

令和2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	6
3	女性従業員の働く環境について	9
4	ワーク・ライフ・バランスについて	10
5	仕事と子育ての両立について	11
6	仕事と介護の両立について	14
7	ハラスメントについて	16
8	LGBTなどの性的少数者について	18
9	その他	20

《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平成28年3月に「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、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2年8月1日 |
| (4) 調査期間 | 令和2年8月21日～令和2年9月11日 |

3 回収結果

- | | |
|------------|------|
| (1) 対象事業所数 | 200社 |
| (2) 有効回収数 | 100社 |
| (3) 回収率 | 50% |

4 アンケートの集計結果について

アンケートの結果は、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計画策定委員会に報告する。

※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。

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	4	44.4
2 建設業	12	11	91.7
3 製造業	37	20	54.1
4 電気・ガス・熱供給・水道業	6	0	0.0
5 情報通信業	4	0	0.0
6 運輸業・郵便業	6	5	83.3
7 卸・小売業	49	14	28.6
8 金融業・保険業	7	5	71.4
9 不動産業・物品賃貸業	7	2	28.6
10 医療・福祉業	26	16	61.5
11 教育・教育支援業	0	0	0.0
12 サービス業	30	18	60.0
13 その他	7	2	28.6
業種不明	—	1	—
回答未記入	—	2	—
合 計	200	100	50.0

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	9	2	5	0	20	5	5	10	39	17	56	14
2 建設業	25	5	27	2	231	35	11	6	294	48	342	31
3 製造業	28	10	34	11	233	143	5	65	300	229	529	26
4 電気・ガス・熱供給・水道業	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
6 運輸業・郵便業	5	2	12	0	83	19	14	6	114	27	141	28
7 卸・小売業	9	7	17	5	47	38	43	165	116	215	331	24
8 金融業・保険業	5	0	12	2	30	49	0	13	47	64	111	22
9 不動産業・物品賃貸業	1	1	5	1	28	7	2	0	36	9	45	23
10 医療・福祉業	35	17	92	70	391	745	123	332	641	1,164	1,805	113
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	8	16	3	61	30	18	51	107	92	199	11
13 その他	2	2	1	0	6	2	0	0	9	4	13	7
業種不明	0	0	1	0	5	1	0	1	6	2	8	8
合計	131	54	222	94	1,135	1,074	221	649	1,709	1,871	3,580	306

男女比

(%)

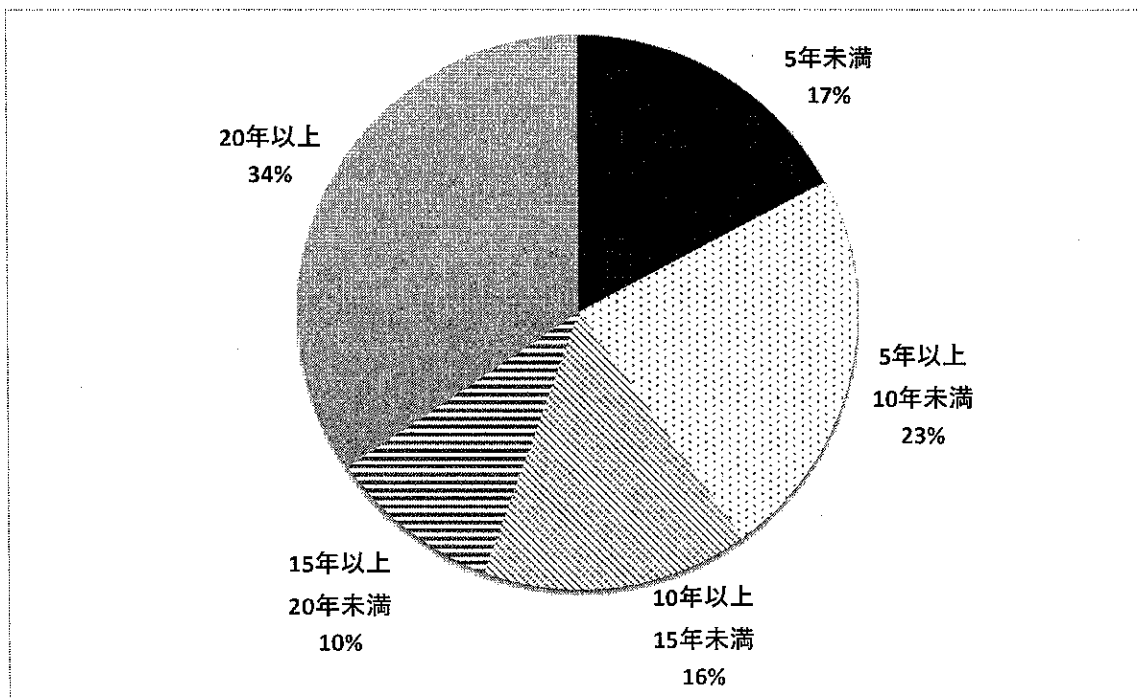
業種	ア 事業主・役員		イ 管理職		ウ ア・イ以外の正規従業員		エ 非正規従業員		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1 農林漁業	82	18	100	0	80	20	33	67	70	30
2 建設業	83	17	93	7	87	13	65	35	86	14
3 製造業	74	26	76	24	62	38	7	93	57	43
4 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5 情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 運輸業・郵便業	71	29	100	0	81	19	70	30	81	19
7 卸・小売業	56	44	77	23	55	45	21	79	35	65
8 金融業・保険業	100	0	86	14	38	62	0	100	42	58
9 不動産業・物品賃貸業	50	50	83	17	80	20	100	0	80	20
10 医療・福祉業	67	33	57	43	34	66	27	73	36	64
11 教育・教育支援業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 サービス業	60	40	84	16	67	33	26	74	54	46
13 その他	50	50	100	0	75	25	0	0	69	31
業種不明	0	0	100	0	83	17	0	100	75	25
合計	71	29	70	30	51	49	25	75	48	52

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	0	5	1	4	1	0	0	9	3	24	5	29
2 建設業	80	15	46	10	34	1	24	1	74	10	258	37	295
3 製造業	53	61	34	24	38	15	43	22	107	35	275	157	432
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	20	12	11	0	12	0	3	0	50	8	96	20	116
7 卸・小売業	16	13	5	10	7	4	10	4	27	13	65	44	109
8 金融業・保険業	7	10	6	10	4	4	2	3	24	10	43	37	80
9 不動産業 ・物品賃貸業	1	1	2	1	1	0	0	0	1	0	5	2	7
10 医療・福祉業	146	236	103	175	56	113	36	46	125	195	466	765	1231
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	24	11	17	9	17	6	8	2	11	9	77	37	114
13 その他	3	1	2	0	2	1	0	0	0	0	7	2	9
業種不明	1	0	2	0	1	0	1	1	1	0	6	1	7
合 計	357	360	233	240	176	145	127	79	429	283	1,322	1,107	2,429

