

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

北秋田市市民生活部生活環境課

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	「あきた♡とも家事宜言」について	17
6	仕事と子育ての両立について	19
7	仕事と介護の両立について	24
8	ハラスメントについて	27
9	L G B T Qなどの性的少数者について	29
10	北秋田市の取組について	31
11	その他	33

《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

北秋田市では男女共同参画社会基本法に基づき令和3年3月に「第3次北秋田市男女共同参画計画」を策定し、今年度が計画期間の最終年度となっております。令和3年度以降の新たな北秋田市男女共同参画計画を策定するため、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、計画策定及び今後の施策に反映することを目的に、令和7年10月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7年10月1日 |
| (4) 調査期間 | 令和7年10月15日～令和7年11月7日 |

3 回収結果

- | | |
|------------|-------|
| (1) 対象事業所数 | 200 社 |
| (2) 有効回収数 | 96 社 |
| (3) 回収率 | 48 % |

4 アンケートの集計結果について

アンケートの結果は、第4次北秋田市男女共同参画計画策定時及び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。

II アンケート調査結果

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	2	22.2
2 建設業	13	11	84.6
3 製造業	34	21	61.8
4 電気・ガス・熱供給・水道業	6	1	16.7
5 情報通信業	4	0	0.0
6 運輸業・郵便業	7	3	42.9
7 卸・小売業	51	15	29.4
8 金融業・保険業	7	2	28.6
9 不動産業・物品賃貸業	7	2	28.6
10 医療・福祉業	27	20	74.1
11 教育・教育支援業	0	0	0.0
12 サービス業	30	13	43.3
13 その他	5	5	100.0
業種不明(回答未記入)	0	1	0.0
合 計	200	96	48.0

その他、北秋田市役所、市内小中学校の回答を参考記載

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	1	2	0	19	7	2	2	29	10	39	20
2 建設業	24	4	24	4	129	26	3	5	180	39	219	20
3 製造業	21	10	33	5	223	113	9	49	286	177	463	22
4 電気・ガス・熱 供給・水道業	2	1	0	0	2	1	0	0	4	2	6	6
5 情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 運輸業・郵便業	3	1	4	0	36	6	11	8	54	15	69	23
7 卸・小売業	9	6	9	1	38	45	67	117	123	169	292	19
8 金融業・保険業	0	0	4	2	4	12	0	7	8	21	29	15
9 不動産業・物品 賃貸業	3	2	2	1	31	8	0	0	36	11	47	24
10 医療・福祉業	18	9	36	35	212	466	50	196	316	706	1,022	51
11 教育・教育支 援業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 サービス業	12	3	22	7	75	45	83	73	192	128	320	13
13 その他	8	2	3	2	15	18	4	7	30	29	59	12
業種不明	2	0	0	0	5	1	0	0	7	1	8	8
合 計	108	39	139	57	789	748	229	464	1,265	1,308	2,573	232

男女比

(%)

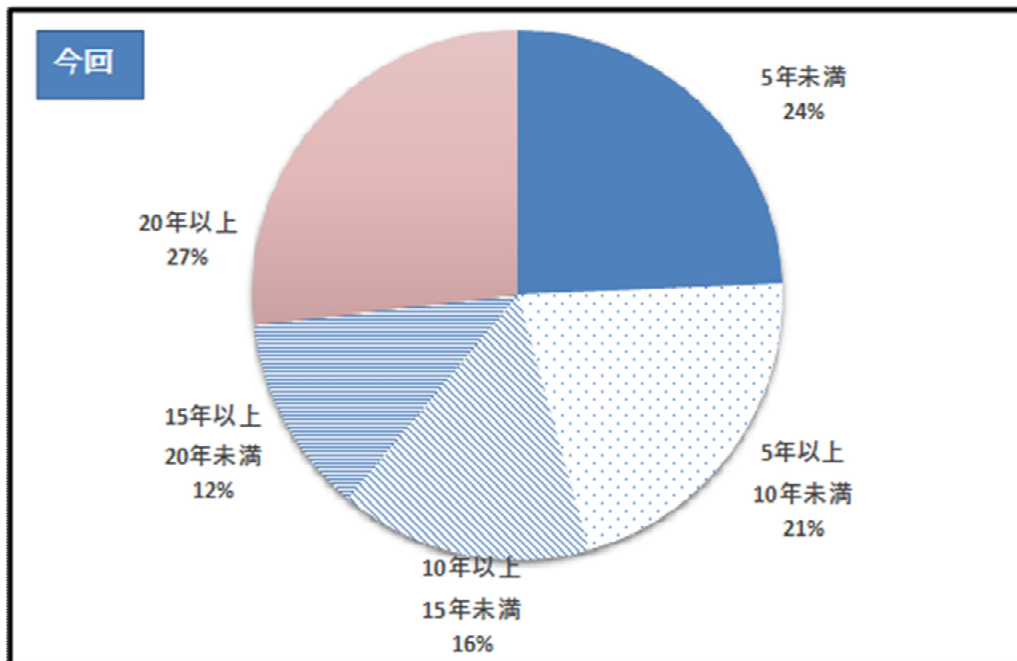
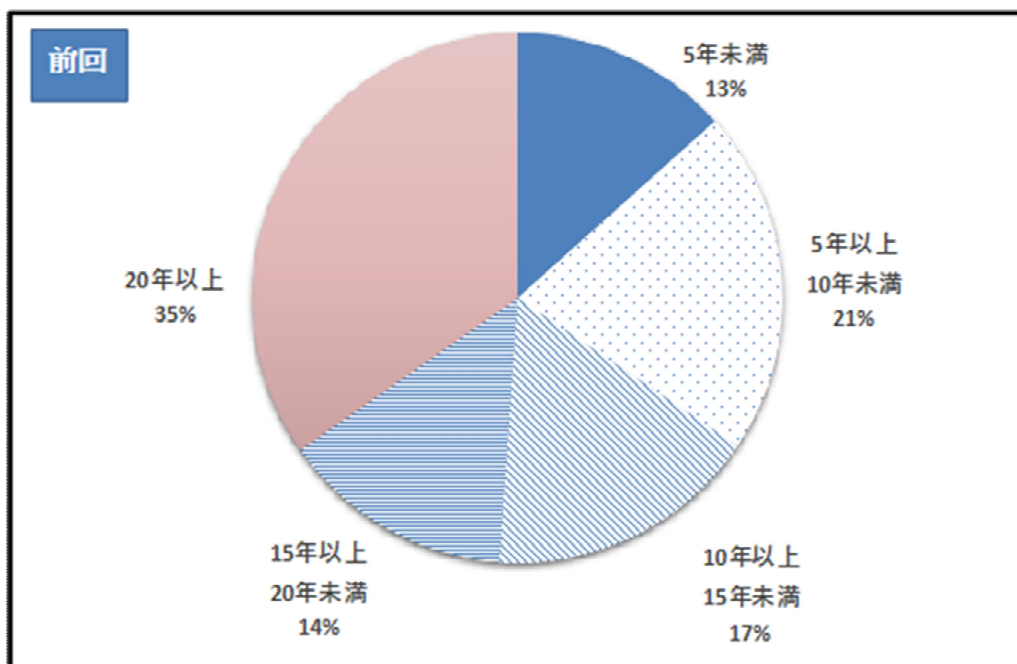
業種	ア 事業主・役員		イ 管理職		ウ ア・イ以外の 正規従業員		エ 非正規 従業員		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1 農林漁業	86	14	100	0	73	27	50	50	74	26
2 建設業	86	14	86	14	83	17	38	63	82	18
3 製造業	68	32	87	13	66	34	16	84	62	38
4 電気・ガス・熱 供給・水道業	67	33	0	0	67	33	0	0	67	33
5 情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	－	－
6 運輸業・郵便業	75	25	100	0	86	14	58	42	78	22
7 卸・小売業	60	40	90	10	46	54	36	64	42	58
8 金融業・保険業	0	0	67	33	25	75	0	100	28	72
9 不動産業・物品 賃貸業	60	40	67	33	79	21	0	0	77	23
10 医療・福祉業	67	33	51	49	31	69	20	80	31	69
11 教育・教育支 援業	0	0	0	0	0	0	0	0	－	－
12 サービス業	80	20	76	24	63	38	53	47	60	40
13 その他	80	20	60	40	45	55	36	64	51	49
業種不明	100	0	0	0	83	17	0	0	88	13
合 計	73	27	71	29	51	49	33	67	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	6	2	12	6	1	0	2	0	1	2	22	10	32
2 建設業	36	11	37	7	25	5	18	1	42	13	158	37	195
3 製造業	34	43	27	37	24	11	34	8	57	22	176	121	297
4 電気・ガス ・熱供給・水道業	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	3	1	4
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	4	2	5	1	3	0	6	0	21	4	39	7	46
7 卸・小売業	5	10	5	8	9	4	4	7	24	17	47	46	93
8 金融業・保険業	2	5	3	2	0	0	0	2	3	5	8	14	22
9 不動産業 ・物品賃貸業	9	6	5	1	4	0	7	1	7	2	32	10	42
10 医療・福祉業	75	114	54	107	33	107	25	59	64	118	251	505	756
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	23	12	20	13	19	8	14	4	26	15	102	52	154
13 その他	1	2	1	1	1	1	0	5	4	9	7	18	25
業種不明	1	0	3	0	1	0	3	0	2	1	10	1	11
合 計	196	208	172	183	120	136	114	87	253	208	855	822	1677



