

令和7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8年2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7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

○事業所の基礎データについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P3

○働きやすい職場環境づくりについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P4～11

○仕事と子育ての両立について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P12～14

○仕事と介護の両立について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P15

○ハラスメントについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P16

○業務効率の向上について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P17

○その他について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P18

3. 令和7年度 従業員アンケート調査結果

○回答者の属性について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P19～20

○職場環境について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P21～22

○仕事と子育ての両立について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P23～29

○仕事と介護の両立について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P30～34

○ハラスメントについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P35～38

○その他について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P39～40

4. 資料

○事業所アンケート調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P41～48

○従業員アンケート調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P49～52

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

NO	事業種別	事業所数
1	建設業	43
2	製造業	27
3	医療, 福祉	21
4	卸売業, 小売業	23
5	宿泊業, 飲食サービス業	16
6	運輸業, 郵便業	11
7	農業, 林業	13
8	サービス業 (他に分類されないもの)	13
9	複合サービス事業	5
10	生活関連サービス業, 娯楽業	9
11	不動産業, 物品賃貸業	3
12	情報通信業	3
13	学術研究, 専門・技術サービス業	5
14	鉱業, 採石業, 砂利採取業	4
15	電気・ガス・熱供給・水道業	2
16	教育, 学習支援業	1
17	その他	2
18	不明	0
19	金融業, 保険業	1
	合計	202

(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7年12月16日(火)～令和7年12月26日(金)

(5). 調査回答率

	送付数	回答者数	回答率
事業所アンケート	202 事業所	113 事業所	55.9%
従業員アンケート	404 人	211 人	52.0%

(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、その合計が100%にならない場合は、100%になるよう調整を行っています。

2. 令和7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	43	32	28.3%	74.4%
2	製造業	27	15	13.2%	55.6%
3	医療, 福祉	21	13	11.5%	61.9%
4	卸売業, 小売業	23	9	7.9%	39.1%
5	宿泊業, 飲食サービス業	16	7	6.2%	43.8%
6	運輸業, 郵便業	11	6	5.3%	54.5%
7	農業, 林業	13	6	5.3%	46.2%
8	サービス業(他に分類されないもの)	13	6	5.3%	46.2%
9	複合サービス業	5	4	3.5%	80.0%
10	生活関連サービス業, 娯楽業	9	3	2.7%	33.3%
11	不動産業, 物品賃貸業	3	3	2.7%	100.0%
12	情報通信業	3	2	1.8%	66.7%
13	学術研究, 専門・技術サービス業	5	2	1.8%	40.0%
14	鉱業, 採石業, 砂利採取業	4	1	0.9%	25.0%
15	電気・ガス・熱供給・水道業	2	1	0.9%	50.0%
16	教育, 学習支援業	1	1	0.9%	100.0%
17	その他	2	1	0.9%	50.0%
18	不明	0	1	0.9%	
19	金融業, 保険業	1	0	0.0%	0.0%
	合計	202	113	100.0%	55.9%

※1 回答のあった113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

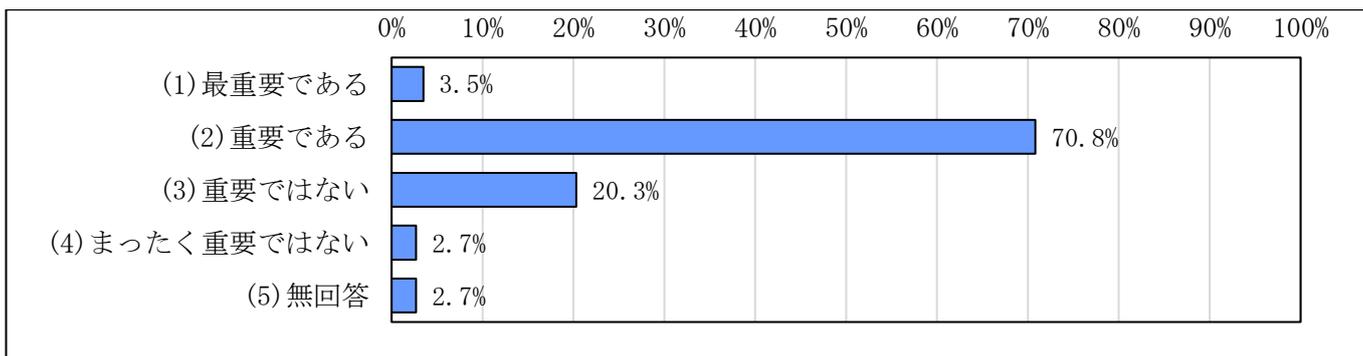
	男性人数	女性人数	合計	男性割合	女性割合
総従業員数			3,940人		
役員数	223人	77人	300人	74.3%	25.7%
正規従業者数	1,803人	1,163人	2,966人	60.8%	39.2%
うち管理職数	367人	165人	532人	69.0%	31.0%
臨時従業者数	342人	870人	1,212人	28.2%	71.8%

※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. 男女共同参画の取組みが事業所経営にとってどのくらい重要か

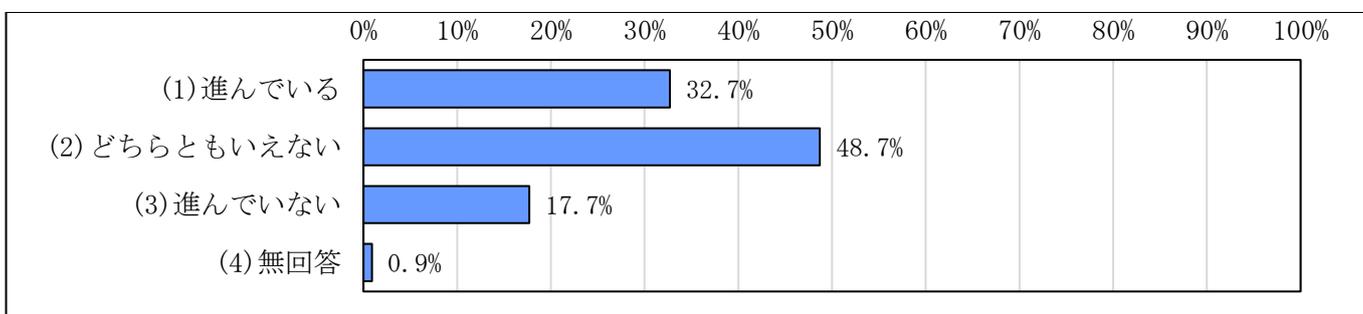
	回答数	割合
(1)最重要である	4	3.5%
(2)重要である	80	70.8%
(3)重要ではない	23	20.3%
(4)まったく重要ではない	3	2.7%
(5)未回答	3	2.7%
合計	113	100.0%



事業所経営にとっての男女共同参画の取組みの重要度について、「重要である」と回答した割合が最も高く、70.8%となっており、「最重要である」と回答した割合とあわせて、4分の3近くの事業所が重要と感じています。

問2. 事業所内の男女共同参画の取組みは以前に比べて進んでいると思うか

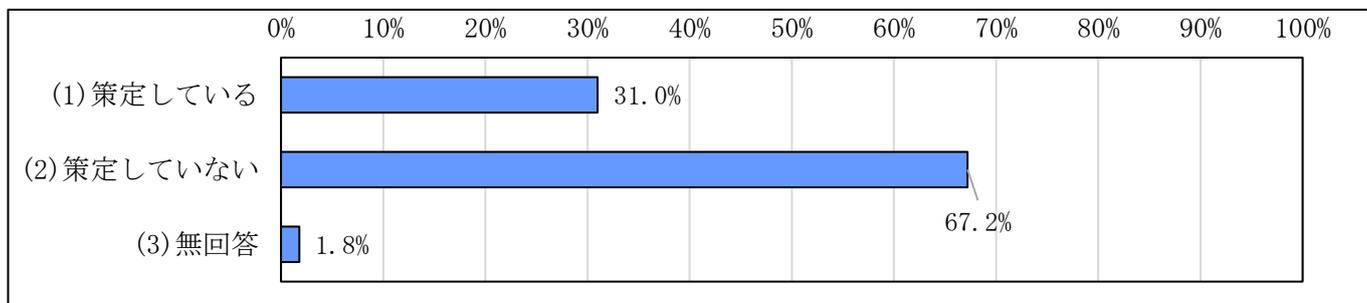
	回答数	割合
(1)進んでいる	37	32.7%
(2)どちらともいえない	55	48.7%
(3)進んでいない	20	17.7%
(3)未回答	1	0.9%
合計	113	100.0%



事業所内の男女共同参画の取組みが前回に比べて「進んでいる」と回答した割合は32.7%で、14.8ポイント増加しました。

問3-①. 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

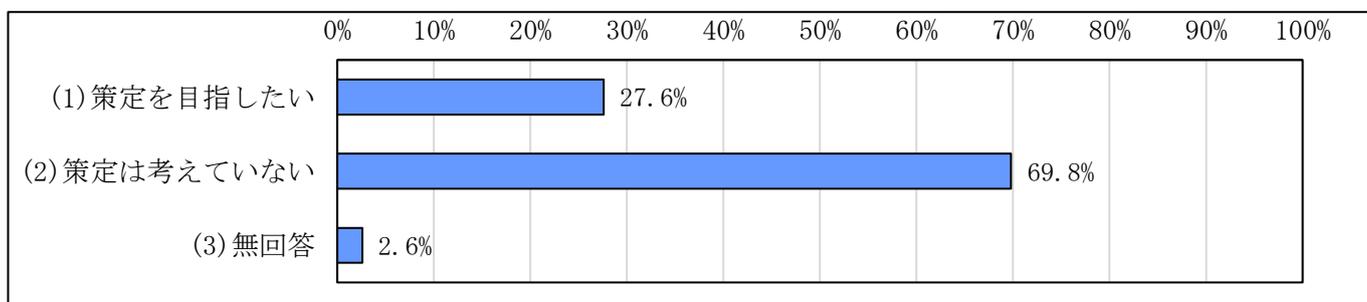
	回答数	割合
(1) 策定している	35	31.0%
(2) 策定していない	76	67.2%
(3) 未回答	2	1.8%
合計	113	100.0%



問3-②. 【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	21	27.6%
(2) 策定は考えていない	53	69.8%
(3) 未回答	2	2.6%
合計	76	100.0%

※策定していないと回答した76事業所に対する割合

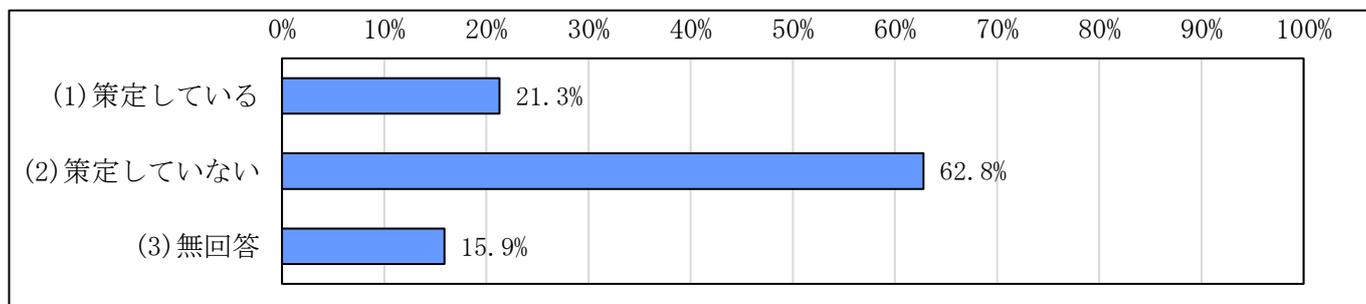


女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、「策定している」の割合は31.0%で前回調査より9.6ポイント増加しています。しかし、「策定していない」の割合が67.2%と、大半の事業所が策定していない状況です。

「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27.6%で前回調査より9.5ポイント減少しました。

問3-③. 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	24	21.3%
(2) 策定していない	71	62.8%
(3) 未回答	18	15.9%
合計	113	100.0%



問3-④. 【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	25	35.2%
(2) 策定は考えていない	44	62.0%
(3) 未回答	2	2.8%
合計	71	100.0%

※策定していないと回答した71事業所に対する割合

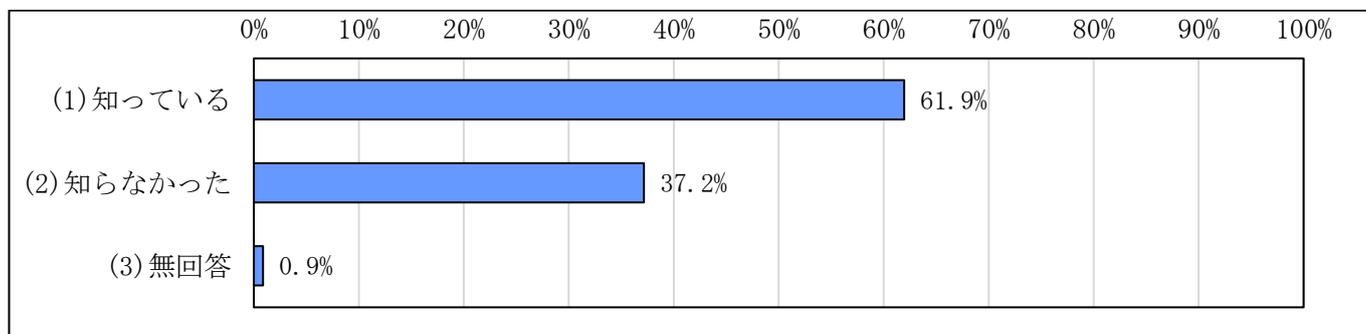


次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について、「策定している」の割合は21.3%で前回調査より0.9ポイント減少しました。一方、「策定していない」の割合は62.8%で6.4ポイント減少したものの、男女共同参画の重要性をさらに周知する必要があります。

