

令和元年 11 月

人事労務ご担当者様

厚生労働省委託事業「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業」
多様な人材が活躍できる職場環境に関する調査

このたびの台風や続く大雨などで被災された方々には心からお見舞い申しあげます。一日も早く通常営業ができますことを切にお祈りいたします。

本アンケートは、厚生労働省委託事業として、弊社（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）が企画し実施するものです。本アンケートは、企業において多様な人材が活躍できる環境整備を進めるための方針や取組（ダイバーシティ推進）、特に性的マイノリティに関する取組状況について把握することを目的としています。誠に恐縮ではございますが、アンケートにご回答のうえ**令和元年 11 月 25 日(月)までに**、同封の返信用封筒にてご返送賜りますようお願い申し上げます。

ご多忙中とは存じますが、調査の趣旨をご理解頂き、回答にご協力賜りますようお願い申し上げます。

敬具

◆利用目的

ご回答頂いた内容は、施策検討や関連分野研究の基礎資料としてのみ利用致します。又、全て統計的に処理されますので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはございません。

◆発送先情報(団体名・住所)の収集方法

民間信用調査会社のデータベースより無作為に抽出致しました。

◆回答方法等について

- ・本調査は、企業としてのお立場で、人事部門のご担当者様をご記入ください。人事ご担当者様がお答えになれない場合は、回答できる他の部門の方にお答えいただいても結構です。
- ・特段の指定がない限り、ご回答は**令和元年 10 月 1 日**現在の状況でお答え下さい。
- ・お答えは、あてはまる番号を○印でかこんで下さい。「○は1つ」「○はいくつでも」など回答数が指定されています。あてはまる項目にその数だけ○印をおつけ下さい。
- ・回答後、同封の返信用封筒にてご返送ください。

◆用語について

- ・「性的指向」：恋愛や性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念
- ・「性自認」：自身の性をどのように認識しているのかを示す概念
- ・「性的マイノリティ」：同性愛者や両性愛者、トランスジェンダー（心と身体の性別が一致しない人や身体の性別に違和感を感じる人）やその他の多様な性自認や性的指向を持つ人。「LGBT」と呼ばれることがある。
- ・「ダイバーシティ推進」：多様な人材の受け入れや活躍促進が可能となる環境整備を行う方針・取組
- ・「管理職」：課長相当職以上で、労働基準法上の労働時間等の規定が適用されない管理・監督者
- ・「正社員」：有期契約労働者が無期契約へ移行し、処遇が通常の正社員とは異なる者は除く。また、役員や他企業からの出向者は除く。

◆電子ファイルでの調査票記入・返送を希望される方へ

- ・電子ファイルでの回答をご希望の方は、下記問い合わせ先メールアドレスまでご連絡ください。
- ・その他、本調査に関するご質問等はメールでも受け付けております。

◆問い合わせ先

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

1. 貴社の概要について

問1. 本社が所在する都道府県名をご記入ください。

| |
|---------------|
| _____ 都・道・府・県 |
|---------------|

問2. 貴社の主な業種をお答えください。(○は1つ。複数該当する場合、もっとも売上高の大きいもの1つ)

| | | |
|-------------------|-----------------|------------------|
| 1. 農業, 林業, 漁業 | 6. 情報通信業 | 11. 宿泊業, 飲食サービス業 |
| 2. 鉱業, 採石業, 砂利採取業 | 7. 運輸業, 郵便業 | 12. 教育, 学習支援業 |
| 3. 建設業 | 8. 卸売業, 小売業 | 13. 医療, 福祉 |
| 4. 製造業 | 9. 金融業, 保険業 | 14. その他サービス業 |
| 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 10. 不動産業, 物品賃貸業 | 15. その他 () |

問3. 貴社の正社員数をお答えください。(国内支社・支店を含めた単体の正社員数。)(○は1つ)

| | | | |
|-----------|-------------|------------------|-------------|
| 1. 49人以下 | 3. 100~299人 | 5. 500~999人 | 7. 3,000人以上 |
| 2. 50~99人 | 4. 300~499人 | 6. 1,000人~2,999人 | |

問4. 正社員の状況についてお聞きします。以下(1)~(3)について、あてはまるものをお答えください。

(1) 正社員の年齢構成の特徴 (①②それぞれ、もっとも近いものに○)

| | 1. 20~30歳代の 割合が高い | 2. 40歳代の 割合が高い | 3. 50歳代の 割合が高い | 4. 各年齢層 同程度である | 5. その他 |
|-----|-------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------|
| ①男性 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ②女性 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

