

男女共同参画推進に関する事業所実態調査

★ ご協力をお願い ★

日頃より市政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

労働時間等見直しガイドラインが改正され、仕事と生活の調和をはかり、だれもが個人の能力を發揮できる、働きやすい職場づくりを目指し、ワーク・ライフ・バランスが注目されています。

小平市では新たな「(仮称)第四次小平市男女共同参画推進計画(小平アクティブプラン 21)」の策定にあたり、事業所における「仕事と家庭の両立支援」の実態や「誰もが働きやすい職場作りに向けた取組」の状況等をおたずねし、今後の施策に反映することを目的として、調査を実施することといたしました。

この調査は「総務省母集団データベース」に基づき、従業員5人以上の市内事業所すべてにご協力をお願いしております。

お答えいただいた内容はすべて統計的に処理し、集計分析のみに使用させていただきますので、貴事業所の回答内容が公表されることは一切ございません。

ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

結果の公表は令和3年2月を予定しています。

令和2年9月

小平市長 小林 正則

【ご記入にあたってのお願い】

- ① 調査のご回答は、**経営者または総務・人事・労務関係ご担当の方**にお願いいたします。
- ② 本社・本店、支社・支店等が別にある場合でも、**貴事業所に限ったお答え**をご記入ください。
- ③ **新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた内容**でご記入ください。
- ④ 回答は、あてはまる番号に○をつけてください。「その他」にあてはまる場合は、お手数ですが()内になるべく具体的にその内容をご記入ください。
- ⑤ 質問によって、○をつける数を(1つ)(いくつでも)などと指定しておりますので、その内容に従って、お答えくださるようお願いいたします。
- ⑥ 質問によって、回答していただく方が限られる場合がありますので、⇒(矢印)や【色かけ】の内容に従って、お答えくださるようお願いいたします。
- ⑦ この調査票をご記入いただきましたら、同封の返信用封筒で **9月28日(月)まで**にご投函ください。(切手不要)



『地域宣伝隊 コダレンジャー』

※この調査に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

小平市 地域振興部 市民協働・男女参画推進課

電話 042-346-9618 (直通)

e-mail : kyodo-danjo@city.kodaira.lg.jp

男女共同参画推進に関する事業所実態調査票

I ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についておたずねします

問1 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスへの取組を実施していますか。

- | | |
|----------------|---------------------------|
| 1 実施している | 3 実施していない ⇒【問1-5にお進みください】 |
| 2 今後、実施を検討している | |

【問1-1～問1-4は、問1で「1 実施している」、「2 今後、実施を検討している」と答えた事業所におたずねします】

問1-1 ワーク・ライフ・バランスに関する下記の取組の中で、実施している（今後実施を検討している）ことは何ですか。（〇はいくつでも）

- | |
|--|
| 1 長時間労働の削減 |
| 2 仕事と育児の両立支援 |
| 3 仕事と介護の両立支援 |
| 4 有給休暇の取得促進 |
| 5 フレックスタイム、短時間勤務、テレワーク（在宅勤務等）制度など柔軟な働き方の導入 |
| 6 福利厚生制度の充実など、休暇の過ごし方の支援 |
| 7 その他（具体的に |

問1-2 ワーク・ライフ・バランスの取組を推進するために具体的に実施している（今後、実施を検討している）ことは何ですか。（〇はいくつでも）

- | |
|---|
| 1 仕事のやり方の見直し等、業務効率の改善に取り組む |
| 2 既存の制度を事業所内で十分に周知・PRする |
| 3 育児等対象者と対象者以外の者の間に不公平感が出ないように、配慮した制度を設ける |
| 4 管理職等にワーク・ライフ・バランスの目的や趣旨を周知し、理解を深める |
| 5 職場アンケートの実施等、従業員の意見を反映する仕組みを設ける |
| 6 ファミリーデー等、仕事以外について従業員同士の会話を促す仕組みを設ける |
| 7 人事担当者を取組を進める上で必要な雇用管理について、研修等を行う |
| 8 その他（具体的に |

問1-3 ワーク・ライフ・バランスに関する取組を実施している（今後、実施を検討している）きっかけは何ですか。（〇はいくつでも）

- | |
|---|
| 1 トップの方針 |
| 2 法律（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法）への対応として |
| 3 女性従業員からの要望 |
| 4 男性従業員からの要望 |
| 5 労働組合からの要望 |
| 6 他事業所の事例を見て |
| 7 その他（具体的に |