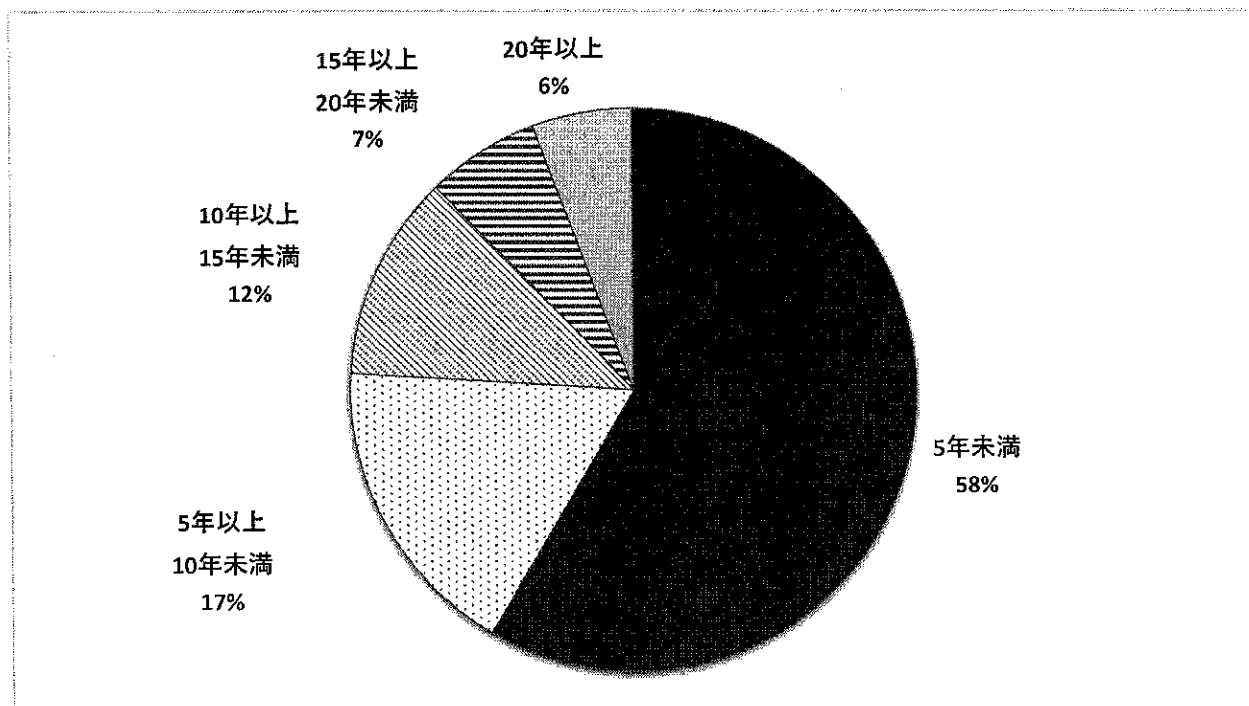


正規従業員は、10年以上勤続する方が60%を占め、長期的に勤続する傾向が認められる。

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	2	2	6	7	0	0	0	1	0	1	8	11	19
2 建設業	3	3	7	0	2	0	2	0	0	0	14	3	17
3 製造業	4	13	1	15	0	12	2	15	0	9	7	64	71
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	3	1	6	3	3	2	2	0	0	0	14	6	20
7 卸・小売業	22	52	16	34	3	38	1	38	3	3	45	165	210
8 金融業・保険業	0	1	0	4	0	3	0	2	0	3	0	13	13
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	53	159	25	66	17	51	2	7	25	26	122	309	431
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	7	16	5	19	5	9	1	7	0	0	18	51	69
13 その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
業種不明	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
合計	95	247	66	148	30	115	10	70	28	42	229	622	851

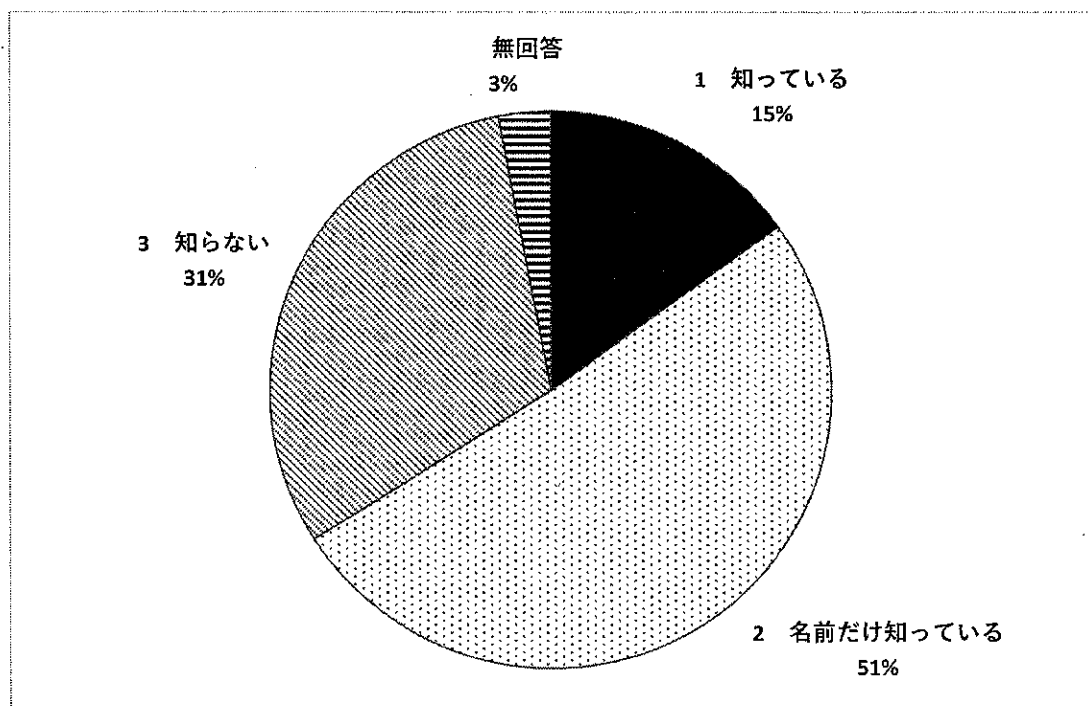


非正規従業員の勤続年数は10年未満が多く短期的に勤続する傾向が認められる。

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	15	15%
2 名前だけ知っている	51	51%
3 知らない	31	31%
無回答	3	3%



