
**日吉津村 働きやすい職場づくりに向けた
意識調査**

— 報告書 —

平成28年12月

鳥取県日吉津村

～ 目 次 ～

I	調査の概要	1
II	回答者の属性	3
	1 性別	3
	2 年齢別構成	3
	3 未既婚	4
	4 同居家族構成	5
	5 就労形態別構成	6
	6 職種別構成	7
	7 勤続年数	8
	8 勤務先の従業員規模	9
	9 労働組合の有無	9
III	調査結果	10
	【1】育児休業の取得などについて	10
	1 育児・介護休業制度の認知状況	10
	(1) 育児休業給付金の認知状況	10
	(2) 介護休業給付金の認知状況	11
	2 育児休業・介護休業の取得状況	12
	(1) 育児休業の取得状況	12
	(2) 介護休業の取得状況	13
	3 育児休業・介護休業を利用しない理由	14
	4 結婚や妊娠・出産時の働き方の変化	16
	(1) 結婚や妊娠・出産時の働き方の変化の有無	16
	(2) 仕事をやめた理由	18
	5 日常生活の理想と現実について	19
	6 ワーク・ライフ・バランスの認知状況	21
	7 勤務先のワーク・ライフ・バランスの配慮について	22
	8 ワーク・ライフ・バランス推進に効果的だと思うこと	23
	9 男性従業員の育児参加についての考え	25
	10 仕事と家庭の両立に必要なだと思うこと	26
	【2】労働環境などについて	28
	1 1か月の平均残業時間	28
	2 年次有給休暇の年間取得日数	29
	3 年次有給休暇の取得のしやすさについて	30
	4 セクシュアル・ハラスメントの経験	31
	5 パワー・ハラスメントの経験	32
	6 マタニティ・ハラスメントの経験	33

【3】女性の働き方について -----	34
1 女性の望ましい働き方-----	34
2 女性が働く上で支障となること-----	36
3 女性が管理職に就くことについての考え -----	37
【4】行政の取組について -----	38
1 ワーク・ライフ・バランス推進に必要と思う行政施策 -----	38
IV 自由意見回答結果-----	39
資料/調査票-----	41

I 調査の概要

【調査の目的】

村内の事業所に勤務する従業員における、育児休暇制度等の取得状況や、労働環境、女性の働き方等についての意見を調査し、安心して子育てと仕事を両立できる施策を検討する上での、基礎資料とすることを目的として実施した。

【調査対象】

村内の事業所に勤務する男女個人

【調査方法】

郵送配布・回収

【調査期間】

平成 28 年（2016 年）11 月

【回収結果】

配布数	945 件
有効回収数	241 件
有効回収率	25.5%

【聴取項目（大項目）】

- ◇あなた自身と勤務する事業所のことについて
- ◇育児休業の取得などについて
- ◇労働環境などについて
- ◇女性の働き方について
- ◇行政の取組について

【業種別回答状況】

	回答割合 (%)	回答件数
全体	100.0	241
農林漁業	0.0	0
鉱業	0.0	0
建設業	9.1	22
製造業	4.6	11
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4	1
情報通信業	0.0	0
運輸業・郵便業	0.0	0
卸売業・小売業	30.3	73
金融業・保険業	5.8	14

	回答割合 (%)	回答件数
不動産業・物品賃貸業	0.0	0
学術研究・専門・技術サービス業	1.7	4
宿泊業・飲食サービス業	7.1	17
生活関連サービス業・娯楽業	1.7	4
教育・学習支援業	0.0	0
医療・福祉	5.4	13
サービス業	28.6	69
その他	3.7	9
無回答	1.7	4

※問8回答結果より

【報告書の見方について】

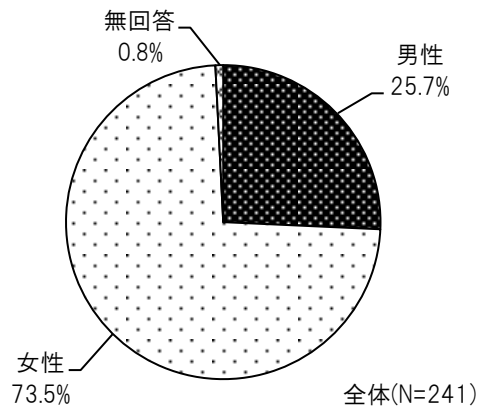
- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。従って、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を可能とした(複数回答)設問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数(標本数)である。全標本数を示す「全体」を「N」、該当数^{*}を「n」で表記している。
- (4) 図表中における形態別や従業員規模別などのクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者(例えば、形態別でクロス集計する場合における形態の無回答者)を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- (5) 図表中においては見やすさを考慮し、回答割合が極端に少ない数値(例:0.0%、0.1%など)は、図と干渉して見えにくい場合などに省略している場合がある。また、複数回答の図表中においては、見やすさを考慮し、回答割合の高い順に並べ替えて表記している場合がある。
- (6) この他、個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載した。

※(例)問Aで1と回答した人のみが、問Bを答える場合の問Bの基数、あるいはクロス集計における「本社」や「19 人未満」…など、限定された回答者数

II 回答者の属性

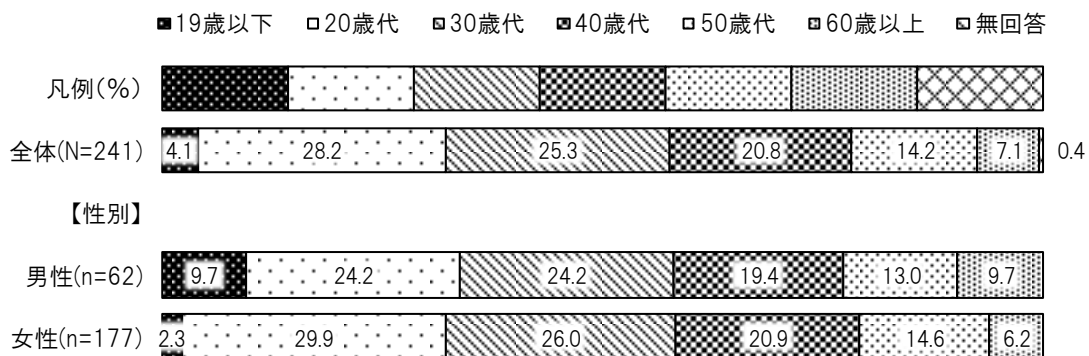
1 性別

性別構成比は、「男性」25.7%、「女性」73.5%で、女性の割合が高い。



2 年齢別構成

年齢別構成は、「20歳代」が28.2%と最も高く、次いで「30歳代」(25.3%)、「40歳代」(20.8%)の順となっており、40歳代以下が合計で8割近く(78.4%)を占めている。性別では、女性に比べて男性で「19歳以下」がやや高いが、大きな差は目立たない。

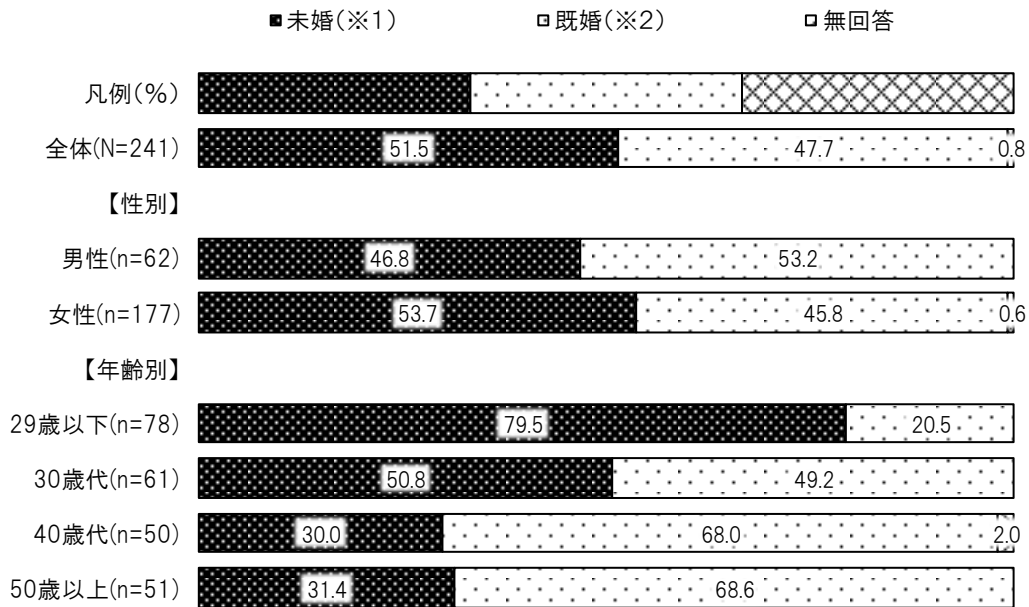


3 未既婚

未既婚については、「未婚（結婚していない・離死別含む）」が 51.5%、「既婚（結婚している・事実婚を含む）」が 47.7%となっており、ほぼ二分されている。

性別では、男性に比べて女性の未婚率がやや高い。

年齢別では、若い年齢層ほど未婚率がおおむね高くなる傾向にあり、29歳以下では8割近くを占める。

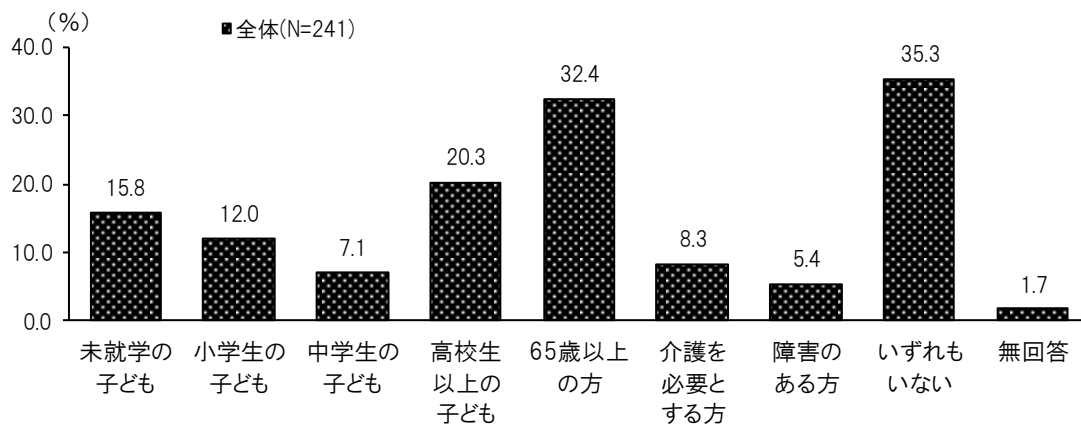


※1 結婚していない・離死別含む
 ※2 結婚している・事実婚を含む

4 同居家族構成

同居家族構成は、「65歳以上の方」が32.4%と最も高い。子どもについては「高校生以上の子ども」が20.3%と最も高く、次いで「未就学の子ども」(15.8%)、「小学生の子ども」(12.0%)、「中学生の子ども」(7.1%)の順となっている。

年齢別でみると、30歳代で「未就学の子ども」、30～40歳代で「小学生の子ども」、40歳代では「中学生の子ども」、40歳代以上で「高校生以上の子ども」がそれぞれ高くなっている。



単位 (%)	未就学の子ども	小学生の子ども	中学生の子ども	高校生以上の子ども	65歳以上の方	介護を必要とする方	障害のある方	いずれもない
全体(N=241)	15.8	12.0	7.1	20.3	32.4	8.3	5.4	35.3
【年齢別】								
29歳以下(n=78)	15.4	1.3	3.8	12.8	21.8	3.8	2.6	56.4
30歳代(n=61)	29.5	26.2	3.3	3.3	27.9	8.2	3.3	31.1
40歳代(n=50)	10.0	20.0	20.0	38.0	38.0	8.0	6.0	14.0
50歳以上(n=51)	5.9	3.9	3.9	35.3	49.0	15.7	11.8	29.4

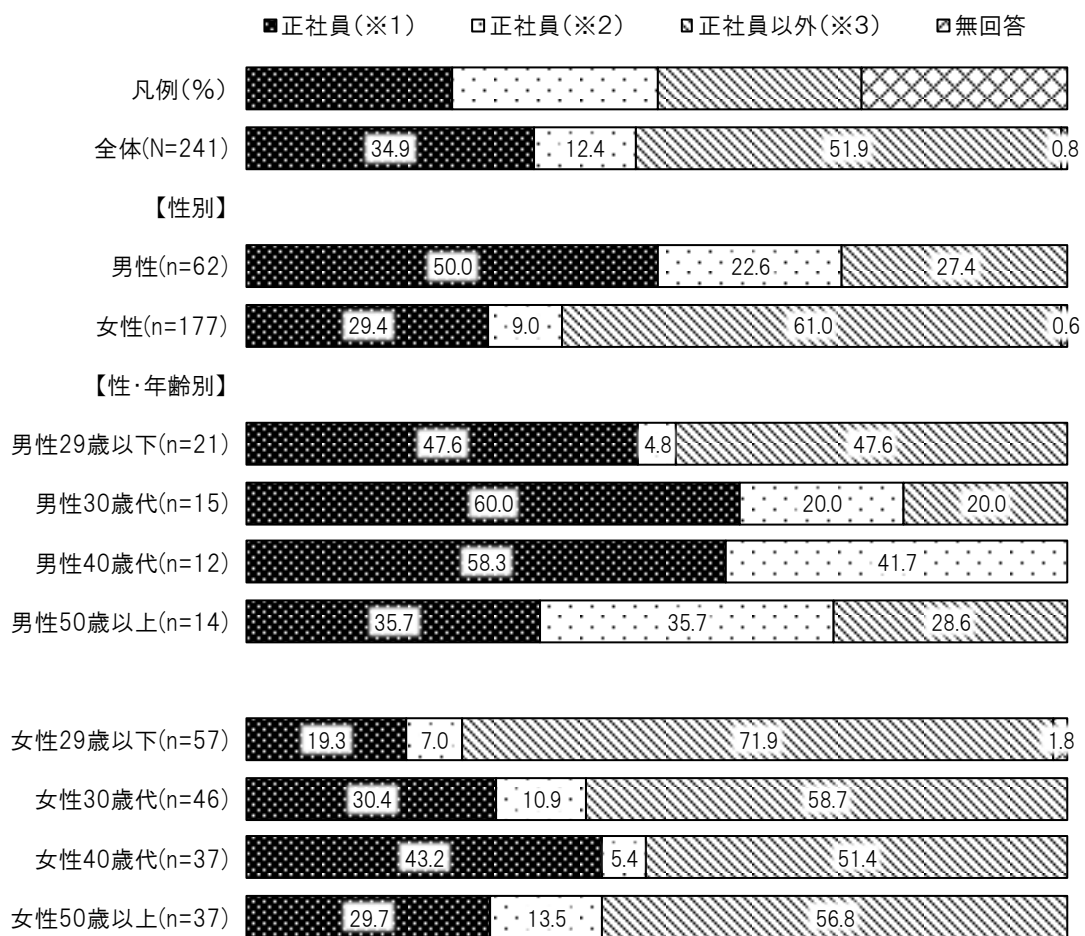
注：表中の「網掛け」は、各クロス集計(性別・年齢別など)において最も高い割合を示している。
 (例／性別の場合、男性と女性を比べて高い方に、年齢別の場合、最も割合が高い年齢層に網掛け。)
 但し、回答割合が10%未満の項目、n数が10未満の項目、及び「その他」については網掛けしていない。
 また「無回答」は表記から省略している。(本報告書においては、以下同様)

5 就労形態別構成

就労形態別構成については、「正社員以外（パート・アルバイト・契約社員・臨時・派遣等）」が 51.9%と最も高く、次いで「正社員（管理職以外）」（34.9%）、「正社員（管理職）」（12.4%）の順となっている。

性別では、男性で「正社員（管理職以外）」、女性で「正社員以外（パート・アルバイト・契約社員・臨時・派遣等）」がそれぞれ高い。

性・年齢別では、女性は若い年齢層ほど「正社員以外（パート・アルバイト・契約社員・臨時・派遣等）」がおおむね高くなる傾向にある。また、男性 40 歳代の「正社員（管理職）」の割合が高く、同年代の女性との差が非常に大きくなっている。

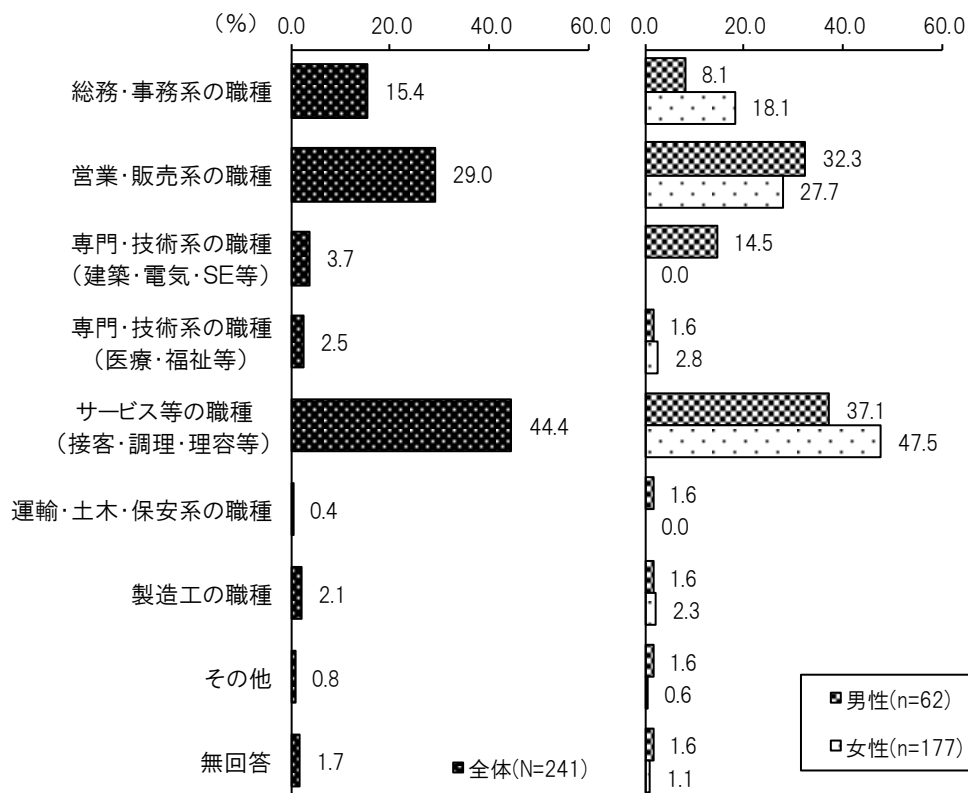


※1 管理職以外
 ※2 管理職
 ※3 パート・アルバイト・契約社員・臨時・派遣等

6 職種別構成

職業別構成については、「サービス等の職種（接客・調理・理容等）」が44.4%と最も高く、次いで「営業・販売系の職種」（29.0%）、「総務・事務系の職種」（15.4%）の順となっている。

