
[REPORT]

令和6年度
女性の活躍推進に関するアンケート
報告書

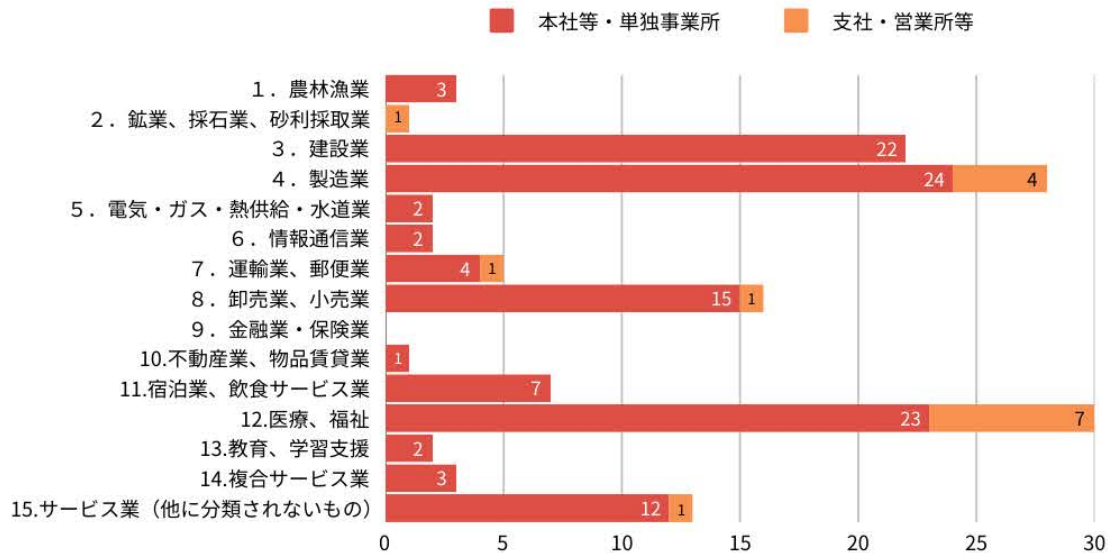
秋田朝日放送株式会社
2025年1月31日

—INDEX—

- 02 湯沢市 事業所基本データ
- 03 湯沢市 アンケート集計レポート
- 17 羽後町 事業所基本データ
- 18 羽後町 アンケート集計レポート

令和6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 412事業所
2. アンケート回答事業所数 135事業所（回答率：32.77%）
2. アンケート集計結果

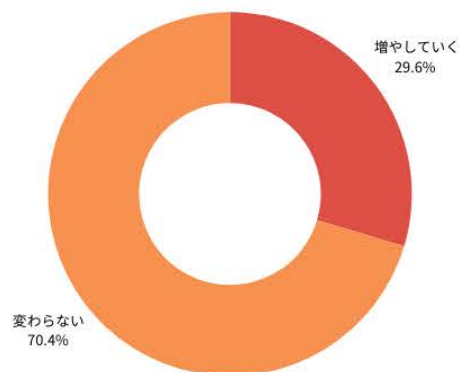


	男性	女性	計
全従業員数（人）	2,629	3,059	5,688
管理職人数（人）	461	166	627
非正規従業員（人）	411	988	1,399
平均年齢	46.6	46.3	46.5
平均勤続年数	14.9	14.5	14.7

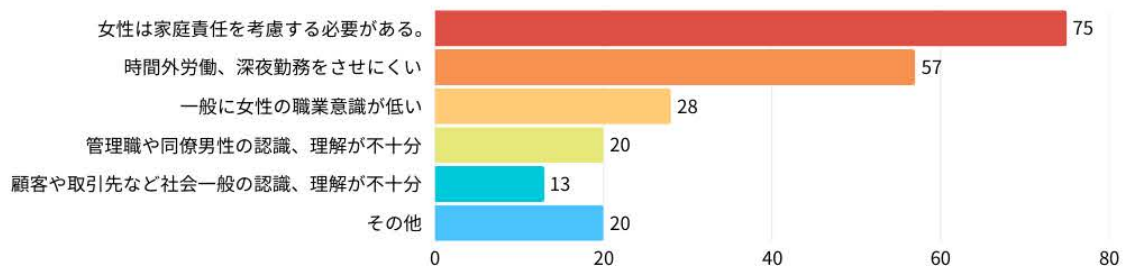
- 全従業員のうちの女性の割合・・・54%（5,688人中3,059人）
- 全管理職のうちの女性の割合・・・26%（627人中166人）
- 女性管理職がない事業所の割合・・・40%（135事業所中54事業所）

【問1】 女性従業員の比率を高めることについてどのように考えていますか。

	選択肢	事業所数
1	増やしていく	40
2	変わらない	95
3	減らしていく	0



【問2】 女性の活躍を進める上でどのような問題があると思いますか。（複数回答可）



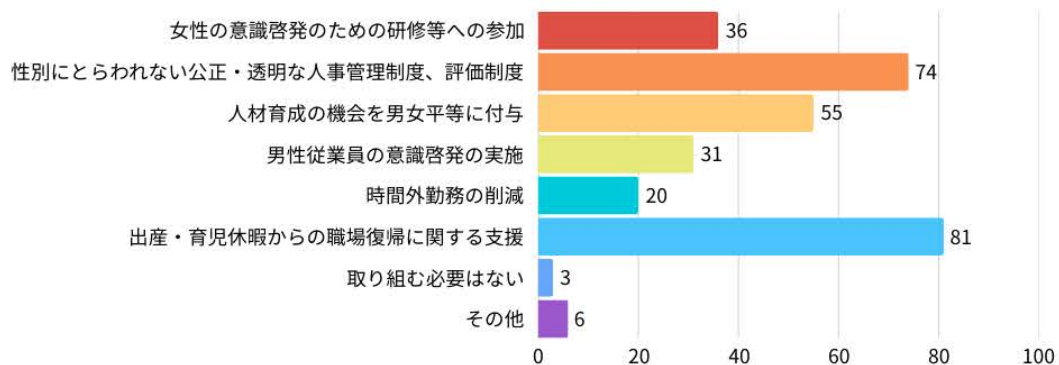
【問2-2】 問2で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・家庭の役割を男性が女性と同じにすることがスタートライン
- ・応募者がいない
- ・妊娠出産等特有の理由と田舎の慣習意識
- ・男女の体力差 ・体力
- ・問題だと思っていませんが子育てなどで時間が取られることはあります。皆でカバーし合っていくべきだと思います。
- ・子育て、介護などは女性がすべきという男性の意識改革
- ・子どもの世話や介護、家事など負担が多い

▶ memo

全体の3割近くは今後も女性の比率を高める意向がある。一方で、女性活躍推進において55%程度の企業が「女性は家庭責任を考慮する必要がある」という意見を持つなど、まだ女性に対する理解が進んでいない現状がうかがえる。

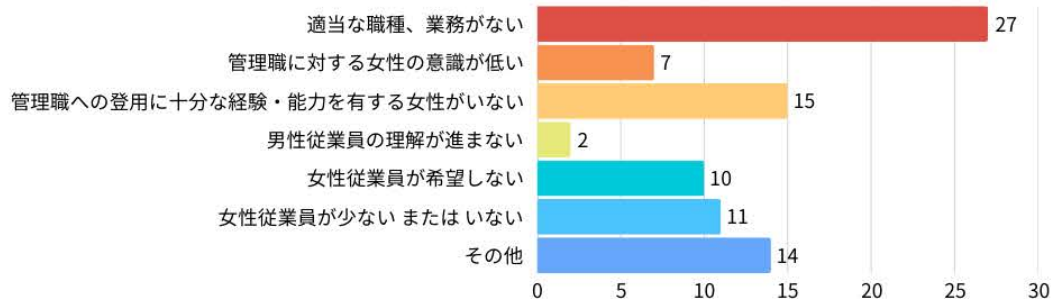
【問3】 女性が能力を発揮するにあたって、どのような取組が必要だと思いますか。（複数回答可）



【問3-2】 問3で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・家族からの協力 ・男性の意識と行動
- ・体力・家庭環境・仕事内容を熟慮しての配属。時間外だけでなく突発的な早退・休みに対しての寛容な会社（社会）づくり。
- ・現在の社会状況により能力は発揮できていると感じる。
- ・子育ては社会全体でするものだからということを早くから教育することが大事だと思う。
- ・社会に余裕がなくなり、そのしわよせが子供に行きます。

【問4】 女性管理職の人数が0人と回答された事業所にお尋ねします。その理由は何ですか。（複数回答可）



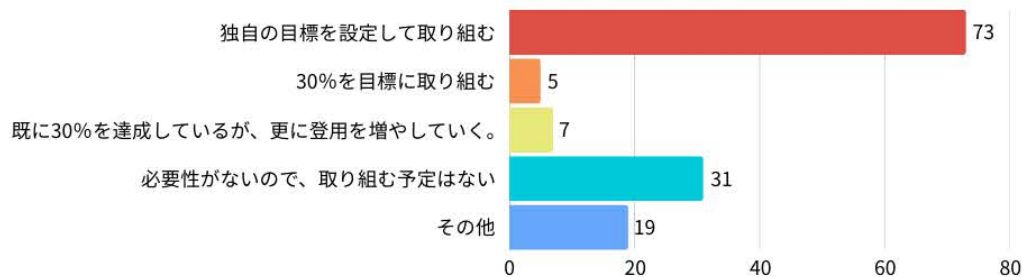
【問4-2】 問4で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・会社が小さく社長以外の管理職がない
- ・管理職がない

