

令和３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４年３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. 令和3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3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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P27～31

○ハラスメントについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P32～35

○その他について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P36～38

4. 資料

○事業所アンケート調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P39～46

○従業員アンケート調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P47～50

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

N0	事業種別	事業所数
1	建設業	44
2	製造業	30
3	卸売業、小売業	26
4	医療、福祉	20
5	宿泊業、飲食サービス業	15
6	運輸業、郵便業	14
7	サービス業（他に分類されないもの）	12
8	農業、林業	11
9	生活関連サービス業、娯楽業	9
10	学術研究、専門・技術サービス業	7
11	情報通信業	5
12	不動産業、物品賃貸業	3
13	鉱業、採石業、砂利採取業	3
14	金融業、保険業	3
15	複合サービス事業	3
16	電気・ガス・熱供給・水道業	2
17	教育、学習支援業	1
18	その他	1
	合計	209

(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3年12月20日～令和4年1月14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	209 事業所	112 事業所	53.6%
従業員アンケート	418 人	200 人	47.8%

(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

割合の表示は、小数点以下第2位を四捨五入することを基本とし、一部については合計が100%となるよう端数を調整しています。

2. 令和3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	44	27	24.1%	61.4%
2	製造業	30	18	16.0%	60.0%
3	卸売業、小売業	26	10	8.9%	38.5%
4	医療、福祉	20	13	11.6%	65.0%
5	宿泊業、飲食サービス業	15	5	4.5%	33.3%
6	運輸業、郵便業	14	5	4.5%	35.7%
7	サービス業（他に分類されないもの）	12	4	3.5%	33.3%
8	農業、林業	11	6	5.3%	54.5%
9	生活関連サービス業、娯楽業	9	5	4.5%	55.6%
10	学術研究、専門・技術サービス業	7	5	4.5%	71.4%
11	情報通信業	5	2	1.8%	40.0%
12	不動産業、物品賃貸業	3	2	1.8%	66.7%
13	鉱業、採石業、砂利採取業	3	2	1.8%	66.7%
14	金融業、保険業	3	2	1.8%	66.7%
15	複合サービス事業	3	2	1.8%	66.7%
16	電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	1.8%	100%
17	教育、学習支援業	1	0	0.0%	0.0%
18	その他	1	1	0.9%	100%
19	事業所名称未回答		1	0.9%	
	合計	209	112	100%	53.6%

※1 回答のあった112事業所に対する割合

※2 事業所数に対する回答数の割合

○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			5,002人		
役員数	233人	67人	300人	77.7%	22.3%
正規従業者数	2,092人	1,366人	3,458人	60.5%	39.5%
うち管理職数	467人	125人	592人	78.9%	21.1%
臨時従業者数	479人	1,365人	1,844人	26.0%	74.0%

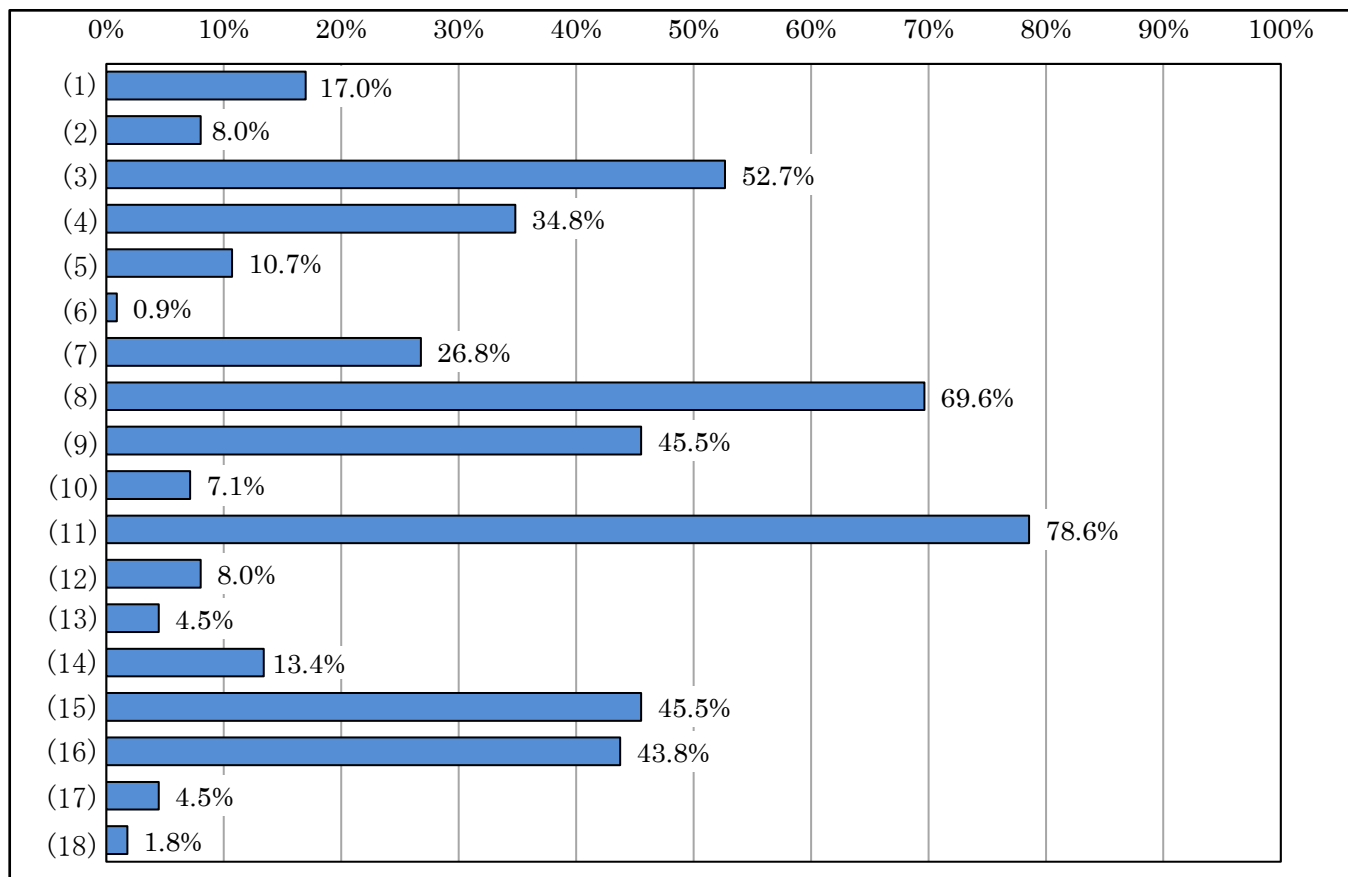
※回答のあった数値により集計

○働きやすい職場環境づくりについて

問 1. 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	19	17.0%
(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	8.0%
(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	59	52.7%
(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	39	34.8%
(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	12	10.7%
(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	1	0.9%
(7) ストレスチェックを年1回以上実施している	30	26.8%
(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	78	69.6%
(9) 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している	51	45.5%
(10) テレワーク（在宅勤務、モバイルワーク等）ができる	8	7.1%
(11) 有給休暇等の取得を推進している	88	78.6%
(12) 短時間正社員制度がある	9	8.0%
(13) フレックスタイム制を導入している	5	4.5%
(14) ノー残業デーを設定している	15	13.4%
(15) 有給休暇の時間単位取得が可能である	51	45.5%
(16) 正社員への登用制度がある	49	43.8%
(17) その他	5	4.5%
(18) 未回答	2	1.8%

※回答のあった 112 事業所に対する割合

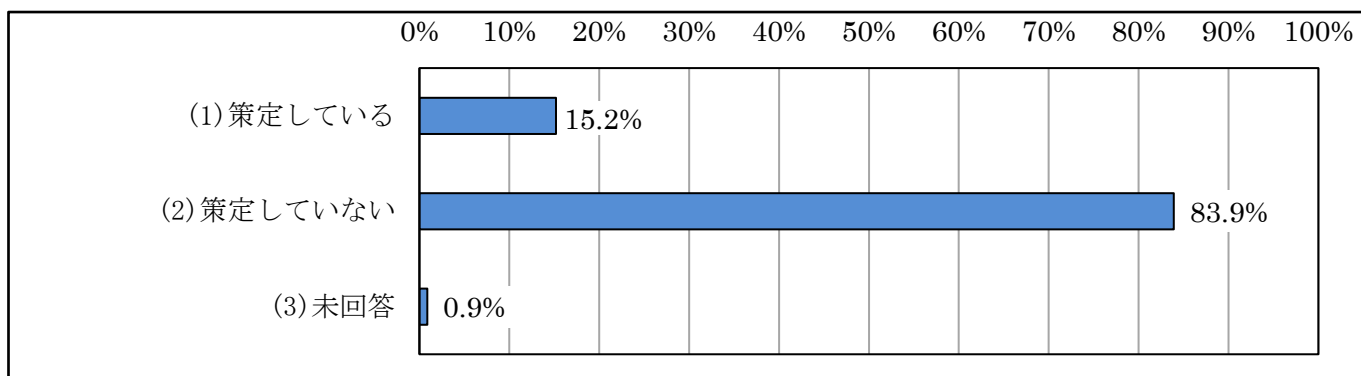


働きやすい職場づくりのための取り組みについて、「有給休暇の取得を推進している」の割合が最も高くなり、次いで「希望があった場合、勤務時間や勤務地、担当業務の変更について対応をしている」の割合が高くなりました。

「その他」の回答として、「勤務表作成時に希望を取り入れている」、「月に1度労働組合（代表）との話し合いの場を設けている。」などの回答がありました。

問2-①. 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

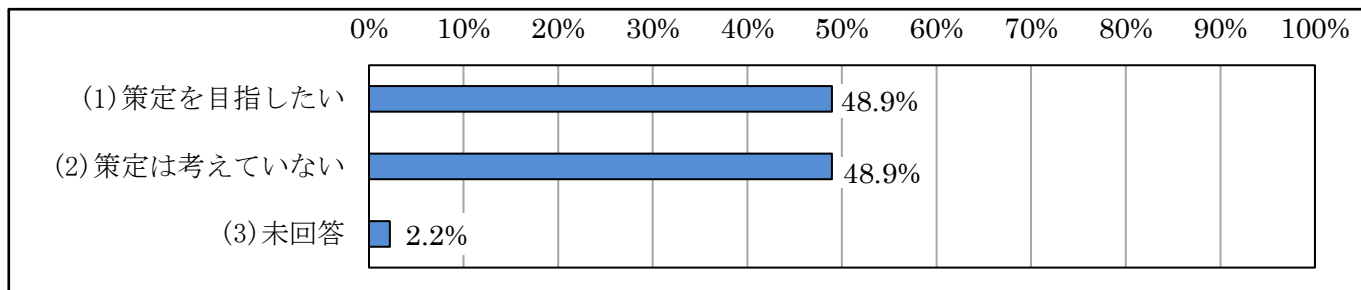
	回答数	割合
(1) 策定している	17	15.2%
(2) 策定していない	94	83.9%
(3) 未回答	1	0.9%
合計	112	100%



問2-②. 【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	46	48.9%
(2) 策定は考えていない	46	48.9%
(3) 未回答	2	2.2%
合計	94	100%

※策定していないと回答した 94 事業所に対する割合

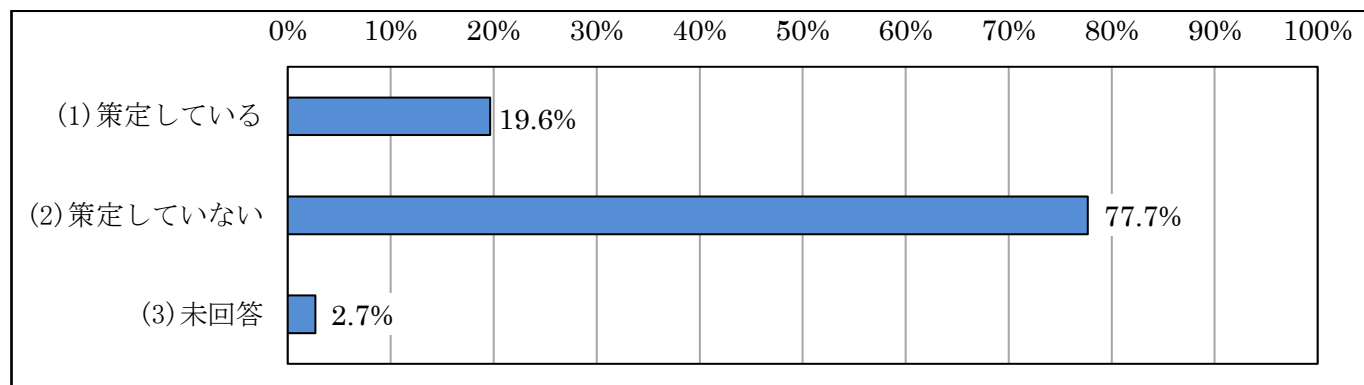


女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、「策定している」の割合は 15.2%、「策定していない」の割合が 83.9%と、大半の事業所が策定していない状況です。

「策定していない」と回答した事業のうち、「策定を目指したい」「策定は考えていない」の割合はどちらも 48.9%となりました。

問 2－③. 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

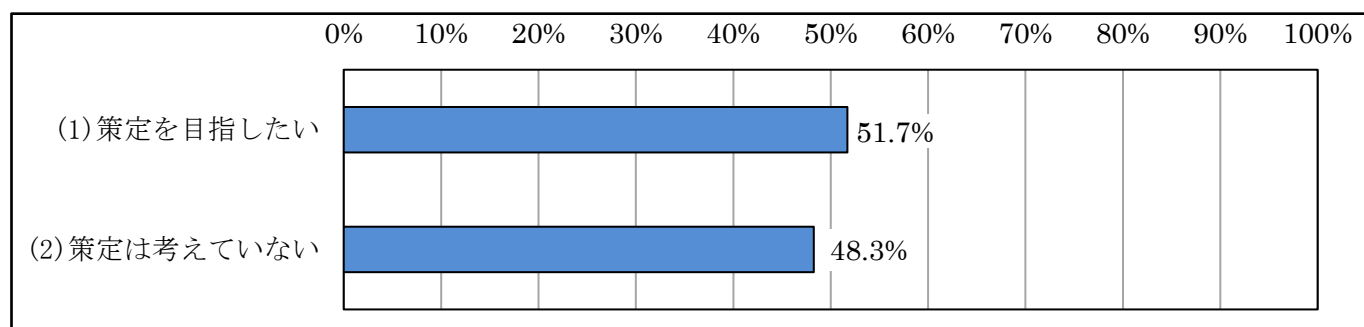
	回答数	割合
(1) 策定している	22	19.6%
(2) 策定していない	87	77.7%
(3) 未回答	3	2.7%
合計	112	100%



