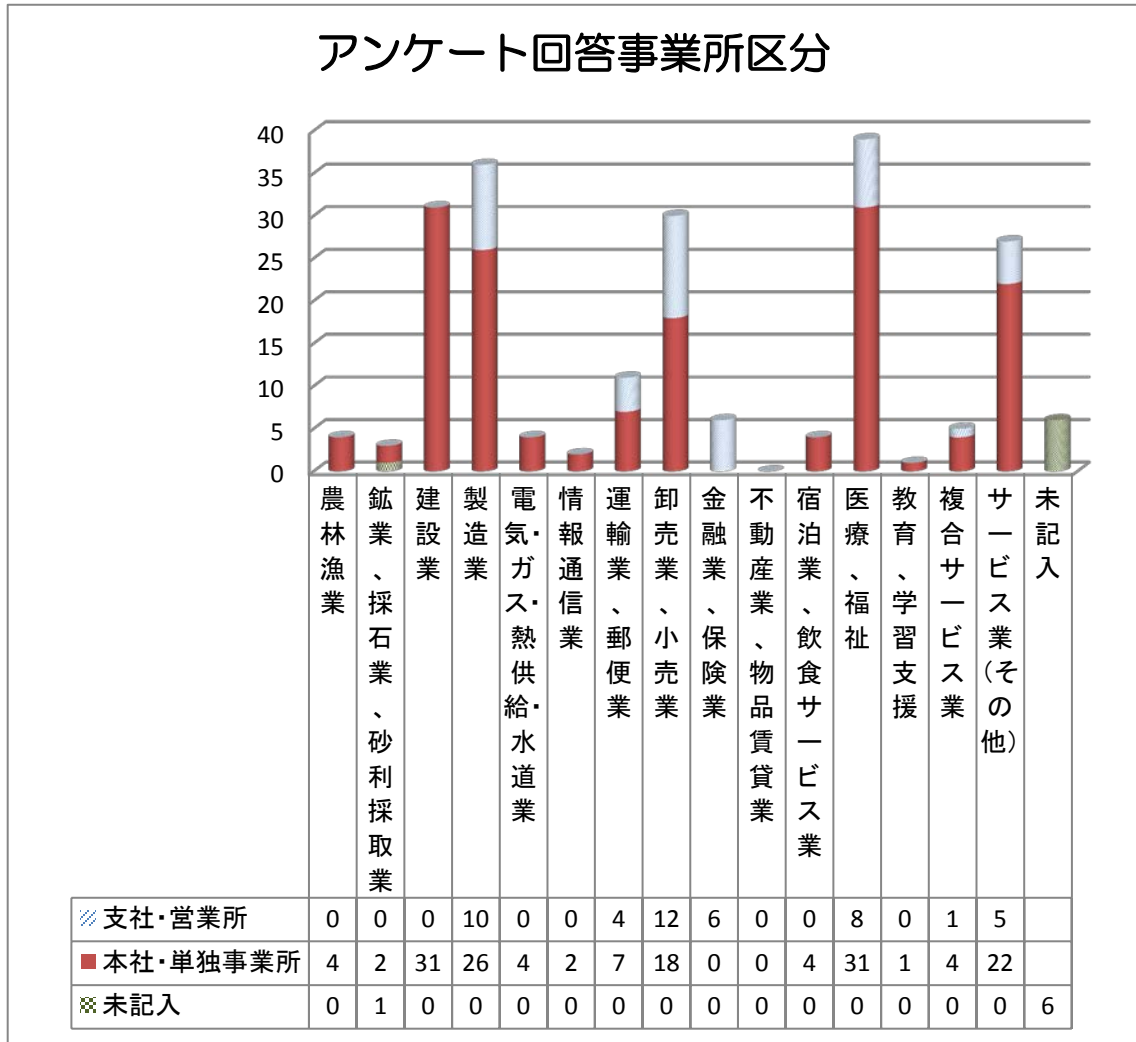


# 平成27年度 女性の活躍推進に関する事業所アンケート集計

1. アンケート送付事業所数 426事業所
2. アンケート回答事業所数 209事業所 (回答率49.1%)

## 3. アンケート集計結果 (H27.10実施)

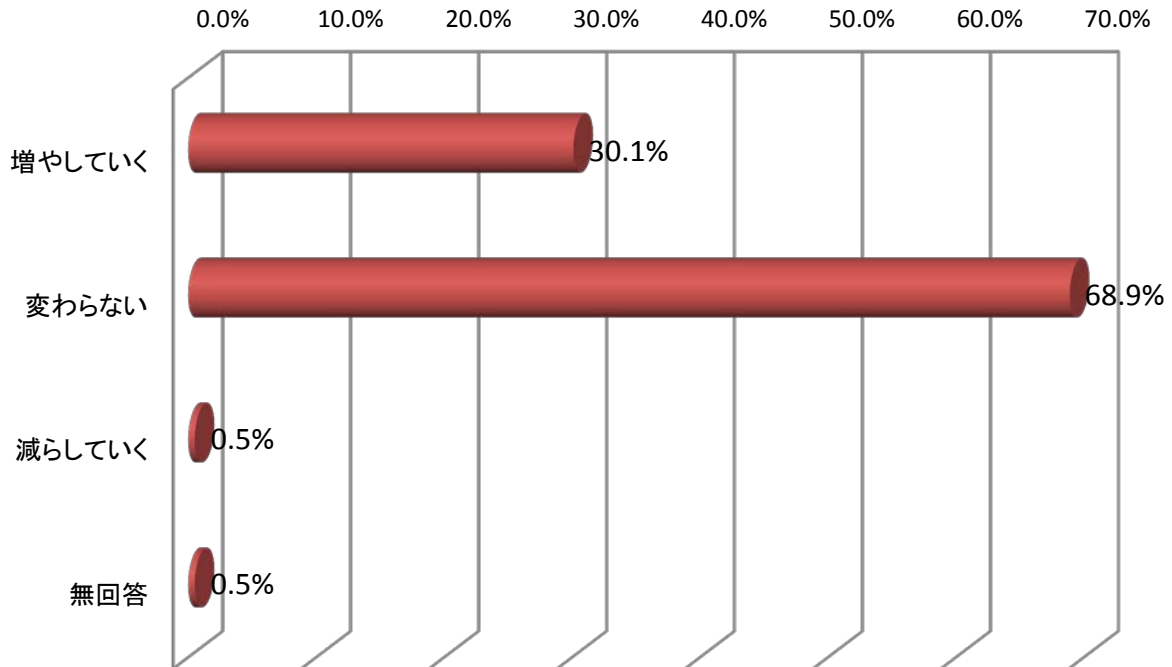


	男性	女性	計
全従業員数(人)	4,129	3,919	8,048
管理職人数(人)	750	176	926
非正規従業員(人)	612	1,615	2,227
平均年齢	46.2	44.2	45.2
平均勤続年数	15.5	13.6	14.6

