

令和７年度 男女共同参画と多様な性についてのアンケート 事業所 調査票

貴事業所の概要についてうかがいます

F 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	2 製造業
3 電気・ガス・熱供給・水道業	4 情報通信業
5 運輸業	6 卸売・小売業
7 金融・保険業	8 不動産業、物品賃貸業
9 宿泊業、飲食サービス業	10 教育、学習支援業
11 医療、福祉	12 その他のサービス業
13 その他（ ）	

F 2 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	2 支社・支店・事業所
3 その他（ ）	

F 3 令和７年４月１日現在の従業員数をご記入ください。

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
正社員以外 （パート・アルバイト等）	人	人	人
合 計	人	人	人

F 4 令和６年４月１日から令和７年３月３１日までの間の、育児休業、介護休業の取得状況（申し出ている者を含む）をご記入ください。

		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
介護休業	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。

女性の活躍推進についてうかがいます

問1 貴事業所では、女性活躍に向けて、以下のような取り組みを行っていますか？
(○はいくつでも)

- 1 社内に向けた女性活躍についての積極的周知
- 2 求職者に向けた女性活躍ができる職場であることについての積極的広報
- 3 女性の採用割合を増やす取り組み
- 4 女性の管理職割合を上げる取り組み
- 5 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施
- 6 女性のいないまたは少ない部門や職種への女性の積極的な配置
- 7 研修等を通じた意識改革・能力開発支援
- 8 女性がいないまたは少ない部門や職種において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介
- 9 女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資
- 10 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
- 11 長時間労働対策のための組織的対応
- 12 その他（具体的に _____ ）
- 13 特に取り組みを行っていない

問2 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画※は策定されていますか。(○は1つ)

- 1 策定済みである
- 2 現在策定している、または策定予定
- 3 策定していないが、予定もない
- 4 次世代育成支援対策推進法に規定される事業主行動計画と一体で策定している、または策定予定
- 5 法律や行動計画を知らない

※一般事業主行動計画の説明書きを追記予定です。

問3 女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業を認定する国の制度「えるぼし認定」※を知っていますか(○は1つ)

- 1 知っている
- 2 聞いたことはあるが、詳しい内容までは知らない
- 3 知らない

※えるぼし認定の説明書きを追記予定です。

問4 貴事業所では、「えるぼし認定」を取得する予定はありますか?(○は1つ)

- 1 すでに取得している
- 2 今後取得する予定(申請予定もしくは申請中)
- 3 取得を検討したい
- 4 取得する予定はない

(問4で「取得する予定はない」と回答した事業所にお聞きします。)

問5 貴事業所が「えるぼし認定」を取得しない理由は何ですか。(○はいくつでも)

- 1 取得するメリットがない
- 2 女性活躍に関する取り組みの必要性を感じない
- 3 認定に必要な「一般事業主行動計画」の策定が負担
- 4 取得手続きを担う人的余裕がない
- 5 義務ではないから
- 6 制度がよく分からない
- 7 「えるぼし認定」の存在を知らない
- 8 その他(具体的に)

問6 貴事業所では女性従業員（正規従業員）の結婚・妊娠・出産を通した働き方として、どのようなパターンが最も多いと思われますか。（○は1つ）

- 1 出産して産休後に復職し継続して就業している
- 2 出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している
- 3 出産して産休・育休後に退職する
- 4 妊娠・出産を機に退職する
- 5 結婚を機に退職する
- 6 結婚・妊娠・出産以外の自己都合で退職する
- 7 その他（具体的に ）
- 8 女性従業員がいない

問7 貴事業所で、女性活躍の取り組みを進める上で困難と覚じることはありますか。（○はいくつでも）

- 1 女性が早く退職してしまう
- 2 家事・育児等の家庭生活のため、転勤や残業に制約がある
- 3 本人が昇進を望まない、または仕事に対して消極的である
- 4 女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題ない
- 5 男性従業員の意識・理解が不十分である
- 6 トップの意識・理解が不十分である
- 7 その他（具体的に ）
- 8 困難と覚じていることはない

