

坂井市  
女性活躍加速化アンケート調査

アンケート結果報告書

令和2年1月  
坂井市



# 【 目 次 】

1. 調査の概要	1
2. 調査結果の概要	2
3. 調査結果	4
3-1 事業所	4
I 事業所の状況について	4
II 女性活躍の加速化状況について	10
3-2 女性社員	32
I ご自身について	32
II 会社や仕事のことについて	36
III 家庭生活や職業観について	49
IV 「育児・介護休業制度」等について	54
V ハラスメント等について	60
自由記述	62
4. 調査票	63
事業所アンケート	63
女性社員アンケート	74



## 1. 調査の概要

### 1-1 調査目的

市内事業所で女性活躍加速化状況について、企業および従事する女性社員にその実態を把握し、女性が活躍できる環境整備等に関する施策を検討するための基礎資料を得ることを目的に実施する。

### 1-2 調査項目

- 会社や仕事のことについて
- 家庭生活や職業観について
- 「育児・介護休業制度」等について
- ハラスメント等について

### 1-3 調査対象と調査方法

- (1) 調査対象 市内の事業所の女性活躍加速化状況を把握するため、従業員 20 人以上の事業所 264 社と、その事業所に勤務する女性社員 264 人
- (2) 調査方法 郵送配布・郵送回収
- (3) 調査期間 平成 31 年 4 月 19 日～令和元年 5 月 17 日

### 1-4 回収結果

対象者	事業所	女性社員
配布数	264 件	264 件
回収数	82 件	99 件
回収率	31.1%	37.5%

## 2. 調査結果の概要

### 事業所

- ・男女の平均勤続年数や平均年齢にあまり差は見られないが、管理職に就いている女性の数は0人である事業所が多い。女性社員を増やしていこうとする事業所は約半数となっており、女性管理職の積極的な登用を考えている事業所は7割となっている。
- ・女性従業員への管理職昇任について、「打診したことがない」が約4割あるが、「断られたことがない」が4割、「断られたことがある」が2割と回答している。断られた理由としては、「責任が重くなり、能力的に不安、自信がない」と「そこまでの働き方を望んでいない」が7割で高くなっている。
- ・事業所が女性の能力発揮促進のために積極的に行っている取組に関して、「行っている」「今後行う予定」の合計が6割を超えるのは「業務時間の改善」の1項目のみで、「必要だと思うが今のところ予定はしていない」という回答が目立つ。特に、「能力発揮にあたって問題の調査・分析」「能力発揮のための計画策定」「能力発揮促進の取組の紹介」「女性が従事するための教育訓練」はで約5割を超えている。
- ・育児休業制度について、回答のあったすべての事業所で、出産した女性従業員が育児休業を取得している。一方、配偶者が出産した男性従業員の育児休業取得率は5.2%となっている。育児休業取得期間について、女性従業員は「1年以下」の割合が、男性従業員は「1か月以下」の割合が最も高い。女性従業員は育児休業を取得できているが、男性従業員は全国の男性の育児休業取得率の8.6%（平成30年度雇用均等基本調査）を下回っている。
- ・育児休暇制度以外の育児に関する支援制度に関しては、「始業/就業時刻の繰り下げ、繰り上げ」「短時間制社員制度」をあげる事業所が多い。
- ・介護問題を抱えている従業員の把握について、面談や自己申請の割合が高い。仕事と介護の両立のための取組について、特に取り組んでいない事業所が3割を占めている。
- ・事業所の各ハラスメント対策として、「規則等で対応方針を定めている」「相談窓口を設置している」の割合が高い。
- ・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、「長時間労働の削減」「有給休暇取得を推進する取組み」は「行っている」の割合が高いものの、「柔軟な働き方の選択肢を増やす取組」「職場風土の改善」「キャリア形成の方針の明確化」「男性の育児・介護休暇の推進」「管理職の評価への取組」は「行っておらず検討もしていない」の割合が最も高い。
- ・ワーク・ライフ・バランス推進の認知度について、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」の割合が半数近い。
- ・女性活躍や、ワーク・ライフ・バランス推進の上での考え方に近いものとして、『取組』については「各人の裁量で柔軟に働けるようにすべきだ」、『両立とキャリア』については「(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」、『活動分野』については「男女関係なく様々な分野で活動できるようにすべきだ」という回答が多い。また、推進に必要なこととして、「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」「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」をあげる事業所が多い。

## 女性従業員

- ・女性従業員への調査で管理職への昇任を「希望しない」割合が高く、理由として「責任が重くなる」「仕事と家庭の両立が困難になる」「今のままで不満はない」「自分の能力に自信がない」をあげるものが多い。
- ・労働条件や環境への不安・悩み・不満については「賃金の安さ」の割合が最も高くなっており、職場の男女の平等については「昇進や昇格」「賃金」で「男性の方が優遇」されていると感じるものの割合が高くなっている。
- ・現在働いている会社の女性社員活躍の取組や措置についての評価では、「どちらかといえば」までを含めると「消極的」の割合が「積極的」を「女性の就業意欲を向上させる取り組み」「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」「雇用管理のあらゆる場で、女性に対する差別をなくす取り組み」で上回る。
- ・女性が仕事を続けていく上で必要なことについて「残業がない・少ないこと」「職場の同僚・上司の理解と協力」「家庭における家族の理解と協力」をあげるものが多い。
- ・育児休業期間について、必要な育児休暇期間は「1歳まで」の割合が高く、実際に取得した期間は「6か月以上1年未満」の割合が高くなっている。取得した理由として「制度としてあったから」「育児に専念しなかったから」をあげるものが多い。
- ・女性従業員への調査で、ハラスメントについて、職場でセクシャルハラスメントを受けたことが「ある」と約2割が回答しており、受けた相手は上司や同僚の割合が高い。また、状況としては「不快な性的冗談やからかい」「不必要な身体的接触」をあげるものが多い。
- ・職場におけるセクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の防止に必要な取組として、「相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置」「実態把握のためのアンケートや調査の実施」の割合が高くなっている。

## 事業所と女性従業員の比較

- ・女性の活躍推進の支障になっている原因として、事業所、女性従業員ともに「女性は家庭責任を考慮する必要がある」「時間外労働、深夜勤務が困難/させにくい」が半数を超えており、固定的な性別役割分担意識があることがうかがえる。
- ・育児休暇制度を利用する際の課題として、事業所は「代替要員の人材確保が困難」が約8割を占めている。実際に代替要員を配置した事業所は約3割となっており、方法としては、「他の部署からの配置転換」があげられている。また、配置をしていない理由としては「他の従業員でシェアすることが可能だった」が9割以上であることから、育児休暇制度を利用する者が出た場合、他の社員への負担が重くなっていることがうかがえる。女性従業員への調査で、育児休業制度の対象者であったが取得しなかった理由について、「代替要員がないから」「取得しづらい雰囲気だから」があげられており、このような職場の状況が反映された回答となっている。

### 3. 調査結果

#### 2-1 事業所

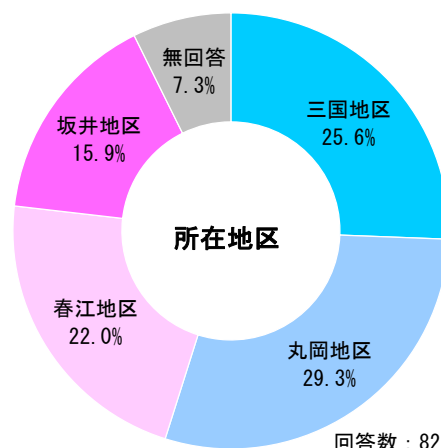
##### I 事業所の状況について

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

三国	21
丸岡	24
春江	18
坂井	13
無回答	6
合計	82

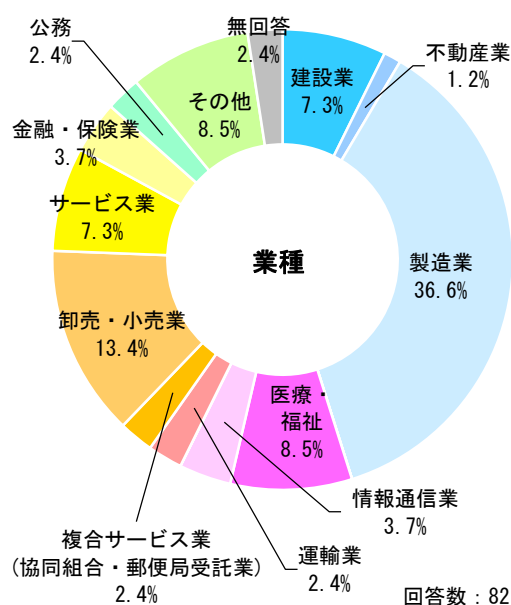
『事業所所在地』で最も多い回答は、「丸岡」が29.3%、次いで「三国」が25.6%の順となっている。



##### ■業種

建設業	6
不動産業	1
製造業	30
飲食店・宿泊業	0
電気・ガス・熱供給・水道業	0
医療・福祉	7
情報通信業	3
教育・学習支援業	0
運輸業	2
複合サービス業 (協同組合・郵便局受託業)	2
卸売・小売業	11
サービス業	6
金融・保険業	3
公務	2
その他	7
無回答	2
合計	82

『業種』で最も多い回答は、「製造業」が36.6%、次いで「卸売・小売業」が13.4%の順となっている。

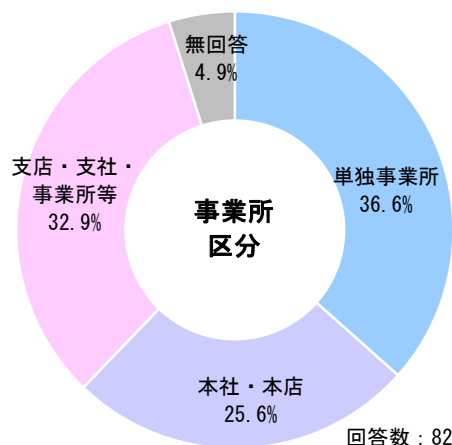




■事業所区分

単独事業所	30
本社・本店	21
支店・支社・事業所等	27
無回答	4
合計	82

『事業所区分』で最も多い回答は、「単独事業所」が36.6%、次いで「支店・支社・事業所等」が32.9%の順となっている。

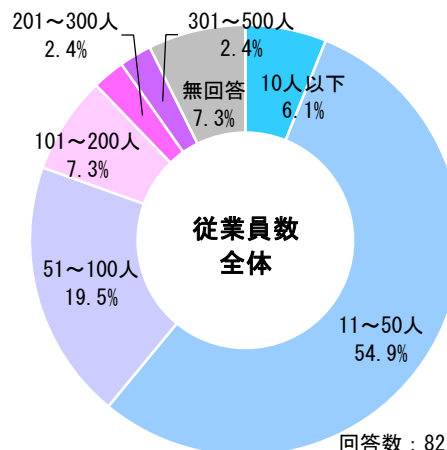


回答数：82

■従業員数(全体)

10人以下	5
11～50人	45
51～100人	16
101～200人	6
201～300人	2
301～500人	2
無回答	6
合計	82

『従業員数(全体)』で最も多い回答は、「11～50人」が54.9%、次いで「51～100人」が19.5%の順となっている。

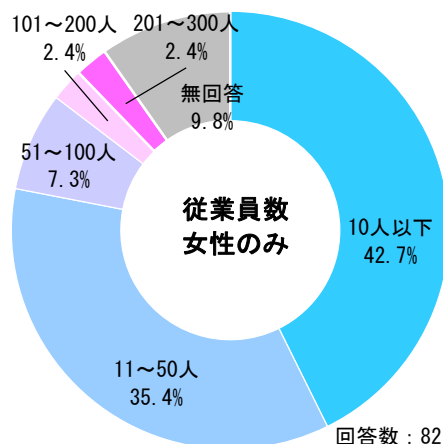


回答数：82

■従業員数(女性のみ)

10人以下	35
11～50人	29
51～100人	6
101～200人	2
201～300人	2
無回答	8
合計	82

『従業員数(女性のみ)』で最も多い回答は、「10人以下」が42.7%、次いで「11～50人」が35.4%の順となっている。

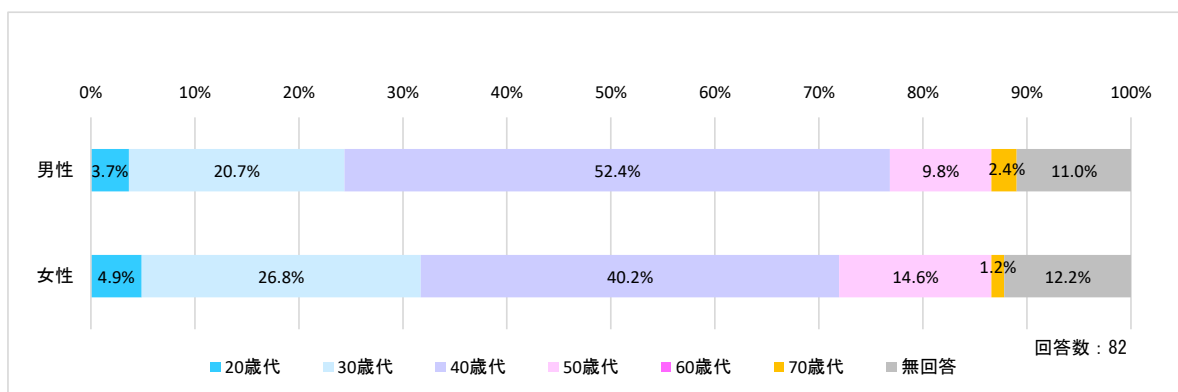


回答数：82

問2. 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)

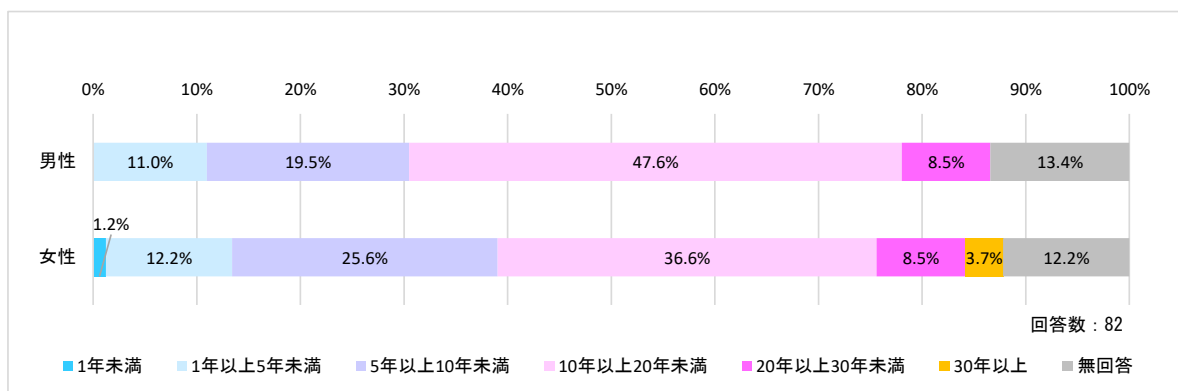
『正社員の平均年齢』で男女共に最も多い回答は、「40代」で男性は52.4%、女性が40.2%、次いで「30代」が続き、男性は20.7%、女性は26.8%の順となっている。

平均年齢	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	無回答	合計
男性	3.7%	20.7%	52.4%	9.8%	0.0%	2.4%	11.0%	100.0%
女性	4.9%	26.8%	40.2%	14.6%	0.0%	1.2%	12.2%	100.0%



『正社員の平均勤続年数』で男女共に最も多い回答は、「10年以上20年未満」が男性は47.6%、女性が36.6%、次いで「5年以上10年未満」が続き、男性は19.5%、女性は25.6%の順となっている。

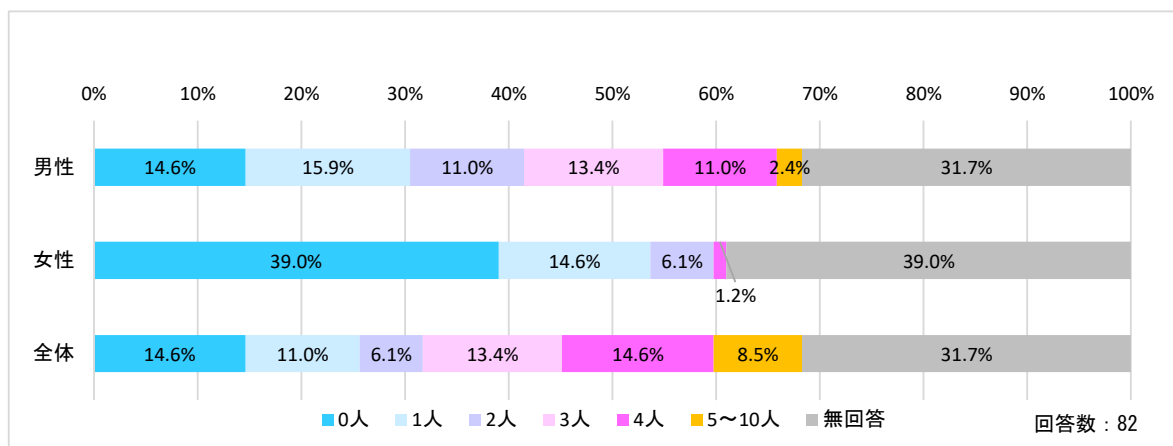
平均勤続年数	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上30年未満	30年以上	無回答	合計
男性	0.0%	11.0%	19.5%	47.6%	8.5%	0.0%	13.4%	100.0%
女性	1.2%	12.2%	25.6%	36.6%	8.5%	3.7%	12.2%	100.0%



**問3. 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。**

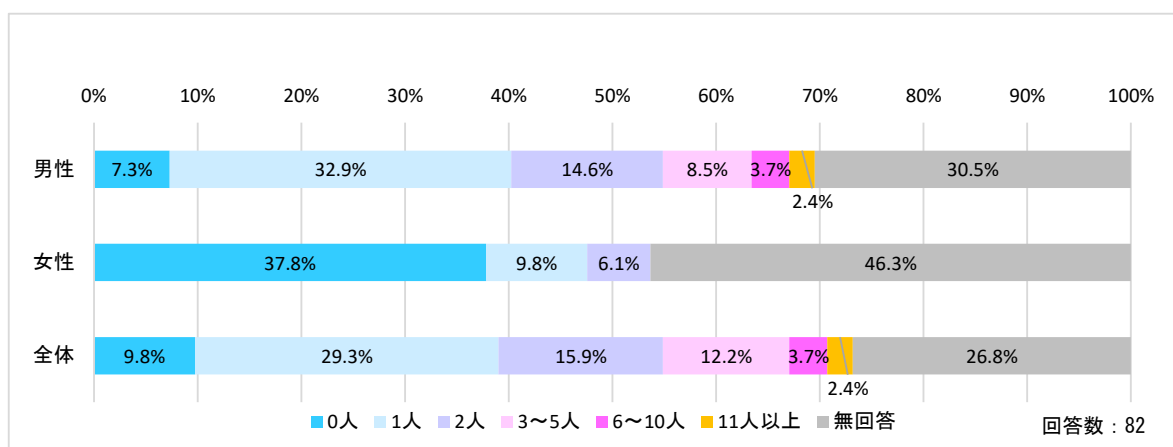
『役員数』で、男性で最も多い回答は「1人」で15.9%、次いで「0人」が14.6%の順となっている。女性で最も多い回答は「0人」で39.0%、次いで「1人」が14.6%の順となっている。全体で最も多い回答は「0人」と「4人」で14.6%、次いで「3人」が13.4%の順となっている。

役員数	0人	1人	2人	3人	4人	5～10人	無回答	合計
男性	14.6%	15.9%	11.0%	13.4%	11.0%	2.4%	31.7%	100.0%
女性	39.0%	14.6%	6.1%	0.0%	1.2%	0.0%	39.0%	100.0%
全体	14.6%	11.0%	6.1%	13.4%	14.6%	8.5%	31.7%	100.0%



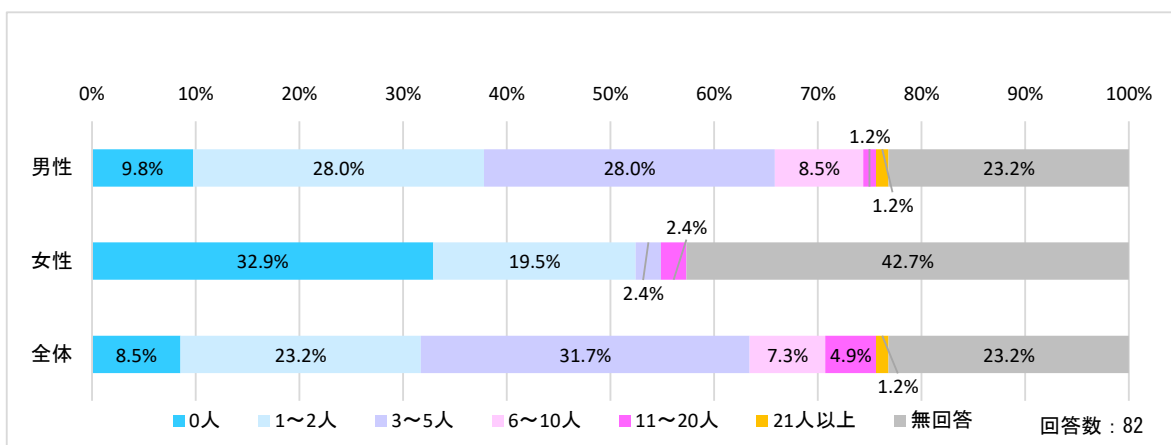
『部長相当職者数』で、男性で最も多い回答は「1人」で32.9%、次いで「2人」が14.6%の順となっている。女性で最も多い回答は「0人」で37.8%、次いで「1人」が9.8%の順となっている。全体で最も多い回答は「1人」が29.3%、次いで「2人」が15.9%の順となっている。

部長相当職者数	0人	1人	2人	3～5人	6～10人	11人以上	無回答	合計
男性	7.3%	32.9%	14.6%	8.5%	3.7%	2.4%	30.5%	100.0%
女性	37.8%	9.8%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	46.3%	100.0%
全体	9.8%	29.3%	15.9%	12.2%	3.7%	2.4%	26.8%	100.0%



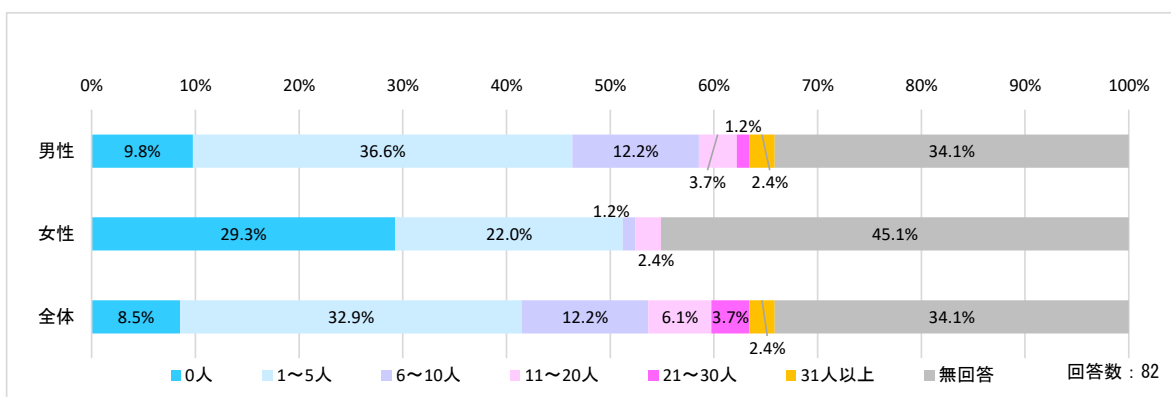
『課長相当職者数』で、男性で最も多い回答は「1～2人」と「3～5」が28.0%、次いで「0人」が9.8%の順となっている。女性で最も多い回答は「0人」が32.9%、次いで「1～2人」が19.5%の順となっている。全体で最も多い回答は「3～5人」が31.7%、次いで「1～2人」が23.2%の順となっている。

課長相当職者数	0人	1～2人	3～5人	6～10人	11～20人	21人以上	無回答	合計
男性	9.8%	28.0%	28.0%	8.5%	1.2%	1.2%	23.2%	100.0%
女性	32.9%	19.5%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	42.7%	100.0%
全体	8.5%	23.2%	31.7%	7.3%	4.9%	1.2%	23.2%	100.0%



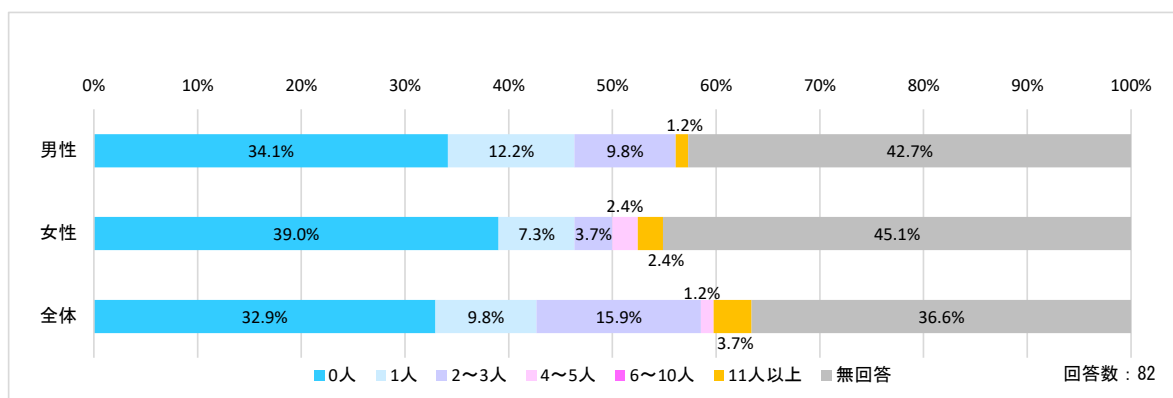
『係長相当職者数』で、男性で最も多い回答は「1～5人」が36.6%、次いで「6～10人」が12.2%の順となっている。女性で最も多い回答は「0人」が29.3%、次いで「1～5人」が22.0%の順となっている。全体で最も多い回答は「1～5人」が32.9%、次いで「6～10人」が12.2%の順となっている。

