

男女共同参画に関する事業所アンケート

調査結果報告書



令和8年7月
五泉市企画政策課

目 次

I	調査の概要	1
II	回答事業所の構成	2
III	調査結果の概要	
	1 女性活躍・意思決定への参画	3
	2 働き続けられる環境(ワーク・ライフ・バランス)	5
	3 心と体を守る環境	9
	4 男女共同参画の意識	11
	5 行政へのニーズ	13
	6 意見提案等	15
IV	アンケート調査票	16

I. 調査の概要

調査の目的

令和8年度に終期を迎える「ごせん男女共同参画推進計画」の改訂にあたり市内で雇用対策に積極的な事業所へ男女共同参画・女性活躍推進に関する取組状況の意見徴収を行い、次期計画を策定する際の基礎資料とすることを目的とします。

調査の対象

五泉市雇用対策協議会ごせん企業ガイドブック掲載企業 66社
ハッピーパートナー・ニール登録企業 16社（上記重複除く）
五泉市男女共同参画審議会関係団体 5社（上記重複除く）
合計87社

調査期間

令和8年5月22日～令和8年6月5日

調査方法

Excelアンケート様式の配布・回収

調査項目

- 1 女性活躍・意思決定への参画
- 2 働き続けられる環境(ワーク・ライフ・バランス)
- 3 心と体を守る環境
- 4 男女共同参画の意識
- 5 行政へのニーズ
- 6 意見提案等

回収状況

回収数	45 事業所
有効回収率	51.7 %

集計・分析にあたって

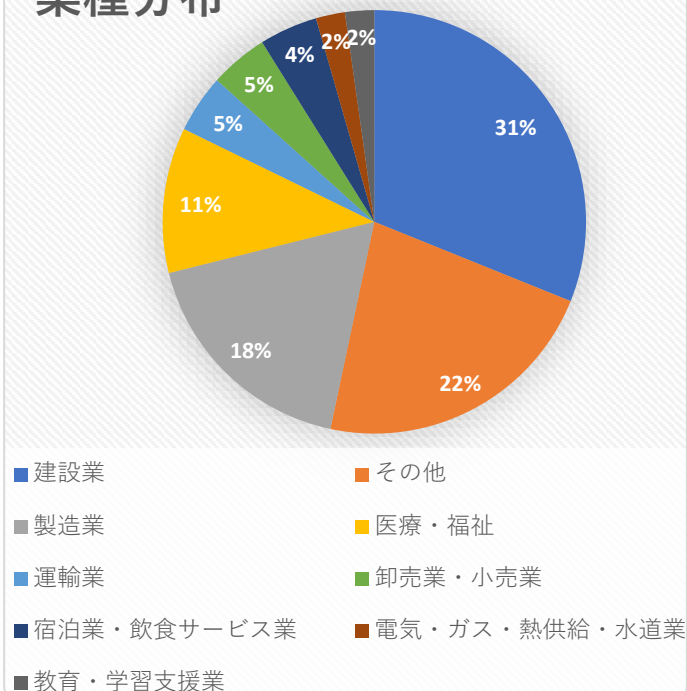
割合の母数は各設問の有効回答数です。複数選択可の設問は合計が100%を超えます。
図表中の「n」とは回答者総数のことで、100%が何人の回答に相当するかを示す比率算出の基数です。

Ⅱ. 回答事業所の構成

■ 業種分布

業種	社数	割合
建設業	14	31.1%
その他	10	22.2%
製造業	8	17.8%
医療・福祉	5	11.1%
運輸業	2	4.4%
卸売業・小売業	2	4.4%
宿泊業・飲食サービス業	2	4.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	2.2%
教育・学習支援業	1	2.2%
合計	45	

業種分布

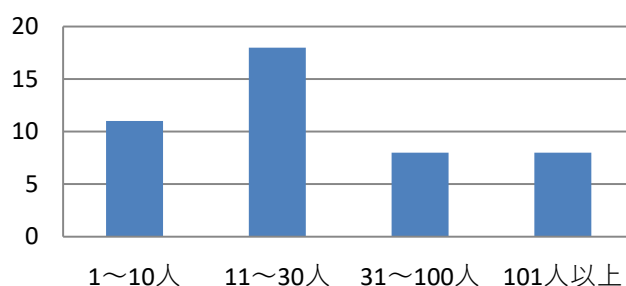


建設業（14社）を中心に、製造業・医療福祉など多様な業種が回答。上位3区分で全体の約7割。

■ 従業員規模分布（正規＋非正規）

規模	社数	割合
1～10人	11	24.4%
11～30人	18	40.0%
31～100人	8	17.8%
101人以上	8	17.8%
合計	45	

従業員規模分布

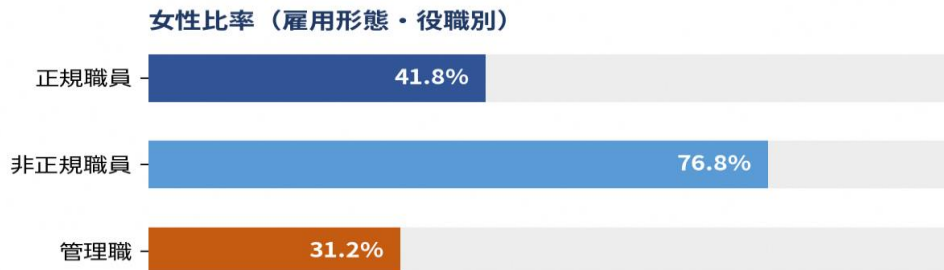


従業員30人以下の小規模事業所が約6割を占める一方、101人以上も8社。規模差を踏まえた解釈が必要。

Ⅲ. 調査結果の概要

1 女性活躍・意思決定への参画（雇用構成と女性比率）

問4 事業所の従業員（正社員以外も含む）のうち係長以上（※1）の管理職

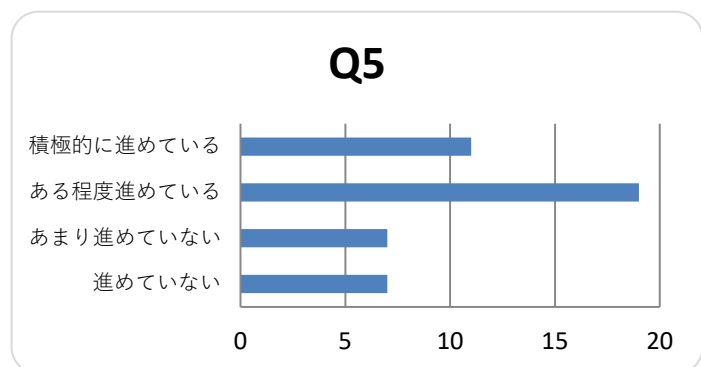


正規職員の女性比率は約42%、非正規では77%と、非正規に女性が偏在。
管理職の女性比率は31%にとどまり、正規職員の女性比率を約10ポイント下回る。

問5 女性活躍の取組状況

選択肢	回答数	割合
積極的に進めている	11	25.0%
ある程度進めている	19	43.2%
あまり進めていない	7	15.9%
進めていない	7	15.9%

