

---

令和4年度  
女性の活躍推進に関する  
事業所アンケート結果

【湯沢市内事業所分】

---

令和4年12月

湯沢市

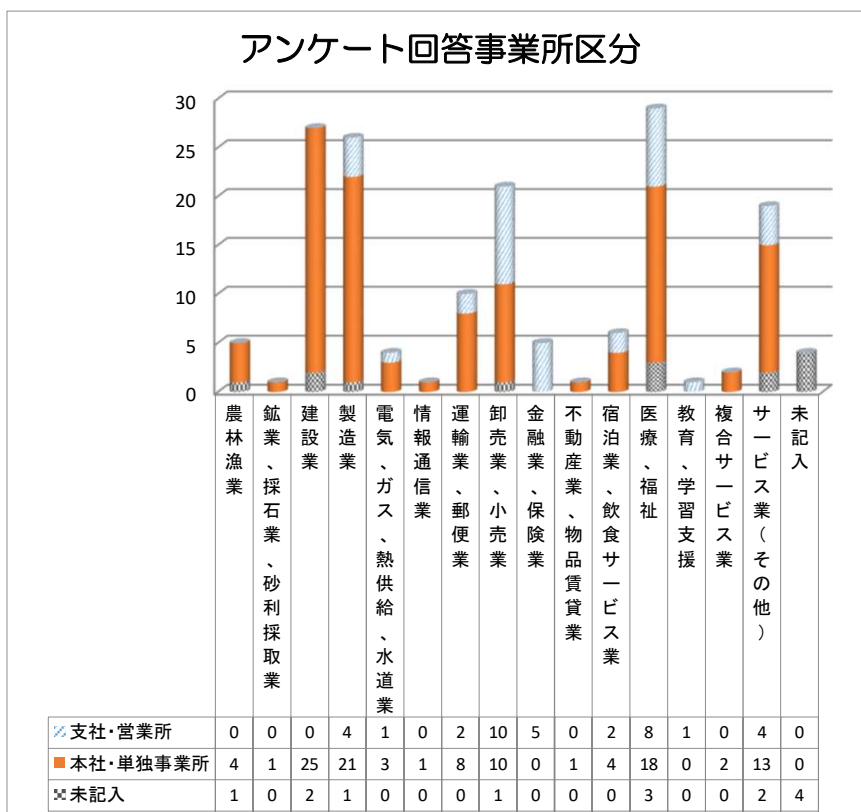
## 令和4年度 女性の活躍推進に関する事業所アンケート結果

1. アンケート送付事業所数 404事業所（秋田県湯沢市内）

2. アンケート回答事業所数 162事業所（回答率40%）

3. アンケート集計結果

（2022年8月実施）



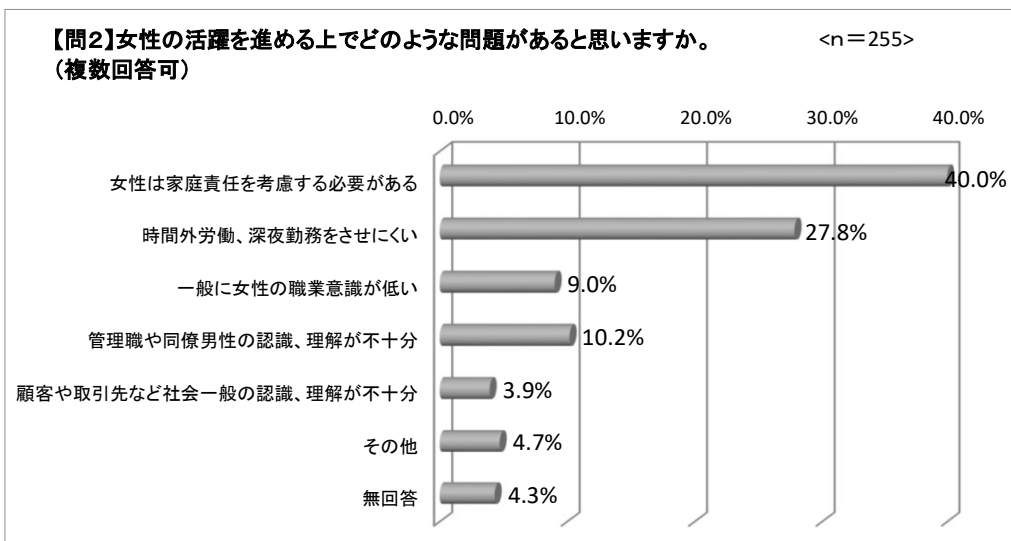
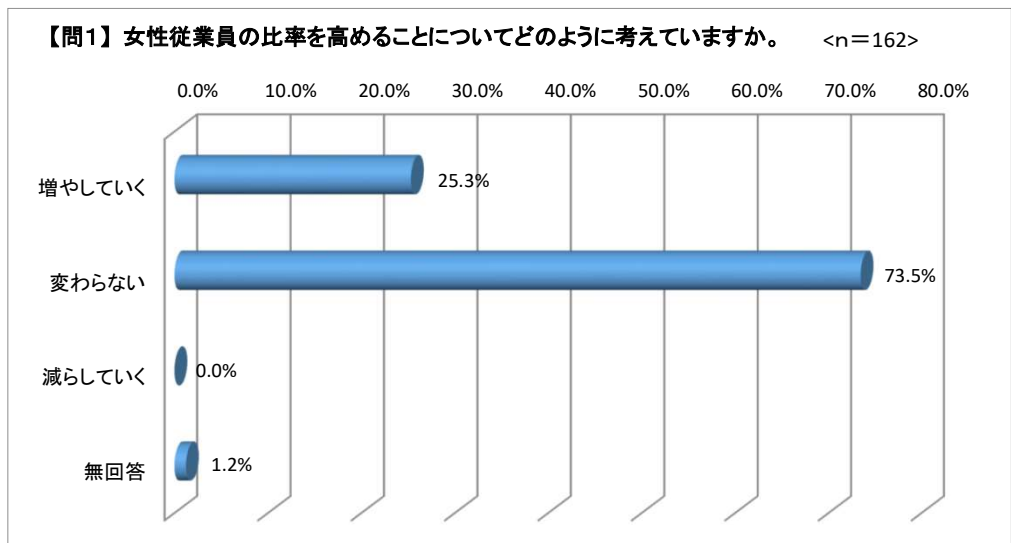
	男性	女性	計
全従業員数(人)	2,664	1,867	4,531
管理職人数(人)	487	46	533
非正規従業員(人)	271	153	424
平均年齢	47.3	42.4	44.9
平均勤続年数	16.6	13.6	15.1

