

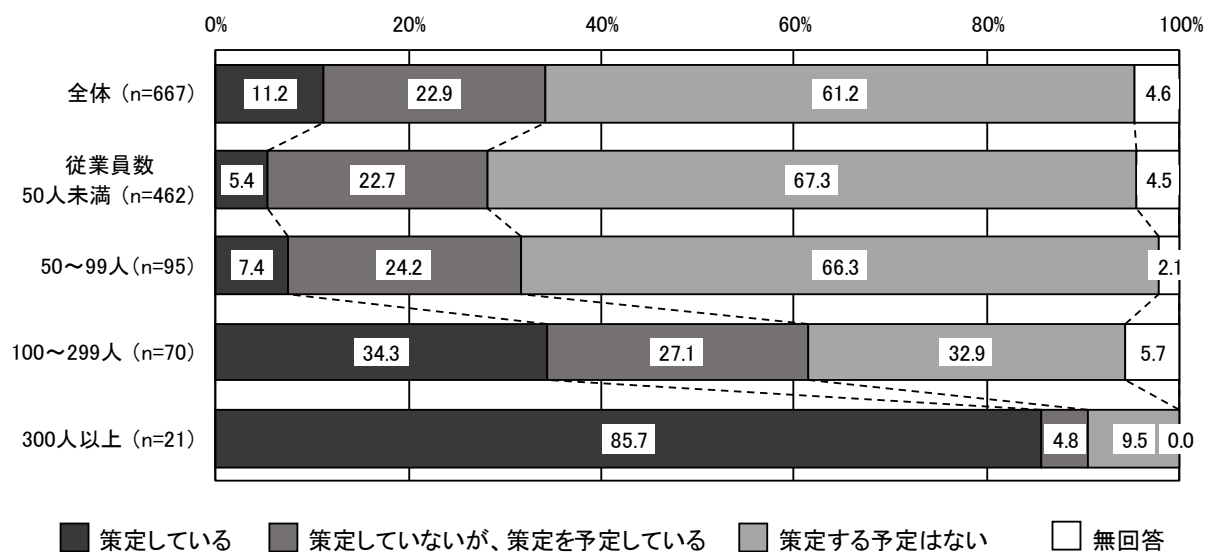
第五章 女性の活躍推進への取組状況について

1. 一般事業主行動計画の策定状況【問4】

全体では、「策定する予定はない」が61.2%と最も高く、次いで「策定していないが、策定を予定している」が22.9%、「策定している」が11.2%の順となっている。

従業員規模別で見ると、「策定している」では従業員数が多くなるにつれて割合が高くなり、300人以上が85.7%となっている。「策定していないが、策定を予定している」では100～299人が27.1%、「策定する予定はない」では50人未満が67.3%とそれぞれ最も高くなっている。

[図表 5-1-1] 一般事業主行動計画の策定状況（全体・従業員規模別）《SA》

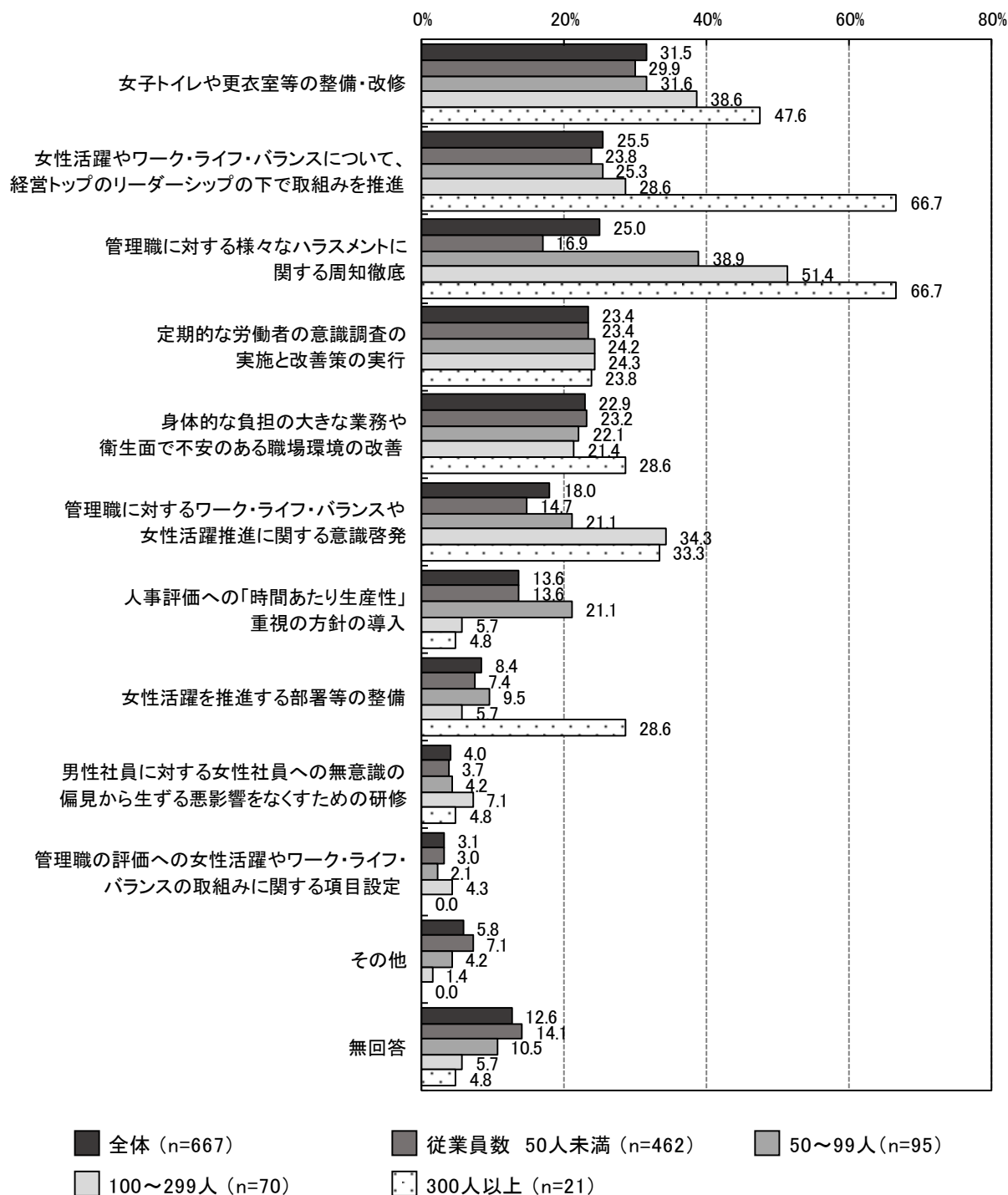


2. 職場風土改善への取組状況【問5】

全体では、「女子トイレや更衣室等の整備・改修」が31.5%と最も高く、次いで「女性活躍やワーク・ライフ・バランスについて、経営トップのリーダーシップの下で取組みを推進」が25.5%、「管理職に対する様々なハラスメントに関する周知徹底」が25.0%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数50人未満を除くいずれの従業員数も「管理職に対する様々なハラスメントに関する周知徹底」が最も高く、そのうち300人以上が66.7%と最も高くなっている。50人未満では「女子トイレや更衣室等の整備・改修」が29.9%と最も高くなっている。上位3項目はいずれも従業員数が多くなるにつれて割合が高くなっている。

〔図表 5-2-1〕 職場風土改善への取組状況（全体・従業員規模別）《MA》

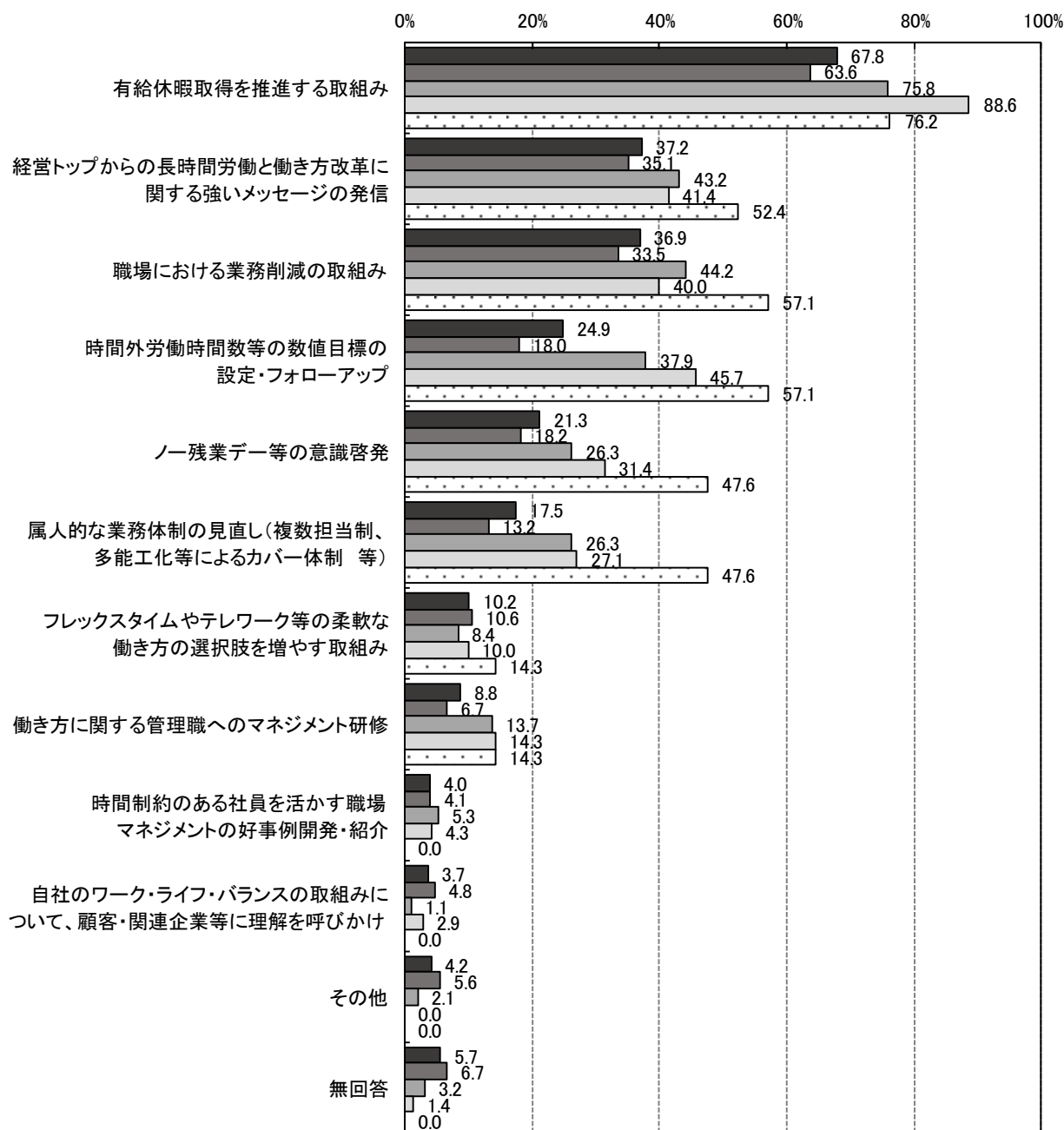


3. 長時間労働の解消や働き方改革への取組状況【問6】

全体では、「有給休暇取得を推進する取組み」が67.8%と最も高く、次いで「経営トップからの長時間労働と働き方改革に関する強いメッセージの発信」が37.2%、「職場における業務削減の取組み」が36.9%の順となっている。

