

(別冊)

石 卷 市

女性活躍推進に関する事業者アンケート

調査結果
(記述回答)



令和2年3月

石巻市復興政策部地域協働課

女性管理職を「特に増やしていく考えはない」とした理由

業種	規模	女性管理職割合	内容
02漁業	小規模	0%	女性には大変な業種のため
02漁業	中規模	0%	定置網漁業の為
02漁業	小規模	25%	労働環境が女性に適していない。
02漁業	小規模	50%	海の仕事なので
02漁業	小規模	-	自営業だから
04建設業	小規模	0%	個人事業だから
04建設業	小規模	0%	事務員が足りているから
04建設業	小規模	0%	女性が求職してきたことがない
04建設業	中規模	0%	女性従業員がいないから
04建設業	中規模	0%	女性の方が適正な業務があるため
04建設業	中規模	0%	特に男女を区別する考えはないが、業種が業種なだけに、あえて女性を積極的に登用するメリット（デメリット、課題と比較して）を感じない。
04建設業	中規模	14%	職場が明るくなる
04建設業	中規模	33%	部署がないから
04建設業	小規模	50%	仕事受注してない
04建設業	小規模	50%	男性・女性に関係なく人員を増やす予定がないため
04建設業	小規模	50%	肉体労働者が欲しいから
04建設業	小規模	50%	まにあっている
04建設業	中規模	50%	考えたことがないから
04建設業	小規模	-	女性の職人がいないから
05製造業	小規模	0%	仕事量が増えれば女性従業員と考えている。
05製造業	小規模	0%	来年に会社を閉める為
05製造業	中規模	0%	本人次第
05製造業	小規模	50%	男女に関わらず本人次第
05製造業	中規模	-	女性従業員が1人もいないため
06インフラ	中規模	0%	総合職がない
06インフラ	中規模	0%	総合職としての採用ではないため
06インフラ	小規模	33%	不要のため
09卸売・小売り	小規模	0%	後継者がいない為廃業を考えている
09卸売・小売り	小規模	0%	仕事量が増えれば女性従業員と考えている。

女性管理職を「特に増やしていく考えはない」とした理由

業種	規模	女性管理職割合	内容
09卸売・小売り	中規模	0%	女性のほうが優秀
09卸売・小売り	小規模	33%	不要のため
09卸売・小売り	小規模	50%	現在登用の為
09卸売・小売り	小規模	50%	男性のほうが力仕事など適している。
09卸売・小売り	小規模	100%	かろうじて継続している
09卸売・小売り	小規模	100%	女性従業員がいないので
09卸売・小売り	小規模	-	力仕事
09卸売・小売り	小規模	-	特になし
09卸売・小売り	小規模	-	必要ない
0無回答	小規模	50%	規模が小さく必要がない
0無回答	小規模	50%	女性従業員は必要ですが、景気を見ると増やすまでいかないと思います。
10金融・保険	小規模	33%	既に管理職としているので
11不動産・物品賃貸	小規模	0%	家族経営だから
11不動産・物品賃貸	小規模	25%	事業が小規模だから
12学術研究・専門・技術サービス	小規模	0%	管理職がいない
12学術研究・専門・技術サービス	中規模	0%	男女の別なく特定の有資格者以外が就ける管理職ポストがない
12学術研究・専門・技術サービス	小規模	-	女性従業員がいない
13宿泊・飲食サービス	大規模	25%	男女平等
13宿泊・飲食サービス	小規模	50%	すでに人数的に足りてる。
14生活関連サービス・娯楽	小規模	67%	家族労働である
14生活関連サービス・娯楽	小規模	-	アルバイトのみなので
15教育・学習支援	小規模	0%	教育業に必要だから
16医療・福祉	小規模	50%	すでに女性従業員のための職場であり、少人数である為、管理職ポストは1名のみで足りている為。
17複合サービス	小規模	0%	現在の事業内容では従業員の採用予定がない。
18サービス	小規模	0%	”力”作業故に女性では身がもたない。管理職に限らず現場に出る。
18サービス	小規模	0%	従業員を採用する予定なし
19その他	小規模	0%	考えていない
19その他	小規模	0%	仕事量がない

