

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

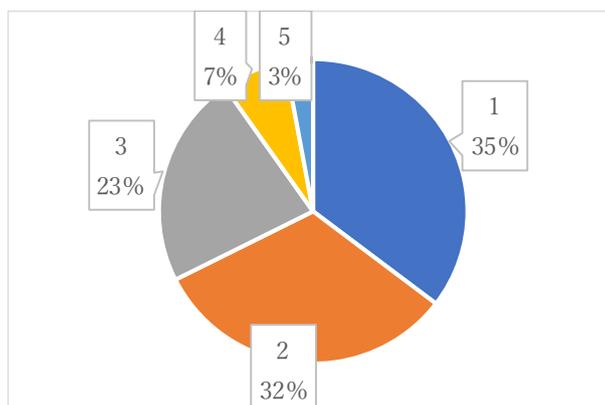
【回答率】

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

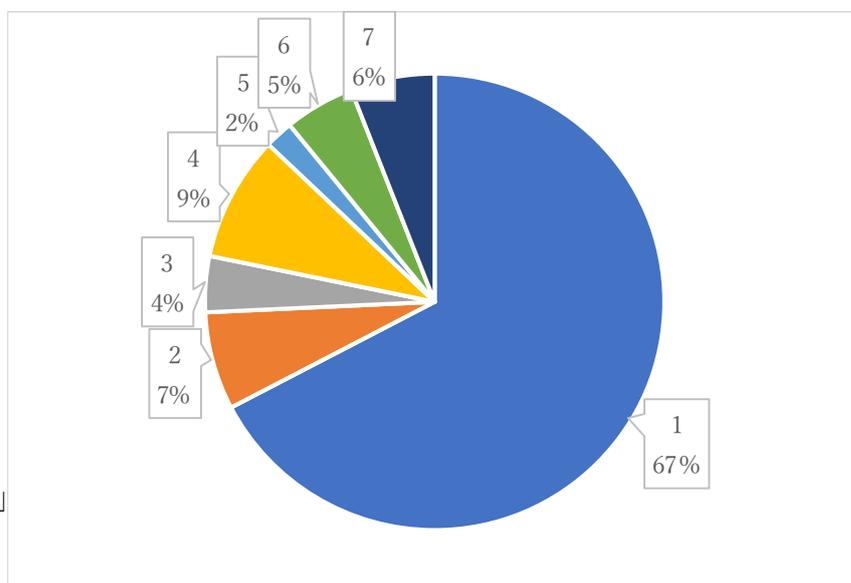


考察：正社員のうち女性の割合が「1. 20%以下」「2. 21～40%」の回答で67%を占めている。

仕事の内容上、女性雇用が少ないか、非正社員として働いていると考えられる。

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



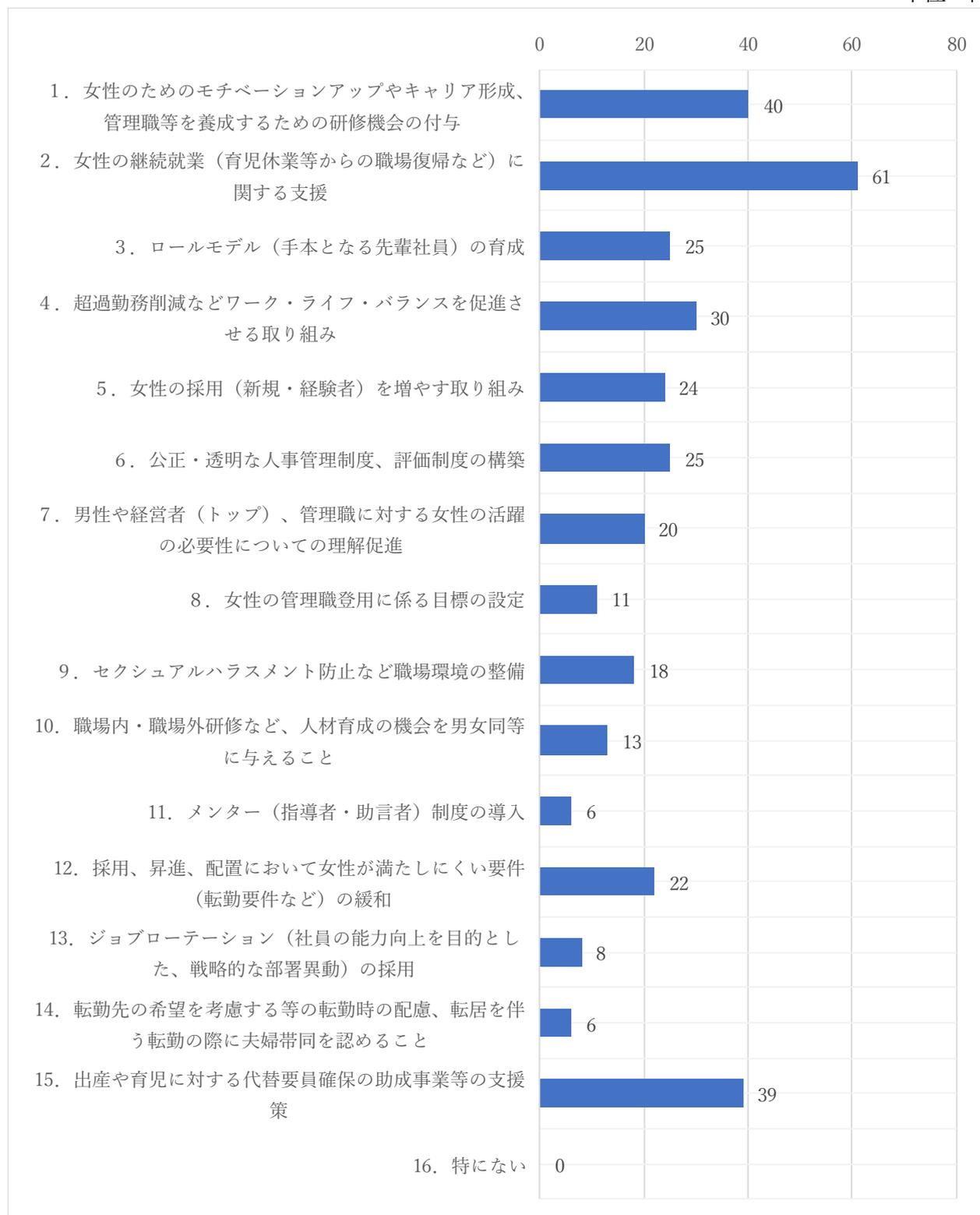
考察：「1. 5%以下」を選択した割合は67%と高い。

一方、「6. 41～50%と7. 51%以上」

を選択した事業所が 11 社あった。問 1 の回答とクロス集計をした所、この 11 社のうち半数以上が問 1 の回答が 4 または 5 で女性社員の占める割合が高い事業所だった。

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



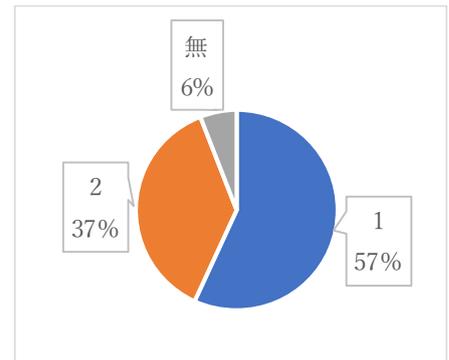
考察：女性を管理職に登用する上で必要だと思われる取組は「2. 女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰支援）」と「15. 出産や育児に対する代替要員確保の助成事業等の支援策※」への回答件数が多い。

また、「1. 女性のためのモチベーションアップやキャリア形成、管理職等を養成するための研修機会の付与」が40件と多く、研修についての情報提供が必要であると思われる。

