

平成28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

鹿角市市民部市民共動課

目 次

1. 調査の概要

2. 事業所アンケート調査結果

○働きやすい職場づくり・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1～8

基盤の整備、ワークライフバランスの推進、相談体制、
人事管理、柔軟な業務形態

○子育てとの両立・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P9～15

制度の周知・利用促進、経済的支援、職場復帰、復帰後の対応

○介護との両立・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P16～18

介護休業制度、経済的支援、勤務への配慮

○業務効率の向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P19～20

業務改善、人材育成

○女性の活躍推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P21～22

環境整備、人材育成

○国や市に対して望むこと（自由記載）・・・・・・・・・・ P23

3. 従業員アンケート調査結果

○職場環境について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P24～25

○子育てと仕事との両立について（子育て経験のある方のみ）・・ P26～28

○介護と仕事との両立について（介護経験のある方のみ）・・ P28～29

○国や市に対して望むこと（自由記載）・・・・・・・・・・ P30～32

4. 資料

事業所アンケート調査票、従業員アンケート調査票

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、職場における男女共同参画の評価指標を把握することで、男女共同参画施策の企画立案及び事業所表彰の基礎資料とする。

2. 調査対象

市内事業所 17 業種から無作為に抽出した事業所に対しアンケート調査を実施

N0	事業種別	事業所数
1	サービス業	11
2	医療, 福祉	14
3	運輸業, 郵便業	14
4	卸売業, 小売業	37
5	学術研究, 専門・技術サービス業	6
6	教育, 学習支援業	1
7	金融業, 保険業	3
8	建設業	44
9	鉱業, 採石業, 砂利採取業	2
10	宿泊業、飲食サービス業	12
11	情報通信業	2
12	生活関連サービス業、娯楽業	11
13	製造業	30
14	電気・ガス・熱供給・水道業	2
15	農業, 林業	5
16	不動産業, 物品賃貸業	4
17	複合サービス事業	2
	合計	200

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20歳以上の育児経験者2人に手渡してもらい、従業員アンケート用返信用封筒にて回収
(育児経験者がいない場合はそれ以外の人でも可)

4. 調査期間

平成28年6月22日から平成28年7月7日

5. 調査回答率

	送付数	回答者数	回 答 率
事業所アンケート	200 事業所	94 事業所	47.0%
従業員アンケート	400 人	175 人(男 81 女 94)	43.8%

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。

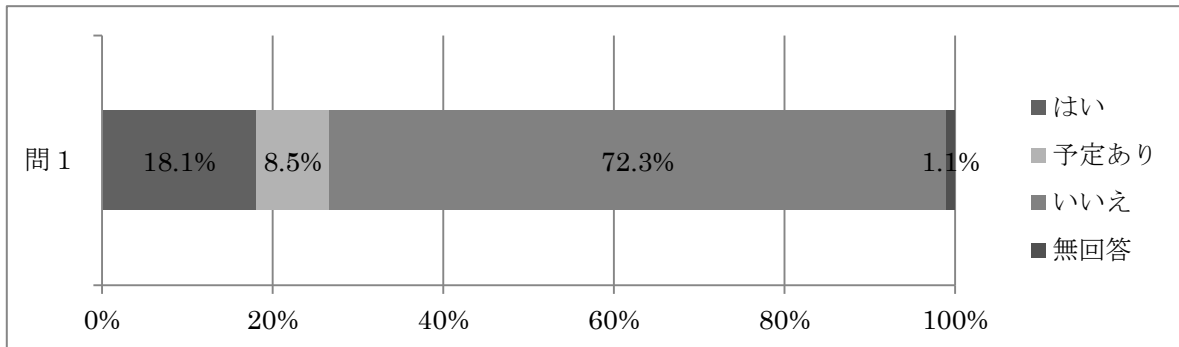
※調査結果の割合は、小数点以下第 2 位を四捨五入しており、一部合計がずれる場合があります。

平成28年度 事業所アンケート調査結果

働きやすい職場環境づくり

【基盤の整備】

問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）に基づく事業主の行動計画を策定し、公表している



女性活躍推進法に基づく事業主の行動計画を策定し公表しているかについて、「はい」と回答した事業所は18.1%、「予定あり」と回答した事業所は8.5%でした。一方、72.3%の事業所が「いいえ」と回答し、大半の事業所で女性活躍推進法に基づく事業主行動計画は策定・公表されていないことが分かりました。

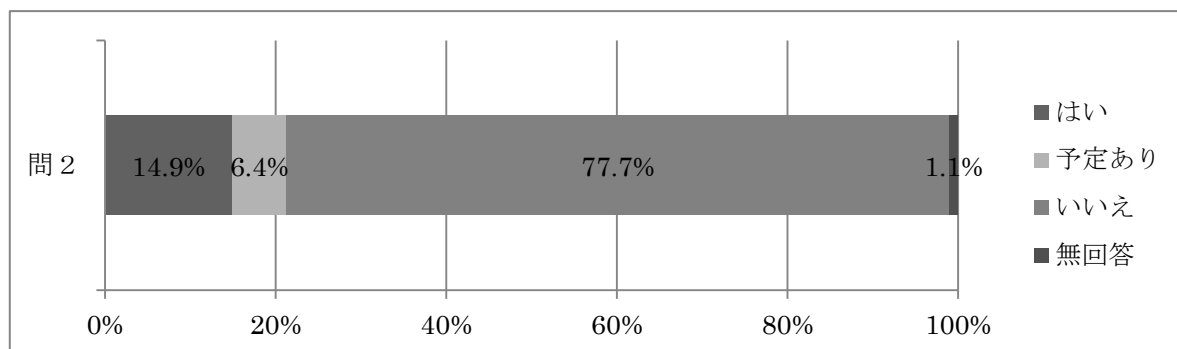
※女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた法律です。平成28年4月1日施行。常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主に対しては、①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析・②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表・③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出・④女性の活躍に関する情報の公表の4つの項目が義務づけられています。なお、①～④について中小企業は努力義務とされています。

【女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を策定していると回答した市内事業所】

(株)秋田銀行、(株)伊徳鹿角ショッピングセンター、かづの農業協同組合、(有)くおん、
(株)シーティーイー、仙建工業株式会社、(株)ユニバース、(株)デンコードー、東北電力株式会社、
日本郵便株式会社、(株)ネクスコ・パトロール東北、東日本高速道路株式会社、(有)平塚果樹園、
(株)北都銀行、(株)宮川プロイラー、(株)柳沢建設、(有)湯清建設 (五十音順)

問 2. 1 の他、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

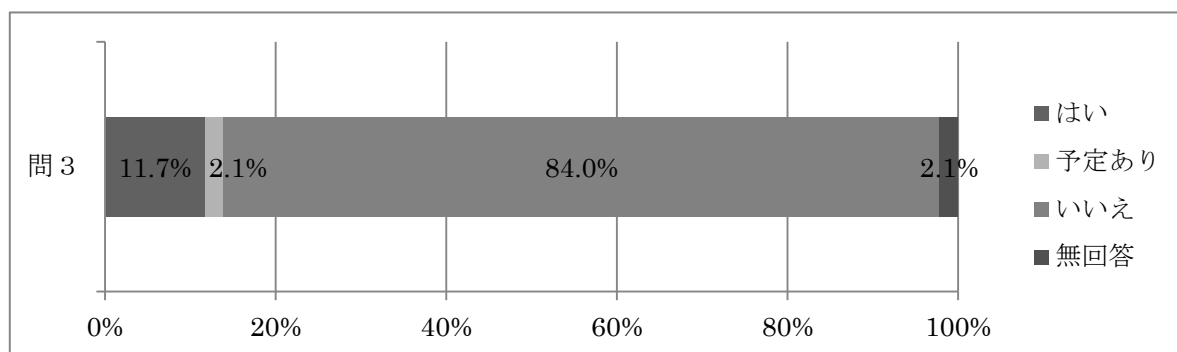


女性活躍推進法に基づく事業主の行動計画以外で、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する内容を定めた計画、社内規定、スローガン等を設けているかについて、77.7%の事業所が「いいえ」と回答し、大半の事業所では男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する計画や社内規定等を設けていないことが分かりました。

※ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和を意味し、国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のことをいいます。

問 3. 秋田県と男女イキイキ職場宣言事業所の協定を結んでいる



秋田県と「男女イキイキ職場宣言事業所」の協定を結んでいる事業所は11.7%で、「予定あり」が2.1%、「いいえ」が84%と、大半の事業所では「男女イキイキ職場宣言事業所」の協定を結んでいないことが分かりました。

※男女イキイキ職場宣言事業所

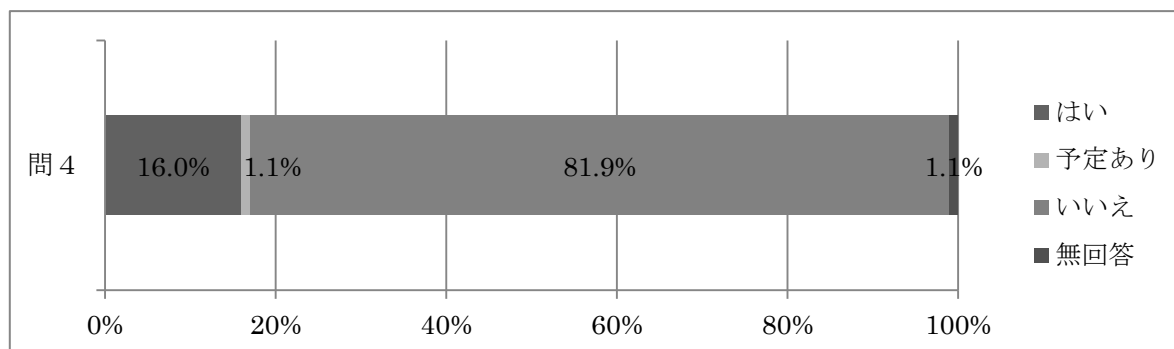
秋田県と協定を結び、「女性の能力の活用」や「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」等に積極的に取り組む事業所のことです。

【平成 27 年度末時点での鹿角市内男女イキイキ職場宣言事業所（10 事業所）】

(株)浅利佐助商店、(株)石川組、(株)鹿角パークホテル、(株)小板橋建設、(株)せせらぎ宿 湯瀬ホテル、(株)タカヤ、(福)花輪ふくし会、(株)ホテル鹿角、(株)柳沢建設、(株)柳澤鉄工所 (五十音順)

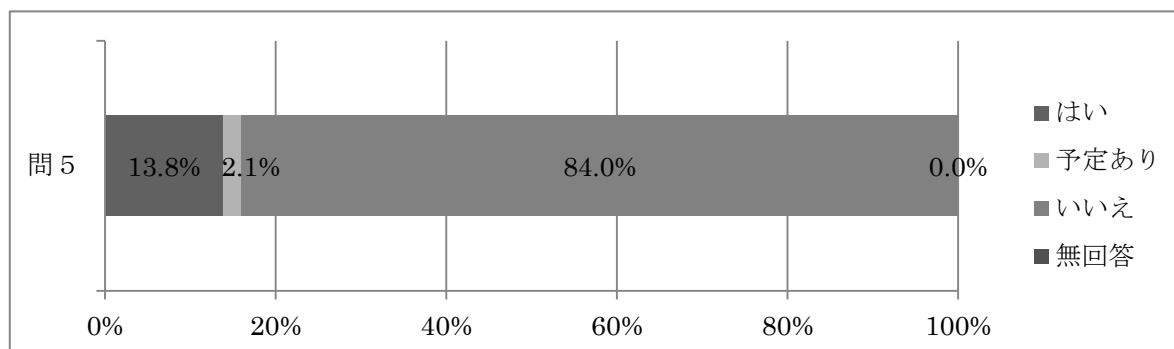
【ワーク・ライフ・バランスの推進】

問4. 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



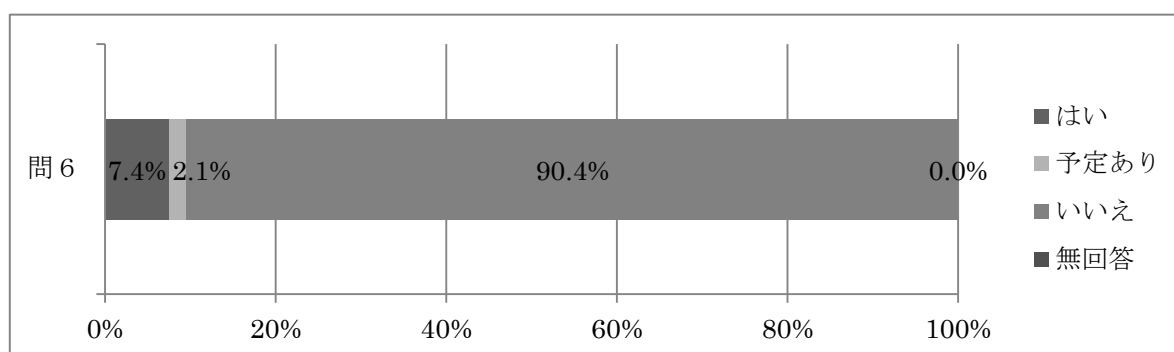
従業員にワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を年1回以上しているかについて、81.9%の事業所が「いいえ」と回答し、大半の事業所ではワーク・ライフ・バランスに関する情報提供をしていないことが分かりました。なお、「はい」と回答した事業所は16%で、1.1%の事業所で「予定あり」としています。

問5. 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



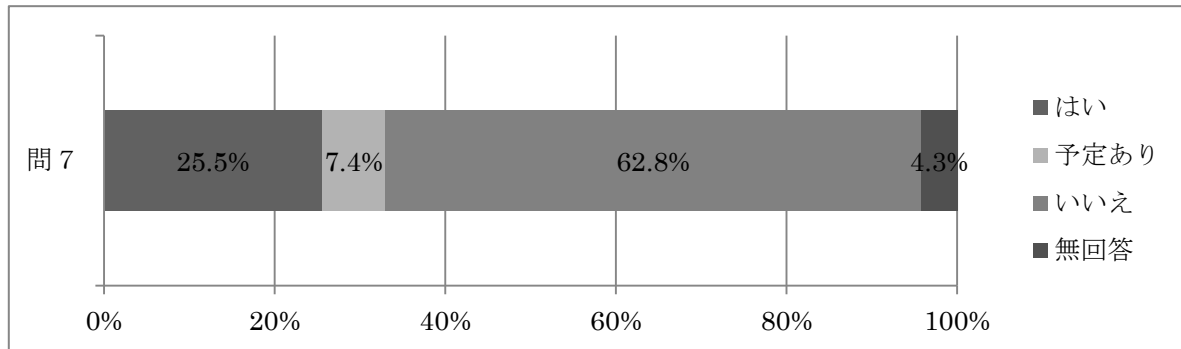
ワーク・ライフ・バランスの推進に関する部署や担当者を設置しているかについて、84%の事業所が「いいえ」と回答し、大半の事業所ではワーク・ライフ・バランスの推進に関する部署や担当者を設置していないことが分かりました。なお、「はい」と回答した事業所は13.8%で、2.1%の事業所で「予定あり」としています。

