

いわて女性の活躍促進に関するアンケート 調査結果

【調査目的】

岩手県における女性の活躍促進に係る事業所等の現状とニーズを把握し、女性の活躍促進を効果的に進めるための基礎資料を得る。

【調査内容】

- ① 実施時期 平成26年7月1日から7月31日まで
- ② 対象者 岩手県内に所在する従業者規模10人以上の民営事業所 1,000事業所（100人以上 318箇所、100人未満682か所）
- ③ 調査方法 質問紙による郵送調査法

【回答数】

541 事業所 （回答率 54.1%）

1 事業所の概要

産業区分別回答割合

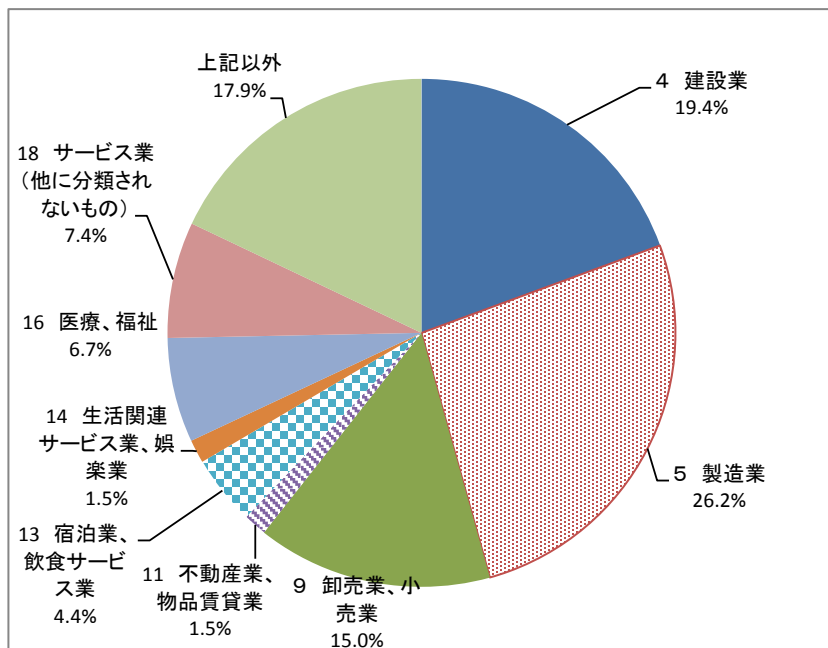
産業区分	回収数	割合
4 建設業	105	19.4%
5 製造業	142	26.2%
9 卸売業、小売業	81	15.0%
11 不動産業、物品賃貸業	8	1.5%
13 宿泊業、飲食サービス業	24	4.4%
14 生活関連サービス業、娯楽業	8	1.5%
16 医療、福祉	36	6.7%
18 サービス業（他に分類されないもの）	40	7.4%
上記以外	97	17.9%
合計	541	

【参考】岩手県内に所在する従業者規模10人以上の民営事業所数

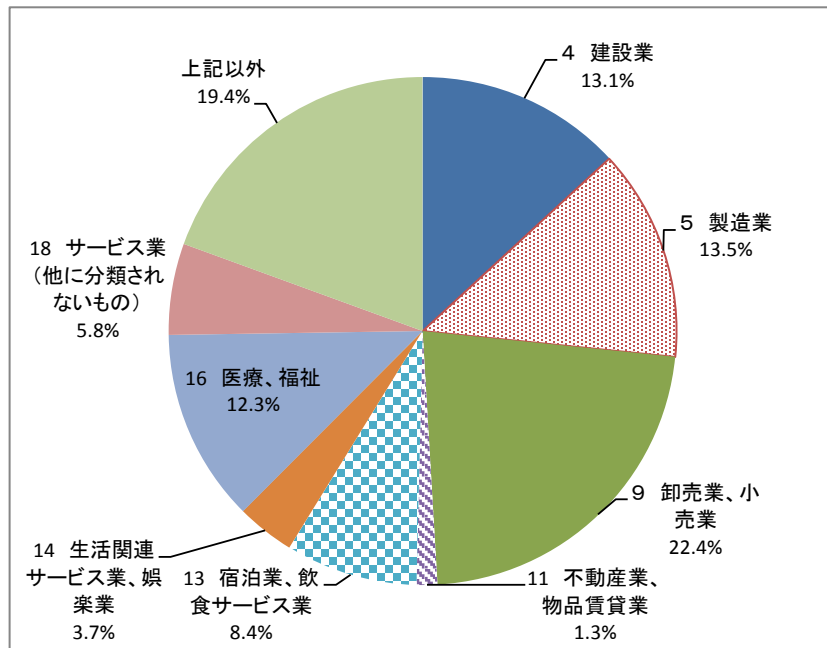
産業区分	事業所数	割合
4 建設業	1,547	13.1%
5 製造業	1,591	13.5%
9 卸売業、小売業	2,645	22.4%
11 不動産業、物品賃貸業	155	1.3%
13 宿泊業、飲食サービス業	989	8.4%
14 生活関連サービス業、娯楽業	436	3.7%
16 医療、福祉	1,446	12.3%
18 サービス業（他に分類されないもの）	686	5.8%
上記以外	2,290	19.4%
合計	11,785	

平成24年経済センサス - 活動調査 事業所に関する集計より抜粋

産業区分別回答割合



岩手県内における産業区分別事業所数割合 (従業者規模10人以上)



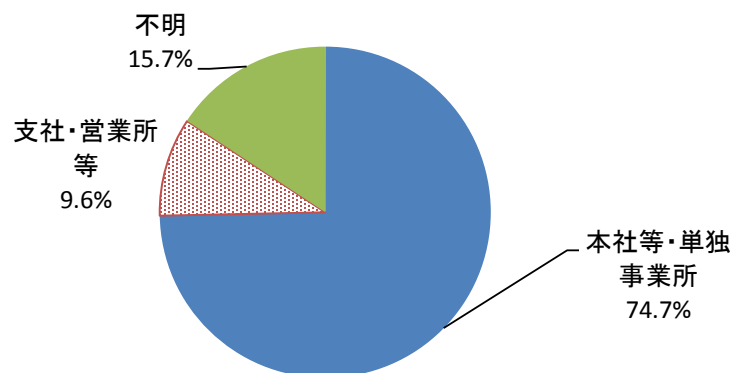
- ・全体で5割を超える回答があった。
- ・産業区分別回答割合では、製造業(26.2%)、建設業(19.4%)、卸売業、小売業(15.0%)の順に高かった。岩手県全体の産業区分別事業所数割合従業者規模10人以上)では、卸売業、小売業(22.4%)、製造業(13.5%)、建設業(13.1%)となっているので、本調査結果は建設業、製造業の状況がより強く反映されている可能性がある点に留意が必要である。

