

男女共同参画・ジェンダー平等 に関する アンケートにご協力をお願いします

中央区では、男女共同参画や女性活躍の推進等に取り組んでおり、このたび「中央区男女共同参画行動計画2023」の改定にあたり、区内に所在する事業所の皆様に男女共同参画や女性活躍推進への取り組みの状況や考えを伺うことになりました。

新しい計画の取り組みに、皆さまの意見を反映していくための、大切な調査となるものです。ご多忙とは存じますが、本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申し上げます。

なお、総務省「事業所母集団データベース」に基づき、区内に所在する従業員5人以上300人未満の事業所のうち、2,000事業所を無作為に抽出し、ご協力をお願いしております。

この調査は無記名で行い、結果は統計的に処理いたしますので、事業所名が特定されることは一切ありません。また、本計画の策定以外の目的には利用いたしません。

令和8（2026）年10月
中央区 総務部 総務課

～ 記入についてのお願い ～

1. ご回答は、人事労務管理担当責任者の方をお願いいたします。
2. この調査は事業所を単位として行っているため、各設問については、原則として貴事業所に限ったお答えをご記入ください。
3. この調査はインターネット及び郵送のいずれかでご回答いただけます。回答方法につきましては、次ページに記載がございます。インターネット回答には下記に記載されたIDを使用します。

【回答期限】 郵送： 10月26日（月）までにポストに投函
インターネット： 10月26日（月）午後11時59分まで

この調査について、ご不明な点などがございましたら、下記までお問い合わせください。



中央区 総務部 総務課 男女共同参画係
(中央区立男女平等センター「ブーケ21」内)
電話番号：03-5543-0651

ブーケ21の
HPはこちら



インターネット回答用 ID

c0001cc



インターネット（パソコン・スマートフォン等）で答える

①調査票サイトにアクセスする

以下のURLまたは二次元コードを読み取り、調査票サイトにアクセスします。

URL : <https://>

二次元コード

②ログイン・回答する

調査票サイトのはじめに、表紙（前ページ）の右下に記載がある「インターネット回答用 ID」を入力し回答を開始してください。

【画面イメージ】

調査票の表紙右下に記載がある「インターネット回答用 ID」を入力してください。

ID

【インターネット回答に関するご注意】

1. 答えは、あてはまる番号を選択してください。答えが「その他」にあてはまる場合は、その番号を選択し 内に具体的な内容をご入力ください。
2. 回答内容は自動で保存されるため、回答を途中で中断しても同じ端末であれば、続きから回答できます。なお、端末を変える場合、回答をはじめからスタートする必要があるため、中断する場合は同じ端末で回答していただくことを推奨します。
3. インターネットで回答した場合は調査用紙の提出は不要です。
4. 「インターネット回答用 ID」は、回答の重複を防ぐために付番しています。IDは無作為に配布していますので、個人を特定するものではありません。



調査票に記入して郵送で答える

1. 答えは、あてはまる番号に○印を付けてください。答えが「その他」にあてはまる場合は、その番号を○で囲み 内に具体的な内容をご記入ください。
2. 記入は、黒のボールペンまたは鉛筆をお願いします。
3. 回答のご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒に入れて郵便ポストに投函してください。（切手は不要です。差出人名は無記名で結構です。）

企業全体についておたずねします

問1 企業全体の産業分類は次のどれに該当しますか。本社、支店、営業所等も合計した企業全体についてお答えください。(1つに○)

- | | |
|--------------|----------------------|
| 1 建設業 | 8 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 2 製造業 | 9 宿泊業、飲食サービス業 |
| 3 情報通信業 | 10 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 4 運輸業、郵便業 | 11 教育、学習支援業 |
| 5 卸売業、小売業 | 12 医療、福祉 |
| 6 金融業、保険業 | 13 サービス業（他に分類されないもの） |
| 7 不動産業、物品賃貸業 | 14 その他〔具体的に： 〕 |

問2 企業全体の従業員規模は次のどれに該当しますか。本社、支店、営業所等も合計した企業全体についてお答えください。(1つに○)

- | | | | |
|---|-------------|---|---------------|
| 1 | 5人以上、9人以下 | 5 | 50人以上、99人以下 |
| 2 | 10人以上、19人以下 | 6 | 100人以上、299人未満 |
| 3 | 20人以上、29人以下 | 7 | 300人以上 |
| 4 | 30人以上、49人以下 | | |

