



〈アンケート送付先〉

電子メール a2233-05@sportsshimin.city.nagoya.lg.jp

FAX 052-972-4206

名古屋市スポーツ市民局男女平等参画推進室 行
(アンケートの1、2、3ページをご送信ください)

〈1 ページ目〉

女性の活躍推進に係るアンケート調査

該当項目に○をつけてください。

設問1【貴社・貴団体名】 ※必須ではありません。

設問2【業種】

- 1 製造業
- 2 建設業
- 3 卸売業、小売業
- 4 サービス業
- 5 その他

設問3【従業員数（全社）】

- 1 10人未満
- 2 10～100人
- 3 101～300人
- 4 301～500人
- 5 501～1,000人
- 6 1,001～5,000人
- 7 5,001人以上

設問4【女性の割合】

貴社・貴団体の従業員のうち、
女性の割合はどのくらいですか。

- 1 20%未満
- 2 20～40%未満
- 3 40～60%未満
- 4 60%以上
- 5 わからない

設問5【女性の活躍推進にかかる意識について】

貴社・貴団体では、女性の活躍推進に
ついてどのようにお考えですか。

- 1 積極的に推進している
- 2 積極的とは言えないが、
推進している（していく予定）
- 3 必要性は感じているが、
推進することは難しい
- 4 特に必要性を感じておらず、
推進していない
- 5 わからない

（設問は2ページ目に続きます。）

設問6【女性の活躍推進に向けた取組み】

貴社・貴団体において、取り組んでいることはありますか。（複数回答可）

- 1 トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信（イクボス宣言やダイバーシティ&インクルージョンに関するメッセージなども含みます）
- 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登用
- 3 女性の管理職への積極的登用
- 4 女性がいらない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用
- 5 意識改革のための教育・研修機会の確保
- 6 ハラスメントに関する社員教育の実施や相談窓口の設置
- 7 異動や担当業務について本人へ意向の確認
- 8 女性の採用や昇進（管理職登用も含む）における数値目標の設定
- 9 短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化
- 10 出産や育児等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
- 11 女性の活躍に向けた社内の推進体制(担当部署、指導者の設置、ノー残業デーの実施など)の整備
- 12 企業内託児所や学童保育所などの設置
- 13 特にない

設問7【女性の活躍推進にあたっての課題について】

貴社・貴団体において、女性の活躍を推進する上で、どのような課題がありますか。また、取り組んでいない場合は、その理由は何であると考えていますか。（複数回答可）

- 1 女性の活躍推進の手法がわからない
- 2 コストや労力がかかる（業績にすぐに反映しない）
- 3 働きやすい職場環境（制度や設備）を整備する負担が重い
- 4 日常の業務が忙しく取り組む余裕がない
- 5 上司や同僚の男性の認識、理解が不十分
- 6 顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分
- 7 家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働・深夜勤務させにくい）
- 8 女性が就ける業務が限られている
- 9 転勤や部署間異動をさせにくい
- 10 結婚や出産で退職する女性が多い
- 11 活躍を望む女性が少ない
- 12 特にない

設問8【育児休業・介護休業制度について】

貴社・貴団体において、過去5年間に育児休業・介護休業制度は男性従業員および女性従業員の方に利用されていますか。

	1 利用実績がある	2 全く利用されていない	3 対象者がいない	4 わからない
育児休業(男性)				
育児休業(女性)				
介護休業(男性)				
介護休業(女性)				

設問9【女性管理職比率】

貴社・貴団体の女性管理職（課長相当職以上）比率はどのくらいですか。

- ☐ 1 %未満
- ☐ 1 ～ 1 0 %未満
- ☐ 1 0 ～ 2 0 %未満
- ☐ 2 0 ～ 3 0 %未満
- ☐ 3 0 %以上
- ☐ わからない

設問10【男女間の賃金差異】

貴社・貴団体において、男女の賃金の差異の情報について、どのように対応していますか。

- ☐ 男女の賃金の差異について公表している。
- ☐ 男女の賃金の差異について公表する予定でいる。
- ☐ 男女の賃金の差異について公表していないが、把握している。
- ☐ 男女の賃金の差異について公表・把握をしていない。

【男女の賃金の差異の情報公表について】

男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向にありますが、他の先進国と比較すると依然として大きい状況にあります。こうした男女間賃金格差の現状を踏まえて、更なる縮小を図るため、令和4年7月8日に女性活躍推進法に関する制度改正がされ、情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して、当該項目の公表が義務づけられることとなりました。詳しくは、厚生労働省のホームページをご確認ください。