

附表 アンケート調査票

静岡市

令和3年度 女性の労働実態調査票

事業所用

《調査ご協力をお願い》

日ごろより市政に多大なご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

さて、本市では、「一人ひとりが個性と能力を発揮し、責任を分かち合う男女共同参画社会」を目指し、様々な事業を実施しているところです。特に、労働の場における状況は変化し続けており、これにあわせて女性をはじめとする多様な人材が活躍できるよう、環境を整えていく必要があると考えております。

このたび、女性の労働実態を把握するとともに、働き方などについてご意見を伺い、性別等に関わりなく自身が望む働き方を選択できる社会の実現に向け、市内の事業所のうち500社を抽出し、調査を実施いたします。

回答内容につきましては、統計処理を行い集計しますので、事業所名が特定されることはありません。日頃皆様が感じていることなどについて、率直なお考えをお聞かせください。いただいた御意見は、市の事業の見直しや、施策の立案等に活用させていただきます。

令和3年7月 静岡市長 田辺 信宏

《ご回答にあたってのお願い》

1. この調査票は特に指定のない限り、**令和3年4月1日現在**で記入してください。
2. できるだけ貴事業所の人事、総務、経営企画等を全般的に把握されている方がお答えください。
3. 各調査項目では、質問事項に応じて選択肢の口には**✓**をつけるか、() または口内に具体的な説明や数字を記入してください。
4. この調査における従業員の性別は、事業所が認識している従業員の性別とします。
(戸籍上の性別と同じである必要はありません)
5. この調査票は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れ、**7月16日(金)まで**にご投函ください。

- 問い合わせ・連絡先 -

◆調査全般について

(調査実施者) 静岡市 市民局 男女共同参画課 (担当: 杉山、中村) 電話 054-221-1349

◆調査票の内容について

(業務受託者) 一般財団法人静岡経済研究所 (担当: 岩間) 電話 054-250-8750

I. 事業所の概要等についてお答えください

事業所名			
回答者 ご芳名		所属部署	
連絡先	TEL: ()		
所在地	〒 —		
労働組合の有無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無		
業種 (✓は1つ)	<input type="checkbox"/> 農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業 <input type="checkbox"/> 建設業 <input type="checkbox"/> 製造業 <input type="checkbox"/> 電気・ガス・熱供給・水道業 <input type="checkbox"/> 情報通信業 <input type="checkbox"/> 運輸業、郵便業 <input type="checkbox"/> 卸売業、小売業 <input type="checkbox"/> 金融業、保険業 <input type="checkbox"/> 不動産業、物品賃貸業 <input type="checkbox"/> 学術研究、専門・技術サービス業 <input type="checkbox"/> 宿泊業、飲食サービス業 <input type="checkbox"/> 生活関連サービス業、娯楽業 <input type="checkbox"/> 教育、学習支援業 <input type="checkbox"/> 医療、福祉 <input type="checkbox"/> 複合サービス事業（郵便局、協同組合） <input type="checkbox"/> サービス業（他に分類されないもの） <input type="checkbox"/> その他（ ）		
直近3年間の 業況について (✓は各1つ)	<売上高>	<input type="checkbox"/> 増加傾向 <input type="checkbox"/> 横ばい <input type="checkbox"/> 減少傾向 <input type="checkbox"/> 期によって増減	
	<経常利益>	<input type="checkbox"/> 十分な採算を確保できている <input type="checkbox"/> 採算は取れている <input type="checkbox"/> 採算が取れたり取れなかったり <input type="checkbox"/> 採算を取るのが難しい状況 <input type="checkbox"/> 採算を取るのがかなり大変な状況	

II. 従業員・雇用管理等についてお聞きします

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

問1. 従業員数をご記入ください（該当者がいない場合は、空欄で結構です。また、ご記入が難しい場合は、概算でも構いません。合計の人数だけでもご記入ください）。

	正規従業員			非正規従業員						全従業員のうち 外国人			
				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	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	
19歳以下	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
20～29歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
30～39歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
40～49歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
50～59歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
60～64歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
65歳以上	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
合計	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

問2. 貴事業所に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。□内に数字をご記入ください。（ご記入が難しい場合は、概算でも構いません）。

記入例 年

<正規従業員>	●男性 平均勤続年数	<input type="text"/> <input type="text"/> 年	●女性 平均勤続年数	<input type="text"/> <input type="text"/> 年
<非正規従業員>	●男性 平均勤続年数	<input type="text"/> <input type="text"/> 年	●女性 平均勤続年数	<input type="text"/> <input type="text"/> 年

