

高知県女性登用等実態調査

結果報告書

令和4年11月

高知県

目次

I 調査概要	1
1. 調査目的.....	1
2. 調査設計.....	1
3. 報告書の見方.....	1
II 調査結果	2
1. 事業所の概要について.....	2
2. 女性の管理職・役員について.....	4
3. 両立支援制度について.....	29
4. 育児休業の取得について.....	32
5. その他意見（自由記載項目）.....	37

I 調査概要

1. 調査目的

本調査は、県内企業の女性登用に向けた考え方や女性の雇用状況、管理職への登用状況、仕事と家庭の両立支援に向けた取組状況などを把握し、女性の活躍の場の拡大に向けた検討資料とする。

2. 調査設計

- (1) 調査対象 高知商工会議所の会員約 3,400 事業所（県外に本社を置く事業所を含む）
- (2) 実施期間 令和 3 年 9 月～11 月
- (3) 調査方法 インターネットまたは郵送、FAX による回答
- (4) 回答状況 812 事業所（回答率 23.9%）

3. 報告書の見方

- (1) 基数となるべき実数は、(n=〇〇) と表示し、各比率はすべてを 100% として百分率で表し、小数点以下第 2 位を四捨五入して算出した。そのために、百分率の合計が 100% にならないことがある。
- (2) 複数回答が可能な質問の場合、回答の合計は調査数を上回ることがある。
- (3) 図中の選択肢表記は、語句を短縮・簡略化している場合がある。
- (4) クロス集計等での件数（母数）の少ない集計結果については、参考値として記載、または省略している場合がある。
- (5) 数値が 0 の場合、表記していない場合がある。

Ⅱ 調査結果

1. 事業所の概要について

問2 本社所在地を選択してください。(県外に本社のある企業は県内にある主たる事業所の所在地を選択してください。)

【全体】

本社所在地は、9割以上が「高知市」(92.9%)となっており、次いで「南国市」(3.8%)、「いの町」(0.6%)となっている。

図表 1 本社所在地 (全体)

(n=812)

(単位:件/%)

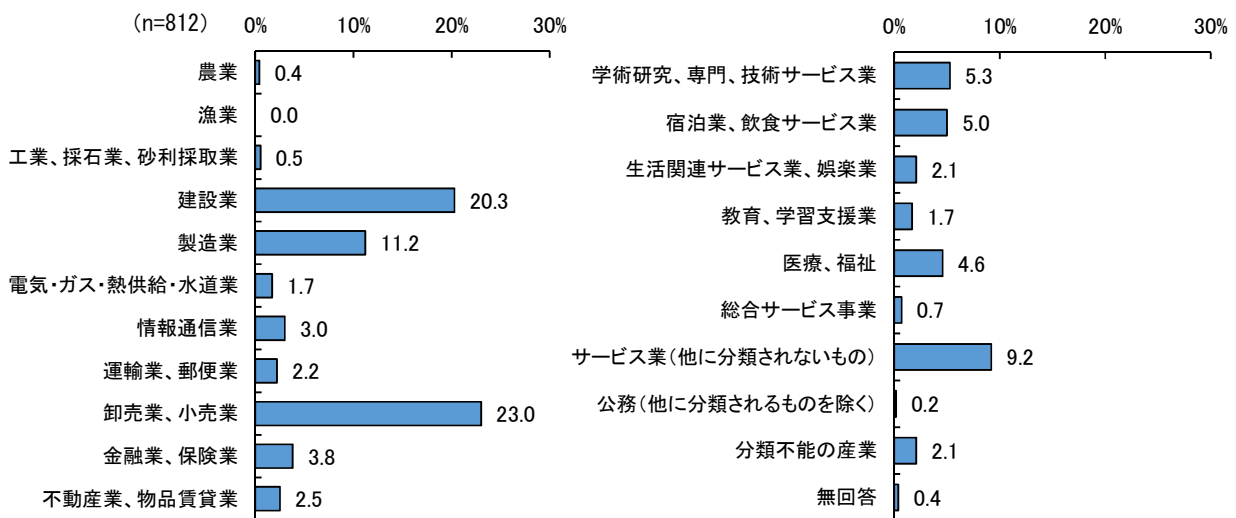
高知市	室戸市	安芸市	南国市	土佐市	須崎市	宿毛市	土佐清水市	四万十市	香南市	香美市	東洋町	奈半利町	田野町	安田町	北川村	馬路村
754	1	3	31	4	1	1	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-
92.9	0.1	0.4	3.8	0.5	0.1	0.1	-	-	0.2	0.2	-	-	-	-	-	-
芸西村	本山町	大豊町	土佐町	大川村	いの町	仁淀川町	中土佐町	佐川町	越智町	梶原町	日高村	津野町	四万十町	大月村	三原村	黒潮町
-	-	-	3	-	5	1	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-
-	-	-	0.4	-	0.6	0.1	-	-	-	-	0.2	-	0.2	-	-	-

問3 業種についてお答えください。(主な業種を選択してください)

【全体】

業種別の割合は、「卸売業、小売業」が23.0%で最も高く、次いで「建設業」(20.3%)、「製造業」(11.2%)、「サービス業」(9.2%) などとなっている。

図表 2 主な業種 (全体)

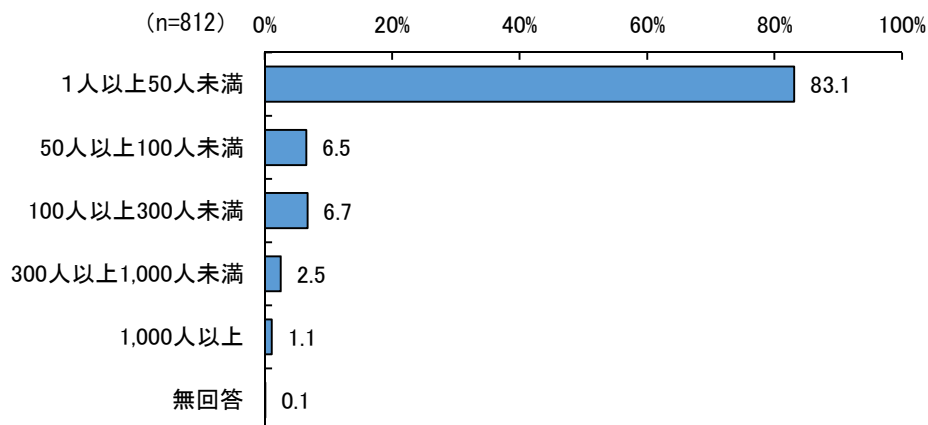


問4 企業規模を選択してください。

【全体】

企業規模別の割合は、「1人以上50人未満」が83.1%と最も高くなっている。

図表 3 企業規模 (全体)



2. 女性の管理職・役員について

問5 令和2年度中に採用した従業員に占める女性の割合を選択してください。

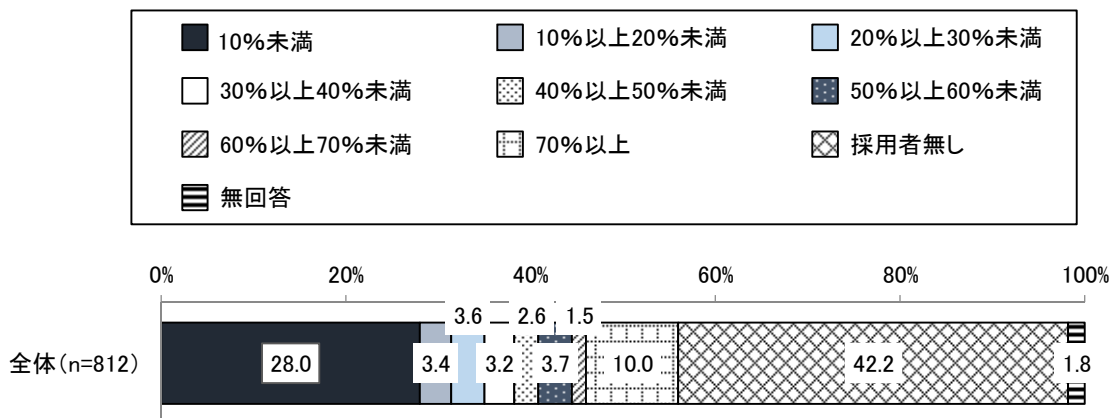
【全体：雇用期間の定めのない従業員（いわゆる正社員）】

令和2年度中に採用した雇用期間の定めのない従業員に占める女性の割合を見ると、採用自体を行っていない「採用者無し」が42.2%で最も高く、次いで「10%未満」(28.0%)となっており、50%以上と回答した割合の合計は15.2%となっている。

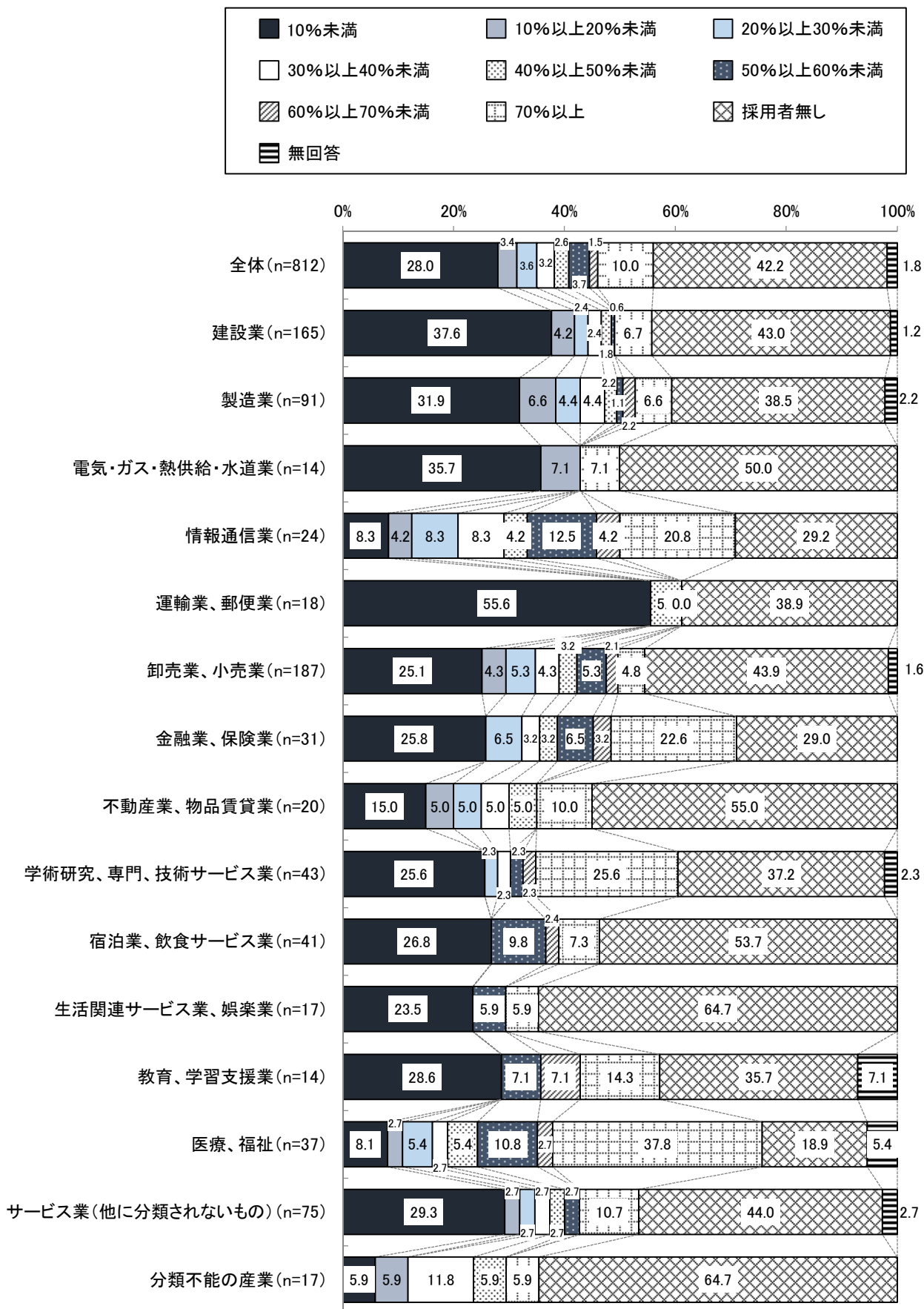
【属性別：雇用期間の定めのない従業員（いわゆる正社員）】

業種別に見ると、「10%未満」と回答した割合が高いのは「運輸業、郵便業」、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」となっており、50%以上と回答した合計の割合が高いのは「医療、福祉」、「情報通信業」、「金融業、保険業」となっている。

図表 4 令和2年度中に採用した従業員に占める女性の割合（正社員）（全体）



図表 5 令和2年度中に採用した従業員に占める女性の割合（正社員）（業種別）



※「農業 (n=3)」、「工業、採石業、砂利採取業 (n=4)」、「総合サービス事業 (n=6)」、「公務 (他に分類されるものを除く) (n=2)」については回答数が少ないため、省略している。

	全体	1 0 % 未 満	1 0 % 以 上 2 0 % 未 満	2 0 % 以 上 3 0 % 未 満	3 0 % 以 上 4 0 % 未 満	4 0 % 以 上 5 0 % 未 満	5 0 % 以 上 6 0 % 未 満	6 0 % 以 上 7 0 % 未 満	7 0 % 以 上	採用 者 無 し	無 回 答
上段：回答数／下段：構成比											
全体	812 100.0	227 28.0	28 3.4	29 3.6	26 3.2	21 2.6	30 3.7	12 1.5	81 10.0	343 42.2	15 1.8
業種別											
農業	3 100.0	1 33.3	-	-	-	1 33.3	-	-	-	1 33.3	-
漁業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工業、採石業、砂利採取業	4 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	4 100.0	-
建設業	165 100.0	62 37.6	7 4.2	4 2.4	4 2.4	3 1.8	1 0.6	-	11 6.7	71 43.0	2 1.2
製造業	91 100.0	29 31.9	6 6.6	4 4.4	4 4.4	2 2.2	1 1.1	2 2.2	6 6.6	35 38.5	2 2.2
電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	5 35.7	1 7.1	-	-	-	-	-	1 7.1	7 50.0	-
情報通信業	24 100.0	2 8.3	1 4.2	2 8.3	2 8.3	1 4.2	3 12.5	1 4.2	5 20.8	7 29.2	-
運輸業、郵便業	18 100.0	10 55.6	-	-	-	1 5.6	-	-	-	7 38.9	-
卸売業、小売業	187 100.0	47 25.1	8 4.3	10 5.3	8 4.3	6 3.2	10 5.3	4 2.1	9 4.8	82 43.9	3 1.6
金融業、保険業	31 100.0	8 25.8	-	2 6.5	1 3.2	1 3.2	2 6.5	1 3.2	7 22.6	9 29.0	-
不動産業、物品賃貸業	20 100.0	3 15.0	1 5.0	1 5.0	1 5.0	1 5.0	-	-	2 10.0	11 55.0	-
学術研究、専門、技術サービス業	43 100.0	11 25.6	-	1 2.3	1 2.3	-	1 2.3	1 2.3	11 25.6	16 37.2	1 2.3
宿泊業、飲食サービス業	41 100.0	11 26.8	-	-	-	-	4 9.8	1 2.4	3 7.3	22 53.7	-
生活関連サービス業、娯楽業	17 100.0	4 23.5	-	-	-	-	1 5.9	-	1 5.9	11 64.7	-
教育、学習支援業	14 100.0	4 28.6	-	-	-	-	1 7.1	1 7.1	2 14.3	5 35.7	1 7.1
医療、福祉	37 100.0	3 8.1	1 2.7	2 5.4	1 2.7	2 5.4	4 10.8	1 2.7	14 37.8	7 18.9	2 5.4
総合サービス事業	6 100.0	3 50.0	-	1 16.7	-	-	-	-	-	2 33.3	-
サービス業（他に分類されないもの）	75 100.0	22 29.3	2 2.7	2 2.7	2 2.7	2 2.7	2 2.7	-	8 10.7	33 44.0	2 2.7
公務（他に分類されるものを除く）	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-
分類不能の産業	17 100.0	1 5.9	1 5.9	-	2 11.8	1 5.9	-	-	1 5.9	11 64.7	-

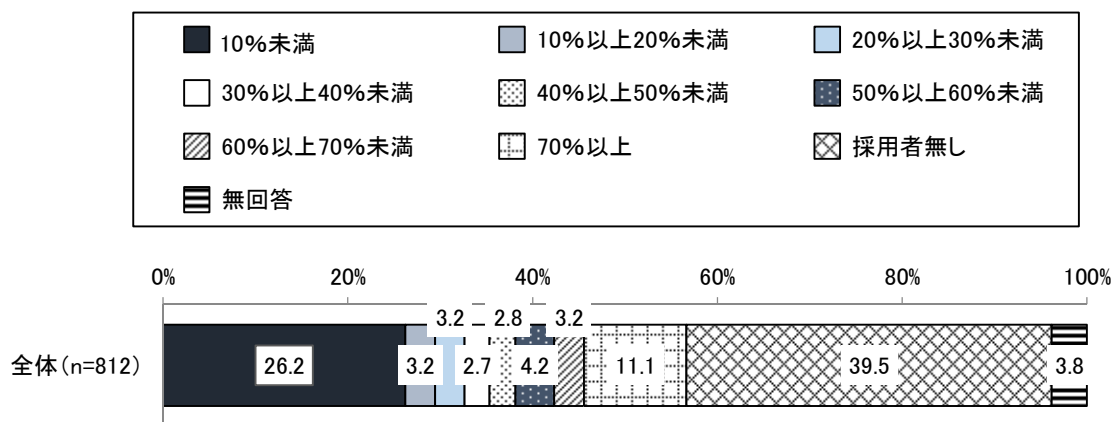
【全体（パート等を含む全ての従業員）】

令和2年度中に採用したパート等を含む全ての従業員に占める女性の割合を見ると、採用自体を行っていない「採用者無し」が39.5%で最も高く、次いで「10%未満」(26.2%)となっており50%以上と回答した割合の合計は18.5%となっている。