性別では、男性で「専門・技術系の職種（建築・電気・SE等）」、女性で「総務・事務系の職種」「サービス等の職種（接客・調理・理容等）」がそれぞれ高い。



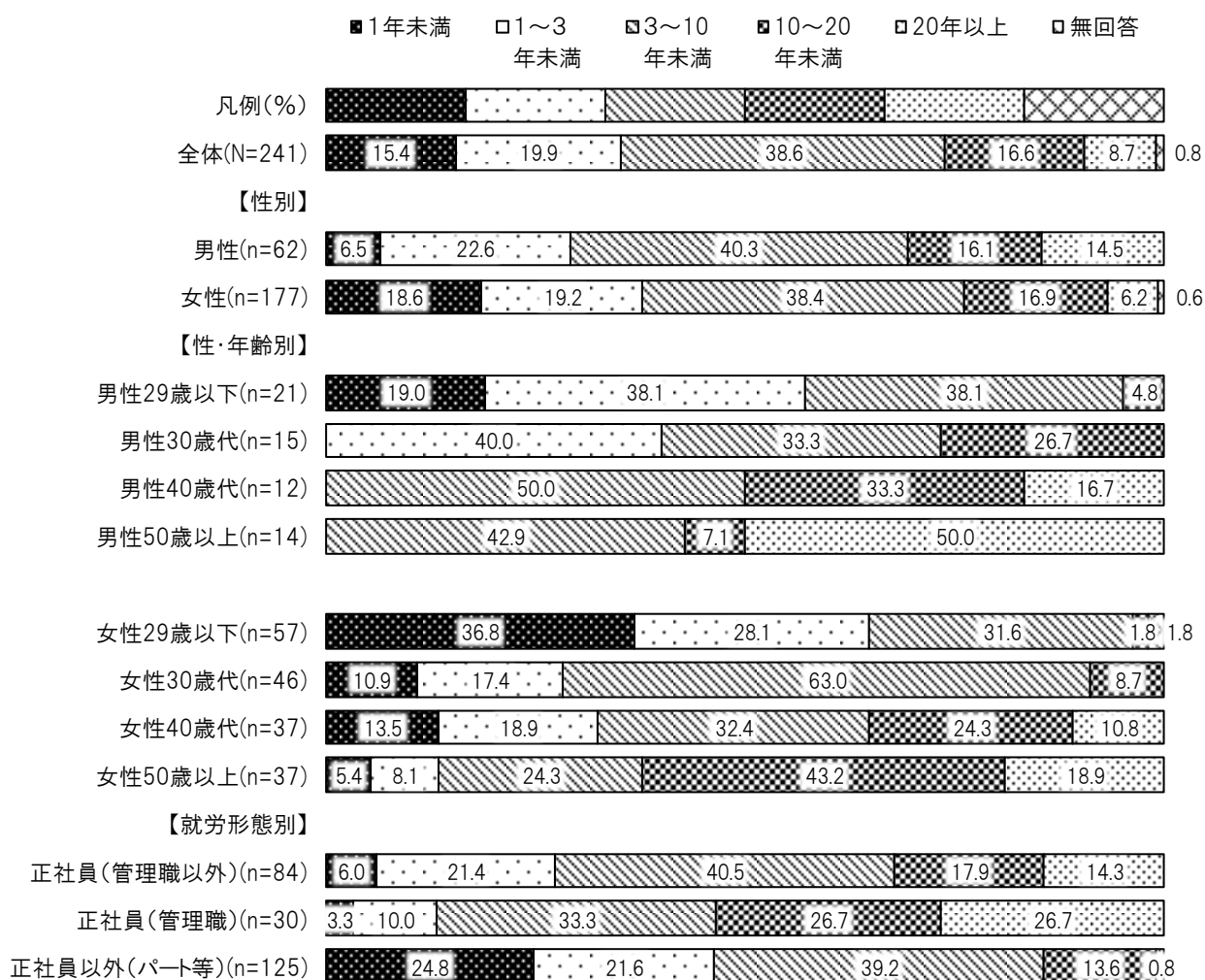
7 勤続年数

勤続年数は、「3～10年未満」が38.6%と最も高く、次いで「1～3年未満」(19.9%)の順となっており、10年未満が合計で7割以上(73.9%)を占めている。

性別では、男性で「20年以上」、女性で「1年未満」がそれぞれ高い。

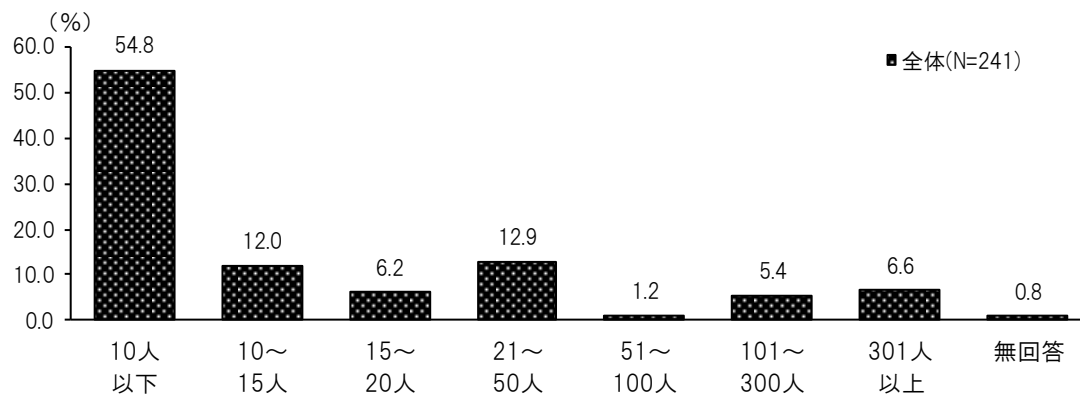
性・年齢別では、男女とも年齢が上がるほど勤続年数も長くなる傾向にある。

就労形態別では、正社員(管理職)で「20年以上」、正社員以外(パート等)で「1年未満」がそれぞれ高い。



8 勤務先の従業員規模

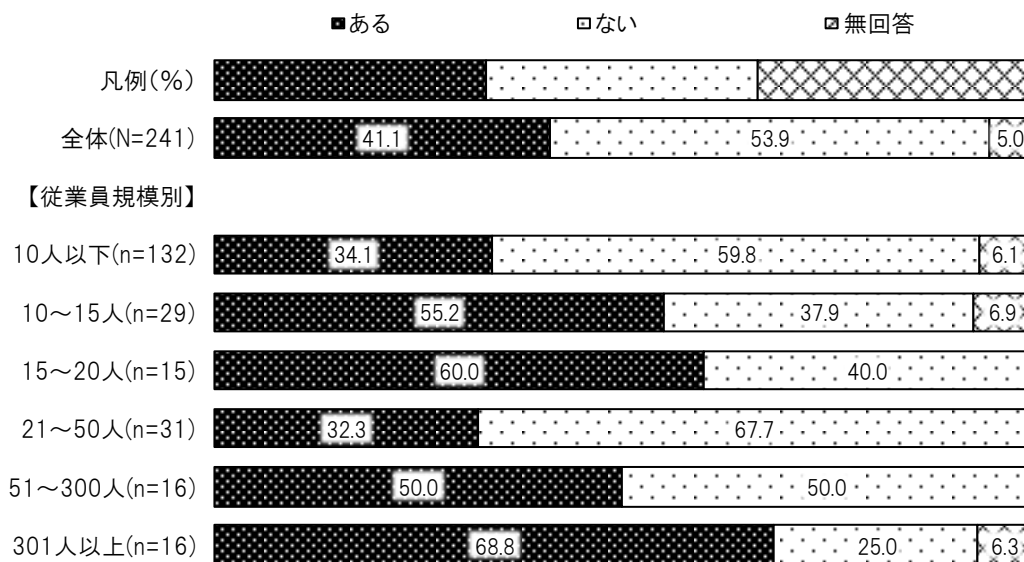
勤務先の従業員規模は、「10人以下」が54.8%と最も高く、次いで「21～50人」(12.9%)、「10～15人」(12.0%)の順となっている。



9 労働組合の有無

労働組合の有無は、「ある」が41.1%、「ない」が53.9%であった。

従業員規模別では、10～15人、15～20人及び301人以上の事業所で労働組合の「ある」割合が高くなっている。



Ⅲ 調査結果

【1】育児休業の取得などについて

1 育児・介護休業制度の認知状況

問 11. あなたは、次にあげる制度のことをご存じでしたか。（○印1つずつ）

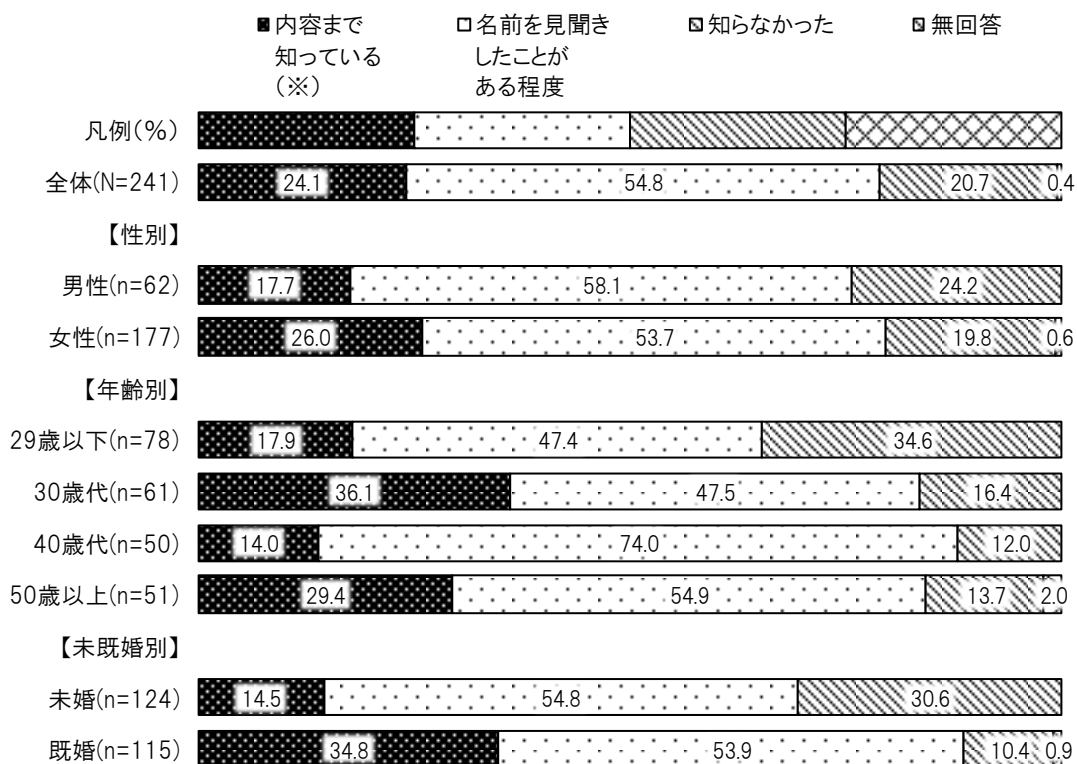
（1）育児休業給付金の認知状況

育児休業給付金の認知状況については、「名前を見聞きしたことがある程度」が 54.8% と最も高く、「内容まで知っている（よく知っている）」（24.1%）を合わせると『認知率』は8割近く（78.9%）を占める。一方で、5人に1人は「知らなかった」と回答している。

性別では、男性に比べて女性で「内容まで知っている（よく知っている）」がやや高い。

年齢別では、30歳代と50歳以上で「内容まで知っている（よく知っている）」が高く、29歳以下の3割以上が「知らなかった」としている。

未既婚別では、既婚者で「内容まで知っている（よく知っている）」が高い。



※内容まで知っている（よく知っている）

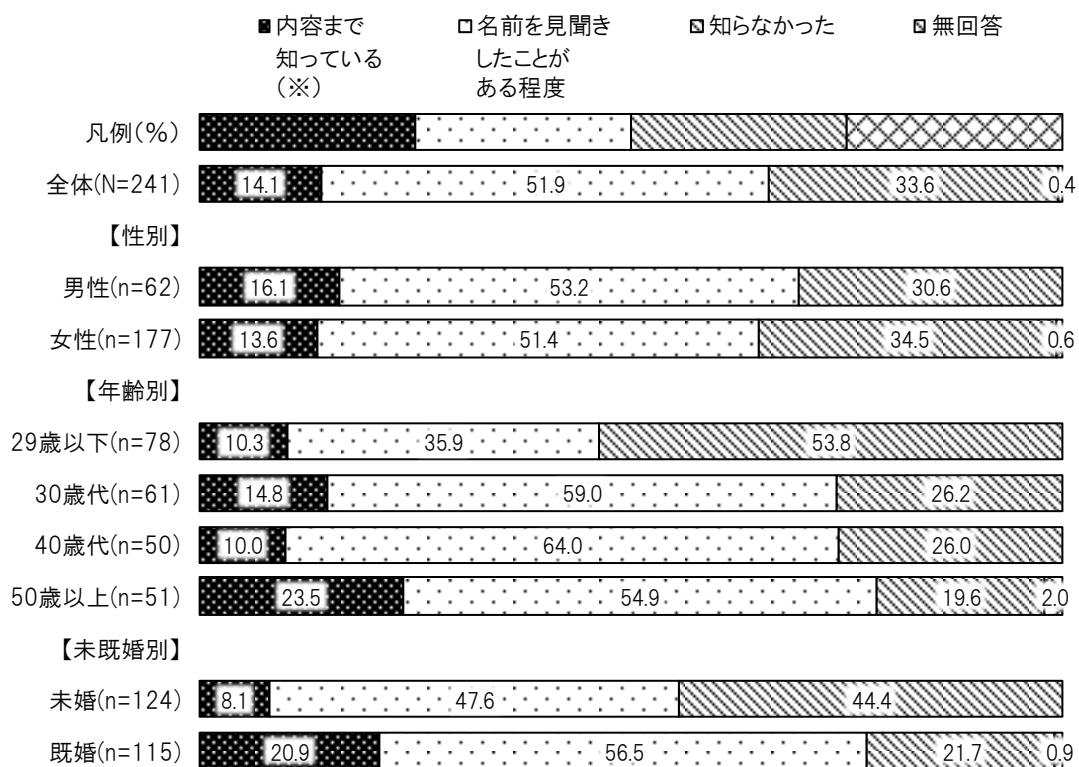
(2) 介護休業給付金の認知状況

介護休業給付金の認知状況については、「名前を見聞きしたことがある程度」が 51.9% と最も高く、「内容まで知っている（よく知っている）」（14.1%）を合わせると『認知率』は 6 割以上（66.0%）を占める。一方で、3 人に 1 人は「知らなかった」と回答している。

性別では、女性に比べて男性の『認知率』がやや高い。

年齢別では、50 歳以上で「内容まで知っている（よく知っている）」が高く、29 歳以下の過半数が「知らなかった」としている。

未既婚別では、既婚者で「内容まで知っている（よく知っている）」が高い。



※内容まで知っている(よく知っている)