問3. 係長以上の管理職※および役員は何人いますか（該当者がいない場合は空欄で結構です）。

	人数	うち女性
(1) 役員	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(2) 部長相当職	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(3) 課長相当職	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(4) 係長相当職	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人

記入例 人

※管理職について

- ・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。
- ・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4は、問3で「女性の役員、管理職が1人でもいる」場合にお答えください

問4. 女性管理職がいることにより、どのような効果が出ていると感じていますか。（✓はいくつでも）

- 意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになった
- 多様化する顧客ニーズへの対応が可能となった
- 企業イメージや社会的評価が向上した
- 生産性や業績が向上した
- 新入社員や中途採用など、従業員を採用しやすくなった
- 人事評価において性別による差別が減少した
- ロールモデルができ、女性従業員の離職率が下がった
- 社員のワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まった
- 従業員のモチベーションが向上した
- 職場の雰囲気よくなった
- 特にない
- わからない

問5は、問3で「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. 「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」のは、どのような理由ですか。（✓は3つまで）

- 役職に必要な知識や判断力を有する女性がない
- 役職に就くための在職年数を満たしている女性がない
- 時間外労働が多い、または深夜業がある
- 出張、全国転勤がある
- 仕事がハード
- 本人が希望しない
- 顧客が女性管理職を懸念する（と思われる）
- 女性は家庭や育児を優先するケースが多いため、責任ある仕事に就けられない
- 上司・同僚・部下の男性が、女性管理職を希望しない
- 特に理由はない・わからない
- その他（ ）

問6. 昨年1年間で、役員または管理職に就くことを打診したが、本人が希望しなかったケースはありましたか。
(✓は1つ)

- 1 ある 2 ない →問8へ

問7は、問6で「1」と回答した事業所にお聞きします

問7. 具体的な人数（昨年1年間）をご記入ください。

	男性	女性
(1) 役員または管理職に就くことを打診した人数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(2) うち本人が希望しなかった人数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人

問8. 管理職の女性を増やすためにどのような取り組みを実施していますか。(✓はいくつでも)

- 1 ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり
 2 育児・介護休業取得者へのキャリアサポート
 3 昇進・昇格、評価・査定 of 明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修
 4 幅広い仕事上の経験の付与
 5 ロールモデルとなる女性従業員の育成
 6 女性を管理職に登用するという経営層の明確な意思表示
 7 男性従業員の意識改革
 8 女性従業員自身の意識改革
 9 家事・育児への男性の参画促進による女性の負担軽減
 10 女性の管理職への登用を一定の割合で義務化
 11 その他 ()

Ⅲ. ハラスメント等の防止対策などについてお聞きします

問9. 職場におけるセクシュアル・ハラスメント※、パワー・ハラスメント※、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント※を防止するために貴事業所では、**現在**、どのようなことに取り組んでいますか。また、**今後**、取り組む予定ですか。(それぞれ✓は1つ)

- ※セクシュアル・ハラスメント…職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の反応により、労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により職場環境が害されたりすること
 ※パワー・ハラスメント………職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させること
 ※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント…妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する行動をすること。いわゆるマタニティ・ハラスメントなど

	現在、取り組んでいる	今後、取り組む予定	未定	
(1) 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	セクシュアル・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	パワー・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

		現在、 取り組んで いる	今後、 取り組む 予定	未定
(2) 従業員が留意すべき事項について、 従業員に対し、研修などにより啓発 する	セクシュアル・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	パワー・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	妊娠・出産・育児休業・介護休業 等に関するハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(3) 苦情・相談体制を整備し、従業員に 周知する	セクシュアル・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	パワー・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	妊娠・出産・育児休業・介護休業 等に関するハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(4) 従業員からの苦情・相談があった 場合には、真摯かつ迅速に対応する	セクシュアル・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	パワー・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	妊娠・出産・育児休業・介護休業 等に関するハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(5) 上記以外の取組み	セクシュアル・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	パワー・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	妊娠・出産・育児休業・介護休業 等に関するハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

問10. 仕事をする上での男女の取扱いの不平等やハラスメント等に関する相談や苦情、不満について、
事業所内でどのように取り組んでいますか。（それぞれ✓はいくつでも）