有効回答 44 社



事業所規模別

選択肢	1～10人(n=11)	11～30人(n=18)	31～100人(n=8)	101人以上(n=8)
積極的に進めている	27.3%	11.1%	37.5%	37.5%
ある程度進めている	36.4%	38.9%	37.5%	62.5%
あまり進めていない	18.2%	22.2%	12.5%	0.0%
進めていない	18.2%	27.8%	0.0%	0.0%

事業所業種別

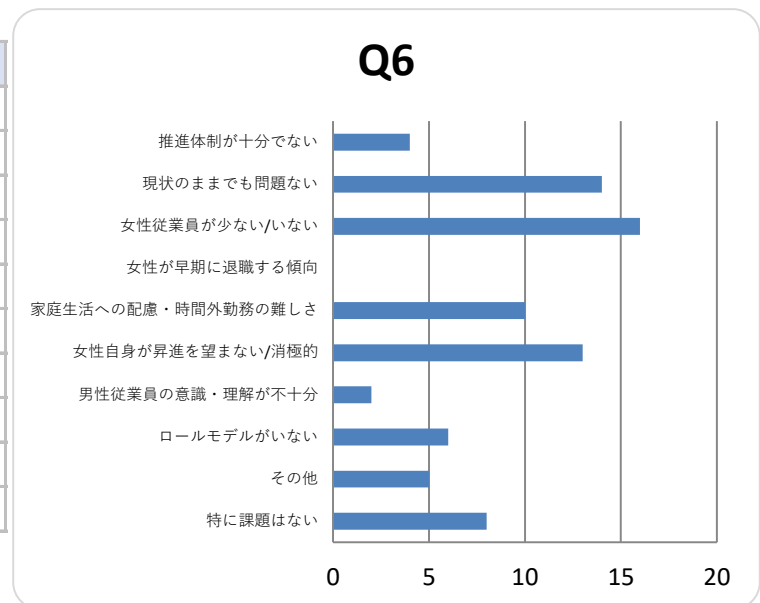
選択肢	建設業(n=14)	製造業(n=8)	医療・福祉(n=5)	その他・統合(n=18)
積極的に進めている	21.4%	37.5%	60.0%	11.1%
ある程度進めている	21.4%	50.0%	40.0%	55.6%
あまり進めていない	21.4%	0.0%	0.0%	22.2%
進めていない	35.7%	12.5%	0.0%	5.6%

「積極的に進めている」「ある程度進めている」が合わせて68.2%を占めており、多くの事業所で女性活躍推進への取組が進められている。一方で、約3割の事業所では十分な取組が進んでおらず、事業所間で取組状況に差が見られる。

問6 女性活躍の課題(複数選択可)【複数選択可】

選択肢	回答数	割合
推進体制が十分でない	4	9.1%
現状のままで問題ない	14	31.8%
女性従業員が少ない/いない	16	36.4%
女性が早期に退職する傾向	0	0.0%
家庭生活への配慮・時間外勤務の難しさ	10	22.7%
女性自身が昇進を望まない/消極的	13	29.5%
男性従業員の意識・理解が不十分	2	4.5%
ロールモデルがない	6	13.6%
その他	5	11.4%
特に課題はない	8	18.2%

有効回答 44 社

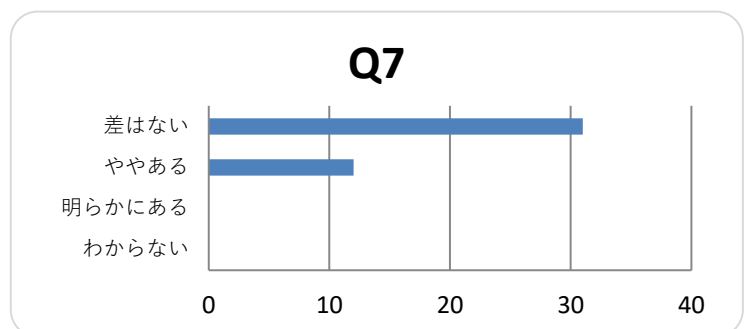


最も多い課題は「女性従業員が少ない・いない」(36.4%)であり、次いで「現状のままで問題ない」(31.8%)、「女性自身が昇進を望まない・消極的」(29.5%)となっている。制度面よりも、人材確保や意識面に課題を感じている事業所が多いことがうかがえる。

問7 昇進・待遇における男女差の実態

選択肢	回答数	割合
差はない	31	72.1%
ややある	12	27.9%
明らかにある	0	0.0%
わからない	0	0.0%

有効回答 43 社

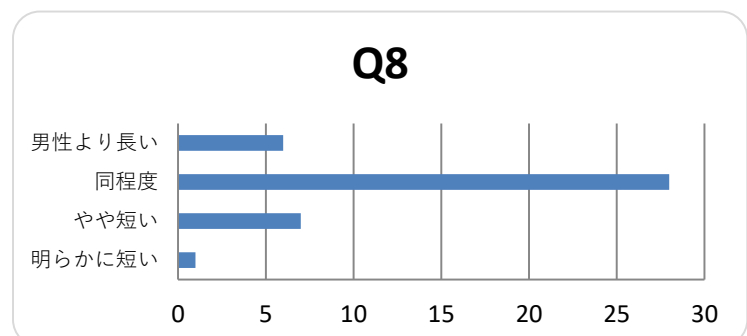


72.1%の事業所が「差はない」と回答しており、表面的には男女差が少ない職場環境が形成されていると認識されている。一方で、約3割の事業所では「ややある」と回答しており、無意識の偏りや職務分担の影響について継続的な確認が必要である。

問8 女性の平均勤続年数

選択肢	回答数	割合
男性より長い	6	14.6%
同程度	28	68.3%
やや短い	7	17.1%
明らかに短い	1	2.4%

有効回答 41 社



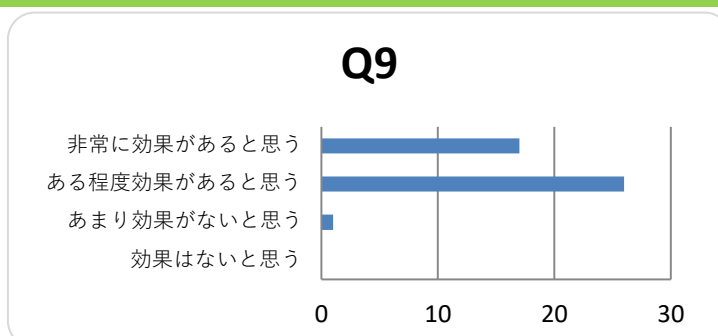
68.3%が「同程度」と回答しているものの、約2割の事業所では女性の勤続年数が男性より短い傾向が見られる。結婚・出産・育児等のライフイベントが就業継続に影響している可能性が考えられる。

