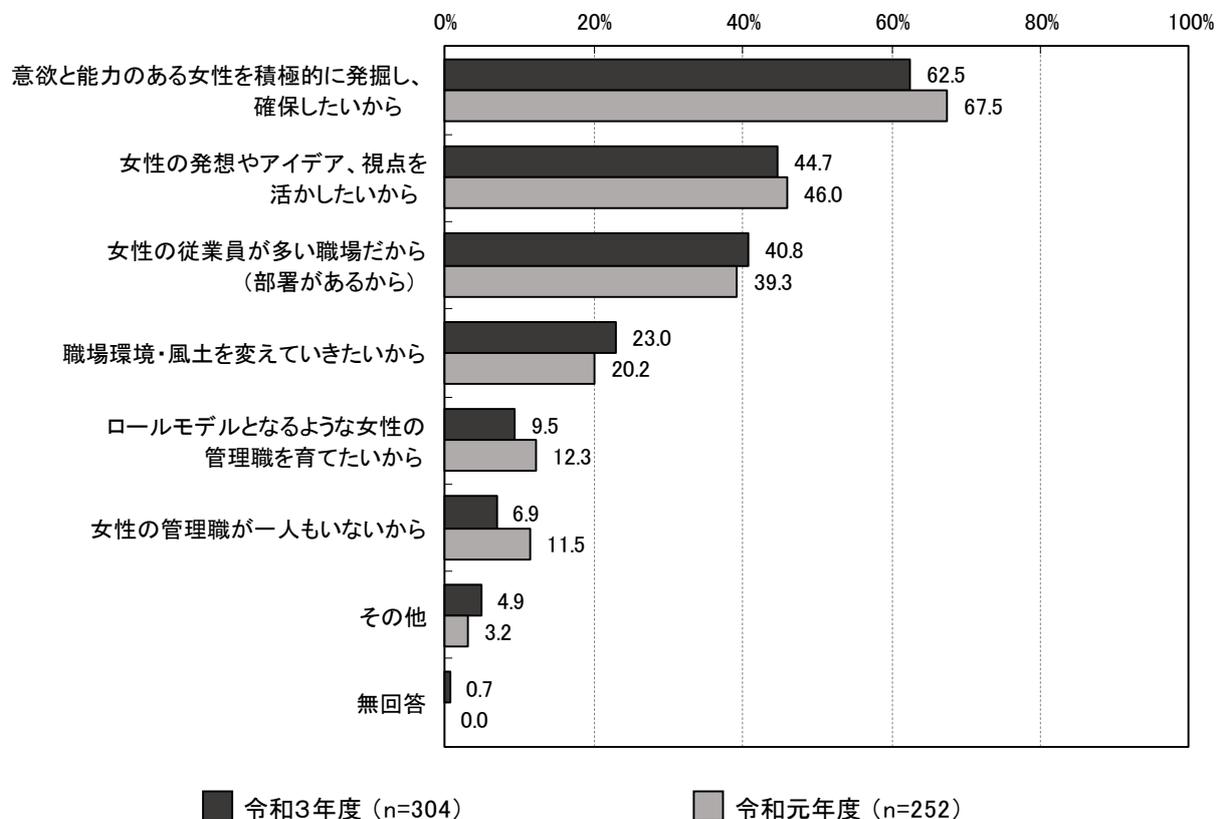
〔図表 6-4-1〕 積極的に登用したい理由（全体・従業員規模別）《MA》



※回答者母数=問11で「1 積極的に登用したい」とお答えの方。

前回の調査と比較すると、今回の調査と前回の調査ともに「意欲と能力のある女性を積極的に発掘し、確保したいから」の割合が最も高くなっているが、今回の調査では前回より 5.0 ポイント減少している。「女性の管理職が一人もないから」においても、前回の調査より 4.6 ポイント減少している。

