

## VI 調査票

---



## 平成 25 年度静岡市女性の労働実態調査票（事業所用）

## ＜調査協力についてのお願い＞

日頃から本市の男女共同参画の推進に多大なご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。本市では、女性も男性もその性別にこだわることなく、それぞれの個性と能力を発揮し、家庭、地域、職場などあらゆるところに共に参画し、責任を担い合う社会、『男女共同参画社会』の実現を目指しております。

このたび男女の新しい協力関係やあるべき姿についてご意見を伺い、今後の施策の立案等の参考とさせていただきます。このたびは、市内の事業所から無作為で 300 社を抽出させていただきました。

お答えいただいた内容につきましては、すべて統計的処理をいたしますので、御社が特定できるかたちで公表されることはありません。調査の趣旨をご理解いただき、日頃感じていらっしゃることに、御社の率直なお考えをお聞かせください。

平成 25 年 7 月

静岡市長 田辺 信宏

## ＜調査票の記入にあたって＞

1. 調査の対象となられた事業所のご担当者様（総務・経理ご担当者）が、鉛筆、ボールペン、万年筆などではっきり記入してください。
2. お答えは該当する番号に○をつけてください。一部、数値や内容を直接、記入する設問もあります。また、「その他」に該当したときは、（ ）内にお考えを具体的に記入してください。
3. 記入の終わったアンケートは、従業員用のアンケートと共に、返送用封筒により郵送してください。（切手は不要です）
4. 不明な点がございましたら、下記にご連絡ください。

(1) 調査票の内容について（業務受託者）株式会社サーベイリサーチセンター 電話 054-251-3661

(2) その他のことについて（調査実施者）静岡市（所管：男女参画・市民協働推進課）電話 054-221-1349

## I 事業所の概要についてお聞きします。（全ての事業所がお答えください。）

労働組合の有無、業種については該当する番号を○で囲んでください。

会社名 事業所名	所在地	記入 担当者名	所属・課 氏名		TEL	
			労働組合の有無	1 有	2 無	
業 種	1 鉱業、採石業、砂利採取業	2 建設業	3 製造業			
	4 電気・ガス・熱供給・水道業	5 情報通信業	6 運輸業、郵便業			
	7 卸売業、小売業	8 金融業、保険業	9 不動産業、物品賃貸業			
	10 学術研究、専門・技術サービス業	11 宿泊業	12 生活関連サービス業、娯楽業			
	13 教育、学習支援業	14 医療・福祉	15 複合サービス事業 (郵便局、協同組合)			
	16 サービス業 (他に分類されないもの)	17 その他 ( )				

## Ⅱ 従業員・雇用管理についてお聞きします。

「従業員」は、本社・本店・支店等の区別を問わず、本調査票の届いた事業所のみ<sup>①</sup>に所属する従業員に限るものとします。また、社長・店主等、及び派遣されている方も従業員に含むものとします。

問1 従業員数を記入してください。(該当者がいない場合は0と記入してください。)

	正規従業員		パートタイマー		パートタイマー以外の非正規従業員	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
19歳以下						
20～29歳						
30～39歳						
40～49歳						
50～59歳						
60歳以上						
小計						

問2 貴事業所に現在在籍している従業員の、平均勤続年数はどのくらいですか。(四捨五入して、小数点第1位まで記入してください。)

正規従業員	男性	平均勤続年数 ( ) 年	女性	平均勤続年数 ( ) 年
パートタイマー	男性	平均勤続年数 ( ) 年	女性	平均勤続年数 ( ) 年

問3 現在、次の部門における男女の配置状況について、部門ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

	男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである	男女とも配置しているが、仕事の分担は男女別である	女性のみ配置している	男性のみ配置している	該当する部門なし
例：人事・総務・経理	①	2	3	4	5
例：企画・調査・広報	1	2	3	④	5
(1) 人事・総務・経理	1	2	3	4	5
(2) 企画・調査・広報	1	2	3	4	5
(3) 研究・開発・設計	1	2	3	4	5
(4) 情報・処理	1	2	3	4	5
(5) 営業	1	2	3	4	5
(6) 販売・サービス	1	2	3	4	5
(7) 生産(注1)	1	2	3	4	5

(注1) 「生産」には、建設・運輸・物流も含まれます。

問3-1へ

問3-2へ

問3で「女性のみ配置している」に○を付けた部門についてお答えください。

問3-1 女性のみ配置しているのはどのような理由からですか。以下の部門に女性のみ配置している場合、その部門について該当する番号を2つまで○で囲んでください。

	女性が いる	技能や資格を持つ 女性がいる	女性の特性・感性を 生かす事ができる	女性の特 性・感性を 生かす事 ができる	男性の適 任者がい ない	男性の適 任者がい ない	当該部署 が女性の 配置を希 望する	当該部署 が女性の 配置を希 望する	配置を希 望する男 性がない	配置を希 望する男 性がない	家事との 両立が図 りやすい	家事との 両立が図 りやすい	補助的・ 定期的業 務が多い	補助的・ 定期的業 務が多い	女性の職 域を拡大 したい	女性の職 域を拡大 したい	その他
(1)人事・総務・経理	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
(2)企画・調査・広報	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
(3)研究・開発・設計	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
(4)情報・処理	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
(5)営業	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
(6)販売・サービス	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
(7)生産（注1）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