2 働き続けられる環境（ワーク・ライフ・バランス）

問9 働きやすい環境づくりは人材確保・定着に効果があるか

選択肢	回答数	割合
非常に効果があると思う	17	38.6%
ある程度効果があると思う	26	59.1%
あまり効果がないと思う	1	2.3%
効果はないと思う	0	0.0%

有効回答 44 社

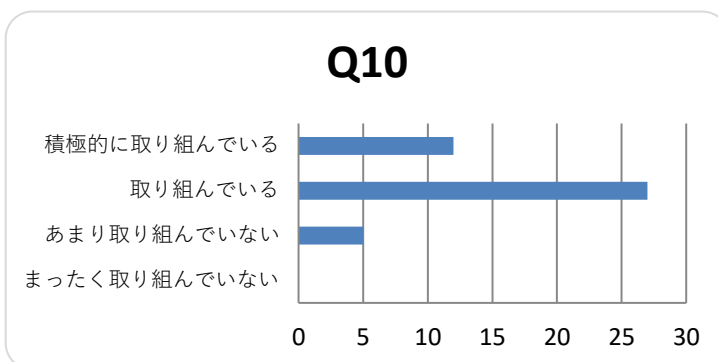


97.7%の事業所が、働きやすい職場環境の整備は人材確保・定着に効果があると認識している。人材不足への対応策として、働きやすい環境づくりの重要性が広く共有されていることが分かる。

問10 働きやすい環境づくりの取り組み状況

選択肢	回答数	割合
積極的に取り組んでいる	12	27.3%
取り組んでいる	27	61.4%
あまり取り組んでいない	5	11.4%
まったく取り組んでいない	0	0.0%

有効回答 44 社



事業所規模別

選択肢	1～10人(n=11)	11～30人(n=18)	31～100人(n=8)	101人以上(n=8)
積極的に取り組んでいる	36.4%	22.2%	25.0%	25.0%
取り組んでいる	54.5%	55.6%	62.5%	75.0%
あまり取り組んでいない	9.1%	22.2%	0.0%	0.0%
まったく取り組んでいない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

事業所業種別

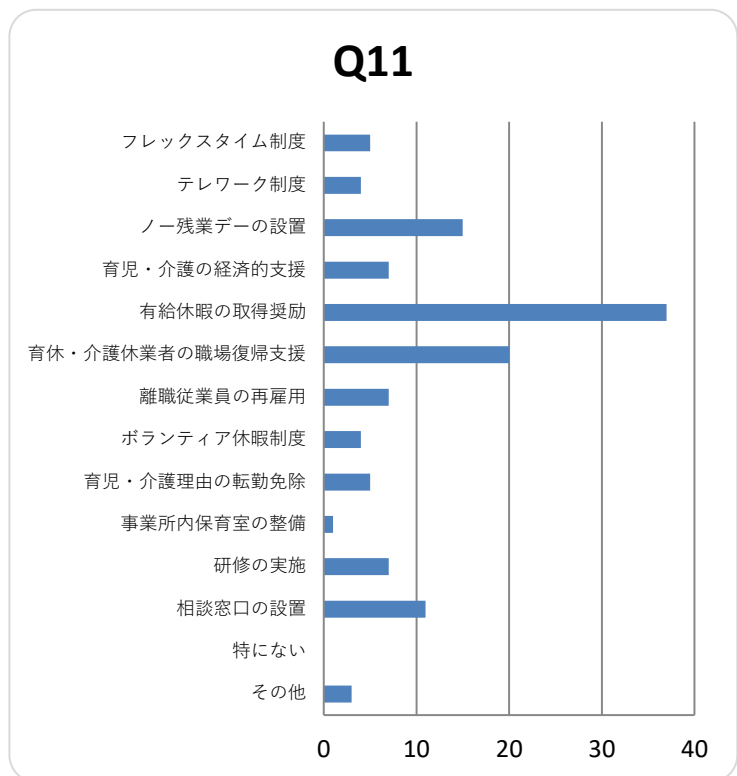
選択肢	建設業(n=14)	製造業(n=8)	医療・福祉(n=5)	その他・統合(n=18)
積極的に取り組んでいる	28.6%	25.0%	40.0%	22.2%
取り組んでいる	64.3%	62.5%	60.0%	55.6%
あまり取り組んでいない	7.1%	12.5%	0.0%	16.7%
まったく取り組んでいない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

約9割の事業所が何らかの取組を実施しており、働き方改革や職場環境改善への意識は高い。一方で、積極的な取組を実施している事業所は3割弱にとどまっており、更なる推進が期待される。

問11 導入している制度・取り組み(複数選択可)【複数選択可】

選択肢	回答数	割合
フレックスタイム制度	5	11.4%
テレワーク制度	4	9.1%
ノー残業デーの設置	15	34.1%
育児・介護の経済的支援	7	15.9%
有給休暇の取得奨励	37	84.1%
育休・介護休業者の職場復帰支援	20	45.5%
離職従業員の再雇用	7	15.9%
ボランティア休暇制度	4	9.1%
育児・介護理由の転勤免除	5	11.4%
事業所内保育室の整備	1	2.3%
研修の実施	7	15.9%
相談窓口の設置	11	25.0%
特にない	0	0.0%
その他	3	6.8%

有効回答 44 社

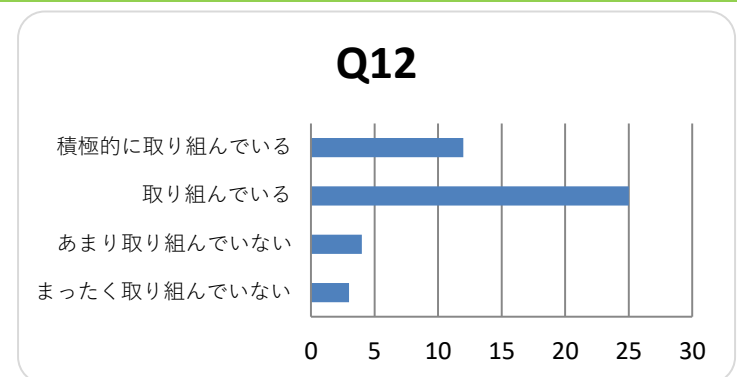


「有給休暇の取得奨励」(84.1%) が最も多く、次いで「育休・介護休業者の職場復帰支援」(45.5%)、「ノー残業デーの設置」(34.1%) となっている。一方で、テレワークやフレックスタイム制度など柔軟な働き方の導入は限定的である。

