

<参考資料>

I 企業アンケート調査票

市内企業における女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査

I 基本属性

基本属性

貴社名

回答者ご芳名

回答者役職

郵便番号

ご住所

ご連絡先（電話番号）

e-mail（電子メールアドレス）

所属

1. 岡山商工会議所 2. 岡山北商工会 3. 岡山西商工会 4. 岡山南商工会 5. 赤磐商工会

岡山市では、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスに関する企業の取組を促進するため、様々な講演会やセミナーを開催しています。講演会やセミナー等の案内の送付を希望する場合は、下記の希望するにチェックをつけてください。

希望する

問1 貴社についておうかがいします。

問1-1 主要業種として、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|------------------|------------------------------|
| 1. 建設業 | 9. 不動産・物品賃貸業 |
| 2. 製造業 | 10. 専門・技術サービス業 |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11. 宿泊業 |
| 4. 情報通信業 | 12. 飲食サービス業 |
| 5. 運輸業 | 13. 教育、学習支援業 |
| 6. 卸売業 | 14. 医療、福祉 |
| 7. 小売業 | 15. その他のサービス業 |
| 8. 金融、保険業 | 16. その他 <input type="text"/> |

問 1-2 貴社の①法人設立年、及び②現経営者の性別を教えてください。

①法人設立年 西暦（和暦） 年

②性別

1. 女性

2. 男性

問 1-3 貴社の役員数及び管理職、管理職を除く従業員ごとの社員数を男女別にご回答ください。
※該当数値がない場合は、0 をご入力ください。

	女性	男性
役員	人	人
管理職（注1）※役員を除く		
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人
従業員（注2）※管理職を除く		
正社員	人	人
非正社員（注3）	人	人

（注1）管理職は企業の組織系列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、係長等の役職名を採用していない場合は、貴社の実態により適宜判断していただき、管理職に該当する者が全員計上されるよう記入してください。

（注2）この調査では直接雇用関係のある労働者を「従業員」と呼んでいます。

（注3）非正社員はパート・アルバイトとして働いている人を指します。

問 1-4 過去5年間の次の項目について、それぞれあてはまるものをお選びください。

	増加傾向	増減なし	減少傾向
1. 売上高	1	2	3
2. 経常利益	1	2	3
3. 従業員数	1	2	3
4. 従業員のうち女性の割合	1	2	3
5. 管理職のうち女性の割合	1	2	3

問 1-4-1 また、新型コロナウイルス感染症による影響の有無についても、あてはまるものをお選びください。

	新型コロナウイルス感染症の影響	
	あり	なし
1. 売上高	1	2
2. 経常利益	1	2
3. 従業員数	1	2
4. 従業員のうち女性の割合	1	2
5. 管理職のうち女性の割合	1	2

Ⅱ 女性の雇用について

問 2 今後（おおむね5年後を目安に）貴社では女性従業員の数を、現在と比べてどのようにしたいとお考えですか。あてはまるものを 1つだけお選びください。

- | | |
|----------------|----------|
| 1. 増やしたい | 3. 減らしたい |
| 2. 増やしていく考えはない | 4. わからない |

問 2-1 問2で、「2 増やしていく考えはない」または「3 減らしたい」を選んだ方におうかがいします。その理由について、あてはまるものを 3つまでお選びください。

1. 就ける職種が限られている
2. 業務に必要な経験・知識が不足している
3. 判断力・折衝力・企画力・マネジメント力などが不足している
4. 女性自身が昇進や活躍を望んでいない
5. 家事や子育ての負担を考慮する必要がある
6. 結婚や出産で退職する女性が多い
7. 残業・出張・転勤をさせにくい
8. 女性従業員が休業した場合に代替要員の確保が難しい
9. 女性が働きやすい職場環境を整備する負担が重い
10. 取引先の理解が十分でない
11. 男性従業員の理解が十分でない
12. 管理職の理解が十分でない
13. 役員層の理解が十分でない
14. 配偶者・パートナーや家族の理解が十分でない
15. その他

問 3 貴社で、女性を雇用することで期待する成果はどのようなことですか。あてはまるものを 3つまでお選びください。

- | | |
|-----------------|------------------------------|
| 1. 優秀な人材を確保できる | 6. 生産性が向上する |
| 2. 従業員の定着率が高まる | 7. 新たな商品、サービスの開発につながる |
| 3. 従業員の勤労意欲が高まる | 8. 新たな販路開拓につながる |
| 4. 職場の雰囲気良くなる | 9. 特にない |
| 5. 企業イメージが向上する | 10. その他 <input type="text"/> |

