

資料４－５
男女共同参画及び多様な
性の尊重に関する審議会
令和７年１月３０日

①業種区分について あてはまる番号に○をつけてください	1 建設業 3 電気・ガス・熱供給・水道業 5 運輸業 7 金融・保険業 9 宿泊業、飲食サービス業 11 医療、福祉 13 その他（ ）	2 製造業 4 情報通信業 6 卸売・小売業 8 不動産業、物品賃貸業 10 教育、学習支援業 12 その他のサービス業
②業務内容について 記載してください	例) スポーツ用品の卸売業 ()	
③事業所の組織上の位置 付けをお答えください	1 本社・本店 3 その他（ ）	2 支社・支店・事業所

役 職	人 数	内 訳	
		男 性	女 性
役員・管理職（正社員）	人	人	人
一般職（正社員）	人	人	人
パート・アルバイト等	人	人	人
合 計	人	人	人

		男性社員	女性社員
育児休業	取得対象者数	人	人
	取得者数	人	人
看護休暇	取得者数	人	人
介護休業	取得者数	人	人
介護休暇	取得者数	人	人
短時間勤務	取得者数	人	人

※以下、該当する選択肢の番号に○をつけてください。

◆貴事業所の女性の雇用管理の状況について

(女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない事業所のみ、お答えください)

問4 女性管理職が少ない理由についてあてはまるものをすべて選んでください。

- 1 経営者(社長等)以外の管理職が存在しない
- 2 必要な知識や経験、判断力等を有する者がいない
- 3 将来就く可能性のある者はいるが、役職に就くための経験年数を満たしていない
- 4 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう
- 5 女性自身が管理職になることを望んでいない
- 6 家庭の事情により、責任ある仕事に就けない
- 7 その他 ()

(全員、お答えください)

問5 貴事業所における女性の活躍推進のための取り組みについて、該当するものをそれぞれ1つ選んでください。

取り組み内容	実施中	検討中	実施予定なし
女性活躍に関する担当を設けるなど、事業所内の体制を整備する	1	2	3
女性が少ない職場・職種へ女性を積極的に採用する	1	2	3
性別に捉われない人事評価基準を明確に定める	1	2	3
ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する	1	2	3
事業所内での教育や研修を性別に関係なく実施する	1	2	3
管理職や従業員に対して、女性活躍の重要性についての啓発を行う	1	2	3
女性活躍に関するセミナー等に参加し、情報収集を図る	1	2	3

問6 貴事業所では、結婚や出産・子育てを機に退職される女性社員の方はいますか。
あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 結婚を機に、女性が退職する傾向にある
- 2 出産・子育てを機に、女性が退職する傾向にある
- 3 退職の傾向についてはさまざま、一概にはいえない
- 4 結婚・出産を経ても、働きつづけることが一般的になっている
- 5 女性社員が少ない(いない)ため、わからない

問7 貴事業所には、出産・子育てを機に退職した正社員を再雇用する制度がありますか。
あてはまるものを1つ選んでください。

1 制度がある	2 制度はないが再雇用している	3 再雇用していない
---------	-----------------	------------

(問7で1, 2と回答された方のみ、お答えください)

問8 再雇用した元社員の勤務形態で、最も多いものを1つ選んでください。

- | |
|---------------------------|
| 1 正社員として採用 |
| 2 パート・アルバイト・嘱託など、正社員以外で採用 |
| 3 本人の希望により勤務形態を決めている |

◆ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて

問9 「ワーク・ライフ・バランス」を知っていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

1 言葉も意味もよく知っている	2 言葉だけは知っている	3 知らない
----------------------------	-------------------------	-------------------

