



文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)

女性管理職登用を促進する職場環境と 経営者のダイバーシティに対する認識

山梨県における実態調査

企業調査報告書

Contents

1 はじめに	2
2 調査概要	2
3 調査結果要約	3
まとめ	4
4 結果	
(1) 参加企業について	
参加企業基本情報	5
①正社員規模	6
②女性正社員数・女性正社員比率	8
③女性管理職の有無・女性管理職比率	10
④社員数に対する考え	11
(2) 女性社員について	
①企業自体が女性社員に対し持っている認識	12
②女性社員に求めるスキル	13
③女性社員増員に対する考え方	14
④女性社員育成に対する考え方	15
(3) 女性管理職について	
①女性管理職の必要性	16
②女性管理職のメリット・デメリット	17
③管理職に求めるスキル	18
④管理職教育の必要性和内容	19
⑤女性対象教育訓練の必要性	20
⑥ロールモデルの必要性	21
(4) キャリアを中断させない取組	
①産休・育休制度利用者および企業内保育施設の有無	22
②その他の取組	23
(5) 女性活躍に必要な取組・課題	24
(6) 山梨大学における女性リカレント事業について	
①女性リカレント事業への期待と要望	25
②受講する社員への期待	26
③インターンシップ生の採用	26
・ 参考資料	
ご協力をお願い（質問項目）	28
同意書	30

1. はじめに

女性の活躍推進が期待される中、我が国において、いわゆる管理職（管理的職業従事者）に占める女性の割合（以下、「女性管理職比率」）は14.8%（令和元（2019）年）であり、おおむね30%以上の女性管理職比率を有する主な先進国と比較し、非常に遅れたものとなっている。山梨県においても、女性管理職比率は11.5%と低く、指導的地位に就く女性が増える土壌を形成するためには、女性の参画が進んでいる分野の取組の共有や、進捗が遅れている分野の課題の分析に一層取り組む必要がある。

そこで、本研究は、女性管理職割合の改善に向けた調査の一環として、山梨県の企業を対象として女性管理職を育む組織環境、制度、および経営者のダイバーシティに対する認識を明らかにすることを目的とし、聞き取り調査を行った。

2. 調査概要

聞き取り期間：令和3年11月1日（月）～令和4年2月22日（火）
分析期間：令和4年4月4日（月）～令和4年8月31日（水）
方法：インタビューによる聞き取り調査（半構造化面接）
対象：山梨県内企業22社（山梨大学リカレント事業参画企業を含む）
目的：女性管理職を育む組織環境、制度、および経営者のダイバーシティに対する認識を明らかにする
調査内容：

- （1）参加企業について
参加企業基本情報
①正社員規模、②女性正社員数・女性正社員比率、③女性管理職の有無・女性管理職比率
④社員数についての考え
- （2）女性社員について
①企業自体が女性社員に対し持っている認識、②採用時に求めるスキル、
③女性正社員増員への考え方、④女性社員育成への考え方
- （3）女性管理職について
①女性管理職の必要性、②女性管理職のメリット・デメリット、
③管理職に求めるスキル、④管理職教育の必要性和内容、
⑤女性対象教育訓練の必要性、⑥ロールモデルの必要性
- （4）キャリアを中断させない取組
- （5）地域として、女性活躍に必要な取組・課題

3. 調査結果要約

（1）参加企業について
* 山梨県内企業の22社の経営者（代表取締役および人事・総務部部长）に聞き取り調査を行った。各企業の業種は日本標準産業分類（総務省、平成25年10月改定）に基づき分類した。
* 本調査においては、正社員数は50-100名が最も多く10社（45%）、次いで、100-200名が5社（23%）、200-300名が4社（18%）、50名以下が2社（9%）であり、300名以上の企業は1社（5%）であった。

（2）女性社員について
* 女性正社員数は、25名以下が最も多く9社（41%）、次いで25-50名が8社（36%）、100-150名が3社（14%）であり、50-100名および150-200名が各1社（5%）であった。
* 女性正社員比率は、10-20%が最も多く8社、次いで50%以上が5社、40-50%が4社であった。20-30%および30-40%は3社であった。
* 女性社員に対する認識について、業務を行う上で「女性ならではの感性、視点、機転等は即戦力となること」をはじめ、女性社員に対しポジティブな認識を有する回答が多く得られた。
* 一方、責任を負いたくない感じがある等、経営者は女性社員の責任職（管理職を含む）に対する意識の消極性に対しネガティブな認識を有していることも明らかとなった。

（3）女性管理職について
* 課長職以上の女性管理職を配置している企業は16社（73%）、配置していない企業は6社（27%）であった。
* 情報通信業、卸売業・小売業、生活関連サービス業、医療・福祉については、インタビューを行ったすべての企業で、課長以上の女性管理職を配置していた。
* 課長職以上の女性管理職比率が20%以上の企業は7社（32%）、10-20%が4社（18%）であり、今回調査を行った企業の約半数では、課長職以上の女性管理職が登用されていた。
* 19社（86%）の企業は管理職の増員は必要と考えており、そのうち14社は女性管理職の増員が必要であると回答した。また、現在、女性管理職の配置はないものの、接客方面に女性管理職を登用する必要がある等、前向きな回答が得られた。
* 管理職教育を含む、女性を対象とした自社における教育訓練については、16社（73%）は不要と回答しており、14社（64%）は女性対象の教育訓練の実施はしていないことが示された。一方、自社以外で行われる女性対象の教育訓練への参加は、20社（91%）が可能と回答しており、地域企業において、自社以外で実施される女性対象の教育訓練の必要性が示された。

（4）キャリアを中断させない取組について
* 産休・育休制度は、ほぼすべての企業で制度化され、利用されていた（20社/22社）。また、3社で企業内保育所が設置されていた。
* 産休・育休制度以外でキャリアを中断させない取組は、コミュニケーションを密にとる等、職場環境の風土やメンタル面における整備に加え、時短勤務や時間休の制度等、働き方そのものの制度を整備し、実施していることが示された。

（5）地域として、女性活躍に必要な取組・課題
* 女性活躍については、企業の「風土」づくり、地域の「風習」の改善が必要であり、女性が働

きやすい環境を整備し、意欲・意識の高い女性の県外流出といった課題に対応しなければならないことが示された。

まとめ：

今回の調査に参加した企業の経営者の多くは、女性社員に対する働き方・能力等にポジティブな印象を有しており、能力が生かせる部署に女性管理職を配置する必要性を感じるなど、女性活躍・女性上位職登用に前向きであることが示された。また、半数以上の企業において女性管理職が配置されており、比較的女性正社員比率の高い企業においては20%以上の女性管理職を配置する企業も多いことが示された。

また、ライフイベントに伴うキャリアの中断については制度の整備のみでなく、社内の空気感・社員の意識など目に見えない環境整備に取り組んでいる企業が多く、ライフイベント中の社員が働きやすい風土に変わりつつある時期である可能性が示された。

一方、女性活躍・女性管理職登用を推進するためには、管理職業務への女性側の意識醸成を含む女性を対象とした教育訓練等、女性社員に対しての様々な取組が必要であり、ロールモデルや本学女性リカレント事業のような取組は意識付けの機会として活用できる可能性が示された。

今後は、経営者だけでなく、男女従業員の考え等も踏まえた現状の把握、課題等を明らかにする必要がある。

4. 結果

(1) 参加企業について

＜参加企業の基本情報＞

参加企業22社の基本情報を表1に示す。各企業の業種は、日本標準産業分類（総務省、平成25年10月改定）に基づき分類した。

*業種別内訳は、卸売業・小売業6社、製造業5社、サービス業4社、建設業および生活関連サービス業が各2社、情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業および医療・福祉は各1社であった。

表1：参加企業基本情報

No.	業 種			
	大 分 類		分類コード	項 目 名
1	D	建設業	06	総合工事業（063：舗装工事業）
2	D	建設業	06	総合工事業
3	E	製造業	26	生産用機械器具製造業
4	E	製造業	14	パルプ・紙・紙加工品製造業
5	E	製造業	20	なめし革・同製品・毛皮製造業
6	E	製造業	32	その他の製造業
7	E	製造業	09	食料品製造業
8	G	情報通信業	38	放送業
9	I	卸売業・小売業	57	織物・衣服・身の回り品小売業
10	I	卸売業・小売業	54	機械器具卸売業
11	I	卸売業・小売業	54	機械器具卸売業
12	I	卸売業・小売業	54	機械器具卸売業
13	I	卸売業・小売業	56	各種商品小売業
14	I	卸売業・小売業	60	その他の小売業
15	L	学術研究、専門・技術サービス業	74	技術サービス業 （他に分類されないもの） （742：土木建築サービス業）
16	N	生活関連サービス業	78	洗濯・理容・美容・浴場業
17	N	生活関連サービス業	79	その他の生活関連サービス業
18	P	医療・福祉	85	社会保険・社会福祉・介護事業
19	R	サービス業	91	職業紹介・労働者派遣業
20	R	サービス業	91	職業紹介・労働者派遣業
21	R	サービス業	89	自動車整備業
22	R	サービス業	92	その他の事業サービス業

① 正社員規模

参加企業の正社員数、女性正社員数、女性正社員比率および課長以上の女性管理職配置の有無を表2に示す。

また、参加企業の正社員数分布を図1に、業種別の正社員数分布を図2に示す。

*50名以下が2社（9%）、50-100名が10社（45%）、100-200名が5社（23%）、200-300名が4社（18%）であり300名以上の企業は製造業（No.7）の1社（5%）のみであった。

