
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

(羽後町事業所分)

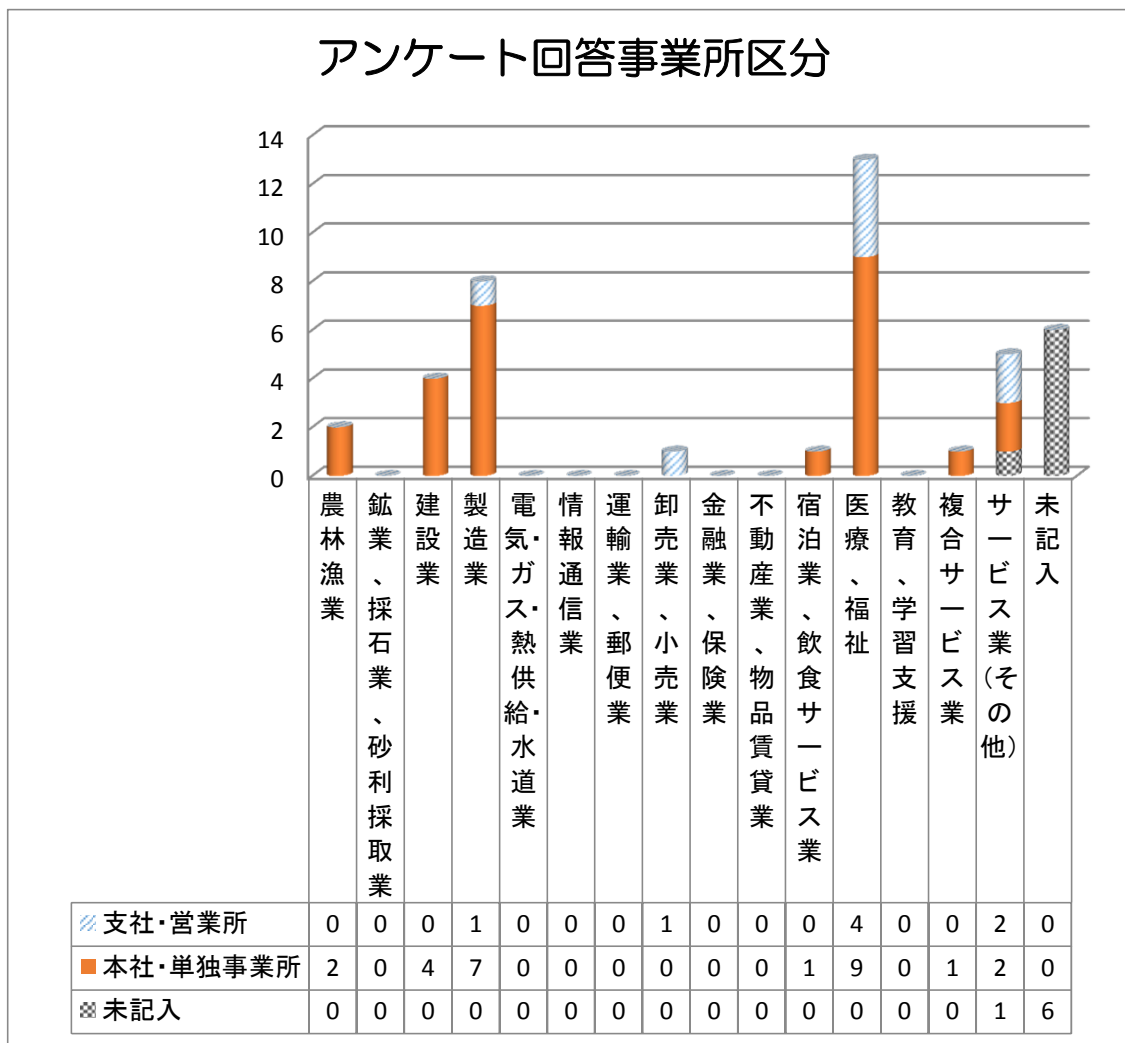
平成 29 年 10 月

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

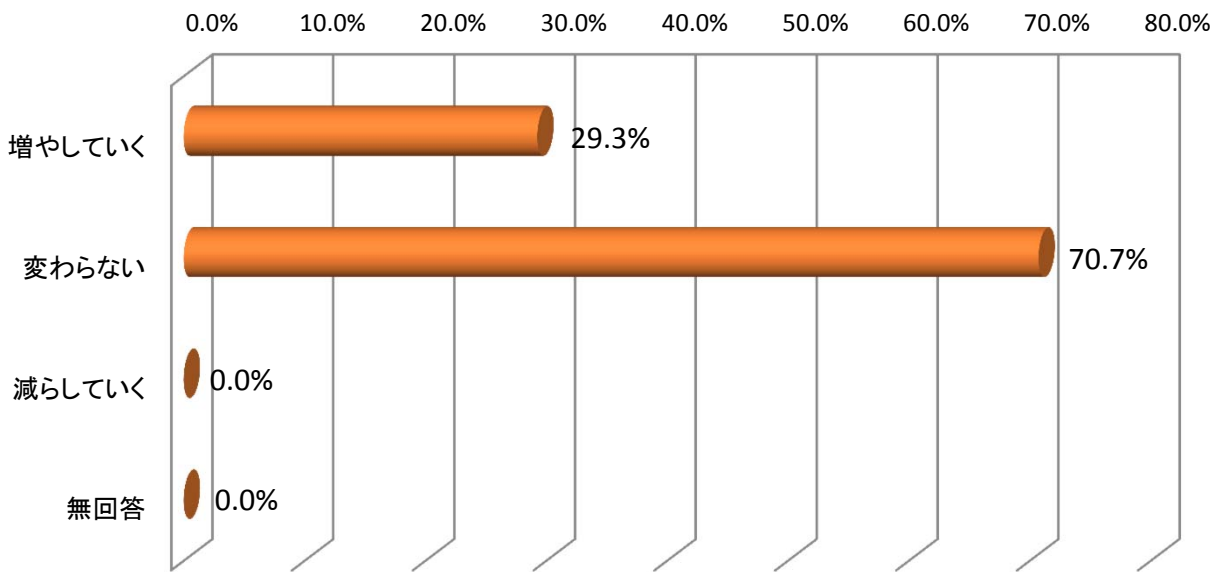
1. アンケート送付事業所数 100事業所
2. アンケート回答事業所数 41事業所 (回答率41.0%)
3. アンケート集計結果 (H29.9実施)



