
平成 29 年度
女性の活躍推進に関する
事業所アンケート集計

(湯沢市事業所分)

平成 29 年 10 月

湯沢市役所

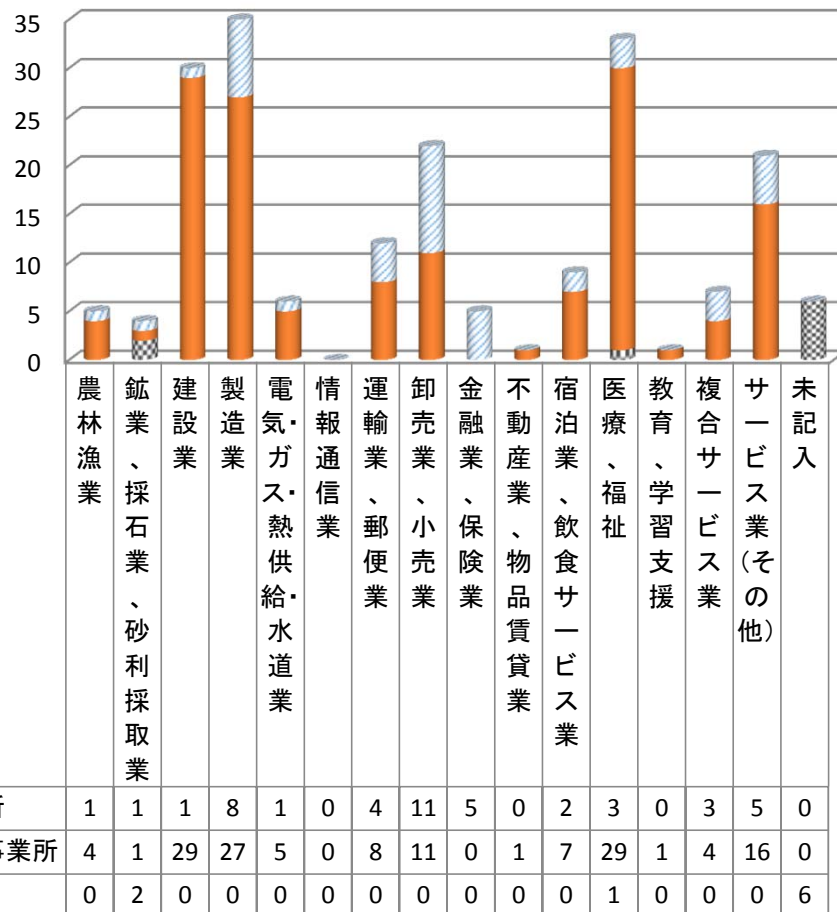
協働事業推進課 協働のまちづくり班

平成29年度 女性の活躍推進に関する事業所アンケート集計

1. アンケート送付事業所数 420事業所
2. アンケート回答事業所数 197事業所 (回答率46.9%)
3. アンケート集計結果

(H29.9実施)

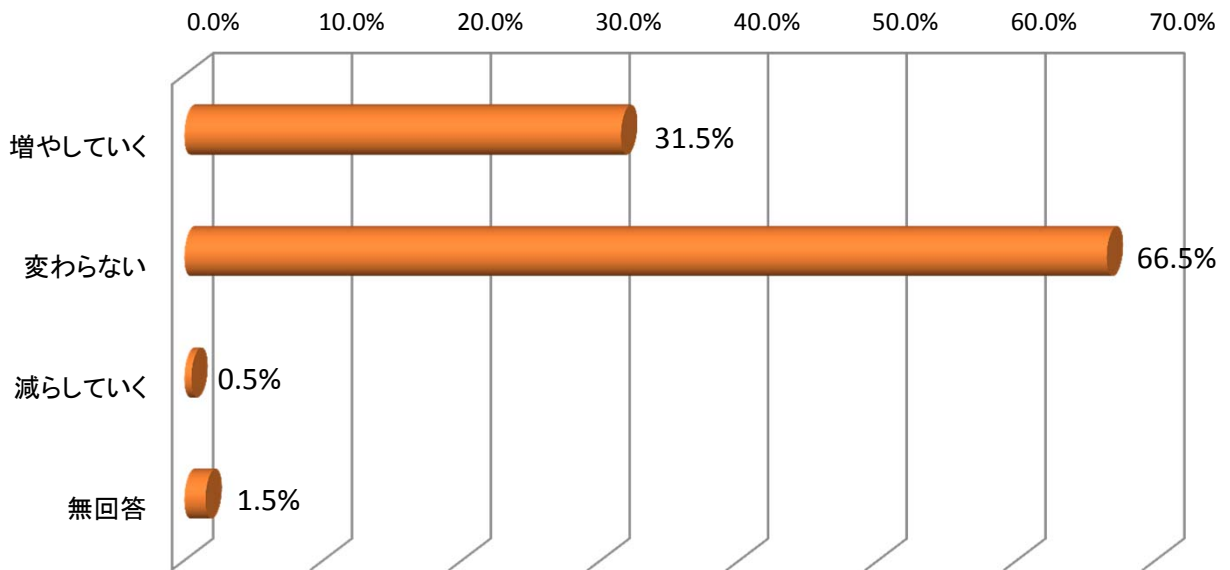
アンケート回答事業所区分



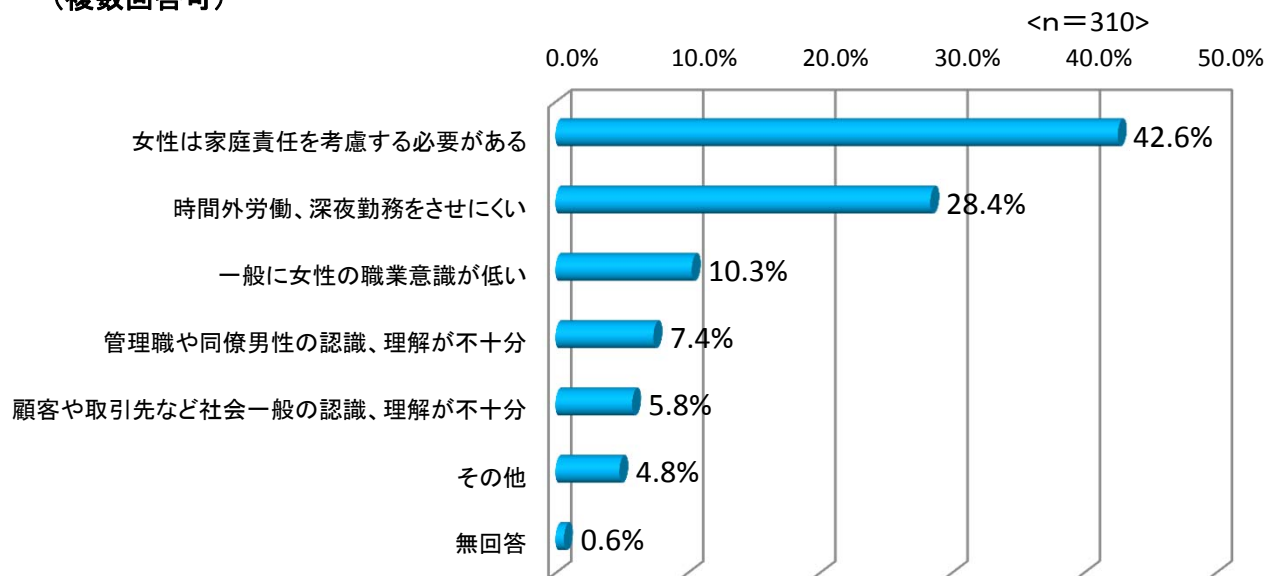
	男性	女性	計
全従業員数(人)	3,597	3,607	7,204
管理職人数(人)	607	167	774
非正規従業員(人)	488	1,180	1,668
平均年齢	47.0	45.1	46.1
平均勤続年数	15.0	13.5	14.2

