

平成27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

平成28年1月

鹿角市市民部市民共動課

調査の概要

1. 調査目的

鹿角市男女共同参画計画に掲げる職場に関する分野の評価指標を把握するとともに、従業員から家庭と仕事の両立に関する職場の状況を調査し、事業所における環境整備を考える基礎資料とする。

2. 調査対象

前回調査したリストから、廃止事業所等を除いた次の 135 事業所（個人経営を含む）に対し、郵送により調査を行なう。（別添リスト参照）

業種	建設業	製造業	熱供給・水道事業 電気・ガス・	運輸業	卸・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	サービス業	総数
事業所数	16	41	3	10	21	7	4	10	11	12	135

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) 事業所アンケートは、事業者に対して調査を依頼し返信用封筒にて回収。
- (2) 従業員アンケートは、会社から調査票と返信用封筒を 20 歳以上の育児経験者（対象者がいない場合はそれ以外の人でも可）2 人に手渡してもらい、従業員調査用返信用封筒にて回収する。

4. 調査期間

平成 27 年 12 月 7 日（月）から 12 月 25 日（金）まで

5. 調査結果

	送付数	回答者数	回答率
事業所アンケート	135 事業所	67 事業所	49.6%
従業員アンケート	270 人	120 人(男 51 女 66 不明 3)	44.4%

6. アンケート集計結果の公表について

本調査の集計結果は、各事業所に配布するほか、市ホームページ上で公開します。

また、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し、事業所における男女共同参画施策の企画立案の基礎資料といたします。

※調査結果の割合は、小数点以下第 2 位を四捨五入しており、一部合計がずれる場合があります。

平成27年度 事業所アンケート調査集計結果

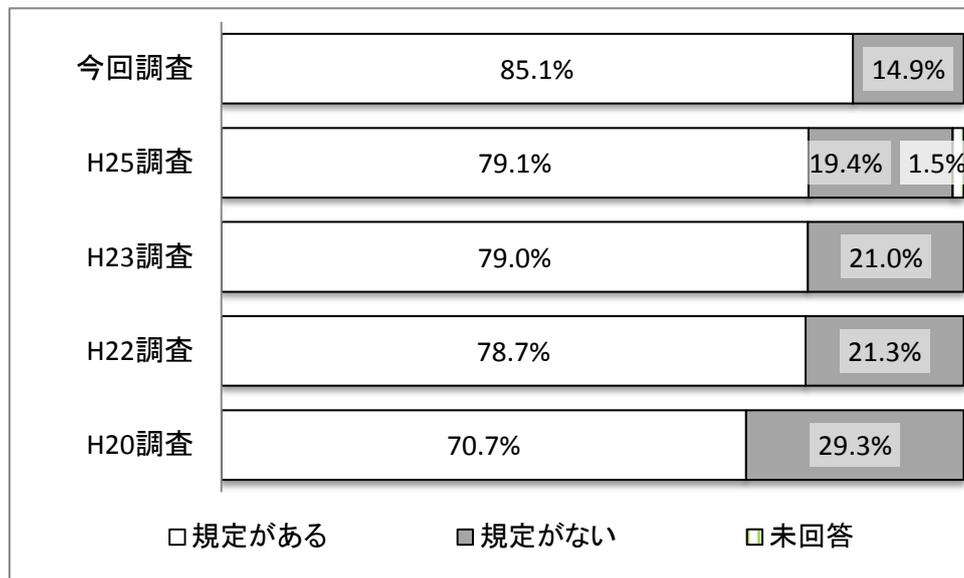
育児休業制度に関する規定の有無について

育児休業制度に関する規定を設けている事業所の割合は85.1%で、前回調査から6ポイント増加しました。事業所の規模別にみると、30人以上の規模の事業所では制度化率が100%で、29人以下の事業所については事業所の規模が小さいほど規定がない割合が高くなっています。

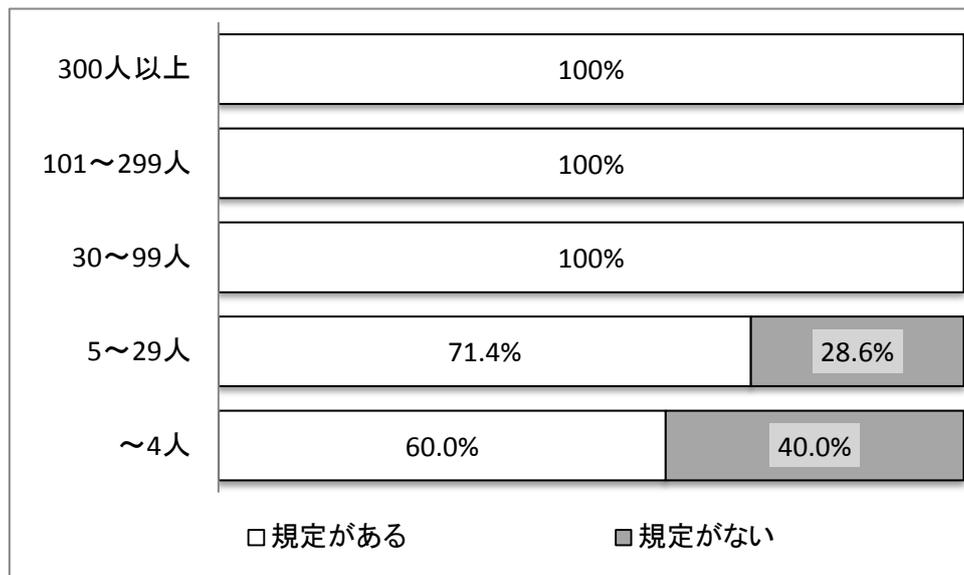
また、調査時点で「規定がない」と回答した事業所のうち、10%は今後規定を設ける予定があるとしています。

問1【育児休業制度化状況】あなたの事業所では、育児休業制度に関する規定を設けていますか。

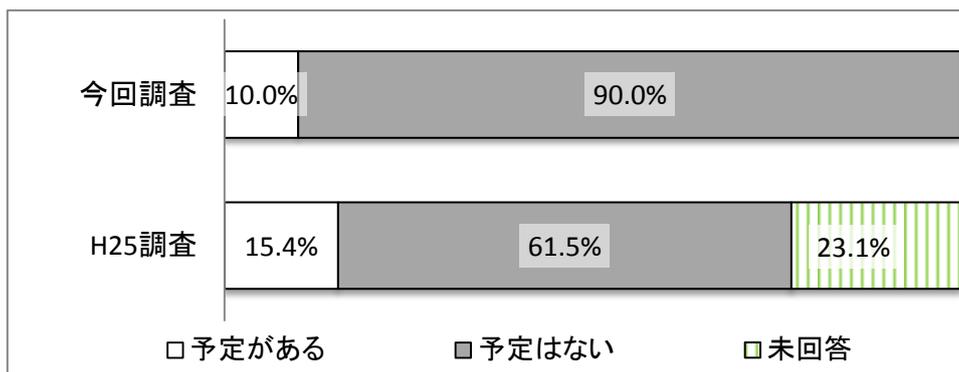
<全体集計>



<規模別集計>



問 1 - 1 【規定がない場合】今後、規定を設ける予定がありますか。



【育児休業制度に関する規定を設ける予定がない場合の理由】

- ・ 時期を見て検討
- ・ 明文化する内容、文章が分からない
- ・ 該当する社員がいない
- ・ 現時点で制度を利用する従業員がいないため
- ・ 今は必要ない

問2【育児休業の取得状況】あなたの事業所では、昨年1年間（平成26年12月から平成27年12月のあいだ）に育児休業を取得できる従業員はいましたか。

【取得できる従業員がいた場合】実際に育児休業を取得した職員はいましたか。また、取得した場合、その平均休業期間はどの程度ですか。

		育児休業該当者数			育児休業取得者数			育児休業取得率			平均 日数
		女性	男性	計	女性	男性	計	女性	男性	計	
調査計		85	67	152	65	3	68	76.5%	4.5%	44.7%	217
事業所規模	～4人	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	5～29人	3	6	9	3	0	3	100%	0.0%	33.3%	332.5
	30～99人	12	5	17	8	1	9	67%	20.0%	52.9%	207.7
	100～299人	21	10	31	21	2	23	100%	20.0%	74.2%	141.0
	300人～	49	46	95	33	0	0	67%	0.0%	0.0%	269.0
	無回答	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
職業別	建設業	3	0	3	1	0	1	33.3%	0.0%	33.3%	未回答
	製造業	6	10	16	6	1	7	100%	10.0%	43.8%	234
	運輸業	0	1	1	0	0	0	-	-	-	-
	電・ガ・熱・水事業	0	1	1	0	0	0	-	-	-	-
	卸・小売業	51	46	97	35	0	35	68.6%	0.0%	36.1%	172.5
	金融・保険業	3	0	3	1	0	1	33.3%	0.0%	33.3%	300
	不動産業	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	飲食・宿泊業	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	医療・福祉	22	8	30	22	2	24	100%	25.0%	80.0%	197
	サービス業	0	1	1	0	0	0	-	-	-	-

育児休業の取得状況について、育児休業該当者数は、女性が85人、男性が67人、計152人でした。そのうち、育児休業取得者数は女性が65人で76.5%、男性が3人で4.5%という結果でした。

育児休業の平均日数は、全体で平均217日となり、事業所規模別では5～29人規模の事業所が332.5日、業種別では金融・保険業が300日で最も長く育児休業を取得していました。

