

## 職員アンケート 項目(案)

番号	説問内容	説問文	選択肢	備考
フェイスシート				
1	性別		男性 女性 その他( )	※その他設定は未定
2	年齢		20歳代 30歳代 40歳代 50歳以上	
3	区分		事務職 技術職 技能労務職	
4	役職等		主事・主事補、技師・技師補 主任、副主査 係長級 管理職(副課長以上) 再任用	
5	子育ての有無	ふだん育児(就学前の乳幼児の世話等)をしていますか。	している していない 該当しない・対象者がいない	
6	介護の有無	ふだん家族の介護をしていますか。	している していない 該当しない・対象者がいない	
男女共同参画全般について				
7	施策認知度	次にあげることばについて知っていますか。	内容を知っている 聞いたことはあるが内容は知らない 知らない ①ふじみ野市特定事業主行動計画 ②ふじみ野市男女共同参画推進条例 ③ふじみ野市男女共同参画基本計画 ④ふじみ野市配偶者暴力相談支援センター	
8	用語認知度	次にあげることばについて知っていますか。	内容を知っている 聞いたことはあるが内容は知らない 知らない ①ジェンダー(社会的性別) ②デートDV ③配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)	
9	男女共同参画実現度	次に挙げる分野では男女の立場が平等だと思いますか。	女性が優遇されている やや女性が優遇されている 平等になっている やや男性が優遇されている 男性が優遇されている わからない ①家庭生活では ②職場では ③学校教育の場では ④地域活動の場では ⑤社会通念や風潮では ⑥政治の場では ⑦法律や制度では ⑧社会全体では	H19 H19 H19 H19

## 職員アンケート 項目(案)

番号	説問内容	説問文	選択肢	備考
10	男女共同参画に対する意識	あなたは普段、職務遂行上次のようなことについて心がけていますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・窓口・電話対応など市民との接遇において、男女によって差をつけない</li> <li>・広報や、住民対象の配布文書等において、公正・公平に表現するなど男女共同参画の視点を持つ</li> <li>・市民が参加する事業などにおいて、いつも男性が主、女性が従の役割分担にならないように気をつける</li> <li>・事業(施策)を企画・立案するときや実施にあたって、男女それぞれに意見を聞くなど男女共同参画の視点を持つ</li> </ul>	新潟市男女共同参画に関する職員意識調査
働く場としての市役所について				
11	性別役割分担	女性は補助的な業務で、男性は重要な業務という性別による職務の分担がありますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>ある</li> <li>少しある</li> <li>ない</li> <li>どちらともいえない</li> </ul>	H19
12	性別役割分担	あなたは男性職員と女性職員でどのような時に違いを感じますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事を割り当てられる時</li> <li>研修の時</li> <li>昇進(昇任)・昇格の時</li> <li>部署異動の時</li> <li>人事評価を受ける時</li> <li>長時間勤務をする時</li> <li>出張の時</li> <li>重労働など体力を必要とする時</li> <li>その他</li> <li>特に違いを感じない</li> </ul>	船橋市女性活躍に関する職員アンケート
13	ハラスメント	これまでに職場で次のような行為を受けたことがありますか。	ある	H19
			受けた人を知っている	
			受けたこともないし、受けた人も知らない	
			ことばを知らない	
①セクシュアル・ハラスメント(性的いやがらせ)				
②パワー・ハラスメント(職権などを背景に業務の範疇を超えて人格と尊厳を侵害する言動を行うこと)				
③モラル・ハラスメント(人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせる言動で、職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせること)				
④マタニティ・ハラスメント(妊娠・出産や育児・介護のための制度を利用したことを理由に職場環境を害する言動や不利益な配置転換等を行うこと)				
14	LGBT等	LGBT等性的少数者である職員にとっても働きやすい職場となるにはどのようなことが必要だと思いますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>福利厚生など制度面で同性パートナーも配偶者として扱うこと</li> <li>トイレや更衣室など設備面で配慮すること</li> <li>差別禁止を規定すること</li> <li>市長などトップから支援を宣言・明確にすること</li> <li>管理職への研修・講習等の実施</li> <li>職員への研修・講習等の実施</li> <li>相談窓口の設置</li> <li>その他</li> </ul>	

職員アンケート 項目(案)