2 育児休業・介護休業の取得状況

問 12. あなたは、これまでに育児休業（産休を除く）や介護休業を取得したことがありますか。（○印1つずつ）

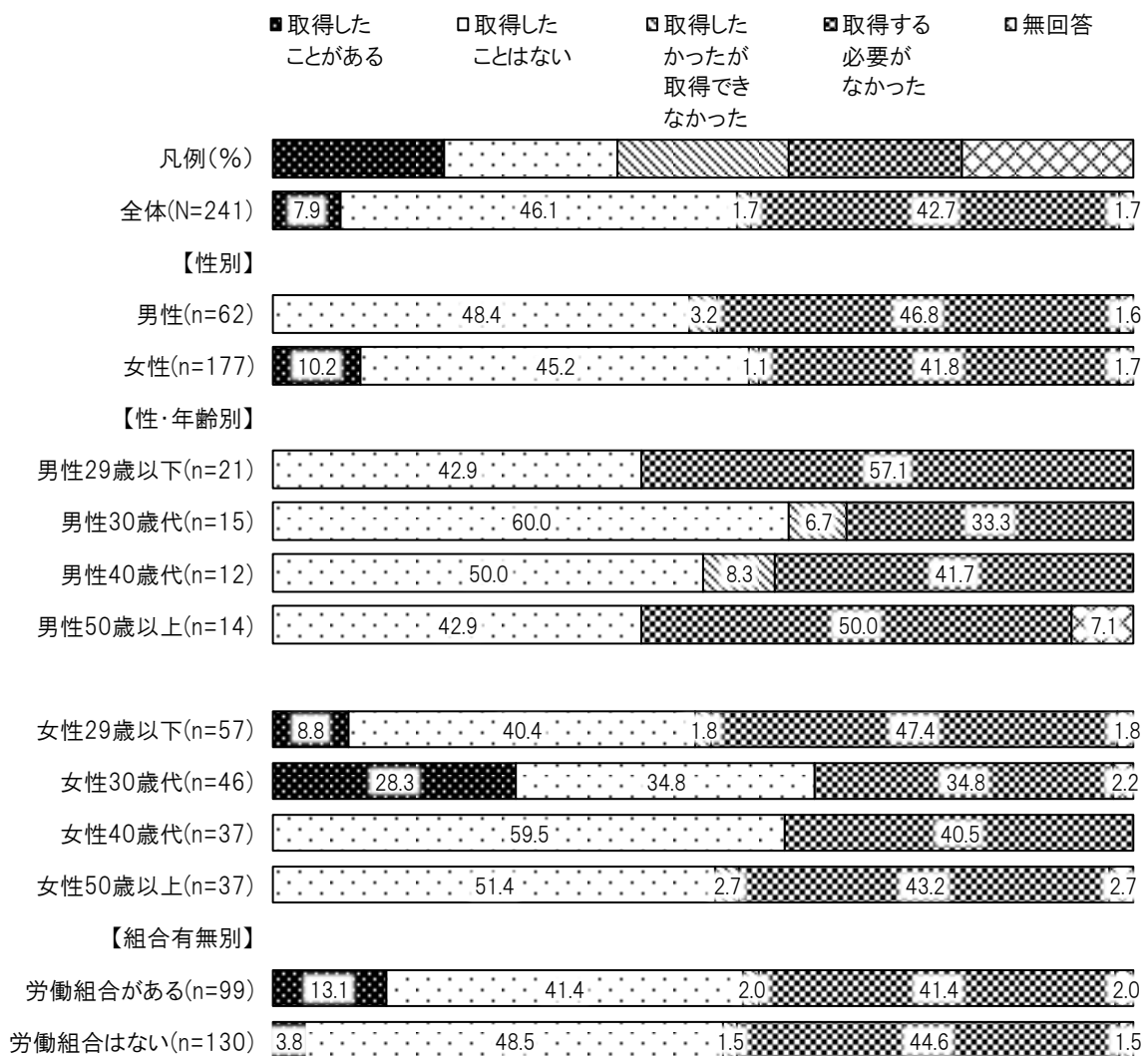
（1）育児休業の取得状況

育児休業の取得状況については、「取得したことはない」と「取得する必要がなかった」がそれぞれ4割以上になっており、取得率は7.9%であった。

性別では、男性に比べて女性の取得率が高いものの、その割合は1割程度に留まっている。

性・年齢別では、女性30歳代の取得率が他の層に比べて高い。

組合有無別では、労働組合がある事業所の取得率が高くなっている。

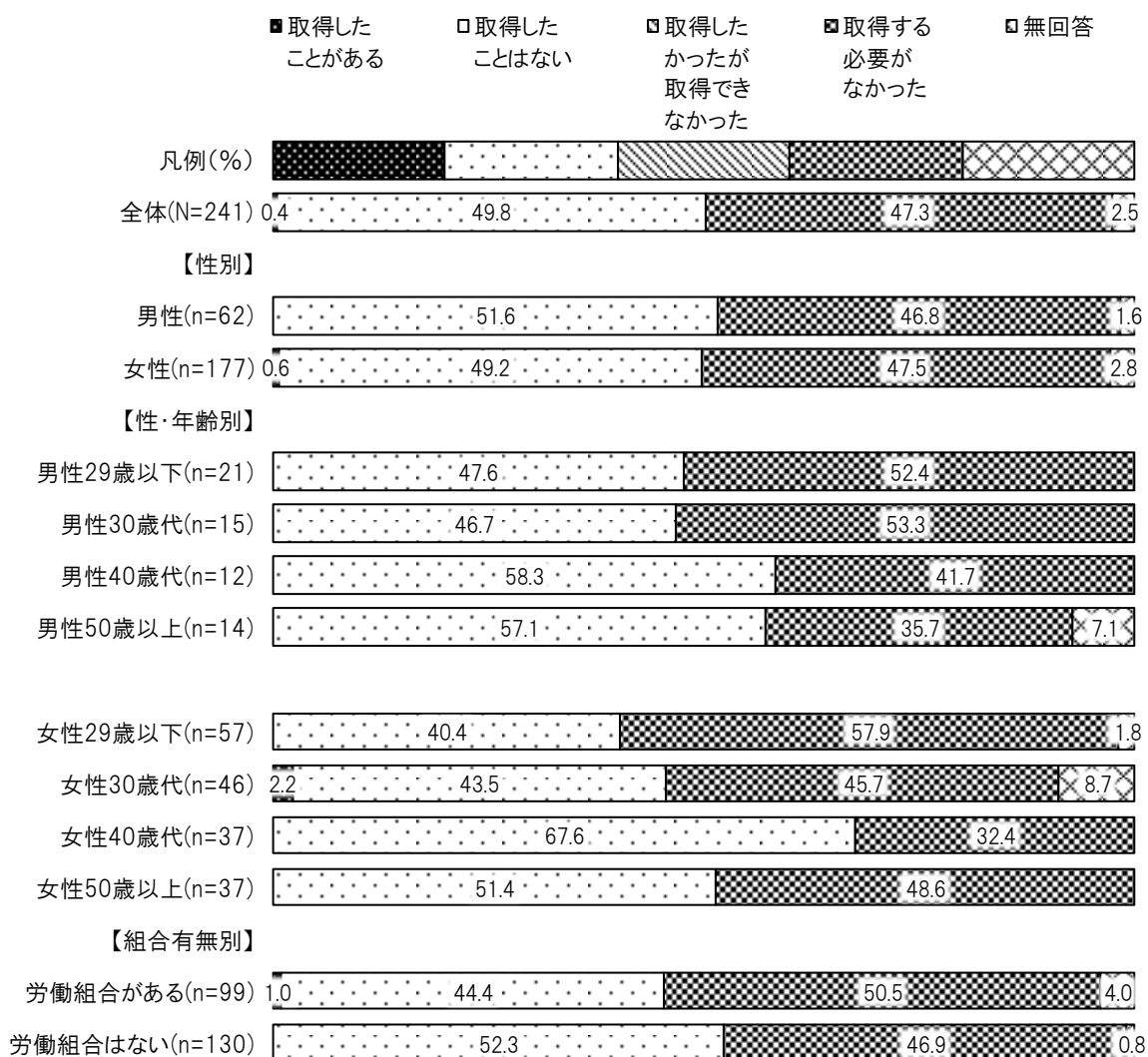


(2) 介護休業の取得状況

介護休業の取得状況については、「取得したことはない」がほぼ半数（49.8%）、「取得する必要がなかった」も半数近く（47.3%）を占めており、取得率はわずか0.4%に留まっている。

性別による差は目立たず、性・年齢別では、女性 29 歳以下で「取得する必要がなかった」が他の層に比べて高い。

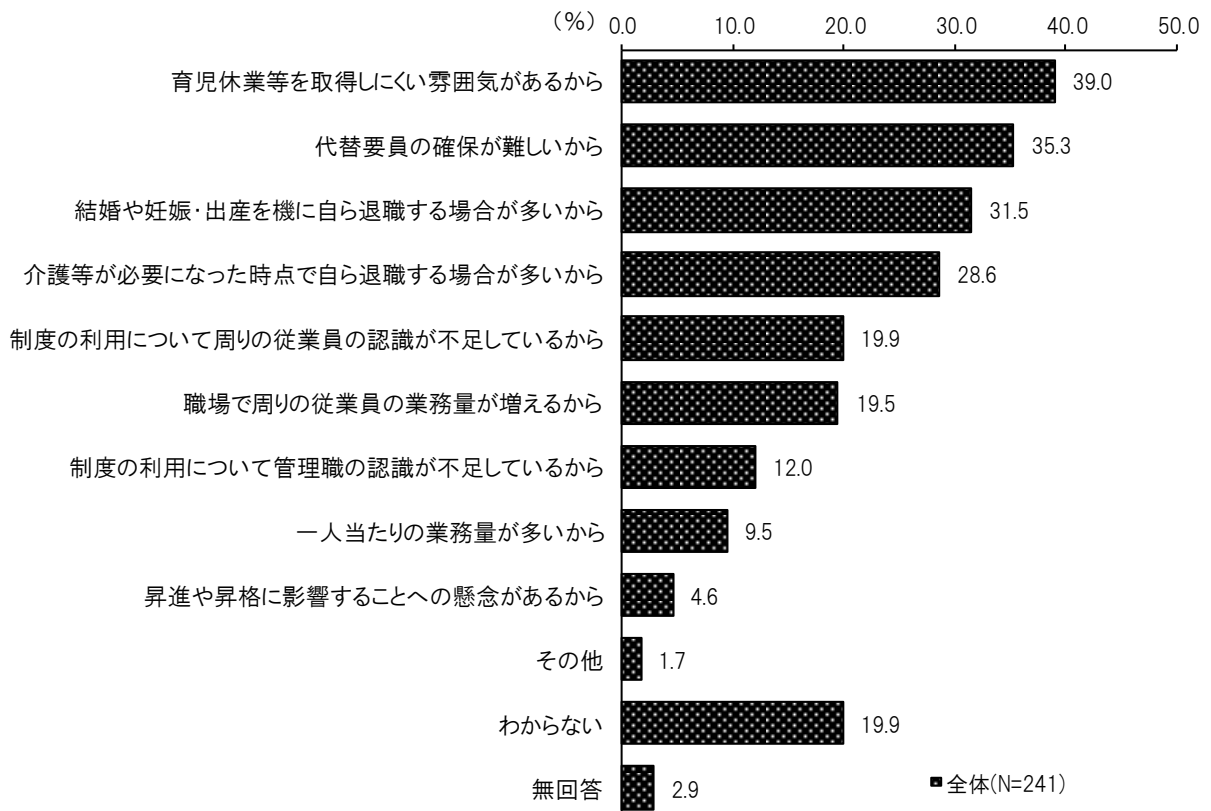
組合有無別では、労働組合がある事業所で「取得する必要がなかった」がやや高くなっているものの、取得率に大きな差はみられない。



3 育児休業・介護休業を利用しない理由

問 13. 育児休業制度や介護休業制度を、利用する必要があるにもかかわらず利用していない従業員がいたら、どのような理由から利用していないと考えられますか。
(○印いくつでも)

育児休業・介護休業を利用しない理由については、「育児休業等を取得しにくい雰囲気があるから」が39.0%と最も高く、次いで「代替要員の確保が難しいから」(35.3%)、「結婚や妊娠・出産を機に自ら退職する機会が多いから」(31.5%)、「介護等が必要になった時点で自ら退職する機会が多いから」(28.6%)の順となっている。



性別では、男性に比べて女性で「育児休業等を取得しにくい雰囲気があるから」「結婚や妊娠・出産を機に自ら退職する機会が多いから」「介護等が必要になった時点で自ら退職する機会が多いから」が高い。

年齢別では、若い年齢層ほど「育児休業等を取得しにくい雰囲気があるから」が高くなる傾向にある。また、30歳代で「結婚や妊娠・出産を機に自ら退職する機会が多いから」、40歳代で「介護等が必要になった時点で自ら退職する機会が多いから」が他の年齢層に比べてそれぞれ高い。

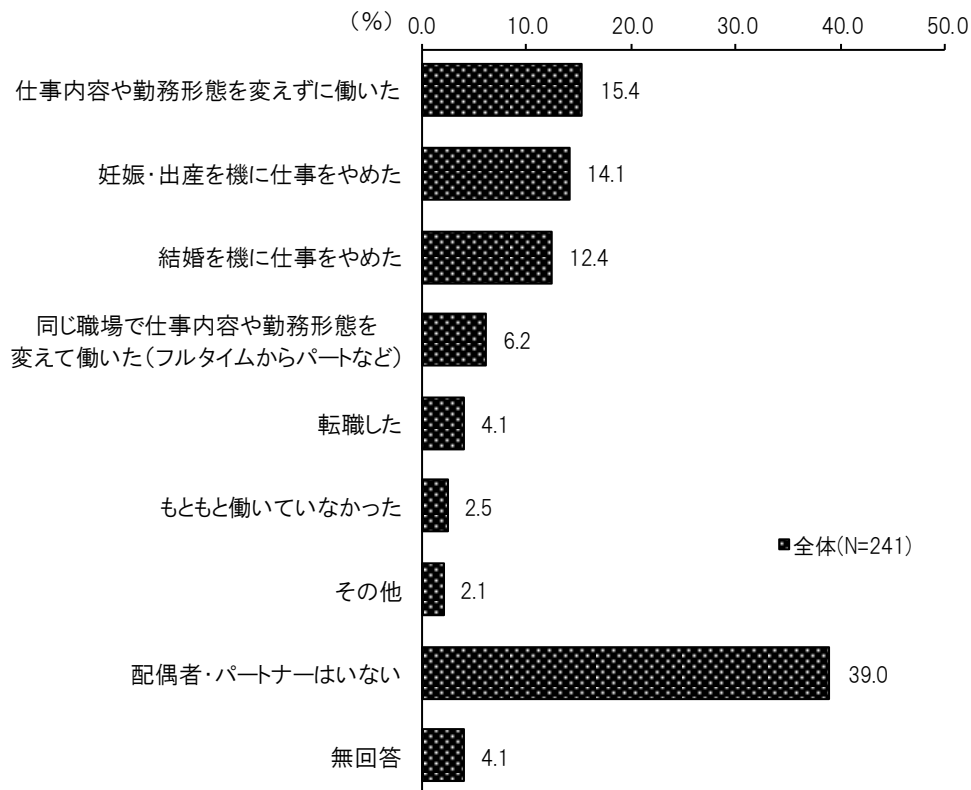
単位(%)	かに育 らく児 い休 雰業 囲等 気を取 得るし	しい替 か要 ら員 の確 保が 難	合機結 がに婚 多自や いら妊 か退娠 ら職・ す出 産場を	るた介 場時護 合点等 が多が い自必 ら要 職にな すつ	が周制 不り度 足のの し従利 て業用 い員に るのつ か認 識	らの職 業場 で周 量が り増 え従 る業 員か	して理 度職の の認 識が つ不 足	が一人 多当 いた り の業 務量	るる昇 かこ進 らとや への昇 懸格 念に 影響 がす	その他	わから ない
全体(N=241)	39.0	35.3	31.5	28.6	19.9	19.5	12.0	9.5	4.6	1.7	19.9
【性別】											
男性(n=62)	33.9	37.1	17.7	21.0	19.4	19.4	9.7	9.7	6.5	0.0	17.7
女性(n=177)	41.2	34.5	36.7	31.6	19.8	19.2	13.0	9.6	4.0	2.3	20.3
【年齢別】											
29歳以下(n=78)	50.0	34.6	32.1	19.2	14.1	16.7	9.0	9.0	5.1	2.6	20.5
30歳代(n=61)	41.0	29.5	39.3	32.8	24.6	19.7	16.4	9.8	8.2	1.6	23.0
40歳代(n=50)	34.0	40.0	36.0	40.0	20.0	26.0	12.0	12.0	2.0	0.0	14.0
50歳以上(n=51)	25.5	39.2	17.6	27.5	23.5	17.6	11.8	7.8	2.0	2.0	19.6

4 結婚や妊娠・出産時の働き方の変化

(1) 結婚や妊娠・出産時の働き方の変化の有無

問 14. あなたご自身、又はあなたの配偶者・パートナーは、これまでに結婚や妊娠・出産の際に、働き方に変化がありましたか。(○印1つ)

結婚や妊娠・出産時の働き方の変化の有無については、「配偶者・パートナーはいない」が39.0%と最も高く、次いで「仕事内容や勤務形態を変えずに働いた」(15.4%)の順となっている。一方、4割近くは働き方が変化したと回答しており、「妊娠・出産を機に仕事をやめた」(14.1%)、「結婚を機に仕事をやめた」(12.4%)の順となっている。



年齢別では、年齢が上がるほど「妊娠・出産を機に仕事をやめた」「結婚を機に仕事をやめた」がおおむね高くなる傾向にある。また、30歳代で「仕事内容や勤務形態を変えずに働いた」が他の年齢層に比べて高い。

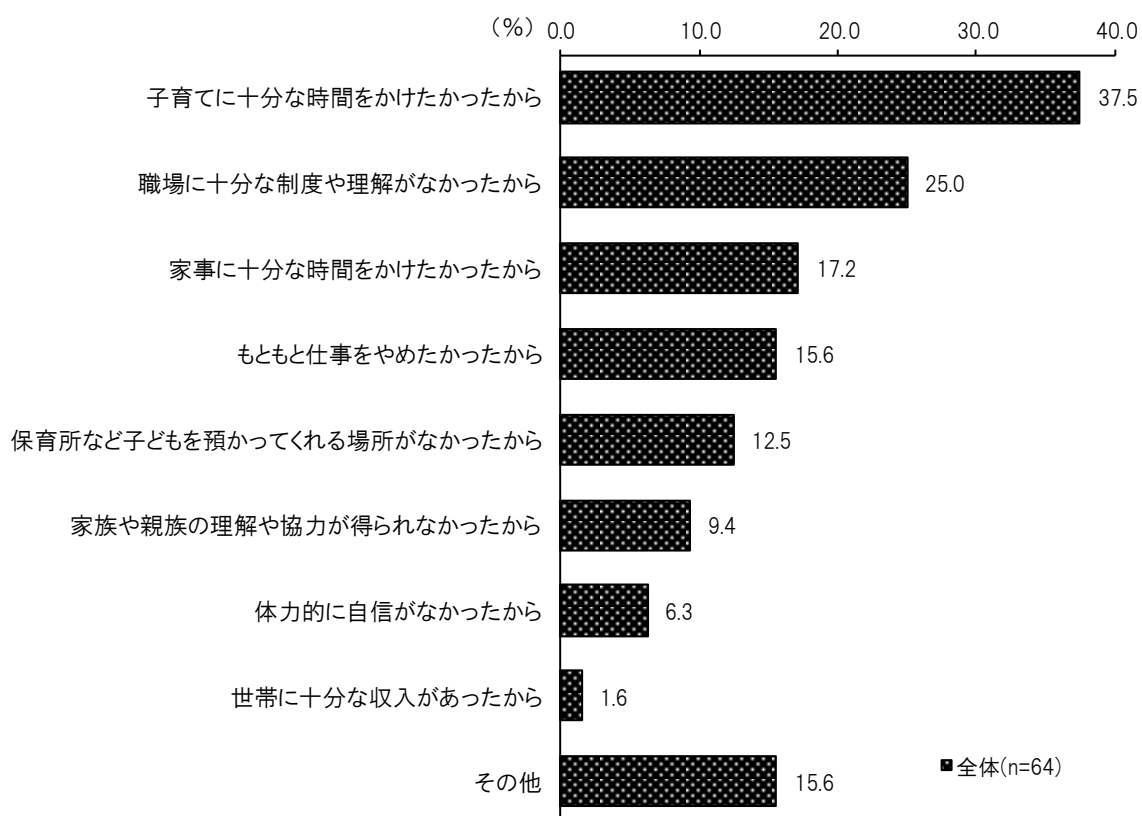
組合有無別では、労働組合がある事業所で「仕事内容や勤務形態を変えずに働いた」が高くなっている。

単位(%)	仕事を 変えずに 働いた	妊娠・ 出産を 機に仕 事をや めた	結婚を 機に仕 事をや めた	パート タイム からパ ート フル に	同じ職 場で仕 事内容 を変え ない	転職し た	もとも と働い ていな い	その他	配偶者 いない ・パート ナー
全体(N=241)	15.4	14.1	12.4		6.2	4.1	2.5	2.1	39.0
【年齢別】									
29歳以下(n=78)	9.0	3.8	2.6		3.8	2.6	0.0	3.8	70.5
30歳代(n=61)	24.6	14.8	6.6		6.6	3.3	3.3	0.0	39.3
40歳代(n=50)	16.0	22.0	26.0		8.0	6.0	2.0	0.0	16.0
50歳以上(n=51)	13.7	21.6	21.6		7.8	5.9	5.9	3.9	11.8
【組合有無別】									
労働組合がある(n=99)	22.2	15.2	11.1		10.1	3.0	3.0	0.0	31.3
労働組合はない(n=130)	11.5	13.1	13.8		3.8	5.4	2.3	3.1	42.3

(2) 仕事をやめた理由

問 15. (問 14 で「1～2」と回答した人に) 仕事をやめた理由は何ですか。
(○印いくつでも)

仕事をやめた理由については、「子育てに十分な時間をかけたかったから」が 37.5%と最も高く、次いで「職場に十分な制度や理解がなかったから」(25.0%)、「家事に十分な時間をかけたかったから」(17.2%)、「もともと仕事をやめたかったから」(15.6%)の順となっている。