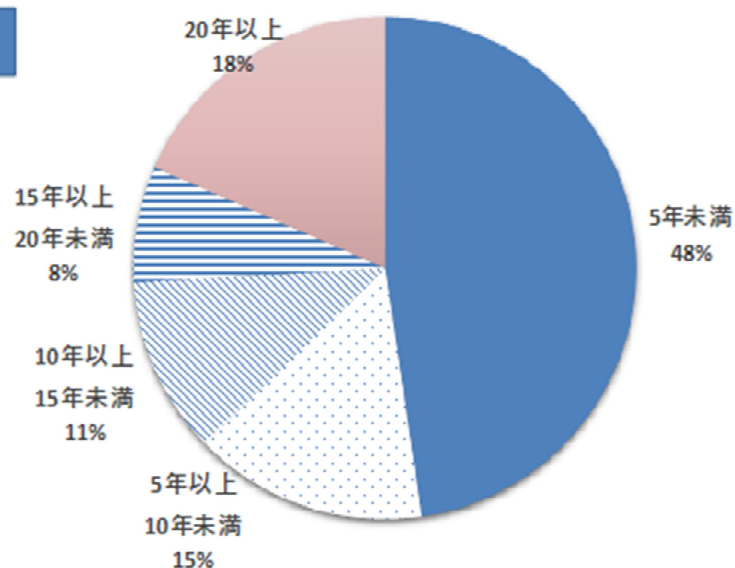
前回と比べ、5年未満勤務の方の割合が大きくなっている。
また、20年以上勤務する方の割合が小さくなっている。

非正規従業員(問2の工)

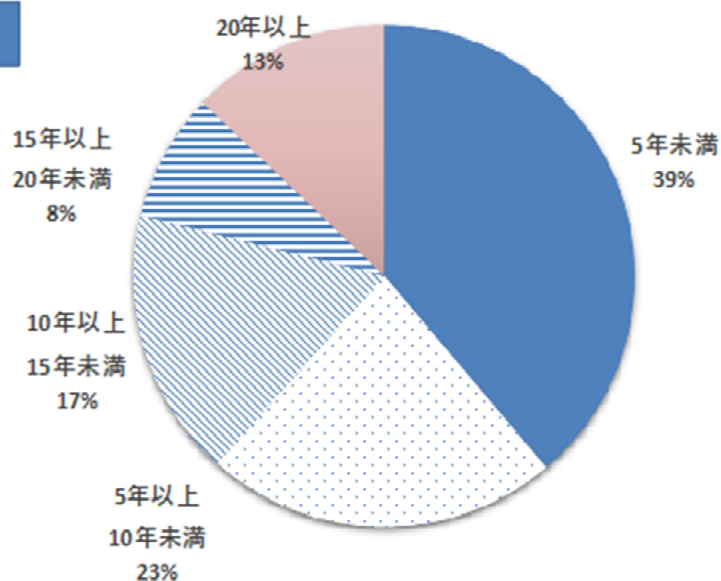
(人)

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	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	5
2 建設業	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
3 製造業	5	16	1	6	0	5	0	3	3	19	9	49	58
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	2	0	4	3	2	3	0	0	0	11	8	19
7 卸・小売業	18	34	18	24	18	20	11	12	4	25	69	115	184
8 金融業・保険業	0	1	0	1	0	2	0	3	0	0	0	7	7
9 不動産業 ・物品賃貸業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 医療・福祉業	27	84	13	58	9	31	1	12	1	18	51	203	254
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	37	22	12	15	12	11	2	9	5	12	68	69	137
13 その他	3	2	0	0	0	4	0	0	0	0	3	6	9
業種不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合 計	98	165	46	108	42	75	17	39	13	74	216	461	677

前回



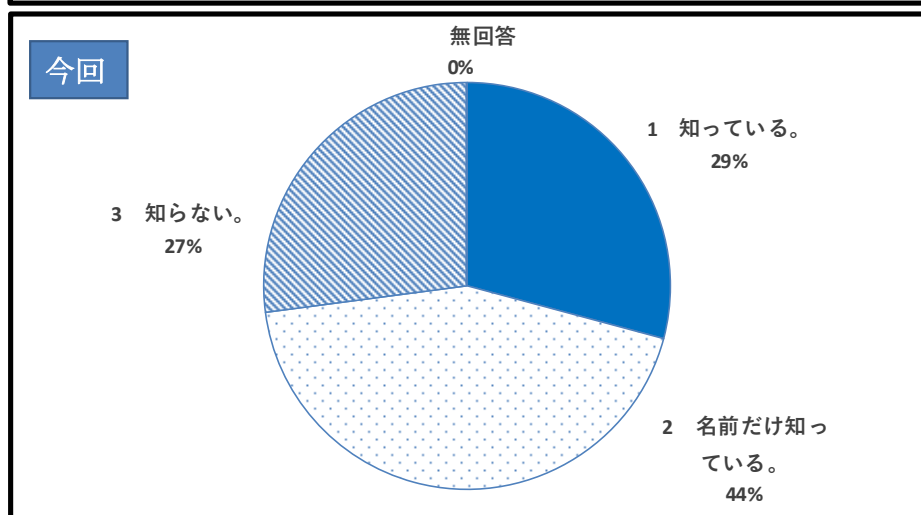
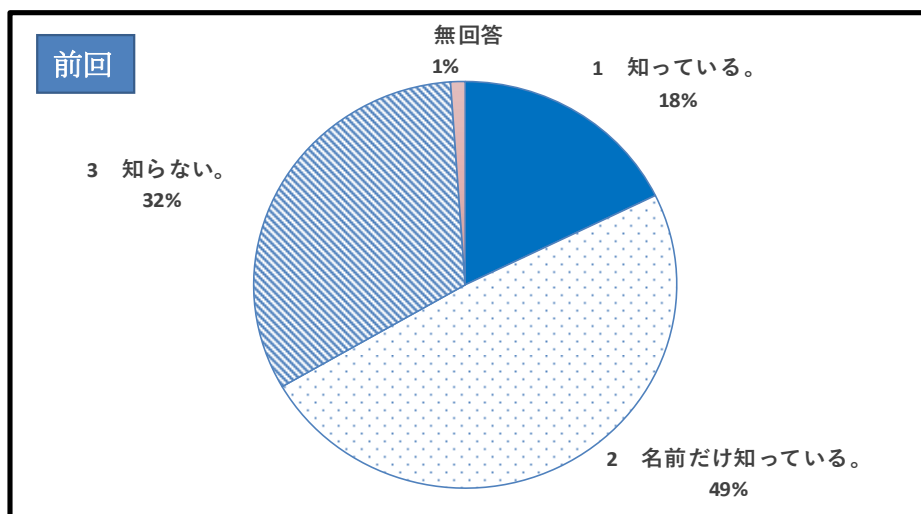
今回



非正規従業員の勤続年数は前回の調査時、5年以上勤続する方が増加していたが、今回も更に増加しており、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。

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。	28	29%
2 名前だけ知っている。	42	44%
3 知らない。	26	27%
無回答	0	0%



