

# 資料 調査票

## 女性活躍推進に関する企業実態調査票〔経営者用〕

事業所名 (ご記入ください)			
代表者名 (ご記入ください)			
業種 (A～Sのいずれかに ○をつけてください)	A 農林業 B 漁業 C 鉱業、採石業、砂利採取業 D 建設業 E 製造業 F 電気・ガス・熱供給・水道業 G 情報通信業 H 運輸業・郵便業 I 卸売業、小売業 J 金融業、保険業	K 不動産業、物品賃貸業 L 学術研究、専門・技術サービス業 M 宿泊業、飲食サービス業 N 生活関連サービス業、娯楽業 O 教育、学習支援業 P 医療、福祉 Q 複合サービス業 R サービス業（他に分類されないもの） S 分類不能の産業	
事業所の規模 (1～5のいずれかに ○をつけてください)	1 5人～9人 4 100人～299人	2 10人～29人 5 300人以上	3 30人～99人
	※期間の定めなく雇用されている従業員及び一定期間の定めがあっても、その雇用期間が更新され、事実上期間の定めなく雇用されている従業員の数。他に支店・営業所等がある場合、その人数も含めた全体の人数を記載してください。		
所在地 (ご記入ください)	〒		
電話番号 (ご記入ください)		Eメール (ご記入ください)	
代表者以外の方が記入される場合 記入者の氏名		記入者の 所属・役職	

問1 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか。項目ごとにあてはまるものに○をつけてください。

項 目	取り組んでいる	今後、取り組む予定	取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない
① 性別にとらわれない人事管理制度, 評価制度の導入	1	2	3
② 女性従業員の採用拡大	1	2	3
③ 積極的な女性の管理職登用	1	2	3
④ 女性が少数の部署への女性従業員の配置	1	2	3
⑤ 管理職や男性に対する意識啓発	1	2	3
⑥ メンタルヘルス対策の実施	1	2	3
⑦ セクハラ・マタハラ <sup>注1)</sup> 対策の実施, 環境整備	1	2	3
⑧ 短時間勤務制度	1	2	3
⑨ フレックスタイム制度	1	2	3
⑩ 時間外勤務の削減, 長時間労働の是正	1	2	3
⑪ 在宅勤務制度など多様な働き方の推進	1	2	3
⑫ 事業所内保育所の整備, 託児環境への支援	1	2	3
⑬ 男性の育児休業の取得促進	1	2	3
⑭ 育児休業後の職場復帰をしやすいするための研修の実施, 再雇用制度の導入 (出産・子育てによる退職者の再雇用)	1	2	3
⑮ <u>メンター制度</u> <sup>注2)</sup> の導入, <u>ロールモデル</u> <sup>注3)</sup> の育成・提示	1	2	3
⑯ 女性従業員のキャリア形成のための研修等の実施, 研修機会の付与	1	2	3
⑰ 社内プロジェクト等への女性の参画	1	2	3
⑱ 女性社員間のネットワークづくり	1	2	3
⑲ その他 ( )	1	2	3

※いずれかの項目で「1」または「2」を1つでも選んだ方は【問1-2】へ

すべて「3」を選んだ方は、【問1-3】へ

問1-2 女性活躍に取り組む（重視する）理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 優秀な人材の確保・定着
- 2 職場の活性化による労働意欲の向上
- 3 働き方の見直しによる業務の効率化
- 4 新商品・サービスの開発に多様な視点が必要
- 5 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
- 6 企業のイメージアップ
- 7 その他 ( )

注1) マタハラ：マタニティ・ハラスメントの略称で、職場において妊娠・出産した方に対して、妊娠や出産をしたことが業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行うこと

注2) メンター制度：会社や配属部署における上司とは別に、先輩社員が指導・相談役としてサポートを行う制度

注3) ロールモデル：仕事において、具体的な行動や考え方の模範となる人物

問1-3 取り組んでいない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 既に女性は活躍しており、現状で問題ない
- 2 女性従業員が少数である
- 3 女性従業員の意識と意欲が伴わない
- 4 男性従業員の理解が得られない
- 5 具体的な取組方法がわからない
- 6 必要性を感じない
- 7 その他 ( )

