

平成30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. 平成30年度 事業所アンケート調査結果

○事業所の属性について	P1
○働きやすい職場環境づくりについて	P1～5
○仕事と子育ての両立について	P6～8
○仕事と介護の両立について	P9
○ハラスメントについて	P10
○業務効率の向上について	P11
○その他について	P12

3. 平成30年度 従業員アンケート調査結果

○回答者の属性について	P13～14
○職場環境について	P15～16
○仕事と子育ての両立について	P17～21
○仕事と介護の両立について（介護中の方、もしくは介護経験のある方のみ）	P22～23
○ハラスメントについて	P24～27
○その他について	P28

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

1. 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と、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。

(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	43
2	卸売業、小売業	32
3	製造業	31
4	医療、福祉	18
5	運輸業、郵便業	14
6	サービス業	12
7	生活関連サービス業、娯楽業	12
8	宿泊業、飲食サービス業	12
9	学術研究、専門・技術サービス業	11
10	農業、林業	11
11	複合サービス事業	4
12	不動産業、物品賃貸業	3
13	鉱業、採石業、砂利採取業	3
14	電気・ガス・熱供給・水道業	2
15	情報通信業	2
16	金融業、保険業	2
17	教育、学習支援業	1
	合計	213

(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上記以外の人でも可)

(4). 調査期間

平成 30 年 6 月 28 日～平成 30 年 7 月 31 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	213 事業所	143 事業所	67.1%
従業員アンケート	426 人	240 人	56.3%

(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. 平成30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(213)	回答数(143)	回答率(※1)	回答率(※2)
1	建設業	43	39	27.3%	90.7%
2	卸売業、小売業	32	16	11.2%	50.0%
3	製造業	31	22	15.4%	71.0%
4	医療、福祉	18	17	11.9%	94.4%
5	運輸業、郵便業	14	6	4.2%	42.9%
6	サービス業（他に分類されないもの）	12	8	5.6%	66.7%
7	生活関連サービス業、娯楽業	12	5	3.5%	41.7%
8	宿泊業、飲食サービス業	12	5	3.5%	41.7%
9	学術研究、専門・技術サービス業	11	8	5.6%	72.7%
10	農業、林業	11	4	2.8%	36.4%
11	複合サービス事業	4	2	1.4%	50.0%
12	不動産業、物品賃貸業	3	2	1.4%	66.7%
13	鉱業、採石業、砂利採取業	3	1	0.7%	33.3%
14	電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	1.4%	100%
15	情報通信業	2	0	0.0%	0.0%
16	金融業、保険業	2	2	1.4%	100%
17	教育、学習支援業	1	1	0.7%	100%
18	事業所名称未回答		3	2.1%	

※1 回答数の合計（143 事業所）に対する回答数の割合

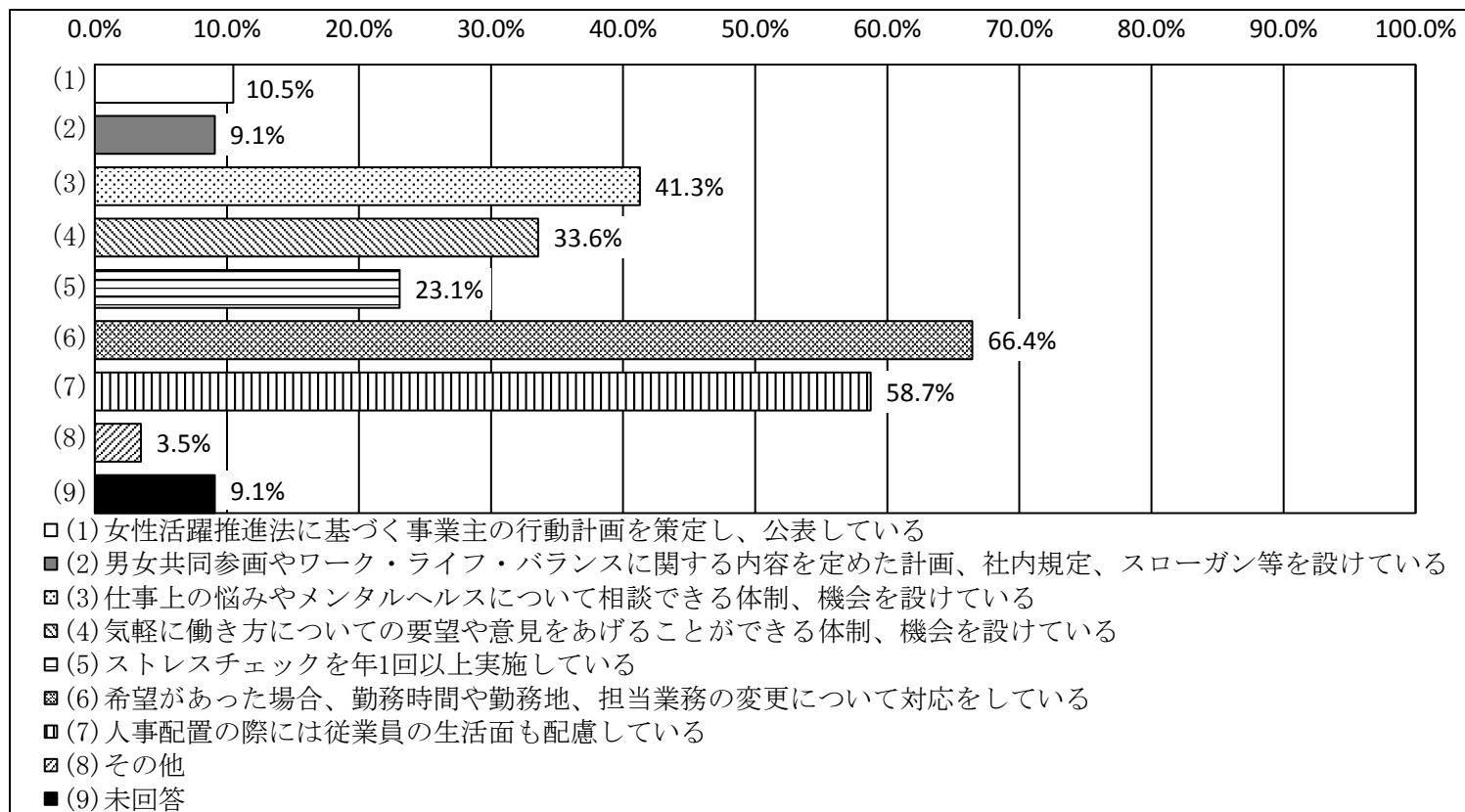
※2 事業所数に対する回答数の割合

○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(※1)に基づく事業主の行動計画を策定し、公表している	15	10.5%
(2) 男女共同参画やワーク・ライフ・バランス(※2)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	9.1%
(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	41.3%
(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	48	33.6%
(5) ストレスチェックを年1回以上実施している	33	23.1%
(6) 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	95	66.4%
(7) 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している	84	58.7%
(8) その他	5	3.5%
(9) 未回答	13	9.1%

※回答のあった143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、「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」の割合が最も高くなり、次いで「人事配置の際には従業員の生活面も配慮している」の割合が高くなりました。

具体的なものとして、「従業員と個別に話す機会を設けている」、「声掛けを積極的に行っている」などの回答がありました。

※1 女性活躍推進法

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。

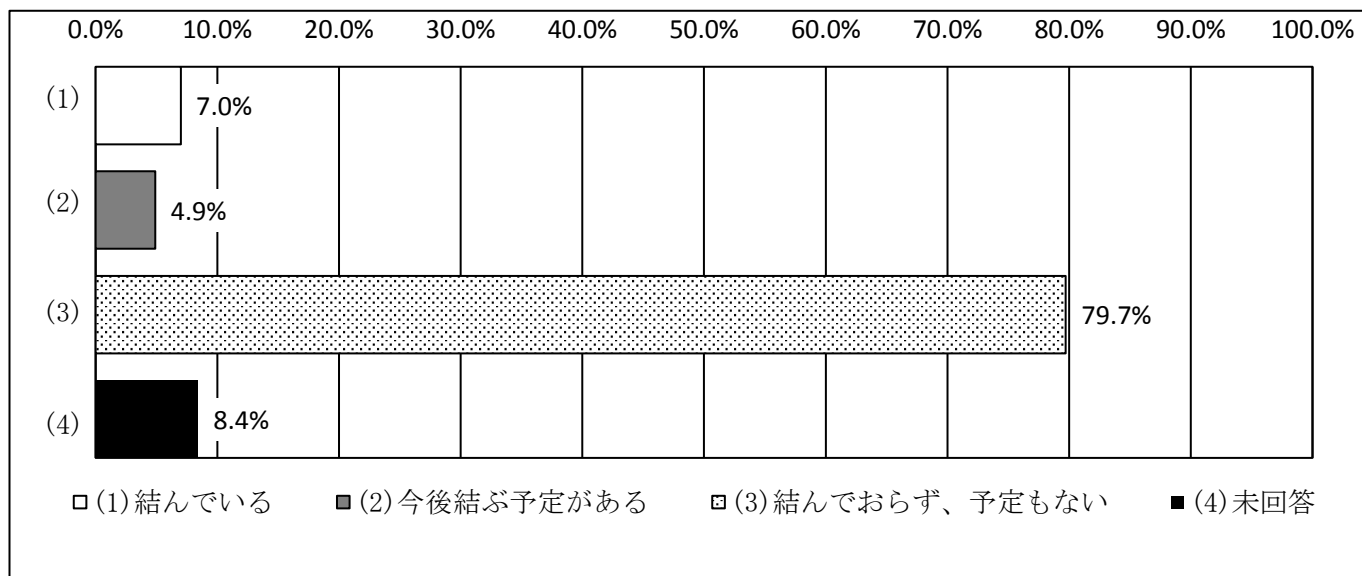
※2 ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」と訳され、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。

問 2. 秋田県との男女イキイキ職場宣言事業所(※3)の協定の締結状況

	回答数	割合
(1) 結んでいる	10	7.0%
(2) 今後結ぶ予定がある	7	4.9%
(3) 結んでおらず、予定もない	114	79.7%
(4) 未回答	12	8.4%

※回答のあった 143 事業所に対する割合



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 7.0%、「今後結ぶ予定がある」の割合が 4.9%、「結んでおらず、予定もない」の割合が 79.7%と、大半の事業所は協定を結んでいないことがわかりました。