問1-4 ワーク・ライフ・バランスの取組によって期待する効果は何ですか。
 実施している事業所は、得られた成果についてもお答えください。(〇はそれぞれいくつでも)

	(1)期待する効果 (〇はいくつでも)	(2)得られた成果 (〇はいくつでも)
① 従業員の意欲向上	1	1
② 従業員の健康維持	2	2
③ 女性の活躍推進	3	3
④ 優秀な人材の確保	4	4
⑤ 自己啓発に取り組む従業員の増加	5	5
⑥ 生産性向上や競争力強化	6	6
⑦ 事務所のイメージアップ	7	7
⑧ 外国人の活用等、ダイバーシティ（多様性）の推進	8	8
⑨ その他（具体的に)	9	9
⑩ 特にない	10	10
⑪ わからない	11	11

【問1-5は、問1で「3 実施していない」と答えた事業所におたずねします】

問1-5 実施していない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

- 1 特に実施する必要を感じないから
- 2 取組のための費用が負担になるから
- 3 売上減少等、経営への影響が懸念されるから
- 4 人的余裕がない、または代替要員の確保が困難だから
- 5 取組のためのノウハウが不足しているから
- 6 ワーク・ライフ・バランスを検討する時間がないから
- 7 勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理の複雑化に対応できないから
- 8 経営者や管理職の意識が低いから
- 9 従業員の理解が不足しているから
- 10 取組に対する行政の支援が不足しているから
- 11 その他（具体的に)

【すべての事業所におたずねします】

問2 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数はどのくらいですか。直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。(〇は1つ)

1 0日	3 6～10日	5 16～20日
2 1～5日	4 11～15日	6 21日以上

問3 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの月平均時間外労働時間はどのくらいですか。直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。(〇は1つ)

1 残業なし	3 10～20時間未満	5 30～45時間未満	7 60時間以上
2 10時間未満	4 20～30時間未満	6 45～60時間未満	

問4 貴事業所では、以下の制度はありますか。(〇はいくつでも)

1 育児休業制度	9 所定時間外労働の免除制度
2 介護休業制度	10 再雇用制度
3 出産休業制度	11 事業所内託児施設の設置
4 子どもの看護休暇制度	12 育児サービスの利用に対する経済的補助
5 短時間勤務制度	13 転勤・配置転換の配慮
6 フレックスタイム制度	14 その他(具体的に)
7 在宅就業制度(テレワーク)	15 特にない ⇒【問5にお進みください】
8 半日・時間単位の有給制度	

【問4で1つでも「制度あり」とお答えの事業所におたずねします】

問4-1 そのうち、新型コロナウイルス感染拡大防止対策として継続して取り入れた制度はありますか。〇は1つ)

1 ある	2 ない ⇒【問4-3にお進みください】
------	----------------------

【問4-1で「1 ある」とお答えの事業所におたずねします】

問4-2 新型コロナウイルス感染拡大防止対策として継続して導入した制度を問4の選択肢より数字をご記入ください。

問4の選択肢より数字をご記入ください ⇒

--

【問4で1つでも「制度あり」とお答えの事業所におたずねします】

問4-3 多様な働き方ができる制度を導入・実施したことによってどのような効果がありましたか。(〇はいくつでも)

1 男女とも意欲や能力のある人材の活用がすすんだ
2 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善など)
3 経営にとって効果があった(業績向上など)
4 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった
5 女性従業員の定着率が向上した
6 その他(具体的に)
7 特にない

【すべての事業所におたずねします】

問5 貴事業所では、個人の希望に応じた多様な働き方ができる制度を整備するうえで、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

- 1 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい
- 2 職場の周りの人の業務量が増える
- 3 勤怠管理や適切な人事評価が難しい
- 4 現場管理職のマネジメントが難しくなる
- 5 制度の導入に伴い、コストが増大する
- 6 導入・実施の効果を企業として数値などで把握しにくい
- 7 柔軟な働き方の推進について、周囲の一般従業員の理解が不足している
- 8 柔軟な働き方の推進について、管理職の理解が不足している
- 9 収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない
- 10 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい
- 11 その他（具体的に _____)
- 12 特にない

II 従業員の仕事と生活の両立支援についておたずねします

問6 貴事業所では、平成31年4月1日～令和2年3月31日の間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した人）は何人いましたか。
また、そのうち令和2年4月1日までに育児休業を取得した人数（育児休業取得予定の申出をした人も含む）を男女別に数字でご記入ください。該当者がいない場合は、「0」とご記入ください。