Ⅲ 女性活躍推進について

問 4 貴社では、女性を管理職に登用することについて、どのようにお考えでしょうか。あてはまるものを 1つだけお選びください。

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. 重視している | 3. あまり重視していない |
| 2. やや重視している | 4. 重視していない |

問 5 貴社で、女性管理職登用で期待する成果はどのようなことですか。あてはまるものを 2つまでお選びください。

- | | |
|----------------------|-----------------------------|
| 1. 企業イメージ良くなる | 6. 売上や利益が向上する |
| 2. 職場の雰囲気良くなる | 7. 男性社員に良い刺激になる |
| 3. 女性社員のモチベーションが向上する | 8. 特にない |
| 4. 意思決定層が多様化する | 9. その他 <input type="text"/> |
| 5. 優秀な人材が採用できる | |

問 6 貴社で、女性管理職登用にあたり妨げとなっている要因について、あてはまるものを3つまでお選びください。

1. 管理職になることを希望する女性従業員が少ない
2. 必要な知識や経験等を有する適任者が育成されていない
3. 勤務年数が短く、管理職になるまでに退職する
4. 残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができない
5. 労働時間が長く、家庭との両立が難しい
6. 女性が就けるポストが限られている
7. 両立支援制度（育児・介護休業や短時間勤務制度など）利用者の代替要員の確保ができない
8. 社内の理解が不十分である
9. 顧客や取引先の理解が不十分である
10. その他

問 7 貴社における女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍推進に向けた取組について、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 現在取り組んでいる | 3. 取り組む予定はない |
| 2. 今後取り組みたい | 4. わからない |

問 7-1 問7で、「1 現在取り組んでいる」を選んだ方におうかがいします。貴社の取組の成果について、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|--------------|----------------|
| 1. 成果が出ている | 3. 成果があまり出ていない |
| 2. 成果がやや出ている | 4. 成果が出ていない |

問 7-2 問7で、「1 現在取り組んでいる」または「2 今後取り組みたい」を選んだ方におうかがいします。取り組んでいる、または取り組んでいきたいと考えている項目について、それぞれあてはまるものをお選びください。

	取り組んでいる	取り組んでいきたい
1. 女性活躍の推進に関する計画の策定	1	2
2. 昇進・昇格基準の明確化	1	2
3. 人事評価基準の明確化	1	2
4. 公正な人事評価を行うための評価者研修	1	2
5. 幅広い仕事を積極的に経験させる	1	2
6. 女性が少ない、少ない職場への女性の積極的な配置	1	2
7. 女性の継続就業に関する支援	1	2
8. 個人のキャリアアッププランの作成	1	2
9. 女性社員に対する教育・研修への参加の奨励	1	2
10. モデル（模範）となる女性社員の育成	1	2
11. 女性の管理職候補者の個別育成	1	2
12. 女性の管理職候補者を対象とした研修	1	2
13. 女性管理職の積極的な登用	1	2
14. 自己申告制度の活用	1	2
15. 社内公募制度の活用	1	2
16. 女性活躍推進に関する男性管理職及び男性社員への研修	1	2
17. ワーク・ライフ・バランスを促進する取組	1	2
18. 経営トップの意思表示	1	2
19. その他 <input style="width: 300px; height: 20px;" type="text"/>	1	2

問 7-3 問7で、「3 取り組む予定はない」を選んだ方におうかがいします。
その理由についてあてはまるものを3つまでお選びください。

- | | |
|--------------------|------------------------------|
| 1. 既に女性は十分活躍している | 6. 男性からの理解が得られない |
| 2. 女性が少ない、またはいない | 7. 女性活躍推進の方法がわからない |
| 3. 取り組む余裕がない | 8. コストがかかる |
| 4. 取り組める職場環境、風土でない | 9. 必要性がない |
| 5. 女性の意識が伴わない | 10. その他 <input type="text"/> |

問 8 企業における女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍を推進するための行政の取組について、
特に必要と考えられるものを4つまでお選びください。

