

平成 29 年度

燕 市

「女性が輝くつばめプロジェクト推進事業」
に関する事業所アンケート
報告と考察

平成 30 年 1 月

燕 市

I 調査概要

1 調査の目的

第2次燕市総合計画で「日本一輝いているまち・燕市」の実現に向けて、「定住人口増戦略」、「活動人口増戦略」、「交流・応援（燕）人口増戦略」の3つを掲げています。そのうちの「活動人口増戦略」で女性が活躍しやすい環境づくりを応援するために、今後、事業所や女性従業員に対してどのような施策を展開すべきかを検討するための参考データを収集することを目的に実施しました。

2 調査の項目

- (1) 回答者（企業）の属性
- (2) 女性の活躍推進に向けての取り組みについて
- (3) 女性の活躍推進のメリットについて
- (4) 女性の活躍推進に対する課題について
- (5) 女性管理職の登用について
- (6) 就業規則の周知について
- (7) ハッピー・パートナー企業の登録の有無について
- (8) 講座等に参加した従業員の意識・業務態度に変化について
- (9) 市で実施して欲しい取組について

3 調査の設計

- (1) 調査対象 80社（女性が輝くつばめプロジェクト推進事業に参加企業、ハッピー・パートナー企業、女性雇用促進職場環境整備企業）
- (2) 対象数 80社
- (3) 抽出方法 該当企業全てを抽出
- (4) 調査方法 郵送にて配布・回収
- (5) 調査時期 平成29年8月25日（金）～9月11日（月）

4 回収結果

有効回収数（率）＝ 53（66.2%）

5 報告書の見方

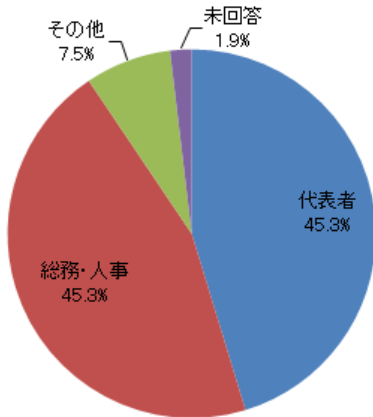
- (1) 結果は百分率（%）で表示し、小数点以下第2位を四捨五入して算出しました。四捨五入の結果、個々の比率の合計が100%にならないことがあります。
また、複数回答の質問（2つ以上の回答を認めた質問）では、合計が100%を超えることがあります。
- (2) 図表中の「n」とは回答者総数（または該当者質問での該当者数）のことで、100%が何人の回答に相当するかを示す比率算出の基数です。

II 調査結果の概要

[企業情報について]

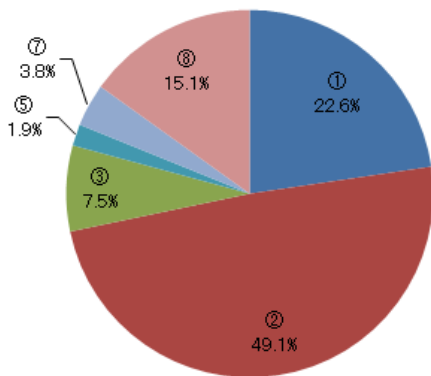
企業情報について該当箇所に○印を付けてください。

■回答者 (n=53)



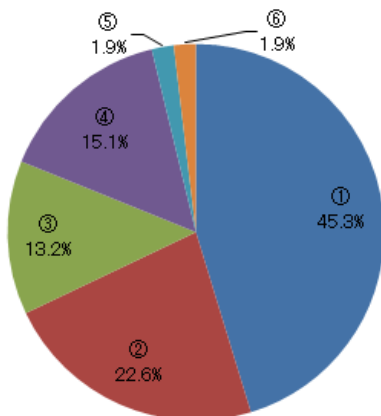
- ① 代表者----- 24人
- ② 総務・人事担当----- 24人
- ③ その他----- 4人
(事務取締役、研修担当者等)
- ④ 未回答----- 1人

■業種 (n=53)



- ① 建設業----- 12社
- ② 製造業----- 26社
- ③ 卸売業・小売業----- 4社
- ④ 不動産業・物品賃貸業----- 0社
- ⑤ 宿泊業・飲食サービス業----- 1社
- ⑥ 生活関連サービス業・娯楽業----- 0社
- ⑦ 医療・福祉----- 2社
- ⑧ その他----- 8社
(金融、運輸、教育、マーケティングなど)

