

No.	30年度調査項目	No.	6年度調査項目
貴事業所について		貴事業所について	
1	貴事業所の業種について、該当する番号をお選びください。 （1つに○）※複数業種の場合は、売上高が最も多いものをお選び下さい。	1	貴事業所の業種について、該当する番号をお選びください。 （1つに○）※複数業種の場合は、売上高が最も多いものをお選び下さい。
2	貴事業所の区分について、該当する番号をお選びください。（1つに○） 1 単独事業所 2 本社・本店	2	貴事業所の区分について、該当する番号をお選びください。（1つに○） 1 単独事業所 2 本社・本店
3	貴事業所の従業員数についてお伺いします。（枠内に数値を記入） 選択肢 正社員（       人） パート・アルバイト（       人） その他（派遣・請負等）（       人） 項目 男性 女性	3	貴事業所の従業員数についてお伺いします。（枠内に数値を記入） 選択肢 正社員（       人） パート・アルバイト（       人） その他（派遣・請負等）（       人） 項目 男性 女性
4	貴事業所の残業の状況について、該当する番号をお選びください。（1つに○） 1 残業はほとんどない 2 残業はあるが、全体として減少傾向にある 3 残業があり、全体として増加傾向にある 4 残業はあるが時期や部署により偏りがみられる	4	貴事業所の残業の状況について、該当する番号をお選びください。（1つに○） 1 残業はほとんどない 2 残業はあるが、全体として減少傾向にある 3 残業があり、全体として増加傾向にある 4 残業はあるが時期や部署により偏りがみられる
5	貴事業所の管理職（係長相当職で部下を1人以上持つ者及び課長相当職以上の者）に占める女性の割合について該当する番号をお選びください。（1つに○） <div style="display: flex; align-items: center;"><div style="margin-right: 10px;">1 女性管理職はいない 2 1%未満 3 5%未満 4 10%未満 5 20%未満 6 30%未満 7 30%以上</div><div style="font-size: 3em; margin-right: 10px;">}</div><div><div>1～6のいずれかにお答えの方は問6へお進みます</div><div>7とお答えの方は問7へお進みます</div></div></div>	5	貴事業所の管理職（係長相当職で部下を1人以上持つ者及び課長相当職以上の者）に占める女性の割合について該当する番号をお選びください。（1つに○） <div style="display: flex; align-items: center;"><div style="margin-right: 10px;">1 女性管理職はいない 2 1%未満 3 5%未満 4 10%未満 5 20%未満 6 30%未満 7 30%以上</div><div style="font-size: 3em; margin-right: 10px;">}</div><div><div>1～6のいずれかにお答えの方は問6へお進みます</div><div>7とお答えの方は問7へお進みます</div></div></div>
6	問5で「1. 女性管理職はいない」～「6. 30%未満」のいずれかにお答えの方国は社会のあらゆる分野で、2020年までに指導的地位に女性が占める割合の目標を30%程度としています。貴事業所で女性管理職割合が30%に達していない理由は何ですか。（あてはまるものをすべてに○）  1 管理能力の面で必要な知識や経験を有する人材が少ない、またはいない 2 勤務年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう 3 深夜業、長時間労働や体力を要する業務内容のため不安がある 4 家事や育児など、家庭生活のため、配置や時間外労働に制約がある 5 本人が管理職に就くことを希望しない 6 周囲の従業員が女性管理職を希望しない 7 女性従業員数が少ない、またはいない 8 特に理由は無い 9 その他( )	6	問5で「1. 女性管理職はいない」～「6. 30%未満」のいずれかにお答えの方国は <b>2030年までにジェンダー平等の達成を目指していることを踏まえ、2020年代の可能性限り早期に指導的地位に女性が占める割合の目標を30%程度</b> としています。貴事業所で女性管理職割合が30%に達していない理由は何ですか。（あてはまるものをすべてに○）  1 管理能力の面で必要な知識や経験を有する人材が少ない、またはいない 2 勤務年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう 3 深夜業、長時間労働や体力を要する業務内容のため不安がある 4 家事や育児など、家庭生活のため、配置や時間外労働に制約がある 5 本人が管理職に就くことを希望しない 6 周囲の従業員が女性管理職を希望しない 7 女性従業員数が少ない、またはいない 8 特に理由は無い 9 その他( )