表2：参加企業の正社員数、女性正社員数、女性正社員比率および課長以上の女性管理職配置の有無

No.	業 種			正社員数	女性正社員数	女性正社員比率	女性管理職 (課長以上)
	大 分 類		コード				
1	D	建設業	06	50名以下	25名以下	10-20%	無
2	D	建設業	06	200-300名	25-50名	10-20%	有
3	E	製造業	26	50-100名	25名以下	10-20%	無
4	E	製造業	14	50-100名	25-50名	30-40%	有
5	E	製造業	20	50-100名	25-50名	40-50%	無
6	E	製造業	32	100-200名	50-100名	40-50%	有
7	E	製造業	09	300名以上	100-150名	20-30%	有
8	G	情報通信業	38	100-200名	25-50名	50%以上	有
9	I	卸売業・小売業	57	50名以下	25-50名	50%以上	有
10	I	卸売業・小売業	54	50-100名	25名以下	30-40%	有
11	I	卸売業・小売業	54	50-100名	25名以下	20-30%	有
12	I	卸売業・小売業	54	50-100名	25名以下	20-30%	有
13	I	卸売業・小売業	56	200-300名	100-150名	40-50%	有
14	I	卸売業・小売業	60	200-300名	150-200名	50%以上	有
15	L	学術研究, 専門・技術サービス業	74	50-100名	25名以下	10-20%	無
16	N	生活関連サービス業	78	50-100名	25-50名	50%以上	有
17	N	生活関連サービス業	79	100-200名	25-50名	40-50%	有
18	P	医療・福祉	85	200-300名	100-150名	50%以上	有
19	R	サービス業	91	50-100名	25名以下	10-20%	有
20	R	サービス業	91	50-100名	25-50名	30-40%	無
21	R	サービス業	89	100-200名	25名以下	10-20%	無
22	R	サービス業	92	100-200名	25名以下	10-20%	有

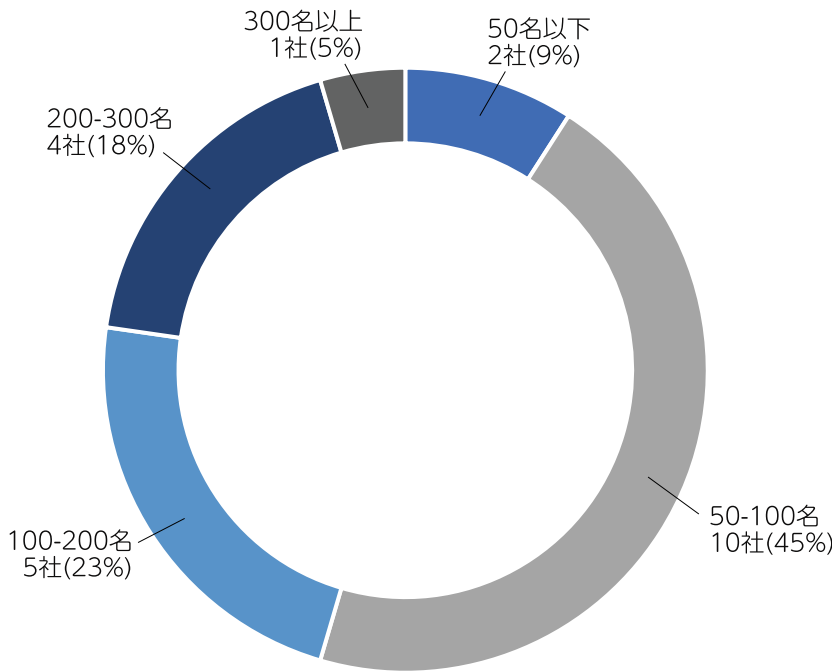


図1：参加企業の正社員数分布

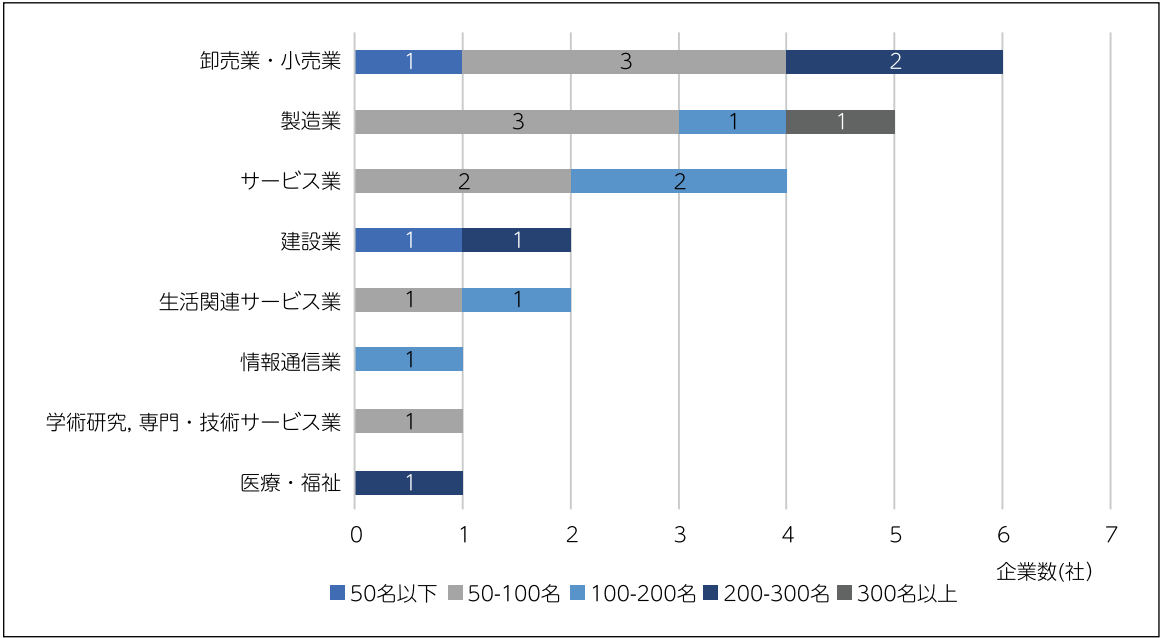


図2：参加企業の業種別正社員数分布

② 女性正社員数・女性正社員比率

(i) 女性正社員数

参加企業の女性正社員数分布を図3に、業種別の女性正社員数分布を図4に示す。

- * 女性正社員数が25名以下の企業が最も多く9社（41%）、次いで25-50名が8社（36%）、100-150名が3社（14%）であり、50-100名および150-200名が各1社（5%）であった。

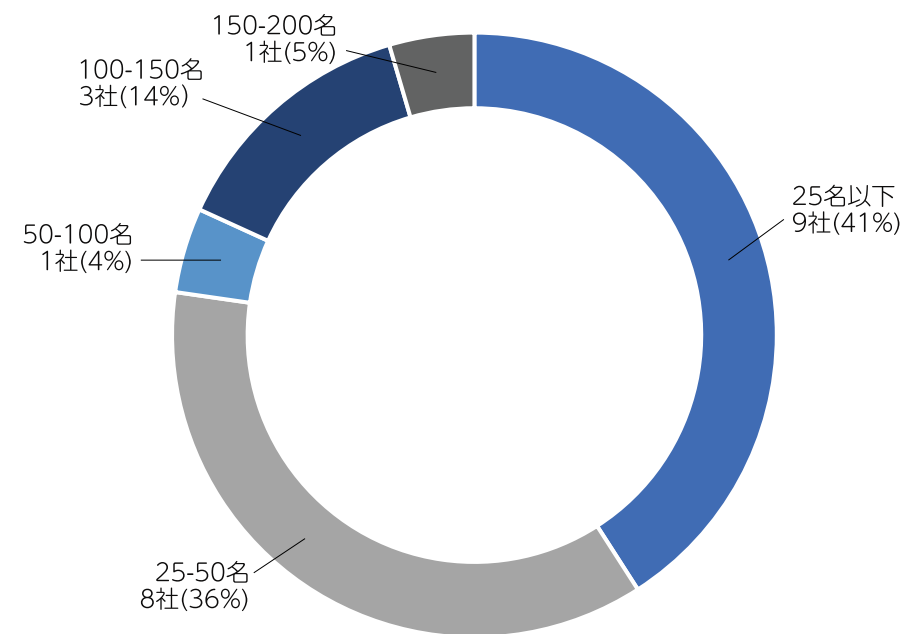


図3：参加企業の女性正社員数分布

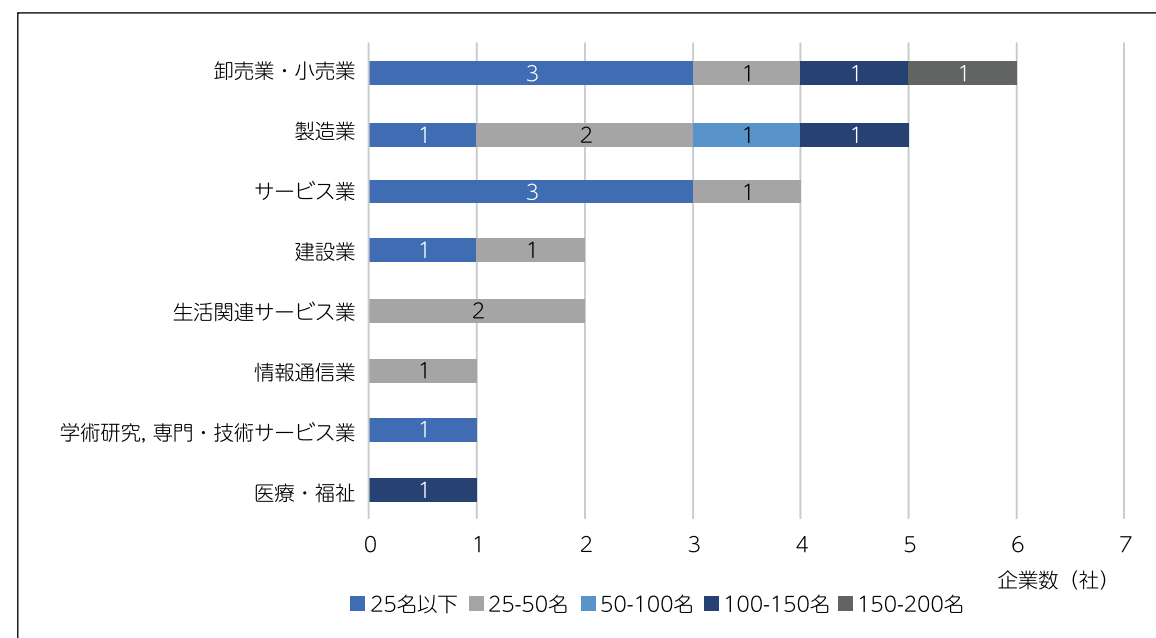


図4：参加企業の業種別女性正社員数分布

(ii) 女性正社員比率

参加企業の女性正社員比率分布を図5に、業種別の女性正社員比率を図6に示す。

- * 女性正社員比率は、10-20%が最も多く7社、次いで50%以上が5社、40-50%が4社であった。20-30%および30-40%は各3社であった。
- * 50%以上の女性正社員比率を有する業種は、情報通信業、卸売業・小売業、生活関連サービス業および医療・福祉であった。