問12 子育て支援の取組状況

選択肢	回答数	割合
積極的に取り組んでいる	12	27.3%
取り組んでいる	25	56.8%
あまり取り組んでいない	4	9.1%
まったく取り組んでいない	3	6.8%

有効回答 44 社



事業所規模別

選択肢	1～10人(n=11)	11～30人(n=18)	31～100人(n=8)	101人以上(n=8)
積極的に取り組んでいる	27.3%	22.2%	25.0%	37.5%
取り組んでいる	45.5%	55.6%	62.5%	62.5%
あまり取り組んでいない	18.2%	11.1%	0.0%	0.0%
まったく取り組んでいない	9.1%	11.1%	0.0%	0.0%

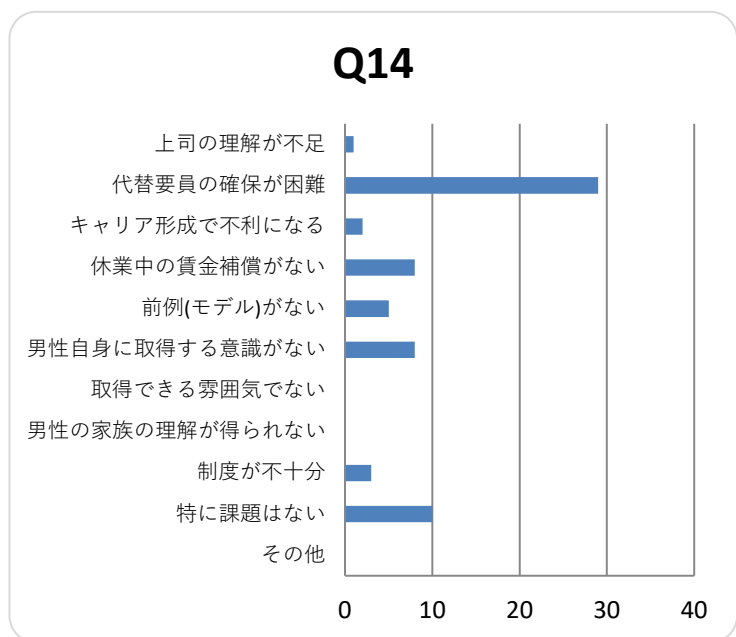
事業所業種別				
選択肢	建設業(n=14)	製造業(n=8)	医療・福祉(n=5)	その他・統合(n=18)
積極的に取り組んでいる	21.4%	37.5%	40.0%	22.2%
取り組んでいる	50.0%	62.5%	40.0%	61.1%
あまり取り組んでいない	21.4%	0.0%	0.0%	5.6%
まったく取り組んでいない	7.1%	0.0%	20.0%	5.6%

84.1%の事業所が子育て支援に取り組んでいると回答しており、子育てと仕事の両立支援への理解は進んでいる。一方で、約16%の事業所では十分な取組が行われていない。

問14 育児休業取得を進める上での課題(複数選択可)【複数選択可】

選択肢	回答数	割合
上司の理解が不足	1	2.4%
代替要員の確保が困難	29	69.0%
キャリア形成で不利になる	2	4.8%
休業中の賃金補償がない	8	19.0%
前例(モデル)がない	5	11.9%
男性自身に取得する意識がない	8	19.0%
取得できる雰囲気でない	0	0.0%
男性の家族の理解が得られない	0	0.0%
制度が不十分	3	7.1%
特に課題はない	10	23.8%
その他	0	0.0%

有効回答 42 社

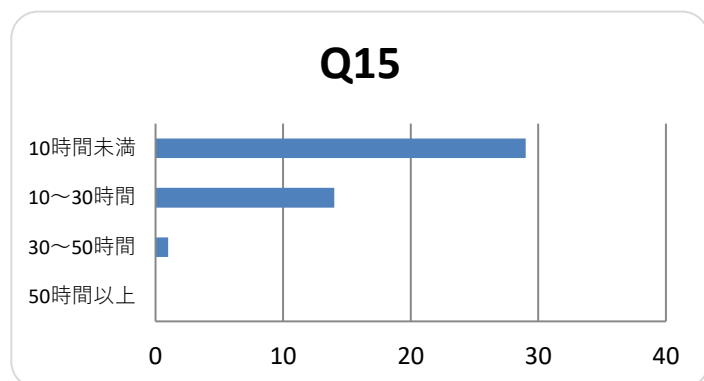


「代替要員の確保が困難」(69.0%)が突出して高く、中小企業における人的資源の不足が最大の課題となっている。制度や職場風土の問題よりも、人員体制の課題が大きいことが明らかとなった。

問15 1人当たり月平均時間外勤務

選択肢	回答数	割合
10時間未満	29	65.9%
10～30時間	14	31.8%
30～50時間	1	2.3%
50時間以上	0	0.0%

有効回答 44 社

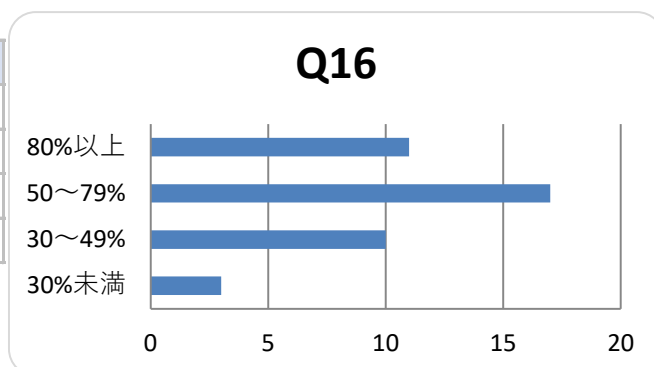


65.9%の事業所が「10時間未満」と回答しており、長時間労働は比較的抑制されている状況がうかがえる。一方で、約3割の事業所では10時間以上の時間外勤務が発生している。