係長相当職者数	0人	1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31人以上	無回答	合計
男性	9.8%	36.6%	12.2%	3.7%	1.2%	2.4%	34.1%	100.0%
女性	29.3%	22.0%	1.2%	2.4%	0.0%	0.0%	45.1%	100.0%
全体	8.5%	32.9%	12.2%	6.1%	3.7%	2.4%	34.1%	100.0%



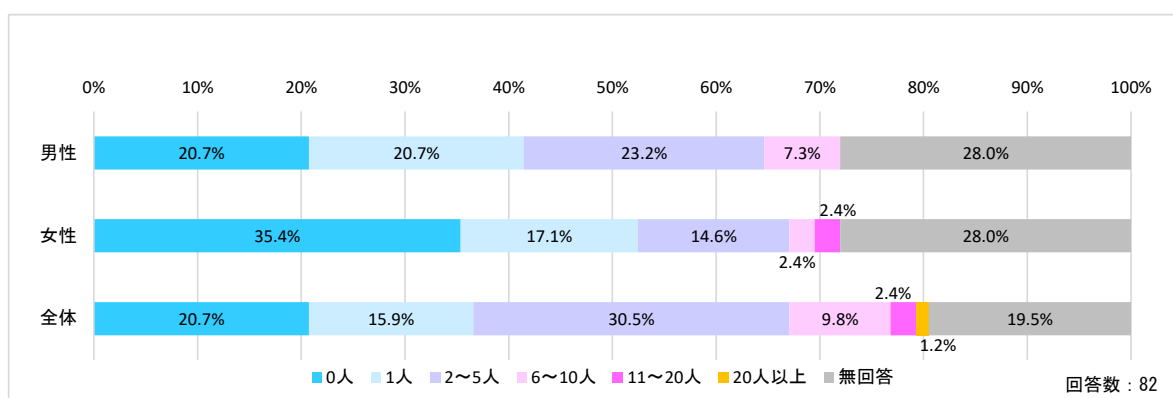
『新卒採用者数』で、男女共に最も多い回答は「0人」が男性は34.1%、女性は39.0%、次いで「1人」が続き、男性は12.2%、女性は7.3%の順となっている。全体で最も多い回答は「0人」が32.9%、次いで「2～3人」が15.9%の順となっている。

新卒採用者数	0人	1人	2～3人	4～5人	6～10人	11人以上	無回答	合計
男性	34.1%	12.2%	9.8%	0.0%	0.0%	1.2%	42.7%	100.0%
女性	39.0%	7.3%	3.7%	2.4%	0.0%	2.4%	45.1%	100.0%
全体	32.9%	9.8%	15.9%	1.2%	0.0%	3.7%	36.6%	100.0%



『中途採用者数』で、男性で最も多い回答は「2～5人」が23.2%、次いで「0人」と「1人」が20.7%の順となっている。女性で最も多い回答は「0人」が35.4%、次いで「1人」が17.1%の順となっている。全体で最も多い回答は「2～5人」が30.5%、次いで「0人」が20.7%の順となっている。

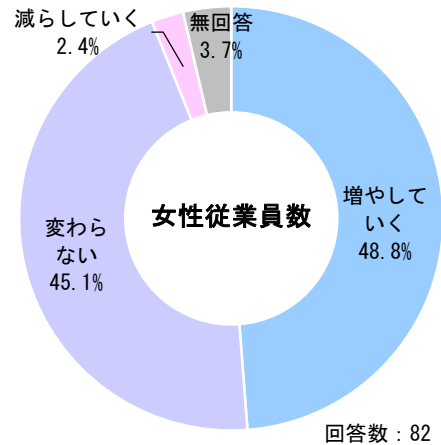
中途採用者数	0人	1人	2～5人	6～10人	11～20人	20人以上	無回答	合計
男性	20.7%	20.7%	23.2%	7.3%	0.0%	0.0%	28.0%	100.0%
女性	35.4%	17.1%	14.6%	2.4%	2.4%	0.0%	28.0%	100.0%
全体	20.7%	15.9%	30.5%	9.8%	2.4%	1.2%	19.5%	100.0%



## 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○)

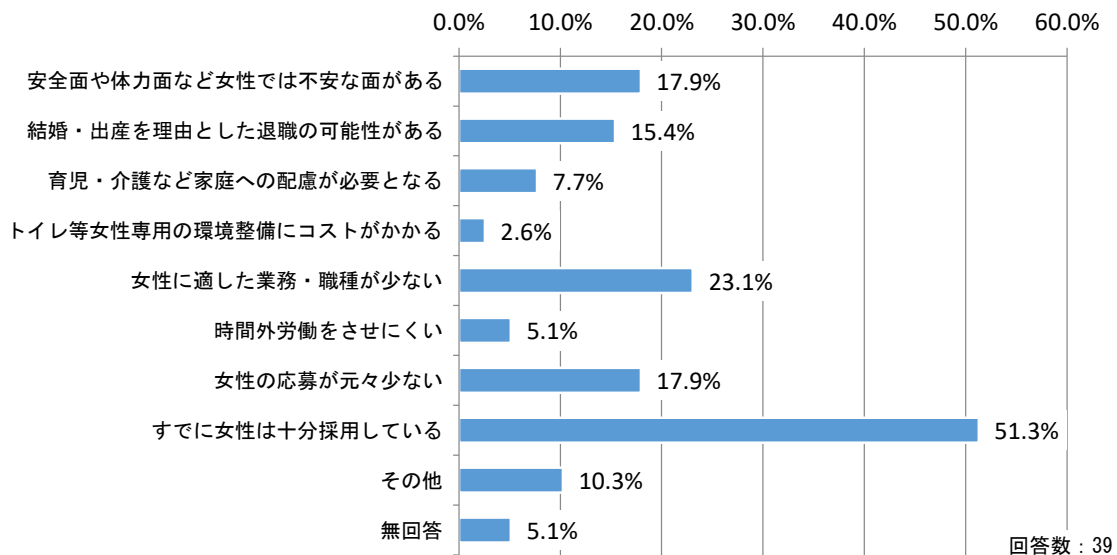
『女性従業員数を増やしていく考え』で最も多い回答は、「増やしていく」が48.8%、次いで「変わらない」が45.1%の順となっている。



### 「2. 変わらない」「3. 減らしていく」に○をつけた事業所のみ

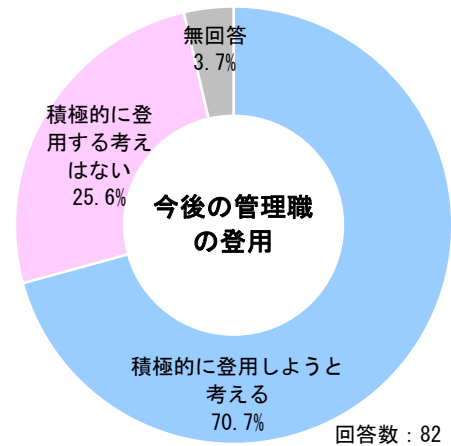
### 問4. (2) その理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

『女性従業員数を変えない・減らしていく理由』で最も多い回答は、「すでに女性は十分採用している」が51.3%、次いで「女性に適した業務・職種が少ない」が23.1%の順となっている。



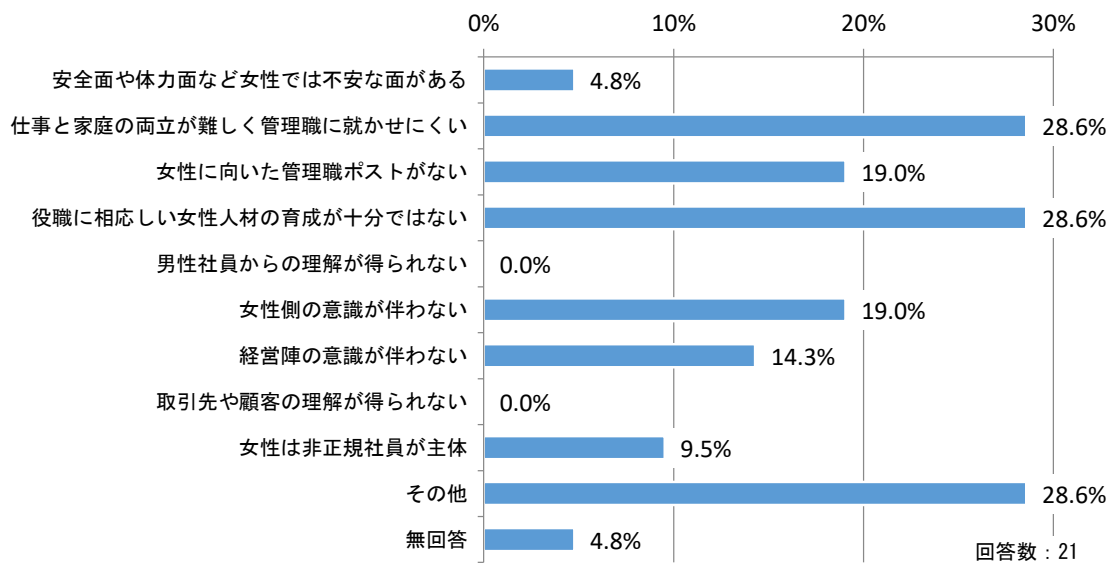
問5. (1) 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。(1つに○)

『女性管理職の登用を積極的に考えているか』は、「積極的に登用しようとする」が70.7%、「積極的に登用する考えはない」が25.6%となっている。



「2. 積極的に登用する考えはない」に○をつけた事業所のみ  
問5. (2) その理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

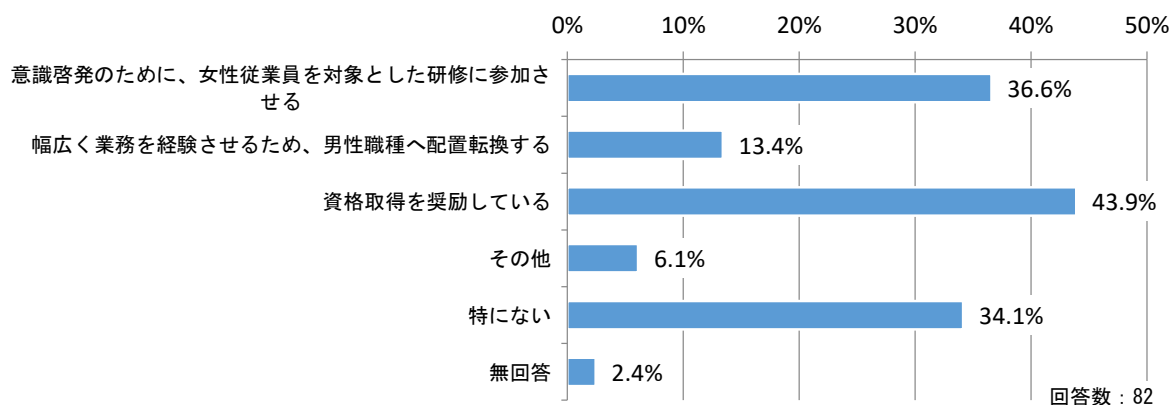
『積極的に登用しない理由』で最も多い回答は、「仕事と家庭の両立が難しく管理職に就かせにくい」と「役職に相応しい女性人材の育成が十分ではない」、「その他」が28.6%、次いで「女性に向けた管理職ポストがない」と「女性側の意識が伴わない」が19.0%の順となっている。



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。

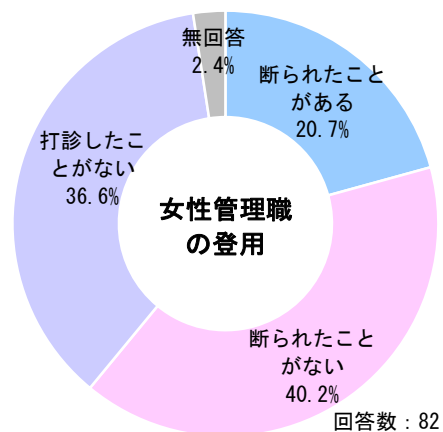
(あてはまるものすべてに○)

『女性管理職登用促進のための取り組み』で最も多い回答は、「資格取得を奨励している」が43.9%、次いで「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」が36.6%の順となっている。



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○)

『女性管理職の登用で打診を断られたことがあるか』で最も多い回答は、「断られたことがない」が40.2%、次いで「打診したことがない」が36.6%の順となっている。

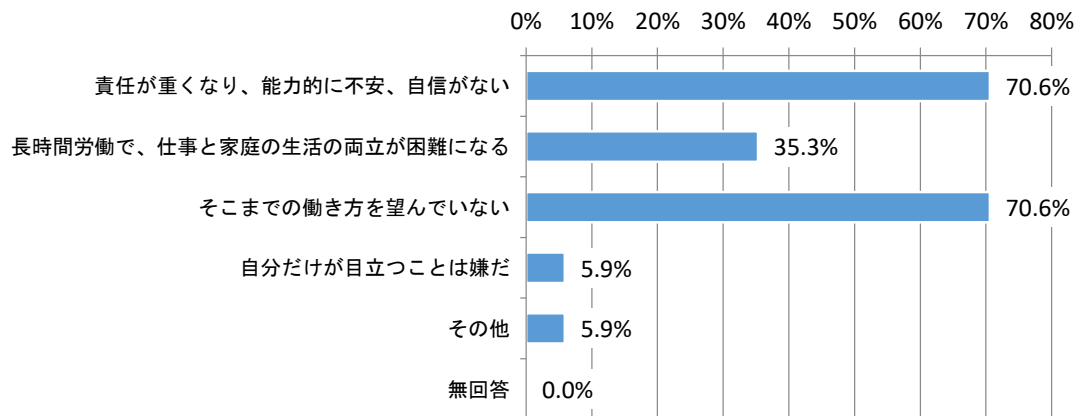




### 「1. 断られたことがある」に○をつけた事業所のみ

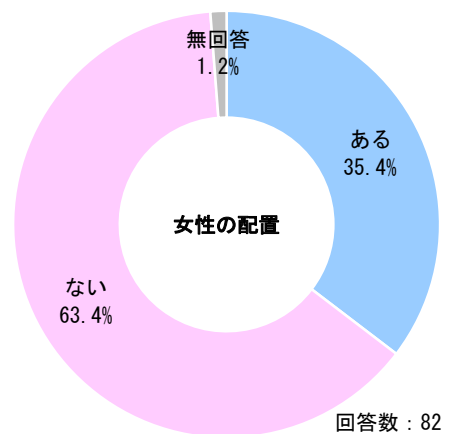
#### 問7. (2) 断られた理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

『断られた理由』で最も多い回答は、「責任が重くなり、能力的に不安、自信がない」と「そこまでの働き方を望んでいない」が70.6%、次いで「長時間労働で、仕事と家庭の生活の両立が困難になる」が35.3%の順となっている。



#### 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○)

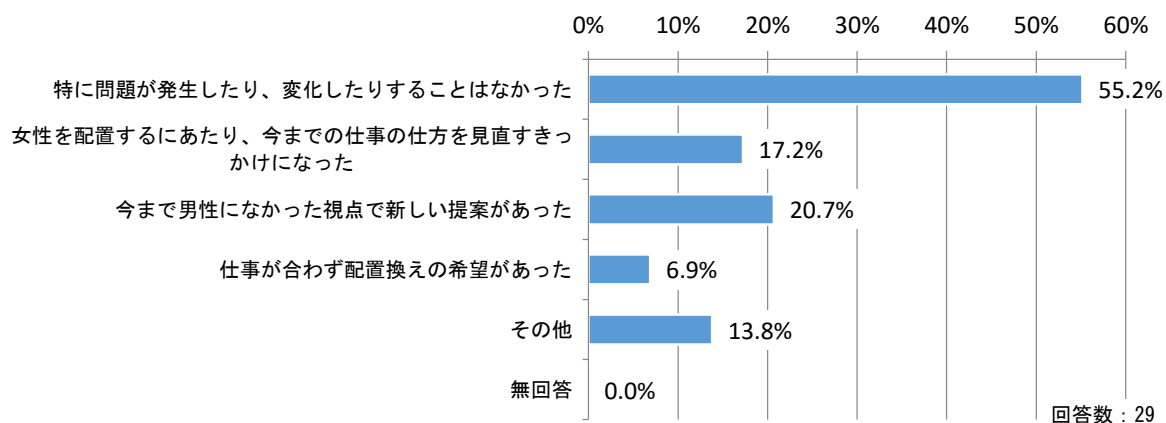
『女性が少ない職務に女性を配置したことがあるか』は、「ない」が63.4%、「ある」が35.4%となっている。



## 「1. ある」と〇をつけた事業所のみ

### 問8. (2) 配置していかげでしたか。(あてはまるものすべてに〇)

『配置してどうだったか』は、「特に問題が発生したり、変化したりすることはなかった」が55.2%、次いで「今まで男性になかった視点で新しい提案があった」が20.7%の順となっている。



### 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。

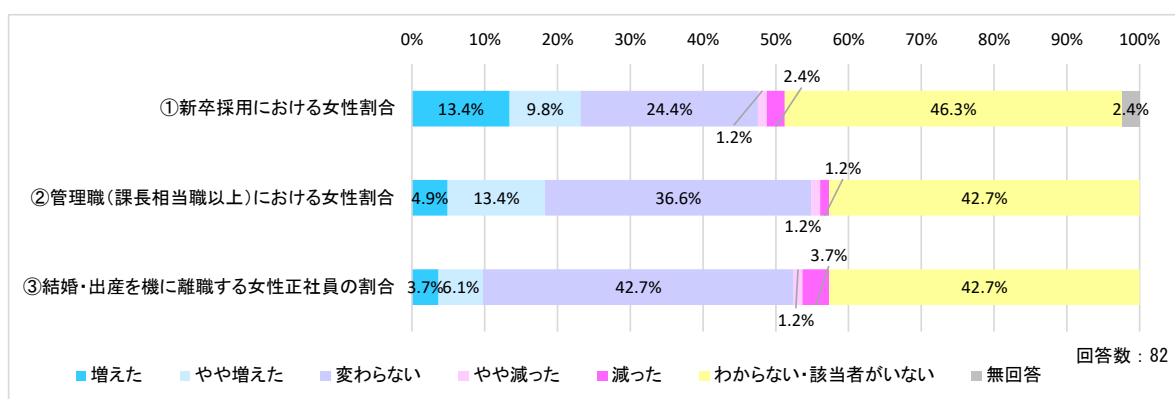
#### (1) 女性の採用、登用、出産時の離職

『①新卒採用における女性割合』で最も多い回答は、「わからない・該当者がいない」が46.3%、次いで「変わらない」が24.4%の順となっている。

『②管理職（課長相当職以上）における女性割合』で最も多い回答は、「わからない・該当者がいない」が42.7%、次いで「変わらない」が36.6%の順となっている。

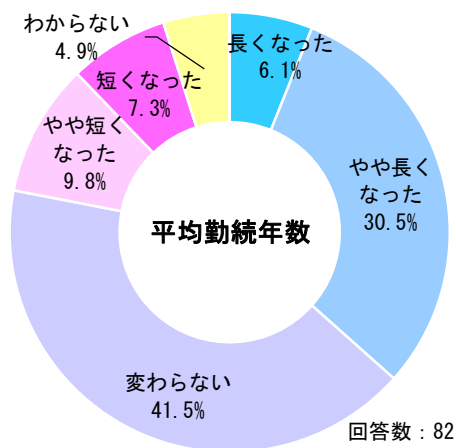
『③結婚・出産を機に離職する女性正社員の割合』で最も多い回答は、「わからない・該当者がいない」と「変わらない」が42.7%と一番多く、次いで「やや増えた」が6.1%の順となっている。

	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	無回答	合計
①新卒採用における女性割合	13.4%	9.8%	24.4%	1.2%	2.4%	46.3%	2.4%	100.0%
②管理職（課長相当職以上）における女性割合	4.9%	13.4%	36.6%	1.2%	1.2%	42.7%	0.0%	100.0%
③結婚・出産を機に離職する女性正社員の割合	3.7%	6.1%	42.7%	1.2%	3.7%	42.7%	0.0%	100.0%

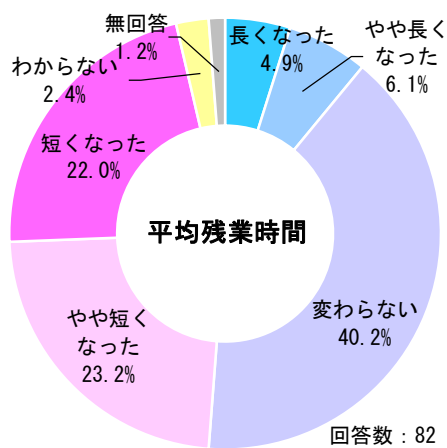


問9. (2) 平均勤続年数、残業時間（あてはまるもの1つに○）

『平均勤続年数』で最も多い回答は、「変わらない」が41.5%、次いで「やや長くなった」が30.5%の順となっている。



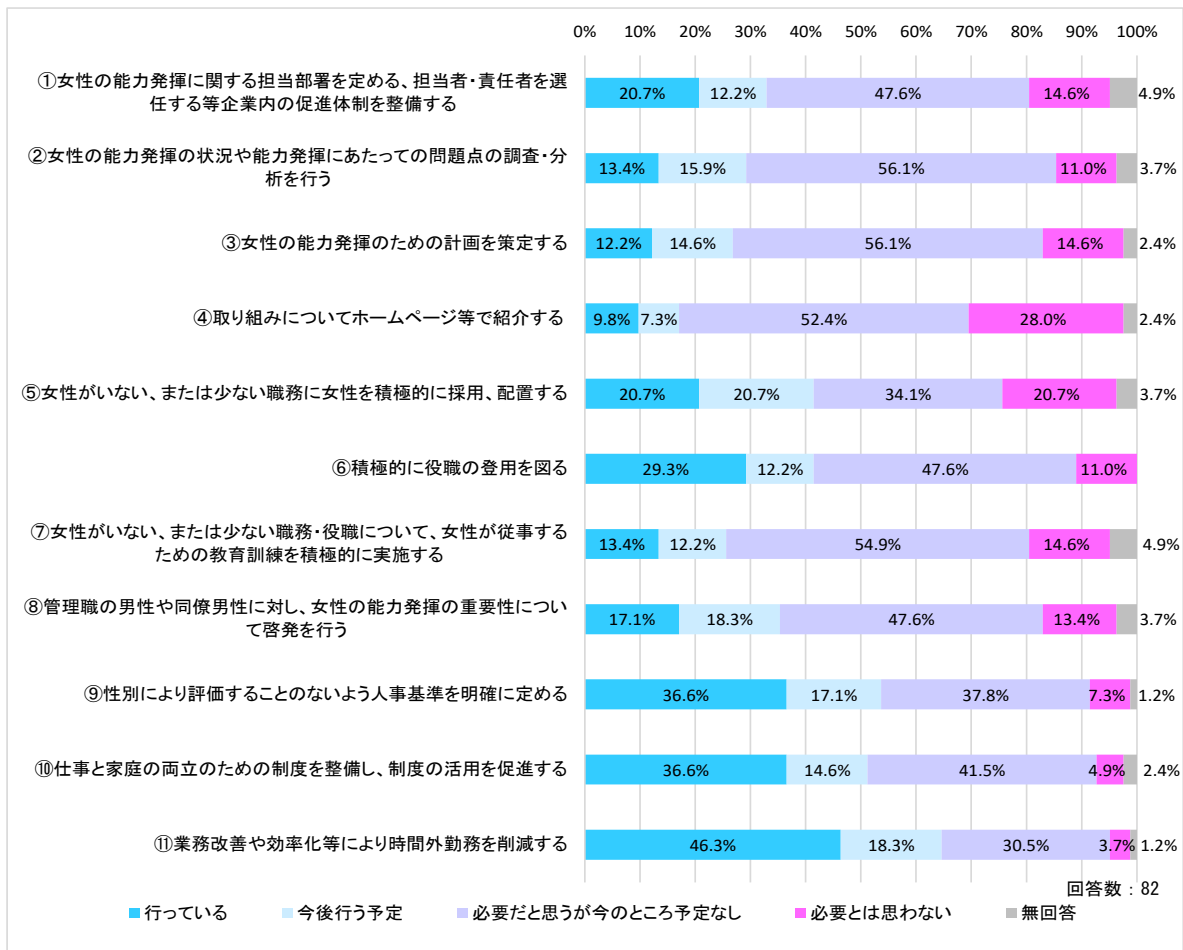
『平均残業時間』で最も多い回答は、「変わらない」が40.2%、次いで「やや短くなった」が23.2%の順となっている。



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。(あてはまるもの1つに○)

