

あなたご自身およびあなたの世帯について

F1 性別(○は1つ) ※自認する性で記載してください	1. 男性	2. 女性	3. どちらとも いえない	
F2 年齢(○は1つ) 令和4年●月●日 現在	1. 18～24歳	4. 35～39歳	7. 50～54歳	10. 65～69歳
	2. 25～29歳	5. 40～44歳	8. 55～59歳	11. 70歳以上
	3. 30～34歳	6. 45～49歳	9. 60～64歳	
F3 住所(○は1つ)	1. 新宿区		2. その他	

問1 あなたの働き方は次のうちどれですか。パートタイム、アルバイトの方は、あなたのお勤め先での呼称でお答えください。(○は1つ)

- | | |
|-----------------------|------------|
| 1. 正社員・正職員 | 4. 派遣社員 |
| 2. 契約社員・パートタイム、アルバイト | 5. その他 () |
| 3. フリーター、その他不定期・臨時的職員 | |

(問1で「2」～「5」とお答えの方におたずねします)

問1-1 このような形態で働いている理由は、次のどれに当たりますか。(○は3つまで)

- | | |
|--------------------|-----------------------------|
| 1. 経験・資格・技能を活かせるから | 8. 勉強・趣味・ボランティアなどとの両立のため |
| 2. 希望する仕事内容であったため | 9. 採用に年齢制限があり、今の形態しか選べないから |
| 3. 時間が自由になるから | 10. 正社員として働ける勤め先が見つからなかったから |
| 4. 気軽に働けそうだから | 11. 家族の理解が得られにくいから |
| 5. 自宅近くで働けるから | 12. その他 () |
| 6. 他に主な収入があるから | |
| 7. 家事・育児・介護との両立のため | |

問2 配偶者・パートナーはいらっしゃいますか。法律婚、事実婚は問いません。(○は1つ)

- | | | |
|-------|--------------|--------------|
| 1. あり | 2. なし(未婚・非婚) | 3. なし(離婚・死別) |
|-------|--------------|--------------|

(問2で「1」とお答えの方におたずねします)

問2-1 配偶者・パートナーの就労形態をお答えください。(○は1つ)

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 1. 自営業(事業主、家族従業員) | 6. 勤め人(フリーター、その他不定期・臨時的職員) |
| 2. 勤め人(正社員・正職員(管理職以外)) | 7. 専業主婦(夫) |
| 3. 勤め人(正社員・正職員(管理職)) | 8. 学生 |
| 4. 勤め人(パートタイム、アルバイト) | 9. その他 () |
| 5. 勤め人(派遣社員) | 10. 無職 |

問3 現在あなたと同居している方についてお答えください。(〇はいくつでも)

- | | | |
|--------------|----------|----------|
| 1. 配偶者・パートナー | 4. 兄弟・姉妹 | 7. その他 |
| 2. 子ども | 5. 祖父母 | () |
| 3. 親(実親・義親) | 6. 孫 | 8. 一人暮らし |

(問3で「2」とお答えの方におたずねします)

問3-1 一番下のお子さんは、次のどれに当たりますか。(〇は1つ)

- | | | |
|---------------|--------|-----------------|
| 1. 3歳以下 | 3. 小学生 | 5. 中学校卒業から18歳まで |
| 2. 4歳以上小学校入学前 | 4. 中学生 | 6. その他() |

問4 現在あなたはご家族の介護を行っていますか。(〇は1つ)

※自宅外にいるご家族の介護も含みます。

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 行っている | 2. 行っていない |
|----------|-----------|

問5 あなたが働いている会社の業種は次のうちどれですか。(〇は1つ)

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1. 農林漁業(個人経営を除く) | 10. 不動産業, 物品賃貸業 |
| 2. 鉱業, 採石業, 砂利採取業 | 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. 複合サービス事業 |
| 8. 卸売業, 小売業 | 17. サービス業 |
| 9. 金融業, 保険業 | (他に分類されないもの) |

問6 あなたが働いている事業所の規模は次のうちどれですか。会社全体の規模ではなく、実際に働いている事業所の規模をお答えください。(〇は1つ)

- | | | |
|---------------|-----------------|-----------|
| 1. 10人未満 | 4. 30人以上50人未満 | 7. 300人以上 |
| 2. 10人以上20人未満 | 5. 50人以上100人未満 | |
| 3. 20人以上30人未満 | 6. 100人以上300人未満 | |

問7 あなたの現在の職種は次のうちどれですか。(〇は1つ)