	男女の取扱いの 不平等について	ハラスメント等 について
(1) 人事労務担当部署が相談を受ける	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
(2) 専用の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
(3) 企業内に設置した苦情全般の窓口委ねる	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(4) 上司が相談を受ける	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(5) 労働組合が仲介する	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
(6) 弁護士事務所など外部機関との連携を図る	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
(7) その他（ ）	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
(8) 特に何もしていない	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>

IV. 女性の活躍促進のための取組みについてお聞きします

問11. 貴事業所において、女性の活躍促進に当たっては、どのような課題がありますか。（✓はいくつでも）

- 1 女性の勤続年数が平均的に短い
- 2 家庭責任（女性が家庭において担うべき役割）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 女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい
- 5 女性のための就業環境の整備コストがかかる
- 6 男性の方が適している業務が多い
- 7 顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である
- 8 経営者・経営層の認識・理解が不十分である
- 9 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
- 10 女性の活用方法がわからない
- 11 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
- 12 その他（ ）
- 13 特になし

問12. 女性の活躍推進のための企業の積極的改善措置(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。また、**今後**、取り組む予定はありますか。（それぞれ✓はいくつでも）

※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生じている男女労働者の間の差を解消するため、女性の採用や登用、職場環境の整備など個々の企業が行う自主的かつ積極的な改善措置のこと

	現在、 取り組んでいる	今後、 取り組む 予定	未定
(1) 女性の活躍推進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	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
(2) 女性の活躍推進の状況や活躍推進に当たっての問題点の調査・分析を行う	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
(3) 女性の活躍推進のための計画を策定する	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(4) 女性がいらない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(5) 女性がいらない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
(6) 中間管理職や同僚に対し、女性の活躍推進の重要性についての啓発を行う	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
(7) 性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定める	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
(8) 体力面での個人差を補う器具、設備等を設置するなど、多様な人材が働きやすい職場環境を整備する	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
(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	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
(10) 女性管理職を中途採用する	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>
(11) その他（ ）	11 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>

V. ワーク・ライフ・バランスについてお聞きします

従業員のワーク・ライフ・バランス※実現のため、貴事業所で取り組んでいることについてお聞きします。

※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）

問13. 育児のための両立支援体制の取組み状況について、事項ごとに該当する□に✓をつけてください。また、必要な箇所には実績等を記入してください。

(1) 育児休業制度の有無	1 <input type="checkbox"/> ある（全従業員適用） 2 <input type="checkbox"/> ある（非正規従業員を除く） 3 <input type="checkbox"/> ない
(1)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きします (1)－1. 育児休業の取得可能な期間	子の年齢が <input type="text"/> <input type="text"/> 年 <input type="text"/> <input type="text"/> カ月まで 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します (1)－2. 育児休業制度の利用実績	平成30年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和元年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和2年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(2) 子の看護休暇制度の有無	1 <input type="checkbox"/> ある（全従業員適用） 2 <input type="checkbox"/> ある（非正規従業員を除く） 3 <input type="checkbox"/> ない
(2)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きします (2)－1. 子の看護休暇制度の利用実績	平成30年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和元年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和2年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(3) 子育てを行う従業員の勤務時間の短縮措置	1 <input type="checkbox"/> ある 2 <input type="checkbox"/> ない

問14. 介護のための両立支援体制の取組み状況について、事項ごとに該当する□に✓をつけてください。また、必要な箇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 <input type="checkbox"/> ある（全従業員適用） 2 <input type="checkbox"/> ある（非正規従業員を除く） 3 <input type="checkbox"/> ない
(1)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きします (1)－1. 介護休業の取得可能な期間	<input type="text"/> <input type="text"/> カ月 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します (1)－2. 介護休業制度の利用実績	平成30年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和元年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和2年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(2) 介護を行う従業員の勤務時間の短縮措置	1 <input type="checkbox"/> ある 2 <input type="checkbox"/> ない

問15. 育児・介護休業制度が定着するためには、どのような課題が考えられますか。（✓は2つまで）

- | | |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> 休業中の代替要員の確保 | 2 <input type="checkbox"/> 復職後の代替要員の処遇 |
| 3 <input type="checkbox"/> 休業中の賃金補償 | 4 <input type="checkbox"/> 復職後のポストなど受け入れ体制 |
| 5 <input type="checkbox"/> 人事ローテーションでカバーするときの業務分担 | 6 <input type="checkbox"/> 利用者・非利用者間の不公平感の是正 |
| 7 <input type="checkbox"/> 休業取得時・復職時の研修などの支援 | 8 <input type="checkbox"/> 職場での理解促進 |
| 9 <input type="checkbox"/> その他（) | 10 <input type="checkbox"/> わからない |
| 11 <input type="checkbox"/> 特になし | |

