

---

平成 30 年度  
女性の活躍推進に関する  
事業所アンケート結果

【湯沢市内事業所分】

---

平成 30 年 12 月

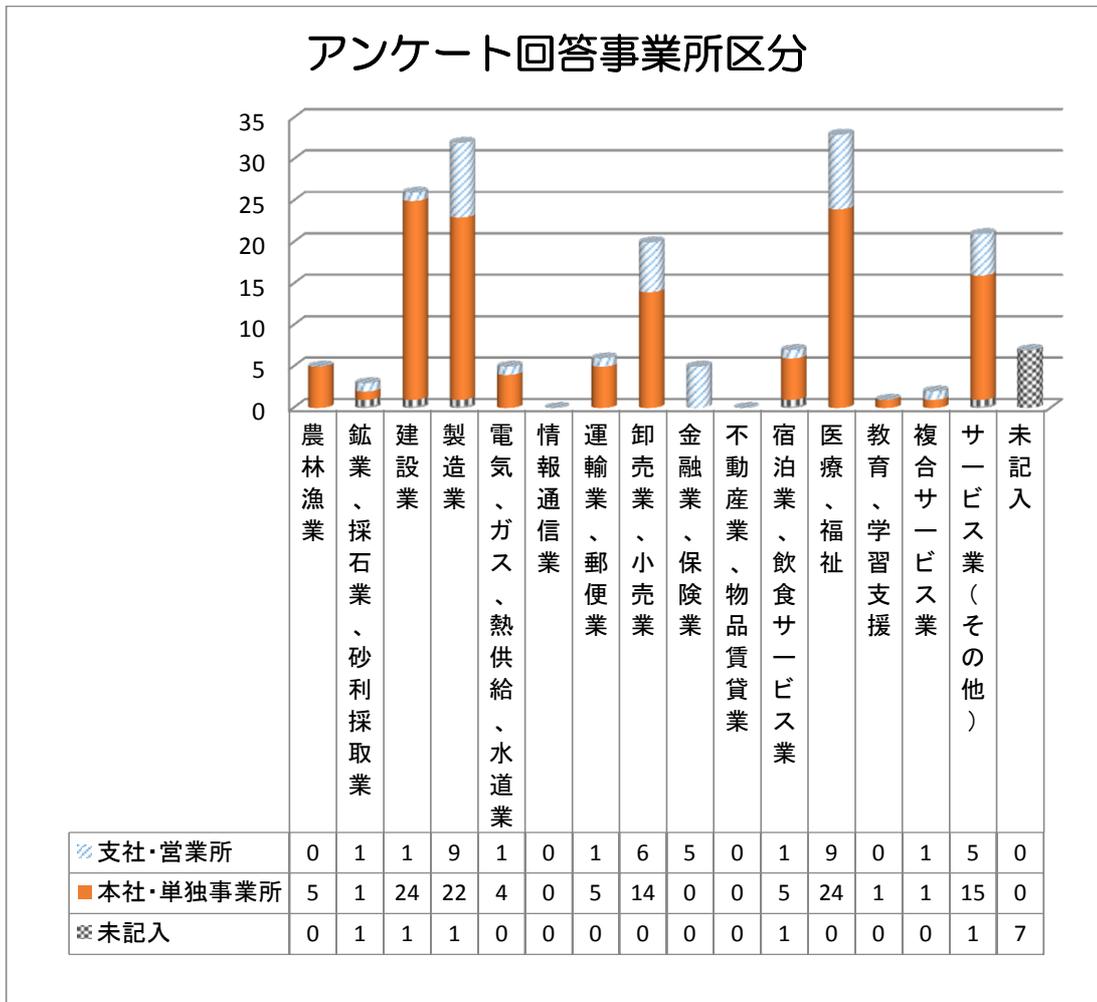
湯沢市

## 平成30年度 女性の活躍推進に関する事業所アンケート結果

1. アンケート送付事業所数 416事業所（秋田県湯沢市内）
2. アンケート回答事業所数 173事業所（回答率41.6%）

### 3. アンケート集計結果

（2018年8月実施）

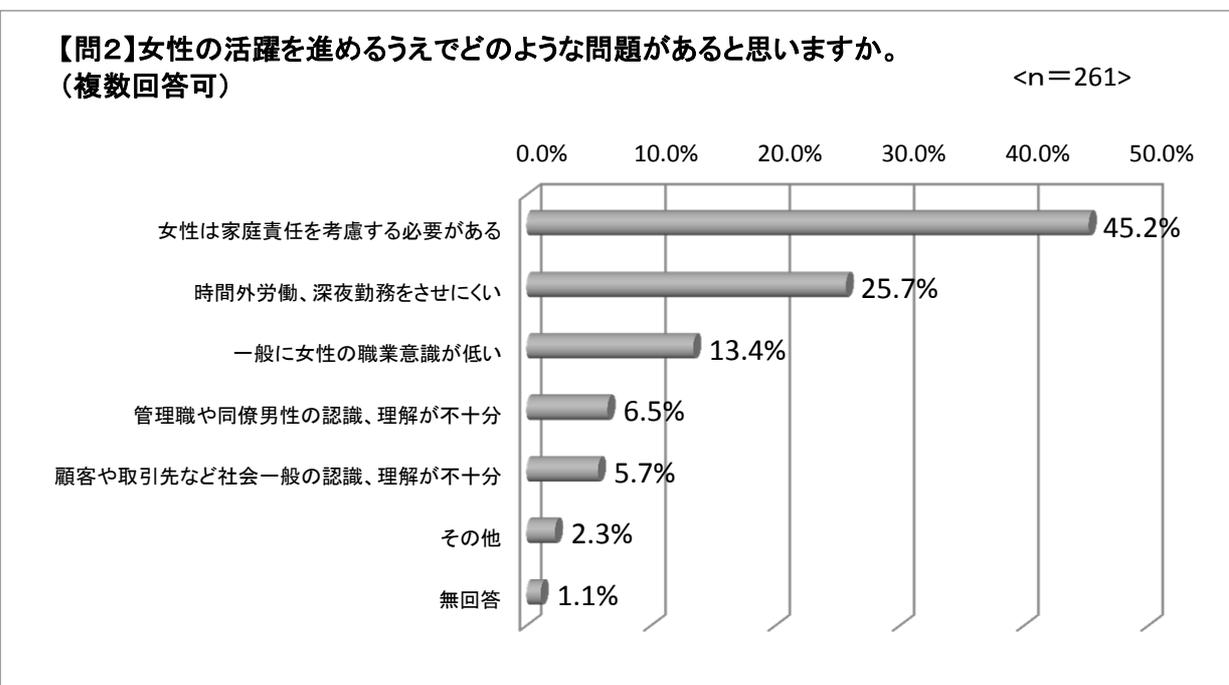
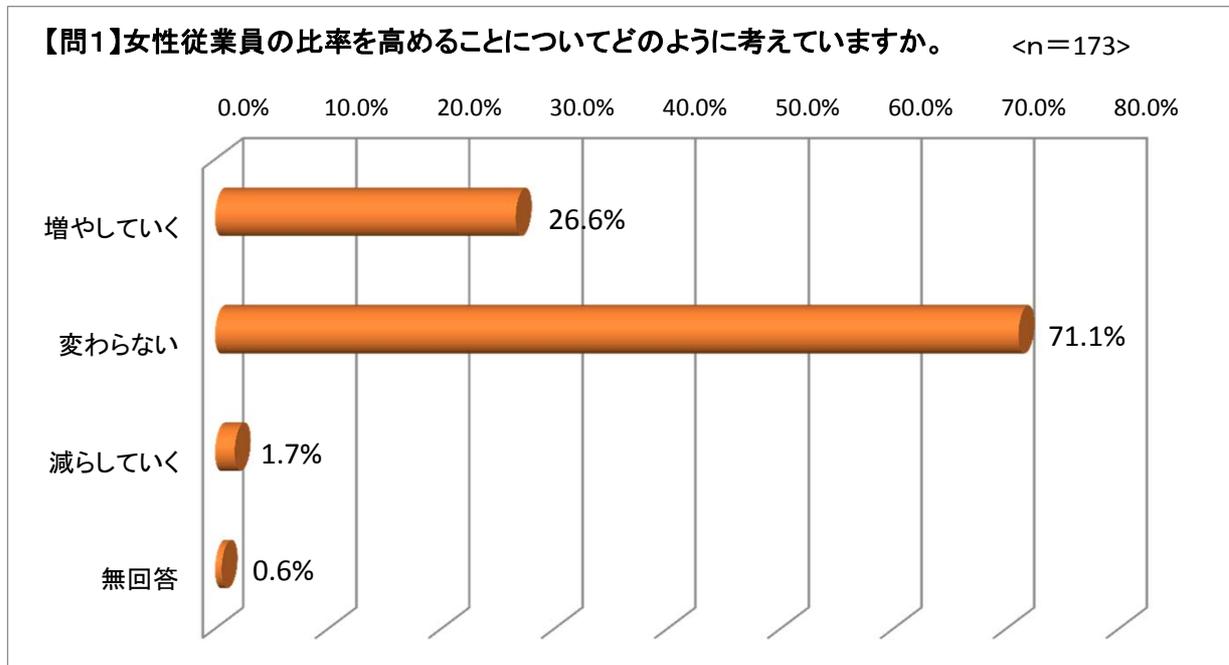