問2 女性活躍を推進する上で、どのような課題があると考えますか。  
あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 重量物や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある
- 2 一般的に女性の就労意識が低い
- 3 人材育成にコストをかけても女性の平均勤続年数は短い
- 4 男性の上司や同僚の認識、理解が不十分
- 5 職場の女性同士の人間関係
- 6 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分
- 7 時間外労働、深夜勤務をさせにくい
- 8 女性が働き続けられる職場環境整備にコストがかかる
- 9 家庭と両立するフォローアップ体制(人員体制)を組む余裕がない
- 10 女性は家庭の負担を考慮する必要がある
- 11 託児先がない
- 12 その他 ( )

問3 女性活躍推進に必要なワーク・ライフ・バランス<sup>注4)</sup>に取り組む企業は生産性が上がると言われていますが、どのように感じますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 生産性が上がる
- 2 変わらない
- 3 生産性が下がる
- 4 分からない

問4 女性が退職する理由で最も多いものはなんですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 結婚
- 2 出産・子育て
- 3 配偶者の転勤
- 4 介護
- 5 定年
- 6 労働条件への不満
- 7 その他 ( )

---

注4) ワーク・ライフ・バランス：誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を、人生の段階に応じて自分の希望するバランスで実現できる状態のこと

問5 女性従業員の就業継続は事業所にとってメリットがありますか。

- 1 ある (問5-1, 問5-2へ)
- 2 ない (問5-3へ)

問5-1 どのようなメリットがありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 育成にかけたコストが無駄にならない
- 2 女性が働きやすいということで、企業のイメージアップにつながる
- 3 子育てや家庭経営という新たな視野で事業への貢献が期待できる
- 4 未婚や出産していない女性従業員のロールモデル・メンターになれる
- 5 その他 ( )

問5-2 育児休業・介護休業制度のほかに、女性の就業継続にはどのような取組が効果的だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 短時間勤務制度
- 2 フレックスタイム制度
- 3 時間外業務の免除
- 4 時間単位の有給休暇制度
- 5 子どもや家族のための看護休暇制度
- 6 休業中の手当支給
- 7 ベビーシッター、ホームヘルパー等の利用に対する助成
- 8 育児休業中、復職時のサポートプログラムの実施
- 9 退職者への再雇用制度
- 10 転勤・配置転換の考慮
- 11 事業所内保育所の整備
- 12 その他 ( )

問5-3 メリットがないと考える理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 子育て期間は残業が難しく、休みを取ることが増えるなど、業務に支障が出る
- 2 時間外業務をさせないなどの配慮が必要な女性がいると、他の従業員の負担が増える
- 3 就業継続の支援に取り組んでも、結局辞めてしまう
- 4 専門性が無い業務であれば継続雇用の必要性が低く、新人を雇用したほうがよい
- 5 女性の休業期間中の代替要員の確保が困難である
- 6 その他 ( )

問6 管理職の登用状況についてお聞きします。  
あなたの事業所（他の支店・営業所等を含まない）の管理職等の状況について記入してください。

管理職等の人数			
	総数（A）	うち女性（B）	女性の割合（B/A）
役員	人	人	%
部長相当職①	人	人	%
課長相当職②	人	人	%
係長相当職③	人	人	%
管理職（①+②）	人	人	%

※この調査では、課長相当職及び課長相当職より上位の役職にある従業員を管理職と定義します。

問7 あなたの事業所は女性の管理職が多い方だと思いますか。

- 1 多い方である
- 2 少ない方である（問7-1へ）

問7-1 女性管理職を登用していない、又は女性管理職が少ない理由は何ですか。  
あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 女性従業員が少数だから
- 2 女性従業員は勤続年数が短いから
- 3 女性がつける適当なポストがないから
- 4 必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいないから
- 5 女性は仕事よりも家庭を優先する傾向があるから
- 6 抵抗を持つ男性職員が多いから
- 7 会社（経営者）の方針だから
- 8 管理職登用を打診したが、辞退されたから（問7-2へ）
- 9 その他（ ）

問7-2 管理職登用の打診を断られた理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 責任が重くなるのが嫌だから
- 2 自分の能力に自信がないから
- 3 長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから
- 4 所定外労働時間が増えるから
- 5 転勤があるから
- 6 周囲に女性の管理職がないから
- 7 職場の同僚からねたまれたり、批判を受けるのが嫌だから
- 8 今の働き方に満足しているから
- 9 その他（ ）

問8 今後、女性を管理職に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○をつけてください。

- 1 積極的に登用していきたい (問8-1へ)
- 2 特に増やしていく考えはない
- 3 その他 ( )

