

# ワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査

WEBフォームより回答される方は、以下のIDとパスワードをご入力ください。

【 I D 】 C00000

【パスワード】 123456

## I 会社全体について

### F1 業種（1つ選択）

- |                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| 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（1つ選択）

- |               |                   |
|---------------|-------------------|
| 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（1つ選択）

- |               |                |                 |
|---------------|----------------|-----------------|
| 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（1つ選択）

- |       |       |               |
|-------|-------|---------------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. どちらともはいえない |
|-------|-------|---------------|

### F5 経営者（事業主）の年齢（令和8年8月1日現在）（数字を記入）

( ) 歳（満年齢）

### F6 就業規則の有無（1つ選択）

- |       |       |
|-------|-------|
| 1. あり | 2. なし |
|-------|-------|

### F7 労働組合の有無（1つ選択）

- |       |       |
|-------|-------|
| 1. あり | 2. なし |
|-------|-------|

## Ⅱ 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。

### F 8 事業所の性格（1つ選択）

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正規従業員数と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。（数字を記入）

	男性	女性
常用従業員数	人	人
<del>うち、</del> 正規従業員数	人	人
<del>うち、</del> 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。（数字を記入）

	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。（数字を記入）

	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。

### Ⅲ 労働時間について

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。(1つ選択)

1. 多すぎると思う(月45時間以上)
2. 多いと思う(月8.8時間以上月45時間未満)
3. 適正だと思う(月8.8時間以下)

※毎月勤労統計調査(厚生労働省)の結果では、令和7年1~12月の調査全体(確報)での月平均は8.8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。(3つまで選択可)

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。(3つまで選択可)

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

## IV 休暇や働き方について 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7 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。（1つ選択）

設問の位置（順番）を変更

- |  |              |
|--|--------------|
| 1. おおいに関心がある                           | 2. 関心がある     |
| 3. あまり関心がない                            | 4. まったく関心がない |
| 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 |              |

問8 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。（それぞれ1つ選択）

	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）~~

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

問9 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。(それぞれ1つ選択)

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10 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。(1つ選択)

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

問11 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。(1つ選択)

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)
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11-1は、問11で「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)」または「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)」のいずれかを選択した事業所におたずねします。

問11-1 年次有給休暇が取りにくい理由は何だと思えますか。(あてはまるものすべて選択)

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



問14 貴事業所における令和7年度（令和7年4月1日から令和8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。（数字を記入）

	女性	男性
令和8年8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8年8月1日までに 介護を理由に退職した者の数	人	人

問15 令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました（令和7年4月1日から施行）。貴事業所は①～③の改正内容を知っていますか。（それぞれ1つ選択）

	知っていた	知らなかった
1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充 【育児・介護休業法】（※1）	1	2
2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化 【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】（※2）	1	2
3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等 【育児・介護休業法】（※3）	1	2

【※1の改正内容】

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するため、所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲が小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大され、事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークが追加される等しました。

また、看護休暇の対象となる範囲も小学校3年生まで拡大し、行事参加等の場合も取得可能となるとともに、勤続6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みも廃止されます。

【※2の改正内容】

育児休業の取得状況の公表義務の対象が、従業員数が300人超の事業主に拡大するとともに、行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定が義務付けられました。

また、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和17年3月31日まで、10年間延長されます。

【※3の改正内容】

労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や家族に介護が必要になった場合の個別の周知・意向確認の実施、雇用環境の整備（労働者への研修等）が義務付けられるとともに、介護休暇について、勤続6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みが廃止されました。

また、家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークが追加されます。

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。  
 (あてはまるものすべて選択)

1. 男性が子育てをすることを評価する仕組みがある
2. 男性が子育てを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。(あてはまるものすべて選択)

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 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。  
 (それぞれ1つ選択)

	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
① ボランティア休暇が取得できる	1	2	3	4
② ボランティア休暇を周知し、 取得を奨励する	1	2	3	4
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

※問 18-1 は、問 18 で「1. 正規従業員に制度がある」または「2. 正規・非正規を問わず制度がある」と回答した制度についておたずねします。

問18-1 制度の利用状況はいかがですか。(それぞれ1つ選択)

