

| | |
|----|--|
| 番号 | |
|----|--|

※総務省届出済

岐阜県女性活躍推進調査票 －令和3年7月1日現在－

- この調査により報告された内容は統計法により秘密が保護されます。この調査票は、統計以外の目的に使用することは絶対ありません。
- この調査は、企業単位の調査ですので、本社以外に支社、工場及び営業所などの事業所があれば、そちらも含めてご回答ください。
- ご回答は、貴社の**人事や総務をご担当なさっている方**にお願いいたします。
- 特に指定がない場合は**令和3年7月1日時点**の状況について、回答してください。
- **7月30日（金）までに**、調査票を同封の**返信用封筒**（切手不要）で返送してください。
- この調査について疑問や不明な点などがありましたら、下記へお問い合わせください。

〒500-8570 岐阜市藪田南2-1-1
 岐阜県健康福祉部子ども・女性局
 男女共同参画・女性の活躍推進課 男女共同参画係
 【電話】058-272-1111（内線2423）
 058-272-8236（直通）

_____ 数字等を記入する項目以外は、該当する _____
 _____ 番号に○印をつけてください。 _____

1. 貴社の概要

問1 貴社の状況についてお伺いします。

| | |
|-------|---|
| 企業名 | |
| 本社所在地 | 1. 岐阜地域 2. 西濃地域 3. 中濃地域 4. 東濃地域 5. 飛騨地域 |
| 業種 | 1. 農業、林業 2. 漁業 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 4. 建設業 5. 製造業 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 情報通信業 8. 運輸業、郵便業 9. 卸売業、小売業 10. 金融業、保険業 11. 不動産業、物品賃貸業 12. 学術研究、専門・技術サービス業 13. 宿泊業、飲食サービス業 14. 生活関連サービス業、娯楽業 15. 教育、学習支援業 16. 医療、福祉 17. 複合サービス事業 18. サービス業(他に分類されないもの) 19. その他() |

<企業様向け調査票>

| | | | | |
|------------------|----|----|--|---|
| 全従業員の人数 | 男性 | 人 | うち正社員数 | 人 |
| | 女性 | 人 | うち正社員数 | 人 |
| 直近事業年度の採用者数 | 男性 | 人 | ※正社員のみ。中途採用者を含みます。 | |
| | 女性 | 人 | | |
| 平均勤続年数 | 男性 | 年 | ※正社員のみ。 | |
| | 女性 | 年 | | |
| 直近事業年度の平均時間外労働時間 | 男性 | 時間 | ※正社員の一月当たりの平均時間外労働時間を記載してください。 $\text{一月当たりの労働者の平均時間外労働時間} = \left[\left(\text{1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計} \right) \div 12 \text{か月} \div \text{対象労働者数} \right]$ | |
| | 女性 | 時間 | | |
| 管理職数 | 男性 | 人 | ※「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計人数を記載してください。 | |
| | 女性 | 人 | | |
| 役員数 | 男性 | 人 | | |
| | 女性 | 人 | | |

「正社員」とは

短時間労働者の雇用管理改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下、「パートタイム労働法」という。）第2条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断します。

「課長級」とは

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者で、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長
- ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

2. 女性の活躍推進への意識について

問2 女性の継続就労や管理職への登用など、女性の活躍を推進することについて、あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 必要
- 2 どちらかといえば必要
- 3 どちらかといえば不要
- 4 不要

問3 女性の継続就労や管理職への登用など、女性の活躍への取組みについて、あてはまるもの1つに○を付けてください。

- | | | | |
|---------------|---|---|----------------|
| 1 取り組んでいる | } | → | 問3 - 1へお進みください |
| 2 今後取り組む予定がある | | | |
| 3 取り組む予定はない | | → | 問3 - 2へお進みください |

問3 - 1 問3で「1 取り組んでいる」「2 今後取り組む予定がある」とお答えの方にお尋ねします。その理由は何ですか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。

- 1 政府の方針・社会的要請への対応
- 2 企業のイメージアップ
- 3 職場の活性化による従業員の労働意欲の向上
- 4 優秀な人材の確保・定着
- 5 働き方の見直しによる業務の効率化
- 6 フレックスタイム(※1)やテレワーク(※2)等の多様で柔軟な働き方の促進
- 7 新商品・サービスの開発に多様な視点が必要
- 8 女性の視点での職場環境改善を期待
- 9 従業員の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上
- 10 その他()

