

上田商工会議所会員企業向けアンケート

【経営層の方にお答えいただきたい箇所】

1. 経営課題について

Q1. 貴社が今後目指したい「ありたい姿」について教えてください。

たとえば、「地域に根ざした雇用を生み出し続ける企業になりたい」、「従業員が安心して長く働く職場をつくりたい」、「新たなサービスで○○業界の課題を解決したい」、「XXの分野で日本一（世界一）を目指したい」といった形で、貴社が目指す方向性や大切にしたい価値観などをご自由にご記入ください。

Q2. 現在、貴社が直面している経営課題として、当てはまるものをすべてお選びください。 (複数選択可)

- 現在のビジネスモデルが通用しにくくなっている
- 価格転嫁が難しく、収益が圧迫されている
- デジタル化・業務効率化が進んでいない
- 経営の承継（後継者の確保）に課題がある
- 採用がうまくいかない（応募が少ない、欲しい人材が来ない）
- 採用した人材の定着が難しい（早期離職など）
- 長時間労働による従業員の疲弊やモチベーションの低下
- 働き方改革や（女性、高齢者、外国人などの）多様な人材活用への対応が難しい
- その他（自由記述欄） 【記入欄】 :

Q3. ありたい姿の実現や、経営課題に対して、どんな対策を講じていますか

【記入欄】 :

Q4. 多様な人材の活用（女性・若者・中高年等）が企業価値向上につながるとお考えですか？

- そう思う
- どちらともいえない
- 全くそう思わない

Q5. 貴社の事業を推進する上で必要な能力に男女差はありますか？

【記入欄】 :

【人事部の方にお答えいただきたい内容】

1. 基礎情報

Q1. 貴社の業種をお知らせください（該当するものにチェック）

- 製造業 卸売業 小売業 サービス業 福祉・医療 建設業 情報通信
 その他 ()

Q2. 事業所の所在地を教えてください（複数可）

- 上田市 佐久市 東御市 その他 ()

Q3. 現在の従業員構成（雇用形態別・男女別）

雇用形態	男性	女性
正社員	人	人
パート・アルバイト	人	人
その他（契約社員など）	人	人

Q4. 管理職（係長級以上）の構成

項目	総数	内女性
管理職	人	人

Q5. 最近の採用状況（過去1年程度を想定）

採用区分	男性	女性
新卒採用	人	人
中途採用	人	人

2. 貴社の取り組み状況について

Q1. 従業員満足度調査等を実施していますか？（複数選択可）

- やっている（結果：_____） やっていない やりたいけれどできない

Q2. 働きやすい／働き甲斐のある環境の整備のために下記の施策を実施していますか（複数選択可）

- 多様な人材が柔軟に働ける勤務制度（短時間勤務・リモート・フレックスタイム勤務等）の整備
 両立支援制度（育児休業・介護休業・短時間勤務等）の整備
 柔軟に働ける勤務制度・両立支援制度を活用しやすい職風土の醸成
 中途採用者やキャリアブランクのある人材の積極的登用
 勤務時間ではなく、成果をベースにした公正な人事評価制度の整備・見直し
 スキルアップに向けた研修機会の提供

- 特に取り組んでいないが、関心はある
- 現時点では必要性を感じていない
- その他（具体的に：_____）

Q3. Q2で、1つ以上実施中と選択した方にお伺いします。実施したことによって、どのような効果やメリットがありましたか？（複数回答可）

- 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ
- 事業所全体の労働時間に対する意識が変化、生産性が高まった（仕事の進め方の効率化や業務改善等）
- 事業所の業績向上に繋がった
- 事業所として多様な視点を持つことで、多方面からのニーズに応えられるようになった
- 職場風土が改善され、組織が活性化した
- 事業所や職場への従業員の愛着や信頼が高まった
- 女性従業員の定着率が向上した
- 特にない
- 働きやすい／働き甲斐のある環境の整備を実施していない
- その他（具体的に：_____）

Q4. 働き方や人材確保、多様な人材活用を進める上で、行政等に求める支援はありますか？（複数選択可）

- 助成金など金銭的支援
- 制度導入・運用に関する相談窓口の整備
- 働き方改革や人材活用に関するセミナー・研修
- セミナーの開催等による働く女性の目標となるロールモデルの紹介
- 活用できる支援制度に関する情報提供（メールマガジン、ウェブサイト等）
- 事業所向けの講習会の開催（具体的に：_____）【例】女性リーダー養成、男性の意識改革、多様性社会の実現、など
- 女性活躍を推進するアドバイザーの派遣
- 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む事業所の事例紹介
- 学童を含む保育施設や子育て支援の充実
- 介護施設や介護支援の充実
- 男性に対する家事や育児、介護等への参画促進に向けた啓発や働きかけ
- 女性同士の異業種交流会やネットワーク構築の支援
- その他（具体的に：_____）

3. 貴社の男女間賃金格差及び労働環境の状況について

Q1. 「女性活躍推進法」の改正により、令和8年4月1日より常時雇用する労働者数が101人以上の事業主において、男女間賃金差異と女性管理職比率が必須で公表しなければならない項目となることをどの程度認識していますか？

よく知っている 聞いたことはあるが内容はよく知らない まったく知らない

Q2. 昨年度の平均年収（男女別・雇用形態別）

雇用形態	平均年収（男性）	平均年収（女性）	女性の賃金比率（男性=100）
正社員	¥	¥	%
非正規雇用	¥	¥	%

Q3. 月あたりの平均労働時間（男女別・主な職種）

職種	男性（時間）	女性（時間）
事務職		
技術職		
営業職		

Q4. 賃金をどのように決めていますか？

①下記の要因の中で、重視している項目上位3点をお選びください。

仕事内容 年齢・勤続年数 売上・成果
 役職 職種（一般職、総合職、その他） スキル・資格
 前職の年収 性別 経営層の判断
 コンピテンシー 360度評価 特にない
 その他（具体的に：_____）

②. 昇給、昇格の際に勤続年数をどれくらい考慮しますか（5段階評価）

1. 考慮する ～ 5. 考慮しない 【評価】：

Q5. 時短勤務や育休の取得は人事考課上どういった受け止め方をされていますか（5段階評価）

1. ネガティブに受け止める ～ 5. ポジティブに受け止める 【評価】：

Q6. 現在実施している取り組みや、今後3年以内に実施したい施策についてご記入ください

（例：女性管理職向け研修、テレワーク導入など）

【記入欄】：

自由記述欄：ご意見・ご要望があればご記入ください

【記入欄】：

ご協力ありがとうございました。