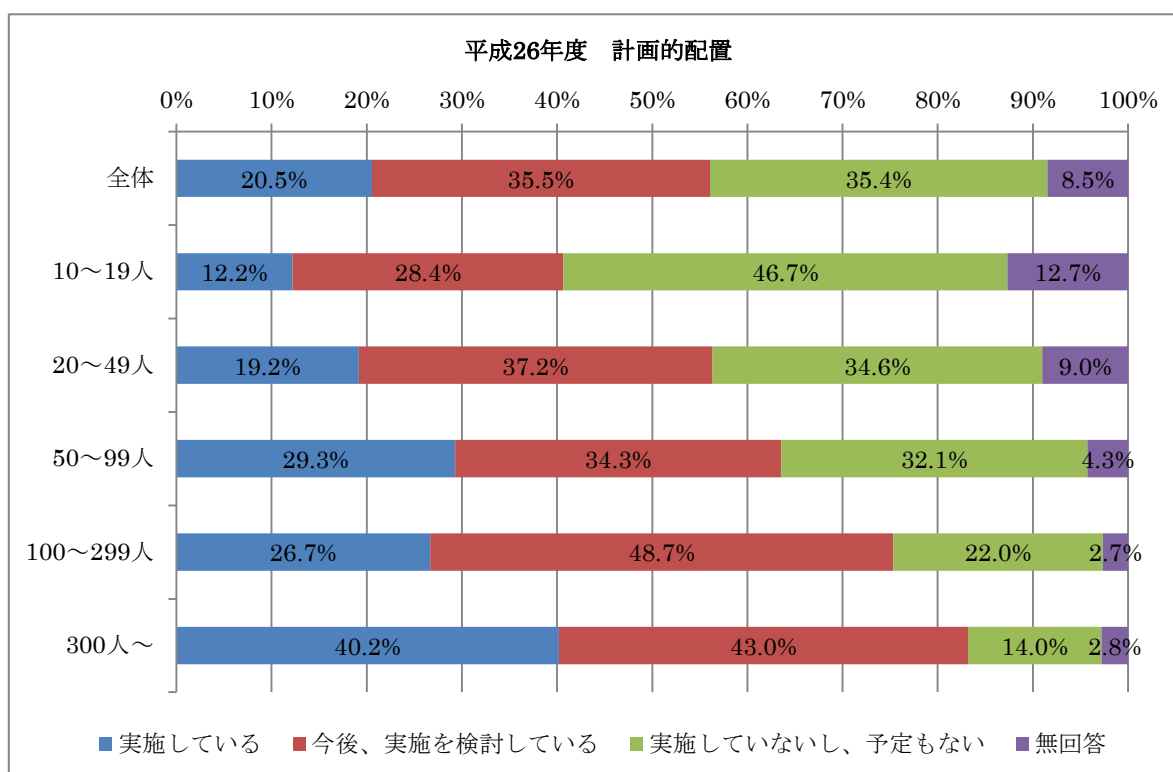
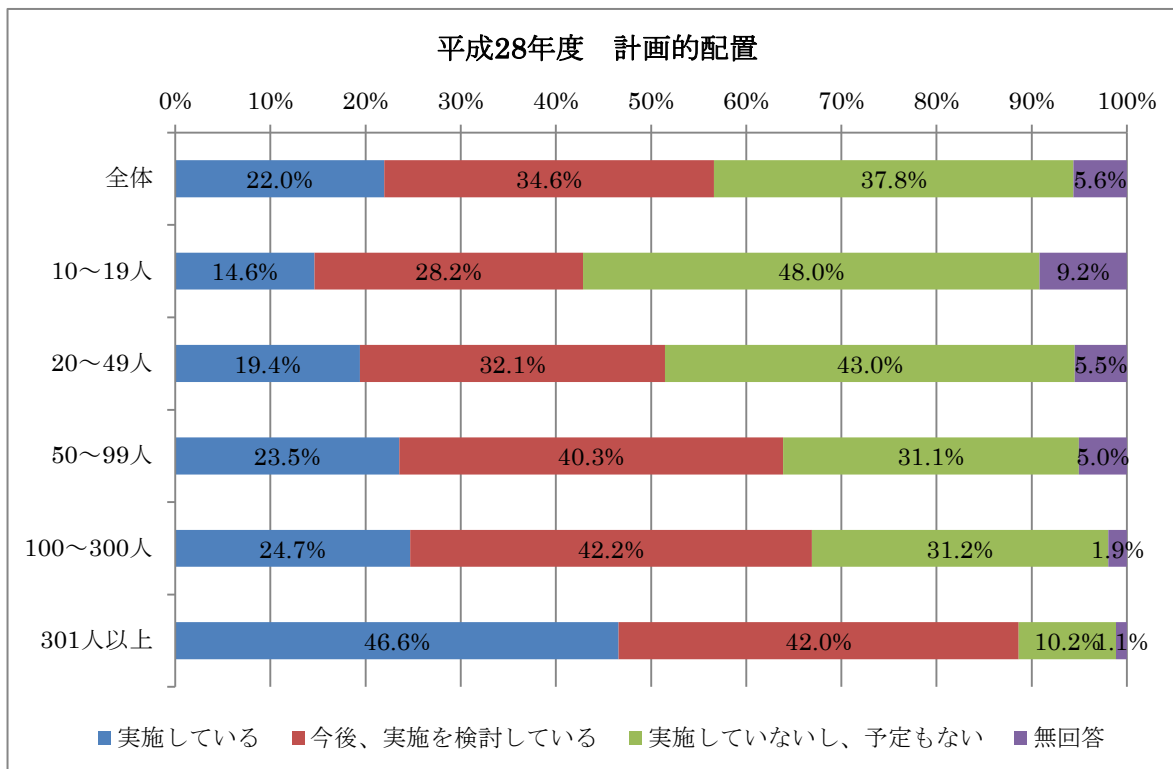


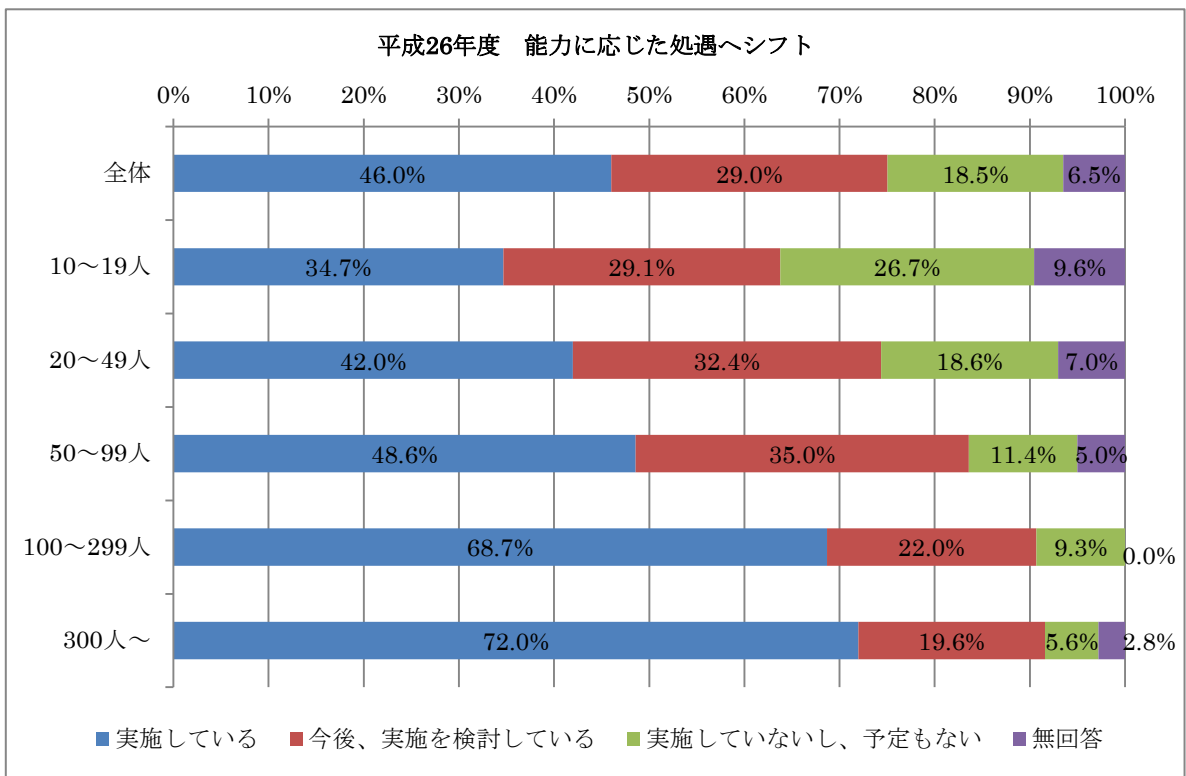
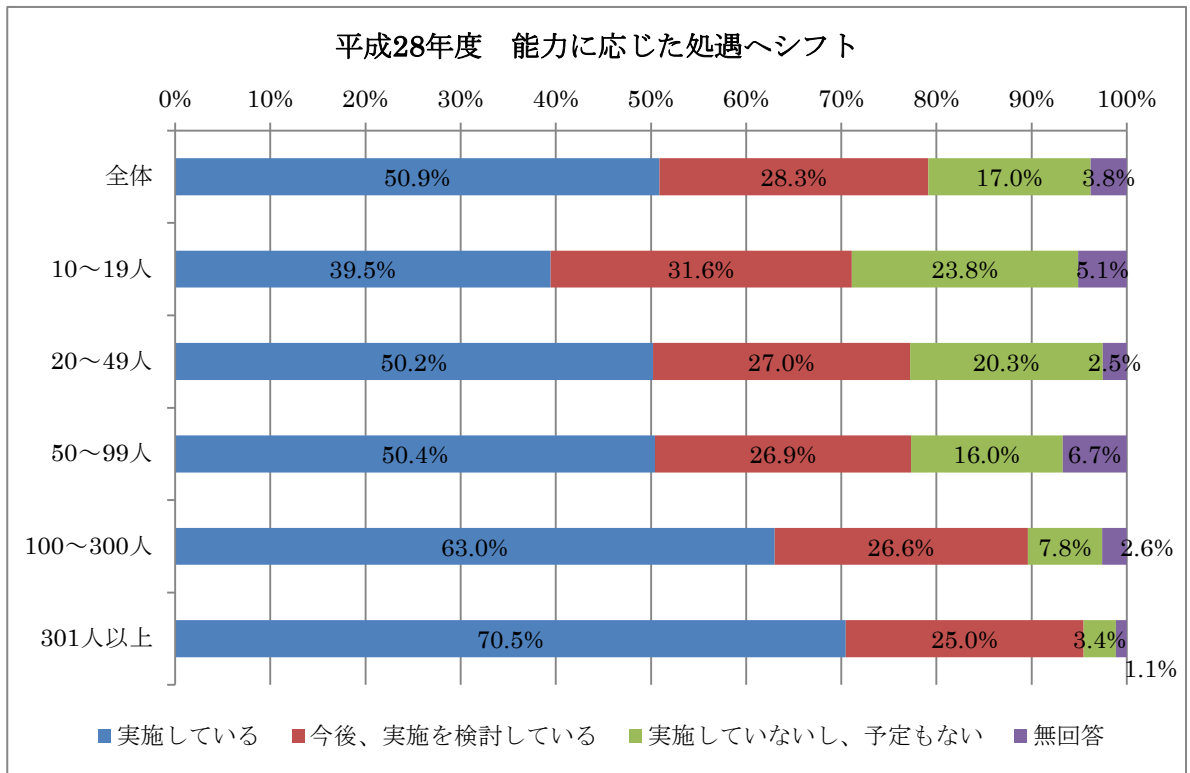
●採用・職域拡大／人材育成

5. 育成を念頭にいった計画的な配置・転換（SA）



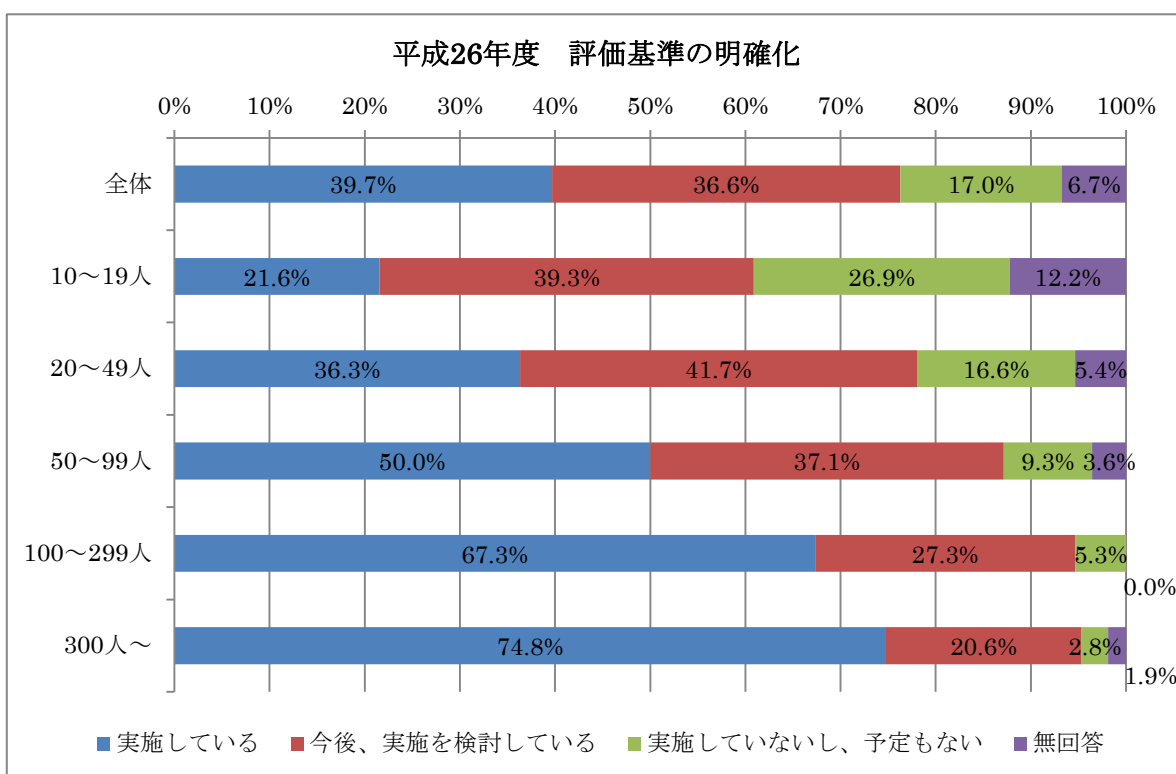
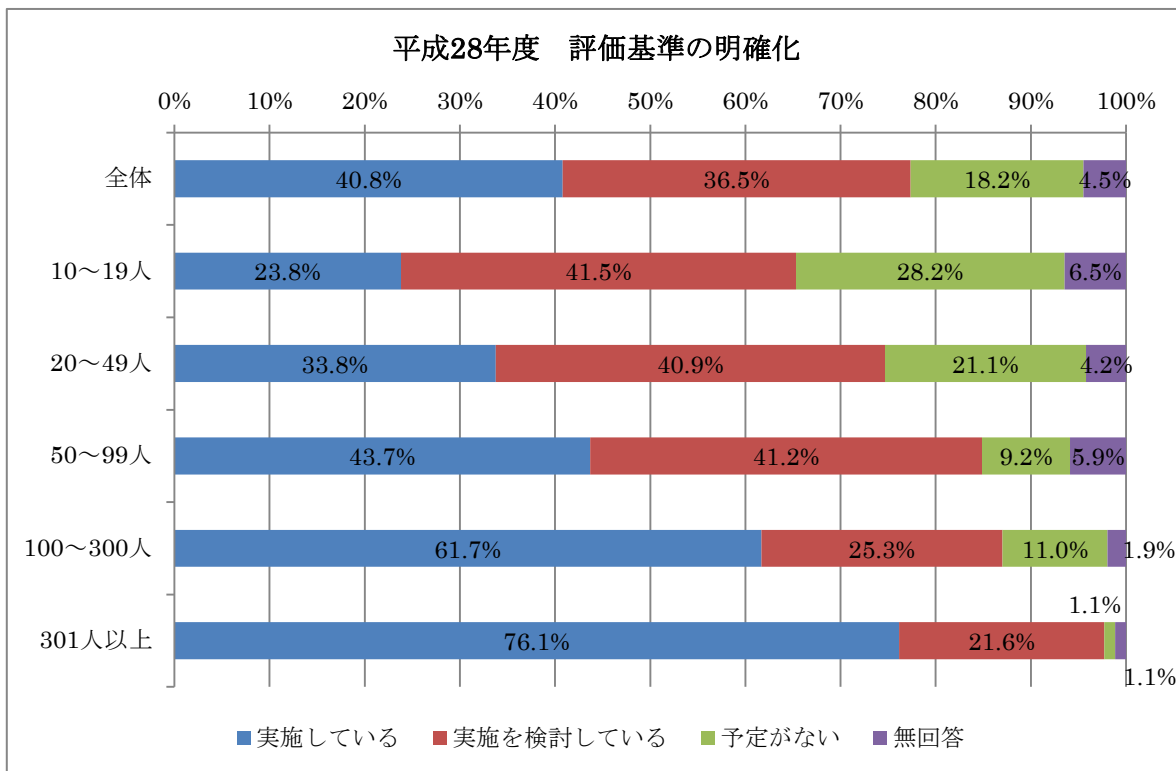
●人事評価

7. 年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト (SA)