業種間で差異は無く、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。	11	11%
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	11%
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。	56	56%
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。	42	42%
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。	44	44%
7 ストレスチェックを年1回以上実施している	24	24%
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。	43	43%
9 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している。	42	42%
10 その他	5	5%

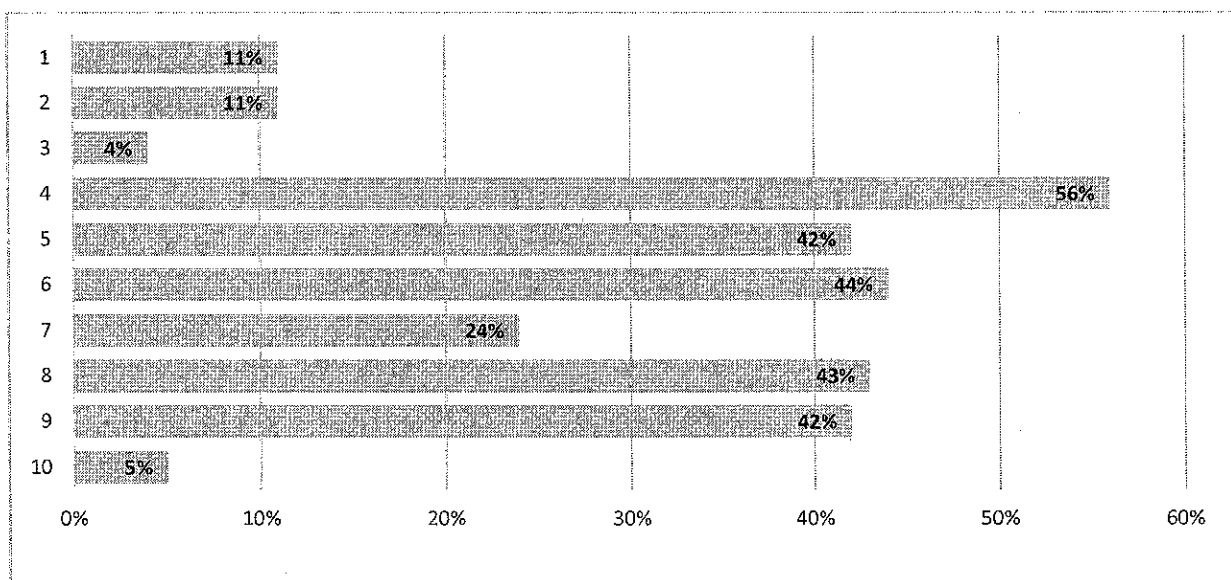
■その他欄 記載内容■

・自己評価の実施 ・苦情処理第三者委員会 ・安全・衛生・事故発生防止については、それぞれの委員会の中で実施 ・年1回理事長と個人面談

・小規模な職場であり、上記2.3のような形を整えるより、それらを省き実効性のある取り組みに着手している。カタチを義務づけられるようになると、それで手一杯になり、実効性のある対応に手が回らなくなる

・毎朝、朝礼をし、仕事の確認、病院、歯医者、有休なども確認、理解しあっている

・特に取り組みをしていない。



男女が共に働きやすい職場環境とするための取り組みは、「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。」と「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。」の割合が高くなっている。

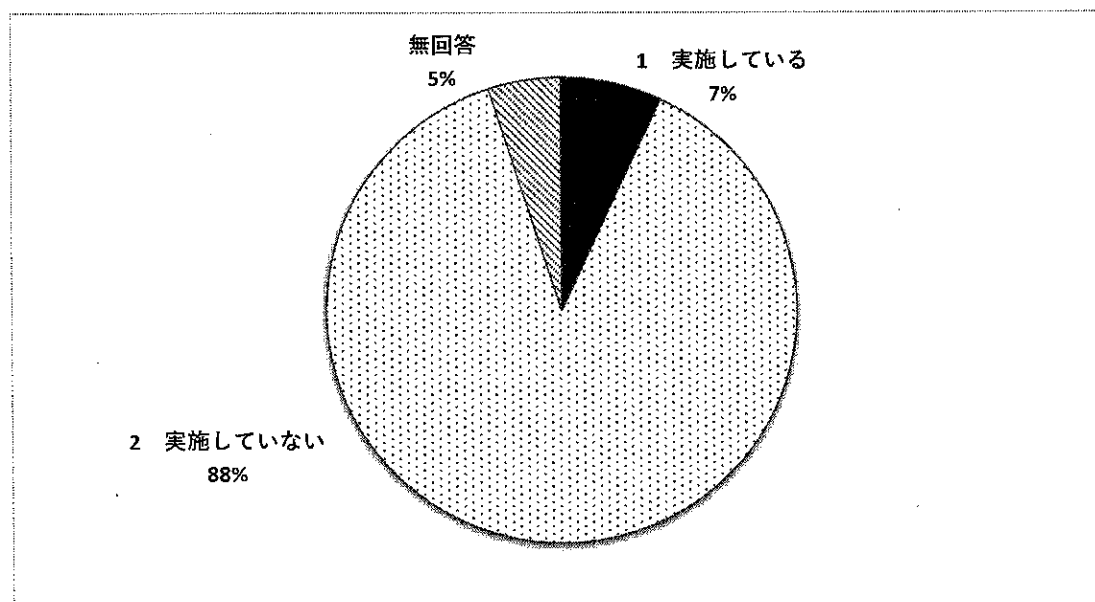
製造業とサービス業では「8 希望があった場合、勤務時間や勤務地、担当業務の変更について対応をしている。」と「9 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している。」の割合が高く、医療・福祉業では「5 仕事上の悩みやメンタルヘルスについて相談できる体制、機会を設けている。」の割合が高くなっており、業種によって取り組みに違いがみられた。

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	7
----------	---

- (内容)
- ・管理者研修、面談研修
 - ・育児休暇の取り方等についての説明会
 - ・社会保険労務士をまねき、研修会を実施
 -社会人として知っておきたい社会保障制度や労働関係法について-
 (就業規則や働き方含め講義)
 - ・ハラスメントに関する研修会
 - ・女性の活躍推進についての研修