VI. L G B T Q※など性的少数者※についてお聞きします

※L G B T Q…性的少数者の一部である「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（性別違和）」「クエスチョニング（性自認や性的指向が固定的ではない人、固定化したくない人）」の頭文字を並べた略称

※性的少数者…性的指向（どの性別を恋愛・性愛の対象とするか）あるいは性自認（自己をどの性別と認識するか）など性のあり方に関して多数派とは異なる人々のことを指す（11人に1人程度いるとする民間の調査もある）。

問16. 貴事業所にL G B T Qなど性的少数者の従業員がいると認識されていますか。（✓は1つ）

- 1 “いる”と認識している 2 “いない”と認識している 3 わからない

問17. 現在、L G B T Qなど性的少数者に対して、事業所として取り組んでいることはありますか。（✓はいくつでも）

- 1 採用活動における取組み（公正な採用選考、エントリーシートの性別欄の削除など）
- 2 方針の策定、就業規則への差別禁止の明文化
- 3 トランスジェンダー社員が働きやすい職場環境の整備（性自認に基づく通称名・制服・トイレ・更衣室の使用、健康診断の配慮、人事・休暇制度の整備）
- 4 同性パートナーを配偶者と同等に処遇する人事制度や福利厚生制度の整備（異動の配慮、慶弔休暇、結婚祝金など）
- 5 社員向け相談窓口の設置（性自認・性的指向に関するハラスメント相談を含む）
- 6 理解促進に向けた社員研修等の開催
- 7 取り組んでいることはない
- 8 異性カップル向け商品・サービスの同性カップルへの適用拡大や、同性カップル向け商品・サービスの開発
- 9 その他（)

【自由記述欄】

問18. 最後に、女性の雇用管理や活躍推進などについて、ご意見・ご要望がありましたら、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

静岡市

令和3年度 女性の労働実態調査票

従業員用

《調査ご協力をお願い》

日ごろより市政に多大なご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

さて、本市では、「一人ひとりが個性と能力を発揮し、責任を分かち合う男女共同参画社会」を目指し、様々な事業を実施しているところです。特に、労働の場における状況は変化し続けており、これにあわせて女性をはじめとする多様な人材が活躍できるよう、環境を整えていく必要があると考えております。

このたび、女性をはじめとする多様な人材が、自分の望む働き方を選択できる社会にしていくため、市内500事業所2,000人に対し調査を実施いたします。回答内容につきましては、統計処理を行い集計しますので、個人が特定されることはありません。日頃あなたが感じていることなどについて、率直なお考えをお聞かせください。いただいた御意見は、市の事業の見直しや、施策の立案等に活用させていただきます。

令和3年7月 静岡市長 田辺 信宏

《ご回答にあたってのお願い》

1. この調査票は特に指定のない限り、**令和3年4月1日現在**で記入してください。
2. この調査票は無記名です。回答内容は、統計以外の目的に使用したり秘密を漏らすことは**絶対にありません**ので、ありのままをご記入ください。
3. 各調査項目では質問事項に応じて選択肢の口には**✓**をつけるか、() または口内に具体的な説明や数字を記入してください。
4. この調査における性別は、自認している性を指します。
(戸籍上の性別と同じである必要はありません)
5. この調査票は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、**7月16日(金)まで**にご投函ください。

