

調査へのご協力をお願い

和泉市内の事業所の皆様には、日ごろから市政にご理解とご協力をいただきましてありがとうございます。

和泉市では、男女が互いに人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、平成19年に「和泉市男女共同参画推進条例」を制定、平成27年には「第3期和泉市男女共同参画行動計画（オアシスプラン）」及び「和泉市配偶者等からの暴力防止及び被害者の支援に関する基本計画（DV防止基本計画）」を策定し、男女共同参画に関する様々な取組を進めています。

今回、第3期計画期間の終了にあたり、新たな第4期計画を策定することとなりました。

この調査は、和泉市内の事業所における男女共同参画に関する取組状況について実態を把握し、今後の男女共同参画施策を推進するための基礎資料とすることを目的に実施するものです。

お忙しいところ大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

令和8年8月

和泉市長 辻 宏康

< ご記入にあたってのお願い >

1. 調査内容は、原則として令和8年4月1日時点の状況についてご記入ください。
2. 本店・支店等がある場合は、企業全体ではなく貴事業所のことについてご記入ください。
3. 回答の方法は、①「本調査用紙に直接記入」または、②「ウェブでの入力」のどちらか一方をお選びください。
※両方の方法で回答するのはご遠慮ください。
 - ① 本調査用紙に直接記入する場合
同封の返信用封筒に入れて、切手を貼らずに令和8年9月7日(月)までに投函してください
※返信先は、市が調査集計を委託している事業者（株式会社名豊）になります。
 - ② ウェブでの入力の場合
下記のURLにアクセスするか、二次元コードをスマートフォン等で読み込んで令和8年9月7日(月)までに入力してください。
URL : <https://questant.jp/q/H3J8NKZ5> 二次元コード : 
4. 回答いただいた内容は、本調査の目的以外に使用することは一切ありません。
また、集計結果のみを公表し、個別企業の回答は一切公表しません。
5. 回答に当たってご不明な点がございましたら、下記の担当までお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

和泉市 総務部 人権・男女参画室 人権・男女参画担当

〒594-8501 大阪府和泉市府中町二丁目7番5号

電話：0725-99-8116（直通） FAX：0725-45-3128

E-mail : jindantanto@city.osaka-izumi.lg.jp

問1 この調査に回答される方の職責について、あてはまるものに○をつけてください。

1. 事業主	
2. 人事担当部門の責任者	
3. その他（	）

問2 2026年4月1日に「女性活躍推進法」が改正されました。これにより、

①従業員数101人以上の事業主の情報公表の項目が拡大され、行動計画の策定が義務付けられた

②従業員数100人以下の事業主について、上記の内容が努力義務とされた

ことをご存じでしたか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. はい	2. いいえ
-------	--------

※拡大された内容等について、詳細は

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html> をご覧ください。

なお、以下の設問のうち、冒頭に「★」がついているものは情報公表の対象となる項目の内容を含んでいます。

I. 事業所の概要について

問3 次の項目（業種・事業所区分）について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

業種	1. 農林業	2. 建設業	3. 製造業
	4. 電気・ガス・熱供給・水道業	5. 情報通信業	6. 運輸業
	7. 卸売・小売業	8. 金融・保険業	
	9. 不動産業・物品賃貸業	10. 学術研究, 専門・技術サービス業	
	11. 宿泊・飲食サービス業	12. 生活関連サービス業, 娯楽業	
	13. 教育・学習支援業	14. 医療・福祉	
	15. 複合サービス事業	16. サービス業	
	17. その他（	）	
事業所区分	1. 単独事業所 2. 本社・本店 3. 支社・支店・営業所		

問4 従業員数について男女別の人数・平均勤続年数（小数点第2位で四捨五入）をご記入ください。（令和8年4月1日現在）

区分	男性		女性	
	人数	平均勤続年数	人数	平均勤続年数
正規従業員（社長・役員等含む）	人	年	人	年
非正規従業員（パート・臨時・派遣従業員等）	人	年	人	年

問5 ★管理職について男女別の人数をご記入ください。（令和8年4月1日現在）

区分	男性	女性
役員等	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
課長補佐相当職	人	人
係長相当職	人	人

*算出方法

- | | |
|------------|--------------|
| | 男女の賃金の差異 (%) |
| 全従業員 | % |
| (うち正規従業員) | % |
| (うち非正規従業員) | % |

区分	令和 5 年度		令和 6 年度		令和 7 年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
正規従業員の 採用人数	人	人	人	人	人	人
非正規従業員 の採用人数	人	人	人	人	人	人

あてはまる番号に○をつけてください。

- *導入とは、就業規則等への明文化を指します。

3

問 10 働き方の柔軟性を高めるために、導入しているものはありますか？

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. テレワーク（在宅勤務・サテライトオフィス等）
2. 時差出勤・フレックスタイム制度
3. 時間単位での有給休暇取得制度
4. ノー残業デーの実施（週1回以上など）
5. 勤務間インターバル制度（終業から始業までの休息確保）
6. ライフイベント（出産・介護等）に応じた柔軟な働き方の提供
7. 復職後のスムーズなキャリア復帰に向けた面談の実施
8. その他（取組みの内容を記入してください： _____）
9. 特になし

