

#### 4. 調査票

## 女性活躍加速化アンケート調査（事業所アンケート）

### 調査ご協力のお願い

事業所の皆様には、日頃から市行政の推進にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

坂井市では、男女が互いにその人権を尊重し、責任を分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を発揮することができる男女共同参画社会の実現に向けて、「坂井市男女共同参画推進計画」を策定し、様々な施策を実施しています。

本調査は、市内の事業所の女性活躍加速化状況について、事業所および従事する女性社員にその実態をお聞きし、第2次の推進計画を策定する上での基礎資料とすることを目的として行うものです。

調査票にご記入いただいた事項については、すべて統計的に処理、分析を行い、その内容を公表することはありませんが、事業所が特定されることはなく、またこの調査の目的以外に使用することは一切ございません。

お忙しいところ誠に恐縮でございますが、調査の趣旨をご理解賜り、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

平成31年4月

坂井市長 坂本 憲 男

### ◆ご記入にあたってのお願い◆

1. ご記入にあたっては、代表者または人事を担当される方が記入してください。
2. 特にことわりのない限り、**平成31年4月1日現在**雇用している全ての従業員に関してお答えください。
3. 本社が別にある場合でも、調査票の届いた支社、事業所についてのみお答えください。
4. ご記入は、鉛筆または黒・青のボールペンでお願いします。
5. ご回答は、あてはまる答えの番号を○で囲んでください。
6. 設問によっては、○をつける個数が決められていたり、回答していただく方が限られていたりするものがあります。矢印やことわり書きに従ってご記入ください。
7. 「その他」と回答した場合には、（ ）内に具体的な内容をご記入ください。

ご記入後は、**5月17日（金）まで**に同封のグレーの返信用封筒（切手不要）に入れてご返送ください。

【問い合わせ先】 坂井市役所総合政策部まちづくり推進課女性活躍推進室

〒919-0592 坂井市坂井町下新庄 1-1

TEL : 50-3018 FAX : 66-4837 E-mail : [machizukuri@city.fukui-sakai.lg.jp](mailto:machizukuri@city.fukui-sakai.lg.jp)

## I 貴事業所の状況について

問1. 貴事業所の概要についてお答えください。(平成31年4月1日時点)

事業所所在地	坂井市	町	
業種	1. 建設業 3. 製造業 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 情報通信業 9. 運輸業 11. 卸売・小売業 13. 金融・保険業 15. その他 ( )	2. 不動産業 4. 飲食店・宿泊業 6. 医療・福祉 8. 教育・学習支援業 10. 複合サービス業(協同組合・郵便局受託業) 12. サービス業 14. 公務	
事業所区分	1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支店・支社・事業所等
従業員数	人(うち 女性 人)		

問2. 貴事業所の正社員の平均年齢、平均勤続年数についてお答えください。(平成31年4月1日時点)

	男性	女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

※小数点第2を四捨五入して小数点第1位まで記載してください。

問3. 貴事業所の管理職者数、および平成30年度の正社員の採用実績についてお答えください。

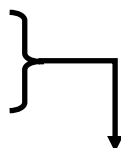
		男性	女性	合計
管理職者数	役員	人	人	人
	部長相当職	人	人	人
	課長相当職	人	人	人
	係長相当職	人	人	人
平成30年度 採用実績	新卒採用 ※	人	人	人
	中途採用	人	人	人

※平成31年度の採用内定者は含みません。

## II 女性活躍の加速化状況について

問4. (1) 女性従業員の数を現在と比べて増やしていく考えはありますか。(1つに○)

1	増やしていく
2	変わらない
3	減らしていく




(2) その理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1	安全面や体力面など女性では不安な面がある	6	時間外労働をさせにくい
2	結婚・出産を理由とした退職の可能性はある	7	女性の応募が元々少ない
3	育児・介護など家庭への配慮が必要となる	8	すでに女性は十分採用している
4	トイレ等女性専用の環境整備にコストがかかる	9	その他(具体的に) [ ]
5	女性に適した業務・職種が少ない		

問5. (1) 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。(1つに○)

1	積極的に登用しようとする
2	積極的に登用しようとする考えはない



(2) その理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1	安全面や体力面など女性では不安な面がある	6	女性側の意識が伴わない
2	仕事と家庭の両立が難しく管理職に就かせにくい	7	経営陣の意識が伴わない
3	女性に向けた管理職ポストがない	8	取引先や顧客の理解が得られない
4	役職に相応しい女性人材の育成が十分ではない	9	女性は非正社員が主体
5	男性社員からの理解が得られない	10	その他(具体的に) [ ]

問6. 女性の管理職の登用を促進するために取り組んでいることがありますか。(あてはまるものすべてに○)

1.	意識啓発のために、女性従業員を対象とした研修に参加させる
2.	幅広く業務を経験させるため、男性職種へ配置転換する
3.	資格取得を奨励している
4.	その他(具体的に: )
5.	特になし

問7. (1) 管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し断られたことがありますか。(1つに○)

1	断られたことがある
2	断られたことがない
3	打診したことがない

(2) 断られた理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1	責任が重くなり、能力的に不安、自信がない
2	長時間労働で、仕事と家庭の生活の両立が困難になる
3	そこまでの働き方を望んでいない
4	自分だけが目立つことは嫌だ
5	その他(具体的に: )

