

男女共同参画・多文化共生に関する
事業所調査結果

令和6年度
湖西市

目次

1. 調査概要	1
I 調査目的	1
II 調査設計	1
III 回収結果	1
IV 報告書をみる際の注意事項	1
2. 調査結果	3
I 貴事業所の組織形態や事業所の概要について	3
①組織形態	3
②主たる業種	3
③事業所の形態	4
④就業規則の有無	4
⑤労働組合の有無	5
⑥従業員数（管理職含）	6
⑦管理職数	8
⑧部長相当職数	10
⑨課長相当職数	12
⑩係長相当職数	14
⑪平均勤続年数	16
⑫令和6年度の採用人数	18
II 女性の活躍について	20
①女性を管理職へ登用することのメリット	20
②女性を管理職に登用するうえでの課題	20
③女性の活躍を促進するために取り組んでいること	21
III 仕事と家庭の両立について	22
①育児休業制度を利用した従業員	22
②配偶者（パートナー）が出産した男性従業員・出産した女性従業員	23
③育児休業を取得した従業員	24
④育児休業取得者の平均取得日数	25
⑤介護休業制度を利用した従業員	26
⑥介護休業を取得した従業員	27
⑦介護休業取得者の平均取得日数	28
⑧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	29
⑨育児・介護休業制度の活用を進めていくうえでの課題	29
⑩仕事と家庭の両立のための配慮や制度	30

IV	ハラスメントについて	31
①	就業規則や内規などにハラスメント防止の指針を定める取り組み	31
②	事業所内に対策委員会などの機関を設置する取り組み	31
③	ハラスメント事案が発生した時の対応マニュアルを定める取り組み	32
④	ハラスメント防止に関する研修会等の開催の取り組み	32
⑤	事業所内の実態把握のため、アンケートを実施する取り組み	33
⑥	相談窓口や担当者を設ける取り組み	33
⑦	パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る取り組み	34
⑧	その他の取り組み	34
⑨	SOG I ハラスメントに対する対策	35
⑩	性的マイノリティの従業員への配慮についての取り組み	36
V	外国人の就業状況について	37
①	就業している外国人	37
②	正社員の人数	37
③	パート・アルバイトの人数	38
④	派遣社員の人数	38
⑤	契約社員の人数	39
⑥	技能実習生の人数	39
⑦	特定技能の人数	40
⑧	経営者・役員の人数	40
⑨	外国人従業員に求める日本語能力	41
⑩	外国人従業員への日本語学習の奨励	41
⑪	外国人従業員への日本語学習の奨励のために行っている内容	42
⑫	日本語学習の委託先	42
⑬	外国人従業員への日本語学習を奨励していない理由	43
⑭	外国人従業員への生活サポートで行っている内容	43
⑮	外国人従業員への生活サポートで行っている対応方法	44
⑯	外国人従業員への生活サポートの委託先	44
⑰	外国人従業員が今はいない理由	45
⑱	外国人従業員がこれまでに全くいなかった理由	45
⑲	今後の外国人の採用希望	46
⑳	問35での回答内容の理由	47
㉑	外国人従業員のことについての相談先	48
3.	調査票	49

1. 調査概要

1. 調査概要

I 調査目的

男女共同参画や多文化共生に関する事業所の取り組みや状況等を聞き、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ために実施しました。

II 調査設計

調査対象：湖西市内の事業所

調査方法：郵送配布、郵送またはWEB回収

抽出方法：無作為抽出

調査期間：令和6年11月5日（火）～ 令和6年11月25日（月）

調査機関：株式会社サーベイリサーチセンター静岡事務所

III 回収結果

発送数	回収方法	回収数	有効回収数	有効回収率
500件	郵送	104件（無効票1件）	103件	20.6%
	WEB	68件	68件	13.6%
	合計	172件	171件	34.2%

※無効票とは、回収されたが無記入あるいは記入が少ない調査票のことです。

IV 報告書を見る際の注意事項

- ①基数となるべき実数はnとして記載しています。
- ②比率はすべて百分率で表し、小数点以下第2位を四捨五入しています。
そのため、百分率の合計が100%にならないことがあります。
- ③複数回答可能な設問の場合、回答比率の合計が100%を超えることがあります。
また、件数表示の場合、件数の合計が基数となるべき実数nを超えることがあります。
- ④nが20以下の設問については、件数で表示しています。

2. 調査結果

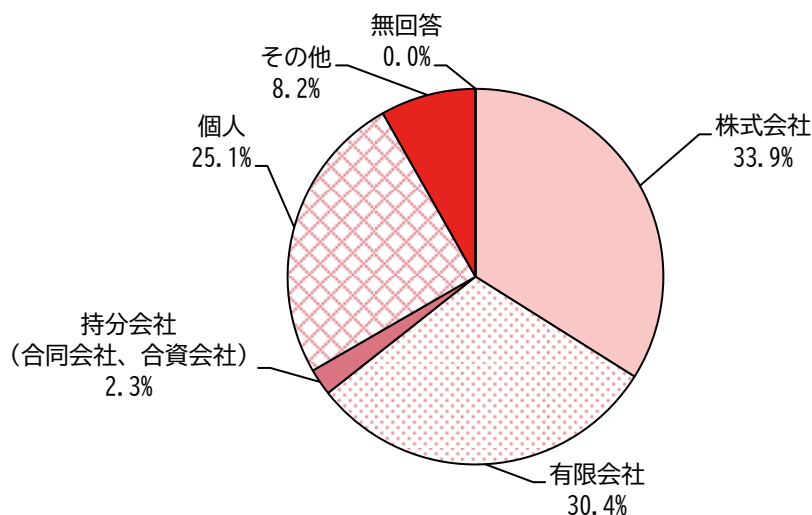
2. 調査結果

I 貴事業所の組織形態や事業所の概要について

①組織形態

問1 組織形態（1つを選択）

(n=171)

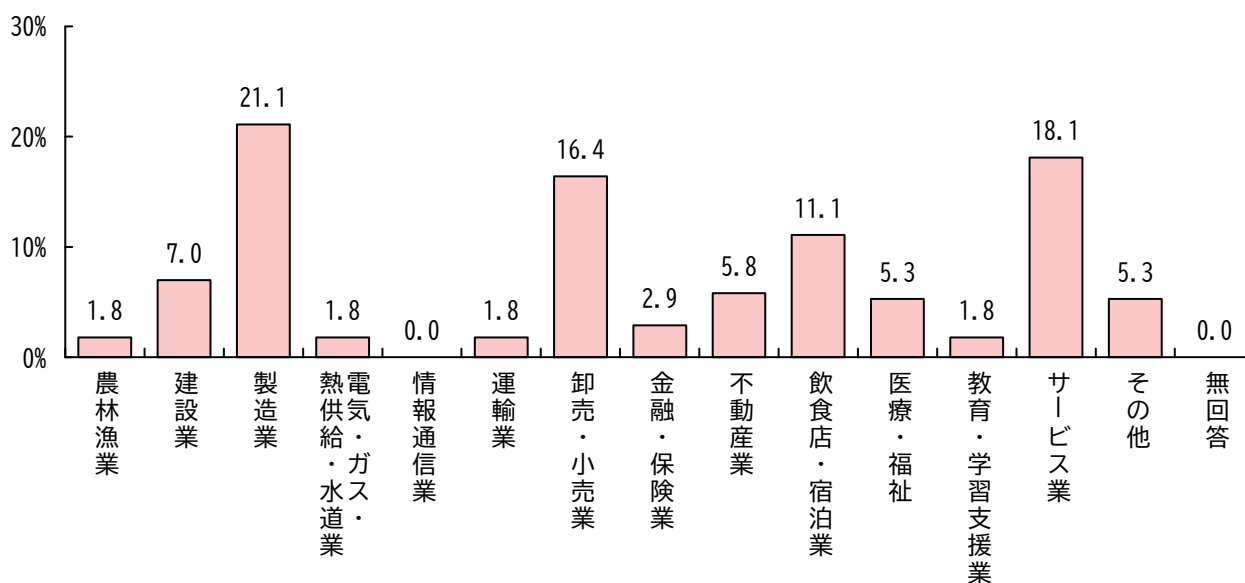


組織形態では、「株式会社」が33.9%と最も多く、次いで「有限会社」が30.4%、「個人」が25.1%などとなっています。

②主たる業種

問2 主たる業種（1つを選択）

(n=171)

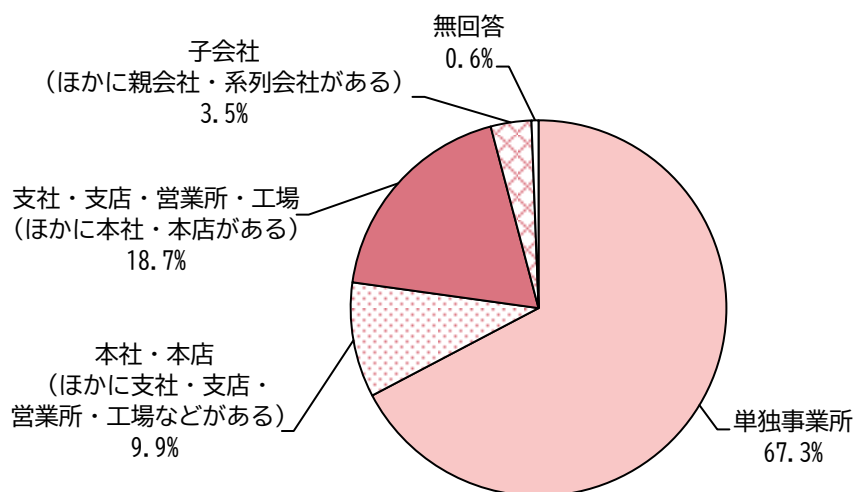


主たる業種では、「製造業」が21.1%と最も多く、次いで「サービス業」が18.1%、「卸売・小売業」が16.4%などとなっています。

③事業所の形態

問3 事業所の形態（1つを選択）

(n=171)

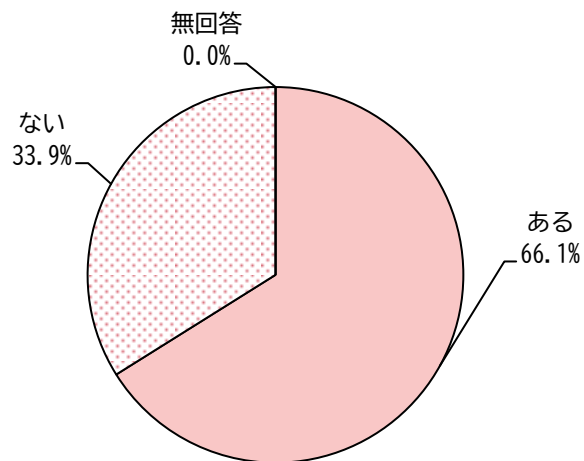


事業所の形態では、「単独事業所」が67.3%、「本社・本店（ほかに支社・支店・営業所・工場などがある）」が9.9%、「支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・本店がある）」が18.7%、「子会社（ほかに親会社・系列会社がある）」が3.5%となっています。

④就業規則の有無

問4 就業規則の有無（1つを選択）

(n=171)

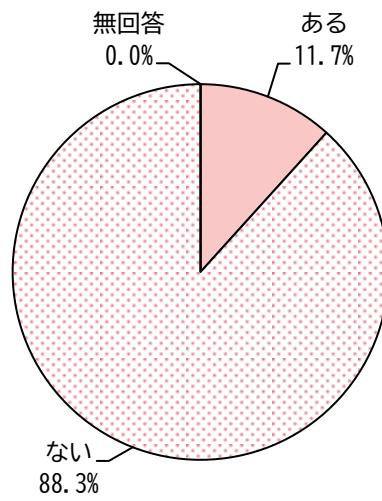


就業規則の有無では、「ある」が66.1%、「ない」が33.9%となっています。

⑤労働組合の有無

問5 労働組合の有無（1つを選択）

(n=171)



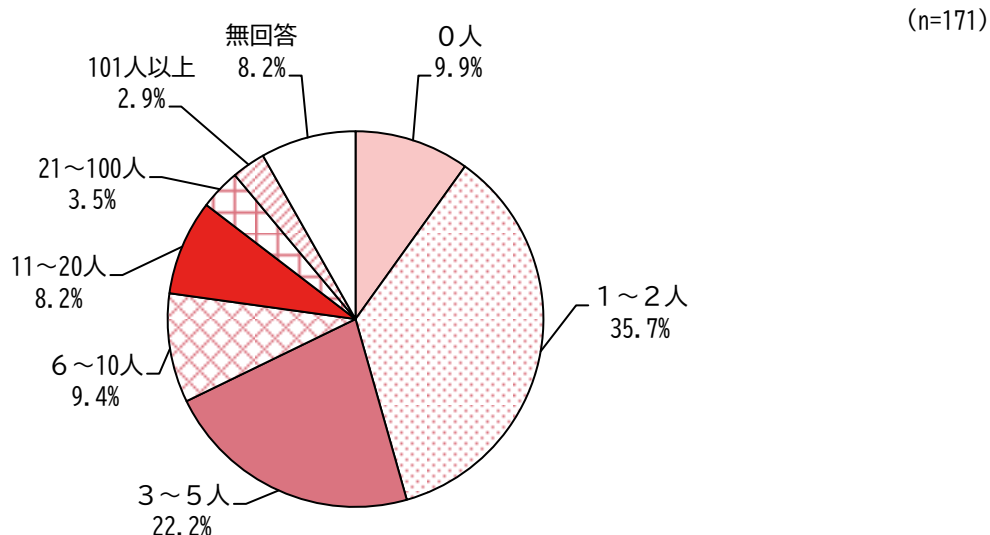
労働組合の有無では、「ある」が11.7%、「ない」が88.3%となっています。

⑥従業員数（管理職含）

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。

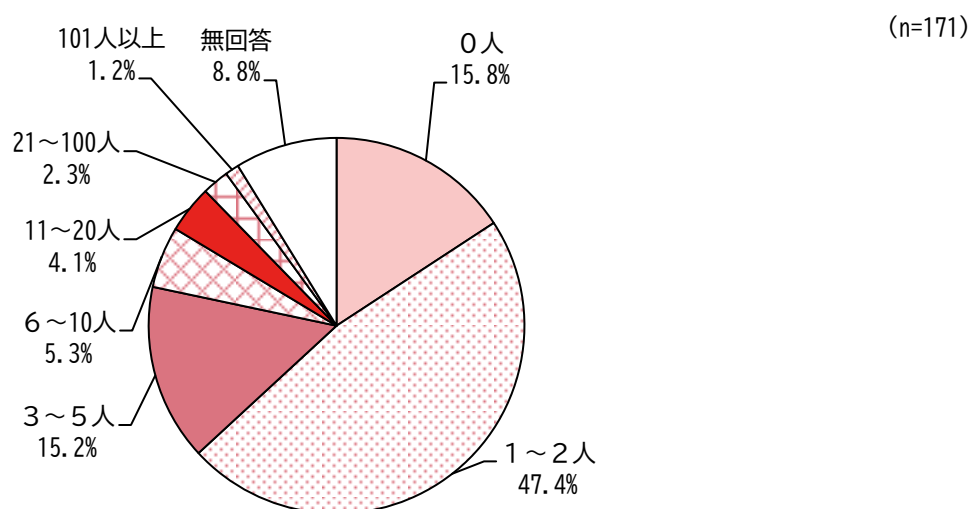
問6 従業員数（管理職含）

【男性正規従業員】



男性正規従業員では、「1~2人」が35.7%と最も多く、次いで「3~5人」が22.2%、「0人」が9.9%などとなっています。

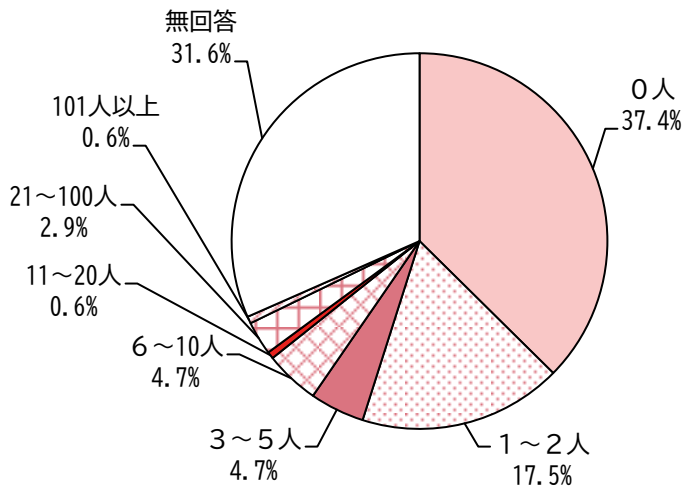
【女性正規従業員】



女性正規従業員では、「1~2人」が47.4%と最も多く、次いで「0人」が15.8%、「3~5人」が15.2%などとなっています。

【男性非正規従業員】

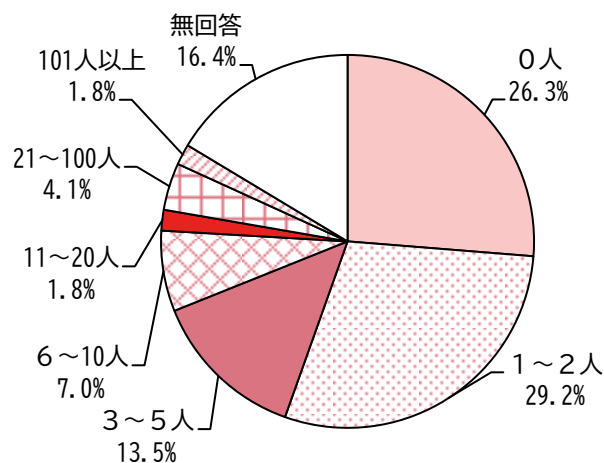
(n=171)



男性非正規従業員では、「0人」が37.4%と最も多く、次いで「1~2人」が17.5%、「3~5人」と「6~10人」が4.7%などとなっています。

【女性非正規従業員】

(n=171)