- | | | |
|---------------|-------------|-------------|
| 1. 事務職 | 4. 営業・販売職 | 7. 生産工程・労務職 |
| 2. 管理職(部課長以上) | 5. 保安・サービス職 | 8. その他 |
| 3. 専門・技術職 | 6. 運輸・通信職 | () |

問8 あなたの現在の役職は次のうちどれですか。(〇は1つ)

1. 部長以上	3. 係長・主任	5. その他
2. 課長	4. 一般職	()

※役職の呼称については、一般的なものでお考えください。

問9 あなたは現在の勤め先で何年働いていますか。途中ブランクがある場合には前後を通算してください。(〇は1つ)

1. 1年未満	4. 5年以上～10年未満	7. 20年以上
2. 1年以上～3年未満	5. 10年以上～15年未満	
3. 3年以上～5年未満	6. 15年以上～20年未満	

※派遣社員の方は、派遣先の会社での勤務年数を選んでください。

労働時間について

問10 あなたの定められた勤務時間(所定労働時間)をお教えてください。

(数値をお書きください)

1日の定められた勤務時間	時間
1週間の定められた勤務時間	時間

※日・週によって異なる場合は、平均的な勤務時間をお書きください。

問11 あなたの1か月の平均残業時間はどれくらいですか。(数値をお書きください)

残業時間/月	時間
--------	----

問12 あなたは、休日出勤をどのくらいしていますか。(〇は1つ)

1. ほとんどない	2. 忙しい時期にはある	3. 常にある	4. その他 ()
-----------	--------------	---------	------------

問13 残業や休日出勤に関するあなたの希望についてお教えてください。(〇は1つ)

1. 収入が減っても今より残業や休日出勤を減らしたい	⇒問13-1へ
2. 今より残業や休日出勤を増やしたい	⇒問13-2へ
3. 今のままの残業や休日出勤でよい	
4. もともと残業や休日出勤はない	
5. その他 ()	
6. 特にない	

（問13で「1」とお答えの方におたずねします）

問13-1 残業や休日出勤を減らしたい主な理由は何ですか。（〇は1つ）

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| 1. 睡眠時間や休息が取れないから | 5. 趣味やスポーツ、旅行のための時間を増やしたいから |
| 2. 健康に不安を感じるから | 6. 資格を取るなど自己啓発のための時間を増やしたいから |
| 3. 家庭生活（家事・育児・介護など）の時間が取れないから | 7. その他（ ） |
| 4. 地域・社会活動に参加する時間を増やしたいから | 8. 特にない |

（問13で「2」とお答えの方におたずねします）

問13-2 残業や休日出勤を増やしたい主な理由は何ですか。（〇は1つ）

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 収入を増やしたいから | 4. 長時間働く方が会社に評価されるから |
| 2. 仕事上の責任を十分に果たしたいから | 5. その他（ ） |
| 3. 仕事に習熟したいから | 6. 特にない |

問14 あなたの職場で残業や休日出勤が発生する場合の要因についてお答えください。

（〇は3つまで）

- | |
|----------------------------------|
| 1. 定められた勤務時間内では片付かない仕事量だから |
| 2. 突発的な業務がしばしば発生するから |
| 3. 取引先（顧客）との関係で時間を合わせる必要があるから |
| 4. 人手不足であるから |
| 5. 事業活動の繁閑（仕事が忙しい時とひまな時）の差が大きいから |
| 6. 組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから |
| 7. より質の高い仕事をしたいから |
| 8. 周りの人が残業をしているから |
| 9. 長時間働く方が会社に評価されると思うから |
| 10. 残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいから |
| 11. その他（ ） |
| 12. 特にない |

年次有給休暇について

問15 あなたの昨年（または昨年度）の年次有給休暇の状況についてお答えください。

（数値をお書きください）

年間付与日数（繰越日数は除く）	日
年間取得日数（繰越日数分を含めた実際取得日数）	日

問16 あなたの職場では、年次有給休暇の取得が奨励されていますか。（〇は1つ）

- | | |
|------------|-------------|
| 1. 奨励されている | 2. 奨励されていない |
|------------|-------------|

問 17 あなたの職場では、年次有給休暇は取りやすいですか。(〇は1つ)

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. 年次有給休暇を取りやすい | 2. 年次有給休暇を取りにくい |
|-----------------|-----------------|

(問 17で「2」とお答えの方におたずねします)

問 17-1 年次有給休暇が取りにくい理由は何ですか。(〇は3つまで)

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. 職場の雰囲気を取りにくいから | 6. 上司がいい顔をしないから |
| 2. 仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから | 7. 病気等に備えて残すという意識が強いから |
| 3. 同僚に迷惑がかかるから | 8. 人員が不足しているから |
| 4. 同僚が休暇を取らないから | 9. その他 () |
| 5. 個人の勤務評価に影響があると思うから | 10. 特にない |

