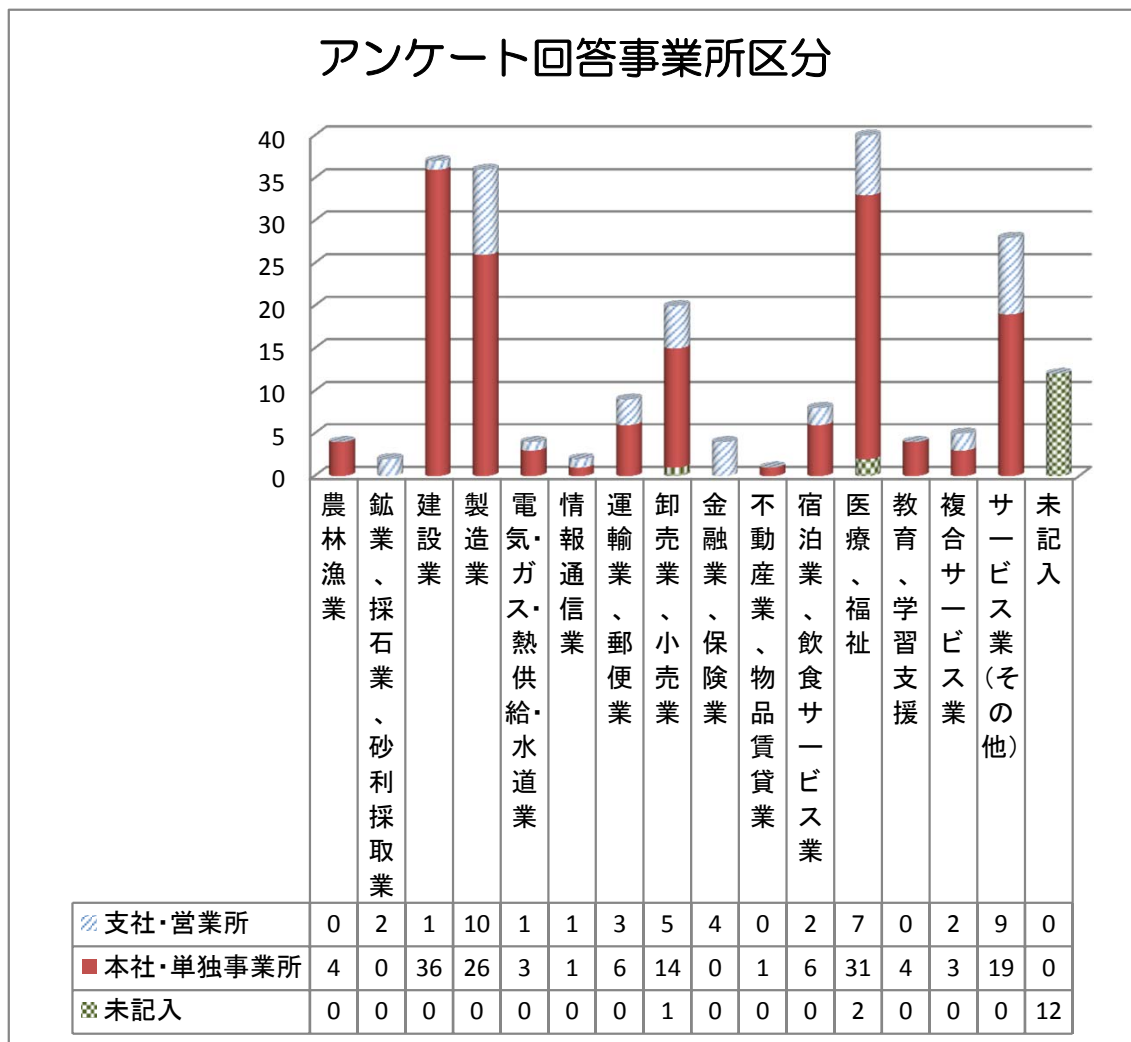


# 平成28年度 女性の活躍推進に関する事業所アンケート集計

1. アンケート送付事業所数 423事業所
2. アンケート回答事業所数 222事業所 (回答率52.5%)

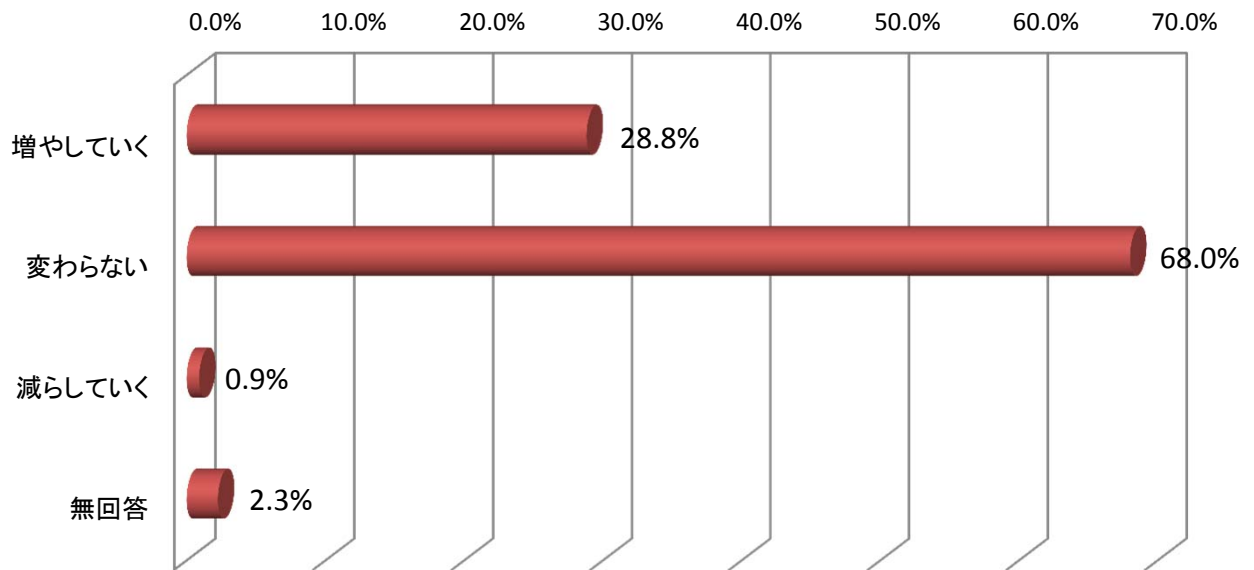
## 3. アンケート集計結果 (H28.10実施)



