

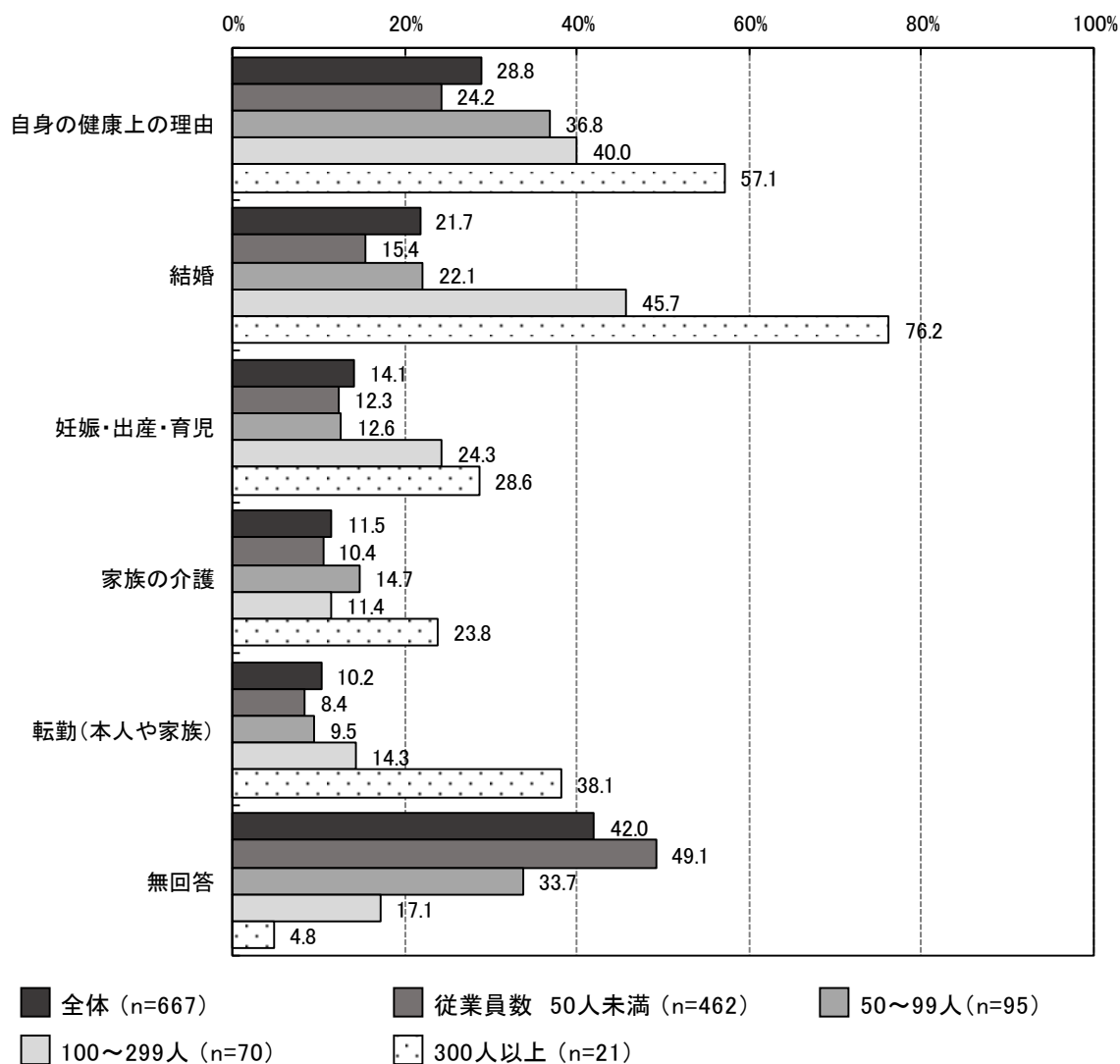
第六章 女性の継続就労や管理職登用への意識について

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28.8%と最も高く、次いで「結婚」が21.7%、「妊娠・出産・育児」が14.1%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。