「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35.2%で前回調査より9.2ポイント減少しました。

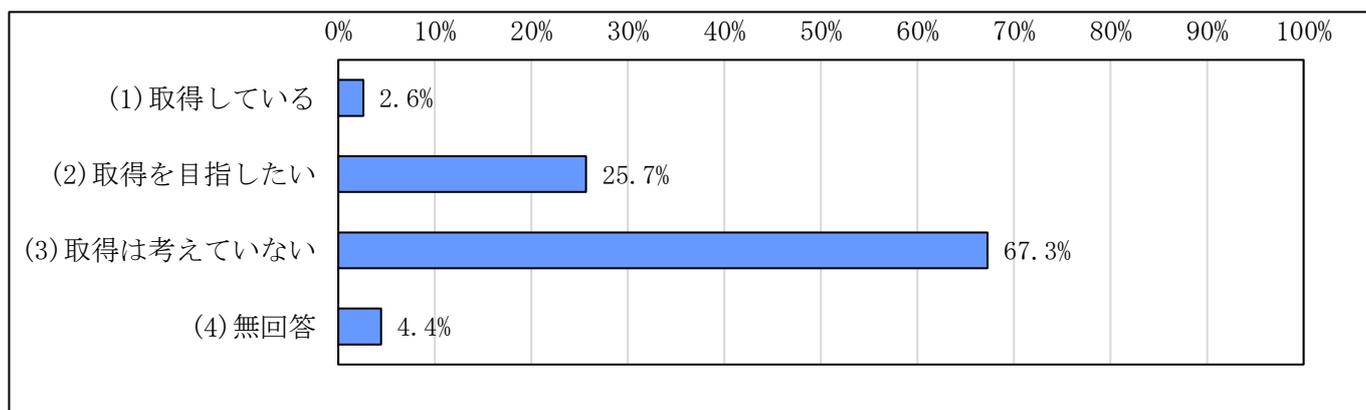
問4-①. えるぼし・プラチナえるぼし認定制度の認知度

	回答数	割合
(1)知っている	70	61.9%
(2)知らなかった	42	37.2%
(3)未回答	1	0.9%
合計	113	100.0%



問4-②. えるぼし認定の取得についての考え

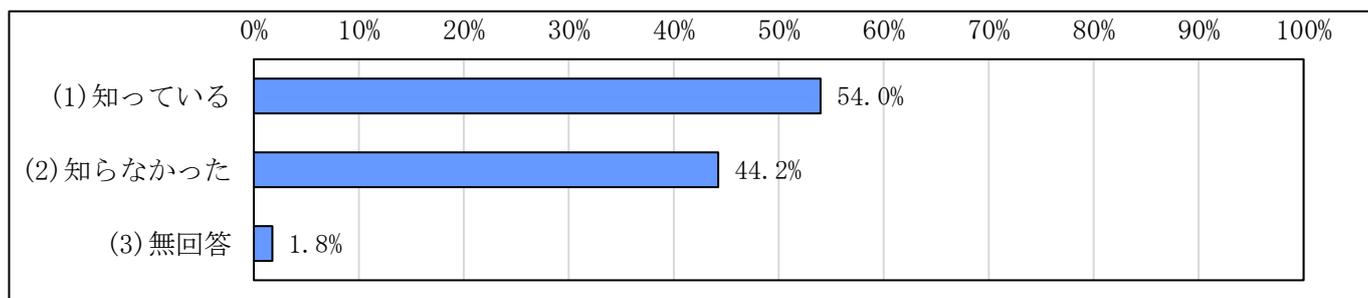
	回答数	割合
(1)取得している	3	2.6%
(2)取得を目指したい	29	25.7%
(3)取得は考えていない	76	67.3%
(4)未回答	5	4.4%
合計	113	100.0%



えるぼし認定制度を「知っている」と回答した割合は61.9%で前回調査より7.2ポイント増加しており、制度の周知によるものと考えております。しかし、「取得を目指したい」と回答した割合は25.7%と前回より1.8ポイント増加したものの、「取得は考えていない」と回答した割合は67.3%と、依然として取得の意識が低い現状となっています。制度の周知を継続するとともに、意識を示している事業所を支援する必要があります。

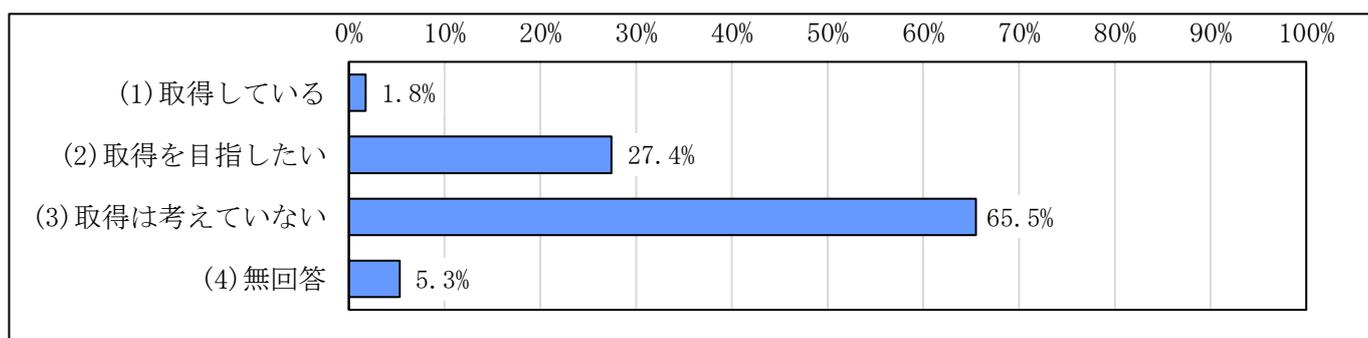
問4-③. くるみん・プラチナくるみん認定制度の認知度

	回答数	割合
(1)知っている	61	54.0%
(2)知らなかった	50	44.2%
(3)未回答	2	1.8%
合計	113	100.0%



問4-④. 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	31	27.4%
(3)取得は考えていない	74	65.5%
(4)未回答	6	5.3%
合計	113	100.0%

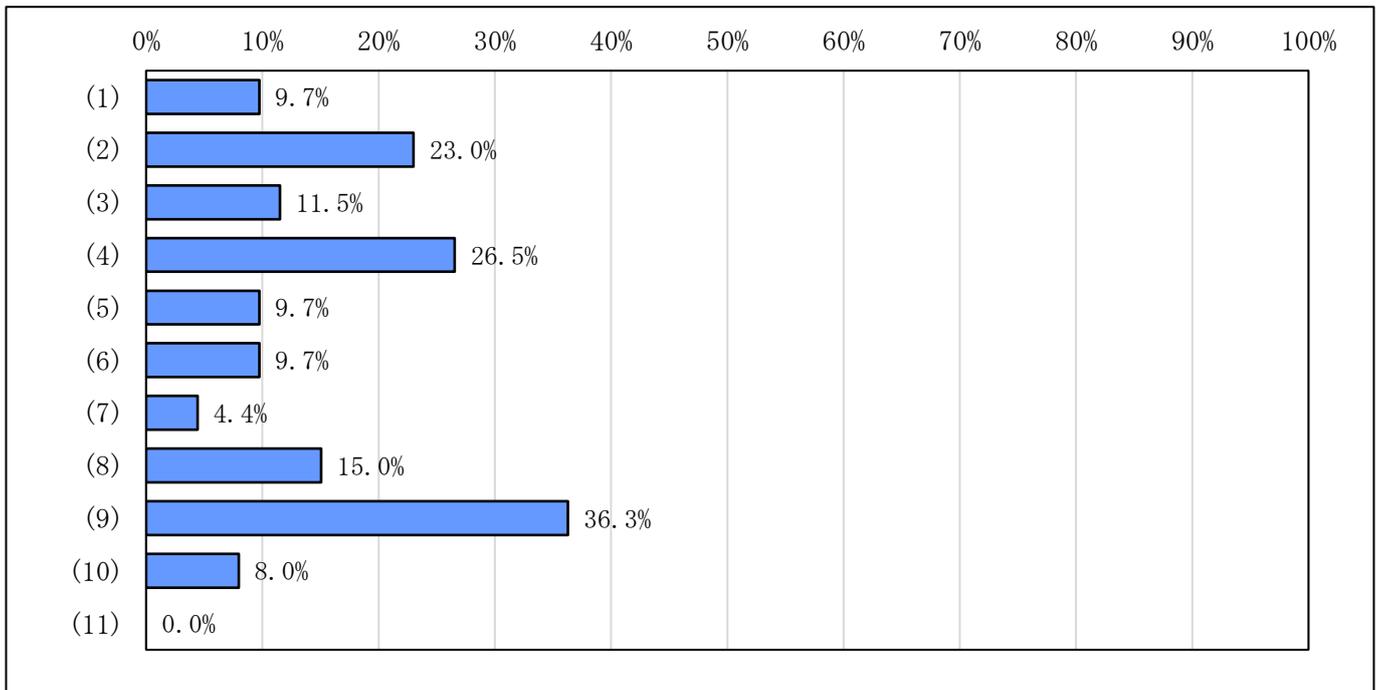


くるみん認定制度を「知っている」と回答した割合は54.0%で前回調査より1.9ポイント増加しています。また、「取得を目指したい」と回答した割合は27.4%、「取得は考えていない」と回答した割合は65.5%と、こちらもえるぼし認定制度同様に取得の意識が低い現状となっています。制度の周知を継続するとともに、意識を示している事業所を支援していくことが重要と思われます。

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	11	9.7%
(2) 女性の管理職の登用を積極的に行っている	26	23.0%
(3) 女性の活躍推進のための部署や係を配置している	13	11.5%
(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	30	26.5%
(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	11	9.7%
(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	11	9.7%
(7) 女性の少ない部署に女性従業員を配置したり、積極的に雇用したりしている	5	4.4%
(8) 男性管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている	17	15.0%
(9) 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	36.3%
(10) その他	9	8.0%
(11) 未回答	0	0.0%

※回答のあった113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、前回調査と同様（9）「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（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」の割合が高くなりました。

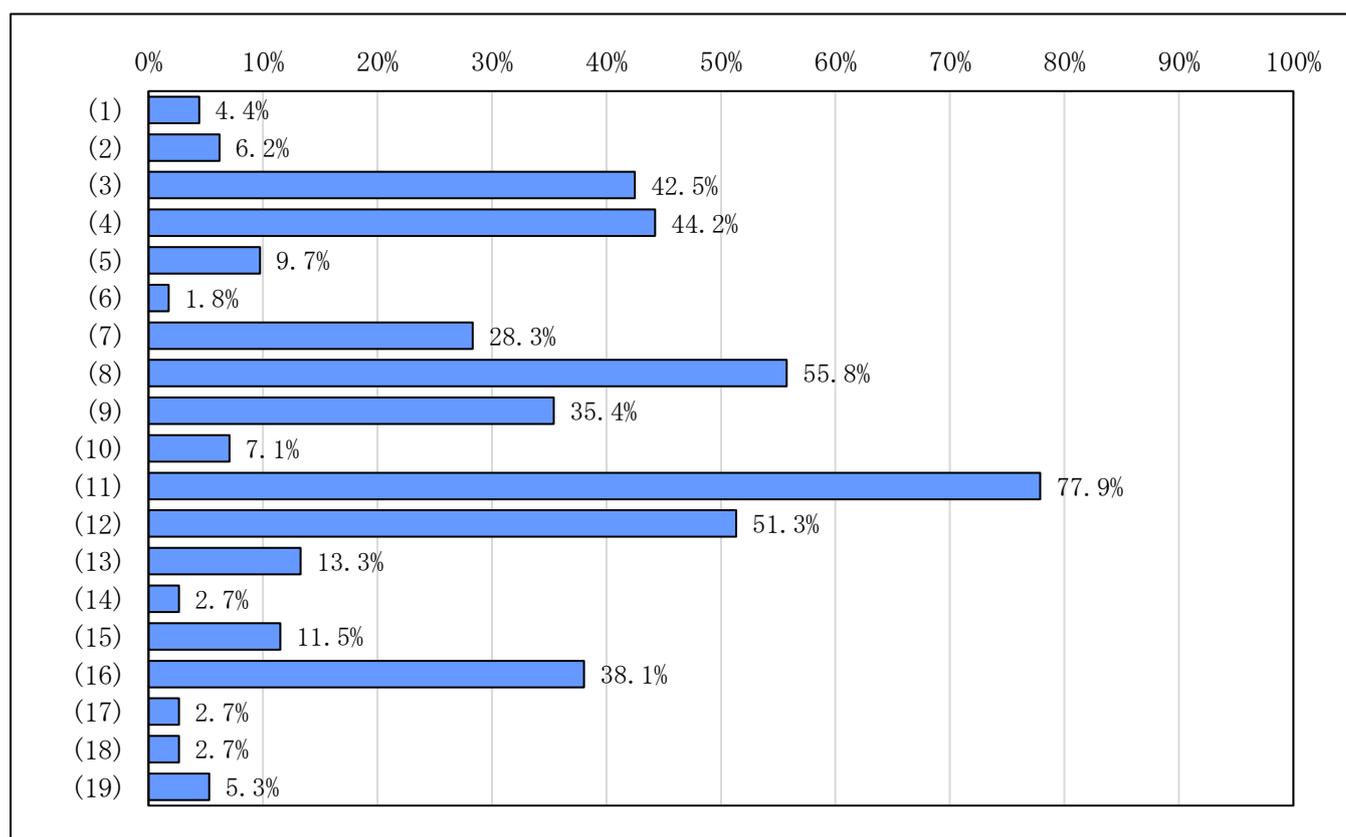
（8）「男性管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている」の回答の割合は15.0%と、5.6ポイント増加しました。

「その他」の回答
育成対象者へのフォロー研修・追加選定。
次世代管理職候補の女性スタッフを対象としたマネジメント研修。
女性職員の育休取得率100%維持。
上司を対象としたアンコンシャスバイアス研修の実施。
女性社員の比率が低いため、入社ハードルを下げる取り組み。女性用休憩室の整備、作業環境の改善。

問6. 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	5	4.4%
(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	7	6.2%
(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	48	42.5%
(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	50	44.2%
(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	11	9.7%
(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	2	1.8%
(7)ストレスチェックを年1回以上実施している	32	28.3%
(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	63	55.8%
(9)人事配置の際には従業員の生活面も配慮している	40	35.4%
(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	77.9%
(12)有給休暇の時間単位取得が可能である	58	51.3%
(13)短時間正社員制度がある	15	13.3%
(14)フレックスタイム制を導入している	3	2.7%
(15)ノー残業デーを設定している	13	11.5%
(16)臨時従業員から正規従業員への登用制度がある	43	38.1%
(17)LGBTなど、多様な性に配慮した募集や採用を行っている	3	2.7%
(18)その他	3	2.7%
(19)未回答	6	5.3%

※回答のあった113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、「(11) 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(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」の割合が高くなりました。

前回との比較では、(4) 気軽に働き方についての要望や意見をあげることが出来る体制、機会を設けている」が15.1ポイント増加したほか半分以上の取り組みで前回は上回る結果となりました。

「その他」の回答
“何でも相談室”を設置。R7.10月より時間休制度を開始。
本社に「働きやすい職場作り推進部」を設置。(例) 福利厚生についての発信・社員意識調査(WEB)を実施している。
完全週休二日制の導入。
年一回ストレスチェック+産業医からの情報発信、相談室の設置。
仕事上の悩み等については総務課の担当者が定期的に訪問し相談の機会を作っております。
月2~10回程度の在宅勤務(上長承認)。

LGBT

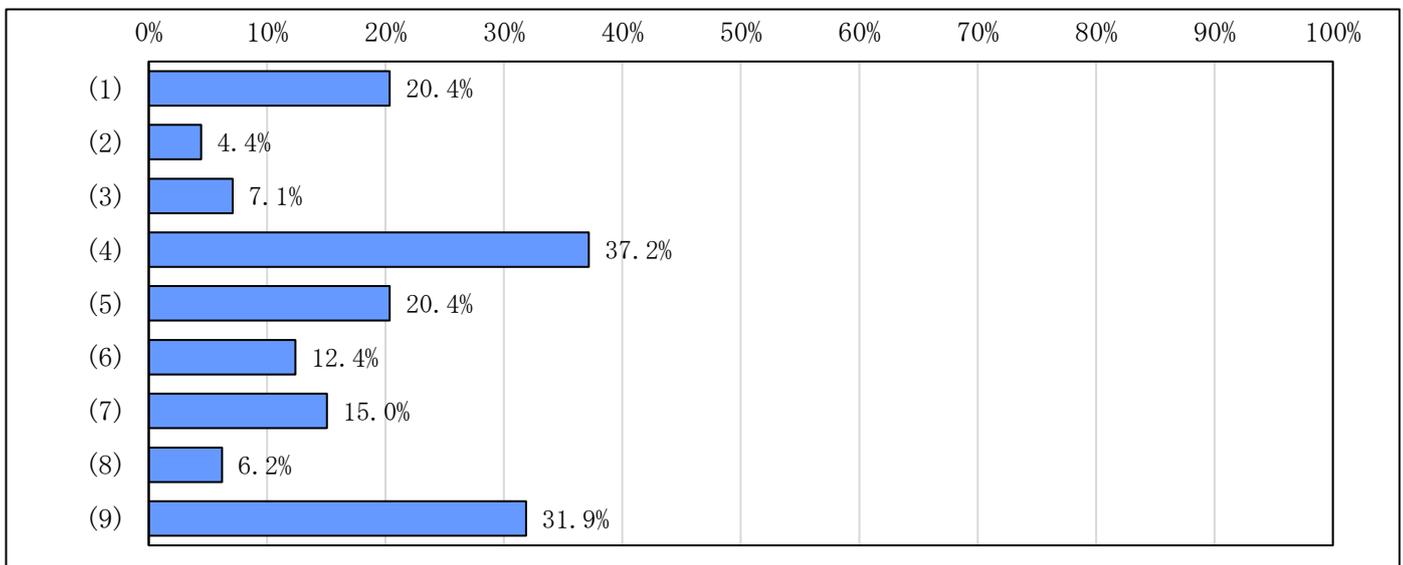
「レズビアン(L):女性同性愛者」「ゲイ(G):男性同性愛者」「バイセクシャル(B):両性愛者」「トランスジェンダー(T):体と心の性が一致しない人」の頭文字をとった言葉で、「セクシャルマイノリティ(性的少数者)」を表す総称の1つ。