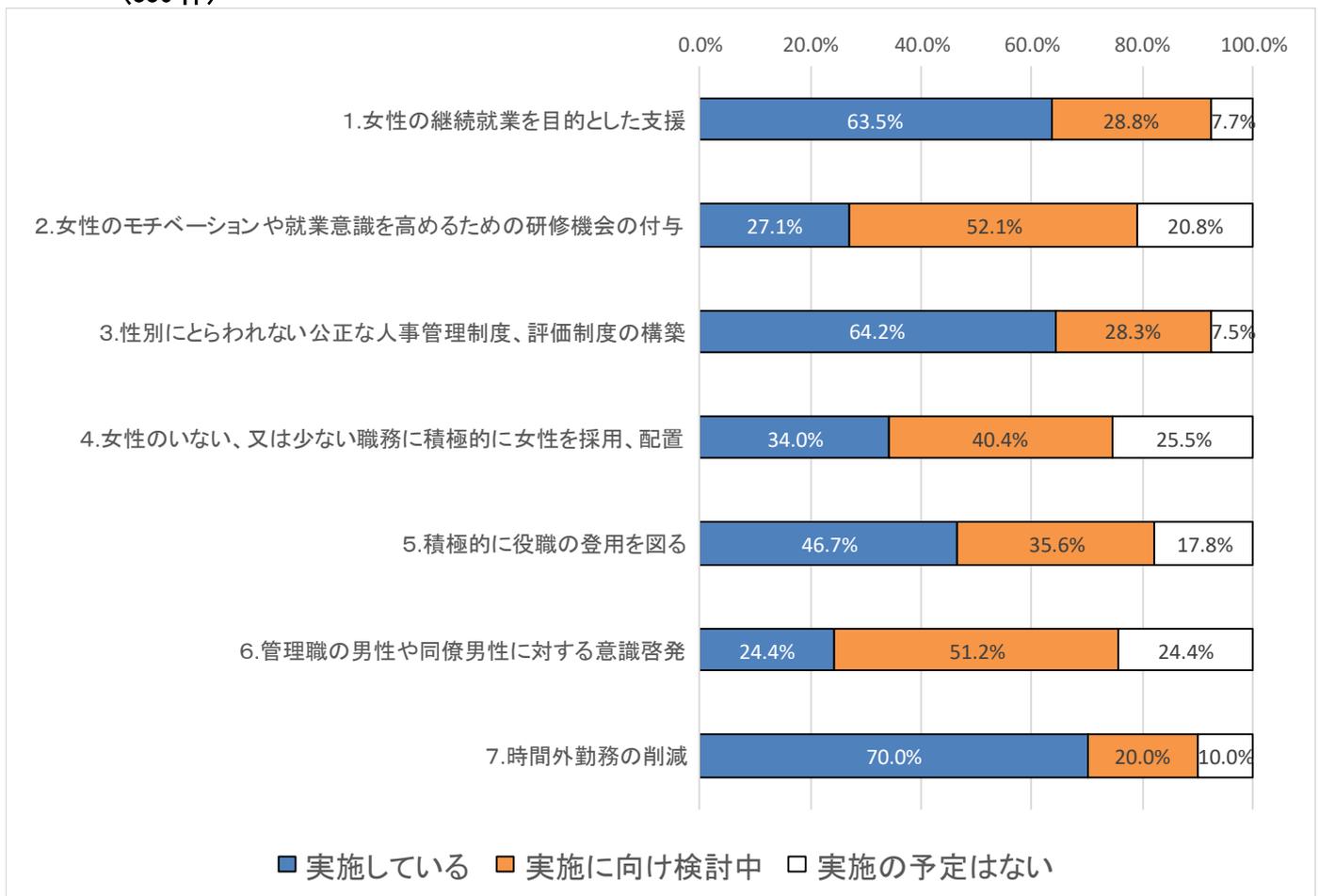
※中小企業向けに厚生労働省から「両立支援等助成金」がある

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） 58
- 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） 38
- 無回答 6



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）

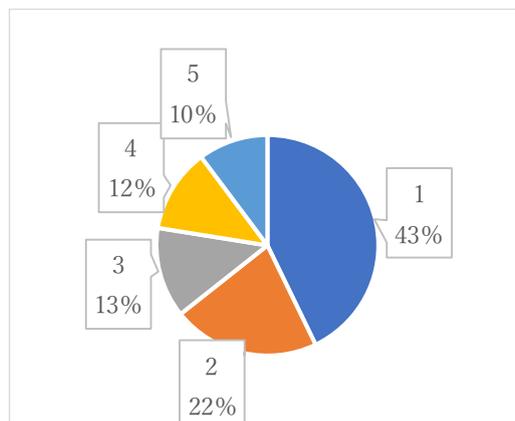


考察：問3の必要な取り組みの設問と同様に「1. 女性の継続就業を目的とした支援」に取り組んでいる事業所が多い。

また、「7. 時間外勤務の削減」に取り組んでいるまたは取り組もうと検討している事業所が多い。

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)

