
令和2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】

令和2年12月

湯沢市

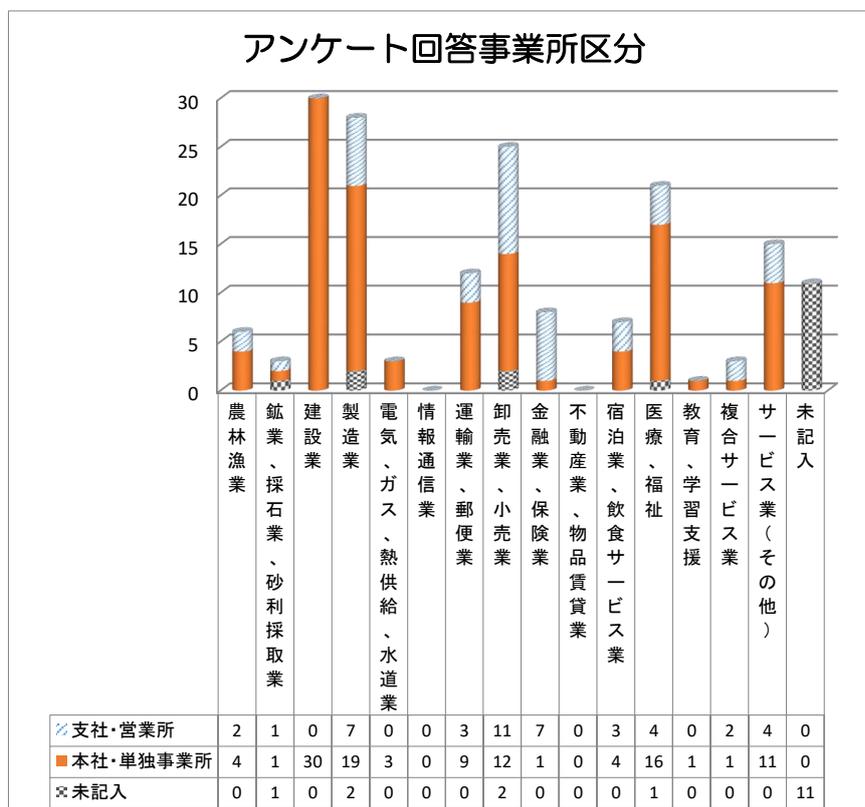
令和2年度 女性の活躍推進に関する事業所アンケート結果

1. アンケート送付事業所数 413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41.9%）

3. アンケート集計結果

(2020年8月実施)

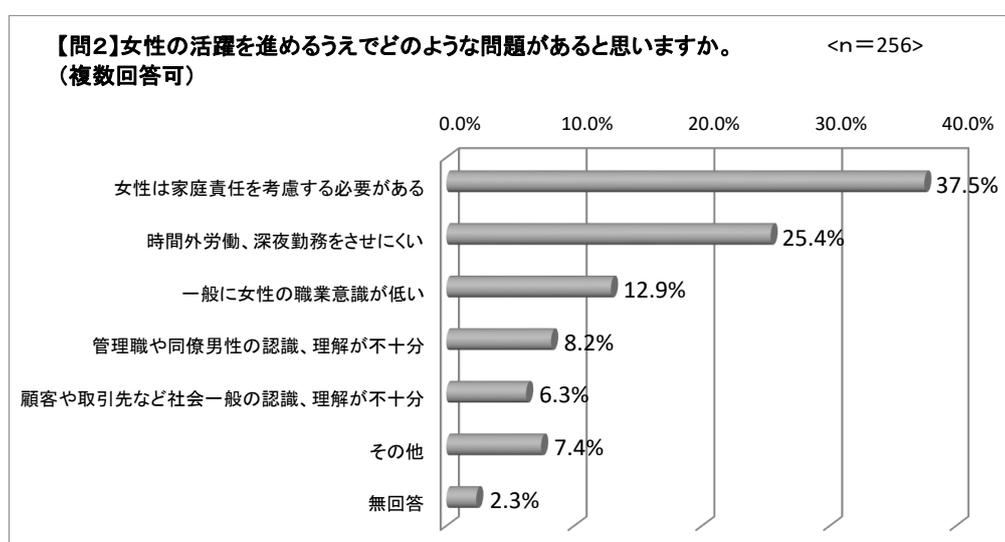
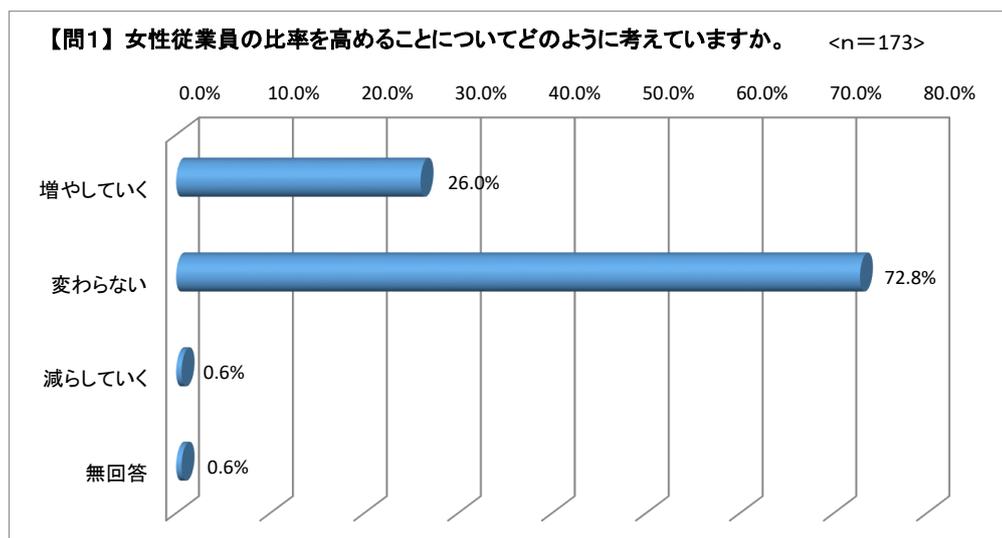


