

男女共同参画社会に関する事業所調査

【調査ご協力をお願い】

松戸市内の企業・事業者の皆様へ

日頃より、市政にご理解ご協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

本市では「松戸市男女共同参画プラン」を策定し、女性も男性も社会のあらゆる分野に参画し、その個性と能力を発揮し、共にいきいきと暮らせる社会をつくることを目的とした取り組みを進めております。

この事業所調査は、**市内事業所における男女共同参画社会に関する取組状況や課題、ご意見をお伺いし**、今後の施策に反映させるもので、従業員数20名以上の市内の企業・事業者の中から、**1,000カ所**を抽出させていただきました。

ご記入いただきました回答は、**無記名で集められ統計的に処理されます**ので、個々の回答が特定されることは絶対にありません。また、集計したデータは、松戸市が政策形成のためにのみ利用するものでございます。お忙しいところ誠に恐縮ですが、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和8年10月

松戸市長 松戸 隆政

【ご記入に当たってのお願い】

- 1 この調査票は、貴社(事業所)の人事労務管理担当者の方に、ご回答をお願いします。
- 2 この調査は郵送でお送りしておりますが、下記 Web フォームからでもご回答いただけます。

<http://●●●/●●/●●●●●●/●●●●/>

QR
コード

ID: ●●●● パスワード: ●●●●

※インターネットで回答を行った場合、郵送による回答は不要です。同封の返信用封筒は使用せず、そのまま破棄して下さい。

- 3 質問は、回答選択肢の番号に1つだけ○をつける場合や複数つけてよい場合がありますので、各質問の指示に従ってください。また、「その他()」に○をつけたときなどは、()の中に、回答を記入してください。
- 4 ご記入に際しては、黒色のボールペンまたは鉛筆をご使用ください。
- 5 回答済みの調査票は、同封の返信用封筒に入れ、**令和8年●月●日(●)まで**にご返送ください。返信用封筒には**切手を貼らず、事業所名を書かないで郵便ポストに投函**してください。

【お問い合わせ先】 松戸市 総務部 男女共同参画課

〒271-0091 松戸市本町 14-10

電話 : 047-364-8778 FAX : 047-364-7888

E-mail : mcsankaku@city.matsudo.chiba.jp

※男女共同参画社会とは

「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」

=男女共同参画社会基本法第2条より=

貴事業所について

問1 それぞれの項目について、ご回答ください。

主な業種* (○は1つ)	1. 農業、林業、漁業 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、小売業 9. 金融業、保険業 10. 不動産業、物品賃貸業 11. 学術研究、専門・技術サービス業 12. 宿泊業・飲食サービス業 13. 生活関連サービス業・娯楽業 14. 教育、学習支援業 15. 医療、福祉 16. 複合サービス事業 17. サービス業（他に分類されないもの） 18. 分類不能の産業			
区分 (○は1つ)	1. 単独事業所 2. 本社・本店 3. 支社・支店・営業所			
従業員数		男性	女性	合計
	正規	人	人	人
	非正規 (パートタイム、アルバイト、契約社員、嘱託社員、派遣労働者等)	人	人	人
正規従業員の平均年齢		歳	歳	歳
管理職数		男性	女性	合計
		人	人	人

*主な業種:事業が複数の業種にまたがる場合、売上高が最も高い業種をお選びください。

問2 貴事業所では、女性管理職割合の数値目標を設定していますか。(○は1つ)

なお「1. 設定している」場合は、目標値(%)もご記入ください。

1. 設定している ⇒ %
2. 設定していない
3. わからない

職場での男女共同参画の現状について

問3 女性の管理職が少ない（1割未満）または全くいない部署がある事業所におたずねします。貴事業所の女性管理職が少ない理由は何だと思いますか。次の中からあてはまる番号をすべて選んでください。（○はいくつでも）

1. 女性が管理職になることを希望しない
2. 女性の知識・経験・能力が管理職になるための基準に達しない
3. 女性が経験を積む機会が限られている
4. 正社員や管理職になるポストに女性が少ない、またはいない
5. 従業員全体の中で、女性が少ない、またはいない
6. 女性管理職を受け入れにくい社内の雰囲気がある
7. 女性管理職の前例がない
8. 結婚・育児や介護を機に退職する女性が多い
9. 長時間労働を前提とした働き方がある
10. その他（ ）
11. わからない