- ※1 1か月以内の一定期間(清算期間)における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度のこと。
- ※2 情報通信技術を活用して場所・時間にとらわれない柔軟な働き方をすること。あらかじめ定められた勤務場所(一般的にはオフィス)で、例えば9時から17時まで定められた時間を勤務するという、固定された「勤務場所」と「勤務時間」に基づく働き方に対して、テレワークは情報通信技術を活用することによって、「勤務場所」と「勤務時間」を働く人が柔軟に選べるようにした働き方である。

※問4へお進みください

<企業様向け調査票>

**問3-2 問3で「3 取り組む予定はない」とお答えの方にお尋ねします。
その理由は何ですか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。**

- 1 既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ない
- 2 経営層の意識が伴わない
- 3 女性が少数である
- 4 女性の意識と意欲が伴わない
- 5 女性に管理職や高度な業務を求めている
- 6 女性の人材育成ができていない
- 7 男性からの理解が得られない
- 8 人事管理が複雑になる
- 9 コストや労力がかかる
- 10 前例がなく、進め方が分からない
- 11 その他()
- 12 特になし

3. 女性の活躍推進への取組み状況について

問4 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「一般事業主行動計画」を策定されていますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 策定している
- 2 策定していないが、策定を予定している
- 3 策定する予定はない

問5 職場風土改善への取組み状況について、あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 女性活躍やワーク・ライフ・バランスについて、経営トップのリーダーシップの下で取組みを推進
- 2 女性活躍を推進する部署等の整備
- 3 定期的な労働者の意識調査の実施と改善策の実行
- 4 人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の導入
- 5 管理職に対するワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する意識啓発
- 6 管理職に対する様々なハラスメントに関する周知徹底
- 7 管理職の評価への女性活躍やワーク・ライフ・バランスの取組みに関する項目設定
- 8 男性社員を対象とした無意識の偏見(※1)をなくすための研修
- 9 身体的な負担の大きな業務や衛生面で不安のある職場環境の改善
- 10 女子トイレや更衣室等の整備・改修
- 11 その他()

※1 誰もが気づかずに持っている、考え方、ものの見方の偏りや思い込みのこと。働く場においては、「男性だからこうだろう」、「女性だからこうだろう」といった周囲の思い込みで、個人の成長や活躍の機会を奪うことにならないよう、配慮する必要がある。(アンコンシャス・バイアス)

問6 長時間労働の解消や働き方改革への取組み状況について、あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 経営のトップからの長時間労働と働き方改革に関する強いメッセージの発信
- 2 時間外労働時間数等の数値目標の設定・フォローアップ
- 3 ノー残業デー等の意識啓発
- 4 職場における業務削減の取組み
- 5 有給休暇取得を推進する取組み
- 6 フレックスタイムやテレワーク等の多様で柔軟な働き方の選択肢を増やす取組み
- 7 時間制限がある社員を活かす好事例紹介
- 8 属人的な業務体制の見直し(複数担当制、多能工化等によるカバー体制 等)
- 9 働き方に関する管理職へのマネジメント研修
- 10 自社のワーク・ライフ・バランスの取組みについて、顧客・関連企業等に理解を呼びかけ
- 11 その他()

問 7 仕事と育児の両立支援への取組み状況について、あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 育児休業(※1)取得に関する方針や目標の設定
- 2 育児休業の取得を奨励
- 3 両立支援制度に関する周知(パンフレットの作成・配付 等)
- 4 育児休業や育児短時間勤務制度(※2)における「法定を超える制度」の導入
- 5 事業所内保育所、企業主導型保育所(共同利用を含む)の設置
- 6 産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置
- 7 男性の家事・育児参画に向けた研修の実施
- 8 子育てを理由とする転勤への配慮(地域限定で働ける制度を含む)
- 9 配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入
- 10 その他()

※1 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」により、満1歳未満の子を養育する労働者は事前に申し出をすれば育児休業を取得することができる。ただし、子が1歳以降も保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合には、子が2歳に達するまでの間、育児休業を取得することができる。また、両親ともに育児休業を取得するなど一定の要件を満たす場合は、子が1歳2か月に達するまで延長することができる。