7	問5で「7. 30%以上」とお答えの方貴事業所で女性管理職割合が30%を達成できた理由は何ですか。（あてはまるものをすべてに○）  1 管理能力の面で必要な知識や経験を有する人材が多い 2 働き続けることができる労働環境が整っている 3 深夜業、長時間労働や体力を要する業務内容がありません 4 家事や育児など、家庭生活のため、配置や時間外労働に配慮している 5 本人が管理職に就くことに積極的である 6 周囲の従業員が男性管理職を希望しない 7 男性従業員数が少ない、またはいない 8 特に理由は無い 9 その他( )	7	問5で「7. 30%以上」とお答えの方貴事業所で女性管理職割合が30%を達成できた理由は何ですか。（あてはまるものをすべてに○）  1 管理能力の面で必要な知識や経験を有する人材が多い 2 働き続けることができる労働環境が整っている 3 深夜業、長時間労働や体力を要する業務内容がありません 4 家事や育児など、家庭生活のため、配置や時間外労働に配慮している 5 本人が管理職に就くことに積極的である 6 周囲の従業員が男性管理職を希望しない 7 男性従業員数が少ない、またはいない 8 特に理由は無い 9 その他( )
ポジティブ・アクションについて		ポジティブ・アクションについて	
8	貴事業所における、ポジティブ・アクションとしての取り組みは、現在どのような状況ですか。（それぞれ1つに○） 選択肢 1 実施している 2 未実施だが今後実施する 3 未実施で今後も予定はない 項目 ア 女性従業員比率の数値目標を設定するなど計画的な女性比率の向上 イ 女性の職域拡大のため、女性の少ない職種や職務への配置 ウ 女性の管理職への積極的な登用 エ 性別による評価をする事のない人事基準の明確化 オ 性別に関係ない教育訓練や研修 カ 性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり(仕事と家庭の両立支援) キ 性別による役割分担意識解消のための研修・啓発 ク 相談窓口の設置	8	貴事業所における、ポジティブ・アクションとしての取り組みは、現在どのような状況ですか。（それぞれ1つに○） 選択肢 1 実施している 2 未実施だが今後実施する 3 未実施で今後も予定はない 項目 ア 女性従業員比率の数値目標を設定するなど計画的な女性比率の向上 イ 女性の職域拡大のため、女性の少ない職種や職務への配置 ウ 女性の管理職への積極的な登用 エ 性別による評価をする事のない人事基準の明確化 オ 性別に関係ない教育訓練や研修 カ 性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり(仕事と家庭の両立支援) キ 性別による役割分担意識解消のための研修・啓発 ク 相談窓口の設置
8-1	問8で①～⑧のいずれかに「1. 実施している」とお答えの方取り組みの結果、どのような成果がありましたか。（あてはまるものをすべてに○） 1 多様な視点を持つことにつながり、多方面のニーズに対応できた 2 女性従業員の定着率が向上した 3 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ 4 生産性が高まり事業所の利益につながった 5 外部の評価・事業所のイメージが向上した 6 就職希望者が増加した 7 その他( ) 8 特になし	8-1	問8で①～⑧のいずれかに「1. 実施している」とお答えの方取り組みの結果、どのような成果がありましたか。（あてはまるものをすべてに○） 1 多様な視点を持つことにつながり、多方面のニーズに対応できた 2 女性従業員の定着率が向上した 3 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ 4 生産性が高まり事業所の利益につながった 5 外部の評価・事業所のイメージが向上した 6 就職希望者が増加した 7 その他( ) 8 特になし

No.	30年度調査項目	No.	6年度調査項目
8-2	問8で①～⑧のいずれかに「1. 実施している」・「2. 未実施だが今後実施する」とお答えの方 取り組みを実施した(実施する)のは、どのようなきっかけからですか。(2つまでに○)  1 経営トップの方針 2 従業員の男女共同参画意識の向上 3 女性従業員のチャレンジ意欲の向上 4 人材の確保 5 労働組合からの要請 6 法の整備など社会の進展 7 その他 8 特にない	8-2	問8で①～⑧のいずれかに「1. 実施している」・「2. 未実施だが今後実施する」とお答えの方 取り組みを実施した(実施する)のは、どのようなきっかけからですか。(2つまでに○)  1 経営トップの方針 2 従業員の男女共同参画意識の向上 3 女性従業員のチャレンジ意欲の向上 4 人材の確保 5 労働組合からの要請 6 法の整備など社会の進展 7 その他 8 特にない