問8. (1) 今まで女性が少なかった職務に、女性を配置したことがありますか。(1つに○)

1	ある
2	ない

(2) 配置してどうでしたか。(あてはまるものすべてに○)

1	特に問題が発生したり、変化したりすることはなかった
2	女性を配置するにあたり、今までの仕事の仕方を見直すきっかけになった
3	今まで男性になかった視点で新しい提案があった
4	仕事があわず配置換えの希望があった
5	その他(具体的に: )

問9. 過去3年間(平成28~30年度)における正社員の変化についてお伺いします。

(1) 女性の採用、登用、出産時の離職(①~③のそれぞれについて、あてはまるもの1つに○)

		増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	わからない・該当者がいない
①	新卒採用における女性割合	1	2	3	4	5	6
②	管理職(課長相当職以上)における女性割合	1	2	3	4	5	6
③	結婚・出産を機に離職する女性正社員の割合	1	2	3	4	5	6

(2) 平均勤続年数、残業時間 (①②のそれぞれについて、あてはまるもの1つに○)

		長くなった	やや長くなった	変わらない	やや短くなった	短くなった	わからない
①	平均勤続年数	1	2	3	4	5	6
②	平均残業時間	1	2	3	4	5	6

問 10. (1) 女性の能力発揮促進のための企業の積極的取り組み (ポジティブアクション※) については、どのようなことに取り組み、または取り組むこととしていますか。(①～⑪のそれぞれについて、あてはまるもの1つに○)

※「ポジティブアクション」とは、具体的には、女性の採用、職域拡大、女性管理職増加等の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みのことをいいます。

国への登録の有無に関係なく、取り組んでいる状況についてお答えください。

取り組み状況		行っている	今度行う予定	必要と思いが今のところ予定なし	必要とは思わない
ポジティブアクション推進体制に関する取り組み	①女性の能力発揮に関する担当部署を定める、担当者・責任者を選任する等企業内の促進体制を整備する	1	2	3	4
	②女性の能力発揮の状況や能力発揮にあたっての問題点の調査・分析を行う	1	2	3	4
	③女性の能力発揮のための計画を策定する	1	2	3	4
	④取り組みについてホームページ等で紹介する	1	2	3	4
人事上の取り組み (女性対象)	⑤女性がいない、または少ない職務に女性を積極的に採用、配置する	1	2	3	4
	⑥積極的に役職の登用を図る	1	2	3	4
	⑦女性がいない、または少ない職務・役職について、女性が従事するための教育訓練を積極的に実施する	1	2	3	4
労働環境の取り組み (男女対象)	⑧管理職の男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	1	2	3	4
	⑨性別により評価することのないよう人事基準を明確に定める	1	2	3	4
	⑩仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する	1	2	3	4
	⑪業務改善や効率化等により時間外勤務を削減する	1	2	3	4

(2) 社内でポジティブアクションを推進することによって、どのような効果があると思いますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図ることができる
2. 女性社員の能力発揮が生産性の向上や競争力強化につながる
3. 働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できる
4. 職場全体としてのモラル（やる気）の向上に資することができる
5. 顧客ニーズに的確に対応できる
6. 企業イメージの向上を図ることができる
7. 従業員の意識改革や価値観の多様化に対応できる
8. 男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高められる
9. 労働力人口の減少が見込まれる
10. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

(3) 女性従業員の活躍の推進にあたって、支障になることは何だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 女性は家庭責任を考慮する必要がある
2. 時間外労働、深夜勤務をさせにくい
3. 重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある
4. 一般に女性の職業意識がそれほど高くない
5. 女性は平均勤続年数が男性に比べ短い
6. 上司や同僚の男性の認識、理解が不十分
7. 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分
8. 育児休業等の取得により、キャリア形成が困難
9. ライフステージに合った多様な働き方ができない
10. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

**【(1)で「必要とは思わない」に1つ以上○を付けた事業所のみ】**

(4) ポジティブアクションに取り組まないのはどのような理由からですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 経営者（トップ）の意識が伴わない
2. コストの上昇につながる
3. 既に女性は十分に能力を発揮し活躍しているため
4. 女性の意識が伴わない
5. 男性からの理解が得られない
6. 女性のみを特別扱いしない
7. 中間管理職や現場の管理職の意識が伴わない
8. 法律で定められていない
9. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

問 11. 平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの間に、本人または配偶者が出産した従業員は何人で、そのうち育児休業を取得した従業員は何人いましたか。

		育児休業取得期間（予定を含む）				
		1 か月以下	3 か月以下	6 か月以下	1 年以下	1 年超
女性	出産した従業員	人	人	人	人	人
	上記のうち 育児休業取得者	人	人	人	人	人
男性	配偶者が出産 した従業員	人	人	人	人	人
	上記のうち 育児休業取得者	人	人	人	人	人

問 12. 育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。（あてはまるものすべてに○）

※育児休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。

1. 代替要員の人材確保が困難	2. 復帰した際の代替要員の処遇が困難
3. 人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担が大きい	
4. 上司、同僚の理解が得にくい	5. 顧客や取引先の理解が得られない
6. 復職時に能力が低下する	7. 必ず復職するかどうか保証がない
8. その他（具体的に： _____）	