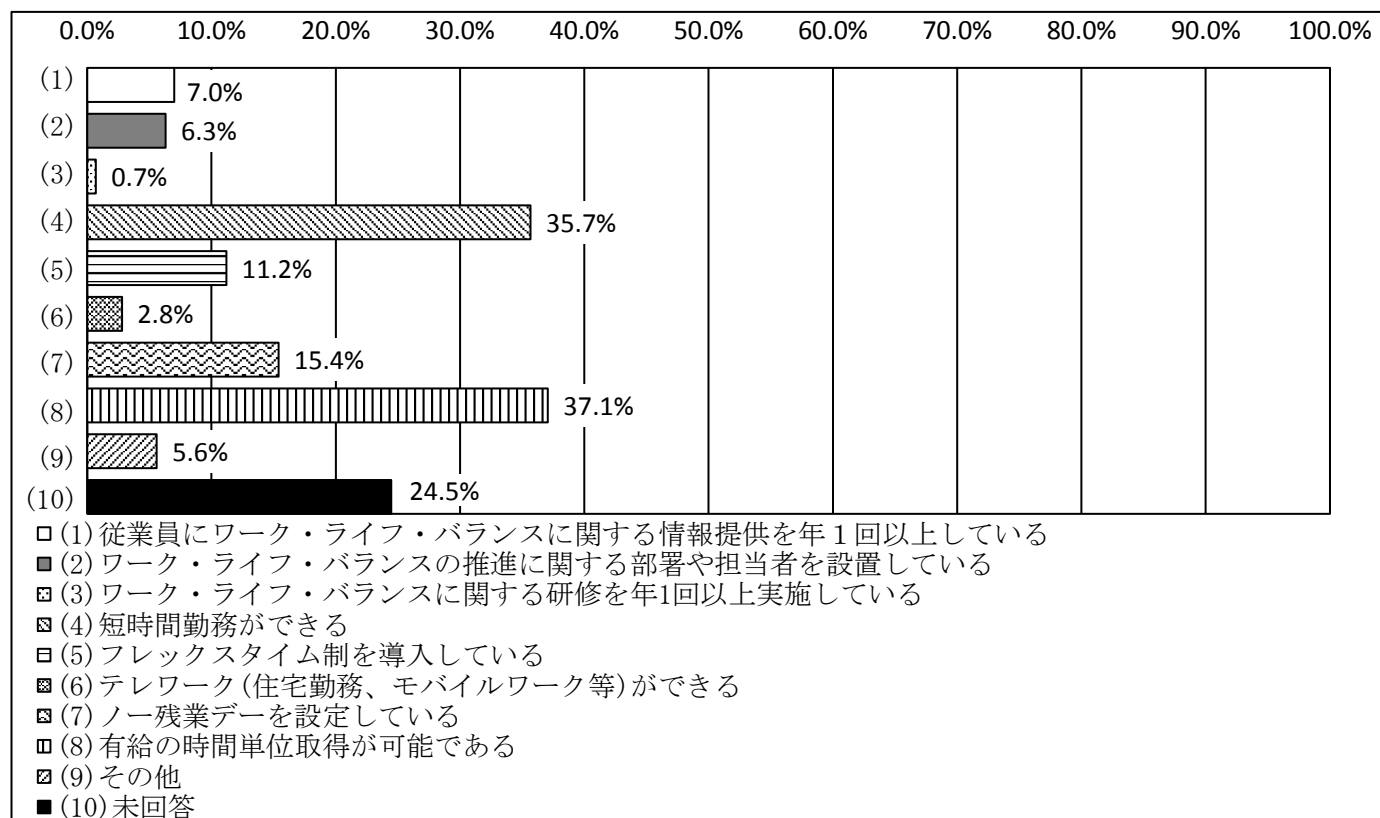
※3 男女イキイキ職場宣言事業所

「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。この協定を結ぶことで、県ウェブサイト等で紹介されたり、各種情報提供、PR用ポスター等が進呈されます。

問3. 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	10	7.0%
(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	6.3%
(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	1	0.7%
(4) 短時間勤務ができる	51	35.7%
(5) フレックスタイム制(※4)を導入している	16	11.2%
(6) テレワーク(在宅勤務、モバイルワーク等)ができる	4	2.8%
(7) ノー残業デーを設定している	22	15.4%
(8) 有給の時間単位取得が可能である	53	37.1%
(9) その他	8	5.6%
(10) 未回答	35	24.5%

※回答のあった143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できる」の割合が最も高く、次いで「短時間勤務ができる」の割合が高くなりました。

具体的なものとして、「農業を兼務している職員に対して、農業の繁忙期に休業させている」、「育児や地域行事等のため、社内でフォローできるように心がけている」などの回答がありました。

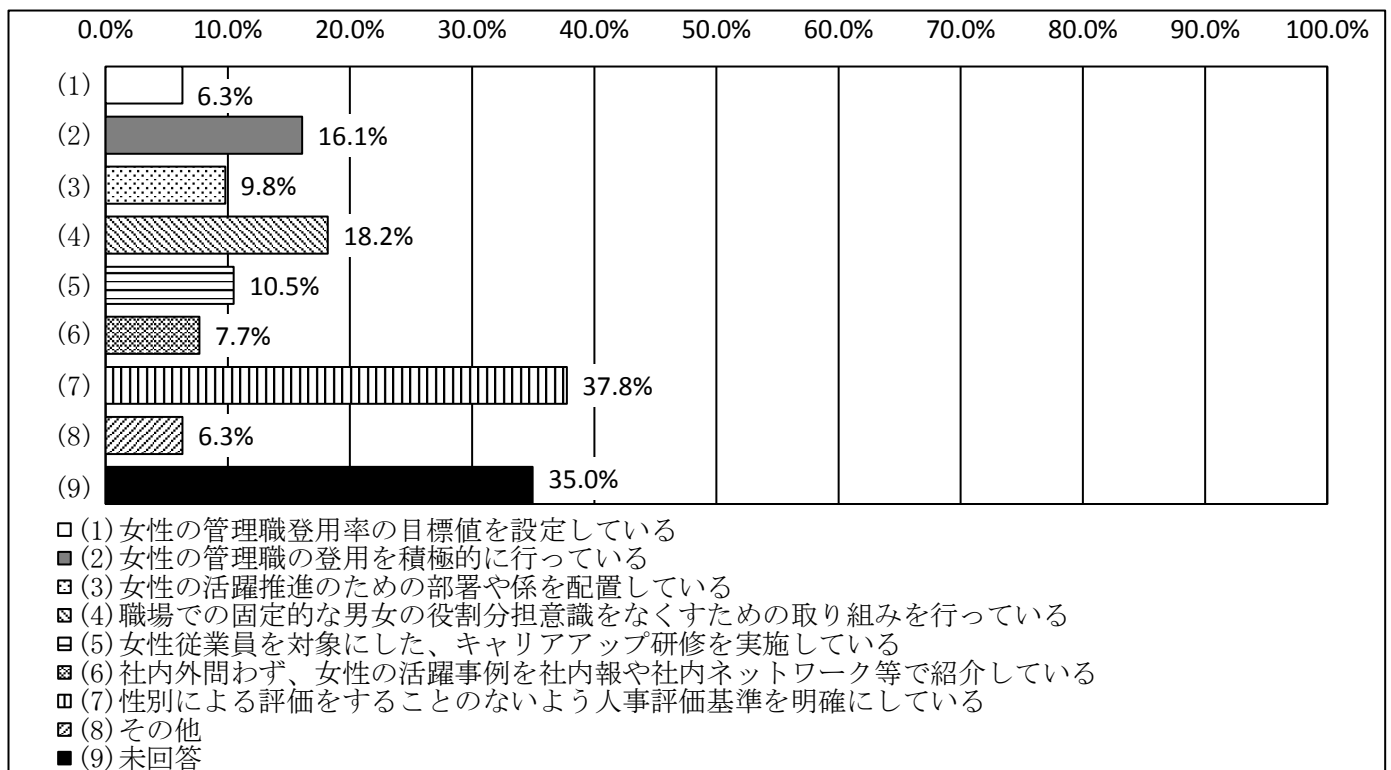
※4 フレックスタイム制

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。

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	9	6.3%
(2) 女性の管理職の登用を積極的に行っている	23	16.1%
(3) 女性の活躍推進のための部署や係を配置している	14	9.8%
(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	26	18.2%
(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	15	10.5%
(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	11	7.7%
(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	54	37.8%
(8) その他	9	6.3%
(9) 未回答	50	35.0%

※回答のあった143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。

具体的なものとして、「グループでの年次計画の策定」、「本人の希望にできる限り対応」という回答がありました。

○仕事と子育ての両立について

問5. 平成29年度（平成29年4月1日～平成30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		123	109	232	4	77	81	3.3	70.6	34.9	100	203	189
企 業 規 模	29人以下	58	37	95	3	9	12	5.2	24.3	12.6	131	220	190
	30～49人	44	27	71	0	26	26	0.0	96.3	36.6	0	194	194
	50～99人	7	7	14	0	7	7	0.0	100	50.0	0	160	160
	100人以上	14	38	52	1	35	36	7.1	92.1	69.2	5	224	202
業 種 別	建設業	19	2	21	2	2	4	10.5	100	19.0	196	198	197
	卸売業、小売業	1	16	17	0	13	13	0.0	81.3	76.5	0	151	151
	製造業	27	8	35	0	5	5	0.0	62.5	14.3	0	198	198
	医療、福祉	11	54	65	2	29	31	18.2	53.7	47.7	4	229	194
	運輸業、郵便業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
	サービス業（他に分類されないもの）	1	0	1	0	0	0	0.0	-	0.0	0	0	0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	2	4	0	2	2	0.0	100	50.0	0	243	243
	宿泊業、飲食サービス業	1	1	2	0	1	1	0.0	100	50.0	0	59	59
	学術研究、専門・技術サービス業	22	0	22	0	0	0	0.0	-	0.0	0	0	0
	農業、林業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
	複合サービス事業	1	2	3	0	2	2	0.0	100	66.7	0	197	197
	不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
	情報通信業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
	金融業、保険業	38	24	62	0	23	23	0.0	95.8	37.1	0	175	175
	教育、学習支援業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0