問 2－④. 【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	45	51.7%
(2) 策定は考えていない	42	48.3%
合計	87	100%

※策定していないと回答した 87 事業所に対する割合

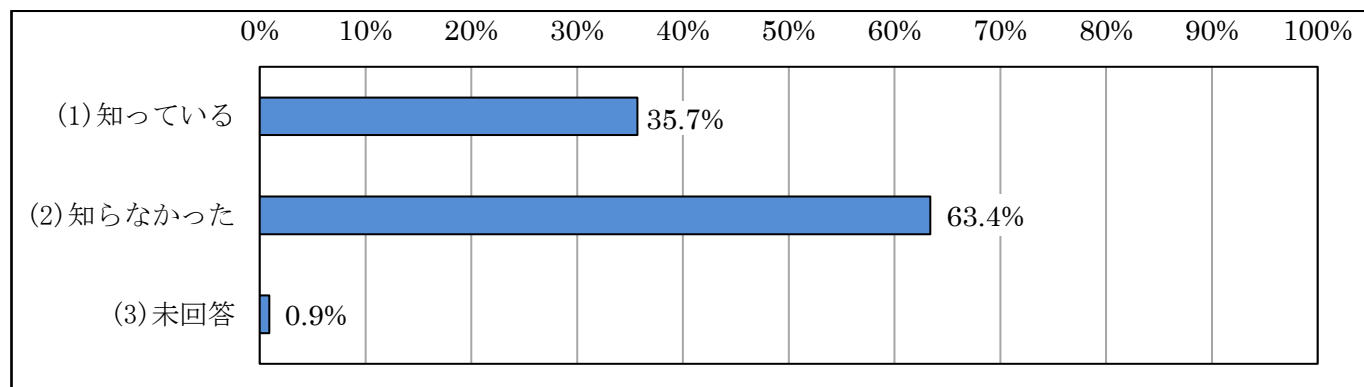


次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について、「策定している」の割合は 19.6%、「策定していない」の割合が 77.7%と、大半の事業所が策定していない状況です。

「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 51.7%、「策定は考えていない」の割合は 48.3%と「策定を目指したい」との回答が上回りました。

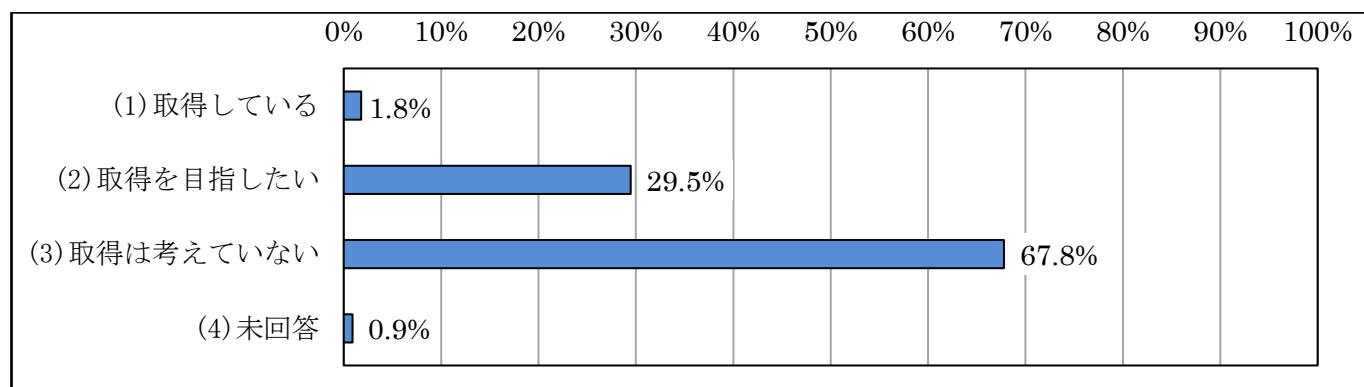
問3-①. えるぼし・プラチナえるぼし認定制度の認知度

	回答数	割合
(1) 知っている	40	35.7%
(2) 知らなかった	71	63.4%
(3) 未回答	1	0.9%
合計	112	100%



問3-②. えるぼし認定の取得についての考え

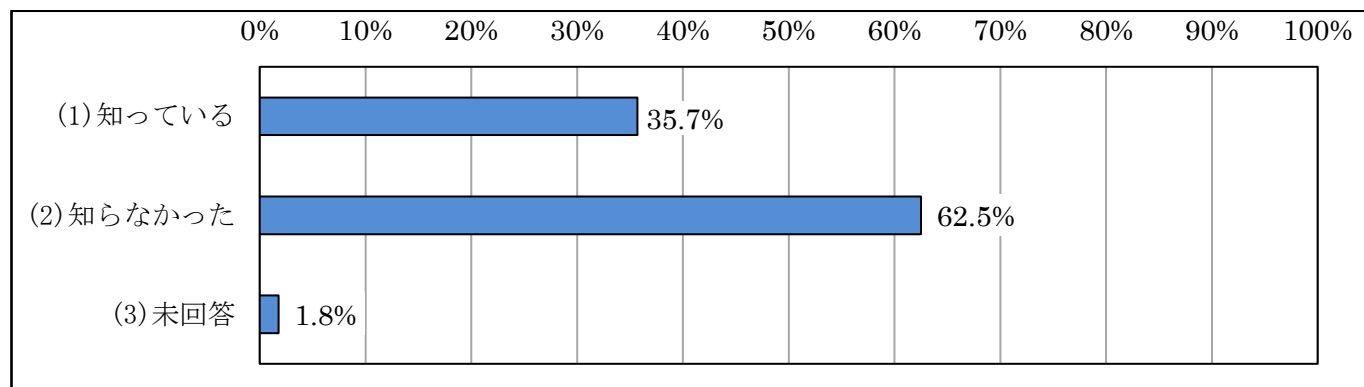
	回答数	割合
(1) 取得している	2	1.8%
(2) 取得を目指したい	33	29.5%
(3) 取得は考えていない	76	67.8%
(4) 未回答	1	0.9%
合計	112	100%



えるぼし認定制度を「知っている」と回答した割合は35.7%となっており、制度の周知を図る必要があります。また、「取得を目指したい」と回答した割合は29.5%、「取得は考えていない」と回答した割合は67.9%と、取得に前向きでない現状となっています。

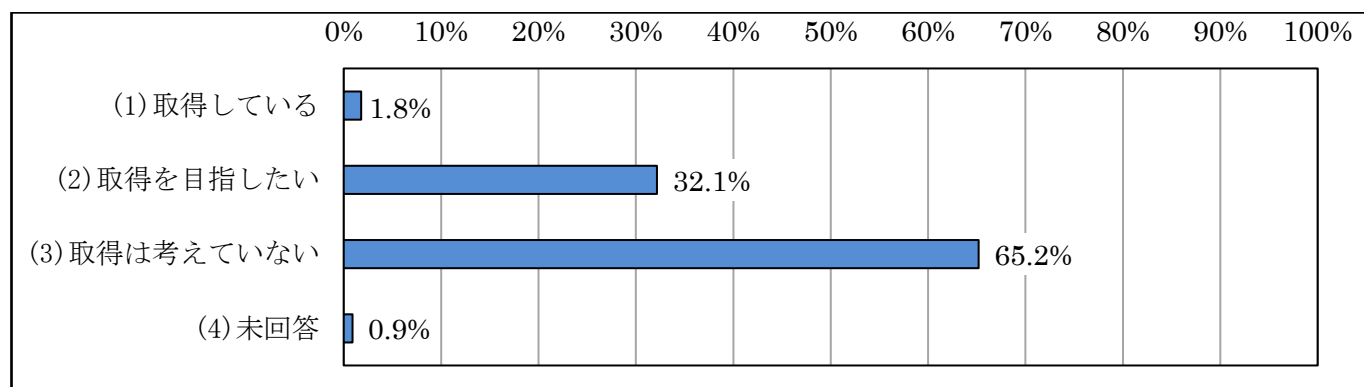
問3-③. くるみん・プラチナくるみん認定制度の認知度

	回答数	割合
(1) 知っている	40	35.7%
(2) 知らなかった	70	62.5%
(3) 未回答	2	1.8%
合計	112	100%



問3-④. 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	1.8%
(2) 取得を目指したい	36	32.1%
(3) 取得は考えていない	73	65.2%
(4) 未回答	1	0.9%
合計	112	100%

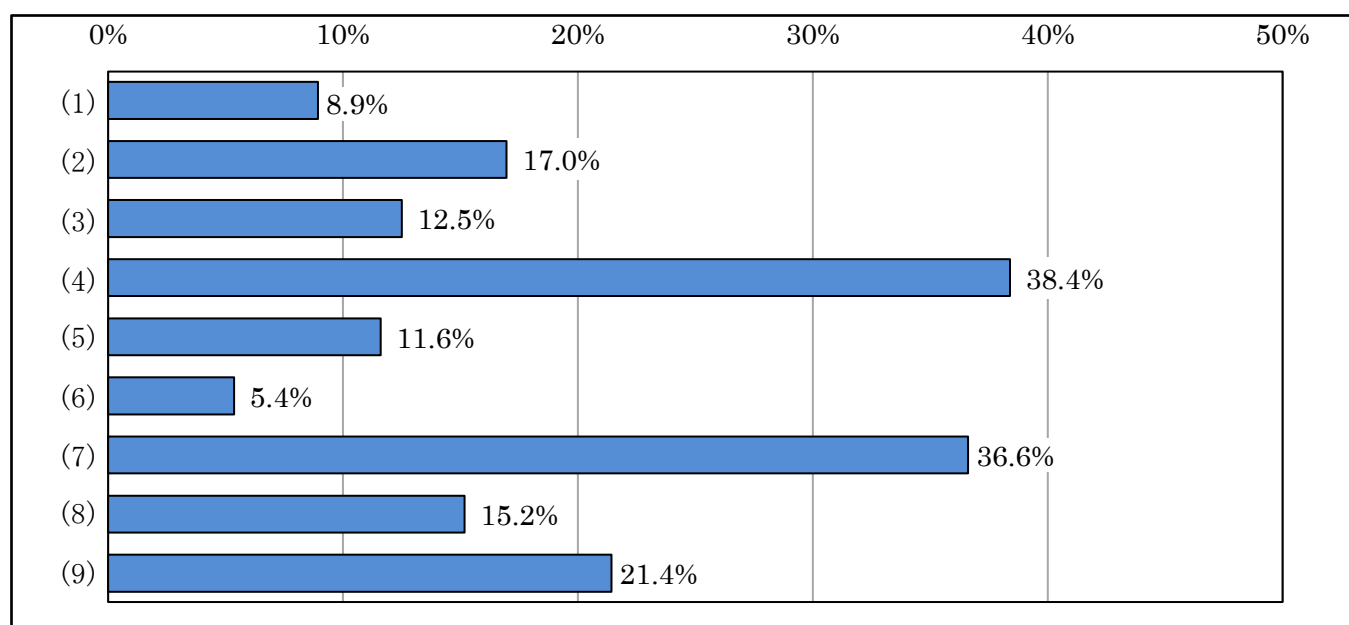


くるみん認定制度を「知っている」と回答した割合は35.7%とえるぼし認定制度の認知度と同じ割合となっており、「取得を目指したい」と回答した割合は32.1%、「取得は考えていない」と回答した割合は65.2%と、こちらもえるぼし認定制度同様に取得に前向きでない現状となっています

問 4. 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	10	8.9%
(2) 女性の管理職の登用を積極的に行っている	19	17.0%
(3) 女性の活躍推進のための部署や係を配置している	14	12.5%
(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	43	38.4%
(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	11.6%
(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	6	5.4%
(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	41	36.6%
(8) その他	17	15.2%
(9) 未回答	24	21.4%

※回答のあった 112 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、「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」の割合が最も高くなり、次いで「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」の割合が高くなりました。

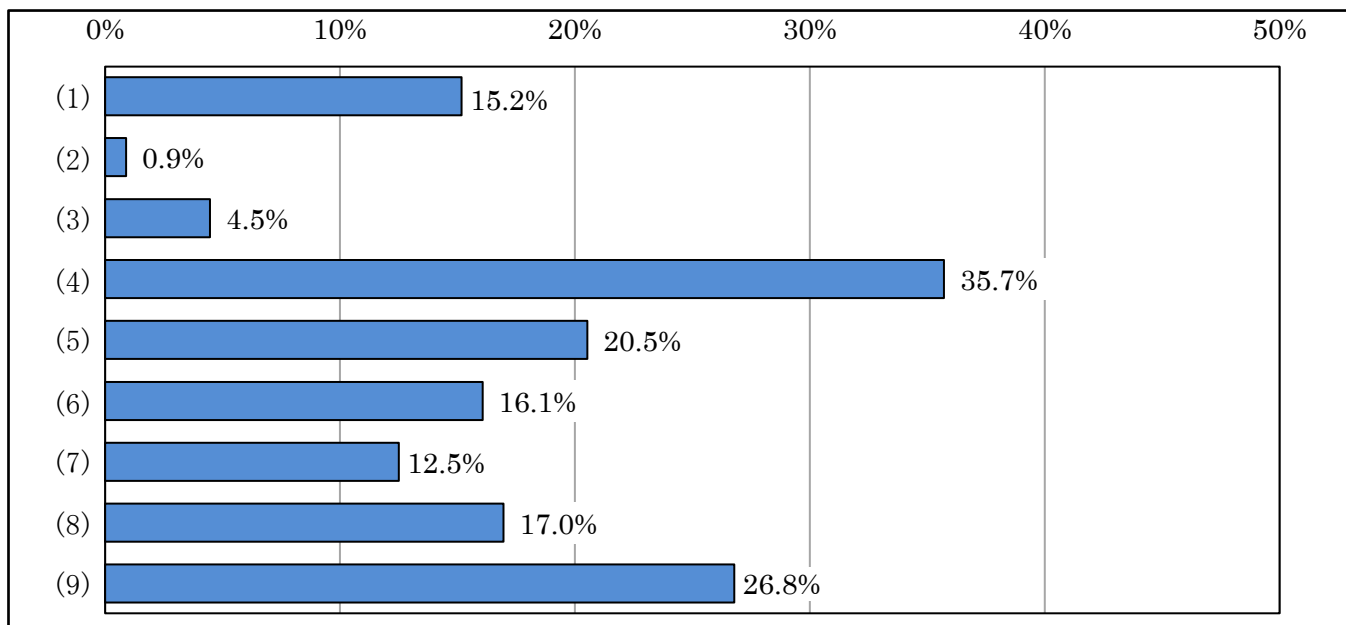
「その他」の回答として、「女性社員比率の目標値を定めている」、「女性専用施設の整備・改修を図っています」などの回答がありました。