貴事業所についておたずねします

問3 貴事業所の従業員数を雇用形態別に数字でご記入ください。

※企業全体ではなく、貴事業所のみの人数をお答えください。

	男性	女性
(1) 正規従業員	人	人
(2) 非正規従業員 (※)	人	人

※パート、契約社員等の数を記入してください。

問4 貴事業所の従業員の平均年齢および、平均勤続年数を数字でご記入ください。

※小数点第2位を四捨五入してください。

		男性	女性
(1) 正規従業員	平均年齢	歳	歳
	平均勤続年数	年	年
(2) 非正規従業員 (※)	平均年齢	歳	歳
	平均勤続年数	年	年

※パート、契約社員等の平均年齢、平均勤続年数を記入してください。

女性の活躍推進についておたずねします

女性活躍推進法の改正について

令和6年6月11日に公布した女性活躍推進法の主な改正内容は以下の通りです。

(令和8年4月1日施行)

- ・従業員数101人以上の企業に「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の公表が義務化されました。
(従業員数100人以下の企業は努力義務の対象)
- ・法律の有効期限が令和8年3月31日までから、令和18年3月31日まで、10年間延長されました。
- ・女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。

※詳細やその他の改正内容は、厚生労働省ホームページ等をご覧ください。



問5 貴事業所では、女性活躍推進法に基づき行動計画を策定していますか。(1つに○)

- 1 策定している → 問6へお進みください
- 2 策定していない → 問5-1にもお答えください

問5-1 問5で「2」と回答した事業所のみお答えください。

貴事業所が行動計画を策定しない理由は何ですか。(いくつでも○)

- 1 法的に義務付けられていないため
- 2 費用面での負担が大きい
- 3 策定するノウハウが不足しているため
- 4 女性従業員が少ないため
- 5 策定する必要性を感じないため
- 6 すでに女性が活躍しやすい環境にあるため
- 7 その他〔具体的に： 〕

問6 貴事業所では、係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。

数字でご記入ください。該当者がいない場合、「0」をご記入ください。

※一般に管理職は「課長相当職」以上ですが、本設問では事務執行の指揮命令者の「係長相当職」も管理職に含めています。

登用状況 管理職	管理職数 (男性+女性)	うち女性
役 員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

→問6-1にもお答えください

※管理職には、企業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。

問6-1 女性管理職が少ない(1割未満)または全くいない区分が1つでもある事業所のみお答えください。

貴事業所の女性管理職が少ないのはなぜだと思いますか。(いくつでも○)

- 1 必要な経験・スキルを有する女性が少ないまたはいないから
- 2 女性が管理職になることを希望しないから
- 3 将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから
- 4 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから
- 5 男性従業員が女性管理職を希望しないから
- 6 顧客が女性管理職を希望しないから
- 7 女性従業員が少ないまたはいないから
- 8 その他〔具体的に： 〕

問7 貴事業所は女性が活躍するための取り組みが進んでいると思いますか。(1つに○)

1 進んでいる
2 ある程度進んでいる

↓
問7-1にもお答えください

3 あまり進んでいない
4 進んでいない

↓
問7-2にもお答えください

問7-1 問7で「1」または「2」を選択した事業所のみ回答してください。

貴事業所では、取り組みを実施し、どのような効果がありましたか。(いくつでも○)

- 1 女性従業員の労働意欲が向上した
- 2 男性が女性を対等な存在として見るようになった
- 3 取引先や顧客からの評判が良くなった
- 4 優秀な人材を採用できるようになった
- 5 売上や利益率が向上した
- 6 生産性向上や競争力強化につながった
- 7 従業員の就業継続率が向上した
- 8 特に目立った効果はなかった
- 9 社員または取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった
- 10 その他〔具体的に： 〕

問7-2 問7で「3」または「4」を選択した事業所のみ回答してください。

貴事業所の女性の活躍が進んでいないのは、なぜだと思いますか。(いくつでも○)

- 1 早く退職してしまうから
- 2 家事・育児等の家庭生活のため、転勤や超過勤務に制約があるから
- 3 本人が昇進を望まない、または仕事に対して消極的であるから
- 4 女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題ないから
- 5 男性社員の意識・理解が不十分であるから
- 6 トップの意識・理解が不十分であるから
- 7 その他〔具体的に： 〕

