

平成30年度

女性活躍推進に関するアンケート調査結果

岩手県環境生活部

若者女性協働推進室

【調査目的】

岩手県における女性の活躍推進に係る事業所等の現状とニーズを把握し、女性の活躍推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30年11月20日から12月21日まで
- ② 対象者 岩手県内に所在する従業員規模10人以上の民営事業所
1,000事業所（100人以上 384箇所、100人未満 618箇所）
- ③ 調査方法 設問票によるアンケート調査（郵送法）

【回答数】

470 事業所 （回答率 47.0 %）

1 事業所の概要

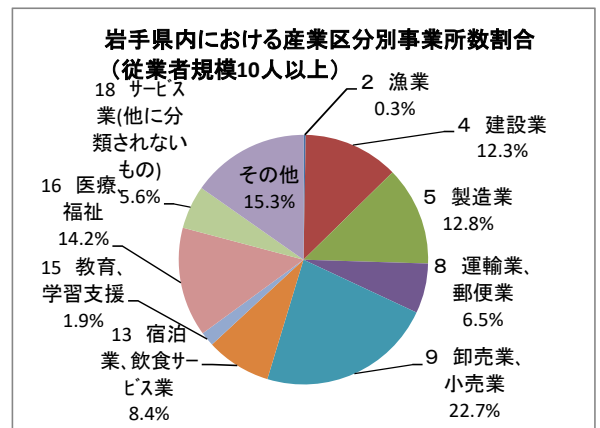
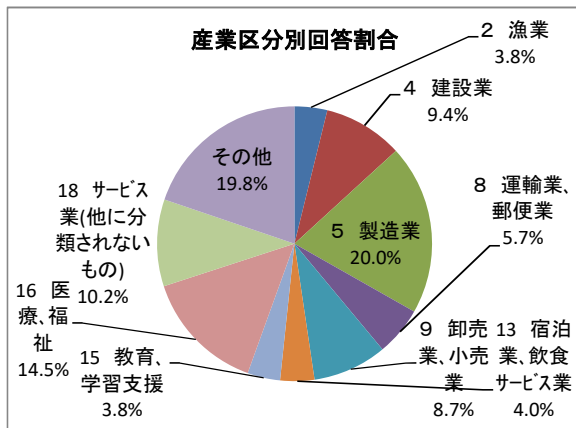
産業区分別回答割合

産業区分	事業所数	割合
1 農業、林業	12	2.6%
2 漁業	18	3.8%
3 鉱業、採石業、砂利採取業	12	2.6%
4 建設業	44	9.4%
5 製造業	94	20.0%
6 電気・ガス・熱供給・水道業	9	1.9%
7 情報通信業	7	1.5%
8 運輸業、郵便業	27	5.7%
9 卸売業、小売業	41	8.7%
10 金融業、保険業	17	3.6%
11 不動産業、物品賃貸業	7	1.5%
12 学術研究、専門・技術サービス業	13	2.8%
13 宿泊業、飲食サービス業	19	4.0%
14 生活関連サービス業、娯楽業	3	0.6%
15 教育、学習支援	18	3.8%
16 医療、福祉	68	14.5%
17 複合サービス業	13	2.8%
18 サービス業(他に分類されないもの)	48	10.2%
不明	0	0.0%
合計	470	

【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
1 農業、林業	296	2.3%
2 漁業	39	0.3%
3 鉱業、採石業、砂利採取業	30	0.2%
4 建設業	1,557	12.3%
5 製造業	1,617	12.8%
6 電気・ガス・熱供給・水道業	33	0.3%
7 情報通信業	112	0.9%
8 運輸業、郵便業	817	6.5%
9 卸売業、小売業	2,865	22.7%
10 金融業、保険業	401	3.2%
11 不動産業、物品賃貸業	177	1.4%
12 学術研究、専門・技術サービス業	242	1.9%
13 宿泊業、飲食サービス業	1,064	8.4%
14 生活関連サービス業、娯楽業	507	4.0%
15 教育、学習支援	234	1.9%
16 医療、福祉	1,790	14.2%
17 複合サービス業	127	1.0%
18 サービス業(他に分類されないもの)	705	5.6%
不明	0	0.0%
合計	12,613	

平成28年経済センサス活動調査 事業所に関する集計より抜粋



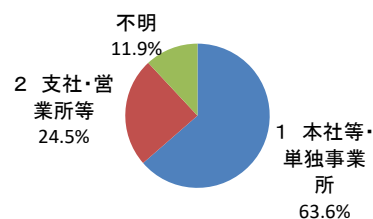
- ・回答率は47.0%であった。(H26調査時(以下、「前回」という)54.1%)
- ・産業区分別回答割合は、製造業(20.0%)、医療、福祉(14.5%)、サービス業(他に分類されないもの)(10.2%)の順に高かった。岩手県全体の産業区分別事業所数割合(従業者規模10人以上)は、卸売業、小売業(22.7%)、医療、福祉(14.2%)、製造業(12.8%)の順となっている。

本社・支社別回答割合

本社・支社区分	事業所数	割合
1 本社等・単独事業所	299	63.6%
2 支社・営業所等	115	24.5%
不明	56	11.9%
合計	470	

- ・本社等または単独事業所からの回答が全体の約3分の2を占めた。
- ・支社・営業所等からの回答は全体の約4分の1であった。

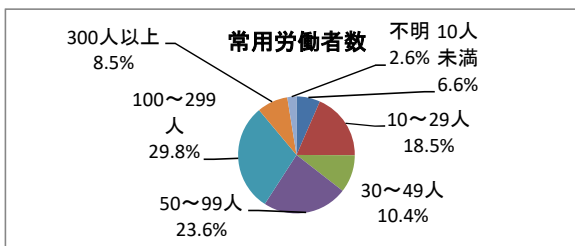
本社・支社別回答割合



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	31	6.6%
10～29人	87	18.5%
30～49人	49	10.4%
50～99人	111	23.6%
100～299人	140	29.8%
300人以上	40	8.5%
不明	12	2.6%
合計	470	