(2) 正社員に占める女性の割合 (○は1つ)

| | | |
|--------------|--------------|--------------|
| 1. 0% (いない) | 3. 10%~25%未満 | 5. 50%~75%未満 |
| 2. 0%超~10%未満 | 4. 25%~50%未満 | 6. 75%以上 |

(3) 管理職(課長職相当以上)に占める女性比率 (○は1つ)

| | | |
|-------------|--------------|--------------|
| 1. 0% (いない) | 3. 5%~10%未満 | 5. 30%~50%未満 |
| 2. 0%超~5%未満 | 4. 10%~30%未満 | 6. 50%以上 |

問5. 職場環境や制度の状況として、下記の状況があてはまるかどうかお答えください。なお、事業所によって異なる場合は、本社の状況についてお答えください。（〇はそれぞれ1つずつ。「②-1」「⑦-1」「⑧-1」は、それぞれ前問となる「②」「⑦」「⑧」で「1」と回答した場合のみ回答ください。）

| | 1. あてはまる | 2. あてはまらない |
|-------------------------------------|-------------|---------------|
| ① 職場で旧姓など通称名の使用が認められている | 1 | 2 |
| ② 制服又は服装規定がある | 1 | 2 |
| ②-1 (②が「1」の場合) 制服又は服装規定が男女で分かれている | 1 | 2 |
| ③ 職場に多目的トイレなど男女とも利用可能なトイレがある | 1 | 2 |
| ④ トイレは入居しているビルや施設のものを利用している | 1 | 2 |
| ⑤ 職場には従業員が使う更衣室を設置している | 1 | 2 |
| ⑥ 集団受診による健康診断を実施している | 1 | 2 |
| ⑦ 家族手当がある | 1 | 2 |
| ⑦-1 (⑦が「1」の場合) 事実婚のカップルに対しても家族手当がある | 1 | 2 |
| ⑧ 慶弔休暇制度がある | 1 | 2 |
| ⑧-1 (⑧が「1」の場合) 事実婚のカップルも慶弔休暇を利用できる | 1 | 2 |

II. 多様な人材の活躍(ダイバーシティ推進)に関する取組について

問6. 貴社における、多様な人材の活躍(ダイバーシティの推進)に関する認定の取得状況をお答えください。（〇はいくつでも）

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. えるぼし認定を受けている 2. くるみん認定を受けている 3. その他、企業の人材活用に関する国の認定を受けている（健康経営優良法人認定など） 4. その他、企業の人材活用に関する自治体の認定を受けている（ワークライフバランス認定など） 5. 上記のいずれの認定も受けていない |
|---|

問7. 以下のような多様性を推進することについて、貴社ではどの程度重視していますか。（①～⑤それぞれ〇は1つずつ）

| | 1. 重視している | 2. やや重視している | 3. 重視していない |
|--|--------------|----------------|---------------|
| ①属性の多様性 (年齢、性別、国籍、障がいの有無 等) | 1 | 2 | 3 |
| ②働き方の多様性 (時短勤務、フレックスタイム、リモートワーク、雇用形態 等) | 1 | 2 | 3 |
| ③ライフスタイルの多様性 (子育て中、介護中など) | 1 | 2 | 3 |
| ④個人の価値観や考え方の多様性 | 1 | 2 | 3 |
| ⑤能力や経験、専門性の多様性 | 1 | 2 | 3 |

問8. 多様な人材の活躍（ダイバーシティの推進）に関わる経営方針についてお聞きします。

(1) 経営方針、行動宣言等（これらの解説や解釈を含む）に「多様な人材の活躍（ダイバーシティの推進）」を掲げていますか。（○は1つ）

| | |
|----------------------------------|----------|
| 1. 経営方針等に掲げている | } 問8(2)へ |
| 2. 経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている | |
| 3. 経営方針や経営課題として位置付けていない | } 問9へ |
| 4. わからない | |

(2) 「多様な人材の活躍（ダイバーシティの推進）」を経営方針に掲げたり、あるいは、経営課題として位置付け始めたのは、回答時現在からみていつごろですか。（○は1つ）

| | | | |
|----------|----------|-----------|----------|
| 1. 1年以内 | 3. 4～5年前 | 5. 8～10年前 | 7. わからない |
| 2. 2～3年前 | 4. 6～7年前 | 6. 11年以上前 | |