- ・全従業員のうち女性の割合 50.1% (3,607/7,204人)
- ・管理職のうち女性の割合 21.6% (167/774人)
- ・女性管理職がいない事業所の割合 56.9% (112/197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。 <n=197>



【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)

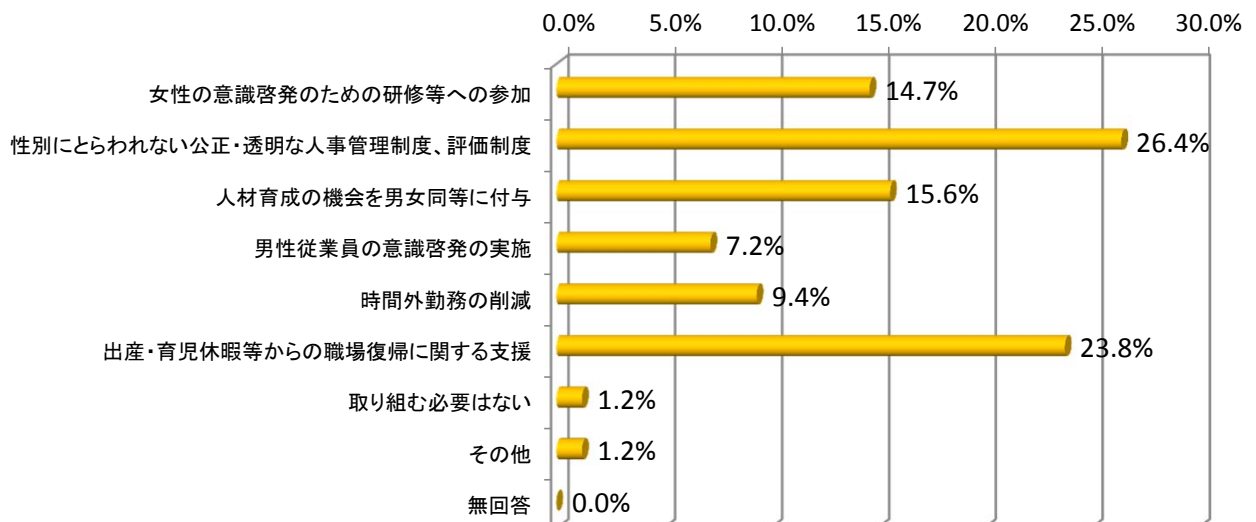


【問2】その他

- ・育児所の時間が短い、終わりが早い
- ・女性更衣室など、環境の整備が必要
- ・体力的に劣る
- ・育児・介護の負担はどうしても女性が背負うことになる
- ・雇用したくても、対応した職種では見つからない
- ・子供
- ・業種の都合上
- ・女性の希望者がいれば可能
- ・産業により向き不向きがあると思う
- ・仕事と家庭をハッキリ区別出来れば問題ない
- ・出張が難しい
- ・子育て、学校行事等が多すぎる

【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るか。(複数回答可)

<n=416>

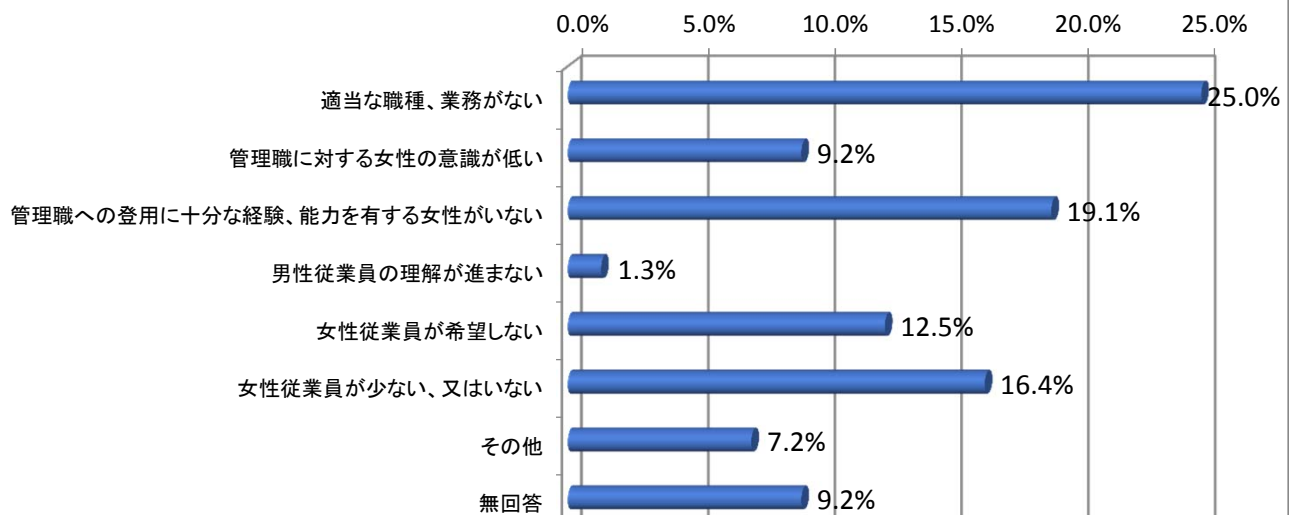


【問3】その他

- ・能力に男女差はないと考えております(本人の姿勢)
- ・既に女性が多い職場、能力は十分発揮している
- ・適材適所、出来る事と出来ない事を線引きする
- ・人員もいませんし、(取り組みは)考えられません