問3で「男性のみ配置している」に○を付けた部門についてお答えください。

問3-2 男性のみ配置しているのはどのような理由からですか。以下の部門に男性のみ配置している場合、その部門について該当する番号を2つまで○で囲んでください。

	技能や資格を持つ 女性がない	技能や資格を持つ 女性がない	女性の適 任者がい ない	女性の適 任者がい ない	当該部署 が女性の 配置を希 望しない	当該部署 が女性の 配置を希 望しない	配置を希 望する女 性がない	配置を希 望する女 性がない	出張、全 国転勤が ある	出張、全 国転勤が ある	外部との 折衝が多 い	外部との 折衝が多 い	かなり高 度の判断 力を要す る	かなり高 度の判断 力を要す る	深夜には 及ばない が、時間 外労働が 多い	深夜には 及ばない が、時間 外労働が 多い	労働基準 法で女性 には認め られてい ない、重 量物の運 搬や、有 害物を発 散する場 所での業 務がある	労働基準 法で女性 には認め られてい ない、重 量物の運 搬や、有 害物を発 散する場 所での業 務がある	力を必要 とする業 務がある	力を必要 とする業 務がある	労働基準 法の就業 制限では ないが、 体力・筋 力を必要 とする業 務がある	労働基準 法の就業 制限では ないが、 体力・筋 力を必要 とする業 務がある	その他
(1)人事・総務・経理	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
(2)企画・調査・広報	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
(3)研究・開発・設計	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
(4)情報・処理	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
(5)営業	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
(6)販売・サービス	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
(7)生産（注2）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23

（注2）「重量物運搬業務」とは、断続作業について 30kg、継続作業について 20kg 以上の重量物を取り扱う業務をいいます。また、「有害物を発散する場所での業務」とは、鉛、水銀、クロム、砒素、黄リン、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他のこれに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務をいいます。

問4 過去3年間の配置転換について、配置転換の種類ごとに該当する番号を1つ〇で囲んでください。

	配置転換の実施状況				
	男女とも 実施	女性のみ 実施	男性のみ 実施	男女とも 実施せず	該当の 事業所なし
(1) 事業所内配置転換	1	2	3	4	
(2) 転居を伴わない事業所間配置転換	1	2	3	4	5
(3) 転居を伴う事業所間配置転換	1	2	3	4	5
(4) 海外への配置転換	1	2	3	4	5

問5 係長以上の管理職（注3）及び管理職は何人いますか。（該当者がいない場合は0と記入してください。）

管理職	管理職数	
		うち女性
(1) 役員	人	人
(2) 部長相当職	人	人
(3) 課長相当職	人	人
(4) 係長相当職	人	人

（注3）管理職について

イ 管理職には企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

ロ 部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、どの役職に該当するか適宜判断してください。

問5で「女性管理職が少ない（1割未満）」または「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」場合にお答えください。

問5-1 「女性管理職が少ない（1割未満）」あるいは「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」のはどのような理由からですか。該当する番号を3つまで〇で囲んでください。

1	必要な知識や判断力を有する女性がない
2	将来つく可能性のある者はいるが、現在、役職につくための在職年数等を満たしている女性がない
3	勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する
4	時間外労働が多い、又は深夜業がある
5	出張、全国転勤がある
6	顧客が女性管理職をいやがる
7	家庭責任があるので責任ある仕事に就けられない
8	仕事がハードで女性には無理である
9	女性が希望しない
10	上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない
11	その他（ ）

問6 下欄の教育訓練については、過去1年間の実施状況はどうか。それぞれの種類について該当する番号を1つ〇で囲んでください。なお、社外の教育訓練機関に委託して実施する教育訓練も含めてください。

	実施男女とも同じ内容で	いずれの教育訓練も男女とも実施しているが内容(期間)は異なる	いずれの教育訓練も男女とも実施しているが内容(期間)は異なる	女性のみ実施した教育訓練あり	男性のみ実施した教育訓練あり	該当する教育訓練を実施しなかった
(1) 新入社員研修	1	2	3	4	5	
(2) 管理職(予定者を含む)研修	1	2	3	4	5	
(3) 業務の遂行に必要な能力を付与する研修	1	2	3	4	5	
(4) 上記以外の研修	1	2	3	4	5	