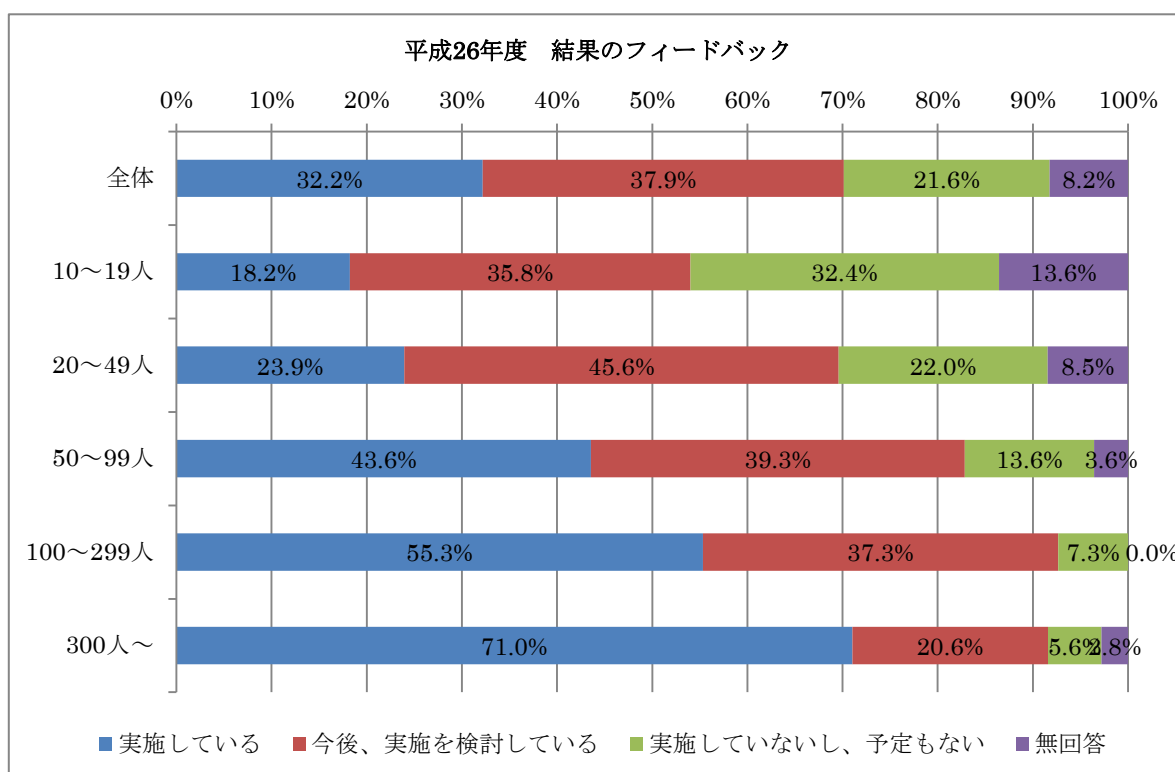
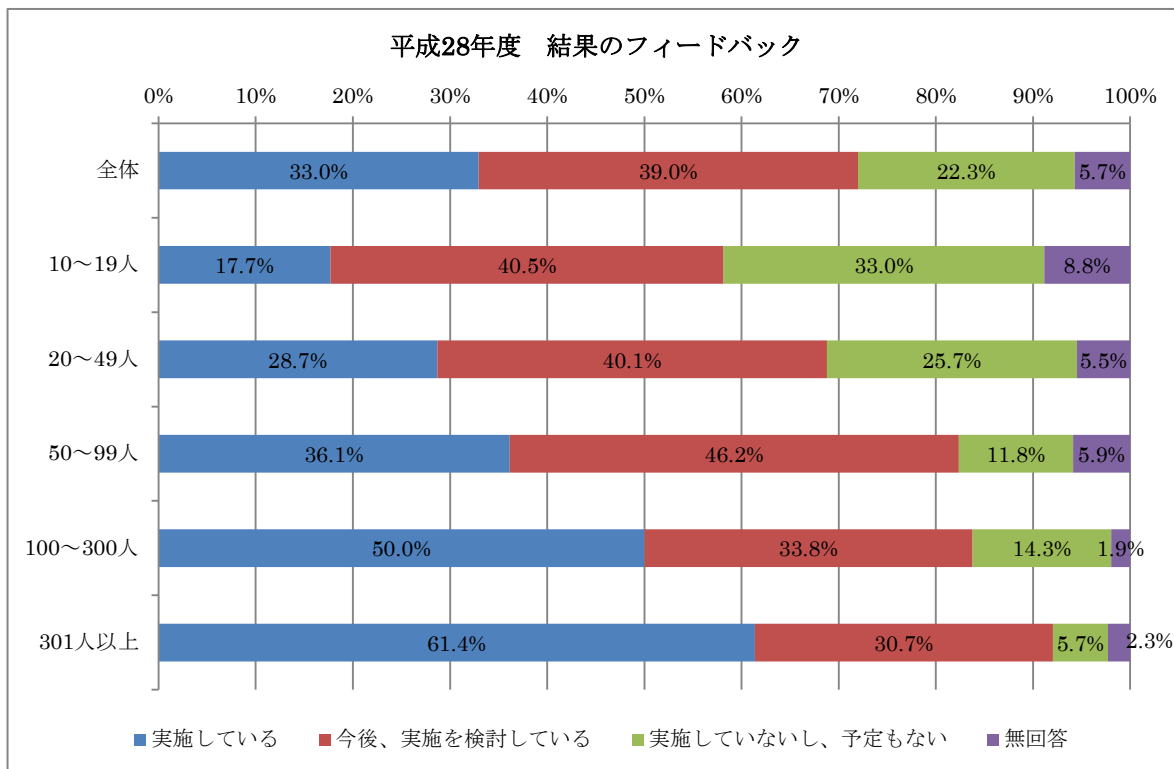
●人事評価

8. 公平な評価のための評価基準の明確化 (SA)



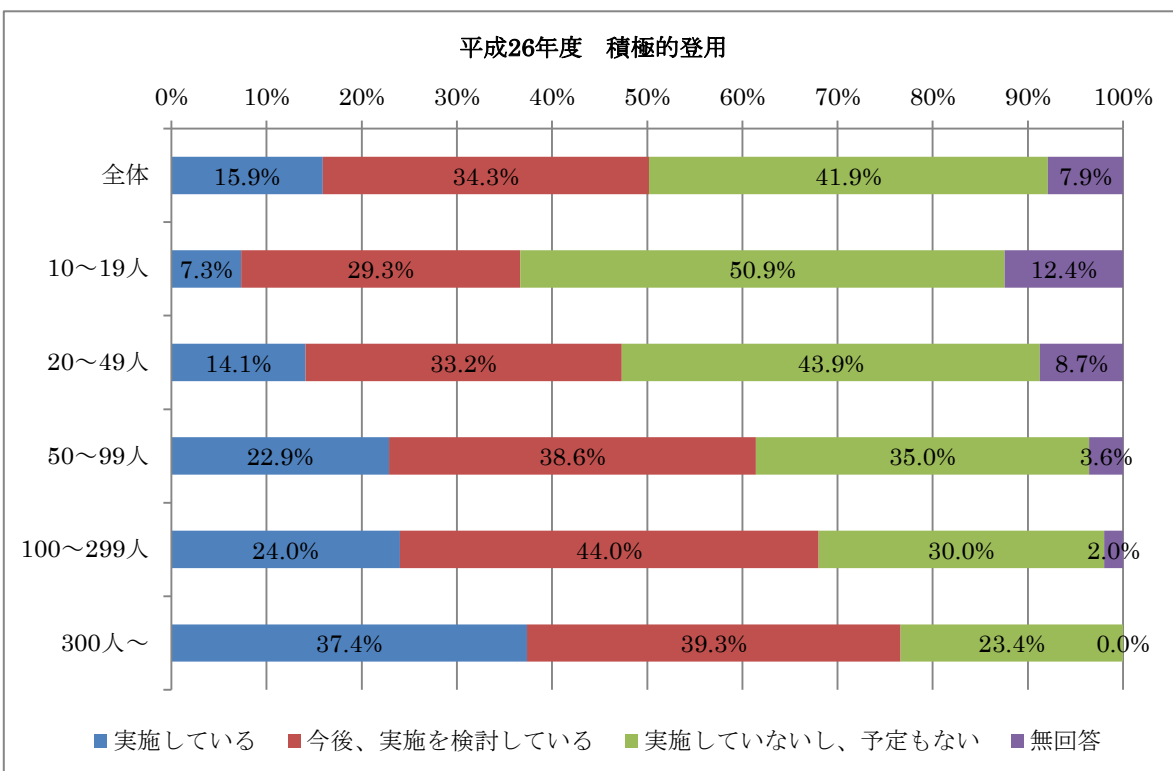
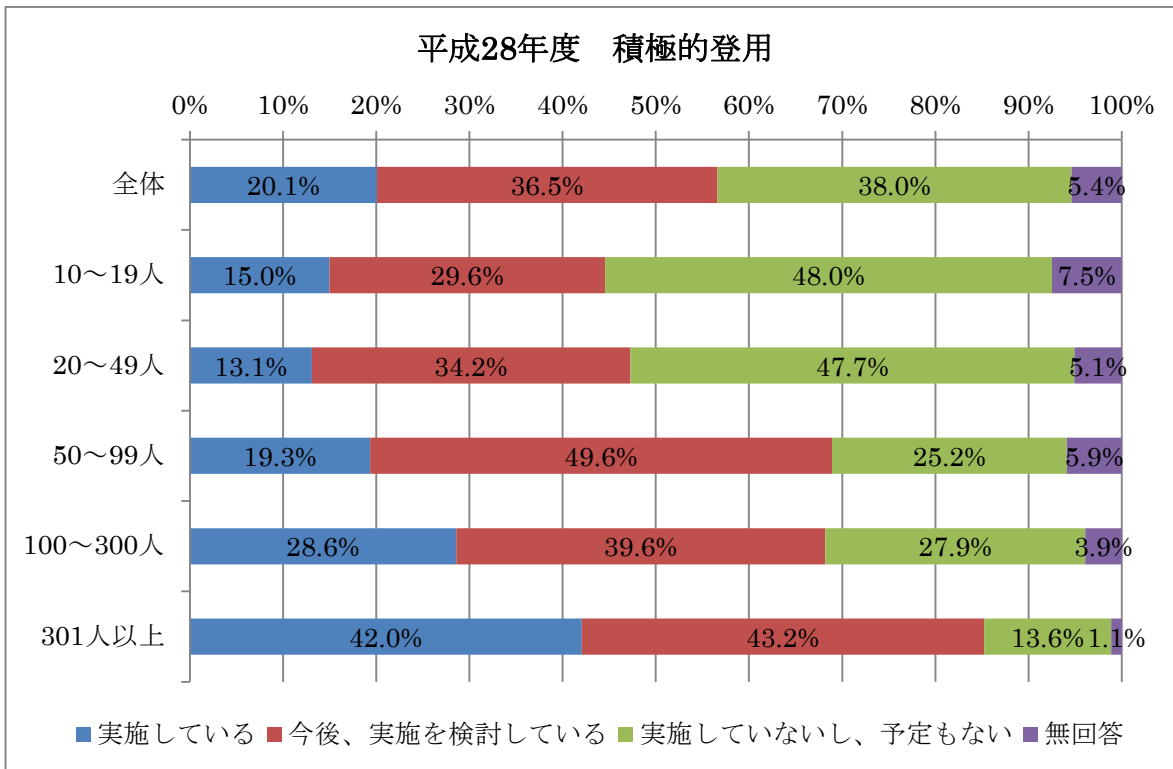
●人事評価

9. 評価制度の納得の確保（結果のフィードバック）（SA）



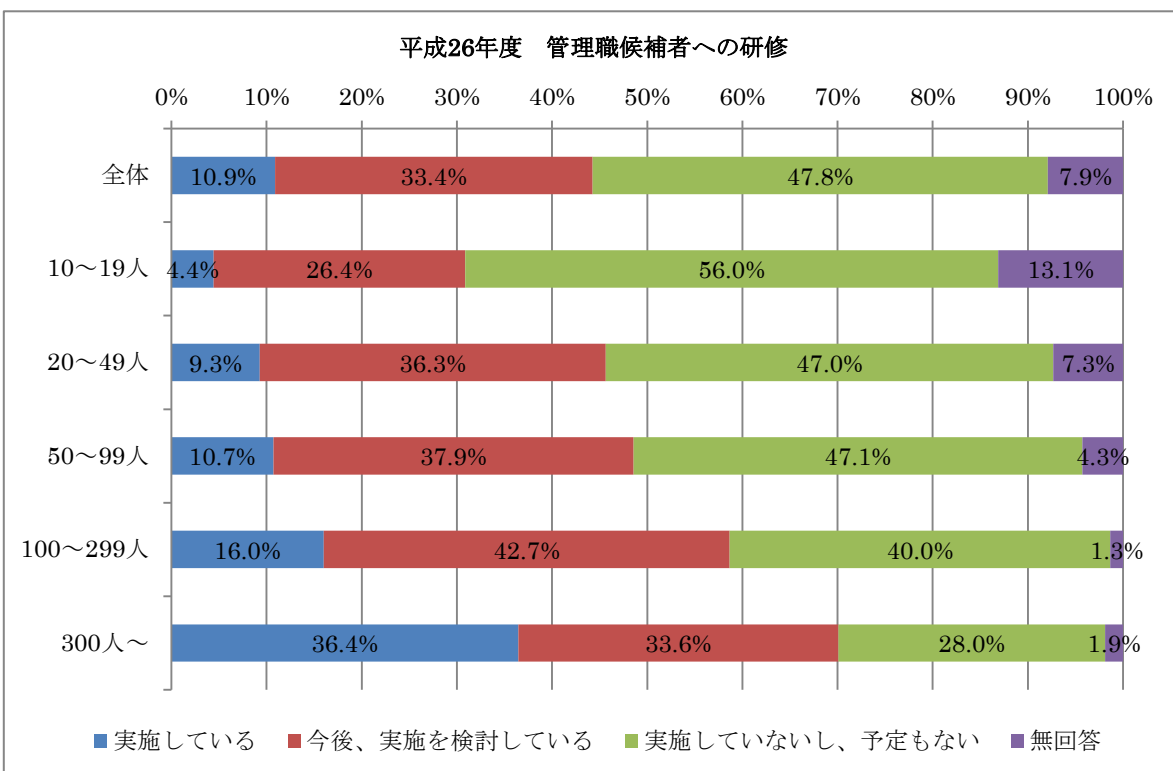
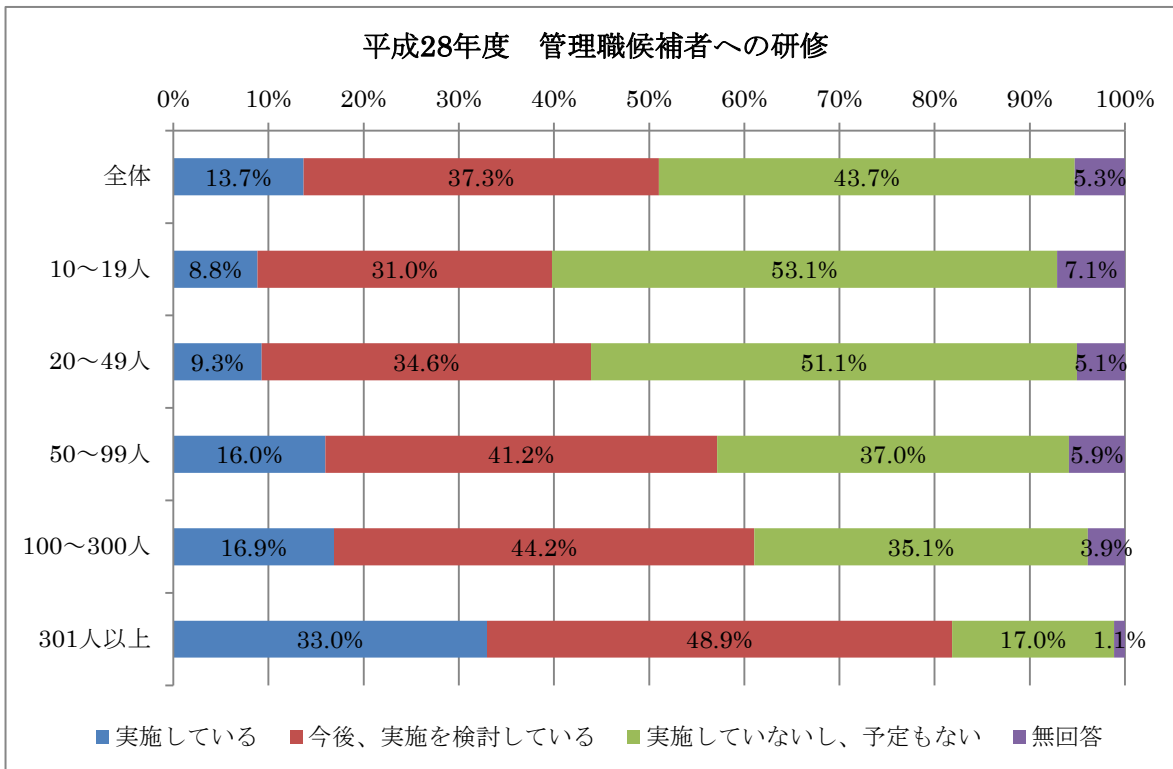
●管理職登用

11. 管理職候補者のリストアップ、積極的な登用（SA）



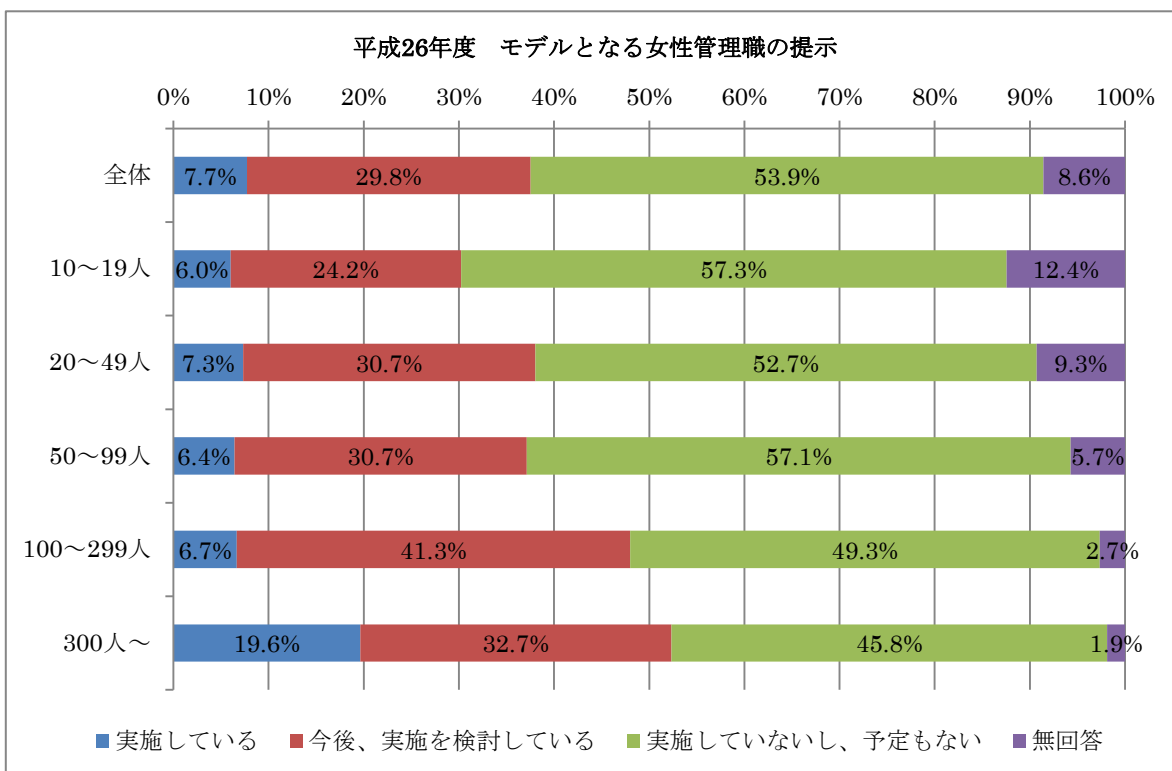
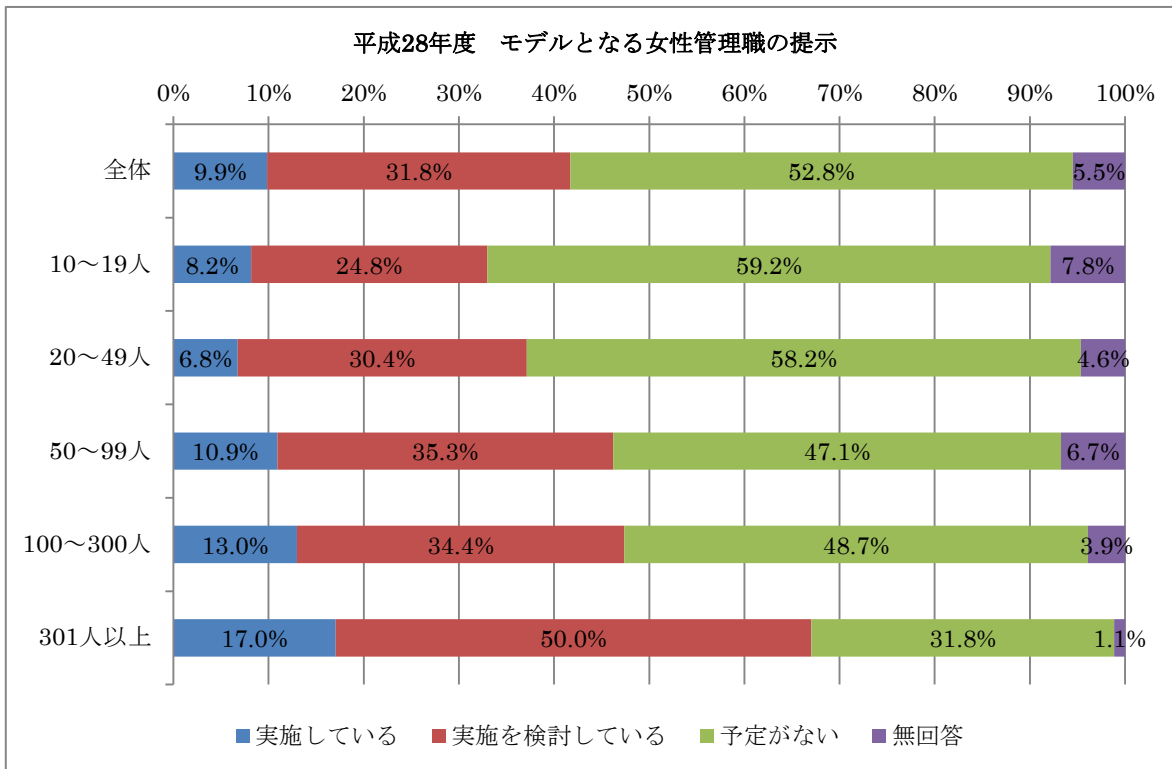
●管理職登用