問8-1 女性の管理職登用促進のためにどのような取組が効果的だと思いますか。  
あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 経営トップの強いリーダーシップ
- 2 経営層・管理職層の意識改革
- 3 管理職登用の数値目標の設定
- 4 職場の上司とのコミュニケーションの推進
- 5 ロールモデルとなる女性従業員の育成・提示
- 6 企業における継続的なキャリア研修
- 7 幅広く業務を経験させるために、男性の多い職種にも配置転換する
- 8 資格取得を奨励する
- 9 女性のネットワーク形成の促進
- 10 その他 ( )

問9 女性の採用や登用に関する数値目標を設定していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 設定している
- 2 設定していないが、今後設定する予定である
- 3 設定していないし、今後も設定する予定はない

問10 常時雇用する労働者が300人以下の事業所にお聞きます。

平成28年4月から「職業生活における女性の活躍に関する法律(女性活躍推進法)」において、事業主行動計画の策定が努力義務と位置づけられましたが、策定予定はありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 策定している
- 2 平成28年度中に策定予定
- 3 策定を検討中
- 4 策定予定はない
- 5 未定

問11 マタニティ・ハラスメント対策を実施していますか。

- 1 実施している (問11-1へ)
- 2 実施していない

問11-1 どのような対策を実施していますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 就業規則に明記
- 2 パンフレット等による社内での広報
- 3 意識啓発のための社内研修を実施
- 4 相談窓口の設置、マニュアル等の作成
- 5 相談への適切な対応体制の確立、再発防止策の策定及び実施
- 6 その他 ( )

問 1 2 女性活躍推進のためにどのような行政の支援・施策が必要と考えますか。  
あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 2 男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 3 女性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 4 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催
- 5 結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充
- 6 ワーク・ライフ・バランスの専門家などによる講演会、セミナーの開催
- 7 女性活躍の推進をテーマとした企業への出前講座の実施
- 8 企業の取組を評価する仕組みの制度化
- 9 女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取組事例集の作成
- 1 0 支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など、より積極的な情報提供
- 1 1 就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催
- 1 2 女性活躍の推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実
- 1 3 学校や企業との連携を通じた「子どもたちの職業観教育」を支援する制度づくり
- 1 4 子育てインフラの整備
- 1 5 その他 [ ]

問 1 3 女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組について自由に記載してください。

問 1 4 最後にあなたの事業所（他の支店・営業所等を含まない）の従業員数について記入してください。

従業員数			
	正規社員	正規社員の平均勤続年数 (わかれば記入してください)	非正規社員
男 性	人	年	人
女 性	人	年	人
計	人	年	人

～ご協力ありがとうございました～

ご記入もれがないかもう一度ご確認の上、同封の返信用封筒(切手は不要)に入れ、  
**9月21日(水)まで**にご返送くださいますようお願いいたします。

## 女性活躍推進に関する企業実態調査票【従業員用】

●お願い

この調査票は、従業員ご自身に記入をお願いします。  
個人情報、回答内容を調査目的以外に使用することは一切ありませんので、率直なお考えをご記入ください。

●調査基準日

回答は、平成 28 年 8 月 1 日現在の状況をご記入ください。

●記載要領

選択肢の該当番号を「○」で囲んでください。  
複数回答の指定があるもの以外は、主としてそう考えるものに1つ「○」をしてください。  
「その他」を選択した場合は（ ）内にその内容を記入してください。

●回答方法

別添の返信用封筒に入れ、封をした上で、**9月21日（水）まで**に投函してください。

●問い合わせ先

この調査についての質問又はご不明な点は、下記までご連絡ください。

①調査内容・記入方法

調査委託先 (有)リサーチ&コンサルティング鹿児島  
【電話】099-226-5676 【FAX】099-221-0270  
【E-mail】rck@po2.synapse.ne.jp

②調査の趣旨

実施機関 鹿児島県 県民生活局 男女共同参画室  
【電話】099-286-2634 【FAX】099-286-5541

※あなた自身のことについて、お知らせください。  
(それぞれの項目ごとに、あてはまるもの1つに○をつけてください)