女性管理職を「特に増やしていく考えはない」とした理由

業種	規模	女性管理職 割合	内容
19その他	小規模	0%	事務員が足りているから
19その他	小規模	0%	女性従業員がいないから
19その他	小規模	0%	女性には厳しい
19その他	小規模	33%	現在女性1名は経理部長
19その他	中規模	40%	交通事故、クレーム等の対応をしなければいけない為
19その他	小規模	-	人を使用するだけの売上がない。

女性の活躍推進を行っている事業所の取組内容

業種	規模	女性管理職割合	内容
04建設業	中規模	17%	経営戦略の共有でモチベーションを高める
04建設業	中規模	0%	時間差出勤
05製造業	小規模	-	特に女性の場合プライベートと仕事の充実を重視するため、休日を月2, 3日土日、祝日を休めるようにした（当事業所はサービス業です）
09卸売・小売り	中規模	0%	子供の学校行事がある人を優先して休みにする
0無回答	中規模	25%	テレワークの導入
12学術研究・専門・技術サービス	中規模	0%	多様な働き方の実行
16医療・福祉	中規模	67%	主に女性が多い職場のため
19その他	中規模	33%	女性指導員の増
19その他	小規模	-	無い

女性の活躍推進を行っていない事業所の理由

業種	規模	女性管理職割合	内容
02漁業	中規模	0%	定置網漁業の為。海上で作業が多い為。
02漁業	小規模	50%	家のものなのでできる
04建設業	小規模	0%	家族経営。後継者なし
04建設業	小規模	0%	現在の人員で十分
04建設業	小規模	0%	人員に対する仕事がない
04建設業	小規模	0%	当社で働きたいと思う女性がいたら考える
04建設業	中規模	0%	あえて促進する必要性がない。優秀な女性社員が入社することがあれば当然に上に登用するだけの話。
04建設業	中規模	0%	建設業のため、採用面接に女性が来ない
04建設業	中規模	0%	現場作業。今のところ男子のみ
04建設業	中規模	0%	事務職以外での採用の実績がない
04建設業	中規模	0%	女性従業員がいない
04建設業	中規模	0%	女性従業員がいないから
04建設業	中規模	0%	女性従業員がいない為
04建設業	中規模	0%	女性の従業員がいない
04建設業	中規模	33%	当社の場合、取組をしないという訳ではなく、求人等を出しても来られる方は男性しかおらず、求人は、男女不問であり、女性も入社頂ければ活躍頂けるような取組をしていきたい。
04建設業	小規模	50%	仕事受注してない
05製造業	小規模	0%	仕事の内容が船の製造のため、女性が働く場所がない。
05製造業	小規模	0%	女性うんぬんより仕事量の問題
05製造業	小規模	50%	男女に関わらず本人次第
05製造業	小規模	-	従業員がいない
06インフラ	小規模	0%	従業員の採用予定がないから
08運輸業	小規模	0%	現況では女性に重荷となるため
08運輸業	中規模	0%	女性従業員がいない為
08運輸業	中規模	50%	運輸業という特性のため、本人が希望すれば採用等も考えていきたい
09卸売・小売り	小規模	0%	いない
09卸売・小売り	小規模	0%	現在女性従業員の雇用がないため
09卸売・小売り	小規模	0%	女性うんぬんより仕事量の問題