- ・全従業員のうち女性の割合 41.2% (1,867/4,531人)
- ・管理職のうち女性の割合 8.7% (46/533人)
- ・女性管理職がない事業所の割合 51.9% (84/162事業所)

**【集計結果の端数処理】**

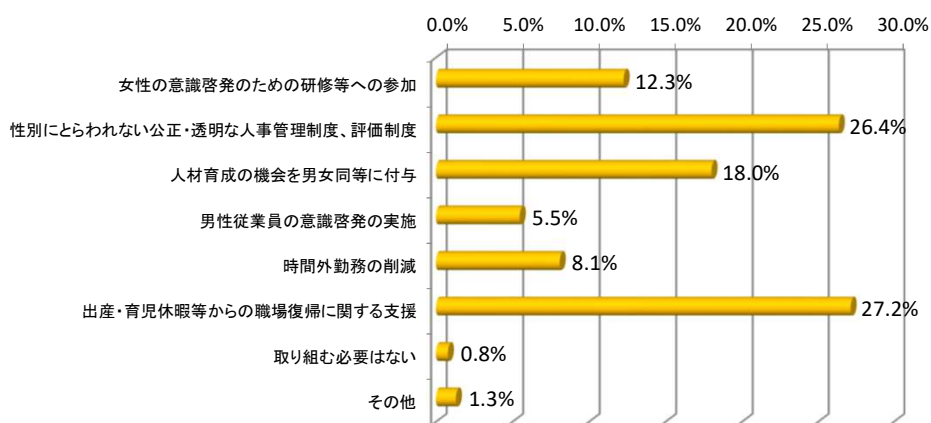
1. 回答比率は、小数点第2位以下を四捨五入して端数処理を行っているため、個別に積み上げたパーセントの合計が100%にならない場合があります。
2. 回答比率の分母となる回答数は、「n」として掲載しています。

女性の就業や管理職への登用状況等について



【問2】その他  
 労働内容の特殊性  
 特になし  
 特に問題は無い  
 地域性・固定観念  
 産休・育休中の人手不足  
 男女の意識はありません  
 無 男女平等の活躍できる環境整備が必要と考える  
 重労働  
 なかなか人が集まらない  
 特になし  
 わからない  
 特にこの業界においては問題ない。

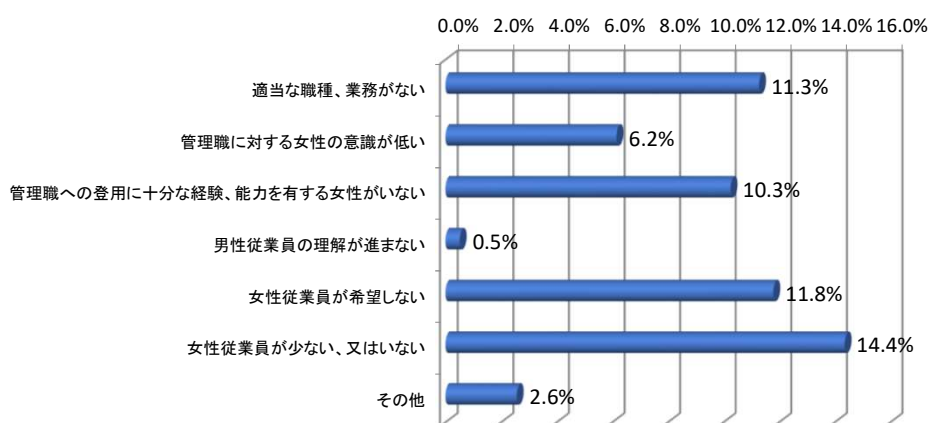
**【問3】女性が能力を発揮するにあたって、どのような取り組みが必要だと思いますか。(複数回答可)** <n=383>



【問3】その他

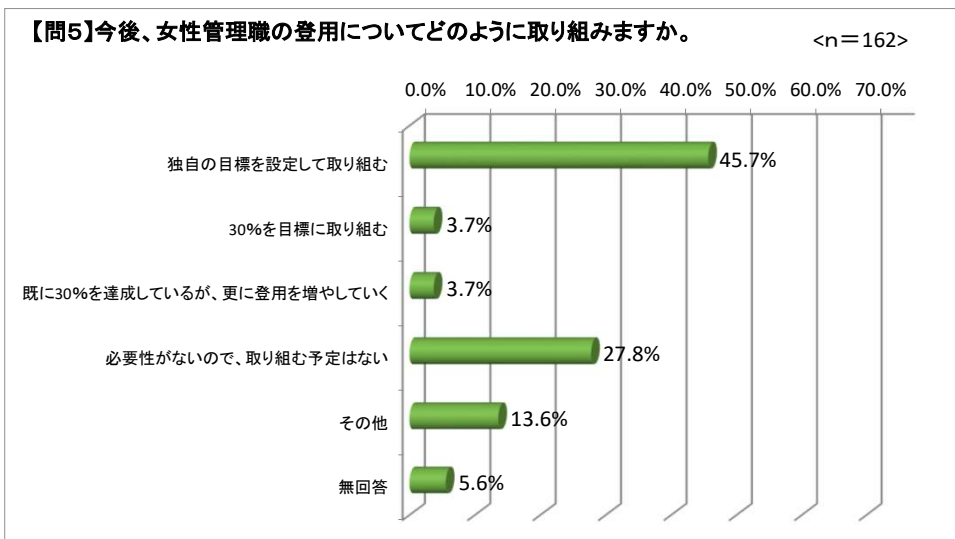
家族の協力  
 性差による特別扱いは必要ない  
 男女の意識はありません  
 業種の都合上  
 意欲を大事に、可能な限りチャレンジできる環境づくりをする  
 社内ではないが、外部からのセクハラをなんとかしてほしい。女性が少ない職場だと多少なりとも今だにあります。