問6-1へ 問6-2へ

問6で「女性のみ実施した教育訓練あり」と回答した方にお伺いします。

問6-1 女性のみ実施した教育訓練の具体例をご記入ください。(例：待遇訓練 )

具体例：( )

問6で「男性のみ実施した教育訓練あり」と回答した方にお伺いします。

問6-2 男性のみ実施した教育訓練の具体例をご記入ください。(例：入社時の工場実習 )

具体例：( )

問7 下欄の福利厚生について、貴社では制度がありますか。それぞれの種類について、該当する番号1つを〇で囲んでください。

福利厚生の種類	該当する制度有り				該当する制度なし
	男女とも対象	男女の差異あり (貸付、給付、貸与等)	女性のみ対象	男性のみ対象	
(1) 生活資金の貸付	1	2	3	4	5
(2) 住宅資金の貸付	1	2	3	4	5
(3) 定期的な金銭の給付(注4)	1	2	3	4	5
(4) 資産形成のための金銭の給付	1	2	3	4	5
(5) 世帯用住宅の貸与	1	2	3	4	5
(6) 独身寮の貸与	1	2	3	4	5
(7) 制服の貸与	1	2	3	4	5

【注4】「定期的な金銭の給付」は、具体的には、私的保険制度の補助、奨学金の支給、自己啓発セミナーの受講料の補助等が、「資産形成のための金銭の給付」は、具体的には、財形貯蓄に対する奨励金の支給、住宅ローンの利子補給、社内貯金に対する利子、特殊援助制度における奨励金の支給等が該当します。

**Ⅲ セクシュアル・ハラスメント防止対策などについてお聞きします。**

問8 職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために貴社では現在、どのようなことに取り組んでいますか。行っているものをすべて○で囲んでください。

- |   |   |
|---|---|
| 1 | セクシュアル・ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる |
| 2 | 労働者が留意すべき事項に関し、労働者に対し、研修などにより啓発する                 |
| 3 | 苦情・相談体制を整備し、労働者に周知する                              |
| 4 | 労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する                   |
| 5 | その他 ( )   |
| 6 | 取り組んでいるものはない                                      |

問9 職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために貴社では今後、どのようなことに取り組む予定ですか。取り組む予定があるものをすべて○で囲んでください。

- |   |   |
|---|---|
| 1 | セクシュアル・ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる |
| 2 | 労働者が留意すべき事項に関し、労働者に対し、研修などにより啓発する                 |
| 3 | 苦情・相談体制を整備し、労働者に周知していく                            |
| 4 | 労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する                   |
| 5 | その他 ( )   |
| 6 | 取り組む予定はない   |

問10 女性が仕事をする上での相談や苦情、不満について企業内でどのように取り扱っていますか。それぞれの事項について該当する番号をすべて○で囲んでください。

(1) 男女均等取扱いについて

- |   |                 |   |                          |
|---|-----------------|---|--------------------------|
| 1 | 人事労務担当部署が相談を受ける | 2 | 特別の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける |
| 3 | 苦情処理機関(注5)に委ねる  | 4 | 上司が相談を受ける                |
| 5 | 労働組合が仲介する       | 6 | その他 ( )                  |
| 7 | 特に何もしていない       |   |                          |

(2) セクシュアル・ハラスメントについて

- |   |                 |   |                          |
|---|-----------------|---|--------------------------|
| 1 | 人事労務担当部署が相談を受ける | 2 | 特別の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける |
| 3 | 苦情処理機関(注5)に委ねる  | 4 | 上司が相談を受ける                |
| 5 | 労働組合が仲介する       | 6 | その他 ( )                  |
| 7 | 特に何もしていない       |   |                          |

(注5) 苦情処理機関とは、事業主及び労働者の代表者を構成員とし、労働者の苦情を処理することを目的とする企業内の機関をいいます。

## IV 女性の能力発揮促進のための取組についてお聞きします。

問 11 女性の能力発揮促進に当たっては、どのような問題がありますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

- 1 女性の勤続年数が平均的に短い
- 2 家庭責任を考慮する必要がある
- 3 一般的に女性は職業意識が低い
- 4 顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である
- 5 中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である
- 6 時間外労働、深夜業をさせにくい
- 7 女性のための就業環境の整備コストがかかる
- 8 重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある
- 9 女性の活用方法がわからない
- 10 その他 ( )
- 11 特になし

問 12 女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組（ポジティブアクション）について、現在、どのように取り組んでいますか。取り組んでいるものをすべて○で囲んでください。

**ポジティブアクション**・・・固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。

- 1 女性の能力発揮に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等、企業内の推進体制を整備する
- 2 女性の能力発揮の状況や能力発揮に当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 女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する
- 5 女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する
- 6 中間管理職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の啓発を行う
- 7 性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める
- 8 体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等、働きやすい職場環境を整備する
- 9 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
- 10 その他 ( )
- 11 取り組んでいるものはない