2 実施していない	88
無回答	5



業種間に差異は無く、「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。

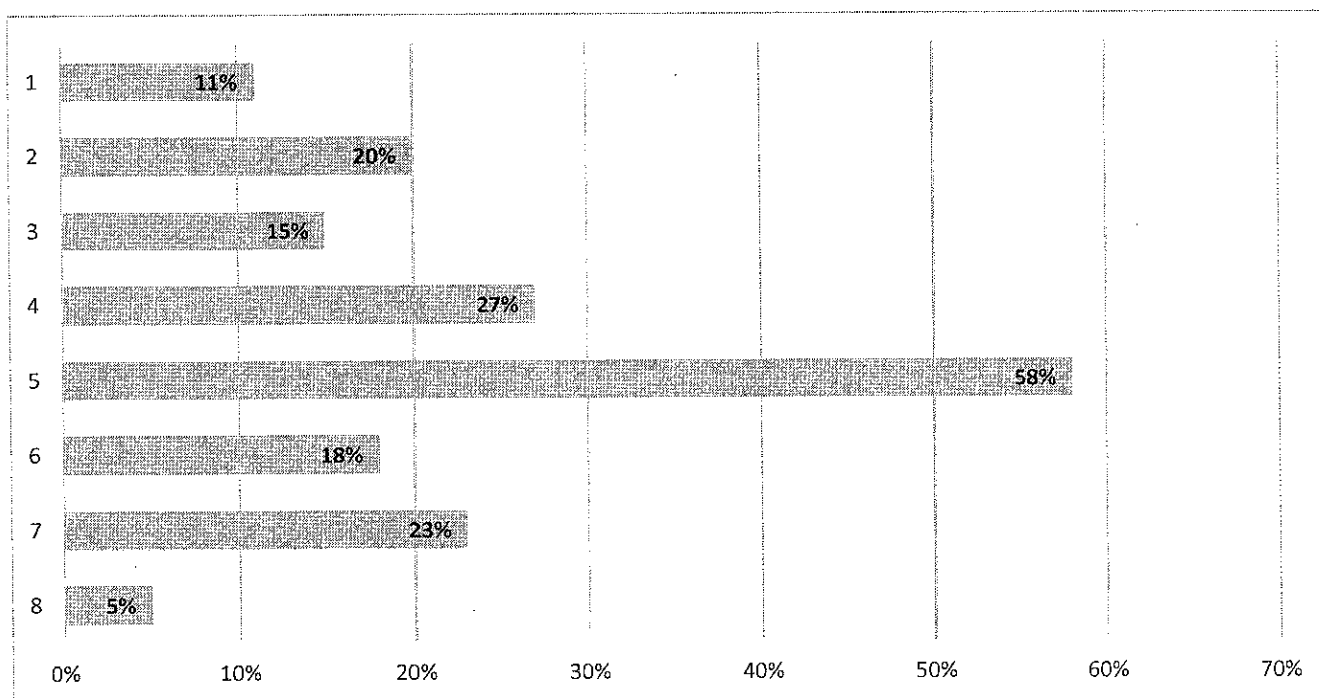
問7 女性の活躍推進のため、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

	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	11	11%
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	20	20%
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	15%
4 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設けている	27	27%
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	58	58%
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	18	18%
7 採用時の面接・選考担当者に女性を登用している	23	23%
8 その他	5	5%

■その他欄 記載内容■

- ・人事等は事業所ではなく法人本部で行っている
- ・代表者が働く子育て中の女性であるため、ロールモデルになっている。代表者の夫が専務であることから、男性の育児、教育参加についても同様
- ・県連合会内に女性活躍推進やワークライフバランスに関する専門窓口を設置し相談対応している
- ・特に取り組みをしていない

※ロールモデル… 役割を担うモデル。模範。



女性の活躍推進のための取り組みは、「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。

サービス業では、上記の他に「4 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設けている」と「7 採用時の面接・選考担当者に女性を登用している」に回答した事業所が多い。

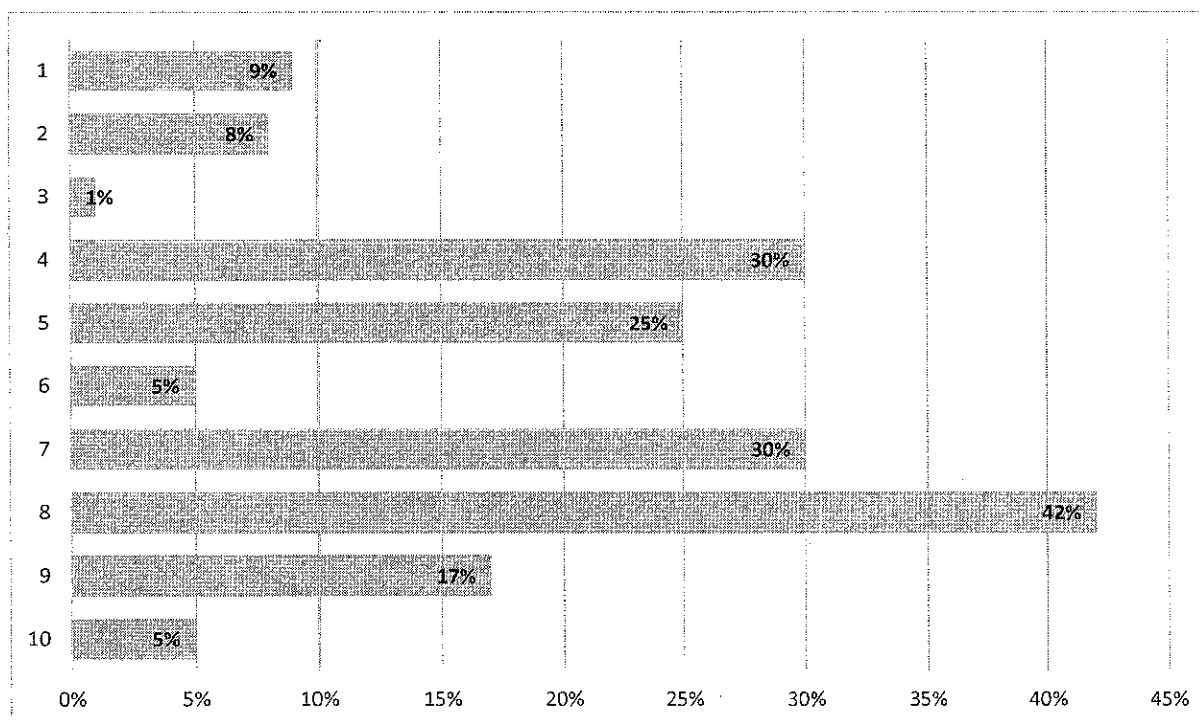
IV ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

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	9	9%
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	8	8%
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	1	1%
4 短時間勤務制度を導入している	30	30%
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	25	25%
6 テレワーク(在宅勤務・モバイルワーク等)ができる	5	5%
7 ノー残業デーを設定している	30	30%
8 子ども、家族のための看護休暇制度がある	42	42%
9 資格取得などの自己啓発のための休暇制度がある	17	17%
10 その他	5	5%

■その他欄 記載内容■

- ・リフレッシュ休暇制度がある(年5日)人事等は事業所ではなく法人本部で行っている
- ・誕生月の有休の取得の促進
- ・バースデー休暇を設けている
- ・県連合会内に女性活躍推進やワークライフバランスに関する専門窓口を設置し相談対応している
- ・特に取り組みはしていないが、休暇届は全て受理している