介護休業制度について

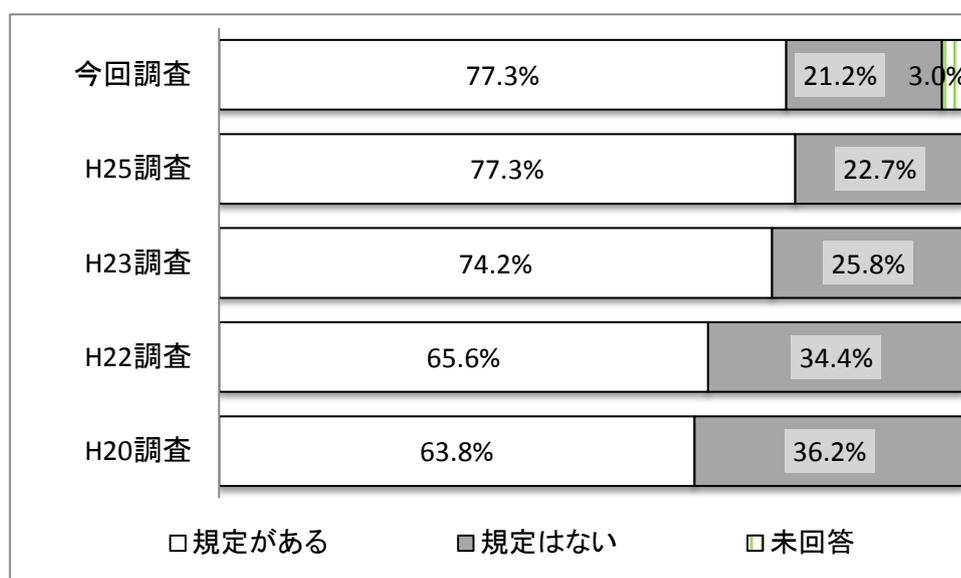
介護休業制度に関する規定を設けている事業所の割合は、77.3%で前回調査と同じ割合になりました。

事業所規模別で見ると、100～299人規模の事業所で100%、30～99人規模の事業所で96.0%と高い割合で規定が設けられている一方で、4人以下の事業所の60%が「規定はない」と回答しました。規定を設けていない事業所のうち、28.6%が規定を設ける予定があるとしています。

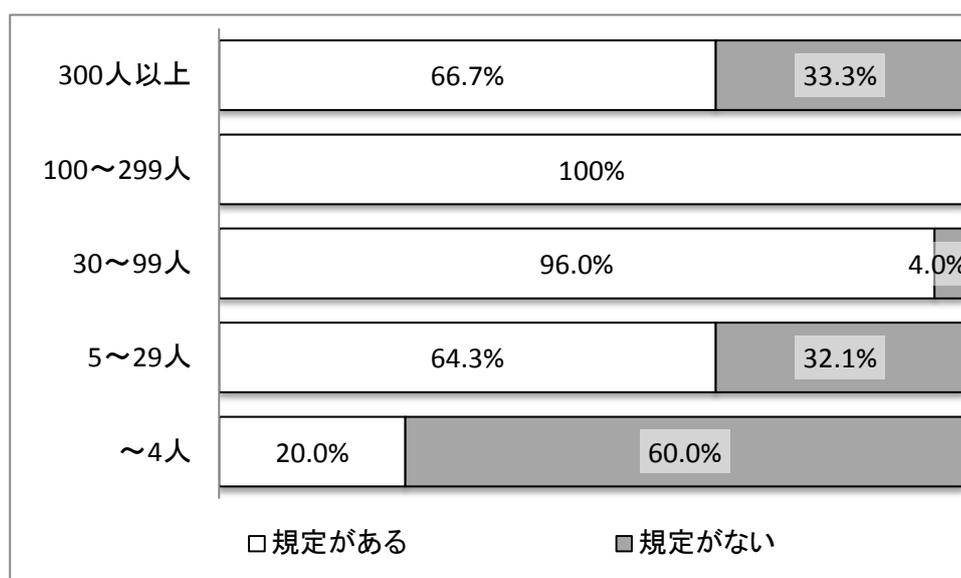
介護休業を取得した従業員がいたかについては、3.0%が「いた」と回答しました。

問3【介護休業制度化状況】あなたの事業所では介護休業制度に関する規定を設けていますか。

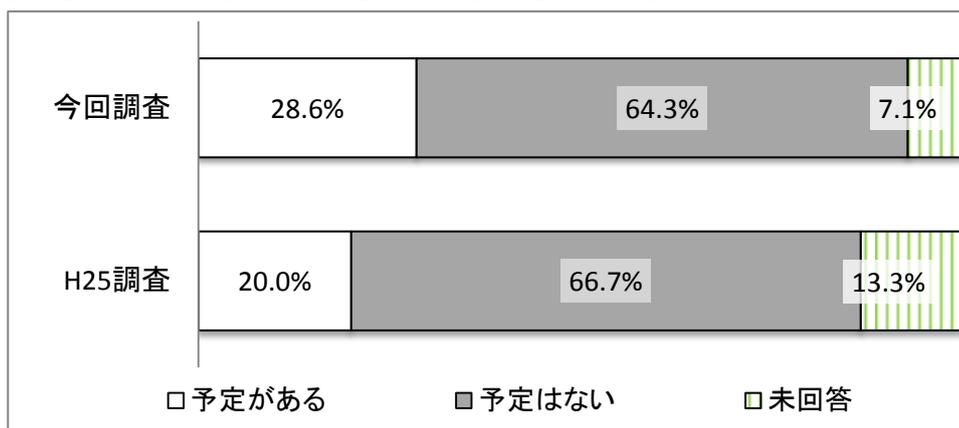
<全体集計>



<事業所規模別集計>



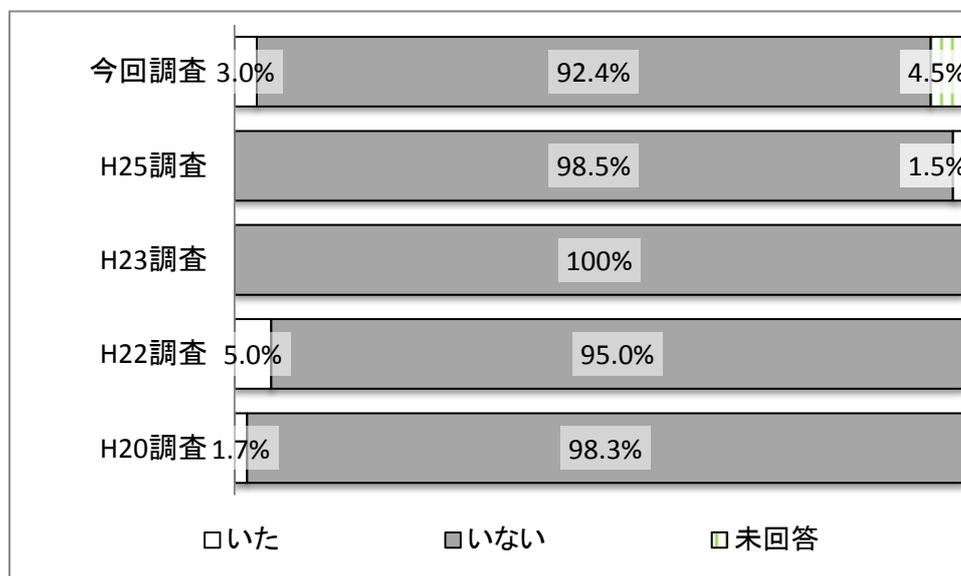
問3-1 【規定がない場合】今後規定を設ける予定がありますか。



【介護休業制度に関する規定を設ける予定がない場合の理由】

- ・ 必要があればいずれ
- ・ 特別な理由はありません
- ・ 明文化すべき内容、文章が分からない
- ・ いつでも自由に休みがとれるから
- ・ 今は必要ない

問4 【介護休業取得状況】あなたの事業所では、昨年1年間（平成26年12月～平成27年12月のあいだ）に実際に介護休業を取得した従業員はいましたか。



仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

市内の事業所では、働きやすい職場を作るため、ワーク・ライフ・バランスを推進し、年次有給休暇を日単位ではなく時間取得できるようにしたり、ノー残業デーを実施したりするなど、独自に取り組んでいることが分かりました。

問5 職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進のため、事業所独自に取り組んでいることはありますか。（例：週1回ノー残業デーの実施、フレックスタイムの導入、多能工の育成など）

休暇取得促進	特別設けていませんが、各々の都合に合わせて仕事に支障をきたす場合でも社員の希望通り時間休日を与えています。育児介護で休みをとる人はほとんどいませんが、地域活動、学校行事等は本人の希望通りです
	有給休暇取得奨励日制度を導入済み
	春秋1週間の休み
	有給休暇取得の促進
	年休の時間取得
	有給休暇を取りやすくしている
	夏季休暇実施期間の拡大(6～10月までの5か月間)、誕生月に連続した2日間の有給休暇取得の取り組みの推進
残業時間の削減	・勤務退出時間の調整 ・家庭の事情等の申し出により、残業の無いように調整
	ノー残業デーの実施している
	基本残業はなし。平日の子供の行事等に父母とも積極的に参加させている。
	週2回ノー残業デーを実施している 水曜日／金曜日
	残業なしがそれにあてはまるのであれば、うちでは残業させていません。
	週1回以上の定時退行を実施
	毎週水曜日、ノー残業デーの実施。有給休暇取得状況のとりまとめ等により、取得促進の取組を実施
	残業を作らない、しない
	冬期間ノー残業
	休暇取得計画表の活用、ノー時間外デーの実施(毎週水曜日)
	週1回ノー残業デーの実施
	残業はしない。従業員の資格取得を推進。
	月一回早帰りデーの実施
制度の拡充	育児介護等に関わる休業休暇等について、規程を上回る休業、休暇付与規定を設けている。 ※法による育児休業(一定の場合1歳半)⇒当社1歳7か月等の規定。その他介護休業休業等についても同様の規定