性 別	1 男性	2 女性			
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歳以上			
配偶者の有無	1 有	子ども(末子の年齢)	1 6歳未満	2 6歳～10歳	3 11歳～15歳
	2 無		4 16歳～20歳	5 21歳～25歳	6 25歳以上
			7 子供はいない		
雇用形態	1 正規(正社員, 短時間正社員)				
	2 非正規(パート・アルバイト, 派遣労働者, その他)				
現在の役職	1 一般	2 主任・係長	3 課長		
	4 部長以上	5 その他			
職 種	1 一般事務	2 専門技術職	3 生産労務職		
	4 販売・サービス職	5 その他			
勤続年数	1 3年未満	2 3年～5年	3 6年～10年		
	4 11年～20年	5 21年以上			



問1 女性の方にお聞きします。

あなたは、これまでに就職先を退職したことがありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 結婚を理由に退職した 【問1-1, 問1-2へ】
- 2 出産・子育てを理由に退職した 【問1-1, 問1-2へ】
- 3 配偶者の転勤を理由に退職した 【問1-2へ】
- 4 介護を理由に退職した 【問1-2へ】
- 5 定年を理由に退職した 【問1-2へ】
- 6 労働条件への不満を理由に退職した【問1-2へ】
- 7 その他 ( ) を理由に退職した 【問1-2へ】
- 8 退職したことはない 【問2へ】

問1-1 退職したきっかけは何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

項目	理由
結婚に伴い退職した場合	1 配偶者と同居するため(転居するため) 2 結婚退職が職場の慣行だから 3 仕事と家庭の両立に自信がなかったから 4 結婚後は家庭に入るのが当然だと思うから(又は配偶者が思っている) 5 その他 ( )
出産・子育てに伴い退職した場合	6 子育てに専念したいから 7 出産退職が職場の慣行だから 8 仕事と子育ての両立に自信が持てなかったから 9 出産後は家庭に入るのが当然だと思うから(又は配偶者が思っている) 10 子育ては母親がすべきものだから 11 配偶者の協力が得られないから 12 保育所の空きがなかったから 13 その他 ( )

問1-2 いったん退職した後、転職・復職された方におうかがいします。

今の事業所に転職・復職したきっかけは何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

項目	理由
転職の場合	1 子育てが落ち着いたから 2 収入が必要となったから 3 仕事内容に魅力があったから 4 自分に合った雇用形態だったから (※正社員、短時間正社員、パート・アルバイト、派遣労働者の別) 5 自分に合った勤務形態(勤務時間)だったから (※フルタイム、パートタイムの別) 6 その他 ( )
復職の場合	1 子育てが落ち着いたから 2 収入が必要となったから 3 復職制度があったから 4 仕事内容に魅力があったから 5 自分に合った雇用形態だったから 6 自分に合った勤務形態(勤務時間)だったから 7 その他 ( )

問2 女性の方にお聞きします。

現在の雇用形態は希望にあっていますか。あてはまるものに○をつけてください。

- 1 あっている
- 2 あっていない 【問2-1へ】

問2-1 どのような雇用形態を希望しますか。あてはまるもの1つに○をつけ、その理由もお答えください。

- 1 正社員
  - 2 短時間正社員
  - 3 パート・アルバイト
  - 4 派遣労働者
  - 5 その他 ( )
- 理由 [ ]

問3 女性の方にお聞きします。

今の事業所で就業を続けたいですか。あてはまるものに○をつけてください。

- 1 長く続けたい 【問3-1へ】
- 2 雇用形態(正規・非正規)や勤務形態(フルタイム・パートタイム)、労働環境等が変われば続けたい 【問3-2へ】
- 3 いずれはやめるつもり 【問3-3へ】
- 4 その他 ( )

問3-1 長く続けたい理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 やりがいのある仕事だから
- 2 資格を活かしたいから
- 3 仕事が楽しいから
- 4 収入を得るため
- 5 転職するのは不安だから
- 6 その他 ( )

問3-2 どのように環境が変われば続けたいと思っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

項目	理由	
1 雇用形態	1 非正規社員 → 正社員	2 正社員 → 非正規社員
2 勤務形態	1 フルタイム → パートタイム	2 パートタイム → フルタイム
	3 その他 ( )	
3 給与等	1 給与の増額	2 賞与の増額
	3 退職金制度の増設又は増額	4 時間外勤務手当を規定どおりに支給
4 勤務時間等	1 時間外勤務が少ない(又はない) こと	
	2 早出・遅出がなく勤務時間が一定	
	3 短時間勤務制度	
	4 休暇制度(育児・介護・看護)の充実	
	5 その他 ( )	

問3-3 何をきっかけにやめようと思っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 結婚
- 2 出産
- 3 子育て(小学校入学以前)
- 4 子どもの小学校入学
- 5 子どもの養育費が不要になったとき
- 6 その他 ( )

