

## 【企業】女性の活躍推進に関するアンケート調査

平成30年5月  
伊那商工会議所  
伊那市

### 【調査概要】

#### ○目的

女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスについて意識調査を実施することで、今後の事業活動に役立てる。

#### ○調査時期

平成30年5月1日～5月31日

#### ○方法

郵送による 回答は郵送、Web

#### ○対象

伊那商工会議所会員企業

#### ○回答状況

回答企業 360社

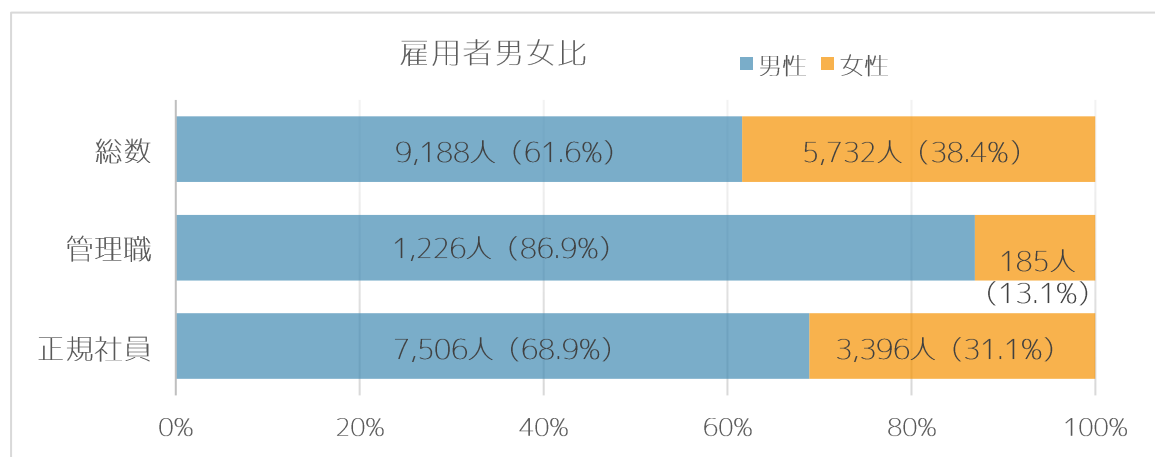
#### ○回答企業の内訳

##### 業種

農林漁業	1社	0.3%
建設業	54社	15%
製造業	31社	17.8%
情報通信業	9社	2.5%
運輸業、郵便業	5社	1.4%
卸売業、小売業	72社	20%
金融業、保険業	6社	4.7%
不動産業、物品賃貸業	4社	3.1%
飲食宿泊業、サービス業	27社	19.7%
医療、福祉	2社	3.1%
その他	10社	12.5%

##### 規模

～10人	220社
11～20人	50社
21～30人	26社
31～40人	15社
41～50人	5社
51～100人	16社
101～500人	23社
500人以上	5社



## 【調査結果のポイント】

### ポイント1

回答企業のうち、約3割が女性の活躍について「積極的に推進している」と回答。

「積極的とは言えないが、推進している」と回答した企業を含めると65.6%の企業が女性の活躍を推進している。

女性が結婚、妊娠・出産の後も、就業を続けることについて、「ぜひ、働き続けてほしい」が47%、「できれば働き続けてほしい」と合わせて81%の企業が就業を続けることを希望している。