※ 取得対象従業員数に対する取得者の割合

平成29年度の育児休業取得実績について、男性は3.3%、女性は70.6%となりました。

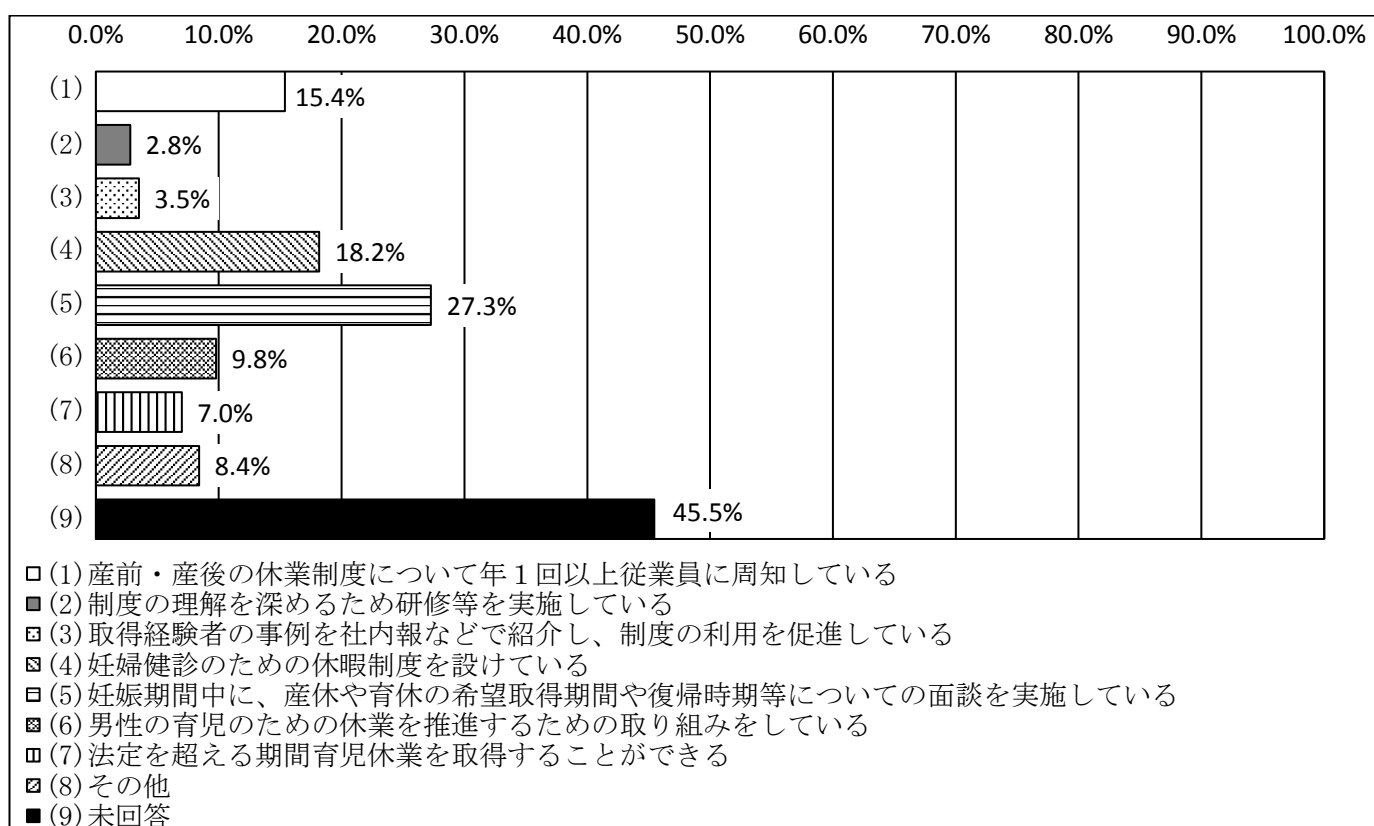
企業規模別では、従業員数が100人以上の事業所が最も取得率が高く、次いで50～99人の事業所が高くなりました。

業種別では、「卸売業、小売業」の取得率が最も高く、次いで「複合サービス事業」が高くなりました。

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	22	15.4%
(2) 制度の理解を深めるため研修等を実施している	4	2.8%
(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	3.5%
(4) 妊婦健診のための休暇制度を設けている	26	18.2%
(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	39	27.3%
(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	14	9.8%
(7) 法定を超える期間育児休業を取得することができる	10	7.0%
(8) その他	12	8.4%
(9) 未回答	65	45.5%

※回答のあった143事業所に対する割合



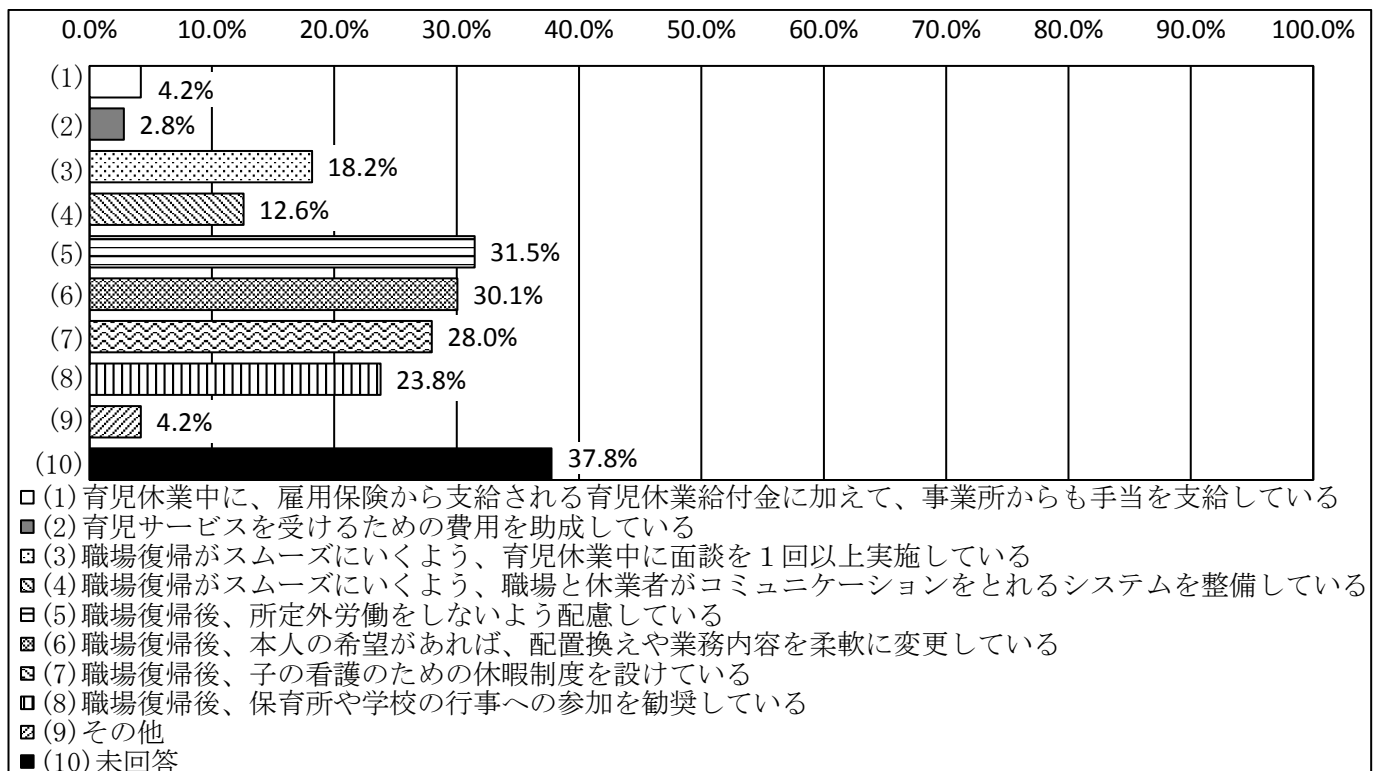
産休・育休制度利用促進のための取り組みについて、「妊娠期間中に、産休や育休の希望取得期間や復帰時期等についての面談を実施している」の割合が最も高くなり、次いで「妊婦健診のための休暇制度を設けている」の割合が高くなりました。

具体的なものとして、「両立支援ガイドブックの配布」、「規則を定めている」という回答がありました。

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	6	4.2%
(2) 育児サービスを受けるための費用を助成している	4	2.8%
(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	26	18.2%
(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	18	12.6%
(5) 職場復帰後、所定外労働(※5)をしないよう配慮している	45	31.5%
(6) 職場復帰後、本人の希望があれば、配置換えや業務内容を柔軟に変更している	43	30.1%
(7) 職場復帰後、子の看護のための休暇制度を設けている	40	28.0%
(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	34	23.8%
(9) その他	6	4.2%
(10) 未回答	54	37.8%

※回答のあった143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、所定外労働をしないよう配慮している」の割合が最も高くなり、次いで「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」の割合が高くなりました。

具体的なものとして、「妊産婦の就業制限をしている」という回答がありました。

※5 所定外労働

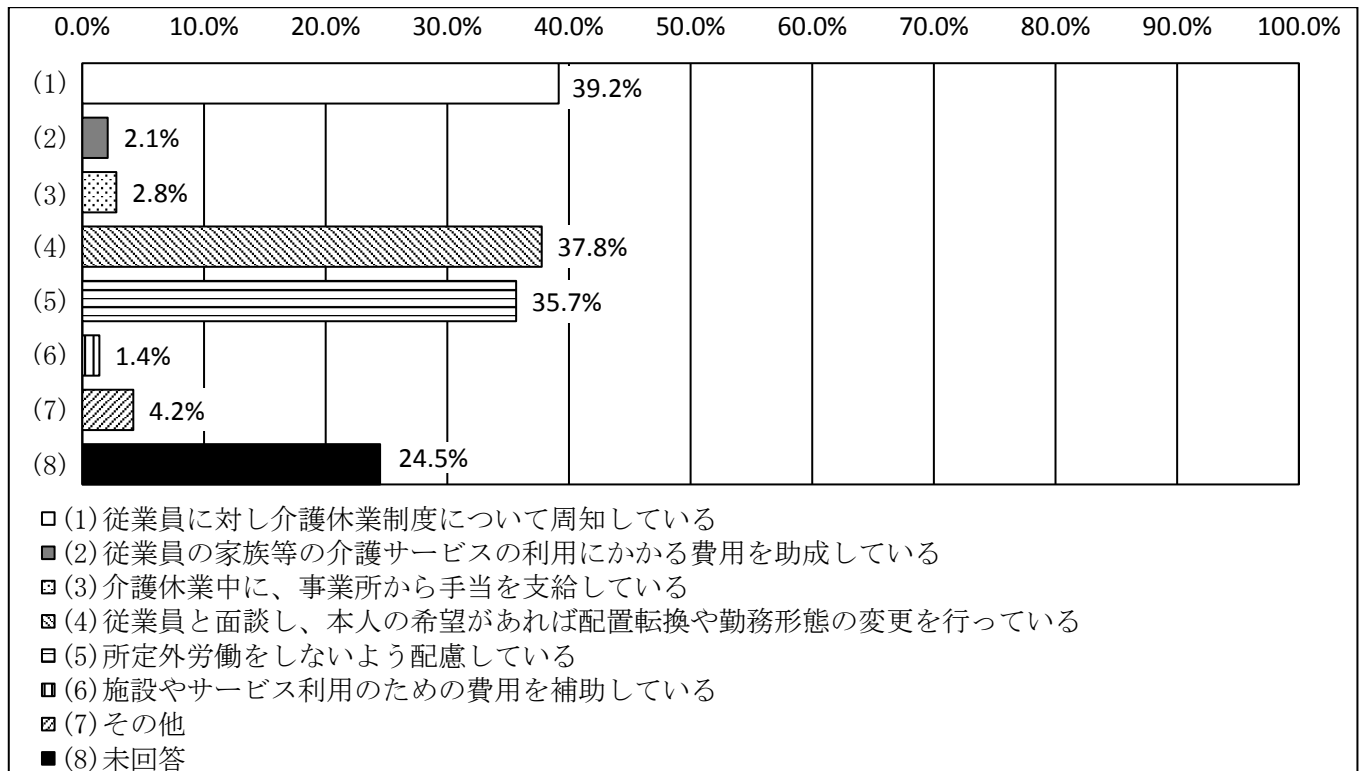
社内規定等で定められている勤務時間を超えて、休日や終業時間後等の時間帯における労働をいいます。

○仕事と介護の両立について

問 8. 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	56	39.2%
(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	2.1%
(3) 介護休業中に、事業所から手当を支給している	4	2.8%
(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	54	37.8%
(5) 所定外労働をしないよう配慮している	51	35.7%
(6) 施設やサービス利用のための費用を補助している	2	1.4%
(7) その他	6	4.2%
(8) 未回答	35	24.5%

※回答のあった 143 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、「従業員に対し介護休業制度について周知している」の割合が最も高くなり、次いで「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」の割合が高くなりました。