その他	例の様な事は行っているがワークライフバランスの推進ということは考えていない
	年2回、事業主との個人面談。健康家庭面での困り事などを聞く
多能工育成	多能工の育成
	多能工の育成を検討中
勤務時間の変更	出社時間の変更
	・臨時従業員はフレックスタイム制・正規従業員は残業を行わない様にしている(残業時間は年間2～3日程度)

問6 職場における「仕事と生活の調和」または「男女共同参画社会」の推進に関し、市や県、国に望むことはなんですか。経営する立場から、日頃感じていることやご意見がありましたら、ご記入ください。

中小企業にとってはマイナスの面が多いので進めるのであればもっと支援が必要ではないか
会社の業績が安定しないとワークライフバランスの取り組みに積極的にはなれません。ご理解下さい。
企業(特に建設業)にとって、男女共同参画事業を推進していくうえで、若年者の育児休業休暇は社業遂行に際し(有資格者の常駐)及び入札条件等受注に大きく影響する。これ等について緩和措置の推進を希望する。現状では若年者の育児に対する「休業・休暇」は望めない。
市議会議員、県議会議員の女性比率、賃金格差等。「男女共同参画社会」の推進は、沢山の課題があり、簡単にはいかないと思う。
男女平等になっていない部分が多い。国の政策が出来ていない
入社時より就業時間に関しては理解しているので今の所は特にございません
労務費単価を上げてほしい
仕事以外の生活(家庭、育児、介護、娯楽、地域活動など)の場が身近に数多くあればいいと思われるが、経済的にむずかしいと思う。
もっと女性が管理職につくことができるよう推進事業を行っていただきたいと思います
女性の就業促進の前提として、専業主婦の優遇をやめること(配偶者控除、家族手当、社会保険における扶養など)
補助金、助成金の拡充
人件費にからむ事案ですので慎重な対応にてお願いします
臨時従業員(短時間労働者)が多く、子育て世代です。保育園に子供を預けている人が多くなると、管理監督に時間と労力がかかり負担が大きくなります。それに対して補助金があれば助かります。

平成27年度 従業員アンケート調査集計結果

育児休業制度について

これまでに育児休業を取得したことがある人の割合は22.5%で、育児休業取得月数をみると、平均で6.8か月でした。

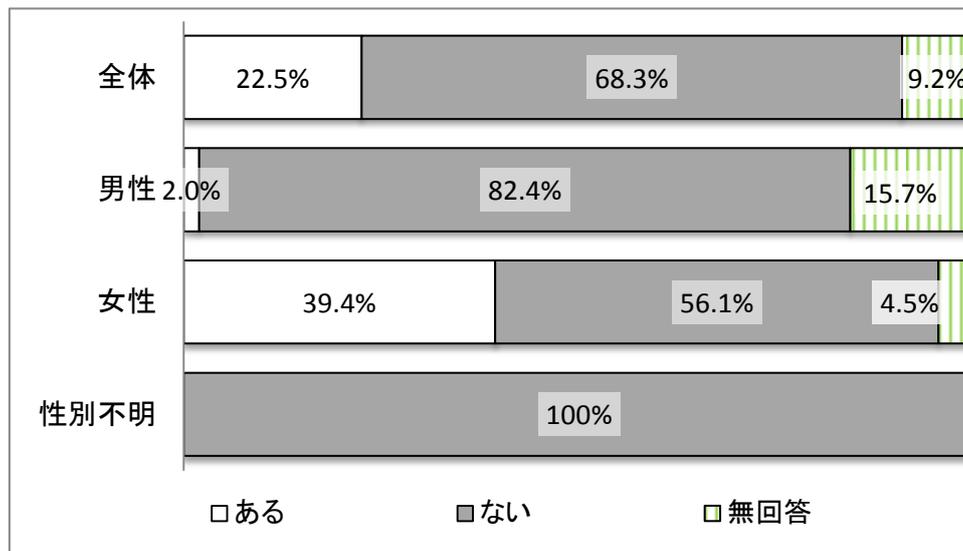
また、育児休業とは別に、育児に関することで年次有給休暇を取得したことが「ある」という人は41.2%で、取得日数は平均で8.5日程度でした。

今後子どもが生まれるら育児休業を取得したいかどうかについては、49.6%が「取得したいと思う」と回答し、「取得したいと思わない」を6.7ポイント上回りました。

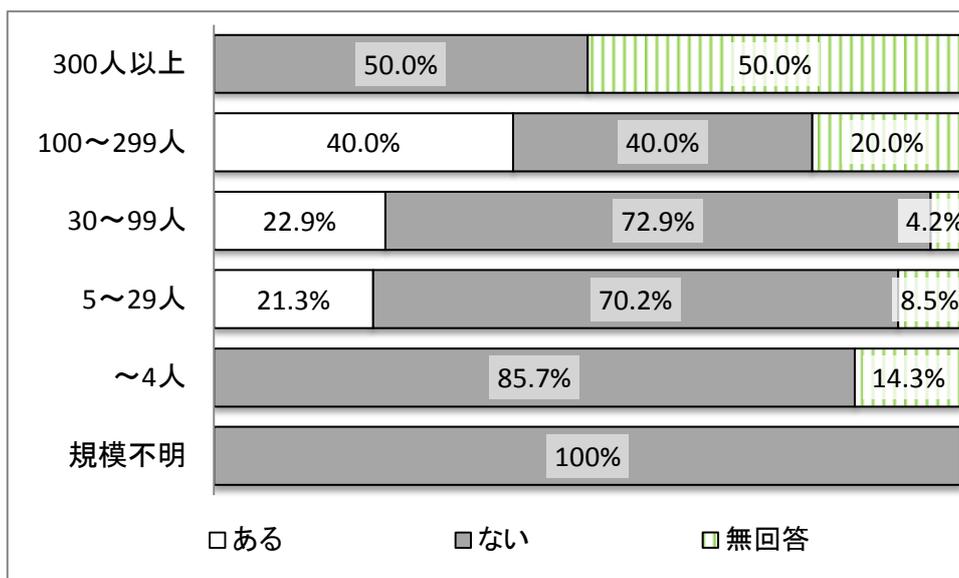
取得しようとしな理由としては、制度がなかったり、保育してくれる家族がいたりしたという理由が多くみられましたが、前回調査時と同様に職場への影響や、収入減少、休業しづらいなどという理由も挙げられていたことから、性別に関わりなく育児休業を取得しやすい職場環境づくりに、継続して取り組む必要があると考えられます。