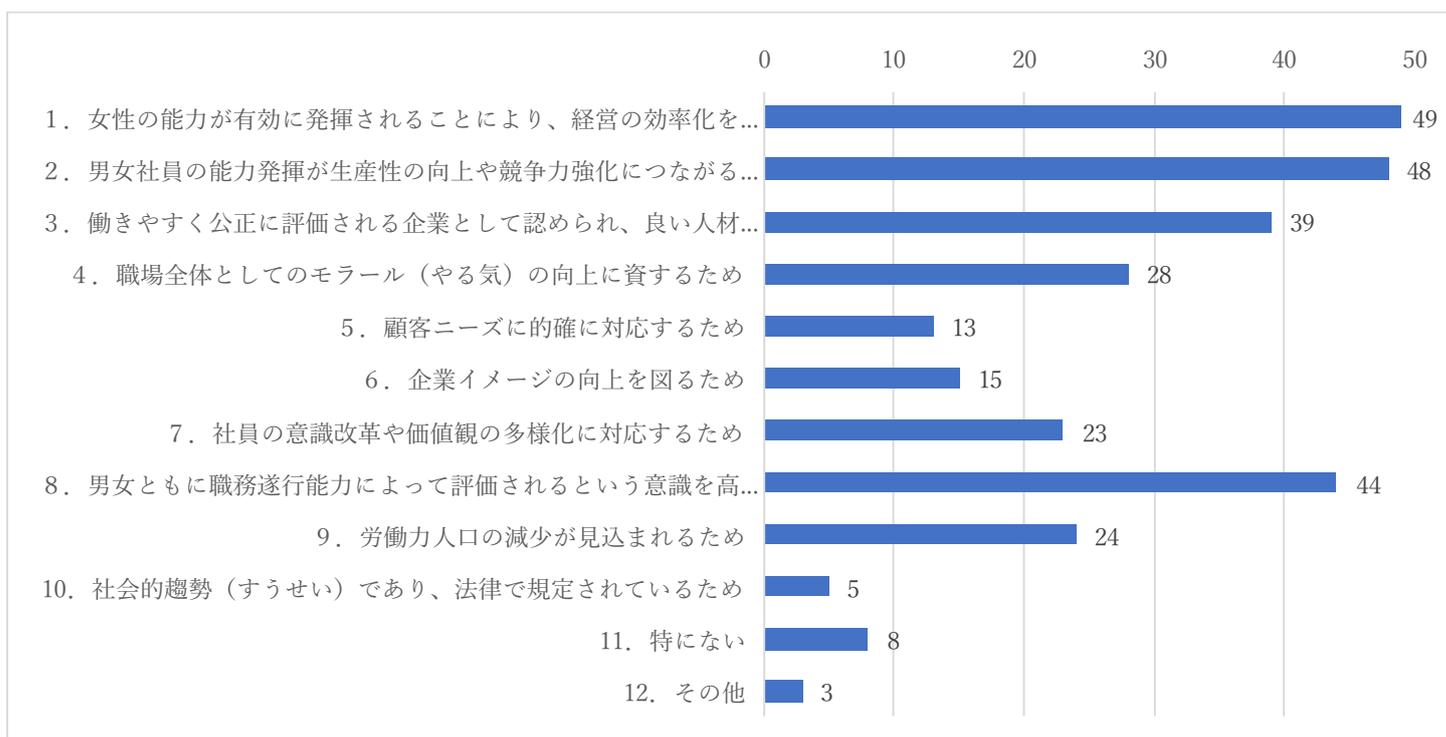
- 1. 既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ないから 22
- 2. 女性社員は少数だから 11
- 3. 女性社員の意識が伴わないから 7
- 4. 必要性を感じないから 6
- 5. その他 5
 - ・業務内容が女性だと体力的に厳しいので活躍の場が少ない職場だから
 - ・女性社員がいないから