1. 企業の女性活躍推進に向けた取組に対する助成金等の充実
2. 企業の女性活躍推進のインセンティブとなるような優遇措置の充実
3. 女性の活躍推進に取り組む企業を表彰・認証する制度
4. 企業の先進的な取組事例を紹介する冊子配布などの情報提供
5. 経営者や管理職を対象とした講演会や研修の開催
6. 働く人全般を対象とした講演会や研修の開催
7. 管理職登用などに向けて女性自身の意識の改革のための講演会や研修の開催
8. 幅広い職務経験や教育・研修などによる女性自身のキャリアアップ、スキルアップへの支援
9. 女性活躍のための社会全体の意識の醸成に向けた啓発
10. コンサルタントなど専門家を企業に派遣して行う個別アドバイス
11. 保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実
12. 男性の家事・育児・介護などへの参加を促進するための啓発
13. 長時間労働の是正やセクハラなどハラスメント対策などの企業への働きかけや指導の強化
14. 一般事業主行動計画策定など女性活躍推進への取組についての相談窓口の設置
15. 働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワーク構築の支援
16. 女性の再就職支援
17. ワーク・ライフ・バランスの理解を促進するための啓発
18. その他

問 9 貴社におけるハラスメント対策について、あてはまるものをすべてお選びください。

1. 苦情の申し出や相談ができる体制がある
2. 対応マニュアルがある
3. ハラスメント防止研修を実施している
4. アンケート等で社内の実態把握を行っている
5. ポスター・リーフレット等啓発資料を配布、または掲示している
6. その他

※セクシャルハラスメント等のハラスメント防止措置に加え、令和2年6月1日に労働施策総合推進法が改正されたことで、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。法改正の施行は令和2年6月1日ですが、パワーハラスメントの雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和4年4月1日からとなり、それまでの間は努力義務となります。

IV ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問 10 貴社における仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立支援の取組について、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 現在取り組んでいる | 3. 取り組む予定はない |
| 2. 今後取り組みたい | 4. わからない |

問 10-1A 問 10 で、「1 現在取り組んでいる」または「2 今後取り組みたい」を選んだ方におうかがいします。仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立を支援するための次の各項目の【A 制度導入の有無】について、それぞれあてはまるものをお選びください。

	【A 制度導入の有無】 (明文化されているもの)		
	すでに導入済み	導入検討中	導入予定なし
1. 育児休業制度	1	2	3
2. 介護休業制度	1	2	3
3. 育児や介護などのための短時間勤務制度	1	2	3
4. 子の看護休暇制度	1	2	3
5. フレックスタイム制度	1	2	3
6. 時間単位での有給休暇の取得	1	2	3
7. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3
8. 所定外労働（残業）の免除	1	2	3
9. 転勤免除（地域限定社員制度等）	1	2	3
10. 事業所内託児施設の運営	1	2	3
11. 育児に要する経費の援助 (ベビーシッター費用等)	1	2	3
12. 在宅勤務制度	1	2	3
13. その他 <input type="text"/>	1	2	

問 10-1B 仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立を支援するための次の各項目について、【A 制度導入の有無】が「すでに導入済み」の場合は【B 過去3年間の利用実績】についてそれぞれあてはまるものをお選びください。

	【B 過去3年間の利用実績】 (「すでに導入済み」の場合)		
	利用実績あり	利用実績なし	該当者がいない
1. 育児休業制度（女性従業員）	1	2	3
1. 育児休業制度（男性従業員）	1	2	3
2. 介護休業制度	1	2	3
3. 育児や介護などのための短時間勤務制度	1	2	3
4. 子の看護休暇制度	1	2	3
5. フレックスタイム制度	1	2	3
6. 時間単位での有給休暇の取得	1	2	3
7. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3
8. 所定外労働（残業）の免除	1	2	3
9. 転勤免除（地域限定社員制度等）	1	2	3
10. 事業所内託児施設の運営	1	2	3
11. 育児に要する経費の援助 (ベビーシッター費用等)	1	2	3
12. 在宅勤務制度	1	2	3
13. その他 <input type="text"/>	1	2	3

問 10-1-1 問 10-1 で、いずれかの両立支援制度について「すでに導入済み」を選んだ方におうかがいします。それらの導入などにより、企業全体ではどのような反応がありましたか。次の各項目についてそれぞれあてはまるものをお選びください。

	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. 職場の雰囲気良くなった	1	2	3	4	5
2. 職場が活性化した	1	2	3	4	5
3. 女性の勤続年数が伸びた	1	2	3	4	5
4. 女性の管理職が増えた	1	2	3	4	5
5. 勤労意欲が高まった	1	2	3	4	5
6. 良い人材を確保できた	1	2	3	4	5
7. 同じ職場の人から不満が出た	1	2	3	4	5
8. 利用していない人の仕事量が増えた	1	2	3	4	5

