

## 第五章 女性の活躍推進への取組状況について

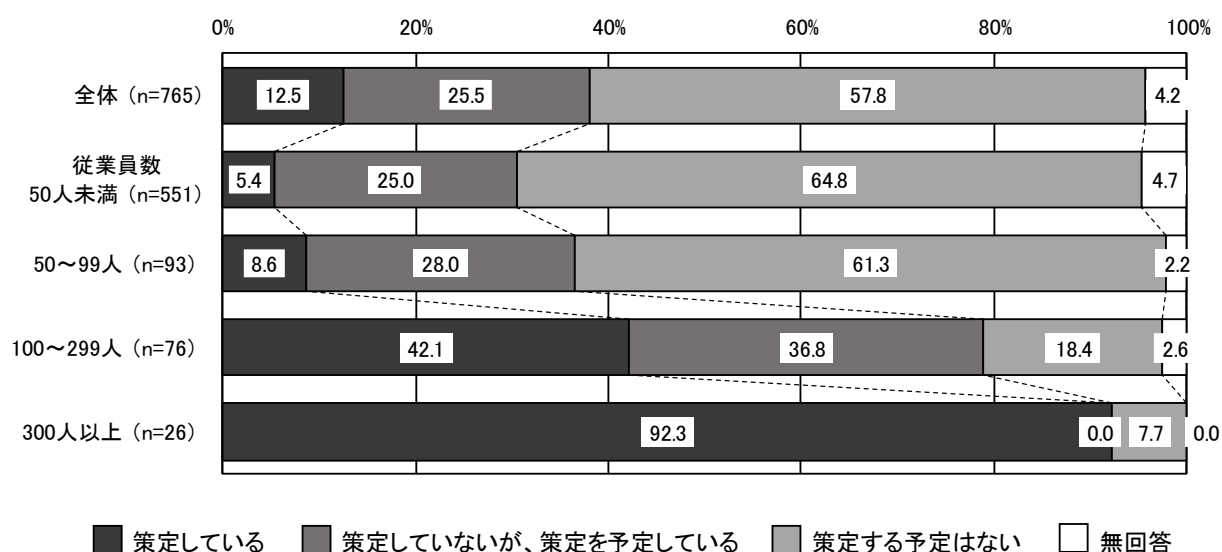
### 1. 一般事業主行動計画の策定状況【問4】

全体では、「策定する予定はない」が57.8%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25.5%、「策定している」が12.5%の順となっている。

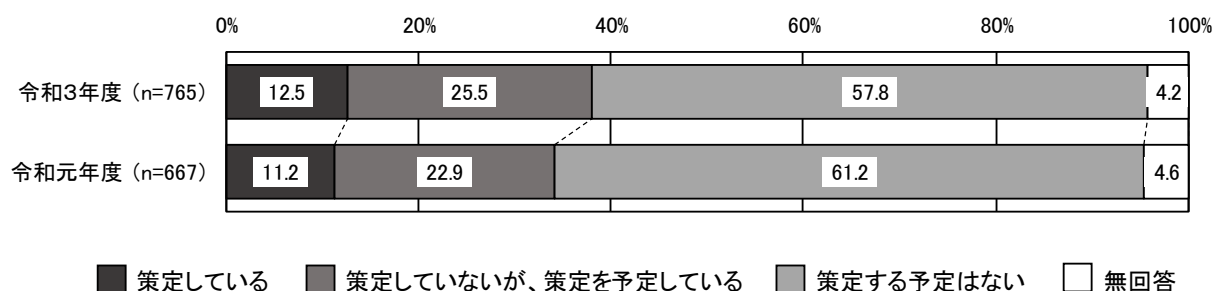
従業員規模別で見ると、「策定している」では従業員数が多くなるにつれて割合が高くなり、300人以上が92.3%となっている。「策定していないが、策定を予定している」では100～299人が36.8%、「策定する予定はない」では50人未満が64.8%とそれぞれ最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「策定する予定はない」の割合が3.4ポイント減少している。

[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》



[図表 5-1-2] 一般事業主行動計画の策定状況（前回調査との比較）《SA》

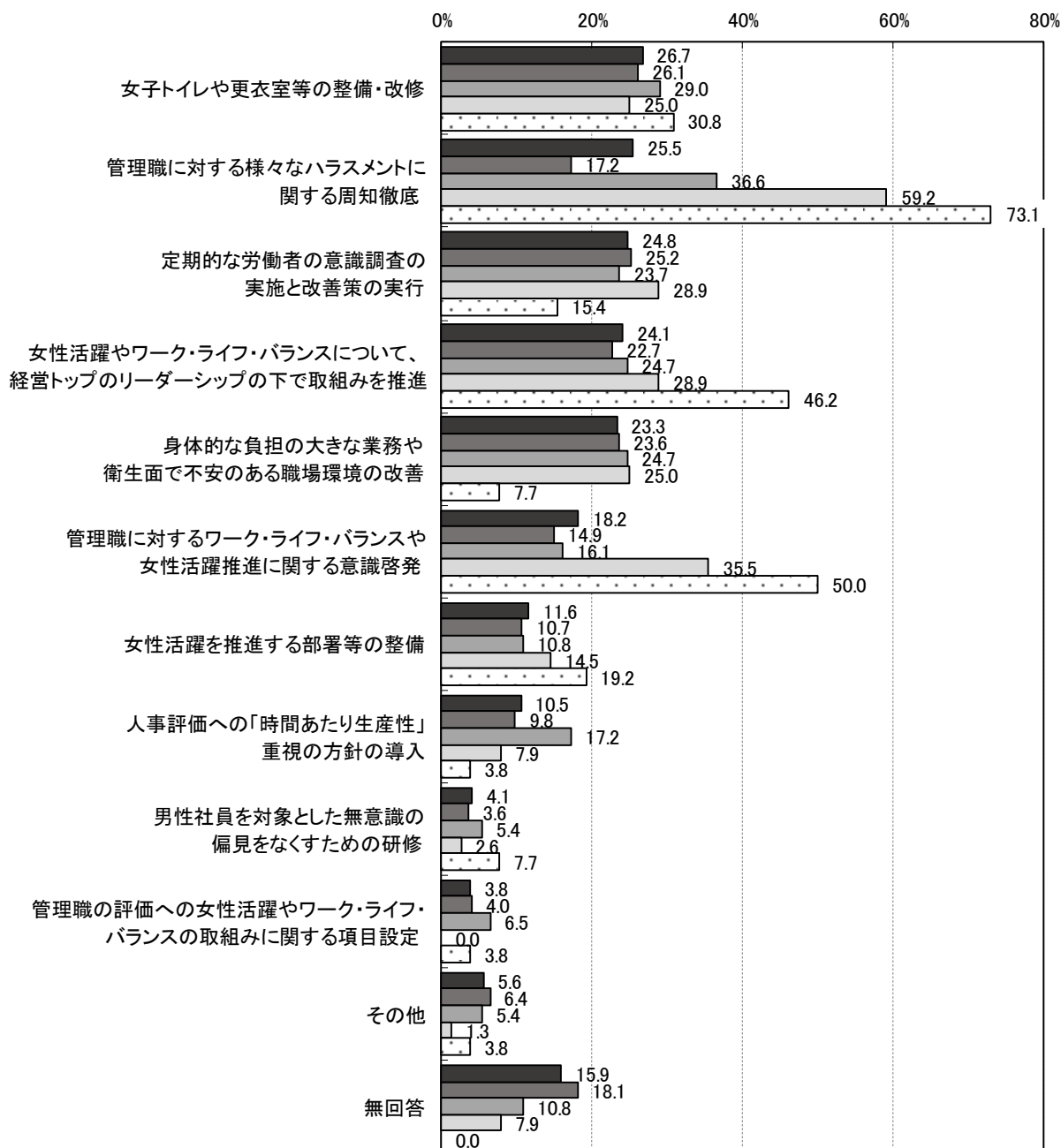


2. 職場風土改善への取組状況【問5】

全体では、「女子トイレや更衣室等の整備・改修」が26.7%と最も高く、次いで「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25.5%、「定期的な労働者の意識調査の実施と改善策の実行」が24.8%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」の割合が最も高く、そのうち300人以上が73.1%と最も高くなっている。また、従業員数が多くなるにつれて割合が高くなっている。50人未満では「女子トイレや更衣室等の整備・改修」が26.1%と最も高くなっている。

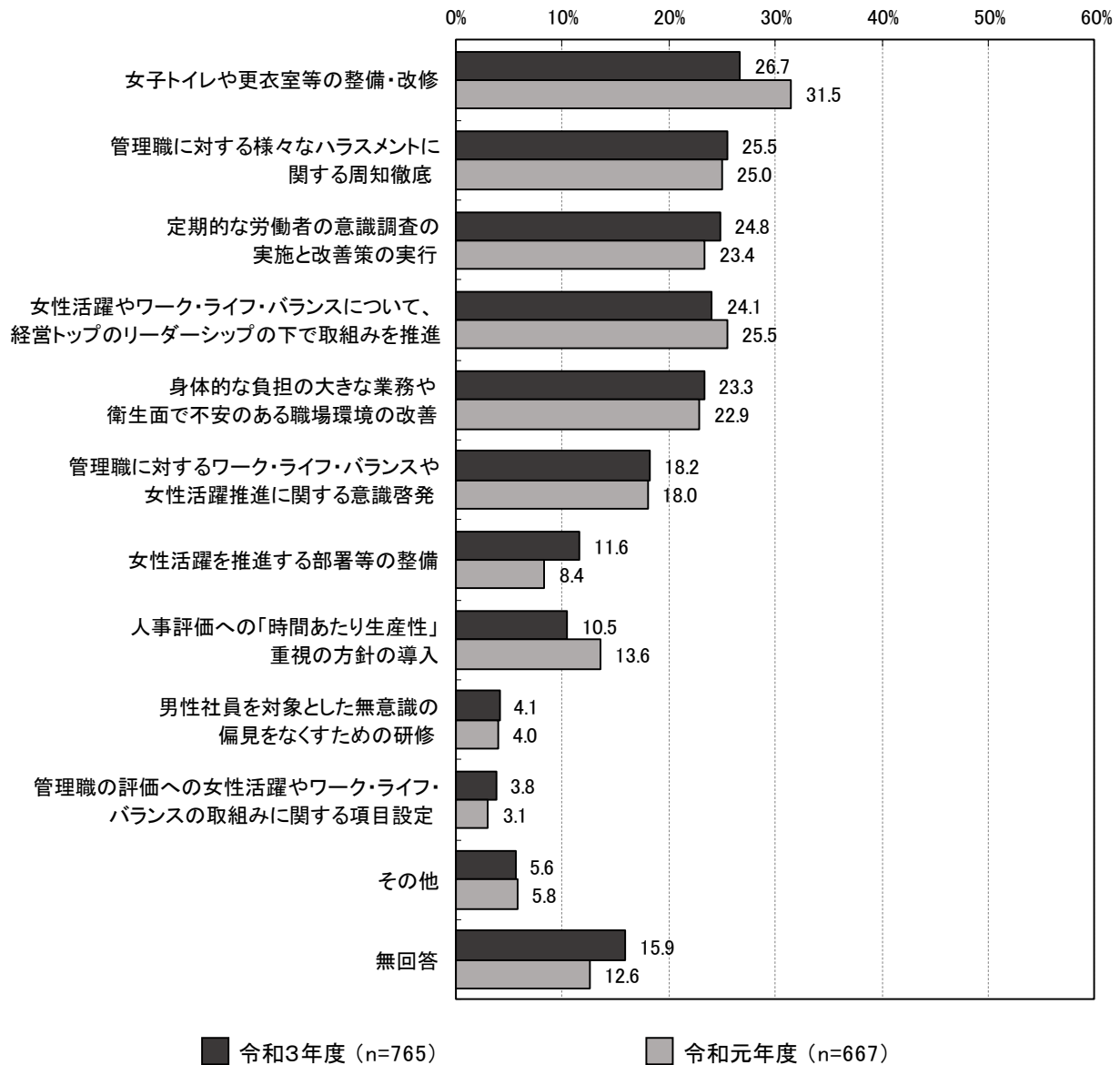
〔図表 5-2-1〕 職場風土改善への取組状況（全体・従業員規模別）《MA》



全体 (n=765)
  従業員数 50人未満 (n=551)
  50~99人 (n=93)
  100~299人 (n=76)
  300人以上 (n=26)