 - ・男女関係なく活躍推進を図っている



考察：問2とクロス集計をした所、「1. 現状で問題ない」と回答した事業所の内、半数の11社は女性管理職の割合が10%以下の事業所であった。

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

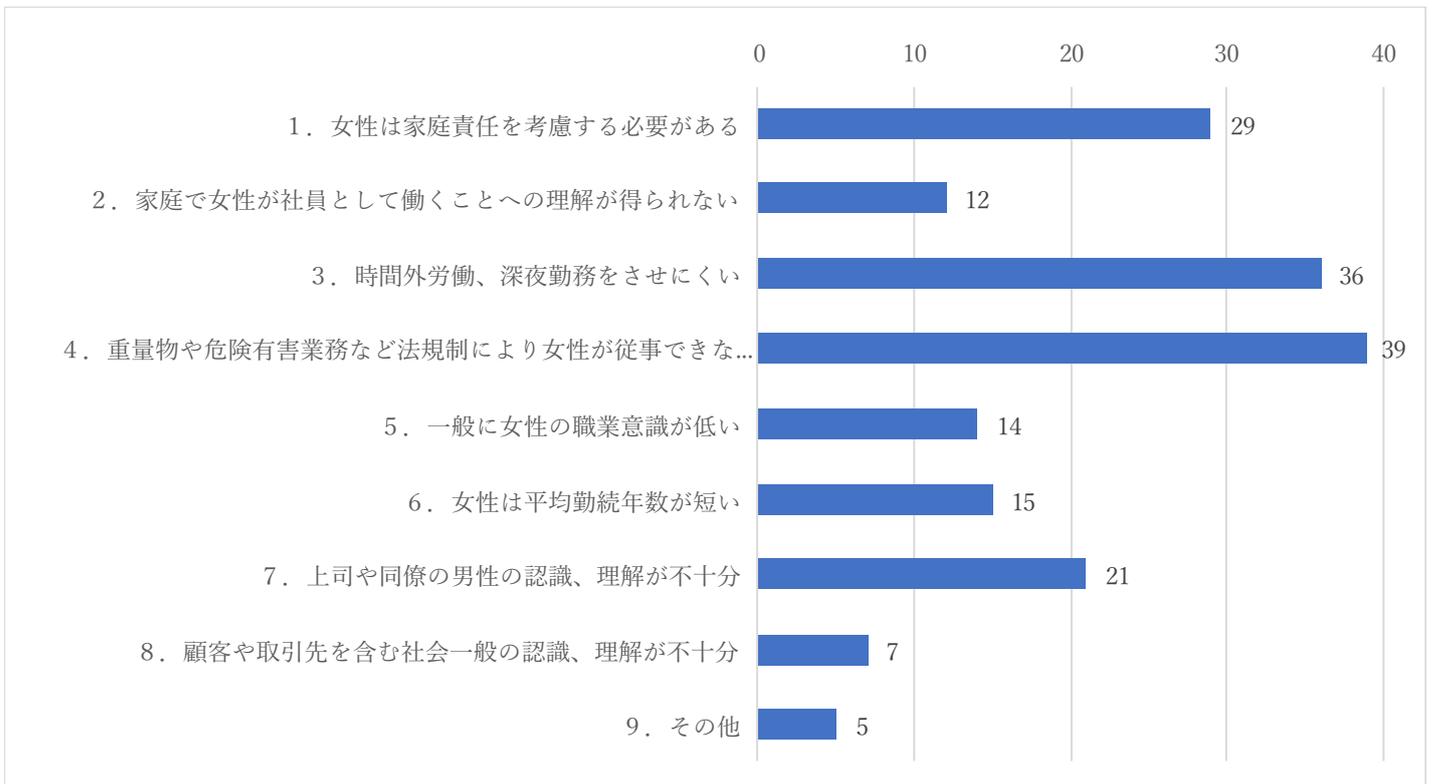
- ・人手不足のため性別にこだわっていない
- ・すでに女性が活躍中
- ・仕事柄女性がいない