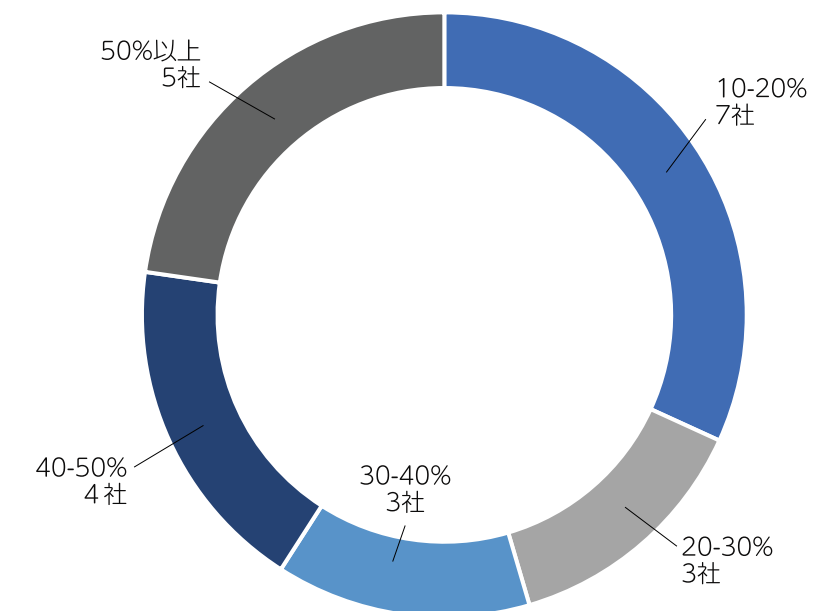


図5：参加企業の女性正社員比率分布

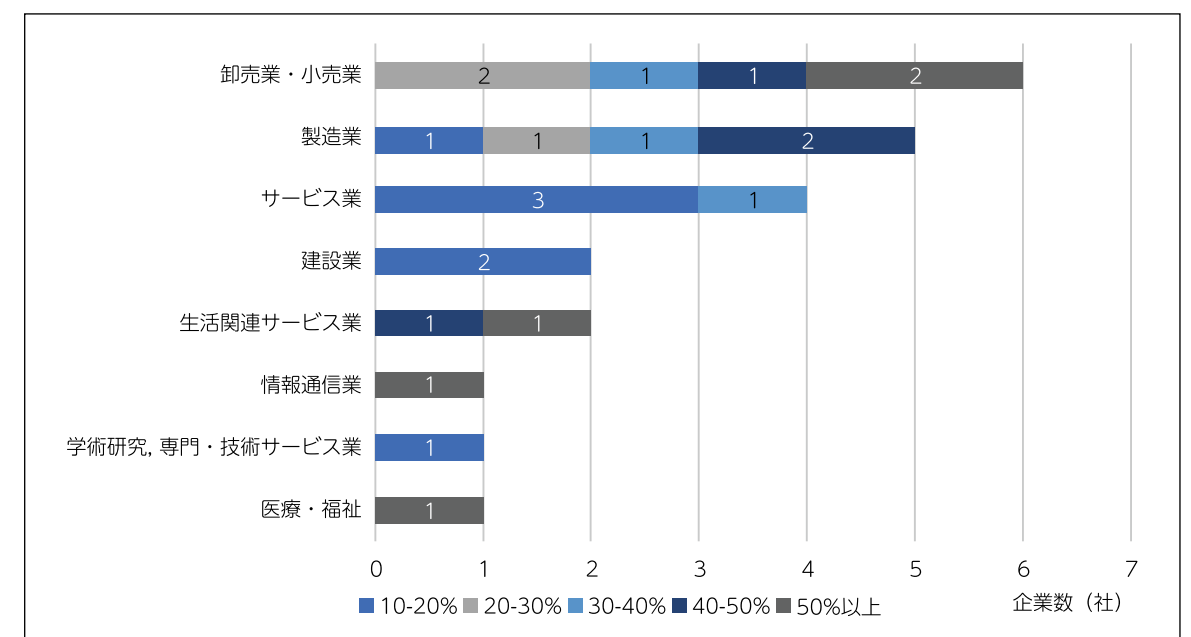


図6：参加企業の業種別女性正社員比率

③ 女性管理職の有無・女性管理職比率

課長職以上を管理職とした場合の、女性管理職の有無を表3に、業種別の女性管理職比率を図7に示す。

- * 課長職以上の女性管理職を配置している企業は16社（73%）であり、配置していない企業は6社（27%）であった。
- * 情報通信業、卸売業・小売業、生活関連サービス業、医療・福祉については、インタビューを行ったすべての企業で、課長以上の女性管理職を配置していた。
- * 課長職以上の女性管理職比率が20%以上の企業は7社（32%）、10-20%が4社（18%）であり、約半数の企業において、課長職以上の女性管理職が登用されていることが判明した。
- * 女性正社員比率が高いサービス業4社のうち、2社は女性の管理職を配置していなかったが、2社は20%以上の高い比率で管理職の配置が行われていた。

表3：女性管理職の配置の有無

女性管理職配置	企業数
あり	16社（73%）
なし	6社（27%）

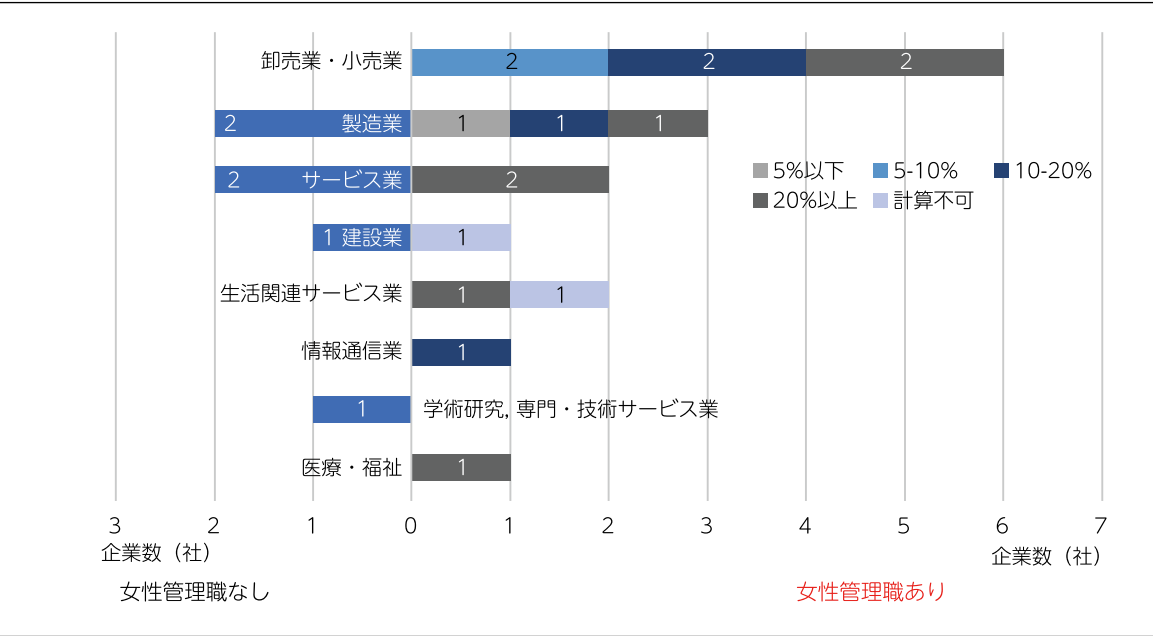


図7：参加企業の業種別女性管理職比率

④ 社員数に対する考え

社員数全体に対する考えについての各社回答を図8に示す。

- * 男女問わず増員と回答した企業は15社（68%）、女性社員の増員と回答した企業は2社（9%）であった。
- * 社員数は現状維持と回答した企業は3社（14%）であり、一人一人のパフォーマンスをあげたいと回答した企業は2社（9%）であった。

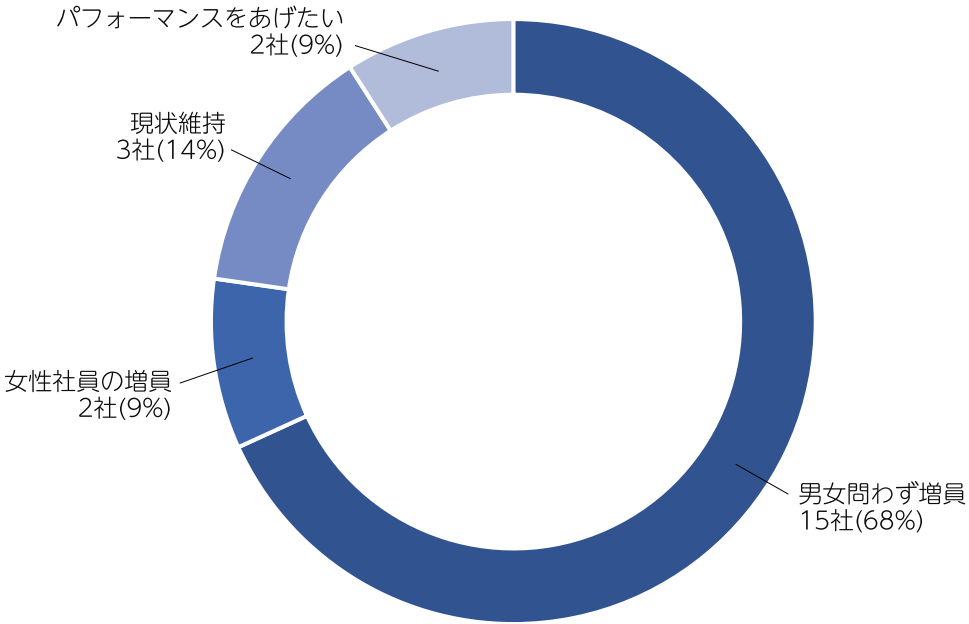


図8：社員数に対する考え

(2) 女性社員について

① 企業自体が女性社員に対し持っている認識

企業経営者が女性社員に対し持っている認識について文言解析（複数回答）した結果を図9に示す。

- * 回答の約75%が女性に対しポジティブな認識を持っており、特に、業務を行う上で、「女性ならではの感性、視点、機転等は即戦力となる」とする回答（33%）が最も多く、次いで、「雰囲気が良い（接客に適している）」とする回答（17%）が続いた。
- * 一方、回答の約25%は、女性社員に対し、「責任を負いたくない感じがする」、「管理職がやりにくそう」等、責任を必要とする業務に対する女性社員の意識についてネガティブな認識を持っていることも明らかとなった。

