

平成 30 年度
高森町 女性の働き方【経営者】アンケート調査集計結果

平成 30 年 12 月
高森町

■調査の趣旨と方法等

【1】趣旨

この報告書は、高森町 女性の働き方従業員アンケート調査をまとめたものです。

本調査は、町内で企業経営者が経営の方向性、女性従業員についてどのような認識が明らかにし、高森町の施策の基礎資料とすることを目的としています。

【2】アンケート調査の実施概要

実施主体：高森町

実施対象：町内企業経営者（回答者が人事労務責任者、担当者も含まれます。）

実施時期：平成 30 年 10 月 26 日配布／平成 30 年 11 月 26 日投函期限

実施方法：郵送配布 321 社（321 人分）、郵送配布／郵送回収

【3】アンケートの回収状況

回収数：87 票

うち白票・無効票：1 票

有効票数：86 票

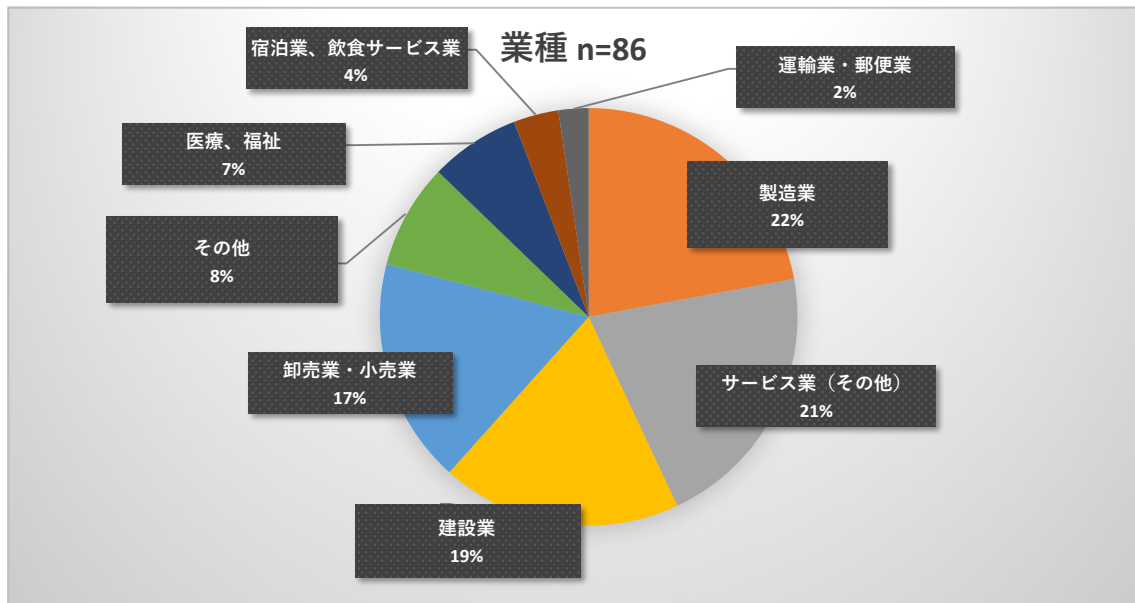
【4】報告書中の表記

- ・本報告書では、集計結果の数値を特に断りのないかぎり、小数点以下第 2 位で四捨五入しています。
- ・設問によって、得られた回答を有効として集計しています。
- ・複数回答の設問については、回答比率の合計は 100%を超えます。
- ・複数回答でない設問に複数回答しているものもあり、回答比率の合計は 100%を超えます。

アンケート回答者の属性

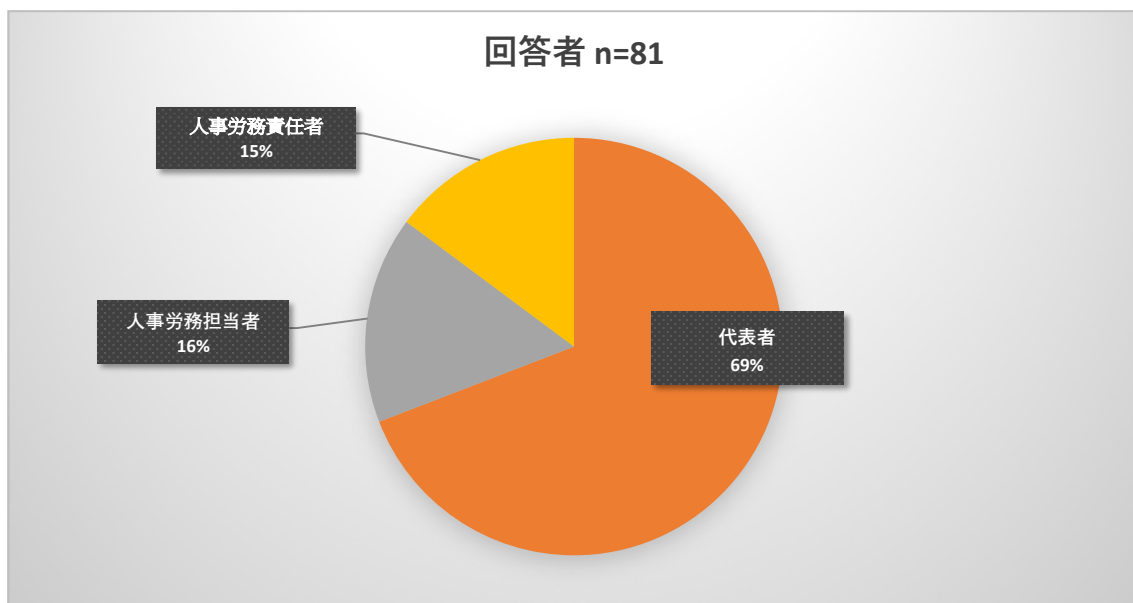
1：回答者の業種（単回答 n=86）

アンケート回答者の業種割合を見ると、突出した業種に偏ることなく構成されているが、製造業 22%、サービス業 21%、建設業 19%でこれら 3 業種で 62%となった。



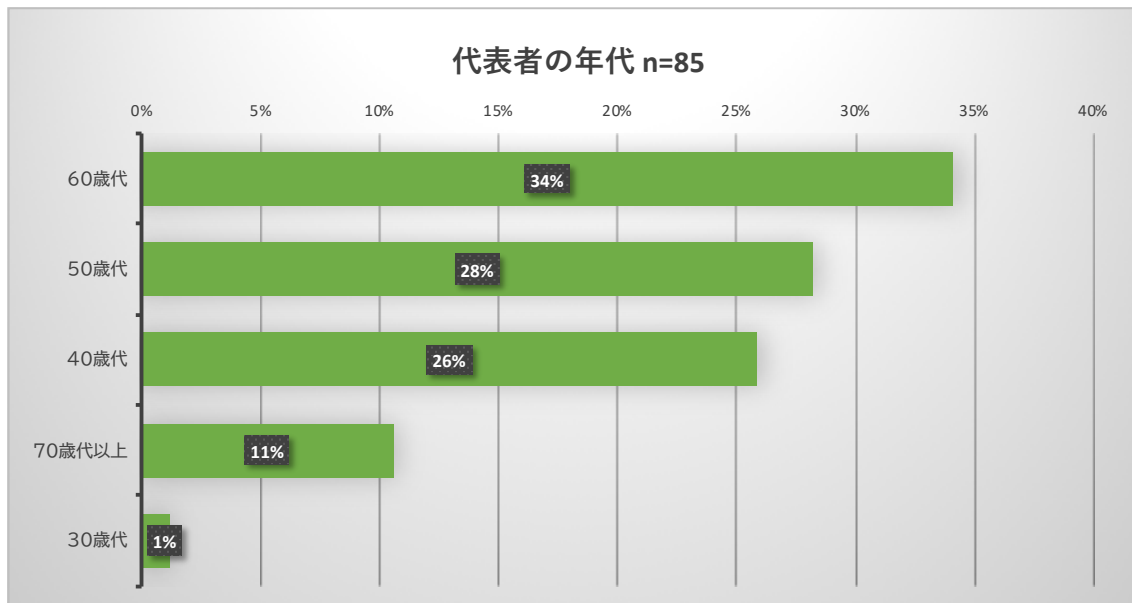
2：回答者のポジション(役割)（単回答 n=81）

回答者の割合は、代表者が 69%と最も多く、続いて人事労務担当者、人事労務責任者の回答割合は、ほぼ同じであった。



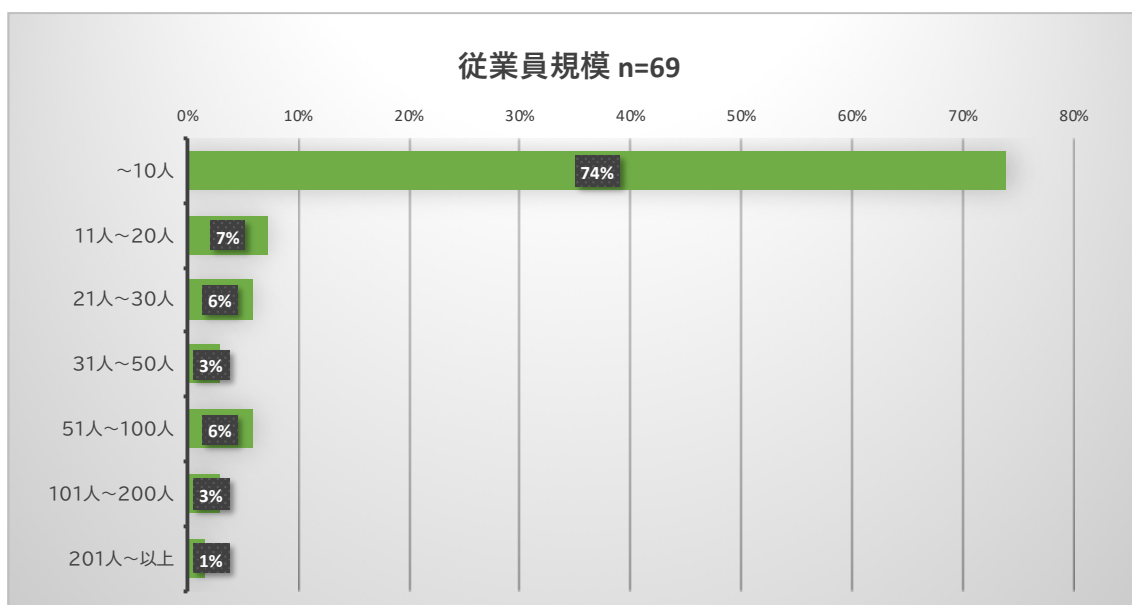
3：代表者の年代（単回答 n=85）

各社の最終責任者である代表者の年代は、60歳代が34%ともっと多い。70歳代以上も11%という結果のため、60歳代以上では45%となり、町内の代表者の半数近くが60歳を超えていることがわかった。