問6. ワーク・ライフ・バランスに関する研修を年に1回以上実施している



ワーク・ライフ・バランスに関する研修を年に1回以上実施しているかについて、90.4%の事業所が「いいえ」と回答し、ワーク・ライフ・バランスに関する研修はほとんどの事業所で行われていないことが分かりました。

問7. 事業所独自の取り組みをしている ※ノー残業デー、多能工育成、有給の時間単位取得可 など



ワーク・ライフ・バランスの推進に関して、事業所独自の取り組みをしているかについて、「はい」と回答した事業所が 25.5%、「いいえ」と回答した事業所が 62.8%でした。また、7.4%の事業所で「予定あり」としています。

※独自の取り組みの具体的な内容（同様の回答はまとめています）

【有給休暇等取得促進】

○有給全消化 ○有給の時間単位取得 ○有給は月1～3日位使用するように話している ○半日有給
 ○年間5日分の有給を時間有給の上限（40時間） ○月1回有給取得の促進 ○有給休暇取得奨励日の設置
 ○有給の計画的付与 ○午前半休、午後半休として取得できる ○ブリッジ休暇取得促進
 ○配偶者出産時の年休取得の対応

【所定外労働削減】

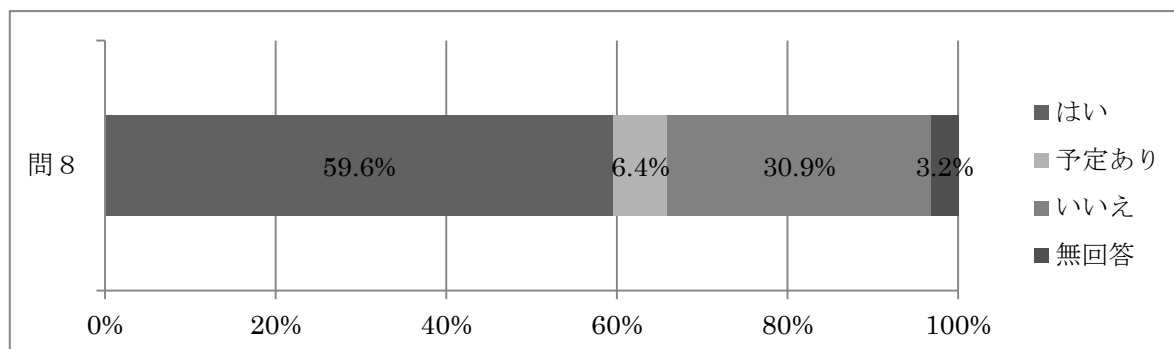
○残業はできるだけしないように ○育児中の社員に対し残業無し対応 ○月一回一斉退社日の設定
 ○ノー残業デー（給与、賞与日や毎週○曜日など）の設定

【多様な働き方】

○朝方勤務の実施 ○3時間以内の遅刻、外出、早退は休暇扱いにしていない ○短時間勤務可
 ○多能工育成 ○資格取得へ経済面で支援している ○チームワークを大切にしている

【相談体制】

問 8. 仕事をするうえでの悩みやメンタルヘルスについて従業員が相談できる体制、機会を設けている

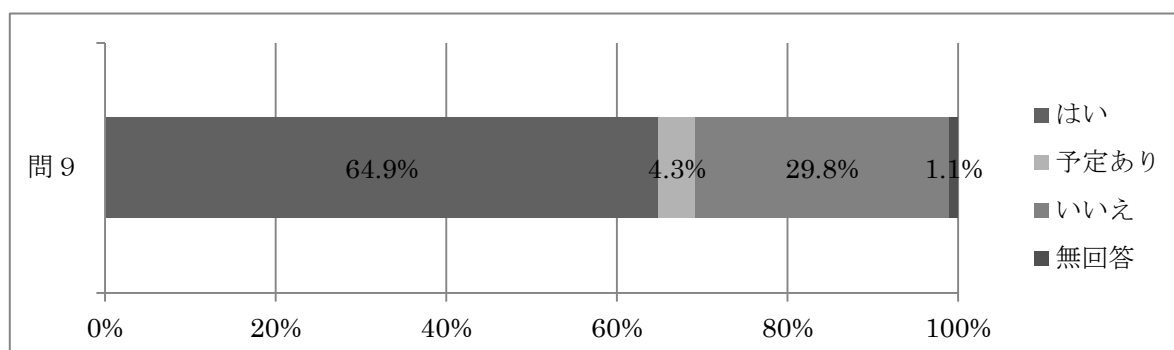


仕事をするうえでの悩みやメンタルヘルスについて従業員が相談できる体制、機会を設けているかについて、59.6%の事業所が「はい」と回答し、過半数の事業所で従業員の相談体制や機会を設けていることが分かりました。また、6.4%の事業所で「予定あり」としています。

※メンタルヘルス

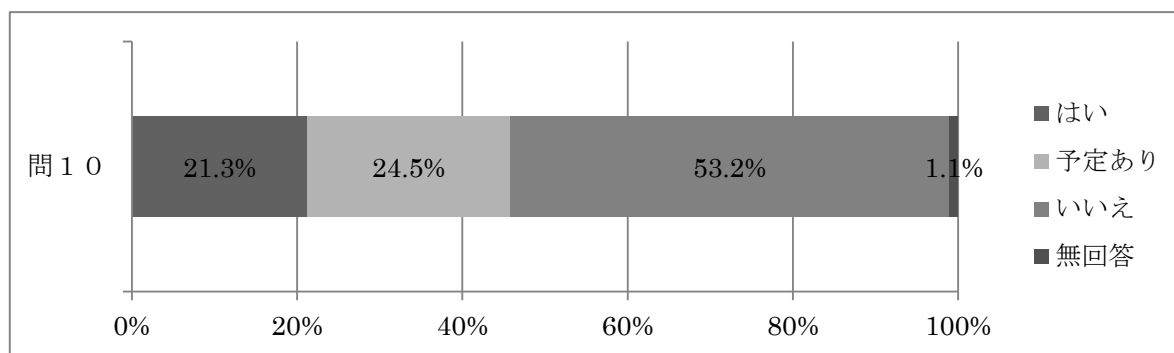
メンタルヘルスとは、精神面における健康のことをいいます。メンタルヘルスを損なうと、精神疾患などを引き起こし、最悪の場合自殺に至るケースもあります。ストレスが多様化している現代社会において、国や地方自治体だけでなく、職場においてもメンタルヘルスのケアが求められています。

問 9. 従業員が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



従業員が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、機会を設けているかについて、64.9%の事業所が「はい」と回答し、過半数の事業所で従業員が気軽に要望や意見をあげることができる体制や機会を設けていることが分かりました。

問 10. ストレスチェックを年 1 回以上実施している



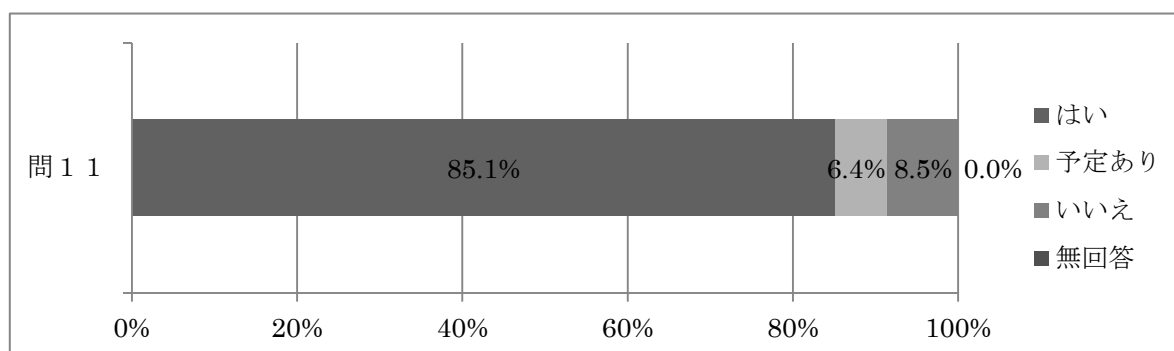
ストレスチェックを年 1 回以上実施しているかについて、53.2%の事業所が「いいえ」と回答し、過半数の事業所では年 1 回以上のストレスチェックを実施していないことが分かりました。なお、24.5%の事業所で「予定あり」としています。

※ストレスチェック

事業主が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査と面接指導の実施等のこと。改正労働安全衛生法に基づき、常時雇用する労働者数が 50 人以上の事業所では、医師・保健師等によるストレスチェックの実施が事業主に義務付けられています。なお、50 人未満の事業所については、当分の間ストレスチェックの実施は努力義務とされています。

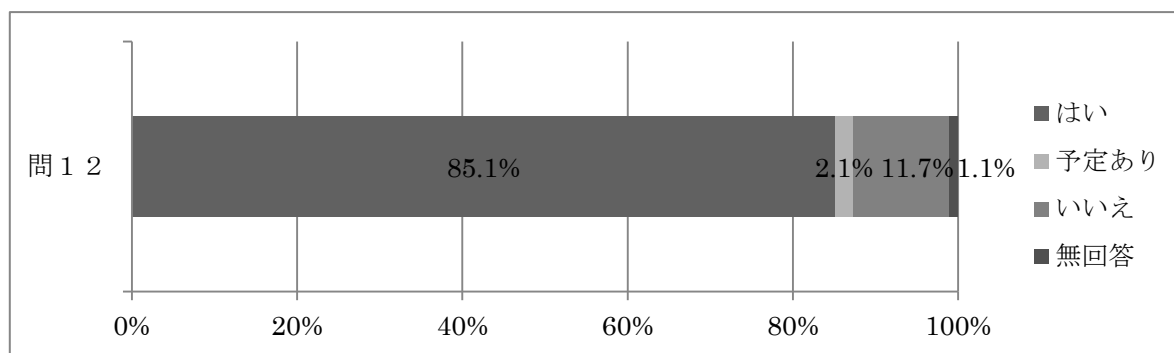
【人事管理】

問 11. 面談や自己申告で希望があった場合、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



面談や自己申告で希望があった場合、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かについて、85.1%の事業所が「はい」と回答し、大半の事業所で面談や従業員からの申告により勤務時間や業務内容の変更に対応するとしています。また、6.4%の事業所で「予定あり」としています。

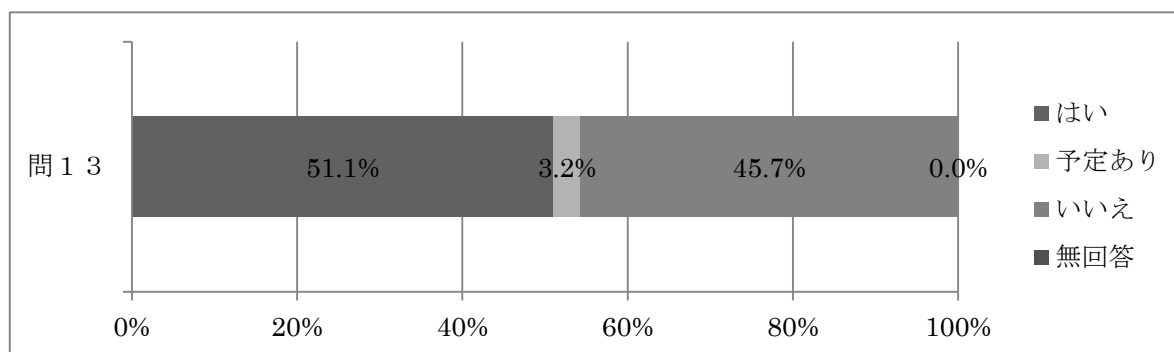
問 1 2. 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している



人事配置の際には従業員の生活面も配慮しているかについて、85.1%の事業所が「はい」と回答し、大半の事業所で従業員の生活面を配慮した人事配置を行っていることが分かりました。

【柔軟な業務形態】

問 1 3. 短時間勤務ができる

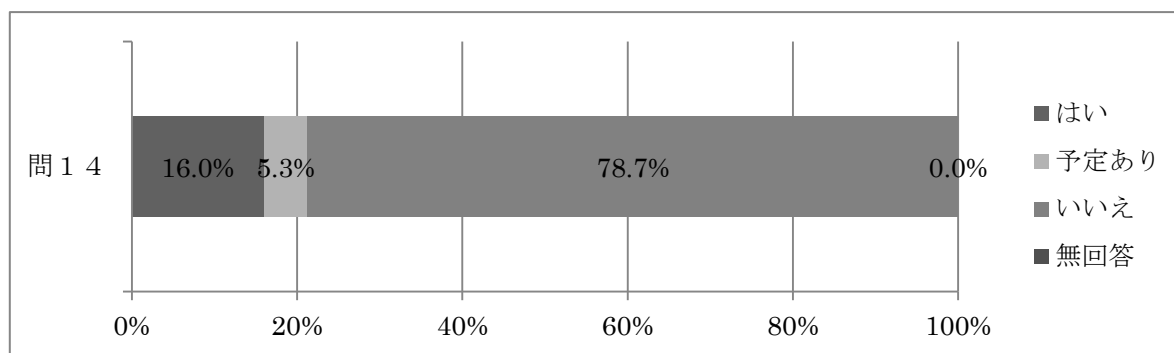


短時間勤務ができるかどうかについて、51.1%の事業所が「はい」と回答し、過半数の事業所で短時間勤務ができる一方、45.7%の事業所では「いいえ」と回答しました。

※短時間勤務制度

働きながら育児をすることを容易にするため、3歳未満の子を養育する労働者について講じられる措置の一つで、1日の所定労働時間や、週又は月の所定労働時間、あるいは週又は月の所定労働日数等を短縮する制度です。3歳未満の子を養育する労働者を雇用する事業主には、短時間勤務制度を設けることが義務づけられており、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含めたものなくてはなりません。