	男性	女性	計
全従業員数(人)	2,832	2,730	5,562
管理職人数(人)	525	153	678
非正規従業員(人)	309	893	1,202
平均年齢	47.3	42.4	44.9
平均勤続年数	15.8	14.6	15.2

- ・全従業員のうち女性の割合 49.1% (2,730/5,562人)
- ・管理職のうち女性の割合 22.6% (153/678人)
- ・女性管理職がない事業所の割合 54.3% (94/173事業所)

【集計結果の端数処理】

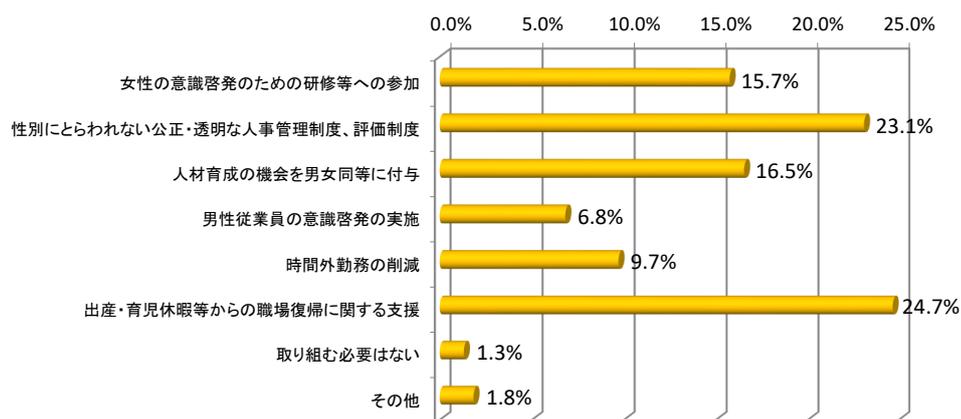
1. 回答比率は、小数点第2位以下を四捨五入して端数処理を行っているため、個別に積み上げたパーセントの合計が100%にならない場合があります。
2. 回答比率の分母となる回答数は、「n」として掲載しています。



【問2】その他

特に問題なし(女性だけの職場なので)
 一般的には女性に向かない業種とされる
 肉体労働の為
 女性の入社数が少ない
 職業意識が低い
 女性を別に扱うことがそもそも問題
 職場の子育て支援体制の確立が必要
 除雪や雪下ろしに参加させにくい
 業種の都合上
 女性であるから問題があるのではなく本人のやる気の問題。やれる人は問題点があっても難なくこなす。性別の問題ではない。
 身体的能力の格差
 地域性

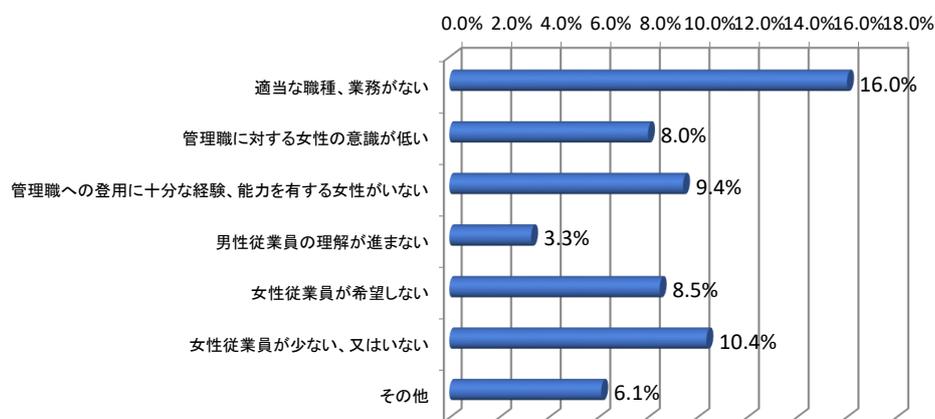
【問3】女性が能力を発揮するにあたって、どのような取り組みが必要だと思いますか。(複数回答可) <n=381>