	男性	女性	計
全従業員数(人)	3,185	3,162	6,347
管理職人数(人)	571	174	745
非正規従業員(人)	366	940	1,306
平均年齢	48.1	46.1	47.1
平均勤続年数	15.4	13.8	14.6

- ・全従業員のうち女性の割合 49.8% (3,162/6,347人)
- ・管理職のうち女性の割合 23.4% (174/745人)
- ・女性管理職がない事業所の割合 47.4% (82/173事業所)

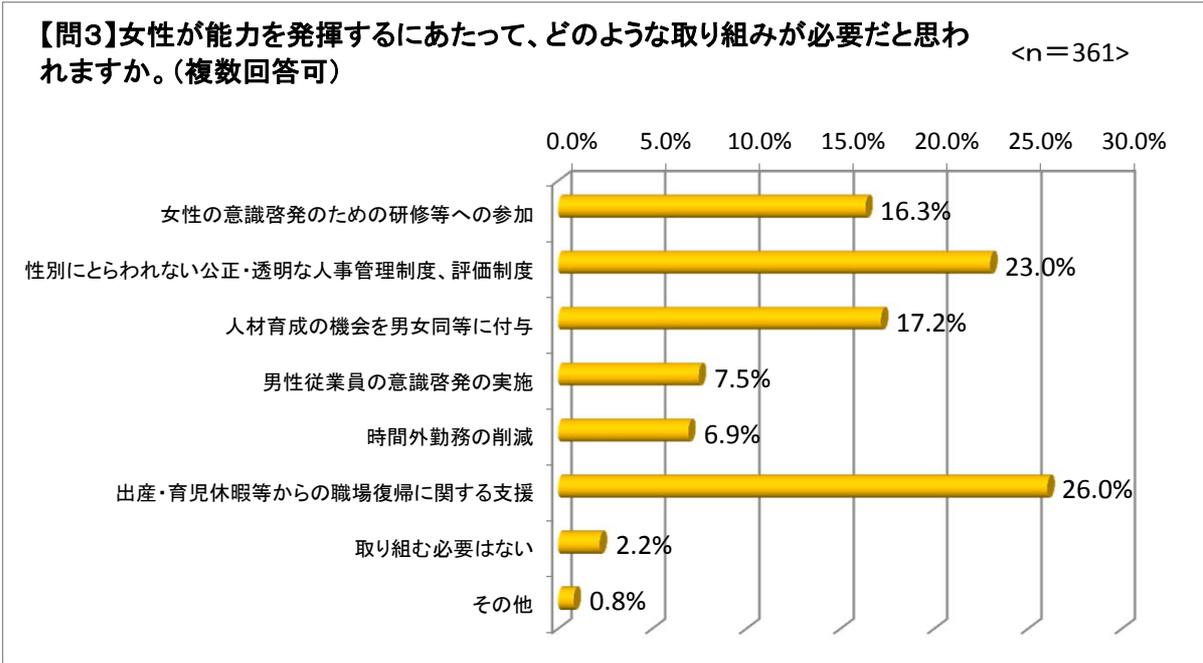
【集計結果の端数処理】

1. 回答比率は、小数点第2位以下を四捨五入して端数処理を行っているため、個別に積み上げたパーセントの合計が100%にならない場合があります。
2. 回答比率の分母となる回答数は、「n」として掲載しています。