問 1 4. フレックスタイム制を導入している

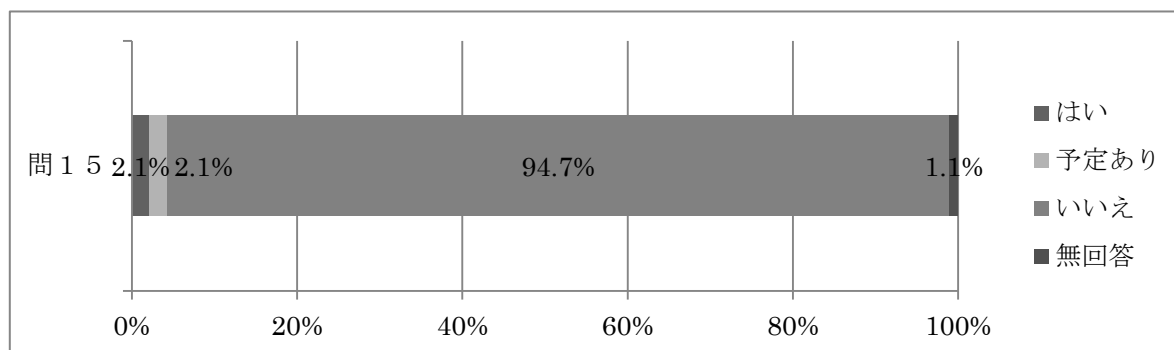


フレックスタイム制を導入しているかについて、78.7%の事業所が「いいえ」と回答し、大半の事業所ではフレックスタイム制を導入していないことが分かりました。なお、5.3%の事業所で導入の「予定あり」としています。

※フレックスタイム制

フレックスタイム制は、1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出勤または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分け、出勤、退社の時刻を労働者の決定に委ねるものです。なお、コアタイムは必ず設けなければならないものではなく、全部をフレキシブルタイムとすることもできます。

問 1 5. テレワーク（在宅勤務、モバイルワーク等）ができる



テレワークができるかについて、94.7%の事業所が「いいえ」と回答し、ほとんどの事業所でテレワークは導入していないことが分かりました。なお、「はい」「予定あり」と回答した事業所はそれぞれ2.1%でした。

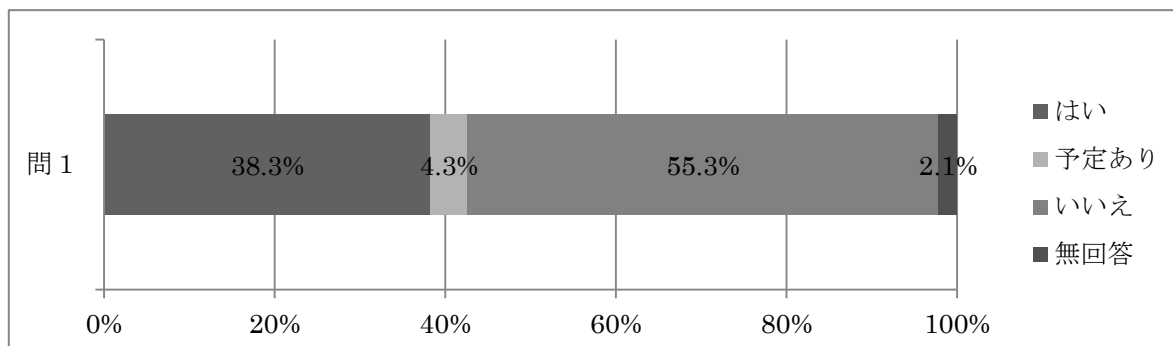
※テレワーク

テレワークとは、ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方です。働く場所によって、在宅勤務、モバイルワーク、施設利用型テレワーク（サテライトオフィス勤務など）の3つに分けられます。

子育てとの両立

【制度の周知、利用促進】

問 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



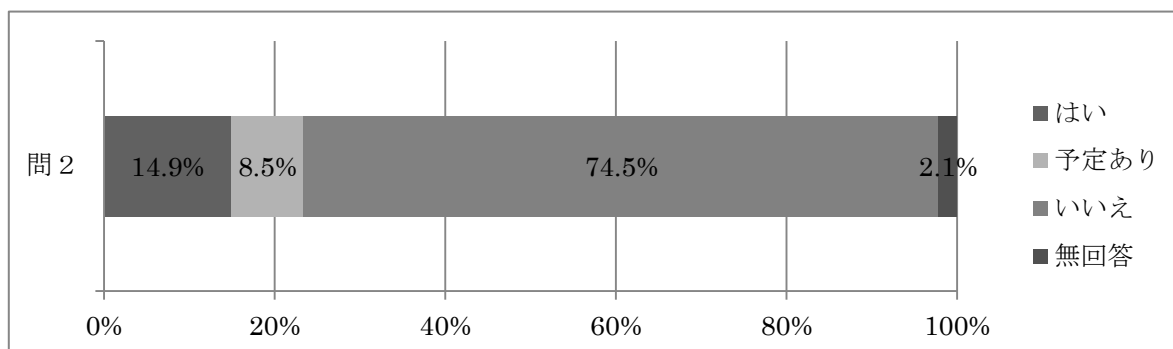
産前・産後の休業制度について年 1 回以上従業員に周知しているかについて、55.3%の事業所が「いいえ」と回答し、「はい」と回答した事業所の 38.3%を上回り過半数を占めました。

※産前産後の休業制度

産前産後休業：出産のための休業制度のことで、労働基準法で定められています。原則として産前は 6 週間（多胎妊娠の場合 14 週間）、産後は 8 週間の休業を取得することができます。

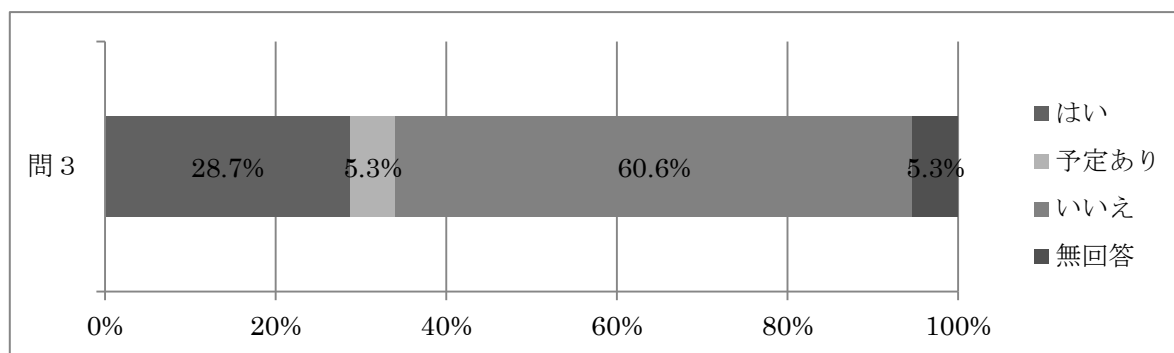
育児休業：子を養育するための休業制度のことで、育児・介護休業法で定められています。原則として子どもが満 1 歳になる前日までの期間取得することができます。なお、父母が共に育児休業を取得する場合は 1 歳 2 か月まで休業することができる特例（パパ・ママ育休プラス）など、制度の拡充が進められています。

問 2. 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



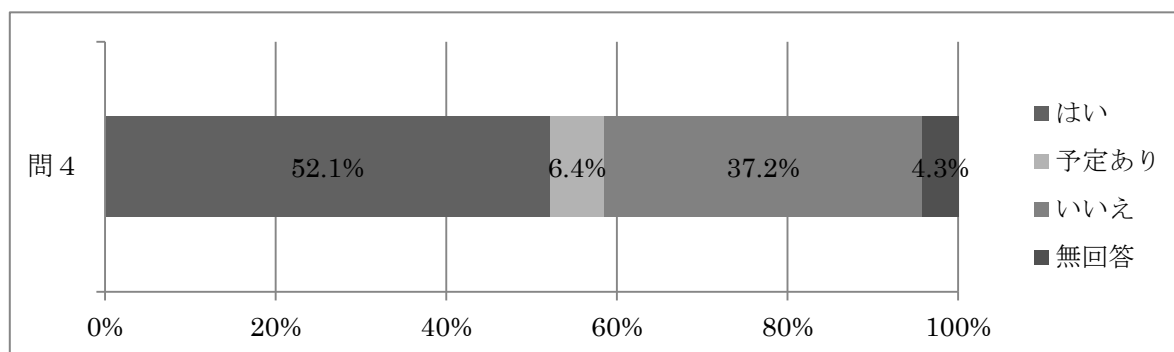
産前産後の休業制度取得経験者の事例を社内報などで紹介し、制度の利用を促進しているかについて、14.9%の事業所「はい」と回答し促進しているものの、74.5%の事業所が「いいえ」と回答し、大半の事業所では促進に取り組んではいないことが分かりました。

問3. 妊婦健診のための休暇制度を設けている



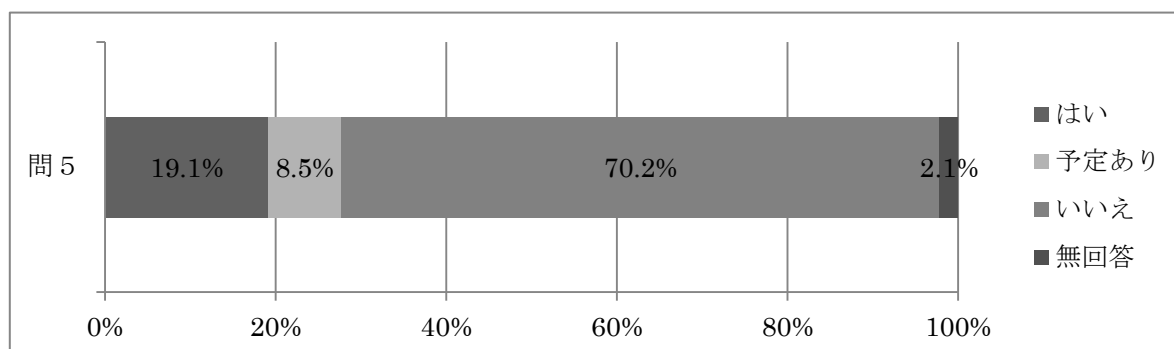
妊婦健診のための休暇制度を設けているかについて、60.6%の事業所が「いいえ」と回答し、休暇制度を設けていない事業所が過半数を占めました。なお、「はい」と回答した事業所は28.7%で、5.3%の事業所が「予定あり」と回答しています。

問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



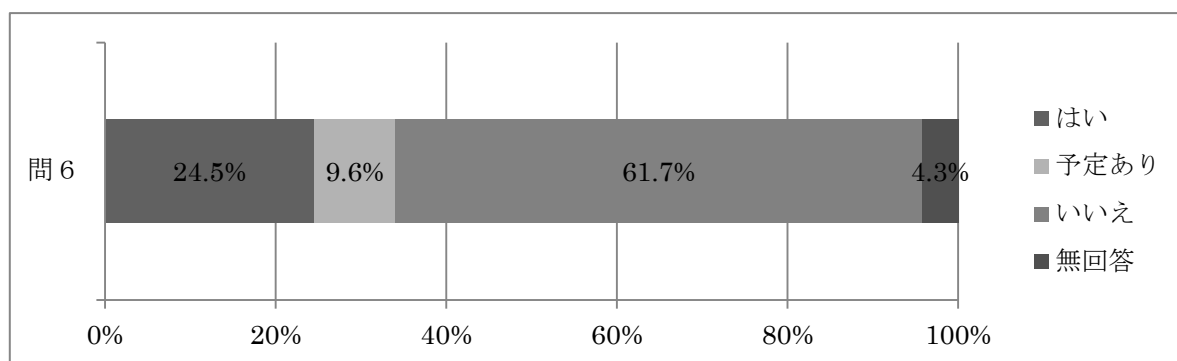
妊娠期間中に、産休や育休の希望取得期間や復帰時期等についての面談を実施しているかについて、52.1%の事業所が「はい」と回答し、過半数の事業所では従業員の妊娠期間中に面談を実施していることが分かりました。なお、6.4%の事業所で「予定あり」としています。

問5. 男性の育児のための休業を推進するための取り組みをしている



男性の育児のための休業を推進するための取り組みをしているかについて、70.2%の事業所が「いいえ」と回答し、大半の事業所で男性の育児のための休業取得推進に関する取り組みをしていないことが分かりました。

問6. 法定を超える期間育児休業を取得することができる



法定を超える期間育児休業を取得することができるかについて、61.7%の事業所が「いいえ」と回答しましたが、24.5%の事業所では法定を超える期間の育児休業の取得が可能としています。

問7. 育児休業取得実績（平成27年4月～28年3月の間）

【平均取得月数】

【男性】取得対象従業員数：82人 取得人数：1人（1.2%）

1.5ヵ月

【女性】取得対象従業員数：60人 取得人数：38人（63.3%）

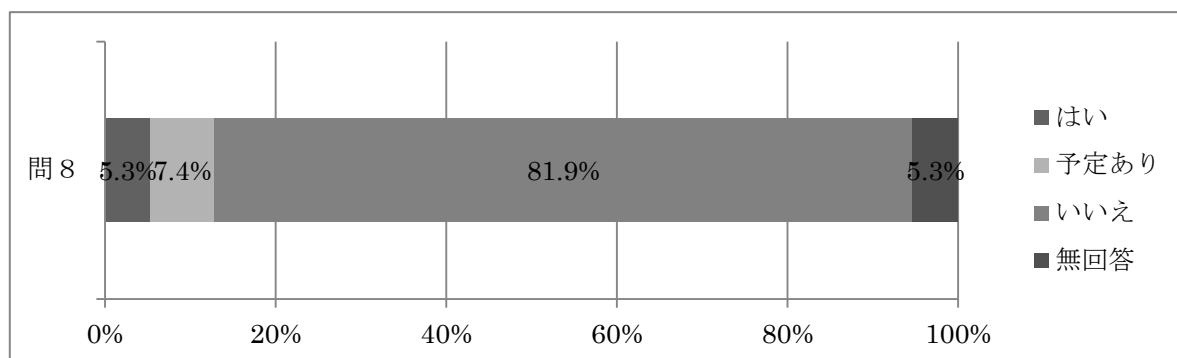
8.9ヵ月

		育児休業該当者数			育児休業取得者数			育児休業取得率			平均取得月数	
		女性	男性	計	女性	男性	計	女性	男性	計	女性	男性
調査計		60	82	142	38	1	39	63.3%	1.2%	27.5%	8.9	1.5
企業規模	10～29	21	25	46	10	1	11	47.6%	4.0%	23.9%	8.1	1.5
	30～49	8	5	13	3	0	3	37.5%	0.0%	23.1%	8.3	—
	50～99	7	47	54	4	0	4	57.1%	0.0%	7.4%	8.8	—
	100～	24	5	29	21	0	21	87.5%	0.0%	72.4%	11.3	—
業種別	サービス業	3	41	44	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	—	—
	医療、福祉	14	2	16	8	0	8	57.1%	0.0%	50.0%	12.8	—
	運輸業、郵便業	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—
	卸売業、小売業	20	11	31	17	0	17	85.0%	0.0%	54.8%	10.3	—
	学術研究、専門・技術サービス業	3	5	8	1	0	1	33.3%	0.0%	12.5%	8.0	—
	教育、学習支援業	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—
	金融業、保険業	5	7	12	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	—	—
	建設業	5	2	7	2	0	2	40.0%	0.0%	28.6%	6.0	—
	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—
	宿泊業、飲食サービス業	1	0	1	1	0	1	100%	—	100%	12.0	—
	情報通信業	2	0	2	2	0	2	100%	—	100%	6.0	—
	生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—
	製造業	3	12	15	3	0	3	100%	0.0%	20.0%	6.0	—
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—
	農業、林業	0	1	1	—	1	1	—	100%	100%	—	1.5
	不動産業、物品賃貸業	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—
	複合サービス事業	1	0	1	1	0	1	100%	—	100%	13.0	—
	業種不明	3	1	4	3	0	3	100%	0.0%	75.0%	5.3	—

