

職場における女性活躍に関するアンケート調査（案） 新旧対照表

| 前回調査項目(令和2年1月)  | R7調査項目(案)  | 変更内容・理由等   |
|---|--|--|
| <b>■経営者向けアンケート</b>  | <b>■経営者向けアンケート</b>   |  |
| 【問1】会社・事業所の概要<br>○所在地（市町村） ○業種（日本標準産業分類・大分類）  | 【問1】会社・事業所の概要<br>○所在地（市町村） ○業種（日本標準産業分類・大分類）   | 変更なし   |
| 【問2】社員の状況<br>(1) 社員数等<br>(2) 管理職員数<br>(3) 直近3年間の男女別正規社員の採用者数(中途採用者を含む)  | 【問2】社員の状況<br>(1) 社員数等<br>(2) 管理職員数<br><b>削除</b>  | (2)変更 (3)削除<br>管理職の定義を「係長以上」に変更  |
| 【問3】女性のいない職種、今後、女性を増やそうと思っている職種   | <b>削除</b>  | 変更 設問削除<br>業種によっては答えにくい、次問との違いがあまりないため削除   |
| 【問4】会社にある部門、女性のいない部門、今後女性を増やそうと思っている部門  | 【問3】会社にある部門、女性のいない部門、今後女性を増やそうと思っている部門   | 変更 回答項目の変更・追加<br>販売・サービス → 接客・販売<br>現場技術・作業 を追加  |
| 【問5】(問3・問4で女性を増やそうと思っている職種・部門がある場合)女性の就職希望者を増やす取組の内容(当てはまるもの全て)<br>(1) 会社案内、HP・SNS等で社内でも活躍している女性の紹介をしている<br>(2) 求人先に女性の多い学校、学科等を含めている<br>(3) 女性求職者を対象とした職場見学会を実施している<br>(4) レディース仕事センターを活用している<br>(5) 特に行っていない<br>(6) その他( )  | 【問4】女性の就職希望者を増やす取組の内容(当てはまるもの全て)<br>(1) 会社案内、HP・SNS等で社内でも活躍している女性の紹介をしている<br>(2) 求人先に女性の多い学校、学科等を含めている<br>(3) 女性求職者を対象とした職場見学会を実施している<br>(4) レディース仕事センターを活用している<br>(5) 特に行っていない<br>(6) その他( )  | 変更 設問の条件変更(全員が回答)<br>女性の就職希望者を増やそうと思っていなければ(5)とすれば良いため   |
| 【問6】(問3・問4で女性を増やそうと思っている職種・部門がある場合)社内で行っている取組(当てはまるもの全て)<br>(1) 女性も男性も同様に教育訓練を行っている<br>(2) 同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している<br>(3) 自己申告制度、社内公募制度等を導入している<br>(4) 女性を受け入れた経験が少ない管理職に対する研修を行っている<br>(5) 男女ともに使いやすい器具、設備などの導入、作業方法、作業工程の見直しを行っている<br>(6) 女性が働きやすいように職場の環境整備(休憩室や専用ロッカーの整備など)を行っている<br>(7) 女性が働きやすいように、休暇制度や就業規則などの見直しを行っている<br>(8) 特に行っていない<br>(9) その他( ) | 【問5】女性が働きやすい職場づくりのために社内で行っている取組(当てはまるもの全て)<br>(1) 職種・部門や性別にかかわらず研修に参加させる等の人材育成を行っている<br>(2) 同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している<br>(3) 人事配置に際して自己申告制度、社内公募制度等を導入している<br>(4) 初めて女性の部下を持った管理職に対する研修を行っている<br>(5) 男女ともに使いやすい器具、設備などの導入、作業方法、作業工程の見直しを行っている<br>(6) 職場の環境整備(女性専用の休憩室やロッカーの整備など)を行っている<br>(7) 柔軟な働き方のできる休暇制度や就業規則などの見直しを行っている<br>(8) 従業員の健康づくりや女性の健康課題に関する研修などを行っている<br>(9) 特に行っていない<br>(10) その他( ) | 変更 設問の条件変更(全員が回答)及び文言変更、回答項目の変更・追加<br>女性を増やそうと思っていなければ(9)とすれば良いため<br>(8)女性の健康課題について追加<br>その他回答項目の文言を一部修正 |
| 【問7】管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えているか<br>(1) 女性を積極的に登用していきたい<br>(2) 性別にかかわらず能力のある人材を登用していきたい<br>(3) できるだけ女性の登用は避けたい  | 【問6】管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えているか<br>(1) 女性を積極的に登用していきたい<br>(2) 性別にかかわらず能力のある人材を登用していきたい<br>(3) できるだけ女性の登用は避けたい   | 変更なし   |
| 【問8】(問7で女性を積極的に登用したいと思っている場合)女性の管理職への登用を増やす取組の内容(当てはまるもの全て)<br>(1) 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している<br>(2) モデル(規範)となる女性の育成及び周知を行っている<br>(3) メンター制度を導入している<br>(4) 人事考課基準、昇進・昇格基準等を作成している<br>(5) 公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している<br>(6) 特に行っていない<br>(7) その他( )   | 【問7】(問7で女性を積極的に登用したいと思っている、性別にかかわらず登用したい場合)女性の管理職への登用を増やす取組の内容(当てはまるもの全て)<br>(1) 各種研修等への女性の参加を奨励している<br>(2) モデル(規範)となる女性の育成及び周知を行っている<br>(3) メンター制度を導入している<br>(4) 人事考課基準、昇進・昇格基準等を作成している<br>(5) 公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している<br>(6) 女性の健康課題への理解を深めるための研修等を行っている<br>(7) 特に行っていない<br>(8) その他( )   | 変更 設問の条件変更、回答項目の変更・追加<br>性別にかかわらず登用しようと思っている人にも質問する<br>(6)女性の健康課題について追加<br>その他回答項目の文言を一部修正               |