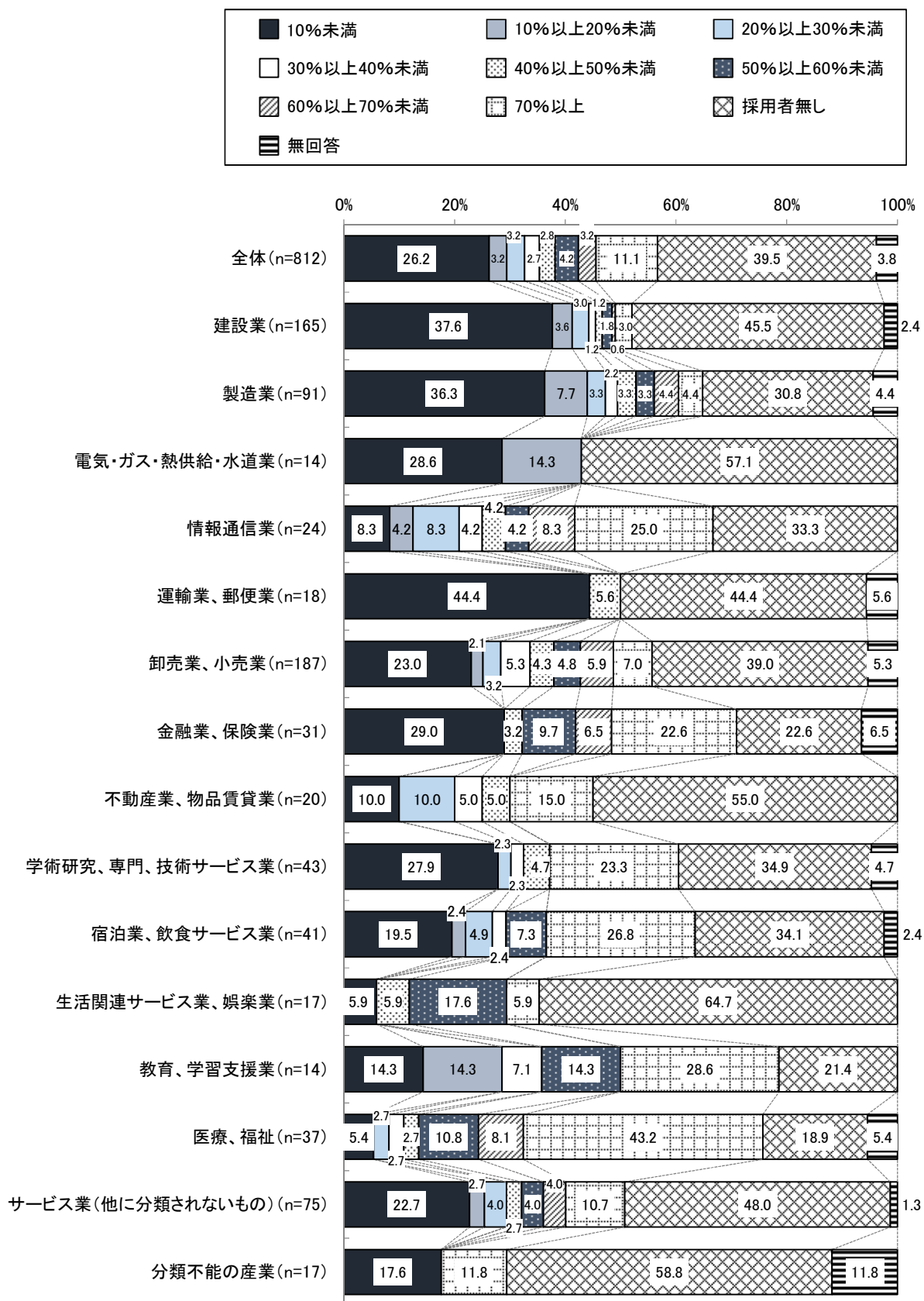
【属性別（パート等を含む全ての従業員）】

業種別に見ると、「10%未満」と回答した割合が高いのは、「運輸業、郵便業」、「建設業」などとなっている。

**図表 6 令和2年度中に採用した従業員に占める女性の割合
(パート等を含む全ての従業員) (全体)**



図表 7 令和2年度中に採用した従業員に占める女性の割合
(パート等を含む全ての従業員)(業種別)



※「農業(n=3)」、「工業、採石業、砂利採取業(n=4)」、「総合サービス事業(n=6)」、「公務(他に分類されるものを除く)(n=2)」については回答数が少ないため、省略している。

	全体	1	1	2	3	4	5	6	7	採用者無し	無回答	
		0%未満	0%以上20%未満	20%以上30%未満	30%以上40%未満	40%以上50%未満	50%以上60%未満	60%以上70%未満	70%以上			
上段：回答数／下段：構成比												
全体	812 100.0	213 26.2	26 3.2	26 3.2	22 2.7	23 2.8	34 4.2	26 3.2	90 11.1	321 39.5	31 3.8	
業種別	農業	3 100.0	1 33.3	1 33.3	-	-	-	-	-	1 33.3	-	
	漁業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	工業、採石業、砂利採取業	4 100.0	-	-	-	-	-	-	-	4 100.0	-	
	建設業	165 100.0	62 37.6	6 3.6	5 3.0	2 1.2	2 1.2	3 1.8	1 0.6	5 3.0	75 45.5	4 2.4
	製造業	91 100.0	33 36.3	7 7.7	3 3.3	2 2.2	3 3.3	3 3.3	4 4.4	4 4.4	28 30.8	4 4.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	4 28.6	2 14.3	-	-	-	-	-	-	8 57.1	-
	情報通信業	24 100.0	2 8.3	1 4.2	2 8.3	1 4.2	1 4.2	1 4.2	2 8.3	6 25.0	8 33.3	-
	運輸業、郵便業	18 100.0	8 44.4	-	-	-	1 5.6	-	-	-	8 44.4	1 5.6
	卸売業、小売業	187 100.0	43 23.0	4 2.1	6 3.2	10 5.3	8 4.3	9 4.8	11 5.9	13 7.0	73 39.0	10 5.3
	金融業、保険業	31 100.0	9 29.0	-	-	-	1 3.2	3 9.7	2 6.5	7 22.6	7 22.6	2 6.5
	不動産業、物品賃貸業	20 100.0	2 10.0	-	2 10.0	1 5.0	1 5.0	-	-	3 15.0	11 55.0	-
	学術研究、専門、技術サービス業	43 100.0	12 27.9	-	1 2.3	1 2.3	2 4.7	-	-	10 23.3	15 34.9	2 4.7
	宿泊業、飲食サービス業	41 100.0	8 19.5	1 2.4	2 4.9	1 2.4	-	3 7.3	-	11 26.8	14 34.1	1 2.4
	生活関連サービス業、娯楽業	17 100.0	1 5.9	-	-	-	1 5.9	3 17.6	-	1 5.9	11 64.7	-
	教育、学習支援業	14 100.0	2 14.3	2 14.3	-	1 7.1	1 7.1	-	2 14.3	-	4 28.6	3 21.4
	医療、福祉	37 100.0	2 5.4	-	1 2.7	1 2.7	1 2.7	4 10.8	3 8.1	16 43.2	7 18.9	2 5.4
	総合サービス事業	6 100.0	1 16.7	-	1 16.7	2 33.3	-	-	-	-	1 16.7	1 16.7
	サービス業（他に分類されないもの）	75 100.0	17 22.7	2 2.7	3 4.0	-	2 2.7	3 4.0	3 4.0	8 10.7	36 48.0	1 1.3
	公務（他に分類されるものを除く）	2 100.0	1 50.0	-	-	-	-	-	-	-	1 50.0	-
	分類不能の産業	17 100.0	3 17.6	-	-	-	-	-	-	2 11.8	10 58.8	2 11.8

問6 全従業員に占める女性の割合を選択してください。(令和3年4月1日時点)。

【全体】

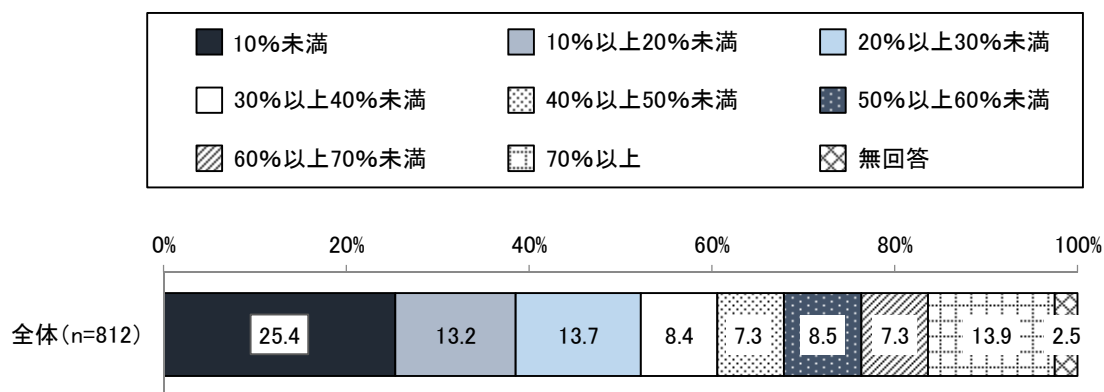
全従業員に占める女性の割合を見ると、「10%未満」が25.4%で最も高く、次いで「70%以上」(13.9%)、「20%以上30%未満」(13.7%)と続いている。

【属性別】

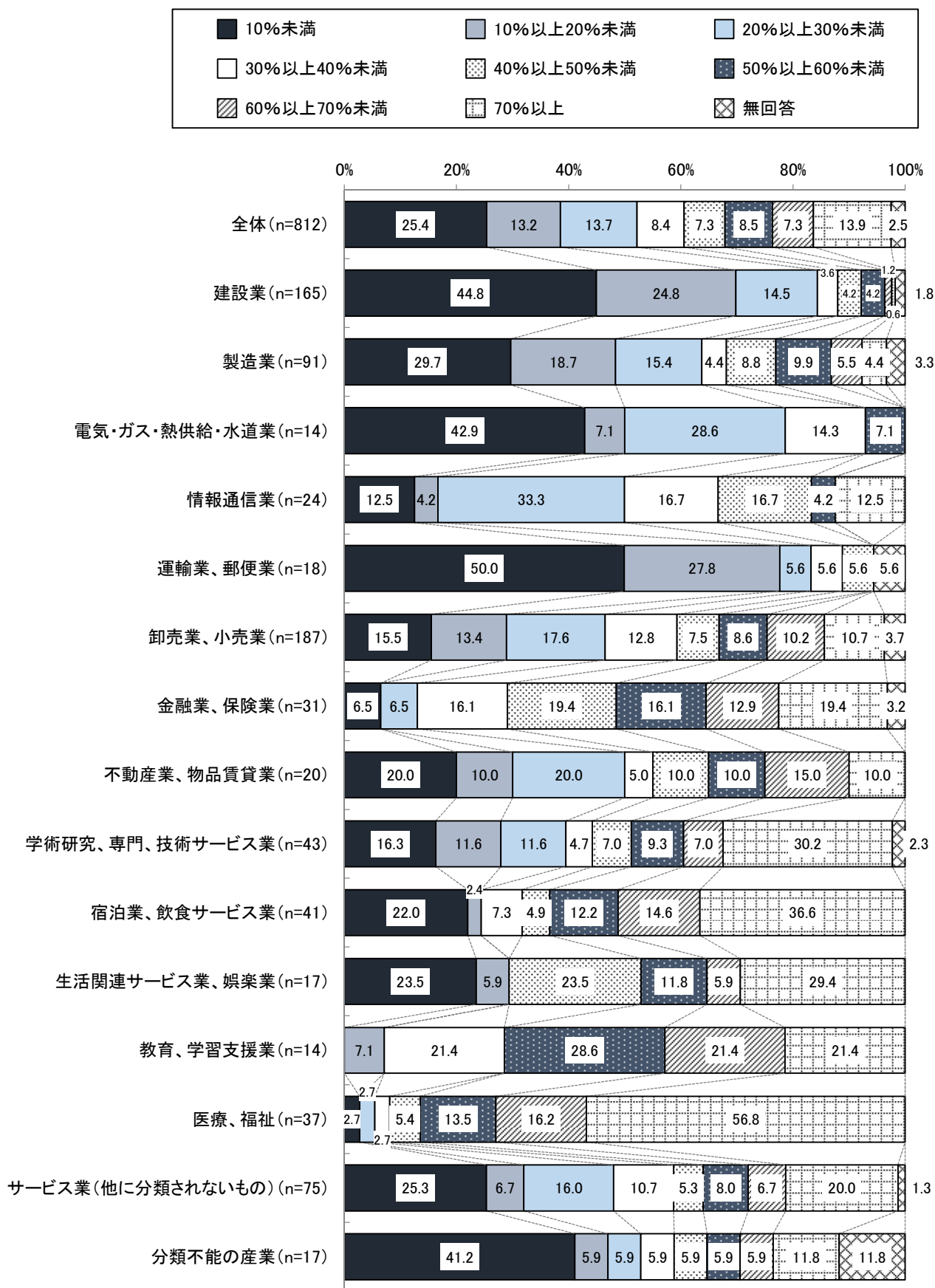
業種別に見ると、「運輸業、郵便業」で「10%未満」が半数を占めている。

一方、50%以上と回答した合計の割合が高いのは「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、「宿泊業、飲食サービス業」となっており、「医療、福祉」では86.5%と特に高くなっている。

図表 8 全従業員に占める女性の割合（全体）



図表 9 全従業員に占める女性の割合（業種別）



※「農業 (n=3)」、「工業、採石業、砂利採取業 (n=4)」、「総合サービス事業 (n=6)」、「公務 (他に分類されるものを除く) (n=2)」については回答数が少ないため、省略している。

	全体	1 0 % 未 満	1 0 % 以 上 2 0 % 未 満	2 0 % 以 上 3 0 % 未 満	3 0 % 以 上 4 0 % 未 満	4 0 % 以 上 5 0 % 未 満	5 0 % 以 上 6 0 % 未 満	6 0 % 以 上 7 0 % 未 満	7 0 % 以 上	無 回 答
上段：回答数／下段：構成比										
全体	812 100.0	206 25.4	107 13.2	111 13.7	68 8.4	59 7.3	69 8.5	59 7.3	113 13.9	20 2.5
業種別										
農業	3 100.0	-	-	-	-	1 33.3	1 33.3	-	1 33.3	-
漁業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工業、採石業、砂利採取業	4 100.0	2 50.0	-	1 25.0	-	-	-	1 25.0	-	-
建設業	165 100.0	74 44.8	41 24.8	24 14.5	6 3.6	7 4.2	7 4.2	2 1.2	1 0.6	3 1.8
製造業	91 100.0	27 29.7	17 18.7	14 15.4	4 4.4	8 8.8	9 9.9	5 5.5	4 4.4	3 3.3
電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	6 42.9	1 7.1	4 28.6	2 14.3	-	1 7.1	-	-	-
情報通信業	24 100.0	3 12.5	1 4.2	8 33.3	4 16.7	4 16.7	1 4.2	-	3 12.5	-
運輸業、郵便業	18 100.0	9 50.0	5 27.8	1 5.6	1 5.6	1 5.6	-	-	-	1 5.6
卸売業、小売業	187 100.0	29 15.5	25 13.4	33 17.6	24 12.8	14 7.5	16 8.6	19 10.2	20 10.7	7 3.7
金融業、保険業	31 100.0	2 6.5	-	2 6.5	5 16.1	6 19.4	5 16.1	4 12.9	6 19.4	1 3.2
不動産業、物品賃貸業	20 100.0	4 20.0	2 10.0	4 20.0	1 5.0	2 10.0	2 10.0	3 15.0	2 10.0	-
学術研究、専門、技術サービス業	43 100.0	7 16.3	5 11.6	5 11.6	2 4.7	3 7.0	4 9.3	3 7.0	13 30.2	1 2.3
宿泊業、飲食サービス業	41 100.0	9 22.0	1 2.4	-	3 7.3	2 4.9	5 12.2	6 14.6	15 36.6	-
生活関連サービス業、娯楽業	17 100.0	4 23.5	1 5.9	-	-	4 23.5	2 11.8	1 5.9	5 29.4	-
教育、学習支援業	14 100.0	-	1 7.1	-	3 21.4	-	4 28.6	3 21.4	3 21.4	-
医療、福祉	37 100.0	1 2.7	-	1 2.7	1 2.7	2 5.4	5 13.5	6 16.2	21 56.8	-
総合サービス事業	6 100.0	2 33.3	-	1 16.7	2 33.3	-	-	-	1 16.7	-
サービス業（他に分類されないもの）	75 100.0	19 25.3	5 6.7	12 16.0	8 10.7	4 5.3	6 8.0	5 6.7	15 20.0	1 1.3
公務（他に分類されるものを除く）	2 100.0	-	-	-	1 50.0	-	-	-	1 50.0	-
分類不能の産業	17 100.0	7 41.2	1 5.9	1 5.9	1 5.9	1 5.9	1 5.9	1 5.9	2 11.8	2 11.8

問7 管理職、役員に占める女性の割合を選択してください。(令和3年4月1日時点)

【全体】

管理職・役員に占める女性の割合を見ると、「10%未満」が59.0%と最も高くなっている。

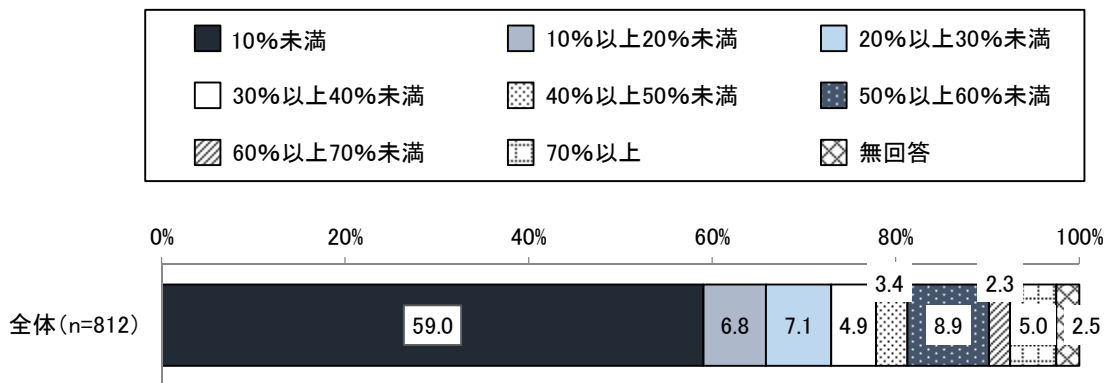
【属性別】

業種別に見ると、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」では「50%以上」と回答した合計の割合が他の業種と比べて高く、特に「教育、学習支援業」は「70%以上」が35.7%を占めている。

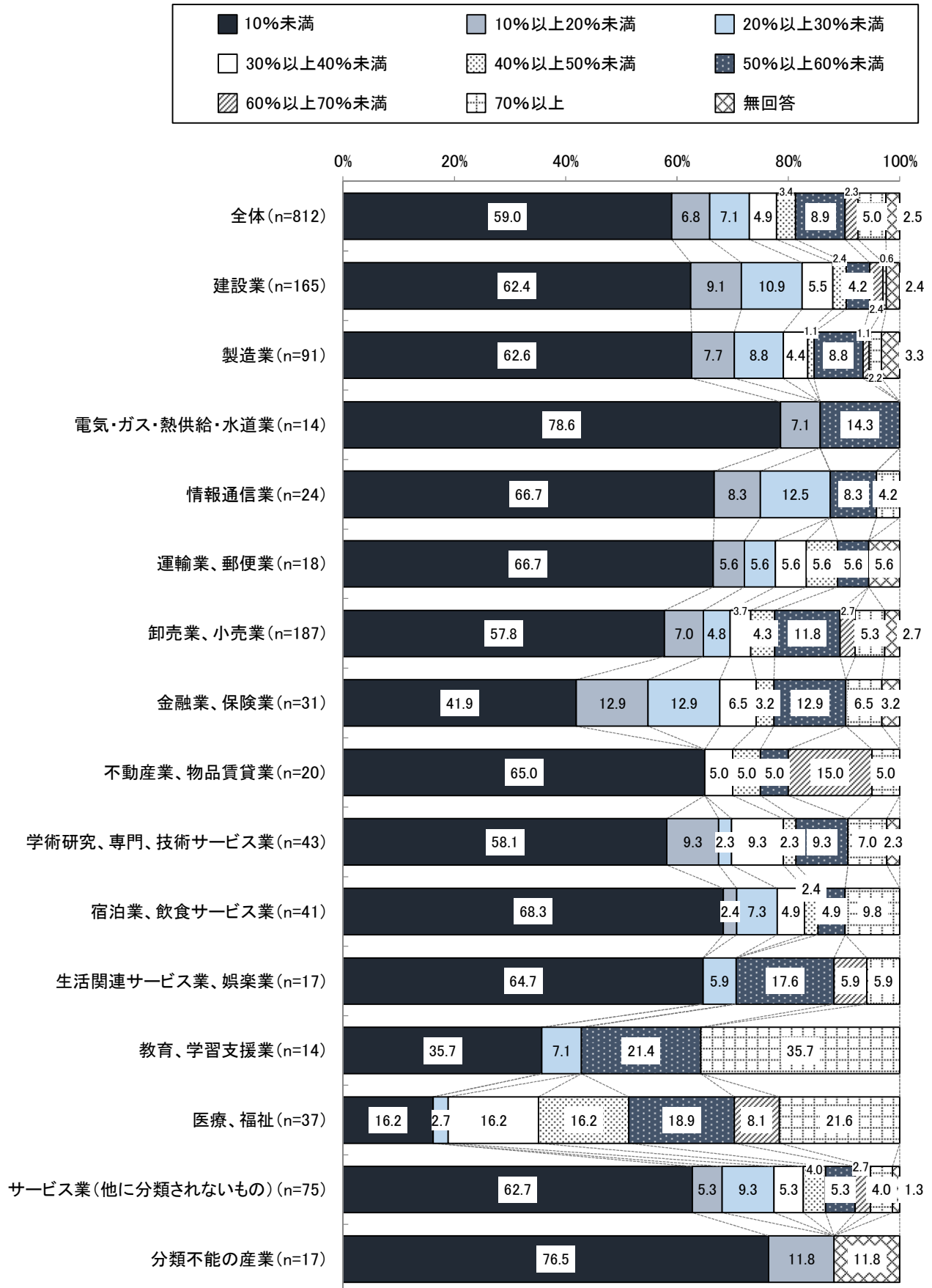
企業規模別に見ると、1,000人未満の企業では半数以上が10%未満と回答している。