問10 ワーク・ライフ・バランスの支援策の実施状況について、該当するものをそれぞれ1つ選んでください。

支援策	実施中	検討中	実施予定なし
ワーク・ライフ・バランス推進に関する方針の制定	1	2	3
完全週休2日制の導入	1	2	3
ノー残業デーの設定など時間外勤務削減のための取り組み	1	2	3
短時間勤務制度の導入	1	2	3
フレックスタイム勤務の導入	1	2	3
1日未満単位(半日、1時間単位等)での休暇取得など、年次有給休暇取得促進のための措置	1	2	3
ボランティア休暇、自己啓発休暇、リフレッシュ休暇など多様な休暇制度の導入	1	2	3
在宅勤務制度の導入	1	2	3
育児・介護休業等取得者の代替職員の雇用	1	2	3
育児・介護等休業取得者への給付・貸付制度の導入	1	2	3
研修の実施など、育児・介護休業から復職しやすい体制の整備	1	2	3
再雇用制度の導入	1	2	3
国の両立支援助成制度の活用	1	2	3
各種制度利用促進のための従業員に向けた情報提供	1	2	3
相談窓口の設置	1	2	3

問 11 貴事業所でワーク・ライフ・バランスを推進するために、今後どのような取り組みを進めていく必要があると思いますか。あてはまるものを3つまで選んでください。

1	企業トップがリーダーシップを発揮する
2	管理職の意識改革を行う
3	管理職以外の従業員の意識改革を行う
4	年次有給休暇を取る計画をつくる
5	ノー残業デーを増やす
6	育児休業や介護休業を取りやすくする
7	時間短縮勤務ができるようにする
8	在宅勤務ができるようにする
9	職場におけるコミュニケーションを緊密にする
10	その他 ()

問 12 男女共同参画社会やワーク・ライフ・バランスの実現のために、行政にどのようなことを希望しますか。あてはまるものを3つまで選んでください。

1	ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の設置
2	事業所向けの講習会の開催
3	市民を対象とした理解促進・啓発
4	市内事業所の取り組み事例の紹介、関連情報・ノウハウの提供
5	他の事業所、団体等との情報交換の場の提供
6	保育所、学童保育、介護施設などの充実
7	ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の取り組みを推進する優良事業所の表彰
8	ワーク・ライフ・バランスを推進するための法律や制度、活用方法などに関する情報提供
9	その他 ()

◆事業所におけるハラスメントの防止について

問 13 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント（職務上の地位を利用したいじめや嫌がらせ）に関する取り組みを行っていますか。
それぞれあてはまるものを1つ選んでください。

	取り組みを実施している	取り組みを実施する予定	必要性は感じていますが、取り組みは進んでいない	取り組む必要性は感じていない
セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4
パワー・ハラスメント	1	2	3	4

(問 13 で 1, 2 と回答された方のみ、お答えください)

問 14 ハラスメントについてどのような取り組みを行っていますか（または実施予定ですか）。

各取り組みについて、該当するものをそれぞれ1つ選んでください。

	セクシュアル・ハラスメント		パワー・ハラスメント	
	実施済または実施予定	予定なし	実施済または実施予定	予定なし
相談に対応するための担当を設ける	1	2	1	2
就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする	1	2	1	2
実態把握のための調査を実施する	1	2	1	2
ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する	1	2	1	2
研修、講習等を実施する	1	2	1	2
社内報、パンフレット等により啓発をする	1	2	1	2
その他（ ）	1	2	1	2

問 15 上記のほか、ワーク・ライフ・バランス支援策や女性の活躍推進など、独自の取り組みがあればお書きください（ご意見でも結構です）。

～ご連絡先のご記入について、ご協力をお願いいたします～

貴事業所独自の取り組みについて、市民の皆さんや事業所の方々に紹介したいと考えています。
ご協力いただける場合は下記にご連絡先をご記入ください。なお、ご記入いただいた連絡先は、市役所または商工会議所からの本調査に関する問い合わせ以外には使用しません。

貴事業所名	
記入者のお名前・所属名	
事業所の所在地	
ご連絡先（電話番号）	

ご協力ありがとうございました。