

令和5年度

職場における男女共同参画  
に関するアンケート調査報告書

令和6年2月

鹿角市市民部生活環境課

# 目次

## 1. 調査の概要

○調査の概要について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1～2

## 2. 事業所アンケート調査結果

○事業所の属性について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P3

○事業所の基礎データについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P3

○働きやすい職場環境づくりについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P4～11

○仕事と子育ての両立について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P12～14

○仕事と介護の両立について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P15

○ハラスメントについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P16

○業務効率の向上について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P17

○その他について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P18

## 3. 従業員アンケート調査結果

○回答者の属性について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P19～20

○職場環境について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P21～22

○仕事と子育ての両立について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P23～29

○仕事と介護の両立について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P30～34

○ハラスメントについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P35～38

○その他について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P39～41

## 4. 資料

○事業所アンケート調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P42～49

○従業員アンケート調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P50～53

# 1. 調査の概要

## (1). 調査目的

第4次鹿角市男女共同参画計画に掲げる、職場における男女共同参画の評価指標の現状把握及び施策の企画立案の基礎資料とするため2年に1度アンケートを実施。

## (2). 調査対象

従業員が10人以上の鹿角市内全ての民間事業所に対しアンケート調査を実施

NO	事業種別	事業所数
1	建設業	44
2	卸売業、小売業	28
3	製造業	27
4	医療、福祉	21
5	農業、林業	15
6	宿泊業、飲食サービス業	14
7	運輸業、郵便業	13
8	サービス業（他に分類されないもの）	13
9	生活関連サービス業、娯楽業	10
10	学術研究、専門・技術サービス業	7
11	複合サービス事業	5
12	情報通信業	4
13	不動産業、物品賃貸業	3
14	鉱業、採石業、砂利採取業	3
15	電気・ガス・熱供給・水道業	2
16	金融業、保険業	1
17	教育、学習支援業	1
18	その他	1
	合計	212

## (3). 調査方法

アンケートは「事業所アンケート」と「従業員アンケート」の2種類

- ①事業所アンケート：事業者に対して調査を依頼し返信用封筒にて回収
- ②従業員アンケート：事業者から調査票と返信用封筒を育児経験者2人に手渡してもらい、返信用封筒にて回収  
(対象者がいない場合は育児経験者以外でも可)

#### (4). 調査期間

令和5年7月12日～令和5年8月15日

#### (5). 調査回答率

	送付数	回答者数	回答率	参考（前回回答率）
事業所アンケート	212 事業所	117 事業所	55.2%	53.6%（112/209 事業所）
従業員アンケート	424 人	212 人	50.0%	47.8%（200/418 人）

#### (6). アンケート集計結果について

アンケートの結果は、男女共同参画施策の企画立案及びワーク・ライフ・バランス優良事業所表彰の基礎資料とするほか、他の指標と併せて鹿角市男女共同参画推進会議に報告するとともに、必要に応じて市民に周知する。

#### (7). その他

調査は原則として令和5年7月1日現在のものです。

割合の表示は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、割合の合計は100%にならない場合があります。

## 2. 事業所アンケート調査結果

### ○事業所の属性について

#### 事業種別回答率

No	事業種	事業所数	回答数	回答率	構成比
1	建設業	44	30	68.2%	25.6%
2	卸売業、小売業	28	8	28.6%	6.8%
3	製造業	27	17	63.0%	14.5%
4	医療、福祉	21	15	71.4%	12.8%
5	農業、林業	15	7	46.7%	6.0%
6	宿泊業、飲食サービス業	14	5	35.7%	4.3%
7	運輸業、郵便業	13	6	46.2%	5.1%
8	サービス業（他に分類されないもの）	13	6	46.2%	5.1%
9	生活関連サービス業、娯楽業	10	3	30.0%	2.6%
10	学術研究、専門・技術サービス業	7	4	57.1%	3.4%
11	複合サービス事業	5	3	60.0%	2.6%
12	情報通信業	4	2	50.0%	1.7%
13	不動産業、物品賃貸業	3	2	66.7%	1.7%
14	鉱業、採石業、砂利採取業	3	3	100.0%	2.6%
15	電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	100.0%	1.7%
16	金融業、保険業	1	1	100.0%	0.9%
17	教育、学習支援業	1	1	100.0%	0.9%
18	その他	1	1	100.0%	0.9%
19	事業所名称無回答		1		0.9%
	合計	212	117	55.2%	100%

### ○事業所の基礎データについて

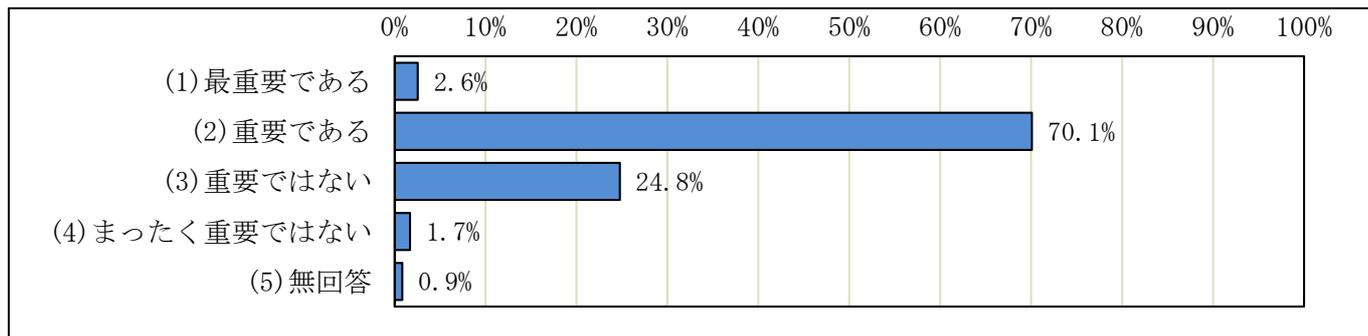
	男性人数	女性人数	合計	男性割合	女性割合
総従業員数			5,034人		
役員数	251人	113人	364人	69.0%	31.0%
正規従業者数	2,071人	1,524人	3,595人	57.6%	42.4%
うち管理職数	453人	158人	611人	74.1%	25.9%
臨時従業者数	445人	1,258人	1,703人	26.1%	73.9%

※回答のあった数値により集計

## ○働きやすい職場環境づくりについて

問1. 男女共同参画の取組みが事業所経営にとってどのくらい重要か

	回答数	割合
(1)最重要である	3	2.6%
(2)重要である	82	70.1%
(3)重要ではない	29	24.8%
(4)まったく重要ではない	2	1.7%
(5)無回答	1	0.9%
合計	117	100%

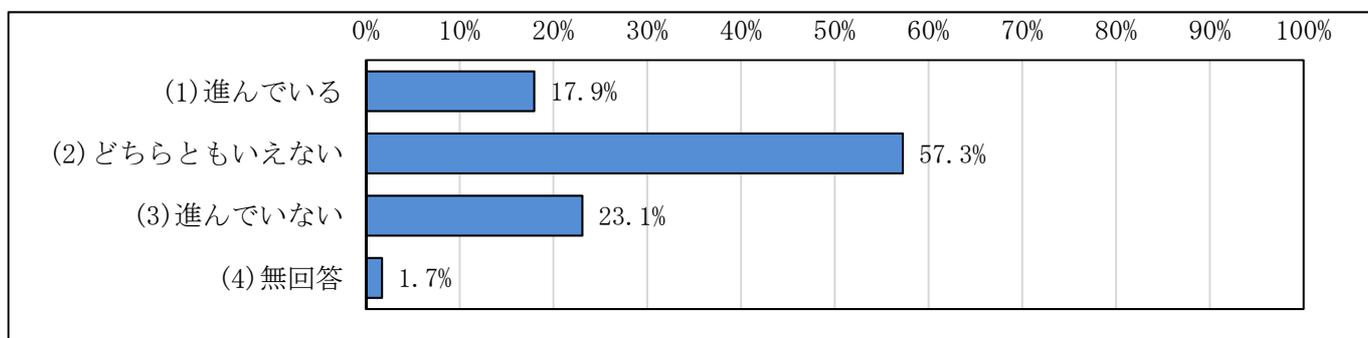


事業所経営にとっての男女共同参画の取組みの重要度について、「重要である」と回答した割合が最も多く、70.1%となっており、「最重要である」と回答した割合とあわせて、4分の3近くの事業所が重要と感じています。

主な産業別では、「最重要である」「重要である」と回答した割合は、建設業で46.7%、製造業で82.4%、医療・福祉では100%となっています。

問2. 事業所内の男女共同参画の取組みは以前に比べて進んでいると思うか

	回答数	割合
(1)進んでいる	21	17.9%
(2)どちらともいえない	67	57.3%
(3)進んでいない	27	23.1%
(3)無回答	2	1.7%
合計	117	100%

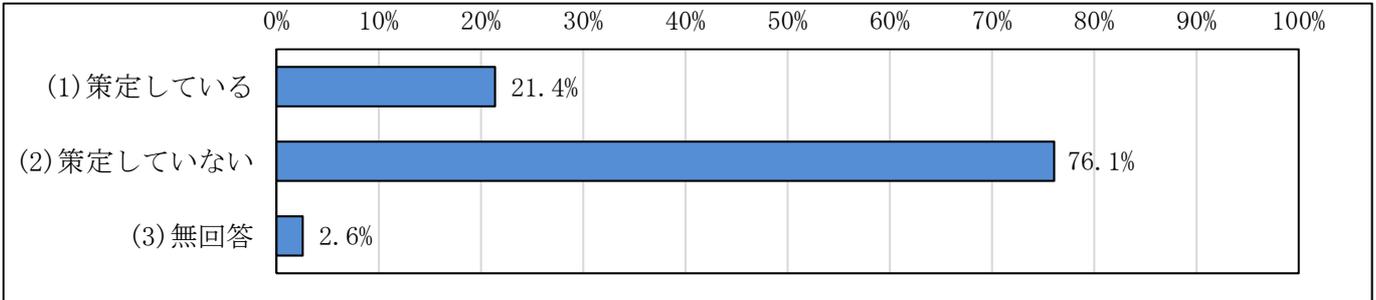


事業所内の男女共同参画の取組みが以前に比べて「進んでいる」と回答した割合は17.9%となっており、男女共同参画の重要性をさらに周知する必要があります。

主な産業別では、「進んでいる」と回答した割合は、製造業で64.7%、卸売業・小売業で75.0%、医療・福祉では100%となっています。

問3-①. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しているか

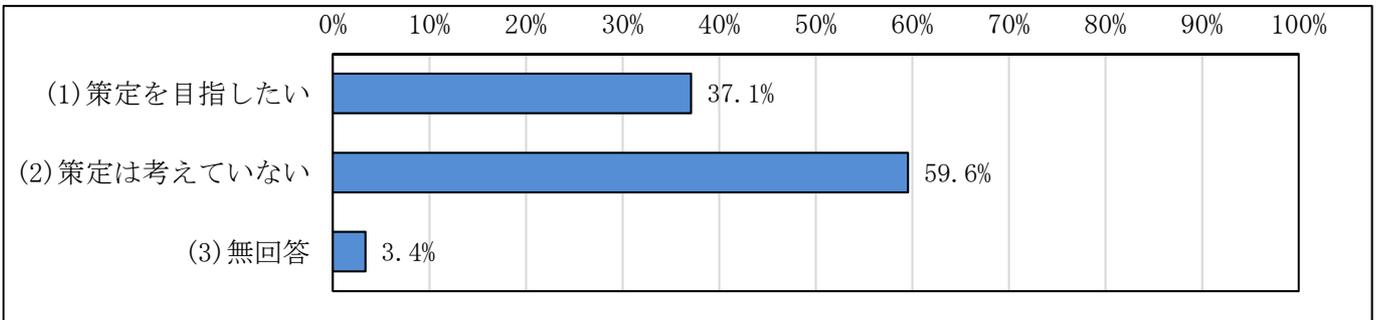
	回答数	割合
(1) 策定している	25	21.4%
(2) 策定していない	89	76.1%
(3) 無回答	3	2.6%
合計	117	100%



問3-②. 【策定していない場合】一般事業主行動計画の策定についてどう考えているか

	回答数	割合
(1) 策定を目指したい	33	37.1%
(2) 策定は考えていない	53	59.6%
(3) 無回答	3	3.4%
合計	89	100%

※策定していないと回答した 89 事業所に対する割合

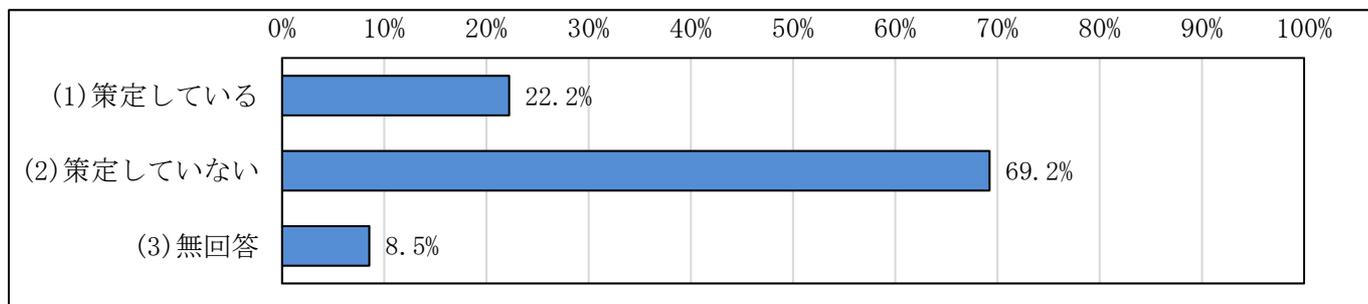


女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、「策定している」事業所は前回より 8 事業所増え、その割合は 21.4%で前回調査より 6.2ポイント高くなっています。「策定していない」の割合が 76.1%と、大半の事業所が策定していない状況です。

「策定していない」と回答した事業所のうち、「策定を目指したい」の割合は 37.1%で前回調査より 11.8ポイント低くなりました。「策定は考えていない」は、卸売業・小売業と宿泊・飲食サービス業で 80.0%、建設業で 68.0%、製造業で 63.6%である一方、医療・福祉では 25.0%、運輸業・郵便業で 33.3%となっています。

問3-③. 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しているか

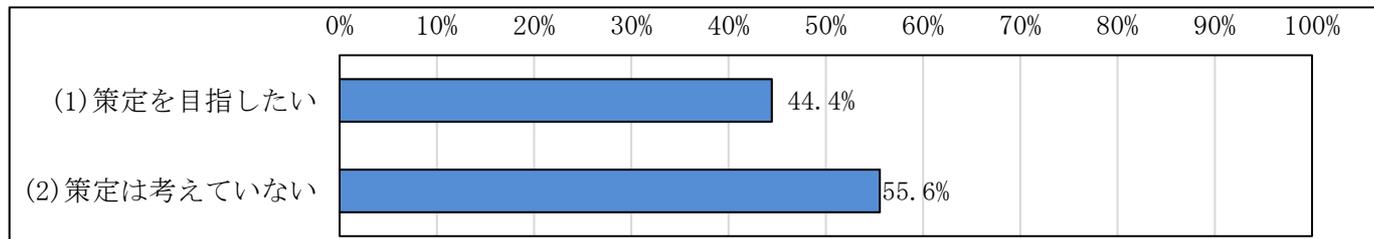
	回答数	割合
(1)策定している	26	22.2%
(2)策定していない	81	69.2%
(3)無回答	10	8.5%
合計	117	100%



問3-④. 【策定していない場合】一般事業主行動計画の策定についてどう考えているか

	回答数	割合
(1)策定を目指したい	36	44.4%
(2)策定は考えていない	45	55.6%
合計	81	100%

※策定していないと回答した81事業所に対する割合

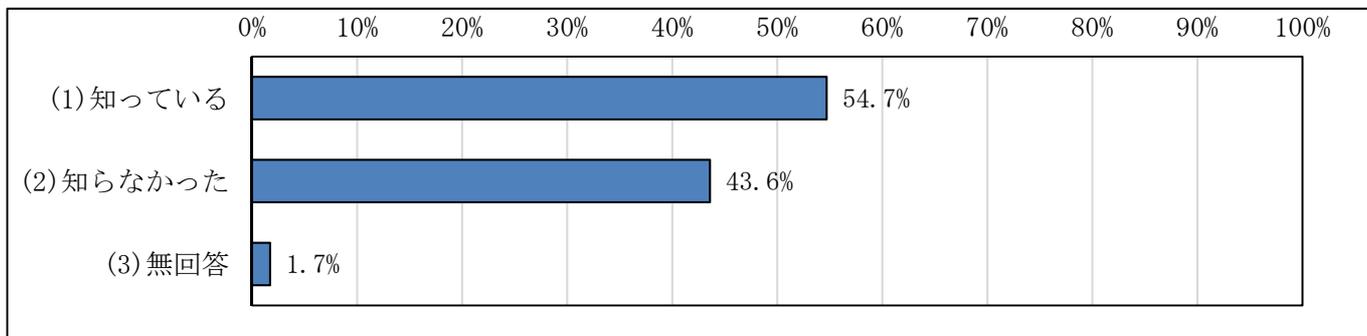


次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について、「策定している」事業所は7増え、その割合は22.2%で前回調査より2.6ポイント高くなりました。「策定していない」の割合が69.2%と、大半の事業所が策定していない状況です。

「策定していない」と回答した事業所のうち、「策定を目指したい」の割合は44.4%で前回調査より7.3ポイント低くなりました。「策定は考えていない」は、宿泊業・飲食サービス業で100%、卸売業・小売業で80.0%、農業・林業で66.7%、製造業で63.6%である一方、医療・福祉では27.3%、運輸業・郵便業で33.3%となっています。