- 問い合わせ・連絡先 -

◆調査全般について

(調査実施者) 静岡市 市民局 男女共同参画課 (担当: 杉山、中村) 電話 054-221-1349

◆調査票の内容について

(業務受託者) 一般財団法人静岡経済研究所 (担当: 岩間) 電話 054-250-8750

I. あなた自身のことについてお答えください（あてはまる口に✓をつけてください）

性別	<input type="checkbox"/> 男性	<input type="checkbox"/> 女性	<input type="checkbox"/> その他（ ）	<input type="checkbox"/> 回答しない
年齢	<input type="checkbox"/> 19歳以下	<input type="checkbox"/> 20～29歳	<input type="checkbox"/> 30～39歳	<input type="checkbox"/> 65歳以上
	<input type="checkbox"/> 40～49歳	<input type="checkbox"/> 50～59歳	<input type="checkbox"/> 60～64歳	
最終学歴	<input type="checkbox"/> 中学校	<input type="checkbox"/> 高等学校	<input type="checkbox"/> 短期大学・高等専門学校	
	<input type="checkbox"/> 大学・大学院	<input type="checkbox"/> その他（ ）		
勤務先の業種 (✓は1つ)	<input type="checkbox"/> 農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	<input type="checkbox"/> 建設業	<input type="checkbox"/> 製造業	
	<input type="checkbox"/> 電気・ガス・熱供給・水道業	<input type="checkbox"/> 情報通信業	<input type="checkbox"/> 運輸業、郵便業	
	<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 金融業、保険業	<input type="checkbox"/> 不動産業、物品賃貸業	
	<input type="checkbox"/> 学術研究、専門・技術サービス業	<input type="checkbox"/> 宿泊業、飲食サービス業		
	<input type="checkbox"/> 生活関連サービス業、娯楽業	<input type="checkbox"/> 教育、学習支援業		
	<input type="checkbox"/> 医療、福祉	<input type="checkbox"/> 複合サービス事業（郵便局、協同組合）		
	<input type="checkbox"/> サービス業（他に分類されないもの）	<input type="checkbox"/> その他（ ）		
勤務先の従業員数	<input type="checkbox"/> 10～29人	<input type="checkbox"/> 30～49人	<input type="checkbox"/> 50～69人	<input type="checkbox"/> 70～99人
	<input type="checkbox"/> 100～149人	<input type="checkbox"/> 150～199人	<input type="checkbox"/> 200人以上	
勤務形態	<input type="checkbox"/> 正規従業員（正社員）	<input type="checkbox"/> パートタイマー	<input type="checkbox"/> その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等)	
職種	<input type="checkbox"/> 事務	<input type="checkbox"/> 販売・サービス（営業担当・小売店員・飲食店員等）		
	<input type="checkbox"/> 製造作業（製造、加工）	<input type="checkbox"/> 専門・技術（資格職、オペレーター、専門職従事者等）		
	<input type="checkbox"/> 輸送・機械運転	<input type="checkbox"/> 建設・採掘		
	<input type="checkbox"/> 保安・清掃	<input type="checkbox"/> 管理職		
	<input type="checkbox"/> その他（ ）			
勤続年数	<input type="checkbox"/> 1年未満	<input type="checkbox"/> 1～3年未満	<input type="checkbox"/> 3～5年未満	
	<input type="checkbox"/> 5～10年未満	<input type="checkbox"/> 10年以上		
令和2年の年間収入 (税込)	<input type="checkbox"/> 103万円未満	<input type="checkbox"/> 103～150万円未満	<input type="checkbox"/> 150～250万円未満	
	<input type="checkbox"/> 250～500万円未満	<input type="checkbox"/> 500～750万円未満	<input type="checkbox"/> 750～1,000万円未満	
	<input type="checkbox"/> 1,000万円以上	<input type="checkbox"/> 収入はない		
未婚・既婚別	<input type="checkbox"/> 未婚	<input type="checkbox"/> 既婚（事実婚等を含む）	<input type="checkbox"/> その他（離別・死別）	
配偶者の職業 (既婚の場合)	<input type="checkbox"/> 正規従業員（正社員）	<input type="checkbox"/> パートタイマー	<input type="checkbox"/> その他の非正規従業員	
	<input type="checkbox"/> 自営	<input type="checkbox"/> 無職（主婦・主夫を含む）		
同居家族 (同居している人すべてに✓)	<input type="checkbox"/> 単身（1人暮らし）	<input type="checkbox"/> 配偶者・パートナー（異性）	<input type="checkbox"/> パートナー（同性）	
	<input type="checkbox"/> 子ども	<input type="checkbox"/> 自分自身の親	<input type="checkbox"/> 配偶者・パートナーの親	
	<input type="checkbox"/> 祖父母	<input type="checkbox"/> 兄弟姉妹	<input type="checkbox"/> その他（ ）	
一番下のお子さんの成長段階 (子どもと同居の場合)	<input type="checkbox"/> 3歳未満	<input type="checkbox"/> 3歳以上の未就学児	<input type="checkbox"/> 小学生	
	<input type="checkbox"/> 中学生	<input type="checkbox"/> 高校生以上の学生	<input type="checkbox"/> 社会人	
	<input type="checkbox"/> その他（ ）			