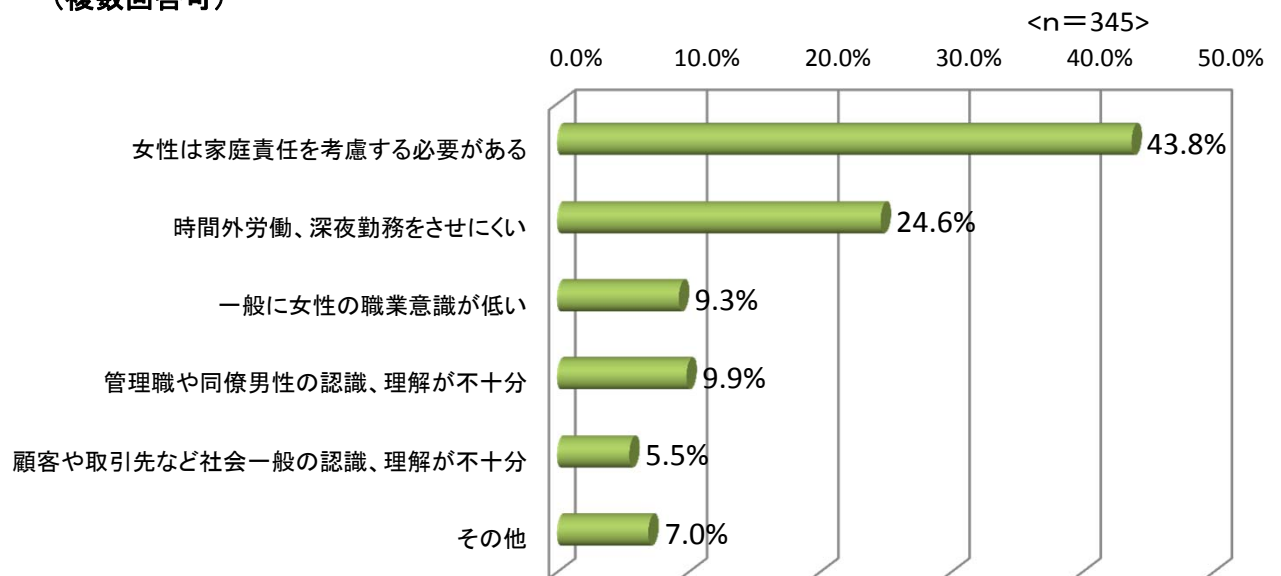
	男性	女性	計
全従業員数(人)	3,786	3,820	7,606
管理職人数(人)	632	192	824
非正規従業員(人)	424	1,286	1,710
平均年齢	47.1	44.4	45.8
平均勤続年数	15.3	13.8	14.5

- ・全従業員のうち女性の割合 50.2% (3,820/7,606人)
- ・管理職のうち女性の割合 23.3% (192/824人)
- ・女性管理職がない事業所の割合 52.7% (117/222人)

【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=222>



【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)

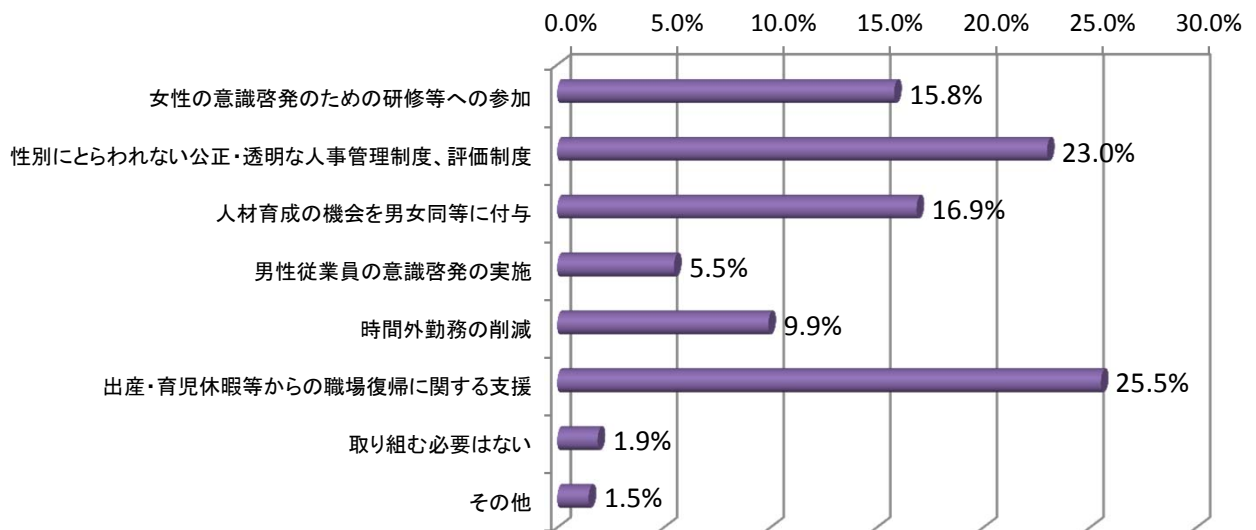


【問2】その他

- ・体力的な問題
- ・業務の都合上 任せづらい業務が多い
- ・業種によっては適さない
- ・現場仕事は重労働が多い
- ・仕事が女性ではきついと思われる
- ・子供、自宅で何かあった場合は自分優先
- ・女性が働くことに対する社会全体の意識改革
- ・特にないと思いますが、取り上げるとすれば、現場でのトイレ設備が必要な点
- ・出産・育児休暇等との兼ね合い
- ・子育て(学校行事や子供の病気等)