問 13 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、今後、どのように取り組む予定ですか。取り組む予定があるものをすべて○で囲んでください。

- |    |   |
|----|---|
| 1  | 女性の能力発揮に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等、企業内の推進体制を整備する |
| 2  | 女性の能力発揮の状況や能力発揮に当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  | 女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に <u>採用</u> する |
| 5  | 女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に <u>登用</u> する |
| 6  | 中間管理職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の啓発を行う           |
| 7  | 性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める                   |
| 8  | 体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等、働きやすい職場環境を整備する          |
| 9  | 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                   |
| 10 | その他（ <span style="float: right;">)</span>       |
| 11 | 取り組む予定はない                                       |

問 14～問 16 は、女性パートタイマーがいる事業所がお答えください。

女性パートタイマーがいらない事業所は問 17 に進んでください。

V 女性のパートタイマーの状況についてお聞きします。

問 14 現在、女性パートタイマーを雇用している理由は何ですか。次の中から2つまで番号を○で囲んでください。

- |   |   |
|---|---|
| 1 | 生産、販売量の増減に応じて雇用調整が容易にできるため                |
| 2 | 人件費が割安となるため                               |
| 3 | 簡単な仕事内容のため                                |
| 4 | 正規従業員の採用が困難なため                            |
| 5 | 定年到達者の勤務延長の再雇用の手段のため                      |
| 6 | 育児・介護休業の取得者の代替要員のため                       |
| 7 | 早朝・深夜など特殊な時間帯要員のため                        |
| 8 | その他（ <span style="float: right;">)</span> |

問 15 女性のパートタイマーで勤務時間あるいは職務内容が正規従業員と同じ人がいるかどうか、次のそれぞれについて1つずつ番号を○で囲んでください。

	いる	いない
(1) 正規従業員と勤務時間は同じで職務内容が異なる人	1	2
(2) 正規従業員と勤務時間が異なり職務内容が同じ人	1	2
(3) 正規従業員と勤務時間も職務内容も同じ人	1	2
(4) 正規従業員と勤務時間も職務内容も異なる人	1	2



問 19 介護のための両立支援制度についての取り組み状況について、事項ごとに該当する番号を○で囲んでください。また、必要な個所には実績等を記入してください。

1 介護休業制度の有無	1 ある (全社員適用)	2 ある (非正規社員除く)	3 ない
1で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きます。 1-1 介護休業を取得可能な期間	〇月 その他特記事項がある場合は記載してください。 ( )		
1で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きます。 1-2 介護休業制度の利用実績	平成 22 年度 (女性	人、男性	人)
	平成 23 年度 (女性	人、男性	人)
	平成 24 年度 (女性	人、男性	人)
2 介護を行う従業員の勤務時間の短縮措置	1 ある		2 ない

問 20 育児・介護休業制度が定着するための主な課題を次の中から2つまで選んでください。

1 休業中の代替要員の確保	2 復職後の代替要員の処遇
3 休業中の賃金補償	4 復職後のポストなど受け入れ体制
5 人事ローテーションでカバーするときの業務分担	6 利用者・非利用者間の不公平感の是正
7 その他 ( )	8 わからない
9 特にない	

問 21 女性の雇用管理などについて、ご意見ご要望などがありましたら、ご自由に記入してください。

ご協力ありがとうございました。

## 平成 25 年度静岡市女性の労働実態調査票（従業員用）

<調査協力についてのお願い>

日ごろから本市の男女共同参画の推進に多大なご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。本市では、女性も男性もその性別にこだわることなく、それぞれの個性と能力を發揮し、家庭、地域、職場などあらゆるところに共に参画し、責任を担い合う社会、『男女共同参画社会』の実現を目指しております。

このたび男女の新しい協力関係やあるべき姿についてご意見を伺い、今後の施策の立案等の参考とさせていただきますことになり、市内の事業所から無作為で 300 社を抽出させていただき、そこで働く従業員の方にアンケートの協力をお願いしております。（1社平均6人：男女各3人）

調査は無記名です。お答えいただいたことにつきましては、すべて統計的処理をいたしますので、あなたのお考えがそのまま公表されることはありません。調査の趣旨をご理解いただき、日頃感じていらっしゃることに、あなたご自身の率直なお考えをお聞かせください。