Ⅱ. 労働時間や休業制度についてお聞きします

問1. あなたは、勤務先で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. あなたの勤務先での普段の労働時間は、1日およそ何時間くらいですか(所定外労働時間(残業・休日出勤等)を含む、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. あなたの勤務先には「育児休業制度」や「介護休業制度」はありますか。(✓は1つ)

- 1 両方ともある 2 育児休業制度のみがある 3 介護休業制度のみがある
4 両方ともない →問8へ 5 わからない →問8へ

問3で「1」、「2」または「3」と回答した方にお聞きします

問4. 「育児休業制度」や「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。また、利用しにくいと感じたことはありますか。(✓は1つ)

- 1 感じる・感じたことがある 2 感じない・感じたことがない →問6へ

問4で「1」と回答した方にお聞きします

問5. 「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる・感じた理由は何ですか。(✓は2つまで)

- 1 休業後、現職に復帰できる保証がないため 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 上司がよい顔をしないため
7 その他 ()

問3で「1」、「2」または「3」と回答した方、および問4で「2」と回答した方にお聞きします

問6. あなたは、「育児休業制度」や「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 対象者であり、利用したかったが、利用しなかった →問8へ
3 対象者であるが、利用する必要がなかった →問8へ
4 対象者ではないため、利用しなかった →問8へ

問6で「1」と回答した方にお聞きします

問7. 「育児休業制度」や「介護休業制度」をどのくらいの期間利用しましたか。□内に数字をご記入ください(ご記入が難しい場合は、概算でも構いません)。また、これまでの利用回数は何回ですか。(✓は1つ)

記入例 年 カ月

<利用期間>

●育児休業制度 年 カ月

●介護休業制度 年 カ月

<利用回数>

	1回	2回	3回以上
●育児休業制度	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
●介護休業制度	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

Ⅲ. ワーク・ライフ・バランスについてお聞きます

問8. 「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したか。（✓は1つ）

- 1 言葉と意味の両方を知っていた 2 言葉だけ知っていた 3 知らなかった

※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）

問9. ワーク・ライフ・バランスの実現のために、あなたのご自身の「所定外労働時間」を減らしたいと思いますか。（✓は1つ）

- 1 思う [→問11へ](#) 2 思わない

問9で「2」と回答した方にお聞きます

問10. 「所定外労働時間」を減らしたいと思わない理由は何ですか。（✓は1つ）

- 1 他の従業員の協力が得られないため 2 上司がよい顔をしないため
3 業務量が多いため 4 時間外勤務手当がないと生活できないため
5 そもそも所定外労働時間はほとんどないため
6 その他（ ）

問11. あなたは、自分の働く事業所が「働き方の見直し」（所定外労働時間の削減や有給休暇の取得促進など）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 従業員の意見等を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 わからない

問12. コロナ禍によって、あなたの令和2年中の収入に変化はありましたか。（✓は1つ）

- 1 増加した 2 減少した 3 変わらない

問13. コロナ禍によって、あなたの働き方に変化はありましたか。あった場合は具体的に記入してください。

例:テレワークを実施した、時差出勤した、対面の会議がオンラインになった、学校や施設の休業で家族の育児や介護のために仕事を休んだ 等

Ⅳ. 管理職についてお聞きます

問14. 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16へ](#) 2 思わない [→問15へ](#) 3 現在管理職である [→問16へ](#)

問14で「2」と回答した方にお聞きします

問15. 管理職になりたいと思わないのはなぜですか。(✓は2つまで)

- | | |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> 管理職になると責任が重い | 2 <input type="checkbox"/> 管理職としての能力に不安がある |
| 3 <input type="checkbox"/> 管理職の仕事に魅力を感じない | 4 <input type="checkbox"/> 現在の仕事に満足している |
| 5 <input type="checkbox"/> 仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しい | 6 <input type="checkbox"/> 心理的・肉体的ストレスが増える |
| 7 <input type="checkbox"/> その他 () | |

問16. 管理職の女性を増やすためにどのような取組みが必要だと思いますか。(✓はいくつでも)

- 1 ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり
- 2 育児・介護休業取得者へのキャリアサポート
- 3 昇進・昇格、評価・査定・明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修
- 4 幅広い仕事上の経験の付与
- 5 ロールモデルとなる女性従業員の育成
- 6 女性を管理職に登用するという経営層の明確な意思表示
- 7 男性従業員の意識改革
- 8 女性従業員自身の意識改革
- 9 家事・育児への男性の参画促進による女性の負担軽減
- 10 女性の管理職への登用を一定の割合で義務化
- 11 その他 ()

