

**「ハッピー・パートナー企業」の取組状況等に関するアンケート調査用紙**

登録番号		企業名	
記入者 所属・役職・氏名		電話番号	

**1-1. 企業全体の従業員数についてお尋ねします。(令和5年3月31日現在)**

	従業員数① (①=②+④)	正社員数②	うち管理・監督的 業務従事者③(※)		非正社員④
			③のうち、令和4年4月 以降に登用された者の数		
男性	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人
合計	人	人	人	人	人

**1-2. 新潟県内の事業所の従業員数についてお尋ねします。(令和5年3月31日現在)**

県内事業所が複数ある場合は合算してください。

	従業員数⑤ (⑤=⑥+⑧)	正社員数⑥	うち管理・監督的 業務従事者⑦(※)		非正社員⑧
			⑦のうち、令和4年4月 以降に登用された者の数		
男性	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人
合計	人	人	人	人	人

※③、⑦：会社の事務部門、生産部門のなかで、部長・課長・係長などのように、管理・監督的業務の従事者についてご記入ください。なお、生産部門においては作業に従事しない職長、組長などの監督的地位にある者も含まれます。

**2-1. 貴社の新潟県内の事業所における育児・介護休業等の制度の利用状況についてお尋ねします。**

**令和4年4月1日から令和5年3月31日までの出産者数及び育児・介護休業制度の利用者数等を記入してください。**

※次の場合は利用者の人数に含めてください。

- ・取得予定者
- ・出生時育児休業（産後パパ育休；育児休業制度とは別に、子の出生後8週間の期間内に4週間以内の休業を取得できる制度）の利用者および取得予定者

※対象者が育児休業等を分割して取得した場合は、「1人」としてカウントしてください。

※調査対象期間を含む既存の集計データがある場合は活用していただいて構いません。

(1)育児休業制度	出産者	うち育児休業制度の利用者 (取得予定者含む)		※既存データを活用した場合は 集計期間を記入してください。				
		人	人	令和	年	月	日から	
	配偶者が出産した男性	人	人	令和	年	月	日まで	

(2)介護休業制度	介護休業制度の利用者 (取得予定者含む)	※既存データを活用した場合は 集計期間を記入してください。				
	女性	人	令和	年	月	日から
	男性	人	令和	年	月	日まで

2-2. 貴社における、男性の育児休業の推進状況についてお伺いします。該当する項目1つに○を記入してください。

<input type="checkbox"/>	① 既に啓発等の取組が進んでおり、男性育休の取得者がいる（いた）
<input type="checkbox"/>	② 特に取組はしていないが、男性育休の取得者がいる（いた）
<input type="checkbox"/>	③ 取組は進めており、従業員に休業対象者はいる（いた）が、実際の取得者はいない
<input type="checkbox"/>	④ 特に取組はしていない
<input type="checkbox"/>	⑤ 休業対象者がいない
<input type="checkbox"/>	⑥ 休業対象者がいるかどうかわからない
<input type="checkbox"/>	⑦ その他 <span style="float: right;">(具体内容)</span> [ ]

↳ ①または②と回答した企業の皆様にお尋ねします。男性従業員の育児休業取得により、実際の対応で困ったことや良い結果につながったことがありましたら、該当する項目すべてに○を記入してください。

<input type="checkbox"/>	① 代替要員が確保できないなど、他の従業員の負担が増した
<input type="checkbox"/>	② 前例がなく、企業側として必要な手続き等に不明な点があった
<input type="checkbox"/>	③ 制度への理解が進み、休業取得者や希望者が増えた
<input type="checkbox"/>	④ 経営層が関心を持つきっかけとなった
<input type="checkbox"/>	⑤ 業務の配分、やり方などを見直すきっかけとなった
<input type="checkbox"/>	⑥ その他 <span style="float: right;">(具体内容)</span> [ ]

2-3. 男性の育児休業の取得推進について、貴社の課題はありますか。該当する項目すべてに○をご記入ください。

<input type="checkbox"/>	① 育児休業の取得促進に関するノウハウがない
<input type="checkbox"/>	② 育児休業に関する労務管理の負担が大きい
<input type="checkbox"/>	③ 周囲（上司・同僚等）の理解が不足している
<input type="checkbox"/>	④ 専門業務や属人的な業務が多く、代替要員や既存従業員による代替が難しい
<input type="checkbox"/>	⑤ 採用難等の理由により代替要員が確保できない
<input type="checkbox"/>	⑥ 男性自身が育児休業の取得を望まない
<input type="checkbox"/>	⑦ 男性自身が年次有給休暇や特別休暇を活用しており、必要性を感じない
<input type="checkbox"/>	⑧ 育児休業に関する法制度がわかりづらい
<input type="checkbox"/>	⑨ 特に課題はない
<input type="checkbox"/>	⑩ その他 <span style="float: right;">(具体内容)</span> [ ]