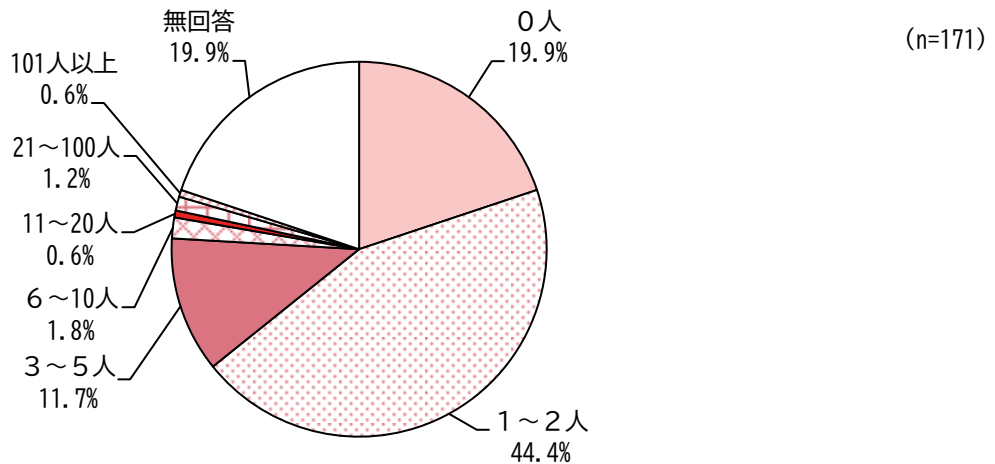
女性非正規従業員では、「1~2人」が29.2%と最も多く、次いで「0人」が26.3%、「3~5人」が13.5%などとなっています。

⑦管理職数

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。

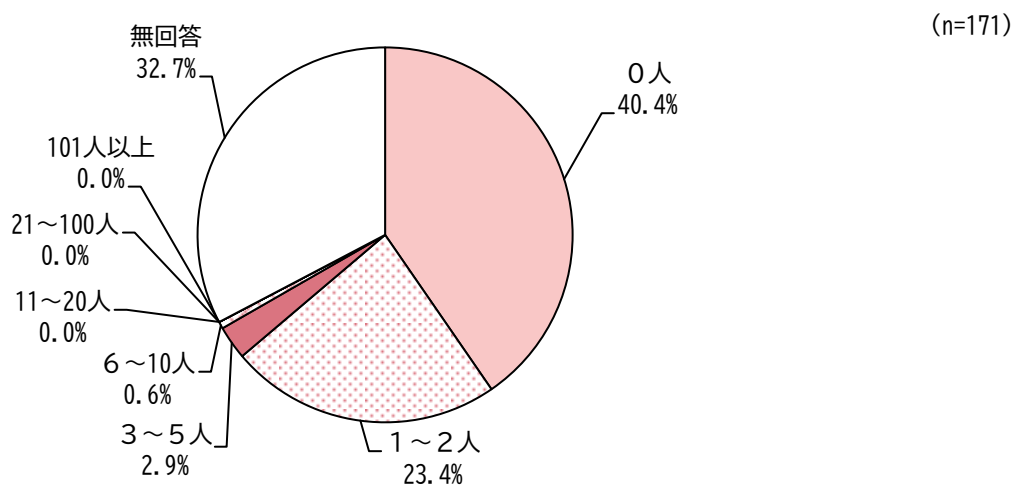
問7 うち管理職数

【男性正規従業員】



男性正規従業員では、「1~2人」が44.4%と最も多く、次いで「0人」が19.9%、「3~5人」が11.7%などとなっています。

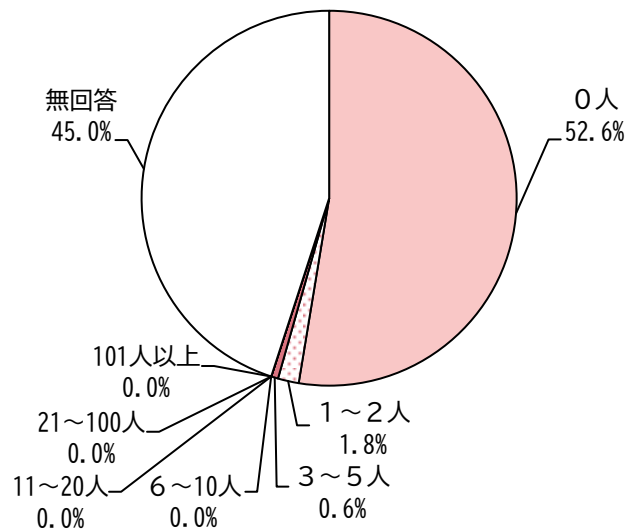
【女性正規従業員】



女性正規従業員では、「0人」が40.4%と最も多く、次いで「1~2人」が23.4%、「3~5人」が2.9%などとなっています。

【男性非正規従業員】

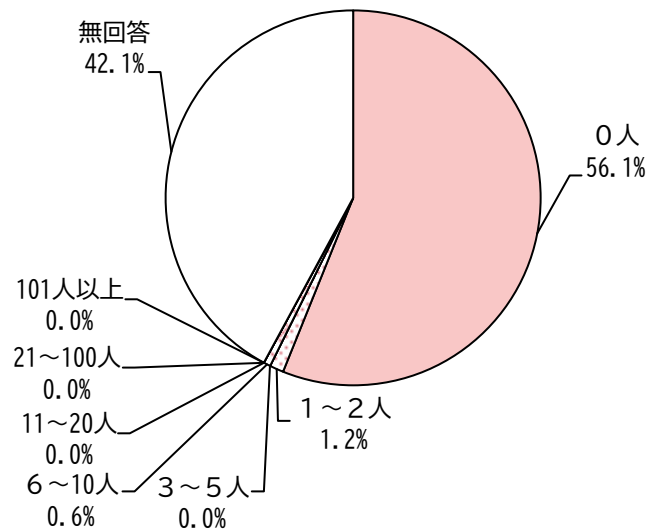
(n=171)



男性非正規従業員では、「0人」が52.6%と最も多く、次いで「1~2人」が1.8%、「3~5人」が0.6%となっています。

【女性非正規従業員】

(n=171)



女性非正規従業員では、「0人」が56.1%と最も多く、次いで「1~2人」が1.2%、「6~10人」が0.6%となっています。

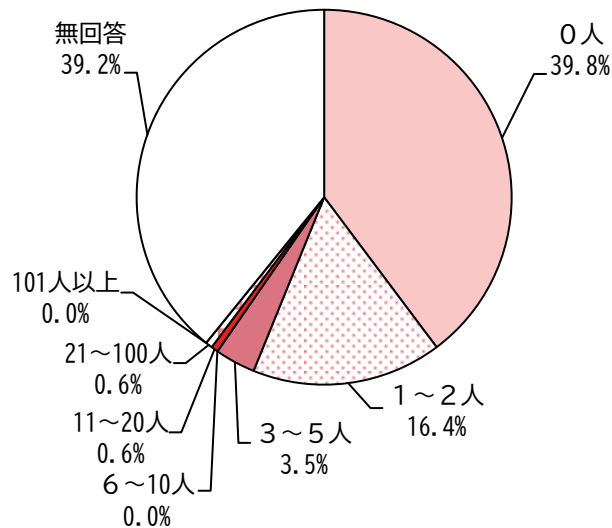
⑧部長相当職数

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。

問7 ①部長相当職

【男性正規従業員】

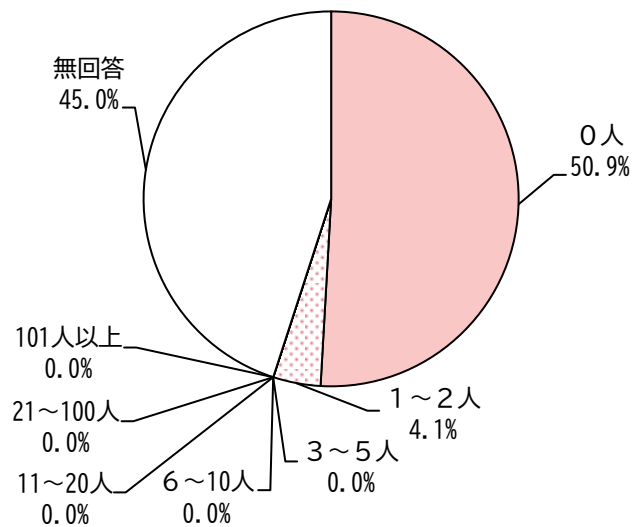
(n=171)



男性正規従業員では、「0人」が39.8%と最も多く、次いで「1~2人」が16.4%、「3~5人」が3.5%などとなっています。

【女性正規従業員】

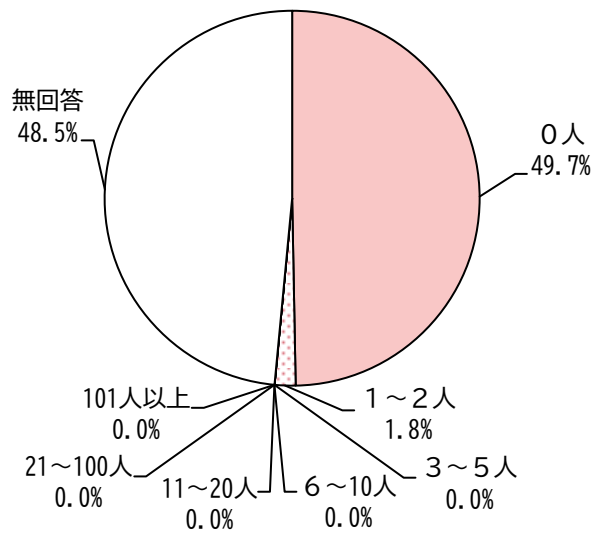
(n=171)



女性正規従業員では、「0人」が50.9%と最も多く、次いで「1~2人」が4.1%となっています。

【男性非正規従業員】

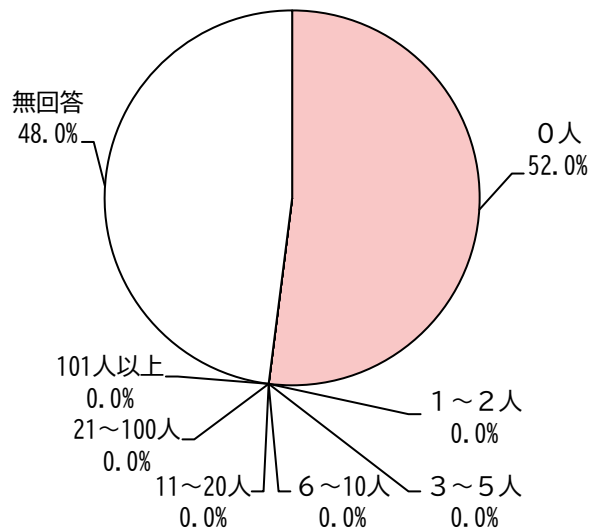
(n=171)



男性非正規従業員では、「0人」が49.7%と最も多く、次いで「1~2人」が1.8%となっています。

【女性非正規従業員】

(n=171)



女性非正規従業員では、「0人」が52.0%となっています。

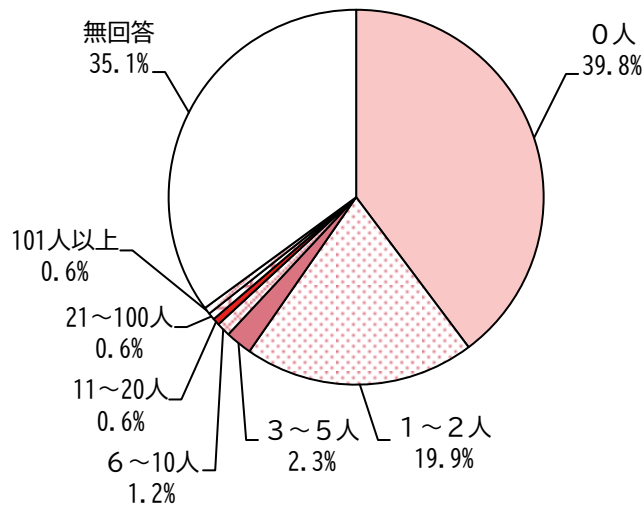
⑨課長相当職数

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。

問7 ②課長相当職

【男性正規従業員】

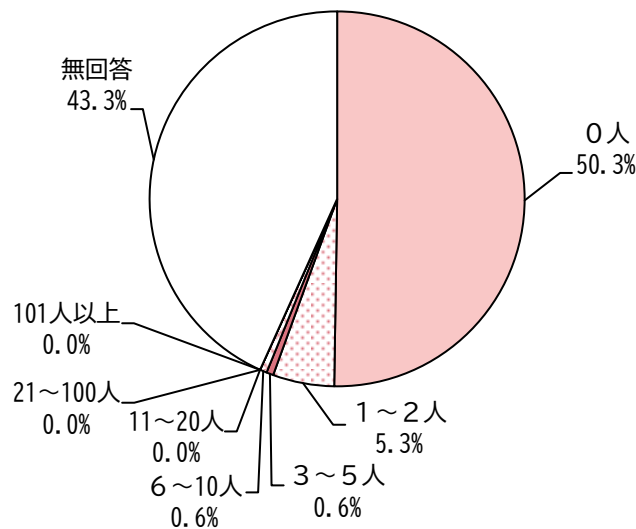
(n=171)



男性正規従業員では、「0人」が39.8%と最も多く、次いで「1～2人」が19.9%、「3～5人」が2.3%などとなっています。

【女性正規従業員】

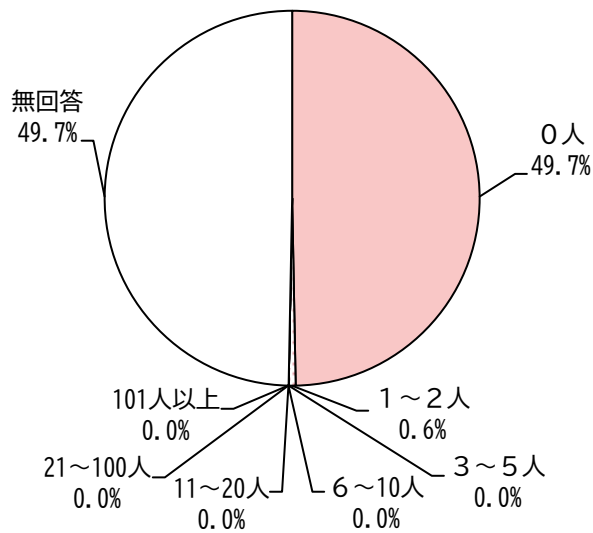
(n=171)



女性正規従業員では、「0人」が50.3%と最も多く、次いで「1～2人」が5.3%、「3～5人」と「6～10人」が0.6%となっています。

【男性非正規従業員】

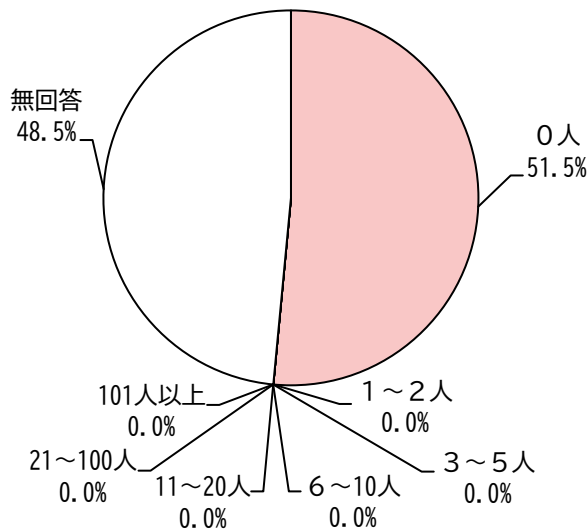
(n=171)



男性非正規従業員では、「0人」が49.7%と最も多く、次いで「1~2人」が0.6%となっています。

【女性非正規従業員】

(n=171)



女性非正規従業員では、「0人」が51.5%となっています。

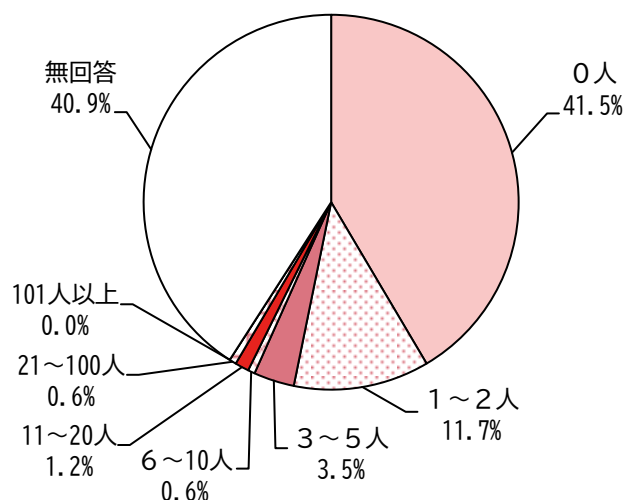
⑩係長相当職数

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。

問7 ③係長相当職

【男性正規従業員】

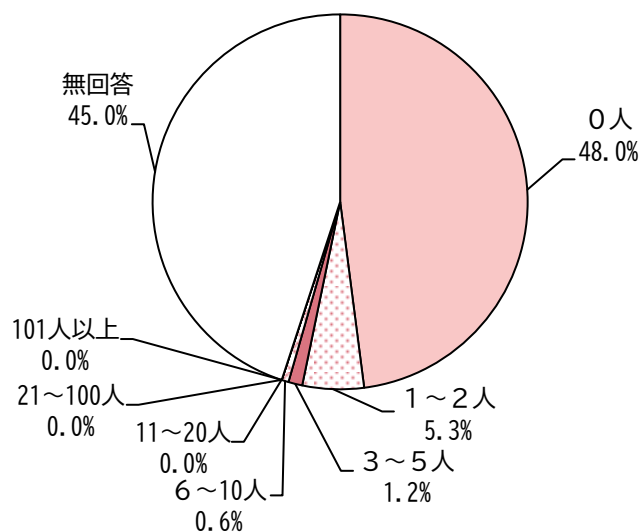
(n=171)