※2 「育児・介護休業法」により、事業主は、満3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日の所定労働時間を原則として6時間(5時間45分から6時間まで)とする措置を含むものとする。)を設けることとされている。

問 8 仕事と介護の両立支援への取組み状況について、あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 介護休業(※1)取得に関する方針や目標の設定
- 2 介護休業取得を奨励
- 3 両立支援制度に関する周知(パンフレットの作成・配付 等)
- 4 介護休業や介護短時間勤務制度(※2)における「法定を超える制度」の導入
- 5 介護休業中の情報提供、相談窓口の設置
- 6 介護等を理由とする転勤への配慮(地域限定で働ける制度を含む)
- 7 その他()

※1 「育児・介護休業法」により、労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、3回を限度として、通算して93日まで介護休業を取得することができる。

※2 「育児・介護休業法」により、事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置(短時間勤務制度等の措置)を講じることとされている。

<企業様向け調査票>

問 9 女性の継続就労や管理職への登用など、女性の活躍推進のために以下の取組みを行っていますか。それぞれ 1～3 いずれかに○を付けてください。

| 取組み | 実施している | 実施を検討している | 予定なし |
|------------------------------------|--------|-----------|------|
| A 女性の採用割合を増やす方法や目標の設定 | 1 | 2 | 3 |
| B 女性の少ない職種に積極的な採用・配置 | 1 | 2 | 3 |
| C 女性正社員の中途採用（管理職以外） | 1 | 2 | 3 |
| D 出産や育児により退職した職員の再雇用制度 | 1 | 2 | 3 |
| E 非正社員から正社員への転換・登用 | 1 | 2 | 3 |
| F 女性正社員の職域拡大（営業、渉外業務、技術職等） | 1 | 2 | 3 |
| G 教育・研修参加・技術取得の機会の拡大 | 1 | 2 | 3 |
| H 育成を念頭に置いた計画的な配置・転換 | 1 | 2 | 3 |
| I 年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト | 1 | 2 | 3 |
| J 公平な評価のための評価基準の明確化 | 1 | 2 | 3 |
| K 評価の開示・説明（結果のフィードバック） | 1 | 2 | 3 |
| L 管理職候補者のリストアップ、積極的登用、意識喚起のための研修実施 | 1 | 2 | 3 |
| M モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知 | 1 | 2 | 3 |
| N メンター制度の導入 | 1 | 2 | 3 |
| O 育児休暇・育児休業復帰者のための研修実施 | 1 | 2 | 3 |
| P 女性同士のネットワーク構築 | 1 | 2 | 3 |
| Q その他() | 1 | 2 | — |

※A～Qの中で1つでも「1 実施している」に○を付けた方は、問 9-1 へお進みください

※A～Qの中で1つも「1 実施している」に○を付けなかった方は、問 10 へお進みください

<企業様向け調査票>

問 9 - 1 問 9 の A～Q の中で 1 つでも「1 実施している」とお答えの方にお尋ねします。
取組みにより、どのような効果がありましたか。あてはまるものに 3 つまで○を付けてください。

- 1 女性の労働意欲が向上した
- 2 女性の離職率が低下した
- 3 男性が女性を対等な存在として見るようになった
- 4 取引先や顧客からの評判が良くなった
- 5 多様な顧客のニーズに対応できるようになった
- 6 優秀な人材を採用できるようになった
- 7 組織・職場が活性化された
- 8 生産性向上や競争力強化につながった
- 9 企業イメージが向上した
- 10 その他()
- 11 特にない

問 9 - 2 問 9 の A～Q の中で 1 つでも「1 実施している」とお答えの方にお尋ねします。
取組みを行う中で苦勞されたことがありましたら、ご自由にお書きください。

- (例) ・非正社員から正社員への転換や職域の拡大への取組みを開始し、打診したところ、家庭と仕事との両立が難しいと女性従業員の方から拒否をされた。
・女性従業員の育成について、計画的な配置・転換に取り組むが、育成以前に出産等を理由に女性従業員が退職してしまう。 など

