

会社全体について

F1 業種 (○は1つ)	1. 農林漁業（個人経営を除く） 2. 鉱業，採石業，砂利採取業 3. 建設業 4. 製造業 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 6. 情報通信業 7. 運輸業，郵便業 8. 卸売業，小売業 9. 金融業，保険業	10. 不動産業，物品賃貸業 11. 学術研究，専門・技術サービス業 12. 宿泊業，飲食サービス業 13. 生活関連サービス業，娯楽業 14. 教育，学習支援業 15. 医療，福祉 16. 複合サービス事業 17. サービス業 （他に分類されないもの）	
F2 資本金・出資 の総額 (○は1つ)	1. 5,000万円以下 2. 5,000万円超～1億円以下	3. 1億円超～3億円以下 4. 3億円超	
F3 会社全体の 従業員規模 (○は1つ)	1. 10人以下 2. 11人以上20人以下 3. 21人以上30人以下 4. 31人以上50人以下	5. 51人以上100人以下 6. 101人以上300人以下 7. 301人以上	
F4 経営者（事業 主）の性別 (○は1つ)	1. 男性	2. 女性	3. どちらとも いない
F5 経営者（事業 主）の方の年齢 令和4年●月●日 現在	歳（満年齢）		
F6 就業規則の 有無 (○は1つ)	1. あり	2. なし	
F7 労働組合の 有無 (○は1つ)	1. あり	2. なし	

事業所について

この調査は事業所を単位として行います。各設問については、原則として貴事業所に限った回答をご記入ください。

F8 事業所の性格 (○は1つ) 1. 本社・本店 2. 支社・支店・事業所 3. その他 ()

問1 貴事業所の直近で把握している常用従業員数、ならびに正規従業員数、非正規従業員数をご記入ください。なお、該当する従業員がない場合には「0」とご記入ください。

(数値をお書きください)

	男性	女性
常用従業員数	人	人
うち、正規従業員数	人	人
うち、非正規従業員数	人	人

※正規従業員：雇用している従業員で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム社員や他企業への出向者などを除いた者

※非正規従業員：正規従業員以外の従業員、即ち契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他

問2 貴事業所の直近で把握している正規従業員の平均勤続年数と平均年齢をご記入ください。

なお、該当する従業員がない場合には「0」とご記入ください。(数値をお書きください)

	男性	女性
平均勤続年数(整数で)	年	年
平均年齢(整数で)	歳	歳

問3 貴事業所の管理職等の数について、以下の役職相当職の人数を男女別にご記入ください。

なお、該当する従業員がない場合には「0」とご記入ください。(数値をお書きください)

	男性	女性
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

※管理職には、事業所の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専門職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

※部長・課長・係長の役職名を採用していない場合や次長等役職欄に記載がない職については、貴事業所の実態によりどの役職に該当するかは適宜ご判断ください。

労働時間等について

問4 貴事業所の所定外労働時間の状況は、以下のうちどれですか。(〇は1つ)

- | | | |
|--------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| 1. 多すぎと思う
(月 45 時間以上) | 2. 多いと思う
(月 9.7 時間以上月 45 時間未満) | 3. 適正だと思う
(月 9.7 時間以下) |
|--------------------------|-----------------------------------|---------------------------|

※毎月勤労統計調査(厚生労働省)の結果では、令和3年1~12月の調査全体(確報)での月平均は9.7時間となっています。

問5 貴事業所で所定外労働時間が発生する場合の要因についてお伺いします。(〇は3つまで)

- | |
|--|
| 1. 所定労働時間内では片付かない仕事量だから
2. 突発的な業務がしばしば発生するから
3. 取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから
4. 人手不足であるから
5. 事業活動の繁閑の差が大きいから
6. 組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから
7. より質の高い仕事をしたいと従業員が思っているから
8. 長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから
9. 残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから
10. 周りの人が残業をしていると、残業をしなければならないと従業員が思っているから
11. その他 ()
12. 特にない |
|--|

問6 貴事業所では、長時間労働の是正や解消をするためにどのような取組を行っていますか。

(〇は3つまで)