[図表 6-4-2] 積極的に登用したい理由（前回調査との比較）《MA》



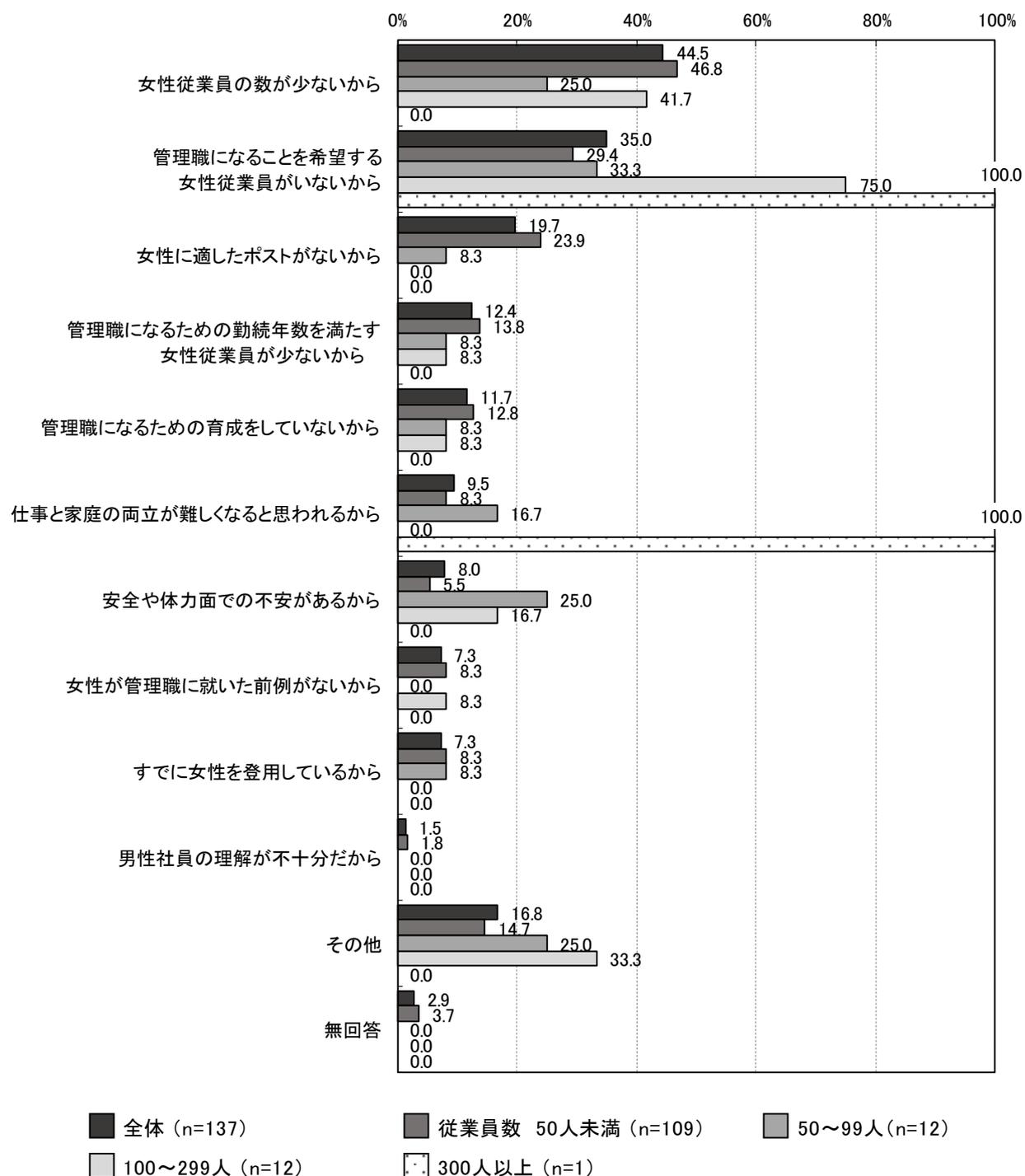
※回答者母数=問11で「1 積極的に登用したい」とお答えの方。

5. 登用の考えはない理由【問11-2】

全体では、「女性従業員の数が少ないから」が44.5%と最も高く、次いで「管理職になることを希望する女性従業員がいないから」が35.0%、「女性に適したポストがないから」が19.7%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数50人未満では「女性従業員の数が少ないから」の割合が46.8%と最も高く、50～99人、100～299人では「管理職になることを希望する女性従業員がいないから」の割合がそれぞれ33.3%、75.0%と最も高くなっている。

