

令和5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

北秋田市市民生活部生活課

目 次

I	アンケート調査概要	1
II	アンケート調査結果	
1	事業所の概要について	2
2	男女共同参画について	9
3	女性従業員の働く環境について	13
4	ワーク・ライフ・バランスについて	15
5	仕事と子育ての両立について	17
6	仕事と介護の両立について	20
7	ハラスメントについて	22
8	LGBTなどの性的少数者について	24
9	その他	26

《資料》アンケート調査票

I アンケート調査概要

1 調査の目的

令和3年に策定いたしました第3次北秋田市男女共同参画計画の中間年にあたることから、本市の雇用の場における男女共同参画の推進状況を把握し、今後の施策に反映することを目的に、市内の事業所を対象にアンケート調査を実施いたしました。

2 調査方法

(1) 調査対象	北秋田市内の事業所 200社
(2) 調査方法	郵送（往復）による調査
(3) 調査時点	令和5年8月1日
(4) 調査期間	令和5年9月1日～令和5年9月29日

3 回収結果

(1) 対象事業所数	200社
(2) 有効回収数	90社
(3) 回収率	45%

4 アンケートの集計結果について

アンケートの結果は、男女共同参画施策の基礎資料とし、北秋田市男女共同参画推進会議に報告する。

※調査結果について、複数回答の業種別内訳については省略しています。
※事業所の特定が可能な回答については掲載を省略させていただきました。

職場における男女共同参画に関するアンケート調査 結果

I 貴事業所の概要についておたずねします

問1 主な業種を1つ選んで○を付けてください

業種	対象事業者数	回答数	回答率(%)
1 農林漁業	9	3	33.3
2 建設業	12	10	83.3
3 製造業	37	20	54.1
4 電気・ガス・熱供給・水道業	6	2	33.3
5 情報通信業	4	1	25.0
6 運輸業・郵便業	6	4	66.7
7 卸・小売業	49	11	22.4
8 金融業・保険業	7	6	85.7
9 不動産業・物品賃貸業	7	1	14.3
10 医療・福祉業	26	16	61.5
11 教育・教育支援業	0	1	0.0
12 サービス業	30	12	40.0
13 その他	7	2	28.6
業種不明(回答未記入)	—	1	—
合 計	200	90	45.0

問2 貴事業所の人数についてご記入ください。

人数

(人)

業種	ア 事業主・役員		イ 管理職		ウ ア・イ以外の正規従業員		エ 非正規従業員		全体			平均従業員数
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	合計	
1 農林漁業	6	2	3	1	34	24	0	10	43	37	80	27
2 建設業	23	4	8	0	91	17	3	1	125	22	147	15
3 製造業	24	16	62	8	369	248	37	69	492	341	833	42
4 電気・ガス・熱供給・水道業	3	2	0	0	5	1	0	0	8	3	11	0
5 情報通信業	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	3	0
6 運輸業・郵便業	3	2	11	0	64	11	14	13	92	26	118	30
7 卸・小売業	6	3	9	6	52	31	38	153	105	193	298	27
8 金融業・保険業	4	0	15	3	35	43	9	19	63	65	128	21
9 不動産業・物品賃貸業	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1	3	3
10 医療・福祉業	15	11	56	62	124	301	40	146	235	520	755	47
11 教育・教育支援業	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	0
12 サービス業	12	10	4	6	30	23	13	51	59	90	149	12
13 その他	0	0	3	0	15	0	0	0	18	0	18	9
業種不明	1	0	0	0	0	2	0	0	1	2	3	3
合 計	99	51	171	87	821	703	154	462	1,245	1,303	2,548	236

男女比

(%)

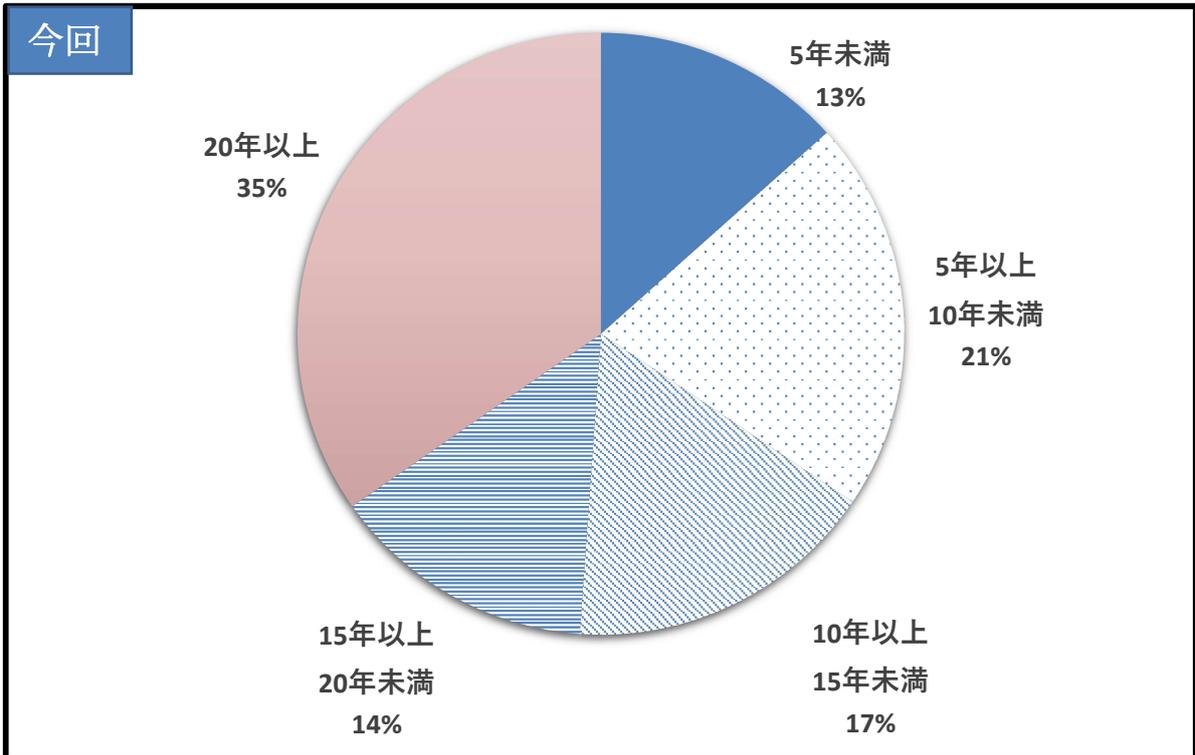
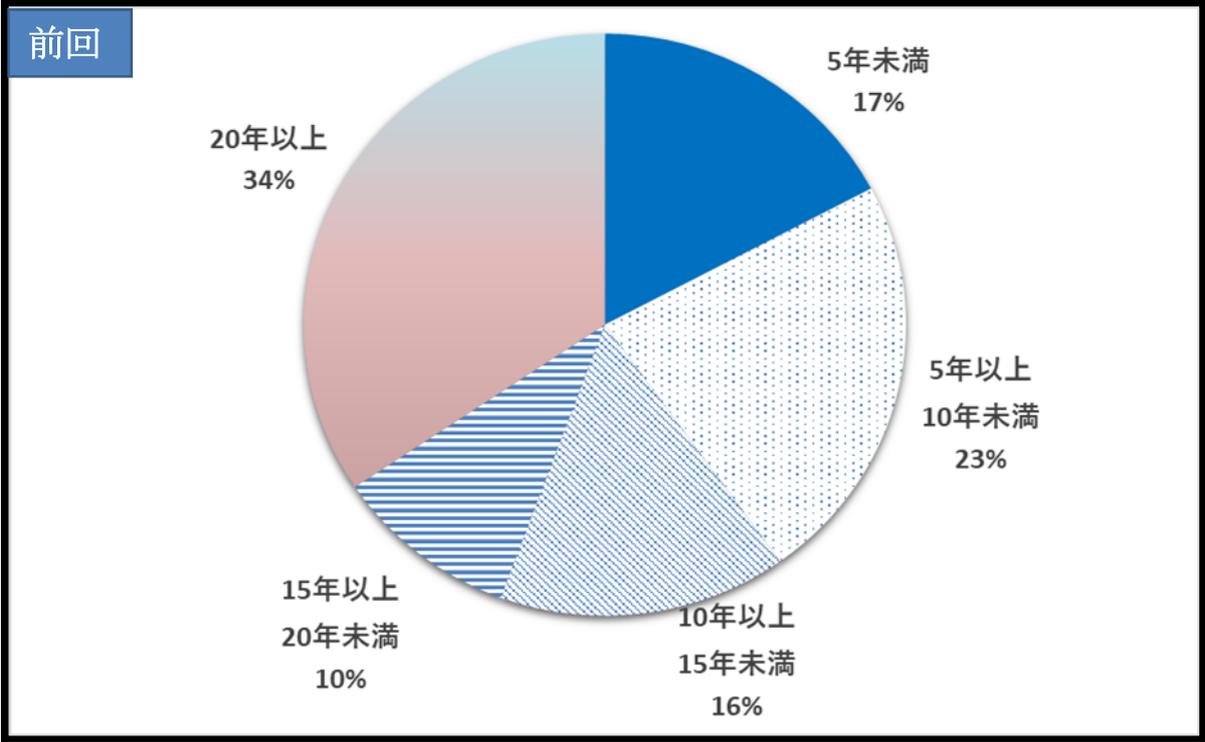
業種	ア 事業主・役員		イ 管理職		ウ ア・イ以外の 正規従業員		エ 非正規 従業員		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	1 農林漁業	75	25	75	25	59	41	0	100	54
2 建設業	85	15	100	0	84	16	75	25	85	15
3 製造業	60	40	89	11	60	40	35	65	59	41
4 電気・ガス・熱供給・水道業	60	40	-	-	83	17	-	-	73	27
5 情報通信業	-	-	0	100	50	50	-	-	33	67
6 運輸業・郵便業	60	40	100	0	85	15	52	48	78	22
7 卸・小売業	67	33	60	40	63	37	20	80	35	65
8 金融業・保険業	100	0	83	17	45	55	32	68	49	51
9 不動産業・物品賃貸業	67	33	-	-	-	-	-	-	67	33
10 医療・福祉業	58	42	47	53	29	71	22	78	31	69
11 教育・教育支援業	-	-	-	-	50	50	-	-	50	50
13 その他	-	-	100	0	100	0	-	-	100	0
業種不明	100	0	-	-	0	100	-	-	33	67
合計	66	34	66	34	54	46	25	75	49	51