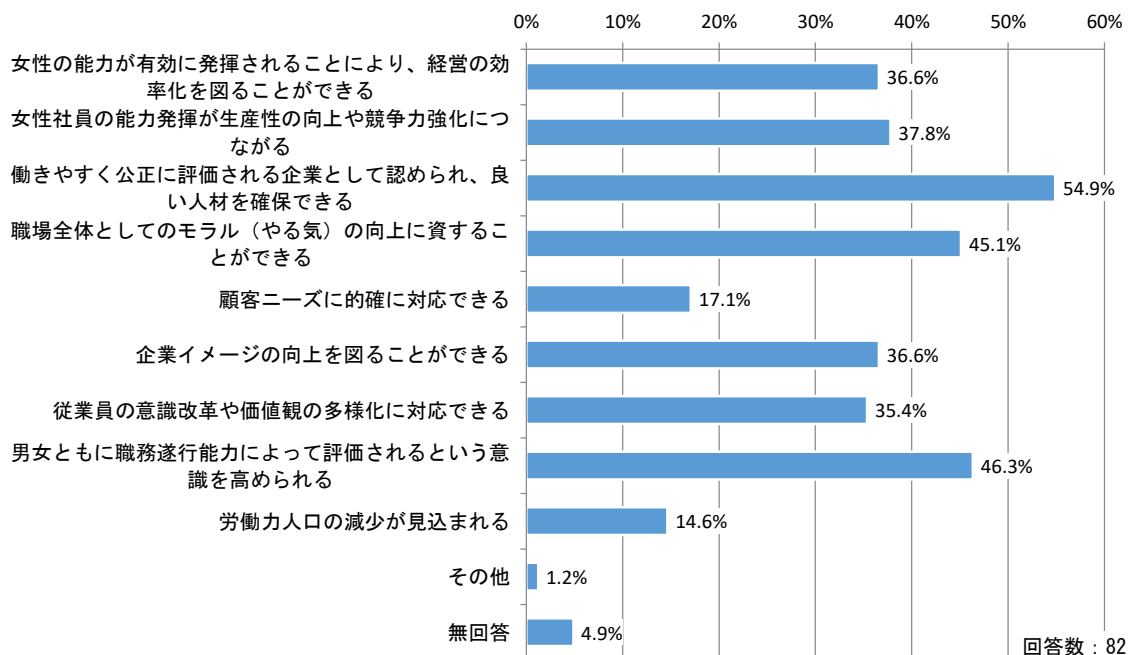
『①業務改善や効率化等により時間外勤務を削減する』のみが、「行っている」の回答が最も多くなっている。その他の取り組みは「必要だと思うが今のところ予定なし」の回答が最も多く、『②女性の能力発揮の状況や能力発揮にあたっての問題点の調査・分析を行う』、『③女性の能力発揮のための計画を策定する』、『④取り組みについてホームページ等で紹介する』、『⑦女性がいらない、または少ない職務・役職について、女性が従事するための教育訓練を積極的に実施する』は半数を超えている。

	行っている	今後行う予定	必要だと思うが今のところ予定なし	必要とは思わない	無回答	合計
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	20.7%	12.2%	47.6%	14.6%	4.9%	100.0%
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	13.4%	15.9%	56.1%	11.0%	3.7%	100.0%
③女性の能力発揮のための計画を策定する	12.2%	14.6%	56.1%	14.6%	2.4%	100.0%
④取り組みについてホームページ等で紹介する	9.8%	7.3%	52.4%	28.0%	2.4%	100.0%
⑤女性がいらない、または少ない職務に女性を積極的に採用、配置する	20.7%	20.7%	34.1%	20.7%	3.7%	100.0%
⑥積極的に役職の登用を図る	29.3%	12.2%	47.6%	11.0%	0.0%	100.0%
⑦女性がいらない、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	13.4%	12.2%	54.9%	14.6%	4.9%	100.0%
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	17.1%	18.3%	47.6%	13.4%	3.7%	100.0%
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	36.6%	17.1%	37.8%	7.3%	1.2%	100.0%
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	36.6%	14.6%	41.5%	4.9%	2.4%	100.0%
⑪業務改善や効率化等により時間外勤務を削減する	46.3%	18.3%	30.5%	3.7%	1.2%	100.0%



**問 10. (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○)**

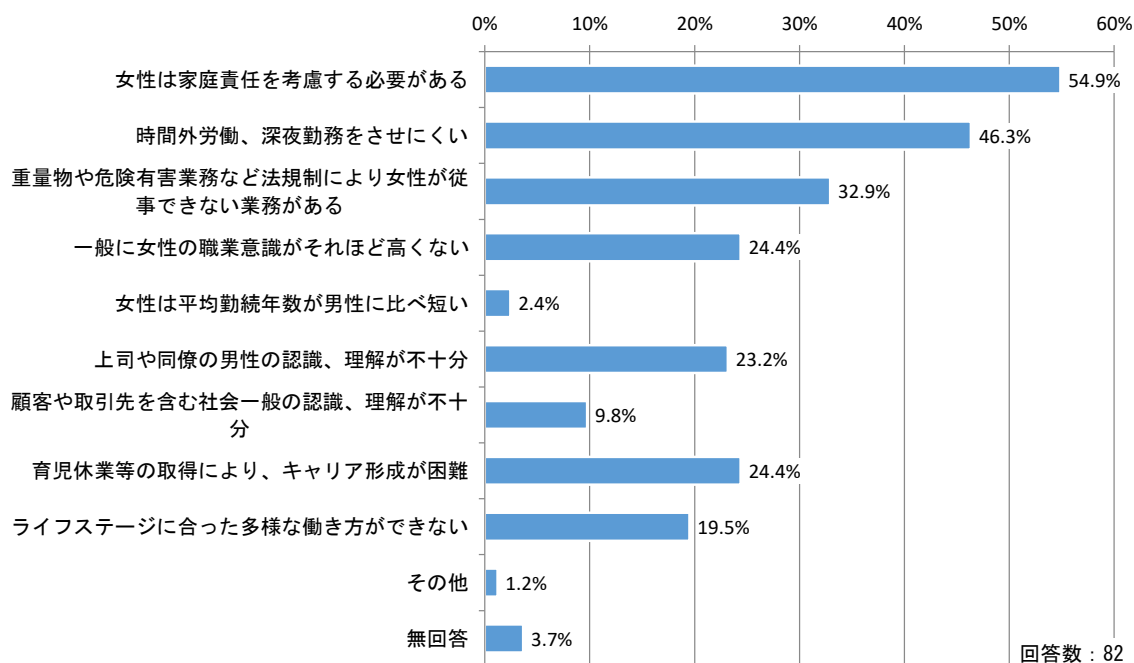
『ポジティブアクションを推進することでの効果』で最も多い回答は、「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できる」が 54.9%、次いで「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高められる」が 46.3%の順となっている。



問 10. (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えますか。

(あてはまるものすべてに○)

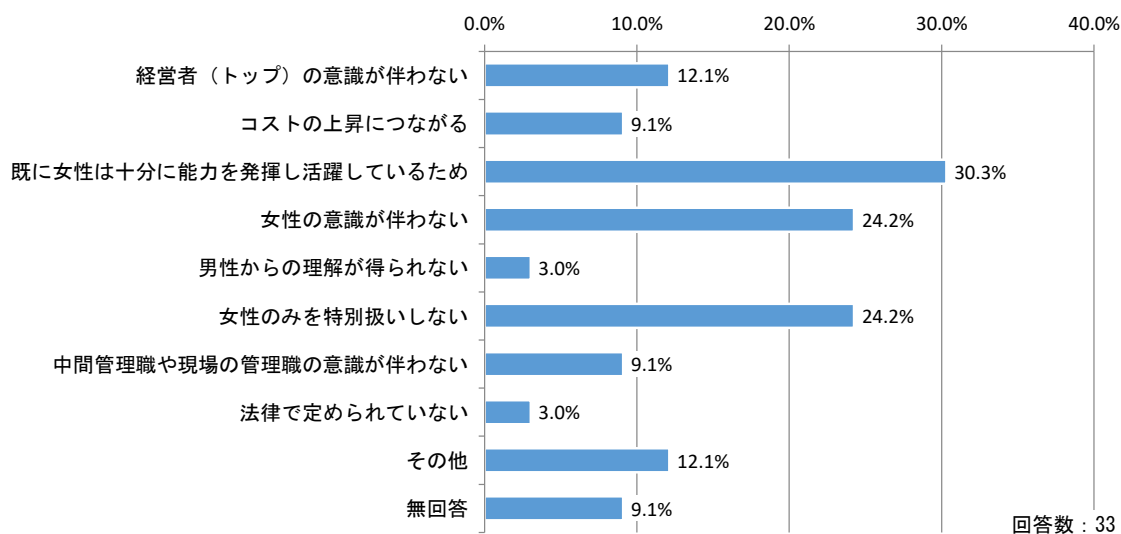
『女性従業員の活躍の推進で支障になること』で最も多い回答は、「女性は家庭責任を考慮する必要がある」が 54.9%、次いで「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」が 46.3%の順となっている。



「4. 必要とは思わない」に1つ以上○を付けた事業所のみ

問 10. (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。

『ポジティブアクションに取り組まない理由』で最も多い回答は、「既に女性は十分に能力を発揮し活躍しているため」が 30.3%、次いで「女性の意識が伴わない」と「女性のみを特別扱いしない」が 24.2%の順となっている。



**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。**

『本人または配偶者が出産した従業員』で、出産した女性従業員は 25 事業所で 65 人、配偶者が出産した男性従業員は 29 事業所で 57 人となっている。

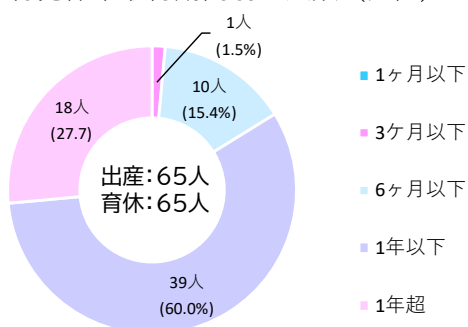
『育児休業取得した従業員』で出産したすべての女性従業員は育児休業を取得しており、男性従業員は 3 人 (5.2%) となっている。

『女性従業員の取得した育児休業期間』は、「1 か月以下」の取得者はおらず、「1 年以下」が最も多く 60.0%、次いで「1 年超」が 27.7%の順となっている。

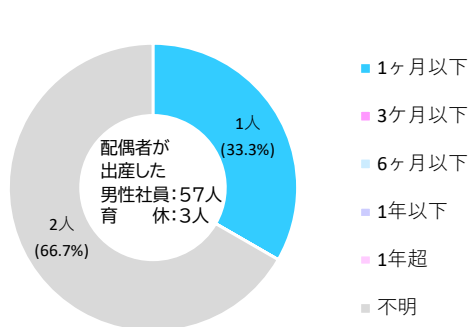
『男性従業員の取得した育児休業期間』は、「1 か月以下」が最も多く 33.3%となっている。

育児休業取得期間	1ヶ月以下	3ヶ月以下	6ヶ月以下	1年以下	1年超	不明
女性従業員	0.0%	1.5%	15.4%	60.0%	27.7%	0.0%
男性従業員	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%

育児休業取得期間別の人数（女性）

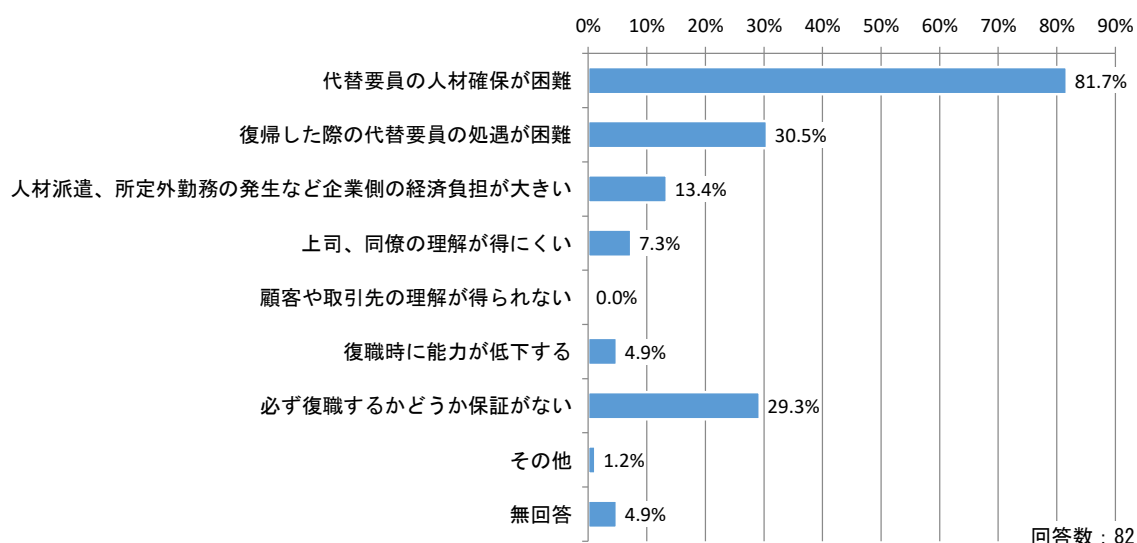


育児休業取得期間別の人数（男性）



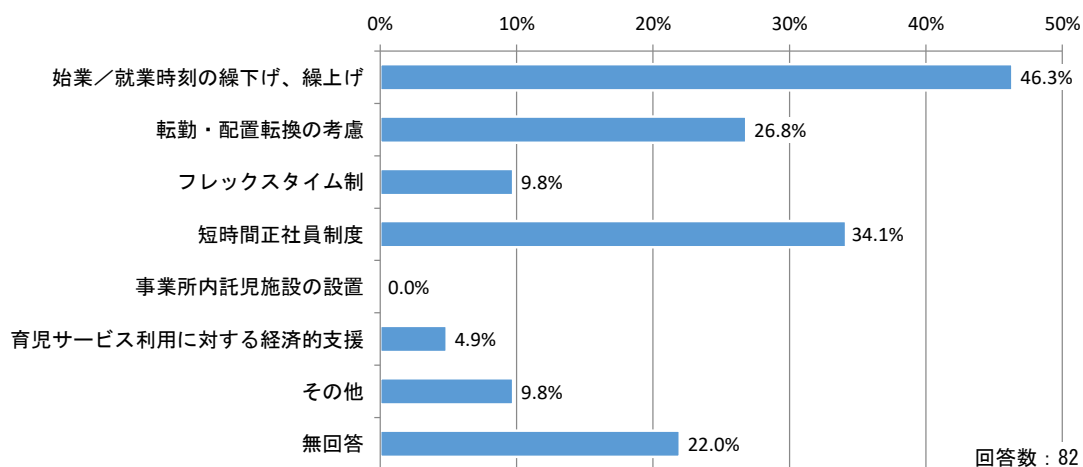
**問 12. 育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。(あてはまるものすべてに○)**

『育児休業制度を利用する際の課題』で最も多い回答は、「代替要員の人材確保が困難」が 81.7%、次いで「復帰した際の代替要員の処遇が困難」が 30.5%の順となっている。



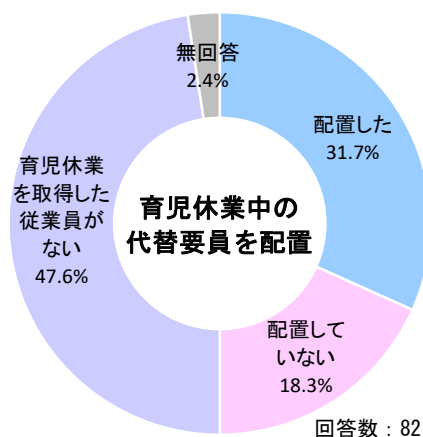
**問 13. 育児休業制度以外に従業員の育児に関する支援制度がありますか。(あてはまるものすべてに○)**

『育児休業制度以外に従業員の育児に関する支援制度』で最も多い回答は、「始業／就業時刻の繰下げ、繰上げ」が46.3%、次いで「短時間正社員制度」が34.1%の順となっている。



**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。**

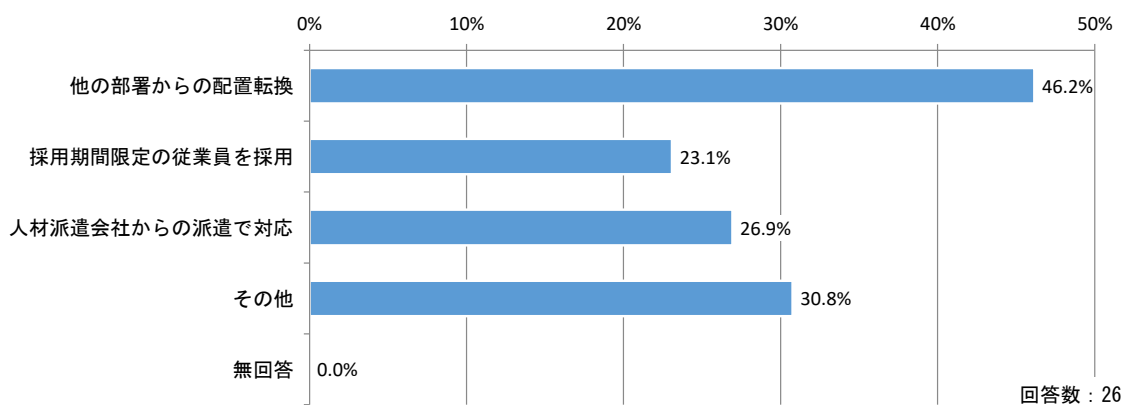
『従業員の育児休業中の代替要員の配置』で最も多い回答は、「育児休業を取得した従業員がない」が47.6%、次いで「配置した」が31.7%の順となっている。



**「1. 配置した」に○をつけた事業所のみ**

**問 14. (2) 配置した方法は何ですか。**

『配置した方法』で最も多い回答は、「他の部署からの配置転換」が46.2%、次いで「その他」が30.8%の順となっている。

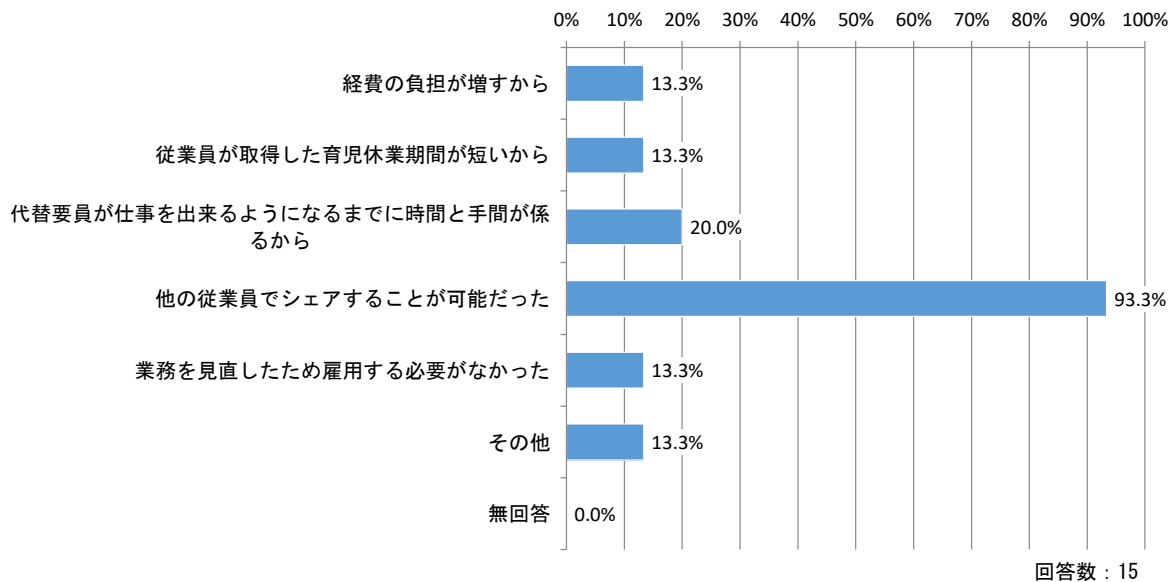




## 「2. 配置していない」に○をつけた事業所のみ

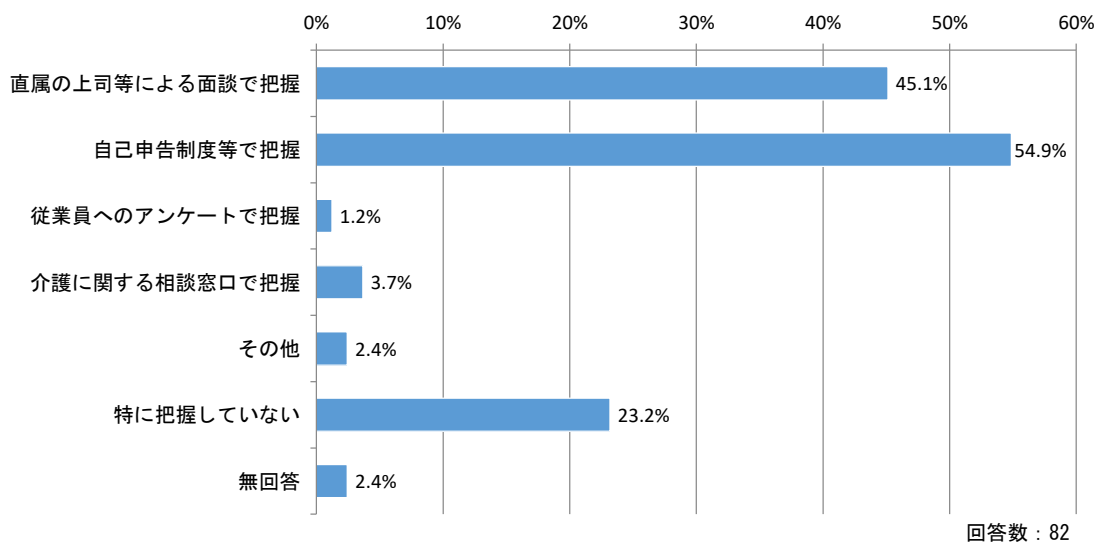
### 問 14. (3) 配置しない理由は何ですか。

『配置しない理由』で最も多い回答は、「他の従業員でシェアすることが可能だった」が 93.3%、次いで「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」が 20.0%の順となっている。



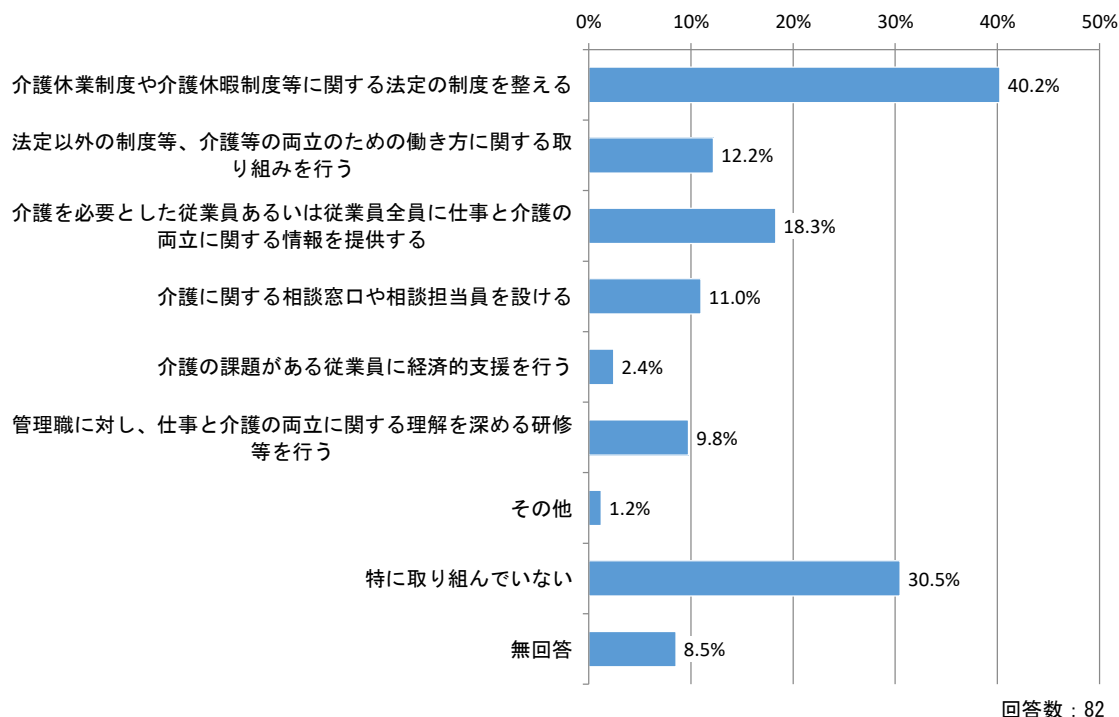
### 問 15. 介護の問題を抱えている従業員の把握はどうしていますか。

『介護の問題を抱えている従業員の把握』で最も多い回答は、「自己申告制度等で把握」が 54.9%、次いで「直属の上司等による面談で把握」が 45.1%の順となっている。



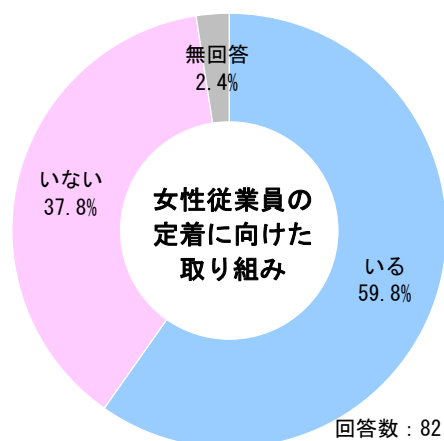
**問 16. 仕事と介護の両立を目的として現在取り組んでいるものや今後取り組む予定のものは何ですか。**

『仕事と介護の両立ための取り組み』で最も多い回答は、「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」が40.2%、次いで「特に取り組んでいない」が30.5%の順となっている。



