

令和2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

○調査の概要について ······ P1~2

2. 令和2年度 事業所アンケート調査結果

○事業所の属性について ······ P3

○働きやすい職場環境づくりについて ······ P4~9

○仕事と子育ての両立について ······ P10~12

○仕事と介護の両立について ······ P13

○ハラスメントについて ······ P14

○業務効率の向上について ······ P15

○その他について ······ P16

3. 令和2年度 従業員アンケート調査結果

○回答者の属性について ······ P17~18

○職場環境について ······ P19~20

○仕事と子育ての両立について ······ P21~25

○仕事と介護の両立について ······ P26~30

○ハラスメントについて ······ P31~34

○その他について ······ P35~36

4. 資料

○事業所アンケート調査票 ······ P37~44

○従業員アンケート調査票 ······ P45~48

1. 調査の概要

(1). 調査目的

第3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今年度策定予定の第4次鹿角市男女共同参画計画における施策の企画立案の基礎資料とするためアンケートを実施。

(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	41
2	卸売業、小売業	33
3	製造業	29
4	医療、福祉	22
5	農業、林業	13
6	運輸業、郵便業	12
7	宿泊業、飲食サービス業	12
8	サービス業（他に分類されないもの）	12
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	8
11	情報通信業	5
12	不動産業、物品賃貸業	4
13	鉱業、採石業、砂利採取業	3
14	金融業、保険業	3
15	電気・ガス・熱供給・水道業	2
16	複合サービス事業	2
17	教育、学習支援業	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2年12月14日～令和2年12月28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	212 事業所	129 事業所	60.8%
従業員アンケート	424 人	231 人	54.5%

(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。

2. 令和2年度 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(※1)	回答率(※2)
1	建設業	41	28	21.7%	68.3%
2	卸売業、小売業	33	15	11.6%	45.5%
3	製造業	29	16	12.4%	55.2%
4	医療、福祉	22	17	13.1%	77.3%
5	農業、林業	13	8	6.2%	61.5%
6	運輸業、郵便業	12	8	6.2%	66.7%
7	宿泊業、飲食サービス業	12	3	2.3%	25.0%
8	サービス業（他に分類されないもの）	12	7	5.4%	58.3%
9	生活関連サービス業、娯楽業	10	4	3.1%	40.0%
10	学術研究、専門・技術サービス業	8	5	3.9%	62.5%
11	情報通信業	5	3	2.3%	60.0%
12	不動産業、物品賃貸業	4	2	1.6%	50.0%
13	鉱業、採石業、砂利採取業	3	3	2.3%	100%
14	金融業、保険業	3	3	2.3%	100%
15	電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	1.6%	100%
16	複合サービス事業	2	2	1.6%	100%
17	教育、学習支援業	1	1	0.8%	100%
18	事業所名称未回答		2	1.6%	

※1 回答のあった129事業所に対する割合

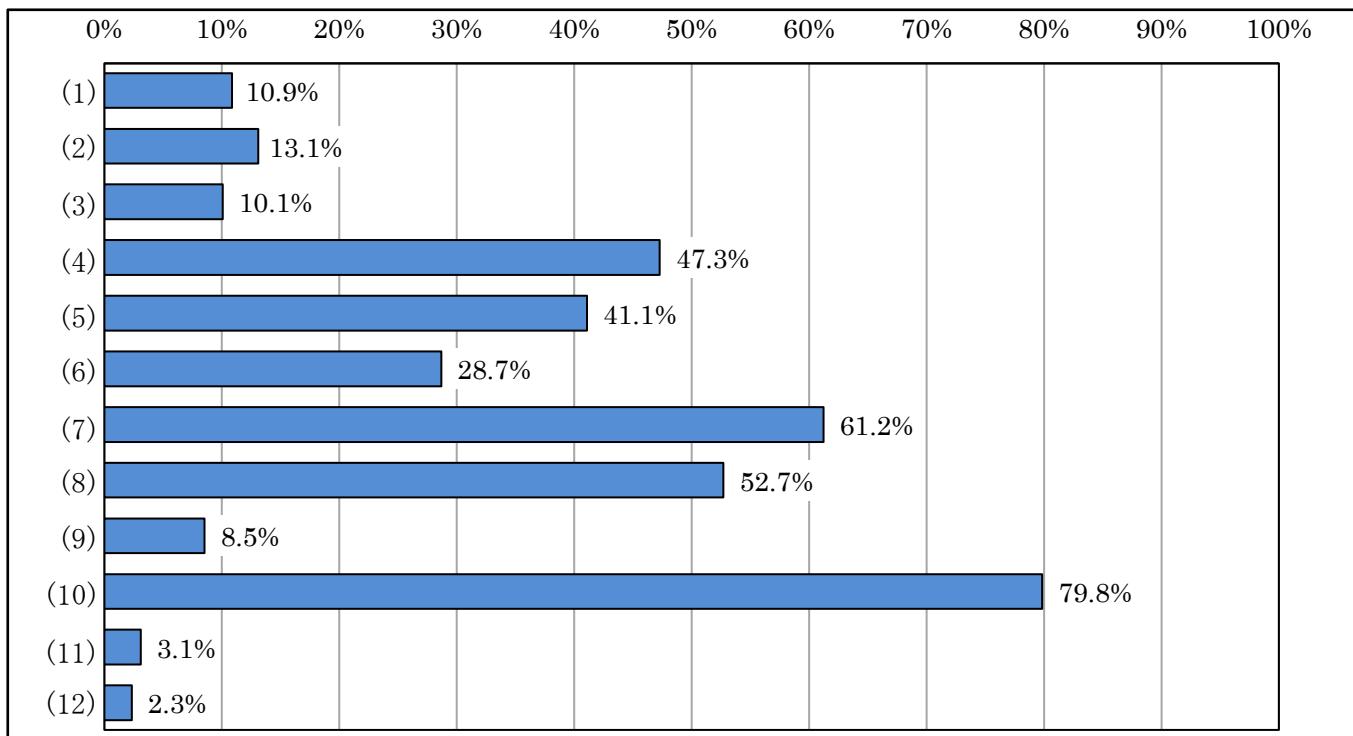
※2 事業所数に対する回答数の割合

○働きやすい職場環境づくりについて

問1. 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) 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	14	10.9%
(2) 次世代育成支援対策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	17	13.1%
(3) 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	13	10.1%
(4) 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	61	47.3%
(5) 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	53	41.1%
(6) ストレスチェックを年1回以上実施している	37	28.7%
(7) 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	79	61.2%
(8) 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している	68	52.7%
(9) テレワーク(在宅勤務、モバイルワーク等)ができる	11	8.5%
(10) 有給休暇等の取得を推進している	103	79.8%
(11) その他	4	3.1%
(12) 未回答	3	2.3%

※回答のあった129事業所に対する割合

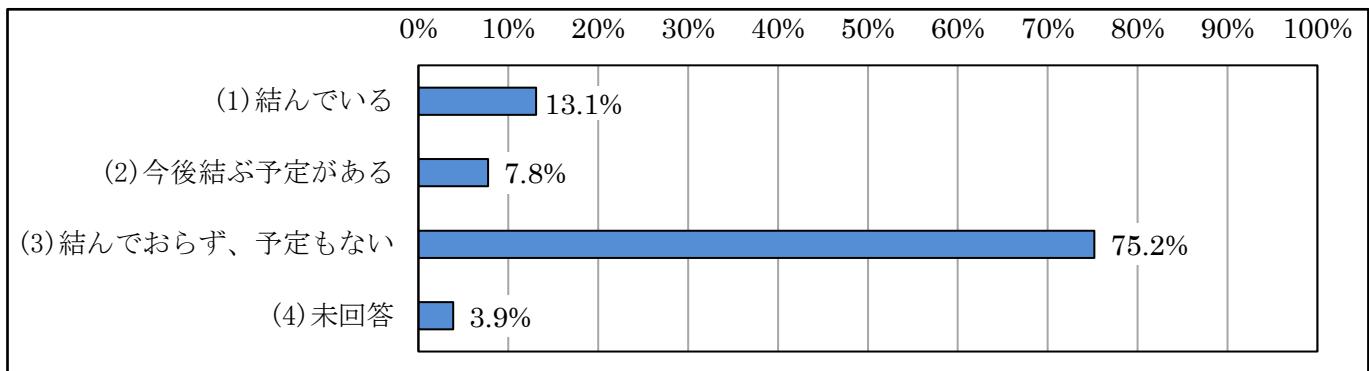


働きやすい職場づくりのための取り組みについて、「有給休暇の取得を推進している」の割合が最も高くなり、次いで「希望があった場合、勤務時間や勤務地、担当業務の変更について対応をしている」の割合が高くなりました。

「その他」の回答として、「仕事上や健康上の状況について会話を増やすようにしている」、「気軽に相談しやすい環境を作っている」などの回答がありました。

問2. 秋田県との男女イキイキ職場宣言事業所の協定の締結状況

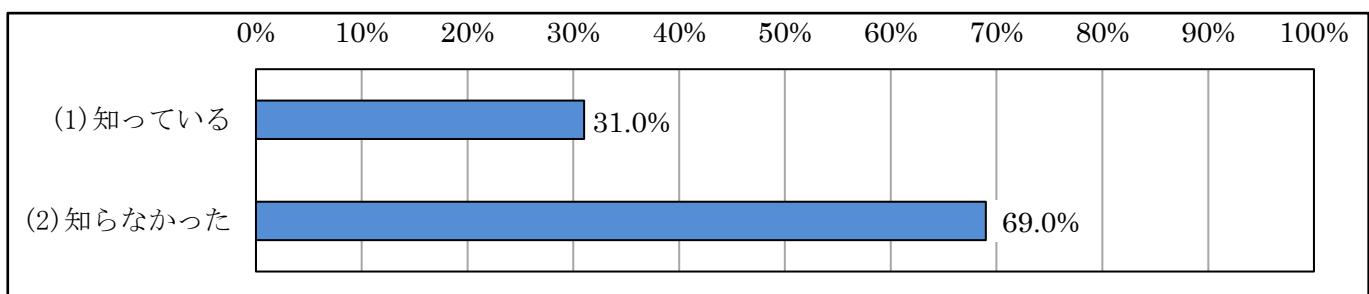
	回答数	割合
(1) 結んでいる	17	13.1%
(2) 今後結ぶ予定がある	10	7.8%
(3) 結んでおらず、予定もない	97	75.2%
(4) 未回答	5	3.9%
合計	129	100%



男女イキイキ職場宣言事業所の協定について、「結んでいる」の割合は13.1%、「今後結ぶ予定がある」の割合が7.8%、「結んでおらず、予定もない」の割合が75.2%と、大半の事業所が協定を結んでいない状況です。

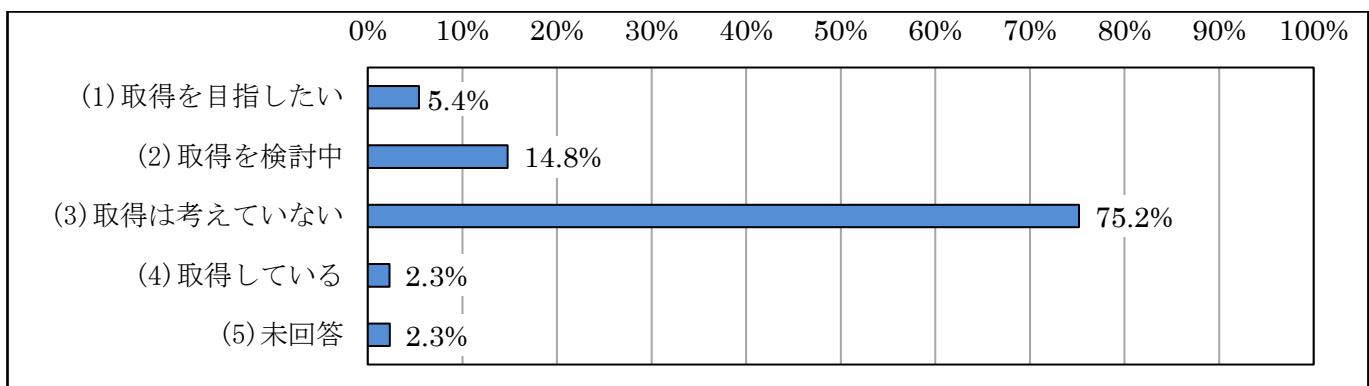
問3-①. えるぼし・プラチナえるぼし認定制度について知っているか

	回答数	割合
(1) 知っている	40	31.0%
(2) 知らなかった	89	69.0%
合計	129	100%



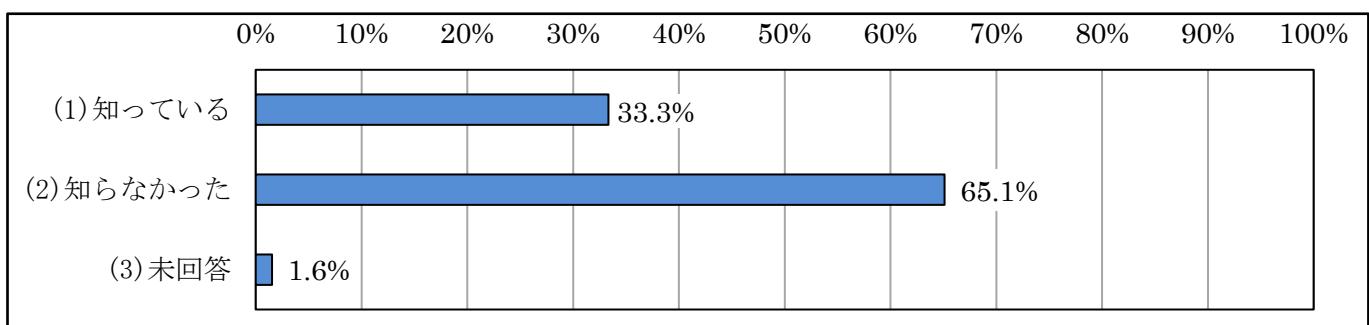
問3-②. えるぼし認定の取得についての考え方

	回答数	割合
(1) 取得を目指したい	7	5.4%
(2) 取得を検討中	19	14.8%
(3) 取得は考えていない	97	75.2%
(4) 取得している	3	2.3%
(5) 未回答	3	2.3%
合計	129	100%