- | |
|--|
| 1. 長時間労働の課題について労使で話し合う機会を設定
2. ノー残業デーの実施
3. 労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し
4. 年次有給休暇の取得促進の取組
5. 長時間労働の従業員やその上司に対する注意や助言
6. 時間管理が評価される管理職人事制度の導入
7. 時間管理が評価される一般従業員人事制度の導入
8. 正規従業員の採用
9. 非正規従業員の採用や外部人材の活用
10. 業務の外部委託を推進
11. 専門家による健康問題やメンタルヘルスなどに関する相談サービス
12. 定時退社の呼びかけ
13. その他 ()
14. 特に行っていない |
|--|

休暇や働き方について

問7 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。(〇は各1つ)

	導入している		導入していない
	従業員全員に適用	職種や勤続年数により適用範囲を限定	
①在宅勤務（テレワーク）	1	2	3
②時差出勤	1	2	3
③フレックスタイム	1	2	3
④サテライトオフィスの整備	1	2	3
⑤年次有給休暇の時間単位での取得	1	2	3
⑥リフレッシュ休暇	1	2	3
⑦事業所独自の休暇 ()	1	2	3

(問7で「1」か「2」とお答えの事業所におたずねします)

問7-1 問7で「導入している」と回答した制度・しくみの中に、新型コロナウイルス感染症対策として導入したものはありますか。(〇はいくつでも)

1. 在宅勤務（テレワーク）	6. リフレッシュ休暇
2. 時差出勤	7. 事業所独自の休暇 ()
3. フレックスタイム	8. その他
4. サテライトオフィスの整備	()
5. 年次有給休暇の時間単位での取得	9. 特になし

問8 貴事業所の年次有給休暇について、付与日数をお教えてください。(〇は各1つ)

正規従業員	1. 法定を超える付与日数	2. 法定どおりの付与日数
非正規従業員	1. 法定を超える付与日数	2. 法定どおりの付与日数

問9 貴事業所では、従業員に対し、年次有給休暇の取得を奨励していますか。(〇は1つ)

1. 奨励している	2. 奨励していない
-----------	------------

問10 従業員の年次有給休暇の取得状況について、どのように認識されていますか。(〇は1つ)

1. 十分に取れている（全従業員が年5日以上取得できた）	
2. おおむね取れている（半数以上の従業員が年5日以上取得できた）	
3. あまり取れていない（半数以上の従業員が年5日以上取得できなかった）	⇒問10-1へ
4. まったく取れていない（全従業員が年5日以上取得できなかった）	

(問10で「3」か「4」とお答えの事業所におたずねします)

問10-1 年次有給休暇が取りにくい理由は何だと思いますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. 職場の雰囲気を取りにくいから | 6. 上司がいい顔をしないから |
| 2. 仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから | 7. 病気等に備えて残すという意識が強いから |
| 3. 同僚に迷惑がかかるから | 8. 人員が不足しているから |
| 4. 同僚が休暇を取らないから | 9. その他 () |
| 5. 個人の勤務評価に影響があると思うから | 10. 特にない |

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

国は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」において、仕事と生活の調和が実現した社会を、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義しています。

問11 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」について、どの程度関心がありますか。(〇は1つ)

- | | | |
|--------------|--------------|--|
| 1. おおいに関心がある | 3. あまり関心がない | 5. ワーク・ライフ・バランス
（仕事と生活の調和）ということがよくわからない |
| 2. 関心がある | 4. まったく関心がない | |

問12 貴事業所では、女性従業員（正規従業員）の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思われますか。(〇は1つ)

- | | |
|-----------------------------|------------------|
| 1. 出産して産休後に復帰し継続して就業している | 4. 結婚を契機に退職する |
| 2. 出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している | 5. 妊娠・出産する女性は少ない |
| 3. 妊娠・出産を契機に退職する | 6. その他 () |
| | 7. 女性従業員はいない |
| | 8. わからない |

問13 貴事業所における令和3年度(令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間)在職中に出産した女性の数(男性の場合は配偶者)は何人ですか。そのうち、育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。(数値をお書きください)