問 13. 育児休業制度以外に従業員の育児に関する支援制度がありますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 始業／就業時刻の繰下げ、繰上げ	2. 転勤・配置転換の考慮
3. フレックスタイム制	4. 短時間正社員制度
5. 事業所内託児施設の設置	6. 育児サービス利用に対する経済的支援
7. その他（具体的に： _____）	

問 14. (1) 従業員の育児休業中の代替要員を配置しましたか。（1つに○）

1	配置した	→	(2) へ
2	配置していない	→	(3) へ
3	育児休業を取得した従業員がない		

【「1 配置した」に○をつけた事業所のみ】

(2) 配置した方法は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

1	他の部署からの配置転換	3	人材派遣会社からの派遣で対応
2	採用期間限定の従業員を採用	4	その他（ _____ ）

【「2 配置していない」に○をつけた事業所のみ】

(3) 配置しない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1	経費の負担が増すから	4	他の従業員でシェアすることが可能だった
2	従業員が取得した育児休業期間が短いから	5	業務を見直したため雇用する必要がなかった
3	代替要員が仕事を出来るようになるまでに時間と手間が係るから	6	その他（具体的に） [ ]

問 15. 介護の問題を抱えている従業員の把握はどうしていますか。(あてはまるものすべてに○)


1. 直属の上司等による面談で把握	2. 自己申告制度等で把握
3. 従業員へのアンケートで把握	4. 介護に関する相談窓口で把握
5. その他（具体的に： )	
6. 特に把握していない	

問 16. 仕事と介護の両立を目的として、現在取り組んでいるものや今後取り組む予定のものは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整える
2. 法定以外の制度等、介護等の両立のための働き方に関する取り組みを行う
3. 介護を必要とした従業員を対象あるいは従業員全員に仕事と介護の両立に関する情報を提供する
4. 介護に関する相談窓口や相談担当員を設ける
5. 介護の課題がある従業員に経済的支援を行う
6. 管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修等を行う
7. その他（具体的に： )
8. 特に取り組んでいない

問 17. (1) 女性従業員の定着に向けた取り組み（結婚や出産等による離職の防止を含む）をしていますか。

1	いる
2	いない



(2) どのようなことに取り組んでいますか。(あてはまるものすべてに○)

1	職場環境（事務室等）の快適化	7	人間関係、コミュニケーションの活性化
2	賃金改善	8	業務負担の軽減
3	遠距離通勤を伴う転勤をさせない	9	福利厚生改善
4	フレックスタイム制等の多様な働き方の導入	10	休暇制度（育児・介護を含む）の改善
5	キャリアプランの提示	11	人事考課の改善
6	責任のある仕事を任せる	12	その他（具体的に： )



問 18. 貴事業所では、ハラスメント対策に取り組んでいますか。  
 (ア～ケのそれぞれについて、1～9 の中であてはまるものすべに○)

		セクシャル ハラスメント	パワー ハラスメント	マタニティ (※) ハラスメント	LGBT (※) ハラスメント
ア	規則等で対応方針を定めている	1	1	1	1
イ	対応マニュアル等を作成している	2	2	2	2
ウ	ミーティング等で周知を図っている	3	3	3	3
エ	管理職に対する研修を実施している	4	4	4	4
オ	従業員に対する研修を実施している	5	5	5	5
カ	相談窓口を設置している	6	6	6	6
キ	行政機関へ相談等している	7	7	7	7
ク	その他の取り組みを行っている	8	8	8	8
ケ	取り組んでいない	9	9	9	9

※マタニティ・ハラスメント：働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的、肉体的なハラスメントのこと。

※LGBT：レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性同一性障害等で、心と体の性が一致しない人）の頭文字を取った言葉。

問 19. ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直しについて、貴事業所の状況（平成 31 年 4 月時点）  
 にもっとも近いものに○をつけてください。(①～⑨のそれぞれについて、1～4 の中であてはまるもの 1 つに○)

		行っ ている	以前行っ たが今は行 っていない	行ってい ないが検討 中	行っておら ず、検討して いない
①	長時間残業の削減（ノ残業デー等の意識啓発）	1	2	3	4
②	長時間残業の削減（業務改善や効率化等の取組）	1	2	3	4
③	育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取り組み	1	2	3	4
④	男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	1	2	3	4
⑤	男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取り組み	1	2	3	4
⑥	柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	1	2	3	4
⑦	管理職の評価へのワーク・ライフ・バランス (※) の取り組みに関する項目設定	1	2	3	4
⑧	働き方に関する管理職へのマネジメント研修	1	2	3	4
⑨	有給休暇取得を推進する取り組み	1	2	3	4

※ワーク・ライフ・バランス：老若男女誰もが仕事・家庭生活・地域・生活・個人の自己啓発など、様々な活動において、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと

問 20. 国や県、市では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けての取り組みを推進していますが、そのことをご存知ですか。（1つに○）

1. 言葉も内容も知っている
2. 言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない
3. 言葉も内容も知らない

問 21. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する上での貴事業所のお考えに近い方をお選びください。

