

(案)

【資料 2-3】

男女共同参画・多文化共生に関する事業所調査票

*** ご協力をお願い ***

日ごろから市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

湖西市では、男女共同参画及び多文化共生に関する計画に基づき、施策・事業の実施に努めています。

本調査は、男女共同参画や多文化共生に関する事業所の取組や状況等をお伺いし、市が取り組む施策・事業を見直すための基礎資料として活用することを目的に実施するものです。

つきましては、お忙しいなか誠にお手数ですが、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。

令和6年●月 湖西市長 影山 剛士

【ご回答にあたって】

対象	市内の事業所より無作為に抽出した事業所500社
調査基準日	令和●年●月●日
回答方法	下記のいずれかの方法でご回答ください。 ア) この調査票（紙）の郵送による回答 この調査票に直接記入し、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、郵便ポストに投函してください。 イ) オンライン回答フォームによる回答 ①オンライン回答フォームへアクセス URL: 二次元コード ②調査票ID入力（この調査票の右上の●桁の番号） ※IDは重複回答を避けるために調査票に割り振られたものであり、個人情報に紐づくものではありません。安心してご入力ください。 ③回答フォームに入力
回答期限	令和●年●月●日（●）までにご回答ください。
集計・公表	・調査結果は、市ウェブサイトにおいて公表いたします。 ・回答内容はすべて統計的に処理し、事業所名は公表いたしません。 ・事業所情報のご記入をお願いする欄がございますが、優良取組事例等についてヒアリングさせていただくためのものであり、そのほかの用途で使用することはございません。
回答時のお願い	・この調査は、経営者（代表者、責任者）または人事・労務担当の方にご記入をお願いいたします。 ・貴事業所の形態が「支社・支店・営業所・工場」である場合、従業員数など人数を問う設問においては、 <u>事業所全体ではなく、貴事業所内の状況でお答えください。</u>

問合せ先：湖西市市民安全部市民課 〒431-0492 静岡県湖西市吉美3268番地
(TEL) 053-576-1213 (FAX) 053-576-4880 (MAIL) kyodo@city.kosai.lg.jp

I 貴事業所の組織形態や事業所の概要についてお答えください。

(問1) 組織形態 (1つを選択)	1. 株式会社 3. 持分会社(合同会社、合資会社、合同会社) 5. その他()	2. 有限会社 4. 個人	
(問2) 主たる業種 (1つを選択)	1. 農林漁業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 卸売・小売業 10. 飲食店・宿泊業 13. サービス業	2. 建設業 5. 情報通信業 8. 金融・保険業 11. 医療・福祉 14. その他()	3. 製造業 6. 運輸業 9. 不動産業 12. 教育・学習支援業
(問3) 事業所の形態 (1つを選択)	1. 単独事業所 2. 本社・本店(ほかに支社・支店・営業所・工場などがある) 3. 支社・支店・営業所・工場(ほかに本社・本店がある) 4. 子会社(ほかに親会社・系列会社がある)		
(問4) 就業規則の有無 (1つを選択)	1. ある 2. ない		
(問5) 労働組合の有無 (1つを選択)	1. ある 2. ない		
以下の問いは、数字を記入し、 該当がない場合は「0」と記入し てください。 (問6) 従業員数	① 全従業員数 _____人 ② 男性正規従業員数 _____人 ③ 女性正規従業員数 _____人 ④ 男性非正規従業員数 _____人 ⑤ 女性非正規従業員数 _____人		
(問7) 係長級以上の管理 職数・割合 ※係長等の職名を使用していな い場合は、貴事業所の実態に合 わせて記入してください。	① 全管理職数 _____人 ② 男性管理職数 _____人 ③ 女性管理職数 _____人 ④ 女性の管理職割合 _____% (小数点以下切捨て)		
(問8) 平均勤続年数	① 男性平均勤続年数 _____年 ② 女性平均勤続年数 _____年		
(問9) 令和6年度の採用 人数	① 男性従業員 _____人 ② 女性従業員 _____人		