### ポイント2

女性活躍推進のための取組として、「採用拡大や、正社員への登用」「勤務時間の柔軟化」との回答が多い。

### ポイント3

女性の活躍推進をすすめる上での課題は「女性の家事や育児の負担を考慮する必要がある」との回答が51.9%と最も多い。

育児休業制度を利用した人は、女性が70.6%、男性が6.3%で、育児休業制度を運用する際の課題は、「代替要員の人材確保が難しい」が68.3%と最も多い。

一方、介護休暇制度を利用した人がいる企業は4%、いないが68%。

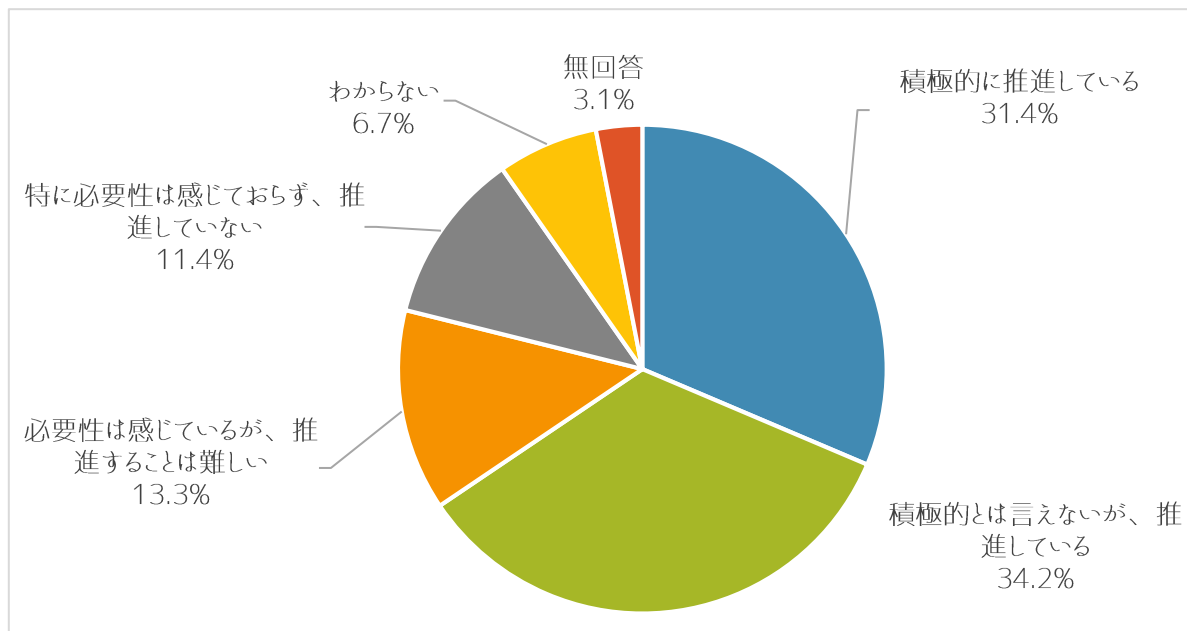
### ポイント4

ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取組は「勤務期間の柔軟化」が35.3%と最も多いが、「特に実施していない」と回答した企業が30%。

有給休暇の取得を促進するための取組は「柔軟な有給休暇制度」が38.9%と最も多く、次いで「特に実施していない」が34.2%。残業を削減するための取組は「特に実施していない」と回答した企業が37.8%と最も多い。

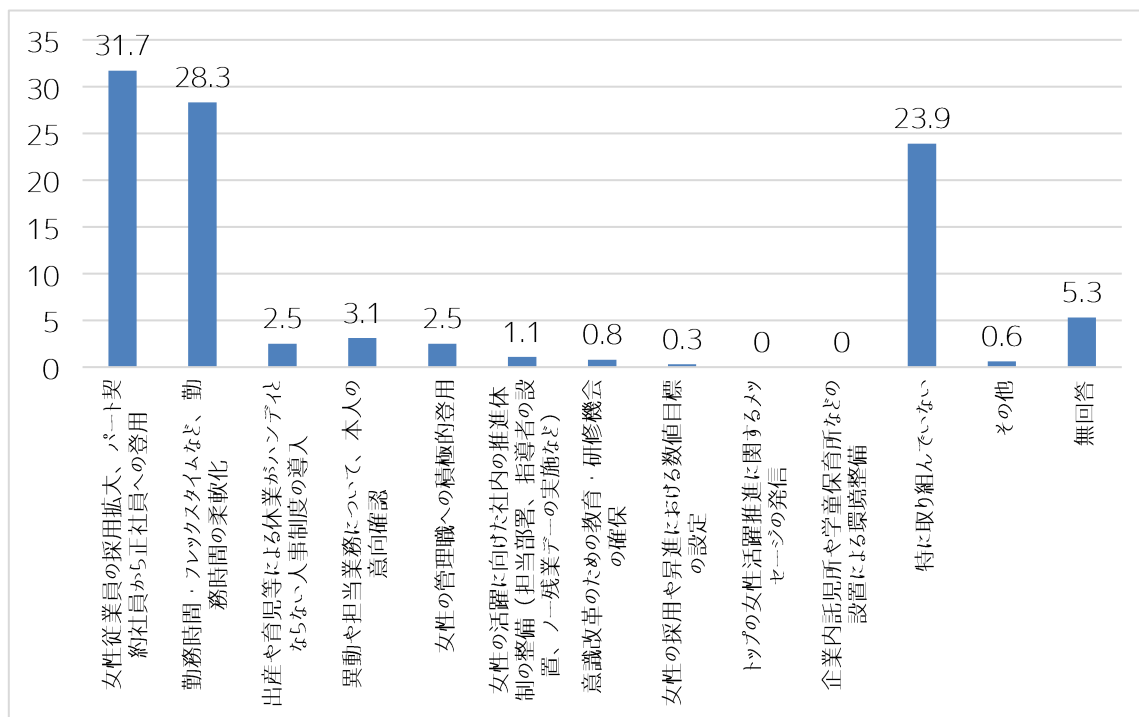
問1 女性の活躍推進についてどのように考えていますか

- 1位 積極的とは言えないが、推進している・・・34.2%
- 2位 積極的に推進している・・・31.4%
- 3位 必要性は感じているが、推進することは難しい・・・13.3%



問2 女性の活躍推進のために、取り組んでいることがありますか。(複数回答)

- 1位 女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への登用・・・31.7%
- 2位 勤務時間・フレックスタイムなど、勤務時間の柔軟化・・・28.3%
- 3位 特に取り組んでいない・・・23.9%