本社・支社別

本社・支社区分	回収数	割合
本社等・単独事業所	404	74.7%
支社・営業所等	52	9.6%
不明	85	15.7%
合計	541	

- ・本社等又は単独事業所からの回答が全体の約4分の3を占めた。
- ・支社・営業所等からの回答は全体の1割程度であった。

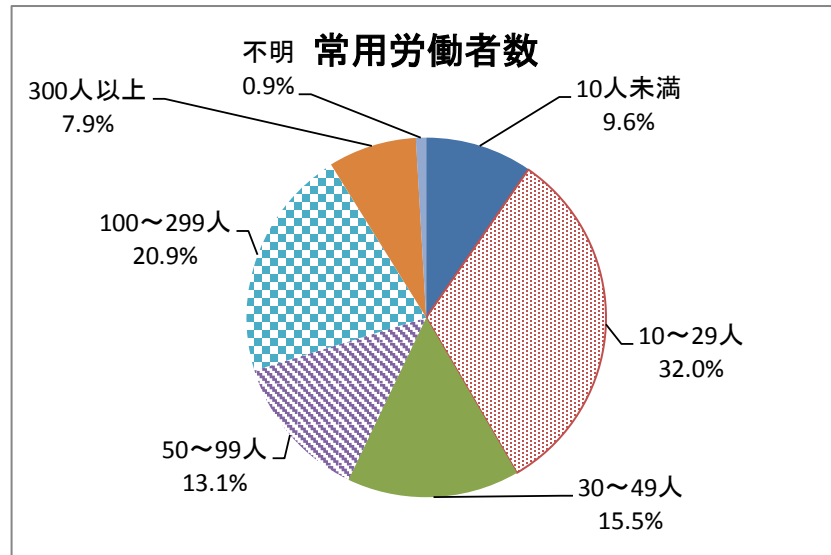
本社・支社別回答割合



2 事業所の現状

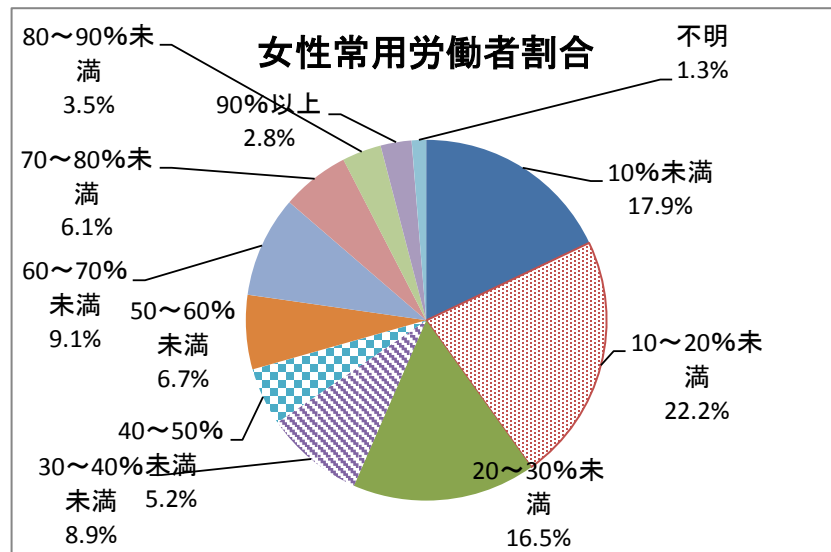
(1) 常用労働者数

常用労働者数	事業所数	割合
10人未満	52	9.6%
10～29人	173	32.0%
30～49人	84	15.5%
50～99人	71	13.1%
100～299人	113	20.9%
300人以上	43	7.9%
不明	5	0.9%
合計	541	



(1) -2 常用労働者のうち女性の割合

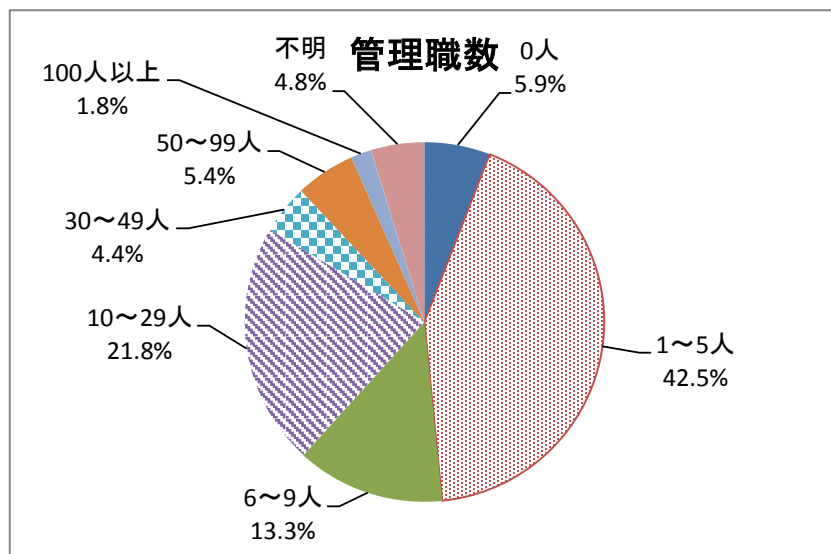
女性常用労働者割合	事業所数	割合
10%未満	97	17.9%
10～20%未満	120	22.2%
20～30%未満	89	16.5%
30～40%未満	48	8.9%
40～50%未満	28	5.2%
50～60%未満	36	6.7%
60～70%未満	49	9.1%
70～80%未満	33	6.1%
80～90%未満	19	3.5%
90%以上	15	2.8%
不明	7	1.3%
合計	541	
平均		39.9%



・常用労働者数別の回答割合は、10～29人の事業所が32.0%、100人～299人の事業所が20.9%、30人～49人の事業所が15.5%の順に高かった。
 ・常用労働者のうち女性の割合は、10～20%未満が22.2%、10%未満が17.9%、20～30%未満が16.5%の順に高く、女性が3割未満の事業所が半分以上だった。

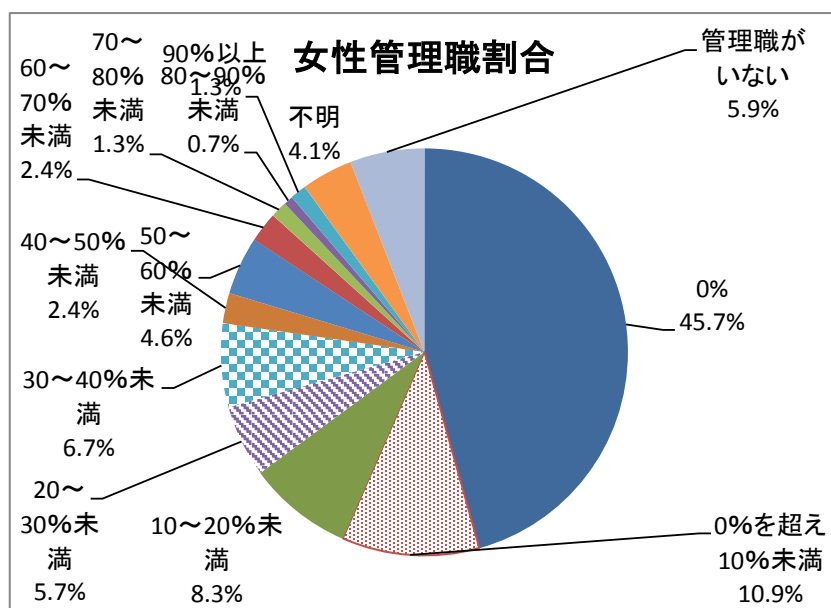
(2) 管理職数

管理職数	事業所数	割合
0人	32	5.9%
1～5人	230	42.5%
6～9人	72	13.3%
10～29人	118	21.8%
30～49人	24	4.4%
50～99人	29	5.4%
100人以上	10	1.8%
不明	26	4.8%
合計	541	



(2) -2 管理職のうち女性の割合

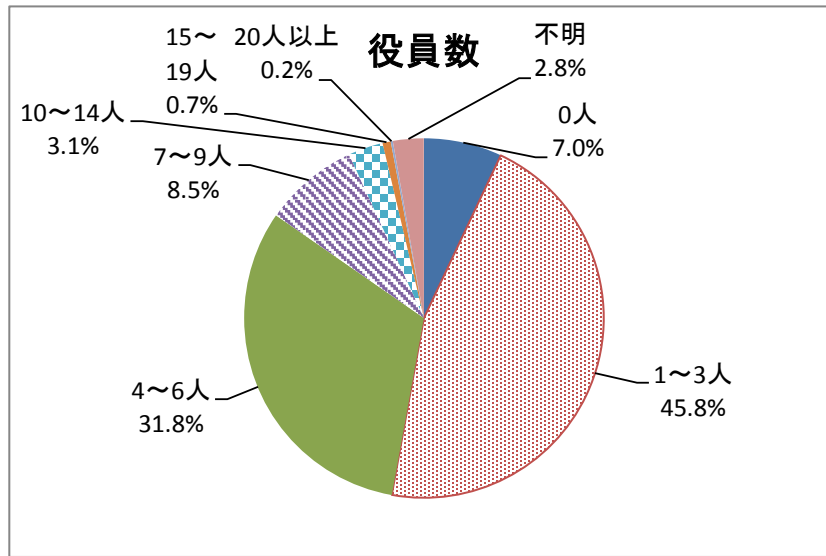
女性管理職割合	事業所数	割合
0%	247	45.7%
0%を超え10%未満	59	10.9%
10～20%未満	45	8.3%
20～30%未満	31	5.7%
30～40%未満	36	6.7%
40～50%未満	13	2.4%
50～60%未満	25	4.6%
60～70%未満	13	2.4%
70～80%未満	7	1.3%
80～90%未満	4	0.7%
90%以上	7	1.3%
不明	22	4.1%
管理職がない	32	5.9%
合計	541	
平均		14.6%



・管理職数は1～5人が42.5%、10～29人が21.8%、6～9人が13.3%であった。管理職数が少ない事業所が多いのは、従業員数30人未満の事業所からの回答が多かったためと考えられる。
 ・管理職のうち女性の割合は、0%が45.7%、10%未満が10.9%で、合わせて半数以上を占めた。