男性正規従業員では、「0人」が41.5%と最も多く、次いで「1～2人」が11.7%、「3～5人」が3.5%などとなっています。

【女性正規従業員】

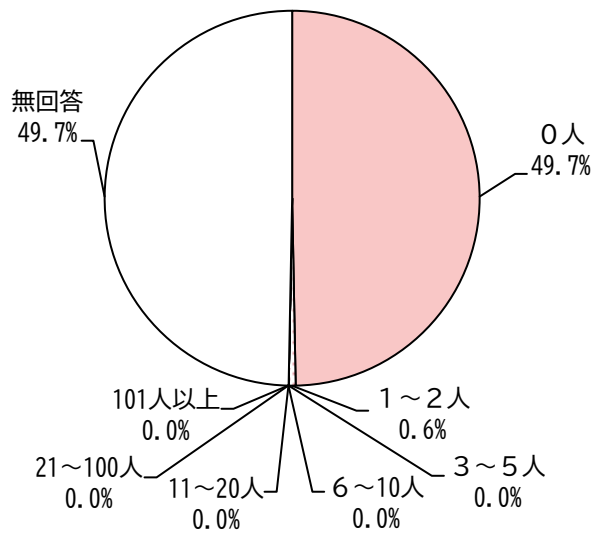
(n=171)



女性正規従業員では、「0人」が48.0%と最も多く、次いで「1～2人」が5.3%、「3～5人」が1.2%などとなっています。

【男性非正規従業員】

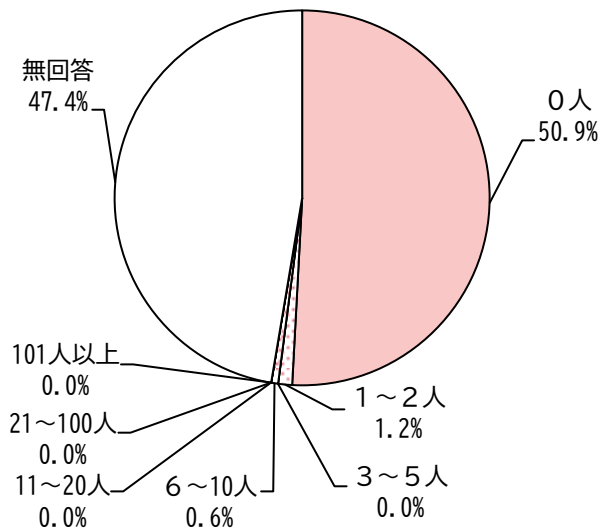
(n=171)



男性非正規従業員では、「0人」が49.7%と最も多く、次いで「1~2人」が0.6%となっています。

【女性非正規従業員】

(n=171)



女性非正規従業員では、「0人」が50.9%と最も多く、次いで「1~2人」が1.2%、「6~10人」が0.6%となっています。

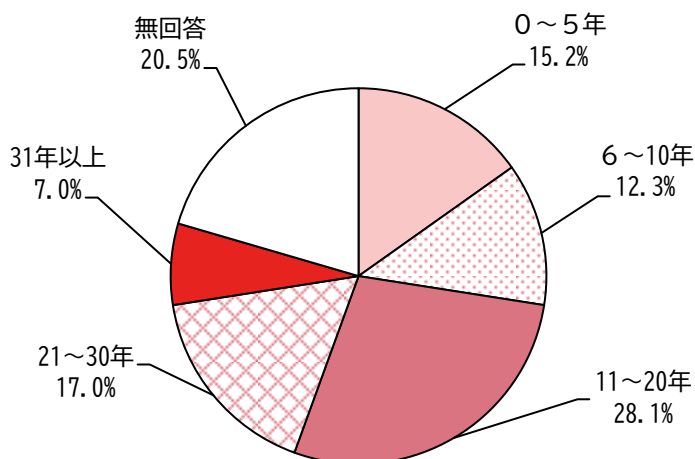
⑪平均勤続年数

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。

問8 平均勤続年数

【男性正規従業員】

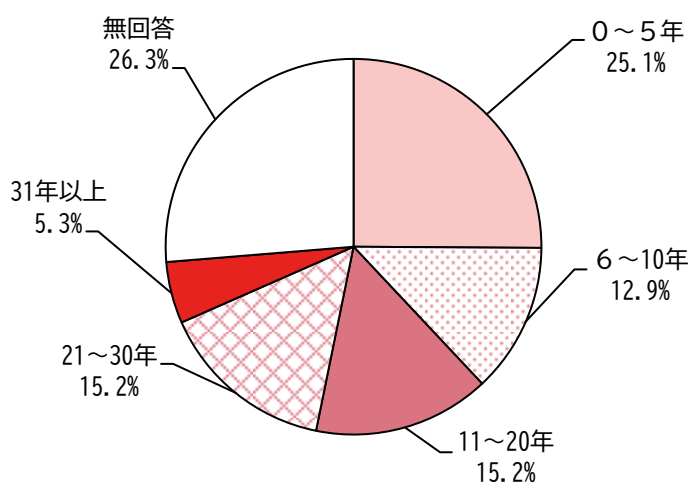
(n=171)



男性正規従業員では、「11～20年」が28.1%と最も多く、次いで「21～30年」が17.0%、「0～5年」が15.2%などとなっています。

【女性正規従業員】

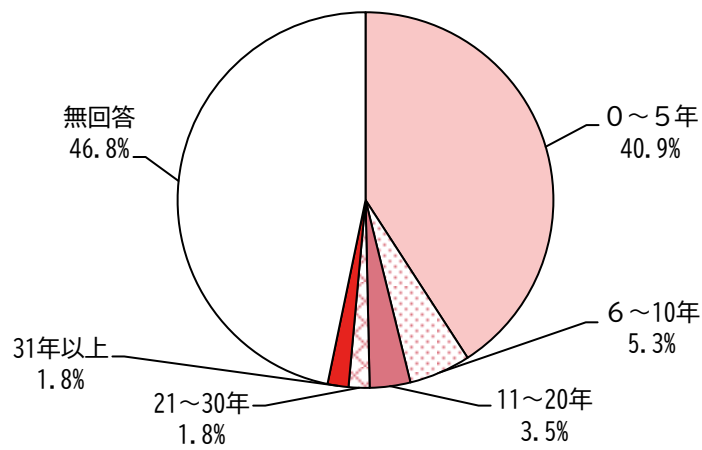
(n=171)



女性正規従業員では、「0～5年」が25.1%と最も多く、次いで「11～20年」と「21～30年」が15.2%、「6～10年」が12.9%などとなっています。

【男性非正規従業員】

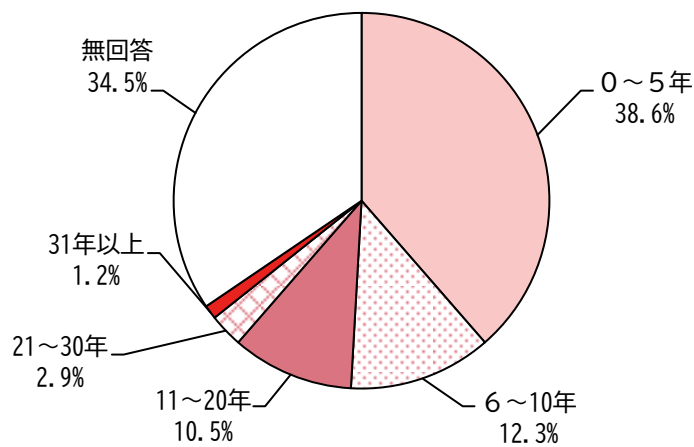
(n=171)



男性非正規従業員では、「0~5年」が40.9%と最も多く、次いで「6~10年」が5.3%、「11~20年」が3.5%などとなっています。

【女性非正規従業員】

(n=171)



女性非正規従業員では、「0~5年」が38.6%と最も多く、次いで「6~10年」が12.3%、「11~20年」が10.5%などとなっています。

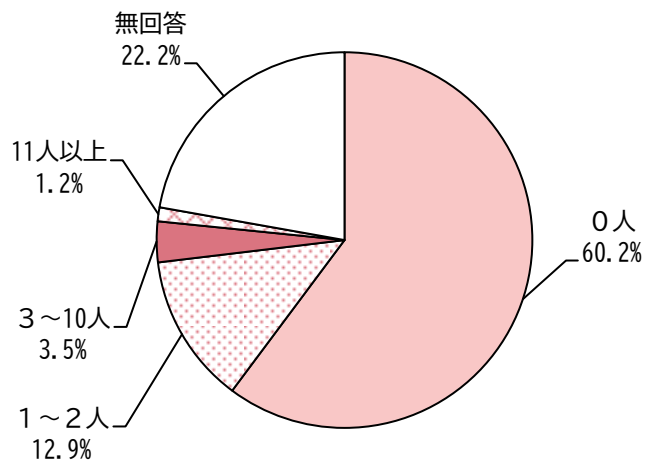
⑫令和6年度の採用人数

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。

問9 令和6年度の採用人数

【男性正規従業員】

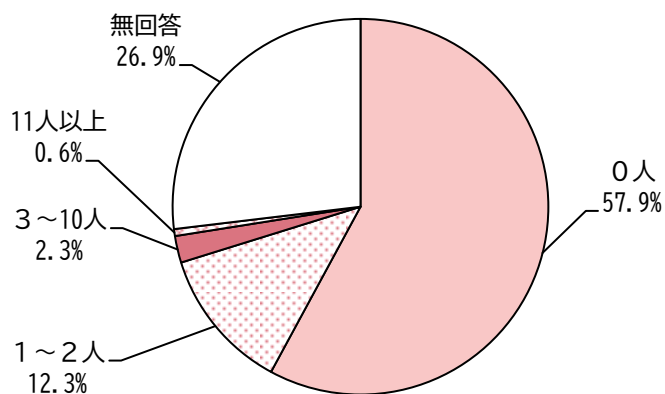
(n=171)



男性正規従業員では、「0人」が60.2%、「1～2人」が12.9%、「3～10人」が3.5%、「11人以上」が1.2%となっています。

【女性正規従業員】

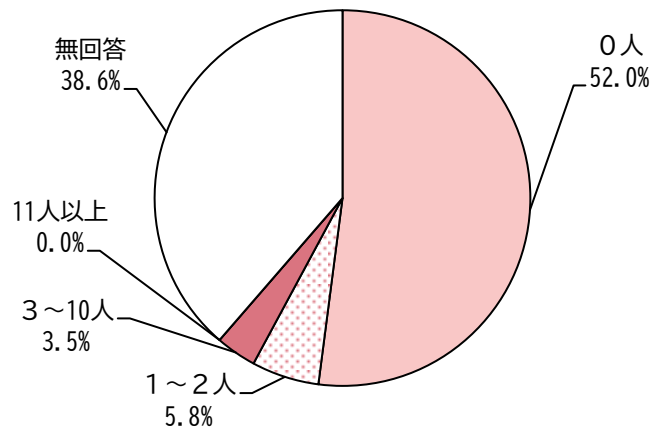
(n=171)



女性正規従業員では、「0人」が57.9%、「1～2人」が12.3%、「3～10人」が2.3%、「11人以上」が0.6%となっています。

【男性非正規従業員】

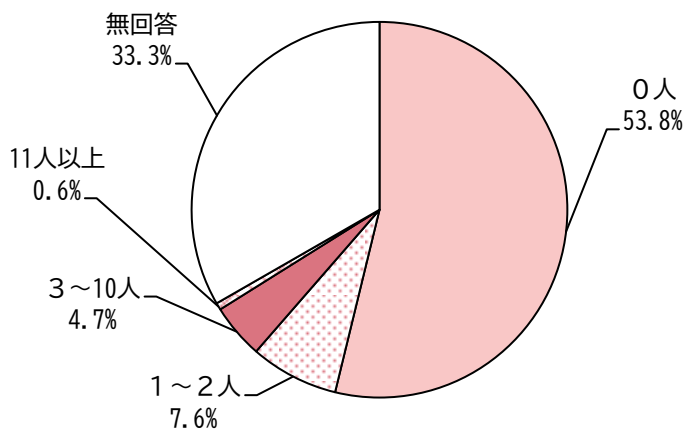
(n=171)



男性非正規従業員では、「0人」が52.0%、「1~2人」が5.8%、「3~10人」が3.5%、「11人以上」が0.0%となっています。

【女性非正規従業員】

(n=171)



女性非正規従業員では、「0人」が53.8%、「1~2人」が7.6%、「3~10人」が4.7%、「11人以上」が0.6%となっています。

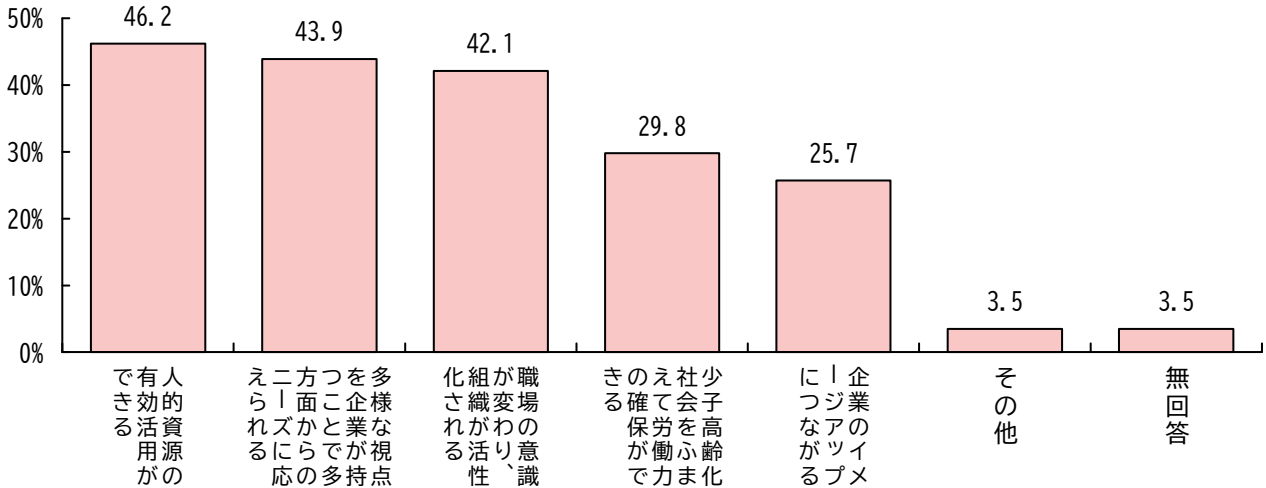
Ⅱ 女性の活躍について

① 女性を管理職へ登用することのメリット

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)

(n=171)



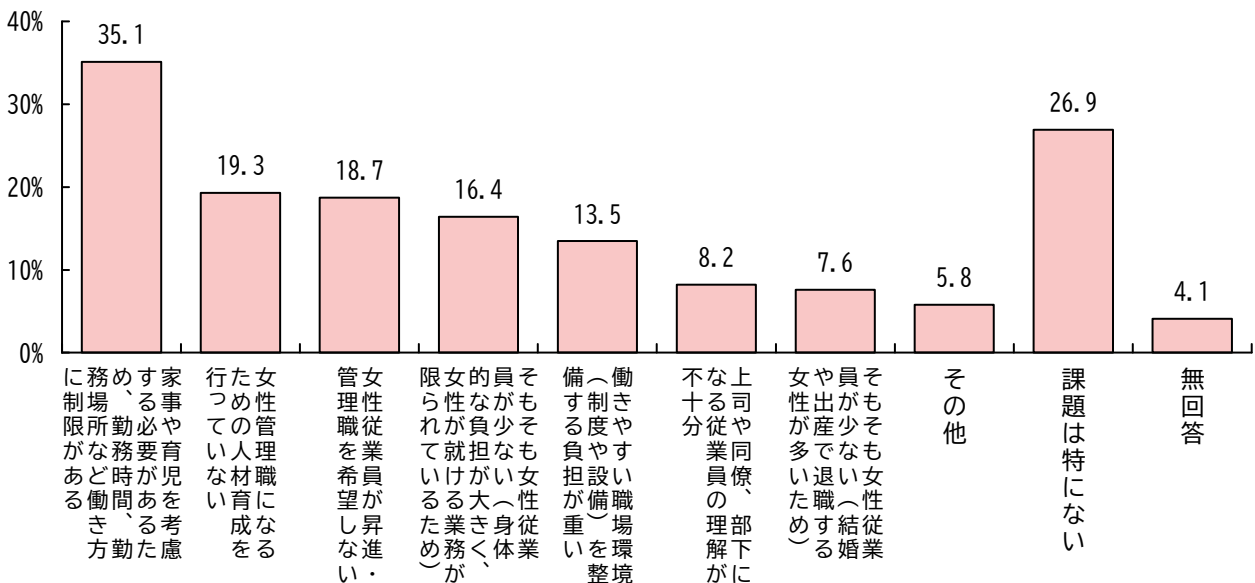
女性を管理職へ登用することのメリットでは、「人的資源の有効活用ができる」が46.2%と最も多く、次いで「多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる」が43.9%、「職場の意識が変わり、組織が活性化される」が42.1%などとなっています。

② 女性を管理職に登用するうえでの課題

問11 貴事業所で女性を管理職に登用するうえで、どのような課題がありますか。

(複数選択可)

(n=171)



