

－調査のご協力をお願い－

日ごろは、名張市政の推進にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

名張市では、男女共同参画社会の実現に向けて、令和9（2027）年度に「第3次名張市男女共同参画基本計画」を策定する予定です。その策定にあたり、事業所における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの取組をお伺いし、今後の男女共同参画施策推進の基礎資料とするためにアンケート調査を行うことといたしました。

この調査は、名張市人権・同和教育推進協議会に加盟いただいている事業所168社を対象としています。回答は、すべて無記名で統計的に集計・分析しますので、個別の事業所が特定されるなど、回答された事業所に迷惑をおかけするようなことはございません。お忙しいところ大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

令和6年11月 名張市長 北川 裕之

【回答締切日】

令和6年11月27日（水）

＜調査票のご記入にあたってのお願い＞

- ・この調査は、人事や総務を担当されている方がお答えください。
- ・ご記入は、えんぴつか、黒のボールペンではっきりとご記入ください。
- ・ご回答は設問を読んでいただき、貴事業所の状態や考え方に最も近い番号を選び、その番号に○をつけてください。○の数は、設問によって1つの場合と数が指定してある場合がありますので、ご注意ください。
- ・誤った数字に○をつけたときは、×で消して、正しい数字に○をつけてください。
- ・「その他」を選んだ場合は、（ ）内になるべく具体的にご記入ください。
- ・ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、切手を貼らずに、回答締切日までにポストか郵便局へお出しください。（調査票と返信用封筒に、事業所名などは記入不要です）

- ・この調査はインターネットを利用してパソコンやスマートフォン等からも回答できます。
- ・右のQRコードを読み込むか、下記のURLにアクセスし、IDを入力して回答してください。

【URL】 <https://>

【QRコード】

【ID】 ●●●●●



- ※ IDは重複回答を防ぐためのランダムな数字です。回答者は特定されません。
- ※ インターネットでご回答いただいた方は、調査票（この冊子）の返送は不要です。

【お問い合わせ先】 名張市 地域環境部 人権・男女共同参画推進室 ☎ 63-7559(直通)

1 事業所の概要についておたずねします。

問1. 貴事業所の主な業種は何ですか。(〇は1つ)

1. 建設業	2. 製造業	3. 電気・ガス・熱供給・水道業
4. 情報通信業	5. 運輸業・郵便業	6. 卸売業・小売業
7. 金融業・保険業	8. 不動産業・物品賃貸業	9. 宿泊業・飲食業
10. 医療・福祉	11. サービス業	12. その他（ ）

問2. 貴事業所の形態についてご回答ください。(令和6年4月1日現在)

1. 単独事業所	2. 本社・本店（ほかに支社・支店・営業所・工場などがある）
3. 支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・本店がある）	4. その他（ ）

問3. 貴事業所の雇用状況と管理職数についてご回答ください。(令和6年4月1日現在)

区分	正規従業員	非正規従業員 (パート・アルバイト・ 嘱託・契約社員・派遣社員等)	計	管理職 (配下の従業員を指揮・監 督する立場にある役職)
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人
合計	人	人	人	人

問4. 女性管理職の合計が1割未満と回答した事業所にお聞きします。それは、どのような理由からですか。 (〇は1つ)

1. 必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいらない 2. 女性従業員がいらない、または少ない 3. 特に理由はなく結果として男性が多くなった 4. 現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない 5. 女性本人が管理職になることを希望しない 6. 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する 7. 業務内容が女性に向いていない 8. 出張や全国に転勤があることや時間外労働が多い 9. 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない 10. 上司・同僚・部下となる女性が女性管理職を希望しない 11. 顧客が女性管理職をよく思わない 12. その他（具体的に：	）
--	---

2 女性の積極的活用の取り組みについておたずねします。

問5. 貴事業所では、女性の雇用管理について、10年前に比どのような変化がありましたか。(A～Hのそれぞれに○を1つずつ)