| 【問9】女性社員に管理職への登用を打診し断られたことがあるか<br>(1) 断られたことがある<br>(2) 断られたことはない<br>(3) そもそも打診したことがない   | 【問8】女性社員に管理職への登用を打診し断られたことがあるか<br>(1) 断られたことがある<br>(2) 断られたことはない<br>(3) そもそも打診したことがない  | 変更なし   |
| 【問10】断られた理由<br>(1) 責任が重くなり、能力的に自信がない<br>(2) 仕事と家庭生活の両立が困難になる<br>(3) そこまでの働き方を望んでいない<br>(4) 自分が目立つことは嫌だ<br>(5) その他( )  | 【問9】断られた理由<br>(1) 責任が重くなり、能力的に自信がない<br>(2) 仕事と家庭生活の両立が困難になる<br>(3) そこまでの働き方を望んでいない<br>(4) 自分が目立つことは嫌だ<br>(5) 女性特有の健康上の不安がある<br>(6) その他( )  | 変更 回答項目の追加<br>(5)女性の健康課題について追加   |

| 前回調査項目(令和2年1月)   | R7調査項目(案)  | 変更内容・理由等  |
|--|--|---|
| <p><b>【問11】女性を増やしたい、女性を積極的に登用していきたい理由(当てはまるもの3つ)</b></p> <p>(1) 女性の視点・感性等が重要だから (2) 経営戦略として</p> <p>(3) 女性の意欲を向上させるため</p> <p>(4) 女性に長く働いてもらうため</p> <p>(5) 企業の社会的責任(CSR)として</p> <p>(6) 企業のイメージアップのため</p> <p>(7) 多様な人材を確保するため</p> <p>(8) 優秀な人材を確保するため</p> <p>(9) その他( )</p>   | <p><b>削除</b></p>   | <p><b>変更 設問削除</b></p>                                     |
| <p><b>【問12】1年間の下配の制度の対象者の有無、利用者の有無(男女別)</b></p> <p>A 育児休業制度</p> <p>B 介護休業制度</p> <p>C 子の看護休暇制度</p> <p>D 介護休暇制度</p> <p>E 短時間勤務等の措置</p> <p>F 所定外労働(残業)の免除</p> <p>G 育児に関する休暇</p> <p>H 変速時間勤務(フレックスタイム制)</p>  | <p><b>【問10】1年間の下配の制度の対象者の有無、利用者の有無(男女別)、就業規則に定めているか</b></p> <p>A 育児休業制度</p> <p>B 介護休業制度</p> <p>C 子の看護休暇制度</p> <p>D 介護休暇制度</p> <p>E 短時間勤務等の措置</p> <p>F 所定外労働(残業)の免除</p> <p>G 育児に関する休暇</p> <p>H 変速時間勤務(フレックスタイム制)</p>  | <p><b>変更 回答項目の追加</b></p> <p>法定制度の整備状況も把握するため追加</p>        |
| <p><b>【問13】上記以外に育児・介護と仕事の両立を図るための独自の制度</b></p> <p>(自由記述)</p>   | <p><b>【問11】上記以外に育児・介護と仕事の両立を図るための独自の制度</b></p> <p>(自由記述)</p>   | <p><b>変更なし</b></p>  |
|  | <p><b>【問12】下配の制度の有無、3年間の制度利用者の有無(男女別)</b></p> <p>A 非正規雇用から正規雇用への登用制度</p> <p>B 退職者の再雇用制度</p> <p>C 短時間正社員制度</p> <p>D 子連れ出勤制度(社内での預かりを含む)</p> <p>E 育児休業等を取得しても処遇上の差を取り戻すことのでき( Eは制度の有無のみ)</p>   | <p><b>変更 設問追加</b></p> <p>女性活躍に関連のある制度導入の現状把握のため追加</p>     |
|  | <p><b>【問13】3年間に結婚・出産・育児を理由に離職等をした正規雇用の女性社員がいるか(当てはまるもの全て)</b></p> <p>(1) 離職した女性社員がいる</p> <p>(2) 正規社員からパート社員等非正規雇用になった女性社員がいる</p> <p>(3) 離職したり非正規雇用になった女性社員がいない</p> <p>(4) 結婚・出産したり育児中の女性社員がいない</p>   | <p><b>変更 設問追加</b></p> <p>結婚・出産に伴う女性の離職・非正規化の現状把握のため追加</p> |
|  | <p><b>【問14】(離職等をした女性社員がいる場合)離職又は非正規雇用となった理由は(当てはまるもの全て)</b></p> <p>(1) 会社として仕事と家庭を両立する体制を構築する考えがなかったため</p> <p>(2) 会社の状況から仕事と家庭を両立できる体制を整えることができないため</p> <p>(3) 会社に制度はあるが、社員本人が仕事と家庭の両立が困難と感じたため</p> <p>(4) 結婚・妊娠・出産したら辞めるつもりだったため</p> <p>(5) 家事・育児に専念するため</p> <p>(6) 妊娠・出産に伴う体調の問題があったため</p> <p>(7) 出産後は責任ある仕事はしたくないと思ったため</p> <p>(8) 経済的に支障がなく配偶者の扶養になることを希望したため</p> <p>(9) 配偶者(結婚予定の相手を含む)が遠方にいるため、転勤になったため</p> <p>(10) わからない</p> <p>(11) その他( )</p> | <p><b>変更 設問追加</b></p> <p>結婚・出産に伴う女性の離職・非正規化の現状把握のため追加</p> |
|  | <p><b>【問15】(性別に関係なく)家族の介護をしている社員、介護休暇等の制度を利用している社員はいるか(当てはまるもの全て)</b></p> <p>(1) 介護休業、介護休暇、介護短時間等の制度を利用している社員がいる</p> <p>(2) 要介護度等が制度利用の条件に適合しない家族の介護をしている社員がいる</p> <p>(3) 制度は利用していないが、家族の介護をしている社員がいる</p> <p>(4) 介護をしている社員がいるかもしれないが、把握できていない</p> <p>(5) 介護をしている社員はいない</p>   | <p><b>変更 設問追加</b></p> <p>介護と仕事の両立状況についての把握のため追加</p>       |