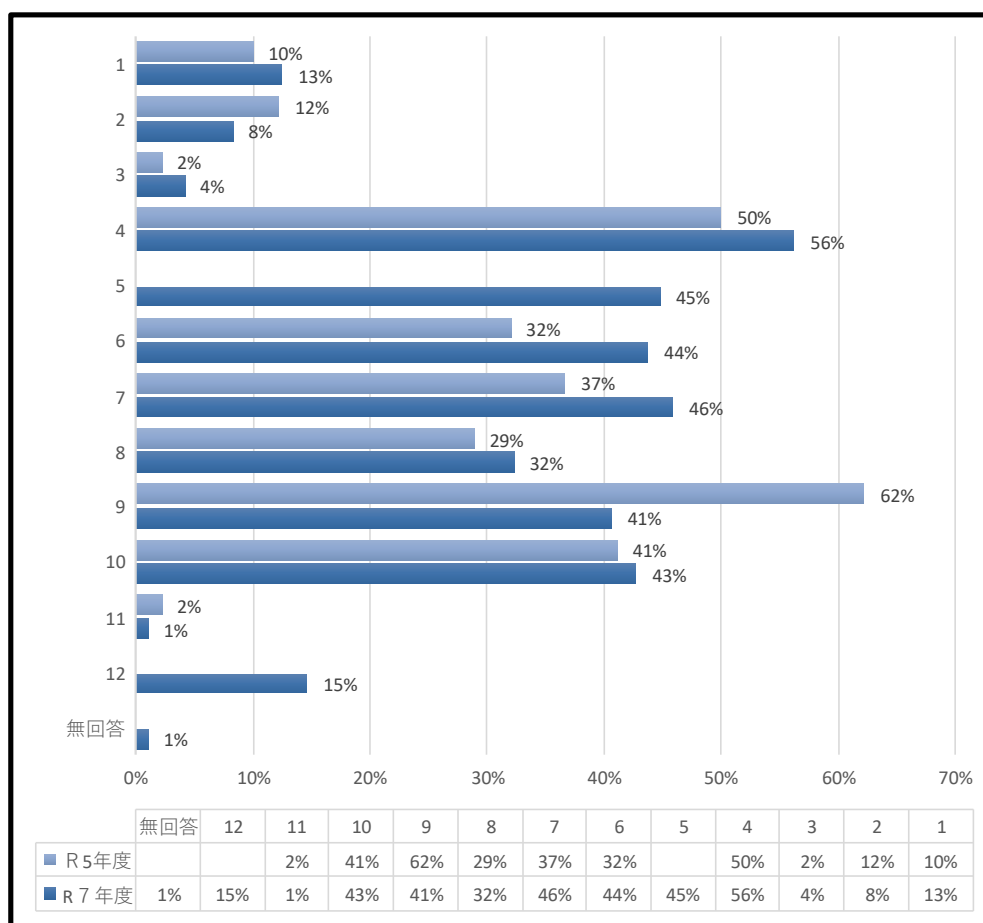
前回の調査時より、「1 知っている。」と回答する事業所が増えた。
また、前回の調査時同様に約半数の事業所が「2 名前だけ知っている。」と答えた。

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。	12	13%
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。	8	8%
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	4%
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。	54	56%
5 お茶出しや茶碗洗いなどは男女関係なく行っている。	43	45%
6 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。	42	44%
7 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。	44	46%
8 ストレスチェックを年1回以上実施している。	31	32%
9 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。	39	41%
10 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している。	41	43%
11 その他	1	1%
12 取り組んでいない。	14	15%
無回答	1	1%

■その他欄 記載内容■

人員の確保が問題であり、特に男女の差をつけるほど余裕はない。



※令和5年度の調査では項目5,項目12,無回答の欄がなかったため、
令和5年度の項目5, 項目12, 無回答の数値なし。

前回の調査時より「9 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。」が大幅に減少した。また、新しい項目である「5 お茶出しや茶碗洗いなどは男女関係なく行っている。」は回答したほぼ半数が取り組んでいると答えた。

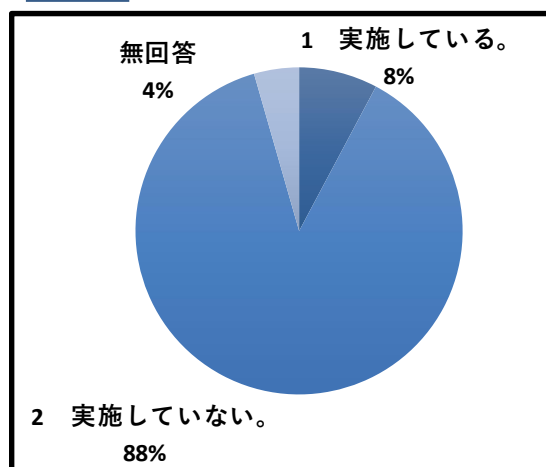
問6 男女共同参画に関する管理職研修を実施していますか。実施している場合、研修の内容について教えてください。

1 実施している。	6
-----------	---

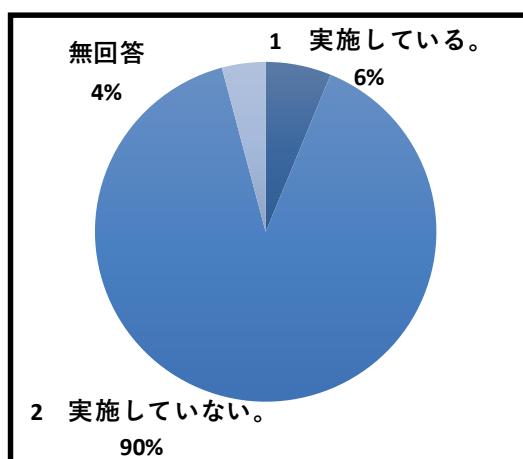
- (内容)
- ・全職員研修内で制度の周知等行っている。
 - ・園内での働き方については、常に話し合い特別研修せず園内研修として実施。
 - ・ダイバーシティ研修を行っている。
 - ・介護休暇に関する研修。
 - ・女性の活躍推進についての研修、意見交換会。

2 実施していない。	86
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。	12	13%
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。	22	23%
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。	12	13%
4 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設けている	22	23%
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。	55	57%
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。	19	20%
7 採用時の面接・選考担当者に女性を登用している。	25	26%
8 その他	2	2%
9 取り組んでいない。	26	27%
無回答	2	2%

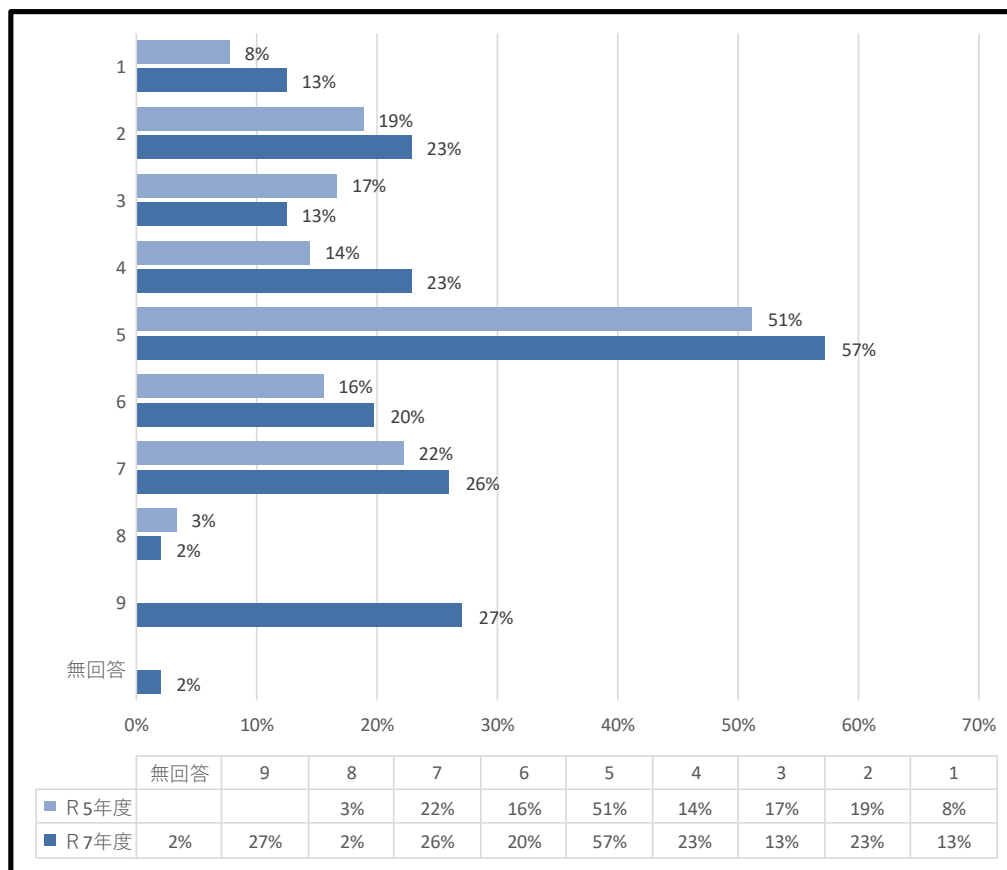
■その他欄 記載内容■

・3,4については男女問わず実施している

・こども園のため、当然働きやすい職場環境に配慮している。男性保育教諭も受け入れ、保護者支援、人的環境、職員同士が安心して働けるよう面接等で気持ちを聞く機会を設けている。

