

千葉県男女共同参画・多様性社会推進事業所表彰(多様性社会推進部門) 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 2 製造業 3 情報通信業 4 運輸業	5 卸売・小売業 6 金融・保険業 7 宿泊業 8 医療・福祉業	9 教育・学習支援業 10 複合サービス業 11 サービス業 12 その他						
従業員の構成			30歳未満	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上	従業員数の合計		
	正社員	女性	10 人	10 人	100 人	5 人	5 人	130 人		
		男性	20 人	30 人	40 人	60 人	60 人	210 人		
		計	30 人	40 人	140 人	65 人	65 人	340 人		
		うち障害者	5 人	5 人	5 人	5 人	3 人	23 人		
		うち外国籍	5 人	5 人	5 人	5 人	3 人	23 人		
	非正社員 ※2	女性	20 人	15 人	0 人	20 人	20 人	75 人		
		男性	10 人	10 人	10 人	5 人	5 人	40 人		
		計	30 人	25 人	10 人	25 人	25 人	115 人		
		うち障害者	5 人	5 人	5 人	5 人	5 人	25 人		
		うち外国籍	5 人	5 人	5 人	5 人	5 人	25 人		
	上記のうち、常時雇用する労働者の数(令和8年7月1日現在)							440 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5年7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 →						
・労働基準法 ・育児・介護休業法 ・労働者派遣法 ・出入国管理及法		・労働安全衛生法 ・次世代育成支援対策推進法 ・障害者雇用促進法		・男女雇用機会均等法 ・パートタイム労働法 ・労働施策総合推進法 ・雇用保険法		・女性活躍推進法 ・最低賃金法 ・高年齢者労働者雇用安定法 ・健康保険法		・雇用対策法 ・厚生年金保険法 ・労働組合法		
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 →	有	有の場合は表彰名、受賞年月日を記入→		男女共同参画推進事業所表彰				
過去のダイバーシティに関連する国の表彰の受賞や県制度の認定等の取得の有無(例:新・ダイバーシティ経営企業100選・女性が輝く先進企業表彰等。)							有無 →	有		
有の場合は表彰・認定名、受賞年月日を記入→		【内閣府】女性が輝く先進企業表彰(令和○年○月○日) 【厚労省】プラチナくるみん認定(令和○年○月○日) 【千葉県】社員いきいき!元気な会社宣言企業(令和○年○月○日) 【千葉県】笑顔いっぱい!フレンドリーオフィス(令和○年○月○日) 【千葉県】ちばダイバーシティ宣言(令和○年○月○日)								

I. 多様な人材の活躍を促す職場風土

(1) 多様な人材の活躍を促す職場風土を作るための具体的な取組 ※1

【取組内容】	【効果】
【経営理念】 多様な人材(属性、キャリア・経験等)が活躍することを経営理念として位置づけ、従業員と共有するとともに、経営トップメッセージとして対外的に発信している。	多様性を経営理念に掲げ、従業員と共有、トップが対外発信した結果、職場の士気が向上し、離職率が〇%減少、新規応募者が〇%増加。イノベーションが促進され、売上も〇%の成長を実現した。
【就業規則等】 就業規則において、年齢、性別、障害の有無、国籍、性的指向、ジェンダーアイデンティティ等による差別を禁止する規定がある。	差別禁止規定を設けた結果、社員の安心感と信頼が向上し、職場環境が改善。これにより生産性が〇%向上し、離職率が〇%減少、多様な人材の応募が〇%増加した。
【意識啓発】 SOGIやアンコンシャスバイアス、障害に対する理解促進など、多様性尊重に関わるセミナーを開催し、多様な人材の活躍や働き方の推進に向けて従業員の意識啓発を行っている。新任の組織長には「ダイバーシティ研修」を、全管理職には「イクボス研修」を提供し、管理職の意識改革に取り組むとともに、人事評価の項目に「多様性への対応」を設定している。	社員の理解が深まり、職場の協力体制が強化。これによりチームの生産性が〇%向上し、多様な人材の定着率が改善した。
【ダイバーシティ推進のための部署・組織】 多様な人材の活躍推進や働き方の改善に向けた従業員参加型の組織(PT等)があり、経営者(経営幹部)と従業員が、現場の課題等に関して対話する機会がある。	従業員参加型の組織を通じた対話で、現場の課題が経営層に正確に伝わり、迅速な改善策が実施。これにより職場環境が向上し、従業員満足度が〇%向上、多様な人材の定着率も向上した。
【風通しの良い職場づくり等】 従業員同士のコミュニケーションを目的とした座談会、レクリエーションなど、従業員のコミュニケーションの場が設けられている。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。	社員が自身の意見が尊重され、組織に貢献していると感じられるようになり、従業員のエンゲージメントと満足度が〇%向上した。結果として、職場内の信頼関係やチームワークが強化され、生産性の向上と離職率の低下にもつながっている。