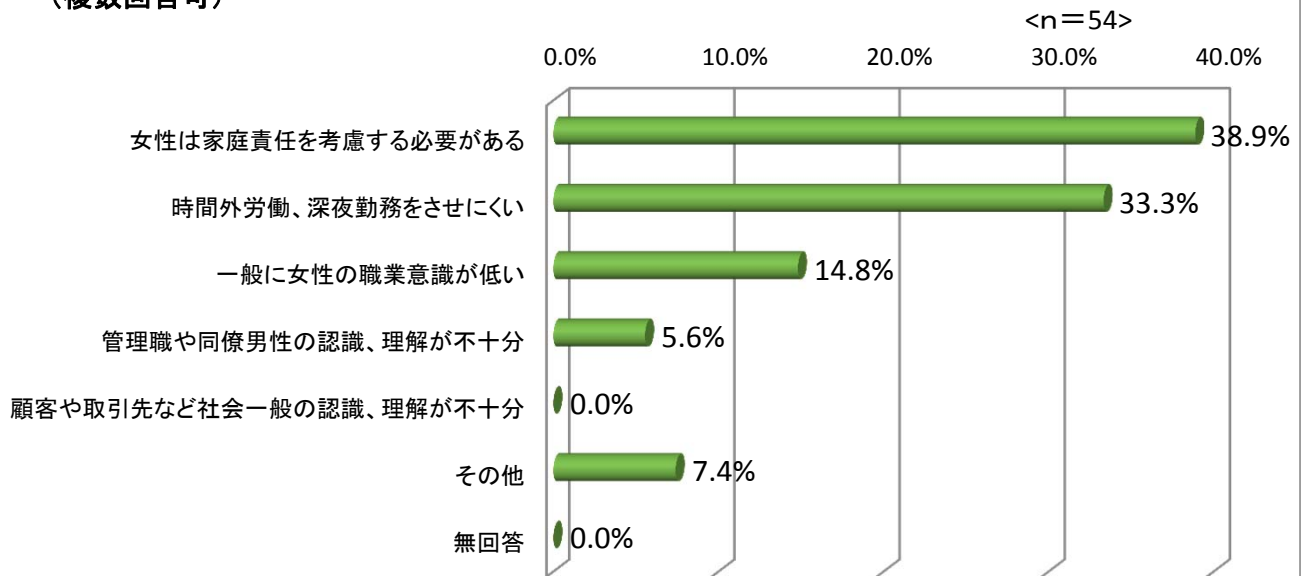
	男性	女性	計
全従業員数(人)	756	805	1,561
管理職人数(人)	99	40	139
非正規従業員(人)	118	193	311
平均年齢	47.5	43.0	45.3
平均勤続年数	13.8	11.5	12.7

- ・全従業員のうち女性の割合 51.6% (805/1,561人)
- ・管理職のうち女性の割合 28.8% (40/139人)
- ・女性管理職がない事業所の割合 56.1% (23/41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=41>



【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)