問9. 以下のような人材の活躍について、貴社ではどの程度重視していますか。（①～④それぞれ○は1つずつ）

| | 1. 重視している | 2. やや重視している | 3. 重視していない |
|----------|--------------|----------------|---------------|
| ①女性の活躍 | 1 | 2 | 3 |
| ②高齢人材の活躍 | 1 | 2 | 3 |
| ③障がい者の活躍 | 1 | 2 | 3 |
| ④外国人材の活躍 | 1 | 2 | 3 |

問10. 多様な人材の活躍（ダイバーシティ推進）に係る担当者や担当部署の状況として、あてはまるものをお答えください。（○はいくつでも）

| |
|---------------------------------|
| 1. 独立した専任組織がある |
| 2. 担当者が兼務で取り組んでいる |
| 3. 現場社員を集めた推進プロジェクトを組織して取り組んでいる |
| 4. 特に設置していない |

問11. ハラスメントに関する取組状況としてあてはまるものを選んでください。（○はいくつでも）

| |
|---------------------------------|
| 1. セクシュアル・ハラスメント防止のための取組を実施している |
| 2. パワー・ハラスメント防止のための取組を実施している |
| 3. いずれも実施していない |
| 4. わからない |

Ⅲ. 性的マイノリティに関する取組について

問12. 同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーなど、性的マイノリティやいわゆる LGBT と呼ばれる人が社会にいることをご存知ですか。（○は1つ）

- | | |
|----------------------|--|
| 1. 多少は知っている、聞いたことはある | → 問13へ |
| 2. 全く知らない、聞いたことがない | → お答えいただきたい設問は以上です。同封の返信用封筒にて、回答いただいた調査票をご返送ください。 ご協力ありがとうございました。 |

問13. 貴社をとりまくここ数年の環境の変化についてお聞きします。次の①～④の変化があると思うかどうかお答えください。（①～④それぞれ、もっとも近いものに○を1つずつ）

| | 1. そう思う | 2. どちらかといえばそう思う | 3. どちらかといえばそう思わない | 4. そう思わない |
|---|------------|--------------------|----------------------|--------------|
| ① 同業他社において、性的マイノリティに関する取組を行う企業が増加している | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ② 自社において、性的マイノリティについて関心を持つ求職者（就職活動中の学生等）が増加している | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ③ 自社において、性的マイノリティについて関心を持つ社員が増加している | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ④ 自社において、性的マイノリティについて関心を持つ顧客や取引先が増加している | 1 | 2 | 3 | 4 |

問14. 性的マイノリティをとりまく社会環境に対して、貴社としてどのように関わるべきだと思いますか。次の①～③について、そうすべきと思うかどうかお答えください。（①～③それぞれ、もっとも近いものに○を1つずつ）

| | 1. そう思う | 2. どちらかといえばそう思う | 3. どちらかといえばそう思わない | 4. そう思わない |
|---------------------------------------|------------|--------------------|----------------------|--------------|
| ① 企業として、性的マイノリティをとりまく社会課題の解決に貢献すべきである | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ② 社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきである | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ③ ビジネスチャンスとして活用すべきである | 1 | 2 | 3 | 4 |

問15. 貴社では、社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知していますか。次の中から、あてはまるものを選んでください（○は1つ）。なお、人事労務管理として当事者がいることを把握していない場合でも、各部門において管理職などが当事者の存在を認知している場合は「1」をお選びください。

| | |
|--|--------|
| 1. 性的マイノリティ当事者である社員がいる（いた）ことを認知している | } 問16へ |
| 2. 性的マイノリティ当事者である社員がいることは認知していないが、いる可能性を想定している | |
| 3. 性的マイノリティ当事者はいないと思う | } 問19へ |
| 4. わからない | |