50%以上と回答した合計の割合を見ると、50人未満の事業所が18.5%と最も高くなっており、経営者の妻が役員となっているケースが含まれているものと思われる。また、50人以上の規模では規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

図表 10 管理職、役員に占める女性の割合（全体）



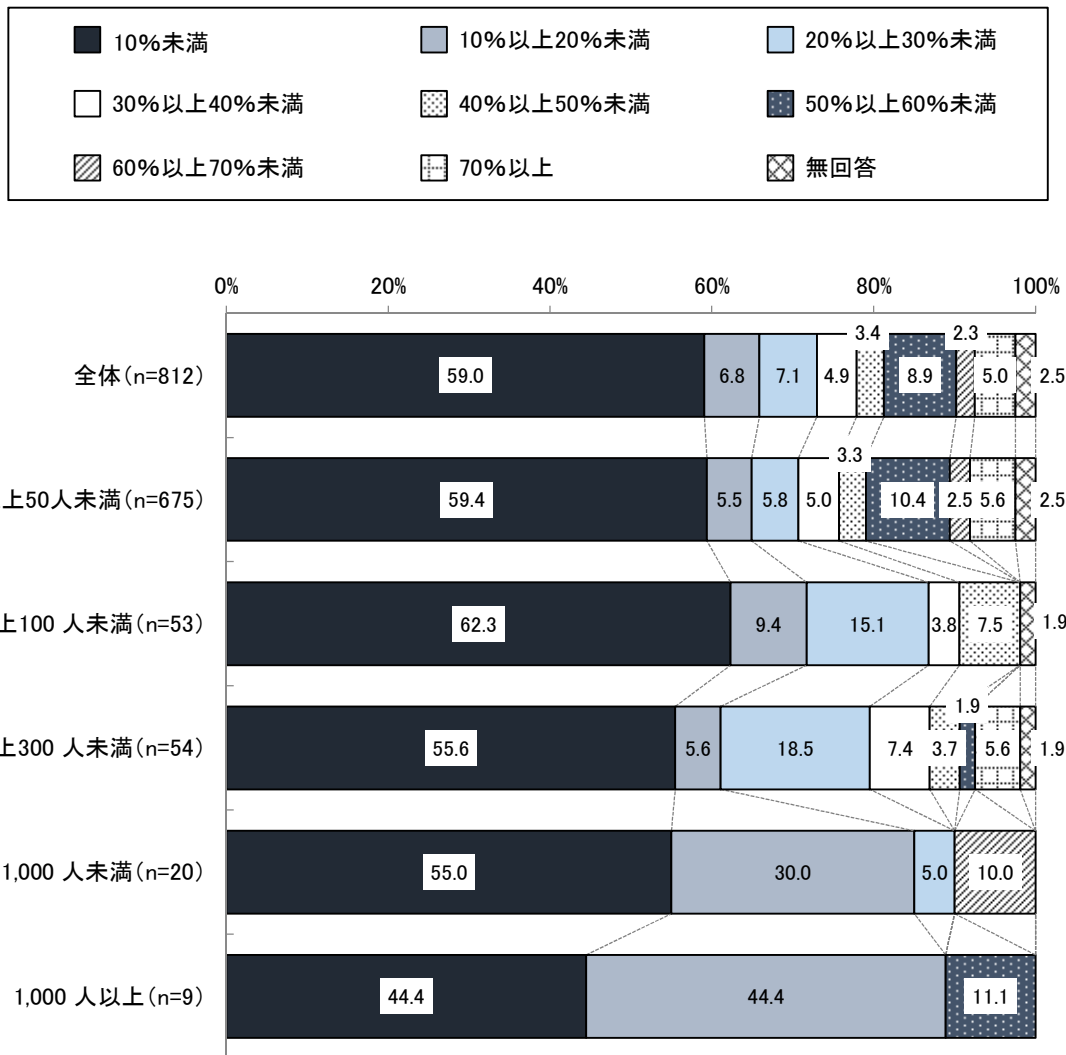
図表 11 管理職、役員に占める女性の割合（業種別）



※「農業 (n=3)」、「工業、採石業、砂利採取業 (n=4)」、「総合サービス事業 (n=6)」、「公務 (他に分類されるものを除く) (n=2)」については回答数が少ないため、省略している。

	全体	1 0 % 未 満	1 0 % 以 上 2 0 % 未 満	2 0 % 以 上 3 0 % 未 満	3 0 % 以 上 4 0 % 未 満	4 0 % 以 上 5 0 % 未 満	5 0 % 以 上 6 0 % 未 満	6 0 % 以 上 7 0 % 未 満	7 0 % 以 上	無 回 答
上段：回答数／下段：構成比										
全体	812 100.0	479 59.0	55 6.8	58 7.1	40 4.9	28 3.4	72 8.9	19 2.3	41 5.0	20 2.5
業種別										
農業	3 100.0	1 33.3	-	-	-	1 33.3	1 33.3	-	-	-
漁業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工業、採石業、砂利採取業	4 100.0	3 75.0	-	-	-	-	1 25.0	-	-	-
建設業	165 100.0	103 62.4	15 9.1	18 10.9	9 5.5	4 2.4	7 4.2	4 2.4	1 0.6	4 2.4
製造業	91 100.0	57 62.6	7 7.7	8 8.8	4 4.4	1 1.1	8 8.8	1 1.1	2 2.2	3 3.3
電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	11 78.6	1 7.1	-	-	-	2 14.3	-	-	-
情報通信業	24 100.0	16 66.7	2 8.3	3 12.5	-	-	2 8.3	-	1 4.2	-
運輸業、郵便業	18 100.0	12 66.7	1 5.6	1 5.6	1 5.6	1 5.6	1 5.6	-	-	1 5.6
卸売業、小売業	187 100.0	108 57.8	13 7.0	9 4.8	7 3.7	8 4.3	22 11.8	5 2.7	10 5.3	5 2.7
金融業、保険業	31 100.0	13 41.9	4 12.9	4 12.9	2 6.5	1 3.2	4 12.9	-	2 6.5	1 3.2
不動産業、物品賃貸業	20 100.0	13 65.0	-	-	1 5.0	1 5.0	1 5.0	3 15.0	1 5.0	-
学術研究、専門、技術サービス業	43 100.0	25 58.1	4 9.3	1 2.3	4 9.3	1 2.3	4 9.3	-	3 7.0	1 2.3
宿泊業、飲食サービス業	41 100.0	28 68.3	1 2.4	3 7.3	2 4.9	1 2.4	2 4.9	-	4 9.8	-
生活関連サービス業、娯楽業	17 100.0	11 64.7	-	1 5.9	-	-	3 17.6	1 5.9	1 5.9	-
教育、学習支援業	14 100.0	5 35.7	-	1 7.1	-	-	3 21.4	-	5 35.7	-
医療、福祉	37 100.0	6 16.2	-	1 2.7	6 16.2	6 16.2	7 18.9	3 8.1	8 21.6	-
総合サービス事業	6 100.0	4 66.7	1 16.7	-	-	-	-	-	-	1 16.7
サービス業（他に分類されないもの）	75 100.0	47 62.7	4 5.3	7 9.3	4 5.3	3 4.0	4 5.3	2 2.7	3 4.0	1 1.3
公務（他に分類されるものを除く）	2 100.0	1 50.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-	-
分類不能の産業	17 100.0	13 76.5	2 11.8	-	-	-	-	-	-	2 11.8

図表 12 管理職、役員に占める女性の割合（企業規模別）



	全体	割合 (%)									無回答
		0%未満	10%以上	20%以上	30%以上	40%以上	50%以上	60%以上	70%以上	無回答	
上段：回答数 / 下段：構成比											
全体	812	479	55	58	40	28	72	19	41	20	
	100.0	59.0	6.8	7.1	4.9	3.4	8.9	2.3	5.0	2.5	
1人以上50人未満	675	401	37	39	34	22	70	17	38	17	
	100.0	59.4	5.5	5.8	5.0	3.3	10.4	2.5	5.6	2.5	
50人以上100人未満	53	33	5	8	2	4	-	-	-	1	
	100.0	62.3	9.4	15.1	3.8	7.5	-	-	-	1.9	
100人以上300人未満	54	30	3	10	4	2	1	-	3	1	
	100.0	55.6	5.6	18.5	7.4	3.7	1.9	-	5.6	1.9	
300人以上1,000人未満	20	11	6	1	-	-	-	2	-	-	
	100.0	55.0	30.0	5.0	-	-	-	10.0	-	-	
1,000人以上	9	4	4	-	-	-	1	-	-	-	
	100.0	44.4	44.4	-	-	-	11.1	-	-	-	

問8 令和2年度中に上位の職位に昇任（昇格）した従業員に占める女性の割合を選択してください。

【全体】

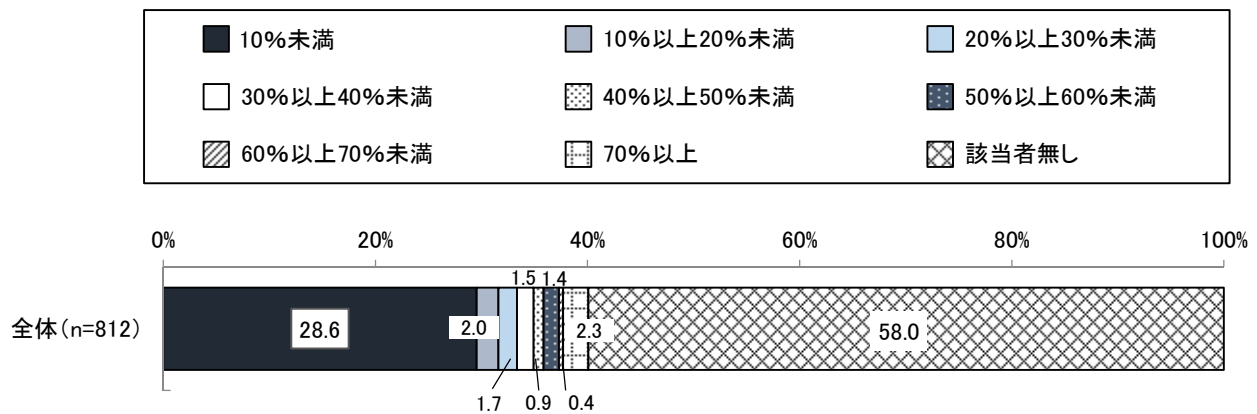
令和2年度中に上位の職位に昇任（昇格）した従業員に占める女性の割合を見ると、「10%未満」が28.6%で、10%以上と回答した割合の合計は10.2%にとどまっている。

【属性別】

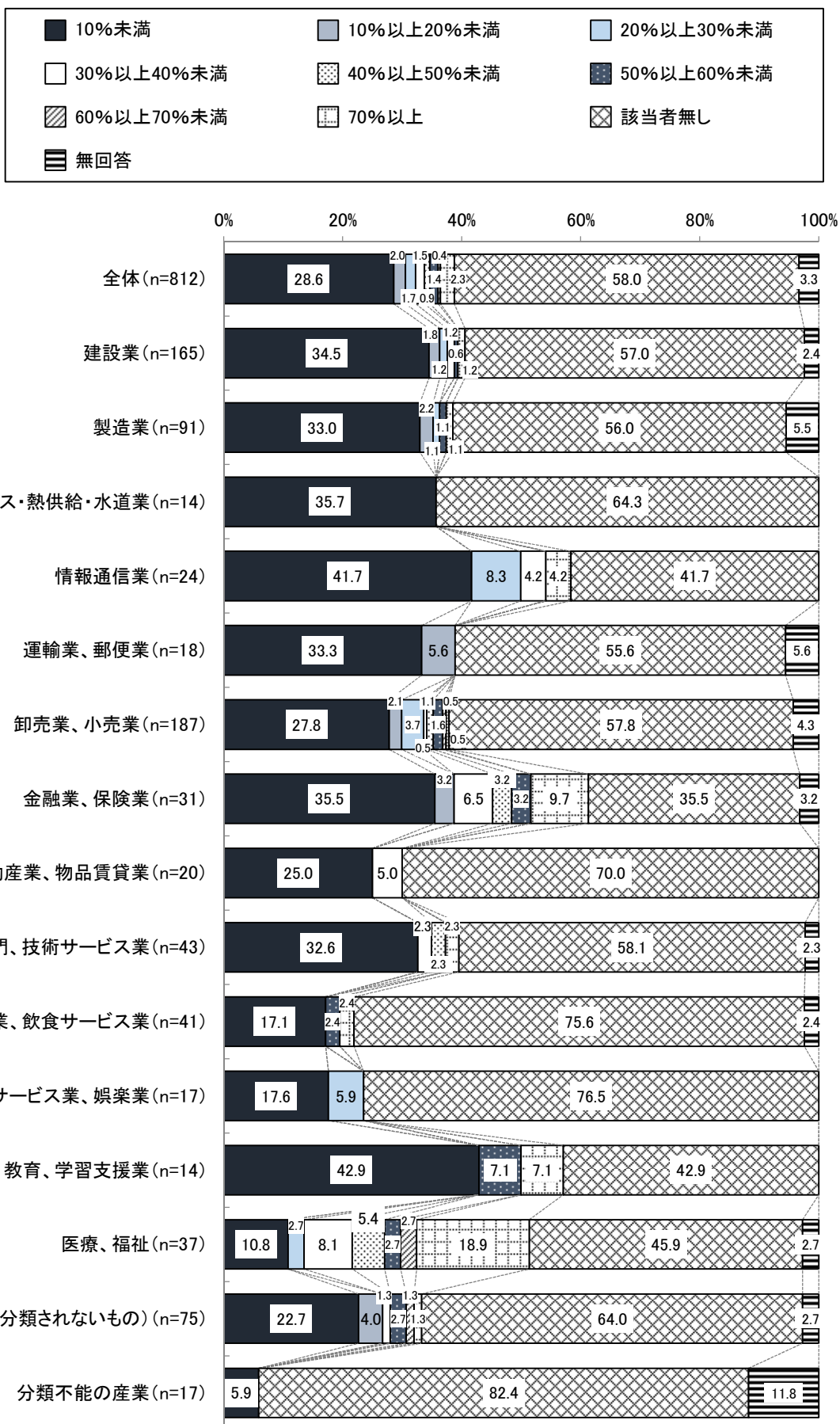
業種別に見ると、「医療、福祉」では50%以上と回答した割合の合計が24.3%で他の業種よりも高くなっている。

企業規模別に見ると、50人未満では昇任等の「該当者なし」が6割を超えており、概ね企業規模が大きくなるほど、昇任等した女性の割合が増えている。

図表 13 昇任（昇格）した従業員に占める女性の割合（全体）



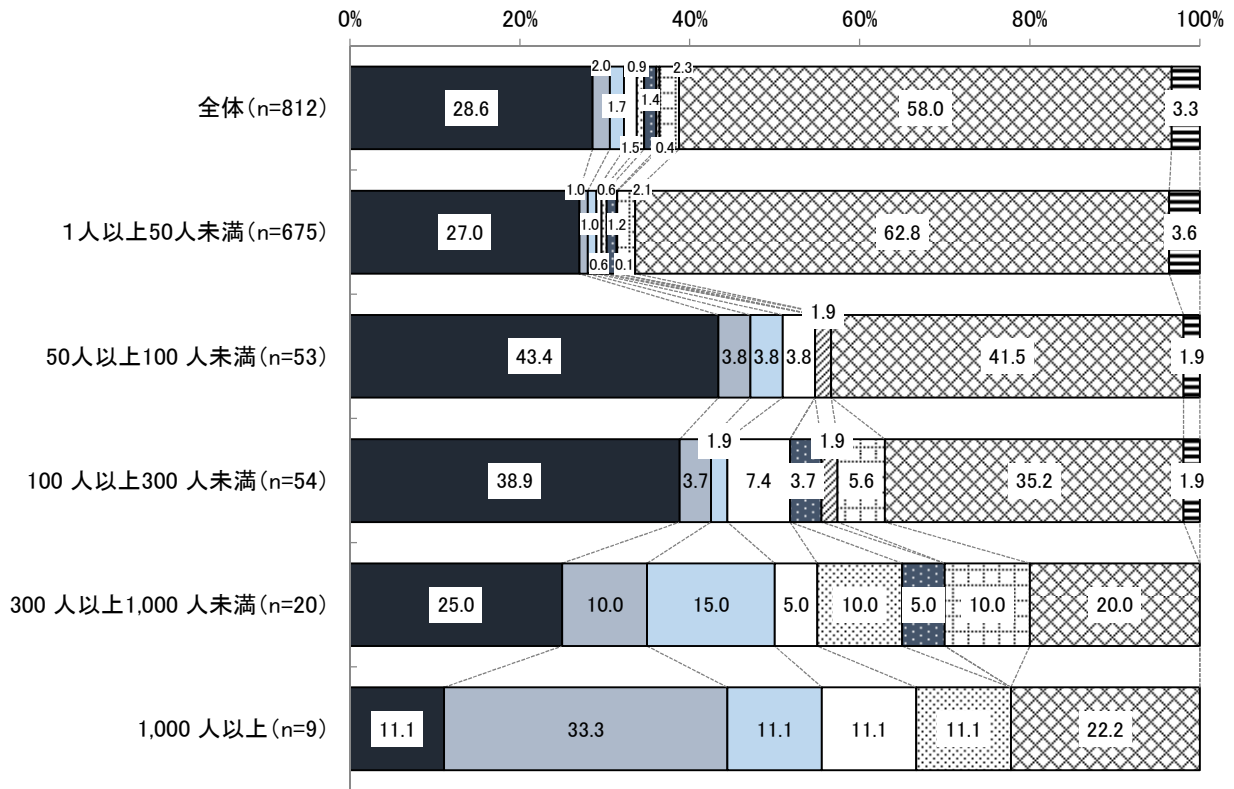
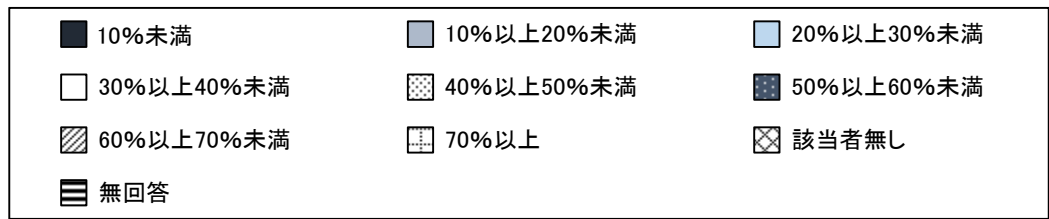
図表 14 昇任（昇格）した従業員に占める女性の割合（業種別）



※「農業 (n=3)」、「工業、採石業、砂利採取業 (n=4)」、「総合サービス事業 (n=6)」、「公務 (他に分類されるものを除く) (n=2)」については回答数が少ないため、省略している。