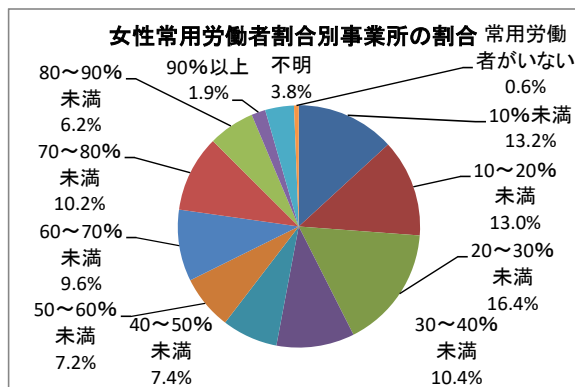


(1) - 2 常用労働者のうち女性の割合

男性	女性	合計	女性の割合
38,062	27,334	65,396	41.8%

(1) - 3 女性常用労働者の割合別事業所数の割合

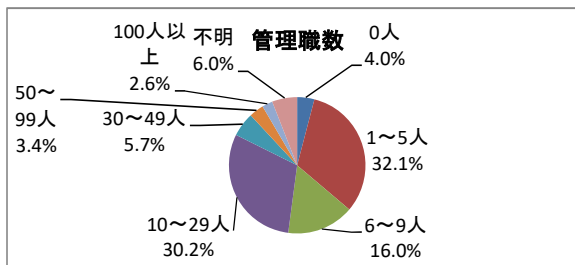
女性常用労働者割合	事業所数	割合
10%未満	62	13.2%
10～20%未満	61	13.0%
20～30%未満	77	16.4%
30～40%未満	49	10.4%
40～50%未満	35	7.4%
50～60%未満	34	7.2%
60～70%未満	45	9.6%
70～80%未満	48	10.2%
80～90%未満	29	6.2%
90%以上	9	1.9%
不明	18	3.8%
常用労働者がいない	3	0.6%
合計	470	



- ・常用労働者数は、100～299人(29.8%)、50～99人(23.6%)、10～29人(18.5%)の順に高かった。
- ・常用労働者数のうち女性の割合は、41.8%(前回39.9%)であった。
- ・女性常用労働者の割合別事業所数の割合は、20～30%未満(16.4%)、10%未満(13.2%)、10～20%未満(13.0%)の順に高い。女性が3割未満の事業所は42.6%(前回56.6%)であった。

(2) 管理職数

管理職数	事業所数	割合
0人	19	4.0%
1～5人	151	32.1%
6～9人	75	16.0%
10～29人	142	30.2%
30～49人	27	5.7%
50～99人	16	3.4%
100人以上	12	2.6%
不明	28	6.0%
合計	470	

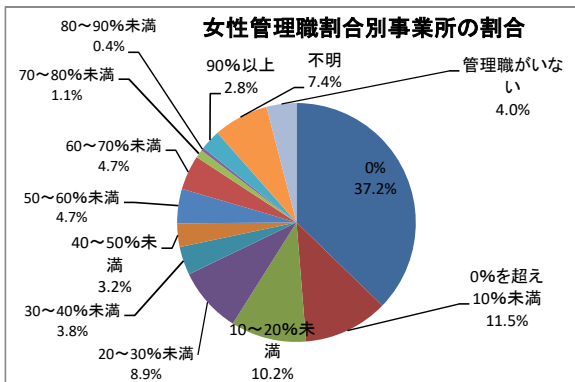


(2) - 2 管理職のうち女性の割合

男性	女性	合計	女性の割合
6,580	1,430	8,010	17.9%

(2) - 3 女性管理職の割合別事業所数の割合

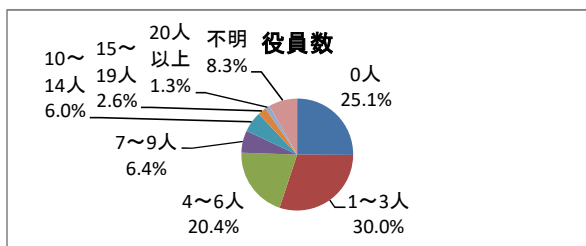
女性管理職割合	事業所数	割合
0%	175	37.2%
0%を超え10%未満	54	11.5%
10～20%未満	48	10.2%
20～30%未満	42	8.9%
30～40%未満	18	3.8%
40～50%未満	15	3.2%
50～60%未満	22	4.7%
60～70%未満	22	4.7%
70～80%未満	5	1.1%
80～90%未満	2	0.4%
90%以上	13	2.8%
不明	35	7.4%
管理職がいない	19	4.0%
合計	470	



- ・管理職数は1～5人が32.1%、10～29人が30.2%、6～9人が16.0%であった。
- ・管理職のうち女性の割合は、17.9%(前回14.6%)であった。
- ・女性管理職の割合別事業所数の割合は、0%が37.2%、10%未満が11.5%であり、合わせて48.7%(前回56.6%)と約半数を占めた。

(3) 役員数

役員数	事業所数	割合
0人	118	25.1%
1~3人	141	30.0%
4~6人	96	20.4%
7~9人	30	6.4%
10~14人	28	6.0%
15~19人	12	2.6%
20人以上	6	1.3%
不明	39	8.3%
合計	470	

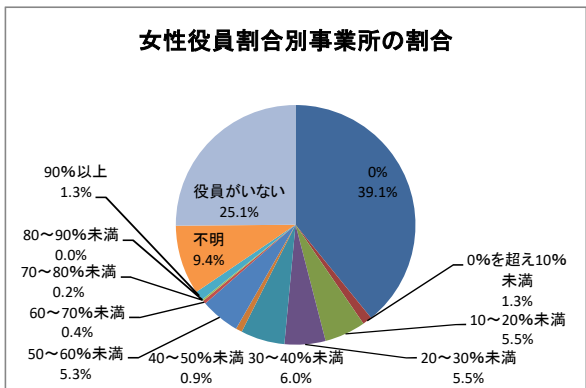


(3) - 2 役員のうち女性の割合

男性	女性	合計	女性の割合
1,471	202	1,673	12.1%

(3) - 3 女性役員割合別事業所数の割合

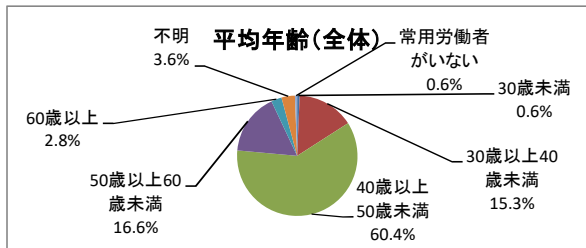
女性役員割合	事業所数	割合
0%	184	39.1%
0%を超え10%未満	6	1.3%
10~20%未満	26	5.5%
20~30%未満	26	5.5%
30~40%未満	28	6.0%
40~50%未満	4	0.9%
50~60%未満	25	5.3%
60~70%未満	2	0.4%
70~80%未満	1	0.2%
80~90%未満	0	0.0%
90%以上	6	1.3%
不明	44	9.4%
役員がいない	118	25.1%
合計	470	