**【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=474>

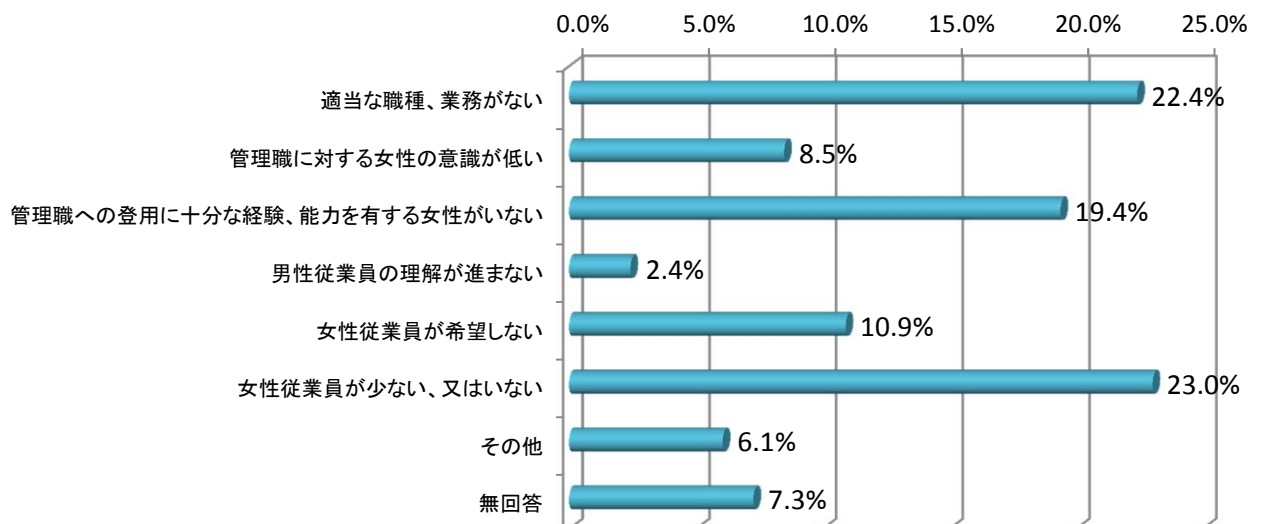


**【問3】その他**

- ・適材適所
- ・本人の意識確認が必要
- ・育児中の職員の子供の病気に対する理解と補助体制

**【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=165>

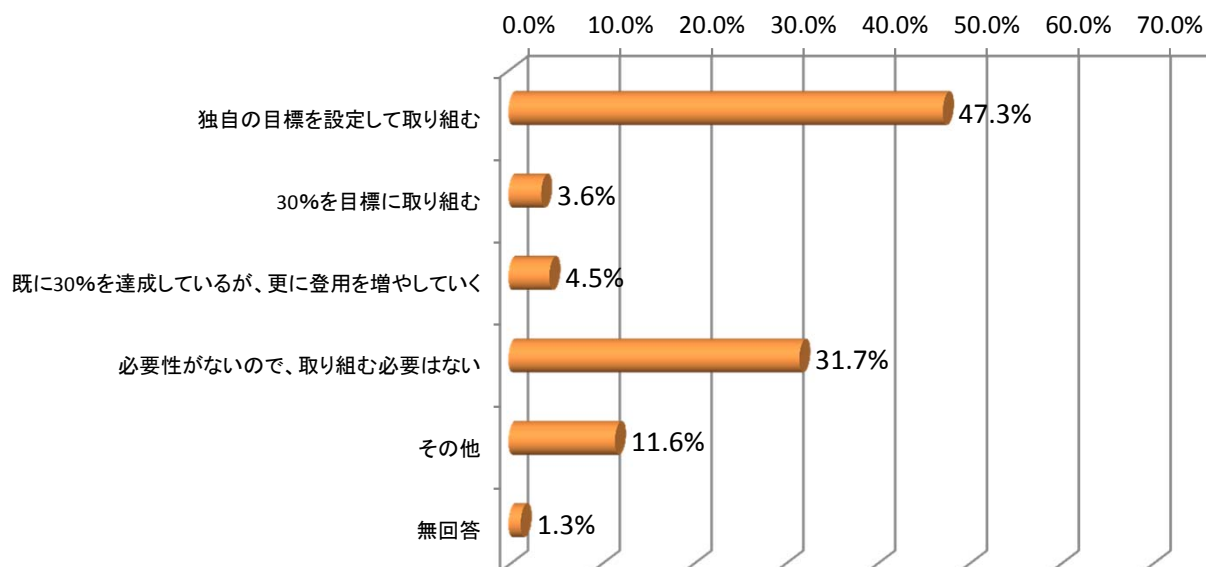


**【問4】その他**

- ・現場作業に適さない
- ・管理職は店長のみなので、男性店長の場合はゼロ人
- ・女性の家庭環境もあり、家族の理解・協力がないと会社での地位、職務が女性には負担が大きすぎるのではないかと考えている
- ・女性用設備がないため
- ・管理職を設けない方針

【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=224>

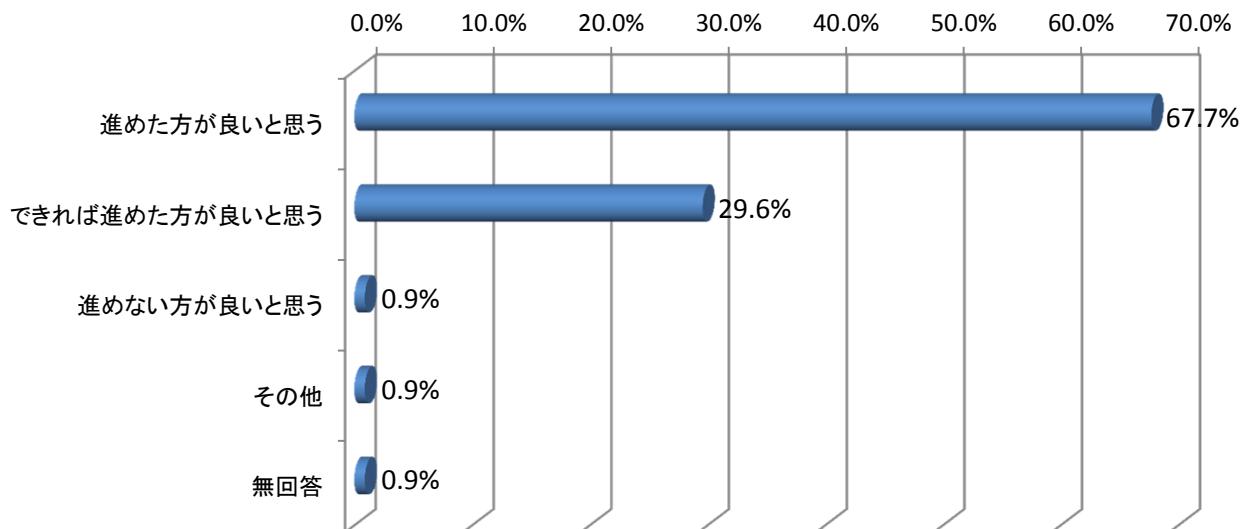


【問5】その他

- ・現在20%ですが、女性の人数を増やし育成していく方が目標
- ・専門職(資格)が多く、自然に女性管理職が多くなります
- ・その都度考える
- ・その都度本人に確認していく
- ・いたずらに数値評価することに何の意義も見出せません
- ・日常業務からそれなりの資質があるとすれば引き上げる姿勢で望んでいます
- ・これまでどおり取り組む
- ・性別に関係なく本人の能力を評価して登用する
- ・男女問わず能力のある人材を登用する
- ・管理職は1名なので変わらない
- ・将来的には取り組む必要があるが、今のところ計画はない
- ・管理職登用には本人だけでなくまわり従業員の意識改革も必要
- ・性別に関係なく、その職に適した人材が管理職になる
- ・管理職としての資質を要していれば性別に関係なく登用する
- ・本人のやる気次第で応援する
- ・管理職育成に取り組む女性が多い職場なので管理職も女性が多い
- ・交代勤務及び深夜業務があるので本人の希望を確認
- ・何%に関係なく適任の方であれば良いと思います