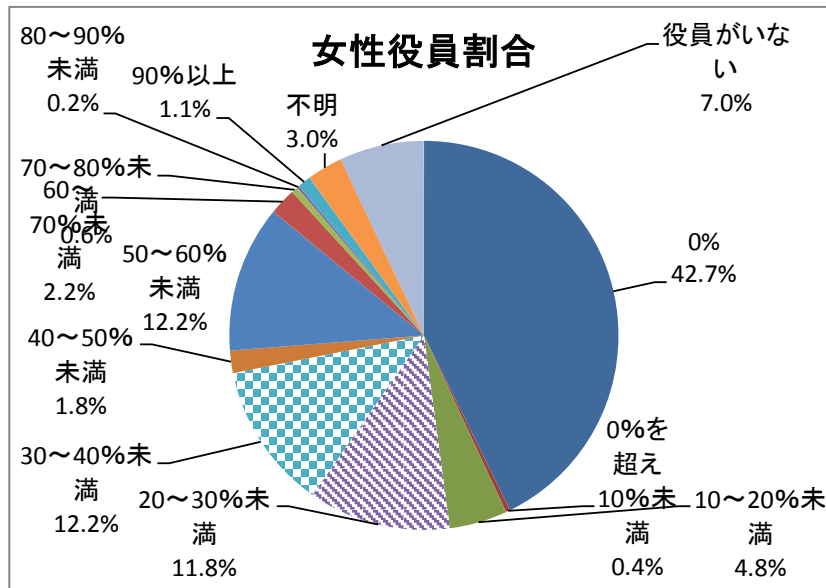
(3) 役員数

役員数	事業所数	割合
0人	38	7.0%
1~3人	248	45.8%
4~6人	172	31.8%
7~9人	46	8.5%
10~14人	17	3.1%
15~19人	4	0.7%
20人以上	1	0.2%
不明	15	2.8%
合計	541	



(3) -2 役員のうち女性の割合

女性役員割合	事業所数	割合
0%	231	42.7%
0%を超え10%未満	2	0.4%
10~20%未満	26	4.8%
20~30%未満	64	11.8%
30~40%未満	66	12.2%
40~50%未満	10	1.8%
50~60%未満	66	12.2%
60~70%未満	12	2.2%
70~80%未満	3	0.6%
80~90%未満	1	0.2%
90%以上	6	1.1%
不明	16	3.0%
役員がいない	38	7.0%
合計	541	
平均		17.3%



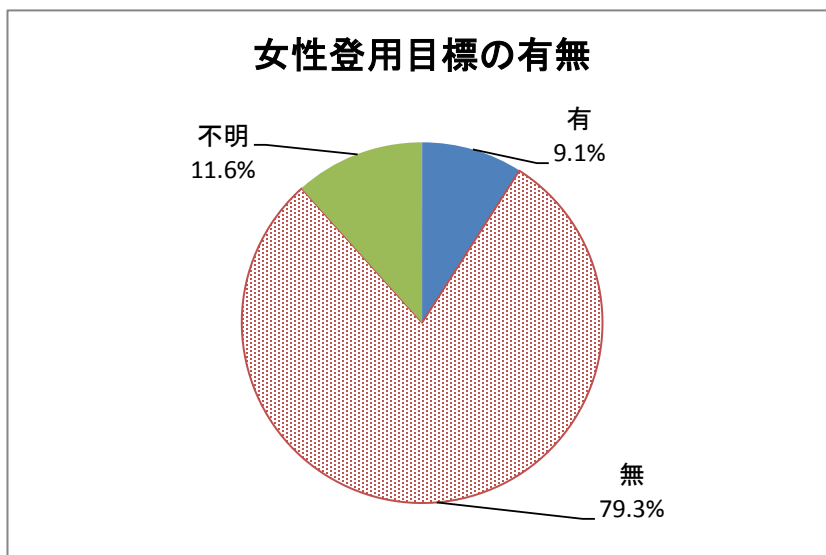
・役員数は1~3人が45.8%、4~6人が31.8%であった。役員数が少ない事業所が多いのは、管理職数と同様に、従業者数30人未満の事業所からの回答が多かったためと考えられる。
 ・女性役員がいない事業所が42.7%である一方、30~40%未満と50~60%未満の事業所が12.2%ずつあり、管理職よりは割合の高い事業所が多い。

(4) 女性登用目標

女性登用目標の有無	事業所数	割合
有	49	9.1%
無	429	79.3%
不明	63	11.6%
合計	541	

(4) -2 有の場合その内容
別紙1のとおり

・女性登用目標が有る事業所は、全体の1割弱であり、目標が無い事業所が全体の約8割を占めている。

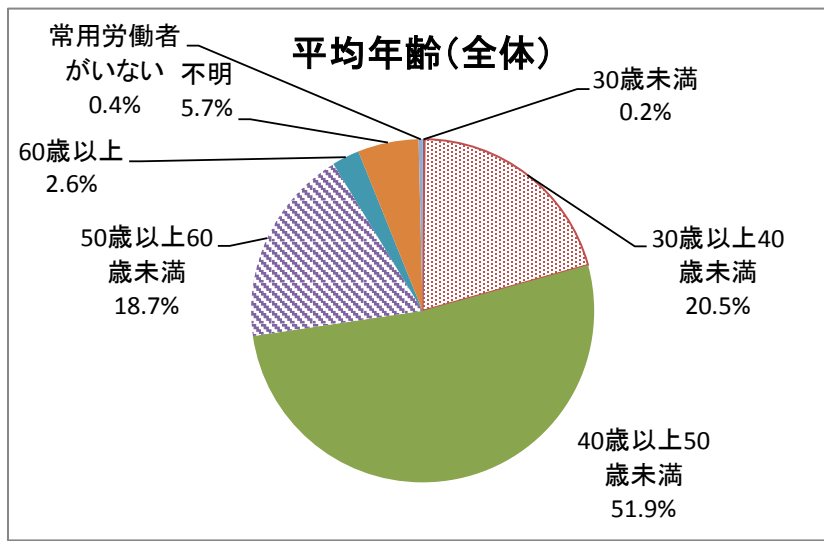


女性登用目標回答の例

目標	産業区分	常用労働者規模
2016年までに、女性管理職率を0.9%→4%に。	9 卸売業、小売業	300人以上
平成28年3月末までに管理職における女性割合を10%にする。	10 金融業、保険業	300人以上
管理職、役員への登用	4 建設業	100人~299人
2020年女性課長5人	5 製造業	100人~299人
2017年末までにリーダー2名	5 製造業	50~99人
5年後、女性管理職者5%。	5 製造業	50~99人
5年以内に1名役員にしたい。	9 卸売業、小売業	10~49人
管理職を2名程度登用	11 不動産業、物品賃貸業	10~49人

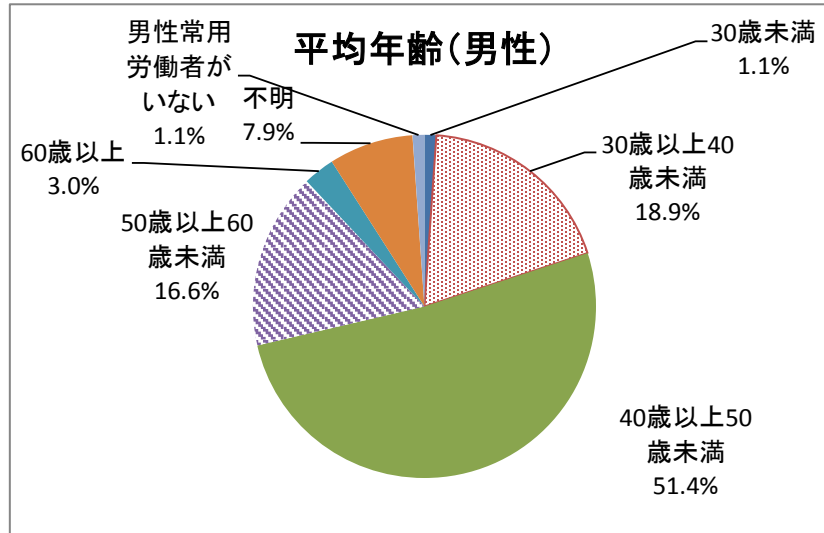
(5) 平均年齢(全体)

平均年齢(全体)	事業所数	割合
30歳未満	1	0.2%
30歳以上40歳未満	111	20.5%
40歳以上50歳未満	281	51.9%
50歳以上60歳未満	101	18.7%
60歳以上	14	2.6%
不明	31	5.7%
常用労働者がいない	2	0.4%
合計	541	