**問4 女性の方にお聞きします。**

管理職に就きたいと思えますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 就きたい
- 2 就きたくない 【問4-1へ】
- 3 現在管理職である
- 4 わからない

**問4-1 管理職に就きたくない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。**

- 1 責任が重くなるのが嫌だから
- 2 自分の能力に自信がないから
- 3 長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから
- 4 所定外労働時間が増えるから
- 5 転勤があるから
- 6 周囲に女性の管理職がないから
- 7 職場の同僚からねたまれたり、批判を受けるのが嫌だから
- 8 今の働き方に満足しているから
- 9 いつまでもこの会社で働き続けるつもりはないから
- 10 その他 ( )

**問5 男性の方にお聞きします。**

一般的に女性が管理職に就くことについてどう思えますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 積極的に女性を管理職に登用すべきである
- 2 本人が望むなら就いてもよい
- 3 できれば就いてほしくない

**問6 男女ともにお聞きします。**

女性の管理職登用を増やすためにどのような取組が効果的だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 経営トップの強いリーダーシップ
- 2 経営層・管理職層の意識改革
- 3 管理職登用の数値目標の設定
- 4 職場の上司とのコミュニケーションの推進
- 5 ロールモデル（目指したい先輩）となる女性従業員の育成・提示
- 6 企業における継続的なキャリア研修
- 7 幅広く業務を経験させるために、男性の多い職種にも配置転換する
- 8 資格取得を奨励する
- 9 女性のネットワーク形成の促進
- 10 その他 ( )

**問7 男女ともにお聞きします。**

女性が管理職に就く際に障害となるものは何だと思えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 必要な知識・経験・判断力を有する女性が少ない
- 2 女性自身がリーダー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はない
- 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はない
- 7 育児・介護・家事などにおける公的サービスが十分ではない
- 8 その他 ( )

問8 女性の方にお聞きします。

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○をつけてください。

- 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9 女性の方にお聞きします。

あなたの事業所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○をつけてください。

- 1 環境が整っており、キャリアアップを目指している 【問9-1へ】
- 2 環境は整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい 【問9-1へ】
- 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
- 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9-1 自身のキャリアアップの実現に必要なものは何だと思えますか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 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 ( )

問10 男女ともにお聞きします。

あなたの事業所では、女性活躍の取組が進んできていますか。

あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 そう思う 【問10-1へ】
- 2 どちらかというと思う 【問10-1へ】
- 3 どちらかというと思わない 【問10-2へ】
- 4 そう思わない 【問10-2へ】

問10-1 進んでいると感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 産休, 育休などの支援制度が充実し, 退職者が減っている
- 2 周囲で活躍する女性が増えている
- 3 女性の業務範囲が広がっている
- 4 女性の経営層・管理職が増えている
- 5 女性のキャリア意識が向上している
- 6 長時間労働の慣習が改善されてきている
- 7 その他 ( )

問10-2 進んでいないと感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 産休, 育休などの支援制度があっても利用しにくい
- 2 産休, 育休などの制度が不十分
- 3 男性に比べキャリアの形成が難しい
- 4 女性の業務範囲が限定的である
- 5 女性の経営層・管理職が少ない
- 6 女性のキャリア意識が向上していない
- 7 その他 ( )

**問 1 1 男女ともにお聞きします。**

女性が活躍する上での阻害要因は何だと思えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 重量物や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある
- 2 一般的に女性の就業意識が低い
- 3 男性と比べて平均勤続年数が短い
- 4 男性の上司や同僚の認識，理解が不十分
- 5 職場の女性同士の人間関係
- 6 顧客や取引先を含む社会一般の認識，理解が不十分
- 7 時間外労働
- 8 女性が働き続けられる職場環境が整っていない
- 9 ライフステージにあった多様な働き方ができない
- 10 男性と比べ，女性は家庭の負担が重い
- 11 託児先がない
- 12 その他 ( )

**問 1 2 子どもがいる方（男女とも）にお聞きします。**

子どもが急な発熱や病気になった時に，主に誰が子どもの面倒をみています（いました）か。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 妻（自分）
- 2 夫（自分）
- 3 自分の親又は配偶者の親
- 4 病児病後児保育施設
- 5 その他 ( )

**問 1 3 男女ともにお聞きします。**

あなたの配偶者（シングルの方は家族と読み替えてください。また，男性の方は自分と読み替えてください。）は，家事，育児に参加していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 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 1 4 男性の方にお聞きします。**