Ⅱ 女性の活躍について

※1 ページ問7の④で「係長級以上の女性の管理職割合が20%以上」の事業者の方に伺います。

問10 女性を管理職へ登用することについて、メリットと思われるものは何ですか。（複数選択可）

1. 人的資源の有効活用ができる
2. 企業のイメージアップにつながる
3. 多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる
4. 職場の意識が変わり、組織が活性化される
5. 少子高齢化社会をふまえて労働力の確保ができる
6. その他（具体的に：_____）

※1 ページ問7の④で「係長級以上の女性の管理職割合が20%未満」の事業者の方に伺います。

問11 貴事業所で女性を管理職登用するうえで、どのような課題がありますか（複数選択可）

1. 女性管理職になるための人材育成を行っていない
2. 働きやすい職場環境（制度や設備）を整備する負担が重い
3. 上司や同僚、部下になる従業員の理解が不十分
4. 家事や育児を考慮する必要があるため、勤務時間、勤務場所など働き方に制限がある
5. そもそも女性授業者が少ない（身体的な負担が大きく、女性が就ける業務に限られているため）
6. そもそも女性従業員が少ない（結婚や出産で退職する女性が多いため）
7. 女性従業員が昇進・管理職を希望しない
8. 課題は特でない
9. その他（具体的に：_____）

問12 貴事業所では、女性の活躍を促進するために取り組んでいることはありますか。（複数選択可）

1. 女性を積極的に正社員として雇用している
2. 女性従業員に対して、スキルアップやキャリア形成に関する研修を行っている
3. 管理職に対して、女性活躍推進に関する研修を行っている
4. 全従業員に対して、女性活躍推進に関する研修を行っている
5. 幅広い業務を経験させるため、女性の少ない部署や業務にも積極的に女性を配置している
6. 出産や育児による休業がハンディとならないような人事管理・能力評価の仕組みがある
7. 仕事と家庭を両立させるための支援制度を充実させている
8. 業務に関する資格取得を奨励している
9. 特に取り組んでいない
10. 妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した女性従業員を再雇用する制度がある
11. その他（具体的に：_____）

Ⅲ 仕事と家庭の両立について

問13 貴事業所では、これまでに育児休業制度を利用した従業員はいましたか。(1つを選択)

1. 男女ともに取得した従業員がいる
2. 女性で取得した従業員がいる
3. 男性で取得した従業員がいる
4. 制度はあるが、利用者はいない
5. 制度もなく、利用者もいない

※問13で「1. 男女ともに取得した従業員がいる」「2. 女性で取得した従業員がいる」「3. 男性で取得した従業員がいる」とお答えした事業者の方に伺います。

問14 令和5年の1年間(1月1日から12月31日)の状況について、該当する人数と日数を記入してください。

	男性		女性	
(1)育児休業	配偶者（パートナー）が 出産した従業員	人	出産した従業員	人
	うち、育児休業を取得した 従業員	人	うち、育児休業を取得した 従業員	人
	育児休業取得者の平均取得日数	日	育児休業取得者の平均取得日数	日

問15 貴事業所では、これまでに介護休業制度(※2)を利用した従業員はいましたか。(1つを選択)

1. 男女ともに取得した従業員がいる
2. 女性で取得した従業員がいる
3. 男性で取得した従業員がいる
4. 制度はあるが、利用者はいない
5. 制度もなく、利用者もいない

※問15で「1. 男女ともに取得した従業員がいる」「2. 女性で取得した従業員がいる」「3. 男性で取得した従業員がいる」とお答えした事業者の方に伺います。

問16 令和5年の1年間(1月1日から12月31日)の状況について、該当する人数と日数を記入してください。

	男性		女性	
(2)介護休業	介護休業を取得した従業員	人	介護休業を取得した従業員	人
	介護休業取得者の平均取得日数	日	介護休業取得者の平均取得日数	日

問17 貴事業所で、育児・介護休業制度を定着させるために取り組んでいることはありますか。
(複数選択可)