考察：「1. 女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」への回答が49件と多い。

また、「2. 男女社員の能力発揮が生産性の向上や競争力強化につながるため」への回答が48件、「8. 男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」への回答が44件ある。これは事業所が男女問わず個々の能力を高めることが必要と考えているためと思われる。

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。
- ・仕事柄女性がいない
- ・配偶者控除などの税制、社会保険制度など

考察：「1. 女性は家庭責任（家事・育児・介護）を考慮する必要がある」（29件）と「3. 時間外労働、深夜勤務をさせにくい」（36件）についての回答が多い。

また、「7. 上司や同僚の男性の認識・理解不足」への回答が21件あり、継続した啓発を行う必要があると考えられる。

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。（回答社数）

	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

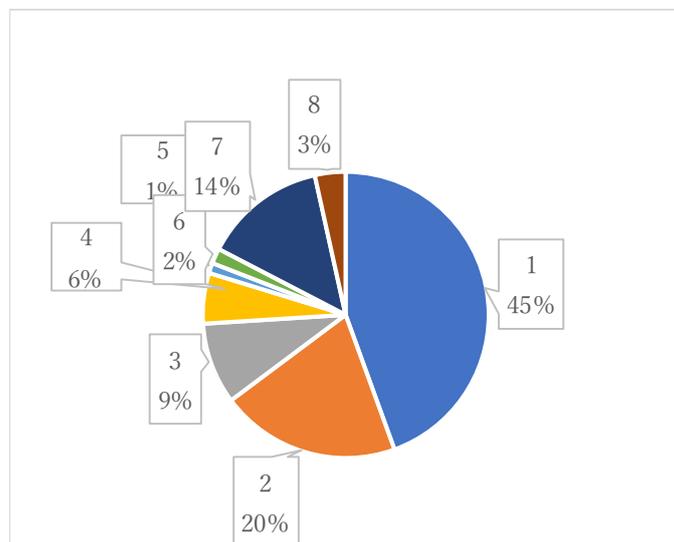
3ヶ月未満	4.8%
3ヶ月～6ヶ月未満	4.8%
6ヶ月～12ヶ月未満	19.1%
12ヶ月以上	47.6%

考察：育児休業を取得した社員の割合は女性に比べ男性は低く、取得期間も短い。

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
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 | 6 |

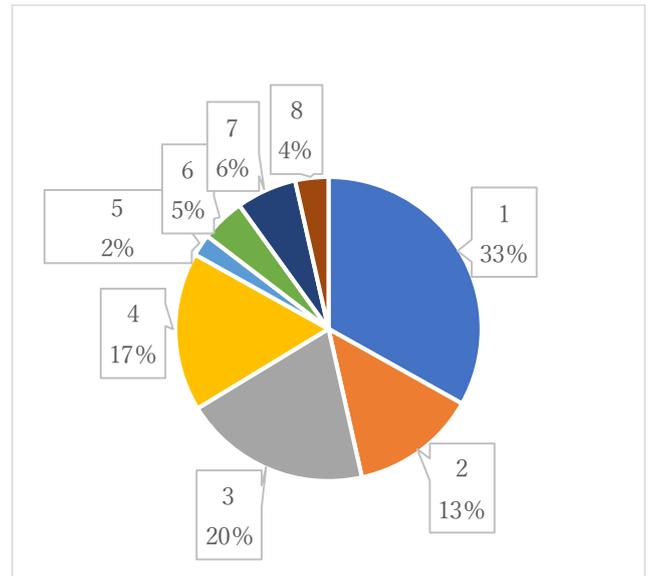


- ・収入が減る不安・必要とする社員がいない)

