

安曇野市男女共同参画に関する事業所アンケート

〈報告書〉 (平成 29 年 4 月 24 日版)

目 的：安曇野市男女共同参画計画策定に当たり基礎資料を得るため

調査対象：市内の 200 事業所（無作為抽出）

調査方法：郵送法調査

調査期間：平成 29 年 2 月 1 日～2 月 17 日

回 収 率：40.0%（有効回答数 80）

記述回答は、原則として記入どおりに掲載しましたが、社名等が推測できる部分は伏せてあります。
また、従業員数と管理職・監督職数の整合が取れない場合もありますが、記載された数値を掲載してあります。

問1 従業員の雇用形態別人数を教えてください。(平成28年12月31日現在
 臨時社員：正社員と同じ勤務時間で雇用期間に定めがある方 単位：事業所数)

事業所人数		1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 40人	41～ 50人	51～ 60人	61～ 70人	71～ 80人	81～ 90人	91～ 100人	101人 以上	合計
正社員	男性	9	20	9	10	6	3	2	2	0	0	13	74
	女性	9	21	10	9	6	4	2	2	0	0	12	75
事業所数		10	23	10	10	6	4	2	2	0	0	13	80
臨時社員	男性	0	2	1	2	2	1	2	0	0	0	8	18
	女性	1	2	1	1	1	2	1	0	0	0	7	16
事業所数		1	3	2	2	2	2	2	0	0	0	9	23
パート社員	男性	4	6	4	6	2	1	1	2	0	0	7	33
	女性	6	10	7	8	4	4	1	1	0	0	9	50
事業所数		8	11	7	9	4	4	1	2	0	0	9	55
派遣社員等	男性	0	3	0	3	2	1	2	0	0	0	10	21
	女性	0	0	1	3	4	2	1	1	0	0	11	23
事業所数		0	3	1	4	4	2	2	1	0	0	11	28
従業員合計	男性	9	22	9	10	6	3	2	2	0	0	13	76
	女性	9	22	10	10	6	4	2	2	0	0	13	78
事業所数		10	23	10	10	6	4	2	2	0	0	13	80

回答いただいた企業では、約4割が従業員20人以下、5割強が30人以下の小規模事業所が多くなっています。

表中には出てきませんが、全事業所の臨時社員、パート社員、派遣社員数の合計では、男性852人、女性が1,735人と、女性が約2倍となっています。

問2 貴社には次のような制度がありますか。あるものすべてに○をお付けください。(単位：社)

制度内容	事業 所 人数	1~	11~	21~	31~	41~	51~	61~	71~	81~	91~	101	計
		10人	20人	30人	40人	50人	60人	70人	80人	90人	100人	人以上	
1 産前産後休暇	有	2	15	7	9	4	4	2	1			12	56
	無	8	8	3	1	2			1			1	24
2 育児休業	有	2	14	8	9	6	4	2	2			12	59
	無	8	9	2	1							1	21
3 フレックスタイム	有	1	2	3	3		1					7	17
	無	9	21	7	7	6	3	2	2			6	63
4 介護・看護休業	有	2	12	6	7	5	4	2	2			11	51
	無	8	11	4	3	1						2	29
5 短時間勤務	有	5	7	7	7	4	3	1	2			11	47
	無	5	16	3	3	2	1	1				2	33
6 再雇用	有	8	13	8	8	5	4	2	2			12	62
	無	2	10	2	2	1						1	18
7 企業内保育	有						1					1	2
	無	10	23	10	10	6	3	2	2			12	78
8 在宅勤務	有			1								1	2
	無	10	23	9	10	6	4	2	2			12	78
9 週休二日制	有	7	9	5	9	5	4		1			11	51
	無	3	14	5	1	1		2	1			2	29
10 生理休暇	有		13	5	8	4	4	1	1			10	46
	無	10	10	5	2	2		1	1			3	34
11 授乳等育児時間の確保（就業時間中）	有	1	3	2	2		3	1	1			6	19
	無	9	20	8	8	6	1	1	1			7	61
12 妊娠中の仕事の軽減	有	2	6	3	2	2	2	1	1			8	27
	無	8	17	7	8	4	2	1	1			5	53
13 妊娠中の通院休暇	有	1	6	4	3	2	2	1	1			5	25
	無	9	17	6	7	4	2	1	1			8	55
14 健康診断・相談	有	4	17	7	10	6	4	2	2			12	64
	無	6	6	3								1	16
15 セクシャルハラスメントの相談	有	1	8	5	5	3	1	1	1			12	37
	無	9	15	5	5	3	3	1	1			1	43
16 パワーハラスメントの相談	有		7	4	6	3	1	1	1			12	35
	無	10	16	6	4	3	3	1	1			1	45
17 旧姓使用	有		2	2	5	3	1	1				10	24
	無	10	21	8	5	3	3	1	2			3	56