問1【育児経験のある方のみ】あなたは、過去及び現在において、育児休業を取得したことがありますか。また、取得した場合、その休業期間はどの程度ですか。

<全体及び男女別集計>

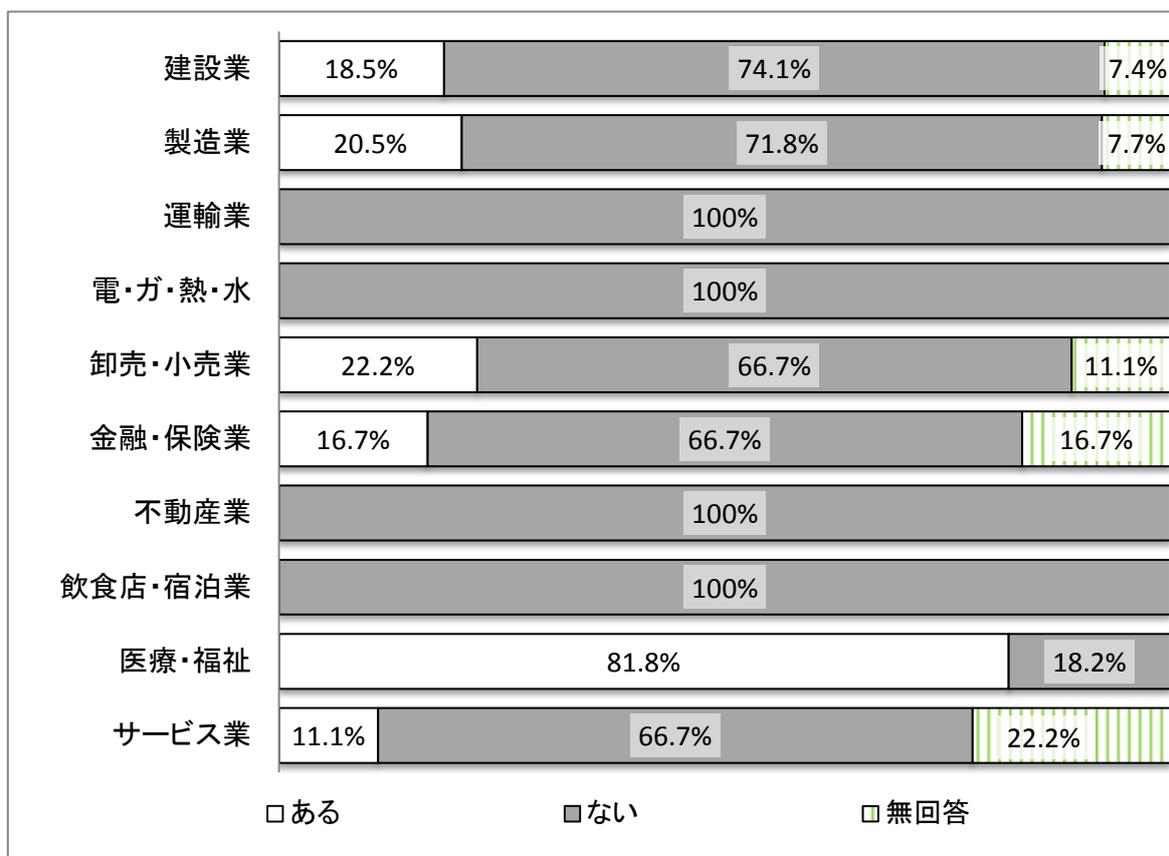


<事業所規模別集計>



事業所規模別にみると、100~299人規模の事業所の従業員の取得率が40%と最も高く、次いで30~99人規模で22.9%、5~29人規模で21.7%となりました。

<業種別集計>



業種別にみると、前回調査同様「医療・福祉」分野（81.8%）や「製造業」分野（20.5%）で取得率が高く、「運輸業」分野や「飲食店・宿泊業」分野では取得率が0%でした。

○育児休業を取得した人に聞きました

【取得した場合の平均休業月数】

区 分	属 性	月 数	区 分	属 性	月 数
性 別	男性	4.0	職業別	建設業	6.9
	女性	6.9		製造業	7.3
年 齢 別	20 代	4.9		運輸業	-
	30 代	7.8		電・ガ・熱・水事業	-
	40 代	4.9		卸売・小売業	1.5
	50 代以上	-		金融・保険業	10.0
規 模 別	～4 人	-		不動産業	-
	5～29 人	7.3		飲食店・宿泊業	-
	30～99 人	5.5		医療・福祉	8.4
	100～299 人	8.5		サービス業	1.4
	300～人	-	全 体	6.8	

育児休業を取得したことがある人の平均休業月数は、全体で見ると6.8か月、男女別にみると男性で4.0か月、女性で6.9か月でした。また、年齢別にみると、30代で最も長く、7.8か月でした。

事業所の規模別にみると、100～299人規模の事業所の従業員が8.5か月と最も長く、事業所の業種別では金融・保険業が10か月で最も長いという結果になりました。

【取得して良かったこと】

- ・子どもと一緒に過ごし、成長を間近で感じることができた（12人）
- ・産後の体調回復（3人）
- ・子どもの入院、手術があったので充分療養できた。
- ・健診予防接種等時間におわれずに行けた事。ゆっくり子供の成長を見守れた事
- ・自分にゆとりがもてる
- ・子どもを育てる大変さと働くことの大切さを実感できたこと
- ・子育てに専念できた
- ・保育園に入れるまでのつなぎ
- ・復帰の準備ができた

【職場に復帰したあと困ったこと】

- ・勤務時間が保育園終了時刻に間に合わない
- ・仕事と育児でただただ疲れた
- ・仕事を引き継いでくれていた人がしっかりと仕事をしてくれず休んでいた分の仕事が山積みになっていた。
- ・時短で仕事をしたが、早く常勤に戻らなければと少し悩んだ

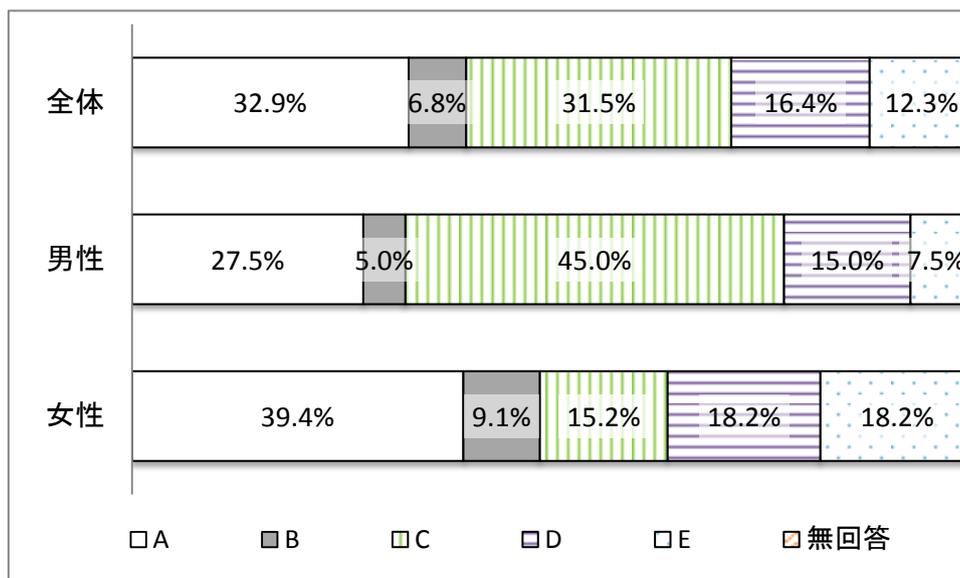
- ・子どもの体調不良が続いたこと
- ・部署移動になった
- ・仕事内容に変化があり、戸惑う毎日だった
- ・保育園で預かってもらっての職場復帰でしたが、病気や入院などで、何日も休まなければならず、仕事が滞ってしまったりして、職場の人にも申し訳ない気持ちになり、自分自身もどかしい気持ちになることがありました。
- ・子どもの体調が悪くなったとき
- ・復帰が早かったので、さく乳の場所、時間に気を使った。体力不足で疲れ、夜中の授乳で眠い
- ・自分の希望する勤務形態で働くことが難しい
- ・身体が辛かった。せめて子供が5, 6か月になるまで取得したかった。

○育児休業を取得しなかった人に聞きました。

【取得しなかった理由】

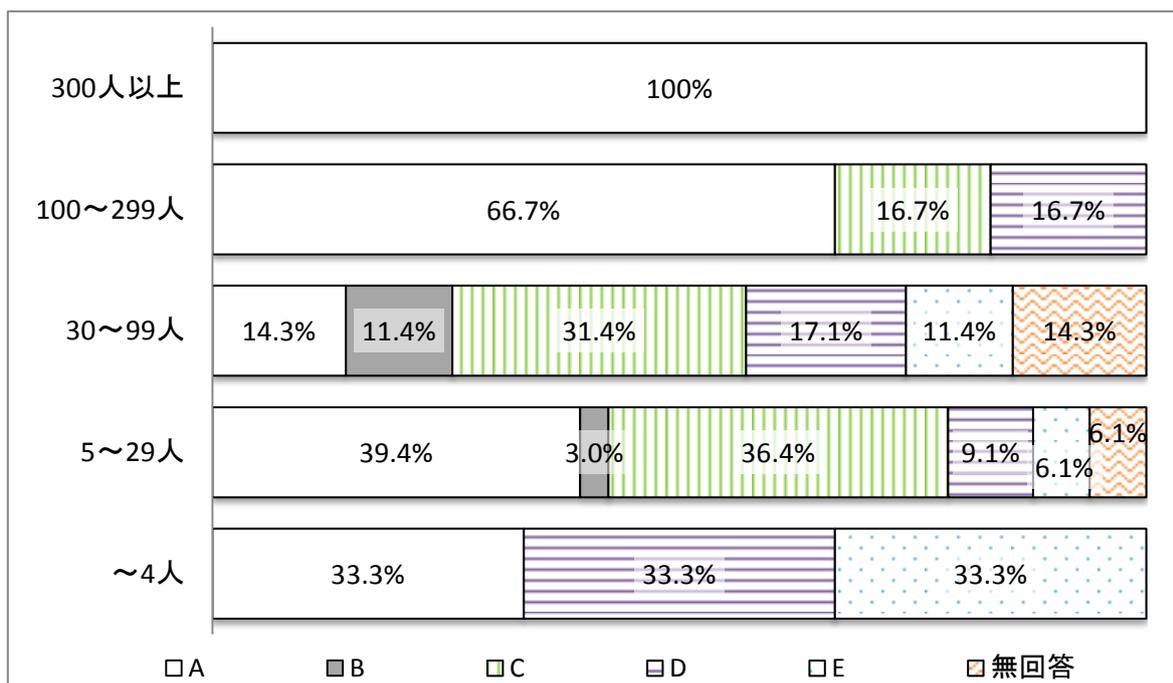
- A. 制度がなかった B. 制度はあったが、とりづらかった C. 保育してくれる家族がいた
D. 保育サービスを利用した E. その他