	女性(本人)	男性 ※出産者数は配偶者数、育児休業開始と退職は本人のみ
令和3年度の在職中の出産者数 (男性は配偶者が出産した者の数)	人	人
うち、令和4年●月1日までに 育児休業を開始した者の数	人	人
うち、令和4年●月1日までに 退職した者の数	人	人

※出産の有無については、貴事業所の把握している情報の範囲内でご記入ください。

問 14 貴事業所における令和3年度(令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間) 在職中に介護休業を取得した人、介護を理由に退職した人はそれぞれ何人ですか。

(数値をお書きください)

	女性	男性
令和4年●月1日までに 介護休業を開始した者の数	人	人
取得した休業の平均日数	日	日
令和4年●月1日までに 介護を理由に退職した者の数	人	人

育児・介護休業法の改正について

男女ともに希望に応じて仕事と育児等を両立できるようにするため、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「改正 育児・介護休業法」が、令和3年6月9日に公布されました。

改正内容	施行日
①男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設 現行制度(原則子が1歳(最長2歳)まで)とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得できるようになります。分割して2回までの取得が可能です。また、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能になります。	令和4年 10月1日
②育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け	令和4年 4月1日
③育児休業の分割取得 育児休業(①の休業を除く。)について、分割して2回まで取得できるようになります。	令和4年 10月1日
④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が無期雇用労働者と同様の取扱になります。	令和4年 4月1日
⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け 従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況を公表することが義務になります。	令和5年 4月1日

問 15 上記の改正があったことを知っていましたか。(○は各1つ)

	知っていた	知らなかった
①男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【令和4年10月1日施行】	1	2
②育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け【令和4年4月1日施行】	1	2
③育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】	1	2
④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【令和4年4月1日施行】	1	2
⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け【令和5年4月1日施行】	1	2

問 16 貴事業所の男性従業員の子育て支援や考え方についてお伺いします。（〇はいくつでも）

- | |
|--|
| 1. 男性が子育てすることを評価する仕組みがある
2. 男性が子育てすることを相談する窓口がある
3. 男性が子育てをすることを奨励している
4. 男性が子育てをすることを周囲が助ける職場の雰囲気がある
5. 男性が子育てをすることで会社にもよい影響がある
6. 男性の子育てを支援する制度がない
7. 男性が子育てをすることによって休暇等が増えると、周囲に迷惑がかかる
8. 男性が子育てをすることによって休暇等が増えると、本人の評価が下がる
9. その他（ ） |
|--|

問 17 従業員の介護支援や介護に関する考え方についてお伺いします。（〇はいくつでも）

- | |
|---|
| 1. 従業員が介護をすることを相談する窓口がある
2. 従業員が介護をすることを周囲が助ける職場の雰囲気がある
3. 従業員が介護をするための休暇制度（有給）がある
4. 従業員が介護をするための休暇制度（無給）がある
5. 従業員の希望があれば、配置転換や勤務形態の変更などを行う
6. 従業員の介護を支援する制度がない
7. 従業員が介護をすることによって休暇等が増えると、周囲に迷惑がかかる
8. 従業員が介護をすることによって休暇等が増えると、本人の評価が下がる
9. その他（ ） |
|---|

問 18-1 貴事業所には、従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみがありますか。（〇は各1つ）

問 18-2 問 18-1 で「1」「2」と回答したものについて、制度の利用状況はいかがですか。

（〇は各1つ）

	問 18-1				問 18-2				
	正規従業員に制度がある	正規非正規を問わず制度がある	制度はない	わからない	ほとんどの人が利用する	一部の人が利用する	ほとんどの人が利用しない	対象となる人がいない	わからない
① ボランティア休暇が取得できる	1	2	3	4	1	2	3	4	5
② ボランティア休暇を周知し、取得を奨励する	1	2	3	4	1	2	3	4	5
③ 社員報などで地域活動を行っている社員を紹介する	1	2	3	4	1	2	3	4	5

問19 ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。(〇は3つ)