【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=152>

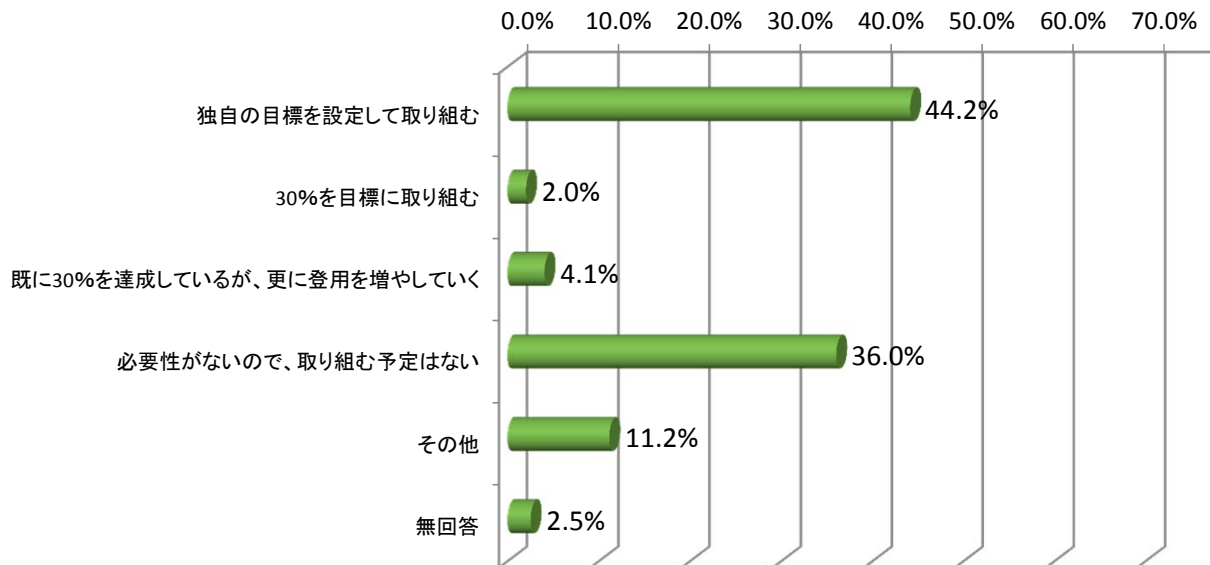


【問4】その他

- ・新卒者で5月に入社したばかりの女性従業員しかいない
- ・支店に管理職のポストが1つの為(他支店には女性管理職はいます)
- ・パート中心の為
- ・事務補助を業務とする事務職員のため
- ・女性管理職のポストがない
- ・求人に対し、パートの応募はあるが、正社員の応募がない
- ・独身者ならいいが家庭がある人は基本無理がある

【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。

<n=197>

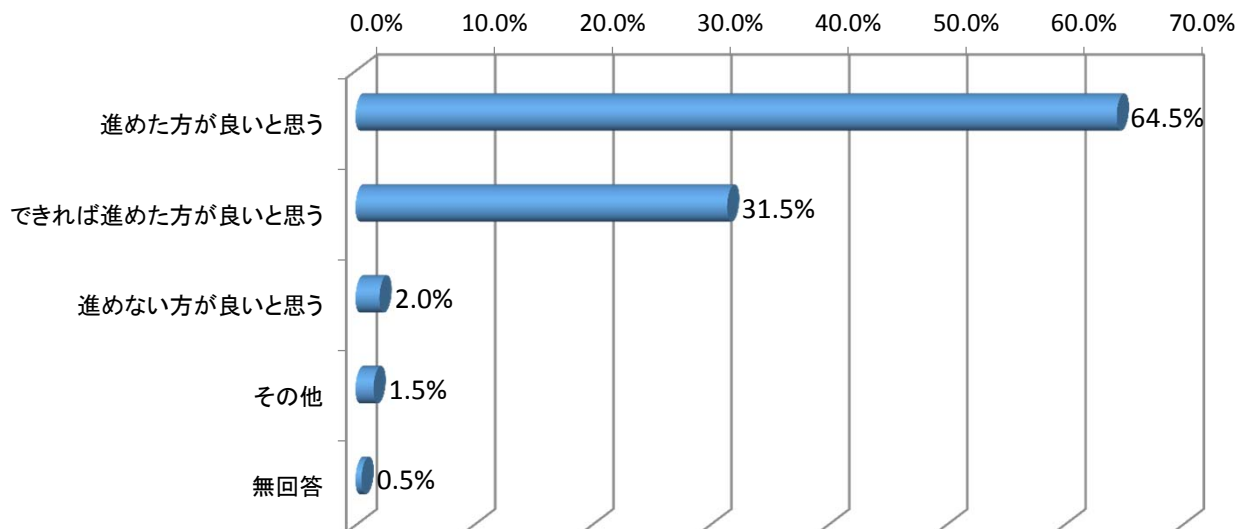


【問5】その他

- ・必要であればその都度検討する
- ・人事に関して直接関与していないため、独自に意識付け改革を行う
- ・本人次第
- ・分からない
- ・状況に応じて
- ・経験・能力次第
- ・異動型であれば取り組みようがない。定地型になれば、営業所の中から女性の管理職が出る可能性もあるが、今のところ、こちらで決定権はないので、現状のまま
- ・国の基準以上（2020年まで30%程度）にする予算がない
- ・人材があれば随時
- ・既に女性が多い職場、登用に男女の問題はない
- ・女性従業員数が少なく、本人の適性を見極めたうえで検討する
- ・個々の希望や能力を尊重
- ・適任者については登用する
- ・独自の評価制度により判断する
- ・今後検討する
- ・必要に応じて登用する
- ・現在のところ新たな取り組みはないが、先を見通し、必要性が出てきたら取り組む

【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。

<n=197>

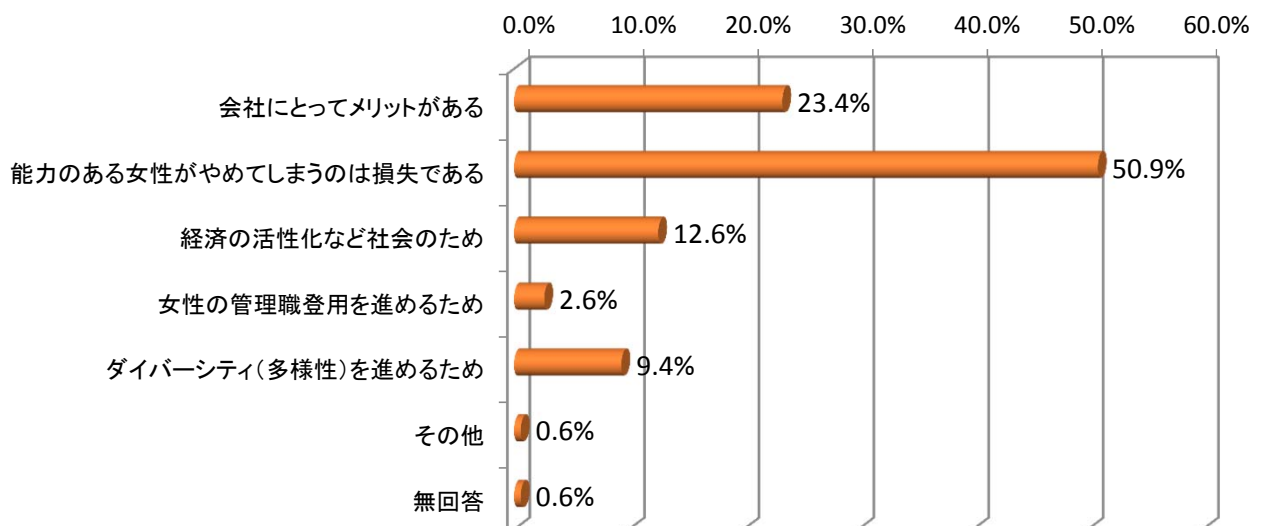


【問6】その他

- ・本人の意志による
- ・個々の希望を尊重(家族とすごしたい考えの人には考えを押しつけない)(就業を希望する人には配慮すべき)
- ・人それぞれの考え方があり、一概には言えない