| <p><b>【問14】女性活躍推進のために取り組んでいること(当てはまるもの全て)</b></p> <p>(1) 女性の能力発揮の状況や問題点について調査・分析している</p> <p>(2) 女性の能力発揮のための計画を策定している</p> <p>(3) 経営計画に女性の活躍推進を記載している</p> <p>(4) 社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている</p> <p>(5) 職場環境・風土の改善(男女の役割分担に基づく慣行の見直し)を行っている</p> <p>(6) 女性活躍を推進するためのセミナーに経営者男性社員が参加している</p> <p>(7) 特に行っていない</p> <p>(8) その他( )</p> | <p><b>【問16】女性活躍推進のために取り組んでいること(当てはまるもの全て)</b></p> <p>(1) 女性の能力発揮の状況や問題点について調査・分析している</p> <p>(2) 女性の能力発揮のための計画を策定している</p> <p>(3) 経営計画に女性の活躍推進を記載している</p> <p>(4) 社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている</p> <p>(5) 職場環境・風土の改善(男女の役割分担に基づく慣行の見直し)を行っている</p> <p>(6) 女性活躍を推進するためのセミナーに経営者男性社員が参加している</p> <p>(7) 女性の健康課題について理解するため研修等を行っている</p> <p>(8) 特に行っていない</p> <p>(9) その他( )</p>   | <p><b>変更 回答項目の追加</b></p> <p>(7)女性の健康問題について追加</p>          |

| 前回調査項目(令和2年1月)  | R7調査項目(案)   | 変更内容・理由等   |
|---|---|--|
| <p><b>【問15】女性の活躍を推進することのメリット(当てはまるもの3つ)</b></p> <p>(1) 企業イメージが良くなる<br/> (2) 男女を問わず人材が確保しやすくなる<br/> (3) 新たな商品やサービスの開発につながる<br/> (4) 販路拡大につながる<br/> (5) 仕事の効率化や業務の改善につながる<br/> (6) 社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する<br/> (7) 女性のモチベーションが向上する<br/> (8) 男性に良い刺激となる<br/> (9) その他( )</p>  | <p><b>削除</b></p>  | <p><b>変更 設問削除</b></p>                                      |
| <p><b>【問16】女性の活躍を推進する上での課題(当てはまるもの3つ)</b></p> <p>(1) 経営者や管理職の意識改革が不十分である<br/> (2) 女性の意識改革が不十分である<br/> (3) 女性の人材育成が不十分である<br/> (4) 男性側の理解が不十分である<br/> (5) 女性の人材が不足している<br/> (6) 女性が担当できる仕事に限られている<br/> (7) 交代勤務や夜間の勤務が多い<br/> (8) 残業が多く、家庭との両立が難しい<br/> (9) 出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である<br/> (10) 女性に配慮した職場内の施設(女性専用の休憩室等)整備の費用負担が重い<br/> (11) その他( )</p>   | <p><b>【問17】女性の活躍を推進する上での課題(当てはまるもの3つ)</b></p> <p>(1) 経営者や管理職の意識改革が不十分である<br/> (2) 女性の意識改革が不十分である<br/> (3) 女性の人材育成が不十分である<br/> (4) <b>男性の意識改革が不十分である</b><br/> (5) 女性の人材が不足している<br/> (6) 女性が担当できる仕事に限られている<br/> (7) 交代勤務や夜間の勤務が多い<br/> (8) 残業が多く、家庭との両立が難しい<br/> (9) 出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である<br/> (10) 女性に配慮した職場内の施設(女性専用の休憩室等)整備の費用負担が重い<br/> (11) その他( )</p>   | <p><b>変更 回答項目の変更</b></p> <p>回答項目の文言を一部修正</p>               |
| <p><b>【問17】職場における女性の活躍を推進するため行政に期待すること(当てはまるもの3つ)</b></p> <p>(1) 女性活躍に取り組む企業のPRを行う<br/> (2) 男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する<br/> (3) 企業における女性の再雇用の取組を支援する<br/> (4) 女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する<br/> (5) 働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する<br/> (6) 女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する<br/> (7) 経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する<br/> (8) 女性管理職を養成するセミナーを実施する<br/> (9) 子育て環境(保育所等)を整備する<br/> (10) 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む<br/> (11) その他( )</p> | <p><b>【問18】職場における女性の活躍を推進するため行政に期待すること(当てはまるもの3つ)</b></p> <p>(1) 女性活躍に取り組む企業のPRを行う<br/> (2) 男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する<br/> (3) 企業における女性の再雇用の取組を支援する<br/> (4) 女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する<br/> (5) 働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する<br/> (6) 女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する<br/> (7) <b>女性の健康課題への対応の重要性について企業への啓発を行う</b><br/> (8) 経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する<br/> (9) 女性管理職を養成するセミナーを実施する<br/> (10) 子育て環境(保育所等)を整備する<br/> (11) 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む<br/> (12) その他( )</p> | <p><b>変更 回答項目の追加</b></p> <p>(7)女性の健康問題について追加</p>           |