V. ハラスメント等についてお聞きします

あなたは、これまで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。

問17. セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について。(✓は1つ)

(いやがっているのに性に関する話を聞かされた、宴会でお酌やデュエットを強要された、上司から地位を利用した性的誘いを受けたなど)

- | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 経験がある | 2 <input type="checkbox"/> 見たことがある | 3 <input type="checkbox"/> 話聞いたことがある | 4 <input type="checkbox"/> そうしたことはない |
|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|

問18. パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）について。(✓は1つ)

(蹴る・叩くなど身体的な攻撃を受けた、長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた、先輩・上司・後輩に挨拶をしても無視されるなど仲間外れにされたなど)

- | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 経験がある | 2 <input type="checkbox"/> 見たことがある | 3 <input type="checkbox"/> 話聞いたことがある | 4 <input type="checkbox"/> そうしたことはない |
|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|

問19. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するいやがらせなどについて。(✓は1つ)

(妊娠や出産等を理由に解雇された、労働契約内容の変更を強要された、降格させられたなど)

- | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 経験がある | 2 <input type="checkbox"/> 見たことがある | 3 <input type="checkbox"/> 話聞いたことがある | 4 <input type="checkbox"/> そうしたことはない |
|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|

問17、問18、問19でそれぞれ「1」、「2」または「3」と回答した方にお聞きします

問20. あなたがハラスメント等を経験した、あるいはそうしたことを職場で、見たり、聞いたりした際、あなたはどのような行動をとりましたか。(✓はいくつでも)

- | | |
|---|---|
| 1 <input type="checkbox"/> やめるように加害者に言った | 2 <input type="checkbox"/> 同僚や上司に相談した |
| 3 <input type="checkbox"/> 会社の相談窓口や人事担当者に相談した | 4 <input type="checkbox"/> 弁護士や外部の相談窓口に相談した |
| 5 <input type="checkbox"/> 特に行動はしなかった | 6 <input type="checkbox"/> その他 () |

VI. 働く理由についてお聞きします

問21. あなたが働く理由は何ですか。(✓は3つまで)

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

問22. 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 <input type="checkbox"/> 企業の安定性 | 2 <input type="checkbox"/> 企業の将来性 | 3 <input type="checkbox"/> 企業のイメージ |
| 4 <input type="checkbox"/> 仕事の内容 | 5 <input type="checkbox"/> 通勤時間 | 6 <input type="checkbox"/> 給与・賃金 |
| 7 <input type="checkbox"/> 自分の能力が活かせる仕事 | 8 <input type="checkbox"/> 労働時間 | 9 <input type="checkbox"/> 職場の人間関係 |
| 10 <input type="checkbox"/> 男女平等 | 11 <input type="checkbox"/> ダイバーシティ&インクルージョン※ | |
| 12 <input type="checkbox"/> 自分の都合で仕事の調整が可能 | 13 <input type="checkbox"/> その他 () | |
| 14 <input type="checkbox"/> 特になし | | |

※ダイバーシティ&インクルージョン…人材の多様性を認め、受け入れて活かすこと

問23. あなたは、全体として、現在の働き方や労働環境にどの程度満足していますか。(✓は1つ)

- | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 満足 | 2 <input type="checkbox"/> やや満足 | 3 <input type="checkbox"/> ふつう |
| 4 <input type="checkbox"/> やや不満 | 5 <input type="checkbox"/> 不満 | |

問24. あなたは、今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思いますか。(✓は1つ)

- | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 働き続けたい | 2 <input type="checkbox"/> できれば働き続けたい | 3 <input type="checkbox"/> どちらともいえない |
| 4 <input type="checkbox"/> できればやめたい | 5 <input type="checkbox"/> やめたい | |

問25. あなたは、女性が結婚後も働き続けることについてどう思いますか。(✓は1つ)

- | | |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> 賛成 | 2 <input type="checkbox"/> 家事や育児に支障がなければ賛成 |
| 3 <input type="checkbox"/> 妊娠又は出産したらやめるべき | 4 <input type="checkbox"/> 反対 |
| 5 <input type="checkbox"/> その他 () | |

問26. あなたは、女性が仕事を続けていく上で、何が必要だと思いますか。(✓はいくつでも)