【問7】問6で、「進めた方が良い」又は「できれば進めた方が良い」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)

<n=342>

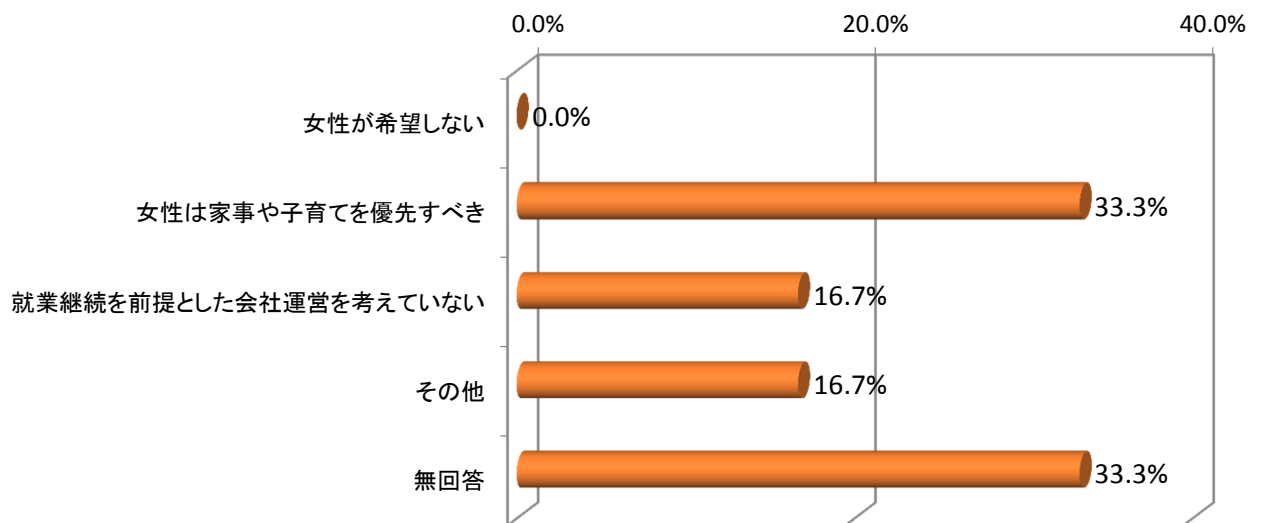


【問7】その他

- ・新しい人を雇用すると、仕事の業務を教えるにあたり、時間がかかるため

【問8】問6で「進めない方が良い」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)

<n=6>

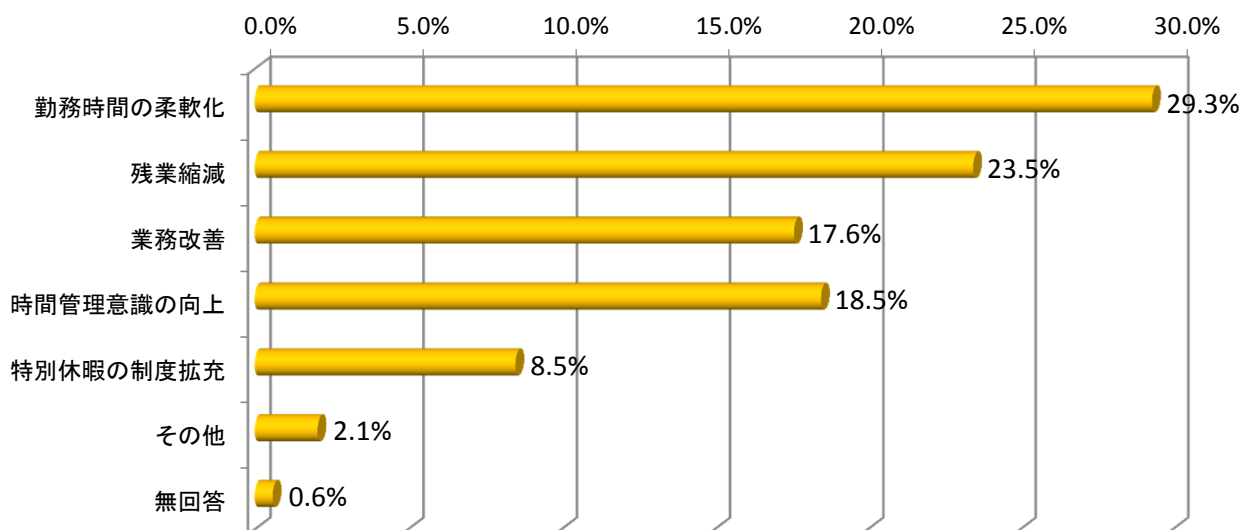


【問8】その他

妊娠・出産に関しては、休まれる比率が高いため進めない

【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)