制度内容	事業 所 人数	1 ~	11 ~	21 ~	31 ~	41 ~	51 ~	61 ~	71 ~	81 ~	91 ~	101	計
		10人	20人	30人	40人	50人	60人	70人	80人	90人	100人	人以上	
18 産業カウンセラー等の設置	有		3	1	2	1	1					6	14
	無	10	20	9	8	5	3	2	2			7	66
19 女性の登用	有	5	6	3	5	3	1					10	33
	無	5	17	7	5	3	3	2	2			3	47
20 人権研修会	有		2	2	1	1						5	11
	無	10	21	8	9	5	4	2	2			8	69
21 その他	有			1								1	2
	無	10	23	9	10	6	4	2	2			12	78

問2 貴社には次のような制度がありますか。あるものすべてに○をお付けください。また、平成28年1月1日～平成28年12月31日の利用者数等がわかりましたら教えてください。

(単位：社)

制度内容	制度有無		利用者数	1~5	6~	11~	16~	21~	26~	31~	36~	41~	46~	51人
	有	無		人	10人	15人	20人	25人	30人	35人	40人	45人	50人	以上
1 産前産後休暇	56	24	男性											
			女性	8	2									
2 育児休業	59	21	男性	2	1									
			女性	9	4									
3 フレックスタイム	17	63	男性		1	1					1			
			女性	1			2							
4 介護・看護休業	51	29	男性	1	1									
			女性	2										
5 短時間勤務	47	33	男性	3										
			女性	10		1								
6 再雇用	62	18	男性	9	2	1								1
			女性	5			1							
7 企業内保育	2	78	男性											
			女性	1										
8 在宅勤務	2	78	男性											
			女性		1									
9 週休二日制	51	29	男性	1	2	2	1		1		1			2
			女性	2	2			1		2		1		
10 生理休暇	46	34	男性											
			女性											

制度内容	制度有無		利用者数	1~5	6~	11~	16~	21~	26~	31~	36~	41~	46~	51人
	有	無		人	10人	15人	20人	25人	30人	35人	40人	45人	50人	以上
11 授乳等育児時間の確保(就業時間中)	19	61	男性											
			女性											
12 妊娠中の仕事の軽減	27	53	男性											
			女性	1										
13 妊娠中の通院休暇	25	55	男性											
			女性	1										
14 健康診断・相談	64	16	男性	1	2	3		2	1		2	1		3
			女性	3	5		2		1	2				4
15 セクシャルハラスメントの相談	37	43	男性											
			女性											
16 パワーハラスメントの相談	35	45	男性	2										
			女性											
17 旧姓使用	24	56	男性		1									
			女性	4	1									
18 産業カウンセラー等の設置	14	66	男性	1	1					1				
			女性	1	2									
19 女性の登用	33	47	男性											
			女性			1								
20 人権研修会	11	69	男性											
			女性											
21 その他	2	78	男性											
			女性											

事業所における就業関連の各種制度の状況を見ると、「健康診断」、「再雇用」、「育児休業」、「産前産後休暇」などのほか、「介護・看護休業」、「週休二日制」、「短時間勤務」、「生理休暇」なども整備が進んでいますが、「企業内保育」「在宅勤務」の整備は2社のみの状況です。

利用者数では、「産前産後休暇」、「育児休業」、「フレックスタイム」、「短時間勤務」、「再雇用」などが多くなっています。

問3 現在、貴社には女性管理・監督職の方がいらっしゃいますか。いらっしゃる所は人数を教えてください。

	事業所数	割合 (%)
いる	46	57.5
いない	34	42.5

女性管理・監督職 の人数	1～ 5人	6～ 10人	11～ 15人	16～ 20人	21～ 25人	26～ 30人	31～ 35人	36～ 40人	41～ 45人	46～ 50人	51人 以上
女性管理職がい る事業所数	26	1	1	1	1						
女性監督職がい る事業所数	21	4		1			1				1