・男、女と特別考えていない。

・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、雰囲気の向上に努めている



令和 5 年度には「9 取り組んでいない」・「無回答」の項目はない。

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。

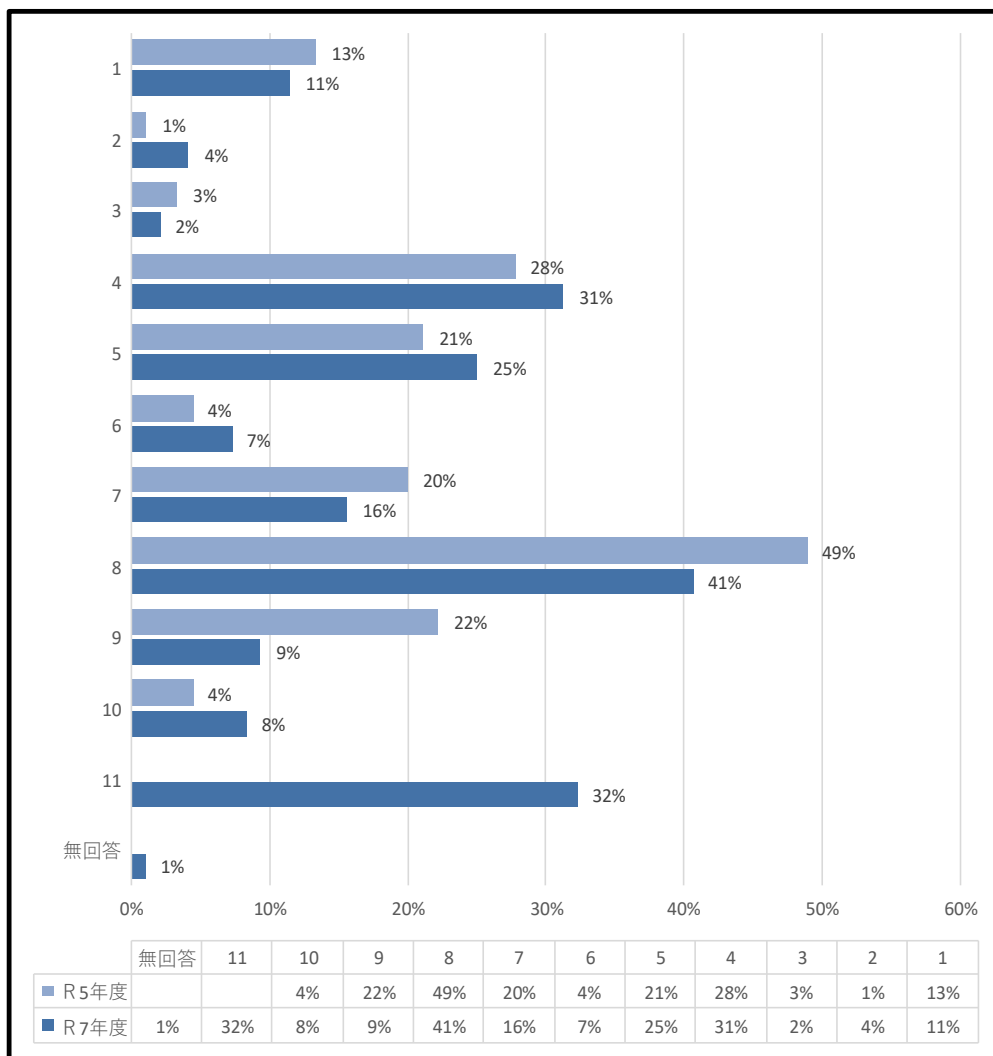
Ⅳ ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

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。	11	11%
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。	4	4%
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。	2	2%
4 短時間勤務制度を導入している。	30	31%
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。	24	25%
6 テレワーク(在宅勤務・モバイルワーク等)ができる。	7	7%
7 ノー残業デーを設定している。	15	16%
8 子ども、家族のための看護休暇制度がある。	39	41%
9 資格取得などの自己啓発のための休暇制度がある。	9	9%
10 その他	8	8%
11 取り組んでいない。	31	32%
無回答	1	1%

■その他欄 記載内容■

- ・学校行事(PTA、子供の大会・・)に休みをとれるよう対応。
- ・育児、介護の時間休みをすぐに容認。
- ・残業ほとんどなし。
- ・有給取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務配分の偏りの解消に努めている。
- ・バースデー休暇とリフレッシュ休暇を設けている。
- ・年次休暇を5日以上取得。
- ・利用者の生活がかかっているため、人員不足が問題でありワークライフバランスが常に不安定。

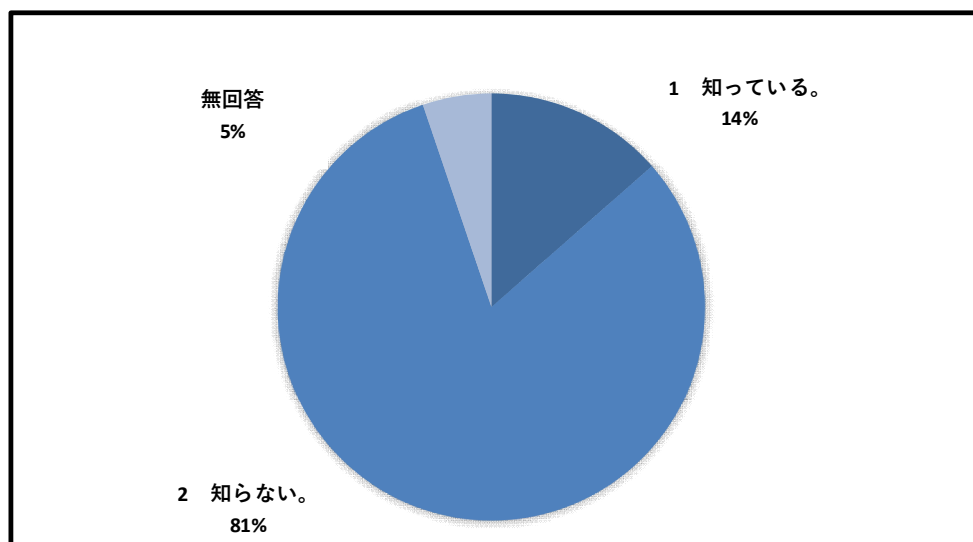


令和 5 年度には「1 1 取り組んでいない」・「無回答」の項目はない。

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、「4 短時間勤務制度を導入している。」と答えた事業所が3割ある一方、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいないと回答する事業所も同程度あった。

問9 秋田県で取り組んでいる「あきた♡とも家事宣言」を知っていますか。

	回答数	割合
1 知っている。	13	14%
2 知らない。	78	81%
無回答	5	5%



問10 「あきた♡とも家事宣言」を職員に対し、推奨していますか。

または、普及していますか。(知っていると答えた職場のみ回答)

※前問で1又は2と回答した13の事業所に対する割合

	回答数	割合
1 している。	4	31%
2 していない。	8	62%
無回答	1	8%

■具体的な取り組み■

- ・子供の用事などで、有休休暇の取得をしている。
- ・情報提供。
- ・学校行事、送迎、家事を分担しているので普及している。
- ・有給休暇の取得率向上。
- ・若者を中心に普及している。

「あきた♡とも家事」を知らないと答える事業所が大半を占めた。

「1 知っている。」と回答した事業所のうち、取り組みを行っている事業所はごく少数であった。

V 仕事と子育ての両立についておたずねします。

問11 昨年度(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について、男女別にお答えください。

()内の数字は令和5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	1	0	1	0	0	0	0
2 建設業	2	0	2	2(1)	0	2(1)	30(1)
3 製造業	3(6)	4(4)	7(10)	2(1)	4(2)	6(3)	190(239)
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	0(1)	0(1)	0	0(1)	0(1)	0(308)
7 卸・小売業	0(1)	1	1(1)	0	1	1	300(360)
8 金融業・保険業	0(1)	0(3)	0(4)	0	0(2)	0(2)	0(67)
9 不動産業・物品賃貸業	0	0(1)	0(1)	0	0	0	0
10 医療・福祉業	3(1)	16(10)	19(11)	1	13(6)	14(6)	346(208)
11 教育・教育支援業	0	0	0	0	0	0	0
12 サービス業	1(1)	6	7(1)	0	6	6	221(180)
13 その他	0	0	0	0	0	0	0
無回答	0	0	0	0	0	0	0(360)
合 計	10(10)	27(19)	37(29)	5(2)	24(11)	29(13)	1,183(1,818)