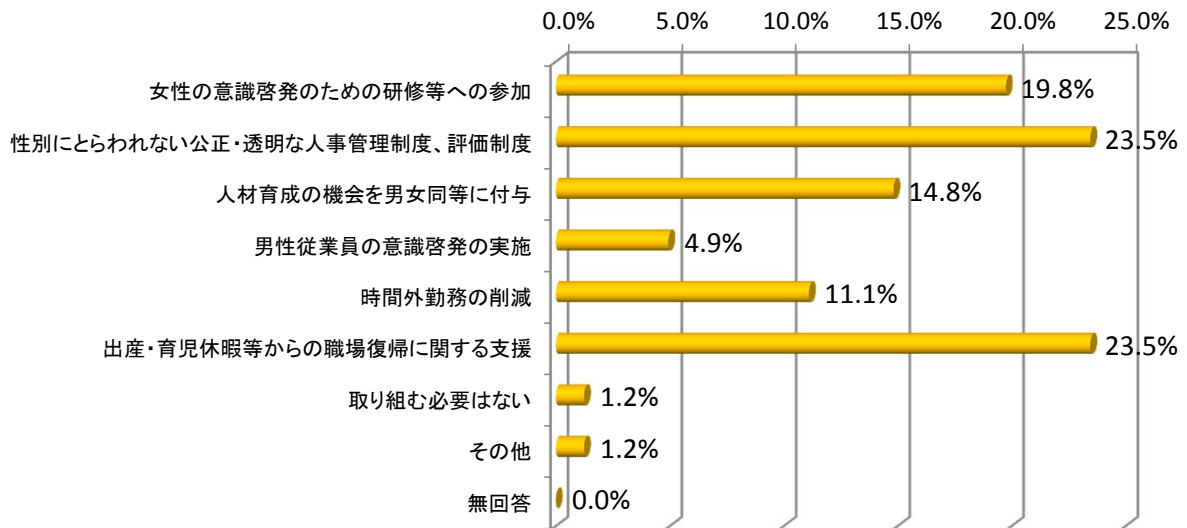


【問2】その他

- ・作業・能力に問題がある
- ・問題なし
- ・業種によっては男女差別があると思いますが、最近ではほとんどないと思います

【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=81>

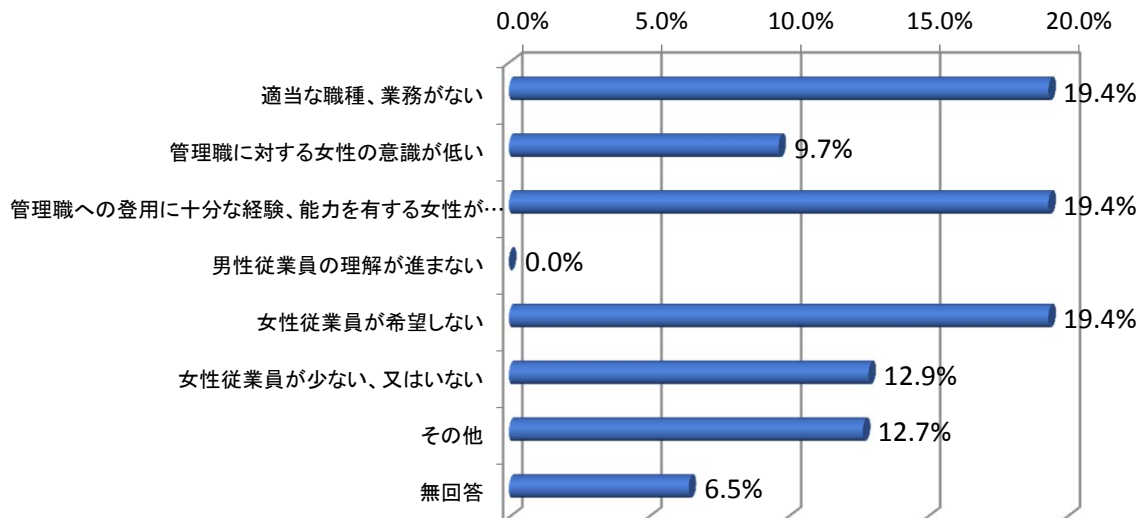


【問3】その他

・女性とか男性とか言っていること事態に問題があるのではないか

【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=31>



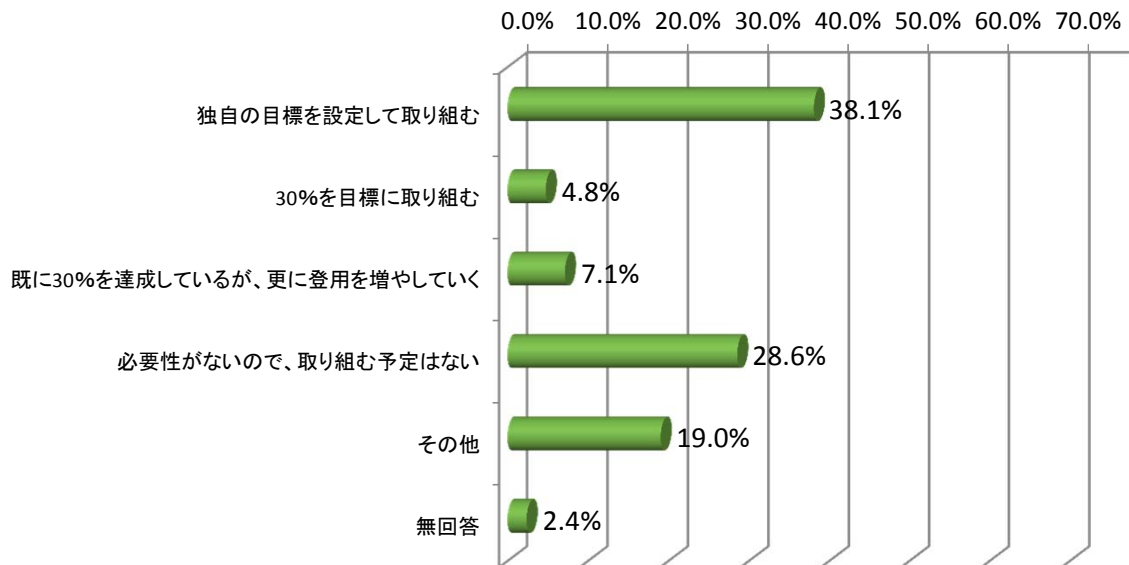
【問4】その他

・正規雇用でないためだが、これから正規雇用にし管理職に5～10名選任予定である

・特になし

【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=42

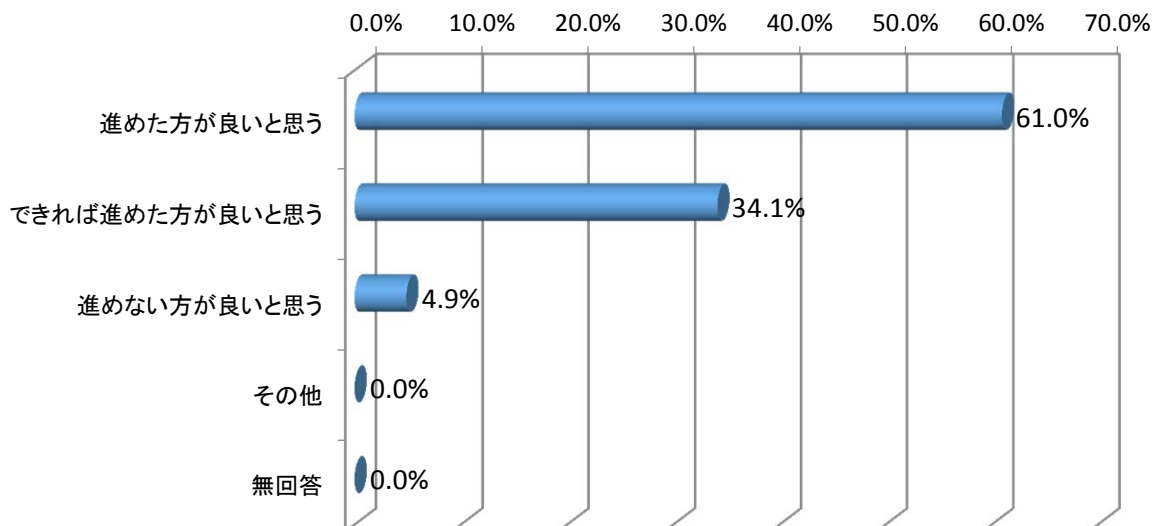


【問5】その他

- ・目標はないが取り組む予定
- ・特に目標は設定していないが、ふさわしい人がいれば登用します
- ・退職者が出たら考える
- ・職場でのキャリアアップを行い、希望者には試験を行い登用する
- ・管理職のポストが少ないので、中間管理職での登用を進める