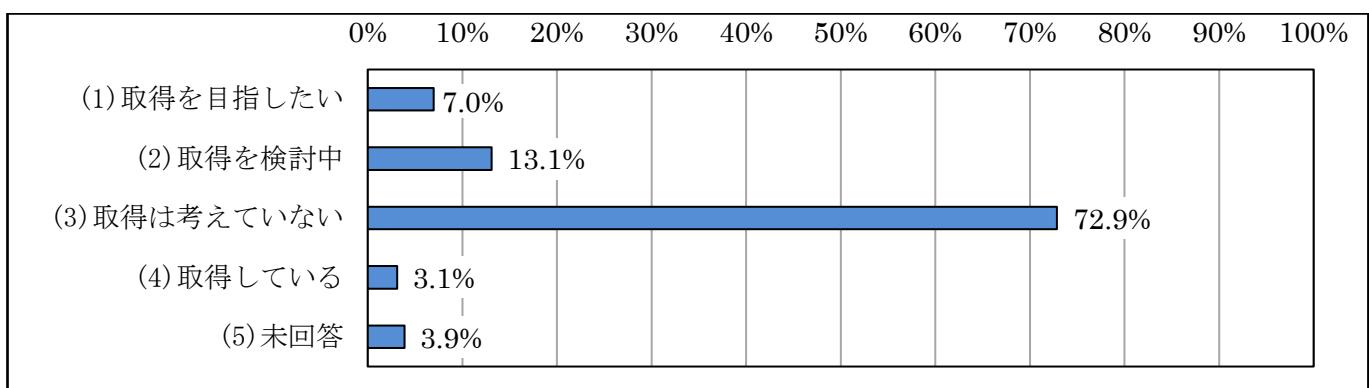
問3-③. くるみん・プラチナくるみん認定制度について知っているか

	回答数	割合
(1) 知っている	43	33.3%
(2) 知らなかった	84	65.1%
(3) 未回答	2	1.6%
合計	129	100%



問3-④. くるみん認定の取得についての考え方

	回答数	割合
(1) 取得を目指したい	9	7.0%
(2) 取得を検討中	17	13.1%
(3) 取得は考えていない	94	72.9%
(4) 取得している	4	3.1%
(5) 未回答	5	3.9%
合計	129	100%

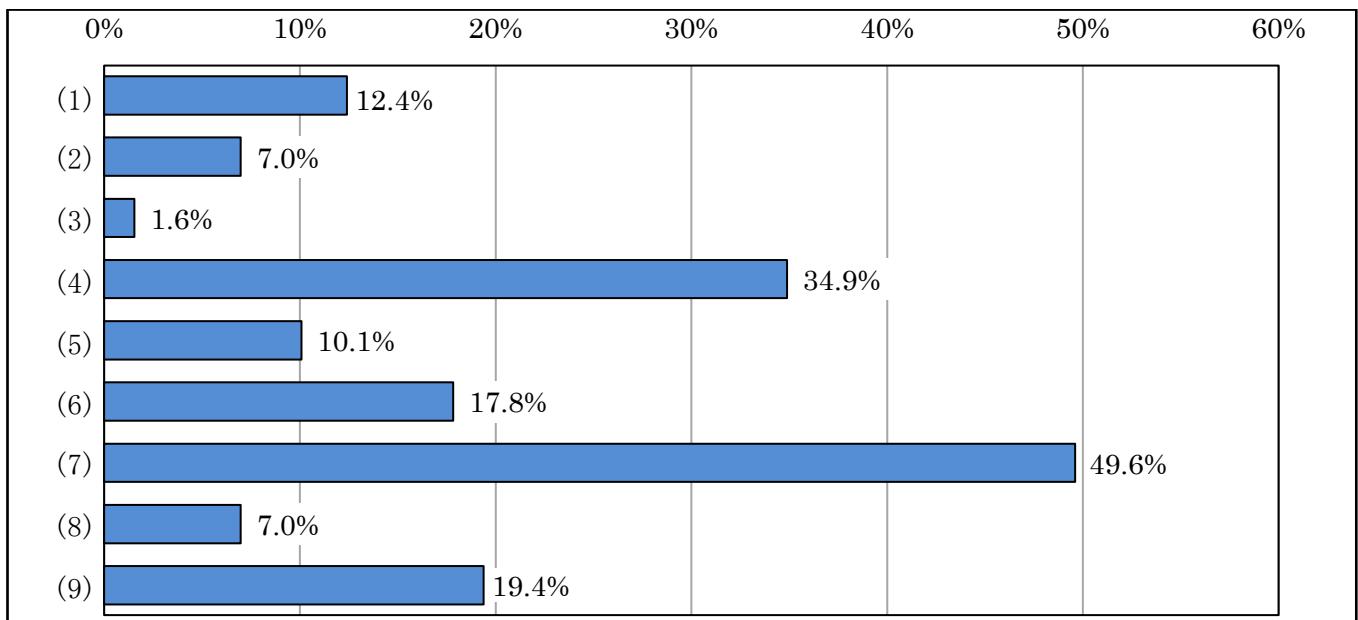


えるぼし・くるみん認定制度を「知っている」と回答した割合はどちらも約3割となっており、認知度の向上を図る必要があります。また、「取得を目指したい」、「取得を検討中」と回答した割合は約2割となりました。

問4. ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み内容（複数回答）

	回答数	割合
(1) 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	16	12.4%
(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	7.0%
(3) 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	1.6%
(4) 短時間勤務ができる	45	34.9%
(5) フレックスタイム制を導入している	13	10.1%
(6) ノーカンガムデーを設定している	23	17.8%
(7) 有給の時間単位取得が可能である	64	49.6%
(8) その他	9	7.0%
(9) 未回答	25	19.4%

※回答のあった129事業所に対する割合



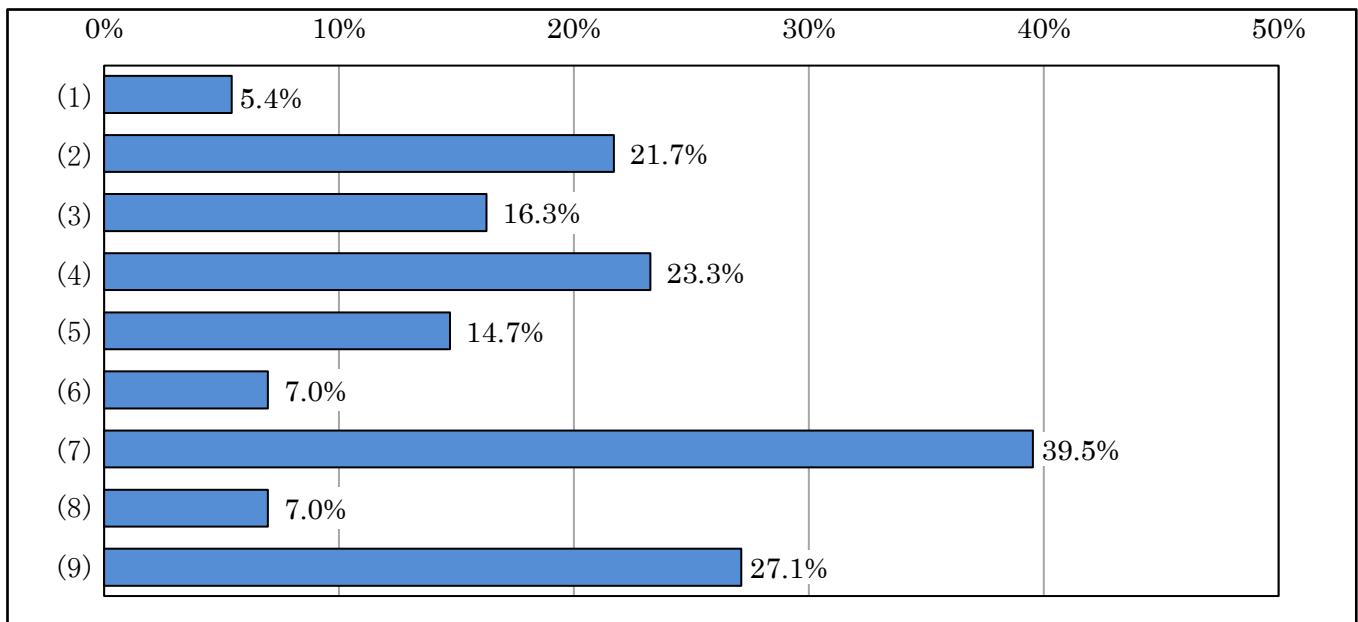
ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みについて、「有給の時間単位取得が可能である」の割合が最も高く、約半数の事業所で取り組んでいます。次いで「短時間勤務ができる」の割合が高くなりました。

未回答を除いた約8割の企業でワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みが行われています。

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	7	5.4%
(2) 女性の管理職の登用を積極的に行っている	28	21.7%
(3) 女性の活躍推進のための部署や係を配置している	21	16.3%
(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	30	23.3%
(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	19	14.7%
(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	9	7.0%
(7) 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	51	39.5%
(8) その他	9	7.0%
(9) 未回答	35	27.1%

※回答のあった 129 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、「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「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。

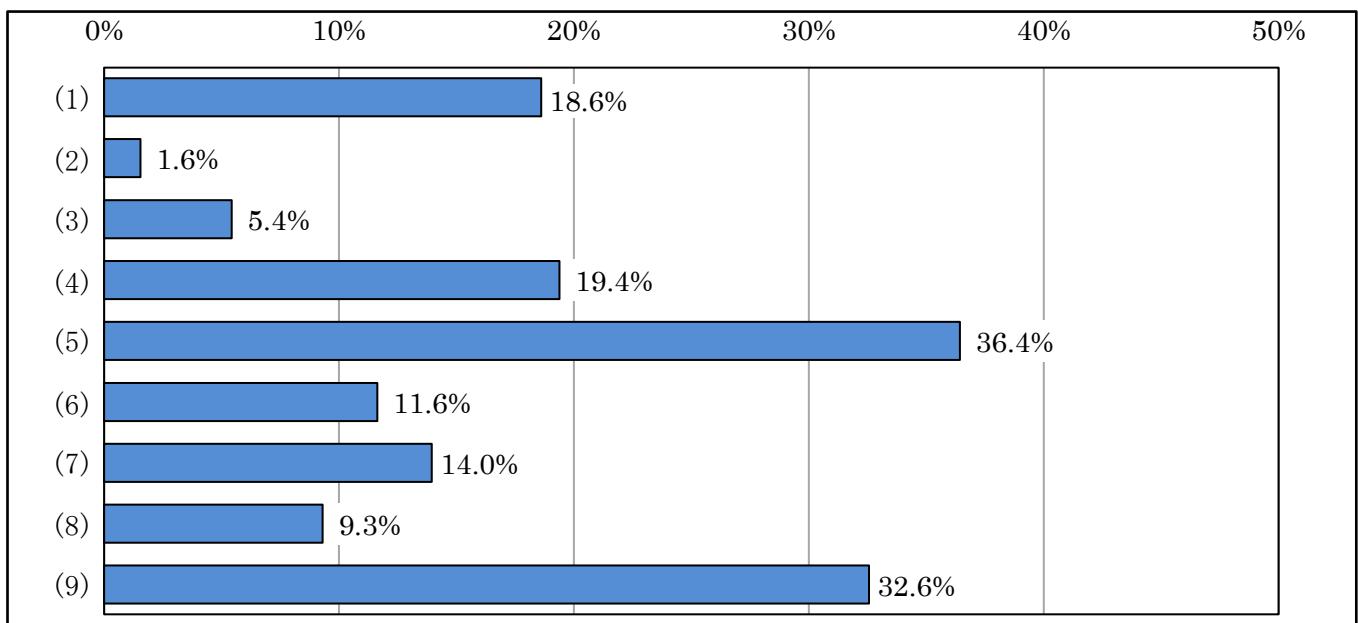
「その他」の回答として、「研修会等に女性を積極的に参加させている」、「男女問わず、会社が奨励する公的資格の取得推進」などの回答がありました。

○仕事と子育ての両立について

問6. 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	24	18.6%
(2) 制度の理解を深めるため研修等を実施している	2	1.6%
(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	7	5.4%
(4) 妊婦健診のための休暇制度を設けている	25	19.4%
(5) 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	47	36.4%
(6) 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	15	11.6%
(7) 法定を超える期間育児休業を取得することができる	18	14.0%
(8) その他	12	9.3%
(9) 未回答	42	32.6%

※回答のあった129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、「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「妊婦健診のための休暇制度を設けている」の割合が高くなりました。

「その他」の回答として、「年次有給休暇のほかに、小学校就学前の子の看護休暇を設けている」、「小学校就学の始期に達するまでの短時間勤務を導入」などの回答がありました。

問7. 令和元年度（平成31年4月1日～令和2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	33	59	92	1	57	58	3.0	96.6	63.0	92	235	233		
企業規模	29人以下	9	11	20	0	10	10	0.0	90.9	50.0	-	255	255	
	30～49人	13	9	22	0	8	8	0.0	88.9	36.4	-	213	213	
	50～99人	0	5	5	0	5	5	-	100	100	-	138	138	
	100人以上	11	34	45	1	34	35	9.1	100	77.8	92	249	244	
業種別	建設業	8	2	10	0	2	2	0.0	100	20.0	-	189	189	
	卸売業、小売業	2	3	5	0	3	3	0.0	100	60.0	-	240	240	
	製造業	3	5	8	0	3	3	0.0	60.0	37.5	-	48	48	
	医療、福祉	10	37	47	1	37	38	10.0	100	80.9	92	262	258	
	運輸業、郵便業	5	0	5	0	0	0	0.0	-	0.0	-	-	-	
	サービス業(他に分類されないもの)	0	1	1	0	1	1	-	100	100	-	180	180	
	生活関連サービス業、娯楽業	1	1	2	0	1	1	0.0	100	50.0	-	-	-	
	宿泊業、飲食サービス業	0	1	1	0	1	1	-	100	100	-	40	40	
	学術研究、専門・技術サービス業	3	0	3	0	0	0	0.0	-	0.0	-	-	-	
	農業、林業	1	3	4	0	3	3	0.0	100	75.0	-	302	302	
	複合サービス事業	0	1	1	0	1	1	-	100	100	-	104	104	
	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	1	1	0	1	1	-	100	100	-	278	278	
	情報通信業	0	1	1	0	1	1	-	100	100	-	80	80	
	金融業、保険業	0	2	2	0	2	2	-	100	100	-	300	300	
	教育、学習支援業	0	1	1	0	1	1	-	100	100	-	366	366	