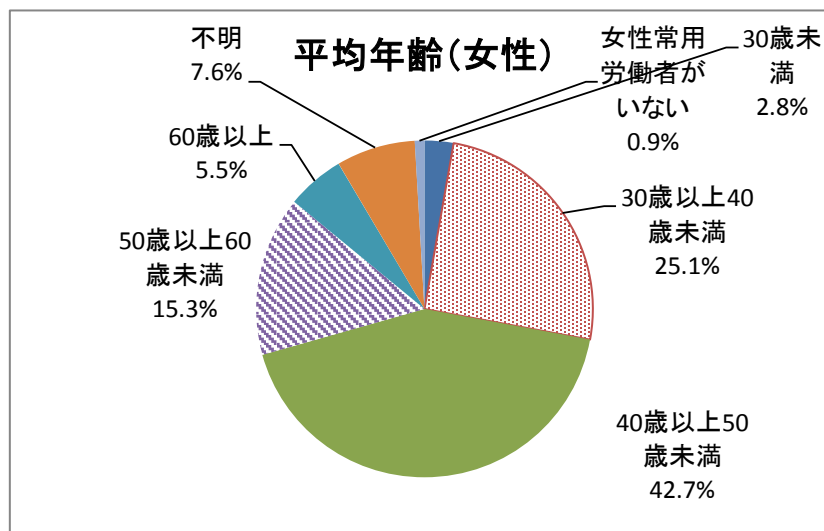
(5) -2 平均年齢(男性)

平均年齢(男性)	事業所数	割合
30歳未満	6	1.1%
30歳以上40歳未満	102	18.9%
40歳以上50歳未満	278	51.4%
50歳以上60歳未満	90	16.6%
60歳以上	16	3.0%
不明	43	7.9%
男性常用労働者がいない	6	1.1%
合計	541	



(5) -3 平均年齢(女性)

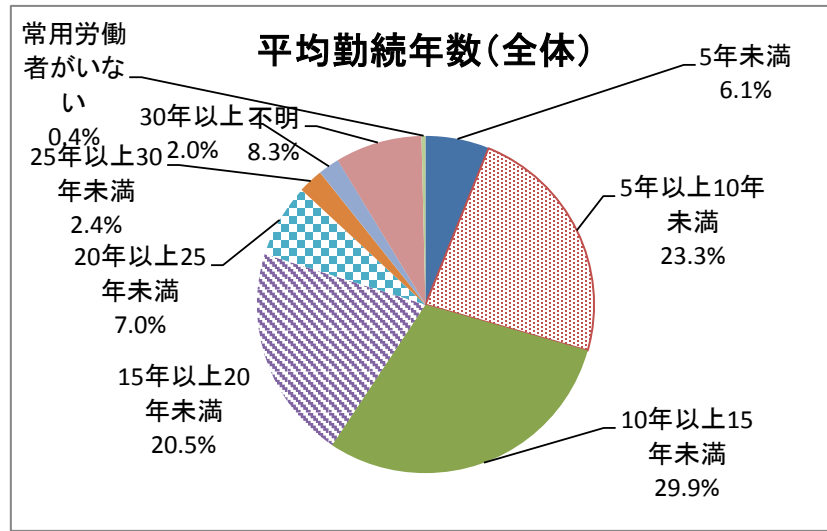
平均年齢(女性)	事業所数	割合
30歳未満	15	2.8%
30歳以上40歳未満	136	25.1%
40歳以上50歳未満	231	42.7%
50歳以上60歳未満	83	15.3%
60歳以上	30	5.5%
不明	41	7.6%
女性常用労働者がいない	5	0.9%
合計	541	



- ・従業者全体の平均年齢は、40歳以上50歳未満の事業所が51.9%で約半数を占めた。
- ・男性従業者の平均年齢は、40歳以上50歳未満の事業所が51.4%で従業者全体とほぼ同じだった。
- ・女性従業者の平均年齢は、40歳以上50歳未満の事業所が42.7%で、男性よりも8.7ポイント低かった。一方、30歳以上40歳未満の事業所が25.1%で、男性よりも6.2ポイント高かった。
- ・このことから、女性従業者の平均年齢が、従業者全体や男性従業者の平均年齢よりも低い事業所が多いと考えられる。

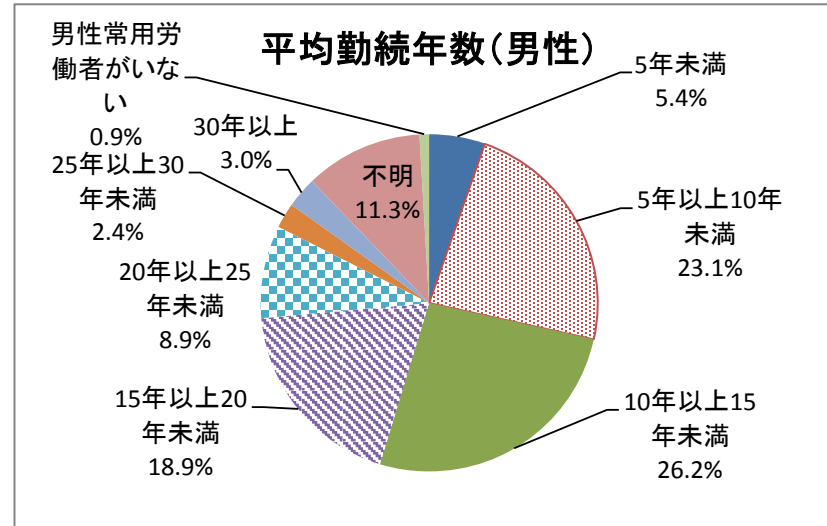
(6) 平均勤続年数(全体)

平均勤続年数(全体)	事業所数	割合
5年未満	33	6.1%
5年以上10年未満	126	23.3%
10年以上15年未満	162	29.9%
15年以上20年未満	111	20.5%
20年以上25年未満	38	7.0%
25年以上30年未満	13	2.4%
30年以上	11	2.0%
不明	45	8.3%
常用労働者がいない	2	0.4%
合計	541	



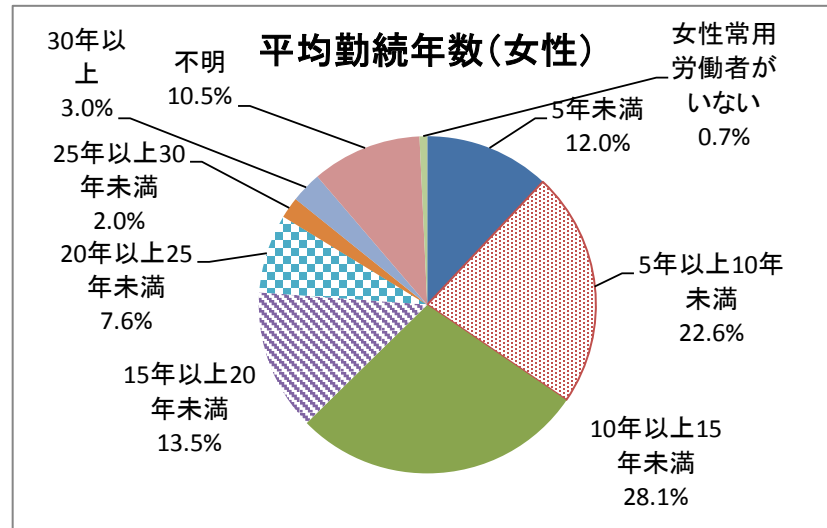
(6) -2 平均勤続年数(男性)

平均勤続年数(男性)	事業所数	割合
5年未満	29	5.4%
5年以上10年未満	125	23.1%
10年以上15年未満	142	26.2%
15年以上20年未満	102	18.9%
20年以上25年未満	48	8.9%
25年以上30年未満	13	2.4%
30年以上	16	3.0%
不明	61	11.3%
男性常用労働者がいない	5	0.9%
合計	541	



(6) -3 平均勤続年数(女性)

平均勤続年数(女性)	事業所数	割合
5年未満	65	12.0%
5年以上10年未満	122	22.6%
10年以上15年未満	152	28.1%
15年以上20年未満	73	13.5%
20年以上25年未満	41	7.6%
25年以上30年未満	11	2.0%
30年以上	16	3.0%
不明	57	10.5%
女性常用労働者がいない	4	0.7%
合計	541	



- ・従業員全体の平均勤続年数は、10年以上15年未満の事業所が29.9%、5年以上10年未満の事業所が23.3%、15年以上20年未満の事業所が20.5%だった。
- ・男性従業員の平均勤続年数は、10年以上15年未満の事業所が26.2%、5年以上10年未満の事業所が23.1%、15年以上20年未満の事業所が18.9%で、従業員全体と同様の傾向だった。
- ・女性従業員の平均勤続年数は、10年以上15年未満の事業所が28.1%、5年以上10年未満の事業所が22.6%だったが、15年以上20年未満の事業所が13.5%で、男性よりも5.4ポイント低かった。一方で、5年未満の事業所が12.0%で、男性よりも6.6ポイント高かった。
- ・このことから、女性従業員の平均勤続年数が、従業員全体や男性従業員の平均勤続年数よりも短い事業所が多いと考えられる。