現在の職場で育児休業を取得したことがありますか。

- 1 ある
- 2 ない 【問 1 4 - 1 へ】



**問 1 4 - 1 取得していない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。**

- 1 業務が忙しい
- 2 上司，同僚の理解が得られない
- 3 男性は育児休業をとるべきではない
- 4 復職時に能力が低下する
- 5 必ず復職できるかどうか保証がない
- 6 収入が下がる
- 7 昇格・昇進に影響が出る
- 8 会社に育児休業制度がない
- 9 子どもがいない，又は子どもが会社の育児休業規則等で育児休業の対象となる年齢ではない
- 10 その他 ( )

問15 女性の方にお聞きします。

今までにマタニティ・ハラスメント<sup>注1)</sup>を受けたことがありますか。

- 1 ある 【問15-1へ】  
2 ない

問15-1 マタニティ・ハラスメントを受けた際に、どのように対応しましたか。  
あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 我慢した、誰にも相談しなかった  
2 夫に相談した 【問15-2へ】  
3 夫以外の家族に相談した 【問15-2へ】  
4 会社の相談窓口で相談した 【問15-2へ】  
5 上司に相談した 【問15-2へ】  
6 同僚に相談した 【問15-2へ】  
7 社外の労働相談窓口や公的機関に相談した 【問15-2へ】  
8 その他 ( )

問15-2 相談した結果、どうでしたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 大変役立ち、気持ちが楽になった  
2 気持ちが楽にはならなかった  
3 逆に相談して傷ついた  
4 その他 ( )

問16 男女ともにお聞きします。

女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策について、希望するものすべてに○をつけてください。

- 1 経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催  
2 男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催  
3 女性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催  
4 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催  
5 結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充  
6 ワーク・ライフ・バランスの専門家などによる講演会、セミナーの開催  
7 女性活躍の推進をテーマとした企業への出前講座の実施  
8 企業の取組を評価する仕組みの制度化  
9 女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取組事例集の作成  
10 支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など、より積極的な情報提供  
11 就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催  
12 女性活躍の推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実  
13 学校や企業との連携を通じた「子どもたちの職業観教育」を支援する制度づくり  
14 子育てインフラの整備  
15 その他 ( )

注1) マタニティ・ハラスメント：職場において妊娠・出産した方に対して、妊娠や出産をしたことが業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行うこと

問17 男女ともにお聞きします。

女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組について、希望するものすべてに○をつけてください。

- 1 性別にとらわれない人事管理制度，評価制度の導入
- 2 女性従業員の採用拡大
- 3 積極的な女性の管理職登用
- 4 女性が少数の部署への女性従業員の配置
- 5 管理職や男性に対する意識啓発
- 6 メンタルヘルス対策の実施
- 7 セクシャル・ハラスメント，マタニティ・ハラスメント対策の実施，環境整備
- 8 短時間勤務制度
- 9 フレックスタイム制度
- 10 時間外勤務の削減，長時間労働の是正
- 11 在宅勤務制度など多様な働き方の推進
- 12 事業所内保育所の整備，託児環境への支援
- 13 男性の育児休業の取得促進
- 14 育児休業後の職場復帰をしやすくするための研修の実施，再雇用制度の導入（出産・子育てによる退職者の再雇用）
- 15 メンター制度<sup>注2)</sup>の導入，ロールモデル<sup>注3)</sup>の育成・提示
- 16 女性従業員のキャリア形成のための研修等の実施，研修機会の付与
- 17 社内プロジェクト等への女性の参画
- 18 女性社員間のネットワークづくり
- 19 その他（）

---

注2) メンター制度：会社や配属部署における上司とは別に，先輩社員が指導・相談役としてサポートを行う制度

注3) ロールモデル：仕事において，具体的な行動や考え方の模範となる人物

～ご協力ありがとうございました～

ご記入もれがないかも一度ご確認の上，同封の返信用封筒（切手は不要）に入れ，

**9月21日（水）まで**にご返送くださいますようお願いいたします。





---

女性活躍推進に関する企業実態調査  
(平成 29 年 3 月)

---

編集・発行  
／調査主体

鹿児島県県民生活局男女共同参画室  
〒890-8577  
鹿児島県鹿児島市鴨池新町 10 番 1 号  
TEL : 099-286-2634 FAX : 099-286-5541

---