

# 小牧市男女共同参画に関する事業所アンケート 【資料2】

## ご協力をお願い

皆様には、日頃から市政全般にわたり、ご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

小牧市では、平成15年に制定した「小牧市男女共同参画条例」に基づき、男性、女性、性別を問わず、お互いを理解し、尊重しあえる“男女共同参画社会”を目指して、「第4次小牧市男女共同参画基本計画」に基づきさまざまな取り組みを実施してまいりました。

この調査は、男女共同参画に関して、市内の事業所の皆様のお考えやご意見をお伺いするもので、調査結果は「第5次小牧市男女共同参画基本計画」を策定するうえでの資料にさせていただきます。

なお、この調査は、行政上の基礎資料として活用することを目的としており、他の目的に使用することはありません。なお、ご回答は無記名です。調査結果は、統計的に処理いたしますので、個人が特定される形で個別の回答や個人情報外部に漏れることは一切ございません。

### ◆ご記入にあたって◆

- ・この調査にお答えいただくのは、小牧市内の事業所から無作為に選ばれた300社です。
  - ・ご回答の方法は、①インターネットの専用フォームにご記入、②当調査票にご記入(郵送)の2種類があります。
  - ・ご回答は貴事業所の総務・人事などのご担当者様にご記入をお願いいたします。
  - ・特に記載がない場合、原則として「貴事業所」とは、この調査票が送られた当該事業所(支店の場合は支店のみ)を示します。
  - ・記入の際は、黒の鉛筆やボールペンなどではっきりとご記入ください。
  - ・質問ごとに当てはまる回答の番号を選び選択で囲ってください。
- なお、設問には(選択は1つ)、(選択はいくつでも)など書いてありますので、その数にしたがってご回答ください。
- ・ご回答が「その他」に当てはまる場合は、お手数ですが()内になるべく具体的に内容をご記入ください。
  - ・設問によっては回答していただく方が限られる場合がありますので、矢印や説明にしたがってご回答ください。
  - ・このアンケートは、小牧市が株式会社 名豊に委託して実施しています。調査に関するお問い合わせは、下記までお願いします。

①インターネットの専用フォームにご記入の場合  
右横の二次元コードから  
専用フォームにアクセスしてください。

URL:

ID:\*\*\*\*\*

※IDは二重回答を防ぐために使用するもので、回答者を特定するものではありません。

②当調査票にご記入(郵送)の場合  
ご記入いただいた調査票は、

**10月24日(金)**

までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、お名前を書かずに、郵便ポストにご投函ください。

調査の主旨について:小牧市 こども未来部 多世代交流プラザ 男女共同参画係

電話:0568-71-9842 e-mail:tasedai@city.komaki.lg.jp

調査の回答方法について:株式会社 名豊 担当:

電話:052- -

# 1 事業所の概要について

問1 主な業種について、お答えください。(選択は1つ)

1. 建設業	8. 不動産業
2. 製造業	9. 飲食店・宿泊業
3. 電気・ガス・水道業	10. 医療・福祉業
4. 情報通信業	11. 教育・学習支援業
5. 運輸業	12. 娯楽業
6. 卸売・小売業	13. その他(具体的に: )
7. 金融・保険業	

問2 貴事業所の従業員数について、お答えください(令和7年9月1日現在)。

	男性	女性
正規従業員	人	人
パートタイム従業員(アルバイト含む)	人	人
契約社員	人	人
派遣社員	人	人

※パートタイム従業員=1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が一般労働者より少ない常勤労働者。

※契約社員=事業所などと直接契約し、あらかじめ定めた契約期間雇用される者。

※派遣社員=労働者派遣法に基づき派遣元事務所から派遣された者。

問3 貴社全体(本社・支店・営業所などの合計)の従業員数(正規従業員のみ)は、次のどれに該当しますか(令和7年9月1日現在)。(選択は1つ)

1. 10人未満	3. 50~99人	5. 300~499人	7. 1,000人以上
2. 10~49人	4. 100~299人	6. 500~999人	

問4 貴事業所の管理職等の状況について、お答えください(令和7年9月1日現在)。

従業員数	男性	女性	合計
役員・事業主相当職	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
合計	人	人	人

問5 問4で女性管理職の人数が、男性管理職より少ない事業所に伺います。女性管理職が少ないのはどのような理由からですか。(選択は1つ)