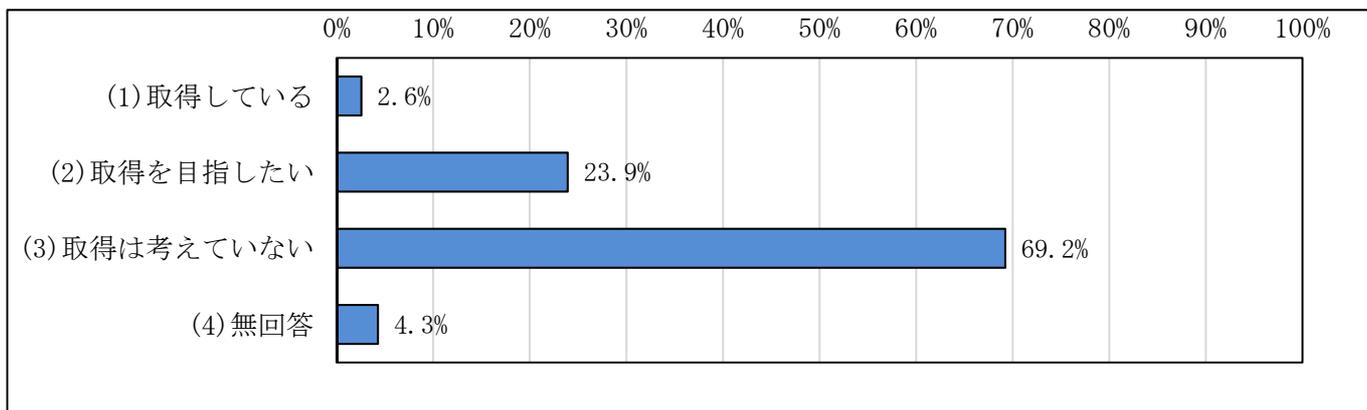
問4-①. えるぼし・プラチナえるぼし認定制度の認知度

	回答数	割合
(1)知っている	64	54.7%
(2)知らなかった	51	43.6%
(3)無回答	2	1.7%
合計	117	100%



問4-②. えるぼし認定の取得についての考え

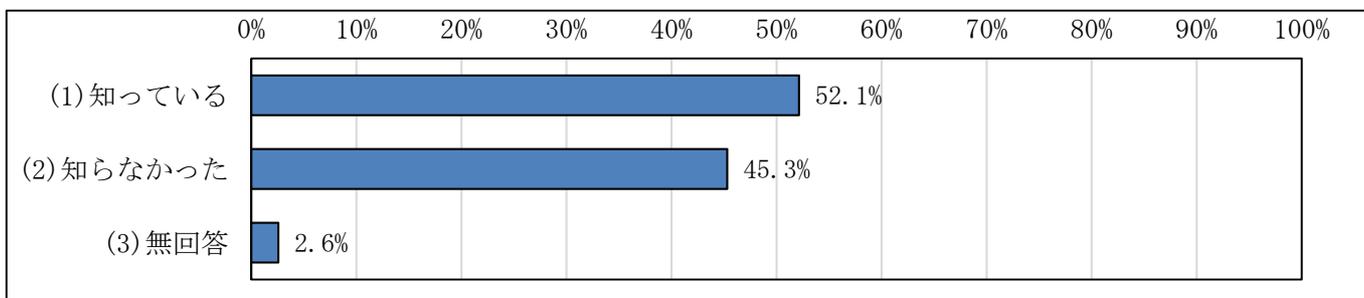
	回答数	割合
(1)取得している	3	2.6%
(2)取得を目指したい	28	23.9%
(3)取得は考えていない	81	69.2%
(4)無回答	5	4.3%
合計	117	100%



えるぼし認定制度を「知っている」と回答した割合は54.7%で前回調査より19.0ポイント高くなっており、認定を受けた市内事業所の紹介を含め、制度の周知の成果が出たものと考えます。しかし、「取得を目指したい」と回答した割合は23.9%、「取得は考えていない」と回答した割合は69.2%と、取得の意識は依然低い現状となっています。制度の周知を継続するとともに、意欲を示している28事業所を支援していく必要があります。

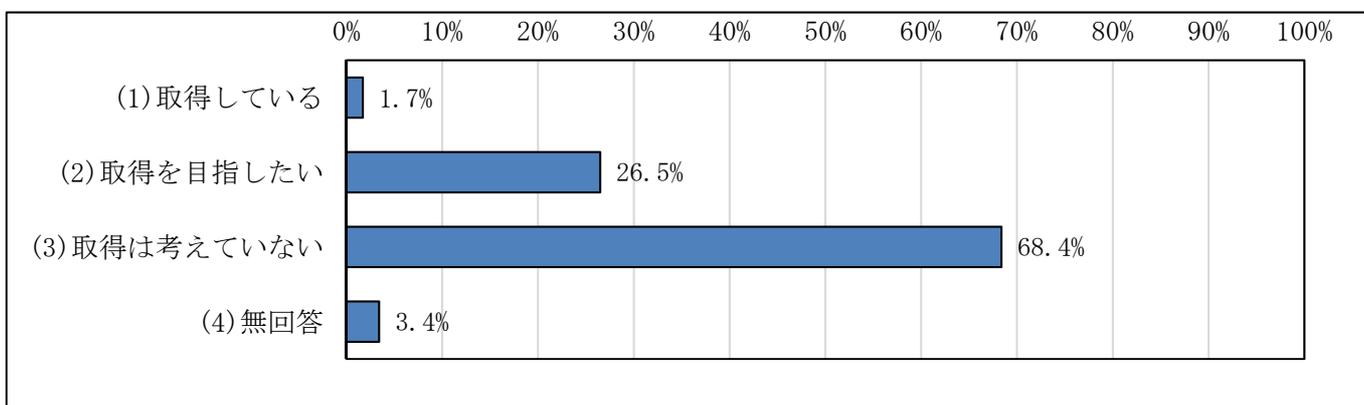
問4-③. くるみん・プラチナくるみん認定制度の認知度

	回答数	割合
(1)知っている	61	52.1%
(2)知らなかった	53	45.3%
(3)無回答	3	2.6%
合計	117	100%



問4-④. くるみん認定の取得についての考え

	回答数	割合
(1)取得している	2	1.7%
(2)取得を目指したい	31	26.5%
(3)取得は考えていない	80	68.4%
(4)無回答	4	3.4%
合計	117	100%

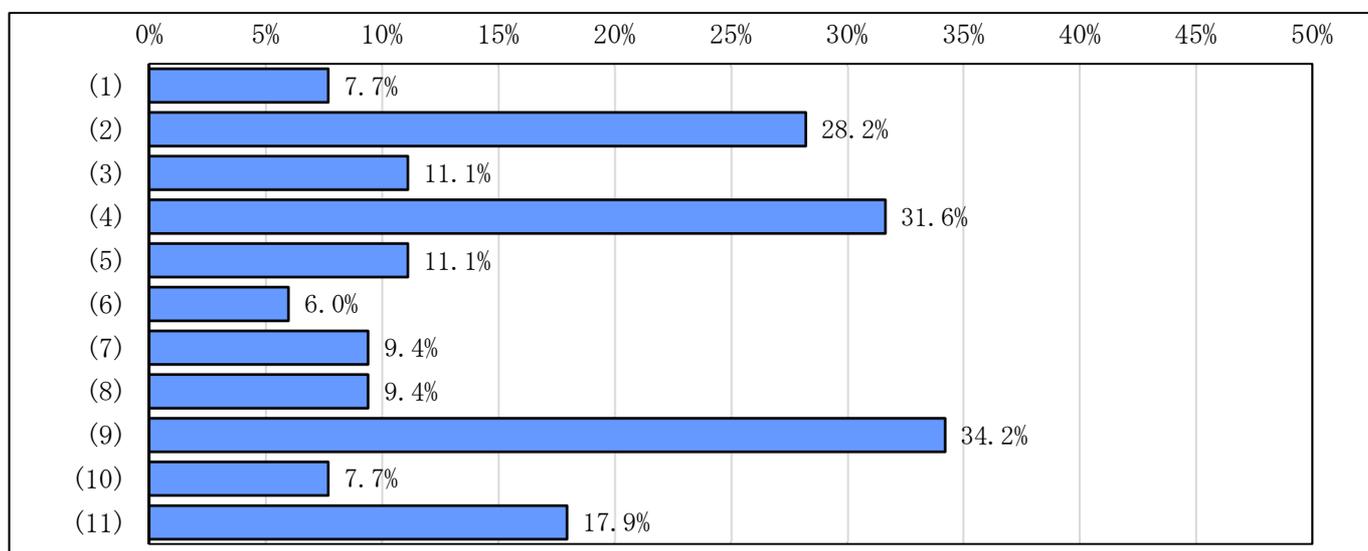


くるみん認定制度を「知っている」と回答した割合は52.1%で前回調査より16.4ポイント高くなっており、制度の周知の成果が出たものと考えます。しかし、「取得を目指したい」と回答した割合は26.5%、「取得は考えていない」と回答した割合は68.4%と、こちらもえるぼし認定制度同様に取得の意識は依然低い現状となっていますが、まずは意欲を示している事業所を支援していくことが重要と思われれます。

問5. 女性の活躍推進のための取り組み内容（複数回答）

	回答数	割合
(1) 女性の管理職登用率の目標値を設定している	9	7.7%
(2) 女性の管理職の登用を積極的に行っている	33	28.2%
(3) 女性の活躍推進のための部署や係を配置している	13	11.1%
(4) 職場での固定的な男女の役割分担意識をなくすための取り組みを行っている	37	31.6%
(5) 女性従業員を対象にした、キャリアアップ研修を実施している	13	11.1%
(6) 社内外問わず、女性の活躍事例を社内報や社内ネットワーク等で紹介している	7	6.0%
(7) 女性の少ない部署に女性従業員を配置したり、積極的に雇用したりしている	11	9.4%
(8) 男性管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている	11	9.4%
(9) 性別による評価をすることのないよう人事評価基準を明確にしている	40	34.2%
(10) その他	9	7.7%
(11) 無回答	21	17.9%

※回答のあった117事業所に対する割合



女性の活躍推進のための取り組みについて、(9)「性別による評価をすることのないよう人事評価基準を明確にしている」の割合が最も高くなり、次いで(4)「職場での固定的な男女の役割分担意識をなくすための取り組みを行っている」の割合が高くなりました。

前回調査とほぼ同様の結果となりましたが、(2)「女性の管理職の登用を積極的に行っている」の回答の割合が11.2ポイント増加しており、女性の管理職への登用の機運が高まっていると考えられます。

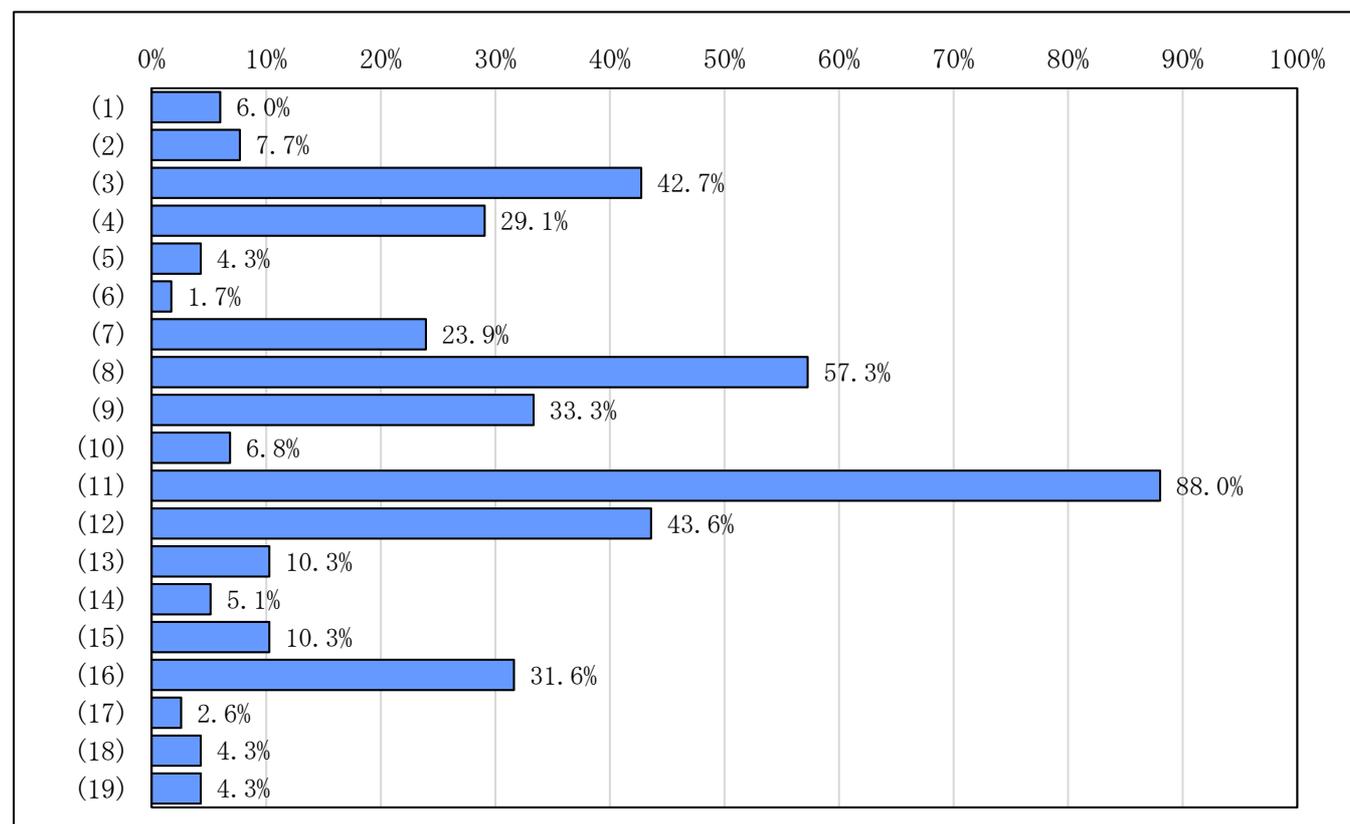
(1)から(9)までの何らかの取り組みを行っているとは回答した事業所は91事業所(77.8%)で、医療・福祉、製造業、運輸業・郵便業で高くなっています。

「その他」の回答
自動車教習所協会において女性職員明るい職場づくり研修会を毎年開催している。
特別な取り組みはないが、男女関係なく、本人が希望すれば資格取得についての支援は行っている。
2024年度女性管理職1名の登用予定。
働きやすさを第一に。
トラクター、田植機等、運転操作ができるよう指導している。
本人の希望に柔軟に対応している。

問6. 働きやすい職場環境づくりへの取り組み内容（複数回答）

	回答数	割合
(1)男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する内容を定めた計画、社内規定、スローガン等を設けている	7	6.0%
(2)ワーク・ライフ・バランスの推進に関する部署や担当者を設置している	9	7.7%
(3)仕事上の悩みやメンタルヘルスについて相談できる体制、機会を設けている	50	42.7%
(4)気軽に働き方についての要望や意見をあげることができる体制、機会を設けている	34	29.1%
(5)従業員にワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を年1回以上している	5	4.3%
(6)ワーク・ライフ・バランスに関する研修を年1回以上実施している	2	1.7%
(7)ストレスチェックを年1回以上実施している	28	23.9%
(8)希望があった場合、勤務時間や勤務地、担当業務の変更について対応をしている	67	57.3%
(9)人事配置の際には従業員の生活面も配慮している	39	33.3%
(10)テレワーク(在宅勤務、モバイルワーク等)ができる	8	6.8%
(11)有給休暇等の取得を推進している	103	88.0%
(12)有給休暇の時間単位取得が可能である	51	43.6%
(13)短時間正社員制度がある	12	10.3%
(14)フレックスタイム制を導入している	6	5.1%
(15)ノー残業デーを設定している	12	10.3%
(16)臨時従業員から正規従業員への登用制度がある	37	31.6%
(17)LGBTなど、多様な性に配慮した募集や採用を行っている。	3	2.6%
(18)その他	5	4.3%
(19)無回答	5	4.3%

※回答のあった117事業所に対する割合



働きやすい職場づくりのための取り組みについて、(11)「有給休暇の取得を推進している」の割合が最も高くなり、次いで(8)「希望があった場合、勤務時間や勤務地、担当業務の変更について対応をしている」の割合が高くなりました。

前回との比較では、(11)「有給休暇の取得を推進している」が9.4ポイント増加したほかは前回は5～10ポイント下回る結果となりました。

(1)から(17)までの何らかの取り組みを行っていると回答した事業所は112事業所(95.7%)で、医療・福祉、農業・林業、運輸業・郵便業、サービス業などで高くなっています。

「その他」の回答
従業員の状況により、勤務時間や勤務地を流動的に配置している。
有給休暇を5日以上取得させている。
働きやすい環境づくり。
風通しの良い内部統制のとれた社内、会社でありたいので、日々人間関係、報・連・相の精神で行動するよう啓発している。
本人の通院等に使える傷病休暇を設けて休みを取りやすいようにしている。
本人の希望に柔軟に対応している。

## LGBT

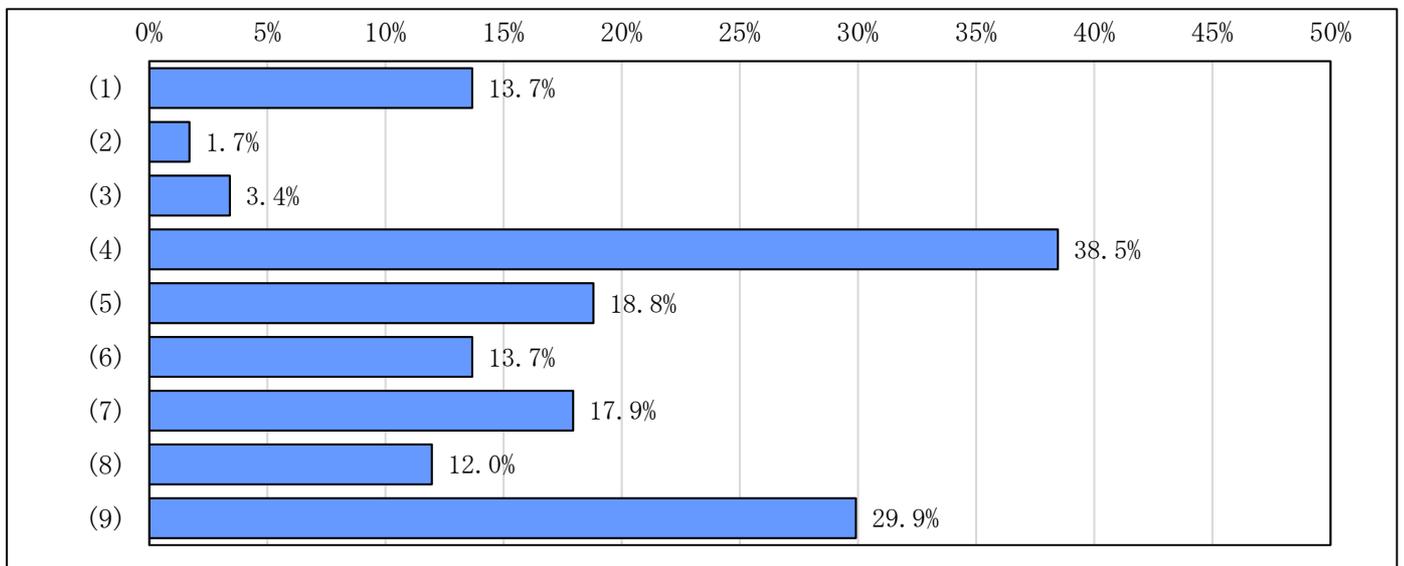
「レズビアン(L):女性同性愛者」「ゲイ(G):男性同性愛者」「バイセクシャル(B):両性愛者」「トランスジェンダー(T):体と心の性が一致しない人」の頭文字をとった言葉で、「セクシャルマイノリティ(性的少数者)」を表す総称の1つ。

