

職場における課題及び意識調査

日頃より、市政の推進についてご理解、ご協力をいただき、深く感謝申し上げます。

酒田市では令和5年に「酒田市総合計画（後期計画）」を策定し、「賑わいも暮らしやすさも共に創る公益のまち酒田」をめざすまちの姿に掲げ、①人口減少の抑制、②市民所得の向上、③酒田に住み続けたいと思う市民の割合の向上を目標に、様々な施策に取り組んでいます。

その施策の一つとして、今年度から、内閣官房（全世代型社会保障構築本部）が公募した『『若者・女性にも選ばれる地方』に向け、地域の働き方・職場改革等に取り組む自治体』に参加し、市内外の若者や女性に選ばれるよう働き方や職場の改革を行う市内企業を増やす取組みを実施します。

このたび、『若者・女性に選ばれる酒田』となる取組みを推進するための基礎数値として活用することを目的に、企業の皆様を対象として「職場における課題及び意識調査」を実施することといたしました。

今回の調査結果につきましては、調査の目的以外では使用しません。

ご多用のところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、回答にご協力くださいますようお願いいたします。

酒田市長 矢口 明子

■調査期間 令和7年8月1日(金)から9月30日(火)まで

■調査対象 酒田市に事業所を有している事業者

■回答方法 ①インターネット
右の二次元コードからご回答ください



②調査票へのご記入
次頁以降の設問にご回答後、備え付けの箱に投函ください

■お問い合わせ先 酒田市地域創生部商工港湾課
担当：人材活躍推進係(電話 0234-26-5757)

調査結果は、令和7年12月に公表する予定です





ご記入にあたってのお願い

■事業所単位でのご回答をお願いします

■ご回答は、貴社または貴事業所(以下「貴社」とします)を**代表する方**にお願いします

人事担当者が代筆される場合は、必ず代表する方に回答内容をご確認ください

■令和7年8月1日現在の状況をご記入ください

■黒鉛筆または黒ボールペンで、はっきりご記入ください

■設問はすべてご記入ください

設問によっては、前の項目の回答内容によって、一部回答の必要がないものもあります(説明にしたがって、回答ください)

■設問は全 31 問ですが、回答は選択式が中心となっております、

所要時間は5～10 分程度です

■回答結果は個社が特定されない形で統計処理しますが、ご希望される場合は、アンケート結果を公表後、全体と貴社の回答状況が比較できる資料を提供します(後日、希望の有無についてご案内します)

**ご回答いただいた内容の分析に必要なため、
まずは貴社の現在の状況についてご回答ください**
(該当する番号に○をつけてください)

■1 貴社名、所在地、回答者について、お答えください

社名（事業所名）			
所在地	〒 — 酒田市		
代表者名			
回答者連絡先	所属		
	職	氏名	
	TEL	—	—
	E-mail		

■2 貴社の主な業種(産業分類)をお答えください

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1 農業・林業 | 2 漁業 |
| 3 鉱業、採石業、砂利採取業 | 4 建設業 |
| 5 製造業 | 6 電気業、ガス業、水道業 |
| 7 情報通信業 | 8 運輸業、郵便業 |
| 9 卸売業、小売業 | 10 金融業、保険業 |
| 11 不動産業、物品賃貸業 | 12 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 13 宿泊業、飲食サービス業 | 14 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 15 教育、学習支援業 | 16 医療、福祉 |
| 17 複合サービス事業 | |
| 18 サービス業（他に分類されないもの） | |
| 19 公務 | 20 その他 |

■3 従業員数について、お答えください

	男性	女性	計
正規従業員	人	人	人
非正規従業員	人	人	人
計	人	人	人

非正規従業員

正規職員以外の雇用期間に定めのある、パートタイマー、アルバイト、派遣労働、契約社員、嘱託などの従業員です。



■4 管理職の人数について、お答えください

	男性	女性	計
役員	人	人	人
部長相当職	人	人	人
課長相当職	人	人	人
係長相当職	人	人	人
計	人	人	人

管理職

事業所によって管理職の区分や名称は異なります。その職に相当する欄にご記入ください。



酒田市の取組みについてご回答ください (該当する番号に○をつけてください)