<n=341>

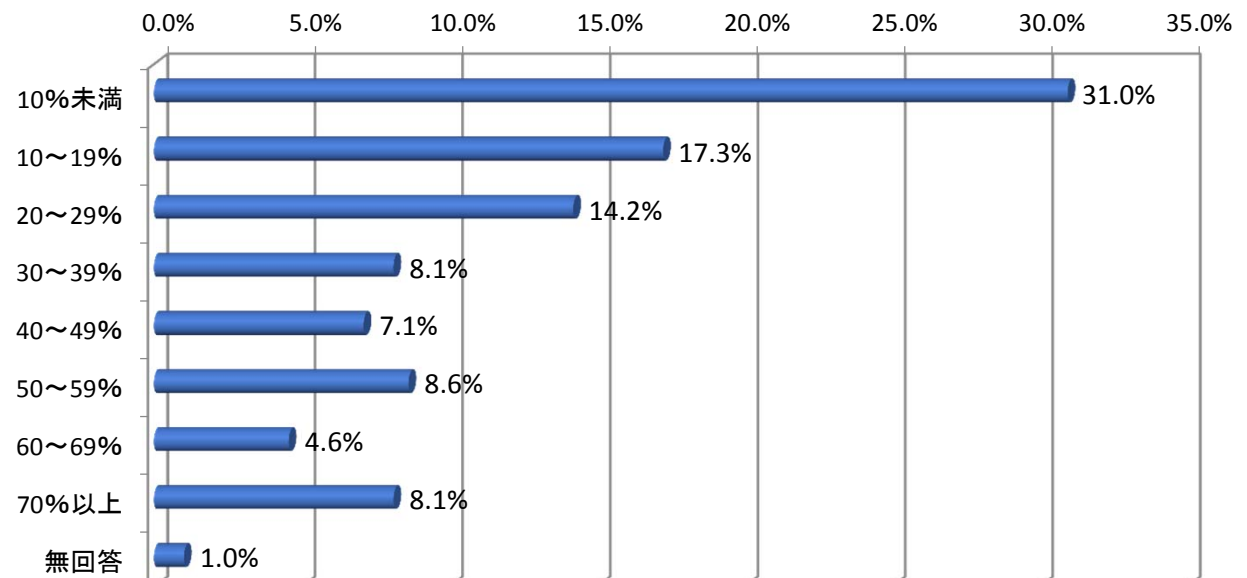


【問9】その他

- ・子育てしやすい環境作り
- ・具体的な取決めはないが、必要に応じて家庭を尊重している
- ・急な事情による欠勤希望の柔軟化

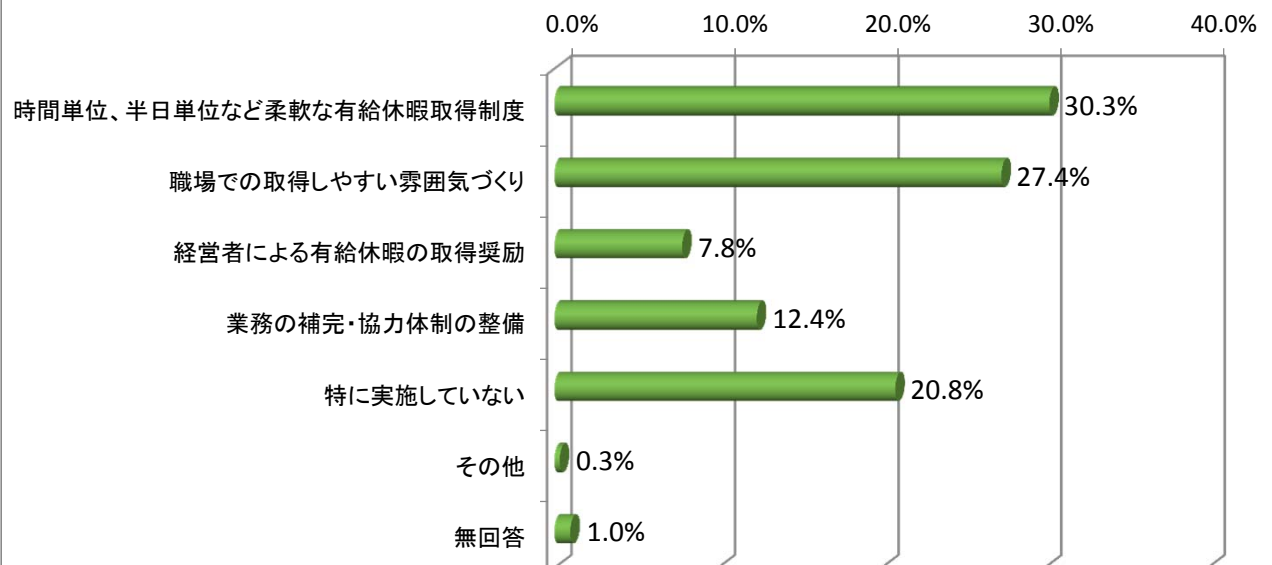
【問10】年間の有給休暇の取得率は事業所全体でどのくらいですか。

<n=197>



【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)