## ○仕事と子育ての両立について

問7. 産休・育休制度の利用促進のための取り組み内容（複数回答）

	回答数	割合
(1) 産前・産後の休業制度について年1回以上従業員に周知している	16	13.7%
(2) 制度の理解を深めるため研修等を実施している	2	1.7%
(3) 取得経験者の事例を社内報などで紹介し、制度の利用を促進している	4	3.4%
(4) 妊娠期間中に、産休や育休の希望取得期間や復帰時期等についての面談を実施している	45	38.5%
(5) 男性の育児休業を推進するための取り組みをしている	22	18.8%
(6) 法定を超える期間でも育児休業を取得することができる	16	13.7%
(7) 妊婦健診のための有給での休暇制度を設けている	21	17.9%
(8) その他	14	12.0%
(9) 無回答	35	29.9%

※回答のあった117事業所に対する割合



産休・育休制度利用促進のための取り組みについて、(4)「妊娠期間中に、産休や育休の希望取得期間や復帰時期等についての面談を実施している」の割合が最も高くなり、次いで(5)「男性の育児休業を推進するための取り組みをしている」の割合が高くなりました。前回調査時とほぼ同様の結果となりました。

(1) から (7) までの何らかの取り組みを行っているとは回答した事業所は82事業所(70.1%)となっており、建設業、運輸業・郵便業などで低くなっています。

「その他」の回答
育休中の女性職員と時々面談して、復帰時期等の話し合いをしている。
今回初めて産休、育休を取る従業員がいます。ここ数年若い社員が増え、総務で勉強している。
該当者（妊娠がわかった時）は、過去の事例や本人の希望を積極的に相談している。
子供、家族のための有給休暇を取ってもらっている。
本人の希望に対し柔軟に対応している。

問8. 令和4年度（令和4年4月1日～令和5年3月31日）の育児休業の取得状況（男女別）

	取得対象従業員数 (人)			取得人数 (人)			割合 (%)			平均取得日数(日)			
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	全体	男性	女性	全体	
調査計	26	50	76	7	50	57	26.9	100	75.0	55	277	250	
企業規模	29人以下	11	11	22	0	11	11	0	100	50.0	0	307	307
	30～49人	3	4	7	2	4	6	66.7	100	85.7	46	271	196
	50～99人	3	4	7	1	4	5	33.3	100	71.4	30	208	172
	100人以上	9	31	40	4	31	35	44.4	100	87.5	65	276	252
業種別	建設業	1	1	2	0	1	1	-	100	50.0	-	183	183
	卸売業、小売業	0	2	2	0	2	2	-	100	100	-	168	168
	製造業	7	5	12	2	5	7	28.6	100	58.3	114	231	198
	医療、福祉	7	30	37	3	30	33	42.9	100	89.2	21	276	253
	農業、林業	1	1	2	1	1	2	100	100	100	61	308	185
	宿泊業、 飲食サービス業	1	1	2	0	1	1	0	100	50.0	-	261	261
	運輸業、郵便業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
	サービス業(他に分類されないもの)	1	0	1	1	0	1	100	-	100	30	-	30
	生活関連サービス業、娯楽業	0	2	2	0	2	2	-	100	100	-	276	276
	学術研究、専門・ 技術サービス業	8	4	12	0	4	4	0	100	33.3	-	417	417
	複合サービス事業	0	3	3	0	3	3	-	100	100	-	247	247
	情報通信業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
	不動産業、 物品賃貸業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
	鉱業、採石業、 砂利採取業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
	電気・ガス・ 熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
	金融業、保険業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	0	1	1	0	1	1	-	100	100	-	365	365	
その他	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
事業所名称無回答	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	

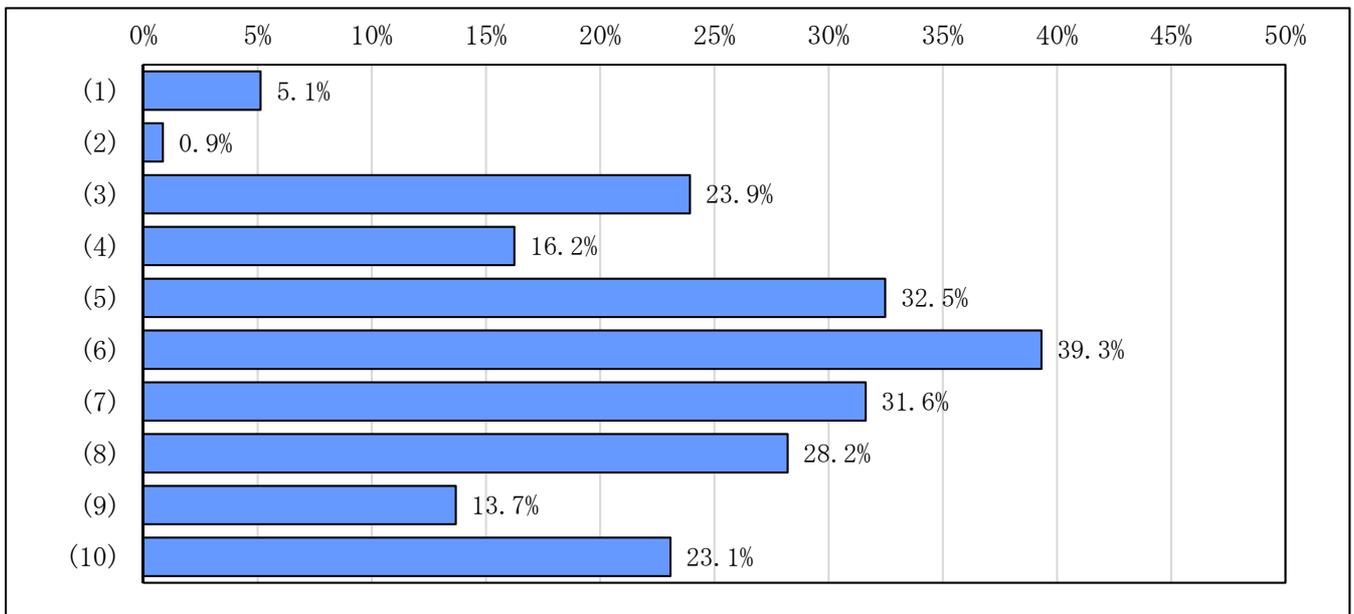
※取得対象従業員数に対する取得者の割合

令和4年度の育児休業取得実績について、全体で75.0%、男性は26.9%、女性は100%となりました。男性は前回より10.2ポイント増と取得者が増加しており、企業規模に関係なく取得が進んでいます。業種別では「医療、福祉」の取得率が最も多くなっています。取得日数については、前回調査より男性は5日増、女性は4日増となっています。

問9. 産休・育休中や職場復帰の際の支援内容（複数回答）

	回答数	割合
(1) 育児休業中に、雇用保険から支給される育児休業給付金に加えて、事業所からも手当を支給している	6	5.1%
(2) 育児サービスを受けるための費用を助成している	1	0.9%
(3) スムーズに職場復帰できるよう、育児休業中に面談を1回以上実施している	28	23.9%
(4) スムーズに職場復帰できるよう、職場と休業者がコミュニケーションをとれるシステムを整備している	19	16.2%
(5) 職場復帰後、所定外労働をさせないよう配慮している	38	32.5%
(6) 職場復帰後、本人の希望があれば、配置換えや業務内容を柔軟に変更している	46	39.3%
(7) 職場復帰後、保育所や学校の行事への参加を奨励している	37	31.6%
(8) 子の看護について、有給での休暇制度を設けている	33	28.2%
(9) その他	16	13.7%
(10) 無回答	27	23.1%

※回答のあった117事業所に対する割合



産休・育休中や職場復帰の際の支援について、(6)「職場復帰後、本人の希望があれば、配置換えや業務内容を柔軟に変更している」の割合が最も高くなりました。次いで(5)「職場復帰後、所定外労働をさせないよう配慮している」の割合が高くなりましたが、前回よりも9.5ポイント減となっています。

(1) から (8) までの何らかの取り組みを行っているとは回答した事業所は80事業所(68.4%)で製造業では100%となっています。

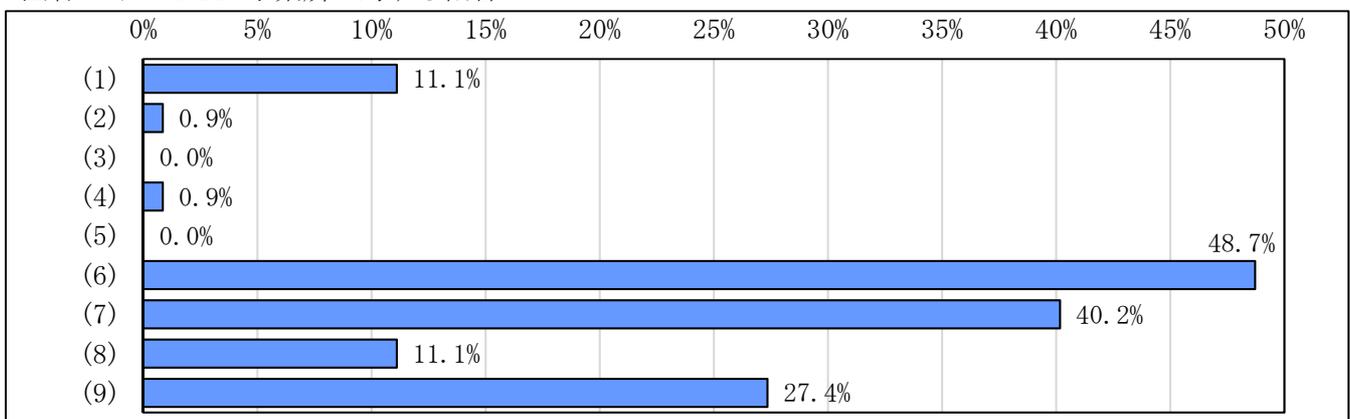
「その他」の回答
短時間勤務の取得が可能となっている。
育児短時間勤務利用中、給与及び賞与の減額はせず、所定労働時間を充たしているものとして扱う。
職場復帰後は子育てのためのフレックスタイム制にしている。
産休・育休を取得した実績がありませんが、有給休暇の取得は繁忙期以外自由に取得している。(家族の病院の送迎等)
申し出に対してすべて認めている。

## ○仕事と介護の両立について

問10. 従業員の仕事と介護の両立を図るための取り組み内容（複数回答）

	回答数	割合
(1) 従業員に対し介護休業制度について年1回以上従業員に周知している	13	11.1%
(2) 制度の理解を深めるため研修等を実施している	1	0.9%
(3) 取得経験者の事例を社内報などで紹介し、制度の利用を促進している	0	0.0%
(4) 従業員の家族等の介護サービスの利用にかかる費用を助成している	1	0.9%
(5) 介護休業中に、事業所から手当を支給している	0	0.0%
(6) 従業員と面談し、本人の希望があれば配置転換や勤務形態の変更を行っている	57	48.7%
(7) 所定外労働をさせないように配慮している	47	40.2%
(8) その他	13	11.1%
(9) 無回答	32	27.4%

※回答のあった117事業所に対する割合



仕事と介護の両立を図るための取り組みについて、(6)「従業員と面談し、本人の希望があれば配置転換や勤務形態の変更を行っている」の割合が最も高くなり、次いで(7)「所定外労働をさせないように配慮している」の割合が高くなりました。一方でいずれの回答も前回を下回り、特に(1)「従業員に対し介護休業制度について年1回以上従業員に周知している」は33.5ポイントの減となりました。

(1)から(7)までの何らかの取り組みを行っていると回答した事業所は77事業所(65.8%)となっており、製造業、医療・福祉、生活関連サービス業、情報通信業で高くなっています。

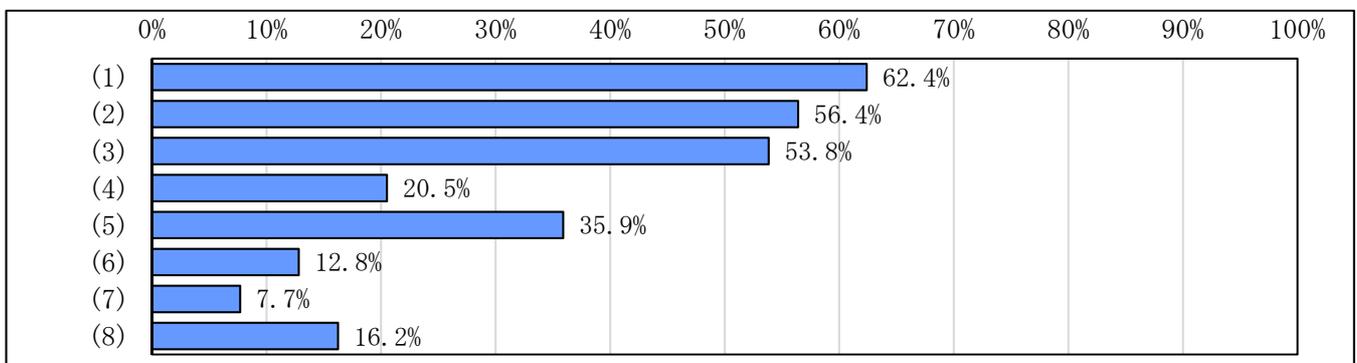
「その他」の回答
介護休業取得希望者に対して、その都度情報提供を行っている。
有給の介護休暇（5日間）取得可能。
介護休業給付金の申請。
介護短時間勤務中、給与及び賞与の減額はせず、所定労働時間を充たしているものとして扱う。
個人判断で仕事に大きな支障がない限り容認。
本人の希望に沿う時間休や休暇を取得させている。
介護休業を取得した実績がありませんが、家族の介護、病院の付き添い等休みが必要な時は有給休暇を取得してもらっています。（6年以上勤務してる方が多く、年間20日有給付与している）
要介護3以上の扶養家族がいる従業員に対し、毎月介護手当の支給。
本人の希望に対し柔軟に対応している。

## ○ハラスメントについて

### 問 1 1. ハラスメント防止のための取り組み内容（複数回答）

	回答数	割合
(1) ハラスメントの行為者には、厳正に対処する旨の方針やその内容を就業規則等に規定している	73	62.4%
(2) 社内（外）に相談窓口や担当者を設置して、相談できる体制づくりを行っている	66	56.4%
(3) 相談者及び被害者に対するプライバシーの保護に配慮している	63	53.8%
(4) ハラスメント防止に関する研修を実施している	24	20.5%
(5) ハラスメント行為が発生した場合は、再発防止に向けた措置を実施している	42	35.9%
(6) ハラスメント行為が発生した時の対応マニュアルを定めている	15	12.8%
(7) その他	9	7.7%
(8) 無回答	19	16.2%

※回答のあった 117 事業所に対する割合



ハラスメント防止のための取り組みについて、(1)「ハラスメントの行為者には、厳正に対処する旨の方針やその内容を就業規則等に規定している」の割合が最も高くなり、次いで(2)「社内（外）に相談窓口や担当者を設置して、相談できる体制づくりを行っている」の割合が高くなりました。前回と比べて(1)は13ポイント、(2)、(3)は6から7ポイント伸びています。

(1) から(6)までの何らかの取り組みを行っていると回答した事業所は94事業所(80.3%)で、宿泊業・飲食サービス業、製造業、医療・福祉で高くなっています。

「その他」の回答
定期的にハラスメント防止に関する研修会を開催している。
eラーニングの実施。
社内報にて周知。
社会保険労務士に相談。

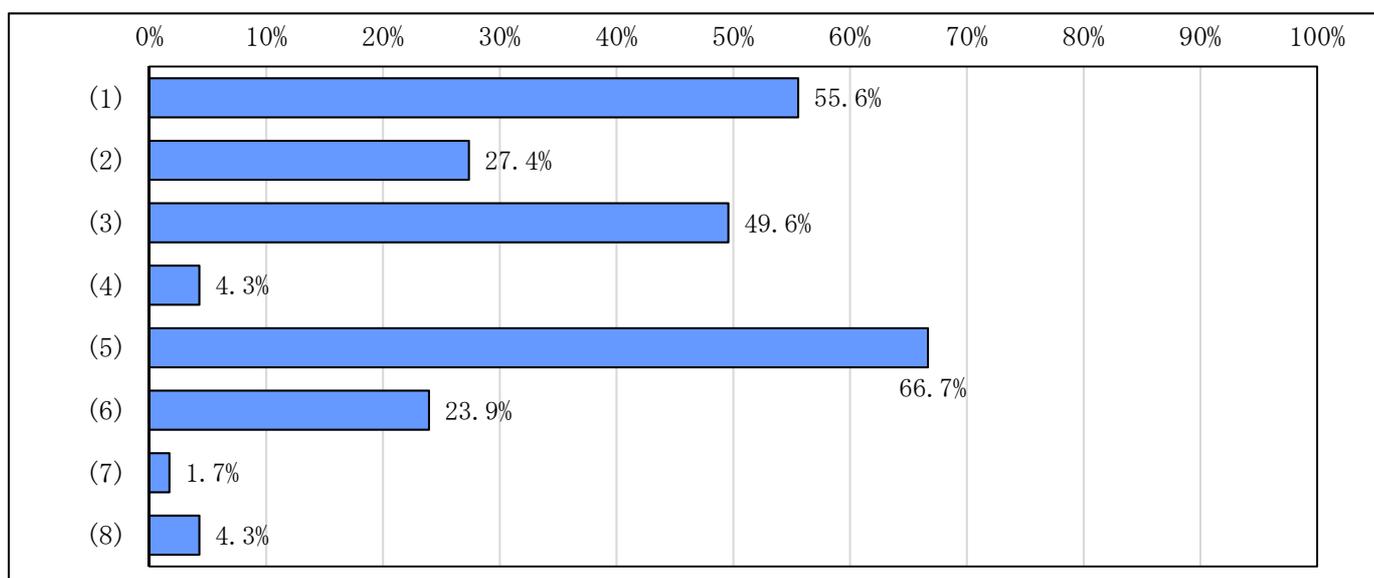
**ハラスメント** ハラスメントには以下のようなものがあります。

- ・セクシャルハラスメント（性的な嫌がらせ行為）
- ・パワーハラスメント（職場において立場が優位の者からの嫌がらせ行為）
- ・ジェンダーハラスメント（性別により社会的役割が分かれるという考えに基づく嫌がらせ行為）
- ・モラルハラスメント（倫理や道徳に反する嫌がらせ）
- ・マタニティハラスメント（職場における妊娠・出産した女性に対する嫌がらせ行為）等