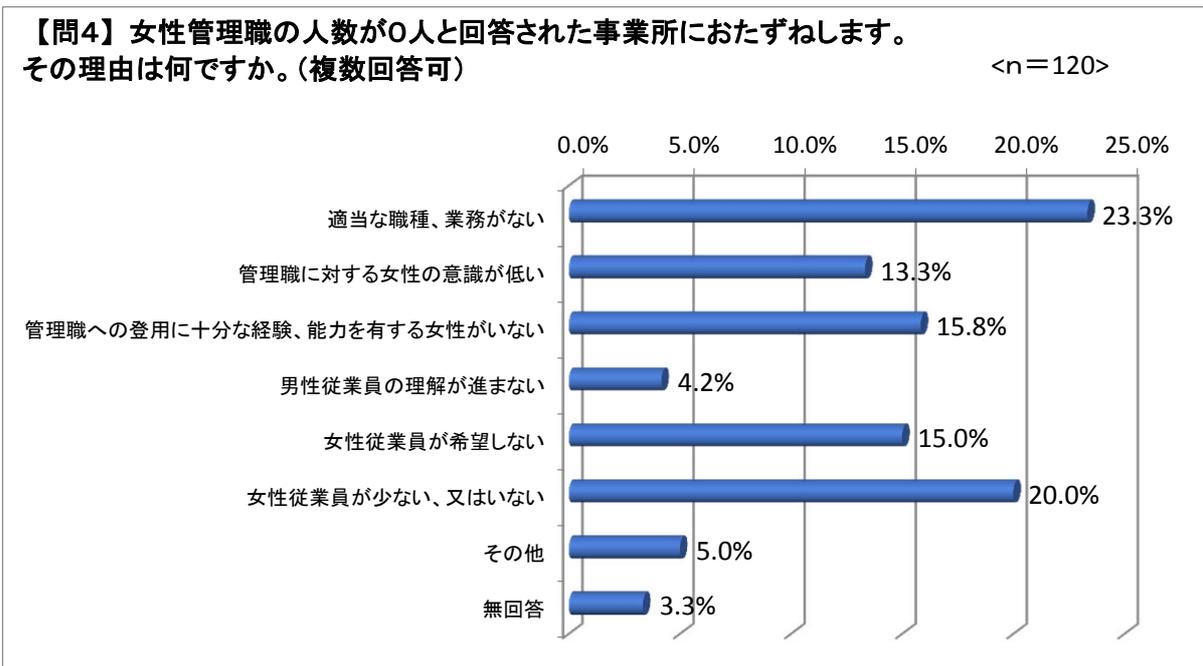


【問2】その他

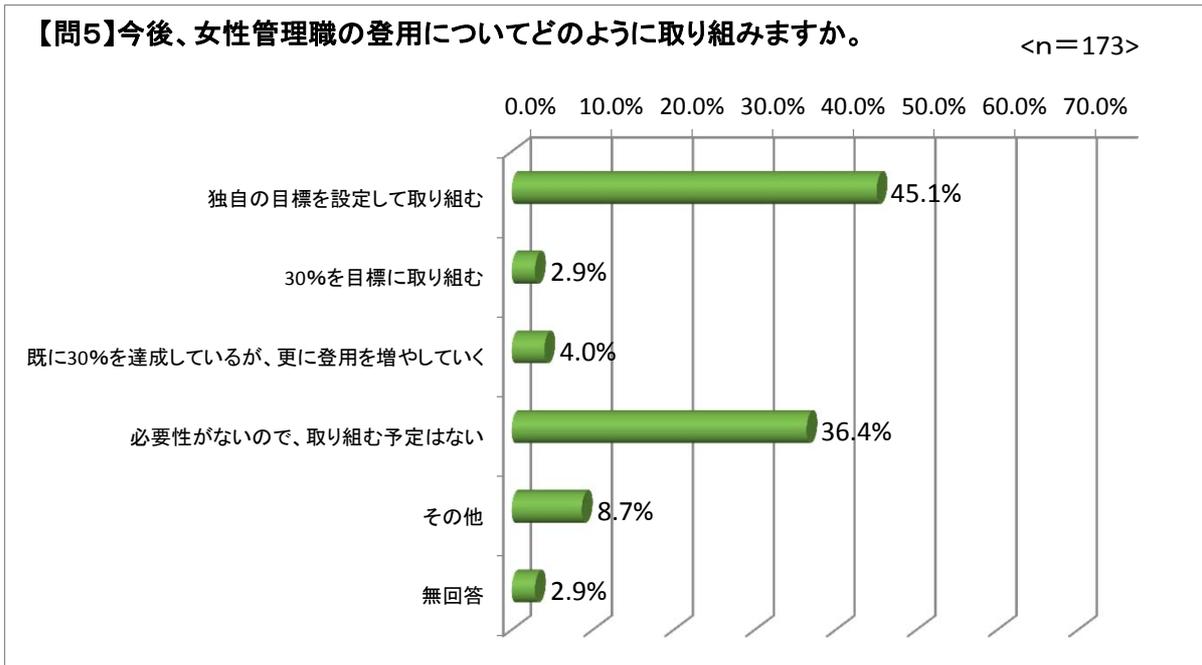
- ・機械の管理が難しい(体力を含め)。
- ・特に問題はない。
- ・業種の都合上。
- ・現場作業への参入がなかなか難しい。重労働。
- ・木工作业に理解が得られるような体制と仕事への理解が必要。
- ・地域性。