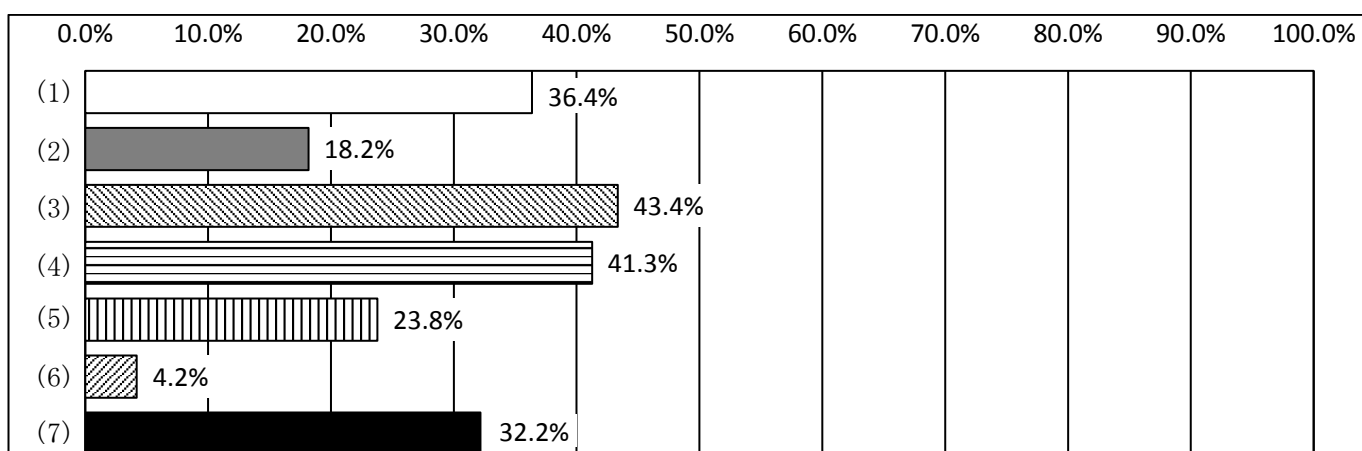
具体的なものとして、「休暇を取りやすいようにしている」、「就業制限を行っている」という回答がありました。

○ハラスメント(※6)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) 会社の方針・対処内容を就業規則等へ規定している	52	36.4%
(2) ハラスメント防止に関する研修を実施している	26	18.2%
(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	62	43.4%
(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	59	41.3%
(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	34	23.8%
(6) その他	6	4.2%
(7) 未回答	46	32.2%

※回答のあった143事業所に対する割合



- (1) 会社の方針・対処内容を就業規則等へ規定している
 ■ (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
 ■ (7) 未回答

ハラスメント防止のための取り組みについて、「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」の割合が最も高くなり、次いで「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」の割合が高くなりました。

具体的なものとして、「年1回人権に係る社内研修を実施している」、「勉強会を行っている」という回答がありました。

※6 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。

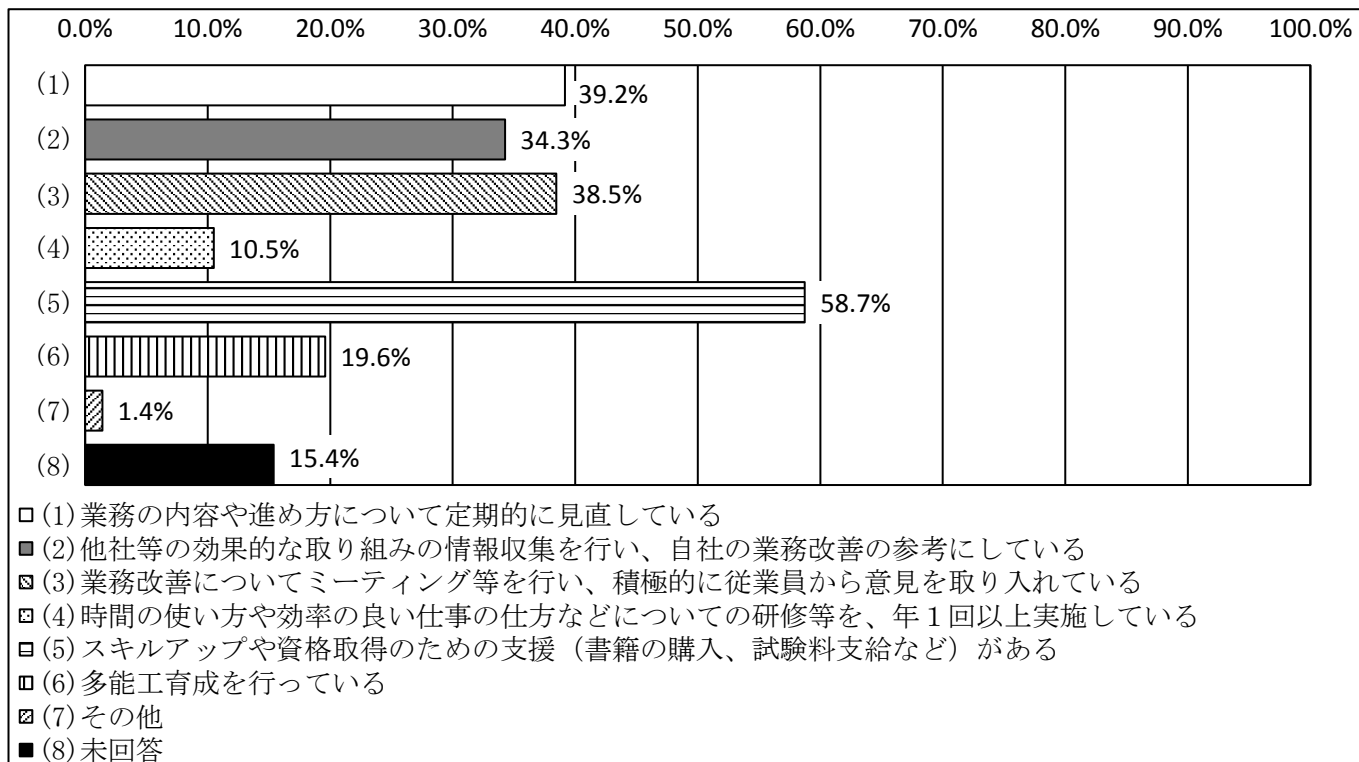
- ・セクシャルハラスメント（性的な嫌がらせ行為）
- ・パワーハラスメント（職場での嫌がらせ行為）
- ・ジェンダーハラスメント（性別により社会的役割が分かれるという考えに基づく嫌がらせ行為）
- ・マタニティハラスメント（職場における妊娠・出産した女性に対する嫌がらせ行為）等

○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	56	39.2%
(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	49	34.3%
(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	55	38.5%
(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	15	10.5%
(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	84	58.7%
(6) 多能工育成(※7)を行っている	28	19.6%
(7) その他	2	1.4%
(8) 未回答	22	15.4%

※回答のあった143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。

具体的なものとして、「業務改善プロジェクトを立ち上げ活動している」、「講習会や勉強会を開催している」という回答がありました。

※7 多能工

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

○その他について

問 1 1. 平成 29 年度の鹿角市男女共同参画基礎講座（※8）への出席について

	回答数	割合
出席した	5	3.5%
出席していない	122	85.3%
未回答	16	11.2%

※回答のあった 143 事業所に対する割合

平成 29 年度の鹿角市男女共同参画基礎講座に出席した企業は 3.5%であり、出席していない企業は 85.3%となりました。

※8 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をいいます。

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

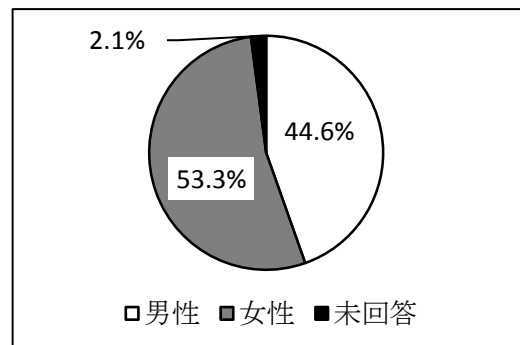
行政に対し望むこと
建設業で施工管理業務をしているが、今後「ワーク・ライフ・バランス」や「働き方改革」を進めていくうえで、発注側にも協力してもらいたい（適正な工期や金額など）。
男女のイメージが古い因習を土台にしている気がする。このことをふまえて男女の意識改革を行政により、広く認識してもらう必要がある。
人材不足の解消。
何から始めてよいかわからない。人手不足であるため、それが解消できたらよい。
人材不足の解消をしてほしい。
啓発強化をしてほしい。情報に接する中で取り組んで行きたい。

3. 平成30年度 従業員アンケート調査結果

○回答者の属性について

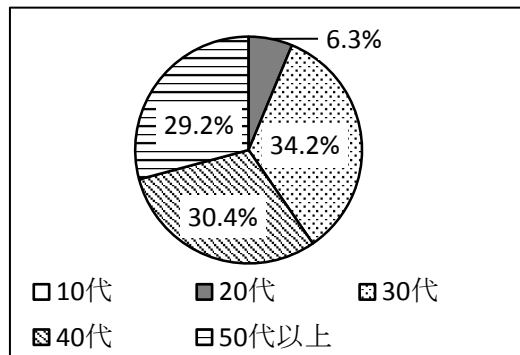
性別

	人数	割合
男性	107 人	44.6%
女性	128 人	53.3%
未回答	5 人	2.1%
計	240 人	100%



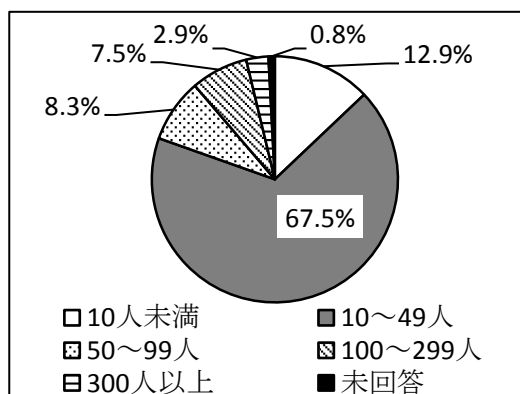
年齢

	人数	割合
10 代	0 人	0.0%
20 代	15 人	6.3%
30 代	82 人	34.2%
40 代	73 人	30.4%
50 代以上	70 人	29.2%
計	240 人	100%