▶ memo

人事評価や人材育成などにおいて、男女での差があることを感じている割合が高い。
また、女性の管理職がいらない企業では、その理由を「適当な職種、業務がない」としており、女性に任せられないという考えが根付いているように見受けられる。

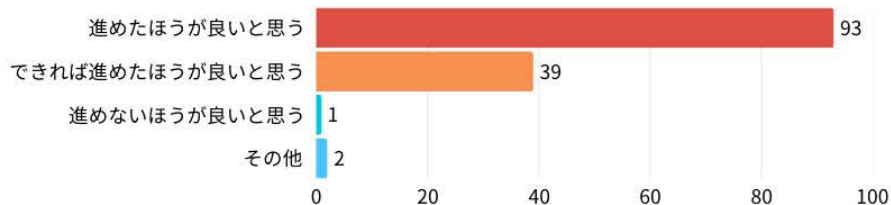
【問5】 今後、女性管理職の登用についてどのように取り組みますか。



【問5-2】 問5で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・意欲、能力があれば登用する。 ・管理職のポストがない
- ・そもそもの女性従業員は一人しかいないのだがすでに管理職である
- ・進んでは取り組まないが女性入社の機会あれば、その時に十分に協議・考慮していく。
- ・女性の多い職場環境もあるが6割の管理職が女性。性別で登用を考えたことはない
- ・本人次第 ・ポストが無い（少人数のため） ・本社が決めるため回答不可
- ・適当な管理職がありません。 ・少人数なので必要としていない
- ・管理職について、男性・女性の隔たりがない ・特に男性女性の登用意識はない

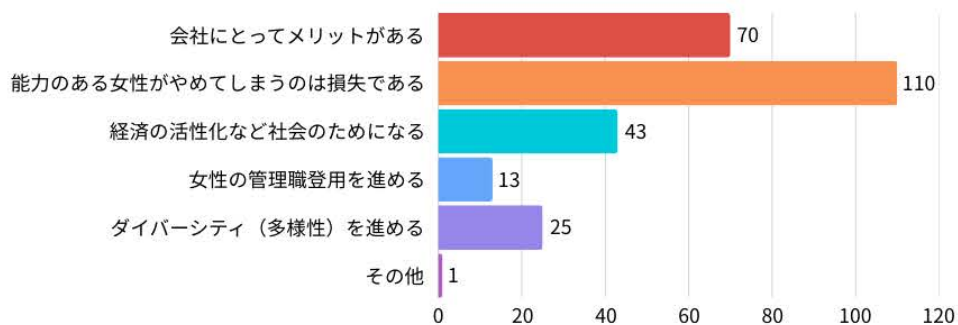
【問6】 結婚、妊娠、出産等に関わりなく、女性の就業継続を推進することについてどう思いますか。



【問6-2】 問6で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・本人がの望むかどうか
- ・女性がライフイベントを経ても就業継続することは理想である。しかし、女性特有のホルモンバランスの乱れや生理等の影響が事業遂行に大きな影響を与えることもあるので一概に経営者が推進・抑制を判断できず慎重にならざるを得ない。

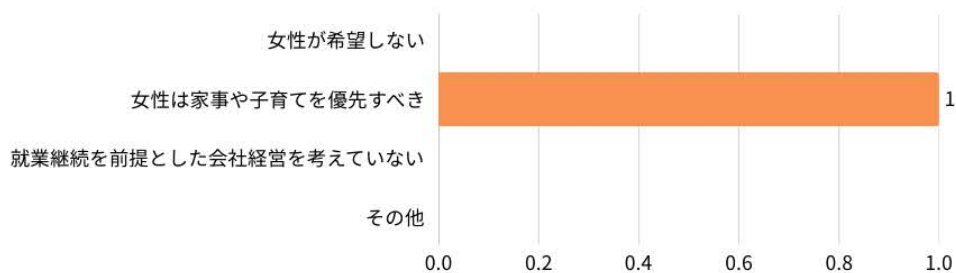
【問7】 問6で、「進めたほうが良い」又は「できれば進めたほうが良い」と回答された事業所にお尋ねします。その理由は何ですか。（複数回答可）



【問7-2】 問7で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

・人口減少、人手不足の大切な担い手として。

【問8】 問6で「進めないほうが良い」と回答された事業所におたずねします。その理由は何ですか。（複数回答可）



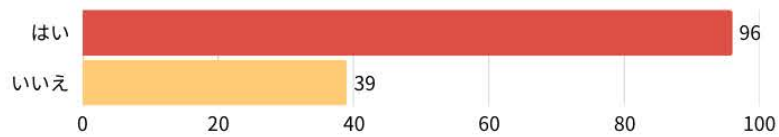
【問8-2】 問8で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

該当なし

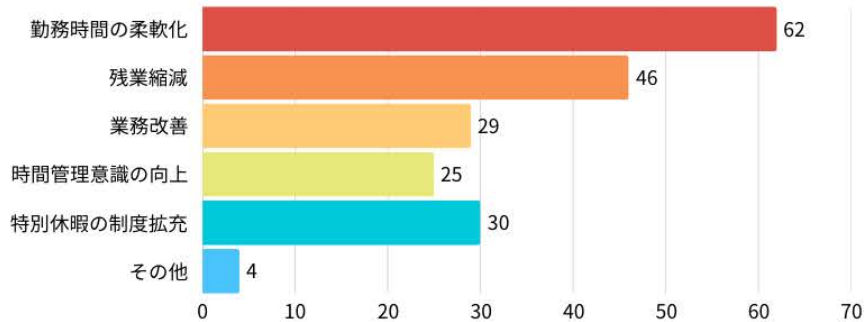
▶ memo

6割以上の企業が、管理職に女性を登用していくことを前向きに考えている。また、結婚、妊娠、出産などにかかわらず、女性の就業継続を推進することについては、98%程度が進めたほうが良いと考えていることがわかった。

【問9】 ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取組をしていますか。



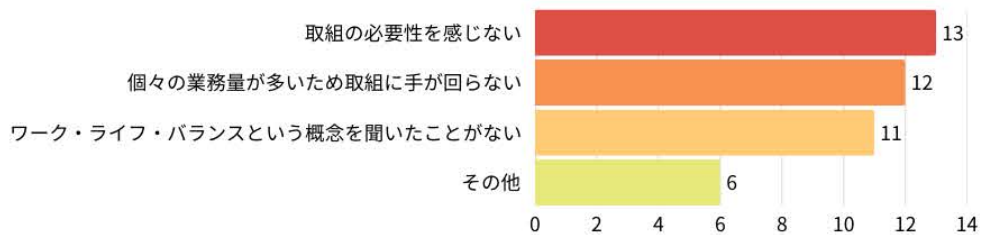
【問10】 問9で「はい」と回答した事業所におたずねします。
どのような取組をしていますか。（複数回答可）



【問10-2】 問10で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・男女とも家庭の事情や家族の行事優先とその支援を行っている。
- ・何でも話しやすい相談しやすい職場・雰囲気づくり。
- ・年次有給休暇を、半日単位もしくは時間単位での取得も可能。

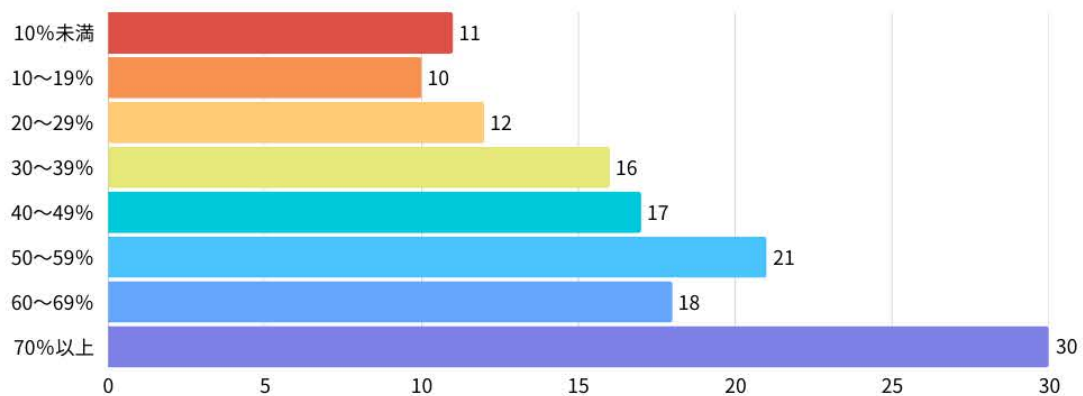
【問11】 問9で「いいえ」と回答した事業所におたずねします。その理由は何ですか。
（複数回答可）