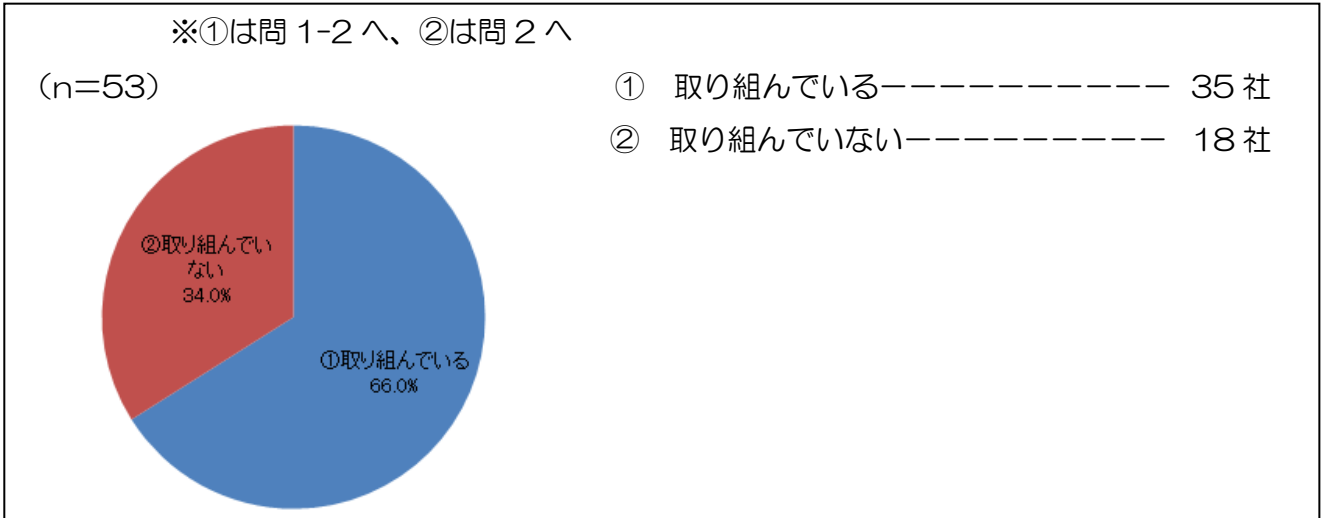
■事業所規模 (従業員数) (n=53)