（①～③のそれぞれについて、1～4の中であてはまるもの1つに○）

	A	Aに 近い	ややA に近い	ややB に近い	Bに 近い	B
①ワーク・ライフ・バランスの取り組み	定時退社等の時間管理を強化すべきだ	1	2	3	4	各人の裁量で柔軟に働けるようにすべきだ
②両立とキャリア	妊娠・出産時の休業や短時間勤務はできるだけ短い期間にして、早くフルタイムに戻すべきだ	1	2	3	4	（制度の範囲内で）各人の希望に応じて休業や短時間勤務の期間を選択できるようにすべきだ
③活躍分野	女性は女性の得意分野で活躍してもらうべきだ	1	2	3	4	男女関係なく様々な分野で活躍できるようにすべきだ

問 22. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するために何が必要だと思いますか。

（あてはまるものすべてに○）

1. 事業主や従業員に対する研修
2. 仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実を図る
3. 事業主が実施している制度などを従業員に積極的にPRして理解を深める
4. 事業所内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる
5. 事業所に対する両立支援制度の円滑な導入に関する情報やノウハウの提供等
6. 長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し
7. 非正規従業員の処遇の改善を図る
8. 社会全体の理解促進・啓発
9. 両立支援制度導入等に対する公的な資金的支援
10. 保育や介護などの施設やサービスの充実
11. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
12. 推進する必要はない

問 23. 女性の活躍を推進する上での取り組みとして必要と考えていることは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

<ol style="list-style-type: none"><li>1. 女性の継続就業(育児休業などからの職場復帰など)に関する支援 (具体的な取組: )</li><li>2. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組 (具体的な取組:</li><li>3. 女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与</li><li>4. メンター制度の導入及びロールモデルの育成</li><li>5. セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備</li><li>6. 中間管理職や現場の管理職の男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進</li><li>7. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築</li><li>8. 採用、昇進、配置における女性が満たしにくい要件(転勤要件など)の緩和</li><li>9. 転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めることや、転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮</li><li>10. その他(具体的に: )</li></ol>	<p>※メンター制度: 社内の先輩社員(メンター)が後輩社員のキャリア形成上の課題解決等を援助する個別支援活動のこと</p> <p>※ロールモデル: 社員が目指したいと思う模範となる存在で、そのスキルや行動を学んだり模倣したりする対象となる人材のこと</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

問 24. 女性社員の活用を図るために、今後坂井市に対してどのようなことを望みますか。(3つまでに○)

<ol style="list-style-type: none"><li>1. 優良企業の表彰</li><li>2. 再就職女性の活用のための支援</li><li>3. 法律や制度、女性の能力活用の方法等についての情報提供や相談の場の設置</li><li>4. 経営者や事業主を対象にした法律や制度の周知・啓発</li><li>5. 労働者を対象にした職業意識や能力開発のための講座などの開催</li><li>6. 男性の家事・育児・介護等への参画促進のための啓発</li><li>7. 保育所、学童保育、介護施設などの充実</li><li>8. その他(具体的に: )</li></ol>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

問 25. 事業所として男女共同参画の推進や男女共同参画社会づくりを進めるうえでのご意見・ご提案等ございましたらお聞かせください。

--

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

ご回答いただきましたアンケート用紙は、同封のグレーの返信用封筒(切手不要)に入れて

**5月17日(金)まで**にご返送いただきますようお願いいたします。

# 女性活躍加速化アンケート調査（女性社員アンケート）

## 調査ご協力をお願い

坂井市では、男女が互いにその人権を尊重し、責任を分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を発揮することができる男女共同参画社会の実現に向けて、「坂井市男女共同参画推進計画」を策定し、様々な施策を実施しています。

今回、新たに「第2次男女共同参画推進計画」を策定するにあたって、働く女性から職場環境や仕事に関する考え方等のご意見をお伺いし、今後の施策に反映させていくことを目的に本調査を実施いたします。

調査票にご記入いただいた事項につきましては、すべて統計的に処理、分析を行い、その内容を公表することはありますが、個人の回答がそのまま発表されることはなく、またこの調査の目的以外に使用することは一切ございません。

お忙しいところ誠に恐縮でございますが、調査の趣旨をご理解賜り、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

平成31年4月

坂井市長 坂本 憲 男

### ◆ご記入にあたってのお願い◆

＜事業所様へ＞この調査は、貴事業所の女性社員1名の方に記入をお願いしてください。  
その際、同封の水色の封筒をお渡しく下さい。

1. この調査は、あなたご自身のお考えでご記入ください。
2. ご記入は、鉛筆または黒・青のボールペンでお願いします。
3. ご回答は、あてはまる答えの番号を○で囲んでください。
4. 設問によっては、○をつける個数が決められていたり、回答していただく方が限られていたりするものがあります。  
矢印やことわり書きに従ってご記入ください。
5. 「その他」と回答した場合には、（ ）内に具体的な内容をご記入ください。

ご記入後は、5月17日（金）までに同封の水色の返信用封筒（切手不要）に入れて、直接ご返送ください。

【問い合わせ先】 坂井市役所総合政策部まちづくり推進課女性活躍推進室

〒919-0592 坂井市坂井町下新庄 1-1

TEL : 50-3018 FAX : 66-4837 E-mail : [machizukuri@city.fukui-sakai.lg.jp](mailto:machizukuri@city.fukui-sakai.lg.jp)