○仕事と子育ての両立について

問5. 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	17	15.2%
(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	5	4.5%
(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	40	35.7%
(5) 妊婦健診のための有給での休暇制度を設けている	23	20.5%
(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	18	16.1%
(7) 法定を超える期間育児休業を取得することができる	14	12.5%
(8) その他	19	17.0%
(9) 未回答	30	26.8%

※回答のあった112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「妊婦健診のための有給での休暇制度を設けている」の割合が高くなりました。

問 6. 令和 2 年度（令和 2 年 4 月 1 日～令和 3 年 3 月 3 1 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		24	70	94	4	70	74	16.7	100	78.7	50	273	258
企 業 規 模	29 人以下	1	7	8	0	7	7	0.0	100	87.5	－	304	304
	30～49 人	2	5	7	0	5	5	0.0	100	71.4	－	286	286
	50～99 人	0	6	6	0	6	6	－	100	100	－	180	180
	100 人以上	21	52	73	4	52	56	19.0	100	76.7	50	274	258
業 種 別	建設業	1	1	2	0	1	1	0.0	100	50.0	－	308	308
	製造業	5	5	10	1	5	6	20.0	100	60.0	93	275	245
	卸売業、小売業	8	22	30	1	22	23	12.5	100	76.7	60	314	303
	医療、福祉	10	35	45	2	35	37	20.0	100	82.2	24	246	234
	宿泊業、飲食サービス業	0	1	1	0	1	1	－	100	100	－	219	219
	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)	0	0	0	0	0	0	－	－	－	－	－	－
	農業、林業	0	1	1	0	1	1	－	100	100	－	308	308
	生活関連サービス業、娯楽業	0	2	2	0	2	2	－	100	100	－	154	154
	学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	0	0	－	－	－	－	－	－
	情報通信業	0	0	0	0	0	0	－	－	－	－	－	－
	不動産業、物品賃貸業	0	1	1	0	1	1	－	100	100	－	210	210
	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	0	0	0	－	－	－	－	－	－
	金融業、保険業	0	0	0	0	0	0	－	－	－	－	－	－
	複合サービス事業	0	2	2	0	2	2	－	100	100	－	300	300
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	－	－	－	－	－	－
	教育、学習支援業	0	0	0	0	0	0	－	－	－	－	－	－
	その他	0	0	0	0	0	0	－	－	－	－	－	－

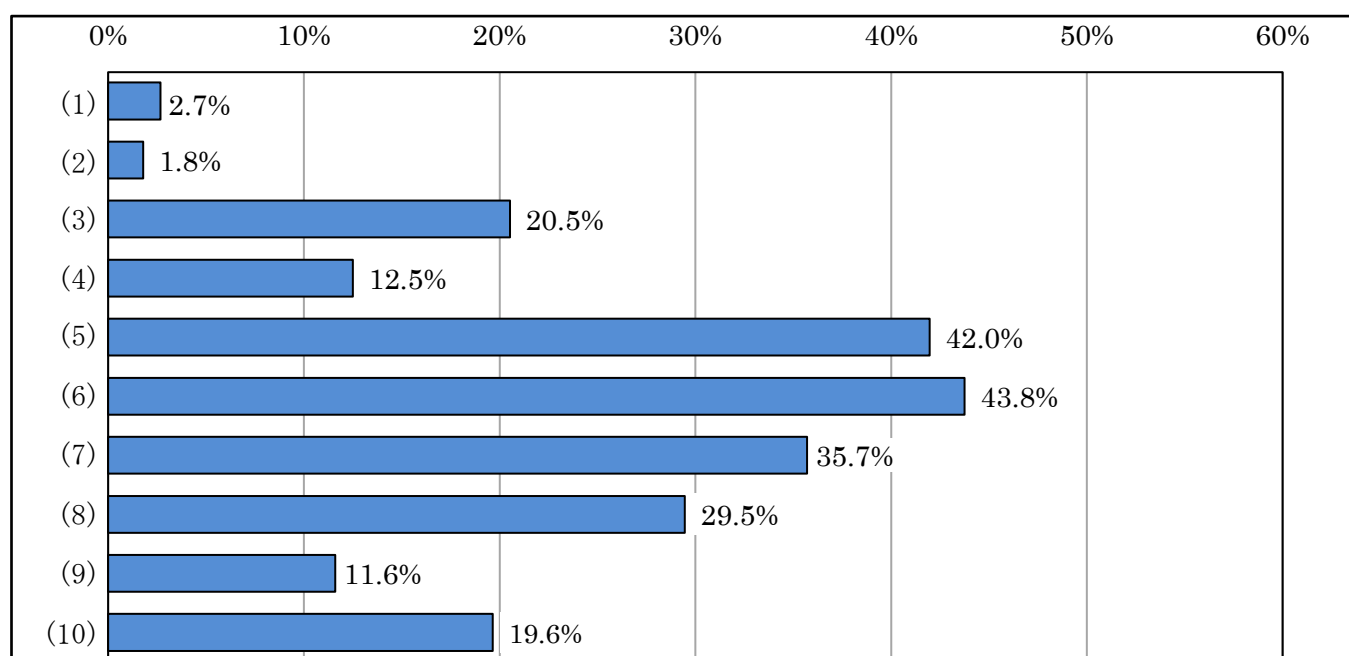
※ 取得対象従業員数に対する取得者の割合

令和 2 年度の育児休業取得実績について、全体で 78.7%、男性は 16.7%、女性は 100%となりました。男性の取得者が増加していますが、企業規模が 100 人以上の事業所のみの取得となっています。業種別では「医療、福祉」の取得者が最も多く、次いで「卸売業、小売業」となっています。

問 7. 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	3	2.7%
(2) 育児サービスを受けるための費用を助成している	2	1.8%
(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	23	20.5%
(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	14	12.5%
(5) 職場復帰後、所定外労働をしないよう配慮している	47	42.0%
(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	49	43.8%
(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	40	35.7%
(8) 子の看護のための休暇制度を設けている	33	29.5%
(9) その他	13	11.6%
(10) 未回答	22	19.6%

※回答のあった112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、所定外労働をしないよう配慮している」の割合が高くなりました。

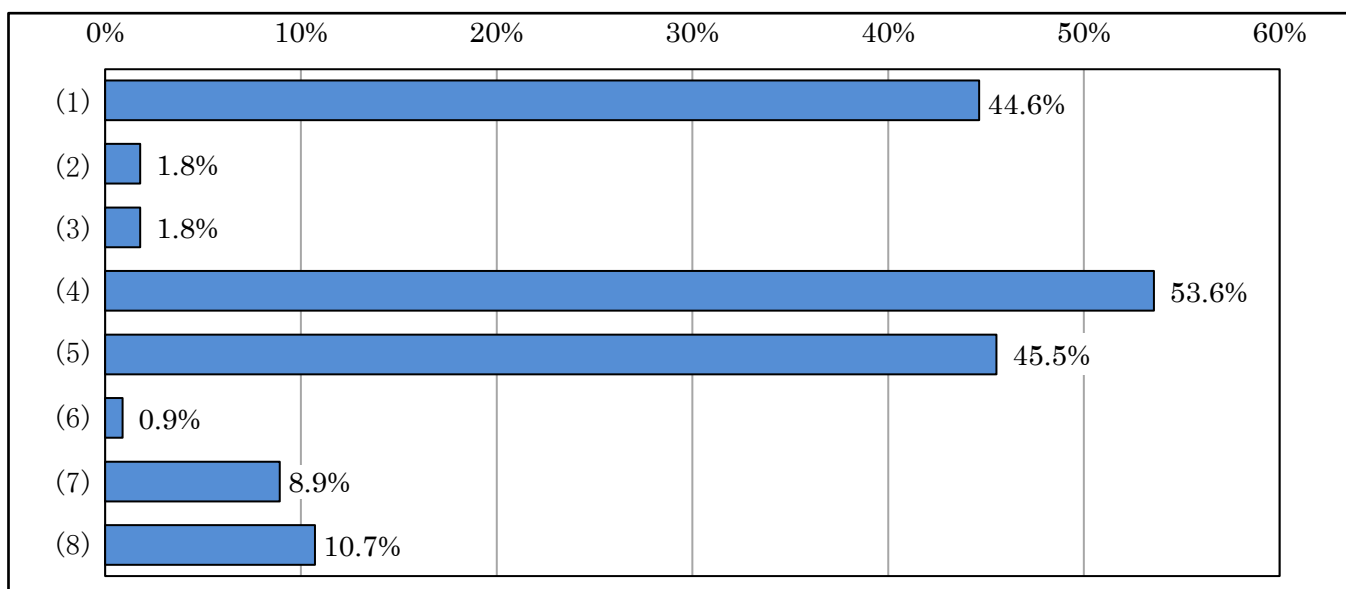
「その他」の回答として、「産休、育休中に定期的に本人へ連絡を取っており、希望者はオンラインにて面談も実施している」などの回答がありました。

○仕事と介護の両立について

問 8. 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周知している	50	44.6%
(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	2	1.8%
(3) 介護休業中に、事業所から手当を支給している	2	1.8%
(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	60	53.6%
(5) 所定外労働をしないよう配慮している	51	45.5%
(6) 施設やサービス利用のための費用を補助している	1	0.9%
(7) その他	10	8.9%
(8) 未回答	12	10.7%

※回答のあった 112 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「所定外労働をしないよう配慮している」の割合が高くなりました。

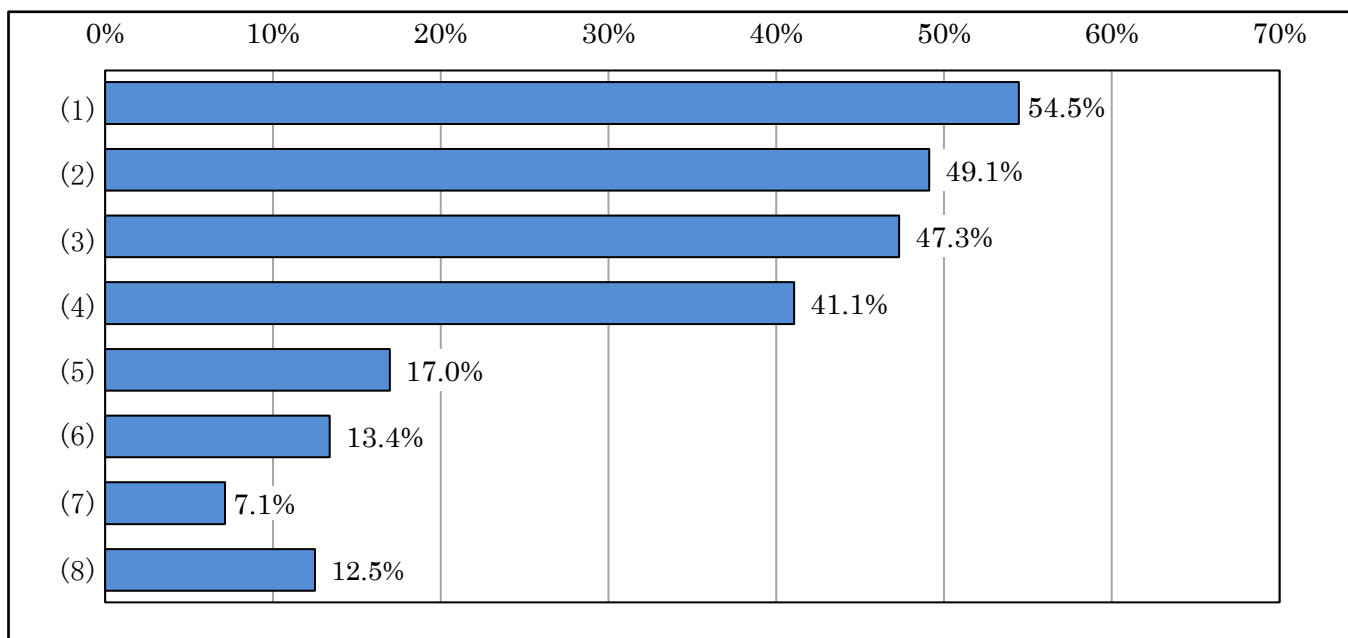
「その他」の回答として、「制度について、社報の回覧を通じて周知している。」などの回答がありました。

○ハラスメントについて

問 9. 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ついては、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定している	61	54.5%
(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	55	49.1%
(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	53	47.3%
(4) 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	46	41.1%
(5) ハラスメント防止に関する研修を実施している	19	17.0%
(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	13.4%
(7) その他	8	7.1%
(8) 未回答	14	12.5%

※回答のあった 112 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、「ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処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「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。

「その他」の回答として、「本社部門で窓口（電話直通）、があり、通報できるようになっている」、「顧問社会保険労務士に相談できる体制となっている（相談窓口担当者と社労士）」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。