12. 管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修（SA）



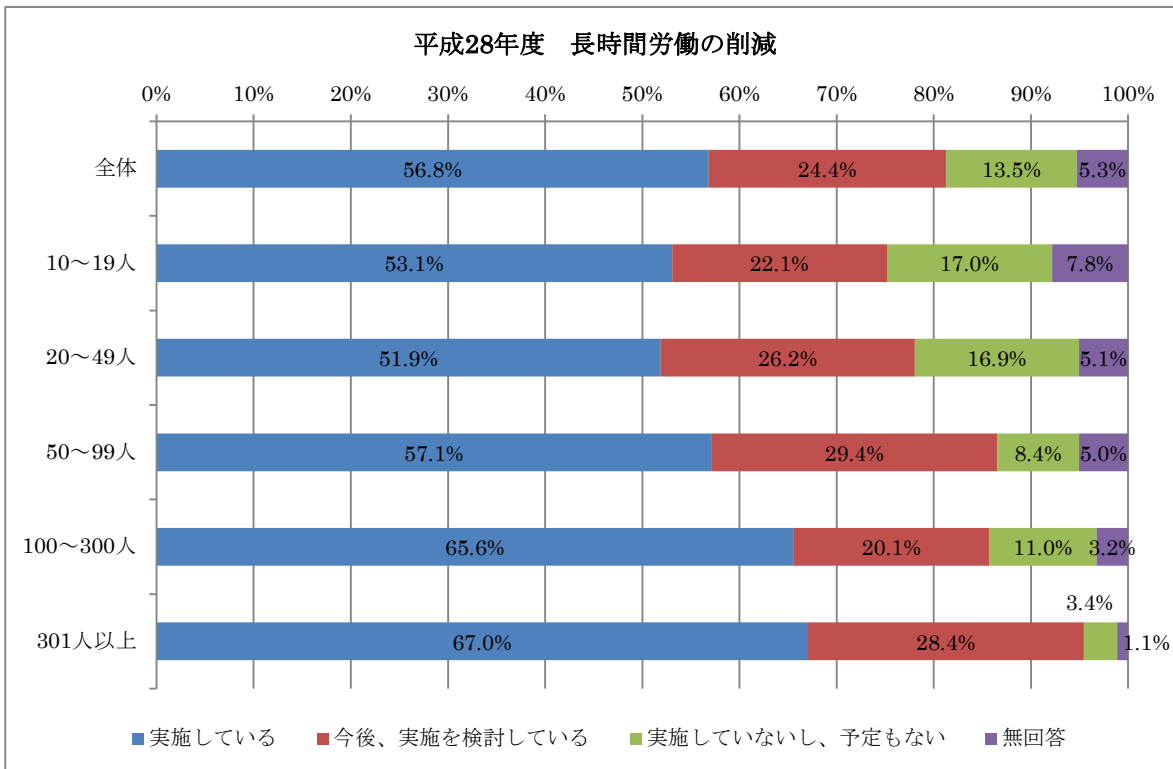
●管理職登用

13. モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知（SA）



● 職場組織風土改革

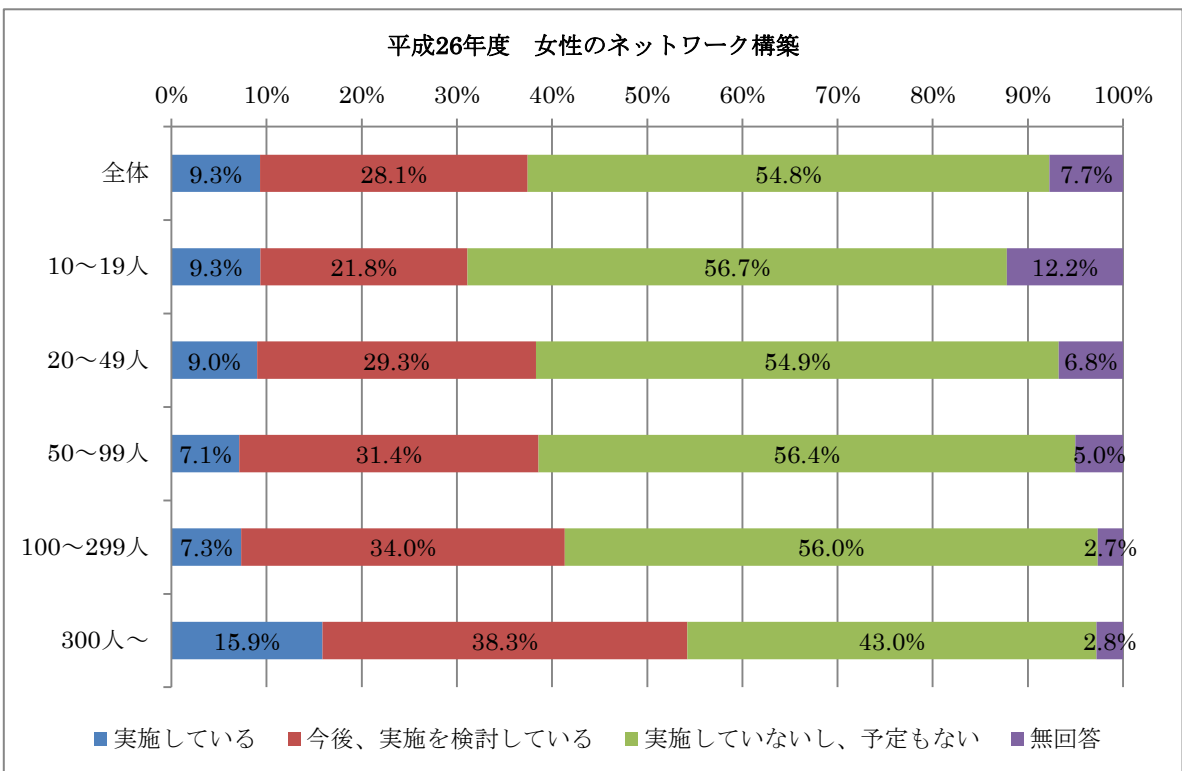
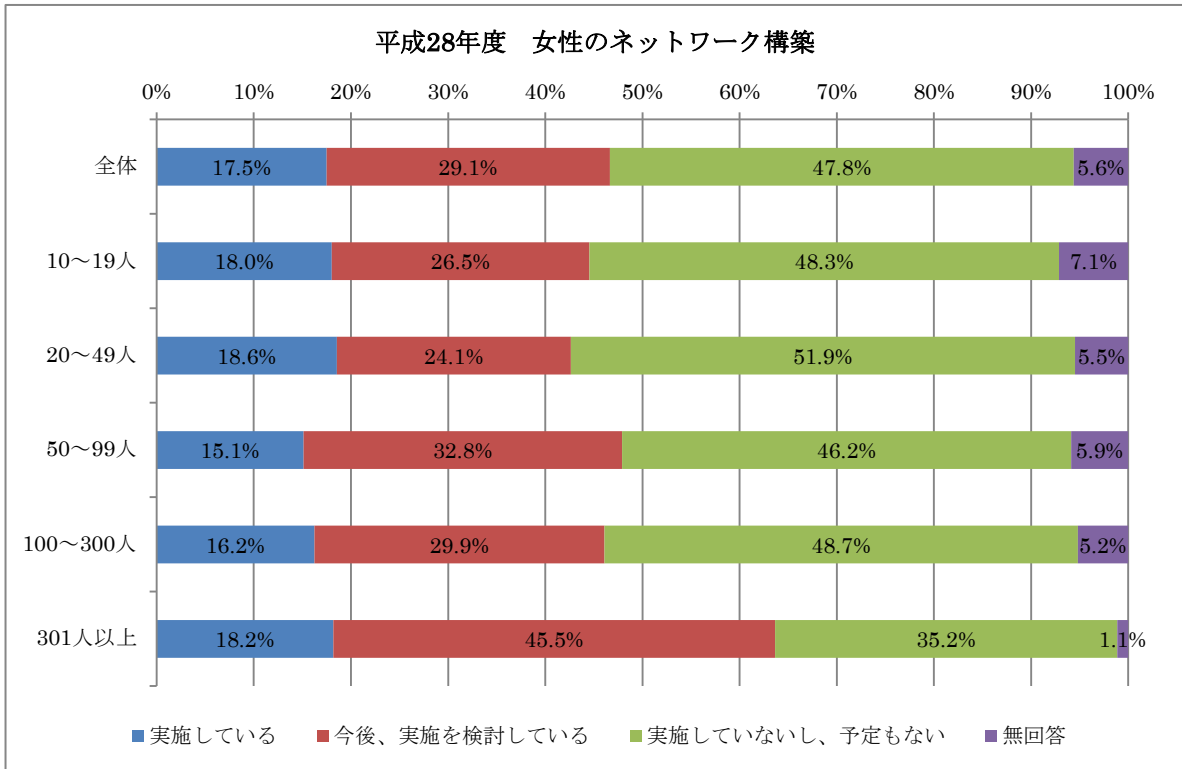
15. 長時間労働の削減 (SA)



※平成 28 年度に新しく追加した項目

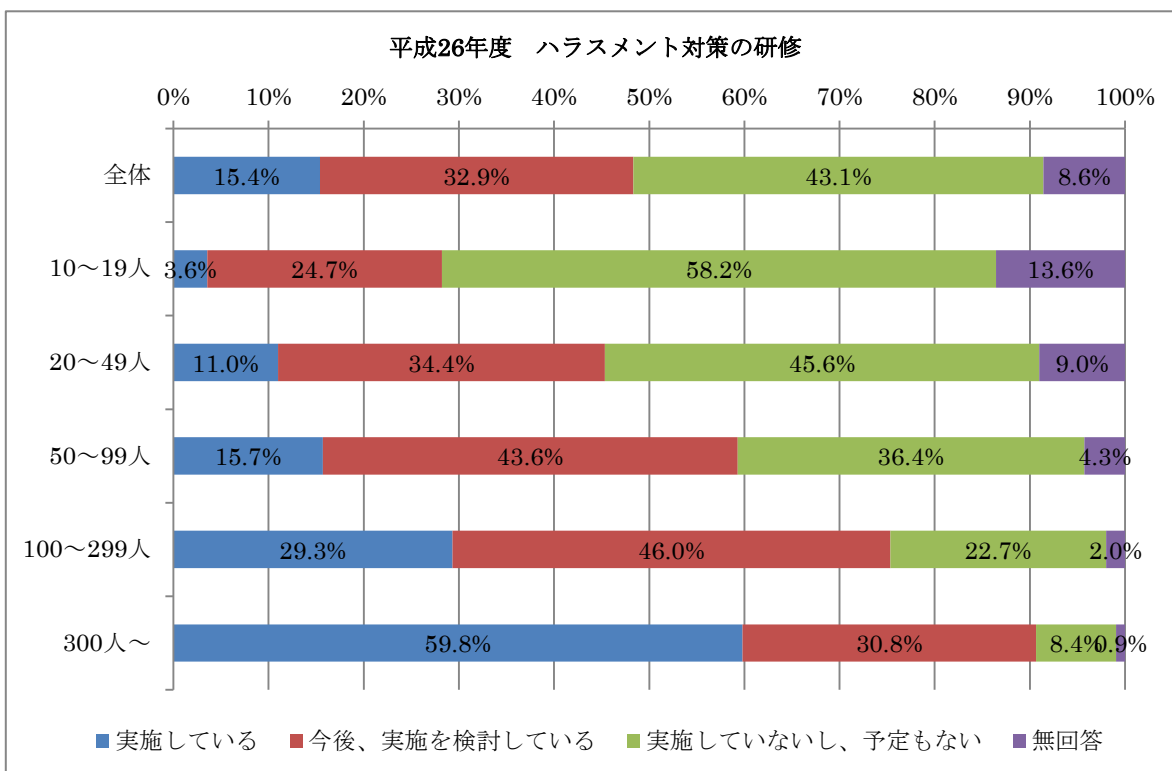
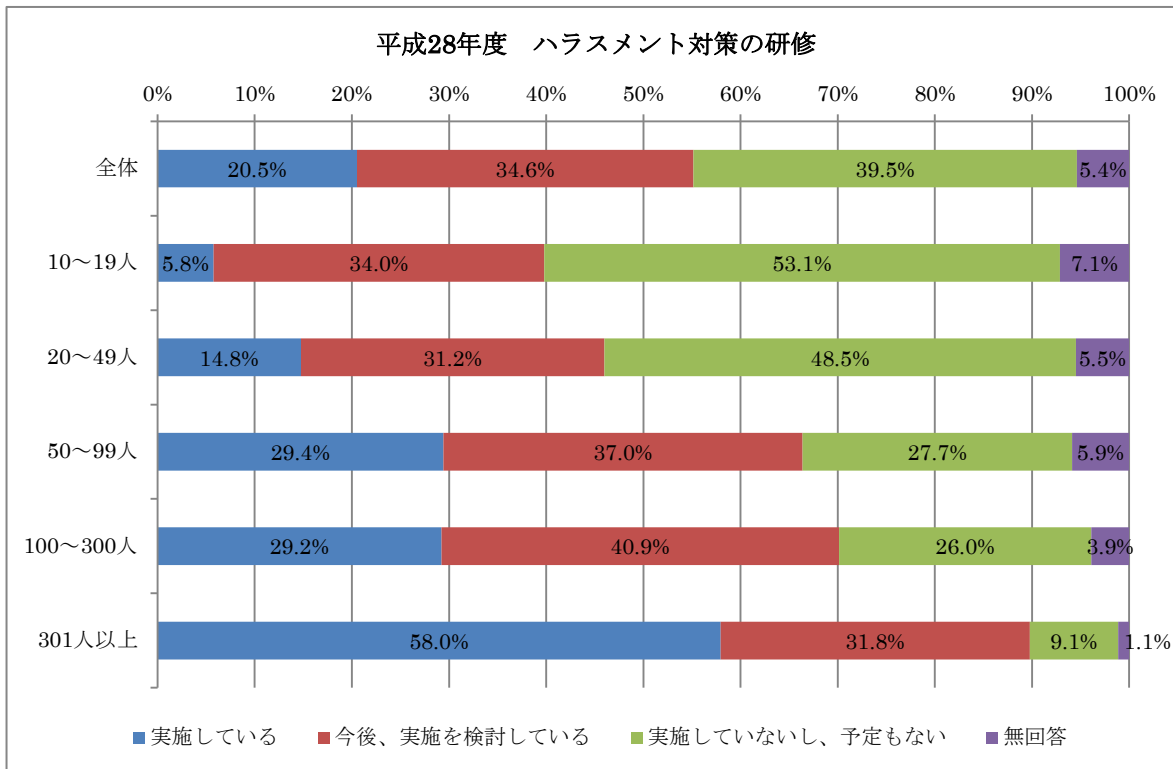
●職場組織風土改革

16. 女性従業員同士のネットワーク構築（SA）



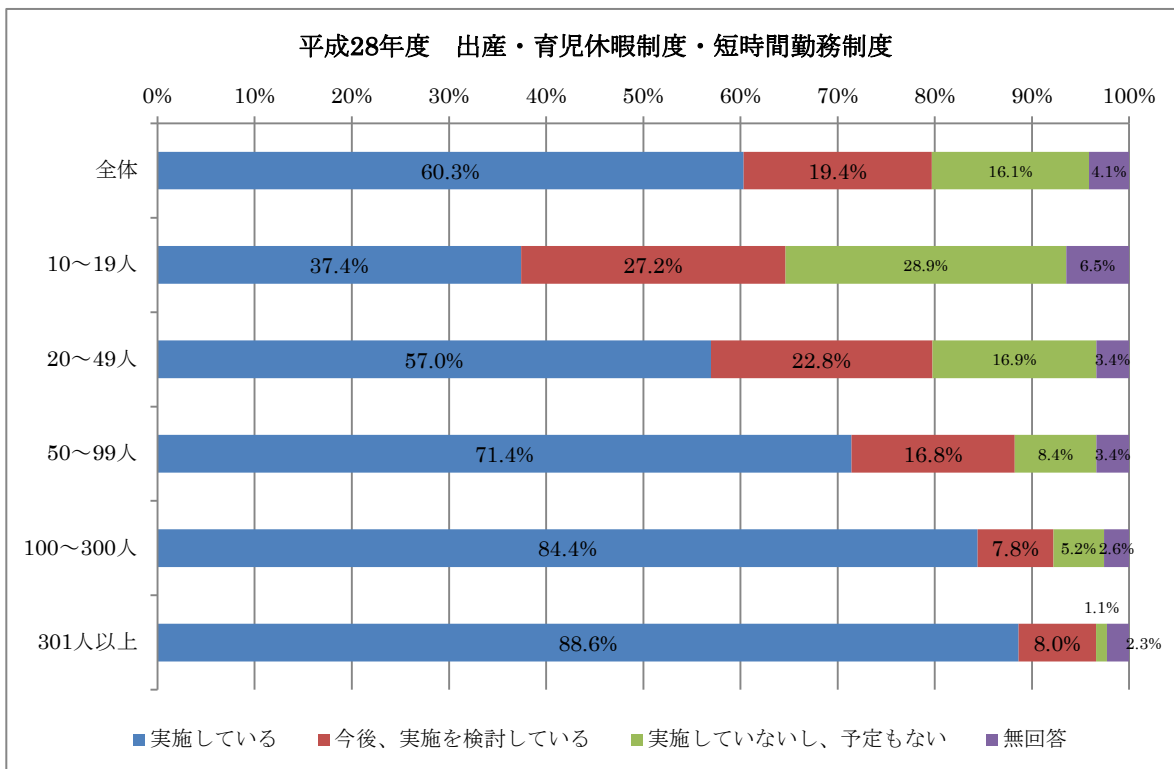
● 職場組織風土改革

17. ハラスメント対策のための研修実施 (SA)



