

7版設問	補足説明	7版設問No.	7版設問	7版設問補足	7版 選択肢	6版設問No.	6版設問	6版設問補足	6版 選択肢
○	重複回答を回避するため 設定	1	回答者ID	IDはハガキに印字されています					
○		2				1	貴事業所の主な業種について、お答えください。(○はひとつ)		1 建設業 2 製造業 3 電気・ガス・熱供給業 4 情報通信業 5 運輸業 6 卸売・小売業 7 金融・保険業 8 不動産業 9 飲食店 10 医療・福祉 11 教育・学習支援業 12 サービス業 13 その他(具体的に)
						2	事業所区分について、お答えください。(○はひとつ)		1 単独事業所 2 本社・本店 3 支社・支店・営業所等
○		3				3	貴事業所(単体)の従業員数を雇用形態別に記入してください。(数字で記入)		女性/男性/男女計 それぞれについて、正規従業員/パート・アルバイト/その他の非正規従業員/派遣労働者/計 の人数を回答
○	女性がライフステージに影響されず働き続けられているかをみるため	4	正規従業員の平均年齢、平均勤続年数を記入してください。(数字で記入)	平均勤続年数小数点第2位を四捨五入してください。具体的な数字がわからない場合には、およその数字でも結構です。					女性/男性/男女計 それぞれについて、平均年齢(単位:歳)/平均勤続年数(単位:年)を回答
○		5				4	貴事業所における管理職の人数と、女性管理職の割合を記入してください。(数字で記入)		管理職合計人数/うち、女性管理職者数/女性管理職割合 を回答
○		6	女性管理職の登用が進まない理由は何だと思いますか?(複数選択可)		1 管理職ポジションへの女性の候補者が少ない 2 長時間労働が常態化しており、育児との両立が難しい 3 伝統的なジェンダーロールが根強い 4 女性向けの事業所内ネットワークが不足している 5 男性中心の企業文化が存在する 6 その他()	5	女性管理職が少ない(または、いない)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○)	問4で、女性管理職割合が10%未満と回答した事業所に対する設問	1 女性従業員が少ない、またはいない 2 管理職になるために必要となる知識や経験を有する女性が少ない、またはいない 3 女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する 4 管理職の業務はハードで、女性には任せられない、あるいは向いていない 5 家庭の事情があるため、女性が管理職に就くことは大変 6 管理職になるための教育訓練を行っていない 7 女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない 8 上司や同僚、部下となる従業員が、女性管理職を希望しない 9 特にない
○		7	女性管理職の増加を阻む制度的な障壁は何だと思いますか?(複数選択可)		1 育児休暇や介護休暇の取得が困難 2 フレックスタイムやリモートワークの導入が進んでいない 3 昇進試験や評価基準が不公平 4 キャリアアップのための研修や教育の機会が不足している 5 その他()				
○		8	女性管理職を増やすために事業所(企業)が取り組むべき施策は何だと思いますか?(複数選択可)		1 育児・介護支援の拡充(託児所の設置、育児休暇の拡充など) 2 フレックスタイムやリモートワークの推進 3 女性向けの事業所内ネットワークの促進 4 公正な評価システムの導入 5 女性向けのリーダーシップ研修の実施 6 男性社員へのジェンダー意識改革研修の実施 7 その他()				
○		"9-1	貴事業所では、ポジティブアクション(女性活躍推進等)の基本方針を定めていますか?		1 はい 2 いいえ				

7版設問	補足説明	7版設問No.	7版設問	7版設問補足	7版選択肢	6版設問No.	6版設問	6版設問補足	6版選択肢
○		9-2	現在、貴事業所で実施しているポジティブアクションの具体的な取り組みを教えてください。(複数回答可)	9-1で「1 はい」と回答した事業所への設問	女性管理職の育成プログラム 1 男女の賃金格差の是正 2 育児休業や介護休業の取得支援 3 働き方改革(リモートワークやフレックスタイム制度の導入など) 4 ダイバーシティ、インクルージョンの推進 5 その他()	6	貴事業所では、「ポジティブ・アクション」(※)としてどのようなことを実施していますか。または、現在は実施していませんが、今後、実施したい取り組みはありますか。(①から⑪について、それぞれあてはまる番号にひとつずつ○)	問4で、女性管理職割合が10%以上と回答した事業所に対する設問	下記の項目ごとに 実施している/今後実施したい/実施する予定はない の選択肢を設定 ① 女性の登用や人材育成に関する具体的な計画や方針がある ② 女性の少ない職種や職務に女性を配置するように努めている ③ 女性の管理職への登用を積極的に行っている ④ 性別による評価をすることのないよう、評価基準を明確にしている ⑤ 女性が能力を発揮できるよう、教育訓練や研修を実施している ⑥ 業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を、性別に関係なく実施している ⑦ 女性が提案や発言をしやすいう、配慮している ⑧ 仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している ⑨ 男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直しを行っている ⑩ 男女平等について、社内の意識改革に努めている ⑪ 相談窓口を設置している ⑫ その他()