**【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=195>

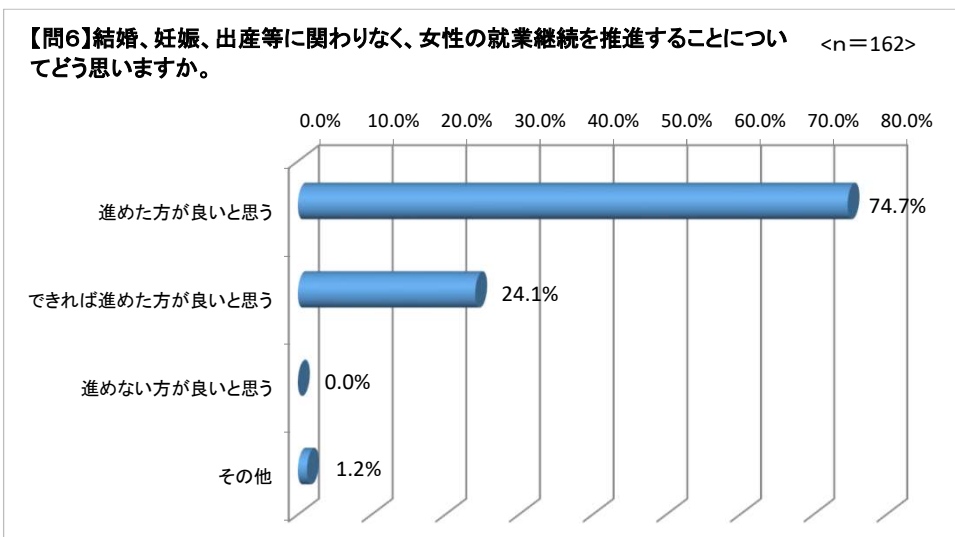


【問4】その他

管理職は間に合っている。性差の問題ではない  
 小さな事業所のため、そこまで会社組織として必要とされていないし、主に経理総務を一人でこなしているため。  
 資格者(職種)がない

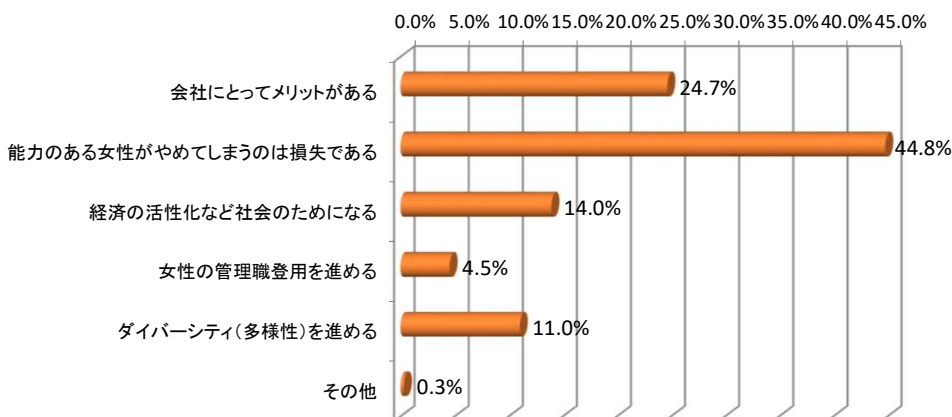


【問5】その他  
 男女問わず個人の能力によって登用する。目標設定はしない。  
 能力に応じた登用  
 わからない  
 現在も多くの女性管理職を登用しているので引き続き行っていく  
 役職そのものを設けてない  
 必要に応じる  
 認定こども園なので、管理職の登用については特に特別な取り組みはないが、経験年数により「副園長」や「主幹教諭」となり、指導する役目となっている。  
 能力が認められるものは登用していく  
 管理職ではないのでわからない  
 男女の意識はありません。適正に取り組んでいく。  
 状況に応じて登用する  
 状況に応じて対応していく  
 適材適所で取り組む  
 わからない  
 考え中  
 男女関係なく行っていく。  
 現状を継続  
 資格者(職種)がない



【問6】その他  
 設問がおかしい。答えようが無い。

【問7】問6で、「進めた方がよい」又は「できれば進めた方がよい」と回答された事業所にお尋ねします。その理由は何ですか。(複数回答可) <n=308>



【問7】その他

雇用難であり、男女の隔てなく長く勤めて欲しい。

誰でも登用して良い訳では無い

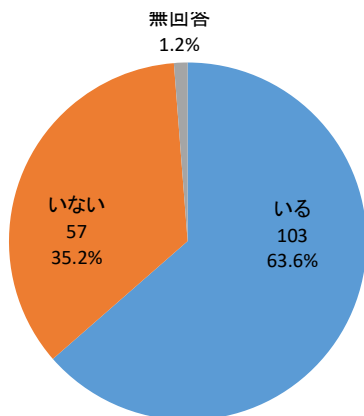
その業務を主にひとりで担っているの、万が一、家庭の都合等で休暇や退職をしたくても今後、代わりになる人を探さないと自由が利きづらいと思う。

【問8】問6で「進めない方がよい」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「進めない方がよい」と回答した事業所はありませんでした。

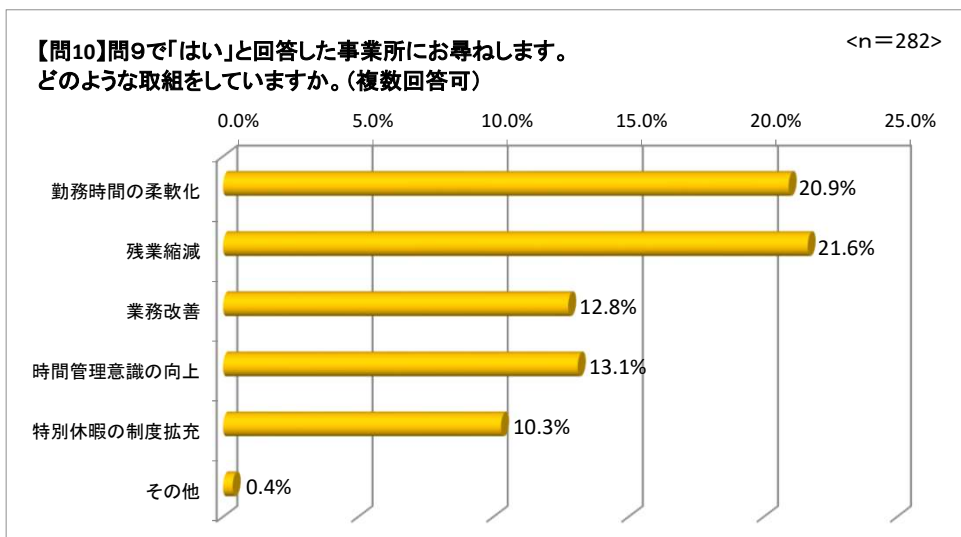
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の取組状況について