問3 従業員の勤続年数についてご記入ください。

正規従業員(問2のイ及びウ)

(人)

業種	5年未満		5年以上 10年未満		10年以上 15年未満		15年以上 20年未満		20年以上		全体		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	合計
1 農林漁業	5	2	4	3	6	1	0	1	2	1	17	8	25
2 建設業	27	4	18	7	17	2	22	0	19	4	103	17	120
3 製造業	69	63	62	40	45	11	49	12	71	91	296	217	513
4 電気・ガス ・熱供給・水道業	0	1	0	0	2	0	2	0	5	1	9	2	11
5 情報通信業	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2	3
6 運輸業・郵便業	14	3	6	1	8	0	6	1	42	6	76	11	87
7 卸・小売業	10	10	10	8	11	5	10	2	16	12	57	37	94
8 金融業・保険業	9	12	5	6	7	7	11	9	16	11	48	45	93
9 不動産業 ・物品賃貸業	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	1	3
10 医療・福祉業	34	79	48	57	31	60	22	43	57	114	192	353	545
11 教育・教育支援 業	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	2
12 サービス業	12	9	8	6	6	2	5	2	2	7	33	26	59
13 その他	5	0	3	0	8	0	0	0	2	0	18	0	18
業種不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2
合 計	186	184	164	129	143	89	127	70	233	250	853	722	1575

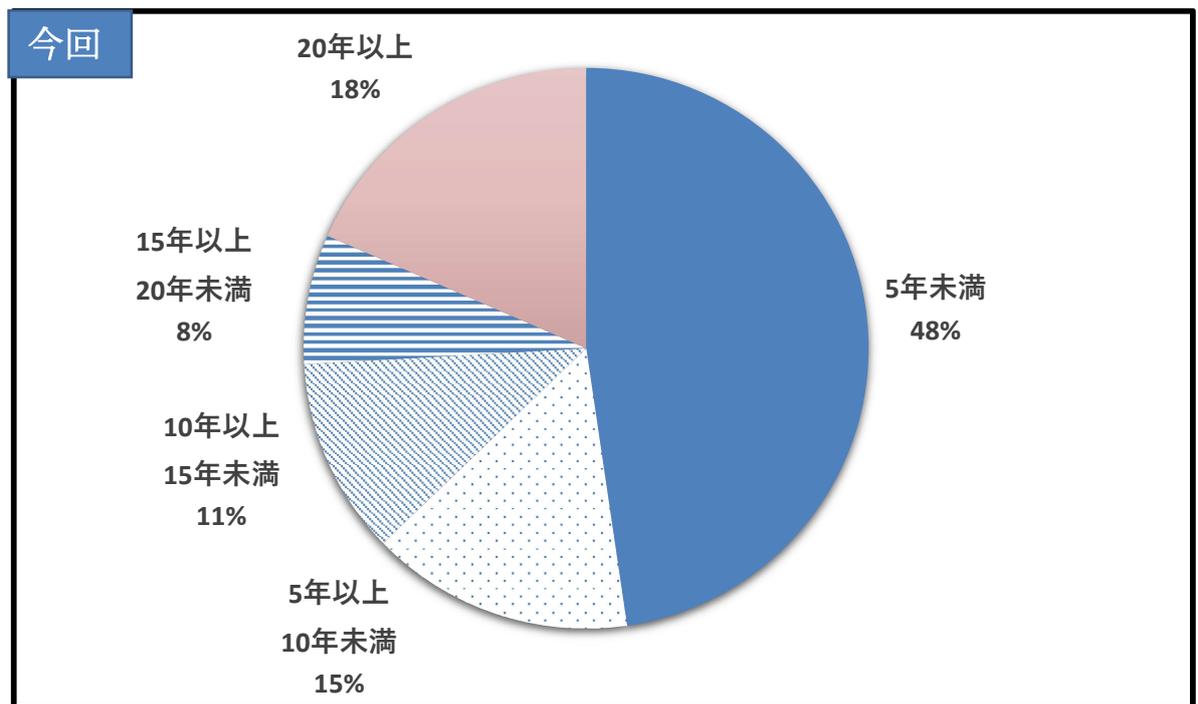
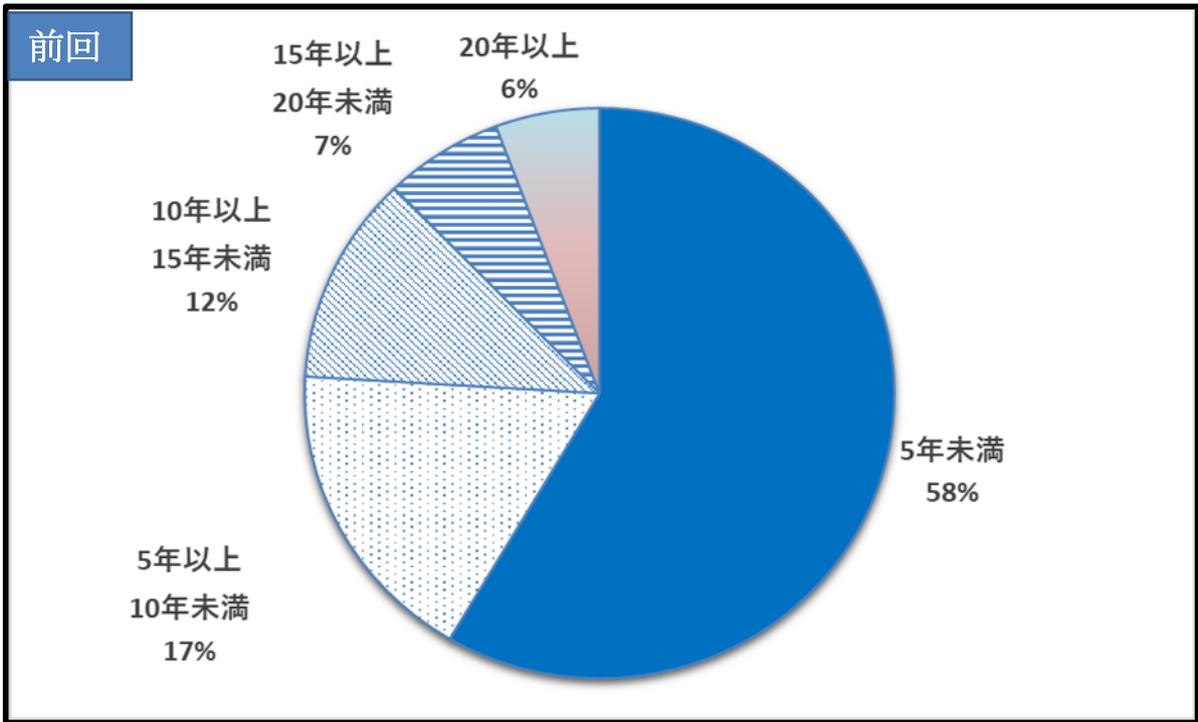


前回の調査時と変わらず、正規従業員は10年以上勤続する方が60%を占め、長期的に勤続する傾向が認められる。

非正規従業員(問2の工)

(人)

業種	5年未満		5年以上 10年未満		10年以上 15年未満		15年以上 20年未満		20年以上		全体		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	合計
1 農林漁業	3	11	0	1	0	0	0	0	0	0	3	12	15
2 建設業	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	4
3 製造業	12	24	0	12	1	3	3	7	21	25	37	71	108
4 電気・ガス ・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5 情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 運輸業・郵便業	5	5	2	5	3	2	2	1	0	0	12	13	25
7 卸・小売業	10	27	8	31	11	14	11	9	3	67	43	148	191
8 金融業・保険業	4	3	1	3	1	4	2	5	1	4	9	19	28
9 不動産業 ・物品賃貸業	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
10 医療・福祉業	19	64	9	36	7	27	3	6	4	13	42	146	188
11 教育・教育支援業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 サービス業	8	25	2	7	1	14	2	7	1	3	14	56	70
13 その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
業種不明	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
合 計	65	161	22	95	24	64	23	35	30	113	164	468	632