| <p><b>【問18】行政が職場における女性の活躍を推進するセミナーを実施した場合、社員を参加させる意向があるか</b></p> <p>(1) 参加させる意向がある<br/> (2) 参加させる以降はない<br/> ■ 希望するセミナーの内容(具体的に:</p>   | <p><b>削除</b></p>  | <p><b>変更 設問削除</b></p>                                      |
| <p><b>【問19】平成27年8月に成立した「女性活躍推進法」を知っているか</b></p> <p>(1) 知っている<br/> (2) 名前を聞いたことはあるがよく知らない<br/> (3) 知らない</p>  | <p><b>【問19】令和8年3月末で期限を迎えることになっていた「女性活躍推進法」が10年間延長されたことを知っているか</b></p> <p>(1) 知っている<br/> (2) 聞いたことはあるがよく知らない<br/> (3) 延長されたことを知らない<br/> (4) 法律の名前を聞いたことはあるがよく知らない<br/> (5) 法律を知らない</p>   | <p><b>変更 設問変更</b></p> <p>法律の認知度から法律延長(決定の場合)についての質問に変更</p> |
| <p><b>【問20】事業主行動計画の策定についての考え</b></p> <p>(1) 事業主行動計画を策定済みである<br/> (2) 今後、事業主行動計画を策定する予定である<br/> (3) 事業主行動計画を策定する予定はない<br/> (4) 事業主行動計画を策定するに当たっての支援があれば、検討したい</p>  | <p><b>【問20】一般事業主行動計画の策定についての考え</b></p> <p>(1) 一般事業主行動計画を策定済みである<br/> (2) 今後、一般事業主行動計画を策定する予定である<br/> (3) 一般事業主行動計画を策定する予定はない<br/> (4) 一般事業主行動計画を策定するに当たっての支援があれば、検討したい</p>  | <p><b>変更 設問、回答項目の文言を変更</b></p> <p>設問、回答項目の文言を一部修正</p>      |
| <p><b>【問21】職場における女性の活躍推進についての意見</b><br/>(自由記述)</p>  | <p><b>【問21】職場における女性の活躍推進についての意見</b><br/>(自由記述)</p>  | <p><b>変更なし</b></p>   |

| 前回調査項目(令和2年1月)  | R7調査項目(案)   | 変更内容・理由等   |
|---|---|--|
| <b>■社員向けアンケート</b>   | <b>■社員向けアンケート</b>   |  |
| <b>【問1】自身について</b>   | <b>【問1】自身について</b>   |  |
| <b>(1)年齢</b><br>1. 19歳以下 2. 20歳代 3. 30歳代<br>4. 40歳代 5. 50歳代 6. 60歳以上  | <b>(1)年齢</b><br>1. 19歳以下 2. 20歳代 3. 30歳代<br>4. 40歳代 5. 50歳代 6. 60歳以上  | 変更なし   |
| <b>(2)性別</b><br>1. 男性 2. 女性   | <b>(2)性別</b><br>1. 男性 2. 女性 3. その他の性自認  | 変更 回答項目の追加<br>県民意識調査に合わせて追加                          |
| <b>(3)配偶者の有無</b><br>1. 配偶者がいる<br>2. 配偶者はいない   | <b>(3)配偶者(事実婚、パートナー等を含む)の有無</b><br>1. 配偶者(事実婚、パートナー等を含む)がいる<br>2. 配偶者(事実婚、パートナー等を含む)はいない  | 変更 文言追加<br>県民意識調査に合わせて追加                             |
| <b>(4)配偶者の就業状況</b><br>1. 働いていない 2. 正規社員として働いている<br>3. 非正規社員として働いている<br>4. 自営業等のため自宅で働いている<br>5. その他( )  | <b>削除</b>   | 変更 設問削除  |
| <b>(5)高校生以下の子どもの有無</b><br>1. 高校生以下の子どもがいる 2. 高校生以下の子どもはいない  | <b>(4)高校生以下の子どもの有無</b><br>1. 高校生以下の子どもがいる 2. 高校生以下の子どもはいない  | 変更なし   |
| <b>(6)区分ごとの子どもの人数</b><br>・3歳未満 ・3歳以上小学生未満 ・小学生<br>・中学生 ・高校生   | <b>削除</b>   | 変更 設問削除  |
| <b>(7)世帯構成</b><br>1. 単身世帯 2. 一世代世帯(夫婦のみ)<br>3. 二世帯世帯(親と子ども)<br>4. 三世帯世帯(親と子どもと孫)<br>5. その他( )   | <b>(5)世帯構成</b><br>1. 単身世帯 2. 夫婦のみの世帯<br>3. 親子二世帯にわたる世帯(高校生以下の子どもがいる)<br>4. 親子二世帯にわたる世帯(高校生以下の子どもがいない)<br>5. 三世帯以上の世帯(高校生以下の子どもがいる)<br>6. 三世帯以上の世帯(高校生以下の子どもがいない)<br>7. その他( )   | 変更 回答項目の変更<br>県民意識調査に合わせて変更                          |
| <b>(8)(高校生以下の子どもがいる人)に仕事と育児の両立のために親(義親含む)の協力を得られているか</b><br>1. 得られる 2. 得られない  | <b>(6)(高校生以下の子どもがいる人)に仕事と子育ての両立のために親(義親含む)の協力を得られているか</b><br>1. 得られる 2. 得られない   | 変更 設問の文言変更   |
| <b>(9)親(義親含む)との同居・近居の状況</b><br>1. 自分または配偶者の親と同居している<br>2. 同居はしていないが、いずれかの親が徒歩で10分以内の所に住んでいる<br>3. 同居はしていないが、いずれかの親が車で30分以内の所に住んでいる<br>4. 上記いずれにも該当しない   | <b>削除</b>   | 変更 設問削除  |