■5 「日本一女性が働きやすいまち」を目指す宣言について知っていますか

- 1 知っている 2 知らない
3 内容は知らないが、聞いた（見た）ことはある

「日本一女性が働きやすいまち」を目指す宣言文

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する中、誰もが生き生きと働き続けることのできる環境を整えることが、地方創生の根幹となります。

酒田市は、自らの意思によって働くまたは働こうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮し、その思いを叶えられるまちを目指し、「日本一女性が働きやすいまち」となるよう、行政、経済団体、経営者、働く人が連携して取り組みを進めていくことをここに宣言します。



■6 国や県が認定している働きやすい職場のマークについて1つでも知っていますか

- 1 すでに1つ以上取得している ➡ ■7へ

- 2 知っている 3 知らない
4 内容は知らないが、聞いた（見た）ことはある ➡ ■8へ

例

えるぼし認定企業…女性活躍の推進状況が優良な企業

くるみん認定企業…子育てサポートを行っている優良な企業

ユースエール認定企業…

若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況等が優良な企業

健康経営優良法人…従業員の健康管理や健康増進の取組みが、特に優良な法人

やまがたスマイル企業…

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進に取り組んでいる企業



■7 取得した認定マークについてお答えください

- | | | |
|----------------|----------------|--------------|
| 1 えるぼし認定 | 2 くるみん認定 | 3 ユースエール認定 |
| 4 健康経営優良法人 | 5 やまがたスマイル企業 | |
| 6 その他（　　　　　） | | |

■8 取得していない(しない)理由についてお答えください

- 1 認定基準を満たしていない 2 取得するメリットがない
3 申請までの手続きが煩雑 4 申請する余裕がない
5 採用・定着など人材不足の解消に結びつかない
6 その他（ ）

■9 酒田市内のえるぼし認定取得企業数が日本一であることは知っていますか

- 1 知っている 2 知らない

令和 7 年 5 月現在、酒田市内のえるぼし認定取得企業は 9 社であり、人口 10 万人以下かつ、東京 23 区、政令指定都市、県庁所在地を除いた市町村で最も多い。



職場に関する状況についてご回答ください (該当する番号に○をつけてください)

■10 あなたの会社における若い女性社員(20～30代)の定着状況について、どのように感じていますか

- | | |
|------------|--------------|
| 1 概ね定着している | 2 すぐに辞める人が多い |
| 3 採用自体が難しい | 4 募集していない |
| 5 応募がない | 6 よくわからない |

■11 酒田市の若い女性が都市部に就職する背景について、当てはまると思うものを選びください (該当する項目すべてに○をつけてください)

- 1 やりたい仕事がない
- 2 結婚・出産後に働きづらいと思われる
- 3 キャリアアップができないと思われる
- 4 女性が評価されにくい職場風土がある
- 5 男性優位だと思われる
- 6 給与水準が低い
- 7 休日・休暇が少なく、残業が多いと思われる
- 8 ワーク・ライフ・バランス※1が実現できないと思われる
- 9 働き方の柔軟性（テレワーク、時差出勤、フレックスタイムなど）が無いと思われる
- 10 残業が多いと思われる
- 11 副業・兼業ができないと思われる
- 12 あまり意識したことがない

※1 ワーク・ライフ・バランス



「仕事と生活の調和」と訳され、働く人が、仕事と、子育て期や介護、自己啓発、地域活動などといった仕事以外の生活とを自分が望むバランスで実現できることを意味している。