【問3】その他

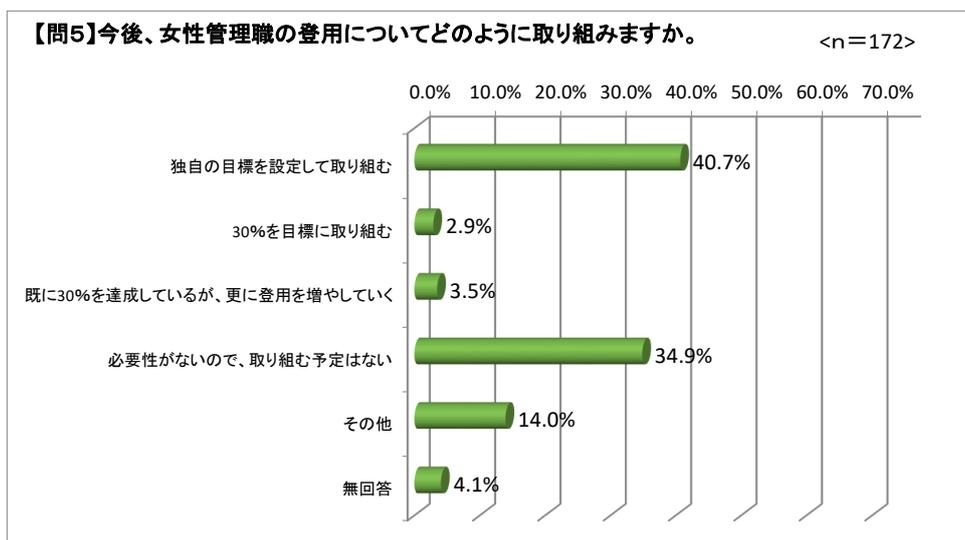
会社の業務に人的な余裕を取れる職場である必要がある
 すべて平等に扱うこと
 業種の都合上
 性差の違いによる能力をふまえた仕事の配置
 家事、育児を家族が分担すること
 その会社に合ったフレックスタイム制の導入など

【問4】女性管理職の人数が0人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) <n=212>



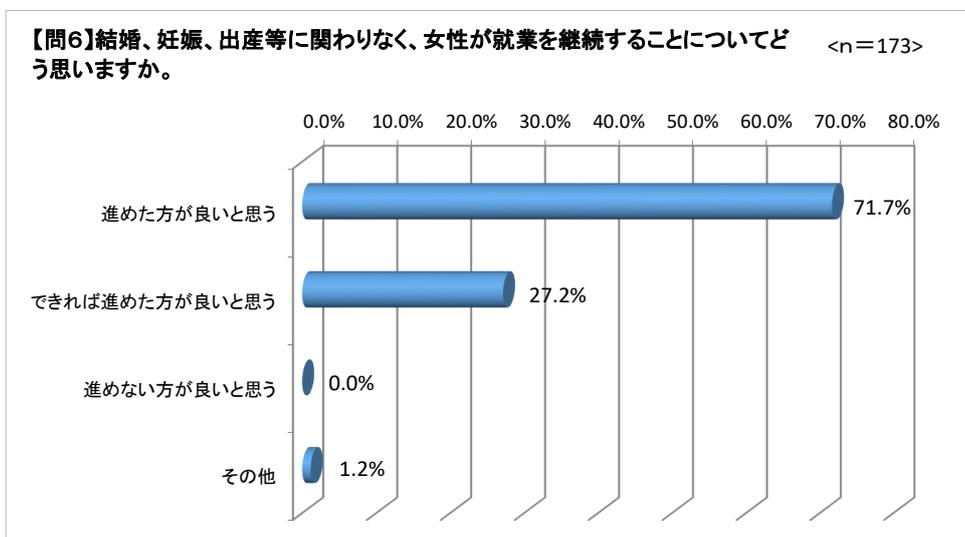
【問4】その他

家庭・子育て次に仕事で責任意識が低い
 年齢に対して職務内容が濃い
 他の支店にはいるが、たまたまうちにはいない
 管理職が無い
 一事業所の規模として管理職は1名、他事業所には女性管理職もいる
 会社全体ではなく女性管理職が増えている
 現在、若年層のみ
 本人事によるもの
 男も○