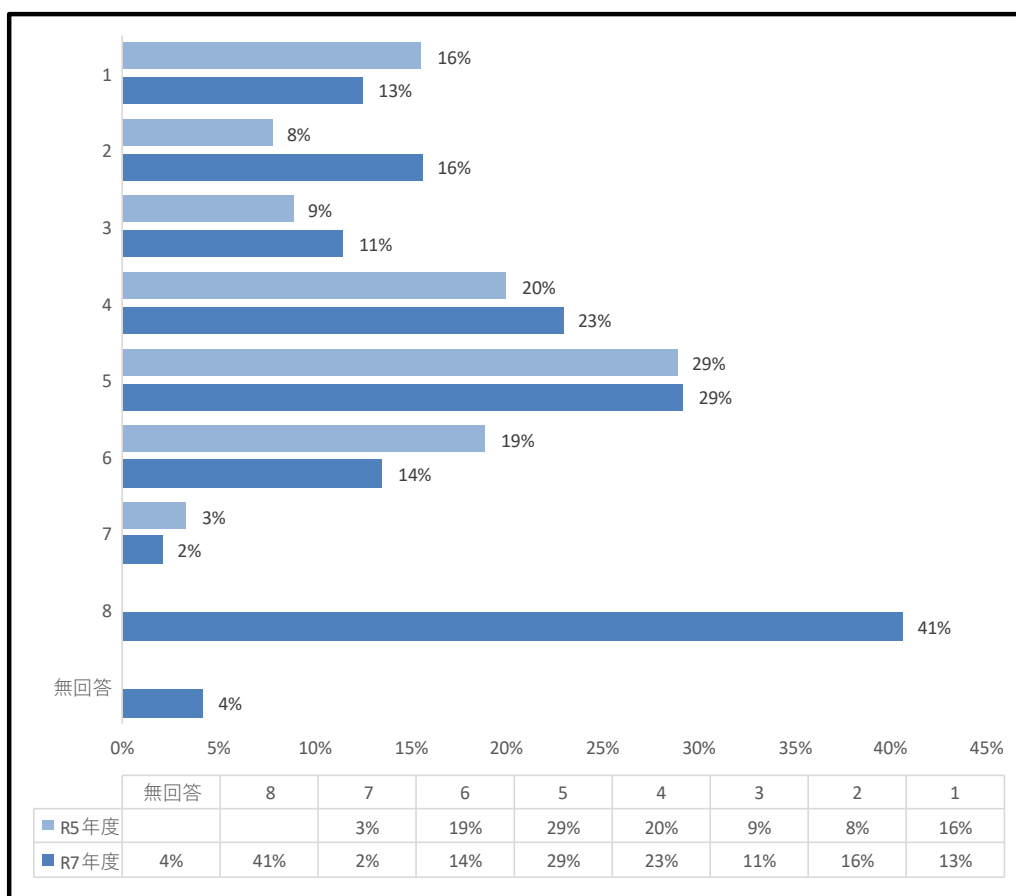
前回調査時と比較し、男性の育児休業取得率が上がったが、半数であり、まだ低い状況にある。
女性の取得率も前回より上がっており、全体的に取得率が上昇したといえる。

問12 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。	12	13%
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。	15	16%
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。	11	11%
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。	22	23%
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。	28	29%
6 妊婦検診のための休暇制度を設けている。	13	14%
7 その他	2	2%
8 取り組んでいない。	39	41%
無回答	4	4%

■その他欄 記載内容■

- ・育休を男性に取らせたい。（就業規則あり）
- ・今は対象者がいないが、今後出てきた場合は取り組む方針。



令和 5 年度には「9 取り組んでいない」・「無回答」の項目はない。

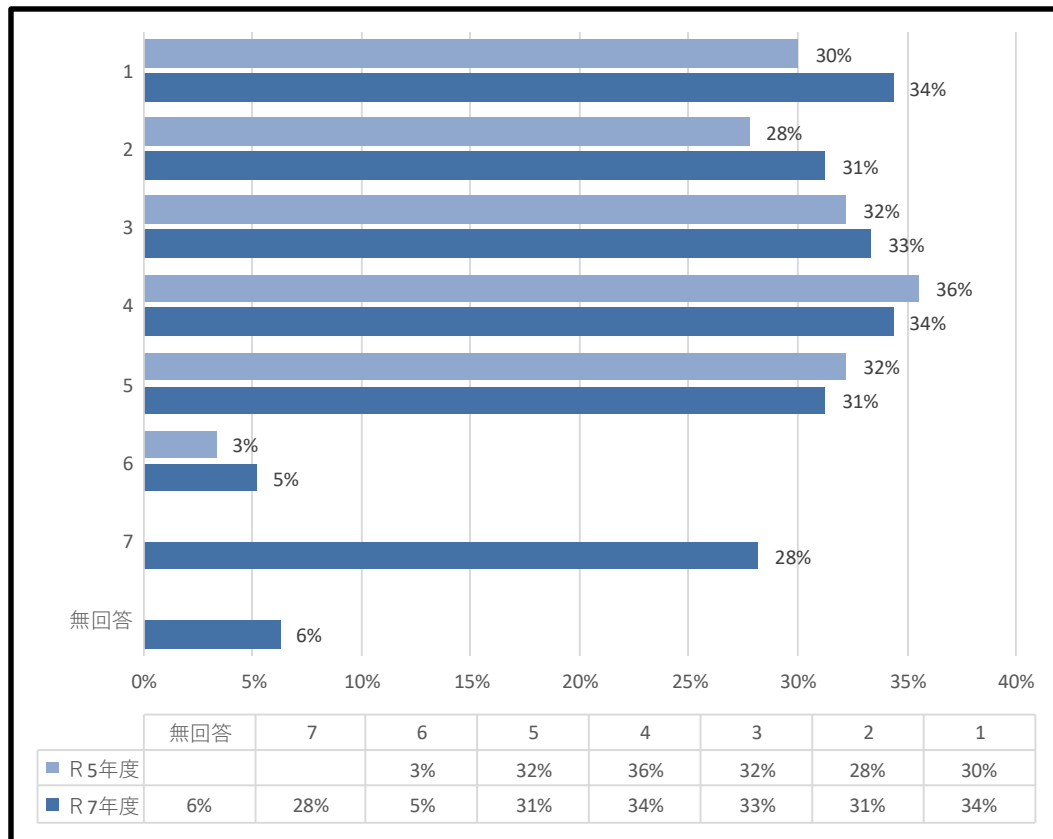
設問内容に変更があるため、前回との比較はし難いが、育児・介護休業法により義務化された雇用環境整備や周知、意向確認については、いずれかの取り組みをしていると思われる。

問13 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。	33	34%
2 始業・就業時刻の繰上げや繰下げを行っている。	30	31%
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。	32	33%
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。	33	34%
5 保育所や学校の行事への参加を勧奨している。	30	31%
6 その他	5	5%
7 取り組んでいない。	27	28%
無回答	6	6%

■その他欄 記載内容■

- ・子の看病休暇等の日数を増やしている。
- ・該当者がいないが、就業規則にはある。
- ・社労士と相談し、会社の育児等最新に見直しを行ったが、現在該当者がいない。
- ・要望があれば対応するようにしている。
- ・制度とはいかなくても、休ませるのは当然としている。(日数は状況による)
なるべくスタッフに寄り添うシフトにしている。



令和 5 年度には「7 取り組んでいない」・「無回答」の項目はない。

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14 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5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	0(2)	1		0		2(1)
2 建設業	5(5)	1(0)		0		4(5)
3 製造業	14(13)	1(0)	・介護休業：原則93日 以内で本人が申し出た 期間(必要な場合は1 年まで延長可能) ・介護休暇：半日また は時間単位に分割して 請求できる	2(2)		4(2)
4 電気・ガス・ 熱供給・水道業	0	0		0		1(0)
5 情報通信業	0	0		0		0
6 運輸業・郵 便業	2(3)	0		0		1(1)
7 卸・小売業	6(5)	1		1(0)		7(3)
8 金融業・保 険業	1(6)	0(0)		0		0
9 不動産業・ 物品賃貸業	1(0)	0		1(0)		0(1)
10 医療・福祉 業	15(10)	2(0)		1(2)	・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	7(4)	0		0		6(5)
13 その他	3(1)	0		0		0(1)
業種不明	0	0		0(1)		0
合 計	54(49)	6(0)		5(5)		27(21)