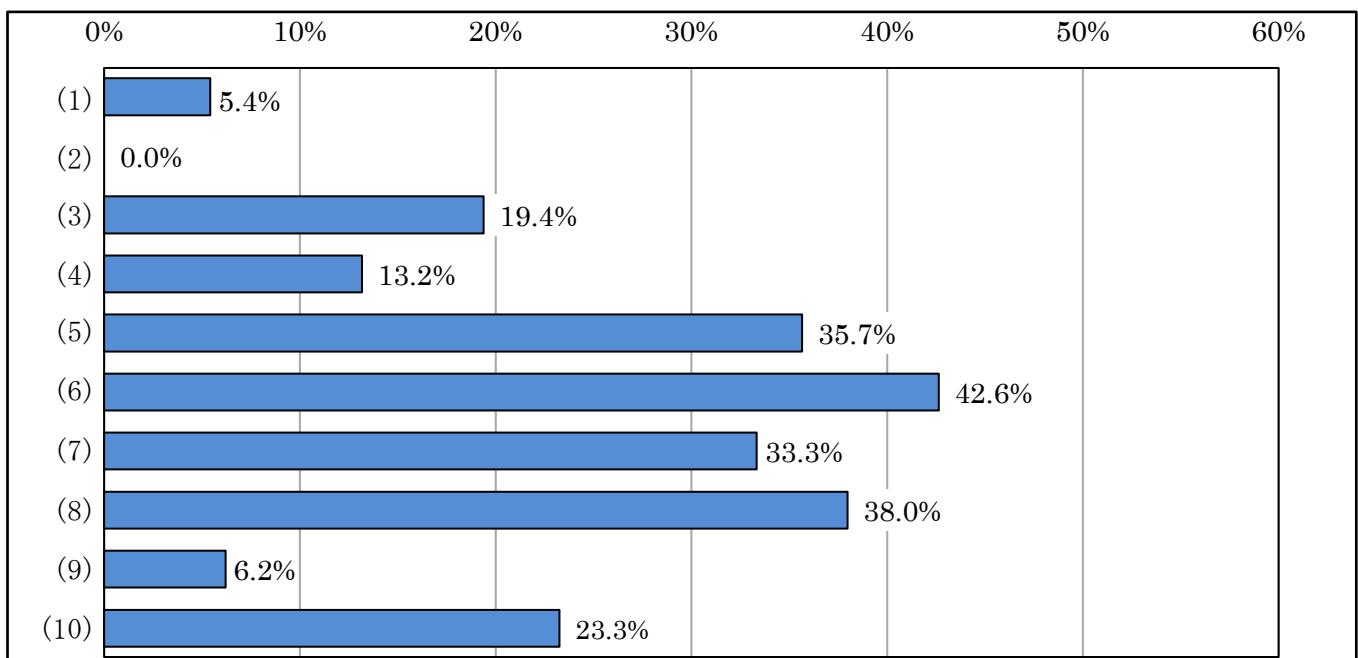
※ 取得対象従業員数に対する取得者の割合

令和元年度の育児休業取得実績について、男性は3.0%、女性は96.6%となりました。企業規模別では、従業員数が50～99人の事業所が最も取得率が高く、次いで100人以上の事業所が高くなっています。女性の取得率はともに100%となっております。業種別では、取得率が100%となっている業種が多く、取得対象者が5人以上の業種では、「医療、福祉」の取得率が最も高く、次いで「卸売業、小売業」が高くなりました。

問8．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	7	5.4%
(2) 育児サービスを受けるための費用を助成している	0	0.0%
(3) 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	25	19.4%
(4) 職場復帰がスムーズにいくよう、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	17	13.2%
(5) 職場復帰後、所定外労働をしないよう配慮している	46	35.7%
(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	55	42.6%
(7) 職場復帰後、子の看護のための休暇制度を設けている	43	33.3%
(8) 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	49	38.0%
(9) その他	8	6.2%
(10) 未回答	30	23.3%

※回答のあった129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、「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、次いで「職場復帰後、保育所や学校行事への参加を勧奨している」の割合が高くなりました。

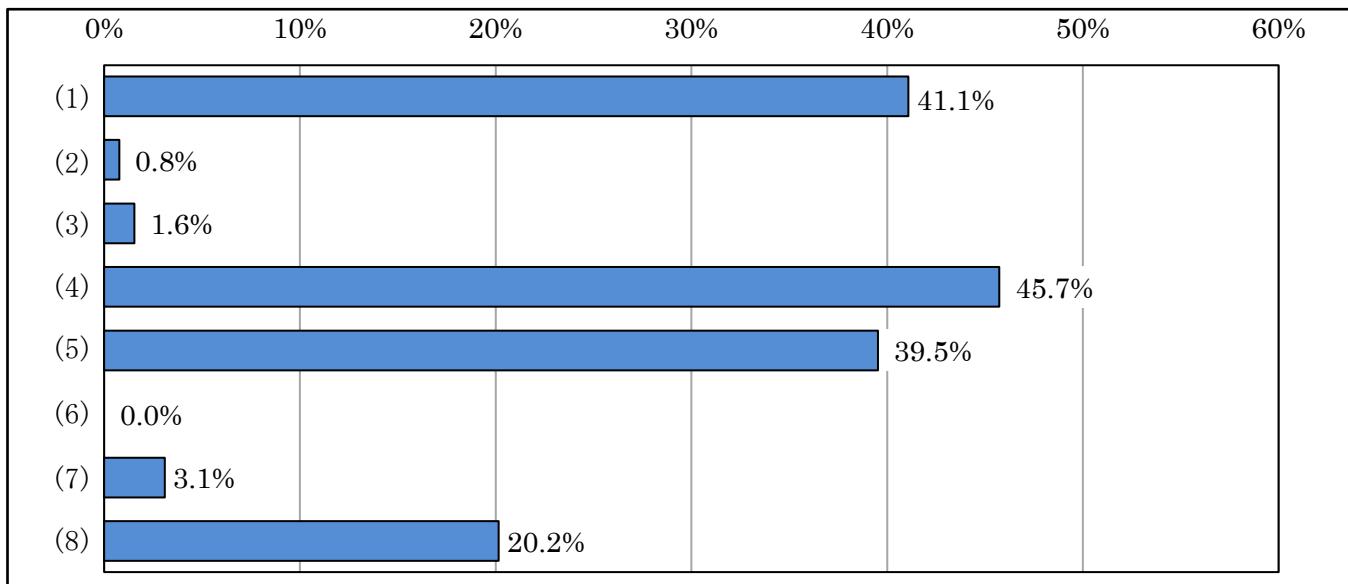
「その他」の回答として、「復帰後のスムーズな業務取り組みができるように育休中・産休中にテレワーク（タブレット貸出利用）を行っている」などの回答がありました。

○仕事と介護の両立について

問9．従業者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周知している	53	41.1%
(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	1	0.8%
(3) 介護休業中に、事業所から手当を支給している	2	1.6%
(4) 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	59	45.7%
(5) 所定外労働をしないよう配慮している	51	39.5%
(6) 施設やサービス利用のための費用を補助している	0	0.0%
(7) その他	4	3.1%
(8) 未回答	26	20.2%

※回答のあった 129 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、「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「従業員に対し介護休業制度について周知している」の割合が高くなりました。

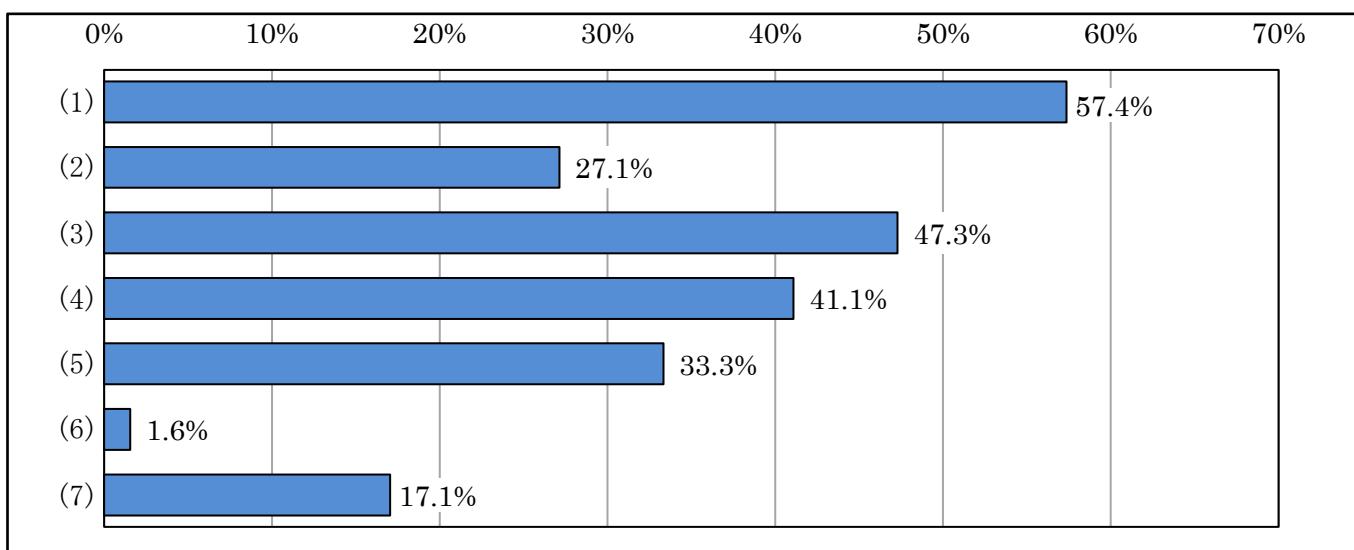
「その他」の回答として、「本人の希望により早退や休日変更をしている」などの回答がありました。

○ハラスメントについて

問10. 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)会社の方針・対処内容を就業規則等へ規定している	74	57.4%
(2)ハラスメント防止に関する研修を実施している	35	27.1%
(3)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	61	47.3%
(4)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	53	41.1%
(5)当該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	43	33.3%
(6)その他	2	1.6%
(7)未回答	22	17.1%

※回答のあった 129 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、「会社の方針・対処内容を就業規則等へ規定している」の割合が最も高くなり、次いで「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。

「その他」の回答として、「年1回ハラスメント等の人権に関する社内研修を実施し、社員に周知」、「ハラスメントに関する社内向けハンドブックを作成し、読み合わせを実施」などの回答がありました。

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。

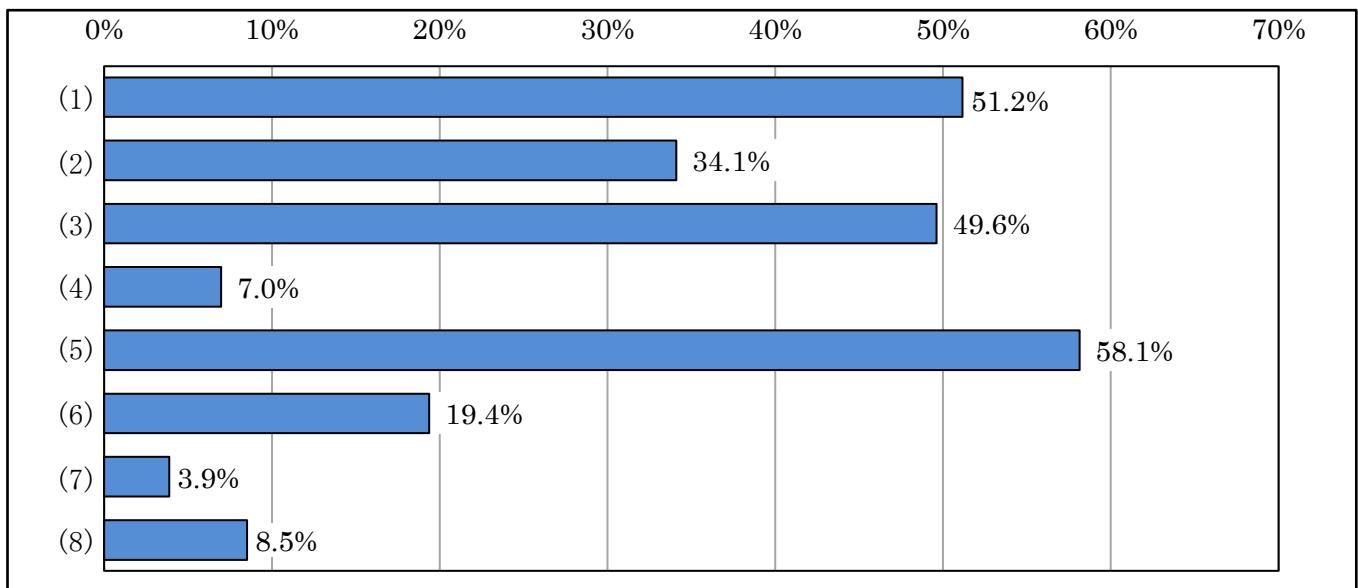
- ・セクシャルハラスメント（性的な嫌がらせ行為）
- ・パワーハラスメント（職場において立場が優位の者からの嫌がらせ行為）
- ・ジェンダー哈ラスメント（性別により社会的役割が分かれるという考えに基づく嫌がらせ行為）
- ・マタニティハラスメント（職場における妊娠・出産した女性に対する嫌がらせ行為）等

○業務効率の向上について

問11. 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	66	51.2%
(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	44	34.1%
(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	64	49.6%
(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	9	7.0%
(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	75	58.1%
(6) 多能工育成を行っている	25	19.4%
(7) その他	5	3.9%
(8) 未回答	11	8.5%

※回答のあった129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、「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「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。

「その他」の回答として、「毎月の定例ミーティングにより、現在抱えている問題を洗い出し、改善策を提案・実施するよう心掛けている」、「手書き書類の電子化に努めている」などの回答がありました。

多能工

1人で複数の異なる作業や工程をこなす作業者をいいます。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12. 令和2年度の鹿角市男女共同参画基礎講座への出席について