- 問16～問18は、問15で「1」または「2」を選んだ企業にお聞きします。それ以外の方は問19にお進みください。

問16. 人事労務担当者として、性的マイノリティ当事者の存在を認知するようになったきっかけとしてあてはまるものをお答えください。(〇はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 性的マイノリティ当事者から困りごとについて相談を受けた |
| 2. 性的マイノリティ当事者の上司や同僚から相談を受けた |
| 3. 性的マイノリティ当事者からカミングアウト※があった |
| 4. 社内制度利用時の申請内容等によって当事者であることを認知した |
| 5. 戸籍上の性別とは別の性にもとづいた服装や言葉遣いをする社員がいた |
| 6. 人事労務担当者が直接相談を受けたわけではないが、各部門の管理職などから当事者がいることを聞いた(社内のうわさ等も含む) |
| 7. その他 () |
| 8. 上記のいずれもあてはまらない |
| 9. わからない |

※カミングアウトとは、本人が自身の性的指向や性自認を他者に打ち明けることをいいます。

問17. これまでに性的マイノリティ当事者、または、当事者の上司や同僚から受けた相談の内容として、あてはまるものをお答えください。(〇はいくつでも)

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| 1. 異動における配慮に関する相談 | 8. 取引先からの性的指向・性自認に関わるハラ |
| 2. 昇進や昇格における差別に関する相談 | スメントに関する相談 |
| 3. 退職強要や解雇に関する相談 | 9. 当事者であることを会社や人事労務担当者 |
| 4. 福利厚生など社内制度の利用に関する相談 | に知ってもらいたいという相談 |
| 5. 勤務時の服装や通称名の使用に関する相談 | 10. その他 |
| 6. トイレや更衣室の使用に関する相談 | () |
| 7. 上司や同僚からの性的指向・性自認に関わるハラ | 11. 具体的な相談はなかった |
| スメントに関する相談 | 12. わからない |

問18. これまでにあった当事者、または、当事者の上司や同僚からの相談に対して、どのように対応しましたか。これまでにとった対応方法として、あてはまるものをお答えください。(〇はいくつでも)

- | |
|----------------------------|
| 1. 既存の制度や規定を変更せず、個別の対応を行った |
| 2. 既存の制度や規定を改定して対応を行った |
| 3. 新しい制度を導入して対応を行った |
| 4. その他 () |
| 5. これまでに相談を受けたことはない |
| 6. 特になし |

- 全ての企業にお聞きします。

問19. 貴社には、性的マイノリティ当事者のコミュニティや、理解者・支援者(アライ)のコミュニティがありますか。(〇は1つ)

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| 1. 性的マイノリティ当事者のコミュニティがある | 3. 左記1および2の両方がある |
| 2. 理解者・支援者(アライ)のコミュニティがある | 4. 左記1および2のいずれもない |
| | 5. わからない |

問20. 貴社では、次のような性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を実施していますか。実施している取組がある場合は、実施している取組をすべてお答えください。いずれも実施していない場合は、「1. 特に実施していない」に○をつけてください。

| | |
|-------------------|---|
| | 1. 特に実施していない → 問28(p. 10)へ |
| 方針・体制 | 2. 性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定 |
| | 3. 性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定 |
| | 4. 性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある |
| | 5. 社内アンケートなどによる実態把握 |
| | |
| 相談対応 | 6. 社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある |
| | 7. 社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある |
| | 8. 性的マイノリティに関する相談対応ガイドラインの策定 |
| 理解促進 社内の | 9. 経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催 |
| | 10. 人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催 |
| | 11. 社員に向けた研修や勉強会等の開催 |
| | 12. ポスター・リーフレット等の配布や掲示 |
| 採用・人事管理 | 13. 性的マイノリティに関する採用に係る配慮方針の策定 |
| | 14. 採用担当者への教育や研修 |
| | 15. 性的マイノリティ向けの採用説明会の開催や採用セミナーへの参加 |
| | 16. 配置における配慮（性的マイノリティが極めて働きにくい国への転勤などへの配慮等） |
| | 17. 配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底 |
| トランスジェンダーへの対応 | 18. 性表現に関する倫理規定や行動規範の策定 (※性表現とは、「自分がありたい性をどのように表現するか」を表す概念です。) |
| | 19. 採用時の応募書類における性別欄への配慮（性別欄の廃止や任意項目化や「その他」の設定等） |
| | 20. 社内書類における性別欄への配慮（性別欄の廃止や任意項目化や「その他」の設定等） |
| | 21. 制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮 (性自認に合わせた服装を選べる、性別にもとづいた服装規定を廃止した等) |
| | 22. トランスジェンダーへの配慮を意図した通称名の使用を認める |
| | 23. トランスジェンダーへの配慮を意図した誰でも利用できるトイレの設置 |
| | 24. 自認する性別（自分が思う性別）のトイレの利用を認める |
| | 25. トランスジェンダーへの配慮を意図した更衣室の環境整備 |
| | 26. 健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮 |
| | 27. 性別移行のための治療や手術に関する休暇制度 |
| | 28. 柔軟な労働時間を可能にする制度や傷病休暇制度等を、性別移行のための治療や手術に利用できることを明示している |
| 厚生 福利 | 29. 慶弔休暇の同性パートナーへの適用 |
| | 30. 家族手当の同性パートナーへの適用 |
| ティ コ ミ ュ ニ 支 援 | 31. 社内の当事者コミュニティを支援する取組 |
| | 32. 社内の理解者・支援者（アライ）を増やす取組 |
| | 33. 社外の性的マイノリティに関する活動やイベントへの協賛・出展 |