| <b>【問2】自身の就業状態</b><br>○ 雇用形態 1. 正規社員 2. 非正規社員<br>○ (正規社員の場合)勤務年数<br>○ (正規社員の場合)役職 1. 管理職 2. 管理職以外<br>○ 勤務先の業種 (日本標準産業分類・大分類)  | <b>【問2】自身の就業状態</b><br>○ 雇用形態 1. 正規社員 2. 非正規社員<br><b>削除</b><br>○ (正規社員の場合)役職 1. 管理職 2. 管理職以外<br>○ 勤務先の業種 (日本標準産業分類・大分類)  | 変更 設問一部削除、条件変更<br>管理職の定義を「係長以上」に変更                   |
| <b>【問3】女性にとって働き続けやすい職場か</b><br>(1) 働き続けやすい<br><br>(2) 働き続けにくい   | <b>【問3】女性にとって働き続けやすい職場か</b><br>(1) 働き続けやすい<br>(2) どちらかという働き続けやすい<br>(3) どちらかという働き続けにくい<br>(4) 働き続けにくい   | 変更 回答項目の追加<br>(2)(3)の「どちらかという」との回答を追加                |
| <b>【問4】働き続けやすいと思う理由(当てはまるもの3つ)</b><br>(1) 定時退社が可能である<br>(2) 休暇が取りやすい<br>(3) 自分のやり方で仕事が進められる<br>(4) 待遇・福利厚生が整っている<br>(5) 職場の雰囲気がよい<br>(6) 仕事の成果が正当に評価される<br>(7) 男女のバランスがとれている<br>(8) 女性に理解のある管理職(上司)がいる<br><br>(9) 身近に活躍している女性(ロールモデル)がいる<br>(10) 在宅勤務や時差出勤など多様な働き方ができる<br>(11) その他( ) | <b>【問4】働き続けやすいと思う理由(当てはまるもの3つ)</b><br>(1) 定時退社が可能である<br>(2) 休暇が取りやすい<br>(3) 自分のやり方で仕事が進められる<br>(4) 待遇・福利厚生が整っている<br>(5) 職場の雰囲気がよい<br>(6) 仕事の成果が正当に評価される<br>(7) 男女のバランスがとれている<br>(8) 女性に理解のある管理職(上司)がいる<br>(9) 女性の健康課題への対応が進んでいる<br>(10) 身近に活躍している女性(ロールモデル)がいる<br>(11) 在宅勤務や時差出勤など多様な働き方ができる<br>(12) その他( ) | 変更 回答項目の追加<br>(9)女性の健康課題について追加                       |
|   | <b>【問5】働き続けにくいと思う理由(当てはまるもの3つ)</b><br>(1) 長時間労働や残業がある<br>(2) 休暇が取りにくい<br>(3) 待遇、昇進・昇格等に男女で不平等な扱いがある<br>(4) 女性は補助的な仕事しか任せてもらえない<br>(5) 職場でのセクハラ・マタハラがある<br>(6) 研修・社員教育に男女差を感じる<br>(7) 女性の健康課題への理解がない<br>(8) 女性の管理職や上司がいない、少ない<br>(9) 女性社員がいない、少ない<br>(10) 在宅勤務や時差出勤などの制度が整っておらず家庭との両立が難しい<br>(11) その他( )     | 変更 設問追加<br>問4で働き続けやすい理由を聞いており、働き続けにくい理由についても把握するため追加 |

| 前回調査項目(令和2年1月)   | R7調査項目(案)   | 変更内容・理由等  |
|--|---|---|
| <p><b>【問5】女性にとって働き続けやすい職場にするために必要なこと(当てはまるもの3つ)</b></p> <p>(1) 出産や介護による離職後の職場復帰支援を充実させる</p> <p>(2) 育児や介護のための休暇制度を充実させる</p> <p>(3) 定時退社を推進する</p> <p>(4) 男性の意識改革を進める</p> <p>(5) 管理職(上司)の意識改革を進める</p> <p>(6) 女性の意識改革を進める</p> <p>(7) 在宅勤務制度など多様な働き方ができるようにする</p> <p>(8) 休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる</p> <p>(9) 女性管理職を増加させる</p> <p>(10) 人事考課基準を明確にする</p> <p>(11) 女性に配慮した職場内の施設を整備する(例:女性専用の休憩室の設置)</p> <p>(12) その他( )</p> | <p><b>【問6】女性にとって働き続けやすい職場にするために必要なこと(当てはまるもの3つ)</b></p> <p>(1) 出産や介護による離職後の職場復帰支援を充実させる</p> <p>(2) 育児や介護のための休暇制度を充実させる</p> <p>(3) 定時退社を推進する</p> <p>(4) 男性の意識改革を進める</p> <p>(5) 管理職(上司)の意識改革を進める</p> <p>(6) 女性の意識改革を進める</p> <p>(7) 在宅勤務制度など多様な働き方ができるようにする</p> <p>(8) 休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる</p> <p>(9) 女性管理職を増やす</p> <p>(10) 人事考課基準を明確にする</p> <p>(11) 女性の健康課題に配慮した働き方ができるようにする</p> <p>(12) 女性に配慮した職場内の施設を整備する(例:女性専用の休憩室の設置)</p> <p>(13) その他( )</p> | <p>変更 回答項目の追加</p> <p>(11) 女性の健康問題について追加<br/>その他回答項目の文言を一部修正</p> |
| <p><b>【問6】職場で働く上で、女性であることは不利か</b></p> <p>(1) 不利だと思う</p> <p>(2) 不利だと思わない</p>  | <p>削除</p>   | <p>変更 設問削除</p>  |
| <p><b>【問7】不利だと思う理由(当てはまるもの3つ)</b></p> <p>(1) 結婚・出産退職の慣行があるため、仕事を続けるににくい</p> <p>(2) 家事・育児・介護の負担があるため、仕事を続けるににくい</p> <p>(3) 給与・待遇に男女差を感じる</p> <p>(4) 任される仕事に男女差を感じる</p> <p>(5) 研修・社員教育に男女差を感じる</p> <p>(6) 昇進が難しい</p> <p>(7) 従来女性がいけない、少ない業種・職種である</p> <p>(8) その他( )</p>  | <p>削除</p>   | <p>変更 設問削除</p>  |