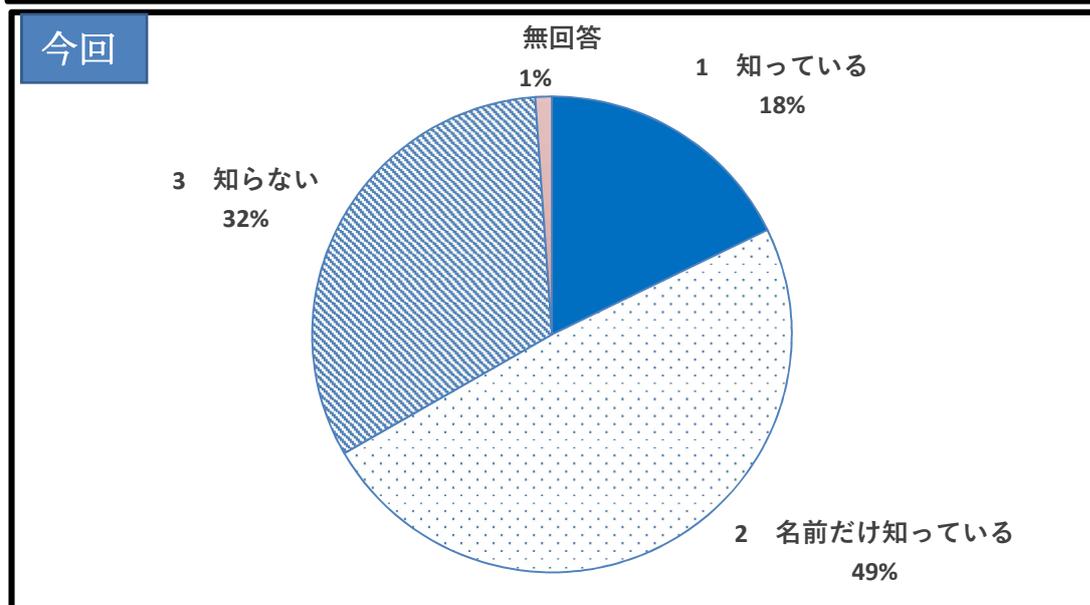
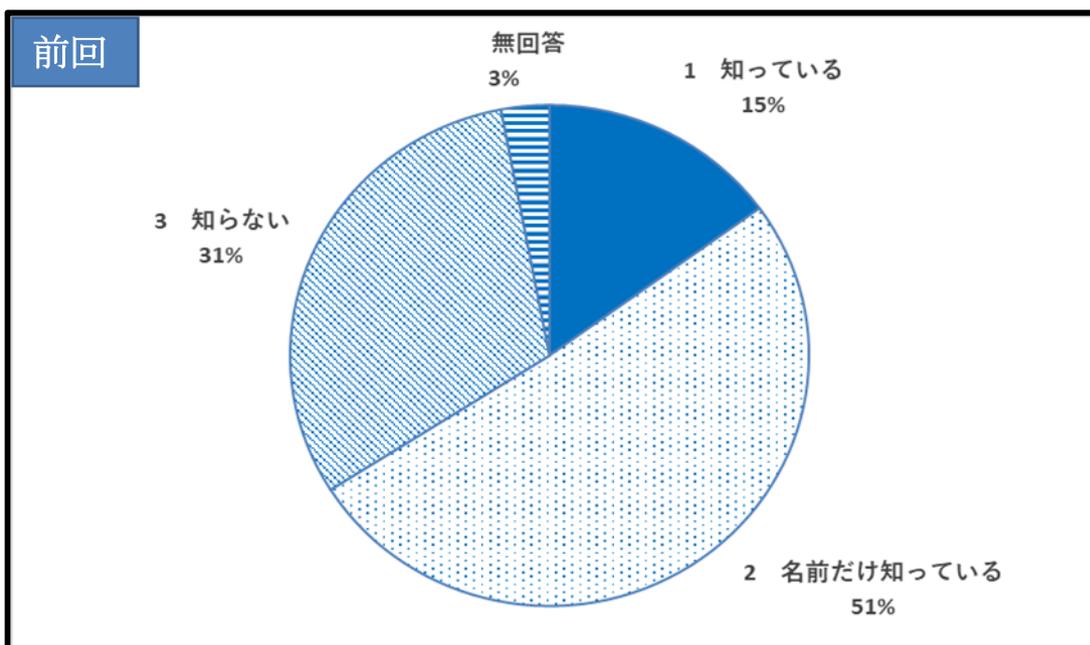


非正規従業員の勤続年数は前回の調査時と比較すると5年以上勤続する方が増加しており、正規従業員と同様に長期的に勤続する傾向が認められる。

II 男女共同参画についておたずねします。

問4 北秋田市男女共同参画計画について知っていますか。

	回答数	割合
1 知っている	16	18%
2 名前だけ知っている	44	49%
3 知らない	29	32%
無回答	1	1%



前回の調査時同様に約半数の事業所が「2 名前だけ知っている」と答えた。

問5 男女が共に働きやすい職場環境とするため、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

	回答数	割合
1 女性活躍推進法に基づく事業主の行動計画を策定し、公表している。	9	10%
2 男女共同参画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。	11	12%
3 市・県等が実施する男女共同参画に関する研修会や講座へ参加している。	2	2%
4 同じ職場での同質の業務については、男女同一賃金としている。	45	50%
5 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。	29	32%
6 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。	33	37%
7 ストレスチェックを年1回以上実施している	26	29%
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。	56	62%
9 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している。	37	41%
10 その他	2	2%

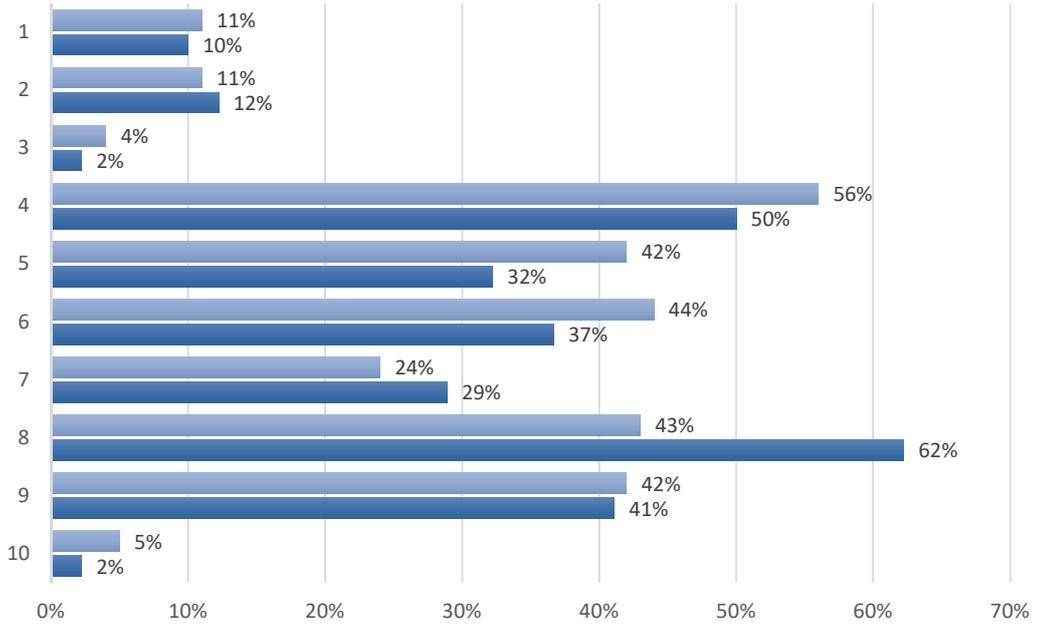
■その他欄 記載内容■

・①勤務時間9:00～16:30(昼1h休憩)

②土日祭日お盆休、正月休等年間125日の休日体制を平成26年から実行している。

・子供(未就学児)看護休暇の取得を1人につき10日間としている。(3人いると30日)

病気、入院、検診、予防接種等に使いやすい環境、家族介護も同様全体の共有ができています。



	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
R2年度	5%	42%	43%	24%	44%	42%	56%	4%	11%	11%
R5年度	2%	41%	62%	29%	37%	32%	50%	2%	12%	10%

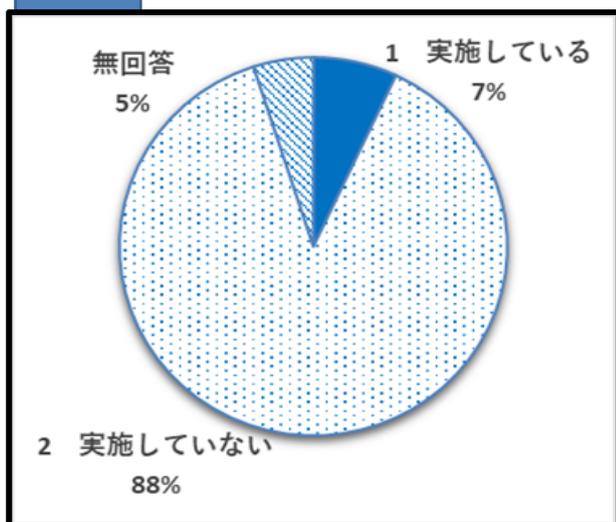
問6 男女共同参画に関する管理職研修を実施していますか。実施している場合、研修の内容について教えてください。