前回の調査と比較すると、今回の調査と前回の調査ともに「女子トイレや更衣室等の整備・改修」の割合が最も高くなっているが、今回の調査では前回より4.8ポイント減少している。

[図表 5-2-2] 職場風土改善への取組状況（前回調査との比較）《MA》

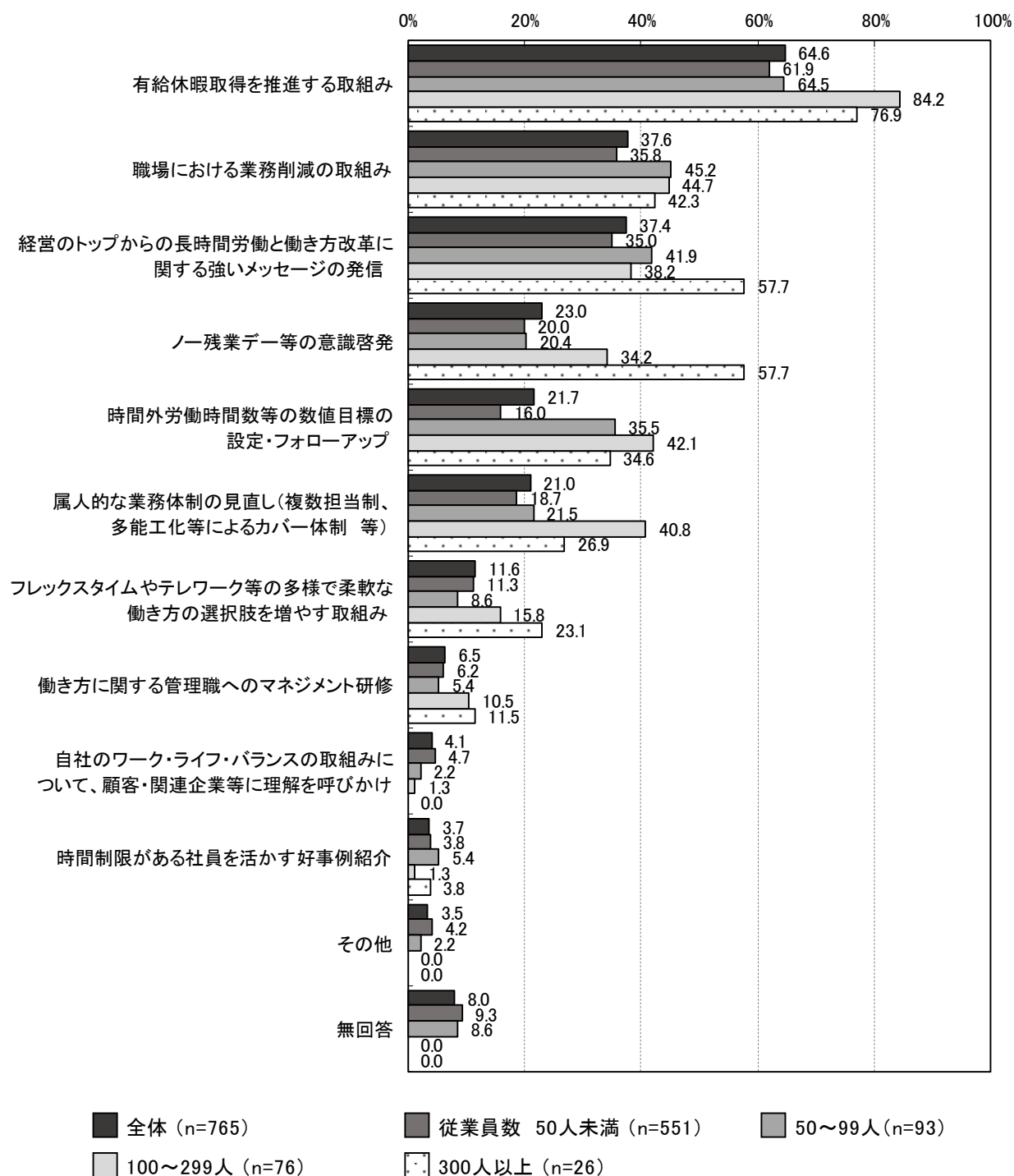


3. 長時間労働の解消や働き方改革への取組状況【問6】

全体では、「有給休暇取得を推進する取組み」が64.6%と最も高く、次いで「職場における業務削減の取組み」が37.6%、「経営の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37.4%の順となっている。

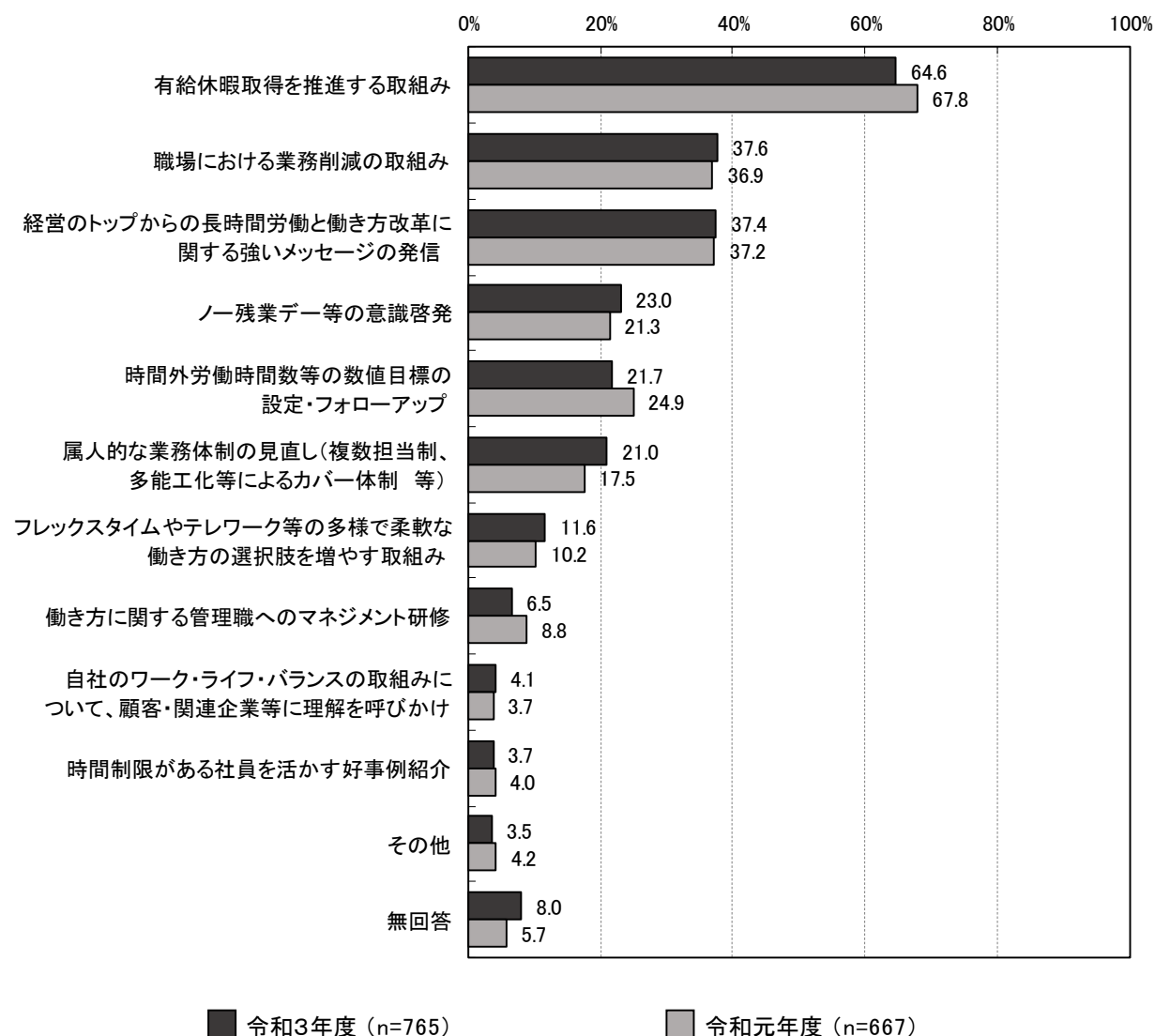
従業員規模別でみると、いずれの従業員数も「有給休暇取得を推進する取組み」の割合が最も高く、そのうち100～299人が84.2%と最も高くなっている。

[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》



前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「属人的な業務体制の見直し（複数担当制、多能工化等によるカバー体制 等）」の割合が3.5ポイント増加している。

[図表 5-3-2] 長時間労働の解消や働き方改革への取組状況（前回調査との比較）《MA》

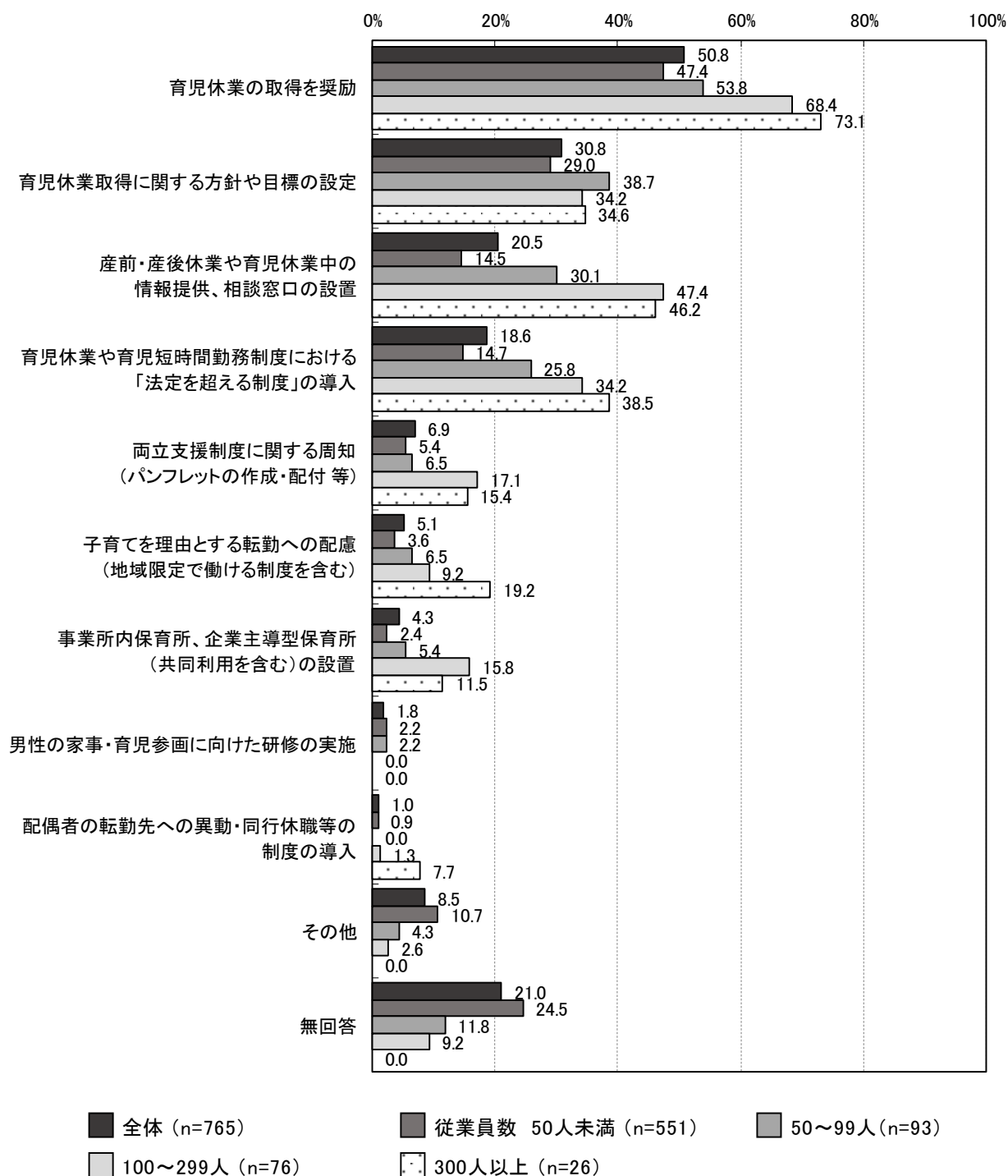


4. 仕事と育児の両立支援への取組状況【問7】

全体では、「育児休業の取得を奨励」が50.8%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30.8%、「産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置」が20.5%の順となっている。