- 1. 従業員への制度に関する情報提供
- 2. 管理職向けの研修の実施
- 3. 取得希望者との面談の実施(人事担当部署)
- 4. 取得希望者との面談の実施(在籍している部署)
- 5. 制度利用に関する手引き・マニュアル作り
- 6. 休業中の代替要員の確保
- 7. 制度利用者の周囲の働き方のマネジメント
- 8. 休業中の賃金補償
- 9. 復職時の受け入れ態勢への配慮
- 10. 特に取り組んでいない
- 11. その他(具体的に: _____)

問18 貴事業所で、育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、課題となるのはどのようなことですか。(複数選択可)

- 1. 休業中の代替要員の確保
- 2. 制度利用者の周囲の従業員の負担増
- 3. 代替要員の教育訓練の実施
- 4. 休業中の社会保険料等の補償
- 5. 復職時の受け入れ体制の整備
- 6. 復職のための支援
- 7. 制度利用者に対する周囲の理解を深めるための取り組み
- 8. 課題は特にない
- 9. その他(具体的に: _____)

問19 貴事業所では、育児・介護休業制度以外に、仕事と家庭の両立のための配慮や制度はありますか。(複数選択可)

- 1. 勤務時間の短縮
- 2. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入
- 3. フレックスタイム制の導入
- 4. 在宅勤務制度の導入
- 5. 時間外労働の軽減または免除
- 6. 所定内の労働の免除
- 7. 育児時間制度や介護時間制度の導入
- 8. 出産・育児・介護などに対する経費の援助
- 9. 事業所内に託児施設の設置
- 10. こどもの看護休暇制度の導入
- 11. 仕事と家庭の両立に関する相談窓口や担当者の設置
- 12. 特になし
- 13. その他(具体的に: _____)

IV ハラスメントについて

問20 貴事業所では、セクシュアルハラスメント(以下セクハラ)、パワーハラスメント(以下パワハラ)に関する取り組みを行っていますか。(それぞれ1つを選択)

	すでに 行っている	今後行う 予定はある	行う予定は ない
【記入例】次の項目について、当てはまる番号1つに○をつける ➡	①	2	3
【セクハラについて】			
①就業規則や内規などにセクハラ防止の指針を定める	1	2	3
②事業所内に対策委員会などの機関を設置する	1	2	3
③セクハラ事案が発生した時の対応マニュアルを定める	1	2	3
④セクハラ防止に関する研修会等の開催	1	2	3
⑤事業所内の実態把握のため、アンケートを実施する	1	2	3
⑥事業所内に相談窓口や担当者を設ける	1	2	3
⑦パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る	1	2	3
⑧その他（具体的に： ）	1	2	3
【パワハラについて】			
①就業規則や内規などにパワハラ防止の指針を定める	1	2	3
②事業所内に対策委員会などの機関を設置する	1	2	3
③パワハラ事案が発生した時の対応マニュアルを定める	1	2	3
④パワハラ防止に関する研修会等の開催	1	2	3
⑤事業所内の実態把握のため、アンケートを実施する	1	2	3
⑥事業所内に相談窓口や担当者を設ける	1	2	3
⑦パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る	1	2	3
⑧その他（具体的に： ）	1	2	3

問21 改正労働施策総合推進法(※3)では、職場で性的マイノリティの方々を差別するような言動やハラスメント、SOGI（性的指向および性自認）を暴露するようなアウトティング行為が起らないよう、対策を講じることとされています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(1つを選択)

1. 知っている	2. だいたい知っている	3. 知らない
----------	--------------	---------

問22 貴事業所では、LGBTQ+などの性的マイノリティの従業員への配慮について、どのような取組を行っていますか。(複数選択可)