●ワーク・ライフ・バランス支援

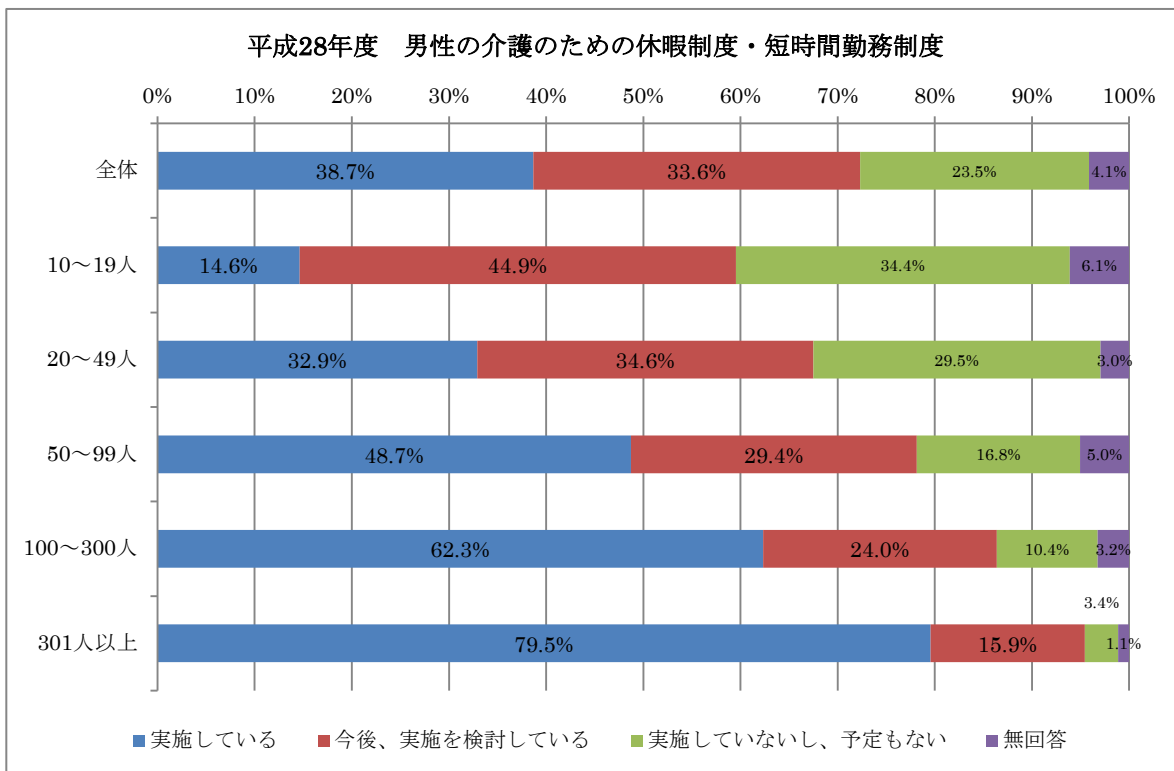
19. 出産・育児のための休暇制度・短時間勤務制度（SA）



※平成28年度に新しく追加した項目

●ワーク・ライフ・バランス支援

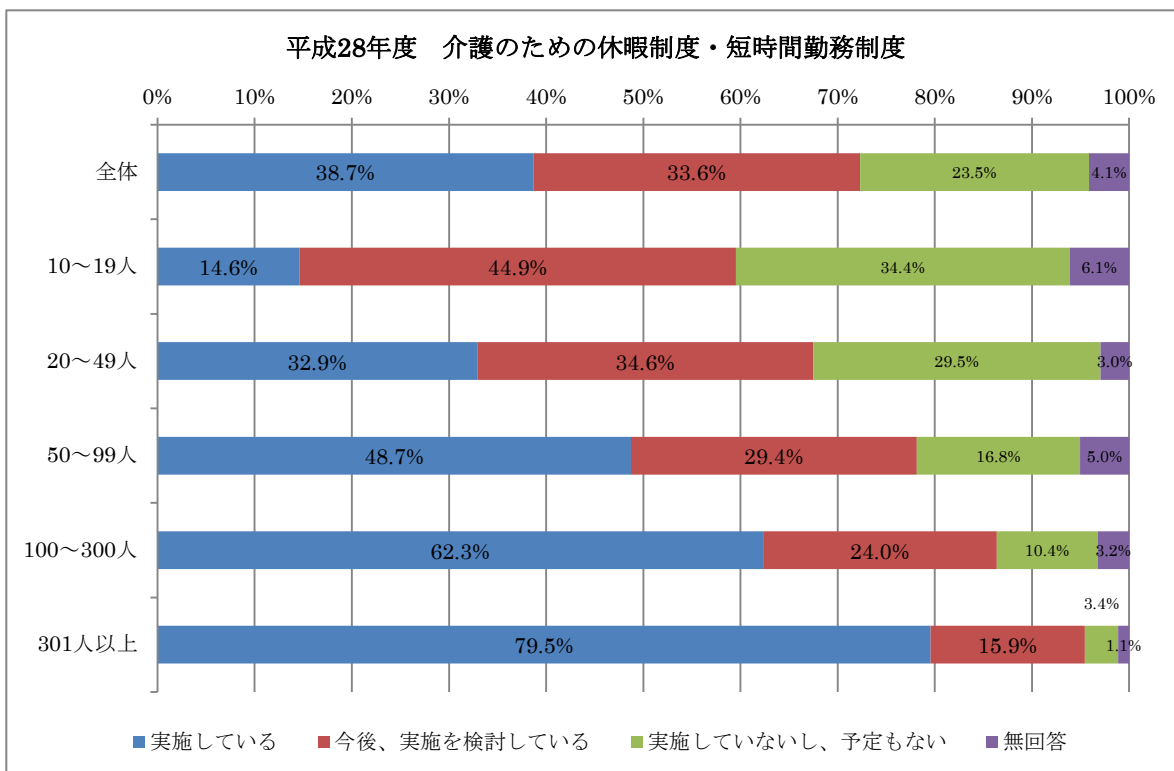
20. 男性の育児休業取得の奨励 (SA)



※平成28年度に新しく追加した項目

●ワーク・ライフ・バランス支援

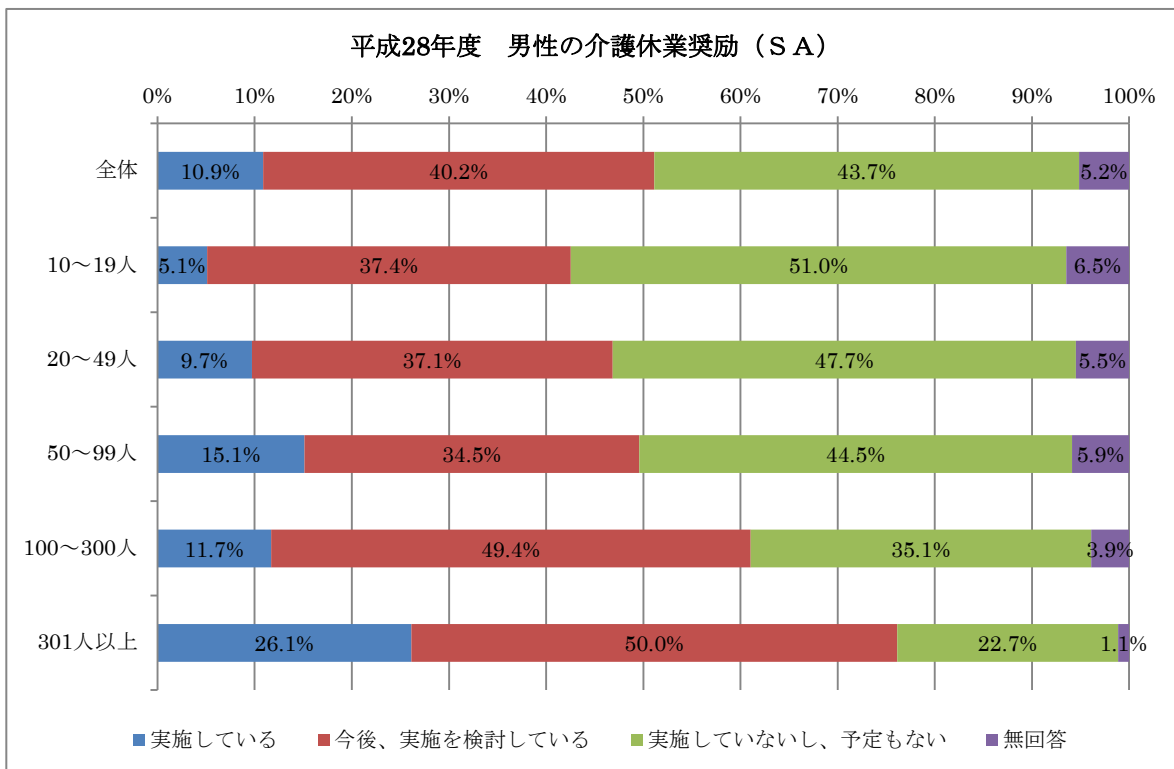
21. 介護のための休暇制度・短時間勤務制度 (SA)



※平成28年度に新しく追加した項目

●ワーク・ライフ・バランス支援

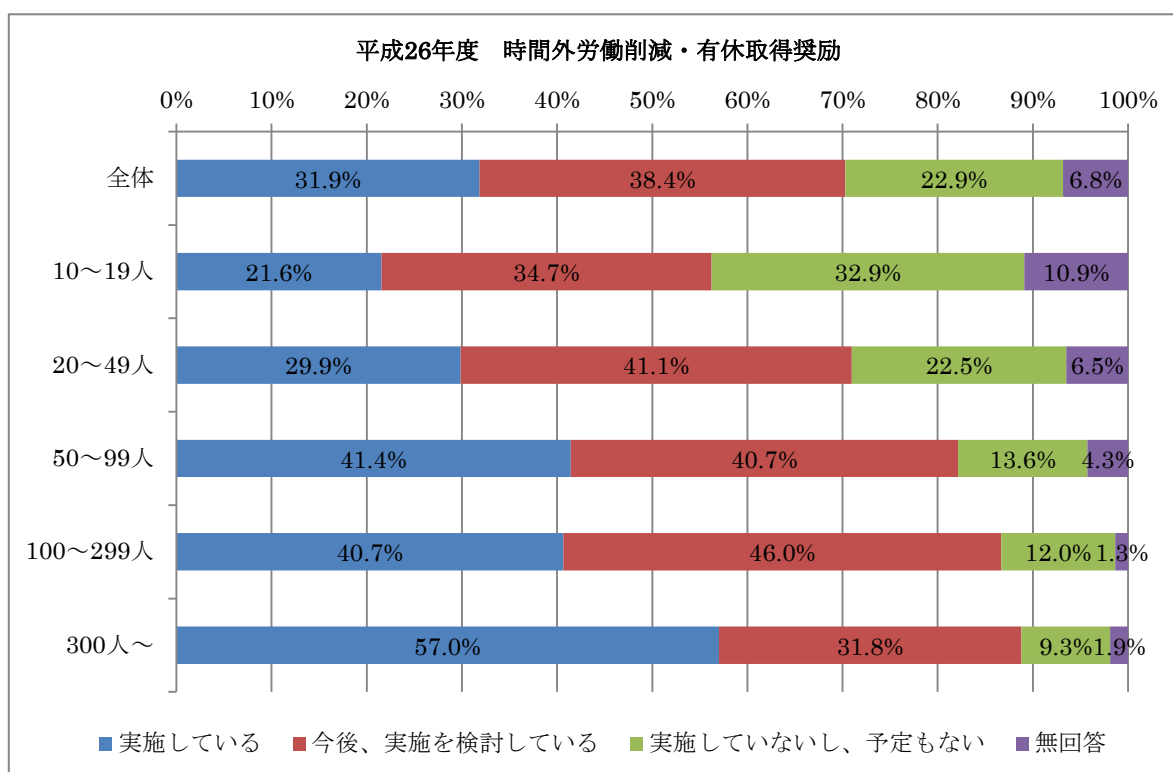
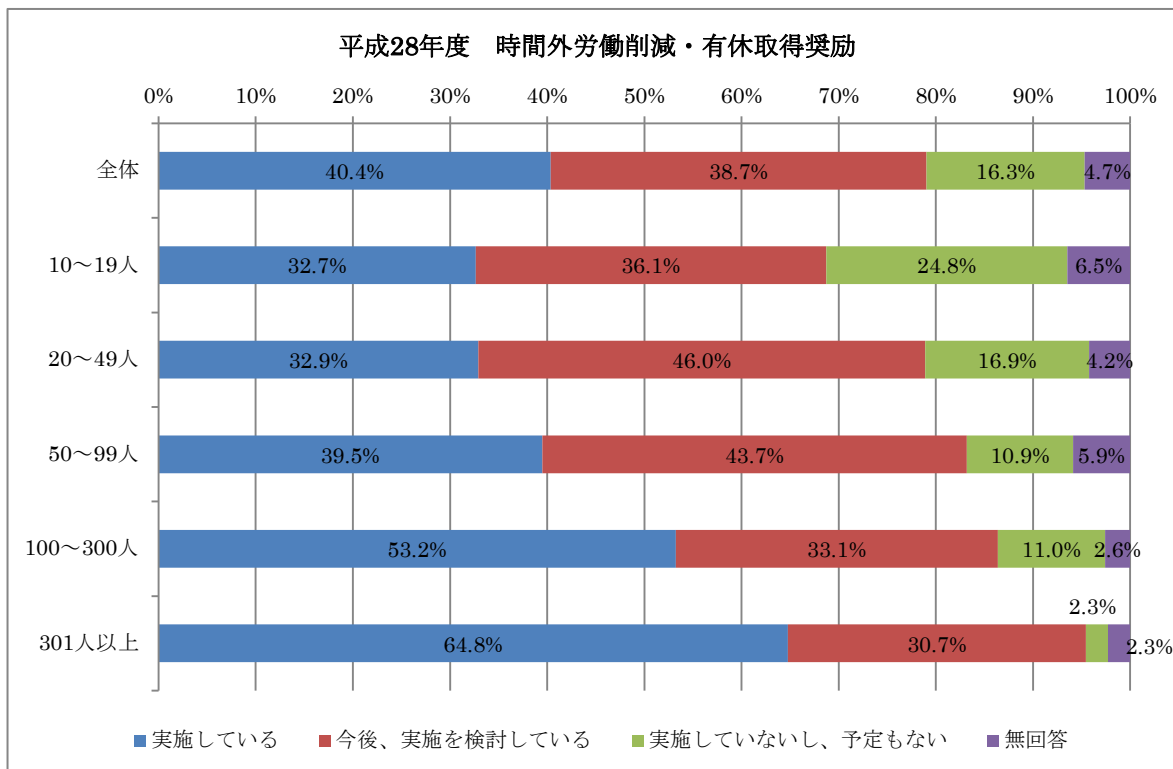
22. 男性の介護休業取得の奨励（SA）



※平成28年度に新しく追加した項目

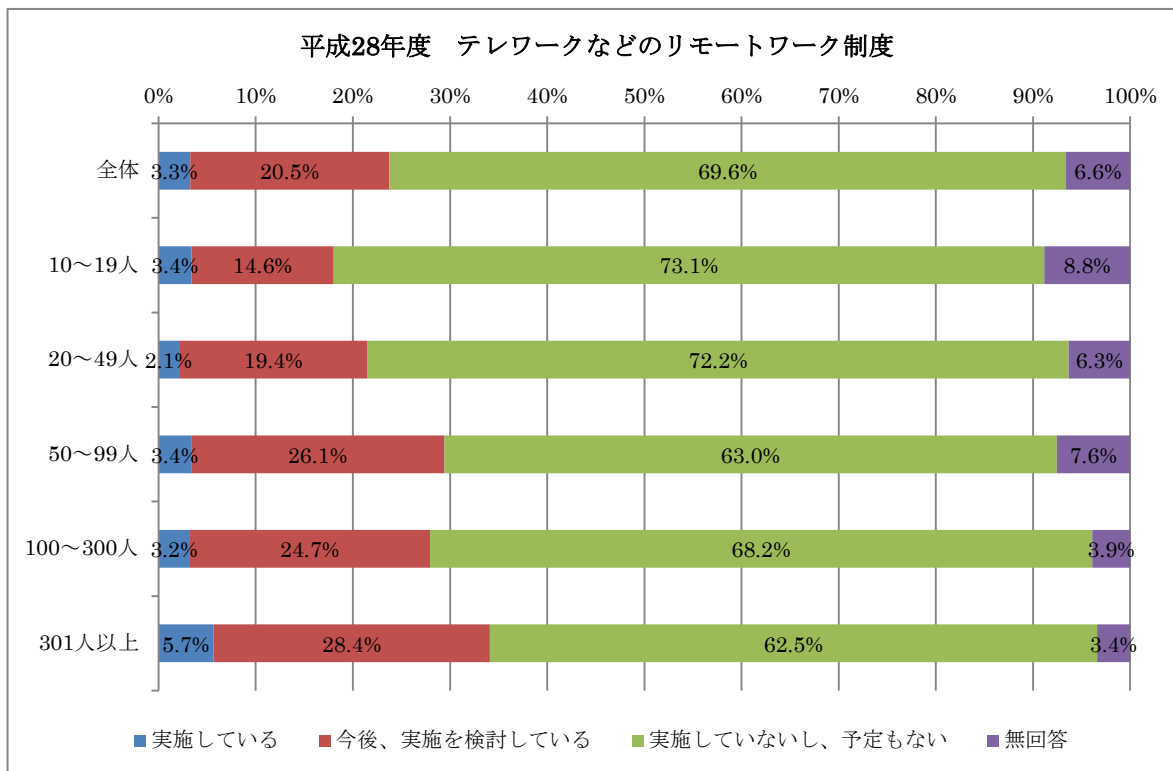
●ワーク・ライフ・バランス支援

23. 時間外労働削減と有給休暇取得の奨励のための対策（SA）



●ワーク・ライフ・バランス支援

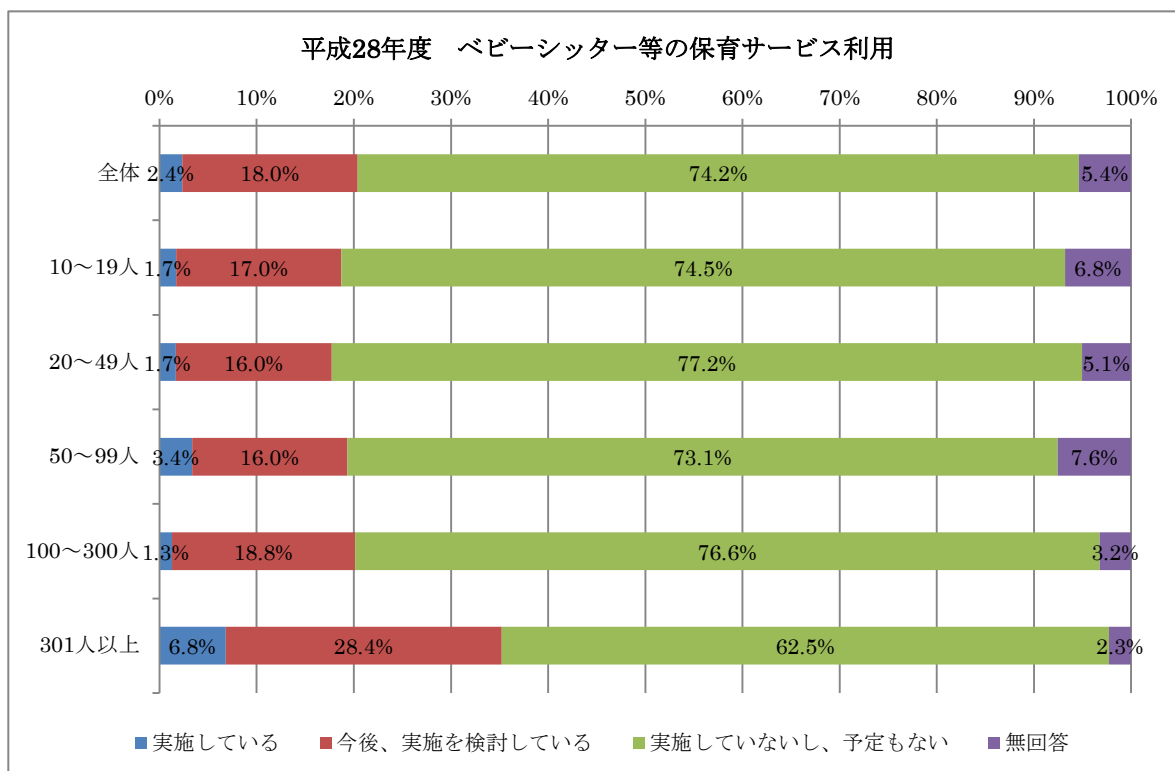
24. テレワークなどのリモートワーク制度 (SA)