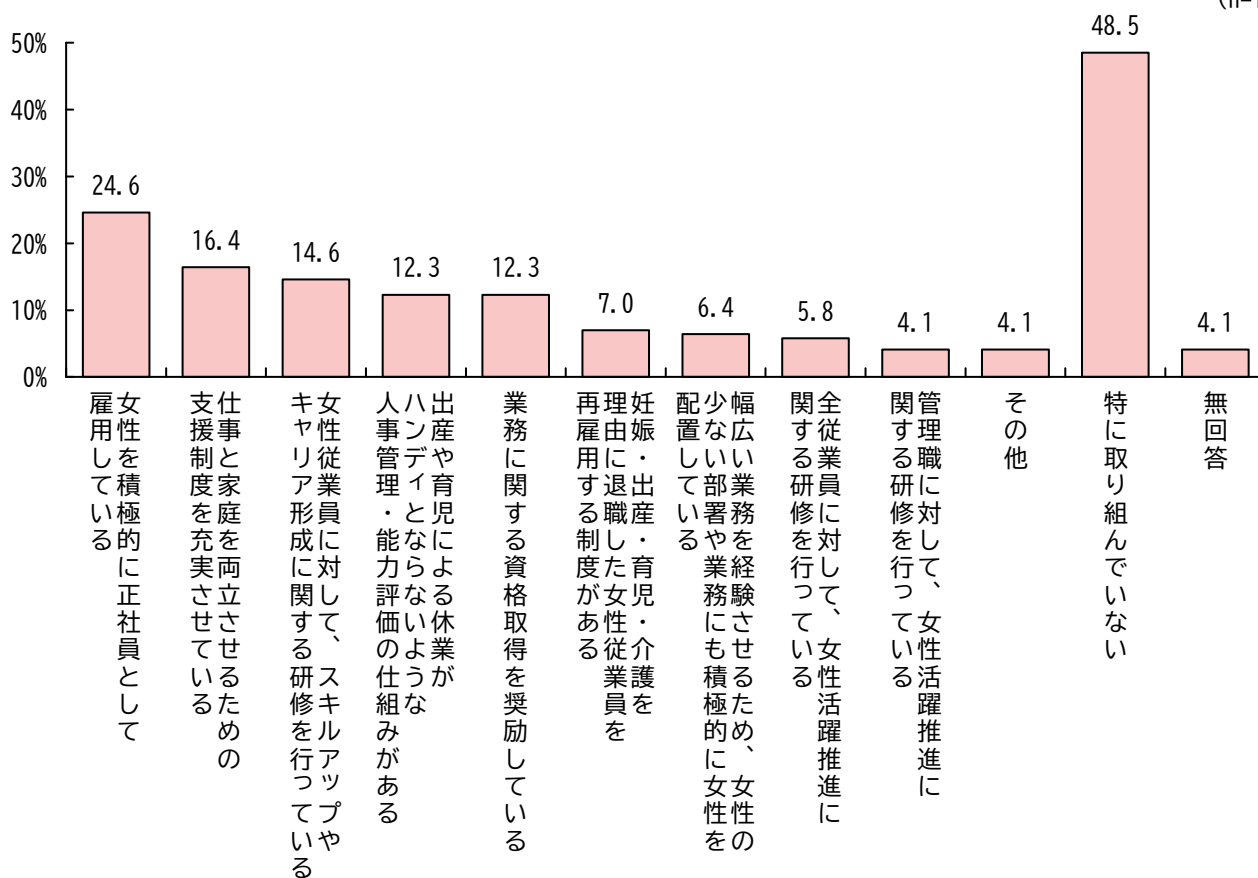
女性を管理職に登用するうえでの課題では、「家事や育児を考慮する必要があるため、勤務時間、勤務場所など働き方に制限がある」が35.1%と最も多く、次いで「女性管理職になるための人材育成を行っていない」が19.3%、「女性従業員が昇進・管理職を希望しない」が18.7%などとなっています。また、「課題は特にない」が26.9%となっています。

③女性の活躍を促進するために取り組んでいること

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)

(n=171)



女性の活躍を促進するために取り組んでいることでは、「女性を積極的に正社員として雇用している」が24.6%と最も多く、次いで「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」が16.4%、「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」が14.6%などとなっています。また、「特に取り組んでいない」が48.5%となっています。

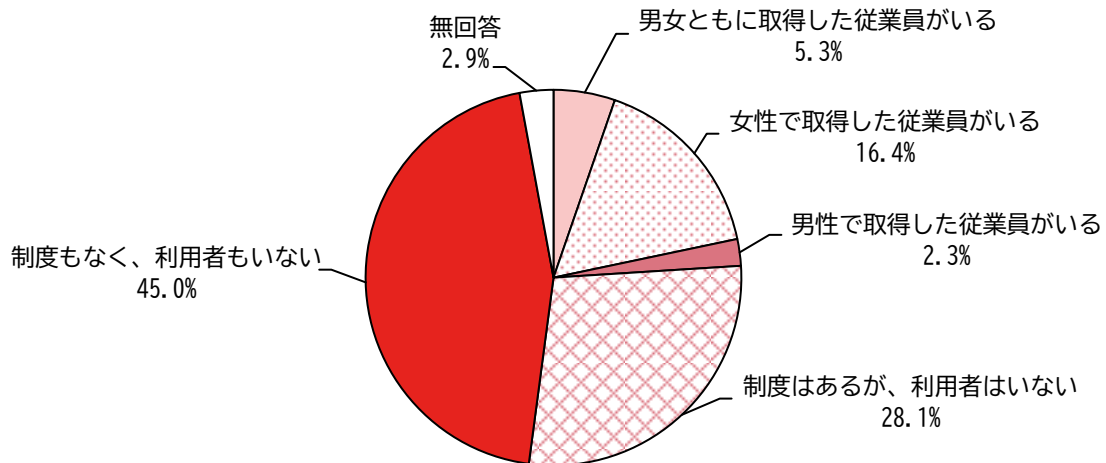
Ⅲ 仕事と家庭の両立について

① 育児休業制度を利用した従業員

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)

(n=171)



育児休業制度を利用した従業員では、「制度もなく、利用者もいない」が45.0%と最も多く、次いで「制度はあるが、利用者はいない」が28.1%、「女性で取得した従業員がいる」が16.4%などとなっています。

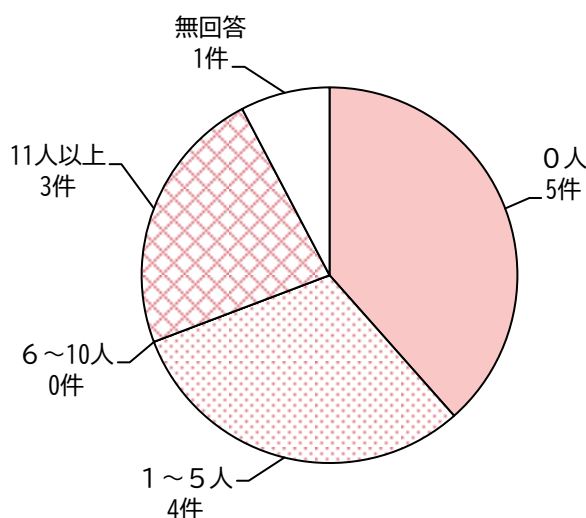
②配偶者（パートナー）が出産した男性従業員・出産した女性従業員

※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。

【配偶者（パートナー）が出産した男性従業員】

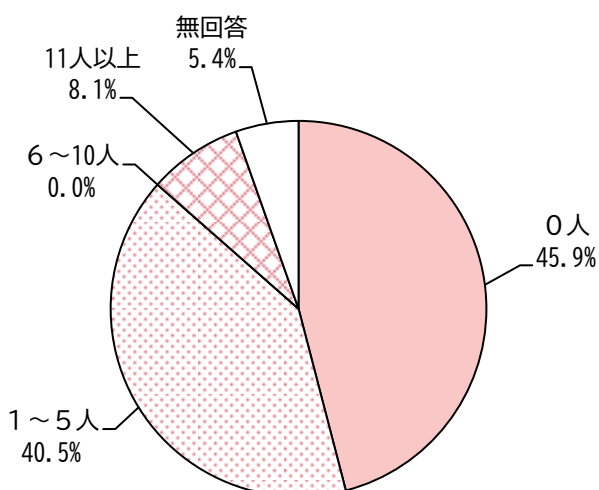
(n=13)



問13で「1. 男女ともに取得した従業員がいる」「3. 男性で取得した従業員がいる」と答えた13事業所のうち、配偶者（パートナー）が出産した男性従業員では、「0人」が5件、「1~5人」が4件、「6~10人」が0件、「11人以上」が3件となっています。

【出産した女性従業員】

(n=37)



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」と答えた37事業所のうち、出産した女性従業員では、「0人」が45.9%、「1~5人」が40.5%、「6~10人」が0.0%、「11人以上」が8.1%となっています。

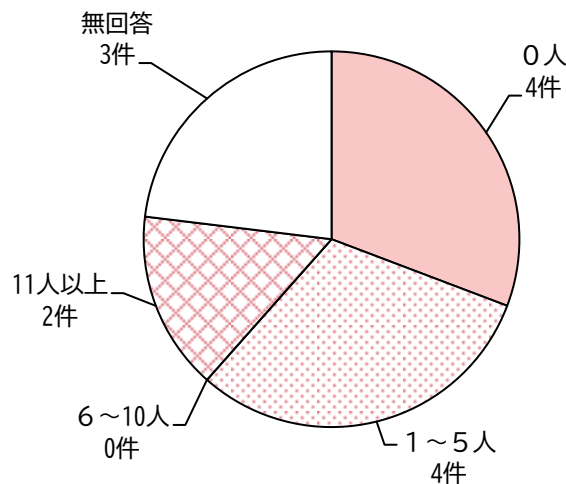
③育児休業を取得した従業員

※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。

【男性従業員】

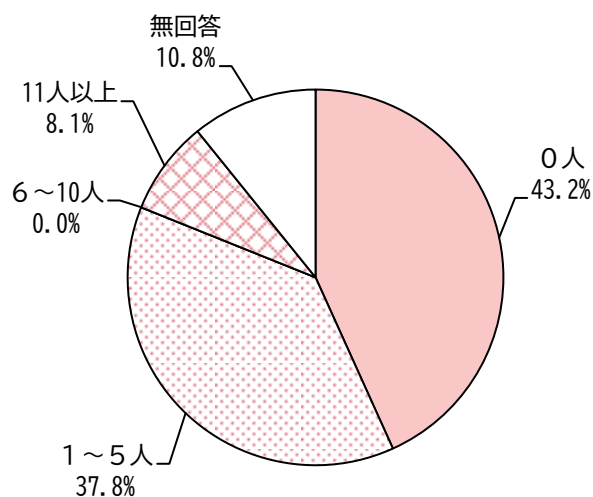
(n=13)



問13で「1. 男女ともに取得した従業員がいる」「3. 男性で取得した従業員がいる」と答えた13事業所のうち、男性従業員では、「0人」が4件、「1～5人」が4件、「6～10人」が0件、「11人以上」が2件となっています。

【女性従業員】

(n=37)



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」と答えた37事業所のうち、女性従業員では、「0人」が43.2%、「1～5人」が37.8%、「6～10人」が0.0%、「11人以上」が8.1%となっています。

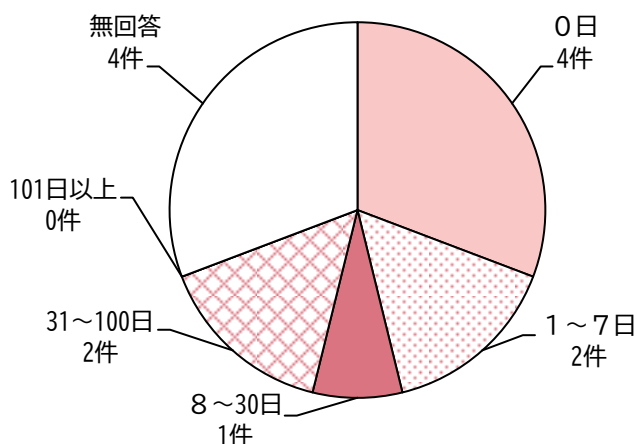
④育児休業取得者の平均取得日数

※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。

【男性従業員】

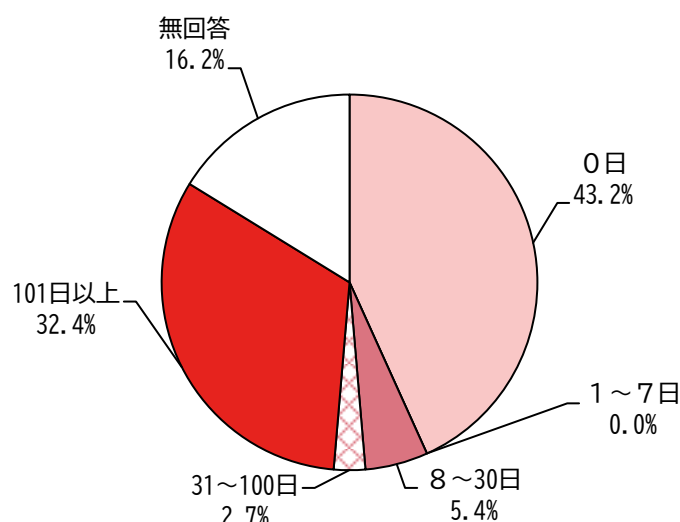
(n=13)



問13で「1. 男女ともに取得した従業員がいる」「3. 男性で取得した従業員がいる」と答えた13事業所のうち、男性従業員では、「0日」が4件と最も多く、次いで「1~7日」と「31~100日」が2件、「8~30日」が1件となっています。

【女性従業員】

(n=37)

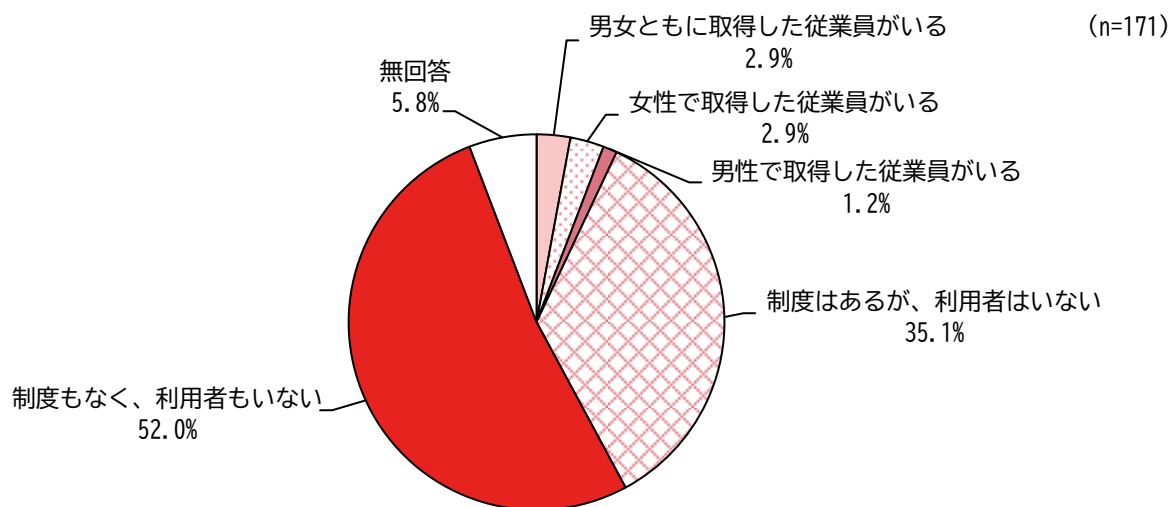


問13で「1. 男女ともに取得した従業員がいる」「2. 女性で取得した従業員がいる」と答えた37事業所のうち、女性従業員では、「0日」が43.2%と最も多く、次いで「101日以上」が32.4%、「8~30日」が5.4%などとなっています。

⑤介護休業制度を利用した従業員

問15 貴事業所では、これまでに介護休業制度を利用した従業員はいましたか。

(1つを選択)



介護休業制度を利用した従業員では、「制度もなく、利用者もない」が52.0%と最も多く、次いで「制度はあるが、利用者はいない」が35.1%、「男女ともに取得した従業員がいる」と「女性で取得した従業員がいる」が2.9%などとなっています。

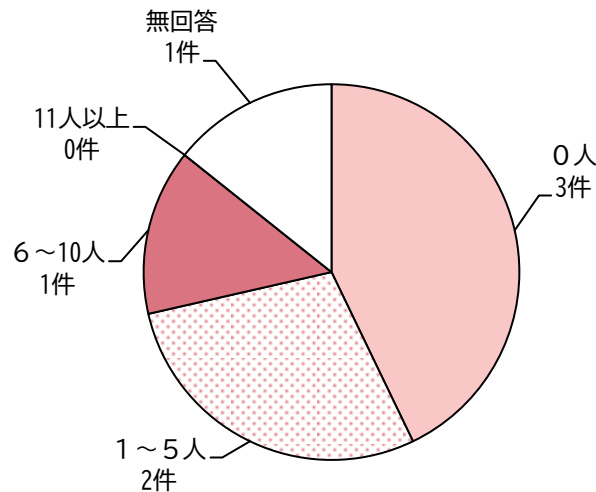
⑥介護休業を取得した従業員

※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。

【男性従業員】

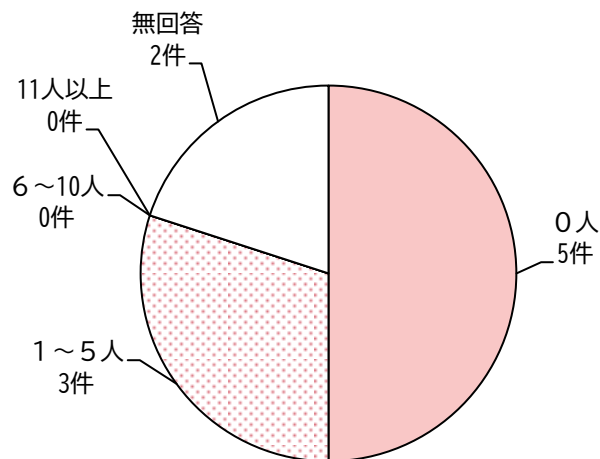
(n=7)



問15で「1. 男女ともに取得した従業員がいる」「3. 男性で取得した従業員がいる」と答えた7事業所のうち、男性従業員では、「0人」が3件、「1～5人」が2件、「6～10人」が1件、「11人以上」が0件となっています。

【女性従業員】

(n=10)



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」と答えた10事業所のうち、女性従業員では、「0人」が5件、「1～5人」が3件、「6～10人」が0件、「11人以上」が0件となっています。

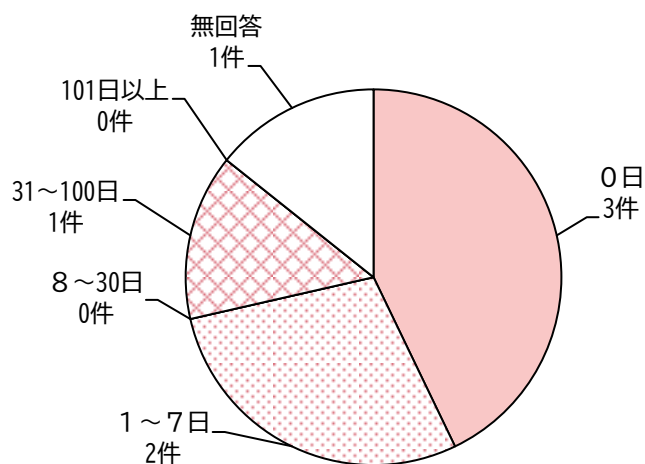
⑦介護休業取得者の平均取得日数

※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。

【男性従業員】

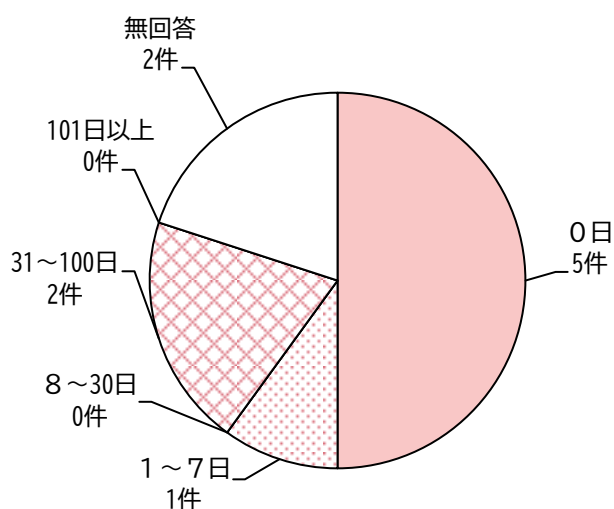
(n=7)