- 全従業員のうち女性の割合 48.7% (3,919/8,048人)
- 管理職のうち女性の割合 19.0% (176/926人)
- 女性管理職がない事業所の割合 40.2% (84/209人)

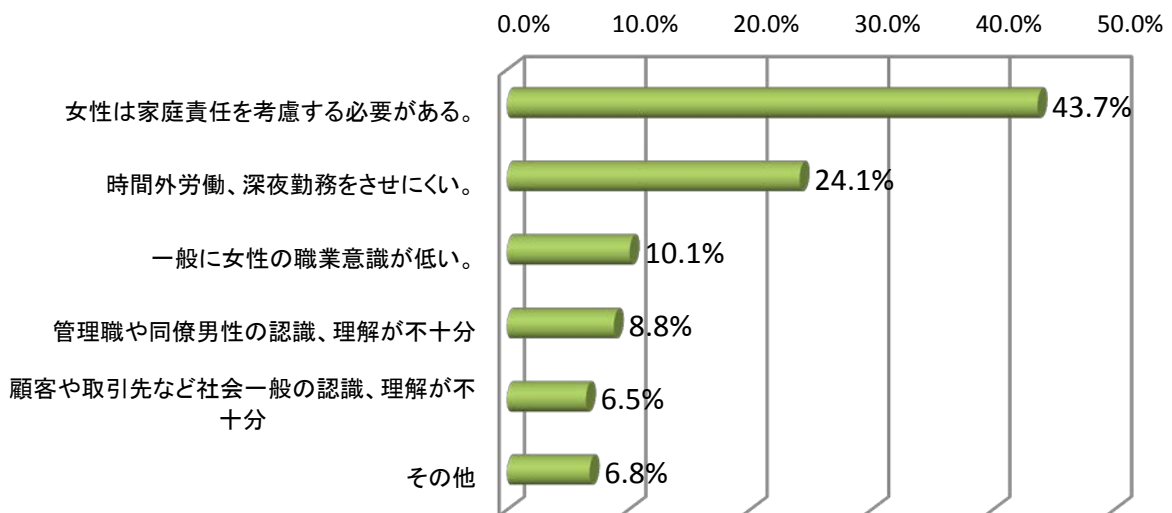
【問1】女性従業員を増やしていく考えはありますか。

<n=209>



【問2】女性の活躍を進めるうえでの問題点は何だと思いますか。(複数回答可)

<n=307>

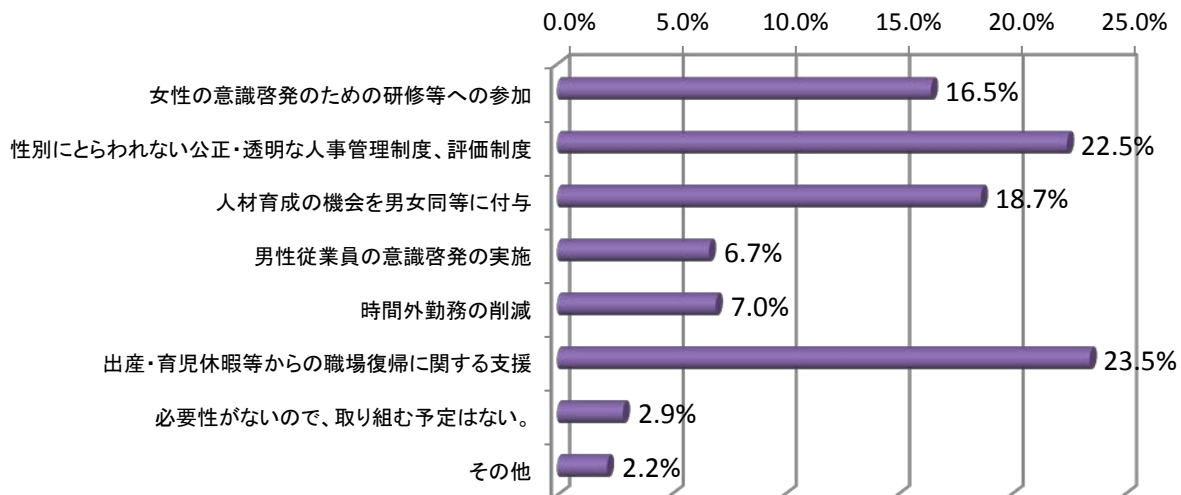


【問2】その他

- ・家庭内の意識、理解、協力不足
- ・社会全体の考え方の問題
- ・業種の都合上の問題(肉体労働・男性主体の職業)
- ・単に1名で充分なので
- ・適切な人材が不足している
- ・家庭の事情で急に休む
- ・それなりの責任と自覚を持ってほしい
- ・十分に活躍している
- ・希望者がいない
- ・育児休暇の取得
- ・責任能力と判断力の向上

