

**働き方改革**

**グループ**



## 市内事業所の「働き方改革」についてのアンケート結果

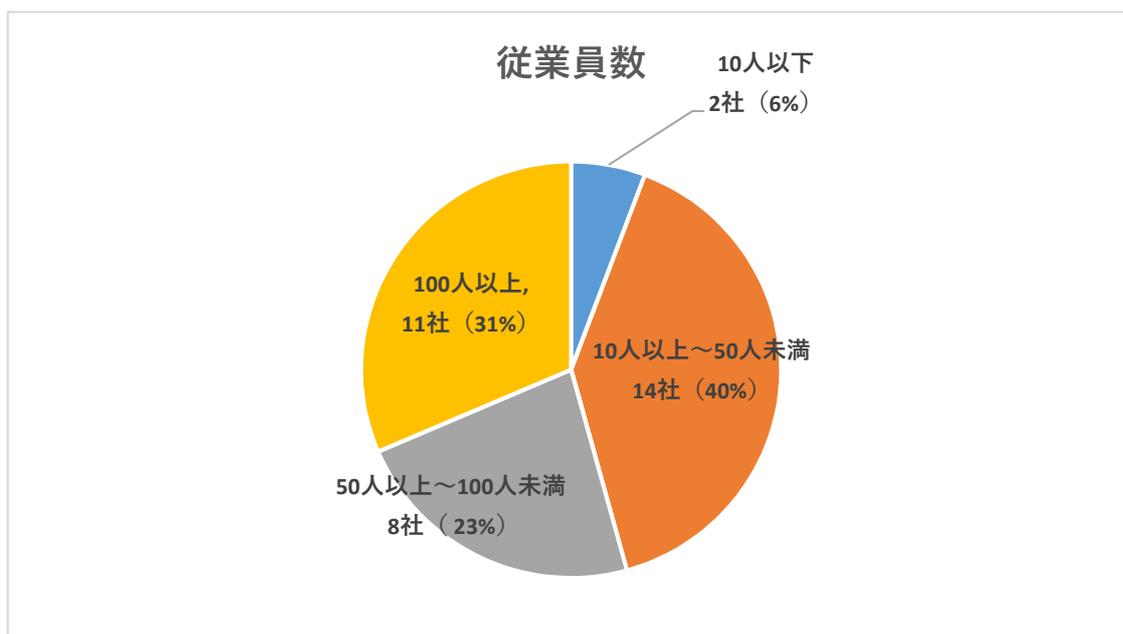
韮崎市男女共同参画推進委員会では、市内事業所の「働き方改革」の状況についてアンケート調査を実施しました。取りまとめの結果は以下のとおりです。