[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》

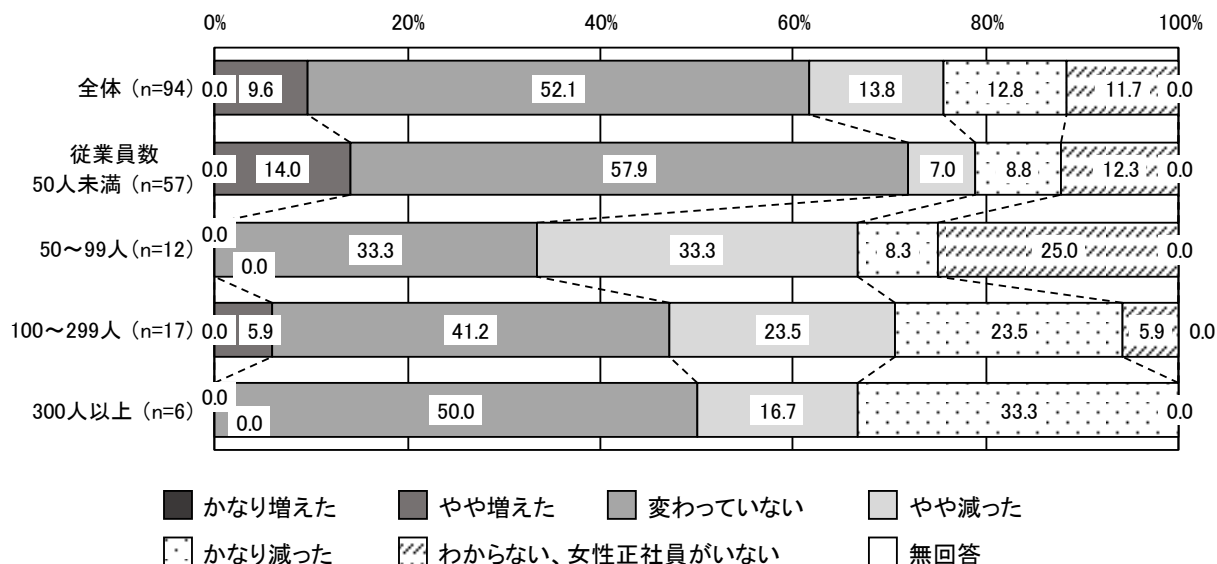


2. 出産を理由とした退職者数の変化【問10-1】

全体では、「変わっていない」が52.1%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26.6%、「わからない、女性正社員がいない」が11.7%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「変わっていない」の割合が57.9%と最も高くなっている。50～99人、100～299人では『減った』の割合が高く、それぞれ41.6%、47.0%となっている。