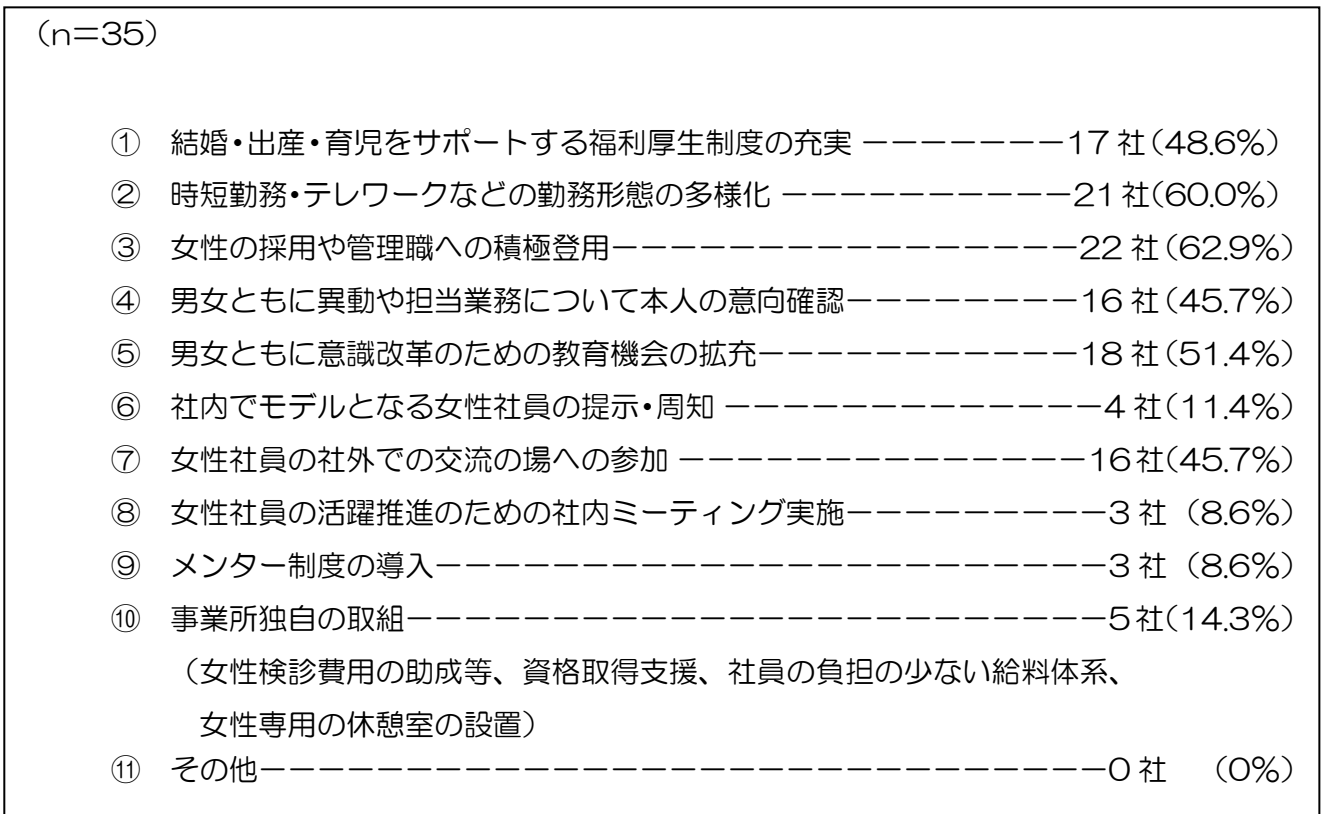
- ① ~20人----- 24社
- ② 21人~50人----- 2社
- ③ 51人~100人----- 7社
- ④ 101人~300人----- 8社
- ⑤ 301人~500人----- 1社
- ⑥ 501人~1,000人----- 1社
- ⑦ 1,001人以上----- 0社

[職場の環境整備について]

問1-1 貴社では女性の活躍推進に向けて、取り組みをされていますか。



問1-2 どのような取り組みをされていますか。(複数回答可)



問1-3 上記の設問で回答した取り組みを受け、貴社での女性活躍の現況を記載してください。

回答内容抜粋

- ・男女による職種区別はしていないが、研磨職は男性が多く、包装職は女性が多い傾向にある。2年前まで女性管理職がいたが、退職により現状女性管理職はゼロとなっている。積極的に登用したいが、適当な人材がない。
- ・能力が高い女性社員を役職に登用、職場の活性化が図れている。

- 男女問わず育児に参加しやすい雰囲気を作る事によって産休明けの人も安心して戻ってきて、その後も続けられるようになった。女性の育児をしている方のみ子供の事情により休んでいたときは男性の理解がなかなか得られなかったが、「ママが無理ならパパが」というスタイルを勧めたら全体的な理解度が上がった。
- 女性社員の仕事に対するモチベーションが向上している。
- 能力が高い（やる気がある）女性社員の管理職登用を図ることで、男性の意識改革につながり、良い相乗効果を生んでいる。
- 出産後も仕事を続けたいと思って育児休暇をとっている社員や子育て中の社員の時間休を取り入れている。残業を減らすために人員に余裕を持たせ、定時で帰れるようにしているので気持ちよく働いてもらっている。異業種交流会参加への補助を出している。
- 女性の管理職の登用がある。社内の委員会活動でリーダーとして活躍している。
- 正規社員とパート社員との垣根を取り除き、仕事ができる人をトップにあげている。（現在製造部長はパート社員で立候補して選出された。）