考察：「1. 代替要員の人材確保が困難」が 77 件と一番多い件数で、「2. 復帰した際の代替要員の処遇が困難」35 件と「3. 人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担が大きい」16 件と合わせると代替要員に関する課題が多く占めている。

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)

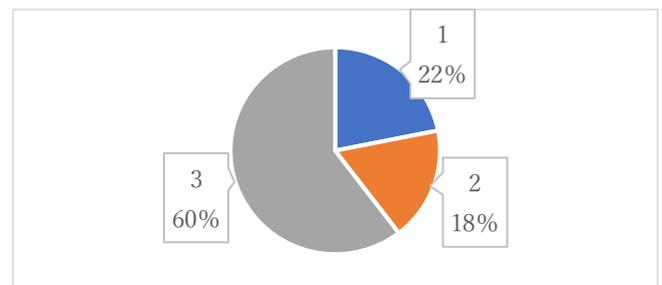
- | | |
|------------------------------------|----|
| 1. 始業／就業時刻の繰下げ、繰上げ | 57 |
| 2. 転勤・配置転換の考慮 | 23 |
| 3. フレックスタイム制 | 34 |
| 4. 短時間正社員制度 | 29 |
| 5. 事業所内託児施設の設置 | 4 |
| 6. 育児サービス利用に対する経済的支援 | 8 |
| 7. テレワーク・在宅ワーク | 11 |
| 8. その他 (具体的に：・育児時間・
残業夜勤休日出勤無) | 6 |



考察：各事業所が様々な支援制度で対応している。

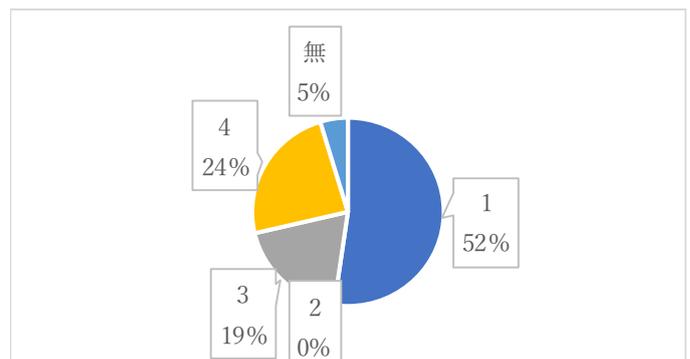
問 10 社員の育児休業中の代替要員を配置するにあたり、あてはまるもの 1 つに○を付けてください。(単位：社)

- | | |
|---------------------------|----|
| 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。(21 件)

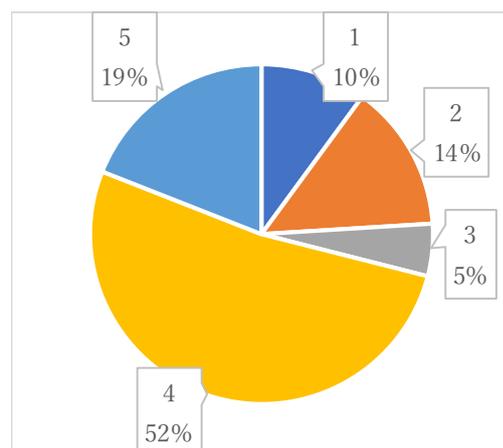
- | | |
|-------------------------|----|
| 1. 他の部署からの配置転換 | 11 |
| 2. 採用期間限定の従業員を採用 | 0 |
| 3. 人材派遣会社からの派遣で対応 | 4 |
| 4. その他
(具体的に：正社員募集) | 5 |
| 無回答 | 1 |



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。

(17社 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 |



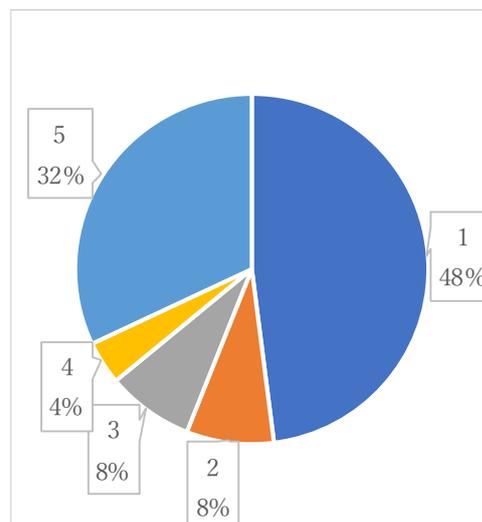
考察：育児休業中に代替要員を配置した事業所は 21 社で、配置していない事業所は 17 社であった。