	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	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	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	5

全ての事業所におたずねします。

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。(3つまで選択可)

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

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。(1つ選択)

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

※問 20-1 は、問 20 で「1. 非常に重要である」または「2. 重要である」のいずれかを選択した事業所におたずねします。

問20-1 その理由は何ですか。(3つまで選択可)

1. 企業の社会的責任である
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
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
4. 優秀な人材を採用することができる
5. 従業員の能力をより活かすことができる
6. 従業員の定着率が高まる
7. 従業員の働きやすさが高まる
8. 企業のイメージアップになる
9. 業務改善を通じて、生産性が向上する
10. 企業業績が向上する
11. その他 ( )
12. 特にない

全ての事業所におたずねします。

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。(3つまで選択可)

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. ワーク・ライフ・バランスを推進する担当者を決める
5. 業務・作業量を減らせるよう業務改善に取り組む
6. 年次有給休暇を取る計画をつくる
7. ノー残業デーを増やす
8. 育児休業・休暇を取りやすくする
9. 介護休業・休暇を取りやすくする
10. 時間短縮勤務ができるようにする
11. 在宅勤務ができるようにする
12. その他 ( )
13. 特にない

問22 今後一層、男女がともに職場で活躍し、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。(3つまで選択可)

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. 特になし

## V 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8年4月1日から、これまで従業員数 301 人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101 人以上の企業にも公表義務が拡大されました。

加えて、新たに女性管理職比率についても 101 人以上の企業に公表が義務付けられました。（従業員数 100 人以下の企業は努力義務）

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。(1つ選択)

1. すでに策定し、公表している
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
5. 法律や行動計画を知らなかった

※問 23-1～問 23-3は、問 23で「1. すでに策定し、公表している」を選択した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。(3つまで選択可)

- |                                  |               |
|----------------------------------|---------------|
| 1. 女性管理職者数の増加                    | 2. 女性従業員の採用拡大 |
| 3. 有給休暇取得率の向上                    | 4. 超過勤務時間の縮減  |
| 5. 女性の平均勤続年数の向上                  |               |
| 6. 育児休業や介護休業の取得率向上               |               |
| 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） |               |
| 8. 職場における女性の健康支援                 |               |
| 9. その他（                          | ）             |

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。(3つまで選択可)

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| 1. 女性従業員の育成や管理職増加への取組       |   |
| 2. 女性が働きやすいような社内風土への改善      |   |
| 3. 能力に応じた業務配分の変更や業務効率化      |   |
| 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        |   |
| 6. 育児休業や介護休業を推進する担当者の設置     |   |
| 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 |   |
| 8. その他（                     | ） |

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。(1つ選択)

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

※問 23-4は、問 23-3で「3. あまり達成できていない」または「4. 達成できていない」のいずれかを選択した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。(あてはまるものすべて選択)

- |                                 |                |
|---------------------------------|----------------|
| 1. 管理職を希望する女性従業員が少ない            | 2. 女性の応募者数が少ない |
| 3. 顧客や従業員の意識改革が進まない             | 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           |                |
| 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 |                |
| 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  |                |
| 9. その他（                         | ）              |

※問 23-5は、問 23 で「4. 策定する予定はない」を選択した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。(あてはまるものすべて選択)

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

## VI ハラスメント防止について

全ての事業所におたずねします。

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。(それぞれ1つ選択)

	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、また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、妊娠また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また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また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。

(あてはまるものすべて選択)

	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

## VII 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。(あてはまるものすべて選択)

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。(1つ選択)

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 ( )

## Ⅷ 性の多様性について

**性的マイノリティとは**  
「法律上の性」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、LGBTQという言葉があります。  
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）  
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）  
上記のとおり、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」を導入し、令和4年11月から制度が開始されます。貴事業所は、このことを知っていますか。(○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28 貴事業所では、性的マイノリティ（LGBTQ等）の従業員を支援するための取組を行っていますか。(それぞれ1つ選択)

	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