問 1 2. 業務効率向上のための取り組み内容（複数回答）

	回答数	割合
(1)業務の内容や進め方について定期的に見直している	65	55.6%
(2)他社等の効果的な取り組みの情報収集を行い、自社の業務改善の参考にしている	32	27.4%
(3)業務改善についてミーティング等を行い、積極的に従業員から意見を取り入れている	58	49.6%
(4)効率の良い仕事の仕方などについての研修等を、年1回以上実施している	5	4.3%
(5)スキルアップや資格取得のための支援（書籍の購入、試験料支給など）がある	78	66.7%
(6)多能工育成を行っている	28	23.9%
(7)その他	2	1.7%
(8)無回答	5	4.3%

※回答のあった117事業所に対する割合



業務効率向上のための取り組みについて、(5)「スキルアップや資格取得のための支援（書籍の購入、試験料支給など）がある」の割合が最も高くなり、次いで(1)「業務の内容や進め方について定期的に見直している」の割合が高くなりました。

(1)から(6)までの何らかの取り組みを行っていると回答した事業所は112事業所(95.7%)となっており、ほぼすべての事業所が取り組んでいます。

「その他」の回答
資格取得のための試験料等の支給をしている。
月1回業務に関する研修会を開催している。
無利息での貸付金制度を規定している。

**多能工**

1人で複数の異なる作業や工程をこなす作業者のことをいいます。多能工化することで、業務効率上がるだけでなく、仕事量を平準化し、特定の従業員への作業負担や残業の抑制につながります。

## ○その他について

### 問13. 男女共同参画を実現するために、行政に対し望む施策や支援について

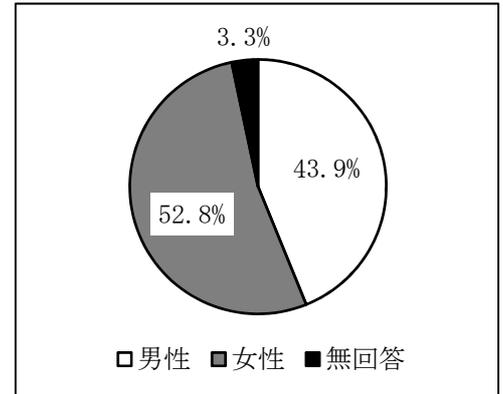
行政に対し望むこと
目に見える形で、各事業所においてこのような制度が当たり前にできる環境にすべく、構築を早急にしてほしいと考えます。
扶養の壁の撤廃。
女性活躍に限定された社内環境整備助成金は目にするが、同時に男性の活躍も大事であり、両者にとって良い環境整備助成金があると良い。
女性活躍推進、ワークライフバランスどちらも賃金の底上げがあつてのことかと思ひます。補助金、働きやすい環境等を行政に望みます。
研修会などあれば参加したい。
研修会などの開催支援をしていただけると、従事者の意識醸成につながり、円滑に進められると思ひます。

### 3. 従業員アンケート調査結果

#### ○回答者の属性について

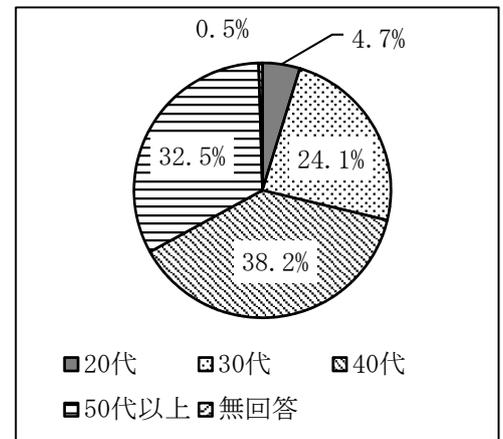
##### 性別

	人数	割合
男性	93 人	43.9%
女性	112 人	52.8%
無回答	7 人	3.3%
計	212 人	100%



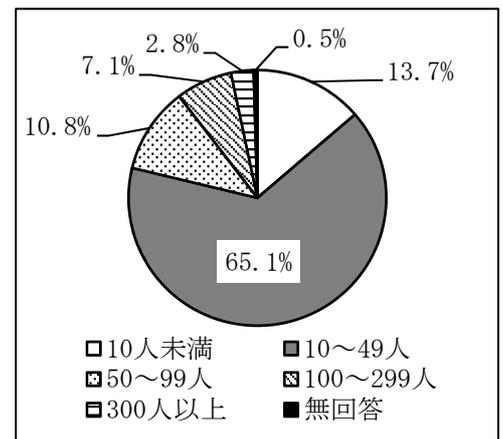
##### 年齢

	人数	割合
10代	0 人	0.0%
20代	10 人	4.7%
30代	51 人	24.1%
40代	81 人	38.2%
50代以上	69 人	32.5%
無回答	1 人	0.5%
計	212 人	100%



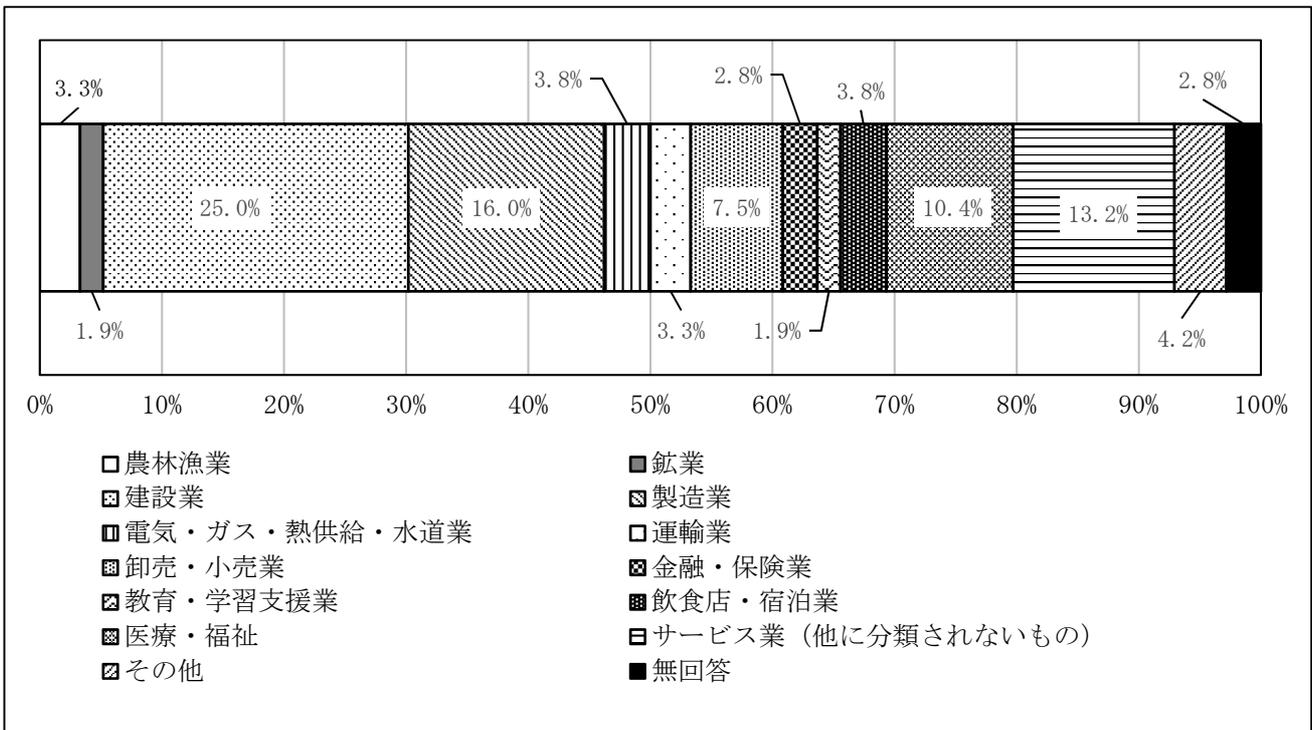
##### 企業規模

	人数	割合
10人未満	29 人	13.7%
10～49人	138 人	65.1%
50～99人	23 人	10.8%
100～299人	15 人	7.1%
300人以上	6 人	2.8%
無回答	1 人	0.5%
計	212 人	100%



産業分類

No		人数	割合
1	農林漁業	7人	3.3%
2	鉱業	4人	1.9%
3	建設業	53人	25.0%
4	製造業	34人	16.0%
5	電気・ガス・熱供給・水道業	8人	3.8%
6	運輸業	7人	3.3%
7	情報通信業	0人	0.0%
8	卸売・小売業	16人	7.5%
9	金融・保険業	6人	2.8%
10	不動産業	0人	0.0%
11	教育・学習支援業	4人	1.9%
12	飲食店・宿泊業	8人	3.8%
13	医療・福祉	22人	10.4%
14	サービス業（他に分類されないもの）	28人	13.2%
15	その他	9人	4.2%
	無回答	6人	2.8%
	計	212人	100%

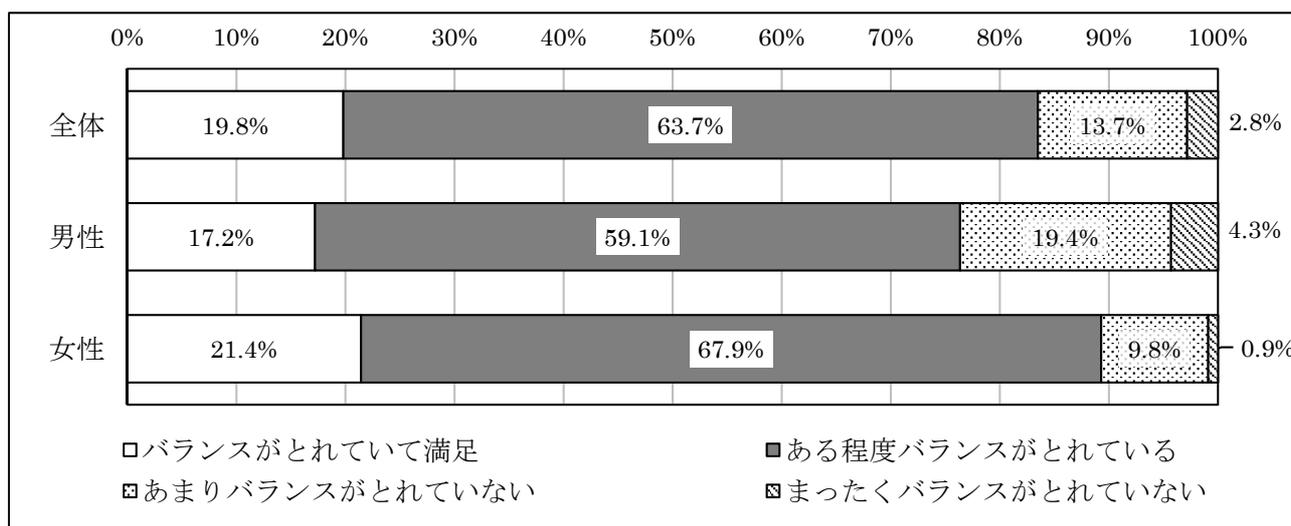


## ○職場環境について

### 問1. 仕事と私生活とのバランスについて

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
バランスがとれていて満足	42人	19.8%	16人	17.2%	24人	21.4%
ある程度バランスがとれている	135人	63.7%	55人	59.1%	76人	67.9%
あまりバランスがとれていない	29人	13.7%	18人	19.4%	11人	9.8%
まったくバランスがとれていない	6人	2.8%	4人	4.3%	1人	0.9%
計	212人	100%	93人	100%	112人	100%

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている



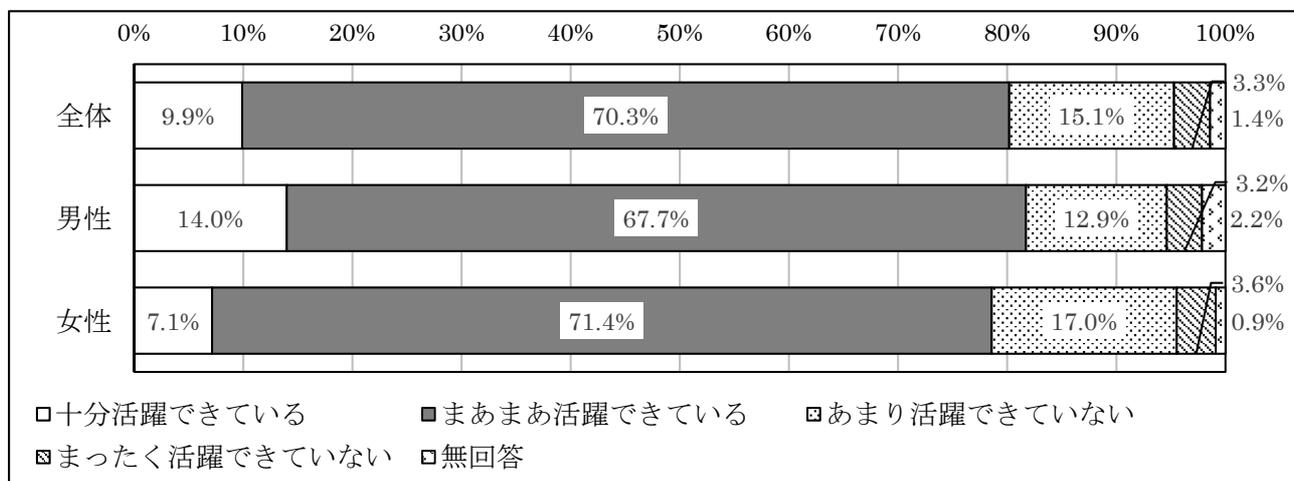
仕事と私生活とのバランスについて、「ある程度バランスがとれている」の割合が最も高く、「バランスがとれていて満足」と合わせると、83.5%（前回84.5%）の人が「バランスがとれている」と回答しています。男女別で見ると、男性よりも女性のほうが「バランスがとれている」と回答した割合が高い結果となりました。前回と比べると、「バランスがとれていて満足」「ある程度バランスがとれている」と回答した割合は、男性は5.5ポイント減、女性は2.4ポイント増となりました。

産業分類別では、農林漁業、卸売・小売業、運輸業などで低くなっています。

問2. 職場での回答者自身の活躍度について

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
充分活躍できている	21人	9.9%	13人	14.0%	8人	7.1%
まあまあ活躍できている	149人	70.3%	63人	67.7%	80人	71.4%
あまり活躍できていない	32人	15.1%	12人	12.9%	19人	17.0%
まったく活躍できていない	7人	3.3%	3人	3.2%	4人	3.6%
無回答	3人	1.4%	2人	2.2%	1人	0.9%
計	212人	100%	93人	100%	112人	100%

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている



職場での回答者自身の活躍度について、「まあまあ活躍できている」の割合が最も高く、「充分活躍できている」と合わせると、80.2%の人が「活躍できている」と回答しています。男女別で見ると、「充分活躍できている」と回答した割合は男性が女性の2倍になっています。

産業分類別では、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、医療・福祉であまり高くない結果となっています。

「あまり活躍できていない」「まったく活躍できていない」と回答した場合の要因として、「子どもの関係や通院などで休みが多いから」「時短勤務だから」「重い仕事を任せてもらえない」などがありました。

## ○仕事と子育ての両立について

問3. 回答者自身または配偶者が出産し、育児休業の取得対象となったことがあるか

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	110人	51.9%	43人	46.2%	63人	56.3%
ない	102人	48.1%	50人	53.8%	49人	43.8%
計	212人	100%	93人	100%	112人	100%

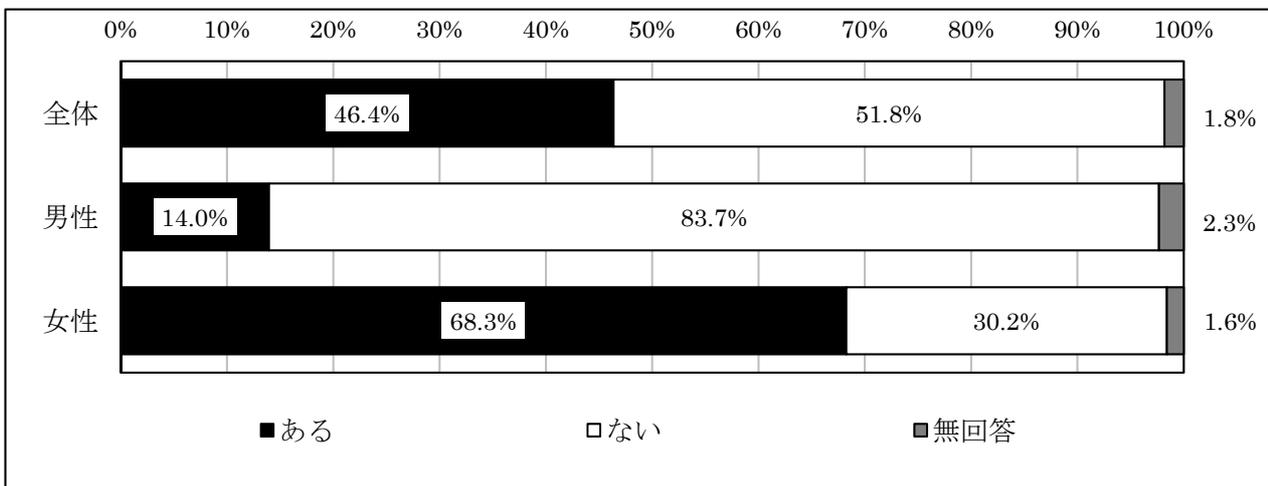
※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている

【問3-①～④は問3で「ある」と回答した方のみが対象】

問3-①. 育児休業を取得したことがあるか

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	51人	46.4%	6人	14.0%	43人	68.3%
ない	57人	51.8%	36人	83.7%	19人	30.2%
無回答	2人	1.8%	1人	2.3%	1人	1.6%
計	110人	100.0%	43人	100%	63人	100%

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている



これまでに育児休業を取得したことがある割合は、男性で14%、女性で68.3%でした。事業所アンケートとの結果の違いは、調査対象期間を限定していないことによるものです。

育児休業を取得した男性6人の産業別の内訳は、医療・福祉で2人、製造業、教育・学習支援業、サービス業、その他で各1人となっています。女性は、金融・保険業、製造業で高く、早くから休業の制度化に取り組んできた結果と思われます。