女性の活躍推進を行っていない事業所の理由

業種	規模	女性管理職割合	内容
09卸売・小売り	大規模	0%	女性は全員事務員なので！
09卸売・小売り	大規模	7%	職種上、女性が管理職になるのは難しい
09卸売・小売り	中規模	33%	本人の希望で普通勤務ができない
09卸売・小売り	小規模	50%	業務上現場にて女性では無理な作業がある為
09卸売・小売り	小規模	50%	女性従業員がいないため
09卸売・小売り	小規模	100%	女性従業員がいないので
09卸売・小売り	小規模	-	個々人の意識のあり方を重視することで仕事に取り組む事を常々お願いしてる。
09卸売・小売り	小規模	-	従業員がいない
09卸売・小売り	小規模	-	そろそろ廃業しようと思っています。
0無回答	中規模	-	取組まないというよりは、環境が整っていないため、取りくめない。
11不動産・物品賃貸	中規模	0%	女性従業員がいない為
12学術研究・専門・技術サービス	小規模	0%	重労働なので
12学術研究・専門・技術サービス	小規模	-	女性従業員がいない
13宿泊・飲食サービス	小規模	0%	我々の時代でやめるから
14生活関連サービス・娯楽	小規模	0%	現在女性従業員がいないので
14生活関連サービス・娯楽	小規模	-	アルバイトなので
16医療・福祉	大規模	25%	すでに男性以上に活躍しているから
18サービス	小規模	0%	女性従業員はいません。
18サービス	中規模	0%	男女の性別で仕事を分けていない
18サービス	小規模	-	手が汚れるため女性が嫌がる仕事です。中々、手袋をつけて仕事ができない細かい現場仕事（汚い、苦情、クレームを受ける、クレーマーが多い仕事）
19その他	小規模	0%	従業員の採用予定がない為
19その他	小規模	0%	女性従業員がいない
19その他	中規模	40%	職種上、ドライバーに応募してくれる女性がない
19その他	小規模	-	手が汚れるため女性が嫌がる仕事です。中々、手袋をつけて仕事ができない細かい現場仕事（汚い、苦情、クレームを受ける、クレーマーが多い仕事）

女性の活躍を推進することによる効果

業種	規模	女性管理職割合	内容
04建設業	小規模	0%	旧態依然の会社
04建設業	中規模	0%	まだ考えられない
05製造業	中規模	50%	若い人が集まりやすく離職が少ない。技術伝承の問題が解決する。
09卸売・小売り	小規模	-	女性2名、39才と41才
09卸売・小売り	小規模	33%	男性、女性それぞれの長所を合わせ新たなやり方が芽生える。
09卸売・小売り	中規模	27%	なんとか現状を維持できる。
13宿泊・飲食サービス	中規模	50%	特にあるとは思えない
13宿泊・飲食サービス	小規模	-	わからない
17複合サービス	小規模	0%	弊社は該当しない
18サービス	中規模	0%	不明

女性の活躍を推進するうえでの課題

業種	規模	女性管理職割合	内容
04建設業	中規模	0%	女性がお茶入れをしているような会社が当たり前な内は、上述のような効果は発揮されないし、活躍という名目で押し上げられた女性が苦しむだけ。
05製造業	小規模	0%	経営者の考え方でそれ以外はないと思う。
05製造業	中規模	0%	特になし
08運輸業	小規模	67%	女性であることに仕事上問題があるとは思っていない。
09卸売・小売り	小規模	0%	経営者の考え方でそれ以外はないと思う。
09卸売・小売り	小規模	0%	力仕事がある
09卸売・小売り	中規模	0%	若い女性は途中で産休したりするので計画が立てづらいので、ある程度子育て卒業した方を採用している。
09卸売・小売り	大規模	10%	業務上必要な体力
0無回答	中規模	50%	両立しながら仕事を継続するためのサポート 他の社員からの理解
12学術研究・専門・技術サービス	中規模	0%	家族の理解が不足
12学術研究・専門・技術サービス	中規模	0%	何をもって「女性の活躍」と言うのかが分からない。
13宿泊・飲食サービス	中規模	50%	募集しても応募がない
13宿泊・飲食サービス	小規模	-	わからない
14生活関連サービス・娯楽	小規模	-	アルバイトなので
16医療・福祉	小規模	50%	主に家庭での理解が不十分。すべて女性・母親におしつけている。
16医療・福祉	中規模	67%	産休育休中の人材の確保が難しい。一時的な募集では確保が難しいので、各部署で1名多めに雇用しておかなければならない。
17複合サービス	小規模	0%	弊社は該当しない