育児休業取得実績について、回答があった事業所において育児休業該当者は142名（女性60名、男性82名）、そのうち育児休業取得者数は39名（女性38名、男性1名）で、育児休業取得率は27.5%（女性63.3%、男性1.2%）でした。

【経済的支援】

問 8. 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

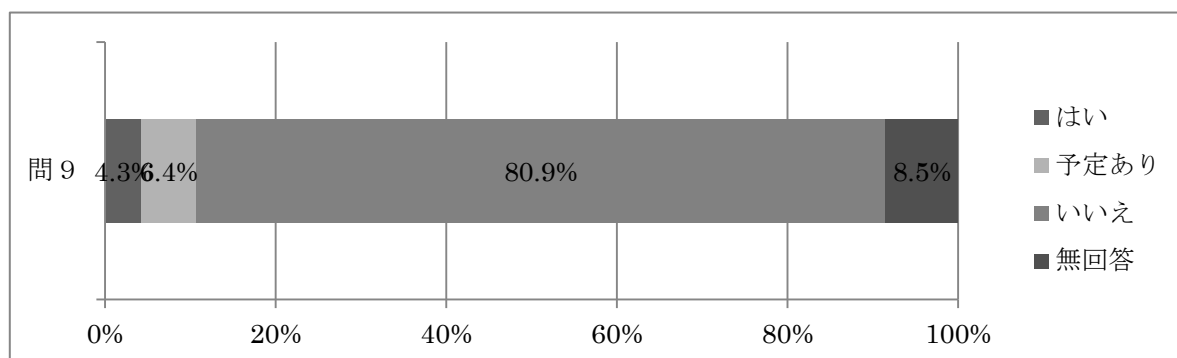


育児休業中に、雇用保険から支給される育児休業給付金に加えて、事業所からも手当を支給しているかについて、81.9%の事業所が「いいえ」と回答し、ほとんどの事業所で育児休業給付金以外の手当は支給していないことが分かりました。なお、5.3%の事業所で「はい」、7.4%の事業所で「予定あり」と回答し、少数ですが手当を支給している事業所もあることが分かりました。

※雇用保険から支給される育児休業給付金

育児休業中は無給となりますが、一定の条件を満たせば加入している雇用保険から育児休業給付金が支給されます。育児休業給付金の支給額は、支給対象期間（1 か月）当たり、原則として休業開始時賃金日額×支給日数の 67%（育児休業の開始から 6 か月経過後は 50%）相当額となります。

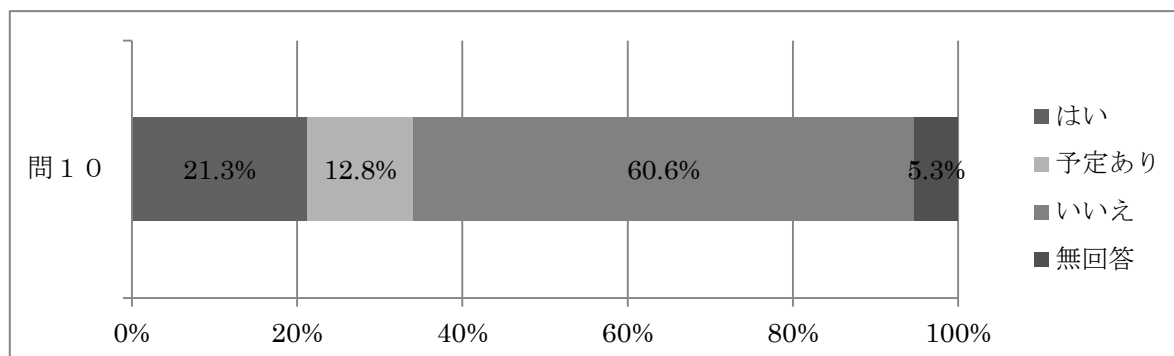
問 9. 育児サービスを受けるための費用を助成している



従業員が育児サービスを受けるための費用を助成しているかについて、80.9%の事業所が「いいえ」と回答し、大半の事業所では助成していないことが分かりました。なお、4.3%の事業所が「はい」と回答し、少数ですが費用の助成を行っている事業所もあることが分かりました。

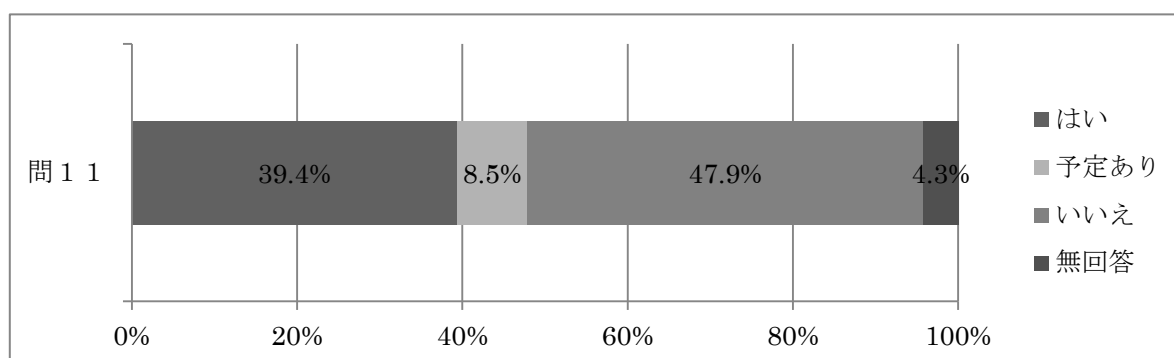
【職場復帰】

問 1 0. 職場復帰がスムーズにいこう、育児休業中に面談を1回以上実施している



育児休業後の職場復帰がスムーズにいこう、育児休業中に面談を1回以上実施しているかについて、60.6%が「いいえ」と回答し、過半数の事業所では実施していませんでしたが、21.3%の事業所では育児休業中にも面談を実施していることが分かりました。また、12.8%が「予定あり」と回答しています。

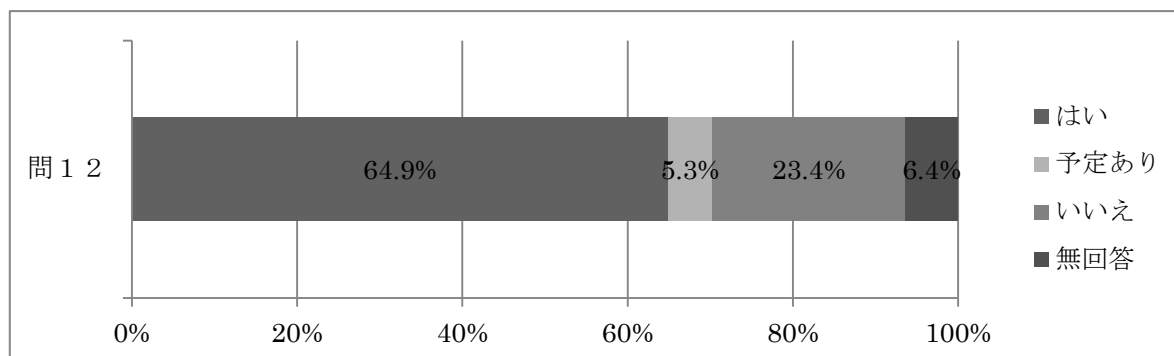
問 1 1. 職場復帰がスムーズにいこう、休業中でも職場と休業者がコミュニケーションをとれるシステムを整備している



職場復帰がスムーズにいこう、休業中でも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かについて、39.4%の事業所で休業中も休業者とコミュニケーションをとれるようにしていることが分かりました。なお、8.5%がシステム整備の「予定あり」と回答しています。

【復帰後の対応】

問 1 2. 所定外労働をしないよう配慮している

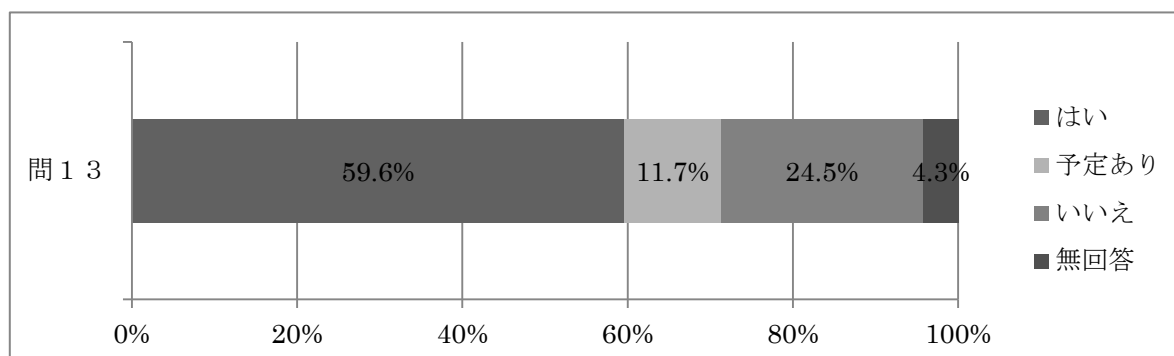


復帰後所定外労働をしないよう配慮しているかについて、64.9%の事業所が「はい」と回答し、過半数の事業所で、職場復帰後の所定外労働をしないよう配慮していることが分かりました。

※所定外労働

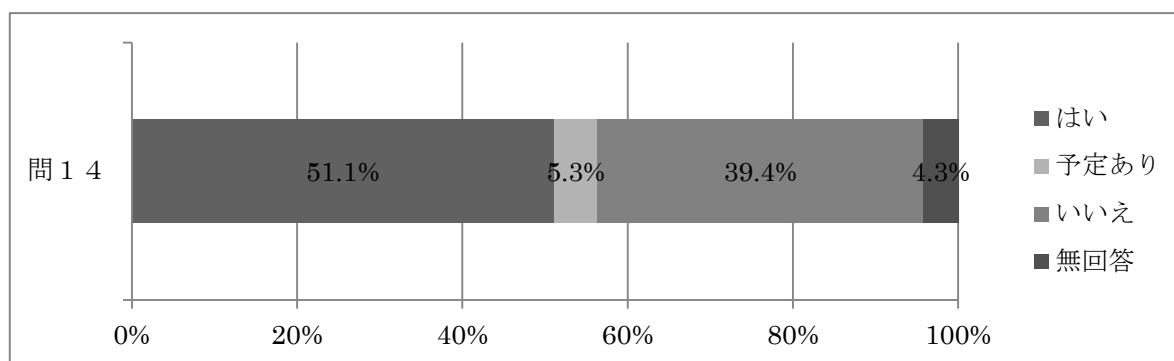
労働協約や就業規則で定められた所定労働時間(正規の始業時刻と終業時刻の間、休憩などを除く実労働時間)を超えた労働時間のことです。残業、臨時の呼び出し、休日出勤等が含まれます。

問 1 3. 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



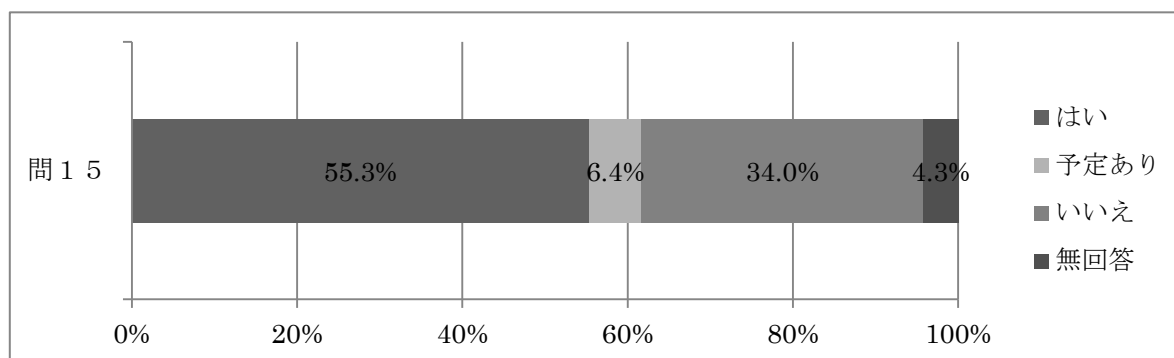
復帰後に、本人の希望があれば、配置換えや業務内容を柔軟に変更しているかについて、59.6%の事業所が「はい」と回答し、過半数の事業所で本人の希望による配置換えや業務内容の変更に柔軟に対応していることが分かりました。また、11.7%の事業所が「予定あり」と回答しています。

問 1 4. 子の看護のための休暇制度を設けている



子の看護のための休暇制度を設けているかについて、51.1%の事業所が「はい」と回答し、過半数の事業所で子の看護のための休暇制度を設けていることが分かりました。また、5.3%が制度を設ける「予定あり」としています。