問8 貴事業所の女性社員を管理職に登用するための課題は何だと思われますか。
(○はいくつでも)

- 1 女性の採用人数の増加
- 2 女性社員が昇進を希望しやすい環境づくり
- 3 管理職に必要な知識・経験・判断力のある女性社員の育成
- 4 管理職登用に必要な在職年数を満たす女性社員の確保
- 5 管理職登用前の女性社員の離職防止
- 6 管理職として仕事と家庭を両立できる環境整備
- 7 体力的な負担への対応
- 8 女性管理職を歓迎する職場風土の醸成
- 9 その他（具体的に ）
- 10 特に課題は感じていない

問9 女性活躍について、行政に特に望むことはありますか。(○は3つまで)

- 1 女性活躍推進の取り組みについての相談、助言、アドバイザーの派遣
- 2 女性活躍推進の取り組みに関するマニュアルの作成・配布
- 3 セミナー、講演会等の開催
- 4 女性活躍の取り組み導入、実施に対する補助金や助成金の支給
- 5 優秀な取り組みを行う事業者の事例紹介
- 6 優秀な取り組みを行う事業者の表彰制度
- 7 特に望むことはない
- 8 その他（具体的に ）

ワーク・ライフ・バランスについてうかがいます

問 10 貴事業所では以下の①～⑤の制度はありますか。それぞれ1つ選んでください。

制度	実施中	検討中	実施予定なし
① 短時間勤務制度	1	2	3
② フレックスタイム勤務制度	1	2	3
③ 半日や時間単位での休暇	1	2	3
④ 在宅勤務制度（テレワーク等）	1	2	3
⑤ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3

問 11 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスのために必要だと思う取り組み・制度は何だと思われますか。(〇はいくつでも)

- 1 柔軟な勤務時間制度（フレックスタイム、時差出勤など）
- 2 テレワーク・在宅勤務の導入
- 3 有給休暇の取得促進
- 4 長時間労働の是正・適切な労働時間管理
- 5 育児・介護休業制度の充実
- 6 保育施設の設置・運営
- 7 子育て・介護との両立支援（相談窓口、情報提供など）
- 8 職場の環境改善（休みやすい雰囲気づくり、多様な働き方の尊重）
- 9 経営層・管理職への意識啓発・研修
- 10 健康づくりやメンタルヘルス対策
- 11 その他（具体的に ）

問 12 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを進める上で、特に課題と
感じることは何ですか。(〇は3つまで)

- 1 人員不足の解消
- 2 育児・介護休業等を取得する際の代替要員の確保
- 3 従業員間の不公平感の解消
- 4 業務管理の煩雑さを調整する仕組みの整備
- 5 「仕事を最優先」「長時間労働を是認する」という意識や雰囲気の変革
- 6 休暇や時短・在宅勤務などの柔軟な働き方に関する制度の構築
- 7 行政の支援やサービスの充実
- 8 その他（具体的に ）
- 9 特に課題は感じていない

問 13 貴事業所において、男性が「育児休業」を取得するにあたっての特に大きな課題、ま
たは課題になりそうなことは何だと思えますか。(〇は3つまで)

- 1 職場がそのような雰囲気ではない
- 2 代替要員の確保が困難
- 3 キャリア形成において不利になる懸念
- 4 上司の理解が進まない
- 5 前例がない
- 6 男性自身に育児休業を取る意識がない
- 7 休業中の賃金補償
- 8 社会全体の認識の欠如
- 9 その他（具体的に ）
- 10 課題はない

問14 ワーク・ライフ・バランスの取り組みに関して、行政に特に望むことはありますか。
(○は3つまで)

- 1 ワーク・ライフ・バランスの取り組みについての相談、助言、アドバイザーの派遣
- 2 ワーク・ライフ・バランスの取り組みに関するマニュアルの作成・配布
- 3 セミナー、講演会等の開催
- 4 ワーク・ライフ・バランスの取り組み導入、実施に対する補助金や助成金の支給
- 5 優秀な取り組みを行う事業者の事例紹介
- 6 優秀な取り組みを行う事業者の表彰制度
- 7 特に望むことはない
- 8 その他（具体的に)

