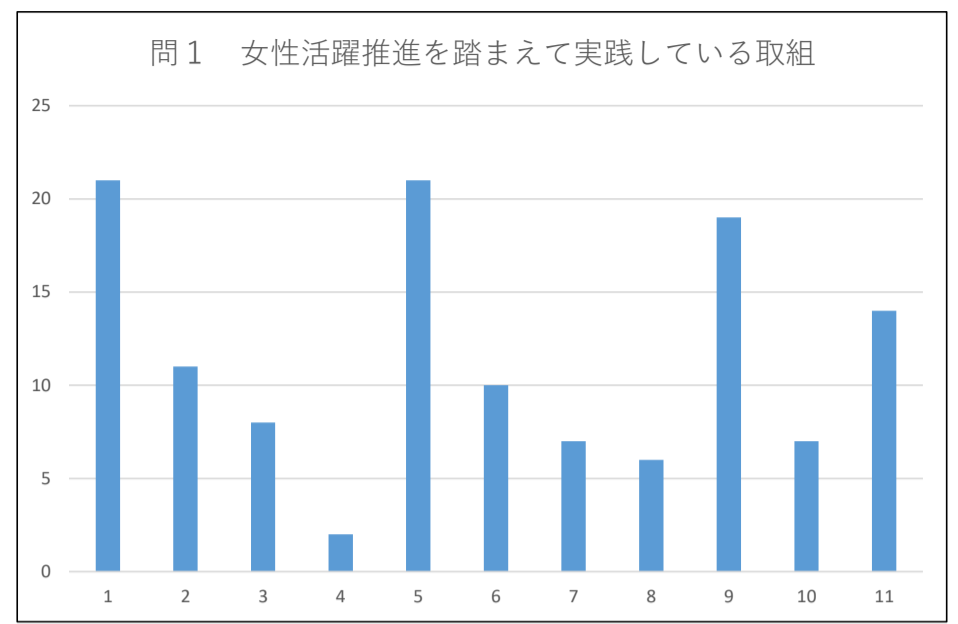


○平塚市イクボス宣言登録企業女性活躍推進に関するアンケート回答結果

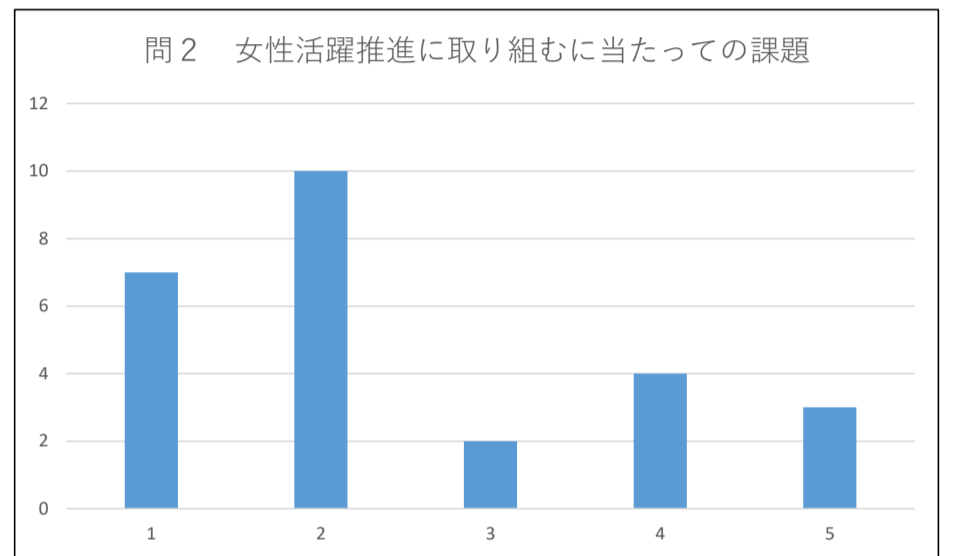
実施期間：9月7日～9月27日／イクボス企業：44社／回答のあった企業35社／回答率80%

