

千代田区ジェンダーに関する意識・実態についての アンケート調査へのご協力をお願い

日頃より千代田区政にご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

千代田区では、DV（ドメスティック・バイオレンス）の増加や雇用、住まい・子育ての問題など、男女共同参画に関わる課題が顕在化してきています。

性別による不平等がなく、だれもが自分で生き方を選ぶことができ、その選択が認められて参画できる社会の実現をめざして、「第6次千代田区ジェンダー平等推進行動計画」を策定し、さまざまな施策を推進しています。この度、本計画の見直しを行うため、事業所における男女共同参画や女性活躍推進への取組をお伺いするアンケート調査を実施します。

この調査は、令和7年6月1日現在、区内に事業所がある従業員1名以上の企業から無作為に抽出した1,100社を対象としています。

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たり、個々の回答内容を公表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。

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。

令和7年●月 千代田区

回答にあたってのお願い

◆ 回答は、次のうちどちらかの方法でお願いします。

- ① 本用紙へ記入し、郵送による回答
- ② 右記QRコードを読み込み、オンラインによる回答
(アクセス後、IDを入力してください)



ID: ●●●●

1. アンケートは、あなた自身が回答してください。なお、ご本人が記入できない場合は、ご家族の方などがご本人のお考えを聞きながら記入してください。
2. 記入は、黒のボールペンまたは鉛筆でお願いします。
3. 回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけてください。(○は1つ)(○はいくつでも)のように指定されているとおり○をつけてください。
4. 「その他」など、選択肢に()がついているものを選んだ場合は、()の中にその内容を具体的に記入してください。
5. 設問に指定がない限り、令和7年6月1日現在の状況をご回答ください。

○回答したアンケートは、**●月●日(●)まで**に同封の返信用封筒に入れて《郵送》または《インターネット》いずれかの方法で、にご投函(切手を貼る必要はありません)もしくは送信してください。なお、このアンケート調査は、株式会社名豊に委託しておりますので、返信用封筒のあて先は委託会社となっています。

【この調査に関する問い合わせ先】

千代田区地域振興部国際平和・男女平等 인권課

電話 03(5211)4166

貴事業所について、お聞きします

問1 貴事業所の産業分類は次のどれに該当しますか。(〇は1つ)

※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 農業、林業	2 鉱業、採石業、砂利採取業
3 建設業	4 製造業
5 電気・ガス・熱供給・水道業	6 情報通信業
7 運輸業、郵便業	8 卸売業
9 小売業	10 金融業、保険業
11 不動産業、物品賃借業	12 学術研究、専門・技術サービス業
13 宿泊業	14 飲食サービス業
15 生活関連サービス業、娯楽業	16 教育、学習支援業
17 医療、福祉	18 サービス業（他に分類されないもの）
19 その他（	）

問2 貴事業所の従業員規模は次のどれに該当しますか。(〇は1つ)

※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 1人以上～30人以下	2 31人以上、100人以下
3 101人以上、300人以下	4 301人以上

問3 貴事業所の資本金は次のどれに該当しますか。(〇は1つ)

1 500万円以下	2 500万円超、1,000万円以下
3 1,000万円超、2,000万円以下	4 2,000万円超、5,000万円以下
5 5,000万円超、1億円以下	6 1億円超、3億円以下
7 3億円超	

問4 貴事業所の従業員数を雇用形態別にご記入ください。

※企業全体ではなく、貴事業所のみ的人数をお答えください。

	男性	女性
正規従業員	人	人
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。派遣社員については、貴事業所が派遣元で、給与の支払いを受けている人数を記入してください。貴事業所が派遣先の場合は記入しないでください。

問5 従業員の平均年齢および、平均勤続年数をお答えください。

正社員	平均年齢	男性 歳	女性 歳
	平均勤続年数	男性 年	女性 年
非正社員	平均年齢	男性 歳	女性 歳
	平均勤続年数	男性 年	女性 年

女性の活躍推進について、お聞きます

女性活躍推進法の改正について

令和元年6月5日、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が公布されました。

【概要抜粋】 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。

- ① 常時雇用する労働者が300人以上の事業主について、一般事業主行動計画（※）の策定や情報公表の内容が順次変更（令和2年4月1日以降順次施行）
- ② 一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表の義務が、常時雇用する労働者が101人以上の事業主に拡大（現行は301人以上の事業主が義務）（令和4年4月1日施行）