1 実施している	7
----------	---

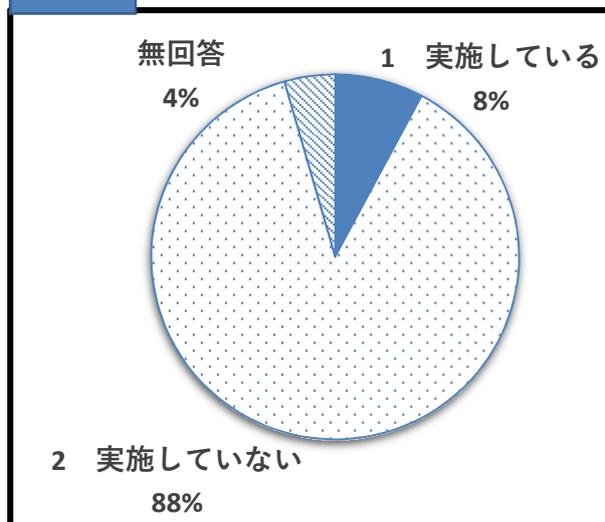
- (内容)
- ・マネジメント研修
 - ・各種休暇や労働管理含め年1、2回労務士を招き研修会を行っている。
 - ・育児休暇に関する研修
 - ・ウィメンズリーダー育成研修会
 - ・女性管理職情報交換会

2 実施していない	79
無回答	4

前回



今回



前回調査時と同様に「2 実施していない」と答えた事業所が多い。

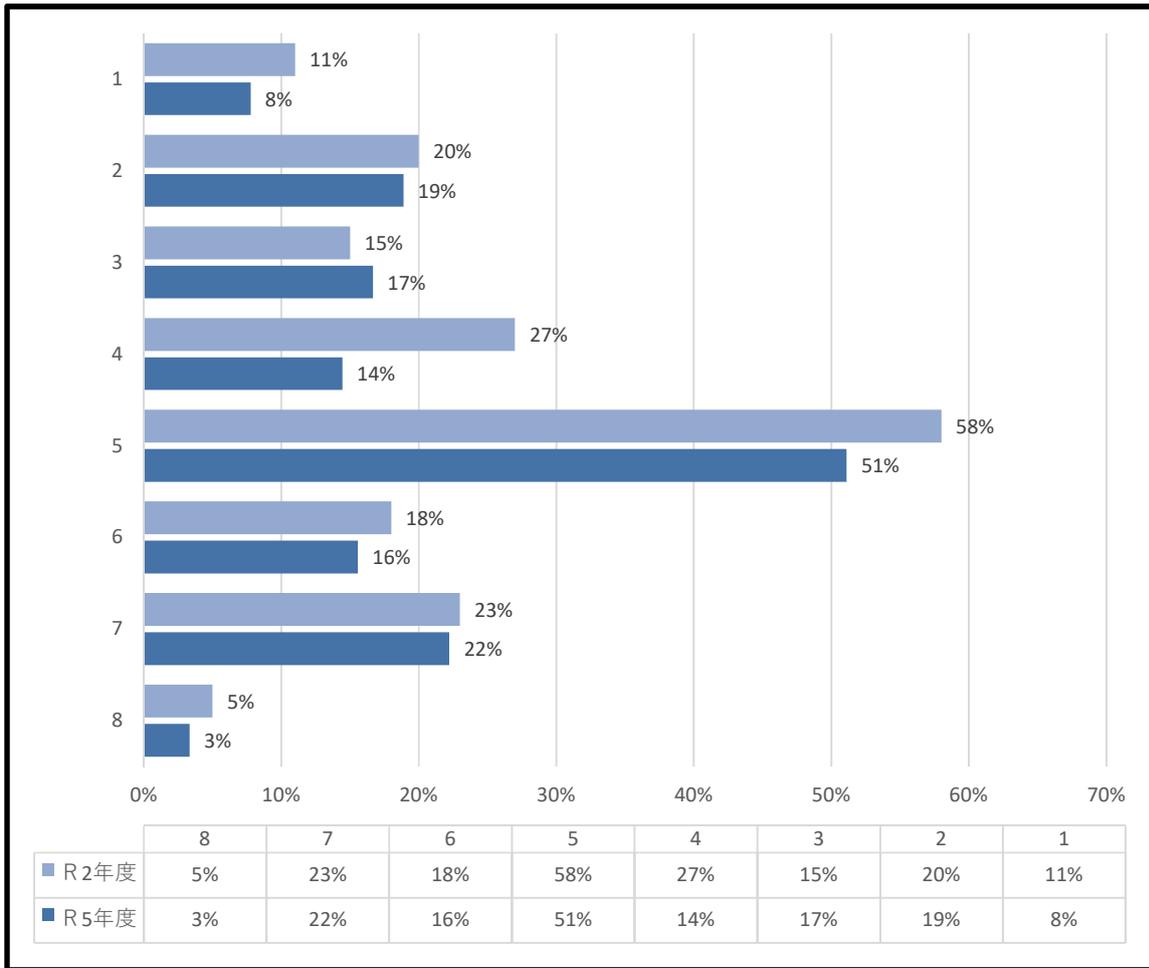
Ⅲ 女性従業員の働く環境についておたずねします。

問7 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。(複数回答)

	回答数	割合
1 女性の管理職登用率の目標値を設定している	7	8%
2 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	17	19%
3 女性従業員を積極的に育成するための研修を行っている	15	17%
4 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設けている	13	14%
5 妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させている	46	51%
6 女性従業員が相談するための窓口を社内に設置している	14	16%
7 採用時の面接・選考担当者に女性を登用している	20	22%
8 その他	3	3%

■その他欄 記載内容■

- ・女性従業員と会社の役員に登用している。
- ・研修や制度を設けてはいないが、常時要望や相談ができる環境、雰囲気向上に努めている



前回調査時と同様「5 妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させている」の割合が最も高くなった。

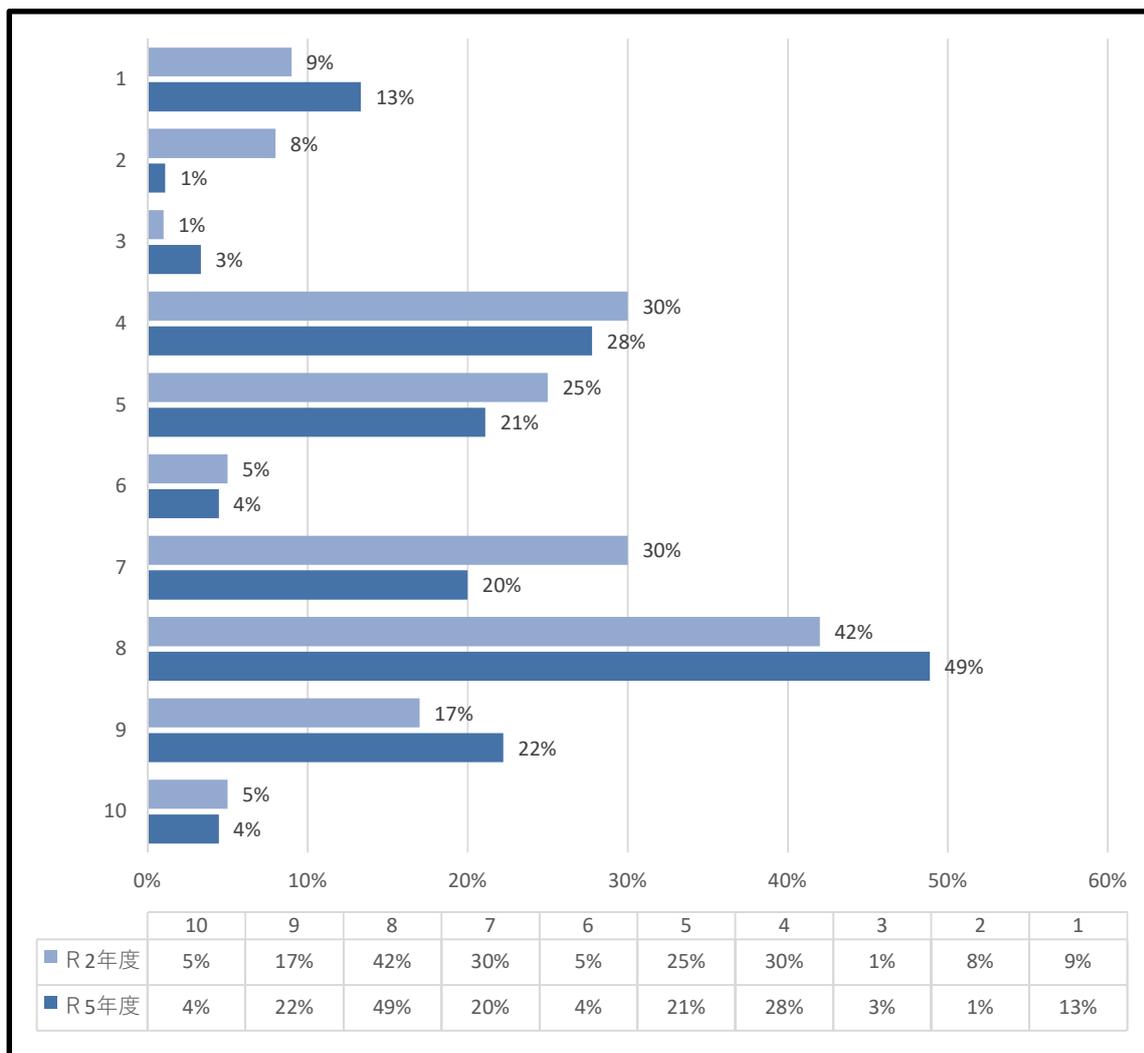
Ⅳ ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

問8 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、どのような取り組みをしていますか。(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回以上行っている	12	13%
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	1	1%
3 ワーク・ライフ・バランスに関する研修を年一回以上実施している	3	3%
4 短時間勤務制度を導入している	25	28%
5 始業・就業時刻の繰上げや繰下げ(いわゆるフレックスタイム制度など)が出来る	19	21%
6 テレワーク(在宅勤務・モバイルワーク等)ができる	4	4%
7 ノー残業デーを設定している	18	20%
8 子ども、家族のための看護休暇制度がある	44	49%
9 資格取得などの自己啓発のための休暇制度がある	20	22%
10 その他	4	4%