### 回答数

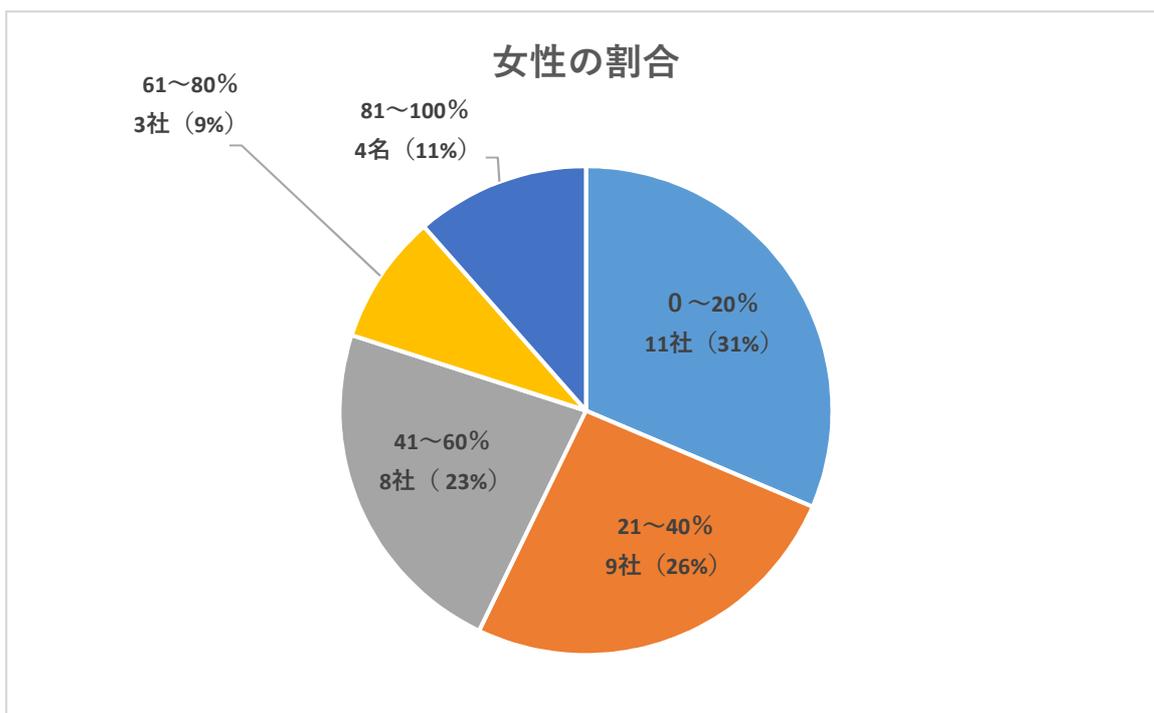
35社（回答率：32.7%）

発送数：107社

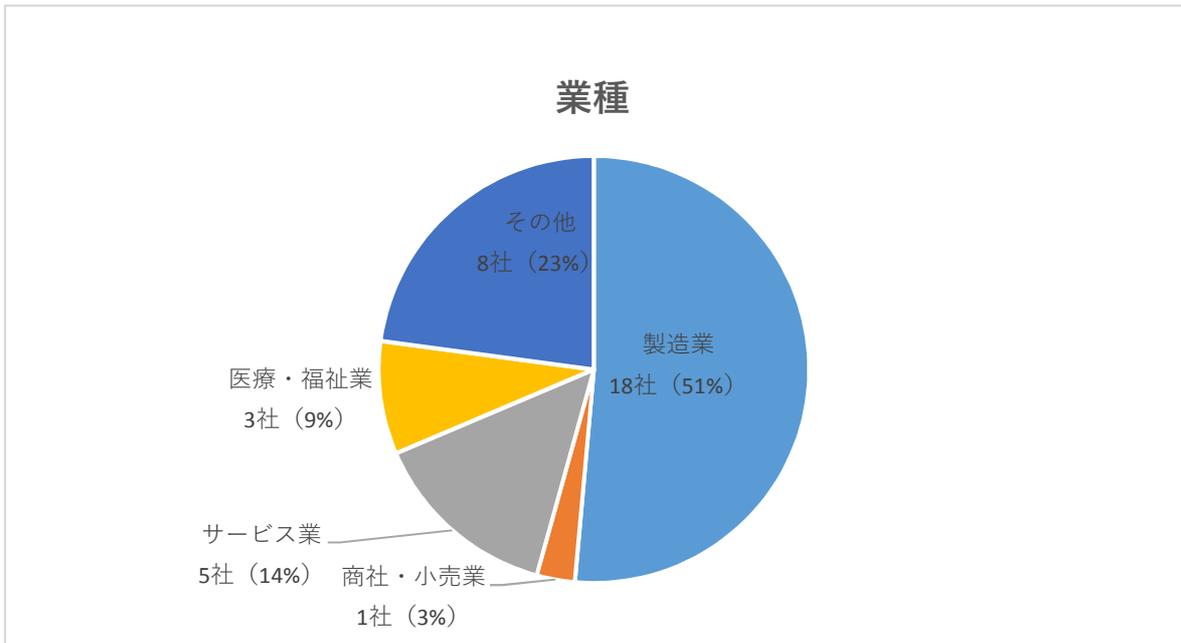
### 1. 従業員数 ※パート・アルバイト含む



### 2. うち女性従業員の割合



### 3. 業種について



#### 【その他】

建設業（設備工事業・管工事業）

物流業、運送業、運輸業

女性だけのフィットネスクラブ

人材派遣

子育て支援業務

施設管理運営

#### 〈結果および考察〉

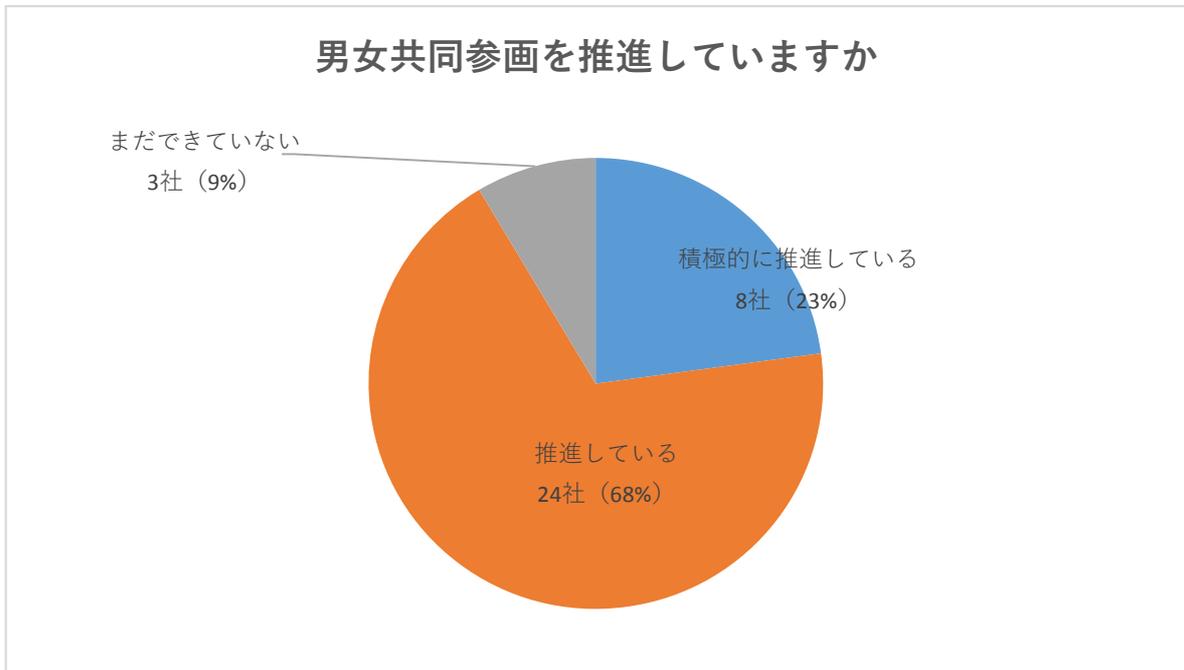
回答率は、32.7%と低いとも思われる。

しかし、仕事の合間を縫って回答してくれたことは働き方改革に意識がある証であると言えるだろう。

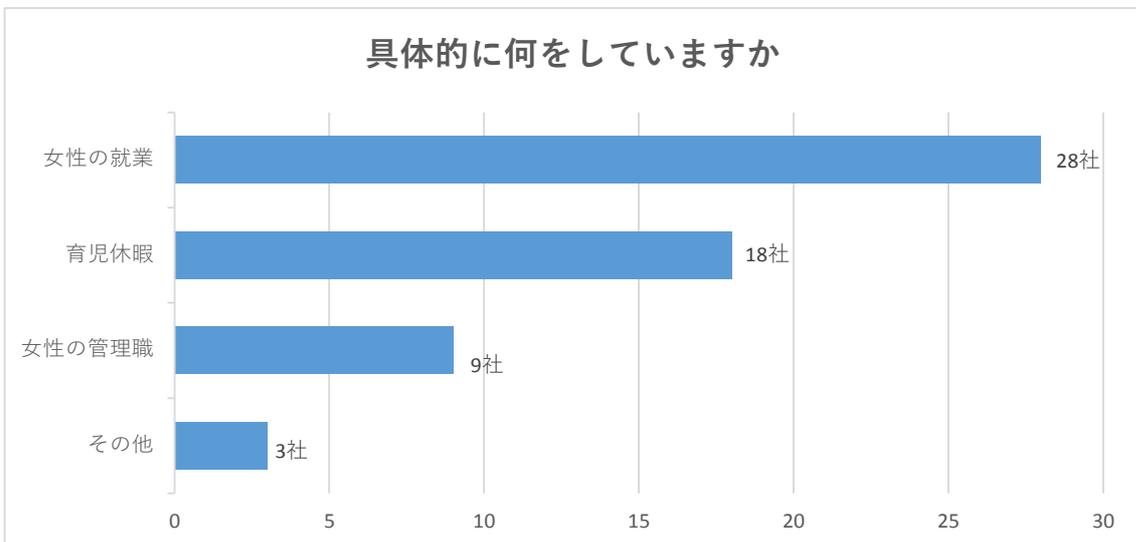