○仕事と子育ての両立について

問7. 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	23	20.4%
(2) 制度の理解を深めるため研修等を実施している	5	4.4%
(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	8	7.1%
(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	42	37.2%
(5) 男性の育児休業を推進するための取り組みをしている	23	20.4%
(6) 法定を超える期間でも育児休業を取得することができる	14	12.4%
(7) 妊婦健診のための有給での休暇制度を設けている	17	15.0%
(8) その他	7	6.2%
(9) 未回答	36	31.9%

※回答のあった113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、(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」の割合が最も高くなり、次いで(1)「産前・産後の休暇制度について年1回以上従業員に周知している」、(5)「男性の育児休業を推進するための取り組みをしている」の割合が高くなりました。前回調査とほぼ同様の結果になりました。

「その他」の回答
管理者向けの予防労務研修の実施。
妊婦検診も時間休を使えるようにしている。
法定以上の1歳2ヶ月まで育休取得できる。
子供と一緒に業務を行った実績あり。
労働時間の自由度が高い。

問8. 令和6年度（令和6年4月1日～令和7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		14	37	51	8	37	45	57.1	100.0	88.2	40	282	239
企業規模	29人以下	1	10	11	1	10	11	100.0	100.0	100.0	30	198	183
	30～49人	4	1	5	1	1	2	25.0	100.0	40.0	30	-	15
	50～99人	4	2	6	3	2	5	75.0	100.0	83.3	44	196	105
	100人以上	5	24	29	3	24	27	60.0	100.0	93.1	43	336	304
業種別	建設業	2	1	3	0	1	1	-	100.0	33.3	-	-	-
	卸売業、小売業	0	3	3	0	3	3	-	100.0	100.0	-	300	300
	製造業	4	3	7	2	3	5	50.0	100.0	71.4	21	216	138
	医療、福祉	4	22	26	3	22	25	75.0	100.0	96.2	23	253	225
	農業、林業	1	2	3	1	2	3	100.0	100.0	100.0	30	305	213
	宿泊業、 飲食サービス業	1	1	2	1	1	2	100.0	100.0	100.0	91	91	91
	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	1	1	0	1	1	-	100.0	100.0	-	-	-
	生活関連サービス 業、娯楽業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
	学術研究、専門・ 技術サービス業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
	複合サービス事業	0	2	2	0	2	2	-	100.0	100.0	-	327	327
	情報通信業	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
	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	2	0	2	1	0	1	50.0	-	50.0	30	-	30
金融業、保険業	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	-	-	-	-	-	-	
不明	0	2	2	0	2	2	-	100.0	100.0	-	-	-	

※ 取得対象従業員数に対する取得者の割合

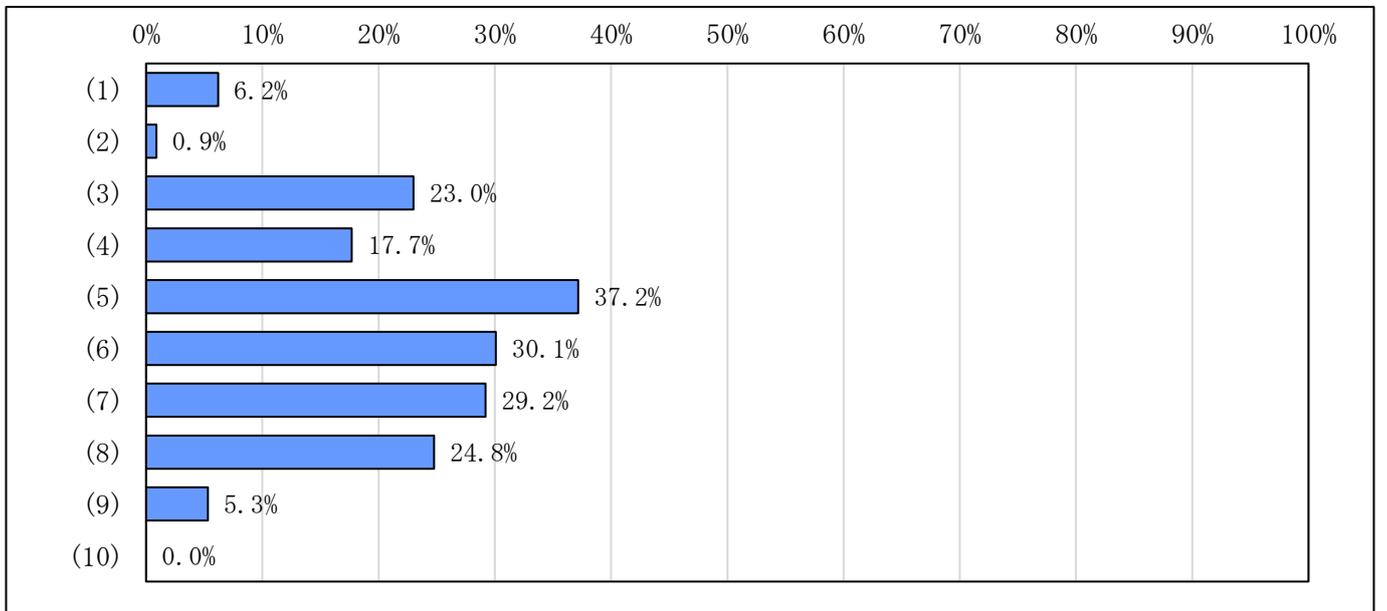
※ 育児休業取得者のうち、取得日数が未記入の者については、平均取得日数算出の対象外

令和6年度の育児休業取得実績について、全体で88.2%、男性は57.1%、女性は100%となりました。業種別では、前回と同様「医療、福祉」の取得者が最も多くなっています。

問9. 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	6.2%
(2) 育児サービスを受けるための費用を助成している	1	0.9%
(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	26	23.0%
(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	20	17.7%
(5) 職場復帰後、所定外労働をさせないよう配慮している	42	37.2%
(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	34	30.1%
(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	33	29.2%
(8) 子の看護について、有給での休暇制度を設けている	28	24.8%
(9) その他	6	5.3%
(10) 未回答	0	0.0%

※回答のあった113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、(5)「職場復帰後、所定外労働をさせないよう配慮している」の割合が最も高くなりました。次いで(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」の割合が高くなりましたが、前回よりも9.2ポイント減となっています。

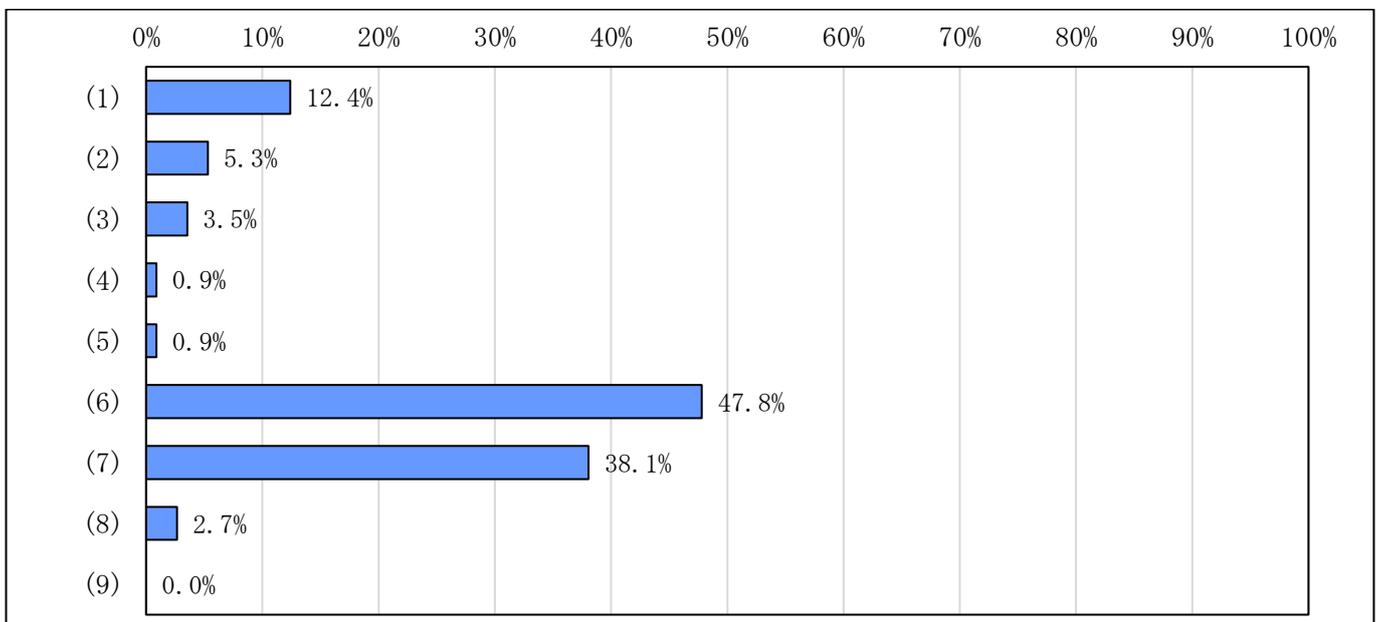
「その他」の回答
個別に説明をしている。
子育て世代に手当を支給している。
子どもの行事の参加や予防接種の受診を勧奨している。
会社勤務と在宅勤務をシフトで行っている。(保育園の送り迎えの配慮)
育児・介護等の制度がある。

○仕事と介護の両立について

問10. 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) 介護休業制度について年1回以上従業員に周知している	14	12.4%
(2) 制度の理解を深めるため研修等を実施している	6	5.3%
(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	3.5%
(4) 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	0.9%
(5) 介護休業中に、事業所から手当を支給している	1	0.9%
(6) 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	47.8%
(7) 所定外労働をさせないように配慮している	43	38.1%
(8) その他	3	2.7%
(9) 未回答	0	0.0%

※回答のあった113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、(6)「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(7)「所定外労働をさせないように配慮している」の割合が高くなりました。(1)～(3)及び(5)で前回を上回る結果になりましたが、(6)、(7)では、いずれの回答も前回を、1ポイント程度下回る結果になりました。

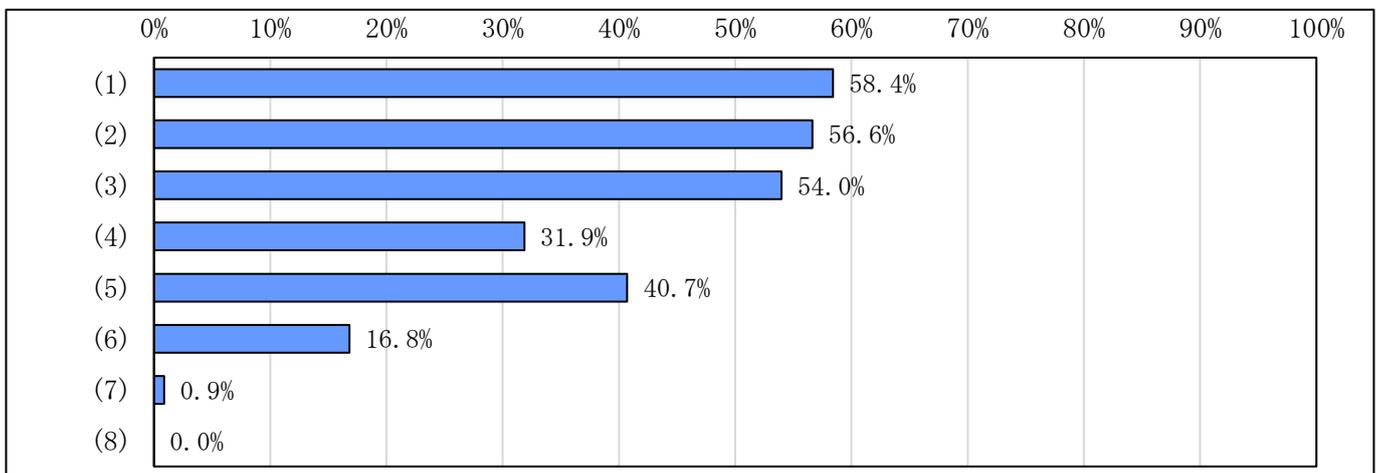
「その他」の回答
介護休業制度の周知。
遅刻、早退、外出の許可をしている。
労働時間の自由度が高い。

○ハラスメントについて

問 1 1. 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は、厳正に対処する旨の方針やその内容を就業規則等に規定している	66	58.4%
(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	64	56.6%
(3) 相談者及び被害者のプライバシーの保護に配慮している	61	54.0%
(4) ハラスメント防止に関する研修を実施している	36	31.9%
(5) ハラスメント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	40.7%
(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	19	16.8%
(7) その他	1	0.9%
(8) 未回答	0	0.0%

※回答のあった 113 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、(1)「ハラスメントの行為者には、厳正に対処する旨の方針やそ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(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」の割合が高くなりました。

「その他」の回答
相談窓口の設置、就業規則の規定は行っており、実際に事例があった場合は委員会による調査を行い規定に沿った処置を実施している。
高齢、年配の社員が多いので雑談等でも互いに相談し合っている。
社外の有識者として弁護士を置いている。

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。

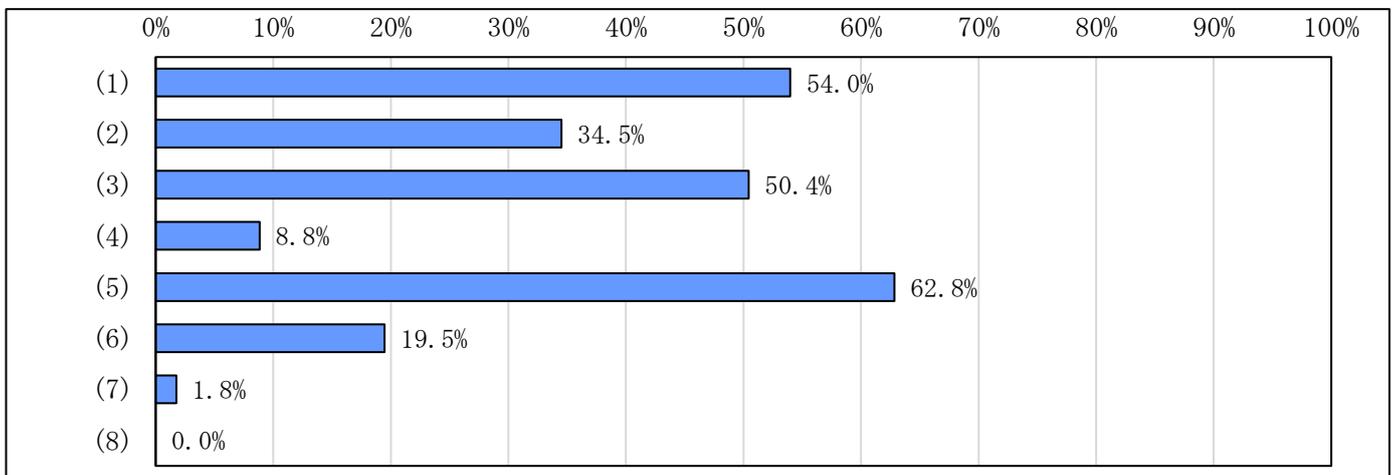
- ・セクシャルハラスメント（性的な嫌がらせ行為）
- ・パワーハラスメント（職場において立場が優位の者からの嫌がらせ行為）
- ・ジェンダーハラスメント（性別により社会的役割が分かれるという考えに基づく嫌がらせ行為）
- ・モラルハラスメント（倫理や道徳に反する嫌がらせ）
- ・マタニティハラスメント（職場における妊娠・出産した女性に対する嫌がらせ行為）等