	全体	1	1	2	3	4	5	6	7	該 当 者 無 し	無 回 答
		0 % 未 満	0 % 以 上 2 0 % 未 満	0 % 以 上 3 0 % 未 満	0 % 以 上 4 0 % 未 満	0 % 以 上 5 0 % 未 満	0 % 以 上 6 0 % 未 満	0 % 以 上 7 0 % 未 満			
上段：回答数／下段：構成比											
全体	812 100.0	232 28.6	16 2.0	14 1.7	12 1.5	7 0.9	11 1.4	3 0.4	19 2.3	471 58.0	27 3.3
業種別											
農業	3 100.0	1 33.3	-	-	-	1 33.3	-	-	-	1 33.3	-
漁業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工業、採石業、砂利採取業	4 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	4 100.0	-
建設業	165 100.0	57 34.5	3 1.8	2 1.2	2 1.2	-	1 0.6	-	2 1.2	94 57.0	4 2.4
製造業	91 100.0	30 33.0	2 2.2	1 1.1	-	-	1 1.1	-	1 1.1	51 56.0	5 5.5
電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	5 35.7	-	-	-	-	-	-	-	9 64.3	-
情報通信業	24 100.0	10 41.7	-	2 8.3	1 4.2	-	-	-	1 4.2	10 41.7	-
運輸業、郵便業	18 100.0	6 33.3	1 5.6	-	-	-	-	-	-	10 55.6	1 5.6
卸売業、小売業	187 100.0	52 27.8	4 2.1	7 3.7	1 0.5	2 1.1	3 1.6	1 0.5	1 0.5	108 57.8	8 4.3
金融業、保険業	31 100.0	11 35.5	1 3.2	-	2 6.5	1 3.2	1 3.2	-	3 9.7	11 35.5	1 3.2
不動産業、物品賃貸業	20 100.0	5 25.0	-	-	1 5.0	-	-	-	-	14 70.0	-
学術研究、専門、技術サービス業	43 100.0	14 32.6	-	-	1 2.3	1 2.3	-	-	1 2.3	25 58.1	1 2.3
宿泊業、飲食サービス業	41 100.0	7 17.1	-	-	-	-	1 2.4	-	1 2.4	31 75.6	1 2.4
生活関連サービス業、娯楽業	17 100.0	3 17.6	-	1 5.9	-	-	-	-	-	13 76.5	-
教育、学習支援業	14 100.0	6 42.9	-	-	-	-	1 7.1	-	1 7.1	6 42.9	-
医療、福祉	37 100.0	4 10.8	-	1 2.7	3 8.1	2 5.4	1 2.7	1 2.7	7 18.9	17 45.9	1 2.7
総合サービス事業	6 100.0	1 16.7	1 16.7	-	-	-	-	-	-	4 66.7	-
サービス業（他に分類されないもの）	75 100.0	17 22.7	3 4.0	-	1 1.3	-	2 2.7	1 1.3	1 1.3	48 64.0	2 2.7
公務（他に分類されるものを除く）	2 100.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-	-	1 50.0	-
分類不能の産業	17 100.0	1 5.9	-	-	-	-	-	-	-	14 82.4	2 11.8

図表 15 昇任（昇格）した従業員に占める女性の割合（企業規模別）



	全体	10%未満							10%以上20%未満	20%以上30%未満	30%以上40%未満	40%以上50%未満	50%以上60%未満	60%以上70%未満	70%以上	該当者無し	無回答
		1	2	3	4	5	6	7									
上段：回答数／下段：構成比																	
全体	812	232	16	14	12	7	11	3	19	471	27						
	100.0	28.6	2.0	1.7	1.5	0.9	1.4	0.4	2.3	58.0	3.3						
1人以上50人未満	675	182	7	7	4	4	8	1	14	424	24						
	100.0	27.0	1.0	1.0	0.6	0.6	1.2	0.1	2.1	62.8	3.6						
50人以上100人未満	53	23	2	2	2	-	-	1	-	22	1						
	100.0	43.4	3.8	3.8	3.8	-	-	1.9	-	41.5	1.9						
100人以上300人未満	54	21	2	1	4	-	2	1	3	19	1						
	100.0	38.9	3.7	1.9	7.4	-	3.7	1.9	5.6	35.2	1.9						
300人以上1,000人未満	20	5	2	3	1	2	1	-	2	4	-						
	100.0	25.0	10.0	15.0	5.0	10.0	5.0	-	10.0	20.0	-						
1,000人以上	9	1	3	1	1	1	-	-	-	2	-						
	100.0	11.1	33.3	11.1	11.1	11.1	-	-	-	22.2	-						

問9 5年前（平成28年度）と比べて女性の管理職・役員はどう変わりましたか。

【全体】

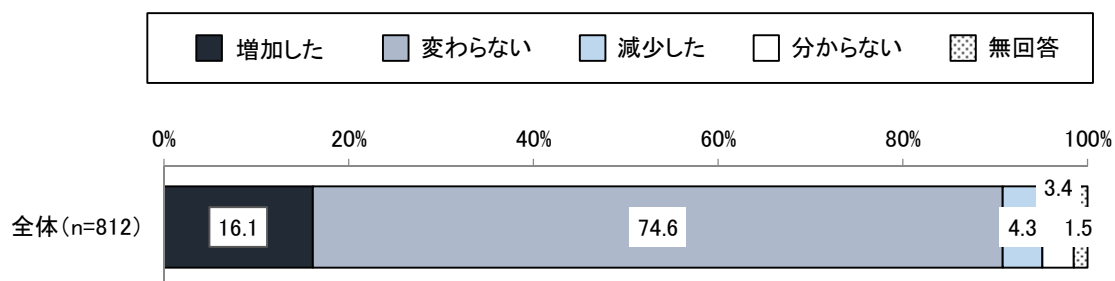
女性の管理職・役員がどう変わったかについて見ると、「変わらない」が74.6%で最も高く、次いで「増加した」(16.1%)、「減少した」(4.3%)と続いており、変化を感じたのは2割弱にとどまっている。

【属性別】

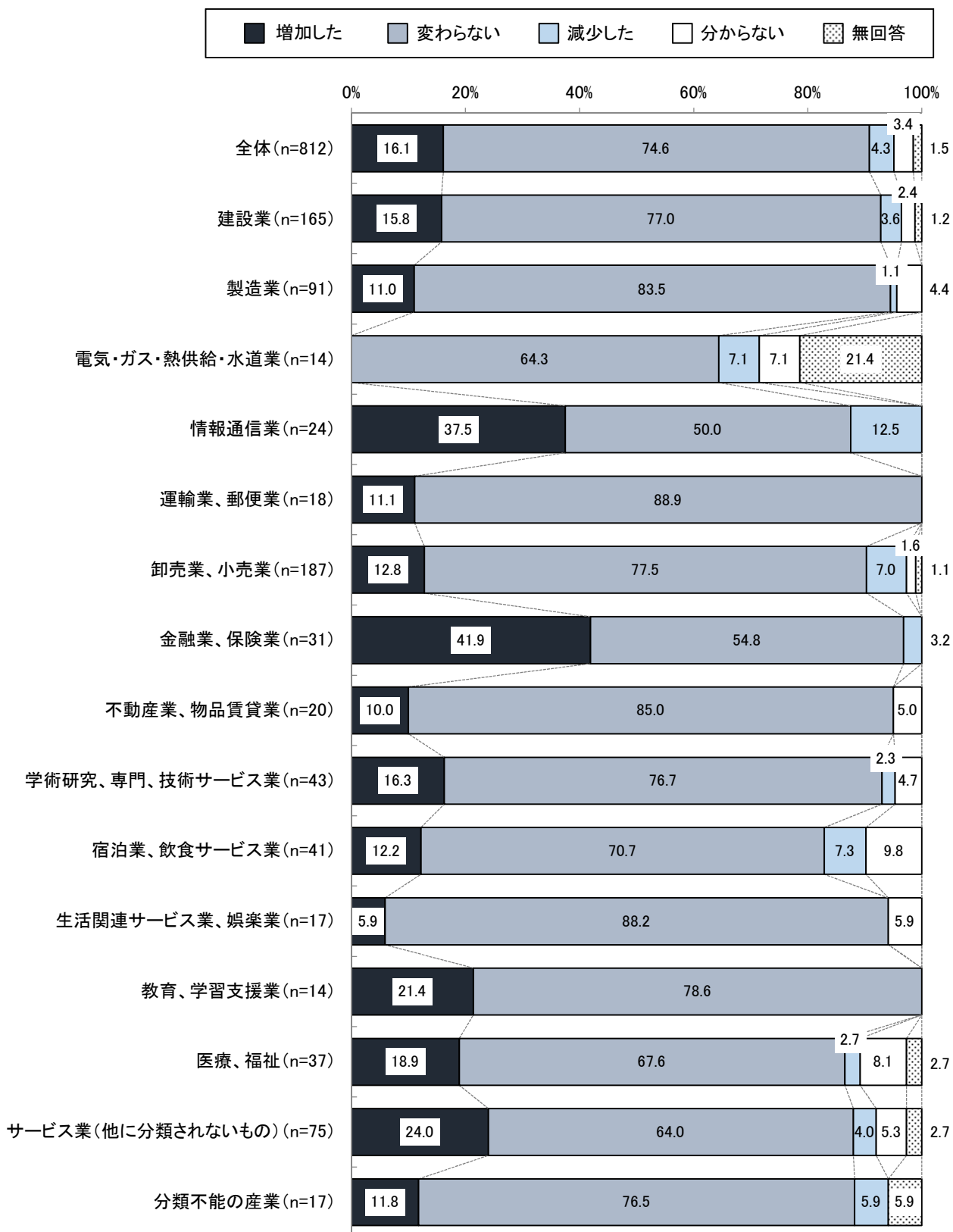
業種別に見ると、「情報通信業」、「金融業、保険業」などで「増加した」が他の業種に比べて高くなっている。

企業規模別に見ると、300人以上の規模では「増加した」が半数以上を占めている。

図表 16 平成28年度と比べて女性の管理職・役員はどう変わったか（全体）



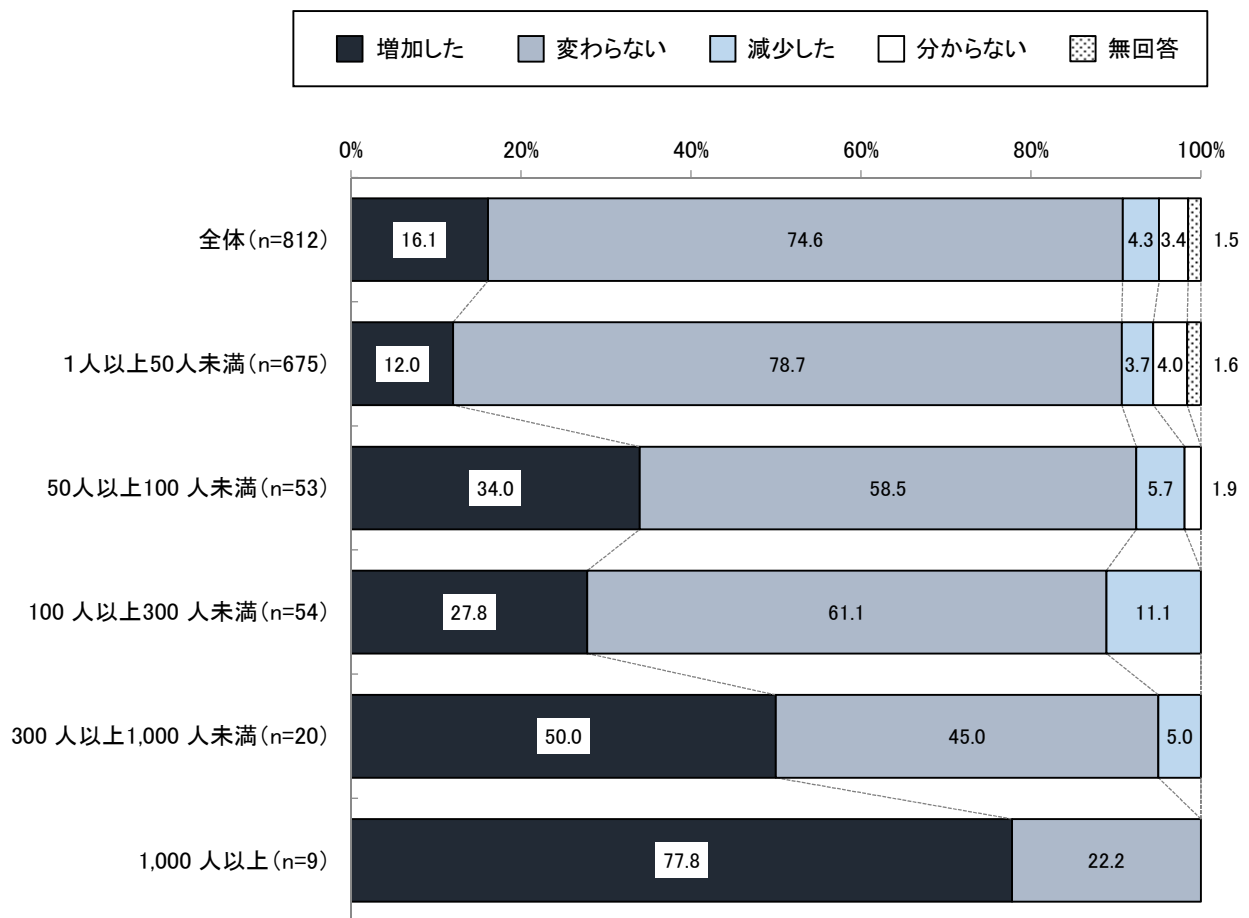
図表 17 5年前と比べて女性の管理職・役員はどう変わったか（業種別）



※「農業 (n=3)」、「工業、採石業、砂利採取業 (n=4)」、「総合サービス事業 (n=6)」、「公務 (他に分類されるものを除く) (n=2)」については回答数が少ないため、省略している。

	全体	増加した	変わらない	減少した	分からない	無回答	
上段：回答数／下段：構成比							
全体	812 100.0	131 16.1	606 74.6	35 4.3	28 3.4	12 1.5	
業種別	農業	3 100.0	- -	3 100.0	- -	- -	
	漁業	- -	- -	- -	- -	- -	
	工業、採石業、砂利採取業	4 100.0	- -	3 75.0	1 25.0	- -	
	建設業	165 100.0	26 15.8	127 77.0	6 3.6	4 2.4	2 1.2
	製造業	91 100.0	10 11.0	76 83.5	1 1.1	4 4.4	- -
	電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	- -	9 64.3	1 7.1	1 7.1	3 21.4
	情報通信業	24 100.0	9 37.5	12 50.0	3 12.5	- -	- -
	運輸業、郵便業	18 100.0	2 11.1	16 88.9	- -	- -	- -
	卸売業、小売業	187 100.0	24 12.8	145 77.5	13 7.0	3 1.6	2 1.1
	金融業、保険業	31 100.0	13 41.9	17 54.8	1 3.2	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	20 100.0	2 10.0	17 85.0	- -	1 5.0	- -
	学術研究、専門、技術サービス業	43 100.0	7 16.3	33 76.7	1 2.3	2 4.7	- -
	宿泊業、飲食サービス業	41 100.0	5 12.2	29 70.7	3 7.3	4 9.8	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	17 100.0	1 5.9	15 88.2	- -	1 5.9	- -
	教育、学習支援業	14 100.0	3 21.4	11 78.6	- -	- -	- -
	医療、福祉	37 100.0	7 18.9	25 67.6	1 2.7	3 8.1	1 2.7
	総合サービス事業	6 100.0	1 16.7	4 66.7	- -	1 16.7	- -
	サービス業（他に分類されないもの）	75 100.0	18 24.0	48 64.0	3 4.0	4 5.3	2 2.7
	公務（他に分類されるものを除く）	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -
	分類不能の産業	17 100.0	2 11.8	13 76.5	1 5.9	- -	1 5.9

図表 18 5年前と比べて女性の管理職・役員はどう変わったか（企業規模別）



		全体	増加した	変わらない	減少した	分からない	無回答
上段：回答数／下段：構成比							
企業規模別	全体	812	131	606	35	28	12
		100.0	16.1	74.6	4.3	3.4	1.5
	1人以上50人未満	675	81	531	25	27	11
		100.0	12.0	78.7	3.7	4.0	1.6
	50人以上100人未満	53	18	31	3	1	-
		100.0	34.0	58.5	5.7	1.9	-
	100人以上300人未満	54	15	33	6	-	-
	100.0	27.8	61.1	11.1	-	-	
300人以上1,000人未満	20	10	9	1	-	-	
	100.0	50.0	45.0	5.0	-	-	
1,000人以上	9	7	2	-	-	-	
	100.0	77.8	22.2	-	-	-	

問9で「増加した」と回答した企業にお聞きします。

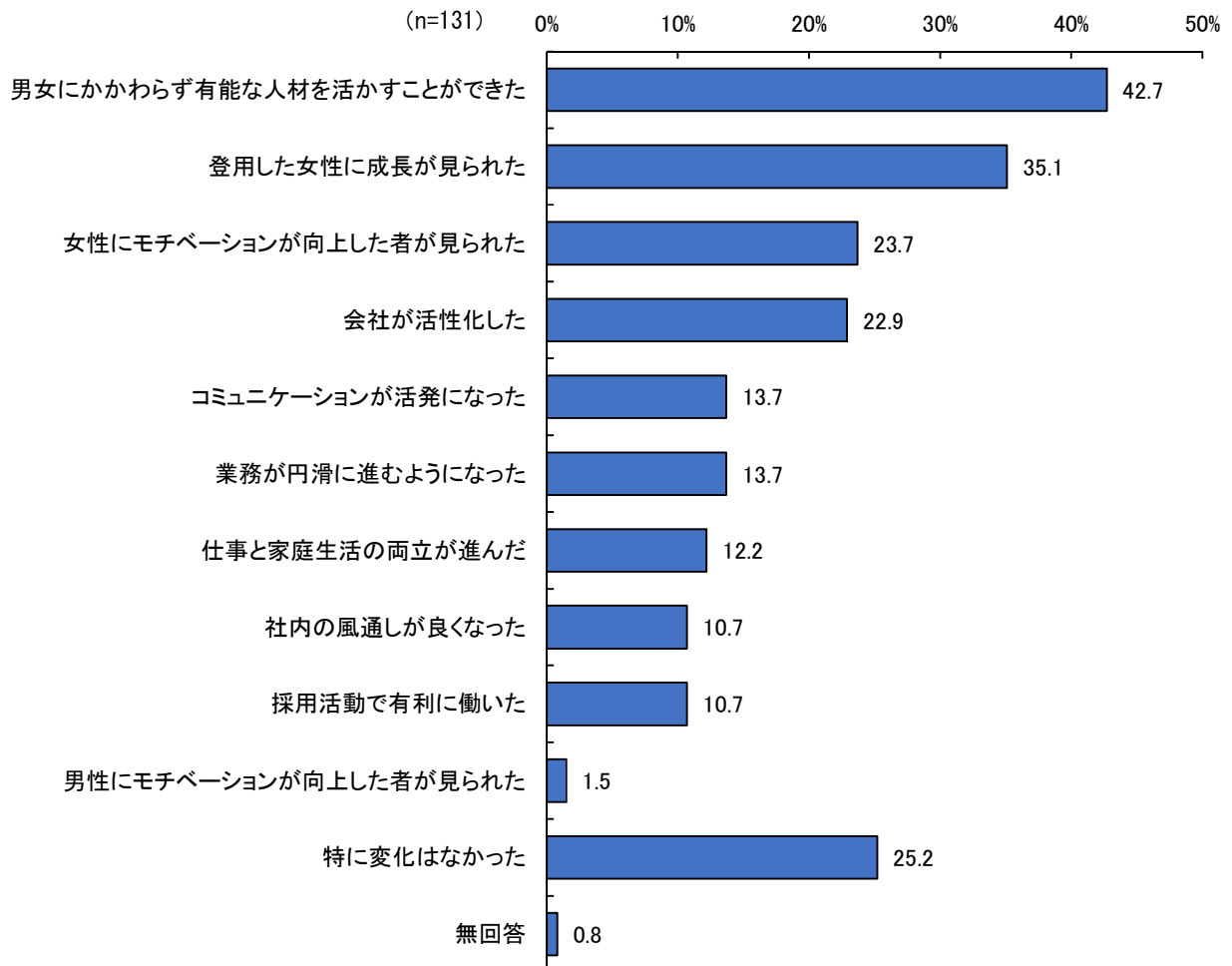
問 10-1 女性の管理職・役員が増加したことで、プラス面でどのような変化がありましたか。
(複数回答可)