**【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=417>

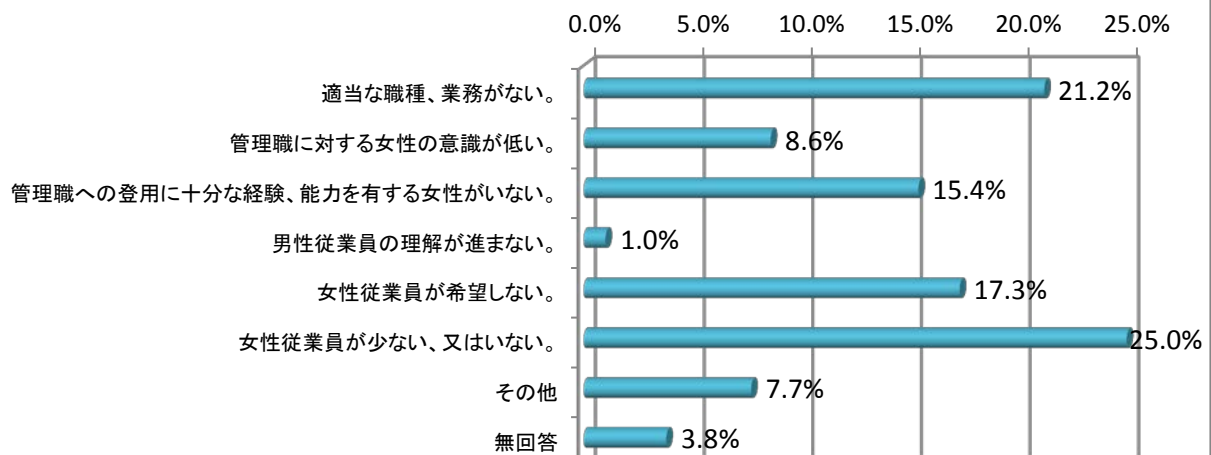


**【問3】その他**

- ・業種の都合上の問題
- ・働く場の環境整備(一般的にあきらめムード)、能力の引き出し
- ・企業内で女性が管理職として働けるような人材育成
- ・信頼し責任ある職務をしてもらう
- ・有休、欠勤などに対する寛容さ。しかし経営の余裕がないと・・・
- ・社会人になる前の学生までの時点で社会人としての教育をしてほしい
- ・男女問わず社会人として意識の形成を学生時代に持ってもらいたい
- ・資格・運行管理

**【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=104>

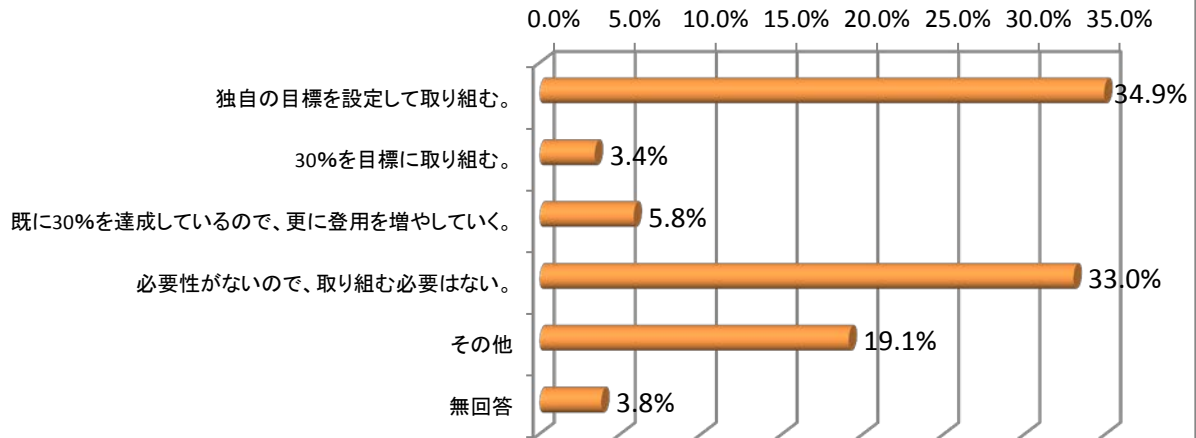


**【問4】その他**

- ・当店はたまたまで、会社全体では多数いる
- ・管理職は経営者のみ
- ・家庭があるため緊急に対応できない
- ・規模が小さいためポストがない、必要がない
- ・管理職制度なし
- ・パートだから
- ・組合全体の意識が低い
- ・人事権は本社にあるため不明

**【問5】今後、女性管理職の登用についてどのように取り組まれますか。**

<n=209>

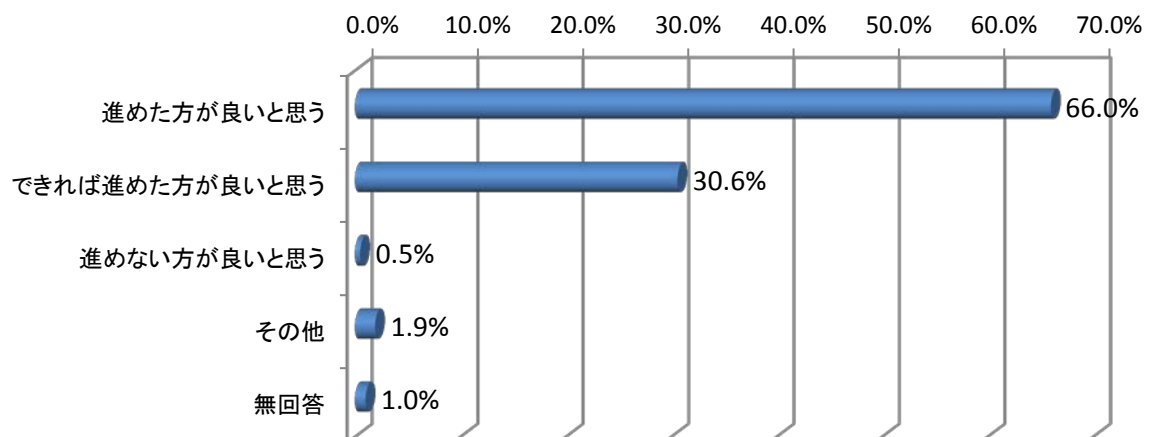


**【問5】その他**

- ・能力次第で区別はない
- ・必要に応じて
- ・目標設定はしないが対応する
- ・現段階では望ましい体制が遂行されている
- ・本店の人事による
- ・業種的に女性に不向きと思われる工場
- ・事業内容から見て当面難しい
- ・規模拡大するまで予定なし
- ・管理職は1名と決まっている
- ・ほとんどが女性従業員。女性管理職は必然である。
- ・考えていない
- ・現状人員と構成比を徐々に変えていく
- ・人員構成を変えて適齢なるまでの時間が必要
- ・意欲の問題で登用
- ・規定に沿って取り組んでいる
- ・本人の希望があれば
- ・組合で決めるので未定
- ・適当な業務があれば考慮したいと思う