※4つの事業所は無回答

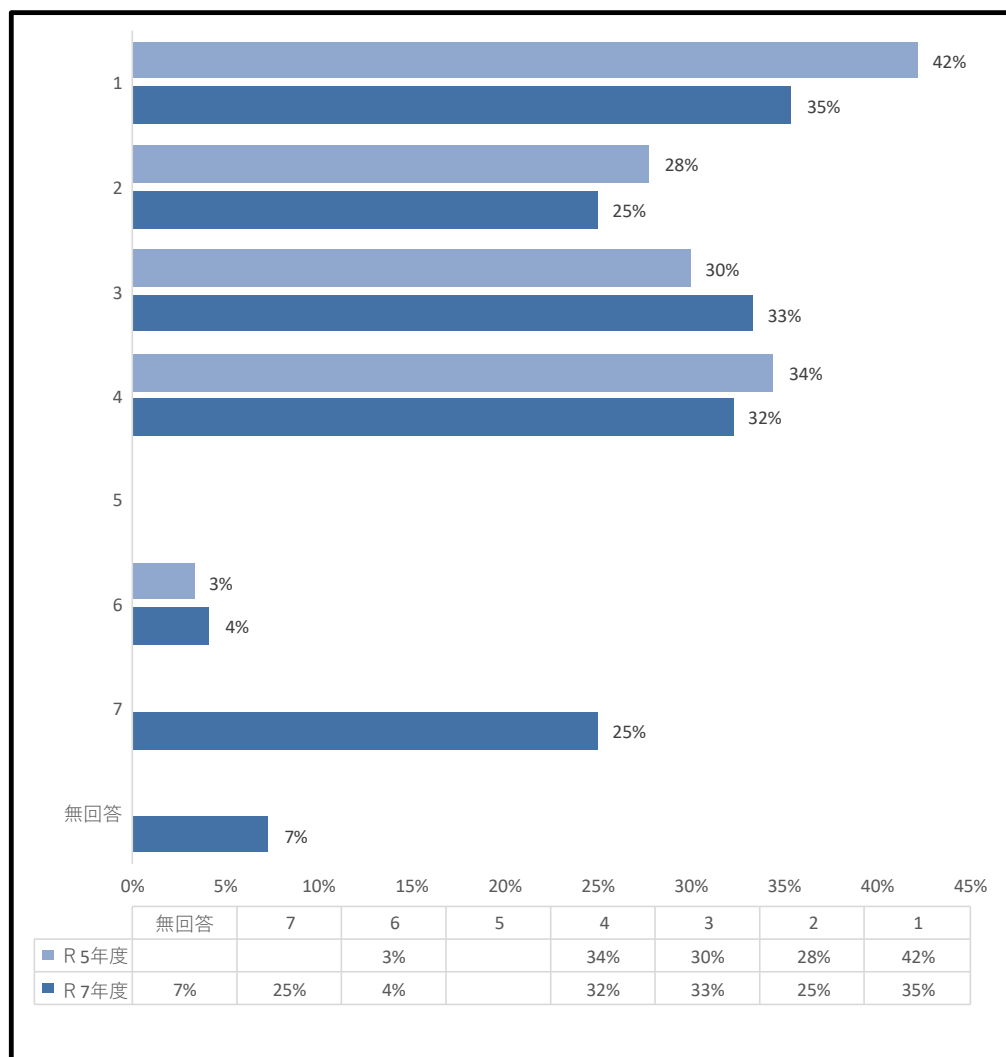
設問に回答があった事業所のうち、「1 法定通りの制度」が半数を超え、その他独自の内容で取り組んでいる事業所もあるが、「4 定めていない。」事業者が約3割となった。

問15 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。	34	35%
2 始業・就業時間の繰上げや繰下げを行っている。	24	25%
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。	32	33%
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	32%
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	4	4%
7 取り組んでいない。	24	25%
無回答	7	7%

■その他欄 記載内容■

- ・就業時間等について、介護等を優先した本人の希望に合うようにしている。
- ・該当者はいないが、病院の送りとどけなどの時間休みはあげている。



令和 5 年度には「7 取り組んでいない」・「無回答」の項目はない。

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。

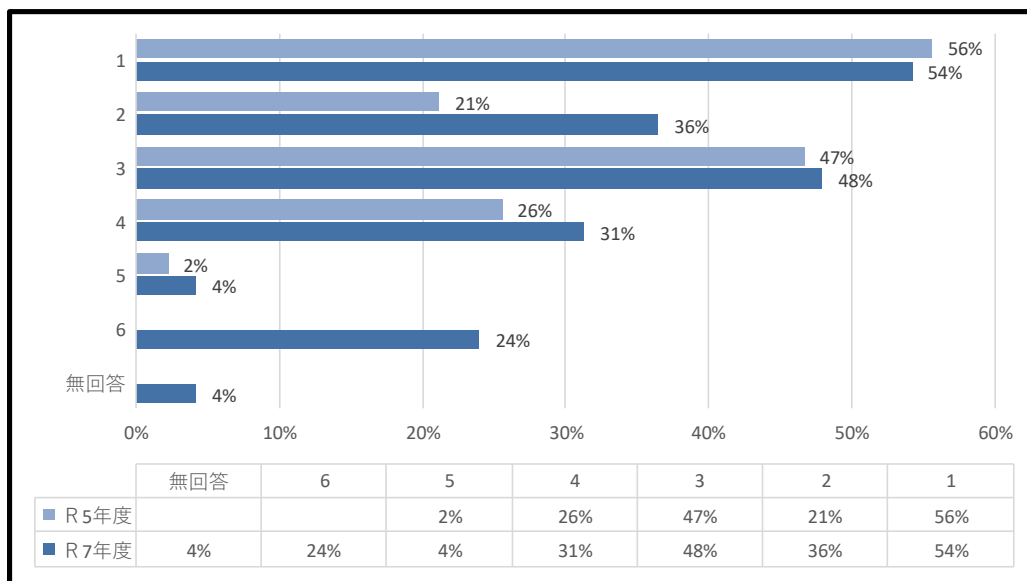
Ⅶ ハラスメントについておたずねします。

問16 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。	52	54%
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。	35	36%
3 相談・苦情に対処する窓口や担当者を設けている。	46	48%
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。	30	31%
5 その他	4	4%
6 取り組んでいない。	23	24%
無回答	4	4%

■その他欄 記載内容■

- ・状況に応じて個別対応。
- ・自己意識を高める。



令和5年度には「6 取り組んでいない」・「無回答」の項目はない。

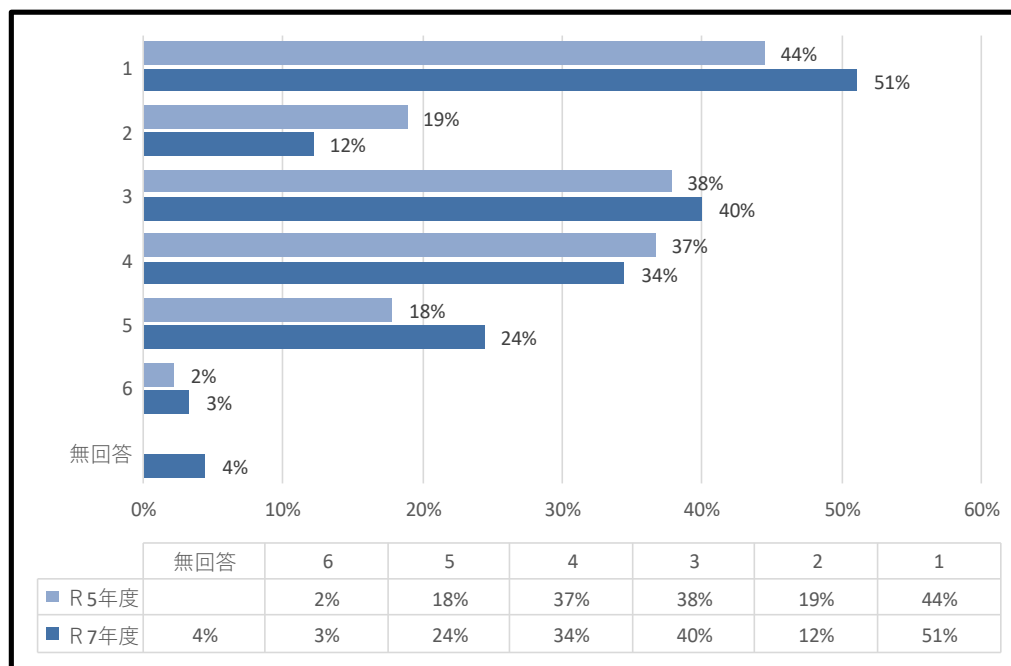
前回同様、「1 就業規則や内規などで規定している。」の項目の割合が高くなっている。
また、前回と比較し「2 ハラスメント防止に関する研修など従業員研修を行っている。」と答える事業所が増加した。