※一般事業主行動計画とは

女性の職業生活における活躍の推進に向けて、一般事業主は、自社の女性の活躍に関する状況を把握し、その状況から課題を分析し、その結果を勘案し、①計画期間、②数値目標、③取組内容、④取組の実施時期を盛り込み策定するものです。

問6 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定については知っていましたか。また、策定はされていますか。(〇は1つ)

- 1 策定済みである
- 2 現在策定している、または策定予定
- 3 策定していない、その予定もない
- 4 次世代育成支援対策推進法に規定される事業主行動計画（※）と一体型で策定
- 5 法律や行動計画を知らなかった

※事業主が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、①計画期間、②目標、③目標を達成するための対策と実施時期を具体的に盛り込み策定するものです。常時雇用する従業員が101人以上の事業主には、行動計画の策定・届出・公表・周知が義務づけられています。

▶付問6-1 問6で「3」を選択した事業所のみ回答ください。

行動計画を策定しない理由は何ですか。(○は1つ)

- 1 大切だとは思いますが、行動計画を策定する余裕がない
- 2 雇用環境が整っているので、行動計画を策定する必要がない
- 3 そのような制度が必要ないと思うから
- 4 策定すべき内容や策定方法等の詳細がわからないから
- 5 従業員数が基準以下であり、行動計画を策定する義務がないから
- 6 その他（

問7 貴事業所には、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。

(該当のない場合は「0」と記入ください)

登用状況 管理職	管理職数	
		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

※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の役職欄にない職については、貴事業所の実態に応じて、該当する役職を判断してください。

付問7-1 女性管理職が少ない(全管理職のうち1割未満)またはまったくいない区分が1つでもある事業所のみ回答してください。

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。(〇はいくつでも)

- 1 必要な経験・判断力を有する女性がいらないから
- 2 女性従業員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よく思わないから
- 7 女性従業員が少ない、またはいないから
- 8 その他 ()

問8 貴事業所は女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。(〇は1つ)

- | | |
|-------------|-------------|
| 1 進んでいる | 2 ある程度進んでいる |
| 3 あまり進んでいない | 4 進んでいない |

付問8-1 問8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、取組を実施し、どのような効果がありましたか。(〇はいくつでも)

- | | |
|----------------------------------|--------------------------|
| 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 社員又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 () | |

▶ 付問 8-2 問8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。(〇はいくつでも)

- 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 ()

問9 女性従業員が実際に活躍している分野について教えてください。(〇はいくつでも)

- 1 営業
- 2 接客
- 3 経理
- 4 技術
- 5 事務
- 6 管理職
- 7 特にない
- 8 女性従業員が少ない、またはいない 9 その他 (自由記述)

問10 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。

(〇はいくつでも)

- 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 ()
- 10 特に課題はなく、女性従業員が活躍している

育児・介護休業法の改正について

【概要抜粋】 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。

①子の看護休暇・介護休暇の1時間単位の取得（令和3年1月1日改正）

育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが可能に。

②子の看護休暇・介護休暇を取得できる対象者の拡大（令和3年1月1日改正）

すべての労働者が子の看護休暇および介護休暇を取得可能に。

③雇用環境の整備・育児休業制度の周知・育児休業の取得意向の確認の義務化（令和4年1月1日改正）

育児休業の取得の促進に向けて、以下の2点が事業者には義務付けられました。

- ・ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備のために、研修の実施や相談窓口の設置を行う義務
- ・ 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした従業員に対して、育児休業制度に関する周知を行い、育児休業の取得意向を確認する義務

④有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和（令和4年1月1日改正）

子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約が満了することが明らかでない限り取得可能に。

⑤出生時育児休業制度（産後パパ育休）の創設（令和4年10月1日改正）

男性が子の出生後8週間以内に、最大で4週間以内の休業を取得可能に。

⑥ 育児休業の分割取得（令和4年10月1日改正）

育児休業について、2回まで分割して取得することが可能に。

⑦子の看護休暇の見直し（令和7年4月1日施行）

子の対象年齢が小学校3年生修了まで拡大され、また、看護休暇の理由として、病気・怪我や予防接種・健康診断に加え、感染症に伴う学級閉鎖などや入学式、卒園式なども追加。

⑧育児休業の取得状況の公表義務（令和7年4月1日施行）

常時雇用する従業員数が300人を超える会社は、毎年少なくとも1回、育児休業の取得状況（男性の育児休業の取得率など）を公表することが義務化。

問 11 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。（○は1つ）

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

問 12 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。貴事業所の考え方に最も近いものを選んでください。(○は1つ)