代替要員の確保方法としては「1. 他の部署からの配置転換」が 11 社で約半数を占めた。

配置していない理由としては、「4. 他の従業員でシェアすることが可能だった」が 11 件で一番多いが「1. 経費の負担が増すから」が 3 件、「2. 代替要員が仕事を出来るようになるまで時間と手間がかかるから」が 3 件あった。

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)

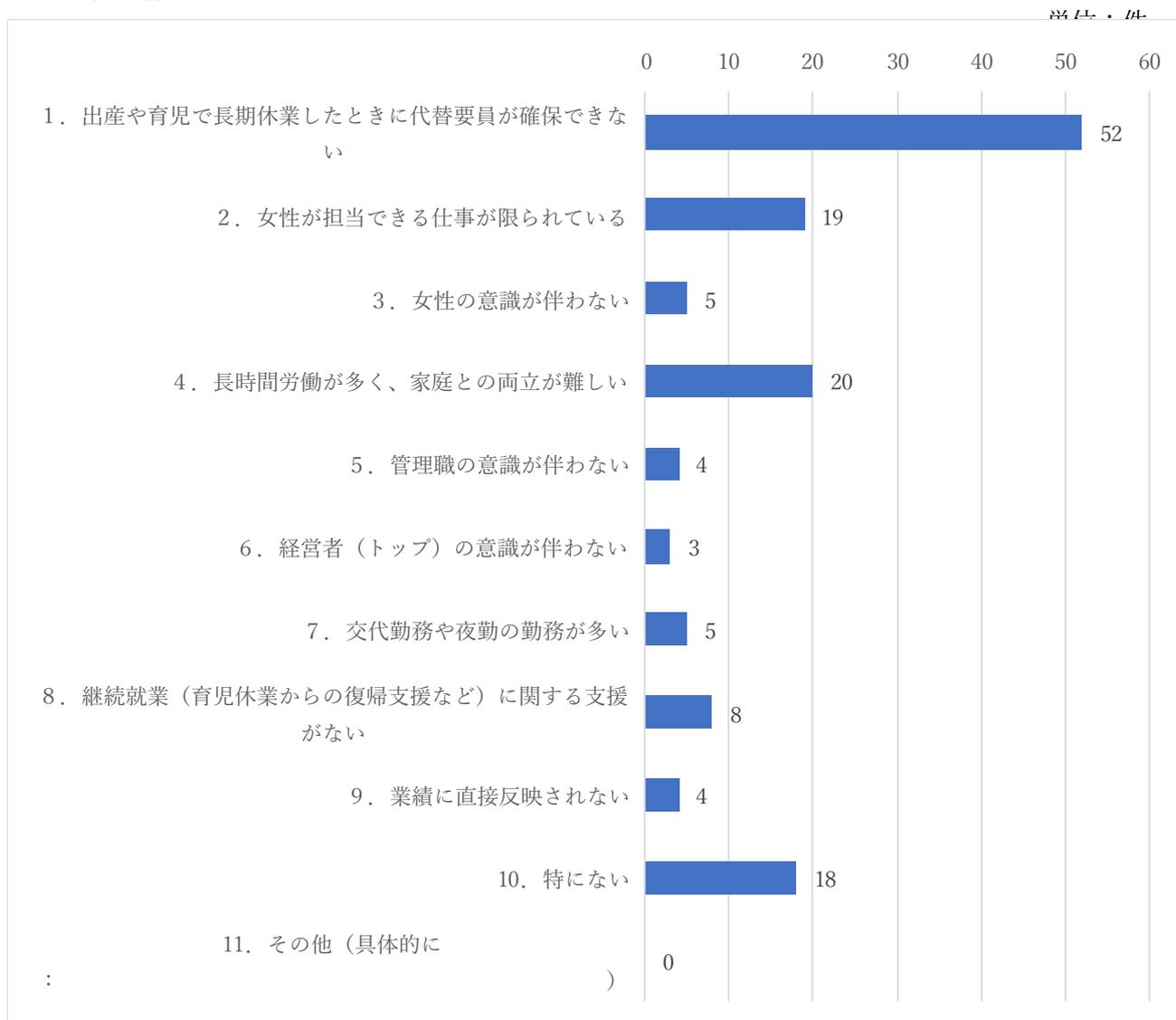
- | | |
|-------------------------------|----|
| 1. 80%以上の者が、出産後も正社員として働き続けている | 23 |
| 2. 60%~80%未満 | 4 |
| 3. 40%~60%未満 | 4 |
| 4. 20%~40%未満 | 2 |
| 5. 20%未満 | 15 |



考察：問 1 の回答とクロス集計をした所、「1. 80%以上の者が、出産後も正社員として働き続けている」と回答した事業所は、女性の正社員割合が高い事業所が多かった。

また、「4. 20%未満」と回答した事業所が 32%あり、継続就業につながる職場環境の整備が望まれる。

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)