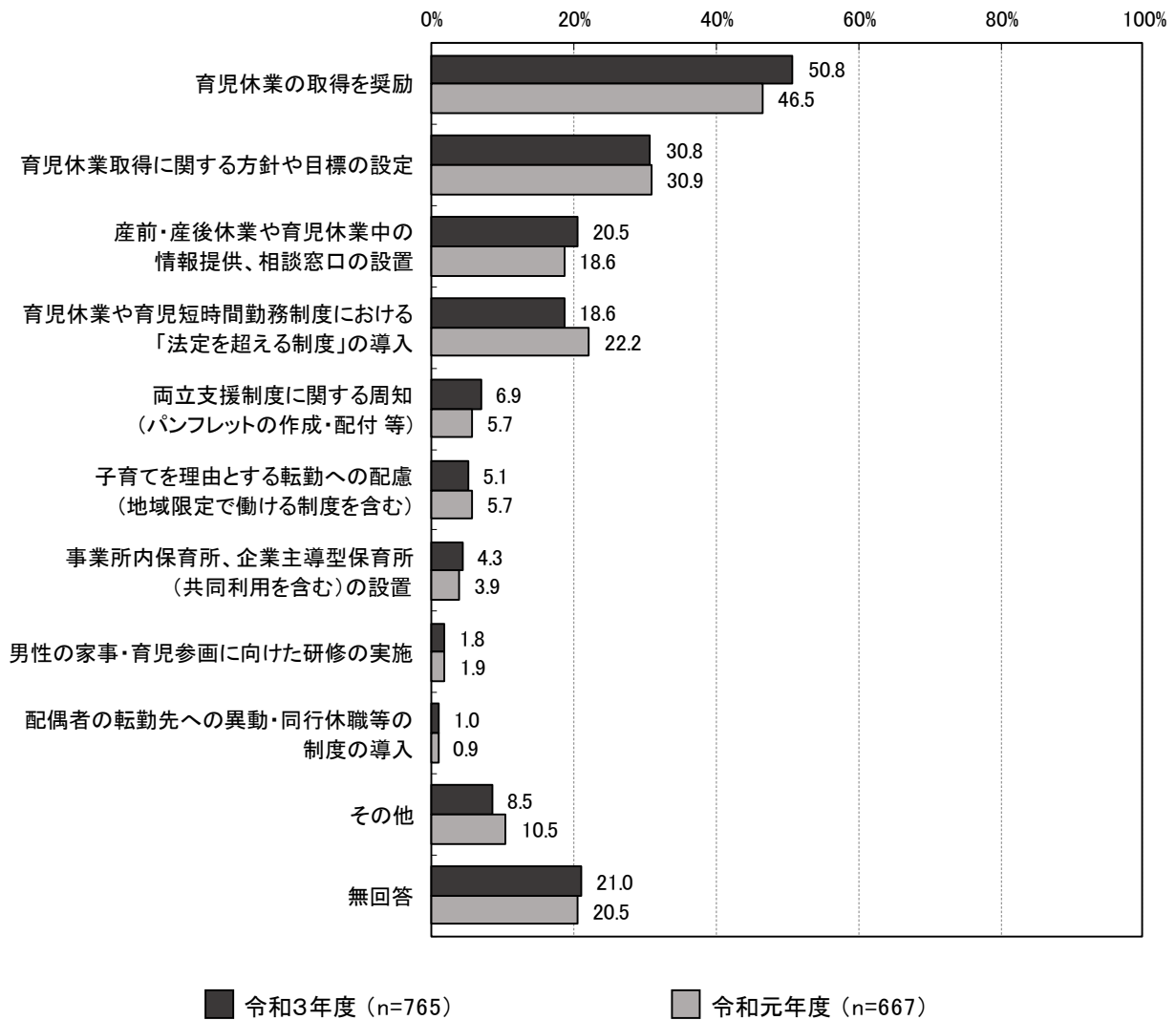
従業員規模別でみると、いずれの従業員数も「育児休業の取得を奨励」の割合が最も高く、さらに従業員数が多くなるにつれて割合が高くなっており、300人以上では73.1%となっている。

[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》



前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「育児休業の取得を奨励」の割合が4.3ポイント増加している。

[図表 5-4-2] 仕事と育児の両立支援への取組状況（前回調査との比較）《MA》

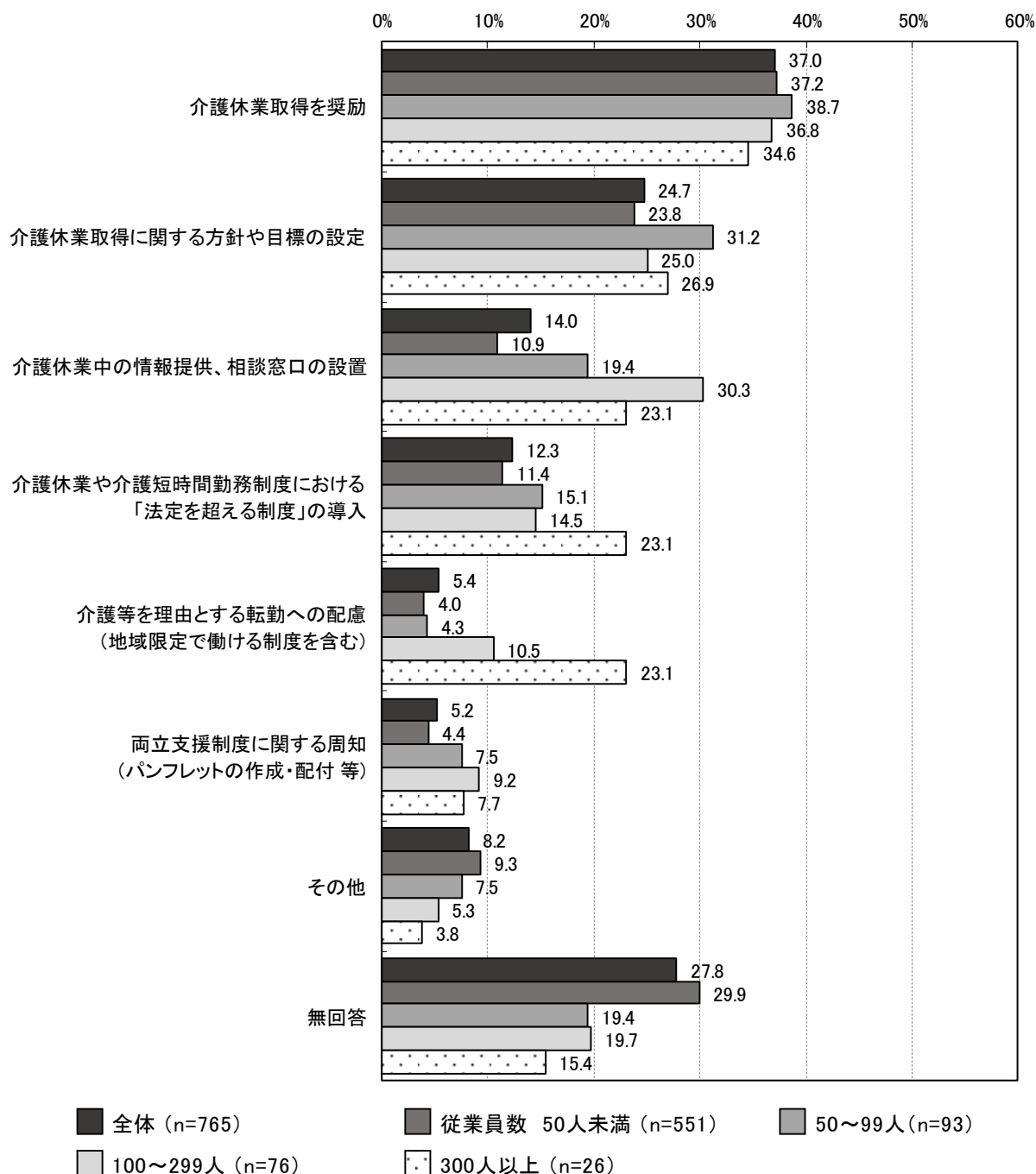


5. 仕事と介護の両立支援への取組状況【問8】

全体では、「介護休業取得を奨励」が37.0%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24.7%、「介護休業中の情報提供、相談窓口の設置」が14.0%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「介護休業取得を奨励」の割合が最も高く、そのうち50～99人が38.7%と最も高くなっている。

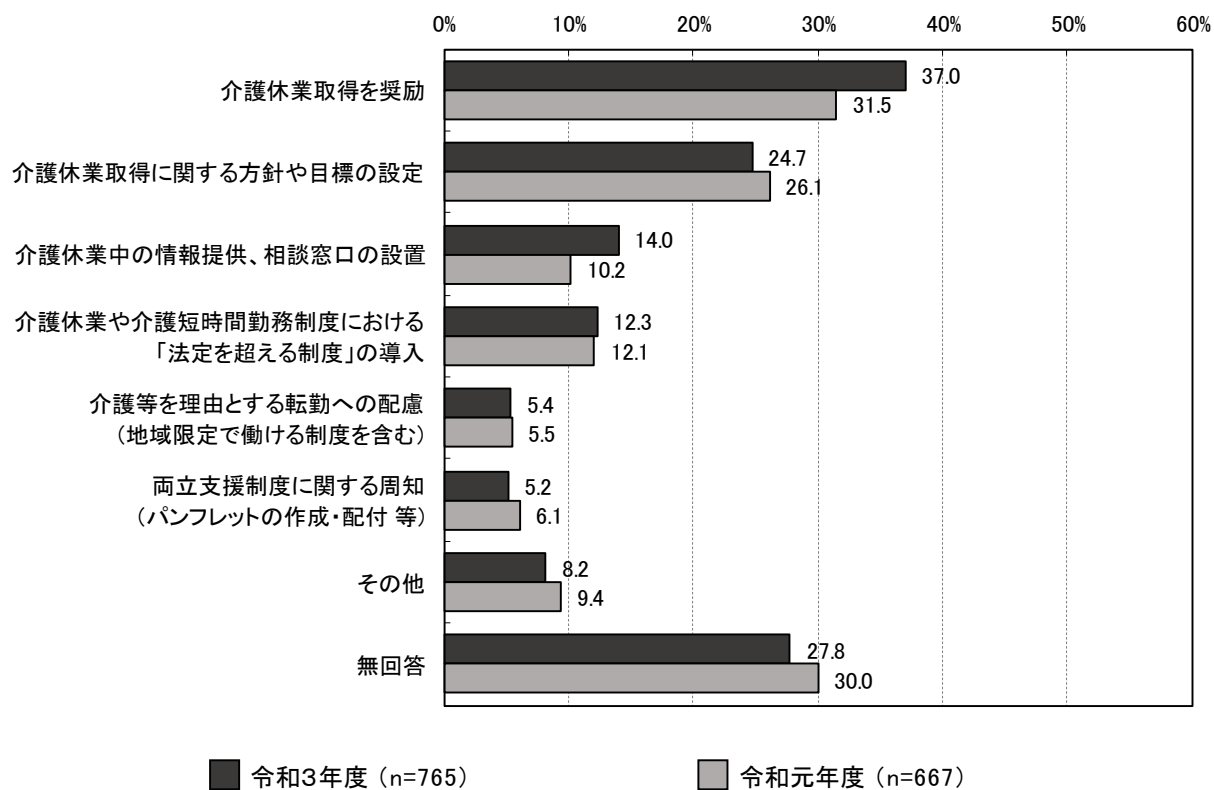
〔図表 5-5-1〕 仕事と介護の両立支援への取組状況（全体・従業員規模別）《MA》





前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「介護休業取得を奨励」の割合が5.5ポイント増加している。