1. 経営者の理解が進まないこと	7. 勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の煩雑化
2. 管理職の理解が進まないこと	8. 取組のためのノウハウ不足
3. 風土の醸成	9. 代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること
4. 売上減少等、経営への影響	10. その他 ()
5. 取組のための費用負担	11. 特にない
6. 制度利用者と非利用者の間での不公平感	

問20 ワーク・ライフ・バランスの推進を、貴事業所ではどのように捉えていますか。

(〇は1つ)

1. 非常に重要である	3. あまり重要ではない
2. 重要である	4. まったく重要ではない
	5. わからない

(問20で「1」か「2」とお答えの事業所におたずねします)

問20-1 その理由は何ですか。(〇は3つまで)

1. 企業の社会的責任である	6. 従業員の定着率が高まる
2. ワーク・ライフ・バランスを経営戦略として明確に位置づけている	7. 従業員の働きやすさが高まる
3. ワーク・ライフ・バランス支援策は経営トップ主導で推進している	8. 企業のイメージアップになる
4. 優秀な人材を採用することができる	9. 業務改善を通じて、生産性が向上する
5. 従業員の能力をより活かすことができる	10. 企業業績が向上する
	11. その他 ()
	12. 特にない

問21 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、貴事業所では、どのような取組をする必要があると思いますか。(〇は3つまで)

1. 企業トップがリーダーシップを発揮する	7. ノー残業デーを増やす
2. 管理職の意識改革を行う	8. 育児休業・休暇を取りやすくする
3. 管理職以外の従業員の意識改革を行う	9. 介護休業・休暇を取りやすくする
4. ワーク・ライフ・バランスを推進する担当者を決める	10. 時間短縮勤務ができるようにする
5. 業務・作業量を減らせるよう業務改善に取り組む	11. 在宅勤務ができるようにする
6. 年次有給休暇を取る計画をつくる	12. その他 ()
	13. 特にない

問22 今後一層、男女が共に職場で活躍し、ワーク・ライフ・バランス社会を推進していくため、行政にどのようなことを希望しますか。(〇は3つ)

1. ワーク・ライフ・バランスに関する法律や制度、女性活躍推進の方法等についての情報提供
2. 事業主、管理職に対する女性登用、ワーク・ライフ・バランスに関する意識改革を促す啓発
3. ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の充実
4. 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発
5. 区民を対象とした固定的な性別役割分担意識の払拭のための講座・研修会の開催
6. 労働者・求職者を対象とした職業意識・能力開発のための講座・研修会の開催
7. 事業主等を対象とした法律や制度及び女性の能力活用のための講座・研修会の開催
8. 再就職女性の積極的活用に向けた支援
9. 保育所、学童保育、介護施設などの充実
10. 男女がともに活躍でき、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の税制・入札等での優遇
11. 男女がともに活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰の拡充
12. ワーク・ライフ・バランスの推進を支援するコンサルタントの派遣
13. ポジティブ・アクション（男女労働者間に生じている差の解消を目指して、事業所が行う自主的な取組）等を効果的に進めるためのモデル企業の育成
14. その他（)
15. 特にない

女性の活躍推進について

女性活躍推進法の改正について

令和元年6月5日に、「改正 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」が公布されました。

令和4年4月1日から、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されます。

問23 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」を策定しましたか。

(〇は1つ)

1. すでに策定し、公表している ⇒問23-1～問23-3へ
2. 策定中である
3. 策定を検討している
4. 策定する予定はない ⇒問23-5へ
5. 法律や行動計画を知らなかった

(問23で「1」とお答えの事業所におたずねします)

問23-1 貴事業所では、行動計画にどのような目標を設定しましたか。(〇は3つまで)

- | | |
|-----------------|--------------------------------------|
| 1. 女性管理職者数の増加 | 6. 育児休業や介護休業の取得率向上 |
| 2. 女性従業員の採用拡大 | 7. これまで女性の少なかった部署への配置
(営業職や技術職など) |
| 3. 有給休暇取得率の向上 | 8. その他 |
| 4. 超過勤務時間の縮減 | () |
| 5. 女性の平均勤続年数の向上 | |