【問9】ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取組をしていますか。 <n=162>

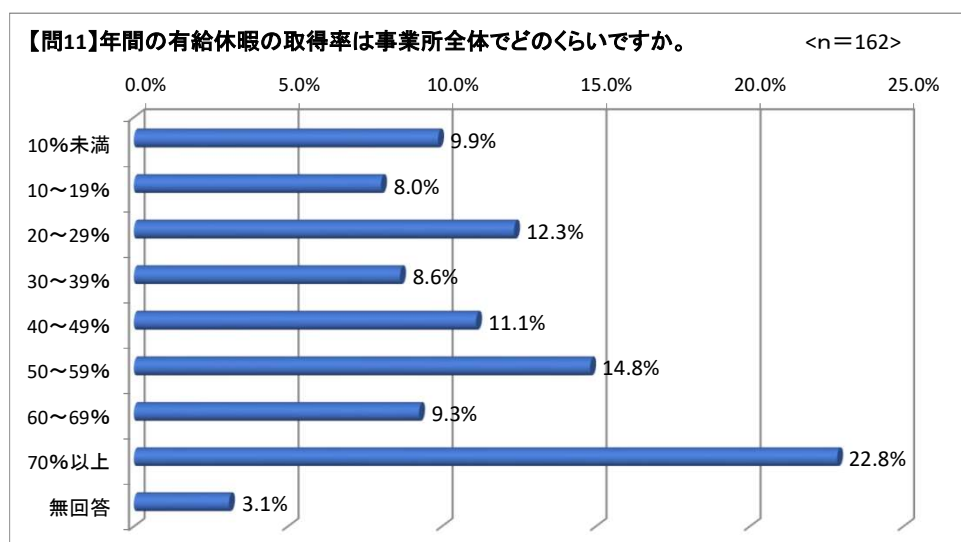


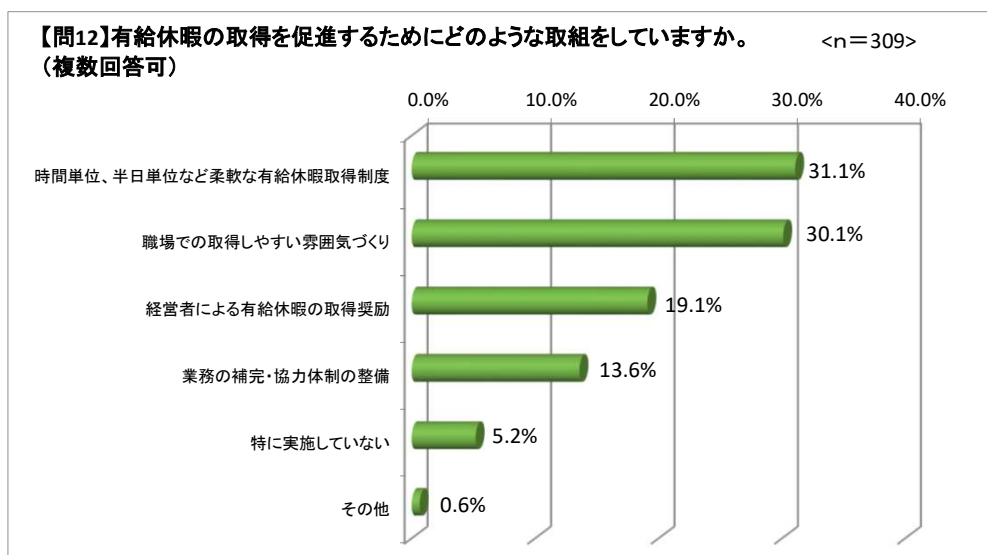
ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取り組みをしている企業数とその割合

いる 103 (63.6%)  
いない 57 (35.2%)