■その他欄 記載内容■

- ・資格取得に関わる経費は職場で支払うなど向上意欲を支援している。
- ・希望があればその都度対応している
- ・有休を年6日以上必ず取得
- ・バースデー休暇とリフレッシュ休暇を設けている



前回調査時同様「8 子ども、家族のための看護休暇制度がある」の割合が最も高くなった。

また、医療・福祉業では「9 資格取得などの自己啓発のための休暇制度がある」に回答した事業所が多くあった。

V 仕事と子育ての両立についておたずねします。

問9 昨年度(令和4年4月1日～令和5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。

()内の数字は令和2年度調査時の数値

業種	本人または配偶者に 子供が生まれた従業員数 (夫婦共に従業員である 場合は双方にカウント)			内、育児休業を取得または 開始の申し出をしている 従業員数			育児休業の 平均取得日数
	男性	女性	計	男性	女性	計	
1 農林漁業	0	0(1)	0(1)	0	0(1)	0(1)	0(275)
2 建設業	0	0	0	1(0)	0	1(0)	1(0)
3 製造業	6(4)	4(3)	10(7)	1(1)	2(2)	3(3)	239(188)
4 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0
5 情報通信業	0	0	0	0	0	0	0
6 運輸業・郵便業	0	1(0)	1(0)	0	1(0)	1(0)	308(0)
7 卸・小売業	1(1)	0(2)	1(3)	0	0(2)	0(2)	360(242)
8 金融業・保険業	1(1)	3(2)	4(3)	0	2(2)	2(2)	67(150)
9 不動産業・物品賃貸業	0(1)	1(2)	1(3)	0	0(2)	0(2)	0(180)
10 医療・福祉業	1(8)	10(20)	11(28)	0	6(20)	6(20)	208(243)
11 教育・教育支援業	0	0	0	0	0	0	0
12 サービス業	1(1)	0(4)	1(5)	0	0(4)	0(4)	0(180)
13 その他	0	0	0	0	0	0	0
無回答	0	0(1)	0(1)	0	0(1)	0(1)	0(360)
合 計	10(16)	19(35)	29(51)	2(1)	11(34)	13(35)	1,183(1,818)

参考

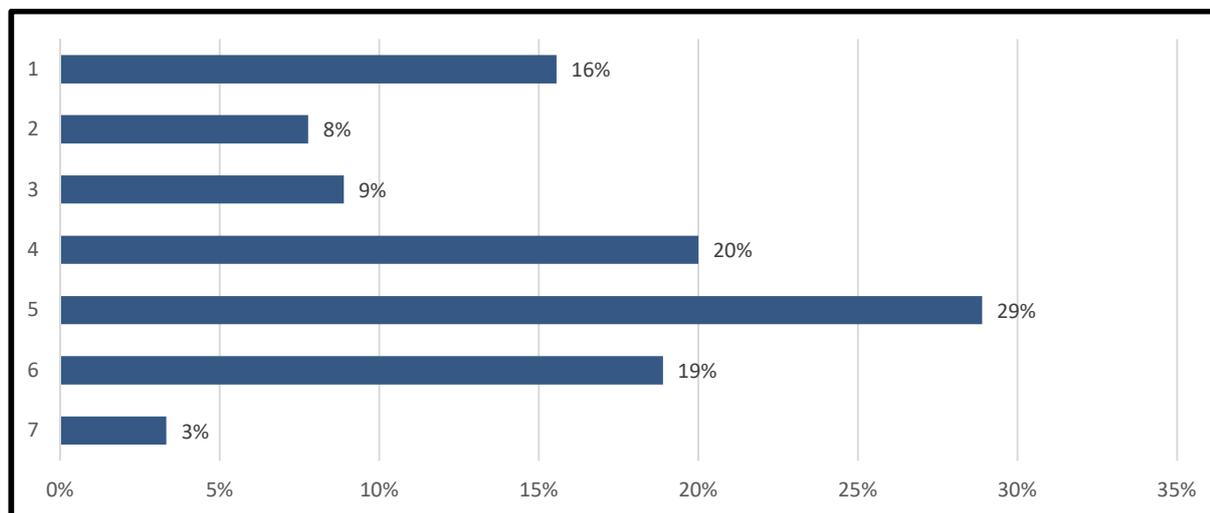
前回調査時と同様に、男性の育児休業取得率が極端に低い状況にある。

問10 育児・介護休業法が改正となり、令和4年4月1日から施行されていますが、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。(複数回答)

	回答数	割合
1 育児休業や産後パパ育休についての研修を実施するなど、従業員に周知している	14	16%
2 育児休業や産後パパ育休に関する相談窓口を設置している	7	8%
3 自社の労働者へ育児休業や産後パパ育休事例の収集・提供をしている	8	9%
4 自社の労働者へ育児休業や産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針を周知している	18	20%
5 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対して、個別に面談等を行い、育児休業や産後パパ育休に関する事項の周知と休業の取得意向の確認をしている	26	29%
6 妊婦検診のための休暇制度を設けている	17	19%
7 その他	3	3%

■その他欄 記載内容■

- ・本人から休暇の申請があればその都度許可している。
- ・育児・介護法は当然と思っており、全職員の意識の中に普通とらえている。



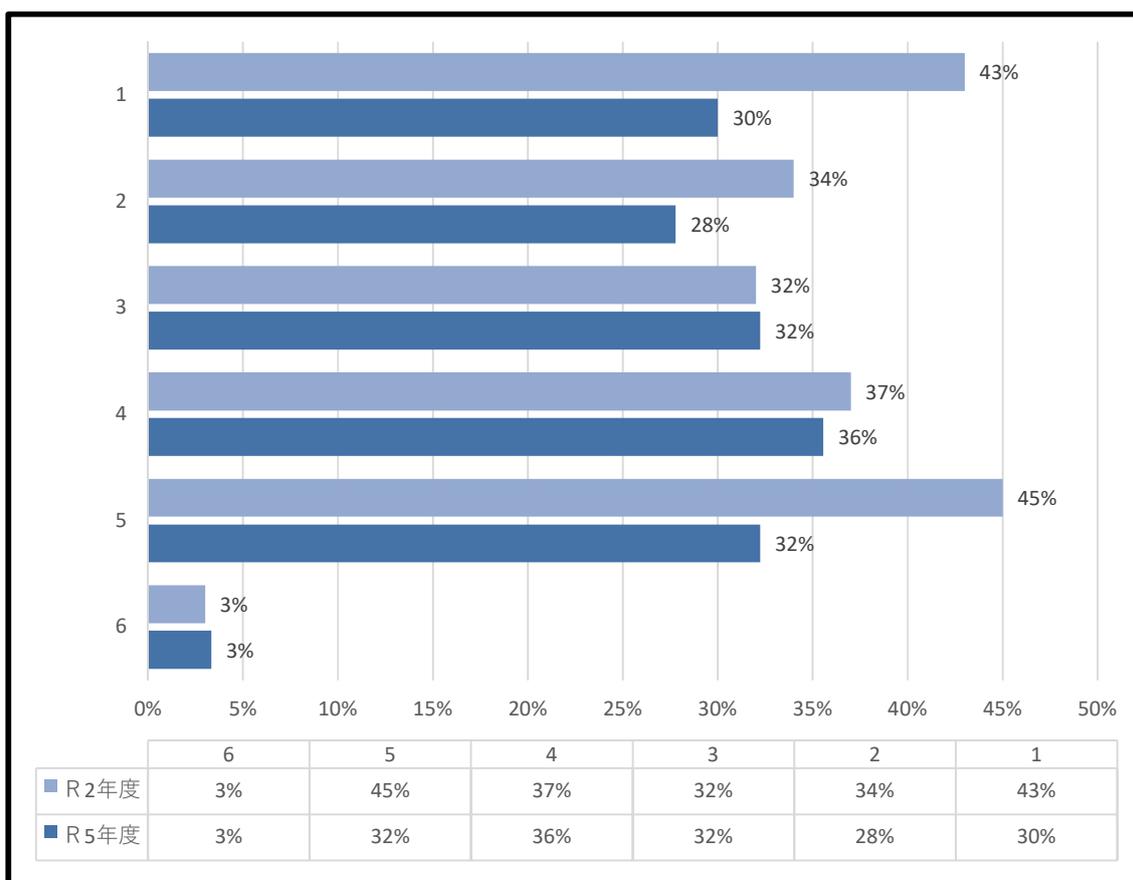
設問内容に変更があるため、前回との比較は難しいが、育児・介護休業法により義務化された雇用環境整備や周知、意向確認については、いずれかの取り組みをしていると思われる。

問11 産休・育休中や職場復帰した従業員を支援するために、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

	回答数	割合
1 残業や休日出勤等の所定外労働をしないようにしている	27	30%
2 始業・就業時刻の繰上げや繰下げを行っている	25	28%
3 本人の希望があった場合、配置換えや業務内容を変更している	29	32%
4 子の看護のための休暇制度について従業員に周知している	32	36%
5 保育所や学校の行事への参加を勧奨している	29	32%
6 その他	3	3%