【問 1_全体結果】

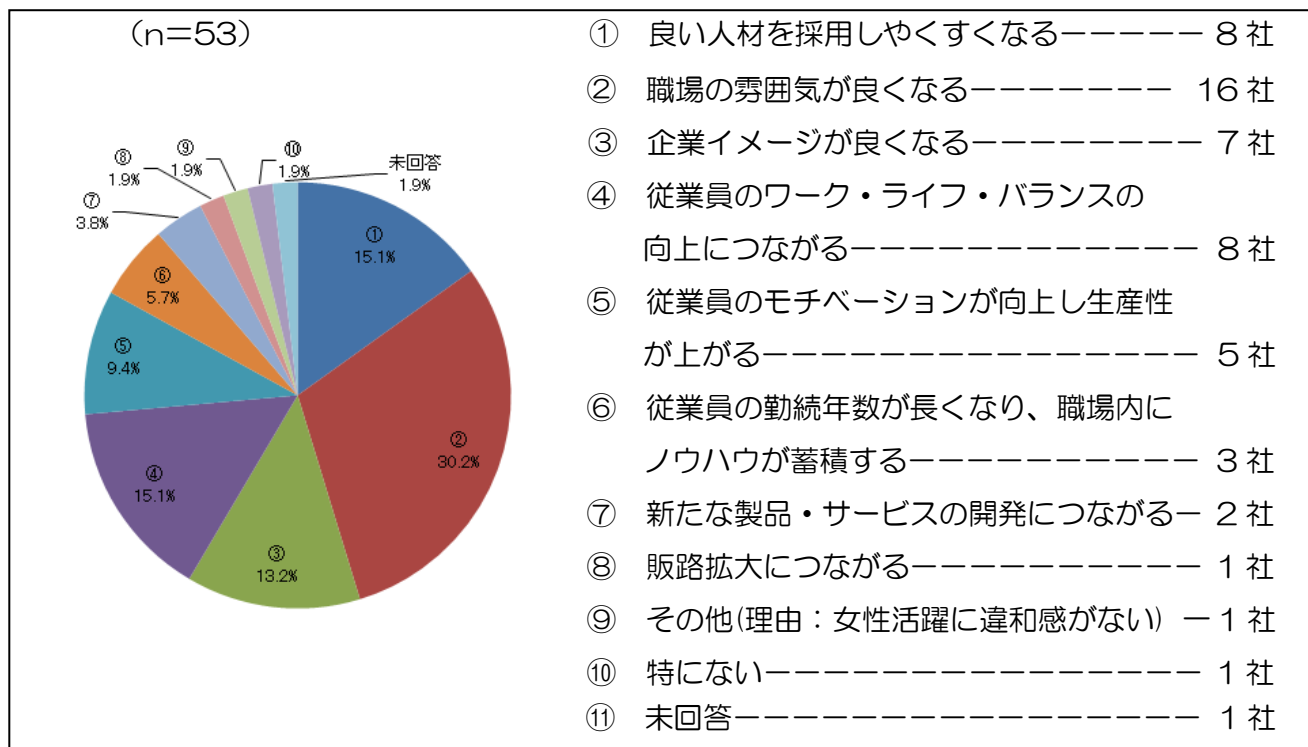
女性活躍推進に向け、取組をしている企業は全体の 66%となっている。50%以上の企業が実施している取り組みとして、「時短勤務・テレワークなどの勤務形態の多様化」「女性の採用や管理職への積極登用」「男女ともに意識改革のための教育機会の拡充」があげられている。

■考察

女性活躍推進の取組の有無については、事業所規模や業種別に見てもばらつきがあり、業種別にターゲットを絞った啓発等は効果が見込めないと考えられます。

実施していない企業の中には、「女性社員に資格取得の推奨をしても本人が嫌がる。」といった内容の回答もあり、各企業の担当や代表者を対象とした意識啓発や、女性社員を対象とした事業の展開を継続的に実施する必要があると考えます。

問2 貴社が考える、女性の活躍推進のメリットを1つ選択してください。



【問2_全体結果】

「職場の雰囲気が良くなる」の回答割合が最も多く、30.2%となっている。未回答を含め、メリットを感じていない企業は全体の3.8%となっている。

■考察

96.2%の企業が、女性活躍推進についてメリットを感じているという結果が出ています。

しかし、問1での回答結果に見られるように、取組を実施していない企業が3割以上あります。研修等で学んだことを実際に、それぞれの企業が具体的な取組として実施をしてもらうための仕組みづくりが必要であると考えます。

問3 女性の活躍推進に対して、課題と感じられることはありますか。(複数回答可)

(n=53)