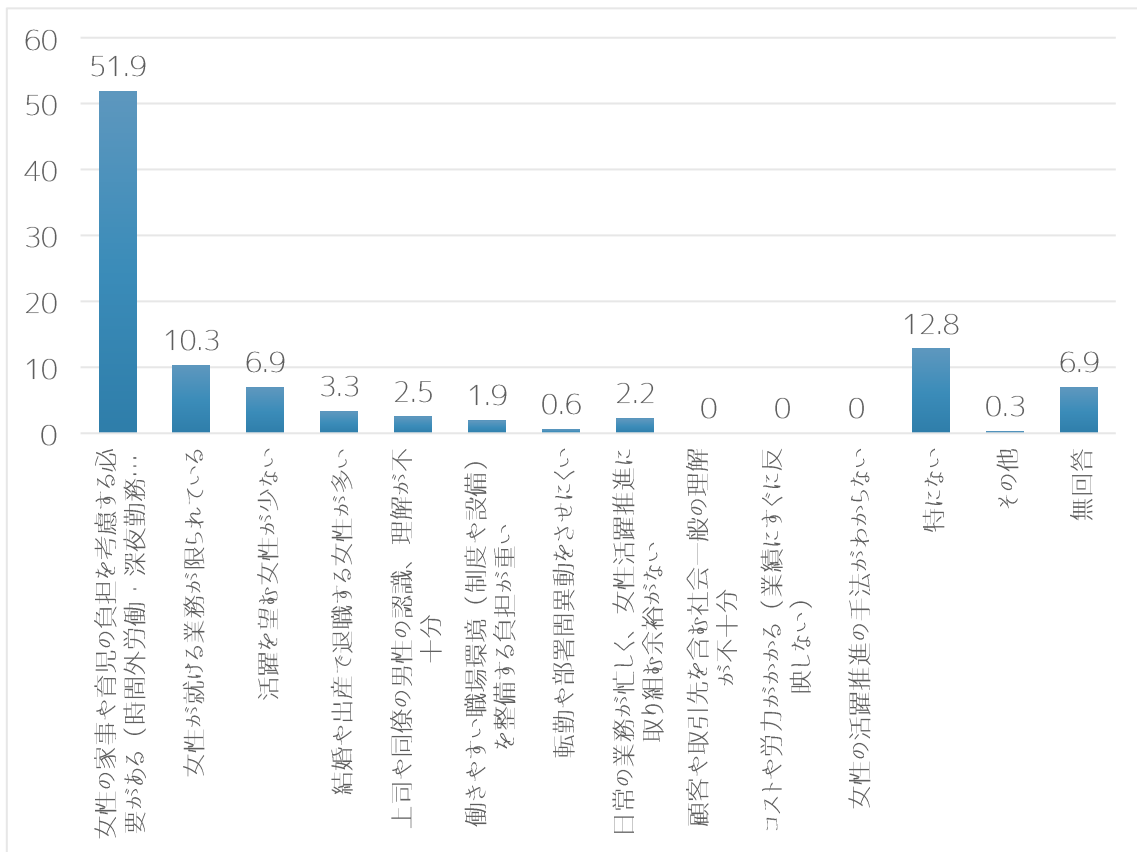


その他：

- ・親の介護などといった家庭と両立できるように配慮することが必要。
- ・雇用はすべて正社員としている。女性の残業は年間に1、2回（30分以内）あるかないかで、退社時刻にすぐに帰れる雰囲気ができている。
- ・男女を追わず営業の募集、採用をしている。
- ・今後も女性を雇用したい。
- ・女性従業員がいないのでわからない

問3 女性の活躍推進を進めるうえで、どのような問題があると思いますか。（複数回答）

- 1位 女性の家事や育児の負担を考慮する必要がある・・・51.9%
- 2位 特にない・・・12.8%
- 3位 女性が就ける仕事に限られている・・・10.3%