○業務効率の向上について

問 1 2. 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	61	54.0%
(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	39	34.5%
(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	57	50.4%
(4) 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	10	8.8%
(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	62.8%
(6) 多能工育成を行っている	22	19.5%
(7) その他	2	1.8%
(8) 未回答	0	0.0%

※回答のあった113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、(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」の割合が最も高くなり、次いで(1)「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
効率の良い運行ルート（配車）の指示。作業員のPDCAの徹底。
国家資格等積極的にとれるよう費用その他会社で負担している。
国や県の補助金を利用してICT建設機器の導入をしている。
毎日ミーティングは行っており、その際遠慮なく意見を出してもらえる状況を作っている。
他社の動向について、月次会議等で管理職内で情報を共有し、現場に落としている。

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13. 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

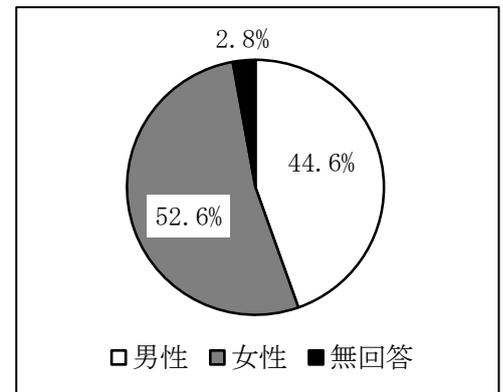
行政に対し望むこと
人手確保の面で具体的な対策が増えてくることが望ましい。
ラーケーション制度の導入。
市外の「えるぼし認定企業」や「秋田県女性活躍・両立支援表彰受賞企業」の事例紹介。(研修会の講師)
仕事の内容とかで女性にはできない面もあり難しいところだが、情報はいただきたい。
業務上女性に希望されない職種のため、資格取得等の補助の拡大。
こういった制度や施策についてこのアンケートのようなものでも構いませんので情報として届けて頂けると助かります。

3. 令和7年度 従業員アンケート調査結果

○回答者の属性について

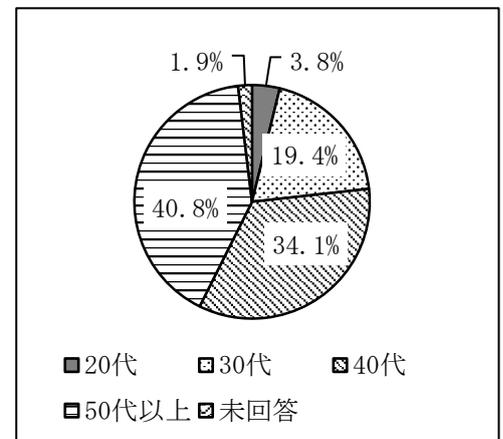
性別

	人数	割合
男性	94人	44.6%
女性	111人	52.6%
未回答	6人	2.8%
計	211人	100.0%



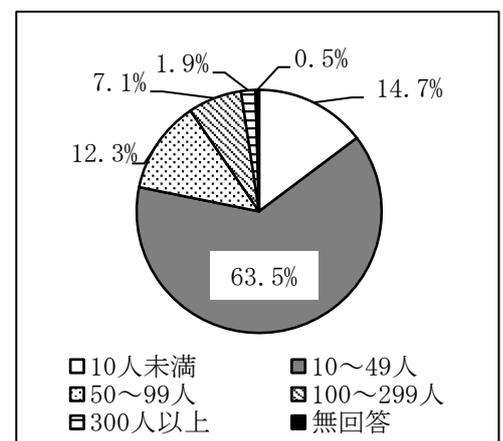
年齢

	人数	割合
10代	0人	0.0%
20代	8人	3.8%
30代	41人	19.4%
40代	72人	34.1%
50代以上	86人	40.8%
未回答	4人	1.9%
計	211人	100.0%



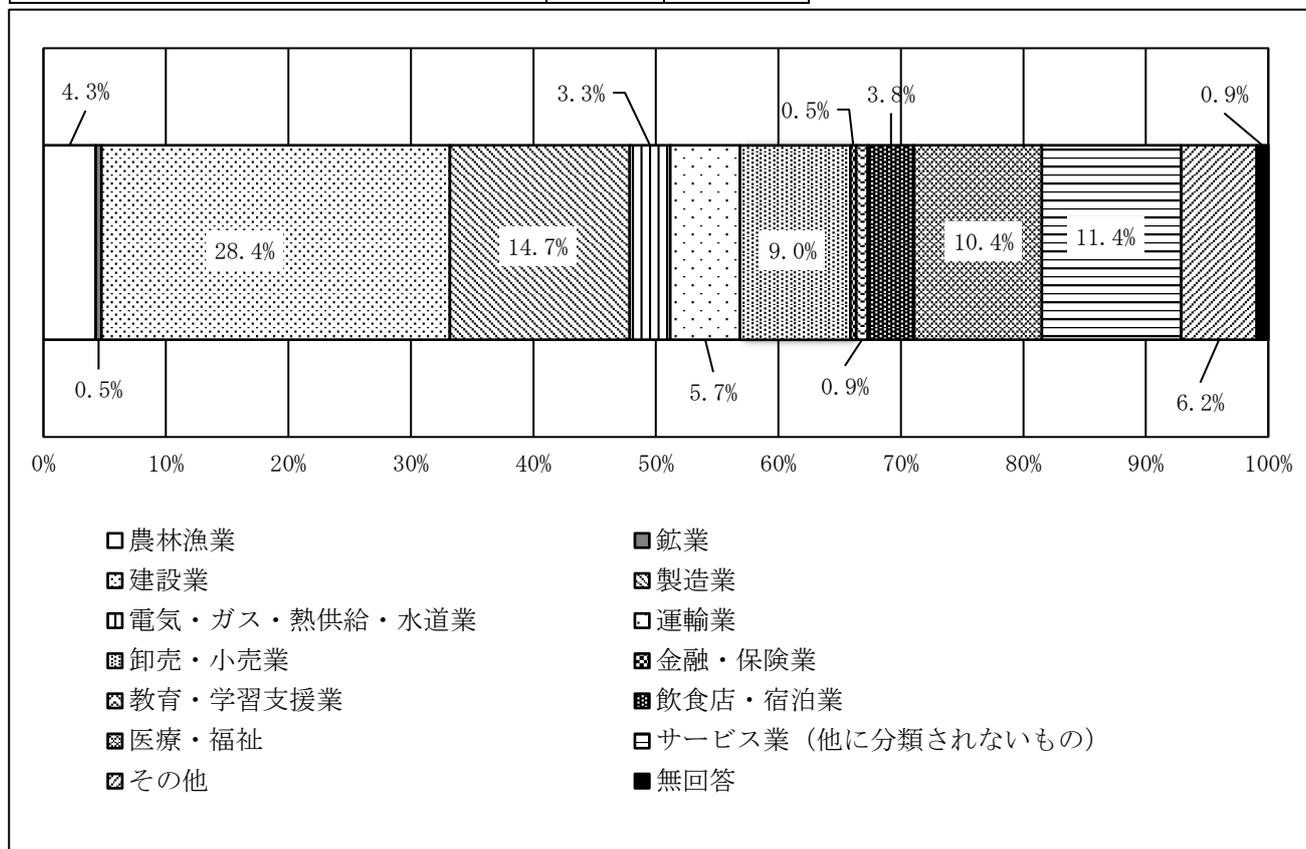
企業規模

	人数	割合
10人未満	31人	14.7%
10～49人	134人	63.5%
50～99人	26人	12.3%
100～299人	15人	7.1%
300人以上	4人	1.9%
未回答	1人	0.5%
計	211人	100.0%



事業分類

	人数	割合																																				
農林漁業	9人	4.3%																																				
鉱業	1人	0.5%																																				
建設業	60人	28.4%																																				
製造業	31人	14.7%																																				
電気・ガス・熱供給・水道業	7人	3.3%	運輸業	12人	5.7%	情報通信業	0人	0.0%	卸売・小売業	19人	9.0%	金融・保険業	1人	0.5%	不動産業	0人	0.0%	教育・学習支援業	2人	0.9%	飲食店・宿泊業	8人	3.8%	医療・福祉	22人	10.4%	サービス業（他に分類されないもの）	24人	11.4%	その他	13人	6.2%	未回答	2人	0.9%	計	211人	100.0%
運輸業	12人	5.7%																																				
情報通信業	0人	0.0%																																				
卸売・小売業	19人	9.0%																																				
金融・保険業	1人	0.5%																																				
不動産業	0人	0.0%																																				
教育・学習支援業	2人	0.9%																																				
飲食店・宿泊業	8人	3.8%																																				
医療・福祉	22人	10.4%																																				
サービス業（他に分類されないもの）	24人	11.4%																																				
その他	13人	6.2%																																				
未回答	2人	0.9%																																				
計	211人	100.0%																																				

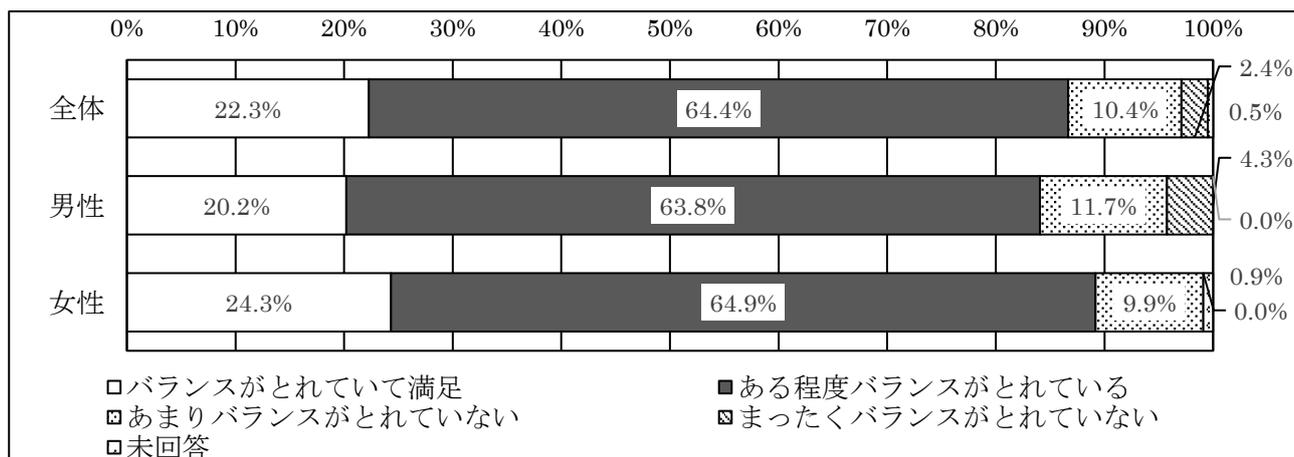


○職場環境について

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	22.3%	19人	20.2%	27人	24.3%
ある程度バランスがとれている	136人	64.4%	60人	63.8%	72人	64.9%
あまりバランスがとれていない	22人	10.4%	11人	11.7%	11人	9.9%
まったくバランスがとれていない	5人	2.4%	4人	4.3%	0人	0.0%
未回答	1人	0.5%	0人	0.0%	1人	0.9%
計	211人	100.0%	94人	100.0%	111人	100.0%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

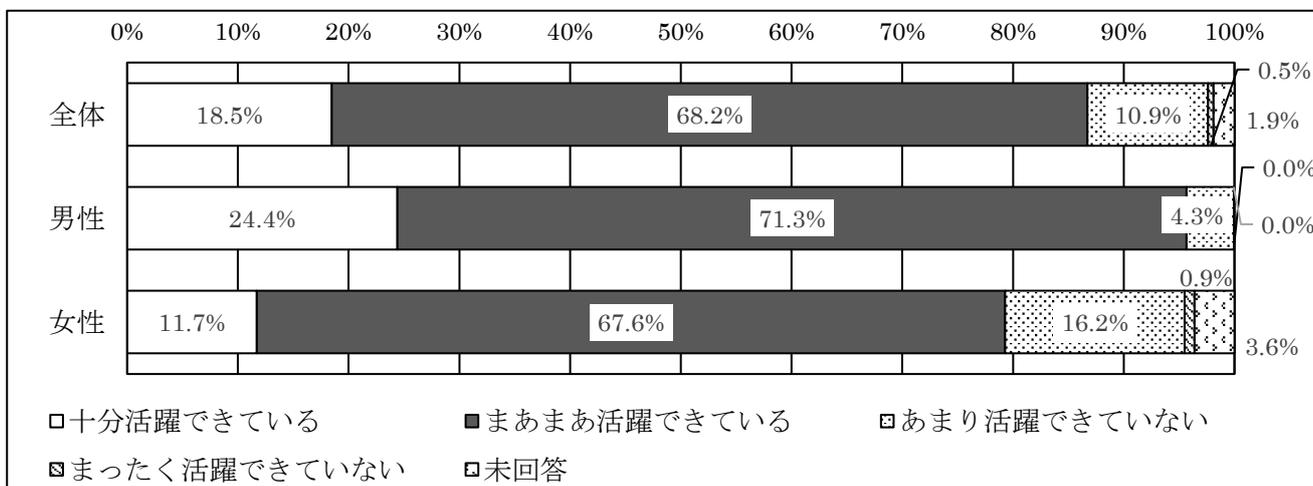


仕事と私生活とのバランスについて、「ある程度バランスがとれている」の割合が最も高く、「バランスがとれていて満足」と合わせると、86.7%（前回 83.5%）の人が「バランスがとれている」と回答しています。男女別で見ると、男性よりも女性のほうが「バランスがとれている」と回答した割合が高い結果となりました。前回と比べると、「バランスがとれていて満足」「ある程度バランスがとれている」と回答した割合は、男性は7.7ポイント増加し、女性は0.1ポイント減少しました。

問2. 職場での回答者自身の活躍度について

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
十分活躍できている	39人	18.5%	23人	24.4%	13人	11.7%
まあまあ活躍できている	144人	68.2%	67人	71.3%	75人	67.6%
あまり活躍できていない	23人	10.9%	4人	4.3%	18人	16.2%
まったく活躍できていない	1人	0.5%	0人	0.0%	1人	0.9%
未回答	4人	1.9%	0人	0.0%	4人	3.6%
計	211人	100.0%	94人	100.0%	111人	100.0%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている



職場での回答者自身の活躍度について、「まあまあ活躍できている」の割合が最も高く、「十分活躍できている」と合わせると、86.7%の人が「活躍できている」と回答しています。男女別で見ると、「十分活躍できている」と回答した割合は男性が女性の2倍以上になっています。