※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。

(2) 採用状況

		令和6年度	令和7年度	令和8年度	左記のうち離職者	過去3年以内に入社した従業員の離職率
正社員 採用者数	女性	5 人	8 人	10 人	10 人	43 %
	男性	15 人	12 人	10 人	10 人	27 %
	計	20 人	20 人	20 人	20 人	33 %
うち65歳以上		人	人	人	人	%
うち障害者		人	人	人	人	%
うち外国籍		人	人	人	人	%
非正社員 採用者数	女性	0 人	1 人	2 人	2 人	67 %
	男性	3 人	2 人	1 人	1 人	17 %
	計	3 人	3 人	3 人	3 人	33 %
うち65歳以上		人	人	人	人	%
うち障害者		人	人	人	人	%
うち外国籍		人	人	人	人	%

Ⅱ. 多様な人材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】	【効果】
【採用】 多様な人材(属性、キャリア・経験等)の採用を積極的に行っている。意欲と能力に応じて、パート労働者等が正規雇用へ移行できる制度や取組がある。	多様なバックグラウンドを持つ人材が集まることで、創造的なアイデアが生まれ、企業全体のイノベーションが促進されている。こうした取組により、競争力がさらに高まり、持続可能な成長につながっている。
【人事配置】 総合職・一般職、事務職・技術職など、各職種への配属に当たっては、属性等に関係なく、本人の希望・専門性を基に判断している。	社員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる環境を整備し、個々のキャリア成長を支援している。結果として、高いモチベーションと生産性が実現され、組織全体の競争力が向上している。
【昇給・昇格】 昇任・昇格について、属性や働き方に関わらず、従業員の能力に応じた基準を定め、従業員に周知している。社外講師によるロールモデル紹介を通じて女性管理職の意欲向上を図っている。	社員のモチベーションが向上し、能力発揮の場が広がっている。結果として、組織全体のパフォーマンスが向上し、企業の成長を力強く支えている。 2024年度の女性係長登用率は前年度比+〇pt。
【能力開発】 個々の従業員の今後の仕事やキャリアの希望などを踏まえ、能力開発に投資(時間・予算)している。	研修後のアンケートで、「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。
【定年制度・再雇用】 定年の定めを廃止し、希望者全員が65歳を超えても働くことができるようにしている。出産・育児・介護等を理由に一度退職した従業員を対象とした再雇用制度がある。	豊富な経験と専門性を持つ人材を長期的に活用し、多様なライフステージに対応した柔軟な働き方を実現。社員の満足度が向上し、組織の持続的な成長を支えている。

※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) 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
うち65歳以上		人	人	人	人	人
うち障害者		人	人	人	人	人
うち外国籍		人	人	人	人	人

※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。

(3) 管理職等の登用状況 ※2

		令和6年度	令和7年度	令和8年度	前年度増加率
管理職全体	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	0 %
うち65歳以上		人	人	人	%
うち障害者		人	人	人	%
うち外国籍		人	人	人	%

