

# 女性活躍・働きやすい職場づくりに関する 企業・事業所アンケート調査結果

## 【調査の目的】

東御市内の企業及び事業所における女性活躍・多様な人材の活躍に関する意識と実態等を把握し、今後の市の男女共同参画事業に活用する。

## 【実施期間】

令和5年3月

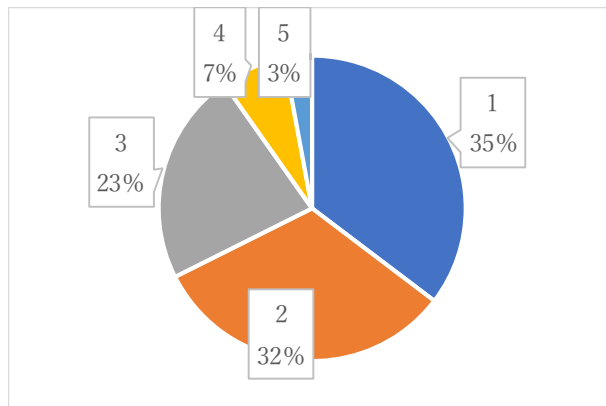
## 【回答率】

配布社数 242 社、回答 102 社、回答率 42.1%

### 1. 女性活躍に関する取り組みについて

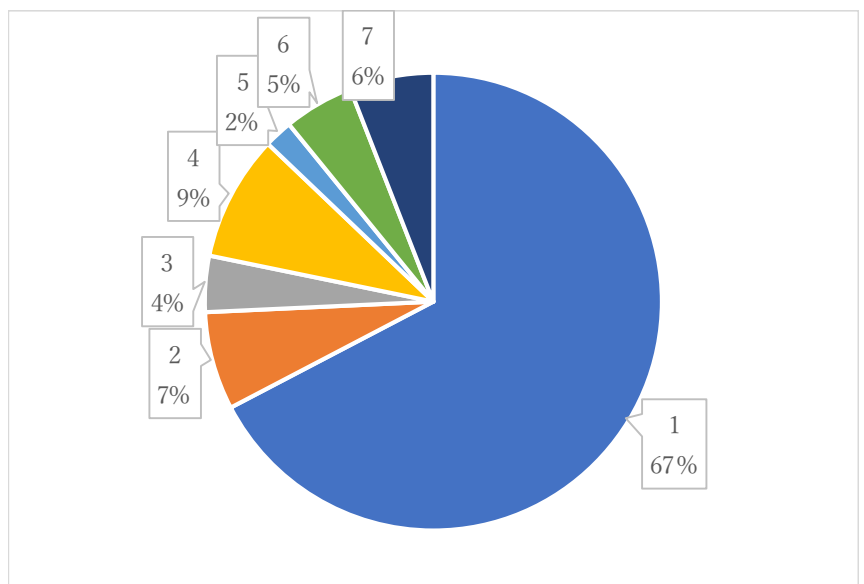
#### 問1 正社員のうち、女性社員の占める割合（単位：社）

|            |    |
|------------|----|
| 1. 20%以下   | 36 |
| 2. 21～40%  | 33 |
| 3. 41～60%  | 23 |
| 4. 61～80%  | 7  |
| 5. 81～100% | 3  |