「あまり活躍できていない」「まったく活躍できていない」と回答した場合の要因として、「自分の能力不足」「男性の方が給料が高い」「なかなか実績が上がらない」などがありました。

○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	110人	52.1%	42人	44.7%	65人	58.6%
ない	100人	47.4%	51人	54.2%	46人	41.4%
未回答	1人	0.5%	1人	1.1%	0人	0.0%
計	211人	100.0%	94人	100.0%	111人	100.0%

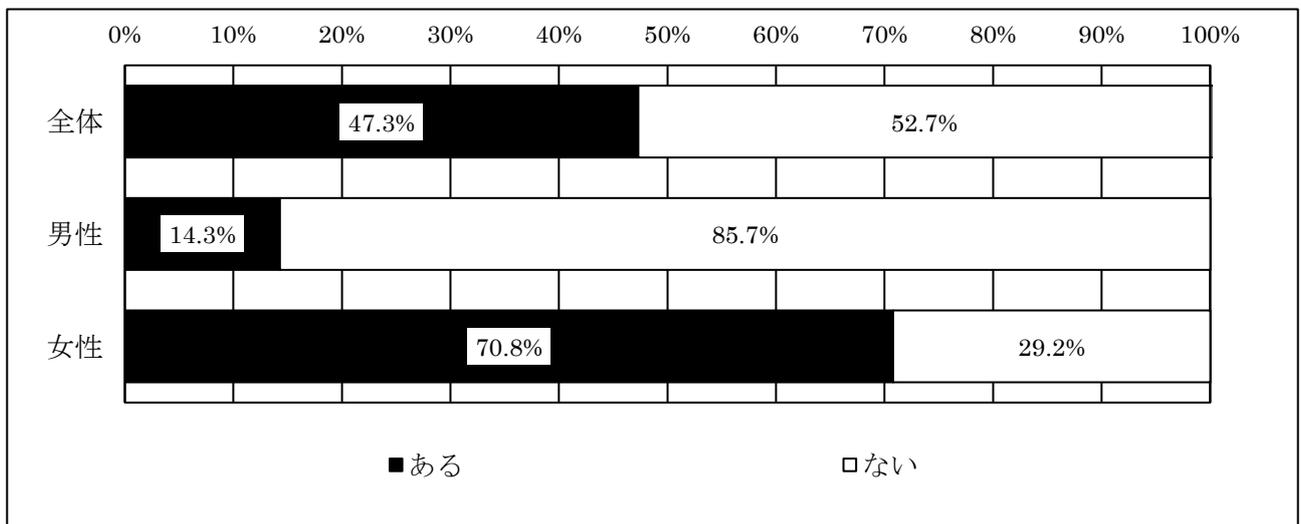
※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

【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	52人	47.3%	6人	14.3%	46人	70.8%
ない	58人	52.7%	36人	85.7%	19人	29.2%
計	110人	100.0%	42人	100.0%	65人	100.0%

※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	合計日数	平均日数
全体		52人	10,793日	208日
性別	男性	6人	1,052日	175日
	女性	46人	9,741日	212日
	不明	—	—	—
年齢	10代	—	—	—
	20代	2人	570日	285日
	30代	18人	4,327日	240日
	40代	18人	3,522日	196日
	50代以上	13人	2,074日	160日
	不明	1人	300日	300日
企業規模	10人未満	7人	1,246日	178日
	10～49人	27人	5,207日	193日
	50～99人	7人	1,900日	271日
	100～299人	9人	2,012日	224日
	300人以上	1人	240日	240日
産業分類	農林漁業	1人	365日	365日
	鉱業	—	—	—
	建設業	13人	2,298日	177日
	製造業	11人	2,244日	204日
	電気・ガス・熱供給・水道業	—	—	—
	運輸業	3人	223日	74日
	情報通信業	—	—	—
	卸売・小売業	5人	1,208日	242日
	金融・保険業	—	—	—
	不動産業	—	—	—
	教育・学習支援業	1人	240日	240日
	飲食店・宿泊業・宿泊業	1人	300日	300日
	医療・福祉	6人	1,419日	237日
	サービス業（他に分類されないもの）	6人	1,101日	184日
	その他	4人	1,395日	349日
未回答	1人	0日	0日	

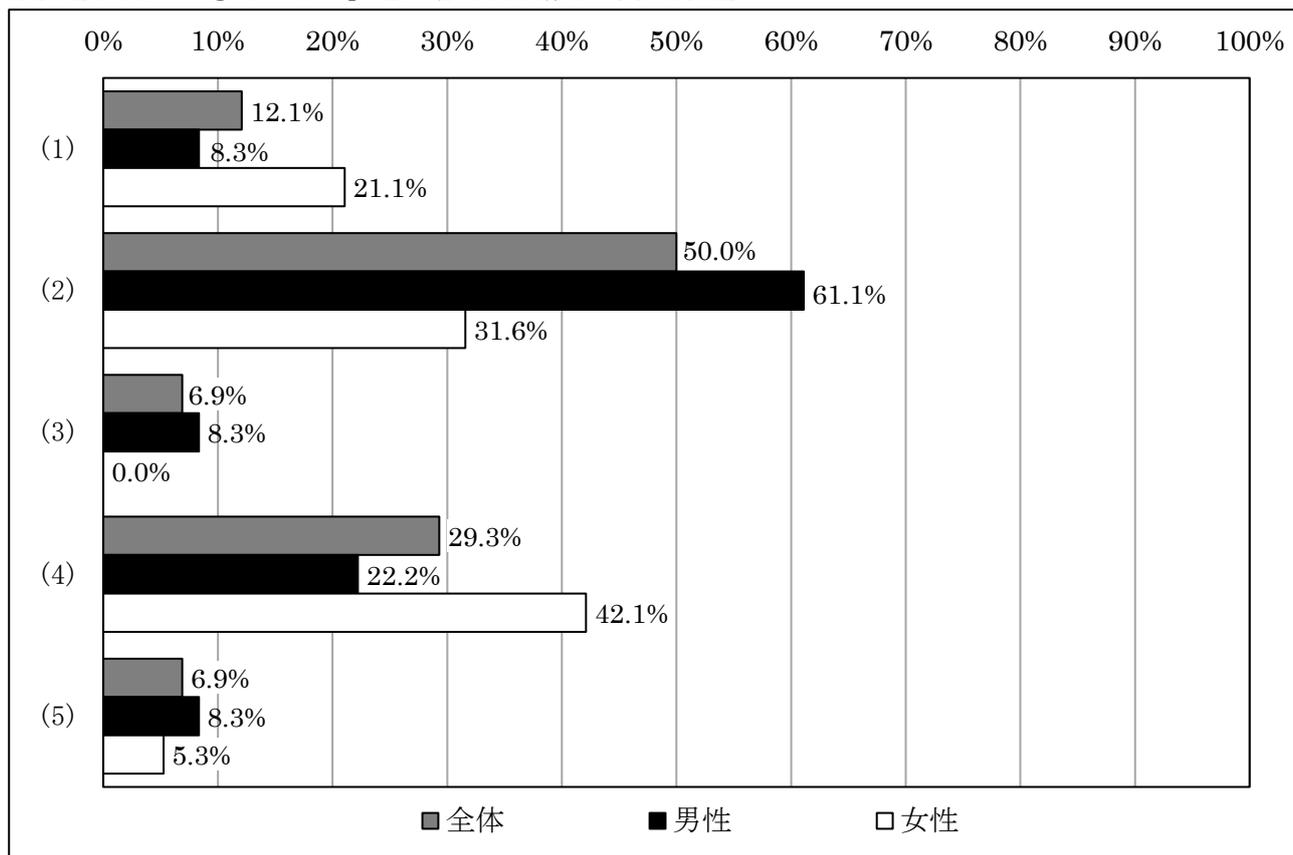
※育児休業取得者のうち、取得日数が未記入の者については、平均日数算出の対象外

育児休業取得状況について、全体では52人が平均で208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50～99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」の取得者数が13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（58人）		男性（36人）		女性（19人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1)働いていなかったから	7人	12.1%	3人	8.3%	4人	21.1%
(2)世話をしてくれる家族がいたから	29人	50.0%	22人	61.1%	6人	31.6%
(3)取得したかったが業務の都合で取得できなかった	4人	6.9%	3人	8.3%	0人	0.0%
(4)その他	17人	29.3%	8人	22.2%	8人	42.1%
(5)未回答	4人	6.9%	3人	8.3%	1人	5.3%

※割合は問3-①で「ない」と回答した人数に対する割合



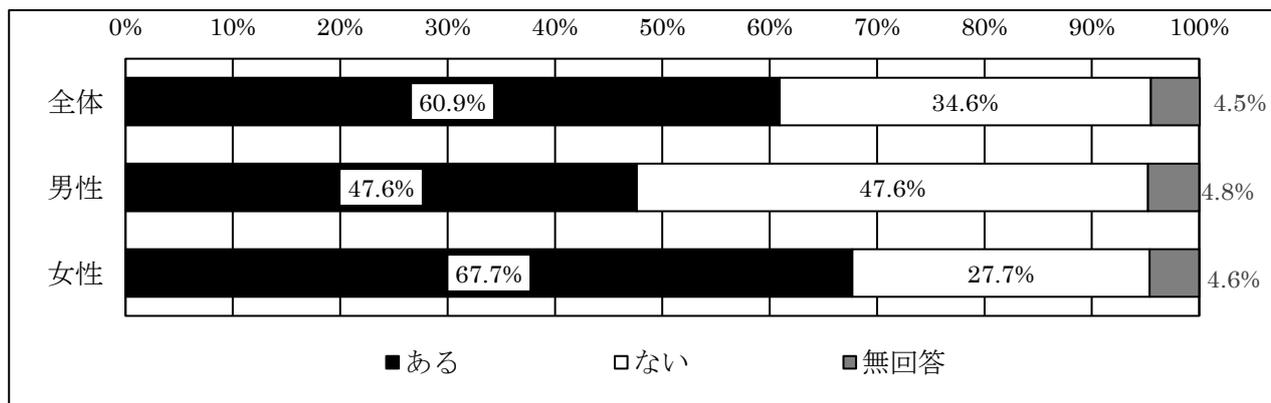
育児休業を取得しなかった理由について、(2)「世話をしてくれる家族がいたから」と回答した割合が50.0%と最も多い結果となりました。

「その他」の回答
収入が減ってしまうから。
育児休業の制度があることを知らなかったから。
会社が育児休業制度を取り入れていなかったから。取れる状況ではなかった。

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	67人	60.9%	20人	47.6%	44人	67.7%
ない	38人	34.6%	20人	47.6%	18人	27.7%
未回答	5人	4.5%	2人	4.8%	3人	4.6%
計	110人	100.0%	42人	100.0%	65人	100.0%

※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60.9%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67.7%（前回76.2%）に対して男性は47.6%（前回46.5%）であり、前回と同様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	合計日数	平均日数
全体		67人	741日	11日
性別	男性	20人	161日	8日
	女性	44人	565日	13日
	不明	3人	15日	5日
年齢	10代	—	—	—
	20代	3人	60日	20日
	30代	22人	252日	11日
	40代	24人	271日	11日
	50代以上	16人	143日	9日
	不明	2人	15日	8日
企業規模	10人未満	9人	106日	12日
	10～49人	38人	387日	10日
	50～99人	11人	163日	15日
	100～299人	6人	65日	11日
	300人以上	2人	17日	9日
	不明	1人	3日	3日
産業分類	農林漁業	—	—	—
	鉱業	—	—	—
	建設業	19人	228日	12日
	製造業	13人	168日	13日
	電気・ガス・熱供給・水道業	2人	25日	25日
	運輸業	4人	17日	4日
	情報通信業	—	—	—
	卸売・小売業	6人	38日	6日
	金融・保険業	—	—	—
	不動産業	—	—	—
	教育・学習支援業	1人	10日	10日
	飲食店・宿泊業・宿泊業	1人	25日	25日
	医療・福祉	9人	110日	12日
	サービス業（他に分類されないもの）	6人	74日	12日
	その他	4人	23日	6日
未回答	2人	23日	12日	

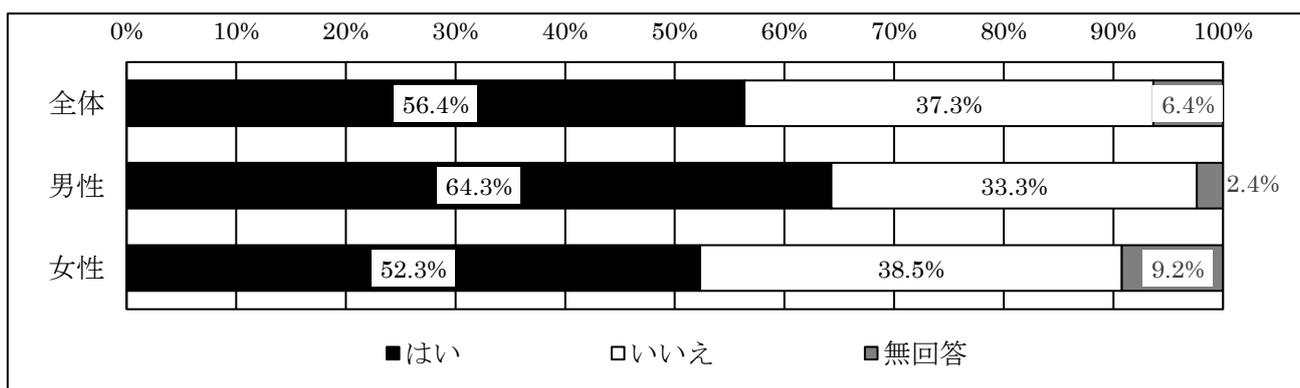
※育児の有給取得者のうち、取得日数が未記入の者については、平均日数算出の対象外

育児のための年次有給休暇取得状況について、全体では67人が平均で11日取得しました。男女別にみると、女性の平均取得日数が13日で、男性は8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50人～99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	62人	56.3%	27人	64.3%	34人	52.3%
いいえ	41人	37.3%	14人	33.3%	25人	38.5%
未回答	7人	6.4%	1人	2.4%	6人	9.2%
計	110人	100.0%	42人	100.0%	65人	100.0%

※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56.3%（前回61.8%）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。

