

**千葉県男女共同参画・多様性社会推進事業所表彰  
男女共同参画部門 調査票**

## 事業所概要 ※1

事業所名	株式会社 ○○							
代表者名	代表取締役 ○○ ○○							
設立年月日	平成○○年○月○日							
本社所在地	千葉市中央区市場町1-1							
申請事業所所在地	同上							
主たる業種	12	1 建設業	5 卸売・小売業	9 教育・学習支援業	2 製造業	6 金融・保険業	10 複合サービス業	
		3 情報通信業	7 宿泊業	11 サービス業	4 運輸業	8 医療・福祉業	12 その他	
従業員の構成		30歳未満	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳以上	従業員数の合計		
	正社員	女性	10人	10人	100人	5人	125人	
		男性	20人	30人	40人	60人	150人	
		計	30人	40人	140人	65人	275人	
	非正社員	女性	20人	15人	0人	20人	55人	
		男性	10人	10人	10人	5人	35人	
		計	30人	25人	10人	25人	90人	
	上記のうち、常時雇用する労働者の数(令和7年6月1日現在)						365人	
			平均年齢			平均勤続年数		
	正社員	女性	30.5歳			10.2年		
男性		40.2歳			10.3年			
非正社員	女性	32.2歳			2.5年			
	男性	35.8歳			2.4年			
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」の策定の有無及び計画期間				○	有	計画期間(R4年5月からR8年4月まで)	無	
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「一般事業主行動計画」の策定の有無及び計画期間				○	有	計画期間(R4年5月からR8年4月まで)	無	
令和4年6月以降の以下の労働関係法律への違反の有無		有無 →	無	内容 →				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準法</li> <li>・労働安全衛生法</li> <li>・男女雇用機会均等法</li> <li>・女性活躍推進法</li> <li>・育児・介護休業法</li> <li>・次世代育成支援対策推進法</li> <li>・パートタイム労働法</li> <li>・最低賃金法</li> <li>・労働者派遣法</li> </ul>								
法令(コンプライアンス)違反や反社会的勢力とのつながり等の問題の有無(過去の違反等を含む)		有無 →	無	内容 →				
過去の知事表彰の受賞の有無		有無 →	無	有の場合は表彰名、受賞年月日を記入→				
過去の男女共同参画社会づくりに関連する表彰の受賞や認定の取得の有無(例:女性が輝く先進企業表彰、えるぼし認定、くるみん認定等。)						有無 →	有	
有の場合は表彰・認定名、受賞年月日を記入→		くるみん認定(令和○年○月○日)						

I. 女性の能力活用や職域拡大等

(1) 採用や職域拡大、能力活用(管理職登用、再雇用等)のための具体的な取組 ※1

【取組内容】	【実績・効果】
(例) 自社のホームページやSNS上で女性社員の活躍する情報を発信している。	(例) 情報発信を始めてから、女性の求人応募件数が前年度に比べ〇〇%増加した。
(例) 従来女性のいなかった〇〇部門において、〇〇年から女性を積極的に配置している。	(例) 女性ならではのアイデアにより、現場のオペレーションが改善され、顧客満足度が向上している。

※取組内容がわかるもの(例:社内報、パンフレット等)を添付してください。

(2) 採用状況

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
正社員 採用者数	女性	5人	8人	10人
	男性	15人	12人	10人
	計	20人	20人	20人
女性比率		25.0%	40.0%	50.0%
非正社員 採用者数	女性	0人	1人	2人
	男性	3人	2人	1人
	計	3人	3人	3人
女性比率		0.0%	33.3%	66.7%

(3) 配置状況

部門名		製造部門	営業部門	総務・広報部門		その他
配置数	女性	20人	60人	10人	人	90人
	男性	105人	50人	5人	人	25人
	計	人	人	人	人	人
女性比率		16.0%	54.5%	66.7%	%	78.3%

※部門名には、総務・広報部門、営業部門、製造部門等正社員数の多い部門順に記入し、書ききれない場合は、その他残りの部門をまとめて記入してください。

(4) 職域拡大

過去3年間、女性を配置している部署(所属、分野等)が増えていますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> 全て配置済
※過去3年間のうち、これまで女性が少なかった職域・業務において、女性の人数(割合)が増えた代表的な事例があれば、具体的に御記入ください。(部署(分野)名、配置状況等。)			
これまで女性を配置していなかった〇〇の分野において新たに女性を配置することとし、当該分野の専門知識を持つ女性を〇名採用し、〇〇部門に配置した。			