女性の活躍推進について

問 18 あなたの職場では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。(〇は1つ)

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 進んでいる | 3. あまり進んでいない |
| 2. ある程度進んでいる | 4. 進んでいない |

(問 18で「1」か「2」とお答えの方におたずねします)

問 18-1 あなたの職場では、女性が活躍するためにどのような取組がされていますか。

(〇はいくつでも)

- | |
|-----------------------------|
| 1. 女性従業員の育成や女性管理職増加への取組 |
| 2. 女性が働きやすいような社内風土の改善 |
| 3. 能力に応じた業務配分の変更や業務効率化 |
| 4. トップによる女性活躍推進メッセージの発信 |
| 5. 昇給や採用基準など人事制度の見直し |
| 6. 育児休業や介護休業を推進する担当者の設置 |
| 7. 短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入 |
| 8. その他 () |

(問 18で「1」か「2」とお答えの方におたずねします)

問18-2 あなたの職場では、取組を実施し、どのような効果がありましたか。(〇は1つ)

- | | |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 1. 女性従業員の労働意欲が向上した | 6. 生産性向上や競争力強化につながった |
| 2. 男性が女性を対等な存在として見るようになった | 7. 従業員の就業継続率が向上した |
| 3. 取引先や顧客からの評判が良くなった | 8. 特に目立った効果はなかった |
| 4. 優秀な人材を採用できるようになった | 9. 社員又は取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった |
| 5. 売上や利益率が向上した | 10. その他 () |

問19 女性が活躍する上で、課題となっていることは何だと思えますか。(〇はいくつでも)

1. 女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること
2. 短時間勤務やテレワークなど、多様な働き方ができないこと
3. 育児や介護の支援などに関する公的サービスが十分でないこと
4. 現時点では、昇進に必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと
5. 顧客や取引先を含む社会全体の意識・理解が不十分であること
6. 時間外労働や深夜勤務が多いこと
7. 女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多いこと
8. その他 ()

問20 女性が活躍する上で、どのような取組が必要だと思えますか。(〇はいくつでも)

1. 女性管理職への積極的な登用
2. 女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への転換
3. 長時間労働や深夜勤務の是正に対する取組
4. 短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入
5. 仕事と家事・育児等の両立支援制度の男女差の是正に対する取組
6. 出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入
7. 女性従業員の意識を高めるための教育や研修機会の確保
8. 男性従業員の意識改革を目的とした研修の実施
9. 経営者の意識改革を目的とした研修の実施
10. 女性が活躍しやすいような社会全体の機運醸成
11. その他 ()

問21 あなたは、上司から管理職になることを薦められたら引き受けますか。(〇は1つ)

- | | |
|----------------------|---------------|
| 1. 引き受ける | 3. 引き受けない |
| 2. 仕事内容や条件によっては引き受ける | 4. 現時点ではわからない |

(問21で「1」か「2」とお答えの方におたずねします)

問21-1 管理職を引き受ける理由は何ですか。(〇はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| 1. 自分自身が成長できるから | 5. 実現したい仕事や目標があるから |
| 2. より大きな責任のある仕事ができるから | 6. 自分のペースで仕事ができ、時間が自由になるから |
| 3. より多くの報酬をもらえるから | 7. その他 () |
| 4. 社会的な地位が向上するから | |

(問21で「3」か「4」とお答えの方におたずねします)

問21-2 管理職を引き受けない又は現時点ではわからない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

- | | |
|----------------------|-----------------------------|
| 1. 仕事と家庭の両立が困難だから | 5. 現場を離れたくないから |
| 2. 現在の自分の能力では自信がないから | 6. 仕事より、自分の時間を充実させたいから |
| 3. 責任を負いたくないから | 7. 給与・待遇・業務内容などの魅力が感じられないから |
| 4. モデルとなる管理職がないから | 8. その他 () |

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

国は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」において、仕事と生活の調和が実現した社会を、「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」と定義しています。

問 22 あなたが働いている事業所では、女性従業員（正社員）の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思いますか。（○は1つ）

- | | |
|-----------------------------|------------------|
| 1. 結婚を契機に退職する | 5. 妊娠・出産する女性は少ない |
| 2. 妊娠・出産を契機に退職する | 6. その他（ ） |
| 3. 出産して産休後に復帰し継続して就業している | 7. わからない |
| 4. 出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している | |

育児・介護休業法の改正について

男女ともに希望に応じて仕事と育児等を両立できるようにするため、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「改正 育児・介護休業法」が、令和3年6月9日に公布されました。