問17 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。	46	51%
2 被害者への今後の対応の仕方がわからない。	11	12%
3 加害者にハラスメントだと理解させるのが難しい。	36	40%
4 プライバシーの保護への配慮が難しい。	31	34%
5 特にない。	22	24%
6 その他	3	3%
無回答	4	4%

■その他欄 記載内容■

- ・少人数であるため、プライバシー保護での情報を抑えても広まってしまう。
- ・訴えた人だけが被害者なのか、内容を確認しないと逆の立場も考えられるのでは。



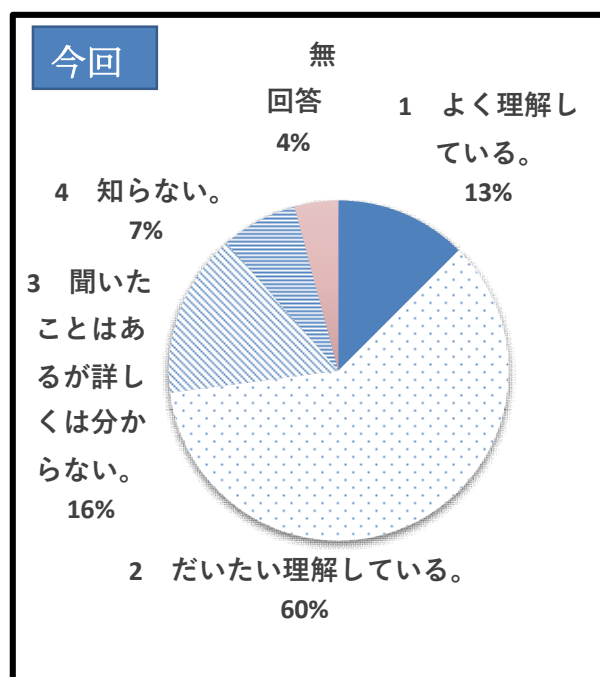
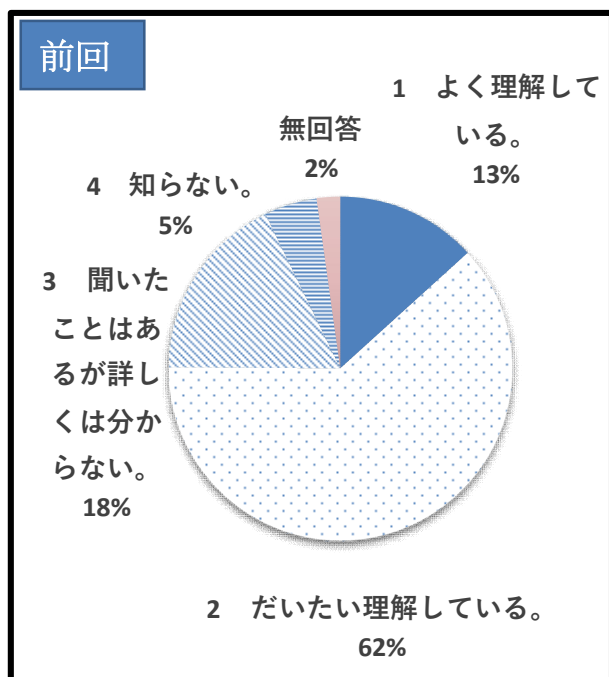
令和5年度には「無回答」の項目はない。

前回の調査時と同様に「1 事実確認が難しい。」の項目で割合が高くなっている。
前回の調査時は数値が高くなっていた、「2 被害者への今後の対応の仕方がわからない。」の項目は前回よりも低くなった。

Ⅷ LGBTQなど性的少数者についておたずねします。

問18 LGBTQ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。	58	60%
3 聞いたことはあるが詳しくは分からない。	15	16%
4 知らない。	7	7%
無回答	4	4%



前回調査時と比べ、大きな変化はないが、「1 よく理解している。」、「2 だいたい理解している。」が7割を超え、周知はある程度進んでいる。

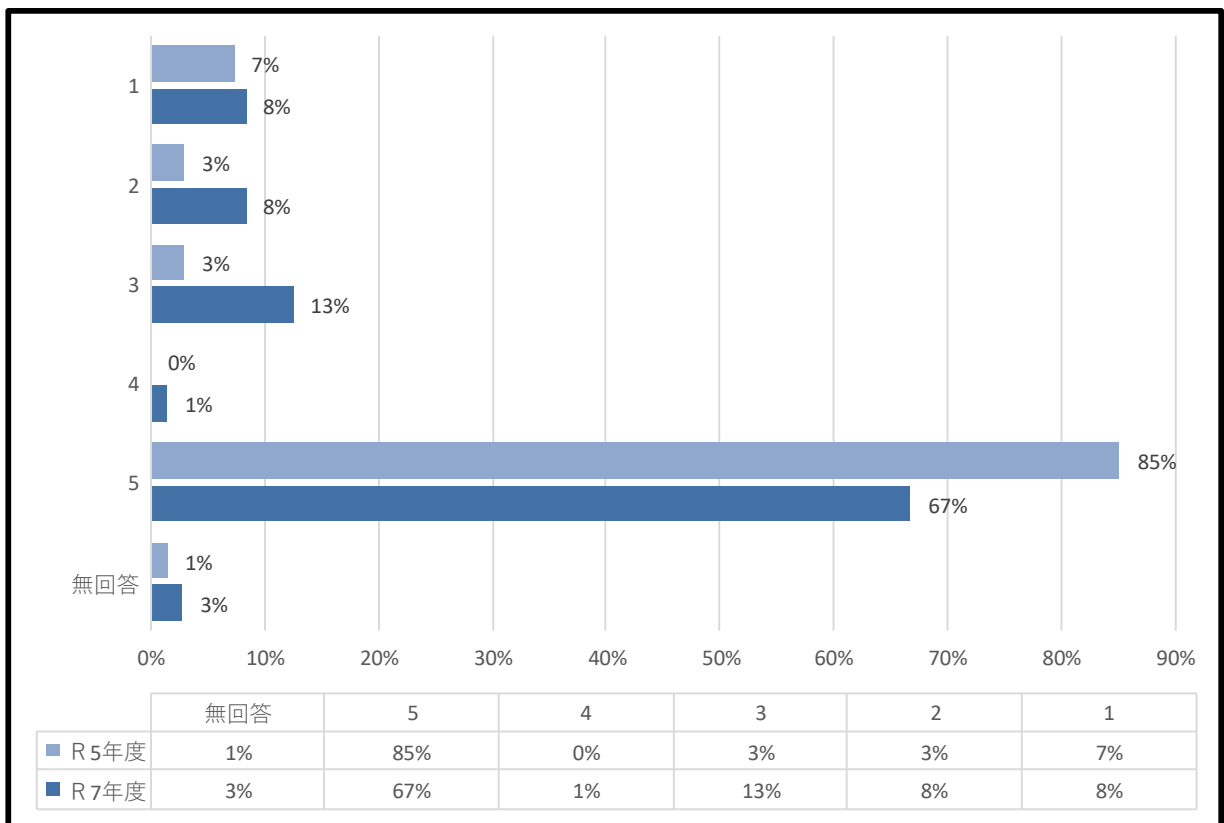
問19 前問で「1.よく理解している」、または「2 だいたい理解している」、と答えた方に質問です。
LGBTQへの配慮として、取り組んでいることはありますか。(複数回答)

	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。	6	8%
2 LGBTの社員に向けた社内相談窓口を設定している。	6	8%
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。	9	13%
4 その他	1	1%
5 取り組んでいない。	48	67%
6 無回答	2	3%