**【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=223>

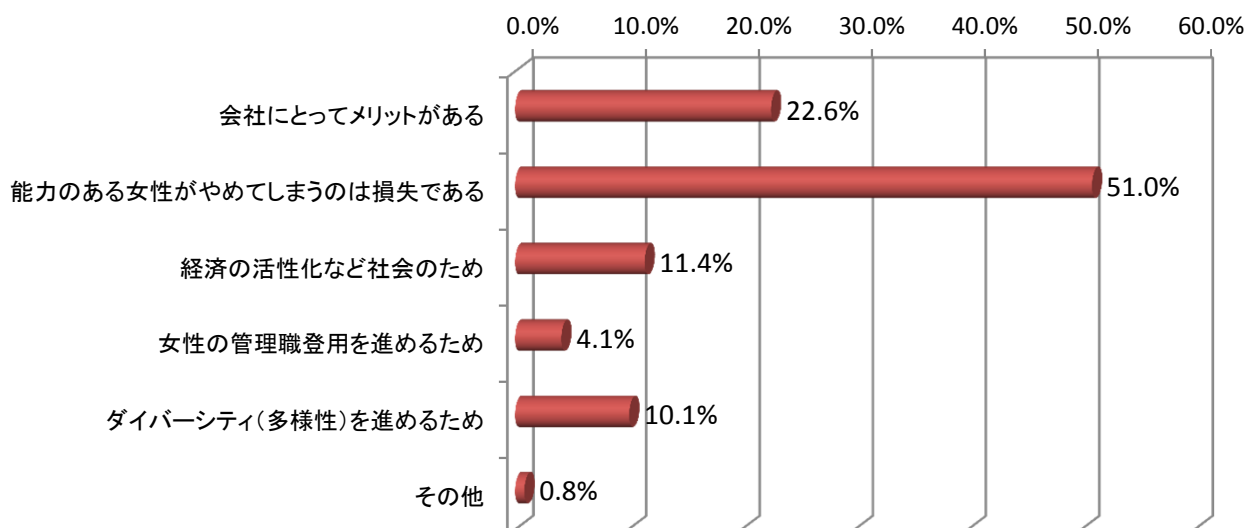


**【問6】その他**

- ・必要な人は進める
- ・子育て世代への配慮
- ・ひとそれぞれ違う環境なのでどちらとも言えない

**【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=367>

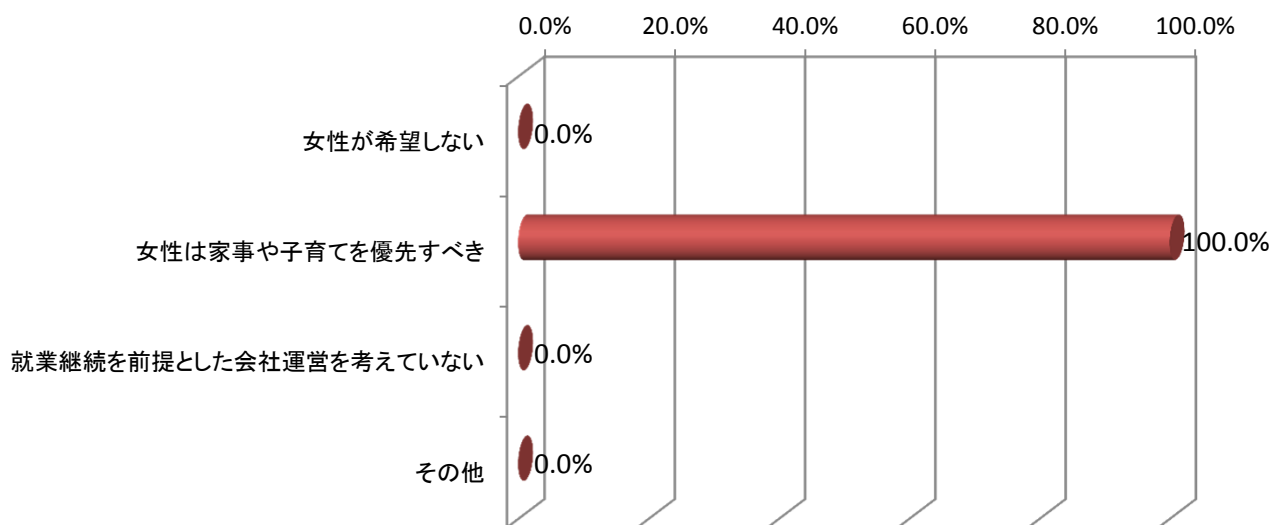


**【問7】その他**

- ・男女問わず、意欲のある人間が積極的に仕事すべき
- ・資格を持っている職員を安定的に雇用したい(出産と共に退職し、その後他の職に就き、資格を生かせない例が多い)

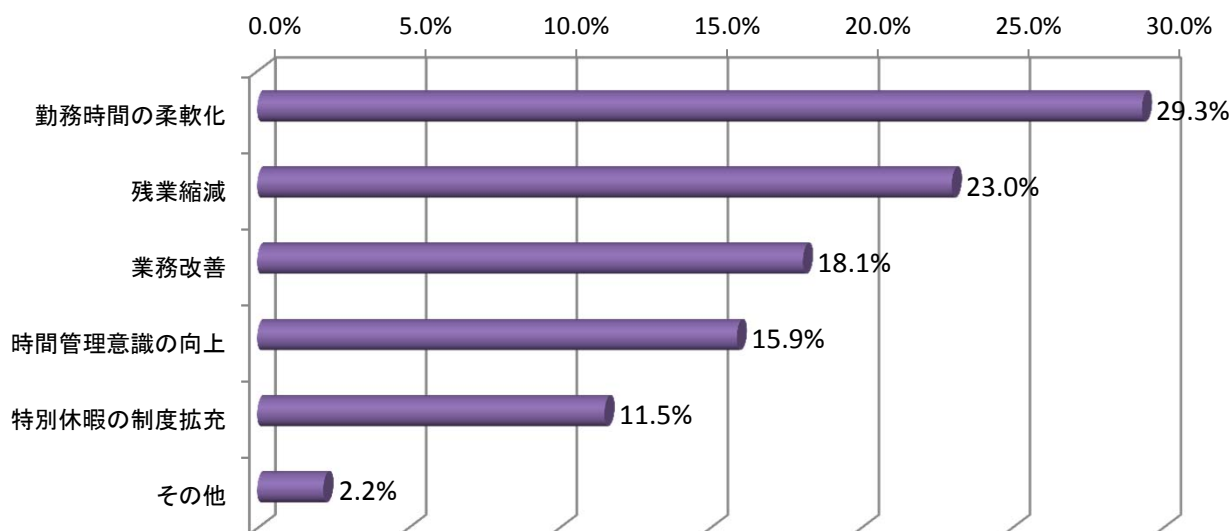
**【問8】 問6で「進めない方が良い」と回答された事業所におたずねします。  
その理由は何ですか。(複数回答可)**