問15で「1. 男女ともに取得した従業員がいる」「3. 男性で取得した従業員がいる」と答えた7事業所のうち、男性従業員では、「0日」が3件と最も多く、次いで「1~7日」が2件、「31~100日」が1件となっています。

【女性従業員】

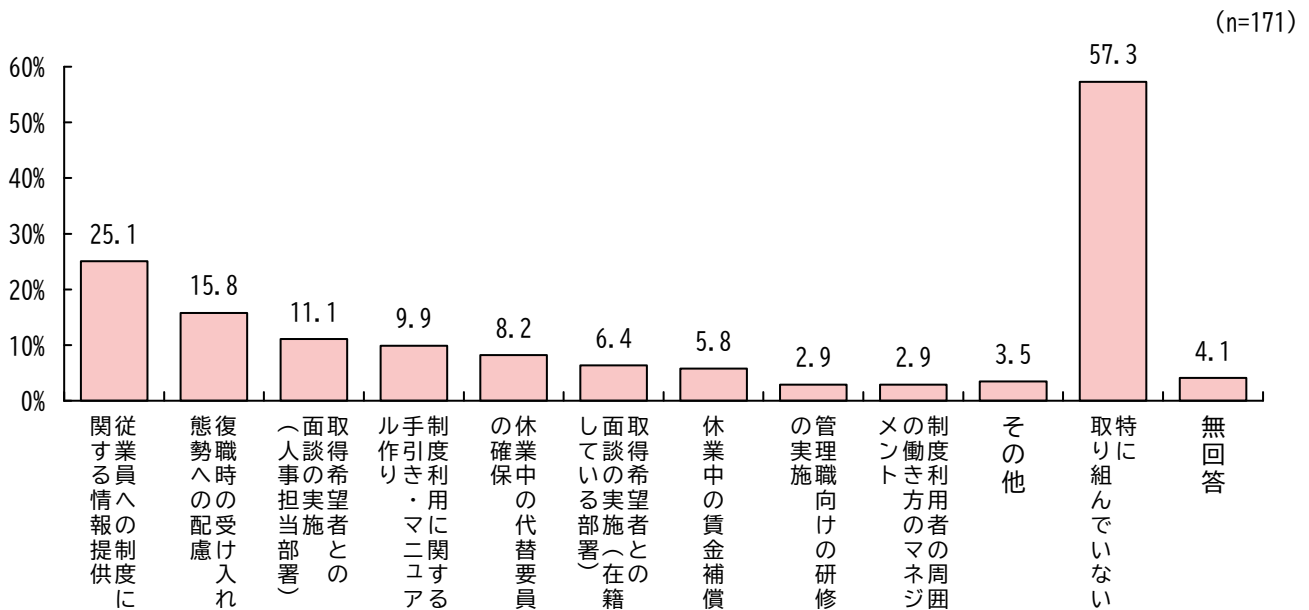
(n=10)



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」と答えた10事業所のうち、女性従業員では、「0日」が5件と最も多く、次いで「31~100日」が2件、「1~7日」が1件となっています。

⑧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

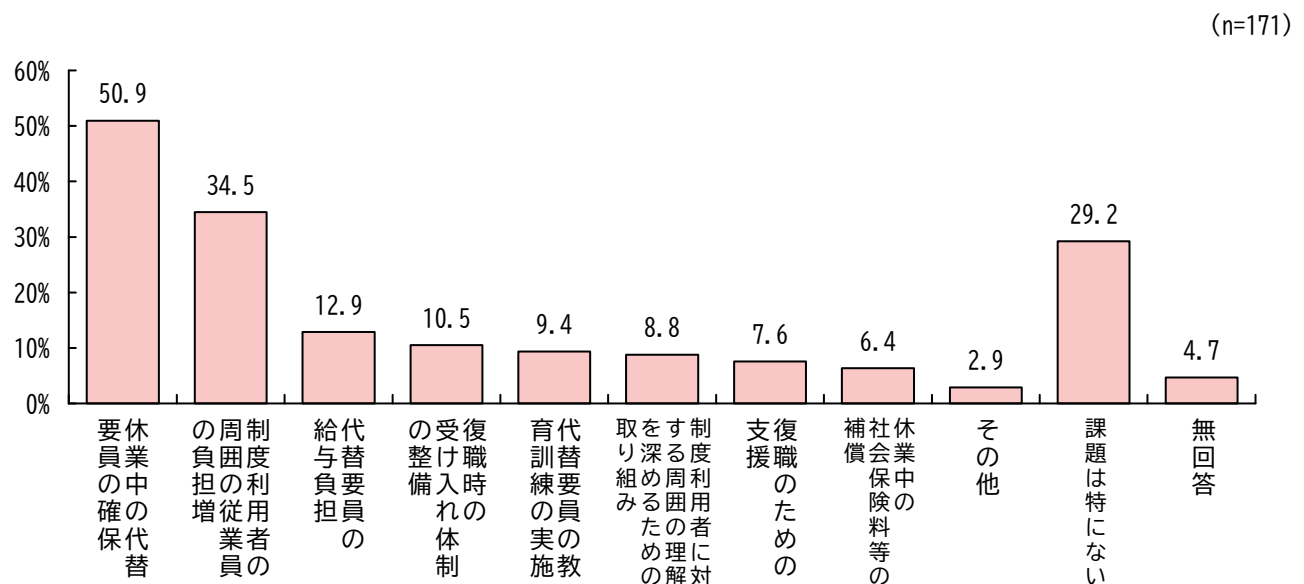
問17 貴事業所で、育児・介護休業制度を定着させるために取り組んでいることはありますか。(複数選択可)



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では、「従業員への制度に関する情報提供」が25.1%と最も多く、次いで「復職時の受け入れ態勢への配慮」が15.8%、「取得希望者との面談の実施(人事担当部署)」が11.1%などとなっています。また、「特に取り組んでいない」が57.3%となっています。

⑨育児・介護休業制度の活用を進めていくうえでの課題

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)

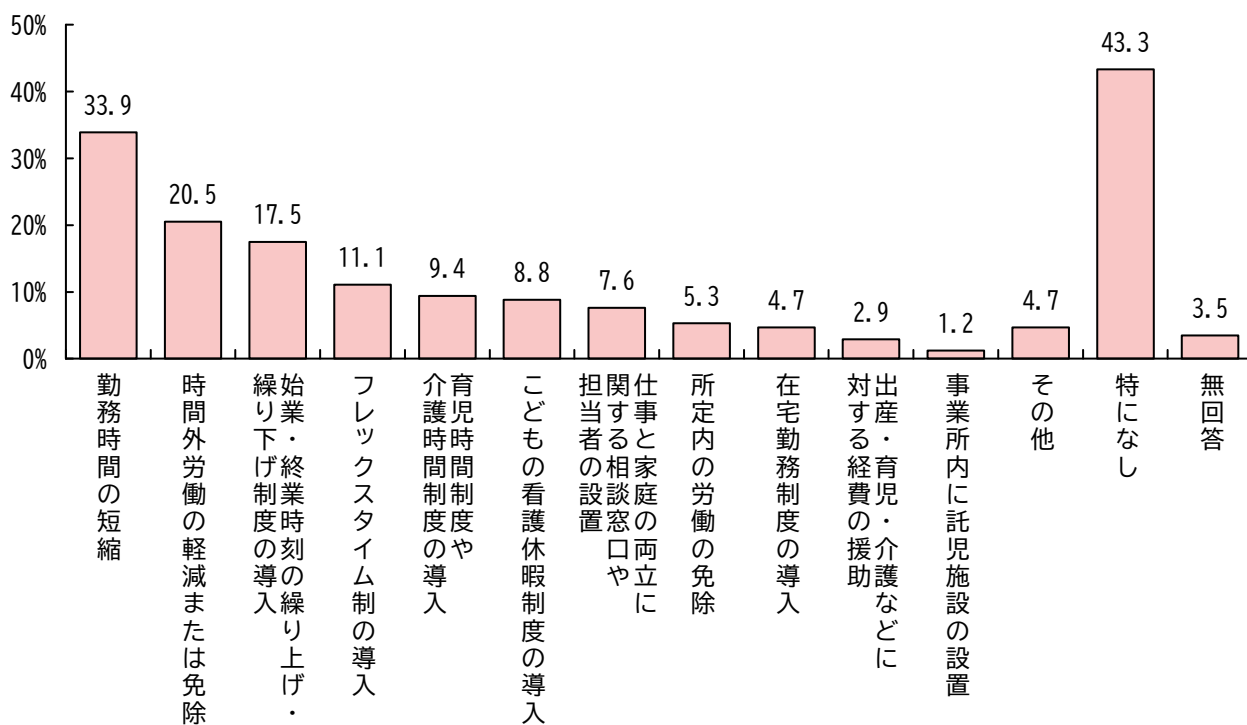


育児・介護休業制度の活用を進めていくうえでの課題では、「休業中の代替要員の確保」が50.9%と最も多く、次いで「制度利用者の周囲の従業員の負担増」が34.5%、「代替要員の給与負担」が12.9%などとなっています。また、「課題は特にない」が29.2%となっています。

⑩仕事と家庭の両立のための配慮や制度

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)

(n=171)



仕事と家庭の両立のための配慮や制度では、「勤務時間の短縮」が33.9%最も多く、次いで「時間外労働の軽減または免除」が20.5%、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入」が17.5%などとなっています。また、「特になし」が43.3%となっています。

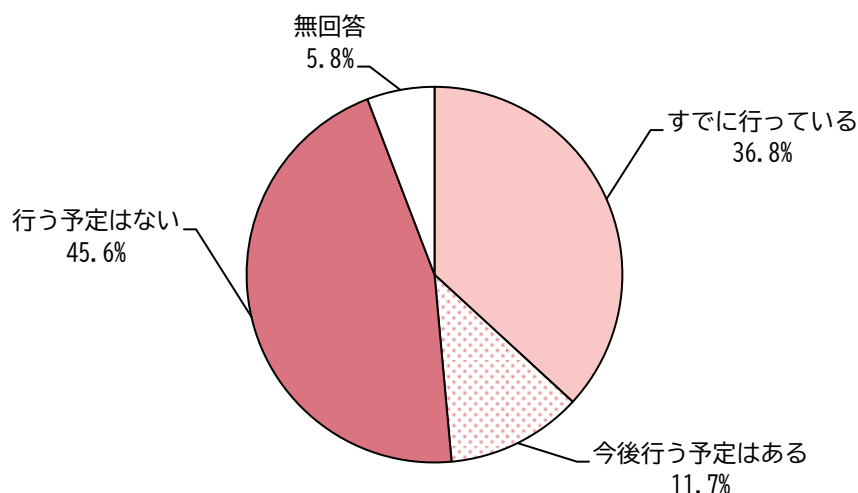
IV ハラスメントについて

①就業規則や内規などにハラスメント防止の指針を定める取り組み

問21 貴事業所では、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント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)

①就業規則や内規などにハラスメント防止の指針を定める

(n=171)



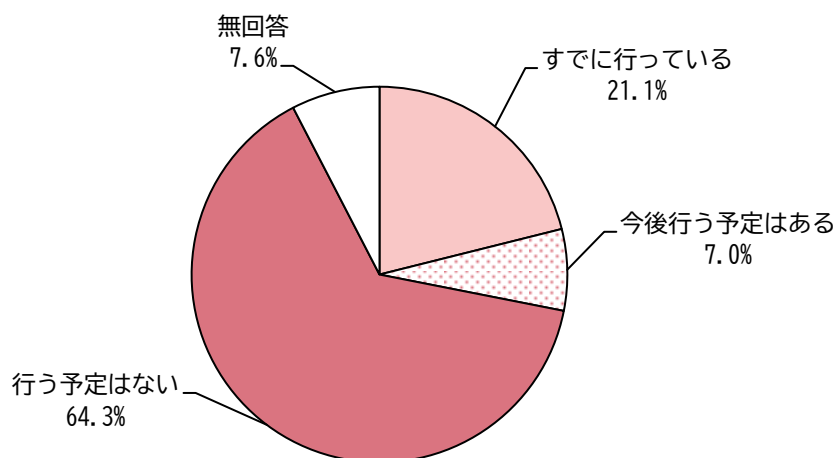
就業規則や内規などにハラスメント防止の指針を定めるでは、「すでにしている」が36.8%、「今後行う予定はある」が11.7%、「行う予定はない」が45.6%となっています。

②事業所内に対策委員会などの機関を設置する取り組み

問21 貴事業所では、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント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)

②事業所内に対策委員会などの機関を設置する

(n=171)



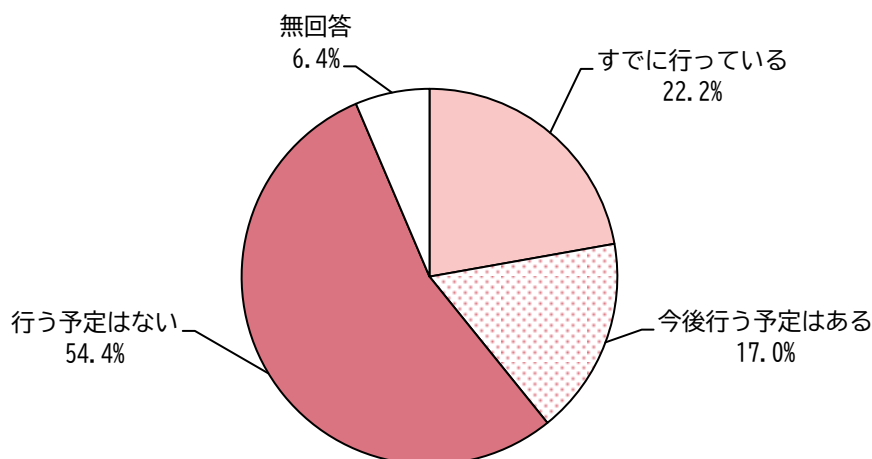
事業所内に対策委員会などの機関を設置するでは、「すでにしている」が21.1%、「今後行う予定はある」が7.0%、「行う予定はない」が64.3%となっています。

③ハラスメント事案が発生した時の対応マニュアルを定める取り組み

問21 貴事業所では、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント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)

③ハラスメント事案が発生した時の対応マニュアルを定める

(n=171)



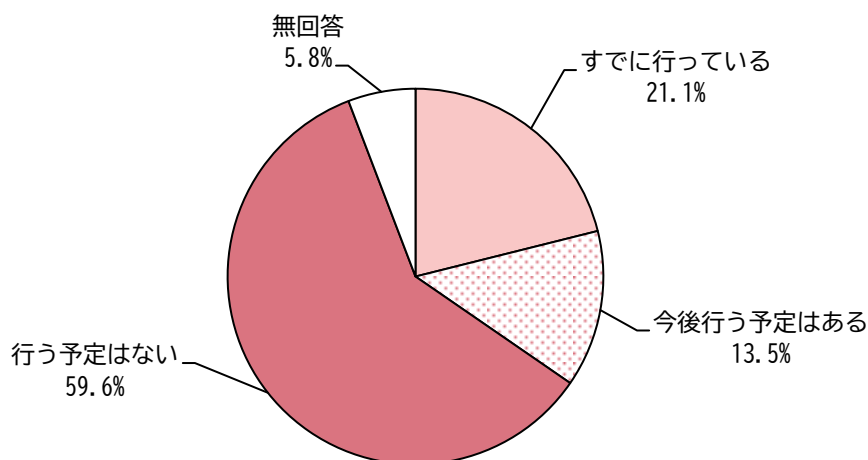
ハラスメント事案が発生した時の対応マニュアルを定めるでは、「すでに行っている」が22.2%、「今後行う予定はある」が17.0%、「行う予定はない」が54.4%となっています。

④ハラスメント防止に関する研修会等の開催の取り組み

問21 貴事業所では、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント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)

④ハラスメント防止に関する研修会等の開催

(n=171)



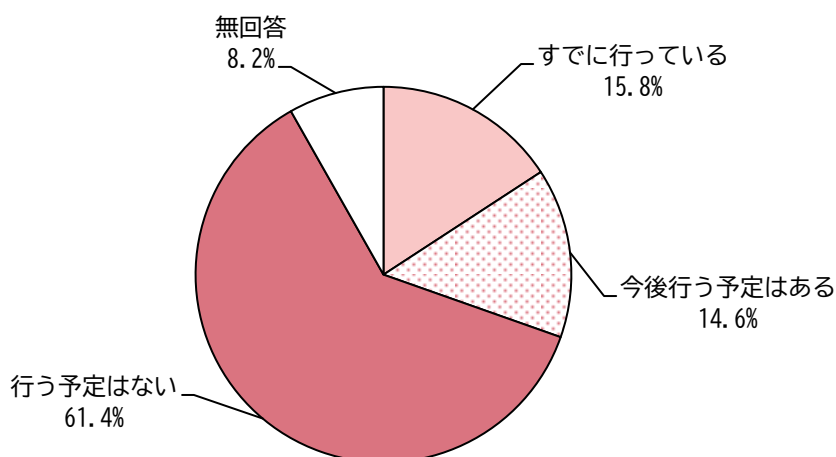
ハラスメント防止に関する研修会等の開催では、「すでに行っている」が21.1%、「今後行う予定はある」が13.5%、「行う予定はない」が59.6%となっています。

⑤事業所内の実態把握のため、アンケートを実施する取り組み

問21 貴事業所では、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント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)