【問5】その他

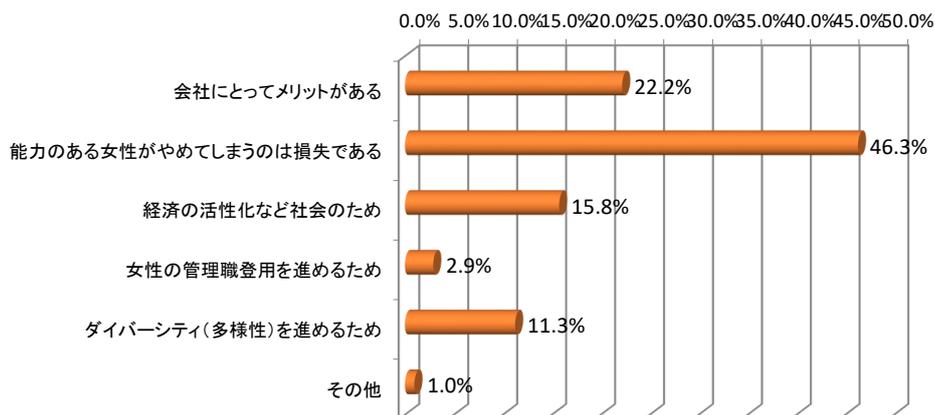
本社の目標にあわせて取り組むため
 男女問わず経験と実績による
 管理署は1名で女性になっている(もともと)
 希望があれば男女問わず平等に評価している
 本店人事
 今、現在も取り組んでいる
 性別に関係なく本人の能力を評価して登用する
 本社に一任
 事業所に権限はなく、本社決定事項となる
 業種的に女子が少なくない。そのままに若者が少なくない。若者が集まれば女子も増えると思う。
 女性社員の意識を高めること
 数字は関係ない、本人次第
 まずは、女性従業員比率を高めることから
 本社方針による
 店長に適した人材が女性であれば登用する
 作業工程で行ってみて、責任資格が生じる様であれば、生かしたい
 女性管理職だからと特別ほしいとは思わない。男女を問わず、やれる人を登用する。パーセンテージにこだわらない。
 現状を継続
 店側で判断できる案件ではない為、回答出来かねる
 希望する者がいれば積極的に取り組む
 特に意識する必要はなく、必要に応じて登用
 一部職種で男性管理職比率が高い。改善検討



【問6】その他

個人の考え方でよい
 女性の結婚・出産・育児はつきものなので、働きやすい環境を提供してやる必要がある。進める・進めないの問題ではない。

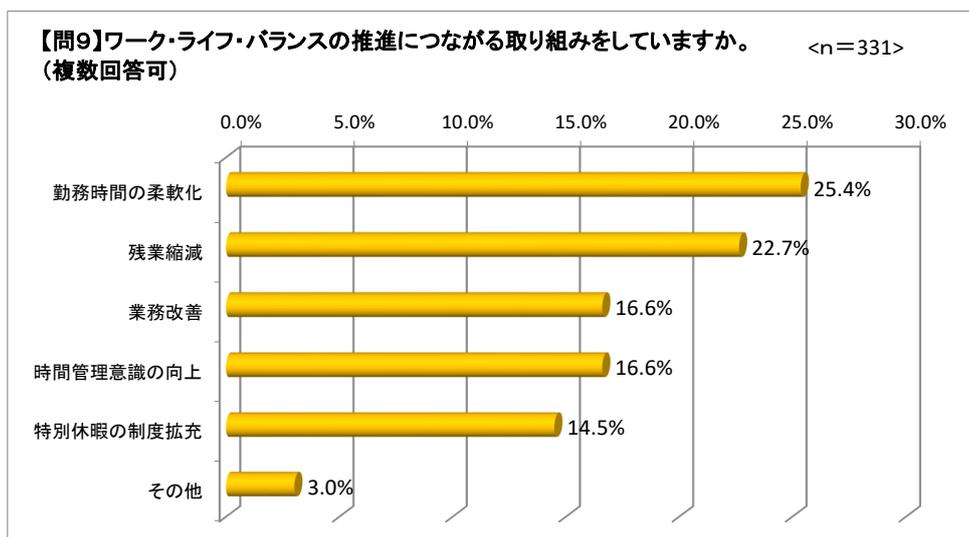
【問7】問6で、「進めた方がよい」又は「できれば進めた方がよい」と回答された事業所におたずねします。その理由は何ですか。(複数回答可) <n=311>



【問7】その他
 平等
 本人の就業への意欲は汲み取るべきと思う

【問8】問6で「進めない方がよい」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6で「進めない方がよい」と回答した事業所はありませんでした。