問8 貴事業所では、女性従業員の活躍を推進する上で、どのような課題がありますか。

(いくつでも○)

- 1 女性従業員の勤続年数が平均的に短い
- 2 育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い
- 3 顧客や取引先の女性従業員に対する信頼度が低い
- 4 男性従業員が多く、男性従業員の女性従業員に対する認識・理解が不十分である
- 5 女性従業員には時間外労働、深夜労働をさせにくい
- 6 女性従業員のための就業環境の整備にコストがかかる
- 7 重量物の取り扱いや危険有害業務について、女性従業員には法制上の規制がある
- 8 女性従業員の活躍を推進する方法がわからない
- 9 その他〔具体的に： 〕
- 10 特に課題はない

育児・介護休業についておたずねします

育児・介護休業法の改正について

令和6年5月31日に公布した育児・介護休業法の主な改正内容は以下の通りです。

(令和7年4月1日施行)

- ・残業免除の対象となる労働者の範囲が拡大。(小学校就学前の子までが対象)
- ・子の看護休暇の取得理由・対象となる労働者の対象範囲が拡大。(子の行事参加等の場合も取得可能、小学校3年生の子までが対象)
- ・3歳になるまでの子を養育する労働者に対して事業主が講ずる措置にテレワークを努力義務として追加。
- ・常時雇用する従業員数300人超の企業に育児休業の取得状況の公表が義務化。
- ・労働者が家族の介護に直面した旨の申出時に、両立支援制度等の個別周知や意向確認を行うことを事業主に義務付け。
- ・労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や雇用環境の整備を事業主に義務付け。
- ・介護休暇の対象となる労働者の範囲が拡大。(継続雇用期間6か月未満も対象)
- ・家族を介護する労働者に対して事業主が講ずる措置にテレワークを努力義務として追加。

(令和7年10月1日施行)

- ・3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に対して事業主が講ずる働き方の柔軟化の措置と個別の周知・意向確認を義務付け。
- ・妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に労働者の仕事と育児に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付け。

※詳細やその他の改正内容は、厚生労働省ホームページ等をご覧ください。



問9 貴事業所では、就業規則等の規定上、最長で子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。(1つに○)

- | | |
|-----------------------|-------------|
| 1 1歳未満 | 6 無条件に2歳 |
| 2 1歳 | 7 2歳～3歳未満 |
| 3 原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月 | 8 3歳以上 |
| 4 無条件に1歳6か月 | 9 育児休業の規定なし |
| 5 原則は1歳だが、一定の場合は2歳 | |

問10 貴事業所では、令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者）は何人いましたか。

また、そのうち令和8年10月1日までに育児休業を取得した従業員（取得予定の申し出をしている者を含む）は何人いましたか。それぞれについて数字でご記入ください。該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

※取得した実人数を記載してください。（例：1人の従業員が「育児休業」を2回に分けて分割取得した場合でも1人と記載）

① 出産者数 (令和7年4月1日～令和8年3月31日)	女性 人	男性 人
② うち、令和8年10月1日までに育児休業を取得した実人数（申し出者を含む）	うち 人	うち 人
③ うち、係長相当職以上	(うち 人)	(うち 人)

問11 男性従業員が育児に参加することについてどう考えていますか。貴事業所の考えに最も近いものを選んでください。（1つに○）

- 1 積極的に参加したほうがよい
- 2 仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい
- 3 必要に迫られたときのみ参加すればよい
- 4 参加する必要はない

問12 貴事業所では、男性の育児休業の取得促進のために取り組みを行っていますか。（1つに○）

- 1 行っている → 問12-1にもお答えください
- 2 行っていない → 問13へお進みください

問12-1 問12で「1」を選択した事業所のみ回答してください。

貴事業所では男性の育児休業の取得促進のためにどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも○）

- 1 対象者へ個別に働きかけをする
- 2 上司が積極的に育児休業をとる
- 3 取得促進の部署をつくる
- 4 社内制度・方針の周知を行う
- 5 目標数値を定める
- 6 取得事例の紹介をする
- 7 社内研修を行う
- 8 相談体制を整備する（相談窓口の設置）
- 9 取得者の同僚等への支援を行う（手当の支給等）
- 10 取得者への賃金補償を行う（育休の有給化等）
- 11 その他〔具体的に： 〕