<全体及び男女別集計>

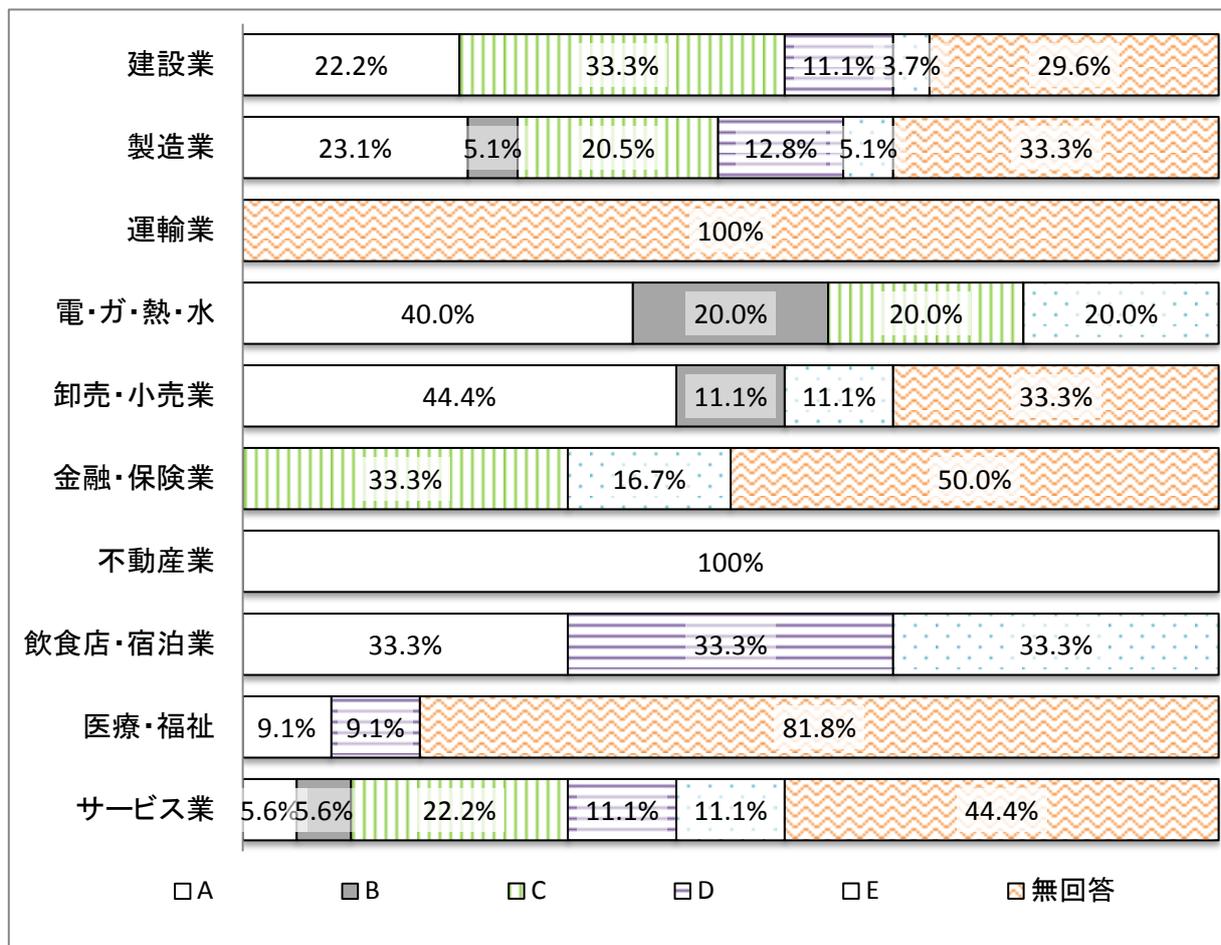


育児休業を取得しなかった理由は、全体で見ると「制度がなかった」が32.9%で最も高い割合でした。男女別にみると、男性では「保育してくれる家族がいた」が45.0%、女性では「制度がなかった」が39.4%で、それぞれ最も高い割合でした。

<事業所規模別集計>



<業種別集計>

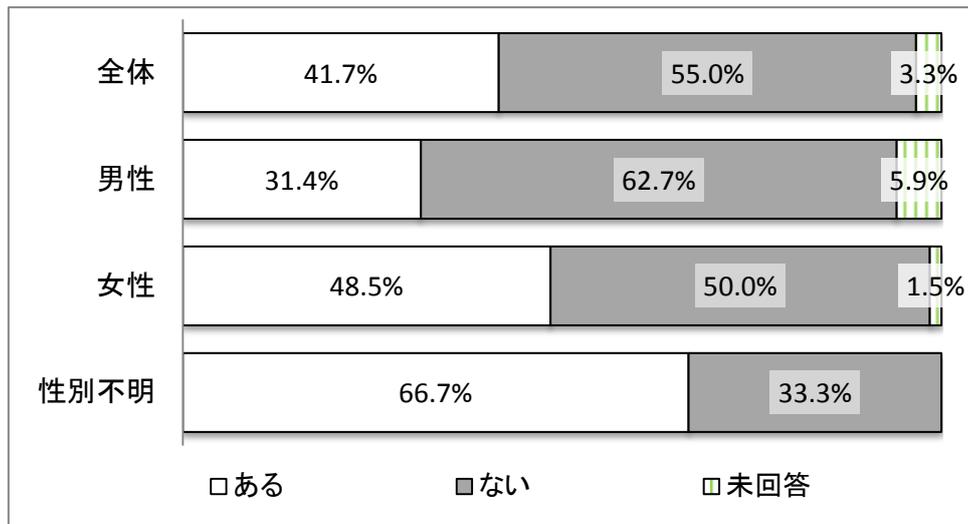


【取得しなかった理由（具体的に）】

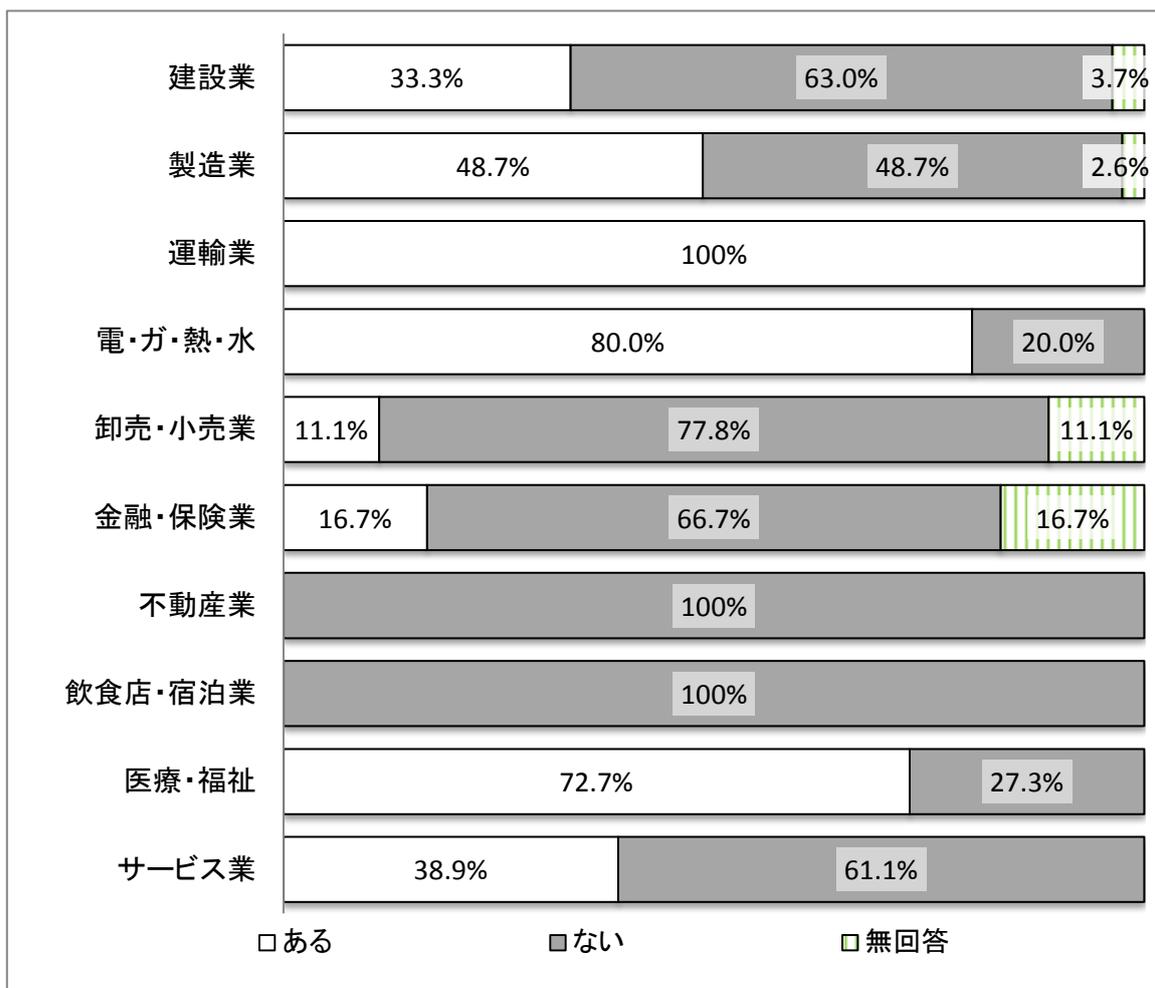
- ・自営業だったので両立できた
- ・子どもがまだいない
- ・育児に専念したかったので6年ぐらい休み、転職した
- ・給与の減額を避けるため
- ・仕事をしていなかった
- ・仕事をやめたため
- ・戻っても子育てしながらの勤務が大変だったため
- ・子どもが一歳を過ぎてから就業したため