従業員規模別でみると、いずれの従業員数も「有給休暇取得を推進する取組み」の割合が最も高く、そのうち100～299人が88.6%と最も高くなっている。

[図表 5-3-1] 長時間労働の解消や働き方改革への取組状況（全体・従業員規模別）《MA》



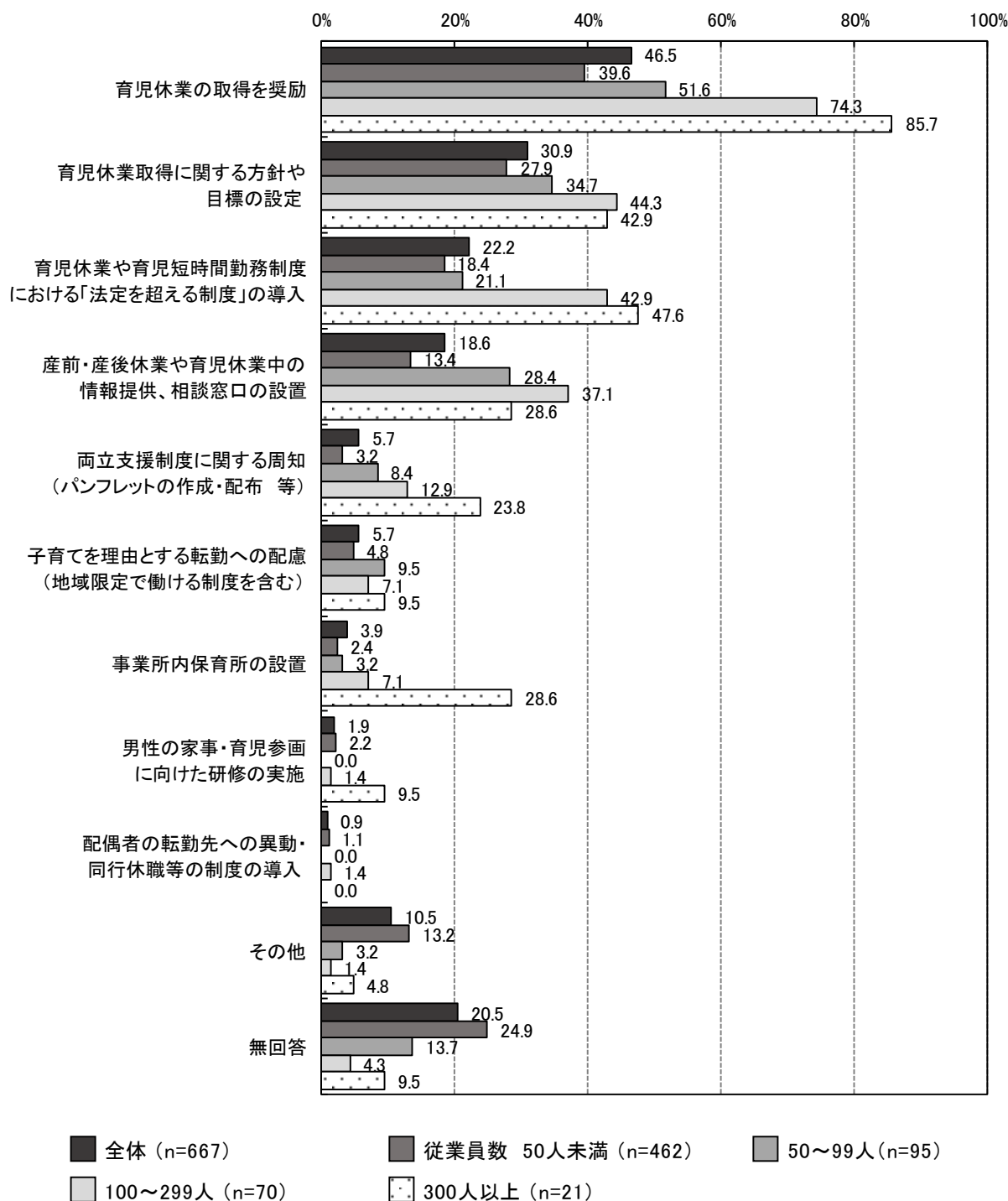
全体 (n=667)
 従業員数 50人未満 (n=462)
 50～99人 (n=95)
 100～299人 (n=70)
 300人以上 (n=21)

4. 仕事と育児の両立支援への取組状況【問7】

全体では、「育児休業の取得を奨励」が46.5%と最も高く、次いで「育児休業取得に関する方針や目標の設定」が30.9%、「育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入」が22.2%の順となっている。

従業員規模別でみると、いずれの従業員数も「育児休業の取得を奨励」が最も高く、さらに従業員数が多くなるにつれて割合が高くなっており、300人以上では85.7%となっている。

[図表 5-4-1] 仕事と育児の両立支援への取組状況（全体・従業員規模別）《MA》

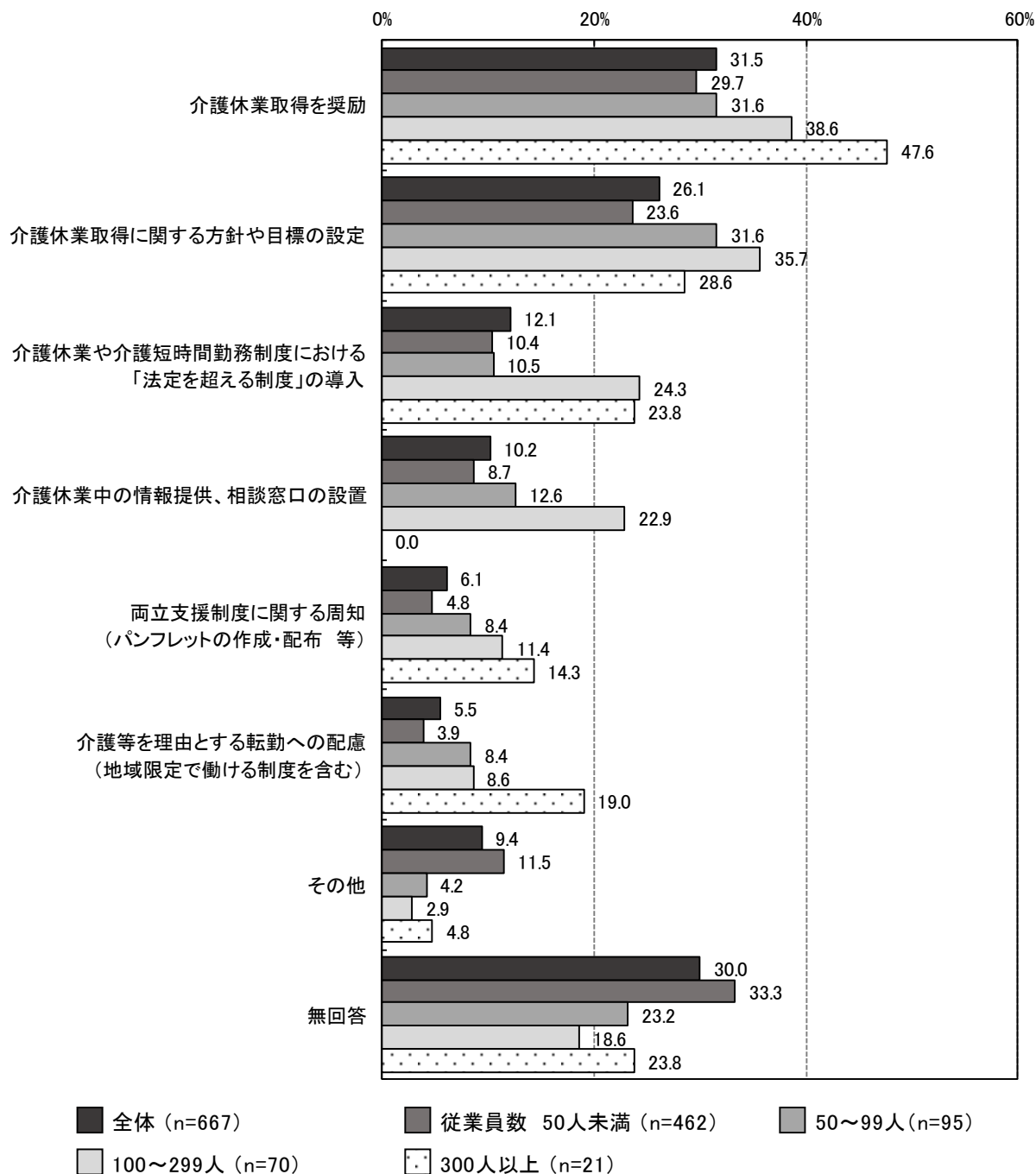


5. 仕事と介護の両立支援への取組状況【問8】

全体では、「介護休業取得を奨励」が31.5%と最も高く、次いで「介護休業取得に関する方針や目標の設定」が26.1%、「介護休業や介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入」が12.1%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数50～99人を除くいずれの従業員数も「介護休業取得を奨励」が最も高く、さらに従業員数が多くなるにつれて割合が高くなっており、300人以上が47.6%となっている。50～99人では「介護休業取得を奨励」、「介護休業取得に関する方針や目標の設定」の割合が31.6%とともに高くなっている。