問16 有給休暇取得率

選択肢	回答数	割合
80%以上	11	26.8%
50～79%	17	41.5%
30～49%	10	24.4%
30%未満	3	7.3%

有効回答 41 社



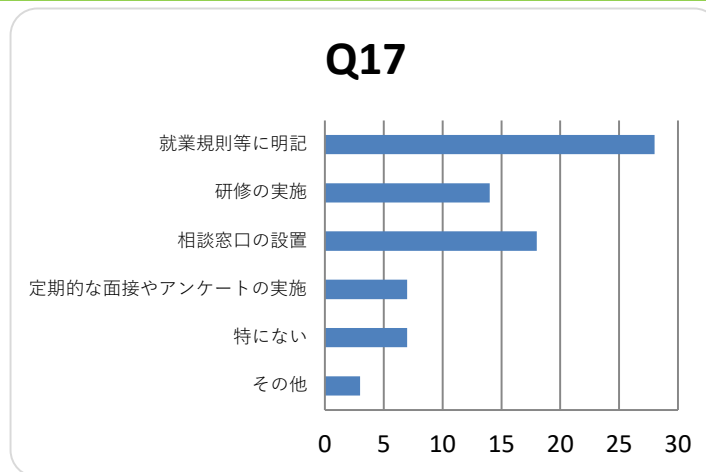
約7割の事業所で有給休暇取得率が50%以上となっており、休暇取得促進が一定程度進んでいる。一方で、取得率30%未満の事業所も存在し、事業所間の差が見られる。

3 心と体を守る環境

問17 ハラスメント防止の取り組み(複数選択可)【複数選択可】

選択肢	回答数	割合
就業規則等に明記	28	66.7%
研修の実施	14	33.3%
相談窓口の設置	18	42.9%
定期的な面接やアンケートの実施	7	16.7%
特にない	7	16.7%
その他	3	7.1%

有効回答 42 社



事業所規模別

選択肢	1～10人(n=11)	11～30人(n=18)	31～100人(n=8)	101人以上(n=8)
就業規則等に明記	36.4%	66.7%	62.5%	87.5%
研修の実施	18.2%	33.3%	37.5%	37.5%
相談窓口の設置	18.2%	33.3%	50.0%	75.0%
定期的な面接やアンケートの実施	9.1%	16.7%	25.0%	12.5%
特にない	27.3%	22.2%	0.0%	0.0%
その他	0.0%	11.1%	12.5%	0.0%

事業所業種別

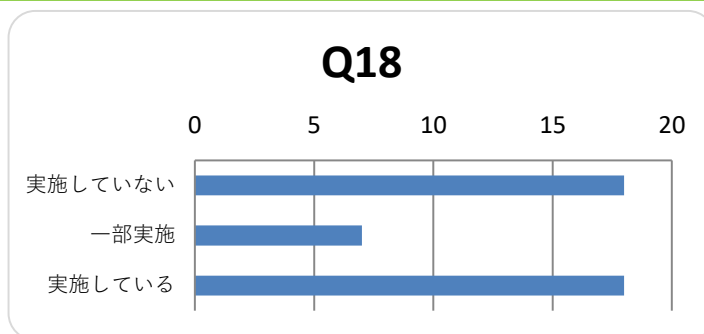
選択肢	建設業(n=14)	製造業(n=8)	医療・福祉(n=5)	その他・統合(n=18)
就業規則等に明記	64.3%	75.0%	100.0%	44.4%
研修の実施	21.4%	25.0%	40.0%	38.9%
相談窓口の設置	28.6%	87.5%	60.0%	22.2%
定期的な面接やアンケートの実施	7.1%	0.0%	40.0%	22.2%
特にない	21.4%	0.0%	0.0%	22.2%
その他	14.3%	12.5%	0.0%	0.0%

「就業規則等への明記」(66.7%)が最も多いが、「研修の実施」(33.3%)や「定期的な面接等」(16.7%)は低い状況にある。制度整備は進んでいる一方で、実践的な防止対策の強化が課題である。

問18 メンタルヘルス対策

選択肢	回答数	割合
実施している	18	41.9%
一部実施	7	16.3%
実施していない	18	41.9%

有効回答 43 社



事業所規模別

選択肢	1～10人(n=11)	11～30人(n=18)	31～100人(n=8)	101人以上(n=8)
実施している	18.2%	16.7%	75.0%	87.5%
一部実施	18.2%	27.8%	0.0%	0.0%
実施していない	63.6%	50.0%	12.5%	12.5%

事業所業種別

選択肢	建設業(n=14)	製造業(n=8)	医療・福祉(n=5)	その他・統合(n=18)
実施している	28.6%	75.0%	80.0%	22.2%
一部実施	7.1%	0.0%	0.0%	33.3%
実施していない	57.1%	25.0%	20.0%	38.9%

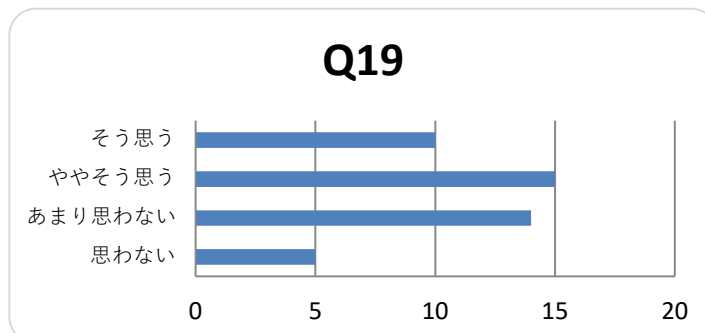
「実施している」と「実施していない」がともに41.9%となっており、取組状況に二極化が見られる。企業規模による格差も大きく、中小企業への支援が求められる。

4 男女共同参画の意識

問19 性別により担当業務が偏る傾向がある

選択肢	回答数	割合
そう思う	10	22.7%
ややそう思う	15	34.1%
あまり思わない	14	31.8%
思わない	5	11.4%

有効回答 44 社

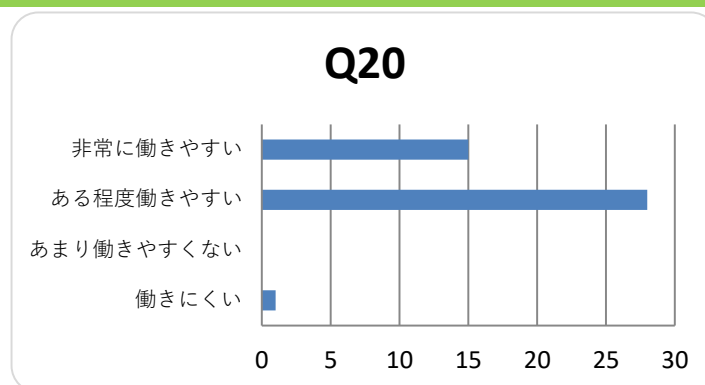


56.8%の事業所が、性別による業務の偏りがあると認識している。職種や業界特性による影響も考えられるが、固定的な性別役割分担意識が残っている可能性がある。

問20 女性の働きやすさ(自己評価)

選択肢	回答数	割合
非常に働きやすい	15	34.1%
ある程度働きやすい	28	63.6%
あまり働きやすくない	0	0.0%
働きにくい	1	2.3%

有効回答 44 社



事業所規模別

選択肢	1～10人(n=11)	11～30人(n=18)	31～100人(n=8)	101人以上(n=8)
非常に働きやすい	54.5%	33.3%	12.5%	25.0%
ある程度働きやすい	36.4%	66.7%	75.0%	75.0%
あまり働きやすくない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
働きにくい	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%