問 1 5. 保育所や学校の行事への参加を勧奨している

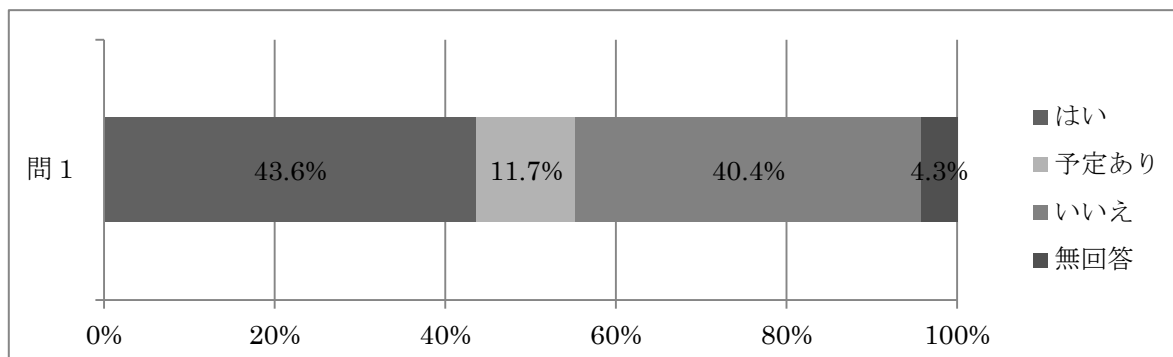


保育所や学校の行事への参加を勧奨しているかについて、55.3%の事業所が「はい」と回答し、過半数の事業所で子の行事への参加を勧奨していることが分かりました。

介護との両立

【介護休業制度】

問 1. 従業員に対し介護休業制度について周知している



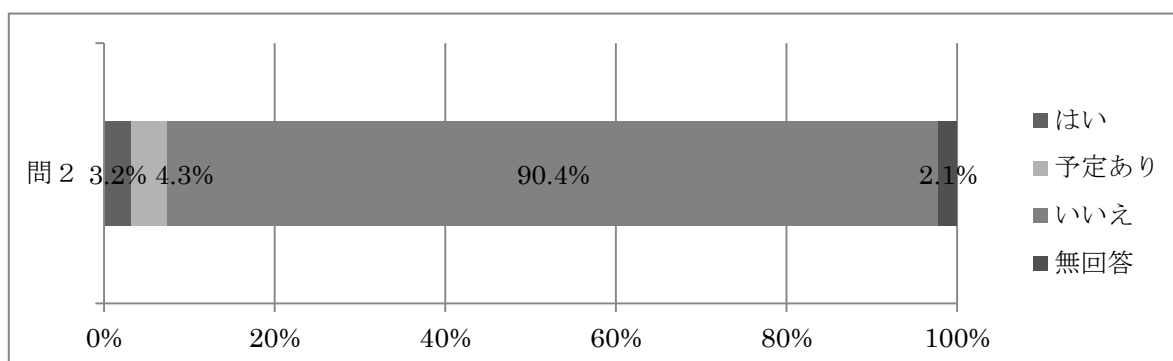
従業員に対し介護休業制度について周知しているかについて、43.6%の事業所が「はい」と回答し、11.7%の事業所が「予定あり」としていますが、40.4%の事業所では周知していないことが分かりました。

※介護休業制度

要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業のことで、対象家族の範囲は、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、父母及び子、祖父母、兄弟姉妹及び孫、配偶者の父母となります。対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間取得することが出来ます。

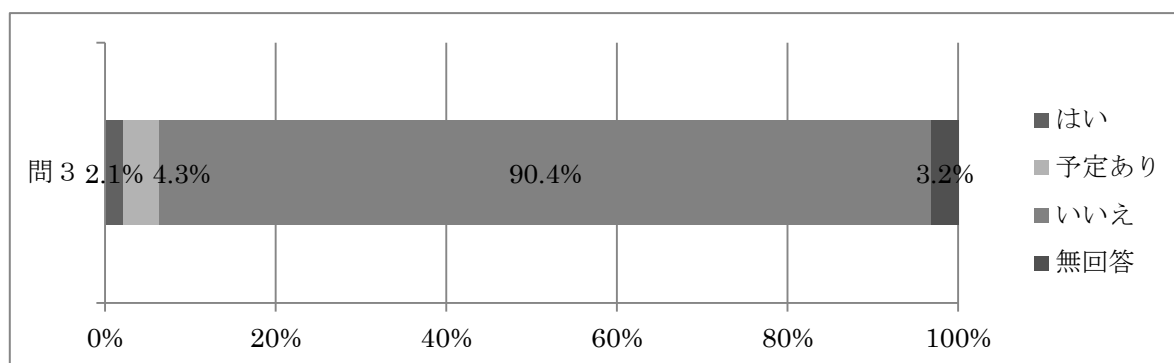
【経済的支援】

問 2. 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



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かについて、90.4%の事業所が「いいえ」と回答し、ほとんどの事業所で費用を助成していないことが分かりました。なお、3.2%の事業所で「はい」、4.3%の事業所で「予定あり」と回答し、少数ですが費用を助成している事業所もあることが分かりました。

問3. 介護休業中に、事業所から手当を支給している



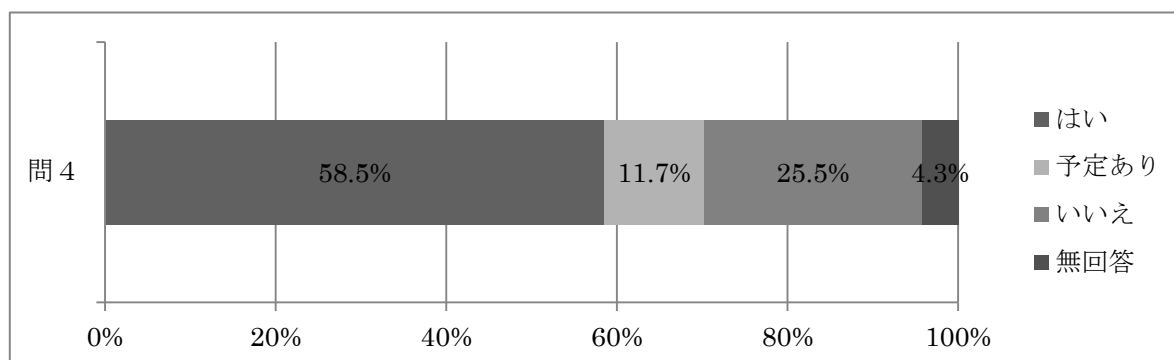
介護休業中に、事業所から手当を支給しているかについて、90.4%の事業所が「いいえ」と回答し、ほとんどの事業所で介護休業中には手当を支給していない事が分かりました。なお、2.1%の事業所で「はい」、4.3%の事業所で「予定あり」と回答し、少数ですが手当を支給している事業所もあることが分かりました。

※介護休業給付金

介護休業中は無給となりますが、一定の条件を満たせば加入している雇用保険から介護休業給付金が支給されます。介護休業給付金の支給対象期間（1 か月）ごとの支給額は、原則として休業開始時賃金日額×支給日数×67%です。

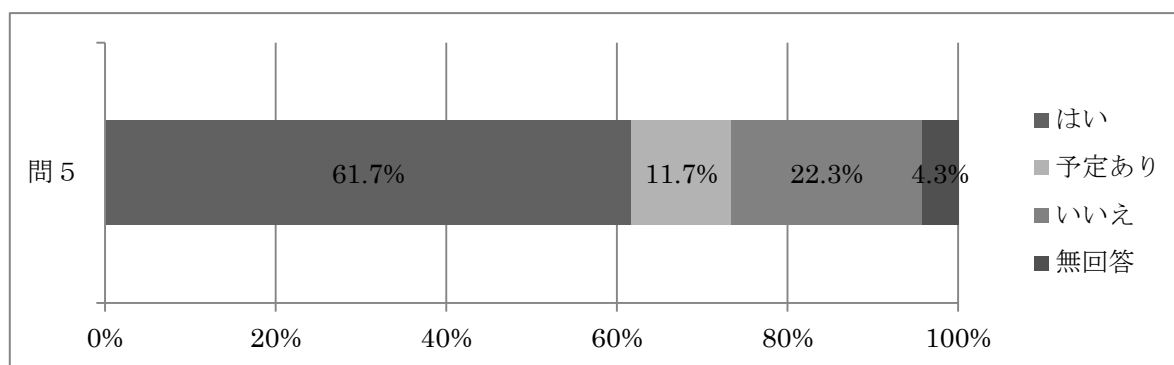
【勤務への配慮】

問4. 従業員と面談を実施し、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



従業員と面談を実施し、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かについて、58.5%の事業所が「はい」と回答し、過半数の事業所で本人の希望があれば柔軟に対応していることが分かりました。また、11.7%の事業所が「予定あり」としています。

問5. 所定外労働をしないよう配慮している

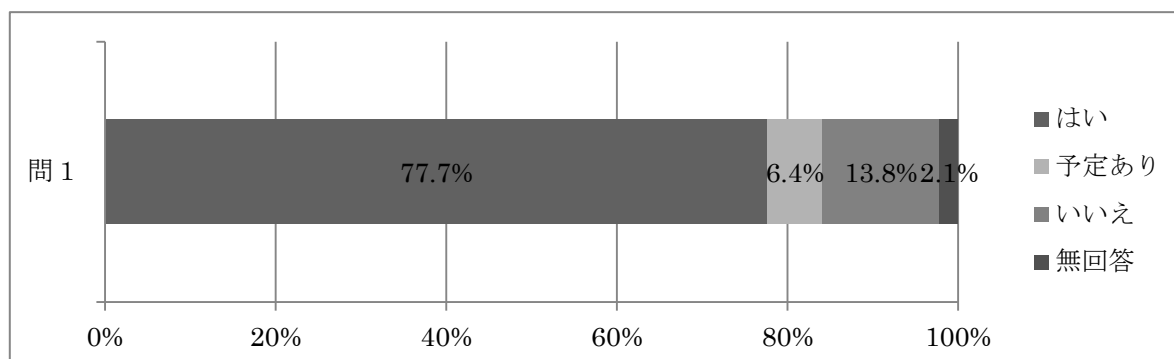


所定外労働をしないよう配慮しているかについて、61.7%の事業所が「はい」と回答し、過半数の事業所で介護を抱える従業員が所定外労働をしないよう配慮をしていることが分かりました。また、11.7%の事業所が「予定あり」としています。

業務効率の向上

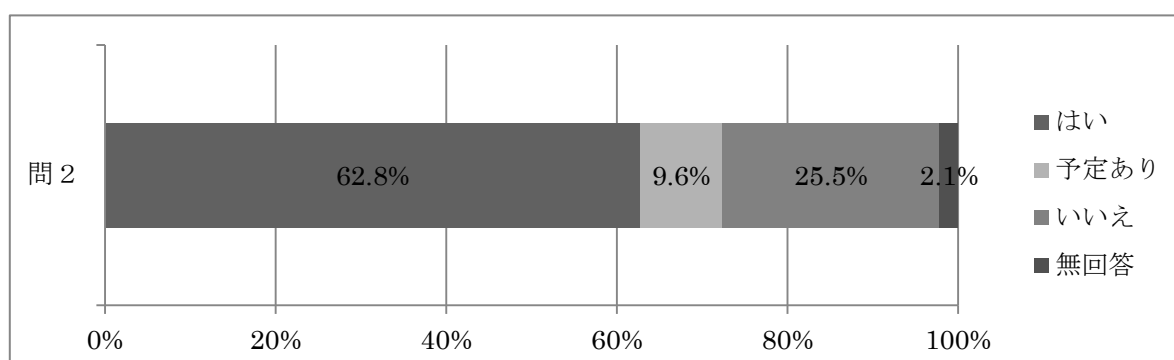
【業務改善】

問1. より業務効率を高めるよう、業務の内容や進め方について定期的に見直しを行っている



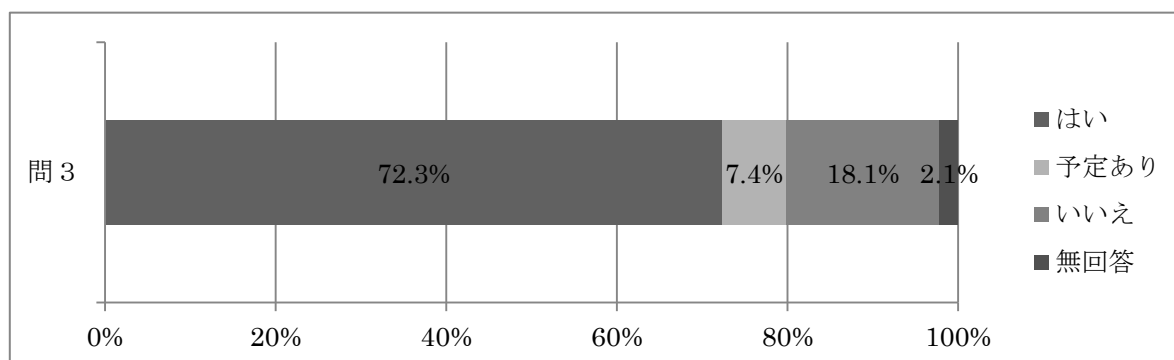
業務効率を高めるよう、業務の内容や進め方について定期的に見直しを行っているかについて、77.7%の事業所が「はい」と回答し、大半の事業所では定期的な業務の見直しを行っていることが分かりました。

問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使っている



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使っているかについて、62.8%の事業所が「はい」と回答し、過半数の事業所で他社の取り組みを自社の業務改善に活かしていることが分かりました。また、9.6%の事業所が「予定あり」としています。

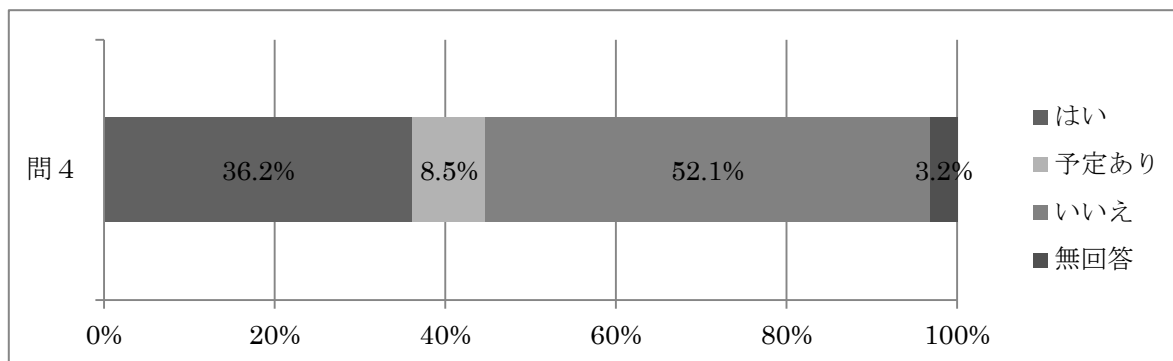
問3. 業務改善についてミーティング等を行い、積極的に従業員から意見を取り入れている



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かについて、72.3%の事業所が「はい」と回答し、大半の事業所で従業員からの意見を業務改善に活かしていることが分かりました。