【全体】

女性の管理職・役員の増加によるプラス面での変化を見ると、「男女にかかわらず有能な人材を活かすことができた」が42.7%で最も多く、次いで「登用した女性に成長が見られた」(35.1%)、「女性にモチベーションが向上した者が見られた」(23.7%)、「会社が活性化した」(22.9%)、「コミュニケーションが活発になった」「業務が円滑に進むようになった」(13.7%)と続いている。

一方、「特に変化はなかった」は25.2%となっている。

図表 19 女性の管理職・役員の増加によるプラス面での変化（全体／複数回答）



問9で「増加した」と回答した企業にお聞きします。

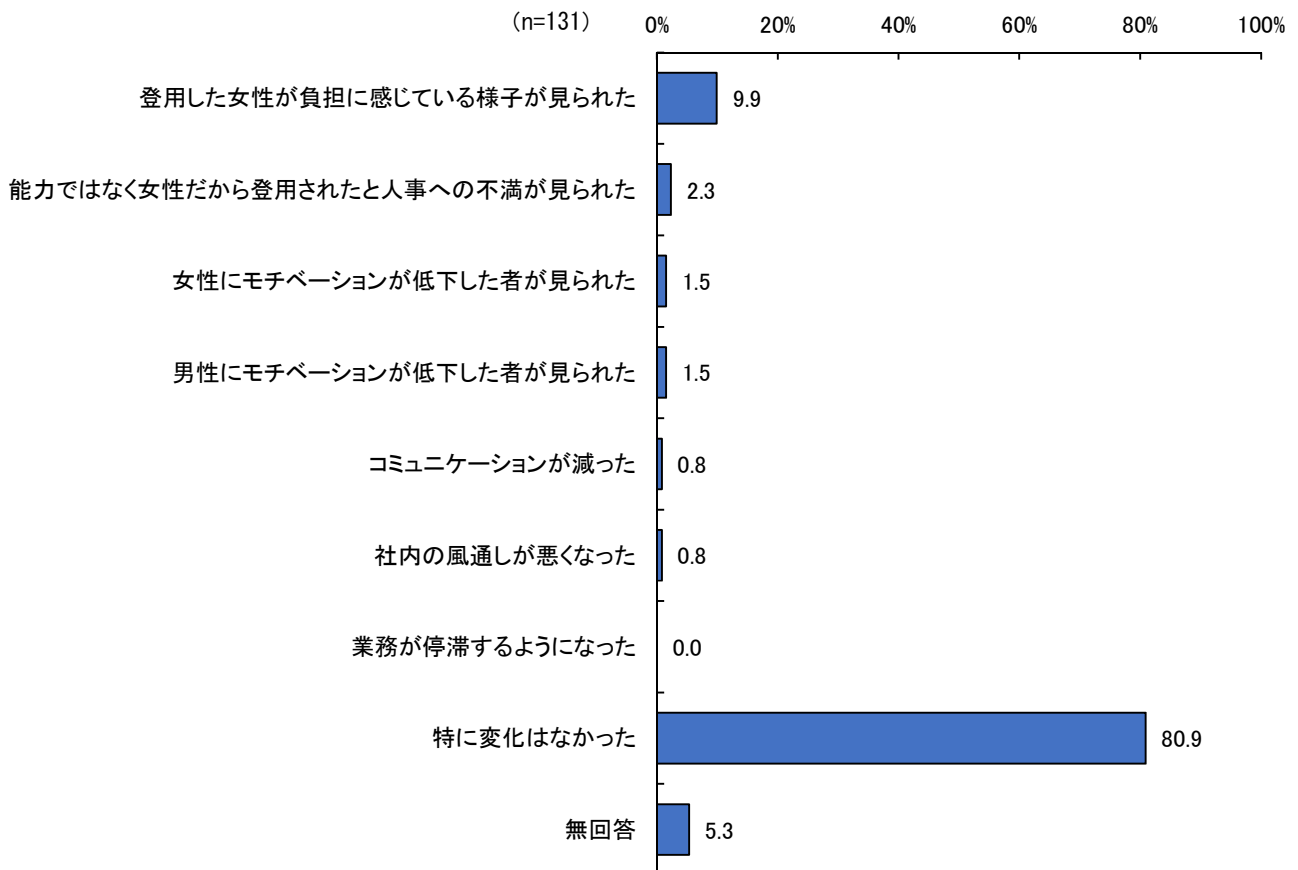
問 10-2 女性の管理職・役員が増加したことで、マイナス面でどのような変化がありましたか。
(複数回答可)

【全体】

女性の管理職・役員の増加によるマイナス面での変化を見ると、「特に変化はなかった」が80.9%と最も多く、その割合は突出している。

変化が見られた中では、「登用した女性が負担に感じている様子が見られた」が9.9%、次いで「能力ではなく女性だから登用されたと人事への不満が見られた」(2.3%)となっている。

図表 20 女性の管理職・役員の増加によるマイナス面での変化（全体／複数回答）



問9で「変わらない」「減少した」と回答した企業にお聞きします。

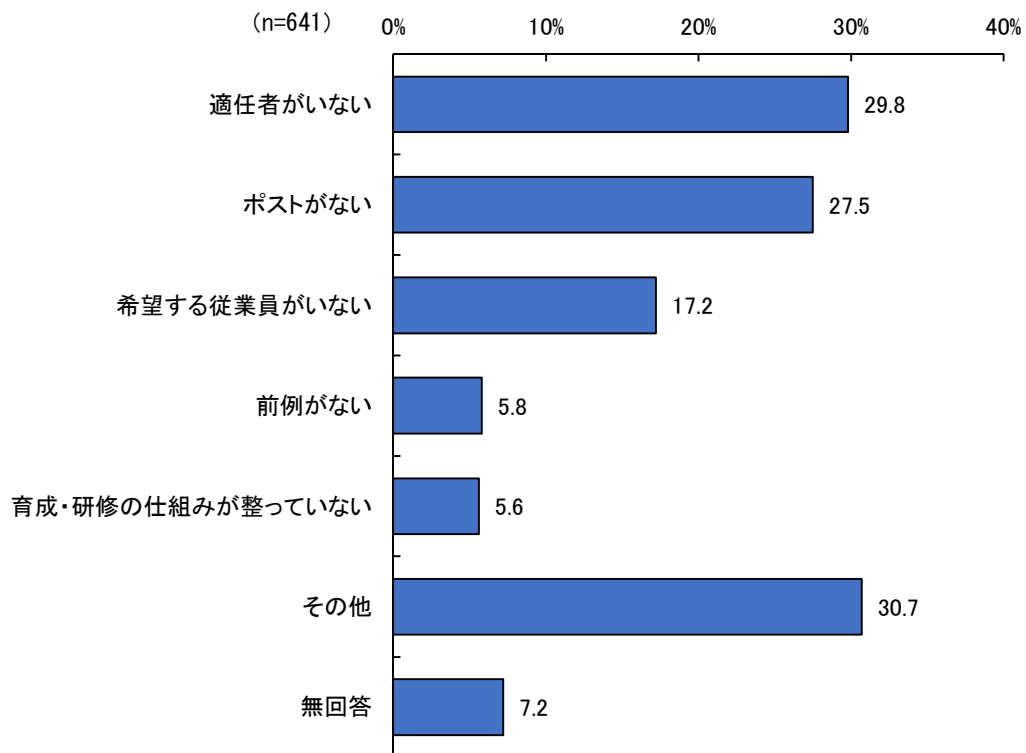
問11 女性の管理職・役員への登用が進まない理由は何ですか。(複数回答可)

【全体】

女性の管理職・役員への登用が進まない理由を見ると、「適任者がいない」が29.8%、次いで「ポストがない」(27.5%)、「希望する従業員がいない」(17.2%)、「前例がない」(5.8%)、「育成・研修の仕組みが整っていない」(5.6%)と続いている。

また、「その他」が30.7%で最も多くなっているのは、元々女性の管理職・役員への登用が進んでいる事業所が含まれるものと推察される。

図表 21 女性の管理職・役員への登用が進まない理由 (全体/複数回答)

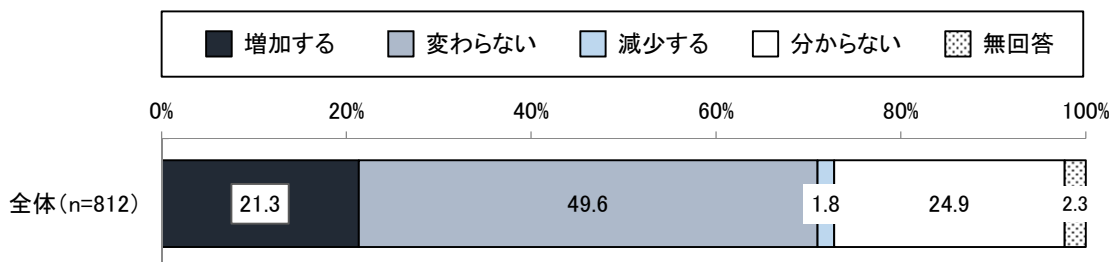


問 12 今後（概ね5年程度先）、貴社での女性の管理職・役員数はどうなると思いますか。

【全体】

今後、女性の管理職・役員数がどうなると思うかについて見ると、「変わらない」が49.6%で最も高く、次いで「分からない」(24.9%)、「増加する」(21.3%)と続いている。

図表 22 今後、女性の管理職・役員数はどうなると思うか（全体）

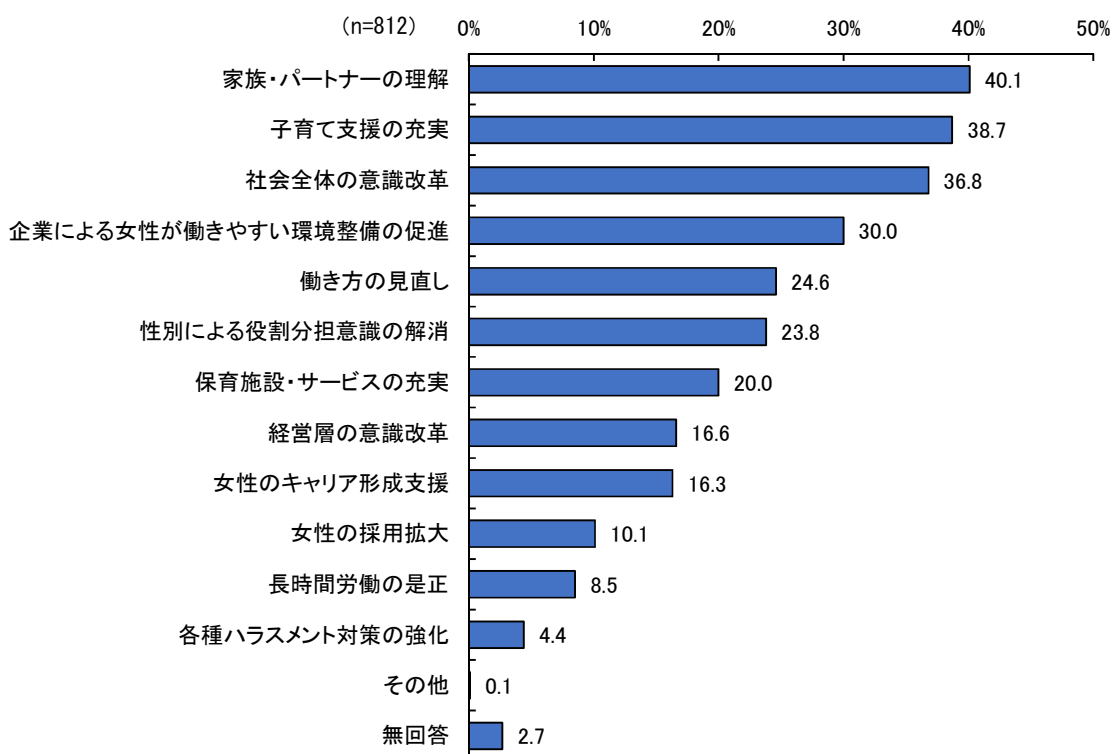


問 13 女性の活躍を進めていくうえで特に何が大切だと思いますか。（複数回答可）

【全体】

女性の活躍を進めていくうえで特に大切だと思う事を見ると、「家族・パートナーの理解」が40.1%でも最も多く、次いで「子育て支援の充実」(38.7%)、「社会全体の意識改革」(36.8%)、「企業による女性が働きやすい環境整備の促進」(30.0%)、「働き方の見直し」(24.6%)と続いている。

図表 23 女性の活躍を進めていくうえで特に大切だと思うこと（全体／複数回答）



3. 両立支援制度について

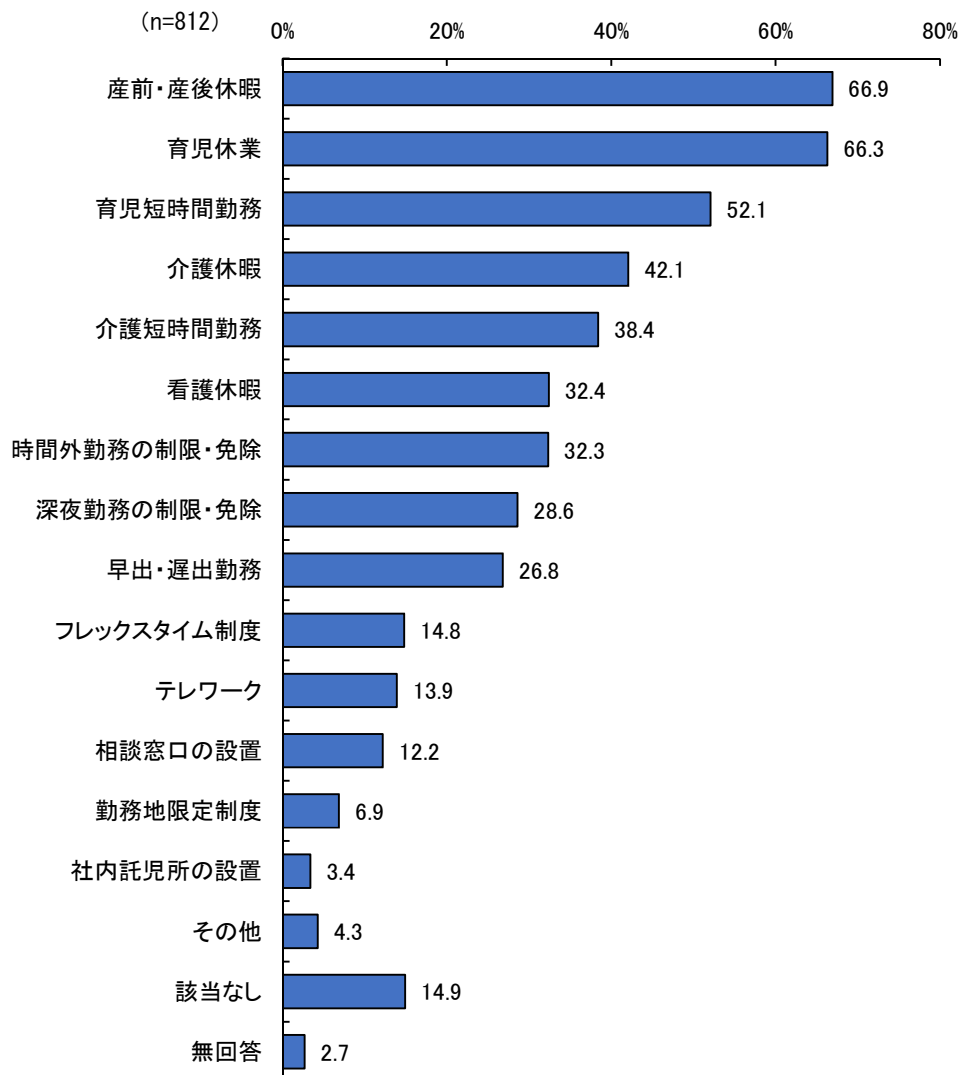
問 14 貴社の仕事と家庭生活の両立を支援するための制度（以下、「両立支援制度」という。）で該当するもの全てを選択してください。（複数回答可）

【全体】

該当する両立支援制度について見ると、法定の制度である「介護休暇」、「看護休暇」などでも3割から4割しか選択されておらず、活用が進んでいないことがうかがえる。

また、コロナ禍での活用が期待された「テレワーク」は13.9%となっている。

図表 24 両立支援制度について（全体／複数回答）



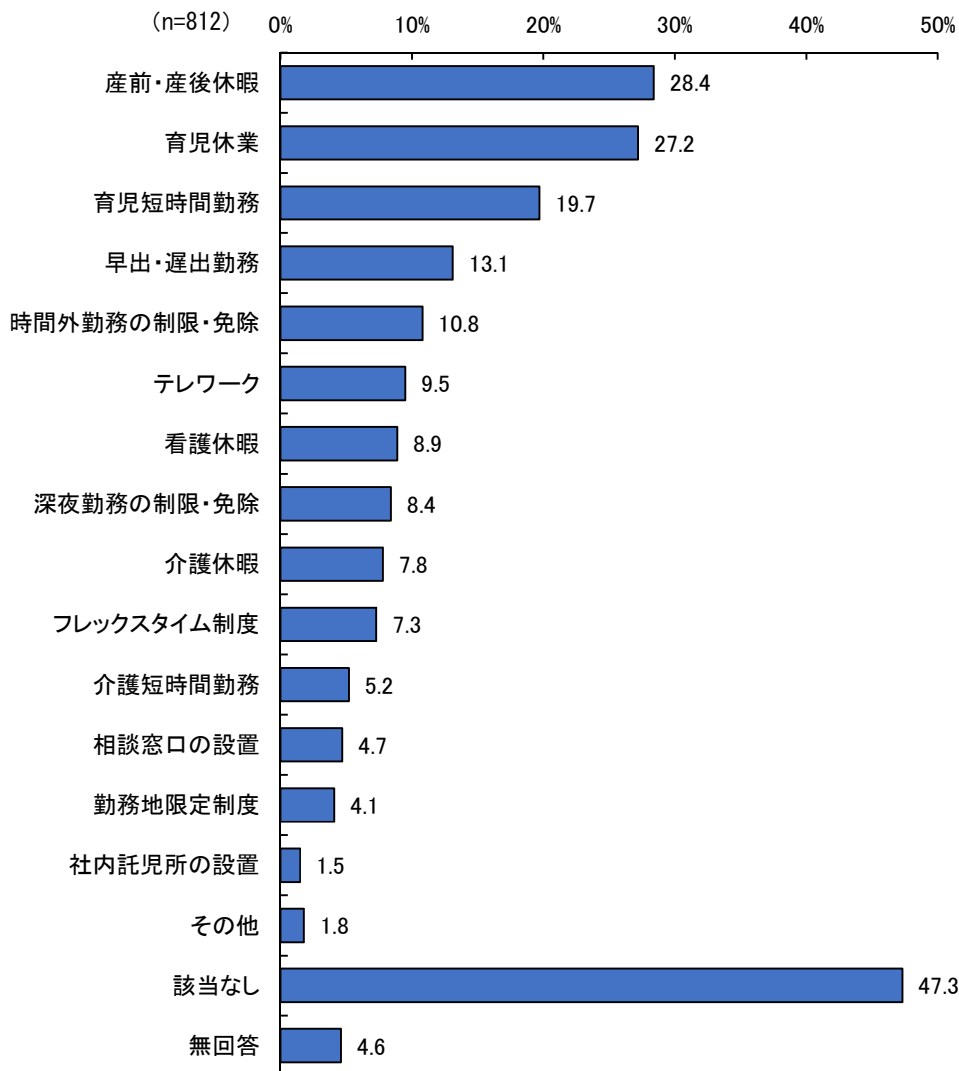
問 15 過去3年間（平成30年度～令和2年度）の貴社の両立支援制度で利用実績のあるものを男女別で全て選択してください。（複数回答可）