## I ご自身について

項目ごとにあてはまる数字 1 つに○をつけてください。

ア. 住所	1. 三国地区      2. 丸岡地区      3. 春江地区 4. 坂井地区      5. 坂井市外
イ. 年齢	1. 19 歳以下      2. 20 歳代      3. 30 歳代 4. 40 歳代      5. 50 歳代      6. 60 歳以上
ウ. 婚姻の有無	1. 既婚（含事実婚）      2. 既婚（離別・死別） 3. 未婚
エ. 勤務内容（職種）	1. 事務職                      2. 営業職 3. 販売職                      4. 試験・研究職 5. 医療・福祉職              6. 生産工程・労務作業職 7. その他（                      ）
オ. 管理職・非管理職の別	1. 管理職                      2. 非管理職
カ. 勤続年数	年
キ. 昨年度の有給取得日数	日
ク. 昨年度の 1 か月平均残業時間	時間
ケ. 家族構成	1. 1人世帯                      2. 1世代世帯（夫婦のみ） 3. 2世代世帯（親と子）      4. 3世代世帯（親と子と孫） 5. その他の世帯
コ. 子の有無	1. いる                      2. いない
サ. 子の人数 ※「1. いる」を選択した方のみ回答	1. 1人                      2. 2人 3. 3人                      4. 4人以上
シ. 一番下の子の年齢 ※「1. いる」を選択した方のみ回答	満_____歳（平成 31 年 4 月 1 日現在）

## II 会社や仕事のことについて

問 1. 現在の会社に入社したのは、どのような形ですか。(1つに○)

卒業後初めて 就職した	一旦離職後、再就職した				
	結婚・出産に よる離職	介護による離職	配偶者の転勤 に伴う離職	契約期間満了	左記以外の 離職
1	2	3	4	5	6

問 2. (1) あなたは、希望した仕事(職種)につけていますか。(1つに○)

1	はい
2	いいえ

(2) 理由を教えてください。(1つに○)

1	働きたい職種の求人がないから
2	家事・育児との両立が難しいから
3	応募したが採用されなかったから
4	その他(具体的に: )

問 3. 現在の会社でいつまで働きたいと思いますか。(1つに○)

1. 定年まで(定年後の再雇用含む)	2. 結婚するまで
3. こどもができるまで	4. 生計が楽になるまで
5. 次の仕事が見つかるまで	6. 親族の介護が必要になるまで
7. 一定期間(技能習得・貯蓄等)	
8. その他(具体的に: )	

問 4. (1) あなたは今の会社での働き方に満足していますか。(最も近いもの1つに○)

1	大いに満足している
2	まあまあ満足している
3	不満である
4	大いに不満である

(2) 何が不満ですか。(あてはまるものすべてに○)

1	有給休暇が思いどおりにとれない
2	男性との扱いが違う
3	残業が多すぎる
4	その他(具体的に: )

**【 非管理職の方のみ 】**

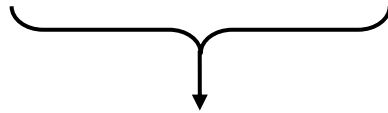
問5. (1) あなたは管理・監督職への昇任を希望していますか。(1つに○)

1	いる
2	いない
3	わからない

**【「1 いる」と答えた方】**

(2) どの役職まで昇進したいと考えていますか。(1つに○)

役員	部長担当職	課長担当職	係長担当職
1	2	3	4



【問6へ】

(3) 課長担当職以上の昇進を希望する理由は何ですか。

(あてはまるものすべてに○)

1	やりがいのある仕事ができる
2	賃金が上がる
3	そのポストに目標となる人がいる
4	自分にはその能力がある
5	そのポストのスタートに魅力がある
6	家族から期待されている
7	これまで十分会社に貢献してきた
8	特に理由はない
9	その他 (具体的に: _____)

**【「2 いない」と答えた方】**

(4) 課長担当職以上の昇任を希望しない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1	責任が重くなる
2	所定外労働が増える
3	自分の能力に自信がない
4	いつまでもこの会社で働き続けるつもりがない
5	転勤がある
6	仕事と家庭の両立が困難になる
7	今のままで不満はない
8	周囲に女性の役職者がおらず管理職のイメージが湧かない
9	家族がいい顔をしない
10	その他 (具体的に: _____)

問6. あなたは、現在の仕事に対してどのような感想をお持ちですか。

(①～⑧のそれぞれについて、1～5の中であてはまるもの1つに○)

	そう思う	やや そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう 思わない
①仕事にやりがいを感じる	1	2	3	4	5
②仕事を通じて達成感を味わうことが多い	1	2	3	4	5
③仕事を通じて自分が成長していると感じる	1	2	3	4	5
④職場で必要とされていると思う	1	2	3	4	5
⑤自分の仕事は、会社や部門の業績に貢献している	1	2	3	4	5
⑥職場の人間関係は良好である	1	2	3	4	5
⑦会社や職場の上司・同僚のために働くことに誇りを持っている	1	2	3	4	5
⑧自分の持っている能力を十分に発揮できていると思う	1	2	3	4	5