【問3】その他  
 ・育児、介護面のサポート。

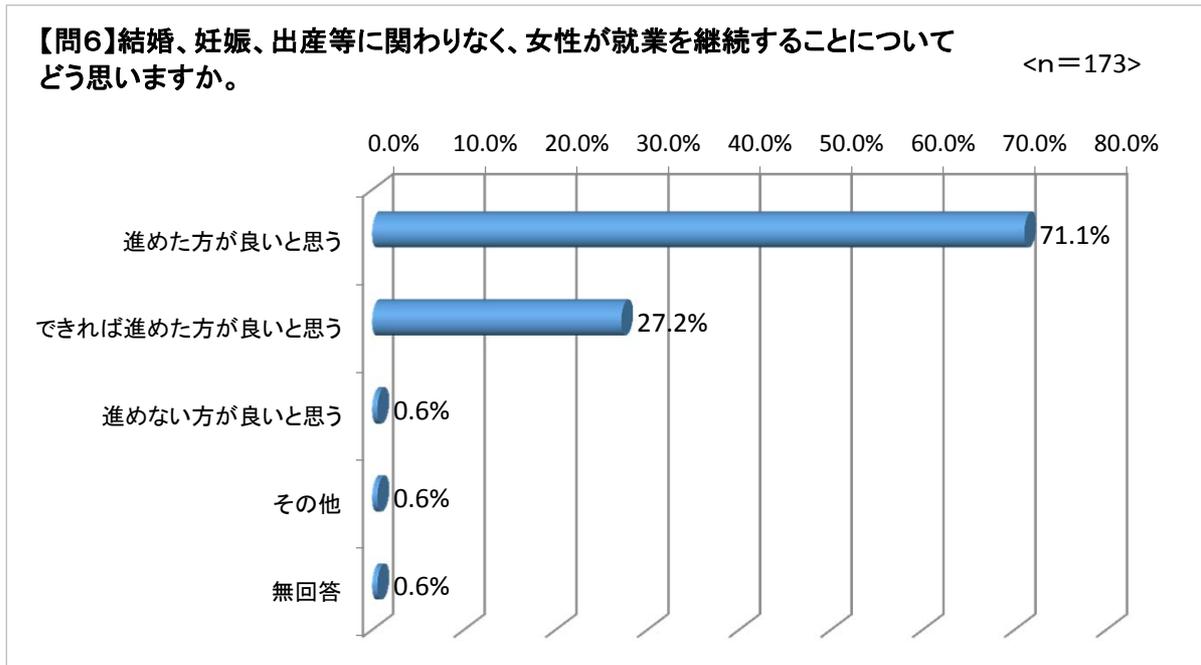


【問4】その他  
 ・従業員数が少ない。  
 ・人員が少なく管理職はいない。

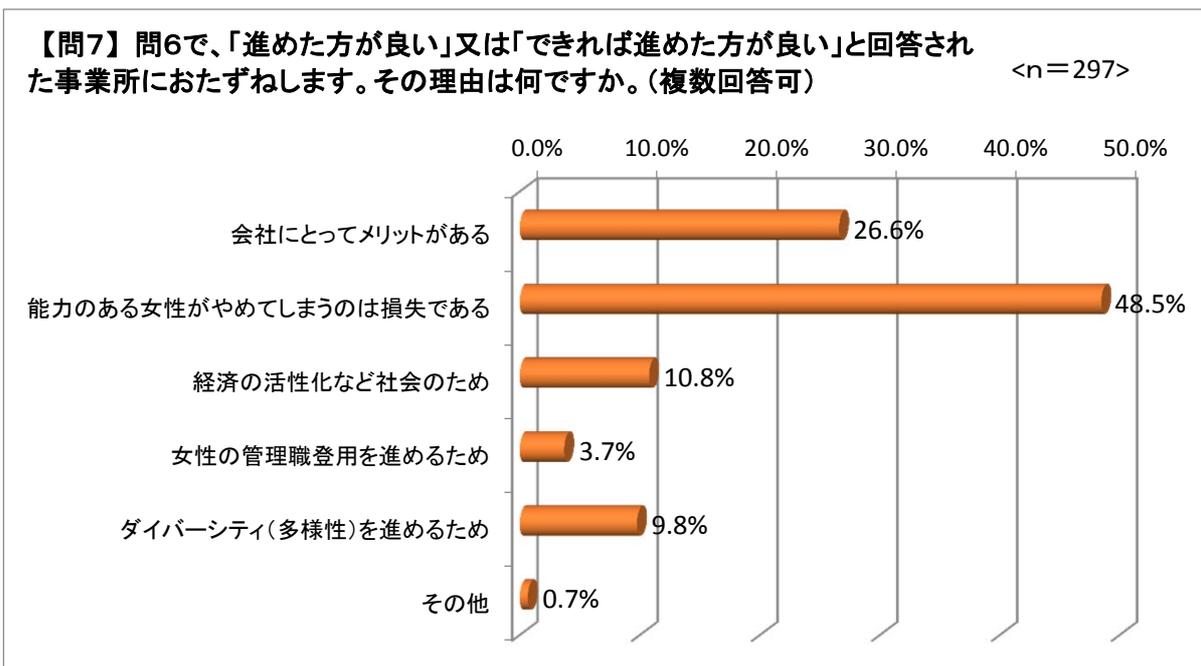


**【問5】その他**

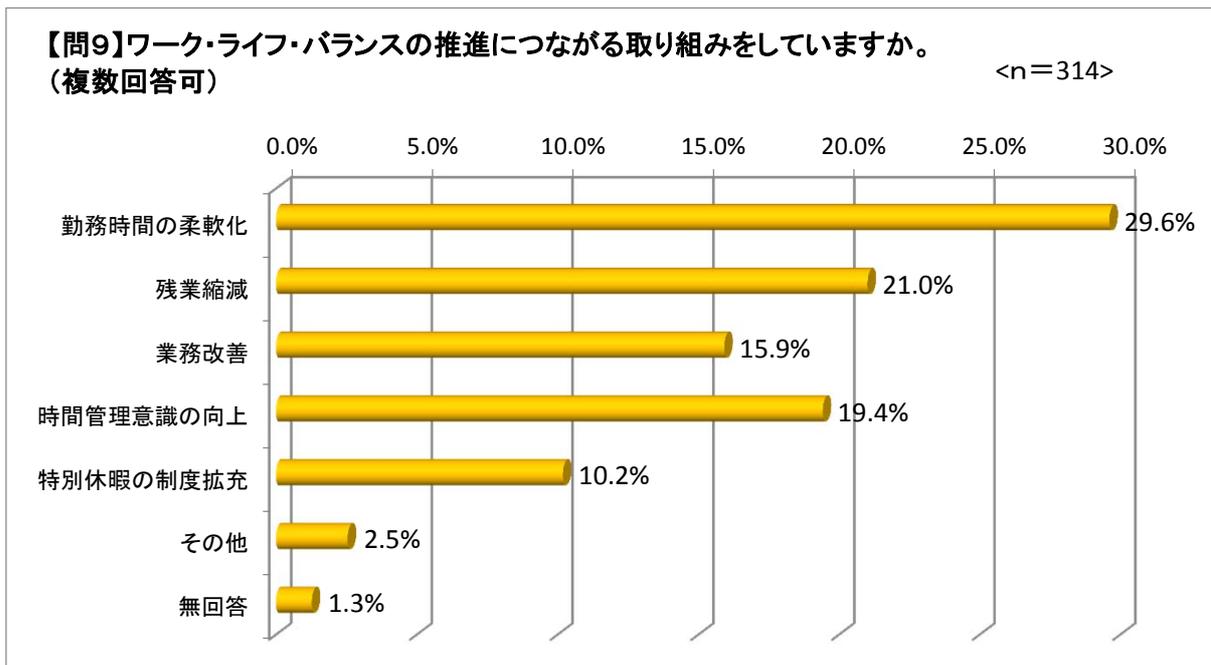
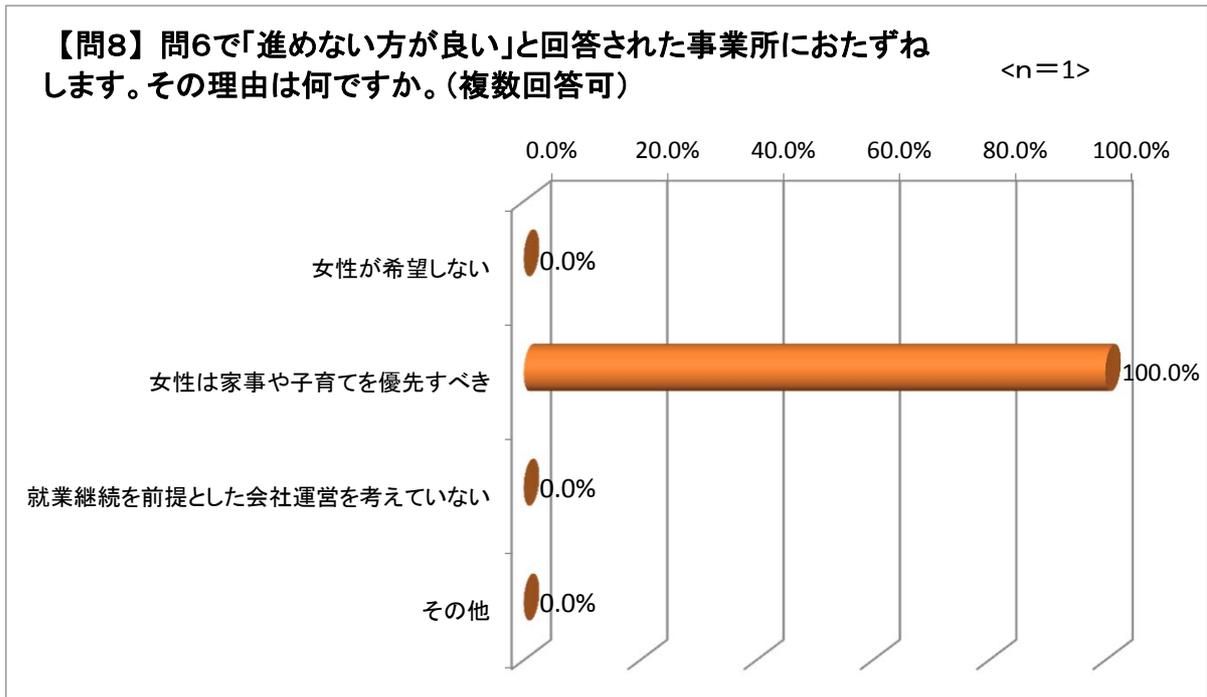
- ・社員の人数が少ないので特に管理職というのが必要でない。
- ・特に目標設定などなく、管理職にふさわしい人材は登用している。
- ・特に女性だからと意識せずに、能力や意欲等を平等に評価していきたい。
- ・適材適所での登用であり、数値目標は不適當。
- ・女性の職場ゆえ現状維持。
- ・性別にとらわれず、管理職候補を育成していく。
- ・④の「必要性がないので、取り組む予定はない」と思うが、自然の成り行きを考える。
- ・性別に関係なく本人の能力を評価して登用する。
- ・望む方がいれば積極的に登用していく。
- ・本人の意思による。
- ・状況に応じて考慮する。
- ・能力次第で登用する。
- ・一部の職種で男性管理職の比率が高く、改善が必要。
- ・男女共、特に区別はしていない。