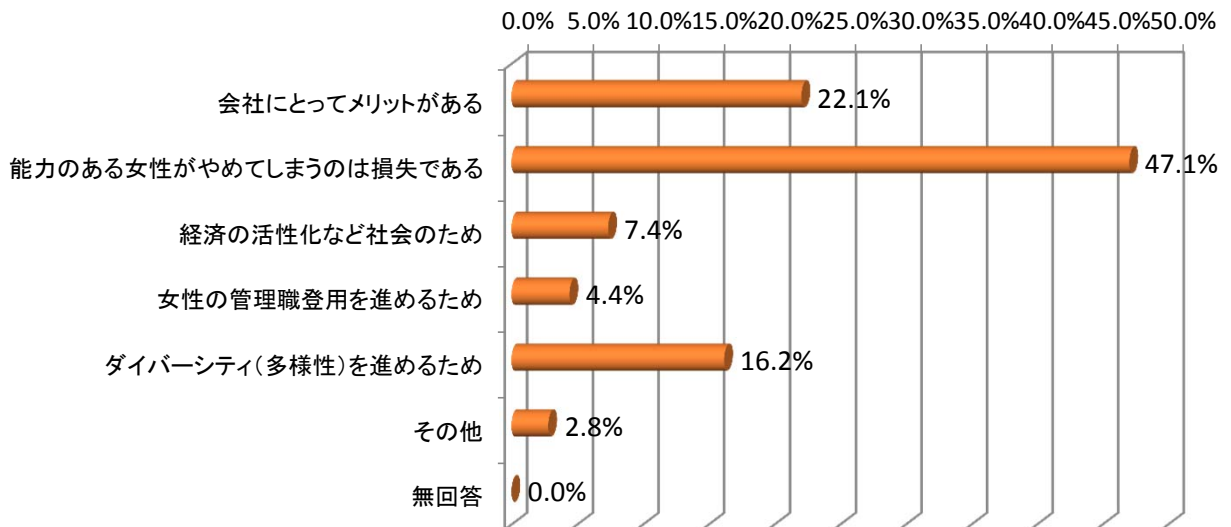
【問6】結婚、妊娠、出産等に関わりなく、女性が就業を継続することについてどう思いますか。

<n=41>



【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=68>

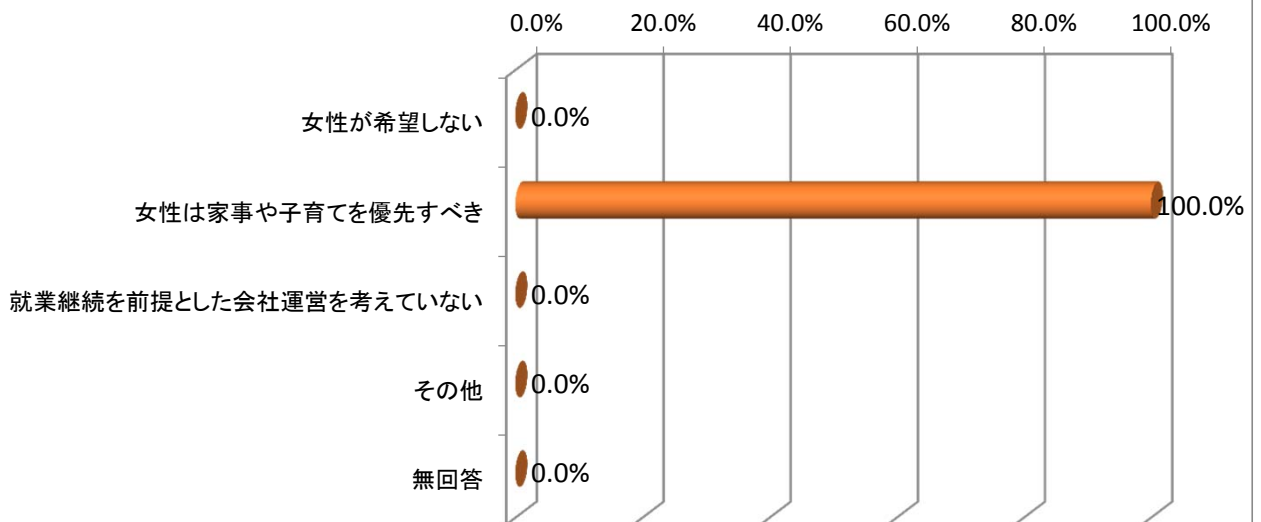


【問7】その他

- ・当然のことだと思う
- ・男女に関わらず保育士不足は深刻なため
- ・真面目であるため

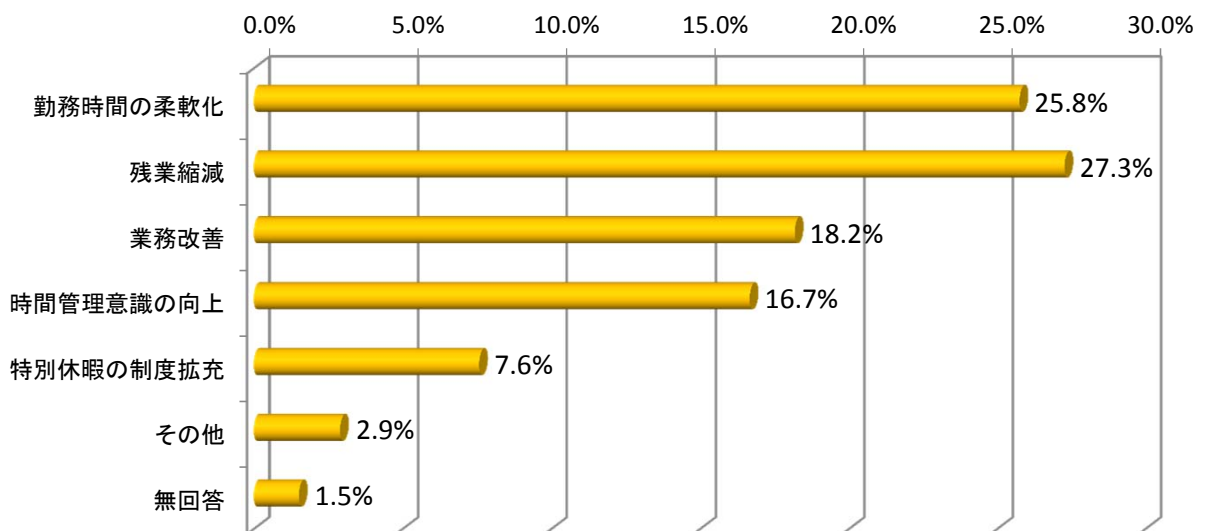
【問8】問6で「進めない方が良い」と回答された事業所におたずねします。その理由は何ですか。(複数回答可)