4. 女性の継続就労や管理職登用への意識について

問 1 0 直近 3 事業年度の女性正社員の退職理由としてあてはまるものすべてに○を付けてください。

- | | | | |
|-------------|---|--------------------|----------------|
| 1 自身の健康上の理由 | } | → | 問 1 1 へお進みください |
| 2 家族の介護 | | | |
| 3 転勤（本人や家族） | | | |
| 4 結婚 | | | |
| 5 妊娠・出産・育児 | → | 問 1 0 - 1 へお進みください | |
| 6 その他（ |) | → | 問 1 1 へお進みください |

問 1 0 - 1 問 10 で「5 妊娠・出産・育児」とお答えの方にお尋ねします。

妊娠・出産・育児を理由とした退職について、この 3 年間の「妊娠・出産・育児を理由とした女性正社員の退職者の比率」の変化について、あてはまるもの 1 つ に○を付けてください。

- 1 かなり増えた
- 2 やや増えた
- 3 変わっていない
- 4 やや減った
- 5 かなり減った
- 6 わからない、女性正社員がいない

問 1 1 今後の管理職の登用にあたって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。あてはまるもの 1 つ に○を付けてください。

- | | | |
|--------------|---|--------------------|
| 1 積極的に登用したい | → | 問 1 1 - 1 へお進みください |
| 2 そういった考えはない | → | 問 1 1 - 2 へお進みください |
| 3 わからない | → | 問 1 2 へお進みください |

問 1 1 - 1 問 11 で「1 積極的に登用したい」とお答えの方にお尋ねします。

その理由について、あてはまるものに 3 つ まで○を付けてください。

- 1 女性の発想やアイデア、視点を活かしたいから
- 2 意欲と能力のある女性を積極的に発掘し、確保したいから
- 3 ロールモデルとなるような女性の管理職を育てたいから
- 4 女性の管理職が一人もいないから
- 5 女性の従業員が多い職場だから(部署があるから)
- 6 職場環境・風土を変えていきたいから
- 7 その他()

※問 1 2 へお進みください

**問 1 1 - 2 問 11 で「2 そういった考えはない」とお答えの方にお尋ねします。
その理由について、あてはまるものに3つまで○を付けてください。**

- 1 女性従業員の数が少ないから
- 2 管理職になるための勤続年数を満たす女性従業員が少ないから
- 3 管理職になるための育成をしていないから
- 4 管理職になることを希望する女性従業員がいないから
- 5 女性に適したポストがないから
- 6 女性が管理職に就いた前例がないから
- 7 安全や体力面での不安があるから
- 8 仕事と家庭の両立が難しくなると思われるから
- 9 男性社員の理解が不十分だから
- 10 すでに女性を登用しているから
- 11 その他()

問 1 2 女性に管理職になることを打診し断られたことがありますか。

- | | | |
|-------------|---|--------------------|
| 1 断られたことがある | → | 問 1 2 - 1 へお進みください |
| 2 断られたことはない | } | → 問 1 3 へお進みください |
| 3 わからない | | |

**問 1 2 - 1 問 12 で「1 断られたことがある」とお答えの方にお尋ねします。
その理由について、あてはまるものすべてに○を付けてください。**

- 1 今より責任が重くなるから
- 2 時間外労働が増えるから
- 3 管理職に就く自信がない、向いてないから
- 4 仕事と家庭・地域活動の両立ができるかどうか、不安だから
- 5 管理的業務より、実務を続けたいから
- 6 周囲に女性の管理職がおらず、イメージが湧かないから
- 7 その他()

※問 1 3 へお進みください

問 1 3 女性の管理職登用について、障壁は何だと思えますか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。

- 1 必要な知識や経験を有する女性が少ないこと
- 2 本人の昇進意欲がないこと
- 3 家庭との両立が難しそうだと思う女性が多いこと
- 4 出張、転勤等に対応できない女性が多いこと
- 5 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう女性が多いこと
- 6 ロールモデルが少ないこと
- 7 女性正社員が少ないこと
- 8 職場の認識・理解の不十分さ
- 9 顧客や取引先の認識・理解の不十分さ
- 10 その他()

<企業様向け調査票>

問 1 4 女性が管理職に就くためのキャリア形成（事業運営の仕組み、人事や労務管理 等）ができる研修があれば、女性社員を参加させたいと思いますか。あてはまるもの 1 つに○を付けてください。