女性管理職がいる事業所は57.5%と、前回の40.8%から16.7%増加しています。

問4 女性登用制度の有無や、問3での女性の管理・監督職の有無にかかわらず、貴社の女性登用についての考え方（目標、現状、課題等）や思いについて教えてください。

▼ 男女関係なく能力に応じ昇格。（男性従業員 49 女性従業員 5 男性管理職・監督職 15 女性管理職・監督職 1）▼ 女性登用制度有。男性、女性の区別なく能力のある人材であれば可能。（男性従業員 16 女性従業員 4 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 0）▼ 現状、管理・監督職者に女性は登用していないが、男性とは違う観点で考える事が出来ると思いますので、今後仕組みを整えていければと思います。（男性従業員 24 女性従業員 18 男性管理職・監督職 9 女性管理職・監督職 0）▼ 管理職クラスまで、女性の登用を増やしてゆきたいと思う。（男性従業員 6 女性従業員 29 男性管理職・監督職 2 女性管理職・監督職 1）▼ 細やかな仕事内容に向く。特に接客に関しては客の希望は女性の特性にマッチしているとみられる。近年、製造など男性的な作業なども、女性で希望して挑戦したいという人も出てきている。実際、試用してみると男性がリタイアしても、女性の方が根気よく取り組むこ

とで認められている現実がある。今も継続している。（男性従業員 3 女性従業員 5 男性管理職・監督職 2 女性管理職・監督職 1）▼ 経験、能力、知識、姿勢等から、女性社員の登用は必要と考えている。（男性従業員 24 女性従業員 10 男性管理職・監督職 8 女性管理職・監督職 3）▼ 良い人、仕事等で能力があると認めれば、女性登用もしていく予定。（男性従業員 27 女性従業員 18 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 0）▼ 男性だから、女性だからという概念はなく、女性でも統率力、技術、能力に応じたポジションに立つチャンスを与えていくつもりです。（男性従業員 12 女性従業員 3 男性管理職・監督職 1 女性管理職・監督職 0）▼ ダイバーシティの推進を課題とし、中期計画に盛り込み、女性の活躍推進を目指している。女性管理職、役員への登用及びパートタイマーから正社員への登用を計画的に進め、女性の職域拡大とキャリア形成、能力開発支援を実施。（男性従業員 6 女性従業員 6 男性

管理職・監督職 5 女性管理職・監督職 0) ▼ 技術力や指導等実力のあるスタッフはどんどん登用していく考えです。(男性従業員 0 女性従業員 22 男性管理職・監督職 0 女性管理職・監督職 6) ▼ 女性の長期勤務がなく、男性に比べて退職が早い。女性が活躍できる職場の為、問題があれば解決していきたい。(男性従業員 20 女性従業員 23 男性管理職・監督職 7 女性管理職・監督職 2) ▼ 総合職、一般職に分けており、それぞれに男女職員がいます。各職の中で、担当職務や目標、昇進に差はありません。(男性従業員 7 女性従業員 4 男性管理職・監督職 3 女性管理職・監督職 0) ▼ 現在女性は正社員 1 名と短時間パート社員であり、それぞれの個別社員の事情により管理・監督職への登用は考えられない。(男性従業員 56 女性従業員 8 男性管理職・監督職 8 女性管理職・監督職 0) ▼ 女性の入社後の職歴が短いためまだ何も考えていない。(男性従業員 22 女性従業員 14 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 0) ▼ 今までは少ない職場でしたが、ここ数年でパートですが、増加傾向にあり、今年に入ってからパートから社員になった女性が 2 名います。今後も女性社員を増やせていけたらと思います。(男性従業員 39 女性従業員 38 男性管理職・監督職 6 女性管理職・監督職 0) ▼ 特に制度がある訳ではないが、能力ややる気、状況によっては可能と思う。しかしながら、実際問題として、男社会であるという現実は否めないと思う。(男性従業員 9 女性従業員 2 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 1) ▼ 70 歳以上の方です。(男性従業員 2 女性従業員 5 男性管理職・監督職 2 女性管理職・監督職 0) ▼ 登用する時点で男性・女性の区別は全くしておりませんが、現状女性の管理職が非常に少ないことは問題であると認識しております。(男性従業員 317 女性従業員 201 男性管理職・監督職 52 女性管理職・監督職 1) ▼ 該当する対象者がいれば登用。目標は設けていない。人材不足が課題。(男性従業員 32 女性従業員 32 男性管理職・監督職 12 女性管理職・監督職 1) ▼ 女性もどん