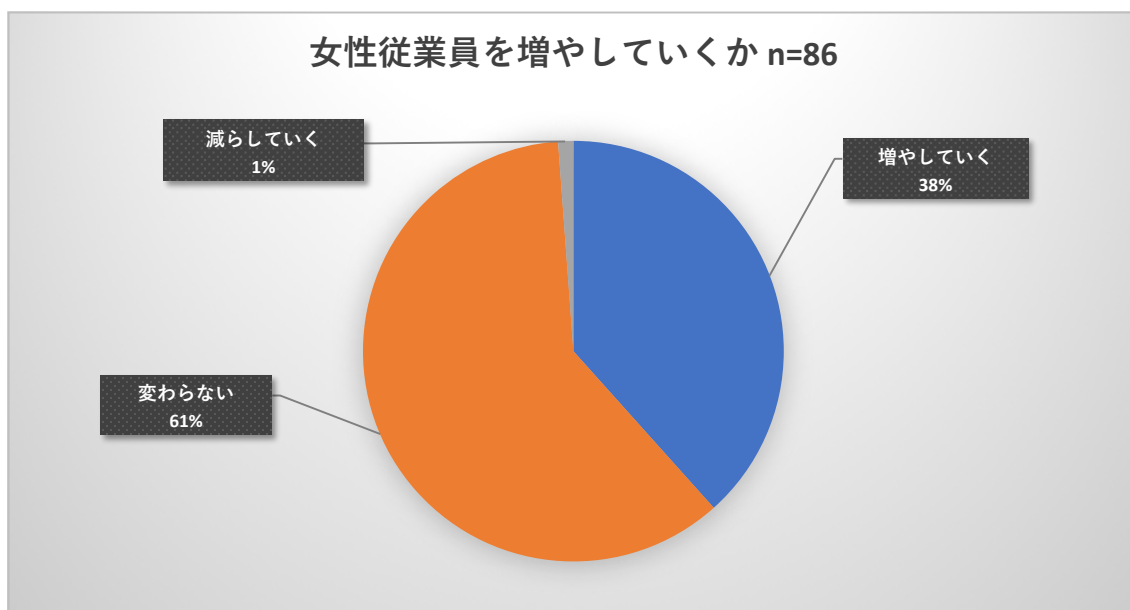
4：従業員規模（単回答 n=69）

10人以下の従業員規模の事業所が74%と最も高かった。



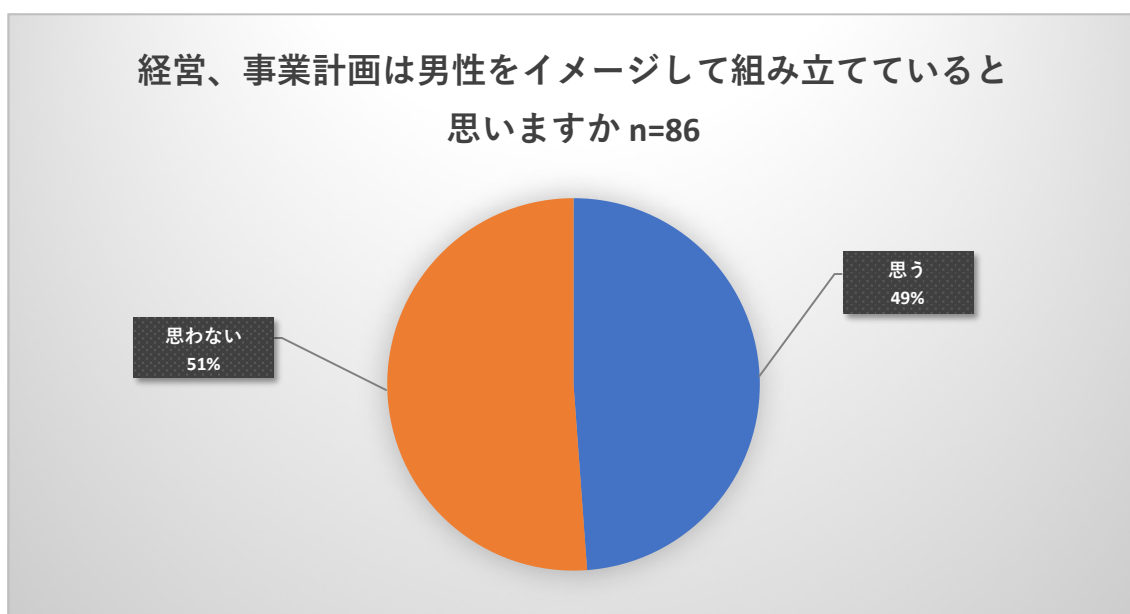
5：女性従業員を増やしていくか？（単回答 n=86）

変わらないが61%となりもっとも高く、増やしていくという割合は38%であった。



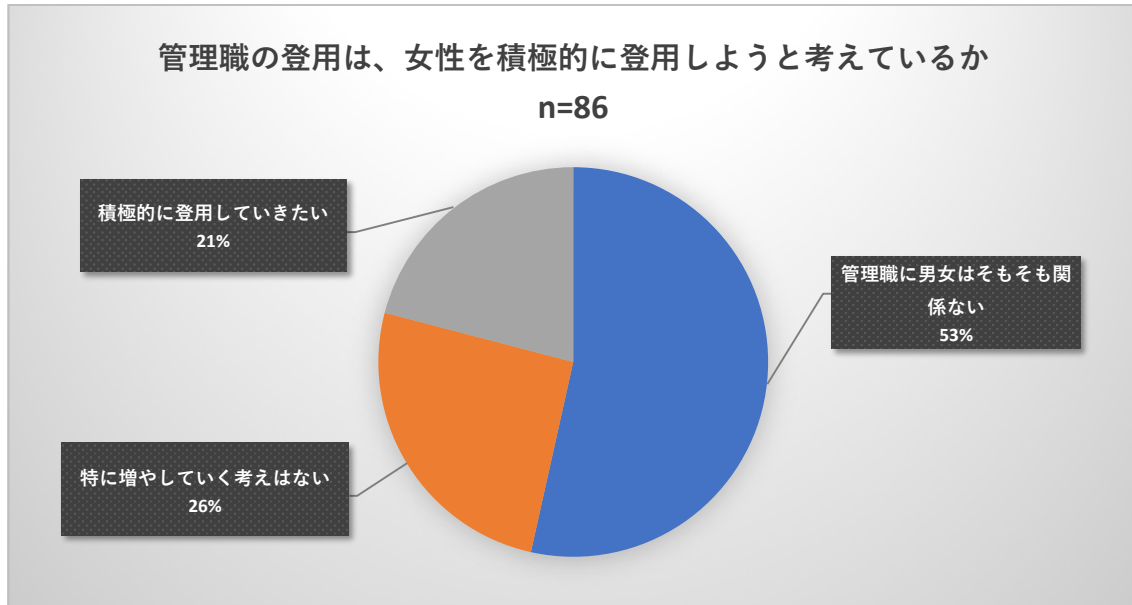
6：経営、事業計画は男性をイメージして作られているか（単回答 n=86）

思わないが51%となったが、思うとほぼ同率であり、半数の事業者が男性を前提とした経営、事業計画が組み立てられていることがわかった。



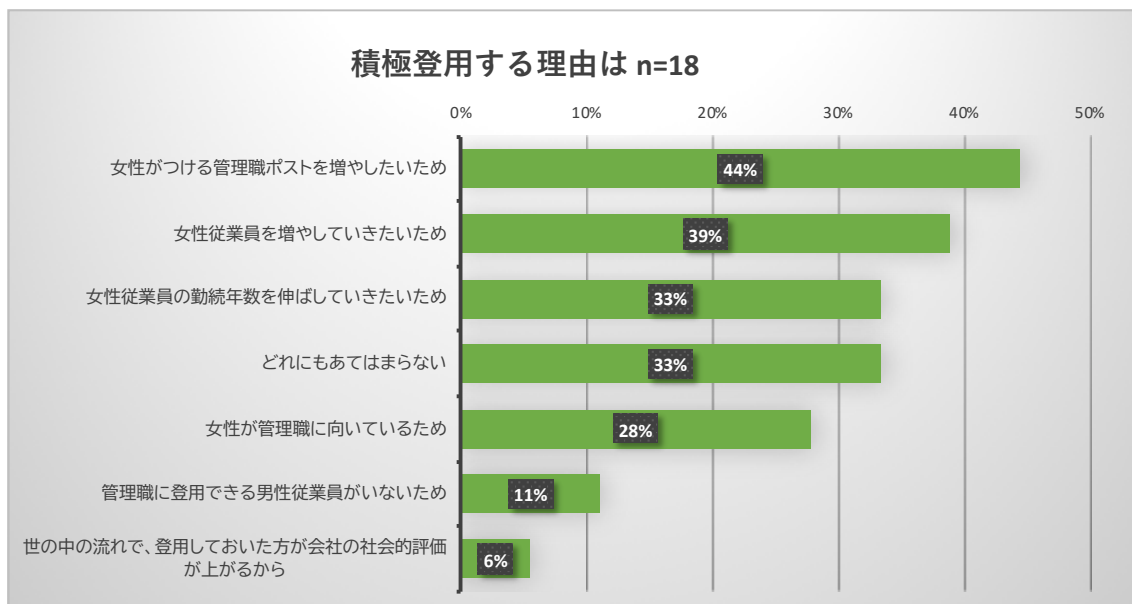
7：管理職の登用は女性従業員を積極的に登用しようと考えているか （単回答 n=86）

そもそも管理職に男女は関係ないが 53%と最も多い。積極的に登用していきたいが 21%となり、否定的な回答である特に増やしていく考えはないが 26%となり、女性が管理職になることを閉めている比率はさほど高くないととれる。



