

問 4. 働きやすい職場づくりを進めるために、今後充実していきたい取り組みをお答えください。(当てはまるものすべてに○)

- | |
|----------------------------------|
| 1. 所定時間外労働の削減 |
| 2. ノー残業デイの実施 |
| 3. 事業所内保育施設の設置 |
| 4. トイレ・休憩室・更衣室等の施設整備 |
| 5. 出産・育児等で退職した従業員の再雇用制度 |
| 6. 子どもが急に熱を出した時などでも休みやすい職場の環境づくり |
| 7. 男女ともに育児休業・介護休業を取りやすくする |
| 8. 子育て中の在宅勤務制度 |
| 9. 特に無い |
| 10. その他（具体的に： _____) |

●男女がともに働きやすい職場環境についておたずねします。

問 5. 貴事業所における女性管理職の登用状況についてお答えください。

管理職	総 数		うち女性数	
役員				
部長相当職				
課長相当職				
係長相当職				
計	A		B	

※管理職には企業形態の各部門において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職・スタッフ管理職と呼ばれている役職を含みます。
 ※該当する役職名がない場合は、選択肢の中から近いものを選択してください。

女性管理職の割合 (B÷A) ×100	_____ %
---------------------	---------

女性管理職の割合が 10%未満 →問 6 へ

女性管理職の割合が 10%以上 →問 7 へ

問 6. 【問 5 で女性管理職の割合が 10%未満だった事業所におうかがいします】

女性の管理職が少ない理由を教えてください。(当てはまるものすべてに○)

- | |
|---|
| 1. 女性の従業員が少ない、いない |
| 2. 管理能力の面で必要な知識や経験、判断力を有する女性がいらない |
| 3. 女性従業員の勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう |
| 4. 家庭での家事・育児などの負担が多く、責任のある仕事に就けられない |
| 5. 業務の内容が、女性に任せられない、あるいは女性に向いていない
(時間外労働が多い、深夜業があるなど、仕事がハードで女性には難しい) |
| 6. 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない |
| 7. 顧客が女性管理職を嫌がる |
| 8. その他（具体的に： _____) |

問 7. 貴事業所では、男女の取り扱いは均等になっていると思いますか。

ア～エの項目ごとに、①～④の中から 1 つだけ選んで○をつけてください。

	①均等である	②どちらかとい えば均等である	③どちらかとい えば均等でない	④均等でない
ア. 仕事の内容・分担	1	2	3	4
イ. 配置・人事異動	1	2	3	4
ウ. 教育訓練及び研修の機会	1	2	3	4
エ. 昇進・昇格	1	2	3	4

問 8. 貴事業所における職務のうち、管理職を除いた従業員が従事している業務で、性別によって従事者を分けているものはありますか。ア～クの項目ごとに、①～③の中から 1 つだけ選んで○をつけてください。

	①男女ともに従事	②男性のみ従事	③女性のみ従事
ア. 出張が多い仕事	1	2	3
イ. 宿泊を要する仕事	1	2	3
ウ. 高度な判断が必要な仕事	1	2	3
エ. リーダーシップが必要な仕事	1	2	3
オ. 企画力が必要な仕事	1	2	3
カ. 売上目標（ノル）がある仕事	1	2	3
キ. 現場作業が多い仕事	1	2	3
ク. 接客サービス・販売	1	2	3

問 9. 貴事業所では、女性の活躍を推進するためにどのようなことに取り組んでいますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 女性がない部署や業務へ積極的に女性を配置する 2. 女性が参加していなかった会議や勉強会へ積極的に女性も参加してもらう 3. 管理職に対して、女性活躍に関する研修等を行う 4. 昇進・昇格に対して女性に配慮した措置がある 5. 募集・採用に関して女性に配慮した措置がある 6. 女性活用に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている 7. 特に行っていない 8. その他 () |
|--|

●育児休業制度についておたずねします。

問 10. 貴事業所では、育児休業制度に関する規定を設けていますか。

(当てはまるほうに○)

- 1. 規定がある → 問 11 へ
- 2. 規定がない → 問 12 へ

問 11. 過去 5 年間ににおける育児休業に該当する従業員、実際に取得した従業員の状況について教えてください。

	育児休業を 取得した人数	出産を機に 退職した人数	出産したが、育児休業 を取得しなかった人数	合計
出産した女性従業員	人	人	人	人
配偶者が出産した 男性従業員	人	人	人	人

↓

過去 1 年間（令和 2 年 4 月～令和 3 年 3 月）中に育児休業を取得した男性従業員はいますか。

() 人

↓

「出産を機に退職した」
「育児休業を取得しなかった」
従業員がいると回答した場合
→ 問 11-1 へ

問 11-1. 【問 11 で、「退職した従業員」「育児休業を取得しなかった従業員」がいると回答した事業所におうかがいします】退職を選択した、育児休業を取得しなかった理由として考えられるものを教えてください。