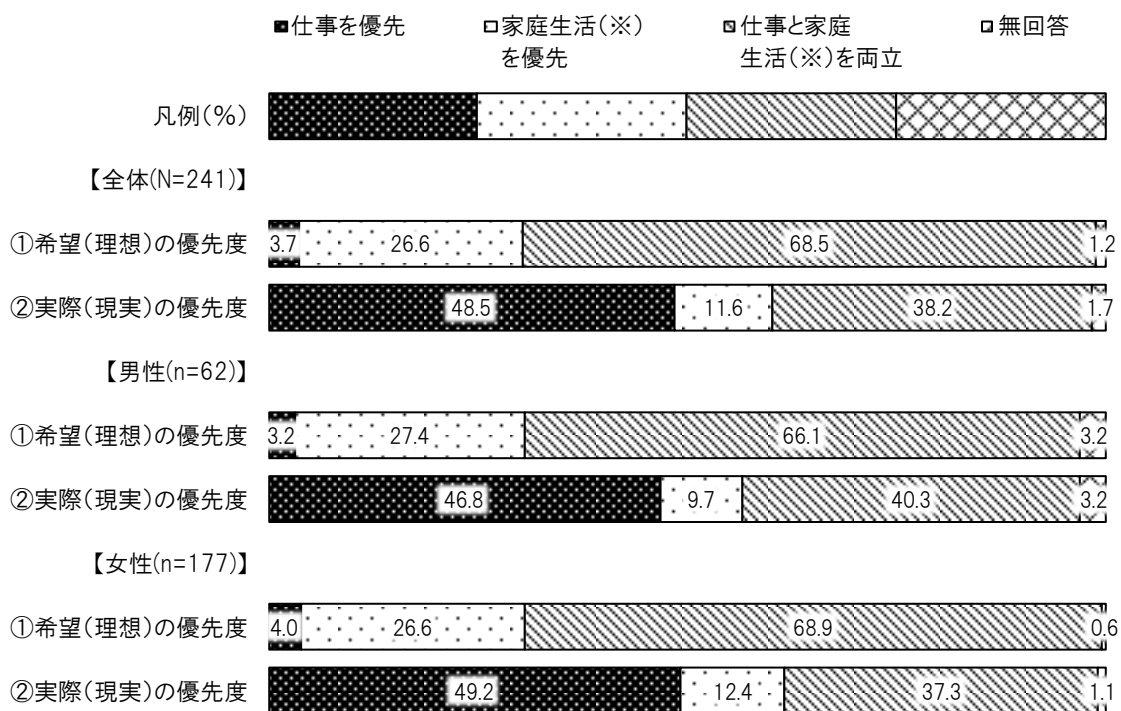
5 日常生活の理想と現実について

問 16. 日常生活における、「仕事」「家庭生活（プライベートな時間／趣味や学習・地域活動・付き合いなど）」のバランスについて、①あなたの希望する（理想とする）優先度と、②実際の（現実の）優先度をお答えください。（○印1つずつ）

日常生活の理想と現実について、①希望（理想）の優先度は、「仕事と家庭生活（プライベートな時間）を両立」が68.5%で最も高く、次いで「家庭生活（プライベートな時間）を優先」（26.6%）と続き、「仕事を優先」は3.7%に留まっている。

一方、②実際（現実）の優先度をみると、「仕事を優先」が48.5%と最も高く、「家庭生活（プライベートな時間）を優先」や「仕事・家庭生活（プライベートな時間）を両立」が大幅に低くなっており、理想と現実のギャップが大きくなっている。

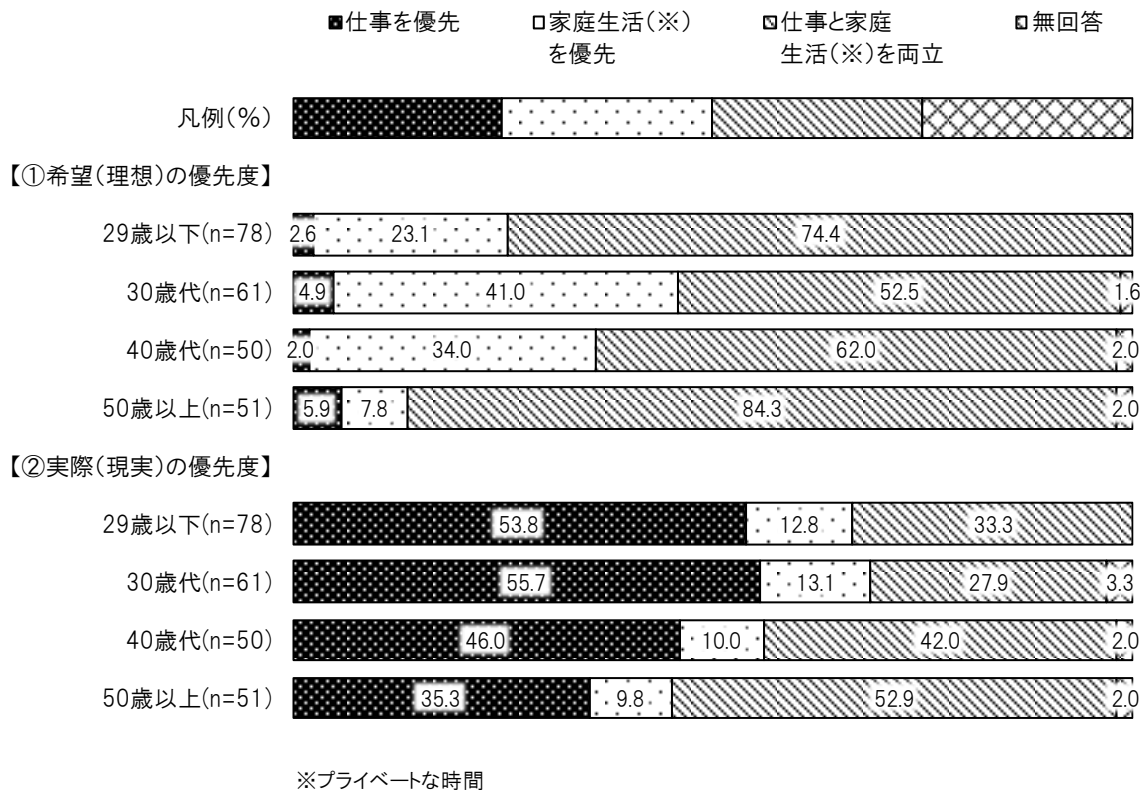
性別でもみて全体と同様の傾向となっている。



※プライベートな時間

年齢別で見ると、理想については、30歳代で「家庭生活（プライベートな時間）を優先したい」、50歳以上で「仕事と家庭生活（プライベートな時間）を両立」が他の年齢層に比べて高く、各年齢層とも「仕事を優先したい」割合は1割未満に留まっている。

一方、現実については、50歳以上で「仕事と家庭生活（プライベートな時間）を両立」が他の年齢層に比べて高いものの、各年齢層とも「仕事を優先」が高くなっており、若い年齢層ほどその傾向は顕著となっている。



6 ワーク・ライフ・バランスの認知状況

問 17. あなたは、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉をご存知でしたか。（○印1つ）

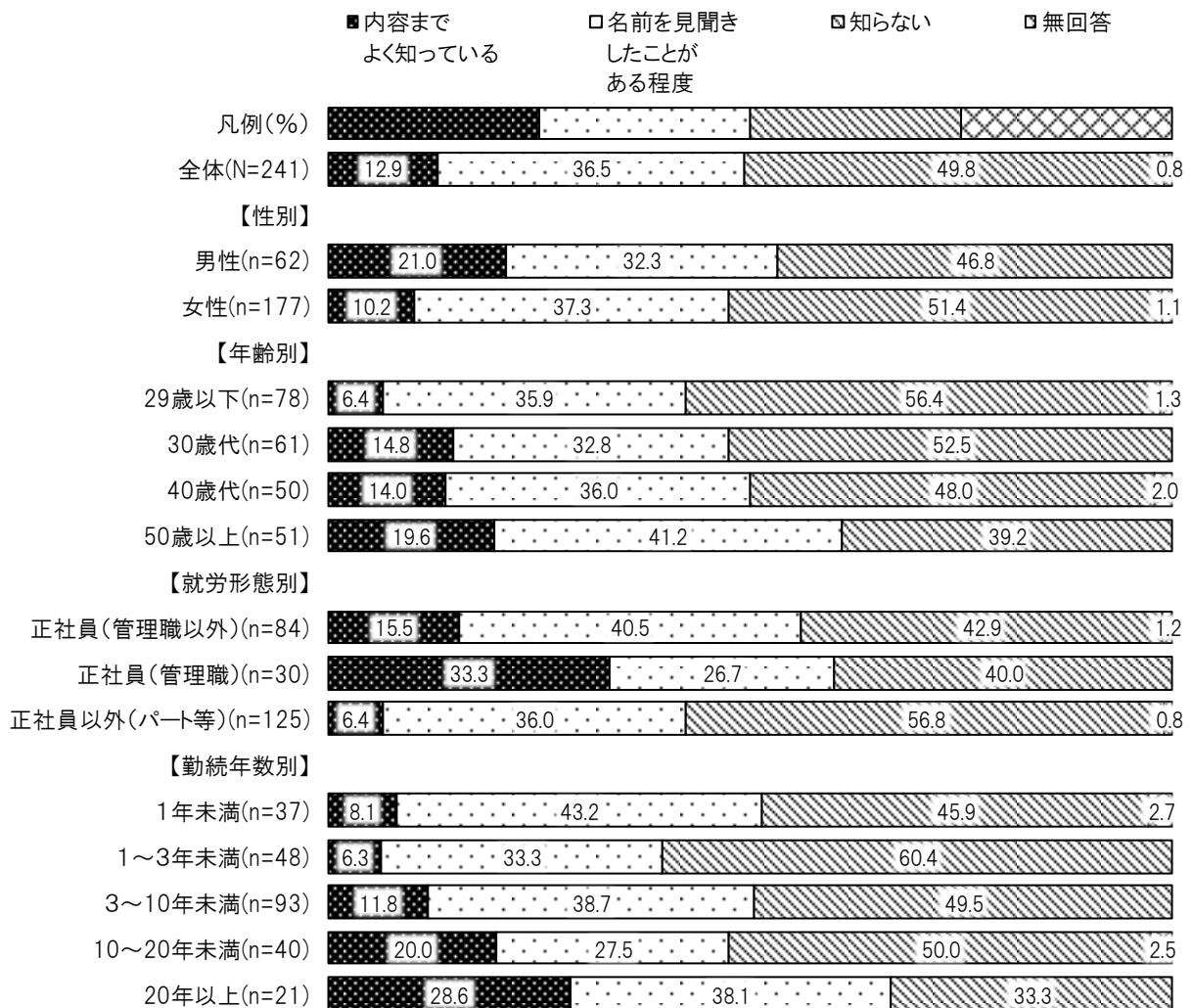
ワーク・ライフ・バランスの認知状況については、「名前を見聞きしたことがある程度」（36.5%）、「内容までよく知っている」（12.9%）を合わせた『認知率』が49.4%である一方、「知らない」が約半数（49.8%）となっており、認知状況はほぼ二分されている。

性別では、女性に比べて男性で「内容までよく知っている」が高い。

年齢別では、年齢が上がるほど『認知率』がおおむね高くなる傾向にある。

就労形態別では、正社員（管理職）の「内容までよく知っている」が特に高くなっている。

勤続年数別では、勤続年数が長くなるほど「内容までよく知っている」がおおむね高くなっている。



7 勤務先のワーク・ライフ・バランスの配慮について

問 18. あなたの勤務している事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に配慮していると思いますか。（○印1つ）

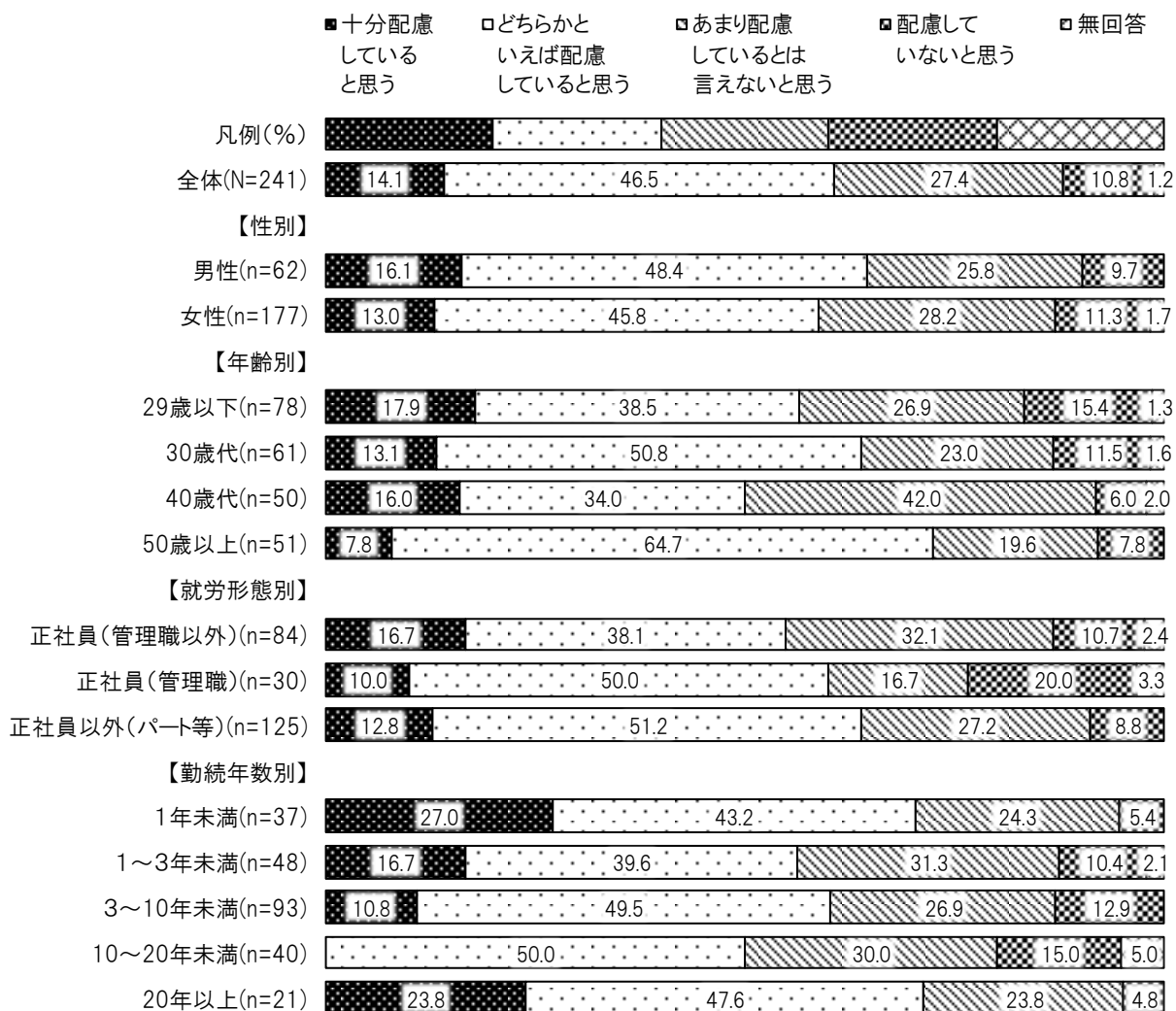
勤務先のワーク・ライフ・バランスの配慮については、「どちらかといえば配慮していると思う」が46.5%と最も高く、「十分配慮していると思う」（14.1%）を合わせると『配慮している』は6割（60.6%）を占める。一方で、「あまり配慮しているとは言えないと思う」（27.4%）、「配慮していないと思う」（10.8%）を合わせると4割近く（38.2%）が『配慮していない』と回答している。

性別では、女性に比べて男性で『配慮している』がやや高い。

年齢別では、40歳代で「あまり配慮しているとは言えないと思う」、50歳以上で「どちらかといえば配慮していると思う」が他の年齢層に比べてそれぞれ高い。

就労形態別では、正社員（管理職）で「配慮していないと思う」が高い。

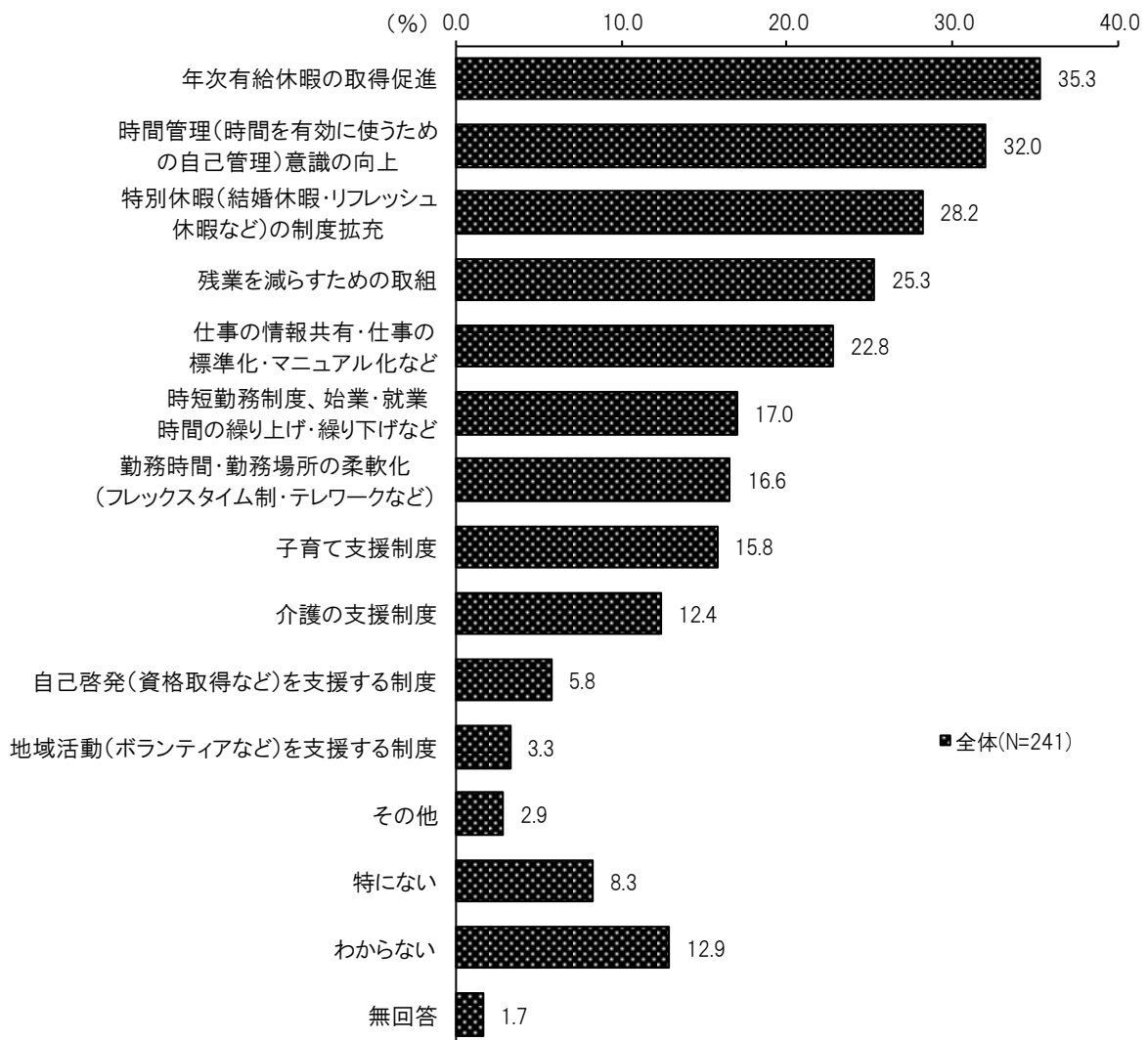
勤続年数別では、1年未満と20年以上で「十分配慮していると思う」が高い一方で、10～20年未満で『配慮していない』が高い。



