

I 企業又は事業所の現況について伺います。

問1 主な業種についてお答えください。(○は1つ)

- ①農業、林業、漁業 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)
⑱分類不能の産業

問2 貴事業所の従業員数についてお答えください。

(単位:人)

正規従業員 (含む社長・店主等)		パートタイマー ^{*1}		臨時 ^{*2} (アルバイト含む)		人材派遣者 ^{*3}	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性

*1 パートタイマー:1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が一般労働者より少ない常勤労働者

*2 臨時(アルバイト含む):緊急・臨時の場合に採用する者で、1年を超えて連続して勤務しない者

*3 人材派遣者:別経営の事業所から契約に基づき派遣されている者

II 女性の活躍推進について伺います。

問3 貴事業所の管理職等の状況について記入してください。

役職名	人数	
		うち女性
①役員・事業主	人	人
②部長相当職	人	人
③課長相当職	人	人
④係長相当職	人	人
合 計	(1) 人	(2) 人

*「管理職等」には、企業の組織形態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、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれる役職を含みます。

*部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等の役職欄にない職については、貴事業所の実態により、①～④に相当する役職に当てはめて記入してください。

問4 問3で女性管理職等の合計(2)が、管理職等全体(1)の10%未満である事業所に伺います。

女性管理職等が少ないのは、どのような理由からですか。(あてはまるものすべてに○)

- 管理職に必要な知識や判断力を養う研修等を女性が受講する機会が少ないから
- 現在のところその職に就くための在籍年数などを満たしていないから
- 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまうから
- 育児・介護等による制約が多いから
- 業務の内容に、法制上の制約があるから(重量物取扱、危険有害業務等)
- 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望していないから
- 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから
- 事業所内でまだ女性登用の機運が高まっていないから
- トップの意識、理解が不十分であるから
- 女性の正規従業員が少ないから
- その他()

女性の登用目標

内閣府は、民間企業の管理職について、次のように女性の登用目標を定めています。

民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	現状(2024 年)		目標(2030 年)
	部長相当職	9.8%	15%
	課長相当職	15.9%	24%
	係長相当職	24.4%	33%

「第 6 次男女共同参画基本計画(令和 8 年 3 月 19 日閣議決定)」より

問5 「女性活躍推進法」を知っていますか。

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1 よく理解している | 3 聞いたことはあるが内容はあまり知らない |
| 2 ある程度知っている | 4 まったく知らない |

「女性活躍推進法」とは

仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を十分に発揮できる社会を実現するため、2016 年4月に施行された法律です(正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」)。

「一般事業主行動計画」とは

女性活躍推進法に基づき、常時雇用する従業員が 101 人以上の事業主は、(1)自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2)その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3)自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません(100 人以下の事業主は努力義務)。

※女性活躍推進法の一部改正により、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定義務の対象が、「301 人以上」から「101 人以上」の事業主に拡大されています。

問6 常時雇用する従業員*が 100 人以下の事業所に伺います。

女性活躍推進法に基づいた一般事業主雇用計画を策定していますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|------------|
| 1 策定している | 3 策定の予定はない |
| 2 策定する予定である | |

*常時雇用する従業員：正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、期間の定めなく雇用されている者、もしくは過去 1 年以上の期間引き続き雇用されている、または 1 年以上引き続き雇用が見込まれる者

「えるぼし認定」について

女性活躍推進法に基づいた基準を一定数満たし、なおかつ女性の活躍推進に取り組んでいる企業に対して与えられる、厚生労働省の認定制度です。取組状況に応じて3段階の認定レベルがあり、えるぼし認定を取得すると、自社の商品や広告などに認定マークを付すことができます。これにより、自社の働きやすさをアピールでき、また、各府省庁などが公共調達を実施する場合に加点評価を受けられるというメリットもあります。

問7 「ポジティブ・アクション」という言葉を知っていますか。（○は1つ）

- | | |
|-------------|--------------------------|
| 1 よく理解している | 3 言葉は聞いたことはあるが内容はあまり知らない |
| 2 ある程度知っている | 4 まったく知らない |

「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」とは

一般的には、「固定的な性別による役割分担意識に根ざすこれまでの制度や慣行が原因となつて、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組」のことを言います。