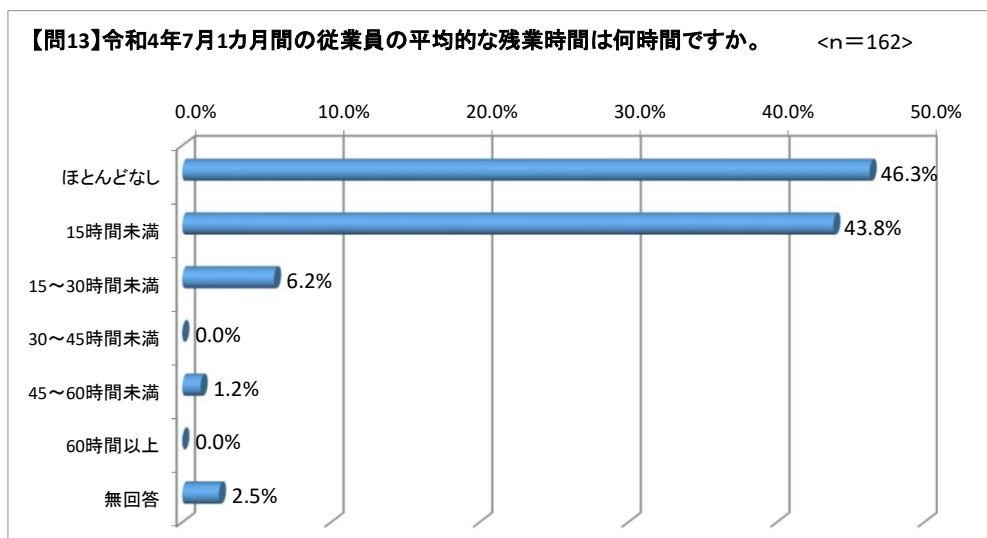


【問10】その他  
4週8休制の導入



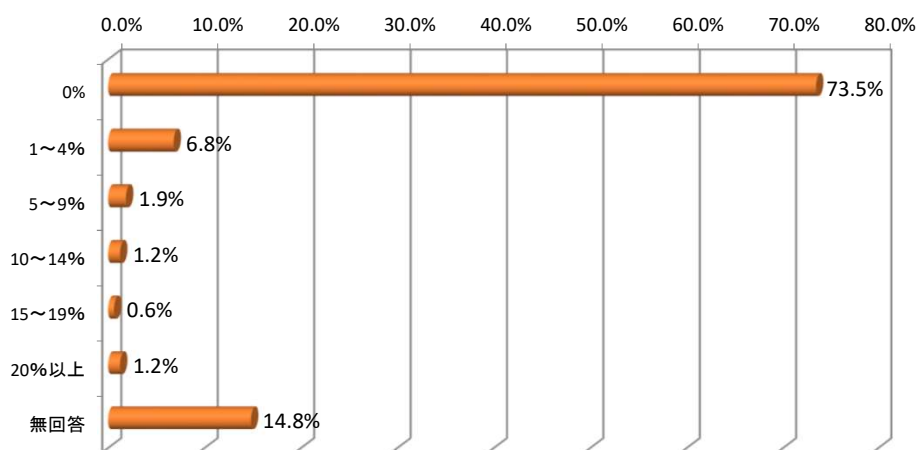


【問12】その他  
 休館日を設けることにより有給取得しやすい環境をつくる  
 一斉有給休暇取得日  
 本人自由

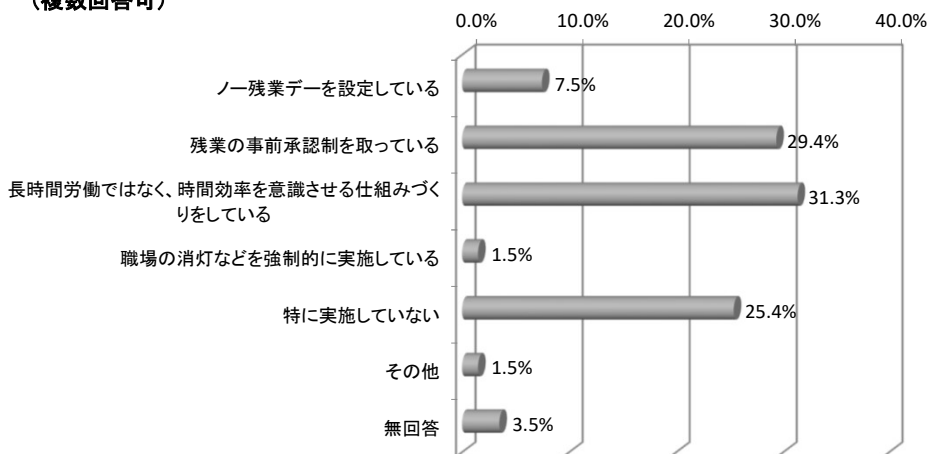




【問14】60時間以上残業している従業員は、全従業員の何%に当たりますか。 <n=162>



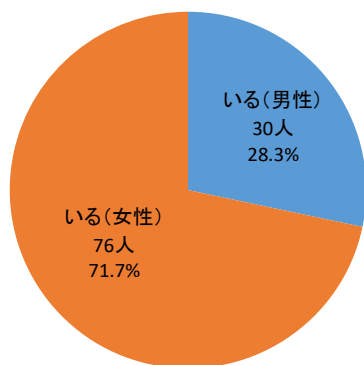
【問15】残業を削減するために取り組んでいることはありますか。(複数回答可) <n=201>



【問15】その他  
 有休取得等による人員不足が事前に把握出来る場合は、業務量の調整  
 顧客の都合以外は、ノー残業を目指している  
 会議等で意識してもらっている。  
 書類などを書く時間を作っている

育児休業・介護休業の取得状況について

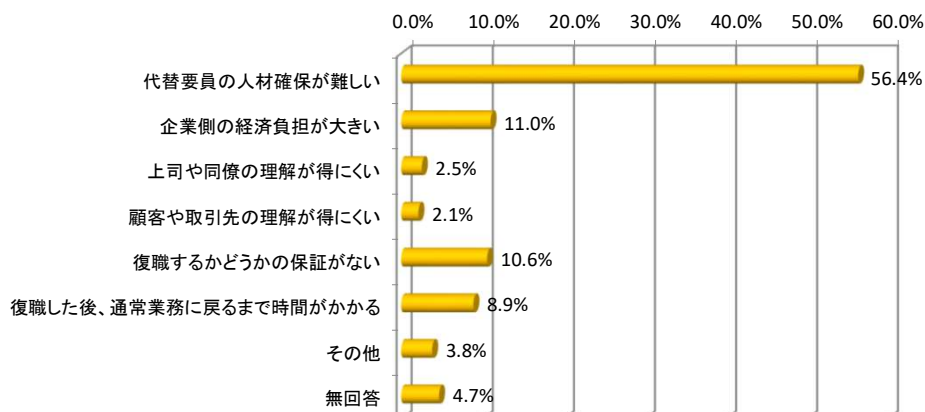
【問16】令和3年度に育児休業制度の対象となる従業員は何人いましたか。 <n=162>



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 30人中 7人取得 (23.3%)  
女性 76人中66人取得 (86.8%)

【問17】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。 <n=236>  
(複数回答可)



【問17】その他

給付金があっても収入減となることへの経済的不安

制度の利用要件が複雑

課題は特になし

弊社では令和1年に、男性従業員の取得実績があり、以降も機会があれば制度を利用していきたい。

特にありません。必要に応じて取得していただく。

本人の経済的理由により、有給休暇を取得したいと言われてしまう(男性の場合)