	増えた	な 変 わ ら い ら	減 っ た	な わ か ら い ら
A 責任のある職務に就く女性が	1	2	3	4
B 女性の採用が	1	2	3	4
C 女性が配属される部署が	1	2	3	4
D 女性の時間外勤務が	1	2	3	4
E 女性の勤続年数が	1	2	3	4
F 女性の正規従業員以外の従業員が	1	2	3	4

問6. 貴事業所では現在、部署における男女の配置状況はどうなっていますか。(○は1つ)

1. いずれの部署にも男女とも配置
2. 女性のみ配置の部署がある
3. 男性のみ配置の部署がある

問6で「2. 女性のみ配置の部署がある」に○をつけた事業所の方にお聞きします。

→問7. 女性のみ配置となったのは、どのような理由ですか。(○はいくつでも)

1. 女性の特質・感性を生かすことができる
2. 技能や資格を持つ女性がいる
3. 特に理由はなく結果として女性だけになった
4. 男性の適任者がいない
5. 当該部署が男性の配置を希望しない
6. 家庭との両立が図りやすい
7. 女性の職域を拡大したい
8. 配置を希望する男性がいない
9. その他(具体的に:)

問6で「3. 男性のみ配置の職場がある」に○をつけた事業所の方にお聞きします。

問8. 男性のみ配置となったのは、どのような理由ですか。(○はいくつでも)

1. 技能や資格を持つ男性がいない
2. 男性の適任者がいない
3. 労働基準法で男性には認められていない業務がある
4. 当該部署が男性の配置を希望しない
5. 出張や転勤がある、時間外労働が多いなど、家庭を持つ男性には難しい
6. 特に理由はなく結果として男性だけになった
7. 外部との折衝が多く男性では対外的に信頼を得られない場合がある
8. その他(具体的に:)

問9. 貴事業所では、女性を積極的に活用するため、何か取り組んでいることはありますか。

(○はいくつでも)

1. 女性の活用に関する担当部署・担当者を設けるなど、事業所内で推進体制を整備している
2. 女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に採用している
3. 性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている
4. 管理職や従業員に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている
5. 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している
6. 仕事と家庭を両立するための制度を充実させている
7. 女性活用に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている
8. その他(具体的に:)
9. 特に何もしていない

問10. 貴事業所における女性の管理職への登用の考え方について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 意欲と能力のある女性は、積極的に管理職に登用した方がよい
2. 女性の多い部署であれば、管理職に登用した方がよい
3. どちらかというと、管理職は男性がよい
4. 現状では、管理職に就くだけの経験や能力を備えた女性が少ない
5. 女性は、家事や子育て、介護などの負担も大きく、管理職に就くのは難しい
6. その他（具体的に： _____）

問11. 貴事業所で女性管理職について、今後3年程度の登用方針についてどのように考えていますか。

（○は1つ）

1. 増やす予定 2. 現状のまま 3. 減らす予定 4. その他（具体的に： _____）

問12. 女性従業員の能力活用にあたり、貴事業所において課題となっていることはありますか。

（○はいくつでも）

1. 家事・子育て・介護など、家庭の事情で休むことが多い
2. 時間外労働・深夜労働などをさせにくい
3. 男性と女性で職業意識に差がある
4. 安全面などで配慮しなければならない
5. 勤続年数が短い
6. 重量物の取り扱いや危険有害業務などがある
7. 女性のための就業環境の整備にコストや事務量が増える
8. 顧客や男性管理職などの理解・認識が不十分
9. 税制や年金制度などの社会制度や慣行に問題がある
10. 経営上のゆとりがない 11. 特にない 12. その他（具体的に： _____）

問13. 貴事業所での女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画策定状況について、次の中から 1 つ選んで○をつけてください。（従業員が 101 人以上の企業には、行動計画を策定が義務付けられています。また、従業員が100人以下の企業には、努力義務が課せられています。）

1. 策定済みである
2. 現在策定中 （策定期間： _____） 3. 今後策定予定 （策定期間： _____）
4. 今のところ策定の予定はない 5. その他（具体的に： _____）
6. わからない