8 ワーク・ライフ・バランス推進に効果的だと思うこと

問 19. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、あなたの勤務する事業所において効果的と思われるものはどれですか。（○印いくつでも）

ワーク・ライフ・バランス推進に効果的だと思うことについては、「年次有給休暇の取得促進」が35.3%と最も高く、次いで「時間管理（時間を有効に使うための自己管理）意識の向上」（32.0%）、「特別休暇（結婚休暇・リフレッシュ休暇など）の制度拡充」（28.2%）、「残業を減らすための取組」（25.3%）、「仕事の情報共有・仕事の標準化・マニュアル化など」（22.8%）の順となっている。



性別では、男性で「年次有給休暇の取得促進」、女性で「仕事の情報共有・仕事の標準化・マニュアル化など」がそれぞれ高い。

年齢別では、30歳代で「子育て支援制度」、50歳以上で「時間管理（時間を有効に使うための自己管理）意識の向上」「介護の支援制度」が他の年齢層に比べてそれぞれ高い。

単位(%)	年次有給休暇の取得促進	時間管理（時間を有効に使うための自己管理）意識の向上	特別休暇（結婚休暇・リフレッシュ休暇など）の制度拡充	残業を減らすための取組	仕事の情報共有・仕事の標準化・マニュアル化など	短時間勤務制度、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げなど	勤務時間・勤務場所の柔軟化（フレックスタイム制・テレワークなど）	子育て支援制度	介護の支援制度	自己啓発（資格取得など）を支援する制度	地域活動（ボランティアなど）を支援する制度	その他	特になし
全体(N=241)	35.3	32.0	28.2	25.3	22.8	17.0	16.6	15.8	12.4	5.8	3.3	2.9	8.3
【性別】													
男性(n=62)	40.3	30.6	29.0	27.4	17.7	14.5	19.4	12.9	14.5	8.1	4.8	1.6	4.8
女性(n=177)	33.3	32.8	27.7	23.7	24.9	18.1	15.8	16.9	11.9	5.1	2.8	3.4	9.6
【年齢別】													
29歳以下(n=78)	23.1	23.1	29.5	25.6	15.4	16.7	11.5	12.8	6.4	3.8	0.0	3.8	12.8
30歳代(n=61)	41.0	34.4	32.8	29.5	26.2	24.6	19.7	26.2	11.5	4.9	0.0	3.3	1.6
40歳代(n=50)	38.0	32.0	26.0	30.0	26.0	12.0	18.0	10.0	10.0	6.0	6.0	4.0	6.0
50歳以上(n=51)	43.1	43.1	21.6	13.7	27.5	13.7	19.6	13.7	25.5	9.8	9.8	0.0	11.8

9 男性従業員の育児参加についての考え

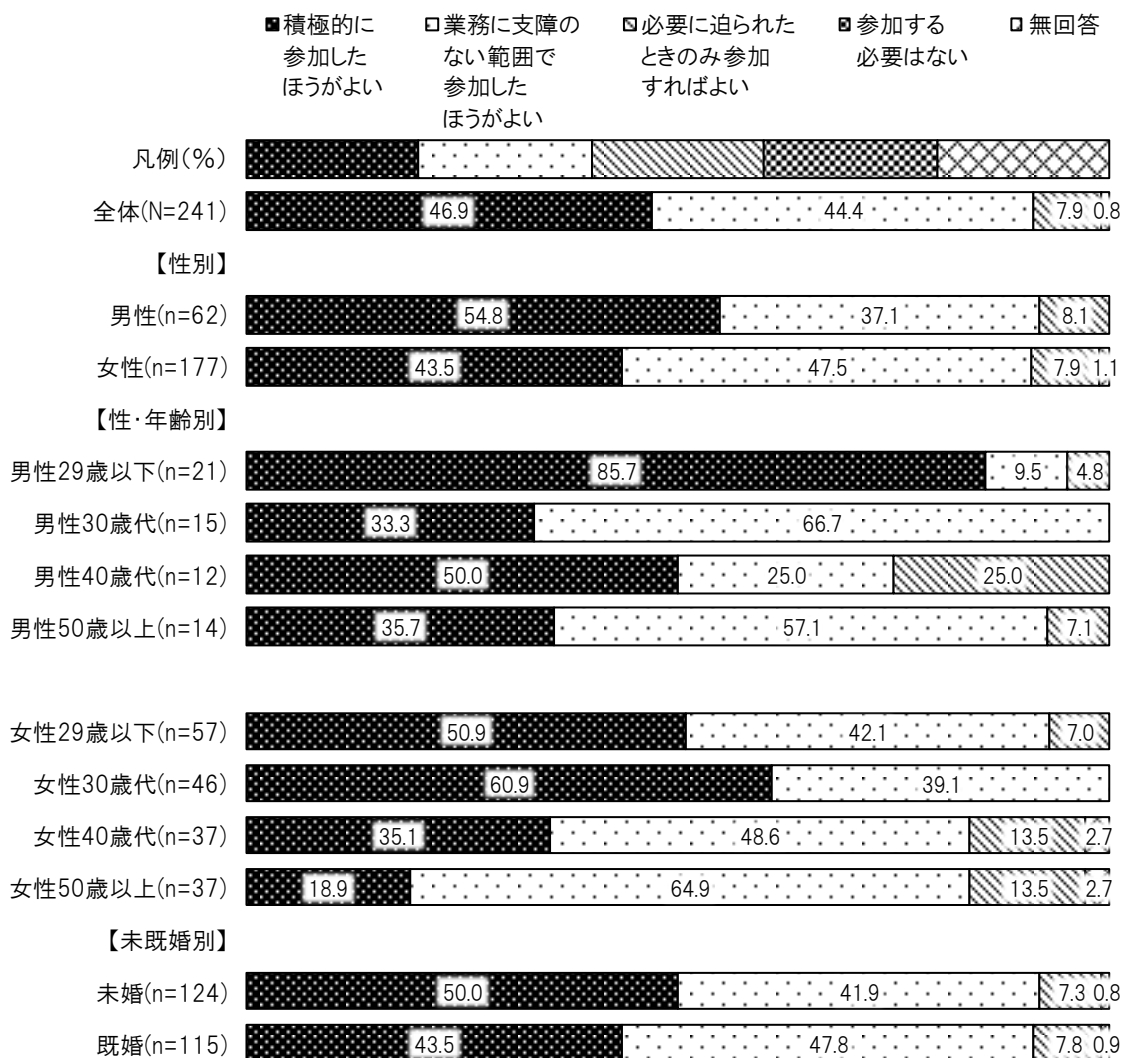
問 20. 男性従業員が育児に参加することについて、どのように思いますか。
(○印1つ)

男性従業員の育児参加についての考えについては、「積極的に参加したほうがよい」が46.9%と最も高く、ほぼ並んで「業務に支障のない範囲で参加したほうがよい」(44.4%)と続く。

性別では、女性よりも男性で「積極的に参加したほうがよい」が高い。

性・年齢別では、特に男性29歳以下で「積極的に参加したほうがよい」が他の層に比べて高くなっている。

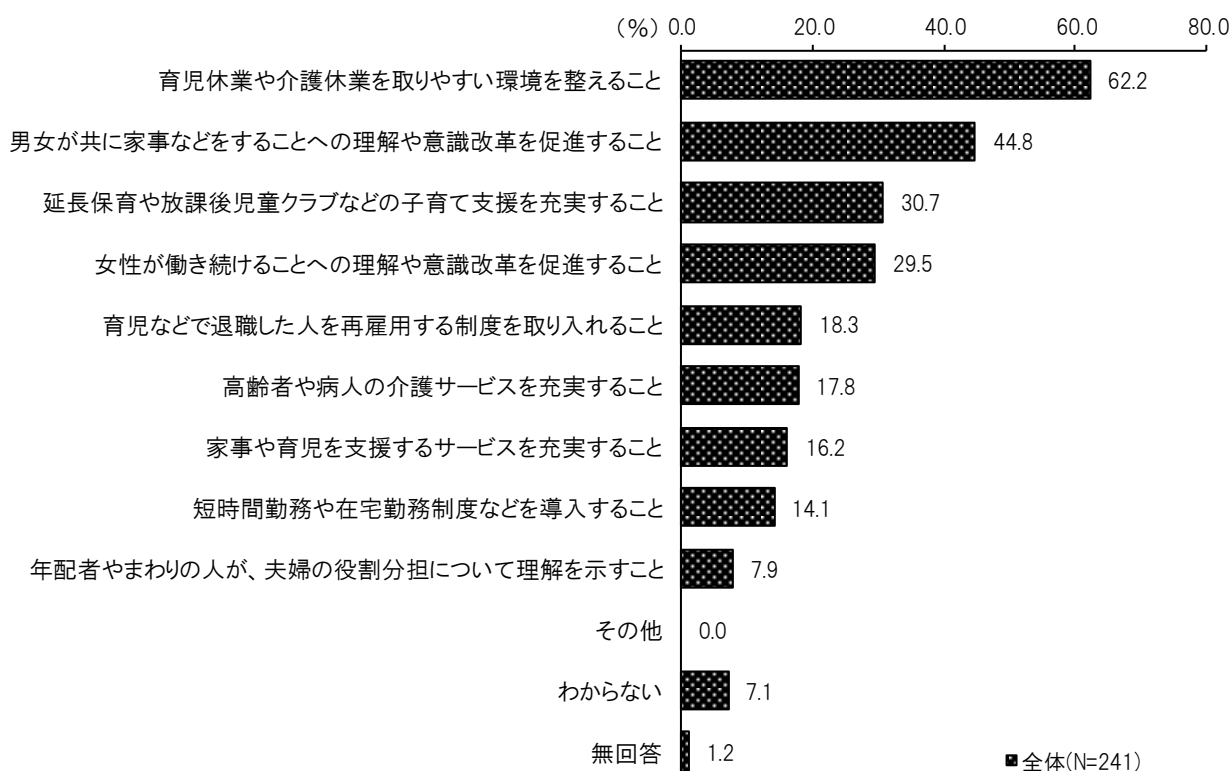
未既婚別では、未婚者で「積極的に参加したほうがよい」が高い。



10 仕事と家庭の両立に必要だと思うこと

問 21. 男女がともに、「仕事」と「家庭生活（プライベートな時間／趣味や学習・地域活動・付き合いなど）」を両立させるためには、特にどのようなことが必要だと思いますか。（○印3つまで）

仕事と家庭の両立に必要だと思うことについては、「育児休業や介護休業を取りやすい環境を整えること」が62.2%と最も高く、次いで「男女が共に家事などを行うことへの理解や意識改革を促進すること」（44.8%）、「延長保育や放課後児童クラブなどの子育て支援を充実すること」（30.7%）、「女性が働き続けることへの理解や意識改革を促進すること」（29.5%）の順となっている。



性別では、男性で「家事や育児を支援するサービスを充実すること」、女性で「男女が共に家事などをする事への理解や意識改革を促進すること」「延長保育や放課後児童クラブなどの子育て支援を充実すること」「育児などで退職した人を再雇用する制度を取り入れること」がそれぞれ高い。

年齢別では、30歳代で「育児休業や介護休業を取りやすい環境を整えること」「延長保育や放課後児童クラブなどの子育て支援を充実すること」、50歳以上で「高齢者や病人の介護サービスを充実すること」が他の年齢層に比べてそれぞれ高くなっている。

単位(%)	と り 育 児 休 業 や 環 境 を 整 え る こ と	育 児 休 業 や 環 境 を 整 え る こ と	革 を 促 進 す る こ と	男 女 が 共 に 家 事 な ど を す る こ と	充 実 す る こ と	ラ ン グ ウ イ ン ジ ン グ の 充 実 す る こ と	延 長 保 育 や 放 課 後 児 童 ク ラ ブ の 充 実 す る こ と	す る こ と	の 理 解 や 意 識 改 革 を 促 進 す る こ と	女 性 が 働 き 続 け る こ と	再 雇 用 す る 制 度 を 取 り 入 れ る こ と	育 児 休 業 や 放 課 後 児 童 ク ラ ブ の 充 実 す る こ と	高 齢 者 や 病 人 の 介 護 サ ー ビ ス を 充 実 す る こ と	サ ー ビ ス を 充 実 す る こ と	家 事 や 育 児 を 支 援 す る こ と	度 短 時 間 勤 務 を 導 入 す る こ と	理 夫 解 を 示 す こ と	年 婦 配 の 役 割 を 分 担 す る こ と	そ の 他	わ か ら な い	
全体(N=241)	62.2	44.8	30.7	29.5	18.3	17.8	16.2	14.1	7.9	0.0	7.1										
【性別】																					
男性(n=62)	58.1	35.5	21.0	24.2	9.7	12.9	24.2	14.5	8.1	0.0	11.3										
女性(n=177)	63.3	48.0	34.5	31.6	21.5	19.8	13.6	14.1	7.9	0.0	5.6										
【年齢別】																					
29歳以下(n=78)	59.0	44.9	23.1	26.9	25.6	9.0	20.5	12.8	3.8	0.0	12.8										
30歳代(n=61)	73.8	41.0	41.0	29.5	13.1	19.7	19.7	18.0	8.2	0.0	4.9										
40歳代(n=50)	58.0	44.0	32.0	28.0	16.0	18.0	18.0	16.0	12.0	0.0	4.0										
50歳以上(n=51)	56.9	51.0	29.4	35.3	15.7	29.4	3.9	9.8	9.8	0.0	3.9										

【2】労働環境などについて

1 1か月の平均残業時間

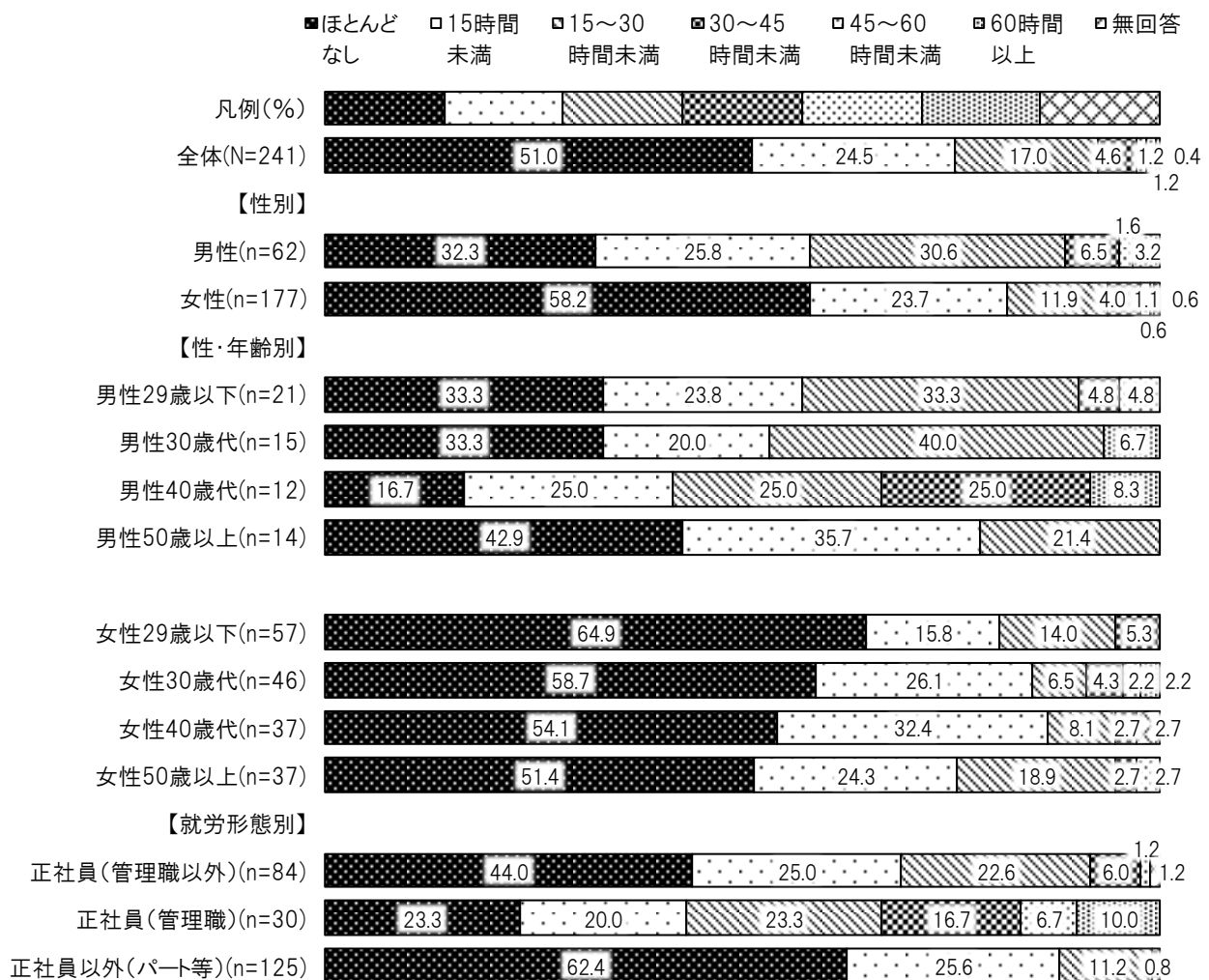
問 22. あなたの、最近1年間における1か月あたりの平均的な残業時間は何時間ですか。(○印1つ)

最近1年間における1か月の平均残業時間については、「ほとんどなし」が過半数(51.0%)を占め最も高く、次いで「15時間未満」(24.5%)、「15~30時間未満」(17.0%)の順となっている。

性別では、男性は「5~30時間未満」が高い一方で、女性は「ほとんどなし」が6割近くを占める。

性・年齢別では、男性40歳代で「30~45時間未満」が高く、他の層に比べて残業時間が長い。女性は若い年齢層ほど「ほとんどなし」が高くなる傾向にある。

就労形態別では、正社員(管理職)で「30~45時間未満」が高く、「60時間以上」も1割みられる。一方で、正社員以外(パート等)の6割以上が「ほとんどなし」と回答している。