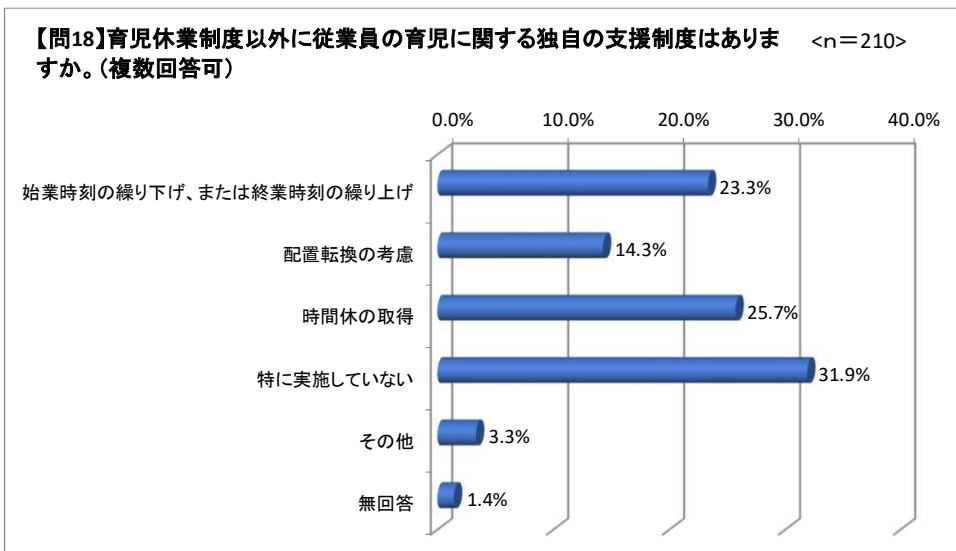
対象者が出てきたとき、対応したい

なし

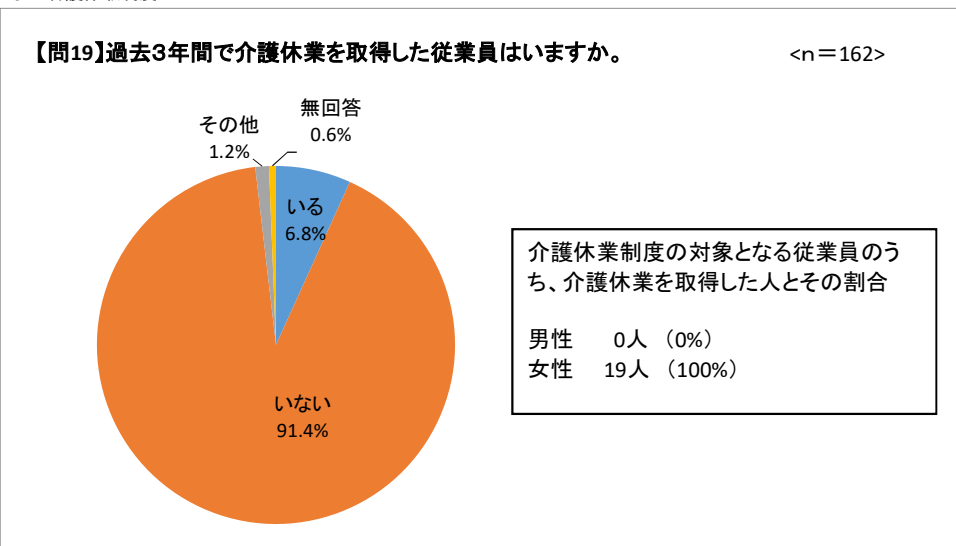
特になし

復職後の配置

特になし



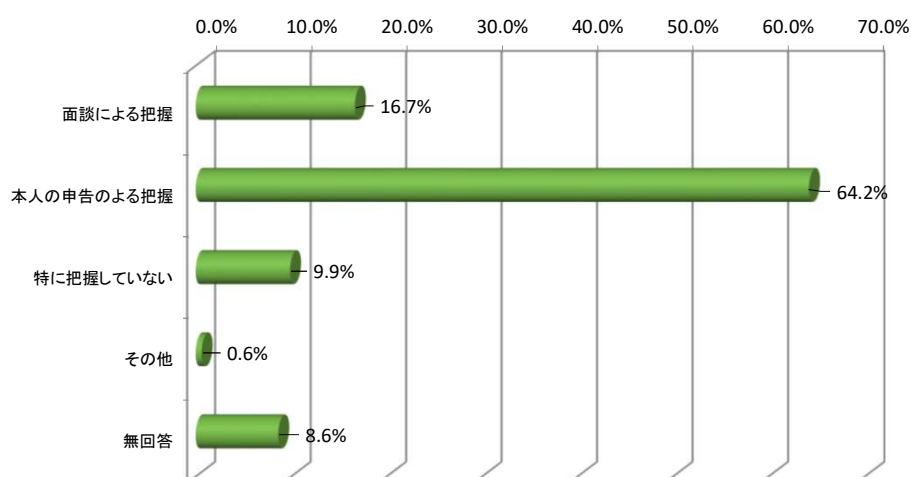
【問18】その他  
 未就学児1人につき育児休暇を年5日  
 残業をさせない  
 休暇の取得や定時退社の推進  
 その時の状況に合わせ対応  
 看護休暇  
 子の看護休暇制度