【問9】その他

取り組みはしていない

特になにもしていない

子育て中の女性が多い為、欠勤・遅刻・早退に柔軟に対応している

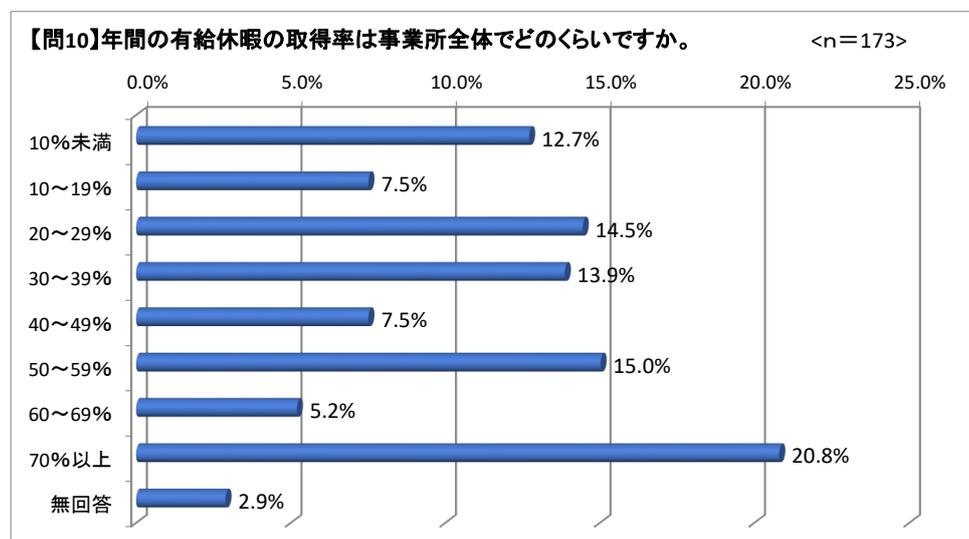
していない

このために、特別なことをしていない

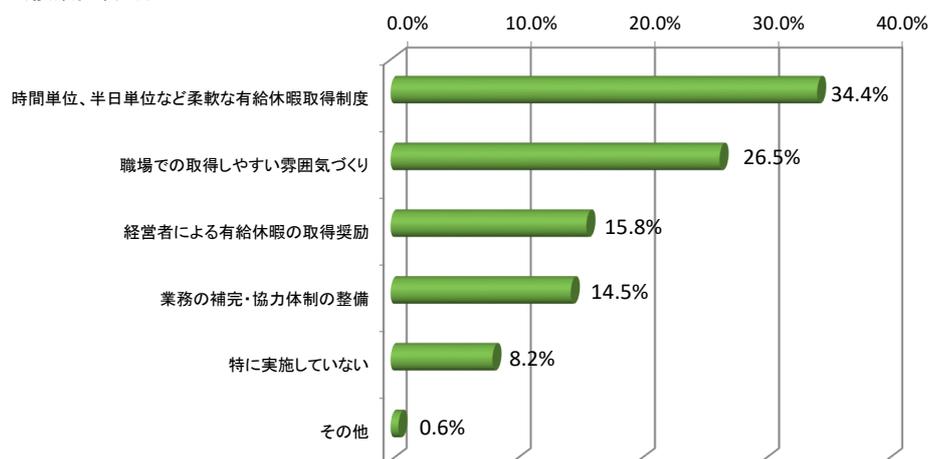
休暇を多くし、休暇を申し出たとき快く受け入れる

対応出来る内容であれば対応するよう管理職で話し実施。内輪での総会・ミーティング・飲み会など定期的に行い、従業員の意見をまず聞いている。

労働時間管理強化の取組

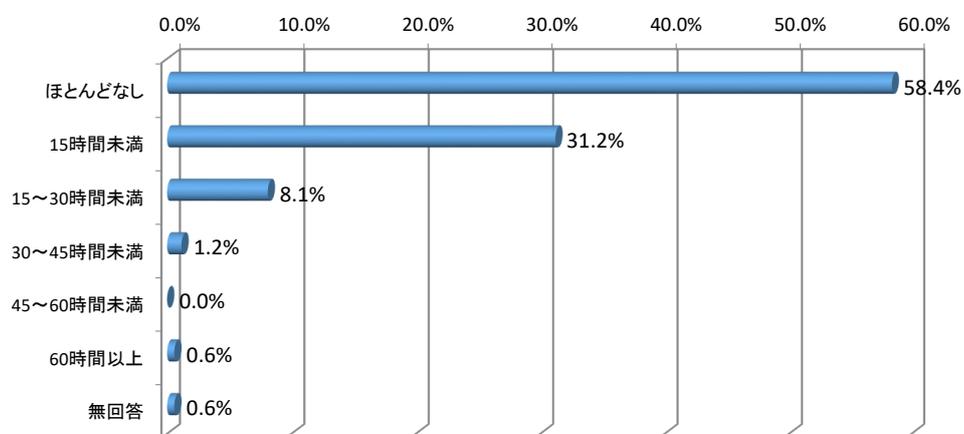


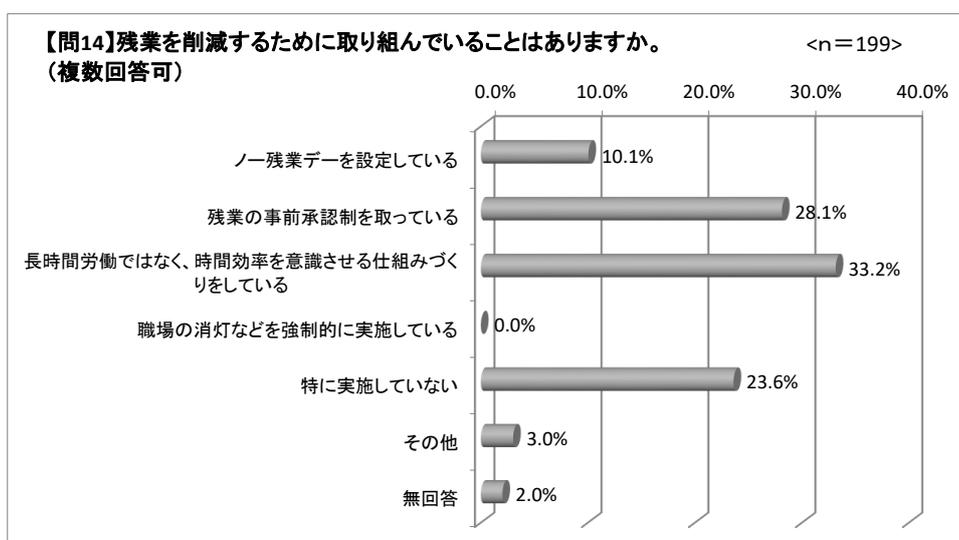