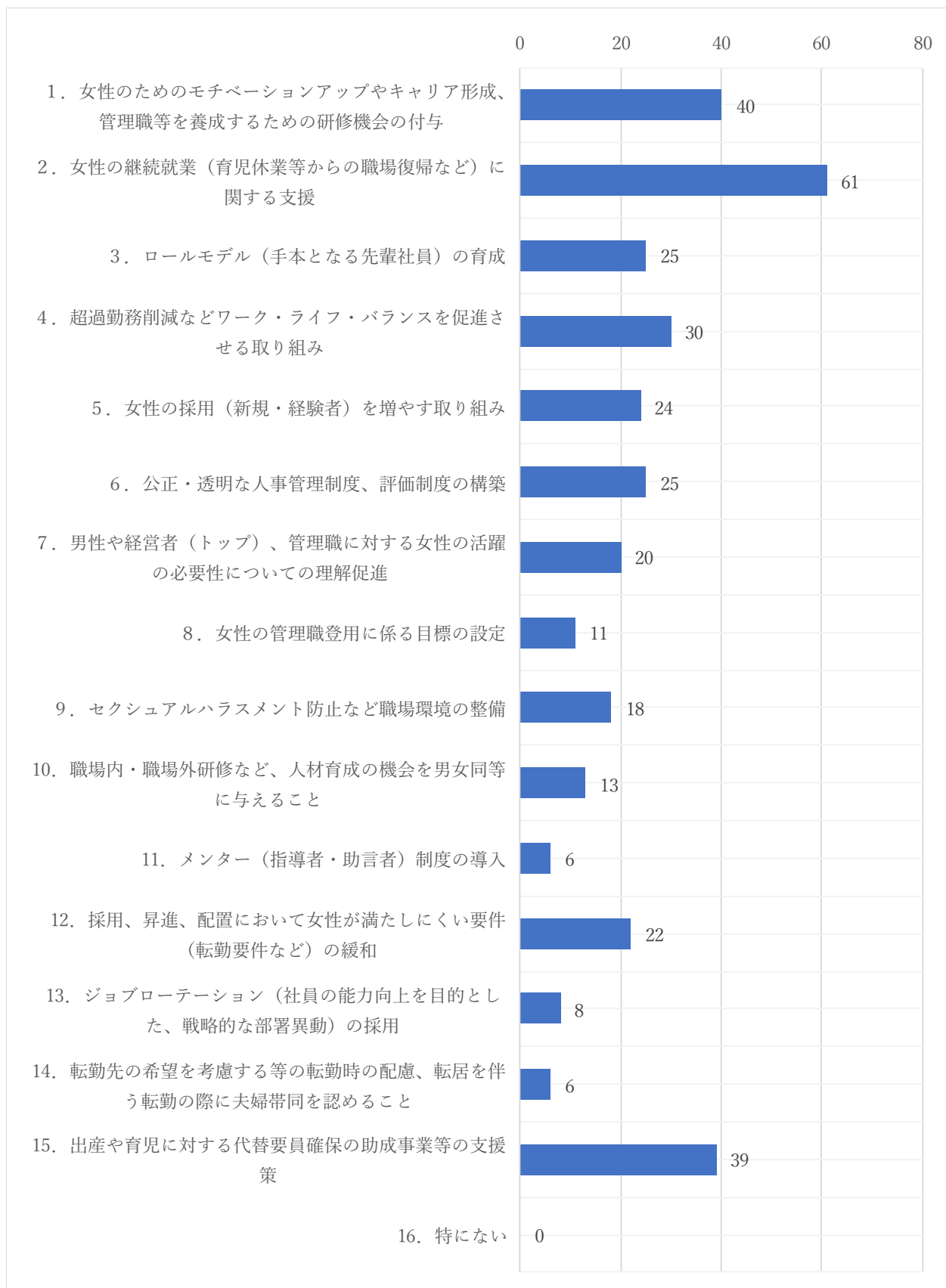
#### 問2 管理職（課長相当職以上）のうち、女性が占める割合（単位：社）

|           |    |
|-----------|----|
| 1. 5%以下   | 68 |
| 2. 6～10%  | 7  |
| 3. 11～20% | 4  |
| 4. 21～30% | 9  |
| 5. 31～40% | 2  |
| 6. 41～50% | 5  |
| 7. 51%以上  | 6  |
| 無回答       | 1  |



問3 女性を管理職に登用する上で取り組みが必要だと思われるものについて、あてはまるものすべてに○を付けてください。(353件)