<n=2>



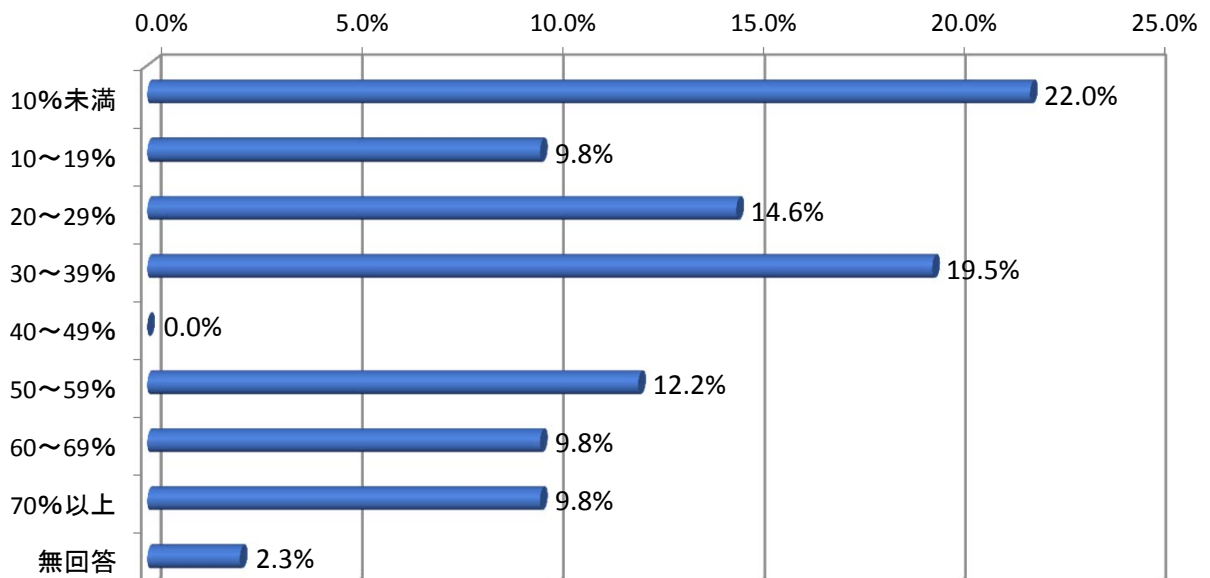
**【問9】ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取り組みをしていますか。
(複数回答可)**