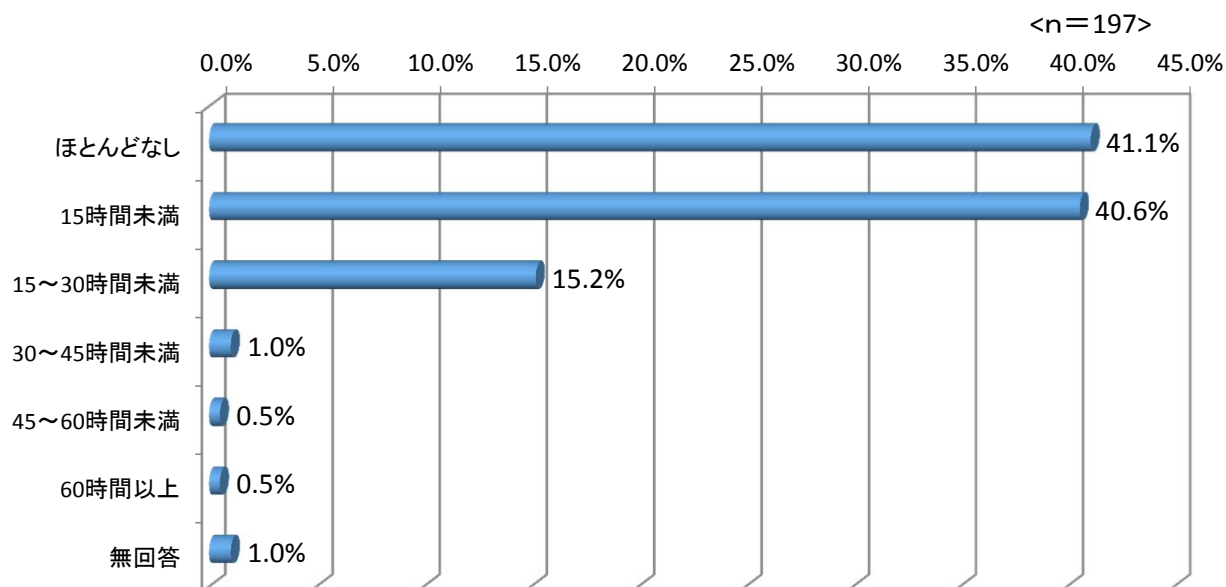
<n=307>



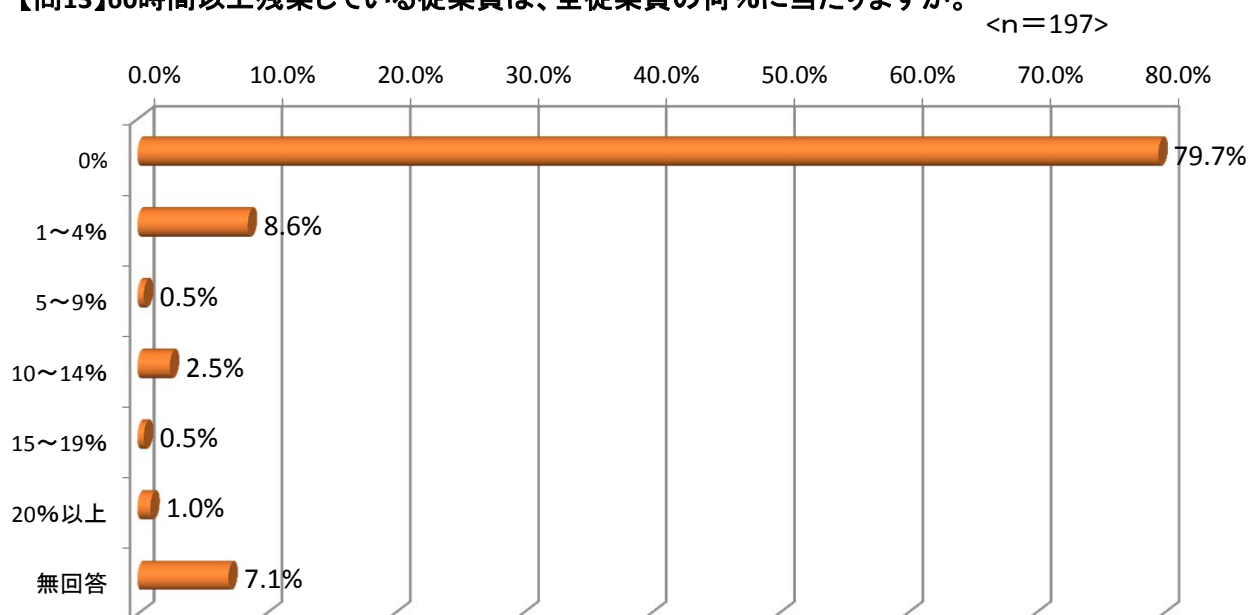
【問11】その他

・個々に希望を出してもらって4日間連続して有給休暇を取得できるよう年間で計画を設定している

【問12】平成29年8月1ヵ月間の従業員の平均的な残業時間は何時間ですか。

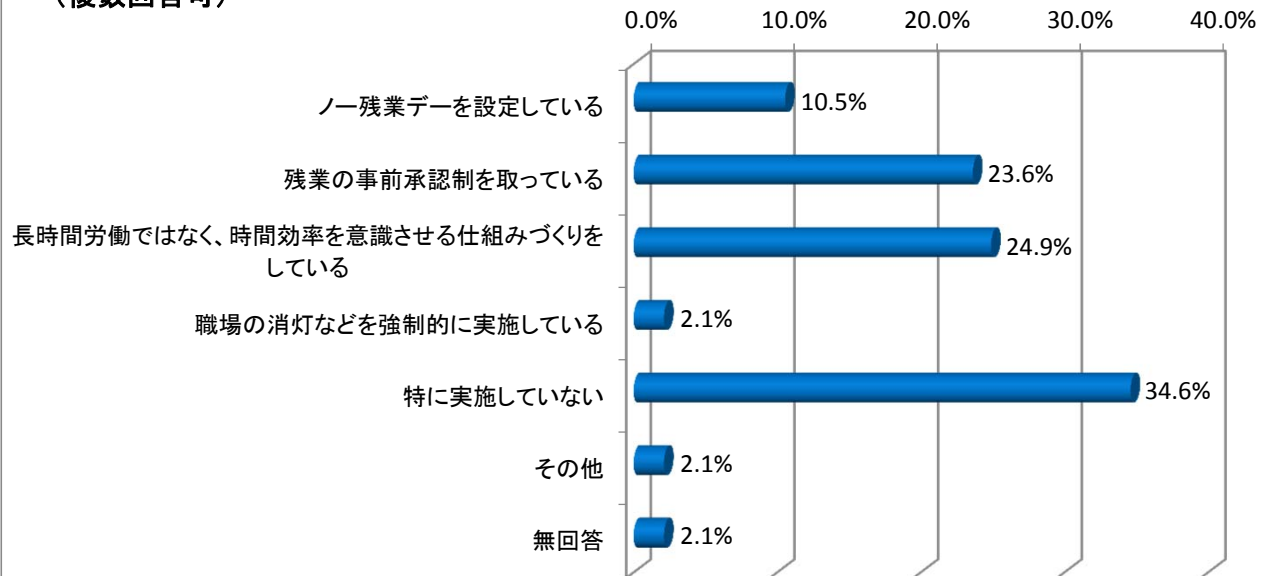


【問13】60時間以上残業している従業員は、全従業員の何%に当たりますか。



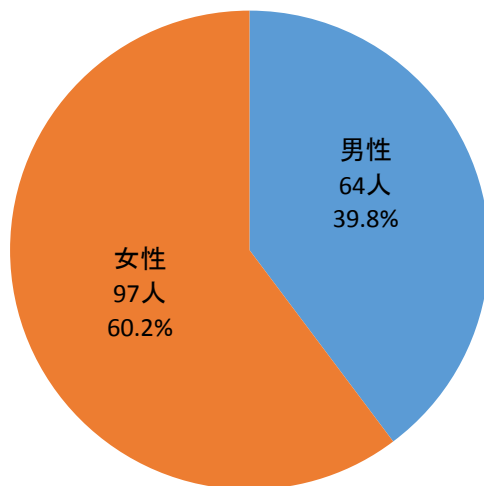
【問14】残業を削減するために取り組んでいることはありますか。
(複数回答可)

<n=237>



【問14】その他
・外注依頼し作業を減らす

【問15】平成28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。

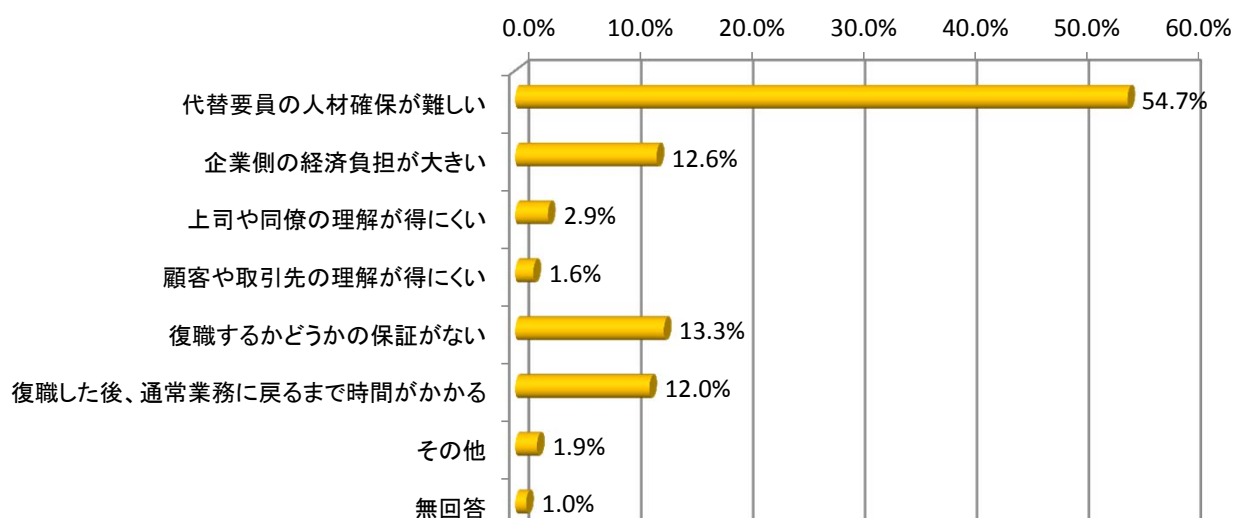


育児休業制度の対象となる従業員のうち、
育児休業を取得した人とその割合

男性 5人 (7.8%)
女性 78人 (80.4%)

【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)