〔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》



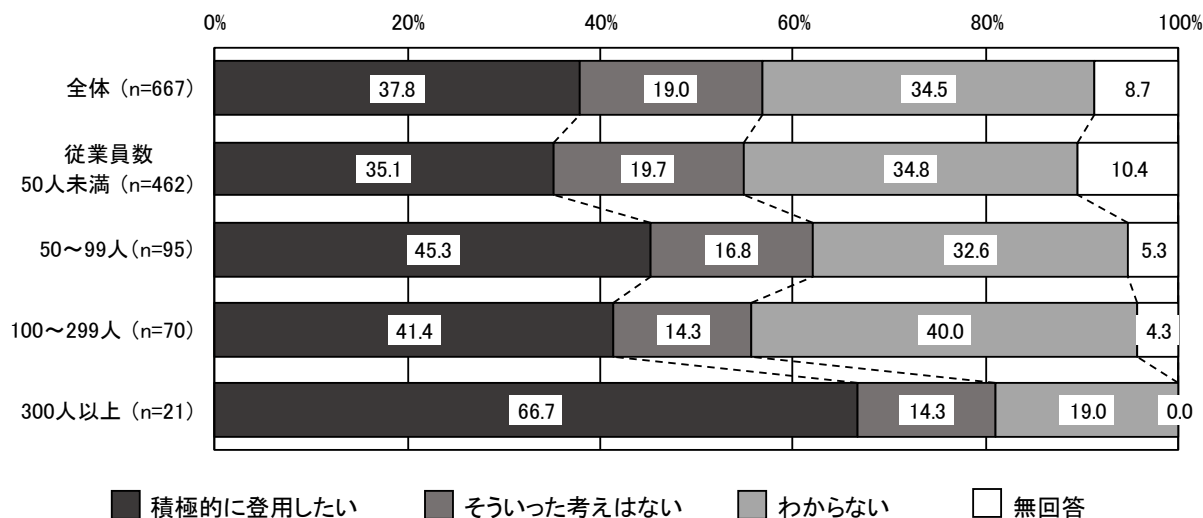
※回答者母数は問10で「5 妊娠・出産・育児」とお答えの方。

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37.8%と最も高く、次いで「わからない」が34.5%、「そういった考えはない」が19.0%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「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66.7%と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》