(5) 管理職等の登用状況 ※2

		令和5年度	令和6年度	令和7年度	前年度増加率
役員	女性	1人	2人	3人	50%
	男性	5人	4人	3人	-25%
	計	6人	6人	6人	%
女性比率		16.7%	33.3%	50.0%	
部長 相当職	女性	3人	5人	6人	20%
	男性	7人	6人	7人	17%
	計	10人	11人	13人	%
女性比率		30.0%	45.5%	46.2%	
課長 相当職	女性	10人	12人	14人	17%
	男性	20人	20人	22人	10%
	計	30人	32人	36人	%
女性比率		33.3%	37.5%	38.9%	
係長 相当職	女性	15人	16人	18人	13%
	男性	25人	26人	27人	4%
	計	40人	42人	45人	%
女性比率		37.5%	38.1%	40.0%	
管理職 全体	女性	29人	35人	41人	17%
	男性	57人	56人	59人	5%
	計	86人	91人	100人	%
女性比率		33.7%	38.5%	41.0%	

## II. 職業生活と家庭生活等の両立支援

### (1) 職業生活と家庭生活等の両立を図るための具体的な取組

【取組内容】	【実績・効果】
(例) 男性の育児休業取得者の増加を図るため、社内報や自社HP上に取得者のインタビューを掲載し、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに取り組んでいる。	(例) 男性の育児休業取得者が年々増加し、令和〇年度からは、男女ともに取得率100%となっている。
(例) 産業ケアマネジャーと提携し、従業員が介護の悩みを相談できる環境を構築している。	(例) 介護を理由とする退職者が減少したほか、パフォーマンスの向上につながっている。

※取組内容がわかるもの(例:社内報、パンフレット等)を添付してください。

### (2) 育児支援のための取組について

育児休業	制度の概要		制度利用者			
	法を上回る内容になっていますか。⇒ ※「はい」の場合のみ、下欄に内容を記入してください。	<input type="radio"/> はい	<input type="radio"/> 法と同じ	年度	女性	男性
(例) 事由に関わらず、子が2歳になるまで取得を可能としている。			令和5年度	5人	1人	
			令和6年度	4人	2人	
			合計	9人	3人	
			制度利用率(利用者/対象者)			
			年度	女性	男性	
			令和5年度	100%	50%	
		令和6年度	100%	100%		
		平均取得期間				
		年度	女性	男性		
		令和5年度	365日	14日		
		令和6年度	365日	30日		
子の看護休暇	制度の概要		制度利用者			
	法を上回る内容になっていますか。⇒ ※「はい」の場合のみ、下欄に内容を記入してください。	<input type="radio"/> はい	<input type="radio"/> 法と同じ	年度	女性	男性
		令和5年度	1人	0人		
		令和6年度	2人	1人		
		合計	3人	1人		
その他の制度	制度の有無	制度の概要(法を上回る内容であれば記入してください)				
	<input type="radio"/> 短時間勤務制度					
	<input type="radio"/> 所定外労働の免除					
	<input type="radio"/> 在宅勤務					

※取組内容がわかるもの(例:社内報、パンフレット等)を添付してください。

### (3) 介護支援のための取組について

介護休業	制度の概要		制度利用者			
	法を上回る内容になっていますか。⇒ ※「はい」の場合のみ、下欄に内容を記入してください。	<input type="radio"/> はい	<input type="radio"/> 法と同じ	年度	女性	男性
		令和5年度	1人	0人		
		令和6年度	2人	1人		
		合計	3人	1人		
介護休暇	制度の概要		制度利用者			
	法を上回る内容になっていますか。⇒ ※「はい」の場合のみ、下欄に内容を記入してください。	<input type="radio"/> はい	<input type="radio"/> 法と同じ	年度	女性	男性
		令和5年度	0人	0人		
		令和6年度	0人	1人		
		合計	0人	1人		
その他の制度	制度の有無	制度の概要(法を上回る内容であれば記入してください)				
	<input type="radio"/> 短時間勤務制度					
	<input type="radio"/> 所定外労働の免除					
	<input type="radio"/> 在宅勤務					