【図表 5-5-1】仕事と介護の両立支援への取組状況（全体・従業員規模別）《MA》



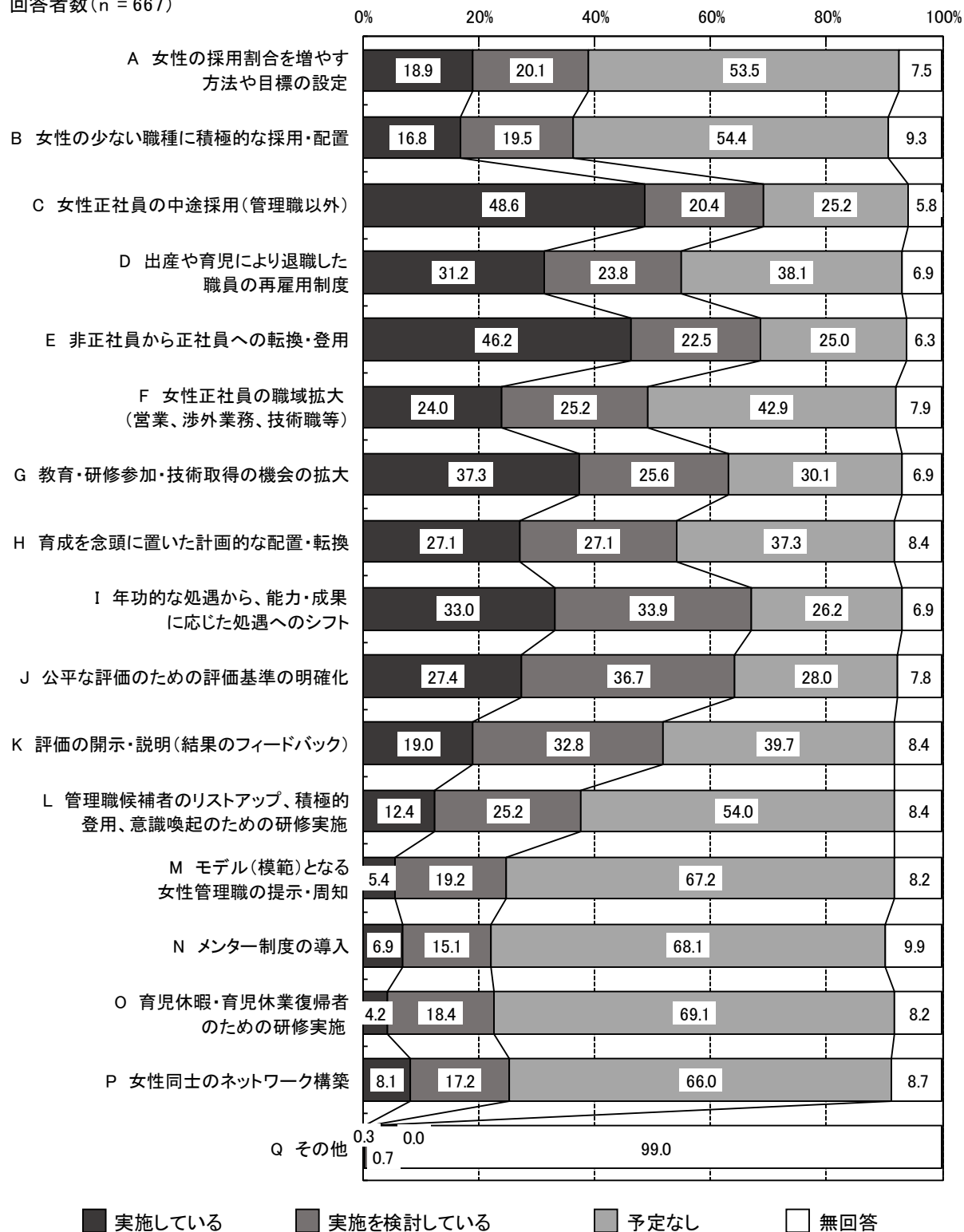
6. 女性の活躍推進の取組状況【問9】

(1) 全分野について

全体では、女性の活躍推進のための取組みについて、「実施している」がC. 女性正社員の中途採用（管理職以外）で48.6%と最も高く、次いでE. 非正社員から正社員への転換・登用が46.2%、G. 教育・研修参加・技術取得の機会の拡大が37.3%の順となっている。

〔図表 5-6-1〕 女性の活躍推進の取組状況（全体）《SA》

回答者数(n = 667)

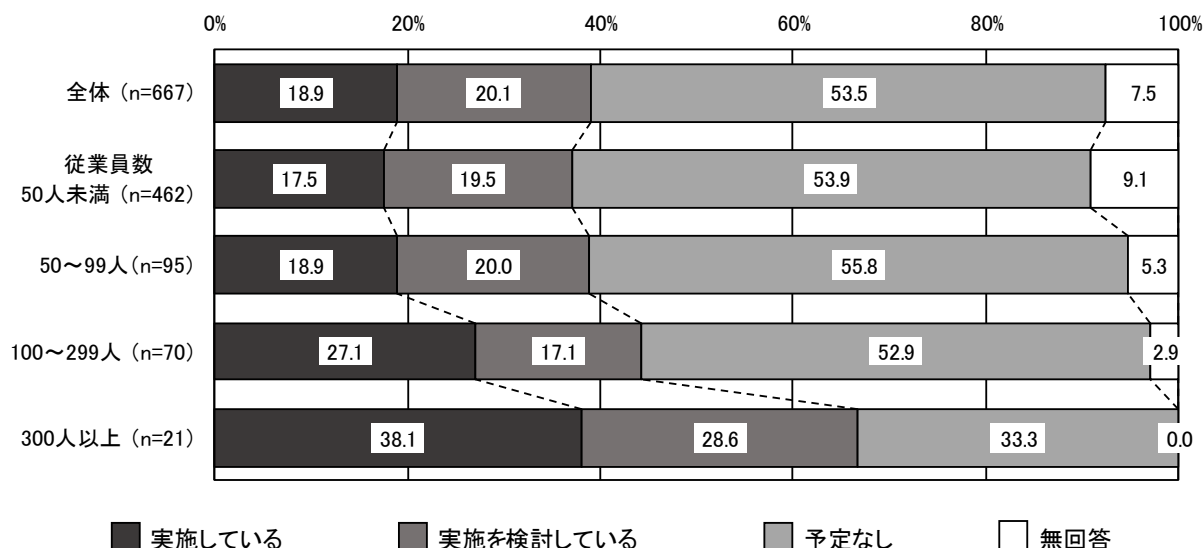


(2) 女性の採用割合を増やす方法や目標の設定【問9A】

女性の採用割合を増やす方法や目標の設定について、全体では、「予定なし」が53.5%と最も高く、「実施を検討している」が20.1%、「実施している」が18.9%となっている。

従業員規模別でみると、「実施している」では従業員数が多くなるにつれて割合が高くなり、300人以上で38.1%と、最も低い50人未満に比べて20.6ポイント高くなっている。

[図表 5-6-2] 女性の採用割合を増やす方法や目標の設定（全体・従業員規模別）《SA》

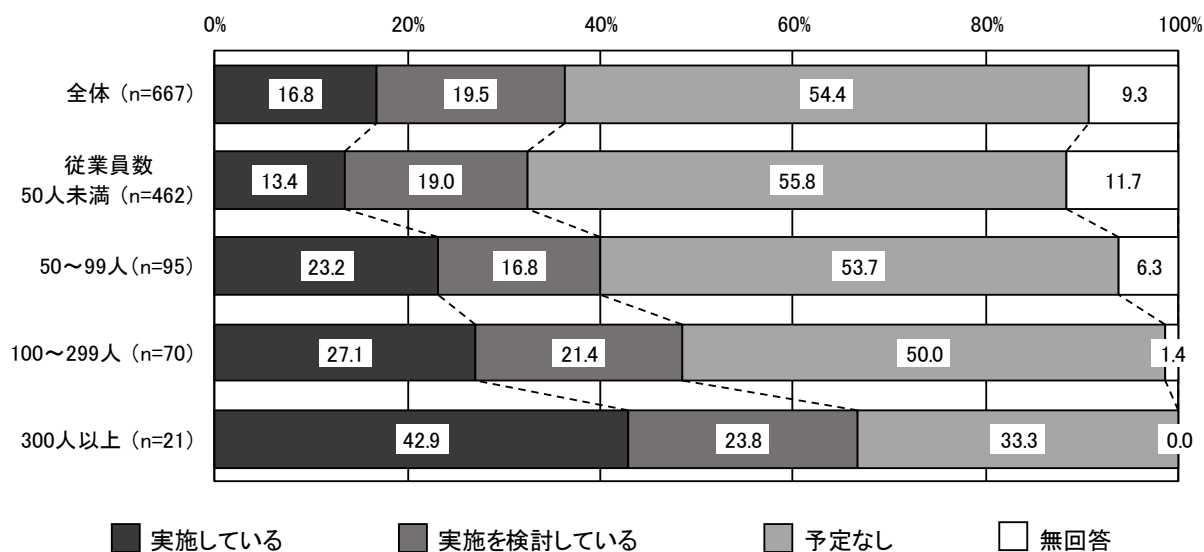


(3) 女性の少ない職種に積極的な採用・配置【問9B】

女性の少ない職種に積極的な採用・配置について、全体では、「予定なし」が54.4%と最も高く、「実施を検討している」が19.5%、「実施している」が16.8%となっている。

従業員規模別でみると、「実施している」では従業員数が多くなるにつれて割合が高くなり、300人以上で42.9%と、最も低い50人未満に比べて29.5ポイント高くなっている。

[図表 5-6-3] 女性の少ない職種に積極的な採用・配置（全体・従業員規模別）《SA》

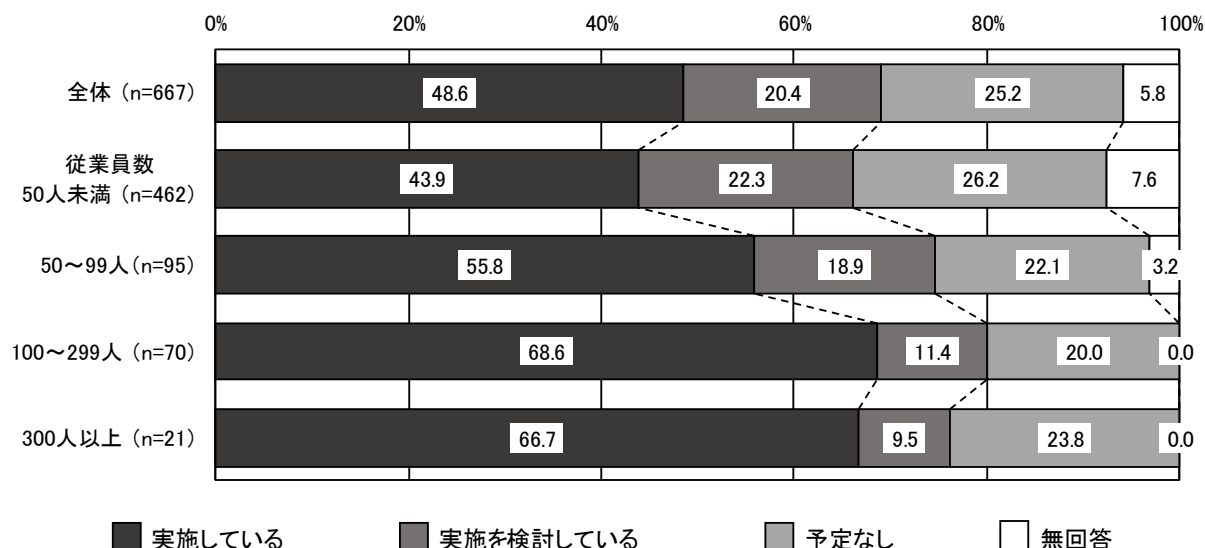


(4) 女性正社員の中途採用（管理職以外）【問9C】

女性正社員の中途採用（管理職以外）について、全体では、「実施している」が48.6%と最も高く、「予定なし」が25.2%、「実施を検討している」が20.4%となっている。

従業員規模別でみると、いずれの従業員数も「実施している」の割合が最も高く、そのうち100～299人が68.6%と最も高くなっている。「実施を検討している」では50人未満が22.3%と最も高くなっている。