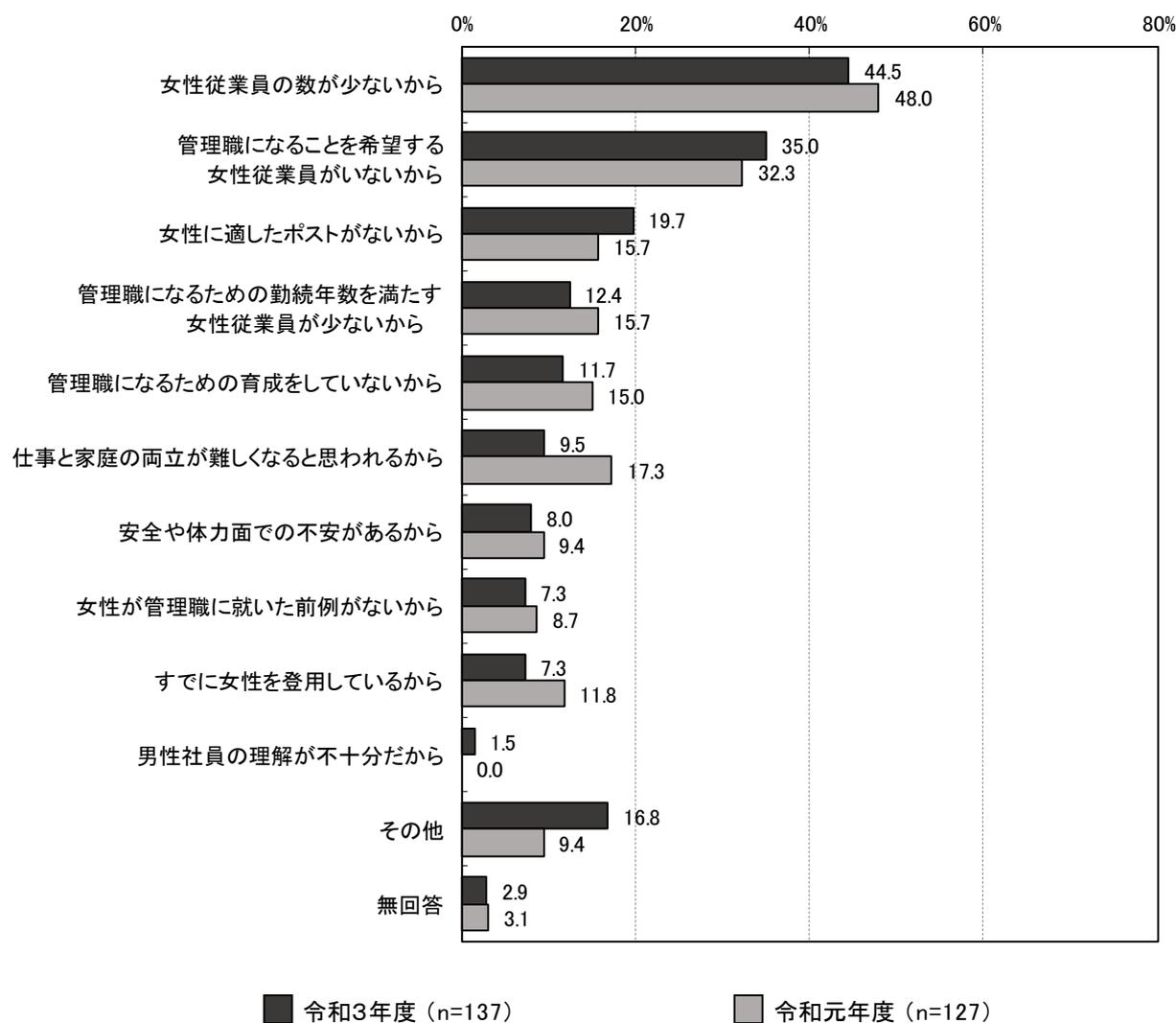
[図表 6-5-1] 登用の考えはない理由（全体・従業員規模別）《MA》



※回答者母数は問11で「2 そういった考えはない」とお答えの方。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「女性に適したポストがないから」の割合が4.0ポイント増加しており、「仕事と家庭の両立が難しくなると思われるから」の割合が7.8ポイント、「すでに女性を登用しているから」の割合が4.5ポイント減少している。