※前問で1又は2と回答した72の事業所に対する割合

■その他・自由記入欄■

・一部就業規則にて同性パートナーについても明記は行っている。



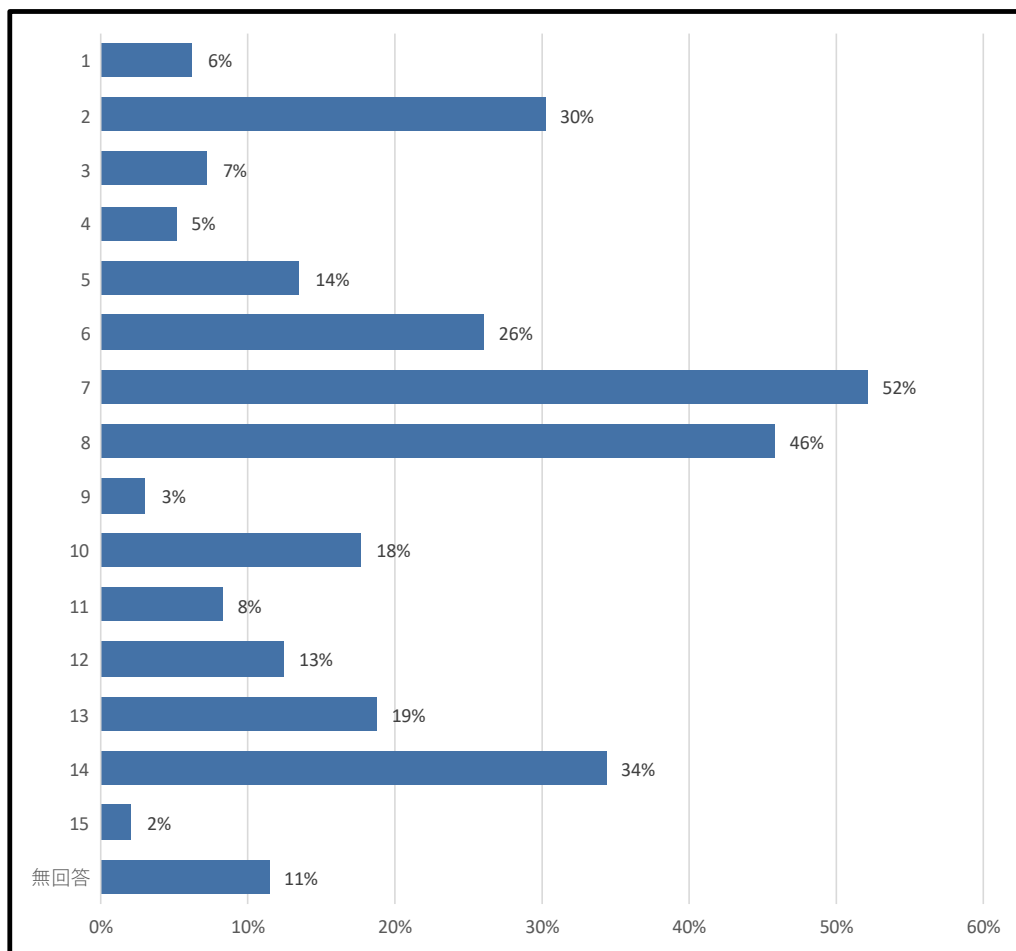
職場環境の整備が取り組まれつつあるが、前回の調査時と同様に「4 特に取り組んでいない。」が67%となっており、LGBT自体の認知度に比べて取り組み事業所の数が少ない。

問20 北秋田市では、男女共同参画の取り組みを進めていますが、今後もっと力を入れて取り組んでほしい項目がありましたら○をしてください。(複数回答可)

	回答数	割合
1 政策・方針決定への女性参画。	6	6%
2 仕事と生活の調和を計るための環境の整備。	29	30%
3 男女共同参画の視点による広報。	7	7%
4 あらゆる分野における女性の活躍推進。	5	5%
5 男女間における女性の活躍推進。	13	14%
6 共に築く家庭生活への支援。	25	26%
7 子育て支援。	50	52%
8 介護支援。	44	46%
9 リモートワーク推進。	3	3%
10 生涯を通じた心と体の健康づくり。	17	18%
11 男女平等教育の推進。	8	8%
12 健康教育の推進。	12	13%
13 職場での均等な機会や待遇の確保。	18	19%
14 仕事と育児介護の両立支援。	33	34%
15 その他	2	2%
無回答	11	11%

■その他欄 記載内容■

- ・行政が推進しても、会社のトップが意識革命しなければうまくいかないところがある。
- ・女性が多い職場であるが、男性の必要性も感じ、積極的に採用している。
働き方や子育て、介護、病気等に関する配慮や意識は常に共有している。



子育て支援や介護支援に力を入れてほしいと回答する事業所が多く見られた。
仕事と育児の両立支援を望む意見も多かった。

Ⅸ その他

- 問21 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。

このような制度が充実すると該当となる職員は働きやすい職場となり、とてもいい。しかし、制度を利用し、休む職員がいるということはその分働いてくれる職員もいないと成り立たないということ。物価高、人件費高が事業に多大な影響を及ぼしており、バランスをとることが難しく感じる。

女性の職員ばかりであり、どうしても家族の為に休まなければならない人が多くいる。その場合はできる限り嫌な顔せず休ませている。これらのことを踏まえると企業としては大変なこともある。

労働基準法についてフレックス制等もっとわかりやすい法整備が必要だと思う。

家庭のことや子供の行事、急な病気や怪我等に対応するのは女性が多く、暮らしにおいて女性は不利だと感じる。そこに理解を示さない上司や仲間のもとでは大変だと思う。必然的に男女の差が生じていると思う。

現在、アンケートに関する知識はあるが、職場での問題はないのでアンケートには回答できなかった。今後このようなことになったときには、いろいろと参考にできたらと思う。

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、これまで、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きましたが、このたび、計画の最終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、次の第4次北秋田市男女共同参画計画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7年10月
北秋田市役所生活環境課長

- ・原則として令和7年10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。

**記入がすみしたら、調査票を同封の返信用封筒にいれ、
11月7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 市民生活部生活環境課
くらしの安全係

TEL 62-6628 FAX 62-2880

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

アンケート調査票

男女共同参画に関する調査

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。

- 1 農林漁業 2 建設業 3 製造業 4 電気・ガス・熱供給・水道業
- 5 情報通信業 6 運輸業・郵便業 7 卸・小売業
- 8 金融業・保険業 9 不動産業・物品賃貸業 10 医療・福祉業
- 11 教育・学習支援業 12 サービス業
- 13 その他（ ）

問2 貴事業所の人数についてご記入ください。(支所・支店等の場合は、その部署で働く方の情報をご記入ください。)

雇用形態	人数（人）	内 訳	
		男性（人）	女性（人）
ア 事業主・役員			
イ 管理職			
ウ 上記以外の正規従業員			
エ 非正規従業員（管理職である非正規従業員は上記イにカウントしてください。）			
合 計			

問3 従業員の勤務年数についてご記入ください。

(問2のイ及びウ) **正規従業員**

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のエ)

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. お茶出しや茶碗洗いなどは男女関係なく行っている。
6. 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。
7. 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。
8. ストレスチェックを年 1 回以上実施している。
9. 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している。
10. 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している。
11. その他（具体的な取り組みについて記載をお願いします。）
〔 〕
12. 取り組んでいない。

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。)

[]

9. 取り組んでいない。

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してください。）

11. 取り組んでいない。

問 9 秋田県で取り組んでいる、「あきた♡とも家事宣言」を知っていますか。

「とも家事」とは、家族やパートナーと家事や育児を分担することです。

「あきた♡とも家事宣言」で目指すこととして、

1. 女性に偏りがちな家事や育児の分担を見直し、誰もがワーク・ライフ・バランスを実現
2. 男性が家事や育児に参画することが当たり前の社会
3. 長時間労働の削減、有休休暇の取得率向上
4. 男性の育児休業取得の向上が挙げられます。

1. 知っている。(問 10 へ)

2. 知らない。(問 11 へ)

問 10 「あきた♡とも家事宣言」を職員に対し、推奨していますか。
または、普及していますか。

1. している。(具体的な取り組みについて記載をお願いします。)

()

2. していない。

V 仕事と子育ての両立についておたずねします。

問 11 昨年度（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 12 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。）
8. 取り組んでいない。

問 13 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。）



7. 取り組んでいない。

VI 仕事と介護の両立についておたずねします。

問 14 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 15 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。）

[_____]

7. 取り組んでいない。


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嫌がらせ。

問 16 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。）



6. 取り組んでいない。

問 17 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。次の中から主な項目を 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（自信の性自認や性的指向が定まっていない、定めていない人）の頭文字をとったもの。

問 18 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。(問 20 へ)
4. 知らない。(問 20 へ)

問 19 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。

L G B T Q 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. L G B T Q 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. その他（具体的な取り組みについて記載をお願いします。）

5. 取り組んでいない。

問 20 北秋田市では、男女共同参画の取り組みを進めていますが、今後もっと力を入れて取り組んでほしい項目がありましたら○をしてください。（複数選択可）

1. 政策・方針決定への女性参画。
2. 仕事と生活の調和を計るための環境の整備。
3. 男女共同参画の視点による広報。
4. あらゆる分野における女性の活躍推進。
5. 男女間における暴力の根絶。
6. 共に築く家庭生活への支援。
7. 子育て支援。
8. 介護支援。
9. リモートワーク推進。
10. 生涯を通じた心と体の健康づくり。
11. 男女平等教育の推進。
12. 健康教育の推進。
13. 職場での均等な機会や待遇の確保。
14. 仕事と育児介護の両立支援。
15. その他（以上の項目以外にありましたらご記入ください。）

()

IX その他

問 21 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。