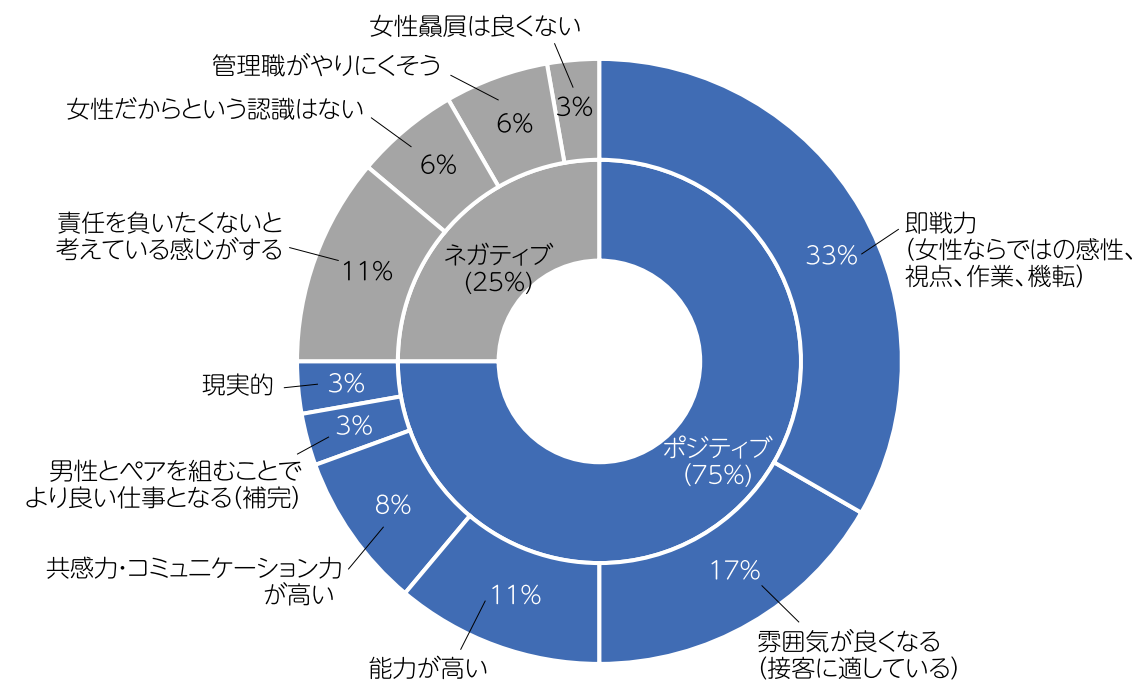


図9：女性社員に対する経営者の認識

② 女性社員に求めるスキル（採用時も含め）

企業経営者が女性社員に求めるスキルについて、女性社員として必要なスキルおよび採用時に必要と感じているスキルを文言解析（複数回答）した結果を図10に示す。

- * 女性社員に対して、働く上での性格（明るさやポジティブさ）や即戦力が必要とされていることが示された。
- * 採用時においては、向上心、性格（明るさ・ポジティブさ）、人間力・対応力、即戦力（おもてなし力等）が必要とされていたが、企業理念や価値観に共感できるかどうか（共感力）も重視されていることが示された。一方、性格やコミュニケーションスキル、粘り強さなどは女性社員として必要なスキルほど重視されていなかった。

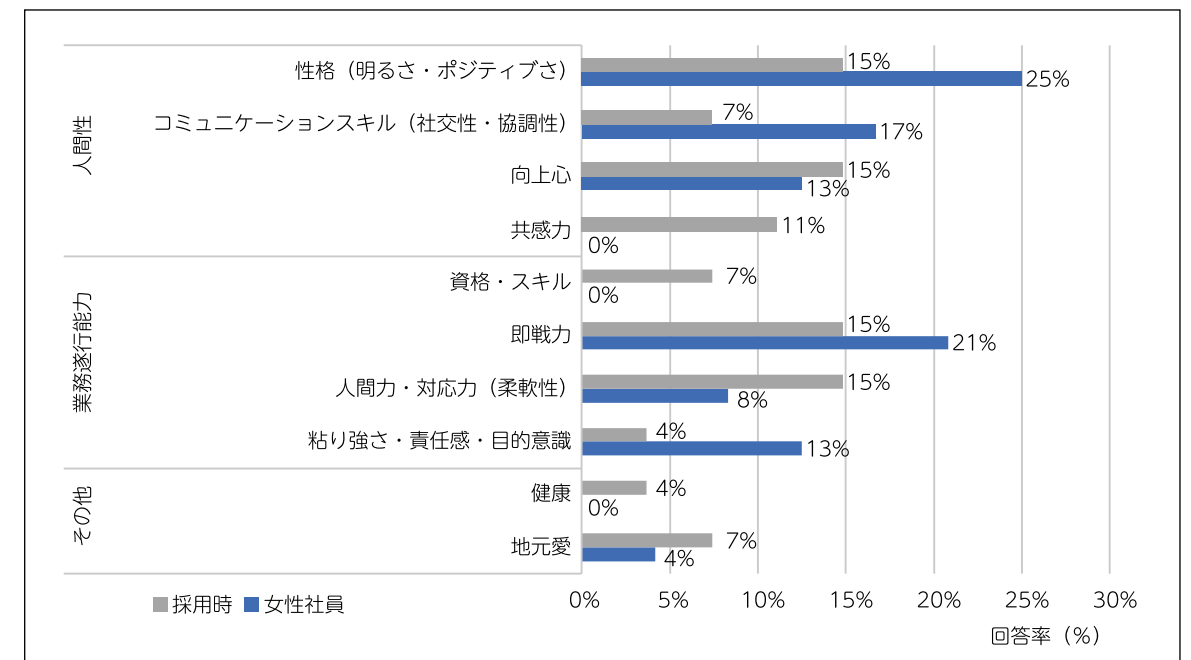


図10：女性社員に求めるスキル

③ 女性社員増員に対する考え方

女性社員増員に対する考え方と必要と感じる取組についての各社回答を図11に示す。

- * 男女問わず増員したいと回答した15社（68％）について、増員には、「魅力ある会社創り」、「働き方の工夫が必要」とする回答が多く得られた。
- * 女性社員も増やしたいと回答した3社からは、「女性最賃という意味でなく、男女平等に仕事を行う上で女性社員も増やしたい」との回答が得られた。
- * 現状維持と回答した4社からは、「一人一人のパフォーマンスの向上」、「女性最賃ではなく、男女平等に仕事をする事」が必要であるとの回答が得られた。

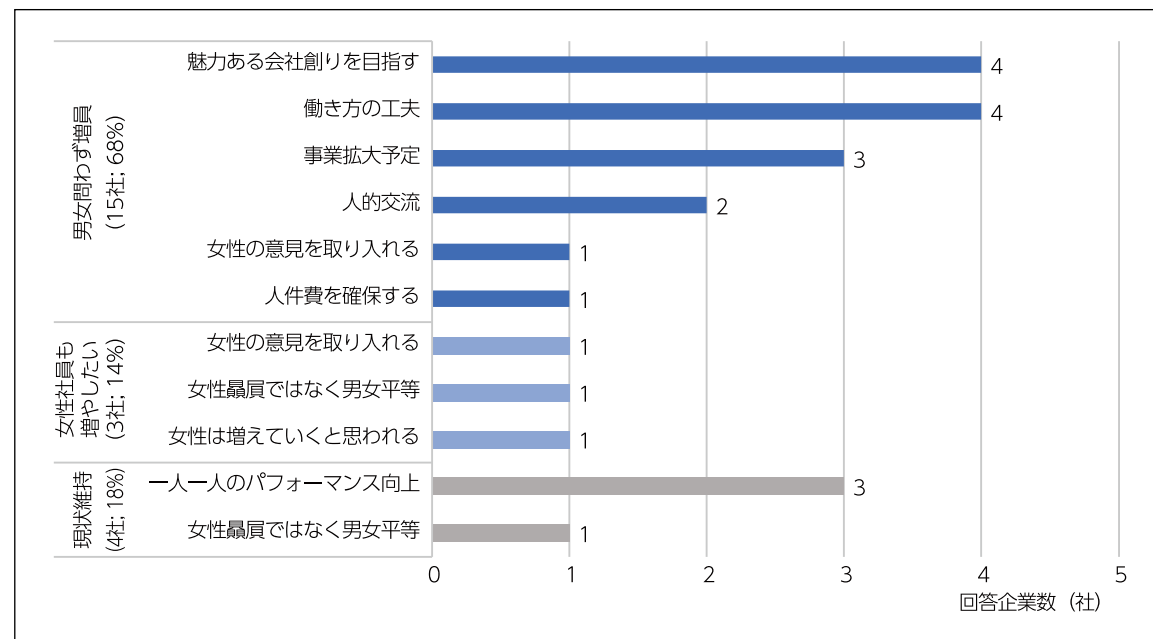


図11：女性社員増員に対する考え方

④ 女性社員育成に対する考え方

女性社員の育成に対する考え方についての回答（複数回答）を図12に示す。

- * 外部研修の利用・参加および、実務研修が多く回答された（各5件）。
- 女性に特化するわけではなく、男女区別なく育成するとした回答は4件であった。
- * 心理学的な面からの育成では、「アドラー心理学に基づく講習会の実施」や「メンター制度の導入」などが行われていた。