1. 必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ないから
2. 役職に就くための在職年数を満たす女性がいらないから
3. 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職するから
4. 業務の内容(体力を要する仕事など)に制約があるから
5. 上司や同僚、部下となる従業員が女性管理職を希望しない
6. 出産・育児・介護などによる一時休職が予想される
7. 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから
8. その他(具体的に: \_\_\_\_\_ )

問6 女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思いますか。  
(選択はいくつでも)

1. 男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる
2. 企業のイメージアップにつながる
3. 企業の生産性が向上する
4. 女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる
5. 女性の声が反映されるようになり、女性従業員の働く意欲が向上する
6. 労働時間の短縮等、職場風土の改善で組織が活性化される
7. 少子高齢化社会の中で労働力の確保につながる
8. わからない
9. その他(具体的に: \_\_\_\_\_ )
10. 効果はないと思う

## 2 従業員の育児・介護などとの両立支援について

問 7 貴事業所では、仕事と家事(育児、介護などを含む)との両立を支援するために、どのような取り組みを行っていますか。(取り組みそれぞれについて1つずつ選択)

育児		実施している	実施していない	
			今後実施予定	実施予定なし
ア	育児休業制度の導入	1	2	3
イ	子の看護休暇制度の導入	1	2	3
ウ	妊娠中の通院休暇制度や妊娠障害がある場合の休暇制度	1	2	3
エ	事業所内託児施設の設置	1	2	3
オ	フレックスタイムの導入・短時間勤務など、勤務時間の柔軟な対応	1	2	3
カ	有給休暇の半日未満単位での取得 (両立支援策としてではない場合も含む)	1	2	3
キ	保育料など育児に要する経費の援助	1	2	3
ク	育児期間中の深夜労働・所定外労働・転勤などの免除	1	2	3
ケ	再雇用制度(子育てなどを理由に退職した人を再び雇用することで、定年退職後の再雇用は含めません)の充実	1	2	3
コ	育児休業取得者にプラスの評価を行う制度の導入	1	2	3
サ	その他(具体的に: )	1	2	3

問 8 へ

介護		実施している	実施していない	
			今後実施予定	実施予定なし
ア	介護休業制度の導入	1	2	3
イ	フレックスタイムの導入・短時間勤務など、勤務時間の柔軟な対応	1	2	3
ウ	有給休暇の半日未満単位での取得 (両立支援策としてではない場合も含む)	1	2	3
エ	介護期間中の深夜労働・所定外労働・転勤などの免除	1	2	3
オ	再雇用制度(子育てなどを理由に退職した人を再び雇用することで、定年退職後の再雇用は含めません)の充実	1	2	3
カ	その他(具体的に: )	1	2	3

問 8 へ

<問7 でどれか1つでも「1 実施している」と答えた事業所にお聞きします。>

問8 上記取り組みを実施したことにより、どのような効果や変化がありましたか。  
(選択はいくつでも)

1. 女性従業員の定着率の上昇	6. 外部の評価・企業イメージの向上
2. 意欲や能力のある女性の人材活用	7. 就職希望者の増加
3. 従業員同士が助け合う雰囲気や一体感の醸成	8. 総合的な経営面での効果
4. 女性従業員の責任感の向上	9. その他
5. 仕事の進め方の効率化や業務改善	(具体的に: )

問9 貴事業所では令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に、出産した従業員(男性の場合、配偶者が出産した者)は何人いましたか。

育 児	出産した女性従業員	人	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女性従業員	人	うち育児休業を取得した男性従業員	人
	平均取得期間 1. 1週間未満 3. 3ヶ月未満 5. 1年未満 2. 1ヶ月未満 4. 6ヶ月未満 6. 1年以上		平均取得期間 1. 1週間未満 3. 3ヶ月未満 5. 1年未満 2. 1ヶ月未満 4. 6ヶ月未満 6. 1年以上	

問10 問9で育児休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。(選択は1つ)

1. 新たに正規従業員を雇用した
2. 派遣社員やアルバイト等を代替要員として雇用した
3. 事業所内の他の部門等から、人員を異動させた
4. 代替要員の補充等を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
5. その他(具体的に: )

問11 貴事業所における育児休業は、どの程度の期間取得できますか。「3」を選択された場合、具体的な年齢をお教えてください。(選択は1つ)

1. 子どもの年齢が1歳まで	→	何歳まで取得できますか 歳 ヶ月
2. 子どもの年齢が1歳6ヶ月未満		
3. 子どもの年齢が1歳6ヶ月以上		
4. 規定がない		
5. その他(具体的に: )		

問12 貴事業所では令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に、介護休業を取得した人は何人いましたか。