回答企業の7割は従業員数が100以下であり、製造業が半数を占めていることが、働き方改革に取り組みやすい要因となるかどうか、また女性の従業員の割合が40%以下の企業が56%であったこととの関連には、さらなる調査が必要と思われる。

#### 4. 「男女共同参画」について

##### (1) 「男女共同参画」 状況



##### (2) 推進内容



##### 【その他】

- ・ 育児等による突発的休みにも対応可能な体制をとっている。
- ・ 採用時に女性を優先して雇用している
- ・ 女性のキャリアアップに向けた研修等の実施

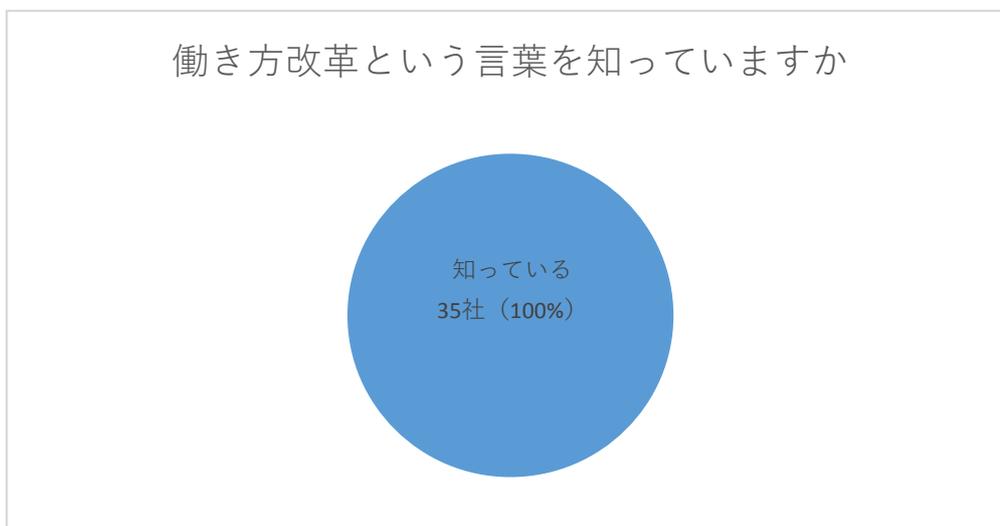
〈結果及び考察〉

91%が推進しているが、3社9%は「まだできていない」と回答している。  
推進内容として女性の就業・休暇・管理職についての意識の高さが分かり、さらに各企業が推進した成果を公表することは、市内の企業に良い影響を与える可能性があると考ええる。

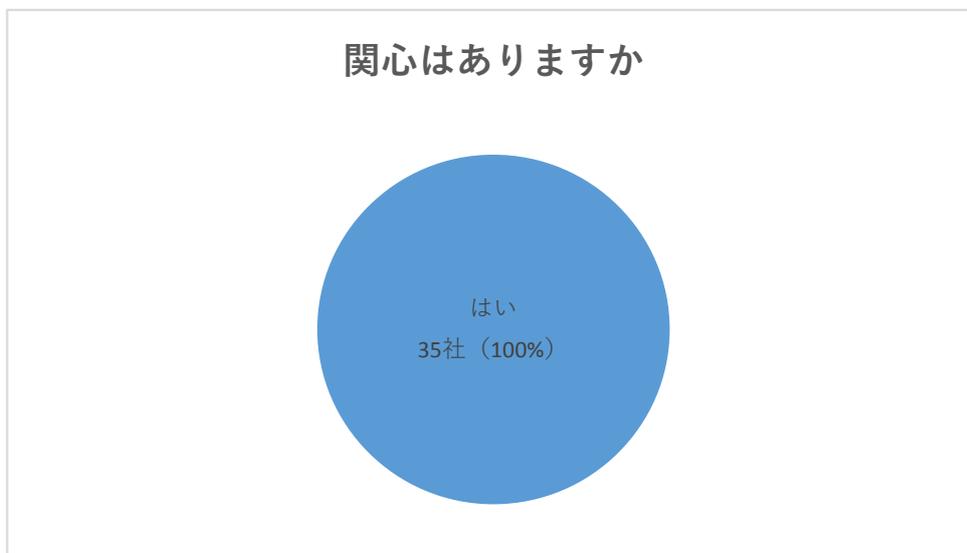
突発的な休みが可能な体制・女性を優先しての採用・キャリアアップ研修も素晴らしい取り組みである。