[図表 5-5-2] 仕事と介護の両立支援への取組状況（前回調査との比較）《MA》

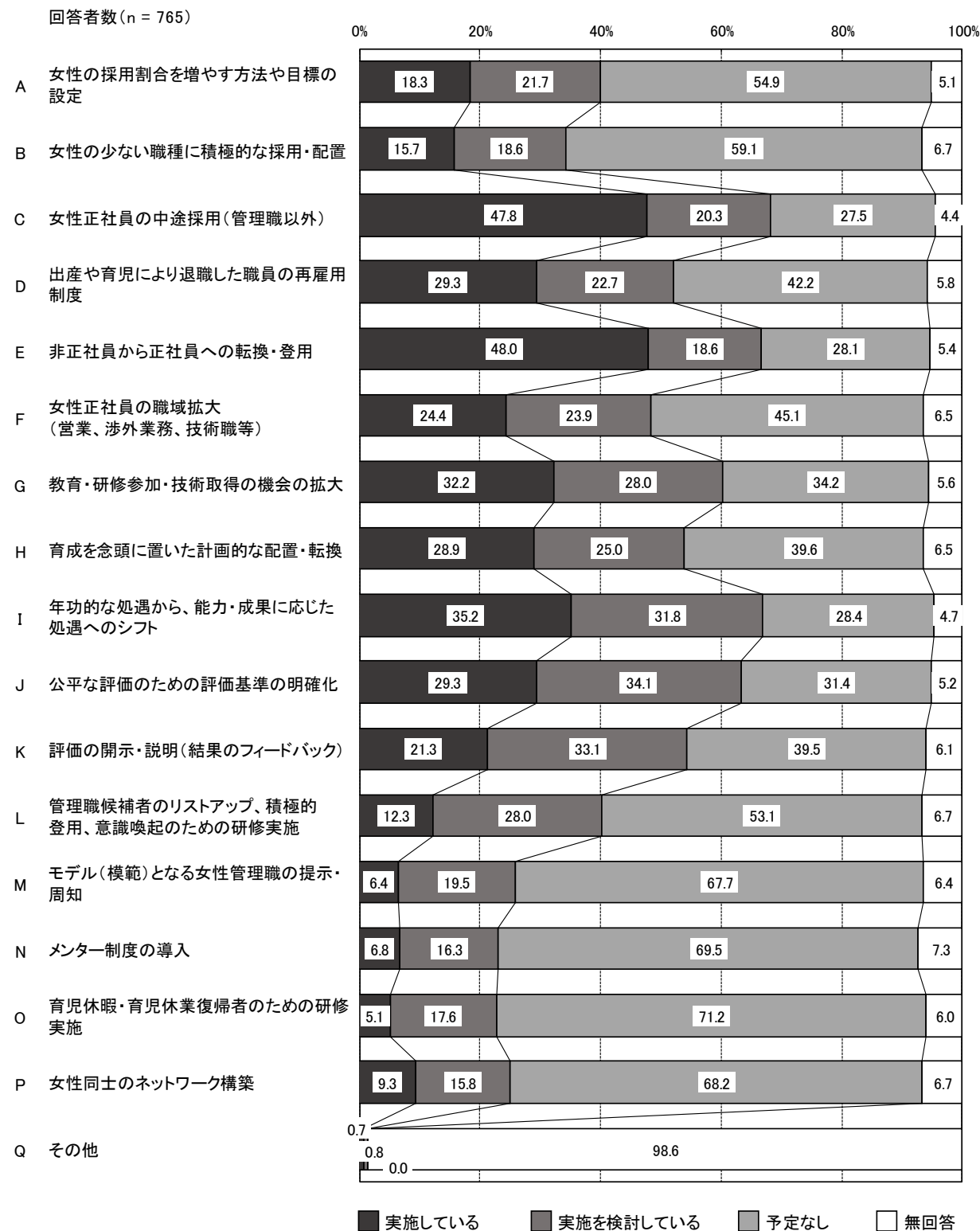


6. 女性の活躍推進の取組状況【問9】

(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」の割合が「E. 非正社員から正社員への転換・登用」で48.0%と最も高く、次いで「C. 女性正社員の中途採用（管理職以外）」が47.8%、「I. 年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト」が35.2%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》

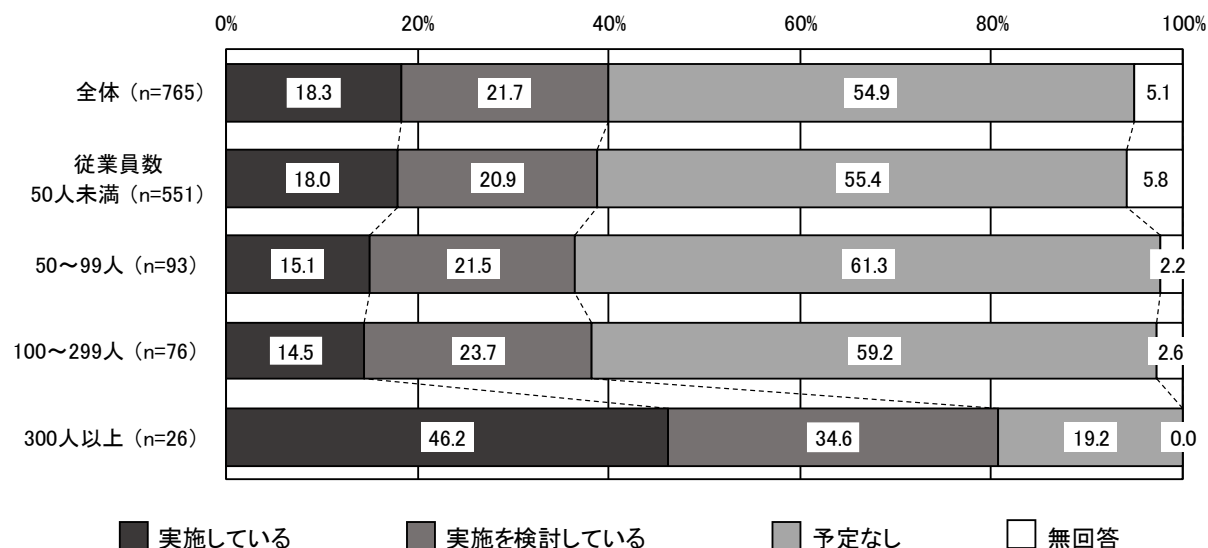


(2) 女性の採用割合を増やす方法や目標の設定【問9A】

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54.9%と最も高く、「実施を検討している」が21.7%、「実施している」が18.3%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300人以上が46.2%と最も高くなっている。

[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》

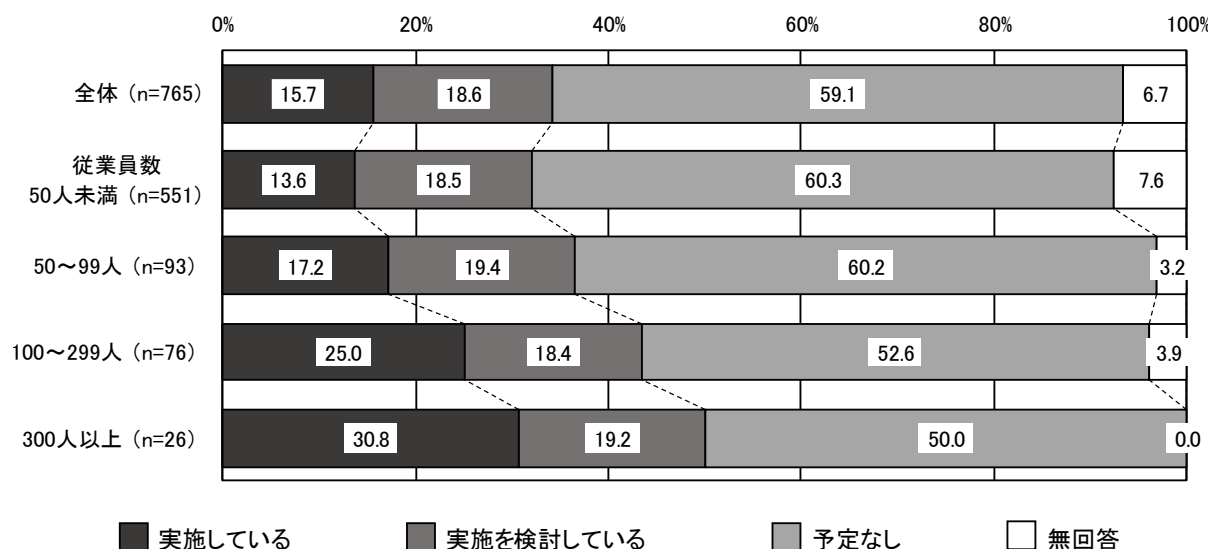


(3) 女性の少ない職種に積極的な採用・配置【問9B】

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59.1%と最も高く、「実施を検討している」が18.6%、「実施している」が15.7%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30.8%と、最も低い50人未満に比べて17.2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》

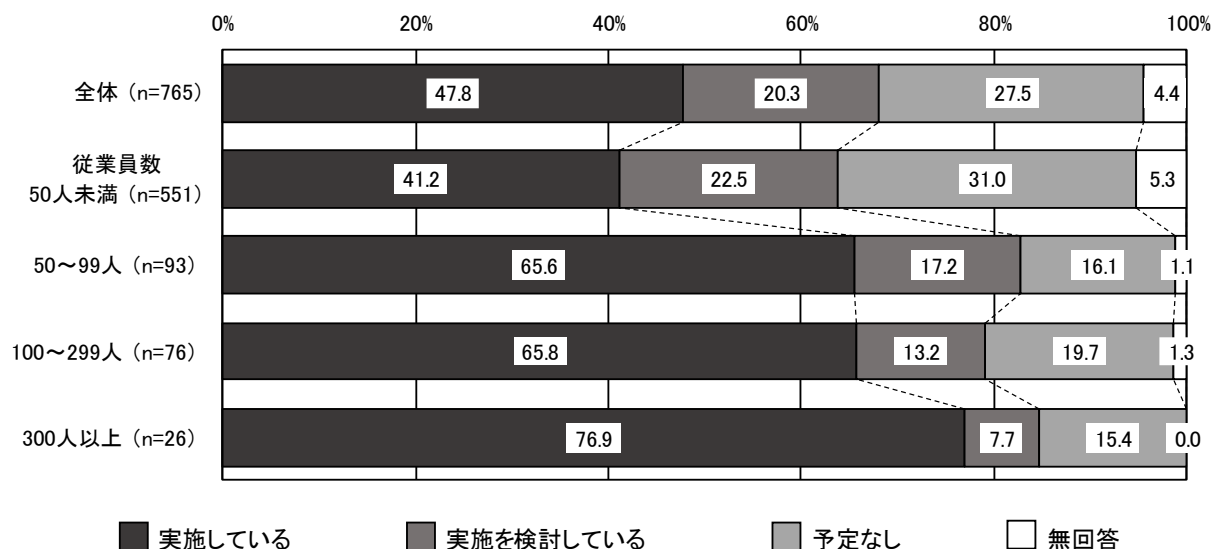


(4) 女性正社員の中途採用（管理職以外）【問9C】

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47.8%と最も高く、「予定なし」が27.5%、  
「実施を検討している」が20.3%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300人以上が76.9%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22.5%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》