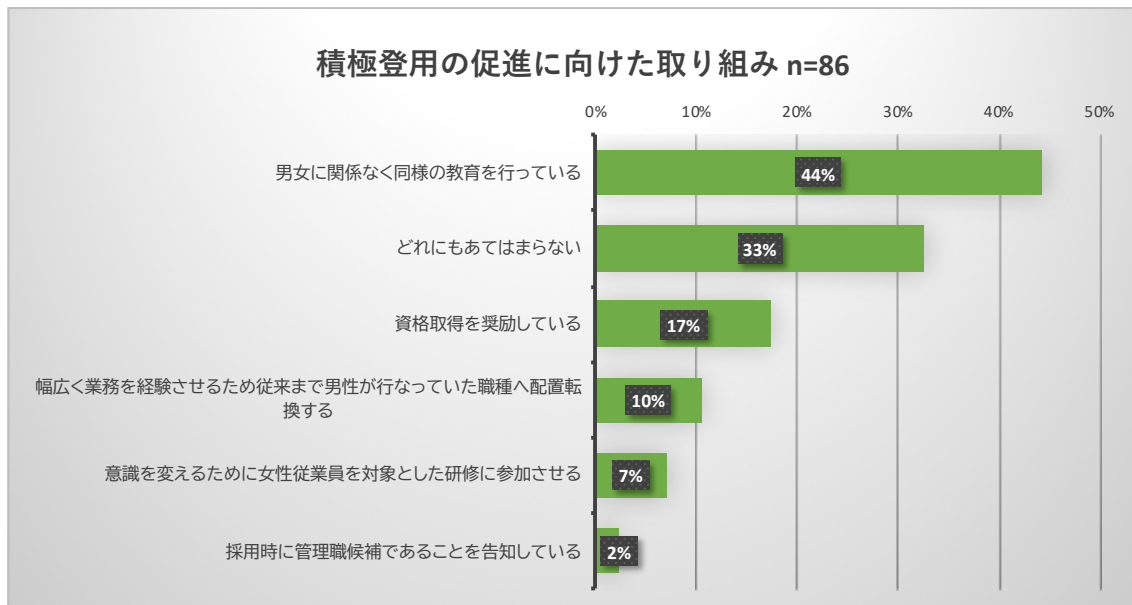
8：積極登用する理由は （複数回答 n=18）

積極登用すると答えた各社の理由は、管理職のポストを増やしたいが 44%と最も多く、続いて女性従業員を増やしていきたいが 39%、勤続年数を伸ばしたいが 33%と女性を貴重な戦力として雇用していることが見てくる回答結果となった。



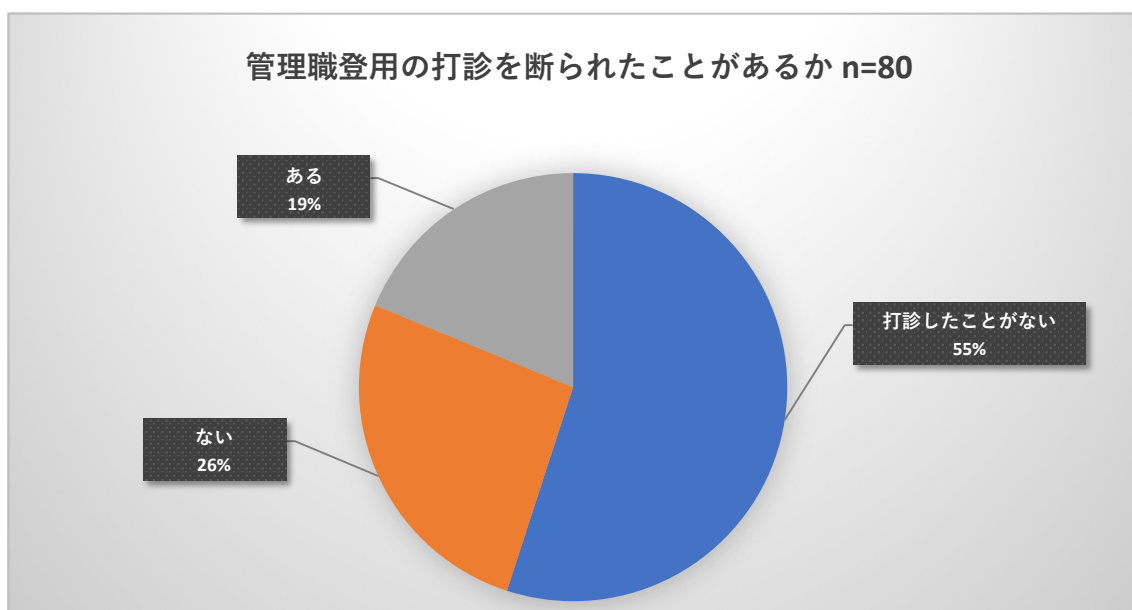
9：積極登用の促進に向けた取り組み（複数回答 n=86）

積極登用の促進では、男女に関係なく同様の教育が44%と最も高い結果となった。



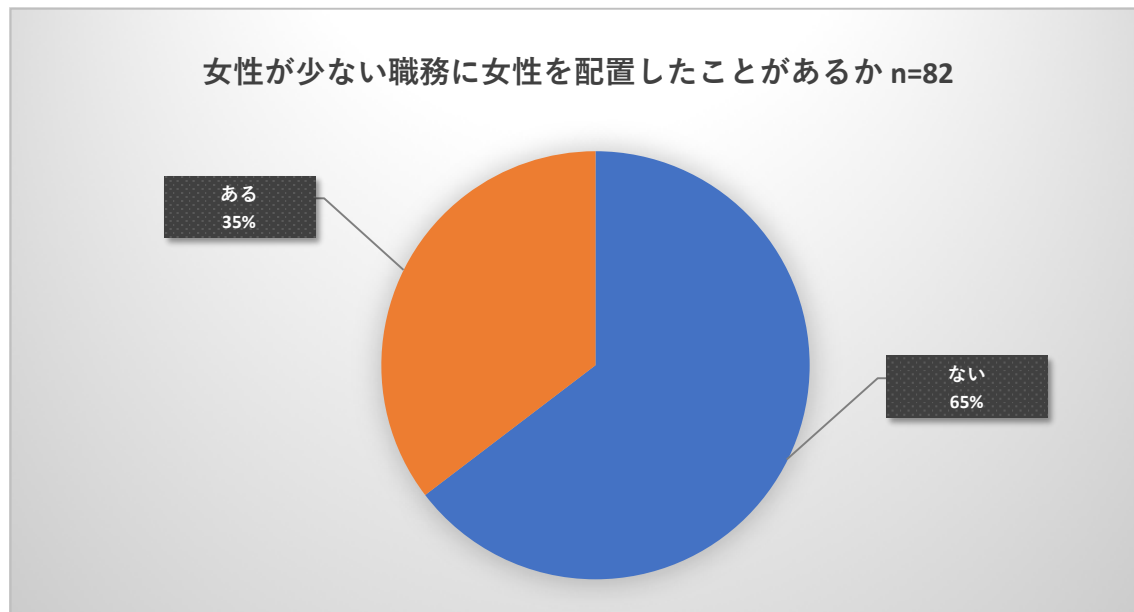
10：管理職登用の打診を断れたことがあるか（単回答 n=80）

打診をしたことがないが55%と最も高いことがわかった。打診したことのある場合のみを見た場合、断れたことがないが26%、あるが19%であり断られるほうが少ないことがわかった。



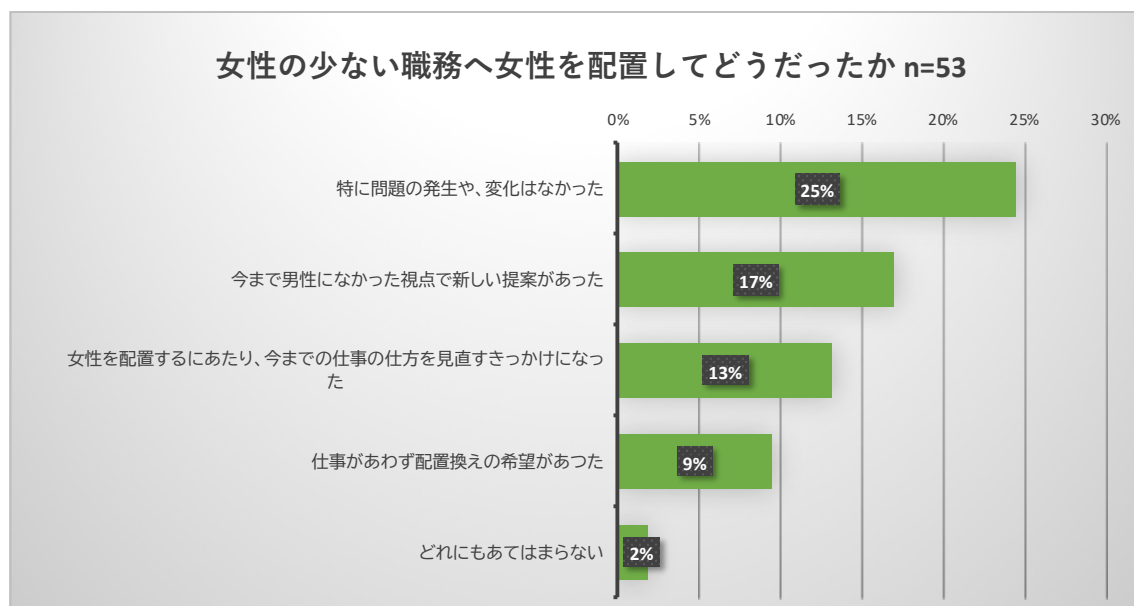
11：女性が少ない職務に女性を配置したことがあるか （単回答 n=82）

女性が少ない職務へ女性の配置をしたことがある割合は 35%となり、65%と半数以上が配置したことがない。



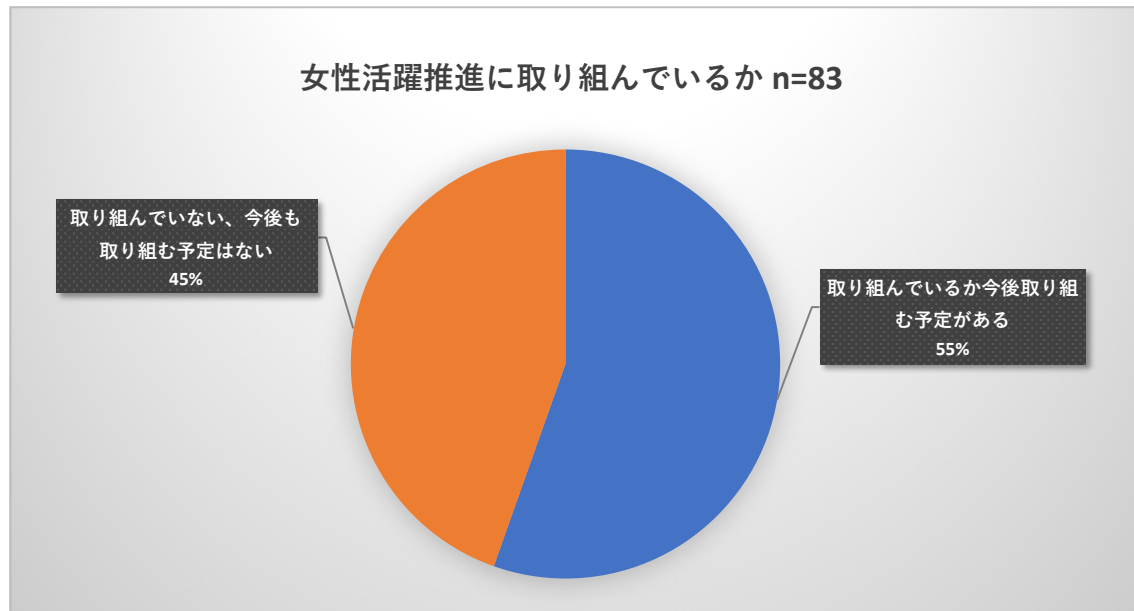
12：女性の少ない職務へ女性を配置してどうだったか （単回答 n=53）

特に問題の発生や、変化はなかったが 25%と最も多く、性差による職務への影響がなかったという応えが多い。続いて男性の視点ではなかった新しい提案が 17%、今までの仕事の仕方を見直すきっかけになったが 13%と女性の配置にはポジティブな回答が上位を占めた。