| <p><b>【問8】今の職場で課長相当職以上の管理職になりたいと思うか、また、現在管理職の方はなりたいたと思ったか</b></p> <p>(1) 管理職になりたい(なりたかった)</p> <p>(2) 管理職になりたくない(なりたくなかった)</p>  | <p><b>【問7】今の職場で係長相当職以上の管理職になりたいと思うか、また、現在管理職の方はなりたいたと思ったか</b></p> <p>(1) 管理職になりたい(なりたかった)</p> <p>(2) 管理職になりたくない(なりたくなかった)</p>   | <p>変更 設問の文言変更</p> <p>問2に合わせて管理職を「係長以上」に変更</p>                   |
| <p><b>【問9】管理職になりたいと思う理由</b></p> <p>(1) 給与が上がるから</p> <p>(2) やりがいや責任のある仕事ができるから</p> <p>(3) 自由裁量の範囲が増えるから</p> <p>(4) 自分の能力・経験を活かすことができるから</p> <p>(5) 同性代の男性と同程度には昇任したいから(女性限定)</p> <p>(6) その他( )</p>  | <p><b>【問8】管理職になりたいと思う理由</b></p> <p>(1) 給与が上がるから</p> <p>(2) やりがいや責任のある仕事ができるから</p> <p>(3) 自由裁量の範囲が増えるから</p> <p>(4) 自分の能力・経験を活かすことができるから</p> <p>(5) 同性代の男性と同程度には昇任したいから(女性限定)</p> <p>(6) その他( )</p>   | <p>変更なし</p>   |
| <p><b>【問10】管理職になりたくないと思う理由(当てはまるもの3つ)</b></p> <p>(1) 責任が重くなるのが嫌だから</p> <p>(2) 残業が増えるから</p> <p>(3) 自分の能力に自信がないから</p> <p>(4) 自分の体力に自信がないから</p> <p>(5) 転勤があるから</p> <p>(6) 残業手当が支給されなくなるから</p> <p>(7) 仕事と家庭の両立が困難だから</p> <p>(8) 今のままで不満はないから</p> <p>(9) いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから</p> <p>(10) 周囲に女性の役職者がおらず管理職のイメージが湧かないから(女性限定)</p> <p>(11) その他( )</p>  | <p><b>【問9】管理職になりたくないと思う理由(当てはまるもの3つ)</b></p> <p>(1) 責任が重くなるのが嫌だから</p> <p>(2) 残業が増えるから</p> <p>(3) 自分の能力に自信がないから</p> <p>(4) 自分の体力に自信がないから</p> <p>(5) 更年期症状等による体調の変化や女性特有の不調が心配だから</p> <p>(6) 転勤があるから</p> <p>(7) 残業手当が支給されなくなるから</p> <p>(8) 仕事と家庭の両立が困難だから</p> <p>(9) 今のままで不満はないから</p> <p>(10) いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから</p> <p>(11) 周囲に女性の役職者がおらず管理職のイメージが湧かないから(女性限定)</p> <p>(12) その他( )</p>   | <p>変更 回答項目の追加</p> <p>(5) 女性の健康問題について追加</p>                      |
| <p><b>【問11】過去3年間にセクハラを受けたり、見聞きしたことがあるか(当てはまるもの全て)</b></p> <p>(1) セクハラを直接受けたことがある</p> <p>(2) セクハラを見聞きしたことがある</p> <p>(3) セクハラを受けたり、見聞きしたことはない</p>  | <p><b>【問10】過去3年間にセクハラを受けたり、見聞きしたことがあるか(当てはまるもの全て)</b></p> <p>(1) セクハラを直接受けたことがある</p> <p>(2) セクハラを見聞きしたことがある</p> <p>(3) セクハラを受けたり、見聞きしたことはない</p>   | <p>変更なし</p>   |
| <p><b>【問12】セクハラを受けた際、どのように対応したか(当てはまるもの全て)</b></p> <p>(1) 我慢した・誰にも相談しなかった</p> <p>(2) 配偶者に相談した</p> <p>(3) 配偶者以外の家族に相談した</p> <p>(4) 会社の相談窓口で相談した</p> <p>(5) 上司に相談した</p> <p>(6) 同僚に相談した</p> <p>(7) 友人・知人に相談した</p> <p>(8) 社外の労働相談窓口や公的機関に相談した</p> <p>(9) その他( )</p>  | <p>削除</p>   | <p>変更 設問削除</p> <p>問12に統合</p>                                    |
| <p><b>【問13】過去3年間にマタハラ・バタハラを受けたり、見聞きしたことがあるか(当てはまるもの全て)</b></p> <p>(1) マタハラまたはバタハラを直接受けたことがある</p> <p>(2) マタハラまたはバタハラを見聞きしたことがある</p> <p>(3) マタハラまたはバタハラを受けたり、見聞きしたことはない</p>  | <p><b>【問11】過去3年間にマタハラ・バタハラを受けたり、見聞きしたことがあるか(当てはまるもの全て)</b></p> <p>(1) マタハラまたはバタハラを直接受けたことがある</p> <p>(2) マタハラまたはバタハラを見聞きしたことがある</p> <p>(3) マタハラまたはバタハラを受けたり、見聞きしたことはない</p>   | <p>変更なし</p>   |



| 前回調査項目(令和2年1月)   | R7調査項目(案)  | 変更内容・理由等  |
|--|--|---|
| <p>【問14】マタハラ・パタハラを受けた際、どのように対応したか、見聞きしたことがある人は当事者がどのように対応したか(当てはまるもの全て)</p> <p>(1) 我慢した・誰にも相談しなかった</p> <p>(2) 配偶者に相談した</p> <p>(3) 配偶者以外の家族に相談した</p> <p>(4) 会社の相談窓口で相談した</p> <p>(5) 上司に相談した</p> <p>(6) 同僚に相談した</p> <p>(7) 友人・知人に相談した</p> <p>(8) 社外の労働相談窓口や公的機関に相談した</p> <p>(9) その他( )</p>   | <p>【問12】セクハラまたはマタハラ・パタハラを受けた際、どのように対応したか(当てはまるもの全て)</p> <p>(1) 我慢した・誰にも相談しなかった</p> <p>(2) 配偶者に相談した</p> <p>(3) 配偶者以外の家族に相談した</p> <p>(4) 会社の相談窓口で相談した</p> <p>(5) 上司に相談した</p> <p>(6) 同僚に相談した</p> <p>(7) 友人・知人に相談した</p> <p>(8) 社外の労働相談窓口や公的機関に相談した</p> <p>(9) その他( )</p>   | <p>変更 設問の条件変更</p> <p>セクハラ、マタハラ・パタハラを受けた人に回答を求める</p> |