**【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=209>

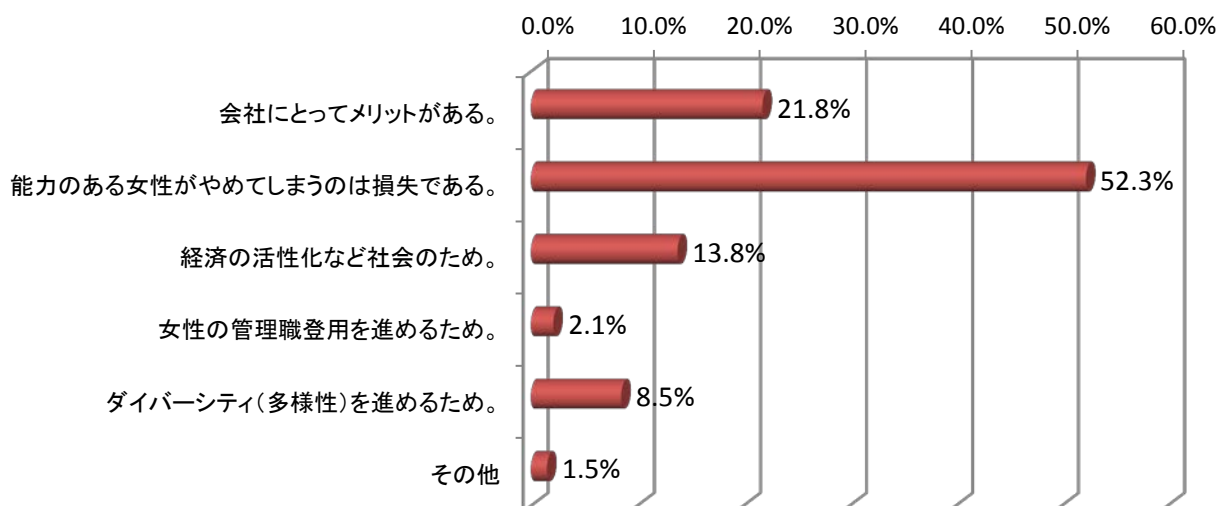


**【問6】その他**

- ・どちらともいえない。個々で違うと思うから
- ・両立できればよいと思う

【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=340>



【問7】その他

- ・高齢化、少子化が進み労働力不足に対応
- ・有資格者が必要のため

【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)

問6で「進めない方が良い」と回答した事業所は1カ所でしたが、その理由についての回答はありませんでした。

【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=335>

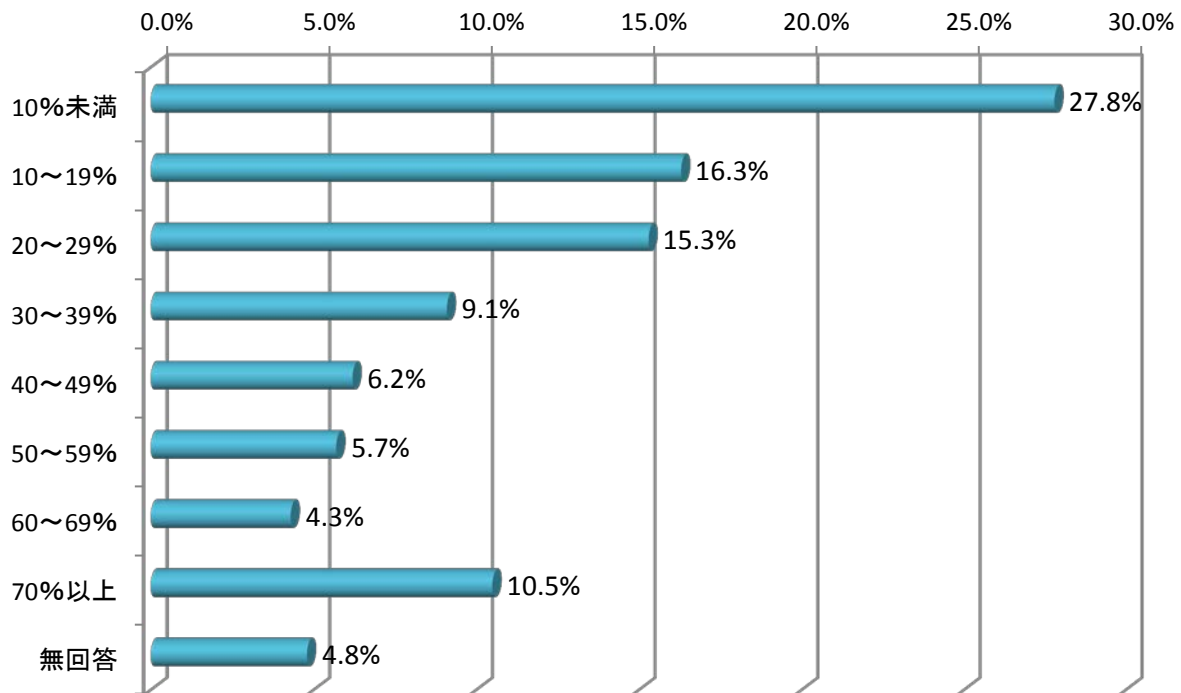


【問9】その他

- ・取組なし
- ・なるべく残業のない現場へ配置している
- ・休日希望を聞き、週の勤務表作成(週約40時間勤務)