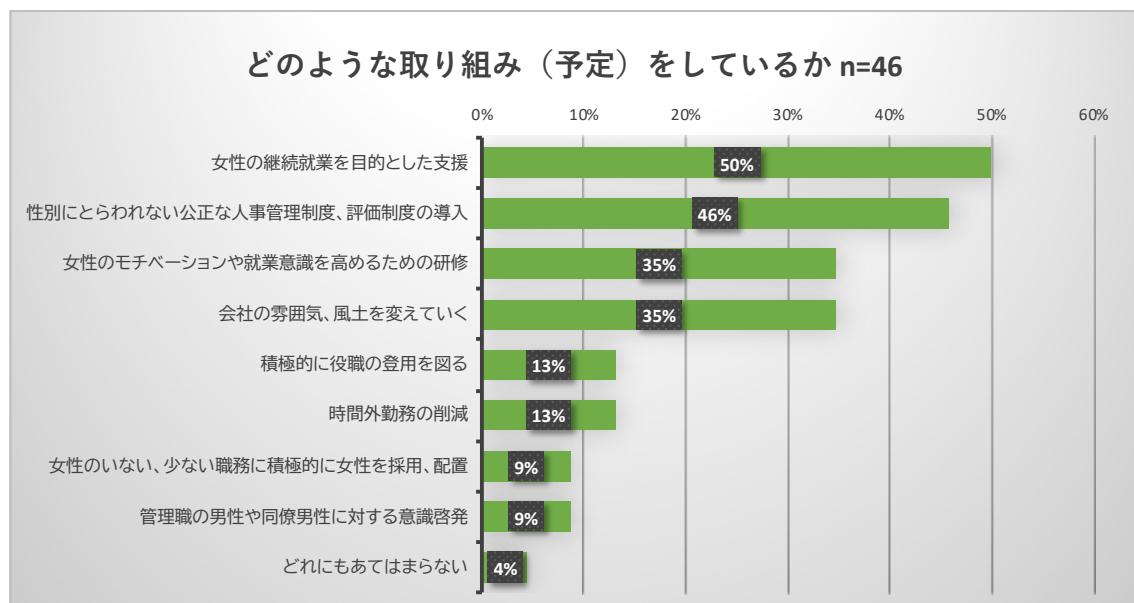
13：女性活躍推進に取り組んでいるか （単回答 n=83）

女性活躍に取り組んでいる、予定があるが 55%となり半数を越える企業が取り組む姿勢が見えた。



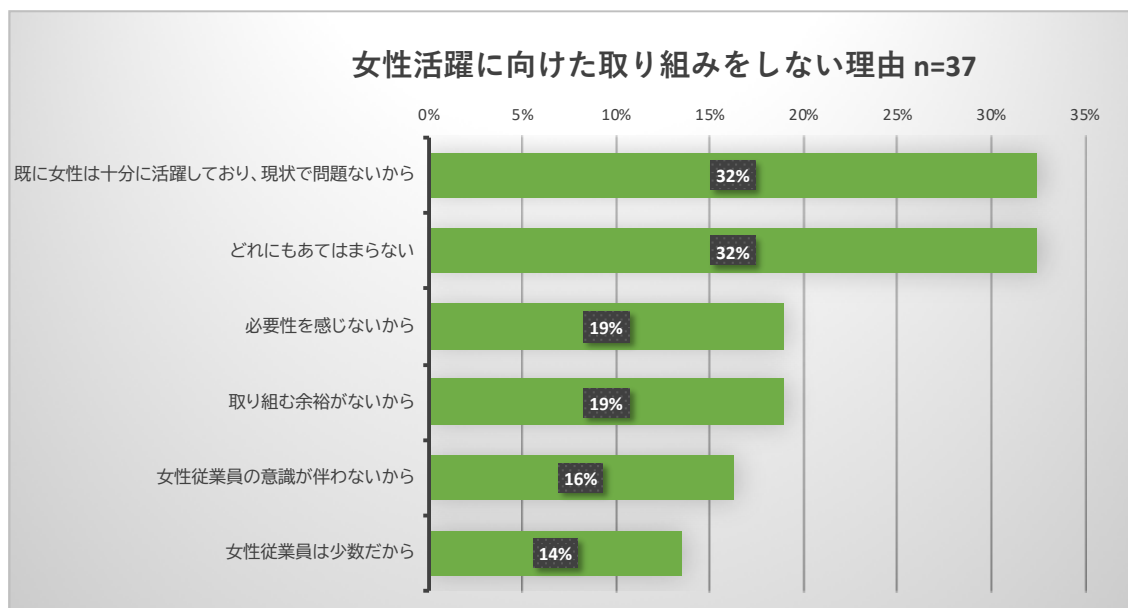
14：どのような取り組み（予定）をしているか （複数回答 n=46）

女性の継続就業を目的とした支援が 50%と最も高く、離職されてしまうことが懸念されていることがうかがえた。



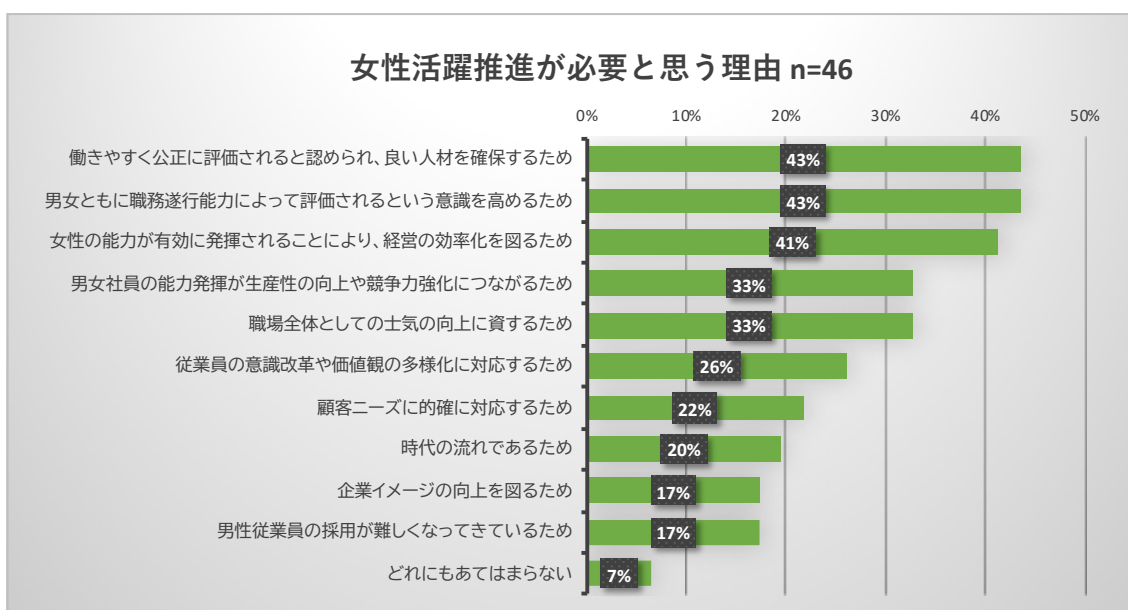
15：女性活躍に向けた取り組みをしない理由 （複数回答 n=37）

既に女性は十分に活躍しており、現状で問題がないからが 32%と最も高く、必要性を感じないからが 19%と現状維持の意向が多くあることがわかった。



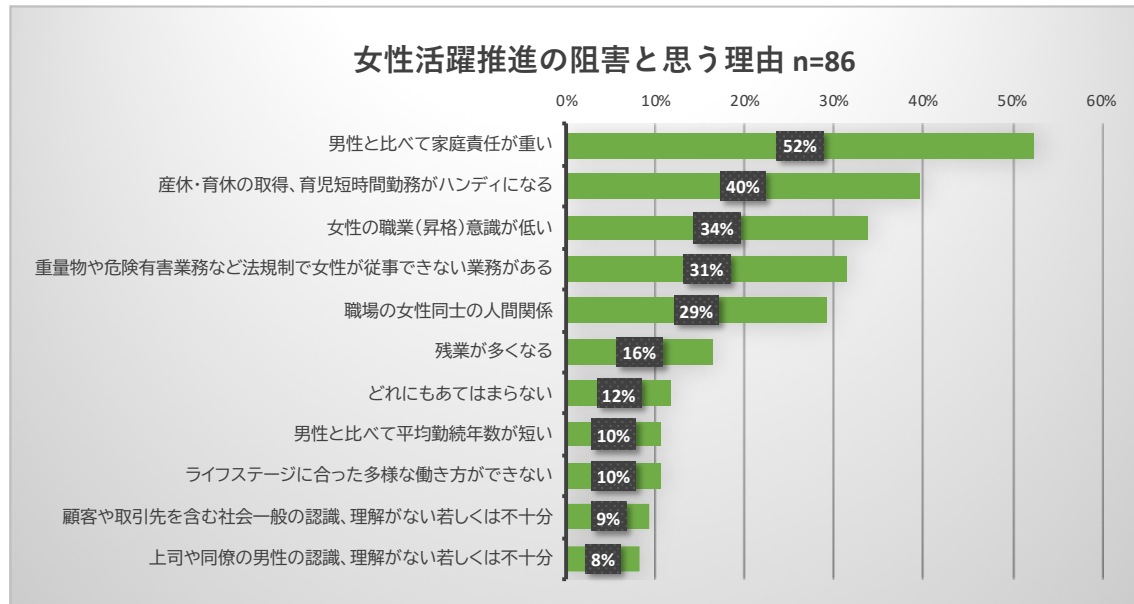
16：女性活躍推進が必要と思う理由 （複数回答 n=46）

良い人材の確保、意識を高めるが 43%と最も高く、経営効率化を図る、競争力強化など女性の活躍推進が労使ともにメリットがあるという認識を持っていることがわかった。



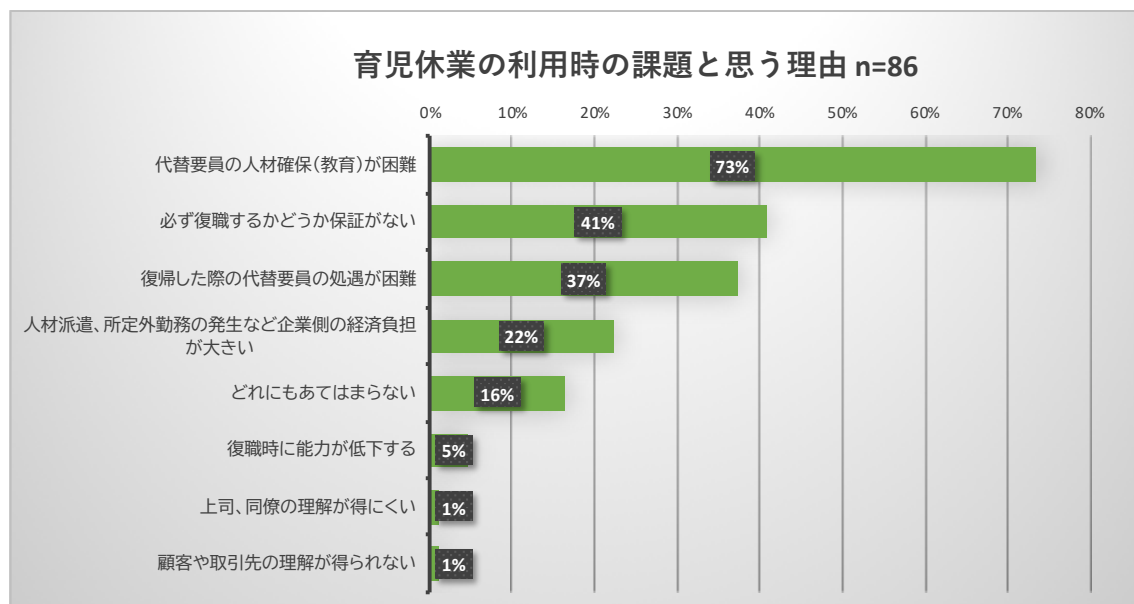