問 11 貴社では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために企業としてどのような取組が必要だと思いますか。あてはまるものを3つまでお選びください。

1. ワーク・ライフ・バランスの啓発や研修を行う
2. 時間外労働を削減する
3. 労働時間の短縮を行う
4. フレックスタイムや在宅勤務など、働き方の見直しを行う
5. ワーク・ライフ・バランスに関する制度の充実を図る
6. 経営トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスに関する制度を利用する
7. ワーク・ライフ・バランスに関する制度が利用しやすい職場環境を作る
8. 従業員のニーズを把握するための意識調査を定期的実施する
9. 社内に相談・苦情処理の専用窓口を設置する
10. その他

問 12 貴社では、職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために時間外労働の削減に取り組んでいますか。あてはまるものを1つだけお選びください。

1. 取り組んでいる
2. 取り組んでいない

問 12-1 問 12 で、「1 取り組んでいる」を選んだ方におうかがいします。具体的にどのような取組みをしていますか。あてはまるものをいくつでもお選びください。

1. 業務の効率化
2. 短時間で質の高い仕事を評価
3. 人員を増やす
4. ワークシェアリング
5. ノー残業デーの設定
6. 残業時間の上限を設定
7. 定時退社の奨励
8. 残業の事前申請
9. 労働時間の平準化
10. その他

問 12-2 問 12 で、「2 取り組んでいない」を選んだ方におうかがいします。その理由についてあてはまるものを1つだけお選びください。

1. 人手不足
2. コストがかかる
3. 必要な取組がわからない
4. 改善する必要がない
5. その他

V 育児休業の取得について

問 13-1～問 13-3 は貴社における育児休業制度の利用者数の状況をご回答ください。

問 13-1 貴社における育児休業制度の利用者数の状況をご回答ください。※該当数値がない場合は、0 をご入力ください。
出産者数（または配偶者が出産した者の数）、育児休業者数及び代替要員数

	女性	男性
令和2年4月1日から令和3年3月31日までの出産者数（男性の場合は、配偶者が出産した者の数）	人	人
うち令和3年5月31日までの間に育児休業を開始した者の数（育児休業開始予定の申出をしている者を含む）	人	人
育児休業を開始した者について、代替要員が採用された育児休業者の数	人	人

問 13-2 育児休業終了後の復職状況
令和2年4月1日から令和3年3月31日までに復職予定だった者について、復職した者または退職した者の数をご回答ください。※該当数値がない場合は、0 をご入力ください。

	女性	男性
復職した者	人	人
復職予定であったが退職した者	人	人

問 13-3 育児休業制度の利用期間
令和2年4月1日から令和3年3月31日までに育児休業を終了し、復職した者についてご回答ください。※該当数値がない場合は、0 をご入力ください。

	女性	男性
1か月未満	人	人
1か月～3か月未満	人	人
3か月～6か月未満	人	人
6か月～12か月未満	人	人
12か月～24か月未満	人	人
24か月～36か月未満	人	人
36か月以上	人	人

質問は以上です。

最後までご協力いただきありがとうございました。

II 市民アンケート調査票

本アンケートへのご協力をお願い申し上げます。
ぜひ、みなさまの声をお聞かせください。

市民アンケート

～働くことについての意識やワーク・ライフ・バランス*について～

令和3年6月
岡山市女性が輝くまちづくり推進課

平素から岡山市政にご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

岡山市では、女性が社会の中で能力を十分に発揮できるよう、女性にとっても男性にとっても働きやすい職場環境づくりや、女性活躍に向けた働き方及び意識の改革に取り組んでいます。

こうした中、本市の女性が輝くまちづくり関連施策を検討する基礎資料とすることを目的に、主に企業・組織等で働くことに関する意識調査を実施いたします。

1 調査項目

本調査は、主に「働くことに関する意識」についておかがいします。

2 調査対象

市内にお住まいの18歳から59歳の方の中から無作為に選ばせていただいた3,000人の方にお送りしております。

3 調査基準日

特にことわりのない場合、**令和3年6月1日現在**の状況についてお答えください。

4 ご記入後について

同封の返信用封筒に入れ、**6月21日(月)**までに郵便ポストにご投函くださいますようお願いいたします。

5 その他

- ・ 本アンケートは無記名で行い、収集したデータは、統計的に処理し、働くことに関する意識の把握、今後の施策の検討を行うため以外に使用することはありません。
また、個々のデータ、個人名を公表することはいっさいありません。
- ・ 本アンケートの収集結果は、岡山市のホームページなどで公表する予定です。
- ・ 調査票は封筒宛名にお名前のある、ご本人様にご記入くださいますよう、お願いいたします。
- ・ 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。