■その他欄 記載内容■

・本人から要請があった時はすべて許可している。



前回調査時よりも取り組み内容に偏りがなく、それぞれの職場環境にあった内容の取り組みを行っていると思われる。

VI 仕事と介護の両立についておたずねします。

問12 介護休業の内容について、1つ選んで○をつけてください。

()内の数字は令和2年度調査時の数値

業種	回 答 数			
	1. 日数等 法定通りの制度	2. 部分的に要件等法定 を超えて設定している (具体的内容)	3. その他(具体的内容)	4. 定めていない
1 農林漁業	2(3)	0	0	1(0)
2 建設業	5(6)	0(1)	0	5(3)
3 製造業	13(8)	0(1)	2(2) ・介護休業とは別に介護のための休暇あり ・介護短時間勤務制度	2(6)
4 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0
5 情報通信業	0	0	0	0
6 運輸業・郵便業	3(2)	0	0	1(2)
7 卸・小売業	5(8)	0	0	3(6)
8 金融業・保険業	6(4)	0(1)	0	0
9 不動産業・物品賃貸業	0(2)	0	0	1(0)
10 医療・福祉業	10(11)	0(1)	2(0) ・雇用した時点から10日可能	2(2)
11 教育・教育支援業	0	0	0	0
12 サービス業	4(11)	0	0	5(5)
13 その他	1(0)	0	0	1(1)
業種不明	0	0	1(0) ・本人の申出により随時法定を超えて対処	0
合 計	49	0	5	21

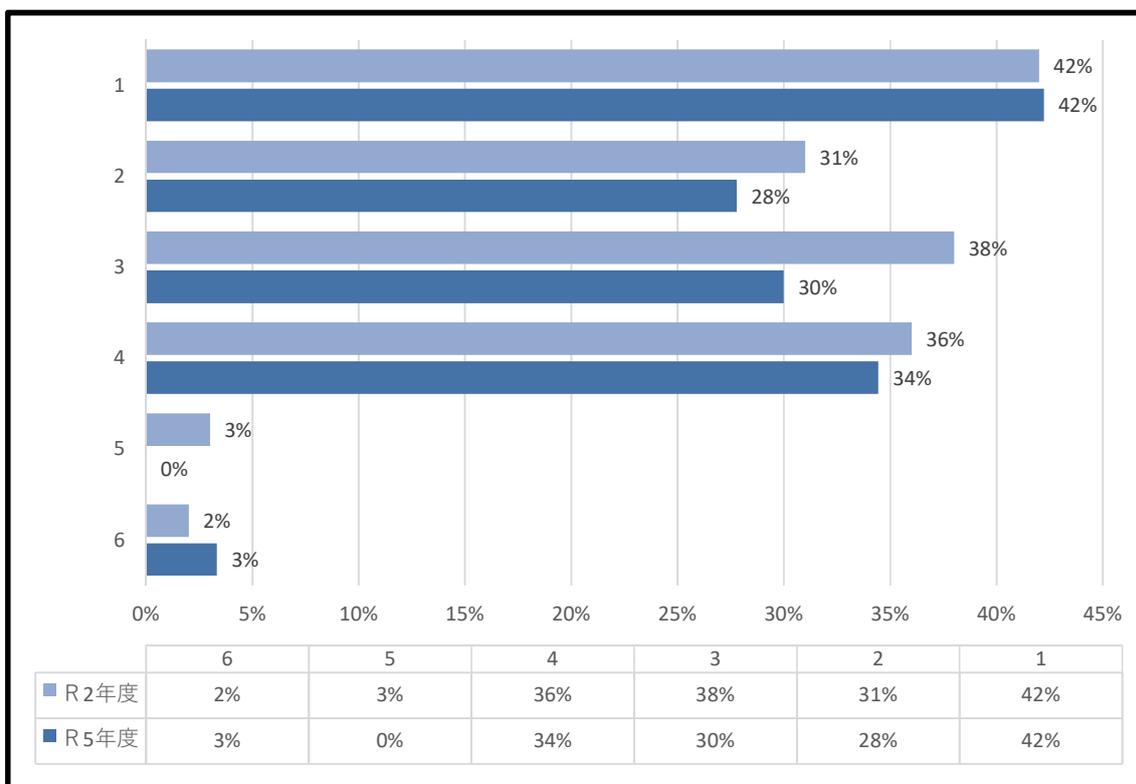
設問に回答があった事業所のうち、介護休業の内容は「法定通りの制度」が半数を超え、その他独自の内容で取り組んでいる事業所もあるが、「定めていない」事業者が約3割となった。

問13 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。(複数回答)

	回答数	割合
1 介護休業制度について従業員に周知している	38	42%
2 始業・就業時間の繰上げや繰下げを行っている	25	28%
3 残業や休日出勤等の所定外労働をしないようにしている	27	30%
4 本人の希望があった場合、配置換えや業務内容を変更している	31	34%
5 施設やサービス利用のための費用を補助している	0	0%
6 その他	3	3%

■その他欄 記載内容■

- ・介護保険制度や病気の理解を職員会議等で説明し子育ても介護も認知症等についても共有しあう機会をもっている。
- ・今までに例がないのでこれから先考えていかなければならないと思っている。本人の希望通りにはしていきたいと思っている。



前回調査時と同様に、「1 介護休業制度について従業員に周知している」が最も多く、費用負担が関連する取り組みをしている事業所の割合が少ない結果となっている。

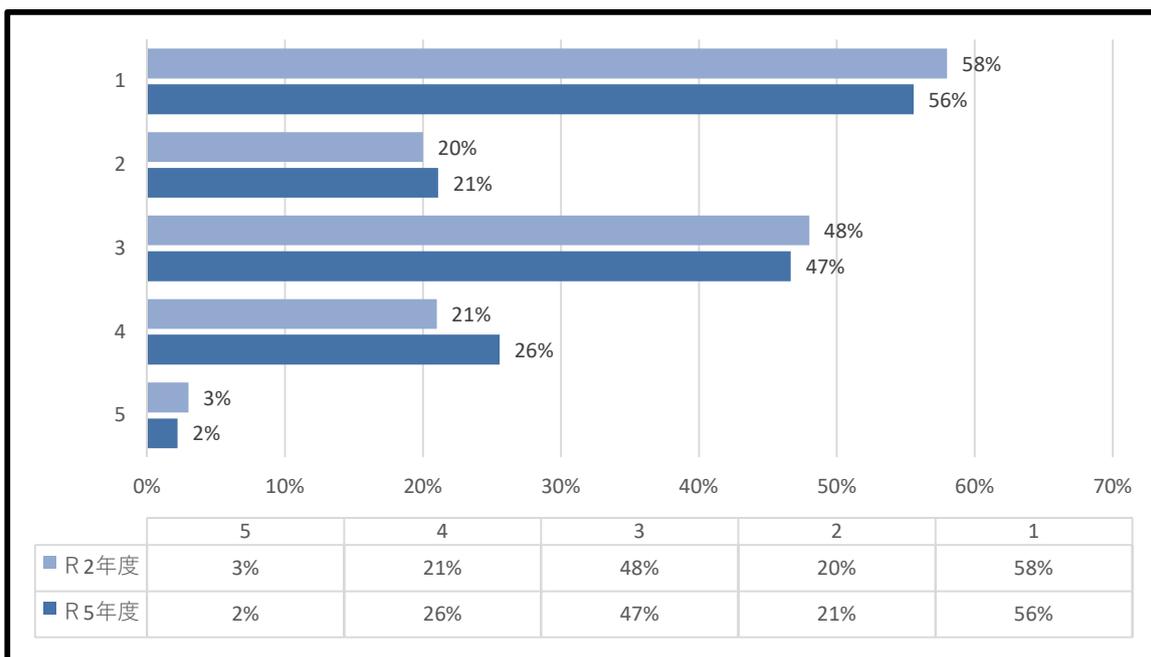
Ⅶ ハラスメントについておたずねします。

問14 ハラスメント防止のため、実施している取り組みはありますか(複数回答)

	回答数	割合
1 就業規則や内規などで規定している	50	56%
2 ハラスメント防止に関する研修など従業員教育を行っている	19	21%
3 相談・苦情に対処する窓口や担当者を設けている	42	47%
4 ハラスメント防止に関するパンフレットや社内報を利用するなどして、周知、啓発し、意識を高めている	23	26%
5 その他	2	2%

■その他欄 記載内容■

- ・管理職として、ハラスメント防止について慎重に発言したり苦情を言いやすい職場づくりに努めている
- ・研修を受け、相談担当(管理職)が個々の精神状態を把握しながら声を掛け合いサポートをしあうよう心掛ける