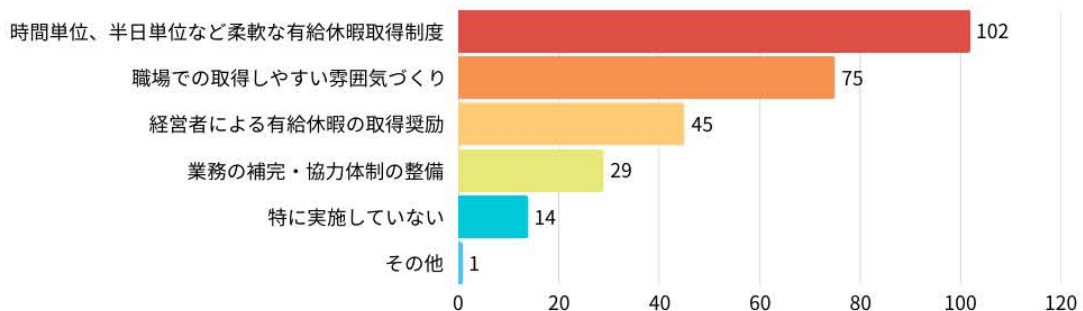
【問11-2】 問11で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・有資格の仕事のため
- ・その時々話合って物事決めているため。

【問12】 年間の有給休暇の取得率は事業所全体でどのくらいですか。



【問13】 有給休暇の取得を促進するためにどのような取組をしていますか。（複数回答可）



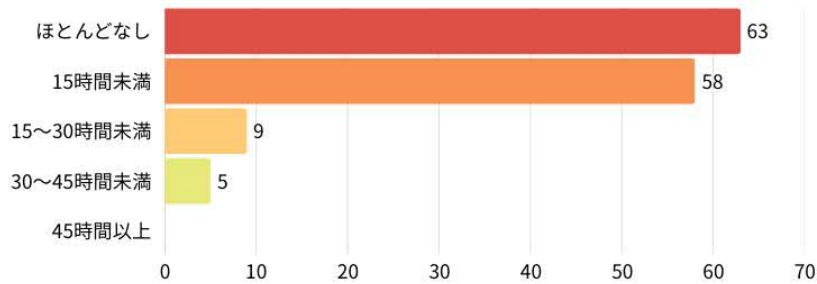
【問13-2】 問13で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

・有休をとりやすいのだが代わりの従業員が少なく工期もあり有給の消化が少ない

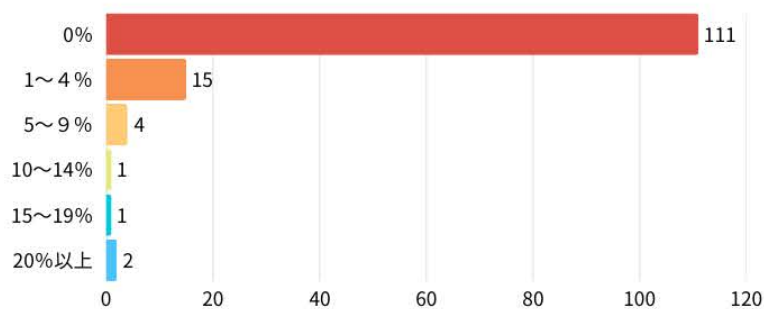
▶ memo

7割以上の企業が、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる。柔軟な勤務時間の調整に取り組んでいる事業所が多い。また、有給の消化率も70%以上のところが最も多く、柔軟な有給休暇の取得制度を実施している事業者は75%以上となった。

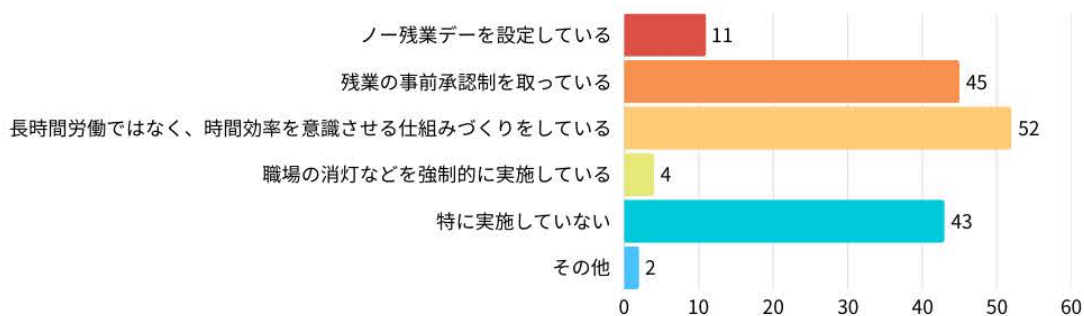
【問14】 令和 6 年 7 月 1 カ月間の従業員の平均的な残業時間は何時間ですか。



【問15】 4 5 時間以上残業をしている従業員は、全従業員の何%に当たりますか。



【問16】 残業を削減するために取り組んでいることはありますか。（複数回答可）



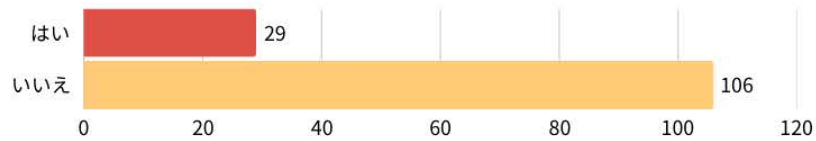
【問16-2】 問16で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

・ 基本的に残業はしないように努めている ・ 残業はない

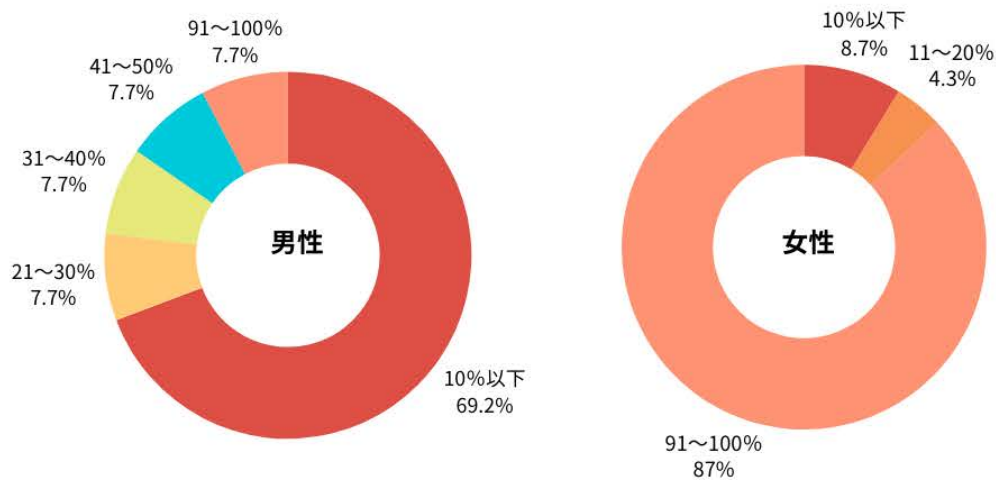
▶ memo

約 9 割が残業 15 時間未満であり、45 時間以上残業をしている従業員が 5 % 以下の企業も同様に約 9 割。全体的に残業を削減する取組を行い、実際に削減されている企業が多い。

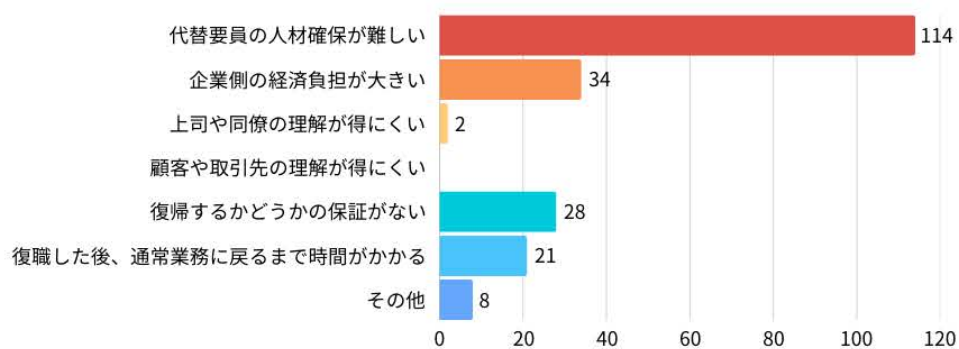
【問17】 令和5年度に育児休業制度の対象となる従業員はいましたか。



【問17】 育児休業の対象となる従業員の取得率



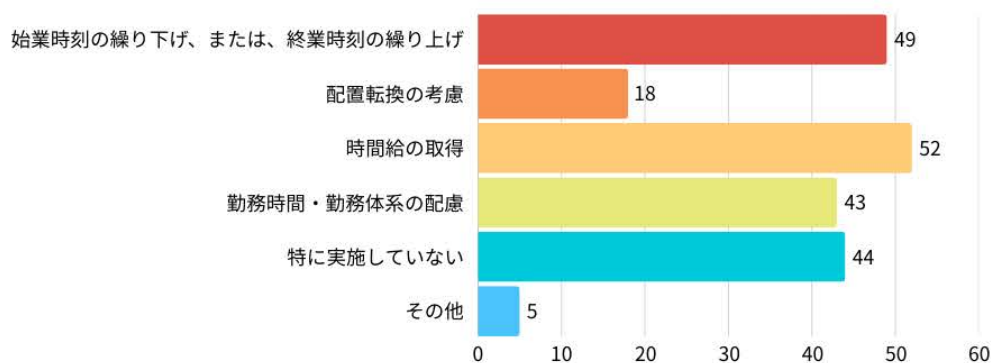
【問18】 育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。（複数回答可）