	男 性	女 性
(1) 出産者数（平成31年4月1日～令和2年3月31日）	人	人
(2) そのうち令和2年4月1日までの間に育児休業を取得した人数 （取得予定の申出をした人を含む）⇒問6-1もお答えください	うち 人	うち 人



『グリーンロードグリーン』
額は小平市を一周する水と緑の散歩道グリーンロードではばたく、市の鳥コゲラ

【問6（2）の該当者が1人でもいたと答えた事業所におたずねします】

問6-1 取得者（申出をした人）が最も多かった育児休業取得期間は次のうちどれですか。

※女性の場合は産後休暇期間（産後6週間～8週間）を除く。

（男性、女性それぞれ1つに○）

	男 性 (○は1つ)	女 性 (○は1つ)
① 5日未満	1	1
② 5日～2週間未満	2	2
③ 2週間～1か月未満	3	3
④ 1か月～3か月未満	4	4
⑤ 3か月～6か月未満	5	5
⑥ 6か月～1年未満	6	6
⑦ 1年～1年6か月未満	7	7
⑧ 1年6か月～3年未満	8	8
⑨ 3年以上	9	9

【すべての事業所におたずねします】

問7 貴事業所では、平成31年4月1日～令和2年3月31日の間に、介護休暇を取得した従業員は何人いましたか。

男女別・年代別に数字でご記入ください。該当者がいない場合は、「0」とご記入ください。

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
男 性	人	人	人	人	人	人
女 性	人	人	人	人	人	人

【問4で「1 育児休業制度」または「2 介護休業制度」があると答えた事業所におたずねします】

問8 それぞれの制度について、休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。またどのように確保したいと考えていますか。（○はそれぞれいくつでも）

	育児休業 (○はいくつでも)	介護休業 (○はいくつでも)
① 期間雇用者（パートタイム・アルバイト、契約社員等）を雇用、または派遣社員を活用	1	1
② 配置転換で代替	2	2
③ 部署内でやりくり	3	3
④ その他（具体的に)	4	4

Ⅲ 職場のハラスメントについておたずねします

【すべての事業所におたずねします】

問9 貴事業所で何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。(〇はいくつでも)

- 1 パワー・ハラスメント
- 2 セクシュアル・ハラスメント
- 3 マタニティ(パタニティ(※1))・ハラスメント
- 4 モラル・ハラスメント(※2)
- 5 ケア・ハラスメント(※3)
- 6 性的マイノリティ(LGBT等)(※4)に関するハラスメント
- 7 その他(具体的に)
- 8 特にない

※1 育児休業制度などを利用しようとする男性社員への嫌がらせ・不当な扱い

※2 モラル(道徳・倫理)による精神的な暴力、嫌がらせ

※3 働きながら育児や介護を行う労働者に対して、育児や介護に関する制度の利用を妨害したり、嫌がらせを行うなどの行為。また、老人ホームなどの介護施設に従事する介護スタッフや在宅ヘルパーに身体的・精神的暴力、性的な嫌がらせなどを行うこと

※4 レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーなど、性自認(自分が認識している性別)が生まれた時の身体的な性別と異なっていたり、性的指向(好きになる相手)が異性ではない人々のこと

問10 貴事業所ではハラスメント防止等の取組を行っていますか。(〇は1つ)

- 1 防止策や対応等の何らかの取組を行っている
- 2 現在検討・計画中である ⇒【問11にお進みください】
- 3 必要性は感じているが、取組は行っていない ⇒【問10-4にお進みください】
- 4 必要性を感じていない ⇒【問10-4にお進みください】
- 5 その他(具体的に) ⇒【問11にお進みください】

▶【問10で「1 防止策や対応等の何らかの取組を行っている」と答えた事業所におたずねします】

問10-1 貴事業所ではハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

- 1 相談・苦情等に対処するための相談窓口(担当)を設けている ⇒【問10-2、10-3にお進みください】
- 2 就業規則等で禁止であることや問題が生じた場合の対応を明文化している
- 3 防止のための研修、講習等を実施している
- 4 事業所内の発行物に記事を掲載する等、意識啓発を行っている
- 5 事業所内で実態把握のための調査を行っている
- 6 その他(具体的に)

【問 10-1で「1 相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている」と答えた事業所におたずねします】