○		9-3	貴事業所で実施しているポジティブアクションの効果をどのように評価していますか?	9-1で「1 はい」と回答した事業所への設問	1 定量的なデータ(例:女性管理職の割合、男女の賃金格差の縮小など) 2 定性的な評価(例:社員の満足度や働きやすさの向上など) 3 その他()	6-1	「ポジティブ・アクション」の効果についてお聞かせください。(あてはまるものすべてに○)	問6で、項目①~⑩のうち1つ以上について「実施している」と回答した事業所に対する設問	1 男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった 2 男性が女性を対等な存在として見るようになった。 3 男女従業員の能力発揮により、生産性向上や競争力強化につながった。 4 顧客や取引先からの評判がよい 5 採用にあたって、優秀な人材を確保できた 6 女性の管理職の人数が増えた 7 女性の勤続年数が伸びた 8 女性の従業員数が増えた 9 その他(具体的に) 10 今のところ目立った成果は出ていない
○		9-4	ポジティブアクションを推進する上で、現在直面している最大の課題は何ですか?(単数回答)	9-1で「1 はい」と回答した事業所への設問	1 経営陣の理解不足 2 予算不足 3 社内の理解不足、反対 4 効果的な施策の不明確さ 5 その他()				
○		9-5	ポジティブアクションを実施していない理由は何ですか?(複数回答)	9-1で「2 いいえ」と回答した事業所への設問	1 経営陣の理解不足 2 予算不足 3 社内の理解不足、反対 4 効果的な施策の不明確さ 5 その他()	6-2	実施していない理由をお聞かせください。(あてはまるものすべてに○)	問6で、項目①~⑩で「実施している」と回答した項目がない事業所に対する設問	1 人件費や就業環境の整備等に費用がかかるから 2 職務上、時間外労働や深夜労働があり、女性にはさせにくい 3 女性従業員自身が希望していない 4 男性従業員の認識、理解が不十分である 5 取組み方がわからない 6 特に必要性を感じない 7 その他(具体的に)
○		10-1	貴事業所で実施しているセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント防止の具体的な取り組みを教えてください。		下記の項目ごとに 実施済/実施予定/検討中/実施予定なし の選択肢を設定 1 ハラスメント防止のための研修・講習会 2 ハラスメント相談窓口の設置 3 社内ポリシーやガイドラインの策定 4 定期的なアンケートや意識調査の実施 5 外部専門家による監査やアドバイス 6 その他()	7	貴事業所のセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント防止の取組みについてお答えください。(①から⑤について、それぞれあてはまる番号ひとつに○)		セクハラ/パワハラ それぞれについて、下記の項目ごとに 実施している/実施予定又は検討中/実施する予定はない の選択肢を設定 ① 就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている ② 事業所内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 ハラスメント防止に関する研修を実施している ⑤ 資料の配布や掲示により、意識啓発を図っている ⑥ その他(具体的に)
○		10-2	ハラスメントに関する問題が発生した場合、どのような対応を行っていますか?(複数選択可)		1 内部調査 2 外部調査機関への依頼 3 関係者へのヒアリング 4 処分や懲戒措置 5 再発防止策の実施 6 その他()	8	貴事業所において、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(あてはまるものすべてに○)		セクハラ/パワハラ それぞれについて、下記の項目ごとに 該当するものに○ ① プライバシーの保護が難しい ② 相談を受ける時に、どういう点に留意すべきかわからない ③ 相談を受けた後、どのように対処したらよいかかわからない ④ 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい ⑤ 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない ⑥ ハラスメントの定義や基準がわからない ⑦ 特に難しいと感じていることはない ⑧ その他(具体的に)