事業所業種別

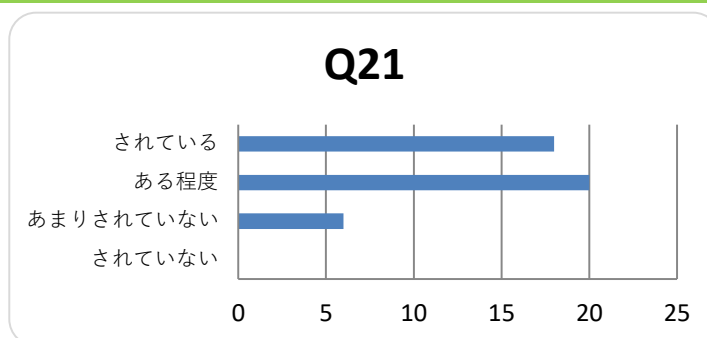
選択肢	建設業(n=14)	製造業(n=8)	医療・福祉(n=5)	その他・統合(n=18)
非常に働きやすい	28.6%	12.5%	40.0%	44.4%
ある程度働きやすい	64.3%	87.5%	60.0%	50.0%
あまり働きやすくない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
働きにくい	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%

97.7%の事業所が「働きやすい」と評価しており、事業所側の認識としては良好な職場環境が形成されている。しかし、事業所側の自己評価であるため、従業員の実感との比較検証も必要である。

問21 性別に関わらず対等という意識の共有

選択肢	回答数	割合
されている	18	40.9%
ある程度	20	45.5%
あまりされていない	6	13.6%
されていない	0	0.0%

有効回答 44 社



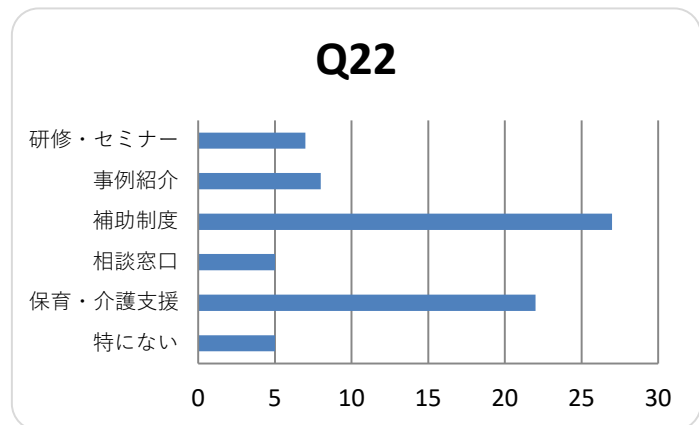
86.4%が「共有されている」「ある程度共有されている」と回答しており、男女平等意識は一定程度浸透している。一方で、13.6%は十分ではないと回答しており、継続的な意識啓発が必要である。

5 行政へのニーズ

問22 行政に期待する支援(複数選択可)【複数選択可】

選択肢	回答数	割合
研修・セミナー	7	16.7%
事例紹介	8	19.0%
補助制度	27	64.3%
相談窓口	5	11.9%
保育・介護支援	22	52.4%
特にない	5	11.9%

有効回答 42 社

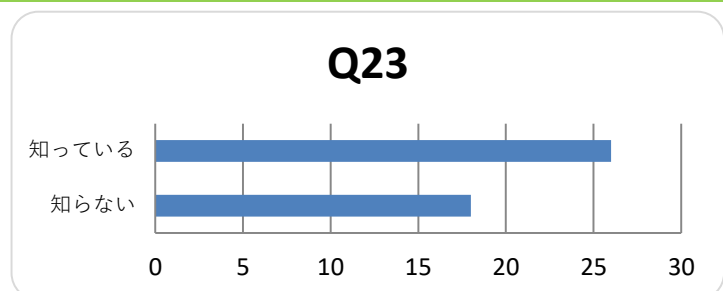


「補助制度」(64.3%)と「保育・介護支援」(52.4%)への期待が高く、事業所は啓発事業よりも具体的な支援制度を求めていることが分かる。特に人材確保や両立支援に対する行政支援のニーズが大きい。

問23 Ni-ful認定制度を知っているか

選択肢	回答数	割合
知っている	26	59.1%
知らない	18	40.9%

有効回答 44 社



事業所規模別

選択肢	1～10人(n=11)	11～30人(n=18)	31～100人(n=8)	101人以上(n=8)
知っている	63.6%	50.0%	62.5%	62.5%
知らない	36.4%	50.0%	25.0%	37.5%

事業所業種別

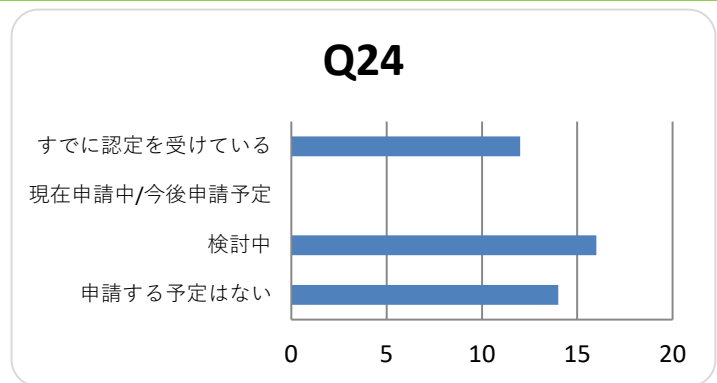
選択肢	建設業(n=14)	製造業(n=8)	医療・福祉(n=5)	その他・統合(n=18)
知っている	64.3%	62.5%	60.0%	50.0%
知らない	35.7%	37.5%	40.0%	44.4%

認知度は59.1%にとどまり、約4割の事業所が制度を知らない状況である。制度の普及・啓発活動をさらに推進する必要がある。

問24 制度の活用意向

選択肢	回答数	割合
すでに認定を受けている	12	28.6%
現在申請中/今後申請予定	0	0.0%
検討中	16	38.1%
申請する予定はない	14	33.3%

有効回答 42 社



事業所規模別

選択肢	1～10人(n=11)	11～30人(n=18)	31～100人(n=8)	101人以上(n=8)
すでに認定を受けている	27.3%	27.8%	25.0%	25.0%
現在申請中/今後申請予定	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
検討中	36.4%	27.8%	50.0%	37.5%
申請する予定はない	27.3%	44.4%	12.5%	25.0%