17：従業員規模女性活躍推進の阻害と思う理由（複数回答 n=86）

男性と比べて家庭責任が重い52%と最も多く、続いて産育休の取得、育児短時間勤務がハンディになるが40%と上位2つがワーク・ライフ・バランスの改善、男性の家事、育児へのさらなる参加が必要なものであった。



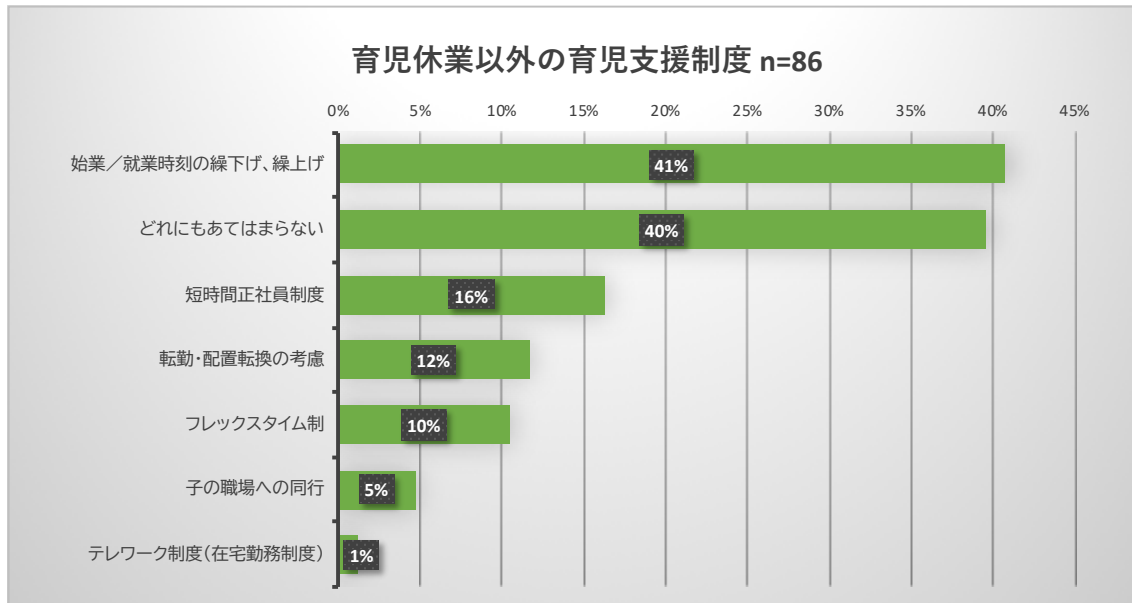
18：育児休業の利用時の課題と思う理由（複数回答 n=86）

代替要員の人材確保(教育)が困難が、73%と圧倒的な課題として示された。続いて必ず復帰するかどうか保証がないが41%と高い割合で続いた。



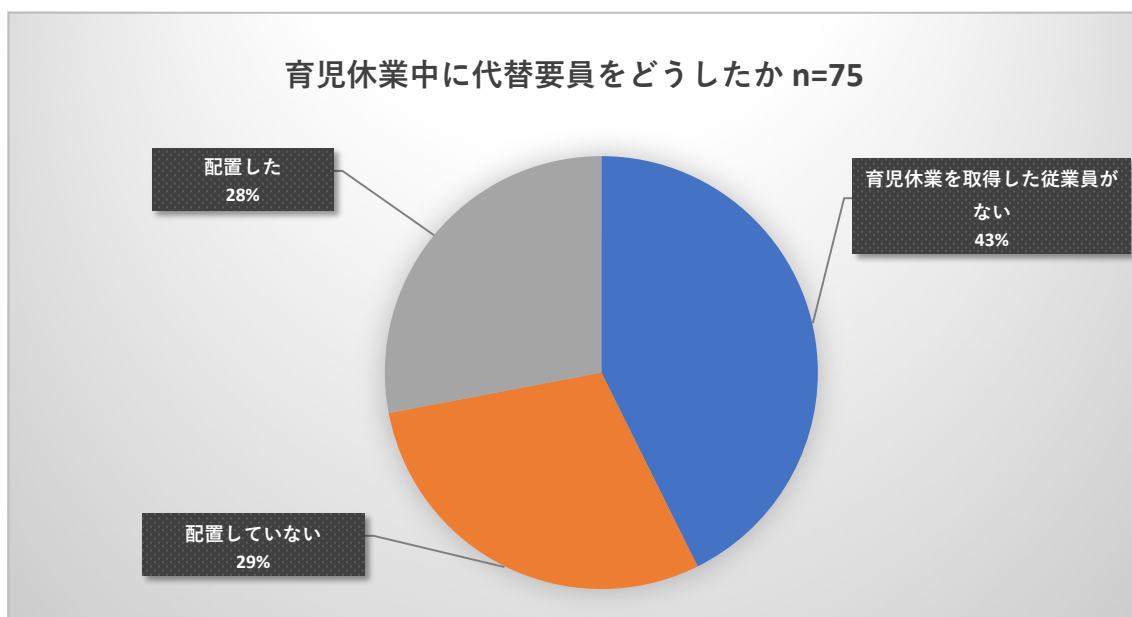
19：育児休業以外の育児支援制度 （複数回答 n=86）

始業／就業時刻の繰下げ、繰上げが41%と最も高く、続く短時間正社員制度が16%となった。



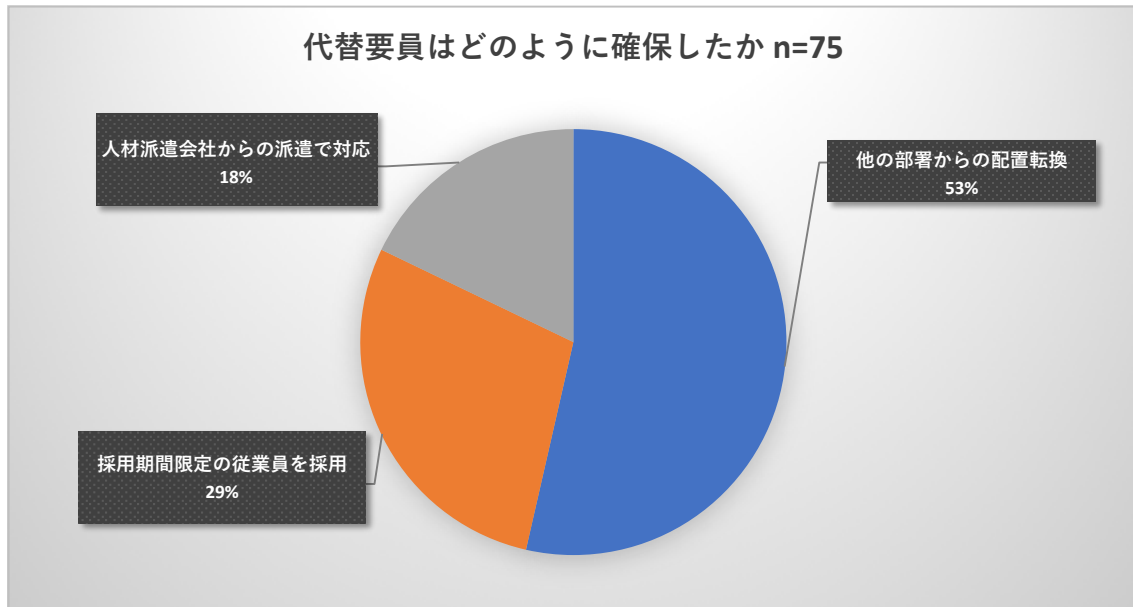
20：育児休業中に代替要員をどうしたか （単回答 n=75）

育児休業を取得した従業員がないが43%と最も高く。従業員の育児休業の取得を体験していない事業者が高い割合でいることがわかった。代替配置は29%、未配置が28%と半数で配置が行われた。