問7. (1) あなたは、現在の労働条件や職場環境などに不安・悩み・不満がありますか。(1つに○)

1	ある
2	なし

【「1 あり」と回答した方のみ】

(2) それはどのようなことですか。(あてはまるものすべてに○)

1	賃金が安い
2	労働時間が長い、休日が少ない
3	残業が多い、休日出勤がある
4	賃金・昇給や昇進などに男女差がある
5	同僚、上司など職場の人間関係が悪い
6	仕事の量が多すぎる
7	福祉厚生施設(更衣室・休憩室等)が悪い
8	業績の悪化等により解雇されないか不安
9	配置転換、転勤を命ぜられないか不安
10	セクハラ、パワハラ等を受けている
11	その他(具体的に: )

問8. 会社で女性が管理的地位に就くためには、何が一番重要だと思いますか。(1つに○)

1. 仕事の能力
2. 長時間労働できること
3. 経営者の人事管理や育成方針
4. 男性社員の認識、理解
5. 会社の風土
6. 家族の理解
7. その他(具体的に: )



問 9. あなたの職場では、男女は平等になっていると思いますか。

(①～⑧のそれぞれについて、1～4 の中であてはまるもの 1 つに○)

	男女平等	男性の方が 優遇	女性の方が 優遇	わからない
①採用時の条件	1	2	3	4
②賃金	1	2	3	4
③昇進や昇格	1	2	3	4
④能力評価	1	2	3	4
⑤仕事の内容	1	2	3	4
⑥研修の機会や内容	1	2	3	4
⑦配置転換・異動	1	2	3	4
⑧育児休業、介護休業の取得	1	2	3	4

問 10. 現在働いている会社では、女性社員の活躍のための以下のような取り組みや措置について、積極的に取り組んでいると思いますか。(①～④のそれぞれについて、1～5 の中であてはまるもの 1 つに○)

	積極的に 取り組んで いる	どちらかとい えば積極的であ る	どちらかとい えば消極的で ある	消極的 だと思う	わか ら ない
①女性の就業意欲を向上させる取 組み	1	2	3	4	5
②女性の管理職登用や職域拡大の 状況の「見える化」の取り組み	1	2	3	4	5
③雇用管理のあらゆる場面で、女性に 対する差別をなくす取り組み	1	2	3	4	5
④セクハラやいじめの防止、迅速・厳正 な対応への取り組み	1	2	3	4	5

問 11. 現在働いている会社では、女性社員の活躍を促すために以下のような方策を行っていると思いますか。  
行っている場合、その方策の効果はあると思いますか。

(①～⑧のそれぞれについて、1～5 の中であてはまるもの 1 つに○)

女性活躍促進のための方策	行っている			行っ て い ない	わか ら ない
	効果あり	効果なし	効果はわ からない		
①女性採用比率向上	1	2	3	4	5
②女性の役職者への登用促進	1	2	3	4	5
③特定職務への女性の配置比率の向上	1	2	3	4	5
④男性管理職や同僚男性に対する啓発	1	2	3	4	5
⑤女性専用の相談窓口の設置	1	2	3	4	5
⑥女性に対する先輩社員などの助言者の 配置・委嘱	1	2	3	4	5
⑦人事考課基準の明確化	1	2	3	4	5
⑧その他(具体的に： )	1	2	3	4	5

問 12. 女性の活躍を推進する取り組みとして、何が必要だと考えますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 女性の継続就業に関する支援
2. ワーク・ライフ・バランスを促進させる取り組み
3. メンター制度の導入やロールモデルの育成
4. セクシャルハラスメント防止など職場環境の整備
5. 女性の活躍の必要性についての理解促進
6. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築
7. 女性の職業意識等を高めるための研修機会の付与
8. 転勤要件等の配慮
9. その他（具体的： )

※ メンター制度：

社内の先輩社員（メンター）が後輩社員のキャリア形成上の課題解決等を援助する個別支援活動のこと

※ロールモデル：

社員が目指したいと思う模範となる存在で、そのスキルや行動を学んだり模倣したりする対象となる人材のこと

問 13. あなたは、今まで女性の配置が少なかった職務に異動を命じられたらどう思いますか。(1つに○)

1. 女性の活躍の場が広がるので喜んで従う
2. 不安があって嫌だが従う
3. 断る
4. わからない

問 14. 女性社員が活躍するにあたって、支障になることは何だと思えますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 女性は家庭責任を考慮する必要がある
2. 時間外労働、深夜勤務が困難
3. 一般に女性の職業意識がそれほど高くない
4. 性は平均勤続年数が男性に比べ短い
5. 上司や同僚の男性の認識、理解が不十分
6. 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分
7. 育児休業等の取得によりキャリア形成が困難
8. その他（具体的に： )