〔図表 5-6-4〕 女性正社員の中途採用（管理職以外）（全体・従業員規模別）《SA》

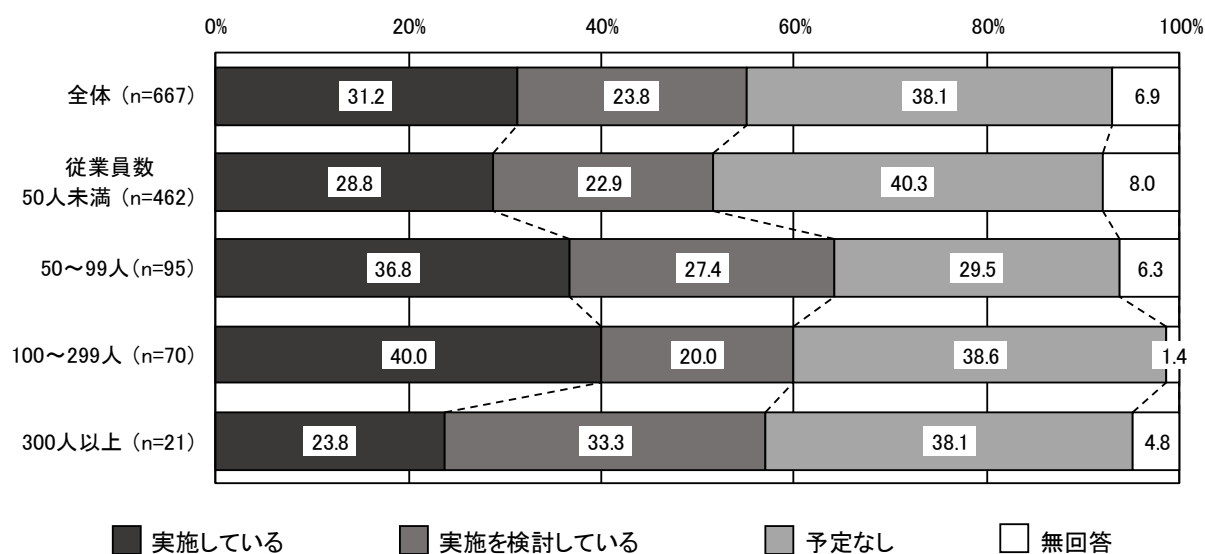


(5) 出産や育児により退職した職員の再雇用制度【問9D】

出産や育児により退職した職員の再雇用制度について、全体では、「予定なし」が38.1%と最も高く、「実施している」が31.2%、「実施を検討している」が23.8%となっている。

従業員規模別でみると、従業員数50～99人、100～299人では「実施している」の割合が最も高く、そのうち100～299人が40.0%と最も高くなっている。

〔図表 5-6-5〕 出産や育児により退職した職員の再雇用制度（全体・従業員規模別）《SA》

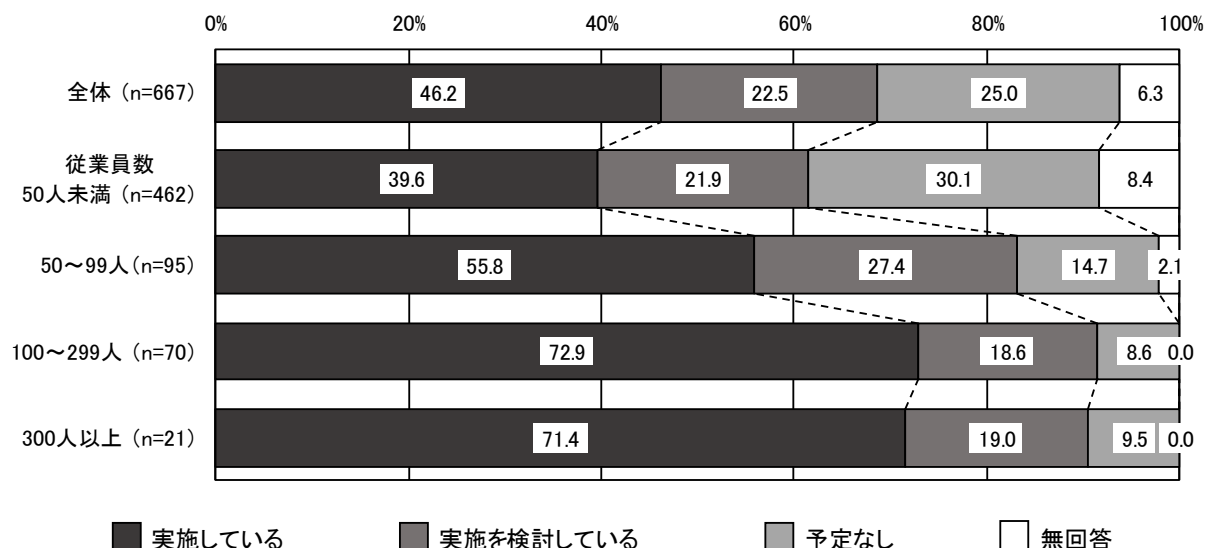


(6) 非正社員から正社員への転換・登用【問9E】

非正社員から正社員への転換・登用について、全体では、「実施している」が46.2%と最も高く、「予定なし」が25.0%、「実施を検討している」が22.5%となっている。

従業員規模別でみると、100～299人、300人以上で「実施している」の割合がそれぞれ72.9%、71.4%と70%を超え、高くなっている。

[図表 5-6-6] 非正社員から正社員への転換・登用（全体・従業員規模別）《SA》

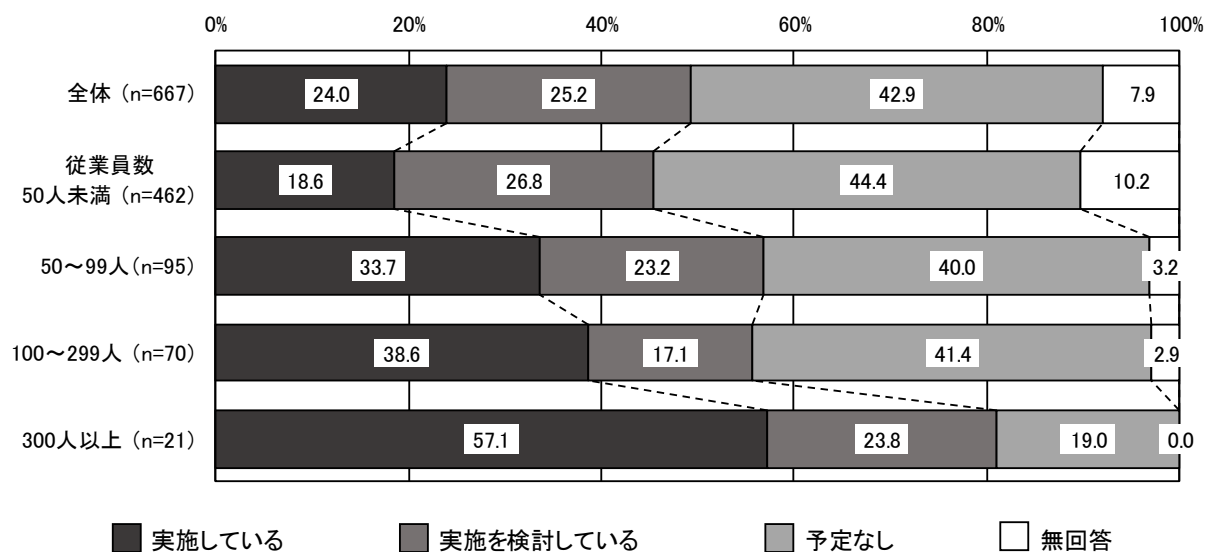


(7) 女性正社員の職域拡大（営業、渉外業務、技術職等）【問9F】

女性正社員の職域拡大（営業、渉外業務、技術職等）について、全体では、「予定なし」が42.9%と最も高く、「実施を検討している」が25.2%、「実施している」が24.0%となっている。

従業員規模別でみると、「実施している」では従業員数が多くなるにつれて割合が高くなり、300人以上で57.1%と、最も低い50人未満に比べて38.5ポイント高くなっている。

[図表 5-6-7] 女性正社員の職域拡大（営業、渉外業務、技術職等）（全体・従業員規模別）《SA》

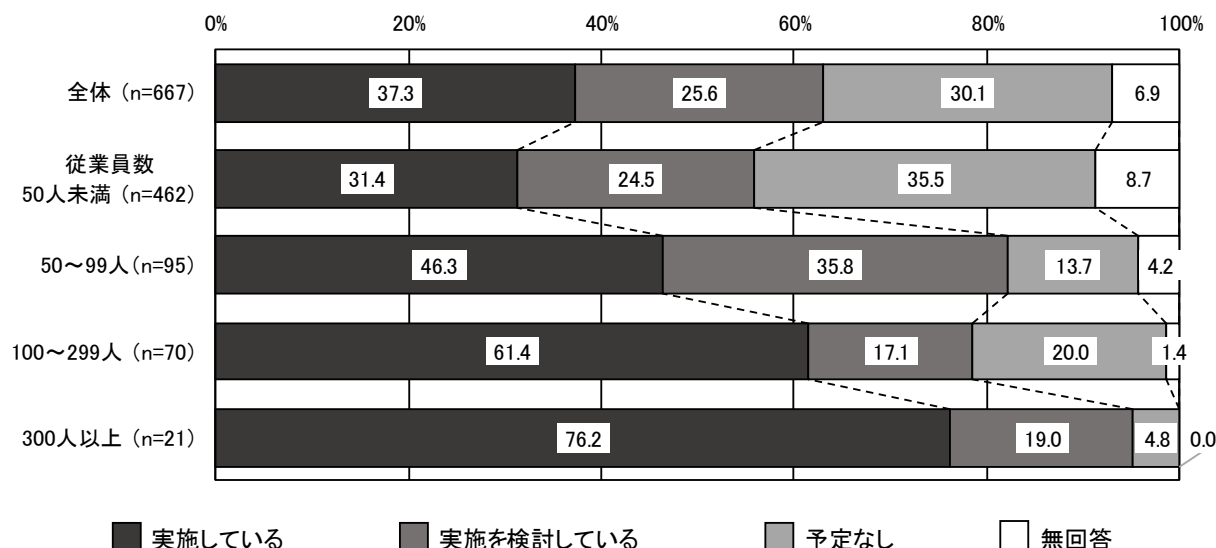


(8) 教育・研修参加・技術取得の機会の拡大【問9G】

教育・研修参加・技術取得の機会の拡大について、全体では、「実施している」が37.3%と最も高く、「予定なし」が30.1%、「実施を検討している」が25.6%となっている。

従業員規模別でみると、「実施している」では従業員数が多くなるにつれて割合が高くなり、300人以上で76.2%と、最も低い50人未満に比べて44.8ポイント高くなっている。