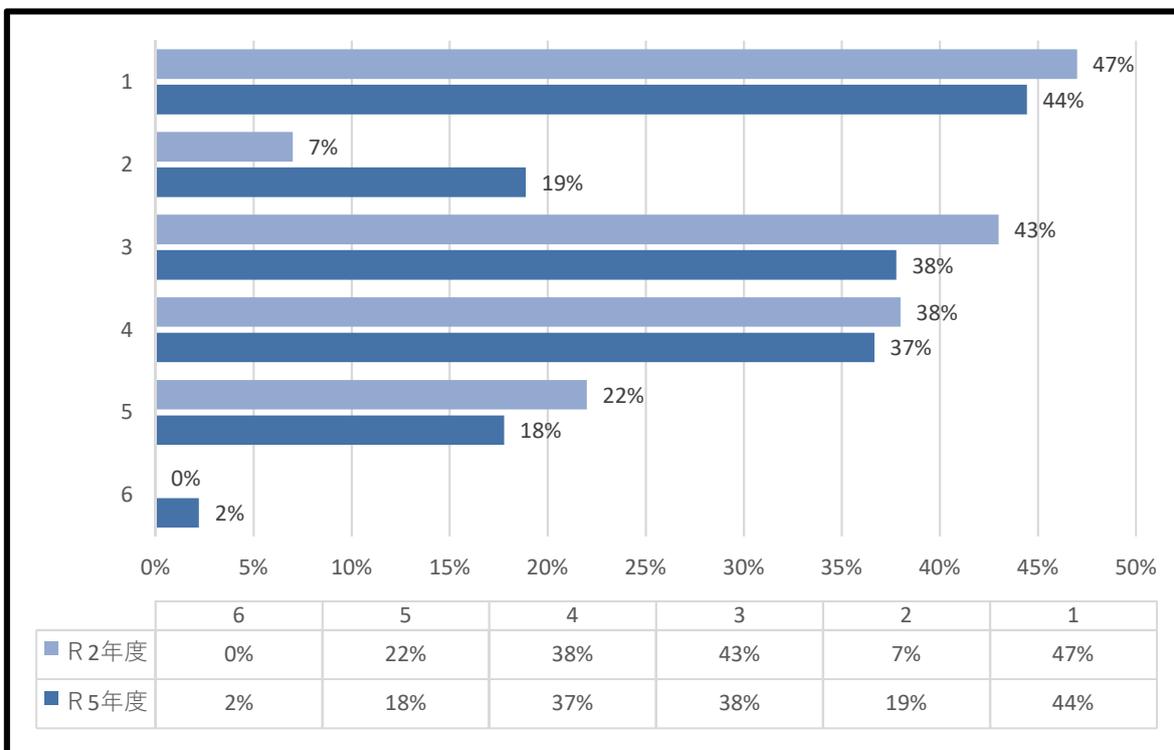
前回調査時と同様に「1 就業規則や内規などで規定している」「3 相談・苦情に対処する窓口や担当者を設けている」の割合が高くなっている。

問15 ハラスメントが起こった場合に対応が難しいと感じることはありますか。(複数回答)

	回答数	割合
1 事実確認が難しい	40	44%
2 被害者への今後の対応の仕方がわからない	17	19%
3 加害者にハラスメントだと理解させるのが難しい	34	38%
4 プライバシーの保護への配慮が難しい	33	37%
5 特にない	16	18%
6 その他	2	2%

■その他欄 記載内容■

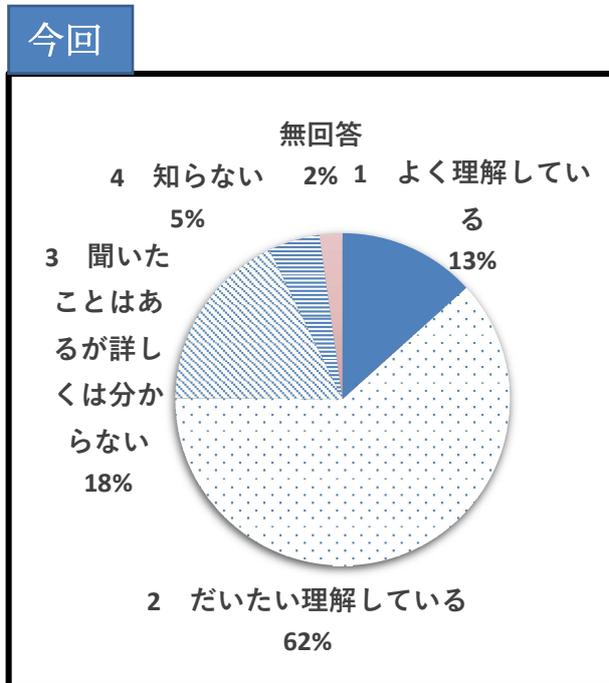
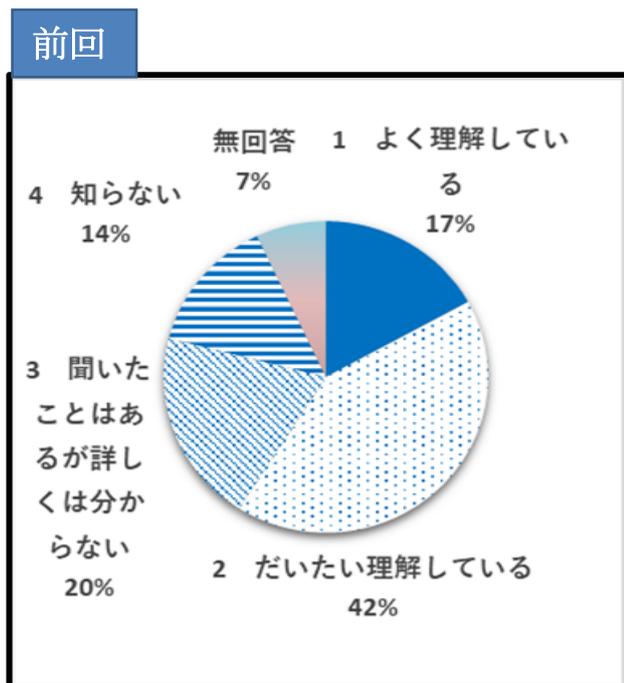
- ・今のところそのような場面、状況が見受けられないが、もしそのような時は配慮する
(マニュアルを確認する)
- ・当事者と良く話し合って理解させる
- ・今のところハラスメントが起きていないのでわからない



Ⅷ LGBTなど性的少数者についておたずねします。

問16 LGBTという言葉の意味を知っていますか。

	回答数	割合
1 よく理解している	12	13%
2 だいたい理解している	56	62%
3 聞いたことはあるが詳しくは分からない	16	18%
4 知らない	5	5%
無回答	2	2%

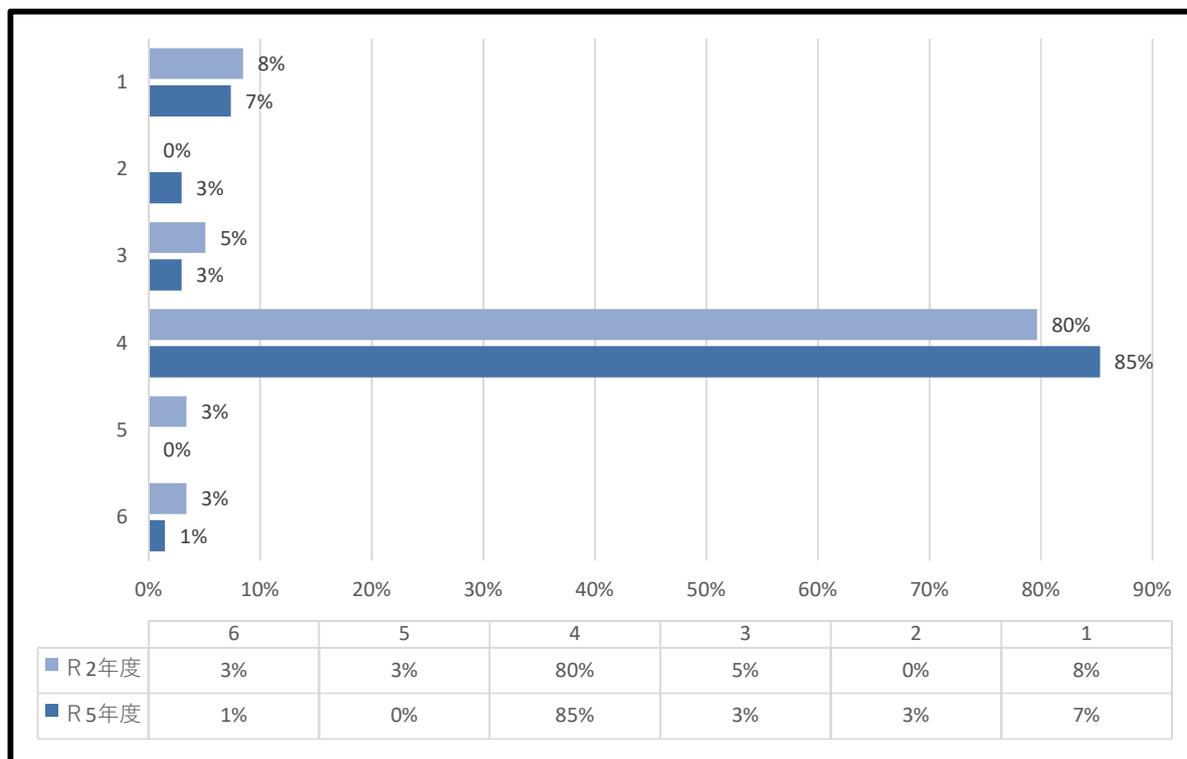


前回の調査時より「2 だいたい理解している」の割合が高くなっており、周知は進んでいると思われる。

問17 前問で「1.よく理解している」、または「2 だいたい理解している」、と答えた方に質問です。
LGBTへの配慮として、取り組んでいることはありますか。(複数回答)

	回答数	割合
1 研修やパンフレットを利用して従業員教育を行っている	5	7%
2 LGBTの社員に向けた社内相談窓口を設定している	2	3%
3 性別を問わない制服やトイレの設置など、職場環境の整備をしている	2	3%
4 特に取り組んでいない	58	85%
5 その他	0	0%
6 無回答	1	1%

※前問で1又は2と回答した68の事業所に対する割合



前回の調査時と同様に「4 特に取り組んでいない」が87%となっており、LGBT自体の認知度に比べて取り組み事業所の数が少ない。

Ⅹ その他

問18 職場における男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスについて、ご意見、ご要望などありましたら、ご自由に記入ください