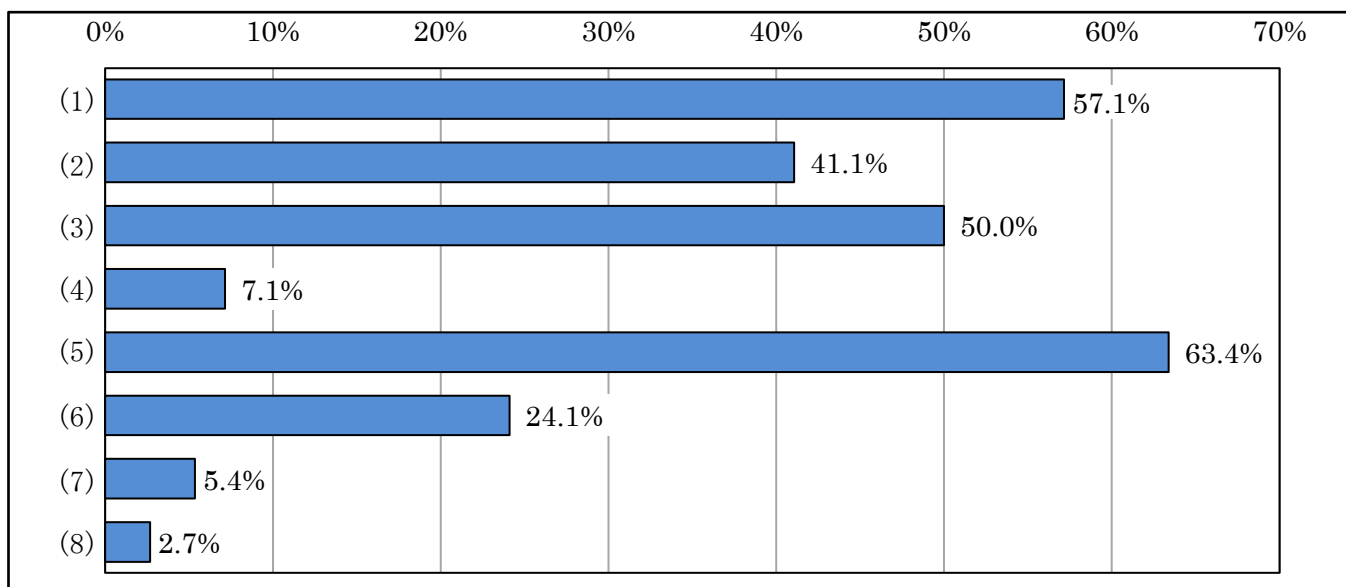
- ・セクシャルハラスメント（性的な嫌がらせ行為）
- ・パワーハラスメント（職場において立場が優位の者からの嫌がらせ行為）
- ・ジェンダーハラスメント（性別により社会的役割が分かれるという考えに基づく嫌がらせ行為）
- ・マタニティハラスメント（職場における妊娠・出産した女性に対する嫌がらせ行為）等

○業務効率の向上について

問１０．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	64	57.1%
(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なっている	46	41.1%
(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	56	50.0%
(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	8	7.1%
(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	71	63.4%
(6) 多能工育成を行っている	27	24.1%
(7) その他	6	5.4%
(8) 未回答	3	2.7%

※回答のあった 112 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、「年度毎にアクションプランを作成し、課題を計画的に改善していく活動を実施している」、「資格取得における費用を全額会社負担としている」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 1 1. 令和 3 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	15	13.4%
出席していない	95	84.8%
未回答	2	1.8%

※回答のあった 112 事業所に対する割合

令和 3 年度の鹿角市男女共同参画基礎講座に出席した企業は 13.4%であり、出席していない企業は 84.8%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 1 2. 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

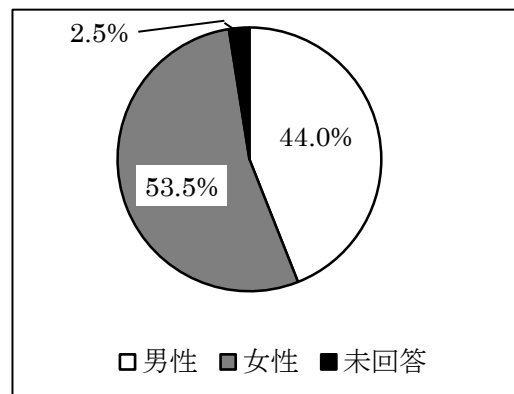
行政に対し望むこと
講座も良いが広報やホームページ等で情報を提示してほしい。
セミナー等をお願いしたい。
web 会議方式にされたいかでしょう。参加者が増えると思います。その中で現在の課題を共有し、グループ協議の場を作って、問題意識の向上を図る。
男女とわけることなくワーク・ライフ・バランスは当然の事としてバックアップする施策であって欲しいと考えますが、早く鹿角地域が‘男女共同参画’という概念、単語を用いなくても良くなると良いですね。
会社的には、出来たばかりの会社だと思っています。これから、色々な問題がでてくるかと思っています。その時にご相談したいと思っています。
現状の内容で良いと思っています。

3. 令和3年度 従業員アンケート調査結果

○回答者の属性について

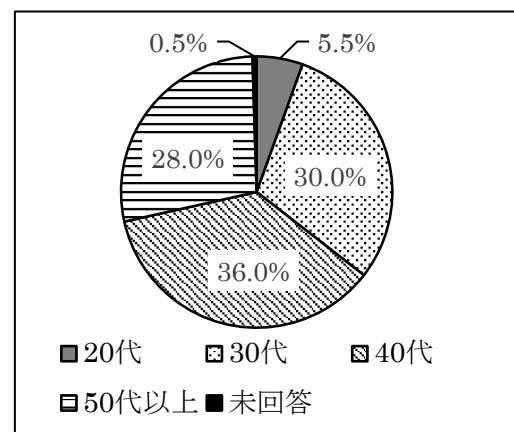
性別

	人数	割合
男性	88 人	44.0%
女性	107 人	53.5%
未回答	5 人	2.5%
計	200 人	100%



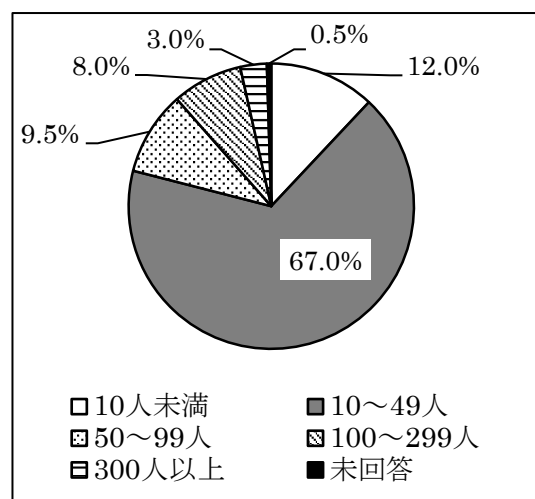
年齢

	人数	割合
10 代	0 人	0.0%
20 代	11 人	5.5%
30 代	60 人	30.0%
40 代	72 人	36.0%
50 代以上	56 人	28.0%
未回答	1 人	0.5%
計	200 人	100%



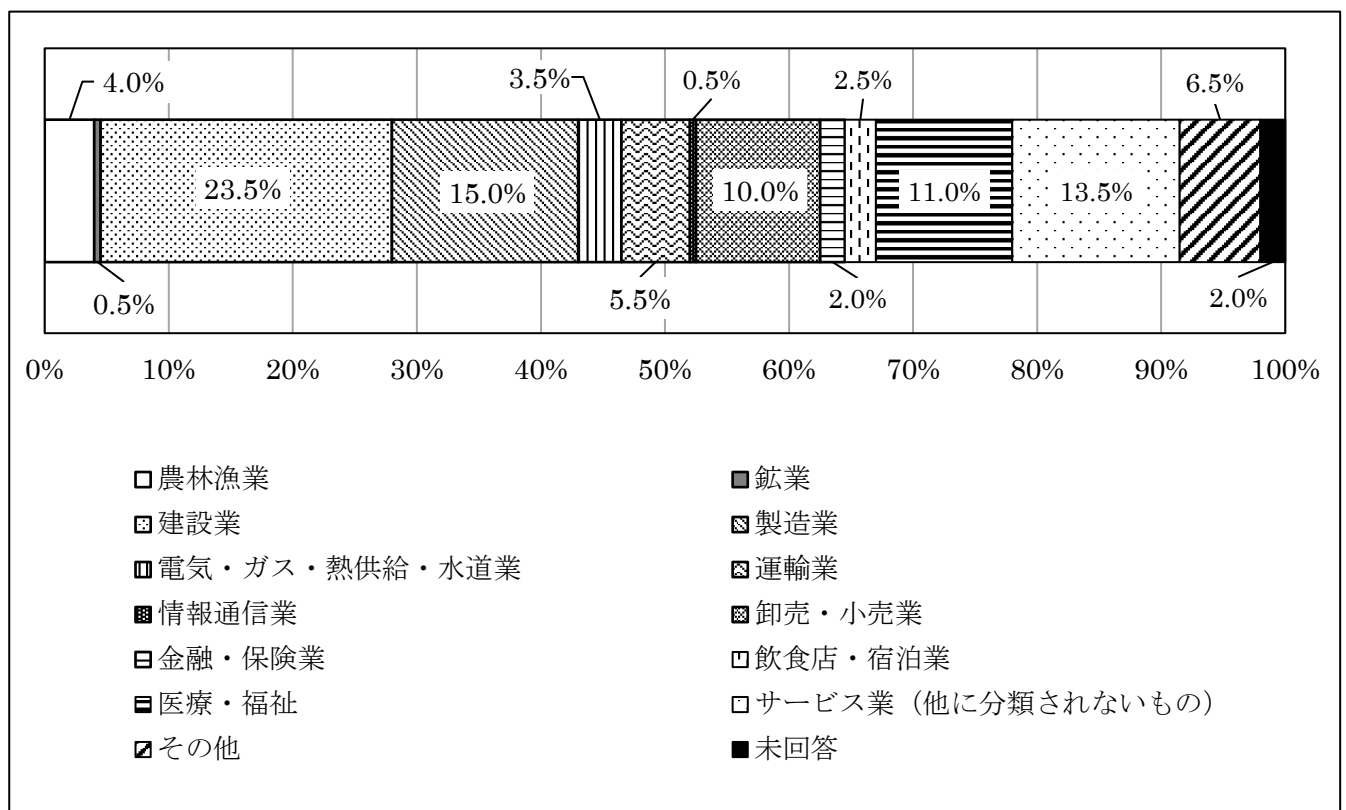
企業規模

	人数	割合
10 人未満	24 人	12.0%
10～49 人	134 人	67.0%
50～99 人	19 人	9.5%
100～299 人	16 人	8.0%
300 人以上	6 人	3.0%
未回答	1 人	0.5%
計	200 人	100%



事業分類

	人数	割合
農林漁業	8 人	4.0%
鉱業	1 人	0.5%
建設業	47 人	23.5%
製造業	30 人	15.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	7 人	3.5%
運輸業	11 人	5.5%
情報通信業	1 人	0.5%
卸売・小売業	20 人	10.0%
金融・保険業	4 人	2.0%
不動産業	0 人	0.0%
教育・学習支援業	0 人	0.0%
飲食店・宿泊業	5 人	2.5%
医療・福祉	22 人	11.0%
サービス業（他に分類されないもの）	27 人	13.5%
その他	13 人	6.5%
未回答	4 人	2.0%
計	200 人	100%

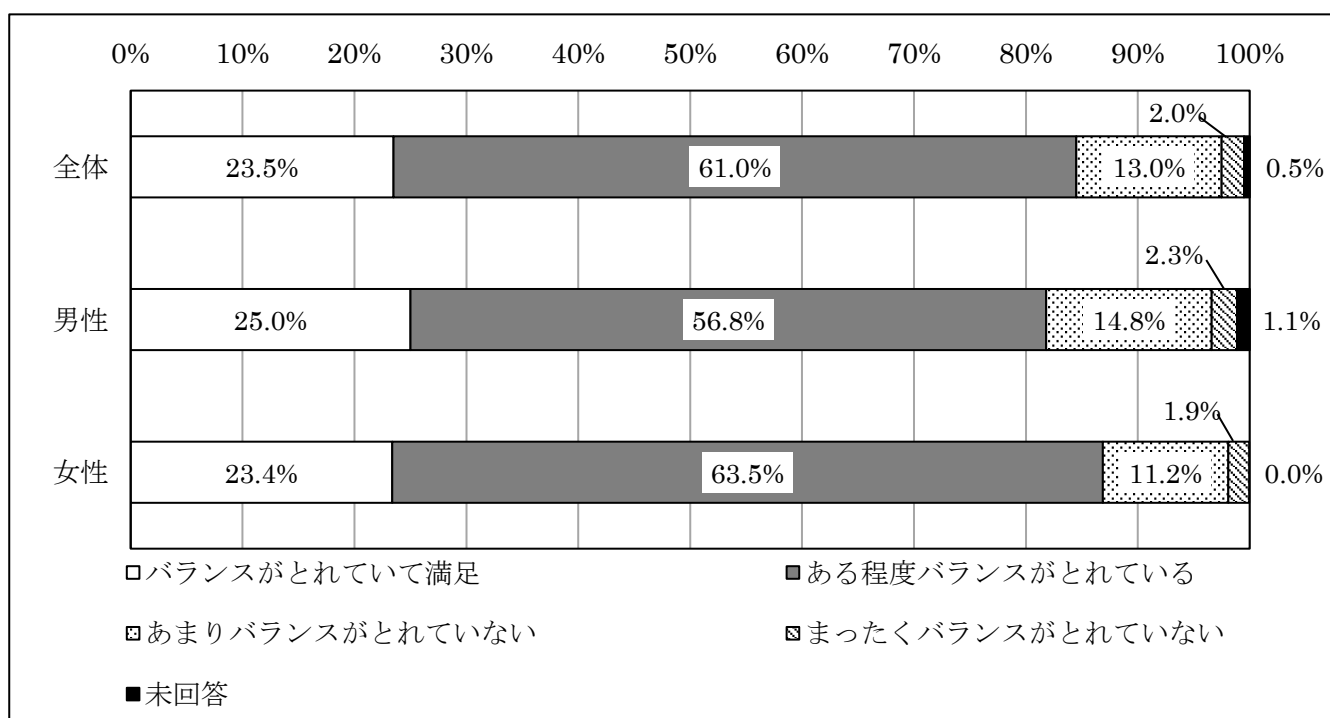


○職場環境について

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	23.5%	84.5%	22 人	25.0%	81.8%	25 人	23.4%	86.9%
ある程度バランスがとれている	122 人	61.0%		50 人	56.8%		68 人	63.5%	
あまりバランスがとれていない	26 人	13.0%	15.0%	13 人	14.8%	17.1%	12 人	11.2%	13.1%
まったくバランスがとれていない	4 人	2.0%		2 人	2.3%		2 人	1.9%	
未回答	1 人	0.5%		1 人	1.1%		0 人	0.0%	
計	200 人	100%		88 人	100%		107 人	100%	