<育児休業取得状況>

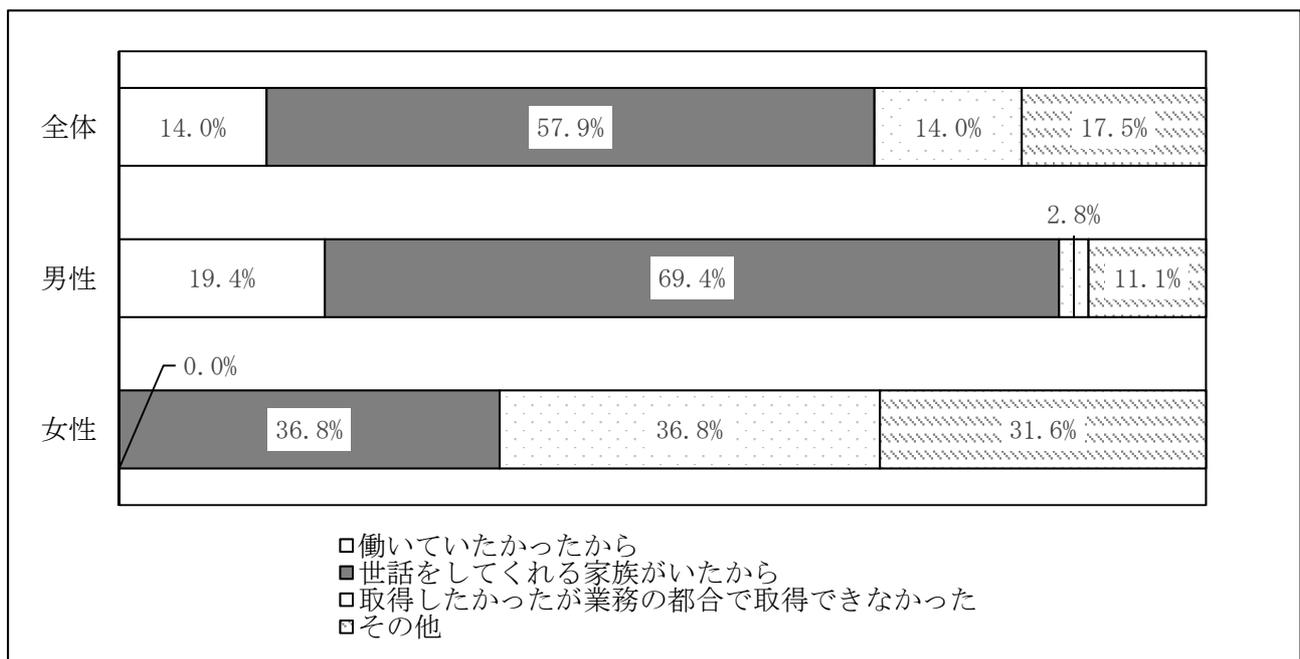
		育児休業		
		取得者	合計日数	平均日数
全体		51人	10,650日	208日
性別	男性	6人	1,140日	190日
	女性	43人	8,860日	206日
	不明	2人	605日	303日
年齢	10代	—	0日	—
	20代	4人	1,212日	303日
	30代	18人	3,642日	202日
	40代	24人	4,591日	191日
	50代以上	5人	1,160日	232日
企業規模	10人未満	7人	1,246日	178日
	10～49人	27人	5,207日	193日
	50～99人	7人	1,900日	271日
	100～299人	9人	2,012日	224日
	300人以上	1人	240日	240日
産業分類	農林漁業	1人	180日	180日
	鉱業	—	—	—
	建設業	10人	1,508日	151日
	製造業	13人	3,110日	239日
	電気・ガス・熱供給・水道業	1人	365日	365日
	運輸業	1人	98日	98日
	情報通信業	—	—	—
	卸売・小売業	2人	425日	213日
	金融・保険業	2人	487日	244日
	不動産業	—	—	—
	教育・学習支援業	3人	950日	317日
	飲食店・宿泊業・宿泊業	1人	365日	365日
	医療・福祉	9人	1,687日	187日
	サービス業（他に分類されないもの）	7人	1,340日	191日
	その他	1人	90日	90日
無回答	—	—	—	

育児休業取得状況について、平均取得日数は208日となっています。企業規模別にみると取得率では100～299人規模の企業が最も高く、取得日数は50～99人規模の企業が最も多い結果となりました。産業分類別では「金融・保険業」「教育・学習支援業」「製造業」の順に取得率が高い結果となりました。

問3-②. 育児休業を取得しなかった理由（複数回答）

	全体（57人）		男性（36人）		女性（19人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1)働いていたかったから	8人	14.0%	7人	19.4%	0人	0.0%
(2)世話をしてくれる家族がいたから	33人	57.9%	25人	69.4%	7人	36.8%
(3)取得したかったが業務の都合で取得できなかった	8人	14.0%	1人	2.8%	7人	36.8%
(4)その他	10人	17.5%	4人	11.1%	6人	31.6%

※割合は問3-①で「ない」と回答した人数に対する割合



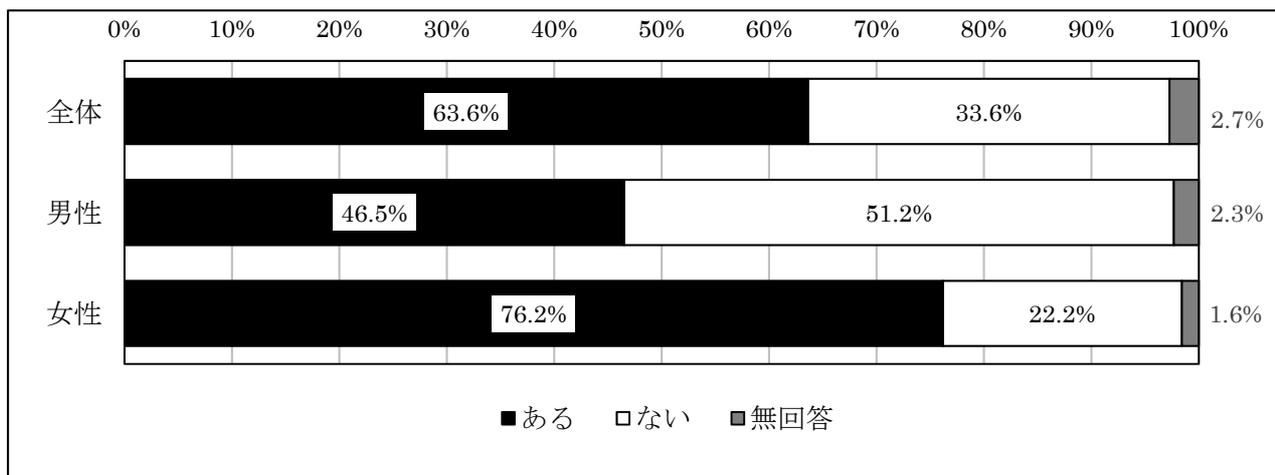
育児休業を取得しなかった理由について、(3)「世話をしてくれる家族がいたから」と回答した割合が57.9%と最も多い結果となりました。

「その他」の回答として、「育児休業という制度がなかった」、「働き続けたかったが、退職した」などの回答がありました。

問3-③. 育児のために年次有給休暇を取得したことがあるか

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	70人	63.6%	20人	46.5%	48人	76.2%
ない	37人	33.6%	22人	51.2%	14人	22.2%
無回答	3人	2.7%	1人	2.3%	1人	1.6%
計	110人	100%	43人	100%	63人	100%

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている



育児のために年次有給休暇を取得したことがあるかについて、全体で見ると63.6%が「ある」と回答し、6割以上の方が育児のために年次有給休暇を取得したことがあるという結果となりました。

男女別でみると、「ある」という回答は女性の76.2%（前回69%）に対して男性は46.5%（前回55.6%）であり、男女の差が前回より拡大する結果となりました。

<育児のための年次有給休暇取得状況>

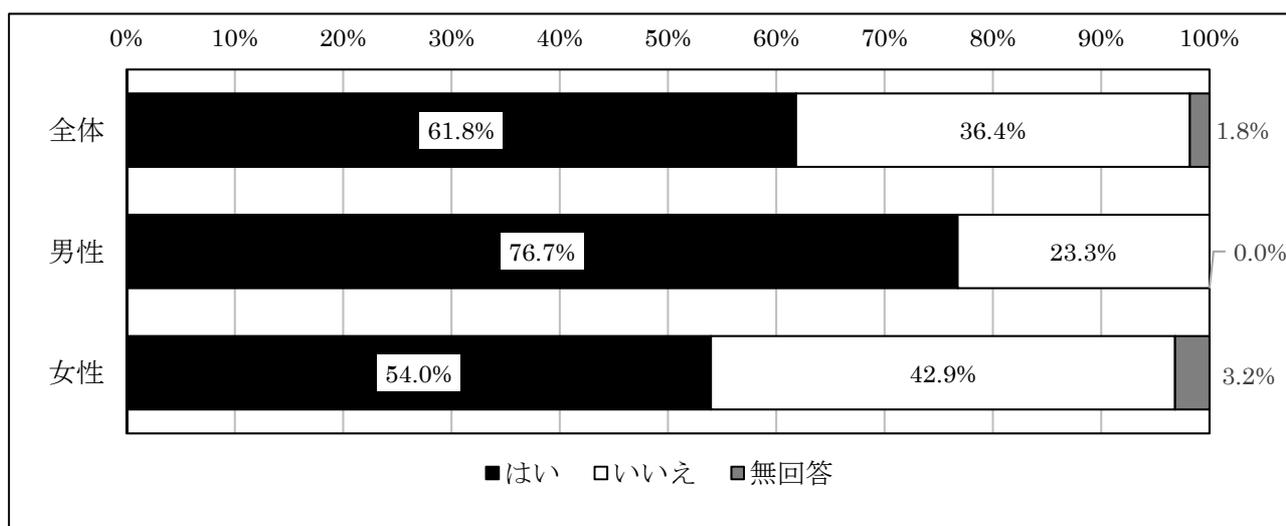
		育児の有給		
		取得者	合計日数	平均日数
全体		70人	1,040日	15日
性別	男性	20人	130日	7日
	女性	47人	728日	15日
	不明	2人	30日	15日
年齢	10代	—	—	—
	20代	4人	29日	7日
	30代	22人	260日	12日
	40代	30人	488日	16日
	50代以上	13人	111日	9日
企業規模	10人未満	7人	68日	10日
	10～49人	44人	454日	10日
	50～99人	6人	74日	12日
	100～299人	11人	272日	25日
	300人以上	1人	20日	20日
産業分類	農林漁業	3人	33日	11日
	鉱業	—	—	—
	建設業	17人	193日	11日
	製造業	14人	174日	12日
	電気・ガス・熱供給・水道業	4人	32日	8日
	運輸業	2人	8日	4日
	情報通信業	—	—	—
	卸売・小売業	3人	13日	4日
	金融・保険業	2人	17日	9日
	不動産業	—	—	—
	教育・学習支援業	3人	15日	5日
	飲食店・宿泊業・宿泊業	1人	10日	10日
	医療・福祉	10人	93日	9日
	サービス業（他に分類されないもの）	8人	265日	33日
	その他	—	—	—
無回答	2人	35日	18日	

育児のための年次有給休暇取得状況について、全体では70人が平均で15日取得しました。男女別にみると、女性の平均取得日数が18日で、男性は7日となっています。企業規模別にみると、企業規模が大きいほど、取得日数も多い結果となりました。

問3-④. 仕事と子育てを、自分の望むバランスでできたか

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
はい	68人	61.8%	33人	76.7%	34人	54.0%
いいえ	40人	36.4%	10人	23.3%	27人	42.9%
無回答	2人	1.8%	0人	0.0%	2人	3.2%
計	110人	100%	43人	100%	63人	100%

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている



仕事と子育てのバランスについて、全体で見ると61.8%が「はい」と回答し、自分のバランスでできている人の割合が前回より4.2ポイント高い結果となりましたが、約4割の人が自分の望むバランスでできなかったという結果になっています。

男女別で見ると、「はい」と回答した人の割合は男性で15.6ポイント伸びたのに対し、女性は2.4ポイント減となりました。

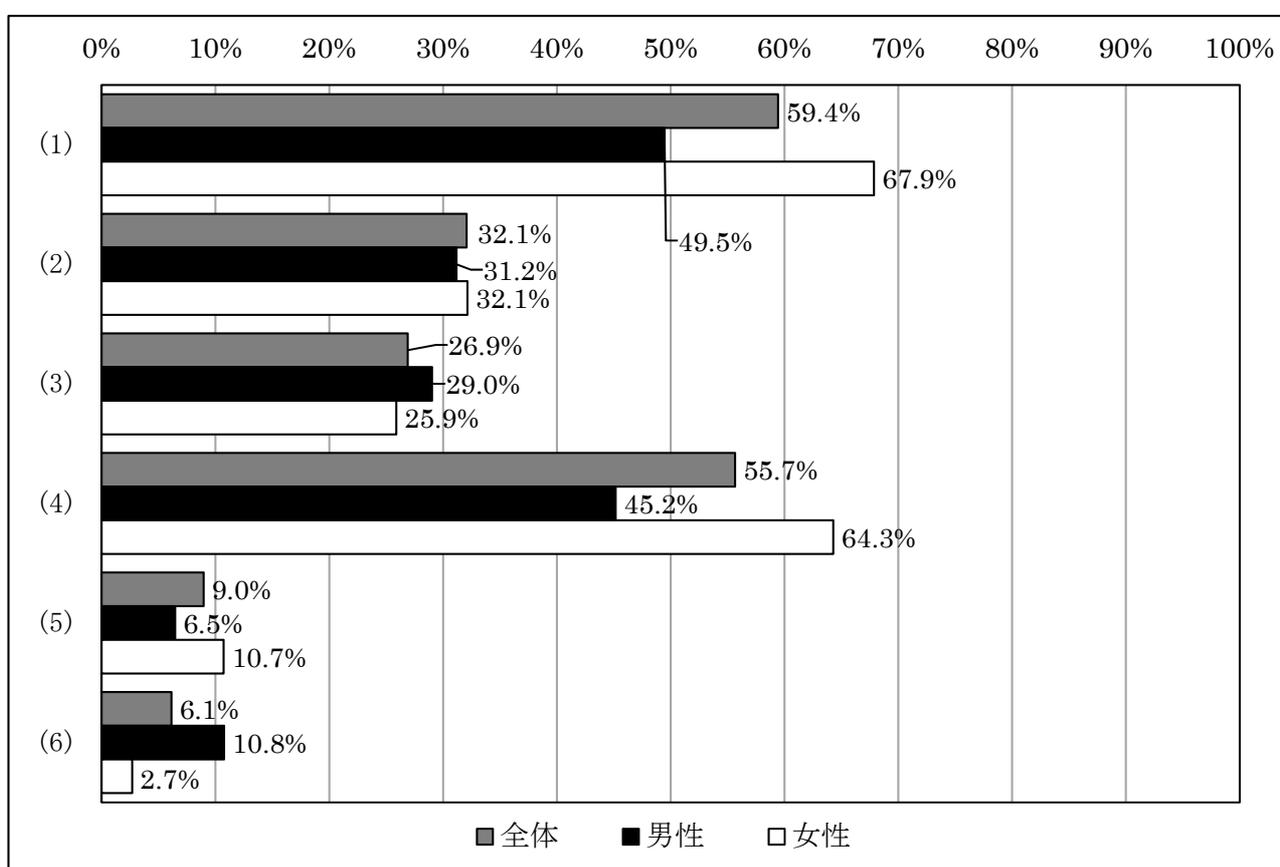
産業分類別にみると、農林漁業、建設業、運輸業、教育・学習支援業などで平均より低くなっています。

問4. 仕事と子育てを両立するために必要な制度（複数回答）

	全体（212人）		男性（93人）		女性（112人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1)短時間勤務制度	126人	59.4%	46人	49.5%	76人	67.9%
(2)時間外勤務の免除制度	68人	32.1%	29人	31.2%	36人	32.1%
(3)テレワーク等の在宅勤務制度	57人	26.9%	27人	29.0%	29人	25.9%
(4)子の看護のための有給休暇の時間単位取得制度	118人	55.7%	42人	45.2%	72人	64.3%
(5)その他	19人	9.0%	6人	6.5%	12人	10.7%
(6)無回答	13人	6.1%	10人	10.8%	3人	2.7%

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている

※割合は回答のあった人数に対する割合



仕事と子育てを両立するためにはどのような制度があればよいかについて、全体では（1）「短時間勤務制度」が最も多い回答となっており、次いで（4）「子の看護のための有給休暇の時間単位取得制度」が高くなっています。

「その他」の回答として、「有給でのイベント休暇（入学式、発表会など）」、「勤務時間変更制度（例：通常より1時間遅く出退勤する）」などの回答がありました。

## ○仕事と介護の両立について

問5. 家族（祖父母・親・配偶者・子）の介護をしなければならない立場になったことがあるか

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	54人	25.5%	21人	22.6%	31人	27.7%
ない	158人	74.5%	72人	77.4%	81人	72.3%
計	212人	100%	93人	100%	112人	100%

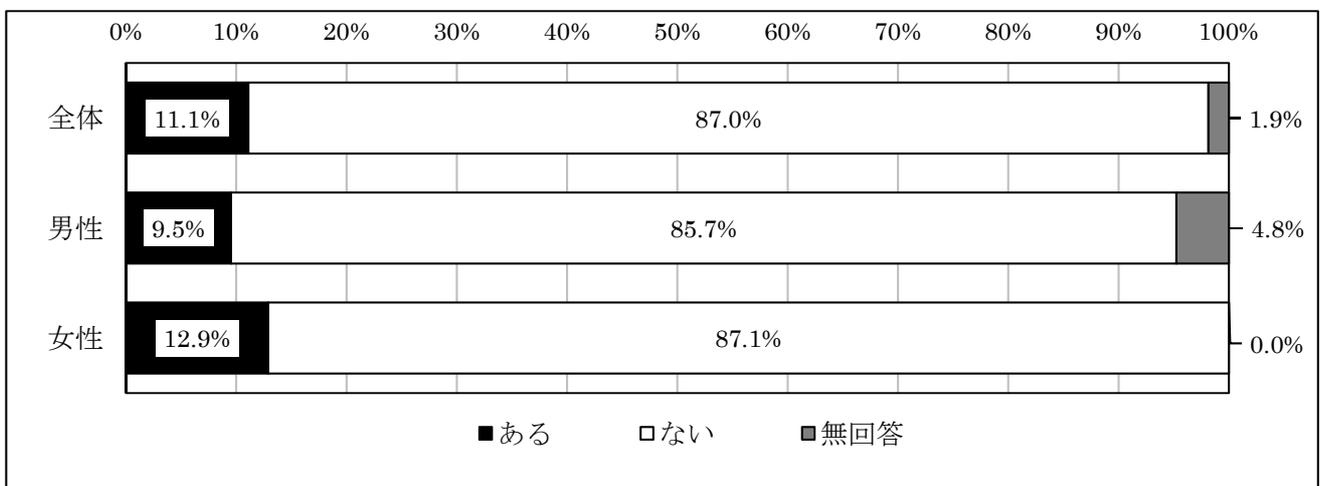
※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている