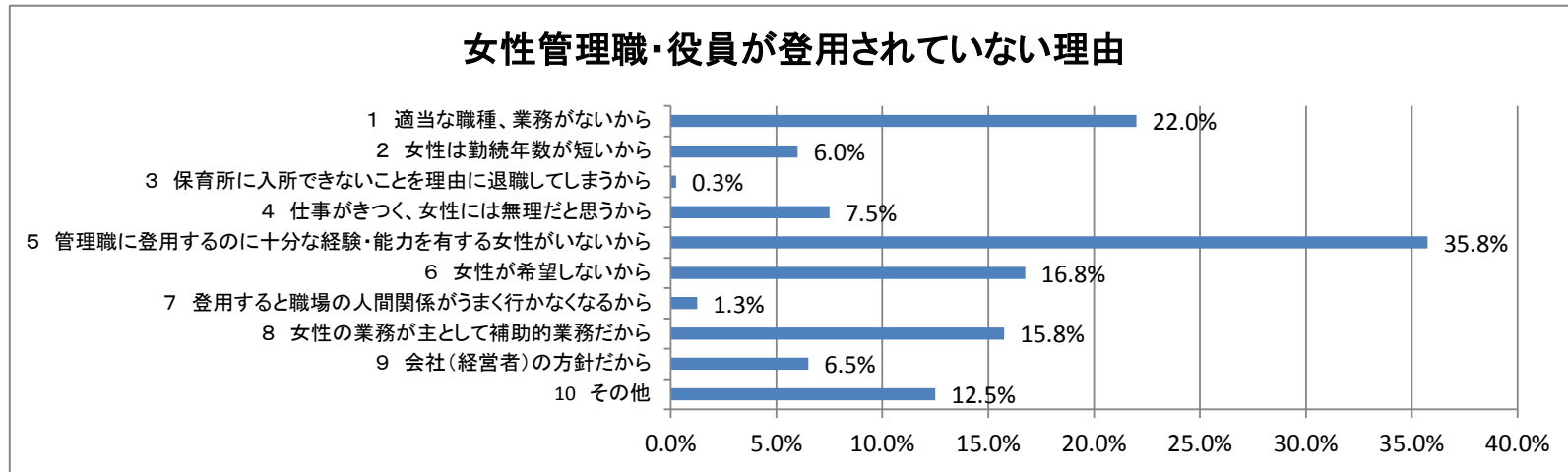
3 女性の活躍促進について

(1) 女性管理職・役員が登用されていない理由 (3つまで)

登用されていない理由	事業所数	割合
1 適当な職種、業務がないから	88	22.0%
2 女性は勤続年数が短いから	24	6.0%
3 保育所に入所できないことを理由に退職してしまうから	1	0.3%
4 仕事がつく、女性には無理だと思うから	30	7.5%
5 管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がないから	143	35.8%
6 女性が希望しないから	67	16.8%
7 登用すると職場の人間関係がうまく行かなくなるから	5	1.3%
8 女性の業務が主として補助的業務だから	63	15.8%
9 会社(経営者)の方針だから	26	6.5%
10 その他	50	12.5%

女性管理職又は役員が0人=400事業所

※複数回答のため、合計は100%にならない



(1) -2 その他の場合その内容
別紙2のとおり

・女性管理職又は役員が0人と回答した400事業所に登用されていない理由を尋ねたところ、「管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がないから」という回答が35.8%で最も多かった。一方で「女性は勤続年数が短いから」という回答は6.0%しかなく、「女性の経験・能力不足」と「勤続年数の短さ」を関連付けて捉えている事業所は少ないと考えられる。

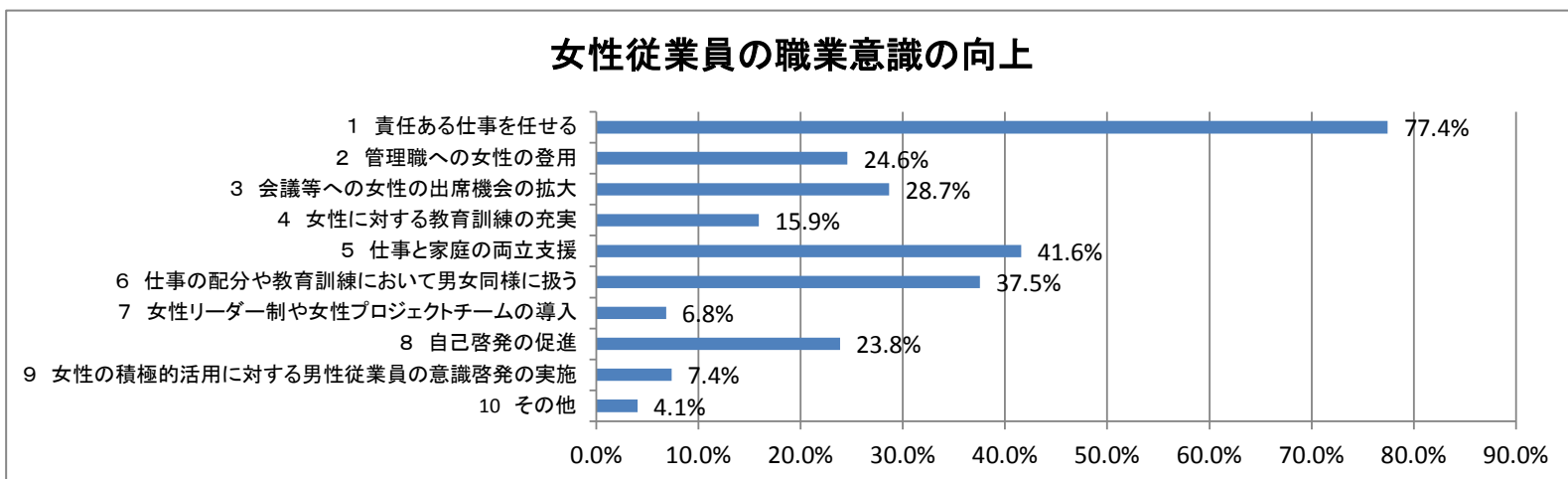
・次いで、「適当な職種、業務がないから」という回答が22.0%あり、女性にできる仕事の範囲を限定的にとらえている事業所が一定数存在することをうかがわせる。

(2) 女性従業員の職業意識の向上 (該当するもの全て)

女性従業員の職業意識の向上	事業所数	割合
1 責任ある仕事を任せる	419	77.4%
2 管理職への女性の登用	133	24.6%
3 会議等への女性の出席機会の拡大	155	28.7%
4 女性に対する教育訓練の充実	86	15.9%
5 仕事と家庭の両立支援	225	41.6%
6 仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う	203	37.5%
7 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入	37	6.8%
8 自己啓発の促進	129	23.8%
9 女性の積極的活用に対する男性従業員の意識啓発の実施	40	7.4%
10 その他	22	4.1%

全体N=541

※複数回答のため、合計は100%にならない



(2) -2 その他の場合その内容
別紙3のとおり

・女性の能力の発揮にあたって、どのようにして女性従業員の職業意識の向上を図っているかを尋ねたところ、「責任ある仕事を任せる」という回答が77.4%で最も多かった。

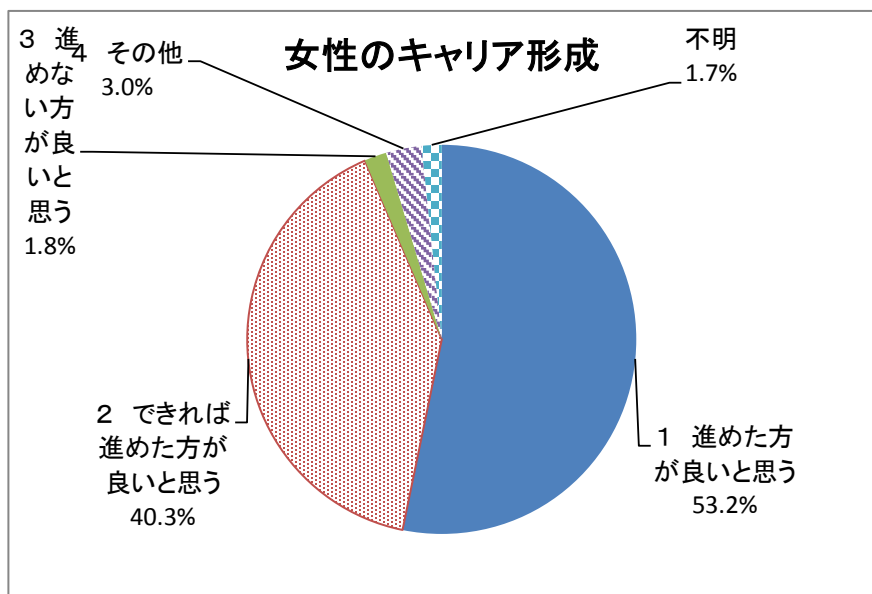
・次いで、「仕事と家庭の両立支援」が41.6%、「仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う」が37.5%だった。