問4 貴事業所では、業務において女性の活躍を積極的に進めていくために、何か取り組まれていることはありますか。それぞれ1～3の中からあてはまる番号を1つだけ選んでください。（○は1つずつ）

	取り組んでいる	検討中	取り組んでいない
1. 女性を積極的に採用している	1	2	3
2. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している	1	2	3
3. 自社の女性の活躍に関する情報を公表している	1	2	3
4. 女性の活躍に関する責任者や担当部署を設け推進体制を整備している	1	2	3
5. 女性が少ない職務や役職において女性を積極的に登用している	1	2	3
6. 性別による評価の差がないように人事考課基準を明確化している	1	2	3
7. 管理職や男性従業員に対して、女性活躍推進の重要性を啓発している	1	2	3
8. 性別に関わらず、業務に必要な知識習得の機会や資格取得の機会を与えている	1	2	3
9. フレックスタイム制度、テレワーク、在宅勤務制度、短時間勤務制度など、仕事と家庭の両立支援体制を1つでも整備している	1	2	3
10. 男性職員の積極的な育児休業や介護休暇の取得を促進している	1	2	3

11. 女性の健康上の特性に係る相談体制や職場環境の整備を行っている	1	2	3
12. 女性の健康支援として、フェムテック（※）の活用を積極的に導入している	1	2	3

上記1～12の他に取組まれていることがありましたらお教えてください。

()

※フェムテック

女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する商品やサービスを指します。これは「Female（女性）」と「Technology（テクノロジー）」を組み合わせた造語で、女性が抱える不調の解消や健康で快適な生活をサポートなど、女性の生活の質向上を目指すことを目的としています。

【例】

- ・生理関連 ⇒ 月経予測アプリ、吸水ショーツ
- ・更年期ケア ⇒ 更年期症状モニタリングアプリ、骨盤底筋トレーニングアイテム
- ・妊娠・産後ケア ⇒ ホルモン変化対応商品、オンライン相談サービス

ワーク・ライフ・バランスについて

問5 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを進めていくために、どのような取組を実施していますか。それぞれ1～3の中からあてはまる番号を1つだけ選んでください。（○は1つずつ）

	実施している	検討中	実施していない
1. ノー残業デーを設定している	1	2	3
2. 残業時間を制限している	1	2	3
3. 勤務時間の短縮制度を導入している	1	2	3
4. フレックスタイム制度を導入している	1	2	3
5. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度を導入している （1日の所定労働時間は不変）	1	2	3
6. 在宅勤務制度を導入している	1	2	3
7. 有給休暇の取得を積極的に進めている	1	2	3
8. 就業規則に育児休業制度の規定がある	1	2	3
9. 就業規則に介護休業制度の規定がある	1	2	3
10. 育児休業・介護休業中の従業員に対して経済的な支援を行っている	1	2	3
11. 事業所内保育施設の設置	1	2	3
12. 看護休暇や介護休暇の取得を促進している	1	2	3

上記1～12の他に実施していることがありましたらお教えてください。

()

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現した社会とは、個人が、仕事と家庭生活や余暇、地域活動、自己啓発などの個人的生活とのバランスを保ち、仕事と私生活のいずれも犠牲にすることなく実現が目指せる社会のことをいいます。

問6. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するうえで、どのような点が妨げになっていますか。(〇はいくつでも)

1. 長時間勤務が評価される雰囲気が職場にある
2. 休暇を取りづらい雰囲気が職場にある
3. 代替要員の確保が難しい(人手不足になる)
4. 雇用管理の複雑化や要求水準の高まりへの対応
5. 営業活動上、取組が難しい
6. 管理職側の意識が低い
7. 管理職以外の意識が低い
8. 取り組みのためのノウハウがない・不足している
9. 顧客対応や長時間開店等の業務上制約がある
10. 保育・介護サービス(休日・夜間等)が不足している
11. その他()
12. 妨げているものは特にない