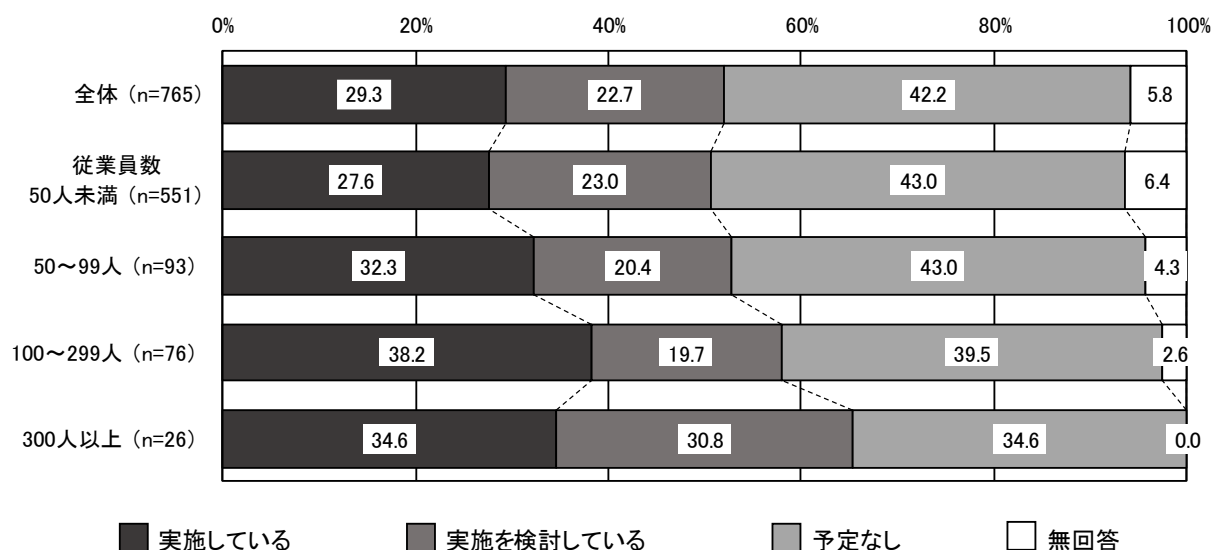


(5) 出産や育児により退職した職員の再雇用制度【問9D】

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42.2%と最も高く、「実施している」が29.3%、  
「実施を検討している」が22.7%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、300人以上では「実施している」の割合が30%を超え高くなっている。  
そのうち100~299人が38.2%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》

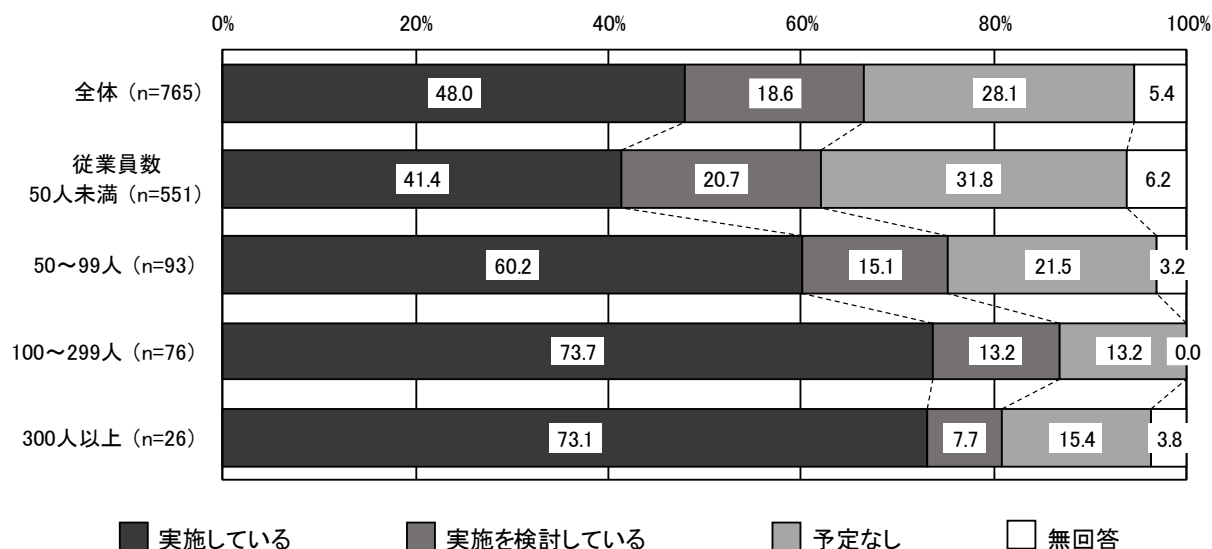


(6) 非正社員から正社員への転換・登用【問9E】

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48.0%と最も高く、「予定なし」が28.1%、「実施を検討している」が18.6%となっている。

従業員規模別で見ると、従業員数100～299人、300人以上で「実施している」の割合がそれぞれ73.7%、73.1%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》

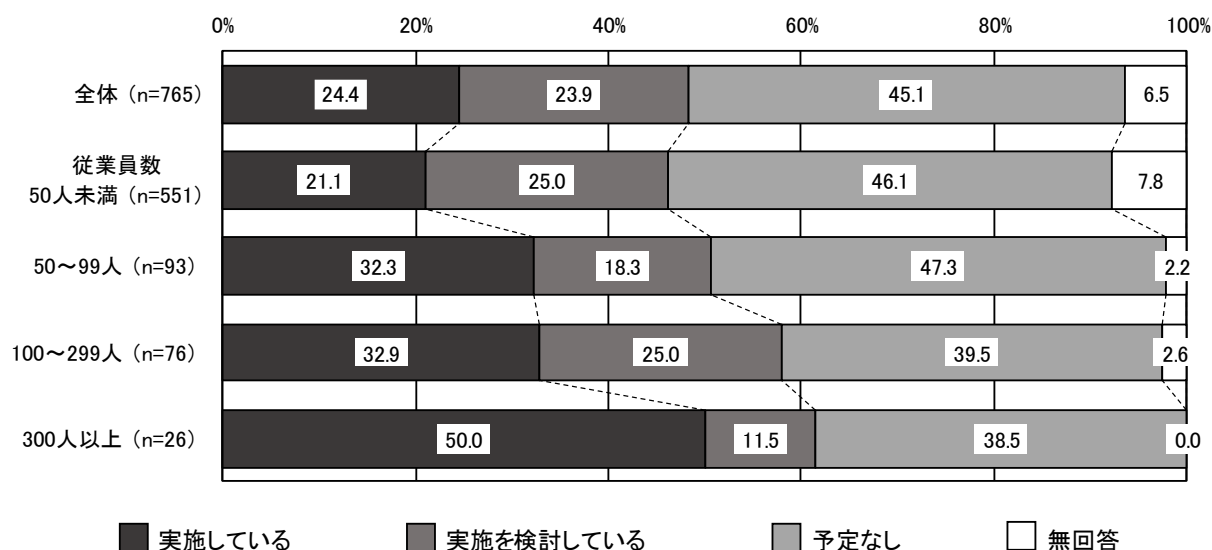


(7) 女性正社員の職域拡大（営業、渉外業務、技術職等）【問9F】

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45.1%と最も高く、「実施している」が24.4%、「実施を検討している」が23.9%となっている。

従業員規模別で見ると、「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50.0%と、最も低い50人未満に比べて28.9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》

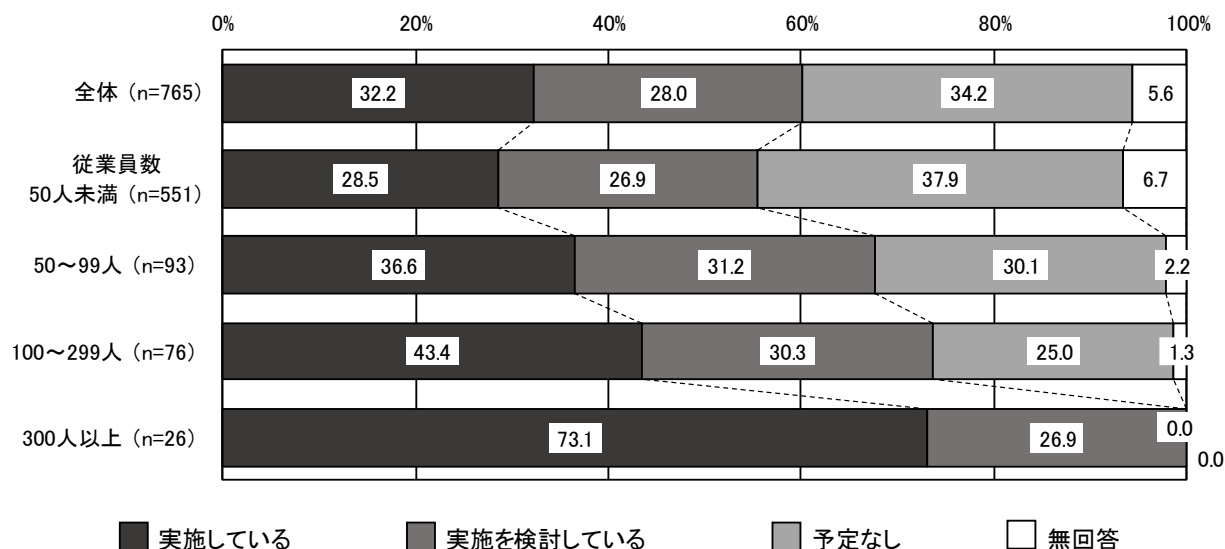


(8) 教育・研修参加・技術取得の機会の拡大【問9G】

教育・研修参加・技術取得の機会の拡大について、全体では、「予定なし」が34.2%と最も高く、「実施している」が32.2%、「実施を検討している」が28.0%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73.1%と、最も低い50人未満に比べて44.6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) << S A >>

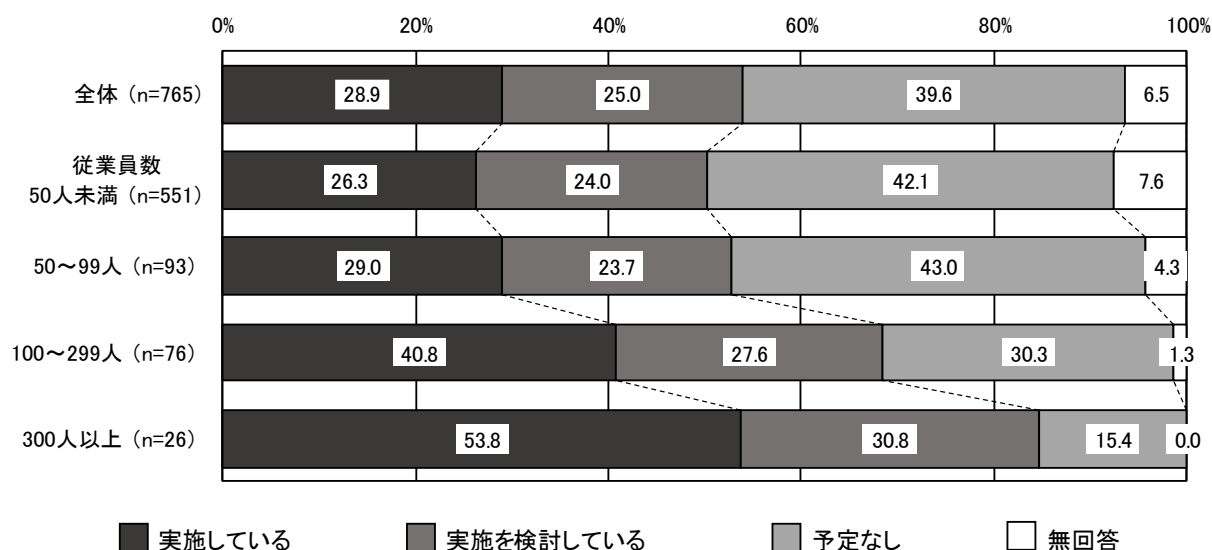


(9) 育成を念頭に置いた計画的な配置・転換【問9H】

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39.6%と最も高く、「実施している」が28.9%、「実施を検討している」が25.0%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53.8%と、最も低い50人未満に比べて27.5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) << S A >>