ワークライフバランスの推進のための取り組みでは、「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。

製造業では「5 始業・就業時刻の繰上げや繰下げが出来る」と「7 ノー残業デーを設定している」に回答した事業所が多い。

卸・小売業では「4 短時間制度を導入している」に回答した事業所が多く、それぞれ業種によって特徴がみられた。

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(平成31年4月1日～令和2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。

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	1	1	0	1	1	275
2 建設業	0	0	0	0	0	0	0
3 製造業	4	3	7	1	2	3	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	0	0	0	0	0	0
7 卸・小売業	1	2	3	0	2	2	242
8 金融業・保険業	1	2	3	0	2	2	150
9 不動産業・物品賃貸業	1	2	3	0	2	2	180
10 医療・福祉業	8	20	28	0	20	20	243
11 教育・教育支援業	0	0	0	0	0	0	0
12 サービス業	1	4	5	0	4	4	180
13 その他	0	0	0	0	0	0	0
無回答	0	1	1	0	1	1	360
合計	16	35	51	1	34	35	1,818

育児休業の取得状況では、対象者のうち68.6%が取得していることから制度の周知が進んでいると思われるが、男性の取得率は極端に低い状況にある。

問10 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)

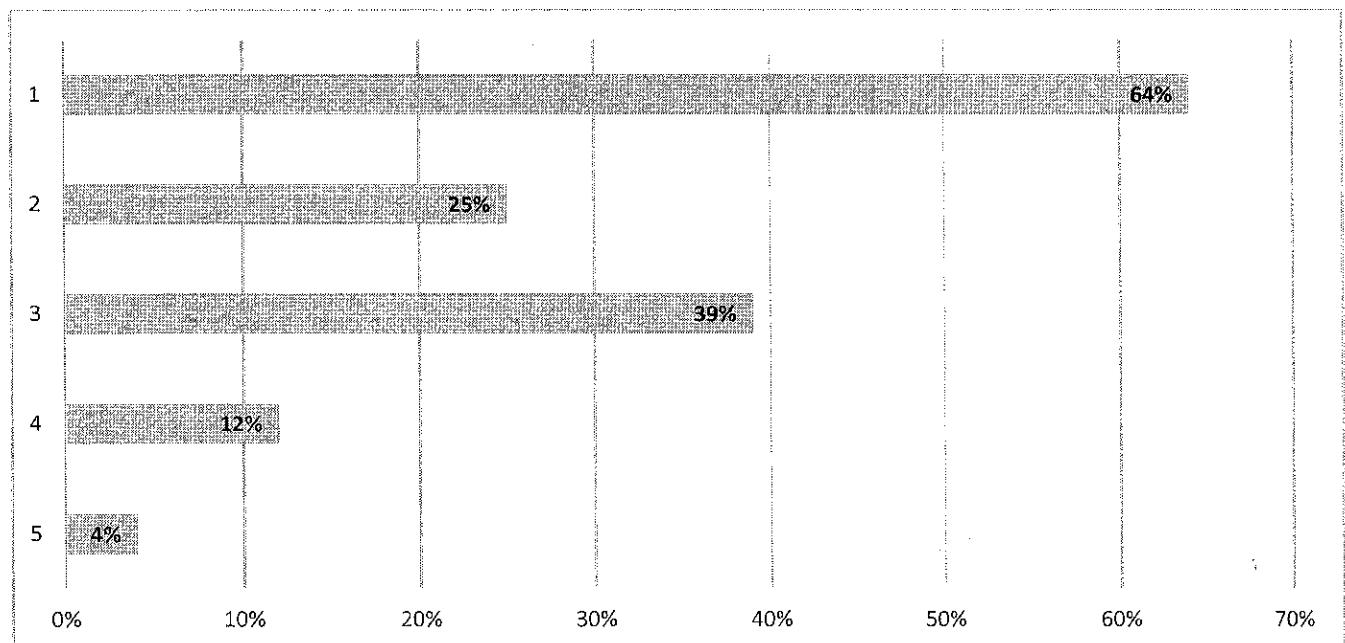
	回答数	割合
1 産前・産後の休業制度について従業員に周知している	64	64%
2 妊婦検診のための休暇制度を設けている	25	25%
3 産休や育休の希望取得期間や復帰時期等について面談を行っている	39	39%
4 男性の育児のための休業を推進するための取り組みを行っている	12	12%
5 その他	4	4%

■その他欄 記載内容■

- ・現在男性には該当者はいないが、該当する場合は対応したい
- ・高年齢の職場のため、取り組みは無い
- ・3人の内、独身2人、DINKS1人のため、4の取り組みはしていない
- ・男性の育休取得推進のため、男性職員へ個別に働きかけを行い、現在1名の男性が育児休業を取得中
- ・当てはまる人がおらず、今後制度化したい
- ・要望により休む

※DINKS… 共働きで子供を意識的に作らない、持たない夫婦、またその生活観を表す。

Double Income No Kidsの頭文字を並べたもの



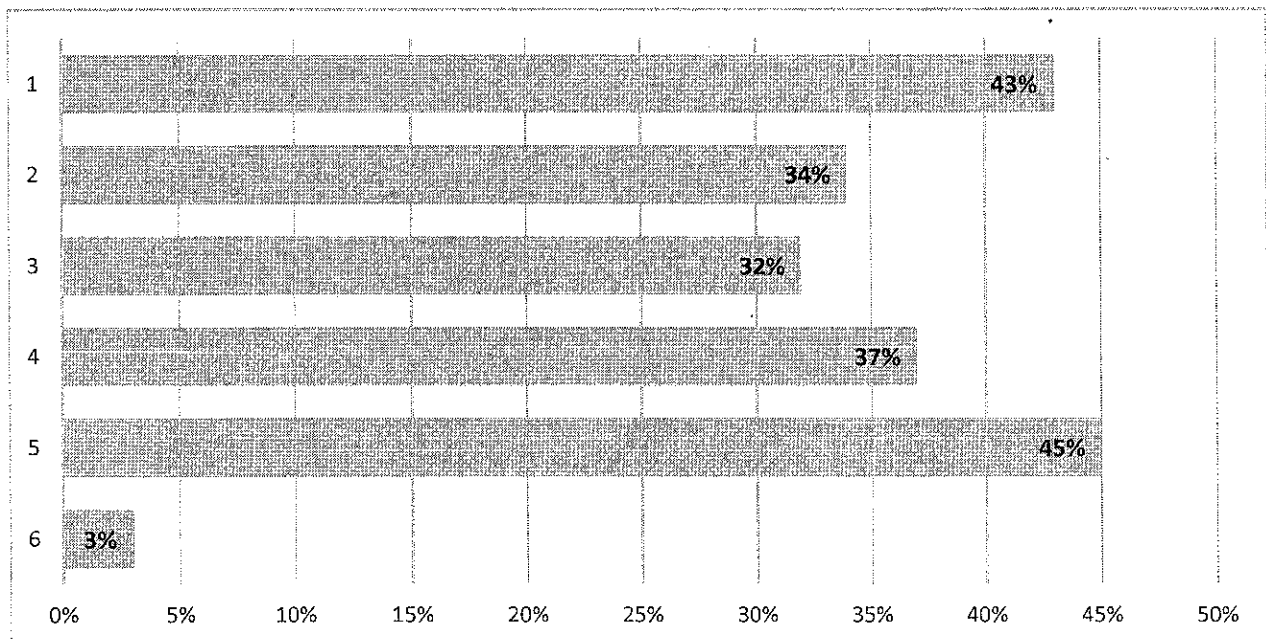
全ての業種で「1 産前・産後の休業制度について従業員に周知している」と答えた事業所が多く、産休・育休制度の利用促進のための取り組みでは、ほとんどの事業所で何らかの取り組みをしていると思われる。