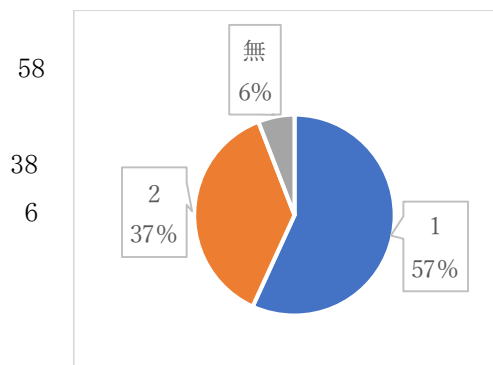
単位：件



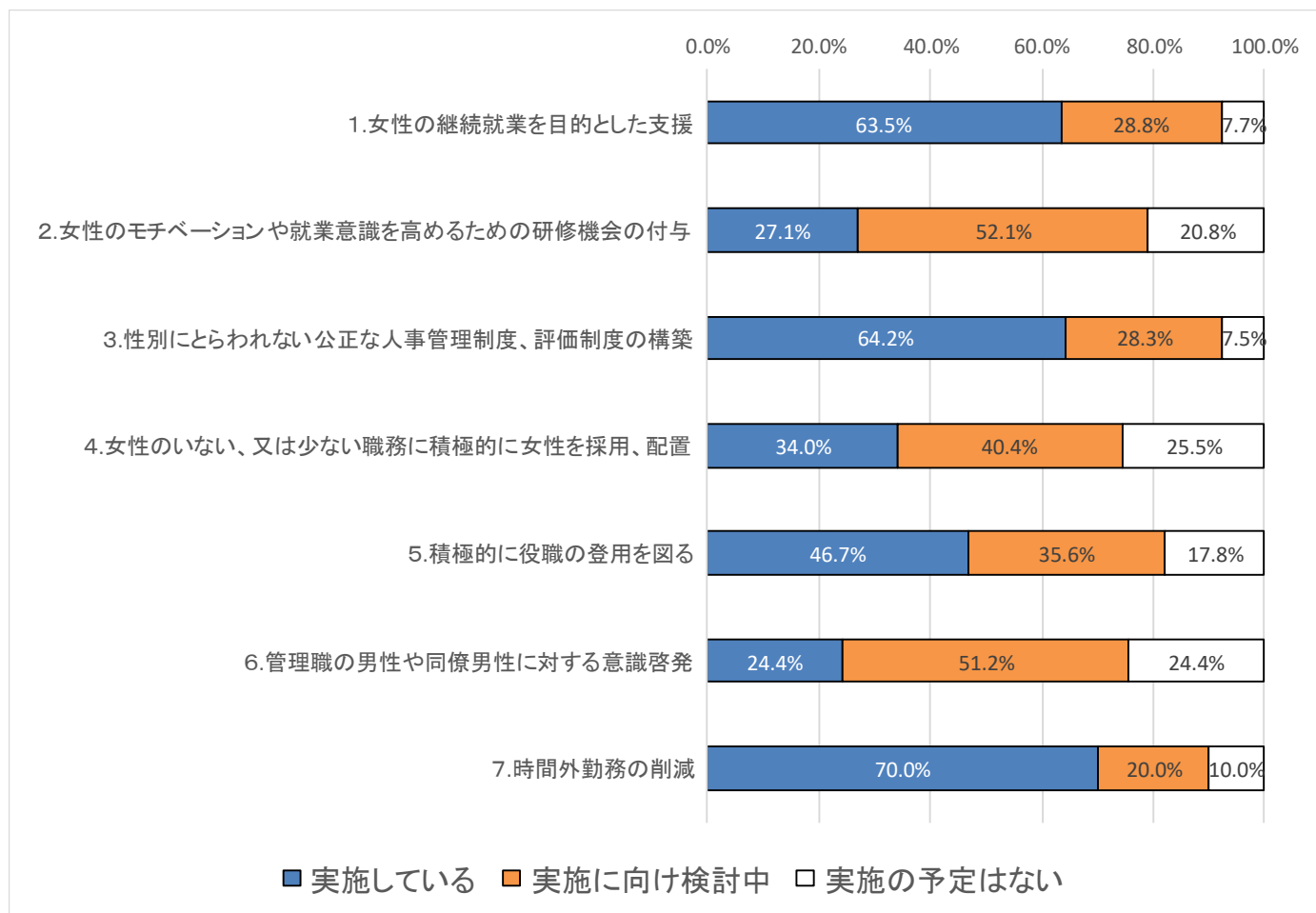
**問4 貴社では女性の活躍推進の取り組みについて（単位：社）**

1. 取り組んでいるか、今後取り組む予定がある  
（→ 問4-1へ）
2. 取り組んでいない、又は今後も取り組む予定はない  
（→ 問4-2へ）

無回答

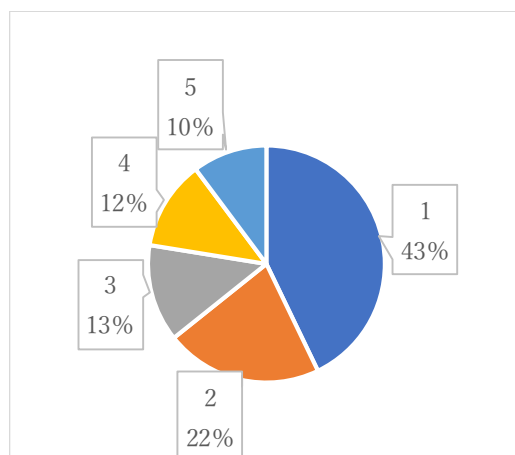


**問4-1 取り組んでいる内容について、項目ごとにあてはまるものすべてに○を付けてください。（336件）**



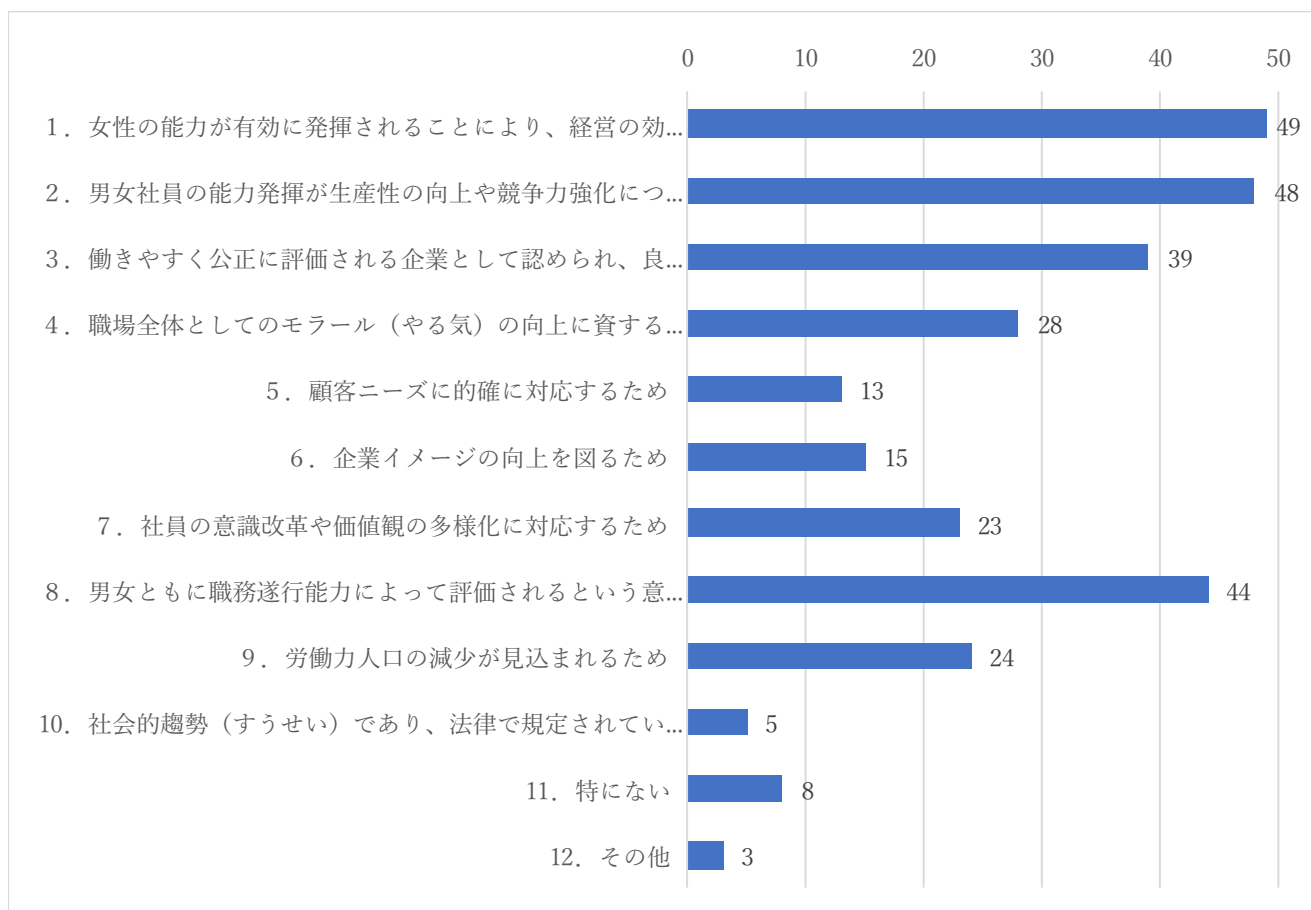
**問4-2 取り組みをしない理由について、あてはまるものすべてに○を付けてください。(51件)**

- 1. 既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ないから 22
- 2. 女性社員は少数だから 11
- 3. 女性社員の意識が伴わないから 7
- 4. 必要性を感じないから 6
- 5. その他 5
  - ・業務内容が女性だと体力的に厳しいので活躍の場が少ない職場だから
  - ・女性社員がいないから
  - ・男女関係なく活躍推進を図っている