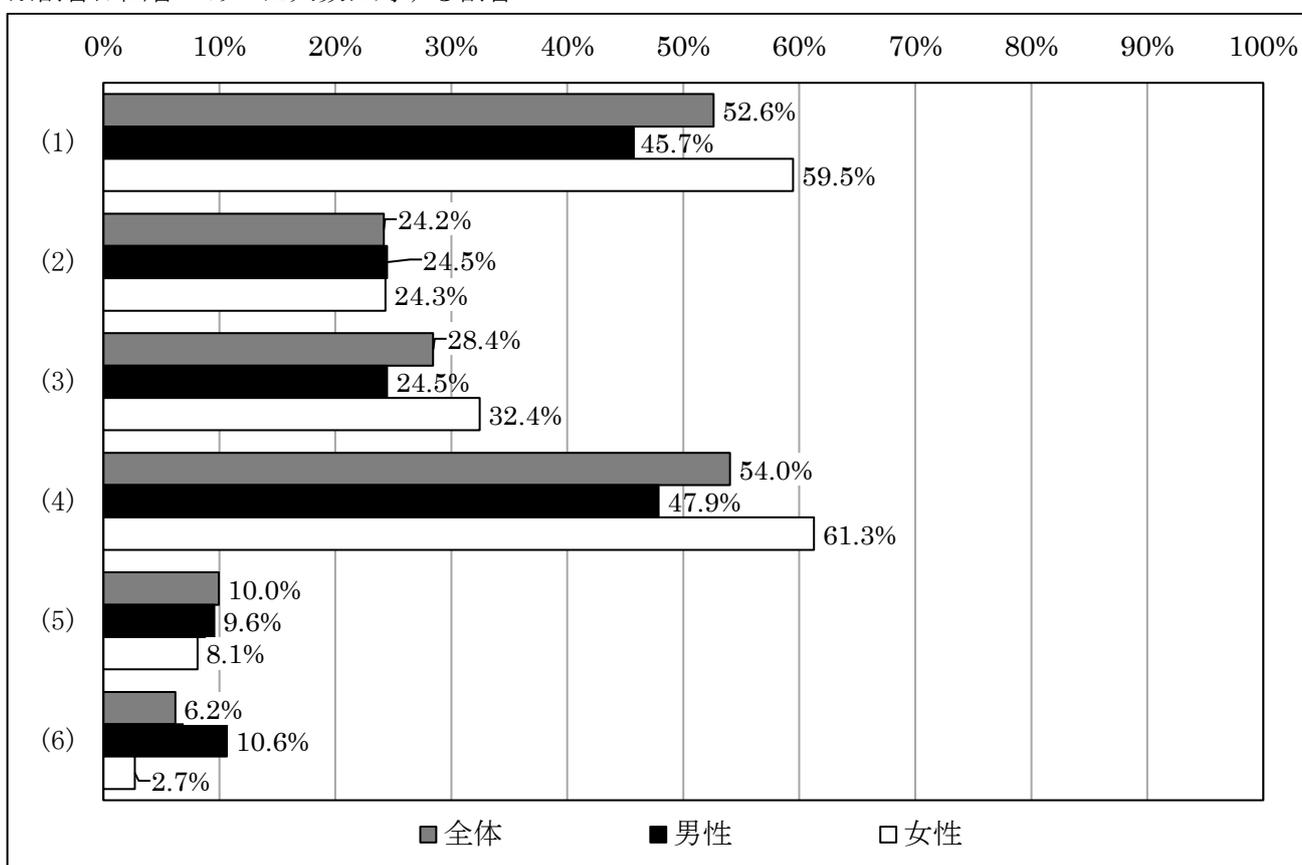
男女別で見ると、「はい」と回答した人の割合は男性が女性より高い結果となりました。

問4. 仕事と子育てを両立するために必要な制度（複数回答）

	全体（211人）		男性（94人）		女性（111人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1)短時間勤務制度	111人	52.6%	43人	45.7%	66人	59.5%
(2)時間外勤務の免除制度	51人	24.2%	23人	24.5%	27人	24.3%
(3)テレワーク等の在宅勤務制度	60人	28.4%	23人	24.5%	36人	32.4%
(4)子の看護のための有給休暇の時間単位取得制度	114人	54.0%	45人	47.9%	68人	61.3%
(5)その他	21人	10.0%	9人	9.6%	9人	8.1%
(6)未回答	13人	6.2%	10人	10.6%	3人	2.7%

※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



仕事と子育て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（４）「子の看護のための有給休暇の時間単位取得制度」が最も多い回答となっており、次いで（１）「短時間勤務制度」が高くなっています。

「その他」の回答
子の病気による休暇の日数を増やす。
有給休暇年間30日取得できる。
時差出勤かフレックスタイム制、児童クラブや病後児保育、ベビーシッター費用の助成。

○仕事と介護の両立について

問5. 家族（祖父母・親・配偶者・子）の介護をしなければならない立場に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	55人	26.1%	23人	24.5%	31人	27.9%
ない	156人	73.9%	71人	75.5%	80人	72.1%
計	211人	100.0%	94人	100.0%	111人	100.0%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

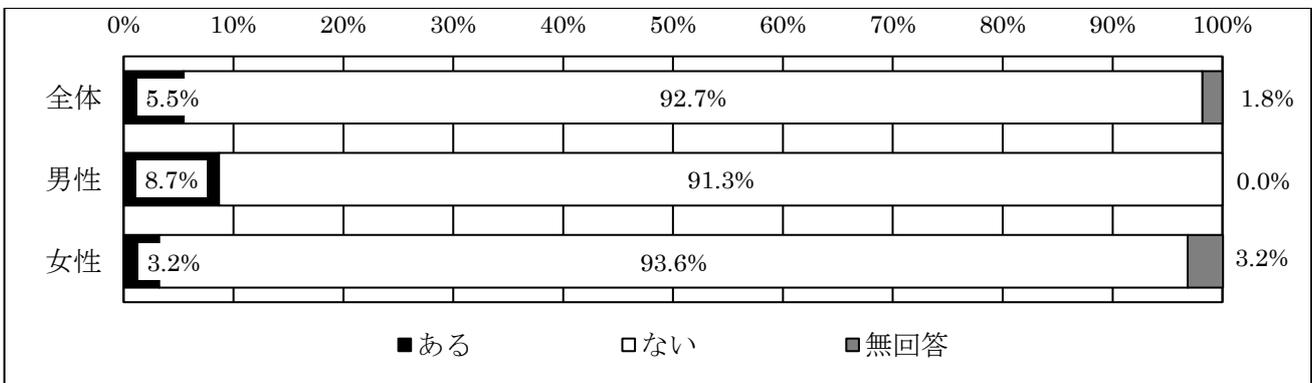
【問5-①～④は問5で「ある」と回答した方のみが対象】

問5-①. 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	平均日数	人数	割合	平均日数	人数	割合	平均日数
ある	3人	5.5%	3日	2人	8.7%	3日	1人	3.2%	—
ない	51人	92.7%	—	21人	91.3%	—	29人	93.6%	—
未回答	1人	1.8%	—	0人	0.0%	—	1人	3.2%	—
計	55人	100.0%	—	23人	100.0%	—	31人	100.0%	—

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

※介護休業取得者のうち、取得日数が未記入の者については、平均日数算出の対象外



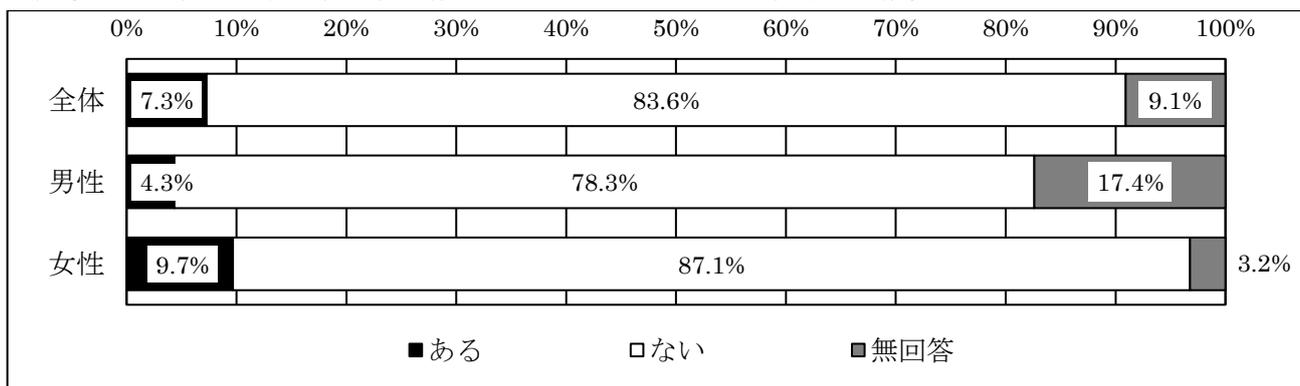
介護休業を取得したことがあるかについて、全体では 5.5%（前回 11.1%）が「ある」と回答しました。男女別でみると、「ある」と回答した割合は、男性が 8.7%（前回 9.5%）、女性が 3.2%（前回 12.9%）と、女性より男性の方が取得した人の割合が高いという結果になりました。

問5-②. 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	平均日数	人数	割合	平均日数	人数	割合	平均日数
ある	4人	7.3%	7.3日	1人	4.3%	3日	3人	9.7%	9.5日
ない	46人	83.6%	—	18人	78.3%	—	27人	87.1%	—
未回答	5人	9.1%	—	4人	17.4%	—	1人	3.2%	—
計	55人	100.0%	—	23人	100.0%	—	31人	100.0%	—

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

※介護休暇取得者のうち、取得日数が未記入の者については、平均日数算出の対象外

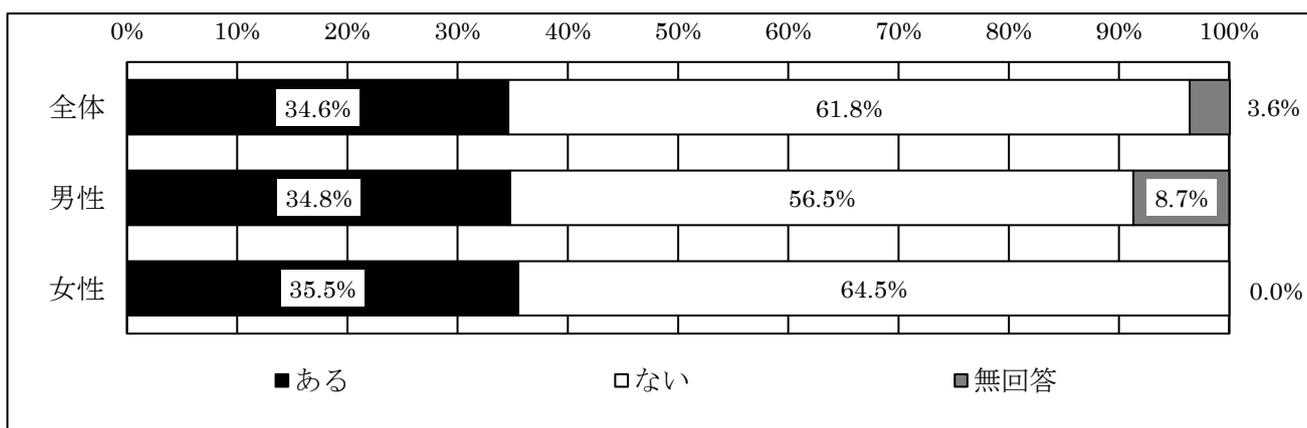


介護休暇を取得したことがあるかについて、全体では 7.3%（前回 18.5%）が「ある」と回答しました。男女別で見ると男性が 4.3%（前回 19.0%）で、女性は 9.7%（前回 19.4%）が「ある」と回答しており、前回より介護休業を取得した人の割合が大幅に減少しました。

問5-③. 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	19人	34.6%	8人	34.8%	11人	35.5%
ない	34人	61.8%	13人	56.5%	20人	64.5%
未回答	2人	3.6%	2人	8.7%	0人	0.0%
計	55人	100.0%	23人	100.0%	31人	100.0%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている

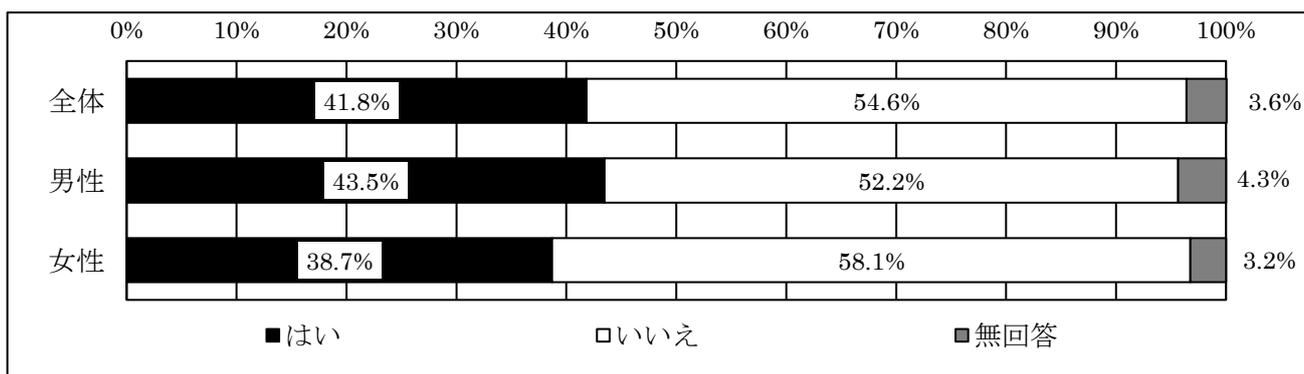


介護休業または介護休暇を取得したいが、業務等の都合で取得できなかったことがあるかについて、全体で34.6%（前回20.4%）が「ある」と回答しました。男女別では、男性が34.8%（前回14.3%）で、女性は35.5%（前回22.6%）が「ある」と回答しており、男女ともに前回より業務上の都合で取得できなかった人の割合が増加しました。

問5-④. 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	23人	41.8%	10人	43.5%	12人	38.7%
いいえ	30人	54.6%	12人	52.2%	18人	58.1%
未回答	2人	3.6%	1人	4.3%	1人	3.2%
計	55人	100.0%	23人	100.0%	31人	100.0%

※性別未回答者の回答は全体の値に含まれている



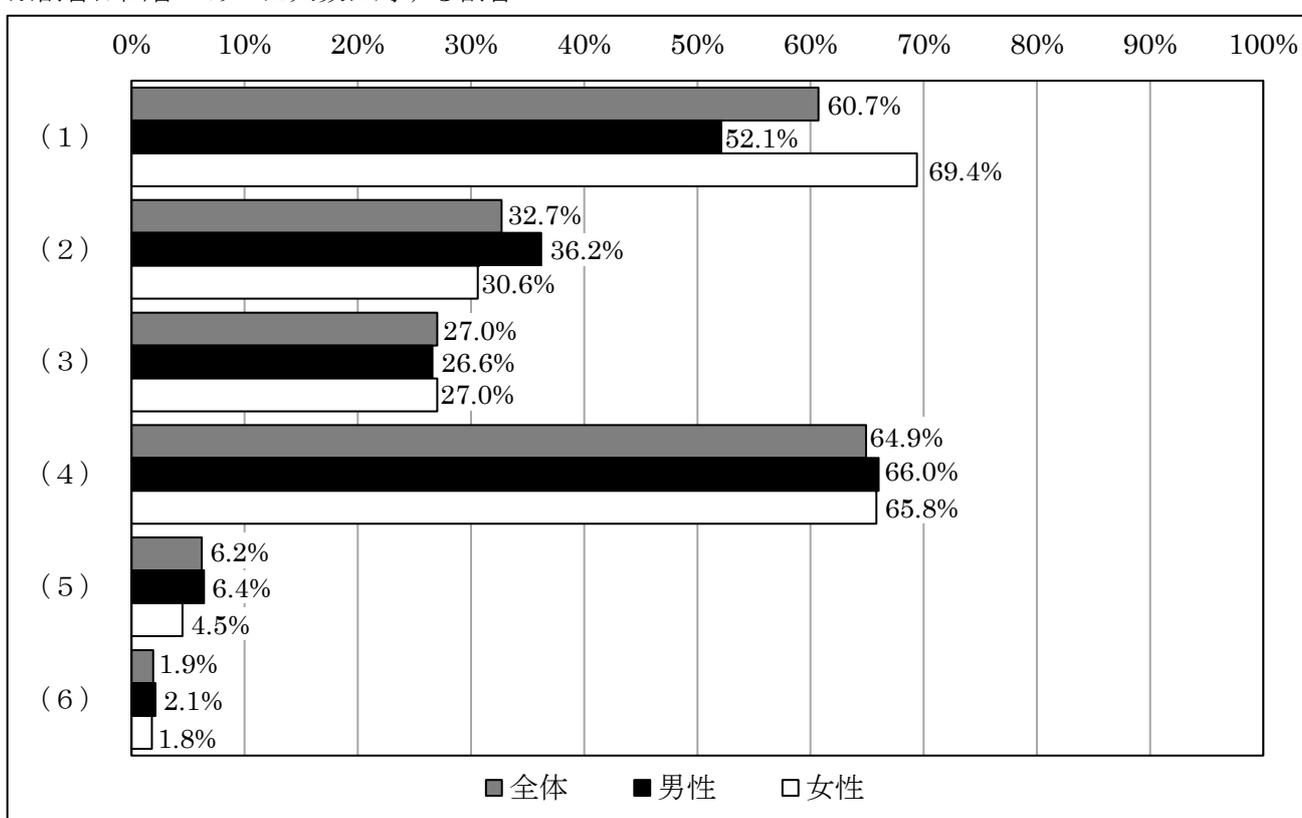
仕事と介護を自分の望むバランスでできたかについて、全体では41.8%が「はい」と回答しており、前回より23ポイントと大幅に減少する結果となりました。男女別では、「はい」と回答した男性の割合は43.5%（前回76.2%）、女性の割合は38.7%（前回61.3%）となっており、男性が女性よりも高い結果となりました。