[図表 5-6-8] 教育・研修参加・技術取得の機会の拡大（全体・従業員規模別）《SA》

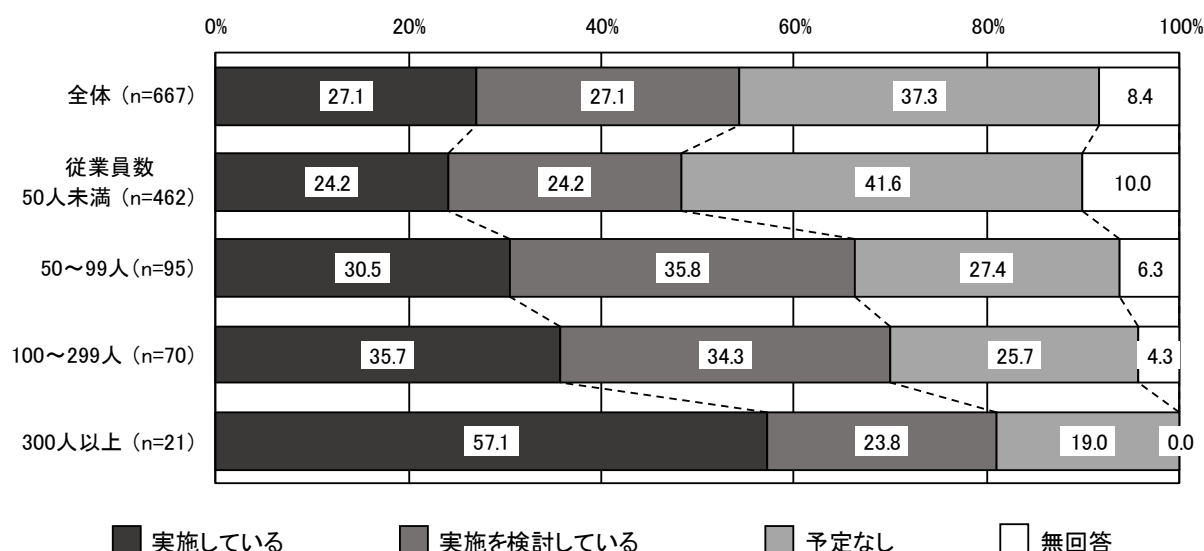


(9) 育成を念頭に置いた計画的な配置・転換【問9H】

育成を念頭に置いた計画的な配置・転換について、全体では、「予定なし」が37.3%と最も高くなっており、「実施している」、「実施を検討している」は27.1%と相半ばしている。

従業員規模別でみると、「実施している」では従業員数が多くなるにつれて割合が高くなり、300人以上で57.1%と、最も低い50人未満に比べて32.9ポイント高くなっている。

[図表 5-6-9] 育成を念頭に置いた計画的な配置・転換（全体・従業員規模別）《SA》

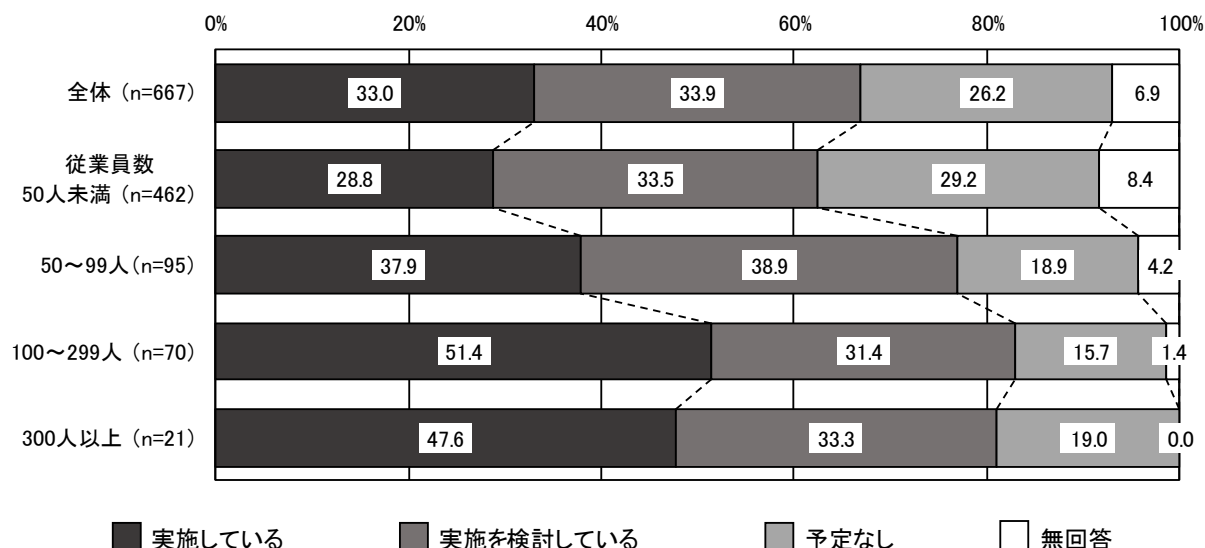


(10) 年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト【問9I】

年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフトについて、全体では、「実施を検討している」が33.9%、「実施している」が33.0%と相半ばしており、「予定なし」が26.2%となっている。

従業員規模別でみると、従業員数100～299人、300人以上では「実施している」の割合が最も高く、そのうち100～299人が51.4%と最も高くなっている。

[図表 5-6-10] 年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト（全体・従業員規模別）《SA》

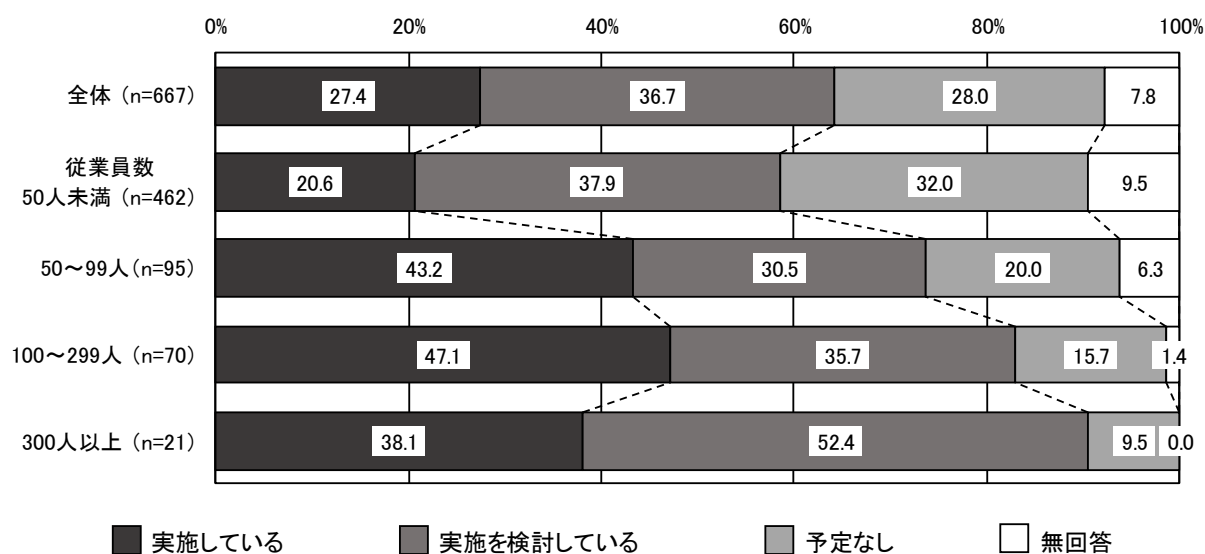


(11) 公平な評価のための評価基準の明確化【問9J】

公平な評価のための評価基準の明確化について、全体では、「実施を検討している」が36.7%と最も高く、「予定なし」が28.0%、「実施している」が27.4%となっている。

従業員規模別でみると、従業員数50～99人、100～299人では「実施している」の割合が43.2%、47.1%と最も高くなっている。

[図表 5-6-11] 公平な評価のための評価基準の明確化（全体・従業員規模別）《SA》

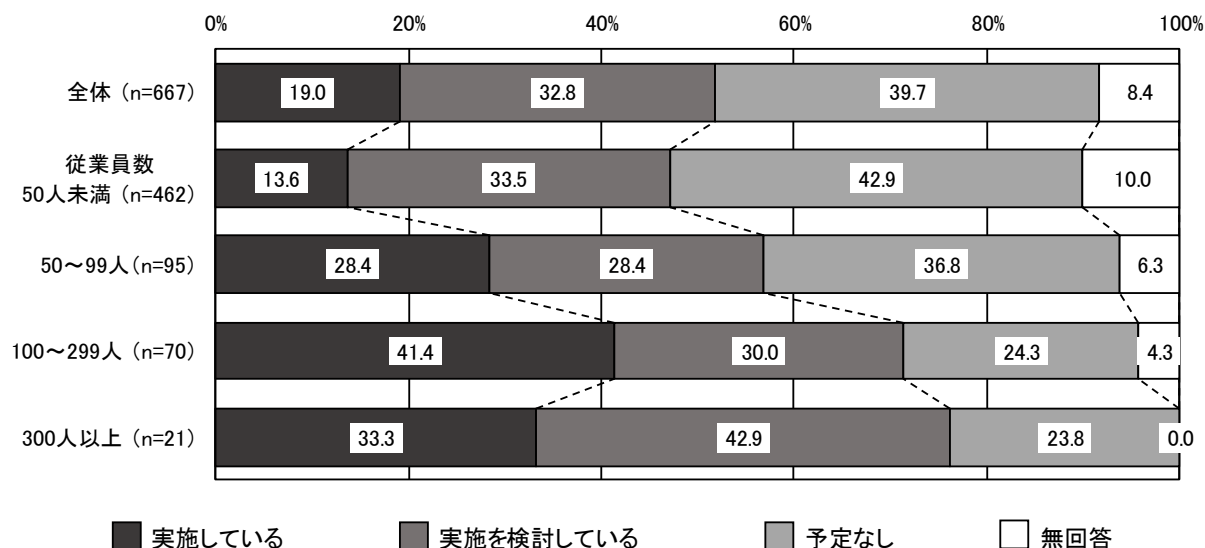


(12) 評価の開示・説明（結果のフィードバック）【問9K】

評価の開示・説明（結果のフィードバック）について、全体では、「予定なし」が39.7%と最も高く、「実施を検討している」が32.8%、「実施している」が19.0%となっている。