事業所業種別

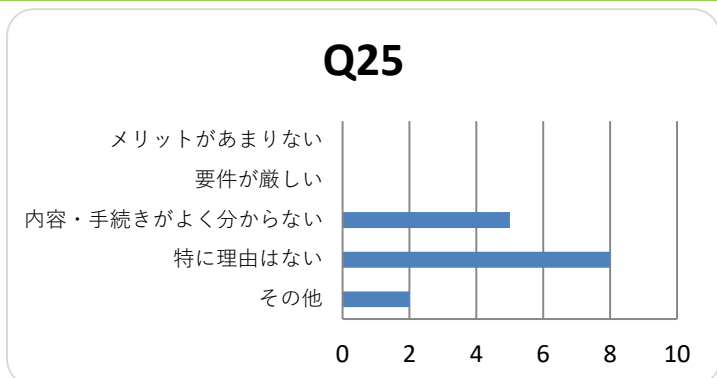
選択肢	建設業(n=14)	製造業(n=8)	医療・福祉(n=5)	その他・統合(n=18)
すでに認定を受けている	35.7%	37.5%	40.0%	11.1%
現在申請中/今後申請予定	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
検討中	28.6%	25.0%	40.0%	44.4%
申請する予定はない	28.6%	37.5%	20.0%	33.3%

認定取得済みが28.6%、「検討中」が38.1%となっており、制度への一定の関心は確認できる。一方で、3割以上の事業所は活用予定がなく、認定取得のメリットの周知が課題である。

問25 申請しない理由(複数選択可)【複数選択可】

選択肢	回答数	割合
メリットがあまりない	0	0.0%
要件が厳しい	0	0.0%
内容・手続きがよく分からない	5	33.3%
特に理由はない	8	53.3%
その他	2	13.3%

有効回答 15 社



「特に理由はない」(53.3%) が最も多く、制度に対する否定的評価よりも、関心や理解の不足が要因となっていることがうかがえる。制度内容や取得メリットを分かりやすく周知することが重要である。

6 意見・提案等

No.	事業所番号	区分	内容
1	27	意見・提案(自由記載)	Ni-fulに関連した補助金等があると嬉しいです。
2	36	問25その他/理由	まだ内容をよく理解していない
3	38	問25その他/理由	社内体制に合致しない
4	38	意見・提案(自由記載)	業務内容や会社の規模、体制等により実態が大きく異なるため、一律のアンケートでどこまで分析が進み、それが施策に反映できるのか疑問に感じます。また、女性活躍・男女共同参画というと「管理職の比率」や「待遇の公平性」などに進みがちですが、自身のライフプランやライフステージに合わせて、パートや在宅ワーク等で会社の貴重な人財として尽力している女性も十二分な活躍であると評価しています。そういった方の声を聞くことにより見えてくる課題や施策もあるのではないのでしょうか。 また、従事している業務や能力により男女が公平かつ公正に評価されることが何よりも重要であり、必要以上に【女性の〇〇】を主語とする昨今の流れには賛同しかねます。
5	68	意見・提案(自由記載)	Ni-ful認定やえるぼし認定を受けいていても、「それって何」でほとんど人には、認知されていない。折角のアンケート、単位統計的に処理するだけでなくそういう企業が五泉市にもあるということを知らしめる政策を企画して頂きたい。調査目的以外に大いに活用して、五泉の人口増加・定着に役立てて頂きたい。企画施策課読んで字のごとし、政策を企画する課だと思いますので是非何かしらのアクションを起こして頂きたい。アンケートの集計だけでなく子供でもできます。

Ⅳ. アンケート調査票

働きやすい職場の環境を作る事業所アンケート調査 ご協力をお願い

事業所の皆様には、日頃より市政にご理解とご協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

五泉市では、男女が性別に関わりなく個性と能力を発揮し、誰もがいきいきと活躍できる社会の実現を目指し、「ごせん男女共同参画推進計画」に基づき各種施策を推進しております。

少子高齢化や人口減少が進む中、職場における女性活躍の推進や仕事と家庭の両立支援、多様な人材が活躍できる職場環境づくりは、今後ますます重要になるものと考えております。

このたび、令和9年度からの新しい男女共同参画推進計画を策定するにあたり、市内事業所における男女共同参画の取組状況や課題、今後の支援ニーズ等を把握するため、「働きやすい職場の環境を作る事業所アンケート調査」を実施することといたしました。

ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和8年5月

五泉市長 田邊 正幸

【ご回答にあたって】

- ・本アンケートは、事業所の代表者様または人事・労務担当者様にご回答ください。
- ・設問は選択式が中心で、所要時間は10分程度です。
- ・該当する項目にチェックを付けてください。
- ・回答が難しい設問は空欄でも構いません。
- ・ご回答いただいた内容は統計的に処理し、調査目的以外に使用することは一切ございません。
- ・個別の事業所名が公表されることもありません。
- ・調査結果は、概要版としてご回答いただいた事業所の皆さまへ情報提供いたします。

【回答方法】

- ・添付のシートにご回答のうえ、下記アドレスへご返送ください。

【回答期限】

令和8年6月5日（金）

【お問い合わせ先】

五泉市企画政策課 男女共同参画係 担当：小田、富樫

〒959-1692 五泉市太田1094番地1

TEL：0250-43-3911（代） 内線：316

FAX：0250-42-5151

E-mail:danjo@city.gosen.lg.jp

※男女共同参画とは

性別にとらわれず、社会のあらゆる分野において女性と男性が対等に参画し、一人ひとりが個性と能力を発揮できる社会のことをいいます。

事業所向けアンケート

【Ⅰ 事業所の概要】

問1 貴事業所の業種についてお答えください。（☑はひとつ）

- | | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|--|
| ☐ 建設業 | ☐ 製造業 | ☐ 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| ☐ 情報通信業 | ☐ 運輸業 | ☐ 卸売業・小売業 |
| ☐ 金融業・保険業 | ☐ 不動産業 | ☐ 宿泊業・飲食サービス業 |
| ☐ 生活関連サービス業 | ☐ 教育・学習支援業 | ☐ 医療・福祉 |
| ☐ その他 | | |

問2 従業員数についてお答えください。

正規職員	男性	人	女性	人
非正規職員	男性	人	女性	人

問3 このアンケートの回答者についてお答えください。

- | | | |
|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| ☐ 代表者 | ☐ 役員 | ☐ 経理担当者 |
| ☐ 人事担当者 | ☐ その他（ | ） |

【Ⅱ 女性活躍・意思決定への参画】

問4 貴事業所の従業員（正社員以外も含む）のうち係長以上（※1）の管理職は何人いますか。

管理職総数	人
うち女性人数	人

（※1）

管理職 … 企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含む。

問5 女性活躍の取組状況（採用・配置・キャリア）についてお答えください。

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| ☐ 積極的に進めている | ☐ ある程度進めている |
| ☐ あまり進めていない | ☐ 進めていない |