<n=2>



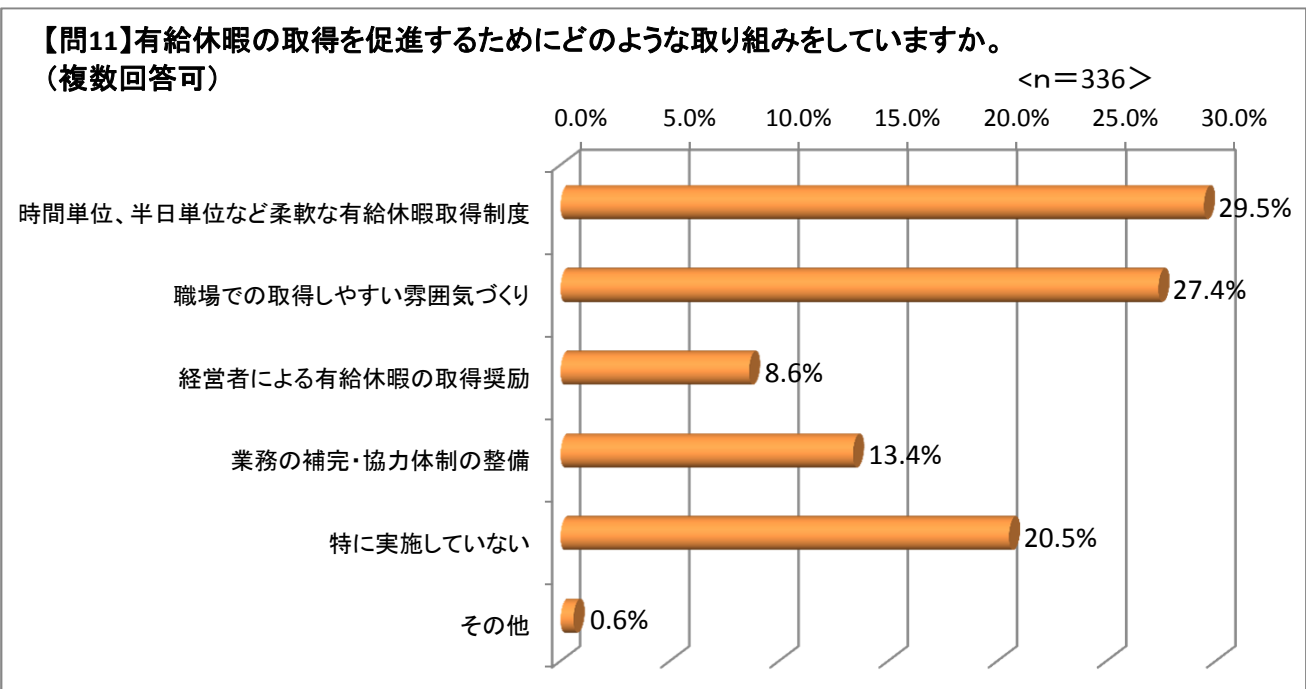
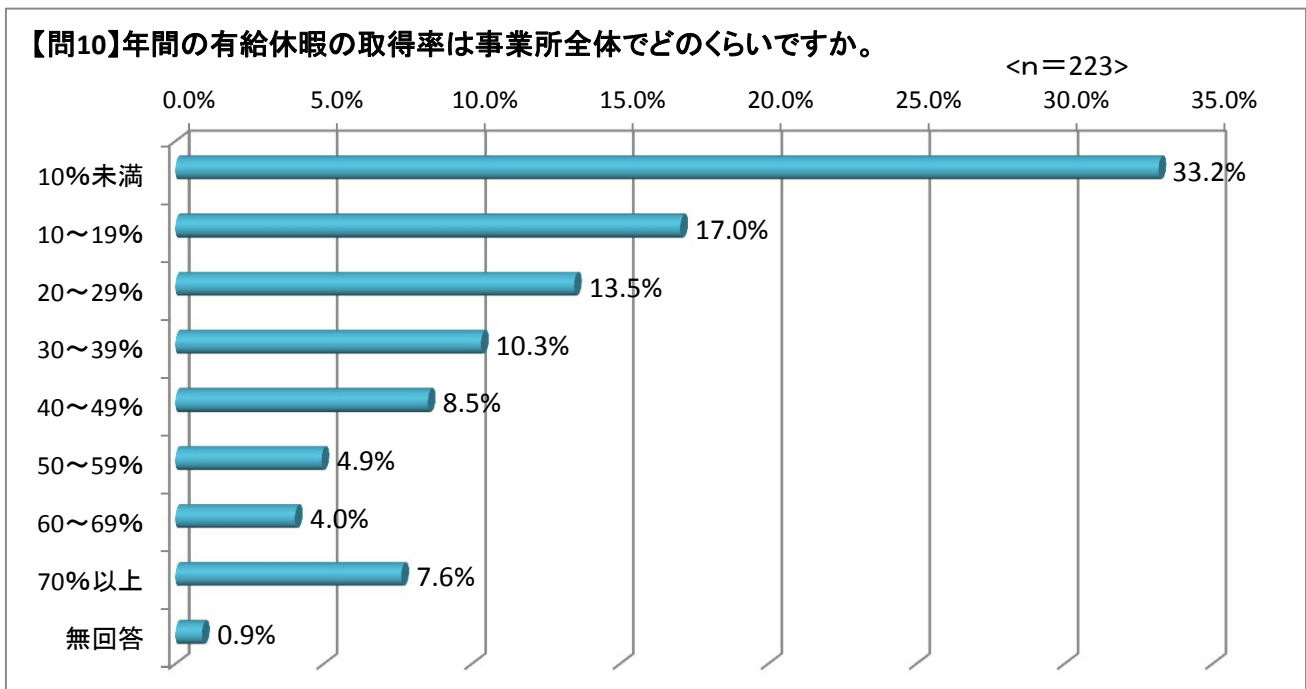
**【問9】ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取り組みをしていますか。  
(複数回答可)**

<n=365>



**【問9】その他**

- ・特にしていない
- ・業務内容があわない
- ・休業に制限を定めていない
- ・子育てや介護中の職員が病院受診や学校行事など時間がとりやすい協力体制(職員意識も含め)
- ・本人の希望があれば勤務時間について対応します

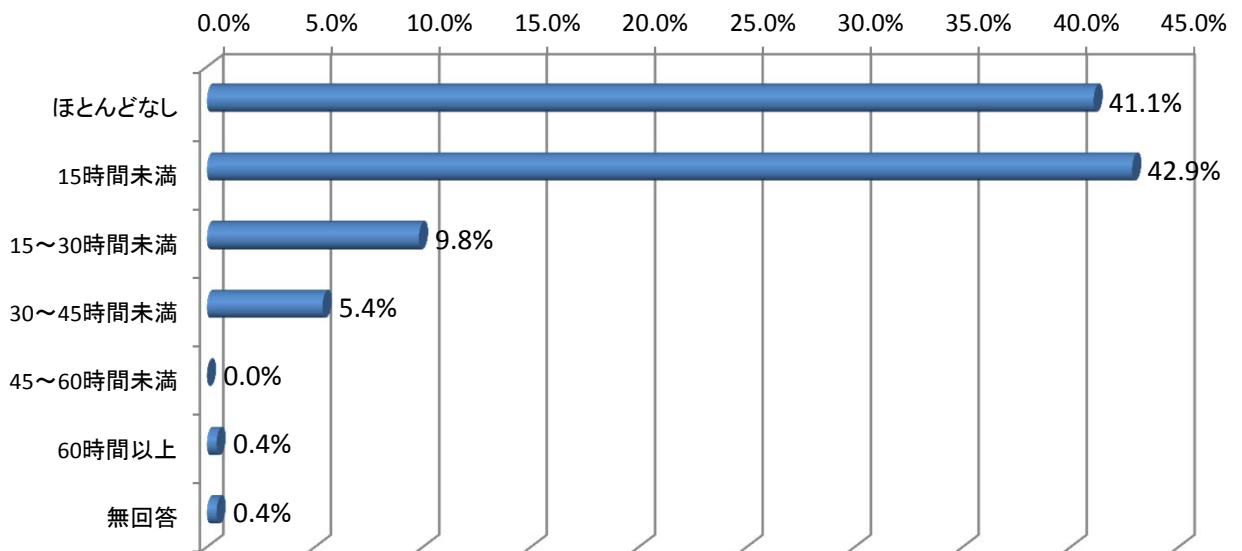


**【問11】その他**

- ・ぎりぎりの人数で稼働しているので余剰人員のいる大手企業や公務員のように100%有給を取ることは現状としては難しい
- ・連続して4日間1年間の計画を立てて休暇が重複しないようにして取得してもらっている