※取組内容がわかるもの(例:社内報、パンフレット等)を添付してください。

### Ⅲ. 男女が共同して参画できる職場づくりの取組

#### (1) 男女が共同して参画できる職場づくりのための具体的な取組

【取組内容】	【実績・効果】
(例) 製造ラインに従来設置のなかった女性トイレを新設し、女性も働けるようにした。	(例) 製造ラインを希望する女性職員が増え、柔軟な雇用管理が可能となった。
(例) 定期的に従業員アンケートを実施し、職場環境の改善にむけて、従業員の意見を募っている。	(例) 職場に対する意見のほか、ハラスメントをはじめとした口頭では相談しづらい悩みに対しても早期の対応が可能となり、取組の実施前と比べ、離職率が〇〇%低下した。

※取組内容がわかるもの(例:社内報、パンフレット等)を添付してください。

※セクシュアル・ハラスメント防止対策は(2)に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策は(3)に、パワーハラスメント防止対策は(4)に記入してください。

#### (2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

項目	左記項目についての対策状況		
	・該当するものに○を付けてください。 ・①～⑨について、対策状況がわかる就業規則、服務規律等を定めた文書、社内報、パンフレット等を添付してください。		
①職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	<input type="radio"/> 方針を明確化し、周知・啓発している。	【具体的内容】	
	<input type="radio"/> 方針を明確化していない。		
②セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	<input type="radio"/> 方針・対処内容を規定し、周知・啓発している。	【具体的内容】	
	<input type="radio"/> 方針・対処内容を規定していない。		
③相談窓口の設置。	<input type="radio"/> 設置している (設置部署: <b>人事課</b> )		
	<input type="radio"/> 未設置		
相談件数	令和4年度 <b>0</b> 件	令和5年度 <b>0</b> 件	令和6年度 <b>0</b> 件
④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。セクシュアルハラスメントが現実が生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。	<input type="radio"/> 相談窓口担当者が相談に対し、適切に対応できるようにしている。また、幅広く相談に対応できるようにしている。		
	<input type="radio"/> 相談窓口担当者が相談に対し、適切に対応できるようにはしていない。		
⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。	<input type="radio"/> 事案なし		
	<input type="radio"/> 事案があり、迅速かつ正確に確認した。		
	<input type="radio"/> 事案があったが迅速かつ正確に確認はしなかった。		
⑥事実確認ができた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置及び行為者に対する措置を適正に行うこと。	<input type="radio"/> 事案なし		
	<input type="radio"/> 事案があり、行為者等に対する措置を適正に行った。		
	<input type="radio"/> 事案があったが行為者等に対する措置を適正に行わなかった。		
⑦再発防止に向けた措置を講ずること。	<input type="radio"/> 事案なし		
	<input type="radio"/> 事案があり、再発防止に向けた措置を講じた。		
	<input type="radio"/> 事案があったが再発防止に向けた措置は講じなかった。		
⑧相談者や行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。	<input type="radio"/> 相談者等のプライバシーを保護するための必要な措置を講じ、周知している。		
	<input type="radio"/> 相談者等のプライバシーを保護するための必要な措置は講じていない。		
⑨相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。	<input type="radio"/> 不利益な取扱いは行わない旨を定め、周知・啓発している。	【具体的内容】	
	<input type="radio"/> 不利益な取扱いは行わない旨を定めていない。		
上①～⑨以外にセクシュアル・ハラスメント防止のため工夫していること等があれば御記入ください。			

※上①～⑨は、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成18年厚生労働省告示第615号)において定められた、講じなければならない9つの項目です。