5. 「働き方改革」について

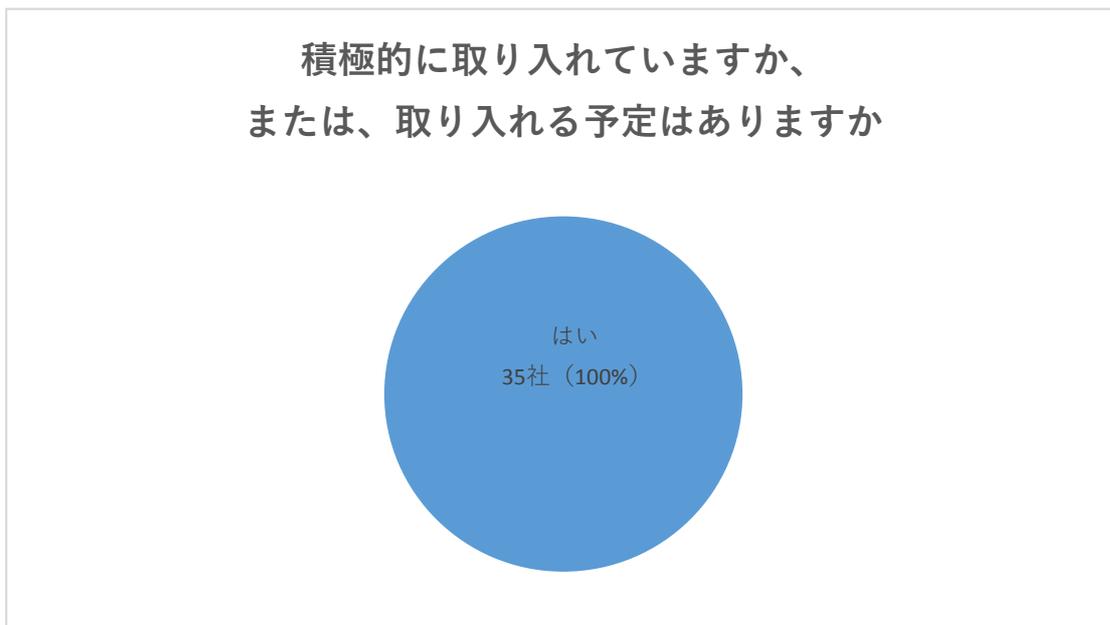
(1) 「働き方改革」の認知度



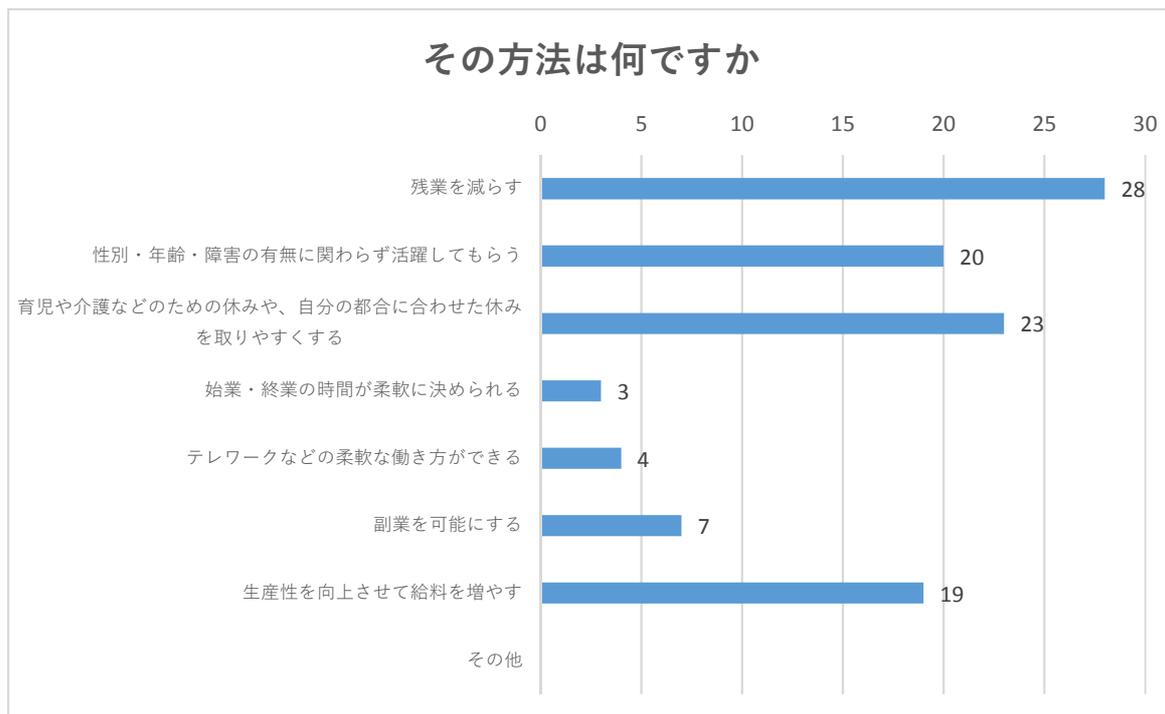
(2) 「働き方改革」の関心度



(3)「働き方改革」の導入状況



(4)(3)方法について



【その他】

- ・ 福利厚生 の 充実 を 図る
- ・ 福利厚生 の 充実 を 図る キャリア 形成 を 明確 に する た め の 研修 を 実施

〈考察〉

認知度・関心度は、すべての企業が「ある」と回答があり、十分浸透していると言える。

昨年度のアンケート結果より若者は、自分や家庭の時間を確保することに関心を持っていることが分かった。

今回のアンケートにおいて企業も残業を減らしたいと考えていることから共通認識が得られた。しかし、人員等の問題により難しいのではないかとと思われる。

6. 従業員のためにどんな職場を目指しているかについて（優先順位が高いものを3つ選んでください）

※1番優先順位が高いものには「3点」、2番目には「2点」、3番目には「1点」として、点数から順位を付けた。

【各項目の得点と優先順位の割合】		
順位	項目	得点
1	上司や同僚に相談しやすい雰囲気がある	52点
2	自分の生活とのバランスがとれる	45点
3	評価をしっかりとる	38点
4	福利厚生や各種手当が整っている	33点
5	上下関係なく助け合える	26点
6	明るいおしゃれな職場	14点
7	自分のやりたい仕事ができる	12点