問13 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。(いくつでも○)

- | | |
|---------------------|------------------------------------|
| 1 職場がそのような雰囲気ではない | 6 男性自身に育児休業を取る意識がない |
| 2 代替要員の確保が困難 | 7 休業中の賃金補償 |
| 3 キャリア形成において不利になる懸念 | 8 社会全体の認識の欠如 |
| 4 上司の理解が進まない | 9 その他〔具体的に： 〕 |
| 5 前例（モデル）がない | |

問14 貴事業所では、就業規則等の規定上、介護休業を最長でどのくらいの期間取得できますか。(1つに○)

- | | |
|---------------|-------------|
| 1 31日未満 | 5 6か月以上1年未満 |
| 2 31日以上93日未満 | 6 1年 |
| 3 93日 | 7 1年を超える期間 |
| 4 93日を超え6か月未満 | 8 介護休業の規定なし |

問15 貴事業所では、令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員（取得予定の申し出をしている者を含む）は何人いましたか。

数字でご記入ください。該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

※取得した実人数を記載してください。（例：1人の従業員が「介護休業」を2回に分けて分割取得した場合でも1人と記載）

令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間に、 介護休業を取得した実人数（申し出者を含む）	女性 人	男性 人
--	---------	---------

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についておたずねします

問16 貴事業所において、以下の制度はありますか。また、制度がある場合、その対象者に○をつけ、令和7年4月1日～令和8年3月31日までの利用者の有無を、右欄男女別にそれぞれ○をつけてください。

※パート、契約社員、派遣社員（貴事業所が派遣元の場合）など

制度の内容	【制度の有無】				【利用状況】			
	制度あり		今後導入予定あり	制度なし	男性		女性	
	正規従業員	非正規従業員※			利用者あり	利用者なし	利用者あり	利用者なし
（記入例）短時間勤務制度	①	②	3	4	1	②	③	4
（記入例）フレックスタイム制度	①	2	3	4	①	2	3	④
（1）短時間勤務制度	1	2	3	4	1	2	3	4
（2）フレックスタイム制度	1	2	3	4	1	2	3	4
（3）在宅勤務制度（テレワーク）	1	2	3	4	1	2	3	4
（4）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	1	2	3	4
（5）半日や時間単位の有給休暇	1	2	3	4	1	2	3	4
（6）所定時間外労働（残業）の免除	1	2	3	4	1	2	3	4
（7）再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員で優先的に雇用する制度等）	1	2	3	4	1	2	3	4
（8）育児・介護に要する経費の援助	1	2	3	4	1	2	3	4
（9）事業所内保育所の設置	1	2	3	4	1	2	3	4
（10）配偶者同行休業制度（外国で勤務等をする配偶者と外国において生活を共にするための休業制度）	1	2	3	4	1	2	3	4

問17 貴事業所においてワーク・ライフ・バランスを充実するにあたっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。(いくつでも○)

- 1 経営者の理解が進まないこと
- 2 管理職の理解が進まないこと
- 3 風土の醸成
- 4 売上減少等、経営への影響
- 5 取り組みのための費用負担
- 6 制度利用者と非利用者の間での不公平感
- 7 勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の煩雑化
- 8 取り組みのためのノウハウ不足
- 9 代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること
- 10 その他〔具体的に： 〕
- 11 特に課題はない

問18 中央区では、仕事と家庭の両立や男女がともに働きやすい職場の実現に向けてワーク・ライフ・バランスの取り組みを推進している企業等を「中央区ワーク・ライフ・バランス推進企業」として認定します。この取り組みを知っていますか。(1つに○)

- 1 知っている
- 2 知らない

「中央区ワーク・ライフ・バランス推進企業」について

中央区では、仕事と家庭の両立や男女がともに働きやすい職場の実現に向けてワーク・ライフ・バランスの取り組みを推進している企業の認定をしています。

認定ロゴマークの使用、中央区商工業融資の融資利率優遇（別途審査あり）、区発注契約における総合評価入札の加点や優先指名などの優遇の適用を受けられます。

※その他の認定のメリットや募集に関する情報は区ホームページをご参照ください。



問19 貴事業所は、「中央区ワーク・ライフ・バランス推進企業」の認定を受けたいと思いますか。(1つに○)