[図表 6-5-2] 登用の考えはない理由（前回調査との比較）《MA》



※回答者母数=問11で「2 そういった考えはない」とお答えの方。

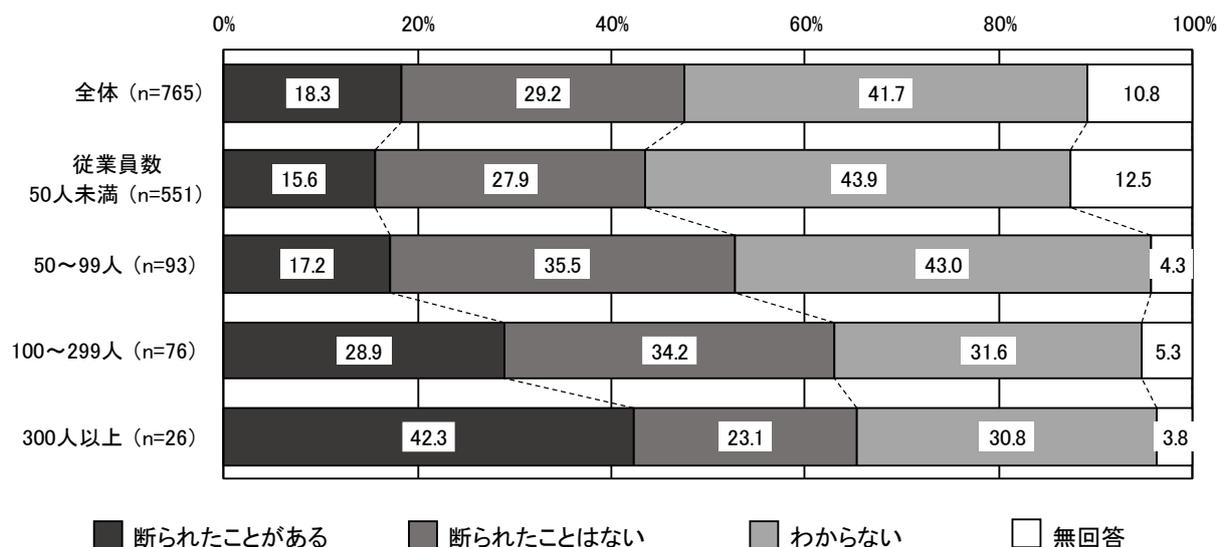
6. 女性に管理職に就くことを打診し断られた経験【問12】

全体では、「わからない」が41.7%と最も高く、次いで「断られたことはない」が29.2%、「断られたことがある」が18.3%の順となっている。

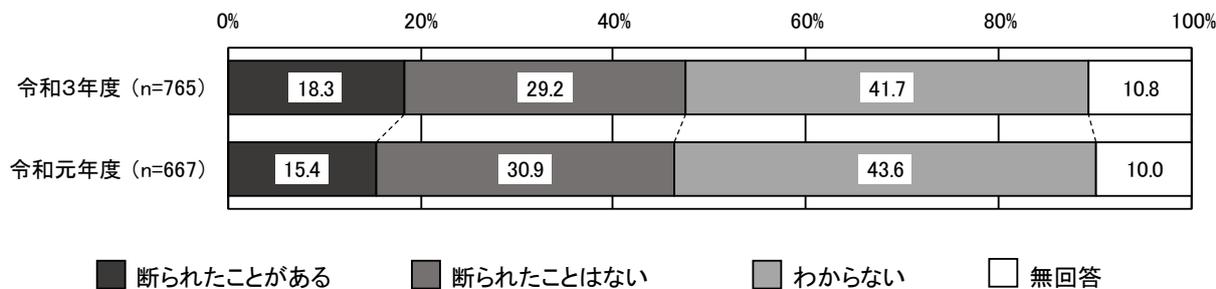
従業員規模別でみると、「断られたことがある」では従業員数300人以上が42.3%と最も高く、次いで100～299人が28.9%となっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査と比べて大きな変化はみられない。