どん仕事を覚え、活躍できる職場にしていきたい。(男性従業員 8 女性従業員 2 男性管理職・監督職 5 女性管理職・監督職 0) ▼ 女性登用は意識していないと思う。(男性従業員 12 女性従業員 1 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 0) ▼ 統率力等があれば、男女関係なく重要なポジションに登用する。比較的に女性が活躍している職場である。(男性従業員 6 女性従業員 7 男性管理職・監督職 2 女性管理職・監督職 1) ▼ 建設業では、現場での肉体労働が主な仕事なので、事務以外では女性登用以前に雇用が難しい。(男性従業員 12 女性従業員 3 男性管理職・監督職 7 女性管理職・監督職 0) ▼ 女性＝パートタイマーという考えでは責任感に対する思いが違ふと考え、女性でもすべて正社員として採用している。(男性従業員 6 女性従業員 4 男性管理職・監督職 3 女性管理職・監督職 1) ▼ 制度なし。(男性従業員 21 女性従業員 2 男性管理職・監督職 7 女性管理職・監督職 1) ▼ 希望があれば、状況に応じて対応していく。(男性従業員 10 女性従業員 12 男性管理職・監督職 2 女性管理職・監督職 2) ▼ 制度としては、男女差は設けていないが、結果として男女比に乖離があり、採用の時点から対応していく必要がある。(男性従業員 504 女性従業員 70 男性管理職・監督職 22 女性管理職・監督職 0) ▼ 問 3 について、当社は社長以外、役職をもっていない。女性も男性と同じように仕事に一生懸命取り組んでいる。女性がその個性と能力を評価してもらい、十分に発揮できる社会は理想であり、女性本人が望むことなら、実現されてきていると私は思います。(男性従業員 16 女性従業員 3 男性管理職・監督職 0 女性管理職・監督職 0) ▼ 積極的に登用中。(男性従業員 37 女性従業員 135 男性管理職・監督職 14 女性管理職・監督職 8) ▼ 女性の管理職が増えることは良いことだと思いますが、中小企業のため家庭事情もあり、難しい点もある。(男性従業員 15 女性従業員 9 男性管理職・監督職 5 女性管理職・監督職 2) ▼ 現在労務に関して本社と話し合いながら、残業軽減等進行中。それに伴

い女性の管理・監督職の登用も積極的に行っていくよう取り組んでいます。(男性従業員 102 女性従業員 74 男性管理職・監督職 12 女性管理職・監督職 1) ▼ 性別に関係なく、自立的かつ主体的に物事に取り組むできる人材であれば積極的に登用していきたい。(男性従業員 188 女性従業員 45 男性管理職・監督職 99 女性管理職・監督職 6) ▼ 女性の職場であり、女性のキャリアアップは重要と考えています。(男性従業員 1 女性従業員 13 男性管理職・監督職 1 女性管理職・監督職 2) ▼ 女性登用制度はない。男女に関係なく力ある者を登用。(男性従業員 23 女性従業員 35 男性管理職・監督職 9 女性管理職・監督職 2) ▼ 菓子製造業におきましても現状男性管理職の割合がほとんどを占めております。しかし、女性ならではの繊細な感性はこれまでにない新しい価値を生み出すにあたり必要不可欠な物と考えております。(男性従業員 2 女性従業員 6 男性管理職・監督職 15 女性管理職・監督職 0) ▼ 本社では女性登用しており、全社的にも増やしていく予定です。(男性従業員 14 女性従業員 9 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 0) ▼ 現在は女性だけの職場ですので、それぞれの生活に合った時間で働いてもらっています。(男性従業員 0 女性従業員 9 男性管理職・監督職 0 女性管理職・監督職 1) ▼ 適材適所ということもあるが、管理・監督職への女性割合も同等になると考えている。(男性従業員 156 女性従業員 485 男性管理職・監督職 65 女性管理職・監督職 45) ▼ 女性登用については、大いに活用(採用)を行いたいが、役職への登用については、今一步、仕事に対する取組姿勢が弱い。業務に対する具体的目標は持たせるが、意識レベルでの問題(やらされている感を強く持っていそう)(男性従業員 22 女性従業員 19 男性管理職・監督職 6 女性管理職・監督職 0) ▼ 能力主義であり、性別は関係ない。(男性従業員 230 女性従業員 130 男性管理職・監督職 140 女性管理職・監督職 12) ▼ 男女の区別なく管理・監督職を選任する。(男性従業員 15 女性従業員

