

平成 30 年度 女性の活躍推進に関するアンケート

本調査は、平成 27 年 9 月施行の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく湯沢市の「市町村推進計画」（平成 28 年 3 月策定）の策定及び推進状況の確認のため、平成 27 年度から実施しています。

調査結果及びいただいた御意見につきましては、今後の計画推進の参考にさせていただきたいと考えておりますので、業務多忙の折恐縮ですが、趣旨を御理解いただき、御協力をお願いいたします。なお、広域圏内の状況確認のため、羽後町内事業所へも調査対象を拡大し実施しております。

結果につきましては、市ホームページに掲載するほか、後日各事業所に郵送いたします。

平成 30 年 8 月

湯沢市長 鈴木 俊夫

【お願い】

1. この調査は、NTT 東日本が発行する「タウンページ」及び「ハローページ」等からリストアップしております。宛名の事業所名が正式名称でない場合はご容赦願います。
2. この調査票は、事業所を調査単位としています。回答は、貴事業所のみ状況についてご記入ください。
3. 質問に（複数回答可）とあるもの以外は当てはまるもの 1 つをお選びください。
4. 個別の事業所が特定されるようなかたちで結果を公表することはありません。
5. **平成 30 年 7 月末**現在でご回答ください。
6. 回答票のみ、同封の返信用封筒にて**平成 30 年 8 月 31 日（金）**までご投函ください。

【問い合わせ先】

湯沢市協働事業推進課 協働のまちづくり班

電話 0183-55-8249

FAX 0183-73-2117

E-mail: kyodo@city.yuzawa.lg.jp

初めに、事業所の概要についてご記入ください。回答は、回答票にご記入ください。

事業所区分	1. 本社等・単独事業所		2. 支社・営業所等			
産業区分 (主な産業を1つだけ選んで番号をご記入ください。)	1. 農林漁業 2. 鉱業、採石業、砂利採取業 3. 建設業 4. 製造業 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 6. 情報通信業 7. 運輸業、郵便業 8. 卸売業、小売業 9. 金融業、保険業 10. 不動産業、物品賃貸業 11. 宿泊業、飲食サービス業 12. 医療、福祉 13. 教育、学習支援 14. 複合サービス業 15. サービス業（他に分類されないもの）					
従業員数		正規従業員				非正規従業員
		総人数	うち管理職の人数	平均年齢	平均勤続年数	
	男性					
	女性					
	計					

女性の就業や管理職への登用状況等について

【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。

1. 増やしていく。
2. 変わらない。
3. 減らしていく。

※すでに女性従業員の比率が高い事業所においても、今後の方針について選択ください。

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

1. 女性は家庭責任を考慮する必要がある。
2. 時間外労働、深夜勤務をさせにくい。
3. 一般に女性の職業意識が低い。
4. 管理職や同僚男性の認識、理解が不十分
5. 顧客や取引先など社会一般の認識、理解が不十分
6. その他

【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われますか。

(複数回答可)

1. 女性の意識啓発のための研修等への参加
2. 性別にとらわれない公正・透明な人事管理制度、評価制度
3. 人材育成の機会を男女同等に付与
4. 男性従業員の意識啓発の実施
5. 時間外勤務の削減
6. 出産・育児休暇等からの職場復帰に関する支援
7. 取り組む必要はない。
8. その他

参考：「市の関連施策」 平成29年度実施 働く女性向け能力向上セミナー



➤人前で話すことに自信が持てるようになる
話し方・伝え方講座の実施 (参加者 33名)



➤経済感覚を身に付けるためのマネー
講座の実施 (参加者 21名)

【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)

1. 適当な職種、業務がない。
2. 管理職に対する女性の意識が低い。
3. 管理職への登用に十分な経験・能力を有する女性がいらない。
4. 男性従業員の理解が進まない。
5. 女性従業員が希望しない。
6. 女性従業員が少ない、又はいない。
7. その他

【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。

1. 独自の目標を設定して取り組む。
2. 30%を目標に取り組む。
3. 既に30%を達成しているが、更に登用を増やしていく。
4. 必要性がないので、取り組む予定はない。
5. その他

参考：「問5の年次結果推移」 事業所の取り組みに関する推移

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	対27年比
1.独自目標	34.9%	47.3%	44.2%	
2.30%目標	3.4%	3.6%	2.0%	
3.更に増やす	5.8%	4.5%	4.1%	
4.必要性ない	33.0%	31.7%	36.0%	
5.その他	19.1%	11.6%	11.2%	
6.無回答	3.8%	1.3%	2.5%	

【問6】 結婚、妊娠、出産等に関わりなく、女性が就業を継続することについてどう思いますか。

1. 進めた方が良いと思う
2. できれば進めた方が良いと思う
3. 進めない方が良いと思う
4. その他

【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たずねします。その理由は何ですか。（複数回答可）

1. 会社にとってメリットがある。
2. 能力のある女性がやめてしまうのは損失である。
3. 経済の活性化など社会のため。
4. 女性の管理職登用を進めるため。
5. ダイバーシティ（多様性）を進めるため。
6. その他