	回答数	割合
出席した	8	6.2%
出席していない	115	89.1%
未回答	6	4.7%
合計	129	100%

※回答のあった129事業所に対する割合

令和2年度の鹿角市男女共同参画基礎講座に出席した企業は6.2%であり、出席していない企業は89.1%となりました。

鹿角市男女共同参画基礎講座

女性の活躍やワーク・ライフ・バランス等の推進のため、市内事業所や一般市民を対象に、講師を招いて実施している、男女共同参画に関する講座です。

問13. 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、行政に対し望む施策や支援について

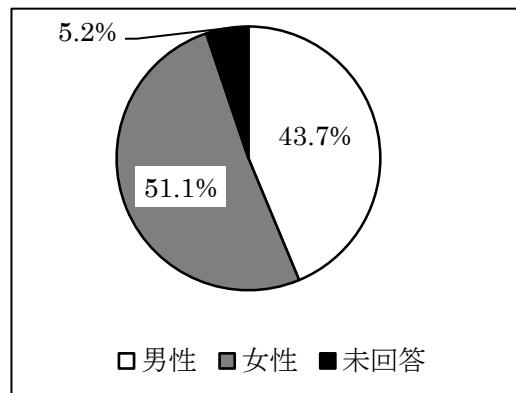
行政に対し望むこと
引き続き周知していただきたい。
4月に運営会社が変わり、その後すぐに休業に入ったこともあります。今回のアンケートについてはすべて今後の対策が課題となっております。
行政は積極的に周知や支援を実行していると思われます。やはり、個々の事業所や個人がどこまで深く取り組めるか、資質の違いがありすぎると感じます。
正社員以外の就労者を増やすために、女性や高齢者など多様な人材を労働者として活かすための政策や取り組みを望みます。
弊社での課題は、社内建物の統合と勤務環境の改善である。早期に総合建物を新築したいのだが、資金不足である。
まずは個人個人が働きやすい職場環境を目指して社内研修や面談を行っていきたいと思っています。行政に対しては他社で取り組んでいる内容や研修方法などの紹介をいただければ参考になります。
行政（市役所等）が積極的に女性管理者の登用に尽力してほしい。

3. 令和2年度 従業員アンケート調査結果

○回答者の属性について

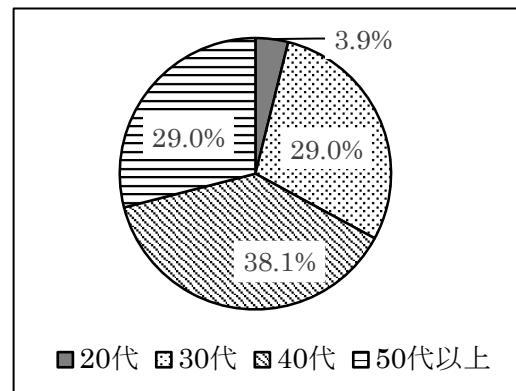
性別

	人数	割合
男性	101人	43.7%
女性	118人	51.1%
未回答	12人	5.2%
計	231人	100%



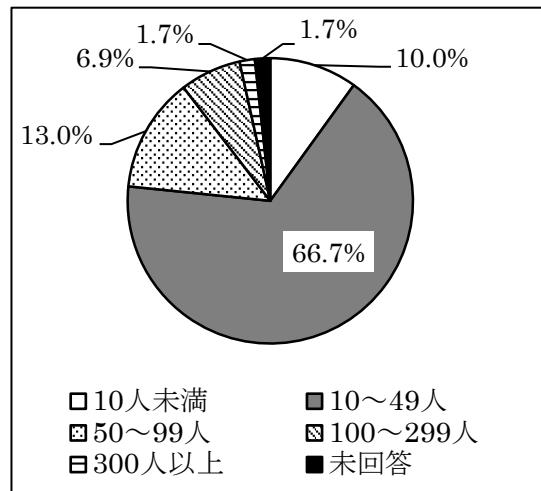
年齢

	人数	割合
10代	0人	0.0%
20代	9人	3.9%
30代	67人	29.0%
40代	88人	38.1%
50代以上	67人	29.0%
計	231人	100%



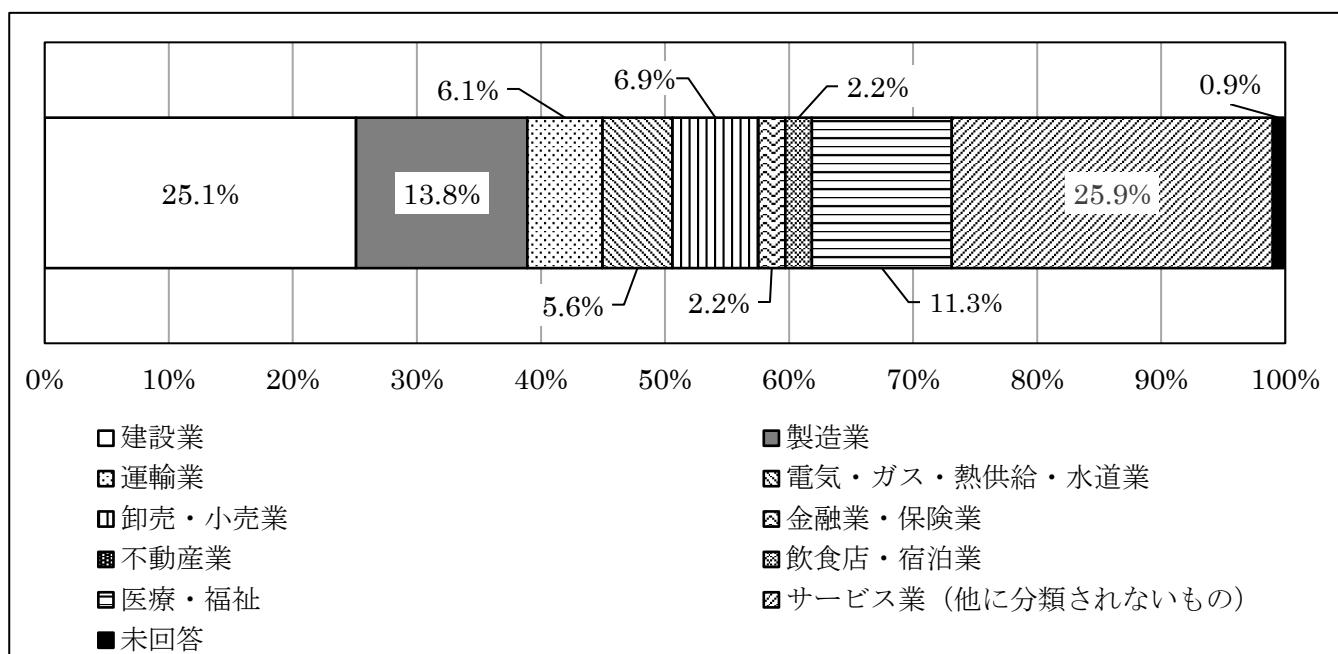
企業規模

	人数	割合
10人未満	23人	10.0%
10~49人	154人	66.7%
50~99人	30人	13.0%
100~299人	16人	6.9%
300人以上	4人	1.7%
未回答	4人	1.7%
計	231人	100%



事業分類

	人数	割合
建設業	58人	25.1%
製造業	32人	13.8%
運輸業	14人	6.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	13人	5.6%
卸売・小売業	16人	6.9%
金融業・保険業	5人	2.2%
不動産業	0人	0.0%
飲食店・宿泊業	5人	2.2%
医療・福祉	26人	11.3%
サービス業（他に分類されないもの）	60人	25.9%
未回答	2人	0.9%
計	231人	100%

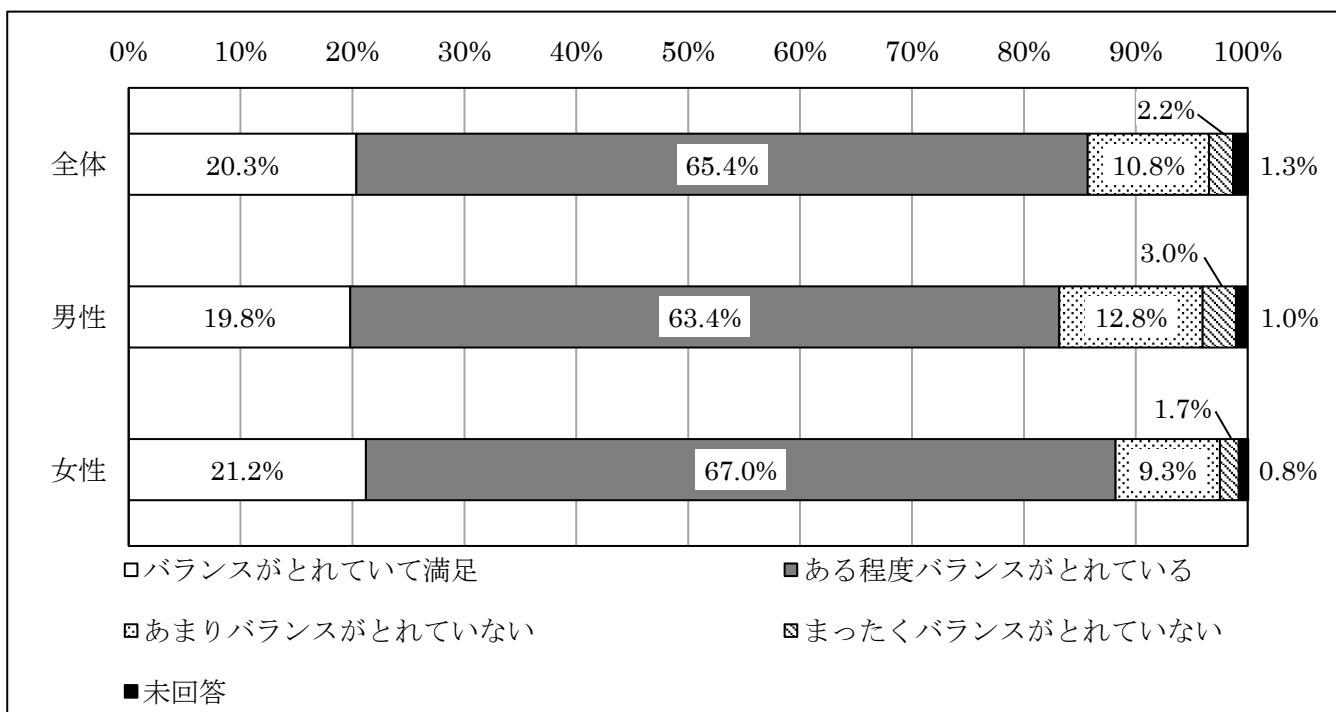


○職場環境について

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	47人	20.3%	85.7%	20人	19.8%	21.2%
ある程度バランスがとれている	151人	65.4%		64人	63.4%	
あまりバランスがとれていない	25人	10.8%	13.0%	13人	12.8%	9.3%
まったくバランスがとれていない	5人	2.2%		3人	3.0%	
未回答	3人	1.3%	1人	1.0%	1人	0.8%
計	231人	100%	101人	100%	118人	100%

*性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

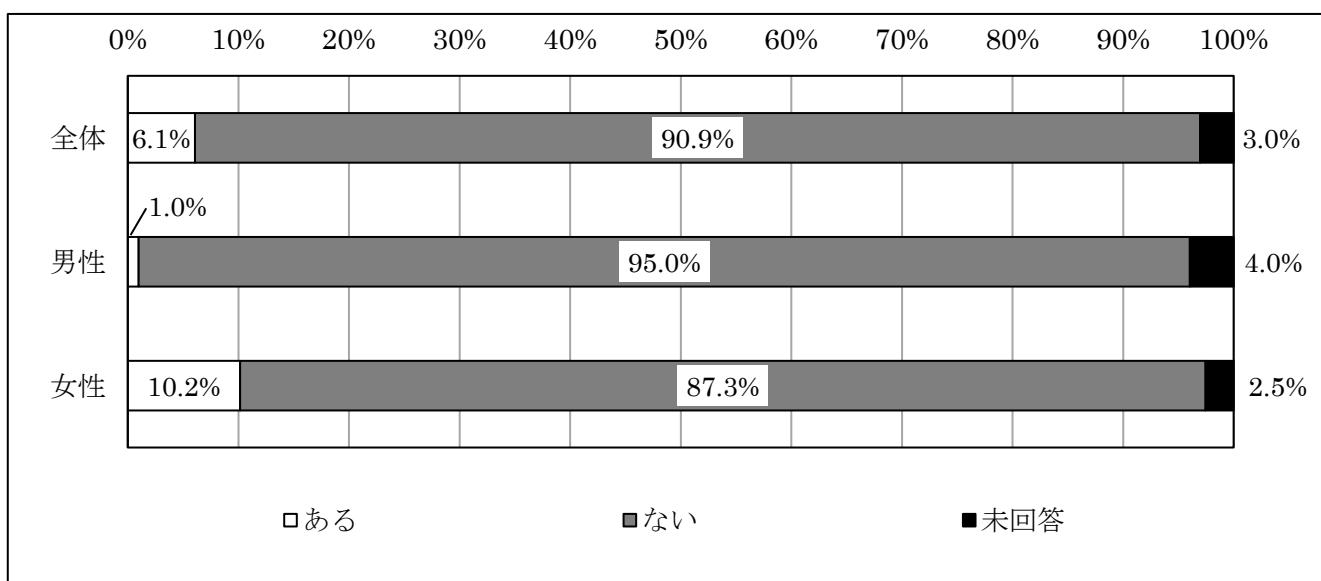


仕事と私生活とのバランスについて、「ある程度バランスがとれている」の割合が最も高く、「バランスがとれていて満足」と合わせると、85.7%の人が「バランスがとれている」と回答しています。男女別で見ると、男性よりも女性の方が「バランスがとれている」と回答した割合が高い結果となりました。

問2. 職場での性別による差別的な扱いについて

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	14人	6.1%	1人	1.0%	12人	10.2%
ない	210人	90.9%	96人	95.0%	103人	87.3%
未回答	7人	3.0%	4人	4.0%	3人	2.5%
計	231人	100%	101人	100%	118人	100%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている



職場での性別による差別的な扱いについて、全体で見ると 6.1%が「ある」と回答しています。男女別で見てみると、「ある」と回答した割合は、男性の 1.0%に対し女性が 10.2%となっており、男女間での差が大きい結果となりました。