- ・役員数は1~3人が30.0%、0人が25.1%、4~6人が20.4%であった。
- ・役員のうち女性の割合は、12.1%（前回17.3%）であった。
- ・女性役員割合別事業所数の割合は、0%が39.1%、10%未満が1.3%であり、合わせて40.4%（前回43.1%）と約4割を占めた。

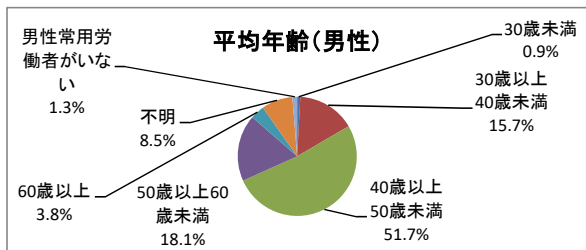
(4) 平均年齢（全体）

平均年齢（全体）	事業所数	割合
30歳未満	3	0.6%
30歳以上40歳未満	72	15.3%
40歳以上50歳未満	284	60.4%
50歳以上60歳未満	78	16.6%
60歳以上	13	2.8%
不明	17	3.6%
常用労働者がいない	3	0.6%
合計	470	



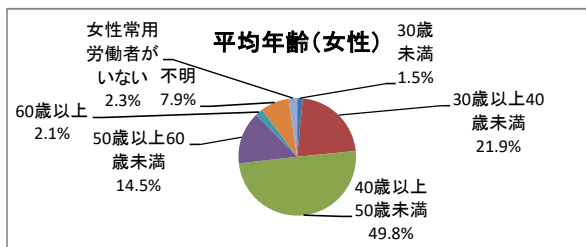
(4) - 2 平均年齢（男性）

平均年齢（男性）	事業所数	割合
30歳未満	4	0.9%
30歳以上40歳未満	74	15.7%
40歳以上50歳未満	243	51.7%
50歳以上60歳未満	85	18.1%
60歳以上	18	3.8%
不明	40	8.5%
男性常用労働者がいない	6	1.3%
合計	470	



(4) - 3 平均年齢（女性）

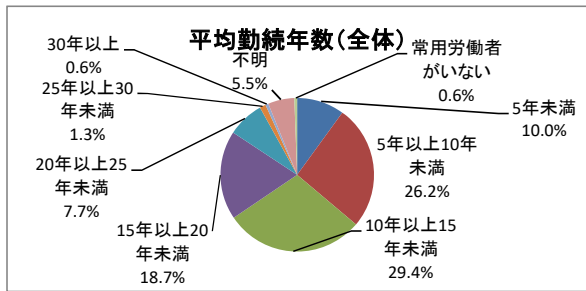
平均年齢（女性）	事業所数	割合
30歳未満	7	1.5%
30歳以上40歳未満	103	21.9%
40歳以上50歳未満	234	49.8%
50歳以上60歳未満	68	14.5%
60歳以上	10	2.1%
不明	37	7.9%
女性常用労働者がいない	11	2.3%
合計	470	



- ・従業者全体の平均年齢は、40歳以上50歳未満(60.4%、前回51.9%)、50歳以上60歳未満(16.6%、前回18.7%)、30歳以上40歳未満(15.3%、前回20.5%)の順に多かった。
- ・男性従業者の平均年齢は、40歳以上50歳未満(51.7%、前回51.4%)、50歳以上60歳未満(18.1%、前回16.6%)、30歳以上40歳未満(15.7%、前回18.9%)の順に多かった。
- ・女性従業者の平均年齢は、40歳以上50歳未満(49.8%、前回42.7%)、30歳以上40歳未満(21.9%、前回25.1%)、50歳以上60歳未満(14.5%、前回15.3%)の順に多かった。

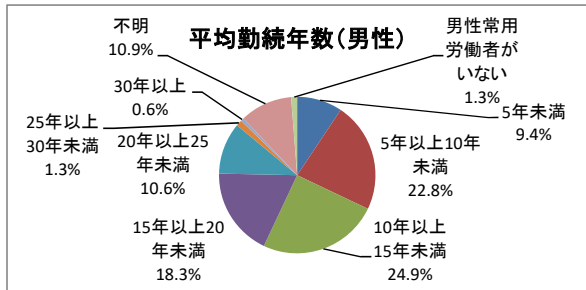
(5) 平均勤続年数(全体)

平均勤続年数(全体)	事業所数	割合
5年未満	47	10.0%
5年以上10年未満	123	26.2%
10年以上15年未満	138	29.4%
15年以上20年未満	88	18.7%
20年以上25年未満	36	7.7%
25年以上30年未満	6	1.3%
30年以上	3	0.6%
不明	26	5.5%
常用労働者がいない	3	0.6%
合計	470	



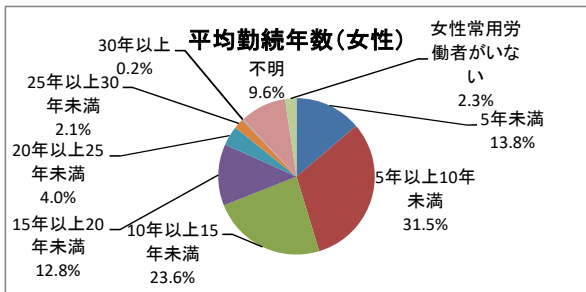
(5) - 2 平均勤続年数(男性)

平均勤続年数(男性)	事業所数	割合
5年未満	44	9.4%
5年以上10年未満	107	22.8%
10年以上15年未満	117	24.9%
15年以上20年未満	86	18.3%
20年以上25年未満	50	10.6%
25年以上30年未満	6	1.3%
30年以上	3	0.6%
不明	51	10.9%
男性常用労働者がいない	6	1.3%
合計	470	