番号	説問内容	説問文	選択肢	備考
15	仕事をする上で重視すること	あなたが仕事をする上で重視していることはどのようなことですか。	職場の雰囲気がよいこと 趣味や育児、介護など、プライベートと両立できること 自分のやりたい仕事であること 人や社会の役に立つこと 勤務地が自宅に近いこと より多くの収入を得ること 責任のある仕事やポジションを任されること その他	川崎市女性の活躍推進に向けた職員アンケート
16	今の働き方の満足度	あなたは、ふじみ野市職員としての今の働き方に満足していますか。	満足している どちらかといえば満足している どちらかといえば満足していない 満足していない	川崎市女性の活躍推進に向けた職員アンケート
17	満足理由	満足している理由	やりがいをもって仕事をしているから 仕事とプライベートのバランスがとれているから 市民等の役に立っていると実感できるから 自分の能力や特性を發揮できているから 責任のある仕事やポジションを任されているから 自分の仕事や能力が評価されているから 仕事で成果をあげているから 自分の意見が市の事業に反映されているから その他	川崎市女性の活躍推進に向けた職員アンケート
18	不満足理由	満足していない理由	やりがいをもって仕事ができないから 仕事とプライベートのバランスがとれていないから 市民等の役に立っていると実感できないから 自分の能力や特性を發揮できていないから 責任のある仕事やポジションを任されていないから 自分の仕事や能力が評価されていないから 仕事で成果をあげられていないから 自分の意見が市の事業に反映されていないから その他	川崎市女性の活躍推進に向けた職員アンケート
19	仕事と生活の両立に困難・不安を感じる事	あなたは、仕事と生活の両立について困難や不安を感じることはありますか	強く感じる事がある 感じる事がある 少し感じる事がある 感じる事はない	川崎市女性の活躍推進に向けた職員アンケート
20	仕事と生活の両立に困難・不安を感じる理由	感じる事がある 理由	勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから 業務量が多く、家事や育児、介護等に支障が生じているから 休暇が取りにくい環境があるから 家事や育児、介護等に関する時間的な制約により、業務に支障が生じているから 家族など周囲の支援が十分に得られないから 上司や同僚が仕事と子育て、介護の両立に理解がないから その他	川崎市女性の活躍推進に向けた職員アンケート
市役所における女性の活躍推進について				
21	昇任に対する意欲	あなたは今後、より責任のある職につきたいと思えますか。	そう思う どちらかといえばそう思う どちらかといえばそう思わない そう思わない	川崎市女性の活躍推進に向けた職員アンケート
22	責任のある職につきたいと思う理由	責任のある職につきたいと思う理由	自分の能力を高めたいから 自分の意見を仕事に反映させたいから 働くからには、より上位の職を目指したいから より多くの収入を得たいから 先輩や上司の働きぶりを見て、やりがいや楽しさを感じたから 周囲の期待に応えたいから 子育てが一段落したから 同年代の職員に遅れを取りたくないから その他	川崎市女性の活躍推進に向けた職員アンケート

職員アンケート 項目(案)

番号	説問内容	説問文	選択肢	備考
23	責任のある職につきたいと思わない理由	責任のある職につきたいと思わない理由	家事、育児、介護等との両立が困難だから 自分の能力に自信がないから 責任のある職に魅力を感じないから 緊急時や時間外の勤務などへの対応が困難だから 現状に満足しているから 周囲からあまり期待されていないように感じるから ロールモデル(目標とする先輩職員)がいないのでイメージがわからないから 家族の理解や協力が得られないから その他	川崎市女性の活躍推進に向けた職員アンケート
24	市の女性管理職の割合について	ふじみ野市役所では管理職に占める女性の割合は21.4%です。この割合についてどのように思いますか。	多い 適当 少ない 分からない	取手市特定事業主行動計画職員アンケート 川崎市女性の活躍推進に向けた職員アンケート
25	女性職員が管理職として活躍するために必要な取り組み	今後、女性職員が一層能力を発揮し、管理職として活躍していくために必要な取り組みは何だと思えますか。	能力、実績に基づいた人事配置、昇任を徹底すること 育児や介護に関する制度の充実を図ること 時差出勤や在宅勤務など、多様な勤務形態が可能になること 時間外勤務縮減の徹底を図ること 育児休業復帰後のキャリア支援を強化すること 多様な職務経験の付与を通じた職域の拡大を図ること 女性職員に対し、キャリアアップに前向きとなるための意識啓発を図ること 管理職、男性職員に対し、女性のキャリアアップ支援に関する意識啓発を図ること 女性のキャリアアップを支援する研修機会を提供すること メンター制度(アドバイスやカウンセリングを行う先輩職員)を導入すること その他	川崎市女性の活躍推進に向けた職員アンケート
26	キャリアプランの有無	あなたはキャリアプラン(各個人が働くことを通じた生き方を設計すること)を持っていますか。	持っている 持っていない 考えたことがない	川崎市女性の活躍推進に向けた職員アンケート
27	キャリアプランを持っていない理由	キャリアプランを持っていない理由	結婚、出産、育児、介護などの事情があり、具体的なキャリアプランが立てられないから 自分がどのような分野に適性があるか分からないから 他の業務、職場の詳しい情報が分からないから 現状に満足しているから キャリアプランを考える機会が不足しているから ロールモデル(目標とする先輩職員)がいないから 昇任の仕組み、タイミングがよくわからないから その他	川崎市女性の活躍推進に向けた職員アンケート

※最後に自由記述欄を設けます。