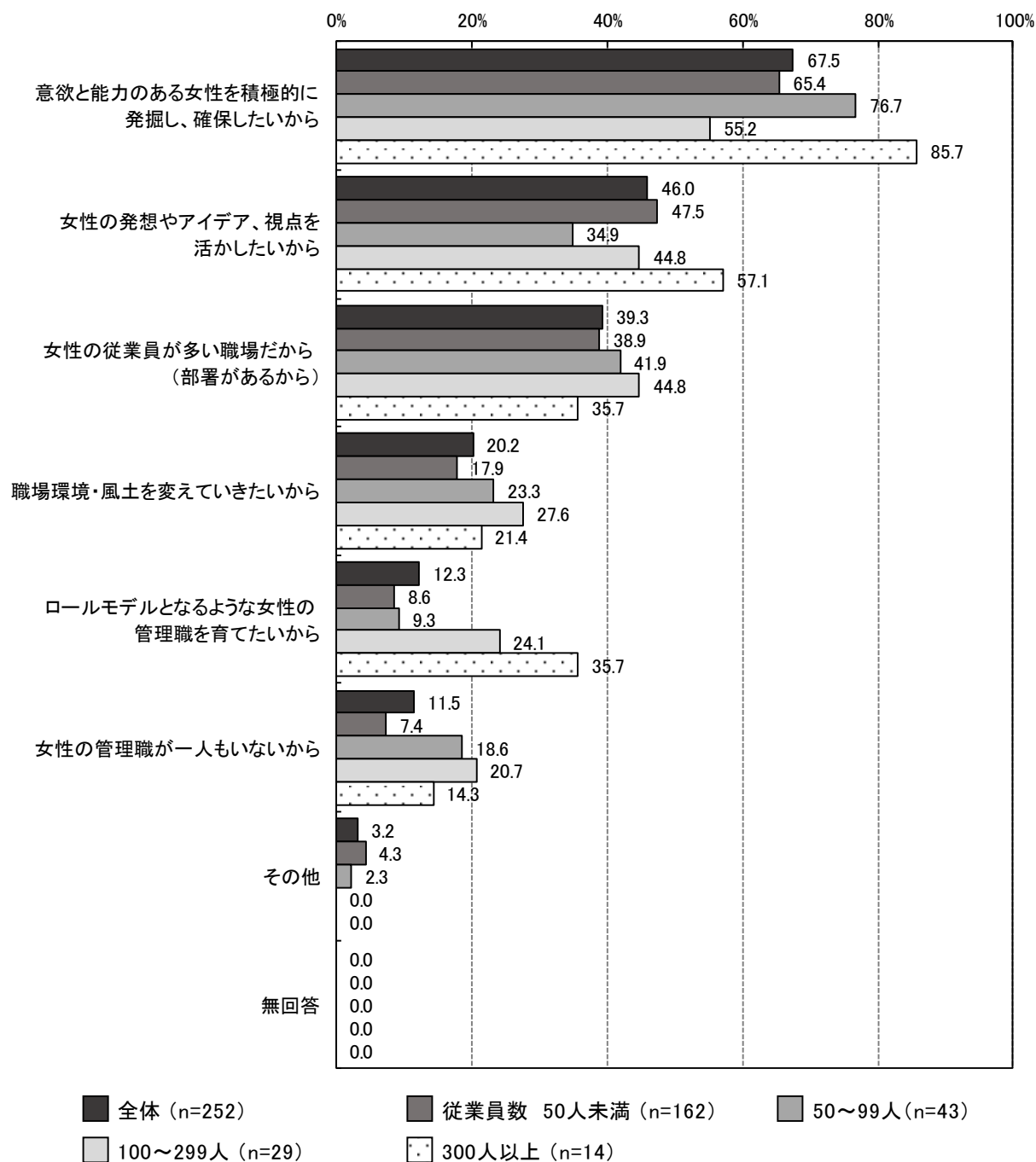


4. 積極的に登用したい理由【問11-1】

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67.5%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46.0%、「女性の従業員が多い職場だから（部署があるから）」が39.3%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300人以上が85.7%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》