■12 貴社で女性社員がリーダーや管理職として活躍しづらいと感じる要因は何だと思
いますか（該当する項目すべてに○をつけてください）

- 1 ロールモデルとなる女性がいらない
- 2 昇進・評価の基準が曖昧で、男性優位になりやすい
- 3 家庭との両立支援が不十分
- 4 女性には管理職は無理だとの無意識の思い込みがある
- 5 本人の希望や意欲が少ない
- 6 女性には管理職研修やマネジメント研修をしてこなかった
- 7 ベテラン社員の理解が進んでいない
- 8 働き方の柔軟性（テレワーク、時差出勤、フレックスタイムなど）が無い
- 9 特にない

■13 次のうち、ご自身がこれまでに“何気なく”思ったことがあるものを選んでください
（該当する項目すべてに○をつけてください）

- 1 小さい子どもがいる女性には、責任ある仕事は負担だろう
- 2 男性は仕事を優先して当然だ
- 3 女性は細かい作業に向いている
- 4 育児休業をとる男性はイマドキだ
- 5 特に思い当たるものはない

■14 社内で以下のような“発言”や“空気”があると感じたことはありますか
（該当する項目すべてに○をつけてください）

- 1 女性は補助的な役割が向いている
- 2 管理職は残業が多いから、女性には無理
- 3 男ならもっと頑張れ
- 4 育児休暇を取るなら、昇進は難しいね
- 5 感じたことはない

■15 職場でのアンコンシャス・バイアス※2に関して、どのような印象をお持ちですか

- 1 自分にも当てはまると感じる
- 2 周囲に当てはまる人が多いと感じる
- 3 組織の評価や登用に影響していると感じる
- 4 実感はあまりない
- 5 意識していない

※2 アンコンシャス・バイアス



人が無意識に持つ思い込み。過去の経験によって、気づかずに身につけたもので、意図せず、行動や意思決定に影響を与える。

■16 次のうち、貴社で当てはまるものをお答えください
(該当する項目すべてに○をつけてください)

- 1 「男性の方が頼りになる」という空気がある
- 2 結婚や出産を理由に、女性の昇進が見送られたことがある
- 3 管理職に女性がいない または 非常に少ない
- 4 意図はなくても、結果として女性が限定的な業務を担っている
- 5 特に思い当たることはない

■17 男女ともに働きやすい職場づくりのため、どのようなことに取り組んでいますか
(該当する項目すべてに○をつけてください)

- 1 柔軟な働き方（時短・リモートなど）の導入
- 2 育児や介護と両立できる制度整備
- 3 女性管理職・リーダーの育成
- 4 社内の風土改革（アンコンシャス・バイアス研修など）
- 5 特にない または これから考えたい
- 6 その他（自由記載）

■18 あなたは、ジェンダー※3平等の推進が、会社の経営や人材確保にプラスになると感じますか

- | | |
|-------------|--------------|
| 1 強く思う | 2 どちらかと言えば思う |
| 3 あまりそう思わない | 4 全くそう思わない |

※3 ジェンダー



生まれつきの生物学的性別(セックス／sex)ではなく、社会通念や慣習の中にある、社会的・文化的に作り上げられた「男性像」、「女性像」のような性別のこと。

■19 若手社員の採用・定着について、これからの経営にどれほど重要だと考えますか

- | | |
|-------------|-------------|
| 1 非常に重要 | 2 ある程度、重要 |
| 3 あまり重要ではない | 4 どちらとも言えない |

■20 貴社の将来に向けて、今後、どのような人材を増やしていきたいと考えていますか
(該当する項目すべてに○をつけてください)

- 1 新しい価値を生み出す人材
- 2 地域に根差して働く若者
- 3 女性リーダー・管理職候補
- 4 ライフステージに応じて柔軟に働ける人材
- 5 特に考えていない

■21 これからの地域経営において“多様性(ダイバーシティ)※4”はどれほど重要だと感じますか

- | | |
|-------------|--------------|
| 1 非常に重要 | 2 ある程度、重要 |
| 3 あまり重要ではない | 4 考えたことがなかった |

※4 多様性(ダイバーシティ)



「多様性」のこと。性別や国籍、年齢、障がいの有無などにかかわらず、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことを「ダイバーシティ社会」という。