2 年次有給休暇の年間取得日数

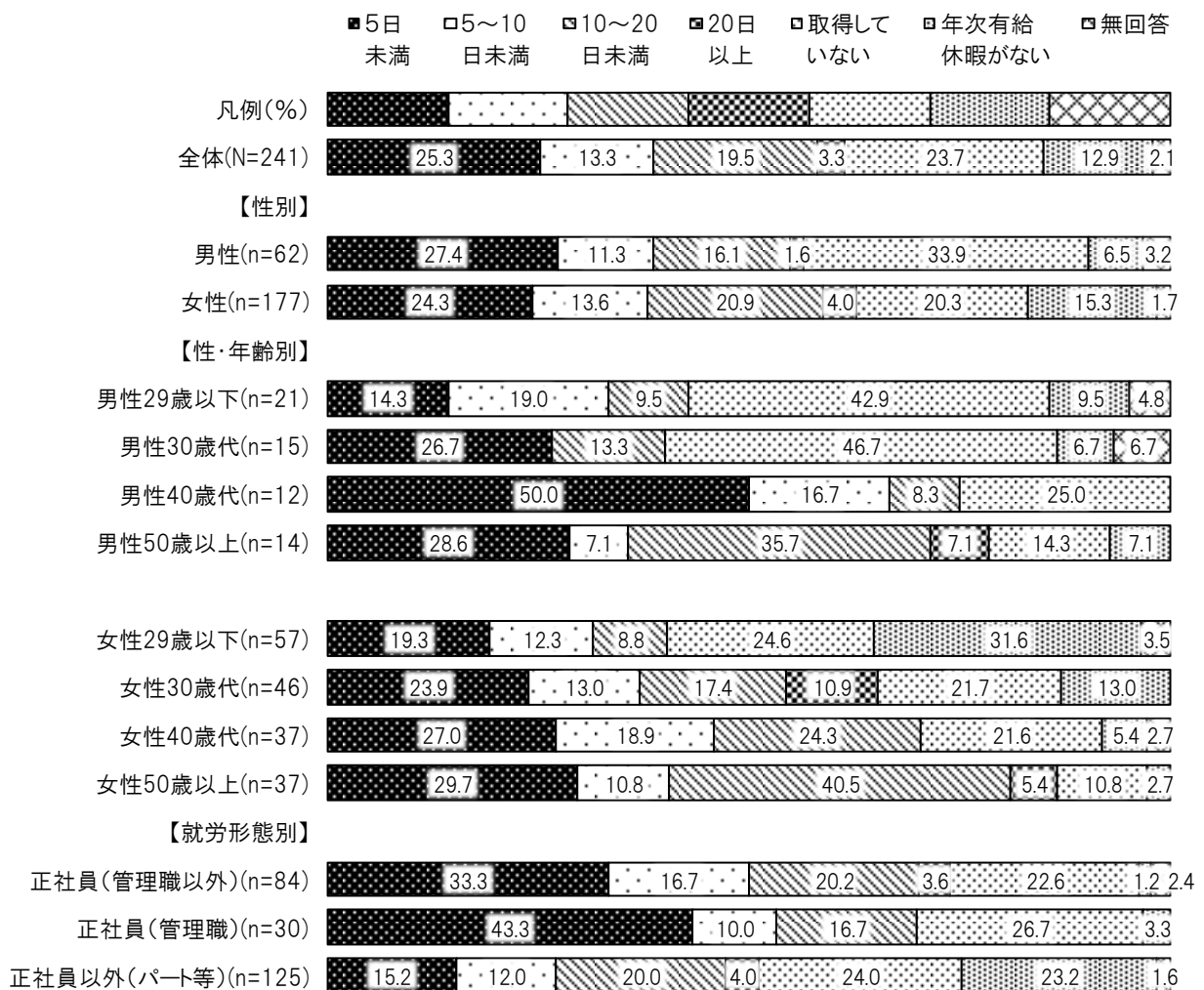
問 23. あなたが、最近1年間で取得した年次有給休暇のおおよその取得日数をお答えください。(○印1つ)

最近1年間における年次有給休暇の取得日数については、「5日未満」が25.3%と最も高く、次いで「10～20日未満」(19.5%)、「5～10日未満」(13.3%)の順となっている。一方で、「取得していない」が23.7%、「年次有給休暇がない」が12.9%であった。

性別では、男性で「取得していない」、女性で「年次有給休暇がない」がそれぞれ高い。

性・年齢別では、男性40歳代で「5日未満」、男性50歳以上で「10～20日未満」がそれぞれ高く、男性30歳代以下では「取得していない」が他の層に比べて高い。女性は年齢が上がるほど「10～20日未満」が高く、若い年齢層ほど「取得していない」が高くなる傾向にある。また、女性29歳以下の3割が「年次有給休暇がない」と回答している。

就労形態別では、正社員以外(パート等)で「年次有給休暇がない」が高く、年次有給休暇取得率自体が低くなっている。



3 年次有給休暇の取得のしやすさについて

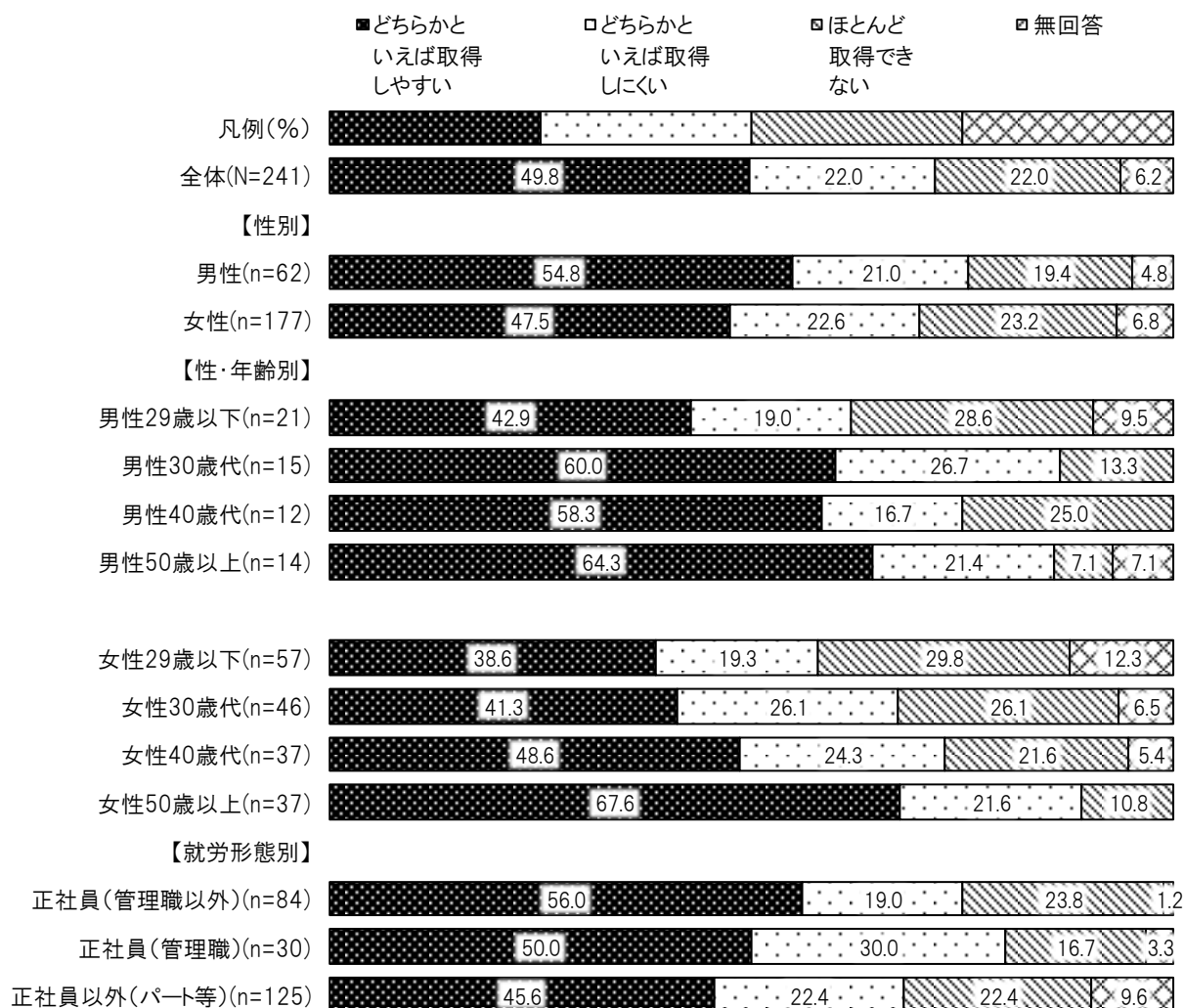
問 24. あなたの勤務する事業所は、年次有給休暇を取得しやすい環境ですか。
(○印1つ)

年次有給休暇の取得のしやすさについては、ほぼ半数（49.8%）が「どちらかといえば取得しやすい」としている一方で、「どちらかといえば取得しにくい」「ほとんど取得できない」がそれぞれ2割程度（各22.0%）占める。

性別では、女性に比べて男性で「どちらかといえば取得しやすい」が高い。

性・年齢別では、男女とも年齢が上がるほど「どちらかといえば取得しやすい」がおおむね高くなる傾向にある。一方で、女性は若い年齢層ほど「ほとんど取得できない」が高くなる傾向にある。

就労形態別では、正社員（管理職）で「どちらかといえば取得しにくい」が高い。



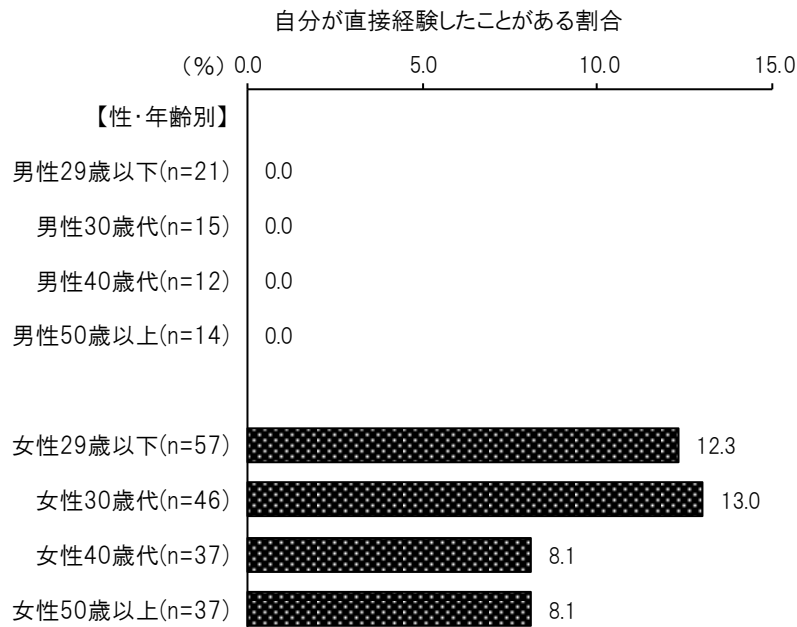
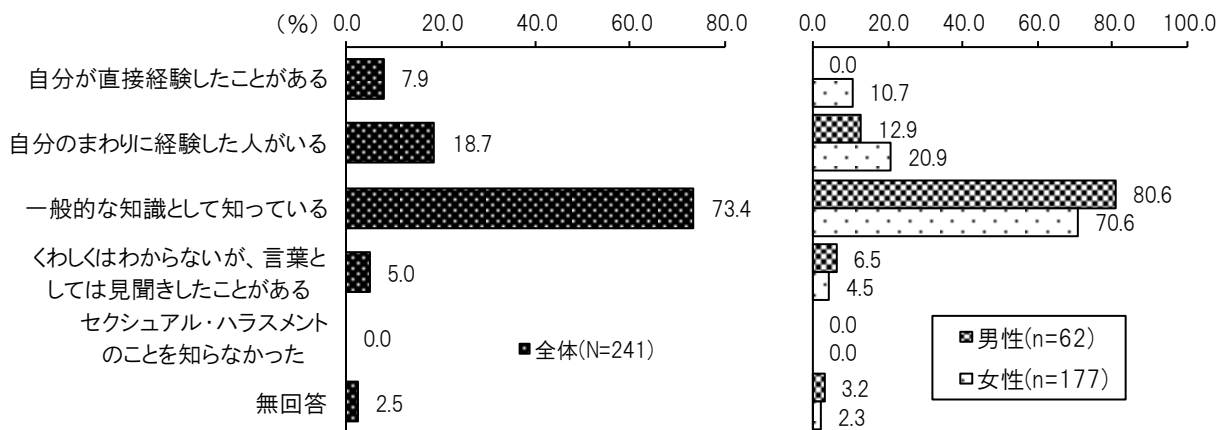
4 セクシュアル・ハラスメントの経験

問 25. あなたは、身近でセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）を経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。（○印いくつでも）

セクシュアル・ハラスメントの経験については、「一般的な知識として知っている」が73.4%と最も高く、「自分のまわりに経験した人がある」が18.7%、「自分が直接経験したことがある」が7.9%であった。

性別では、女性の約1割が「自分が直接経験したことがある」と回答している。

性・年齢別でみると、女性30歳代以下で「自分が直接経験したことがある」が他の年齢層に比べて高い。



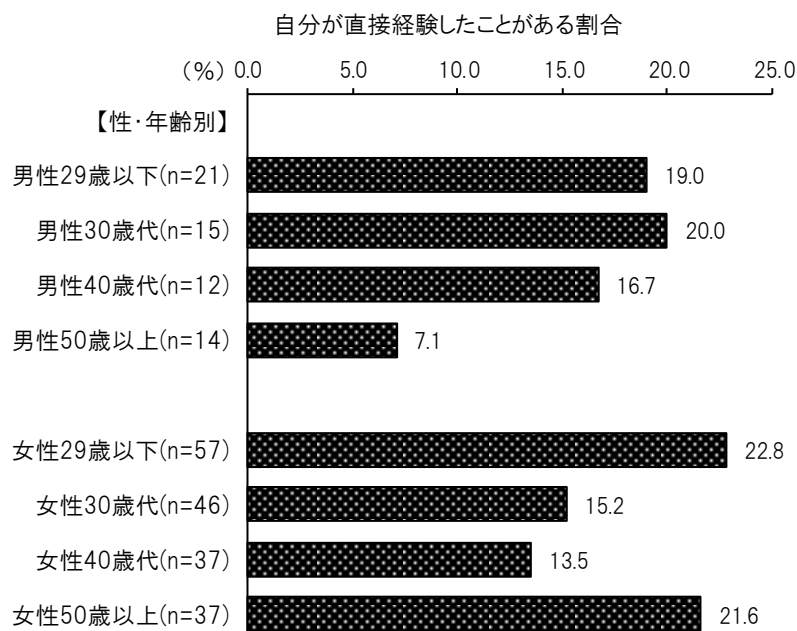
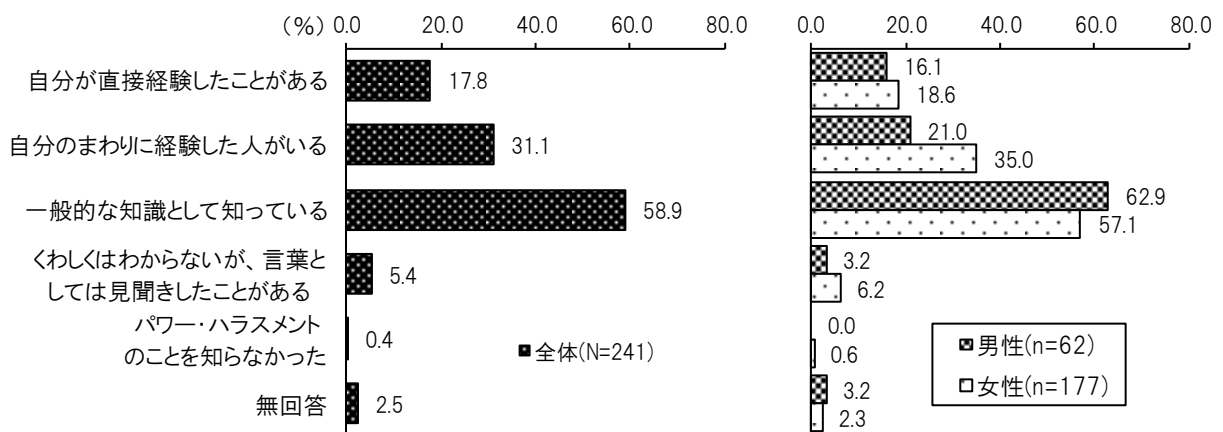
5 パワー・ハラスメントの経験

問 26. あなたは、身近でパワー・ハラスメント（パワハラ：職務上の地位や権限を利用し、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるような行為）を経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。（〇印いくつでも）

パワー・ハラスメントの経験については、「一般的な知識として知っている」が 58.9%と最も高く、「自分のまわりに経験した人がある」が 31.1%、「自分が直接経験したことがある」が 17.8%であった。

性別でみると、「自分で直接経験したことがある」は、男性で 16.1%、女性で 18.6%となっており、女性の 3 割以上が「自分のまわりに経験した人がある」と回答している。

性・年齢別でみると、男性 30 歳代以下、女性の 29 歳以下と 50 歳以上で「自分が直接経験したことがある」がそれぞれ高くなっている。



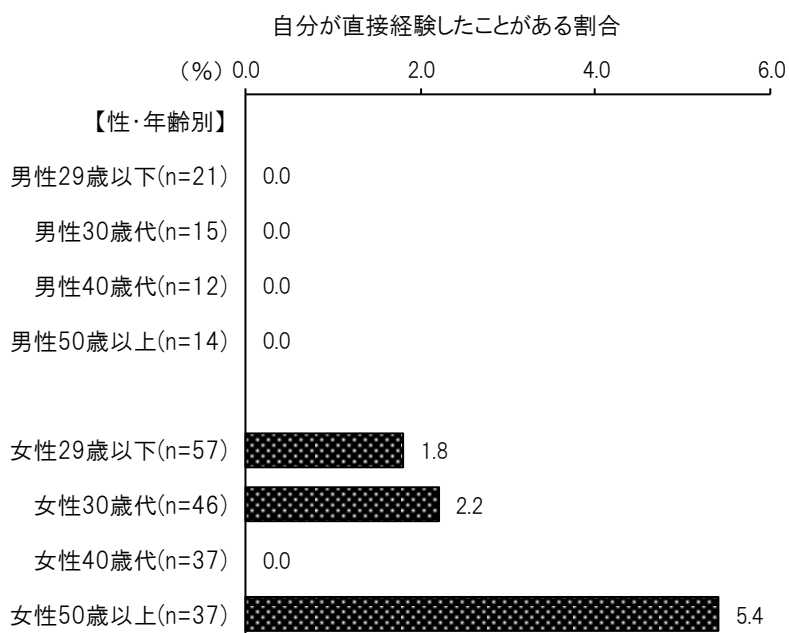
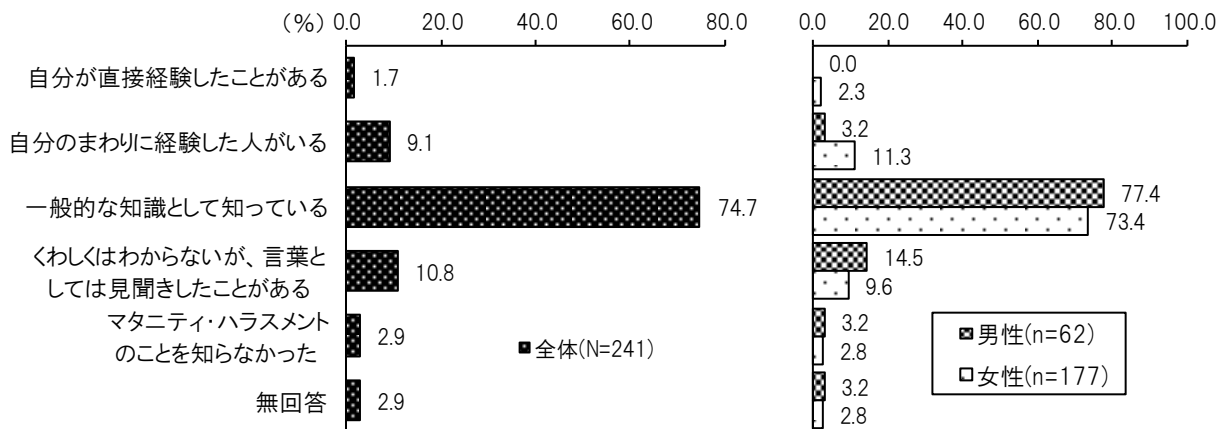
6 マタニティ・ハラスメントの経験