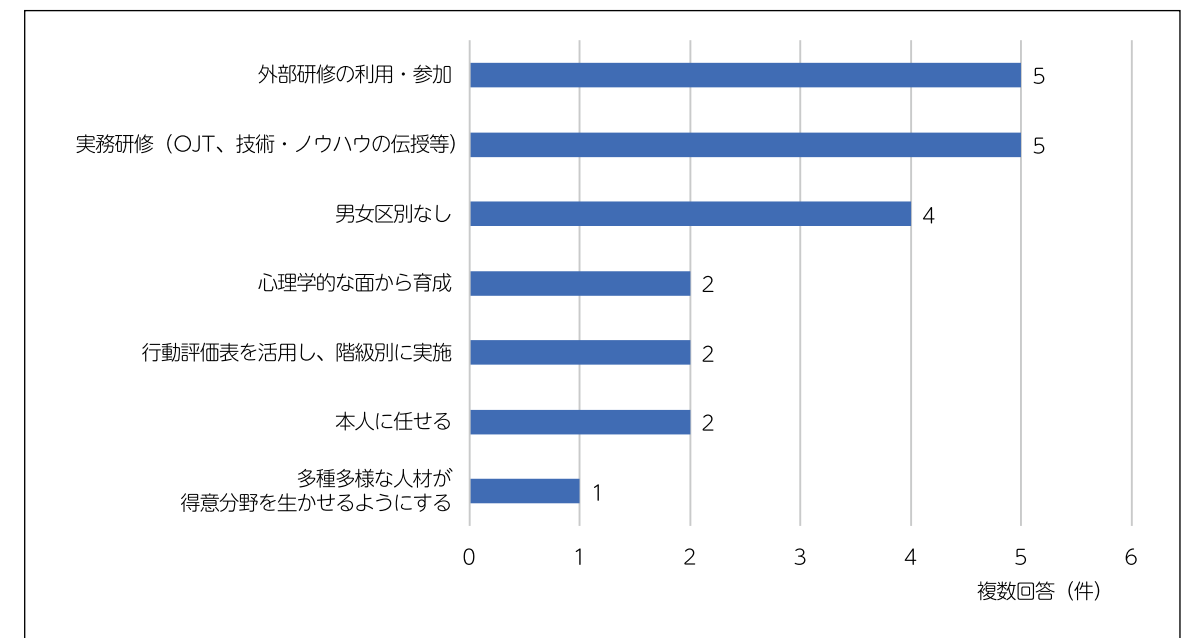


図12：女性社員の育成に関する考え方

(3) 女性管理職について

① 女性管理職の必要性

女性管理職の必要性に対する考え方についての各社回答を図13に示す。

* 19社（87％）の企業は管理職の増員は必要と考えており、そのうち14社（64％）は女性管理職の増員が必要と回答した。回答した企業の中には、現在、女性管理職の配置はないものの、「接客方面に女性管理職を登用する必要がある」とする回答が製造業の1社（No.5）から得られた。

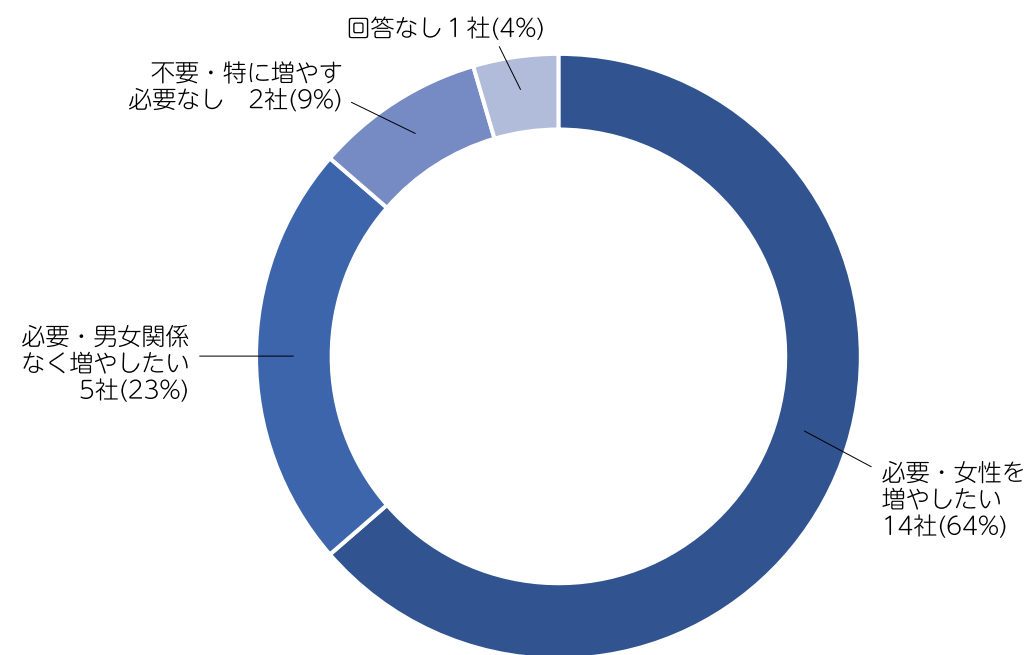


図13：女性管理職の必要性

② 女性管理職のメリット・デメリット

女性管理職のメリット・デメリットについて、文言解析（複数回答）した結果を図14に示す。

* メリットとして、「職場の環境づくり（女性ならではの気配り、女性同士で分かり合えること等）」に必要と回答した企業が最も多く10社（32％）であり、次に「ロールモデル」となることや「対外的なサービス向上」にメリットを感じると回答した企業が3社（10％）であった。さらに、「マーケティングに必要」と、女性の特性にメリットを感じていることが示された。

* 一方、デメリットとしては、「ライフイベントによる勤務への制限」が最も多く上げられ、次いで、「女性管理職の必要性を感じない」とする回答が得られた。

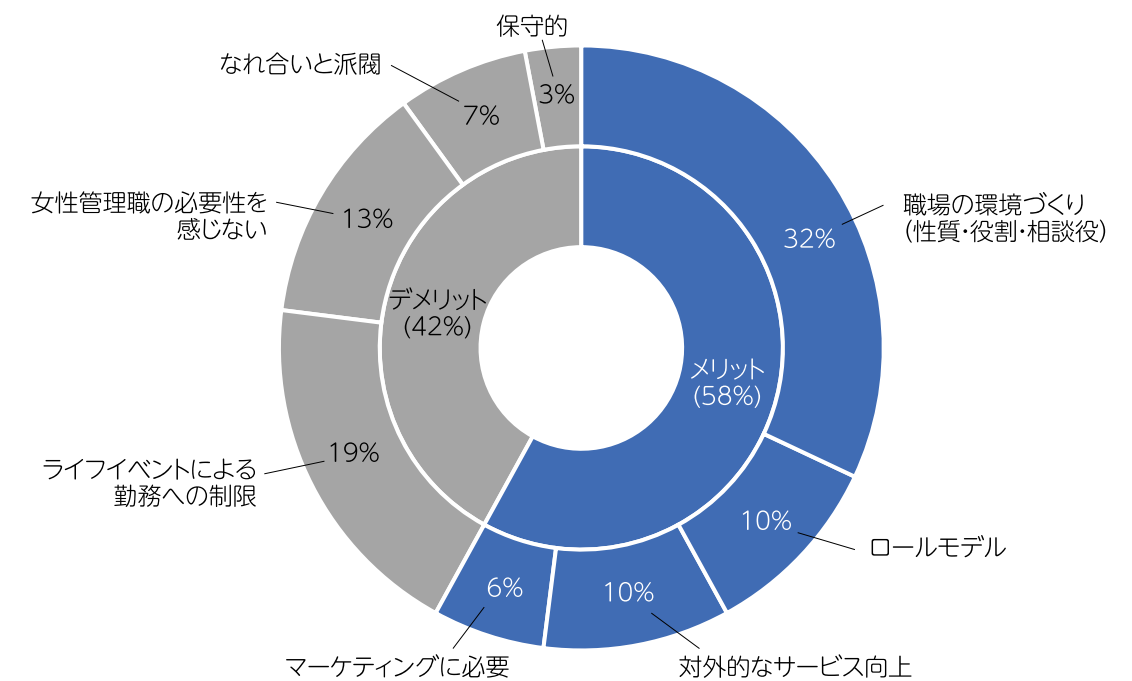


図14：女性管理職のメリット・デメリット

③ 管理職に求めるスキル

管理職に求めるスキルについて、文言解析（複数回答）の結果を図15に示す。

- * 「人材育成等人事マネジメント」、「経営マネジメント力」に関するスキルが必要とされており(各15件)、次いで本人の能力によることが示された(10件)。少数意見として、「専門的知識・資格の有無」、「役員への認知」や「責任感の有無」が挙げられた。