(問23で「1」とお答えの事業所におたずねします)

問23-2 貴事業所では、策定した行動計画の目標達成のために、どのような取組を実施しましたか。(〇は3つまで)

- | | |
|-------------------------|---------------------------------|
| 1. 女性従業員の育成や管理職増加への取組 | 6. 育児休業や介護休業を推進する担当者の
設置 |
| 2. 女性が働きやすいような社内風土の改善 | 7. 短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き
方制度の導入 |
| 3. 能力に応じた業務配分の変更や業務効率化 | 8. その他 () |
| 4. トップによる女性活躍推進メッセージの発信 | |
| 5. 昇給や採用基準など人事制度の見直し | |

(問23で「1」とお答えの事業所におたずねします)

問23-3 貴事業所における行動計画の達成状況をお答えください。(〇は1つ)

- | | | |
|----------------|----------------|---------|
| 1. 達成できている | 3. あまり達成できていない | ⇒問23-4へ |
| 2. ある程度達成できている | 4. 達成できていない | |

(問23-3で「3」か「4」とお答えの事業所におたずねします)

問23-4 貴事業所において、行動計画を達成する上で課題となっていることは何ですか。

(〇はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|-------------------------------------|
| 1. 管理職を希望する女性従業員が少ない | 7. 人員が不足しており、有給休暇の取得や
超過勤務の削減が困難 |
| 2. 女性の応募者数が少ない | 8. 業務量が多いため、計画した取組の優先
度が低くなっている |
| 3. 顧客や従業員の意識改革が進まない | 9. その他 |
| 4. 費用面での負担が大きい | () |
| 5. 効果的な人事制度が定まらない | |
| 6. 両立支援制度を利用する従業員が少ない | |

(問23で「4」とお答えの事業所におたずねします)

問23-5 貴事業所が行動計画を策定しない理由はなぜですか。(〇はいくつでも)

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 1. 法的に義務付けられていないため | 5. 策定する必要性を感じないため |
| 2. 費用面での負担が大きい | 6. すでに女性が活躍しやすい環境にあるため |
| 3. 策定するノウハウが不足しているため | 7. その他 |
| 4. 女性従業員が少ないため | () |

ハラスメント防止について

職場におけるハラスメント防止に関する法改正について

令和2年6月1日より、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました。

① 職場における「パワーハラスメント」を定義づけ

職場での優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害される行為

② 事業主に対し、職場におけるパワーハラスメントの防止措置を義務化

③ 事業主にハラスメントの相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

④ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応（努力義務）

問 24 貴事業所でのハラスメントの状況についてお教えてください。（○は各1つ）

	ハラスメントが問題になっている	ハラスメントにつながる事例がある	ハラスメントはほとんどない	ハラスメントは全くない
① セクシュアル・ハラスメント 職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4
② パワー・ハラスメント 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4
③ マタニティ・ハラスメント 職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること 職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業等の子の養育に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4
④ パタニティ・ハラスメント 職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業等の子の養育に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該男性労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4
⑤ SOGI・ハラスメント 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動 労働者の性的指向・性自認について、当該労働者の了解を得ずにほかの労働者に暴露すること	1	2	3	4

問25 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。

(○は各いくつでも)

	セクシュアル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント	パタニティ・ハラスメント	SOGI・ハラスメント
① 就業規則等の一項目として職場のハラスメント禁止を規定している	1	2	3	4	5
② ポスター、チラシなど啓発資料の配付または掲示をしている	1	2	3	4	5
③ 管理職への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)	1	2	3	4	5
④ 従業員への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)	1	2	3	4	5
⑤ 企業内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している	1	2	3	4	5
⑥ 実態把握のためのアンケートを実施している	1	2	3	4	5
⑦ その他()	1	2	3	4	5
⑧ 取組は行っていない	1	2	3	4	5

男女がともに働きやすい職場環境について

問26 男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりについてお伺いします。職場の雰囲気・風土改善のために、どのような取組をしていますか。(○はいくつでも)