⑤事業所内の実態把握のため、アンケートを実施する

(n=171)



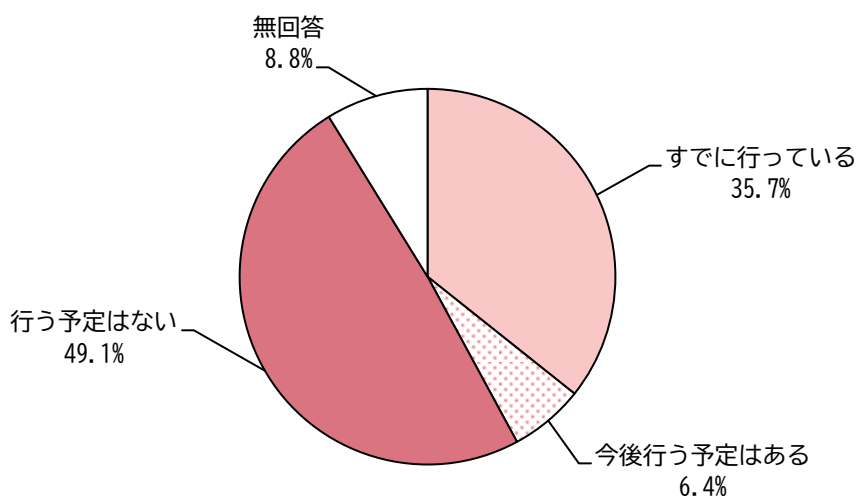
事業所内の実態把握のため、アンケートを実施するでは、「すでに行っている」が15.8%、「今後行う予定はある」が14.6%、「行う予定はない」が61.4%となっています。

⑥相談窓口や担当者を設ける取り組み

問21 貴事業所では、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント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)

⑥相談窓口や担当者を設ける

(n=171)



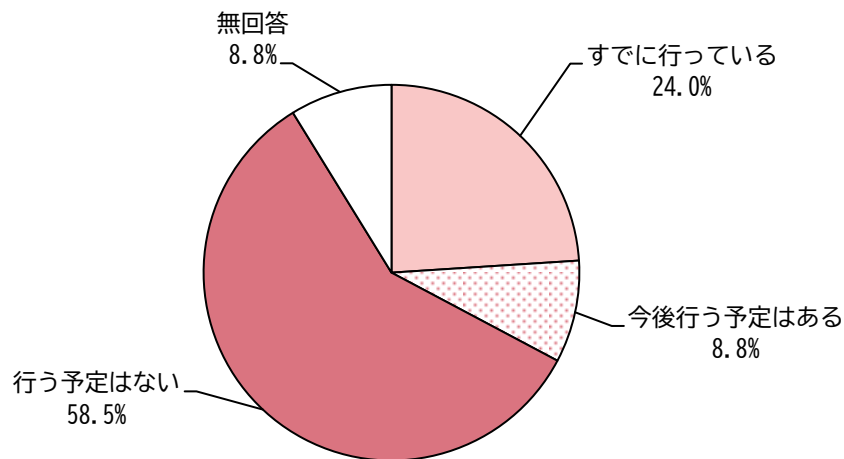
相談窓口や担当者を設けるでは、「すでに行っている」が35.7%、「今後行う予定はある」が6.4%、「行う予定はない」が49.1%となっています。

⑦パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る取り組み

問21 貴事業所では、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント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)

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

(n=171)



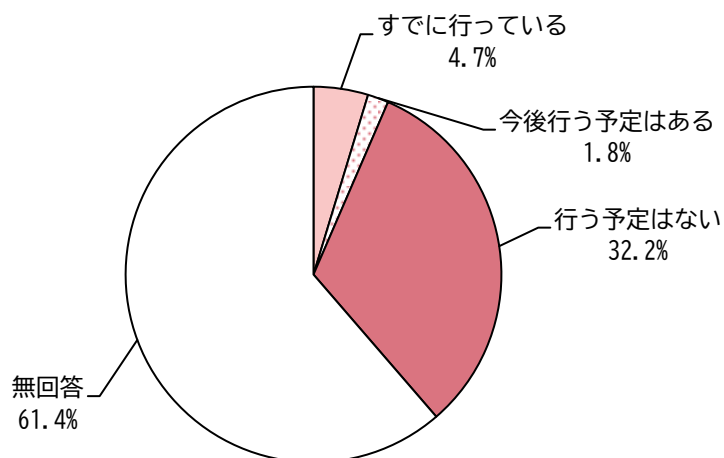
パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図るでは、「すでに行っている」が24.0%、「今後行う予定はある」が8.8%、「行う予定はない」が58.5%となっています。

⑧その他の取り組み

問21 貴事業所では、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント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)

⑧その他

(n=171)

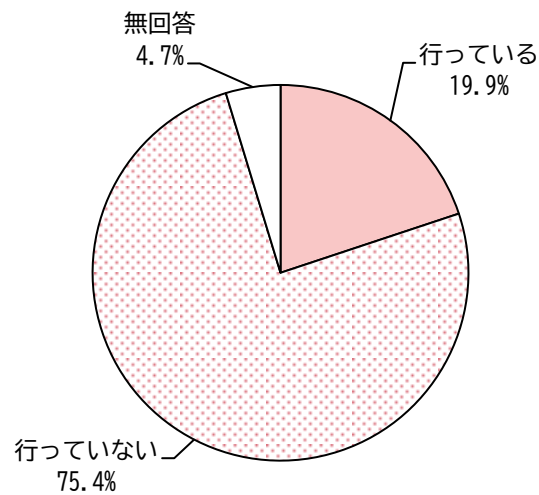


その他では、「すでに行っている」が4.7%、「今後行う予定はある」が1.8%、「行う予定はない」が32.2%となっています。

⑨SOGIハラスメントに対する対策

問22 SOGIハラスメントとは、性的指向や性自認に関連する差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせ、アウティング行為等を指します。貴事業所では、SOGIハラスメントに対する対策を行っていますか。(1つを選択)

(n=171)



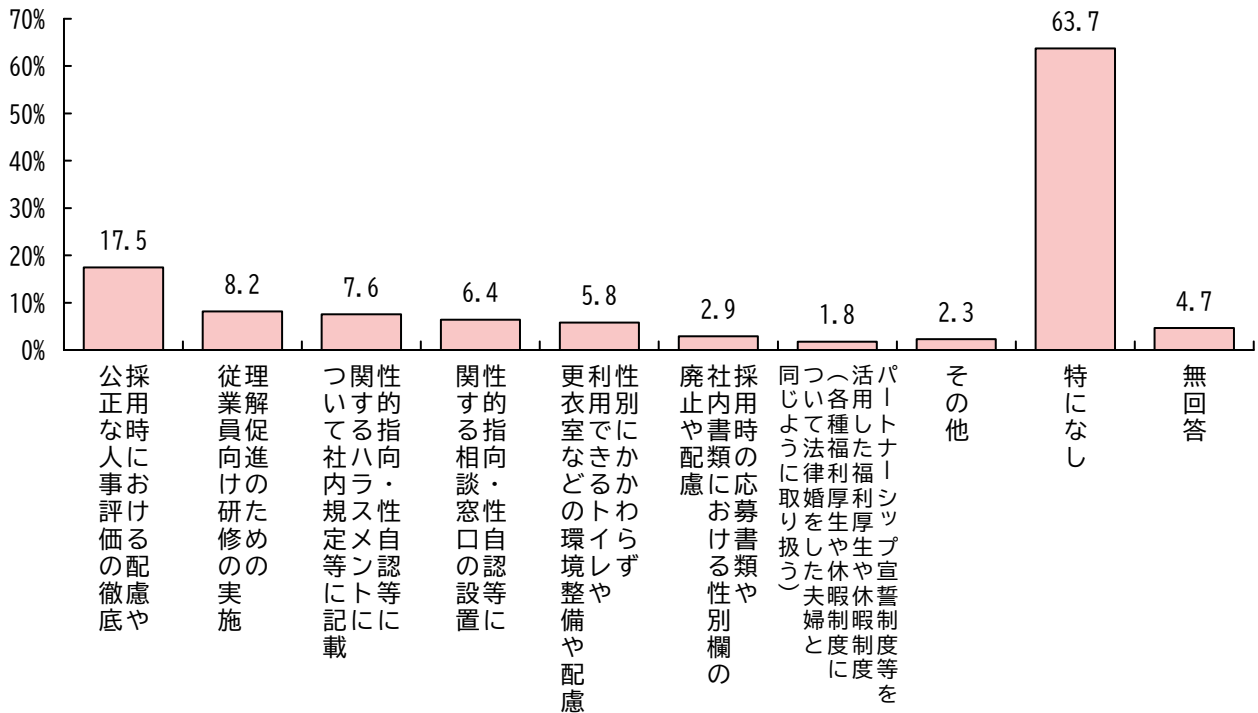
SOGIハラスメントに対する対策では、「行っている」が19.9%、「行っていない」が75.4%となっています。

⑩性的マイノリティの従業員への配慮についての取り組み

問23 貴事業所では、SOGIハラスメント対策以外で、LGBTQ+などの性的マイノリティの従業員への配慮について、どのような取り組みを行っていますか。

(複数選択可)

(n=171)



性的マイノリティの従業員への配慮についての取り組みでは、「採用時における配慮や公正な人事評価の徹底」が17.5%と最も多く、次いで「理解促進のための従業員向け研修の実施」が8.2%、「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」が7.6%などとなっています。また、「特になし」が63.7%となっています。

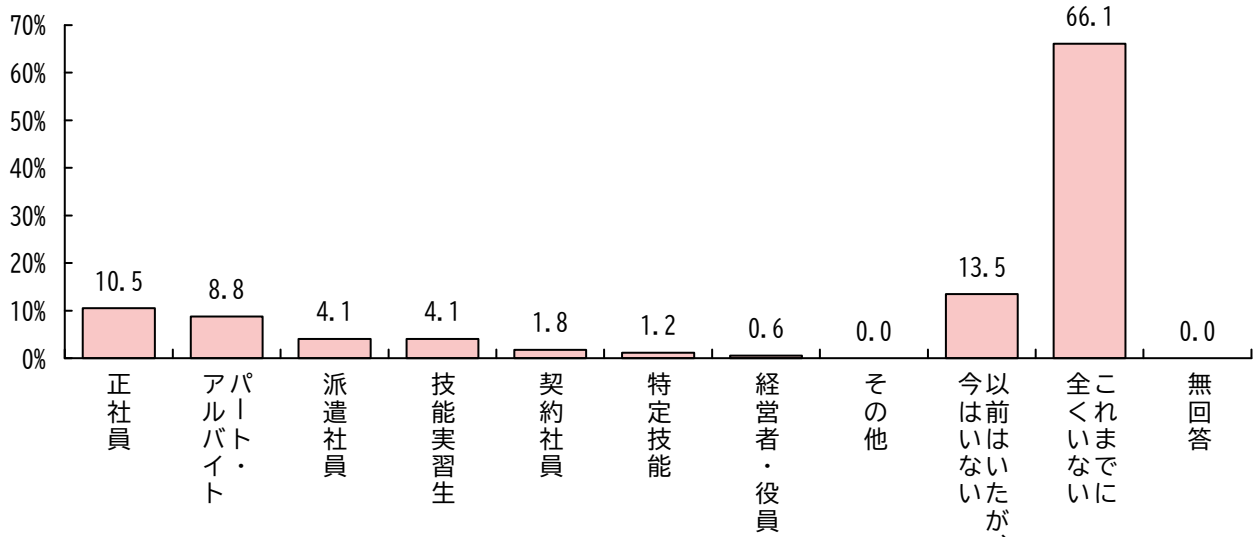
V 外国人の就業状況について

①就業している外国人

問24 回答日時点で、貴事業所で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)

(n=171)



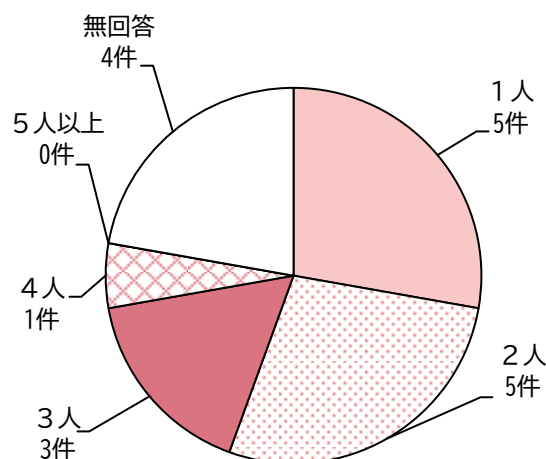
就業している外国人では、「正社員」が10.5%と最も多く、次いで「パート・アルバイト」が8.8%、「派遣社員」と「技能実習生」が4.1%などとなっています。また、「以前はいたが、今はいない」が13.5%、「これまでに全くいない」が66.1%となっています。

②正社員の人数

問24 回答日時点で、貴事業所で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)

(n=18)

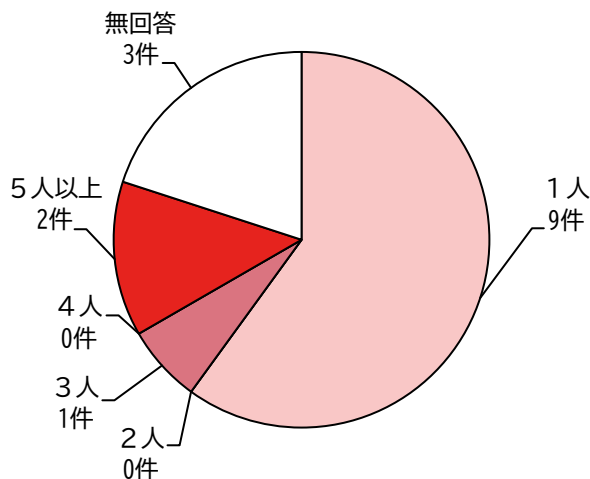


正社員の人件数では、「1人」と「2人」が5件と最も多く、次いで「3人」が3件、「4人」が1件となっています。

③パート・アルバイトの人数

問24 回答日時点で、貴事業所で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)

(n=15)

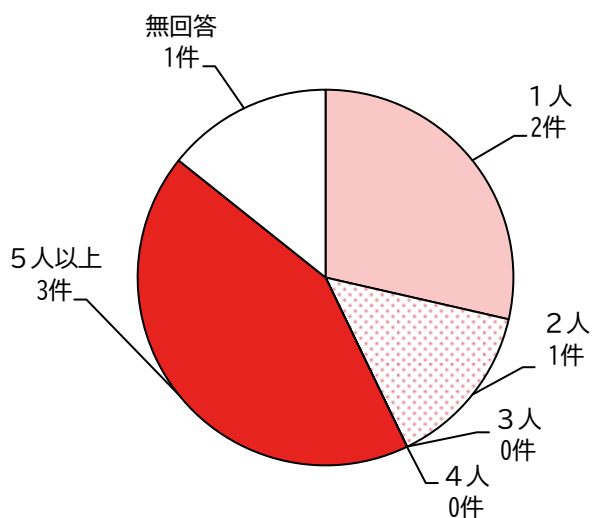


パート・アルバイトの人数では、「1人」が9件と最も多く、次いで「5人以上」が2件、「3人」が1件となっています。

④派遣社員の人数

問24 回答日時点で、貴事業所で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)

(n=7)

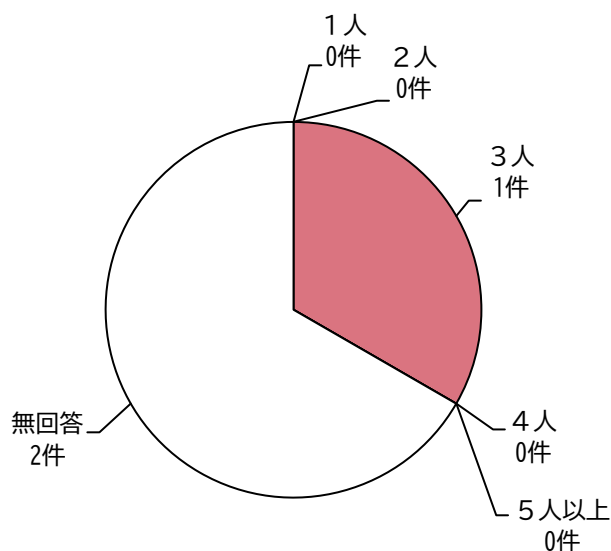


派遣社員の人数では、「5人以上」が3件と最も多く、次いで「1人」が2件、「2人」が1件となっています。

⑤契約社員の人数

問24 回答日時点で、貴事業所で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)

(n=3)

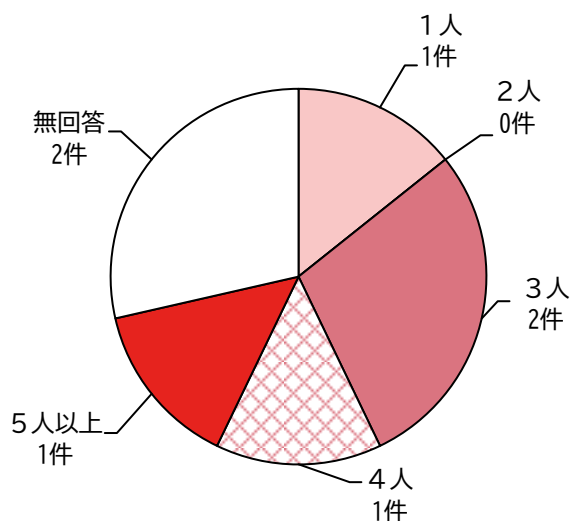


契約社員の人数では、「3人」が1件となっています。

⑥技能実習生の人数

問24 回答日時点で、貴事業所で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)

(n=7)