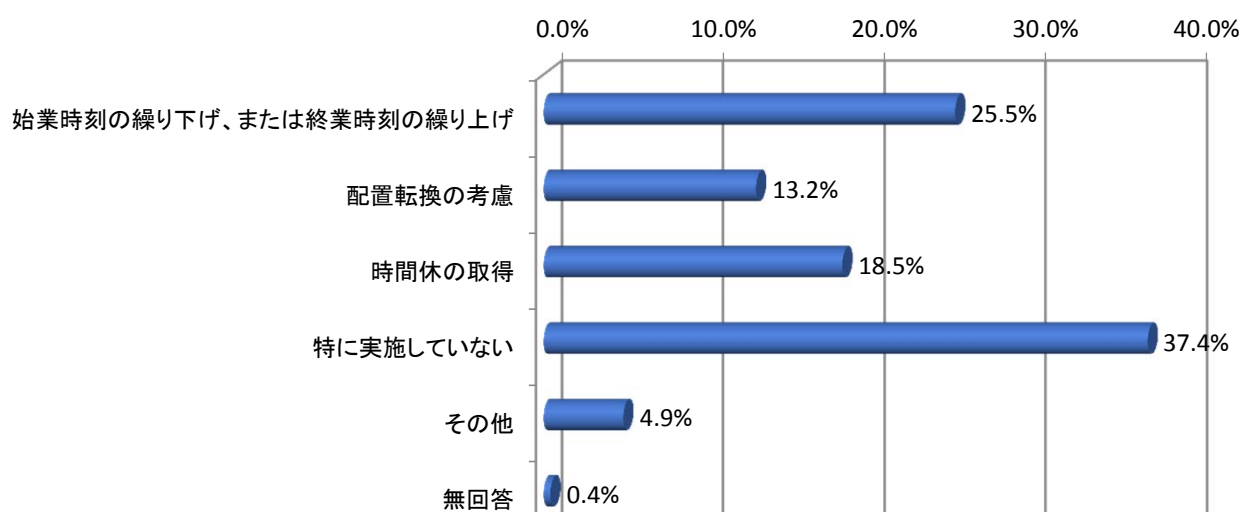
<n=309>



【問16】その他
・復職後の配置

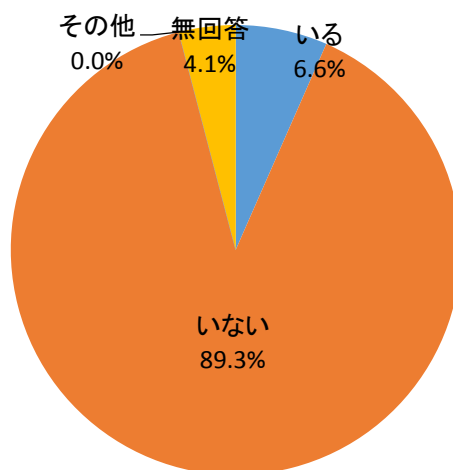
【問17】育児休業制度以外に従業員の育児に関する独自の支援制度はありますか。(複数回答可)

<n=243>



【問17】その他
・支援制度はまだないが、もし申請(要望)があれば柔軟に対応したい
・子の看護休暇の時間取得
・18歳未満の子供がいる者へ手当支給(家族手当と別途)
・託児補助手当
・看護休暇
・深夜業制限
・時間外勤務の制限、免除
・休日勤務の免除
・職場復帰プログラム
・所定外労働の免除

【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。

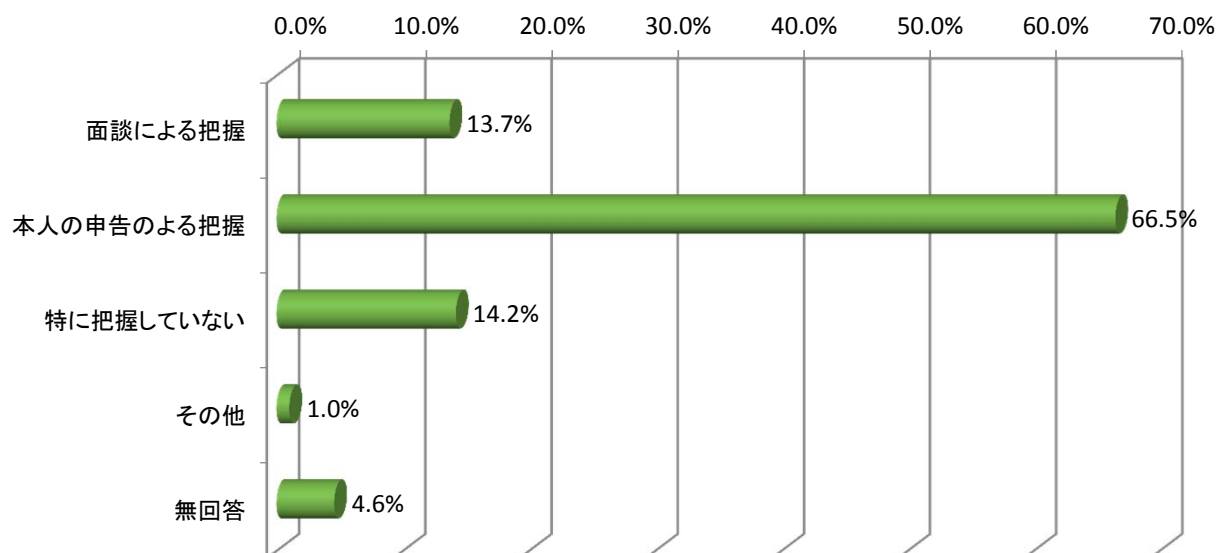


介護休業を取得した人とその割合

男性 3人 (11.5%)
女性 23人 (88.5%)

【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=197>

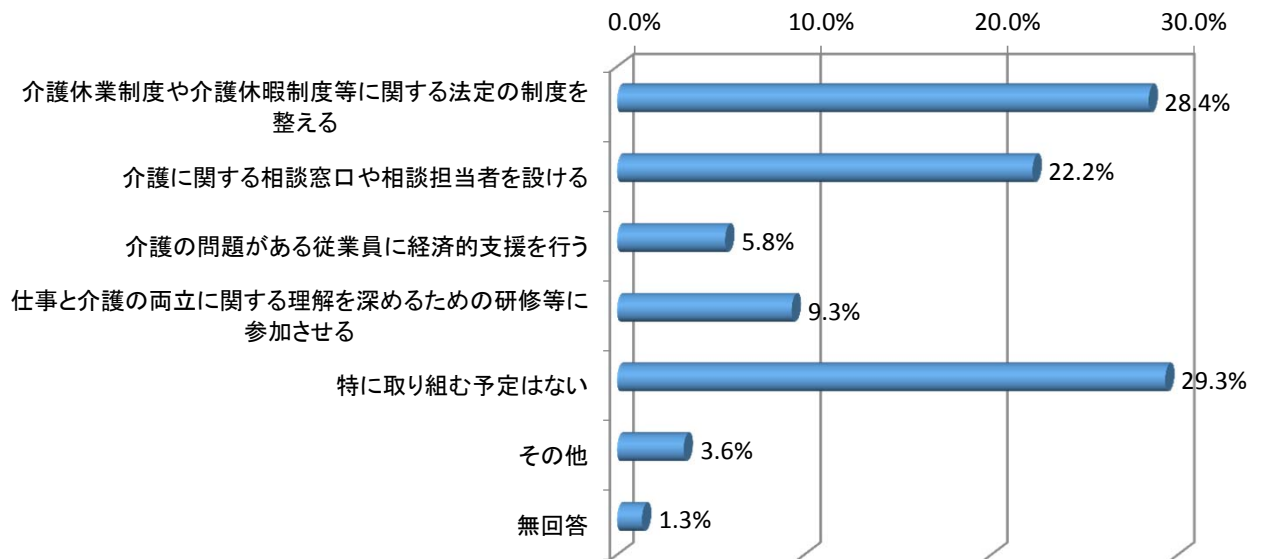


【問19】その他

・世間話ついでに日常の会話など

【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）

<n=225>



【問20】その他

- ・必要に応じて時間調整等に協力する
- ・経済的支援はなかなかできないが、何が出来るかその人と相談しながらできる事をやっていきたい
- ・ケースバイケースで対応する
- ・面談をくりかえし、会社で支援可能な問題点は援助する
- ・介護の必要な家族がいる場合は、勤務時間等調整している
- ・介護休業制度を設けている
- ・時間的支援