- 問21～問25は、問20の選択肢2～33について○を1つ以上つけた企業にお聞きします。問20にて「1. 特に実施していない」を選んだ場合は問28にお進みください。

問21. 問20でお答えいただいた取組に着手したきっかけをお答えください。(○はいくつでも)

| |
|--|
| <p>【社内からの要望などを受けて】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 性的マイノリティ当事者である社員から要望や対応を求める声があったため 2. 経営層や管理職から要望や対応を求める声があったため 3. 採用活動時に性的マイノリティ当事者から要望や対応を求める声があったため 4. 労働組合から要望や対応を求める声があったため 5. グループ会社や海外事業所から対応を求められたため <p>【社外に向けた対応として】</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. 顧客や取引先にいる性的マイノリティ当事者に配慮するため 7. 性的マイノリティ向けの商品やサービスを展開するため 8. 表彰制度に応募するため <p>【社会変化の影響を受けて】</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. 社会的な認知度の高まりをみて、取り組むべきと判断したため 10. 同業種や周囲の企業の取組をみて、取り組むべきと判断したため 11. パートナーシップ証明書など自治体の施策に対応するため <p>【ほか】</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. その他 () 13. 特にない／わからない |
|--|

問22. 問20でお答えいただいた性的マイノリティに関する取組について、一番初めに着手した取組は、問20の選択肢2～33のうちどれですか。該当する番号を下欄にご記入ください。一番初めに着手した取組が複数ある場合は、全てお書きください。

| |
|--|
| |
|--|

問23. 問20でお答えいただいた、一番初めに着手した取組について、着手した時期をお聞きします。回答時現在からみて、一番初めに着手した取組に着手した時期（検討期間を含む）としてあてはまるものをお答えください。(○は1つ)

| | | | |
|----------|----------|-----------|----------|
| 1. 1年以内 | 3. 4～5年前 | 5. 8～10年前 | 7. わからない |
| 2. 2～3年前 | 4. 6～7年前 | 6. 11年以上前 | |

問24. 性的マイノリティに関する取組を実施している目的や期待する効果として、あてはまるものをお答えください。(〇はいくつでも)

| | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| 1. 社会的責任 (CSR) のため | 8. 性的マイノリティ当事者が働きやすい職場にするため |
| 2. コンプライアンスへの対応のため | 9. 性的マイノリティ当事者を含めた多様な人材が働きやすい職場にするため |
| 3. いわゆる LGBT 向けの商品やサービスを展開するため | 10. 社員間のトラブルを防ぐため |
| 4. 経営の国際化に対応するため | 11. その他 () |
| 5. イノベーション創出のため | 12. 特に明確にされていない／わからない |
| 6. 社会における自社イメージ向上のため | |
| 7. 人材を確保するため | |

問25. 性的マイノリティに関する取組全体について、どのような反応がありましたか。(①～⑤それぞれ〇はいくつでも)

| | 1. 肯定的な反応があった | 2. 否定的な反応があった | 3. 反応がなかった／わからない |
|-------------------|------------------|------------------|---------------------|
| ①社内の性的マイノリティ当事者から | 1 | 2 | 3 |
| ②経営層・管理職から | 1 | 2 | 3 |
| ③一般職社員から | 1 | 2 | 3 |
| ④顧客や取引先から | 1 | 2 | 3 |
| ⑤その他社外から | 1 | 2 | 3 |