- 1 既に認定を受けている
- 2 認定されていないが、認定を受けることを検討中
- 3 取り組みを行っているが、認定を受ける意向はない
- 4 取り組みを行っておらず、認定を受ける意向はない

問20 貴事業所は、以下の2つの制度名と内容を知っていましたか。

((1)、(2) について、1つずつ〇)

	制度の内容まで 知っていた	制度名だけは 知っていた	この調査で 初めて知った
(記入例) えるぼし認定	①	2	3
(1) えるぼし認定 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定している制度。	1	2	3
(2) 子育てサポート企業（くるみん）認定 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって厚生労働大臣の認定を受けられる制度。	1	2	3

ハラスメントについておたずねします

職場におけるハラスメント防止に関する法律の改正について

令和7年6月11日に公布した労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法の主な改正内容は以下の通りです。

(令和8年10月1日施行)

- ・ **カスタマーハラスメント対策が義務化**されました。事業主は、事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発／相談体制の整備／事後の迅速かつ適切な対応／対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置／そのほか併せて講ずべき措置を必ず講じなければなりません。
- ・ **求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化**されました。事業主は、事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発／相談体制の整備／事後の迅速かつ適切な対応／そのほか併せて講ずべき措置を必ず講じなければなりません。

<定義>

カスタマーハラスメント	①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより③労働者の就業環境が害されるもののことです。①～③の要素を全て満たすものをいいます。
求職者等に対するセクシュアルハラスメント	事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるもののことです。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。

※詳細やその他の改正内容は、厚生労働省ホームページ等をご覧ください。



問21 貴事業所では、セクシュアルハラスメント・妊娠等に関するハラスメント・パワーハラスメント等の何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。(過去5年間について) (1つに○)

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1 問題になったことがある | → 問21-1にもお答えください |
| 2 問題になったことはないが実態としてはある | |
| 3 問題になったことも実態としてもない | → 問22へお進みください |

問21-1 問21で「1」「2」を選択した事業所のみ回答してください。
問題となったハラスメントは何ですか。(いくつでも○)

- 1 セクシュアル・ハラスメント
- 2 妊娠等に関するハラスメント
- 3 パワーハラスメント
- 4 性的指向・性自認によるハラスメント (SOGIハラスメント)
- 5 カスタマーハラスメント
- 6 その他〔具体的に： 〕

問22 ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。(いくつでも○)

- 1 事実確認が難しい
- 2 プライバシーの保護が難しい
- 3 どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい
- 4 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい
- 5 相談を受ける際の留意点等が分からない
- 6 被害者への事実確認(事情聴取)に際しての対応が難しい
- 7 被害者の精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい
- 8 加害者への処分を含めた対応が難しい
- 9 顧客や取引相手が加害者の場合の対応が難しい
- 10 相談後の対処法が分からない
- 11 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない
- 12 相談窓口の整備等に経費がかかるため難しい
- 13 その他〔具体的に： 〕

問23 貴事業所では、労働施策総合推進法改正後の対応を含めた職場のハラスメント防止対策について、どのような取り組みを行っていますか。

また、実施している場合は、その対象者はどの範囲になりますか。実施している場合、その対象者に○をつけてください。

取り組み内容	実施している		実施していない	実施していないが 検討中
	正規従業員	非正規従業員※		
(記入例) 就業規則等にハラスメント禁止を明記	①	②	3	4
(記入例) 実態把握のためのアンケートや調査を実施	1	2	③	4
(1) 就業規則等にハラスメント禁止を明記	1	2	3	4
(2) ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示	1	2	3	4
(3) ハラスメントに関する研修・講習等の実施 (外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む)	1	2	3	4
(4) 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置	1	2	3	4
(5) 実態把握のためのアンケートや調査を実施	1	2	3	4
(6) (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止のため) 適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検を実施	1	2	3	4
(7) その他	1	2	3	4

問23-1 問23の「(4) 事業所内外に相談窓口等を設置」で「1」または「2」を選択した事業所のみ回答してください。

過去5年間に於いて、ハラスメントに関する相談はありましたか。(1つに○)