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

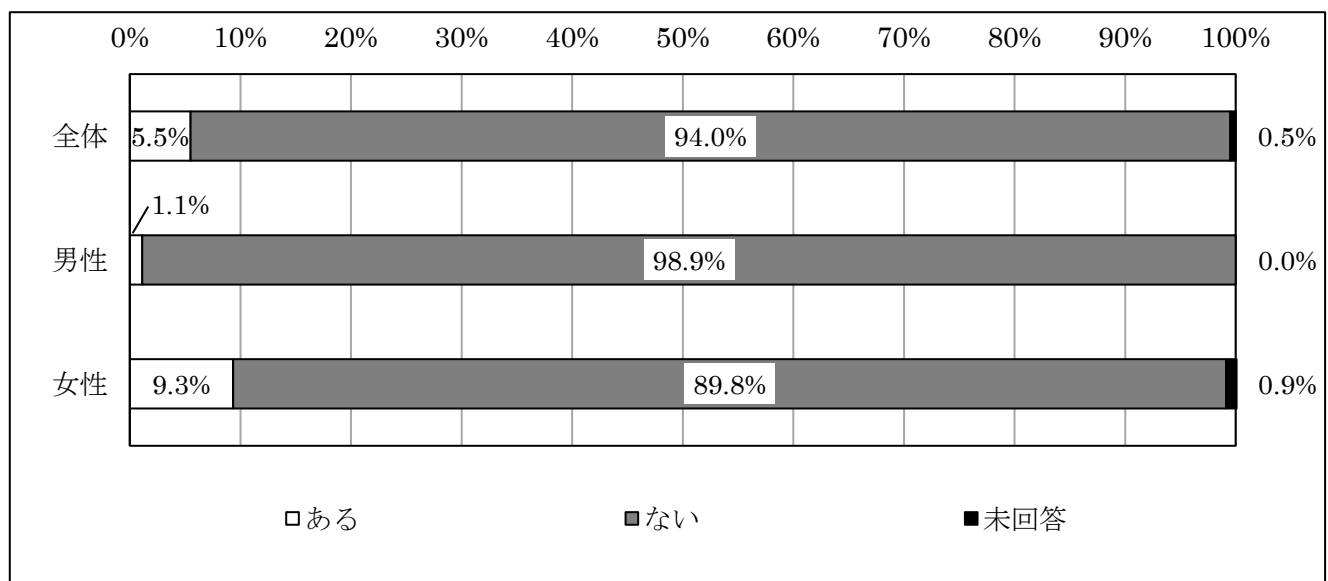


仕事と私生活とのバランスについて、「ある程度バランスがとれている」の割合が最も高く、「バランスがとれていて満足」と合わせると、84.5%の人が「バランスがとれている」と回答しています。男女別で見ると、男性よりも女性のほうが「バランスがとれている」と回答した割合が高い結果となりました。

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	11 人	5.5%	1 人	1.1%	10 人	9.3%
ない	188 人	94.0%	87 人	98.9%	96 人	89.8%
未回答	1 人	0.5%	0 人	0.0%	1 人	0.9%
計	200 人	100%	88 人	100%	107 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 5.5%が「ある」と回答しています。男女別で見ると、「ある」と回答した割合は、男性の 1.1%に対し女性が 9.3%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

妊娠した時にある特定の人に、「職場の集まりには来るな」などと言われた。
給与体制について、男性、女性どちらも生活にかかるお金はほぼ同じなのに、考え方が男だから女だからという所があると感じる。また、この地域はこれ位だという概念がある。これではいつまでも最低賃金のまま生活は貧しいままだと思う。
来客時のお茶出しや、掃除等は女性がすべきという思いが強い。
給与面でキャリアは関係ないと思った。男性はすぐに正社員登用され、給与はすぐに自分を上回った。(20年働いている自分と1年の中途採用の給与が逆転する)
トイレ清掃は女性の仕事。事務所の清掃は女性のみ。
男だから遅くまで残って仕事をするのは当たり前という風潮があり、そう言われたことがある。
給与格差・待遇格差。

○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	92 人	46.0%	36 人	40.9%	55 人	51.4%
ない	106 人	53.0%	50 人	56.8%	52 人	48.6%
未回答	2 人	1.0%	2 人	2.3%	人	0.0%
計	200 人	100%	88 人	100%	107 人	100%

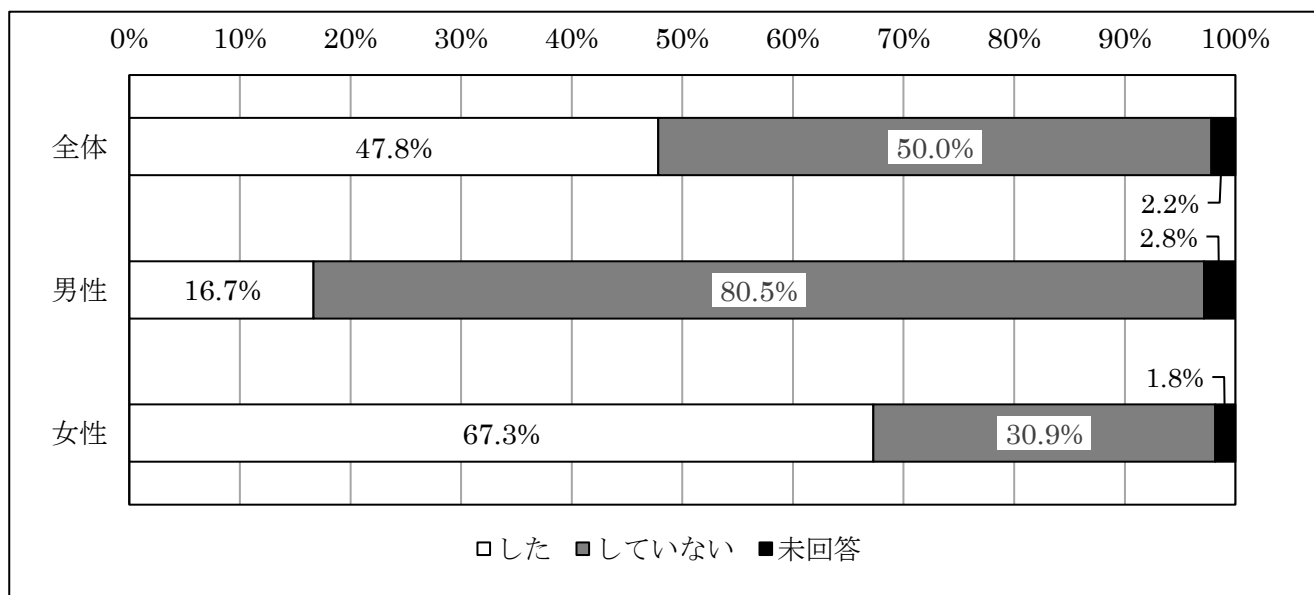
※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

【問3-①～④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か

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
した	44 人	47.8%	6 人	16.7%	37 人	67.3%
していない	46 人	50.0%	29 人	80.5%	17 人	30.9%
未回答	2 人	2.2%	1 人	2.8%	1 人	1.8%
計	92 人	100%	36 人	100%	55 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＞

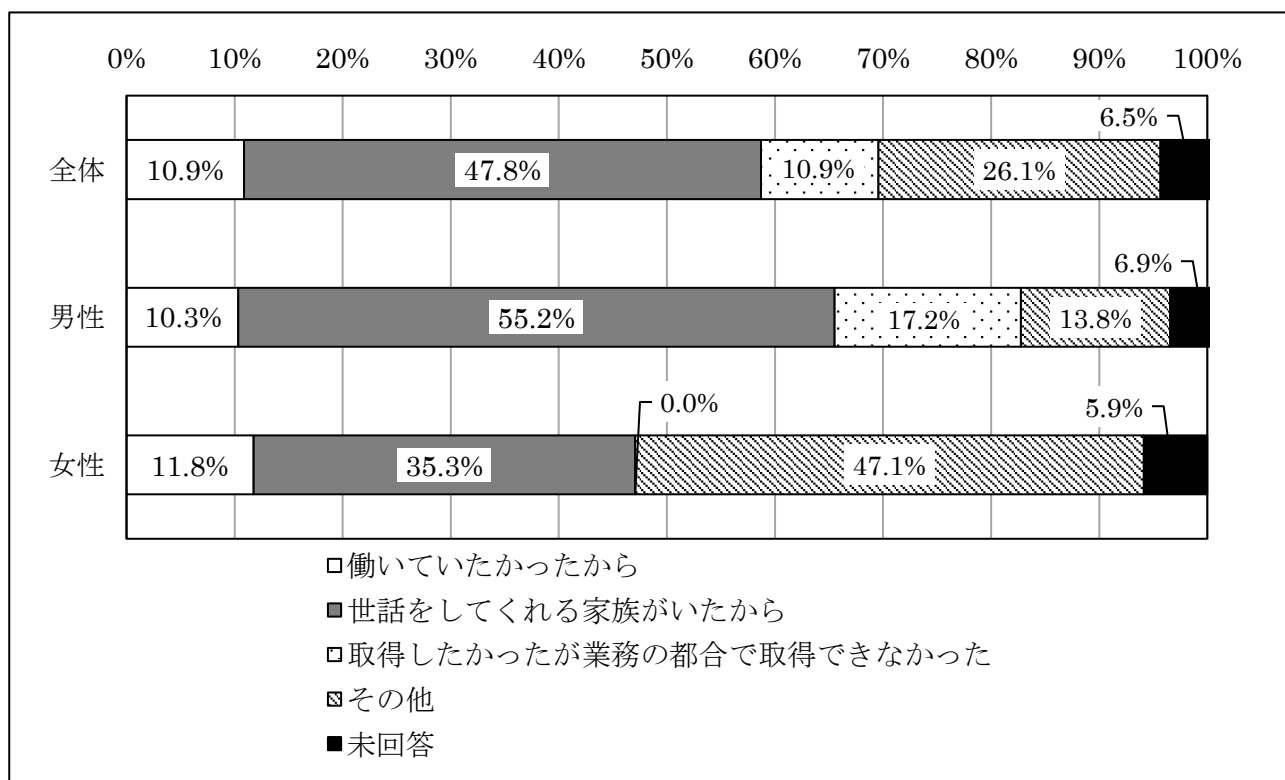
		育児休業	
		取得者	平均日数
全体		44 人	166 日
性別	男性	6 人	139 日
	女性	37 人	172 日
	不明	1 人	60 日
年齢	10 代	—	—
	20 代	3 人	315 日
	30 代	18 人	180 日
	40 代	18 人	136 日
	50 代以上	5 人	131 日
企業規模	10 人未満	3 人	213 日
	10～49 人	30 人	160 日
	50～99 人	3 人	168 日
	100～299 人	5 人	257 日
	300 人以上	3 人	20 日
産業分類	農林漁業	—	—
	鉱業	—	—
	建設業	11 人	121 日
	製造業	5 人	142 日
	電気・ガス・熱供給・水道業	1 人	365 日
	運輸業	1 人	30 日
	情報通信業	—	—
	卸売・小売業	4 人	213 日
	金融・保険業	1 人	200 日
	不動産業	—	—
	教育・学習支援業	—	—
	飲食店・宿泊業・宿泊業	—	—
	医療・福祉	11 人	194 日
	サービス業（他に分類されないもの）	7 人	182 日
	その他	3 人	130 日
	未回答	—	—

育児休業取得状況について、全体では 44 人が平均で 166 日取得しました。企業規模別にみると取得者は 10～49 人規模の企業が最も多く、取得日数は 100～299 人規模の企業が最も多い結果となりました。業種別では「建設業」「医療・福祉」の取得者数が 11 人と最も多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（46人）		男性（29人）		女性（17人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
働いていたかったから	5人	10.9%	3人	10.3%	2人	11.8%
世話をしてくれる家族がいたから	22人	47.8%	16人	55.2%	6人	35.3%
取得したかったが業務の都合で取得できなかった	5人	10.9%	5人	17.2%	0人	0.0%
その他	12人	26.1%	4人	13.8%	8人	47.1%
未回答	3人	6.5%	2人	6.9%	1人	5.9%

※割合は問３－①で「していない」と回答した人数に対する割合



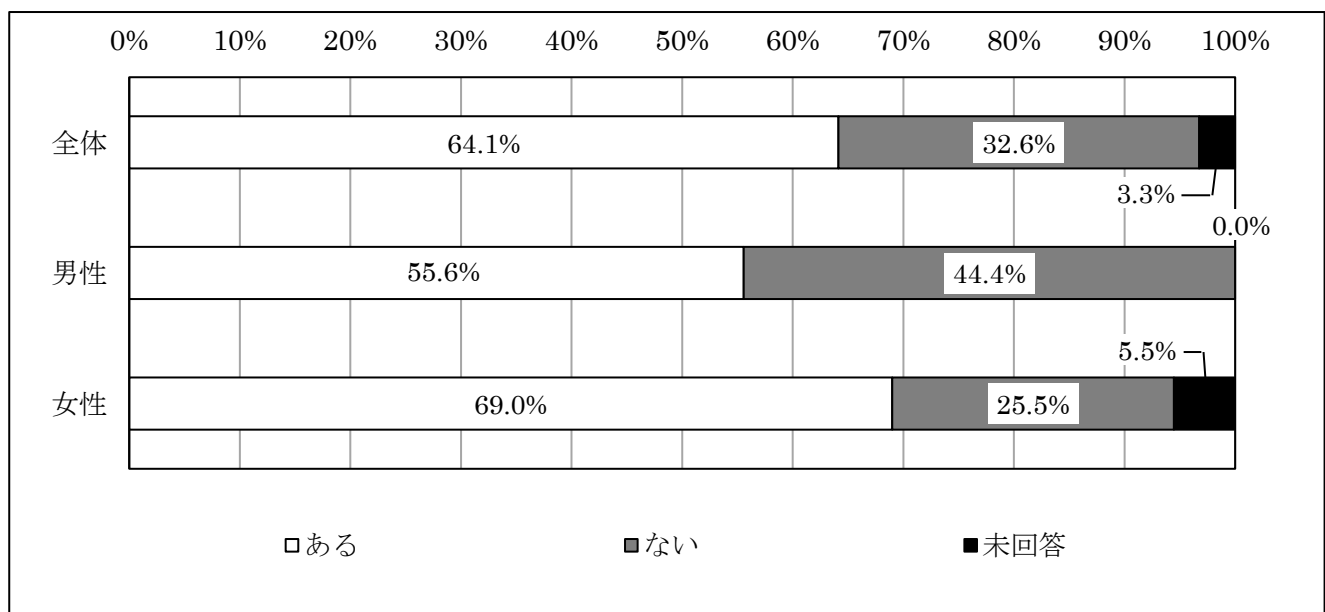
育児休業を取得しなかった理由について、「世話をしてくれる家族がいたから」と回答した割合が47.8%と最も多い結果となりました。