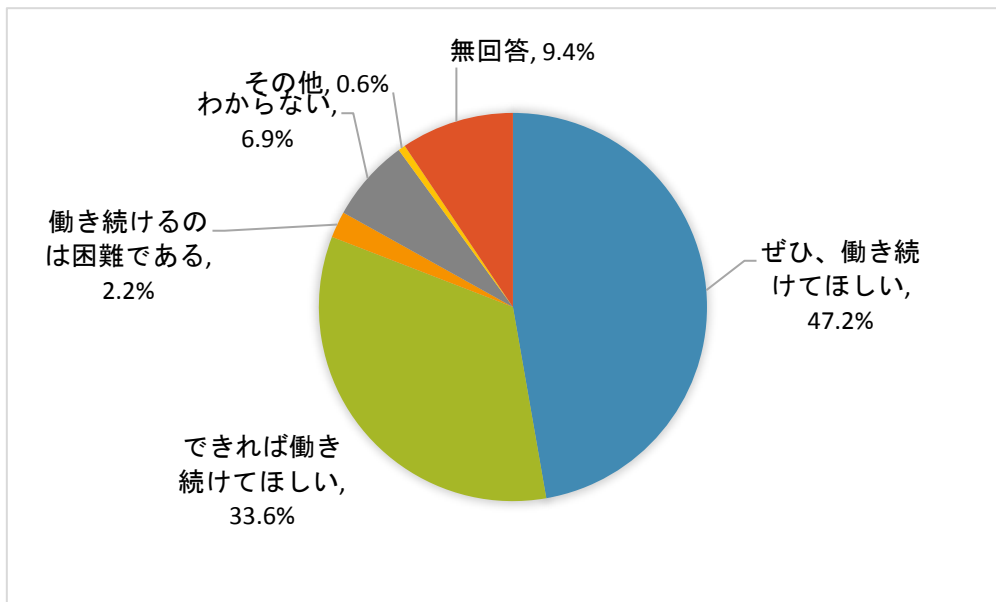


その他：

- ・責任のある仕事には消極的。
- ・女性自身で望まない人が多い。
- ・介護もある。

問4 女性が、結婚、妊娠・出産の後も、就業を継続させることについてどう思いますか

- 1位 ぜひ、働き続けてほしい・・・47.2%
- 2位 できれば働き続けてほしい・・・33.6%
- 3位 わからない・・・6.9%



働き続けるのは困難である理由：

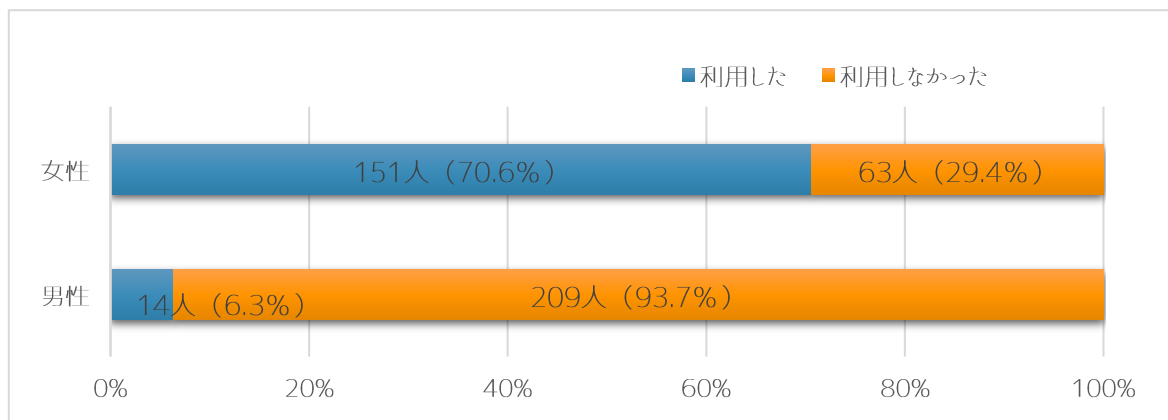
- ・産休等、期間が長い。
- ・休業中のみの人員の手配が業務上困難。
- ・1年休むと一人新しく入社して頂くため、二人は必要ないため
- ・あてにならない。休みが多く頼れない。
- ・重労働の場合は、仕事をさせるわけにはいかない。
- ・仕事を休む機会が増えるので、できれば同じ人が良い。

その他：

- ・本人の希望を尊重。
- ・一人工としてとらえていると、休みが多かったり休業などで業務の調整が大変。ある程度業務責任の軽い部署などで働くのがよいと思うが、その異動も難しい。
- ・本人が働きたいのであれば、ぜひ働き続けてほしい。
- ・人物による。
- ・本人にそれなりのスキルがあり、時間にだらしなくなるようなことばなければ働き続けてほしい。
- ・働き続けてほしいが、仕事に集中できない状態ならばやめて欲しい。

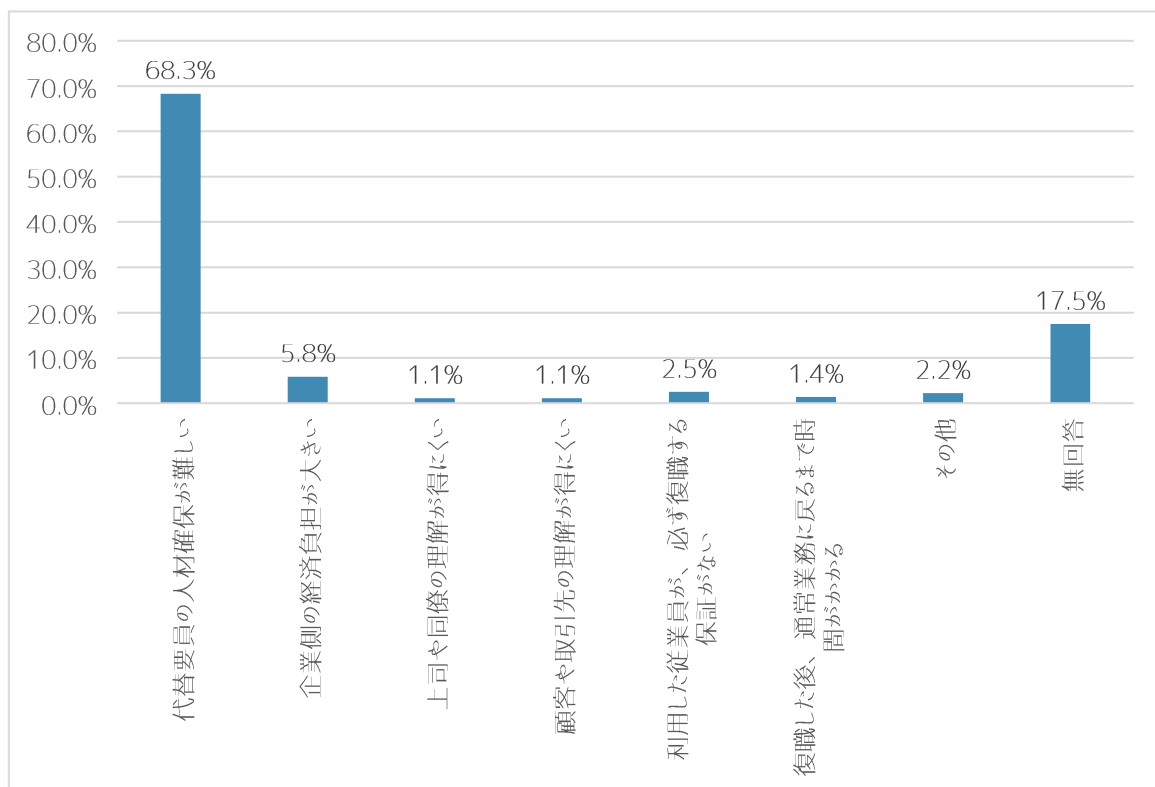
問5 平成29年度中、育児休業制度の対象となる従業員は何人いて、育児休業制度を利用した人は何人ですか。