問6. 仕事と介護を両立するために必要な制度（複数回答）

	全体（211人）		男性（94人）		女性（111人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1)短時間勤務制度	128人	60.7%	49人	52.1%	77人	69.4%
(2)時間外勤務の免除制度	69人	32.7%	34人	36.2%	34人	30.6%
(3)テレワーク等の在宅勤務制度	57人	27.0%	25人	26.6%	30人	27.0%
(4)介護のための有給休暇の時間単位取得制度	137人	64.9%	62人	66.0%	73人	65.8%
(5)その他	13人	6.2%	6人	6.4%	5人	4.5%
(6)未回答	4人	1.9%	2人	2.1%	2人	1.8%

※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



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（４）「介護のための有給休暇の時間単位取得制度」が最も多い回答となっており、次いで（１）「短時間勤務制度」が高くなっています。前回との比較では、（１）「短時間勤務制度」と（４）「介護のための有給休暇の時間単位取得制度」が増加しています。

「その他」の回答
コロナの時のような休暇に対しての助成金。
介護休業の有給化。
時差出勤やフレックスタイム制、介護に係る費用の助成。

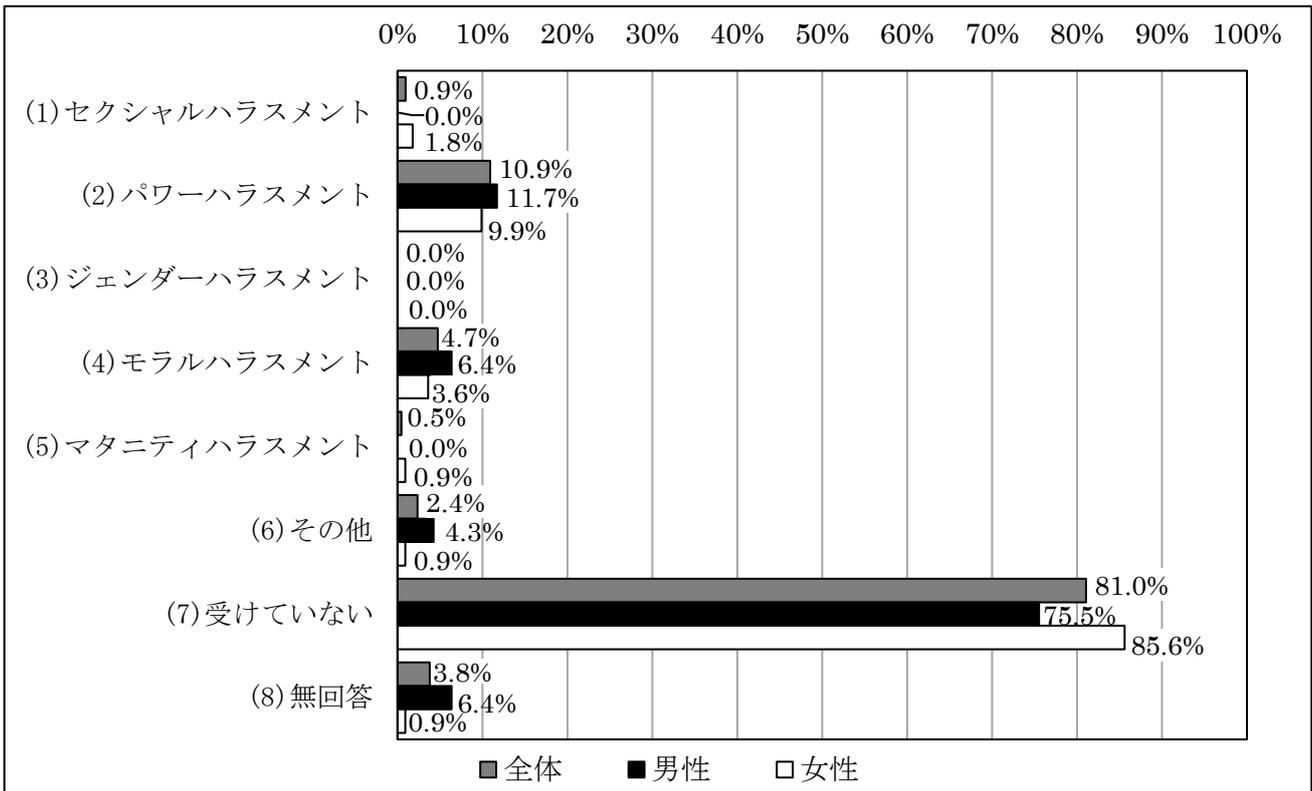
○ハラスメントについて

問7. 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 (211人)		男性 (94人)		女性 (111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	2人	0.9%	0人	0.0%	2人	1.8%
(2)パワーハラスメント	23人	10.9%	11人	11.7%	11人	9.9%
(3)ジェンダーハラスメント	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
(4)モラルハラスメント	10人	4.7%	6人	6.4%	4人	3.6%
(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	5人	2.4%	4人	4.3%	1人	0.9%
(7)受けていない	171人	81.0%	71人	75.5%	95人	85.6%
(8)未回答	8人	3.8%	6人	6.4%	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、(7)「受けていない」と回答した割合は81.0%となりました。受けたことのある被害について、全体では(2)「パワーハラスメント」の割合が最も高くなりました。前回との比較では、(1)から(5)までの割合は減少したものの、(6)その他の割合が、1.9ポイント増加しました。

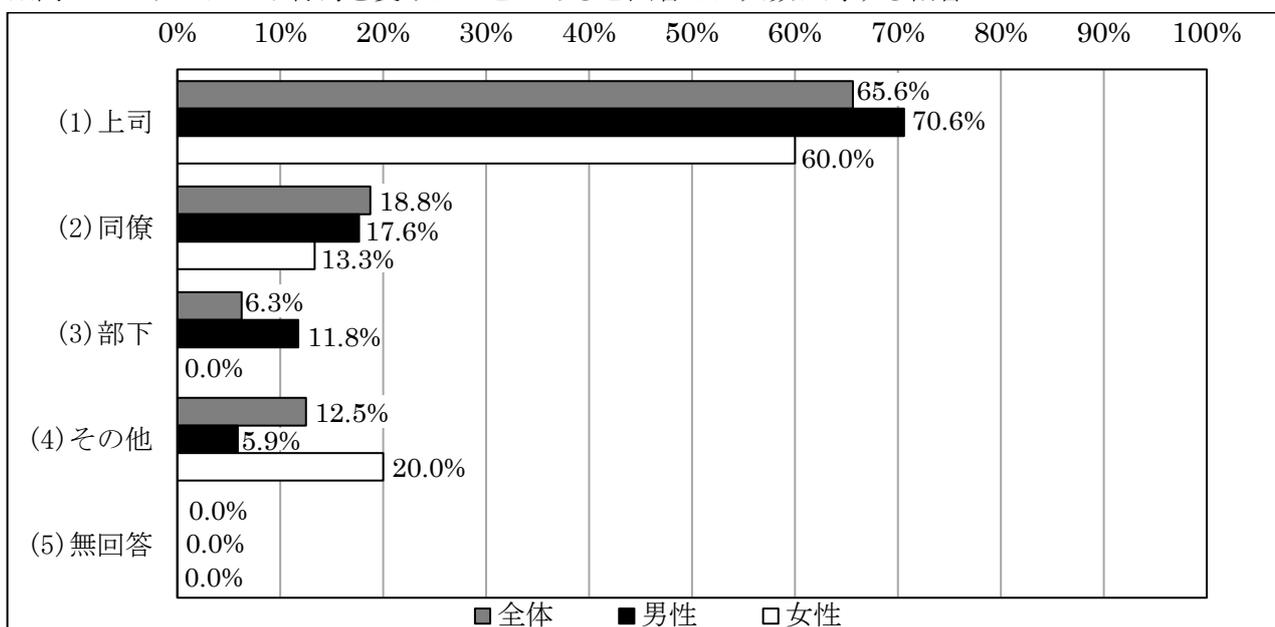
その他の回答…差別、人格否定、無視、高圧的な態度、暴言、遠回しな嫌味など

問8. ハラスメント行為の行為者（複数回答）

	全体（32人）		男性（17人）		女性（14人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
(1) 上司	21人	65.6%	12人	70.6%	9人	60.0%
(2) 同僚	6人	18.8%	3人	17.6%	2人	13.3%
(3) 部下	2人	6.3%	2人	11.8%	0人	0.0%
(4) その他	4人	12.5%	1人	5.9%	3人	20.0%
(5) 未回答	0人	0.0%	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7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



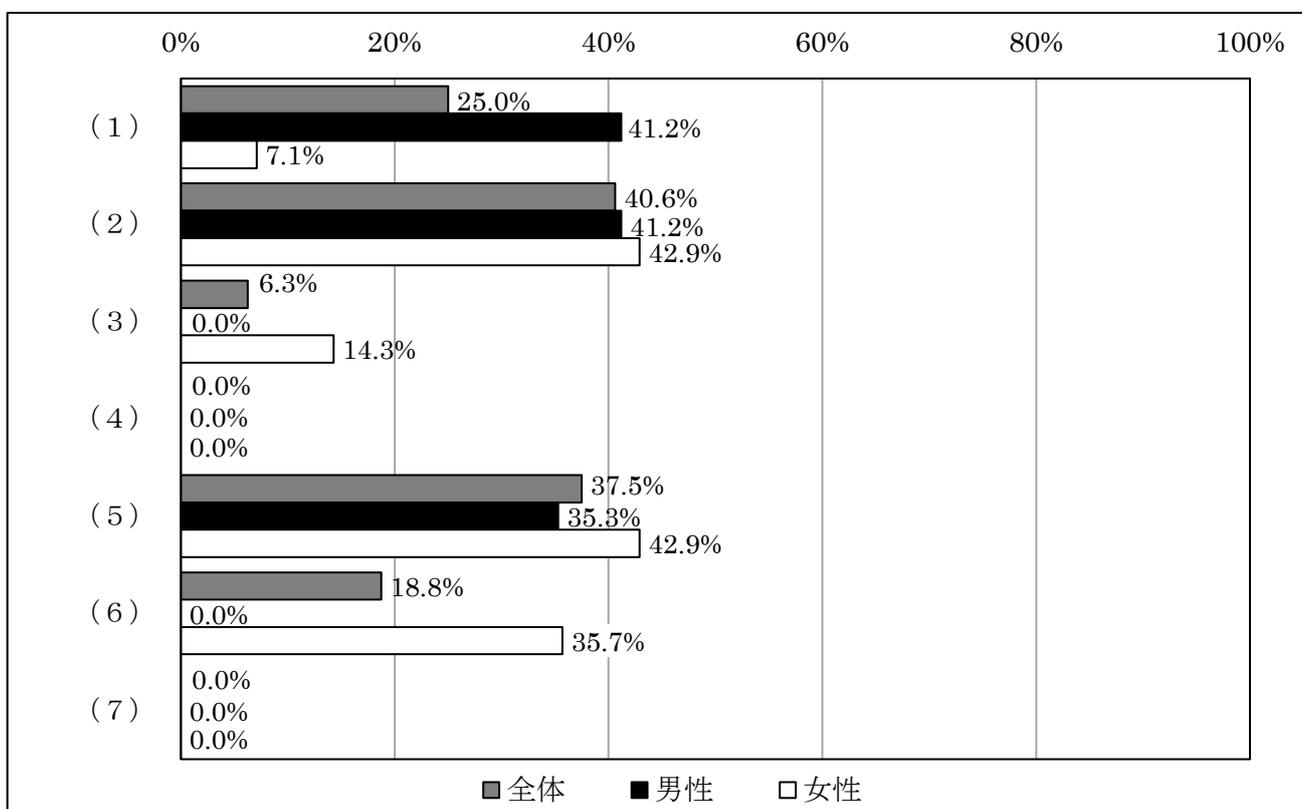
ハラスメント行為の行為者について、男女ともに（1）「上司」の割合が最も高く、次いで（2）「同僚」が高い結果となっています。一方で、「部下」と回答した人の割合は、前回より3.4ポイント高くなりました。その他の回答として、「お客様」や「経営者」などがありました。

問9. ハラスメント行為に対する対応（複数回答）

	全体（32人）		男性（17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	8人	25.0%	7人	41.2%	1人	7.1%
(2) 上司・先輩・同僚などに相談した	13人	40.6%	7人	41.2%	6人	42.9%
(3) 相談窓口や担当者に相談した	2人	6.3%	0人	0.0%	2人	14.3%
(4) 外部の相談機関に相談した	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
(5) 何もできなかった	12人	37.5%	6人	35.3%	6人	42.9%
(6) その他	6人	18.8%	0人	0.0%	5人	35.7%
(7) 未回答	0人	0.0%	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7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