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 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 13 貴事業所では、男性の育児休業の取得促進のために取組を行っていますか。(○は1つ)

- | | |
|---------|----------|
| 1 行っている | 2 行っていない |
|---------|----------|

▶付問 13-1 問 13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、どのような取組を行っていますか。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------|----------------|
| 1 上司が積極的に育児休業をとる | 2 個別に働きかけをする |
| 3 取得促進の部署を作る | 4 法を上回る制度設計をする |
| 5 社内制度の周知を行う | 6 目標件数を定める |
| 7 取得事例の紹介をする | 8 その他 () |

問 14 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。(○はいくつでも)

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

問 15 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。(○は1つ)

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

問 16 貴事業所では、令和6年4月1日～令和7年3月31日の間に、育児・介護休業を取得した従業員はいますか。(○は1つ)

- | | |
|------|-------|
| 1 いる | 2 いない |
|------|-------|

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、お聞きします

問 17 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6年4月1日～令和7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。

制度の有無 (下段は対象者) 制度の種類	制度あり		予定あり 今後導入	制度なし	男性		女性	
	従業員 正規	従業員※ 非正規	利用者あり		利用者なし	利用者あり	利用者なし	
記入例	①	②	3	4	Ⓐ	B	Ⓒ	D
① 短時間勤務制度	1	2	3	4	A	B	C	D
② フレックスタイム制度	1	2	3	4	A	B	C	D
③ 在宅勤務制度（テレワーク等）	1	2	3	4	A	B	C	D
④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	A	B	C	D
⑤ 半日や時間単位の有給休暇	1	2	3	4	A	B	C	D
⑥ 所定時間外労働（残業）の免除	1	2	3	4	A	B	C	D
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	A	B	C	D
⑧ 育児・介護に要する経費の援助	1	2	3	4	A	B	C	D
⑨ 事業所内保育所の設置	1	2	3	4	A	B	C	D
⑩ 配偶者同行休業制度	1	2	3	4	A	B	C	D

※パート、契約社員、派遣社員（貴事業所が派遣元の場合）など

問 18 ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。
(〇はいくつでも)

- 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 取組のための費用負担
- 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 取組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 ()
- 11 特に課題はない

問 19 企業においてワーク・ライフ・バランスを推進する上で一番重要なことは何だと思えますか。

(〇はいくつでも)

- | | |
|---|----------------|
| 1 企業のトップの意識 | 2 上司・同僚の理解 |
| 3 行政の経費援助（テレワーク、短時間勤務、フレックスタイム等の推進にかかる経費） | |
| 4 職場の両立支援制度の充実 | 5 保育園等、社会環境の整備 |
| 6 育児・介護休業法等、法律の知識普及 | 7 その他 () |
| 8 制度導入時の行政支援 | |

ハラスメントについて、お聞きします

職場におけるハラスメント防止に関する法改正について

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、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・介護休業等に関するハラスメント（以下「妊娠等に関するハラスメント」と表記）の防止措置が義務付けられています。

令和2年6月1日より、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました。

【概要抜粋】 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。

① 職場における「パワーハラスメント」を定義づけ

職場での優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害される行為

② 事業主に対し、職場におけるパワーハラスメントの防止措置を義務化（※）

③ 事業主にハラスメントの相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止（※）

④ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応（努力義務）

※パワハラ防止対策の強化は、中小事業主は努力義務（令和4年4月1日から義務化）

問 20 上記の改正があったことを知っていましたか。(それぞれの項目について○は1つずつ)

	知っていた	知らなかった
① 職場における「パワーハラスメント」の定義づけ	1	2
② 事業主に対し、職場におけるパワーハラスメントの防止措置を義務化	1	2
③ 事業主にハラスメントの相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止	1	2
④ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応（努力義務）	1	2

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)(○は1つ)

1 問題になったことがある 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 ハラスメントが起きたときに対応が困難と覚えることは何ですか。(○はいくつでも)

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（) 14 特にない

問 23 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組を実施していますか。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。

取組内容 実施の有無 (下段は対象者)	実施している			実施して いない	実施して いないが 実施を 検討中
	正規 従業員	非正規 従業員※1	その他 の方※2		
記 入 例	①	②	③	4	5
① 就業規則等にハラスメント禁止を明記	1	2	3	4	5
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提示	1	2	3	4	5
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	5
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
⑤ 実態把握のためのアンケートや調査を実 施	1	2	3	4	5
⑥ (妊娠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	5