- ① 家事や育児の負担を考慮する必要がある(時間外労働・深夜勤務をさせにくい)
⇒31社(58.5%)
- ② 女性が就ける業務が限られている
⇒15社(28.3%)
- ③ 活躍を望む女性が少ない
⇒21社(39.6%)
- ④ 結婚や出産で退職する女性が多い
⇒5社(9.4%)
- ⑤ 上司や同僚の男性の意識、理解が不十分
⇒7社(13.2%)
- ⑥ 業務多忙やコストがかかるなど、働きやすい職場環境の整備をする負担が大きい
⇒3社(5.7%)
- ⑦ 転勤や部署間異動をさせにくい
⇒6社(11.3%)
- ⑧ 顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分
⇒2社(3.8%)
- ⑨ 女性の活躍推進の手法がわからない
⇒4社(7.5%)
- ⑩ 経営者の意識
⇒3社(5.7%)
- ⑪ その他
⇒3社(5.7%)
- ⑫ 特にない
⇒4社(7.5%)

【問3_全体結果】

課題について、58.5%の企業が「家事や育児の負担を考慮する必要がある(時間外労働・深夜勤務をさせにくい)」と回答した。「顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分」の割合は3.8%と12個の選択肢の中で一番低い数値となった。

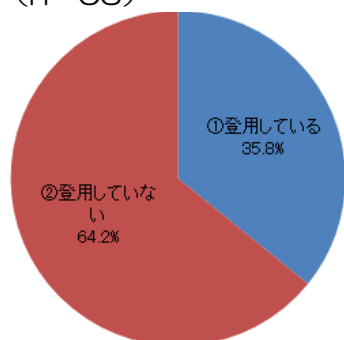
■考察

半数以上の企業で、「家事や育児の負担を考慮する必要がある(時間外労働・深夜勤務をさせにくい)」を課題に感じていることから、市内企業において、時短勤務や在宅勤務制度を活用している企業の取組内容を情報発信し共有してもらうことも、課題解決へ向けた一つになると考えられます。

問4-1 女性管理職の登用を行っていますか。

※①は問4-2へ、②は問5へ

(n=53)



- ① 登用している----- 19社
- ② 登用していない----- 34社

問4-2 管理職の内、女性管理職の割合（人数）を教えてください。

(n=16)

- 管理職（全体）-----1社あたり平均 12.3人
- 内女性管理職-----1社あたり平均 2.8人
- 女性の管理職割合----- 23.35%

【問4_全体結果】

管理職で女性を登用している企業は、全体の35.8%で1社あたりの女性の管理職数は2.8人という結果となった。

■考察

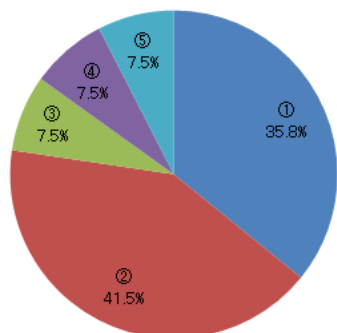
女性管理職を登用している企業の事業規模や業種にばらつきがありました。建設業については、女性の管理職登用を行っている企業は0でした。

全体で6割以上の企業が女性従業員の管理職登用を行っていないことから、それぞれの企業が実施している女性活躍へ向けた取組を継続して実施し、女性のキャリアアップが図られることで、管理職登用の企業数増加に繋がると考えます。

問5 女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進の観点での設問です。

貴社では、就業規則をどのようにして従業員に周知していますか。

(n=53)



- ① 入社時または社内研修時に書面の配布(交付)をしている。
⇒19社
- ② 常時各職場の見やすい場所に掲示している。
⇒22社
- ③ 電子データとしてパソコン等の機器上で常時確認できるようにしている。
⇒4社
- ④ その他の方法で周知
⇒4社(入庁時周知し交付しない、各部署において周知)
- ⑤ 周知をしていない
⇒4社(今後周知予定)