問2 育児休業とは別に、育児に関することで年次有給休暇を取得したことはありますか。

<全体及び男女別集計>



<業種別>



<取得日数>

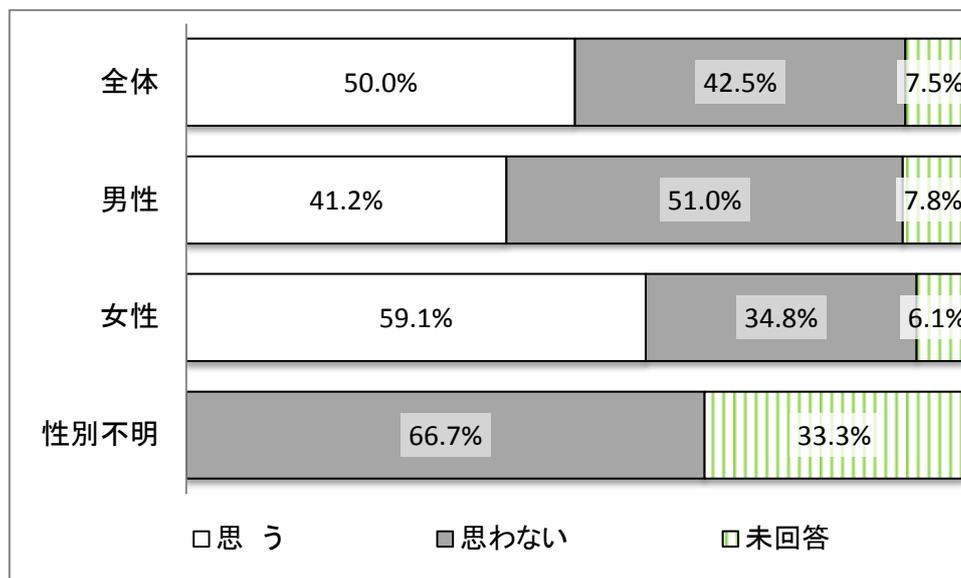
区分	属性	日数	区分	属性	日数
性別	男性	5.8	職業別	建設業	9.3
	女性	10.5		製造業	9.9
年齢別	20代	8.5		運輸業	5.0
	30代	10.8		電・ガ・熱・水事業	12.3
	40代	7.8		卸売・小売業	5.0
	50代以上	4.4		金融・保険業	5.0
規模別	～4人	2.5		不動産業	-
	5～29人	9.0		飲食店・宿泊業	-
	30～99人	10.5		医療・福祉	6.8
	100～299人	4.6		サービス業	5.7
	300～人	-	全体	8.4	

育児に関することで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41.7%が「ある」と回答しました。男女別にみると、男性では31.4%、女性では48.5%が「ある」と回答し、育児休業の取得率では女性と大きな差があった男性も、育児のための休暇を取得していることが分かりました。

取得日数については、全体平均で年8.4日程度、男女別では男性が5.8日程度、女性が10.5日程度と、女性が男性の約2倍の日数を取得しているという結果でした。

問3 今後、子どもが生まれた場合、あなたは、育児休業を取得しようと思いますか。また、取得する場合、その休業期間はどの程度とお考えですか。

<全体及び男女別集計>



全体でみると50%が「取得したいと思う」と回答し、「取得したいと思わない」を7.5ポイント上回りました。男女別にみると、男性は「取得したいと思わない」が51.0%で「取得したいと思う」を9.8ポイント上回り、女性は「取得したいと思う」が59.1%で「取得したいと思わない」を24.3ポイント上回るという、正反対の結果でした。

【取得したい休業月数（平均）】

区分	属性	月数	区分	属性	月数
性別	男性	2.1	職業別	建設業	3.4
	女性	9.4		製造業	9.2
年齢別	20代	4.3		運輸業	1.0
	30代	7.1		電・ガ・熱・水事業	0.5
	40代	5.7		卸売・小売業	6.0
	50代以上	8.9		金融・保険業	5.5
規模別	～4人	7.5		不動産業	-
	5～29人	7.6		飲食店・宿泊業	-
	30～99人	5.5		医療・福祉	11.5
	100～299人	9.1		サービス業	3.1
	300人～	3.0		全体	6.8

取得したい休業日数については、全体平均で6.8か月、男女別でみると男性が2.1か月、女性が9.4か月と、男性と女性で大きな差がありました。

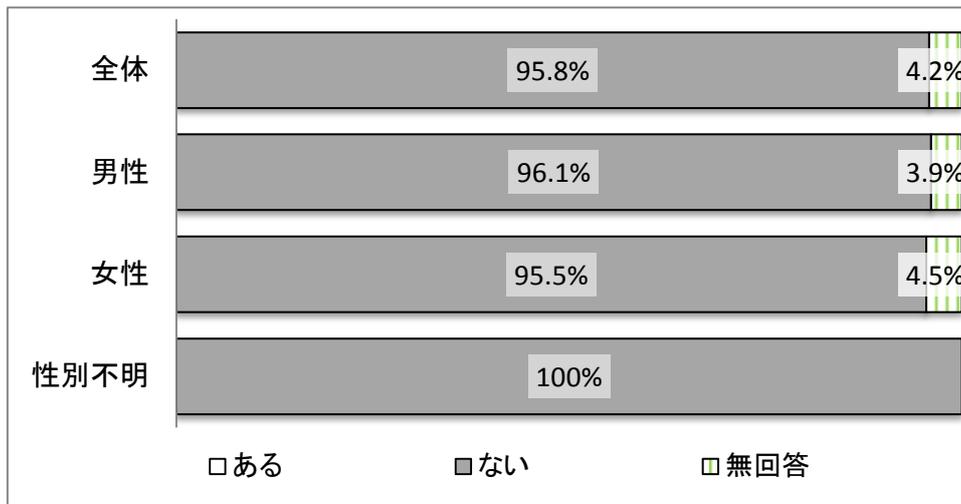
【取得しようと思わない理由（自由意見）】

- ・勤務先（母親）に保育施設があるため
- ・人手が足りない
- ・職場の人に迷惑を掛けたくないため。収入が減ると困るため
- ・稼がないといけない為
- ・会社や仲間に迷惑をかけたくない。仕方がないことだし、当たり前義務だけど自分が逆の立場だったら、迷惑だと思ってしまうかもしれない
- ・保育してくれる家族等がいるため
- ・利用しづらい
- ・抜けた分で補充できる人員も余裕がなく、穴をあけるならやめてもらって、新しい人材を採用すると思う。大企業の話だけ。田舎の小さい企業ではとてもムリな話！
- ・給与が減額になると生活費がなくなる
- ・長期にわたって休んだら会社が困ると思うし、休業後自分の居場所がなくなるのでは？という不安もあるから
- ・仕事の内容がサービス業なので人員の関係上取れない為
- ・今の自分の業務に復帰ができない可能性が大きいから。代替りの人が決まった時点で居場所がなくなってしまう
- ・保育してくれる家族等がいるため
- ・収入減により、苦勞するのは我々だから
- ・どうせとれない
- ・今の会社では無理と思います
- ・その時の状況に応じて検討する
- ・今の所まだわからない
- ・忙しいから
- ・男性で過去に育児休業を取得したものがいない為

介護休業制度について

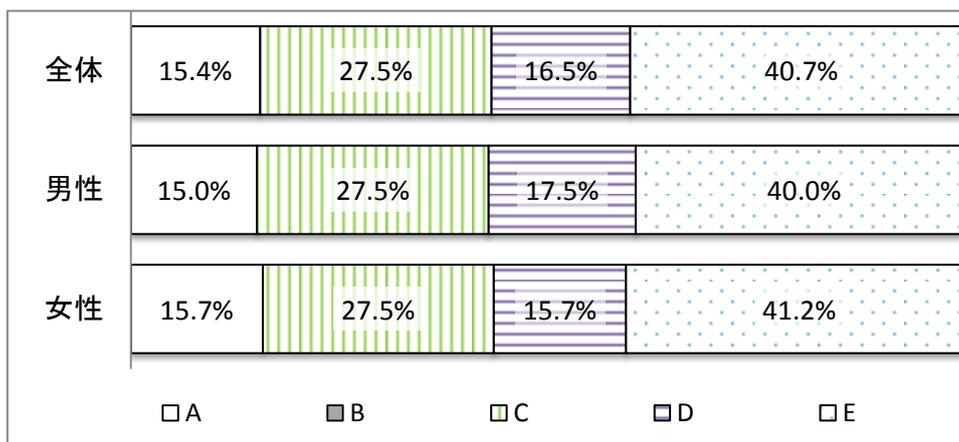
今回の調査では、介護休業を取得したことがある人の割合は0%でした。取得しなかった理由として最も多かったのは、前回調査同様に「介護を必要とする家族がまだいない」というものですが、「制度がなかった」という回答が15.4%、「制度はあったがとりづらかった」という回答が27.5%あったことから、育児休業同様に制度化や取得しやすい職場環境づくりを推進する必要があると考えられます。

問4【介護休業取得状況】あなたは、これまでに介護休業を取得したことがありますか。 <全体及び男女別集計>



【取得しなかった理由】

- A. 制度がなかった B. 制度はあったがとりづらかった C. 介護してくれる家族等がいた
 D. 介護サービスを利用した E. 介護を必要とする家族がいない