健康課題についてうかがいます

問15 女性の社会進出等の観点からも、女性の健康課題※に対する取り組みが重要視されています。女性の健康課題について、職場での取り組みとして、特に重要だと思う選択肢に○をつけてください。(○は3つまで)

- 1 新たな休暇制度の創設
- 2 休暇制度の柔軟な運用（失効年休の積立制度、時間単位の有給休暇等）
- 3 経営陣・トップの理解を深めること
- 4 上司の理解を深めること
- 5 従業員全体の理解を深めること
- 6 相談窓口の設置
- 7 従業員向けの研修
- 8 検査・検診・治療・服薬費の費用負担、補助
- 9 生理用品の社内配備
- 10 その他（具体的に)

※月経痛や月経前の時期の不調（PMS：月経前症候群）など月経周期に伴う不調、妊娠、不妊、更年期障害、婦人科系がん等の疾患や不調を指します。

問 16 健康課題の取り組みに関して、行政に特に望むことはありますか。
(○は3つまで)

- 1 健康課題の取り組みについての相談、助言、アドバイザーの派遣
- 2 セミナー、講演会等の開催
- 3 健康課題の取り組み導入、実施に対する補助金や助成金の支給
- 4 優秀な取り組みを行う事業者の事例紹介
- 5 優秀な取り組みを行う事業者の表彰制度
- 6 健康経営優良法人認定※への申請に関するサポート
- 7 特に望むことはない
- 8 その他（具体的に

)

※健康経営優良法人認定

「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。「健康経営優良法人認定」とは、特に優良な健康経営を実践している企業等の法人を、日本健康会議が認定する顕彰制度です。詳細は、経済産業省のホームページをご覧ください。

セクシュアル・ハラスメントについてうかがいます

問 17 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメント防止のために、どのような取り組みを実施していますか。以下①～⑤の取り組み状況についてお教えてください。
(1つずつ)

	選択肢			
	実施している	実施に向けて準備中	実施を検討中	検討もしていない 実施しておらず
①就業規則等にセクシュアル・ハラスメントの罰則を明記	1	2	3	4
②ポスター、リーフレット等 防止のための資料を配布または提示	1	2	3	4
③セクシュアル・ハラスメントに関する研修・講習等の実施	1	2	3	4
④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置	1	2	3	4
⑤実態把握のためのアンケートや調査を実施	1	2	3	4

多様な性、性的マイノリティ（LGBTQ+）についてうかがいます

問18 貴事業所では性的マイノリティ（LGBTQ+）に関して、どのような取り組みを実施していますか。（〇はいくつでも）

- 1 性的マイノリティ（LGBTQ+）に関する倫理規定、行動規範等の策定（差別禁止の明文化など）
- 2 性的マイノリティ（LGBTQ+）に関する取組方針についてのトップメッセージの発信
- 3 福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い（家賃補助、介護・看護休暇など）
- 4 トイレや更衣室など、施設利用上の対応
- 5 服装規定や髪型についての見直し
- 6 通称名の使用の許可
- 7 相談窓口の設置
- 8 理解者・支援者（アライ）の活動の支援（コミュニティの運営など）
- 9 性的マイノリティ（LGBTQ+）に関する研修、啓発活動の実施
- 10 社外の性的マイノリティ（LGBTQ+）に関するイベントの協賛
- 11 性的マイノリティ（LGBTQ+）の当事者向けのサービスや商品の提供
- 12 その他（具体的に ）
- 13 特になし

問19 貴事業所が性的マイノリティ（LGBTQ+）に関する取り組みを進める上で特に困難と感じることは何ですか。（〇は3つまで）

- 1 経営層の理解や協力が得られない
- 2 従業員の理解が得られない
- 3 従業員・顧客に性的マイノリティがいない
- 4 当事者のニーズや意見を把握することが難しい
- 5 取り組みの効果の把握が難しい
- 6 取り組みを行うための知見を持った人材がいない
- 7 取り組みを行うための予算が確保できない
- 8 どのような取り組みをすればよいのかわからない
- 9 その他（具体的に ）
- 10 特に困難と感じることはない

～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。

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。