※平成 28 年度に新しく追加した項目

●ワーク・ライフ・バランス支援

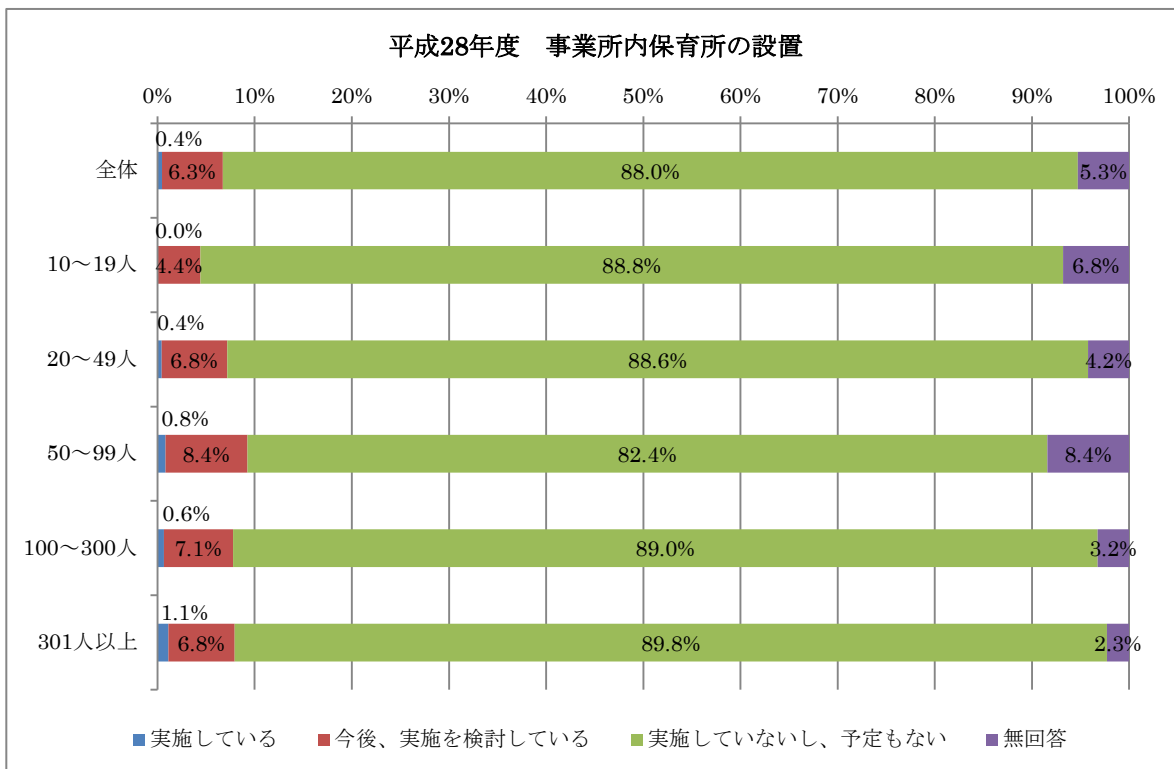
25. 従業員の育児を支援する制度 (ベビーシッター等の保育サービス利用) (SA)



※平成 28 年度に新しく追加した項目

●ワーク・ライフ・バランス支援

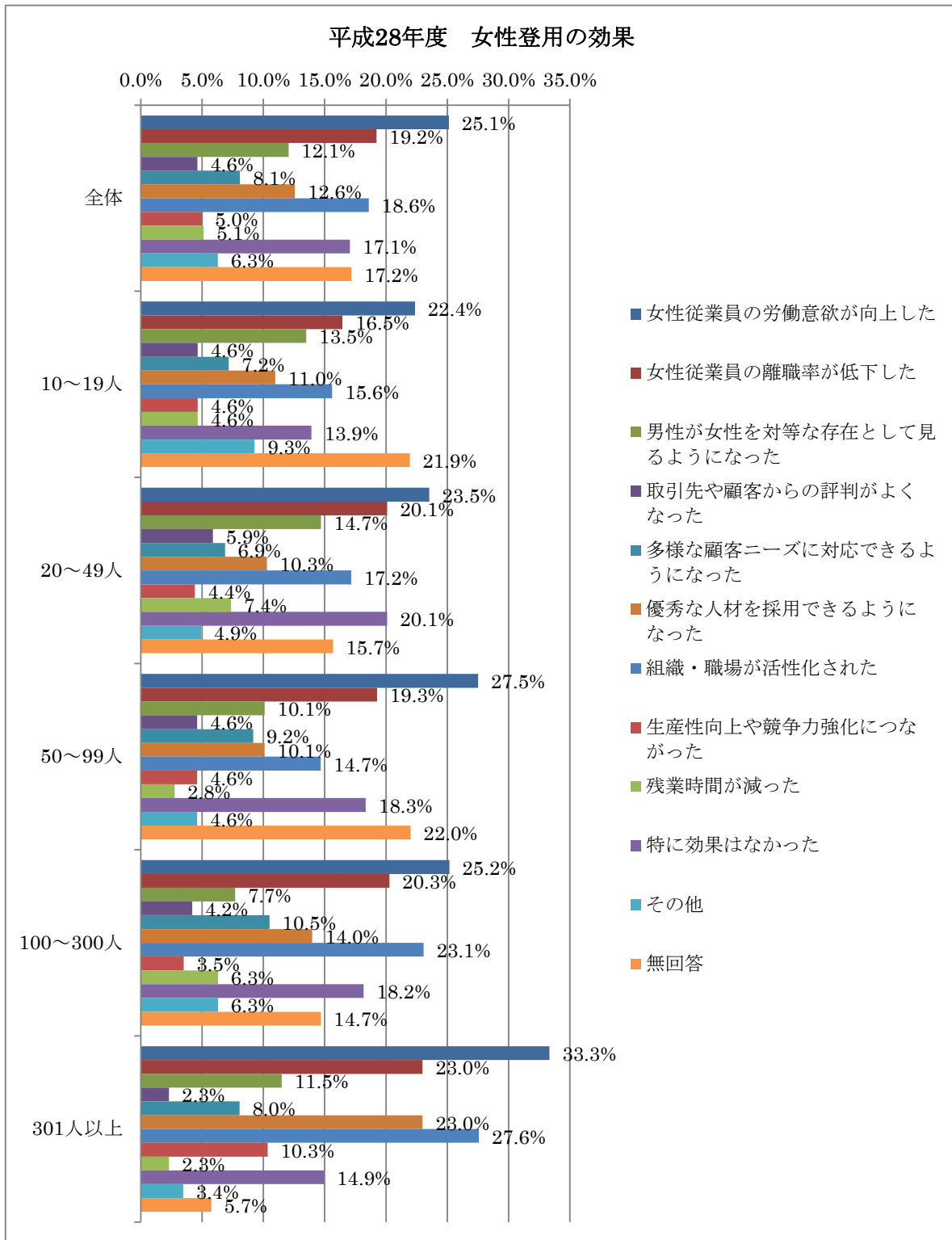
26. 事業所内保育所の設置 (SA)



※平成 28 年度に新しく追加した項目

問 15. 女性の継続就労・管理職登用の取組みを実施して、貴社では、どのような効果がありましたか？ (ML3)

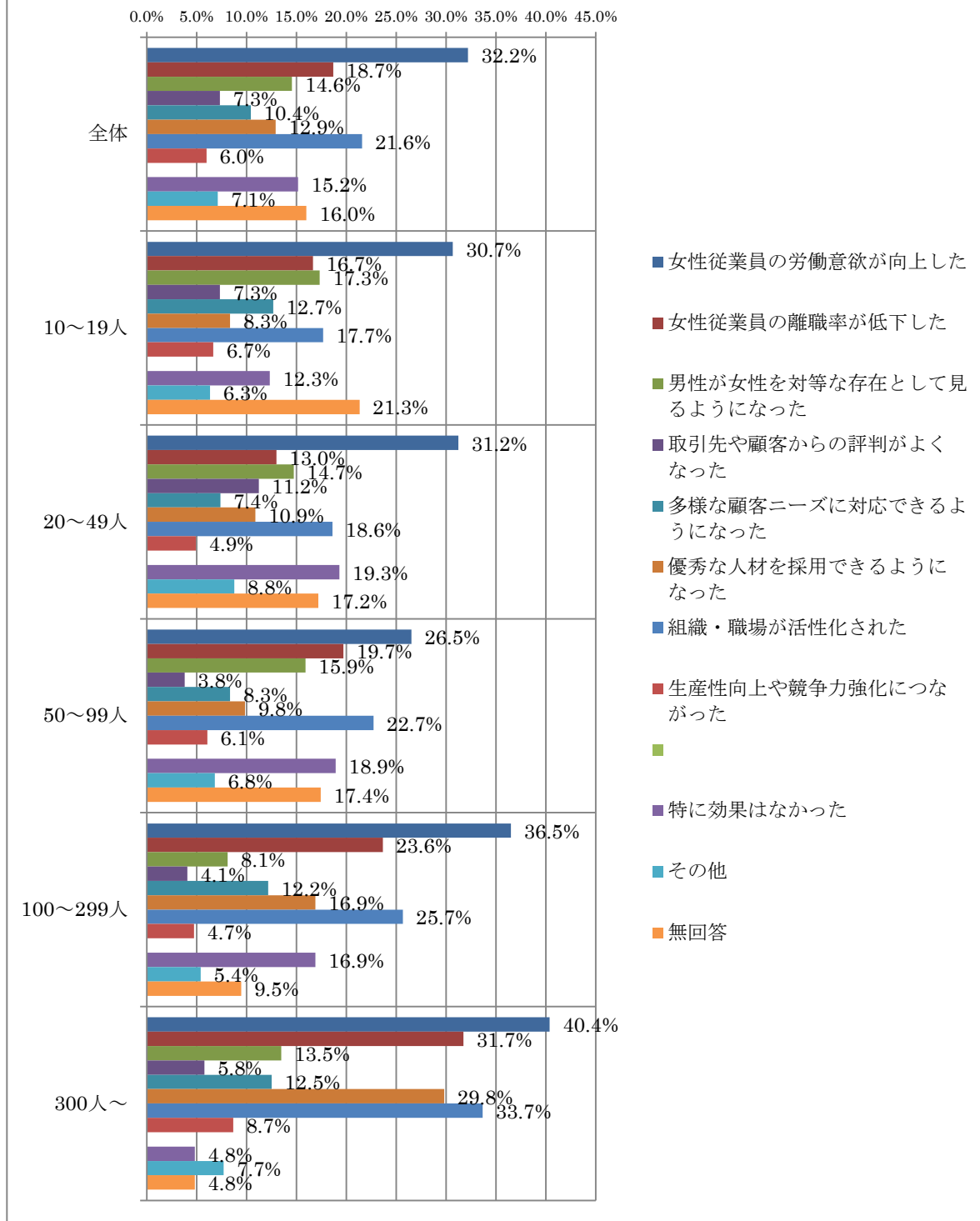
※問 14 の制度・取組みのいずれかひとつでも「実施している」と回答した企業



(N=全体:780、10～19人:237、20～49人:204、50～99人:109、100～300人:143、301人以上:87)

※「残業時間が減った」は平成28年度に新しく追加した項目

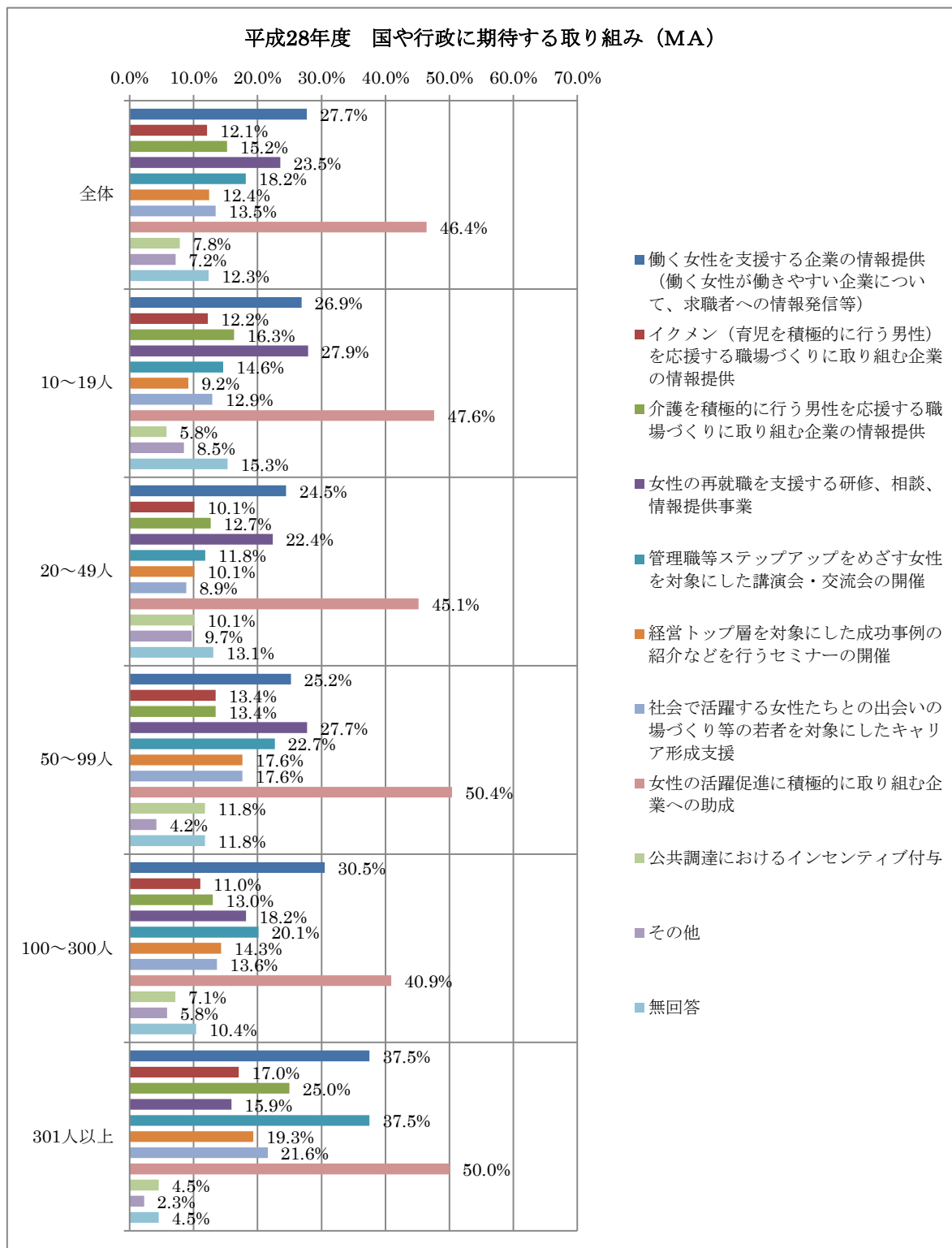
平成26年度 女性登用の効果



(N=全体:969、10～19人:300、20～49人:285、50～99人:132、100～299人:148、300人以上:104)

問 16. 企業における女性の活躍推進に関して、国や行政にどのような取組みを期待しますか？

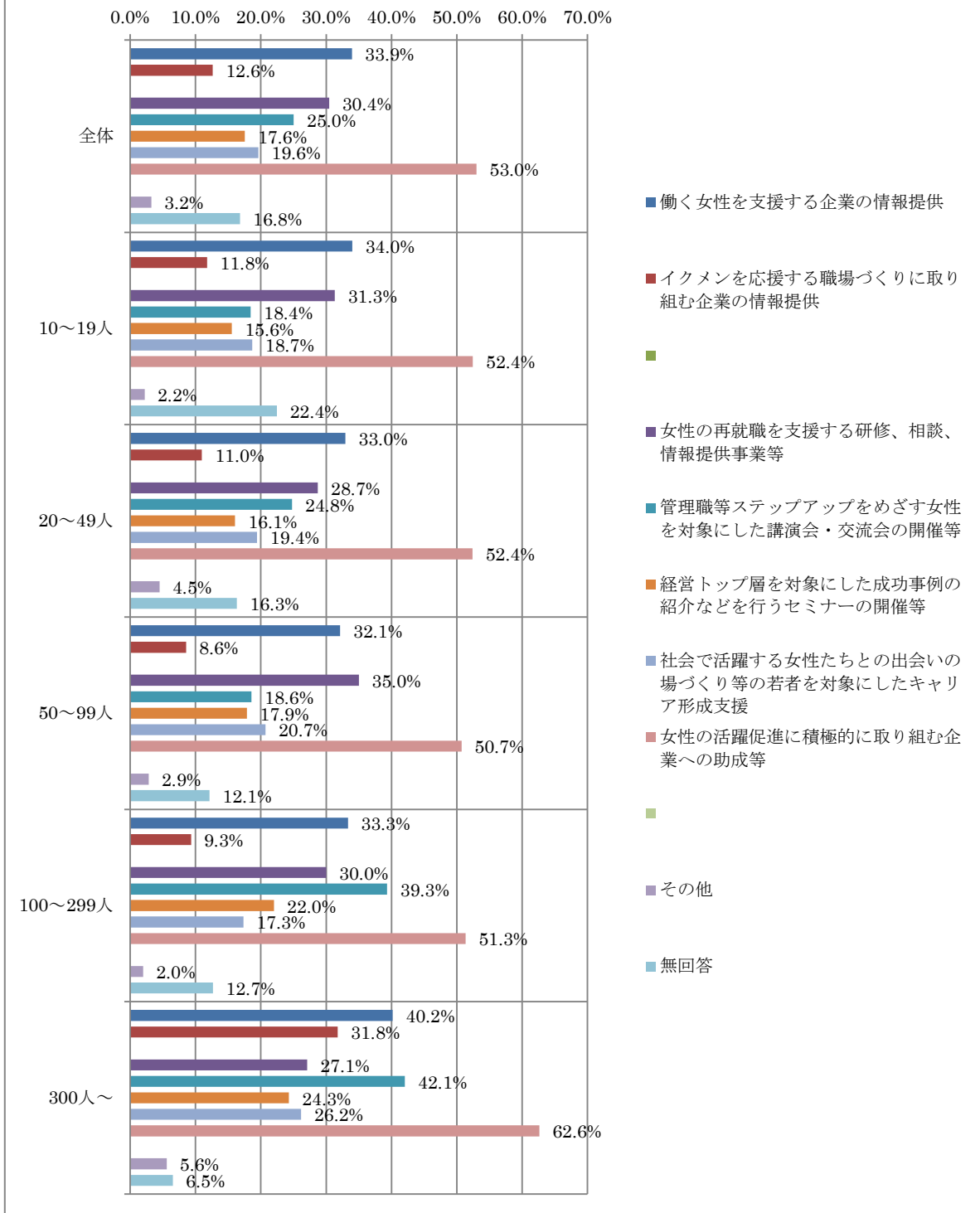
(MA)



(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)

※ 「介護を積極的に行う男性を応援する職場づくりに取り組む企業の情報提供」、
「公共調達におけるインセンティブ付与」は平成28年度に新しく追加した項目

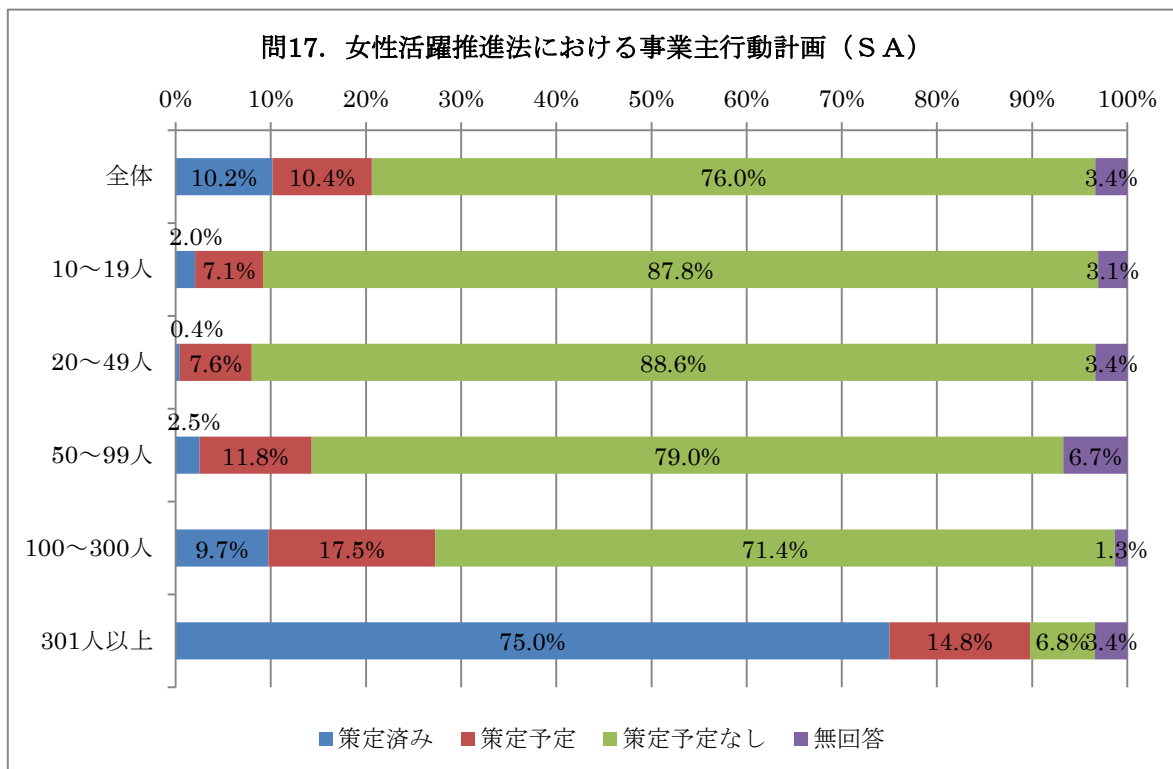
平成26年度 国や行政に期待する取り組み (MA)