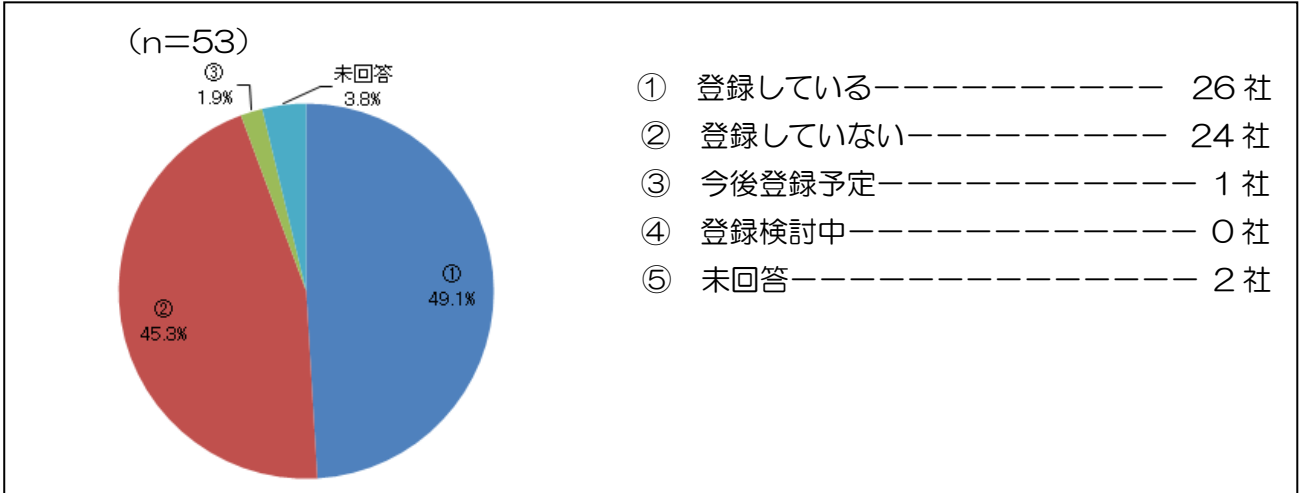
【問5_全体結果】

就業規則を常時、従業員に周知をしている企業は全体の49.0%(②・③)であった。

■考察

常時、就業規則を周知している企業は、上記結果のとおりとなりましたが、掲示等の周知となっているので、それぞれの企業において従業員の過半数が認知しているとは言い難い状況だと思います。ワーク・ライフ・バランスを推進するにあたり、まずは自身の企業の仕組み(規則等)について理解することも一つの手段であると考えます。

問6 貴社は、ハッピー・パートナー企業に登録をされていますか。



【問6_全体結果】

ハッピー・パートナー企業の登録割合は、約半数という結果であった。

■考察

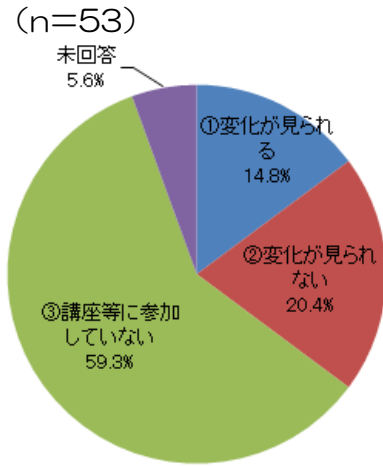
ハッピー・パートナー企業に登録している企業26社の内、76.9%が製造業と建設業という結果になりました。市内企業の業種割合（製造業多数）を考えれば、上記の様な結果となり得ますが、その他の業種（小売業や医療関係等）においてもハッピー・パートナー企業登録の推奨を図ることが重要と考えます。また、ハッピー・パートナー企業登録によるメリットを明確にすることで、登録数の増加に繋がると考えます。

（市内全体の登録数36社 H29.10末現在）

[市の取り組みについて]

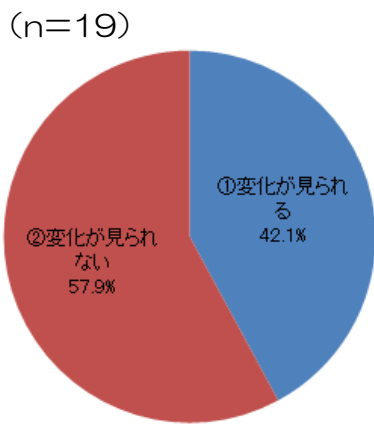
問7-1 市が実施した講座等に参加された従業員の意識・業務態度に変化は見られましたか。

※①は問7-2へ ②・③は問8へ



- ① 変化が見られる----- 8社
- ② 変化が見られない----- 11社
- ③ 講座等に参加していない----- 32社
- ④ 未回答----- 3社