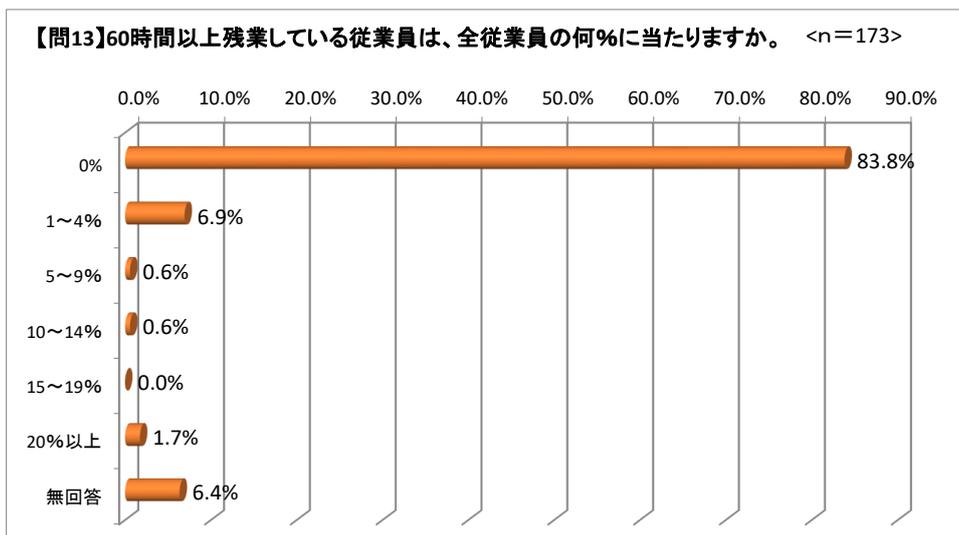
【問11】有給休暇の取得を促進するためにどのような取り組みをしていますか。 <n=317>
(複数回答可)



【問11】その他
会社ルールを年7日以上と規定
誕生月休暇

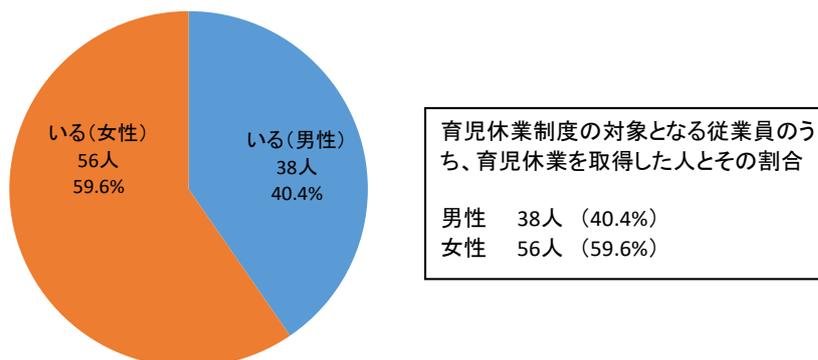
【問12】令和2年7月1カ月間の従業員の平均的な残業時間は何時間ですか。 <n=173>





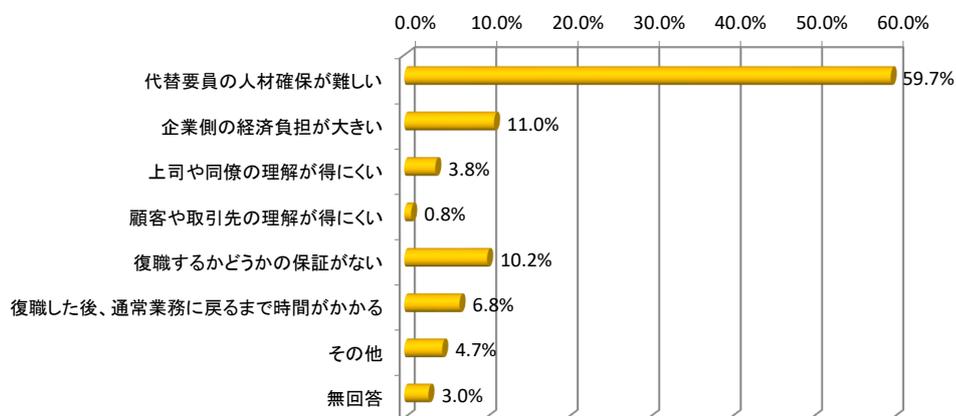
【問14】その他
 残業がない
 ノー残業を目標に
 業務が時間内に終わるので殆ど残業がない
 女性は残業はなし。長距離運送なので時間外の業務が多い。