平成 25 年 7 月

静岡市長 田辺 信宏

<調査票の記入にあたって>

1. 調査の対象となられた方ご自身が、鉛筆、ボールペン、万年筆などではっきり記入してください。
2. お答えは該当する番号に○をつけてください。一部、数値や内容を直接、記入する設問もあります。また、「その他」に該当したときは、( ) 内にお考えを具体的に記入してください。
3. ご記入の終わったアンケート用紙は、恐れ入りますが付属の封筒に入れ封をした後、御社のご担当者様にご提出ください。（なるべく、アンケート用紙が配布されてから1週間以内にご記入願います。）
4. わからないことがありましたら、下記にご連絡ください。
  - (1) 調査票の内容について（業務受託者）株式会社サーベイリサーチセンター 電話 054-251-3661
  - (2) その他のことについて（調査実施者）静岡市（所管：男女参画・市民協働推進課）電話 054-221-1349

あなたご自身のことについてお答えください。

<b>F 1 性別</b>	1 男	2 女	
<b>F 2 年齢</b>	1 10代	2 20代	3 30代
	4 40代	5 50代	6 60代以上
<b>F 3 最終学歴</b>	1 小・中学校	2 高等学校	3 短期大学・高等専門学校
	4 大学・大学院	5 その他 ( )	
<b>F 4 勤務先の業種</b>	1 鉱業、採石業、砂利採取業	2 建設業	3 製造業
	4 電気・ガス・熱供給・水道業	5 情報通信業	6 運輸業、郵便業
	7 卸売業、小売業	8 金融業、保険業	9 不動産業、物品賃貸業
	10 学術研究、専門・技術サービス業	11 宿泊業	12 生活関連サービス業、娯楽業
	13 教育、学習支援業	14 医療・福祉	15 複合サービス事業（郵便局、協同組合）
	16 サービス業（他に分類されないもの）	17 その他 ( )	
<b>F 5 事業所の従業員数</b>	1 30人未満	2 30～39人	3 40～49人
	4 50～99人	5 100～199人	6 200人以上

F 6 勤務形態	1 正規従業員(正社員)	2 パートタイマー	3 その他の非正規従業員
F 7 職種	1 事務職(事務的業務従事者など) 2 販売・サービス職(営業マン・商店員・飲食店員など) 3 製造作業職(製造、加工、建設作業従事者など) 4 専門・技術職(資格職、キーパンチャー、オペレーター、専門職従事者等) 5 その他( )		
F 8 勤続年数	1 1年未満	2 1～3年未満	3 3～5年未満 4 5～10年未満 5 10年以上
F 9 昨年1年間の年収 (税込みで)	1 103万円未満	2 103～150万円未満	3 150～250万円未満 4 250～500万円未満 5 500～750万円未満 6 750～1000万円未満 7 1000万円以上 8 昨年は働いていなかったため収入はない。
F 10 未婚・既婚別	1 未婚	2 既婚	3 その他(離別・死別)
F 10-1 配偶者の職業 (F10で「2 既婚」と答えた方)	1 正規従業員(正社員)	2 パートタイマー	3 その他の非正規従業員 4 自営 5 無職
F 11 同居家族 (同居している人すべてに○印)	1 単身(1人暮らし)	2 配偶者	3 子ども 4 自分自身の親 5 配偶者の親 6 祖父母 7 兄弟姉妹 8 その他( )
F 11-1 一番下のお子さんの成長段階 (F11で「3 子ども」と答えた方)	1 3歳未満	2 3歳以上の未就学児	3 小学生 4 中学生 5 高校生以上の学生 6 社会人 7 その他( )

問1 あなたは週に何日働きますか。(○は1つ)

1 1日	2 2日	3 3日	4 4日
5 5日	6 6日	7 7日(ほとんど休まない。)	

問2 あなたの普段の労働時間は、1日およそ何時間くらいですか。(休憩時間を除く。)(○は1つ)

1 3時間以下	2 4時間くらい	3 5時間くらい	4 6時間くらい
5 7時間くらい	6 8時間くらい	7 9時間くらい	8 10時間以上

問3 有給休暇についてお聞きします。あなたの昨年の1年間の所定日数と消化日数は何日ですか。

有給休暇がない場合は「なし」とご記入ください。

所定日数	日	消化日数	日
------	---	------	---

問3で所定日数をすべて消化できなかった方にお聞きします。

問3-1 所定日数をすべて消化できなかったのはどんな理由ですか。(主なもの1つに○)

1 仕事が忙しい	2 職場全体の雰囲気	3 上司がいい顔をしない	4 査定に影響する
5 同僚に気を使う	6 休む必要がなかった	7 その他( )	

問4 あなたはご自身の勤務先の「育児休業制度」と「介護休業制度」を知っていますか。(○は1つ)

- |                 |                 |
|-----------------|-----------------|
| 1 両方とも知っている     | 2 育児休業制度のみ知っている |
| 3 介護休業制度のみ知っている | 4 両方とも知らない →問5へ |

問4で「1 両方とも知っている」、「2 育児休業制度のみ知っている」、「3 介護休業制度のみ知っている」を選んだ方がお答えください。

問4-1 「育児休業制度」、「介護休業制度」を実際に利用しようとする場合、利用しにくいと感じますか。出産・育児・介護に直面した状況を想定して、全員がお答えください。(○は1つ)