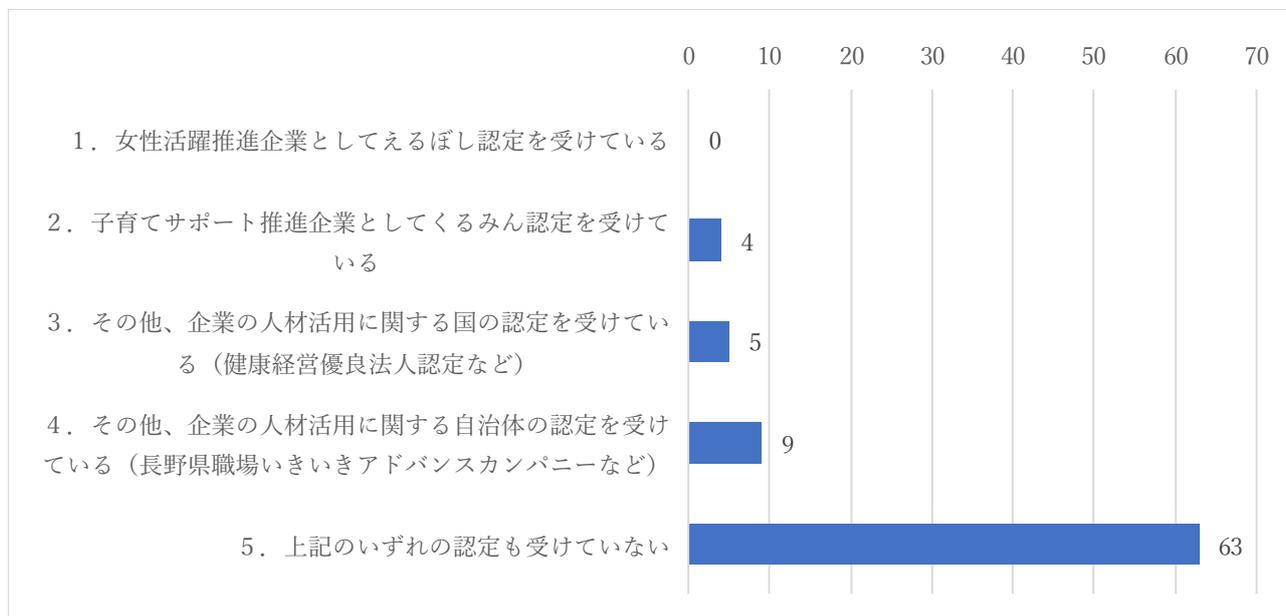


考察：課題として「1. 出産や育児で長期休業した場合の代替要員が確保できない」（52 件）が多い。

また「4. 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい」（20 件）については女性だけの問題ではないと思われる。

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



考察：「5. 上記のいずれの認定も受けていない」が 63 件と多かった。市として認定取得への啓発を実施する必要がある。

◎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。

◎まとめ

女性活躍・働きやすい職場づくりの推進に向けては、男性や管理職における理解促進のほか、管理職や責任を敬遠する女性側の意識変革が必要との意見もあります。

男女共に働きやすい職場づくり、女性が継続就業し活躍できる「男女共同参画社会」の実現に向けて、事業所や育児中・育児に関わる人たちなど様々な人たちとの意見を交わしながら、事業所への働きかけがなど必要と考えています。

	市に求められる取組	事業所に求められる取組
男女とも働きやすい職場づくり	・性別によるアイコンシャスバイアスの解消啓発	・職員の研修
	・家庭における家事および育児分担の見直し啓発 ・ワークライフバランス啓発 ・育児休業等取得（男女ともに）啓発	・男女ともに長時間勤務の見直し ・ワークライフバランス研修 ・男女とも育児休業取得のロールモデル育成 ・柔軟な勤務および育児・介護休暇の体制づくり
	・事業所に向け「両立支援等助成金」等の助成制度について周知	・育児休業取得職員の代替職員手配及び助成制度の利用
	・働きやすい職場環境づくりに関する認証制度取得についての啓発	・働きやすい職場づくりと認証申請
	・各種情報提供	・県や市、他団体から情報を受けられる情報体制づくり
女性の活躍に向けて	・ライフプラン設計等の研修やテーマ別座談会の開催 ・仕事へのモチベーションアップ研修や管理者研修等の情報提供 ・継続就業や再就職に向け、キャリアアップやキャリアチェンジの研修や情報提供 ・管理職や役員となった女性（ロールモデル）の情報提供	・女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援 ・女性のためのモチベーションアップやキャリア形成、管理職等を養成するための研修機会の付与 ・出産や育児に対する代替要員確保の助成事業等の支援 ・女性活躍のロールモデル育成 ・職員の知識及び技術向上の研修 ・ライフイベントに関わらず女性が継続して就業できる体制づくり