(3) 女性のキャリア形成（従業継続）について

女性のキャリア形成	事業所数	割合
1 進めた方が良いと思う	288	53.2%
2 できれば進めた方が良いと思う	218	40.3%
3 進めない方が良いと思う	10	1.8%
4 その他	16	3.0%
不明	9	1.7%
合計	541	

(3) -2 その他の場合その内容
別紙4のとおり

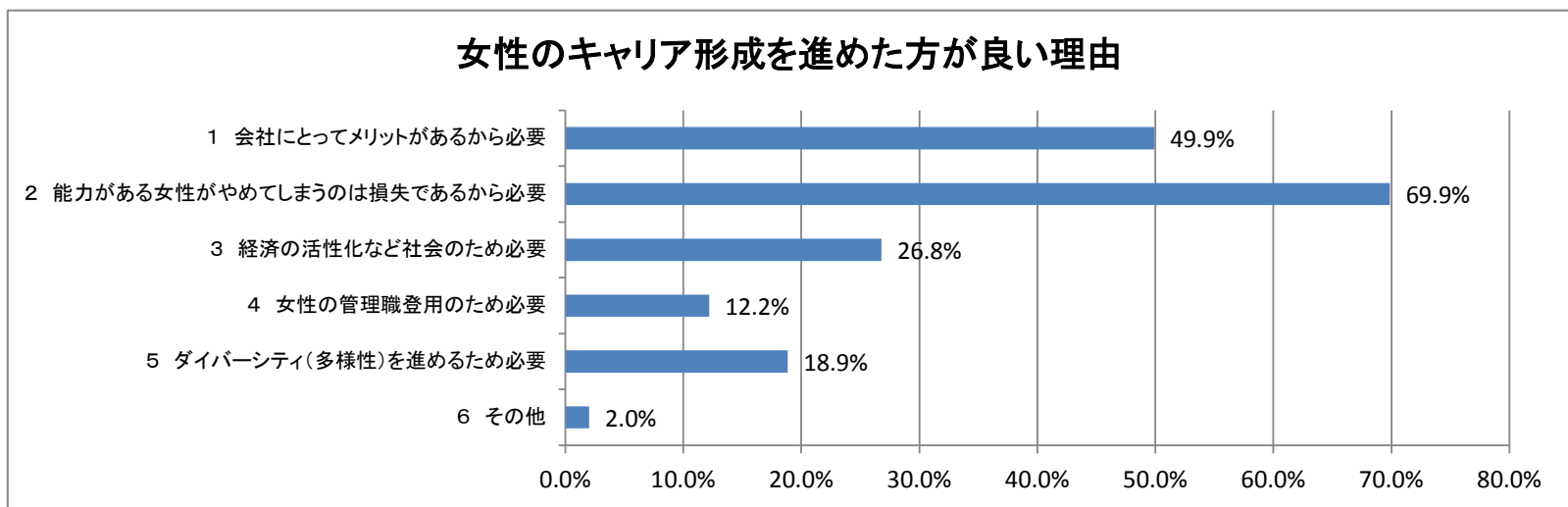
・女性のキャリア形成(就業継続)についてどう思うかを尋ねたところ、「進めた方が良いと思う」が53.2%、「できれば進めた方が良いと思う」が40.3%で、9割以上の事業所が進めることに賛成だった。



(4) 進めた方が良い理由（該当するもの全て）

女性のキャリア形成を進めた方が良い理由	事業所数	割合
1 会社にとってメリットがあるから必要	270	49.9%
2 能力がある女性がやめてしまうのは損失であるから必要	378	69.9%
3 経済の活性化など社会のため必要	145	26.8%
4 女性の管理職登用のため必要	66	12.2%
5 ダイバーシティ(多様性)を進めるため必要	102	18.9%
6 その他	11	2.0%

全体N=541 ※複数回答のため、合計は100%にならない



(4) -2 その他の場合その内容
別紙5-1のとおり

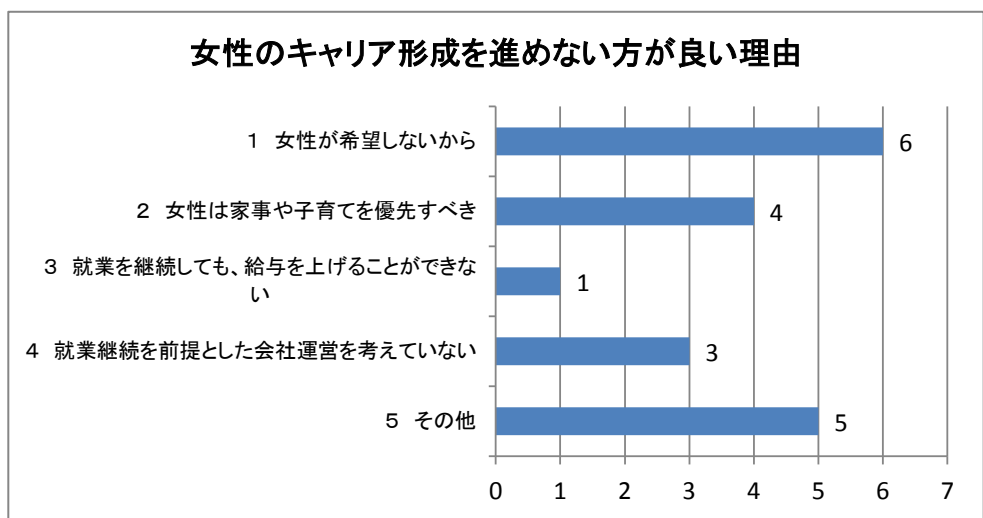
・女性のキャリア形成(就業継続)を進めた方が良い理由を尋ねたところ、「能力がある女性が辞めてしまうのは損失であるから必要」という回答が69.9%で最も多かった。
・次いで、「会社にとってメリットがあるから必要」という回答が49.9%だった。
・女性が就業継続することのメリットよりも、就業中止・中断することのデメリットを感じている事業所が多いと考えられる。

(5) 進めない方が良い理由（該当するもの全て）

女性のキャリア形成を進めない方が良い理由	事業所数
1 女性が希望しないから	6
2 女性は家事や子育てを優先すべき	4
3 就業を継続しても、給与を上げることができない	1
4 就業継続を前提とした会社運営を考えていない	3
5 その他	5