- 1 参加させたい
- 2 参加させたいが、候補者がいない
- 3 参加させようと思わない

5. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響について

問 1 5 今回の感染症の影響下で、推進した働き方はありますか。あてはまるもの すべて に○を付けてください。

- 1 テレワーク
 - 2 時差出勤やフレックスタイムによる勤務
 - 3 週 4 日、週 3 日などの勤務日制限
 - 4 特別休暇取得などによる勤務時間縮減
 - 5 その他（)
 - 6 必要性は感じるが、推進することが難しい
- 【その理由】
- 7 特にない
- 問 1 5 - 1 へお進みください
- 問 1 6 へお進みください

問 1 5 - 1 問 1 5 で「1 テレワーク」とお答えの方にお尋ねします。

テレワークを推進するうえで、感じた課題がありましたら、ご自由にお書きください。

(例) ・テレワークを推進したが、実施できる業務が限られており、利用が進まない
・従業員間でのコミュニケーションが取りづらい など

6. 女性の活躍を推進するうえでの課題について

問 1 6 女性の継続就労や管理職への登用など、女性の活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。

- 1 女性正社員が少ない
- 2 結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう
- 3 昇進や仕事に対する意識が低い
- 4 ライフプランについての教育、知識不足
- 5 家庭生活へ配慮する必要がある
→ 具体的に（家事・育児・介護・地域活動・勤務地・その他（ ））
- 6 子育て環境（保育所等）の整備がされていない
- 7 育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分ではない
- 8 顧客や取引先の理解が得られにくい
- 9 経営層の意識、理解が不十分である
- 1 0 男性の認識、理解が不十分である
- 1 1 職場の女性同士の人間関係
- 1 2 所定外労働、深夜労働をさせにくい
- 1 3 女性を受け入れる職場環境（トイレ、休憩室等）が整っていない
- 1 4 テレワーク等の多様で柔軟な働き方ができる環境が整っていない
- 1 5 コストがかかる
- 1 6 重量の取り扱いや危険物有害業務などがある
- 1 7 前例がなく、進め方が分からない
- 1 8 その他（ ）

7. 県への要望について

問 1 7 女性の継続就労や管理職への登用など、女性の活躍推進のために、岐阜県にどのような取組みを期待しますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 女性の継続就労・キャリア育成に関する情報提供、情報発信を行う
- 2 女性管理職の養成のためのセミナーを実施する
- 3 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を構築する
- 4 企業へアドバイザーを派遣するなど、女性の活躍に関するコンサルティングを行う
- 5 経営者向けのセミナーを開催する
- 6 男性管理職向けセミナーを実施する
- 7 環境整備（女性向けトイレ、休憩室等）に対する助成
- 8 テレワーク等の多様で柔軟な働き方ができる環境整備を支援する
- 9 取組企業の表彰及びPRをする
- 1 0 取組企業への助成を行う
- 1 1 取組企業の優良な取組事例を共有する
- 1 2 学校等においてキャリア教育を行う
- 1 3 保護者向けに男女共同参画意識を持ってもらうための啓発を行う
- 1 4 ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う
- 1 5 県が率先して、女性の活躍推進に取り組む
- 1 6 子育て環境（保育所等）を整備する
- 1 7 女性の再就職支援を行う
- 1 8 その他()

以上で調査は終了です。

この調査票を同封の返信用封筒に入れ、ご返送ください。

ご協力いただきまして、ありがとうございました。

| | |
|----|--|
| 番号 | |
|----|--|

※総務省届出済

岐阜県女性活躍推進調査票 －令和3年7月1日現在－

- この調査により報告された内容は統計法により秘密が保護されます。この調査票は、統計以外の目的に使用することは絶対ありません。
- ご回答は、**10代～30代の女性従業員の方**にお願いいたします。
- 対象となる方がいない場合、年代は問いませんので、女性従業員の方が回答してください。
- 特に指定がない場合は**令和3年7月1日時点**の状況について、回答してください。
- **7月30日（金）までに**、調査票を同封の**返信用封筒**（切手不要）で返送してください。
- この調査について疑問や不明な点などがありましたら、下記へお問い合わせください。

〒500-8570 岐阜市藪田南2-1-1
 岐阜県健康福祉部子ども・女性局
 男女共同参画・女性の活躍推進課 男女共同参画係
 【電話】058-272-1111（内線2423）
 058-272-8236（直通）