【問18-2】 問18で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・ 育児休業制度を利用する年代がない。
- ・ まずその前に婚活、結婚！（独身男性が多い）
- ・ 課題なんて特にない。今まで通り働いてくれたらOK。
- ・ 休業時間の設定（本人と会社側の意識）
- ・ 特になし

【問19】 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）



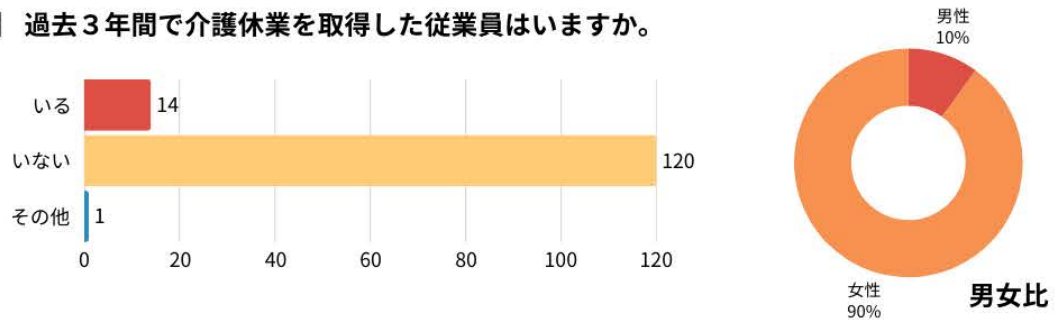
【問19-2】 問19で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・社員の都合を優先するが代わりの社員がいないことで社員自身が悩んでいる
- ・18歳以下の子供がいる従業員への子供手当(扶養関係なく毎月支給)

▶ memo

女性の育児休業は91～100%である企業が全体の9割近くに達しているが、男性においては10%以下の企業が70%近くにのぼる。育児休業について柔軟に対応している企業が多いが、一方で休業時の代替要員の人材確保の問題や、企業の経済的負担が大きいことを不満に感じている意見も多い。

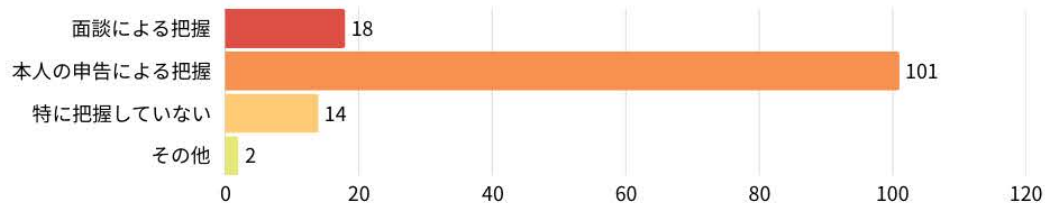
【問20】 過去3年間で介護休業を取得した従業員はいますか。



問20で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

回答なし

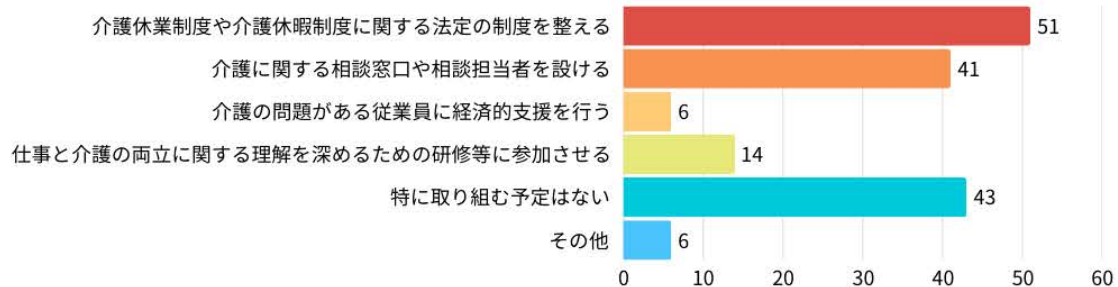
【問21】 介護の問題を抱えている従業員の把握はどうしていますか。



問21で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

・本人の要望を受け入れている。介護はその人によって違うと思うので時間休休日は本人の希望に合わせる。

【問22】 仕事と介護の両立を目的として、現在取り組んでいることや今後取り組みたいと考えていることはありますか。（複数回答可）



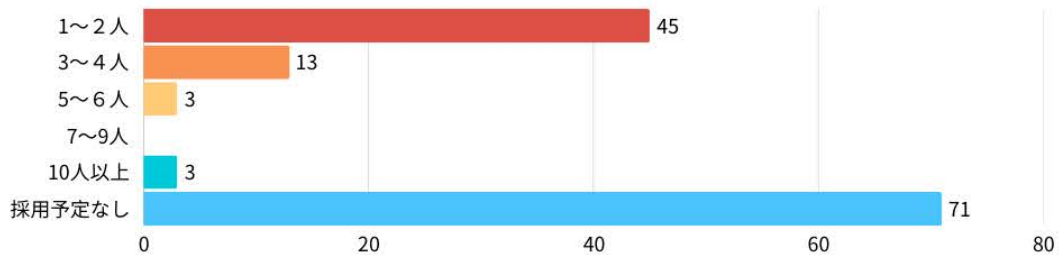
問22で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・介護に関する問題に対し社員は家族と考え情報や休暇等支援し社員全員で協力している
- ・本人の要望を受け入れている。介護はその人によって違うと思うので時間休休日は本人の希望に合わせる。
- ・有給を使う
- ・面談により、介護休業の必要な人にどのような支援が必要か考えること。

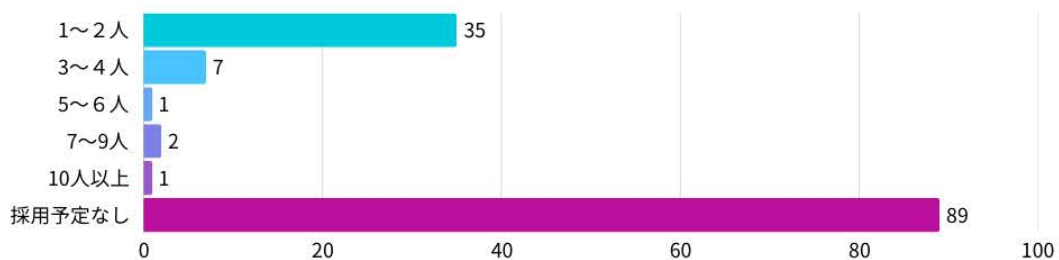
▶ memo

介護休業を取得した割合は10%程度。介護の問題を抱えている従業員の現状把握は本人の申告に任せていることが多いことがわかった。制度への取組意欲はあるが、一方「取り組む予定がない」という回答も30%程度あり、制度化する意思がない企業もいることがわかった。

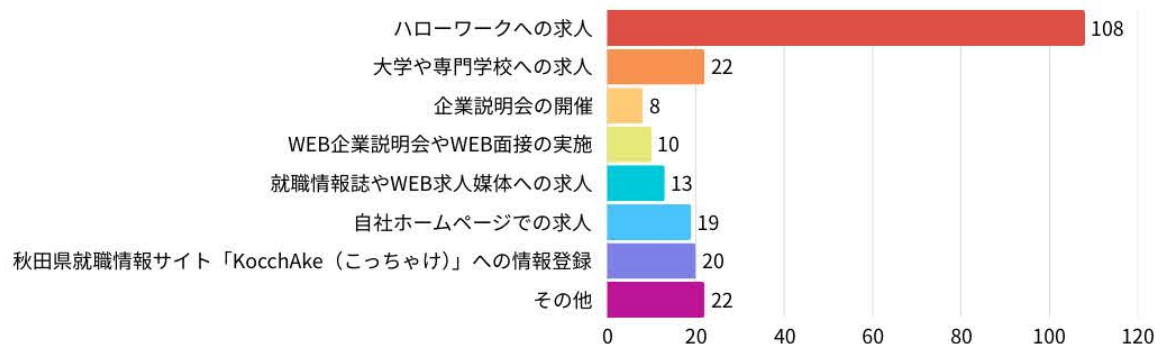
【問23】 採用者・求人の状況について令和7年度の新卒採用予定の求人数をお知らせください。



【問24】 問23のうち大学、大学院、短大、専門学校の新卒採用の求人数をお知らせください。



【問25】 大学等新卒者の募集活動や人材確保はどのような方法で行っていますか。(複数回答可)



問25で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・採用予定なし
- ・過疎地であり人材が少なく現場作業の建設への希望者がいない。ハローワークで採用した人はすぐにやめてしまうので信用できず自ら目指している人を常に求めている。
- ・知り合いからの紹介 ・求人サイトへ申し込み ・民間就活サイトを活用

▶ memo

47%程度の企業が、令和7年度に新卒を採用することがわかった。ハローワークを活用し募集活動をしているところが多い一方、大学や専門学校への求人や、県の就職情報サイトなどの活用率が低いことがうかがえる。