《①・②（講座等に参加した企業）の変化の有無についての割合》



- ① 変化が見られる
- ② 変化が見られない

問7-2 変化が見られた様子を具体的に記入してください。

回答内容

- ・女子会トークに参加させて頂いたが、受講後積極的に活動する様子が見られ、責任感も増したように思う。
- ・社内でのミーティングに参加する姿がある。笑顔、他社と自社の比較ができ自社の魅力を認識できた。自社で企画を考えている。
- ・アサーティブコミュニケーション講座後、人との接し方がやわらかくなった。アンケート（社内）回答での気づき。
- ・来客対応、電話対応など自信を持って行っている。
- ・視野が拡がり、積極的に職場活性化の取り組みをするようになった。
- ・自分のやるべき仕事と作業を把握し、自ら進んで行えるようになった。他の社員への気遣いができるようになった。
- ・職場改善に対して積極的に意見を述べるようになった。
- ・明るく前向きになったと感じる。自分の言葉できちんと話すようになった。

【問7_全体結果】

従業員の意識・業務態度の変化についての設問であったが、全体の59.3%が講座等に参加をしていないという結果であった。また、参加をした企業19社の割合で見ると、42.1%の企業が変化が見られたと回答した。

■考察

市が実施した事業に参加した企業の内、42.1%が自社企業の従業員が参加したことにより、コミュニケーション（社内や来客対応など）を中心に変化が見られたとのことでありました。

しかし、残りの57.9%の企業においては、変化が見られないとの回答結果であります。回答者（代表者、総務担当者等）から参加社員の通常業務が常にチェックがされているのか不透明な部分もあり、参加した社員を対象とした追跡調査（個人アンケート等）を継続的に行うなど、事業の成果確認を行う仕組みづくりが必要と考えます。

また、約60%の企業が市が実施する事業に参加されていないという現状から、事業の実施に際し、企業や女性社員のニーズにあった事業展開と周知徹底を図る必要があると考えます。

問8 女性の活躍推進を図るため、市で実施してほしい取り組み等がありましたら記載してください。

回答内容抜粋

- 女性が輝くつばめプロジェクト推進講座事業の継続的な取り組みを希望する。
- 他社の取り組み事例などを、総務・人事担当向けの説明会等を実施してほしい。
- 女子会トークの継続と拡大を希望。(シングルマザーGP、シングルウーマンGP…ずっと独身でも明るく元気に頑張っている女性たち、病児のママたちGP、障害者・ハンディキャップのある人を家族に持つ女性達GPなど…)
- 女性の活動をプログラム化してほしい。→生産性向上についてモチベーションではなく、活動と時間について有効なことを大勢に伝えること。→社長に伝えるためにステップを10設けて女性のイベントを行う。(イベントに参加すると業務が進まなくなるから出たくないのが本音。解消するには会社の売上げが上がる仕組みを推進しないと社長は女性を動かさないから。)再就職できないと思っている、雇用についての市の方針を発表してほしい、概要ではだれも動かない、助成金についても情報が少ない、助成金でカバーしてほしい、子育てと連動していない、当社を成功事例として取り上げてほしい。
- 家内工業地域であるがため、業界全体の意識が薄いことから事業主を対象とした講演会等。
- 女性のためのビジネスマナー(言葉遣い、話の聴き方、名刺交換)、アサーティブコミュニケーション講座、人権研修(パワハラ中心)、若手社員の伸ばし方。

■考察

事業の要望・意見については、22.6%(12企業)が回答しました。主な意見としては、女性社員・事業主を対象とした講座や講演会の実施、女子会トークのような意見交換の場の提供といったものでした。

また、他社の取組事例の情報共有を望んでいることもわかりました。

全体を通じた考察

アンケートに協力した企業の大半が、女性の活躍推進のメリットを感じている現状がわかりました。しかし、アンケート結果のとおり、メリットがあると考えているものの具体的な取組の実施に至っていない、また、実施をしても女性社員自身の考え方や事業主の考え方によって、成果を見出せていないということが感じとれます。

女性活躍推進にあたり、今現在行っている事業を継続的に実施することはもちろんですが、企業や事業主、女性社員のニーズに沿った事業の実施・運営を行うことにより、より一層の女性活躍推進が図れるものと思います。また、事業を実施するだけでなく、これらの事業が具体的にどのように活かされているのか追跡調査をすることにより、成果や課題を把握し、事業展開していくことが必要になると考えます。