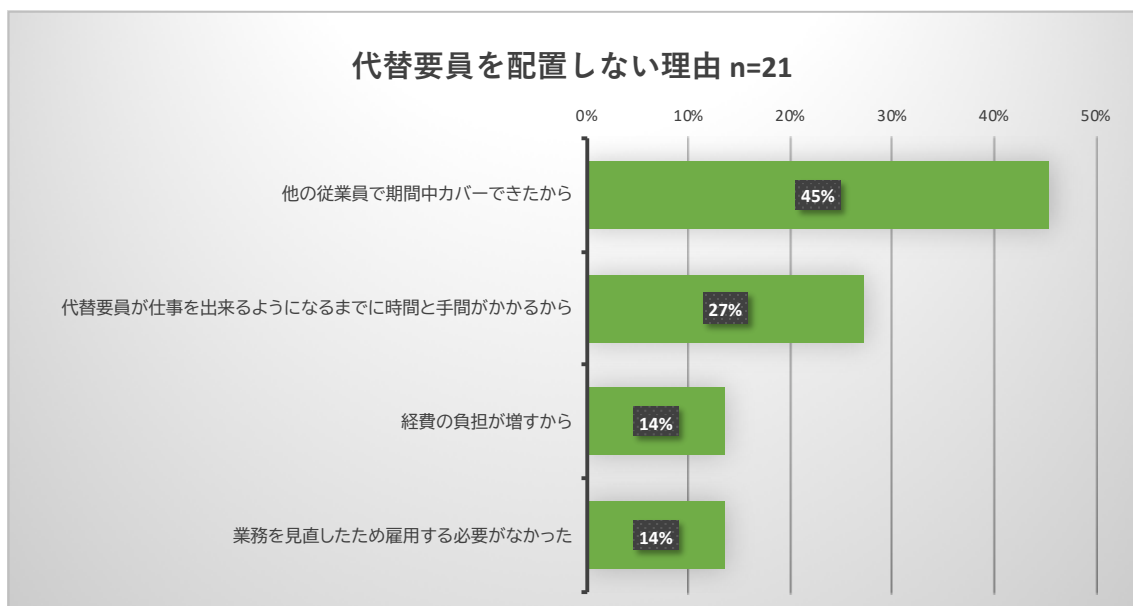
21：代替要員はどのように確保したか （単回答 n=75）

他の部署からの配置転換が53%と最も高い。期間限定での採用、派遣が47%となり、社内で手当するケースと外部から調達するケースはほぼ同割合だった。



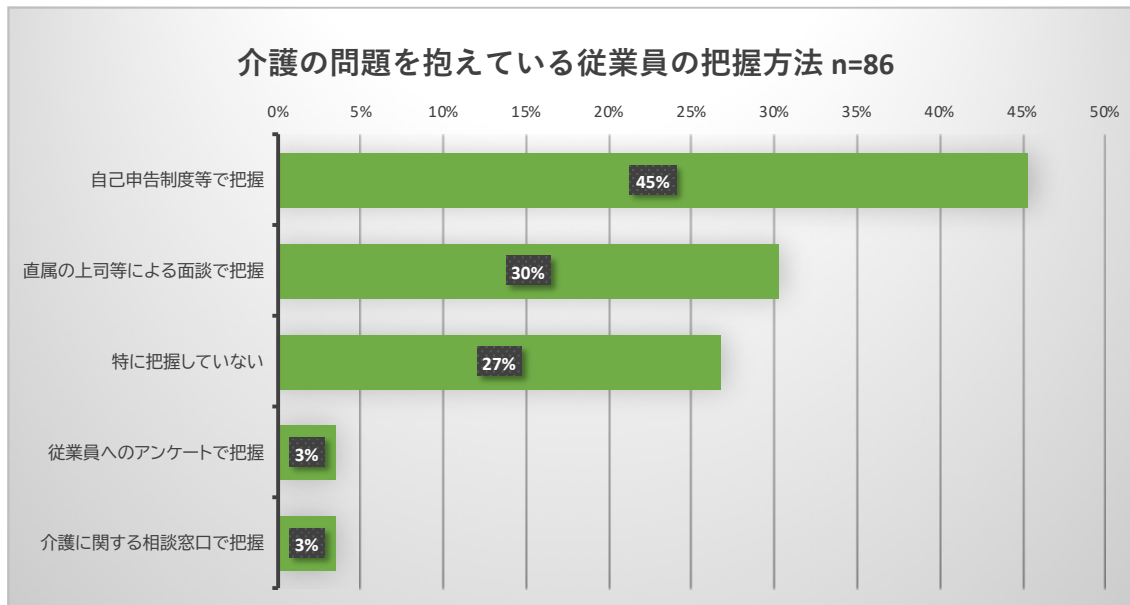
22：代替要員を配置しない理由 （単回答 n=21）

他の従業員で期間中カバーできたからが45%と最も多かった。



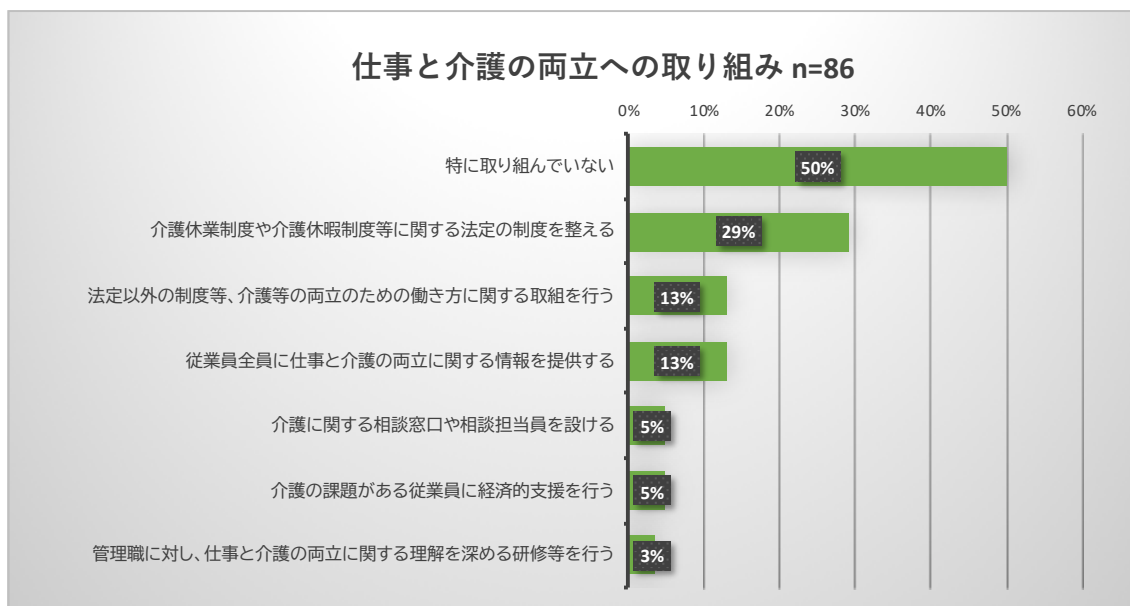
23：介護の問題を抱えている従業員の把握方法（単回答 n=86）

自己申告制度の把握が 45%と最も多く、続いて上司等の面談で把握が 30%となった。特に把握していないも 27%となった。



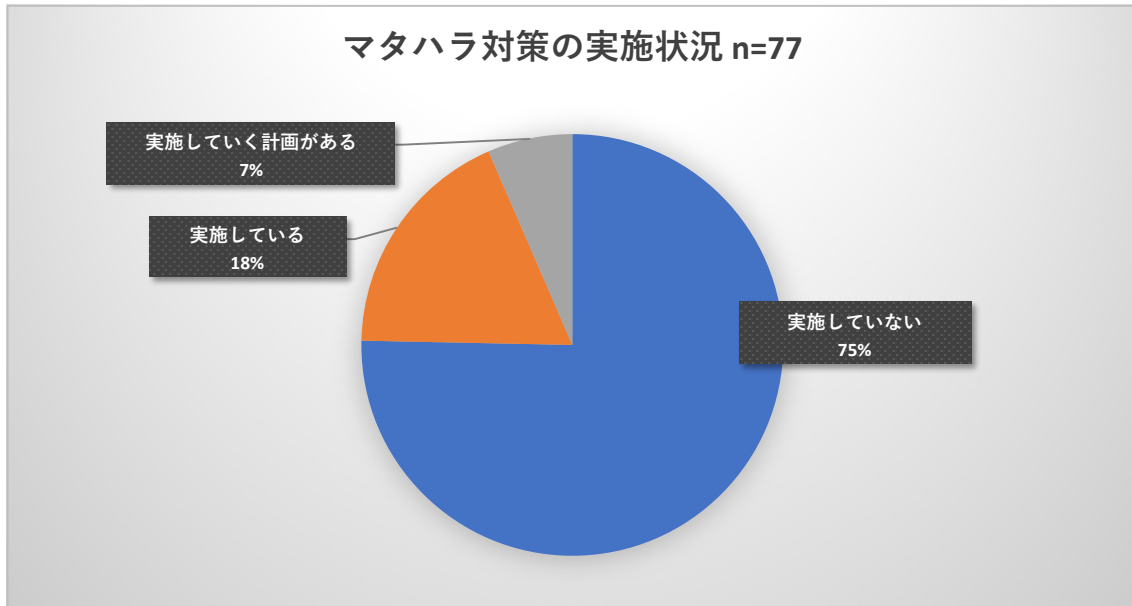
24：仕事と介護の両立への取り組み（単回答 n=86）

特に取り組んでいないが 50%と最も高かった。続く法定制度を整えるが 29%という結果になった。