===== 数字等を記入する項目以外は、該当する番号に○印をつけてください。 =====

1. あなたの情報

問1 あなた自身のことについてお伺いします。

| | | | |
|--------|--------------------------------|------------------------------|--------------|
| 年 代 | 1. 19歳以下 | 2. 20歳代 | 3. 30歳代 |
| | 4. 40歳代 | 5. 50歳代 | 6. 60歳代以上 |
| 配偶者の有無 | 1. 有 2. 無 | | |
| 子どもの数 | 1. 0人 2. 1人 | 末子の年齢 (子どもがない場合は 回答不要) | 歳 |
| | 3. 2人 4. 3人 | | |
| | 5. 4人以上 | | |
| 雇用形態 | 1. 正社員 | 管理職 ・非管理職の別 | 1. 管理職(課長以上) |
| | 2. 非正社員 | | 2. 非管理職 |

<女性従業員様向け調査票>

| | |
|------|--|
| 業種 | 1. 農業、林業 2. 漁業 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 4. 建設業 5. 製造業 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 情報通信業 8. 運輸業、郵便業 9. 卸売業、小売業 10. 金融業、保険業 11. 不動産業、物品賃貸業 12. 学術研究、専門・技術サービス業 13. 宿泊業、飲食サービス業 14. 生活関連サービス業、娯楽業 15. 教育、学習支援業 16. 医療、福祉 17. 複合サービス事業 18. サービス業(他に分類されないもの) 19. その他() |
| 勤続年数 | 1. 3年未満 2. 3～5年 3. 6～10年 4. 11～20年 5. 21年以上 |

2. 女性の活躍推進への意識について

問2 会社で女性の活躍を推進することについて、どう思いますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 必要
- 2 どちらかといえば必要
- 3 どちらかといえば不要
- 4 不要

問3 今の会社で働き続けたいと思いますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 働き続けたい → 問3-1へお進みください
- 2 給与や雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば働き続けたい → 問3-2へお進みください
- 3 働き続けたいとは思わない → 問3-3へお進みください

問3-1 問3で「1 働き続けたい」とお答えの方にお尋ねします。

その理由は何ですか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。

- 1 やりがいのある仕事だから
- 2 資格や経験を活かしたいから
- 3 仕事が楽しいから
- 4 収入に満足しているから
- 5 労働環境に満足しているから
- 6 転職するのは不安だから
- 7 他にやりたい仕事がないから
- 8 収入を得るため
- 9 その他()

※問4へお進みください

問 3 - 2 問 3 で「2 給与や雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば働きたい」とお答えの方にお尋ねします。

どのように環境等が変われば働きたいと思いますか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。

- 1 非正社員から正社員への転換
- 2 正社員から非正社員への転換
- 3 給与・賞与の増額
- 4 退職金制度の増設又は増額
- 5 時間外勤務手当を規定どおりに支給
- 6 時間外勤務の減少
- 7 早出・遅出がなく勤務時間が一定
- 8 短時間勤務制度やテレワーク等、多様で柔軟な働き方の導入
- 9 男女の差なく難しい仕事や新しい仕事に挑戦できる環境
- 1 0 男性の家事・育児・介護・地域活動への参画
- 1 1 介護支援の公的・私的サービスの充実
- 1 2 家事・育児の公的・私的サービスの充実
- 1 3 その他()

※問 4 へお進みください

問 3 - 3 問 3 で「3 働きたいとは思わない」とお答えの方にお尋ねします。その理由は何ですか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。

- 1 結婚したら家庭に専念したいから
- 2 出産したら子育てに専念したいから
- 3 子どもを通じた行事（習い事・塾の送迎等）との両立が難しいから
- 4 介護との両立が難しいから
- 5 家事・育児との両立が難しいから
- 6 地域活動との両立が難しいから
- 7 給与・賞与が低いから
- 8 仕事にやりがい・達成感を感じないから
- 9 男女の仕事内容に差があり難しい仕事や新しい仕事に挑戦できないから
- 1 0 企業に将来性が感じられないから
- 1 1 人間関係が悪いから
- 1 2 時間外労働や休日出勤が多いから
- 1 3 短時間勤務やテレワーク等、多様で柔軟な働き方ができないから
- 1 4 評価・人事制度に不満があるから
- 1 5 仕事の負担が重く体調を崩したから
- 1 6 その他 ()