	明るいお しゃれな職 場	自分の生活 との balan スがとれる	福利厚生や 各種手当が 整っている	上司や同僚 に相談しや すい雰囲気 がある	評価をしっ かりする	自分のやり たい仕事 ができる	上下関係な く助け合え る
1番目に重 視すること	6%	25%	14%	19%	17%	8%	11%
2番目に重 視すること	8%	18%	13%	31%	18%	3%	10%
3番目に重 視すること	6%	12%	24%	21%	18%	3%	18%

【四捨五入をしているため、合計が100%になっていない場合があります。】

〈考察〉

「上司や同僚に相談しやすい雰囲気がある」がもっとも高い得点となり、次いで「自分の生活とバランスがとれる」が高い点数を得た。

相談しやすい雰囲気を目指すことで、従業員に安心して働けるような環境を作ることに重点を置いていることが分かった。

また、若者が仕事だけの生活ではなく、趣味等生活とのバランスがとれるような環境づくりが大切ということも事業所は理解していることが読み取れる。

7. ワーク・ライフ・バランスを実現するために、企業はどのような努力が必要かについて（優先順位が高いものを3つ選んでください）

※1番優先順位が高いものには「3点」、2番目には「2点」、3番目には「1点」として、点数から順位を付けた。

順位	項目	得点
1	「ノー残業デー」の徹底や休暇の取得をうながすなど、家族との時間や自分の時間を作れるようにする	50点
2	育児・介護などのための休みをとりやすくする	41点
3	残業の状況や人間関係など職場での困りごとや、仕事と育児や介護との両立など生活の困りごとについて相談できるようにする	41点
4	仕事に関わる資格取得の補助をするなど、従業員のキャリアアップを支援する	32点
5	希望する業務に取り組めるなど、仕事の満足度を高めるように配慮する	31点
6	フレックスタイム制やテレワークなど、自由度の高い柔軟な働き方を取り入れることで、その人に合わせた働き方を選べるようにする	9点

	育児・介護などのための休みをとりやすくする	家族との時間や自分の時間を作れるようにする	その人に合わせた働き方を選べるようにする	仕事の満足度を高めるように配慮する	従業員のキャリアアップを支援する	職場での困りごとや生活の困りごとについて相談できるようにする
1番目に重視すること	18%	26%	6%	18%	12%	21%
2番目に重視すること	26%	26%	3%	15%	15%	15%
3番目に重視すること	15%	15%	3%	9%	29%	29%

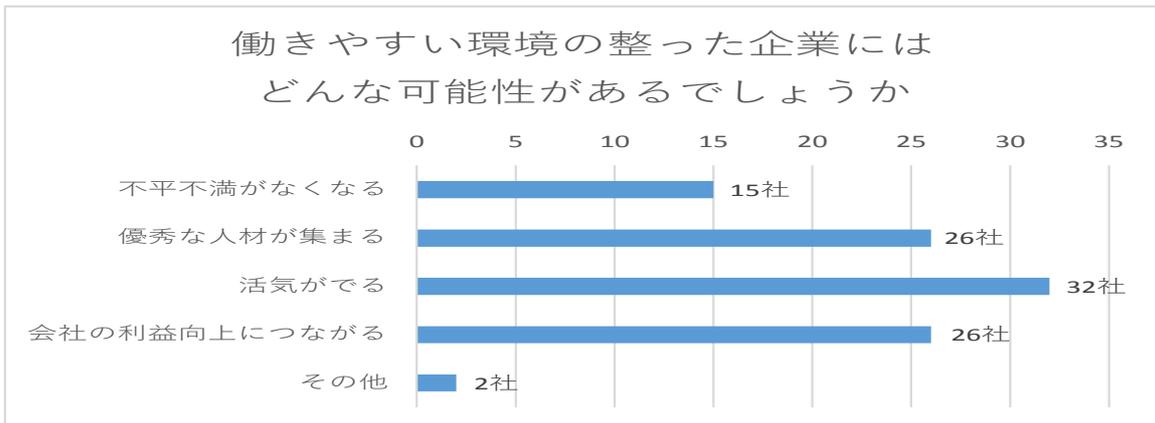
【四捨五入をしているため、合計が100%になっていない場合があります。】

〈考察〉

「「ノー残業デー」の徹底や休暇の取得をうながすなど、家族との時間や自分の時間をとれるようにする」がもっとも高い点数となり、次いで、「育児・介護などのための休みを取りやすくする」と「残業の状況や人間関係など職場での困りごとや、仕事と育児や介護との両立など生活の困りごとについて相談できるようにする」が高い点数を得た。

家族との時間をとれるよう企業側と学生とで、認識が一致している。「フレックスタイム制やテレワークなど、自由度の高い柔軟な働き方を取り入れることで、その人に合わせた働き方を選べるようにする」は、最も点数が低く、回答した企業の業種にも関係があるが、東京都の実施率は、62.7%（令和4年2月末時点）であり、本市の事業所においても力を入れて行うべきと考える。