<p>【問21】 自由記述</p> <p>弊社は女性が大半を占める職場です。家庭と仕事の両立をみなさん頑張っていますが、どうしても家庭の都合で休まなければならないことが多く、みなお互い様という気持ちのもと、どうにか仕事に支障がでない様やりくりしています。ですので以前より有給取得率はほぼ100%です！（女性に関しては）。ですが、全員に有給を100%使用されると人手不足を感じます。高齢化も切実な問題です。家の用事、都合はすべて母さんまかせではなく、半々にやっていただける家庭が増えてくれれば、女性中心の職場としては大変ありがたいのですが…。</p> <p>待遇改善を計り、職場定着が重要。</p> <p>女性ならではの気付きや気配りによって良品の商品を生産していくとともに、達成感や信頼関係を築き、会社内での必要性を社員に伝わるようにしていきたい。 また、家庭との両立もできるよう、社員の声を聞き取れる事業所でありたいと思う。</p> <p>託児所の年中無休、時間延長、医療機関との連携を進めてほしいです。 そうでないと女性の活躍は難しいと思います。</p> <p>官と民の差があまりにも大き過ぎており、実態性がない。 このようなアンケートをする前に、企業（中小）の現場・現状を把握すべきと思う。 企業は女性だけでなく、従業員全ての生活の安定を望んでおり、それが、企業にとっては利益となります。 良い人材の流出を防ぐためにも、これ以上の人口減に歯止めをかける計画をもっと真剣に議論して下さい。よろしくお願いします。</p> <p>女性を雇用するのに、特に出産育児等の職場復帰や休暇の支援が必要になるのは当たり前。子育てに多くの手と時間がかかるのは当然で、社会にとってそれだけの価値のある仕事をしていて、その人達を他の人達が支えるのは当然の事と、大きな社会全体が考えてほしい。 自社はその支援を行っているが、女性従業員は会社にとっても協力的だ、と私は感じる。ここのバランスがとれていれば、女性を雇用するのに問題はかなり軽減するのでは…会社に協力的なのは、こちらが支援しているからではないかと思う。</p> <p>男女問わず募集はしているが、人材がこない。人材不足故に女性にも来て欲しいと願っている。 残業に関してはどうしても取引先との取り決めなどで発生してしまうので、見合った賃金を支払い、納得して働ける様にしている。男女問わず、家庭があつての労働なので、あえて具体的に決めず、個々の問題に応じて、対応して長く働いてもらえるようにしている。</p> <p>子供の急な病気やケガ等、保育園や学校には行かせる事ができない時に会社の休憩室などで休ませてあげられたらいいと思う。 実家に預ける事もできない場合は母親が会社を休まないといけない。例えばふだん事務所にいるのなら、そこで見ていられると安心すると思う。会社の理解がないとできない事だが、会社を休まなくてすむし、給料が減る事もない。会社にとっても仕事は進むし、働く母親にとってもお互いにメリットがあるのではないかとと思う。（重病な時は休むのは仕方のない事だけど）</p> <p>専門職（資格者）の職場ですので、男女に関係なく登用の機会があります。 今後共、ご指導をお願いします。</p> <p>言葉使いが下品。モラハラ・セクハラに値する言動をやめてほしい。50歳代以降、セクハラに値する言葉をコミュニケーションツールかのように発する、時代に沿った言動をしてもらいたい。</p> <p>子育て、介護に対する全職員の理解と協力により、互いに助け合う気持ちを高めることで、安心して仕事との両立が可能な職場作りを心がけている。また、事業所の規定を整備する。</p> <p>当社は大型ダンプ、トレーラが中心の為、早出出勤、残業があり、又危険が伴うことから女性を増やす事は、考えていません。事務職もこれ以上増やせません。 ただ個人的な考えは、現状全体的に人手不足であり、今後は女性ドライバーの採用がありうると思いますし、必要と考えています。そうなれば女性の管理職も出てくると思います。</p>
--

<p>【問21】 自由記述</p>
<p>女性の多い職場、女性が多く活躍している。出産・育児等支援をしっかり行うことで働きやすい職場となる。</p>
<p>少人数ですがお互いの事情をカバーしあいながら働けるよい職場と思います。</p>
<p>女性管理職として店舗マネージャーが数名おります。育児休業取得に関しては、女性は100%取得しておりますが、男性の育児休業取得者はありません。</p>
<p>事業所単位で託児所を持つのは大変なので工業団地などにあれば便利で保護者の負担軽減になるのではないかと。</p>
<p>内部登用による意識改革。</p>
<p>生理的、体力的な事柄以外での性的役割分担はほとんどなくなっていると思いますが、職場だけではなく家庭や地域のあらゆる年代の人たちに意識啓発していかないと職場では男女平等で男性と同じ仕事をこなすことを求められ、家庭や地域では昔ながらの女性の役割を求められ疲れている女性もいるように思います。若い男性職員は家事や育児にも協力的で有給休暇も取得しているので、世代交代していけば解消されていくことかもしれませんが。</p>
<p>1. 行政はいろいろ施策を打ち出すがその効果の検証をしているのでしょうか？人口や経済規模の縮小が進む中で非効率な、単発的な施策を行うのではなく、効果のあるものを継続的に実施してほしい。このようなアンケートも民間事業者に委託するとコストであり効果はあるのでしょうか？もっと施策を減らして、効果的に長期的に行ってほしい。つまりコストと効果の意識が欠けていると思います、民間では倒産する以外ないと思います。私たちは行政機関としての自治体を選べないのでコスト意識が働かないのではないかと。いい施策を行った人を庁内で高く評価してほしい。それが世間の標準です。世間の標準がかけ離れての施策はうまくいかないのではないのでしょうか？</p> <p>2. 目標設定はあるのでしょうか？</p> <p>3. 目標を設定するうえでの大きな方向、理念の共有は庁内でなされているのでしょうか？</p> <p>4. 庁内や課内、部内での独善的な認識でクローズドな運営、立案をしていないのでしょうか？</p> <p>5. この施策が総務部で実施されることが問題の認識の甘さを感じます。これは産業経済的な問題ととらえないと解決されないのでは？</p>
<p>会社にとって女性が仕事を続けるのは進めたいので、結婚、子育てで辞められるのは損失です。そこで子育て時期でも、保育所等が整っていれば続けることは可能だと思うので、子育ての環境整備が必要。</p>
<p>職責に関して男女の区別はしていない。希望があれば、女性でも管理職の地位を得ることができる。当社は本人のやる気重視である。</p>



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
市ホームページ <http://www.city-yuzawa.jp/>