問 10-2 貴事業所の相談窓口（担当）はどこに設置していますか。（〇はいくつでも）

- 1 人事労務担当者が対応
- 2 各部署の管理職が対応
- 3 外部の相談機関や専門家（カウンセラー等）と契約している
- 4 相談専門の部署を事業所内に設置
- 5 労働組合と共同して設置
- 6 その他（具体的に

)

【問 10-1で「1 相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている」と答えた事業所におたずねします】

問 10-3 貴事業所の令和元年度（平成31年度）の相談件数は何件でしたか。（〇は1つ）

- | | | |
|--------|--------|-----------|
| 1 0件 | 3 3～5件 | 5 10件以上 |
| 2 1～2件 | 4 6～9件 | 6 把握していない |

【問 10で「3 必要性は感じているが、取組は行っていない」「4 必要性を感じていない」と答えた事業所におたずねします】

問 10-4 貴事業所でハラスメントを防止する対策に取り組んでいない理由は何ですか。

（〇はいくつでも）

- 1 過去に、職場内でハラスメントなどが発生していないため
- 2 従業員に対し、個別に目が行き届き、ハラスメントが発生しても個別に対応でき、防止策をとる必要がないため
- 3 従業員のハラスメントに関する認知度や防止に対する意識が高くなっており、防止策をとる必要がないため
- 4 業務多忙により対応する余裕がないため
- 5 経済的に厳しく、対応する余裕がないため
- 6 その他（具体的に

)



『丸ポストレッド』

東京都市町村で一番多くの残っている丸ポスト。顔は〒マークになっています。

IV 女性の活躍推進についておたずねします

【すべての事業所におたずねします】

問 11 貴事業所では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)について、どの程度認識していますか。(〇は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1 よく知っている | 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない |
| 2 ある程度知っている | 4 まったく知らない |

問 12 貴事業所では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)の改正により、令和4年4月1日より一般事業主行動計画の策定・届出義務等が常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されることをどの程度認識していますか。(〇は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1 よく知っている | 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない |
| 2 ある程度知っている | 4 まったく知らない |

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)の改正とは

- 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
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人以上から101人以上の事業主に拡大されました(令和4年4月1日施行)。
- 女性活躍に関する情報公表の強化
常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、
(1)職業生活に関する機会の提供に関する実績
(2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
の各区分から1項目以上公表する必要があります(令和2年6月1日施行)。
- 特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設
女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設されました(令和2年6月1日施行)。

問 13 次の認定制度の認知状況・取得状況について、当てはまる番号に〇をつけてください。(〇はそれぞれ1つ)

制 度	認知状況 (〇は1つ)	取得状況 (〇は1つ)
① えるぼし認定(※1)	1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない	1 取得済 2 検討中 3 未取得
② 子育てサポート企業(※2) (くるみん)認定	1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない	1 取得済 2 検討中 3 未取得
③ ユースエール認定(※3) (常時雇用する労働者が300人以下の事業主)	1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない	1 取得済 2 検討中 3 未取得

認定マークを広報、商品等に使用でき、優良企業であることをアピールすることで、人材の確保、従業員の定着、公共調達における加点など、メリットとなります。

※1 女性活躍推進に関する取組状況などが一定の基準(採用時の競争倍率・平均勤続年数に男女にちがいが無いこと、時間外・休日労働が基準以下であることなど)を満たし、優良な企業についての厚生労働大臣による認定制度。

※2 子育てサポートに関する取組状況などが一定の基準(育児休業取得率(男女別)、時間外・休日労働が基準以下であることなど)を満たし、優良な企業についての厚生労働大臣による認定制度。

※3 若者の採用・育成に積極的に、若者の雇用管理の状況が優良で、一定の基準(離職率、時間外・休日労働が基準以下であることなど)を満たす中小企業についての厚生労働大臣による認定制度。

問 14 貴事業所では、「一般事業主行動計画」を策定・届出していますか。本社等で策定・届出をしている場合も含めてお答えください。

1 している	2 していない
--------	---------

問 15 貴事業所では、管理職、係長職および女性管理職、女性係長職は何人いますか。該当者がいない場合は、「0」とご記入ください。

役員および「課長補佐職以上」の管理職		係長職
男女合計の人数	人	人
そのうち、女性の人数	うち 人	うち 人

※管理職には、企業の組織系列の各部署において、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・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により役職に該当するか適宜判断してください。