8. 働きやすい環境の整った企業の可能性について（複数可）



【その他】

- ・離職率が圧倒的に低下する
- ・社員が辞めない（定着する）

〈考察〉

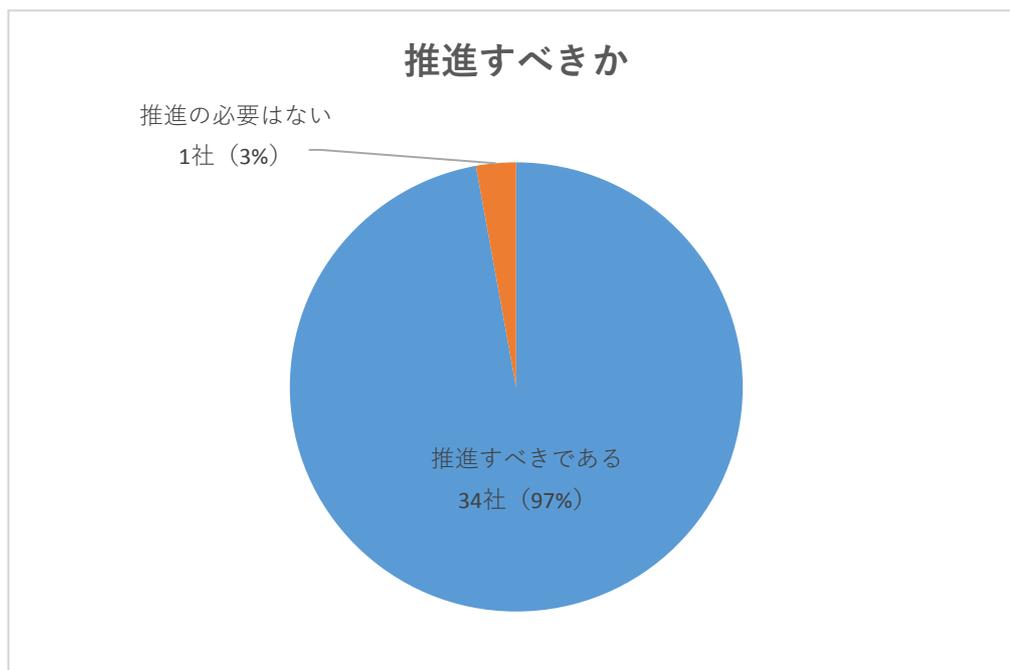
「活気が出る」「優秀な人材が集まる」「会社の利益向上につながる」が上位の回答であった。

また、その他として、「離職率が圧倒的に減る」等人材不足解消につながる事が分かった。

働きやすい環境の整った職場を作ることは、企業側にとっても、メリットがあることを認識していることが分かった。

働き方改革促進を進めることで企業の業績も上がり将来に繋がっていくと考えられる。

9. 女性が働きやすい環境や活躍の場づくりについて



【推進すべきである：理由】

- ・働き手が不足する中、女性の活躍に期待しているため
- ・人材不足対策
- ・最近では女性でも働きたいと思う人が増えているため
- ・女性が働きやすい環境は男性も働きやすい環境
- ・労働人口の減少に伴い、女性にも活躍の場を与える必要がある
- ・人材確保のため、および今の世の中の状況を鑑みて女性が働き続けることは家庭の収入面で重要と思われるため
- ・離職が減り、優秀な人材の確保につながる
- ・女性が働きやすい環境は男性も働きやすい環境となり、職場の雰囲気もよくなる為
- ・女性が社会に出ることにより地域及び国全体が豊かになるため
- ・女性の労働力が活かされ、だれもが働きやすい環境になるよう推進すべきだと考える
- ・労働力不足解消のため
- ・現在ならびに将来人手不足の時代には潜在労働力である女性の就労が必要であるので、その環境を整える必要がある
- ・男性も女性も関係なく活躍できると考えているため
- ・仕事における男女の差はあまり重要でない
- ・女性の能力をフルに活用できる社会づくりが求められている

【推進の必要はない】

- ・職種に応じて決めるべきだから
- ・女性は扶養でいたいとの思いがあるため

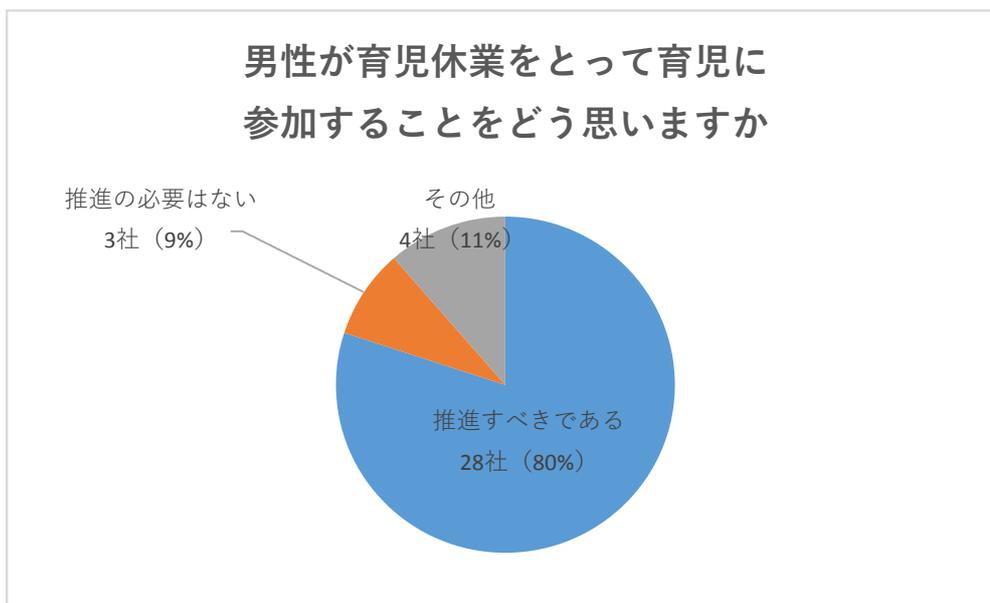
〈考察〉

97%が「推進すべき」だった。3%は「必要ない」と回答したが、性別に関係ないとの回答だったのでマイナスな数値ではないだろう。

人材不足の観点から、性別に関係なく活躍することが企業側からも求められていることが分かった。

一方で、「職種に応じて決めるべき」「女性は扶養でいたいとの思いがある」という回答があり、女性が働きやすい環境は男性にとっても働きやすい環境等の正しい啓発をしていくことが重要である。