[図表 6-6-1] 女性に管理職に就くことを打診し断られた経験（全体・従業員規模別）《SA》



[図表 6-6-2] 女性に管理職に就くことを打診し断られた経験（前回調査との比較）《SA》

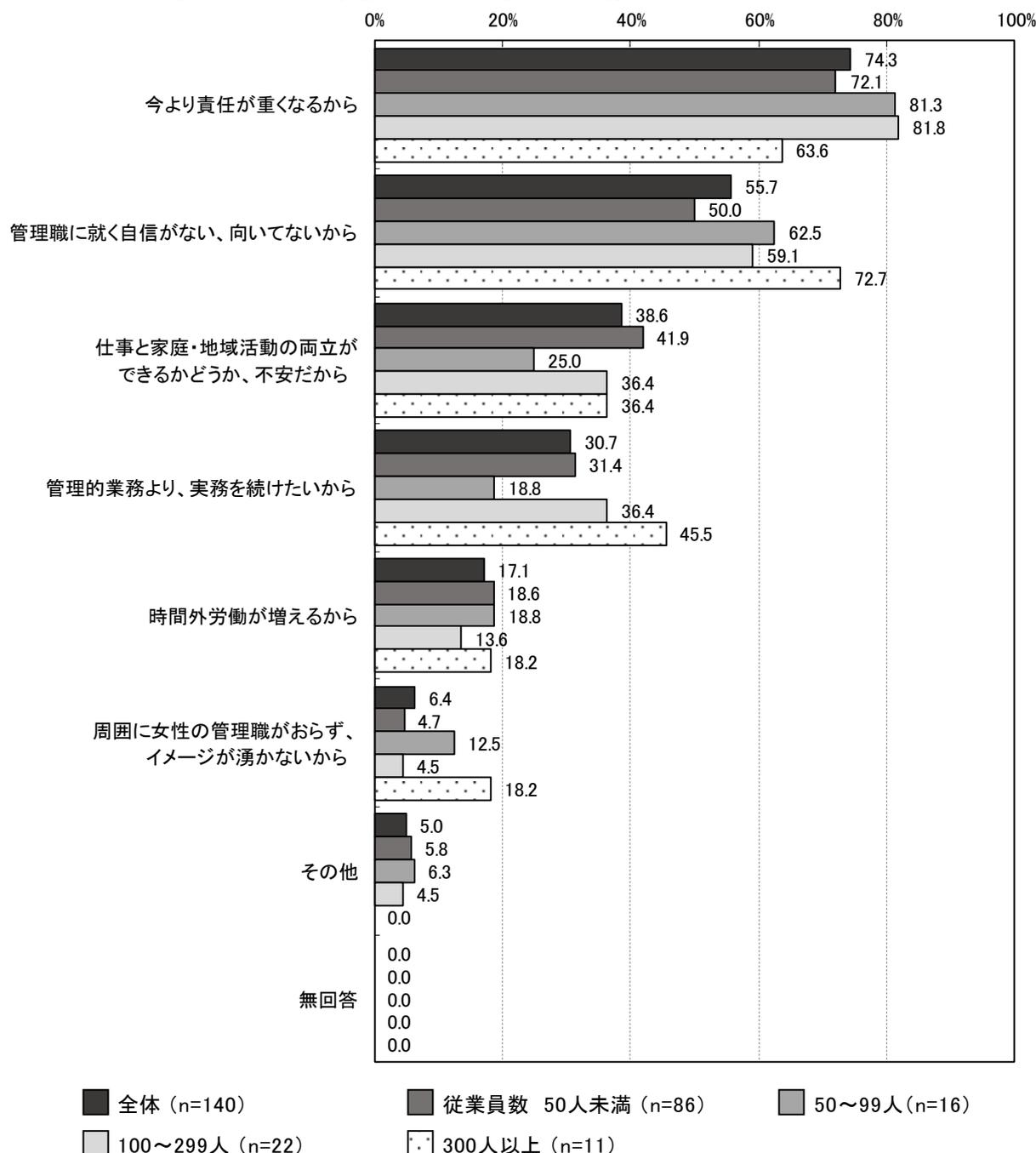


7. 断られたことがある理由【問12-1】

全体では、「今より責任が重くなるから」が74.3%と最も高く、次いで「管理職に就く自信がない、向いてないから」が55.7%、「仕事と家庭・地域活動の両立ができるかどうか、不安だから」が38.6%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数300人以上を除くいずれの従業員数も「今より責任が重くなるから」の割合が最も高く、100～299人が81.8%と最も高くなっている。300人以上では「管理職に就く自信がない、向いてないから」が72.7%と最も高くなっている。

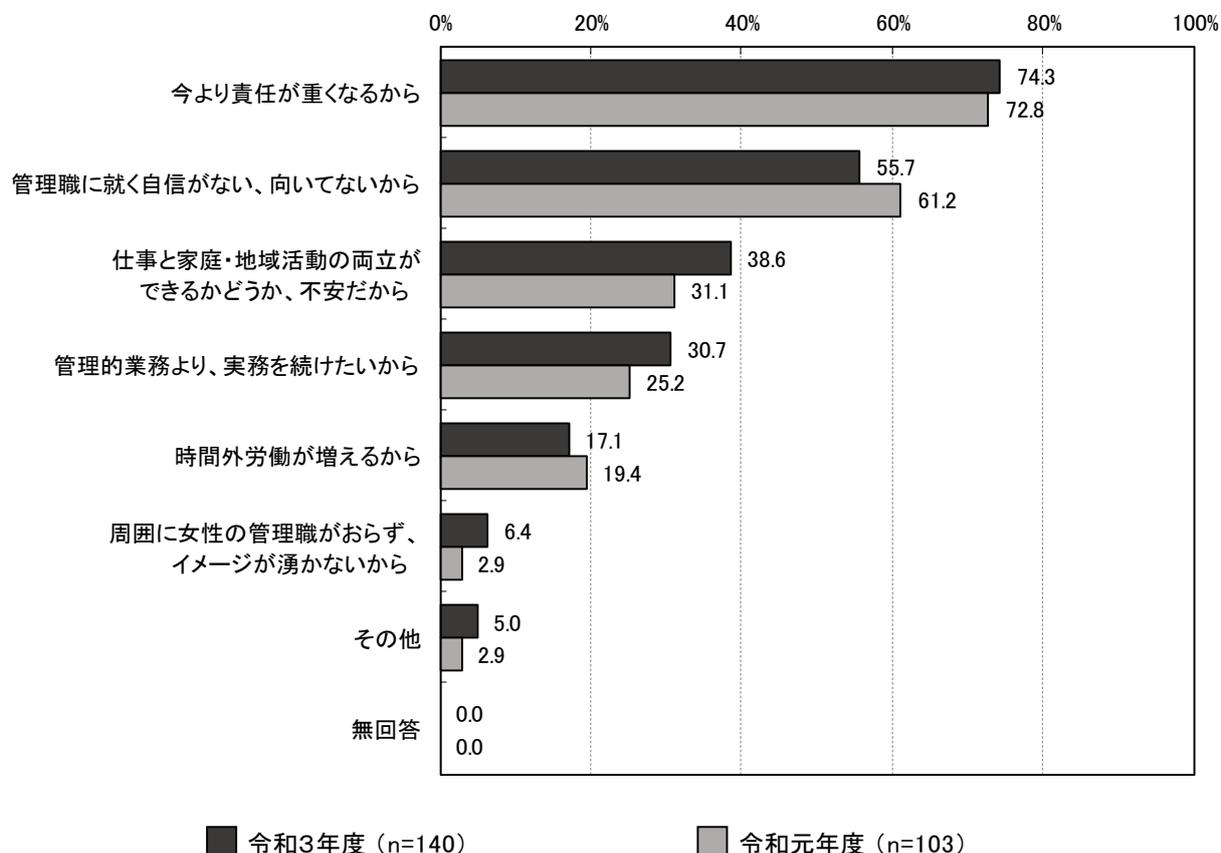
[図表 6-7-1] 断られたことがある理由（全体・従業員規模別）《MA》



※回答者母数=問12で「1 断られたことがある」とお答えの方。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「仕事と家庭・地域活動の両立ができるかどうか、不安だから」の割合が7.5ポイント増加、「管理職に就く自信がない、向いてないから」の割合が5.5ポイント減少している。

