

働きやすい職場づくりに関するアンケート

●本アンケートは、宮津市内の各事業所におけるワーク・ライフ・バランス及び女性活躍に取り組む際の課題や現状を把握し、令和7年度に実施する事業所向けセミナー・ワークショップ及び女性活躍応援塾の実施内容構築の参考とするほか、今後策定する「宮津市男女共同参画基本計画（仮称）」の検討資料とすることを目的としております。

ご協力いただきますようよろしくお願いいたします。

アンケート回答期限：令和7年5月30日（金）

※下記の二次元バーコードからWEB回答もできます。



1 ワーク・ライフ・バランスの推進について

Q1 貴事業所の従業員数を教えてください。

- ・ 10 人未満
- ・ 10～50 人
- ・ 51～100 人
- ・ 101～200 人
- ・ 201～300 人
- ・ 300 人以上

Q2 貴事業所の業種を教えてください。

- ・ 農林水産業
- ・ 建設業
- ・ 製造業
- ・ 卸売、小売、飲食、宿泊業
- ・ 医療・福祉
- ・ サービス業
- ・ 金融、保険業
- ・ 運輸、通信業
- ・ その他（ ）

Q3 ワーク・ライフ・バランスの取組に対するイメージについて当てはまるものを選択してください（複数回答可）

- ・ 優秀な人材を採用することができる
- ・ 従業員の能力をより活かすことができる
- ・ 優秀な人材の定着を図ることができる
- ・ 従業員の仕事への意欲が高まる
- ・ 事業所のイメージアップになる
- ・ 事業所の業績が向上する
- ・ 事業所にとって負担が大きい
- ・ 事業所が従業員の生活に配慮する必要はない
- ・ ワーク・ライフ・バランスについてよく知らないので分からない
- ・ その他

Q4 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて取り組んでおられますか。

- ・取り組んでいる
- ・取り組んでいない

Q5 Q4で「取り組んでいる」と回答した方にお伺いします。

ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んだ効果について当てはまるものを選択してください。(複数回答可)

- ・無駄な業務・作業の見直しにより、生産性が向上した
- ・事業所のイメージアップになった
- ・優秀な人材を確保できるようになった
- ・従業員のメンタルや身体の不調などによるリスクを減らせた
- ・従業員の満足度が上がった
- ・女性の能力活用につながった
- ・まだ成果を実感できていない
- ・その他 ()

Q6 働きやすい職場づくりのために今後充実したい取組はありますか。

(複数回答可)

- ・所定時間外労働の削減
- ・ノー残業デーの実施
- ・事業所内保育施設の設置
- ・トイレ、休憩室、更衣室等の施設整備
- ・出産、育児等で退職した従業員の再雇用制度
- ・子どもが急に熱を出した時などでも休みやすい職場の環境づくり
- ・男女ともに育児休業・介護休暇を取りやすくする
- ・子育て中の在宅勤務制度
- ・特にない
- ・その他

2 女性活躍推進について

Q7 女性管理職の割合を教えてください。

- ・管理職総数 () 人
- ・女性管理職数 () 人

Q8 育児休業制度に関する規定がありますか。

- ・ある
- ・ない

Q9 貴事業所では、女性の活躍推進に取り組んでいますか？

- ・取り組んでいる
- ・取り組んでいない
- ・特に意識していない

Q10 Q9で「取り組んでいる」と回答した方にお伺いします。

どのような取組をされていますか？(複数回答可)

- ・短縮勤務、フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化
- ・女性従業員の採用拡大、パート社員から正社員への登用
- ・出産や育児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
- ・管理職への積極的登用
- ・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
- ・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
- ・異動や担当業務について本人への意向の確認
- ・トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信
- ・意識改革のための教育・研修機会の確保
- ・女性の採用や昇進における数値目標の設定
- ・女性がいらない、また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
- ・事業所内託児所や学童保育所などの設置
- ・その他（ ）

Q11 Q9で「取り組んでいる」と回答した方にお伺いします。

女性の活躍推進に取り組んでいるのは、どのような理由からですか？

(複数回答可)

- ・事業所の業績アップのため
- ・現在活躍している女性社員が優秀だから
- ・世の中の流れだから
- ・女性社員が望んでいるから
- ・少子高齢化を見据えた人材戦略として
- ・事業所のイメージアップのため
- ・女性向けサービス・商品を扱っているから
- ・事業所内の男女構成比の均等化のため
- ・その他く

〉

Q12 Q9で「取り組んでいない」と回答した方にお伺いします。

女性の活躍推進に取り組んでいないのは、どのような理由からですか？

(複数回答可)

- ・ 事業所規模が小さいから
- ・ 女性社員に限定した取組の必要性を感じないから
- ・ 手が回らないから
- ・ すでに女性社員の活躍が進んでいるから
- ・ 女性社員が特に望んでいないから
- ・ 成功するイメージが持てないから
- ・ 過去に取り組んだが、うまくいかなかったから
- ・ その他()

Q13 女性の活躍推進に対して、課題と感じられることはありますか？(複数回答可)

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

Q14 女性の活躍推進の取組は、企業業績を高めることに影響があると思いますか？

- ・ 影響がある（理由：)
- ・ 影響はない（理由：)
- ・ わからない（理由：)

ご協力ありがとうございました。