| <p>【問15】今自分または配偶者が仮に出産することになった場合どうしたいか</p> <p>(1) 育児休業は取得せず、仕事を続けたい</p> <p>(2) 育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい</p> <p>(3) 子育てのため離職し、当面働きたくない</p> <p>(4) 子育てのため離職し、一定期間度、正規社員として就職したい</p> <p>(5) 子育てのため離職し、一定期間度、非正規社員として就職したい</p> <p>(6) その他( )</p>   | <p>【問13】今自分または配偶者が仮に出産することになった場合どうしたいか</p> <p>(1) 育児休業は取得せず、仕事を続けたい</p> <p>(2) 育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい</p> <p>(3) 子育てのため離職し、当面働きたくない</p> <p>(4) 子育てのため離職し、一定期間度、正規社員として就職したい</p> <p>(5) 子育てのため離職し、一定期間度、非正規社員として就職したい</p> <p>(6) その他( )</p>   | <p>変更なし</p>   |
| <p>【問16】過去5年間に育児休業または介護休業を取得したことがあるか</p> <p>(1) 取得したことがある</p> <p>(2) 取得対象ではあるが、取得しなかった</p> <p>(3) 対象となる子、家族がいない</p>  | <p>【問14】過去5年間に育児休業または介護休業を取得したことがあるか</p> <p>(1) 取得したことがある</p> <p>(2) 取得対象ではあるが、取得しなかった</p> <p>(3) 対象となる子、家族がいない</p>  | <p>変更なし</p>   |
| <p>【問17】(育児休業または介護休業を取得したことがある人)</p> <p>(1)取得した制度と取得した期間</p> <p>1. 育児休業 ( )年( )ヶ月</p> <p>2. 介護休業 ( )年( )ヶ月</p> <p>(2)代替要員の配置の有無</p> <p>1. あった 2. なかった 3. わからない</p> <p>(3)休業中の職場からの情報提供の有無</p> <p>1. あった 2. なかった 3. わからない</p> <p>(4)復職時の配属先</p> <p>1. 休業前と同じ部署</p> <p>2. 自分の希望で休業前とは別の部署</p> <p>3. 会社の指示で休業前とは別の部署</p> <p>(5)仕事と育児(介護)の両立のために役に立ったもの、また実際に利用したかどうかにかかわらず必要なもの(当てはまるもの全て)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 配偶者との分担</li> <li>・ 親の協力</li> <li>・ 兄弟・親戚・友人等の協力</li> <li>・ 育児(介護)休業等の育児(介護)のための制度</li> <li>・ 保育所(介護施設)等の利用</li> <li>・ その他( )</li> </ul> | <p>【問15】(育児休業または介護休業を取得したことがある人)</p> <p>(1)取得した制度と取得した期間</p> <p>1. 育児休業 ( )年( )ヶ月</p> <p>2. 介護休業 ( )年( )ヶ月</p> <p>(2)代替要員の配置の有無</p> <p>1. あった 2. なかった 3. わからない</p> <p>(3)休業中の職場からの情報提供の有無</p> <p>1. あった 2. なかった 3. わからない</p> <p>(4)復職時の配属先</p> <p>1. 休業前と同じ部署</p> <p>2. 自分の希望で休業前とは別の部署</p> <p>3. 会社の指示で休業前とは別の部署</p> <p>(5)仕事と育児(介護)の両立のために役に立ったもの、また実際に利用したかどうかにかかわらず必要なもの(当てはまるもの全て)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 配偶者との分担</li> <li>・ 親の協力</li> <li>・ 兄弟・親戚・友人等の協力</li> <li>・ 育児(介護)休業等の育児(介護)のための制度</li> <li>・ 保育所(介護施設)等の利用</li> <li>・ その他( )</li> </ul> | <p>変更なし</p>   |
| <p>【問18】(小学生以下の子どもがいる人)</p> <p>(1)子どもが急に病気になった時、休みが取りやすいか</p> <p>1. 容易に休みが取れる</p> <p>2. 仕事が忙しくない場合、あるいは代替りの人がいる場合は休みが取れる</p> <p>3. 休みは取りづらい</p> <p>4. ほとんど休みは取れない</p> <p>(2)子どもが急に病気になった時、家族・地域からの支援はあるか(当てはまるもの全て)</p> <p>1. 親が助けてくれる</p> <p>2. 兄弟・親戚・友人等が助けてくれる</p> <p>3. 地域に行政・公的機関の支援サービスがある</p> <p>4. 地域に民間の支援サービスがある</p> <p>5. 配偶者が対応するので支援は不要である</p>  | <p>【問16】(育児休業または介護休業の取得対象ではあるが取得しなかった人)として取得しなかったか</p> <p>(1)取得対象の制度</p> <p>1. 育児休業 2. 介護休業</p> <p>(2)取得しなかった理由(当てはまるもの3つ)</p> <p>1. 配偶者が育児や介護を担ったから</p> <p>2. 配偶者以外の家族や親族の援助があったから</p> <p>3. 保育施設・介護施設等のサービスの利用ができたから</p> <p>4. 収入が減るから</p> <p>5. 会社に制度がなかったから</p> <p>6. 制度を知らなかったから</p> <p>7. 会社から制度利用についての意向確認がなかったから</p> <p>8. 制度を使うことは知っていたが会社で利用できる雰囲気にならなかったから</p> <p>9. 仕事の都合上自分が休むわけにはいかなかったから</p> <p>10. 仕事を代替してくれる人がいなかったから</p> <p>11. 取得について考えもつかなかった</p> <p>12. その他( )</p>  | <p>変更 設問追加</p> <p>取得対象だったにもかかわらず取得しなかった理由について追加</p> |