[図表 6-7-2] 断られたことがある理由（前回調査との比較）《MA》



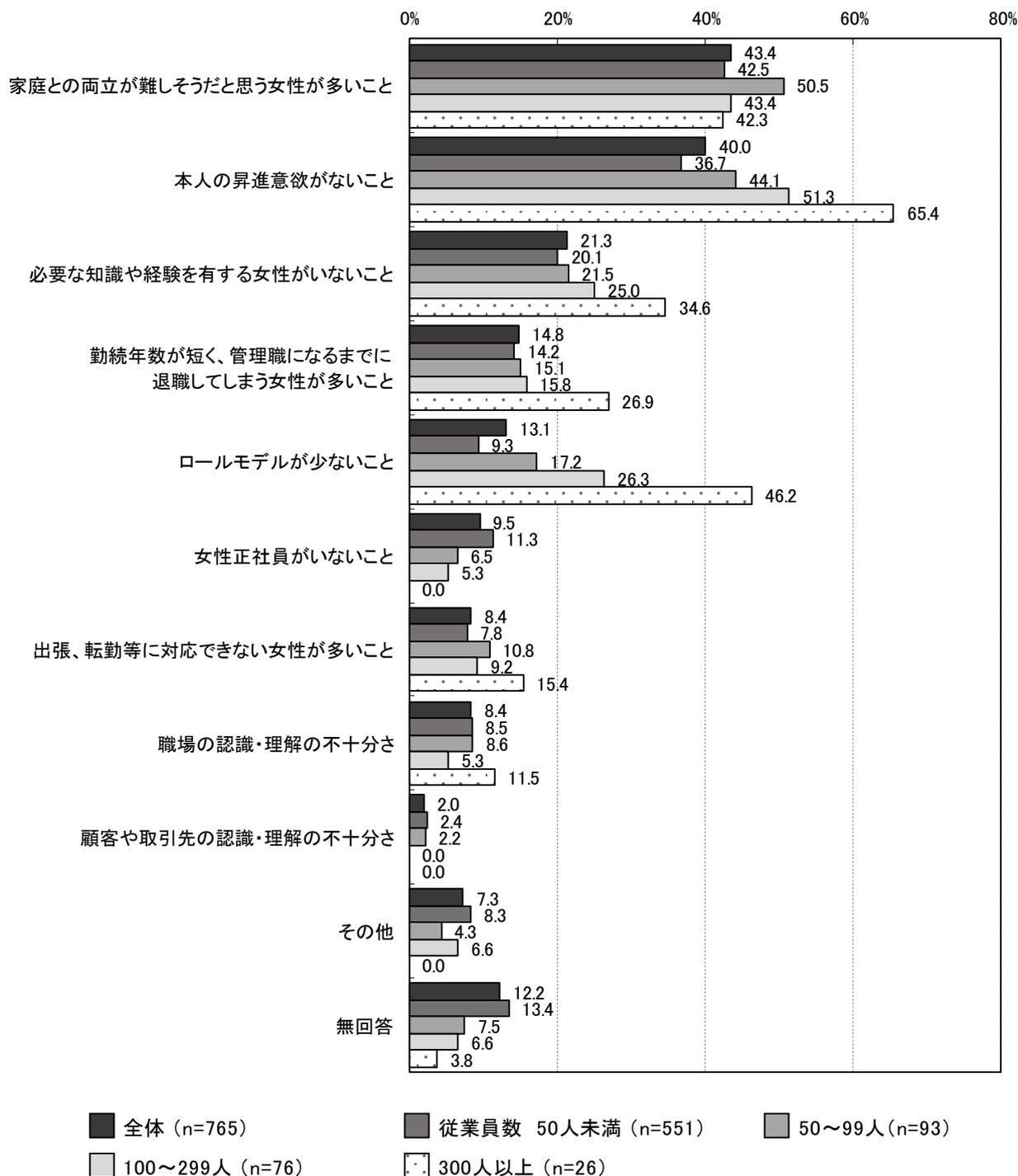
※回答者母数=問12で「1 断られたことがある」とお答えの方。

8. 女性の管理職登用の障壁【問13】

全体では、「家庭との両立が難しそうだと思う女性が多いこと」が43.4%と最も高く、次いで「本人の昇進意欲がないこと」が40.0%、「必要な知識や経験を有する女性が少ないこと」が21.3%の順となっている。

