

## (5) 今後の課題

### 女性の意識啓発

- ・ 意欲ある女性社員の登用が進む一方で、現状維持を望む女性社員も多い。工場内部での登用とあわせ、グループ内の異動者や外部からの登用も図り、新しい風を社内に送り込むことにより、工場全体の活性化につなげていきたい。

(宮城県・製造業 労働者数 1,549 名、うち女性 314 名 他 13 社) →大手製造業 J

- ・ 男女の役割分担意識による周囲の無理解と家事負担の中で、勉強する時間が足りないため、総合職への転換や管理職登用に尻込みする女性も多い。女性側の意識改革も必要。

(新潟県・製造業 労働者数 293 名、うち女性 79 名 他 5 社) →中・小製造業 A

- ・ 管理職として自信を持って業務を担える者が少ないため、リストアップした者に対し、個別にプランを作成するなどして育成していく必要がある。

(長野県・製造業 労働者数 13,051 名、うち女性 2,546 名 他 2 社)

- ・ 女性のみが家事責任を負うことが当然とされる地域性の中で、まず第一に女性自身に就業を継続する意志を培ってもらう必要がある。会社が仕事と家庭の両立をバックアップするのはもちろんのことだが、継続就業は最終的には本人の意志によるところが大きく、これが難しいところである。

(石川県・建設業 労働者数 48 名、うち女性 9 名 他 1 社) →建設業 A

- ・ やる気のある女性が増え始めているが、人間関係が悪くなることを恐れて管理職になるのを断る者がいる等、昇進・昇格についての意識が低い。女性の意識を変える取組を行う必要がある。

(香川県・サービス業 労働者数 378 名、うち女性 164 名 他 1 社)

### 景気が不透明の中、継続して取組むことへの不安

- ・ 現在、金融界を取り巻く環境は非常に厳しく、今後更に経営の効率化を図らなければならない。そのためにも、有能な人材を育成し、その能力を十二分に発揮してもらわなければならない。

(福島県・金融・保険業 労働者数 101 名、うち女 29 名)

- ・ 今日の経済情勢から、採用は手控えざるを得ないが、男女問わず、自ら考えられる能

力ある人の採用は拡大したい。

(静岡県・建設業 労働者数 75 名、うち女 22 名) →建設業 B

- ・ 不況により採用の展望が開けず、女性技術職が退社した後は後継者は育っていない。  
(長崎県・製造業 労働者数 84 名、うち女 13 名 他 1 社)

### 長期勤続のための両立支援体制の整備

- ・ 女性の勤続年数を伸ばすための諸制度は整えていると認識しているが、今後は女性の意識改革も含めて、結婚、出産後も継続就業しやすい職場作りを検討していきたい。  
(愛媛県・金融・保険業 労働者数 1,486 名、うち女性 457 名 他 9 社)
- ・ 土日、祝日が最も忙しく、休みが取れないこと等を理由とすることが多く、結婚を契機に退職する女性が多いため、長期継続勤務が可能な環境づくりが大きな課題となっている。  
(岩手県・卸売・小売業 労働者数 280 名、うち女性 92 名 他 2 社)
- ・ 女性の役職者登用にあたっては、本人の意欲のみならず家族の理解が不可欠。また、第 2 子の出産時に仕事と育児の両立が図れずに辞めていく女性が多いことから、どのような育児支援が可能かを検討中である。  
(埼玉県・建設業 労働者数 73 名、うち女性 6 名 他 1 社)
- ・ 業種柄、転勤を避けることは出来ないため、家庭責任の重い時期の配置転換をどのように実施し、キャリア形成を図ることが出来るかを検討したい。  
(愛媛県・金融・保険業 労働者数 2,840 名、うち女性 942 名 他 3 社)