**問5 女性の活躍を推進することが必要だと考える理由について、あてはまるものすべてに○を付けてください。(299件)**

単位：件

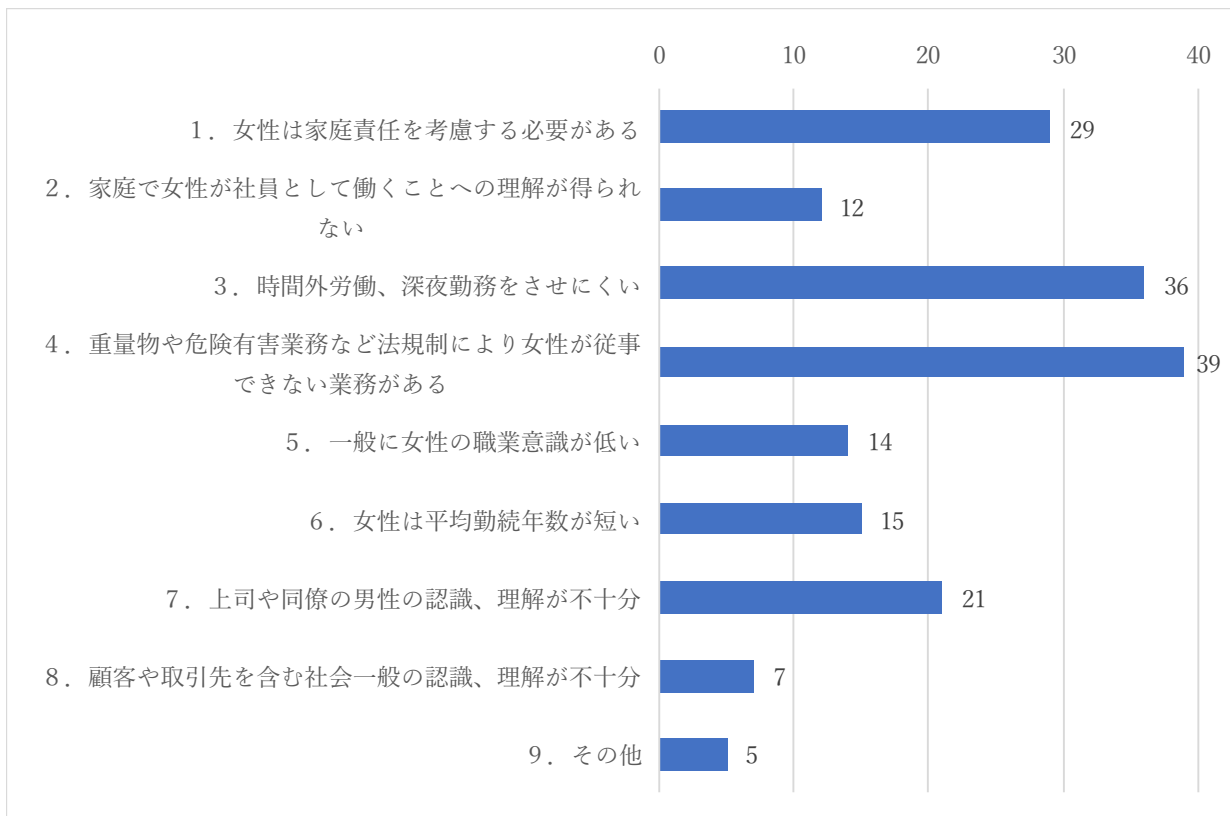


その他記入

- ・人手不足のため性別にこだわってられない
- ・すでに女性が活躍中（女性割合 問1正社員：61～80%、問2：管理職51%以上）
- ・仕事柄女性が少ない

問6 女性社員が活躍するのに阻害となっていると思われるものすべてに○を付けてください。  
(178件)

単位：件



その他記入

- ・子どもの預け先がない
- ・保育園入園待機上、育休の延長を強いられる。管理職を拒む傾向がある。
- ・仕事柄女性がない
- ・配偶者控除などの税制、社会保険制度など

## 2. 働きやすい職場づくりに関する取り組みについて

問7 R4. 1. 1～12. 31 の期間、対象の社員に対して育児休業等を利用した社員の割合。

|              | 男性 (%)    | 女性 (%)     |
|--------------|-----------|------------|
| 育児休業         | 17.0 (7社) | 89.6 (17社) |
| 育児短時間勤務の制度   | 0         | 70.2 (9社)  |
| 育児に参加するための休暇 | 49.5 (4社) |            |

※参考 長野県職員の育児休業取得率 (R3) 男性 21% 女性 100%  
 市町村職員の育児休業取得率 (R3) 男性 8.4% 女性 101%  
 長野県雇用環境等実態調査 (R4) 男性 16.3% 女性 95.0%

問7-1 育児休業を利用した社員の取得期間の内訳

### 男性

|           |       |
|-----------|-------|
| 1ヶ月未満     | 15.8% |
| 1ヶ月～3ヶ月未満 | 15.4% |
| 3ヶ月～6ヶ月未満 | 0%    |
| 6ヶ月以上     | 0.6%  |

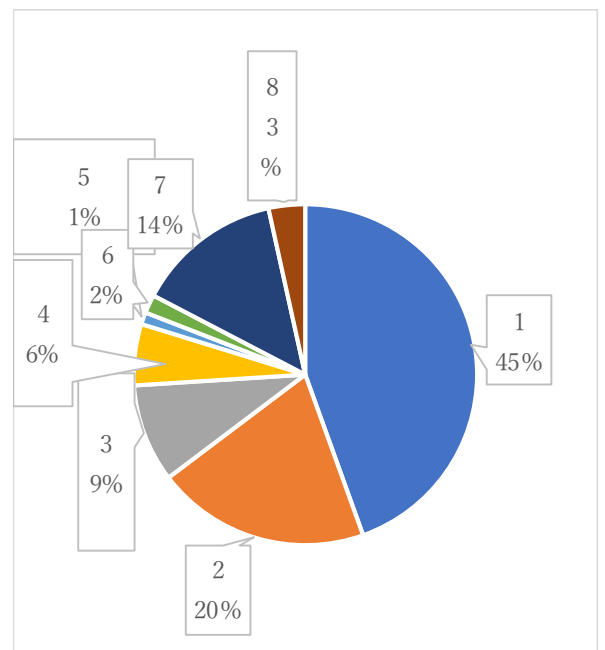
### 女性

|            |       |
|------------|-------|
| 3ヶ月未満      | 4.8%  |
| 3ヶ月～6ヶ月未満  | 4.8%  |
| 6ヶ月～12ヶ月未満 | 19.1% |
| 12ヶ月以上     | 47.6% |