- |       |        |             |
|-------|--------|-------------|
| 1 感じる | 2 感じない | 3 制度が適用されない |
|-------|--------|-------------|

問4-1で「1 感じる」を選んだ方にお聞きします。

問4-1-1 利用しにくい理由は何ですか。(○は2つまで)

- |                      |                    |
|----------------------|--------------------|
| 1 休業後、現職に復帰する保証がないため | 2 休業期間中の収入に不安があるため |
| 3 昇進・昇給の際に不利なため      | 4 代替要員の確保が困難なため    |
| 5 仕事が忙しいため           | 6 職場が無理解なため        |
| 7 その他 ( )            |                    |

問4で「1 両方とも知っている」、「2 育児休業制度のみ知っている」、「3 介護休業制度のみ知っている」を選んだ方がお答えください。

問4-2 あなたは「育児休業制度」あるいは「介護休業制度」を利用したことがありますか。(○は1つ)

- |             |             |
|-------------|-------------|
| 1 利用したことがある | 2 利用したことがない |
|-------------|-------------|

問4-2で「1 利用したことがある」を選んだ方にお聞きします。

問4-2-1 「育児休業制度」、「介護休業制度」をどれくらいの期間利用しましたか。利用していない制度がある場合は「なし」と記入してください。

育児休業制度	ヶ月	介護休業制度	日
--------	----	--------	---

問5 あなたは管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思いますか。(○は1つ)

- |           |        |                 |
|-----------|--------|-----------------|
| 1 思う →問6へ | 2 思わない | 3 現在管理職である →問6へ |
|-----------|--------|-----------------|

問5で「2 思わない」を選んだ方にお聞きします。

問5-1 管理職になりたくないのはなぜですか。(○は2つまで)

- |                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| 1 管理職になると責任が重い          | 2 管理職としての能力に不安があるため |
| 3 自分の価値観や人生観とあわないため     | 4 ずっと一線で働きたいため      |
| 5 仕事が忙しくなり家庭生活と両立が難しいため | 6 その他 ( )           |

問6 この1年間に、あなた自身が勤務先から受けた教育訓練がありましたか。(○はいくつでも)

- |                 |                              |
|-----------------|------------------------------|
| 1 社内の指導者による社内研修 | 2 社外のセミナーや講習会の受講             |
| 3 通信教育の受講       | 4 日常の仕事を通じて新しいことを理解・習得する教育訓練 |
| 5 その他 ( )       | 6 特に教育訓練は受けなかった              |

問7 あなたは上司の性別についてどう思いますか。(○は1つ)

1 女性がよい	2 どちらかといえば女性がよい
3 男女どちらでもかまわない	4 どちらかといえば男性がよい
5 男性がよい	

問8 セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について、あなたは職場で次のような経験をしたことがありますか。また、そうしたことを職場で、見たり聞いたりしたことがありますか。それぞれの項目ごとに、該当するものを1つを選んでください。(それぞれ○は1つ)

	経験がある	見たことがある	話に聞いたことがある	そうしたことはない
(1) いやがっているのに、性に関する話を聞かされた	1	2	3	4
(2) 差別的な言い方をされた	1	2	3	4
(3) 仕事に異性に身体をさわられた	1	2	3	4
(4) 宴会でお酌やデュエットを強要された	1	2	3	4
(5) 上司から地位を利用した性的誘いを受けた	1	2	3	4
(6) 性的な噂話を流された	1	2	3	4
(7) ヌード写真を見せられたり、不愉快な視線を送られた	1	2	3	4

問9 あなたが働く理由は何ですか。(○は3つまで)

1 働かないと、生活が成り立たないから	2 仕事にやりがいがあるから
3 将来に備えて、貯蓄するため	4 住宅や車、耐久消費財などローンの支払のため
5 子どもの教育費、仕送りなどのため	6 ゆとりや趣味・レジャーなど生活をよくしたいから
7 仕事を通じて、自分を成長させたいから	8 経済的に自立したいから
9 働ける間は働くのがあたりまえだから	10 家業だから
11 とにかく家の外に出たいから	12 自分で自由に使えるお金がほしいから
13 社会に役立つため	14 その他 ( )

問10 あなたが仕事を選ぶ際に重視することは何ですか。(○は3つまで)

1 企業の安定性	2 企業のイメージ	3 仕事の内容	4 通勤時間
5 給与・賃金	6 能力が活かせる	7 将来性	8 労働時間
9 職場の人間関係	10 男女平等	11 その他 ( )	12 特にない

問11 あなたが仕事を続けていく上で悩みや不安を感じることは何ですか。(○は2つまで)

