

女性の活躍推進に係るアンケート調査

平成 28 年 4 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が全面施行されるなど、社会全体の女性の活躍に対する気運が上向いているなか、平成 29 年 4 月に行政・経営者団体・大学・市民団体等で構成する「男女平等参画推進会議（通称、イコールなごや）」において、各主体が連携しながら女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する仕組みである「名古屋モデル」の運用を開始いたしました。

この「名古屋モデル」の仕組みによって、「イコールなごや」で各主体が課題を共有し、目標を定め、それぞれが主体的に解決策に取組み、さらに「イコールなごや」でその効果検証を行うことで、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組みを改善し、企業の活性化、名古屋市全体の活性化につなげてまいりたいと考えております。

本アンケートは、本市における女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進状況を定点観測するとともに「名古屋モデル」の効果検証を行うことを目的に実施しますので、ご協力をお願いします。（全 9 問です）

該当項目にチェックをしてください。

設問 1 【貴社名】

設問 2 【業種】

- 製造業
- 建設業
- 卸売業、小売業
- サービス業
- その他

設問 3 【従業員数（全社）】

- 10 人未満
- 10～100 人
- 101～300 人
- 301～500 人
- 501～1,000 人
- 1,001～5,000 人
- 5,001 人以上

設問4【女性の割合】

貴社の従業員のうち、女性の割合はどのくらいですか。

- 20%未満
- 20～40%未満
- 40～60%未満
- 60%以上
- 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6【女性の活躍推進に向けた取組み】

貴社において、取り組んでいることはありますか。（複数回答）

- 1 トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信（イクボス宣言を含む）
- 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 女性がいなく、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 特になし

設問7【女性の活躍推進にあたっての課題について】

貴社において、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)

- 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 特になし

設問8【育児休業・介護休業制度について】

貴社において、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 利用された実績がある	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
- 1~10%未満
- 10~20%未満
- 20~30%未満
- 30%以上
- わからない