1. 採用時における配慮や公正な人事評価の徹底

2. 性的指向・性自認等に関するハラスメントについて社内規定等に記載

3. 採用時の応募書類や社内書類における性別欄の廃止や配慮

4. 性的指向・性自認等に関する相談窓口の設置

5. 理解促進のための従業員向け研修の実施

6. パートナーシップ宣誓制度等を活用した福利厚生や休暇制度（各種福利厚生や休暇制度について法律婚をした夫婦と同じように取り扱う）
7. 性別にかかわらず利用できるトイレや更衣室などの環境整備や配慮
8. 特になし
9. その他（具体的に：_____）

V 自由記述

問23 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの実現について、貴事業所における優良事例や取組がありましたらご記入ください。

問24 事業所における男女共同参画推進についてご意見・ご感想がありましたらご記入ください。

**続いて、多文化共生に
関するアンケートです→**

Ⅵ 外国人の就業状況について

問2325 回答日時点で、貴事業所社には外国人が働いていますか。人数も教えてください。（複数選択可）

1. 正社員がいる	() 人
2. パート・アルバイトがいる	() 人
3. 派遣社員がいる	() 人
4. 契約社員がいる	() 人
5. 技能実習生がいる	() 人
6. 特定技能生がいる	() 人
7. 経営者・役員がいる	() 人
8. その他 ()	() 人

9. 以前はいたが、今はいない⇒ 問30へ

10. これまでに全くいない⇒ 問31へ

コメントの追加 [担1]: 複雑になるため、問29を削除し、人数をここで聴くように変更します。

コメントの追加 [担2]: 追加します。

コメントの追加 [担3]: 委員意見により追加します。

問29 「1～5」と答えた方にお尋ねします。おおよその人数、国籍、作業内容等を教えてください。

	人数	国籍	作業内容	採用方法・募集媒体
正社員		ブラジル・ペルー・ボリビア・インドネシア・その他 ()		AD-ワーク・学校・その他 ()
パート・アルバイト		ブラジル・ペルー・ボリビア・インドネシア・その他 ()		AD-ワーク・学校・その他 ()
派遣社員		ブラジル・ペルー・ボリビア・インドネシア・その他 ()		
技能実習生		ブラジル・ペルー・ボリビア・インドネシア・その他 ()		
その他の職種		ブラジル・ペルー・ボリビア・インドネシア・その他 ()		AD-ワーク・学校・その他 ()

※問23で「1. 正社員がいる」～「8. その他」とお答えした事業者の方に伺います。

問3424 外国人従業員に求める日本語能力は何ですか。（複数選択可）

1. 場にふさわしい丁寧さで、自然なコミュニケーションができる
2. 社内外の人と仕事や一般的な話題についてコミュニケーションができる
3. 社内の人と簡単な打ち合わせや日常会話ができる
4. 身近な部署の人と短い文で話すことができる
5. 基本的な業務指示を理解できる
6. 日本語能力は必要ない

コメントの追加 [担4]: 厚生労働省作成「就労場面における日本語能力」参照表を参考に修正します。

問25 貴事業所における外国人従業員への日本語研修を奨励していますか。（1つを選択）

1. 奨励している
2. 奨励していない

コメントの追加 [担5]: 問 25～28 従業員への日本語教育についての考えを聴くため追加します。

※問25で「1. 奨励している」とお答えした事業者の方に伺います。

問26 行っている内容は何ですか。(複数選択可)

- | | |
|---------------------|------------------------------------|
| 1. 自社で日本人従業員が指導している | 5. 近隣の日本語学校や日本語教室を紹介している |
| 2. 自社で外国人従業員が指導している | 6. 日本語学校や日本語教室に通う費用を(一部でも)負担している |
| 3. 外部に委託し、社内で実施している | 7. 日本語学校や日本語教室に通いやすいように勤務時間を考慮している |
| 4. 外部に委託し、社外で実施している | 8. その他 () |