本調査の趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようお願いいたします。

この調査についてのご質問は、以下のお問い合わせ先までお問い合わせください。

※ワーク・ライフ・バランスって何？

やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

【お問い合わせ先】

岡山市女性が輝くまちづくり推進課
森本・繁定
電話：086-803-1115
FAX：086-803-1845

I あなた自身のプロフィール

問1 あなた自身についておうかがいします。

問1-1 年代を教えてください。

- | | | |
|--------|--------|--------|
| 1 10歳代 | 3 30歳代 | 5 50歳代 |
| 2 20歳代 | 4 40歳代 | |

問1-2 性別を記入してください。

()

問1-3 結婚されていますか。

- | | | |
|------|--------------|----------|
| 1 未婚 | 2 既婚(事実婚を含む) | 3 離別又は死別 |
|------|--------------|----------|

問1-4 同居されているご家族について教えてください。

ひとり暮らしの場合は1を、それ以外の場合はあなたから見た続柄で該当する方をいくつでもお選びください。

- | | | |
|-----------|---------------------|----------|
| 1 同居者はいない | 4 配偶者・パートナー | 7 祖父母 |
| 2 父母 | 5 子ども | 8 孫 |
| 3 兄弟姉妹 | 6 子どもの配偶者
・パートナー | 9 その他() |

問1-5 あなたに同居の子どもがいる場合、その状況(複数の場合は末子)を教えてください。

- | | | |
|-----------------|-------------|----------|
| 1 就学前 | 4 中学生 | 7 社会人 |
| 2 小学校低学年(1~3年生) | 5 高校生 | 8 その他() |
| 3 小学校高学年(4~6年生) | 6 大学生・専門学校生 | |

II 現在の就労状況

問2 現在の就労状況についてあてはまるものを1つだけお選びください。

- | | | |
|-----------|-------------|--------------|
| 1 会社経営・自営 | 3 パート・アルバイト | 5 その他就労中 () |
| 2 正社員・正職員 | 4 派遣社員・派遣職員 | 6 就労していない |
- 問2-2へ

問2-1 現在就労している方(問2で1～5を選んだ方)におうかがいします。

現在就労している会社や組織の主要な業種として、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | | |
|-----------------|---------------|--------------|
| 1 建設業 | 6 卸売業 | 12 飲食サービス業 |
| 2 製造業 | 7 小売業 | 13 教育、学習支援業 |
| 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 金融、保険業 | 14 医療、福祉 |
| 4 情報通信業 | 9 不動産・物品賃貸業 | 15 その他のサービス業 |
| 5 運輸業 | 10 専門・技術サービス業 | 16 農林水産業 |
| | 11 宿泊業 | 17 その他 () |

問2-1-1 現在就労しているあなたの主要な職種として、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|-------------|---|
| 1 経営者・個人事業主 | |
| 2 管理職 | (役員・部長・次長・課長など、経営方針の策定や各部門にまたがる管理業務を行う職種) |
| 3 専門技術職 | (製造技術者、情報処理・通信技術者などの専門的な知識や技術が必要な職種) |
| 4 事務職 | (庶務や経理など定型業務が多い職種) |
| 5 営業職 | (物品販売の勧誘、交渉など対外折衝の多い職種) |
| 6 販売職 | (販売店員や受付など、物品販売や取り次ぎを行う職種) |
| 7 生産労務職 | (生産、建設、機械操作などの労務的な作業に従事する職種) |
| 8 運輸・通信職 | (乗り物の運転や通信機の操作などに従事する職種) |
| 9 サービス・保安職 | (美容、調理、接客などのサービスや、警備、守衛など保安に従事する職種) |
| 10 補助・その他 | (補助的作業に従事する職種、その他) |

問2-1-2 現在就労している会社や組織の勤務年数について、あてはまるものを1つだけお選びください。
(経営者・自営業の方は従事年数を教えてください。)