資料2

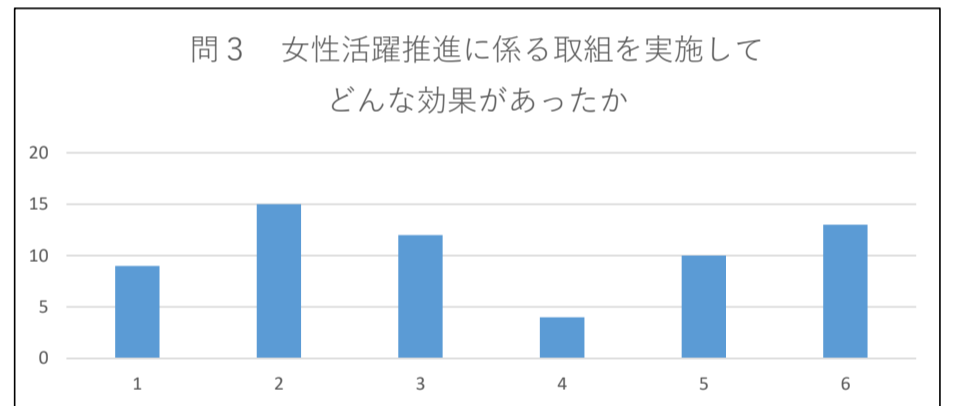
問1 女性活躍推進を踏まえて、どのような取組を実践されていますか	
1 女性社員の採用拡大	21
2 女性社員の職域拡大	11
3 女性管理職の積極的な登用・育成	8
4 男性社員の育休取得に向けた積極的な周知・取得勧奨	2
5 時間外勤務の削減	21
6 フレックスタイム制の導入など勤務時間に係る運用の見直し	10
7 テレワーク等の導入など勤務場所に係る運用の見直し	7
8 中抜けなどの休憩制度の導入	6
9 1時間単位、半日単位での年休取得を可能にするなど休暇制度の見直し	19
10 ICTを活用した業務の情報共有や社員間のコミュニケーションの円滑化の促進	7
11 社員に向けた休暇等各種制度の積極的な周知・取得勧奨	14
12 その他	
上記項目に取り組んでいるものもあるが、女性活躍推進を踏まえてはいない	
家庭を持つ女性も働きやすくするためのフレキシブルな勤務時間の運用	
保育園の設置	



問2 女性活躍推進に取り組むに当たって何が課題となっていますか	
1 具体的な取組がわからない	7
2 業務多忙で取り組む余裕がない	10
3 社員の理解が得られない	2
4 女性社員への指導が難しい	4
5 女性社員のモチベーションが上がらない	3
6 その他	
大企業ではないので、工事現場の作業員、現場監督ともに女性の採用自体が難しい	
女性活躍推進に対して社員も積極的なので問題ない	
女性社員が継続的に働ける環境、仕事と子育て・介護の両立	
現状特にありません。女性社員の声を聞く機会が増え、問題解決につながっています。	
女性の応募が業種的にあまりないので、活躍できる場を提供しづらい	
建設現場での女性の就業環境の整備が難しい	
緊急時の行動の可否を気にしなければならない部分	
新規採用ができない。現場に出ることができない。	



問3 女性活躍推進に係る取組を実施し、具体的にどんな効果がありましたか	
1 社員のモチベーションの向上	9
2 残業時間の削減	15
3 休暇取得率の向上	12
4 社員の離職率の低下	4
5 業務の生産性の向上	10
6 職場環境の向上	13
7 その他	



問4 女性活躍推進に係る疑問、質問等	
質問ではありませんが、以前より女性の入社希望者が増加しております。	
もともと職場として女性、男性に関して特に差のない職種になります。管理職などにも積極的に推奨しています。	
現時点、弊社では女性社員比率が低い点が今後の課題かと考えております	
特になし(女性社員からの意見・要望も特にありませんでした)	
当社は高齢の女性が多く、都度会社への注文も多く、できるだけの対応を考え実施している	
更に良い取組実践例があったら知りたいです。(社員数の少ない企業等の)	
女性社員の採用拡大を目指しているが、管理的職業に就く女性の数が圧倒的に少ないので、具体的に働く場面においてどのような取り組みをすれば女性の力が十分に発揮されるのか。	