1 あなたが働くことへの家族の無理解	2 家事・育児・介護等の分担が女性に偏っている
3 仕事内容が自分にあっていない	4 給料・勤務時間などの労働条件や福利厚生制度や施設の不備
5 男女の待遇の差	6 あなたの能力や実績に対する評価が正当になされていない
7 職場での人間関係	8 職場の将来性
9 その他 ( )	10 特にない

問 12 あなたは女性が結婚後も仕事を持つことをどう思いますか。(○は1つ)

- |                |                  |
|----------------|------------------|
| 1 賛成           | 2 専門職ならば賛成       |
| 3 家事に支障がなければ賛成 | 4 妊娠又は出産したらやめるべき |
| 5 反対           | 6 その他 ( )        |

問 13 女性が仕事を続けていく上で、何が重要だと思いますか。(○は2つ)

- |  |
|--|
| 1 男女の待遇の差の改善                           |
| 2 能力や実績の正当な評価                          |
| 3 管理職や男性従業員の女性が働くことへの理解                |
| 4 労働時間短縮等の労働条件の改善や職場環境や施設(更衣室・休憩室)の充実  |
| 5 育児・介護のための施設(事業所内託児所)や制度(育児・介護休業等)の充実 |
| 6 教育訓練の充実                              |
| 7 その他 ( )                              |
| 8 特にない                                 |

問 14 あなたは女性が職場で一層活躍するために、行政に何を望みますか。(○は2つ)

- |                                      |
|--------------------------------------|
| 1 働く女性のための相談体制の充実                    |
| 2 働く女性のための職業指導・訓練・講習会の開催             |
| 3 働く女性に対する理解不足解消のための管理職を対象とした講習会等の開催 |
| 4 育児(保育所等)や介護のための施設・制度の充実            |
| 5 週休2日制度導入等の労働時間短縮の促進                |
| 6 育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ            |
| 7 職場での男女の待遇の平等のための働きかけ               |
| 8 その他 ( )                            |
| 9 特にない                               |

問 15 から問 17 は、正規従業員の方がお答えください。

パートタイマーや非正規従業員の方は問 18 からお答えください。

問 15 あなたの働く事業所で、待遇の面で女性正規従業員と男性正規従業員の間、性別による差別がありますか。また、それはどういう面で差があると思いますか。(○はいくつでも)

- |           |                  |      |         |
|-----------|------------------|------|---------|
| 1 募集・採用   | 2 配置転換           | 3 評価 | 4 昇進・昇給 |
| 5 教育訓練    | 6 福利厚生           | 7 賃金 | 8 退職    |
| 9 その他 ( ) | 10 待遇の差はない→問 16へ |      |         |

問 15 で「1～9」を選んだ方にお伺いします。

問 15-1 現在のあなたの働く事業所で、待遇の性別による差があるのはなぜだと思いますか。(○は2つまで)

- |                        |                                 |
|------------------------|---------------------------------|
| 1 女性は体力的に劣るため          | 2 女性は腰かけ意識があるため                 |
| 3 女性は法律上の制限が男性より多いため   | 4 女性への社会一般の理解が足りないため            |
| 5 女性の家庭責任まで考慮する必要があるため | 6 管理職や経営者の差別意識があるため             |
| 7 業務に必要な資格を持っていないため    | 8 結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため |
| 9 その他 ( )              |                                 |

問 16 女性だけの退職慣行がありますか。(○はいくつでも)

- |                  |            |
|------------------|------------|
| 1 結婚退職           | 2 出産・育児退職  |
| 3 社内結婚の場合の女性のみ退職 | 4 その他の退職慣行 |
| 5 女性のみ退職慣行はない    |            |

問 17 あなたは、今後あなたの働く事業所の中で男性と女性の仕事や働く環境についてどうあるべきだと思いますか。(○はいくつでも)

- |                             |
|-----------------------------|
| 1 男女の性別に関係なく、同等に働くべき        |
| 2 男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき    |
| 3 女性は男性の補佐的工作とし、負担を軽くした方がよい |
| 4 その他 ( )                   |
| 5 わからない                     |

問 18 から問 22 は、パートタイマーや非正規従業員の方がお答えください。

正規従業員の方は問 23 へお進みください。

問 18 あなたがパートタイマー・非正規従業員として働いている理由は何ですか。(○は2つまで)

- |  |
|--|
| 1 正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事なかったため        |
| 2 正規従業員では、時間的体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため |
| 3 勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため           |
| 4 正規従業員だと税や社会保障等で被扶養者の適用が受けられなくなるため    |
| 5 家計を補助するため                            |
| 6 その他 ( )                              |

問 19 あなたは正規従業員になりたいと思いますか。(○は1つ)

- |              |           |
|--------------|-----------|
| 1 正規従業員になりたい | 2 今のままでいい |
|--------------|-----------|