1. 昇任・昇格にあたっては、性別にかかわらず成果や能力で評価している
2. 職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受け入れる態勢を整えている
3. 女性が結婚後・出産後も働き続けることを奨励している
4. 結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている
5. 性別にかかわらずキャリアアップや研修の機会がある
6. 男女の役割分担意識の解消のため、管理職や従業員に対する研修を行っている
7. 研修や社内報で、男女平等や働きやすい職場づくりについて取り上げている
8. ハラスメントを防止するため就業規則に禁止事項を定めている
9. ハラスメントを防止するため、従業員への研修や意識啓発、相談窓口の設置を行っている
10. 男女別の休憩室、トイレ、ロッカー等の整備をしている
11. 女性に対し、「補助的業務」を中心とした仕事の配置や分担をしないようにしている
12. その他()
13. 特に取組はしていない

問27 貴事業所での男女の配置方針についてお教えてください。(〇は1つ)

1. 男女の別なく能力や適性、希望に応じて配置する
2. 男性・女性の特質等を活かせる職場を中心に配置する
3. 女性は定型的な業務や補助的な業務を中心に配置することが多い
4. その他 ()

性の多様性について

性的マイノリティとは

「身体の性」と「性自認(自分の性別をどのように捉えているか)」が一致しない人や、「性的指向(恋愛や性愛の感情がどの性別に向くか、向かないか)」が異性に限らない人などをいいます。

性的マイノリティを総称する言葉の1つとして、LGBTという言葉があります。

LGBTー L(レズビアン:同性を好きになる女性)

G(ゲイ:同性を好きになる男性)

B(バイセクシャル:同性も異性も好きになる人)

T(トランスジェンダー:身体の性と性自認が異なる人)

また、LGBTだけでなく、Q(クエスチョニング:性のあり方がわからない、決められない、又はあえて決めない人)など、性のあり方は多様です。

問28 東京都は、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便等の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるため、新たに「東京都パートナーシップ宣誓制度」を創設することを発表しました。貴事業所は、このことを知っていますか。(〇は1つ)

- | | | |
|-------------------------|-------------|-------------|
| 1. 聞いたことがあり
内容も知っている | 2. 聞いたことがある | 3. 聞いたことがない |
|-------------------------|-------------|-------------|

問29 貴事業所では、性的マイノリティ（LGBT等）の従業員を支援するための取組を行っていますか。（○は各1つ）

	実施している	実施していないが検討中である	実施していない
①福利厚生で同性パートナーも配偶者として扱っている	1	2	3
②トランスジェンダー等の従業員への配慮をしている	1	2	3
③就業規則等の一項目として差別禁止を規定している	1	2	3
④経営トップなどから支援を宣言・明確にしている	1	2	3
⑤管理職への研修・講習等の実施（外部機関の研修等に参加させる場合も含む）	1	2	3
⑥従業員への研修・講習等の実施（外部機関の研修等に参加させる場合も含む）	1	2	3
⑦相談窓口の設置	1	2	3
⑧実態把握のためのアンケートを実施している	1	2	3
⑨その他（ ）	1	2	3

地域貢献活動について

問30 貴事業所では、地域貢献活動として、どのようなことに取り組んでいますか。

（○はいくつでも）

<ol style="list-style-type: none"> 1. 地域の祭りやイベントへの協力 2. 清掃活動の実施 3. 交通安全運動への協力 4. 消防団や自主防災組織への協力 5. 文化、芸術、スポーツ活動などへの協力 6. ボランティア団体、福祉施設などへの支援 7. 環境保全・自然保護活動への協力 8. 学校・幼稚園などの教育活動やPTA活動への協力 9. 青少年健全育成活動への協力 10. 高齢者や障害者等への日常生活の支援 11. 従業員のボランティア活動への参加 12. 住民が参加できるイベント・ボランティア活動の実施 13. 起業を目指している人への支援 14. 企業の施設（体育館、会議室、駐車場など）の地域への開放 15. その他（ ） 16. 取り組んでいない
--