(女性・男性ともに、当てはまると思うもの 2 つまでに○)

〔女性〕

1. 仕事の内容により長期休暇を取得することができなかった
2. 立場上（管理職のため、等）長期休暇を取得することができなかった
3. 育児休業を取得しなくても、家族等の支援があり、夫婦で就業継続が可能であったため
4. 周囲の理解が得られなかった
5. 本人が周囲を気遣ったため
6. その他 ()

〔男性〕

1. 仕事の内容により長期休暇を取得することができなかった
2. 立場上（管理職のため、等）長期休暇を取得することができなかった
3. 育児休業を取得しなくても、家族等の支援があり、夫婦で就業継続が可能であったため
4. 周囲の理解が得られなかった
5. 本人が周囲を気遣ったため
6. その他 ()

→ 問 13 へ

問 15-1. 今後、介護休業制度の規定を設ける予定はありますか。 (当てはまるほうに○)

1. ある → 問 16 へ
2. ない → 問 15-2 へ

問 15-2. 【問 15-1 で「ない」と回答した事業所におうかがいします】

介護休業制度の規定を設けない理由を教えてください。(当てはまるもの 1 つに○)

1. 該当者がいないので必要ない
2. 男性のみの事業所であるが、男性には介護休業は必要ないと思う。
3. 小規模の事業所で整備する必要がない。該当者と話し合い、便宜的に対応している。
4. 業務に支障があるため、介護休業に対応できない。
5. その他 (具体的に:)

●職場におけるハラスメントの防止についておたずねします。

問 16. 貴事業所では、ハラスメントの防止に対して取り組みを進めていますか。

(当てはまるほうに○)

1. 取り組んでいる → 問 17 へ
2. 取り組んでいない → 問 18 へ

セクシュアル・ハラスメントとは

行為者本人が意図するしないに関わらず、相手が尊厳を傷つけられたと感じるような性的発言・行動のこと。

パワー・ハラスメントとは

地位や人間関係などの優位性を背景に、適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える、周囲の環境を悪化させるような行為のこと。主に、職場内でのパワー・ハラスメントが問題になることが多い。

マタニティ・ハラスメントとは

妊娠・出産・育児を理由に、女性が職場で精神的・肉体的嫌がらせ、解雇などの不当な扱いを受けること。

パタニティ・ハラスメントとは

出産・育児を理由に、男性が職場で精神的・肉体的嫌がらせ、降格・減給などの不当な扱いを受けること。

問 17. 【問 16 で「取り組んでいる」と回答した事業所におうかがいします】

具体的にどのような取り組みをしていますか。 (当てはまるものすべてに○)

1. 社内規定などへの明示
2. 定期的な面談を行っている
3. 苦情や相談に対応している
4. メンタルヘルスチェックなどを活用して心の健康管理をサポートしている
5. 男女平等に対する意識を徹底するための啓発等を行っている
6. その他 (具体的に:)

→ 問 19 へ

問 18. 【問 16 で「取り組んでいない」と回答した事業所におうかがいします】

今後進めていきたい取り組みがありますか。 (当てはまるものすべてに○)

1. 社内規定などへの明示
2. 従業員への定期的な面談
3. 苦情や相談への対応体制を整備する
4. メンタルヘルスチェックなどを活用した心の健康管理のサポート
5. 男女平等に対する意識を徹底するための啓発等
6. その他（具体的に： _____)

●行政に対する要望についておたずねします。

問 19. 仕事と家庭の両立支援を進める上で、今後行政にどのような支援を望みますか。

(当てはまるものすべてに○)

1. 働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスを推進する事業所の表彰
2. 成果をあげている事業所の具体的な取り組み事例を市広報等で紹介する
3. ワーク・ライフ・バランスに対する取り組みが優良な事業所への奨励金制度
4. 保育所、学童保育などの子育て支援の充実
5. 男性向けの家事・育児・介護等の講座開催や情報提供
6. 再就職女性の積極的活用に向けた支援
7. 女性の登用、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーや研修会の開催
8. その他（具体的に： _____)

問 20. 仕事と家庭の両立支援に向けた貴事業所の取り組みについて、努力されている点や推進する上での課題、問題点など、参考にさせていただけることがありましたらご記入ください。また、ご意見、ご要望などがありましたら、併せてご記入ください。些細なことでも結構です。

(例：事業所が小規模のため、特に制度としては定めていないが、ひとりひとりの事情に合わせて、休暇等は柔軟に対応している。 など)