(5) - 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	13.8%
5年以上10年未満	148	31.5%
10年以上15年未満	111	23.6%
15年以上20年未満	60	12.8%
20年以上25年未満	19	4.0%
25年以上30年未満	10	2.1%
30年以上	1	0.2%
不明	45	9.6%
女性常用労働者がいない	11	2.3%
合計	470	



- ・従業者全体の平均勤続年数は、10年以上15年未満(29.4%、前回29.9%)、5年以上10年未満(26.2%、前回23.3%)、15年以上20年未満(18.7%、前回20.5%)の順に多かった。
- ・男性従業者の平均勤続年数は、10年以上15年未満(24.9%、前回26.2%)、5年以上10年未満(22.8%、前回23.1%)、15年以上20年未満(18.3%、前回18.9%)の順に多かった。
- ・女性従業者の平均勤続年数は、5年以上10年未満(31.5%、前回22.6%)、10年以上15年未満(23.6%、前回28.1%)、5年未満(13.8%、前回12.0%)の順に多かった。
- ・平均勤続年数は、男性は12.40年、女性は10.38年で、女性は男性より2.02年短くなっている。

3 女性活躍の取組状況について

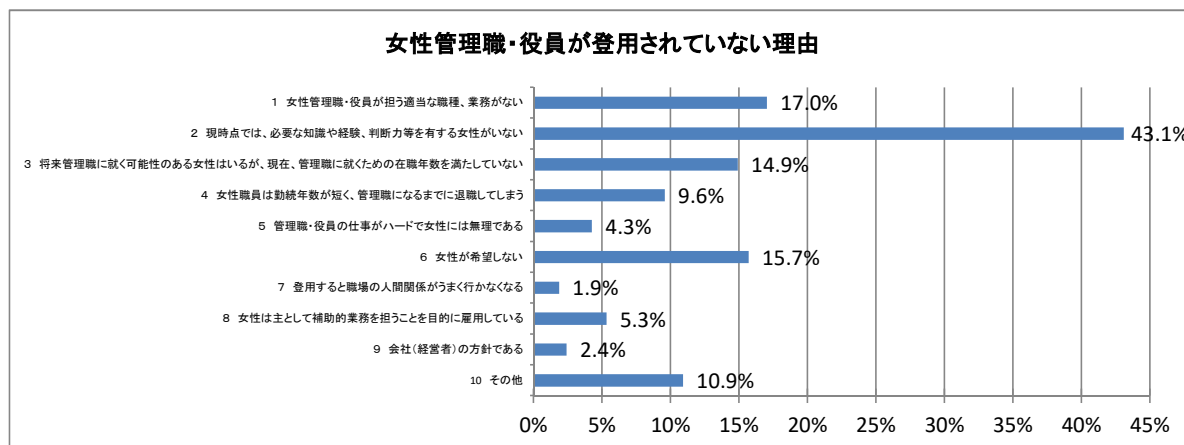
(1) 女性管理職・役員が登用されていない理由 (3つまで選択)

女性管理職・役員が登用されていない理由	事業所数	割合
1 女性管理職・役員が担う適当な職種、業務がない	64	17.0%
2 現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない	162	43.1%
3 将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数を満たしていない	56	14.9%
4 女性職員は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう	36	9.6%
5 管理職・役員の仕事がハードで女性には無理である	16	4.3%
6 女性が希望しない	59	15.7%
7 登用すると職場の人間関係がうまく行かなくなる	7	1.9%
8 女性は主として補助的業務を担うことを目的に雇用している	20	5.3%
9 会社(経営者)の方針である	9	2.4%
10 その他	41	10.9%

回答対象(女性管理職または役員が0人)
うち無回答

376 事業所
113 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1のとおり

- ・女性管理職または役員がない理由は、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」という回答が43.1%で最も多かった。前回とは選択肢全てが同一ではないが、前回は類似の「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」という回答が35.8%で最も多かった。
- ・次いで、「女性管理職・役員が担う適当な職種、業務がない」という回答が17.0%(前回22.0%)あった。
- ・「女性は主として補助的業務を担うことを目的に雇用している」という回答は5.3%(前回15.8%)で、大きく減少した。