1 相談があった

2 相談がなかった

性の多様性についておたずねします

LGBT等について

L＝レズビアン（女性同性愛者）、G＝ゲイ（男性同性愛者）、B＝バイセクシャル（両性愛者）、T＝トランスジェンダー（性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人）の頭文字をつないだ、性的少数者を表す言葉の一つのことを言います。近年では、LGBTの末尾にQ＝クエスチョニング（性のあり方をあえて決めないまたは決められない人）またはクィア（多様な性を包括する言葉）を加えてLGBTQ+と言われることもあります。

問24 貴事業所では、LGBT等の従業員を支援するためにどのような取り組みを行っていますか。

(いくつでも○)

- 1 福利厚生で同性パートナーも配偶者として扱っている
- 2 当事者が利用しやすいトイレや更衣室などを設置（配慮）している
- 3 就業規則等の一項目として差別禁止を規定している
- 4 経営トップなどから支援を宣言・明確にしている
- 5 管理職への研修・講習等を実施（外部機関の研修等に参加させる場合も含む）している
- 6 従業員への研修・講習等を実施（外部機関の研修等に参加させる場合も含む）している
- 7 相談窓口を設置している
- 8 実態把握のためのアンケートを実施している
- 9 その他〔具体的に： 〕
- 10 特にない

問25 貴事業所が、LGBT等に関する取り組みを進める上で困難と感ずることは何ですか。

(いくつでも○)

- 1 経営層の理解や協力が得られない
- 2 社員の理解が足りない
- 3 顧客や取引先の理解が得られない
- 4 当事者のニーズや意見を把握することが難しい
- 5 取り組みの効果の把握が難しい
- 6 どのような取り組みを実施すればよいのかわからない
- 7 取り組みを行うための知見を持った人材がいない
- 8 取り組みを行うための予算が確保できない
- 9 その他〔具体的に： 〕
- 10 特に困難と感ずることではない
- 11 わからない

区の男女共同参画の取り組みについておたずねします

問26 ワーク・ライフ・バランス・女性の活躍推進など、企業の男女共同参画を進めるにあたり、中央区はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。(いくつでも○)

- 1 広報紙やパンフレット等による男女平等や相互理解についての啓発
- 2 男女共同参画をテーマとした講座やセミナーの実施
- 3 法改正などの情報提供
- 4 企業のための相談窓口の充実
- 5 働く人のための相談窓口の充実
- 6 事業所が行う研修会等への講師の派遣・紹介
- 7 ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍などを推進するアドバイザーの派遣
- 8 女性の社会進出のための職業教育や職業訓練の実施
- 9 雇用・労働条件における男女の平等を確保するための啓発
- 10 多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業の表彰・公表
- 11 多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置
- 12 保育施設・保育サービスの充実
- 13 高齢者や障害者のための施設・介護サービスの充実
- 14 育児・介護に関する休暇制度等への賃金補償
- 15 その他〔具体的に：]

問27 貴事業所は、男女平等センター「ブーケ 21」や「ブーケ 21」で実施している次の事業を、知っていますか。また、今後利用したいと思いますか。

（【現在の認知状況】、【今後の利用意向】ごとに、（１）～（７）について、１つずつ○）

	【現在の認知状況】		【今後の利用意向】	
	知っている	知らない	利用したい	利用したいと思わない
（記入例）男女平等センター「ブーケ21」	1	②	①	2
（１）男女平等センター「ブーケ 21」 男女共同参画の推進をめざして活動する方を支援し、中央区がだれにとっても自分らしく生きられる地域となることをめざす施設です。活動のために部屋を貸し出したり、講座やイベント、活動団体の支援、相談事業を行っています。	1	2	1	2
（２）中央区男女共同参画ニュース「 ^{ブーケ} Bouquet」 男女共同参画の情報や講座・イベントの実施状況などを紹介しています（年２回発行）。	1	2	1	2
（３）ホームページ 施設案内、講座・イベント情報、登録団体の活動紹介などを掲載しています。	1	2	1	2
（４）男女共同参画に関する講座 各種講座を行っています。	1	2	1	2
（５）ブーケ祭り 男女共同参画の推進と区民団体の交流を目的に開催しています。	1	2	1	2
（６）図書・資料貸出 男女共同参画に関する図書・資料を貸し出しています。	1	2	1	2
（７）基本条例 男女の平等と共同参画の推進に関する区の基本理念や区・区民・事業者の責務などを定めた条例です。	1	2		

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

恐れ入りますが、この調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、

10月26日（月）までにポストへ投函くださいますようお願いいたします。