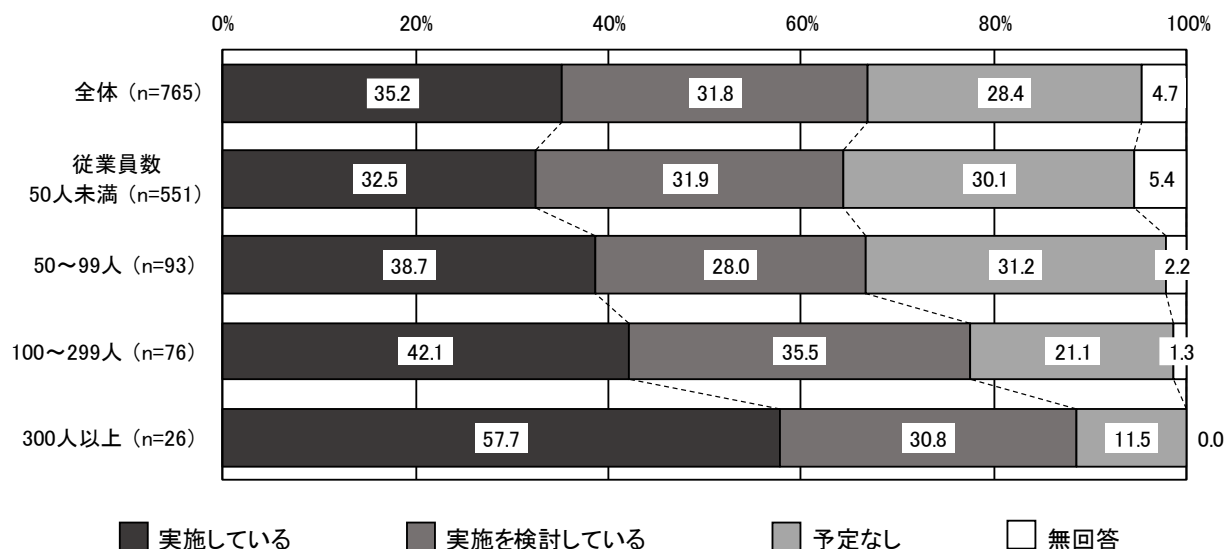


(10) 年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト【問9I】

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、「実施している」が35.2%と最も高く、「実施を検討している」が31.8%、「予定なし」が28.4%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57.7%と、最も低い50人未満に比べて25.2ポイント高くなっている。

[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》

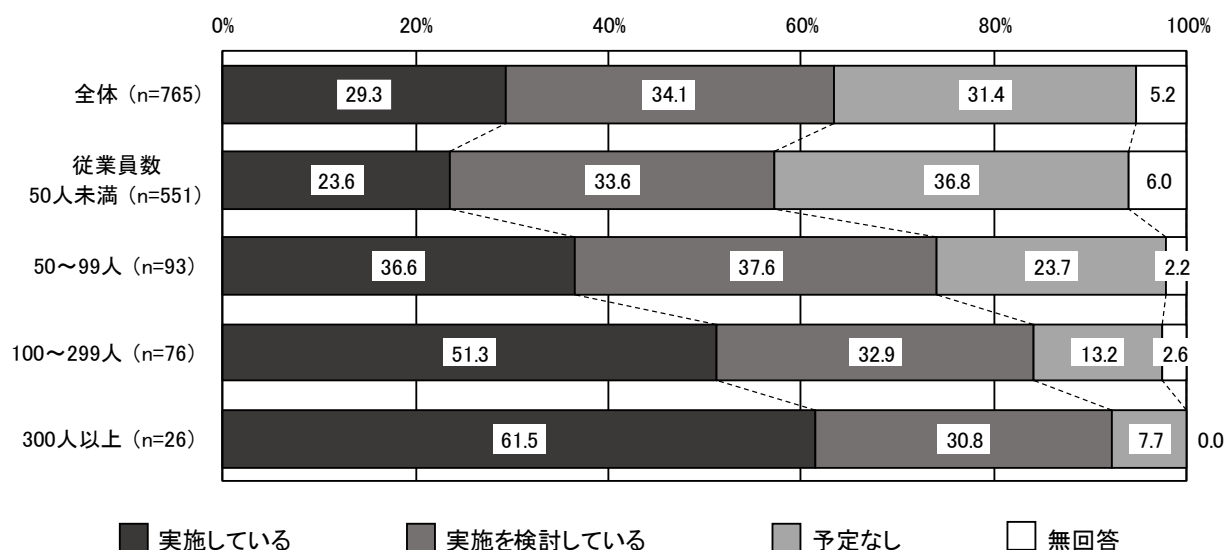


(11) 公平な評価のための評価基準の明確化【問9J】

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34.1%と最も高く、「予定なし」が31.4%、「実施している」が29.3%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61.5%と、最も低い50人未満に比べて37.9ポイント高くなっている。

[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》

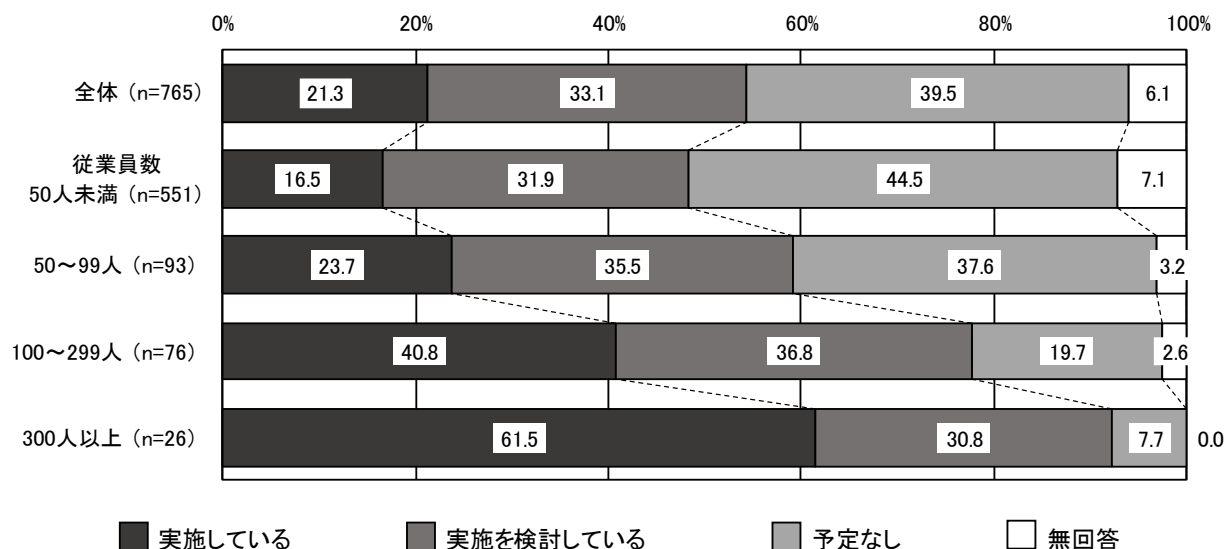


(12) 評価の開示・説明(結果のフィードバック)【問9K】

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39.5%と最も高く、「実施を検討している」が33.1%、「実施している」が21.3%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61.5%と、最も低い50人未満に比べて45.0ポイント高くなっている。

[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》

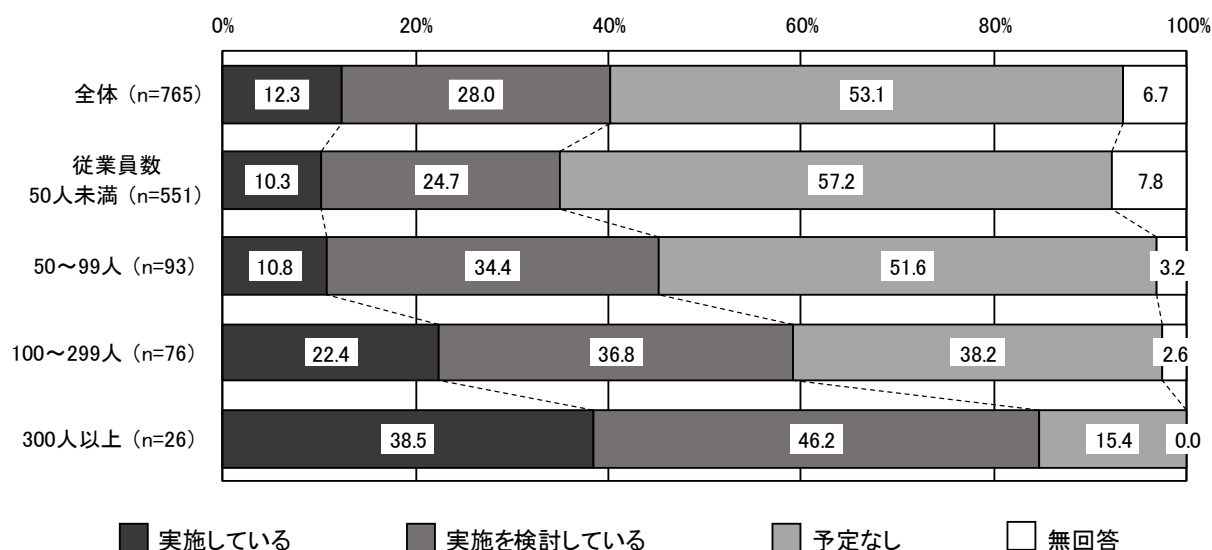


(13) 管理職候補者のリストアップ、積極的登用、意識喚起のための研修実施【問9L】

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53.1%と最も高く、「実施を検討している」が28.0%、「実施している」が12.3%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人以上が38.5%と、最も低い50人未満に比べて28.2ポイント高くなっている。

[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》



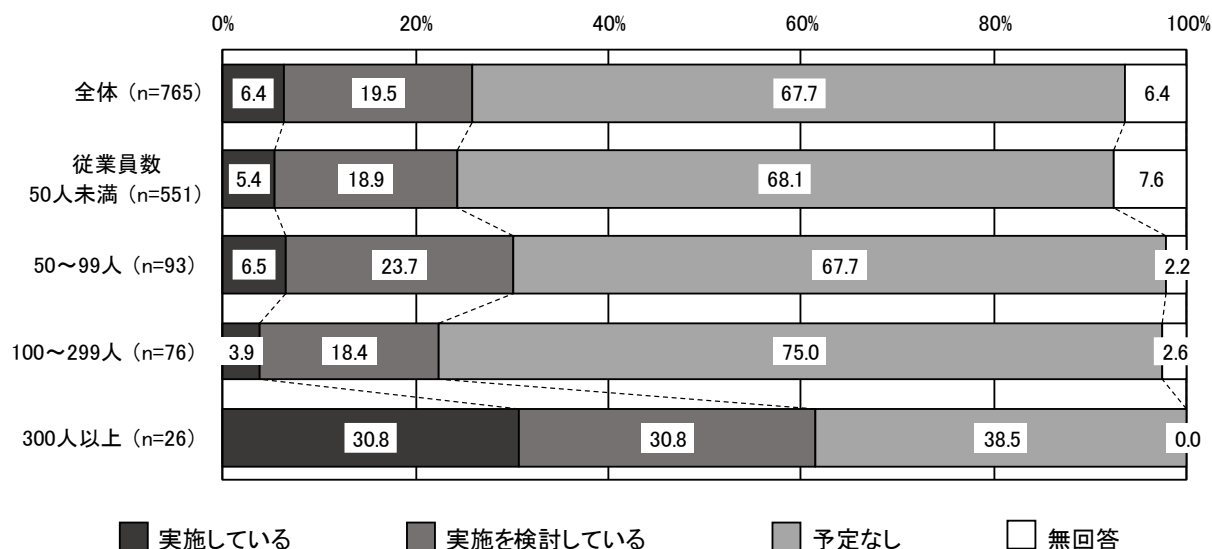


(14) モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知【問9M】

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67.7%と最も高く、「実施を検討している」が19.5%、「実施している」が6.4%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」、「実施を検討している」では300人以上がそれぞれ30.8%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》