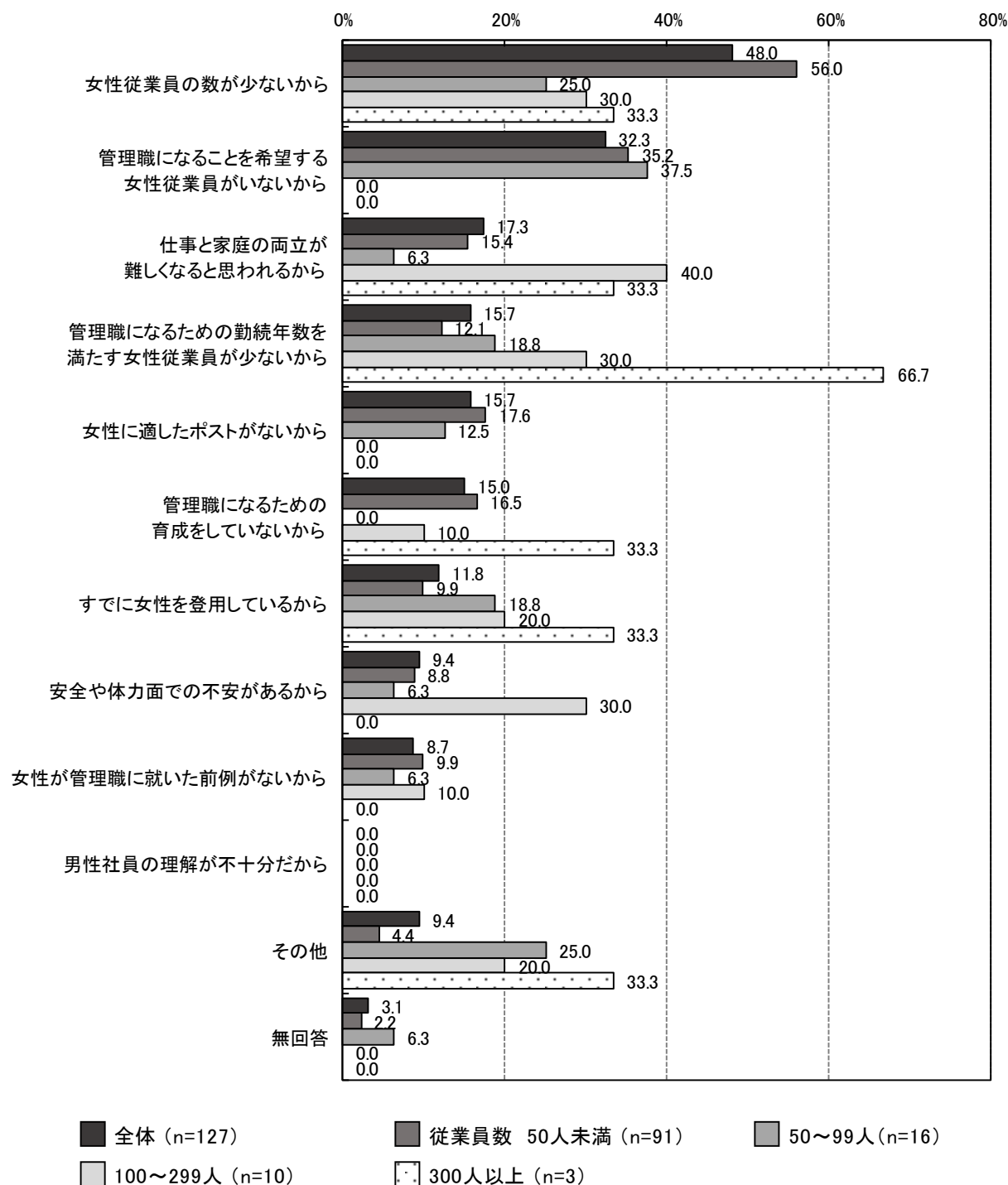
※回答者母数=問11で「1 積極的に登用したい」とお答えの方。

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48.0%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32.3%、「仕事と家庭の両立が難しくなると思われるから」が17.3%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数50人未満では「女性従業員の数が少ないから」の割合が56.0%と最も高く、50～99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37.5%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＞



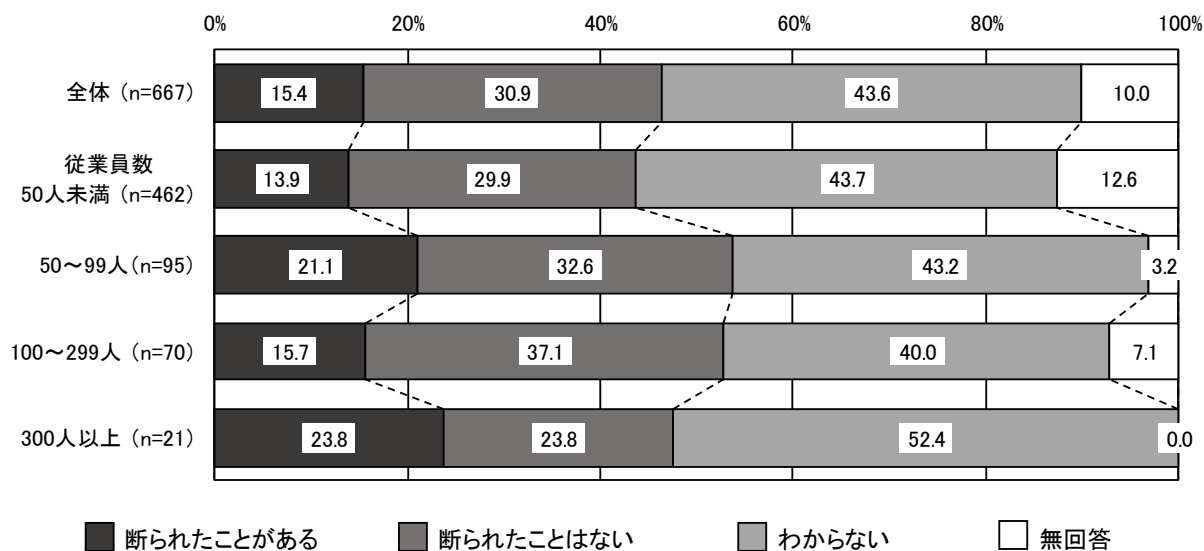
※回答者母数＝問11で「2 そういった考えはない」とお答えの方。

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43.6%と最も高く、次いで「断られたことはない」が30.9%、「断られたことがある」が15.4%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23.8%と最も高く、次いで50～99人が21.1%となっている。