問 15. あなたの上司はどれにあてはまりますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 仕事に対する意欲が高い人が多い
2. 社員を育成しようとする雰囲気がある
3. 性別に関り無く能力を発揮できる
4. 育児中の人をサポートする
5. 同僚同士でノウハウを教え合う風土がある
6. 一部の人に仕事の負担が偏っている
7. 結婚・出産後も働き続ける女性がいる
8. 慢性的な長時間労働である
9. できる限り超過勤務を減らそうとする雰囲気がある
10. 職場の同僚間のコミュニケーションは良好である
11. 女性は出産・育児で辞めるのが当然という雰囲気がある
12. どれにもあてはまらない

問 16. あなたは今までに職場において、次のことを感じたことがありますか。(あてはまるものすべてに○)

- |                                           |              |
|-------------------------------------------|--------------|
| 1. 仕事のやりがいがあり、仕事で達成感を味わった                 | 2. いい上司と出会った |
| 3. 自分が目標とするような女性がいる                       | 4. 仕事の負担が重い  |
| 5. 教育・訓練機会が少ない                            |              |
| 6. 後輩の女性社員のロールモデル（働き方のお手本となる先輩）として期待されている |              |
| 7. どれにもあてはまらない                            |              |

### Ⅲ 家庭生活や職業観について

問 17. (1) あなたが望ましいと考える「女性が働く期間」はどれですか。(1つに○)

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| 1 | 結婚・出産にかかわらず、継続して働くのがよい              |
| 2 | 経済的理由により必要なときに、働くのがよい               |
| 3 | 結婚するまで、働くのがよい                       |
| 4 | 出産するまで、働くのがよい                       |
| 5 | 妊娠したら一旦働くことをやめて、子育てに目途が立ったら再び働くのがよい |
| 6 | わからない                               |
| 7 | その他（具体的に： _____）                    |

【(1)で「5. 妊娠したら一旦働くことをやめて、子育てに目途が立ったら再び働くのがよい」を選択した方のみ】

(2) あなたが望ましいと考える「女性が再び働き始める時期」は、子供が何歳ぐらいになった時ですか。(1つに○)

- |             |               |
|-------------|---------------|
| 1. 1歳未満     | 2. 1歳～2歳      |
| 3. 3歳～5歳    | 4. 小学校に入学する6歳 |
| 5. 小学校2～3年生 | 6. 小学校高学年     |
| 7. 中学生      | 8. 高校生        |
| 9. 高校卒業後    |               |

【(1)で「2. 経済的理由により必要なときに働くのがよい」又は「5. 妊娠したら一旦働くことをやめ、子育てに目途が立ったら再び働くのがよい」を選択した方のみ】

(3) あなたが望ましいと考える「女性が再び働く場合の雇用形態」は次のどれですか。(1つに○)

- |            |              |
|------------|--------------|
| 1. 正社員     | 2. フルタイムパート  |
| 3. パートタイマー | 4. 派遣社員      |
| 5. 臨時・嘱託   | 6. いずれともいえない |

問 18. あなたは男女の家庭と仕事のバランスについてどのように考えていますか。(1つに○)

- |                                     |
|-------------------------------------|
| 1. 男性は外で働き、女性は家庭を守るのがよい             |
| 2. 女性は家事・育児を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい     |
| 3. 男女とも同じように仕事をやり、家事・育児は平等に分担するのがよい |
| 4. その他（具体的に： _____）                 |

**【配偶者のいる方のみ】 ※育児・介護については、該当者のみ**

問 19. あなたと配偶者の家事・育児・介護の分担の状況は現実にはどのようになっていますか。

(①～③のそれぞれについて、1～5の中で最も近いもの1つに○)

分担	主にあなた	主に配偶者	あなたと配偶者が 同程度に負担	その他の家族	家族以外
①家事	1	2	3	4	5
②育児	1	2	3	4	5
③介護	1	2	3	4	5

問 20. あなたが仕事を続けていく上で、家庭内の事情などで最も気にかかっていることは何ですか。

(2つまでに○)

- |                      |                |           |
|----------------------|----------------|-----------|
| 1. 自分の健康             | 2. 両親や病人の介護・看護 | 3. 家事     |
| 4. 結婚                | 5. 出産          | 6. 育児     |
| 7. 自分の転勤             | 8. 子供の教育       | 9. 配偶者の転勤 |
| 10. 家族や周囲の反対         | 11. 特になし       |           |
| 12. その他（具体的に： _____） |                |           |

問 21. 今後女性が仕事を続けていく上で、何が必要だと考えますか。(4つまでに○)

- |                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| 1. 転勤がないこと           | 2. 残業がない・少ないこと         |
| 3. 短時間勤務制度の導入        | 4. フレックスタイム制の導入        |
| 5. 在宅勤務制度の充実         | 6. 育児休業制度の充実           |
| 7. 介護休業制度の充実         | 8. 保育・託児施設の充実          |
| 9. 女性に対する職域の拡大       | 10. 賃金・昇進などの男女間の公平性の確保 |
| 11. 研修・教育の充実         | 12. 再雇用制度の充実           |
| 13. 職場の同僚・上司の理解と協力   | 14. 家庭における家族の理解と協力     |
| 15. 女性自身の意識の向上       |                        |
| 16. その他（具体的に： _____） |                        |

#### IV 「育児・介護休業制度」等について

問 22. あなたが必要だと考える育児休業期間はどれくらいですか。(1つに○)