※1 パート、契約社員、派遣職員（貴事業所が派遣元の場合）など

※2 他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップ生、教育実習生）など

▶ 付問 23-1 問 23 の「④事業所内外に相談窓口等を設置」で「1」～「3」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。(○は1つ)

1 相談があった	2 相談がなかった
----------	-----------

▶ 付問 23-2 付問 23-1 で「1」を選択した事業所のみ回答してください。

増加傾向にあるハラスメントは何ですか。(○はいくつでも)

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 その他 ()

LGBTQとは

「L＝レズビアン（女性同性愛者）」「G＝ゲイ（男性同性愛者）」「B＝バイセクシュアル（両性愛者）」「T＝トランスジェンダー（心と身体の性が一致しない人）」Q＝クエスチョニング（性的自認、志向が定まっていない・決めていない人）」の頭文字で表しています。「性的少数者（セクシュアルマイノリティ）」と表現することもあります。

問 24 貴事業所では、L G B T Q の従業員を支援するための取組を行っていますか。（○は 1 つ）

- 1 実施している
3 実施していない

2 実施する予定がある

▶ 付問 24-1 問 24 で「1」を選択した事業所のみご回答ください。

貴事業所では、L G B T Q の従業員を支援するためにどのような取組を行っていますか。（○はいくつでも）

- 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（ ）

問 25 貴事業所が、L G B T Q に関する取組を進める上で困難と感ずることは何ですか。（○はいくつでも）

- 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 取組の効果の把握が難しい
- 6 どのような取組を実施すればよいのかわからない
- 7 取組を行うための知見を持った人材がいない
- 8 取組を行うための予算が確保できない
- 9 その他（ ）
- 10 特に困難と感ずることはない
- 11 わからない

区の実施について、お聞きします

問 26 千代田区では、中小企業等を対象として、仕事と家庭の両立を応援するため、以下の制度の導入を推奨しています。

(1) 従業員 300 人以下の事業所のみご回答ください。

㊦ 次の休暇制度について知っているものに○をつけてください。

(それぞれの項目について番号に○を1つずつ)

㊧ これらの休暇を制度として導入していますか。

(それぞれの項目についてアルファベットに○を1つずつ)

認知度・利用状況 支援制度の種類	㊦ 認知度			㊧ 導入状況	
	知っている	聞いたことはある	知らない	導入している	導入していない
記入例	①	2	3	Ⓐ	B
① 配偶者出産休暇 ※	1	2	3	A	B
② 育児目的休暇 ※	1	2	3	A	B
③ 子の看護等休暇 ※	1	2	3	A	B
④ 育児休業・育児短時間勤務 ※	1	2	3	A	B
⑤ 介護休業・介護休暇・介護短時間勤務 ※	1	2	3	A	B

※育児・介護休業法に規定するもの。配偶者出産休暇については、配偶者の出産に際して、男性が特別休暇として取得できるものとする。

(2) 従業員 100 人以下の事業所のみご回答ください。

㊦ 次世代育成支援行動計画策定奨励金(※)を知っていますか。(○は1つ)

㊧ この制度を利用したことはありますか。(○は1つ)

認知度・利用状況 支援制度の種類	㊦ 認知度			㊧ 利用状況	
	知っている	聞いたことはある	知らない	利用したことがある	利用したことはない
⑥ 次世代育成支援行動計画策定奨励金	1	2	3	A	B

※従業員100人以下(10人以上)の企業が行動計画を策定した場合の奨励金です。

問 27 今後、企業の男女共同参画を進めるにあたり、千代田区はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（〇はいくつでも）

- | |
|------------------------------------|
| 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 事業所が行う研修会等への講師の派遣・紹介 |
| 4 女性の社会進出のための職業教育や職業訓練の実施 |
| 5 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 |
| 6 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 |
| 7 保育施設・保育サービスの充実 |
| 8 高齢者や障害者のための施設・介護サービスの充実 |
| 9 企業や女性のための相談機関の充実 |
| 10 育児・介護に関する休暇制度等への賃金補償 |
| 11 その他（ |

）

問 28 あなたが男女平等・男女共同参画の推進について、日頃感じていることがありましたら、ご自由にご記入ください。

--

ご協力、ありがとうございました。