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	43	43%
2 始業・就業時刻の繰上げや繰下げを行っている	34	34%
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	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	37	37%
5 保育所や学校の行事への参加を勧奨している	45	45%
6 その他	3	3%

■その他欄 記載内容■

- ・育休中の職員には園からの様々な情報を流す
- ・子育て支援センターの活用を促し、子育ての楽しさや安心支援の居場所としている
- ・高年齢の職場のため取り組みは無い
- ・宿直・夜勤など泊りの免除
- ・本人からの相談には応じている



産休・育休中や職場復帰した従業員を支援するための取り組みは、多くの事業所が何らかの取り組みをしていると思われ、そのための取り組みも偏っていない

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。

(件)

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	3	0	0	0
2 建設業	6	1 介護休業は通算95日 介護休暇は1年につき12日まで	0	3
3 製造業	8	1 長期休職を認めている	2 2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状況 介護休業は法定どおりだが、介護休暇がない	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	2	0	0	2
7 卸・小売業	8	0	0	6
8 金融業・保険業	4	1 対象家族1人につき通算365日間取得可能	0	0
9 不動産業・物品賃貸業	2	0	0	0
10 医療・福祉業	11	1 子の看護休暇は未就学の子、1人につき10日としている	0	2
11 教育・教育支援業	0	0	0	0
12 サービス業	11	0	0	5
13 その他	0	0	0	1
業種不明	0	0	0	0
合 計	55	4	2	25

介護休業の内容では、「法定通りの制度」が55%、「法定を超えて設定」が4%、「定めていない」が25%となっている。

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)

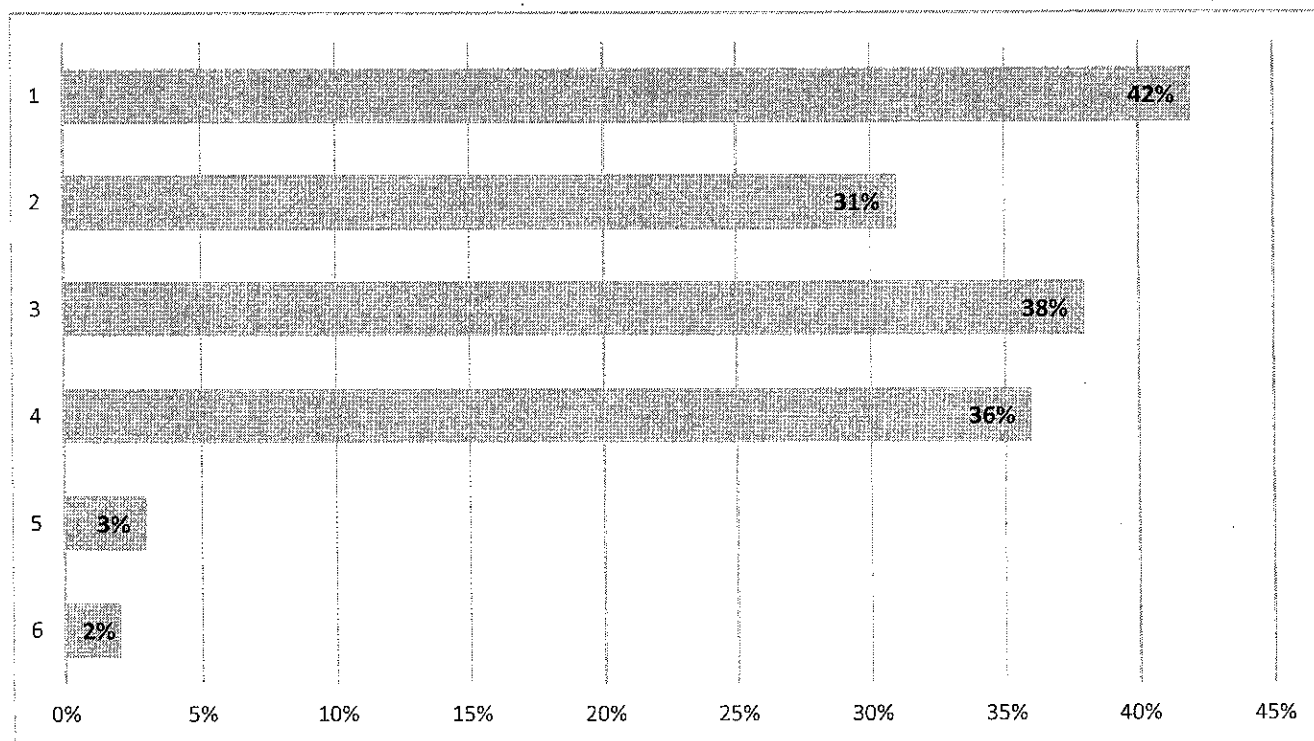
	回答数	割合
1 介護休業制度について従業員に周知している	42	42%
2 始業・就業時間の繰上げや繰下げを行っている	31	31%
3 残業や休日出勤等の所定外労働をしないようにしている	38	38%
4 本人の希望があった場合、配置換えや業務内容を変更している	36	36%
5 施設やサービス利用のための費用を補助している	3	3%
6 その他	2	2%