介 護	男性	人	女性	人
	平均取得期間 1. 10日未満 3. 50日未満 5. 90日未満 2. 30日未満 4. 70日未満 6. 90日以上		平均取得期間 1. 10日未満 3. 50日未満 5. 90日未満 2. 30日未満 4. 70日未満 6. 90日以上	

問 13 問 12 で介護休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。(選択は 1 つ)

1. 新たに正規従業員を雇用した
2. 派遣社員やアルバイト等を代替要員として雇用した
3. 事業所内の他の部門等から、人員を異動させた
4. 代替要員の補充等を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
5. その他(具体的に: )

問 14 女性活躍推進法に基づいた一般事業主行動計画を策定していますか。(選択は 1 つ)  
※令和4年4月1日から、労働者が 101 人以上 300 人以下の企業にも策定・届出と情報公開が義務化されています。

1. 策定している
2. 現在策定中、または策定を予定している
3. 今のところ、策定の予定はない
4. その他(具体的に: )

### 3 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問 15 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについて、どのような取組みを行っていますか。(選択はいくつでも)

1. 管理職の意識改革を行っている
2. 管理職以外の従業員の意識改革を行っている
3. 長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方の見直しを行っている
4. 年休を取りやすい環境を整えている
5. ノー残業デーを設定している
6. 育児休暇・介護休暇を取りやすい環境を整えている
7. 在宅勤務を行うことができるようになっている
8. フレックスタイムの導入や時間短縮勤務を行うことができるようになっている
9. ワーク・ライフ・バランスを推進するための責任者を定めている
10. その他(具体的に: )

問 16 ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、特に重要なことは何だと思えますか。  
(選択は3つまで)

1. 企業トップの意識
2. 管理職への周知・理解の促進
3. 人事担当者への周知・理解の促進
4. 従業員への両立支援制度についての情報提供
5. 行政の経費援助
6. 両立に取り組みやすい職場の雰囲気づくり
7. 保育園など、社会環境の整備
8. 育児・介護休業法などの法律の知識の普及
9. 事業所内の相談窓口の設置
10. その他(具体的に: )

## 4 各種ハラスメントの防止について

問 17 貴事業所では、ハラスメントの防止について、どのような取組みを行っていますか。  
(選択はいくつでも)

1. ハラスメントの防止や対処の内容を就業規則等で明確化している
2. ハラスメントについての相談・苦情窓口の設置
3. ハラスメント防止についての研修などの実施
4. 社内報や啓発資料などを活用し、従業員の意識啓発を図る
5. 実態把握のための調査の実施
6. その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

問 18 貴事業所では、ハラスメントと思われる問題が生じたことがありますか。(選択は1つ)

		ある	ない	わからない
ア	パワー・ハラスメント	1	2	3
イ	セクシュアル・ハラスメント	1	2	3
ウ	マタニティ・ハラスメント	1	2	3
エ	パタニティ・ハラスメント*	1	2	3
オ	SOGIハラ*・アウティング*	1	2	3

※パタニティ・ハラスメント＝育児を理由とする休暇や時短勤務等を希望する男性に対する嫌がらせ

※SOGIハラ＝性的指向や性自認に関する侮辱的な言動や不当な取扱いなど

※アウティング＝本人の了承を得ずにセクシュアリティを第三者に暴露すること



<問 18で1つでも「1 ある」と答えた事業所にお聞きします。>

問 19 貴事業所において、実際にハラスメントの事案が起こった際、対応として特に難しいと感じたのはどのようなことですか。(選択はいくつでも)

1. 当事者のプライバシーの保護
2. 加害者の可能性のある者に、ハラスメント問題を理解させること
3. 相談対応者のスキル・知識の不足
4. 被害者の精神的なケア
5. 当事者の言い分の食い違いなど、事実確認が困難
6. 相談を受けた後の対処の調整
7. 日常の業務が忙しく、対応するための時間が取れない
8. どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい
9. 相談窓口の整備等に経費がかかるため難しい
10. その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

## 5 男女共同参画社会について

問20 貴事業所において男女共同参画を進めるにあたって、今後、小牧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。(選択はいくつでも)

1. 保育施設や保育サービスの充実
2. 在宅介護サービスや介護施設の充実
3. 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
4. 男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発
5. 広報紙やパンフレットなどによる啓発
6. 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
7. 男女共同参画に関する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
8. 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
9. その他(具体的に: \_\_\_\_\_ )

これでアンケートはおわりです。ご協力ありがとうございました。