【問26】 大学等新卒者の求人をする上で、どのような課題があると思いますか。（自由記述）

- ・技術系職員の人材確保に苦慮している
- ・首都圏との賃金格差が大きい。
- ・過疎地であり大学等で都市部に出た人はなかなか来てくれない。賃金的にも都会には対抗できない。大きな社会の流れの中で個々の努力で解決できない問題が多すぎる。また建設関係は職種的に避けられているようだ。
- ・秋田市と比較して地域的にハンディがある 帰ってきて就職する人がいない
- ・新卒者は基本的なスキルや知識が不足していたり、理想と現実乖離が見られることがあるため、その部分を埋めるための研修や育成に時間と費用がかかるという課題がある
- ・資格取得者の応募が都市部に集中し、応募が少ない。（選択の幅が制限される）
- ・新卒者が地元就職したいと思うような環境になっていないと思われます。
- ・給与
- ・当社のような小規模な工事会社の魅力を感じてもらえない
- ・大卒はこんな小さな会社目もくれないと思う。魅力をもっと伝えることができれば。水は生きていくうえで大事なコト。その必要性をもっと伝えればいいなと切に願っています。
- ・土日祝が休みとならないシフト制のために、求人をしても応募者が少ない。
- ・新卒者を育てるほど人員に余裕がない・・・
- ・最低限の資格は必要とするが、学歴よりも人間性を重要視している
- ・地元に帰ってくる人がほとんどいない→東京・仙台等に勤務希望が多い
- ・本社対応のため回答不可
- ・想像している社会人像と、実際働いてみたときのギャップが離職に繋がる可能性があるため、ギャップを埋めるための対策が必要
- ・新卒者は経験不足のため、現場ではなかなか難しい。中途採用のケースがほとんどです。
- ・地元で名の知れた企業以外は難しいと思います。中途採用（ハローワーク）から、優秀な方来てくれます。
- ・採用経験がなく思いつかない
- ・大卒はお給料が高いので小さい事業所では就業は難しいと思う。
- ・OJTだけでなく、キャリア形式上のコミュニケーションであったり、個別の問題解決を支援できる人材の確保
- ・実際に現場での作業がそのまま経験値となる業種（福祉・介護系）の企業側としては初任給の高い大学新卒者に対する積極的な雇用意欲があまり湧かないのではないかと？

【問27】 事業所において女性の活躍を推進するに当たっての思いやアイデア等ありましたら、ご自由に記入ください。

- ・ 育休復帰後の女性のサポート→小児科併設の保育園（診察の付き添い含む）、病後児保育の受け入れ拡充（時間延長）。
 - ・ 根板金工事は採寸、技術、見積もり計算等仕事自体厳しいうえ天気に関係なく外の仕事である。その仕事を理解できなくては管理職はできない。男女を問わず技術を取得するため過去何度も職業訓練校に行かせ支援しましたが効果なく辞めていきました。残業も少なく日祝日は休み、土曜は隔週で休みにしています。家庭の事情にも協力しパワハラもないです。個々の会社ができる範囲で努力してありますがこれ以上できる企業努力の方法がわかりません。活躍したい女性は基本過疎地には来ません。そして田舎にいる女性は目立つのを嫌います。女性の意識改革と地方改革は同じ問題です。大きな力で地方の再生と女性の活躍できる社会を実現してほしいです。
 - ・ 女性活躍という特定の枠組みを設けることについては、個人的には慎重な立場を取っている。すべての従業員が性別に関係なく平等に評価され、活躍できる環境を整えることが重要だと考える。そのため、性別に関わらず、個々の能力や成果に基づいた支援や評価制度の導入を推進していく。
 - ・ 特に年配男性の自覚されていない『〇〇ハラ』等、世代間意識のズレの意識的な取り組みが必要。
 - ・ 企業が女性社員を雇用する場合に各種負担となる部分があれば行政の援助が必要
 - ・ 育児も家庭責任も女性だけが問題でしょうか。子育て世代が仕事をするうえで家族のサポートはもちろん、会社の理解が必要なのは男性に対しても一緒。古い考え方を捨て、男女関係なく、働きやすい社会になってほしい。
- 活躍に男女差はないと感じている。男女配慮が必要な場面はそれぞれある。
- ・ 男尊女卑的な思考が根強い。経営者の意識を変えていくことは非常に厳しい。多大な労力が必要。
 - ・ 男性ほど力もなく、重い物を持ち上げるのも大変。そこはやはり苦勞する所。一緒にいる現場の人には理解してほしい。男社会だからこその女性の視点は必要なコトなんじゃないかと思う。協力！
 - ・ 仕事を覚えた頃に結婚、出産等で退職されるのが残念です。保育、学童の充実が必要。
 - ・ 性別、年齢などで差別する事のない、働きやすい職場環境を目指したい
 - ・ 性別を意識して仕事をしていないので「女性活躍」にこだわることで自体差別のように感じる。
 - ・ 女性特有の体調不良等もあるため、休暇をとりやすいよう男性が受けられるセミナー（理解が深められるような）を開催してほしい〈次ページへ続く〉
 - ・ 継続的な雇用ではなく、フリーランスの活用などを検討すればよいのではと思います。

【問27】 事業所において女性の活躍を推進するに当たっての思いやアイデア等ありましたら、ご自由に記入ください。

・女が社会に出るほど、社会は余裕がなくなります。田舎では難しいと思いますが、一馬力で食べられる世が幸せは多くなると思います。「女を幸せにしない、男女共同参画社会」という本をお目通し頂けましたら幸いです。(私は子育て中の働く女です)

女性と男性では出産する、しないの違いがある。必ずしも働いて管理職に就くことが良いこととは思わない。子育ても女性の活躍と認識している。本人が自由に選べるのが民主主義だと思う。

・仕事をしっかり覚える(2~3年はかかります)簡単にやめないでください。

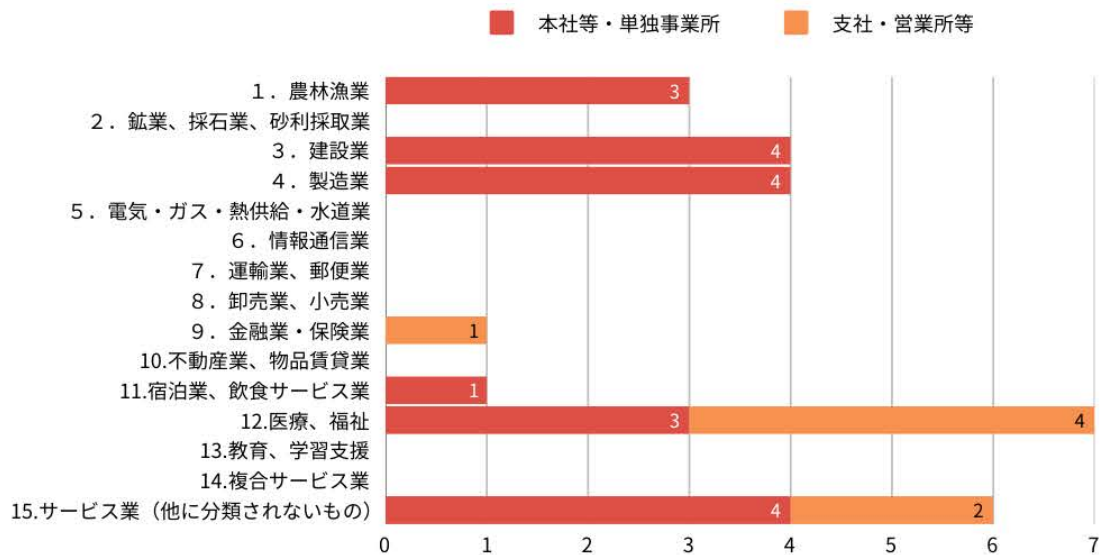
・数字に表れない気づきや心のケア、サポートなど女性の方が優れていると感じる事を評価できる仕組みがあるといい

・そもそも女性の職場なので、すでに活躍してもらっていると思う。家事による負担が大きいので、周りの協力や子育て、介護の時間の確保を考えることだと思います。

・事業所は女性の比率が高く、女性の就業や管理職の登用も必然的に増えていく傾向にあります。女性はライフステージの中で出産・育児等の家庭責任と仕事のライフワークバランスを考える時期があることから、両立する手立てを職場と向き合い、一方的ではなく折り合いをつけられることが重要と思います。男女ともに意識啓発の研修をする、また、ロールモデルがあると就業意識の向上や安心して働ける職場になると思います。

令和6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 89事業所
 2. アンケート回答事業所数 26事業所（回答率：29.21%）
 2. アンケート集計結果

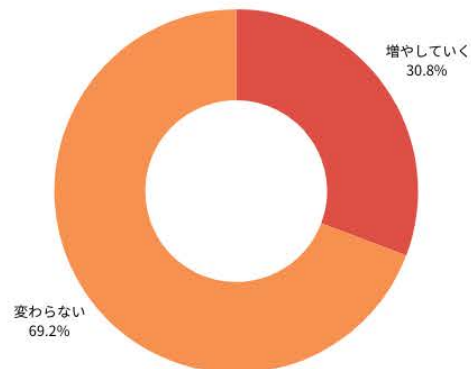


	男性	女性	計
全従業員数（人）	556	596	1,152
管理職人数（人）	64	28	92
非正規従業員（人）	96	203	299
平均年齢	39.4	40	39.7
平均勤続年数	12	11.8	11.9