8-3	8で①～⑧のいずれかに「3. 未実施で今後も予定はない」とお答えの方 実施予定がないのは、どのような理由からですか。(2つまでに○) 1 経営トップの方針 2 従業員の理解が得られない 3 コストの上昇につながる 4 多忙のため、対応する余裕がない 5 ポジティブ・アクションの手法がわからない 6 その他( 7 特にない	8-3	8で①～⑧のいずれかに「3. 未実施で今後も予定はない」とお答えの方 実施予定がないのは、どのような理由からですか。(2つまでに○) 1 経営トップの方針 2 従業員の理解が得られない 3 コストの上昇につながる 4 多忙のため、対応する余裕がない 5 ポジティブ・アクションの手法がわからない 6 その他( 7 特にない
ハラスメントについて		ハラスメントについて	
9	貴事業所では、セクシュアルハラスメント※2や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント※3の防止のために、取り組みを行っていますか。(それぞれ1つに○)  追加 選択肢 取り組みを実施している 取り組みを実施する予定 必要性を感じている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  項目 1 セクシュアルハラスメント 2 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント 3 パワーハラスメント	9	貴事業所では、セクシュアルハラスメント※2や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント※3の防止のために、取り組みを行っていますか。(それぞれ1つに○)  選択肢 取り組みを実施している 取り組みを実施する予定 必要性を感じている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  項目 1 セクシュアルハラスメント 2 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント 3 パワーハラスメント
9-1	問9で①～③のいずれかに「1. 取り組みを実施している」・「2. 取り組みを実施する予定」とお答えの方 ハラスメントについて、どのような取り組みを実施(実施を予定)していますか。(あてはまるものすべてに○)  選択肢 セクシュアルハラスメント 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント パワーハラスメント  項目 1 就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている 2 事業所に相談窓口を設けている 3 ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている 4 ハラスメントに関する研修の実施 5 社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を図っている 6 実態把握のための調査を実施している 7 その他( 8 特にない	9-1	問9で①～③のいずれかに「1. 取り組みを実施している」・「2. 取り組みを実施する予定」とお答えの方 ハラスメントについて、どのような取り組みを実施(実施を予定)していますか。(あてはまるものすべてに○)  選択肢 セクシュアルハラスメント 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント パワーハラスメント  項目 1 就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている 2 事業所に相談窓口を設けている 3 ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている 4 ハラスメントに関する研修の実施 5 社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を図っている 6 実態把握のための調査を実施している 7 その他( 8 特にない
ワーク・ライフ・バランスについて		ワーク・ライフ・バランスについて	
10	貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)※4について、どのようにお考えですか。(1つに○) 1 優秀な人材確保において、必要不可欠である 2 仕事の効率化と離職率の低下からコスト削減につながり、企業の業績によい影響を与える 3 従業員の抱える様々なニーズに応えることにより、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる 4 制度導入や運用にコストがかかる 5 雇用管理が煩雑になる 6 社員の価値観は多様であり、共感を得られにくい 7 ワーク・ライフ・バランスには全く関心がない	10	貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)※4について、どのようにお考えですか。(1つに○) 1 優秀な人材確保において、必要不可欠である 2 仕事の効率化と離職率の低下からコスト削減につながり、企業の業績によい影響を与える 3 従業員の抱える様々なニーズに応えることにより、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる 4 制度導入や運用にコストがかかる 5 雇用管理が煩雑になる 6 社員の価値観は多様であり、共感を得られにくい 7 ワーク・ライフ・バランスには全く関心がない