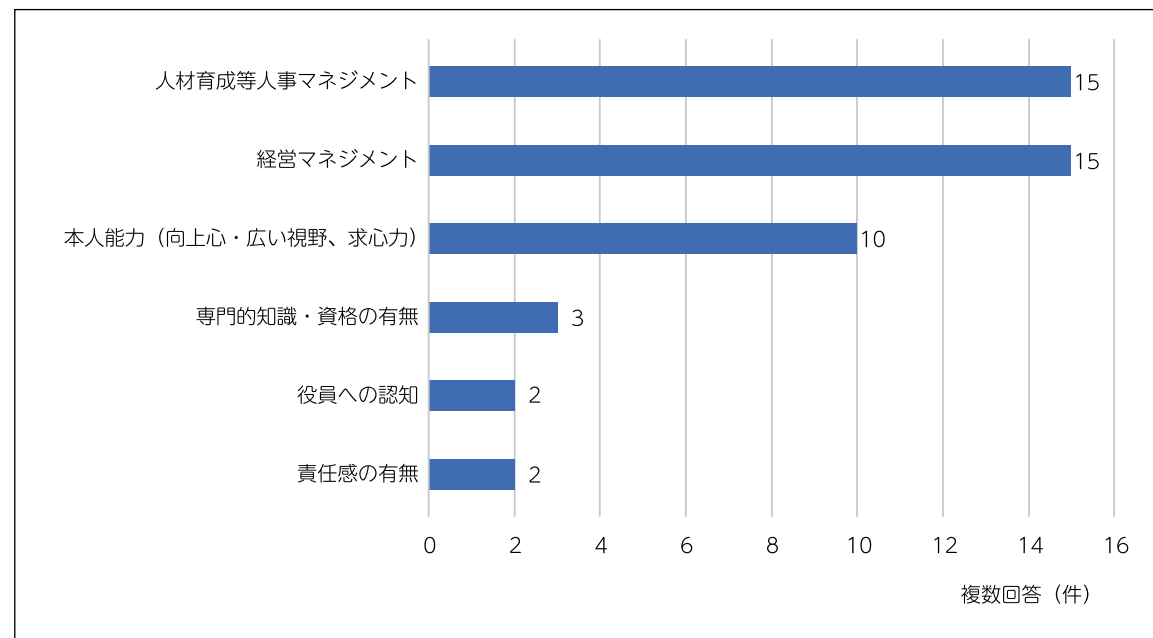


図15：管理職に求めるスキル

④ 管理職教育の必要性と内容

管理職教育についての必要性に対する各社の考えを図16に、実施または実施を予定している教育訓練内容（複数回答）を図17に示す。

- * 必要と回答した企業は20社(91%)、特に必要でないと回答した企業は2社(9%)であった。
- * 必要と回答した企業であって、外部の管理職研修を利用すると回答した企業は8社(36%)、自社で実施している企業は7社（32%）であった。一方、必要であると回答しているが検討段階の企業は5社(23%)であった。
- * 自社で実施または実施を検討している内容は、実務研修が最も多く、次いでコンサルタントを招聘した管理職教育であった。一方、外部研修については、中小企業大学校の管理職教育や、関連企業等が行っている自社以外の管理職研修などが多く利用されていることが判明した。

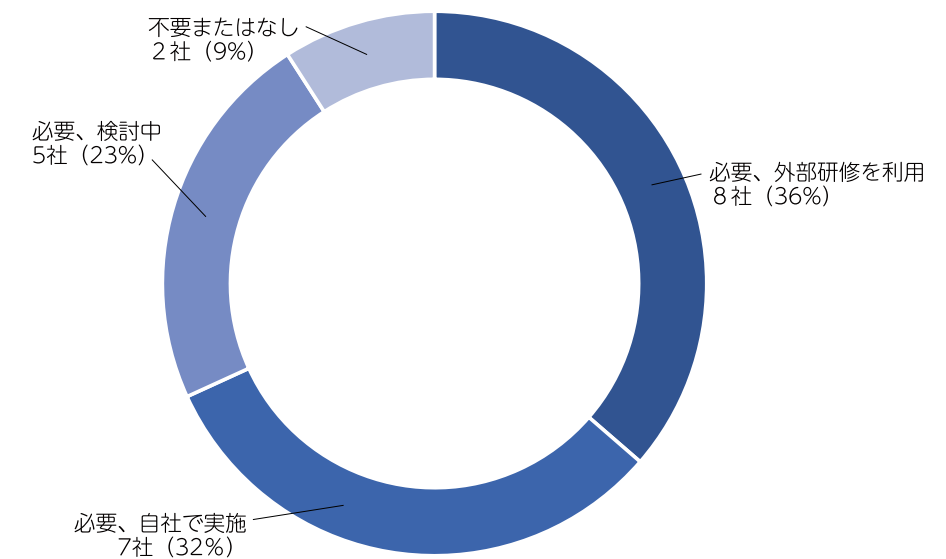


図16：管理職教育の必要性

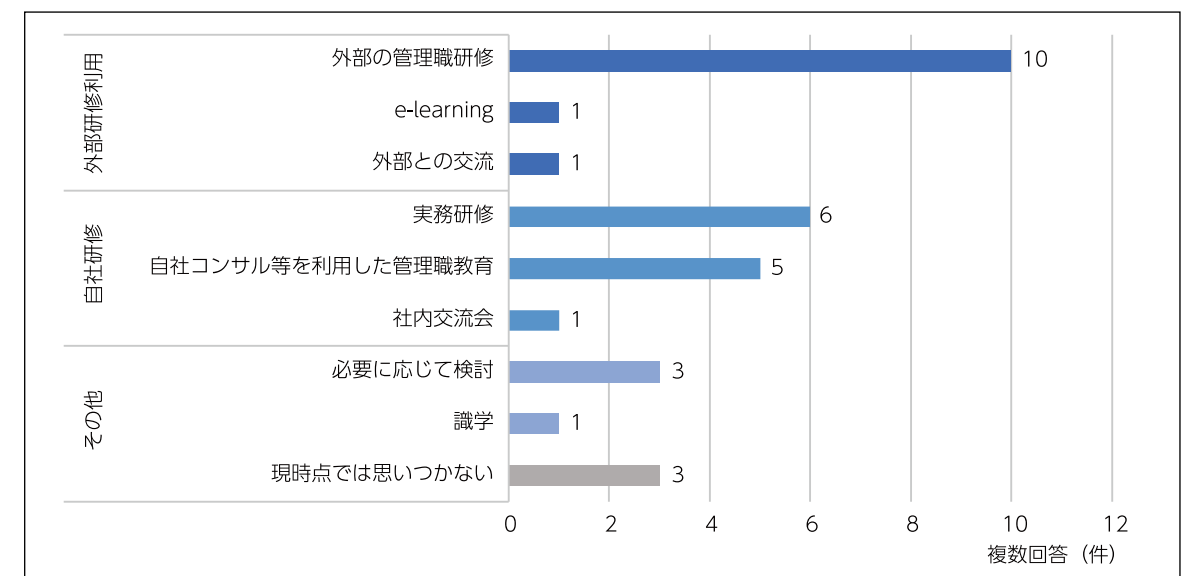


図17：実施した、または実施を予定している教育訓練内容

⑤ 女性対象教育訓練の必要性

自社における女性対象教育訓練の必要性とその実施、および自社以外で実施される女性対象教育訓練への参加可能性についての各社回答を図18に示す。

- * 自社における女性対象教育訓練の必要性については16社（73%）から不要と回答され、14社（64%）から女性対象の教育訓練は実施していないと回答された。
- * 一方で、自社以外で実施される女性対象の教育訓練については、20社（91%）から参加可能であると回答された。

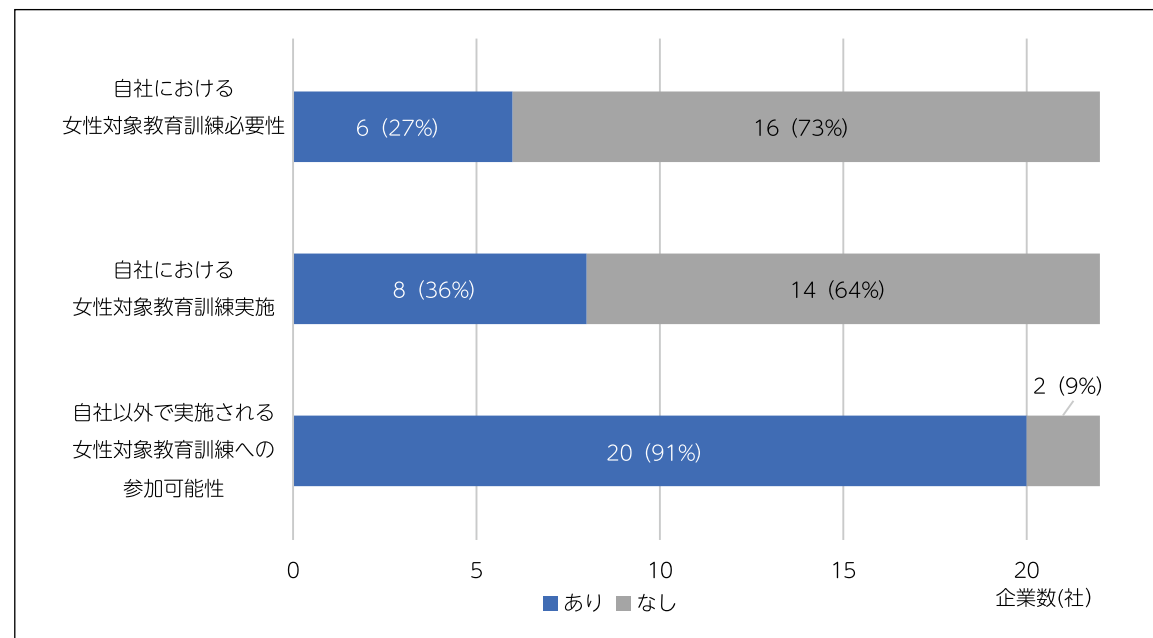


図18：女性対象教育訓練の必要性

⑥ ロールモデルの必要性

ロールモデルの必要性についての回答を図19に示す。

- * 必要であり活用したい、機会があれば活用したい、パターンがあれば活用したい等、17社（77%）の企業がロールモデルの活用を希望していた。
- * 一方、役職についている女性社員がロールモデルであることを自覚させたいとする回答が3社から得られた。