【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）

1. 女性が希望しない。

2. 女性は家事や子育てを優先すべき。
3. 就業継続を前提とした会社運営を考えていない。
4. その他

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の取り組み状況について

【問 9】 ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取り組みをしていますか。（複数回答可）

1. 勤務時間の柔軟化
2. 残業縮減
3. 業務改善
4. 時間管理意識の向上
5. 特別休暇の制度拡充
6. その他

参考：「問 9 の年次結果推移」 事業所の取り組みに関する推移

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	対 27 年比
1.勤務の柔軟化	26.6%	29.3%	29.3%	↗
2.残業縮減	25.1%	23.0%	23.5%	↘
3.業務改善	18.8%	18.1%	17.6%	↘
4.時間管理意識	15.2%	15.9%	18.5%	↗
5.休暇制度拡充	11.0%	11.5%	8.5%	↘
6.その他	3.3%	2.2%	2.1%	↘
7.無回答	-	-	0.6%	-

【問 10】 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。

1. 10%未満
2. 10～19%
3. 20～29%
4. 30～39%
5. 40～49%
6. 50～59%
7. 60～69%
8. 70%以上

【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。（複数回答可）

1. 時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度
2. 職場での取得しやすい雰囲気づくり
3. 経営者による有給休暇の取得奨励
4. 業務の補完・協力体制の整備
5. 特に実施していない。
6. その他

【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。

1. ほとんどなし
2. 15時間未満
3. 15～30時間未満
4. 30～45時間未満
5. 45～60時間未満
6. 60時間以上

【問 13】60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。

1. 0%
2. 1～4%
3. 5～9%
4. 10～14%
5. 15～19%
6. 20%以上

【問 14】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)

1. ノー残業デーを設定している。
2. 残業の事前承認制を取っている。
3. 長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みづくりをしている。
4. 職場の消灯などを強制的に実施している。
5. 特に実施していない。
6. その他

育児休業・介護休業の取得状況について

【問 15】平成29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。

1. いる。(男性 人)(女性 人)
うち、育児休業を何人取得しましたか。(男性 人)(女性 人)
2. いない。

【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。(複数回答可)

1. 代替要員の人材確保が難しい。
2. 企業側の経済負担が大きい。
3. 上司や同僚の理解が得にくい。
4. 顧客や取引先の理解が得にくい。
5. 復職するかどうかの保証がない。
6. 復職した後、通常業務に戻るまで時間がかかる。
7. その他

【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)

1. 始業時刻の繰り下げ、または、終業時刻の繰り上げ
2. 配置転換の考慮

3. 時間休の取得
4. 特に実施していない。
5. その他

【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。

1. いる。(男性 人)(女性 人)
2. いない。
3. その他

【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。

1. 面談による把握
2. 本人の申告による把握
3. 特に把握していない。
4. その他

【問 20】 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)

1. 介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整える。
2. 介護に関する相談窓口や相談担当者を設ける。
3. 介護の問題がある従業員に経済的支援を行う。
4. 仕事と介護の両立に関する理解を深めるための研修等に参加させる。
5. 特に取り組む予定はない。
6. その他

事業所における女性の活躍推進について【自由記述】

【問 21】 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ご記入ください。 ※回答票にご記入ください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

企業向け女性の活躍支援事業のご紹介

①国の取組

企業のイメージ UP！採用促進・福利厚生の実現に！！

- 一般事業主行動計画の策定
- 女性活躍推進法認定マークの活用
- 次世代育成支援法認定マークの活用
- 女性が輝く先進企業表彰（内閣府）
- 均等・両立推進企業表彰（厚生労働省）
- ダイバーシティ経営企業 100 選（経済産業省）

関連サイト：女性の活躍・両立支援総合サイト
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

②秋田県の取組

働く女性の活躍支援！働きやすい職場づくりに！！

- 女性活躍・両立支援アドバイザーの企業派遣
- 女性活躍・両立支援実践企業奨励事業費補助金の交付
- 女性登用・職域拡大支援事業費補助金の交付
- 秋田県女性の活躍推進企業表彰

関連サイト：あきた女性活躍・両立支援センター
<http://common3.pref.akita.lg.jp/jyosei/ryoritu>

③湯沢市の取組

女性の声や視点をまちづくりに！地域や職場での女性の活躍支援！！

- キラリ女子発掘応援補助金の交付
市内企業及び民間団体が行う女性の活躍を支援する事業に助成
- キラリ女子発掘プロジェクト事業
女性活躍推進フォーラム、セミナーの開催、啓発冊子の配布等

関連サイト：湯沢市ホームページ
<http://www.city-yuzawa.jp/danjokyodo04/index.html>

◆お知らせ◆

平成 30 年度 湯沢市女性活躍推進フォーラム 11 月 22 日（木）開催予定！！

基調講演「働く女性×健康～女性の幸せな働き方～（仮称）」

詳細は、近くなりましたらお知らせいたします。是非、御参加ください。



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