【問15】令和2年度に育児休業制度の対象となる従業員は何人いましたか。 <n=173>



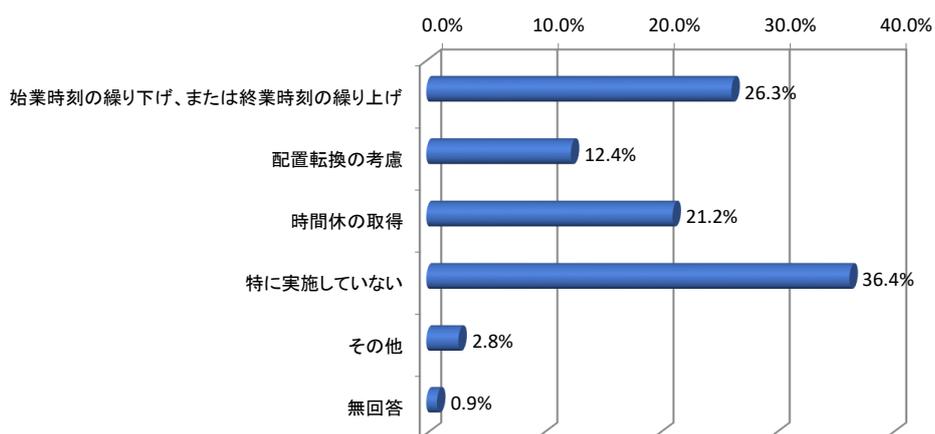
【問15】その他
本人の希望で1人有給を使用して育児休業を取得した

【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=236>
(複数回答可)



【問16】その他
育児休業を必要とする社員がいない
育児休業を取得すればいい。課題なし
本人の経済が課題
根本的な考え方が違う。育児のために休んではいるが、無休でないと該当しない。100%給与補てんされない。
特に課題があるとは考えていないが、同僚からの理解が必須だと思う
女性の利用は問題がないが、男性の場合、(回答)①、③
就業規則内に規定があるので、特に課題はない
実施したことがないので判らない
高齢化のため育児中の職員がいない
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=217>



【問17】その他

育児をサポートするための休暇等

休業を自由に取得できる

育児に限らないが、児童手当として、中学3年生までの児童一人につき月5,000円を支給している

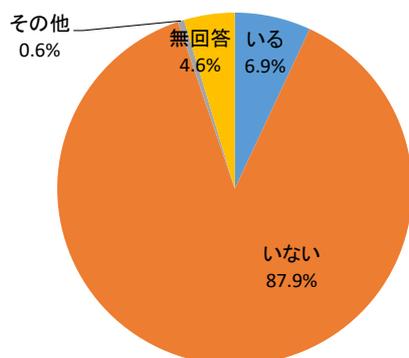
育児短時間

看護休暇

必要とする支援ができるよう、本人と相談しながら対応している

【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。

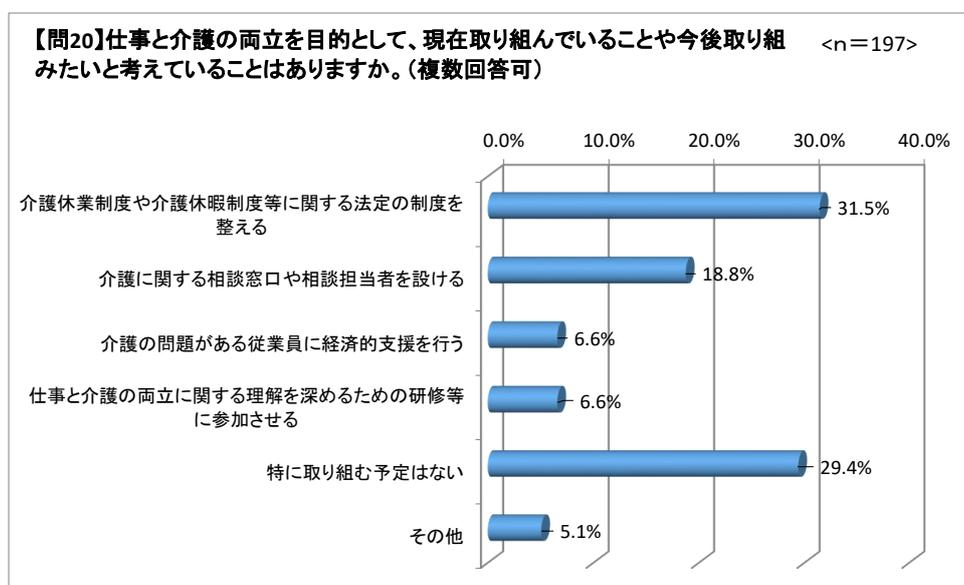
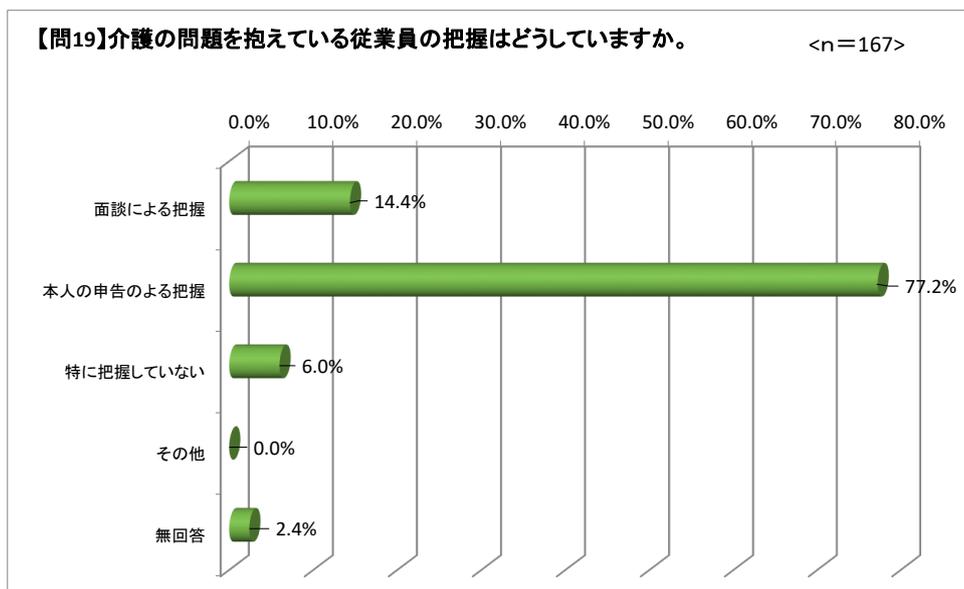
<n=173>