[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》

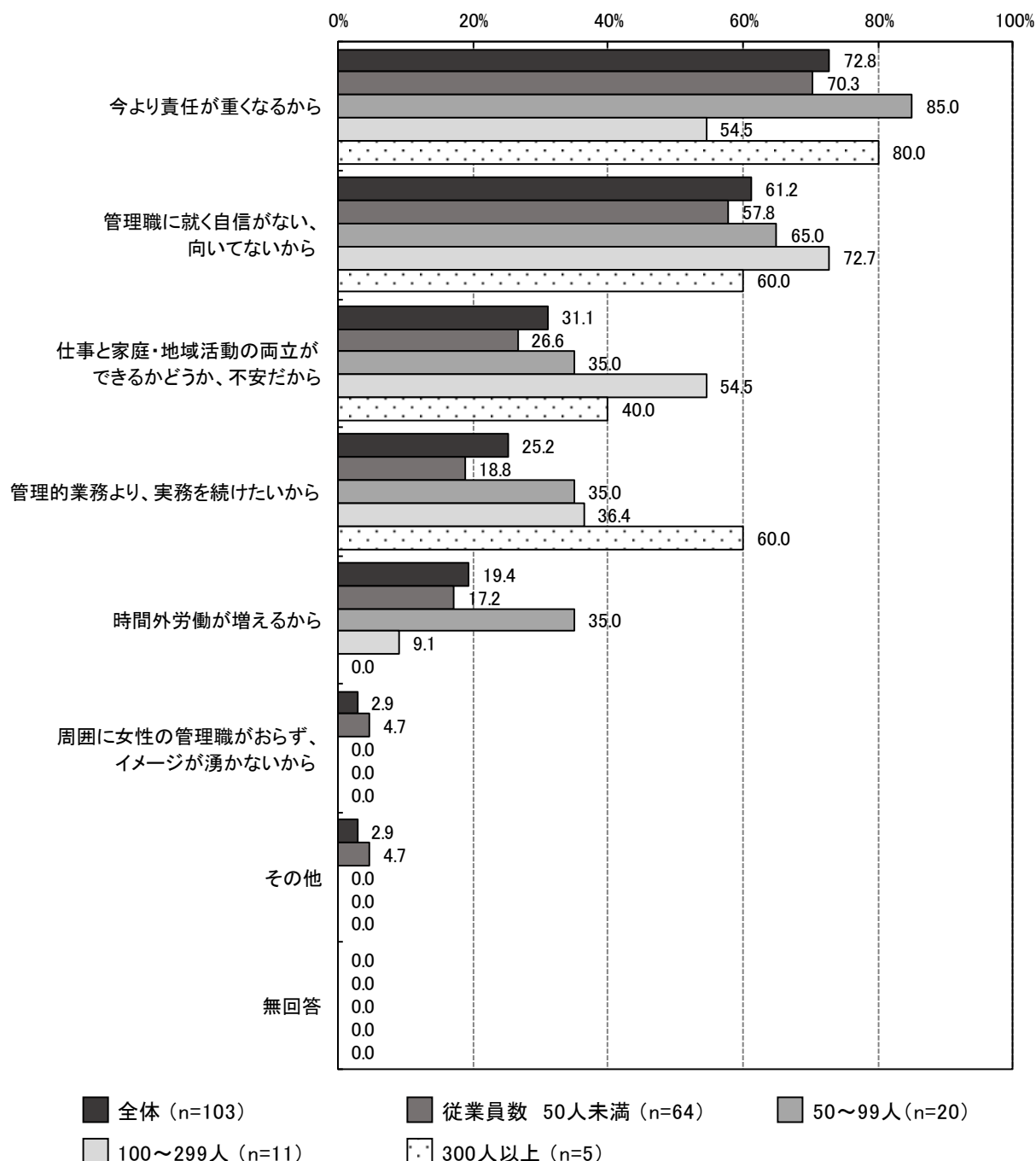


7. 断られたことがある理由【問12-1】

全体では、「今より責任が重くなるから」が72.8%、次いで「管理職に就く自信がない、向いてないから」が61.2%、「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31.1%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数100～299人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、50～99人が85.0%と最も高くなっている。100～299人では「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》