Ⅲ. 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 ※1

【取組内容】	【効果】
【休暇制度】 アニバーサリー休暇やボランティア休暇など、法律上義務化されていない独自の休暇制度を設け、従業員へ周知している。	社員は個々のライフイベントや社会貢献活動に積極的に参加でき、ワークライフバランスが向上。結果として、社員の満足度とモチベーションが高まり、企業全体の生産性向上と組織の魅力強化につながっている。
【所定外労働時間】 ノー残業デーの設定など、所定外労働時間の削減のための取組をしている。	所定外労働時間を〇%削減した。この取り組みは、業務効率の向上とともに、社員のワークライフバランスの改善を実現。結果として、社員の満足度が〇%向上し、離職率が〇%低下した。
【勤務形態】 短時間勤務やフレックスタイム、テレワーク等の多様で柔軟な勤務制度がある。	社員のワークライフバランスが向上し、満足度が〇%上昇。多様なライフスタイルに対応することで、離職率が〇%低下し、生産性が〇%向上。社員の多様なニーズに応えることで、企業の競争力と持続可能な成長を実現している。
【子育て支援】 全従業員に「育休取得ガイド」を配布し、男性育休取得は「育児応援表彰制度」によって推進。取得者の体験談をイントラで共有するほか、業務の属人化を防ぎ、誰でも業務代替可能な体制を構築。	仕事と育児の両立を支援することで、社員の満足度が〇%上昇し、企業全体の生産性と魅力が向上している。3か月以上取得する男性の割合が2020年〇名から、2024年〇名に増加した。
【介護支援】 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。	介護に関する悩みを専門家へ相談できる体制を整備することで、従業員の不安軽減や介護離職の未然防止につながっている。

※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 ※2

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。	☐	はい	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6年度	5 人	1 人
					令和7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6年度	100 %	50 %
					令和7年度	100 %	100 %
					平均取得期間		
					年度	女性	男性
	令和6年度	365 日	14 日				
令和7年度	365 日	30 日					
子の看護等休業	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。	☐	はい	法と同じ	年度	女性	男性
					令和6年度	1 人	0 人
					令和7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)				
	☐	短時間勤務制度 ※3					
	☐	所定外労働の免除 ※4					
	☐	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。	☐	はい	☐	法と同じ	年度	女性	男性	
						令和6年度	1人	0人	
						令和7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。	☐	はい	☐	法と同じ	年度	女性	男性	
						令和6年度	0人	0人	
						令和7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						
	☐	短時間勤務制度							
	☐	所定外労働の免除							
	☐	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。

Ⅳ. 多様な人材が共同して参画できる職場づくり等の取組

(1) 多様な人材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 ※1

【取組内容】	【効果】
【ジェンダー】 製造ラインに従来設置のなかった女性用トイレを新設し、女性も働けるようにした。	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。
【年齢】 新入社員を個別にサポートする体制（メンター制度等）を整備している。技術職の若手にベテラン社員を割り当てる「技能継承パートナー制度」を運用中。	新入社員の適応力とスキル向上が促進され、定着率が○%向上。結果として、組織全体のパフォーマンスが向上している。 また、再雇用者の定着率が実施前から○%上昇し、○%となった。
【多文化共生】 社内文書や掲示物、マニュアル等の多言語対応。宗教上のニーズ（礼拝、食事、服装等）について定期的に調査を行い、対応している。生活支援のため、住居探し・市役所手続き等をサポートする「多文化生活ガイド」を整備。	多言語対応と宗教的ニーズへの配慮を徹底し、社員全員が快適に働ける環境を提供。これにより、グローバル人材の定着率が○%向上し、多様性が組織の競争力を強化している。
【障害】 従業員の障害の程度を踏まえた業務内容・勤務時間の配慮や環境整備等を行っている。就労前オリエンテーション制度を設け、担当部署に専任支援員を配置。個別配慮カルテを活用し、面談により必要な支援内容を明文化。	障害を持つ社員の定着率が○%向上し、組織全体の多様性と生産性が強化されている。月1回の本人・上司・支援員による三者面談制度により、随時困りごとが共有され、アンケート調査でも働きやすい職場であるとの回答が導入前から○%増加し、○%となった。
【SOGI】 慶弔休暇、社宅利用、家族手当などの対象に、同性パートナーを含めて適用している。	社員の満足度が○%向上し、多様性尊重の企業文化が強化されている。

※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) 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。 ・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。			
セクシュアル・ハラスメント防止対策	○	「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）に基づき、方針・対処内容を規定し、周知・啓発に取り組むとともに、相談窓口を設置するなど、適切に対応している。（事案が無い場合も含む）		
		対応していない項目がある。		
相談件数	令和5年度	0 件	令和6年度	0 件
	令和7年度	0 件		
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策	○	「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）に基づき、方針・対処内容を規定し、周知・啓発に取り組むとともに、相談窓口を設置するなど、適切に対応している。（事案が無い場合も含む）		
		対応していない項目がある		
相談件数	令和5年度	0 件	令和6年度	0 件
	令和7年度	0 件		
パワーハラスメント防止対策	○	「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）に基づき、方針・対処内容を規定し、周知・啓発に取り組むとともに、相談窓口を設置するなど、適切に対応している。（事案が無い場合も含む）		
		対応していない項目がある		
相談件数	令和5年度	0 件	令和6年度	0 件
	令和7年度	0 件		
上記以外に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。	義務化前（2010年）から、セクハラ防止の社内規程を設けるとともに、人事部の職員を男女2名担当者として指定し周知している。2名それぞれ専用のメールアドレスを用意しており、同性へ相談を希望する場合に確実に実施できるよう対応している。			