ある場合の具体的な内容 ※自由記載

お茶くみは女性の仕事と男性は思っている。職場の掃除、トイレ掃除を男性はやらない。汚してもそのまま。女性用のトイレが無い。
本人に聞こえていくように他の従業員に悪口等を言う。
女性ならこうしなさいと言われた。
給料、昇給等での差。また、ある意味では大事にされているとも感じる。
ずいぶん昔のことだが、忘年会の際、酔った同僚男性からセクシャルハラスメントされた。
女性は役職につけない。昇給できない。雑務は女性の仕事と決めつけている。発言権がない。
残業は男性が有り、女性は早く帰る事ができる。休日出勤は男性が有り、女性は無し。

○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	95人	41.1%	46人	45.5%	46人	39.0%
ない	133人	57.6%	54人	53.5%	71人	60.2%
未回答	3人	1.3%	1人	1.0%	1人	0.8%
計	231人	100%	101人	100%	118人	100%

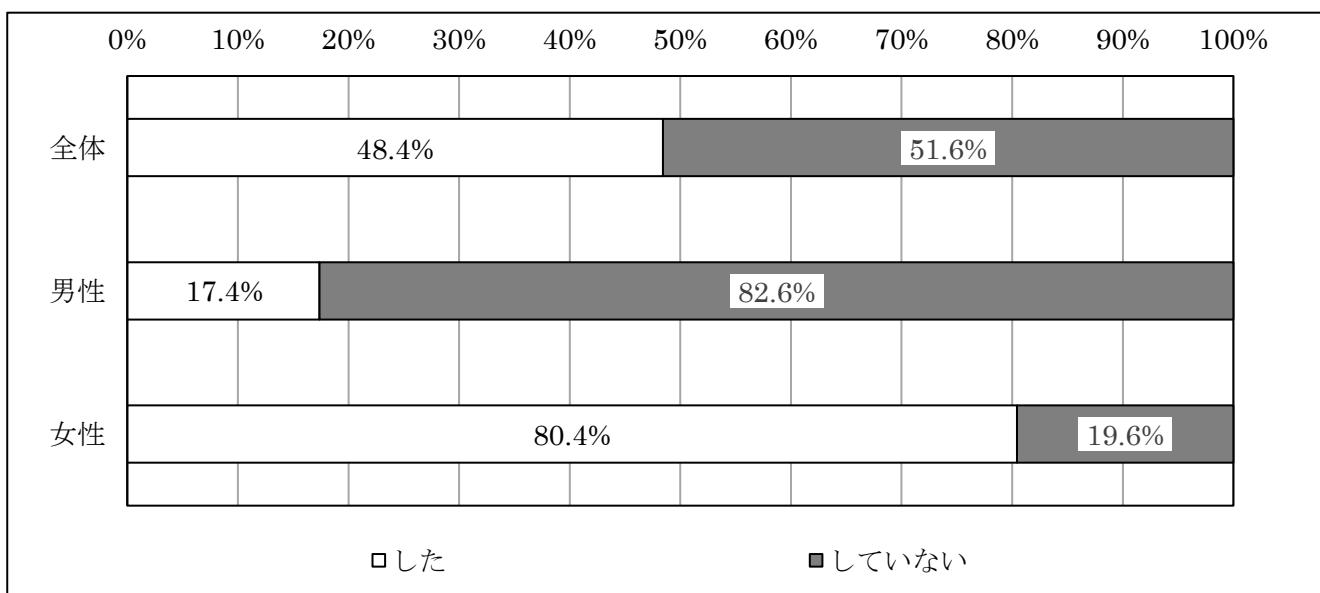
※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

【問3-①～③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か

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
した	46人	48.4%	8人	17.4%	37人	80.4%
していない	49人	51.6%	38人	82.6%	9人	19.6%
計	95人	100%	46人	100%	46人	100%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている



〈育児休業取得状況〉

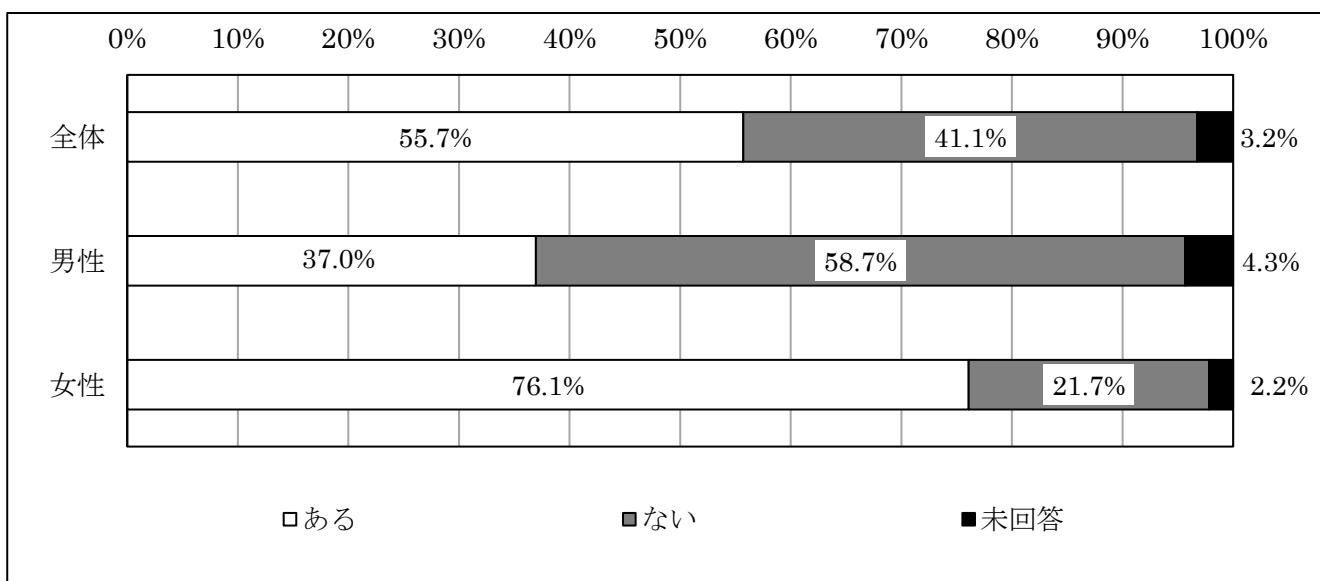
		育児休業	
		取得者	平均日数
全体		46 人	191 日
性別	男性	8 人	94 日
	女性	37 人	215 日
	不明	1 人	60 日
年齢	10 代	0 人	0 日
	20 代	2 人	350 日
	30 代	21 人	227 日
	40 代	18 人	142 日
	50 代以上	5 人	152 日
企業規模	10 人未満	3 人	133 日
	10~49 人	28 人	178 日
	50~99 人	5 人	183 日
	100~299 人	8 人	267 日
	300 人以上	2 人	180 日
産業分類	建設業	7 人	150 日
	製造業	6 人	145 日
	運輸業	0 人	0 日
	電気・ガス・熱供給・水道業	3 人	327 日
	卸売・小売業	8 人	165 日
	金融業・保険業	0 人	0 日
	不動産業	0 人	0 日
	飲食店・宿泊業	0 人	0 日
	医療・福祉	6 人	298 日
サービス業（他に分類されないもの）		16 人	173 日

育児休業取得状況について、全体では 46 人が平均で 191 日取得しました。年代別でみると取得者は 30 代が一番多く、取得日数は 20 代が一番多い結果となりました。企業規模別にみると取得者は 10~49 人規模の企業が一番多く、取得日数は 100~299 人規模の企業が一番多い結果となりました。業種別でみると取得者はサービス業（他に分類されないもの）が一番多く、取得日数は電気・ガス・熱供給・水道業が一番多い結果となりました。

問3-②. 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	53人	55.7%	17人	37.0%	35人	76.1%
ない	39人	41.1%	27人	58.7%	10人	21.7%
未回答	3人	3.2%	2人	4.3%	1人	2.2%
計	95人	100%	46人	100%	46人	100%

※性別未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 55.7%が「ある」と回答し、半数以上の人人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 76.1%に対して男性は 37.0%であり、女性のほうが男性より取得率が大幅に高い結果となりました。

〈育児のための年次有給休暇取得状況〉

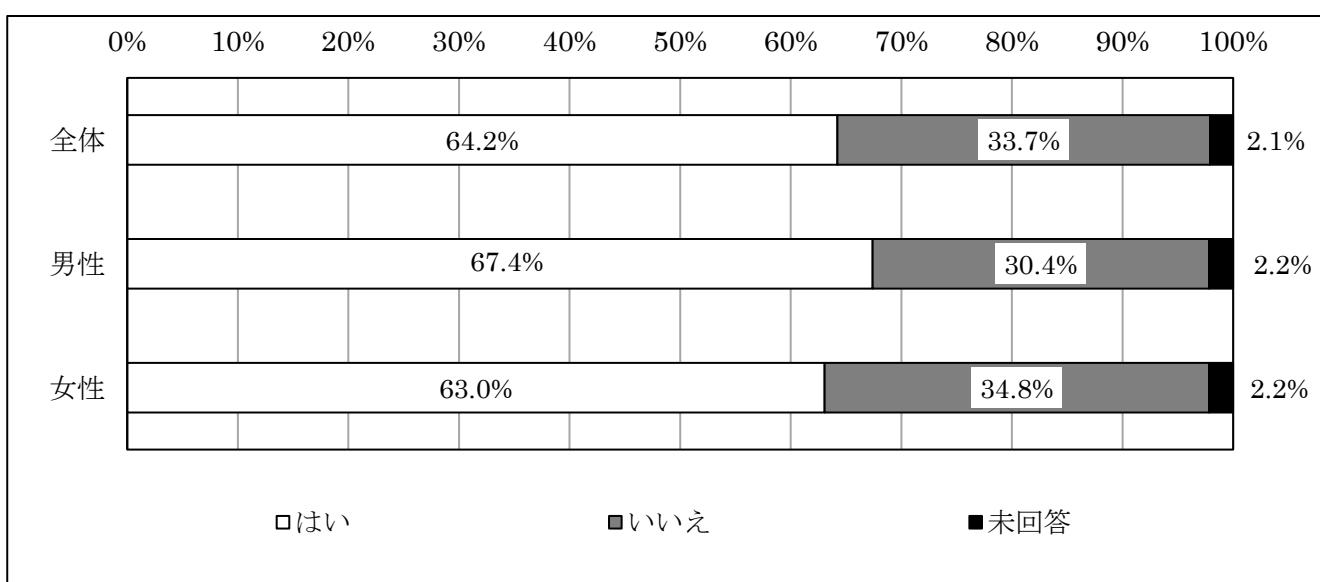
		育児の有給	
		取得者	平均日数
全体		53 人	8 日
性別	男性	17 人	5 日
	女性	35 人	10 日
	不明	1 人	5 日
年齢	10 代	0 人	0 日
	20 代	2 人	3 日
	30 代	19 人	10 日
	40 代	24 人	8 日
	50 代以上	8 人	8 日
企業規模	10 人未満	7 人	10 日
	10~49 人	31 人	9 日
	50~99 人	6 人	9 日
	100~299 人	7 人	5 日
	300 人以上	2 人	10 日
産業分類	建設業	13 人	8 日
	製造業	9 人	7 日
	運輸業	0 人	0 日
	電気・ガス・熱供給・水道業	5 人	11 日
	卸売・小売業	5 人	5 日
	金融業・保険業	0 人	0 日
	不動産業	0 人	0 日
	飲食店・宿泊業	0 人	0 日
	医療・福祉	7 人	11 日
	サービス業（他に分類されないもの）	14 人	9 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 53 人が平均で 8 日取得しました。男女別にみると、女性の平均取得日数が 10 日で、男性は 5 日となっています。企業規模別にみると取得者は 10 ~49 人規模の企業が一番多く、取得日数は 10 人未満及び 300 人以上規模の企業が一番多い結果となりました。業種別でみると取得者はサービス業（他に分類されないもの）が一番多く、次いで建設業となっており、取得日数は電気・ガス・熱供給・水道業及び医療・福祉が一番多い結果となりました。

問3-③. 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	61人	64.2%	31人	67.4%	29人	63.0%
いいえ	32人	33.7%	14人	30.4%	16人	34.8%
未回答	2人	2.1%	1人	2.2%	1人	2.2%
計	95人	100%	46人	100%	46人	100%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている



○仕事と介護の両立について

問4. 家族（親・配偶者・子）の介護をしたことがあるか

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	46人	19.9%	17人	16.8%	26人	22.0%
ない	185人	80.1%	84人	83.2%	92人	78.0%
計	231人	100%	101人	100%	118人	100%

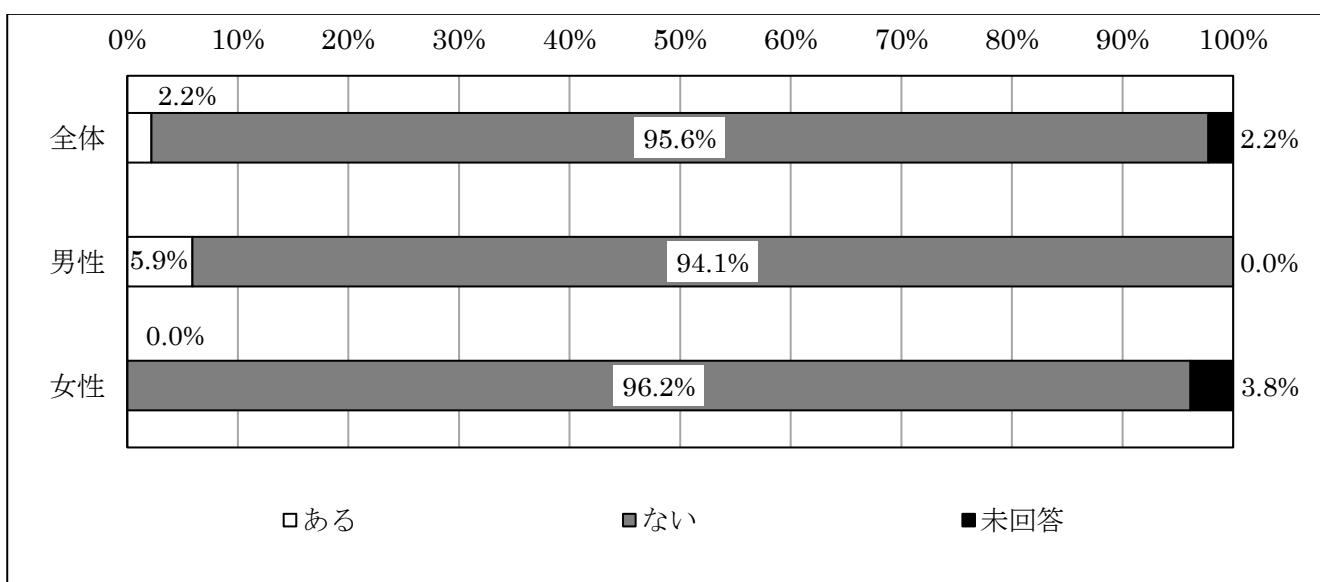
※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