問8 育児休業制度を利用する際の課題について、あてはまるものすべてに○を付けてください。

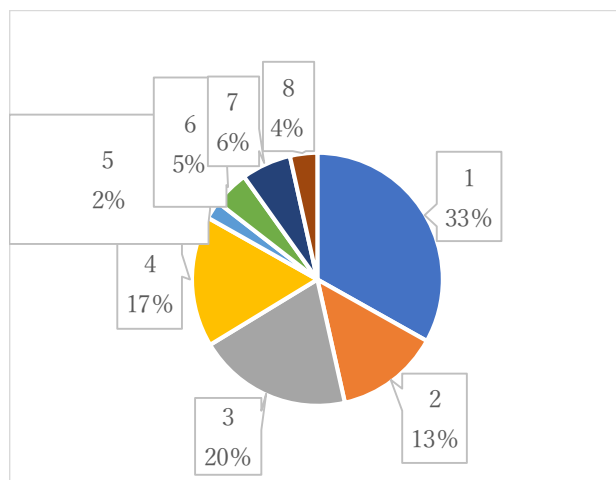
※育児休業を取得した社員がいない場合も回答してください。(173件)

- |  |    |
|--|----|
| 1. 代替要員の人材確保が困難                              | 77 |
| 2. 復帰した際の代替要員の処遇が困難                          | 35 |
| 3. 人材派遣、所定外勤務の発生など<br>企業側の経済負担が大きい           | 16 |
| 4. 上司、同僚の理解が得にくい                             | 10 |
| 5. 顧客や取引先の理解が得られない                           | 2  |
| 6. 復職時に能力が低下する                               | 3  |
| 7. 必ず復職するかどうか保証がない                           | 24 |
| 8. その他 (具体的に：・分からない<br>・収入が減る不安・必要とする社員がいない) | 6  |



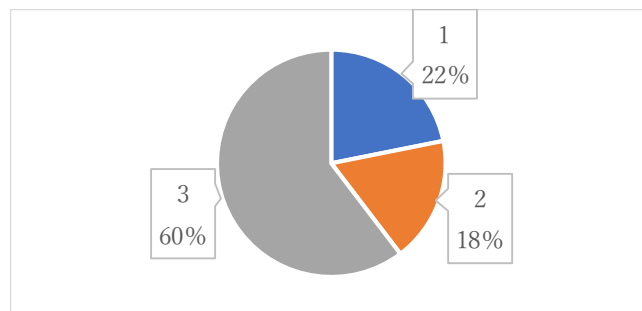
**問9 育児休業制度以外に社員の育児に関する支援制度について、あてはまるものすべてに○を付けてください。(172件)**

- |                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 1. 始業／就業時刻の繰下げ、繰上げ               | 57 |
| 2. 転勤・配置転換の考慮                    | 23 |
| 3. フレックスタイム制                     | 34 |
| 4. 短時間正社員制度                      | 29 |
| 5. 事業所内託児施設の設定                   | 4  |
| 6. 育児サービス利用に対する経済的支援             | 8  |
| 7. テレワーク・在宅ワーク                   | 11 |
| 8. その他（具体的に：・育児時間・<br>残業夜勤休日出勤無） | 6  |



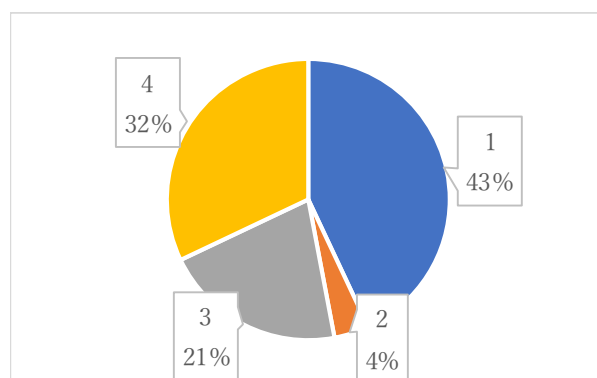
**問10 社員の育児休業中の代替要員を配置するにあたり、あてはまるもの1つに○を付けてください。(単位：社)**

- |                     |    |
|---------------------|----|
| 1. 配置した（→問10-1へ）    | 21 |
| 2. 配置していない（→問10-2へ） | 17 |
| 3. 育児休業を取得した社員がない   | 58 |
| 無回答                 | 6  |



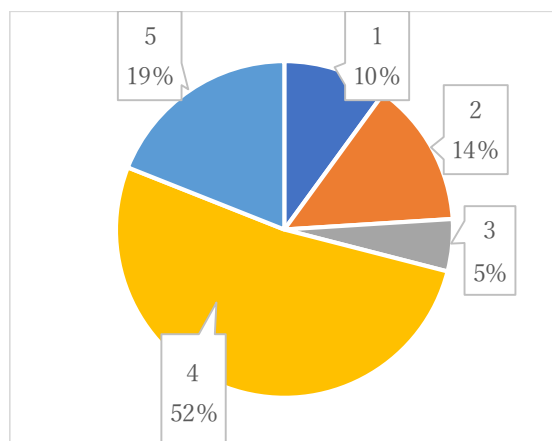
**問10-1 代替要員をどのように確保したか、あてはまるもの1つに○を付けてください。(28件)**

- |                        |    |
|------------------------|----|
| 1. 他の部署からの配置転換         | 12 |
| 2. 採用期間限定の従業員を採用       | 1  |
| 3. 人材派遣会社からの派遣で対応      | 6  |
| 4. その他<br>（具体的に：正社員募集） | 9  |