「その他」の回答として、「働かないと生活できないから」、「出産のため妻が仕事をやめたから」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	59 人	64.1%	20 人	55.6%	38 人	69.0%
ない	30 人	32.6%	16 人	44.4%	14 人	25.5%
未回答	3 人	3.3%	人	0.0%	3 人	5.5%
計	92 人	100%	36 人	100%	55 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 64.1%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 69.0%に対して男性は 55.6%であり、女性のほうが男性より取得率が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＞

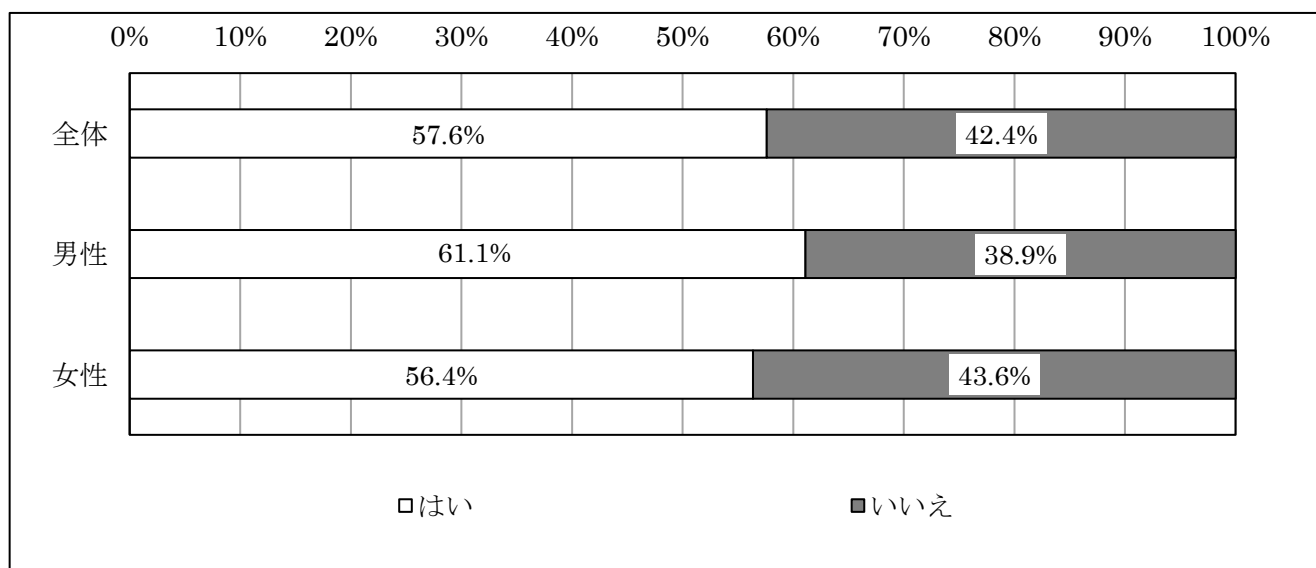
		育児の有給	
		取得者	平均日数
全体		59 人	9 日
性別	男性	20 人	6 日
	女性	38 人	11 日
	不明	1 人	5 日
年齢	10 代	—	—
	20 代	2 人	9 日
	30 代	24 人	9 日
	40 代	26 人	10 日
	50 代以上	7 人	10 日
企業規模	10 人未満	4 人	4 日
	10～49 人	38 人	9 日
	50～99 人	6 人	12 日
	100～299 人	7 人	13 日
	300 人以上	4 人	5 日
産業分類	農林漁業	3 人	9 日
	鉱業	1 人	10 日
	建設業	16 人	10 日
	製造業	8 人	11 日
	電気・ガス・熱供給・水道業	4 人	8 日
	運輸業	2 人	7 日
	情報通信業	—	—
	卸売・小売業	5 人	7 日
	金融・保険業	1 人	15 日
	不動産業	—	—
	教育・学習支援業	—	—
	飲食店・宿泊業・宿泊業	—	—
	医療・福祉	10 人	9 日
	サービス業（他に分類されないもの）	4 人	7 日
	その他	4 人	15 日
	未回答	1 人	10 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 59 人が平均で 9 日取得しました。男女別にみると、女性の平均取得日数が 11 日で、男性は 6 日となっています。企業規模別にみると取得者は 10～49 人規模の企業が最も多く、取得日数は 100～299 人規模の企業が最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	53 人	57.6%	22 人	61.1%	31 人	56.4%
いいえ	39 人	42.4%	14 人	38.9%	24 人	43.6%
計	92 人	100%	36 人	100%	55 人	100%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている



仕事と子育てのバランスについて、全体で見ると 57.6%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そうでない人の割合より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が女性より高い結果となりました。

○仕事と介護の両立について

問４．家族（祖父母・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	47 人	23.5%	17 人	19.3%	30 人	28.0%
ない	153 人	76.5%	71 人	80.7%	77 人	72.0%
計	200 人	100%	88 人	100%	107 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】

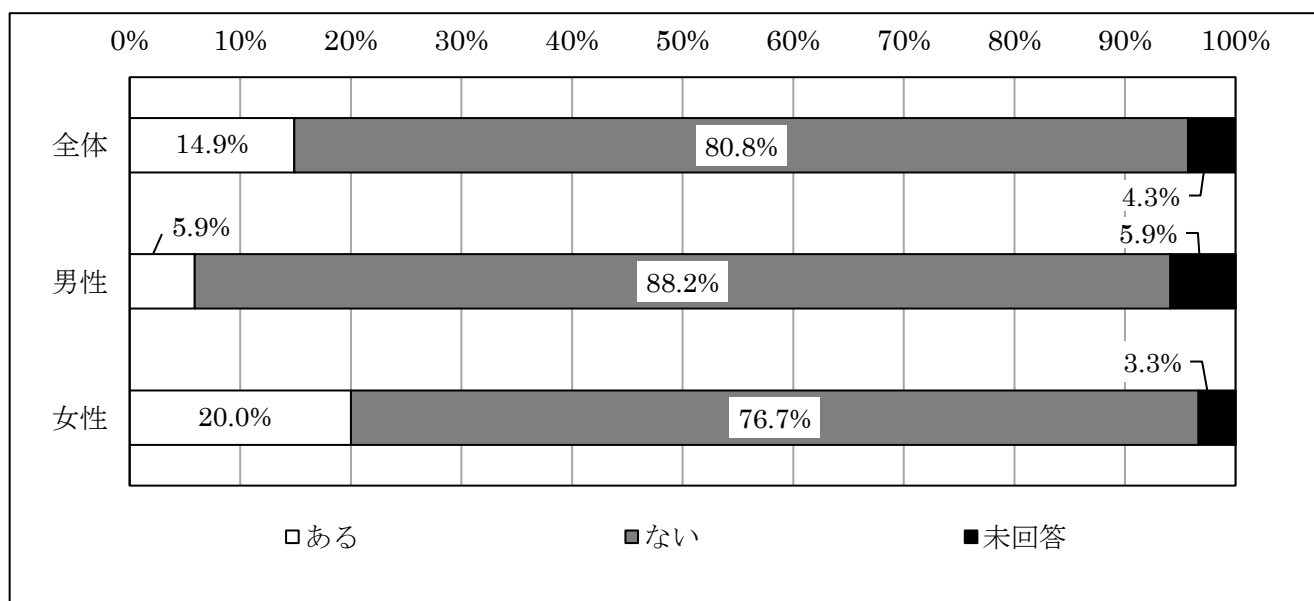
問４－①．介護休業を取得したことがあるか

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	0 人	0.0%	0 人	0.0%	0 人	0.0%
ない	47 人	100%	17 人	100%	30 人	100%
計	47 人	100%	17 人	100%	30 人	100%

介護休業を取得したことがあるかについて、全員が「ない」と回答しました。

問４－②. 介護休暇を取得したことがあるか

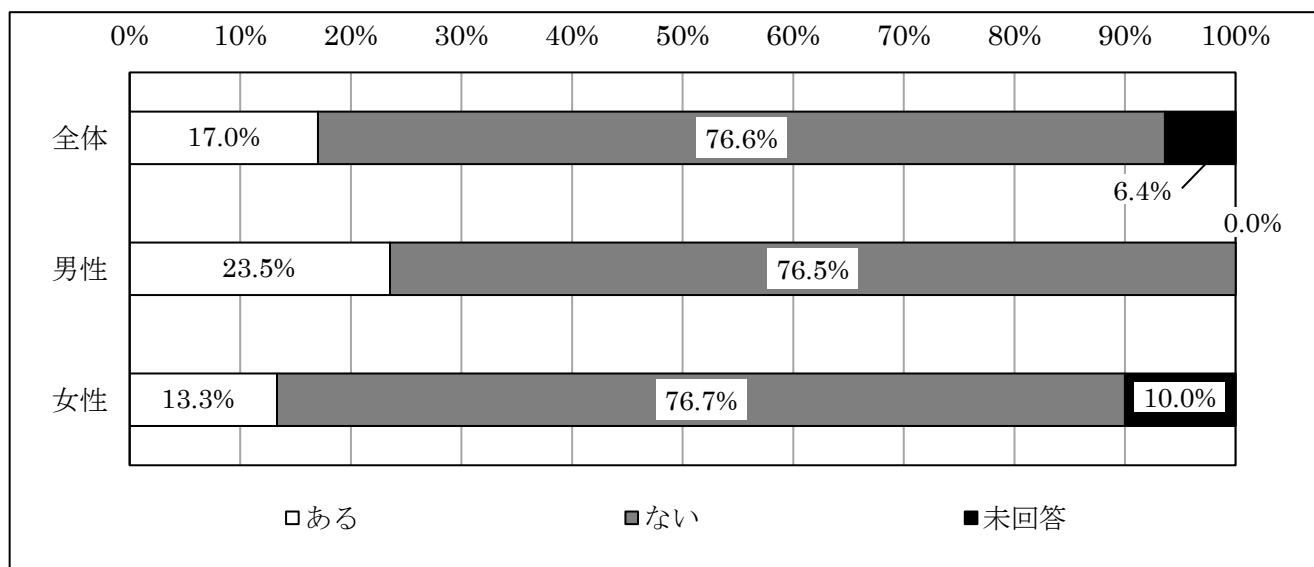
	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	7 人	14.9%	1 人	5.9%	6 人	20.0%
ない	38 人	80.8%	15 人	88.2%	23 人	76.7%
未回答	2 人	4.3%	1 人	5.9%	1 人	3.3%
計	47 人	100%	17 人	100%	30 人	100%



介護休暇を取得したことがあるかについて、全体では 14.9%が「ある」と回答しました。男女別で見ると男性が 5.9%で、女性は 20.0%が「ある」と回答しており、女性の割合が男性より大幅に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

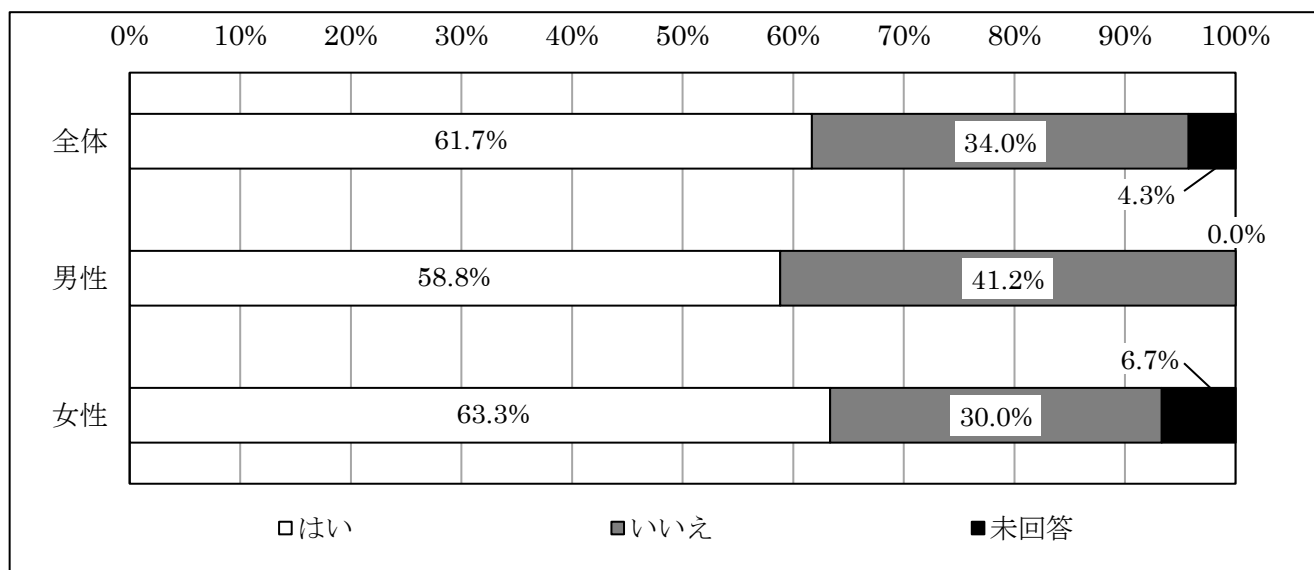
	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	8 人	17.0%	4 人	23.5%	4 人	13.3%
ない	36 人	76.6%	13 人	76.5%	23 人	76.7%
未回答	3 人	6.4%	0 人	0.0%	3 人	10.0%
計	47 人	100%	17 人	100%	30 人	100%



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17.0%が「ある」と回答しています。男女別では、男性が23.5%で、女性は13.3%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４－④. 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	29 人	61.7%	10 人	58.8%	19 人	63.3%
いいえ	16 人	34.0%	7 人	41.2%	9 人	30.0%
未回答	2 人	4.3%	0 人	0.0%	2 人	6.7%
計	47 人	100%	17 人	100%	30 人	100%