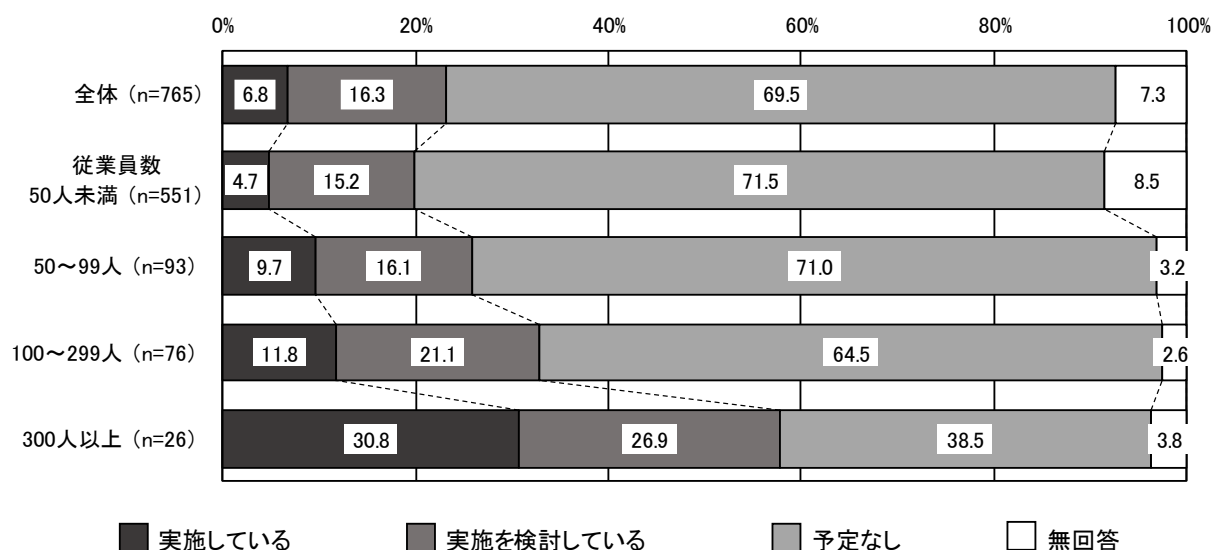


(15) メンター制度の導入【問9N】

メンター制度の導入について、全体では、「予定なし」が69.5%と最も高く、「実施を検討している」が16.3%、「実施している」が6.8%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30.8%と、最も低い50人未満に比べて26.1ポイント高くなっている。

[図表 5-6-15] メンター制度の導入（全体・従業員規模別）《SA》

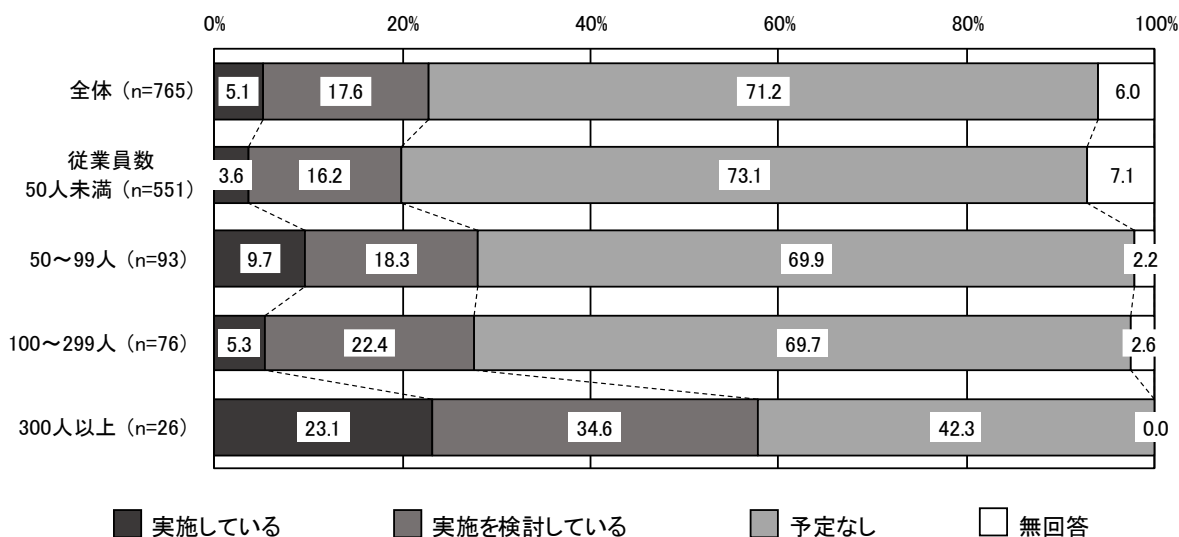


(16) 育児休暇・育児休業復帰者のための研修実施【問90】

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71.2%と最も高く、「実施を検討している」が17.6%、「実施している」が5.1%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」、「実施を検討している」では300人以上がそれぞれ23.1%、34.6%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》

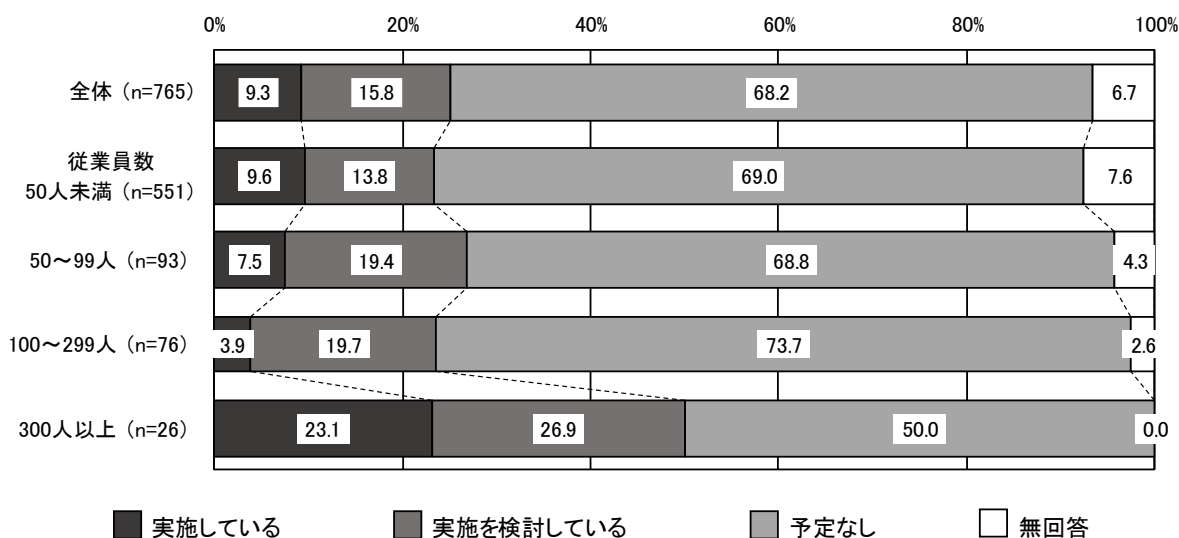


(17) 女性同士のネットワーク構築【問9P】

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68.2%と最も高く、「実施を検討している」が15.8%、「実施している」が9.3%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」、「実施を検討している」では300人以上がそれぞれ23.1%、26.9%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》

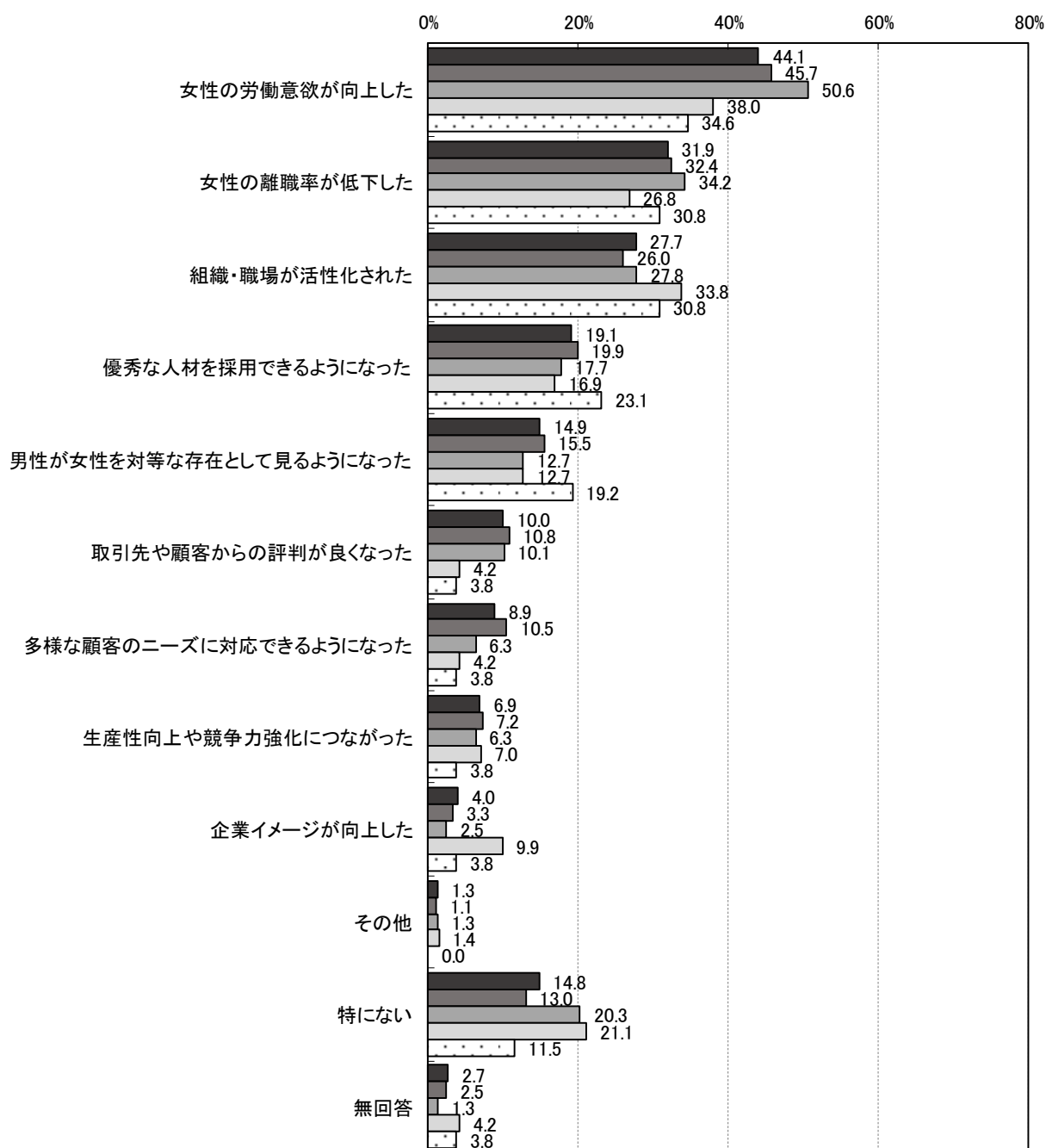


7. 取組の効果【問9-1】

全体では、「女性の労働意欲が向上した」が44.1%と最も高く、次いで「女性の離職率が低下した」が31.9%、「組織・職場が活性化された」が27.7%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50～99人が50.6%と最も高くなっている。「組織・職場が活性化された」では、100～299人が33.8%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》



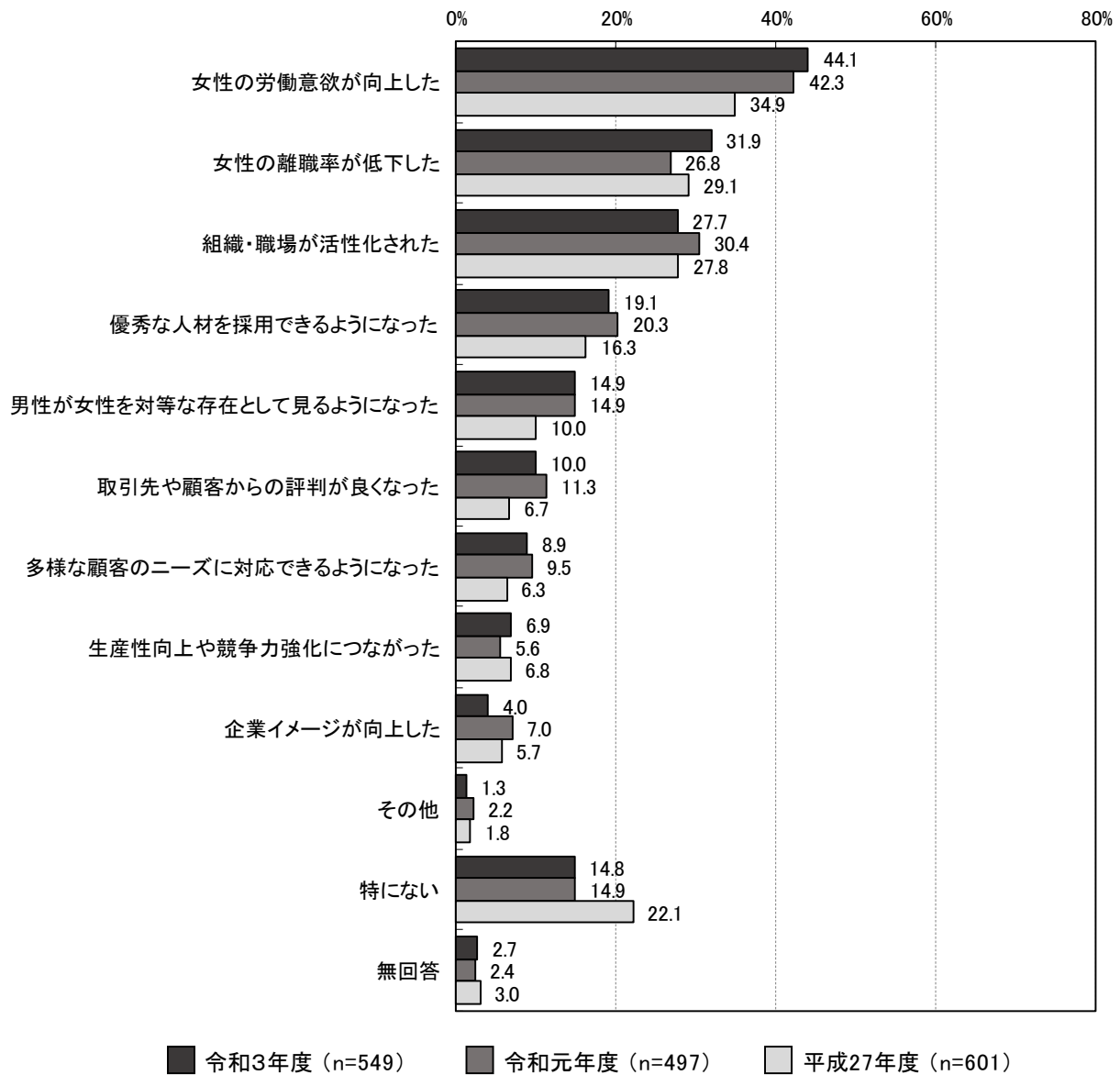
全体 (n=549)     
  従業員数 50人未満 (n=361)     
  50～99人 (n=79)