【全体】

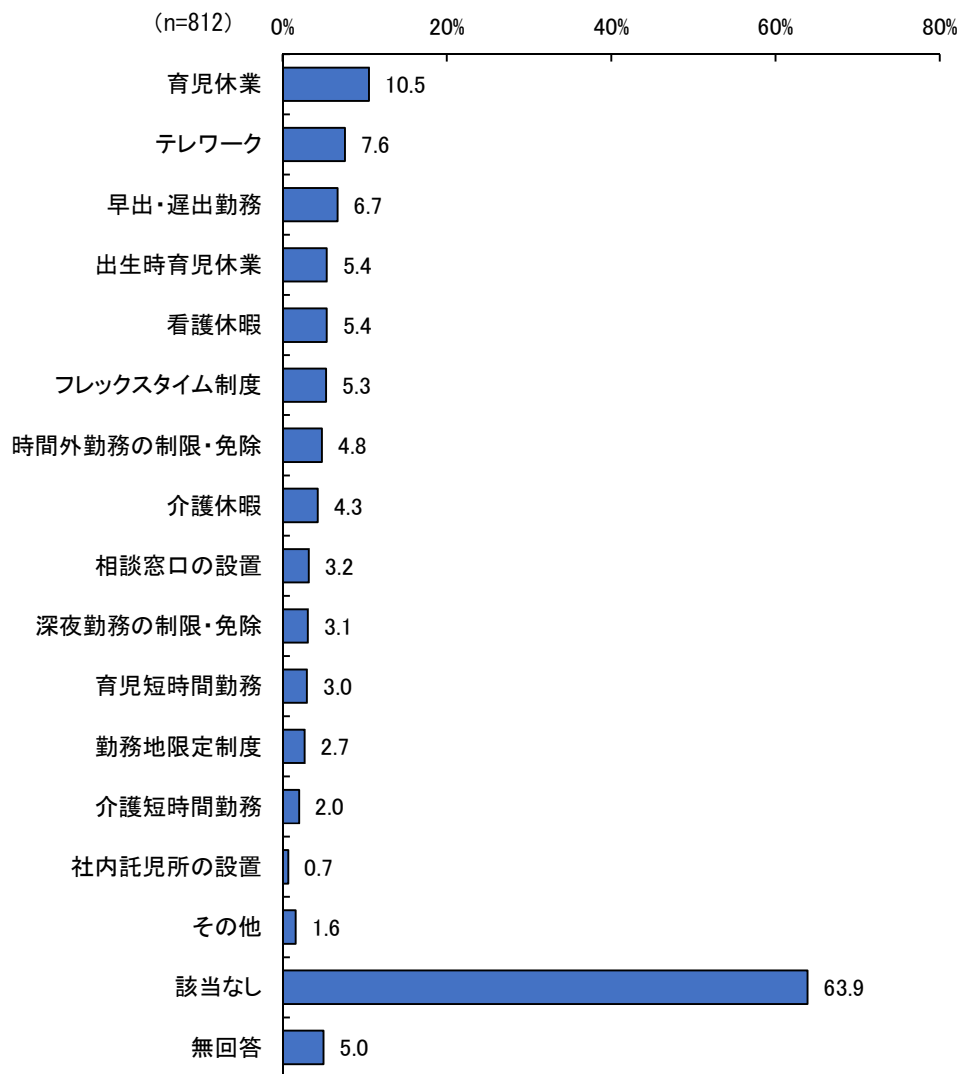
過去3年間の両立支援制度で利用実績のあるものを見ると、女性では、「産前・産後休暇」が28.4%、「育児休業」が27.2%、「育児時短勤務」が19.7%などとなっている。

男性では、「育児休業」が10.5%、「テレワーク」が7.6%、「早出・遅出勤務」が6.7%などとなっており、女性と男性を比較すると、利用実績の割合は女性のほうが全体的に高くなっている。

図表 25 両立支援制度で利用実績のあるもの（女性）（全体／複数回答）



図表 26 両立支援制度で利用実績のあるもの（男性）（全体／複数回答）



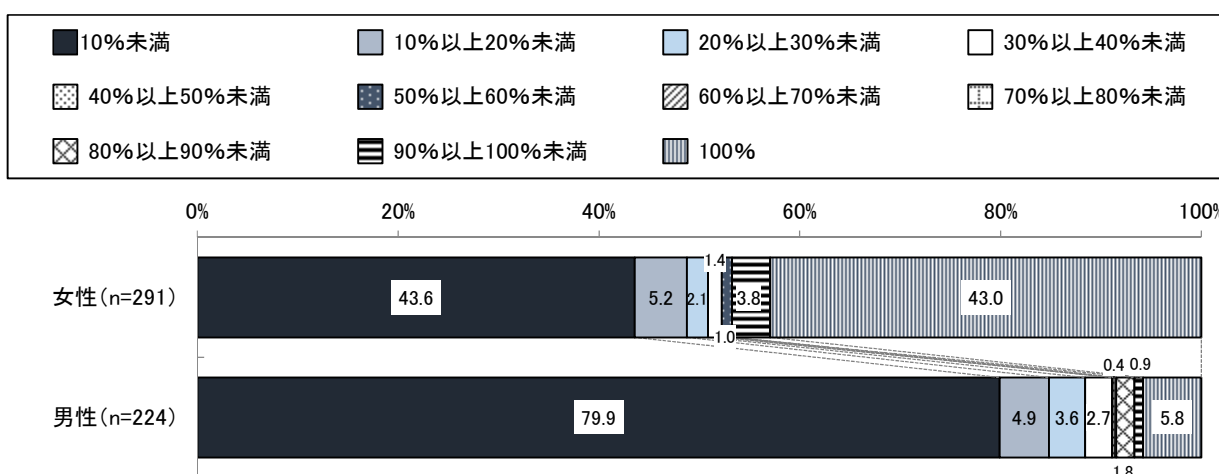
4. 育児休業の取得について

問 16 過去3年間に育児休業の取得対象となった従業員はいますか。該当者がいれば男女別の取得率、平均取得日数をお答えください。

【全体：該当者のみ（取得率）】

女性の育児休業取得率を見ると、「10%未満」が43.6%と最も高いものの、次いで「100%」が43.0%と続き、取得率に差がみられる。一方、男性の育児休業取得率を見ると、「10%未満」が79.9%と最も高く、次いで「100%」が5.8%となっている。

図表 27 育児休業取得率（全体：該当者のみ）

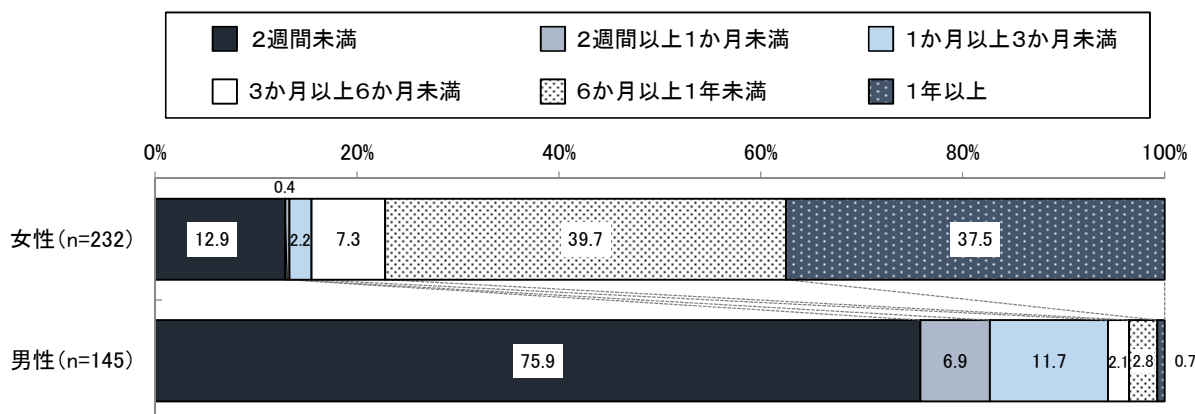


【全体：該当者のみ（平均取得日数）】

女性の育児休業平均取得日数を見ると、「6か月以上1年未満」が39.7%と最も高く、次いで「1年以上」が37.5%となっている。

一方、男性の育児休業平均取得日数は、「2週間未満」が75.9%と最も高くとなっている。

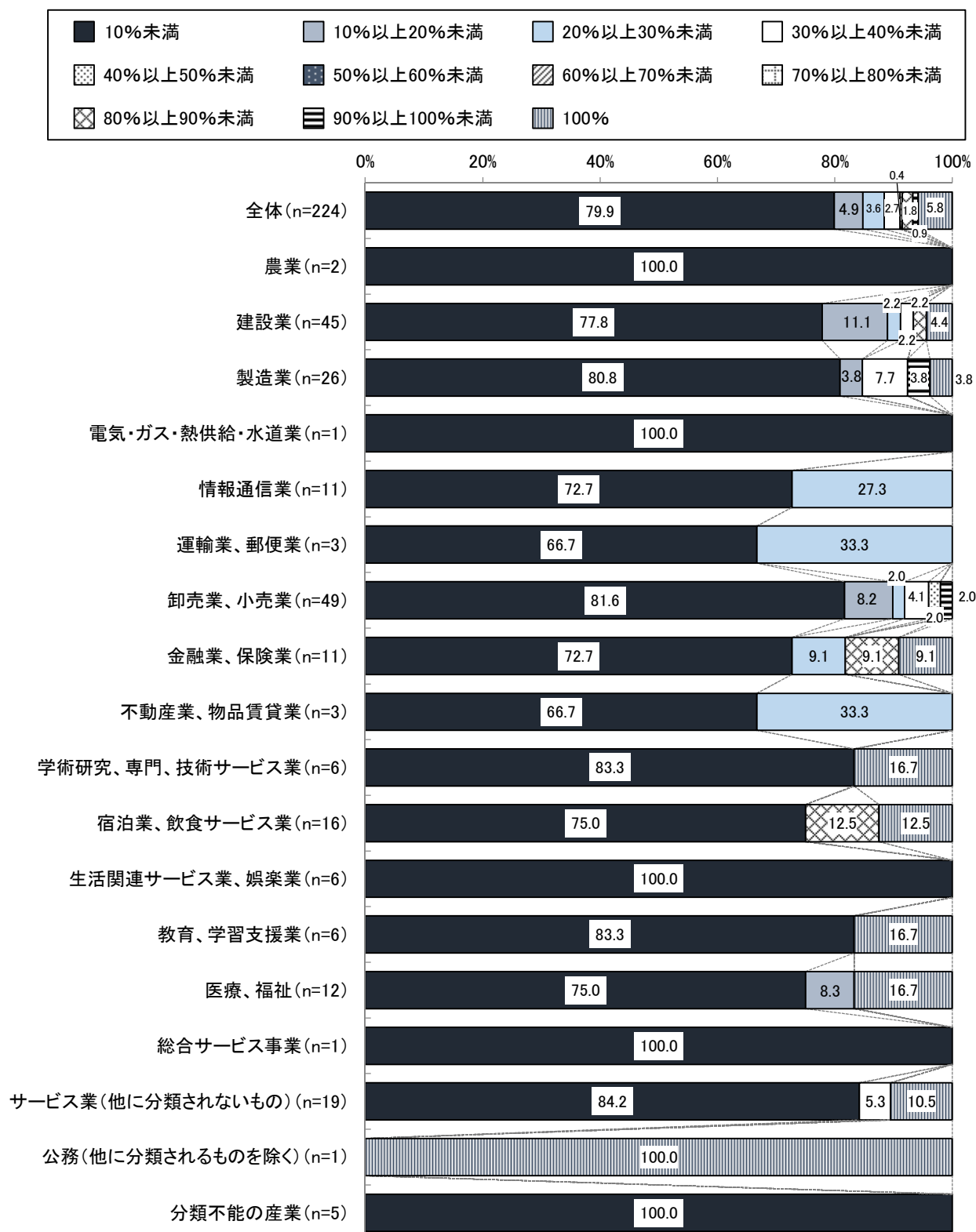
図表 28 育児休業平均取得日数（全体：該当者のみ）



【属性別：該当者のみ（男性取得率）】

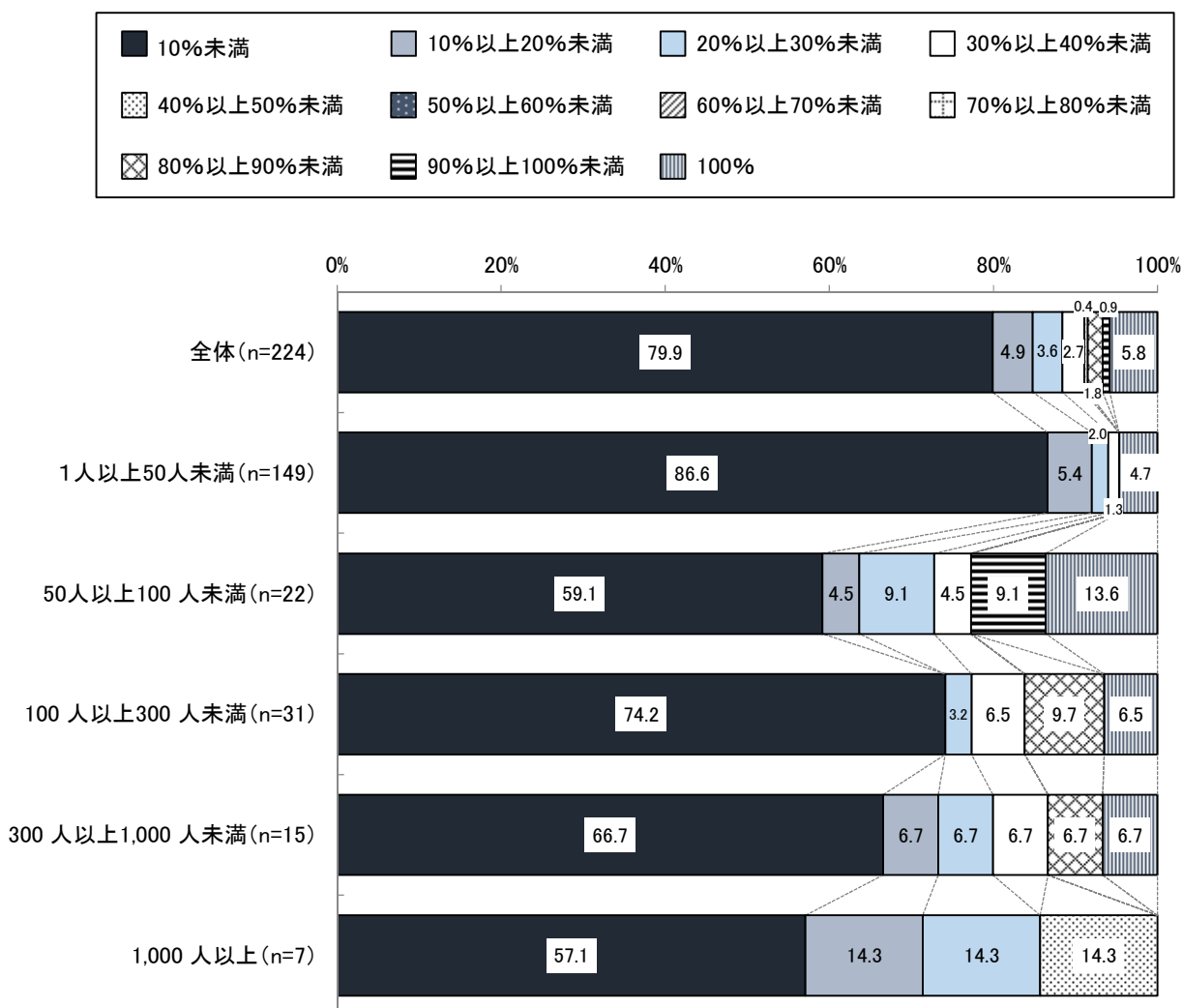
男性の育児休業取得率を業種別に見ると、ほとんどの業種で「10%未満」が大半を占めている。企業規模別に見ると、取得率が「50%以上」と回答した合計の割合が高いのは、「50人以上100人未満」、「100人以上300人未満」、「300人以上1,000人未満」の順となっている。

図表 29 男性の育児休業取得率（業種別：該当者のみ）



	全体	1 0 % 未 満	1 0 % 以 上 2 0 % 未 満	2 0 % 以 上 3 0 % 未 満	3 0 % 以 上 4 0 % 未 満	4 0 % 以 上 5 0 % 未 満	5 0 % 以 上 6 0 % 未 満	6 0 % 以 上 7 0 % 未 満	7 0 % 以 上 8 0 % 未 満	8 0 % 以 上 9 0 % 未 満	9 0 % 以 上 1 0 0 % 未 満	1 0 0 %
上段：回答数／下段：構成比												
全体	224 100.0	179 79.9	11 4.9	8 3.6	6 2.7	1 0.4	-	-	-	4 1.8	2 0.9	13 5.8
業種別												
農業	2 100.0	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
漁業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	45 100.0	35 77.8	5 11.1	1 2.2	1 2.2	-	-	-	-	1 2.2	-	2 4.4
製造業	26 100.0	21 80.8	1 3.8	-	2 7.7	-	-	-	-	-	1 3.8	1 3.8
電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
情報通信業	11 100.0	8 72.7	-	3 27.3	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	3 100.0	2 66.7	-	1 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-
卸売業、小売業	49 100.0	40 81.6	4 8.2	1 2.0	2 4.1	1 2.0	-	-	-	-	1 2.0	-
金融業、保険業	11 100.0	8 72.7	-	1 9.1	-	-	-	-	-	1 9.1	-	1 9.1
不動産業、物品賃貸業	3 100.0	2 66.7	-	1 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-
学術研究、専門、技術サービス業	6 100.0	5 83.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 16.7
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	12 75.0	-	-	-	-	-	-	-	2 12.5	-	2 12.5
生活関連サービス業、娯楽業	6 100.0	6 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	6 100.0	5 83.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 16.7
医療、福祉	12 100.0	9 75.0	1 8.3	-	-	-	-	-	-	-	-	2 16.7
総合サービス事業	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業 (他に分類されないもの)	19 100.0	16 84.2	-	-	1 5.3	-	-	-	-	-	-	2 10.5
公務 (他に分類されるものを除く)	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0
分類不能の産業	5 100.0	5 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