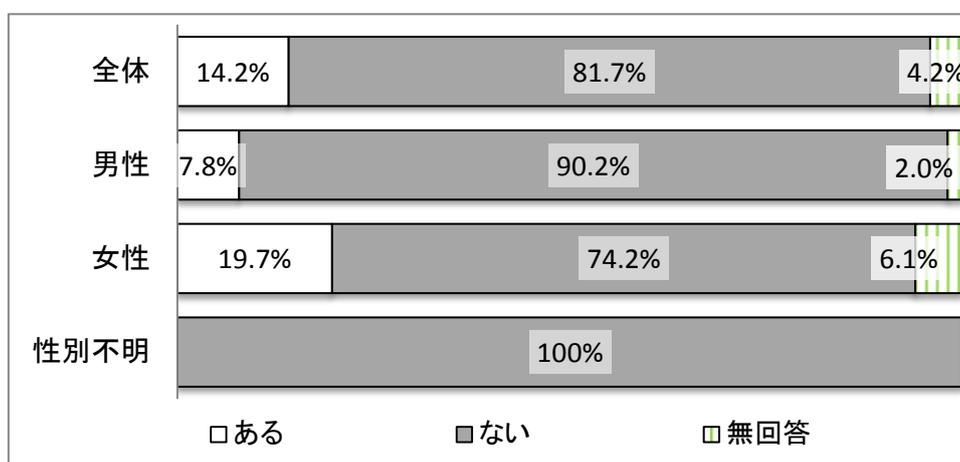
雇用の場における均等な待遇について

差別的な取扱いを受けたと感じたことのある人の割合は14.2%で、前回調査と比較し2.6ポイント減少しました。男女別では女性が男性よりも11.9ポイント高く、女性の約2割が職場で何らかの差別的な取扱いを受けたことがあると回答しています。

差別的な取扱いの内容としては、「賃金（昇給・昇格）」が63.2%で最も多く、次いで「職務の内容」、「休暇の取得」の順になりました。女性では「賃金」において差別的な取扱いを受けたと感じたことがあると回答した人が80%と多くみられ、一方男性では「賃金」と回答した人はおらず、「職務の内容」と回答した人が75%を占めました。賃金や職務内容が性別により差別されることがなく、個人の持つ能力を十分に発揮できる雇用環境を整備する必要があります。

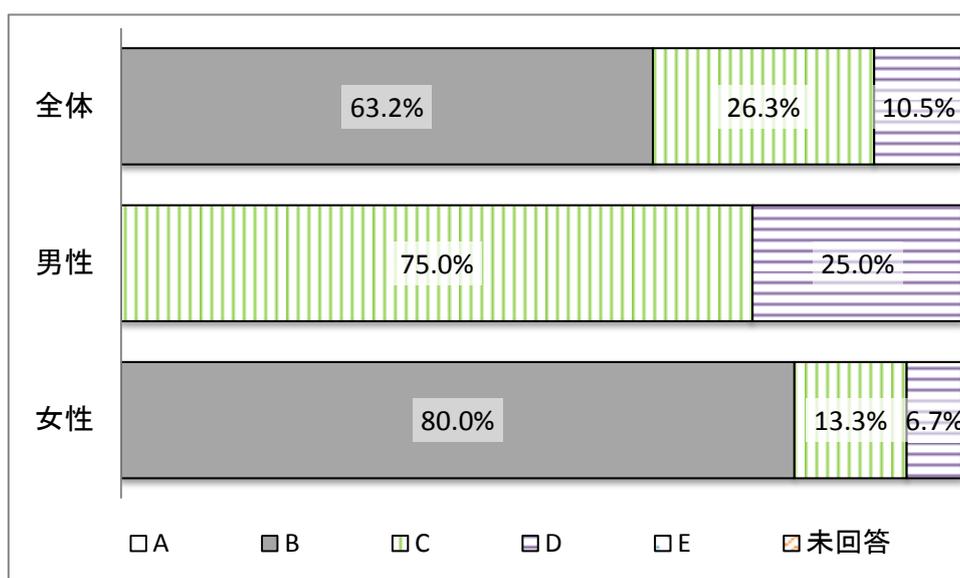
問5【差別的な取扱いの有無】あなたはこれまでに職場において、性別による差別的な取扱いを受けたと感じたことがありますか。

<全体及び男女別集計>



【差別的な取扱いの内容】

A. 採用時 B. 賃金 C. 職務の内容 D. 休暇の取得 E. 勤務条件 F. その他



仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

全体で見ると、仕事と生活の調和がとれていて「満足」、「おおむね満足」という回答が合わせて75.8%で、前回調査時より12.1ポイント増加しました。

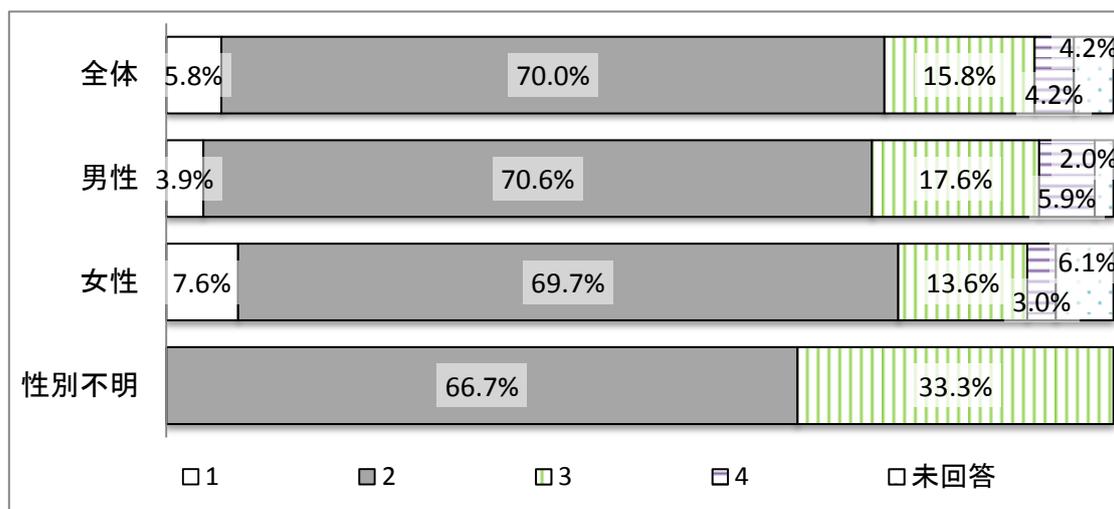
事業所規模別にみると、すべての規模の事業所で過半数以上が「ある程度バランスがとれていて、おおむね満足している」と回答していました。しかし、少なからず不満を抱えている人もいることが分かります。

業種別にみると、飲食・宿泊業以外は「おおむね満足している」としている割合が過半数以上を占めました。一方で、飲食・宿泊業では66.7%、医療・福祉業で27.3%、建設業で25.9%が「やや不満」と回答しており、卸売・小売業では11%が「全くバランスがとれておらず、かなり不満である」と回答していました。

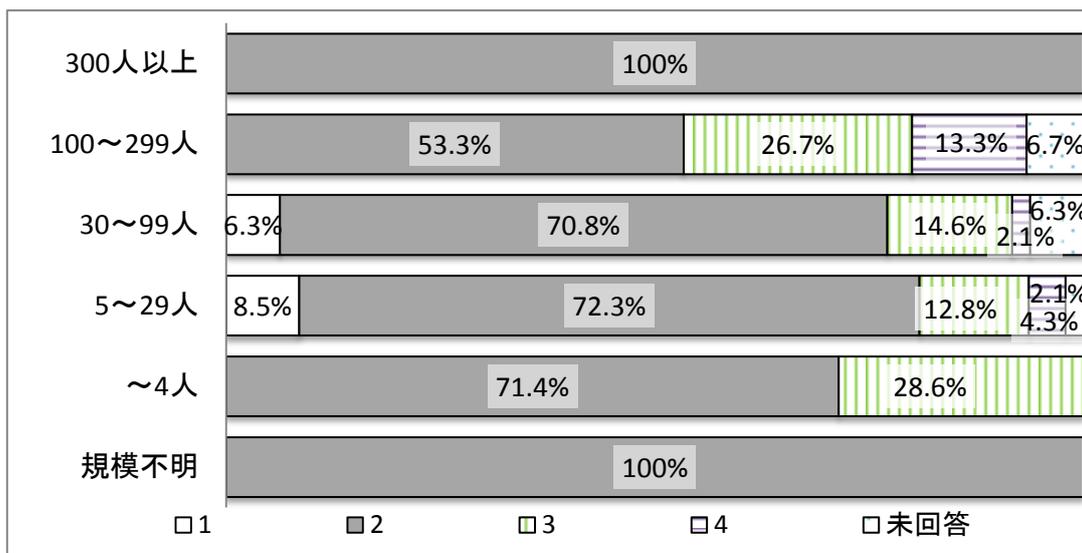
問5「仕事と生活の調和」の視点から、あなたご自身が日頃どう感じているか、お知らせ下さい。

1. 仕事と生活の調和（バランス）がとれていて、とても満足している
2. ある程度バランスがとれていて、おおむね満足している
3. あまりバランスがとれておらず、やや不満である
4. まったくバランスがとれておらず、かなり不満である

