男女共同参画推進状況調査

岐阜市　市民協働生活部

男女共生・生涯学習推進課

事業所名

担当者名　　　　　　　　　　　　　　　　　　連絡先

**１　従業員数について（令和　年　月　日時点）**

　（１）貴事業所の従業員数（パートも含む）　　　　　人

　（２）男女の内訳　　　　　　　　　　男性　　　　　人（うちパート　　　　　人）

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　女性　　　　　人（うちパート　　　　　人）

【※年代別分布】

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 10代 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 70代 | その他 |
| 【正規】 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 男性 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 女性 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 【パート】 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 男性 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 女性 |  |  |  |  |  |  |  |  |

（３）管理職数　　　　　　課長相当職以上　　　　　人（うち女性　　　　　　人）

　　　　　　　　　　　　　　係長相当職　　　　　　　人（うち女性　　　　　　人）

　（４）性別平均年齢　　　　正社員　　男性　　　　　歳　・女性　　　　　歳

　　　　　　　　　　　　　　パート　　男性　　　　　歳　・女性　　　　　歳

（５）性別勤続年数　　　　正社員　　男性　　　　　年　・女性　　　　　年

　　　　　　　　　　　　　　パート　　男性　　　　　年　・女性　　　　　年

**２　制度・取組について**

　（１）育児休業制度利用者（予定者含む）はいますか？

　　〇令和７年度　 　□は　い　→　　　　　人（うち男性　　　人・女性　　　人）

　　　　　　　　　　　男性の平均利用期間

　　　　　　　　　 □いいえ

　　〇過去において □は　い　→　　　　　人（うち男性　　　人・女性　　　人）

（※過去３年間） □いいえ

（２）介護休業制度利用者（予定者含む）はいますか？

　　〇令和７年度　 □は　い　→　　　　　人（うち男性　　　人・女性　　　人）

　　　　　　　　 □いいえ

　　　　　　　　　　　最長の利用期間

　　〇過去において □は　い　→　　　　　人（うち男性　　　人・女性　　　人）

（※過去３年間） 　 □いいえ

（３）各種ハラスメントの防止について

　　〇従業員に周知されていますか？　　　　　　　　　　　□は　い　　　□いいえ

　　　周知方法は何ですか？（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

　　〇相談窓口（担当者）は設置されていますか？　　　　　□は　い　　　□いいえ

　（４）事業所内における男女共同参画の推進について現在、どのようなことに取り組んでいますか？

　　　□ポスターの掲示やパンフレットの設置をしている。

　　　□行政が行う男女共同参画等に関する研修会に参加している。

　　　□男女共同参画に関する研修会を実施している。

　　　□事業所内に人権や男女共同参画等を推進する担当者を置いている。

　　　□管理職等に女性の登用を積極的に行っている。

　　　□仕事と家庭との両立を図るための取組をしている。

　　　□従業員の育児休業・介護休業の利用を積極的に進めている。

　　　□男女が、働きやすい職場環境の整備に努めている。

　　　□その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**３　取り組み状況**

　（１）男女の人権に配慮し、男女がともに**働きやすい**、又は活**動しやすい環境づくり**に積極的に取り組んでいるもの

　　□各種ハラスメント防止のための積極的取組

　　□男女共同参画に関する研修・啓発の実施

　　□従業員等の不安解消のための相談事業の実施

　　□改善提案制度と改善提案の実行

　　□更衣室・便所等設備を性別に整備

　　□性的マイノリティへの配慮に努めている

　　□旧姓使用が可能

　　□ジョブリターン制度など

　　□その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

（２）女性の能力の活用又は活動領域の拡大に積極的に取り組んでいるもの

　　□女性の採用拡大

　　□女性の職域拡大

　　□重要事項の企画立案への女性の参画

　　□女性の成果に対する正当な評価と処遇

　　□男女の賃金格差の是正

　　□女性の管理職、団体長、役員への登用

　□性別に偏りのない役員構成

　□女性への教育訓練・研修の実施

　□女性への自己研鑽への支援

　□その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

　（３）仕事と家庭の両立を支援するため、法制度を積極的に活用し、又は法を上回る

処遇をし、若しくは柔軟な働き方ができる独自の制度等があり、それが活用されている

もの

　　□妊娠期の女性就業者に対する配慮

　　□配偶者出産時の休暇制度

　　□育児・介護休業法を上回る制度

　　□男性の育児・休業制度の取得促進

　　□育児・介護休業中の従業員に対する情報の提供

　　□休業後の復帰、再雇用等への支援又は配慮

　　□事業所内保育施設の設置等

　　□フレックスタイム制度化

　□在宅勤務ができる勤務体制

　□育児・介護を行う従業員等の転勤への配慮

　□その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

　（４）前３号に掲げるもののほか、男女が共同して参画する社会づくりに積極的に取り組んでいるもの

　　□現存する男女共同参画を阻害する慣習・慣行の見直しへの積極的な取組

　□男女共同参画に係るボランティア休暇等特別休暇の制度化

　□事業者の男女共同参画に関する社会貢献

　　□その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

（５）男女共同参画及び女性活躍の推進に資する活動等

　　（社外への社会貢献活動やSDGｓの取り組みなど）

〇 社外への社会貢献活動を行っている　　　　□はい　　　　　　□いいえ

※「はい」の場合の具体例

〇 SDGｓ実現に向けた取り組みを行っている　□はい　　　　　　□いいえ

　　　※「はい」の場合の具体例