<n=66>

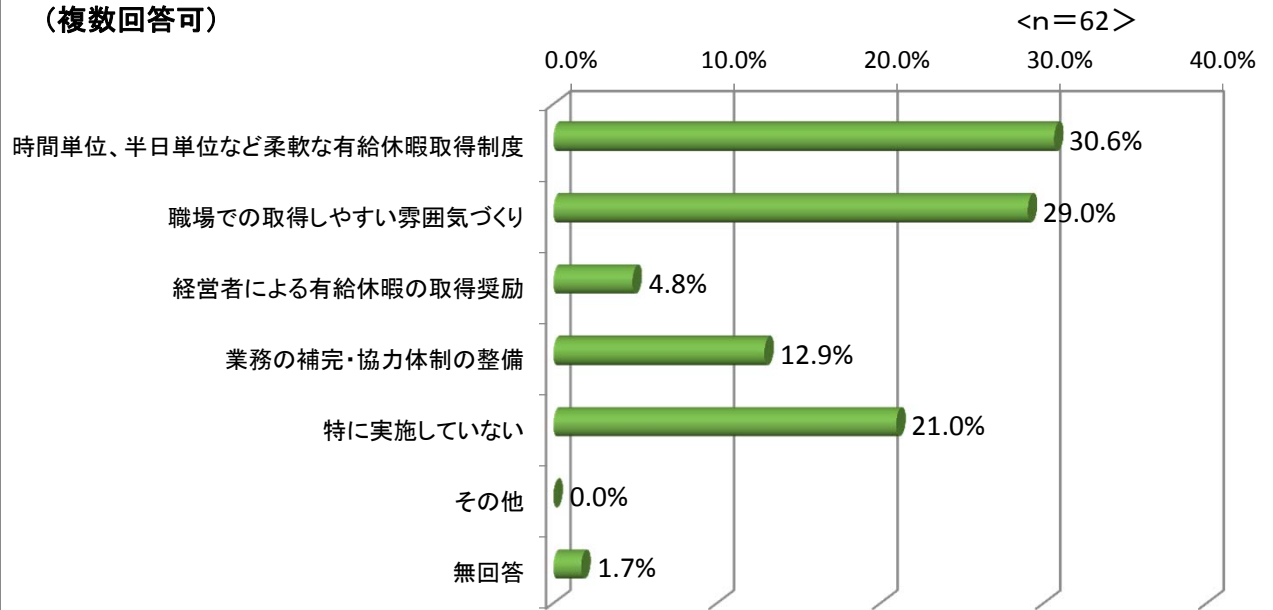


【問10】年間の有給休暇の取得率は事業所全体でどのくらいですか。

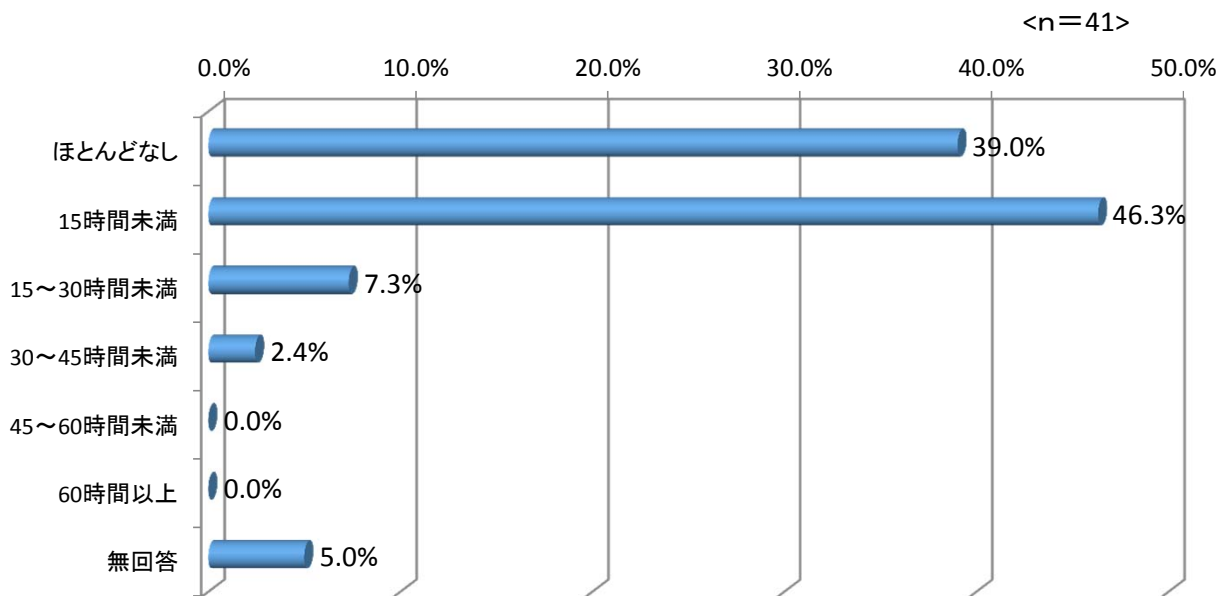
<n=41>



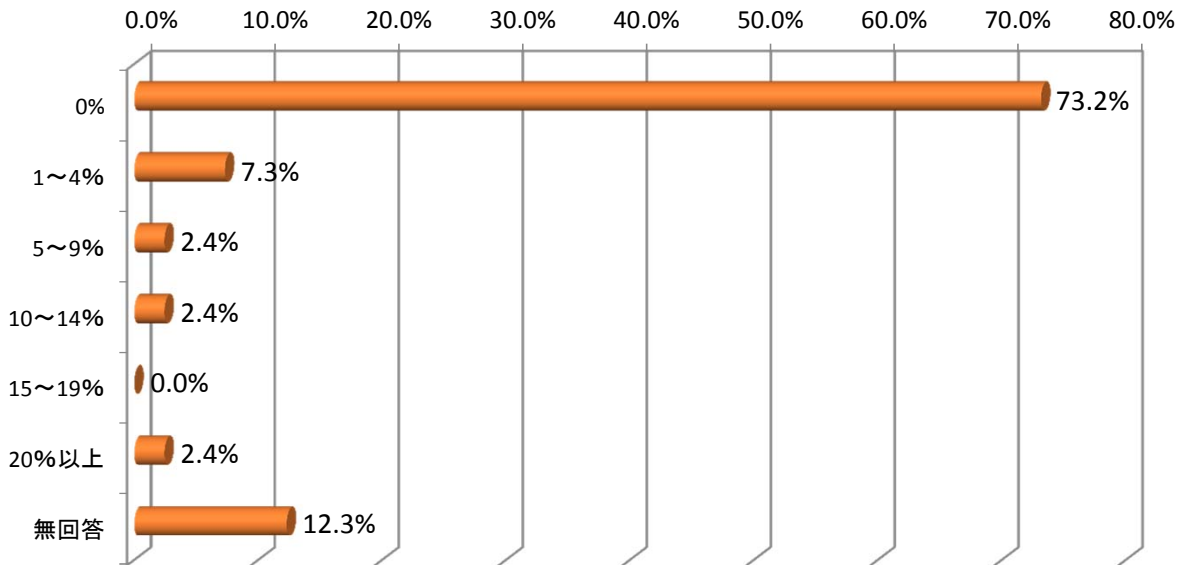
**【問11】有給休暇の取得を促進するためにどのような取り組みをしていますか。
(複数回答可)**



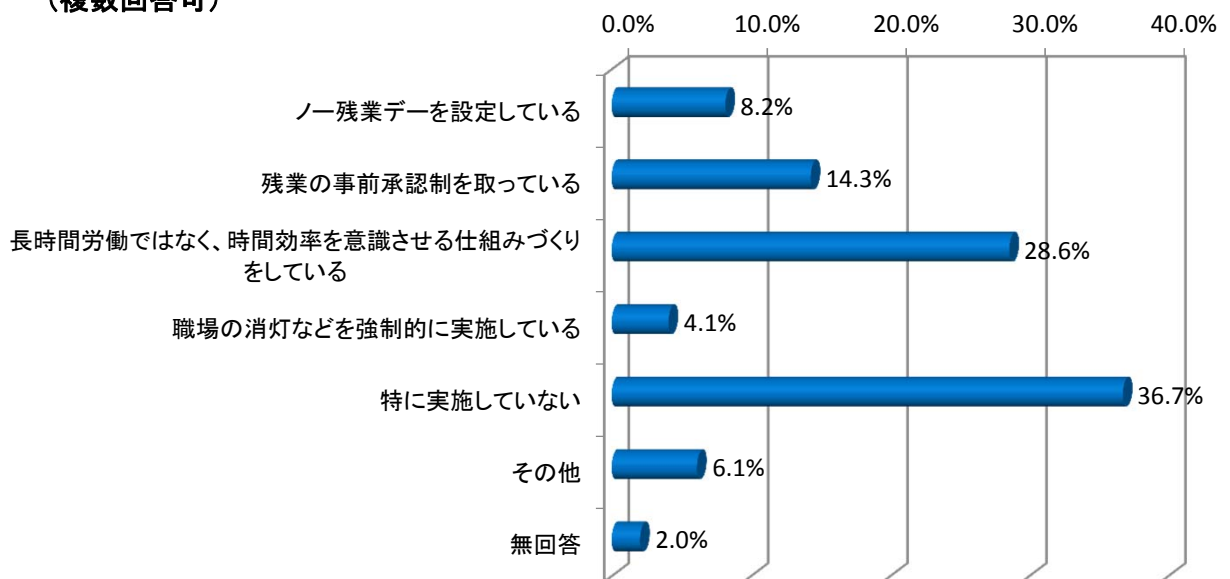
【問12】平成29年8月1カ月間の従業員の平均的な残業時間は何時間ですか。



【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=41>



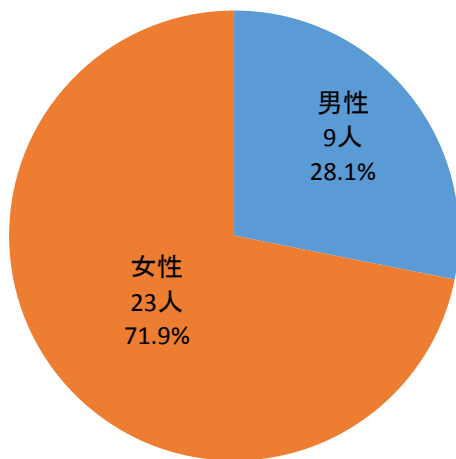
【問14】残業を削減するために取り組んでいることはありますか。 (複数回答可) <n=49>