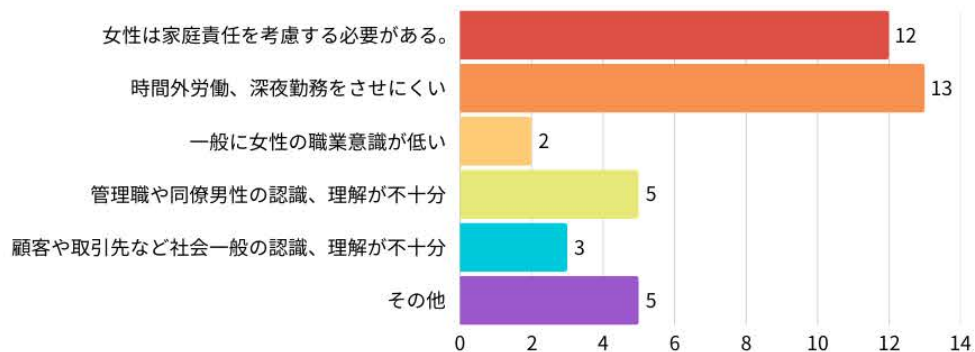
- 全従業員のうちの女性の割合・・・52%（1,152人中596人）
- 全管理職のうちの女性の割合・・・30%（92人中28人）
- 女性管理職がない事業所の割合・・・54%（26事業所中14事業所）

【問1】 女性従業員の比率を高めることについてどのように考えていますか。

	選択肢	事業所数
1	増やしていく	8
2	変わらない	18
3	減らしていく	0



【問2】 女性の活躍を進める上でどのような問題があると思いますか。（複数回答可）



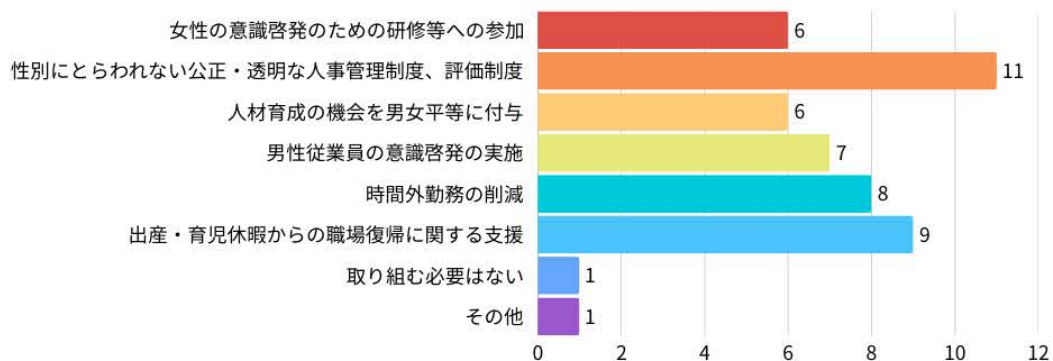
【問2-2】 問2で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・男性と比べて家事や育児など負うところが大きい。出世を望まない女性職員も少なくない。
- ・特に問題はない
- ・管理職等の登用に男女差はない。
- ・応募する人が少ない

▶ memo

女性従業員の比率を減らしていくという意向はまったくなかった。女性活躍推進における問題としては、時間外労働や深夜残業をさせにくいという意見が最も多かった。

【問3】 女性が能力を発揮するにあたって、どのような取組が必要だと思いますか。（複数回答可）



【問3-2】 問3で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

回答なし

【問4】 女性管理職の人数が0人と回答された事業所にお尋ねします。その理由は何ですか。（複数回答可）



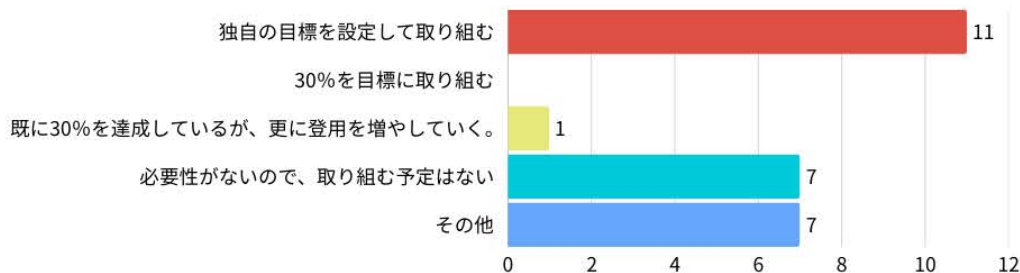
【問4-2】 問4で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

・町人事による

▶ memo

女性が能力を発揮するために必要な取組として「性別にとらわれない公正・透明な人事管理制度、評価制度」を挙げる事業所が多かった。また、女性管理職がない理由としては「適当な職種、業務がない」という理由を挙げており、今なお女性の職能への偏見があるように感じられる。

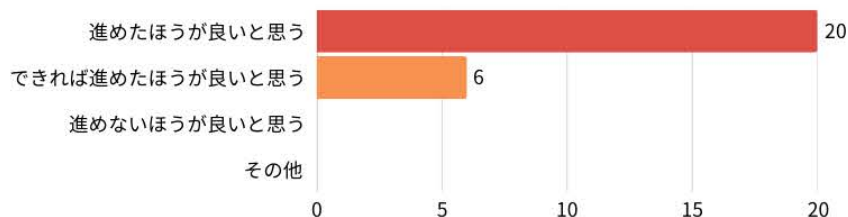
【問5】 今後、女性管理職の登用についてどのように取り組みますか。



【問5-2】 問5で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・男女問わず適材適所で登用していく。数値目標にはこだわらない。
- ・人事権がない
- ・本社の方針による。目標に向けて取り組むもの。
- ・男性女性関係なく、適任者がいる場合は率先的に任用していく。

【問6】 結婚、妊娠、出産等に関わりなく、女性の就業継続を推進することについてどう思いますか。



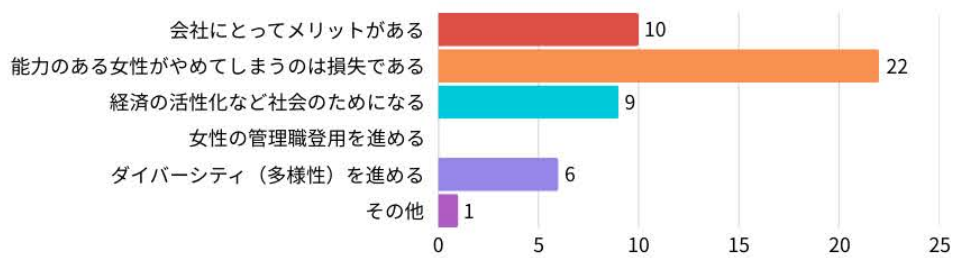
【問6-2】 問6で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

該当なし

▶ memo

女性管理職の登用について、46%程度が前向きに考えている。また「男女関係なく」という意見も見受けられた。女性の結婚、妊娠、出産に関わりなく、女性の就業継続を推進することについては、すべての事業者が進めた方が良いという意見だった。

【問7】 問6で、「進めたほうが良い」又は「できれば進めたほうが良い」と回答された事業所にお尋ねします。その理由は何ですか。（複数回答可）



【問7-2】 問7で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

人材不足が深刻

【問8】 問6で「進めないほうが良い」と回答された事業所におたずねします。その理由は何ですか。（複数回答可）



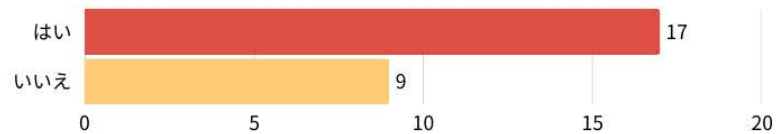
【問8-2】 問8で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

該当なし

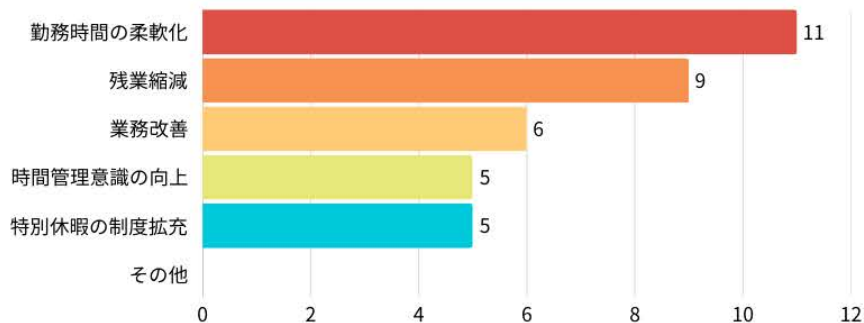
▶ memo

人材不足が深刻であり、能力のある女性が辞めてしまうのは損失だと感じている企業が85%ほどいることがわかる。前向きな意見が多く見受けられた。

【問9】 ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取組をしていますか。



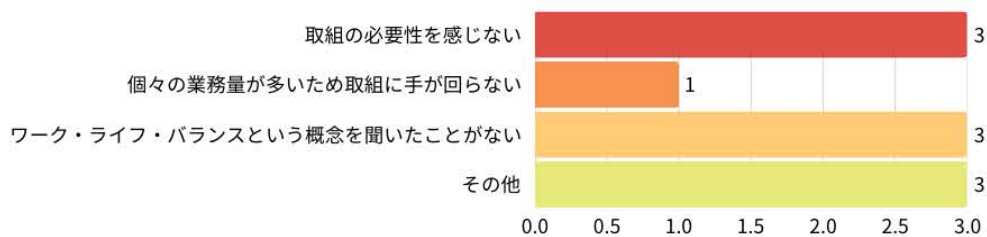
【問10】 問9で「はい」と回答した事業所におたずねします。
どのような取組をしていますか。(複数回答可)