**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。**

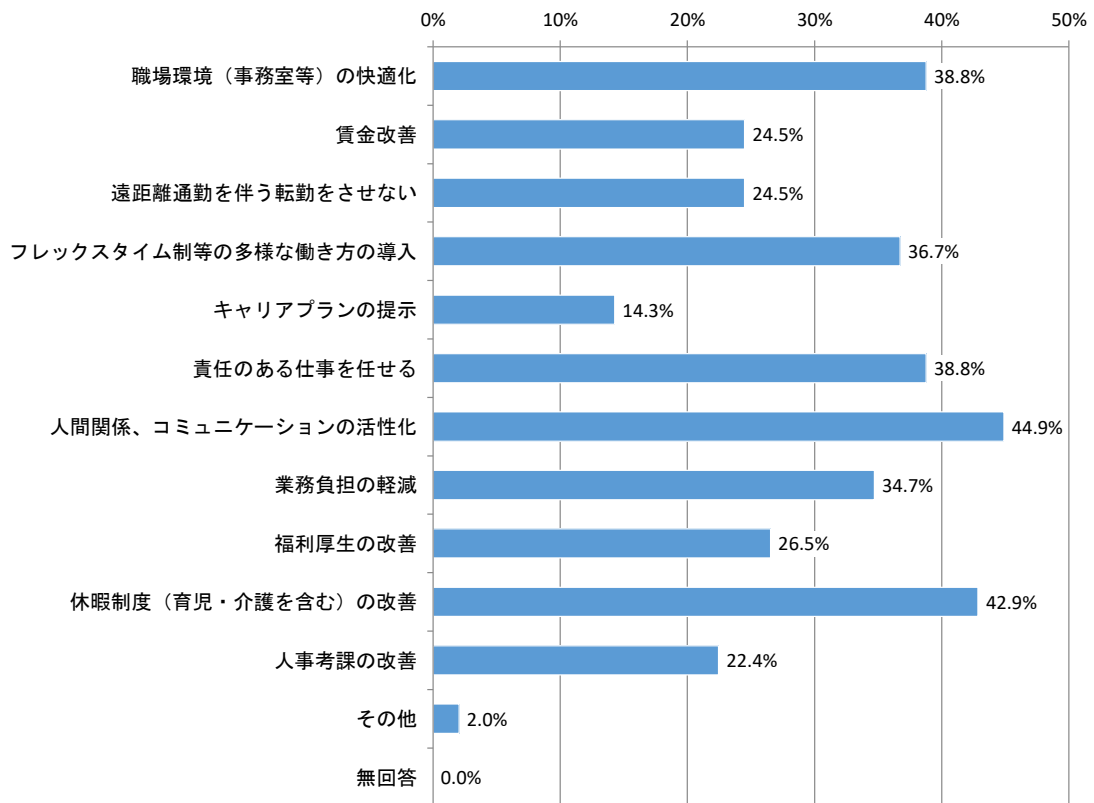
『女性従業員定着に向けた取り組み』は、「いる」が59.8%、「いない」が37.8%となっている。



[1. いる]に○をつけた事業所のみ

問 17. (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○)

『どのような取り組みか』で最も多い回答は、「人間関係、コミュニケーションの活性化」が 44.9%、次いで「休暇制度（育児・介護を含む）の改善」が 42.9%の順となっている。



回答数：49

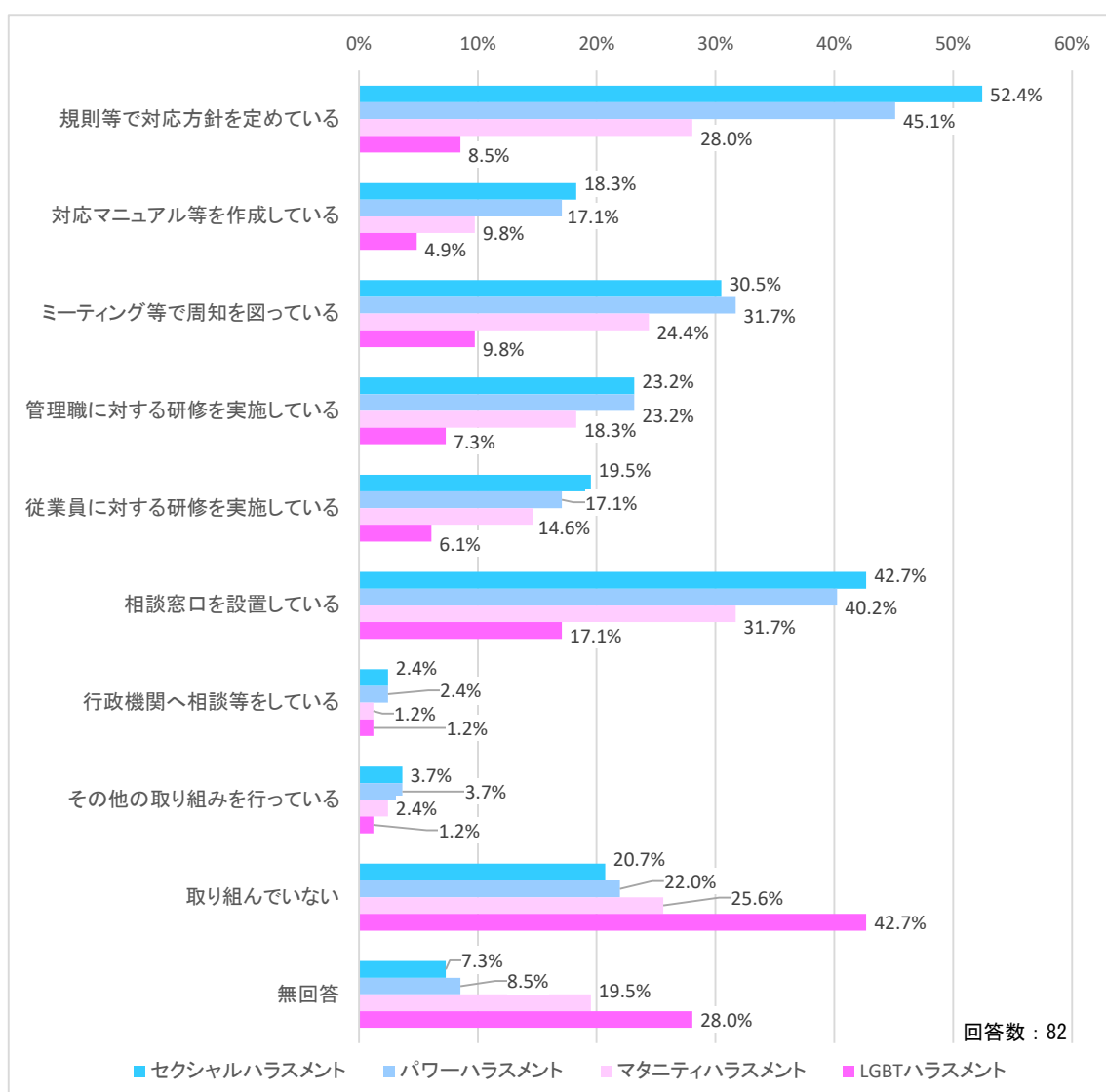
問 18. 貴事業所では、ハラスメント対策に取り組んでいますか。(あてはまるものすべてに○)

『セクシャルハラスメント対策』と『パワーハラスメント対策』で最も多い回答は、「規則等に対応方針を定めている」、次いで「相談窓口を設置している」の順となっている。

『マタニティハラスメント対策』で最も多い回答は、「相談窓口を設置している」が 31.7%、次いで「規則等に対応方針を定めている」が 28.0%の順となっている。

『LGBT ハラスメント対策』で最も多い回答は、「取り組んでいない」が 42.7%、次いで「相談窓口を設置している」が 17.1%の順となっている。

ハラスメント対策	規則等 対応方針 を定めて いる	対応マニ ュアル等 を作成し ている	ミーテ ィング等 で周知を 図ってい る	管理職に 対する研 修を実施 している	従業員に 対する研 修を実施 している	相談窓口 を設置し ている	行政機関 へ相談等 をしてい る	その他 の取組み を行って いる	取り組ん でいない	無回答
セクシャルハラスメント	52.4%	18.3%	30.5%	23.2%	19.5%	42.7%	2.4%	3.7%	20.7%	7.3%
パワーハラスメント	45.1%	17.1%	31.7%	23.2%	17.1%	40.2%	2.4%	3.7%	22.0%	8.5%
マタニティハラスメント	28.0%	9.8%	24.4%	18.3%	14.6%	31.7%	1.2%	2.4%	25.6%	19.5%
LGBTハラスメント	8.5%	4.9%	9.8%	7.3%	6.1%	17.1%	1.2%	1.2%	42.7%	28.0%

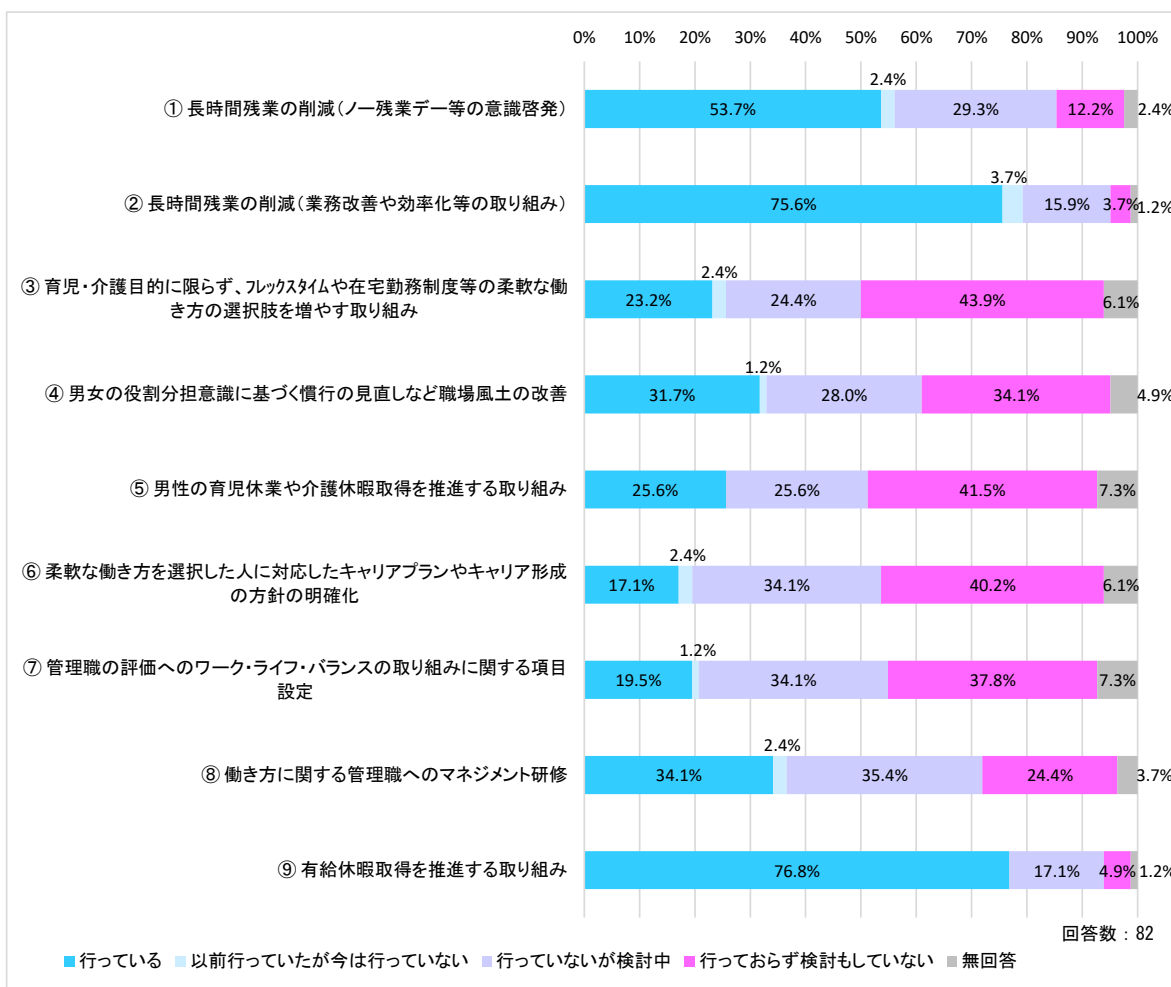


問 19. ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直しについて、貴事業所の状況にもっとも近いものに○をつけてください。(1つに○)

『①長時間残業の削減(ノー残業デー等の意識啓発)』と『②長時間残業の削減(業務改善や効率化等の取り組み)』、『⑨有給休暇取得を推進する取り組み』は「行っている」が最も多く、『②長時間残業の削減(業務改善や効率化等の取り組み)』と『⑨有給休暇取得を推進する取り組み』は70%を超えている。

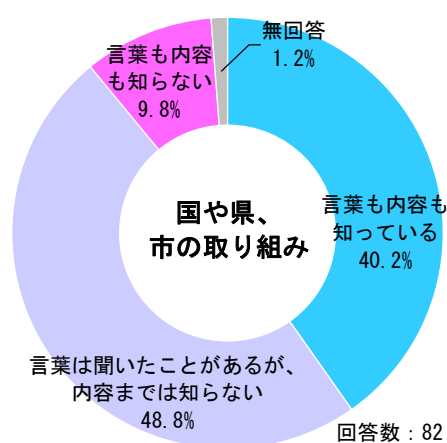
『③育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取り組み』と『④男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善』、『⑤男性の育児休業や介護休暇取得を推進する取り組み』、『⑥柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化』、『⑦管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取り組みに関する項目設定』は「行っておらず検討もしていない」が最も多くなっている。

	行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	行っておらず検討もしていない	無回答	合計
① 長時間残業の削減(ノー残業デー等の意識啓発)	53.7%	2.4%	29.3%	12.2%	2.4%	100.0%
② 長時間残業の削減(業務改善や効率化等の取り組み)	75.6%	3.7%	15.9%	3.7%	1.2%	100.0%
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	23.2%	2.4%	24.4%	43.9%	6.1%	100.0%
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	31.7%	1.2%	28.0%	34.1%	4.9%	100.0%
⑤ 男性の育児休業や介護休暇取得を推進する取り組み	25.6%	0.0%	25.6%	41.5%	7.3%	100.0%
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	17.1%	2.4%	34.1%	40.2%	6.1%	100.0%
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	19.5%	1.2%	34.1%	37.8%	7.3%	100.0%
⑧ 働き方に関する管理職へのマネジメント研修	34.1%	2.4%	35.4%	24.4%	3.7%	100.0%
⑨ 有給休暇取得を推進する取り組み	76.8%	0.0%	17.1%	4.9%	1.2%	100.0%



**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○)**

『ワーク・ライフ・バランスの認知度』で最も多い回答は、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」が48.8%、次いで「言葉も内容も知っている」が40.2%の順となっている。



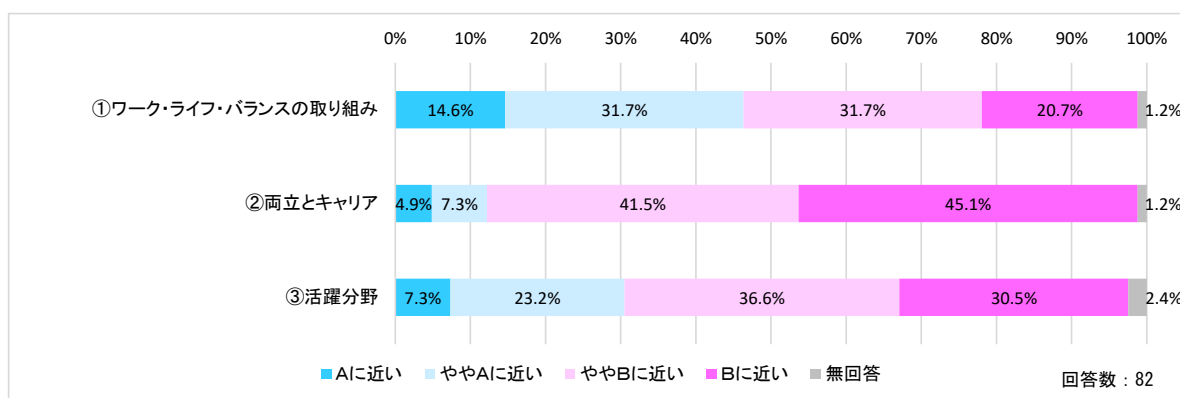
問 21. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する上での貴事業所のお考えに近い方をお選びください。(1つに○)

『①ワーク・ライフ・バランスの取り組み』で最も多い回答は、「ややAに近い」と「ややBに近い」が31.7%、次いで「Bに近い」が20.7%の順となっている。

『②両立とキャリア』で最も多い回答は、「Bに近い」が45.1%、次いで「ややBに近い」が41.5%の順となっている。

『③活躍分野』で最も多い回答は、「ややBに近い」が36.6%、次いで「Bに近い」が30.5%の順となっている。

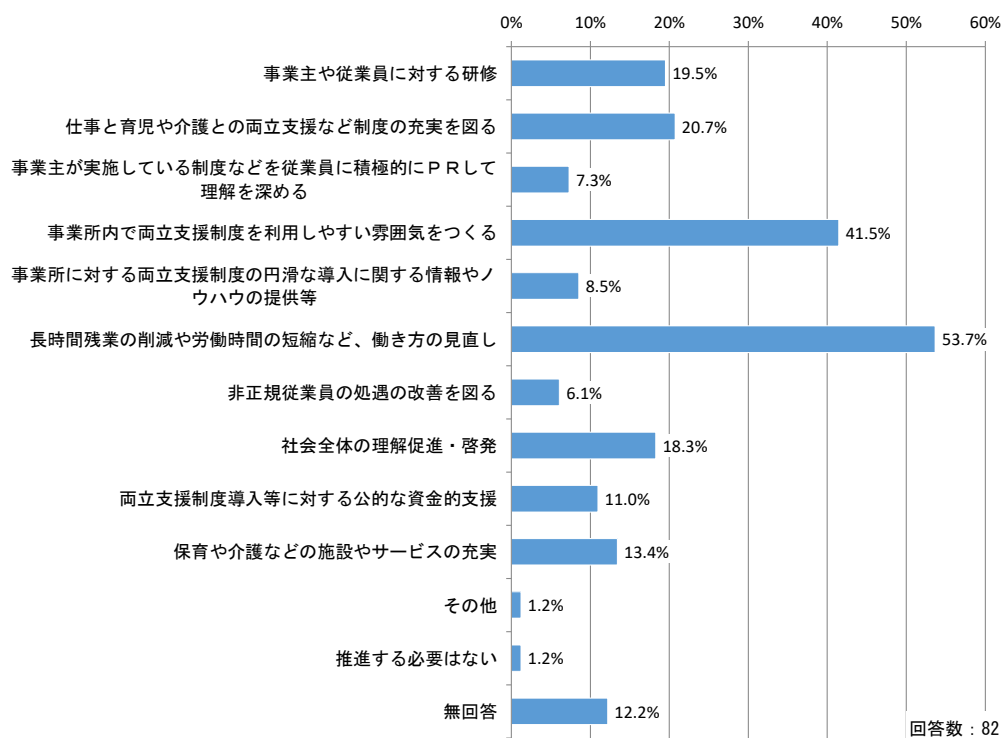
	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	無回答	合計
①ワーク・ライフ・バランスの取り組み	14.6%	31.7%	31.7%	20.7%	1.2%	100.0%
②両立とキャリア	4.9%	7.3%	41.5%	45.1%	1.2%	100.0%
③活躍分野	7.3%	23.2%	36.6%	30.5%	2.4%	100.0%



	A	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	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	(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	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。  
（3つまでに○）

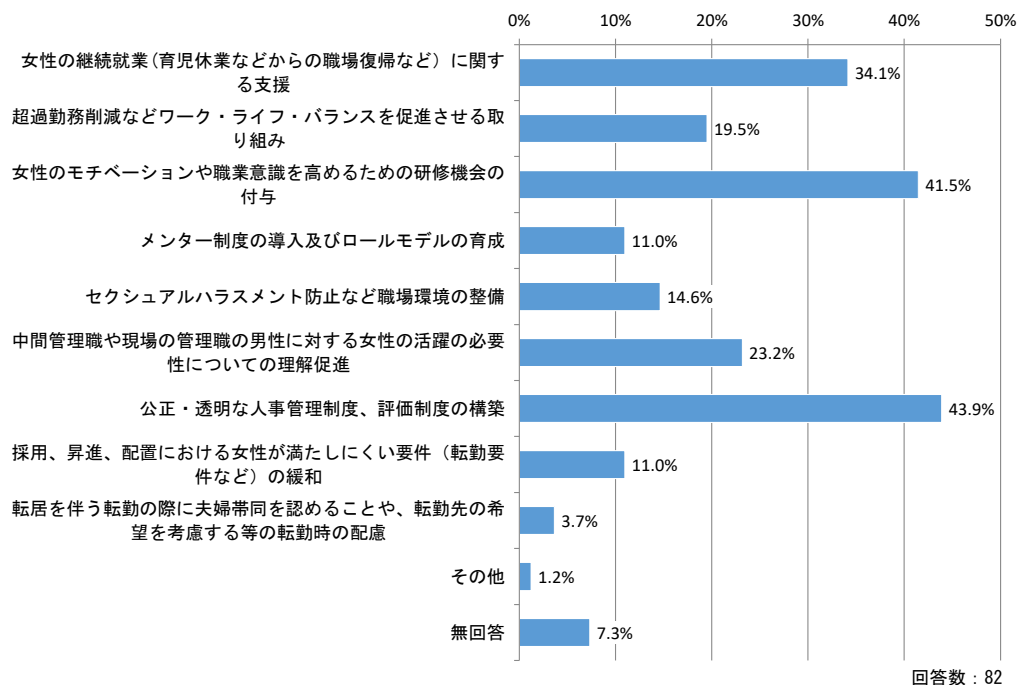
『ワーク・ライフ・バランスに必要なこと』で最も多い回答は、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し」が53.7%、次いで「事業所内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる」が41.5%の順となっている。





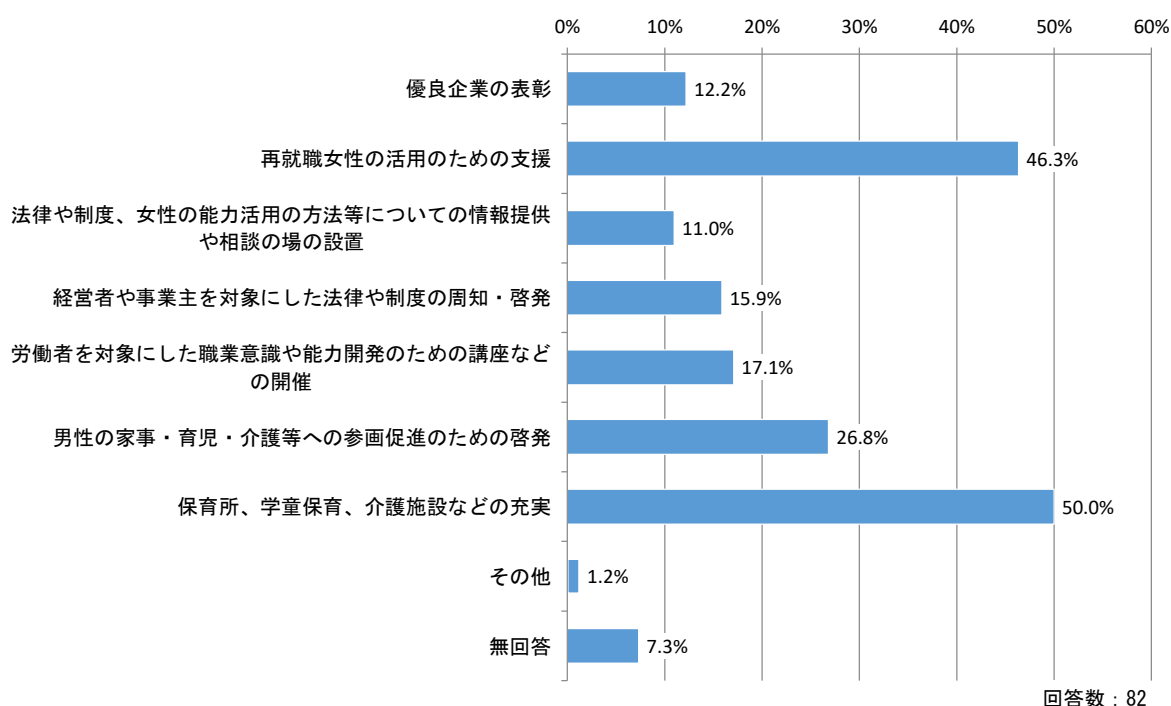
**問 23. 女性の活躍を推進する上での取り組みとして必要と考えていることは何ですか。(3つまでに○)**

『女性の活躍を推進する上で必要な取り組み』で最も多い回答は、「公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」が43.9%、次いで「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」が41.5%の順となっている。



**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○)**

『女性社員の活用を図るために坂井市に望むこと』で最も多い回答は、「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が50.0%、次いで「再就職女性の活用のための支援」が46.3%の順となっている。



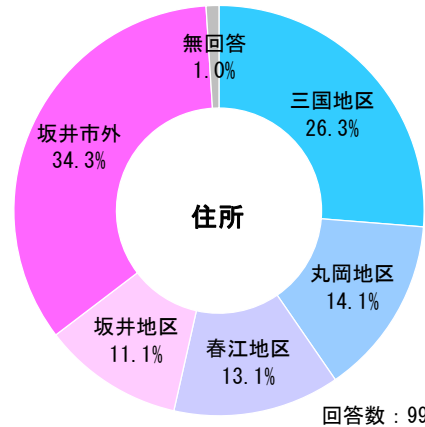
問 25. 事業所として、男女共同参画の推進や男女共同参画社会づくりを進めるうえでのご意見・ご提案等がございましたらお聞かせください。

自由意見
事業所として、男女問わずに働きやすい職場を目指していきたい。
職場近くに保育所や託児所が少ない。取り組みをしている企業への金銭的な支援があるとありがたい。
就業人口減少の中で、人手不足倒産のリスクを大いに抱えている中、中小企業はこのような取り組みは不可能。
高度成長期は、男は仕事、女は家事・育児と分担した方が良い環境だったと思う。現在や将来は少子、高齢化に伴い、働き方自体の考え方を変えていく必要があると思います。まだ、固定概念を持った人は多いと思いますが、多様化していることを理解し、お互いを尊重していくことが大切だと思っています。
そもそも男性だからとか女性だからとかの区別をする必要性を感じていません。能力があるかどうか、この仕事がむいているか否かこの仕事が好きか否かだけが大切な部分だと思います。女性社員の活用とか…この疑問じたいがナンセンスだと思います。女性の活躍を加速しなくても、女性も男性も同じ速度で加速していけばいいし、それができる人にならないといけないのではないのでしょうか？
アンケートの返信封筒が小さすぎる。

3-2 女性社員  
I ご自身について  
ア. 住所

三国地区	26
丸岡地区	14
春江地区	13
坂井地区	11
坂井市外	34
無回答	1
合計	99

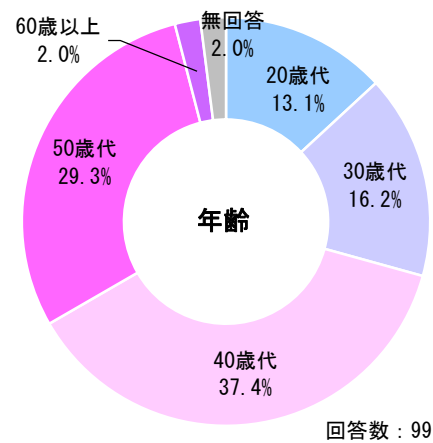
『住所』で最も多い回答は、「坂井市外」が34.3%、次いで「三国地区」が26.3%の順となっている。