11	貴事業所における、仕事と個人の生活などの両立支援制度は、現在どのような状況ですか。(それぞれ1つに○) 選択肢 1 制度があり利用者がいる 2 制度はあるが利用者はいない 3 制度はないが今後整備する 4 制度はなく整備予定もない  項目 1 育児休業制度 2 介護休業制度 3 配偶者出産休暇制度 追加 4 休業中の従業員への情報提供・復帰支援 5 休業中の従業員への経済的支援 6 退職した従業員への再雇用制度 7 事業所内託児施設の設置・運営 8 ハンドブックなどによる育児・介護に関する制度紹介 9 家族の看護休暇制度 10 転勤の免除など勤務地・担当業務などの限定制度 11 短時間勤務制度 12 フレックスタイム制度 13 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ 追加 14 所定外労働をさせない制度 15 深夜勤務の制限 16 在宅勤務制度 17 ボランティア休暇制度 18 アニバーサリー(家族の記念日など)休暇制度	11	貴事業所における、仕事と個人の生活などの両立支援制度は、現在どのような状況ですか。(それぞれ1つに○) 選択肢 1 制度があり利用者がいる 2 制度はあるが利用者はいない 3 制度はないが今後整備する 4 制度はなく整備予定もない  項目 1 育児休業制度 2 介護休業制度 3 配偶者出産休暇制度 4 不妊治療休暇制度 5 休業中の従業員への情報提供・復帰支援 6 休業中の従業員への経済的支援 7 退職した従業員への再雇用制度 8 事業所内託児施設の設置・運営 9 ハンドブックなどによる育児・介護に関する制度紹介 10 家族の看護休暇制度 11 転勤の免除など勤務地・担当業務などの限定制度 12 短時間勤務制度 13 フレックスタイム制度 14 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度) 15 テレワーク 16 所定外労働をさせない制度 17 深夜勤務の制限 18 在宅勤務制度 19 ボランティア休暇制度 20 アニバーサリー(家族の記念日など)休暇制度
12	貴事業所において、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を充実するために、特に重要なことはどのようなことだと思いますか。(2つまでに○) 1 トップの意識 2 管理職への周知の徹底・理解の促進 3 人事・労務担当者への周知の徹底・理解の促進 4 従業員への両立支援制度についての情報提供 5 事業所内の相談窓口の設置 6 両立支援についての労使の話し合い 7 その他( 8 特にない	12	貴事業所において、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を充実するために、特に重要なことはどのようなことだと思いますか。(2つまでに○) 1 トップの意識 2 管理職への周知の徹底・理解の促進 3 人事・労務担当者への周知の徹底・理解の促進 4 従業員への両立支援制度についての情報提供 5 事業所内の相談窓口の設置 6 両立支援についての労使の話し合い 7 その他( 8 特にない



No.	30年度調査項目	No.	6年度調査項目
<b>助成金制度について</b>		<b>助成金制度について</b>	
13	<p>国では、仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主の方へ、各種助成金等の支給を行っていますが、ご存知ですか。（それぞれ1つに○）</p> <p>選択肢</p> <p>1 利用したことがある</p> <p>2 利用したことはないが知っている</p> <p>3 知らない</p> <p>項目</p> <p>1 企業主導型保育事業による助成（<b>両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）</b>）含</p> <p>2 両立支援等助成金（出生時両立支援コース）</p> <p>3 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）</p> <p>4 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）</p> <p>5 <b>両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）</b></p> <p>6 <b>両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）</b></p> <p><b>追加</b></p> <p><b>追加</b></p> <p><b>追加</b></p>	13	<p>国では、仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主の方へ、各種助成金等の支給を行っていますが、ご存知ですか。