3-1. 女性管理職の比率を2030年までに30%以上とする政府目標について、貴社では達成の見込みはありますか。

該当する項目1つに○を記入してください。

<input type="checkbox"/>	① 既に達成している
<input type="checkbox"/>	② 2030年には達成する見込みがある
<input type="checkbox"/>	③ 女性管理職比率は増加するが、目標は達成しない
<input type="checkbox"/>	④ 女性管理職比率の増加は見込めない
<input type="checkbox"/>	⑤ わからない

↳ ③～⑤と回答した企業の皆様にお尋ねします。達成する見込みがない(わからない)理由について、該当する項目すべてに○を記入してください。

<input type="checkbox"/>	① 管理職のポストの絶対数が少ない
<input type="checkbox"/>	② 当面、管理職のポストの空きが来ない
<input type="checkbox"/>	③ 女性従業員の絶対数が少ない
<input type="checkbox"/>	④ 要件を満たす女性従業員の数が少ない
<input type="checkbox"/>	⑤ 女性従業員の就いている職種、部門等が限定的である
<input type="checkbox"/>	⑥ 女性従業員のキャリアアップを図りたいが、やり方がわからない
<input type="checkbox"/>	⑦ 女性従業員の就業継続が困難（退職する女性が多い）
<input type="checkbox"/>	⑧ 女性従業員自身が管理職になることを希望しない
<input type="checkbox"/>	⑨ 女性管理職のロールモデル（具体的な前例）がない（又は少ない）
<input type="checkbox"/>	⑩ 残業や深夜勤務、不規則勤務等が多く、女性従業員が敬遠しがちである
<input type="checkbox"/>	⑪ 女性を管理職に登用する組織内の風土がない
<input type="checkbox"/>	⑫ その他 <span style="float: right;">(具体内容)</span> [ ]

3-2. 女性を管理職に登用した経験がある企業の皆様にお尋ねします。女性を管理職に登用した結果、どのような変化がありましたか。該当する項目すべてに○をご記入ください。

<input type="checkbox"/>	① 今までにない新しい視点での提案があった
<input type="checkbox"/>	② 女性に登用するにあたり、仕事の仕方や職場環境を見直すきっかけとなった
<input type="checkbox"/>	③ ロールモデルができたことにより、従業員のモチベーションアップにつながった
<input type="checkbox"/>	④ 相談しやすい雰囲気が生まれ、組織の風通しが良くなった
<input type="checkbox"/>	⑤ 多様な人材が働きやすい職場環境になった
<input type="checkbox"/>	⑥ 特に変化することはなかった
<input type="checkbox"/>	⑦ その他 <span style="float: right;">(具体内容)</span> [ ]

**3-3. 女性管理職を増加させるため、利用したい(従業員に利用させてみたい)取組はありますか。**

該当する項目すべてに○をご記入ください。

	① 社外の研修への参加
	② 女性管理職(社外含む)同士のネットワーク形成
	③ 社内への出前講座形式の研修
	④ 経営者や幹部向けの研修
	⑤ 管理職や女性管理職へのメンター制度(※)
	⑥ 女性従業員への社外ロールモデルによる講演等による啓発
	⑦ 人事担当者の研修への参加
	⑧ 人事制度や休暇制度などの見直しを支援するアドバイザー派遣
	⑨ 女性の職域拡大のための業務見直し等を支援するアドバイザー派遣
	⑩ 先進事例等の紹介
	⑪ その他 (具体内容) [ ]

※メンター制度：直属の上司とは別に、豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員(メンター)が、後輩社員(メンティ)を個別にサポートする制度です。

**3-4. 女性従業員が社外の研修に参加する場合に支障となることはありますか。現在、社外研修を利用していない場合は、利用しない理由についてお答えください。(該当する項目すべてに○をご記入ください。)**

	① 研修に参加する費用(受講料等)が負担となっている
	② 研修に参加すると業務が滞る
	③ 研修に参加すると代替社員の確保が難しい
	④ 研修開催場所が遠い
	⑤ 女性従業員だけに限定した研修参加が困難
	⑥ 忙しく研修の機会を与えられない
	⑦ 特に支障となることはない
	⑧ その他 (具体内容) [ ]