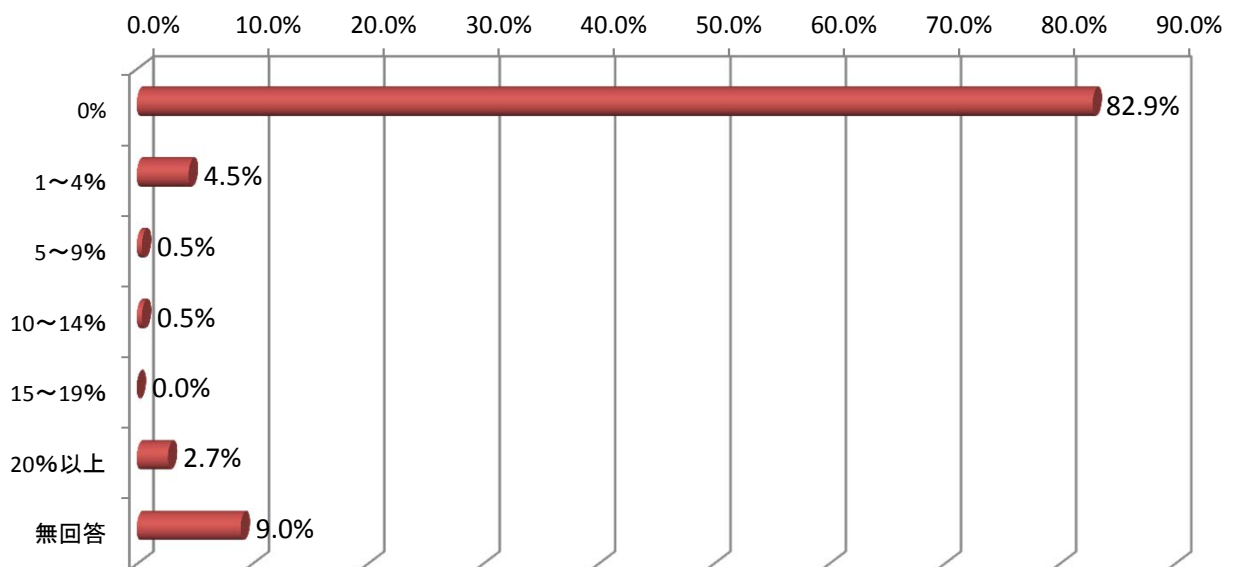
【問12】平成28年9月1カ月間の従業員の平均的な残業時間は何時間ですか。

<n=224>



【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。

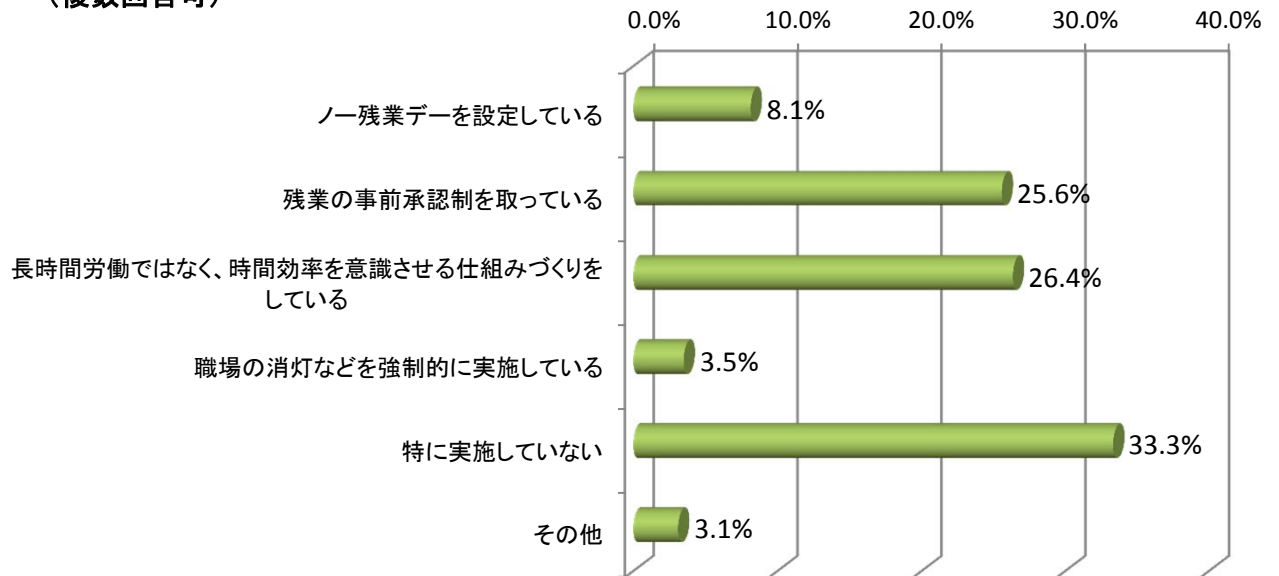
<n=222>





**【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)

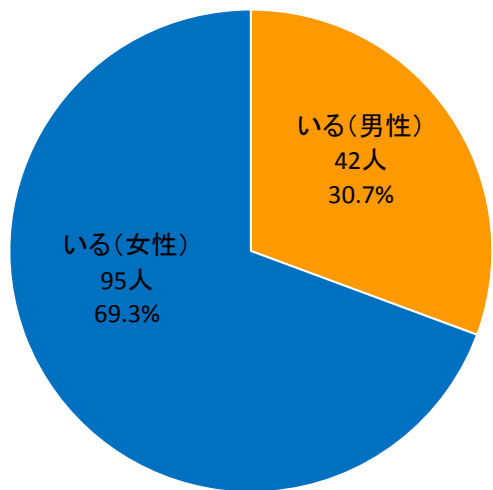
<n=258>



**【問14】その他**

- ・H33年までにノー残業デーを設定予定です
- ・残業の多い現場への配置の入れ替えをしている(一人だけがいっぱい残業しないようにしている)
- ・業務体制に合わせた職員配置 仕事の効率化
- ・変形労働時間制

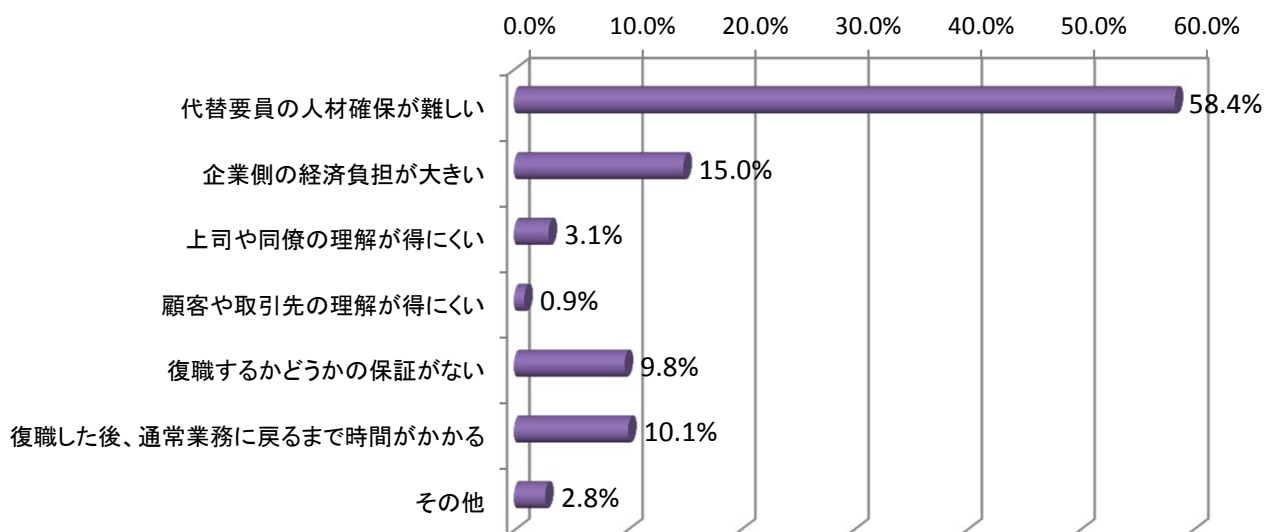
**【問15】平成27年度に育児休業制度の対象となる従業員は何人いましたか。**



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 1人 (2.4%)  
女性 72人 (75.8%)