○		11-1				9	貴事業所では、育児を支援する制度がありますか。(どちらかに○)		1 はい 2 いいえ

7版設問	補足説明	7版設問No.	7版設問	7版設問補足	7版選択肢	6版設問No.	6版設問	6版設問補足	6版選択肢
○		11-2	どのような育児支援制度を提供していますか？（複数選択可）	11-1で「1 はい」と回答した事業所への設問	1 育児休暇制度 2 育児短時間勤務制度 3 在宅勤務・リモートワークの導入 4 事業所内保育所の設置 5 子どもの病気時の特別休暇 6 その他（ ）	9-1	育児を支援する制度はどのようなものですか。（あてはまるものすべてに○）	問9で、1 はい と回答した事業所に対する設問	1 就業規則に育児支援に関する規定がある 2 法律(※)の枠内の育児休業制度を設けている 3 法律(※)の枠を超える育児休業制度を設けている 4 育児等の手当を支給している 5 勤務時間短縮などの措置を講じている 6 在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な勤務制度を採用している 7 施設やサービスを利用するための援助金を出している 8 勤務条件等に関して、育児をする従業員の希望を聞き入れている 9 その他（ ）
○	性別によって育休取得日数に差があるかどうかを検証	12		11-1で「1 はい」と回答した事業所への設問	下記項目を変更、追加 女性従業員 1 令和5年4月1日から令和6年3月31日までに出産した女性従業員 3 1のうち、育児休業を取得した女性従業員の平均取得日数 男性従業員 1 令和5年4月1日から令和6年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員 3 1のうち、育児休業を取得した男性従業員の平均取得日数	9-2	育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。（数字で記入）	問9で、2 いいえ と回答した事業所に対する設問	各項目に該当する人数を回答 女性従業員 1 平成31年4月1日から令和2年3月31日までに出産した女性従業員 2 1のうち、育児休業を取得した女性従業員 男性従業員 1 平成31年4月1日から令和2年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員 2 1のうち、育児休業を取得した男性従業員
○		13-1				10	貴事業所では、介護を支援する制度がありますか。（どちらかに○）		1 はい 2 いいえ
○		13-2	どのような介護支援制度を提供していますか？（複数選択可）	13-1で「1 はい」と回答した事業所への設問	1 介護休暇制度 2 介護短時間勤務制度 3 在宅勤務・リモートワークの導入 4 介護サービスの補助金 5 介護相談窓口の設置 6 その他（ ）	10-1	介護を支援する制度はどのようなものですか。（あてはまるものすべてに○）	問10で、1 はい と回答した事業所に対する設問	1 就業規則に介護支援に関する規定がある 2 法律(※)の枠内の介護休業制度を設けている 3 法律(※)の枠を超える介護休業制度を設けている 4 勤務時間短縮などの措置を講じている 5 在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な勤務制度を採用している 6 施設やサービスを利用するための援助金を出している 7 勤務条件等に関して、介護をする従業員の希望を聞き入れている
○		14			下記項目を変更、追加 女性従業員／男性従業員それぞれについて、該当する人数を回答 1 令和5年4月1日から令和6年3月31日までに介護休業を取得した従業員 2 介護休業を取得した従業員の平均取得日数	10-2	介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。（数字で記入）	問10で、1 はい と回答した事業所に対する設問	女性従業員／男性従業員それぞれについて、該当する人数を回答 平成31年4月1日から令和2年3月31日までに介護休業を取得した従業員
○		15-1	育児・介護支援制度を導入した後、社員の仕事と家庭の両立に対する満足度は向上しましたか？	11-1/13-1で「1 はい」と回答した事業所への設問	1 大幅に向上した 2 ある程度向上した 3 変わらない 4 低下した 5 大幅に低下した	11	制度を導入・実施したことによって、どのような効果や変化がありましたか。（①から⑩について、育児、介護それぞれあてはまる番号にひとつずつ○）	問9or10で、1 はい と回答した事業所に対する設問	育児支援制度／介護支援制度 それぞれについて、下記の項目ごとに 効果や変化があった／どちらともいえない／効果や変化はなかった のいずれかを回答 ① 女性従業員の定着率が向上した ② 意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ ③ 従業員同士が助け合う雰囲気生まれた ④ 従業員のストレスが減った ⑤ 業務の効率化や改善につながった ⑥ 社会的責任を果たす企業としてイメージが高まった ⑦ 従業員の満足度や仕事への意欲が高まった ⑧ 現場管理職の労務管理が難しくなった ⑨ 従業員1人当たりの業務量が増えた ⑩ 男性従業員の育児・介護に対する参画意識が高まった ⑪ その他（具体的に ）