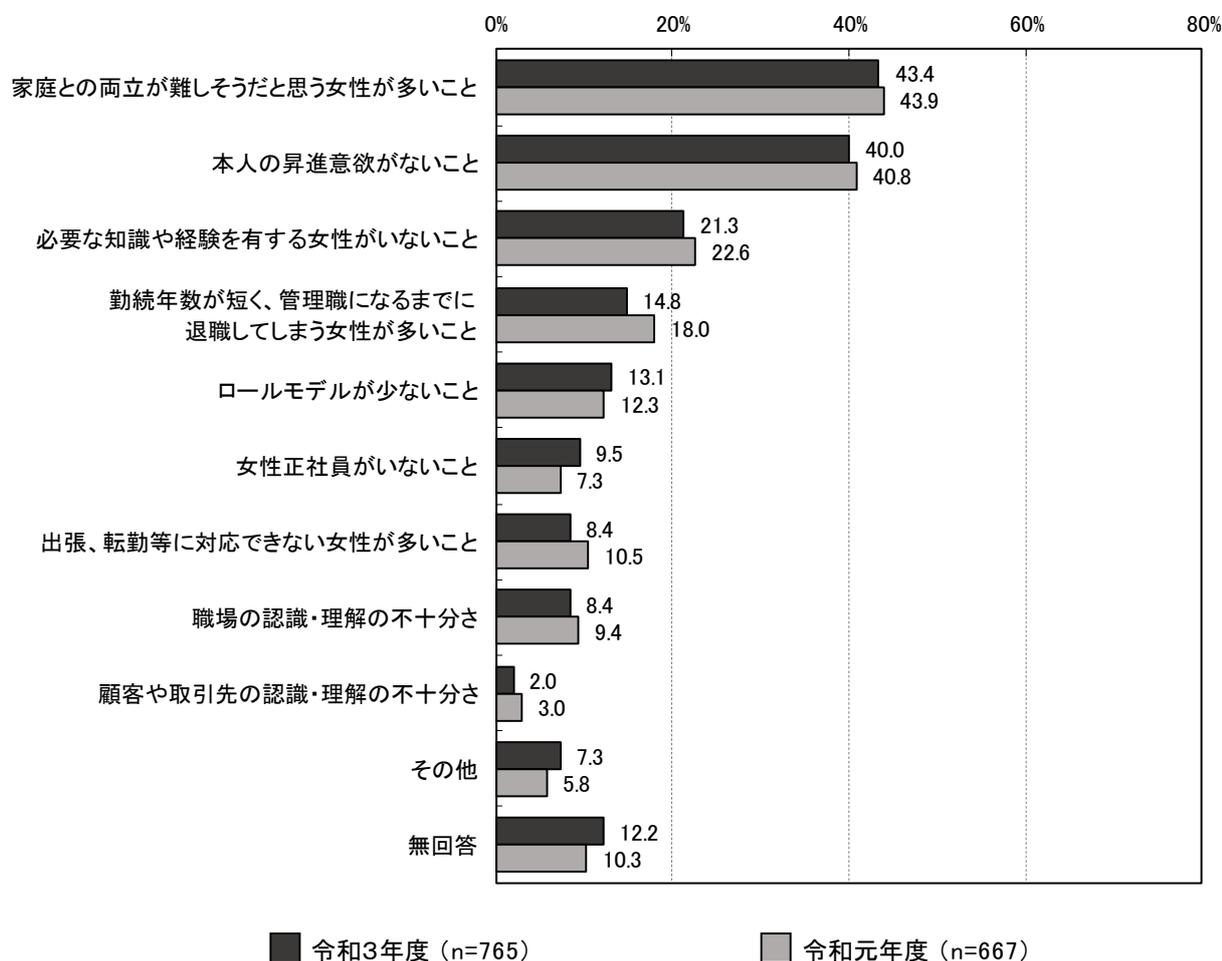
従業員規模別でみると、従業員数50人未満、50～99人では「家庭との両立が難しそうだと思う女性が多いこと」の割合が最も高く、100～299人、300人以上では「本人の昇進意欲がないこと」が最も高くなっている。「本人の昇進意欲がないこと」、「必要な知識や経験を有する女性が少ないこと」では従業員数が多くなるにつれて割合が高くなり、300人以上でそれぞれ65.4%、34.6%となっている。

【図表 6-8-1】 女性の管理職登用の障壁（全体・従業員規模別）《MA》



前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう女性が多いこと」の割合が3.2ポイント減少している。