図表 30 男性の育児休業取得率（企業規模別：該当者のみ）

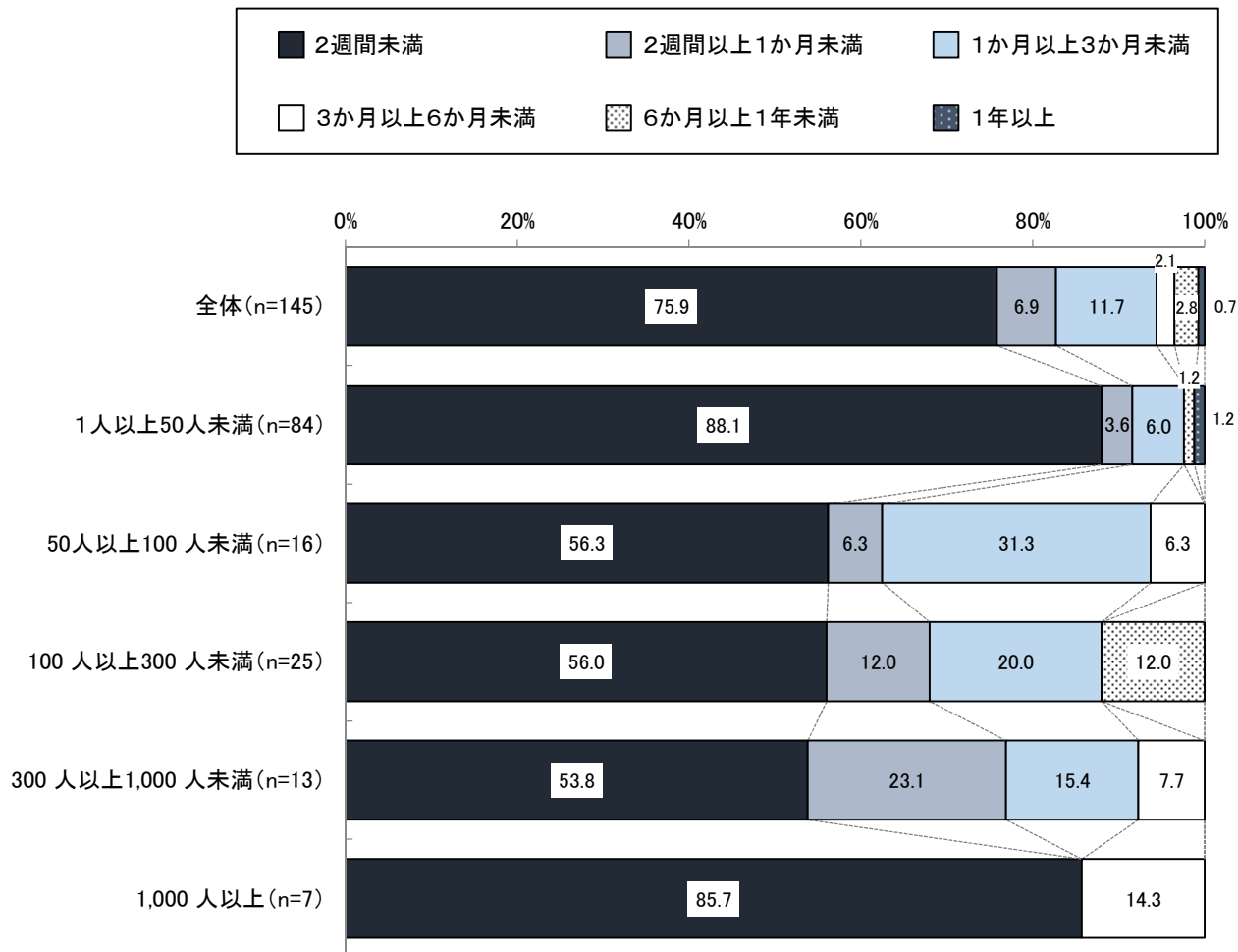


	全体	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
		未満	以上	以上	以上	以上	以上	以上	以上	以上	以上	以上
		2	3	4	5	6	7	8	9	1	0	0
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
		未満	未満	未満	未満	未満	未満	未満	未満	未満	未満	未満
上段：回答数／下段：構成比												
全体	224	179	11	8	6	1	-	-	-	4	2	13
	100.0	79.9	4.9	3.6	2.7	0.4	-	-	-	1.8	0.9	5.8
1人以上50人未満	149	129	8	3	2	-	-	-	-	-	-	7
	100.0	86.6	5.4	2.0	1.3	-	-	-	-	-	-	4.7
50人以上100人未満	22	13	1	2	1	-	-	-	-	-	2	3
	100.0	59.1	4.5	9.1	4.5	-	-	-	-	-	9.1	13.6
100人以上300人未満	31	23	-	1	2	-	-	-	-	3	-	2
	100.0	74.2	-	3.2	6.5	-	-	-	-	9.7	-	6.5
300人以上1,000人未満	15	10	1	1	1	-	-	-	-	1	-	1
	100.0	66.7	6.7	6.7	6.7	-	-	-	-	6.7	-	6.7
1,000人以上	7	4	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	100.0	57.1	14.3	14.3	-	14.3	-	-	-	-	-	-

【属性別：該当者のみ（男性平均取得日数）】

男性の平均取得日数を企業規模別に見ると、規模が50人未満、及び1,000人以上では「2週間未満」が80%台であるのに対し、50人以上1,000人未満の規模では50%台と割合に差がみられる。

図表 31 男性の育児休業平均取得日数（企業規模別：該当者のみ）



	全体	2週間未満	2週間以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上
全体	145	110	10	17	3	4	1
	100.0	75.9	6.9	11.7	2.1	2.8	0.7
1人以上50人未満	84	74	3	5	-	1	1
	100.0	88.1	3.6	6.0	-	1.2	1.2
50人以上100人未満	16	9	1	5	1	-	-
	100.0	56.3	6.3	31.3	6.3	-	-
100人以上300人未満	25	14	3	5	-	3	-
	100.0	56.0	12.0	20.0	-	12.0	-
300人以上1,000人未満	13	7	3	2	1	-	-
	100.0	53.8	23.1	15.4	7.7	-	-
1,000人以上	7	6	-	-	1	-	-
	100.0	85.7	-	-	14.3	-	-

5. その他意見（自由記載項目）

問 17 女性の登用拡大に対するお考えをご自由にご記入ください。

卸売業・小売業 38件
性別に関係なく、業務上の適性や能力に応じた登用を行っております。業務上どうしても差がでる面もあるかと思いますが、そうした部分も含め適性評価と組織形成の中で考えていくことと捉えており、組織運営に必要なポストに男女問わず、どの適性を持つ方を配置するかを判断しております。
女性には女性の、男性には男性の仕事もあり、必ずしも同一とならなくても良いと考えています。
女性管理職が増えることで、今までにない職務の性質上必要な主婦目線での意見が多く出ることが期待されます。
子育て中の従業員に対する思いやりのある環境を決まりとしてではなく、心から応援の出来る職場作りは大切と考えます。
社内では女性活躍が進んでいても、社外に出ると女性の立場の確立はまだまだかなと感じる事があります。表向きは意識改革できているようでも、現状は厳しいです。が、こうした取組を進めていかなければと思います。
当社は特に、採用に性別を分けておりません。もし、女性を採用の場合には、既婚なのか？子どもがいるのか？など、もし少しでも希望する条件がありましたら、聞き取りをしながら、可能な限り、勤め易い環境を提供したいと思います。これは、女性に限ったことではないですが、男性であっても、出来る限り勤め易い職場であるように努めます。
女性の登用拡大については、女性の働き方に対する周囲（職場・家庭内）の理解・協力が不可欠だと思います。
産休・育休・時短勤務について、会社の負担は大きいです。会社に対する補助金なども知らなかったために利用できませんでした。実績があれば申請できるようにしてもらいたいものです。弊社は産前から育休まで1年半ほど休んでいる間に派遣で対応しなくてはなりません。本人に給与を支払わないから派遣に支払っても会社には負担にならないと考えているかもしれませんが、それは大きな間違いです。そのような事があるので採用時には“既婚”“子供が大きいか、病気の時など預けられる環境がある”という事が最初に来て、本人の技能などは後回しになりがちです。ハローワークに募集しても採用につながらず、直近2名は派遣から採用になっています。管理職については弊社の業務内容的に営業からとなるので、職种的に今まで女性の営業はいなかったのが今後もないと思います。私個人の考えとしては、仕事と子育ては家族の協力なくては無理です。まずは男性の皆様と考えて頂かないと女性の管理職などはなかなか難しいと思います。
現状登用以前に正社員の採用がないため、制度を変えるしかないので、すぐにはできない。
実力が伴っていれば性別で分ける必要はないが、女性の比率をあげるために基準を変えるべきではない。
弊社は30年前（女性管理職登用云々を言われだす前）から、女性の登用を積極的に行ってきています。
キャリアアップに意欲があっても機会がなかったり、能力があるのに現状で満足してしまう女性のためにキャリア形成を支援する研修やワークショップの開催などを増やしていく事も大事だと思います。
どうしても古い考えの上司や、同僚が多いのが現実なので、そういった方たちの教育をするべきだと思います。女性がしかできない事、女性でなくてもできる事の線引きや、その人個人の實力や経験を参考にするべきだと思います。
女性は細やかな心遣いがあり、實力もあると思いますが、どうしても子どもさんが小さかったら思うように男性並みには時間的に働けない場合が多いし、一度に3人産休（育休）を取ったときには会社としては困りました。そのためどうしても余裕を持っての社員数が必要となり、そこが問題点と感じております。
環境を整える事が先決。しかし女性が仕事を望まない限り拡大は望めない。大方の女性は役職、責任を嫌う。
希望するものについては、登用するつもりではあるが、弊社に関しては、共働きが多く、家庭とのバランスを考えてか役職を希望しない現状がある。
性別にかかわらず能力を活かした登用が望ましいです。それぞれの環境、身体的差異も含め、男と女が偏ること自体が妨げにならないよう配慮と意識づけが必要だと思います。
職種柄、男性社員の割合の方が少なく今後改善する事も考えています。
家族の理解が大事（介護、育児）。キャリア形成支援が必要（パソコン）

卸売業・小売業 38件

<p>新型コロナの影響でオンライン会議・研修が増加したことで、育児中の女性従業員の出張による長時間労働が減ったことは、女性管理職登用に良い影響があると思われます。特に高知は遠隔地にあたりますので。女性自身が管理職になりたいと思える環境が整わなければ、登用は進んでいかないと思います。残念ながら、現状では仕事より家庭を優先し、管理職登用にメリットよりデメリットを感じる女性が多いようです。</p>
<p>当社の事業内容から考慮しても、女性に対する雇用は、男性と何ら変わりはありません。現在、女性はパートの方しかおらず、既婚者ということもあり、本人の希望で、パート扱いとなっております。今後も、当社で働くニーズが女性でも感じていただけるのであれば是非、依頼してみたいと思います。</p>
<p>業態や業種によっては難しいと思う。男性女性に関わらず、職業選択の自由もあるのでどうしても3Kに該当する業種には応募すらこない。今後においても、世界の流れとして機械化(ロボット)が進み、就業することさえ難しい時代がやってくると思われる。</p>
<p>女性特有の身体的特徴(妊娠・出産・授乳(育児)等)により、休暇を取らざるをえない状況が発生した時、当該女性の代わりに期間雇用等、短期勤務をしてくれる人材の確保が容易になると、弊社にとっては有難く思います。</p>
<p>弊社は商社の為、女性社員は全て事務職。その他は男性の営業担当となりますが、納品の際の力仕事、得意先様との夜の会食、休日開催の得意先主催のゴルフ等、特に子育て世代の女性には荷が重い。個人的には女性登用拡大は大いに賛成の考えであるが、やはり業種によっては難しいのではないのでしょうか。少人数制の会社では特に難しいと考えております。</p>
<p>当組合では、経理担当の女性一人しかいません。過去にもありましたが、急に結婚するから、子どもが生まれるから辞めると、言われたら大変困ります。</p>
<p>現在、全体の役職が少ないので、今後役職を増やし、女性の登用も拡大すると思われます。</p>
<p>弊社は花屋を営んでおり、そもそも女性の方しか就職希望がありません。むしろ男性の採用もしたいですが、業種的に男性の雇用に結びつきません。女性の方が活躍できる環境という意味では貢献出来ていると思います。</p>
<p>社員としては、子育ての関係で決められた時間出勤等ができないのが問題なので、テレワーク、仕事時間の融通などができる仕事を増やすのがよろしいかと。工夫次第で、一人役割を2人で分担とか、遠隔での仕事などできると思います。育児施設を併設してなども嬉しいです。管理職の女性比率に関しては、元々女性で責任を負いつつ、定時で帰れない管理職になりたい方は極々少数、アフターファイブを、人生を楽しみたい方がかなり多いので、管理職の女性比率を上げるのは元々無理ではないかと思えます。管理職になりたい女性が少ない。比率だけなら、管理職の全体の人数を減らして、女性比率が上がるようにすればいいと思います。</p>
<p>雇用する会社と仕事をしたい人との情報共有が必要だと思う。</p>
<p>男女の差はなく、任せられる方には、やって頂こうと思う。</p>
<p>現代社会において、職種による男女の差別はないが、「力仕事」が対象である場合、女性の登用は難しいものになる。体力的に適さない場合は見送る場合も考えられる。現在も本人のやる気と適性があれば、積極的に登用していきたいと思う。また、零細企業では、事務、経理を担当している多くの女性は、経営者にとって良き相談相手になって実質の役員の役割を担っていただき、会社としても重きを置いているところが多いのではないのでしょうか。</p>
<p>育児、介護、看護等で勤務時間の制限が有る女性の方を働きやすい職場環境にしたい。子どもさんの病気で通園できない状態の時(インフルエンザ等)の通常の保育園でなく預かってくれる施設はあるようですが、金額をもっと下げてもらいたい。</p>
<p>プロ将棋界において女性が四段に到達できないのは何故か。本日のテーマに何かヒントにあるのではないかと。</p>
<p>一般の企業とは違い女性、男性を全く問わない職種です。家内雇用の為役員の異動もなく特に意識をしません。</p>
<p>育児休暇を取得したり、病気で休まなければいけない時の預かりをしてくれる所がなく、休むと休み過ぎと職場で言われる職場があると医療関係から聞きました。</p>
<p>景気の動向に左右される面が大きい企業が拡大が可能と判断される時は女性幹部として積極的に登用している。</p>
<p>自社はほとんどが女性で成り立っています。</p>
<p>弊社は女性役員がいるため、理解、登用はしやすいが一般的に幼い頃から男性が女性の社会進出、家事育児への理解協力を深める必要がある。</p>

サービス業（他に分類されないもの） 22件
性別による役割分担意識を解消と、子育て世代には保育施設や学童保育のサービス拡大が最優先だと思われる。子どもがいない世帯であっても親の介護などに負担がかからないように介護サービス等も拡充が必要。例えば子どもの具合が悪いので迎えに来いと連絡を受けて仕事を途中で抜け出せる人が一体どれだけいるだろう。女性が活躍し、管理職になれば仕事で重要な立場になり、なおさら家庭のことが後回しになってしまう。大企業ならば半日有給があったり、人手も多いので代わりになる人員もいるだろうが、中小零細企業ならば難しい事だ。政府が掲げている子育て支援も安易な現金のバラマキはやめてベビーシッター制度や保育サービスの時間拡大等に税金を使って欲しい。
仕事のおいての男女差はありません。この10年間で新卒採用は12人中6人が女性です。今後、女性管理職も増えていくでしょう。ただ、育児休業中やその後の託児など行政の手厚いサポートは必要だと思います。
個人的には女性がと言っているこのアンケート自体が間違えていると思う。
仕事内容は業務・事務・損害評価に分かれるが損害評価については、災害時に1日中屋外での活動となるため体力面が心配。
やはり、社会全体の意識改革でしょうか。
確実に変わってきてはいるが、世界に比べ変化が遅すぎるのが日本の問題点だと思います。「女性だから登用しよう」ではなく「優秀だから登用する」になるためには、経営者層・政治家の意識改革から行う事が日本の前進に繋がると思います。
現在の会社規模ではこれ以上は無理だと考える。
新しい考え方が入ってくるのはいいと思う。
古い昭和的な考えを持つ男性が多く女性が働くのが大変だと感じます。特に高知県ではその傾向が強く感じられます。
積極的に登用したいと考えている。その為に、キャリア形成の仕組みを整えたい。
事業所により異なると思いますが、自社は、美容室で、現在は家族での事業です。女性を雇用するタイミングではありませんが、必要な時には登用することになります。拡大するためには、職種、その事業が、女性が子育ての後、活躍できる環境であるかで大きく変わってきます。そして本人が家庭よりも仕事を優先する人であるのかも関係があると思います。
人数が少ない企業にとっては、管理職の人数にも限りがあり、女性の管理職の登用が厳しいのは現実であるが、女性活躍の場を広げつつ、仕事と家庭の両立を視野に入れた働き方に向けて前向きに取り組んでいます。
とにかく消費税なる意味の無い税金搾取は廃止し、消費力が上向く税制改正を行ってほしい。
重要と考える。
景気の回復による新規雇用の増加と賃金の上昇が必然。
当事務所は女性が経理を担当し、従業員が1名の事務所である。一身専属の士業であるため、従業員が経営者になることはないし、跡継ぎがないので、もし、従業員が退職しても新規雇用はしないだろうから女性の登用拡大については考えられない。
当事務所は社長1名と女性の事務員とし、従業員1名の士業と併設した測量事務所であり、取締役である女性を入れるので統計上は33%となったが、登用拡大によるものではない。従業員が永年勤務しており新規雇用する余裕もないため女性の雇用は考えたことはないが、仮に従業員の退社による新規雇用が必要になった時に、従業員と私が1対1でいつも一緒という事になりお互いに気を使う必要がある事から、女性を雇用することはないだろう。
サービス業としては女性(特に30代)の重要度は高まっているが、土日祝日の出勤と、出産・育児と家族時間の為の休日要望とのギャップが、経営側も社員共に悩ましい問題点として認識している。サービス業が増加するなか、学校や役場等の公共サービスの対応を期待したい。特に保育園と小学校の土日祝日対応は、不可欠と考えます。授業も「イー・ラーニング」を活用すれば、教職員の負担も軽減するのでは。
子育てや介護の負担が女性に偏りがちな点が改善されれば登用拡大につながるのではないかと思います。
女性には難しい仕事もあるし、女性が活躍できる仕事があれば、男性だから活躍できる仕事もある。平等というのはかなり難しい。まして、女性だからといって、ポストを構えたりするのはかえって逆差別だと思います。適材適所、能力様々な条件が揃い初めて活躍できる場所となるわけで、女性だからといって役職をあてがうのは、本当にこのままでいいのですかね。女性役員をつくることで、助成金をもらい、本来の意味からかけ離れている企業も山ほどあります。もう少し方向性を示していかないと、女性が活躍できる世界は程遠いかと。
若い女性を雇用している当社において、従業員の子どもの義務教育の間は、日曜出勤が難しくなり、日曜日でも営業している当社にとっては、営業曜日および営業時間の見直しを余儀なくされる未来が待っていると考えている。
子育ての金銭的支援の拡充が必要。扶養家族（配偶者）の廃止。

