

男女共同参画・多文化共生に関する事業所調査票

(案)

*** 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	<p>下記のいずれかの方法でご回答ください。</p> <p>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。</p> <p>イ) オンライン回答フォームによる回答</p> <p>①オンライン回答フォームへアクセス</p> <p>URL: _____</p> <p>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。</p> <p>③回答フォームに入力</p>	二次元 コード
回答期限	令和●年●月●日（●）までにご回答ください。	
集計・公表	<ul style="list-style-type: none"> ・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ありません。 	
回答時のお願い	<ul style="list-style-type: none"> ・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 2. 有限会社 3. 持分会社(合同会社、合資会社、合同会社) 4. 個人 5. その他()
(問2) 主たる業種 (1つを選択)	1. 農林漁業 2. 建設業 3. 製造業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 5. 情報通信業 6. 運輸業 7. 卸売・小売業 8. 金融・保険業 9. 不動産業 10. 飲食店・宿泊業 11. 医療・福祉 12. 教育・学習支援業 13. サービス業 14. その他()
(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。役職名が異なる場合は、貴事業所の実態に合わせて記入してください。

	正規従業員		非正規従業員	
	男性	女性	男性	女性
(問6)従業員数(管理職含)	人	人	人	人
(問7)うち管理職数	人	人	人	人
①部長相当職	人	人	人	人
②課長相当職	人	人	人	人
③係長相当職	人	人	人	人
(問8)平均勤続年数	年	年	年	年
(問9)令和6年度の採用人数	人	人	人	人

コメントの追加 [松井1]: 市: 従業員数について、数値を記入しやすい表形式にレイアウトを変更します。

コメントの追加 [松井2]: 市: 前回案では管理職数を「係長相当職以上」と一括りにして問う形でしたが、役職ごとの人数を把握することで管理職登用の実施状況を正確に把握するため変更します。

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

~~※4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: _____)

~~※4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. そもそも女性従業員が少ない (身体的な負担が大きく、女性が就ける業務が限られているため)
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. 課題は特にない
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

コメントの追加 [松井3]: 市: 管理職割合の違いで回答の傾向に違いがある可能性もあるため、「20%以上」「20%未満」というラインで事業所を分けず、両方の設問に答えてもらう形に修正します。

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. 代替要員の給与負担
- ~~6.~~ 復職時の受け入れ体制の整備
- ~~7.~~ 復職のための支援
- ~~8.~~ 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
- ~~9.~~ 課題は特にない
- ~~10.~~ その他(具体的に: _____)

コメントの追加 [松井4]: 市: 事業所の課題として、費用の負担という面もあるのではという視点から選択肢を追加します。

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： _____）

問2023 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。

コメントの追加 [松井5]: 市：女性活躍推進とワーク・ライフ・バランスに関する設問の流れの中に自由記述（優良事例）の位置を移動します。

IV ハラスメントについて

問212Q 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)

コメントの追加 [松井6]: 市：事業所においては「ハラスメント対策」として一元的に行うことから選択肢を統合します。

	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ハラスメント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ハラスメント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ハラスメント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	+	-	3
②事業所内に対策委員会などの機関を設置する	+	-	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	+	-	3
④パワハラ防止に関する研修会等の開催	+	-	3
⑤事業所内の実態把握のため、アンケートを実施する	+	-	3
⑥事業所内に相談窓口や担当者を設ける	+	-	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	+	-	3
⑧その他（具体的に： _____）	+	-	3

問2224 改正労働施策総合推進法に基づく指針（※1）では、アウティング行為（性的指向・性自認について本人の了解を得ずに他者に暴露すること）をパワーハラスメントの一つとして位置づけ、他のハラスメント同様に（※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じですか。（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

（※1）事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）

コメントの追加 [松井7]: 委員意見により設問の表現を修正します。

問2322 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。

コメントの追加 [松井8]: 全体に関する自由記述欄は多文化共生調査と合同として調査票の最後に移動します。

続いて、多文化共生に関するアンケートです→

問 24 以降は、多文化共生推進に関する設問です。
多文化共生推進協議会により意見集約し、修正中です。

710. これまでに全くいない ⇒ 問31△

※問24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25 貴事業所における外国人従業員とその家族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

※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24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29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30 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24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3126 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24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3227 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 (_____)

~~問28 今後の外国人の採用予定について教えてください。(1つを選択)~~

1. 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	3. その予定はない
--------------------------	--------------------------------	-----------------------

~~「6. 以前はいたが、今はいない」~~

~~「7. これまでに全くいない」と答えた事業所は問41△。~~

~~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		アメリカ・インドネシア・その他 (_____)		AD-ワカ・学校・その他 (_____)
パート/アルバイト		アメリカ・インドネシア・その他 (_____)		AD-ワカ・学校・その他 (_____)
派遣社員		アメリカ・インドネシア・その他 (_____)		
技能実習生		アメリカ・インドネシア・その他 (_____)		
その他の職種		アメリカ・インドネシア・その他 (_____)		AD-ワカ・学校・その他 (_____)

すべての事業所にお尋ねします。

問339 今後の外国人の採用希望予定について教えてください。(1つを選択)

1. 積極的に新たに採用したい 2. 採用は控える又は縮小する 3. 未定

※問33で「1. 積極的に新たに採用したい」「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34 問33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() |

Ⅵ 外国人従業員に求める能力について

問3534 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話す
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聞く
3. 社内の人と簡単な打ち合わせや日常会話ができる読む
4. 身近な部署の人と短い文で話すことができる書く
5. 基本的な業務指示を理解できるいずれも必要なし
6. 日本語能力は必要ない

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
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

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 () |

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36 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ありましたらご記入ください。

問37 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つを選択)

- | | |
|---------------|--------------|
| 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1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

VII 自由記述

問3840 その他、多文化共生や男女共同参画推進外国人従業員の事について、ご意見・感想お考えのことがありましたらお書きください。

VIII 最後に（貴事業所について）

問3944 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。