対象従業員：男性 223人 女性 214人



問6 育児休業制度を運用する際に、どのような課題があると思いますか。(複数回答)

- 1位 代替要員の人材確保が難しい・・・68.3%
- 2位 企業側の経済負担が大きい・・・5.8%
- 3位 利用した従業員が、必ず復職するとは限らない・・・2.5%

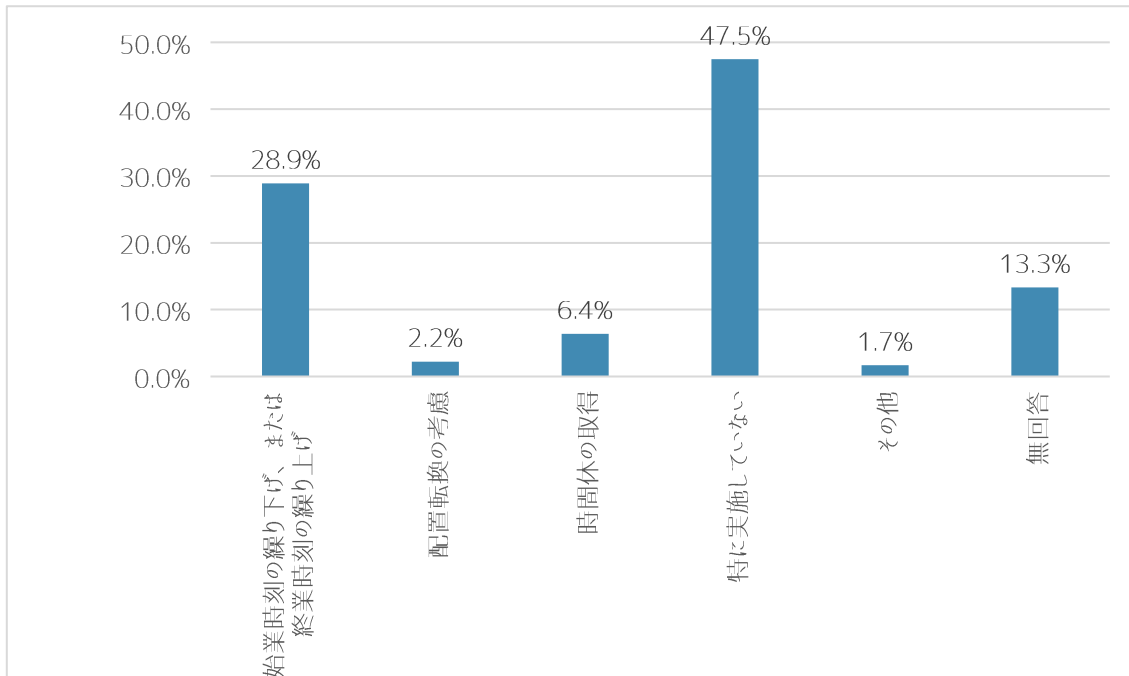


その他：

- ・個人差に考慮。
- ・特に問題なし。
- ・保育所等が決まらず、休業期間が長びくリスク。

問7 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がありますか

- 1位 特に実施していない・・・47.5%
- 2位 始業時刻の繰り下げ、または終業時刻の繰り上げ・・・28.9%
- 3位 時間休の取得・・・6.4%

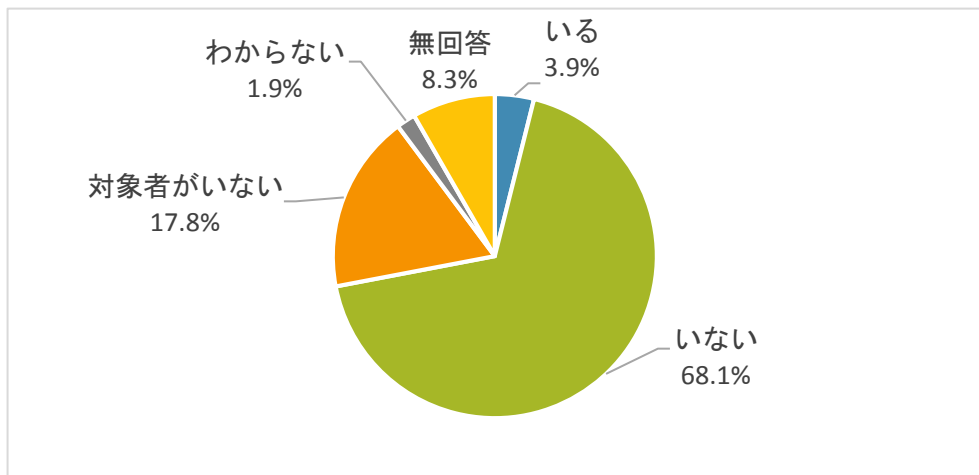


その他：

- ・短時間勤務 半日年休制度。