従業員規模別でみると、「実施している」では100～299人が41.4%と最も高くなっている。

[図表 5-6-12] 評価の開示・説明（結果のフィードバック）（全体・従業員規模別）《SA》

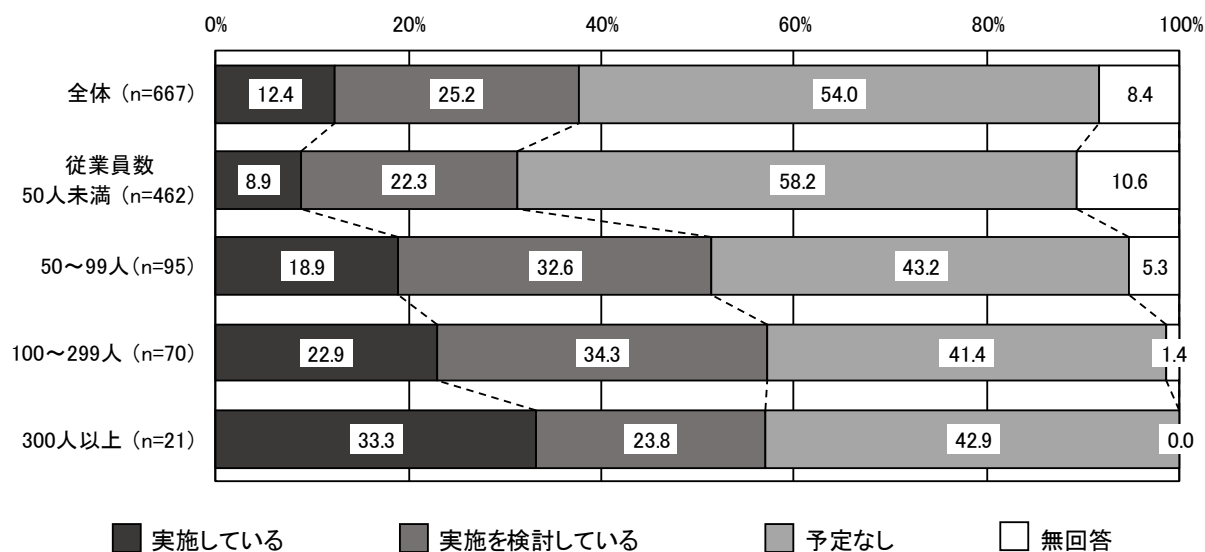


(13) 管理職候補者のリストアップ、積極的登用、意識喚起のための研修実施【問9L】

管理職候補者のリストアップ、積極的登用、意識喚起のための研修実施について、全体では、「予定なし」が54.0%と最も高く、「実施を検討している」が25.2%、「実施している」が12.4%となっている。

従業員規模別でみると、いずれの従業員数も「予定なし」が最も高くなっている。「実施している」では従業員数が多くなるにつれて割合が高くなり、300人以上が33.3%と最も高くなっている。

[図表 5-6-13] 管理職候補者のリストアップ、積極的登用、意識喚起のための研修実施（全体・従業員規模別）《SA》

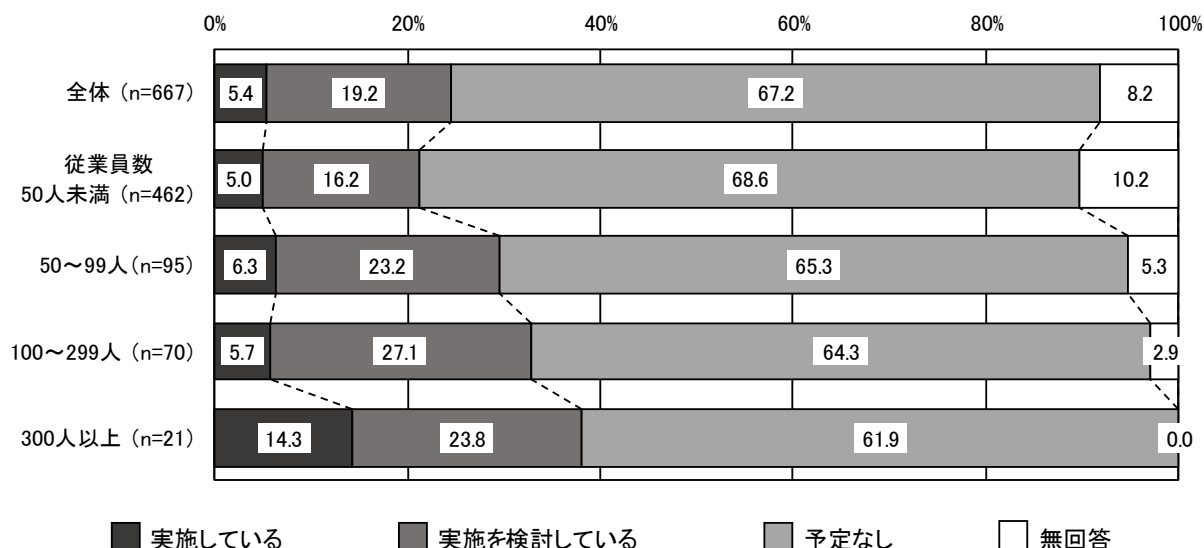


(14) モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知【問9M】

モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知について、全体では、「予定なし」が67.2%と最も高く、「実施を検討している」が19.2%、「実施している」が5.4%となっている。

従業員規模別でみると、いずれの従業員数も「予定なし」の割合が最も高くなっている。「実施している」では300人以上が14.3%と他の従業員数に比べて高くなっている。

[図表 5-6-14] モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知（全体・従業員規模別）《SA》

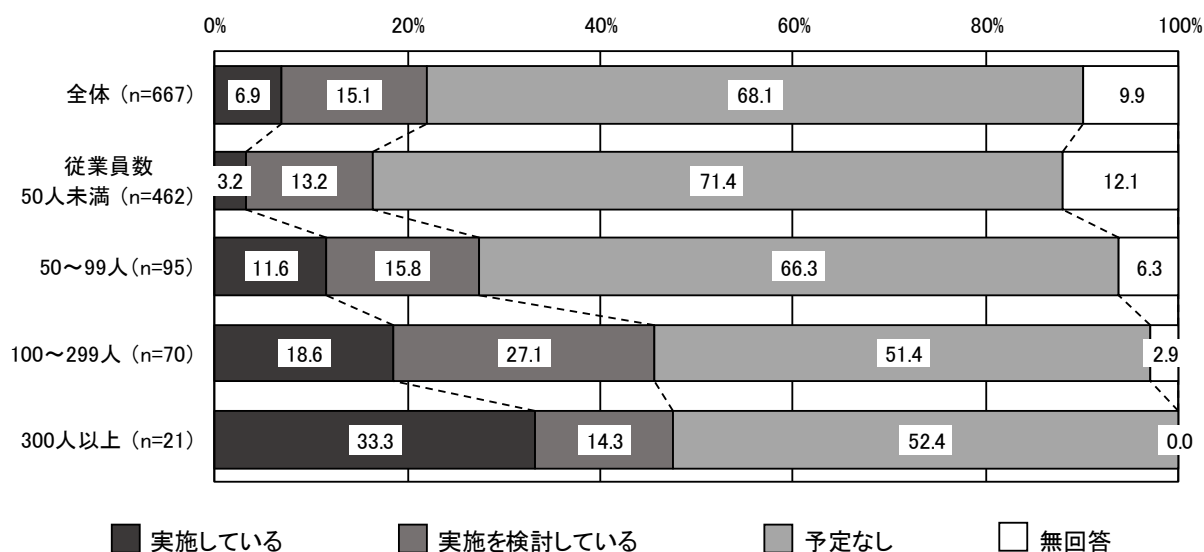


(15) メンター制度の導入【問9N】

メンター制度の導入について、全体では、「予定なし」が68.1%と最も高く、「実施を検討している」が15.1%、「実施している」が6.9%となっている。

従業員規模別でみると、「実施している」では従業員数が多くなるにつれて割合が高くなり、300人以上で33.3%と、最も低い50人未満に比べて30.1ポイント高くなっている。「実施を検討している」では100~299人が27.1%と最も高くなっている。

[図表 5-6-15] メンター制度の導入（全体・従業員規模別）《SA》

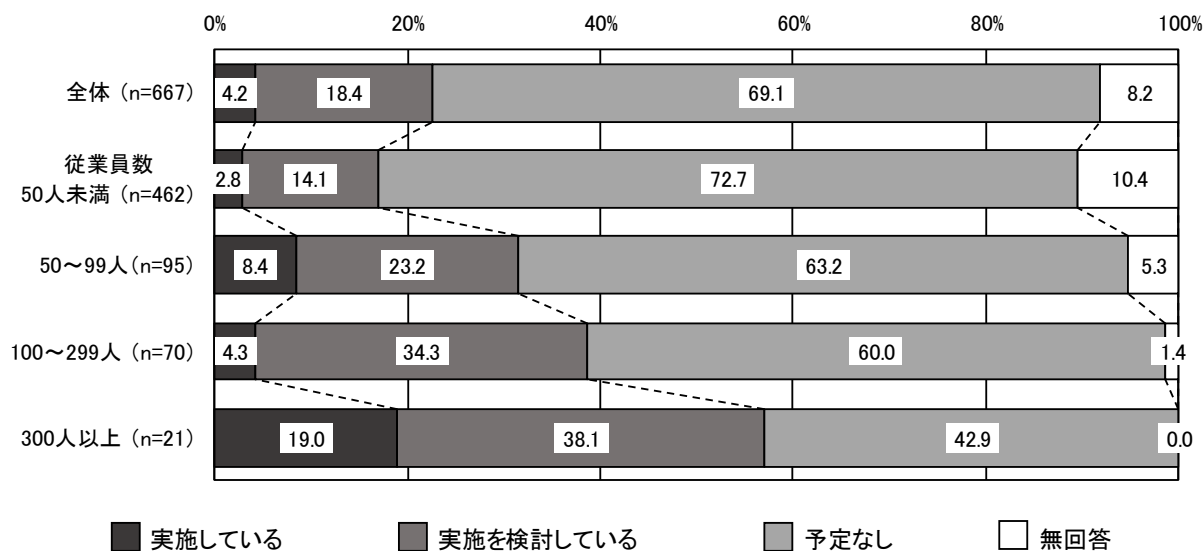


(16) 育児休暇・育児休業復帰者のための研修実施【問90】

育児休暇・育児休業復帰者のための研修実施について、全体では、「予定なし」が69.1%と最も高く、「実施を検討している」が18.4%、「実施している」が4.2%となっている。