【問14】その他

- ・残業なしが原則
- ・配置人員の増加に取り組む

【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。

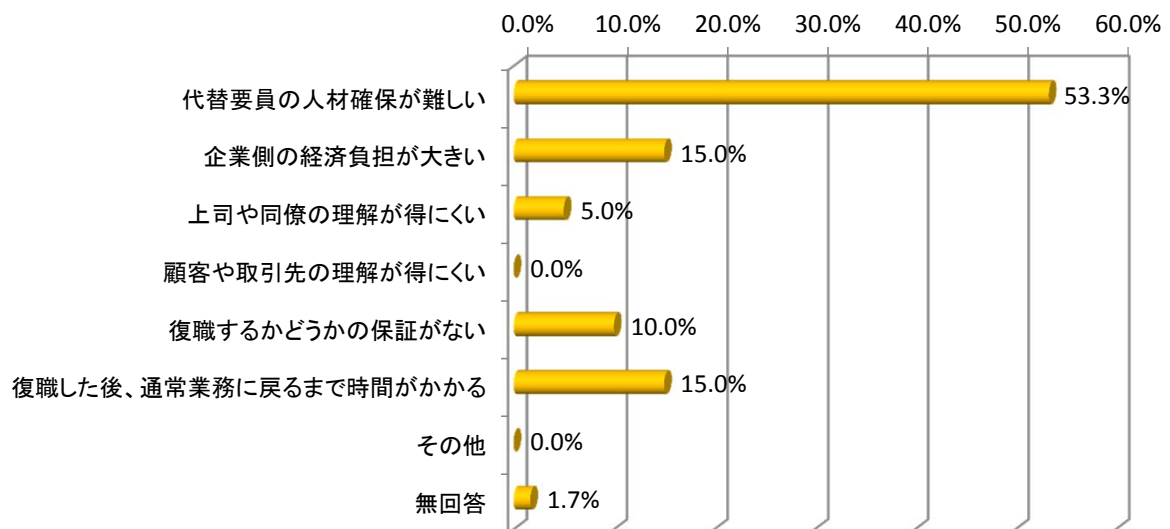


育児休業制度の対象となる従業員のうち、育児休業を取得した人とその割合

男性	0人 (0%)
女性	17人 (73.9%)

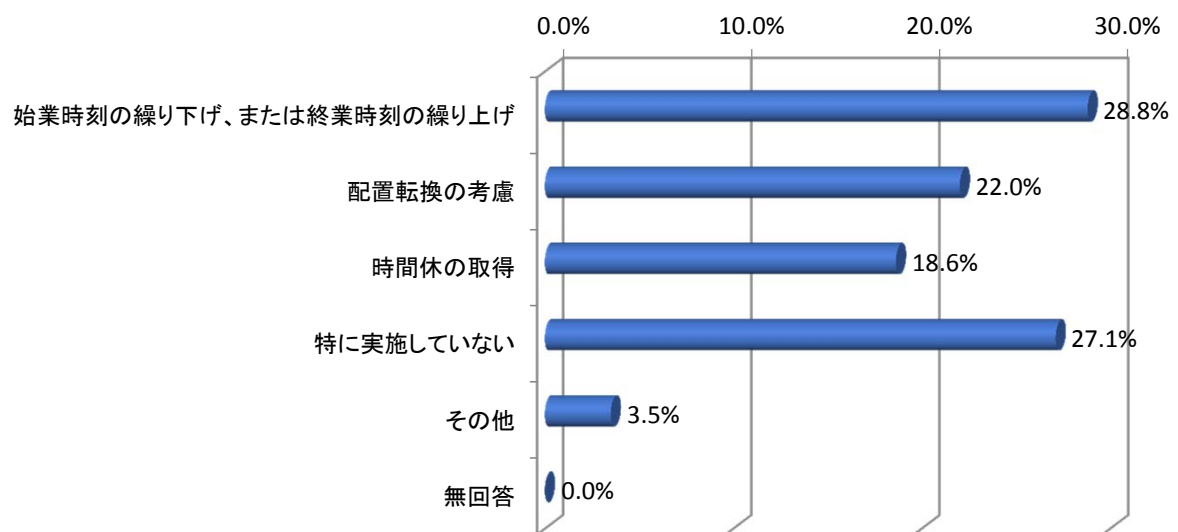
【問16】育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。
(複数回答可)

<n=60>



【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)