| <p>【問18】(小学生以下の子どもがいる人)</p> <p>(1)子どもが急に病気になった時、休みが取りやすいか</p> <p>1. 容易に休みが取れる</p> <p>2. 仕事が忙しくない場合、あるいは代替りの人がいる場合は休みが取れる</p> <p>3. 休みは取りづらい</p> <p>4. ほとんど休みは取れない</p> <p>(2)子どもが急に病気になった時、家族・地域からの支援はあるか(当てはまるもの全て)</p> <p>1. 親が助けてくれる</p> <p>2. 兄弟・親戚・友人等が助けてくれる</p> <p>3. 地域に行政・公的機関の支援サービスがある</p> <p>4. 地域に民間の支援サービスがある</p> <p>5. 配偶者が対応するので支援は不要である</p>  | <p>【問17】(小学生以下の子どもがいる人)</p> <p>(1)子どもが急に病気になった時、休みが取りやすいか</p> <p>1. 容易に休みが取れる</p> <p>2. 仕事が忙しくない場合、あるいは代替りの人がいる場合は休みが取れる</p> <p>3. 休みは取りづらい</p> <p>4. ほとんど休みは取れない</p> <p>(2)子どもが急に病気になった時、家族・地域からの支援はあるか(当てはまるもの全て)</p> <p>1. 親が助けてくれる</p> <p>2. 兄弟・親戚・友人等が助けてくれる</p> <p>3. 地域に行政・公的機関の支援サービスがある</p> <p>4. 地域に民間の支援サービスがある</p> <p>5. 配偶者が対応するので支援は不要である</p>  | <p>変更なし</p>   |

| 前回調査項目(令和2年1月)   | R7調査項目(案)  | 変更内容・理由等                                  |
|--|--|---|
| <p>【問19】女性の活躍を推進する上での課題(当てはまるもの3つ)</p> <p>(1) 経営者や管理職の意識改革が不十分である</p> <p>(2) 女性の意識改革が不十分である</p> <p>(3) 女性の人材育成が不十分である</p> <p>(4) 男性側の理解が不十分である</p> <p>(5) 女性の人材が不足している</p> <p>(6) 女性が担当できる仕事に限られている</p> <p>(7) 交代勤務や夜間の勤務が多い</p> <p>(8) 残業が多く、家庭との両立が難しい</p> <p>(9) 出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である</p> <p>(10) 女性が働きやすい職場環境にするための施設設備が整っていない</p> <p>(11) その他( )</p>  | <p>【問18】女性の活躍を推進する上での課題(当てはまるもの3つ)</p> <p>(1) 経営者や管理職の意識改革が不十分である</p> <p>(2) 女性の意識改革が不十分である</p> <p>(3) 女性の人材育成が不十分である</p> <p>(4) <b>男性の意識改革が不十分である</b></p> <p>(5) 女性の人材が不足している</p> <p>(6) 女性が担当できる仕事に限られている</p> <p>(7) 交代勤務や夜間の勤務が多い</p> <p>(8) 残業が多く、家庭との両立が難しい</p> <p>(9) 出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である</p> <p>(10) 女性が働きやすい職場環境にするための施設設備が整っていない</p> <p>(11) その他( )</p>  | <p>変更 回答項目の変更</p> <p>回答項目の文言を一部修正</p>     |
| <p>【問20】職場における女性の活躍を推進するため行政に期待すること(当てはまるもの3つ)</p> <p>(1) 女性活躍に取り組む企業のPRを行う</p> <p>(2) 男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する</p> <p>(3) 企業における女性の再雇用の取組を支援する</p> <p>(4) 女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する</p> <p>(5) 働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する</p> <p>(6) 女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する</p> <p>(7) 経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する</p> <p>(8) 女性管理職を養成するセミナーを実施する</p> <p>(9) 子育て環境(保育所等)を整備する</p> <p>(10) 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む</p> <p>(11) その他( )</p> | <p>【問19】職場における女性の活躍を推進するため行政に期待すること(当てはまるもの3つ)</p> <p>(1) 女性活躍に取り組む企業のPRを行う</p> <p>(2) 男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する</p> <p>(3) 企業における女性の再雇用の取組を支援する</p> <p>(4) 女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する</p> <p>(5) 働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する</p> <p>(6) 女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する</p> <p>(7) <b>女性の健康課題への対応の重要性について企業への啓発を行う</b></p> <p>(8) 経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する</p> <p>(9) 女性管理職を養成するセミナーを実施する</p> <p>(10) 子育て環境(保育所等)を整備する</p> <p>(11) 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む</p> <p>(12) その他( )</p> | <p>変更 回答項目の追加</p> <p>(7)女性の健康問題について追加</p> |
| <p>【問21】職場における女性の活躍推進についての意見<br/>(自由記述)</p>  | <p>【問20】職場における女性の活躍推進についての意見<br/>(自由記述)</p>  | <p>変更なし</p>                               |