<女性従業員様向け調査票>

問 4 あなたは女性が出産後も離職せずと同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思えますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備
- 2 介護支援サービスの充実
- 3 家事・育児支援サービスの充実
- 4 男性の家事・育児・介護・地域活動への参画
- 5 女性が働き続ける事への周囲の理解・意識改革
- 6 働き続けることへの女性自身の意識改革
- 7 子どもの頃からのライフプラン教育
- 8 男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革
- 9 職場における育児・介護との両立支援制度の充実
- 10 雇用形態に関係なく同じ職務であれば同じ給与を支払う制度の導入
- 11 短時間勤務制度やテレワーク等、多様で柔軟な働き方の導入
- 12 育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取り扱いの禁止
- 13 その他()

問 5 出産などでいったん離職した女性が、再び働くためには、どのような支援が必要だと思えますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 再就職について、気軽に相談できる窓口
- 2 病院や幼稚園、スーパーなど子連れで行く場所での情報提供
- 3 普段、子どもを預けられる施設(事業所内保育所を含む)
- 4 子どもが病気の時などに預けられる施設
- 5 家事の代行サービス
- 6 就業と保育の相談が一体的にできる窓口
- 7 就業と介護の相談が一体的にできる窓口
- 8 再就職に向けたキャリア研修
- 9 仕事と子育てを両立するためのセミナー
- 10 就業している女性とのネットワークづくり
- 11 専門的な資格の取得
- 12 介護支援サービスの情報提供
- 13 子育て支援サービス情報提供
- 14 仕事と子育てが両立しやすい企業情報の提供
- 15 自分の条件に合う企業とのマッチング
- 16 その他()

問 6 あなたは管理職になりたいと思いますか。あてはまるもの 1つに○を付けてください。

- | | | |
|----------------------|---|--------------------|
| 1 になりたい（又はすでに管理職である） | } | → 問 6 - 1 へお進みください |
| 2 どちらかといえばやりたい | | |
| 3 どちらかといえばなりたくない | } | → 問 6 - 2 へお進みください |
| 4 なりたくない | | |
| 5 わからない | → | 問 7 へお進みください |

問 6 - 1 問 6 で「1 になりたい(又はすでに管理職である)」「2 どちらかといえばやりたい」とお答えの方にお尋ねします。

その理由は何ですか。あてはまるもの すべてに○を付けてください。

- 1 責任を持った仕事がしたい
- 2 能力やスキルを思う存分活かしたい
- 3 仕事を通して、社会に貢献したい
- 4 収入を上げたい
- 5 その他()

※問 7 へお進みください

問 6 - 2 問 6 で「3 どちらかといえばなりたくない」「4 なりたくない」とお答えの方にお尋ねします。その理由は何ですか。あてはまるもの すべてに○を付けてください。

- 1 責任が重くなるのが嫌だから
- 2 時間外労働が増えるから
- 3 自分の能力に自信がないから
- 4 いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから
- 5 同僚からねたまれるのが嫌だから
- 6 転勤があるから
- 7 仕事と家庭・地域活動の両立が困難だから
- 8 今のままで不満はないから
- 9 周囲に女性の管理職がおらず、イメージが湧かないから
- 10 メリットがないから
- 11 その他()

問 7 女性が管理職に就く際に障害となるものは何だと思いますか。あてはまるものに 3つまで○を付けてください。

- 1 必要な知識・経験・判断力を有する女性が少ない
- 2 女性自身が管理職になることを希望しない
- 3 上司・同僚・部下・顧客が女性リーダーを希望しない
- 4 長時間労働の改善が十分でない
- 5 管理職になると広域異動が増える
- 6 育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない
- 7 育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分ではない
- 8 その他()

<女性従業員様向け調査票>

問 8 女性が管理職に就くためのキャリア形成（事業運営の仕組み、人事や労務管理 等）ができる研修に参加したいと思いませんか。あてはまるもの 1つに○を付けてください。

- 1 参加したい
- 2 参加したいと思わない

問 9 あなたはキャリアアップについて、どう考えていますか。あてはまるもの 1つに○を付けてください。

- 1 特に興味はない
- 2 したいと思うが努力が報われないと思う
- 3 普段から自己研鑽に努めるべきだと思う
- 4 目標があれば、仕事にやりがいが出る
- 5 その他()