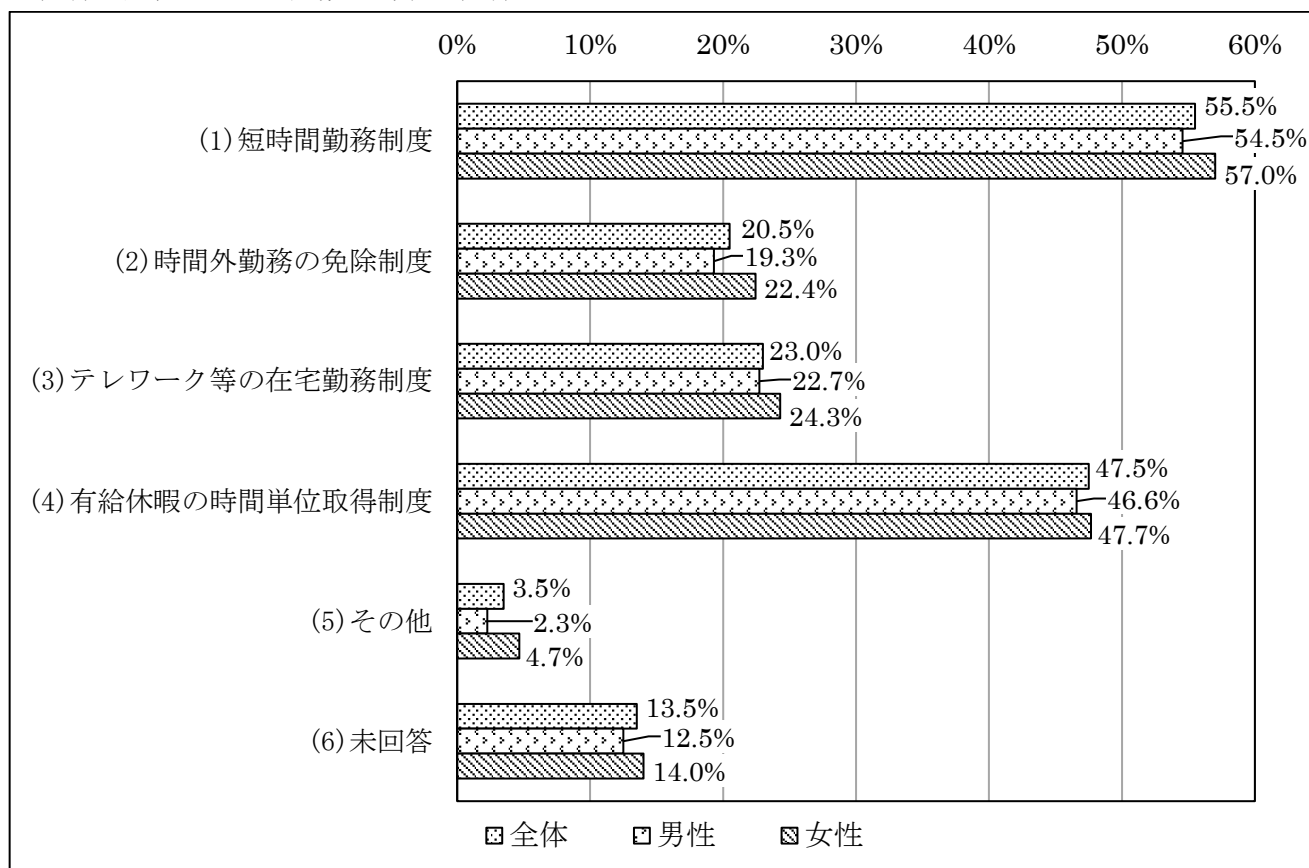
仕事と介護を自分の望むバランスでできたかについて、全体では61.7%が「はい」と回答しました。男女別では、「はい」と回答した男性の割合は58.8%、女性の割合は63.3%となっており、女性が男性よりも高い結果となりました。

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（200人）		男性（88人）		女性（107人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1) 短時間勤務制度	111人	55.5%	48人	54.5%	61人	57.0%
(2) 時間外勤務の免除制度	41人	20.5%	17人	19.3%	24人	22.4%
(3) テレワーク等の在宅勤務制度	46人	23.0%	20人	22.7%	26人	24.3%
(4) 有給休暇の時間単位取得制度	95人	47.5%	41人	46.6%	51人	47.7%
(5) その他	7人	3.5%	2人	2.3%	5人	4.7%
(6) 未回答	27人	13.5%	11人	12.5%	15人	14.0%

※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「短時間勤務制度」が最も多い回答となっており、次いで「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、「デイサービスなど利用できるサービスを補助して通常通り働ける環境を整える」、「フレックスタイムの導入」、「有給での介護休暇制度」などの回答がありました。

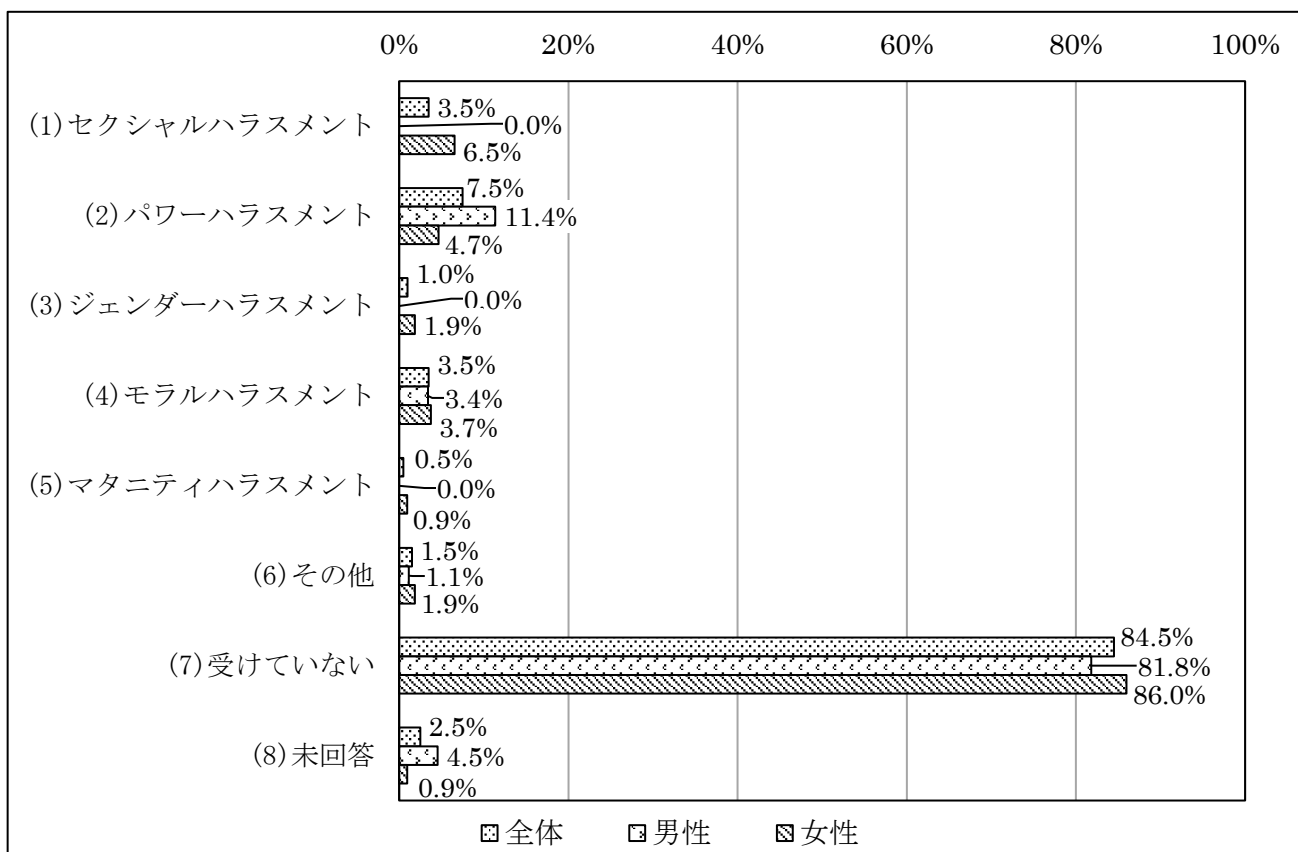
○ハラスメントについて

問6. 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（200人）		男性（88人）		女性（107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	7人	3.5%	0人	0.0%	7人	6.5%
(2)パワーハラスメント	15人	7.5%	10人	11.4%	5人	4.7%
(3)ジェンダーハラスメント	2人	1.0%	0人	0.0%	2人	1.9%
(4)モラルハラスメント	7人	3.5%	3人	3.4%	4人	3.7%
(5)マタニティハラスメント	1人	0.5%	0人	0.0%	1人	0.9%
(6)その他	3人	1.5%	1人	1.1%	2人	1.9%
(7)受けていない	169人	84.5%	72人	81.8%	92人	86.0%
(8)未回答	5人	2.5%	4人	4.5%	1人	0.9%

※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



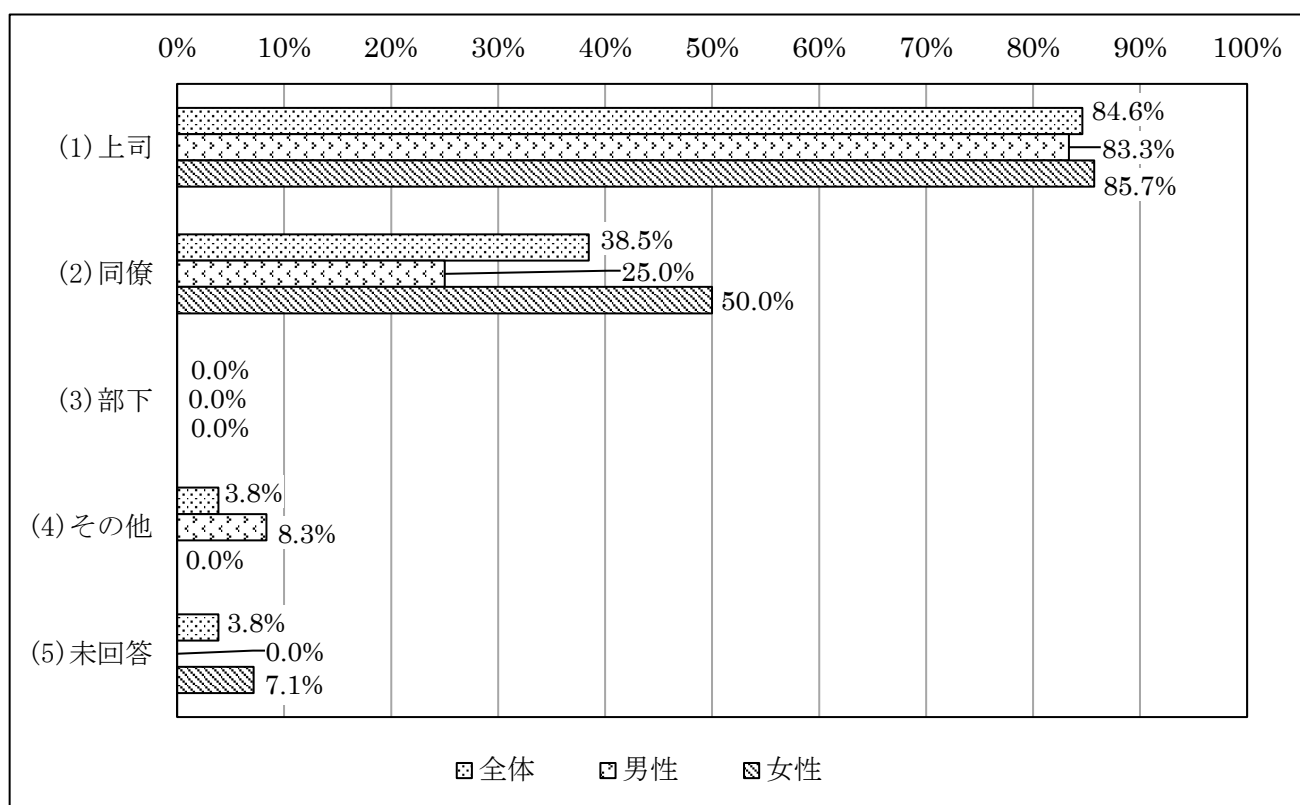
過去1年間におけるハラスメント行為の被害について、「受けていない」と回答した割合は84.5%となりました。受けたことのある被害について、全体では「パワーハラスメント」の割合が最も高くなり、次いで「セクシャルハラスメント」と「モラルハラスメント」の割合が高い結果となりました。

「その他」の回答として、「外見に関すること」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（26 人）		男性（12 人）		女性（14 人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1) 上司	22 人	84.6%	10 人	83.3%	12 人	85.7%
(2) 同僚	10 人	38.5%	3 人	25.0%	7 人	50.0%
(3) 部下	0 人	0.0%	0 人	0.0%	0 人	0.0%
(4) その他	1 人	3.8%	1 人	8.3%	0 人	0.0%
(5) 未回答	1 人	3.8%	0 人	0.0%	1 人	7.1%