ライフワークバランスの推進につながる取り組み

業種	規模	女性管理職割合	内容
05製造業	小規模	-	自営業で臨機応変
05製造業	小規模	0%	その言葉は知らないが、仕事以外にも自分の時間を持つことは大切である。
05製造業	中規模	40%	有給取得
05製造業	大規模	25%	有給の取得の推進
09卸売・小売り	大規模	14%	計画有給（年5日間）
09卸売・小売り	小規模	-	自営業で臨機応変
09卸売・小売り	小規模	0%	その言葉は知らないが、仕事以外にも自分の時間を持つことは大切である。
0無回答	中規模	50%	テレワーク制の導入
10金融・保険	大規模	0%	5日間の連続休暇の導入
10金融・保険	大規模	8%	効率化
12学術研究・専門・技術サービス	中規模	0%	意識改革（特に年配社員）
12学術研究・専門・技術サービス	小規模	0%	有給
16医療・福祉	小規模	0%	時間外勤務の協定あり
16医療・福祉	中規模	67%	有給休暇は捨てることなく使い切る。
18サービス	大規模	-	プラチナホリデー（9連休以上）年1回取得推奨
19その他	小規模	0%	介護事前承認

有給休暇の取得促進の取り組み

業種	規模	女性管理職 割合	内容
04建設業	大規模	10%	官公庁主導による業界構造改革
04建設業	中規模	0%	欠勤を有休扱いに
04建設業	小規模	50%	従業員がいないので、質問の内容にあてはまらない。
05製造業	小規模	-	休暇取得の向上のため、経営者による業務負担
05製造業	中規模	20%	計画付与
08運輸業	大規模	10%	官公庁主導による業界構造改革
09卸売・小売り	大規模	14%	計画有給休暇の設定（休日カレンダーに組込）
09卸売・小売り	大規模	0%	連休制度
0無回答	中規模	50%	今後、制度の導入に向けて整備を進めています。
11不動産・物品賃貸	大規模	10%	官公庁主導による業界構造改革

残業時間削減の取り組み

業種	規模	女性管理職割合	内容
02漁業	中規模	67%	必ず定時に終了
04建設業	中規模	17%	以前より時間外勤務が大分少なくなっている。
04建設業	中規模	33%	各現場単位で努力実施
04建設業	中規模	14%	作業所ごとの技術者増員
04建設業	大規模	10%	就業時間の見直し等検討
04建設業	小規模	20%	上司による残業削減の提言
04建設業	中規模	0%	必要のない業務の削減指示や、必要のない残業は悪という当たり前の意識改革段階。
04建設業	中規模	20%	雰囲気づくり
04建設業	中規模	0%	もともと残業時間が少ない
05製造業	中規模	0%	基本的には残業は「しない」・「させない」
05製造業	小規模	33%	業務上早朝・夜間に作業が発生するので残業が多い（人員が少ない。特殊作業の為アルバイトでは出来ない。）
05製造業	大規模	0%	午前と午後に1回ずつミーティングをして、遅くなりそうな部署に他の部署からヘルプを出している。全員定時で帰宅。
05製造業	大規模	0%	残業者の分散
05製造業	中規模	17%	就業時間の調整をしている 8:00-17:00 → 7:00-16:00
05製造業	小規模	33%	早朝、夕方の業務が多く、又従業員も少なく現場での残業削減は課題。事務所は機械導入で3人→2人に削減できた。
08運輸業	大規模	14%	1日の勤務時間が設定されている
08運輸業	中規模	50%	RPA導入
08運輸業	大規模	10%	就業時間の見直し等検討
08運輸業	中規模	0%	定時に完了する（残業は、4H/月）
09卸売・小売り	中規模	50%	RPA導入
09卸売・小売り	小規模	50%	基本的に残業はありません。（弊社において）
09卸売・小売り	大規模	14%	業務によっては外部へ委託
09卸売・小売り	中規模	33%	残業なし
09卸売・小売り	小規模	0%	ほとんど残業がない。
09卸売・小売り	小規模	100%	ほとんど残業なし
0無回答	大規模	0%	業務管理の一環として削減に取り組んでいる
0無回答	小規模	50%	残業はなし