- | | |
|-------------|--------------|
| 1 1年未満 | 4 10年以上20年未満 |
| 2 1年以上5年未満 | 5 20年以上30年未満 |
| 3 5年以上10年未満 | 6 30年以上 |

↓
問3へ

問2-2

現在就労していない方(問2で6を選んだ方)におうかがいします。

現在就労していない理由は何ですか。あてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 希望する職種の仕事がない
- 2 希望する労働条件に合った仕事がない
- 3 希望する勤務時間に合った仕事がない
- 4 仕事と家庭生活の両立が難しい
- 5 配偶者・パートナーの理解が得られない
- 6 配偶者・パートナー以外の家族の理解が得られない
- 7 出産
- 8 子育て
- 9 家族の看護・介護
- 10 自身の健康上の理由
- 11 魅力のある仕事がない
- 12 経済的に困っていない
- 13 就労したくない
- 14 新型コロナウイルス感染症拡大を原因とする離職
- 15 その他()

問2-2-1

今後の就労についてあてはまるものを1つだけお選びください。

- 1 起業して、経営者・個人事業主として働きたい
- 2 正社員・正職員として働きたい
- 3 パート・アルバイトとして働きたい
- 4 派遣社員・派遣職員として働きたい
- 5 その他()
- 6 今後も就労の予定はない

問2-2-2

今後就労を希望する方(問2-2-1で1～5を選んだ方)におうかがいします。

就労に際し不安なことがありますか。

1 ある

2 ない →

問3へ

問2-2-3 就労に際し不安なことがある方(問2-2-2で「1 ある」を選んだ方)におうかがいします。
不安なことについてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 希望する職種の仕事があるか
- 2 希望の労働条件に合うか
- 3 希望する勤務時間帯であるか
- 4 子育てと両立できるか
- 5 家族の看護・介護と両立できるか
- 6 残業があるのではないか
- 7 転勤があるのではないか
- 8 配偶者・パートナーや家族の理解と協力が得られるか
- 9 業務での高い専門知識やスキルが求められるのではないか
- 10 新型コロナウイルス感染
- 11 その他()

Ⅲ 結婚・育児の際の就労について

※男性、女性にかかわらずお答えください。

問3 就労している時に結婚のご経験のある方におうかがいします。

(それ以外の方は問4にお進みください。)

結婚した時の仕事に対する思いと仕事の継続に関する決定として、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | | | | |
|------------------|---|-----|-----------------|-------|
| 1 辞めたいと思うことなく働いた | → | 問4へ | 4 辞めたくなかったが退職した | |
| 2 辞めたかったが働いた | | | 5 その他() | → 問4へ |
| 3 辞めたかったので退職した | | | | |

問3-1 問3で「2 辞めたかったが働いた」「3 辞めたかったので退職した」「4 辞めたくなかったが退職した」を選んだ方におうかがいします。

辞めたいと思った又は退職した理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 仕事と家庭を両立する自信がなかった
- 2 仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった
- 3 配偶者・パートナーの理解と協力が得られなかった
- 4 配偶者・パートナー以外の家族の理解と協力が得られなかった
- 5 結婚後は退職するものという職場の雰囲気があった
- 6 配偶者・パートナーと同居するために転居しなければならなかった
- 7 配偶者・パートナーからの退職してほしいという希望があった
- 8 結婚したら退職しようと思っていた
- 9 その他()

※男性、女性にかかわらずお答えください。

就労している時に出産又は育児のご経験のある方におうかがいします。
(それ以外の方は問6にお進みください。)

問4 出産又は育児に際しての仕事に対する思いと仕事の継続に関する決定について、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | | | |
|------------------|-------|-----------------|-------|
| 1 辞めたいと思うことなく働いた | → 問5へ | 4 辞めたくなかったが退職した | |
| 2 辞めたかったが働いた | | 5 その他() | → 問5へ |
| 3 辞めたかったので退職した | | | |

問4-1 問4で「2 辞めたかったが働いた」「3 辞めたかったので退職した」「4 辞めたくなかったが退職した」を選んだ方におうかがいします。
辞めたいと思った又は退職した理由として、あてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 仕事と子育てを両立する自信がなかった
- 2 仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった
- 3 配偶者・パートナーの理解と協力が得られなかった
- 4 配偶者・パートナー以外の家族の理解と協力が得られなかった
- 5 配偶者・パートナーからの退職してほしいという希望があった
- 6 子どもを預ける施設やサービスがなかった
- 7 自分の手で子どもを育てたかった
- 8 職場に子どもが生まれたら退職するものという雰囲気があった
- 9 職場に子育てしながら仕事を継続するための支援制度がなかった
- 10 その他()