**【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=327>

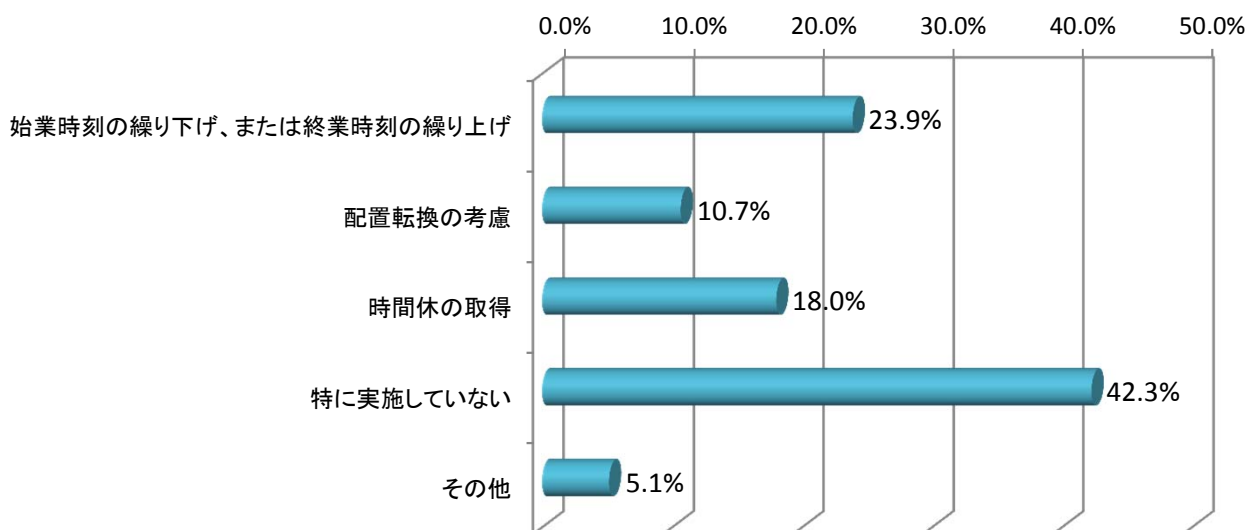


**【問16】その他**

- ・休業中の賃金の問題が本人にとって課題
- ・事案が発生したことがなく見当がつかない
- ・育児休業中の給与の補償制度の拡充

**【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)**

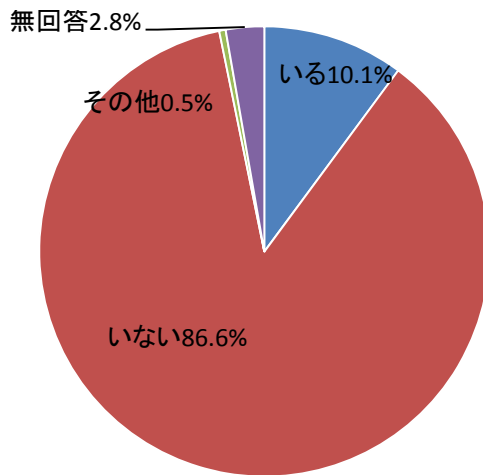
<n=272>



**【問17】その他**

- ・本人の申告により対応している
- ・保育園・学校行事・通院等休暇を取りやすくしている
- ・事務室内で子連れで仕事可(～3才まで)
- ・希望により育児時間と休憩時間を合わせ利用することができる
- ・子の看護休暇、深夜業制限、時間外労働制限
- ・託児補助手当
- ・本人の希望があれば、できるだけ添えるように努める

【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。

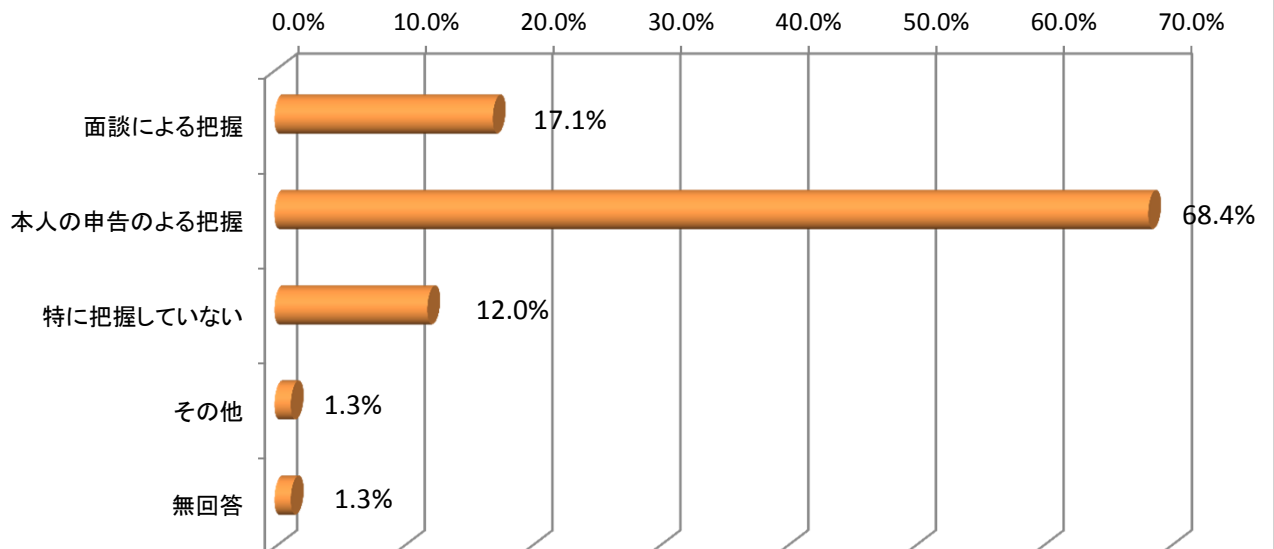


介護休業制度の対象となる従業員のうち、  
介護休業を取得した人とその割合

男性 8人 (20%)  
女性 32人 (80%)