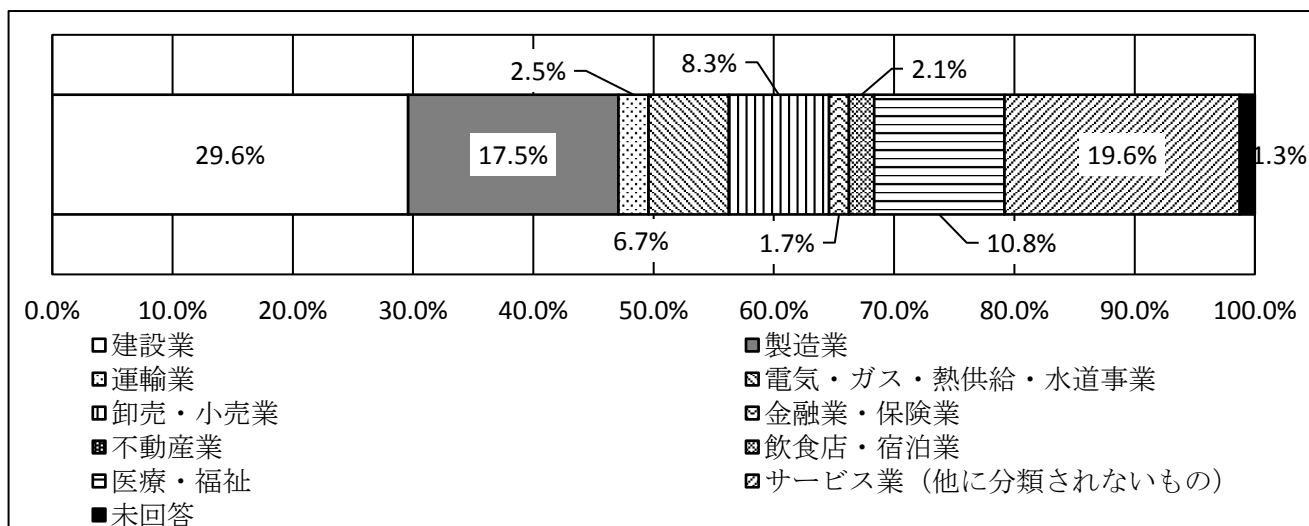
企業規模

	人数	割合
10 人未満	31 人	12.9%
10～49 人	162 人	67.5%
50～99 人	20 人	8.3%
100～299 人	18 人	7.5%
300 人以上	7 人	2.9%
未回答	2 人	0.8%
計	240 人	100%



事業分類

	人数	割合
建設業	71 人	29.6%
製造業	42 人	17.5%
運輸業	6 人	2.5%
電気・ガス・熱供給・水道事業	16 人	6.7%
卸売・小売業	20 人	8.3%
金融業・保険業	4 人	1.7%
不動産業	0 人	0%
飲食店・宿泊業	5 人	2.1%
医療・福祉	26 人	10.8%
サービス業（他に分類されないもの）	47 人	19.6%
未回答	3 人	1.3%
計	240 人	100%

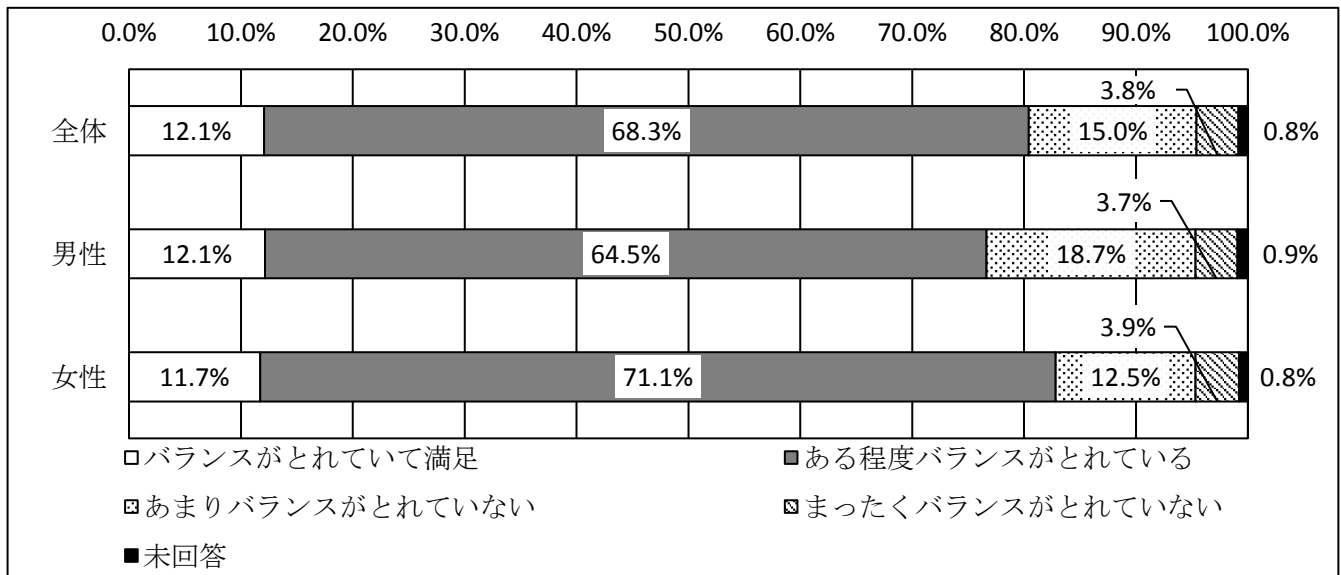


○職場環境について

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	29 人	12.1%	80.4%	13 人	12.1%	76.6%	15 人	11.7%	82.8%
ある程度バランスがとれている	164 人	68.3%		69 人	64.5%		91 人	71.1%	
あまりバランスがとれていない	36 人	15.0%	18.8%	20 人	18.7%	22.4%	16 人	12.5%	16.4%
まったくバランスがとれていない	9 人	3.8%		4 人	3.7%		5 人	3.9%	
未回答	2 人	0.8%		1 人	0.9%		1 人	0.8%	
計	240 人	100%		107 人	100%		128 人	100%	

※性別について未回答者の回答も全体の値に含まれている

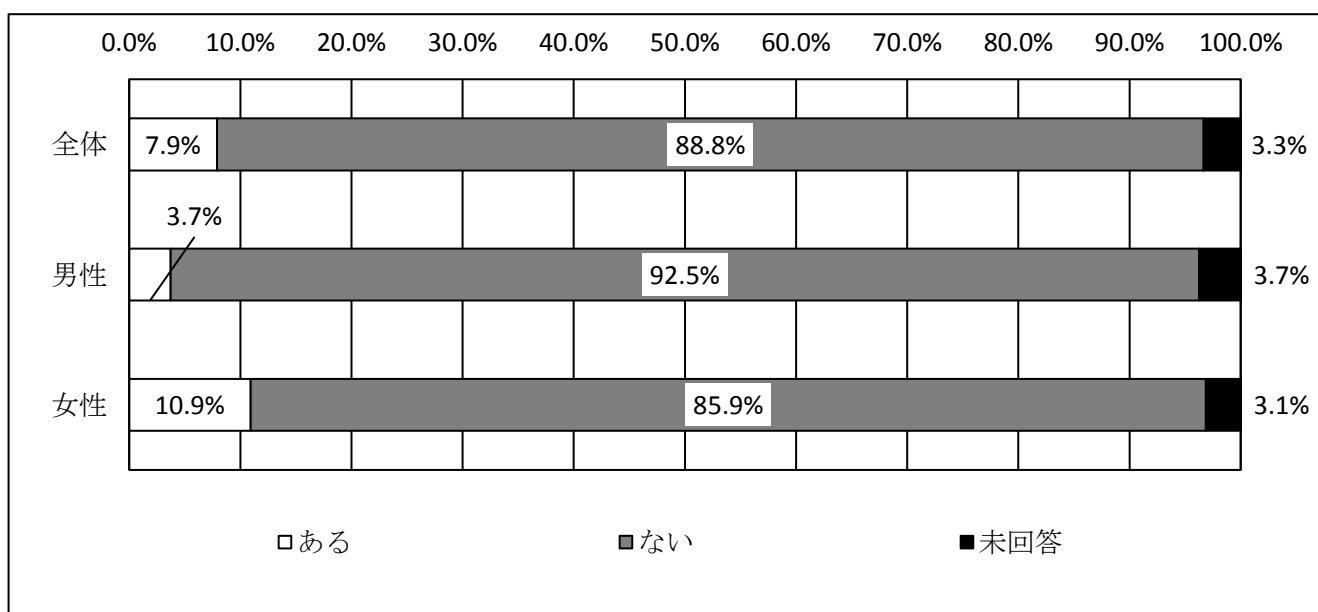


仕事と私生活とのバランスについて、「ある程度バランスがとれている」の割合が最も高く、「バランスがとれていて満足」と合わせると、大半がバランスがとれているとしています。男女別で見ると、男性よりも女性のほうがバランスがとれている割合が高い結果となりました。

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	19 人	7.9%	4 人	3.7%	14 人	10.9%
ない	213 人	88.8%	99 人	92.5%	110 人	85.9%
未回答	8 人	3.3%	4 人	3.7%	4 人	3.1%
計	240 人	100%	107 人	100%	128 人	100%

※性別について未回答者の回答も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 88.8%が「ない」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 3.7%に対し女性が 10.9%で女性の割合が若干高い結果となりました。

ある場合の具体的な内容 ※自由記載

掃除やお茶くみは女性の仕事であると男性従業員が考えている。

女性が昇進できない。

女性では無理であると行動する前の段階から言われる。

男性社員であることを理由に、クリスマスや子供の誕生日等の私用行事に関係なく残業をさせられる。

女性というだけで雑用ばかり言いつけられる、役職に就けない。

男女で給与に差がある。

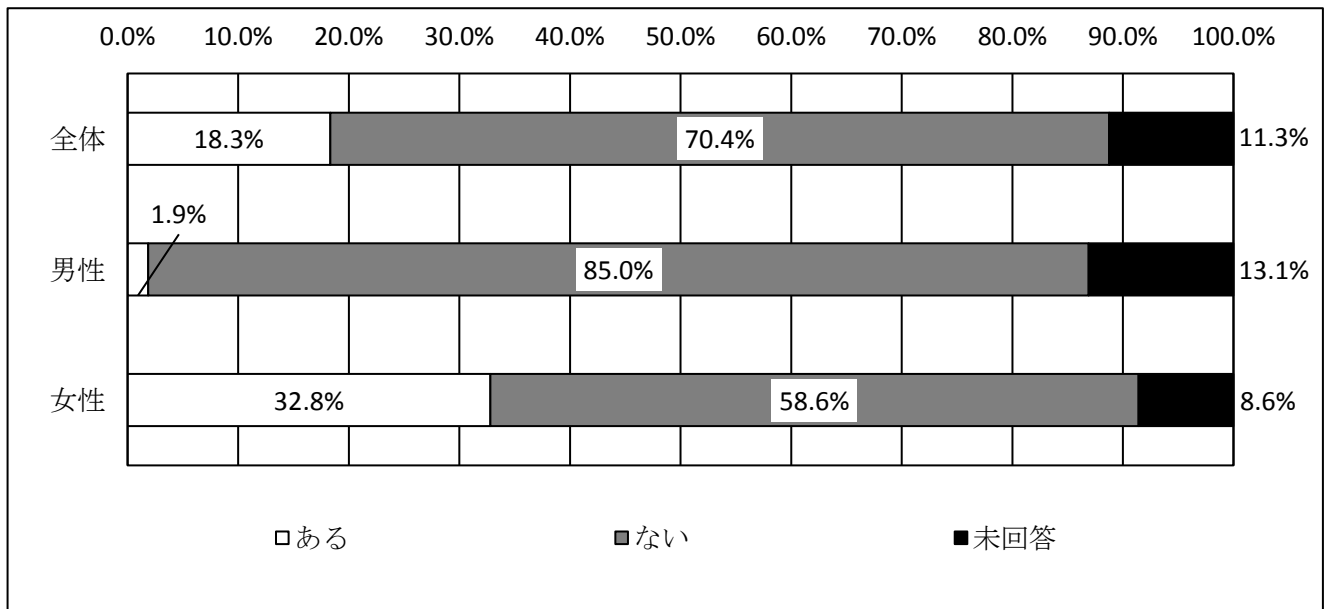
女なんだから〇〇しろという発言をされた。

○仕事と子育ての両立について

問3. 育児休業を取得したことがあるか。

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	44 人	18.3%	2 人	1.9%	42 人	32.8%
ない	169 人	70.4%	91 人	85.0%	75 人	58.6%
未回答	27 人	11.3%	14 人	13.1%	11 人	8.6%
計	240 人	100%	107 人	100%	128 人	100%