残業時間削減の取り組み

業種	規模	女性管理職割合	内容
0無回答	小規模	0%	人員の充実
10金融・保険	小規模	50%	残業業務は多くない
11不動産・物品賃貸	大規模	10%	就業時間の見直し等検討
12学術研究・専門・技術サービス	小規模	0%	残業してまでする仕事ではない。
12学術研究・専門・技術サービス	小規模	0%	残業を基本的に禁止している。
12学術研究・専門・技術サービス	小規模	-	女性の時間外は無い。
12学術研究・専門・技術サービス	中規模	0%	月毎に個人残業時間を公表し平準化の動機付けを実行。
12学術研究・専門・技術サービス	中規模	0%	当初の女性職員は全員家庭を持っています。家庭がある女性職員は無駄に長時間の残業はしていません。男性職員に対しては、他の方法で取り組んでいます。
13宿泊・飲食サービス	中規模	50%	基本的に残業がない
13宿泊・飲食サービス	中規模	50%	声かけ
16医療・福祉	小規模	0%	基本的に残業はない
18サービス	中規模	0%	残業が発生しない
18サービス	小規模	0%	残業するまでの仕事量がない
18サービス	小規模	-	残業をするだけの仕事量がない。残業代の給料が払えない。
18サービス	小規模	-	定時に退社の声掛けをしています。
19その他	小規模	0%	残業はありません
19その他	小規模	-	残業をするだけの仕事量がない。残業代の給料が払えない。
19その他	小規模	0%	定時退所
19その他	中規模	33%	繁忙期・閑散期が著しいので高校側に早めに通学できるように要望している
19その他	小規模	33%	毎日一時間以内としている。

女性活躍の推進について効果的と思われる取り組み

業種	規模	女性管理職割合	内容
01農業、林業	小規模	40%	岩手県一関市の(有)かさい農産に視察に行ってきました。その会社では子育て世代を取り入れて、時間などその人が働ける作業時間を入れたり、子供の体調にあった休みを取り入れやすくし周りの人達のフォローが大切ですね！！会社ぐるみで助け合う事の大切さを共有する事。女性は輝き持っている能力を十分に発揮できると思う。
02漁業	中規模	0%	残業は年に数時間程度
02漁業	小規模	0%	他業種で女性活躍を行ってもらえたら良いと思います。（当業種では無理なので）
04建設業	中規模	0%	・50歳以上の男性社員の排除。（考え方が古く、価値観に柔軟性がないので女性活躍のためにはいるだけ邪魔。決定力のあるポストから外す必要がある）・クラウドワーキングの促進。・総合職/一般職など、謎な職業区分の排除。・保育施設、空間の併設。
04建設業	大規模	-	・今日でも設置されてはいるが、関東圏では当たり前には設けられている育児スペースが東北圏に普及していない。 ・各社において、女性同士での交流機会を増やすこと。
04建設業	小規模	50%	7-3. 職に対する考え方が変化していると思う。働く事の意味や働くと言う事そのものがただ1日過ごすことになって自分にホコリ等ない人が多くなって、ただ時間つぶしみたいになっている様子で人のあつかい方がむずかしくなっている。力仕事や、ホコリ仕事他、時間はピンキリすぐやめ片づけもなく帰る。片づけの時間は残業ではないと思うが、金は多く仕事は少し早く帰りたいそんな人が多くなりすぎたと思う。
04建設業	小規模	50%	男・女の賃金体系を同じにする。
04建設業	小規模	0%	経営者の理解が一番だと思う。
04建設業	小規模	-	個人事業の場合は有給とか育休とかは無理です。建築系は一日いくらでの日給なので。
04建設業	中規模	33%	事業所だけの取り組みというより、国をあげての取り組みが必要と思う。最終的に女性のみというより、男女共に、働く事への意識改革が必要（幼年時より学習させるべき）特に女性は、意識改革が必要であると思われる。
04建設業	中規模	0%	女性の場合家事育児等があるので始業時間の調整あるいは勤務時間の柔軟性及び有給休暇の取りやすい雰囲気づくりを心掛けている。
04建設業	小規模	33%	当社では女性をつかう仕事ではない為