イ. 年齢

19歳以下	0
20歳代	13
30歳代	16
40歳代	37
50歳代	29
60歳以上	2
無回答	2
合計	99

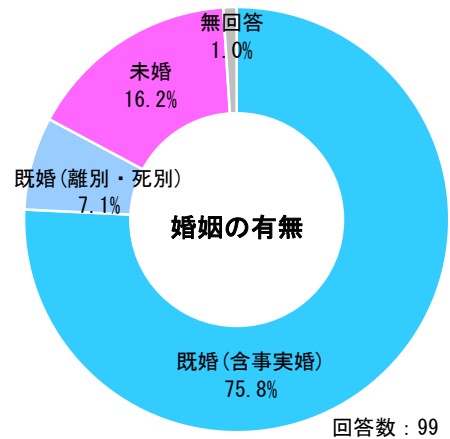
『年齢』で最も多い回答は、「40歳代」が37.4%、次いで「50歳代」が29.3%の順となっている。



ウ. 婚姻の有無

既婚（含事実婚）	75
既婚（離別・死別）	7
未婚	16
無回答	1
合計	99

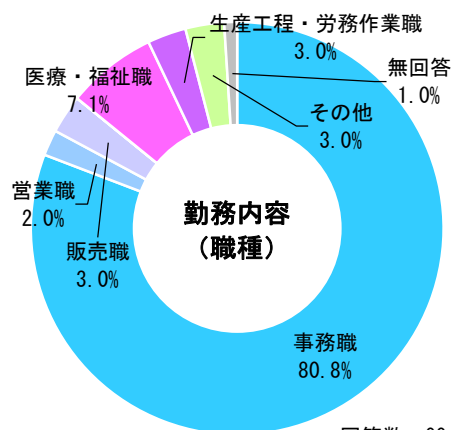
『婚姻の有無』で最も多い回答は、「既婚（含事実婚）」が75.8%、次いで「未婚」が16.2%の順となっている。



## エ. 勤務内容(職種)

事務職	80
営業職	2
販売職	3
試験・研究職	0
医療・福祉職	7
生産工程・労務作業職	3
その他	3
無回答	1
合計	99

『勤務内容(職種)』で最も多い回答は、「事務職」が80.8%、次いで「医療・福祉職」が7.1%の順となっている。

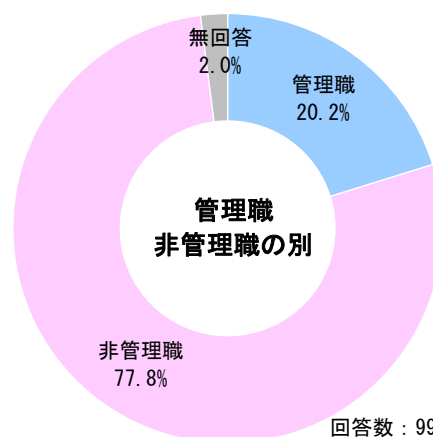


回答数：99

## オ. 管理職・非管理職の別

管理職	20
非管理職	77
無回答	2
合計	99

『管理職・非管理職の別』は、「管理職」が20.2%、「非管理職」が77.8%となっている。

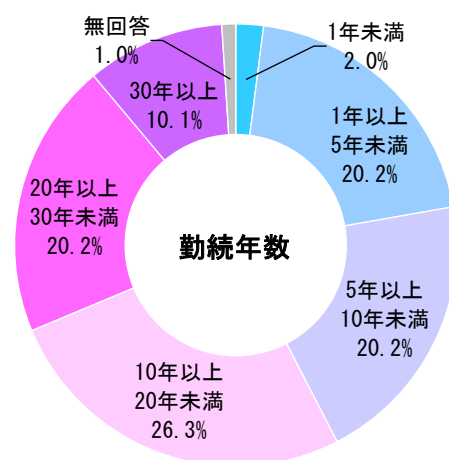


回答数：99

## カ. 勤続年数

1年未満	2
1年以上5年未満	20
5年以上10年未満	20
10年以上20年未満	26
20年以上30年未満	20
30年以上	10
無回答	1
合計	99

『勤続年数』で最も多い回答は、「10年以上20年未満」が26.3%、次いで「1年以上5年未満」と「5年以上10年未満」と「20年以上30年未満」が20.2%の順となっている。

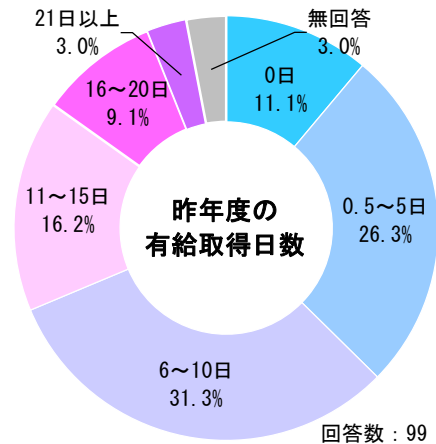


回答数：99

### キ. 昨年度の有給取得日数

0日	11
0.5~5日	26
6~10日	31
11~15日	16
16~20日	9
21日以上	3
無回答	3
合計	99

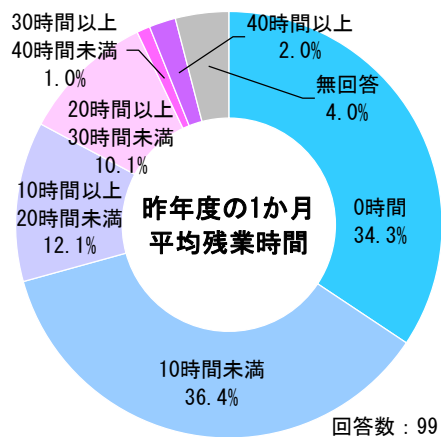
『昨年度の有給取得日数』で最も多い回答は、「6~10日」が31.3%、次いで「0.5~5日」が26.3%の順となっている。



### ク. 昨年度の1か月平均残業時間

0時間	34
10時間未満	36
10時間以上20時間未満	12
20時間以上30時間未満	10
30時間以上40時間未満	1
40時間以上	2
無回答	4
合計	99

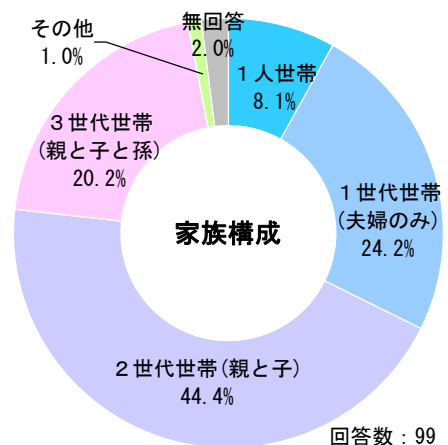
『昨年度の1か月平均残業時間』で最も多い回答は、「10時間未満」が36.4%、次いで「0時間」が34.3%の順となっている。



### ケ. 家族構成

1人世帯	8
1世代世帯（夫婦のみ）	24
2世代世帯（親と子）	44
3世代世帯（親と子と孫）	20
その他	1
無回答	2
合計	99

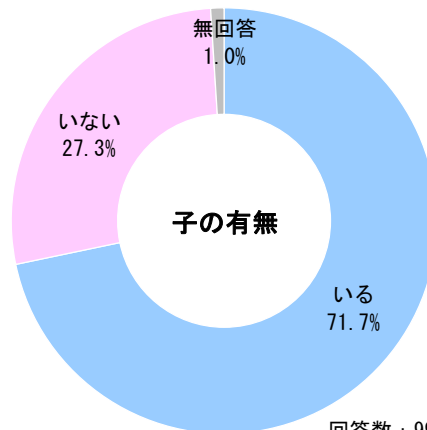
『家族構成』で最も多い回答は、「2世代世帯（親と子）」が44.4%、次いで「1世代世帯（夫婦のみ）」が24.2%の順となっている。



## コ. 子の有無

いる	71
いない	27
無回答	1
合計	99

『子の有無』は、「いる」が71.7%、「いない」が27.3%となっている。



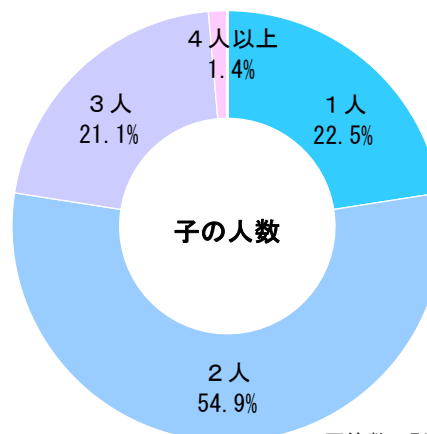
回答数 : 99

「1. いる」と答えた方のみ

## サ. 子の人数

1人	16
2人	39
3人	15
4人以上	1
無回答	0
合計	71

『子の人数』で最も多い回答は、「2人」が54.9%、次いで「1人」が22.5%の順となっている。



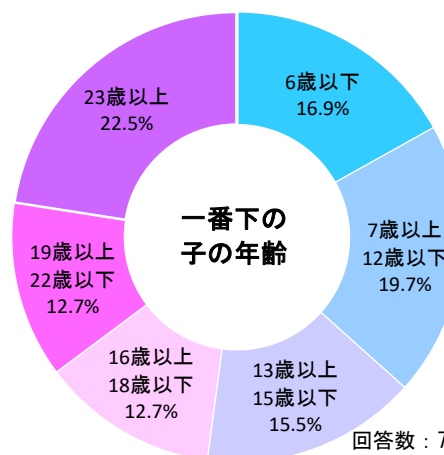
回答数 : 71

「1. いる」と答えた方のみ

## シ. 一番下の子の年齢

6歳以下	12
7歳以上12歳以下	14
13歳以上15歳以下	11
16歳以上18歳以下	9
19歳以上22歳以下	9
23歳以上	16
無回答	0
合計	71

『一番下の子の年齢』で最も多い回答は、「23歳以上」が22.5%、次いで「7歳以上12歳以下」が19.7%の順となっている。

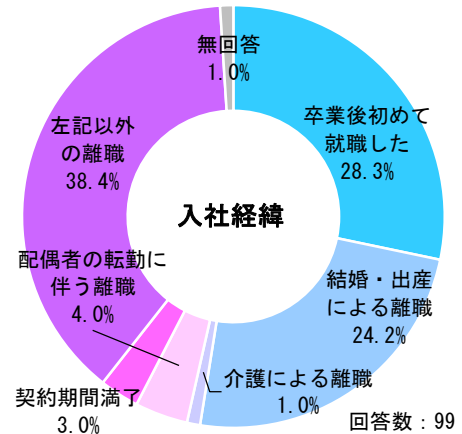


回答数 : 71

## Ⅱ 会社や仕事のことについて

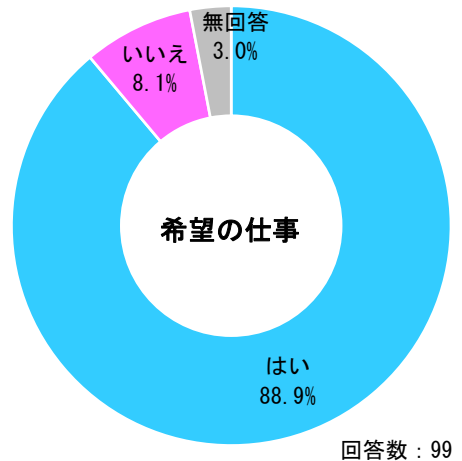
### 問 1. 現在の会社に入社したのは、どのような形ですか。(1つに〇)

『現在の会社の入社経緯』で最も多い回答は、「左記以外の離職」が 38.4%、次いで「卒業後初めて就職した」が 28.3%の順となっている。



### 問 2. (1) あなたは、希望した仕事（職種）につけていますか。(1つに〇)

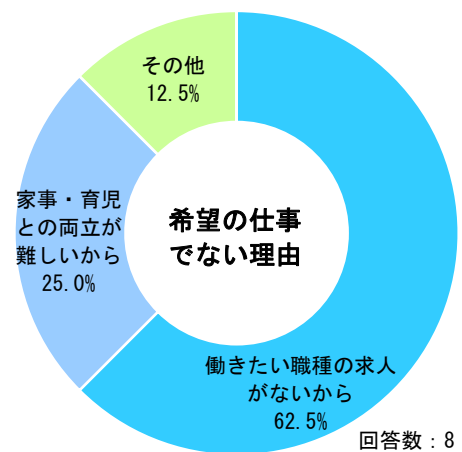
『希望の仕事(職種)か』は、「はい」が 88.9%、「いいえ」が 8.1%となっている。



#### 「2. いいえ」と答えた方のみ

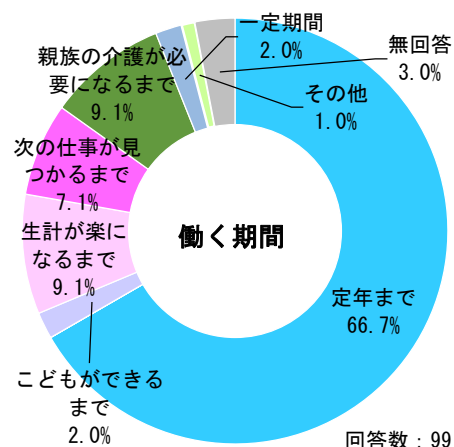
### 問 2. (2) 理由を教えてください。(1つに〇)

『希望の仕事(職種)でない理由』で最も多い回答は、「働きたい職種の求人がないから」が 62.5%、次いで「家事・育児との両立が難しいから」が 25.0%の順となっている。



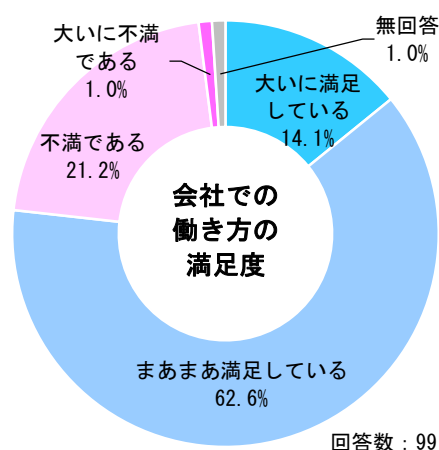
**問3. 現在の会社でいつまで働きたいと思いますか。(1つに○)**

『現在の会社で働きたいと思う期間』で最も多い回答は、「定年まで」が66.7%、次いで「生計が楽になるまで」と「親族の介護が必要になるまで」が9.1%の順となっている。



**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。(1つに○)**

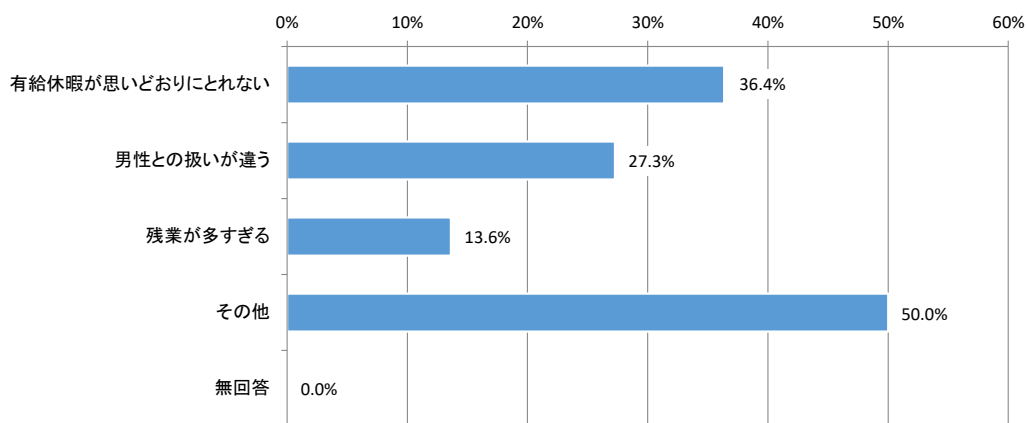
『今の会社での働き方の満足度』で最も多い回答は、「まあまあ満足している」が62.6%、次いで「不満である」が21.2%の順となっている。



**「3. 不満である」「4. 大いに不満である」と答えた方のみ**

**問4. (2) 理由を教えてください。(あてはまるものすべてに○)**

『不満である、大いに不満である理由』で最も多い回答は、「その他」が50.0%、次いで「有給休暇が思いどおりにとれない」が36.4%の順となっている。

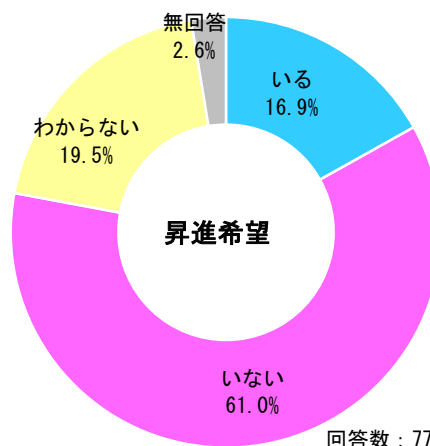




## 「2. 非管理職」と答えた方のみ

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つに〇)

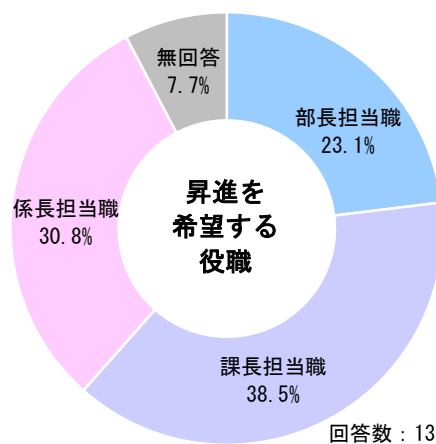
『管理・監督職への昇任希望』で最も多い回答は、「いない」が61.0%、次いで「わからない」が19.5%、「いる」が16.9%の順となっている。



## 「1. いる」と答えた方のみ

問5. (2) どの役職まで昇進したいと考えていますか。(1つに〇)

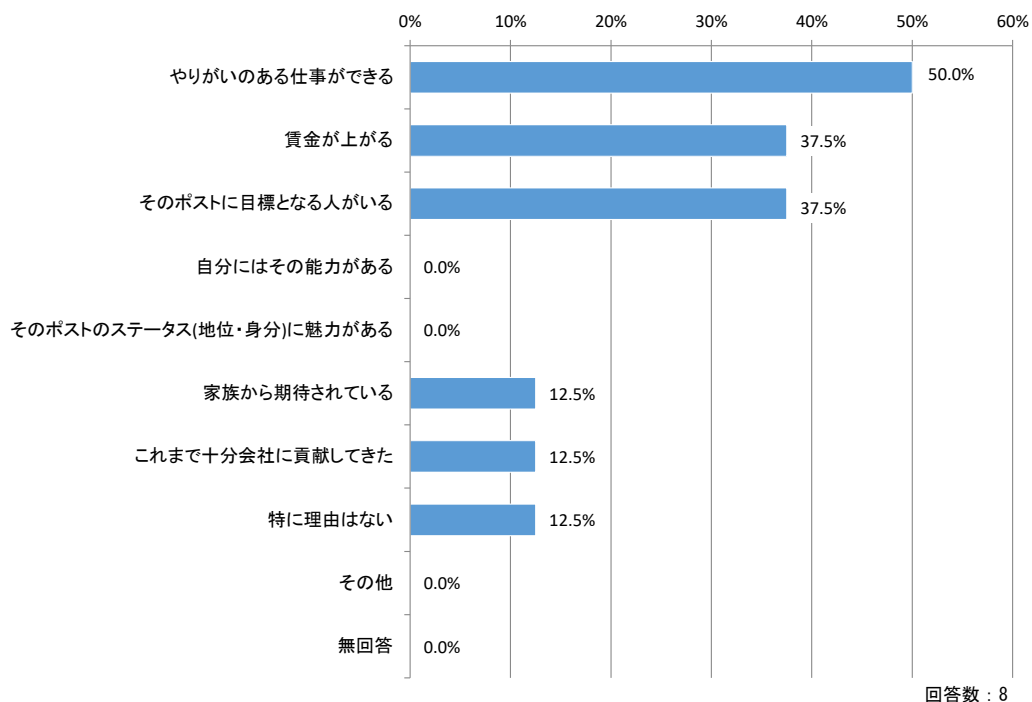
『昇進を希望する役職』で最も多い回答は、「課長担当職」が38.5%、次いで「係長担当職」が30.8%の順となっている。



「1. 役員」「2. 部長担当職」「3. 課長担当職」と答えた方のみ

問5. (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○)

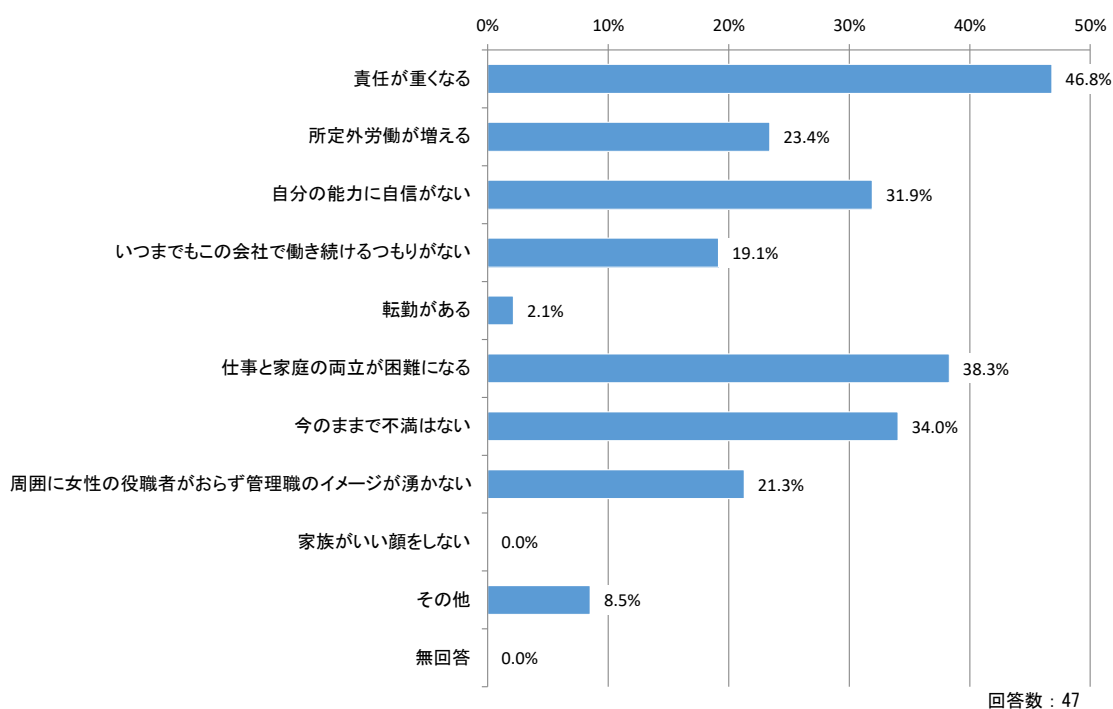
『課長担当職以上の昇進を希望する理由』で最も多い回答は、「やりがいのある仕事ができる」が50.0%、次いで「賃金が上がる」と「そのポストに目標となる人がいる」が37.5%の順となっている。



「2. いない」と答えた方のみ

問5. (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○)

『課長担当職以上の昇任を希望しない理由』で最も多い回答は、「責任が重くなる」が46.8%、次いで「仕事と家庭の両立が困難になる」が38.3%の順となっている。

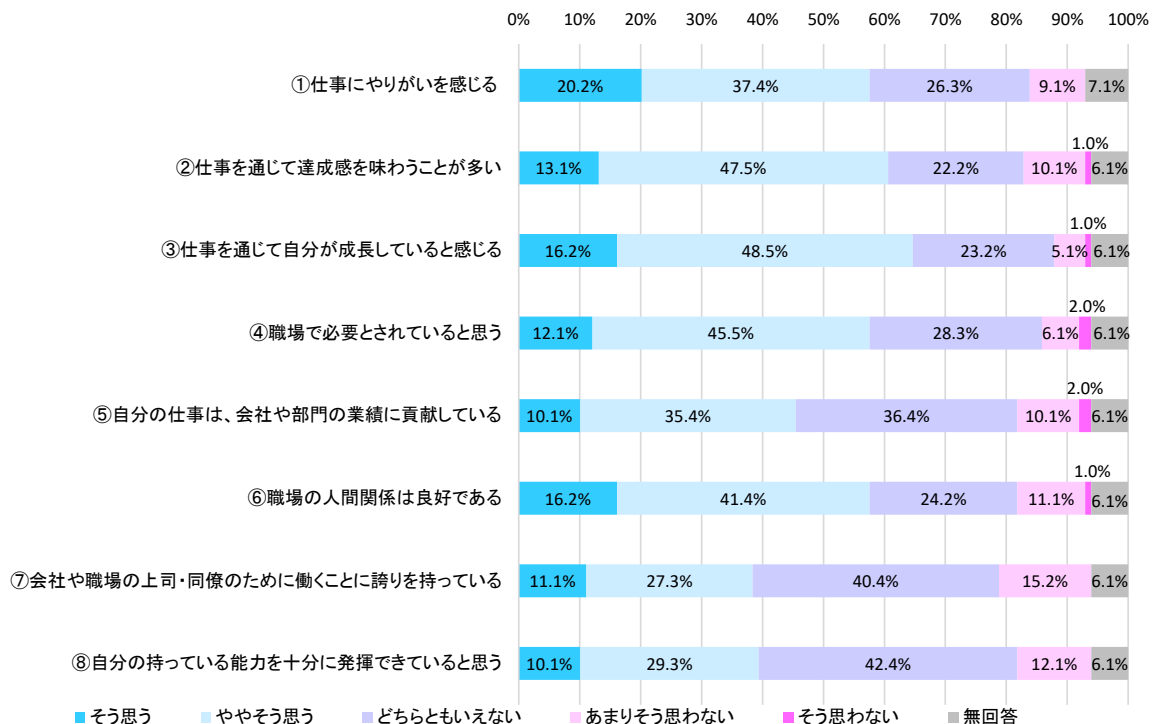


問6. あなたは、現在の仕事に対してどのような感想をお持ちですか。(1つに○)