【問6】その他  
・女性の職場ゆえ当然のこと。

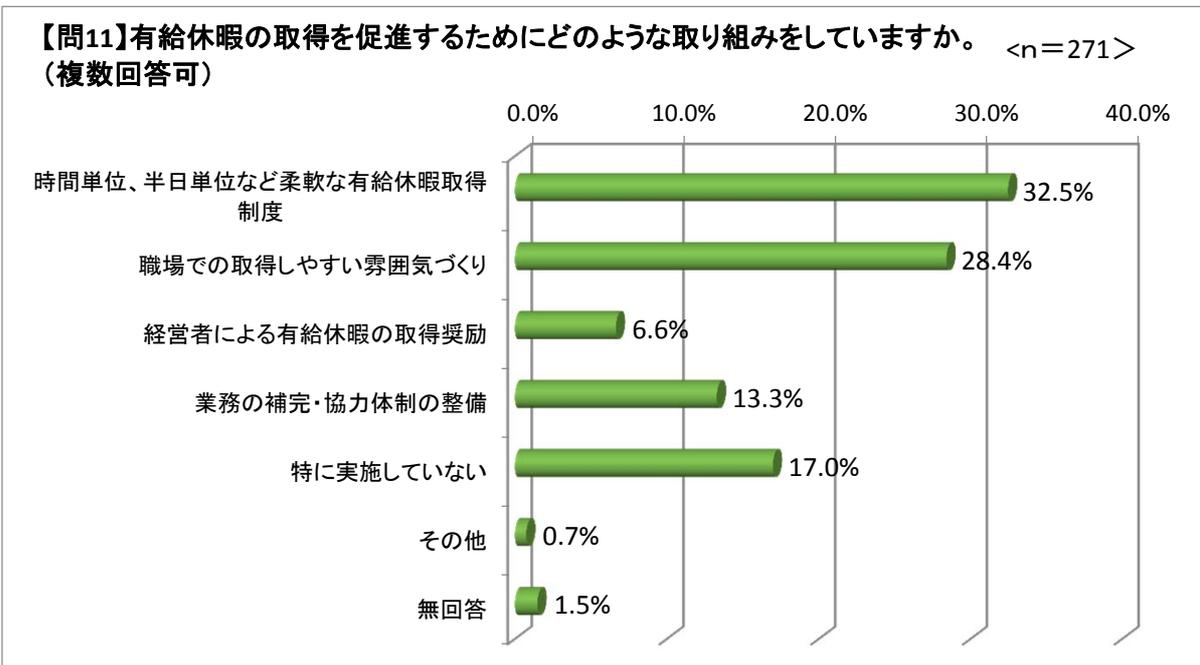
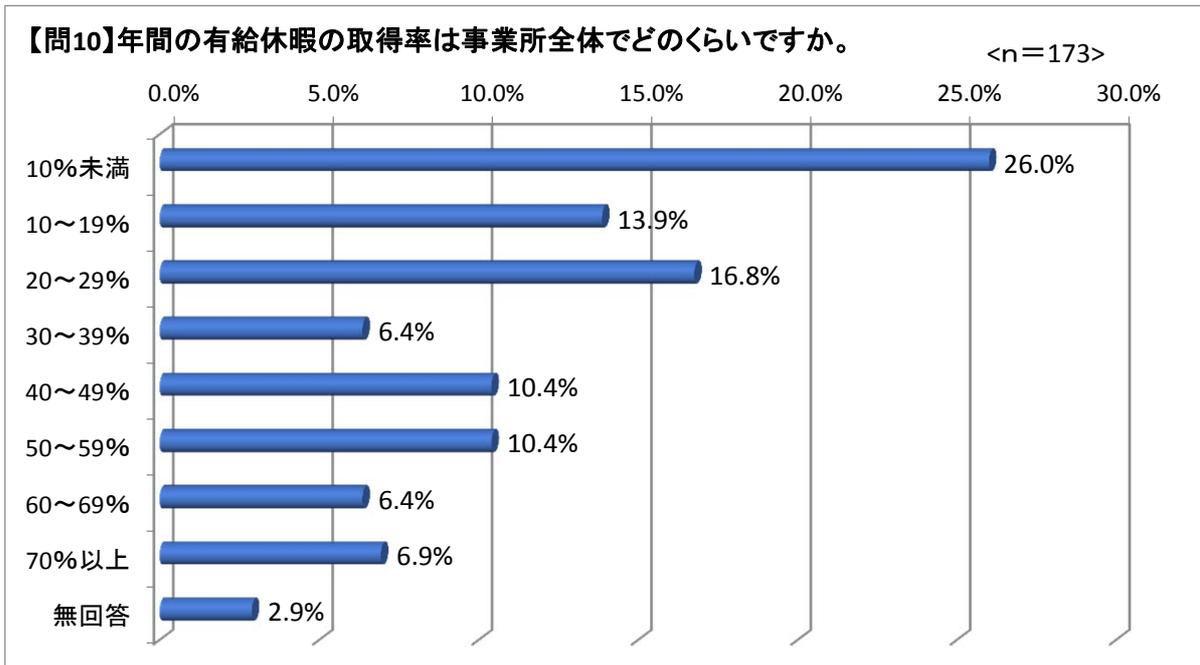


【問7】その他  
・人材不足なので進めざるを得ない状況。



**【問9】その他**

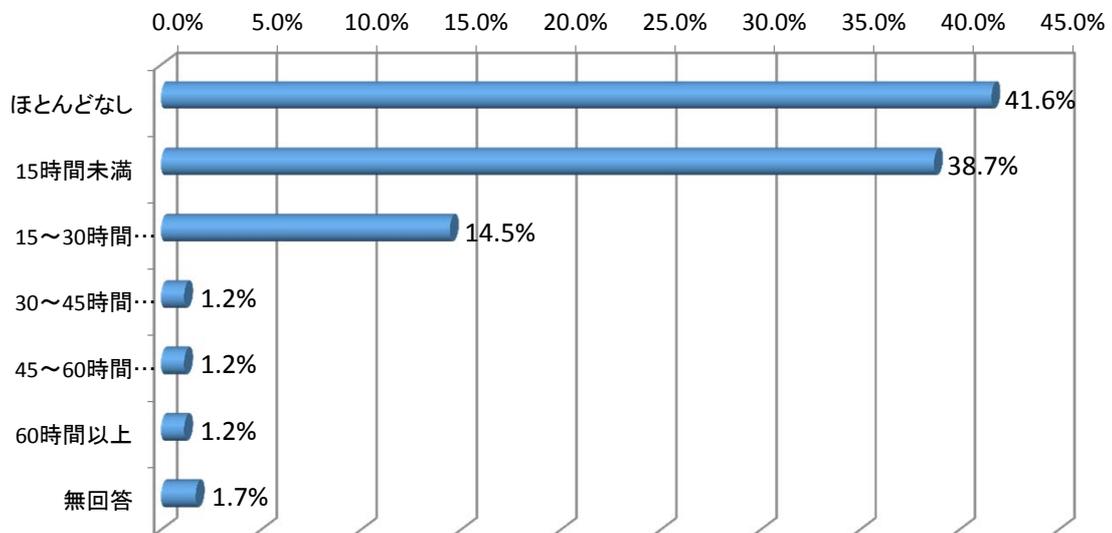
- ・希望の休みを受付している。
- ・具体的に取り組んではいないが、個人に合わせて対応している。
- ・取り組みできていない。