【問5-①～④は問5で「ある」と回答した方のみが対象】

問5-①. 介護休業を取得したことがあるか

	全体			男性			女性		
	人数	割合	平均日数	人数	割合	平均日数	人数	割合	平均日数
ある	6人	11.1%	9.3日	2人	9.5%	11日	4人	12.9%	8.5日
ない	47人	87.0%	—	18人	85.7%	—	27人	87.1%	—
無回答	1人	1.9%	—	1人	4.8%	—	0人	0.0%	—
計	54人	100%	—	21人	100%	—	31人	100%	—

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている



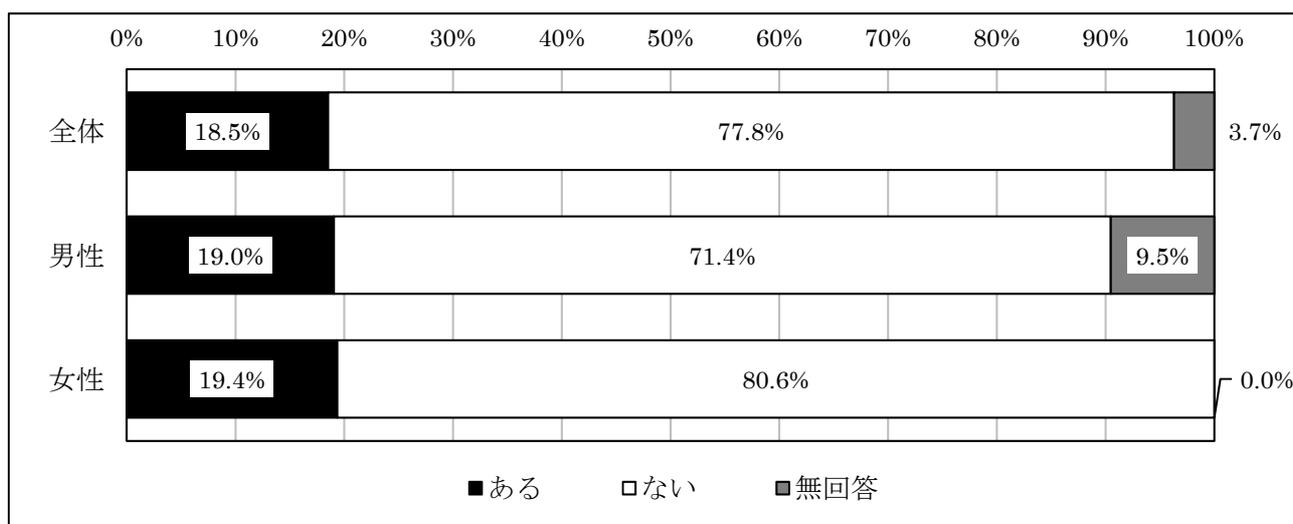
介護休業を取得したことがあるかについて、前は男女ともにゼロでしたが、全体では11.1%が「ある」と回答しました。男女別でみると、「ある」と回答した割合は、男性が9.5%、女性が12.9%で、少数ですが男性・女性に関係なく介護休業を取得していることが分かります。

産業分類別では、建設業2人のほか、製造業、卸売・小売業、医療・福祉、サービス業でそれぞれ1人でした。

問5-②. 介護休暇を取得したことがあるか

	全体			男性			女性		
	人数	割合	平均日数	人数	割合	平均日数	人数	割合	平均日数
ある	10人	18.5%	10.5日	4人	19.0%	10日	6人	19.4%	10.8日
ない	42人	77.8%	—	15人	71.4%	—	25人	80.6%	—
無回答	2人	3.7%	—	2人	9.5%	—	0人	0.0%	—
計	54人	100%	—	21人	100%	—	31人	100%	—

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている



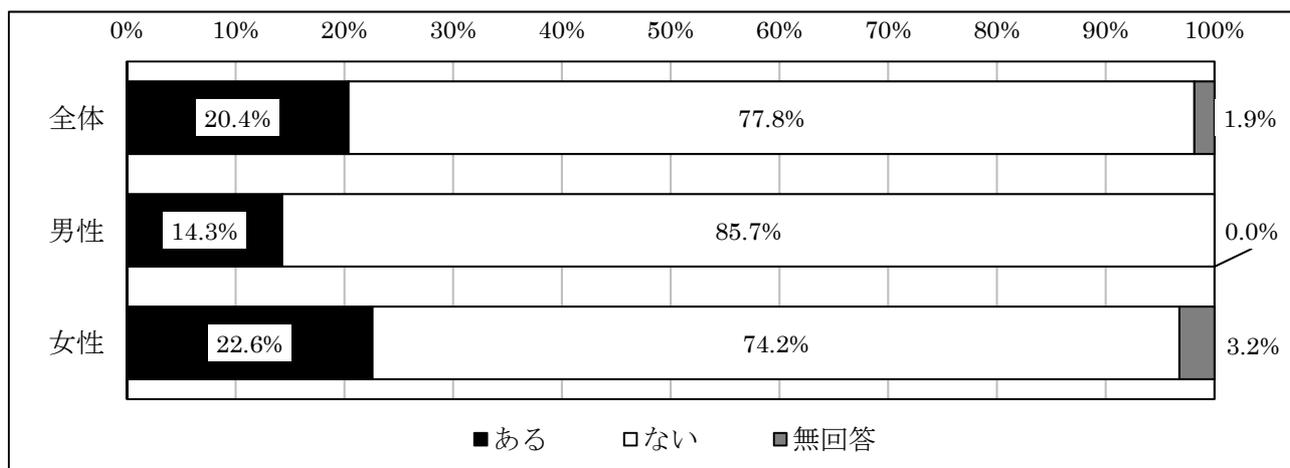
介護休暇を取得したことがあるかについて、全体では18.5%が「ある」と回答しました。男女別で見ると男性が19.0%（前回5.9%）で、女性は19.4%（前回20.0%）が「ある」と回答しており、男性の介護休暇取得が大きく伸びています。

産業分類別では、建設業、製造業、医療・福祉、サービス業でそれぞれ2人などとなっています。

問5-③介護休業または介護休暇を取得したいが、業務等の都合で取得できなかったことがあるか

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	11人	20.4%	3人	14.3%	7人	22.6%
ない	42人	77.8%	18人	85.7%	23人	74.2%
無回答	1人	1.9%	0人	0.0%	1人	3.2%
計	54人	100%	21人	100%	31人	100%

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている



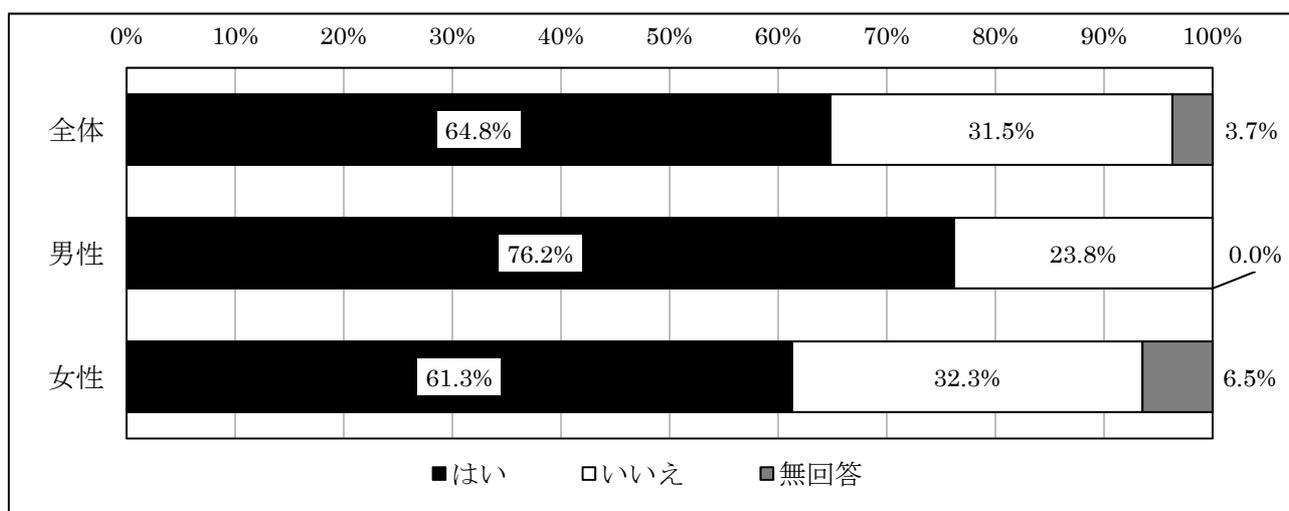
介護休業または介護休暇を取得したいが、業務等の都合で取得できなかったことがあるかについて、全体で20.4%が「ある」と回答しており、前回より3.4ポイント増えました。男女別では、男性は14.3%（前回23.5%）、女性は22.6%（前回13.3%）が「ある」と回答しており、男性は取得しやすくなったのと引き換えに、女性は取得しづらくなったことがうかがわれます。

産業分類別では、建設業、医療・福祉でそれぞれ3人などとなっています。

問5-④. 仕事と介護を自分の望むバランスでできたか

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
はい	35人	64.8%	16人	76.2%	19人	61.3%
いいえ	17人	31.5%	5人	23.8%	10人	32.3%
無回答	2人	3.7%	0人	0.0%	2人	6.5%
計	54人	100%	21人	100%	31人	100%

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている



仕事と介護を自分の望むバランスでできたかについて、全体では64.8%が「はい」と回答しており、前回より3.1ポイント増えました。男女別では、男性は76.2%（前回58.8%）、女性は61.3%（前回63.3%）が「はい」と回答しており、男性が取得しやすくなったことがうかがえます。

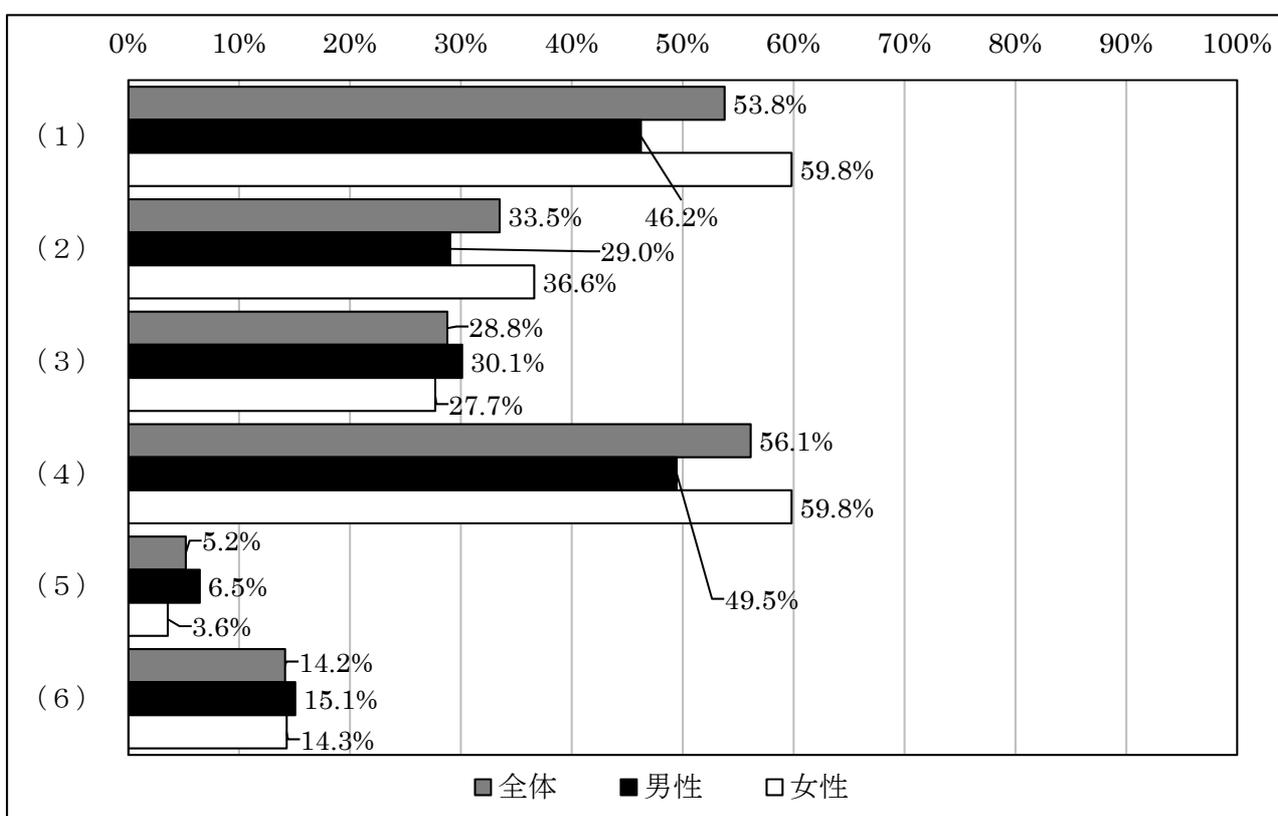
産業分類別では、農林漁業、建設業、運輸業、飲食・宿泊業で全体を下回っています。

問6. 仕事と介護を両立するために必要な制度（複数回答）

	全体（212人）		男性（93人）		女性（112人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1)短時間勤務制度	114人	53.8%	43人	46.2%	67人	59.8%
(2)時間外勤務の免除制度	71人	33.5%	27人	29.0%	41人	36.6%
(3)テレワーク等の在宅勤務制度	61人	28.8%	28人	30.1%	31人	27.7%
(4)介護のための有給休暇の時間単位取得制度	119人	56.1%	46人	49.5%	67人	59.8%
(5)その他	11人	5.2%	6人	6.5%	4人	3.6%
(6)無回答	30人	14.2%	14人	15.1%	16人	14.3%

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている

※割合は回答のあった人数に対する割合



仕事と介護を両立するためにはどのような制度があればよいかについて、全体では（４）「介護のための有給休暇の時間単位取得制度」が最も多い回答となっており、次いで（１）「短時間勤務制度」が高くなっています。前回との比較では、（２）「時間外勤務の免除制度」と（４）「介護のための有給休暇の時間単位取得制度」が増加しています。

「その他」の回答として、「急な休みに対応できるようカバーできる人材の教育」、「家族が自宅で介護をしなくてもよくなるような制度」などの回答がありました。

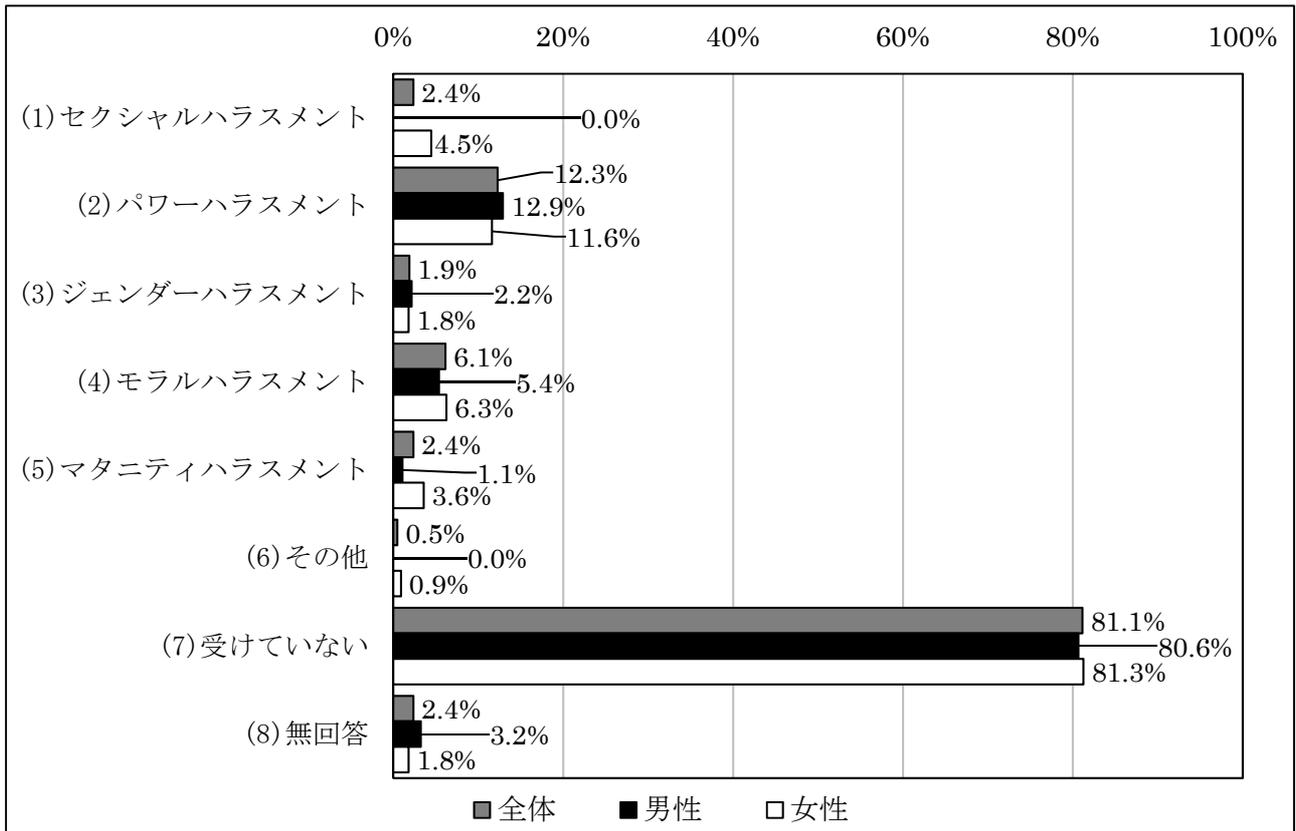
## ○ハラスメントについて

### 問7. 過去1年間におけるハラスメント行為の被害について（複数回答）

	全体（212人）		男性（93人）		女性（112人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1)セクシャルハラスメント	5人	2.4%	0人	0.0%	5人	4.5%
(2)パワーハラスメント	26人	12.3%	12人	12.9%	13人	11.6%
(3)ジェンダーハラスメント	4人	1.9%	2人	2.2%	2人	1.8%
(4)モラルハラスメント	13人	6.1%	5人	5.4%	7人	6.3%
(5)マタニティハラスメント	5人	2.4%	1人	1.1%	4人	3.6%
(6)その他	1人	0.5%	0人	0.0%	1人	0.9%
(7)受けていない	172人	81.1%	75人	80.6%	91人	81.3%
(8)無回答	5人	2.4%	3人	3.2%	2人	1.8%

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている

※割合は回答のあった人数に対する割合



過去1年間におけるハラスメント行為の被害について、(7)「受けていない」と回答した割合は81.1%となりました。受けたことのある被害について、全体では(2)「パワーハラスメント」の割合が最も高くなりました。前回と比較しても(2)「パワーハラスメント」が増えており、特に女性へのパワーハラスメントが増えています。

具体的な内容として「高圧的な物言いや仕事の押し付け」「結婚後、『子どもはまだか?』などと聞かれる」「お茶を入れる、掃除（男子トイレ）等、女性の仕事と考えている」などがありました。