（それぞれ1つに○）</p> <p>選択肢</p> <p>1 利用したことがある</p> <p>2 利用したことはないが知っている</p> <p>3 知らない</p> <p>項目</p> <p>1 企業主導型保育事業による助成</p> <p>2 両立支援等助成金（出生時両立支援コース）</p> <p>3 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）</p> <p>4 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）</p> <p><b>削除</b></p> <p><b>削除</b></p> <p>5 <b>両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）</b></p> <p>6 <b>両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）</b></p> <p>7 <b>両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）</b></p>
<b>男女共同参画行政について</b>		<b>男女共同参画行政について</b>	
14	<p>ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、貴事業所として行政に望むことは何ですか。（3つまでに○）</p> <p>1 職場づくりとイメージアップを応援する事業所表彰制度の周知</p> <p>2 経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスに関するセミナーの開催</p> <p>3 ワーク・ライフ・バランス推進企業の事例紹介</p> <p>4 仕事と子育て・介護を両立するための企業に対する助成制度の充実</p> <p>5 次世代育成支援行動計画策定に関する情報提供やアドバイス</p> <p>6 仕事と子育て・介護を両立するために必要な公的サービスの充実</p> <p>7 働き方改革アドバイザーの派遣</p> <p>8 ワーク・ライフ・バランス等の推進企業を公共調達等において加点評価する制度の導入</p> <p>9 その他（</p>	14	<p>ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、貴事業所として行政に望むことは何ですか。（3つまでに○）</p> <p>1 職場づくりとイメージアップを応援する事業所表彰制度の周知</p> <p>2 経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスに関するセミナーの開催</p> <p>3 ワーク・ライフ・バランス推進企業の事例紹介</p> <p>4 仕事と子育て・介護を両立するための企業に対する助成制度の充実</p> <p>5 次世代育成支援行動計画策定に関する情報提供やアドバイス</p> <p>6 仕事と子育て・介護を両立するために必要な公的サービスの充実</p> <p>7 働き方改革アドバイザーの派遣</p> <p>8 ワーク・ライフ・バランス等の推進企業を公共調達等において加点評価する制度の導入</p> <p>9 その他（</p>
15	<p>今後、事業所における男女共同参画を推進する上で、市にどのような取り組みを期待しますか。（3つまでに○）</p> <p>1 事業所や労働者のための相談支援の充実</p> <p>2 事業所への雇用・労働条件確保のための指導・助言</p> <p>3 事業所における研修会等への講師派遣・支援</p> <p>4 男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーの実施</p> <p>5 結婚・育児退職後の再就職及び能力開発の機会の充実</p> <p>6 広報紙やパンフレットによる事業所への啓発</p> <p>7 その他（</p>	15	<p>今後、事業所における男女共同参画を推進する上で、市にどのような取り組みを期待しますか。（3つまでに○）</p> <p>1 事業所や労働者のための相談支援の充実</p> <p>2 事業所への雇用・労働条件確保のための指導・助言</p> <p>3 事業所における研修会等への講師派遣・支援</p> <p>4 男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーの実施</p> <p>5 結婚・育児退職後の再就職及び能力開発の機会の充実</p> <p>6 広報紙やパンフレットによる事業所への啓発</p> <p>7 その他（</p>
16	男女共同参画社会づくりについてのご意見・ご要望をご自由にお書きください。	16	男女共同参画社会づくりについてのご意見・ご要望をご自由にお書きください。