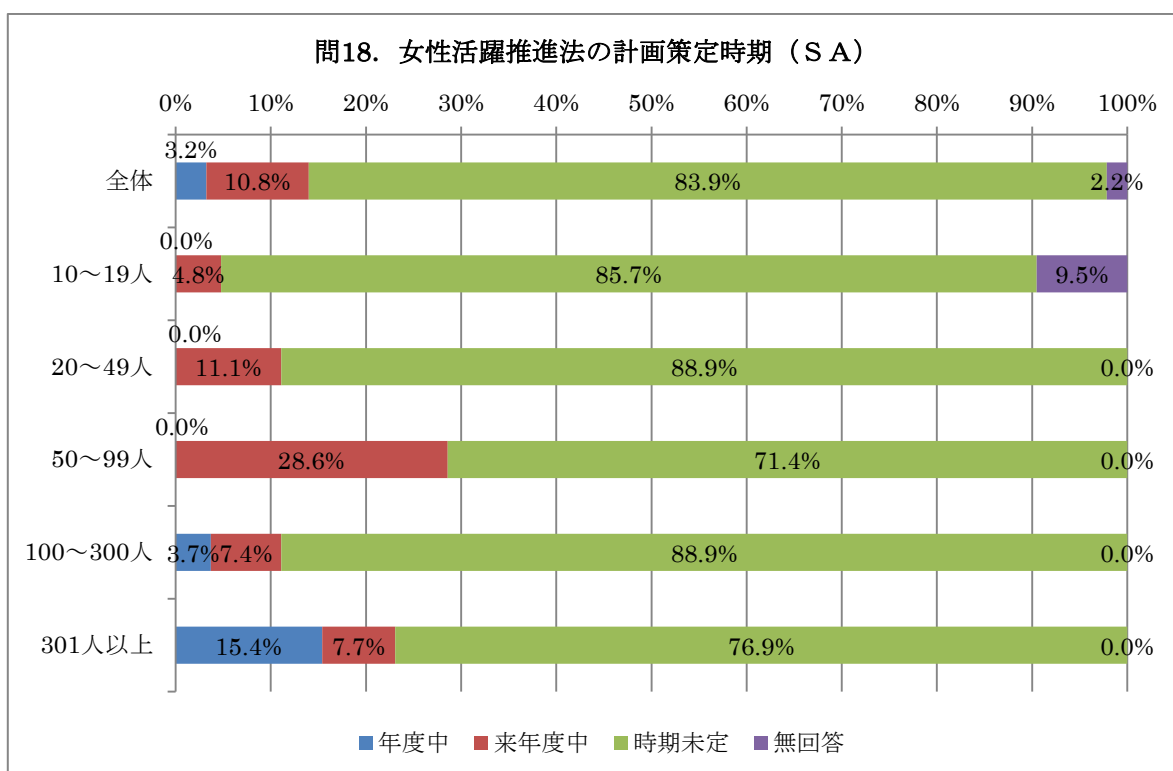
(N=全体:1,202、10～19人:450、20～49人:355、50～99人:140、100～299人:150、300人以上:107)

問 17. 女性活躍推進法における事業主行動計画について(SA)

問 18. 問 17 について②「策定予定」とお答えした企業にお聞きます。策定期間はいつですか。(SA)



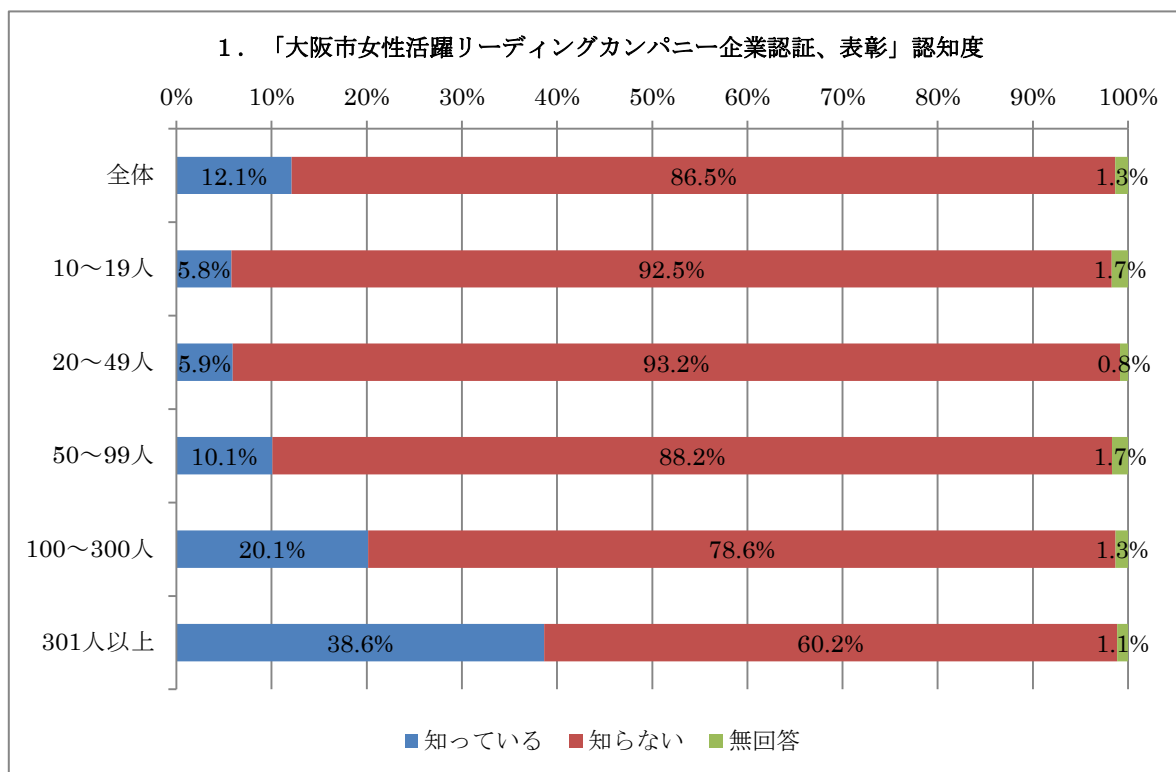
(N=全体:892、10~19人:294、20~49人:237、50~99人:119、100~300人:154、301人以上:88)



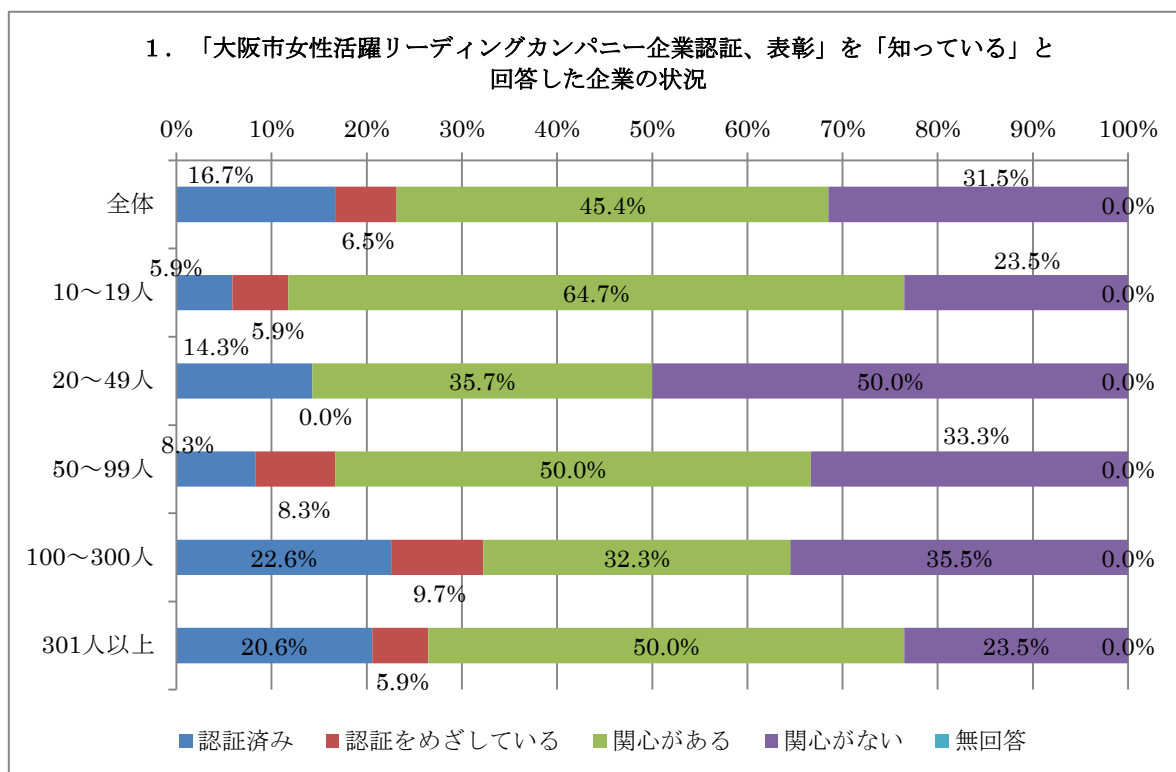
(N=全体:93、10~19人:21、20~49人:18、50~99人:14、100~300人:27、301人以上:13)

※問 17 で「策定予定」と回答した企業

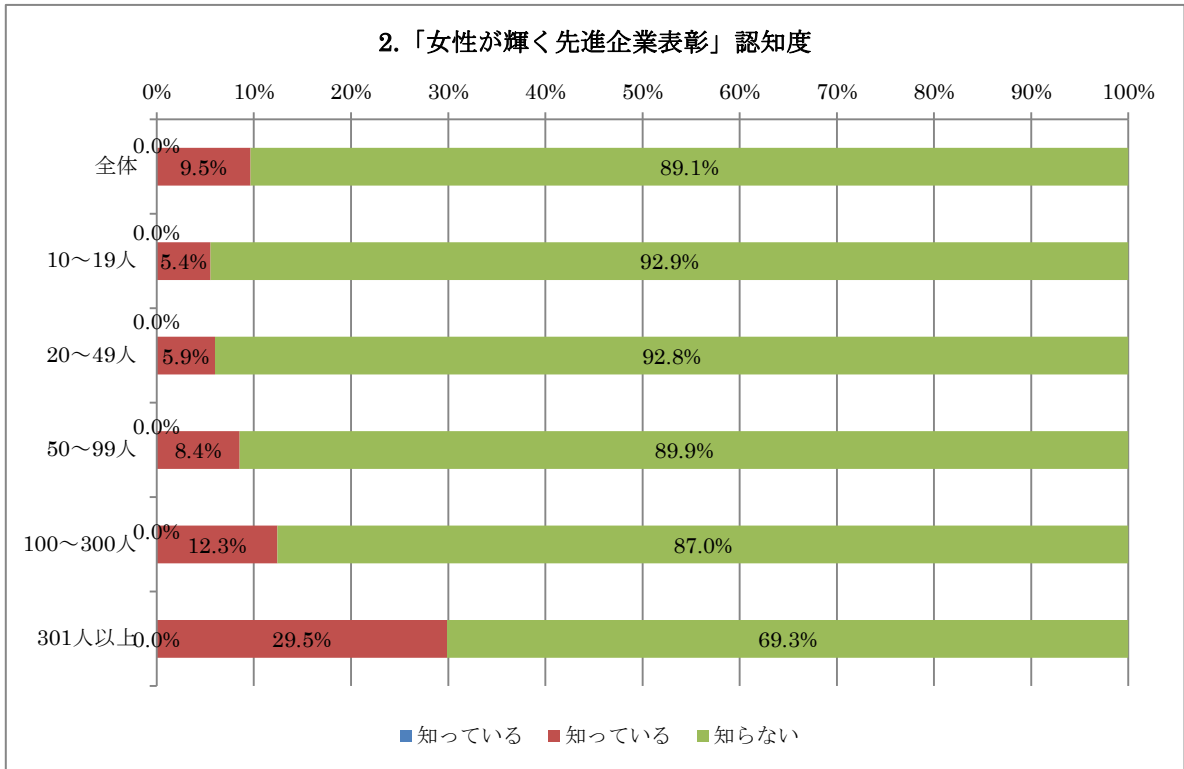
問 19. 次の1～7の各種制度について、それぞれ該当する番号に○をおつけください。(SA)



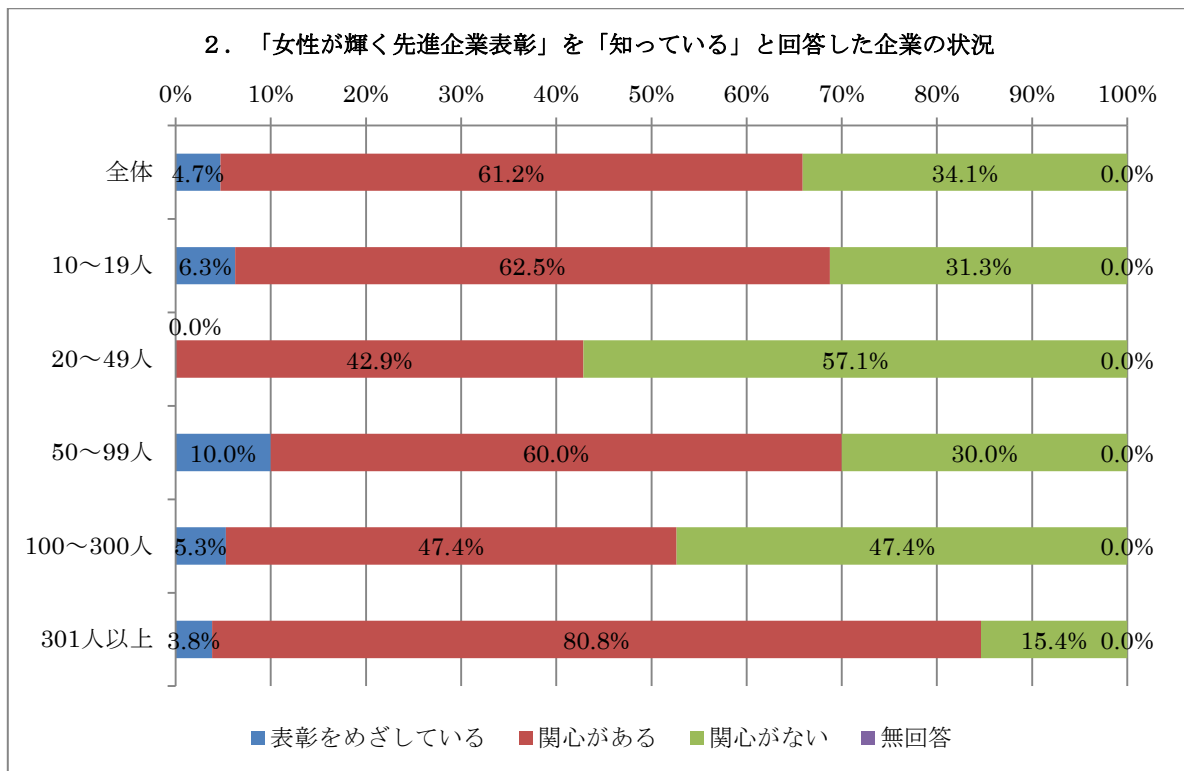
(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)



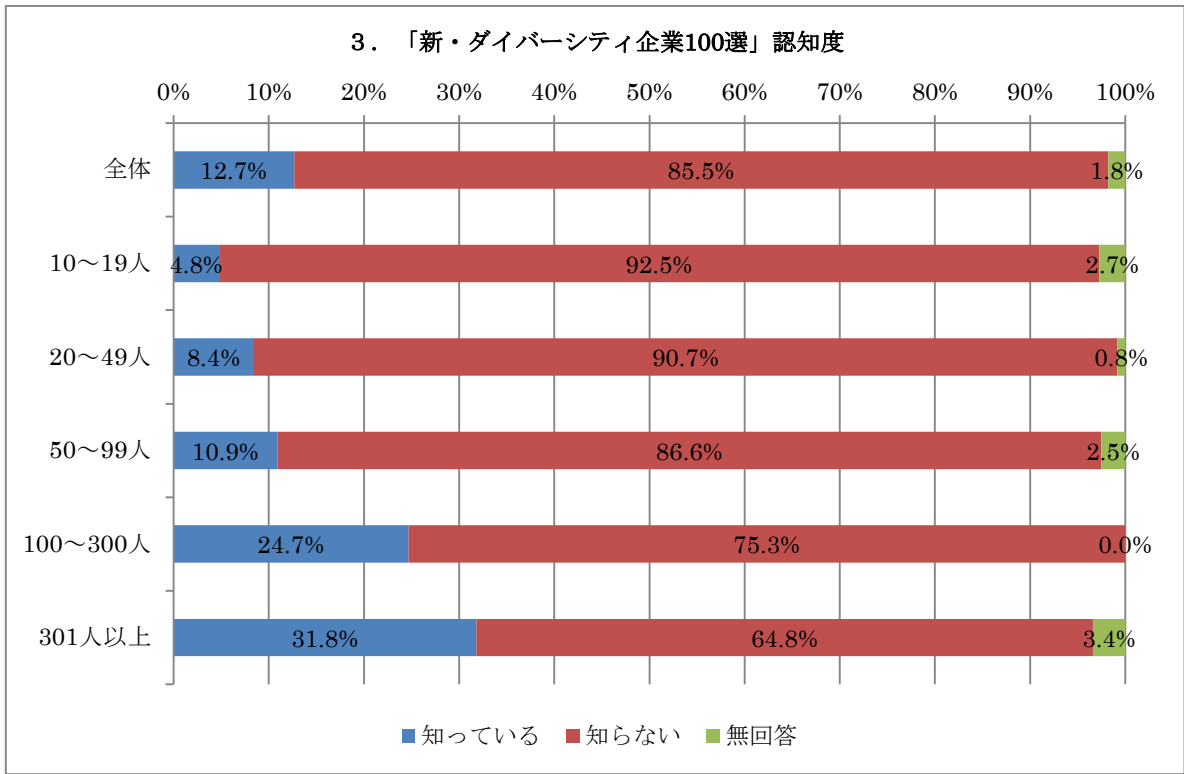
(N=全体:108、10～19人:17、20～49人:14、50～99人:12、100～300人:31、301人以上:34)