問 27. あなたは、身近でマタニティ・ハラスメント（マタハラ：働く女性が妊娠・出産を理由として解雇されることや、職場で受ける精神的・肉体的な苦痛を与えるような行為）を経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。（○印いくつでも）

マタニティ・ハラスメントの経験については、「一般的な知識として知っている」が74.7%と最も高く、「自分のまわりに経験した人がある」が9.1%、「自分が直接経験したことがある」が1.7%であった。

性別でみると、女性の2.3%が「自分が直接経験したことがある」と回答している。

性・年齢別でみると、女性50歳以上で「自分が直接経験したことがある」が他の層に比べて高い。



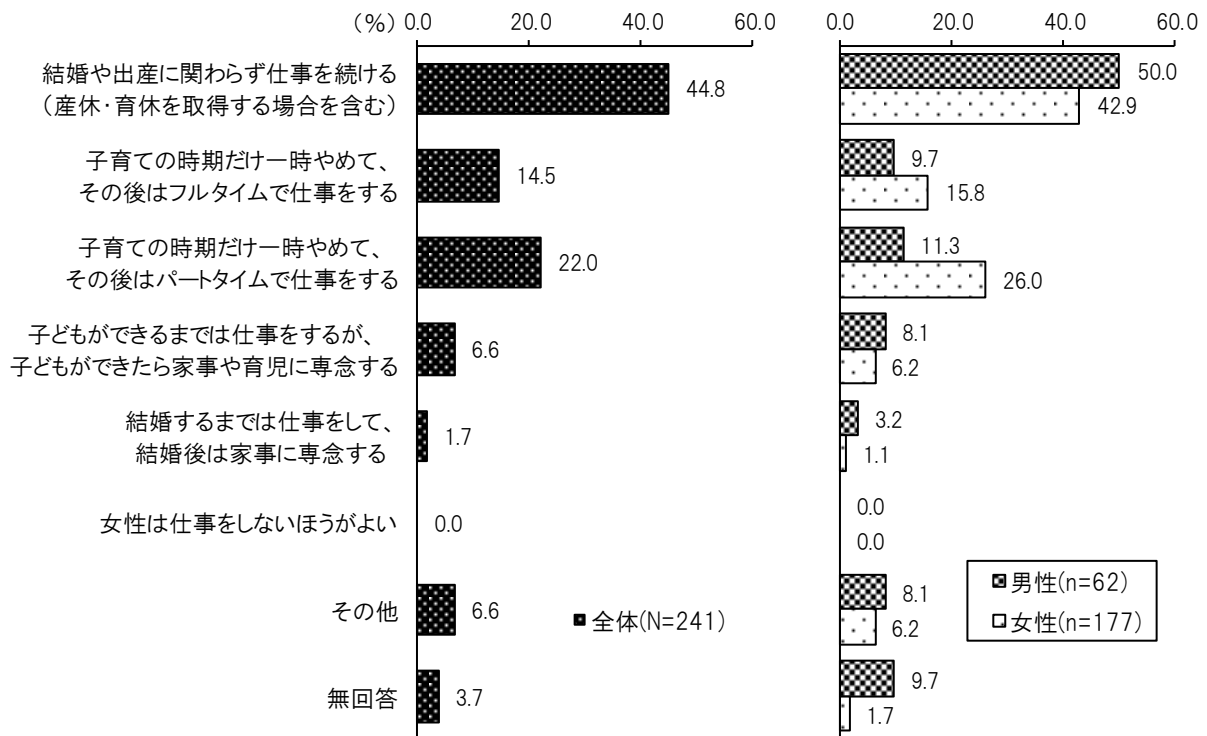
【3】女性の働き方について

1 女性の望ましい働き方

問 28. 女性の働き方についておたずねします。あなたが、女性の働き方として「望ましい」と思うのはどれですか。（○印1つ）

女性の望ましい働き方については、「結婚や出産に関わらず仕事を続ける（産休・育休を取得する場合を含む）」が44.8%と最も高く、次いで「子育ての時期だけ一時やめて、その後はパートタイムで仕事をする」（22.0%）、「子育ての時期だけ一時やめて、その後はフルタイムで仕事をする」（14.5%）の順となっている。

性別では、男性に比べて女性で「子育ての時期だけ一時やめて、その後はパートタイムで仕事をする」が高い。



性・年齢別では、女性は若い年齢層ほど「子育ての時期だけ一時やめて、その後はパートタイムで仕事をする」が高くなる傾向にある。また、男性 29 歳以下で「子どもができるまでは仕事をするが、子どもができたなら家事や育児に専念する」、男性 40 歳代で「結婚や出産に関わらず仕事を続ける（産休・育休を取得する場合を含む）」、女性 50 歳以上で「子育ての時期だけ一時やめて、その後はフルタイムで仕事をする」が他の層に比べてそれぞれ高い。

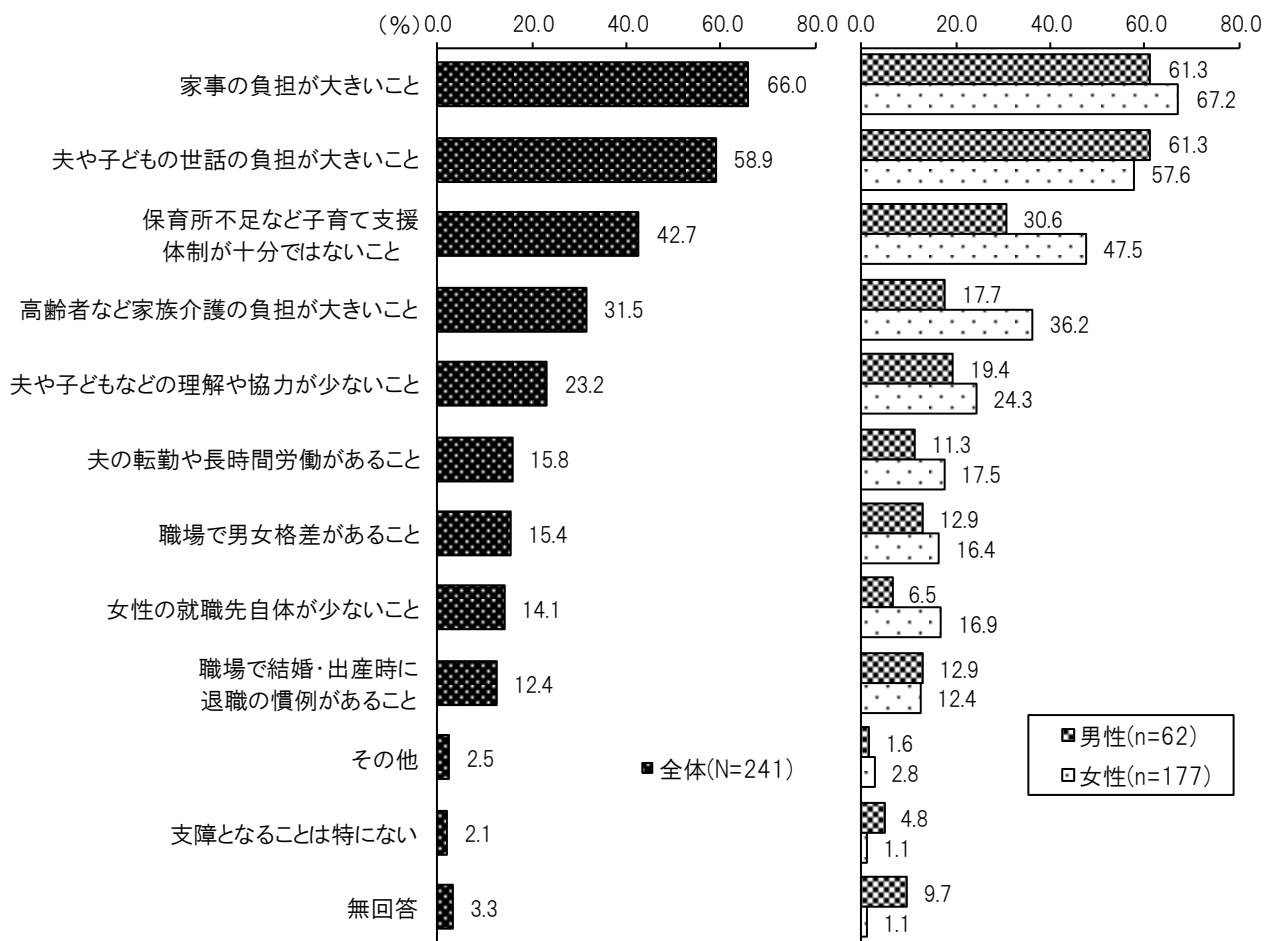
単位(%)		得を結仕て子でてら子を子 す婚事事育育事家すもも るけやををそののの事るがが 場ける出そのののやがが 合る場合産産に後期は期だ を産に関は期だ 含休わら む・育ら ず仕 を取 事	14.5	22.0	6.6	1.7	0.0	6.6
【性・年齢別】								
男性	29歳以下(n=21)	38.1	9.5	23.8	19.0	4.8	0.0	4.8
	30歳代(n=15)	53.3	13.3	6.7	0.0	0.0	0.0	20.0
	40歳代(n=12)	66.7	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	8.3
	50歳以上(n=14)	50.0	14.3	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0
女性	29歳以下(n=57)	31.6	14.0	35.1	10.5	3.5	0.0	5.3
	30歳代(n=46)	47.8	10.9	32.6	4.3	0.0	0.0	2.2
	40歳代(n=37)	51.4	13.5	16.2	8.1	0.0	0.0	10.8
	50歳以上(n=37)	45.9	27.0	13.5	0.0	0.0	0.0	8.1

2 女性が働く上で支障となること

問 29. あなたは、女性が働く上で、支障となることはどのようなことだと思いますか。
(○印いくつでも)

女性が働く上で支障となることについては、「家事の負担が大きいこと」が 66.0%と最も高く、次いで「夫や子どもの世話の負担が大きいこと」(58.9%)、「保育所不足など子育て支援体制が十分ではないこと」(42.7%)の順となっている。

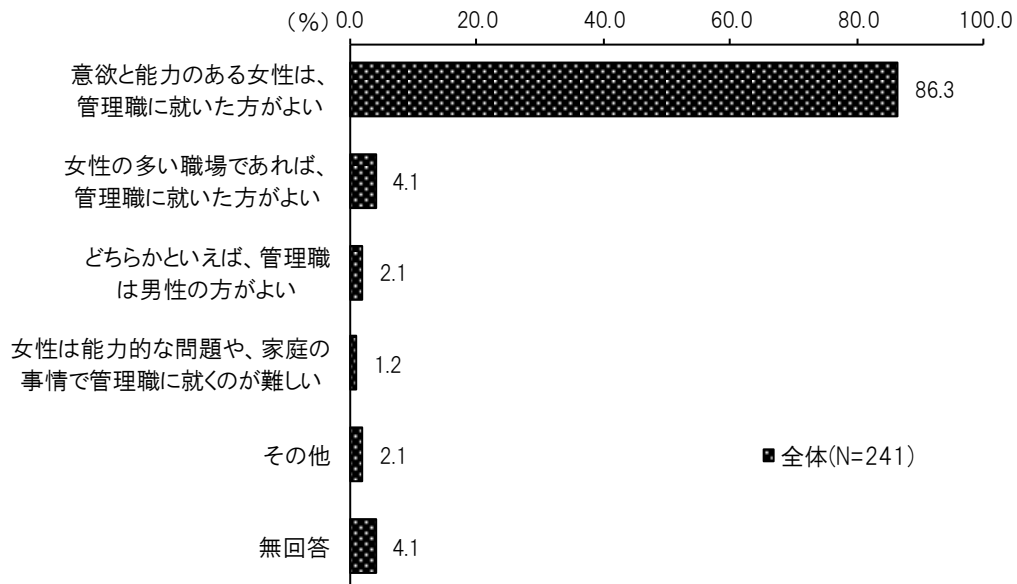
性別では、男性に比べて女性で「保育所不足など子育て支援体制が十分ではないこと」「高齢者など家族介護の負担が大きいこと」が高い。



3 女性が管理職に就くことについての考え

問 30. あなたは、女性が管理職に就くことについてどのようにお考えですか。
(○印1つ)

女性が管理職に就くことについての考えは、「意欲と能力のある女性は、管理職に就いた方がよい」の割合が86.3%と突出して高い。



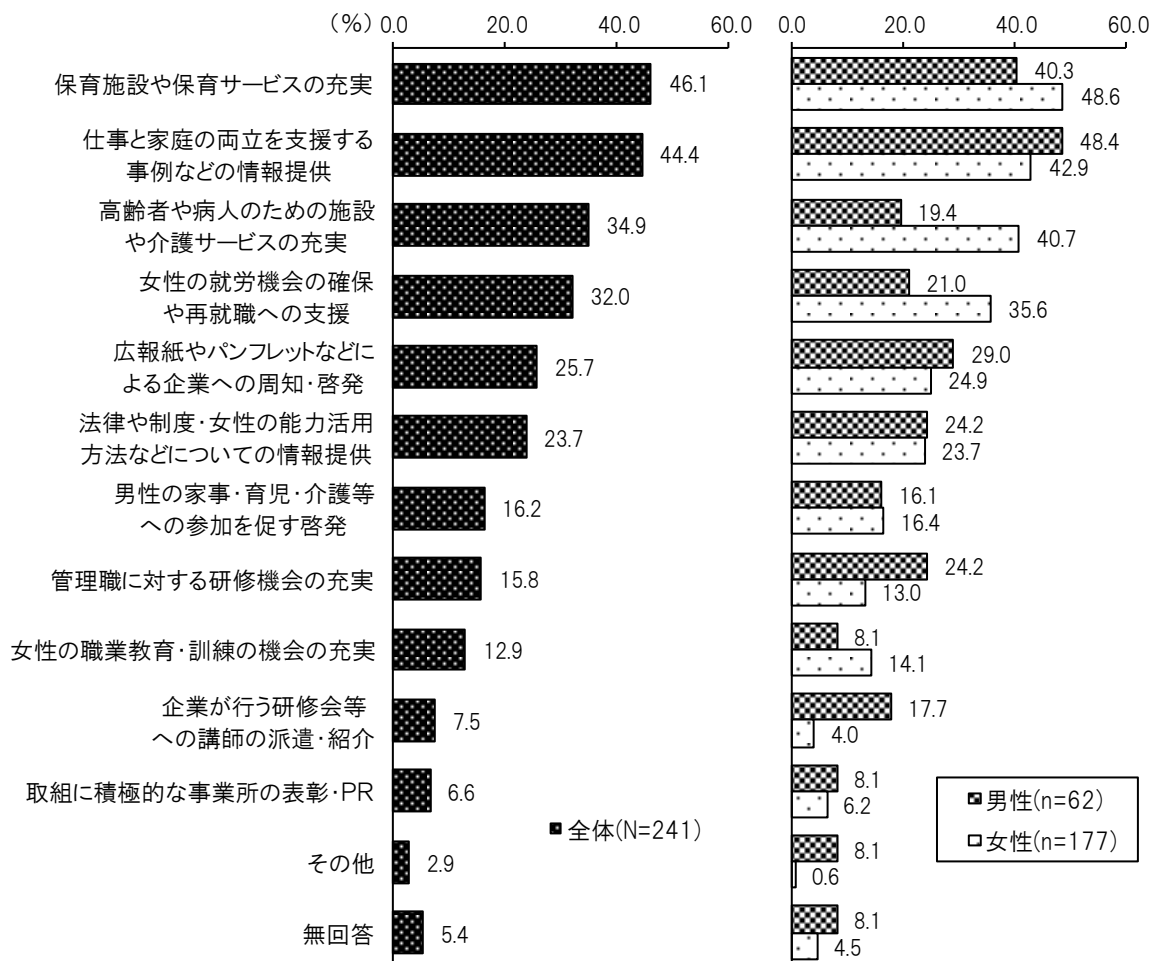
【4】行政の取組について

1 ワーク・ライフ・バランス推進に必要と思う行政施策

問 31. 今後、事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組を進めるにあたって、日吉津村ではどのようなことに力をいれるべきと思いますか。（○印いくつでも）

ワーク・ライフ・バランス推進に必要と思う行政施策については、「保育施設や保育サービスの充実」が46.1%と最も高く、次いで「仕事と家庭の両立を支援する事例などの情報提供」（44.4%）、「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」（34.9%）、「女性の就労機会の確保や再就職への支援」（32.0%）の順となっている。

性別では、男性で「管理職に対する研修機会の充実」「企業が行う研修会等への講師の派遣・紹介」、女性で「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」「女性の就労機会の確保や再就職への支援」がそれぞれ高い。



IV 自由意見回答結果

問 32. より働きやすい職場環境づくりへの取組について、日頃感じていることや、日吉津村に対する意見・要望などがございましたら、どのようなことでも結構ですので、ご自由にご記入ください。

1 男性

- ・企業支援の充実。個人がもっと独立しやすい社会にしたい。人ひとりの考えやビジョンをもっと形にしていけるシステムを考えてほしい。
- ・電通の件もあるが、隠されている部分はいろいろとあるのではないのでしょうか。転職して幸い良い環境になったが、何かを得るなら何かを失うのは仕方がないこと。すべてが良好な状況なんてあり得ない。
- ・雇用の場の創出が重要だと思います。
- ・このアンケートは良いと思うが、続けられるかが問題。

2 女性

(1) 29 歳以下

- ・これから自分が結婚、出産するにあたって、働きやすい職場であってほしい。
- ・保育所（保育園）を増やす。
- ・103 万、130 万の壁をなくしてほしい。
- ・アルバイトばかりで、正社員の数が圧倒的に少ない職についています。女性がまとめる企業で育休が認められない場合、退職する人がほとんどです。代替りの立てられない職場が今後、減って行けば良いと思います。女性でなければできない子育てもあります。休んでいる時は男性に頑張ってもらえると嬉しいです。
- ・環境を変えたくても、下っ端の力では何にもならないことが多すぎる。いかに会社のトップの人に気づいてもらえるかが問題です。
- ・結婚した女性は、いずれ出産・育児という道のりをたどることになると思うので、どうしても仕事を辞めなければいけなかったり、続けたくても家庭の負担が大きく、続けられないこともあると思います。そんなママさん達を、より働きやすいように家事・育児・仕事と両立できるような支援をたくさんしてあげたら良いと思いました。私はシングルマザーですが、やはり両立の負担は大きいです。
- ・女性は結婚、出産で今まで通りに働けるとは思います。しかし今は共稼ぎでないと大変だと感じます。残業が多かったり、保育園に入れなかったりした場合は職場にいられない状況になると思います。
- ・セクハラ、パワハラ、モラハラの無い職場が良いですね。
- ・保育所を作ってほしい。
- ・本社の人が、現場の状況を把握せずに売上ばかり言う。そのことについて意見を言ってもほとんど受け入れてもらえない。なぜその状況になっているのかが分かっても受け入れてもらえない。