問14. 貴事業所は、「女性活躍推進法に基づく認定制度」について、どのようにお考えですか。（○は1つ）

1. 既に認定を受けている
2. 現在、申請中または申請予定
3. 制度の内容まで知っているが、申請する予定はない
4. 制度は知っているが、詳しく内容を知らないので、知ってから改めて考えたい
5. 制度を知らない

3 女性の積極的活用の取り組みについておたずねします。

問15. 貴事業所では、男女が共に育児・介護をしながら働くことについて、何か取り組んでいることはありますか。
(〇はいくつでも)

- | | |
|--|------------------------|
| 1. 就業規則に育児・介護に関する規定がある | 2. 育児・介護における休業制度を設けている |
| 3. 育児手当等の支給をしている | 4. 勤務時間短縮などの措置を講じている |
| 5. 時間外労働の免除または、制限制度を設けている | 6. 事業所内に託児施設を設けている |
| 7. 在宅勤務やフレックスタイムなど柔軟な勤務制度を採用している | |
| 8. 育児・介護の中の従業員に対し、始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度を設けている | |
| 9. 育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施している | |
| 10. 特に何もしていない | 11. その他(具体的に:) |

問16. 貴事業所の育児休業取得状況について、男女別にお答えください。

- ・令和5年度中に出産した女性従業員 () 人
うち、育児休業を取得した女性従業員 () 人
- ・令和5年度中に配偶者が出産した男性従業員 () 人
うち、育児休業を取得した男性従業員 () 人

問17. 介護休業取得状況について、男女別にお答えください。

	男性	女性
令和5年度中に介護休業を取得した従業員	人	人

問18. 貴事業所において、育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題には、どのようなことがありますか。
(〇はいくつでも)

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1. 休業期間中の代替要員の確保 | 2. 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大 |
| 3. 休業期間中の賃金補償 | 4. 休業者の復職時の受け入れ体制の整備 |
| 5. 休業者の昇進・昇格の取り扱い | 6. 制度の理解を深めるための取組 |
| 7. 休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援 | |
| 8. 特に課題はない | 9. その他(具体的に:) |

4 男女が共に働きやすい環境づくりについておたずねします。

問19. 貴事業所における、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどのハラスメント全般の防止に向けた取り組み状況についてお聞きます。

1. ハラスメント全般の防止に向けて取り組んでいる 2. 特に何もしていない →問21へ



問 19で「1. ハラスメント全般の防止に向けて取り組んでいる」 に○をつけた事業所の方にお聞きします。

問20. 貴事業所にハラスメントの防止に向けた取り組み状況についてお聞きます。(A～Gのそれぞれに○を1つずつ)

ハラスメント全般防止に向けた取組内容	実施している	実施を予定している	実施しているが、現在は実施していない	実施していない
A. 就業規則などにハラスメント防止を明文化している	1	2	3	4
B. ハラスメントの相談・苦情窓口がある	1	2	3	4
C. ハラスメントに関する研修を実施している	1	2	3	4
D. 社内報や啓発資料などを活用し、従業員の意識啓発を図っている	1	2	3	4
E. 実態把握のための調査を実施している	1	2	3	4
F. 発生時のマニュアルを定めている	1	2	3	4
G. 上記以外（具体的に： ）	1	2	3	4

問21. 貴事業所における、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた取り組み状況をお聞きます。

1. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいる 2. 特に何もしていない → 問 23へ



問21で「1. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいる」に○をつけた事業所の方にお聞きします。

問22. 貴事業所において、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた取り組みについてお聞きます。

(A～Rのそれぞれに○を1つずつ)

ワーク・ライフ・バランス実現のための 取組内容	実施している	実施を予定している	実施していたが、現在は実施していない	実施していない
A. 事業所内外に、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組を発信することなどを目的に「イクボス宣言」を行っている	1	2	3	4
B. ノー残業デーの実施	1	2	3	4
C. 業務時間外の会議の禁止	1	2	3	4
D. 管理職を対象にした研修や意識啓発	1	2	3	4
E. 非管理職（非正規労働者を含む）対象の研修や意識啓発	1	2	3	4