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 5人 (38.5%)

女性 8人 (61.5%)



【問20】その他

介護休職や介護をサポートするための休暇等
 介護休暇制度あり
 時間調整や復職しやすい環境を整える
 検討中
 本社方針
 店舗ではシフト交替や有給休暇取得等での支援を考えている
 今後介護にあたる従業員がいる場合従業員を増やす
 介護休業の制度は整っているなので、その他必要とする支援の部分は本人と相談しながら対応していく
 介護の問題がある従業員と話をする

【問21】 自由記述

- 資格保持者の採用に苦慮しており、男女区別なく各種研修を受講してもらっています。この職場は男女半々の割合が望ましく、区別なく実績に基づいて登用したい。
- 女性の職員が多い職場なのであてはまる項目も少なく感じた。
- 課は違いますが、近年ゴミの収集(一般事業産業廃棄物)の女性社員を3割ほど増やした処、清潔な清掃作業状況に市民から好評を得ている。
- 子育てや介護と仕事を両立しやすい勤怠制度の導入。(フレックスタイム制、時間給etc)
- 女性のみの職場なのと子供を育てたり、家族に常時介助が必要な状況にある職員がいないことから、特別な働きづらさは感じていません。
- 男性の立場からするとかつては男性が強い立場で女性が弱者、との考えがあるが、現代では女性勤労者の数が多い事業所が多い。その中で物理的に無理なこと以外、女性自身にも、自立の精神(依存しない)がもとめられることも出てくる。
- 経営トップが積極的に女性登用について公言し、人事制度にも取り込んでいく意欲が必要。また、女性を無理に管理職としなくても個々人の事情を確認し、反映できる職場環境とすることが、働き甲斐の創出につながると思います。
- 理想はその通りと思うが、人がいない。秋田県の人口減を改善すべく一層、努力して欲しい。特に県南は最悪である。
- パート従業員に正社員登用の話をしても、家族の要望でパートのままいたいし、責任が発生するので、現状でいいとのこと。
- 林業においては、トイレや筋力が劣る等で、分業せざるを得ないと思います。これを差別というのでしょうか？
後は、個々の問題と思います。
- 水廻りの修理依頼をうけて、訪問するときは9割、奥様がたが家にいらっしゃいます。その際、担当する従業員が同性だと受け入れられやすいのかと思います。私も現場に行くことが増え、お客様とお話する際、女性ならではの目線で接客することが出来ます。(喜ばれることも多い)今後、水道業者において女性が活躍できる場面が増えていって欲しいと思います。
- 令和2年は、例年と違うので統計的には、特殊だと思います。(特に問12、13等)早くコロナがおさまって忙しい日が戻ることを祈っています。
- 私どもの会社は、職人さんが多く、昔ながらの考えを持っている人が多い。そのため、女性が管理職につくことへの理解や考えを改善していく必要があると思う。
- 能力を十分発揮してもらうためには、職場の環境を整える必要があると思う。
- 育児に取組みやすいように職場の一部を開放したり、家庭に負担にならないような業種をつくるようにすれば活躍を推進できると思う。
- こちらは小さな医院であるため、もともと女性の活躍する職場です。ただ、大きい職場ではないので管理職は必要なく、従業員は長く勤務しているため高齢化が進み、介護が必要な場合は人員を増やすことが必要と考えます。
女性が活躍できる場所は一律ではなく、特性を生かせる場所が良いと思います。また、家事、育児を家族で分担しなければ、職につくことができないと考えます。

【問21】 自由記述

➤お勤め女性がたでの“女子会”のような気軽に集まれてお話しする機会があれば…どうでしょう。(コロナ問題はあがる)

➤今後、女性だけにとどまらず、作業型の雇用(伝票入力、検針等)はAIやITに置きかえられていきますので、新しい知識を吸収して問題発見・問題解決力が求められると思います。
その為、職場のON、OFFとはず、そのような問題志向型の職業機会を創り出していきたいと思ひます。

➤女性のほうが働きやすい湯沢市にして行つて下さい。



湯沢市協働事業推進課 若者女性未来班
〒012-8501 秋田県湯沢市佐竹町1番1号
TEL 0183-55-8274 FAX 0183-73-2117
E-mail mirai-gr@city.yuzawa.lg.jp
市ホームページ <http://www.city-yuzawa.jp/>