10. 男性が育児休業をとって育児に参加することについて



【推進すべきである：理由】

- ・ 男女平等
- ・ 女性が当たり前で育休を取って男性が取れないのはおかしい
- ・ 職場、夫婦の協力体制が構築され、仕事も夫婦関係も良い影響がある
- ・ 本音では男性が従事する業務の内容から難しい部分があるが、男性女性が平等に働く環境を作っていくためには男性にも育休がないと不公平だと思うから
- ・ 仕事とプライベートを両立する事で、仕事の意欲が高まり生産性が向上する
- ・ 近年、妻の産後うつについて問題視されている。夫が仕事を休みサポートしながら2人で子供を育てる事で妻の負担が軽減されると思う
- ・ 子供が小さいうちの時間は限られているため、両親と過ごす時間は大切にすべき。給付金があるが収入が減ってしまうことで断念した男性社員がいた
- ・ 女性が社会参加で活躍する為には男性の育児休業が必要である
- ・ 男性が育児参加することにより、女性の負担が軽減でき、労働力の確保につながると思う

- ・母親の負担が軽減することにより家庭が安定し、本人の職場での仕事にも好影響を与える可能性が期待できる。しかし環境の整備、意識改革などの問題がある
- ・育児＝母親の担当は古い考え方。男性も積極的に参画すべき
- ・妻の精神的負担を和らげ家庭内の調和が保てる
- ・女性に活躍してもらうには、男性の協力が不可欠

【推進の必要はない：理由】

- ・会社で推進する環境が整っていないため
- ・中小企業では無理だから。他の社員の負担が増す

【その他】

- ・育児参加は必要であるが、現在の従業員主体の休暇制度には疑問がある
- ・仕事がスムーズに回るか心配であり、何とも言えない
- ・仕事がうまく回るか心配であり、何とも言えない
- ・環境を整えていけば良い

〈考察〉

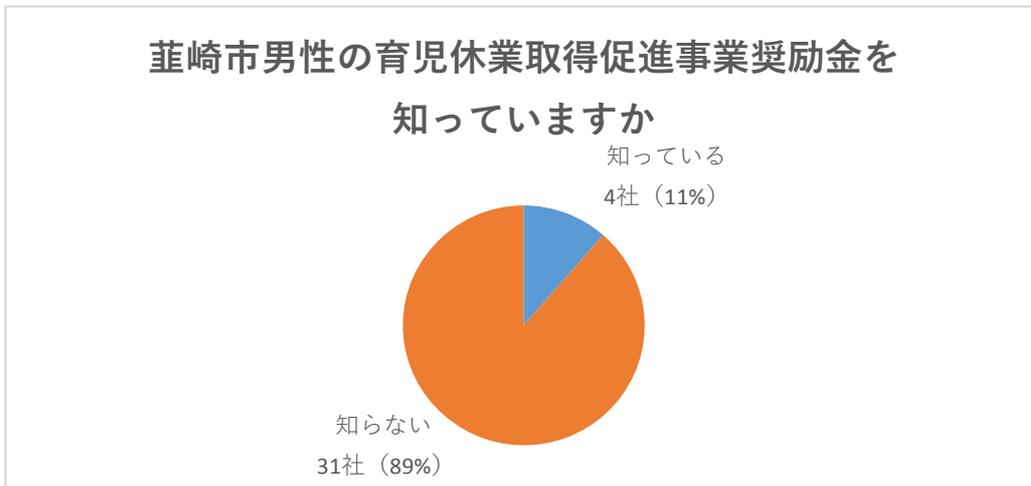
80%が「推進すべき」、9%が「推進の必要ない」、11%が「その他」という結果となった。

「仕事とプライベートを両立することで、仕事の意欲が高まり生産性が向上する」「女性に活躍してもらうには、男性の協力が不可欠」等、多くの市内事業所が、好意的にとらえていることが分かった。