【問19】その他  
 介護休暇制度活用のみ  
 特別有給

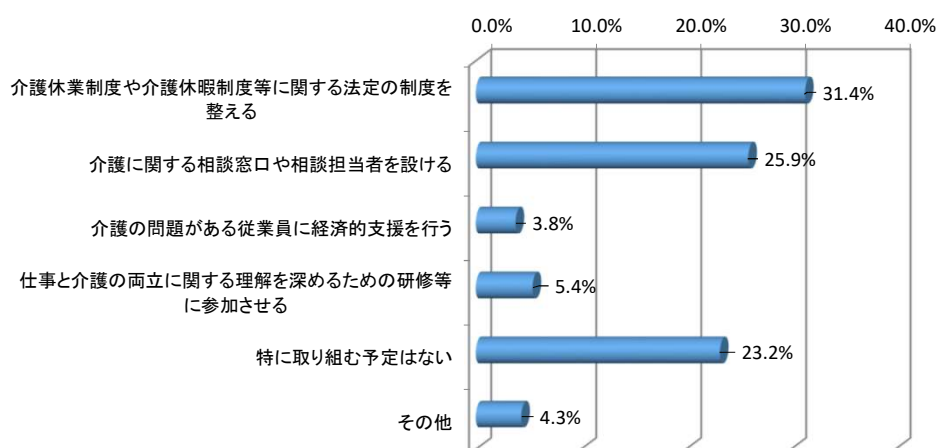
【問20】介護の問題を抱えている従業員の把握はどうしていますか。

<n=162>



【問21】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=185>



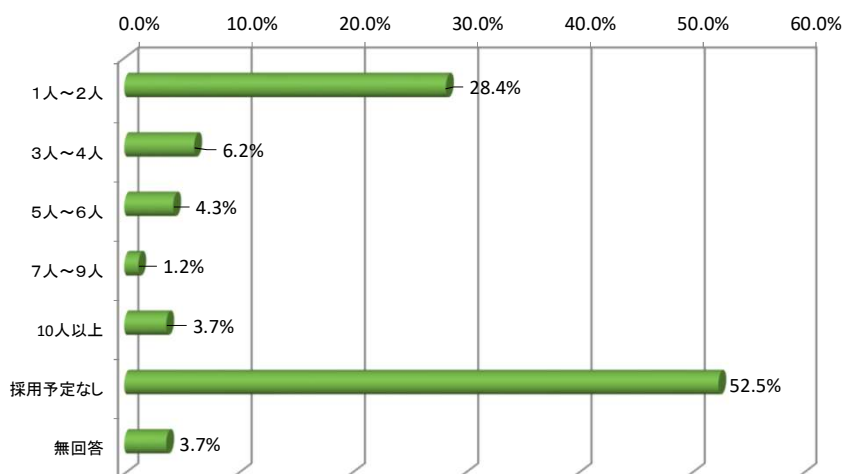
【問21】その他

- 介護休業・休暇制度はすでに制定済み
- 分からない
- 本人の自由
- 対象者が出てきたとき、対応したい
- 休みを散りやすいような配慮
- わからない
- まずはどんな制度があるのか勉強して知ることから始めたい
- 今の所希望する従業員がいないため取り組んでいないが考える必要があると思っている
- 特別有給

採用者・求人状況について

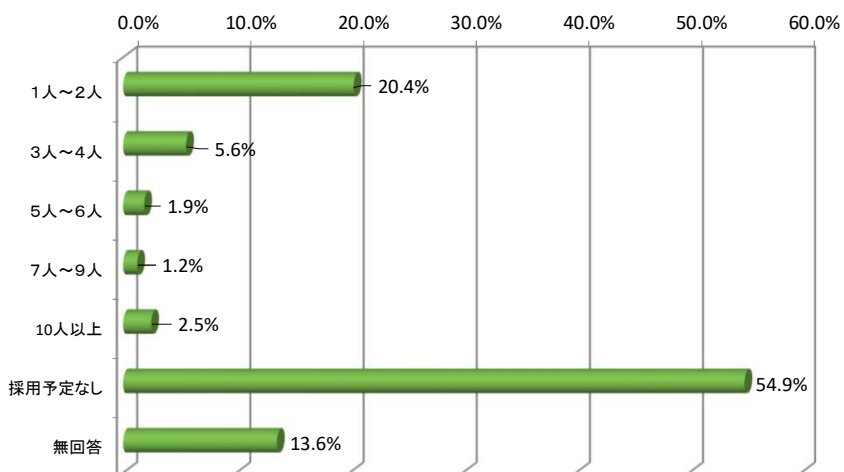
【問22】令和5年度の新卒採用予定の求人数をお知らせください。

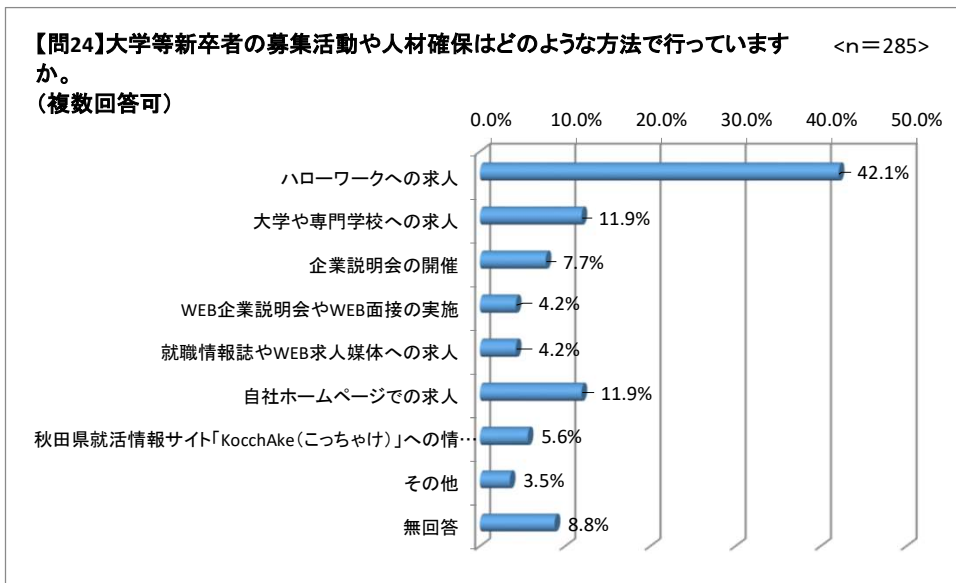
<n=162>



【問23】問22のうち大学、大学院、短大、専門学校の新卒採用の求人数をお知らせください。

<n=162>





**【問25】 大学等新卒者の求人をする上で、どのような課題があると思いますか。(自由記述)**

地域に大学が無いので仕事の魅力を伝える機会が少ないこと、都市部との賃金格差。  
 ・県外の大学等へ進学した学生さんの地元回帰の動きが少なく、地元出身者の確保が難しい  
 ・知名度が低く母集団形成に苦労している

本部で対応していますが、年々、希望者が少なくなっていると聞いています。  
 給与等の問題  
 給与、待遇面で満足いく形を提示するのが難しい  
 給料や福利厚生面で充実させる必要がある。  
 大学卒業者に見合う給料を出せるかが課題  
 ・働きやすい業種とするため、DXの推進などによる生産性の向上が必要である。  
 ・自身のプライベートの時間確保のため、定時退社等の労働条件の改善が必要であると考えます。  
 ・低賃金の改善。