ポジティブ・アクションを実践するには、

- ①男女均等な待遇確保 ②女性の勤続年数の伸長 ③職場の雰囲気・風土の改善
④女性の採用拡大 ⑤女性の職域拡大・管理職の増加 ⑥多様な働き方の確保
を取組目標として進めていくことが大切だと言われています。

問8 貴事業所では、女性が活躍する(できる)職場とするために、どのような積極的な取組(ポジティブ・アクション)を行っていますか。（①～⑩ごとに、ア～ウのいずれかを選択）

内 容	取り組んでいる	取り組んでいない	検討中
①女性の採用・登用拡大に向けた方針や計画(数値目標等)を定めている	ア	イ	ウ
②女性の活躍推進に関する担当部署・担当者を設けるなど、事業所内で推進体制を整備している	ア	イ	ウ
③性別による評価の差が生じないよう人事基準を明確にしている	ア	イ	ウ
④女性が少なかった職場・職種に意欲と能力のある女性従業員を積極的に配置している	ア	イ	ウ
⑤業務に関する教育訓練や研修を性別に関係なく実施している	ア	イ	ウ
⑥女性の管理職を積極的に登用している	ア	イ	ウ
⑦管理職や従業員に対し、女性活躍推進の重要性について意識啓発を行っている	ア	イ	ウ
⑧継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している	ア	イ	ウ
⑨仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している	ア	イ	ウ
⑩その他()	ア	イ	ウ

問9 問8の①～⑩のいずれかで「ア 取り組んでいる」を選択された事業所に伺います。改善に取り組まれた結果、どのような効果が得られましたか。（最もあてはまる1つに○）

- 職場の雰囲気がよくなって活気が出た
- 生産性の向上や競争力強化につながった
- 女性の就業年数が延びた
- 女性の労働意欲が向上した
- 女性の責任感が向上した
- 女性が能力を発揮し、活躍する機会が増えた
- 外部からの評価・企業イメージが向上した
- 優秀な人材を確保できるようになった
- 特に目立った効果はなかった

問10 問8の①～⑩のいずれかで「イ 取り組んでいない」と回答された事業所に伺います。取り組んでいない理由はどのようなものですか。（最もあてはまる1つに○）

- 1 既に十分に女性が能力を発揮し、活躍しているから
- 2 人件費や就業環境の整備等に費用がかかるから
- 3 職種上、時間外労働や深夜労働があり、女性にはさせにくいから
- 4 女性自身が希望していないから
- 5 男性従業員の認識、理解が不十分である
- 6 トップの意識、理解が不十分である
- 7 取り組み方がわからない
- 8 女性従業員が少ない、またはいない
- 9 特に必要性を感じない
- 10 その他()

問11 「ポジティブ・アクション」を進めていくためには、特にどの項目に取り組むべきだと考えますか。（最もあてはまる1つに○）

- 1 男女均等な待遇を確保する
- 2 育児・介護休業や短時間勤務などの制度を利用しやすい体制を整備する
- 3 女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する
- 4 従業員の男女比が均一になるように女性従業員の採用を拡大する
- 5 女性従業員の育成や女性管理職の増加に取り組む
- 6 女性の就業形態として多いパートや契約社員の待遇を改善する
- 7 取り組む必要はない
- 8 その他()

Ⅲ ワーク・ライフ・バランスについて伺います。

「ワーク・ライフ・バランス」とは

「仕事と生活の調和」と訳され、性別・年齢を問わず、誰も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、家庭や地域活動においても人生の各段階に応じて多様な生き方が選択、実現できることをいいます。

問12 「ワーク・ライフ・バランス」について知っていますか。（○は1つ）

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1 よく理解している | 3 聞いたことはあるが内容はあまり知らない |
| 2 ある程度知っている | 4 まったく知らない |

問13 「ワーク・ライフ・バランス」を事業所で推進していくことについてどのようにお考えですか。（○は1つ）

- | | |
|--------------|----------|
| 1 必要 | 4 必要ではない |
| 2 どちらかといえば必要 | 5 分からない |
| 3 あまり必要ではない | |

問14 貴事業所で、次の項目の中で取組をしているものがありますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 育児や介護を支援するための手当等を支給している
- 2 勤務時間短縮などの措置を講じている
- 3 始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度を設けている
- 4 所定外労働の免除または深夜業・時間外労働の制限を設けている
- 5 フレックスタイム制を導入している
- 6 在宅勤務制度を導入している
- 7 ノー残業デーを設けている
- 8 育児休業者への職場復帰プログラムを実施している
- 9 相談窓口を設置している
- 10 その他()
- 11 特になし