『①仕事にやりがいを感じる』と『②仕事を通じて達成感を味わうことが多い』、『③仕事を通じて自分が成長していると感じる』、『④職場で必要とされていると思う』、『⑥職場の人間関係は良好である』は、「そう思う」と「ややそう思う」合わせた割合が50%を超えている。

『⑤自分の仕事は、会社や部門の業績に貢献している』と『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』、『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』は、「どちらともいえない」が最も多くなっている。

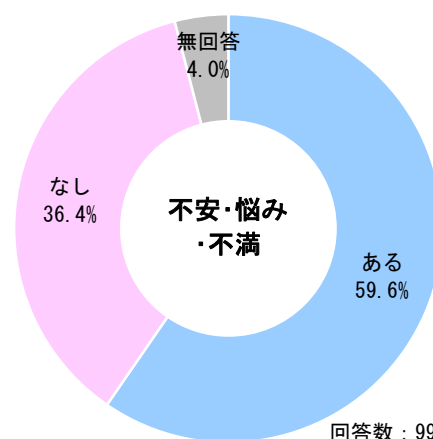
	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	合計
①仕事にやりがいを感じる	20.2%	37.4%	26.3%	9.1%	0.0%	7.1%	100.0%
②仕事を通じて達成感を味わうことが多い	13.1%	47.5%	22.2%	10.1%	1.0%	6.1%	100.0%
③仕事を通じて自分が成長していると感じる	16.2%	48.5%	23.2%	5.1%	1.0%	6.1%	100.0%
④職場で必要とされていると思う	12.1%	45.5%	28.3%	6.1%	2.0%	6.1%	100.0%
⑤自分の仕事は、会社や部門の業績に貢献している	10.1%	35.4%	36.4%	10.1%	2.0%	6.1%	100.0%
⑥職場の人間関係は良好である	16.2%	41.4%	24.2%	11.1%	1.0%	6.1%	100.0%
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	11.1%	27.3%	40.4%	15.2%	0.0%	6.1%	100.0%
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	10.1%	29.3%	42.4%	12.1%	0.0%	6.1%	100.0%



回答数 : 99

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○)

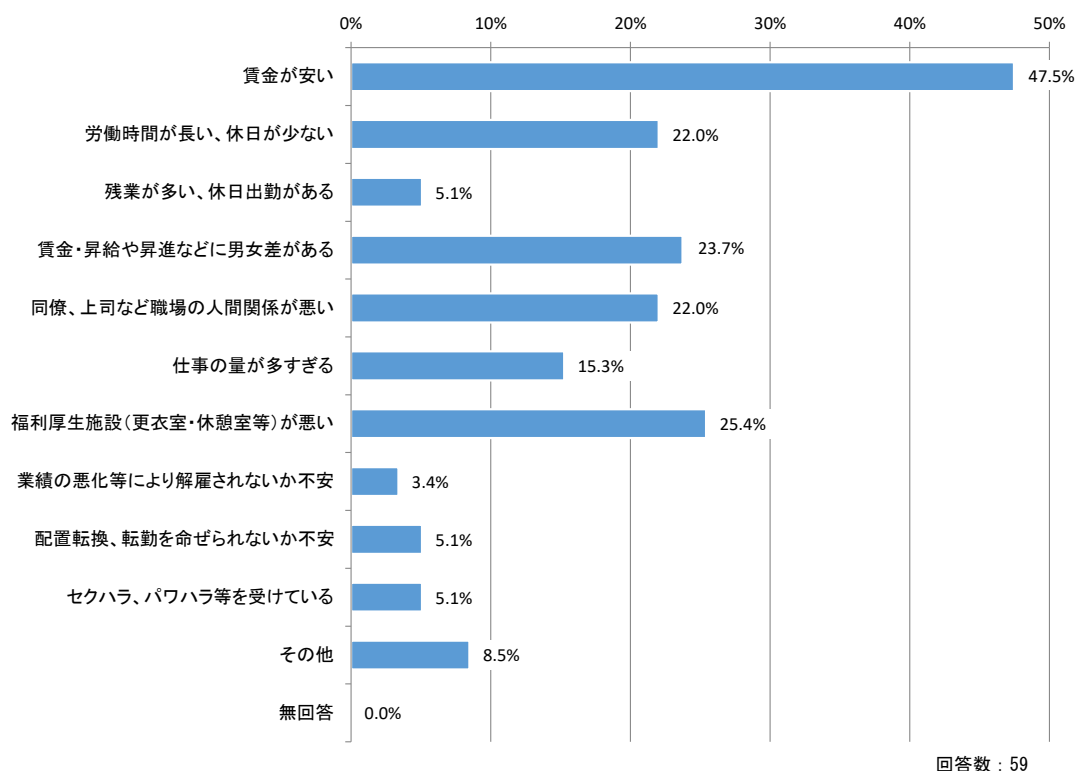
『現在の労働条件や職場環境などの不安・悩み・不満』は、「ある」が59.6%、「なし」が36.4%となっている。



「1. ある」と回答した方のみ

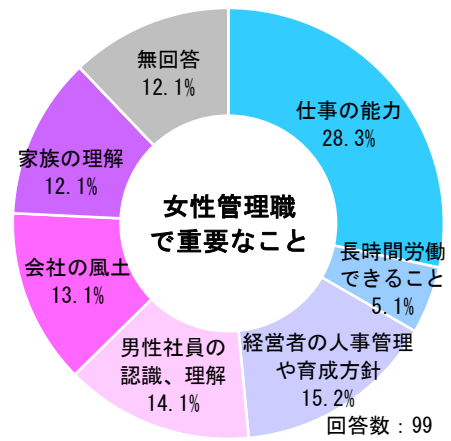
問7. (2) それはどのようなことですか。(あてはまるものすべてに○)

『どのような不安・悩み・不満』で最も多い回答は「賃金が安い」が47.5%、次いで「福利厚生施設(更衣室・休憩室等)が悪い」が25.4%の順となっている。



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つに〇)

『会社で女性が管理的地位に就くために一番重要なこと』で最も多い回答は、「仕事の能力」が28.3%、次いで「経営者の人事管理や育成方針」が15.2%の順となっている。

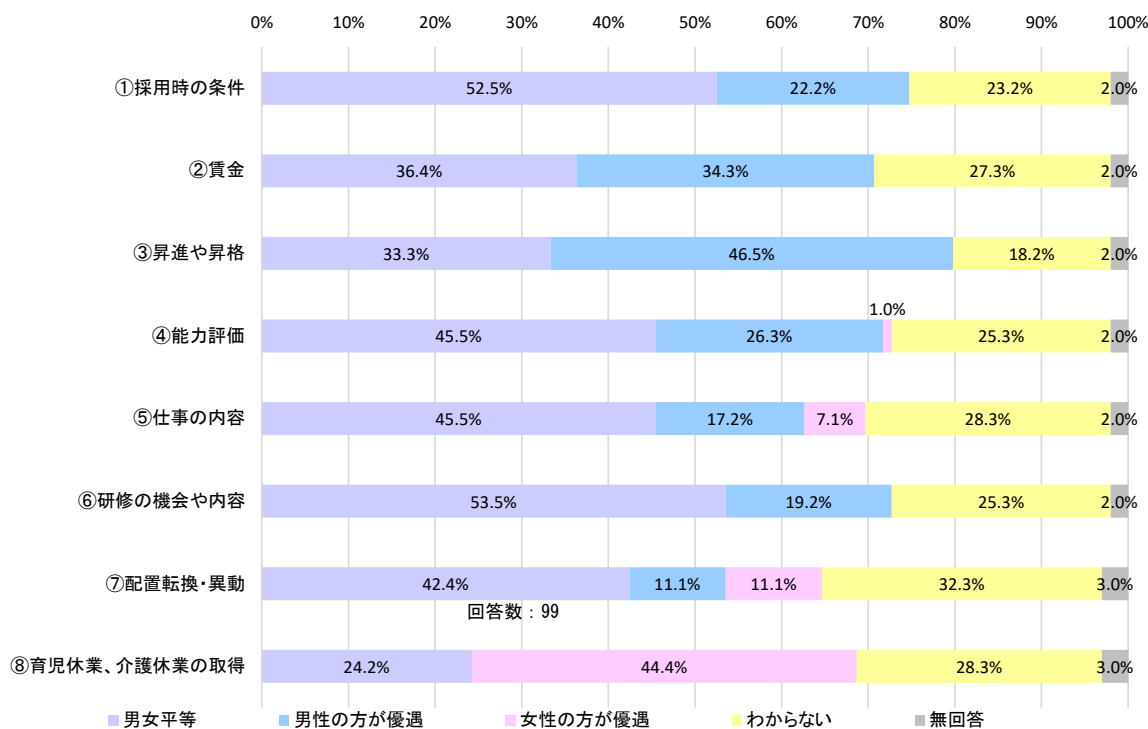


問9. あなたの職場では、男女は平等になっていると思いますか。(1つに○)

『①採用時の条件』と『②賃金』、『④能力評価』、『⑤仕事の内容』、『⑥研修の機会や内容』、『⑦配置転換・異動』は、「男女平等」が最も多くなっており、特に『①採用時の条件』と『⑥研修の機会や内容』は50%を超えている。

『③昇進や昇格』は「男性の方が優遇」が、『⑧育児休業、介護休業の取得』は「女性の方が優遇」が最も多くなっている。

	男女平等	男性の方が優遇	女性の方が優遇	わからない	無回答	合計
①採用時の条件	52.5%	22.2%	0.0%	23.2%	2.0%	100.0%
②賃金	36.4%	34.3%	0.0%	27.3%	2.0%	100.0%
③昇進や昇格	33.3%	46.5%	0.0%	18.2%	2.0%	100.0%
④能力評価	45.5%	26.3%	1.0%	25.3%	2.0%	100.0%
⑤仕事の内容	45.5%	17.2%	7.1%	28.3%	2.0%	100.0%
⑥研修の機会や内容	53.5%	19.2%	0.0%	25.3%	2.0%	100.0%
⑦配置転換・異動	42.4%	11.1%	11.1%	32.3%	3.0%	100.0%
⑧育児休業、介護休業の取得	24.2%	0.0%	44.4%	28.3%	3.0%	100.0%



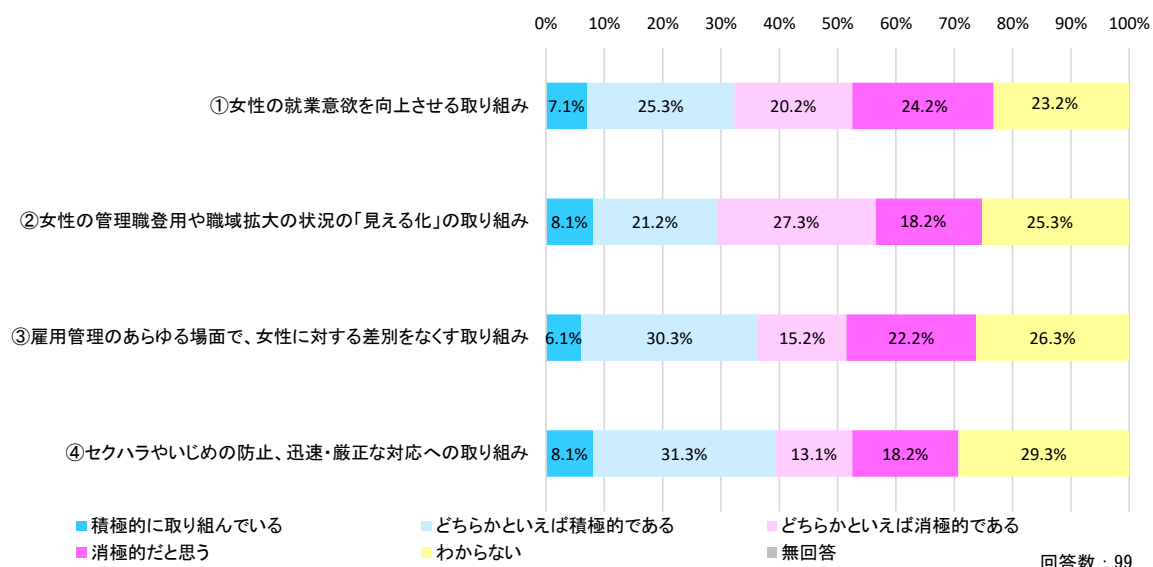
回答数：99

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つに○）

『①女性の就業意欲を向上させる取り組み』と『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』は、「どちらかといえば消極的である」と「消極的だと思う」をあわせた「消極的」が「積極的に取り組んでいる」と「どちらかといえば積極的である」をあわせた「積極的」を上回っている。一方、『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』は「積極的」が「消極的」を上回っている。

『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』は、「積極的」と「消極的」にあまり差がない。

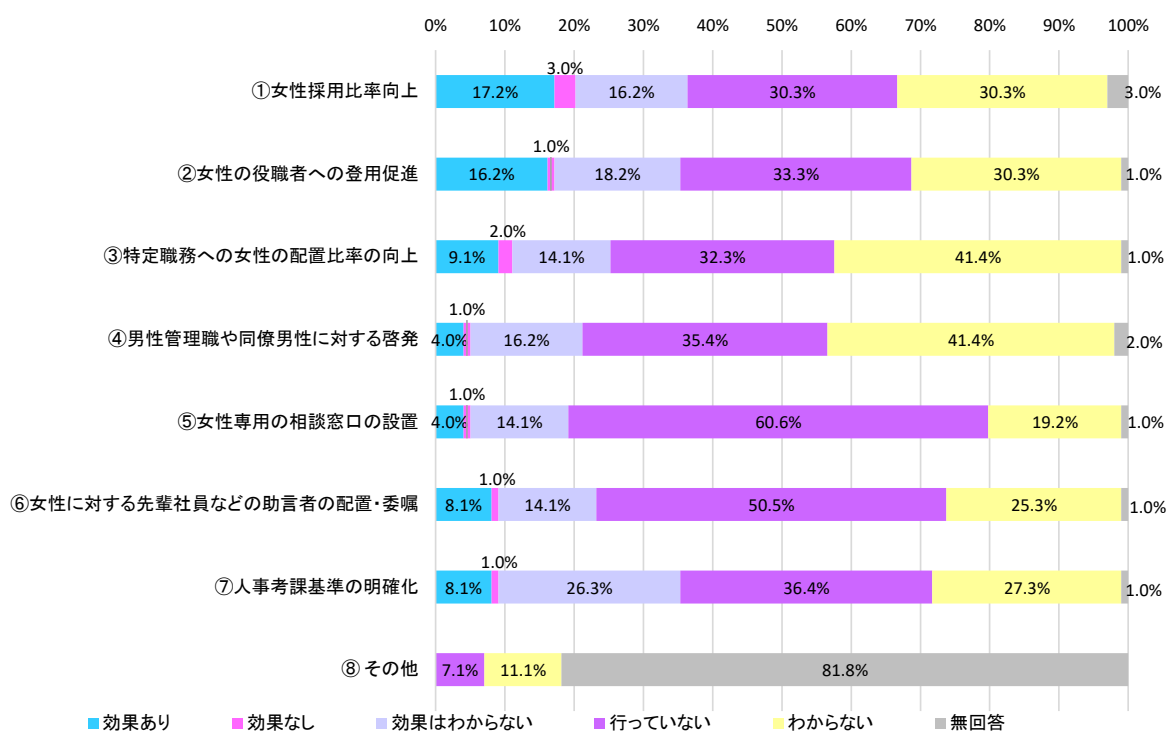
	積極的に取り組んでいる	どちらかといえば積極的である	どちらかといえば消極的である	消極的だと思う	わからない	無回答	合計
①女性の就業意欲を向上させる取り組み	7.1%	25.3%	20.2%	24.2%	23.2%	0.0%	100.0%
②女性の管理職登用や職域拡大の状況の「見える化」の取り組み	8.1%	21.2%	27.3%	18.2%	25.3%	0.0%	100.0%
③雇用管理のあらゆる場面で、女性に対する差別をなくす取り組み	6.1%	30.3%	15.2%	22.2%	26.3%	0.0%	100.0%
④セクハラやいじめの防止、迅速・厳正な対応への取り組み	8.1%	31.3%	13.1%	18.2%	29.3%	0.0%	100.0%



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せんか。（1つに○）

『①女性採用比率向上』と『②女性の役職者への登用促進』、『⑤女性専用の相談窓口の設置』、『⑥女性に対する先輩社員などの助言者の配置・委嘱』、『⑦人事考課基準の明確化』は「行っていない」が最も多く、特に『⑤女性専用の相談窓口の設置』と『⑥女性に対する先輩社員などの助言者の配置・委嘱』は50%を超えている。

	効果あり	効果なし	効果はわからない	行っていない	わからない	無回答	合計
①女性採用比率向上	17.2%	3.0%	16.2%	30.3%	30.3%	3.0%	100.0%
②女性の役職者への登用促進	16.2%	1.0%	18.2%	33.3%	30.3%	1.0%	100.0%
③特定職務への女性の配置比率の向上	9.1%	2.0%	14.1%	32.3%	41.4%	1.0%	100.0%
④男性管理職や同僚男性に対する啓発	4.0%	1.0%	16.2%	35.4%	41.4%	2.0%	100.0%
⑤女性専用の相談窓口の設置	4.0%	1.0%	14.1%	60.6%	19.2%	1.0%	100.0%
⑥女性に対する先輩社員などの助言者の配置・委嘱	8.1%	1.0%	14.1%	50.5%	25.3%	1.0%	100.0%
⑦人事考課基準の明確化	8.1%	1.0%	26.3%	36.4%	27.3%	1.0%	100.0%
⑧ その他	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	11.1%	81.8%	100.0%

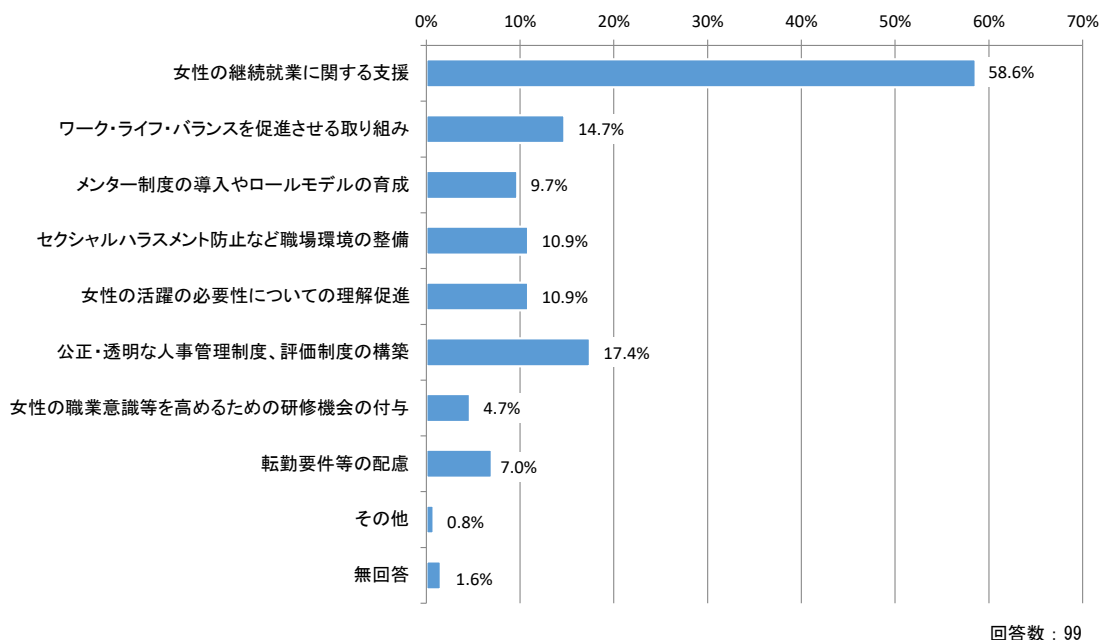


回答数：99



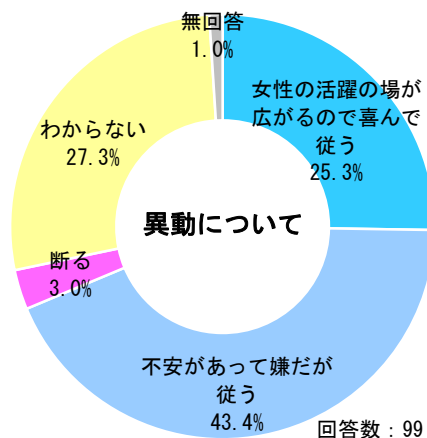
**問 12. 女性の活躍を推進する取り組みとして、何が必要だと考えますか。(あてはまるものすべてに○)**

『女性の活躍を推進する必要取り組み』で最も多い回答は、「女性の継続就業に関する支援」が 58.6%、次いで「公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」が 17.4%の順となっている。



**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○)**

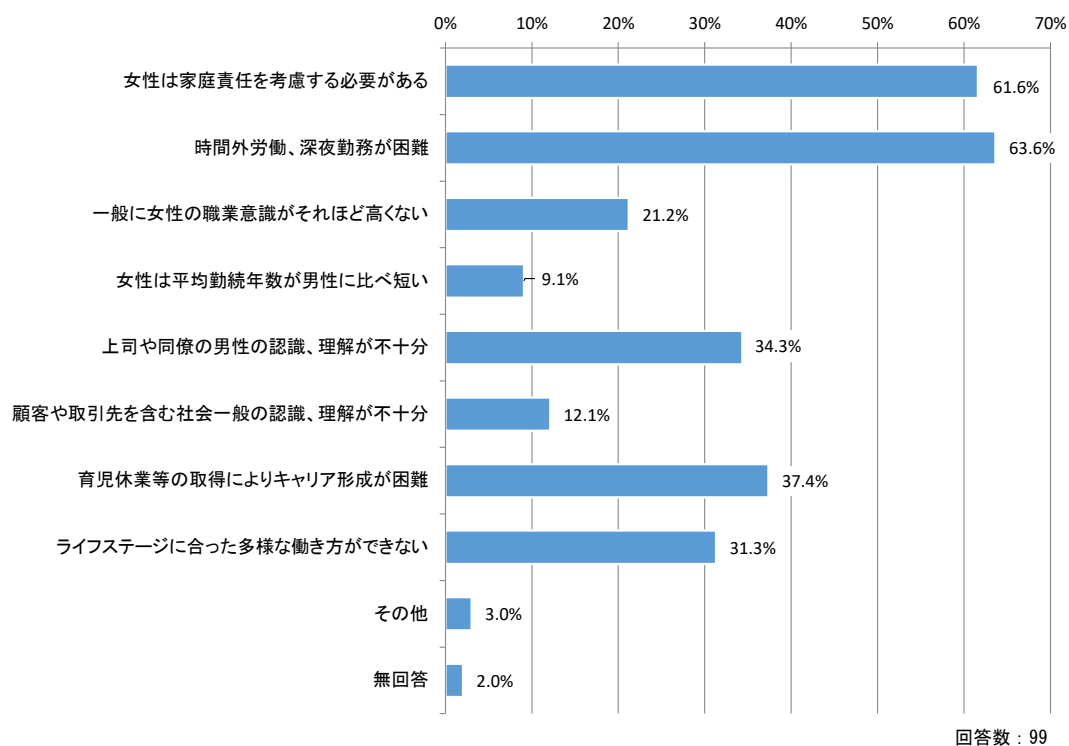
『女性の配置が少なかった職務の異動』で最も多い回答は、「不安があつて嫌だが従う」が 43.4%、次いで「わからない」が 27.3%の順となっている。



#### 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。

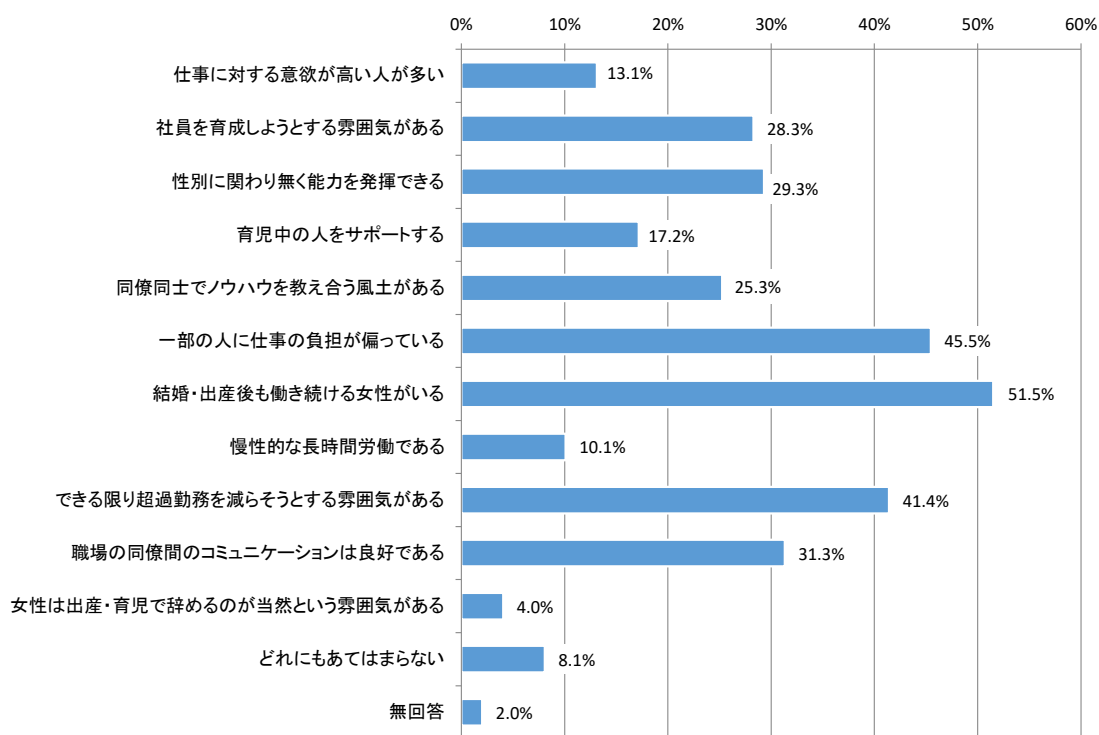
(あてはまるものすべてに○)