[図表 6-8-2] 女性の管理職登用の障壁（前回調査との比較）《MA》



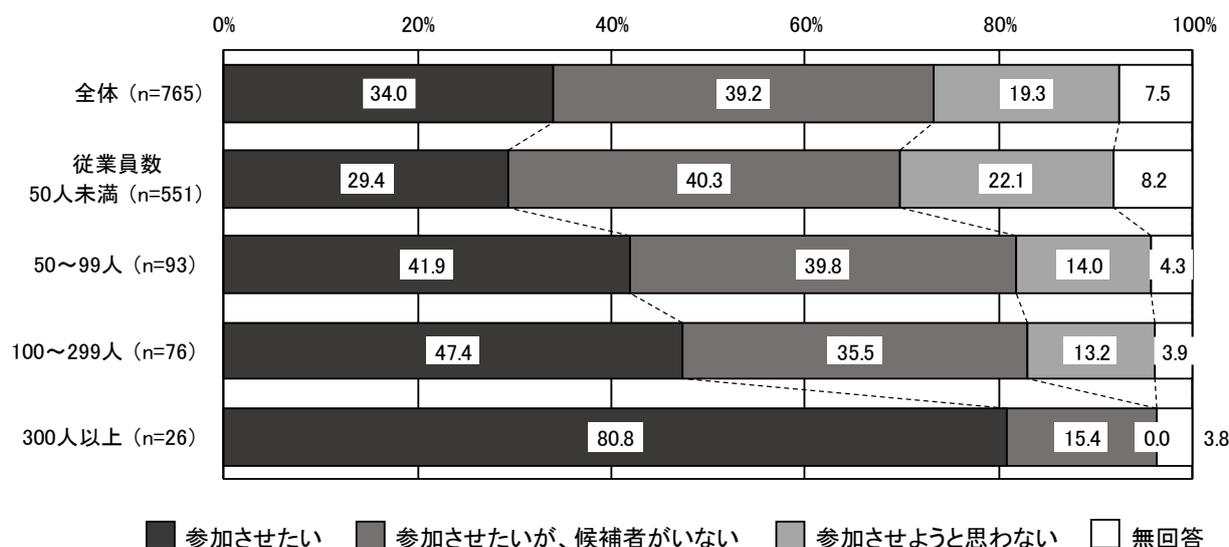
9. 女性が管理職に就くための研修への参加の考え【問14】

全体では、「参加させたいが、候補者がいない」が39.2%と最も高く、次いで「参加させたい」が34.0%、「参加させようと思わない」が19.3%の順となっている。

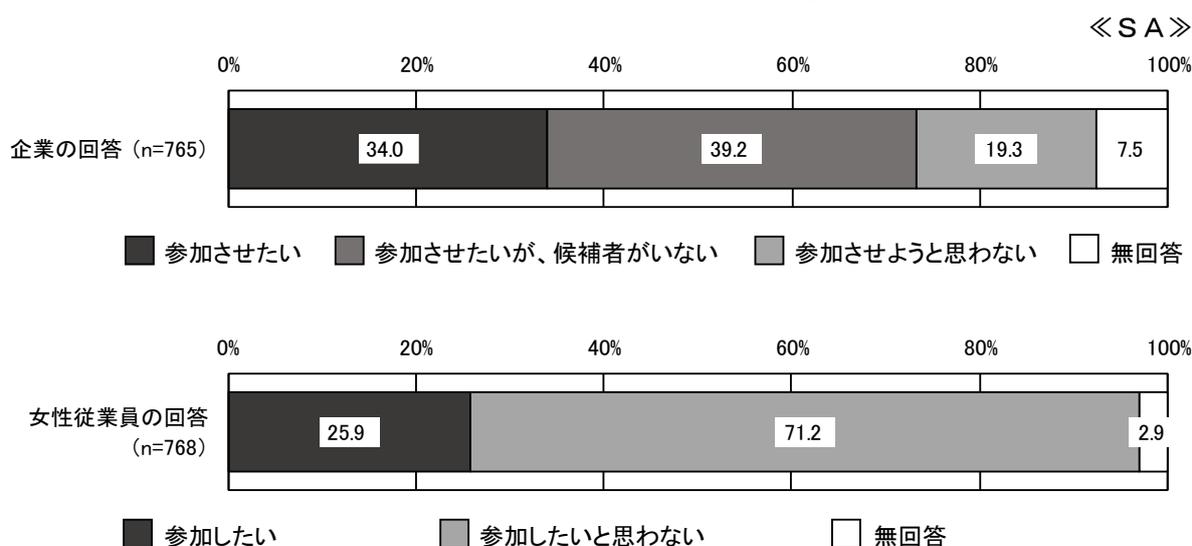
従業員規模別でみると、従業員数が多くなるにつれて『参加させたい』（「参加させたい」「参加させたいが、候補者がいない」の合計）の割合が高くなり、300人以上で96.2%となっている。「参加させようと思わない」では50人未満が22.1%と最も高くなっている。

女性従業員【問8】の回答と比較すると、企業の『参加させたい』の割合が73.2%に対し、女性従業員の「参加したい」の割合は25.9%と47.3ポイントの差となっている。また、女性従業員は「参加したいと思わない」が71.2%と高くなっている。

[図表 6-9-1] 女性が管理職に就くための研修への参加の考え（全体・従業員規模別）《SA》



[図表 6-9-2] 女性が管理職に就くための研修への参加の考え（女性従業員【問8】の回答比較）



前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査と比べて大きな変化はみられず、ともに「参加させたいが、候補者がいない」の割合が最も高くなっている。

[図表 6-9-3] 女性が管理職に就くための研修への参加の考え（前回調査との比較）《SA》