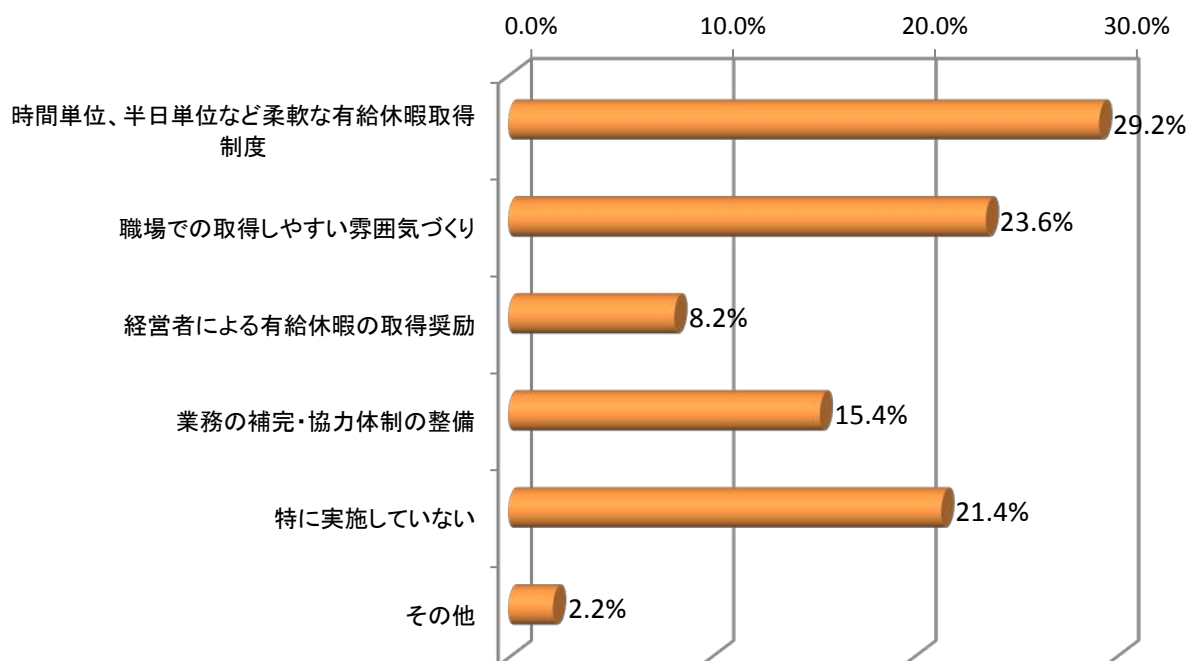
【問10】年間の有給休暇の取得率は事業所全体でどのくらいですか。

<n=209>



【問11】有給休暇の取得を促進させ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)