【問4-①～④は問4で「ある」と回答した方のみが対象】

問4-①. 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	人数	割合	人数	割合
ある	1人	2.2%	1人	5.9%	0人	0.0%
ない	44人	95.6%	16人	94.1%	25人	96.2%
未回答	1人	2.2%	0人	0.0%	1人	3.8%
計	46人	100%	17人	100%	26人	100%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

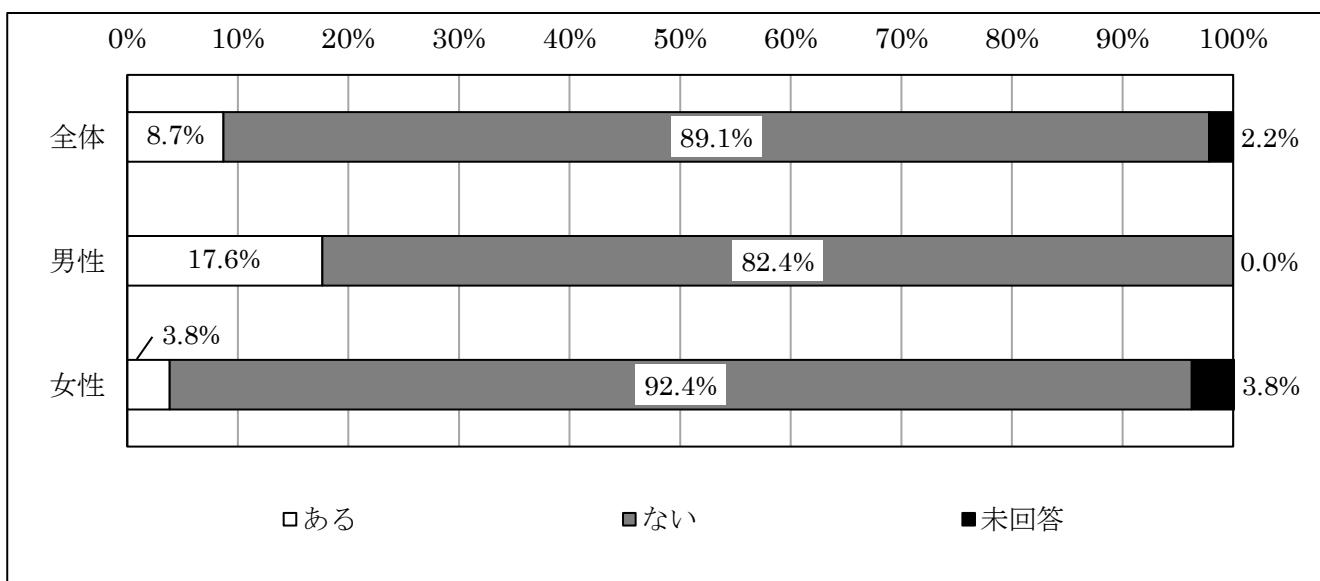


介護休業を取得したことがあるかについて、全体で95.6%が「ない」と回答し、大半が介護休業の取得はしたことがないという回答でした。

問4-②. 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	人数	割合	人数	割合
ある	4人	8.7%	3人	17.6%	1人	3.8%
ない	41人	89.1%	14人	82.4%	24人	92.4%
未回答	1人	2.2%	0人	0.0%	1人	3.8%
計	46人	100%	17人	100%	26人	100%

*性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

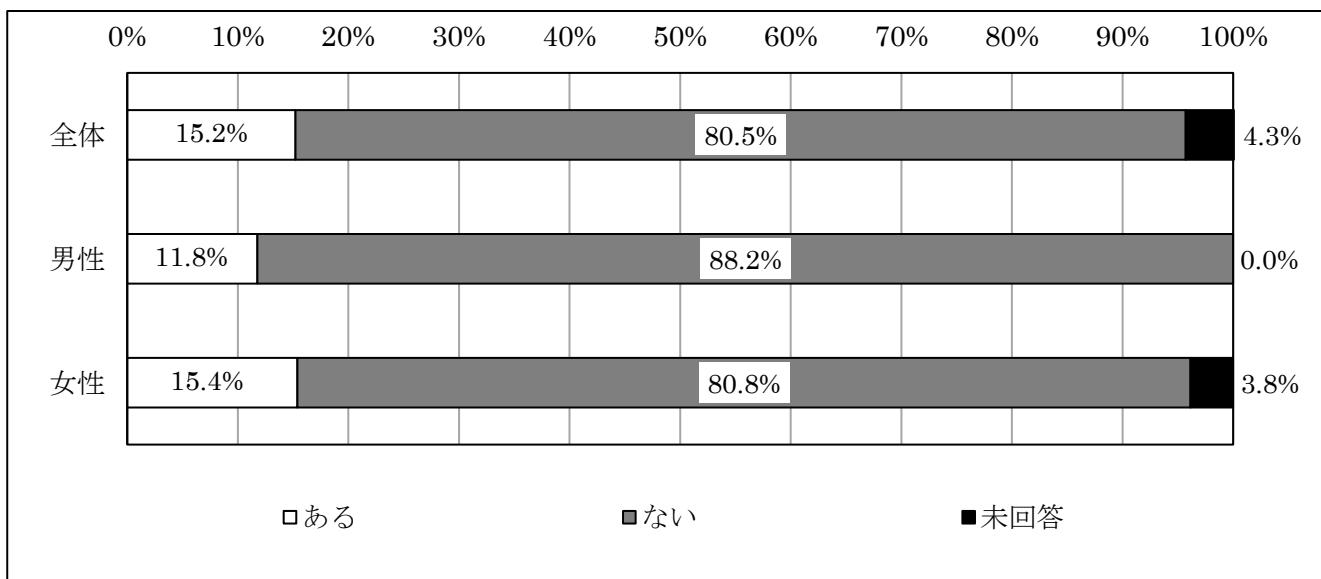


介護休暇を取得したことがあるかについて、全体では 8.7%が「ある」と回答しました。男女別でみると男性が 17.6%で、女性は 3.8%が「ある」と回答しており、男性の割合が女性より高い結果となりました。

問4－③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つたことがあるか

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	7人	15.2%	2人	11.8%	4人	15.4%
ない	37人	80.5%	15人	88.2%	21人	80.8%
未回答	2人	4.3%	0人	0.0%	1人	3.8%
計	46人	100%	17人	100%	26人	100%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

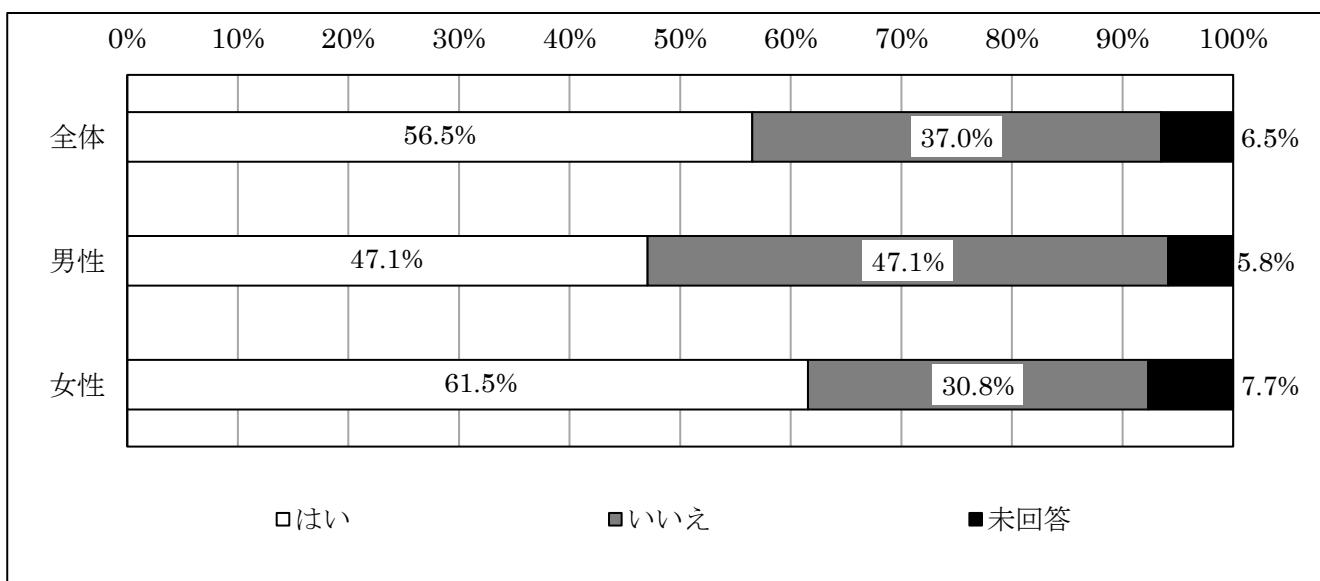


介護休業または介護休暇を取得したいが、業務等の都合で取得できなかつたことがあるかについて、全体で 15.2% が「ある」と回答しています。男女別では、男性が 11.8% で、女性は 15.4% が「ある」と回答しており、女性の割合が男性より高い結果となりました。

問4-④. 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	26人	56.5%	8人	47.1%	16人	61.5%
いいえ	17人	37.0%	8人	47.1%	8人	30.8%
未回答	3人	6.5%	1人	5.8%	2人	7.7%
計	46人	100%	17人	100%	26人	100%

*性別未回答者の回答は全体の値に含まれている



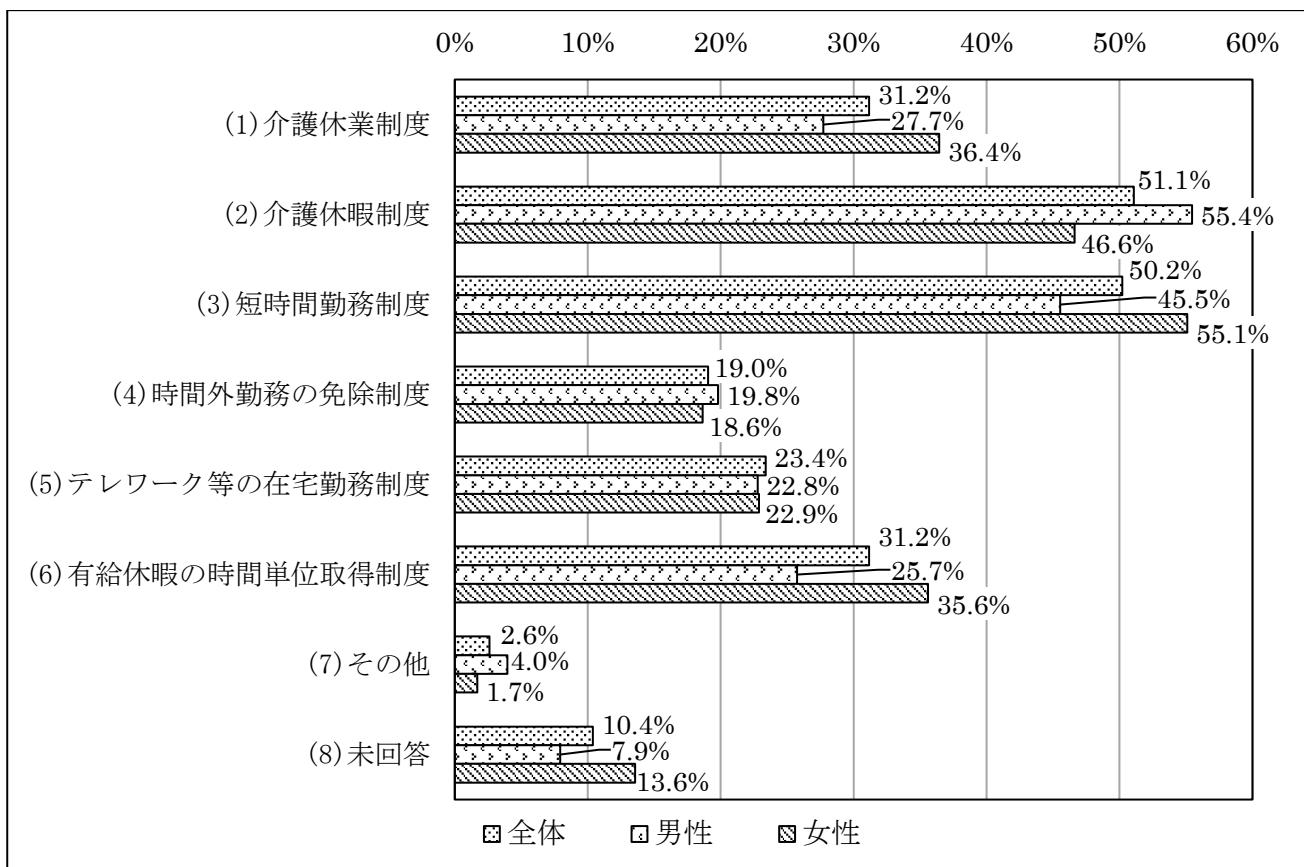
仕事と介護を自分の望むバランスでできたかについて、全体では 56.5%が「はい」と回答しました。男女別では、男性は 47.1%が「はい」と回答しており、「いいえ」と回答した割合と同数になりました。女性は 61.5%が「はい」と回答しており、男性よりも高い結果となりました。

問5. 仕事と介護を両立するために必要な制度（複数回答）

	全体 (231人)		男性 (101人)		女性 (118人)	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1) 介護休業制度	72人	31.2%	28人	27.7%	43人	36.4%
(2) 介護休暇制度	118人	51.1%	56人	55.4%	55人	46.6%
(3) 短時間勤務制度	116人	50.2%	46人	45.5%	65人	55.1%
(4) 時間外勤務の免除制度	44人	19.0%	20人	19.8%	22人	18.6%
(5) テレワーク等の在宅勤務制度	54人	23.4%	23人	22.8%	27人	22.9%
(6) 有給休暇の時間単位取得制度	72人	31.2%	26人	25.7%	42人	35.6%
(7) その他	6人	2.6%	4人	4.0%	2人	1.7%
(8) 未回答	24人	10.4%	8人	7.9%	16人	13.6%