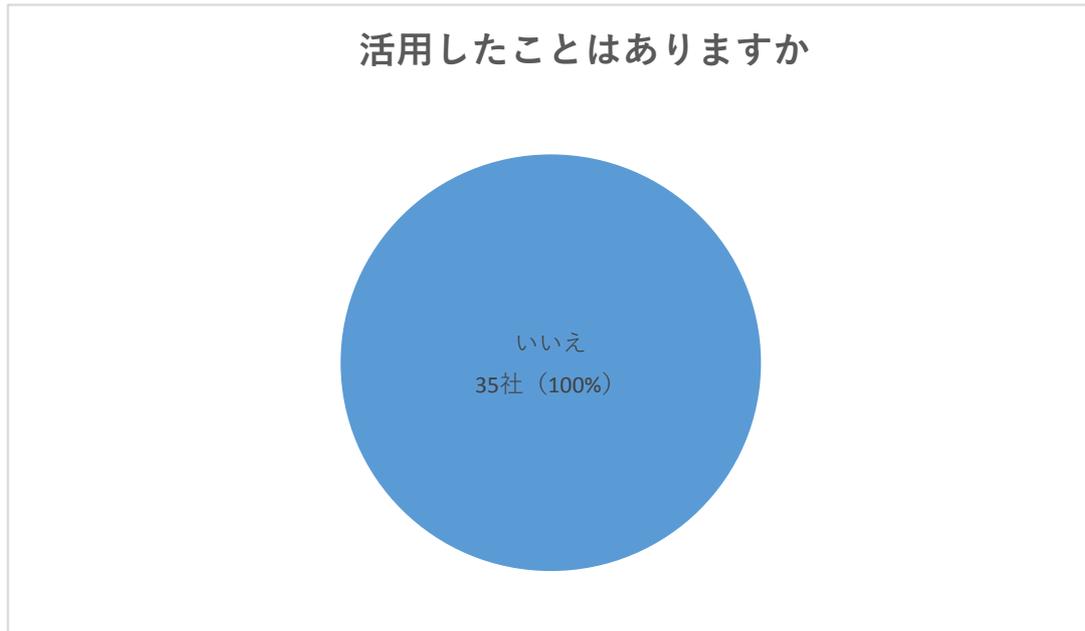
しかし、「推進する環境が整っていない」「中小企業では無理」「仕事がスムーズに回るか心配」等の意見もあり、今後、取得率向上に向けた経営面等における研修等が求められよう。

11. 韮崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金について

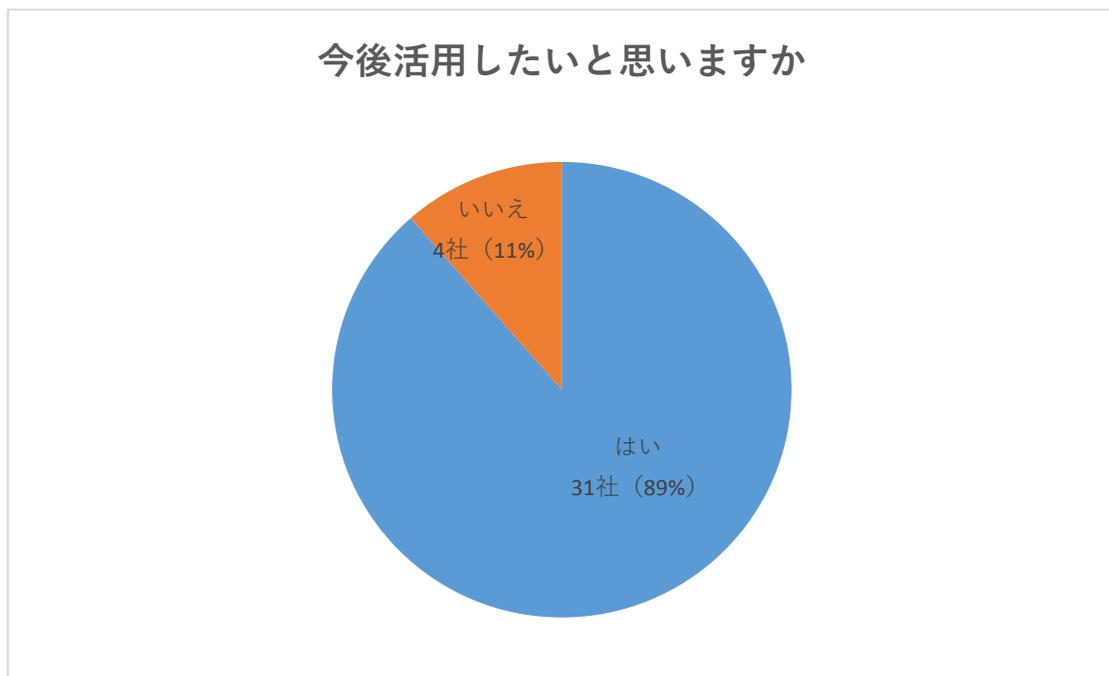
(1) 韮崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金の認知度



(2)活用について



(3)今後について



〈考察〉

89%が「知らない」、11%が「知っている」という結果となり、市においては、市広報誌やHP等で周知しているが、より一層強化な周知活動が必要である。

奨励金使用について、89%が「活用したい」、11%が「いいえ」と回答があり、多くの事業所が男性の育児休業について積極的に実施したいことがうかがえる。

市の制度の周知の方法を工夫すると同時に、事業所においても、男性の育児休業取得率を上げるための研修を求めたい。

〈全体考察〉

回答率が、32.7%と低く市内事業所の男女共同参画推進及び働き方改革の推進について関心度が低いと考えられる。

しかし、調査に協力してくれた企業は働き改革に意欲的であり、推進に向けての意識が高いことがどの項目から推察できた。

今後、奨励金の周知を積極的に行い知ってもらうことをきっかけにして、関心度を高めることができるのではないかと思う。

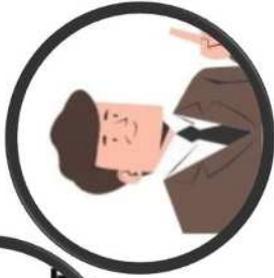
このアンケート調査を含めた令和3年度の活動報告書及び提言書を全企業に送り、さらに連携を深めていきたいと考える。

昨年度の中高校生へのアンケート結果との比較も踏まえた提言については、活動報告書及び提言書を参考にされたい。

# 別紙資料1-2



企業



**共通点**

- ・自分の生活とのバランスがとれる
- ・相談しやすい雰囲気がある
- ・家族との時間をとれるようにする



学生



製造業に興味なし

荊崎市は製造業が多い

**共通していない（中高生の想い）**

- ・やりたい仕事をする
- ・その人の働き方に合わせた働き方を選ぶことができる
- ・おしゃれなオフィス

市外で働きたい