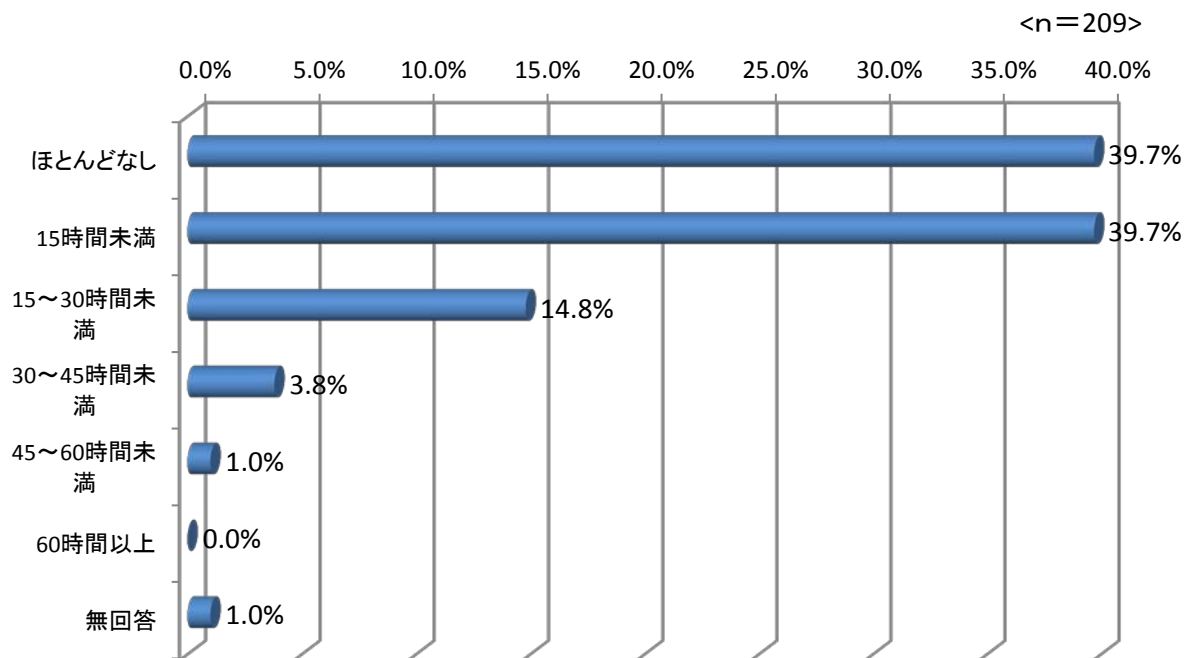
<n=318>



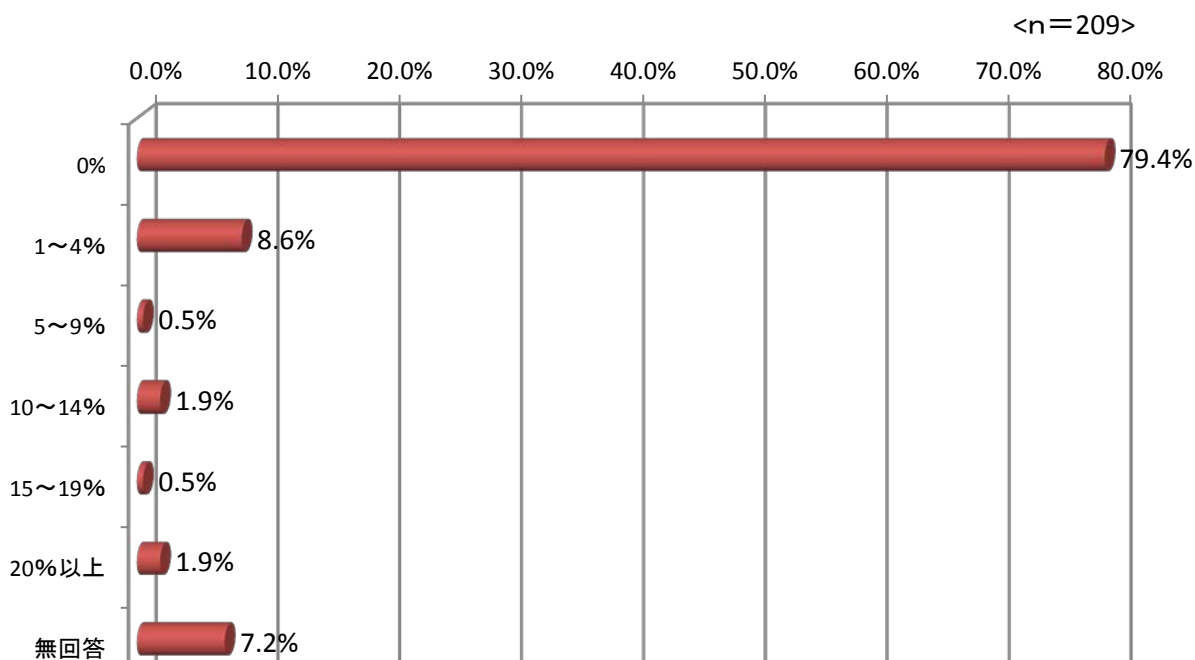
【問11】その他

- ・取組なし
- ・人員不足のため休むことができない
- ・協力会社委託
- ・法改正で休日を増やすことより、休日は全国民が休む日にする制度を考えるべき。  
地域住民とのコミュニケーションが不足。
- ・休みだけ増やしても民間企業にはメリットがない方が多いと思う。

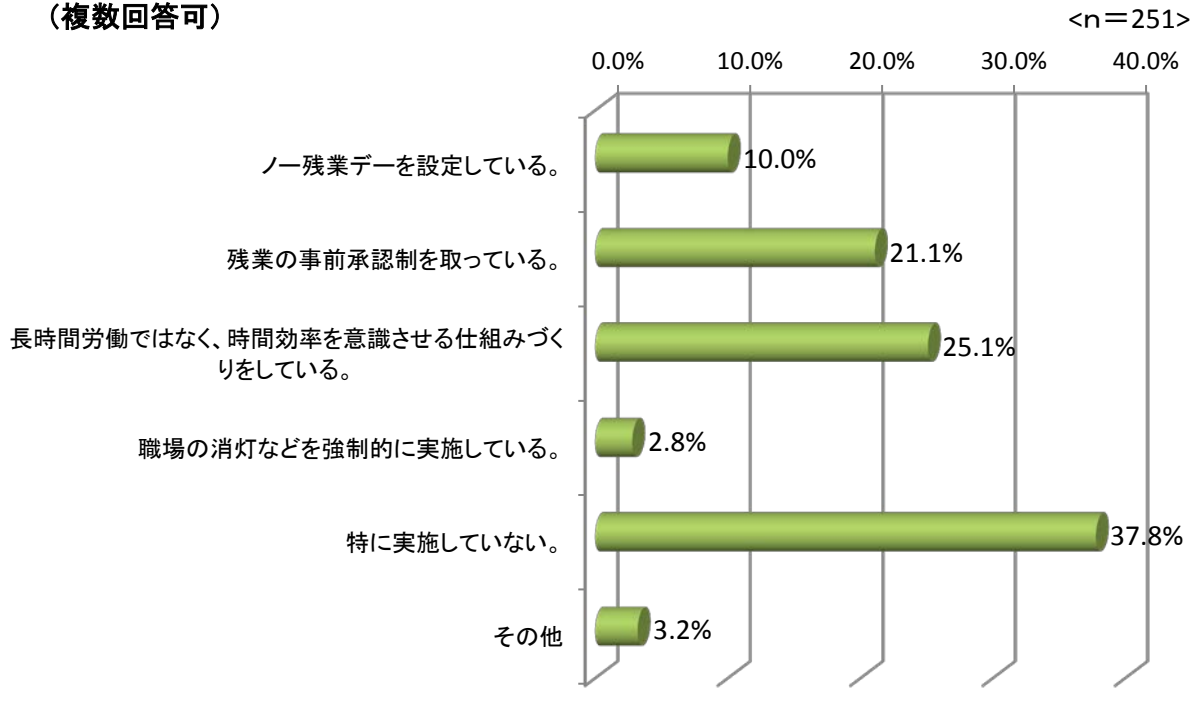
【問12】平成27年9月1カ月間の従業員の平均的な残業時間は何時間ですか。



【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)**

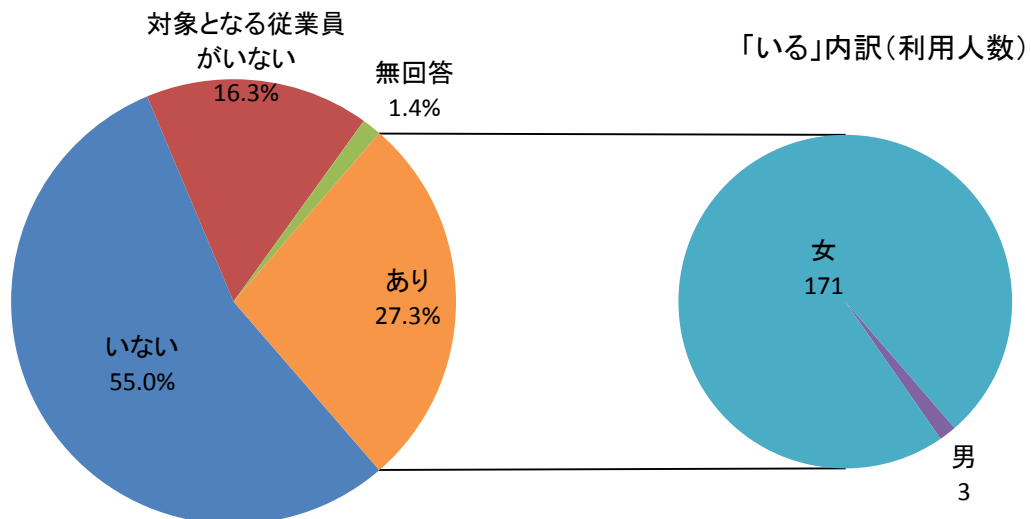


**【問14】その他**

- ・出勤時間を調整している
- ・残業はしません
- ・シフト勤務でのスムーズな交代
- ・現在具体的方策を考えている
- ・1か月の残業が多くなる場合は残業の少ない人に配置換えしている
- ・協力会社委託
- ・業務の効率化
- ・時差出勤体制