※問26で「3. 外部に委託し、社内で実施している」「4. 外部に委託し、社外で実施している」とお答えした事業者の方に伺います。

問27 委託先はどこですか。また、差し支えなければ委託先名を教えてください。(複数選択可)

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 個人 () | 2. 団体 () | 3. 企業 () |
|-----------|-----------|-----------|

※問25で「2. 奨励していない」とお答えした事業者の方に伺います。

問28 奨励していない理由は何ですか。(複数選択可)

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| 1. 直接雇用の関係ではないから | 6. 行政がやるべきだと考えているから |
| 2. 来日前に日本語の研修を受けてきているから | 7. 従業員が自身の費用で行うべきと考えているから |
| 3. 社内コミュニケーションに日本語を必要としないから | 8. 日本人外国人問わず研修費用が限られているから |
| 4. 日本語でのコミュニケーションに不自由がないから | 9. 日本語研修に関するノウハウがないから |
| 5. 事業所内に通訳がいるから | 10. その他 () |

※問23で「1. 正社員がいる」～「8. その他」とお答えした事業者の方に伺います。

問29 貴事業所における外国人従業員への生活サポートで行っている内容を教えてください。

- | | |
|-------------|----------------|
| 1. 役所での手続き | 5. 生活相談への対応 |
| 2. 同行通訳 | 6. 自治会への加入サポート |
| 3. 住居のあっせん | 7. 行っていない |
| 4. 生活ルールの教育 | 8. その他 () |

コメントの追加 [組6]: 問 29～31

従業員にどう寄り添っているかを聴くために追加します。

問30 貴事業所における外国人従業員への生活サポートで行っている対応方法を教えてください。(複数選択可)

- | |
|---------------------|
| 1. 自社で専属の担当者が対応している |
| 2. 専属ではないが社員が対応している |
| 3. 自社で通訳を雇用し、対応している |
| 4. 外部に委託し、対応している |
| 5. その他 () |

※問30で「4. 外部に委託し、対応している」とお答えした事業者の方に伺います。

問31 委託先はどこですか。また、差し支えなければ委託先名を教えてください。(複数選択可)

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 個人 () | 2. 団体 () | 3. 企業 () |
|-----------|-----------|-----------|

問26—「6. 以前はいたが、今はいない」と答えた事業所にお尋ねします。その理由は何ですか。
—(1つを選択)—

※問23で「9. 以前はいたが、今はいない」とお答えした事業者の方に伺います。

問32 今はいない理由は何ですか。(1つを選択)

- | | |
|------------------------|-----------------|
| 1. 外国人が離職後、日本人社員で足りている | 4. トラブルがあった () |
| 2. すぐ離職するので採用を見送った | 5. 特に理由はない |
| 3. コミュニケーションが難しい | 6. その他 () |

問27—「7. これまでに全くいない」と答えた事業所にお尋ねします。その理由は何ですか。
—(1つを選択)—

※問23で「10. これまでに全くいない」とお答えした事業者の方に伺います。

問33 これまでに全くいなかった理由は何ですか。(1つを選択)

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1. 日本人社員で足りている | 4. コミュニケーションが難しそう |
| 2. すぐ離職するのではと採用を躊躇する | 5. 採用方法が分からない |
| 3. 募集したが応募がない | 6. その他 () |

すべての事業所にお尋ねします。

問2832 今後の外国人の採用希望について教えてください。(1つを選択)

- | | | |
|-------------------|---------------------------------|--------------|
| 1. 積極的に今後新たに採用したい | 2. 現在、その予定はないが検討したい採用は控える又は縮小する | 3. その予定はない未定 |
|-------------------|---------------------------------|--------------|

※問32で「1. 積極的に採用したい」「2. 採用は控える又は縮小する」とお答えした事業者の方に伺います。

問33 問32での回答内容の理由は何ですか。(複数選択可)