(5) -2 その他の場合その内容
別紙5-2のとおり

・女性のキャリア形成(就業継続)を「進めない方が良い」という意見自体が少なかったが、その中では「女性が希望しないから」という回答が最も多かった。

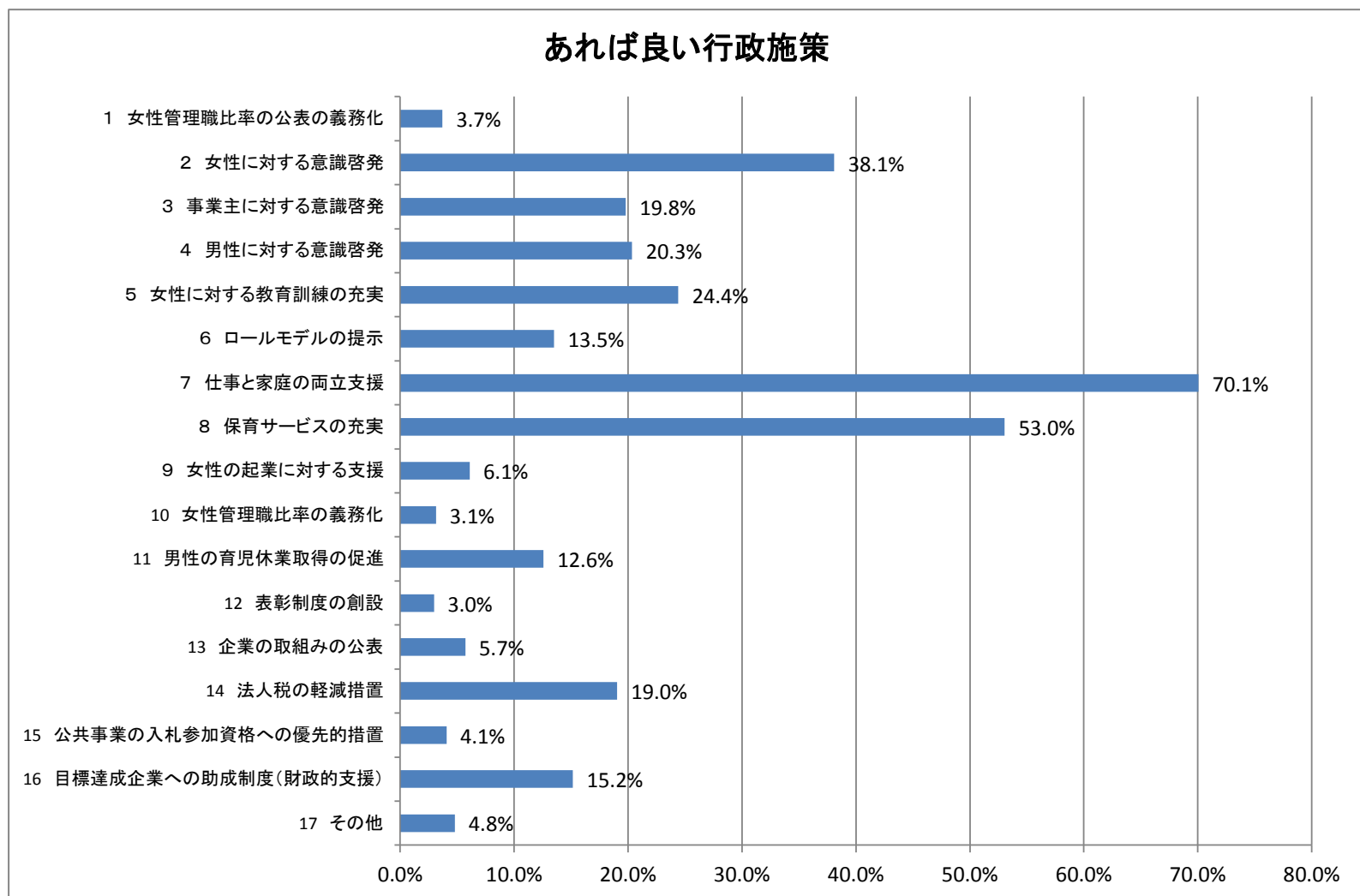


(6) 女性の能力発揮のためにあれば良い行政施策（該当するもの全て）

あれば良い行政施策	事業所数	割合
1 女性管理職比率の公表の義務化	20	3.7%
2 女性に対する意識啓発	206	38.1%
3 事業主に対する意識啓発	107	19.8%
4 男性に対する意識啓発	110	20.3%
5 女性に対する教育訓練の充実	132	24.4%
6 ロールモデルの提示	73	13.5%
7 仕事と家庭の両立支援	379	70.1%
8 保育サービスの充実	287	53.0%
9 女性の起業に対する支援	33	6.1%
10 女性管理職比率の義務化	17	3.1%
11 男性の育児休業取得の促進	68	12.6%
12 表彰制度の創設	16	3.0%
13 企業の取組みの公表	31	5.7%
14 法人税の軽減措置	103	19.0%
15 公共事業の入札参加資格への優先的措置	22	4.1%
16 目標達成企業への助成制度（財政的支援）	82	15.2%
17 その他	26	4.8%

全体N=541

※複数回答のため、合計は100%にならない



(6) -2 その他の場合その内容

別紙6のとおり

・女性の能力発揮のため、どのような行政施策があれば良いと思うかを尋ねたところ、「仕事と家庭の両立支援」という回答が70.1%で最も多かった。設問3(2)の「どのようにして女性従業員の職業意識の向上を図っているか」という設問でも「仕事と家庭の両立支援」という回答が41.6%と2番目に多かったことから、「仕事と家庭の両立支援」は事業所でも取り組まれており、かつ、行政施策としても期待されていると考えられる。

・次いで「保育サービスの充実」という回答が53.0%、「女性に対する意識啓発」という回答が38.1%、「女性に対する教育訓練の充実」という回答が24.4%であり、女性が働き続けられる環境の整備と、女性自身に対する教育・啓発が必要とされていると考えられる。

・5番目以下の回答を見ると、「男性に対する意識啓発」が20.3%、「事業主に対する意識啓発」が19.8%と続き、周囲の意識啓発も求められていると考えられる。

別紙1 女性登用目標「有」の場合、その内容

内容	産業区分	従業者規模
課長、主任	5 製造業	100人～299人
2016年までに、女性管理職率を0.9%→4%に。	9 卸売業、小売業	300人以上
清掃員	13 宿泊業、飲食サービス業	10～49人
平成28年3月末までに管理職における女性割合を10%にする。	10 金融業、保険業	300人以上
会社目標として、現148名の女性管理職を平成27年度始190名へ。	10 金融業、保険業	10～49人
運転手として、資格を取得していれば採用。	8 運輸業、郵便業	100人～299人
交通誘導、イベント等	18 サービス業(他に分類されないもの)	50～99人
2020年までに女性管理職登用	13 宿泊業、飲食サービス業	300人以上
何年か後には女性管理職。	5 製造業	100人～299人
2020年女性課長5人	5 製造業	100人～299人
総務課	4 建設業	100人～299人
2017年末までにリーダー2名	5 製造業	50～99人
事務職・生産管理	5 製造業	50～99人
2019年女性管理職比率50%。現在18.1%。	9 卸売業、小売業	100人～299人
営業	9 卸売業、小売業	300人以上
管理職、役員への登用	4 建設業	100人～299人
3年以内に1～2名の管理職登用を行う。	5 製造業	100人～299人
機会があれば、積極的に採用に動く。	5 製造業	100人～299人
本社との調整によります。	5 製造業	50～99人
①2020年までに、部署中間管理職をスタッフ10人対1にする。②2020年までに、学生及び新卒指導者は1対1と考えられる配置数とする。	16 医療、福祉	300人以上
5年以内に1名役員にしたい。	9 卸売業、小売業	10～49人
FRP作業補助他	5 製造業	10～49人
会社設立発起人	4 建設業	10～49人
能力次第	5 製造業	10～49人
事務職	8 運輸業、郵便業	10～49人
全て本部で行っているので不明	10 金融業、保険業	10～49人
管理職を2名程度登用	11 不動産業、物品賃貸業	10～49人
運転手	8 運輸業、郵便業	10～49人
事務職1～2名	8 運輸業、郵便業	10～49人
女性に向いている職種	13 宿泊業、飲食サービス業	10～49人
経理	18 サービス業(他に分類されないもの)	10～49人
製造工員	5 製造業	10人未満
事務職1名 SSスタッフ1名	9 卸売業、小売業	10人未満
時期は未定。	5 製造業	10～49人
5年後、女性管理職者5%。	5 製造業	50～99人
総務・経理	9 卸売業、小売業	10～49人
商品仕入担当	9 卸売業、小売業	10人未満
事務長、渉外主任、栄養士(調理長)	5 製造業	10～49人
営業職、経理職	4 建設業	10～49人
在員の相談、経理	4 建設業	10～49人
CAD(図面設計)	4 建設業	10～49人
事務員1名(役員以外で)	4 建設業	10～49人
一般事務・積算業務	4 建設業	10～49人
課長・主任として。	5 製造業	10～49人

別紙2 女性管理職・役員が登用されていない理由(その他)

現在育成中。
現時点では、登用に十分な資格、スキルに不足がある。
役員に登用するのに、十分な経験・能力を有する女性がないから。
現状では、役員に登用するのに十分な経験を有する女性がない。
タクシー事業形態によりドライバーはいるが事務員は少ない。
家庭との両立が難しいから。
管理職に登用するのに、十分な判断力、能力等を見て適材適所に登用していきます。
取締役は地団体の長等であり、たまたま男性であったから。
まだ監督職段階のため。
偶々適任者がいないから。
生産子会社の為、男女ともに役員はいない。
親会社の意向による。
当社創立9年目。正社員、月給日給制、契約地域限定とも採用してなかった為。そもそも女性の常用労働者が少ない為。
管理職の重責よりも、家庭を優先したいという意見が多いです。
上司の推薦など、昇進させる基準が明確でない。
役員(取締役)が1名いましたが、3月末で退職し欠員となりました。
管理職経験がまだ短いため。
役員は親会社からの派遣がほとんどで、社内出身の役員はゼロ。
機械加工を行う男性技能工がほとんどで、その管理が難しいと思われる。
適当な人材がないから。
当法人の理事(役員)には、当施設では、施設長(医師)のみとなっているため。
役員としての推薦がない。
役員(常勤)が女性3人で働いている為と、震災で社員減らしているの、あまり調査の対象になっていないと思う。
同族会社であり、経営は家族がやっている。
小さな会社なので、特に必要ない(男女問わず)
人事異動の都合上、現時点では女性管理職が配置となっていないもの。
職場と家庭のバランス等、本人の意識の問題等です。
女性の働く人がいない。公務員とわけが違う。
女性の労働者がいないため。
特に登用しない理由はない。
変形労働時間制の職種・業種であり、家庭の事情等を勘案すると現状では登用は困難。
会社経営が厳しく最低限の人員でこなしているため。経営改善したら登用予定。
現在勤務している1名は、管理職になる資格充分、但しまだ勤務年数が...
売上げとかいろいろな面で段取ずらいから。人数が少ないから。
技術職が多いため、経験年数と仕事の能力が、他の技術者に認められる資格が必要であるが、現女性職員にまだそこまでの人間はいない。(役員以外は)
時間的な対応の柔軟性(これまでは)
役員は、東京、親会社の者。
社員採用を始めて7年、現在男女共に育成中
家庭を持っているため、遅くまで仕事ができないため。
現在の職務において、最も力を発揮してもらっている。
必要がない。
女性職員がいらない
管理職を断わられた。
従業員が1人なので。
当事業所には、役員職無い為。
操業してまだ年数が経っていないため。
会社の歴史が浅く、登用する経験に至らないため。
男女の区別はない。
就業規則に定められている管理職には、既に充当されている為。