【問11】その他  
・計画付与の実施。

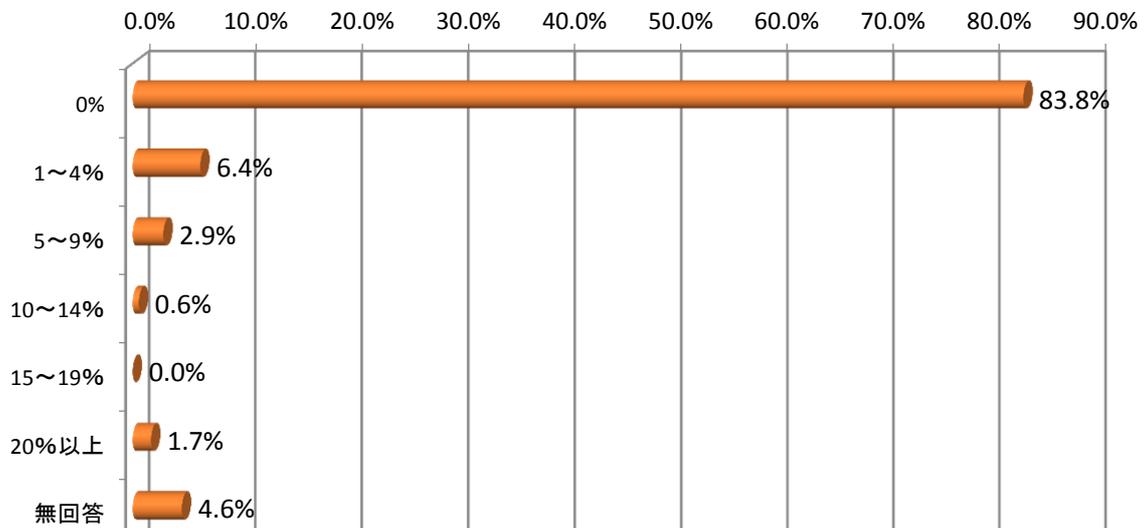
【問12】平成30年7月1カ月間の従業員の平均的な残業時間は何時間ですか。

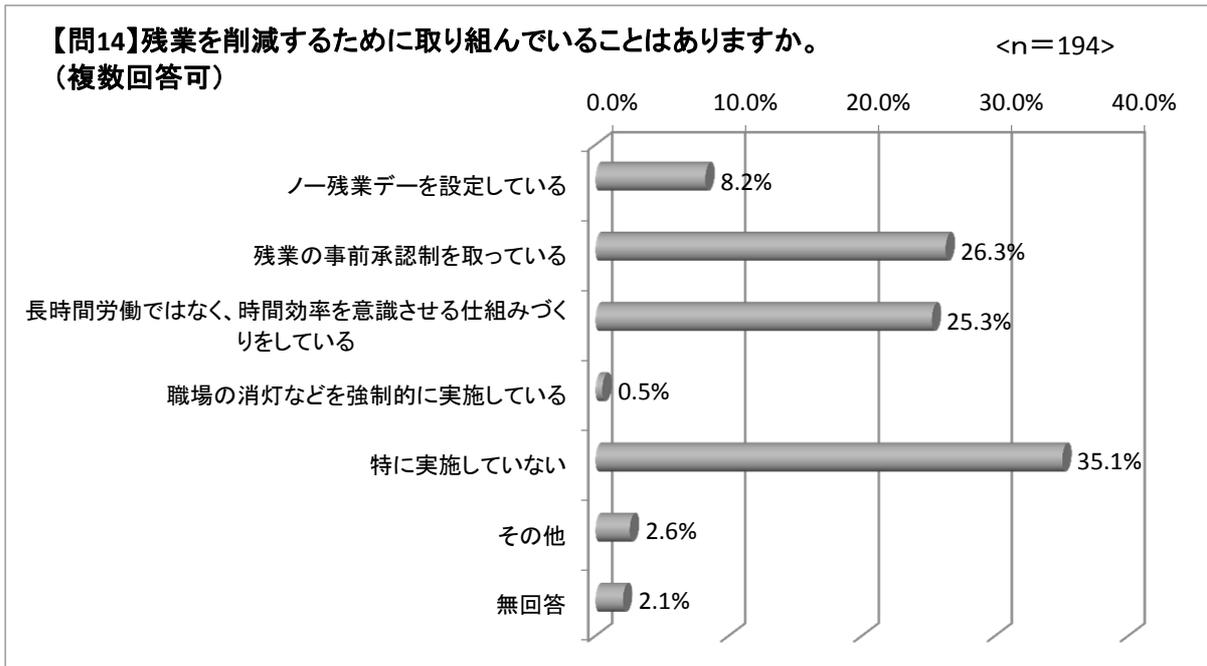
<n=173>



【問13】60時間以上残業している従業員は、全従業員の何%に当たりますか。

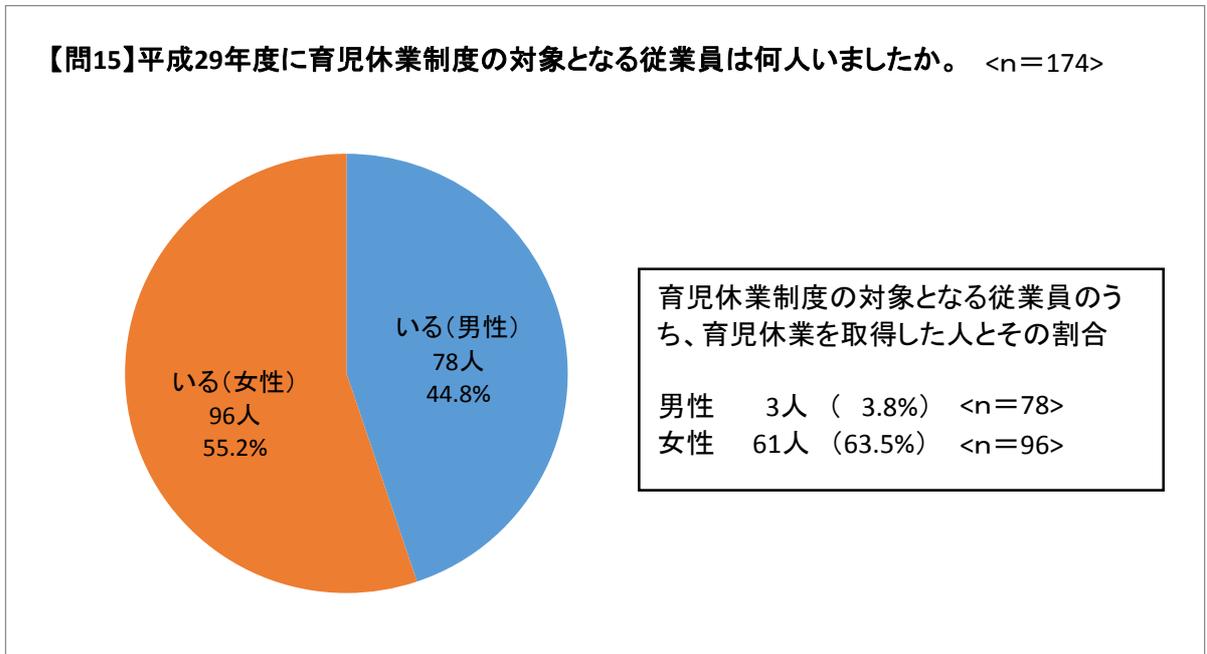
<n=173>



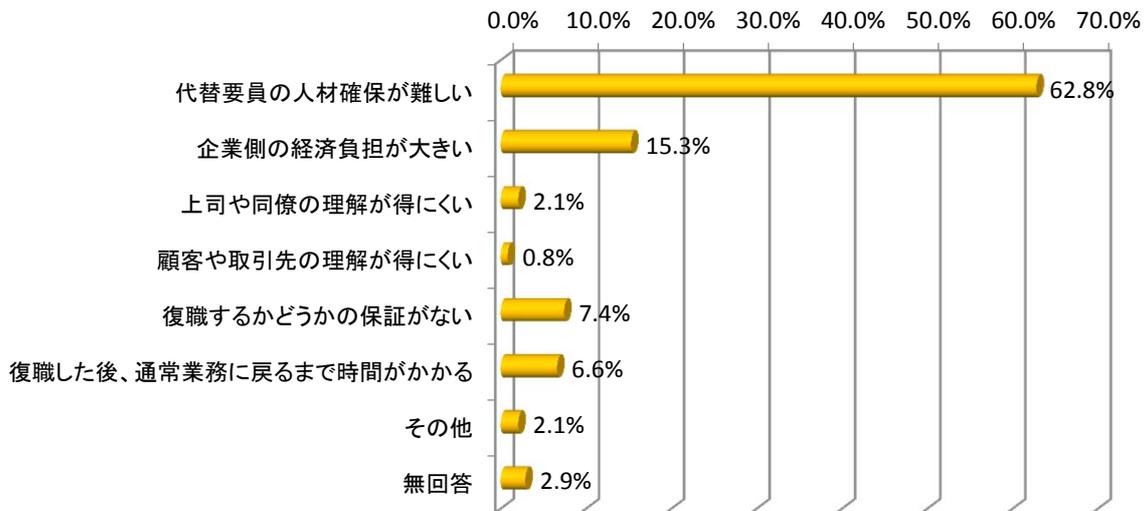


**【問14】その他**

- ・現場によって工期があり、少ない人数で回しているため、忙しい時はお互い助け合っている。
- ・交替制にしている。
- ・残業そのものがない。
- ・残業があまりない。
- ・取引先、元請さんで残業削減等の対策をしている。



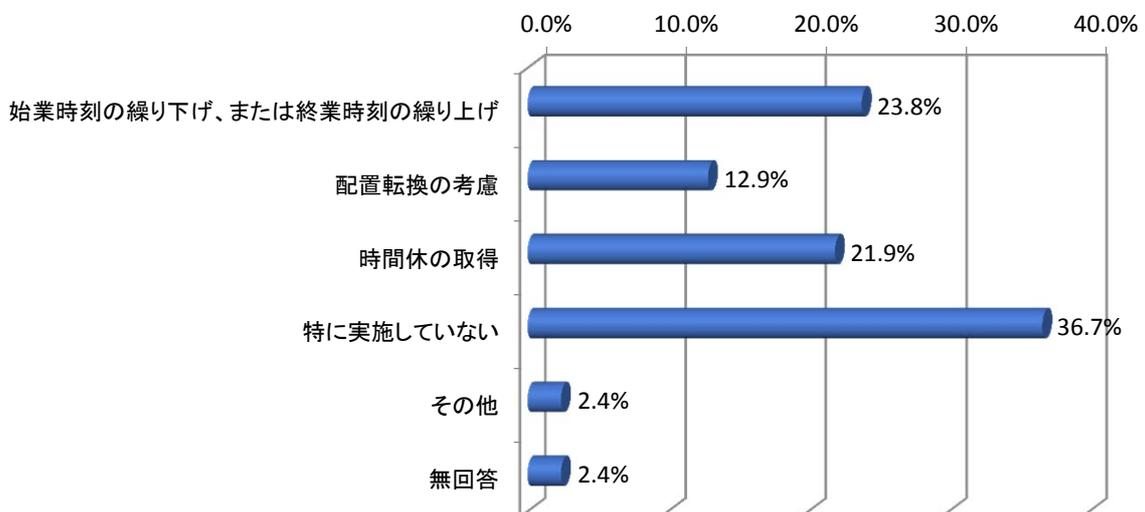