※今回調査時に一部選択肢を変更したため、単純比較はできないこと。

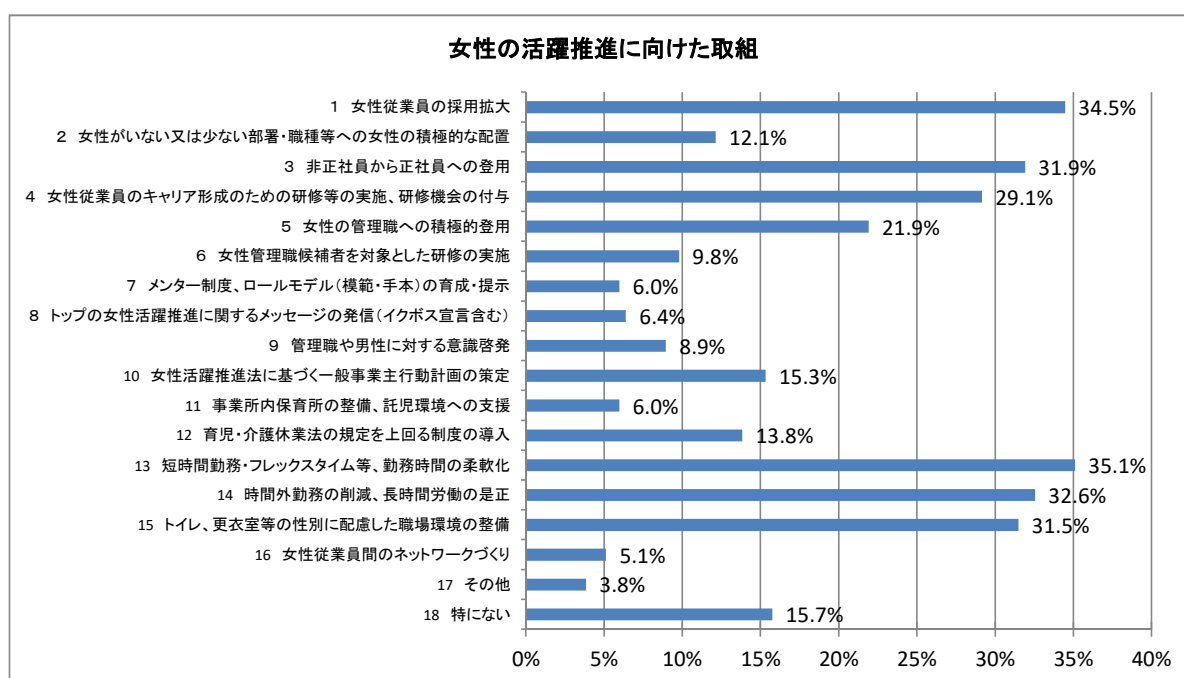
(2) 女性の活躍推進に向けた取組（該当するものを全て選択）

女性の活躍推進に向けた取組	事業所数	割合
1 女性従業員の採用拡大	162	34.5%
2 女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置	57	12.1%
3 非正社員から正社員への登用	150	31.9%
4 女性従業員のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与	137	29.1%
5 女性の管理職への積極的登用	103	21.9%
6 女性管理職候補者を対象とした研修の実施	46	9.8%
7 メンター制度、ロールモデル（模範・手本）の育成・提示	28	6.0%
8 トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信（イクボス宣言含む）	30	6.4%
9 管理職や男性に対する意識啓発	42	8.9%
10 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	72	15.3%
11 事業所内保育所の整備、託児環境への支援	28	6.0%
12 育児・介護休業法の規定を上回る制度の導入	65	13.8%
13 短時間勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化	165	35.1%
14 時間外勤務の削減、長時間労働の是正	153	32.6%
15 トイレ、更衣室等の性別に配慮した職場環境の整備	148	31.5%
16 女性従業員間のネットワークづくり	24	5.1%
17 その他	18	3.8%
18 特にない	74	15.7%

回答対象(全事業所)
うち無回答

470 事業所
8 事業所

※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2のとおり

- ・女性の活躍推進に向けて行っている取組は、「短時間勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」という回答が35.1%と最も多かった。「時間外勤務の削減、長時間労働の是正」の32.6%と合わせて、勤務時間に関する取組が多かった。
- ・次いで、「女性従業員の採用拡大」という回答が34.5%あった。

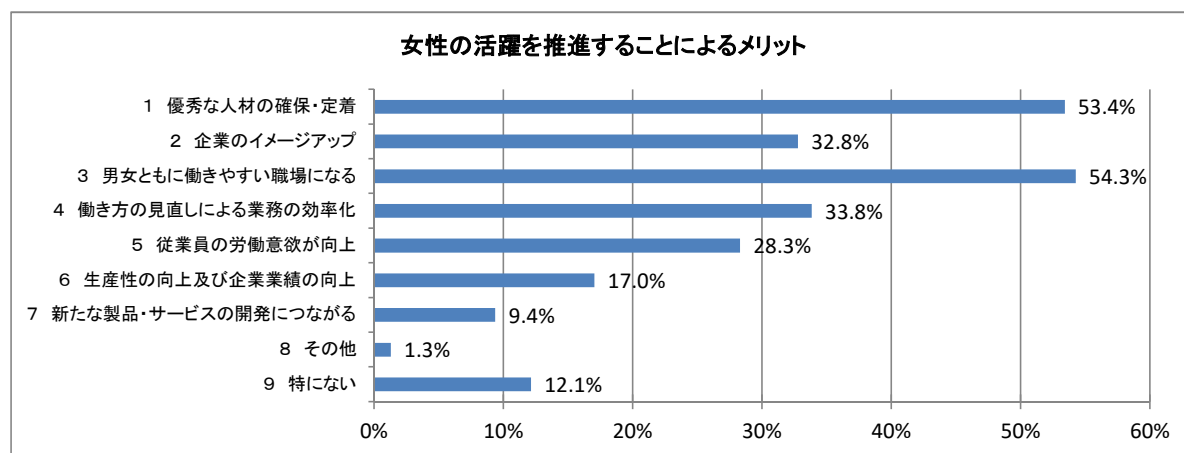
(3) 女性の活躍を推進することによるメリット（該当するものを全て選択）

女性の活躍を推進することによるメリット	事業所数	割合
1 優秀な人材の確保・定着	251	53.4%
2 企業のイメージアップ	154	32.8%
3 男女ともに働きやすい職場になる	255	54.3%
4 働き方の見直しによる業務の効率化	159	33.8%
5 従業員の労働意欲が向上	133	28.3%
6 生産性の向上及び企業業績の向上	80	17.0%
7 新たな製品・サービスの開発につながる	44	9.4%
8 その他	6	1.3%
9 特にない	57	12.1%

回答対象(全事業所)
うち無回答

470 事業所
10 事業所

※複数回答のため、合計は100%にならない



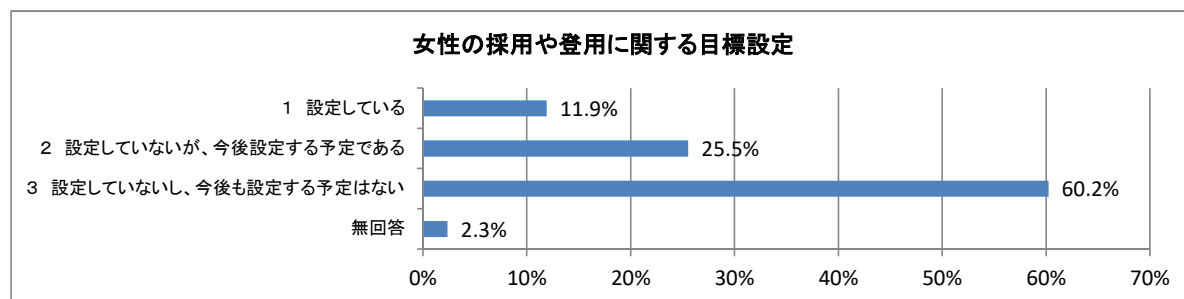
(3) - 2 その他の場合 その内容

別紙3のとおり

- ・女性の活躍を推進することによるメリットは、「男女ともに働きやすい職場になる」という回答が54.3%と最も多かった。
- ・次いで「優秀な人材の確保・定着」という回答が53.4%あった。