問5 現在働いている又は過去に働いていた会社や組織において、育児休業を取得した経験はありますか。

- | | | |
|------|-------|------|
| 1 ある | → 問6へ | 2 ない |
|------|-------|------|

問5-1 問5で「2 ない」を選んだ方におうかがいします。
利用しなかった理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 制度が整備されていなかった
- 2 利用する必要がなかった
- 3 収入が減ってしまう
- 4 職場に迷惑がかかる
- 5 職場が取得しづらい雰囲気だった
- 6 上司の理解がなかった
- 7 家族が賛成しなかった
- 8 今後のキャリア形成に影響があると思った
- 9 制度についてよくわからなかった
- 10 その他()

IV 女性の雇用環境について

問6 みなさんにおうかがいします。

女性がキャリア形成するために、企業や組織が取り組む必要があると思うものは何ですか。特に重要と思われるものを3つまでお選びください。

- 1 幅広い職務経験をさせる
- 2 資格の取得を奨励する
- 3 仕事を通じた人脈づくりの支援
- 4 スキルアップのための職場内での教育、訓練
- 5 スキルアップのための職場外での教育、研修
- 6 公平・公正な人事制度の導入
- 7 出産や育児等による休業がハンディとされない人事制度の導入
- 8 女性の管理職を増やす
- 9 女性の能力発揮の重要性についての職場内での啓発
- 10 組織における仕事と家庭の両立支援制度の整備・充実
- 11 残業を減らすなどの取組
- 12 その他()

問7 みなさんにおうかがいします。

女性の社会進出が進んでいく中で、女性の管理職が増えていくことに対するあなたの考えに近いものを1つだけお選びください。

- 1 非常に良いことだと思う
- 2 どちらかといえば良いことだと思う
- 3 どちらかといえば良くないことだと思う
- 4 良くないことだと思う

問7-2へ

問7-1 問7で「1 非常に良いことだと思う」又は「2 どちらかといえば良いことだと思う」を選んだ方におうかがいします。理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 管理職として女性が能力を発揮することは経済、社会の活性化につながる
- 2 管理職として女性が能力を発揮することは会社や組織にとって有益である
- 3 女性が能力・適性に応じて管理職に就くことは当然だ
- 4 女性が管理職として自分の働き方を選べるのは当然だ
- 5 女性の管理職は女性が働いていくうえでの目標となる
- 6 職場の体質、イメージが良くなると思う
- 7 職場や社会に女性が進出して欲しい
- 8 なんとなくそう思う
- 9 その他()

問8へ

問7-2 問7で「3 どちらかといえば良くないことだと思う」又は「4 良くないことだと思う」を選んだ方におうかがいします。理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 女性は管理職に向かない
- 2 管理職の仕事と家庭の両立には周りの人や職場に負担(迷惑)がかかる
- 3 職場の雰囲気が変わってやりにくい
- 4 女性の管理職はあまり前例がない
- 5 家計を支えている男性が管理職になれなくなる
- 6 女性は家庭的であるべきだ
- 7 職場や社会に女性が進出して欲しくない
- 8 なんとなくそう思う
- 9 その他()

問8 みなさんにおうかがいします。

あなた自身が企業や組織の中で管理職を目指して働きたいかどうか、あなたの考えに近いものを1つだけお選びください。

- | | | |
|-----------|---------|--------------|
| 1 非常にそう思う | } → 問9へ | 3 あまりそう思わない |
| 2 ややそう思う | | 4 まったくそう思わない |

問8-1 問7で「3 あまりそう思わない」又は「4 まったくそう思わない」を選んだ方におうかがいします。選んだ理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 責任が重くなる
- 2 やるべき仕事が増える
- 3 能力・体力に自信がない
- 4 労働時間が長く、仕事と家庭の両立が困難になる
- 5 配偶者・パートナーや家族の協力を得られない
- 6 周りに同性の管理職がいない
- 7 ^{ねた}妬まれて足を引っ張られる
- 8 メリットがない又は低い
- 9 自分の雇用形態では昇進の可能性がない
- 10 もともと長く勤める気がない
- 11 定年が近い
- 12 今の仕事に満足している
- 13 その他()