IV 育児支援について伺います。

「育児休業制度」とは

1歳未満の子を養育する労働者(男女)の申し出により、雇用は継続されたまま、育児のために休業できる制度です。育児休業期間は、原則として子が1歳に達する日までの間で労働者が申し出た期間ですが、両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまで取得でき(パパ・ママ育休プラス)、保育園等に入所できないなどの場合、子が1歳6ヶ月に達する日まで(1歳6ヶ月以後も保育園等に入所できない場合などは最長2歳に達する日まで)取得できます。

また、妻が産後8週間以内の期間に夫が育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても再度育児休業を取得することができます(パパ休暇)。

問15 貴事業所では令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間に、出産した従業員(男性の場合、配偶者が出産した者)は何人いましたか。またそのうち令和8年10月1日までに育児休業を取得した人数(育児休業予定の申し出をしている者も含む)を記入してください。

	出産した女性従業員	配偶者が出産した男性従業員
全体人数	人	人
うち、育児休業を取得した人数	人	人

問16 問15で育児休業を取得した従業員の取得期間別の日数についてお答えください。調査基準日時点で育児休業取得中の方は、申し出のあった期間で回答ください。

	1か月未満	1か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 1年6か月未満	1年6か月以上
女性従業員	人	人	人	人	人
男性従業員	人	人	人	人	人

問17 問15で育児休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。育児休業制度の利用促進について、どのような取り組みを行っていますか。（あてはまるものすべてに○）

- 1 ポスター・リーフレット等で周知を図っている
- 2 社内研修を実施している
- 3 管理職に対し、理解促進を図っている
- 4 人事・労務担当者に対し、理解促進を図っている
- 5 子どもが生まれる従業員に対し、育児休業の取得を促している
- 6 その他（ ）
- 7 特になし

問18 問15で育児休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。
休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。（○は1つ）

- 1 新たに正社員を雇用した
- 2 派遣労働者やアルバイト等を代替要員として雇用した
- 3 事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた
- 4 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
- 5 その他（ ）

問19 すべての事業所に伺います。令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間に、出産や育児を理由に退職した従業員は何人いましたか。

退職者数(合計)	内 訳	
	男 性	女 性
人	人	人

問20 仕事と育児の両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。（あてはまるものすべてに○）

- 1 日常的に労働時間が長い部門がある
- 2 全体的に休暇取得率が低い
- 3 育児休業がとりづらい雰囲気がある
- 4 育児休業による代替要員の確保が難しい
- 5 業務の効率や質が落ちる
- 6 育児支援に関する管理職の認識が不足している
- 7 両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する
- 8 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい
- 9 両立支援の効果が、企業として数値等で把握しにくい
- 10 公的及び民間の保育サービスが不足している
- 11 休業することで収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない
- 12 その他（ ）
- 13 特になし

仕事と育児の両立支援制度の例

- ◎育児休業
- ◎短時間勤務制度
- ◎子の看護休暇
- ◎時間外労働の制限

V 介護支援について伺います。

問21 貴事業所では令和 7 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの間に、介護休業を取得した人は何人いましたか。

取得者数(合計)	内 訳	
	男 性	女 性
人	人	人

「介護休業制度」とは

介護を必要とする対象家族を有する労働者の申し出により、その労働者が一定期間介護のために休業することを認める制度です。休業期間は、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を要する状態ごとに最大3回まで、通算 93 日となっています。

問22 問21で介護休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。介護休業制度の利用促進について、どのような取組みを行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 ポスター、リーフレット等で周知を図っている
- 2 社内研修を実施している
- 3 管理職に対し、理解促進を図っている
- 4 人事・労務担当者に対し、理解促進を図っている
- 5 介護をしている従業員に対し、介護休業の取得を促している
- 6 その他()
- 7 特になし

問23 問21で介護休業を取得した人がいる場合にお答えください。

休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。(○は1つ)

- 1 新たに正社員を雇用した
- 2 派遣労働者やアルバイト等を代替要員として雇用した
- 3 事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた
- 4 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
- 5 その他()