【問10-2】 問10で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

該当なし

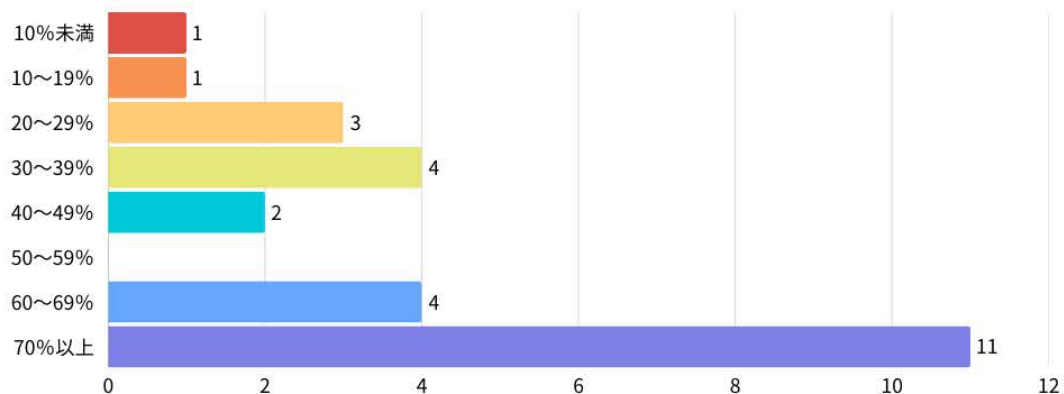
【問11】 問9で「いいえ」と回答した事業所におたずねします。その理由は何ですか。
(複数回答可)



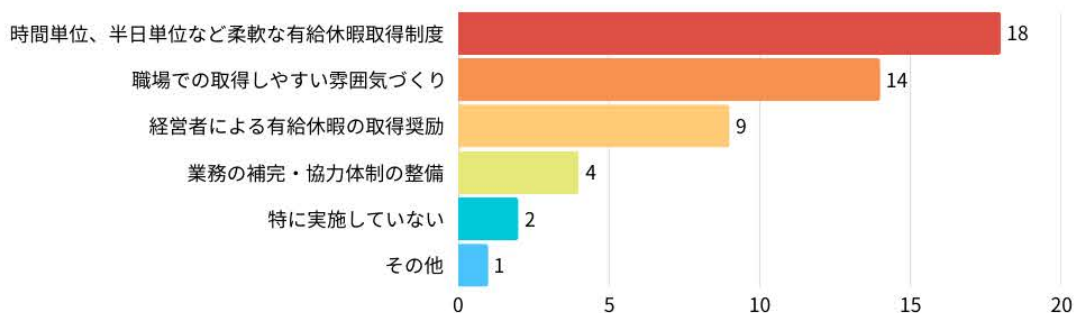
【問11-2】 問11で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・すでにバランスが取れている状態であるため。
- ・条例で定められていないため

【問12】 年間の有給休暇の取得率は事業所全体でどのくらいですか。



【問13】 有給休暇の取得を促進するためにどのような取組をしていますか。（複数回答可）



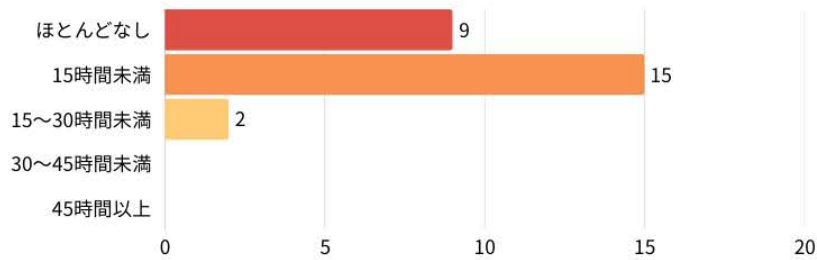
【問13-2】 問13で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

なし

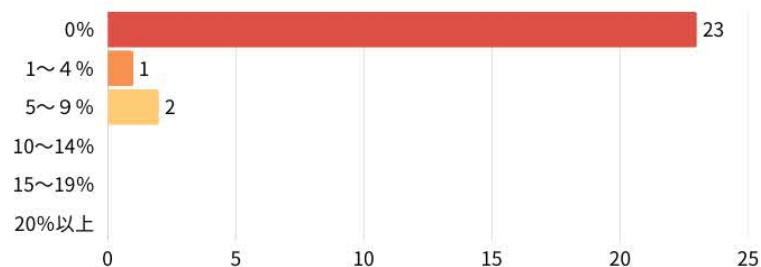
▶ memo

ワーク・ライフ・バランスについて、65%程度の企業が取り組んでいる。一方、有給取得率については、50%以下の企業が40%を超えている。

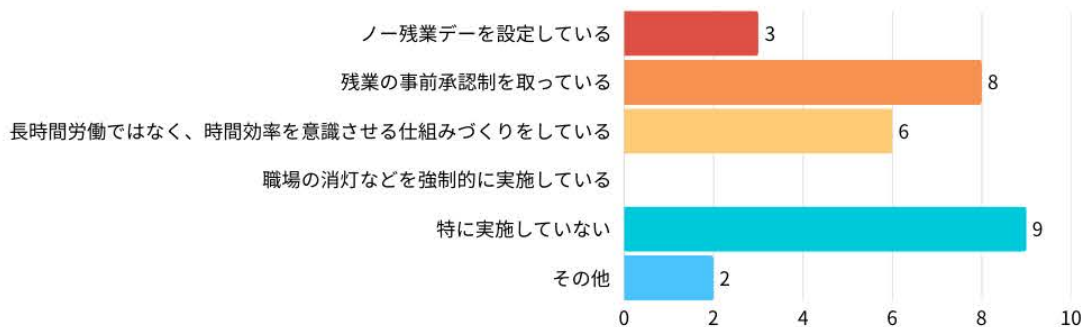
【問14】 令和6年7月1カ月間の従業員の平均的な残業時間は何時間ですか。



【問15】 45時間以上残業をしている従業員は、全従業員の何%に当たりますか。



【問16】 残業を削減するために取り組んでいることはありますか。（複数回答可）



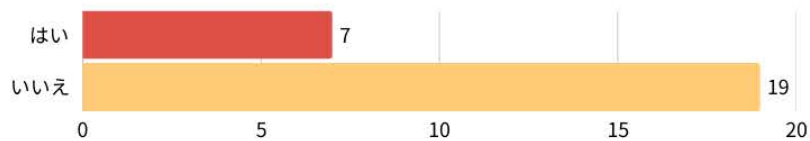
【問16-2】 問16で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