(4) 女性の採用や登用に関する目標設定（1つ選択）

女性の採用や登用に関する目標設定	事業所数	割合
1 設定している	56	11.9%
2 設定していないが、今後設定する予定である	120	25.5%
3 設定していないし、今後も設定する予定はない	283	60.2%
無回答	11	2.3%
合計	470	



(4) - 2 設定している場合 具体的な内容

別紙4のとおり

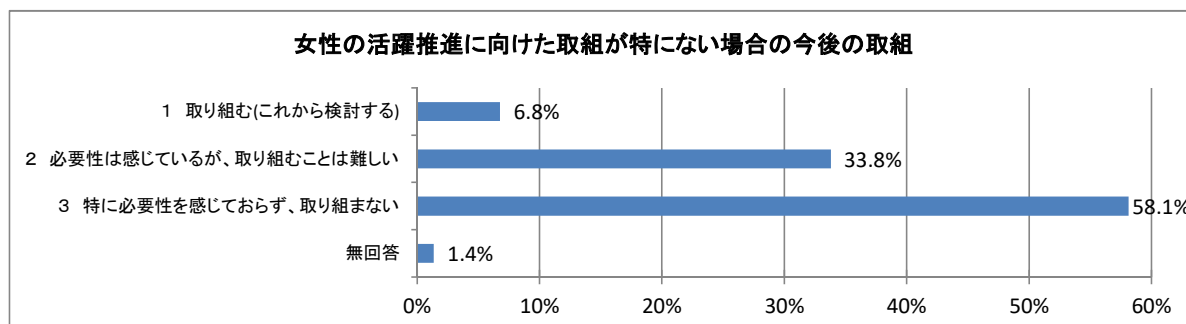
- ・女性の採用や登用に関する目標を設定している事業所の割合は11.9%（前回9.1%）であった。
- ・「設定していないし、今後も設定する予定はない」という回答が60.2%と最も多く、次いで「設定していないが、今後設定する予定である」という回答が25.5%であり、合わせて85.7%（前回79.3%）であった。

※前回調査では、目標を設定していない場合の今後の予定は調査していないこと。

(5) 女性の活躍推進に向けた取組が特でない場合の今後の取組（1つ選択）

女性の活躍推進に向けた取組が特でない場合の今後の取組	事業所数	割合
1 取り組む(これから検討する)	5	6.8%
2 必要性は感じているが、取り組むことは難しい	25	33.8%
3 特に必要性を感じておらず、取り組まない	43	58.1%
無回答	1	1.4%
合計	74	

回答対象(2)で「18」を回答) 74事業所



・女性の活躍推進に向けた取組が特でない事業所における今後の取組については、「特に必要性を感じておらず、取り組まない」という回答が58.1%と最も多く、次いで「必要性は感じているが、取り組むことは難しい」という回答が33.8%であり、合わせて9割を超えた。

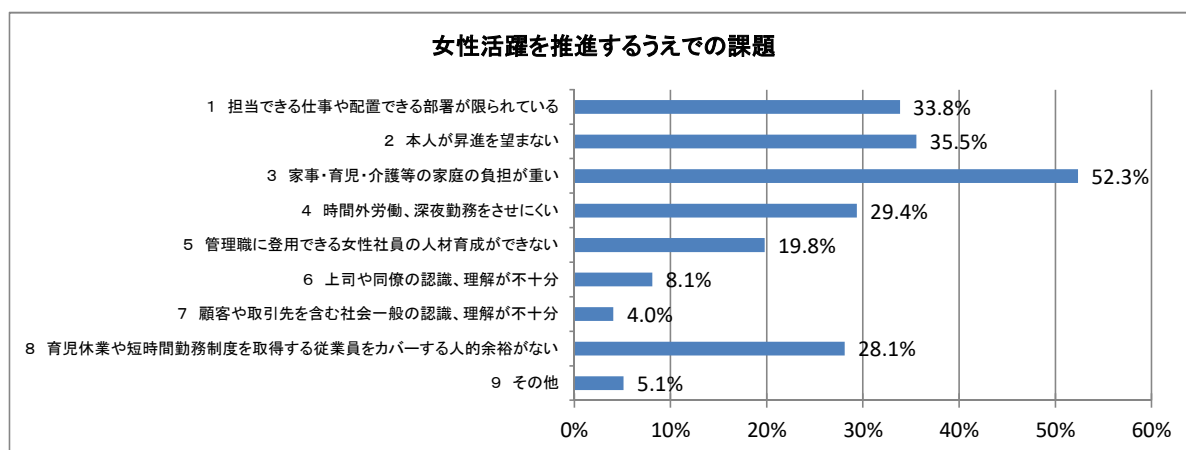
※今回新たに調査項目を設定

(6) 女性活躍を推進するうえでの課題（該当するものを全て選択）

女性活躍を推進するうえでの課題	事業所数	割合
1 担当できる仕事や配置できる部署が限られている	159	33.8%
2 本人が昇進を望まない	167	35.5%
3 家事・育児・介護等の家庭の負担が重い	246	52.3%
4 時間外労働、深夜勤務をさせにくい	138	29.4%
5 管理職に登用できる女性社員の人材育成ができない	93	19.8%
6 上司や同僚の認識、理解が不十分	38	8.1%
7 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分	19	4.0%
8 育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない	132	28.1%
9 その他	24	5.1%

回答対象(全事業所) 470事業所
うち無回答 24事業所

※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5のとおり

・女性活躍を推進するうえでの課題は、「家事・育児・介護等の家庭の負担が重い」という回答が52.3%と最も多かった。
・次いで、「本人が昇進を望まない」という回答が35.5%であった。