問24 仕事と介護の両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。（あてはまるものすべてに○）

- 1 日常的に労働時間が長い部門がある
- 2 全体的に休暇取得率が低い
- 3 介護休業がとりづらい雰囲気がある
- 4 介護休業による代替要員の確保が難しい
- 5 業務の効率や質が落ちる
- 6 介護支援などに関する管理職の認識が不足している
- 7 両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する
- 8 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい
- 9 両立支援の効果が、企業として数値等で把握しにくい
- 10 公的及び民間の介護サービスが不足している
- 11 休業することで収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない
- 12 その他（ ）
- 13 特になし

仕事と介護の両立支援制度の例

- ◎介護休業
- ◎介護休暇
- ◎短時間勤務制度
- ◎時間外労働の制限

VI 職場のハラスメントについて伺います。

「職場のハラスメント」とは

ハラスメントとは広義には「人に対するいじめ・嫌がらせ」のことであり、職場で問題となるハラスメントとしては、以下のようなものが挙げられます。

「セクシュアルハラスメント」

相手の意に反する性的な言動によって、相手に不快な思いをさせたり、能力の発揮に重大な影響を与えたりすること。

「ジェンダーハラスメント」

性別により社会的役割が異なるという固定的な考え方に基づいた、差別や嫌がらせなどの言動のこと。

「パワーハラスメント」

職場において職務上の地位や影響力を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動により、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりすること。

「モラルハラスメント」

無視・仲間外れ・陰口・暴言などといった、上下関係のない間柄で行われる精神的な嫌がらせのこと。

「マタニティハラスメント」

妊娠・出産や育児休業の利用等に関して、嫌がらせをしたり、不当な扱いをしたりすること。

問25 貴事業所では、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。（○は1つ）

- 1 問題になったことがある
- 2 問題になったことはないが実態としてはある
- 3 問題になったことも、実態としてもない

問26 問25で「1 問題になったことがある」もしくは「2 問題になったことはないが実態としてはある」と回答された事業所のみ伺います。

それはどのようなハラスメントですか。（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|----------------|---------------|
| 1 セクシュアルハラスメント | 4 モラルハラスメント |
| 2 ジェンダーハラスメント | 5 マタニティハラスメント |
| 3 パワーハラスメント | 6 その他() |

問27 すべての事業所に伺います。ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。
（あてはまるものすべてに○）

- | |
|--------------------------------|
| 1 どこまでがハラスメントに該当するのか線引きが難しい |
| 2 相談を受ける際の留意点等が分からない |
| 3 被害者への事実確認等、対応が難しい |
| 4 加害者への処分を含めた対応が難しい |
| 5 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい |
| 6 相談後の対処が分からない |
| 7 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない |
| 8 相談窓口の整備等、経費がかかるため難しい |
| 9 その他() |
| 10 特になし |

問28 貴事業所では、ハラスメントの防止に対して何か取り組みを行っていますか。
（あてはまるものすべてに○）

- | |
|---|
| 1 就業規則等にハラスメント禁止を明記している |
| 2 ポスター、リーフレット等防止のための啓発資料を配布または掲示している |
| 3 ハラスメントに関する研修・講習等の実施している
（外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む） |
| 4 事業所内に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している |
| 5 事業所外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している |
| 6 実態把握のためにアンケートや調査を実施している |
| 7 その他() |
| 8 特になし |

問29 女性活躍の推進に必要なと思う行政の支援・施策について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催2 男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催3 女性の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催4 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催5 結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充6 ワーク・ライフ・バランスの専門家などによる講演会、セミナーの開催7 女性活躍の取組を進める企業への専門家(社労士、コンサルタント等)の派遣8 女性活躍の推進をテーマとした企業への出前講座の実施9 企業の取組を評価する仕組みの制度化10 女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取組事例集の作成11 支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など、より積極的な情報提供12 就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催13 女性活躍の推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実14 子育て環境(保育所・放課後児童クラブ等)の整備15 その他() |
|---|

問30 事業所として男女共同参画の推進や男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見・ご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

問31 最後に、差し支えがなければ、事業所名をご記入下さい。

()

質問は以上です。調査にご協力いただきありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れて、**令和8年10月31日(木)**までに郵便ポストに投函してくださいますようお願いいたします。