問 11 ★従業員（管理職以外）の1月あたりの時間外勤務時間について、直近の事業年度の実績をお答えください。

算出方法：年間の時間外勤務総時間数 ÷ 総従業員数（対象正規従業員）

時間

問 12 両立支援や働き方改革を進める上での「障壁」は何ですか？

あてはまる番号に○をつけてください。（最大3つまで）

1. 業務の特性上、テレワークや時短が難しい（現場作業、接客等）
2. 代わりの人員を確保することが難しい
3. 制度を利用するとキャリアに響くという従業員の不安
4. 以前からの「長時間労働を良しとする」職場文化
5. 導入によるコスト負担（システム導入、手当支給等）
6. その他（ _____ ）

Ⅲ. 女性の継続就業・キャリア形成について

問 13 女性の継続就業を推進するために、現在取り組んでいることはありますか？

ア～タについて「実施している」「検討している」「検討していない」いずれかひとつに○をつけてください。

【採用・職域拡大・人材確保】

取組	実施 している	実施していない	
		検討して いる	検討して いない
ア 女性正規従業員の中途採用（管理職以外）			
イ 非正規従業員から正規従業員への転換・登用			
ウ 女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会 拡大			
エ 育成を念頭に入れた計画的な配置・転換			
オ その他（ _____ ）			

【職場風土改革】

取組	実施 している	実施していない	
		検討して いる	検討して いない
カ 長時間労働の削減			
キ 育児や介護に関する制度の取得推進			
ク 男性従業員に対する、育児休業や介護休業などの取得を推進			
ケ 女性従業員同士のネットワーク構築			
コ 女性用の更衣室、化粧室、休憩室など、女性が働きやすい施設改善			
サ 従業員に向けたハラスメント対策のための研修			
シ 事業主がハラスメントを受講			
ス 事業主及び管理職を対象にハラスメント防止にむけた意識改革に取り組む			
セ 事業主が育児休業などの制度について学習			
ソ 意見や提案を自由に言える職場風土 (心理的安全性の確保)			
タ その他 ()			

問 14 女性の管理職登用を進める上で、あなたの事業所が感じている「壁」は何ですか？

あてはまる番号に○をつけてください。(最大3つまで)

1. 【候補者の不在】 そもそも候補となる年代の女性従業員が少ない
2. 【本人の意識】 女性従業員本人が昇進を望まない(責任の重さ、多忙への懸念)
3. 【家庭の負担】 仕事と家庭の両立が難しく、管理職としての継続が困難
4. 【職場の雰囲気】 「管理職は男性が担うもの」という固定的な役割意識が残っている
5. 【ロールモデルの不在】 周囲に目標となる女性管理職がいない
6. 【キャリアの断絶】 産休・育休等によるブランクが昇進スピードに影響している
7. 【育成不足】 長期的な視点での女性リーダー育成ができていない
8. その他 ()

問 15 (従業員 100 人以下の事業所の方が回答してください)

女性のリーダー育成を進める上で、あなたの事業所が感じている「壁」は何ですか？

あてはまる番号に○をつけてください。(最大3つまで)

1. 【候補者の不在】 そもそも候補となる年代の女性従業員が少ない
2. 【本人の意識】 女性従業員本人がリーダーとなることを望まない(責任の重さ、多忙への懸念)
3. 【家庭の負担】 仕事と家庭の両立が難しく、リーダーとしての継続が困難
4. 【職場の雰囲気】 「リーダーは男性が担うもの」という固定的な役割意識が残っている
5. 【ロールモデルの不在】 周囲に目標となる女性リーダーがいない
6. 【キャリアの断絶】 産休・育休等によるブランクが昇進スピードに影響している
7. 【育成不足】 長期的な視点での女性リーダー育成ができていない
8. その他 ()

IV. 行政への要望自由意見など

問 16 事業所における男女共同参画や女性の活躍に対する取組を進めるにあたって、和泉市が今度どのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 優良企業の表彰、顕彰2. 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3. 事業所における女性の能力活用の取り組みについてのマニュアル作成・配布4. 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5. 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野などへの進出を促進したりするための職業教育・訓練の実施6. 男性の家事・育児・介護などへの参加を促す啓発7. 事業所での男女共同参画の推進、従業員や求職者を対象とした職業意識・能力開発のための講座や研修会の開催9. 事業主などを対象とした法律や制度の周知、女性の能力活用のための講座や研修会の開催10. 事業所が行う研修会などへの講師の派遣や紹介11. 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12. 保育施設や保育サービスの充実13. 高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実14. 法律や制度、女性の能力活用の方法などについての情報提供や相談窓口の設置15. 広報紙やパンフレットなどで、職場における男女の平等な取り扱いについての啓発16. その他（）17. 特にない |
|--|

問 17 事業所における男女共同参画や女性の活躍に対する取組に関して、日頃感じていることや和泉市に対する要望などありましたら自由にご記入ください。

--

質問は以上です。ご協力いただきありがとうございました。

同封の返信用封筒（切手は不要です）にて、令和8年9月7日（月）までにポストへご投函ください。