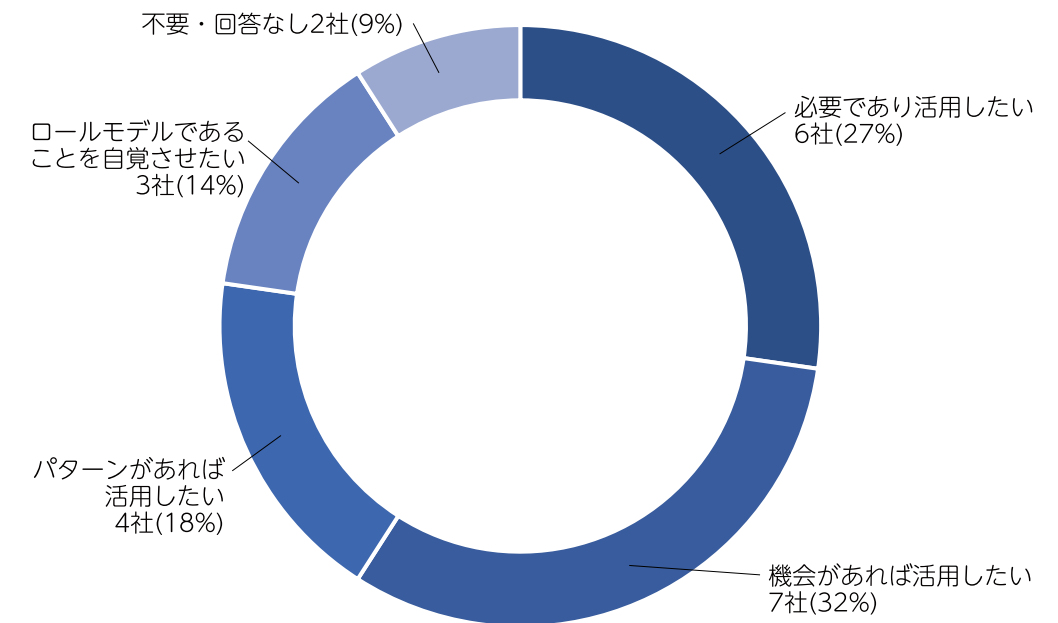


図19：ロールモデルの必要性

(4) キャリアを中断させない取組

① 産休・育休制度利用者および企業内保育施設の有無

産休・育休制度利用者の有無と企業内保育施設の有無を図20に示す。

- *産休・育休制度は20社（91％）で制度化され、利用されており、企業内保育施設は3社（14％）で運営されていた。
- *産休・育休制度利用者が「なし」と回答した2社について、1社（No.18 介護・福祉）からは「子育てが終了した方の転職が多い」ため制度利用者がなく、1社（No.3 製造業）からは「会社の体質・体制の変化に応じて対応していく」とする回答が得られた。
- *企業内保育施設を有する1社（No.17 生活関連サービス業）からは「現在新型コロナウイルス感染症対策のため閉所している」とする回答が得られた。

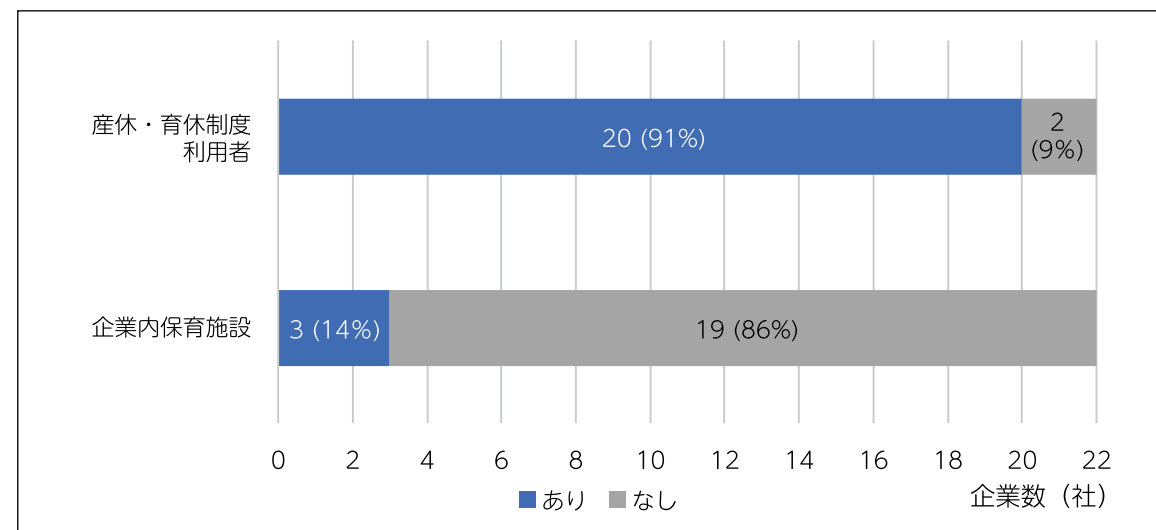


図20：産休・育休制度利用者の有無と企業内保育施設の有無

② その他の取組

産休・育休以外のキャリアを中断させない取組に関する回答を、職場環境の側面、働き方の側面からまとめたものを図21に示す。

- *職場環境の側面からは、「コミュニケーションをとる」とする回答が15件あり最も多いことが示された。次いで、「制度以外の環境整備」として休暇等が取りやすい社風や支え合える社風を作る等、職場の空気感に関する取組が多く回答された。また、「復帰準備期間の環境整備」として、復帰前の学び直しの期間や介護制度の勉強会等の教育の機会を作る等の回答も得られた。
- *働き方としては、時短勤務等働く時間の調整や時間給や有給制度を整えることで働きやすい環境を整えていることが示された。

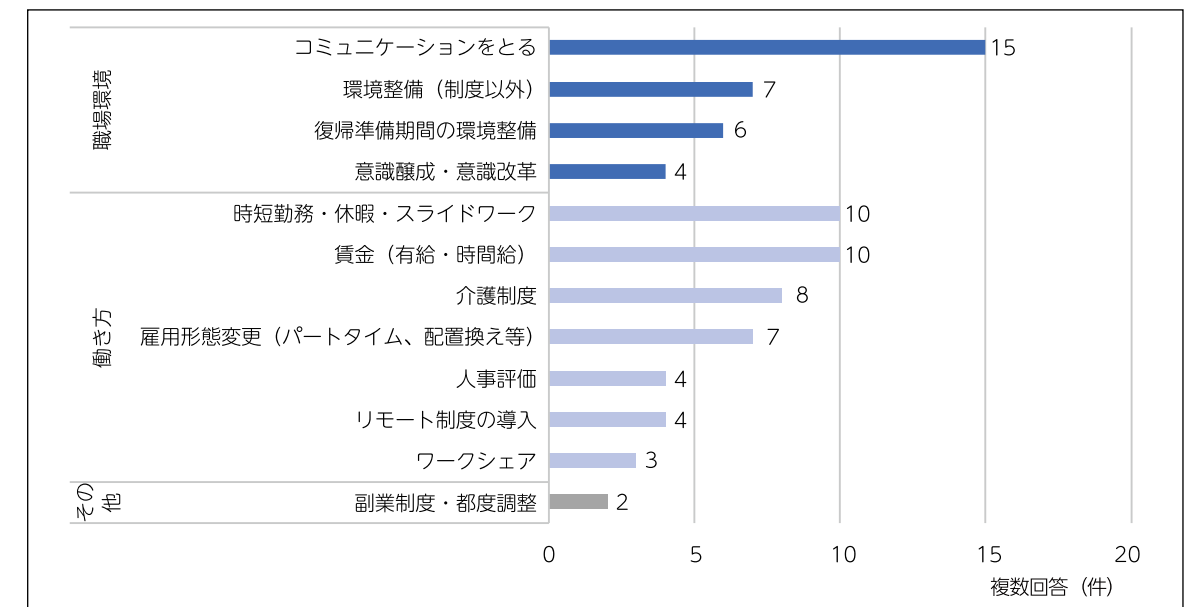


図21：キャリアを中断させない取組

(5) 女性活躍に必要な取組・課題

女性活躍に必要な取組・課題を表4に示す。

- * 「風習」や「風土」づくり、女性が働きやすい環境の構築、女性役員の増員に各企業が真剣に取り組むこと、および意識・意欲の高い女性の県外流出を食い止めることが課題として挙げられた。
- * 提言としては、「行政や自治体が女性活躍推進を正当に評価すること」、女性が「新しいことにチャレンジすること」、また、「キャリアやスキルだけでなく、自分が将来どうなりたいかの視点を持つことが大事」等のコメントが得られた。

表4：女性活躍に必要な取組・課題

課 題	産休明けの社員を支え合う社風が必要
	意欲・意識の高い女性の県外流出が課題
	各企業が、実際の女性上位職登用促進について真剣に向き合うこと
	下からの意見を吸い出しやすい風土の必要性
	障がい者であっても平等公平な社会
提 言	地域ならではの「風習」が女性管理職が低い理由の一つと感じる (土木系) 女性が働きやすい環境を作ることが大事
	新しいことにチャレンジしてほしい
	向上心のある女性が活躍できる場(企業)があることをもっと発信するべき
	女性活躍推進についての行政の企業に対する正当評価が必要
	山梨の女性管理職がこれから増えることを期待
	キャリアやスキルだけでなく、自分がこれからどうなりたいかの視点を持ってもらいたい 色々な経験や人と交流してほしい

(6) 山梨大学における女性リカレント事業について

① 女性リカレント事業への期待と要望

本学が実施している女性リカレント事業（ウーマンズコミュニティプログラム（※1）およびステップアッププログラム（※2））全体への期待と要望を図22に示す。

- * 座学、インターンシップを通した「人事交流」に期待していると回答する企業が最も多く、次いで、「育成・勉強の機会」として期待しているとの回答が得られた。
- * 要望としては、「インターンシップの時間の短縮」や「女性に特化しないほうが良い」とする回答が各1件ずつ得られた。