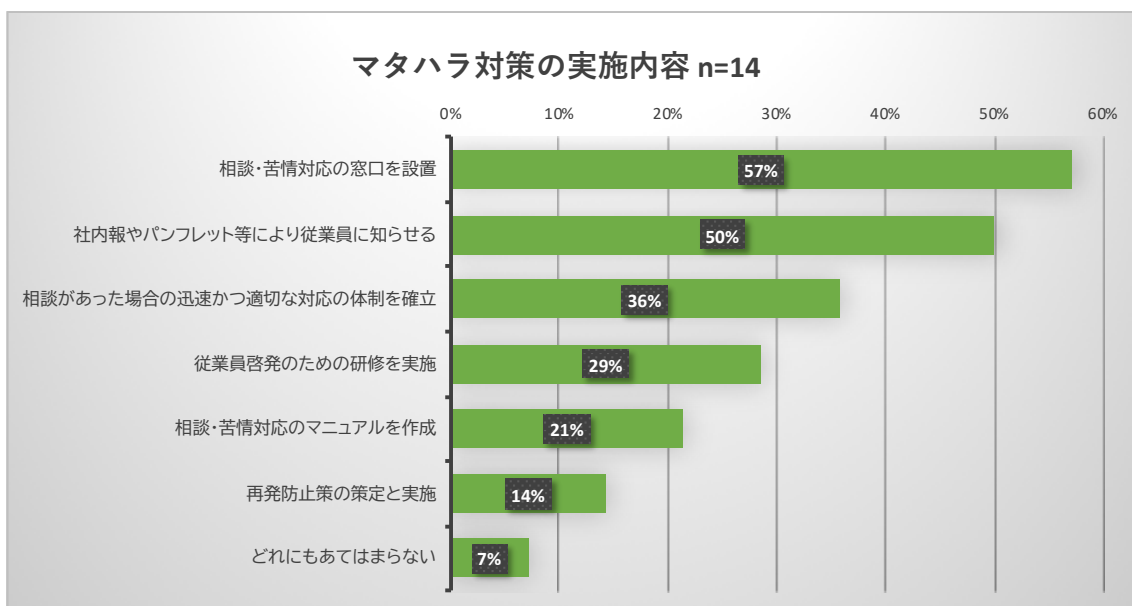
25：マタハラ対策の実施状況（単回答 n=77）

実施していないが75%となった。



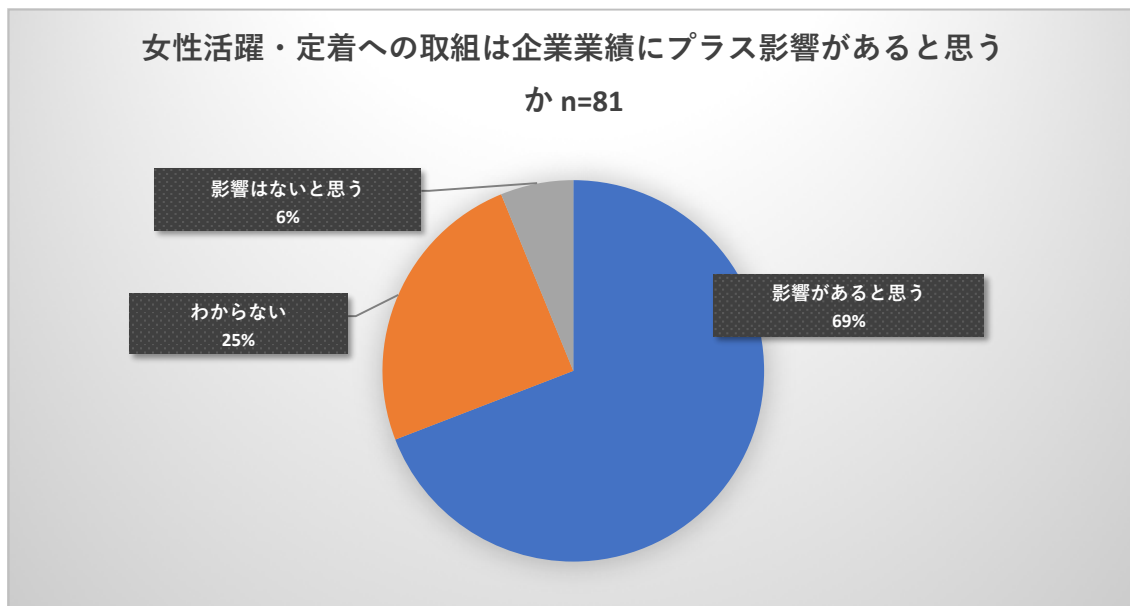
26：マタハラ対策の実施内容（複数回答 n=14）

相談・苦情対応の窓口を設置が57%、社内報やパンフレット等により従業員に知らせるが50%と続いた。



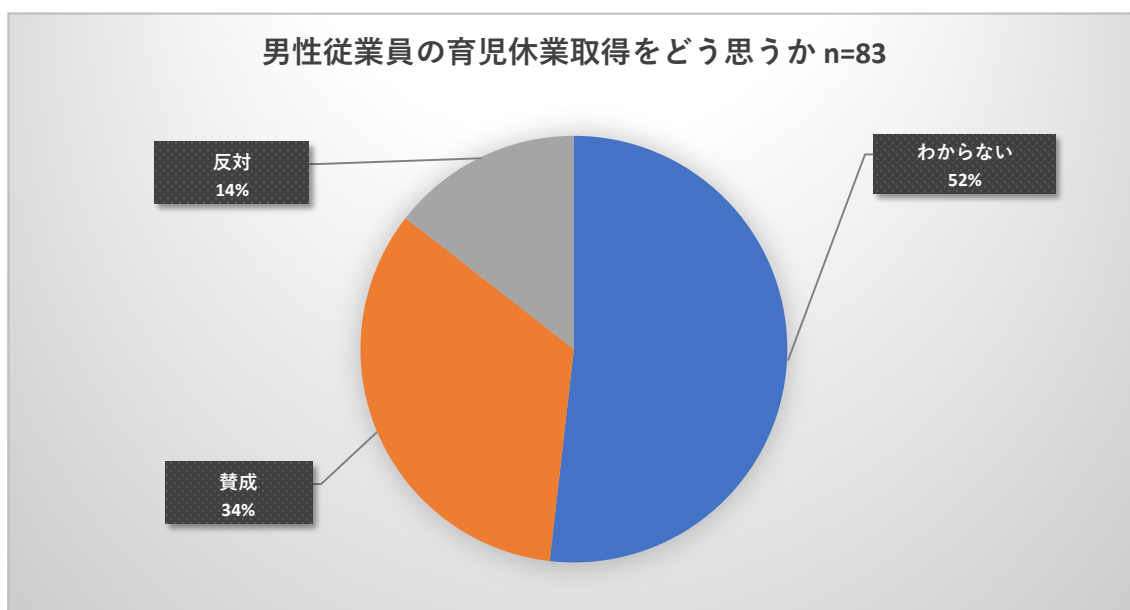
27：女性活躍・定着への取組は企業業績にプラス影響があると思うか（単回答 n=81）

影響があると思うが 69%と最も高い結果となった。



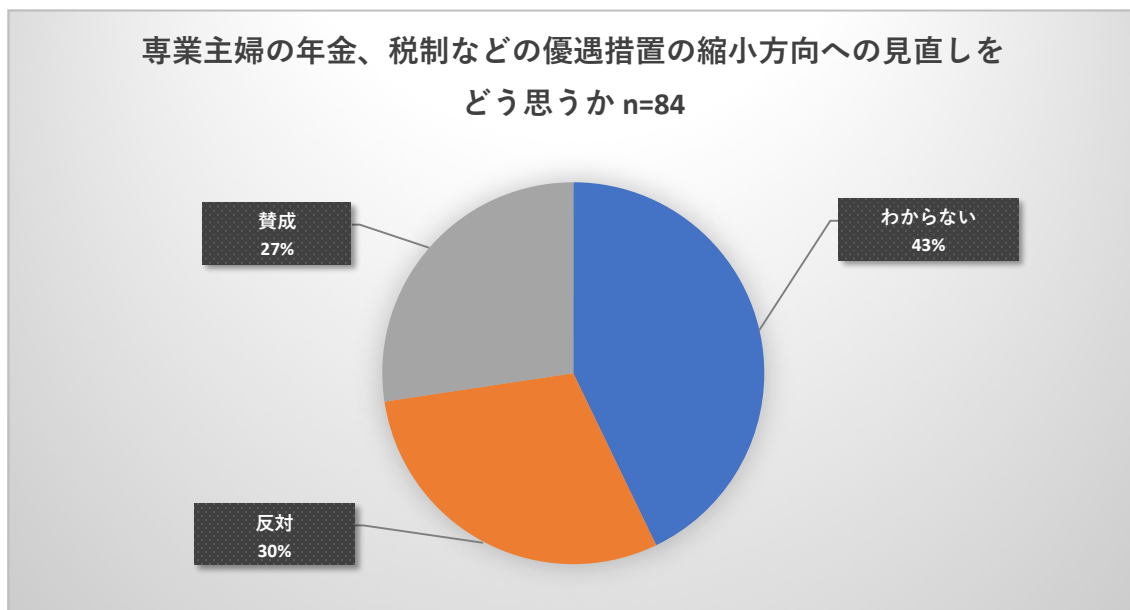
28：男性従業員の育児休業取得をどう思うか（単回答 n=83）

わからないが 52%と最も高い結果となった。賛成は 34%、反対は 14%となった。



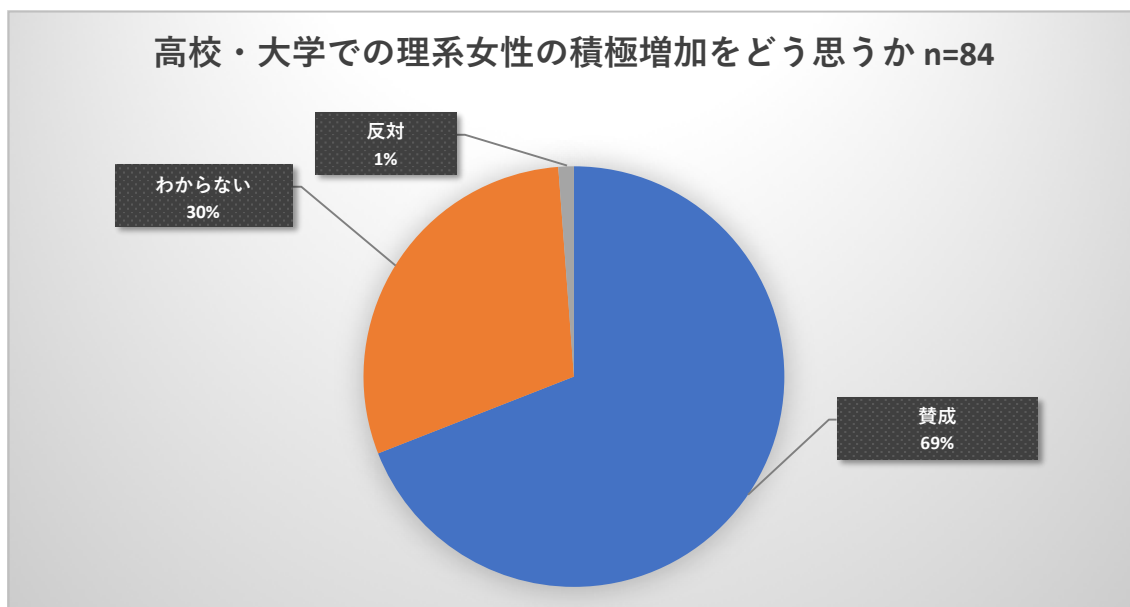
29：専業主婦の年金、税制などの優遇措置の縮小方向への見直しをどう思うか（単回答 n=84）