【問 15 で女性管理職の割合が3割未満であった事業所におたずねします】

問 15-1 貴事業所において、女性の管理職が少ない（3割未満）理由は以下のどれだと思いますか。（〇はいくつでも）

1 必要な経験・判断力を有する女性がないから 2 将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから 3 女性自身が管理職になることを希望しないから 4 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから 5 従業員が女性管理職を希望しないから 6 顧客が女性管理職をよく思わないから 7 女性従業員が少ない、またはいないから 8 その他（具体的に)
---	---

【すべての事業所におたずねします】

問 16 今後の人員計画について、あてはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。

(○はそれぞれ1つずつ)

	増加させたい	現状維持	減少させたい
① 管理職（部長・課長）【女性】	1	2	3
② 管理職（部長・課長）【男性】	1	2	3
③ 係長【女性】	1	2	3
④ 係長【男性】	1	2	3
⑤ 上記を除く正規従業員【女性】	1	2	3
⑥ 上記を除く正規従業員【男性】	1	2	3
⑦ その他（契約・派遣社員、短時間労働者）【女性】	1	2	3
⑧ その他（契約・派遣社員、短時間労働者）【男性】	1	2	3

問 17 貴事業所では、パートタイマー等の従業員に対する支援策はありますか。(○はいくつでも)

- 1 パートタイマー等の従業員を、正規の従業員へ転換する
- 2 同一労働同一賃金にする
- 3 期間を定めた労働契約から期間を定めない労働契約にする
- 4 正規の従業員と同じ研修機会を設ける
- 5 人事考課システムを導入し、能力を評価する
- 6 その他（具体的に)
- 7 特にない

問 18 貴事業所では、女性を活用することについて、メリットと思われることは何ですか。(○はいくつでも)

- 1 人的資源の有効活用ができる
- 2 多様な視点を企業が持つことで他方面からのニーズに答えられる
- 3 職場風土の改善で組織が活性化される
- 4 少子高齢化をふまえて労働力の確保ができる
- 5 企業のイメージアップにつながる
- 6 男性の意識が変わり、女性を対等な存在としてみるようになる
- 7 女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である啓発になる
- 8 その他（具体的に)
- 9 特にない

問 19 貴事業所では、女性を活用するためにどのような取組を実施していますか。実施している場合は、取組の効果についてお答えください。実施していない場合は、今後の実施予定についてお答えください。(〇はそれぞれ1つずつ)

	実施している			実施していない	
	効果は上がっている	効果は不明	効果はない	実施を検討中	実施予定なし
① 人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事考課を行う	1	2	3	4	5
② 人事異動によって女性にさまざまな職務を経験させる	1	2	3	4	5
③ 女性がいらない又は少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する	1	2	3	4	5
④ 女性がいらない又は少ない職務・役職に女性が従事するための、教育を積極的に実施する	1	2	3	4	5
⑤ 女性の活用に関する担当者・責任者の選任など、企業内の体制を整備する	1	2	3	4	5
⑥ ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する	1	2	3	4	5
⑦ 女性に対するメンター制度(※)を導入する	1	2	3	4	5
⑧ 男性社員および男性管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を行う	1	2	3	4	5

※メンター制度 先輩社員がメンターとなり、メンティである後輩社員に対して業務上やメンタル面などの相談にのる研修制度。

問 20 貴事業所では、女性を活用するうえで、どのような問題がありますか。(〇はいくつでも)

1 家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある	
2 女性の勤続年数が平均的に短いため、要職に配置しづらい	
3 時間外労働、深夜労働をさせにくい	
4 職業意欲が希薄である	
5 中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	
6 重量物の取扱いや危険有害業務について、法律上の制約がある	
7 顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼が不十分である	
8 女性のための就業環境の整備にコストがかかる	
9 女性の活用を推進する方法がわからない	
10 その他(具体的に)
11 特になし	

V 行政のワーク・ライフ・バランス施策についておたずねします

問 21 職場におけるワーク・ライフ・バランスを進めるにあたって、行政に支援してほしいことは何ですか。(〇はいくつでも)