企業はUターン就職を狙って採用活動をしているが、そもそも県南出身の学生が少なくなっている。一方で他県や県北まで範囲を広げて採用活動しても、アパート代や食事代・交通費などの福利厚生を大企業並みに充実させないと学生が反応しない。  
 企業説明会WEB企業説明会、WEB面接等求人票などで告知しているが、企業として魅力がないのか？眼にとまってないのか？反応がない。

基本的に教員免許と保育士資格を有している人を採用するため、どうしても短大、専門学校等の職員が多くなる。  
 応募者がいない  
 大学等で習得した知識を発揮できるような配置や仕事分担をしなければならない。  
 選考会場が事業所所在地で行うため、応募者の交通費支給判断  
 子育てと仕事を両立する職員への給付金や助成金があれば、モチベーションも上がり、生活も助かると思う。  
 育児の環境を整え、企業や住民の援助も必要であるが、市としての制度や法律を推進しやすいように改正をお願いしたい。  
 最低賃金。居住環境(娯楽施設等、若者が楽しめる所が無い)  
 資格の取得状況と実践力  
 業務内容からして新卒者の採用はありません。(5年間の実務が資格取得の要件なので)  
 求人を出しても応募がない  
 お客様対応と他社員との連携が必要不可欠なため、コミュニケーション能力の高い方を採用する。  
 魅力を感じてもらえる企業像の提供  
 地域への若者の定着。収益の確保。  
 賃金アップや休日増など入社したいと思う環境を作るため粗利単価を上げる。商材を変えるなど、会社・地域で改革が必要と思う。  
 あまり学力が関係の無い職種なので、大学等の新卒者が就職しても学歴や大学での頑張りを賃金や能力の手当てに反映してあげることができないのではないかと思います。

小企業への希望があるのか？  
 職種によっては大学卒業の有無が大事となる場合が多々あると思います。しかしながら、地元の高校では就職を希望し実際に働き経験を積んでいる人が沢山居ます。「大学を卒業したら仕事ができる」という考えを持っている人が居る事に正直残念でなりません。仕事ができる出来ないは大学・高校卒業は関係ないと私は思います。しかし、大卒だから給料が高卒より高い。そもそもこういった考えが中小企業では採用につながらない部分もあるかと思えます。

新商品開発のチーム長を女性にし、女性目線のアイデアを商品化したり、従業員に新商品アイデアを公募し、発掘したりと部署に関係なく、意欲を評価し、チーム作りをするなど今後進めていきたいと思っています。

## 事業所における女性の活躍推進について【自由記述】

【問26】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、ご自由に記入ください。

- > 女性目線の住宅設計も必要と思っているので設計部門への女性登用を思案中である
- > 性別に拘わらず求める働き方は個々で多様になってきていると思うので、一概に「こうあるべき」を押しつけず、職員の意見を聞きながら(性別年齢に拘わらず)企業側が可能な範囲で、柔軟な対応で働きやすい環境を作っていくことが必要だと思います。
- > 管理職に限らず多様なキャリアプラン、モデルケースを社員に提示
- > 女性目線に立っての物の見方考え方を取り入れていきたい。
- > 日祝、または夜間の児童館や保育の充実。福岡県ではそこが充実しているため小さいお子さんを持った女性(シングルマザー含む)もどんどん働ける。弊社も女性スタッフが多いが、児童館、保育園が公務員と同じような休みや営業時間のため働き方が限られる。民間では当たり前のように交代で出勤する仕組みにするだけで、働く側だけでなくサービスとしても充実度が増すと思う。
- > 工事の入札時に、女性職員を登用している企業を優遇するシステムを構築する。
- > 男性女性と分けて考える必要はない。力仕事が多い業種ですが、女性でも働きたい方がいれば採用する。育児介護は女性だけの問題ではないので、個人個人にその課題が来たときに、会社も一緒になって考えて対応できるように、その都度柔軟に対応していきたいと思っているので、逆にルール作りをせずに、自由に対応できるように考えている。
- > 子育てをしながら(特に乳幼児期)の就労は子どもの体調などに左右されることが多く、とても大変そうである。そのためにも祖父母の協力が鍵になるような気がする。
- > 性差に関係なく出来る人、やる気のある人を雇用していく
- > 風通しの良い企業が、もっともっと増えて欲しい。家事・育児は女性が中心となっていることが多いので、男性も積極的に出来る町づくりや会社作りが必要。
- > 育児だけでなく介護においてもどちらかというと女性の方が働く上で時間的な制約を抱えていると思います。育児・介護と仕事の両立を図るには、社員の方々がお互い助け合いの心掛けが大切だと思います。
- > 女性を中心とした職場環境ですので、今後もこのまま進めていくことになります。
- > 労働局の担当が若い女性の方でした。活躍推進ということでの起用だと思いますが、面談する取締役の方々は年配の男性が多いと思います。自分の父親、祖父のような人たちに強く発言することは難しいのではないのでしょうか。
- > 事務所に在籍中の女性は、業務を持ち就労しており、その役目もあると思う。未就労の女性の潜在する能力の発掘に期待したい。
- > 女性の意識啓発のための研修を定期的に開催する。
- > 企業の発展のために女性の能力を活かしていくことは、とても大切なことだと思います。
- > 女性の職場なので女性が働きやすいようにさまざまな面でバックアップしているつもりだが「女性」というだけで育児も介護も家の事すべて女性の仕事と決めつけられている日本の社会が変わらなければ女性の活躍なんて望めない。せめて、男社会がもっと女性に優しい職場、働きやすい職場となるように願っている。このアンケートも毎回同じことを書いているので、発展性がない。
- > 男性もそうだが、女性自身がこれは男性の仕事、これは女性の仕事と決めつけて考えている。女性の意識の改革が一番大事と感じる。
- > 弊社の場合、女性従業員は一人です。時にはもう一人程度雇用してもいいと思いますが、会社の経営を考えるとそうもいかないのが現実ですし、何より人手不足も女性の活躍推進に影響があると思うので、若い人材が必須なのが現状です。
- > 子育て世代、介護を必要とする子世代が、急な休みが必要となった場合、休暇をとれる仕組み作りが法人全体で取り組まれていることが、とても大切だと考える。
- > 一般事業主行動計画(次世代法・女活法一体型)策定による周知