※今回新たに調査項目を設定

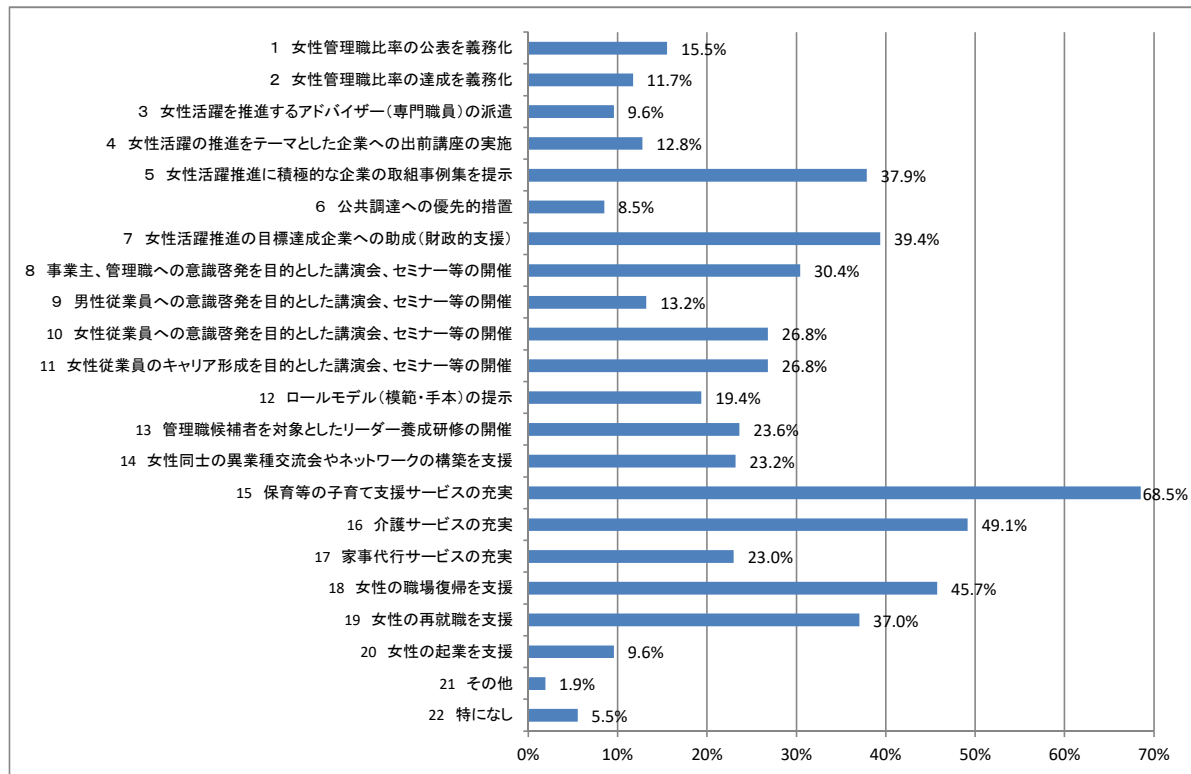
(7) 女性の活躍推進のためにあれば良い行政施策（該当するものを全て選択）

女性の活躍推進のために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を義務化	73	15.5%
2 女性管理職比率の達成を義務化	55	11.7%
3 女性活躍を推進するアドバイザー（専門職員）の派遣	45	9.6%
4 女性活躍の推進をテーマとした企業への出前講座の実施	60	12.8%
5 女性活躍推進に積極的な企業の取組事例集を提示	178	37.9%
6 公共調達への優先的措置	40	8.5%
7 女性活躍推進の目標達成企業への助成（財政的支援）	185	39.4%
8 事業主、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	143	30.4%
9 男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	62	13.2%
10 女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	126	26.8%
11 女性従業員のキャリア形成を目的とした講演会、セミナー等の開催	126	26.8%
12 ロールモデル（模範・手本）の提示	91	19.4%
13 管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	111	23.6%
14 女性同士の異業種交流会やネットワークの構築を支援	109	23.2%
15 保育等の子育て支援サービスの充実	322	68.5%
16 介護サービスの充実	231	49.1%
17 家事代行サービスの充実	108	23.0%
18 女性の職場復帰を支援	215	45.7%
19 女性の再就職を支援	174	37.0%
20 女性の起業を支援	45	9.6%
21 その他	9	1.9%
22 特になし	26	5.5%

回答対象（全事業所）
うち無回答

470 事業所
24 事業所

※複数回答のため、合計は100%にならない



(7) - 2 その他の場合 その内容

別紙6のとおり

・女性の活躍推進のためにあれば良い行政施策は、「保育等の子育て支援サービスの充実」という回答が68.5%と最も多く、次いで「介護サービスの充実」という回答が49.1%あった。

※今回調査時に一部選択肢を変更したため、単純比較はできないこと。

別紙1 3 (1) 女性管理職・役員が登用されていない理由 その他の場合 その内容

役員は選任性の為、選任委員の決定である。
特に理由はない。
定置網起こしが主の仕事、女性の職員は事務員と炊事婦のみである。
8/31までは女性管理職でした。高齢の為、退職。
女性社員がいない。
求人に関して女性からの応募がない。
役員1名のため。
このアンケートにあたる事業所でない。
管理職・役員の数自体が少ないため、女性が登用されていないのはたまたまです。
支店に役員がいない為。
校長・教頭職であり、3年前までは女性教頭であった。特に男女の意識はなく、適材適所である。
一般社員およびアルバイトのみで構成。管理職・役員は存在しない。
役員は市町村長が中心であり、女性がいない。
年数、立場上で「長」をつけているが、職場の規模や性質上、その程管理職を必要としない。
職員の求人に女性が来ない。現在の女性職員はパート。
性別の問題ではなく、役員以外、管理職にまだなる規模の会社でない。
女性職員がいない。
キャリア形成のための研修機会の付与が男性中心。女性にキャリアアップの意識が低い。
当支社の役員は支社長のみであることから。
女性従業員が少ない。
役員登用の適格者がいない。
役員の選任に当たっては、社会福祉法に規定する資格、要件を満たす必要があるため、特に性別にかかわらず適任者を選任しているものである。
女性、以外は乗組員の為。
女性の役員（組員）がいない。
女性がいない。
事業所に役員がいない、管理職も1名のみであるため。
事業所に役員がいない、管理職も1名のみであるため。
わからない。
全国組織のため事業所としての役員は1名であるため（登用しない理由はない）。
本社で決めている。
将来、管理職となるが階級が満たされていない。
将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、管理職に就くための資格を保有していない。
特に理由は無い。能力があれば登用する。
営業所の人員のみでは判断出来ない。会社として取組んでいる。
当方は全国組織であり、岩手の事業所には女性の管理職が配属されておりませんが、他の事業所にはおり、岩手に配属されることはあります。
現時点では規模的に足りている。
適当な部署が限られている。