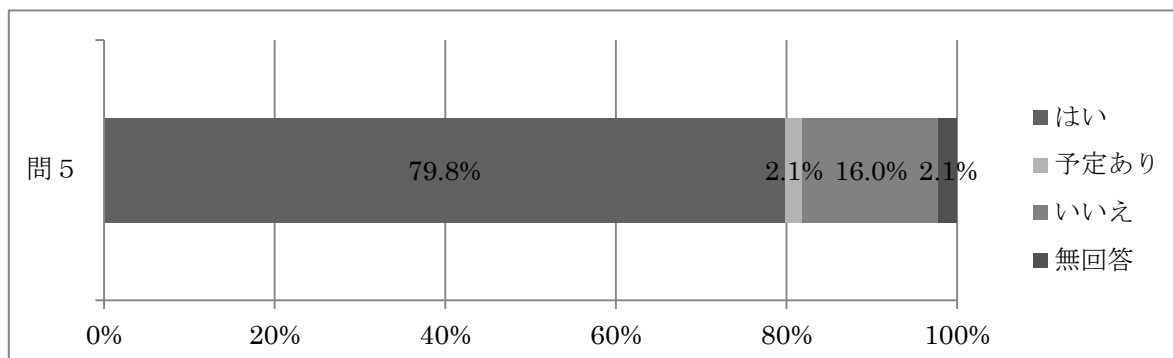
【人材育成】

問4. 時間の使い方や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



時間の使い方や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かについて、36.2%の事業所では実施していますが、52.1%の事業所が「いいえ」と回答し、過半数の事業所では実施していないことが分かりました。

問5. スキルアップのための学習や、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

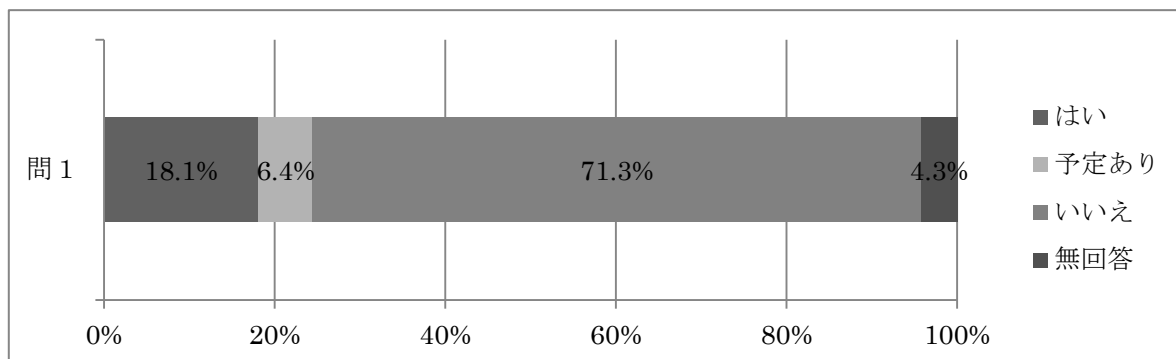


スキルアップのための学習や資格取得のための支援があるかについて、79.8%の事業所が「はい」と回答し、大半の事業所で従業員のスキルアップのための支援があることが分かりました。

女性の活躍推進

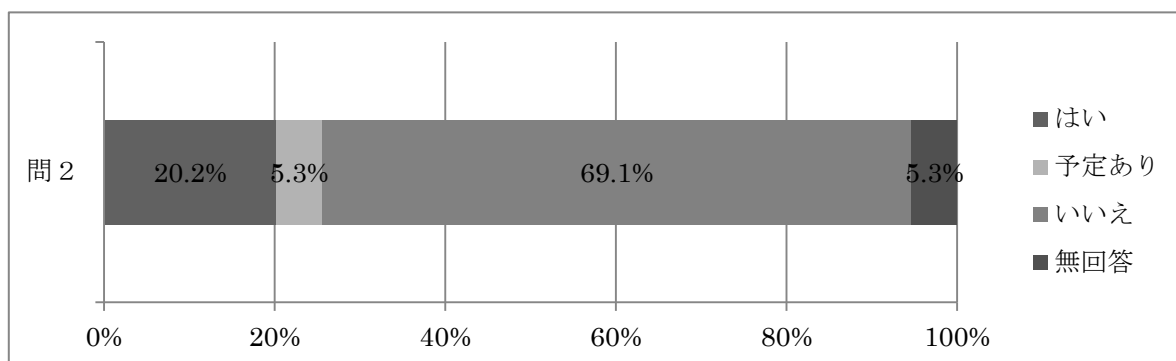
【環境整備】

問 1. 女性の管理職登用率の目標値を設定している



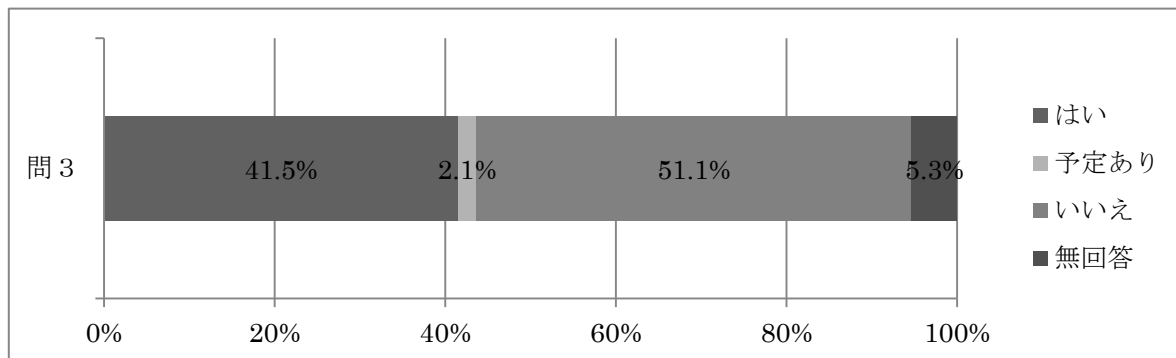
女性の管理職登用率の目標値を設定しているかについて、71.3%の事業所が「いいえ」と回答し、大半の事業所では女性管理職登用率の目標設定をしていないことが分かりました。

問 2. 女性の活躍推進のための部署や係を配置している



女性の活躍推進のための部署や係を配置しているかについて、69.1%の事業所が「いいえ」と回答し、大半の事業所では女性の活躍推進のための部署や係を配置していないことが分かりました。

問 3. 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組を行っている



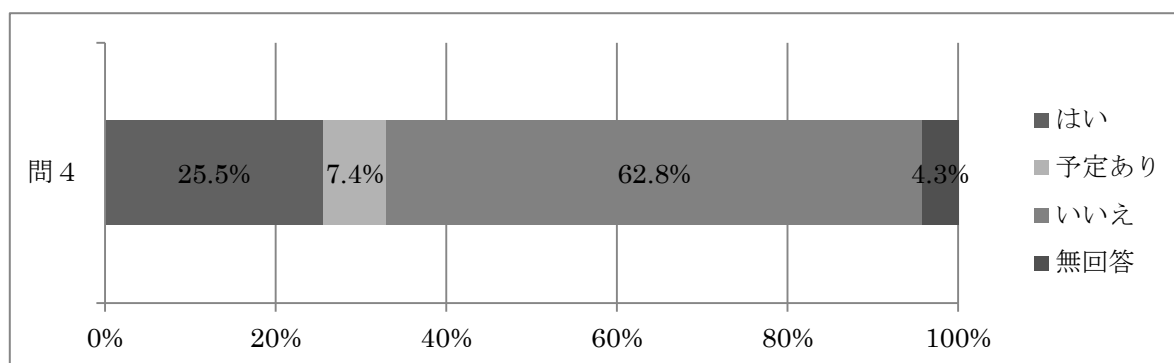
職場での固定的な男女の役割分担意識をなくすための取組を行っているかについて、41.5%の事業所で取り組んでいる一方、51.1%と過半数の事業所では取り組んでいないことが分かりました。

※固定的性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」といった性別によって役割を分担する固定的な意識のことをいいます。

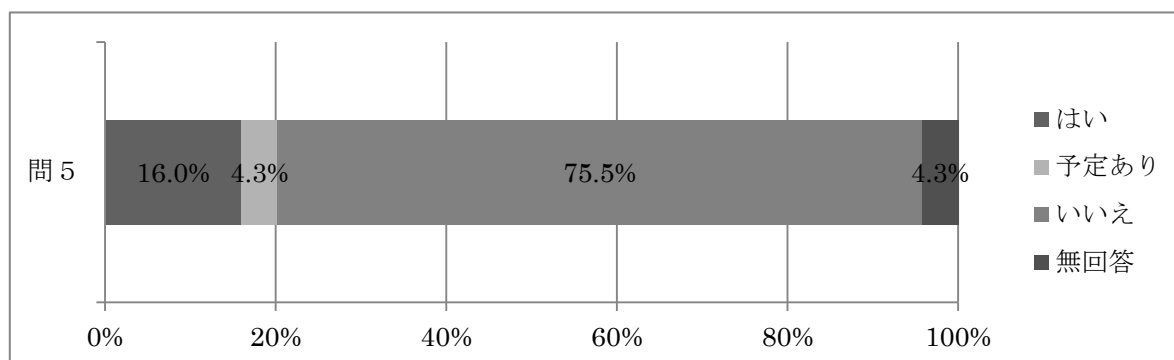
【人材育成】

問 4. 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



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かについて、62.8%の事業所が「いいえ」と回答し、過半数の事業所で女性職員を対象にしたキャリアアップ研修は実施していないことが分かりました。

問 5. 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定期的に紹介している



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定期的に紹介しているかについて、75.5%の事業所が「いいえ」と回答し、大半の事業所で女性の活躍事例の定期的な紹介は行っていないことが分かりました。

問. ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画を実現するために、国や市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。

女性の職場ともいえるので管理職他女性の方が多い。(医療、福祉業)

現在の介護はやりたいことがたくさんあっても人材不足が難です。もう少しスタッフに余裕があったらと思っている毎日です。(医療、福祉業)

男女別の時間外労働の格差の禁止を法制化するなど、男性に対する規制を強化しなければ実効性がないと思う。(卸売、小売業)

男女共同参画ということばが1人歩きしている気がする。社会的に共同参画とは必要であり自然なものとしてとらえるが、実感が伴っていない。男女共同参画の基本は家庭から。1人1人の個人の意識から。育てなくては簡単には実現しそうにないのが市井の考えであると捉えている。(卸売、小売業)

制度として育児休業、休暇制度は確立しているが、有給とまでは達していない。制度の充実を図るとするならば、せめて県及び市からの助成制度の向上を望む。

例：育児休業休暇制度を確立している会社への補てん経費の助成等(建設業)

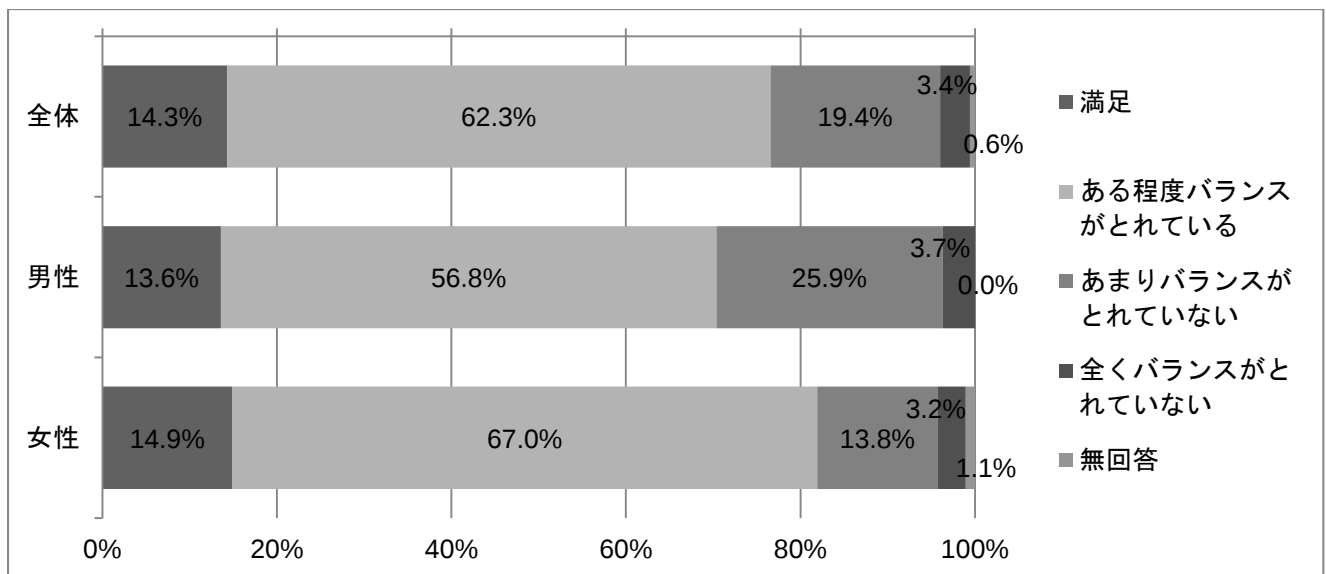
罰則のある法整備がないと、取り組まない風潮にあるように見えます。(製造業)

男性女性をあまり意識させない方がいいと思う。(製造業)

平成28年度 従業員アンケート調査結果

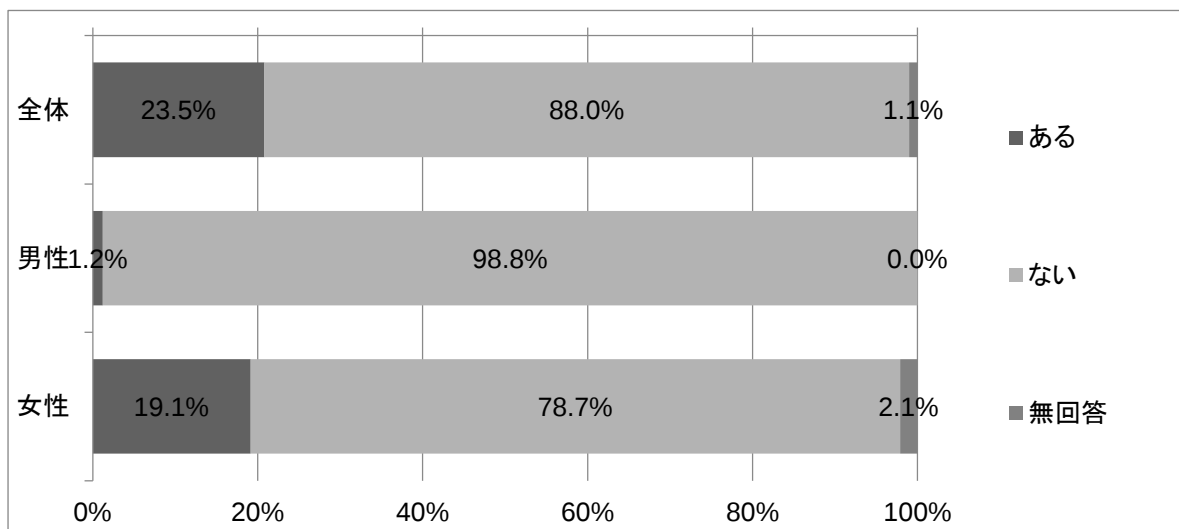
【職場環境について】

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



仕事と私生活とのバランスについて日頃どう感じているかについて、全体で見ると「ある程度バランスがとれている」が62.3%で最も多く、14.3%の「満足」と合わせると、大半が仕事と私生活とのバランスがとれているとしています。男女別で見ると、女性よりも男性の方が仕事と私生活とのバランスについて不満を持っている割合が高くなっています。