【取組内容】目的・背景、内容、独自性・先駆性	【効果】成果、今後の展開、その他
【商品・サービス】 当社は駅ビルや商業施設などで自社製品の販売所を設けているが、空いたスペースを活用し、異なるバックグラウンドを持つ人々が自らの製品やサービスを発信し、販売するためのプラットフォーム「誰でも広場」を提供している。販売行為を代替することで、接客が得意ではない方や接客する時間を確保できない方に代わり当社のスタッフが販売行為を代替し、売上からマージンを得ている。 外国籍の方、障害を持つ方、高齢者、子育て中の方など、幅広い属性の方々が、手作り商品やサービスを出品できるサポートを行う。出店者が直面する言語や手続きの壁を取り除くため、当社が多言語対応のサポートや簡易化した申請プロセスを用意している。出品者から商品紹介のポップと合わせ、適宜出品者の紹介を行うことで消費者に出店者を身近に感じてもらえる工夫を行っている。また、出品者向けに、マーケティングや顧客対応、商品開発に関するワークショップを無料で提供。これにより、出品者のスキルアップを図り、事業の持続可能性を支援する。	「誰でも広場」を通じて、出品者に対する地域住民の理解が深まった。実際に参加した出店者からは、「自分の商品を通じて自分の背景を伝えることができた」「地域の人々からの直接的な応援が自信につながった」といった声が寄せられている。また、出品者側も自社商品の強みが実感として分かり、市場での競争がある新たな商品開発につながった。 地域住民からも「他の事業者では見かけない販売個数の少ない商品が見つかるので、こういった商品が並ぶのが日々楽しみにしている」といった声があった。 今後は、地域ごとの特徴を活かしたコンテンツを追加し、地域間での連携を促進する予定。さらに、出品者に対しオンラインマーケットの活用を促し、活動範囲を全国に広げることで、より多くの人々が参加できる仕組みを構築する。 この事業を通じて、出店者の経済的自立が促進されるだけでなく、地域社会の活性化にも寄与している。また、当社自体もこの活動を通じて、地域社会に根付いた企業としての信頼を獲得し、企業ブランドの向上を実現している。
【社会貢献等】 当社は、多様性社会の推進を目的とした社会貢献活動「ダイバーシティ・インクルージョン・プログラム(Diversity Inclusion Program, DIP)」を展開している。このプログラムでは、異なる背景を持つ個人が活躍できる社会を目指し、企業のリソースを活用した多様な取り組みを行っている。主な活動として、地域社会に向けた「多文化体験イベント」を定期的に開催。イベントでは外国人スタッフが自国の文化や言語を紹介するワークショップや、障害者アーティストが作品を展示するコーナーを設け、多様性の魅力を伝えている。また、若年層の多様性理解を支援するため、地元の学校と連携して「インクルージョン教育プログラム」を提供。学生たちが多様性について学び、異なる価値観を受け入れるきっかけを創出している。さらに、社員ボランティアによる「ダイバーシティ・キャリアサポート」を実施し、移民や障害者が職業スキルを習得できる研修や就職支援を提供。これらの活動を通じ、当社は多様性社会の実現に向けた実践的な貢献を続けている。	「ダイバーシティ・インクルージョン・プログラム(DIP)」は、地域社会や企業内部に多様性を推進する具体的な成果をもたらした。まず、「多文化体験イベント」を通じて参加者が異なる文化や背景に触れる機会を得たことで、偏見や固定観念が軽減された。特に、地域住民からは「外国人や障害者と直接交流し、彼らの視点や生活を理解できた」という肯定的なフィードバックが寄せられた。また、学校での「インクルージョン教育プログラム」では、学生たちが多様性の重要性を学び、他者を尊重する姿勢を身につけた結果、いじめや排他的な行動が減少するという報告もあった。さらに、社員ボランティアによる「ダイバーシティ・キャリアサポート」では、移民や障害者が新たな職業スキルを習得し、就労機会を得る成功事例が増加。これにより、地域の雇用環境が改善され、社会的包摂が進んだ。このプログラムは、企業の社会的責任を果たすだけでなく、地域との信頼関係を強化し、社員の多様性理解や意識向上にも寄与している。当社の取り組みは、多様性社会の実現に向けたモデルケースとして注目されている。