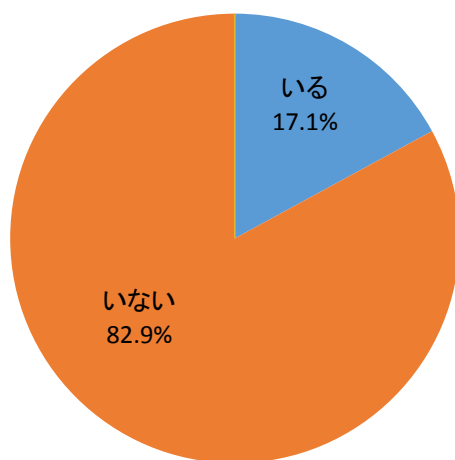
<n=59>



【問17】その他

- ・できるだけ本人の希望に沿うようにしている
- ・授乳時間有、看護休暇有

【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。

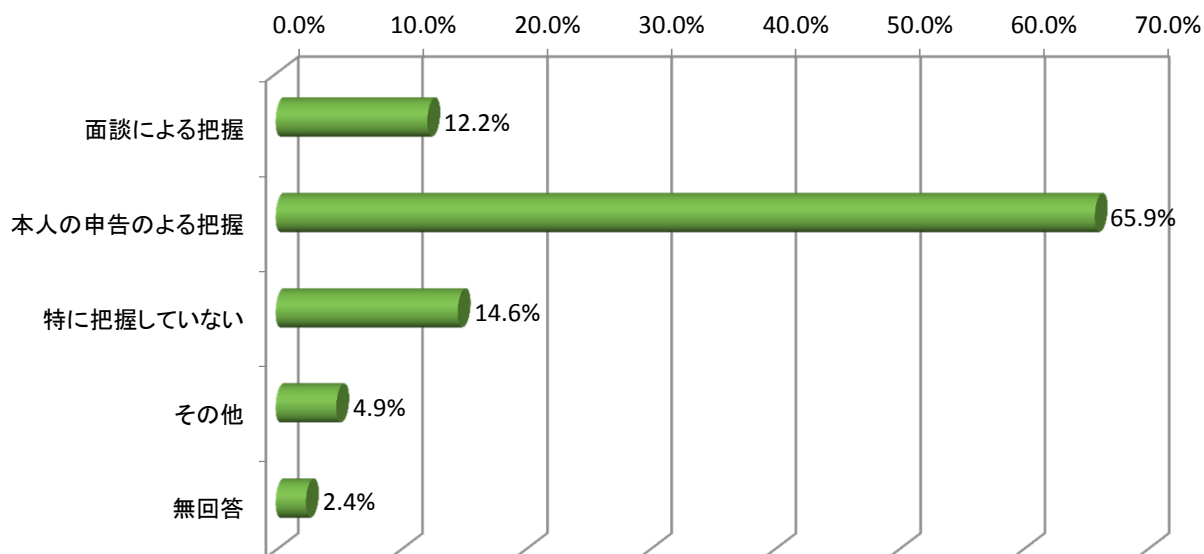


介護休業を取得した人とその割合

男性 1人 (13%)
女性 7人 (87%)

【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=41>

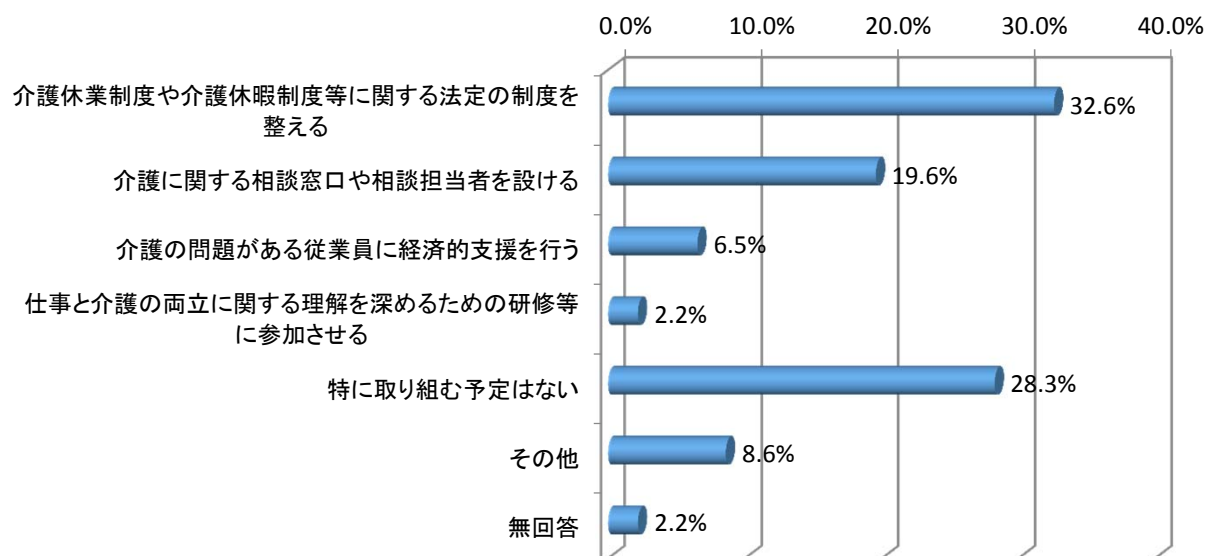


【問19】その他

・職員の家族情報等の把握

【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=46>



【問20】その他

・会社側で考慮している
 ・個々の状況に応じて勤務体系・勤務時間については柔軟に対応できるよう心掛けている
 ・現在の取り組みで十分なので特にない

【問21】 自由記述
従業員が不足しています。ハローワーク・役場等以外でも募集できる機関があればと思います。(ネット以外)
小さな事業所であっても、スタッフが自分のお子さんを見ることが出来るスペース(イメージとしては、病気の急性期をすぎた病後児保育のような形)があれば、いいなと思います。
企業の中で女性の就業(雇用)比率が、男性に比べて低すぎると、女性の意見を取り入れにくい。
農業不振を基調に地方の人口減少が急激にすすみ仕事はあっても受注できない環境であることを痛感している。単価も横ばいである。大企業と下請事業所の格差が広がれば広がるほど地方の衰退は避けられないと思う。経済政策の改正のほかに改善の道はないように考える。表面的な発想の改善策など役に立たないのではないかな。
週2日(土、日)の就業をなくせばと思うが、隔週の土曜日出勤は避けられない。従業員不足ということ、逆に就労して収入を増やしたいという要求もある。要は零細事業所の収益不安定(単価の問題と受注量の不安定)などと、基本的に労働力不足の問題などがあり、工場をいつまで維持できるか運営できる後継者がいない状況など不安な状態が続いています。
保育園の受入れ、学童保育の拡充をもっと利用者(母親、父親)の目線で推進してほしいと思います。極端に言えば諸々の制約をなくし預けたい必要が生じた時に即時に対応できるくらいの体制をつくらないと前に進まないと思います。
女性の職場の為、主任によるシフト管理をしています。その為、院長には、伝えにくい事などは、女性同士でまとめているようです。また、スキルアップは、セミナーへの参加よりも、院内にて、先輩の従業員が伝える事がメインとなっています。(時間外のセミナー等で、家庭の負担ができるだけないようにしています)夏期、冬期休みは皆で決定をだし、リフレッシュできるように8~10日と多くあてています。
介護老人施設です。女性は産・育休、子育てで休みが多く敬遠する職員もいますが、介護される方は女性介護員を望むことと、女性特有の気配りの良さがあり、当施設では女性、男性の差別なく処遇しており、女性の管理職が86%を占めています。 当施設も女性活躍推進の一旦を担って頑張りますので、よろしくお願いいたします。



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/>