※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



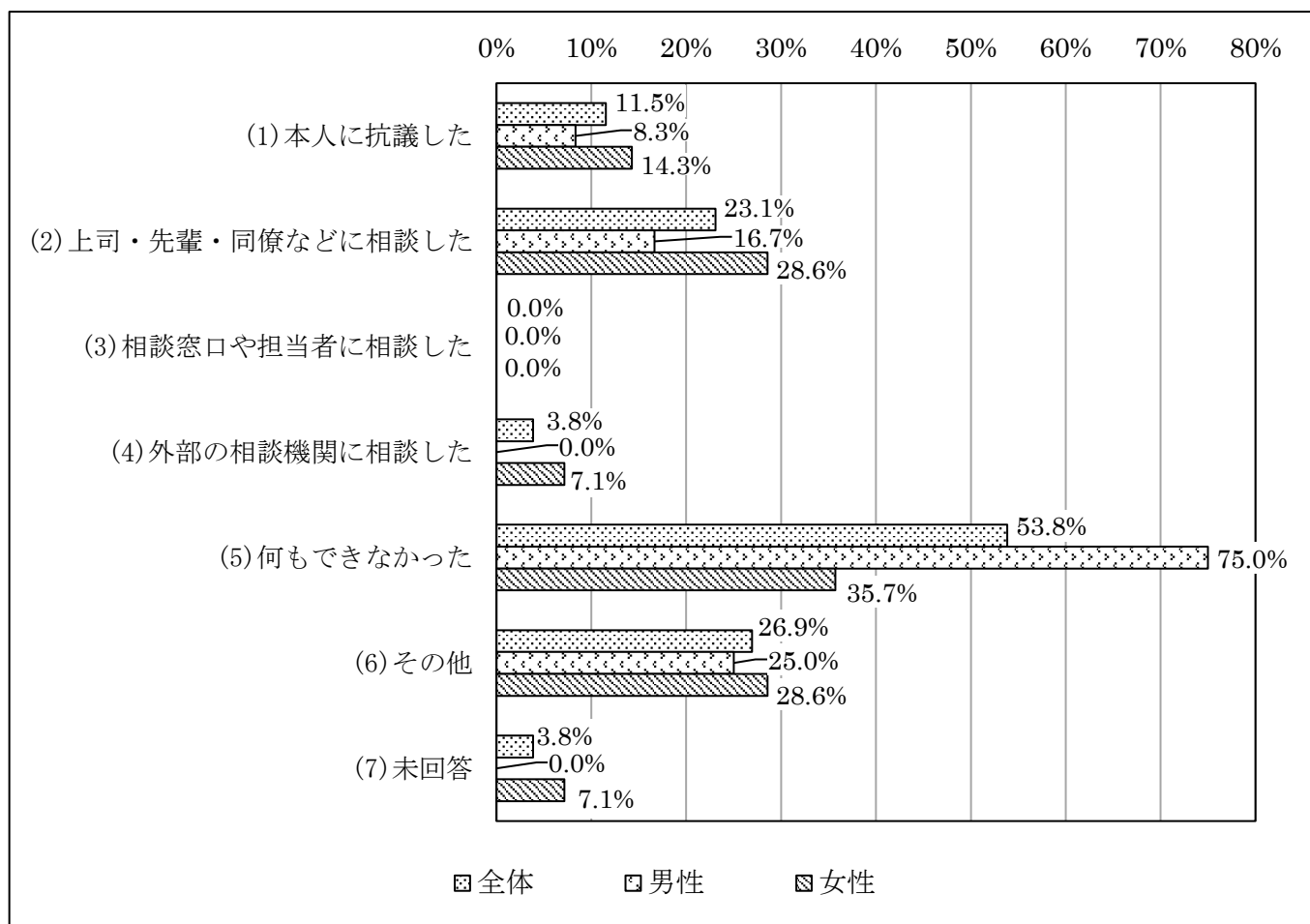
ハラスメント行為の行為者について、男女ともに「上司」の割合が最も高く、次いで「同僚」が高い結果となっていることから、ハラスメントの行為は、主に自分以上の立場の人から受けていることがわかりました。

「その他」の回答として、「取引業者」との回答がありました。

問 8. ハラスメント行為に対する対応（複数回答）

	全体（26 人）		男性（12 人）		女性（14 人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1) 本人に抗議した	3 人	11.5%	1 人	8.3%	2 人	14.3%
(2) 上司・先輩・同僚などに相談した	6 人	23.1%	2 人	16.7%	4 人	28.6%
(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	3.8%	0 人	0.0%	1 人	7.1%
(5) 何もできなかった	14 人	53.8%	9 人	75.0%	5 人	35.7%
(6) その他	7 人	26.9%	3 人	25.0%	4 人	28.6%
(7) 未回答	1 人	3.8%	0 人	0.0%	1 人	7.1%

※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



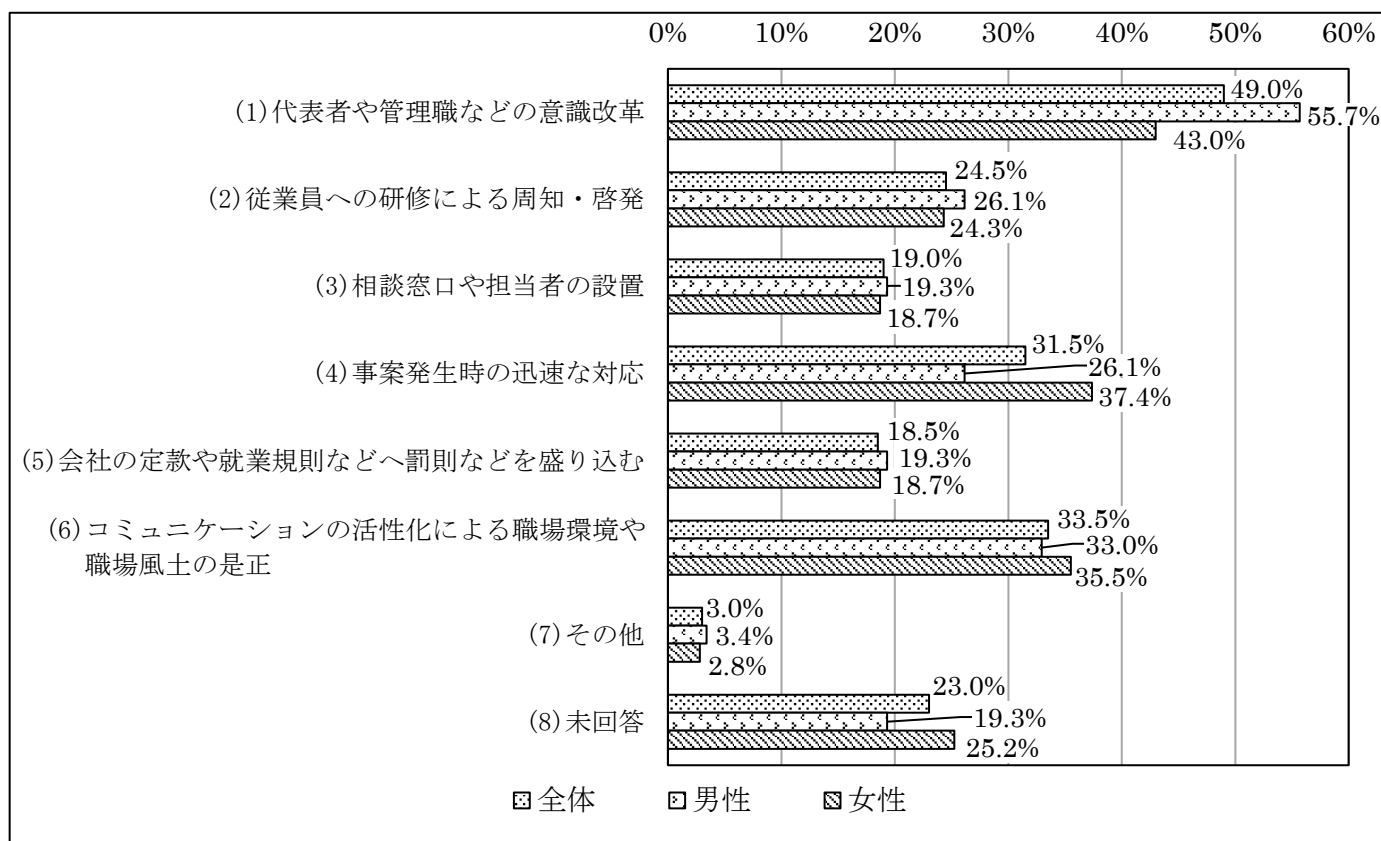
ハラスメント行為に対する対応について、全体では「何もできなかった」の割合が最も高く、次いで「上司・先輩・同僚などに相談した」の割合が高い結果となり、ハラスメント行為を受けても何もできずにいる人が多くいることがわかりました。

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（200 人）		男性（88 人）		女性（107 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	98 人	49.0%	49 人	55.7%	46 人	43.0%
(2) 従業員への研修による周知・啓発	49 人	24.5%	23 人	26.1%	26 人	24.3%
(3) 相談窓口や担当者の設置	38 人	19.0%	17 人	19.3%	20 人	18.7%
(4) 事案発生時の迅速な対応	63 人	31.5%	23 人	26.1%	40 人	37.4%
(5) 会社の定款や就業規則などへ罰則などを盛り込む	37 人	18.5%	17 人	19.3%	20 人	18.7%
(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	67 人	33.5%	29 人	33.0%	38 人	35.5%
(7) その他	6 人	3.0%	3 人	3.4%	3 人	2.8%
(8) 未回答	46 人	23.0%	17 人	19.3%	27 人	25.2%

※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「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
恵まれた職場環境に感謝して働いています。
働くにあたり、個人の状況まで把握は難しいですが、会社が社員に寄り添える環境でないと 40 代～60 代の働き盛りの雇用が難しくなりますが、誰かに負担がかかるではなく、皆スタッフで助け合える環境があれば、いいと思います。自分になってみなければわからないことも多いと思います。
ワーク・ライフ・バランスを守る＝出世をあきらめる、出世欲を捨てるという側面があるかと思います。が、コロナ禍で促進されたテレワーク等、これまでにあまり無かった働き方や考え方で工夫出来る余地があるのだ、という事を実例と共に紹介、又は評価する土壌を作って欲しい！！
休暇を取得したい時に、取得できるような職場や地域の環境が必要！
子の介護や育休を年休とは別の有給にして欲しい。有給か無給会社で決めて良いとなると、無給の会社が多く、私みたいに、年休で対応していると、1 人だけ年休消化が激しいうえ、自分の病院にも行けない（年休が少ないため）。男性はなかなか仕事を休めない←遅く帰ると普段子供をみていないので医者にも説明もできない。（休みづらい）ため、子供の通院も母親が多い。
家庭生活の充実の「家族を構成する個人がお互いに尊重し合い協力し合うことによって、家族のパートナーシップの強化」の部分が解消されないと難しいのではと考えます。家事育児は女性の仕事と思っている人が減らないと、女性も外へは出られないかと思います。それをこれからの若い世代の人が理解して、協力してたくさんの家族が出来て、子供が増えてにぎやかな鹿角市になることを願います。そして、行政には安心して働けるように職場を守ってください。
現職の休みは「日曜日、第 2.4 土曜日、GW、盆、年末年始」と休みがあり、現在は親、祖父、友達と過ごす時間、自分の時間がありそういう意味では豊かです。前職は日曜日休み、盆、年末年始も 2.3 日の休みしかなく、子育てもあり、目のまわるような日々でした。生活することに忙しく子供と向き合う時間も自分の時間ありませんでした。話がそれましたが、男だから女だからではなくお互いに男女ともいないと何事もできないのですから尊重しあって力をあわせていければと思います。
同一労働同一賃金の法改正で何も変わっていない。
日本人は働きすぎだと思う。
ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画に関する法の制定。
しっかりとした仕事や職場のルールを設けてほしい。人材教育もしっかりやってほしい。
職場は男女共同参画について積極的に取り組んでいても、家族の理解が得られなければどうにもならないと感じるため、広報などで何度も啓発してほしい。介護や子育ては「女性がやるもの」という意識改革などを行ってほしい。
今回のような定期的なアンケート調査の実施（3～4 カ月に 1 回程度）や代表者や管理職への指導。

子育て中の女性は、どうしても仕事に重点をおけないと思うので、短い時間でもお金をかせげるような場を作してほしい。
代表者・管理者の意識改革のため、講習会や研修会の充実。受講対象者を代表者・管理職としてほしい。職場で意見を出しても、決定するのは代表者、管理職なのでなかなか進まない。
男性の育児参加の理解のために職員に対して、育児に関する研修会を行って頂けると助かります。男性の育児参加に関して制度は整備が進んでいる様に感じますが、一人一人の理解がまだ不十分な様に感じます。
6時間勤務で十分暮らせるだけの賃金が欲しい。今は子供も朝早くから保育園に行き夜も遅くまで帰ってからはバタバタ家事に追われ、ゆっくり絵本を読んであげる時間もとれない。男性の育休をもっととりやすくしてほしい。
鹿角市の保育料の無償化は本当にありがたいです。子どもにかかるお金が減ることで、不安なく鹿角で働くことができています。
年功序列な評価から成果での評価で賃金を決めてほしい。
代表者・管理職への周知、啓発を進めて欲しい。男性の多い職場だとまだまだハラスメント等の意識が低い。具体的にこれがハラスメントに当たると例題等で示して意識改革を！！
男は残って仕事をするのが当たり前のような感じを出されるのは昔の会社だなと思う。
・年休でなく、看護休暇がとりやすくなるとありがたい。 ・病児保育の時間が短いので、遅刻、早退しなければならず、使いにくい。できれば時間もう少し長くしてほしい。 ・夫が育休をとれなかった。(過去2回) 男性の育休取得について、鹿角市での事例紹介や行政からの促しがあると嬉しい。職場は取得に協力的だったが仕事量が多く、難しかった様です。
言いたい事は多く有りますが、書き切れません。
理解を深めるための啓発を引き続き行って欲しい。
子育て、介護と職場の体制が十分といえない。
どこに相談すればいいのかわからない
定期的に全員で話し合い出来る会社（上司を含み自由に）。
男女共同参画と言っても家庭での家事全般は女性が担っている家庭での共同参画が進まなければ、女性の負担が増えるだけなので、社会における男性の意識改革が必要だと思う。日本は特に男性社会だと思う。
今の社会は男女平等という意識が強すぎると思います。元々、男と女は別の人種だと思っていて、比べる事自体が違うのでないでしょうか。
下請け業者として従事しているが、発注者や元請けなどの上位会社の意識改革も同時に行わなければいくら努力した所で対応は変わらない。
自分に合う職場を探す（生活をするためには自分がやりたい事、好きでないことなど考えてはいられない）仕事に自分を合わせるようにしている。
休みが少なすぎる。子の学校行事に参加するための有給休暇ですら取得しづらい雰囲気がまだまだある。行政に見せている表向きと、実情がちがう。

地域がら（人とのつながりが多い地域なだけに）、誰にでも話せないでいる悩みなどを相談できる窓口があってもなかなか足を向けにくいと思うので、もっと気軽に窓口などに繋がられるような工夫が必要と思います。
女性は〇〇係、男性は〇〇係と言った固定概念の是正。
田舎だと都会のような働き方や、行政サービスを受けるのがむずかしいように感じる。たくさんの老人ホームを建設しても多くの人がかけもちで待機状態であったりして個人負担が多いのでは？自分が親世代を介護しなければいけない時安心して働けないと思う。
男女共同参画と女性優遇を区別して議論していただきたい。
気軽に相談できる窓口があるといい。