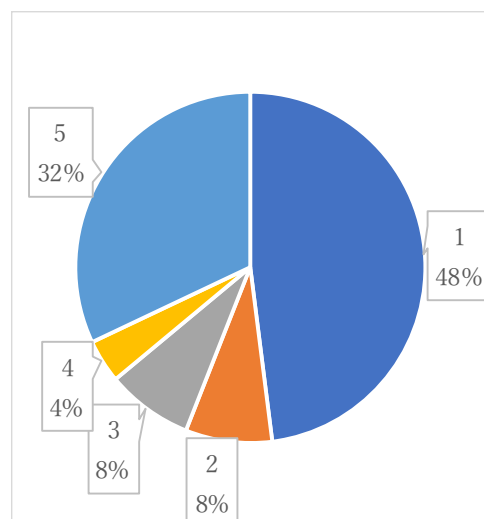
**問 10-2 配置していない理由について、あてはまるものすべてに○を付けてください。(21 件)**

- 1. 経費の負担が増すから 2
- 2. 代替要員が仕事を出来るようになるまでに  
時間と手間がかかるから 3
- 3. 社員が取得した育児休業期間が短いから 1
- 4. 他の従業員でシェアすることが可能だった 11
- 5. 業務を見直したため雇用する必要がなかった 4



**問 11 女性社員の出産後の継続就業の状況は、R4. 1. 1~12. 31 の期間、次のうちどれでしたか。(48 社)**

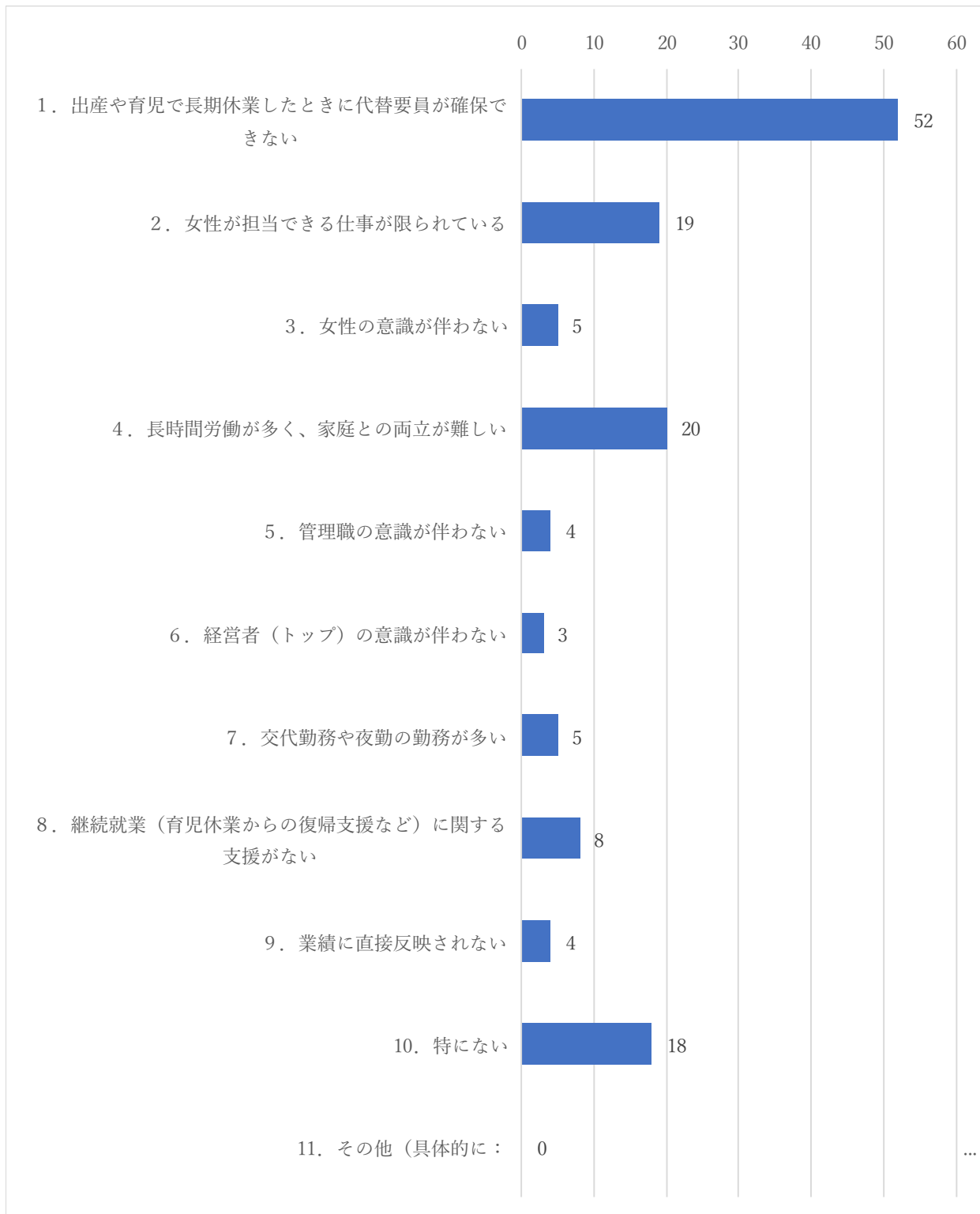
- 1. 80%以上の者が、出産後も正社員として働き続けている 23
- 2. 60%~80%未満 " 4
- 3. 40%~60%未満 " 4
- 4. 20%~40%未満 " 2
- 5. 20%未満 " 15