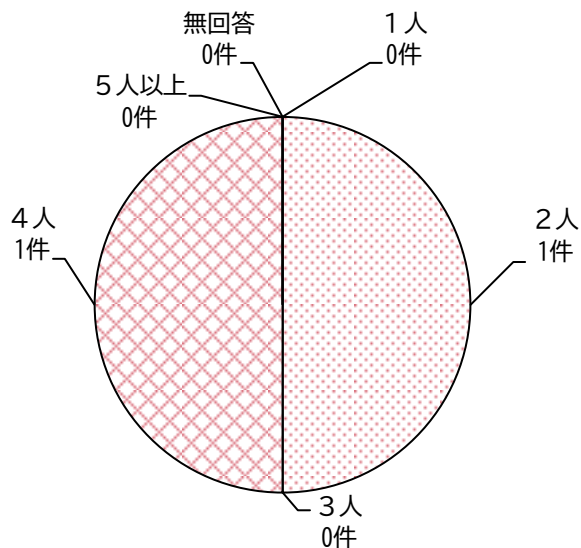


技能実習生の人数では、「3人」が2件と最も多く、次いで「1人」、「4人」、「5人以上」が1件となっています。

⑦特定技能の人数

問24 回答日時点で、貴事業所で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)

(n=2)

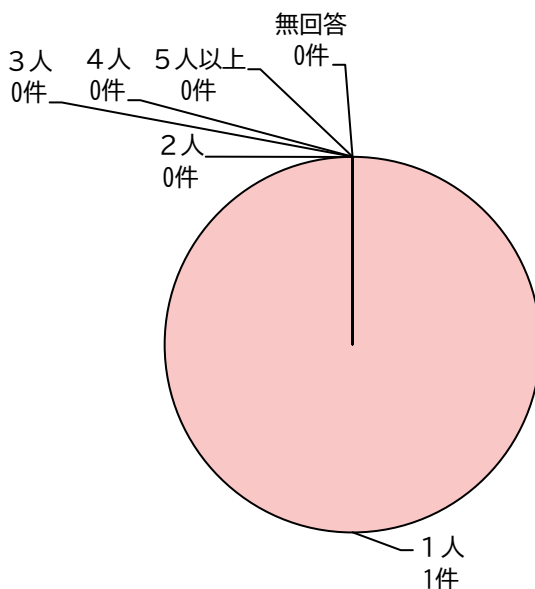


特定技能の人数では、「2人」と「4人」が1件となっています。

⑧経営者・役員の人数

問24 回答日時点で、貴事業所で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)

(n=1)



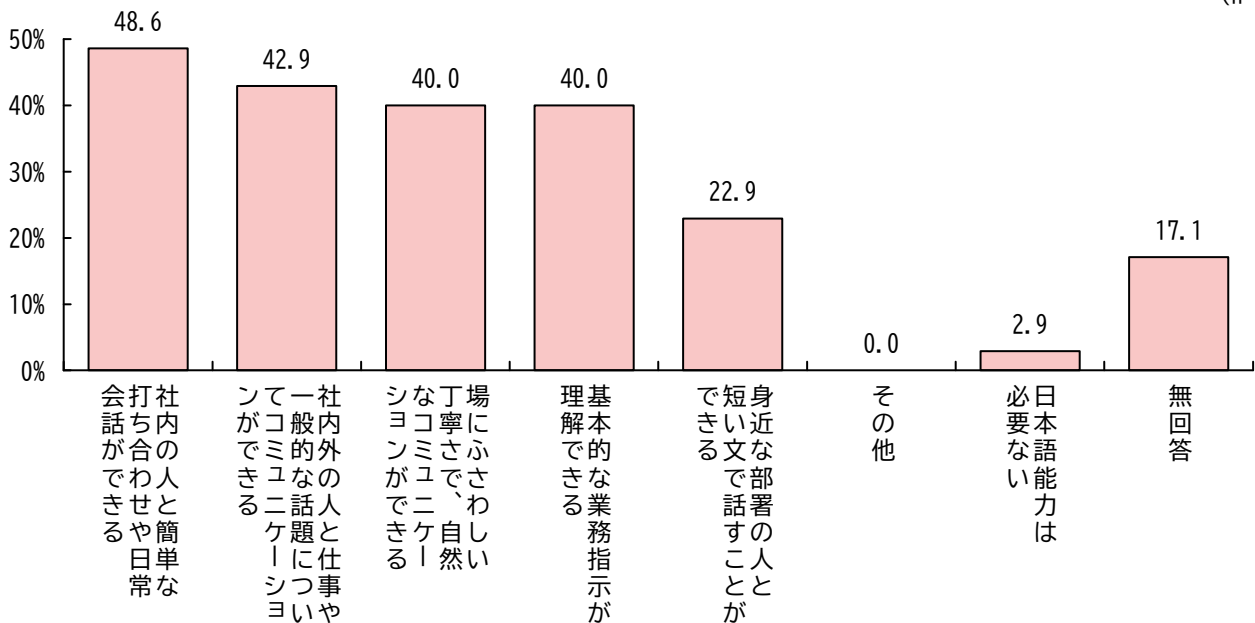
経営者・役員の人数では、「1人」が1件となっています。

⑨外国人従業員に求める日本語能力

※問24で「1. 正社員」～「8. その他」とお答えした事業者の方に伺います。

問25 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)

(n=35)



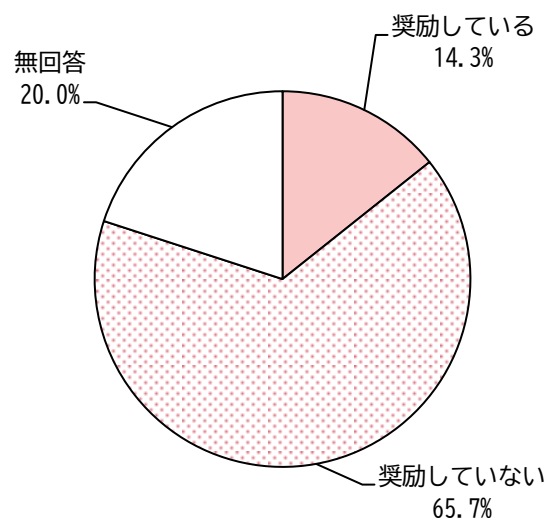
外国人従業員に求める日本語能力では、「社内の人と簡単な打ち合わせや日常会話ができる」が48.6%と最も多く、次いで「社内外の人と仕事や一般的な話題についてコミュニケーションができる」が42.9%、「場にふさわしい丁寧さで、自然なコミュニケーションができる」と「基本的な業務指示が理解できる」が40.0%などとなっています。

⑩外国人従業員への日本語学習の奨励

※問24で「1. 正社員」～「8. その他」とお答えした事業者の方に伺います。

問26 貴事業所では外国人従業員への日本語学習を奨励していますか。(1つを選択)

(n=35)



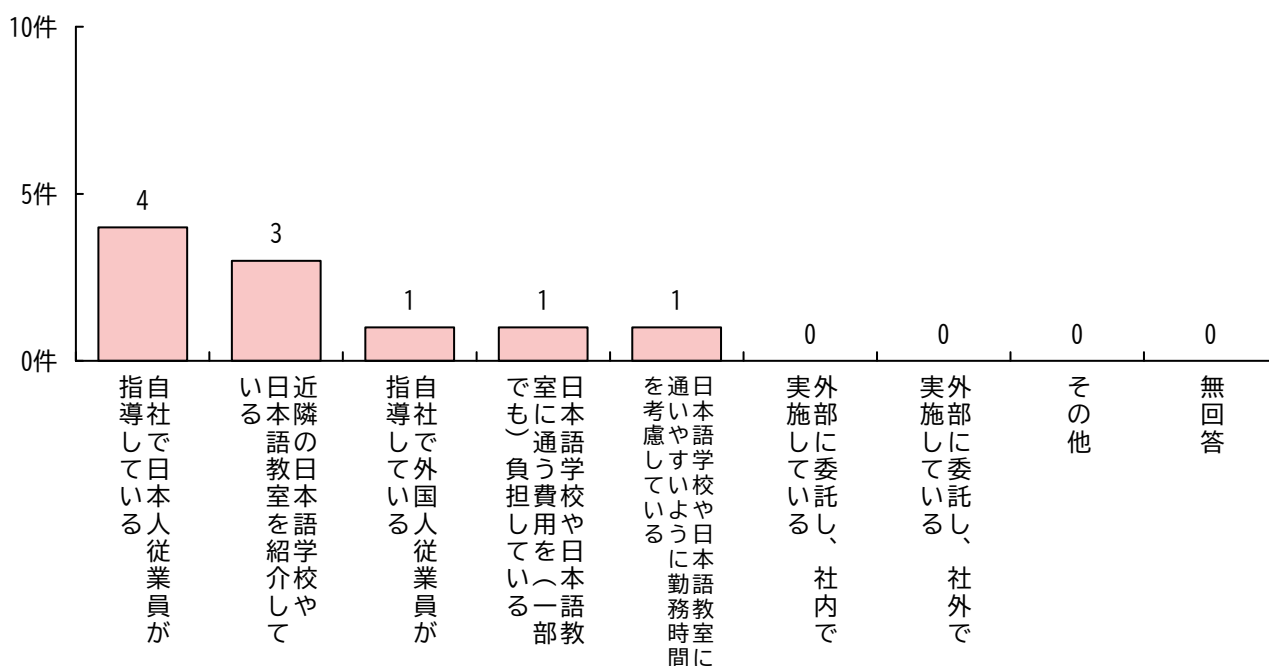
外国人従業員への日本語学習の奨励では、「奨励している」が14.3%、「奨励していない」が65.7%となっています。

⑪外国人従業員への日本語学習の奨励のために行っている内容

※問26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27 行っている内容は何ですか。(複数選択可)

(n=5)



外国人従業員への日本語学習の奨励のために行っている内容では、「自社で日本人従業員が指導している」が4件と最も多く、次いで「近隣の日本語学校や日本語教室を紹介している」が3件、「自社で外国人従業員が指導している」、「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」、「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」が1件となっています。

⑫日本語学習の委託先

※問27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28 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)

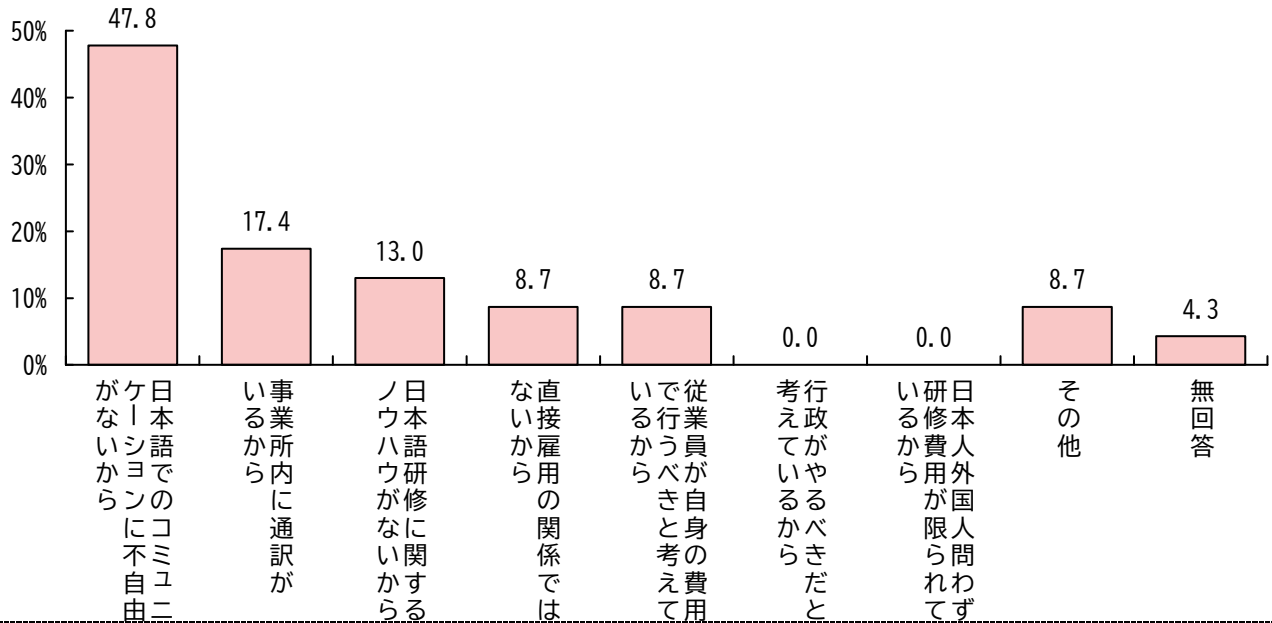
日本語学習の委託先では、回答対象者がいませんでした。

⑬外国人従業員への日本語学習を奨励していない理由

※問26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29 奨励していない理由は何ですか。(複数選択可)

(n=23)



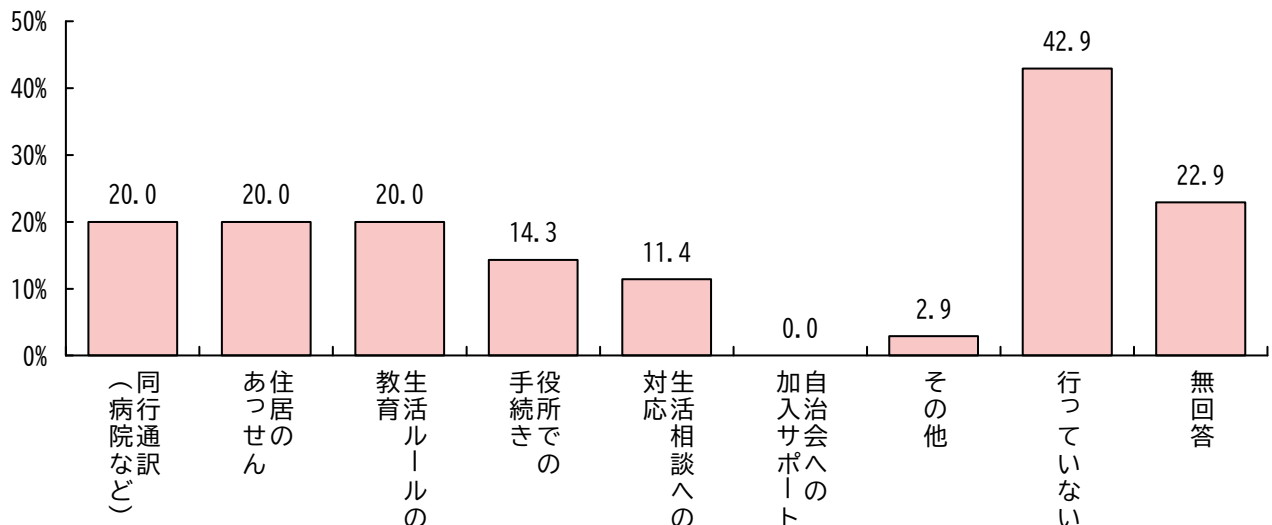
外国人従業員への日本語学習を奨励していない理由では、「日本語でのコミュニケーションに不自由がないから」が47.8%と最も多く、次いで「事業所内に通訳がいるから」が17.4%、「日本語研修に関するノウハウがないから」が13.0%などとなっています。

⑭外国人従業員への生活サポートで行っている内容

※問24で「1. 正社員」～「8. その他」とお答えした事業者の方に伺います。

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内容を教えてください。(複数選択可)

(n=35)

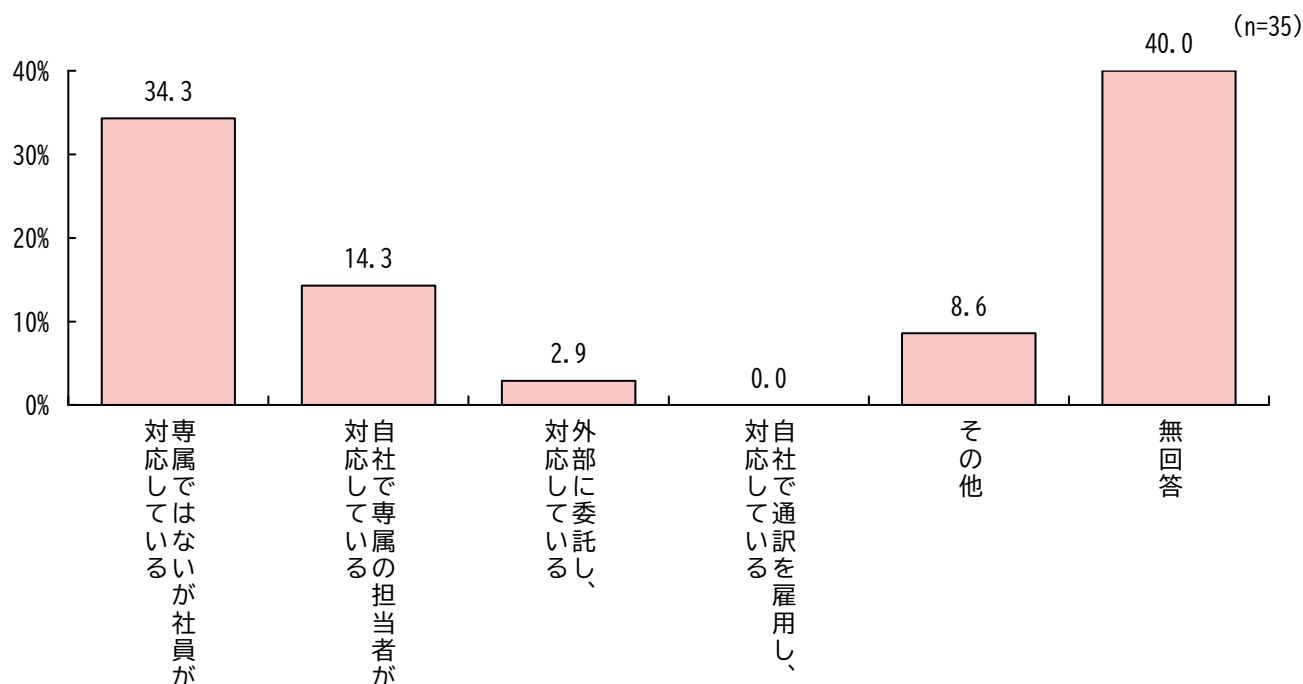


外国人従業員への生活サポートで行っている内容では、「同行通訳(病院など)」、「住居のあっせん」、「生活ルールの教育」が20.0%と最も多く、次いで「役所での手続き」が14.3%、「生活相談への対応」が11.4%などとなっています。また、「行っていない」が42.9%となっています。

⑮外国人従業員への生活サポートで行っている対応方法

※問24で「1. 正社員」～「8. その他」とお答えした事業者の方に伺います。

問31 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)