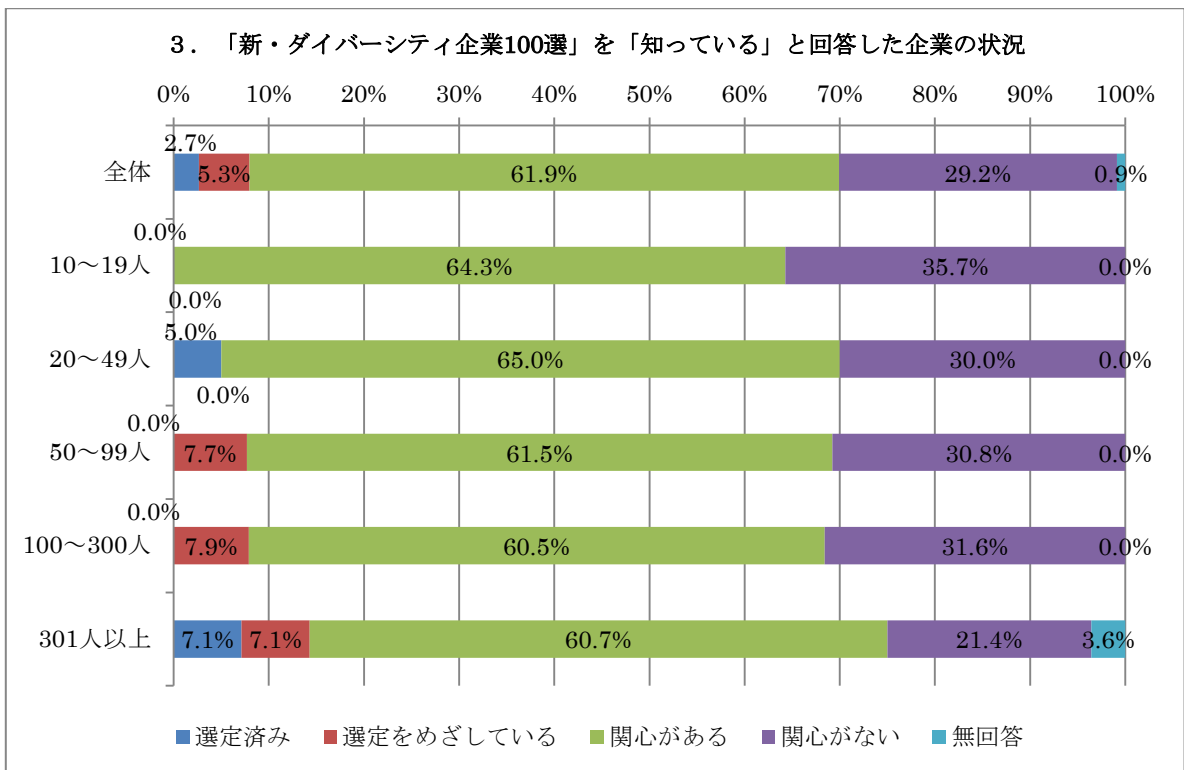
(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)



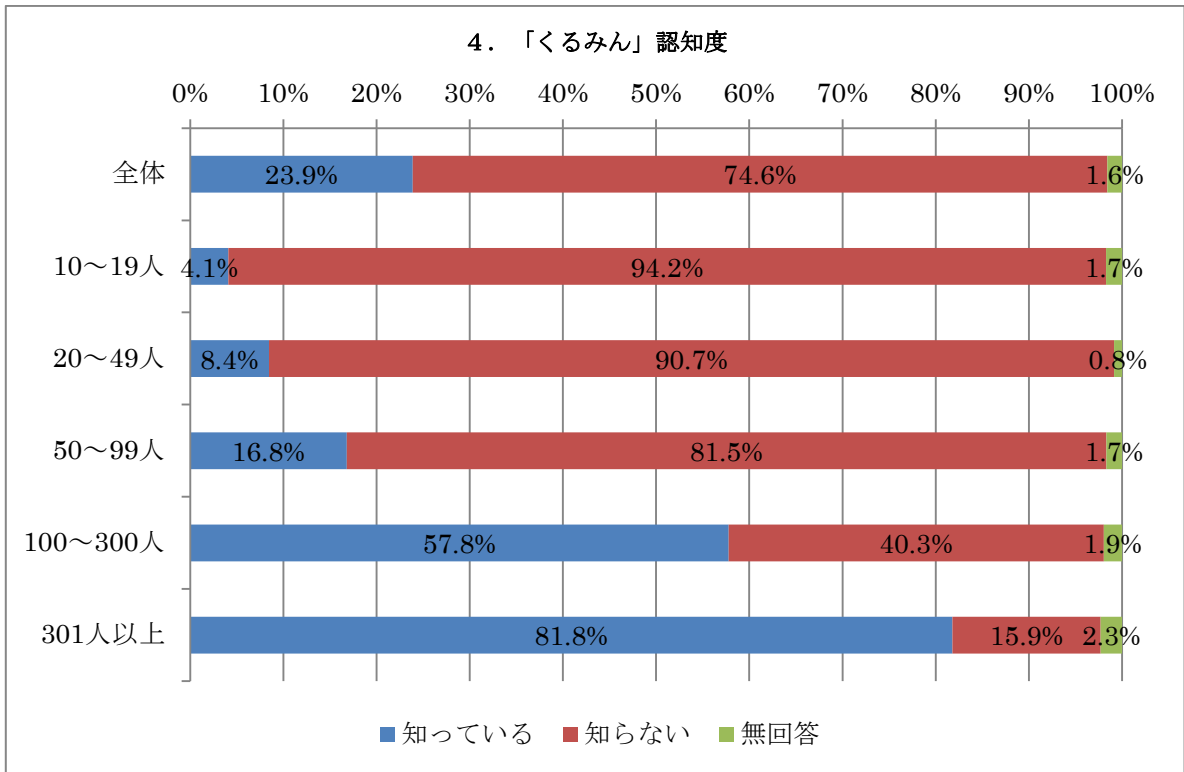
(N=全体:85、10～19人:16、20～49人:14、50～99人:10、100～300人:19、301人以上:26)



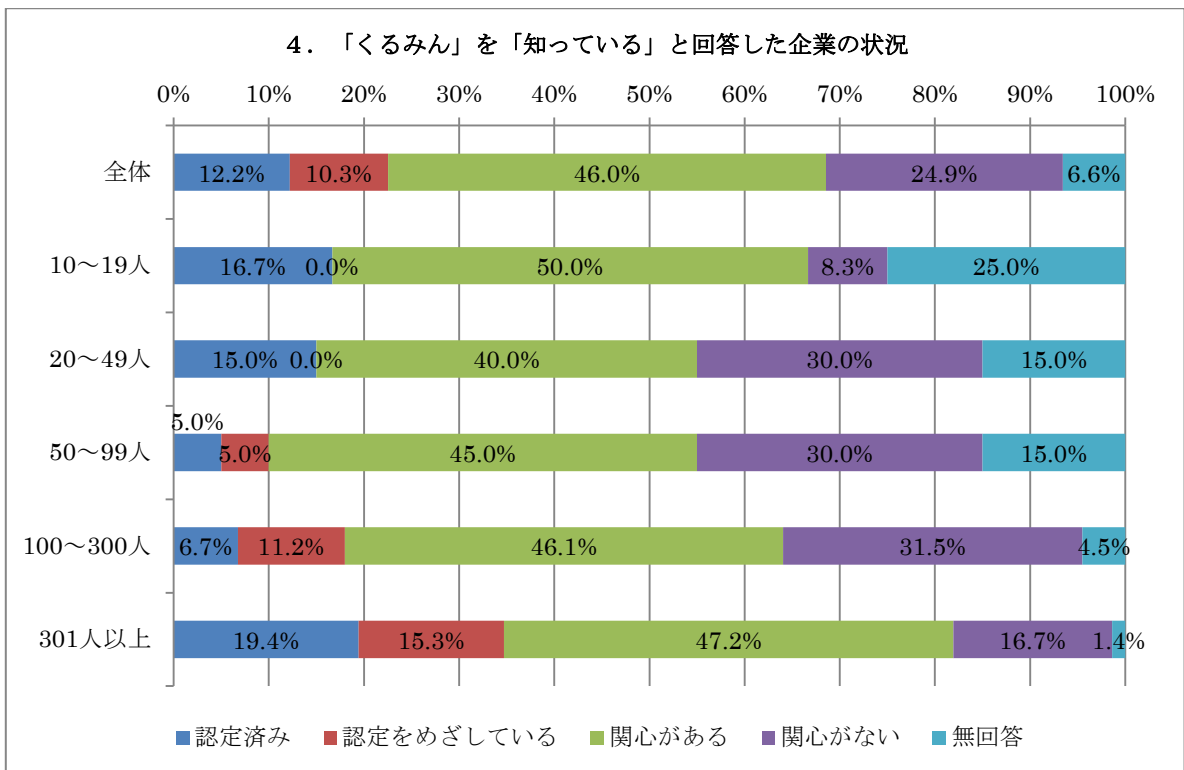
(N=全体:892、10~19人:294、20~49人:237、50~99人:119、100~300人:154、301人以上:88)



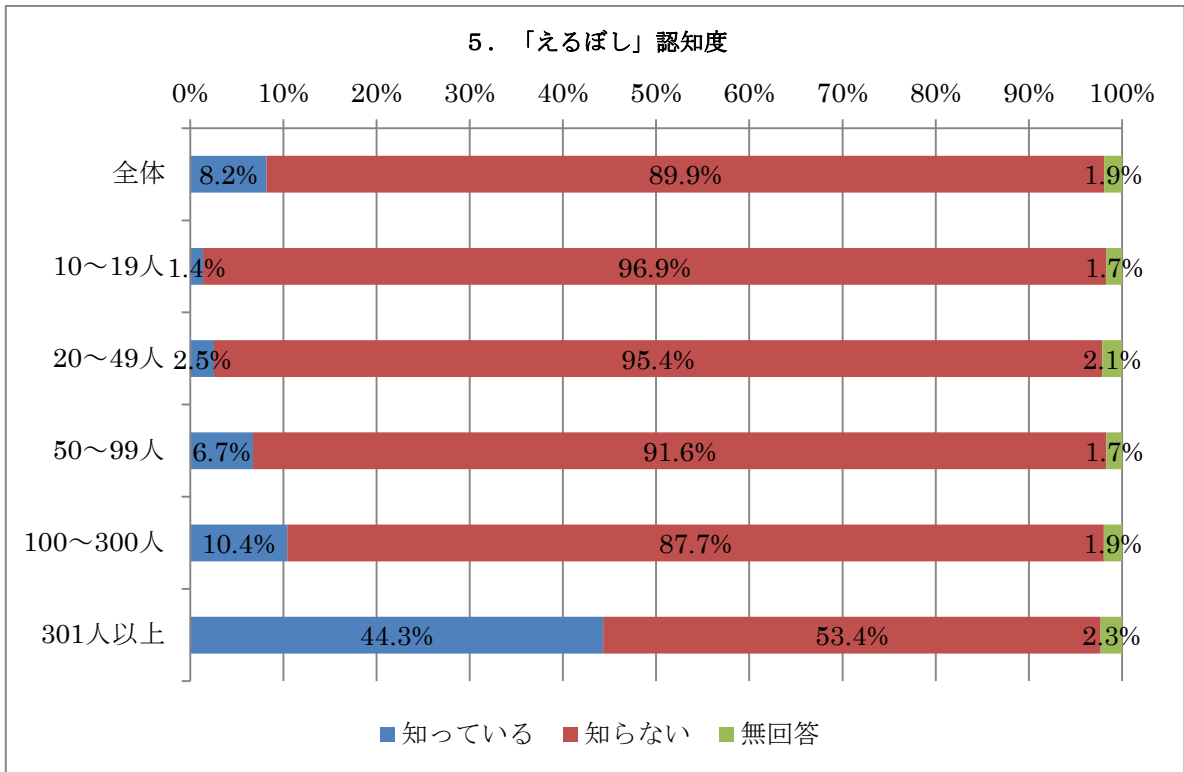
(N=全体:113、10~19人:14、20~49人:20、50~99人:13、100~300人:38、301人以上:28)



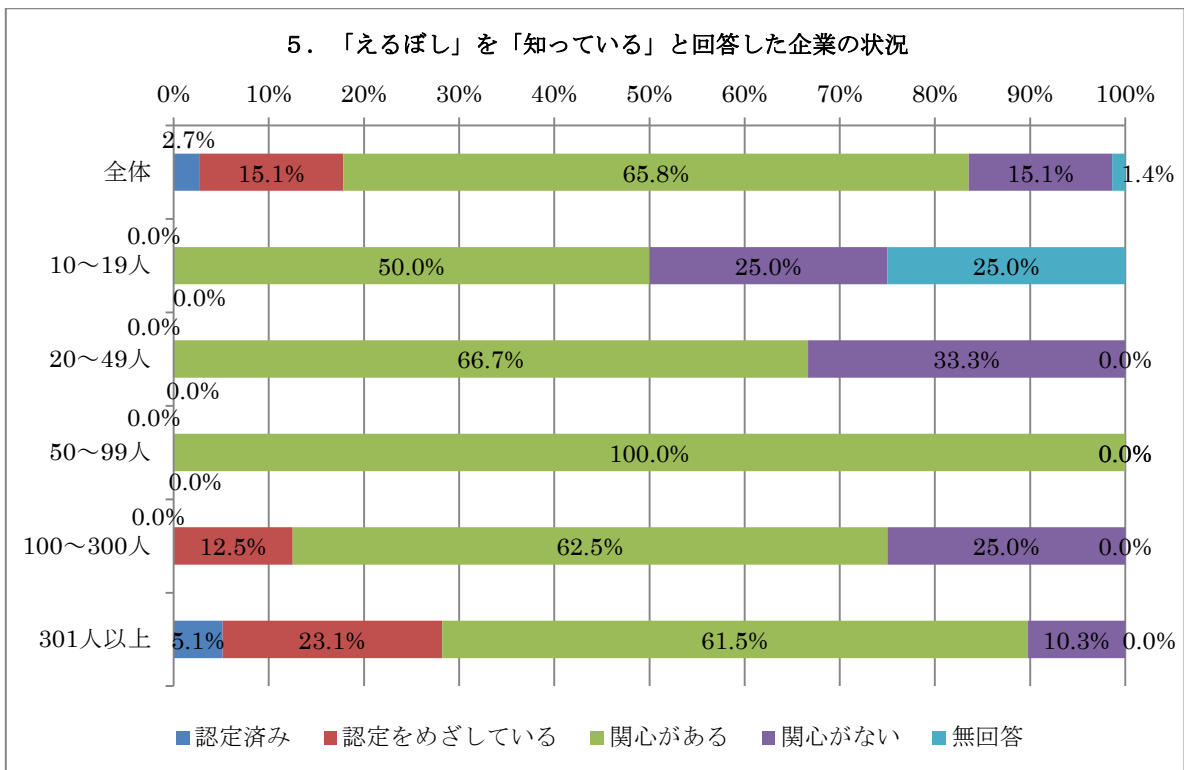
(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)



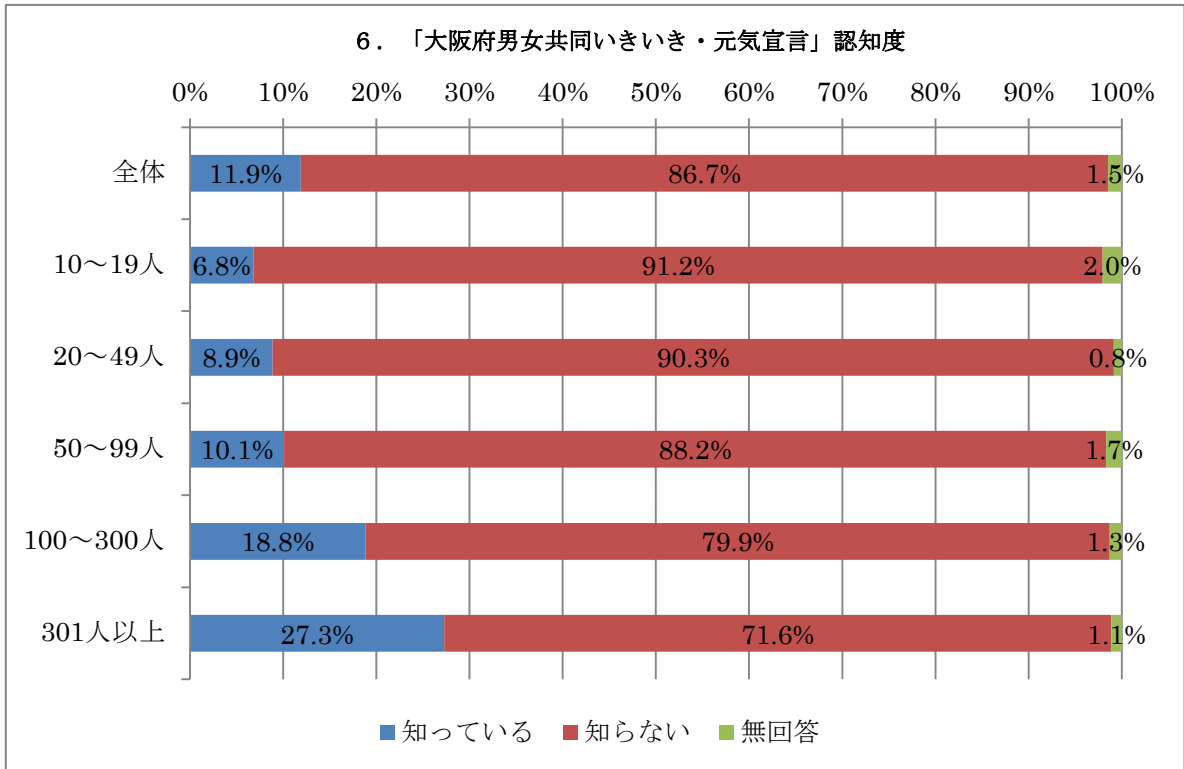
(N=全体:213、10～19人:12、20～49人:20、50～99人:20、100～300人:89、301人以上:72)



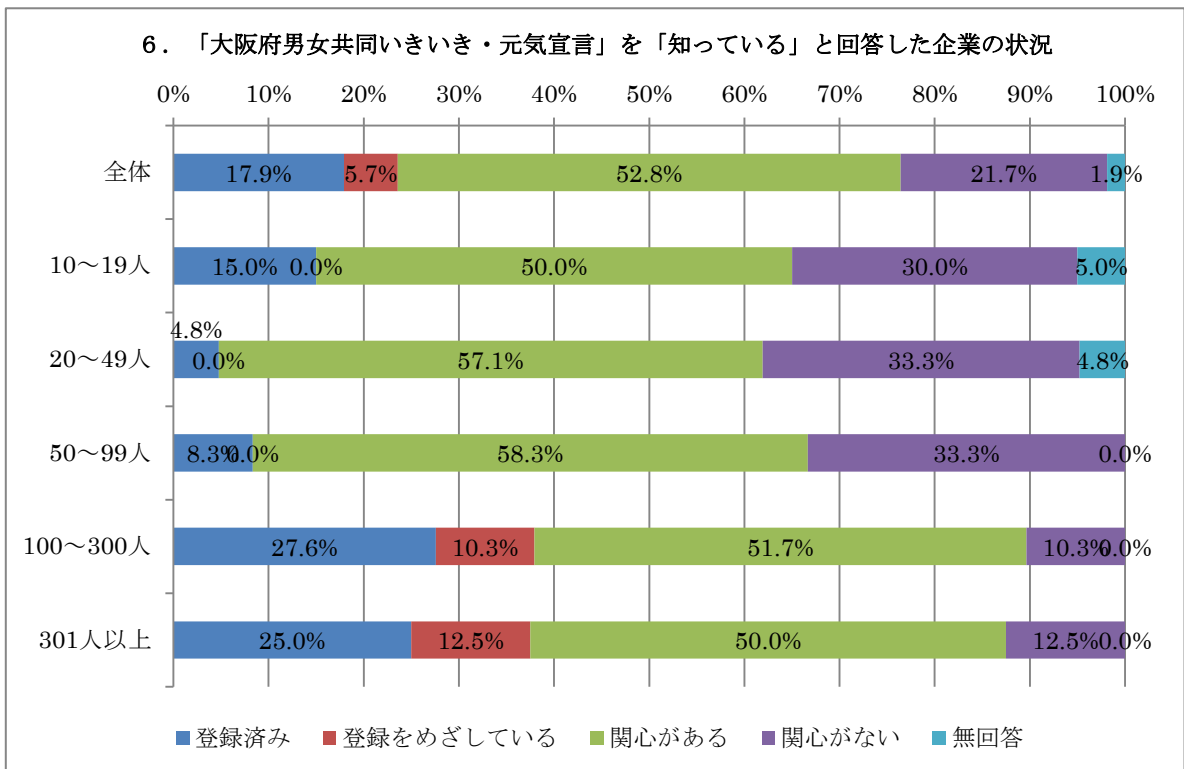
(N=全体:892、10~19人:294、20~49人:237、50~99人:119、100~300人:154、301人以上:88)