【問16】育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。 <n=242>  
(複数回答可)



【問16】その他

- ・本人の経済負担。
- ・特になし。
- ・復職後の配置。

【問17】育児休業制度以外に従業員の育児に関する独自の支援制度はありますか。(複数回答可) <n=210>

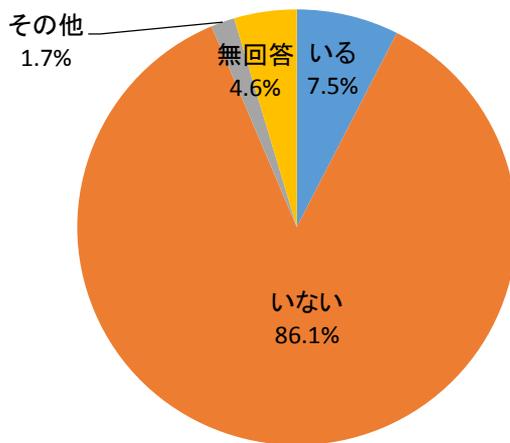


【問17】その他

- ・臨機応変に対応している。
- ・特に決めていないが、子供のことなどで休む場合はいつでも許可できている。
- ・託児補助手当。
- ・看護休暇。

【問18】過去3年間で介護休業を取得した従業員はいますか。

<n=173>

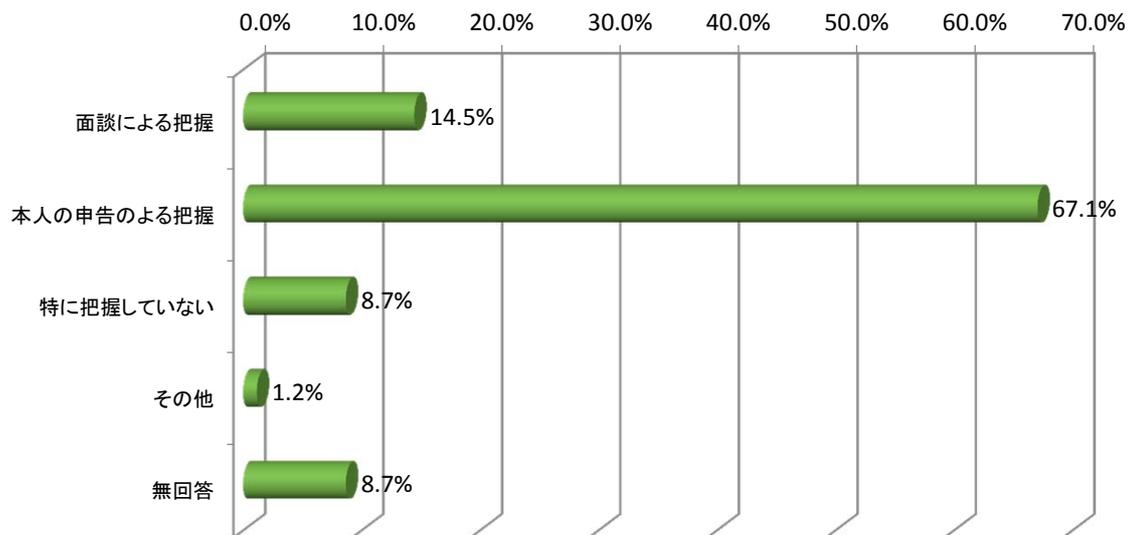


介護休業制度の対象となる従業員のうち、介護休業を取得した人とその割合

男性 3人 (20%)  
女性 12人 (80%)