※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8年7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6年度及び令和7年度については、各年度末時点の人数等を記入し、令和8年度については調査時点（令和8年7月1日）までの人数等を記入してください。
- 記入枠の追加や行列の幅、フォント等の変更はせず、既定の枠内に収まるように記入してください。添付資料で説明を補足することは可能ですが、その場合も枠内の内容で評価できるようにまとめてください。
- 数値データ又は○印の入力は、（自由記入欄を除き）青色のセルをお願いします。青色のセル以外の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. 多様な人材の活躍を促す職場風土

- ※1 多様な人材の活躍を促す職場風土を形成するために実施する、組織内での経営理念の周知や就業規則への記載等、具体的な取組内容を記入してください。

《例》

【経営理念】

- ・多様な人材（属性、キャリア・経験等）が活躍することを経営理念として位置づけ。

【就業規則】

- ・年齢、性別、障害の有無、国籍、性的指向、性自認等による差別を禁止する規定がある。

【意識啓発】

- ・SOGIやアンコンシャスバイアス、障害に対する理解促進など、多様性尊重に関わるセミナーを開催。

【ダイバーシティ推進のための部署・組織】

- ・多様な人材の活躍推進や働き方の改善に向けた従業員参加型の組織（PT等）がある。

【風通しの良い職場づくり等】

- ・従業員同士のコミュニケーションを目的とした座談会、レクリエーションなどの場が設けられている。
- ・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、満足度調査や従業員の意見を募っている。

II. 多様な人材の能力活用や職域拡大等

- ※1 多様な人材の活用に向けて実施する、採用や職域拡大、能力開発等具体的な取組内容を記入してください。

《例》

【採用】

- ・多様な人材（属性、キャリア・経験等）の採用を積極的に行っている。

【人事配置】

- ・各職種への配属に当たっては、属性等に関係なく、本人の希望・専門性を基に判断している。

【昇給・昇格】

- ・昇任・昇格について、属性や働き方に関わらず、従業員の能力に応じた基準を定め、従業員に周知している。

【能力開発】

- ・個々の従業員の今後の仕事やキャリアの希望などを踏まえ、能力開発に投資（時間・予算）している。

【定年制度・再雇用】

- ・定年の定めを廃止し、希望者全員が65歳を超えても働くことができるようにしている。
- ・出産・育児・介護等を理由に一度退職した従業員を対象とした再雇用制度がある。

- ※2 各年度に新たに配置した人数ではなく、調査時点（令和8年7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。

Ⅲ. 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」、「子の看護等休暇」、「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。
- ※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. 多様な人材が共同して参画できる職場づくり等の取組

- ※1 I～Ⅲの調査票に属さない取組等で、各属性に応じた職場環境に係る具体的な取組内容を記入してください。
《例》
 - 【ジェンダー】
 - ・製造ラインに従来設置のなかった女性用トイレを新設し、女性も働けるようにした。
 - 【年齢】
 - ・新入社員を個別にサポートする体制(メンター制度等)を整備している。
 - ・技術職の若手にベテラン社員を割り当てる「技能継承パートナー制度」を運用中。
 - 【多文化共生】
 - ・社内文書や掲示物、マニュアル等の多言語対応。
 - ・宗教上のニーズ(礼拝、食事、服装等)について定期的に調査を行い、対応している。
 - 【障害】
 - ・従業員の障害の程度を踏まえた業務内容・勤務時間の配慮や環境整備等を行っている。
 - ・就労前オリエンテーション制度を設け、担当部署に専任支援員を配置。
 - 【SOGI】
 - ・慶弔休暇、社宅利用、家族手当などの対象に、同性パートナーを含めて適用している。

Ⅴ. 多様性社会の推進に資する先駆的又は積極的な取組

- ※1 営利・非営利に関わらず、多様性社会の推進に資する、事業者として提供するサービスや社会貢献活動に係る具体的な取組を記入してください。