33 男性管理職・監督職 6 女性管理職・監督職 5) ▼ 女性が多い環境のため、女性管理・監督職もあり。課題としては、出産、育児、家族の介護などの女性の負担部分のサポートとパート、社員等状況に合った労働形態を整える事。(一度退職してからの女性の再就職は難しい)(男性従業員 6 女性従業員 41 男性管理職・監督職 3 女性管理職・監督職 2) ▼ ふさわしい人間であれば登用、女性の管理職は関係なし。本社には女性管理職がいます。(男性従業員 25 女性従業員 6 男性管理職・監督職 5 女性管理職・監督職 0) ▼ 【課題】 1 全従業員に占める女性の社員数を増やす。2 中核的役割を担える立場への女性社員の登用を進める。【目標】 1 新卒採用者に占める女性の割合を 25%にする。2 若年～中堅層の女性社員の定着を図る。3 キャリア志向を選択した女性社員に対し、研修などの場を提供し、キャリア形成の支援をする。4 時間に制約のある育児期の女性社員を支援する。(男性従業員 9871 女性従業員 264 男性管理職・監督職 2909 女性管理職・監督職 82) ▼ 社内託児の機能強化⇒働ける女性を増やす。課題は社内託児の維持。社の負担で 10 万円以上/1 か月かかってしまっている。(男性従業員 12 女性従業員 46 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 2) ▼ 機械のオペレーターは、今の所男性のみで、女性がなかなか育ってこない。少し年数を重ねてこないと、少人数で行っているため、役職に就くのは難しいところです。(男性従業員 10 女性従業員 2 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 0) ▼ ・女性管理職比率(※管理職の定義：営業店次長職以上、本部課長職以上) 目標：平成 31 年 3 月 31 日までに 2.6%。現状：平成 28 年 12 月 31 日現在 2.7% ・女性課長職比率(※課長職の定義：営業店課長、及び本部課長代理) 目標：平成 31 年 3 月 31 日までに 10%。現状：平成 28 年 12 月 31 日現在 7.5% ・パートタイマー(事務職)から正社員への登用 現状平成 28 年 12 月 31 日現在 11 人登用。課題 本人の希望を尊重した働き方、キャリア形成の支援、ワー

ク・ライフ・バランスを進めるための環境整備、総合職系女性社員の増加の推進。(男性従業員 509 女性従業員 524 男性管理職・監督職 346

女性管理職・監督職 49) ▼ 特になし。(男性従業員 12 女性従業員 2 男性管理職・監督職 9 女性管理職・監督職 0)

問5 ワーク・ライフ・バランスについて教えてください。貴社では、ワーク・ライフ・バランスのため、ノー残業デーを設ける等の制度の見直しなど、何か取り組みをしていますか。

取組みをしている

割合

	事業所数	割合(%)
している	27	33.8
していない	53	66.3

ワーク・ライフ・バランスについての取組み内容

▼ 定時退社を週 1 日設定。(男性従業員 16 女性従業員 4 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 0) ▼ 年次休暇取得を 10 日入れている。(男性従業員 9 女性従業員 28 男性管理職・監督職 2 女性管理職・監督職 0) ▼ 必要に応じて(男性従業員 27 女性従業員 18 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 0) ▼ 時間管理。業務の節減、分担化をしている。(男性従業員 20 女性従業員 23 男性管理職・監督職 7 女性管理職・監督職 2) ▼ ノー残業デー、連続休暇制度。(男性従業員 7 女性従業員 4 男性管理職・監督職 3 女性管理職・監督職 0) ▼ ノー残業デーを毎月 2 回以上実施する。(男性従業員 115 女性従業員 396 男性管理職・監督職 32 女性管理職・監督職 13) ▼ 毎週金曜日(第 2 除く)と第 2 土曜日の残業、休日出勤の制限、労使によるパトロール実施(男性従業員 317 女性従業員 201 男性管理職・監督職 52 女性管理職・監督職 1) ▼ 残業はほとんどしていない(男性従業員 6 女性従業員 7 男性管理職・監督職 2 女性管理職・監督職 1) ▼ 就業時間がどうしても遅くなりがちでしたが、ここのところのメディアの放送を考え、早く帰宅するよう声かけをしている。(男性従業員 6 女性従業員 4 男性管理職・監督職 3 女性管理職・監督職 1) ▼ ノー残業デー(水・土)。(男性従業員 10 女性従業員 12 男性管理職・監

督職 2 女性管理職・監督職 2) ▼ 毎週水曜日を定時退社推奨日としている。(男性従業員 504 女性従業員 70 男性管理職・監督職 22 女性管理職・監督職 0) ▼ 仕事(現場状況)により、この日は残業なしのように定めてはいないが、時間内作業を常に周知し、残業はしない。家族やプライベートも大切にするように伝えている。(男性従業員 16 女性従業員 3 男性管理職・監督職 0 女性管理職・監督職 0) ▼ 育児勤務他。(男性従業員 37 女性従業員 135 男性管理職・監督職 14 女性管理職・監督職 8) ▼ 月 2 回のノー残業デーを実施している。(男性従業員 15 女性従業員 9 男性管理職・監督職 5 女性管理職・監督職 2) ▼ ノー残業デーの設定(週 1 日)、計画年休の実施(男性従業員 188 女性従業員 45 男性管理職・監督職 99 女性管理職・監督職 6) ▼ 水・金を早帰り日とし、朝礼等で呼びかけ(男性従業員 12 女性従業員 22 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 2) ▼ 週休 2 日制、月に 21 日労働、産前、産後の休日、子育ての為の休日。(男性従業員 0 女性従業員 9 男性管理職・監督職 0 女性管理職・監督職 1) ▼ 託児所の設置(男性従業員 156 女性従業員 485 男性管理職・監督職 65 女性管理職・監督職 45) ▼ ノー残業デー月 2 回(男性従業員 230 女性従業員 130 男性管理職・監督職 140 女性管理職・監督職