- ・制度化していないが、休暇は自由に取れるようにしている。
- ・自宅でおこなえる労働。
- ・臨機応変に対応していく。

問8 平成29年度中に介護休業制度を利用した従業員はいますか。

- 1位 いない・・・68.1%
- 2位 対象者がいない・・・17.8%
- 3位 無回答・・・8.3%

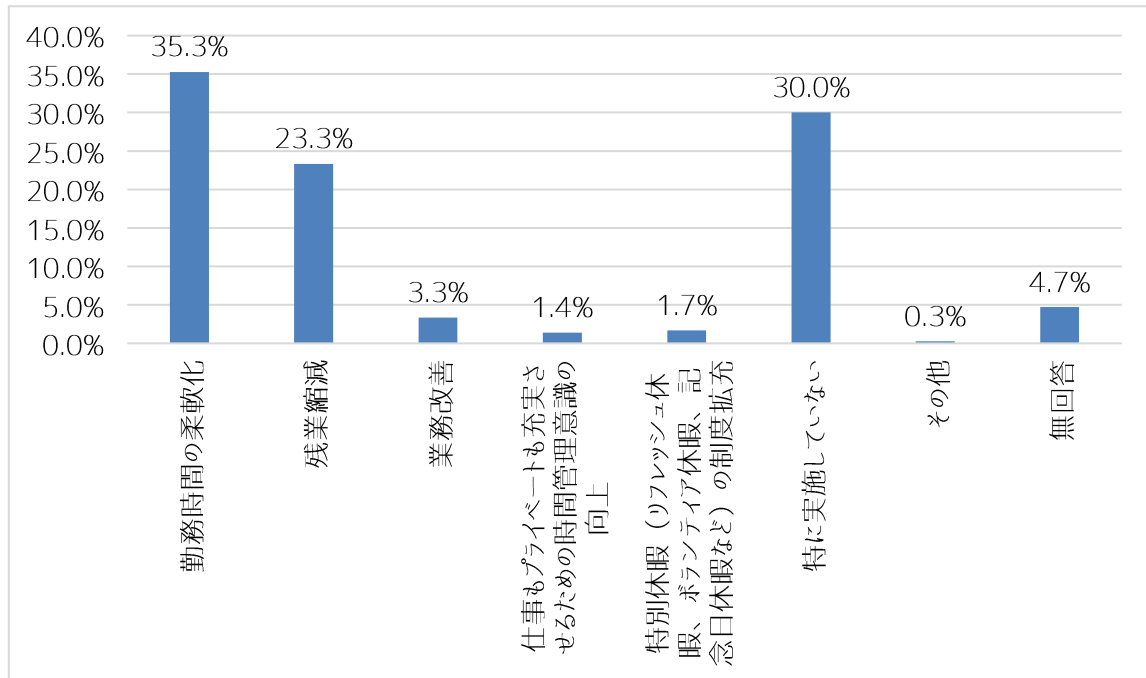


問9 ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取組をしていますか。(複数回答)

1位 勤務時間の柔軟化・・・35.3%

2位 特に実施していない・・・30.0%

3位 残業縮減・・・23.3%



その他：

- ・パート社員の勤務時間の柔軟化。
- ・リフレッシュ休暇導入予定。
- ・ノー残業デー。
- ・現状はむずかしい。人についている顧客の対応など。
- ・自営業の為、工事受注に合わせる形になっている。
- ・外国人従業員のための里帰り休暇。