問2. 職場で性別による差別的な扱いを受けたと感じたことがこれまでにありますか



これまでに職場で性別による差別的な扱いを受けたと感じたことがあるかについて、全体で見ると88%が「ない」と回答し、大半は性別による差別的な扱いは受けたことがないが、23.5%が「ある」としています。男女別で見ると、「ある」と回答した割合は、男性の1.2%に対し女性が19.1%で女性の方が17.9ポイント多く、男女間で大きな差がありました。

問 2－1. 【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

掃除は女性だけがやって男性はやらない

子どもの行事や体調不良(子ども)などで休んだり早退したりした時など、陰で色々言われていたらしい。産休の人も同じように言われていた

パートから社員への登用が規定にはあるのに実際には行われない

中途採用であっても男性は1年経つと正社員になるのに女性はパートのままずっと何年も働いている事賃金面で昇給額が男性に比較して断然低い

性別ではなく能力で賃金を決めてもらいたい

近年セクハラ対策をいろんな企業・公的な団体で知らしめているのに、当の本人は自分の行為が不快に思われている自覚が全くない(特に60代以上)。女性を下の名前で呼んだり、スキンシップとして体をさわる経営者のムスコさんに周りの従業員にイヤミを言われている

給料の差

女性は給料が上がらない

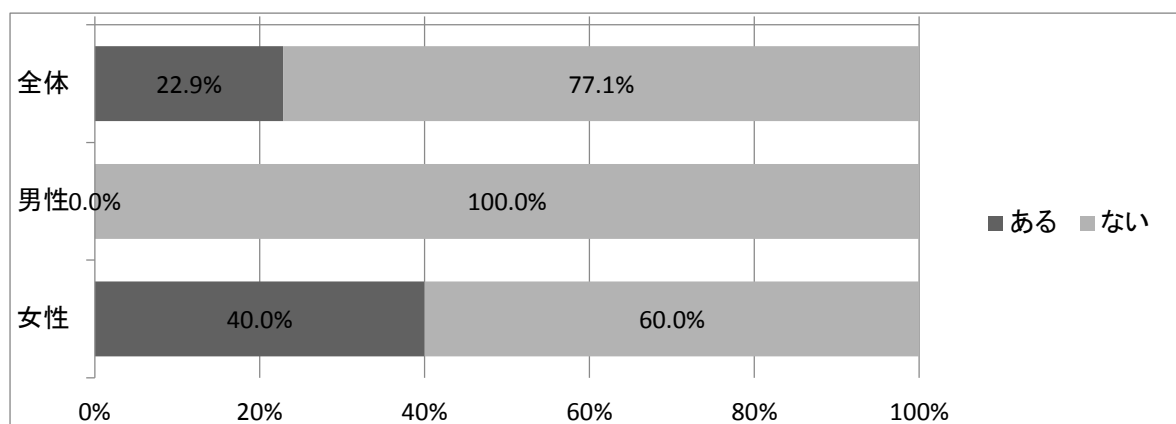
社員と契約社員の差

昇給の金額的差、体をさわるなどのセクハラ、パワハラ

お茶くみ

【子育てと仕事との両立について（子育て経験のある方のみ）】

問 3. 育児休業を取得したことがありますか



育児休業を取得したことがあるかについて、全体で見ると 77.1%が「ない」と回答し、育児経験のある方の大半は育児休業を取得したことがないという結果でした。

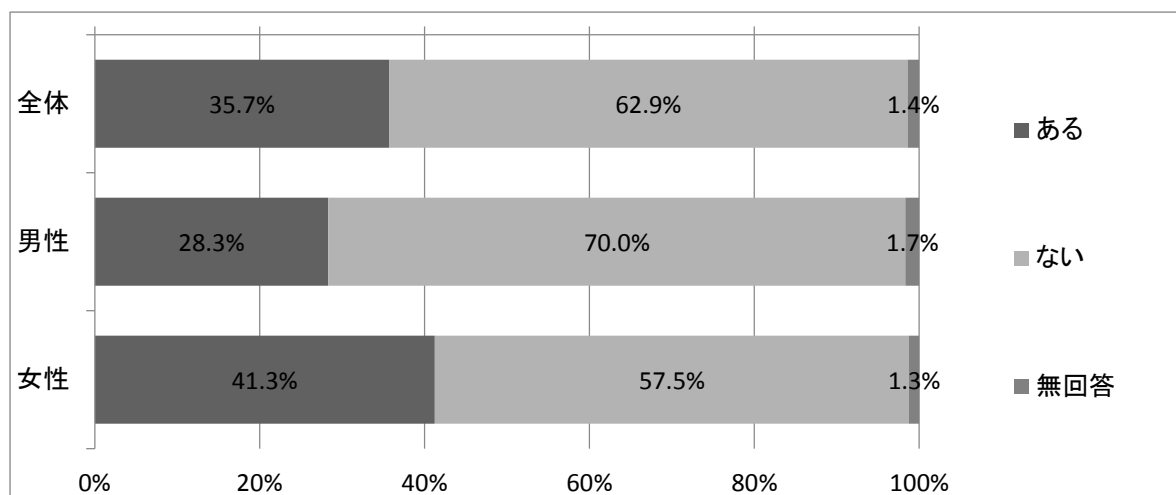
男女別でみると、「ある」という回答は女性の 40%に対して男性は 0%と、育児休業の取得は女性に偏っています。

問 3-1. 【ある場合】取得期間はどれくらいでしたか（平均）

区 分	属 性	取得月数	区 分	属 性	取得月数
性 別	男性	-	規模別	～4	5.0
	女性	5.0		5～29	5.4
年 齢 別	20 代	5.1		30～99	3.4
	30 代	5.6		100～299	7.2
	40 代	3.9		300～	-
	50 代以上	-	業種別	鉱業,採石業,砂利採取業	-
業種別	サービス業	3.6		宿泊業、飲食サービス業	-
	医療,福祉	8.0		情報通信業	-
	運輸業,郵便業	-		生活関連サービス業、娯楽業	-
	卸売業,小売業	4.5		製造業	6.4
	学術研究,専門・技術サービス業	1.0		電気・ガス・熱供給・水道業	12.0
	教育,学習支援業	-		農業,林業	-
	金融業,保険業	-		不動産業,物品賃貸業	-
	建設業	3.2		複合サービス事業	-
				全体	5.0

育児休業の取得期間について、全体では平均で 5.0 カ月の取得期間でした。年代別でみると 5.6 カ月で 30 代が、企業規模別にみると 7.2 カ月で 100 人～299 人規模の企業が、業種別でみると 12.0 カ月で電気・ガス・熱供給・水道事業が最も長いという結果でした。

問 4. 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



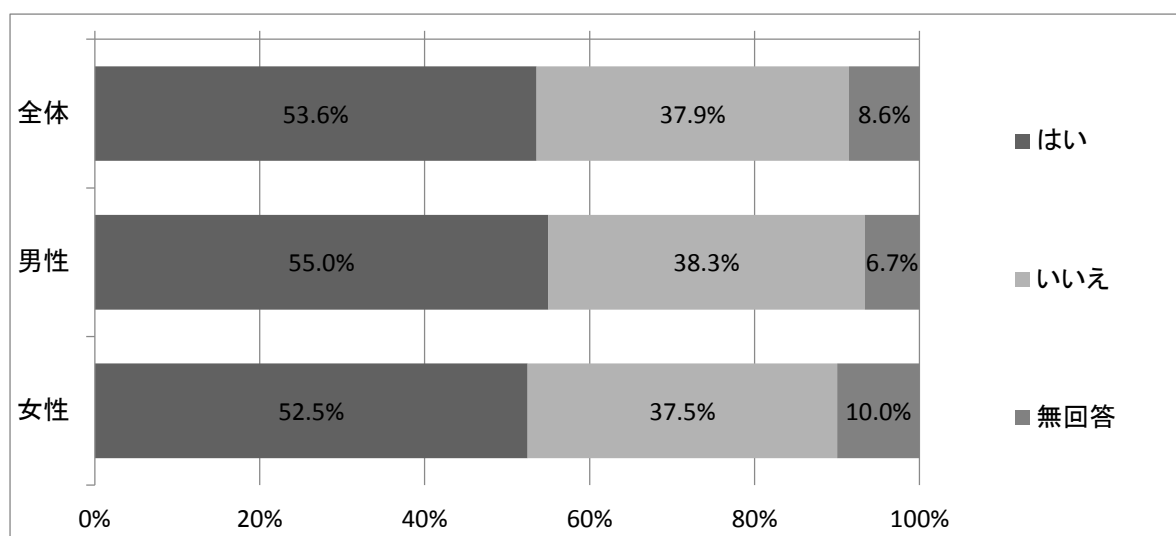
育児のために年次有給休暇を取得したことがあるかについて、全体で見ると 35.7%が「ある」と回答しました。男女別で見ると、「ある」と回答した人の割合は、女性が 41.3%、男性が 28.3%で、問 3 と同様に女性が多い結果となりましたが、育児休業の取得では 0%だった男性も、有給を利用して育児に参画していることが分かります。

問 4-1. 【ある場合】年間何日ほど取得しましたか（平均）

区 分	属 性	取得日数	区 分	属 性	取得日数
性 別	男性	6.4	規模別	～4	10.0
	女性	7.4		5～29	8.4
年 齢 別	20 代	6.7		30～99	6.5
	30 代	9.0		100～299	5.5
	40 代	4.1		300～	－
	50 代以上	－	業種別	鉱業,採石業,砂利採取業	－
業種別	サービス業	7.4		宿泊業、飲食サービス業	－
	医療,福祉	5.4		情報通信業	－
	運輸業,郵便業	－		生活関連サービス業、娯楽業	－
	卸売業,小売業	3.3		製造業	10.7
	学術研究,専門・技術サービス業	－		電気・ガス・熱供給・水道業	10.0
	教育,学習支援業	－		農業,林業	－
	金融業,保険業	－		不動産業,物品賃貸業	－
	建設業	5.4		複合サービス事業	－
				全体	7.1

育児のための年次有給休暇の取得日数について、全体では年間平均で 7.1 日でした。年代別でみると 9.0 日間で 30 代が、企業規模別でみると 10.0 日間で 5 人未満の企業が、業種別でみると 10.7 日間で製造業がそれぞれ最も多いという結果でした。

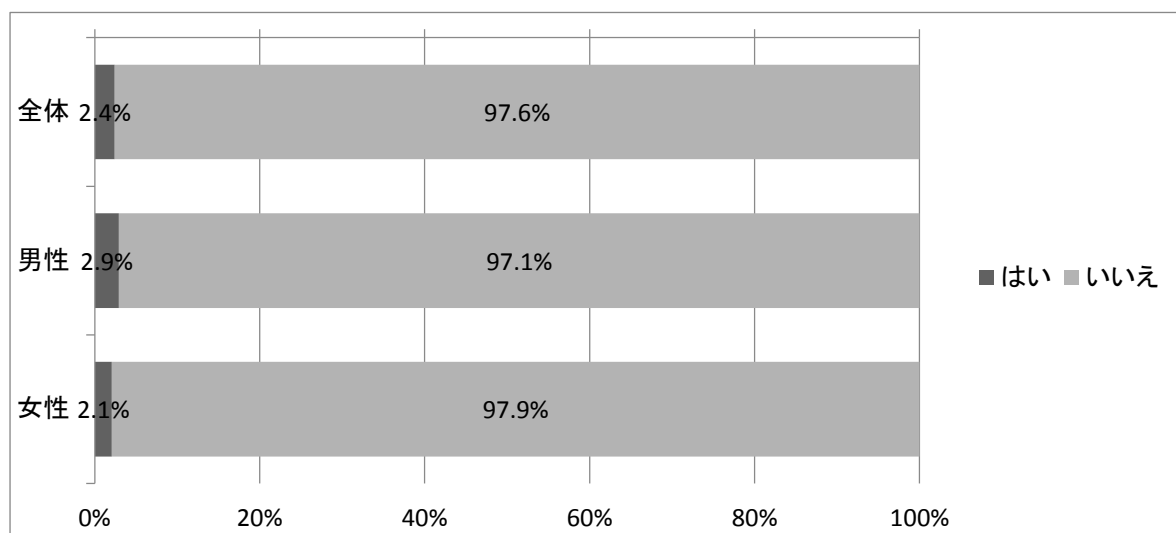
問5. 子育てと仕事とを、自分の望むバランスでできていますか



子育てと仕事とのバランスについて、全体で見ると 53.6%が自分の望むバランスでできていると回答し、できていないとする 37.9%を上回り過半数を占めました。男女別で見ると、自分の望むバランスでできているとする人の割合は男性が 55%で女性の 52.5%を上回り、大きな差ではありませんでしたが男性の方が子育てと仕事のバランスについて不満が少ない傾向が見られました。

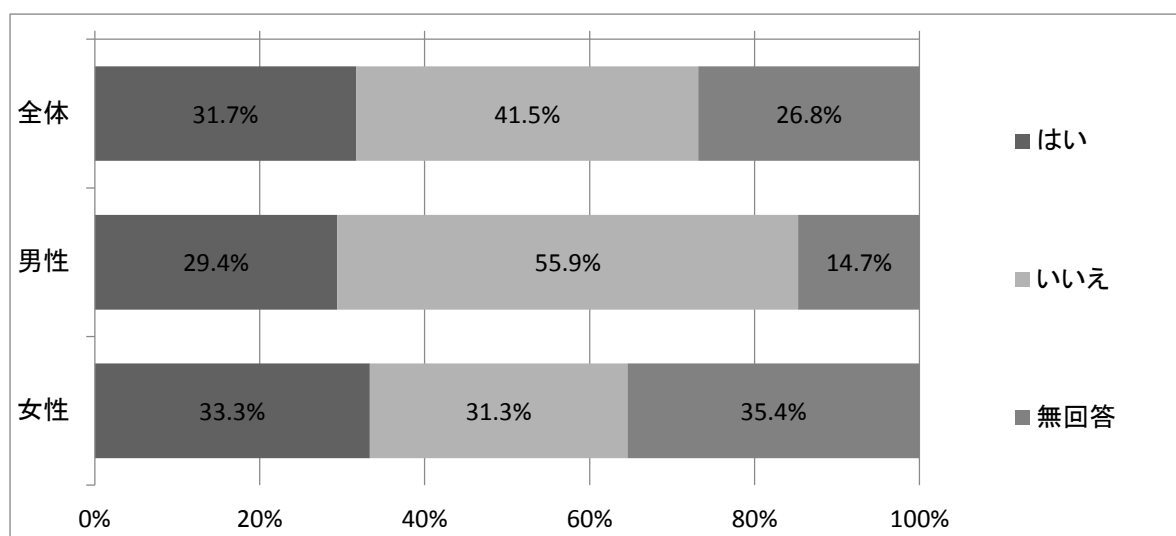
【介護と仕事との両立（介護中の方、もしくは介護経験のある方のみ）】

問6. 介護休業を取得したことがありますか



介護休業を取得したことがあるかについて、全体で見ると 97.6%が「いいえ」と回答し、ほとんど介護休業の取得はされていないことが分かりました。男女間に大きな差はなく、いずれも介護休業制度の利用は 2%台にとどまっています。