**【問15】過去3年間で育児休業制度を利用した従業員はいますか。**

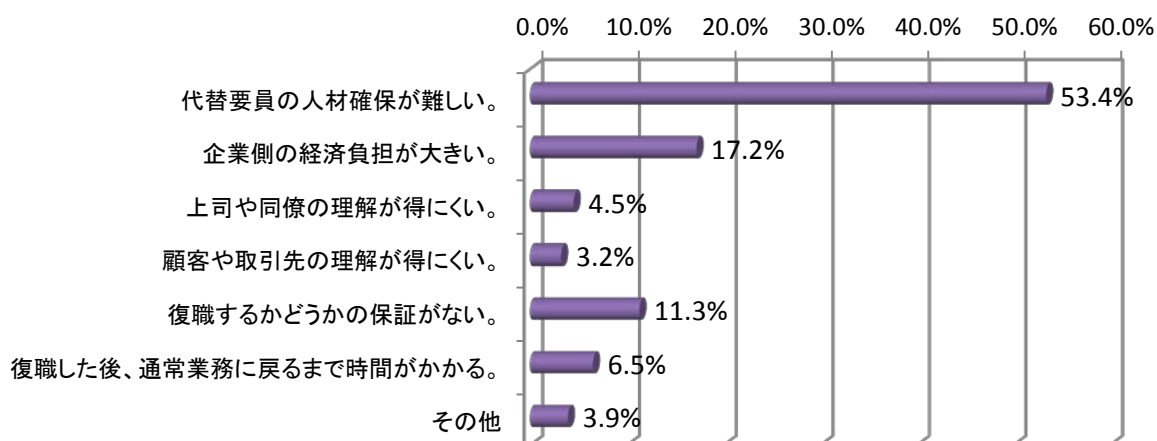
<n=209>





**【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>

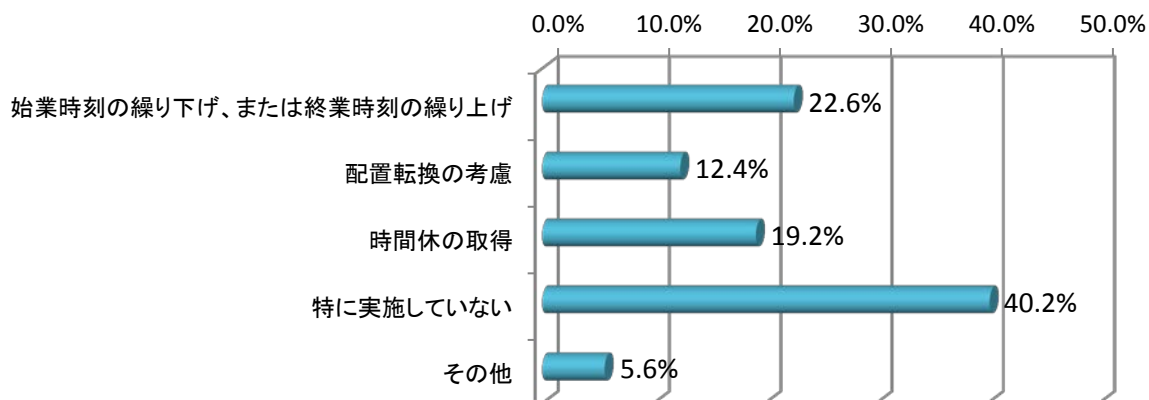


**【問16】その他**

- ・他職員の負担が大きい
- ・本人の賃金減の問題
- ・育児休業を利用する年頃がない
- ・子供のいる従業員がいない
- ・従業員の収入減少
- ・出産後の子どもを見てくれる環境
- ・国から援助、補助してほしい
- ・有資格者の代替要員の確保が非常に難しい

**【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=266>

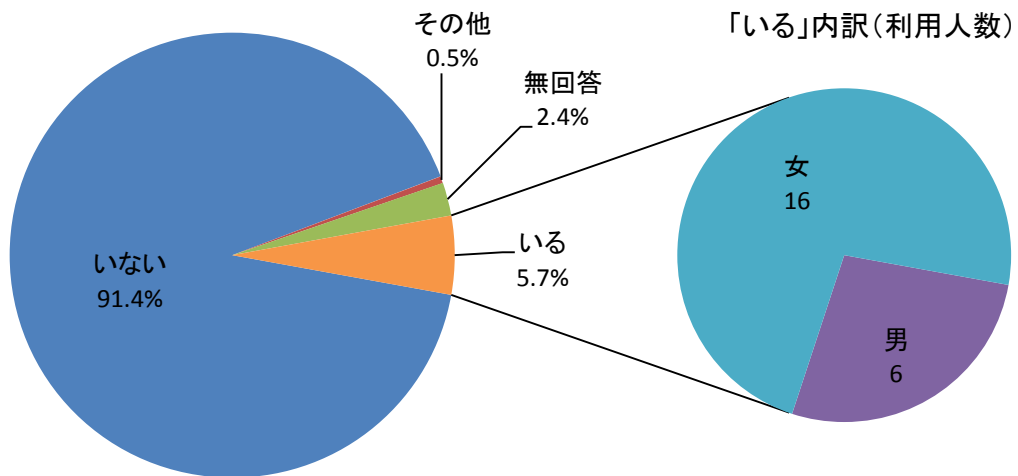


**【問17】その他**

- ・託児所の開設
- ・子供同伴出勤
- ・育児休業を利用する年頃がない、例がない。
- ・子育て手当の支給
- ・介護短時間勤務
- ・有休を取得させる
- ・短時間勤務制度、看護休暇、所定外労働の免除
- ・授乳時間取得(休憩時間と合わせ利用可能)
- ・男性は重要ポストについている場合が多く、時期によっては取りたくても取れない場合が多い。
- ・育休中の収入も労働保険上の助成金のみで家計的に苦しくなるため、取得に結びつかないケースが多い。