12) ▼ リフレッシュ休暇（5日間）を年1回取得させる。（男性従業員15 女性従業員33 男性管理職・監督職6 女性管理職・監督職5）▼ 月80時間以内の残業、休日出勤。（男性従業員25 女性従業員6 男性管理職・監督職5 女性管理職・監督職0）▼ 週2回の定時退社日の設定。（男性従業員9871 女性従業員264 男性管理職・監督職2909 女性管理職・監督職82）▼ 制度特になし。残業はなるべくしない⇒家族や自

分を大事にし、と社風を工夫している。（男性従業員12 女性従業員46 男性管理職・監督職4 女性管理職・監督職2）▼ 月初日、月末日以外の毎週水曜日を早帰り日に設定。年1回の連続休暇（リフレッシュ休暇）を設けている。また、2月、8月、11月に定時退社週間を実施している。（男性従業員509 女性従業員524 男性管理職・監督職346 女性管理職・監督職49）

ワーク・ライフ・バランスについては、3分の1の事業所が取り組みをしていると回答しています。「ノー残業デー」の実施、呼びかけや、時間内作業の実施等の取り組みが多い傾向です。

問6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)が平成27年8月28日に国会で成立しました。貴社では何か取り組みをしていますか。

取り組みをしている割合

	事業所数	割合(%)
している	19	23.8
していない	61	76.3

女性活躍推進法に関する取り組みの内容

▼ 女性限定ではなく、年度目標に則り評価している。（男性従業員49 女性従業員5 男性管理職・監督職15 女性管理職・監督職1）▼ 部署長職への昇進（男性従業員8 女性従業員25 男性管理職・監督職4 女性管理職・監督職5）▼ 2020年までに女性管理職を10%まで引き上げる。（男性従業員9 女性従業員28 男性管理職・監督職2 女性管理職・監督職0）▼ 管理職の女性の割合を50%以上にする。（男性従業員115 女性従業員396 男性管理職・監督職32 女性管理職・監督職13）▼ 学校用務（学校行事）等で休む場合はそちらを優先している。（男性従業員6 女性従業員7 男性管理職・監督職2 女性管理職・監督職1）▼ アクションプランの策定（男性従業員504 女性従業員70 男性管理職・監督職22 女性管理職・監督職0）▼ 仕事と家

庭を両立できるよう、残業する事はないような仕事内容の分担をしている。男女により、現場と事務で仕事内容がちがう為、同じ土台ではない気がするが、女性も同じように個性と能力を十分に発揮できる環境にあると思われる。（男性従業員16 女性従業員3 男性管理職・監督職0 女性管理職・監督職0）▼ 会社としてその方針に数値目標を示す。（男性従業員37 女性従業員135 男性管理職・監督職14 女性管理職・監督職8）▼ 女性採用割合を増やす。年次有給休暇取得促進（男性従業員188 女性従業員45 男性管理職・監督職99 女性管理職・監督職6）▼ 女性の昇進（男性従業員14 女性従業員9 男性管理職・監督職4 女性管理職・監督職0）▼ 週休2日。平均月に21日労働。産前産後の休日、子育ての為の休日（男性従業員0 女性従業員9 男性

管理職・監督職 0 女性管理職・監督職 1) ▼ 育児休職制度 (男性従業員 261 女性従業員 31 男性管理職・監督職 40 女性管理職・監督職 0) ▼ 6~8名のメンバーで組織し、新商品販売 (男性従業員 230 女性従業員 130 男性管理職・監督職 140 女性管理職・監督職 12) ▼ 時短制度導入。通勤手段の考慮 (時短勤務者について条件により高速利用許可) (男性従業員 15 女性従業員 33 男性管理職・監督職 6 女性管理職・監督職 5) ▼ 資格取得制度、社内研修軽度、セミナー参加費会社負担。(男性従業員 6 女性従業員 41 男性管理職・監督職 3 女性管理職・監督職 2) ▼ 女性活躍推進プロジェクトにおいて、育児、介護、キャリア、採用などの8個のテーマ毎