外国人従業員への生活サポートで行っている対応方法では、「専属ではないが社員が対応している」が34.3%と最も多く、次いで「自社で専属の担当者が対応している」が14.3%、「外部に委託し、対応している」が2.9%などとなっています。

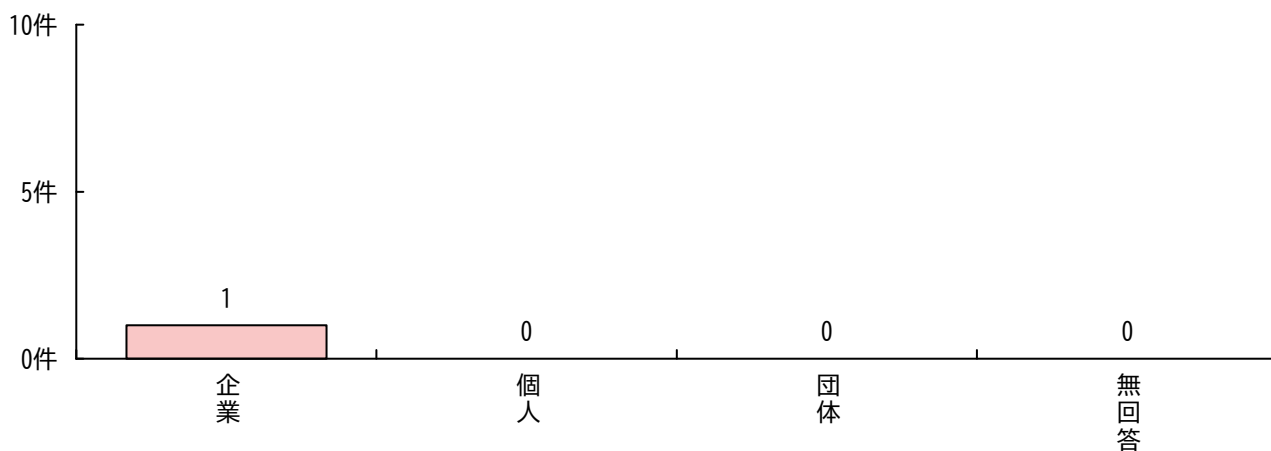
⑯外国人従業員への生活サポートの委託先

※問31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32 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)

(n=1)



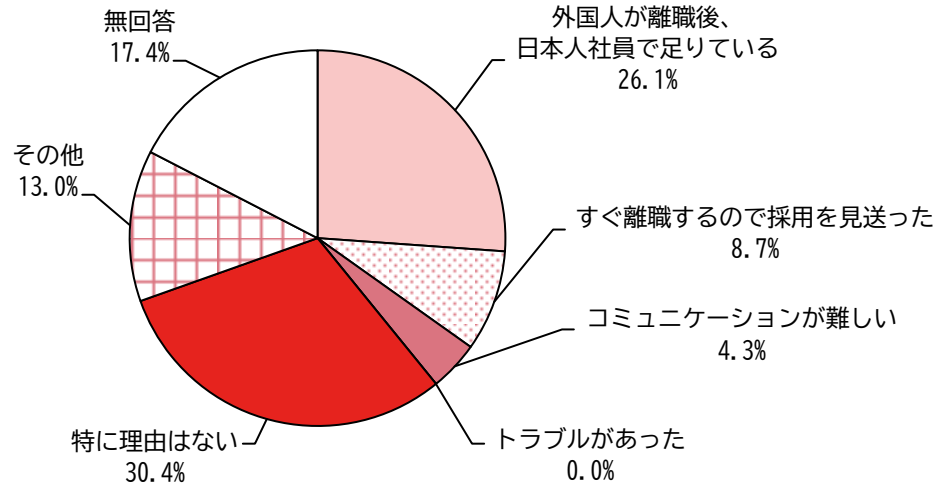
外国人従業員への生活サポートの委託先では、「企業」が1件となっています。

⑰外国人従業員が今はいない理由

※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33 今はいない理由は何ですか。(1つを選択)

(n=23)



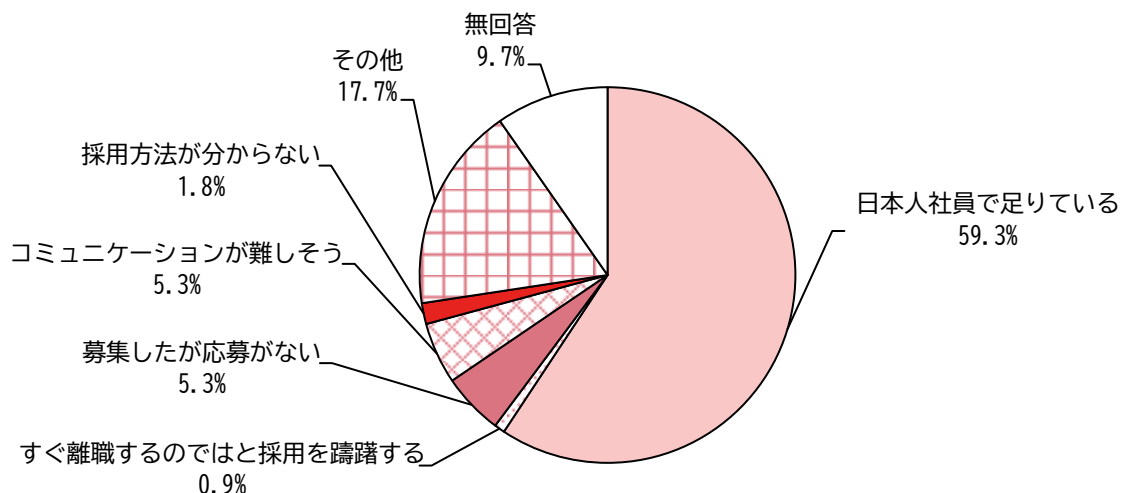
外国人従業員が今はいない理由では、「特に理由はない」が30.4%と最も多く、次いで「外国人が離職後、日本人社員で足りている」が26.1%、「すぐ離職するので採用を見送った」が8.7%などとなっています。

⑱外国人従業員がこれまでに全くいなかった理由

※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34 これまでに全くいなかった理由は何ですか。(1つを選択)

(n=113)

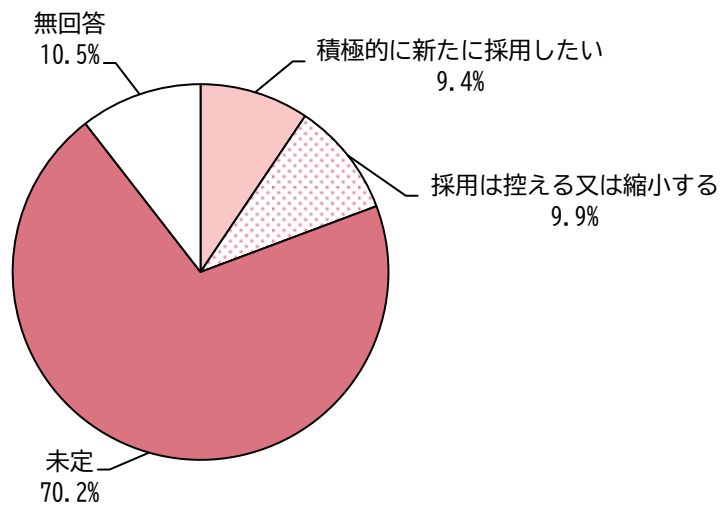


外国人従業員がこれまでに全くいなかった理由では、「日本人社員で足りている」が59.3%と最も多く、次いで「募集したが応募がない」と「コミュニケーションが難しそう」が5.3%、「採用方法が分からない」が1.8%などとなっています。

⑱今後の外国人の採用希望

問35 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)

(n=171)



今後の外国人の採用希望では、「積極的に新たに採用したい」が9.4%、「採用は控える又は縮小する」が9.9%、「未定」が70.2%となっています。

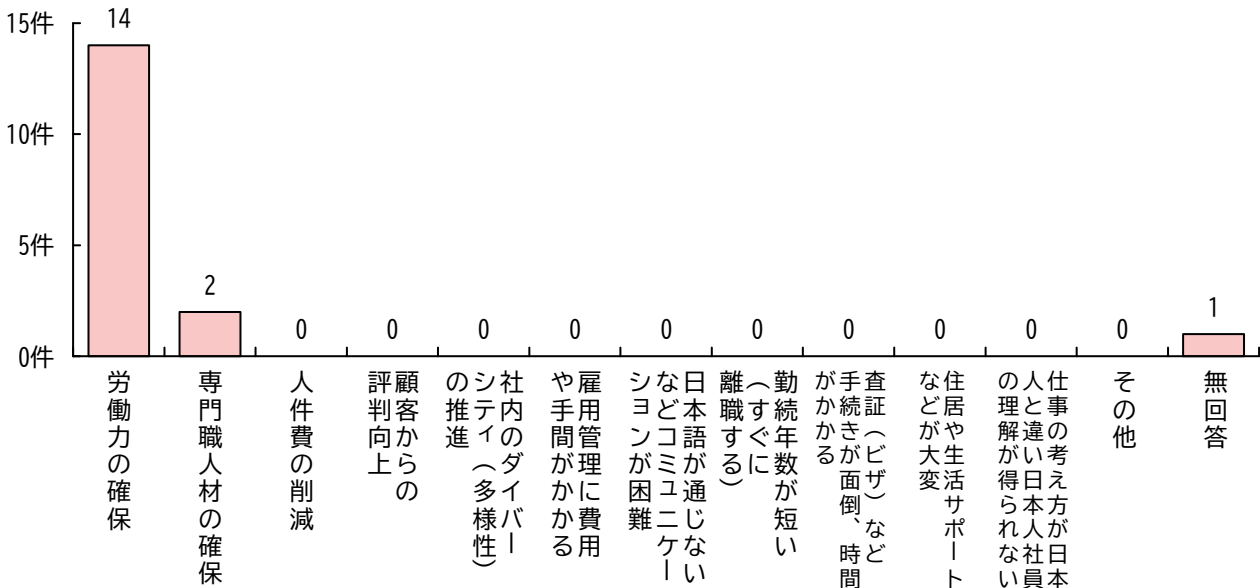
⑳問35での回答内容の理由

※問35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36 問35での回答内容の理由は何ですか。(複数選択可)

【問35で「1. 積極的に新たに採用したい」と回答した理由】

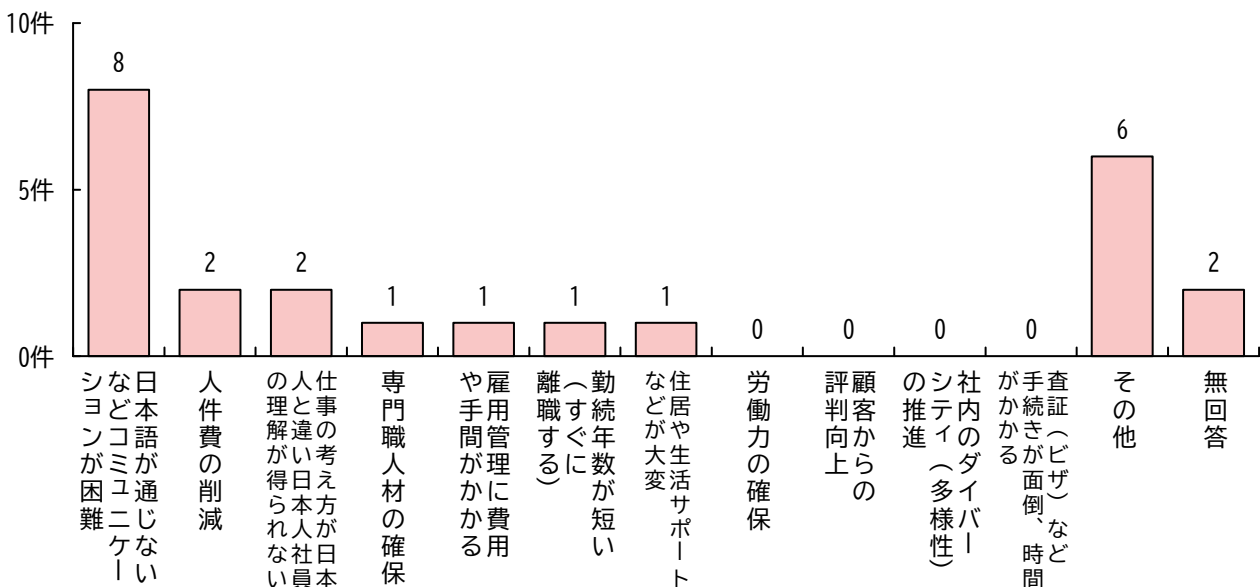
(n=16)



問35で「1. 積極的に新たに採用したい」と回答した理由では、「労働力の確保」が14件と最も多く、次いで「専門職人材の確保」が2件となっています。

【問35で「2. 採用は控える又は縮小する」と回答した理由】

(n=17)

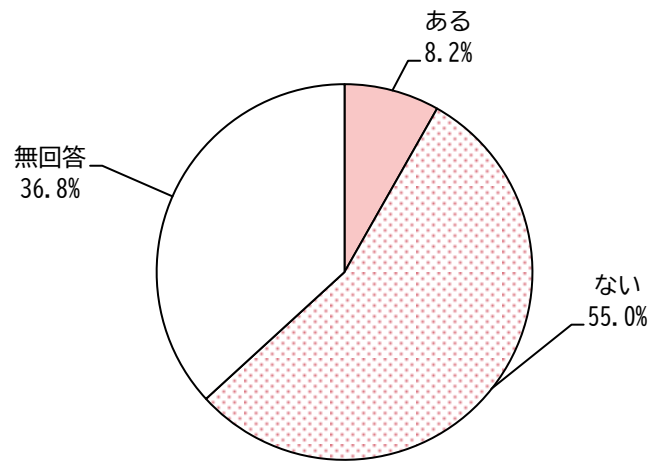


問35で「2. 採用は控える又は縮小する」と回答した理由では、「日本語が通じないなどコミュニケーションが困難」が8件と最も多く、次いで「人件費の削減」と「仕事の考え方が日本人と違い日本人社員の理解が得られない」が2件、「専門職人材の確保」、「雇用管理に費用や手間がかかる」、「勤続年数が短い(すぐに離職する)」、「住居や生活サポートなどが大変」が1件などとなっています。

②外国人従業員のことについての相談先

問38 外国人従業員のことについて、相談する先がありますか。(1つを選択)

(n=171)



外国人従業員のことについての相談先では、「ある」が8.2%、「ない」が55.0%となっています。

3. 調査票

3. 調査票

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り組み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11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6年11月1日現在の状況をお答えください。
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： https://logoform.jp/form/oU27/758051 ②回答フォームに入力
回答期限	令和6年11月25日（月）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、優良取り組み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

(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) 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

Ⅱ 女性の活躍について

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: _____)

問11 貴事業所で女性を管理職に登用するうえで、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
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. 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
10. 特に取り組んでいない
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 | 4. 制度はあるが、利用者がいない |
| 2. 女性で取得した従業員がいる | 5. 制度もなく、利用者もいない |
| 3. 男性で取得した従業員がいる | |

※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	
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 | 4. 制度はあるが、利用者がいない |
| 2. 女性で取得した従業員がいる | 5. 制度もなく、利用者もいない |
| 3. 男性で取得した従業員がいる | |

※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	
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)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 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: _____)

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20 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り組みがありましたらご記入ください。

V 外国人の就業状況について

問24 回答日時点で、貴事業所で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 | (|)人 |
| 2. パート・アルバイト | (|)人 |
| 3. 派遣社員 | (|)人 |
| 4. 契約社員 | (|)人 |
| 5. 技能実習生 | (|)人 |
| 6. 特定技能 | (|)人 |
| 7. 経営者・役員 | (|)人 |
| 8. その他 () | (|)人 |
| 9. 以前はいたが、今はいない ⇒ 問33へ | | |
| 10. これまでに全くいない ⇒ 問34へ | | |

※問24で「1. 正社員」～「8. その他」とお答えした事業者の方に伺います。

問25 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. 基本的な業務指示が理解できる |
| 6. 日本語能力は必要ない |
| 7. その他 () |

※問24で「1. 正社員」～「8. その他」とお答えした事業者の方に伺います。

問26 貴事業所では外国人従業員への日本語学習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26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27 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
- 2. 自社で外国人従業員が指導している
- 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
- 5. 近隣の日本語学校や日本語教室を紹介している
- 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
- 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
- 8. その他()

▶※問27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28 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29 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
- 2. 日本語でのコミュニケーションに不自由がないから
- 3. 事業所内に通訳がいるから
- 4. 行政がやるべきだと考えているから
- 5. 従業員が自身の費用で行うべきと考えているから
- 6. 日本人外国人問わず研修費用が限られているから
- 7. 日本語研修に関するノウハウがないから
- 8. その他()

※問24で「1. 正社員」～「8. その他」とお答えした事業者の方に伺います。

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内容を教えてください。

(複数選択可)

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

※問24で「1. 正社員」～「8. その他」とお答えした事業者の方に伺います。

問31 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31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32 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33 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
- 2. すぐ離職するので採用を見送った
- 3. コミュニケーションが難しい
- 4. トラブルがあった (_____)
- 5. 特に理由はない
- 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34 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
- 2. すぐ離職するのではと採用を躊躇する
- 3. 募集したが応募がない
- 4. コミュニケーションが難しそう
- 5. 採用方法が分からない
- 6. その他 (_____)

すべての事業所にお伺いします。

問35 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35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36 問35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
2. 労働力の確保
3. 専門職人材の確保
4. 顧客からの評判向上
5. 社内のダイバーシティ(多様性)の推進
6. 雇用管理に費用や手間がかかる
7. 日本語が通じないなどコミュニケーションが困難
8. 勤続年数が短い(すぐに離職する)
9. 査証(ビザ)など手続きが面倒、時間がかかる
10. 住居や生活サポートなどが大変
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
12. その他()

問37 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り組みがありましたらご記入ください。

問38 外国人従業員のことについて、相談する先がありますか。(1つを選択)

1. ある(相談先:)
2. ない

VI 自由記述

問39 その他、多文化共生や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お書きください。

VII 最後に（貴事業所について）

問40 本調査において優良な取り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。

ご連絡させていただいてもよろしいでしょうか。（1つを選択）

1. はい

2. いいえ

問41 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	Tel	:
	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、

11月25日（月）までにご投函ください。