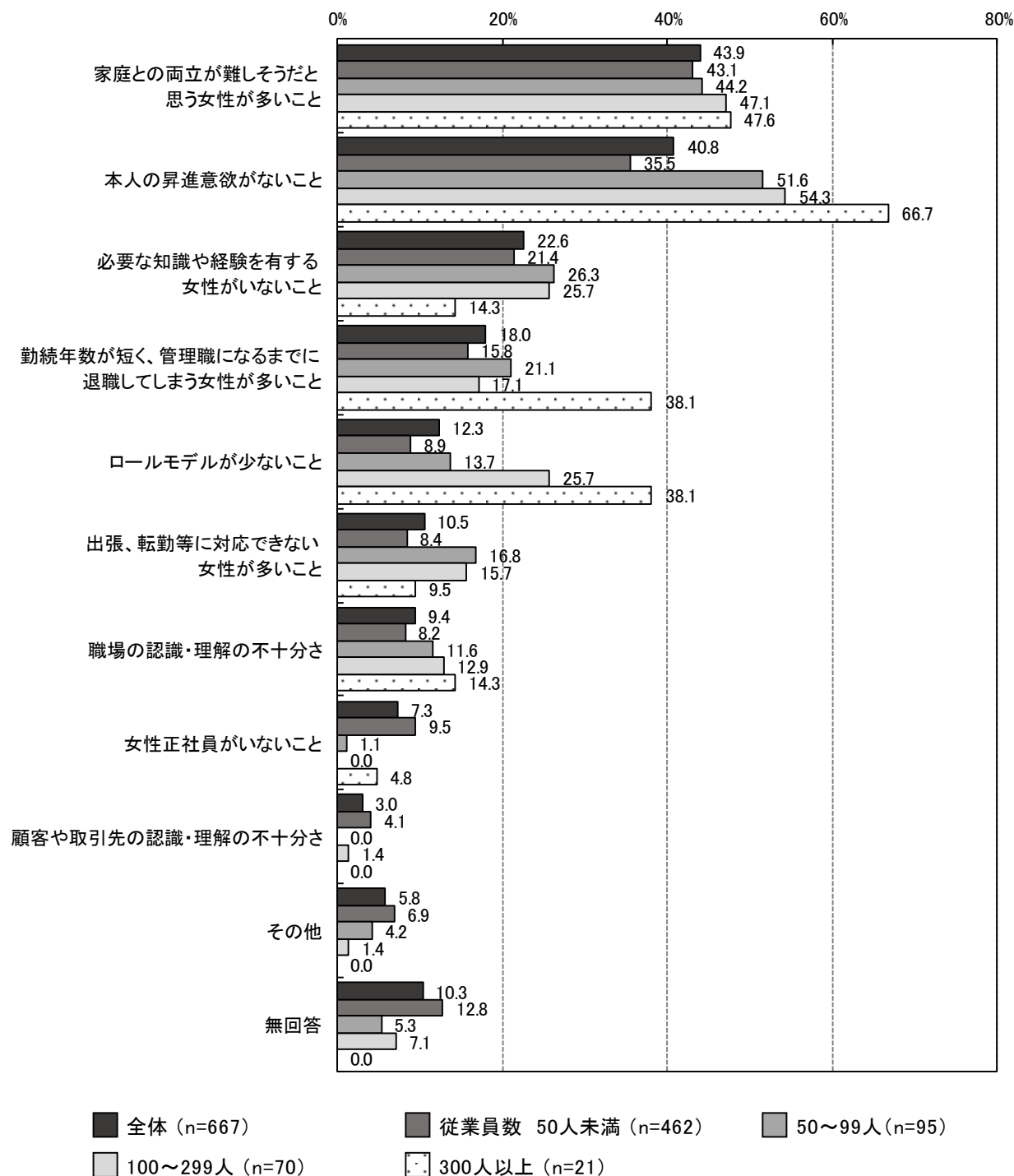
※回答者母数=問12で「1 断られたことがある」とお答えの方。

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43.9%と最も高く、次いで「本人の昇進意欲がないこと」が40.8%、「必要な知識や経験を有する女性が少ないこと」が22.6%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数50人未満を除くいずれの従業員数も「本人の昇進意欲がないこと」の割合が最も高く、50人未満では「家庭との両立が難しそうだと思う女性が多いこと」が43.1%と最も高くなっている。「家庭との両立が難しそうだと思う女性が多いこと」、「本人の昇進意欲がないこと」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47.6%、66.7%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》