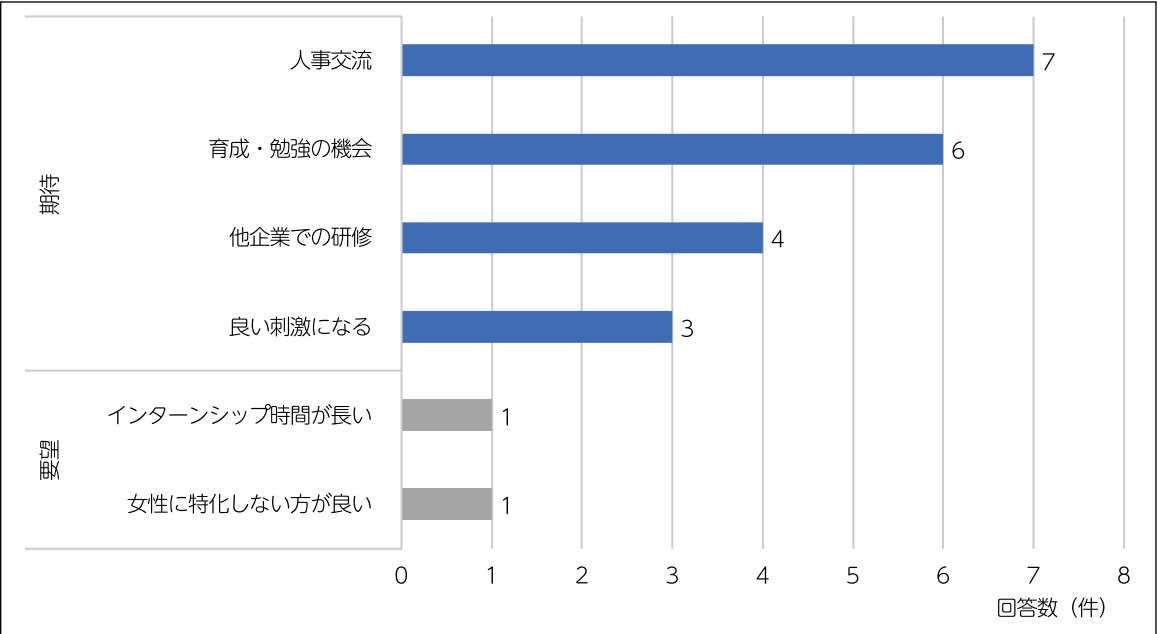


図22：女性リカレント事業への期待と要望

- ※1 企業などに勤務している社会人女性を対象とし、座学や他社へのインターンシップ等を通し、働く女性のコミュニティを形成し、地域に暮らす女性にとって働きやすく活躍しやすい職場環境の形成と地域企業への女性の定着を目指す人材育成プログラム。
- ※2 結婚・出産・育児などで、一度仕事を離れた女性を対象とし、座学や地元企業へのインターンシップ等を通し、自身のことを今一度見つめ直し、自分目線でこれからの「自身のこと」、「家庭のこと」、「働くこと」について考え、一人ひとりのステップアップをサポートする人材育成プログラム。

結 果

② 受講する社員への期待

ウーマンズコミュニティプログラムに社員を受講させたことがあるまたは受講を検討している企業16社における、受講生への期待を図22に示す。

* ウーマンズコミュニティプログラムに社員を受講させたことがあるまたは受講を検討している企業は、受講する社員に、「視野を広げてほしい」、「インプット量を増加してほしい」など異業種が集まるプログラムならではの期待が寄せられた。

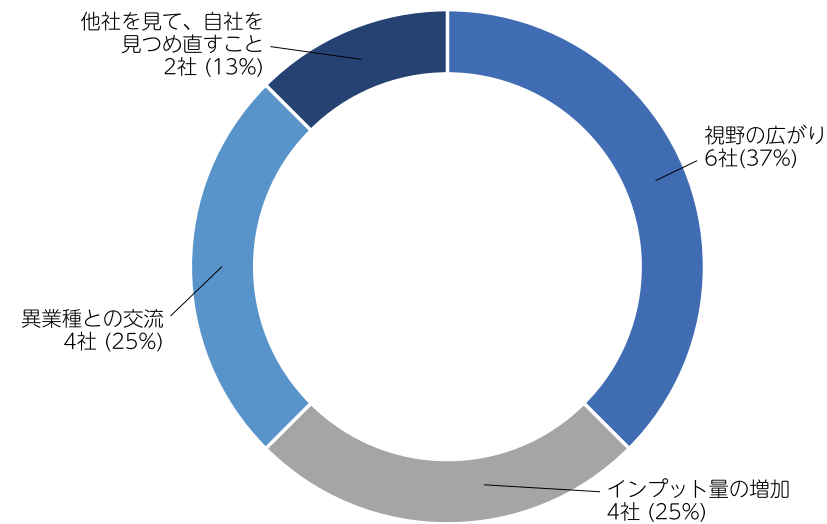


図23：受講する社員への期待

③ インターンシップ生の採用

ステップアッププログラムからのインターンシップ生の採用の有無についての回答を図22に示す（回答企業20社）。

* 採用の可能性がある企業は12社（55%）であり、約半数の企業は本学女性リカレント事業を通しインターンシップ生の採用に前向きであることが示された。

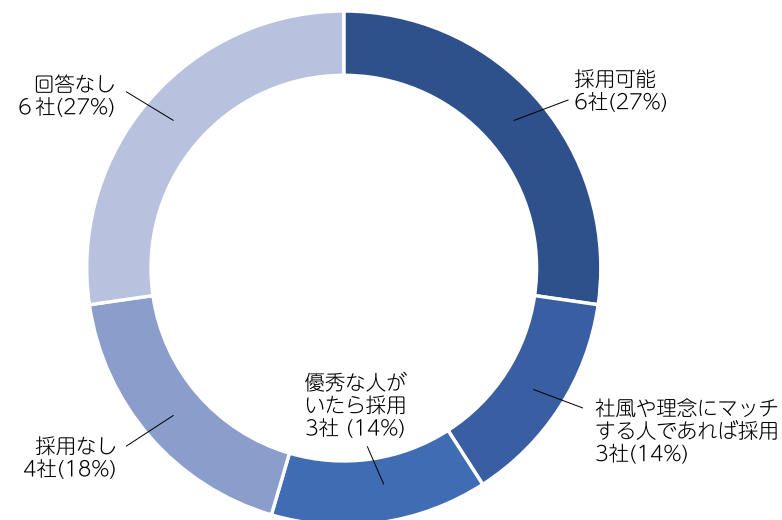


図24：インターンシップ生の採用の可能性

・ 参考資料

ご協力のお願い（質問項目）
同意書

以上

「女性管理職登用を促進する職場環境と経営者のダイバーシティに対する認識：山梨県における実態調査」へのご協力をお願い

質問項目

山梨大学男女共同参画推進室
特任助教 山村裕美

調査の目的：

女性の活躍推進が期待される中、我が国において、いわゆる管理職（管理的職業従事者）に占める女性の割合は14.8%（令和元（2019）年）であり、主な先進国（おおむね 30%以上）と比較し、非常に遅れたものとなっています。山梨県においても、女性管理職比率は11.5%と低く、指導的地位に就く女性が増える土壌を形成するためには、女性の参画が進んでいる分野の取組の共有や、進捗が遅れている分野の課題の分析に一層取り組む必要があります。

そこで、本調査は、女性管理職割合の改善に向けた調査の一環として、山梨県の企業を対象として女性管理職を育む組織環境、制度、および経営者のダイバーシティに対する認識を明らかにすることを目的とします。

調査の概要：

本調査は、令和2年度に実施したアンケート調査「女性管理職登用を促進する職場環境と経営者のダイバーシティに対する認識：山梨県における実態調査」の結果に基づくインタビュー形式による聞き取り調査となります。

調査項目：

インタビュー項目は、以下の項目が中心となります。

- * 基本的な情報（会社名、社員総数、女性社員数（比率）、女性管理者数など）
→現在の従業員数への満足度
- * 企業様自体が女性社員（正規・非正規不問）に対し持っている認識、
- * 企業様が女性管理者を必要としているか、また、どのような人物・スキルなどに着目しているか
→女性管理職・上位職に必要な人物像
- * 離職などキャリアの中断を防止するための取り組みに対する考え方
- * 教育訓練に対する考え方
→キャリア形成に必要と思われる教育

その他、以下の項目についてもお伺いしたいと思います。

- * 企業様の意思決定方法
- * 管理職の仕事・役割、上位職（役員等）の仕事・役割
- * 女性上位職登用への考え方（要or不要、多いor少ない等、理由とともに）
- * 人材育成機関への期待、どのような人材育成を望むか
→大学が実施するリカレント教育受講生の採用についての考え
→大学が実施するリカレント事業に社員を受講させる場合、受講する社員への期待について（どんな変化を期待するか等）
- * 山梨大学が実施する教育（学部生・大学院生等への教育、リカレント事業）への期待

以上

同意書

山梨大学男女共同参画推進室 山村裕美 殿

私は、「女性管理職登用を促進する職場環境と経営者のダイバーシティに対する認識：山梨県における実態調査」の実施に際し、同研究に関する説明を担当者から受け、下記の点を確認した上、参加することに同意します。

1. この研究の目的と意義
2. この研究の方法
3. 対象となる企業
4. この研究の予想される効果と不利益について
5. 研究への参加とその撤回について
6. 研究を中止する場合について
7. 研究に関する情報公開の方法
8. この研究に関する情報の提供について
9. プライバシーの保護について
10. 試料・情報の保管及び廃棄の方法
11. この研究にかかる資金源および利益相反について
12. 経済的負担、謝礼について
13. この研究に関するご質問について
14. 解析結果の説明について
15. 知的財産権の帰属について

説 明 日 令和 年 月 日

同 意 日 令和 年 月 日

本人署名または記名・押印 _____

同意確認日 令和 年 月 日

本研究に関する説明を行い、自由意思による同意が得られたことを確認しました。

説 明 者 署 名 _____

「女性管理職登用を促進する職場環境と
経営者のダイバーシティに対する認識
山梨県における実態調査」報告書

発行 令和5年3月
作成 国立大学法人山梨大学 男女共同参画推進室
住所 〒400-8510 山梨県甲府市武田4-4-37
電話 055-220-8350
FAX 055-220-8351
E-mail danjo@yamanashi.ac.jp
URL <https://danjo.yamanashi.ac.jp/>

「女性管理職登用を促進する職場環境と経営者のダイバーシティに対する認識
山梨県における実態調査」報告書の著作権は、国立大学法人山梨大学男女共同
参画推進室に帰属します。よって、本冊子（デジタル加工を含む）の転載および
二次利用に際しては、男女共同参画推進室の許諾を必要とします。



文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)
YAMANASHI NETWORK
FOR DIVERSITY & INNOVATION