別紙2 3 (2) 女性の活躍推進に向けた取組 その他の場合 その内容

職種から女性は採用しない。
東京の本社で一括して対応。
女性しか取るつもりはない。
育児に伴うシフト希望への柔軟な対応・配慮。
女性ばかりいます。
女性、男性の区別なく、能力を生かし活躍できるように取組んでいる。
何より人材不足のため事業規模を拡大したいが労働力が全く無い。
女性に限定せず、男女の活躍推進の取組をしている。
元々女性の多い職場であり、男性、女性関係なく、採用から配置、登用から環境整備している。
女子会開催。
人事選考における無意識のバイアスの自覚化、影響低減の取り組み。
女性が大半の職場である。
女性が多い職場なので、男女平等に取り組んでいる。
男女の区別なく取り組みをしている。
女性中心の職場となるため特段の取り組みはなし。
本社で取組している。人事も本部が決定します。
課題解決のためのプロジェクトチームの組成。

別紙3 3(3) 女性の活躍を推進することによるメリット その他の場合 その内容

仕事（介護サービス業なので、女性の細かい配慮が必要。
勤務時間の柔軟化により働きやすい環境を作り、人材確保につなげたい。
保育園なので職員は女性の比率が圧倒的に高い。女性のメリットというよりも職員のメリットとして考えている。
女性での目線による業務への波及効果。

別紙4 3(4)女性の採用や登用に関する目標設定 設定している場合 具体的な内容

<p>本社人事部にて。 ・2020年までに、女性管理職を3名以上（全社での目標、現在2名）（東京1人 岩手1人）。 ・女性採用比率の向上→女性営業職・技術職 採用総数の25%以上とする。</p>
<p>毎年の女性新卒について、20%以上の採用を目指す。 計画期間内に女性管理職数を2名以上にする。 女性社員比率3割以上。 本社人事が対応している。 女性のチームリーダーまたはグループリーダーを1人以上育成する。 指導員職の女性を現員の2名から4名以上とする。 女性ばかりの職場なので、女性を登用しています。 平成34年8月までに女性管理職（課長相当職以上）を現員から増やす。（H29.9月設定） 女性管理職登用。 女性の管理職者数を1.5倍にする。 新卒採用で、毎年、女性を1人以上採用する。（全体で2～3名の採用） 毎年数名の新卒採用。 採用は本部で行っているため詳細は不明。 炊事係として定数を設定 男女の別無く、職位での業務目標を設定し上位職位にチャレンジしている。 新卒採用は、男女比1：1と目標設定している。 全体の30% 女性役職比率の設定。 女性の採用を採用数の3割を目標としている。 会社としてはGコース（転勤あり）採用者の30%以上、事務所としては直接職場への採用。 女性の管理職の比率を上げる。 管理職の女性比率、教員の女性比率、教員採用における女性比率、男女共同参画に関する管理職セミナー参加率。 施設利用者支援で同性支援が必要なため。 女性の管理職数を1.5倍以上に増やす。女性の管理職候補者数を2倍以上に増やす。 女性の管理職数を1.5倍以上に増やす。女性の管理職候補者数を2倍以上に増やす。 新しいサービス運営に携わる担い手として人材育成をする。 2021年3月までに管理職（課長）を1名以上輩出する。 平成35年までにパート社員から正社員に2人以上転換させる。 女性管理職を33年度までに倍増、部次長職を増やす。 写真の女性比率20% 女性管理職5%以上（全社）。 男女共同参画宣言、女性活躍推進行動計画。 管理職に占める女性の割合を13%以上にする。 企業全体として、幹部職層に占める女性の比率をH32年度までに10%以上にする（H28年度8%）。 本社での管理職割合を10%にする事（一般事業主行動計画）。 業績の評価において同等と認められる場合は、女性を優先的に採用。 定期採用における女性採用者数（割合）。 2020年3月までに女性管理職数を2015年度期首比で2倍以上にする。 女性管理職を8人（13.7%）以上にする。2019年3月20日まで。現状5人（8.6%）。 仕事と家庭の両立支援への取組強化、女性のキャリア形成支援への取組強化、 役席者に占める女性の割合（12.5%）。 労働者全体に占める女性の割合を30%以上にする。 平成33年度までに女性管理職比率を15%とする。 業務の性格上、できるだけ多く女性を採用している。 計画期間2016.4.1～2021.3.31（5年間） 目標：管理職に占める女性割合を4%以上にする。 登用試験受験者数up。</p>

別紙5 3(6) 女性活躍を推進するうえでの課題 その他の場合 その内容

海上作業で向いていない。
育児施設の不足により復職しづらい。
特に課題はない。
女性だから、男性だからと区切りしている内は無理。
絶対数が少ない。
給与配当の男女間の格差、扶養などの不平等がある気がする。
女性の求人を出しても応募がないため、女性が少ない。(定年前の女性)
特にない。
給与アップのために県の支援をお願い致します。
育児等で異動が困難となり、人事が停滞する。
働き手がない。
夫などの家族の理解が不十分。
本会の場合、女性が多いこともあるが、女性の活躍がないと安定した経営にならないと考えている。
地域においてリーダーシップ発揮が期待される女性への教育研修の機会が不十分。
釣り人等組合員がない。
事業の特性として朝・夜・日祝といった勤務が恒常的にあり、子育て介護との両立が困難であるため。
事業の特性として朝・夜・日祝といった勤務が恒常的にあり、子育て介護との両立が困難であるため。
特になし。
昇進を望む人が多数ではない。
本人の意思が薄い。

別紙6 3 (7) 女性の活躍推進のためにあれば良い行政施策 その他の場合 その内容

女性を採用してみたが周囲とのトラブルがあり今後については採用しない方向にする。
女性労働者が望む行政施策の推進。
クォーター制の導入。ジェダー平等推進。ジェダーギャップ指数 日本は144ヶ国中111位(2016)の周知。 例えば、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言参考。
現状と比較して、男女問わず、育児休業等、長期休職取得時における所得保障の充実。
業界全体の理解が進むような8~10の取組。
障がい者雇用の水増し問題のようにならないように、正しく数字が管理されるような制度、しくみとなるようお願いします。
県主催以外の該当セミナー等への参加支援。
産休中のフォロー体制への助成金。