別紙3 女性従業員の意識向上を図る方法(その他)

6→職制や職位により、差分はあるが男性、女性という区分で仕訳はしていない。(ジェンダーハラスメントに該当する行為である為。)
従業員の能力の発揮にあたっては、性別に関係なく職業意識の向上を図っている。
給与男女差を是正、10年程前に。
①会社方針として、人材育成、ダイバーシティ推進を打ち出し(2014年度方針)②幹部育成研修、管理職育成研修を実施。1)幹部、管理職育成の為に、候補者を人事評価上位順に選出(男女共)2)必要知識、行動力のinput及び形成研修とし、「働きやすい」「働きがい」のある会社を自ら作り、その幹部となる提案を研修の最後の成果発表としている。(優秀提案は、そのまま経営会議を経て導入)
男女を区別していません。
特に女性だから男性だからといって意識して何かをしてはいない。性別によらず、能力の有るものを登用して行く。出産等で長期休業もハンデにはならない。
女性自身が自己の能力評価を求める、自らへの評価を要求する姿勢教育。
男、女の区別無く、人材教育をしている。
女性は身内1人なので考えたことがない。
男女平等に人事評価を行っている。仕事にも差を付けていない。
特にしていない。
第一に女性の乗務員がいない。
特に性別の違いによる、職業意識向上の取り組みは行っていない。
力仕事など女性では無理な仕事以外は男女の差をなくこなしてもらおう。また男よりソフト面では期待出来るので多用したい。
特になし。
男性だから、女性だからという考え方はしていない。
資格取得に向けて、研修費、時間等考慮の上応援している。資格取得する事で、会社、本人にとって財産となるのでその為の助成金等があればと思う。
何もしていない。
「信頼関係」当社は建設業なので、完全男性主体の会社の様に思われがちですが、そうではなくて女性でなくてはならない…というか、女性ならではの細やかな気配りもなくてはならず、現場でも重機運転とか男性が得意な部分は男性に、細やかな作業は女性の方が丁寧にきれいにやってくれるし、事務所内でも書類作成から何から伝票処理、資材発注の確認作業等々…女性が頑張っております。責任持たせて、信頼出来る大切な存在です。社長からの「任せたよ！」という信頼している気持ちで、何よりも意識向上につながっていると思います。
女性だから男性だからで特に分けて向上を図る予定はないです。
特に取り組んでいない。
男女の区別はない。

別紙4 女性のキャリア形成(従業継続)について(その他)

現在もほとんどの方が、就業継続されています。
国の法律(制度)に従うだけで良いと思う。
就業を継続できないという事例がないので、考えたことはありませんでした。
本人の希望にまかせる。(個々に違う考え尊重)
よくわからない。
それを望む従業員と、決して望まない従業員もいる。後者が圧倒的に多い。
特に変えることではない。むしろ少子化対策をやってほしい。
受注生産のため、残業が続くことがあり、理解はするが、現実は厳しい。
特になしです。
人件費的に余裕があるならば、進めた方がよい。
職種、能力により男女は問わない。
わからない。
本人の意志等も確認しながらでなければ・・・と思う。
よくわからない。むずかしい。せっかく教えこんでも結婚等で退職する。
わからない。
女性、男性関係なく能力で活用するので、進める進めないというのは理解できません。

別紙5-1 女性のキャリア形成(就業継続)を進めた方が良い理由

本人の希望が優先されるべきと思う。
教育や訓練など、社員のスキルアップに費やした費用が無駄になるから。
取組内容によるが、「必要以上に自信がない」女性の特徴から取組は必要。ただし、各社での取組差と経営理念の差から、各社毎の取組が現実的。
労働人口減少の対策として、女性の活用は必須。
それが当たり前だと思う。
専門職としての責務があるから。
男性・女性問わず仕事を継続することについて、進めない方が良い理由がない。
女性らしい仕事の進め方が、良いと思っているから。
ただやはり、女性は家事や子育てを優先すべきの部分はいつの時代、世界どこへ行っても大切だと思います。
本来は能力的に女性が劣ることはない。
当社の業務に女性スタッフが必要不可欠です。

別紙5-2 女性のキャリア形成(就業継続)を進めない方が良い理由

男性管理職が多い中で、女性が意見や任務を遂行するのは、難しい為。
働く理由は個々に違い、会社で規定すべきでない。
子育て時代は、急な休みが多すぎる。最少人数でだと大変だ。
建設業の場合、女性が出来る仕事に限られてくる。事務、経理等に長く勤務していると、若い男性社員に対し、又、好き嫌いでいじめ、いじわるをしてくるため長く勤務させられなくなる。又、都合が良い時だけ女性だからといって、仕事をしない。景気が悪くなると、一番最初に不要な社員となる。経営者がその分、女性でも仕事の負担が増える現状である。中小企業建設業の場合、役員が女性の仕事を一手にしているのが現状です。
家事や子育てとの両立は大変である。男性は表向きの顔は、何でも協力するようなふりをして実際は何もしないから。

別紙6 女性の能力発揮のためあったほうが良い行政施策(その他)

比率の公表、義務化は、労働者本人の意志には関係なく根本的策とは思えない。
仕事以外(家庭など)において、男性と女性が同じ条件となる行政施策を望む。
介護サービスの充実。(弊社でのダイバーシティ推進に関するアンケートでは、介護の不安が「働きにくさ」の女性4位、男性3位の事項の為)
社会全体での考えは、少子化がもっとも重要な問題です。子供の数、出生率を上げる事が、経済、企業活動の今後の取組と考えます。
実行意欲のある企業に助成金を出す。
封建時代よりずっと続く女性は男性の後を歩くべき、という考えが根強い日本。総理大臣が声高に言っても、その他大勢の男性達が考えを柔軟にしない限り、なかなか難しいのが現実だと思い
2世帯、3世帯が普通になれば、この問題は解決するのでは？大家族制が良いと考える公が力を入れる問題では無い。
男女を問わず、優秀な人材を登用すること。
中小企業では、管理職より現場での作業で、女性に頑張ってほしい。
法令による規定(何%以上義務など)
女性に対する、男性に対する、とわけることがおかしい。
簡単に二種免許がとれるようにする(免許は、警察の許可制にすれば女性の場が生まれる。)
自社内での取組みで十分。
行政による施策は特に必要ないと思う。
特に能力が発揮されていない事はないので、子育て給付金等をもっと充実させるべき。配偶者控除も戻してほしい。
もっと現実的に、女性、特に育児の女性が働きやすく、又企業も雇用しやすい政策。
当社の様に納期があり、自分の仕事に穴をあけられないプレッシャーがあると、子育て支援がないと続けられない。この職種は女性の希望は、ほとんどないのでわからないため、このアンケートには答える内容が少ない。子育てが女性に依存度が高すぎる地域性もあるが、子供の行事を全部休ませてあげられないので、キャリア形成は難しいし会社としても、いつ退職すると言いかねない子育て真最中は子供が体調を崩すたびにハラハラする事も多いので難しいと思っている。技術職は人材が少ないので、退職されない様、気を使っている。
子供を出産する事も社会の為。職場を一時離れる事に対する事業主、社員の理解、協力が必要
保育所、託児所の十分な数。産婦人科の充実。子供の教育環境(幼稚園等での英語教育等)
女性を継続雇用したくても、結果、会社に負担がのしかかる。代替人員を増やしたりするのは大景気上昇、仕事量の拡大。女性雇用の場合の助成金制度。
女性管理職比率を公表することには意味がないと思います。業種、職種、地域等により男女比のかたよりのがあるので、単なる比率で評価、比較されて公表されるのはどうでしょうか。
行政施策があつたとしても手続等、制限あると思うので、あまり期待しない。(会社として利用等不得意である。)
女性職員の多くは、子育てに追われている状況であり、将来的には考えるべきであると思うが、今のところは現状維持と思われる。
行政での個人的な考えとかで、「女は現場管理はできない」・・・様の意識の方が、いまだに居ることに納得できません。
田舎にいては、何も考えられない。