改正内容	施行日
①男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設 現行制度（原則子が1歳（最長2歳）まで）とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得できるようになります。分割して2回までの取得が可能です。また、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能になります。	令和4年10月1日
②育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け	令和4年4月1日
③育児休業の分割取得 育児休業（①の休業を除く。）について、分割して2回まで取得できるようになります。	令和4年10月1日
④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が無期雇用労働者と同様の取扱になります。	令和4年4月1日
⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け 従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況を公表することが義務になります。	令和5年4月1日

問23 上記の改正があったことを知っていましたか。（○は各1つ）

	知っていた	知らなかった
①男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【令和4年10月1日施行】	1	2
②育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け【令和4年4月1日施行】	1	2
③育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】	1	2
④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【令和4年4月1日施行】	1	2
⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け【令和5年4月1日施行】	1	2

問24 あなたの事業所でのワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。（○は3つまで）

1. 経営者の理解が進まないこと	7. 勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の煩雑化
2. 管理職の理解が進まないこと	8. 取組のためのノウハウ不足
3. 風土の醸成	9. 代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること
4. 売上減少等、経営への影響	10. その他（ ）
5. 取組のための費用負担	11. 特にない
6. 制度利用者と非利用者の間での不公平感	

問25 あなたにとって、仕事、家庭生活（家事、育児、介護など）、個人の時間（趣味、地域活動など）の、理想と現実はどのようになっていますか。（○は各1つ）

理想	1. 仕事を優先したい	3. 個人の時間を優先したい
	2. 家庭生活を優先したい	4. すべての調和を図りたい
現実	1. 仕事を優先している	3. 個人の時間を優先している
	2. 家庭生活を優先している	4. すべての調和が取れている

問26 あなたの今の生活スタイルは、ワーク・ライフ・バランスが取れていると思いますか。

（○は1つ）

1. 取れている	3. あまり取れていない
2. まあまあ取れている	4. 取れていない

問31 あなたは、職場における、性的マイノリティ（LGBT等）に関する差別的な取扱いやハラスメントの原因は、どのようなことだと思いますか。（〇は3つまで）

1. 差別や偏見
2. 性別規範意識（男はこうあるべき、女はこうあるべき等の規範意識）
3. 職場の無理解な雰囲気
4. 上司のハラスメントに対する意識の低さ
5. 会社（組織）全体としての職場の人権に関するポリシーがない
6. いわゆる「LGBT」に関するハラスメントの啓発不足
7. 会社に相談・交渉する窓口や仕組みがない
8. 行政の相談窓口の情報不足
9. その他（）
10. わからない

問32 職場にどのような性的マイノリティ（LGBT等）に関する取組があると良いと思いますか。（〇は3つまで）

1. ハラスメント防止対策
2. 差別禁止の方針を明らかにする
3. いわゆる「トランスジェンダー」に対する配慮
4. 相談窓口を設置する
5. 職場内の支援体制をつくる
6. 同性パートナーに対する福利厚生
7. 職場内の啓発イベントや研修を行う
8. 健康診断を受ける医療機関を選択できるようにする
9. その他（）
10. わからない

問33 東京都は、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便等の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるため、新たに「東京都パートナーシップ宣誓制度」を創設することを発表しました。あなたは、このことを知っていますか。（〇は1つ）

- | | | |
|-------------------------|-------------|-------------|
| 1. 聞いたことがあり
内容も知っている | 2. 聞いたことがある | 3. 聞いたことがない |
|-------------------------|-------------|-------------|

ハラスメント対策について

問 34 あなたが働いている事業所におけるハラスメント対策の状況についてお伺いします。

（○はいくつでも）

	各ハラスメントが規則で禁止されている	ポスター・チラシなどの啓発資料が配付または掲示されている	防止のための研修・講習等が実施されている	企業の内または外に相談窓口や相談者等が設置されている	取組が行われているか分からない
① セクシュアル・ハラスメント 職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4	5
② パワー・ハラスメント 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4	5
③ マタニティ・ハラスメント 職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること 職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業等の子の養育に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4	5
④ パタニティ・ハラスメント 職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業等の子の養育に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該男性労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4	5
⑤ SOGI・ハラスメント 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動 労働者の性的指向・性自認について、当該労働者の了解を得ずにほかの労働者に暴露すること	1	2	3	4	5

自由回答

問 35 ワーク・ライフ・バランスや働きやすい職場づくり等についてのご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

回答されたアンケート用紙は、同封の返信用封筒に入れて、 月 日 ()までに

ポストにご投函ください(切手を貼る必要はありません)。