1. 1歳まで	2. 1歳6か月まで	3. 2歳まで
4. 3歳まで	5. その他（具体的に：	）

問 23. (1) あなたは今の職場で、育児休業を取得したことがありますか。(1つに○)

複数回ある場合は、一番下のお子さんについてお答えください。

1	取得した	→ (2) 取得期間 (1つに○)	
2	対象者であったが取得しなかった		→ (4) へ
3	対象にならなかったことがない		

1	1か月未満
2	1か月以上6か月未満
3	6か月以上1年未満
4	1年以上2年未満
5	2年以上3年未満
6	3年以上

#### 【(1)で「1 取得した」と答えた方のみ】

(2) 育児休業を取得した理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1	制度として育児休業があったから	5	保育所などの保育施設に入れなかったから
2	職場の理解が得られたから	6	配偶者が育児休業を取得できなかったから
3	育児に専念したかったから	7	面倒をみてくれる家族等がないから
4	保育所などの保育施設に預けるための費用が高かったから	8	その他（具体的に） [ ]

#### 【(1)で「2 対象者であったが取得しなかった」と答えた方のみ】

(3) 育児休業を取得しなかった理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1	経済的に苦しくなるから	6	配偶者が育児休業を取得したから
2	代替要員がないから	7	配偶者が以前から家事・育児に専念しているから
3	取得しづらい雰囲気だから	8	配偶者以外の家族等が面倒を見てくれるから
4	仕事能力の低下などに不安を感じたから	9	その他（具体的に） [ ]
5	同僚に迷惑をかけたくないから		

問 24. 育児休業からの復職のために、どのようなサポート体制が必要だと考えますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 復帰のための職場研修の実施	2. 休業中に自宅でできる教育・訓練
3. 休業中の業務に関する情報提供	4. 休業中の業務以外（福利厚生等）の情報提供
5. 休業中の相談窓口の開設	6. その他（具体的に：
	）

#### 【既婚者（事実婚）の方のみ】

問 25. あなたの夫・パートナーは家事、育児に参加していますか。(1つに○)

1. 大いに参加している	2. まあまあ参加している
3. それほど参加していない	4. 全く参加していない

問 26. (1) 現在、介護が必要な親族等はいませんか。(1つに○)

1	いる
2	いない

(2) 「いる」場合、どなたですか。(あてはまるものすべてに○)

1	同居の親族
2	別居の親族
3	その他 (

**【 介護が必要な親族がいる方 】 ※ (いない方は 問 30 へ)**

問 27. 「介護が必要な親族」がいる場合、主にどなたが介護をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. あなた	2. あなたの妻 (夫)	3. 同居の親族
4. 別居の親族	5. 施設等に入所	6. その他 (具体的に: )

問 28. 現在、問 27 の方の介護のための休暇・休業制度の利用を考えていますか。(1つに○)

1. 現在利用している	2. 利用を予定している
3. 考えているが決まっていない	4. 考えていない

**【 介護休業取得対象者のみ 】**

問 31. (1) あなたは今の職場で、介護休業を取得したことがありますか。(1つに○)

1	取得した
2	対象者であったが取得しなかった
3	対象にならなかった

(2) 取得月数

年	ヶ月
---	----

(3) ^

**【 (1) で「2 対象者であったが取得しなかった」と答えた方のみ 】**

(3) 介護休業取得対象であったが、取得しなかった理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1	経済的に苦しくなるから	6	配偶者が介護休業を取得したから
2	代替要員がないから	7	配偶者以外の家族等が面倒を見てくれるから
3	取得しづらい雰囲気だから	8	介護サービスが利用できるから
4	仕事能力の低下などに不安を感じるから	9	その他 (具体的に) [ ]
5	同僚に迷惑をかけたくないから		

**V ハラスメント等について**

問 30. (1) 過去3年間に、職場でセクシャルハラスメントを受けたことはありますか。(1つに○)

1	ある
2	ない

(2) その相手について (あてはまるものすべてに○)

1	上司
2	同僚
3	部下
4	取引先
5	その他 ( )

【具体的な内容】

(3) その状況について (あてはまるものすべてに○)

1	不快な性的冗談・からかい	6	執拗に交際を迫られた
2	不必要な身体的接触	7	性に関する噂を流された
3	性的含みのある手紙・メール・電話等を受けた	8	セクハラ拒否、抗議をしたら、不当な扱いを受けた
4	わいせつな写真や絵の提示	9	その他 (具体的に) [ ]
5	性的関係の誘いを受けた		

問 34. 職場におけるセクシャルハラスメントやパワーハラスメント等を防止するために、どのような取り組みが必要だと考えますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 就業規則等にハラスメント禁止を明記 2. ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布又は掲示 3. ハラスメントに関する研修・講習等の実施 4. 相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置 5. 実態把握のためのアンケートや調査の実施 6. その他 (具体的に : )
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

問 35. 今後の女性の活躍推進の取り組みや方向性、課題等について普段感じていること、また市へのご意見、ご要望等ございましたら、ご自由にご記入ください。

--

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。  
 ご回答いただきましたアンケート用紙は、**水色**の返信用封筒 (切手不要) に入れて  
**5月17日(金)まで**に**直接**ご返送いただきますようお願いいたします。