従業員規模別でみると、「実施している」、「実施を検討している」で300人以上がそれぞれ19.0%、38.1%と他の従業員数に比べて高くなっている。

[図表 5-6-16] 育児休暇・育児休業復帰者のための研修実施（全体・従業員規模別）《SA》

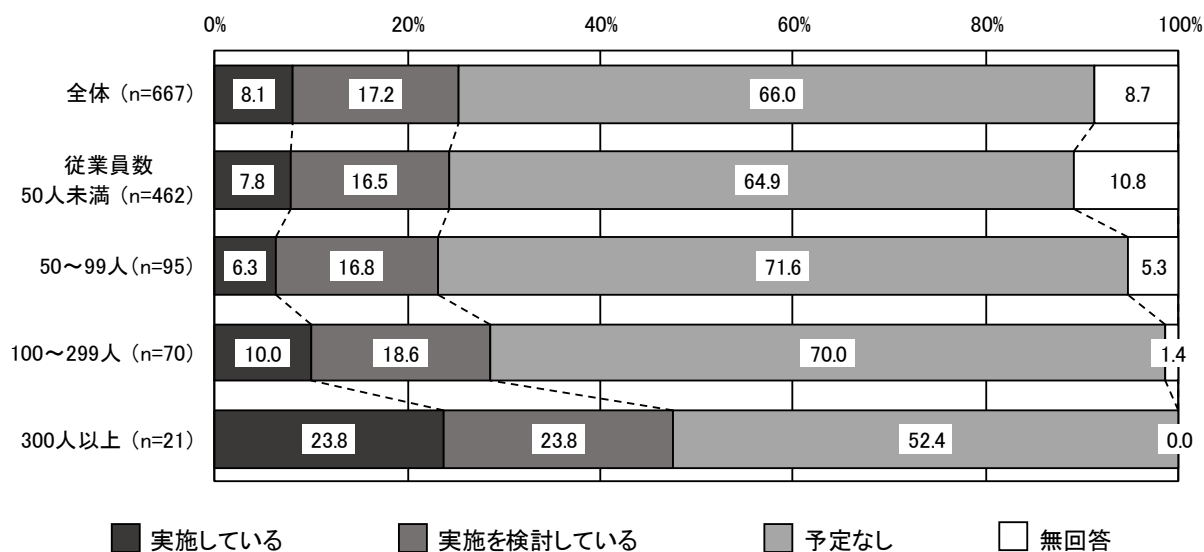


(17) 女性同士のネットワーク構築【問9P】

女性同士のネットワーク構築について、全体では、「予定なし」が66.0%と最も高く、「実施を検討している」が17.2%、「実施している」が8.1%となっている。

従業員規模別でみると、「実施している」、「実施を検討している」では300人以上がそれぞれ23.8%と他の従業員数に比べて高くなっている。

[図表 5-6-17] 女性同士のネットワーク構築（全体・従業員数別）《SA》

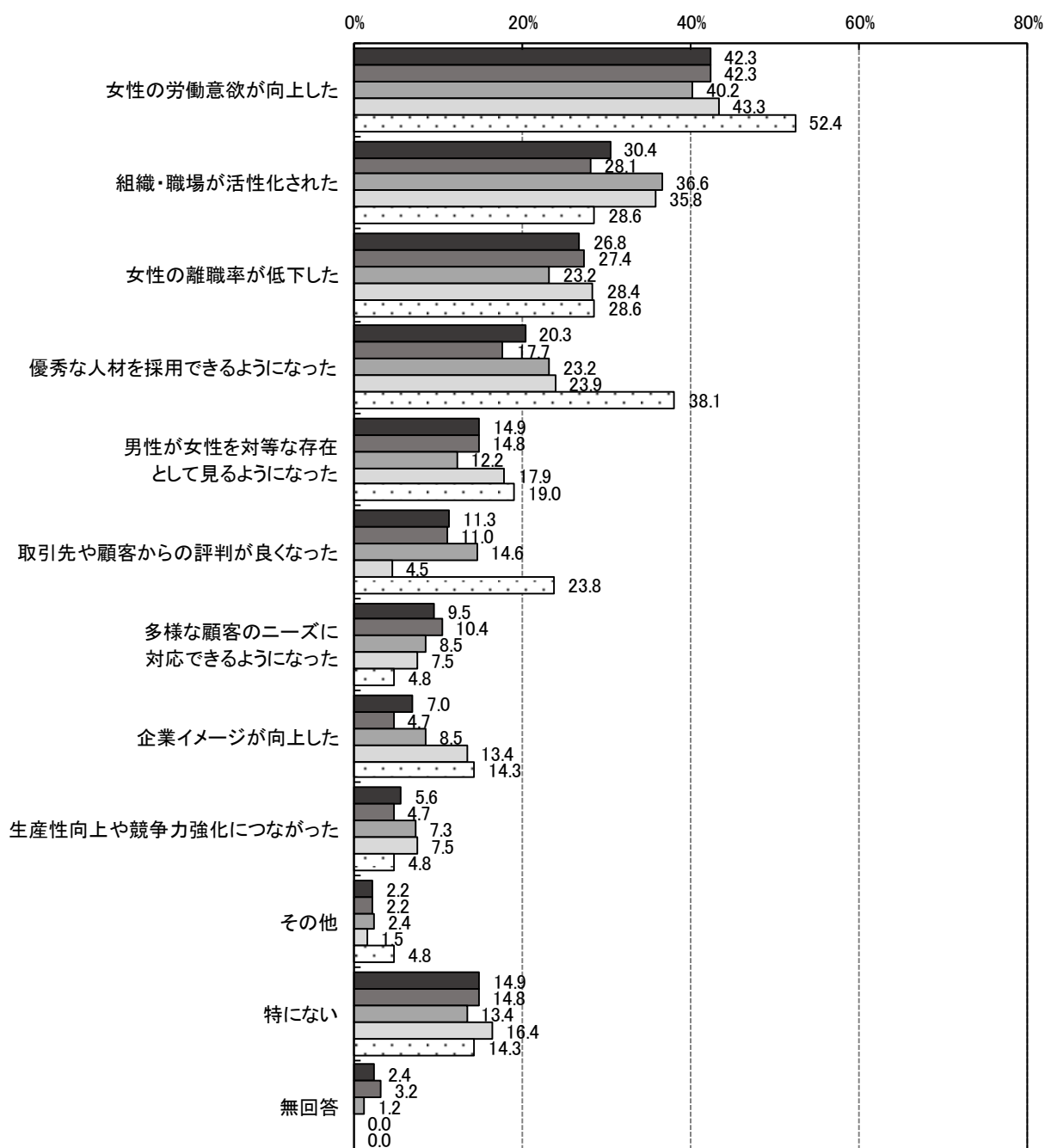


7. 取組の効果【問9-1】

全体では、「女性の労働意欲が向上した」が42.3%と最も高く、次いで「組織・職場が活性化された」が30.4%、「女性の離職率が低下した」が26.8%の順となっている。

従業員規模別にみると、いずれの従業員数も「女性の労働意欲が向上した」の割合が最も高く、そのうち300人以上が52.4%と最も高くなっている。「優秀な人材を採用できるようになった」では、300人以上が38.1%と他の従業員数に比べて高くなっている。

〔図表 5-7-1〕 取組の効果（全体・従業員規模別）《MA》

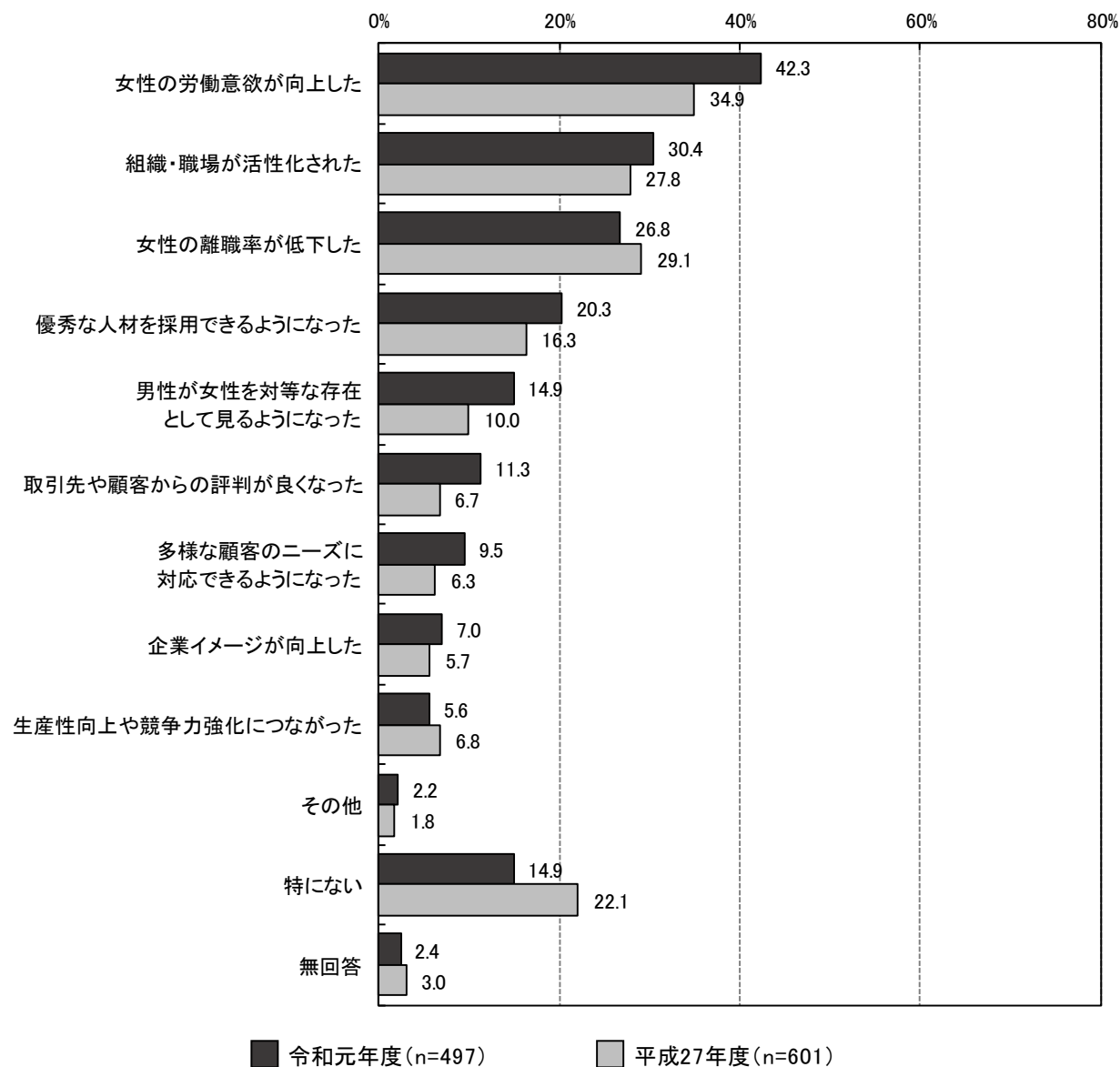


■ 全体 (n=497) ■ 従業員数 50人未満 (n=317) ■ 50~99人 (n=82)
 ■ 100~299人 (n=67) ■ 300人以上 (n=21)

※回答者母数=問9のA~Qの中で1つでも「1実施している」とお答えの方。

前回の調査と比較すると、今回の調査では前回の調査と比べて、比較的增加の傾向がみられ、「女性の労働意欲が向上した」で7.4ポイント、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」で4.9ポイント、「取引先や顧客からの評判が良くなった」が4.6ポイント増加している。