■22 経営判断の中で“働きやすさ”や“社員の人生設計”を考慮する機会は増えていますか

- | | |
|---------|------------|
| 1 増えている | 2 あまり変わらない |
| 3 減っている | 4 わからない |

■23 地域で若者や女性が「ここで働きたい」と思える環境をつくるために、企業としてできることは何だと思えますか（該当する項目すべてに○をつけてください）

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 柔軟な働き方を可能にする | 2 公平な評価・昇進制度 |
| 3 ロールモデルの育成 | 4 育児・介護と両立しやすい制度 |
| 5 地域ぐるみの意識改革 | |
| 6 その他（自由記載 | ） |

■24 貴社で取り組んでみたいと思う分野を選んでください
（該当する項目すべてに○をつけてください）

- 1 管理職向けのアンコンシャス・バイアス研修
- 2 若手女性社員のキャリア支援
- 3 育児・介護と仕事の両立支援制度の導入
- 4 組織内コミュニケーションの改善
- 5 他企業との取組内容の共有や勉強会
- 6 まだわからない

■25 酒田市内の他の地元企業と一緒に“男女ともに働きやすい職場づくり”について考える機会があれば、参加したいと思えますか

- | | |
|---------------|------------|
| 1 ぜひ参加したい | 2 関心がある |
| 3 時間が合えば参加したい | 4 あまり関心がない |

■26 貴社の取組みや課題を共有できる“経営者同士の対話の場所”があれば、どのような形式がいいですか（該当する項目すべてに○をつけてください）

- 1 5～10 人程度の小規模な座談会
- 2 専門家を講師に招いたテーマ別の勉強会
- 3 成功事例（事業所）の見学会
- 4 オンラインでの情報交換
- 5 あまり関心がない

■27 地元の若者・女性の定着や活躍を促すために、市が支援すべきだと思うことは何ですか（該当する項目すべてに○をつけてください）

- 1 働き方改革やジェンダー平等の企業支援
- 2 管理職育成や研修の補助
- 3 地元就職を促す教育・啓発（高校・大学等と連携）
- 4 働く人の声を市政に反映する仕組み
- 5 その他（自由記載）

■28 今後、若者や女性、多様な人材が活躍する職場環境づくりに向けて、市や他企業と連携して取り組みたいこと、必要だと感じる支援があればお書きください

自由記載

■29 働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスについて、実現が難しいと感じる理由は何ですか（該当する項目すべてに○をつけてください）

- 1 人手不足で柔軟な働き方が難しい
- 2 管理職層に理解がない または 変えたくない空気がある
- 3 事業所内に成功事例や前例がない
- 4 働きやすくなるような制度を整えても、利用しないだろうと思っている
- 5 自分の事業所規模では無理だと思っている
- 6 特にない または 可能性はあると思っている

■30 このまま何も取り組まなかった場合、貴社に起こりうるリスクとして、最も懸念されるものは何ですか

- 1 若者の採用、定着がさらに困難になる
- 2 管理職候補が不足し、事業承継に影響が出る
- 3 女性社員のモチベーションや能力が活かせない
- 4 社会的評価や企業イメージの低下
- 5 特に大きな影響はないと思う

■31 貴社の代表者ご自身が「今後やるべき」と感じていることに近いものは何ですか（該当する項目すべてに○をつけてください）

- 1 自分自身も含めた社内の意識改革
- 2 実際に従業員が働きやすくなるような制度を導入し、利用しやすくすること
- 3 ロールモデルや先進事例を事業所内で紹介する
- 4 他企業と連携して学ぶ または 変化を共有する
- 5 正直なところ、何から手をつけていいかわからない
- 6 特に考えていない

アンケートにご協力いただき、ありがとうございました

酒田市では「自分らしくを応援するポータルサイト」を開設しています
ぜひご覧ください



あなたはあなたらしく
わたしはわたしらしく
お互いを尊重し
わくわく生き、わくわく働く
そんな酒田に