【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=234>

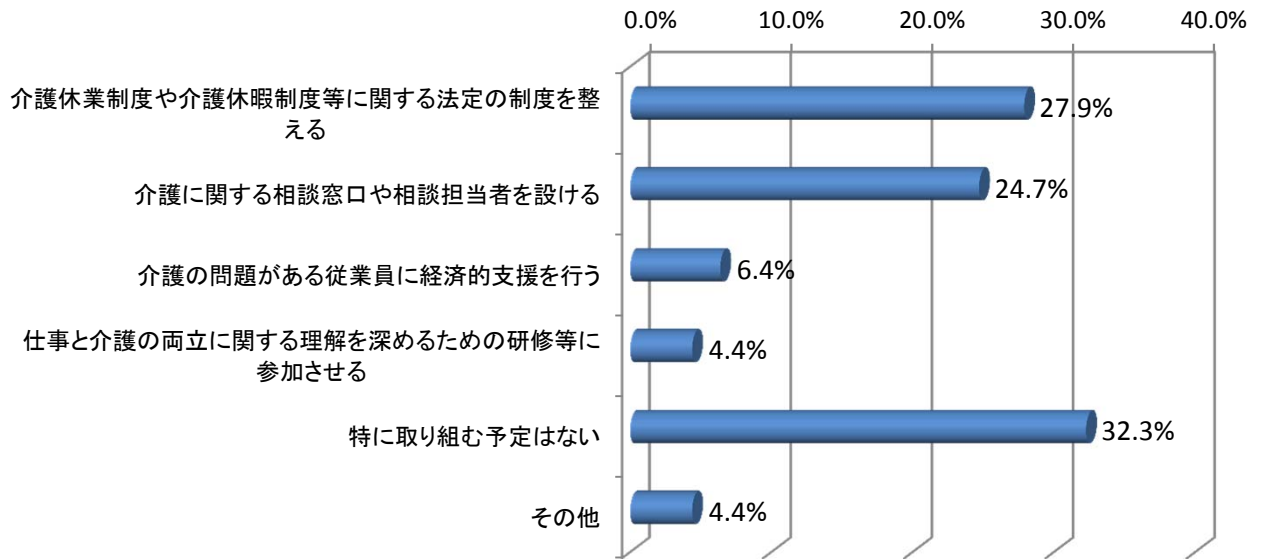


【問19】その他

- ・話をする
- ・家庭の状況は常に把握している

**【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=251>



**【問20】その他**

- ・本社で制定している介護支援を実施
- ・規則に定め済現状維持
- ・既に介護・育児休業に関する労使協定を締結済みであり、特に今後の対応は考えていない
- ・必要があるときにその都度
- ・その都度、管理職にあるものが相談に応じる
- ・介護制度について周知し緊急の場合も利用相談が可能な体制作り

## 【問 21】 自由記述

- 育児休業や生理休業をスムーズに与えられる企業もありますが、そうでない企業もあります。そうなると、やはり女性管理職というのは中間管理が精一杯だと感じます(当社の場合)。しかしながら、男性以上の志の高さも見受けられる方も沢山おりますので是非頑張ってもらいたいと思います。
- 女性が働くことに理解があり、特別な制度を設けなくても、家庭との両立をしやすい環境にある。男性、女性分け隔てなく、皆それぞれ事情を抱えながら働いている事を、経営者、労働者共に理解しあえる環境だからこそ、辞めずに頑張ってもらいたいと思える。人材確保の点からも大事な事かと思えます。
- 若者の流出を止める施策をわれわれ企業だけでなく、地方自治体の本気で取り組まないと創生は不可能である。(お金の使い方)弊社には、このようなアンケートが国、県から来ているが、内部での取りまとめが進んでいるようには思えない。
- 子育て中の女性について。子供を保育施設に預けても「熱が出た」と電話が来ると迎えに行くのが現状です。親は働きたくても安心して働くことができず、会社も安心して仕事をまかせたりあてにする事ができません。今は、シフトを一人多く組んで対応していますが、会社の利益を圧迫している要因です。女性が働きやすい環境を整えるために、保育施設と病院もしくは医師、看護師との連携が不可欠と考えます。
- 建設現場から女性の起用を増やす事が出来れば管理職にもつながるのではと思います。
- 女性だから家計を支えているわけでないからという理由で、能力がない男性社員よりもお給料をもらえません。雇用年数や能力、売り上げによって、正當に評価し、給与を見直してもらいたいです。
- 介護用に保育園と同様に朝入所させて夕方お迎えに行く所があればいいと思います。
- 中小企業の現状をふまえて国の制度を整えてほしいと思う。介護休業取得時の社会保険料が育児休業同様免除になればよいと思う。若い子育て世代の人たちが経済的に楽になるよう行政で考えてほしい。保育料の助成等子育て世代の女性が働くことにより豊かになるよう考えてほしい。
- 制服が必要な事業所は、女性が着たいと思うデザインを選定し採用すべき。
- 育児のために対応してくれる保育所等の充実、無料化。代替要員(一時的)スムーズにみつける制度システム。一時的産休などのために代替要員は、有期雇用となるため代替者の生活、就労条件は厳しくなる。代替の要員が見つけづらいと、代替が発生しやすい女性の登用が進まないのは当然。
- 女性管理職登用に關しては、地域性の影響も大きく、当市ではまだまだ女性自ら志願するような風土ではない。それを無理に推進しても個人、会社に何の利益も見出せない事態になってしまいかねない。その風土を改革するのは行政側で言えば部長級に女性を登用するとか、市議会議員の女性割合を増やしていくことによって先例を作っていくしかないと思う。
- 3才頃まで事務仕事を子供と一緒にさせてもらいましたが、育児との両立は周囲の理解がないと難しく思いました。(電話で泣き声など入るので)ただ、一緒に過ごせるのはありがたく、又、事務所に来たお客様にも子供はかわいがっていただきました。
- 当社の場合、役職はついていませんが責任のある信頼のおける勤務をしてくれています。感謝しています。
- 管理職の意識改革が必要。
- 女性の活躍の推進に關しての疑問の意見ですみません。中小企業はまだ女性の活躍についての理解度が薄く、女性の意見は「なまいき」と受け取る習慣がまだ根付いてる様に思えます。また、女性管理職の為、仕事に重点を置く家庭環境がまだまだ整っていないのが現状であり、全国的に女性の活躍推進が騒がれ、各企業では女性管理職を多く出していますが、実際はよけい家庭と仕事の間で苦しんでいる方のほうが多いのではないかと思います。特に子供を持っているお母さん達は、仕事も子育てもどちらも大切なので辛い思いをしていると思います。そち

らの環境も考慮して推進すべきではと思います。

- 女性でも能力のある人材には管理職にする予定である。職員の定着性のある職場を目標にしている。
- 例えば、病院と保育所が連携していると子育て中の方も安心できると考えられる。(病院の中に保育するところがあれば)料金的には高くなったとしても、子供に何かあった時は、すごく安心できる。家事と両立するのも大変なことだと思うので、時間等考慮して活躍の場を増やす事が必要だと思います。
- 女性の多い職場であり、子育て中の職員と子育て経験者(介護に向かっている)が混在している。互いに補い合い、女性も離職することなく仕事ができる体制と雰囲気づくりをし、仕事の資質向上のためにも経験と職員の連携は大切に考えている。安心して仕事、子育ての両立ができることが女性の活躍推進につながると思う。
- パートナーの思いやりがとても大切だと思います。女性が外で働くという事は、家族全員の協力と思いやりなくしては必ず歪みが生じてしまいます。理解ある両親(どちらかの)と同居し、結婚、育児しながらも安心して働ける環境が必要と思います。保育料などの外部の支援、充実も大切ですがもう一度家族のあり方を考えてみたほうがよいと思います。
- 女性の仕事に対する意識改革(教育)と法の整備(企業への補助)などが早急に行われるべきではないだろうか。
- 軽度の病気の時に預かってくれる保育施設が必要かと。病後保育も実施している保育園もある様ですが、人員(2~3)に制限があるようで子供は急に熱を出したりしますので、それに対応できる施設があると安心して働くことができ、管理職を希望する女性の方が出てくると思います。男性の理解と女性の意識も変わらないといけないと思います。
- 補助金があれば何でもやりたいと思う。景気が悪くて考える余裕がないのが本音です。
- 女性の職場なので残業はしません。家庭や育児のことは仕事もちろんですが、とても生活の中で一番充実しなければいけない事だと思います。子育てが充実できるよう、社内では思いやりを持ち、若い人達が休めるよう協力して行きたいと思っています。
- 今後も情報提供いただければ幸いです。



湯沢市総務部ひびく・つながる創造課魅力創生班  
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 [hibiku@city.yuzawa.lg.jp](mailto:hibiku@city.yuzawa.lg.jp)  
市ホームページ <http://www.city-yuzawa.jp/>