女性活躍の推進について効果的と思われる取り組み

業種	規模	女性管理職割合	内容
04建設業	中規模	14%	当社に於いては、女性は3名です。その内1名は私で取締役、1人が20年以上働いている方、もう1人が去年出産し育児休業から復帰と少数での活動ですが、1人が欠勤しても残りの人に負担がかからないように、学校行事等の欠勤時などは早めに申告してもらっている。又、補助的な仕事だけをするのではなく、個々に責任のある仕事を行わせ意識向上につとめている。最終的には、私が確認して労いの言葉を話るようにしている。
04建設業	大規模	0%	特になし
04建設業	中規模	0%	特になし
04建設業	中規模	0%	働き手の女性自身の向上力が重要であり（知識・判断・責任）、自身がどのレベルでの活躍をもとめているかshideはと思います。
04建設業	小規模	0%	よく分かりません。申し訳ありません。
05製造業	小規模	-	60過ぎたマイペース
05製造業	中規模	0%	外部の研修に参加させることで、知識の習得と技術の習得が計れる。役職を与える事で、自己意識が高まり、自己啓発できる。
05製造業	中規模	0%	勤務時間の柔軟や育休を取りやすくする職場作り、子どもを預けられる保育園などの充実をしていけばいいと思います。
05製造業	中規模	-	高齢男性や経営者の持つ男尊女卑の意識を根本から変えない限り、女性の働きやすい環境はできないと思う。いつも口先だけのパフォーマンス止まり。
05製造業	中規模	50%	産休、育休に加え、復帰後の（特に就学前の子の病気による）急な休みが必要になった際に気兼ねなく休める体制。会社全体でサポート（応援する）雰囲気作り。
05製造業	小規模	0%	重量物の運搬などが多い職業の為なかなか女性が活躍するには難しい環境だが女性の細やかな感性などが商品のクオリティーを上げることが考えられるため、今後は製造部門と運搬部門の分業をすることにより女性の登用をうながしていきたい。
05製造業	中規模	0%	上司が女性の能力は男性に勝る事を認識している為、尊重している環境を作れていると思います。
05製造業	小規模	0%	女性の活躍は必要であると思います。取引先も女性が活躍しているところは業績が良いです。石巻では企業状態が良くないので、優先順位は1位ではないでしょう。
05製造業	小規模	33%	女性は人数が多くなると派閥を作りやすく思われるので、経営者はその間を緩和できるような取組が必要と思われます。加えて育児や介護によく時間を考慮してあげることが必要だと思ひます。