問 20 あなたが、現在の勤め先に就職した際、勤め先との間で取り決めたことはどれですか。(○はいくつでも)

- |        |            |                             |
|--------|------------|-----------------------------|
| 1 賃金   | 2 昇給       | 3 賞与                        |
| 4 有給休暇 | 5 勤務時間     | 6 雇用期間                      |
| 7 通勤手当 | 8 皆勤手当     | 9 社会保険 (雇用保険、厚生年金保険、健康保険など) |
| 10 退職金 | 11 その他 ( ) |                             |

問 20 で「6 雇用期間」と答えた方にお聞きします。

問 20-1 現在の仕事の雇用期間の取り決めはどのくらいですか。

派遣社員の方は今の仕事先での雇用期間を記入してください。

ヶ月間
-----

問 21 あなたの賃金形態はどれですか。(○は1つ)

- |       |        |          |
|-------|--------|----------|
| 1 時給制 | 2 日給制  | 3 週給制    |
| 4 月給制 | 5 出来高制 | 6 その他( ) |

問 21 で「1 時給制」を選んだ方にお聞きします。

問 21-1 通常の勤務で、1時間あたりいくらですか。(○は1つ)

- |                 |               |               |
|-----------------|---------------|---------------|
| 1 700 円未満       | 2 700~800 円未満 | 3 800~900 円未満 |
| 4 900~1,000 円未満 | 5 1,000 円以上   |               |

問 22 あなたは、パートタイマー・非正規従業員として働いていて、不安や不満はありますか。(○は2つまで)

- |                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| 1 賃金が安い、退職金がもらえない    | 2 仕事の内容が単純・物足りない        |
| 3 経験や技術が生かせない・評価されない | 4 労働条件が不明確              |
| 5 いつ辞めさせられるか不安       | 6 社会保険や年金に加入できない        |
| 7 正規の社員・職員との人間関係が難しい | 8 昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない |
| 9 その他( )             | 10 特になし                 |

これ以降の設問は、全員の方がお答えください。

問 23 「ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)」という言葉を知っていますか。(○は1つ)

**ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)・・・**

誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などにおいて、自ら希望するバランスで活動できる状態のこと。(内閣府「男女共同参画専門調査会」による定義)

- |             |                  |        |
|-------------|------------------|--------|
| 1 言葉だけ知っている | 2 言葉と意味の両方を知っている | 3 知らない |
|-------------|------------------|--------|

問 24 ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、働き方の見直しが必要です。あなたは、「所定外労働時間 (時間外労働)」を減らす努力をしていますか。(○は1つ)

- |        |         |
|--------|---------|
| 1 している | 2 していない |
|--------|---------|

問 24 で「2 していない」と答えた方にお聞きします。

問 24-1 「所定外労働時間 (時間外労働)」を減らす努力をしないのはなぜですか。(○は1つ)

- |                  |                     |
|------------------|---------------------|
| 1 他の従業員の協力が得られない | 2 上司がいい顔をしない        |
| 3 業務量が多く、仕方がない   | 4 時間外勤務手当がないと生活できない |
| 5 その他( )         | 6 特に考えていない          |

問 25 あなたは、自分の働く事業所が「働き方の見直し」について、どの程度取り組んでいると感じていますか。(○は1つ)

- |                                 |
|---------------------------------|
| 1 従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる      |
| 2 従業員の意見等は取り入れていないが、積極的に取り組んでいる |
| 3 従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる       |
| 4 従業員の意見等は取り入れていないが、多少は取り組んでいる  |
| 5 まったく取り組んでいない                  |
| 6 どちらともいえない                     |

問 26 自分が勤める事業所に、こんな制度があったらと望むものがあれば教えてください。(○は3つまで)

- 1 ノー残業デーの設定
- 2 フレックスタイム制度の導入
- 3 週休2日制
- 4 育児・介護休業制度の利用促進
- 5 年次有給休暇の取得促進(計画的付与制度、時間又は半日単位取得など)
- 6 長期休暇制度(産前産後、育児、介護、病気、欠勤等は含まない2週間以上の連続休暇)の導入
- 7 育児・介護中の従業員の勤務時間の短縮措置
- 8 事業所内託児施設の設置
- 9 従業員が子育てサービスを利用する際に要する費用の全部(一部)援助・貸付制度
- 10 子どもの看護のための特別休暇取得制度
- 11 育児・介護中の従業員に対する社宅への入居に対する配慮
- 12 出産・育児・介護による退職者についての再雇用制度
- 13 在宅勤務(テレワーク)等、場所・時間にとられない働き方の導入
- 14 その他( )
- 15 特にない

問 27 女性が働くことに関して、ご意見や日ごろ感じていることなど、なんでも結構ですからご自由に記入してください。

ご協力ありがとうございました。

回答封入用封筒に入れて、貴社のご担当者様にご提出ください。