問6 女性活躍の課題について、あてはまるものに☑してください。（複数選択可能）

- | |
|--|
| ☐ 組織全体として推進体制が十分でないこと |
| ☐ 女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままで問題がないこと |
| ☐ 女性従業員が少ない又はいないこと |
| ☐ 女性が早期に退職してしまう傾向があること |
| ☐ 家事・育児等の家庭生活のために配慮が必要であったり、時間外勤務に制約があること |
| ☐ 女性自身が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的である傾向があること |
| ☐ 男性従業員の意識・理解が不十分であること |
| ☐ ロールモデル（豊富な職務経験を持ち模範となる女性の管理職）がいないこと |
| ☐ その他（具体的に： |
| ） |
| ☐ 特に課題はない |

問7 昇進・待遇における男女差の実態についてお答えください。

- ☐ 差はない ☐ ややある ☐ 明らかにある ☐ わからない

問8 女性の平均勤続年数（概算）についてお答えください。

- ☐ 男性より長い ☐ 同程度 ☐ やや短い ☐ 明らかに短い

【Ⅲ 働き続けられる環境（ワーク・ライフ・バランス）】

※ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」とされ、仕事上の責任を果たしつつ、家庭、趣味、健康など私生活の時間も確保し、双方を充実させて相乗効果を生み出す「働き方・生き方」のこと。

問9 働きやすい環境づくり（休暇取得促進、柔軟な働き方、女性活躍推進など）は、人材確保や定着に効果があると思いますか。

- ☐ 非常に効果があると思う ☐ ある程度効果があると思う
☐ あまり効果がないと思う ☐ 効果はないと思う

問10 貴事業所における、働きやすい環境づくりの取り組み状況についてお聞かせください。

- ☐ 積極的に取り組んでいる ☐ 取り組んでいる
☐ あまり取り組んでいない ☐ まったく取り組んでいない

問11 問10の取り組みで実際に導入している制度・取り組みはありますか。（複数選択可）

- ☐ フレックスタイム制度
☐ テレワーク制度
☐ ノー残業デーの設置
☐ 育児・介護に関する経済的支援
☐ 有給休暇の取得奨励
☐ 育休・介護休業の取得者に対する職場復帰支援
☐ 出産育児や介護のため離職した従業員の再雇用
☐ ボランティア休暇制度
☐ 育児や介護を理由とした転勤の免除
☐ 事業所内保育室の整備
☐ 研修の実施
☐ 相談窓口の設置
☐ 特にない ☐ その他（具体的に： ）

問12 子育て支援（育児休業、短時間勤務、看護休暇など）の取組状況について教えてください。

- ☐ 積極的に取り組んでいる ☐ 取り組んでいる
☐ あまり取り組んでいない ☐ まったく取り組んでいない

問13 制度の利用実績について従業員の人数をお答えください。

※令和7年度の実績で可能な範囲で記入してください。

本人または配偶者が出産した従業員

男性（ ）人／女性（ ）人

育児休業取得者

男性（ ）人／女性（ ）人

介護休業取得者

男性（ ）人／女性（ ）人

問14 育児休業の取得を進めていく上での課題をお聞かせください。（複数選択可）

☐ 上司の理解が不足している傾向がある

☐ 代替要員の確保が困難

☐ キャリア形成において不利になることがある

☐ 休業中の賃金補償がない

☐ 前例（モデル）がない

☐ 男性自身に取得する意識がない傾向にある

☐ 職場が取得できる雰囲気ではない

☐ 男性の家族の理解が得られない

☐ 制度が不十分

☐ 特に課題はない

☐ その他（具体的に： ）

問15 令和7年度の従業員1人当たりの月平均時間外勤務について、あてはまる項目に☑してください

☐ 10時間未満

☐ 10～30時間

☐ 30～50時間

☐ 50時間以上

問16 令和7年度の有給休暇取得率についてあてはまる項目に☑してください。

（令和7年度の付与日数に対する取得日数）

☐ 80%以上

☐ 50～79%

☐ 30～49%

☐ 30%未満

【Ⅳ心と体を守る環境】

問17 貴事業所で「ハラスメント」の防止に対して、次の項目の中で取り組んでいるものはありますか。（複数選択可）

☐ 就業規則等に明記

☐ 研修の実施

☐ 相談窓口の設置

☐ 定期的な面接やアンケートの実施

☐ 特にない

☐ その他（ ）

問18 従業員のメンタルヘルス対策（ストレスチェックや研修の実施・相談窓口の設置など）実施していますか。

☐ 実施している

☐ 一部実施

☐ 実施していない

【V 男女共同参画の意識】

※性別に関わらず、誰もが平等に役割や機会を持ち、対等に社会活動へ参画する社会（ジェンダー平等）の実現を目指す概念です。

問19 貴事業所内で性別により担当業務が偏る傾向がある

- ☐ そう思う ☐ ややそう思う ☐ あまり思わない ☐ 思わない

問20 女性の働きやすさ（企業自己評価）についてお聞かせください。

- ☐ 非常に働きやすい ☐ ある程度働きやすい
- ☐ あまり働きやすくない ☐ 働きにくい

問21 貴事務所の従業員の間で、性別に関わらず、誰もが対等であるという意識が共有されていますか。

- ☐ されている ☐ ある程度
- ☐ あまりされていない ☐ されていない

【VI 行政へのニーズ】

問22 働きやすい職場づくりを進めるうえで、行政に期待する支援は何ですか。（複数選択可）

- ☐ 研修・セミナー ☐ 事例紹介 ☐ 補助制度
☐ 相談窓口 ☐ 保育・介護支援 ☐ 特になし

問23 新潟県が実施している新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度（Ni-fu）（ニーフル）を知っていますか。

- ☐ 知っている ☐ 知らない

問24 上記の制度の活用意向を教えてください。

- ☐ すでに認定を受けている ☐ 現在申請中または今後申請予定である
- ☐ 検討中 ☐ 申請する予定はない

問25 問24で「申請する予定はない」と答えた方にお伺いします。

申請しない理由をお聞かせください。（複数選択可）

- ☐ 認定を受けてもメリットがあまりないから
- ☐ 認定を受けるための要件が厳しいから
- ☐ 制度の内容や申請の手続きがよく分からないから
- ☐ 特に理由はない
- ☐ その他（具体的に：_____）

【Ⅶ 意見・提案等】（自由記載）

[illegible]

令和 8 年度
働きやすい職場の環境を作る事業所アンケート調査 結果報告書

令和 8 年 7 月 発行 五泉市企画政策課 男女共同参画係
〒959-1692 五泉市太田1094番地 1
TEL : 0250-43-3911 / FAX : 0250-42-5151