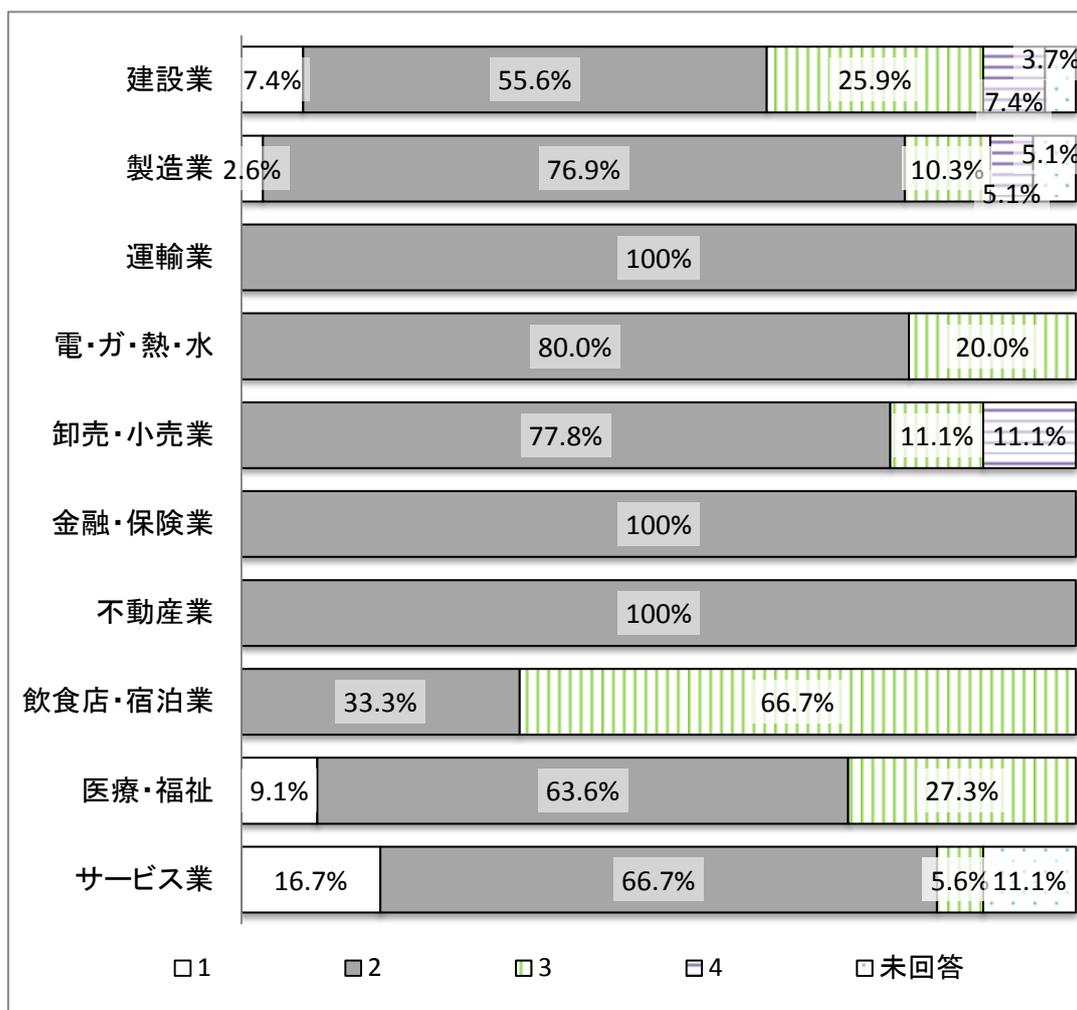
<全体及び男女別集計>



<事業所規模別集計>



<業種別集計>



問6 「仕事と生活の調和」を実現のために、職場あるいは地域社会にどんなことを望みますか。

職場環境の改善	・子どものあずけ先(小学4~6年)・定時で帰宅し、家族との時間をとれるような制度(夫) ・育児に要する経費、休業時の給料の援助
	休暇を取りやすい環境
	勤務時間の緩和(フレックスタイム導入など)
	もう少し人的余裕が欲しい(人数)
	仕事もでき、子どもと過ごす時間も作れる時間ができる職場だったらたいの親は満足できると思います。男性女性関係なく調和がとれる生活を送るためにはどちらかが犠牲になるのではなくバランスのとれる社会にしてほしいです
	生活していくためには共働きしなければならないのですが、子ども行事のために会社を休まなければならない時に休みづらい。会社カレンダーもなく、有休もないので、行事のために休みをいただくのが心苦しいです。税のアップ、物価の上昇、なのに賃金は維持されたままでは生活が大変です。市の方でマル福を高校まで引き上げるとか育児世帯が少しでも金銭面で軽減されるような補助をお願いします。人口減少している昨今新しい建築物は不要だと思います。
	できるだけ定時で退社したい
	定時刻に退勤できる社内の雰囲気
	出勤時、退勤時、ハンコでやっているのでタイムカードにしてほしい。残業しても分かりづらいので
	残業をせずに帰宅したいが、業務に追われ帰宅できない。だが、学校の児童クラブを利用し預けているが、18時までという時間が限度なので移動時間を考えると定時で上がらないと間に合わないという現状である。今の時代は核家族、共働きが多いと思う。目線を合わせて見ていただきたい。
	労働時間短縮、休日の増加⇒趣味、家族と過ごす、健康増進のための時間を増やすことで、豊かな生活、ストレスの少ない生活が送れ、仕事の効率にもつながると思います。
	職場が人手不足です。このままでは今いる社員が疲労で倒れてしまう。
	有給制度が使い易い職場環境作り
	休暇の取得が大変
	家庭環境等から、子どもの園の行事になかなか行けず、これらに対する職場からの融通を良くなればと思う。
	職場にて働いている皆がもう少し責任をもって、意識を高めて仕事をする事が出来れば、いい方向に向かっていける様な感じがする。自分たちがしっかりしてから、国県市にもっとしてほしい事が出てくると思います
	急な用事がある場合、半日の有給を取得できる(数時間程度)ような制度があると良い
定時で帰れる日を少なからず作っていただきたい。定時では帰りづらい環境を改善してもらいたい	
子どもがいると休むことが増えるが、上司が分かってくれる環境が良い。子どもを産みにくい環	

	境が多いと思う。有給がきちんとあれば良いと思う。
	働きやすい職場環境。休みたい時に休みを取れる環境であれば。
	収入が多くなり、未来に夢がもてるようになって欲しい
	もっと年次有給休暇が取りやすい環境があればいいと思いますが、事務員が1人なので無理だと思えます。
子育て環境の改善	保育所の充実
	子どもの教育に力を入れてほしい
	子供を産んだら苦労しない様にもっと支援してほしい。消費税など上がっているのに子育て支援は変わらずでは厳しい
	仕事を続けていくには子育ての環境をもっと整えて欲しいと思えます。
	保育園等で親が休日でもたまに預かってほしい。親も育児と仕事を一生懸命やっていて、一人の時間も必要。休日に保育園等に預けると文句を言われたことがあると話を聞き、あずけられなかった
	出産費用もあるため、祝い金を第一子からの方が良いのでは？少子化対策をきちんと考えるなら、出産後のフォローがありがたいと思う。
	子どもが産まれた時の手当を何とかしないと少子化が進む。会社の負担ではなく、国での支援を強化していく
	保育所等の充実。数もそうだが質も
	小学生の子供がおり、長期の休み(春休み、夏休み、冬休み)や、土日祝日の際、仕事(不定期休みの為)があると、一人で自宅で留守番をさせないといけない事がとても気がかりです。児童クラブは小学3年までではなく、小学校卒業までの対応にしてほしいです。土日祝日も各児童クラブで行って欲しいです。コモッセ内では連れて行くことが大変です。
	第2子も補助が欲しい。低賃金で第2子欲しいが余裕がない。保育園行事等に合わせた休みの取得に関して、市から各会社へ取得しやすいように通達してほしい。
労働政策	パート勤務する扶養家族の収入130万円以内のくりをもう少しゆるめてほしい。近場で何でも済ますのがいいことという考えはどうかと思う
	家族で休みの日が合わない。休みを合わせられたらもっと良くなると思えます
	賃上げ
	役所の方が積極的に育児休暇をとって新聞等にPRしてください。そうすれば世の中に浸透していくのではないか
	働きやすい働き口を増やして欲しい。地方が特にその傾向にあり、将来が不安になる。
	物価上昇に対し、賃金が伴わない。そのため購入意欲が失せる
	若い人がやりたいと思う仕事が鹿角市にもあって、賃金が高くなれば良いと思う。
その他	その時々に応じて相談及び対応できるような環境があれば良い
	仕事以外の時間をもっと欲しいので、今回調査している制度の内容を各企業の幹部の方々に実施していくよう伝えてほしい

	若年を優遇する制度が増えたらと思う
その他	サービス業です。周囲の高齢化が進み、利用客が減りました。人口増加には、鹿角市でも色々取り組んでいるようですが目に見えて結果が分かりません。良いものがたくさんあるんですが。
	仕事と生活以外に、学校のPTA、部活の親の会、婦人会、地区役員など、ボランティア活動が重なった時期があり、心身共に疲れた経験があります。人口が少ない所では、学校PTAもかなりの負担に感じられるのではないのでしょうか。どうすればよいのかわかりませんが、自分が昔感じていたことを書いてみました。
	鹿角市内の会社だとこんなものだと思う。働く場所があるだけでも良しとしています