女性活躍の推進について効果的と思われる取り組み

業種	規模	女性管理職割合	内容
05製造業	小規模	-	製造小売り業のため、土日祝日は基本休めませんが、主婦の場合、休日は土日祝日を希望する方が大変多く、求人面で困難しておりました。しかしアルバイトなどの人員を増し、やりくりして、月に2、3日は土日祝日のいずれかを休日にする事ができ、求人票にそのことを記載してからは、求人希望が増えました。
05製造業	中規模	0%	性別による賃金格差をつけない。就業時間を固定しない。
05製造業	小規模	0%	造船業の受注減による親会社の業務縮小により、又従業員の高齢化により、来年の決算月を以って会社を閉鎖する事に決めました。女性の活躍は大いに必要ですし、又、期待します。お世話様でした。
05製造業	小規模	0%	転勤によりパートナーと勤務所在地が離れることが離職の要因として大きい。対策としてエリア限定職を設定したが、まだ日が浅いためどのくらい効果がでるか不明
05製造業	中規模	0%	当社に於いては従前より女性比率が高いと認識しており、現在は不在ですが、過去には管理職も数人おりました。女性活躍の為に事業所内の意識改革、本人の意識改革、家庭内の意識改革がそれぞれに必要だと思っております。
05製造業	大規模	0%	特にございません。
05製造業	中規模	0%	特になし
05製造業	中規模	33%	特になし
05製造業	小規模	33%	まずは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を理解すること。
08運輸業	中規模	50%	運輸業界での女性ドライバーの登用が首都圏では進んでいる当社の関連する荷物の積み場、おろし場には女性トイレなどの設備もなく、まだまだ女性ドライバーの活躍には難し状況にあります。
08運輸業	大規模	14%	男性社員との会話ができる知識を積極的に養ってほしいと思います。
08運輸業	大規模	0%	特になし
08運輸業	中規模	50%	何より賃金等で男女差を無くして自身をもって働ける職場づくりが必要だと考える。
09卸売・小売り	小規模	-	60過ぎたマイペース
09卸売・小売り	小規模	100%	今迄の日本を支えてきた男性に女性が社会を支えることを十分理解して納得してもらいお互いに支え合い人間らしい環境造りを願う。
09卸売・小売り	中規模	0%	各部内のチーフは半分が女性なのでチーフ以上を集めて月一回マネージャー会議を開催して女性の意見を取り入れている。

女性活躍の推進について効果的と思われる取り組み

業種	規模	女性管理職割合	内容
09卸売・小売り	小規模	-	仮設店舗から現在の店舗にしてから、週2～3日位の営業となり、従業員を採用予定なし。以下のアンケートにつきましては未記入といたします。
09卸売・小売り	小規模	50%	業種が卸業にて、お客様に商品をお届けする際、商品が女性では持つ事が出来ない商品が多くある為に推進を現実化する為には、事務、経理などに限定される。女性活躍されております企業さんは、どちらかと言えば開発など、企画やはり重労働の中での女性推進には脳力があっても男性の様な力的な現場作業へ耐うる体力、脳力（腕力など）もあります。効果的な件は当社だと回答が難しいので現状を記入致しました。
09卸売・小売り	小規模	50%	事業規模により、各事業所との差があります。当事業所は規模が小さい為、スムーズに運営していると思います。ありがとうございます。
09卸売・小売り	中規模	40%	事業所というよりも戦中前の家父長意識（男尊女卑）の残存からの脱却（女性自身）が大切かと思っております。家事負担、育児負担の軽減など口に出さなくてもそれが自然なことになる時代が来ると日本も（事業所自体も）変わっていきけるのではないかと考えております。
09卸売・小売り	小規模	-	充実感をもって仕事をする事、こちらからするとやっていただく為には一方通行的思いで仕事をするのではなく、あくまでも意識の持ち方が大切であると思う。共に話し合うことで進めていけたら自然と女性の活躍推進は出来あがるのではないかと思います。
09卸売・小売り	小規模	0%	女性の活躍は必要であると思います。取引先も女性が活躍しているところは業績が良いです。石巻では企業状態が良くないので、優先順位は1位ではないでしょう。
09卸売・小売り	中規模	27%	男性のみ、女性のみで分社化するのが理想かと思う。これにより、セクハラ、マタハラ問題が減少するものと思う。実際、ニューヨーク辺りのビジネスマン辺りは女性に接近すること（物理的・精神的）自体をリスクと考えはじめているとどこかの記事で読んだ。
09卸売・小売り	中規模	33%	特になし
09卸売・小売り	中規模	50%	何より賃金等で男女差を無くして自身をもって働ける職場づくりが必要だと考える。
09卸売・小売り	大規模	0%	働き方改革で大分改善されてますが……。社内カレンダーがあり、祝日が休みになって無く、GWもずっと仕事だったので疲れます。（8月より週一休みになりました……）
09卸売・小売り	小規模	0%	休みの理由についてとやかく言わず、休みをあげる。