- | | |
|--|--|
| 1 <input type="checkbox"/> 男女の待遇の差の改善 | 2 <input type="checkbox"/> 能力や実績の正当な評価 |
| 3 <input type="checkbox"/> 女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解 | 4 <input type="checkbox"/> やりがいを感じられる仕事の設定 |
| 5 <input type="checkbox"/> 更衣室・休憩室・授乳室・トイレなど施設の整備 | 6 <input type="checkbox"/> 育児・介護休業制度の整備や利用促進 |
| 7 <input type="checkbox"/> 育児・介護中の従業員の勤務時間の短縮措置や所定外労働時間の制限 | |
| 8 <input type="checkbox"/> フレックスタイムや在宅勤務制度などの整備や利用促進 | |
| 9 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 事業所内託児施設の設置 | 11 <input type="checkbox"/> 出産・育児・介護による退職者の再雇用制度 |
| 12 <input type="checkbox"/> 配偶者やパートナーの家事・育児参加 | 13 <input type="checkbox"/> 女性自身の意識改革 |
| 14 <input type="checkbox"/> その他 () | 15 <input type="checkbox"/> 特になし |

問27. 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つまで)

- 1 女性のための相談体制の充実
- 2 女性のための職業指導・訓練・講習会の開催
- 3 女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催
- 4 育児(保育所等)や介護のための公的施設・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 企業に対する、育児・介護休業制度の導入の働きかけ
- 7 職場での男女の待遇の平等のための働きかけ
- 8 女性の活躍推進等に関する異業種交流会の開催など、各企業とのネットワーク構築支援
- 9 その他 ()
- 10 特になし

問28. あなたの働く事業所で、待遇面で女性従業員と男性従業員の間、性別による待遇の差がありますか。また、それはどのような面で差があると思いますか。(✓はいくつでも)

- | | | | | | |
|-----------------------------|---------------|----------------------------|------|----------------------------|---------|
| 1 <input type="checkbox"/> | 募集・採用 | 2 <input type="checkbox"/> | 配置転換 | 3 <input type="checkbox"/> | 人事評価 |
| 4 <input type="checkbox"/> | 昇進・昇給 | 5 <input type="checkbox"/> | 教育訓練 | 6 <input type="checkbox"/> | 福利厚生 |
| 7 <input type="checkbox"/> | 賃金 | 8 <input type="checkbox"/> | 退職 | 9 <input type="checkbox"/> | その他 () |
| 10 <input type="checkbox"/> | 待遇の差はない →問30へ | | | | |

問28で「1」～「9」と回答した方にお聞きします

問29. 現在、あなたの働く事業所で、性別による待遇の差があるのはなぜだと思いますか。(✓は2つまで)

- | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|----------------------------|------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> | 女性は体力的に劣るため | 2 <input type="checkbox"/> | 女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強い |
| 3 <input type="checkbox"/> | 女性は法律上の制限が男性より多い | 4 <input type="checkbox"/> | 女性への社会一般の理解が足りない |
| 5 <input type="checkbox"/> | 女性は家庭や育児を優先するケースが多い | 6 <input type="checkbox"/> | 経営者や管理職の差別意識がある |
| 7 <input type="checkbox"/> | 女性が業務に必要な資格を持っていない人が多い | 8 <input type="checkbox"/> | 管理職になることを望まない女性が多い |
| 9 <input type="checkbox"/> | 結婚・出産・育児等で退職するため、長期的な視点で人事管理ができない | | |
| 10 <input type="checkbox"/> | その他 () | | |

問30. あなたは、今後、あなたの働く事業所の中で、男性と女性の仕事の内容についてどうあったら良いと思いますか。(✓はいくつでも)

- 1 仕事の内容は性別で区別しない
- 2 男性の仕事と女性の仕事の内容は、ある程度分ける
- 3 女性は男性の補佐的な仕事を行うなど、負担を軽くした方がよい
- 4 その他 ()
- 5 わからない

問31から問35まではパートタイマー・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36へお進みください)

問31. 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

事務局使用欄

問32. 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主な理由は何ですか。(✓は1つ)

- 1 正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事がなかったため
- 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33. 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 →問34へ
- 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33で「6」と回答した方にお聞きます

問34. 現在の仕事の雇用期間の取り決めはどのくらいですか。

●雇用期間 カ月間

問35. 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、不満を感じていることはありますか。(✓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わからない
- 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

【自由記述欄】

問36. 最後に、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、企業や行政に求めることなど、何でも結構ですので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