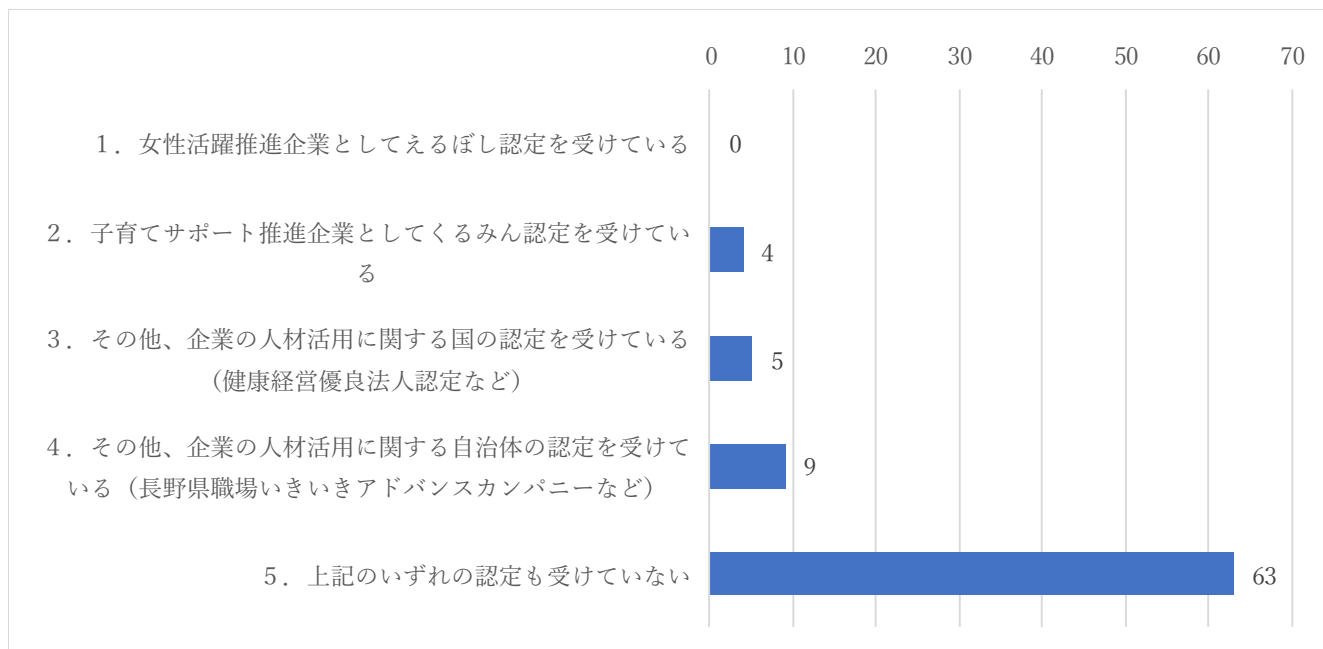
問 12 女性の継続就業を推進する上での課題について、あてはまるものすべてに○を付けてください。  
(138 件)

単位：件



問 13 貴社における、働きやすい職場環境づくりに関する認定の取得状況について、あてはまるものすべてに○を付けてください。（81件）

単位：件



◎東御市の女性活躍・多様な人材の活躍に関する施策などにご意見・ご要望などがございましたら、以下にご自由にお書きください。

- ・能力有る方に名は管理職になってもらいたい。と思う一方で能力がありながら管理職は嫌だという女性が多い。責任を伴うため責任を取ることへの抵抗感だろうか
- ・未だに、子育てにおいてワンオペ状態にある
- ・具体的な問題事案を解決していく仕組みの充実を図って下さい。
- ・従業員が少数の職場なので男女の差別はなく、それぞれ力を発揮しており子育ての時期は皆でサポートしていました。
- ・もう少し少数の企業の事も考えて質問して欲しい。標準は中小企業にあらずです。答えようがありませんでした。
- ・育児休業期間が長すぎると大変
- ・女性が安心して活躍出来る環境は、夫にそうとう負担がかかります。少子化を助長させると思います。夫は夫で仕事も全力で打ち込めない、体力が持続できない、出世どころではない、生活できれば良い環境。どちらが良いかそれぞれの家庭で決める事と思いますが、今の男性は相当昔の男性より苦勞していると思います
- ・女性の活躍能力はあると思うので改善の提案はしつつ励んでほしい