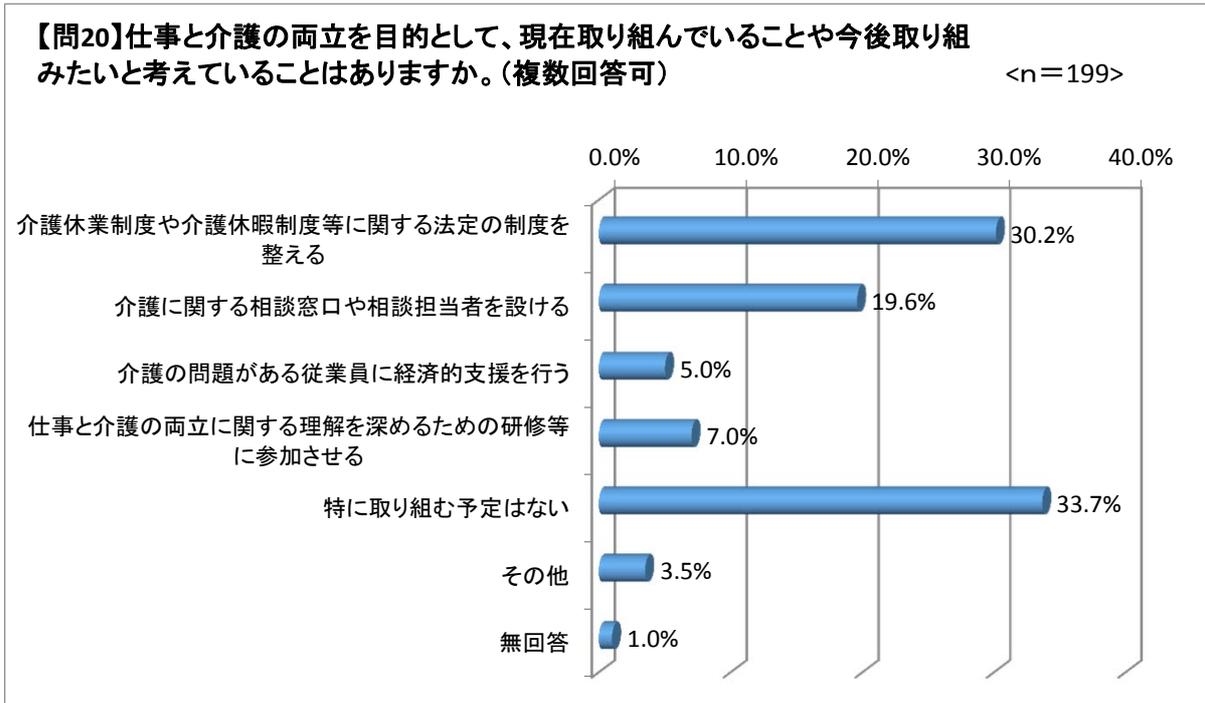
【問19】介護の問題を抱えている従業員の把握はどうしていますか。

<n=173>



【問19】その他

- ・作業員の年齢も高くなってきていて、親の介護なども増えている。なるべくコミュニケーションを取り話を聞いている。
- ・日常会話、雑談からの情報収集。



**【問20】その他**

- ・積極的にコミュニケーションを取り、相談にのったり。一人で悩む事のないように心がけている。
- ・個々の問題によるので、その都度考えながら対応している。
- ・現状は何も取り組んでいないが、必要に応じて考えていきたい。
- ・それぞれの事情が異なるので相談しながら進めている。
- ・法令に沿った規定を作成しており、体制を整えている。
- ・時間的な支援。
- ・有休を利用したり勤務時間の変更を考える。
- ・個別に相談を受けながらアドバイスをしている。
- ・今後検討。

## 【問21】 自由記述

➤ 保育園の土・日・祝の受け入れ体制の充実。夜間保育。←福岡県参考。

➤ 私がこの会社に入社した時、子供がまだ小さく学童へ預けていたため社長に話をし、就業時間の繰り下げをしてもらった。今はその子も大きくなり、今度は部活動などで休みをいただく日が増えた。申し訳なく思っていたが、子供の成長は今しかないと言って快く休ませてもらっている。他の従業員も同様。子供がいても親の介護があっても従業員に対する理解がある会社だからこそ皆、長く働いてくれているだと実感している。今後は女性の作業員も増やしていく予定。私も資格をとり、管理職を目指し日々努力している。会社の理解があってこそ、女性も活躍していけると思った。

➤ 本人の希望を聞いて勤務時間を柔軟化させる。

➤ あまり具体的なルールを定めず、個人個人に合った対策も必要なため、その都度柔軟な対応ができるようにしている。育児、介護は、男性でも女性でも同じ問題を抱えているので性差なく従業員にとっての最善を考えている。

➤ 産休、育休の際の代替職員の人材確保に苦労している。専門職の人材センターがあると助かる。

➤ パート社員に正規社員を勧めているが「責任が重圧となるのでこのままで」と言われている。

➤ 企業向け女性の活躍事業の紹介ページに(最後のページ)①国の取組 ②秋田県の取組 ③湯沢市の取組 とあるが、上記の内容について会社に説明会等で教えていただけたら会社側としても女性の雇用にもっと前向きに考えられるのでは？と思った。国や県での支援事業がある事は知らなかった。11/22のフォーラムに行ってみたく思っている。

➤ 事業所全体の7割が女性の職場であり、常に先頭になって活躍をしてもらっている。

➤ 現在の弊社の状況からみて(高齢のパート社員ばかり)今回のアンケートは役に立たない回答になっていると思う。女性が活躍することのできる社会の在り方を考えて行動していただきたい気持ちは強くある。企業全体、特にトップの考え方、上司の理解は不可欠なこと、その上で働き続けやすい支援をどんどん打ち出していきたいものである。

➤ 女性の職場ゆえ結婚、妊娠、出産等への理解、制度等充実しており恵まれている。が、そのことにあぐらをかかず、感謝しつつ、事業所の発展等に還元して欲しい。

➤ 特に育児や介護については外部機関の受入体制の整備が最重要と思われるので、湯沢市の全面的な強化対策を期待する。

➤ 女性が負担にならないように、休日・夜間・病児保育等、取り組む必要があると思う。

➤ もともと女性の比率が高い職種なので現状の配慮を継続していくことが、変わらず無理なく就労できることにつながると思う。

➤ 法人とはいえ個人経営であり、少人数での営業のため回答に該当しないところもあった。このアンケートが少しでも参考になれば良いが。

➤ 男性の積極的な家事への参加や子育てへの理解が必要。男は仕事、女は家庭を守るなんて考え方は払拭し、男女が同じ立場で社会的、経済的な地位を確立する必要があると思う。男性の理解、考え方の転換が不可欠。

➤ 小売業者のため、あまり(女性従業員は62歳)考えていない。

➤ 社会全体が女性だから男性だからという性的役割分担(身体能力的なものはどうしようもないが)にこだわらなくなってくれば能力意欲のある女性は社会で活躍できると思うし、それが当たり前の社会になれば働きやすい環境の整備も進むと思う。家庭、地域、職場でも一部の人はまだまだ昔ながらの性的役割分担を求めてくるが、若い世代はそうでもなくなっているようなので今はできる範囲で働きやすい環境づくりに努めたいと思う。

➤ 当方は女性の職場であるため、職場と家庭の仕事を両立させることがいかに大変か身に染みてわかる。女性は必ず育児と介護という大きな仕事を背負わなければならない宿命にあるので、せめてその時期はどこの職場でも育児休暇・介護休暇というものを充実させ使えるようにしてほしい。例えば、育児休暇は1~2年という期間に定めて仕事を忘れて子育てが出来るような環境づくりが必要だと思う。復職してプラスとなる面が多いと思うが…。



湯沢市協働事業推進課 協働のまちづくり班  
〒012-8501 秋田県湯沢市佐竹町1番1号  
TEL 0183-55-8249 FAX 0183-73-2117  
E-mail [kyodo@city.yuzawa.lg.jp](mailto:kyodo@city.yuzawa.lg.jp)  
市ホームページ <http://www.city-yuzawa.jp/>