(2) 女性 30～40 歳代

- ・市町村よりも国が本格的に取り組まなければ職場環境は良くなるらない。
- ・職場が主婦にとって働きにくい。休みの希望などでいろいろと言われる。主婦が働きやすいように、会社をもっとバックアップしてほしい。
- ・有給休暇の取得義務。
- ・「女性の活躍」と言いながら、外回りをしていると女性はまだまだ男性より下に見られていると感じることがあります。みなさんが感じておられるほど、女性に対する環境は優しいものではありません。女性にも「女だからそこまで」と考えている人も多いようです。そのあたりのバランスが難しいと日々感じております。
- ・常に人員不足のため、入社時の契約より、かなり時間数が増えて家庭に支障が出ている。毎日いつ辞めようかと思っています。
- ・米子市民ですが、米子市より住みやすいイメージがあります。
- ・ワーク、ライフ、バランスの3つが社会づくりの基本となっているが、健康であることが大前提であると思う。心身ともに健康であることは、やりがいや充実感を感じる上で大切だと思うので、そちらへのアプローチも同時にしていくことも大切ではないかと思う。
- ・管理職の人が、従業員によって態度が変わる（言い方、話し方）のはやめてほしい。言い方、接し方で頑張ろうという気がなくなる場合がある。
- ・日吉津村は、子育て支援に力を入れているというイメージですが、保育所などは12月28日までしか預かってもらえません。29日から年末休暇になる企業が多いと思います。一般企業に合わせたサービスをお願いします。
- ・有休を自分が取りたい時に取れる職場。

(3) 女性 50 歳代

- ・「旅館うなばら荘」は、あまり良いうわさを聞きません。チェックされた方が良いと思います。
- ・家事・育児は、まだまだ女性の役割という意識がありながら、仕事に対しては女性も男性と同じように働くことを求められていると感じています。それを口にする男性だって家に帰れば、家事は奥様が一手に引き受けているんでしょう？祖父母に子どもを預けて働くという形は理想ではないと思います。夫婦で子育てと仕事の両方できる姿が本当だと思います。
- ・日吉津村の職場に転職してまだ一ヶ月未満と日が浅く、日吉津村の取り組みについて良く知らない状態ですが、こういった調査をされるということは日吉津村を良くして行こうという姿勢だと思います。今後、もっと住みやすい町になることを期待しています。
- ・日吉津村の取り組みをもっとアピールする。

(4) 女性年齢不明

- ・20年以上勤務していますが、体調不良で休んだ日数が10日以内です。有給休暇という言葉すら出せない、年間休日カレンダーも無い（従業員に見せない）。プライベートな計画さえ立てられない状況です。

日吉津村 働きやすい職場づくりに向けた意識調査

～ご協力をお願い～

日吉津村でお勤めの皆様には、日頃から村政にご理解とご協力をたまわり厚くお礼申し上げます。

さて、本村では、村内事業所の育児休暇制度等への取組や、女性の活躍推進等の取組状況を把握するための調査を実施し、事業者の理解を深めるとともに、安心して子育てと仕事を両立できる環境整備のために必要な施策の検討に取り組んでいます。

このアンケートは、職場における育児休暇制度等や職場環境についての現状や問題点、ご意見等をおうかがいし、今後、事業を推進していく上での基礎的な資料とさせていただきますことを目的として実施するものです。

調査の実施にあたっては、無作為に抽出した、村内に住所を有する事業所にお勤めの方をお願いしています。このアンケートは無記名であり個人名が特定されることはありません。また、回答は統計的な集計を行い、本調査の目的以外に使用することはありません。

ご多忙のところ、誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただきましてご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

平成 28 年（2016 年）1 1 月

日吉津村長 石 採

ご記入にあたってのお願い

1. 黒の鉛筆又はボールペンでご記入ください。
2. 回答は、あてはまる番号を○で囲んでください。回答数は、各設問文に(○印1つ)(○印いくつでも)などと指定してありますので、それに従ってご回答ください。
3. (○印3つまで)などと回答数を指定してある場合は、あなたの気持ちに最も近いものから順に選んでください。(○印いくつでも)の場合は、あてはまるものを全てお答えください。
4. 設問によっては、該当する番号に○印をつけた方だけに答えていただく設問がありますので、その説明に従いご記入ください。
5. ご不明な点、調査に関するお問い合わせなどは、下記までお願いいたします。

調査のお問い合わせ先

日吉津村役場 総務課

〒689-3553 鳥取県西伯郡日吉津村大字日吉津 872-15(電話:0859-27-5950)

**記入していただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れて（切手を貼らずに）
11月18日（金）までに投函してください。**

1 あなたご自身のことについておたずねします

問1. あなたの性別をお答えください。(○印1つ)

- | | |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

問2. あなたの年齢をお答えください。(○印1つ)

- | | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. 19歳以下 | 4. 30~34歳 | 7. 45~49歳 | 10. 60歳以上 |
| 2. 20~24歳 | 5. 35~39歳 | 8. 50~54歳 | |
| 3. 25~29歳 | 6. 40~44歳 | 9. 55~59歳 | |

問3. あなたの就労形態をお答えください。(○印1つ)

- | |
|---------------------------------|
| 1. 正社員(管理職以外) |
| 2. 正社員(管理職) |
| 3. 正社員以外(パート・アルバイト・契約社員・臨時・派遣等) |

問4. あなたの、現在の主な仕事の内容に近いものをお答えください。(○印1つ)

- | |
|-------------------------|
| 1. 総務・事務系の職種 |
| 2. 営業・販売系の職種 |
| 3. 専門・技術系の職種(建築・電気・SE等) |
| 4. 専門・技術系の職種(医療・福祉等) |
| 5. サービス等の職種(接客・調理・理容等) |
| 6. 運輸・土木・保安系の職種 |
| 7. 製造工の職種 |
| 8. その他() |

問5. あなたの勤続年数をお答えください。(○印1つ)

- | | | |
|-----------|-------------|----------|
| 1. 1年未満 | 3. 3~10年未満 | 5. 20年以上 |
| 2. 1~3年未満 | 4. 10~20年未満 | |

問6. あなたは、現在、結婚していますか。(○印1つ)

- | |
|----------------------|
| 1. 未婚(結婚していない・離死別含む) |
| 2. 既婚(結婚している・事実婚を含む) |

問7. あなたが現在一緒に住んでいるご家族の中に、次のような方（あなた自身も含みます）はい
ますか。（○印いくつでも）

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 未就学の子ども | 5. 65 歳以上の方 |
| 2. 小学生の子ども | 6. 介護を必要とする方 |
| 3. 中学生の子ども | 7. 障害のある方 |
| 4. 高校生以上の子ども | 8. いずれもない |

2 あなたの勤務している事業所のことについておたずねします

※「事業所」とは、本社・支店・出張所にかかわらず、あなたが所属する住所にある事業所を指します。

問8. あなたの勤務している事業所の、主な業種をお答えください。（○印1つ）

※複数にわたる場合は主な業種を1つお答えください。

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. 農林漁業 | 10. 不動産業・物品賃貸業 |
| 2. 鉱業 | 11. 学術研究・専門・技術サービス業 |
| 3. 建設業 | 12. 宿泊業・飲食サービス業 |
| 4. 製造業 | 13. 生活関連サービス業・娯楽業 |
| 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 14. 教育・学習支援業 |
| 6. 情報通信業 | 15. 医療・福祉 |
| 7. 運輸業・郵便業 | 16. サービス業 |
| 8. 卸売業・小売業 | 17. その他（ ） |
| 9. 金融業・保険業 | |

問9. あなたの勤務している事業所の、おおよその従業員数をお答えください。（○印1つ）

- | | | |
|-----------|-------------|-----------|
| 1. 10人以下 | 4. 21～50人 | 7. 301人以上 |
| 2. 10～15人 | 5. 51～100人 | |
| 3. 15～20人 | 6. 101～300人 | |

問10. あなたの勤務している事業所には、労働組合がありますか。（○印1つ）

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

3 育児休業の取得などについておたずねします

問 11. あなたは、次にあげる制度のことをご存じでしたか。(○印1つつ)

	内容まで知っている (よく知っている)	名前を見聞きしたことがある程度	知らなかった
①育児休業給付金 →1歳未満の子を養育するために、育児休業を取得した等の一定要件を満たした人が対象で、原則として休業開始時の賃金月額額の67%が支給されます(育児休業の開始から6か月経過後は50%)。	1	2	3
②介護休業給付金 →家族を介護するため休業を取得した雇用保険の65歳未満一般被保険者の人で、家族を介護するために休業を取得した時に、一定の要件を満たすと支給されます。	1	2	3

問 12. あなたは、これまでに育児休業(産休を除く)や介護休業を取得したことがありますか。(○印1つつ)

①育児休業 (産休を除く)	1. 取得したことがある 2. 取得したことはない	3. 取得したかったが取得できなかった 4. 取得する必要がなかった
②介護休業	1. 取得したことがある 2. 取得したことはない	3. 取得したかったが取得できなかった 4. 取得する必要がなかった

問 13. 育児休業制度や介護休業制度を、利用する必要があるにも関わらず利用していない従業員がいるとしたら、どのような理由から利用していないと考えられますか。(○印いくつでも)

1. 育児休業等を取得しにくい雰囲気があるから 2. 結婚や妊娠・出産を機に自ら退職する機会が多いから 3. 介護等が必要になった時点で自ら退職する機会が多いから 4. 一人当たりの業務量が多いから 5. 職場で周りの従業員の業務量が増えるから 6. 代替要員の確保が難しいから 7. 昇進や昇格に影響することへの懸念があるから 8. 制度の利用について管理職の認識が不足しているから 9. 制度の利用について周りの従業員の認識が不足しているから 10. その他() 11. わからない

問 14. あなたご自身、又はあなたの配偶者・パートナーは、これまでに結婚や妊娠・出産の際に、働き方に変化がありましたか。（○印1つ）

1. 結婚を機に仕事をやめた ----- → 問 15 へお進みください
2. 妊娠・出産を機に仕事をやめた ----- → 問 15 へお進みください
3. 仕事内容や勤務形態を変えずに働いた
4. 同じ職場で仕事内容や勤務形態を変えて働いた（フルタイムからパートなど）
5. 転職した
6. もともと働いていなかった
7. その他（ _____ ）
8. 配偶者・パートナーはいない



問 14 で 3～8 と回答した人は、次は問 16 へお進みください。

問 15（問 14 で「1～2」と回答した人に）仕事をやめた理由は何ですか。（○印いくつでも）

1. もともと仕事をやめたかったから
2. 家事に十分な時間をかけたかったから
3. 子育てに十分な時間をかけたかったから
4. 職場に十分な制度や理解がなかったから
5. 体力的に自信がなかったから
6. 家族や親族の理解や協力が得られなかったから
7. 保育所など子どもを預かってくれる場所がなかったから
8. 世帯に十分な収入があったから
9. その他（ _____ ）

問 16. 日常生活における、「仕事」「家庭生活（プライベートな時間／趣味や学習・地域活動・付き合いなど）」のバランスについて、①あなたの希望する（理想とする）優先度と、②実際の（現実の）優先度をお答えください。（○印1つずつ）

①あなたの 希望する(理想とする) 優先度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 仕事を優先したい 2. 家庭生活（プライベートな時間）を優先したい 3. 仕事と家庭生活（プライベートな時間）を両立したい
② 実際の(現実の) 優先度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 仕事を優先している 2. 家庭生活（プライベートな時間）を優先している 3. 仕事と家庭生活（プライベートな時間）を両立している

問 17. あなたは、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉をご存知でしたか。
（○印1つ）

1. 内容までよく知っている
2. 名前を見聞きしたことがある程度
3. 知らない

ワーク・ライフ・バランスとは

●「国民一人ひとりが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・実現できる社会」と定義され、次の3つの社会づくりを目指しています。

- （1）就労による経済的自立が可能な社会
- （2）健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- （3）多様な働き方・生き方が選択できる社会

出典：内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」

問 18. あなたの勤務している事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に配慮していると思いますか。（○印1つ）

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1. 十分配慮していると思う | 3. あまり配慮しているとは言えないと思う |
| 2. どちらかといえば配慮していると思う | 4. 配慮していないと思う |

問 19. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、あなたの勤務する事業所において効果的だと思われるものはどれですか。（○印いくつでも）

1. 時間管理（時間を有効に使うための自己管理）意識の向上
2. 残業を減らすための取組
3. 仕事の情報共有・仕事の標準化・マニュアル化など
4. 時短勤務制度、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げなど
5. 勤務時間・勤務場所の柔軟化（フレックスタイム制・テレワークなど）
6. 特別休暇（結婚休暇・リフレッシュ休暇など）の制度拡充
7. 年次有給休暇の取得促進
8. 子育て支援制度
9. 介護の支援制度
10. 自己啓発（資格取得など）を支援する制度
11. 地域活動（ボランティアなど）を支援する制度
12. その他（ ）
13. 特にない
14. わからない

問 20. 男性従業員が育児に参加することについて、どのように思いますか。(○印1つ)

1. 積極的に参加したほうがよい
2. 業務に支障のない範囲で参加したほうがよい
3. 必要に迫られたときのみ参加すればよい
4. 参加する必要はない

問 21. 男女がともに、「仕事」と「家庭生活（プライベートな時間／趣味や学習・地域活動・付き合いなど）」を両立させるためには、特にどのようなことが必要だと思いませんか。

(○印3つまで)

1. 育児休業や介護休業を取りやすい環境を整えること
2. 男女が共に家事などをする事への理解や意識改革を促進すること
3. 女性が働き続けることへの理解や意識改革を促進すること
4. 延長保育や放課後児童クラブなどの子育て支援を充実すること
5. 高齢者や病人の介護サービスを充実すること
6. 短時間勤務や在宅勤務制度などを導入すること
7. 家事や育児を支援するサービスを充実すること
8. 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担について理解を示すこと
9. 育児などで退職した人を再雇用する制度を取り入れること
10. その他（ ）
11. わからない

4 労働環境などについておたずねします

問 22. あなたの、最近1年間における1か月あたりの平均的な残業時間は何時間ですか。

(○印1つ)

- | | | |
|------------|---------------|---------------|
| 1. ほとんどなし | 3. 15～30 時間未満 | 5. 45～60 時間未満 |
| 2. 15 時間未満 | 4. 30～45 時間未満 | 6. 60 時間以上 |

問 23. あなたが、最近1年間で取得した年次有給休暇のおおよその取得日数をお答えください。

(○印1つ)

- | | | |
|-------------|--------------|--------------|
| 1. 5日未満 | 3. 10～20 日未満 | 5. 取得していない |
| 2. 5～10 日未満 | 4. 20 日以上 | 6. 年次有給休暇がない |

問 24. あなたの勤務する事業所は、年次有給休暇を取得しやすい環境ですか。(○印1つ)

1. どちらかといえば取得しやすい
2. どちらかといえば取得しにくい
3. ほとんど取得できない

問 25. あなたは、身近でセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）を経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。（○印いくつでも）

1. 自分が直接経験したことがある
2. 自分のまわりに経験した人がいる
3. 一般的な知識として知っている
4. くわしくはわからないが、言葉としては見聞きしたことがある
5. セクシュアル・ハラスメントのことを知らなかった

問 26. あなたは、身近でパワー・ハラスメント（パワハラ：職務上の地位や権限を利用し、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるような行為）を経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。（○印いくつでも）

1. 自分が直接経験したことがある
2. 自分のまわりに経験した人がいる
3. 一般的な知識として知っている
4. くわしくはわからないが、言葉としては見聞きしたことがある
5. パワー・ハラスメントのことを知らなかった

問 27. あなたは、身近でマタニティ・ハラスメント（マタハラ：働く女性が妊娠・出産を理由として解雇されることや、職場で受ける精神的・肉体的な苦痛を与えるような行為）を経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。（○印いくつでも）

1. 自分が直接経験したことがある
2. 自分のまわりに経験した人がいる
3. 一般的な知識として知っている
4. くわしくはわからないが、言葉としては見聞きしたことがある
5. マタニティ・ハラスメントのことを知らなかった

5 女性の働き方についておたずねします

問 28. 女性の働き方についておたずねします。あなたが、女性の働き方として「望ましい」と思うのはどれですか。(○印1つ)

1. 結婚や出産に関わらず仕事を続ける(産休・育休を取得する場合を含む)
2. 子育ての時期だけ一時やめて、その後はフルタイムで仕事をする
3. 子育ての時期だけ一時やめて、その後はパートタイムで仕事をする
4. 子どもができるまでは仕事をするが、子どもができたなら家事や育児に専念する
5. 結婚するまでは仕事をして、結婚後は家事に専念する
6. 女性は仕事をしないほうがよい
7. その他()

問 29. あなたは、女性が働く上で、支障となることはどのようなことだと思いますか。(○印いくつでも)

1. 家事の負担が大きいこと
2. 夫や子どもの世話の負担が大きいこと
3. 高齢者など家族介護の負担が大きいこと
4. 夫や子どもなどの理解や協力が少ないこと
5. 職場で男女格差があること
6. 職場で結婚・出産時に退職の慣例があること
7. 夫の転勤や長時間労働があること
8. 女性の就職先自体が少ないこと
9. 保育所不足など子育て支援体制が十分ではないこと
10. その他()
11. 支障となることは特にない

問 30. あなたは、女性が管理職に就くことについてどのようにお考えですか。(○印1つ)

1. 意欲と能力のある女性は、管理職に就いた方がよい
2. 女性の多い職場であれば、管理職に就いた方がよい
3. どちらかといえば、管理職は男性の方がよい
4. 女性は能力的な問題や、家庭の事情で管理職に就くのが難しい
5. その他()

6 日吉津村の取組についておたずねします

問 31. 今後、事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組を進めるにあたって、日吉津村ではどのようなことに力をいれるべきと思いますか。(○印いくつでも)

1. 広報紙やパンフレットなどによる企業への周知・啓発
2. 仕事と家庭の両立を支援する事例などの情報提供
3. 法律や制度・女性の能力活用方法などについての情報提供
4. 企業が行う研修会等への講師の派遣・紹介
5. 管理職に対する研修機会の充実
6. 保育施設や保育サービスの充実
7. 高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実
8. 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発
9. 女性の就労機会の確保や再就職への支援
10. 女性の職業教育・訓練の機会の充実
11. 取組に積極的な事業所の表彰・PR
12. その他()

問 32. より働きやすい職場環境づくりへの取組について、日頃感じていることや、日吉津村に対する意見・要望などがございましたら、どのようなことでも結構ですので、ご自由にご記入ください。

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

～ご協力ありがとうございました～