に各部署から担当者を選任し、女性社員が「働き続ける」というステップから一歩進んで「キャリアを希望する社員が、性別、育児、介護の有無にかかわらず指導的立場で活躍できる」ことを目指した取組みを推進している。(男性従業員 9871 女性従業員 264 男性管理職・監督職 2909 女性管理職・監督職 82) ▼ 平成 28 年 4 月 1 日付で「女性の活躍を推進するための行動計画」を策定・公表し、ホームページや行内研修会などで内外に周知を図るとともに、課題に対する取組み施策を推進している。(男性従業員 509 女性従業員 524 男性管理職・監督職 346 女性管理職・監督職 49)

女性活躍推進法についての取組み割合は低く、4分の1の事業所に留まっていますが、記述回答からは、従業員数に関わらず取組みがされている様子が見てとれます。

問7 一般事業主行動計画を策定し、その旨の届け出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けられ、女性に優しい会社だと世間に発することができることを知っていますか。(えるぼし認定)

えるぼし認定の認知度

	事業所数	割合 (%)
知っている	23	28.8
知らない	57	71.3

えるぼし認定についての認知度は低く、3割弱となっています。

問8 長野県で取り組んでいる「イクボス・温かボス(あったかボス)」について教えてください。
貴社では、管理職がこの宣言をしていますか。

イクボス・温かボス宣言について

	事業所数	割合(%)
宣言している	3	3.8
宣言していない	77	96.3

宣言の予定について

	事業所数	割合(%)
予定あり	5	6.3
予定なし	75	93.8

イクボス・温かボス宣言数は3社、宣言予定は5社となっています。

今後の宣言の増加により、ワーク・ライフ・バランスの実現や、子育て、介護や家庭生活と仕事の両立が期待されます。

問9 家庭で、地域で、職場で、学校で、性別による固定的な役割分担にとらわれず、それぞれの個性と能力が発揮できる男女共同参画社会づくりが必要となっています。このような男女共同参画社会づくりについて、職場でのお考えがあればお書きください。

▼ 男女共同参画社会づくり、とてもいい取り組みだと思います。差別ない職場であり続けていく事。(男性従業員 16 女性従業員 4 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 0) ▼ ワーク・ライフ・バランスへの取り組みはしていないが月間残業時間削減目標を定めて年々残業減している。(男性従業員 130 女性従業員 206 男性管理職・監督職 20 女性管理職・監督職 4) ▼ 男性・女性にとらわれず、活躍でき、やりがいにつながられる様な社会へ変革できればと考えています。(男性従業員 24 女性従業員 18 男性管理職・監督職 9 女性管理職・監督職 0) ▼ 建設業のために特に男女共同参画は考えていません。(男性従業員 15 女性従業員 1 男性管理職・監督職 0 女性管理職・監督職 0) ▼ 男性らしく、女性らしく、個々の魅力を発揮できる職場づくりをして参りたい。(男性従業員 6 女性従業員 29 男性管理職・監督職 2 女性管理職・監督職 1) ▼ 問5

についてはワーク・ライフ・バランスの取り組みはしていないが、残業は繁忙期のみと、多くない。(男性従業員 3 女性従業員 5 男性管理職・監督職 2 女性管理職・監督職 1) ▼ 問6の女性活躍推進法及び8のイクボス・温かボス宣言については、今後検討予定。(男性従業員 12 女性従業員 3 男性管理職・監督職 1 女性管理職・監督職 0) ▼ 男女を問わず、働きやすい職場環境づくりに向けた啓蒙・啓発活動、職場風土の改革を目的とした階層別の研修等に取り組んでいる。(男性従業員 6 女性従業員 6 男性管理職・監督職 5 女性管理職・監督職 0) ▼ 現在のスタッフは、女性だけであるが、男女共同参画社会づくりには積極的に取り組んでいく考えです。(男性従業員 0 女性従業員 22 男性管理職・監督職 0 女性管理職・監督職 6) ▼ 今の所、何も考えていません。(男性従業員 22 女性従業員 14 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 0) ▼ 現時点では特に