わからないが43%と最も高い結果となった。続いて反対が30%、賛成が27%だった。



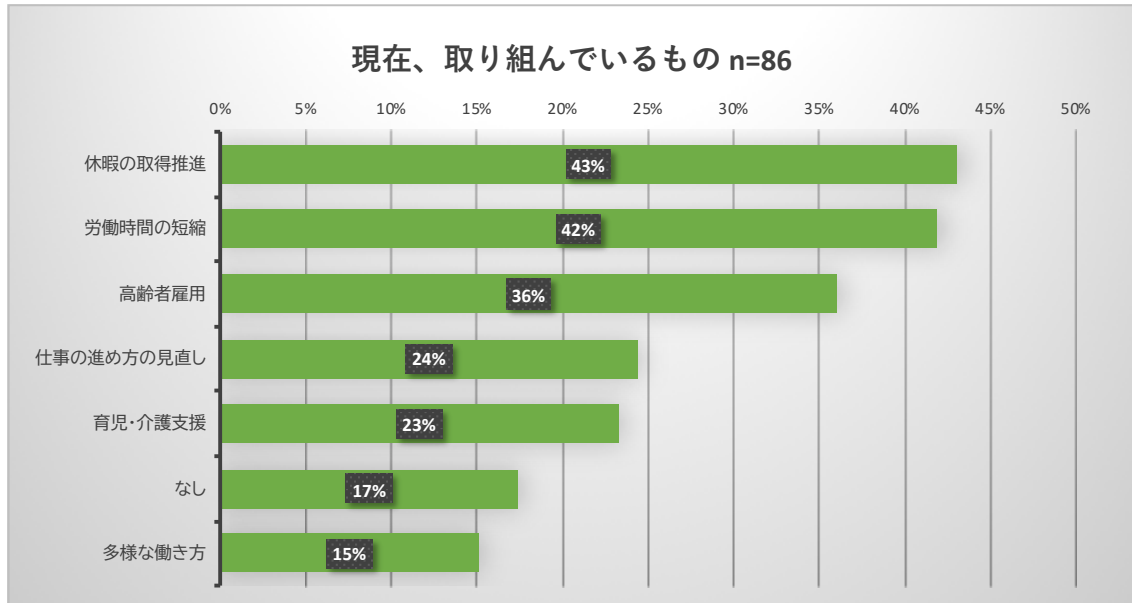
30：高校・大学での理系女性の積極増加をどう思うか（単回答 n=84）

賛成が69%と最も多く、続いてわからないが30%、反対が1%となった。



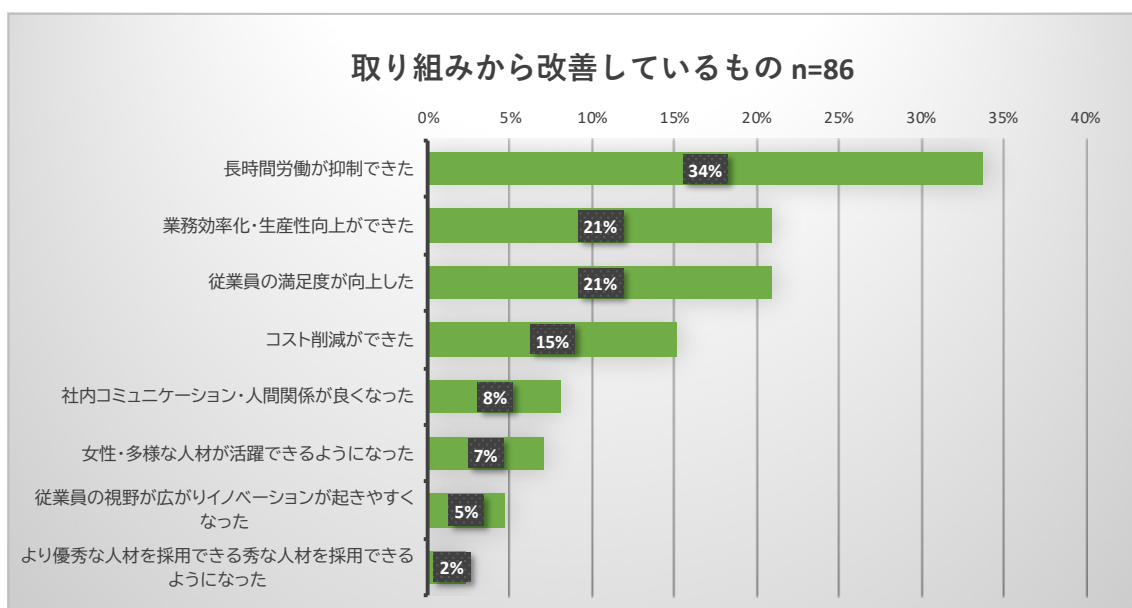
32：現在、取り組んでいるもの（複数回答 n=86）

休暇の取得推進が43%と最も高く、労働時間の短縮が42%、高齢者雇用が36%となった。多様な働き方については15%と最も低い結果となった。



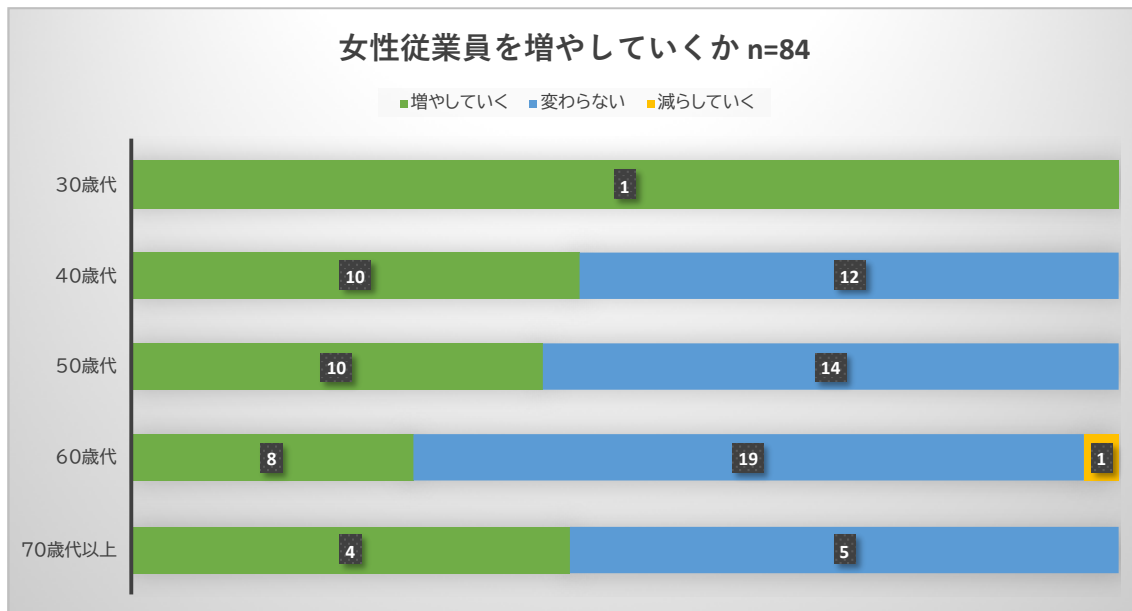
33：取り組みから改善しているもの（複数回答 n=86）

長時間労働が抑制できたが34%と最も多く、業務効率化・生産性向上ができた、従業員の満足度が向上したが21%と続き、コスト削減ができたが15%となった。



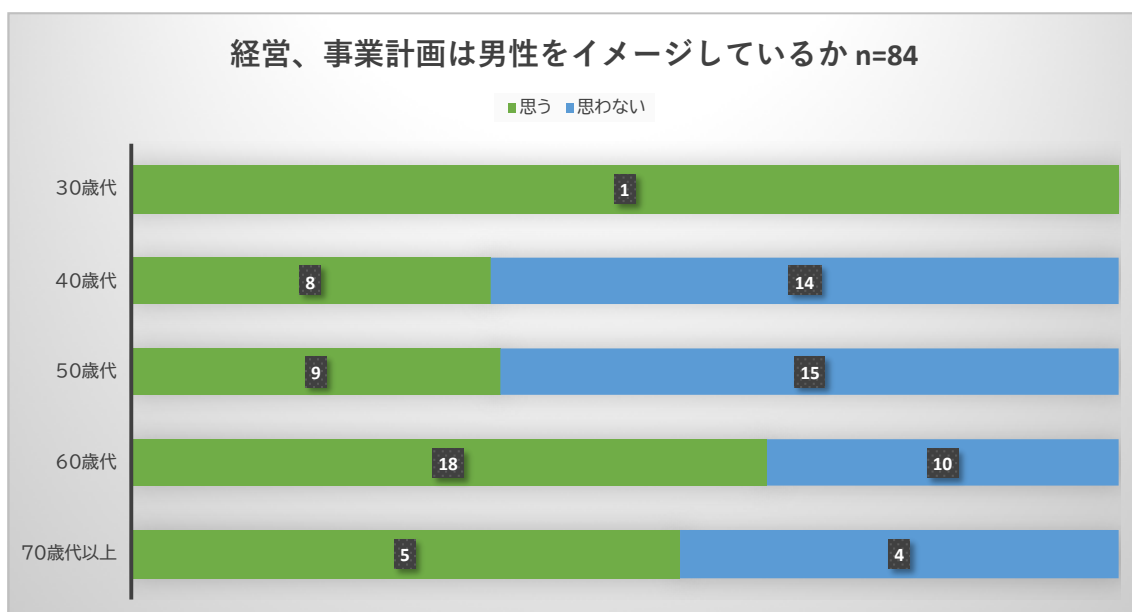
34：【経営者年代別】女性従業員を増やしていくか

60 歳代の代表者では女性従業員を減らしていくという結果が出てきた。また増やしていくという割合はもっとも低くなった。



35：【経営者年代別】経営、事業計画は男性をイメージしているか

代表者の年代があがると、経営、事業計画が男性イメージをしている傾向が見えてきた。



36：【経営者年代別】経営、事業計画は男性をイメージしているか

70 歳代以上の代表者は積極的に登用していきたい割合がもっとも高くなった。