■その他欄 記載内容■

・乳幼児、学童又は高齢者の介護含め家族全体の支援が両立するうえで大切であるため、職員会議のつどお互いが声かけあえる職場環境づくりに心がけている

・介護事情により、時間や出社日数も融通をつけている

・相談に応じている



介護休業制度がある事業所では、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低くなっている。

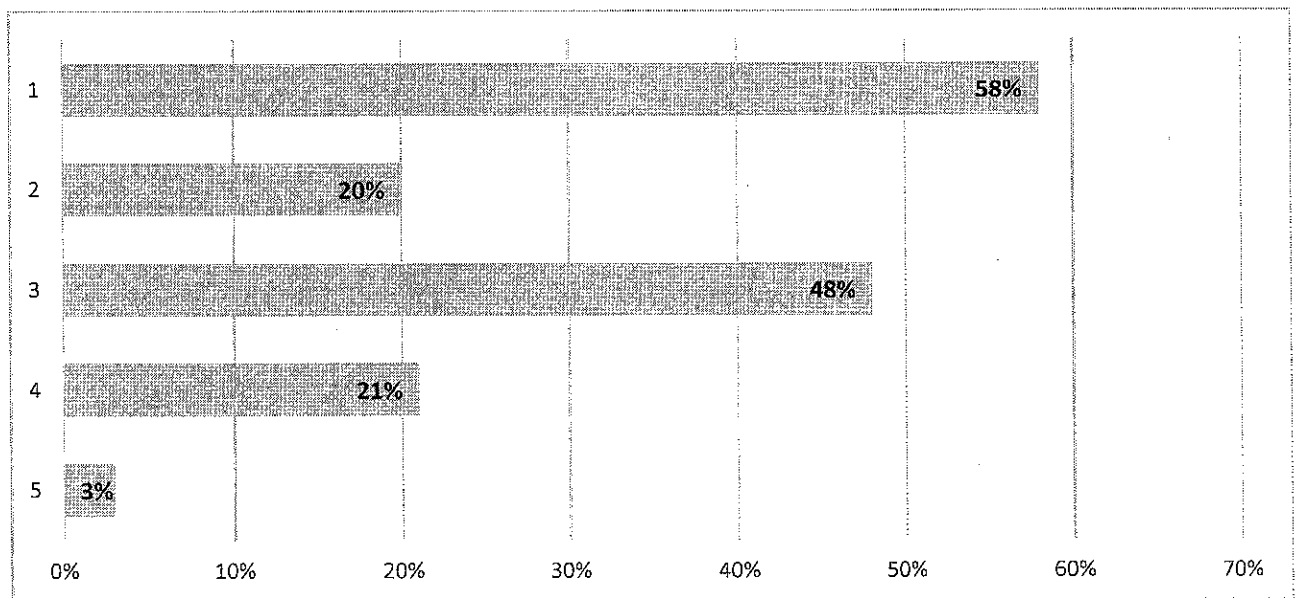
Ⅶ ハラスメントについておたずねします。

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	58	58%
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	20	20%
3 相談・苦情に対処する窓口や担当者を設けている	48	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	21	21%
5 その他	3	3%

■その他欄 記載内容■

- ・上記、全体が「虐待防止のための措置」「人権擁護のためのセルフチェックリスト」の中にもりこまれているのでハラスメント防止の意識が高められていると思う
- ・相互理解と尊重を促すような声かけ、コミュニケーション(朝礼、終礼など)
- ・特に取り組みはしていない
- ・逆も今は多いのではないか



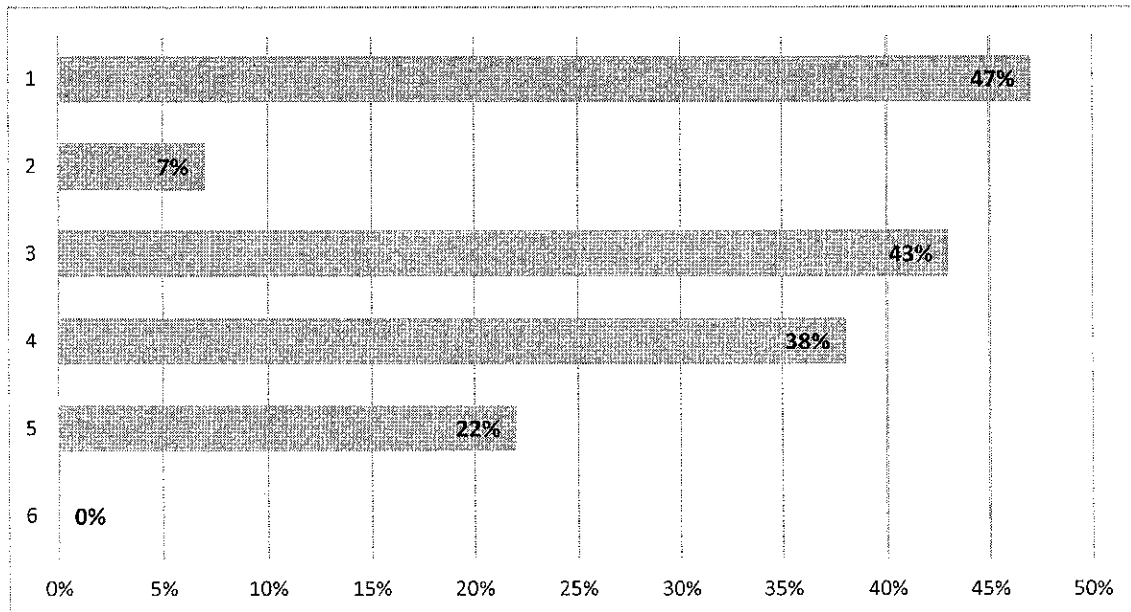
ハラスメント防止の取り組みでは、全ての業種において「1 就業規則や内規などで規定している」「3 相談・苦情に対処する窓口や担当者を設けている」の割合が高くなっている。

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	47	47%
2 被害者への今後の対応の仕方がわからない	7	7%
3 加害者にハラスメントだと理解させるのが難しい	43	43%
4 プライバシーの保護への配慮が難しい	38	38%
5 特にない	22	22%
6 その他	0	0%