※性別について未回答者の回答も全体の値に含まれている



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 70.4%が「ない」と回答し、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 32.8%に対して男性は 1.9%と、男性のほうが女性より育児休業の取得率が低い結果となりました。

＜育児休業取得状況＞

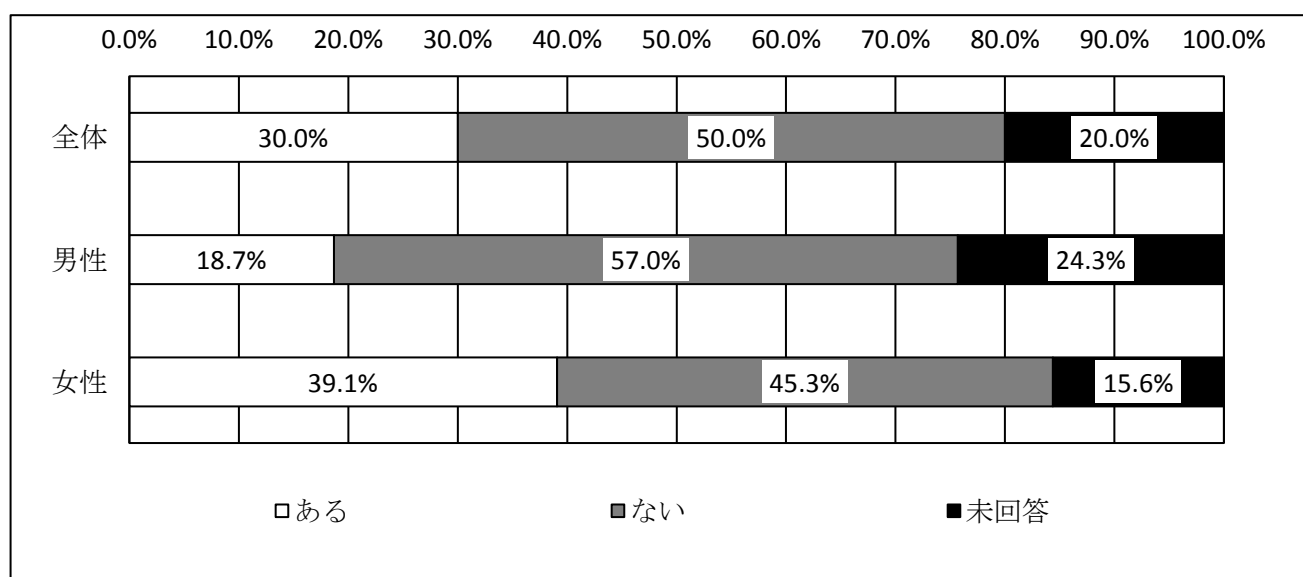
		育児休業	
		取得者	平均日数
全体		44 人	178 日
性別	男性	2 人	165 日
	女性	42 人	179 日
	不明	0 人	0 日
年齢	10 代	0 人	0 日
	20 代	3 人	345 日
	30 代	22 人	176 日
	40 代	12 人	186 日
	50 代以上	7 人	101 日
	不明	0 人	0 日
企業規模	10 人未満	1 人	60 日
	10～49 人	29 人	181 日
	50～99 人	4 人	90 日
	100～299 人	7 人	227 日
	300 人以上	3 人	198 日
	不明	0 人	0 日
産業分類	建設業	7 人	174 日
	製造業	10 人	166 日
	運輸業	0 人	0 日
	電気・ガス・熱供給・水道事業	3 人	230 日
	卸売・小売業	3 人	90 日
	金融業・保険業	2 人	328 日
	不動産業	0 人	0 日
	飲食店・宿泊業	0 人	0 日
	医療・福祉	10 人	204 日
	サービス業（他に分類されないもの）	9 人	147 日
	不明	0 人	0 日

育児休業取得状況について、全体では 44 人が平均で 178 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と取得日数ともに 10 人未満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人数は製造業と医療・福祉が一番多く、取得日数は金融業・保険業が一番多い結果となりました。

問4. 育児のために年次有給休暇を取得したことがあるか。

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	72 人	30.0%	20 人	18.7%	50 人	39.1%
ない	120 人	50.0%	61 人	57.0%	58 人	45.3%
未回答	48 人	20.0%	26 人	24.3%	20 人	15.6%
計	240 人	100%	107 人	100%	128 人	100%

※性別について未回答者の回答も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 30.0%が「ある」と回答し、「ない」と回答した人の割合より低い結果となりました。

男女別でみると、「ある」という回答は女性の 39.1%に対して男性は 18.7%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＞

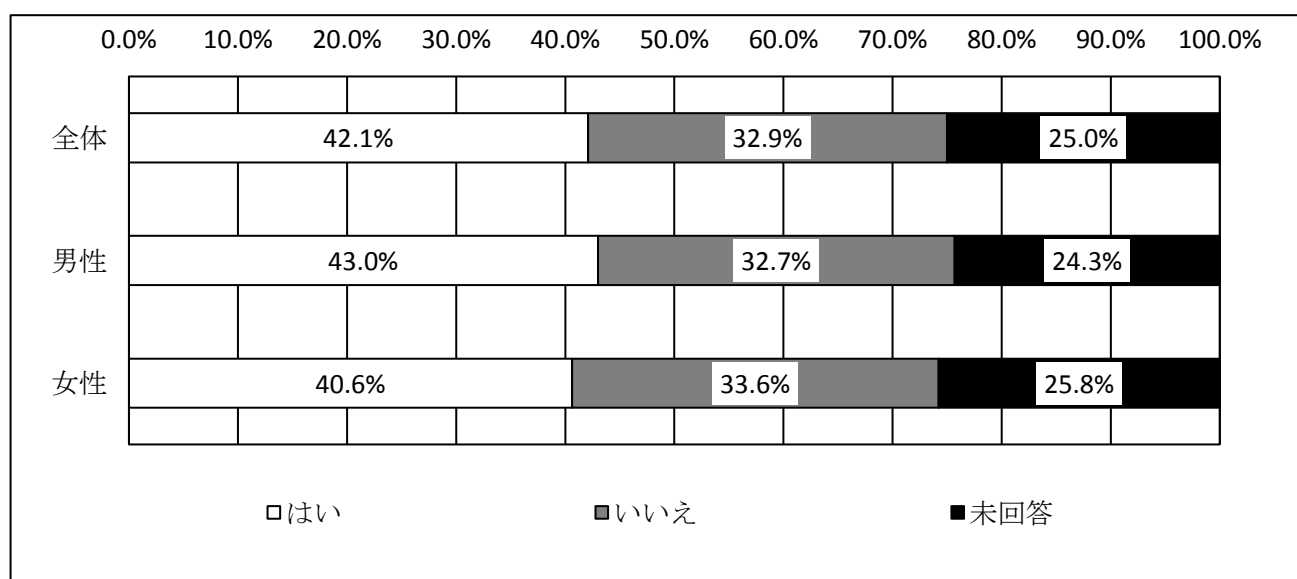
		育児の有給	
		取得者	平均日数
全体		72 人	9 日
性別	男性	20 人	5 日
	女性	50 人	10 日
	不明	2 人	19 日
年齢	10 代	0 人	0 日
	20 代	3 人	7 日
	30 代	32 人	8 日
	40 代	26 人	9 日
	50 代以上	11 人	13 日
	不明	0 人	0 日
企業規模	10 人未満	3 人	6 日
	10～49 人	45 人	8 日
	50～99 人	10 人	10 日
	100～299 人	10 人	11 日
	300 人以上	4 人	14 日
	不明	0 人	0 日
産業分類	建設業	14 人	8 日
	製造業	16 人	10 日
	運輸業	1 人	3 日
	電気・ガス・熱供給・水道事業	8 人	9 日
	卸売・小売業	3 人	5 日
	金融業・保険業	3 人	3 日
	不動産業	0 人	0 日
	飲食店・宿泊業	0 人	0 日
	医療・福祉	14 人	9 日
	サービス業（他に分類されないもの）	13 人	12 日
	不明	0 人	0 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 72 人が平均で 9 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 50 代以上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 人未満のが一番多く、取得日数は 10～49 人が一番多い結果となりました。業種別でみると取得人数は製造業が一番多く、取得日数はサービス業（他に分類されないもの）が一番多い結果となりました。

問5. 仕事と子育てを、自分の望むバランスできているか。

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
はい	101 人	42.1%	46 人	43.0%	52 人	40.6%
いいえ	79 人	32.9%	35 人	32.7%	43 人	33.6%
未回答	60 人	25.0%	26 人	24.3%	33 人	25.8%
計	240 人	100%	107 人	100%	128 人	100%

※性別について未回答者の回答も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42.1%が「はい」と回答し、自分のバランス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。

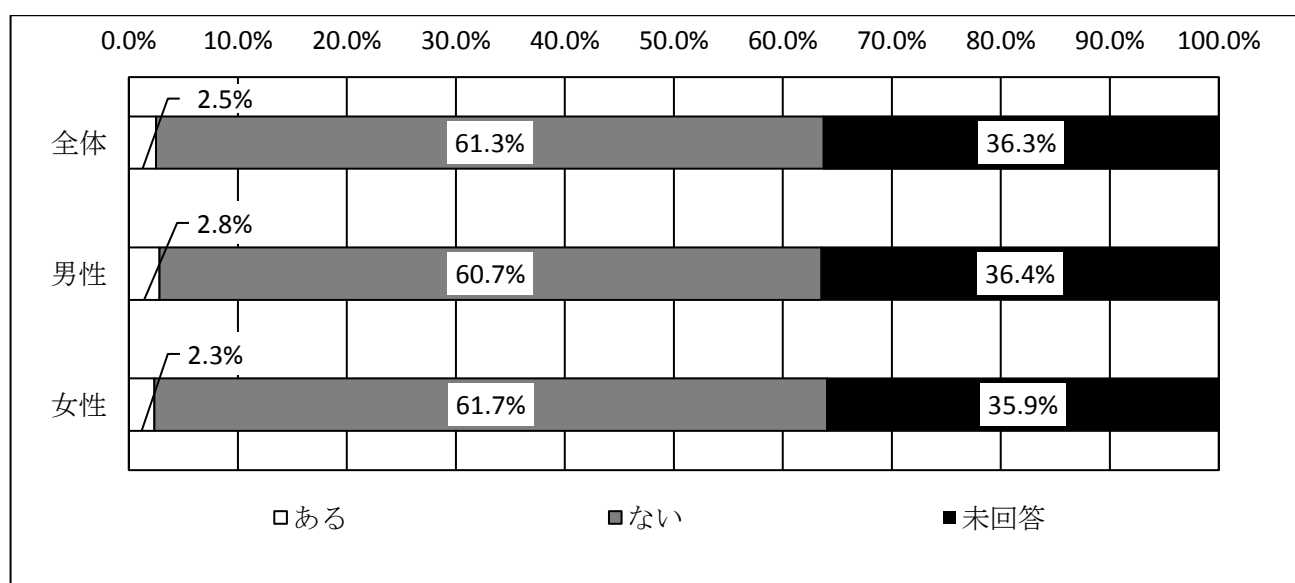
男女別で見ると、「はい」と回答した人の割合は男性が女性より高い結果となりました。