○		15-2	育児・介護支援制度の導入による社員の離職率の変化について教えてください。	11-1/13-1で「1 はい」と回答した事業所への設問	1 大幅に減少した 2 ある程度減少した 3 変わらない 4 増加した 5 大幅に増加した				
○		15-3	育児・介護支援制度の導入により、女性社員のキャリアアップや昇進にどのような影響がありましたか？	11-1/13-1で「1 はい」と回答した事業所への設問	1 大幅に促進された 2 ある程度促進された 3 変わらない 4 妨げられた 5 大幅に妨げられた				

7版設問	7版設問No.	7版設問	7版設問補足	7版選択肢	6版設問No.	6版設問	6版設問補足	6版選択肢
○		15-4 育児・介護支援制度に関して、現在直面している最大の課題は何ですか？	11-1/13-1で「1 はい」と回答した事業所への設問	1 経営陣の理解不足 2 制度の利用しづらさ 3 情報不足 4 予算不足 5 その他（ ）	12	仕事と育児や介護と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・事業所がある 2 全体的に休暇取得率が低い 3 育児休業や介護休業が取りづらい雰囲気がある 4 周りの人の業務量が増える 5 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 6 育児・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 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している 9 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい 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 両立支援の効果が、企業として数値等で把握しにくい 12 休業することによって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 13 特に問題となることはない 14 その他（具体的に）
○		16-1 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの向上に向けた具体的な取り組みを行っています		1 はい 2 いいえ				
○		16-2 ワーク・ライフ・バランスの向上に向けた具体的な内容を以下から選択してください。（複数選択可）	16-1で「1 はい」と回答した事業所への設問	1 フレックスタイム制度 2 テレワーク制度 3 時短勤務制度 4 有給休暇の取得促進 5 育児・介護休業制度 6 健康増進プログラム 7 メンタルヘルスサポート 8 その他（ ）	13	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために実施している取組みはありますか。（①から⑨について、それぞれあてはまる番号ひとつに○）		それぞれについて、実施している／今後実施したい／実施する予定はない のいずれかを回答 ① 仕事と育児との両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくり ② 仕事と介護との両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくり ③ 長時間残業の削減など労働時間短縮の取組み ④ 年次有給休暇取得の促進 ⑤ 年次有給休暇以外の有給制度 ⑥ 変形労働時間制の導入 ⑦ 在宅勤務の導入 ⑧ 従業員の心身の健康支援 ⑨ 従業員の地域活動支援 ⑩ その他（具体的に）
○		16-3 貴事業所のワークライフバランス向上の取り組みは、どの程度効果があると感じますか？	16-1で「1 はい」と回答した事業所への設問	1 非常に効果がある 2 ある程度効果がある 3 あまり効果がない 4 全く効果がない	13-1	「ワーク・ライフ・バランス」に関する取組みの効果についてお聞かせください。（あてはまるものすべてに○）	問12で、項目①～⑨のうち1つ以上について「実施している」と回答した事業所に対する設問	1 仕事の生産性が向上した 2 コストが削減できた 3 会社のイメージが向上した 4 従業員の仕事への意欲が向上した 5 会社に対する満足度が向上した 6 従業員の心身の健康が向上した 7 従業員の時間管理能力が向上した 8 女性従業員の定着率を高めた 9 男性従業員の定着率を高めた 10 従業員の採用に効果があった 11 今のところ目立った効果は出ていない 12 その他（具体的に）