### Ⅲ. 男女が共同して参画できる職場づくりの取組

#### (3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策

項目	左記項目についての対策状況		
<p>①職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針及び制度等の利用ができることを明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</p>	<input type="radio"/> 方針を明確化し、周知・啓発している。  <input type="radio"/> 方針を明確化していない。	【具体的内容】	
<p>②妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</p>	<input type="radio"/> 方針・対処内容を規定し、周知・啓発している。  <input type="radio"/> 方針・対処内容を規定していない。	【具体的内容】	
<p>③相談窓口の設置。</p>	<input type="radio"/> 設置している (設置部署: <b>人事課</b> ) <input type="radio"/> 未設置		
<p>相談件数</p>	令和4年度 <b>0</b> 件	令和5年度 <b>0</b> 件	令和6年度 <b>0</b> 件
<p>④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。</p>	<input type="radio"/> 相談窓口担当者が相談に対し、適切に対応できるようにしている。また、幅広く相談に対応できるようにしている。  <input type="radio"/> 相談窓口担当者が相談に対し、適切に対応できるようにはしていない。		
<p>⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。</p>	<input type="radio"/> 事案なし <input type="radio"/> 事案があり、迅速かつ正確に確認した。 <input type="radio"/> 事案があったが迅速かつ正確に確認はしなかった。		
<p>⑥事実確認ができた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置及び行為者に対する措置を適正に行うこと。</p>	<input type="radio"/> 事案なし <input type="radio"/> 事案があり、行為者等に対する措置を適正に行った。 <input type="radio"/> 事案があったが行為者等に対する措置を適正に行わなかった。		
<p>⑦再発防止に向けた措置を講ずること。</p>	<input type="radio"/> 事案なし <input type="radio"/> 事案があり、再発防止に向けた措置を講じた。 <input type="radio"/> 事案があったが再発防止に向けた措置は講じなかった。		
<p>⑧業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。</p>	<input type="radio"/> 事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じている。 <input type="radio"/> 事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じていない。		
<p>⑨相談者や行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。</p>	<input type="radio"/> 相談者等のプライバシーを保護するための必要な措置を講じ、周知している。 <input type="radio"/> 相談者等のプライバシーを保護するための必要な措置は講じていない。		
<p>⑩相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。</p>	<input type="radio"/> 不利益な取扱いは行わない旨を定め、周知・啓発している。  <input type="radio"/> 不利益な取扱いは行わない旨を定めていない。	【具体的内容】	
<p>上①～⑩以外に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のため工夫していること等があれば御記入ください。</p>			

※上①～⑩は「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成28年厚生労働省告示第312号)及び「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成21年厚生労働省告示第509号)において定められた、講じなければならない10の項目です。

### Ⅲ. 男女が共同して参画できる職場づくりの取組

#### (4) パワーハラスメント防止対策

項目	左記項目についての対策状況		
①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること。	<input type="radio"/> 方針を明確化し、周知・啓発している。  <input type="radio"/> 方針を明確化していない。	【具体的内容】	
②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること	<input type="radio"/> 方針・対処内容を規定し、周知・啓発している。  <input type="radio"/> 方針・対処内容を規定していない。	【具体的内容】	
③相談窓口の設置。	<input type="radio"/> 設置している (設置部署: <b>人事課</b> ) <input type="radio"/> 未設置		
相談件数	令和4年度 <b>0</b> 件	令和5年度 <b>0</b> 件	令和6年度 <b>0</b> 件
④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。パワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること	<input type="radio"/> 相談窓口担当者が相談に対し、適切に対応できるようにしている。また、幅広く相談に対応している。  <input type="radio"/> 相談窓口担当者が相談に対し、適切に対応できるようにはしていない。		
⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。	<input type="radio"/> 事案なし <input type="radio"/> 事案があり、迅速かつ正確に確認した。 <input type="radio"/> 事案があったが迅速かつ正確に確認はしなかった。		
⑥事実確認ができた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置及び行為者に対する措置を適正に行うこと。	<input type="radio"/> 事案なし <input type="radio"/> 事案があり、行為者等に対する措置を適正に行った。 <input type="radio"/> 事案があったが行為者等に対する措置を適正に行わなかった。		
⑦再発防止に向けた措置を講ずること。	<input type="radio"/> 事案なし <input type="radio"/> 事案があり、再発防止に向けた措置を講じた。 <input type="radio"/> 事案があったが再発防止に向けた措置は講じなかった。		
⑧相談者や行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。	<input type="radio"/> 相談者等のプライバシーを保護するための必要な措置を講じ、周知している。 <input type="radio"/> 相談者等のプライバシーを保護するための必要な措置は講じていない。		
⑨相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること	<input type="radio"/> 不利益な取扱いは行わない旨を定め、周知・啓発している。  <input type="radio"/> 不利益な取扱いは行わない旨を定めていない。	【具体的内容】	
上①～⑨以外にパワーハラスメント防止のため工夫していること等があれば御記入ください。			

※上①～⑨は「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)において定められた、講じなければならない9の項目です。

#### IV. その他の男女共同参画の推進に資する先駆的又は積極的な取組

・その他の男女共同参画の推進に資する独自性・先駆性のある取組

【取組内容】	【実績・効果】
(例)他の企業と合同で異業種交流会を開催し、従業員が自身のキャリアについて考える機会を提供した。	(例)開催後のアンケートで、「専門性の高い業務に就きたい。」「自分のキャリアプランについて見直すきっかけとなった。」など、キャリア形成についての感想が多く寄せられた。
(例)女性の参画が進んでいない〇〇の分野で、女性活躍に焦点を当てたフリーペーパーを発行し、広く周知することで、社を超えて女性参画を促進する活動に取り組んでいる。	(例)フリーペーパーを読んだことをきっかけに、女性の求人人数が取組前後で〇〇%増加している。