・事業主の意識の問題が大切であると思う。

・何を行うにしても職員が求めているのは休日を取りやすい環境。努力はしているが、働く人が十分に満たされていないならば希望通りにならない。また、育児・介護が必要な方への休暇(育児、育児目的、介護など)は十分にありますが、該当しない方はその分働くという何ともバランスが難しい世の中です。

・福祉という職場であり、仕事の内容に男女差はなく50年以上前から女性管理者が存在し、現在も女性管理者2名、管理職2名、男性管理者4名、男性管理職2名という状況。

・男女共同参画について周知している事業所は少ないのではと思う。女性は休みを取る事が難しいのが現状だと思う。

・支店に女性社員が1人で、上司。同僚に相談しづらい環境ではある。管理職によっては最近の男性の子育て参加に理解が低い。

・男女共同とは違うが、女性の多い職場で女性は2人集まると派閥ができる位の経験があるので、できるだけ経営者として社員には寄り添っているつもり。

・人数が少なく、アンケートにある質問に対してあまりあてはまらない。

・女性の少ない職場でまだまだ男性上位なこともありますが、差別や偏見などはなく意見や提案のしやすい環境がどんな職場でも当たり前のことだと思います。出来ないのは思いやりがいいからだと思います。

・女性主体の職場だが、以前から女性の管理職、役職が少ないと感じる。これは思っているだけで上の考えなのか、自分ではどうにもならない。

職場における男女共同参画に関する アンケート調査

市内事業所 各位

日頃より、市政の発展並びに男女共同参画の推進に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

北秋田市では、第3次北秋田市男女共同参画計画に基づき、男女が互いに尊重し、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮し尊重し合える「男女共同参画社会」の実現を目指し、さまざまな施策を実施しております。

このたび、計画の中間年を迎えるにあたり、本市の雇用の場における男女共同参画の推進状況を把握し、今後の施策に反映することを目的に、市内の事業所を対象にアンケート調査を実施いたします。

業務多忙の折恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、ご協力をお願いいたします。

令和5年9月

北秋田市役所生活課長

- ・原則として令和5年8月1日現在の内容でご回答ください。
- ・このアンケートで得られた情報につきましては、市の男女共同参画計画策定及び男女共同参画に関する施策の目的以外には利用いたしません。また当該情報については、市で適切に管理いたします。
- ・アンケートの宛先が支所・支店等の場合は、その部署で働いている方の情報でご回答をお願いいたします。

**記入がすみましたら、調査票を同封の返信用封筒にいれ、
9月29日（金）までに投函してください。**

【問い合わせ先】

北秋田市役所 市民生活部生活課
地域推進係

TEL 62-6628 FAX 62-2880

e-mail suishin@city.kitaakita.akita.jp

問3 従業員の勤続年数についてご記入ください。

正規従業員（問2のイ及びウ）

勤続年数	男性（人）	女性（人）
5年未満		
5年以上10年未満		
10年以上15年未満		
15年以上20年未満		
20年以上		
合 計		

非正規従業員（問2の工）

勤続年数	男性（人）	女性（人）
5年未満		
5年以上10年未満		
10年以上15年未満		
15年以上20年未満		
20年以上		
合 計		

Ⅱ 男女共同参画についておたずねします。

問4 北秋田市男女共同参画計画について知っていますか。

1. 内容について知っている
2. 名前だけ知っている
3. 知らない

問5 男女が共に働きやすい職場環境とするため、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○を付けてください)

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. 市・県等が実施する男女共同参画に関する研修会や講座へ参加している
4. 同じ職場での同質の業務については、男女同一賃金としている
※男女同一賃金…性別を理由として賃金について不利益な取扱いをしないこと
5. 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
6. 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
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. その他(具体的な取り組みについて記載をお願いします)

()

問6 男女共同参画に関する管理職研修を実施していますか。実施している場合、研修の内容について教えてください。

(・女性の活躍推進についての研修 ・育児、介護休暇に関する研修 など)

1. 実施している

()

2. 実施していない

Ⅲ 女性従業員の働く環境についておたずねします。

問7 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. 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

3. 女性従業員を積極的に育成するための研修を行っている

4. 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設けている

5. 妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させている

6. 女性従業員が相談するための窓口を社内に設置している

7. 採用時の面接・選考担当者に女性を登用している

8. その他(具体的な取り組みについて記載をお願いします)

()

IV ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、仕事上の責任を果たすとともに、育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった、仕事以外の生活も充実させることができる状態のことを指します。

問8 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、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回以上行っている
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一回以上実施している
4. 短時間勤務制度を導入している
5. 始業・就業時刻の繰上げや繰下げ（いわゆるフレックスタイム制度など）が出来る
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. 子ども、家族のための看護休暇制度がある
9. 資格取得などの自己啓発のための休暇制度がある
10. その他（具体的な取り組みについて記載をお願いします）



V 仕事と子育ての両立についておたずねします。

問9 昨年度（令和4年4月1日～令和5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。

	男性従業員	女性従業員
本人または配偶者に子供が生まれた従業員数（夫婦共に従業員である場合は双方にカウントしてください）	人	人
上記の内、育児休業を取得または取得意向の申し出をしている従業員数	人	人
育児休業の平均取得日数	日	日

問10 育児・介護休業法が改正となり、令和4年4月1日から施行されていますが、産休・育休制度の利用推進のため、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. 育児休業や産後パパ育休についての研修を実施するなど、従業員に周知している
2. 育児休業や産後パパ育休に関する相談窓口を設置している
3. 自社の労働者へ育児休業や産後パパ育休事例の収集・提供をしている
4. 自社の労働者へ育児休業や産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針を周知している
5. 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対して、個別に面談等を行い、育児休業や産後パパ育休に関する事項の周知と休業の取得意向の確認している
6. 妊婦検診のための休暇制度を設けている
7. その他（具体的な取り組みについて記載をお願いします）

（ ）

問11 産休・育休中や職場復帰した従業員を支援するために、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. 残業や休日出勤等の所定外労働をしないようにしている
2. 始業・就業時間の繰上げや繰下げを行っている
3. 本人の希望があった場合、配置換えや業務内容を変更している
4. 子の看護のための休暇制度について従業員に周知している
5. 保育所や学校の行事への参加を勧奨している
6. その他（具体的な取り組みについて記載をお願いします）



VI 仕事と介護の両立についておたずねします。

問12 介護休業の内容について、1つ選んで○をつけてください。

1. 日数等法定どおりの制度
※介護休業…勤続1年以上の労働者が対象家族1人につき通算93日間
取得可能
※介護休暇…勤続6か月以上の労働者が1年度5日まで（対象家族2人
以上の場合は合計10日）取得可能
2. 部分的に要件等法定を超えて設定している
（具体的に： _____ ）
3. その他（具体的に： _____ ）
4. 定めていない

問13 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従業員に周知している
2. 始業・就業時間の繰上げや繰下げを行っている
3. 残業や休日出勤等の所定外労働をしないようにしている
4. 本人の希望があった場合、配置換えや業務内容を変更している
5. 施設やサービス利用のための費用を補助している
6. その他（具体的な取り組みについて記載をお願いします）

（ _____ ）

Ⅶ ハラスメントについておたずねします。

ハラスメントの例

- ・セクシャルハラスメント（セクハラ）…性的な嫌がらせ
- ・パワーハラスメント（パワハラ）…職務上の地位などを利用して業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為など
- ・マタニティハラスメント（マタハラ）…妊娠または出産した女性に対する嫌がらせ
- ・モラルハラスメント（モラハラ）…肉体的ではなく、言葉や態度などによる精神的な嫌がらせ

問14 ハラスメント防止のため、実施している取り組みはありますか。（あてはまるものすべてに○をつけてください。）

1. 就業規則や内規などで規定している
2. ハラスメント防止に関する研修など従業員教育を行っている
3. 相談・苦情に対処する窓口や担当者を設けている
4. ハラスメント防止に関するパンフレットや社内報を利用するなどして、周知、啓発し、意識を高めている
5. その他（具体的な取り組みについて記載をお願いします）



問15 ハラスメントが起こった場合に対応が難しいと感じることはありますか。次の中から主なものを3つまで選んで○をつけてください。

1. 事実確認が難しい
2. 被害者への今後の対応の仕方がわからない
3. 加害者にハラスメントだと理解させるのが難しい
4. プライバシーの保護への配慮が難しい
5. 特にない
6. その他（具体的に記載をお願いします）



Ⅷ L G B T Q などの性的少数者についておたずねします。

L G B T Qとは、レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（身体と心の性が一致していないため、違和感を持ったり、心の性と一致する性別で生きたいと望んだりする人）クエスチョニング（自身の性や性的思考が定まっていない人）の頭文字をとったもの。

問16 L G B T Q という言葉の意味を知っていますか。1つ選んで○をつけてください。

1. よく理解している
2. だいたい理解している
3. 聞いたことはあるが詳しくは分からない
4. 知らない

問17 前問で「1.よく理解している」、または、「2.だいたい理解している」と答えた方に質問です。

LGBTQへの配慮として、取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 研修やパンフレットを利用して従業員教育を行っている
2. LGBTQの社員に向けた社内相談窓口を設置している
3. 性別を問わない制服やトイレの設置など、職場環境の整備をしている
4. 特に取り組んでいない
5. その他（具体的な取り組みについて記載をお願いします）

()

IX その他

問18 職場における男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスについて、ご意見、ご要望などがありましたら、ご自由に記入ください。

()

これでアンケートは終了です。
ご協力いただき、ありがとうございました。