○仕事と介護の両立について（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るか。

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	6 人	2.5%	3 人	2.8%	3 人	2.3%
ない	147 人	61.3%	65 人	60.7%	79 人	61.7%
未回答	87 人	36.3%	39 人	36.4%	46 人	35.9%
計	240 人	100%	107 人	100%	128 人	100%

※性別について未回答者の回答も全体の値に含まれている



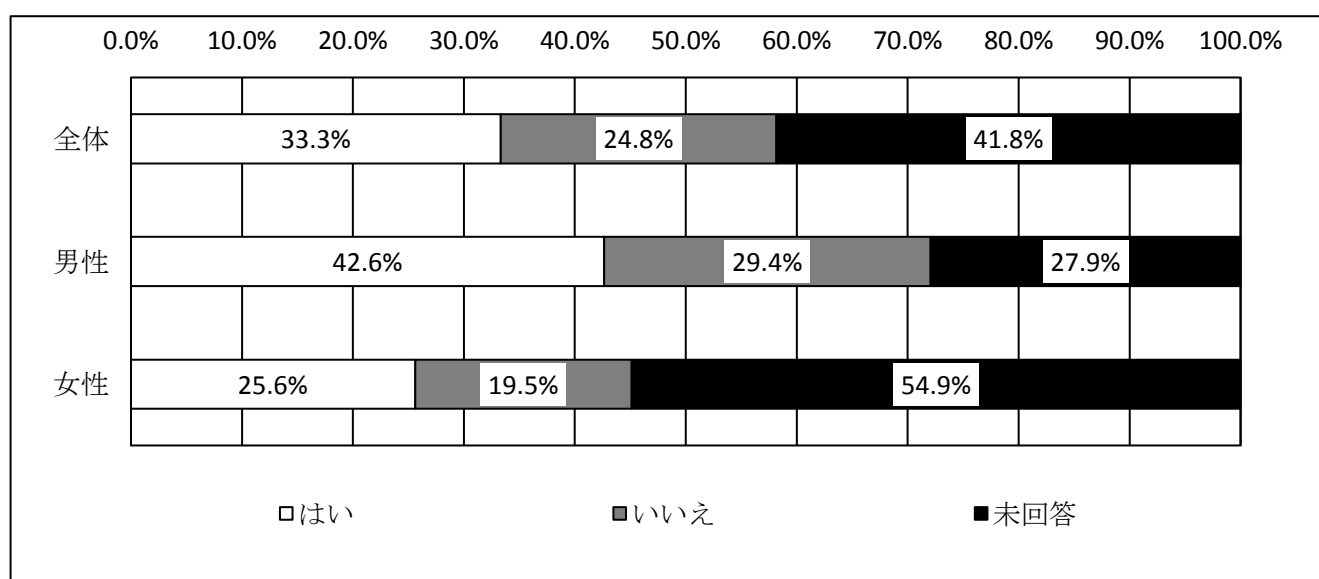
介護休業を取得したことがあるかについて、全体で見ると 61.3%が「ない」と回答し、大半が介護休業の取得はしたことがないという回答でした。また、男女間に大きな差はありませんでした。

問7. 仕事と介護を、自分の望むバランスできているか。

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
はい	51 人	33.3%	29 人	42.6%	21 人	25.6%
いいえ	38 人	24.8%	20 人	29.4%	16 人	19.5%
未回答	64 人	41.8%	19 人	27.9%	45 人	54.9%
計	153 人	100%	68 人	100%	82 人	100%

※問6で未回答を除く人数に対する割合

※性別について未回答者の回答も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きているかについて、全体でみると 33.3%が「はい」と回答し、バランスがとれ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。

男女別でみると、男性の割合が女性より高い結果となりました。

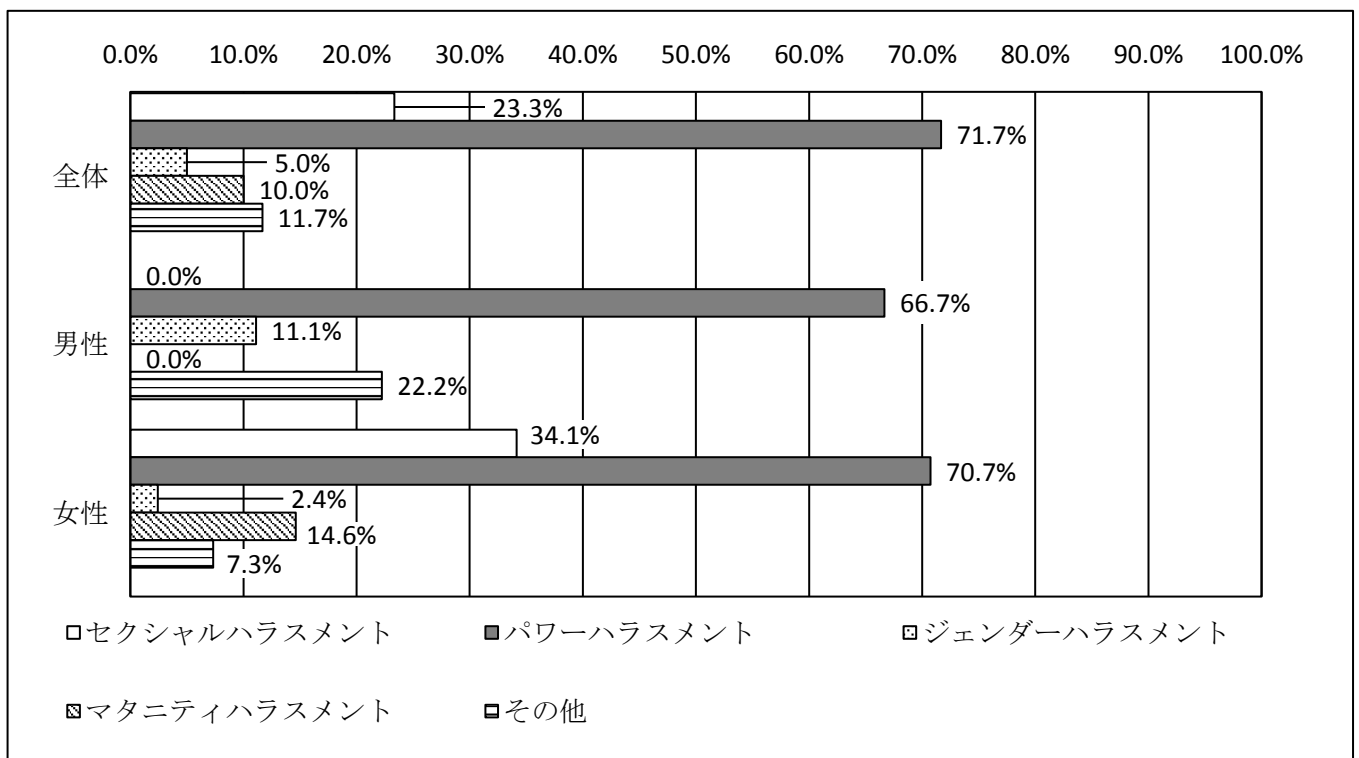
○ハラスメントについて

問 8. 次にに関するハラスメント行為の被害（複数回答）

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
セクシャルハラスメント	14 人	23.3%	0 人	0.0%	14 人	34.1%
パワーハラスメント	43 人	71.7%	12 人	66.7%	29 人	70.7%
ジェンダーハラスメント	3 人	5.0%	2 人	11.1%	1 人	2.4%
マタニティハラスメント	6 人	10.0%	0 人	0.0%	6 人	14.6%
その他	7 人	11.7%	4 人	22.2%	3 人	7.3%
回答者	60 人		18 人		41 人	

※未回答を除く

※性別について未回答者の回答も全体の値に含まれている



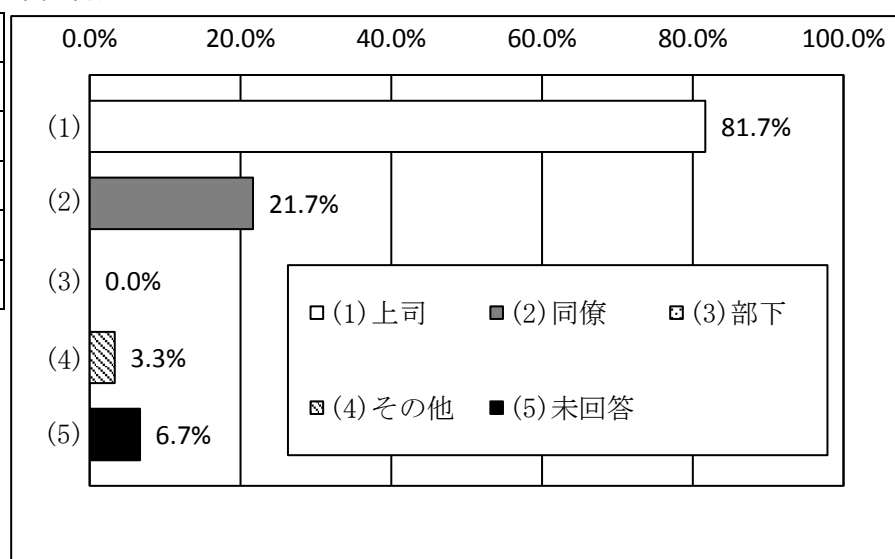
ハラスメント行為の被害について、全体でみると「パワーハラスメント」の割合が最も高くなり、次いで「セクシャルハラスメント」の割合が高い結果となりました。

男女別でみると、男女ともに「パワーハラスメント」の割合が最も高くなりましたが、男性は次いで「その他」の割合が高く、女性は「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。

問9. ハラスメント行為の行為者（複数回答）

	人数	割合
(1) 上司	49 人	81.7%
(2) 同僚	13 人	21.7%
(3) 部下	0 人	0.0%
(4) その他	2 人	3.3%
(5) 未回答	4 人	6.7%