- | | |
|-----------------------|---------------------------------|
| 1. 人件費の削減 | 7. 日本語が通じないなどコミュニケーションが困難 |
| 2. 労働力の確保 | 8. 勤続年数が短い(すぐに離職する) |
| 3. 顧客からの評判向上 | 9. 査証(ビザ)など手続きが面倒、時間がかかる |
| 4. 労働環境の改善 | 10. 住居や生活サポートなどが大変 |
| 5. 社内のダイバーシティ(多様性)の推進 | 11. 仕事の考え方が日本人と違い日本人社員の理解が得られない |
| 6. 雇用管理に費用や手間がかかる | 12. その他 () |

Ⅶ—外国人従業員に求める能力について

問31—外国人従業員(技能実習生を除く)に求める日本語能力は何ですか。(複数回答可)

- | | | |
|-------|-------|-------------|
| 1. 話す | 3. 読む | 5. いずれも必要なし |
| 2. 聞く | 4. 書く | |

コメントの追加 [担7]: 問 24 へ変更

問32—どのような資格を求めますか。(複数回答可)

- | | |
|-----------|-------------------------|
| 1. 特に必要なし | 3. 日本語能力試験 () ←「N1以上」等 |
|-----------|-------------------------|

コメントの追加 [担8]: 日本語能力を問 24 で聴くと、選択肢がほぼなくなるため削除します。

2. 普通自動車免許 4. その他 ()

問33 どのような資質を求めますか。(複数回答可)

1. 長期間働いてくれる 5. 協調性 9. その他
2. 主体的行動力 6. 対人関係能力 ()
3. 向上心 7. 職場のルールが守れる —
4. リーダーシップ力 8. 適応力

コメントの追加 [組9]: どれも必要であることや、設問数削減のため、削除します。

問34 外国人従業員に対する日本語教育を実施していますか。(1つを選択)

1. 実施していない 理由 ()
2. 自社で実施している 実施内容 ()
3. 外部に委託して実施している 実施内容 ()

コメントの追加 [組10]: 問 25～問 28 に変更します。

問35 外国人従業員への日本語教育についてどう考えていますか。(もっとも当てはまるものを1つ)

1. 各事業所が責任をもって実施すべき 3. 行政が実施すべき
2. 各従業員が個人で努力すべき 4. 複数の事業所等で共同実施したい

問3536 外国人従業員へのサポートや顧客に提供しているサービスや対応など、多文化共生について、貴事業所における優良事例や取組が行う日本語学習等を支援する取り組みがありましたらご記入ください教えてください。

問3637 外国人従業員のことについて、相談する先がありますか。また、その悩みは解決されますか？

1. ある(相談先:) → 解決することが多い
2. ない → 解決しないことが多い

Ⅷ 技能実習生を受け入れている事業所のみお答えください。

問38 外国人技能実習生の受け入れについて、監理団体に依頼をしたことがありますか。(1つを選択)

1. ある 2. ない

問39 「ある」と答えた事業所にお尋ねします。監理団体の対応について教えてください。(それぞれ

コメントの追加 [組11]: 監理団体と事業所との関係を聴く設問でしたが、育成就労制度の創設が決定し、監理団体についての法整備が進むことから、設問を削除します。

4つを選択)

	十分	不十分
技能実習生の日本語に関する教育	1	2
技能実習生への相談対応	1	2

IX 自由記述

問3740 その他、多文化共生や男女共同参画推進外国人従業員のことについて、ご意見・ご感想お考えのことがありましたらお書きください。

X 最後に（貴事業所について）

問3841 本調査において優良な取組み事例のある事業所につきましては、後日市役所からヒアリング等のご連絡をさせていただく可能性がございます。
差し支えなければ、貴事業所の事業所情報をご記入ください。（自由記述）

名称 :

所在地 :

担当者 :

連絡先 Tell :

Mail :

ご協力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（切手は不要）に入れ、
月 日（ ）までにご投函ください。