**3-5. 県では、主に中学・高校生を対象に、女性の理工系ロールモデルによる出前講座(※)を実施しております。今後の講座開催に当たり、理工系分野で活躍されている女性従業員の方を講師として派遣いただくことが可能な場合は、下記に○をご記入ください。**

	派遣可能 (具体的な職種、業務内容等) [ ]
--	----------------------------

※理工系分野(農林水産・製造(食品、電気・電子・電気通信等)・建築・土木・情報処理・通信等の技術者、研究者など)で活躍されている女性を講師として学校等にお招きし、ご自身の経験等に基づくお話をいただくことにより、中高生の進路選択の幅を広げることを目的とした出前講座です。

※公益財団法人新潟県女性財団に委託して実施しており、講師の派遣にかかる費用(旅費など)は女性財団で負担いたします。

※これまでの開催内容等の詳細は新潟県女性財団ホームページをご参照ください。

<https://npwf.jp/careersupport-demae/>

3-6. 「えるぼし認定」(※)の取得状況についてお尋ねします。該当する項目に○をご記入ください。

<input type="checkbox"/>	① 「えるぼし認定」を取得している
<input type="checkbox"/>	② 「えるぼし認定」を取得していない

※「えるぼし認定」とは、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。

厚生労働省ホームページ：[https://shokuba.mhlw.go.jp/published/special\\_02.htm](https://shokuba.mhlw.go.jp/published/special_02.htm)

「えるぼし認定」を取得されていない企業の皆様にお尋ねします。

取得していない理由について、該当する項目に○を記入してください。(2つまで)

<input type="checkbox"/>	① 「えるぼし認定」を知らない
<input type="checkbox"/>	② 現在、取得に向けて取組を進めている
<input type="checkbox"/>	③ 取得したい(今後検討したい)が 基準を満たすことができない (具体的な項目等) [ ]
<input type="checkbox"/>	④ 取得したい(今後検討したい)がどう取り組めばいいかわからない。
<input type="checkbox"/>	⑤ 基準を満たせないので取得予定はな い (具体的な項目等) [ ]
<input type="checkbox"/>	⑥ 取得することにメリットを感じない
<input type="checkbox"/>	⑦ 手続きが煩雑、面倒
<input type="checkbox"/>	⑧ その他 (具体内容) [ ]

4. ハッピー・パートナー企業の上乗せ認定制度「パパ・ママ子育て応援プラス認定」は取得していますか。

該当する項目に○を記入してください。

<input type="checkbox"/>	① 取得している
<input type="checkbox"/>	② 取得していない

※パパ・ママ子育て応援プラス認定の詳細は県ホームページをご参照ください。

<https://www.pref.niigata.lg.jp/sec/seisaku/1228334502844.html>

「パパ・ママ子育て応援プラス認定」を取得されていない企業の皆様にお尋ねします。

取得していない理由について、該当する項目に○を記入してください。(2つまで)

<input type="checkbox"/>	① 「パパ・ママ子育て応援プラス認定」を知らない
<input type="checkbox"/>	② 現在、取得に向けて取組を進めている
<input type="checkbox"/>	③ 取得したい(今後検討したい)が 要件を満たすことができない (具体的な項目等) [ ]
<input type="checkbox"/>	④ 取得したい(今後検討したい)がどう取り組めばいいかわからない。
<input type="checkbox"/>	⑤ 要件を満たせないので取得予定はな い (具体的な項目等) [ ]
<input type="checkbox"/>	⑥ 取得することにメリットを感じない
<input type="checkbox"/>	⑦ 手続きが煩雑、面倒
<input type="checkbox"/>	⑧ その他 (具体内容) [ ]

5. 2018(平成30)年4月1日以降にハッピー・パートナー企業に登録された皆様にお尋ねします。

ハッピー・パートナー企業に登録したことで、企業内に変化が生じたことはありますか。

該当する項目すべてに○をご記入ください。

<input type="checkbox"/>	① 女性活躍や働き方改革等の取組推進のきっかけとなった
<input type="checkbox"/>	② 経営層や管理職の意識醸成につながった
<input type="checkbox"/>	③ 従業員の意識醸成につながった
<input type="checkbox"/>	④ 採用活動においてアピールポイントの一つになった
<input type="checkbox"/>	⑤ 企業イメージの向上につながった
<input type="checkbox"/>	⑥ 特に変化は生じていない
<input type="checkbox"/>	⑦ その他 (具体内容) [ ]

6. その他の意見等(自由記載)

※その他、ハッピー・パートナー企業登録制度に対するご意見、ご要望など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。**