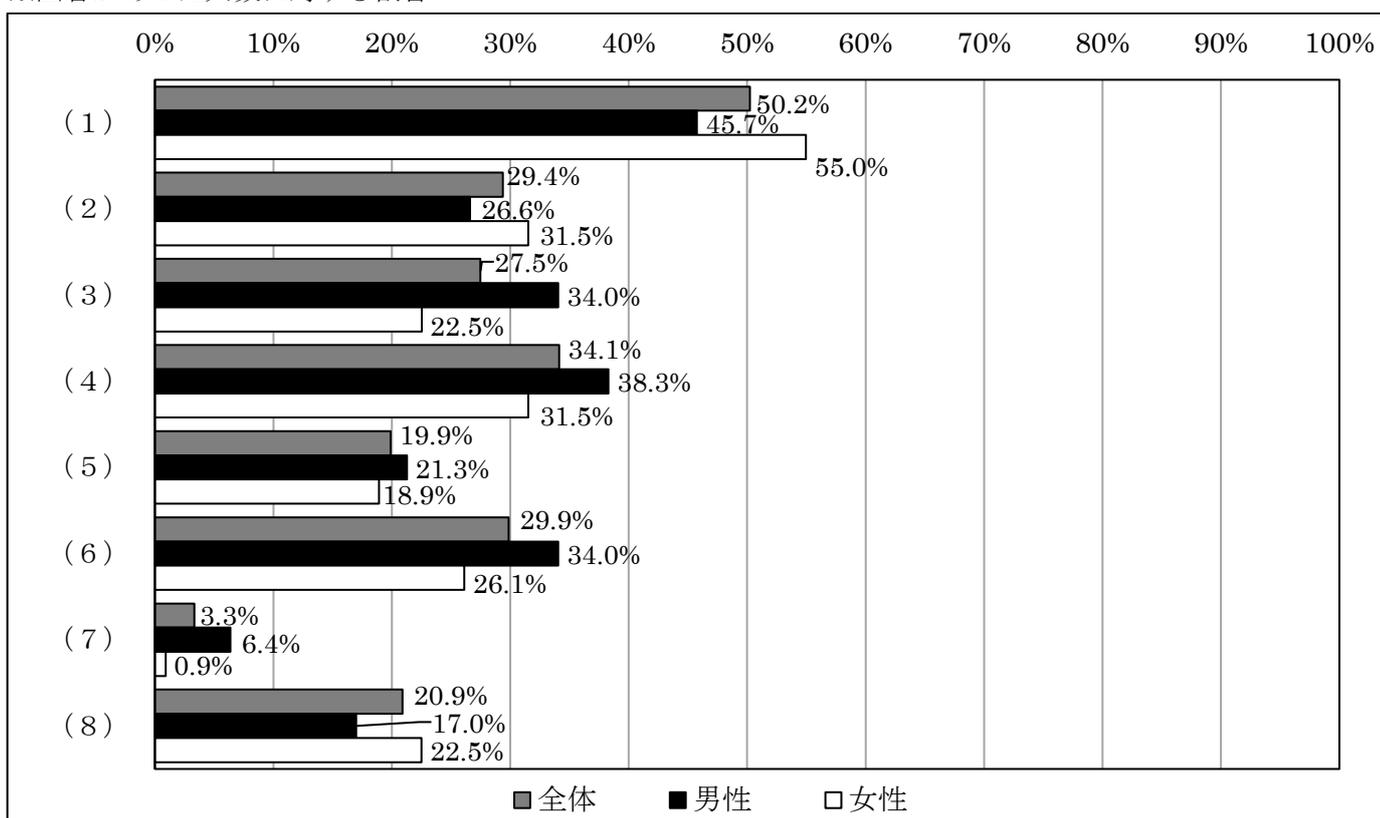
ハラスメント行為に対する対応について、全体では（２）「上司・先輩・同僚などに相談した」の割合（前回 37.1%）が最も高く、次いで（５）「何もできなかった」の割合（前回 51.4%）が高い結果となり、ハラスメント行為を受けても何もできずにいる人が依然多くいることがわかりました。一方で、男性の（５）「何もできなかった」の割合は、前回より 24.7ポイントと大幅に減少しています。

問10. 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（211人）		男性（94人）		女性（111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	106人	50.2%	43人	45.7%	61人	55.0%
(2) 従業員への研修による周知・啓発	62人	29.4%	25人	26.6%	35人	31.5%
(3) 相談窓口や担当者の設置	58人	27.5%	32人	34.0%	25人	22.5%
(4) 事案発生時の迅速な対応	72人	34.1%	36人	38.3%	35人	31.5%
(5) 会社の就業規則などへ罰則などを盛り込む	42人	19.9%	20人	21.3%	21人	18.9%
(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	63人	29.9%	32人	34.0%	29人	26.1%
(7) その他	7人	3.3%	6人	6.4%	1人	0.9%
(8) 未回答	44人	20.9%	16人	17.0%	25人	22.5%

※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、(1)「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(4)「事案発生時の迅速な対応」の割合が高い結果となりました。また、(1)「代表者や管理職などの意識改革」の割合が前回より7.8ポイント、(5)「会社の就業規則などへ罰則などを盛り込む」の割合が前回より8.4ポイント減少し、(4)「事案発生時の迅速な対応」の割合が3.0ポイント増加しました。

○その他について

問 1 1. 男女共同参画を実現する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
それぞれの会社で外部からの研修を設ける。現代ではどれだけの人達が共働きで育児をしているか女も男も関係なく働き、家事をしている事を知ってほしい。
平日の休みを使って自分の病院や用事を済ませたいことがあるが、子供を保育園に預けることができない（仕事が休みだと預けれない）。
そもそも女性だから…という考え方を良くも悪くも前提にして考えるのはあまり好きではないが、子供を産めるのは女性だけなので、そこに男性がどこまでよりそった考え方、行動をおこせるかだと思う。普段から少人数で勤務している職場などは、代わりの人でもなく、休みにくい環境はなかなか改善されないのでは。上司が仕事内容をきちんと把握しているか不安な職場なので、あまり力になってもらえそうにないのが残念。
子供の急病などの時すぐに休める環境。休んでも色々と文句を言われたい環境。職場の意識改革。
ハラスメントに対する考え方が悪い意味で”古い”人が多いと感じる。またハラスメントに該当するのではと必要以上に気を遣い、すべき注意等ができないでいる人がいるので、会社代表からの意識改革をして欲しい。
子育て中で時短勤務している職員がいるとしわ寄せがきているのが現状。子育て中の職員も8時間で行っていた仕事を6時間に仕上げようと頑張っているように感じます。やはり、良い面・悪い面があります。
子育て世代の女性が働きやすい環境づくり。
自分も育児経験者ですが、育児休業を取得すると小さい会社は同部署の方の復帰までの負担がとても多く心苦しく思った。その為、育児も大切だが、会社の人のもすごく気になった。今、休業取得している人の立場になって、人員不足は深刻でライフバランスが崩れる事もある。
休日の取得について、子育てしているから仕方ないという従業員に対する何か良い制度。ボーナスなどで出したとて、評価が見えないと考える。休日を与えることも検討したが難しい現状。子育てしていない人への配慮を何かないか教えてもらいたい。他の会社のいい例があったら参考にしたい。
女性でも、家庭を支える男性と同じくらいの給与や役割が必要だと思う。育児休業日数の差も男女共同参画社会を実現するには不要だと思う。
これから結婚して子供を持ちたいと思う女性に対して産科医の常駐が無理ならば、行政としてできることを広げてほしいと思います。今のままではもし自分ならここで子供をもとうとは思えないだろうと思うのです。男女共同参画も大切ですが、これからどうやって市を続けていくのか、財源はどうするのか不安ばかりです。行政には危機感がない様に見えます。
なかなか難しいですが個々の人に応じた対応を会社に希望します。実現できてる企業とそうでない企業との差がある。
今だに掃除お茶くみは女性の仕事と考えてる人が多く、女性が休みの際男性が使うトイレ、職場の清掃をしなかったりする為、休み明け女性が大変な思いをしている。強制的に代表者や管理職への勉強会が必要だと思う。理解している事を口では言っても実際は何も変化はないから。

<p>地域全体で、年代別・性別毎に、どのようにしたら前向きに取り組む事が出来るのか、話し合う（考える）機会を定期的に、継続的に開催してほしい。</p>
<p>学校のPTA活動に参加のための休暇は特別休暇扱いにしてもらいたい。有給休暇が足りなくなってしまって、思うようにPTA活動に参加できないという声を周囲からもよく聞きます。</p>
<p>自分の職場はとても理解があるが、皆がそうではなく、休めない・言いづらい等の声が聞こえる。難しいし、時間がかかることだとは思いますが、「職場の理解」が1番助かると思う。</p>
<p>子供をもたない人達、子育てにあまり感心の無い人達の、休み・早退・遅刻への理解を持ってほしいと思います。やはり、そういうところが子を産みづらい、働きづらいというところにつながると思います。今の部署は上司の理解があり、少し休みやすかったりしますが、前の事務所ではシフト制だったのもあり、上司の理解がなかったうえ、従業員までもが理解がなかったので、自分ではないですがすごく嫌な思いをして働く人をそばで見ている辛かったです。</p>
<p>子の体調不良の対応は母親、というイメージがまだ多い。男性（父親）の職場でも、もっと柔軟に対応してくれると助かる。</p>
<p>育児休業中でもお給料が満額支給されると助かります。短時間勤務期間中でも交通費は満額支給されると助かります。</p>
<p>男性・女性、男性だからできる事、女性だからできる事、外で働く仕事、体力的にも大変だとは思いますが、でも、会社で事務作業をする者がいるから安心して外の仕事ができると思っています。鹿角では事務仕事の賃金が高くはありません。外仕事、事務仕事どちらもなくては仕事として会社として成立しない。それぞれが得意な分野を受け持つ、自分が得意ではないことをしている人に対してリスペクトの気持ちを持つ、そうすれば事務員の給与もおおのずとあがらないでしょうか。生活をするのに男性女性かわりません。生きていくのにはお金がかかります。女だからこのくらいの給与でいいだろうと思っている経営者は多いのではないのでしょうか。変わることを望んでいます。このアンケートを何年か見えています。何か変わっているのですか？</p>
<p>女性活躍のみでなく、女性が安定して稼げる仕事が増えれば良いと考えます。ライフ・ワーク・バランスに関しては、女性の方が負担がかかるように思うので、男女共に育児休暇や介護休暇をほぼ確実に取得させるような就業規則があれば良いのではと思います。</p>
<p>子の病気などは仕方ないとはいえ、熱等で出席できない場合等、有給や看護休暇では全然足りない。全家族に祖父母はいない。休むと給与が減る。旦那は有給が余って消えていく。有給の共有等、多少現実的ではないが望んでしまう。</p>
<p>職場内でのコミュニケーション。</p>
<p>子供がいる男性の休暇の取得率が分かりませんが、子が病気、ケガ等で休む場合、圧倒的に母親の負担が多い気がします。男性の有給休暇の取得率、取りやすさを上げてほしいです。そんな職場が増えてほしいと思います。</p>

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、本市の職場における男女共同参画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

令和7年12月26日（金）までに郵送ください。

＜お問い合わせ先＞

鹿角市 生活環境課 コミュニティ推進班

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、原則として令和7年12月1日現在の内容でご回答ください。

○貴事業所についてお答えください。

事業所名					
総従業員数※1			人	※1 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※2	男性	人	女性	人	※2 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。
正規従業員※3 (管理職を含む)	男性	人	女性	人	※3 正規従業員：雇用期間の定めがなく、フルタイム勤務する従業員
うち管理職 (係長相当職以上)	男性	人	女性	人	※4 臨時従業員：雇用期間が定められている、正規従業員より勤務時間が短い従業員など(契約社員、パートタイマーなど)
臨時従業員※4	男性	人	女性	人	

働きやすい職場環境づくりについて

問1 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスなど、男女共同参画の取組みは、貴事業所の経営（運営）にとって重要課題ですか。

1. 最重要である
2. 重要である
3. 重要ではない
4. まったく重要ではない

問2 貴事業所での男女共同参画の取組みは、以前と比べて進んでいると思いますか。

1. 進んでいる
2. どちらともいえない
3. 進んでいない

問3 次の法律に基づく行動計画を策定していますか。

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）に基づく一般事業主行動計画

1. 策定している（→③へ）
2. 策定していない（→②へ）

【策定していない場合】

②策定についてどうお考えですか。

1. 策定を目指したい
2. 策定は考えていない

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

1. 策定している（→問4へ）
2. 策定していない（→④へ）

【策定していない場合】

④策定についてどうお考えですか。

1. 策定を目指したい
2. 策定は考えていない

問4 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）を知っていますか。

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. 取得している
2. 取得を目指したい
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（※2）を知っていますか。

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. 取得している
2. 取得を目指したい
3. 取得は考えていない

※1 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き、「女性が活躍できる環境が整っている企業」として厚生労働大臣の認定を受けた証です。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は、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ます。

※2 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き、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。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は、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ます。

※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することができ、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5 職場での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. 女性の少ない部署に女性従業員を配置したり、積極的に雇用したりしている
8. 男性管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている
9. 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
10. 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6 ワーク・ライフ・バランスの実現など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. 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(具体的に)
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. 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. 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
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
7. ストレスチェックを年1回以上実施している
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
9. 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している
10. テレワーク(在宅勤務、モバイルワーク等)ができる
11. 有給休暇等の取得を推進している
12. 有給休暇の時間単位取得が可能である
13. 短時間正社員制度がある
14. フレックスタイム制を導入している
15. ノー残業デーを設定している
16. 臨時従業員から正規従業員への登用制度がある
17. LGBT※など、多様な性に配慮した募集や採用を行っている
18. 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。

※LGBT

「レズビアン(L):女性同性愛者」「ゲイ(G):男性同性愛者」「バイセクシャル(B):両性愛者」「トランスジェンダー(T):身体と心の性が一致しない人」の頭文字をとった言葉で、「セクシャルマイノリティ(性的少数者)」を表す総称の1つです。

仕事と子育ての両立について

問7 産休・育休制度等の利用促進のため、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
5. 男性の育児休業を推進するための取り組みをしている
6. 法定を超える期間でも育児休業を取得することができる
7. 妊婦健診のための有給での休暇制度を設けている
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。

問8 育児休業の取得状況についてお答えください。

①昨年度(令和6年4月1日～令和7年3月31日)に育児休業の取得対象者となった従業員はいましたか。

1. いた(→②へ)
2. いなかった(→問9へ)

【「いた」と回答した場合】

②育児休業の取得実績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9 産休・育休を取得した従業員に対し、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. 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
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
5. 職場復帰後、所定外労働(※)をさせないように配慮している
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、保育所や学校の行事への参加を勧奨している
8. 子の看護について、有給での休暇制度を設けている
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。

Empty box for handwritten response.

※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いて労働することをいいます。



仕事と介護の両立について

問10 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. 介護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. 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
5. 介護休業中に、事業所から手当を支給している
6. 従業員と面談し、本人の希望があれば配置換えや勤務形態の変更を行っている
7. 所定外労働をさせないように配慮している
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。

[]

ハラスメントについて

問11 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。(あてはまるものすべてに○をつけてください。)

1. ハラスメントの行為者には適正に対応する旨の方針やその内容を就業規則等に規定している。
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
3. 相談者及び被害者のプライバシーの保護に配慮している
4. ハラスメント防止に関する研修を実施している
5. ハラスメント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. 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
7. その他

具体的にどのような取り組みをしていますか。

[]

※取組1～5については、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により事業主に防止措置を講じるよう義務付けられています。

業務効率の向上について

問12 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. 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。

（空欄）

※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13 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの実現など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。

（空欄）

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、本市の職場における男女共同参画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

令和7年12月26日（金）までに郵送ください。

<お問い合わせ先>

鹿角市 生活環境課 コミュニティ推進班

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、原則として令和7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	1. 男性	2. 女性	3. 無回答	
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		
従業員数	1. 10人未満	2. 10～49人	3. 50人～99人	4. 100～299人 5. 300人以上
あなたの会社の産業分類	1. 農林漁業	2. 鉱業	3. 建設業	※お勤めの本・支店等に勤務の従業員数
	4. 製造業	5. 電気・ガス・熱供給・水道業	6. 運輸業	7. 情報通信業
	8. 金融・保険業	9. 不動産業	10. 卸売・小売業	11. 教育・学習支援業
	12. 飲食店・宿泊業	13. 医療・福祉	14. サービス業（他に分類されないもの）	15. その他

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 あなたは性別などに関係なく、職場で活躍できていると感じていますか。

1. 十分活躍できている
2. まあまあ活躍できている
3. あまり活躍できていない
4. まったく活躍できていない

【3か4と回答した場合】そのように感じる要因は何ですか。(自由記載)

()

仕事と子育ての両立について

問3 これまで、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 (→①へ)
2. ない (→問4へ)

【ある場合】次の設問にお答えください。

①育児休業を取得したことがありますか。

1. ある→取得日数 _____ 日
2. ない (→②へ)

※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。

【取得していない場合】

②取得しなかった理由をお答えください。

1. 働いていたかったから
2. 世話をしてくれる家族がいたから
3. 取得したかったが業務の都合で取得できなかったから
4. その他 ()

③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

※複数年取得の場合は、年間の平均取得日数をお答えください。

④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

問4 仕事と子育て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. 短時間勤務制度
2. 時間外勤務の免除制度
3. テレワーク等の在宅勤務制度
4. 子の看護のための有給休暇の時間単位取得制度
5. その他 ()