[図表 5-7-2] 取組の効果（前回調査との比較）《MA》



8. 取組みを行う中で苦勞した経験【問9-2】

※回答者＝問9のA～Qの中で1つでも「1実施している」とお答えの方。

※表現は原意を損なわない程度に一部修正をしている。

◆仕事と家庭との両立

| 業種 | 従業員規模 | 自由意見 |
|-----------------|----------|--|
| 建設業 | 50人未満 | 女性従業員に対し、資格取得を奨励しているが、結婚等で退職してしまうことが多い。会社としては、中途採用等、取り組んでいるが、家庭の事情等でかなり難しい。 |
| 建設業 | 50人未満 | 意欲のある者は長く務めているが、子育て中の人（30歳代～40歳位まで）は、業務を少し（できる範囲）増やすと、「私には無理です」と言って辞めてしまう。 |
| 製造業 | 50人未満 | 産休・育休の取得者を補助するための採用のバランス。 |
| 製造業 | 50人未満 | 女性の場合は、特に家庭の問題も大きく、社員としての働き方をそれぞれの条件に合うように考えなければならない。 |
| 製造業 | 50人未満 | 出産・育児の為に休職、時短出勤は希望を全て受け入れている。 |
| 製造業 | 50～99人 | 非正社員から正社員への転換や職域の拡大への取組みを開始し、打診したところ、家庭と仕事との両立が難しいと女性従業員の方から拒否をされた。 |
| 製造業 | 300人以上 | 家庭と仕事との両立が難しいと女性従業員の方から昇進を拒否された。 |
| 情報通信業 | 50人未満 | 女性社員の中から、役職者の選任を行いたい、結婚・出産育児等で離職される確率が高い。男性管理職の中でも、女性軽視をする人がいるため、対立してしまう。 |
| 運輸業、郵便業 | 50～99人 | 事務員にする正社員雇用を考えているが、子育てにより制限、または一定の休日が必要である為難しく、パート社員の増員を図っている。 |
| 運輸業、郵便業 | 50～99人 | 非正社員から正社員の転換、登用を提示したところ、家庭の事情で拒否された。 |
| 卸売業、小売業 | 50人未満 | 育児に関しての急な休みや出勤日数の少なさ等で、シフト調整が上手くいかない。 |
| 卸売業、小売業 | 50人未満 | 家庭と仕事の両立が難しく、すぐに辞めてしまう。 |
| 卸売業、小売業 | 50人未満 | 管理職を女性社員に希望したところ、家庭との両立が難しいと、否認された。 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 50～99人 | 配偶者の転勤に伴う転居により、通勤できなくなったことによる離職、育児との両立が困難になったことによる離職があった。育休、育児短時間が複数いるときの人員配置に苦勞する。土日しかできない、時間外しかできない業務はゼロにはならないので、制限のない人に片寄る。 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 50人未満 | 女性のパートタイムは、保育園や小学校の行事や子供の体調不良によって、休んだり早退することがあるので、フォローが必要。そのため経営者や社員の負担が増している。 |
| 教育、学習支援業 | 50人未満 | 人材不足が大きな悩み。パートの方をできるだけ正規雇用にと考えているが、現実には子育てとの両立に難しい方が大勢いる。 |
| 医療、福祉 | 50人未満 | 育休明けで復職してから、子どもが熱を出したり病気になると、母親が休暇を取らねばならなくなり、それが続くと本人が職場仲間に気兼ねして苦しむ。そのフォローが、双方辛いし苦しい。 |
| 医療、福祉 | 50人未満 | 税法上の130万の壁により、非正規の勤務時間が少ない。 |
| 医療、福祉 | 50人未満 | 若い女性従業員が、出産を理由に退職してしまう。 |
| 医療、福祉 | 50人未満 | 子どもが小さいと、どうしても子どもの体調・学校行事で急に休んだり、土曜日を優先で休む必要があり、ある程度子どもの年齢が上がらなないと、パートから正社員にはなれないと言われてしまう。 |
| 医療、福祉 | 50人未満 | 毎年、非正社員に対し、正社員への転換希望者を募る。個別に声を掛けるようにしているが、家族のことを理由に断られてしまう。 |
| 医療、福祉 | 50人未満 | 子どもを無料で預ける方法がない。 |
| 医療、福祉 | 50～99人 | 非正社員から正社員（短時間）への転換を打診するが、家庭の理解が得られずパートのままとなることがある。 |
| 医療、福祉 | 100～299人 | 女性職員が結婚を期に辞めることが多く、結婚・家庭・子育てと考えていくと、仕事との両立が不安になり、辞められたり、パートになったりしている。いろいろな働き方を提案し、配置転換など面談を実施。 |
| 医療、福祉 | 100～299人 | 責任と家庭との両立で悩む。 |

| 業種 | 従業員規模 | 自由意見 |
|-------------------|----------|---|
| 医療、福祉 | 100～299人 | 管理職になった途端、妊娠・出産を機に、退職してしまった。 |
| 医療、福祉 | 100～299人 | 積極的に育児休業を取得してもらおうが、復帰直前で非常勤などへの転化又は、退職する者が非常に多い。 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 50人未満 | 入社時の条件として、幼稚園・学校の行事参加時の早退遅刻を決めたが、頻繁にあり、困った経験がある。 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 50人未満 | 女性スタッフがが多く、長期就労継続する為、育児が必要な時、親の介護が必要な時等、女性の一生を考え、子育て、孫育てが終了した女性を雇用できるよう、単一労働をつくり、「私にでもできるんだ」と自信につながるようなシフトづくりに努力している。 |
| その他 | 50人未満 | 戦力として活躍してくれる頃、結婚により、優秀な女性職員が退職してしまう。 |

◆女性の昇進意欲

| | | |
|-------------------|----------|---|
| 製造業 | 50人未満 | 女性社員の意識がまだまだ低い。女性だから…と甘えがあり、積極的に業務を理解しようとしなない。しいては、退職してしまう。 |
| 製造業 | 50人未満 | 女性を営業職で採用したものの、なかなか定着しない。 |
| 製造業 | 50人未満 | 女性の意識が低いため、業務改善が行われず、上級に上げられない。 |
| 製造業 | 50～99人 | 女性従業員の昇進への躊躇。 |
| 製造業 | 50～99人 | 女性に管理職を打診したところ、「重荷である」とか、「もし管理職なら辞める」と言われたことが、何度かあった。 |
| 製造業 | 100～299人 | 女性従業員の営業職への抵抗感。 |
| 製造業 | 100～299人 | 女性に限った事ではないが、管理職候補の育成として積極的に環境を整備しても、該当者が中々いない。（どちらかといえば作業者を好む）いわゆる野心をもった人が少ない。 |
| 情報通信業 | 50人未満 | 女性の営業職がなかなか育たず、離職することが懸念される。 |
| 運輸業、郵便業 | 50人未満 | 正社員（監督者）としての責任に耐えられなくなり退職、降格を申し出る者がいる。 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 50人未満 | 子育てが一段落した女性社員には、スキルアップのため、業務の分野を広げるよう奨励しているが、閉鎖的で新しい挑戦を躊躇している傾向にある。 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 50～99人 | 管理職への関心を示す社員が少ない。 |
| 医療、福祉 | 50人未満 | 職域拡大に取り組むが、職員より固定した仕事にしてほしいと言われた。 |
| 医療、福祉 | 50～99人 | 能力のある方に管理職を依頼したところ、自分より年上の方、経験がある方の指導はできないとお断りがあった。 |
| 医療、福祉 | 300人以上 | 非常勤職員の中で、常勤職員とほぼ同じ業務をしている者がいるが、常勤へ転換することを勧めたところ、委員会活動に関わりたくないという理由で拒否された。 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 50～99人 | 決められた時間だけ働けば良い。それ以上は望まないと言われた。 |

◆採用、人員配置

| | | |
|-----|--------|--|
| 建設業 | 50人未満 | 女性社員の現場監督を募集したが、応募が無い。 |
| 建設業 | 50人未満 | 女性の少ない職種に募集をかけても応募者がいない。 |
| 建設業 | 50人未満 | 女性の現場職への採用に取り組むが、体力的な理由で断られることがある。 |
| 建設業 | 50人未満 | 女性社員が少ない。 |
| 建設業 | 50人未満 | 事務員を募集しても、なかなか応募がなかったことがある。 |
| 建設業 | 300人以上 | 産前・産後休暇、育児休暇取得後の人員配置について、その後の育児による休暇の取得などの可能性があることも考慮していかなければならないこと。 |
| 製造業 | 50人未満 | 育休中の人出不足。復帰することが分かっており、新たに雇用できない。 |
| 製造業 | 50人未満 | 配置、転換に取り組む際、人格の好き嫌いが生じ、難しい。 |
| 製造業 | 50人未満 | 女性を採用したいが、応募者がいない。 |
| 製造業 | 50～99人 | 女性正社員を募集しても応募者がいない。非正社員に正社員への転換を打診したが、扶養控除の関係で年収の上限を決めており、拒否された。 |
| 製造業 | 50～99人 | 育児休業から復職する際の業務の確保。周囲の理解。 |

第五章 女性の活躍推進への取組状況について

| 業種 | 従業員規模 | 自由意見 |
|-------------------|----------|--|
| 製造業 | 100～299人 | 技術系の職種への新卒の女性採用は、応募が少ない。文系の新卒を採用したが、技術職に就くのは難しい。(継続しない) |
| 製造業 | 300人以上 | 工場への配置転換に難色を示された。 |
| 運輸業、郵便業 | 50人未満 | 教育、研修参加等について、人数が少ないので、余裕がない。 |
| 医療、福祉 | 50人未満 | それぞれ違う意見が出てくるので、それを取りまとめる立場の人間の設置。全員の意見を取り入れるより、方向性をしっかり伝えていくこと。 |
| 医療、福祉 | 50～99人 | 本人の希望により転換を行っているが、人員配置上課題がある。 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 100～299人 | 職員の採用において、女性の受験者が少ない。 |

◆職場環境、人間関係など

| | | |
|-------|----------|---|
| 建設業 | 100～299人 | 管理職登用に伴う、他の従業員からの対応に不安があります。 |
| 製造業 | 50人未満 | 女性社員の募集を約10年前から行っているが、男性が活躍している工場であり、女性の扱い(重労働についていけるか、汚れ作業に対応できるか)に苦勞し、社員としての定着は難しかった。 |
| 製造業 | 50人未満 | 女性従業員の比率が高い為、同性の上司が誕生する事への抵抗がある。女性同士の上下関係の取り扱いに対策(ケア)が必要な場合がある。 |
| 製造業 | 50人未満 | 女性の職域拡大を行うと、従来職の女性と新職域の女性との人間関係が難しい。 |
| 製造業 | 50～99人 | 女性の少ない職種に積極的に配置に取り組むが、残業ができなかったり、重い物を持てなかったり、職場の環境等で女性従業員の方から拒否された。 |
| 医療、福祉 | 50人未満 | 10～20人の職員しかいない職場は、急に退職された時に人数が減り、残された職員は有給休暇がとれなくなり、残業が増えてしまう。男性と女性が混じった大きな会社が抱える問題と女性職員メインの小さな職場が抱える問題は同じではない。 |

◆女性への評価、待遇など

| | | |
|-------------------|----------|--|
| 建設業 | 50人未満 | 製品が褒められた際に、特に女性が携わった場合には、取引先に対して繰り返しアピールをした。 |
| 製造業 | 50人未満 | メンター制度失敗により、女性社員への対応処遇の悪例が増えてしまった。 |
| 製造業 | 50人未満 | 男性と比較して、仕事内容、労働時間の差があり、給与設定に悩んだ。 |
| 製造業 | 50～99人 | 評価者の教育と平準化への取組み。 |
| 製造業 | 50～99人 | 評価の開示、説明をする際の伝え方について、管理職で違いが出ないよう、公平に伝えること。 |
| 製造業 | 100～299人 | 経営層や管理職者の理解を求めること。 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 50人未満 | 女性社員を正當に評価することに苦勞した。 |
| サービス業（他に分類されないもの） | — | 能力評価への移行は、年功者の不満を生む。 |