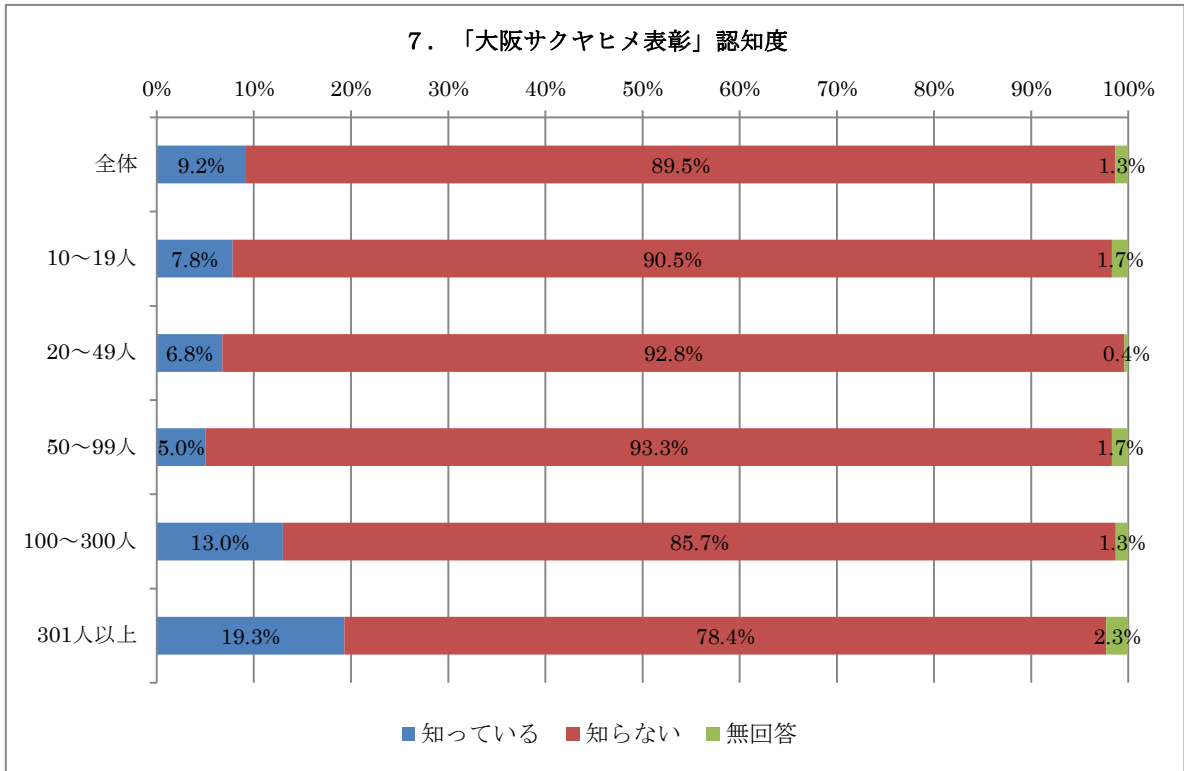
(N=全体:73、10~19人:4、20~49人:6、50~99人:8、100~300人:16、301人以上:39)



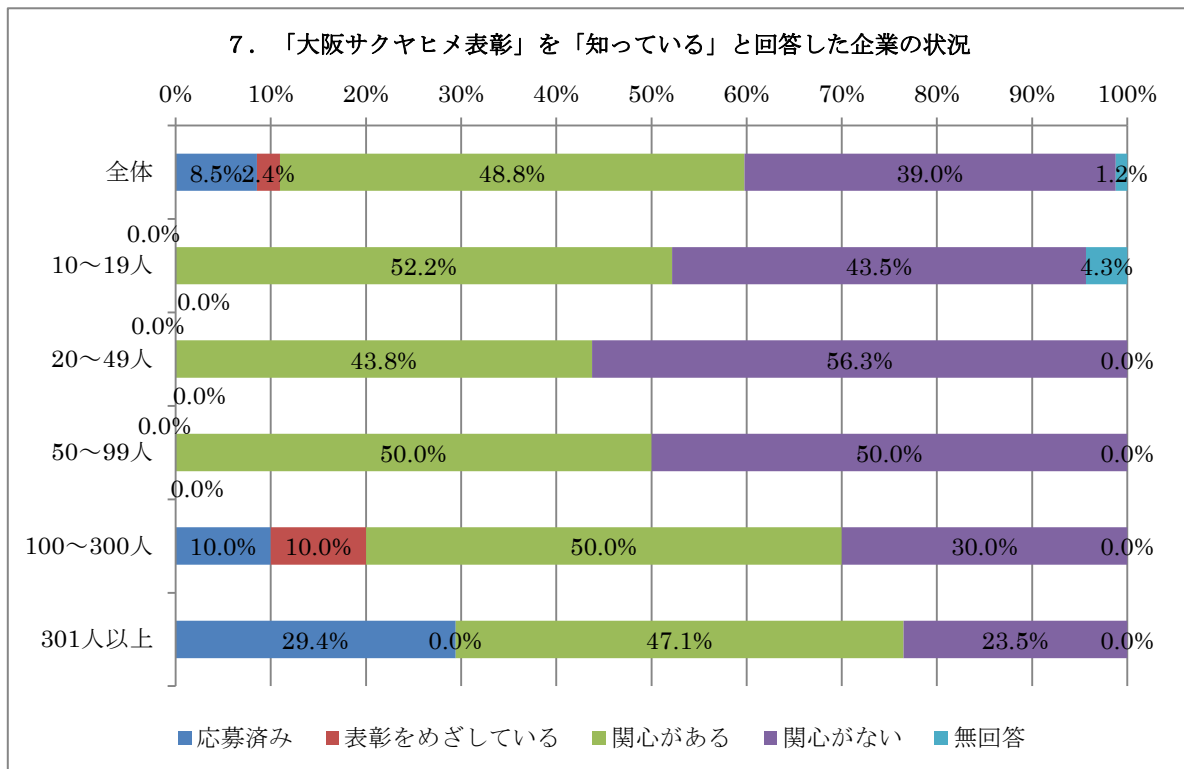
(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)



(N=全体:106、10～19人:20、20～49人:21、50～99人:12、100～300人:29、301人以上:24)



(N=全体:892、10~19人:294、20~49人:237、50~99人:119、100~300人:154、301人以上:88)



(N=全体:82、10~19人:23、20~49人:16、50~99人:6、100~300人:20、301人以上:17)

問 20. 自由記述 ～女性の活躍推進に向けて自慢できる取組みや特徴ある取組みなど～

問20
定期的に女性同士及び従業員全体で交流できる場を設けている。
社員採用時に男女関係なく、その仕事に合っている人を採用している。
女性正規社員3名内2名です(管理職は5名)男女区別無く能力に応じた評価ができています。今後は若年層の雇い入れ、教育に徹底し、大きく活躍できる人材を育てることが急務です。
本年度より女性活躍推進に向けて、各エリアでミーティング研修を実施。次回は全国集会でのミーティング研修を実施予定。
・当社は30名弱で教育市場(保育所、幼稚園、小学校を主体)での映像制作を行っている。常に多忙なる状態で事業の拡大をめざしている。 ・特に行事の多い秋から年末は多忙で従業員個別のアンケートは遠慮致しますのでよろしくお願い致します。
ここ数年人材不足ですが、企業業務がよくなれば優秀な女性を雇用していきたいと考えている。今は業績を上げることに必死です。
育児休暇制度を社内でも推進してから、仕事の取組みが変わった。
当社は女性社員が少ないですが、育児取得後の復職率は100%です。
当社では昭和頃より、女性取り締まり役が常にいる会社でした。それは女性だからではなく、単に能力がすぐれているという点においての登用ですが。ただ、やはり既婚女性等将来的に長く雇用が見込まれている女性である必要はありますし、家族の理解(主に夫が女性が働くことに対し、好意的である必要)がある女性に限られますが。
2人でチームとなり、プログラム→システム化をめざしている。たとえば、 ①海外＝国際化として多方面で活躍。 ②経理＝ハード・ソフトを新しく導入して、使いやすい構造に変えていっている。 ③人事＝面接を企画して、管理してもらっている。
特にありません。当社はもともと女性が7割以上ですが高齢者が主です。女性の活躍うんぬんより、安定安心で暮らせるようにしてもらいたい。清掃は影響受けやすく給料も安い。
この一連の活動自体が男性の逆差別ではないのですか？
女性社員のための営業促進プロジェクトを立ち上げ成果を上げた。
産休・育休は申出者全員に取らせているので、女性社員の定職率には自信がある。但し何かのタイミングで数名同時に休まれることにおびえながら取り組んでいる。
インターネット関連事業(アプリ開発)でありながら女性社員の割合が60%以上である。
残業をなくしたり、有給休暇の積極的取得のススメ(子どもの行事、病気等、介護)に取り組んでいる。実際、従業員からもとても助かっている働きやすいとの声が上がっている。女性がいることで社内も明るく活性化しているのは事実ですので、これからも働きやすい職場をめざしている。
特にありませんが、女性にとっては働きやすい会社だと自負しております。
現状は女性問題よりも親や配偶者の介護による離職を防ぐことが喫緊の課題となっております。女性問題は税制等の課題をクリアにしないと女性の採用や管理職登用等は難しいと考えます。女性自身が求めているものを企業側の努力だけでは難しいと思います。
仕入、販売のキーマンとして日々活躍してくれている。
独身女性正社員54歳の方が一人しかいませんのでわかりません。
色々対策したが、女性特有の価値観？の相違。女性は2名まで、それ以上は別の問題が出る。女性は仕事ではなく、いつまでも女性である。
業績の維持、増加で手一杯な企画が大多数ではないでしょうか？！本題目も必要ですが、生きる！という部分も大切にしてほしいです。もっと公共という部分で応援いただけることないでしょうか？！
小社は鉄鋼製造を扱う業種で主に動きを取るの男性社員で余り女性には関係ない感じです。今後は女性の幹部も世の中の動きに合わせ登用を考える予定。
女性の年輩就労者が多い。
弊社は従業員数が少ないので管理職という形ではないが、女性でも仕事を任せてもらえます。また、年齢に関係なく採用しています。50歳代の方を正規で採用する等しています。

行政に期待せず自社で取り組みます。
残業ゼロ方針と年2回の健康診断
くり返しになりますが、「女性だから」という考え方は誤りであると考えます。男女問わず優秀な人材が登用されることが望ましい。また、「男性らしさ」「女性らしさ」が光る仕事職場環境があって良いとも考えています。
会社全体での取り組みととらえているため、大阪府といった地域限定での認定制度は考えていません。
まず、女性の働きやすい職場環境を少しでも向上させ続けることが大切。その為に全員が正社員であり、安定して長く働くことができることを周知している。だから、女性の管理職にこだわりはない。当社も2年前まで女性次長が在籍していたが、雇用延長して他の若い女性を嘱託として指導してもらっている。
自己啓発として積極的に業務検定試験等を設けさせている。
男女平等な考えで評価し、登用する方針です。
女性社員の積極的雇用と活動の場を創り出す為に会社のインフラ整備を実施。(男女別更衣室、wc、社員食堂)又、ソフト面では女性キャリアコンサルタントと契約し、月一回全社員でハラスメント研修、コミュニケーション研修は実施中(合計13回目)。今春は18才高校卒女子社員を展望現場に登用。デジタルものづくり現場女子として3DCAD、3DCAMを習得中。IT化によるものづくり現場は男女格差がなくなるのでその先進事例をつくりあげるべく彼女とともにがんばってます。
特にありませんが、自身が代表になり(女性)社員全員の思考が今以上に柔軟になってくれることを期待しています。社員人数が少ない為、あまり具体的な回答にできておりません。
女性社員の仕事への意識を高めるために2ヶ月に一度、女性社員だけのミーティングを実施している。そこで出た意見を代表者または管理職者に提言している。
特に女性ということではなく能力のある人材であれば平等に給与に反映させている。
社内報の活用(育児両立特集等)女性のみのJK(自己管理)活動
機械加工を主とする製造業ですので、求人をしてほぼ女性は入ってきません。男女性別を問わず採用しておりますが、現状は男性が主です。現在、3名の女性が働いていますが、そのうち2名は役員、管理職で3名とも勤続10年を超えています。政府が「女性活躍」を唱える前から、我社は女性が活躍しております。むしろ、女性が働きづらいのは、大企業なのではないでしょうか。我々零細企業は、社員一人一人の事情に合わせ、戦力として大事にしてきているつもりです。大企業はもうけをとりこんで社員に還元していないのではないですか。男性の家事、育児、介護の参加の問題は、企業の待遇だけではなく、本人たちの意識、努力の問題が大きいと思います。
問10で書いたのですが 役員2名 内女性1名 管理職5名 内女性5名(全て女性です) 女性が活躍できる職場です。
“性別”を特に考えたことはありません。本人のやる気と能力を重視します。
男性・女性の区別を基本的につけていない。
女性の活躍には期待するが、我々の様な10人程度の会社にとって女性採用は退社のリスクが非常に高い。大手企業は良いが我々にとっては、1/10の従業員が退社することになる。女性の活躍する職場作りばかりにスポットを当てるのであれば、小規模企業のバックアップをお願いしたい。
1、勤務時間の短縮 2、育児休暇等の充実
自慢は出来ないが、全ての従業員に対して男女の区別はしていない。実力主義。
弊社はイベント企画、制作会社で女性の立場や目線で企画立案するなど活躍する女性社員も増えてきています。特に男女比率などを意識していませんが、結果的にバランスよく在職しておりオフィス環境も良いと思います。
従業員の80%が女性であるが、結婚・妊娠・出産を理由に退職するケースは減少しており、短時間勤務や産前・産後休暇の制度が機能しているものと考えている。

過去2名、出産で休業して復帰の実施あり。
出産、育児に対する休暇、時短勤務の実施。実際に取得している女性社員あり！現在も時短勤務中。介護に対する休暇、時短制度。
当社は建設業であり、施工管理業務がメインであるが、50代～60代の職人を指示管理監督するにあたり、現場の意識としていまだに女性の監督者に対する信頼感が乏しく感じられる。
1、女性社員間の人間関係が難しいことが多い。 2、実力、能力があれば性別による対応の差はないようにしている。 3、出産、介護など社員の状況に対応できるよう努力している。
最近では性別も問わず評価した場合、優秀な人材が結果的に女性であることが多く見受けられます。わざわざ促進させなくても、女性は活躍すると思います。
記入者は女性であり社長である。私は21歳からフルタイムで働いてきた。結婚もし2人の子供も成人している。日勤ばかりの仕事で、産前産後育休もとれる公務員だったからよかった。夜勤を言われてやめたが、しかし、ここの介護事業所でずっと働いている。ずっと管理者で12年前には会社に没頭し、二人の女性管理者、一人の男性管理者がいる。女性であろうと男性であろうと要は個人の能力と働く意欲があるのか、厳しい介護事業所で女性が介護を支えている現状、大変な努力が必要です。
30年近く前から女性の可能性に着目し、女性ならではの視点から様々なプランニングと提案活動を行ってきた会社です。経営陣が女性ということ、又現経営陣は働きながら結婚出産育児を経験してきましたので、昔から女性の仕事と家庭の両立には理解があります。女性にとって働きやすい職場です。制度は昔から整っていますし、風土も前例も豊富です。
今になって急に国が女性活躍、活躍とやかましいなという気持、環境を整える前にこのような流れを作って無責任。女性に対する圧力、逆差別では？
上記の通り、ご回答申し上げます。意見やご紹介する内容は特にありません。
弊社のような小規模会社ではお答えできることは申し訳ないですがあまりありませんでした。何より個々人の意識が大切だと思います。
職種の関係が、一般募集しても、今の、女性の面接無し。
男女とわず、公平に扱っており、「元気」「やる気」「向上心」のある人のみ採用している。年齢、性別問いません。
今後はもう少し制度等を勉強し活用したく思います。
当社では、女性の活躍推進に向けての取組みをこれから進めていく段階であり、幅広く情報収集を行い、納得性の高い制度・ルールなどを構築していきたいと考えています。
少人数の会社で特に処遇面や能力発揮において男女差は無いと思われる。したがって改めての取組みは現在のところ必要ないと認識している。
500人以下企業実態、精査、又、業態別精査(特に介護業界)今後、キーワードは介護・福祉です。女性も男性もない。先づ、国民に認められる様な業態にしなければ。その為にも真剣に小企業実態を見て行かないと。真面目にやっている所は多いが、休業廃止すると、大きな影響必然。
業種柄、男性社会なので、女性は一部電話受け、事務に限られ主としてパート(短時間)勤務です。
設備工事の施工に興味ある女性を採用し、早く現場に出ることを可能にするため、設計の訓練や外部セミナーに積極的に参加させ、意欲の向上を計っている。今後も毎年女性社員を採用し、育成していく心構えである。
女性社員なし。
小さな会社にこの様な調査は考えられません。従業員は男子、事務所は女性1人、アルバイトシフト1人、私(78才)と3人です。大きな会社の調査の様に思います。答えられず申し訳ございません。
まだ起業して間もない会社ですが、育休、産休の対策者が出た場合には、復帰し、仕事を続けられるよう支援する予定です。また、子育て世代の男性社員には有休の取得を促し、家族で過ごす時間が持てるよう、少しずつ社内で活動しています。(改善)
女性従業員の割合が多い為か、取引先から女性が活躍しているように見られがち。当社は性別は関係なく、全従業員が同じ評価制度のもと、働いている。
当社の営業職は、従来ほとんどが男性中心であったが、女性の内勤営業は徐々に増加しており、外勤営業についても、最近になりはじめて登用し、成果を上げている。また新卒採用についても、女性の営業職を少しずつ確保しはじめています。

該当する社員はいません
別紙をご参照下さい。(TEPPAN「はぐみプログラム」)
男性を雇用しなかったわけではないが、面接に通る人がいなかった。良くも悪くも、適材適所だと思う。女性活躍推進だからと、能力、気持ちのない人を管理職にする事は、離職の拡大へとつながるのでは？と懸念される。
当社は製造業ですが、女性の役職者も多数おられます。係長、課長、主任、班長等。
女性のパート従業員は、子育てがしやすいように出勤時間や帰宅時間がある程度自由に行っている。又一時帰宅等にも便宜を図っている。
今のところ、特にありません！！
アンケート全体の内容を考えますと、女性の評価がなされていない企業を中心に考えているように思いますが、弊社は当初より女性従業員が多く、全てにおいて男性をうまわめることも多く、もちろん能力面においても何ら遜色ありません。定着率も非常に高く、問題ありとは認識していません。
女性社員の場合、家庭での問題が、大きく職場に影響を与えます。育児・介護による女性への負担の軽減が必要であると思います。
少人数で事務をしているわりには、子供の学校行事で早出や遅刻をしやすい雰囲気である。(ただし事前申告は必須)
グループ企業が2015年東京都女性活躍推進対象受賞。グループ全体での女性管理職比率38%(2015年)。生産性向上の為の福利厚生制度充実。ex.社内アロマルーム、水素水サーバーの設置。スポーツ推進手当支給等。
女性視点での方向性やアイデアが反映されるよう興味のある事に挑戦しやすい環境づくりをしています。
このアンケートの記入者は女性ですが、このように女性だからという理由で管理職に登用されても嬉しくありません。当社では、採用も評価も管理職登用もすべて、性別を意識することはありません。能力のある者、優秀な人材が女性であった場合、本人が希望すれば、育児休業、時短勤務も柔軟に対応しています。介護については男女ともに対象者が出たことはありません。