『女性社員が活躍するために支障になること』で最も多い回答は、「時間外労働、深夜勤務が困難」が63.6%、次いで「女性は家庭責任を考慮する必要がある」が61.6%の順となっている。



**問 15. あなたは、職場の雰囲気はどう感じていますか。あてはまるものすべてに○)**

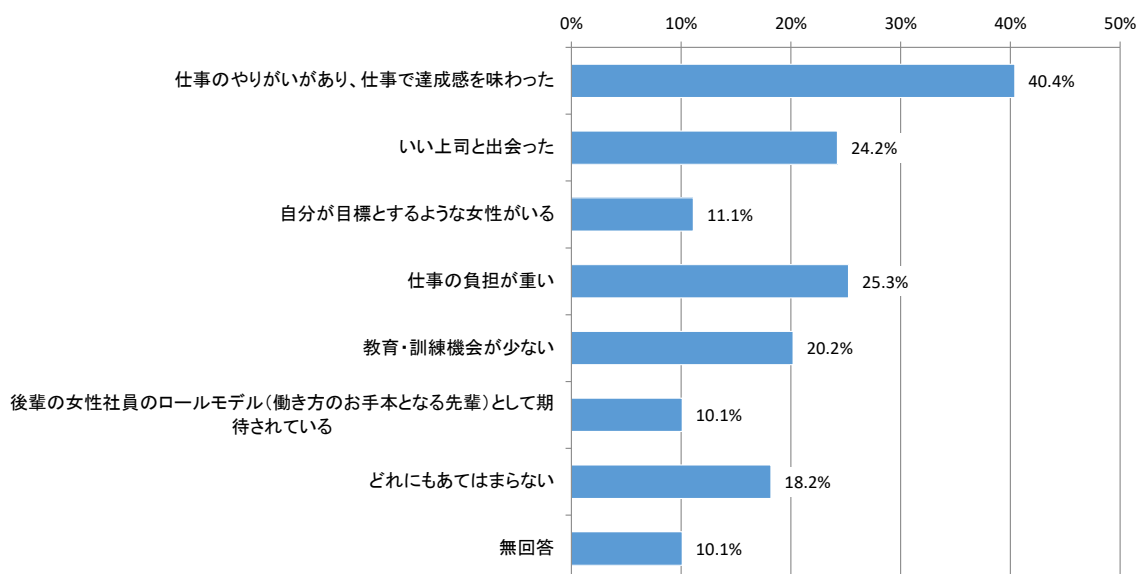
『職場の雰囲気を感じていること』で最も多い回答は、「結婚・出産後も働き続ける女性がいる」が51.5%、次いで「一部の人に仕事の負担が偏っている」が45.5%の順となっている。



回答数：99

**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○)**

『今までに職場において感じたこと』で最も多い回答は、「仕事のやりがいがあり、仕事で達成感を味わった」が40.4%、次いで「仕事の負担が重い」が25.3%の順となっている。

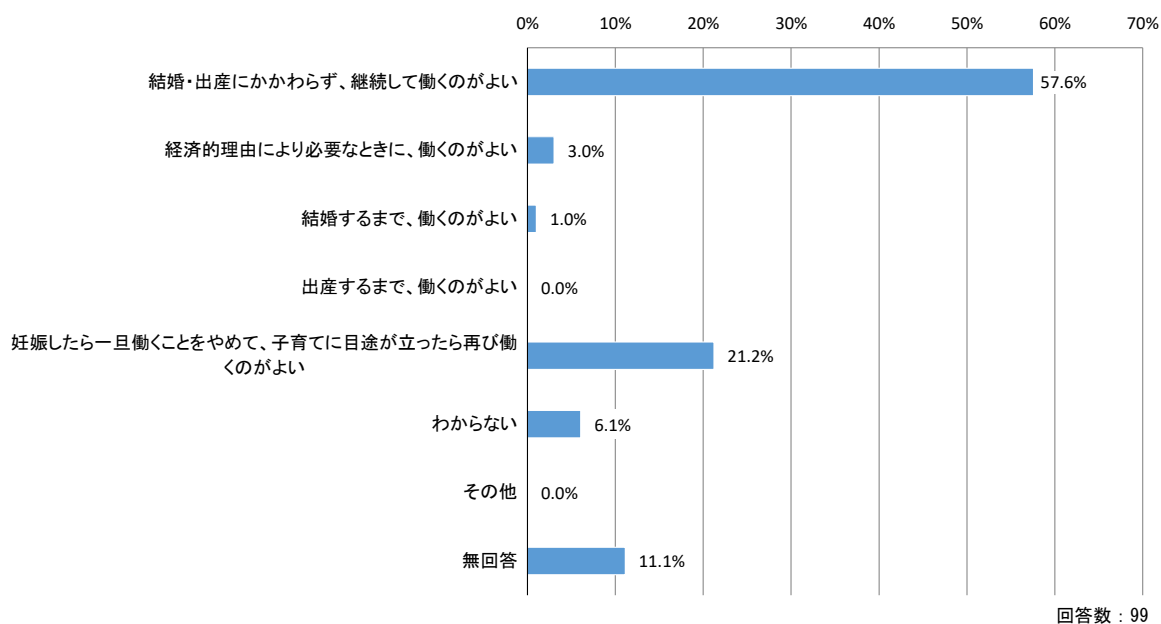


回答数：99

### Ⅲ 家庭生活や職業観について

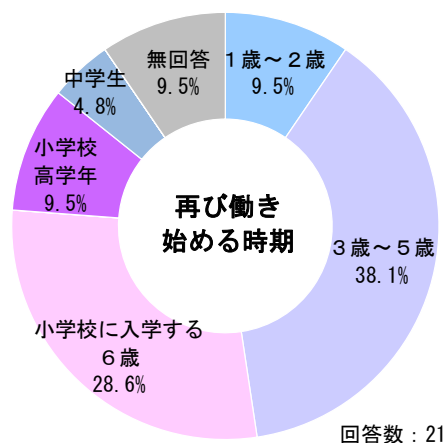
#### 問 17. (1) あなたが望ましいと考える「女性が働く期間」はどれですか。(1つに〇)

『望ましい「女性が働く期間」』で最も多い回答は、「結婚・出産にかかわらず、継続して働くのがよい」が 57.6%、次いで「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」が 21.2%の順となっている。



#### 「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」と答えた方のみ 問 17. (2) あなたが望ましい「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つに〇)

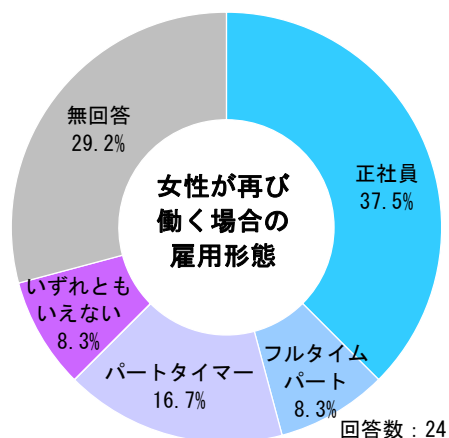
『望ましい「女性が再び働き始める時期」の子供の年齢』で最も多い回答は、「3歳～5歳」が 38.1%、次いで「小学校に入学する6歳」が 28.6%の順となっている。



「2. 経済的理由により必要なときに働くのがよい」「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」と答えた方のみ

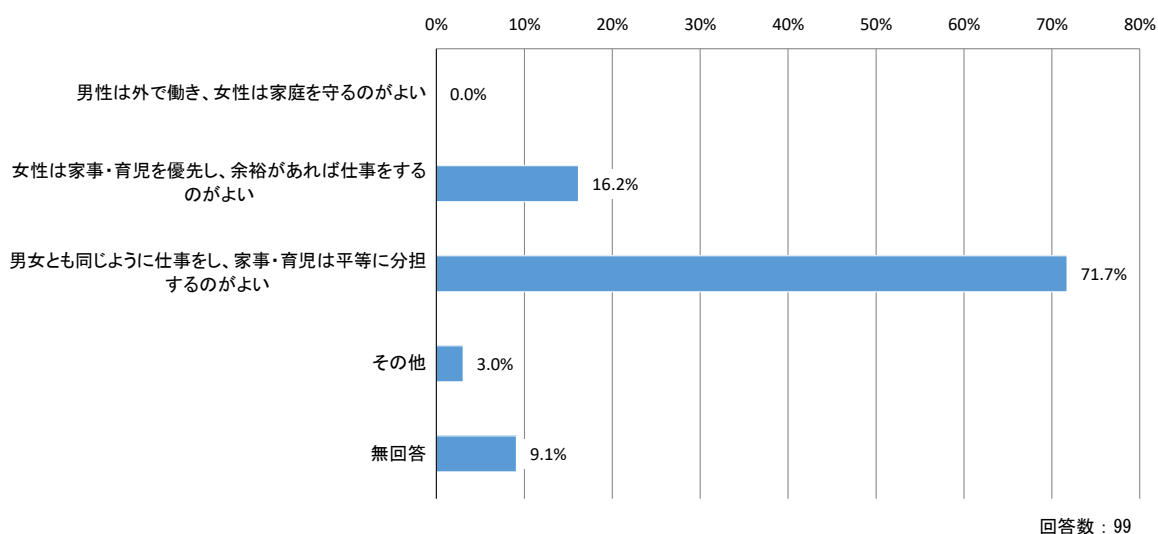
問 17. (3) あなたが望ましい「女性が再び働く場合の雇用形態」は次のどれですか。(1つに○)

『望ましい「女性が再び働く場合の雇用形態」』で最も多い回答は、「正社員」が 37.5%、次いで「パートタイマー」が 16.7%の順となっている。



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○)

『男女の家庭と仕事のバランスについて』で最も多い回答は、「男女とも同じように仕事をし、家事・育児は平等に分担するのがよい」が 71.7%、次いで「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」が 16.2%の順となっている。



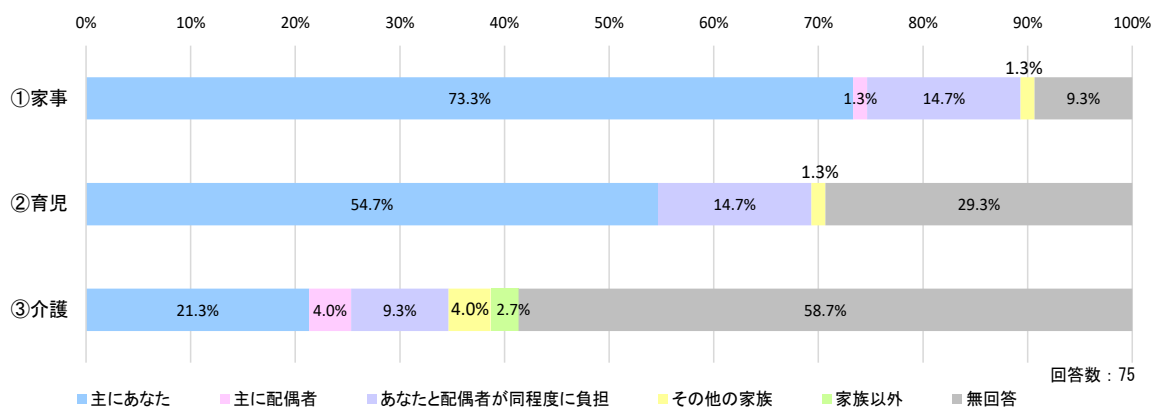
## 配偶者のいる方のみ

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つに〇)

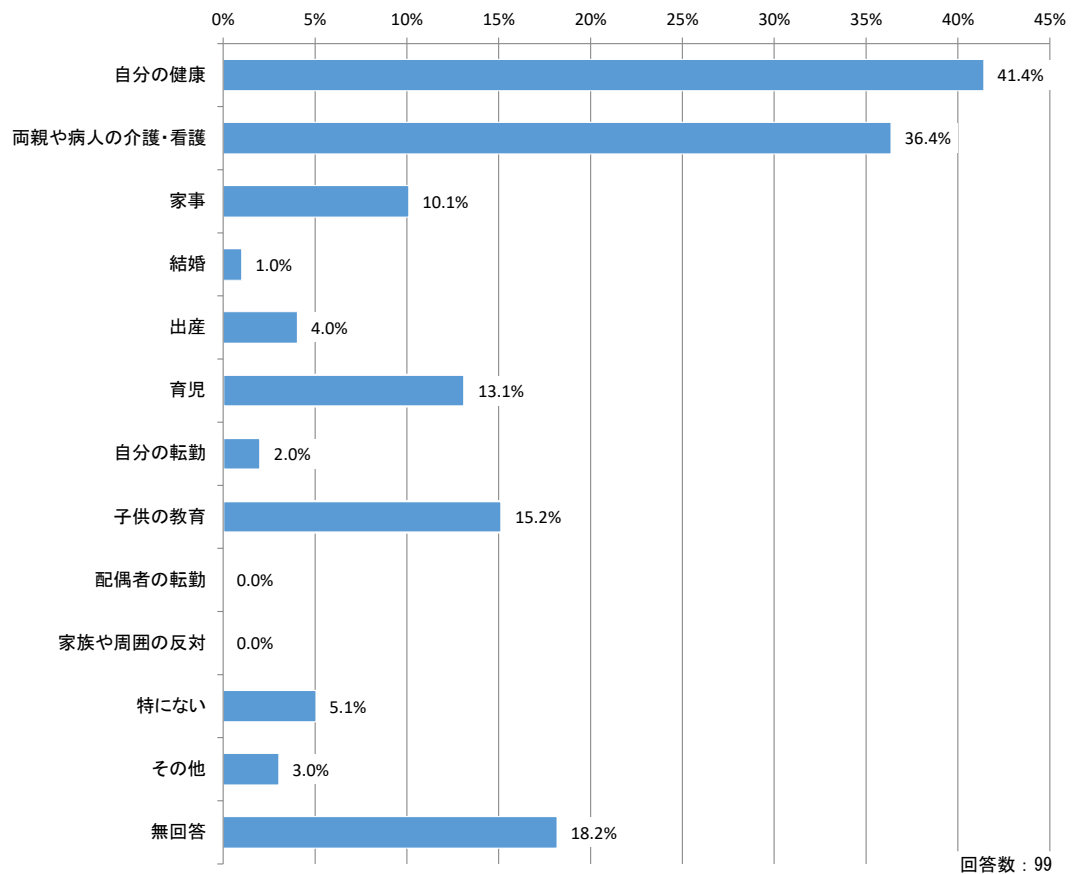
いずれも「主にあなた」が最も多く、『①家事』は73.3%、『②育児』は54.7%を占めている。

	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	無回答	合計
①家事	73.3%	1.3%	14.7%	1.3%	0.0%	9.3%	100.0%
②育児	54.7%	0.0%	14.7%	1.3%	0.0%	29.3%	100.0%
③介護	21.3%	4.0%	9.3%	4.0%	2.7%	58.7%	100.0%



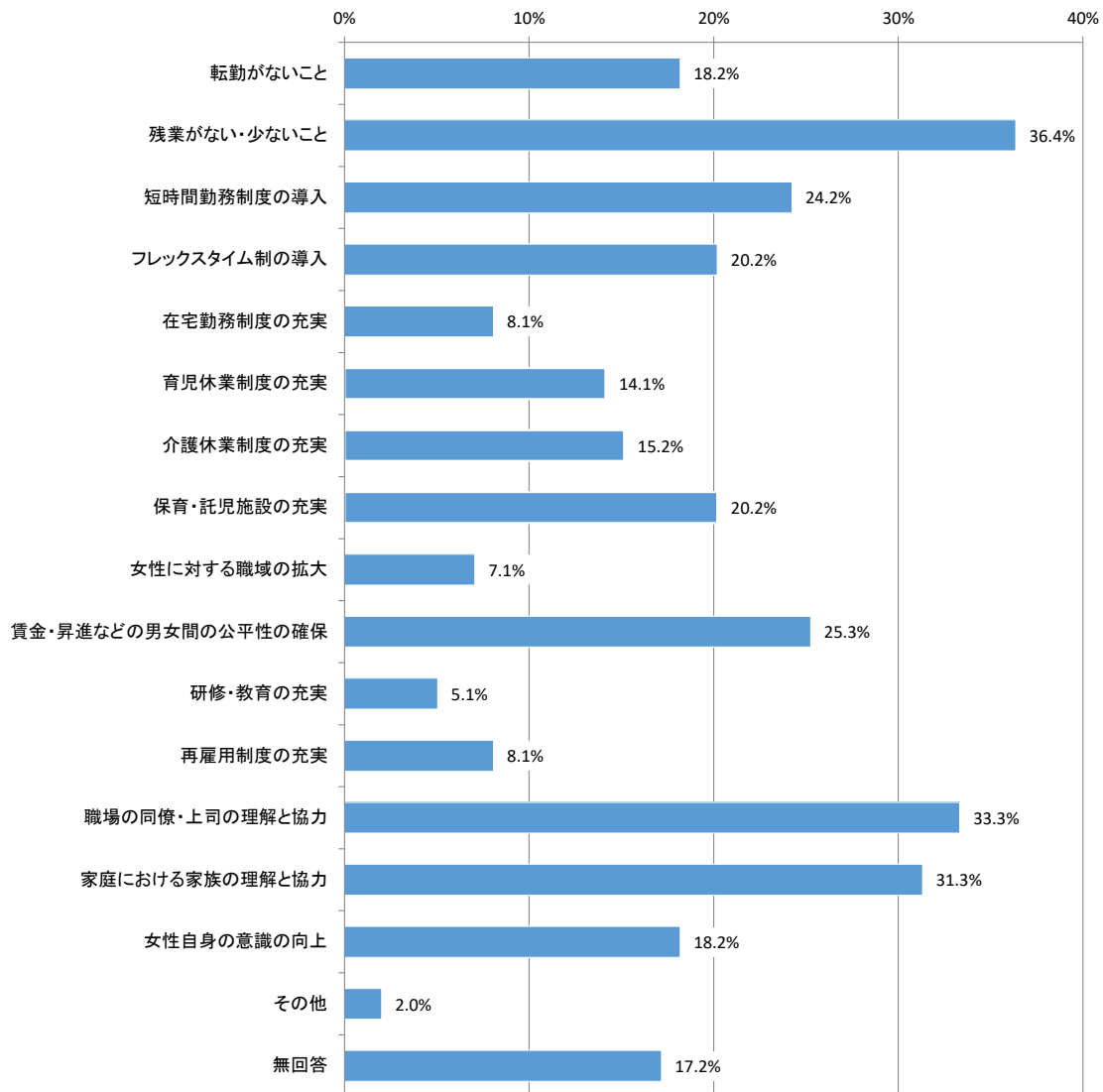
問 20. あなたが仕事を続けていく上で、家庭内の事情などで最も気にかかっていることは何ですか。  
(2つまでに○)

『仕事を続けていく上で最も気にかかっている、家庭内の事情』で最も多い回答は、「自分の健康」が41.4%、次いで「両親や病人の介護・看護」が36.4%の順となっている。



## 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○)

『女性が仕事を続けていく上で必要なこと』で最も多い回答は、「残業がない・少ないこと」が 36.4%、次いで「職場の同僚・上司の理解と協力」が 33.3%の順となっている。



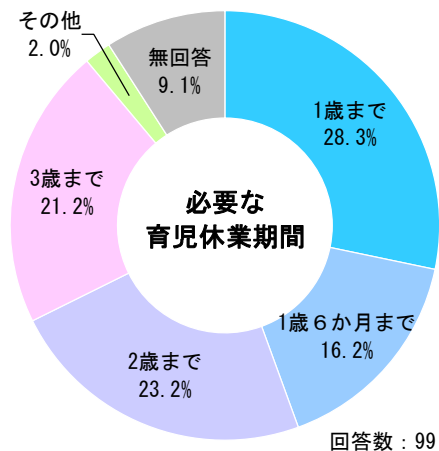
回答数：99



#### IV 「育児・介護休業制度」等について

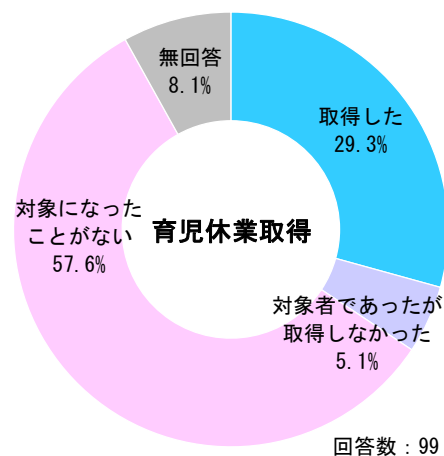
問 22. あなたが必要だと考える育児休業期間はどれくらいですか。(1つに○)

『必要な育児休業期間』で最も多い回答は、「1歳まで」が28.3%、次いで「2歳まで」が23.2%の順となっている。



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。

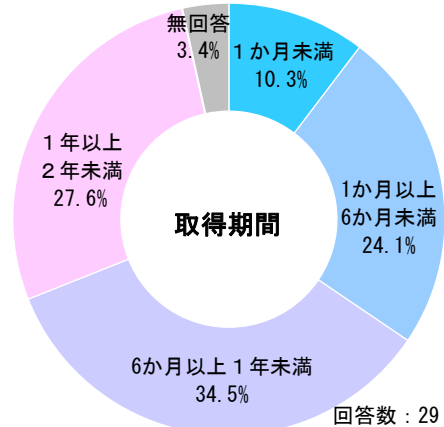
『育児休業取得の有無』で最も多い回答は、「対象にならなかったことがない」が57.6%、次いで「取得した」が29.3%の順となっている。



「1. 取得した」と答えた方のみ

問 23. (2) 取得期間 (1つに○)

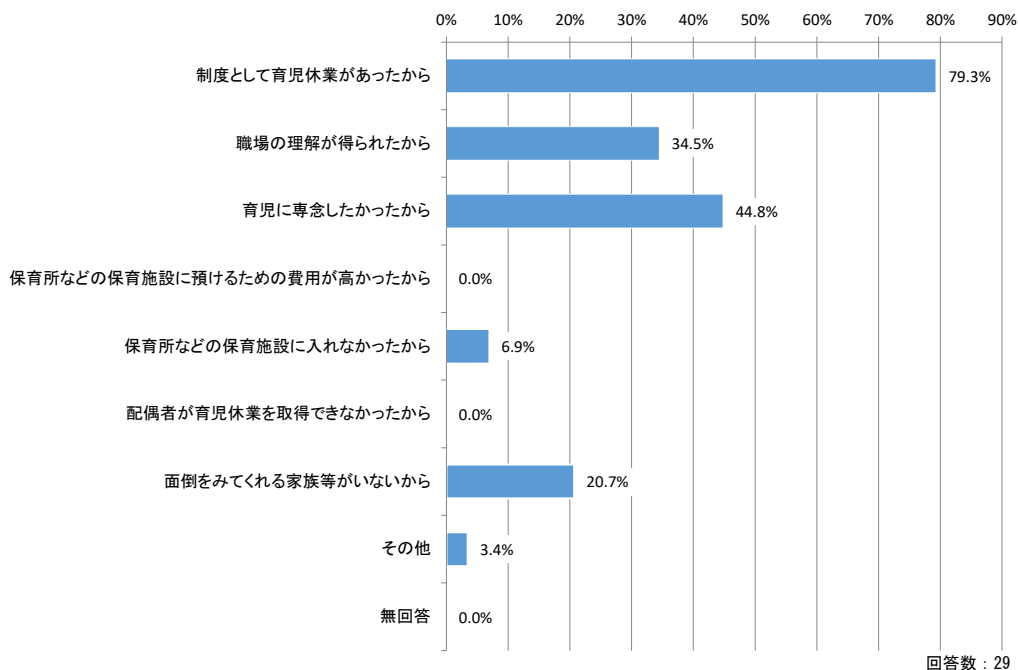
『取得期間』で最も多い回答は、「6か月以上1年未満」が34.5%、次いで「1年以上2年未満」が27.6%の順となっている。



## 「1. 取得した」と答えた方のみ

### 問 23. (3) 育児休業を取得した理由は何ですか。(1つに○)

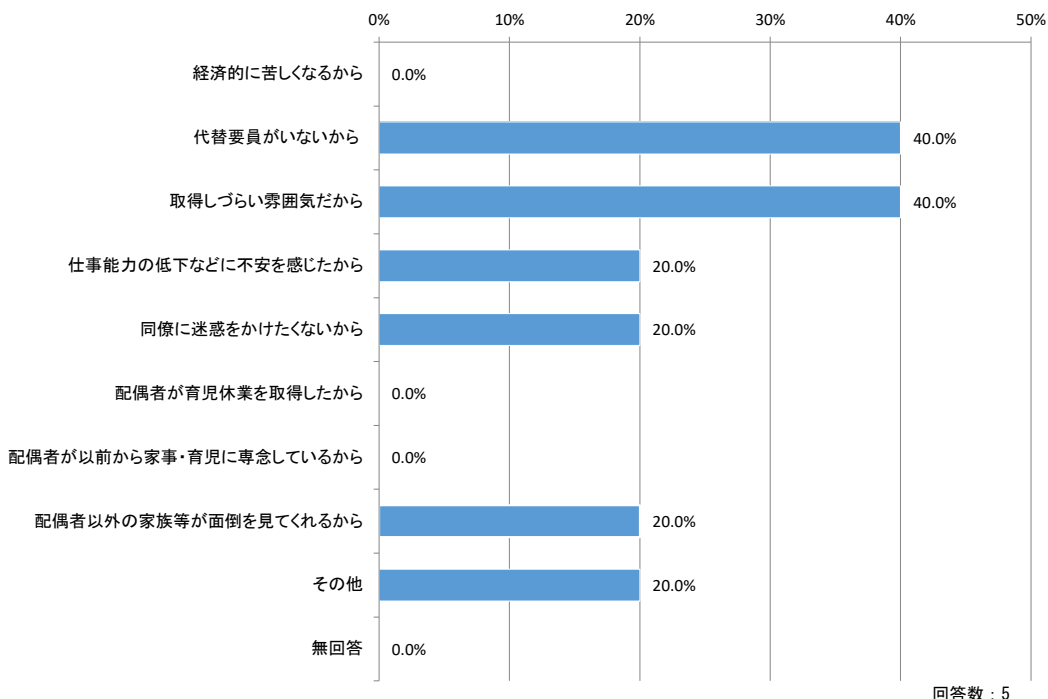
『育児休業取得した理由』で最も多い回答は、「制度として育児休業があったから」が79.3%、次いで「育児に専念したかったから」が44.8%の順となっている。