女性活躍の推進について効果的と思われる取り組み

業種	規模	女性管理職割合	内容
0無回答	中規模	50%	同じように子育て女性スタッフの登用により、互いに理解しサポートし合っています。リスクもありますが、お互い様の精神でカバーしあっているようです。 子どもの病欠などで、休まざるを得ない時のために、テレワーク制を導入しています。その他、大きなイベントなどの時は、託児を利用できるよう配慮しています。
0無回答	小規模	-	当社は特殊的職業の為、現在4名にて営業を行っているが全体の項目アンケートに対する回答は対象外と思われる。現在将来も考えておりません。
0無回答	小規模	50%	特になし
10金融・保険	中規模	0%	職場全体で女性活躍についての理解が進むことや、特にも育児休暇や有給休暇の取得促進は上司から声かけが効果的かと考えます。
10金融・保険	小規模	0%	保育所併設の事業所が望ましいと思います。しかし、実際には保育士さんの確保等、心配な点が考えられます。
11不動産・物品賃貸	小規模	25%	勤務体系や時間に気を配っていただければと思います。
12学術研究・専門・技術サービス	中規模	0%	女性が現代社会で働くためには、家族の理解、協力が必須。働き方は多様であるべきとの認識を社内で広め、家庭での男性の役割について考えていただくきっかけ作りをしている。
13宿泊・飲食サービス	中規模	50%	募集しても応募がなく、スタッフが足りなくて経営サイドが毎日働いている状態で取組める時間も、他のスタッフ等へのふたん等を考えると出来る訳がない。
15教育・学習支援	中規模	0%	世間へのアピール 新聞、TV、SNSを活用して伝えることが大事
16医療・福祉	中規模	67%	女性中心の職場なので、産休育休も「お互いさま」という雰囲気が出やすい環境になっていると思う。職場復帰後も子どもの体調不良などで休むことも多いので、周りのバックアップも必要だと思う。そういった環境でなければ、制度として整備されていても仕事を続けるのはキツイと思う。男性の意識改革をお願いしたい（←世間の話をしきと）
18サービス	小規模	-	きびしい経営状況の中、学校行事やお子様の体調不良などで休んだり、早退や遅刻などが多々あります。上記のように困っている面がある反面女性ならではの柔らかい接客やユーザー目線での提案や考え方などメリットも多くあります。このようなことから職場の雰囲気、働きやすさなどに気を配り、多に良い点を仕事に反映できるようにいろいろと取り組んでいます。

女性活躍の推進について効果的と思われる取り組み

業種	規模	女性管理職割合	内容
18サービス	小規模	-	仕事への取り組みについて、やる気があるかないかが一番重要な判断基準であり、ある方（女）に対してはどんどん仕事をしてもらう。対価についてもそれ相応に支払う。男も女も関係ない。女についての妊娠等に関しては、当然上の役職の者がサポートする。
18サービス	中規模	100%	男女の意識を感じさせない組織が望ましい。
18サービス	小規模	-	当面増員は考えて居りません。不十分な回答で申し訳ありません。個人的には向上心を持った方なら男女にこだわる事は必要無いと思って居ります。
18サービス	中規模	0%	特になし
18サービス	小規模	-	夫婦で理容をしております。従業員もいなく、二人で仕事をしているのでアンケートに該当するような事もないようなのでお役に立てず申し訳ございません。
19その他	中規模	50%	いつも笑顔でいられる職場にしています。
19その他	小規模	100%	時代の変化により女性管理職が増えてきていますが、特に管理職としてではなく、管理職になってから覚えることがあるので、一般的なことを身につけるのではなく、企業のニーズにあった勉強が大切だと思います。
19その他	小規模	0%	只今従業員0なのでアンケートに答えかねます。女性が仕事できる事業でもありません。
19その他	大規模	0%	特になし
19その他	小規模	0%	よく分かりません。申し訳ありません。
19その他	小規模	50%	我が寺は会社組織を取ってはいるが男性社会の中（寺）の為、女性は補佐的立場で寺の業務がスムーズに運ぶ事を第1としております。そういう状況ですので、女性は身内が多い為、お互い協力し合い時間的な事も話し合いで進めております。住職・他の業務がスムーズに進められるよう配慮しながら毎日の仕事に取り組んでいけるようにしております。