問7. 介護と仕事とを、自分の望むバランスでできていますか



介護と仕事とを自分の望むバランスでできているかについて、全体でみると 41.5%が「いいえ」と回答し、31.7%の「はい」を上回っており、育児との両立とは異なり、バランスがとれていないと感じている人が多いことが分かりました。男女別でみると、男性の 55.9%が「バランスがとれていない」と回答しており、女性の 31.3%を大きく上回りました。

【その他】

問 8. ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画を実現するために、職場や市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。

育児・介護に関すること
・ 保育施設、介護施設の充実。なかなか空きがなくて預けられなくて大変でした（職員の待遇を良くしたら働いてくれる人が増えるかも） ・ 職場の理解 ・ 子育てタクシーみたいなのが気軽に使えたらいいかも
子育てをしながら仕事をしやすい環境
ワークライフバランスや男女共同参画に対してどのように今している、またはしたいのか逆に聞きたい。こっちからすると子育てを最大限にしたいだけ。これに対して生活苦がないことを望みたい。
核家族なので仕事と育児を両立するのに色々なサービスを使わないといけなく、もっとサービスを充実させてほしい。利用時間を長くして欲しい。
育児休暇も子育てに大事なことでありますが、児童クラブを利用するにあたって仕事以外では利用できないとか、子育てをする親に余裕を持たせない状況を改善されたらどうでしょうか
子育て世帯の経済的支援
男性の育児休暇をもっと取得できる社会にしてほしいです。最近では不倫等によって、パイオニアと思われた議員に失望させられましたが、もっともっと男性も育児に関してはバランスをとることが可能だと思います。子どもを産むのは女性ですが、育てるのは2人で、そんな社会を望みます。（2人でも大変だと思いますが。）産後クライシスは大きい問題だと思います。私も精神的に不安になり、夫への愛情より子どもの愛情が勝るときが多々あります。けど、子育てを一緒にして、今（子1歳6カ月）やっぱり夫も大切だと気付くことが出来ました。マタニティハラスメントも問題ですが、パタニティハラスメントもなくすよう社会が変わっていく必要があると思います。
子育て中の女性が働きやすい環境作り。（待機児童への対応等）
今の職場では子供の学校行事等の参加で有給がつかえるので満足している。その分仕事も頑張れる。
女性だけで同じ年代や子供たちもいて、休み希望重なり子どもにふびんにさせていることが多い。子供の行事にさんかできないこと。ゴールデンウィーク等の長期休みにも子どもたちとのふれあう一緒にの時間がないことが多い
児童クラブの休日の前の日の預け入れ時間をせめて8時からにして欲しいです。仕事に間に合わずファミサポを利用していますが、金銭面でとても厳しく、働くお母さんにやさしくないと感じます。
託児所（土日祝日）があればいい
妊婦健診や子供の健診、予防接種は必要なことなので有給を使わなくてもいいようにした方がいいと思います。
育児休業の認知度は増えて取得しやすい環境になってきていると思いますが、介護休業に関してはまだそのような環境になっていないような気がしますので、もっと認知してもらえるようにしてもらえればと思います。
育児や介護の為の金銭的補助を増やして欲しい

職場環境に関すること
人員がすくなく有給が取れない状況です。人員を増やして欲しい。
男女共同参画等かかげられても私の職場は古い考え方が根付いているため、このまま定年まで環境は変わることはないと思いますので何も期待は持てません
お客様ありきの仕事なので長時間労働は仕方がないが、家族の為に休日は取れるようにしたいし、してほしい
有給の取りやすい環境作りの呼びかけ 役職クラスのセクハラ・パワハラの講習
有効的な有給休暇取得の促進
人手不足であまり休みが取れず、子どもとの時間があまりとれません。これは、若い世代からもよく聞かれる声です。月に2〜3日でもリフレッシュ休暇みたいなのが取れるよう、行政からも働きかけてほしいです
もっと若い人が働きやすいようになったらいいと思う。男性ももっと介護の仕事に就かれることを望みます。
市全体的に賃金アップを
地域のせいなのか女性のキャリアを男性が認めない所があり、それが昇格などに影響が大きいと思います。女性が活躍できる職場になるよう働きかけてほしいです。

市政に関すること
ただやるのではなく、しっかりとした体制で、徹底的に実践し続けて、うまくいかないときに原因を明確にして改善し続けることを望みます。
休めば休んだ分だけ給料が減少するためいちがいに休んで手当が出ることは国や市町村とかで補助していただければ休みがとりやすいと思う
高齢化が進むのと反比例して町中が衰退していき、暮らしに不便さを感じている人が大勢います。新しい事業を展開することも必要と思いますが、もっと市民の生の声を聞き取り、市民に寄り添った環境づくり、地域づくりを進めて欲しいと切に希望します。ワークライフバランスや男女共同参画とは直接関係ありませんが。 手当
ワークライフバランスというものがどのようなものか分からないので、市の職員の方でモデルとしてとりくんでもらいたい。子育て介護、仕事との両立を試してほしい。
遊べる場、職場を増やす、賃金が高いといい

その他男女共同参画に関すること
課外活動（部活）を学校主体に戻してほしい。スポ少は共働きや仕事に支障がでる
望んでも改善の余地なし
基本男性は仕事を確り行い、各家族での出来る限り家族サービスを行う。質問にはあっていないですが日頃から声に出して家族への感謝を言う。「弁当いつもありがとう」など。それぞれ色々ありますが、お互い様です。
家事育児の負担がまだまだ女性の方が大きいと思う。自分はある程度山を越えたのでいいが、これからの人のことを思うと男性がもっと休暇を取りやすい環境作りや意識改革が必要だと思う

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、本市の雇用の場における男女共同参画とワーク・ライフ・バランス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論や各種男女共同参画関連表彰への推薦など、男女共同参画に関する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。

記入がすみましたら、この調査票を同封の返信用封筒に入れ
7月7日（木）までに投函してください。

＜お問い合わせ先＞
〒018-5292
鹿角市市民共働課共働推進班
TEL 0186-30-0202
FAX 0186-22-2042
E-mail kyoudou@city.kazuno.lg.jp

回答はこの調査票に直接記入し、該当する回答に○印を付けてください。

なお、原則として平成28年6月1日現在の内容でご回答ください。

○事業所基礎データ（事業所名に誤りがある場合は訂正してください）

事業所名				
総従業員数	人 ※支店等の場合は支店のみの従業員数			
正規従業者 (管理職を含む)	男性	人	女性	人
臨時従業者	男性	人	女性	人
役員	男性	人	女性	人
管理職 (係長相当職以上)	男性	人	女性	人

※役員とは、会社法に定める役員の事。役員と管理職が兼務の場合は、本務にカウントしてください。

－6月は男女共同参画推進月間です－

○次の質問に対し「はい」「予定あり」「いいえ」のいずれかに○をつけてください

働きやすい職場環境づくり					
1	基盤の整備	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）に基づく事業主の行動計画を策定し、公表している	はい	予定あり	いいえ
2		1 の他、男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（※1）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	はい	予定あり	いいえ
3		秋田県と男女イキイキ職場宣言事業所（※2）の協定を結んでいる	はい	予定あり	いいえ
4	ワーク・ライフ・バランスの推進	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	はい	予定あり	いいえ
5		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	はい	予定あり	いいえ
6		ワーク・ライフ・バランスに関する研修を年に1回以上実施している	はい	予定あり	いいえ
7		事業所独自の取り組みをしている ※ノー残業デー、多能工育成、有給の時間単位取得可 など 具体的な内容	はい	予定あり	いいえ
8	相談体制	仕事をするうえでの悩みやメンタルヘルスについて従業員が相談できる体制、機会を設けている	はい	予定あり	いいえ
9		従業員が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	はい	予定あり	いいえ
10		ストレスチェックを年1回以上実施している	はい	予定あり	いいえ
11	人事管理	面談や自己申告で希望があった場合、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	はい	予定あり	いいえ
12		人事配置の際には従業員の生活面も配慮している	はい	予定あり	いいえ
13	柔軟な業務形態	短時間勤務ができる	はい	予定あり	いいえ
14		フレックスタイム制（※3）を導入している	はい	予定あり	いいえ
15		テレワーク（在宅勤務、モバイルワーク等）ができる	はい	予定あり	いいえ

- ※1：ワーク・ライフ・バランスとは、それぞれがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のことを指します。
- ※2：男女イキイキ職場宣言事業所とは、「女性の能力の活用」や「ワーク・ライフ・バランス」等に積極的に取り組む事業所として県と協定を結んでいる事業所のことです。平成28年3月末までに、294事業所が宣言をしています。
- ※3：フレックスタイム制とは、労働者自身が一定の定められた時間帯の中で、始業及び終業の時刻を決定することができる変形労働時間制の一つです。

－ 6 月 は 男 女 共 同 参 画 推 進 月 間 で す －

子育てとの両立					
1	制度の周知 利用促進	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	はい	予定あり	いいえ
2		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	はい	予定あり	いいえ
3		妊婦健診のための休暇制度を設けている	はい	予定あり	いいえ
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	はい	予定あり	いいえ
5		男性の育児のための休業を推進するための取り組みをしている	はい	予定あり	いいえ
6		法定を超える期間育児休業を取得することができる	はい	予定あり	いいえ
7	育児休業取得実績（平成27年4月～28年3月の間） 【男性】 取得対象従業員数： 人 取得人数： 人 【女性】 取得対象従業員数： 人 取得人数： 人		平均取得月数 _____ カ月 _____ カ月		
8	経済的支援	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	はい	予定あり	いいえ
9		育児サービスを受けるための費用を助成している	はい	予定あり	いいえ
10	職場復帰	職場復帰がスムーズにいくよう、育児休業中に面談を1回以上実施している	はい	予定あり	いいえ
11		職場復帰がスムーズにいくよう、休業中でも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	はい	予定あり	いいえ
12	復帰後の対応	所定外労働(※4)をしないよう配慮している	はい	予定あり	いいえ
13		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	はい	予定あり	いいえ
14		子の看護のための休暇制度を設けている	はい	予定あり	いいえ
15		保育所や学校の行事への参加を勧奨している	はい	予定あり	いいえ

※4：所定外労働とは、通常の勤務時間を超えて、休日や終業時間前および後の時間帯における労働をいいます。

－6月は男女共同参画推進月間です－

介護との両立					
1	介護休業制度	従業員に対し介護休業制度について周知している	はい	予定あり	いいえ
2	経済的支援	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	はい	予定あり	いいえ
3		介護休業中に、事業所から手当を支給している	はい	予定あり	いいえ
4	勤務への配慮	従業員と面談を実施し、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	はい	予定あり	いいえ
5		所定外労働をしないよう配慮している	はい	予定あり	いいえ

業務効率の向上					
1	業務改善	より業務効率を高めるよう、業務の内容や進め方について定期的に見直しを行っている	はい	予定あり	いいえ
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	はい	予定あり	いいえ
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	はい	予定あり	いいえ
4	人材育成	時間の使い方や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	はい	予定あり	いいえ
5		スキルアップのための学習や、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	はい	予定あり	いいえ

女性の活躍推進					
1	環境整備	女性の管理職登用率の目標値を設定している	はい	予定あり	いいえ
2		女性の活躍推進のための部署や係を配置している	はい	予定あり	いいえ
3		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組を行っている	はい	予定あり	いいえ
4	人材育成	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	はい	予定あり	いいえ
5		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定期的に紹介している	はい	予定あり	いいえ

ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画を実現するために、国や市に対して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、本市の雇用の場における男女共同参画とワーク・ライフ・バランス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論や、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。

記入がすみましたら、この調査票を同封の返信用封筒に入れ
7月7日（木）までに投函してください。

＜お問い合わせ先＞

〒018-5292

鹿角市市民共働課共働推進班

TEL 0186-30-0202

FAX 0186-22-2042

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

回答はこの調査票に直接記入し、該当する回答に○印を付けてください。
なお、原則として平成28年6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	
年 齢	1. 20代	2. 30代	3. 40代 4. 50代以上
婚 姻	1. 既婚	2. 未婚	
企業規模	1. 5人未満 2. 5～29人 3. 30人～99人	4. 100～299人 5. 300人以上	
産業分類	1. 建設業 2. 製造業 3. 運輸業 4. 電気・ガス・熱供給・水道事業	5. 卸売・小売業 6. 金融・保険業 7. 不動産業	8. 飲食店・宿泊業 9. 医療・福祉 10. サービス業 (他に分類されないもの)

それでは、裏の質問にお答えください。

－ 6 月 は 男 女 共 同 参 画 推 進 月 間 で す －

職場環境			
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	職場で性別による差別的な扱いを受けたと感じたことがこれまでにありますか	1. ある	2. ない
	【ある場合】※自由記載 それは具体的にどのようなことですか		
子育てと仕事との両立について（子育て経験のある方のみ）			
問 3	育児休業を取得したことがありますか	1. ある	2. ない
	【ある場合】※自由記載 取得期間はどれくらいでしたか ※複数回取得の場合は平均取得月数	取得期間 _____ か月	
問 4	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	2. ない
	【ある場合】※自由記載 年間何日ほど取得しましたか	取得期間 _____ 日	
問 5	子育てと仕事とを、自分の望むバランスでできていますか	1. はい	2. いいえ
介護と仕事との両立（介護中の方、もしくは介護経験のある方のみ）			
問 6	介護休業を取得したことがありますか	1. はい	2. いいえ
問 7	介護と仕事とを、自分の望むバランスでできていますか	1. はい	2. いいえ
その他			
問 8	ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画を実現するために、職場や市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。