問9 みなさんにおうかがいします。

企業や組織における女性の管理職は少ないのが現状ですが、その理由についてどのように思いますか。
あてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 就ける職種が限られていることで、幅広い職務経験が不足している
- 2 管理職として必要な経験、知識が不足している
- 3 判断力、折衝力、企画力、マネジメント力などが不足している
- 4 女性自身が管理職となって活躍することを望んでいない
- 5 家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができない
- 6 結婚や出産で退職することが多い
- 7 残業、出張、転勤に応じられる人が少ない
- 8 管理職が出産等で休業した場合の代替要員の確保が難しい
- 9 働きやすい職場環境を整備するための会社や組織の負担が重い
- 10 管理職に対する取引先の理解が十分でない
- 11 男性従業員の理解が十分でない
- 12 管理職の理解が十分でない
- 13 役員層の理解が十分でない
- 14 配偶者・パートナーや家族の理解が十分でない
- 15 その他()

V ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問10 みなさんにおうかがいします。

男性が育児休業や介護休業などを取得することについて、あなたの考えに近いものを1つだけお選びください。

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1 積極的に取るべき | 3 どちらかといえば、取らない方がよい |
| 2 どちらかといえば、取る方がよい | 4 取るべきではない |

問11 みなさんにおうかがいします。

育児休業や介護休業を取得する男性は少ないのが現状ですが、その理由について、あなたの考えに最も近いものを1つだけお選びください。

- 1 男性が育児休業や介護休業を取ることに對して、職場の理解がない
- 2 休業中は収入が少なくなる
- 3 育児・介護は女性の役割であるという意識がある
- 4 将来のキャリアアップに影響する
- 5 休業後の待遇面に不安がある
- 6 その他()

問12 みなさんにおうかがいします。
男性も女性も仕事と家庭を両立するために、何が重要だと思いますか。特に重要と思われるものを3つまでお選びください。

- | | |
|----|------------------------------|
| 1 | 長時間残業の削減 |
| 2 | 短時間勤務、フレックスタイムや在宅勤務の普及 |
| 3 | 家族や配偶者の子育て、介護、家事の分担 |
| 4 | 上司や同僚の理解 |
| 5 | 育児・介護等による休業がハンディとされない評価制度の導入 |
| 6 | 育児・介護等に関するサービスの充実 |
| 7 | 育児・介護休業などを利用しやすい職場環境 |
| 8 | 育児・介護休業中の給付金の充実 |
| 9 | 子育て・介護などによる退職後の再雇用制度の普及 |
| 10 | その他() |

問13 現在就労中の方におうかがいします。
現在の仕事及び生活に対する満足度について、それぞれあてはまる番号に○を付けてください。

	とても満足	満足	やや満足	やや不満	不満	とても不満
仕事	1	2	3	4	5	6
生活	1	2	3	4	5	6

問14 現在就労中の方におうかがいします。
現在働いている会社や組織では、仕事と家庭が両立しやすい雰囲気になっているか、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | | | |
|---|---------------|---|----------------|
| 1 | なっている | 3 | どちらかといえばなっていない |
| 2 | どちらかといえばなっている | 4 | なっていない |

VI 新型コロナウイルス感染症拡大にかかわる影響について

問15 みなさんにおうかがいします。
新型コロナウイルス感染症拡大に伴い生活にどのような影響がありましたか。あてはまるものをいくつでもお選びください。

- | | |
|----|------------------|
| 1 | 収入が減少した |
| 2 | 離職した(解雇された) |
| 3 | 転職した |
| 4 | 副業を始めた |
| 5 | リモートワーク・在宅勤務が増えた |
| 6 | 家事・育児の時間が増えた |
| 7 | 子ども・家族との時間が増えた |
| 8 | 趣味や自分の時間が増えた |
| 9 | 人との交流が減った |
| 10 | その他() |

Ⅶ その他自由意見

問16 仕事に対する考え、仕事と家庭の両立等について、困っていること、工夫していることその他ご意見がありましたら、自由にご記入ください。

質問は以上です。

最後までご協力いただきありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は、返信用封筒に入れて、6月21日(月)までにご投函ください。



名 称 岡山市女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査
発 行 岡山市市民協働局市民協働部 女性が輝くまちづくり推進課
所 在 地 岡山市北区大供一丁目1番1号
電話 086-803-1115
発行年月 令和4年(2022年)3月