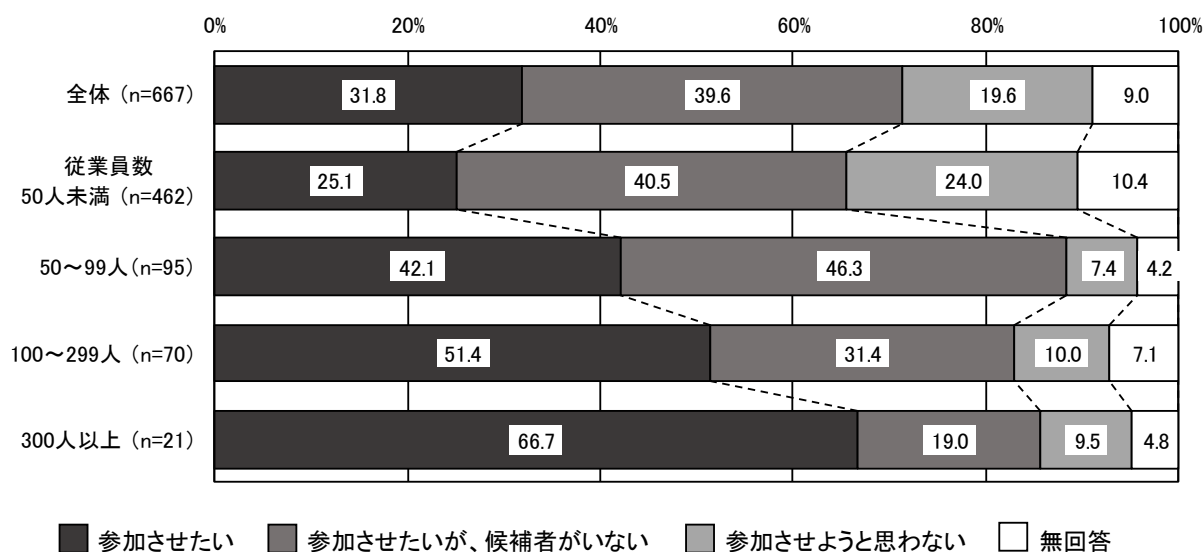
9. 女性が管理職に就くための研修への参加の考え【問14】

全体では、「参加させたいが、候補者がいない」が39.6%と最も高く、次いで「参加させたい」が31.8%、「参加させようと思わない」が19.6%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」の割合が高くなり、300人以上で66.7%となっている。『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）では50～99人で88.4%と最も高くなっている。「参加させようと思わない」では50人未満が24.0%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71.4%に対し、女性従業員の「参加したい」の割合は25.1%と46.3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70.8%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）