※取組内容がわかるもの(例:就業規則、服務規律等を定めた文書、社内報、パンフレット等)を添付してください。

調査票への御記入、ありがとうございました。

## 注意事項

### 共通事項

- 令和7年8月1日現在で記入してください。
- 各調査票の人数記入欄について、令和5年度及び令和6年度については、各年度末時点の人数等を記入し、令和6年度については調査時点(令和7年8月1日)までの人数等を記入してください。
- 記入枠は行を増やしても構いません。
- 数値データ又は○印の入力は、(自由記入欄を除き)青色のセルにお願いします。率などは自動計算されます。

### 事業所概要

- ※1 貴事業所が、本社と支社等に分かれている場合は、
  - (1)本社として応募若しくは推薦する場合は、法人や団体全体について記入してください。
  - (2)支社等として応募若しくは推薦する場合は、支社等の単位で記入してください。その場合、職員の採用等権限を有さない項目があれば、記入しなくて結構です。
- ※2 非正社員とは、パート職員、派遣職員等を指します。

### I. 女性の能力活用や職域拡大等

- ※1 目標を設置している、研修制度を工夫している等具体的な取組内容を記入してください。
  - ・「ポジティブ・アクション」として取り組むことについての方針が明確になっているかどうか。
  - また、明確になっている場合はその方法、推進体制等についても記入してください。

(参考)ポジティブアクションとは

  - ◆ 個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から
    - ・営業職に女性はほとんど配置されていない。
    - ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている。

等の差が男女労働者の間に生じている場合に、このような差の解消を目指して、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組のことを指します。

  - ◆ 自主的かつ積極的な取組には、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります。
  - ◆ 具体的には、女性の採用拡大、女性の職域拡大、女性管理職の増加などのための取組があります。

【女性の採用拡大】(女性労働者が6割を超えている事業所にあつては「男性」の採用拡大)

  - ・職場ごとに女性比率(男性比率)の数値目標を設定
  - ・選考方法改善のために性別にかかわらず公正な選考を解説したマニュアル等の作成 など

【女性の職域拡大】

  - ・女性を新たな職域に配置するための必要な教育訓練
  - ・男女ともに使いやすい設備等の導入や作業方法の見直し
  - ・自己申告制度、社内公募制度、FA(フリーエージェント)制度の導入 など

【女性管理職の増加】

  - ・昇進・昇格試験の受験を女性に奨励
  - ・メンター制度の導入(先輩が後輩の仕事やプライベートの不安等について相談にのる制度)
  - ・男女に公正な人事考課を行うための評価者研修の実施 など

(参考) 事業主が、職場に事実上生じている男女間の格差を是正することによって、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置」は、違反とはなりません。(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第8条)

注)男性労働者と比較して、一定区分、職務、役職において、女性労働者の割合が4割を下回っている場合であれば、格差が存在していると判断されます。
- ※2 各年度に新たに配置した人数ではなく、調査時点(令和7年8月1日)の全ての管理職等の人数を記入してください。
  - ・該当する役職がない場合は、その欄は記入しないでください。該当する役職があっても該当者がいない場合は「0」を記入してください。
  - ・この調査でいう「管理職等」には、事業所の組織系列の各部署において、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ている役職を含みます。
  - ・部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

## Ⅱ. 職業生活と家庭生活等の両立支援

- ※1 貴事業所の「育児休業」、「子の看護休暇」、「介護休業」、「介護休暇」の制度の対象者や期間などが「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」と全く同じ内容(処遇)の場合には、「法と同じ」に○を付けてください。
- ※2 その他の制度は、貴事業所で有している制度に「○」をつけていただき、制度の概要と利用者を記入してください。記載されている制度以外の制度を有している場合には、その他の欄を使用して、当該制度の概要等を記入してください。(欄が不足する場合には、行を増やしてください)
- ※3 「短時間勤務制度」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいい、労働基準法に規定する育児時間は含みません。
- ※4 「所定外労働の免除」とは、希望する労働者について適用される所定労働時間を超えて労働させないことを指します。

## Ⅳ. その他の男女共同参画の推進に資する先駆的又は積極的な取組

- ※1 I～Ⅲの調査票に属さない取組等がございましたら、こちらの調査票に御記入ください。
- ※2 事業所内における推進のみならず、業界全体への波及や他団体の取組促進にも寄与する取組も評価対象となります。