※性別未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「介護休暇制度」が一番多い回答となっており、次いで「短時間勤務制度」が高くなっています。

「その他」の回答として、「介護は終わりがないので、どのように制度を使った方がいいかわからぬい」、「フレックスタイムの導入」、「業務の属人化を解消し I o T 利用する」などの回答がありました。

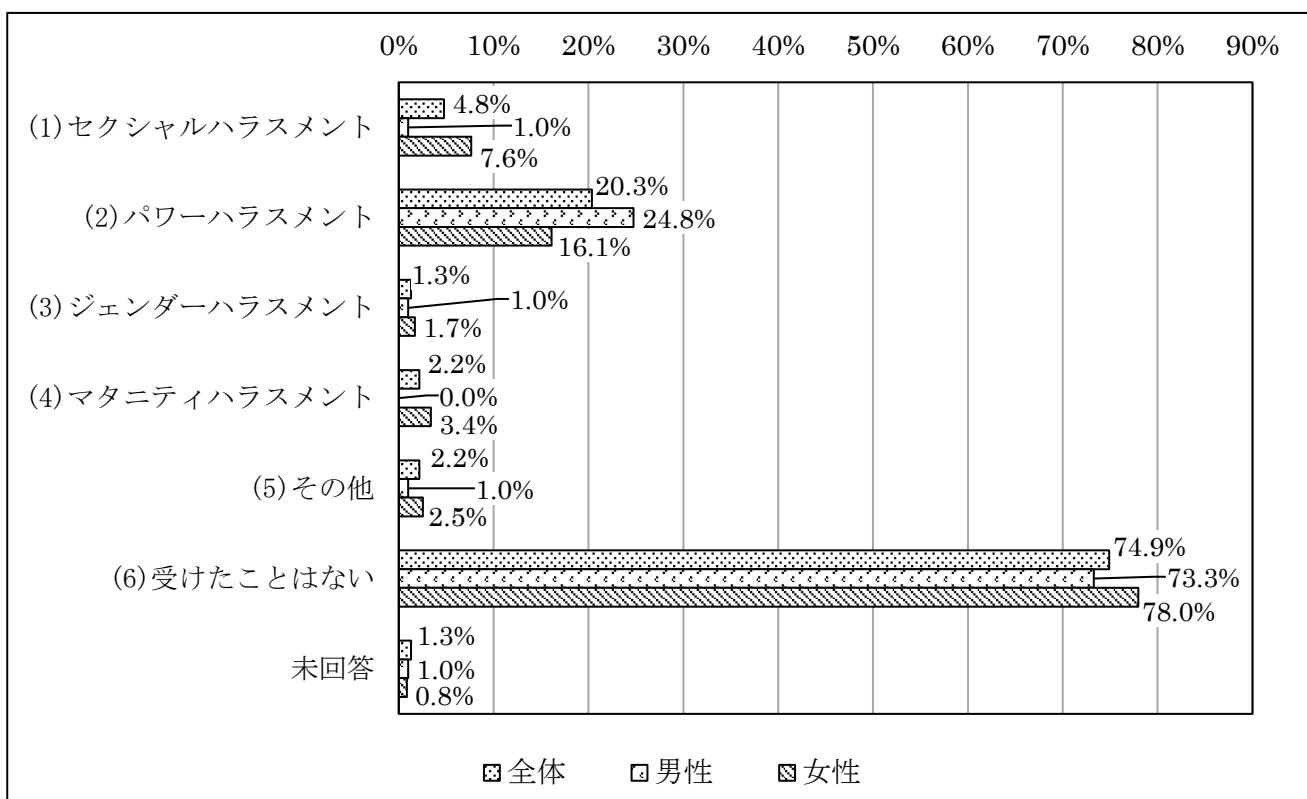
○ハラスメントについて

問6. ハラスメント行為の被害について（複数回答）

	全体 (231人)		男性 (101人)		女性 (118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	11人	4.8%	1人	1.0%	9人	7.6%
(2)パワーハラスメント	47人	20.3%	25人	24.8%	19人	16.1%
(3)ジェンダー哈ラスメント	3人	1.3%	1人	1.0%	2人	1.7%
(4)マタニティハラスメント	5人	2.2%	0人	0.0%	4人	3.4%
(5)その他	5人	2.2%	1人	1.0%	3人	2.5%
(6)受けたことはない	173人	74.9%	74人	73.3%	92人	78.0%
(7)未回答	3人	1.3%	1人	1.0%	1人	0.8%

※性別未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



ハラスメント行為の被害について、「受けたことがない」と回答した割合は74.9%、受けたことのある被害では「パワーハラスメント」の割合が最も高くなっています。次いで「セクシャルハラスメント」の割合が高い結果となりました。

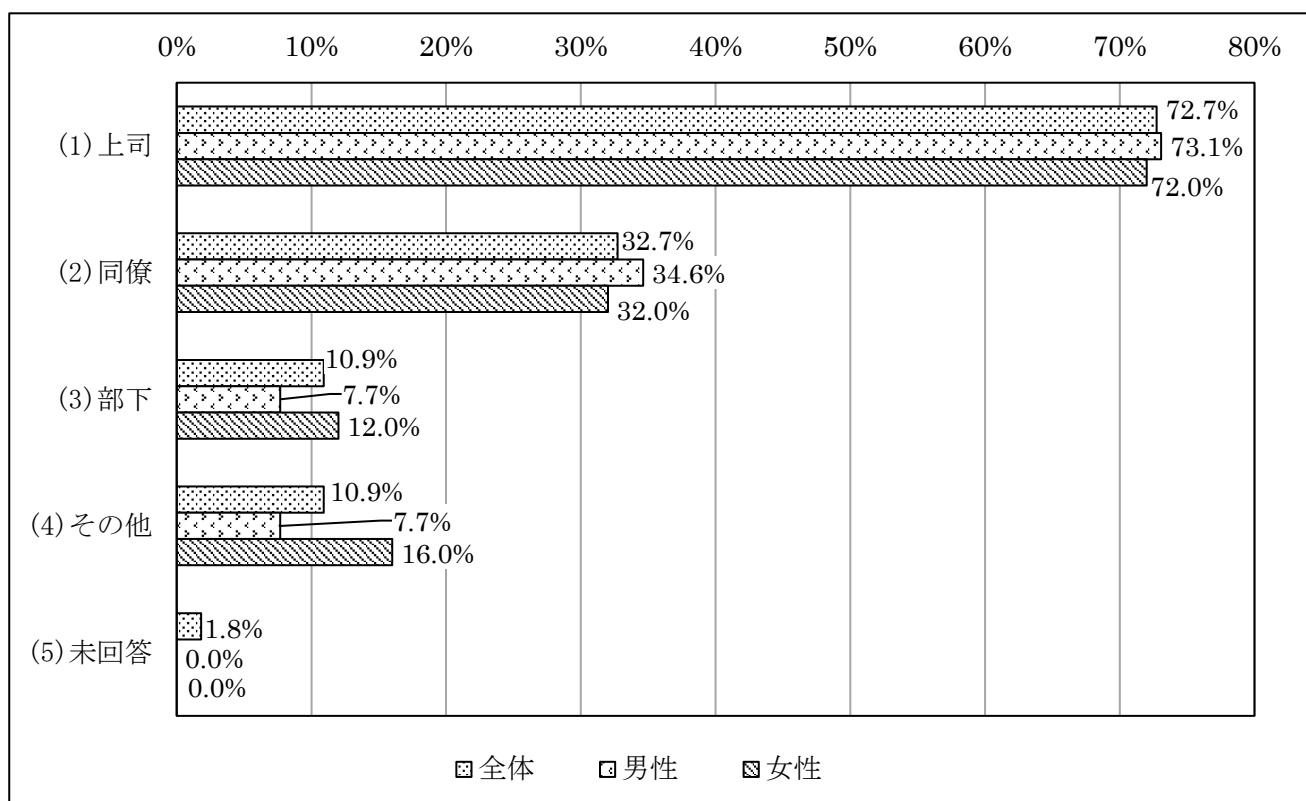
「その他」の回答として、「SNSでの誹謗中傷」などの回答がありました。

問7. ハラスメント行為の行為者（複数回答）

	全体 (55人)		男性 (26人)		女性 (25人)	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1) 上司	40人	72.7%	19人	73.1%	18人	72.0%
(2) 同僚	18人	32.7%	9人	34.6%	8人	32.0%
(3) 部下	6人	10.9%	2人	7.7%	3人	12.0%
(4) その他	6人	10.9%	2人	7.7%	4人	16.0%
(5) 未回答	1人	1.8%	0人	0.0%	0人	0.0%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

※問6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



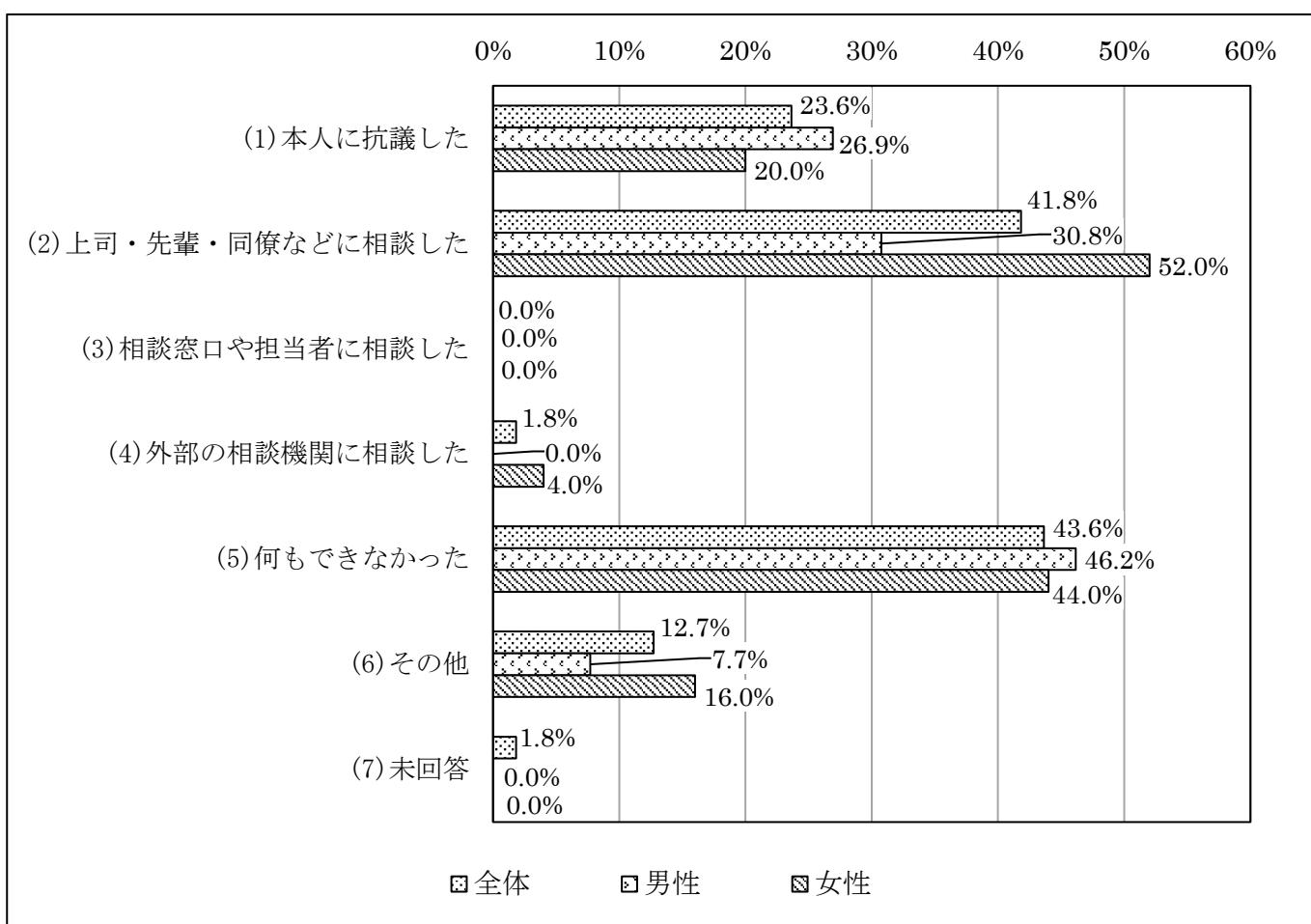
ハラスメント行為の行為者について、男女ともに「上司」の割合が最も高く、次いで「同僚」が高い結果となっていることから、ハラスメントの行為は、主に自分以上の立場の人から受けていることがわかりました。

問8. ハラスメント行為に対する対応（複数回答）

	全体 (55人)		男性 (26人)		女性 (25人)	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1)本人に抗議した	13人	23.6%	7人	26.9%	5人	20.0%
(2)上司・先輩・同僚などに相談した	23人	41.8%	8人	30.8%	13人	52.0%
(3)相談窓口や担当者に相談した	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
(4)外部の相談機関に相談した	1人	1.8%	0人	0.0%	1人	4.0%
(5)何もできなかつた	24人	43.6%	12人	46.2%	11人	44.0%
(6)その他	7人	12.7%	2人	7.7%	4人	16.0%
(7)未回答	1人	1.8%	0人	0.0%	0人	0.0%