- ・ 就業時間をやむを得ず越えた時間は、その週に必ず消化する
- ・ 個人の残業時間をチェックして指導している

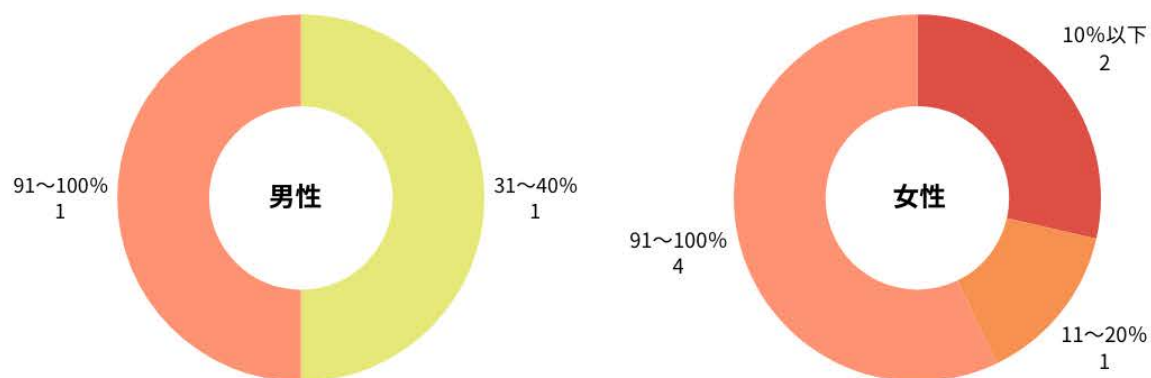
▶ memo

平均30時間以上の残業となった企業はなかった。だが、特に残業削減のための取組を実施していないと回答した企業が35%程度となっている。

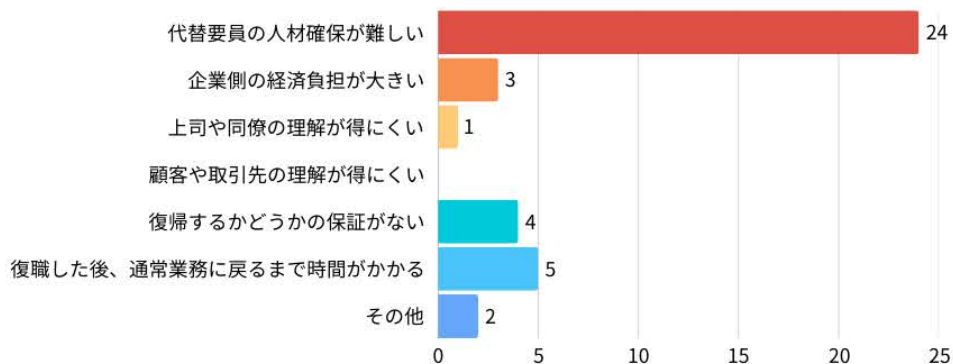
【問17】 令和5年度に育児休業制度の対象となる従業員はいましたか。



【問17】 育児休暇の対象となる従業員の取得率



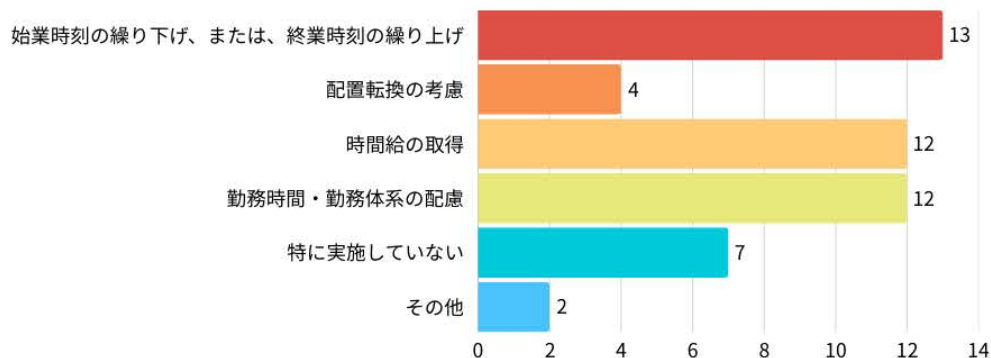
【問18】 育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。（複数回答可）



【問18-2】 問18で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

・アルバイトの活用

【問19】 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）



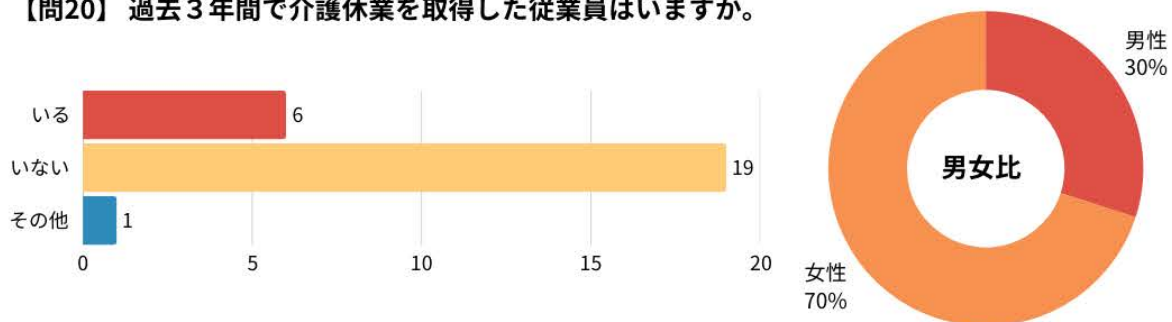
【問19-2】 問19で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

回答なし

▶ memo

育児休業制度を活用した男性もいることがわかった。また、独自の支援制度についても、柔軟な就業制度を設けて対応している。一方課題としては代替要員の人材確保が難しいとあり、人材不足の影響が垣間見える。

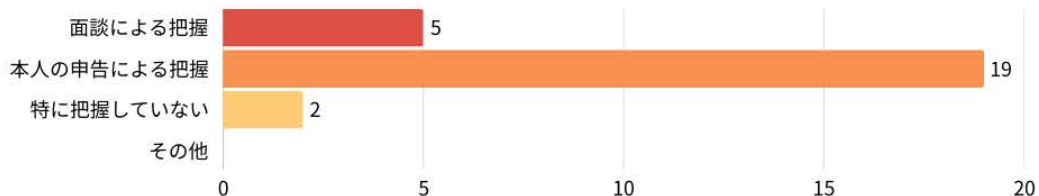
【問20】 過去3年間で介護休業を取得した従業員はいますか。



問20で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

回答なし

【問21】 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。



問21で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

該当なし

【問22】 仕事と介護の両立を目的として、現在取り組んでいることや今後取り組みたいと考えていることはありますか。(複数回答可)



問22で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

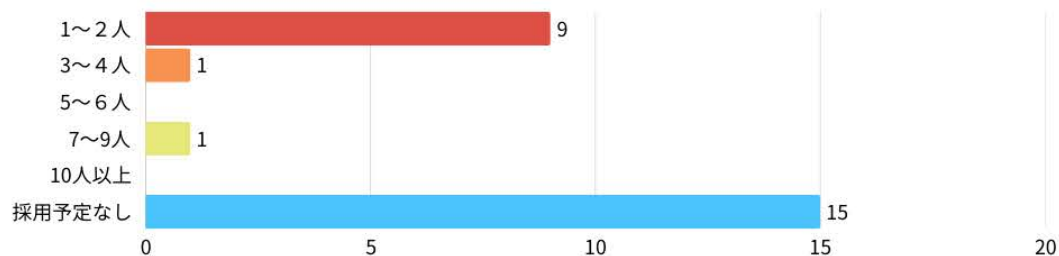
回答なし

▶ memo

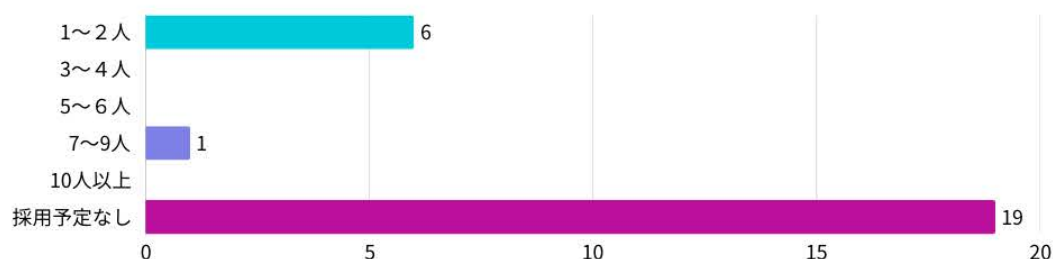
介護も女性の役割だと考えられている傾向がわかる。また、介護については本人からの申告によって把握している企業が多い。制度整備の意向を持っている企業もあるが、3割以上が取り組む予定がないと回答している。

羽後町

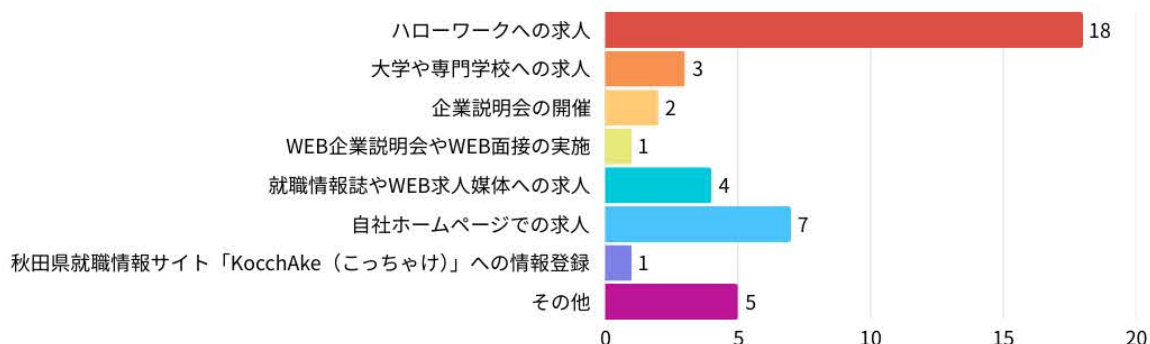
【問23】 採用者・求人の状況について令和7年度の新卒採用予定の求人数をお知らせください。



【問24】 問23のうち大学、大学院、短大、専門学校の新卒採用の求人数をお知らせください。



【問25】 大学等新卒者の募集活動や人材確保はどのような方法で行っていますか。(複数回答可)



問25で、「その他」を選択された方は詳しい内容をお聞かせください。

・町の求人票

▶ memo

半数以上の企業では新卒採用の予定がない。ハローワークへの求人を活用しているところが多く、まだまだ採用活動については取り組むべき課題が多いように見受けられる。

【問26】 大学等新卒者の求人をする上で、どのような課題があると思いますか。（自由記述）

- ・地域や事業所規模による初任給の格差
- ・大学卒でなければならないと考えておりません。従って課題はありません。
- ・若い人は転職ありきで入ってくるイメージ。雇いにくい。
- ・賃金かな

【問27】 事業所において女性の活躍を推進するに当たっての思いやアイデア等ありましたら、ご自由に記入ください。

- ・男女それぞれの特性や思考を生かしつつ、バランスの取れた世の中になればいいなと思います。
- ・女性職員は活躍しております。リーダーもおります。管理職になりやすい環境を作りたいと思う。
- ・企業の力だけではムリ。国・県・町等の支援が必要。
- ・社会全体でのしみくづくりを続けていくことだと思います。