■その他欄 記載内容■

- ・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

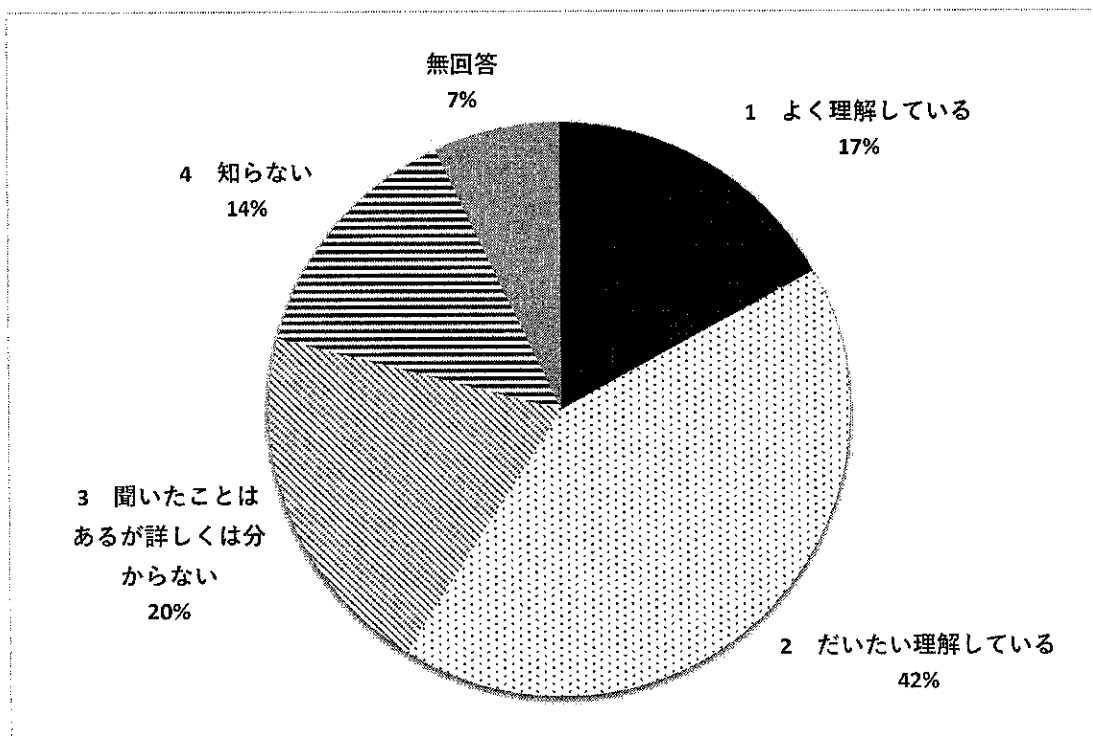


全ての業種において、「1 事実確認が難しい」「3 加害者にハラスメントだと理解させるのが難しい」「4 プライバシーの保護への配慮が難しい」の割合が高くなっている。

Ⅶ 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	17	17%
2 だいたい理解している	42	42%
3 聞いたことはあるが詳しくは分からない	20	20%
4 知らない	14	14%
無回答	7	7%



「1 よく理解している」「2 だいたい理解している」で59%、「3 聞いたことはあるが詳しくは分からない」「4 知らない」「無回答」が41%となっており、周知は進んでいると思われる。

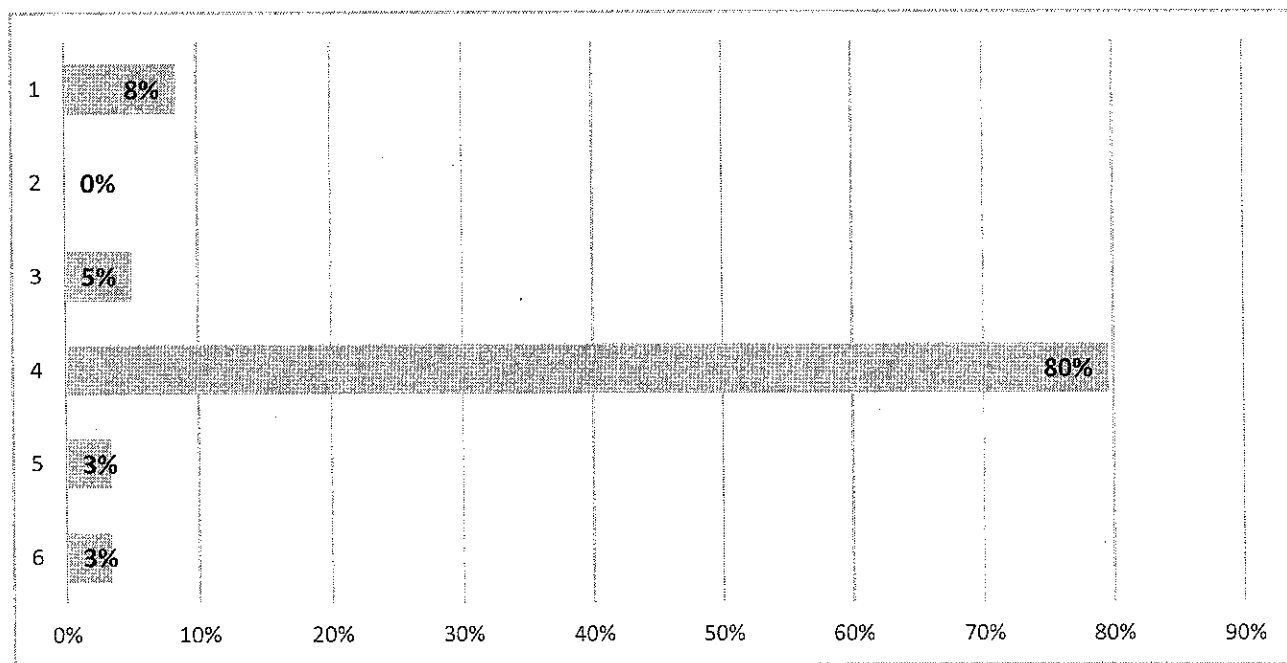
問17 前問で「1.よく理解している」、または「2 だいたい理解している」、と答えた方に質問です。
LGBTへの配慮として、取り組んでいることはありますか。(複数回答)

	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	8%
2 LGBTの社員に向けた社内相談窓口を設定している	0	0%
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	3	5%
4 特に取り組んでいない	47	80%
5 その他	2	3%
6 無回答	2	3%

※前問で1又は2と回答した59の事業所に対する割合

■その他欄 記載内容■

- ・採用において同等に扱っている
- ・日頃の面談で気軽に相談できるようにしている



「1 特に取り組んでいない」が80%となっている。

サンプル数が少ないため、調査した事業所に対象者がいなかった場合もあるが、LGBT自体の認知度に比べ取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

・実際に介護、病気治療しながら仕事をしている人に理解、融通をつけているが、まだまだ必要なことがあると認識した。

・高年齢化

・これから先の仕事はどうなるのか不安ですが、今を一生懸命生きています。

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、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、令和3年度から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、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2年8月
北秋田市役所生活課長

- ・原則として令和2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。

**記入が済みましたら、調査票を同封の返信用封筒にいれ、
9月11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）ができる
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（平成31年4月1日～令和2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開始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 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. 産前・産後の休業制度について従業員に周知している
2. 妊婦検診のための休暇制度を設けている
3. 産休や育休の希望取得期間や復帰時期等について面談を行っている
4. 男性の育児のための休業を推進するための取り組みを行っている
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 LGBTなどの性的少数者についておたずねします。

LGBT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）の頭文字をとったもの。

問16 LGBT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。

LGBT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. LGBT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。