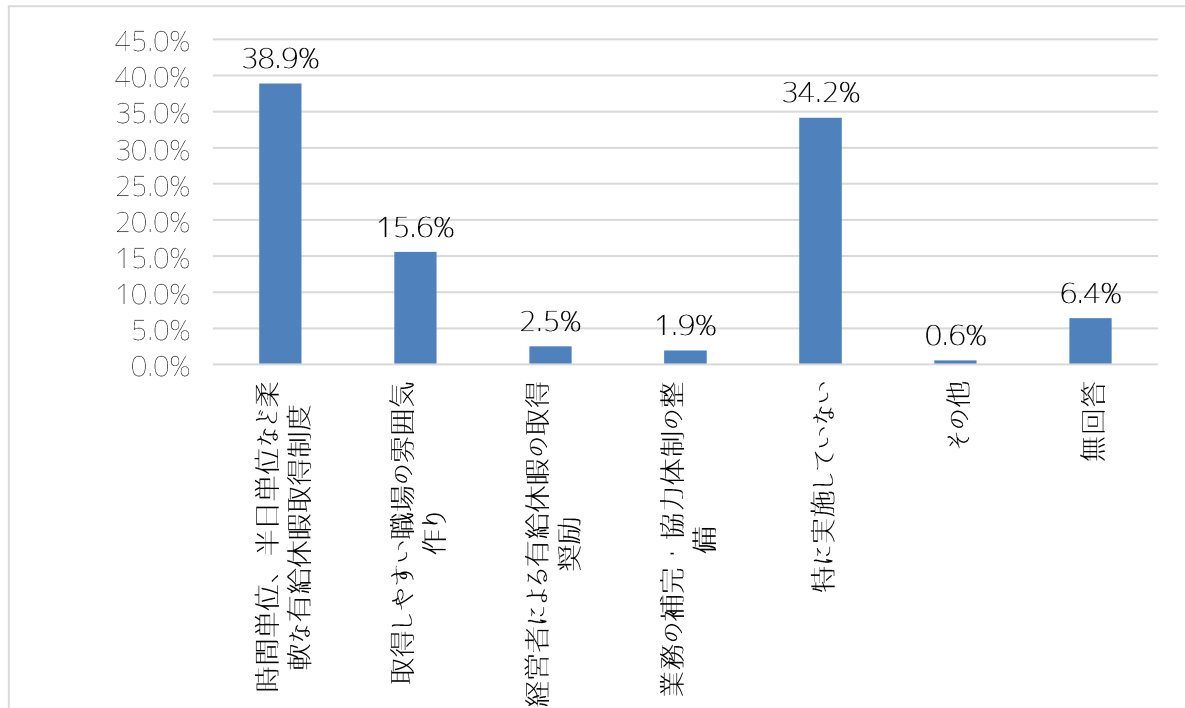


問 10 有給休暇の取得を促進するため、どのような取組をしていますか（複数回答）

1 位 時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度 . . . 38.9%

2 位 特に実施していない . . . 34.2%

3 位 取得しやすい職場の雰囲気作り . . . 15.6%



その他：

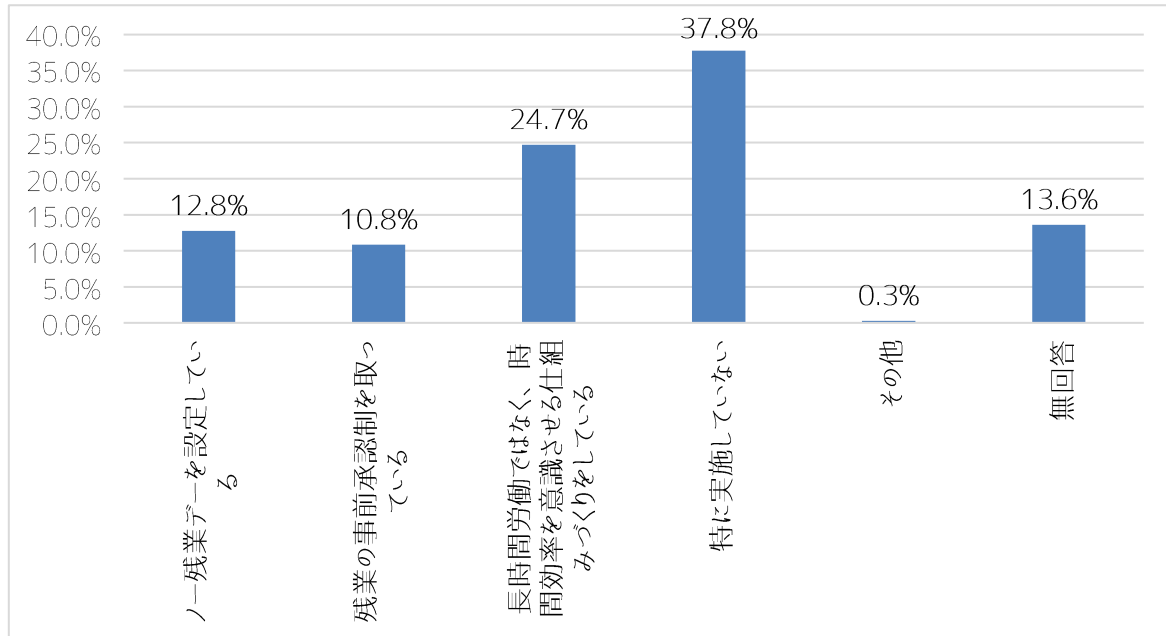
- ・ 外国人従業員のための、里帰り休暇。
- ・ 数値目標を設定した年休取得予定の作成と毎月の検証（年間5日を目標-正社員）。