問5 コロナ禍によって、テレワークの導入など具体的に働き方を変えた取組	
事務職に限りテレワークを実施しましたが、あまり作業効率が良いとは言えませんでした。	
テレワークなどは現場では難しいのですが、オンライン会議やデータ共有、オンラインの外部講習の活用などは行っています。	
感染拡大防止の観点から、発熱等体調不良の場合の自主的な自宅待機の推進を実施したが、それに伴うPCR検査の積極的な受診を推進しております	
・全体朝礼の廃止や定例会議の削減、会食・宴席の自粛等、多人数で集まる機会を減らした□WEB会議システムの導入、研修を実施し、一部で運用した	
社内PCに自宅からリモートでアクセスできる仕組みを構築したが、コロナ濃厚接触による自宅待機期間(≠療養期間)中でもPCにアクセスして必要な情報を入手できるようになったため、仕事がある程度回るようになった。	
働く人たちの健康に常に気を付け、確認・チェックしている(今まで以上に)	
テレワークの導入はしました。ただし、現場で仕事をいただいている従業員には難しく、課題の1つではありました。事務員のみです。	
業種的にテレワークは難しい(建設業)電話や郵便、材料納品受取などの業務が主でテレワークの検討はしていない(事務作業)	
業種上テレワーク導入は難しい状況です。	
職員が交代でテレワークを行ったり、Webでの会議や研修は自宅から参加したり、クラウドで持ち帰りが可能な業務は自宅で行っています。	
テレワークができない営業スタッフが多くいるため、直行直帰をOKにしました。	
人が密集しないように心掛け、会議・研修などリモートなどで対応しています。	
間接部門を対象に在宅勤務を推奨(頻度は職種等によって差はあるが、対象者の半数が在宅勤務を実施)	
テレワークの導入	
引越越しにより遠距離になった女性、4人の子どもを持つ女性社員にテレワーク環境を整備し、通勤日数の削減やコロナ禍での学校・幼稚園・保育園の変化する状況に対応した。	

問6 イクボスやワーク・ライフ・バランスの取組を進めるために心がけていること、気を付けていること
年次有給休暇を計画的に付与する、半日や時間単位で休暇を取得しやすいように普段から従業員に声をかける
可能な限り残業しないように心がけています。
社員と会社との双方の話し合いなどをしながら取り組んでいます。
育児や介護・記念日・学校行事への有給取得や半日休暇の取得しやすい環境の整備
定期的に各社員に声をかけを行い、現状の問題点等を話す機会を作る。
・労働時間の管理、監督の防止E産業医と連携した産業保健分野の働きかけ
残業が続いたり休日出勤があった際には、代わりの早退や休暇を遠慮なく取るように部下に勧め、以前より休暇の取得数が増えている。
働く人の都合を今まで以上に取り入れ、仕事の工面をしている
残業の低減、有給取得率のアップ、社員間のコミュニケーションの円滑化により風通しの良い企業を心がけています。女性活躍推進には行きついていませんが、将来的には取り組んでいきたいです。
従業員のモチベーションを上げることが、会社全体の成果につながると考えています。これからもより良いコンテンツを導入し、それを展開することを心がけています。
誰が突然抜けても困らないよう、組織内の業務が滞りなく進むようにするため、それぞれの仕事の進捗状況や組織内の情報共有を心がけています。
取組を進めるにあたり、時差出勤を導入して時間外を削減したり、時間外が多い部署は対応策の検討、適宜年次休暇や夏季休暇等の取り方や日数等を周知するなどしています。
ワーク・ライフ・バランスが各々個人の家庭状況や職種により全く異なるので、一律に管理することは大変難しいと思う。当社では、個人の労働意欲が損なわれないよう、また、各自の家庭や健康に合わせて働けるように配慮している。
従業員同士がお互いの立場を理解できるように、月曜日の朝礼時に順番で今思っていることを何でも話そうのスピーチ時間を設けています
権限移譲の徹底・性別を問わず全社員が部門長の権限・経営情報開示の徹底(全社員に売上・利益目標と実績、目標達成時の年収を周知)
社員の毎日の健康状況を確認し、体調の変化等を気にかけて声掛けしています。体と心の健康が私生活を充実させ、仕事にも良い結果となり繋がっていくからです。コロナ禍で特に感じたのは人との関わりです。社内では何気ないことでも話したり笑ったりコミュニケーションをとることを心掛けています。
働いていただいている方々の入れ替わりが激しいので、定期的にイクボスを理解し、どのようなことが出来るかと話し合うようにしております。
交代休だと規定通り休めないことがあったので、定休日を増やして休みやすい環境にし、バランスを取りやすくしています。
「理想」と「現実」を見間違いすることがないように、従業員各々に「正しい判断」ができるよう教育していくこと。
学校行事の優先
各個人の考え方の違い・立場を双方が理解・応援できる職場であるように、社員の声を大切にしています。どんな事でも話せるよう、困ったことがあればすぐに相談しようと社員が思えるように日頃より社員へ声掛けをしています。