※問8の回答者に対する割合

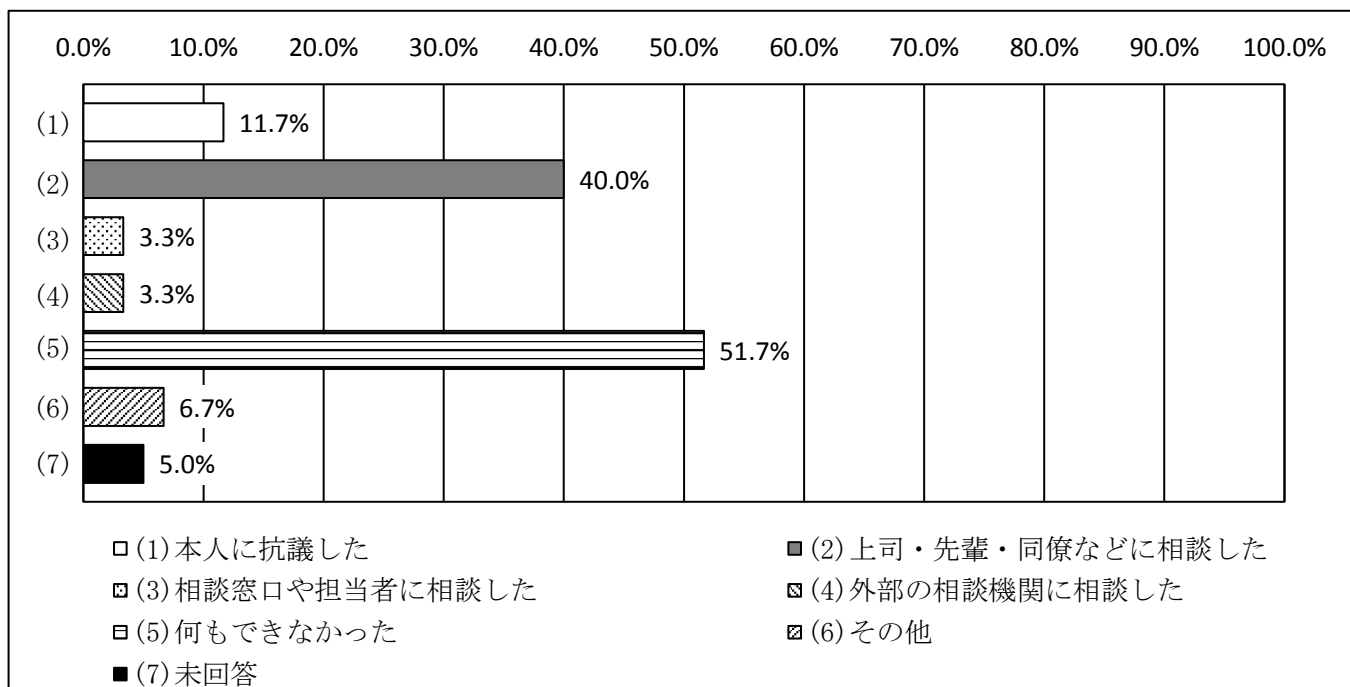


ハラスメント行為の行為者について、「上司」の割合が最も高く、次いで「同僚」の割合が高い結果となりました。また、「部下」の割合が0.0%であることから、ハラスメントの行為は、主に自分以上の立場の人から受けていることがわかりました。

問 10. ハラスメント行為に対する対応（複数回答）

	人数	割合
(1) 本人に抗議した	7 人	11.7%
(2) 上司・先輩・同僚などに相談した	24 人	40.0%
(3) 相談窓口や担当者に相談した	2 人	3.3%
(4) 外部の相談機関に相談した	2 人	3.3%
(5) 何もできなかった	31 人	51.7%
(6) その他	4 人	6.7%
(7) 未回答	3 人	5.0%

※問 8 の回答者に対する割合

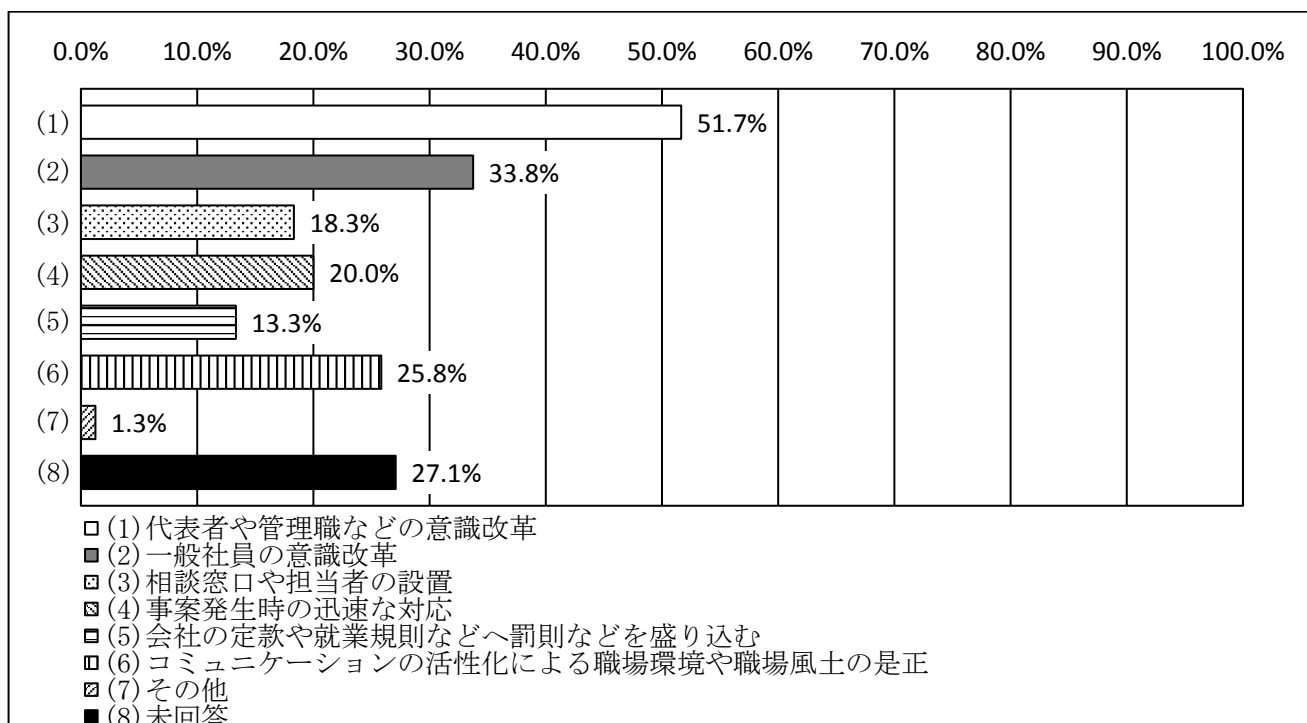


ハラスメント行為に対する対応について、「何もできなかった」の割合が最も高く、次いで「上司・先輩・同僚などに相談した」の割合が高い結果となりました。このことから、ハラスメント行為を受けても何もできずにいる人が半数以上いることがわかりました。

問 1 1. ハラスメント防止のために会社に求めること（複数回答）

	人数	割合
(1) 代表者や管理職などの意識改革	124 人	51.7%
(2) 一般社員の意識改革	81 人	33.8%
(3) 相談窓口や担当者の設置	44 人	18.3%
(4) 事案発生時の迅速な対応	48 人	20.0%
(5) 会社の定款や就業規則などへ罰則などを盛り込む	32 人	13.3%
(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	62 人	25.8%
(7) その他	3 人	1.3%
(8) 未回答	65 人	27.1%

※アンケートの返信があった 240 人に対する割合



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ました。このことから、会社全体の意識改革を求めていることがわかりました。

○その他について

問 1 2. 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
上司の意識改革が必要であると考える。
労働者不足に柔軟に対応するためにも副業に対する制度を見直し、さまざまな職場で空き時間を利用して働けるようにできればよい。
幼稚でわがままな経営者がいることを知ってほしい。
40～50 代の女性は、育児も介護もする年代になってくるので行政から心身ともに健康で働けるような支援をしてほしい。
若い人の働き場所をもっと増やすべきだと思う。鹿角に残りたくなるような働き場所、遊び場所のある街づくりをしてもらいたいと思う。
人材不足の解消。
朝に職場の掃除を行っているが、男性職員にも行ってもらいたい。
漠然と大切であると理解しているが、具体的に「見える化」をして職場に周知してほしい。
価値観を押し付けない。

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20日（金）までに投函してください。

＜お問い合わせ先＞

鹿角市 市民共働課 共働推進班

TEL 30-0202

FAX 22-2042

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

回答はこの調査票に直接記入し、該当する番号に○印を付けてください。なお、原則として平成30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				
総従業員数			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	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

※役員：会社法第329条第1項に規定される役員

※役員と管理職が兼務の場合は、本務とされる欄に記入してください。

－6月は男女共同参画推進月間です－

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. 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
3. 仕事上の悩みやメンタルヘルスについて相談できる体制、機会を設けている
4. 気軽に働き方についての要望や意見をあげることができる体制、機会を設けている
5. ストレスチェックを年1回以上実施している
6. 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
7. 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している
8. その他

具体的にどのような取り組みをしているか記載してください。

※ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」と訳され、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。

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

※男女イキイキ職場宣言事業所

「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。この協定を結ぶことで、県ウェブサイト等で紹介されたり、各種情報提供、PR用ポスター等が進呈されます。

－6月は男女共同参画推進月間です－

問3 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. テレワーク(在宅勤務、モバイルワーク等)ができる
7. ノー残業デーを設定している
8. 有給の時間単位取得が可能である
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。

※フレックスタイム制

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。

問4 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。

－6月は男女共同参画推進月間です－

仕事と子育ての両立について

問5 昨年度（平成29年4月1日～平成30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。

－6月は男女共同参画推進月間です－

問7 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。

－6月は男女共同参画推進月間です－

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、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9 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

－6月は男女共同参画推進月間です－

業務効率の向上について

問10 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のことをいいます。多能工化することで、業務効率が上がるだけでなく、仕事量を平準化し、特定の従業員への作業負担や残業の抑制につながります。

ー6月は男女共同参画推進月間ですー

その他について

問 1 1 昨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をいいます。

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。

記入がすみしたら、この調査票を同封の返信用封筒に入れ
7月20日（金）までに投函してください。

＜お問い合わせ先＞
鹿角市 市民共働課 共働推進班
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、原則として平成30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. 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 3. 50人～99人 5. 300人以上	2. 10～49人 4. 100～299人	※鹿角市内にある本・支店 等に勤務している従業員 数
産業分類	1. 建設業 4. 電気・ガス・熱供給・水道事業 6. 金融・保険業 9. 医療・福祉	2. 製造業 5. 卸売・小売業 7. 不動産業 10. サービス業（他に分類されないもの）	3. 運輸業 8. 飲食店・宿泊業

ー6月は男女共同参画推進月間ですー

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（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】取得期間はどれくらいでしたか。（自由記載）

※複数回取得の場合は、子ども1人当たりの平均取得日数をお答えください。

取得日数 日

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】年間何日ほど取得しましたか。（自由記載）

※複数回取得の場合は、子ども1人当たりの平均取得日数をお答えください。

取得日数 日

問5 仕事と子育てを、自分の望むバランスでできていますか。

1. はい 2. いいえ

—6月は男女共同参画推進月間です—

仕事と介護の両立について(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. ある 2. ない

問7 仕事と介護を、自分の望むバランスでできていますか。

1. はい 2. いいえ

ハラスメントについて

問 8 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（ ）

問9 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10 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. 何もできなかった
6. その他（ ）

－6月は男女共同参画推進月間です－

問1 1 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、職場や行政に対して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。