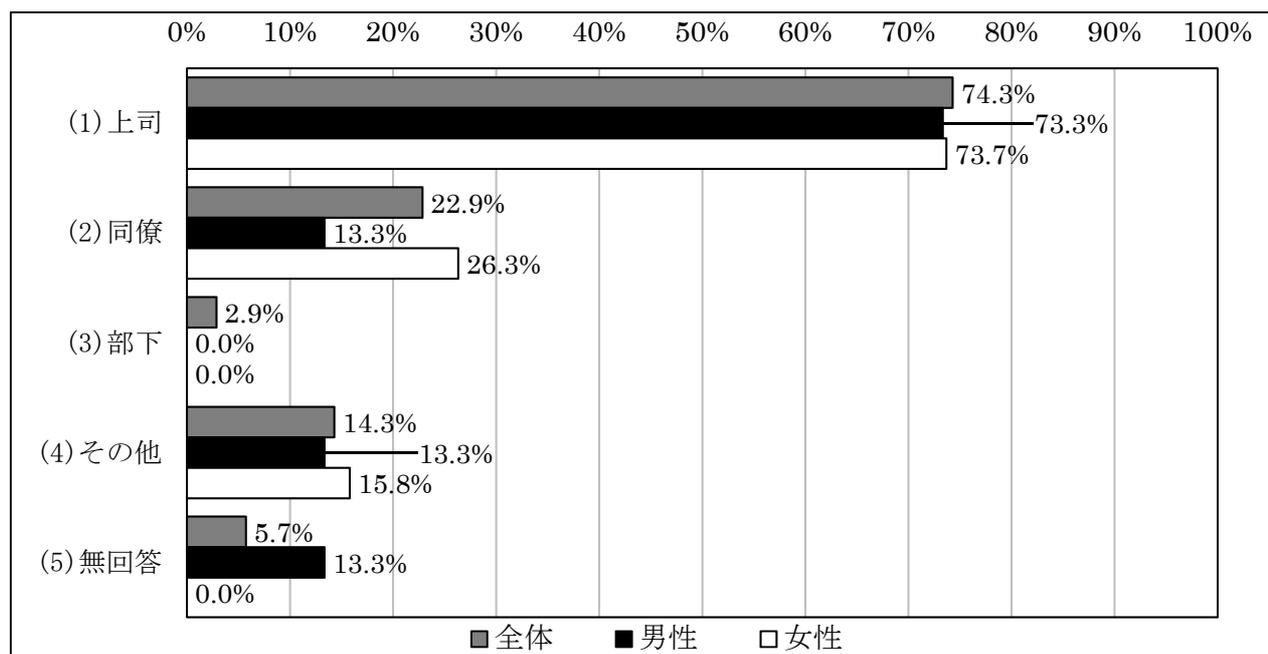
産業分類別の発生率（（1）から（7）のいずれかを選択した率）は、農林漁業、教育・学習支援業、飲食店・宿泊業で高い状況です。

#### 問8. ハラスメント行為の行為者（複数回答）

	全体（35人）		男性（15人）		女性（19人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1) 上司	26人	74.3%	11人	73.3%	14人	73.7%
(2) 同僚	8人	22.9%	2人	13.3%	5人	26.3%
(3) 部下	1人	2.9%	0人	0.0%	0人	0.0%
(4) その他	5人	14.3%	2人	13.3%	3人	15.8%
(5) 無回答	2人	5.7%	2人	13.3%	0人	0.0%

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている

※問7でハラスメント行為を受けたことがあると回答した人数に対する割合



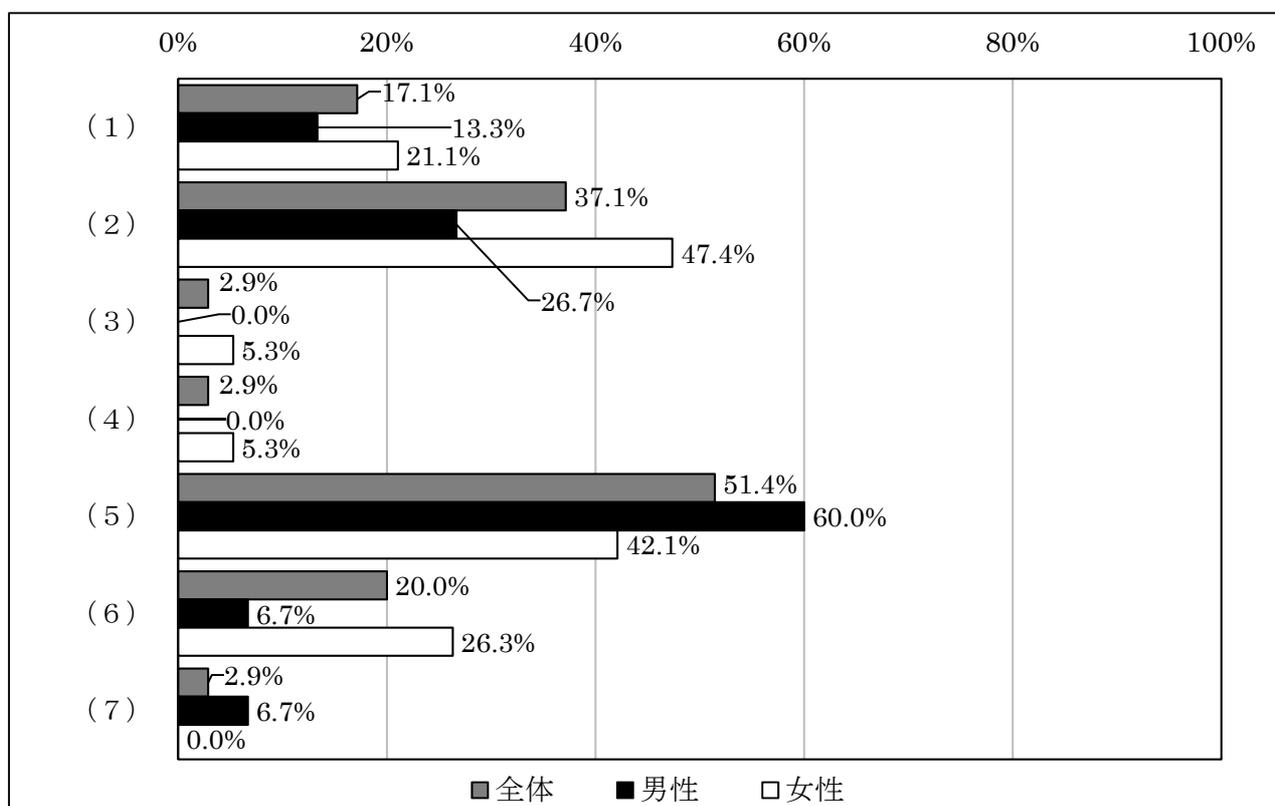
ハラスメント行為の行為者について、男女ともに（1）「上司」の割合が最も高く、次いで（2）「同僚」が高い結果となっていますが、前回よりは低くなっています。一方で、その他が増えており、「先輩」などとなっています。

問9. ハラスメント行為に対する対応（複数回答）

	全体（35人）		男性（15人）		女性（19人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1)本人に抗議した	6人	17.1%	2人	13.3%	4人	21.1%
(2)上司・先輩・同僚などに相談した	13人	37.1%	4人	26.7%	9人	47.4%
(3)相談窓口や担当者に相談した	1人	2.9%	0人	0.0%	1人	5.3%
(4)外部の相談機関に相談した	1人	2.9%	0人	0.0%	1人	5.3%
(5)何もできなかった	18人	51.4%	9人	60.0%	8人	42.1%
(6)その他	7人	20.0%	1人	6.7%	5人	26.3%
(7)無回答	1人	2.9%	1人	6.7%	0人	0.0%

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている

※問7でハラスメント行為を受けたことがあると回答した人数に対する割合



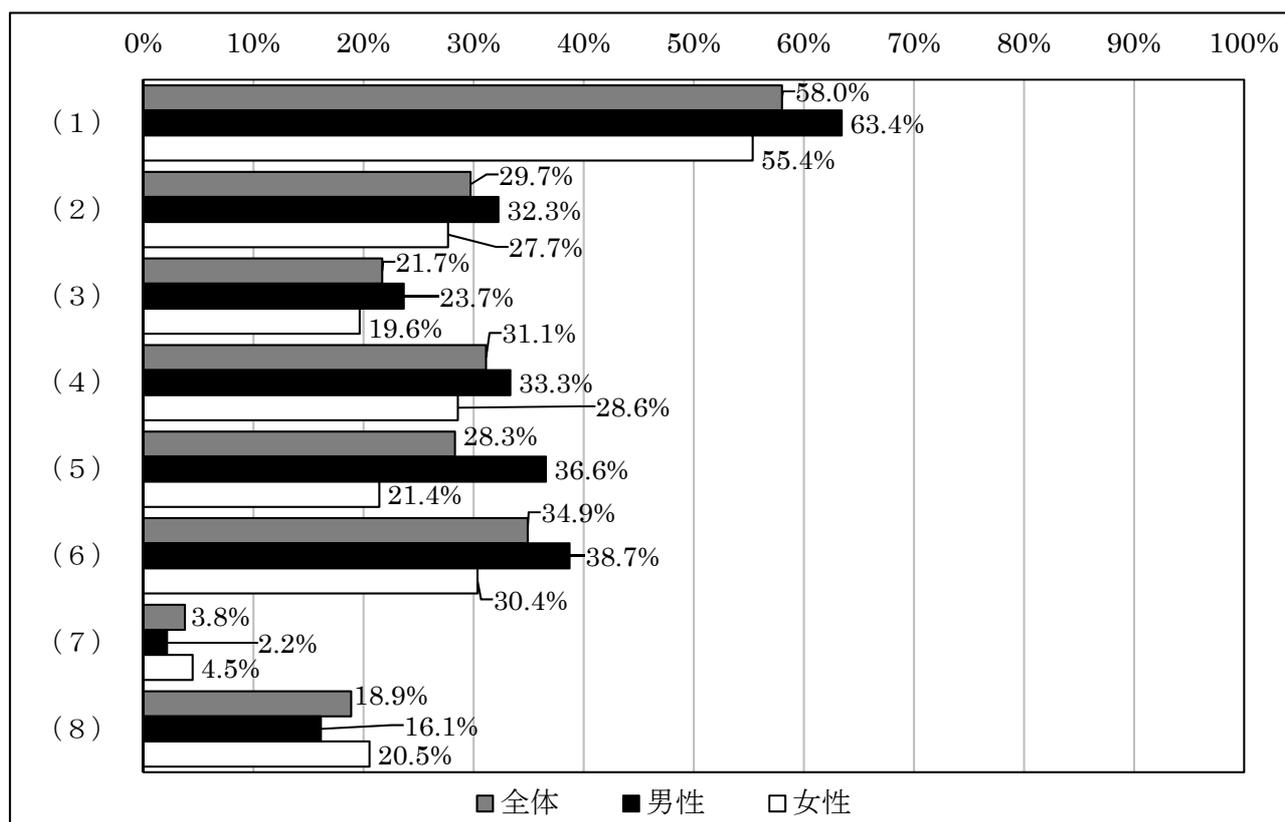
ハラスメント行為に対する対応について、全体では（5）「何もできなかった」の割合が最も高く、次いで「（2）上司・先輩・同僚などに相談した」の割合が高い結果となり、ハラスメント行為を受けても何もできずにいる人が依然多くいることがわかりました。一方で、男性の（5）「何もできなかった」の割合は減少しています。

問10. ハラスメント防止のために会社に求めること（複数回答）

	全体（212人）		男性（93人）		女性（112人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1) 代表者や管理職などの意識改革	123人	58.0%	59人	63.4%	62人	55.4%
(2) 従業員への研修による周知・啓発	63人	29.7%	30人	32.3%	31人	27.7%
(3) 相談窓口や担当者の設置	46人	21.7%	22人	23.7%	22人	19.6%
(4) 事案発生時の迅速な対応	66人	31.1%	31人	33.3%	32人	28.6%
(5) 会社の就業規則などへ罰則などを盛り込む	60人	28.3%	34人	36.6%	24人	21.4%
(6) コミュニケーションの活性化による職場環境や職場風土の是正	74人	34.9%	36人	38.7%	34人	30.4%
(7) その他	8人	3.8%	2人	2.2%	5人	4.5%
(8) 無回答	40人	18.9%	15人	16.1%	23人	20.5%

※性別無回答者の回答は全体の値に含まれている

※回答があった人数に対する割合



ハラスメント防止のために会社に求めることについて、(1)「代表者や管理職などの意識改革」の割合が最も高く、前回より9ポイント増加しました。次いで(6)「コミュニケーションの活性化による職場環境や職場風土の是正」の割合が高い結果となり、前回の(4)「事案発生時の迅速な対応」と順位が逆転しました。また、(5)「会社の就業規則などへ罰則などを盛り込む」が前回より9.8ポイント増加しています。

## ○その他について

### 問 1 1. 男女共同参画を実現するために職場や行政に対し望むこと

職場や行政に対し望むこと	産業分類／性別
未だいじめやハラスメントの声が聞こえてくるので、そこを何とかしないと、どれも実現しない気がします。	建設業／女性
未だに会議等には男性ばかりです。女性にも能力のある人はいるのに、会社の仕事、家の仕事、やることが多い。賃金も一人で独身のまま生活できない。現場で働いてくれる作業員ももちろん大変ですが、事務員がいるから安心して仕事できるのではないのでしょうか。上の方の意識、鹿角の意識が低いと感じます。	農林漁業／女性
女性職員の雇用及び代表者や管理職などの意識改革。	電気・ガス・熱供給・水道業／男性
地域柄、昔からの考えが強いと感じます。良いことはそのまま、時代に合わない考えは市民一人一人意識が変えられるよう、啓発運動や教育に市が率先して取り組んでほしいです。	建設業／女性
育児や介護で休みを取りやすいようにしてほしい。	医療・福祉／女性
女性社員の採用拡大。	製造業／男性
賃金アップ、新卒・中卒問わず働く先の選択肢の増加。	運輸業／男性
職場というよりも地域柄、女性が作業して当たり前という男性の考えを変えるべきだと思います。男女共同参画と言いながらも女がやって当たり前というのは全く分かっていない男性ばかりだからだと思います。若い人の方が協力的です！家庭環境により違いがあります。田舎独特な考え方、しきたりを変えないと今後の市も衰退するだけです。	サービス業／女性
無駄な残業をなくす。男女関係なく家の仕事で仕方なく休まなければいけない時の何かがあればいい。	製造業／男性
ハラスメント行為のラインの確認（社内にて）	建設業／男性
育児休暇、介護休暇の男女平等。仕事内容についても男女平等。特別扱いはなし。	建設業／男性
病児、病後児保育の定員を増やしてほしい。仕事を子が園に復帰するまで休むことになる。同居していない世帯への支援を手厚くしてほしい。	製造業／女性
男性の育休も必ずとれるようにしてほしい。昔と今では違う。会社がそれを理解する必要あり！！	製造業／女性
女性の意見を発信しやすいようにしてほしい。男性は相変わらずの男尊女卑を改めなければ何も変わらないと思います。	製造業／女性
私は男女共同参画にあまり賛成ではありません。特に子どもが学校卒業（大学も含め）まで、家での仕事等があり、男性と平等に仕事をするのは無理だと思います。また、男性も育休取得となると、収入はどうなるのか不安です。	サービス業／女性
職場→無駄な拘束時間の削減。仕事内容に関する情報の共有及び教育・研修の機会の提供。 行政→女性の働き方に対する保障と自由度を上げる。（育児との両立がしやすいような環境整備（収入と時間的な））	無回答／男性

職場や行政に対し望むこと	産業分類／性別
育休中の保育時間の短縮は産後の母親への負担が増えるので、やめてほしい。未満児を抱えながら、はしゃぐ上の子を迎えに行くのは大変だと思う。	無回答／男性
まだまだ男性中心の仕事が多く、女性が意見を言う機会が少なく思います。	卸売・小売業／女性
女性活躍推進と言っていること自体が差別に感じる。お互いにできること、できないことが性によって違うのだから、特別なことでなくお互いにコミュニケーションをとって助け合えばいいと思う。育児も介護も助け合える環境づくりだと思う。育児は2人で休んで…というより保育園やいろんな人の力を借りて、働いて子どもを育てていいと思う。子供は1～2歳までより、小・中学生になっても親の力も必要なのだから、親が働くことも大事。	医療・福祉／無回答
男性側が育児に参加しやすいような短時間勤務、休暇が取得できて、ある程度給料が保証されるシステムができれば嬉しいです。実際は制度があっても人員がギリギリ足りないくらいなので、企業側も多めに人を雇える環境を作らないといけません。	卸売・小売業／男性
有給休暇の取得も気が引ける環境では、育児・介護も安心して取り組めないと思われるので、社会全体が週休2日制の導入や有給休暇の取得率アップに早急に対応するべきだと考えます。	建設業／男性
在宅ワークをしたくても田舎だからできることが限られている。フルタイムで働く仕事後、家事に追われ気づけば寝る時間で休むところがない。核家族には生きにくい。	製造業／女性
統一的な制度ではなく、段階的に、その土地や風土に合わせた取り組みを望みます。	建設業／女性
年齢が上になればなるほど、頭が硬く古い考えのままの人が多く、時代に合った考え方ができるような環境を望みます。	製造業／女性
職場での女性の地位的立場の推進、実力社会の推進（女性でも上へいける行政作り）	サービス業／男性
男性の育休も取る前提で会社から話をすれば取りやすいと思う。男性からは言いづらいはず。	製造業／女性
女性の人数が少なく、ハラスメントに関して相談すると誰が相談したかが知られてしまうため、我慢するしかない。口では理解していると言っても行動が伴わないため改善されない。	建設業／女性
今の業務内容にはやりがいを感じているが、仕事を終えて自宅に帰ると育児の時間が短く、子供との時間の前に就寝時間になる。もう1時間早い帰宅でもだいぶ違うと感じている。子供たちの部活動がスポ少など親たちの中で活動している今の現状では、自身のプライベート時間を確保するには、睡眠時間を削るしかなくなるのではないかと感じている。	医療・福祉／男性
上に立つ人は男性が多いのが当然。優位に立てるのも男性が多い。男性、女性で分けられるのは腑に落ちないが、すべての人が働きやすい環境になれば良いと思う。	サービス業／女性
勤務時間の短縮など労働者への補償も大切であるが、その分中小企業では会社の負担が大きいです。そちらの補償を充実させてほしいです。	卸売・小売業／男性
男性主体の職場なので育児休暇は正直取得しづらかった。また、自分の職務を代わりに頼める人材がいなかったのですから取得できなかった。	建設業／女性
使用してもいい制度を、わかりやすく使用しやすい環境にしてほしい。	製造業／女性