100～299人 (n=71)     
  300人以上 (n=26)

※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、今回の調査は前回の調査より「女性の離職率が低下した」の割合が5.1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》



※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。

8. 取組みを行う中で苦勞した経験（自由意見）【問9-2】

※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。

※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
鉱業、採石業、砂利採取業	-	家庭と仕事の両立が難しい。
建設業	300人以上	育児休業取得後の働き方において、各個人によりその後の育児都合等でモチベーションも変化していくため、管理職登用等については検討が必要。
製造業	50人未満	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、家庭と仕事の両立が難しいと女性従業員から拒否された。
製造業	50人未満	弊社で働いている女性は、ほとんどが扶養範囲内だと考えている。家庭・育児・仕事を両立しているため、出来る限り負担を少なく、長く働いてもらえるようサポートに努めている。
製造業	50人未満	時間に制限があり（育児・家事）パートで働きたいという人が多く、正社員への転換が難しい。
製造業	50人未満	育児・介護・家事は、女性の仕事となっており、正社員で働こうとする女性はまだまだ少ない。会社のしきみを変えるより、家庭の男女の役割分担を変えていく事の方が優先すべき。
製造業	50人未満	能力も経験もあると思われるのに重責は敬遠する人が多く、家庭との両立は難しい。退社時間の問題ばかりでなく精神的にも余裕がなくなる。
製造業	50人未満	家庭と仕事の両立が難しいと女性社員に拒否された。
製造業	50人未満	正社員登用を打診しても、家事・育児を理由にパートのままがよいと拒否される。正社員も出産・産休・育休明けにパートになりたいと言われる。
製造業	50~99人	家庭と仕事の両立の中で、残業等が難しい。
製造業	50~99人	以前は出産の際に、自ら望んで退職する女性が多かったため、キャリアが伸びない。
製造業	100~299人	女性正社員が育休取得後、退職してしまう。（家庭優先と配偶者に言われてしまう）管理職候補として育成しても、本人にその気がない。
製造業	100~299人	小さい子どもをもつ非正社員から、正社員への転換は難しいという返事を受ける事があった。
卸売業、小売業	50人未満	若い社員は出産等で職場を離れるため、育成を何度も行う必要がある。
卸売業、小売業	50人未満	会社が小さいため、育休等を取られると会社が回らない。配偶者の転勤に付いて行かれるのを止められない。結婚によって家が遠くなると、出産のタイミングで仕事を辞めてしまう。
卸売業、小売業	50~99人	転勤に理解が得られない。
金融業、保険業	100~299人	女性は家庭や仕事に対する価値観の問題から、管理職手前で昇格・昇進を望まない職員が多い。また、仕事と家庭の両立ではなく家庭に比重を多く置く女性へのモチベーション付けに大変苦勞する。
宿泊業、飲食サービス業	50~99人	家族（夫）の理解を得る事。
生活関連サービス業、娯楽業	50人未満	配偶者の仕事の都合により労働意欲が有りつつもフルタイムで働けない社員と、フルタイムで働いている社員とのコミュニケーションの場を増やす事に気を使う。
教育、学習支援業	50人未満	家庭を大事にしたいという理由で、非正規から正規・短時間勤務の時間延長を断る職員が多い。
教育、学習支援業	50人未満	家庭との両立が困難という理由から、正職員への転任希望者がいない。
医療、福祉	50人未満	130万円の壁に遮られてそれ以上の時間を働いてもらうことが難しい。
医療、福祉	50人未満	育児で退職後、正社員での復帰が家庭的に難しいと言われる。パートでの勤務可能時間がAMのみなど短く、雇用しづらい。
医療、福祉	50人未満	拒否されたが、トライしてみてやはり両立できず退職となった。育休の取得は勸奨するが、期間が重なると人員配置が困難になる。

◆女性の昇進意欲

業種	従業員規模	自由意見
製造業	50人未満	正社員への打診をしたところ、配偶者の理解がなく本人もパートのままが良いと断られた。正社員として責任が重くなるのも拒否された一因。本人にその意思がないことが多いと感じる。
製造業	50人未満	正社員化や職域の拡大に対する抵抗があり、理由として責任を負いたくないという話があった。
製造業	50人未満	能力はあるが、責任者という重荷は背負いたくない。
製造業	50～99人	女性自身が活躍の場を広げようという意識が低いように感じる。
製造業	50～99人	子どもが小さい若い女性社員は特に、スキルアップやキャリアアップよりも安定した労働環境（定時に帰れる、体力的に楽等、扶養範囲）を好む。
製造業	50～99人	自ら管理職・正社員になりたいと希望する方が少ない。
製造業	100～299人	積極的に責任を持ちたいと思う女性が少ない。
製造業	100～299人	現状維持を望む女性社員が非常に多く、昇格させたくても辞退するケースが多い。
運輸業、郵便業	50人未満	非正社員が希望の入社のため、正社員転換は難しい。
運輸業、郵便業	100～299人	管理職になりたがらない者が多い。
宿泊業、飲食サービス業	50人未満	責任を負う役職には就きたくないと拒否された。
教育、学習支援業	50人未満	出産・育児を理由に退職した職員に正社員としての復帰を打診したが、短時間勤務の非正規で働きたいと希望された。経験豊かな人の雇用が難しい。
医療、福祉	50人未満	看護師・介護福祉士・社会福祉士が不足しており、管理者を受け入れてもらえる方がいない。
医療、福祉	100～299人	能力があっても管理職になりたくないという職員がおり、歯がゆい。
医療、福祉	100～299人	70%以上が女性の職場であり、女性管理職の育成において家庭の都合による制約があり、昇給を希望しない社員がいる。
サービス業(他に分類されないもの)	50人未満	パートを希望する者が多い。

◆職場環境、人間関係など

業種	従業員規模	自由意見
建設業	300人以上	建設業に対する悪いイメージをいかに取り除くか。
製造業	50人未満	女性同士の考え方・生活環境の違い。
製造業	50人未満	女子トイレ・更衣室など、環境を整備して採用に力を入れていこうとしている。整備する前は専用トイレもなく不便な環境だったせいか、長期で働いてもらえず退職することが多かった。
製造業	100～299人	女性が少ない職種は、重たい物などを扱う部署で改善する必要がある。女性でも楽に扱うことができれば、男性も楽になる。
医療、福祉	50人未満	配置転換で、女性同士のいわゆる「馬が合わない」状態となり、一人が退職する事になってしまった。事前ヒアリングを十分にしないと把握できない。
医療、福祉	50人未満	元々女性スタッフが多い職場であるため、男性の意見が受け入れられにくい風潮がある。
サービス業(他に分類されないもの)	50人未満	女性が増えることで、どうしても新旧（昔から長く働く人と新しく入った人）合わせる中で確執が出来る事。
サービス業(他に分類されないもの)	100～299人	業務量の調整。
-	50人未満	非正社員から正社員、管理職まで職域を拡大したが、男性社員への指示等が遠慮がちになっている。

◆採用、人員配置

業種	従業員規模	自由意見
建設業	50人未満	男女関係なく正社員を募集しているが、仕事柄（建築業）ハードルが高く集まらない。
建設業	-	産休のため女性社員の席を空けておいたが、育休後に退職され困った。
製造業	50人未満	長期間定着してくれる人が少ない。
製造業	50人未満	長期休職の際の代替要員のやりくりには非常に苦労する。他の従業員の時間外勤務が増えてしまう。
製造業	50人未満	製造現場で女性を採用し、仕事に慣れてきたらフルタイムに移行するというのが当初の取り決めであったが、体力的な問題で6h/日勤務にとどまった結果、人員段取りの調整が必要となった。
製造業	100～299人	女性の配置転換（多能化）に取り組むが、体力的な事由により配置できる部門が限定される。（製造部門）
製造業	100～299人	公平な評価のための評価基準について、重量物を扱う製造現場において、身体的能力面でのジェンダー格差について、社員間の公平性確保に苦慮している。
卸売業、小売業	50人未満	正社員化を進めたいが難しい。
卸売業、小売業	300人以上	男女同数の採用を意識しているが、女性の応募が少なく内定辞退も多いため、採用までに至らない。管理職への任用を拒否される事がしばしばある。女性職員の目に映っている管理職は魅力が無いものと思われる。
金融業、保険業	50人未満	介護支援事業については定着率はとても良いが、特に訪問介護の人材不足が激しく、人員基準的に閉所しなくてはならない不安が大きい。
金融業、保険業	300人以上	一人一人の働き方・意識に違いがあり、画一的な対応ではなく各々に対して細かく対応していく必要がある事。
学術研究、専門・技術サービス業	50～99人	単に女性の特性を活かそうと採用しても、専門職に対する知識・技能に不足感を感じる。
宿泊業、飲食サービス業	50人未満	中途採用は勤務時間が変則的で、採用が困難である。
生活関連サービス業、娯楽業	300人以上	遅番（16:00～24:00）勤務が難しい。
教育、学習支援業	50人未満	地域内での人材不足。育児休暇などで休業中に募集しても、なかなか見つからない。
教育、学習支援業	50人未満	本学園は山の中にあり、生活するのが不便なため女性職員の採用に苦労している。
サービス業(他に分類されないもの)	50人未満	制度を整備しても採用出来ない。

◆女性への評価、待遇など

業種	従業員規模	自由意見
製造業	50～99人	客観的に認められる能力評価と登用。
製造業	100～299人	研修などの機会は以前から平等に与えているが、男女に関わらず参加者が少ない。
卸売業、小売業	50人未満	飲食店は女性がとても大切な場なので、ある程度の意見や育児の都合等を受け入れる事。
卸売業、小売業	50～99人	評価の開示を実施したが、不平・不満が生じた。
学術研究、専門・技術サービス業	50人未満	女性は男性からの依頼を受けて仕事をするものだという意識を、女性も男性も持っている事。
宿泊業、飲食サービス業	50人未満	経営陣の意識改革が必要。
教育、学習支援業	50人未満	女性が多い職なので、離職しないよう時短勤務など様々な策を取った。
医療、福祉	50人未満	女性の労働意欲等は向上するが、男性は従来の形態や男性優位の考え方等から脱皮していけない。
医療、福祉	50人未満	職員全員が女性である。スタッフ同士がLINEやSNSで繋がっているため、能力のある人を優遇するとその他のスタッフに伝わるため、なかなか能力を評価しにくい。
その他	50人未満	評価の数値など。