考えていませんが、今後は女性も活躍できる場を作っていきたいと思います。(男性従業員 39 女性従業員 38 男性管理職・監督職 6 女性管理職・監督職 0) ▼ とても大切なことだと思う。すべてにおいて、主なことは男性中心に回っている。各家庭での事情や立場、体力的なことで女性が男性と全く同じことをと言われても無理がある。そして、それに対し理解と思いやりが必要で、そう思わない男性がまだまだ多いと思う。女性の意識も低いかもしれない。上に立つ人の考え方から改めないと変わらないのでは。(男性従業員 9 女性従業員 2 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 1) ▼ ○○社グループとして女性の管理職登用を推進しております。上部からの指導を基本にして女性の活躍の場を増やしていきたいと考えております。(男性従業員 317 女性従業員 201 男性管理職・監督職 52 女性管理職・監督職 1) ▼ 問5について、ワーク・ライフ・バランスの取り組みはないが生産現場は基本にしている。研究開発部門でノー残業デーを設けている(男性従業員 32 女性従業員 32 男性管理職・監督職 12 女性管理職・監督職 1) ▼ 女性が、家庭と仕事の両立ができるような時間の使い方をしていきたい。(男性従業員 8 女性従業員 2 男性管理職・監督職 5 女性管理職・監督職 0) ▼ 古い体質の業界で無理と思う。(男性従業員 12 女性従業員 1 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 0) ▼ 問8については、知らなかった。(男性従業員 13 女性従業員 11 男性管理職・監督職 3 女性管理職・監督職 1) ▼ 当社の事業はサービス業のため、女性比率が高く、おのずと活躍の場は創出されています。今後は少子高齢化が進み、働き方、雇用の仕方に工夫が必要になることから、個人の能力を重視しながらバランスのとれた組織作りに取り組んでいます。(男性従業員 1 女性従業員 11 男性管理職・監督職 0 女性管理職・監督職 1) ▼ 社会への関与はWLB、自律した人間になる為にも重要な事であり、企業としても、勤務への配慮など可能な限り後押しすべきである。(男性従業員 504 女性従業員 70

男性管理職・監督職 22 女性管理職・監督職 0) ▼ 監理職合わせて10人に満たない会社なので、男女関係なくできる人がやるという考え方があります。(男性従業員 7 女性従業員 2 男性管理職・監督職 2 女性管理職・監督職 2) ▼ 男性だから、女性だからという区別なく、それぞれの個性と能力が発揮できる職場環境であれば、社会的にもプラスだと思う。それぞれ、得手不得手があるように、その人が職場にあった役割分担で仕事をする事は、会社にとっても効率の良い事だと思う。昔より、男性も女性もあらゆる方向から一人間として、仲間として尊重しあい認めていると思う。少なくとも当社はそうでありたいと思う。(男性従業員 16 女性従業員 3 男性管理職・監督職 0 女性管理職・監督職 0) ▼ 企業の持続的成長、付加価値向上のためには、従業員の多様性を尊重することが重要。(男性従業員 188 女性従業員 45 男性管理職・監督職 99 女性管理職・監督職 6) ▼ 女性の活躍が期待されている業種であり、男女共同参画社会づくりは時代の要請と認識しております。(男性従業員 1 女性従業員 13 男性管理職・監督職 1 女性管理職・監督職 2) ▼ 必要とされる能力があれば男女の区別なく昇進、昇格できる企業を目指しています。(男性従業員 14 女性従業員 9 男性管理職・監督職 4 女性管理職・監督職 0) ▼ 男女雇用機会均等法があるが、現実問題として性別、体力等の相違は解消できない。業種によっては致し方無いこともある。企画等については、女性の意見や視点は非常に参考になるので取り込んでいくようにしている。(男性従業員 22 女性従業員 19 男性管理職・監督職 6 女性管理職・監督職 0) ▼ 8については不明。(男性従業員 230 女性従業員 130 男性管理職・監督職 140 女性管理職・監督職 12) ▼ 男女の区別をしない。育児中の従業員に対して、働き続けてもらうための対応をする。(男性従業員 15 女性従業員 33 男性管理職・監督職 6 女性管理職・監督職 5) ▼ 男女関係なく優秀な人材であれば、職場(部署)に貢献していただく。(男性従業員 25 女性従業員 6 男性管理職・監督

職 5 女性管理職・監督職 0) ▼ 介護は、女性中心な職場になりがち。それぞれのスタッフに合った労働条件を個々の雇用条件としている。男性女性性は、立ち位置としてはあまり関係ないが、男女性別、体格差他合わせて個性であり、全てが平等とならないのは仕方ないと思われる。「個々の生活の一部に働き口である会社」として存在できれば幸い。(男性従業員 12 女性従業員 46 男性管

理職・監督職 4 女性管理職・監督職 2) ▼ 当社の経営理念の 1 つには、従業員がいつも笑顔でいられる職場環境を実現し、生き生きとした、明るく、働き甲斐のある企業を目指す。とあります。上記理念のもと、職場環境の充実、ダイバーシティの推進、健康経営に取り組んでいる。(男性従業員 509 女性従業員 524 男性管理職・監督職 346 女性管理職・監督職 49)