製造業 19件

個人企業ですので、このコロナ禍のおり登用拡大ということは考えられません。
作業者の雇用を進めたいので、現場作業の中で男性に負けない気持ちを持っている女性じゃないと長続きしないと思います。
まずは、当社の組織体制を確立させることが先決であると考えています。女性の登用については、社内体制が確立されていないため相応のポストが無いことにより男性についても女性についても登用できていないのが現実です。今後、組織体制を確立させ、役職を定めていくことにより能力に応じた配置・登用を進めて行きたいと思います。
性別に関係なく能力のある社員を適材適所で配置していく中で、女性の方がより能力を発揮する部署もあると考えます。きちんと見極めた上で登用していくことが出来れば、個人の成長の先に会社の発展へつながることが期待できます。
女性でも働ける環境作りによって拡大につなげたい。
女性登用の拡大に当たっては社内での教育・登用制度・ポストの見直しが必要であり、なかなか着手できていないのが実情である。社会全体での女性の登用拡大と機運は高まっているため、情報を収集しながら模索していきたい。
女性は、働き盛りの時に育児に追われていく中で、時短勤務者でも実力があればキャリアアップが出来る様、社会全体の意識改革が必要だと思う。また、育児と仕事を両立する大変さを理解し、その分何らかの手当があってもいいと思う。男性の「育休」よりも、女性が妊娠した時点で休める様、「妊娠休暇」という制度があれば働きやすく、少子化対策の一環にもなると考える。
弊社に限らず優秀で意欲の高い若手女性社員は多いので、管理職比率は増加していくと思います。子育て中だからといって気を遣いすぎず、やりたい仕事をする事でモチベーションが高まると思います。保育園の休園や、風邪の治りかけなど軽い病気の時に預けられる先が無ければ、仕事を続けにくい。病児保育をもっと整えて欲しい。共働きは双方の会社の理解や協力が無ければワンオペ育児になってしまう。男性側の会社の制度や理解が重要。
一企業の努力では高知県全体の女性の登用拡大は、あまり大きく進まないのではないかと思う。社会的に女性登用についての意識改革は必要であり、子育てをしながら仕事が続けられるような社会的支援（子育て支援や保育園の整備等）が必要と思う。
企業収益、業務拡大等が上がらないと男女問わずに雇用できない。
職場での男性職員の仕事の協力。
これまでも、能力があれば男女問わず登用する方針であるが、今後もその方針は変更しない予定。女性だから登用するという考えは当社では男女ともに受け入れ難い雰囲気である。多少の配慮は必要かもしれないが、能力があれば登用していきたい。
当社はまったく男女区別無しですが監督署のほうは女性は、残業、高所作業ダメとか保護しているようで、反対に雇用しにくくしているように思う。今の若者は、男性より女性のほうが強く働くことに責任感があり意欲があるように思います。
育児休暇を取るかもしれないという事情を、マイナスに捉えない会社側の考え方や働きやすい環境作りが大切だと思う。
弊社では、どの職種も男女問わず受け入れをしております。
女性の登用拡大は企業側の理解も十分に進んでおり、企業側の判断に委ねても良い段階に来ているのではないか。一方で、都会と異なり結婚後に親世代との距離が近い高知においては、夫婦間の考え方の差に加え、相手側両親との考え方の差が大きな影響を与えているように感じられる。また、女性側にも妊娠/出産/産休/育休の全てについて希望を企業が全て受け入れて当然と考えるスタッフも存在し、柔軟な制度運用のリスクとして認識している。自由な選択と、それに伴う責任を負える制度設計や理解の拡大が必要だと感じる。
弊社は同族経営の零細企業なので、役員は経営者家族が占めており、女性登用云々とは別の力学で構成されている。新卒含め採用はあまり活発ではなく、女性活躍推進も織り込んだような戦略的な採用はできていない。制度として定めはないが、社員に長く勤めてもらうために、育児・看護・介護等の要望には男女問わず柔軟に対応している。また業種的にテレワークやフレックスタイムを採用しにくいのが、社員の遅刻・早退には柔軟に便宜を図っている。
全てにおいて、ギリギリで経営している中小企業では、踏み込んだ人材育成の助言・支援をいただかないと進みません。人材育成ができる方が1年間出向していただければ、少し変わるかもしれません。
当社募集内容への希望就職者がいない。（製造スタッフ・3交代制）

建設業 17件

個人経営なのでそもそも雇用が無い。今後身内の女性を雇用する可能性があるため、子育てのための時間配分や、休暇体制も検討する予定。
男女の意識差が大きな課題だと思います。
社会的風潮や制度なども整いつつあり、人手不足から企業は女性登用に積極的ですが、全ては女性次第かと思います。単純に「率で計る」のではなく、もっと女性に何故を問いかけてみてはいかがでしょうか。業種、個人によって様々ですが、特に既婚者の場合、会社と私生活の切り離しが難しいと考える方や、これ以上仕事(責任)を持ちたくないと考える方が多いように感じます。
弊社では必要に応じてその都度検討していきたいと思っています。
わが社の女性は役員で、主に事務仕事と現場では補助作業をしてもらっています。能力に応じた部分で活躍しています。そういう方向性でいいのではと思います。
建設業は男性主体で成り立ってきているので、女性でも働きやすい環境の整備や登用機会の創出、女性自身の意識醸成等がもっと進んで、女性に選ばれる産業にしていかないと女性が活躍する環境にはならないのではと感じる。
令和2年度女性の室長が誕生しました、女性全員で大層喜びました。女性3名中2名役職となり、後1名もその可能性が高まりました、誰かが役職に付けると後に繋げて行く希望が嬉しい限りです。常に開かれた先駆的な考え方でできる企業で有りたいと願っています。
女性の登用拡大が進まないのは、会社の都合ではなく家庭の事情です。家事も介護も子育ても、ある程度お金で解決しなければ女性は責任のある仕事には就けません。妻よりも高給である夫が、妻の仕事の都合でフルに働けなければ家計を圧迫するので、介護や子育ての協力も望めません。両親が元気で家事や子育ての協力をしてもらえらる恵まれた環境であれば、現在の仕事をキープしつつスキルアップして、子どもが自立した頃、役員や管理職になれるかもしれません。
職場や家庭の意識改革が第一だと思います。
会社としては登用拡大に異論はない。外的要因もだが、本人の考えも大切だと思います。(家庭と仕事の両立の答えを持っていること)
職業柄、女性が現場に出るの管理職、職長などは難しい。現場を経験してからでないと管理職、職長はできないので、建設業では難しいではなく、無理だと思う。
建設業において、女性が活躍できる仕事が増加しているように感じます。積算、現場管理、品質管理など、女性特有のきめ細かさなど、書類の作成など各所に見受けられます。弊社の場合は、総務課長に女性を置くことで、勤怠、給与、領収、管理など、男性職員との接点が多いところで、男性の管理者では、少し言いにくい角が立つ(領収の使い道や、勤怠に対して)女性ならではの指導を行って頂いているように感じます。男性より声掛けが優しくなるようで、男性管理者から発言するよりは効果があるように感じました。これは、人によるかもしれませんが、女性によっては、男性ばかりの職場で、発言など控えられる方もいると聞きます。男性も女性も同じかと思いますが、それぞれの特技、特徴を見て、働きやすい環境、無理強いをしない職場となれるように頑張ります。弊社はまずは女性職員の確保からスタート思っています。
テレワークする環境が整い、自宅で仕事できるようになれば、もっともっと女性の活躍できる場は広がると思う。
作業をやりたい女性がいれば大歓迎です。
女性自体の職種へのこだわりが強い部分があるのではないかと。事務職の希望が多く、現場作業や屋外作業等の比較的体力を必要とする業務には希望が非常に少ない。給与体系を男女で差別していないにも関わらずこのような状況であれば、企業側としては女性の雇用を促進したくてもできない。
育児、介護休暇、時短、フレックスタイム。
性の区別をなくす事。賃金を同じにする事。

金融業・保険業 9件

個々の企業実態や従業員の個別事情があるため、一概に「あるべき論」は述べられない。弊社では、パートの女性従業員が子どもを授かり、就業継続を悩んでいたこともあり、産休・育休(1年)の取得をアドバイスした。育休明けのタイミングでコロナ禍にあり、託児所利用をためらう状態であったため、社内で話し合いを行い、社内託児のように子どもと一緒に出勤可能な環境をつくった。代取を除けば、全員が女性の職場であり、会社全体で子どもの面倒を見て、フォローしている。大切なことは、様々な局面で発生した事象等に対し、既成概念で判断せずに、従業員が望むことを受入れようとする姿勢、悩み事に真摯に相談にのり、双方にとってより良い対応を見出す努力を続けることだと思う。

女性の登用拡大を目指した職場環境の整備や、働き方改革は、女性だけに影響するものではなく、全従業員にとって働きやすい職場環境になると考えています。「女性にとって」という一つの視点から、働く中での課題を今後も検討していき、会社全体にとってよりよい環境にしていきたいと思っています。

ハード面(制度、支援施策の導入等)は概ね進んだが、意識改革の部分で男女ともに課題があり、意識改革を進めた先に登用拡大となるものと考えている。

女性自身に、昇進や業務への取組み姿勢を改善したり向上心をもって取り組む姿勢が薄く感じる。もちろん職場風土や経営陣に根付く男尊女卑的な感性があることは否めないが、女性の定年間近の者は日々を難なくこなす感性が強いように感じ、失敗してもいいからやってみる風土に本当はしたい。企業側の準備(待遇面の積極的改善など)はできるが、準備しても利用が無いなら意味がない。「準備する準備がある」と言っても反応が薄い、つまりは無難でいいからとの判断で向上心が無いと思うし定年間近なら改善意欲がないものと思う。やる気があって向上心があり対人能力が高い者は、性別など関係がないと思っている。自分は代表者ではないので人事の最終決定権は無いが、あれば積極登用する。性別も年齢も学歴も一切関係無し。

柔軟な勤務制度の充実や環境の充実に合わせてキャリア志向のサポートや上司による働きかけなど経営層の積極的な関与が必要だと感じます。

当たり前になっていく方向と思っている。

やる気と実力があれば登用しますが、弊社女性は責任を持たされるのを嫌いますので、本年度課長職に任命した女性も引き受けてもらうのに、しぶしぶ引き受けた。

弊社の規模と社員の年齢層では女性登用拡大というより、性別に関わらずメンバーそれぞれの個性や特性を尊重し伸ばさせる環境作りを目指すことにより組織全体の活性化を図っていきける。社会全体に根強く残っている性差による役割分担の固定的観念は、経営者、管理的立場の年齢層が次世代へと継承されていく過程で薄れていく傾向にはあると思う。しかしもっとドラスティックな進展を目指すためには、女性自身が社会や自身の属する組織の中で変革を意識した主体的な働きかけを実践していく必要があると思う。さもなくば登用拡大の仕組みが用意されるのを待つ間に多くの有能な女性たちは、自身のキャリアを縦に積み上げることなく人生を終えてしまうだろう。

生産者労働人口減少や賃金が上昇しないこと、能力の高い女性も少なからずいること等から考えて、女性の登用拡大は必要かつ必然だと考えます。また、女性管理職比率の向上についても、過去の歴史によって作られたアンバランスを払拭するためには、企業として積極的に勤めて行く必要があると思っています。

宿泊業、飲食サービス業 8件

当店は夫婦のみで経営しており、子育ても終えているため、問題に該当しない。

弊社は飲食業でパートの方を含めて女性が多いため、シフトは、随時希望を聞き、調整可能な体制としています。社員に関しては、今後、結婚、出産が想定されるため、育児休暇や復帰後の時短勤務などの制度を、当たり前にご利用できるようにしていきたい。結婚すると主婦となり、家庭を守ることが女性の役割（幸せ）とされ、今もその意識は根強い。そのため、仕事をする女性は、家庭と仕事の両方の負荷がかかり、昇進まで余裕がないのが現実（当然）かと思います。女性の登用は、まずは、家庭と仕事、両方を、男女が平等に担う社会になることが大前提。今の仕事をしている男性が、女性と同じ家事、子育てを分担する社会を実現すること。女性が多くの負担から解放されれば、自然に社会の中での女性の舞台も広がっていくと思います。選択制夫婦別姓も実現しない保守的、男性目線の社会が、少しずつ、50%女性目線の社会になるような政治を期待しています。

積極的に登用すべき。

弊社では女性男性に関わらず能力が高ければ昇格します。

本来、業務において性差で区別してはいけなくと考えており、あくまでも女性だから、という理由はナンセンスだと思っています。但し、社会構造がまだまだ性差を意識させる役割分担があり、解消するようになってきている途上で、長い人生において離職してもキャリアがリセットするのではなく、キャリア証明ができるレコード（ジョブカードのような）仕組みを官民挙げて真剣に取り組まないと、日本は人口減少社会を迎えて国際競争力が衰えていくばかりだと認識しています。

出産育児への助成金などを申請していますが、書類手続きが複雑な上、収入が減ってしまう等改善して頂けたらと思います。

私共は、個人事業者で、直接的には、あまり関係はありませんが、社会全般で、働きたい女性のネックになるのが、子どもと両親等の介護にあると思います。子どもを持つ女性が、安心して働くことができるように、保育所等の確保、保育料の設定等が考えられる。

今のところ、社員を増やす予定はなく、今後については男性女性関わらず、本人との話し合いにより働きやすい環境を整えていくつもりです。

情報通信業 8件

ジェンダーレスの時代となった今、「女性の」「男性の」という言い回しが逆に時代にそぐわなくなっているような気がします。

家庭の状況に合わせて働き方を柔軟に対応できることで、時短でも地域限定でも十分に力を発揮する人が男女問わず多いと感じています。このようなステップで弊社では、対応しています。①働き方を会社が柔軟に対応することで、長期に勤務していただく②長期に勤務していただくことで、家庭の状況がよくなったタイミングから活躍することができ、スキルや人望などがアップする③結果的に管理職・役員に登用できる可能性が広がる。ただ、管理職・役員に登用することで、負担に感じてしまう人が男性よりも女性が多いと感じるため、十分に相談し、フォローを続けることが大事になってくるのではないのでしょうか。

育児の制度等は別として、性別によって優遇、冷遇するということはない。全国的には男女格差というものがあることは理解するが、是正のために数値目標を掲げて施策を実行するという動きには疑問を感じる。まずは企業内の話ではなく、男女とも同じように働ける環境づくり、子育てや親の介護など、労働者が心配なく働けるようにすることが第一段階なのではないのでしょうか。弊社の従業員の保育所探しひとつをとっても、育児休業延長をしなければならないのが実態です。

弊社では登用社員における女性の比率が高まっており、年にもよりますが60～80%以上になっています。そのため、今後弊社では自然に女性社員の比率が高まることが予想されます。よってあまりに積極的な施策を進める必要はないと考えています。

大手企業を中心に女性登用拡大は動き始めたと思いますが、高知県は遅れていると感じます。経営者の早急な意識改革が求められます。多様性という言葉で片づけるのではなく、女性が持つ本質的な能力を男性が理解できなければ進まないと思います。官民が一緒に取り組む必要があると考えます。

共働き世帯が多い高知県において、企業内で女性が活躍できる環境を整える事は重要だと思います。

男女を問わず、能力等に応じた登用の土壌の醸成。男女を問わず、上昇志向のある意欲的、積極的な人自体が少ないと

情報通信業 8件

いう現実があり、学校等の教育現場での指導を含め、若い世代の意識を変えていく必要があるのでは。

契約社員の正社員化や無期雇用、臨時職の契約社員登用などで女性の登用は順次進めており、さらに前向きに検討していきます。新卒正社員採用については、この5年間で採用16人中女性は7名と、女性の採用比率の上昇に努力しています。

学術研究、専門・技術サービス業 8件

家庭生活子育てが大変な事と感じない環境が一番。土曜日曜日祭日が当たり前に保育園に通園出来て保育時間にも延長出来る様をお願いしたい。同じ税金を払っているのだから、保育している祖父母には支援して下さい。

私を含め2名の建築設計事務所です。来年3月に新卒の女性を所員として採用する予定です。実際に働いていただいて問題が起き時に相談する窓口を教えていただければありがたい。

本人の能力と意識により積極的に登用していきたい。

今後今まで通り女性採用もしていき、子育てをしながら働きやすい環境作りをしていく意向です。

企業による女性が働きやすい環境整備の促進と、家族・パートナーの理解が大切だと考えています。弊社は、男女比50:50であり、女性が半数を占めていますので、比較的働きやすい環境は整っているとは思っています。

能力のある女性については、登用拡大すべきである。

現状、男女関係なく技術員の人手不足が社会問題としてあります。事務・総務での女性の求人応募は満足の成果がありますが、技術員での女性の応募自体が直近5年間で0件と深刻です。今後社会で女性技術員の増加を目的として、育成の補助・支援等が更に普及し女性が活躍のできる業界になりますよう企業側としましても、職場環境・就業規則等の改善により一層力を入れていく考えであります。

当会においては職務スキルの向上と管理職への向上心の育成。

生活関連サービス業、娯楽業 5件

昇進登用は男女というくくりではなく、あくまでも適格性、能力であるべきと考えます。幹部会の構成でも女性の考え、声を経営に反映させるため一定数は女性の登用が必要です。

従業員の働き方に協力する。

従来性差による昇進、登用格差などは無く女性が活躍出来ているのではないかとされる。しかし日祭日勤務を伴うため子育て期間中などの休日取得については、より一層の家庭生活との両立を支援するための制度や社内意識改革が必要。

事業規模が極小さいです。従業員さんを増やすということがありませんが、事業拡大の際には、男女に関係なく登用していきたいと思えます。

昇進、活躍していきたい人はどんどん進めばいいと思うが、わたしは女性が男性と同じ立場に立って働くことを推進する必要があるのだろうかとも思います。

教育、学習支援業 5件

「女性だから」ではなく、男女共に能力、適正に応じて平等にチャンスがあるべきだと考えます。

多様な働き方が徐々に広がる中で、女性はその能力を活かせる働き方ができれば、今後労働力人口が減少することからも、企業として有益なことだと思います。

女性の登用拡大というお題目は理解できますが、それを拡大するための制度設計に新たな人件費が生じます。当社にとって、「両立支援制度」導入（実施）に当たって、新たに生ずる人件費等を国や県が100%補償していただかないと、即営業赤字に転落し、会社自体が倒産の危機に直面します。制度として賛同できますが、返済の必要な融資制度などではなく、「両立支援制度」導入（実施）に当たって新たに生ずる人件費・経費等の100%補償制度の導入を速やかにお願したい。零細中小企業にとって、この考え方はどの企業も同じであると思います。

今までも性別を問わず能力がある者を登用してきた。今後も能力がある者は積極的に登用していく。

妊娠、出産におけるリスクは避けられないので、「女性を採用する＝リスク」とならない様に、社会全体の理解や、会社ごとの仕組みづくり、聞き取りや本人からの相談や提案など総合的な取り組みが必要。取り組むことにより、社員の事故や急病による長期離脱などにも対応しやすくなったり、他にも良い影響が広がると思う。

医療、福祉 5件

男女問わず、活躍できる環境を作っていきたいと考えております。

女性の登用は今後の日本経済活性化のために必須と考える。

訪問介護のため介護職をしたい人がいない。労働の割に賃金が安く、最低でもヘルパー2級必要。資格取得にも10万超えのため、資格を取ってまで働きたい人は少ない。介護職員を増やすための資格取得助成金などが必要と思う。

介護事業では女性の登用は必然的に拡大をする。女性の活躍できる業種です。

産婦人科医院ですので、将来も看護・事務は女性に限る予定です。

電気・ガス・熱供給・水道業 4件

会社の形態が力仕事なので、その中で働けるか。求職者が事務を希望だと中小企業としては、パートの事務を雇いたい。

男女を問わず、社内において今の業務役割を遂行する為に努力やアイデア等を頂ける様な社内環境を作り協力し合い互いが向上しあう事が企業としての形だと思う。その中において少しでも女性が最適な力を発揮出来る立場にあれば尚更の事で良いと思われる。男女での役員登用等の判断に関わりは持つべきではない。能力は個々であって男女の差でも全くないものにあると思われるが、働き方改革導入後も社会的には未だにその意識が非常に薄い。地方だからか職業によっては男性としての無駄なプライドだけでこなす仕事に依存している方も少なからず残っている様に思える。

土木業の為、女性は事務員のみです。

女性が働ける環境作り、本人のやる気、〇%増加させるという数字作りの策は反対。

運輸業、郵便業 2件

拡大はしたいのですが、求人をしてもらっても応募がない。

当社の場合は、倉庫業務が主で、仕事内容は、トラック運転、フォークリフト運転、荷物の入出庫等の体力がいる仕事が多く、女性は事務職が主体で、管理職にはなりにくい。

不動産業、物品賃貸業 1件

男女問わず、努力している方は努力されていて管理職になれると思います。家庭内での協力体制によって仕事への時間は取れるのではないかと思います。大企業であれば、いろいろな女性の役割とされている子育て支援もできるかと思いますが10名以下の当社のような企業は会社として育児休業などの対応をする余裕がありません。ご家庭内での協力体制の意識改革をお願いしたいです。

分類不能の産業 5件

能力、やる気のある女性を多く採用したい。

家事・育児をするのは女性側だという考えがまだまだあると思います。家事・育児を受け持って働いている女性（家族）に感謝する気持ちが男性側に有れば成り立つと思うのですが。女性の社会進出という言葉が無くなるほど同等になればよいと思います。

弊社は、採用や業務における性別の区別はしておりません。休暇についても、本人の意向を尊重し、業務に差し支えないよう、チーム内での情報共有を行っています。

女性は正社員で採用されることが非常に少なかったが、ここ数年で増えてきたので、会社の意識も変わりつつあると思う。

学校でのジェンダー教育と社会人に関しては政府の働きかけ、あと、国会議員、地方議会での女性議員を増やすことではないか。