問 10 あなたの会社ではキャリアアップを実現できる環境が整っていますか。あてはまるもの 1つに○を付けてください。

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| 1 環境が整っており、キャリアアップを目指している | } → 問 10 - 1 へお進みください |
| 2 環境は整っていないが、キャリアアップを目指している | |
| 3 環境は整っているが、キャリアアップは目指していない | } → 問 11 へお進みください |
| 4 環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない | |

問 10 - 1 問 10 で「1 環境が整っており、キャリアアップを目指している」「2 環境は整っていないが、キャリアアップは目指している」とお答えの方にお尋ねします。

自身のキャリアアップの実現に必要なものは何だと思いませんか。あてはまるもの すべてに○を付けてください。

- 1 キャリアアップのための事業所における研修機会の提供
- 2 ロールモデル(目指したい先輩)の存在
- 3 信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在
- 4 より自分の専門性を活かした働き方ができる職場環境
- 5 その他()

3. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響について

問 1 1 **新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、あなたの働き方は変わりましたか。あてはまるものすべてに○を付けてください。**

- 1 テレワークをするようになった
 - 2 時差出勤やフレックスタイムによる勤務をするようになった
 - 3 週4日、週3日などの勤務日制限
 - 4 特別休暇取得などによる勤務時間縮減
 - 5 その他 ()
 - 6 変わりはない
- 問 1 1 - 1 へお進みください
- 問 1 2 へお進みください

問 1 1 - 1 **問 11 で「1 テレワークをするようになった」とお答えの方にお尋ねします。テレワークを行った際に、苦勞されたことがありましたら、ご自由にお書きください。**

(例) ・会社にいる人とのコミュニケーションをとるためのインフラが整備されておらず、苦勞した。
・在宅勤務を行ったが、家事の負担が集中し、業務に集中できなかった。 など

4. 女性の活躍を推進するうえでの課題について

問 1 2 **女性の継続就労や管理職への登用など、女性の活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。**

- 1 女性正社員が少ない
- 2 結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう
- 3 昇進や仕事に対する意識が低い
- 4 ライフプランについての教育、知識不足
- 5 家庭生活へ配慮する必要がある
→ 具体的に (家事 ・ 育児 ・ 介護 ・ 地域活動 ・ 勤務地 ・ その他 ())
- 6 子育て環境 (保育所 等) の整備がされていない
- 7 育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分ではない
- 8 顧客や取引先の理解が得られにくい
- 9 経営層の意識、理解が不十分である
- 1 0 男性の認識、理解が不十分である
- 1 1 職場の女性同士の間関係
- 1 2 所定外労働、深夜労働をさせにくい
- 1 3 女性を受け入れる職場環境 (トイレ、休憩室等) が整っていない
- 1 4 テレワーク等の多様で柔軟な働き方ができる環境が整っていない
- 1 5 コストがかかる
- 1 6 重量の取り扱いや危険物有害業務などがある
- 1 7 その他 ()
- 1 8 特になし

5. 県への要望について

問 1 3 女性の継続就労や管理職への登用など、女性の活躍推進のために、岐阜県にどのような取組みを期待しますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 女性の継続就労・キャリア育成に関する情報提供、情報発信を行う
- 2 女性管理職の養成のためのセミナーを実施する
- 3 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を構築する
- 4 企業へアドバイザーを派遣するなど、女性の活躍に関するコンサルティングを行う
- 5 経営者向けのセミナーを開催する
- 6 男性管理職向けセミナーを実施する
- 7 環境整備（女性向けトイレ、休憩室等）に対する助成
- 8 テレワーク等の多様で柔軟な働き方ができる環境整備を支援する
- 9 取組企業の表彰及びPRをする
- 1 0 取組企業への助成を行う
- 1 1 学校等においてキャリア教育を行う
- 1 2 保護者向けに男女共同参画意識を持ってもらうための啓発を行う
- 1 3 ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う
- 1 4 県が率先して、女性の活躍推進に取り組む
- 1 5 子育て環境（保育所等）を整備する
- 1 6 女性の再就職支援を行う
- 1 7 その他()

以上で調査は終了です。

この調査票を同封の返信用封筒に入れ、ご返送ください。

ご協力いただきまして、ありがとうございました。