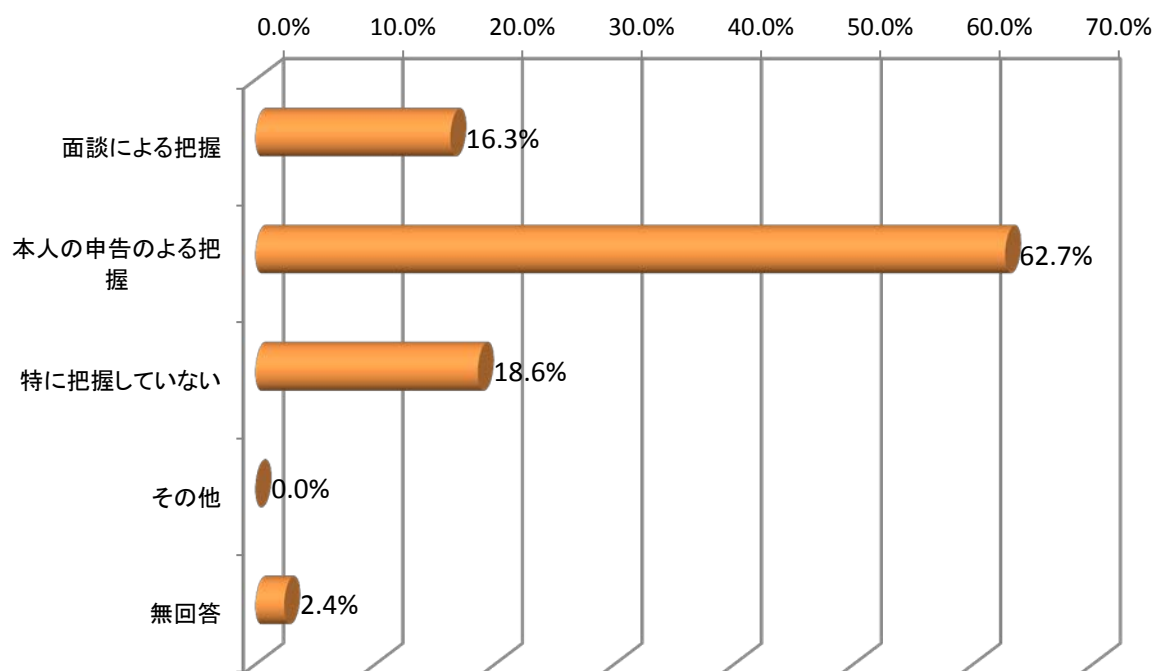
【問18】過去3年間で介護休業を取得した従業員はいますか。

<n=209>



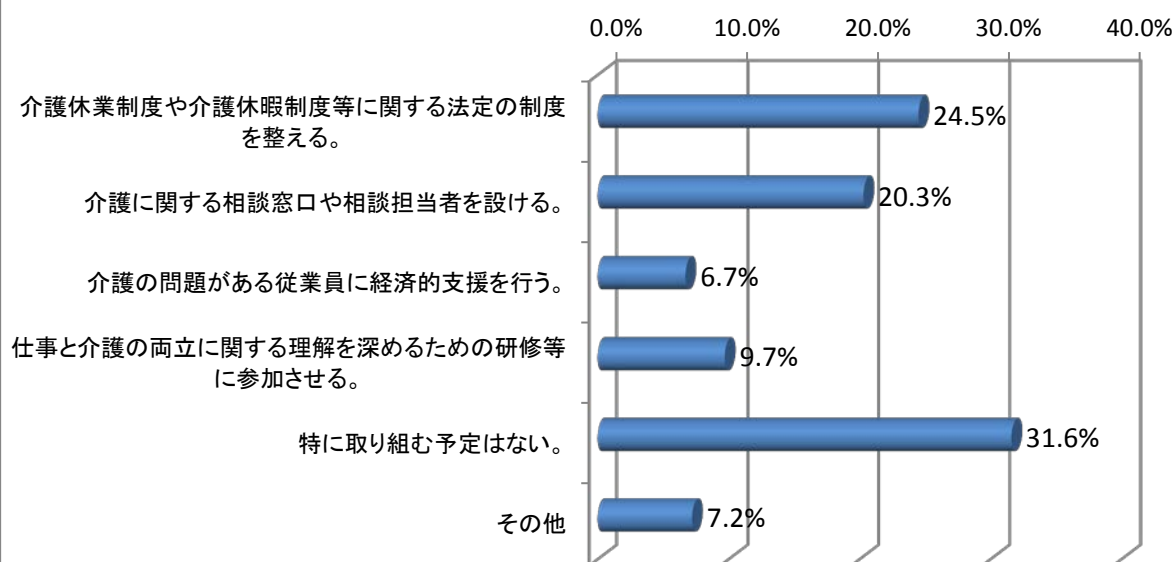
【問19】介護の問題を抱えている従業員の把握はどうしていますか。

<n=209>



**【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=237>



**【問20】その他**

- ・少数の従業員なので本人の申告により対応したい
- ・介護休業を使わず出勤時間を遅らせるなど本人の望む対応はしました
- ・従業員と相談して出勤日等を決めていく
- ・すでに介護支援勤務制度あり
- ・いつでも相談にのる
- ・本人の申し出により時間を取っております
- ・個々に対応する
- ・介護休業・介護短時間勤務は本人の希望により実施
- ・生きるか死ぬかの厳しい環境で考える余裕ない
- ・特に無いが有休は取得させている
- ・介護休暇制度で休暇を取りやすい方策等を検討している



湯沢市総務部企画課

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 [kikaku@city.yuzawa.lg.jp](mailto:kikaku@city.yuzawa.lg.jp)

市ホームページ <http://www.city-yuzawa.jp/>