職場や行政に対し望むこと	産業分類／性別
子どものことで休みやすい環境、母親だけでも休みやすい環境、子どもを預けやすい場所。	建設業／女性
意識改革。女性は無意識のうちに子どもや家庭のことは自分がやらなければならないと思ってしまう。しかし、それを是正するためには、社会の仕組みの再構築が必須と考える。(男性の育休等)	金融・保険業／女性
周知、啓発を積極的に行ってほしい。	製造業／男性
鹿角市全職種賃金アップ、税金の減少。	サービス業／男性
男女間賃金格差。	農林漁業／女性
子育て世代ばかりではなく、若い人たちが働ける環境を作ればいい。	医療・福祉／女性

# 職場における男女共同参画に関する 事業所アンケート調査票

このアンケートは、本市の職場における男女共同参画の推進状況を推し量る資料とするものです。

アンケートの結果は、鹿角市男女共同参画推進会議における議題や男女共同参画に関する各施策に活用させていただきます。お手数をおかけしますが、ご協力をお願いします。

**記入が済みましたら、この調査票を同封の返信用封筒に入れ**

**8月15日（火）までに郵送ください。**

＜お問い合わせ先＞

鹿角市 生活環境課 コミュニティ推進班

TEL 30-0202

FAX 22-2042

E-mail kyoudou@city.kazuno.lg.jp

回答はこの調査票に直接記入し、該当する番号に○印を付けてください。

なお、原則として令和5年7月1日現在の内容でご回答ください。

○貴事業所についてお答えください。

事業所名					
総従業員数※1			人	※1 鹿角市内にある本・支店等に勤務している従業員数。役員は含みません。	
役員※2	男性	人	女性	人	※2 役員：会社法第329条第1項に規定される役員。役員と管理職が兼務の場合は、本務とされる欄に記入してください。
正規従業員※3 (管理職を含む)	男性	人	女性	人	※3 正規従業員：雇用期間の定めがなく、フルタイム勤務する従業員
うち管理職 (係長相当職以上)	男性	人	女性	人	※4 臨時従業員：雇用期間が定められている、正規従業員より勤務時間が短い従業員など(契約社員、パートタイマーなど)
臨時従業員※4	男性	人	女性	人	

## 働きやすい職場環境づくりについて

問1 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスなど、男女共同参画の取組みは、貴事業所の経営（運営）にとって重要課題ですか。

1. 最重要である
2. 重要である
3. 重要ではない
4. まったく重要ではない

問2 貴事業所での男女共同参画の取組みは、以前と比べて進んでいると思いますか。

1. 進んでいる
2. どちらともいえない
3. 進んでいない

問3 次の法律に基づく行動計画を策定していますか。

①女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）に基づく一般事業主行動計画

1. 策定している（→③へ）
2. 策定していない（→②へ）

【策定していない場合】

②策定についてどうお考えですか。

1. 策定を目指したい
2. 策定は考えていない

③次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 策定している（→問4へ）
2. 策定していない（→④へ）

【策定していない場合】

④策定についてどうお考えですか。

1. 策定を目指したい
2. 策定は考えていない

問4 次の認定制度についてお答えください。

①えるぼし・プラチナえるぼし認定制度（※1）を知っていますか。

1. 知っている
2. 知らなかった

②えるぼし認定の取得についてどうお考えですか。

1. 取得している
2. 取得を目指したい
3. 取得は考えていない

③くるみん・プラチナくるみん認定制度（※2）を知っていますか。

1. 知っている
2. 知らなかった

④くるみん認定の取得についてどうお考えですか。

1. 取得している
2. 取得を目指したい
3. 取得は考えていない

※1 えるぼし・プラチナえるぼし認定制度

女性活躍推進法に基づき、「女性が活躍できる環境が整っている企業」として厚生労働大臣の認定を受けた証です。一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業は、労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

※2 くるみん・プラチナくるみん認定制度

次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、行動計画に定めた目標を達成するなどの要件を満たした企業は、労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

※両認定制度とも、認定を受けると認定マークを商品や求人広告などに付することができ、女性の活躍や子育てサポートを推進している事業所であることをPRできるなどのメリットがあります。

問5 職場での女性の活躍推進のため、どのような取り組みをしていますか。(あてはまるものすべてに○をつけてください。)

1. 女性の管理職登用率の目標値を設定している
2. 女性の管理職の登用を積極的に行っている
3. 女性の活躍推進のための部署や係を配置している
4. 職場での固定的な男女の役割分担意識をなくすための取り組みを行っている
5. 女性従業員を対象にした、キャリアアップ研修を実施している
6. 社内外問わず、女性の活躍事例を社内報や社内ネットワーク等で紹介している
7. 女性の少ない部署に女性従業員を配置したり、積極的に雇用したりしている
8. 男性管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている
9. 性別による評価をすることのないよう人事評価基準を明確にしている
10. その他

具体的にどのような取り組みをしているか記載してください。



問6 ワーク・ライフ・バランスの実現など働きやすい職場環境づくりのため、どのような取り組みをしていますか。(あてはまるものすべてに○をつけてください。)

1. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する内容を定めた計画、社内規定、スローガン等を設けている(具体的に )
2. ワーク・ライフ・バランスの推進に関する部署や担当者を設置している
3. 仕事上の悩みやメンタルヘルスについて相談できる体制、機会を設けている
4. 気軽に働き方についての要望や意見をあげることができる体制、機会を設けている
5. 従業員にワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を年1回以上している
6. ワーク・ライフ・バランスに関する研修を年1回以上実施している
7. ストレスチェックを年1回以上実施している
8. 希望があった場合、勤務時間や勤務地、担当業務の変更について対応をしている
9. 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している
10. テレワーク(在宅勤務、モバイルワーク等)ができる
11. 有給休暇等の取得を推進している
12. 有給休暇の時間単位取得が可能である
13. 短時間正社員制度がある
14. フレックスタイム制を導入している
15. ノー残業デーを設定している
16. 臨時従業員から正規従業員への登用制度がある
17. L G B T※など、多様な性に配慮した募集や採用を行っている
18. その他

具体的にどのような取り組みをしているか記載してください。

※L G B T

「レズビアン(L):女性同性愛者」「ゲイ(G):男性同性愛者」「バイセクシャル(B):両性愛者」「トランスジェンダー(T):身体と心の性が一致しない人」の頭文字をとった言葉で、「セクシャルマイノリティ(性的少数者)」を表す総称の1つです。

## 仕事と子育ての両立について

問7 産休・育休制度等の利用促進のため、どのような取り組みをしていますか。(あてはまるものすべてに○をつけてください。)

1. 産前・産後の休業制度について年1回以上従業員に周知している
2. 制度の理解を深めるため研修等を実施している
3. 取得経験者の事例を社内報などで紹介し、制度の利用を促進している
4. 妊娠期間中に、産休や育休の希望取得期間や復帰時期等についての面談を実施している
5. 男性の育児休業を推進するための取り組みをしている
6. 法定を超える期間でも育児休業を取得することができる
7. 妊婦健診のための有給での休暇制度を設けている
8. その他

具体的にどのような取り組みをしているか記載してください。

問8 育児休業の取得状況についてお答えください。

①昨年度(令和4年4月1日～令和5年3月31日)に育児休業の取得対象者となった従業員はいましたか。

1. いた (→②へ)
2. いなかった (→問9へ)

【「いた」と回答した場合】

②育児休業の取得実績について男女別にお答えください。

項目	男性	女性
取得対象従業員数	人	人
取得人数	人	人
平均取得日数	日	日

※取得対象者＝女性：出産した従業員

男性：配偶者が出産した従業員

問9 産休・育休を取得した従業員に対し、どのような支援をしていますか。(あてはまるものすべてに○をつけてください。)

1. 育児休業中に、雇用保険から支給される育児休業給付金に加えて、事業所からも手当を支給している
2. 育児サービスを受けるための費用を助成している
3. スムーズに職場復帰できるよう、育児休業中に面談を1回以上実施している
4. スムーズに職場復帰できるよう、職場と休業者がコミュニケーションをとれるシステムを整備している
5. 職場復帰後、所定外労働(※)をさせないように配慮している
6. 職場復帰後、本人の希望があれば、配置換えや業務内容を柔軟に変更している
7. 職場復帰後、保育所や学校の行事への参加を勧奨している
8. 子の看護について、有給での休暇制度を設けている
9. その他

具体的にどのような取り組みをしているか記載してください。

Empty rounded rectangular box for handwritten responses.

※所定外労働

社内規定等で定められている勤務時間を超えて、休日や終業時間後等の時間帯において労働することをいいます。



## 仕事と介護の両立について

問10 従業員の仕事と介護の両立を図るため、どのような取り組みをしていますか。(あてはまるものすべてに○をつけてください。)

1. 介護休業制度について年1回以上従業員に周知している
2. 制度の理解を深めるため研修等を実施している
3. 取得経験者の事例を社内報などで紹介し、制度の利用を促進している
4. 従業員の家族等の介護サービスの利用にかかる費用を助成している
5. 介護休業中に、事業所から手当を支給している
6. 従業員と面談し、本人の希望があれば配置換えや勤務形態の変更を行っている
7. 所定外労働をさせないように配慮している
8. その他

具体的にどのような取り組みをしているか記載してください。

[ ]

## ハラスメントについて

問11 ハラスメント防止のため、どのような取り組みをしていますか。(あてはまるものすべてに○をつけてください。)

1. ハラスメントの行為者には適正に対応する旨の方針やその内容を就業規則等に規定している。
2. 社内(外)に相談窓口や担当者を設置して、相談できる体制づくりを行っている
3. 相談者及び被害者のプライバシーの保護に配慮している
4. ハラスメント防止に関する研修を実施している
5. ハラスメント行為が発生した場合は、再発防止に向けた措置を実施している
6. ハラスメント行為が発生した時の対応マニュアルを定めている
7. その他

具体的にどのような取り組みをしていますか。

[ ]

※取組1～5については、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により事業主に防止措置を講じるよう義務付けられています。

## 業務効率の向上について

問12 業務効率向上のため、どのような取り組みをしていますか。(あてはまるものすべてに○をつけてください。)

1. 業務の内容や進め方について定期的に見直している
2. 他社等の効果的な取り組みの情報収集を行い、自社の業務改善の参考にしている
3. 業務改善についてミーティング等を行い、積極的に従業員から意見を取り入れている
4. 効率の良い仕事の仕方などについての研修等を、年1回以上実施している
5. スキルアップや資格取得のための支援(書籍の購入、試験料支給など)がある
6. 多能工(※)育成を行っている
7. その他

具体的にどのような取り組みをしているか記載してください。

### ※多能工

1人で複数の異なる作業や工程をこなす作業者のことをいいます。多能工化することで、業務効率が上がるだけでなく、仕事量を平準化し、特定の従業員への作業負担や残業の抑制につながります。

## その他について

問13 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの実現など男女共同参画を実現するために、行政に対しどのような施策や支援を望みますか。ご自由にお書きください。

これでアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。

# 職場における男女共同参画に関する 従業員アンケート調査票

このアンケートは、本市の職場における男女共同参画の推進状況を推し量る資料とするものです。

アンケートの結果は、鹿角市男女共同参画推進会議における議題や、男女共同参画に関する各施策に活用させていただきます。お手数をおかけしますが、ご協力をお願いします。

**記入が済みましたら、この調査票を同封の返信用封筒に入れ  
8月15日（火）までに郵送ください。**

<お問い合わせ先>

鹿角市 生活環境課 コミュニティ推進班

TEL 30-0202

FAX 22-2042

E-mail kyoudou@city.kazuno.lg.jp

回答はこの調査票に直接記入し、該当する番号に○印を付けてください。

なお、原則として令和5年7月1日現在の内容でご回答ください。

○あなた自身のことについてお答えください

性別	1. 男性	2. 女性	3. その他												
年齢	1. 10代	2. 20代	3. 30代	4. 40代	5. 50代以上										
婚姻	1. 既婚	2. 未婚													
従業員数	1. 10人未満	2. 10～49人	3. 50人～99人	4. 100～299人	5. 300人以上	※お勤めの本・支店等に勤務の従業員数									
あなたの会社の産業分類	1. 農林漁業	2. 鉱業	3. 建設業	4. 製造業	5. 電気・ガス・熱供給・水道業	6. 運輸業	7. 情報通信業	8. 卸売・小売業	9. 金融・保険業	10. 不動産業	11. 教育・学習支援業	12. 飲食店・宿泊業	13. 医療・福祉	14. サービス業（他に分類されないもの）	15. その他

## 職場環境について

問1 仕事と私生活とのバランスについて、日頃どう感じていますか。

1. バランスがとれていて満足
2. ある程度バランスがとれている
3. あまりバランスがとれていない
4. まったくバランスがとれていない

問2 あなたは職場で活躍できていると感じていますか。

1. 十分活躍できている
2. まあまあ活躍できている
3. あまり活躍できていない
4. まったく活躍できていない

【3か4と回答した場合】そのように感じる要因は何ですか。(自由記載)

( )

## 仕事と子育ての両立について

問3 これまで、あなたご自身または配偶者の方が出産し、育児休業の取得対象者となったことはありますか。

1. ある (→①へ)
2. ない (→問4へ)

【ある場合】次の設問にお答えください。

①育児休業を取得したことがありますか。

1. ある→取得日数 \_\_\_\_\_ 日
2. ない (→②へ)

※複数回取得の場合は、子ども1人当たりの平均取得日数をお答えください。

【取得していない場合】

②取得しなかった理由をお答えください。

1. 働いていなかったから
2. 世話をしてくれる家族がいたから
3. 取得したかったが業務の都合で取得できなかったから
4. その他 ( )

③育児のために年次有給休暇を取得したことがありますか。

1. ある→年間取得日数 \_\_\_\_\_ 日
2. ない

※複数年取得の場合は、年間の平均取得日数をお答えください。

④仕事と子育てを、自分の望むバランスでできましたか。

1. はい
2. いいえ

問4 仕事と子育てを両立するためにはどのような制度があれば良いと思いますか。

(あてはまるものすべてに○をつけてください。)

1. 短時間勤務制度
2. 時間外勤務の免除制度
3. テレワーク等の在宅勤務制度
4. 子の看護のための有給休暇の時間単位取得制度
5. その他 ( )

## 仕事と介護の両立について

問5 これまで、あなたは、家族（祖父母・親・配偶者・子）の介護をしなければならない立場になったことがありますか。

1. ある（→①へ）                      2. ない（→問5へ）

【ある場合】次の設問にお答えください。

①介護休業を取得したことがありますか。

1. ある→取得日数 \_\_\_\_\_ 日                      2. ない

②介護休暇を取得したことがありますか。

1. ある→年間取得日数 \_\_\_\_\_ 日                      2. ない

※複数年取得の場合は、年間の平均取得日数をお答えください。

③介護休業または介護休暇を取得したいが、業務等の都合で取得できなかったことはありますか。

1. ある                      2. ない

④仕事と介護を、自分の望むバランスでできましたか。

1. はい                      2. いいえ

問6 仕事と介護を両立するためにはどのような制度があれば良いと思いますか。

（あてはまるものすべてに○をつけてください。）

1. 短時間勤務制度                      2. 時間外勤務の免除制度  
3. テレワーク等の在宅勤務制度                      4. 介護のための有給休暇の時間単位取得制度  
5. その他（                      ）

## ハラスメントについて

問7 過去1年間において、あなたは次に関するハラスメント行為を受けたことがありますか。

（あてはまるものすべてに○をつけてください。）

1. セクシャルハラスメント（性的嫌がらせ）  
2. パワーハラスメント（優越的な関係による嫌がらせ）  
3. ジェンダーハラスメント（性別に対する固定観念に基づいた嫌がらせ）  
4. モラルハラスメント（倫理や道徳に反する嫌がらせ）  
5. マタニティハラスメント（女性への妊娠・出産・育児に関する嫌がらせ）  
6. その他（                      ）  
7. 受けていない

【受けたことがある場合】それは具体的にどのようなことですか。（自由記載）

問8 問7でその行為を行った方はどなたですか。(あてはまるものすべてに○をつけてください。)

1. 上司                      2. 同僚                      3. 部下  
4. その他 (                      )

問9 ハラスメント行為を受けたとき、あなたはどのような対応をしましたか。(あてはまるものすべてに○をつけてください。)

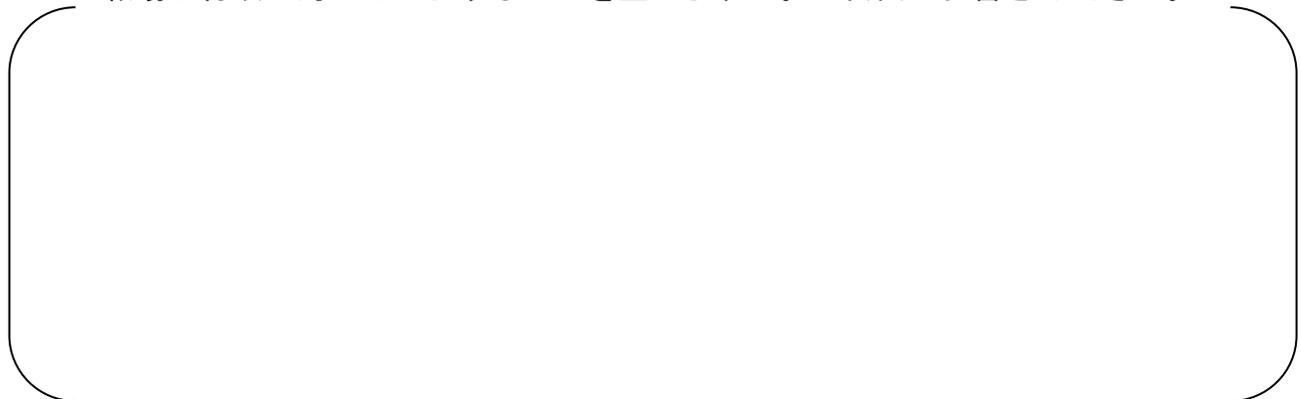
1. 本人に抗議した                      2. 上司・先輩・同僚などに相談した  
3. 相談窓口や担当者に相談した      4. 外部の相談機関に相談した  
5. 何もできなかった  
6. その他 (                      )

問10 ハラスメント防止のために会社に求めることは何ですか。(あてはまるものすべてに○をつけてください。)

1. 代表者や管理職などの意識改革      2. 従業員への研修による周知・啓発  
3. 相談窓口や担当者の設置              4. 事案発生時の迅速な対応  
5. 会社の就業規則などへ罰則などを盛り込む  
6. コミュニケーションの活性化による職場環境や職場風土の是正  
7. その他 (                      )

### その他について

問11 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの実現など男女共同参画を実現するために、職場や行政に対しどのようなことを望みますか。ご自由にお書きください。



これでアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。