## 「2 対象者であったが取得しなかった」と答えた方のみ

### 問 23. (4) 育児休業を取得しなかった理由は何ですか。(1つに○)

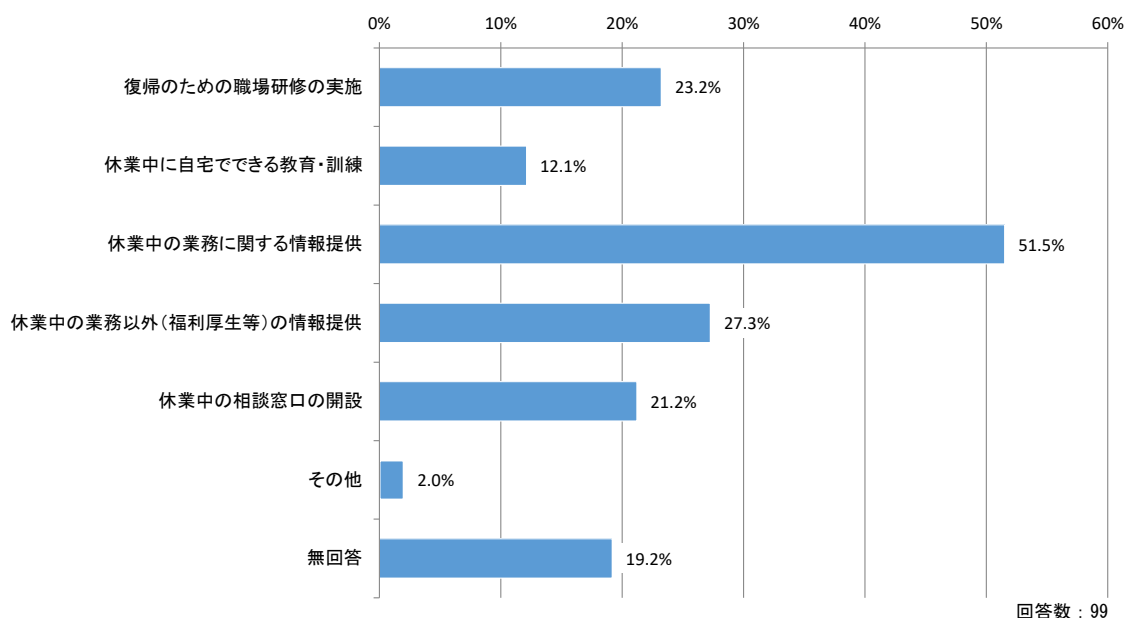
『育児休業取得しなかった理由』で最も多い回答は、「代替要員がないから」と「取得しづらい雰囲気だから」が40.0%、次いで「仕事能力の低下などに不安を感じたから」と「同僚に迷惑をかけたくないから」と「配偶者以外の家族等が面倒を見てくれるから」と「その他」が20.0%の順となっている。



**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○)

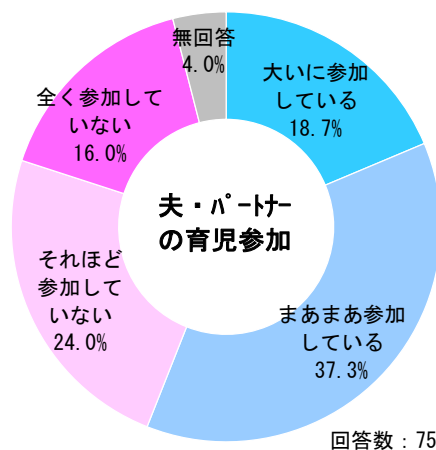
『育児休業から復職のために必要なサポート体制』で最も多い回答は、「休業中の業務に関する情報提供」が 51.5%、次いで「休業中の業務以外（福利厚生等）の情報提供」が 27.3%の順となっている。



**既婚者（含事実婚）の方のみ**

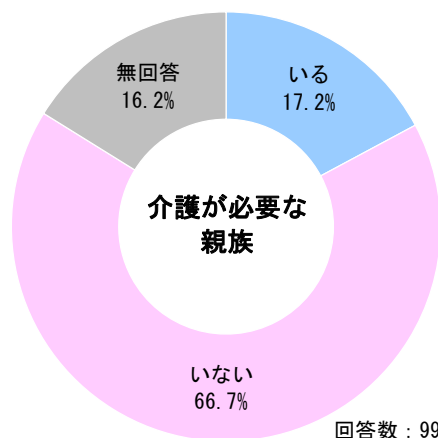
**問 25. あなたの夫・パートナーは家事、育児に参加していますか。（1つに○）**

『夫・パートナーの家事、育児の参加状況』で最も多い回答は、「まあまあ参加している」が 37.3%、次いで「それほど参加していない」が 24.0%の順となっている。



問 26. (1) 現在、介護が必要な親族等はいですか。(1つに○)

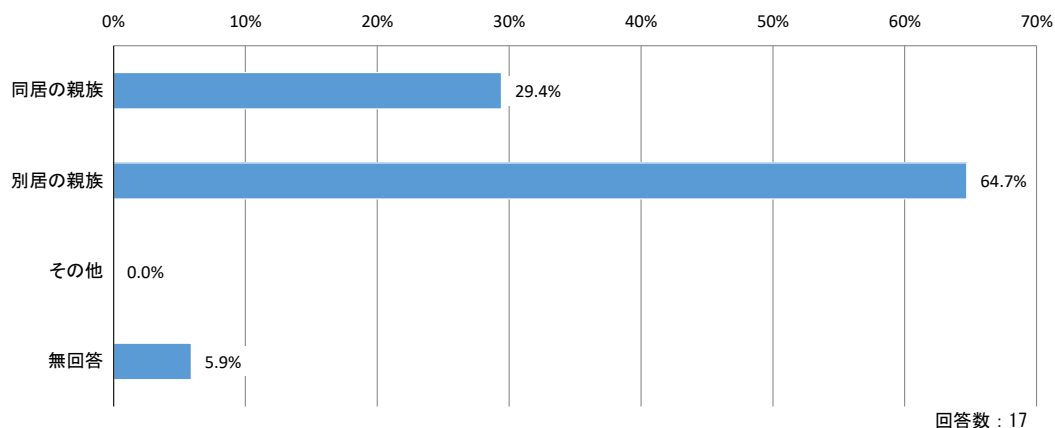
『介護が必要な親族』は、「いない」が 66.7%、「いる」が 17.2%となっている。



「1. いる」と答えた方のみ

問 26. (2) 「いる」場合、どなたですか。(あてはまるものすべてに○)

『介護が必要な親族』で最も多い回答は、「別居の親族」が 64.7%、次いで「同居の親族」が 29.4%の順となっている。

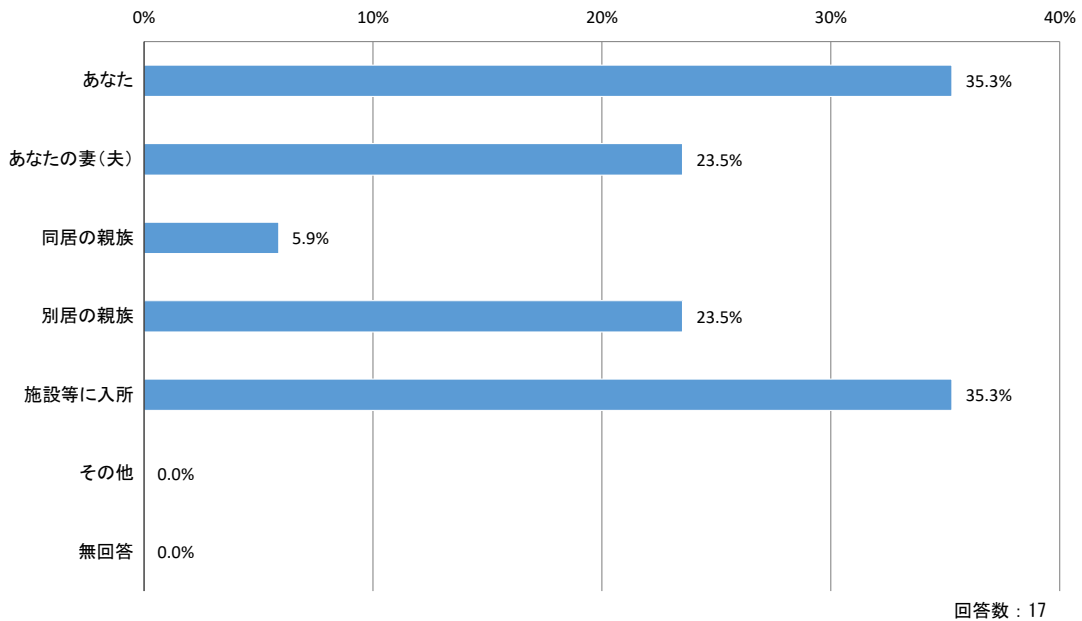


「1. いる」と答えた方のみ

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○)

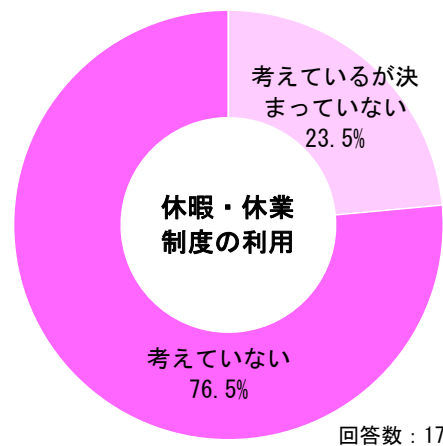
『誰が介護をしているか』で最も多い回答は、「あなた」と「施設等に入所」が 35.3%、次いで「あなたの妻(夫)」と「別居の親族」が 23.5%の順となっている。



「1. いる」と答えた方のみ

問 28. 現在、問 26 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○)

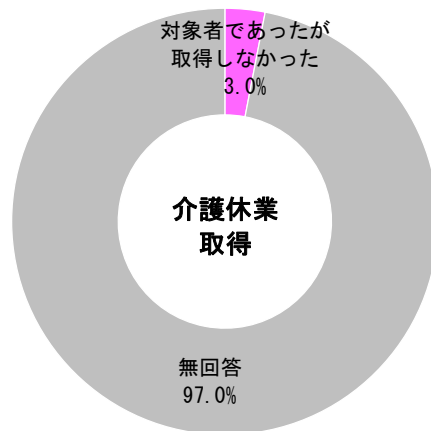
『介護のための休暇・休業制度の利用』で最も多い回答は、「考えていない」が 76.5%、次いで「考えているが決まっていない」が 23.5%の順となっている。



## 介護休業取得対象者

問 29. (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○)

『介護休業取得の有無』は、「対象者であったが取得しなかった」が3.0%となっている。



回答数 : 99

問 29. (2) 取得月数

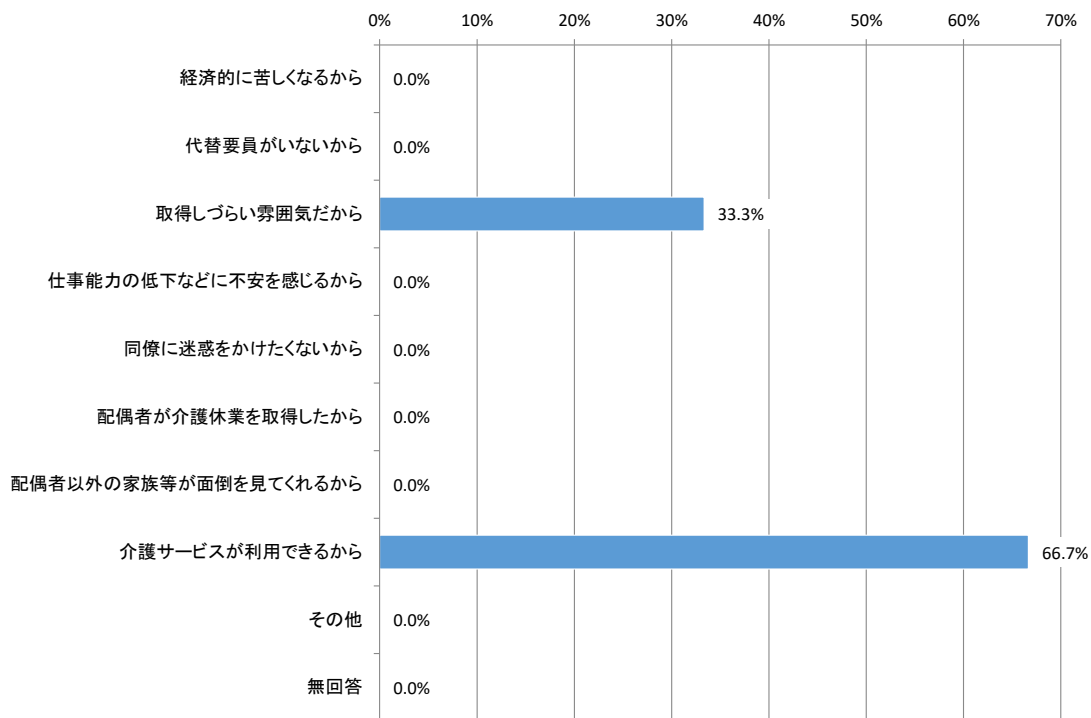
介護休業を取得したことがある人→0人

「2. 対象者であったが取得しなかった」と答えた方のみ

問 29. (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○)

『取得しなかった理由』で最も多い回答は、「介護サービスが利用できるから」が66.7%、次いで「取得しづらい雰囲気だから」が33.3%の順となっている。

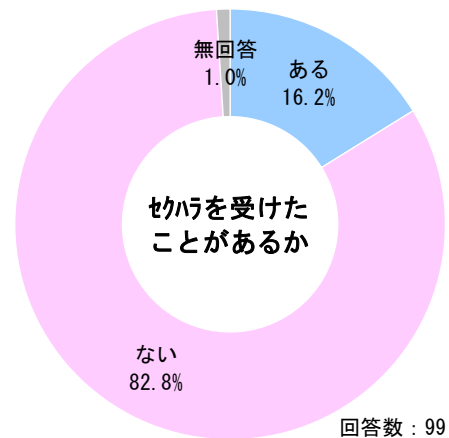


回答数 : 3

## 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○)

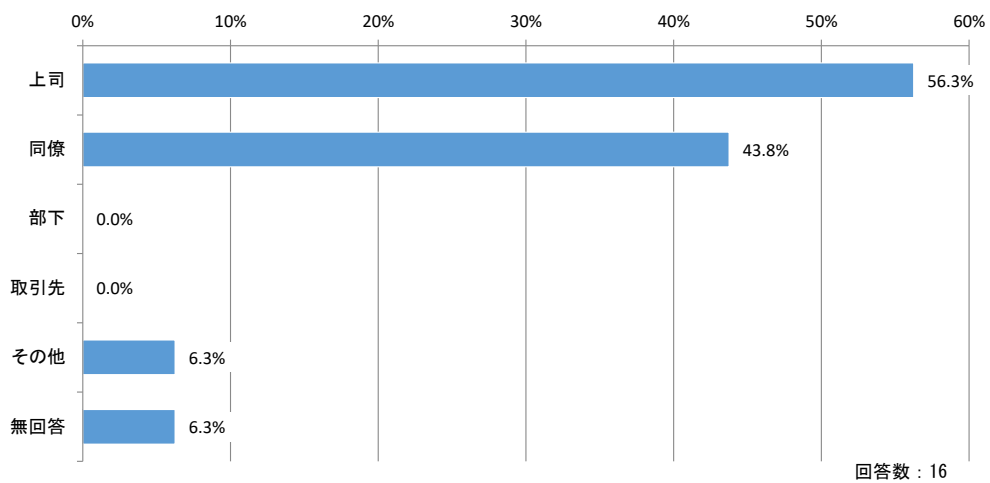
『職場で受けたセクシャルハラスメントの有無』は、「ある」が 16.2%、「ない」が 82.8%となっている。



### 「1. ある」と答えた方のみ

問 30. (2) その相手について (あてはまるものすべてに○)

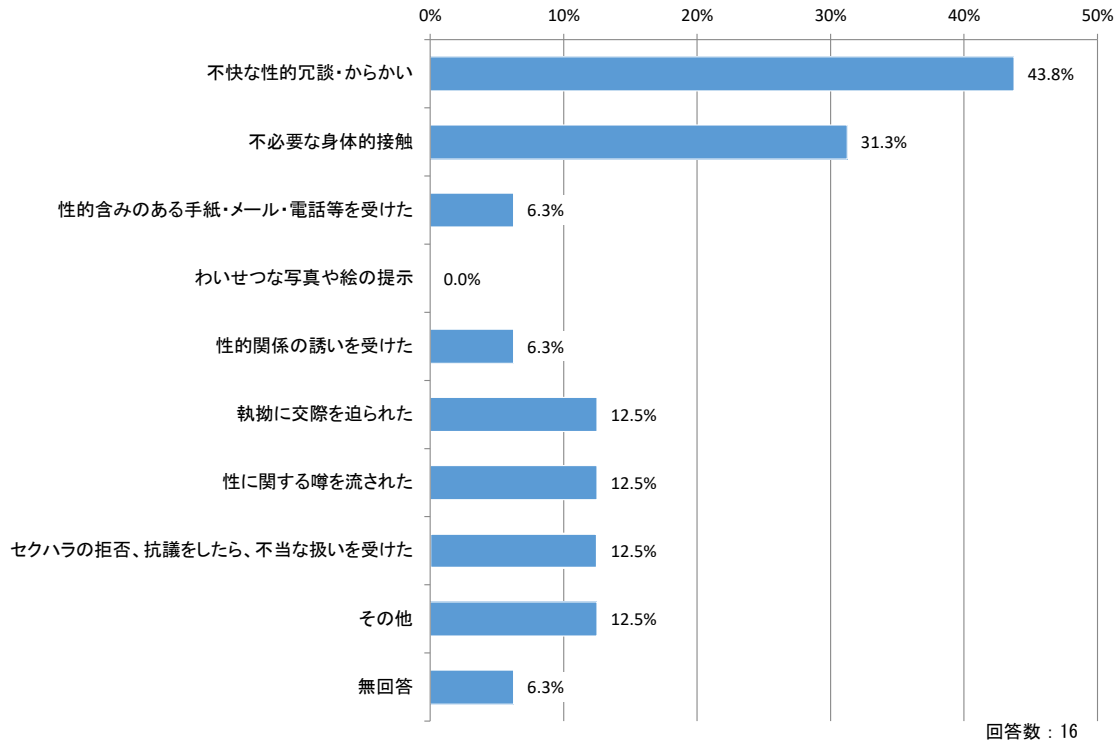
『セクハラを受けた相手』で最も多い回答は、「上司」が 56.3%、次いで「同僚」が 43.8%の順となっている。



「1. ある」と答えた方のみ

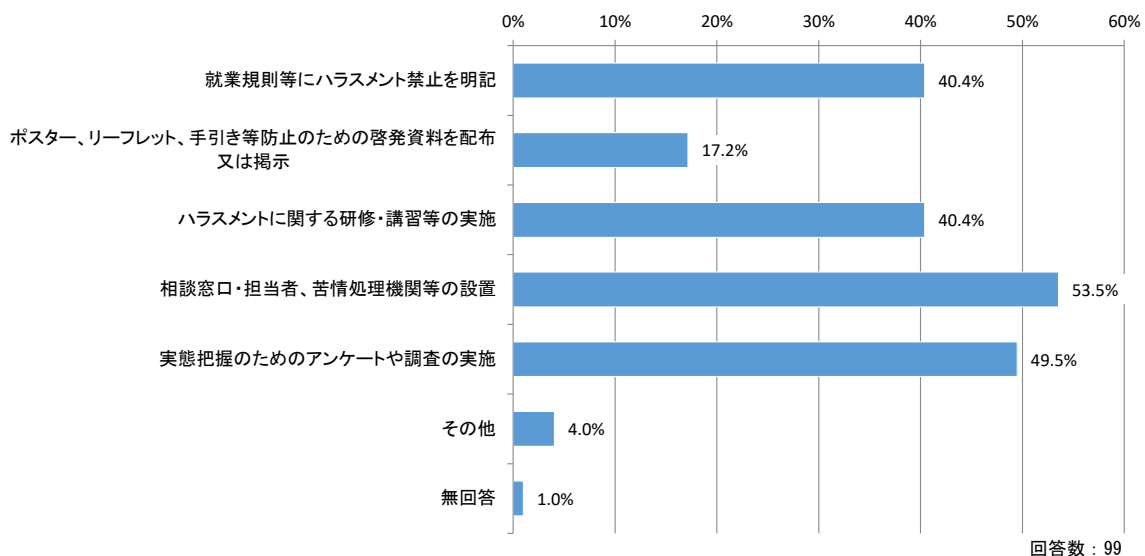
問 30. (3) その状況について (あてはまるものすべてに○)

『セクハラを受けた状況』で最も多い回答は、「不快な性的冗談・からかい」が 43.8%、次いで「不必要な身体的接触」が 31.3%の順となっている。



問 31. 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○)

『ハラスメント防止に必要な取り組み』で最も多い回答は、「相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置」が 53.5%、次いで「実態把握のためのアンケートや調査の実施」が 49.5%の順となっている。





**問 32. 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、要望等ございましたら、自由にご記入ください。**

自由意見	年齢
女性の活躍推進も大事ではありますが、30代～40代の男性の雇用問題にも目を向けていく必要があると思います。正規雇用でなく、30～40代の男性の非雇用形態（日雇い問題など）が増加しているため、日本社会にとっても大きな影響になると思うと、今後心配です。	30歳代
男性の理解はもちろんの事、女性同士双方の理解も大切。特に「昔はこうだった」はご法度。	40歳代
女性活躍を推進するには、会社の環境整備も大切ですが、働く女性自身のマインドを変えることも必要と考えます。	40歳代
坂井市でも女性の活躍推進の為に研修会など各企業に声掛けして、いろいろな職場の女性が集まって交流をするのもいいのではないのでしょうか。	50歳代
女性活躍推進は、女性が働きやすくする為等の理由があります。それは、労働人口が減っているからです。しかし、女性である人たちは、女性が家事をしなければならないという美德があるので、男性の協力を求めるより先に女性の意識から変えていかなければいけないのではないかと考えています。	20歳代
職場の上司や同僚が同性だったら理解してもらえるかといえばしてもらえない方が多いので、男性、女性関係なく、理解してもらうことが必要だと思います。	20歳代
当社は女性従業員が多く、出産・育児経験者が多いため、“お互い様”の精神が根づいており、出産・育休を終えて復帰しやすい職場だと思います。くるみんマーク認定も受けています。ですので、職場で感じる働きにくさはあまりなく、むしろ、子どもを預けて働けるような、行政による環境づくりに課題を感じます。当社の小さいお子さんを持つ女性従業員は幸い、子どもの面倒を見てくれる祖父母が近くに居る人ばかりですが、そういう存在が近くに居ないと子どもが病気した時や、夏休みのような長期休暇には困ることになります。男性も家事・育児に協力する時代になってきてはいるものの、やはり女性が仕事を休むことになることが多い。短期間でも学童保育を利用できるとよい。（現実には短期間だと利用料が高い）	40歳代
いまだに、社員（フロア全社員）へのお茶出しが1日に2回（当番制）あり、トイレそうじや社内のそうじもすべて女性がしている状況です。電話を取るのも女性。←ほぼ営業（男性）への電話です。入社した時に、これらを知って、なんて古い会社だろうと感じてから、もう8年が経ちました。男性ばかりがほめられるというのも、モチベーション低下になります。公平な職場環境にあこがれます。しかし、小さな子供がいる為、それもなかなか難しい現実です。	30歳代
お茶出しや、そうじなど、昔から女性があたり前のようにしている仕事は、あたりまえすぎて、管理職の方たちは、変えようとしません。小さなことですが、男女の差をすごく感じます。社員名簿などは、男→女の順になっており、タイムカードなど毎日見る所に男女差がなくなるといいと思います。	30歳代
女性から女性への不快な性的冗談・からかいも言った本人はなにも思っても言われた側が不快だったらハラスメントに入ると思います。	20歳代
女性が仕事により帰宅時間が不規則になることにより、子供の例えばスポ少（坂井市はさかんであると思います）活動場所まで送迎できないことがよくあった。もちろん知人に送ってもらうことができたが、市などの協力により小学生以下の保護者の方に送迎困難な方のアンケートをとったりして、コミュニティバスみたいなもので補助等ができれば助かると思ったことがありました。	50歳代
婦人科検診や学校行事参加時のための休業制度を導入できると会社を休みやすくなると思う。婦人科検診は特に平日にしかないので、受診することが難しいです。職場で集団検診ができるとありがたい。	50歳代

#### 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）

### 調査ご協力をお願い

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.	特にない

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（ _____ ）





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、機 構がない
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てください。

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 】**

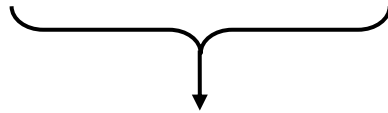
問5. (1) あなたは管理・監督職への昇任を希望していますか。(1つに○)

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	これまで十分会社へ貢献してきた
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： _____）

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り組み	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。