- 1 ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及啓発
- 2 セミナー、講演会等の開催やアドバイザーの派遣
- 3 ワーク・ライフ・バランスを導入したい事業所へのノウハウの提供
- 4 ワーク・ライフ・バランスを実現するための制度や支援団体等の情報提供体制の充実
- 5 女性活躍の取組についての相談、助言
- 6 女性活躍の取組に関するマニュアルの作成・配布
- 7 労働時間短縮を促進する法制度の整備等について、国・都への働きかけ
- 8 他事業所の取組事例の提供
- 9 優れた成果を上げている事業所の表彰、自治体のホームページ、印刷物等を通じた公表
- 10 保育施設や介護施設などの充実
- 11 事業所内保育所の設置・運営の支援
- 12 事業所の子育て・介護支援に対する助成金などの経済的支援
- 13 男性の育児・介護休業取得促進に向けた事業所への支援
- 14 その他(具体的に)
- 15 特にない
- 16 わからない

問 22 男女がともに働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスについてのご意見・ご要望など、自由にご記入ください。



『ブルーベリーパープル』
日本で初めて花小金井南町で農作物として育てられたブルーベリーの首かざりを身につけています。

Ⅵ 貴事業所のプロフィールについておたずねします

F1 所在地（ ）内にご記入ください。例：小川町2丁目

小平市（ ）（町） 丁目

F2 業種（○は1つ）

- | | |
|--------------|----------------------|
| 1 建設業 | 8 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 2 製造業 | 9 宿泊業、飲食サービス業 |
| 3 情報通信業 | 10 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 4 運輸業、郵便業 | 11 教育、学習支援業 |
| 5 卸売業、小売業 | 12 医療、福祉 |
| 6 金融業、保険業 | 13 サービス業（他に分類されないもの） |
| 7 不動産業、物品賃貸業 | 14 その他（具体的に ） |

F3 従業員規模（○は1つ）

- | | |
|----------|----------|
| 1 5～9人 | 3 30～99人 |
| 2 10～29人 | 4 100人以上 |

F4 事業所の性格（○は1つ）

- | | | |
|---------|---------|-----------|
| 1 単独事業所 | 2 本社・本店 | 3 支社・営業所等 |
|---------|---------|-----------|

F5 事業所全体の常用労働者数（※1）

	男 性	女 性
正規従業員	人	人
非正規従業員（パート、契約・派遣社員等）	人	人

（※1）常用労働者は、以下の条件に当てはまる方とお考えください。（正規・非正規問わず）

- ①期間を定めず、又は1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者。
- ②臨時又は日雇い労働者で調査日前2ヵ月（6・7月）の各月にそれぞれ18日以上雇われた者。
- ③取締役、理事などの役員のうちで常時勤務し、一般労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者。
- ④単独事業所等の事業主の家族であって、その事業所に常時勤務し給与の支払いを受けている者。
- ⑤上記①～③の条件に該当する、他企業からの出向者（他企業への出向は、在籍出向・移籍出向を問わず除く）。

F6 貴事業所における正規従業員の平均年齢と平均勤続年数をお書きください。(小数点以下切捨て)

(令和2年4月1日時点)	男 性	女 性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

【F6で女性の平均勤続年数が男性より短い事業所におたずねします】

F6-1 貴事業所において、女性の平均勤続年数が男性より短い理由は何だと思えますか。
(〇はいくつでも)

1 女性が結婚を機に退職するから 2 女性が妊娠・出産を機に退職するから 3 女性が配偶者の都合で退職するから 4 育児休業等を取得しにくい職場環境だから 5 所定外労働(残業)が多いまたは休日が少ないから 6 不規則勤務または深夜勤務があるから 7 全国転勤があるから 8 雇用形態として短期間を予定しているから 9 その他(具体的に)
--

【すべての方におたずねします】

F7 貴事業所における直近一年間の売上高

1 1億円未満	4 10~30億円未満
2 1~5億円未満	5 30~100億円未満
3 5~10億円未満	6 100億円以上

F8 厚生労働省では女性活躍の推進に向けたアドバイザー派遣を実施していますが、貴事業所ではこの派遣を希望しますか。

1 希望する

3 今すぐには希望しない

2 希望しない

4 その他（具体的に ）

※アドバイザー派遣（無料）をご希望の場合は、事業所名・所在地等をご記入、もしくは後ほどお電話いただきますと、リーフレット等を送付させていただきます。

事業所名

〒

事業所所在地

TEL ()



質問は以上です。お忙しいところ、ご協力ありがとうございました。
同封の返信用封筒に入れ、**9月28日（月）**までに投函してください。

※結果の公表は令和3年2月上旬を予定しています。

調査結果の概要版をご希望の場合は、事業所名・所在地等をご記入、もしくはお電話いただきますと、令和3年2月頃にご送付いたします。

事業所名

〒

事業所所在地

TEL ()