※問 22 は、7 ページへ続きます

ワーク・ライフ・バランス実現のための 取組内容	実施 している	実施を 予定 している	実施 が、現在 は実 施して いない	実施 して いない
F. 会議の時間や回数の制限などのルール化	1	2	3	4
G. 残業の事前承認の徹底	1	2	3	4
H. 職場での計画的な休暇取得（一斉・交代・奨励など）	1	2	3	4
I. リフレッシュ休暇など年次休暇以外の休暇制度	1	2	3	4
J. 担当者以外でも仕事を代替できる体制づくり、業務の平準化	1	2	3	4
K. 長時間労働削減や年次休暇取得促進に関する数値目標の設定	1	2	3	4
L. フレックスタイム制度や短時間勤務制度等多様な労働時間 制度の導入	1	2	3	4
M. 時間単位・半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	1	2	3	4
N. 在宅勤務制度（テレワークなど）の導入	1	2	3	4
O. 育児、介護休業者に対する情報提供や研修などの職場復帰支援	1	2	3	4
P. 管理職の人事評価にワーク・ライフ・バランス推進に関する 事項を設定	1	2	3	4
Q. 管理職自身が定時退社・休暇取得を促進 （自ら実践、部下に奨励など）	1	2	3	4
R. 上記以外 （具体的に：)	1	2	3	4

問23. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて働き方の見直しを進める上での、貴事業所の課題をお聞きます。
該当するものすべてに○をつけてください。そのうち、最も大きな課題の数字を1つ記入してください。

1. 業務効率を向上させるノウハウが不足	2. 業務量に対する要員が不足
3. 仕組みづくりや制度導入についてのノウハウが不足	4. 就業規則の変更等の手続き
5. 事業所内のインフラ整備や制度導入のコスト	6. 勤務管理の複雑化など運用
7. 事業所内のコンセンサスが得られない	8. 取引先の理解が得られない
9. 自らを犠牲にしても働く人が評価される風潮が事業所にある	
10. 個人的な事情では休みにくい風潮が事業所にある	11. 特に課題はない
12. その他（具体的に：)	

最も大きな課題

5 多様な働き方の推進についておたずねします。

問24. 貴事業所では、多様な人材が持つあらゆる魅力を企業の発展や活性化に向けて最大限に活用する取り組みであるダイバーシティの推進について、取り組みの推進をしていますか。（○は1つ）

1. 既に取り組を推進している 2. 取組に向け、検討をしている
3.今のところ取り組む予定はない 4. わからない

問25. 貴事業所では、ダイバーシティを推進することによるメリットをどのように考えていますか。（〇はいくつでも）

1. 従業員の満足度が上がる 2. 従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する
3. 多様な人材が能力を発揮しやすくなる 4. 人材が確保・定着しやすくなる
5. 組織の生産性が向上する 6. 企業のイメージアップになる 7. 女性の能力活用につながる
8. 従業員が生活者の視点や社外の多様な価値観を獲得できる 9. コストの削減につながる
10. その他（具体的に： 11. 特にメリットはない 12. わからない

問26. 事業所において男女共同参画を進めるにあたって今後、名張市が力を入れていくべきだと思うことはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

1. 保育施設や保育サービスの充実
2. 高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実
3. 女性の就労が少ない分野への進出を促進する職業教育・訓練の実施
4. 結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供
5. 男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発
6. 女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介
7. 広報紙などで、職場における男女の平等な取扱いについての啓発
8. 事業者間のネットワークづくりや情報交換の機会の提供
9. 事業主への法律や制度の周知、女性の能力活用のための講座や研修
10. 女性の能力活用の取り組みについてのマニュアル作成・配布
11. 労働者・求職者を対象とした職業意識・能力開発の講座や研修会
12. 男女がともに活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰
13. ポジティブ・アクションを効果的に進めるためのモデル企業の育成
14. 事業所が行う研修会などへの講師の派遣や紹介
15. その他（具体的に： ）
16. 特になし

➤ 男女共同参画に関して、ご意見などがございましたらご記入ください。

--

■ 以上で調査は終了です。ご協力ありがとうございました ■