育児休業・介護休暇の取得状況について

問7. 貴事業所に勤務している従業員について、令和7年度(令和7事業年度)の育児休業及び介護休暇の取得状況をお教えてください。

育児休業 取得者数	男性		女性	
	取得者数	対象者数	取得者数	対象者数
	人	人	人	人

※ 対象者数は、子どもが産まれた事実を把握した範囲(産休申請、扶養申請、祝金支給等で把握した人数)でお答えください。

介護休暇 取得者数	男性	女性
	人	人

ハラスメント対策について

ハラスメント

いろいろな場面での「嫌がらせ」「いじめ」のこと。他者に対する発言・行動などが本人の意図に関係なく、相手を不快にさせたり尊厳を傷つけたり不利益・脅威を与えたりすることで、種類は様々です。主なものについては次のとおりです。

●セクシャル・ハラスメント（セクハラ）相手の心を傷つけたり不快感を与えたりする「性的いやがらせ」のこと。相手は異性に限らず、同性同士でも起こる場合があります。

●パワー・ハラスメント（パワハラ）職場などにおいて、職務上の地位や職場内での優位性（権力）を利用した嫌がらせや、職場環境を悪化させる行為のこと。上司と部下の関係に限らず、同僚の関係でも起こる場合があります。ただし、業務上必要な指示や注意・指導などはパワハラにあたりません。

●マタニティ・ハラスメント（マタハラ）職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせのこと。妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約の変更などもマタハラにあたります。相手は異性だけに限らず、同性同士でも起こる場合があります。

●パタニティ・ハラスメント（パタハラ）職場などにおいて、働く男性が育児を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせのこと。男性従業員が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務やフレックス勤務を活用したりすることへの妨害行為等を言います。

問8 貴事業所では、職場のハラスメントを防止するために、どのような取組みを実施していますか。それぞれ1～3の中からあてはまる番号を1つだけ選んでください。（○は1つずつ）

	実施している	検討中	実施していない
1. 就業規則などにハラスメント禁止を明記	1	2	3
2. ハラスメント等に関する相談・苦情窓口を設置	1	2	3
3. 冊子やパンフレット等の配布による意識啓発	1	2	3
4. ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む）	1	2	3
5. 様々なハラスメントに関する実態把握のためのアンケートや調査を実施	1	2	3
6. 相談・苦情を受けた際の対応マニュアルの作成	1	2	3

上記1～6 の他に実施していることがありましたらお教えてください。

()

性の多様性への配慮について

問9 貴事業所では、性的マイノリティ(LGBTQ)への配慮に関して、どのような取り組みを行っていますか。(〇はいくつでも)

1. 従業員のための相談窓口を設置している
2. 従業員が利用しやすいトイレや更衣室などを整備している
3. 社内規定や採用情報などで「LGBT（性的マイノリティ）を差別しない」等の文言を明記している
4. 従業員の理解促進のための講習会や研修を実施している
5. 結婚祝金や家族手当、慶弔見舞等の福利厚生を適用している
6. 事業所内において、啓発ポスター等を掲示・配置している
7. その他（具体的に： _____）
8. 現在検討・計画中である
9. 必要性は感じているが取り組みは行っていない

【性的マイノリティ(性的少数者)、LGBTQ】

性的マイノリティとは、例えば、出生時に判定された性別と自分が認識する性別とが一致しない人(トランスジェンダー)、あるいは性的指向(恋愛の対象の性別)が異性とは限らない人、自分の性や性的指向が定まっていない、あえて決めていない、決めかねている人(クエスチョニング)などの人をいいます。LGBTQ とは、レズビアン(女性同性愛者)[L]、ゲイ(男性同性愛者)[G]、バイセクシャル(両性愛者)[B]、トランスジェンダー[T]、クエスチョニングまたはクィア(既存の性の枠組みに当てはまらないと考える人)[Q]の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティを表す総称の1つとして使われています。

【自由記載】

松戸市の男女共同参画や女性の活躍推進に関して、ご意見等がございましたら、自由にご記入ください。