*性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

*問6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



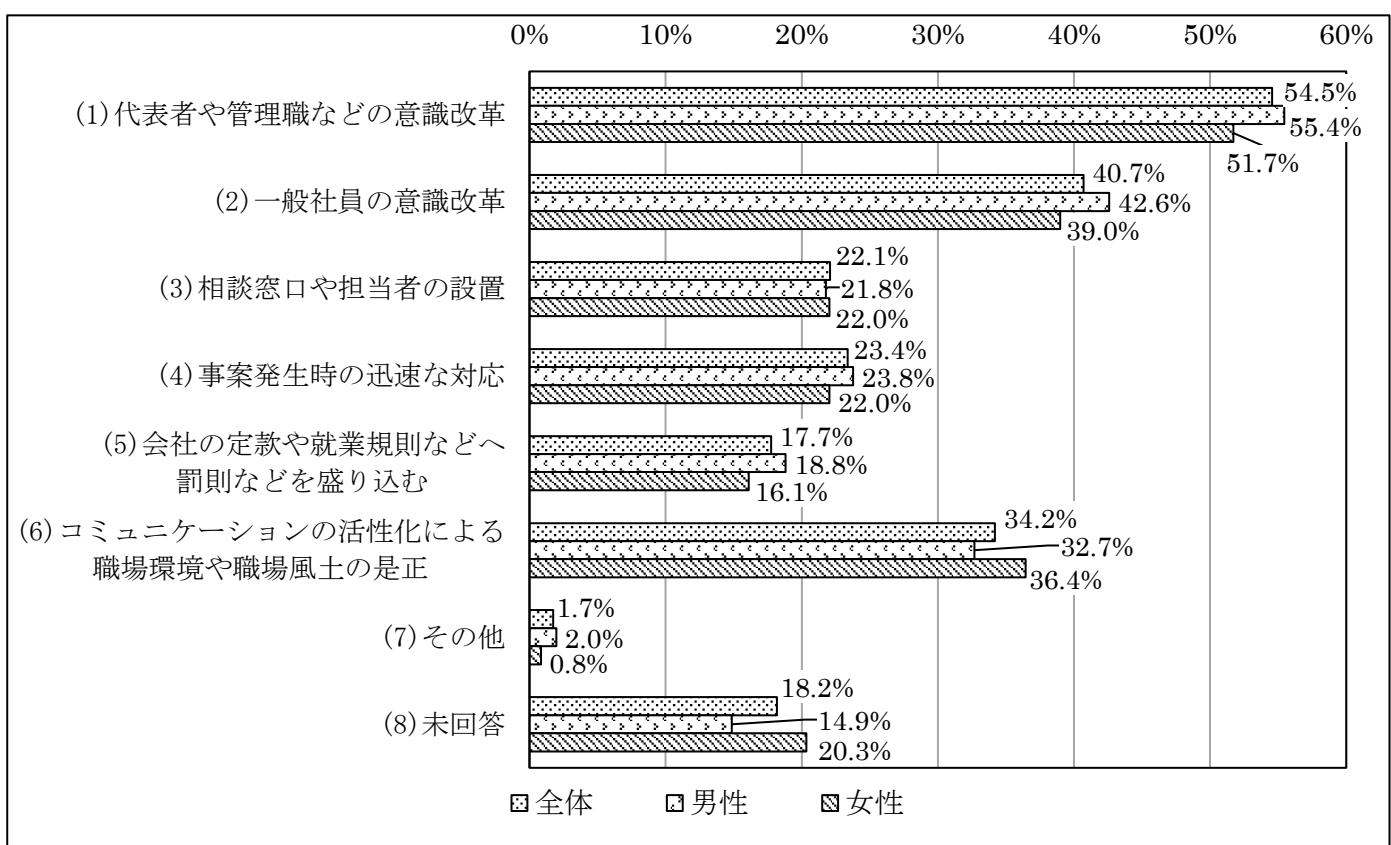
ハラスメント行為に対する対応について、全体では「何もできなかつた」の割合が最も高く、次いで「上司・先輩・同僚などに相談した」の割合が高い結果となり、ハラスメント行為を受けても何もできずにいる人が多くいることがわかりました。

問9. 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 (231人)		男性 (101人)		女性 (118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	126人	54.5%	56人	55.4%	61人	51.7%
(2)一般社員の意識改革	94人	40.7%	43人	42.6%	46人	39.0%
(3)相談窓口や担当者の設置	51人	22.1%	22人	21.8%	26人	22.0%
(4)事案発生時の迅速な対応	54人	23.4%	24人	23.8%	26人	22.0%
(5)会社の定款や就業規則などへ罰則などを盛り込む	41人	17.7%	19人	18.8%	19人	16.1%
(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は是正	79人	34.2%	33人	32.7%	43人	36.4%
(7)その他	4人	1.7%	2人	2.0%	1人	0.8%
(8)未回答	42人	18.2%	15人	14.9%	24人	20.3%

※性別未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、「代表者や管理職などの意識改革」の割合が最も高く、次いで「一般社員の意識改革」の割合が高い結果となり、会社全体の意識改革を求めていくことがわかりました。

○その他について

問10. ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の実現の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
何よりも県の最低賃金を都市部並みに、あるいは公務員高卒並みでもいいので上げていただけないと秋田県鹿角市でも生きていける様な気がする。男女差別等その後の話かと思います。何なら女性の市長でも立ててみましょう。
代表者や管理職などの古い意識がハラスメントへの行為につながっている事に気付いていない。悪気が無いのはわかるが聞いていて不快な時がある。代表者、管理職への教育をしっかりやってほしい。
各年代がそれぞれのライフ・スタイル・ワークなどを理解し合ってほしいです。
人口増加、働き手不足、若手が働きたい！と思える街づくり。
行政による職場に出向いての講話。
管理職の方々が部下に相談できる、何でも言いやすい環境にしてくれなくてはいけないし、ハラスメントはなくならないと思う。役職者はどうしても自分が優位に立ちたいと思うのかそのバランスは難しいと思う。歯向かうと職を失うと思えば田舎ではなかなか言えないのも事実。会社の上部の教育が一番大切な事であると思う。
男の人、年配の人、そういう情報が入らず、昔の常識がまかり通っています。できれば風通しが良くなればと思います。
鹿角市全体が活性化し住み良い地域になるために、何をどうしたら良いか、行政側で積極的にみえる企画をしてほしい！
市が行っている、2歳児までの保育料の無償化はありがたい制度だと思います。とても助かっています！子供を預けやすくなることで、女性（母親）も働きやすくなり、仕事との両立、男女共同参画にもつながるのではないかでしょうか。
鹿角市は昔ながらの男尊女卑風土が強く、それが賃金などにも大きく影響していると感じます。企業というよりも行政として根本からの改革は必要だと思います。
人手の確保。
制度等ができても、それが機能しているかのチェックが働かないと思います。
年配の方々の意識改革（いくら若い人が頭を使って頑張っても、上司や役員の鶴の一声で変化のないものになると思う）ホワイトカラーの仕事はこの企画は有効だと思いますが、農業関係はそもそもいかない現状があると思います。逆にもっと若い人達の意見がもっと出てくるようになればいいと思います。
男性の育児休業より、男女ともに子供が小さい時だけでなく、学校に入った時に、子育てに手をかけられる制度があるといいと思います。小学生になると、仕事で我慢させることが多いです。
このようなアンケートをより多くの人から集めて、まずは現状把握の上で進めていくべきかと。
各家庭には事情があり休暇への理解を深めてほしい。育児休暇制度はあるが給料の面から取得はできない。
雇用賃金の引上げ。従業員の増加。

最低賃金の向上。若い世帯や、新婚や小さい子供がいる世帯への助成金。新築住宅への助成金（低所得者（世帯））。Aターンなど県外からの移住者だけではなく、永く住んでる人への助成金。
この様なアンケートが増えることで、実態がより掴み易く、理解が進むことを願います。
仕事と家庭の両立にもう少し配慮された条例があると良いと思う。男女平等の観念からで、男性の育児休暇の浸透が広がるべきだと思います。
所得をもっと上げてほしい。仕事のランクによって区別してほしい。
減税。
介護が必要になった場合でも働ける環境であってほしい。
年齢や勤務年数もあるかと思いますが、個々の仕事内容を把握し、評価してもらえる環境が重要になってくると思います。
短時間労働ができる。企業への保障（国から）。
子供の事で行事等休みをもらわなければならない時が多いので週休二日制を取り入れてほしい。
有給休暇を取得しやすい環境。出産育児に関する理解（それによる休みで差別をしない）。
すべてにおいて素早い対応と実行をお願いします。
悩みを相談出来る外部機関が必要です。職場内でのセクハラ、パワハラは誰に言っても本人が不利で報復を受けるだけです。無視されたり、いじめられたり給料を減らされたり、ひどいものです。男尊女卑の考え方方が根深い田舎では、男女共同参画など夢物語です。なんとかして欲しいです。
お疲れ様です。仕事と私生活バランスを保ててるので、今は何も望みません。
行政に対して、本アンケートで資料を集めるだけでなく、きちんと改善に向けて分かりやすい行動や活動をしてほしい。
行政にはとにかく金銭面で子育て世代を支えていってもらいたい。育児に専念したいが、何かとお金がかかるので早く職場復帰しなければならない。職場には時短勤務などの制度を充実させてもらいたい。人手不足のため、早期復帰、定時までの勤務が当たり前の雰囲気だったため言い出せなかった。男性の育児休暇取得ももっと当たり前になると良いなと感じた。実際、人手不足で男女とも厳しいのかな…とも思った。残念。
質問の答えに適しているかわかりませんが、一日単位ではなく、短時間勤務など、時間や休日も平日等に振り分けてもらえると良いなと思います。私の職場では、とても子育てに関して気をつかってくれるので、休む時はどうしても気まずいところはありますが、大丈夫だからと一声かけてくれたりする事でごく救われます。そういう子育てに協力的な会社がもっと増えると鹿角もよりよくなるのはと思います。私は今の会社に感謝しています。
病児保育、病後児保育の開始時間の見直しをしてほしい。8：15～8：30で始業のところが多い中、8：30～開始では仕事と子育ての両立はできないです。その何分か仕事に遅れるだけで、半休や1日全休となってしまい、預ける意味がありません。早急の改善お願いしたいです。職場には時間休みがとれるようにしてほしいです。

—12月は職場のハラスメント撲滅月間です—

事業所用

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

12月28日（月）までに郵送してください。

<お問い合わせ先>
鹿角市 市民共動課 共動推進班
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、回答は令和2年12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				
総従業員数	人		人	
役員	男性	人	女性	人
正規従業者 (管理職を含む)	男性	人	女性	人
うち管理職 (係長相当職以上)	男性	人	女性	人
臨時従業者	男性	人	女性	人

※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：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、本務とされる欄に記入してください。

—12月は職場のハラスメント撲滅月間です—

働きやすい職場環境づくりについて

問1 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. 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
2. 次世代育成支援対策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
3. 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
4. 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
5. 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
6. ストレスチェックを年1回以上実施している
7. 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
8. 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している
9. テレワーク(在宅勤務、モバイルワーク等)ができる
10. 有給休暇等の取得を推進している
11. 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2 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ますか。

1. 結んでいる
2. 今後結ぶ予定がある
3. 結んでおらず、予定もない

—12月は職場のハラスメント撲滅月間です—

問3 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. 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. 取得を目指したい 2. 取得を検討中 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 (※)

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. 取得を目指したい 2. 取得を検討中 3. 取得は考えていない

※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く認定制度です。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において、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る制度です。

※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く認定制度です。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において、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る制度です。

※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けることができ、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4 ワーク・ライフ・バランス推進のため、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. 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
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. 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
4. 短時間勤務ができる
5. フレックスタイム制を導入している
6. ノー残業デーを設定している
7. 有給の時間単位取得が可能である
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。

—12月は職場のハラスメント撲滅月間です—

問5 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. 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
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。

仕事と子育ての両立について

問6 産休・育休制度の利用促進のため、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. 妊婦健診のための休暇制度を設けている
5. 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
6. 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
7. 法定を超える期間育児休業を取得することができる
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。

—12月は職場のハラスメント撲滅月間です—

問7 昨年度（平成31年4月1日～令和2年3月31日）の育児休業の取得状況について、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8 産休・育休中や職場復帰の際、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. 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
4. 職場復帰がスムーズにいくよう、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（※）をしないよう配慮している
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、子の看護のための休暇制度を設けている
8. 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
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。

※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ける労働をいいます。

—12月は職場のハラスメント撲滅月間です—

仕事と介護の両立について

問9 従業者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. 従業員に対し介護休業制度について周知している
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
3. 介護休業中に、事業所から手当を支給している
4. 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
5. 所定外労働をしないよう配慮している
6. 施設やサービス利用のための費用を補助している
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。

ハラスメントについて

問10 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。

1. 会社の方針・対処内容を就業規則等へ規定している
2. ハラスメント防止に関する研修を実施している
3. 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
4. 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
5. 当該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. その他

具体的にどのような取り組みをしていますか。

※ハラスメントの一例

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、ジェンダーハラスメント、マタニティ（妊娠・出産・育児休業）ハラスメントなど

—12月は職場のハラスメント撲滅月間です—

業務効率の向上について

問11 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. 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
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。

—12月は職場のハラスメント撲滅月間です—

その他について

問12 令和2年度鹿角市男女共同参画基礎講座（※）に出席しましたか。

1. 出席した 2 出席していない

※鹿角市男女共同参画基礎講座

女性の活躍やワーク・ライフ・バランス等の推進のため、市内事業所や一般市民を対象に、講師を招いて実施している、男女共同参画に関する講座です。

問13 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、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。

従業員用

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
12月28日（月）までに郵送してください。

＜お問い合わせ先＞
鹿角市 市民共動課 共動推進班
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、該当する回答に○印を付けてください。
なお、原則として令和2年12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					
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			
企業規模	1. 10人未満	2. 10～49人		※鹿角市内にある本・支店等に勤務している従業員数	
	3. 50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）			

—12月は職場のハラスメント撲滅月間です—

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 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】それは具体的にどのようなことですか。（自由記載）

仕事と子育ての両立について

問3 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 2. ない

【ある場合】次の設問にお答えください。

①育児休業を取得しましたか。

1. した→取得日数 日 2. していない

※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。

②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

※年間の平均取得日数をお答えください。

③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

—12月は職場のハラスメント撲滅月間です—

仕事と介護の両立について

問4 あなたは、家族（親・配偶者・子）の介護をしたことがありますか。

1. ある 2. ない

【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

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5 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. 介護休業制度 | 2. 介護休暇制度 |
| 3. 短時間勤務制度 | 4. 時間外勤務の免除制度 |
| 5. テレワーク等の在宅勤務制度 | 6. 有給休暇の時間単位取得制度 |
| 7. その他 () | |

ハラスメントについて

問6 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 | 2. パワーハラスメント |
| 3. ジェンダーハラスメント | |
| 4. マタニティ（妊娠・出産・育児休業）ハラスメント | |
| 5. その他 () | |
| 6. 受けたことはない | |

—12月は職場のハラスメント撲滅月間です—

問7 その行為者は誰ですか。(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8 ハラスメント行為を受けたとき、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. 何もできなかつた
- 6. その他 ()

問9 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. 一般社員の意識改革
- 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. 会社の定款や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10 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。