					14	貴事業所では、妊娠、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度はありますか。（あてはまるものすべてに○）		1 正規社員として退職したものを正規社員として再雇用 2 正規社員として退職したものを非正規社員として再雇用 3 非正規社員として退職したものを正規社員として再雇用 4 非正規社員として退職したものを非正規社員として再雇用
					15	貴事業所では、雇用形態を転換する制度がありますか。（①、②について、それぞれあてはまる番号ひとつに○）		非正規社員から正規社員へ／正規社員から非正規社員へのそれぞれについて、制度があり、実際例もある／制度はあるが、実際例はない／制度はないが、実際例はある／制度も実際例もない のいずれか該当する項目を選択
○	設問、選択肢変更 複数回答	17 貴事業所では、多様な働き方ができる制度を導入していますか。（あてはまるものすべてに○）		1 フレックスタイム制度 2 時差出勤制度 3 短時間勤務制度 4 テレワーク 5 フリーアドレス（職場に固定席を持たず、自由な席で働くこと） 6 再雇用制度（妊娠、出産、もしくは育児または介護を理由として退職した者に対する） 7 雇用形態の転換（非正規社員から正規社員へ、正規社員から非正規社員へなど） 8 兼業・副業 9 その他（具体的に）	16	貴事業所では、在宅勤務などのテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとられない柔軟な働き方）を導入していますか。（どちらかに○）		1 はい 2 いいえ

7版設問	補足説明	7版設問No.	7版設問	7版設問補足	7版選択肢	6版設問No.	6版設問	6版設問補足	6版選択肢
○	設問変更 複数回答	18	多様な働き方ができる制度を導入した理由はなんですか。(あてはまるものすべてに○)	問22で1つでも○を回答した事業所に対する設問	1 定期的業務の効率性(生産性)向上 2 勤務者の移動時間の短縮 3 非常時(災害・感染症等)の事業継続に備えるため 4 従業員のゆとりや健康的な生活の実現を図る 5 育児や介護との両立支援 6 優秀な人材の雇用確保 7 コスト削減 8 環境負荷の軽減 9 その他(具体的に)	16-1	テレワークを導入した理由はなんですか。(あてはまるものすべてに○)	問16で、1 はいと回答した事業所に対する設問	1 定期的業務の効率性(生産性)の向上のため 2 勤務者の移動時間の短縮のため 3 非常時(地震・インフルエンザ等)の事業継続に備えるため 4 従業員のゆとりや健康的な生活の実現を図るため 5 育児や介護との両立支援のため 6 優秀な人材の雇用確保のため 7 コスト削減のため 8 環境負荷の軽減のため 9 その他(具体的に)
						17	貴事業所では、女性、LGBT、障がい者、高齢者、外国人など多様な人材を活かすダイバーシティについて、取組みを進めていますか。(○はひとつ)		1 多様な人材の採用・活用に努めている 2 必要性は感じているが、特に取組みはしていない 3 必要性を感じていない 4 むしろデメリットが多いと考えている(理由⇒) 5 ダイバーシティということばや考え方を知らなかった
						18	貴社全体の従業員規模について、次の区分よりお答えください。(○はひとつ)	事業所全体(市内事業所を含む本社、全営業所、全事業所の合計)の状況を問う	1 ~30人 2 31~50人 3 51~100人 4 101~200人 5 201~300人 6 301人以上
						19	貴社(複数の事業所がある場合は、貴事業所を含む会社全体)における管理職の人数と、女性管理職の割合を記入してください。(数字で記入)	事業所全体(市内事業所を含む本社、全営業所、全事業所の合計)の状況を問う	管理職合計人数/うち、女性管理職者数/女性管理職割合を回答
○		19				20	貴社(複数の事業所がある場合は、貴事業所を含む会社全体)は、「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。(○はひとつ)	事業所全体(市内事業所を含む本社、全営業所、全事業所の合計)の状況を問う	1 すでに策定している 2 現在、策定中である 3 策定していない 4 策定しているかどうかわからない 5 計画自体を知らない 6 その他()
○		20				21	貴社(複数の事業所がある場合は、貴事業所を含む会社全体)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ていますか。(○はひとつ)	事業所全体(市内事業所を含む本社、全営業所、全事業所の合計)の状況を問う	1 すでに策定している 2 現在、策定中である 3 策定していない 4 策定しているかどうかわからない 5 計画自体を知らない 6 その他()
○		21				22	女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進など、男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見、ご提案などがありましたら、自由に記入してください		