問 11 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）

1 位 特に実施していない・・・37.8%

2 位 長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みづくりをしている  
・・・24.7%

3 位 ノー残業デーを設定している・・・12.8%



その他：

- ・基本的に残業（就業時間の延長）はない。
- ・月に1度の会議（労使職場懇談会）での確認。
- ・ノー残業デー設定検討中。
- ・残業内容の報告。
- ・休日のみ残業の事前承認制をとっている。
- ・交代で早く帰ってもらっている。
- ・棚卸し等時間内で実施。
- ・残業過多となっている従業員との面談等。
- ・派遣先によっては、ノー残業デーを設定している。

## 問 12 自由記述

- ・年収 130 万円の壁が大きすぎる。
- ・問 11 に関して残業は悪いのでしょうか？ライフ・ワーク・バランスって、良いところ取りで都合がよくない？
- ・ワーク・ライフ・バランスとは、木を見て森を見ないようにしか見えない。受注の大変さが全く無視されている。
- ・個々が持っている役割意識（会社や家庭）を尊重し、柔軟な勤務体制を構築していきたい。長く働いている人は、男性女性問わず大切な人材だと思う。もちろん個人の向上心が前提である
- ・公務員のような訳にはいかない。小規模や自営は生活していくのが一杯です。
- ・制度としては取り組んでいませんが、小さい事業所ゆえそれぞれのニーズに合わせた働き方を話し合いながら決めています。
- ・短時間勤務 半日年休制度
- ・世の中の男女平等の意味が違って思うように思う。元々男と女では能力も思考も違う為、できる仕事とできない仕事があって当然、それを平等として扱うのは無理。
- ・当方、店長以外全員アルバイトであり、各自でコントロールし店長もできる限り希望にそうよう対応している。
- ・出産、育児休暇後の女性の復帰は、会社側の体制環境に加えて、その社員の家庭の協力が重要不可欠となります。パートナーの意識的なものに左右されます。
- ・女性の子育てに時間が必要な為、正社員になるよりパートを望む。活躍はほど遠い。
- ・残業はなるべくしない方向で指導している。
- ・女性なので体調などいろんな事があり、急に休んだり医者へ行ったり出来るよう常に体調管理をこころがけるよう声がけしている。有給と会社休日との分け目が難しいので、出来るだけ時間内に仕事を終え、予定どおりに休みをとらせるようにしている。
- ・家族経営だと、いくら会社形態にしてもなあなあになってしまい、だらだらと勤務しがちになる。なかなかけじめがつかない。融通が利くがどこかで決まりをつけないとダメ。
- ・出産育児休暇取得した場合、本人への補助は手当金等あるが企業への補助がない為、企業は負担しがなく女性の雇用に消極的になってしまうと思います。
- ・女性の活躍推進での抵抗勢力は団塊世代及び団塊ジュニアの経営者（いわゆる保守層）ではないでしょうか。少子化に対応する啓蒙活動が必要ではないかと考えます。
- ・具体的になにをなさるのかお教え下さい。企業のコストが大き過ぎて会社が推進しないと感じます。
- ・当社は結婚出産による退職者の職場復帰は有りです。繁忙期もアルバイトとして助けて頂いています。
- ・家族での経営なので、休業、休み時間はわり合い自由に取っています。
- ・実際、企業が継続をすすめても、土日出勤しなくてはならないサービス業だと結婚をした相手が週末休みの人だと、同じ日に休みたいと退職してしまう女性がほとんどです。

企業の努力ではどうにもなりません。働く女性自体の意識が足りないと感じます。

- ・女性活躍推進とは何を女性に求めているのかわかりづらい。（働く環境を整えるだけで良いのか。さらにその先を求めているのか？）
- ・わが職場とは離れている質問が多く、良い回答ができませんが一般論として女性の活躍は期待しております。女性の方（働く側）もむずかしい（子育てとのかねあい）ですが・・・
- ・運送業ですが会社が特に性別を意識したことはありません。個々（特に女性）の方が意識が強いようです。男女問わず業務が順調に廻ればWelcomeです。
- ・人口減が予想される中、女性の労働や活躍は必須と思います。今までの常識にとらわれずフレキシブルに働ける環境や賃金UPがあってはじめてワーク・ライフ・バランスがとれると思います。今までの男性社会中心の価値観からの脱却が必要だと思います。
- ・男社会の建築界で女性の営業は軽く見られてしまいがち。彼女たちがしっかりとお客様の信頼を受けて打ち合わせた事柄を彼等はいとも簡単に変えてしまいがち。そうでなく協力的な人たちもいるんだけどごく少数になっている。
- ・労働者が不足していて大変なのに残業削減をすすめられてもなかなか成立させにくい。
- ・女性の活躍、育児休業、介護休業と意識や制度を整備しても人材不足の解消が出来なければ運用は難しい。
- ・法律上又は社会的認識の基準の有無（男女差別自治体への疑問）
- ・人手不足は深刻で、現在のスタッフでは限界状態!! シルバーや子育てママさんなど大募集中ですが反応なし!
- ・共働きをしなくても家庭の時間を大切にできるライフスタイルを作れる社会システム構築の方向を目指すべきだと思う。