● 問26は、研修や勉強会の開催あるいはポスターやリーフレットによる周知を行っている(問20の選択肢9～12について〇を1つ以上つけた)企業にお聞きします。

問26. 実施した研修や勉強会で扱った内容や、ポスターやリーフレットで周知した内容として、あてはまるものをすべて選んでください。(〇はいくつでも)

| |
|--|
| 1. 性的マイノリティに関する基礎知識 |
| 2. 性的マイノリティが抱える職場での困難、リスクについて |
| 3. 性的指向や性自認に関する差別やハラスメントの防止について |
| 4. アウティングに関する解説やアウティング防止について |
| 5. サービス提供における性的マイノリティへの対応について(顧客対応、マーケティング等) |
| 6. その他 () |
| 7. わからない |

※アウティングとは、本人の同意なく性的指向や性自認に関することを第三者に暴露することをいいます。

- 問27は、問20の選択肢27～30について○を1つ以上つけた企業にお聞きします。

問27. 性的マイノリティ当事者が休暇制度や福利厚生制度の利用を申請する際、または、実際に利用する際に、「当事者であること」を含めたプライバシーの保護として、特段の配慮をしていますか。あてはまるものを選んでください。配慮している場合は、具体的な配慮の方法や工夫をご記入ください。

| | | |
|-------------------------------------|---|------|
| 1. 本人が希望しない相手には制度の利用を知られないように配慮している | } | 問29へ |
| 【1の場合、具体的な配慮の方法や工夫について下記にご記入ください。】 | | |
| [| | |
| 2. 特に配慮していない | | |

- 全ての企業にお聞きします。

問28. 性的マイノリティに関する取組について、今後の意向をお答えください。(○は1つ)

| | | |
|-----------------------------|---|------|
| 1. 既存の取組の拡大や新たな取組を実施していく予定 | } | 問29へ |
| 2. 既存の取組を継続する予定 | | |
| 3. 既存の取組を縮小・廃止していく予定 | | |
| 4. 現在取組を行っていないが、今後検討する予定 | | |
| 5. 現在取組を行っておらず、今後も実施する予定はない | } | 問30へ |
| 6. わからない | | |

- 問29は、問28で選択肢1～4を選んだ企業にお聞きします。

問29. 性的マイノリティに関する取組を進める上で課題となっていることとして、あてはまるものをお答えください。(○はいくつでも)

| | |
|---|---|
| 1. 取組を推進することについて、経営層の理解や協力が得られない |) |
| 2. 性的マイノリティに関する知識や当事者の困りごとについて社員の理解が足りない | |
| 3. 性的マイノリティに関する知識や当事者の困りごとについて顧客や取引先の理解が得られない | |
| 4. 性的マイノリティ当事者のニーズや意見を把握することが難しい | |
| 5. 施策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. 特に課題となっていることはない | |
| 11. わからない | |

- 問30は、問28で選択肢5～6を選んだ企業にお聞きします。

問30. 性的マイノリティに関する取組を「現在行っておらず、今後も実施する予定はない」、または、今後の取組の実施について「わからない」と回答した理由として、あてはまるものをお答えください。(○はいくつでも)

- | |
|----------------------------|
| 1. 社内に性的マイノリティ当事者がいないため |
| 2. 経営層の理解が得られないため |
| 3. 他に優先して対応すべき人事労務の課題があるため |
| 4. 何をすべきかわからないため |
| 5. 取組の必要性を感じていないため |
| 6. その他 () |
| 7. 特になし/わからない |

- 全ての企業にお聞きします。

問31. 企業で性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、国や自治体に期待することとして、あてはまるものをお答えください。(○はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. 職場における性的マイノリティに関する取組に対する情報提供 (事例の紹介等) |
| 2. 職場における性的マイノリティに関するルールの明確化 (ガイドライン等) |
| 3. 職場における性的マイノリティに関する積極的な取組を行う企業に対する表彰や認定 |
| 4. 性的マイノリティに対する社会全体の理解促進に向けた啓発活動 |
| 5. 性的マイノリティに関する企業からの相談への対応 |
| 6. 性的マイノリティに関する労働者からの相談への対応 |
| 7. 職場環境整備のための助成制度 |
| 8. その他 () |
| 9. 特になし |

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

ただいま、本事業の一環で、性的マイノリティに関する取組を実施している企業へのヒアリング調査を実施しております。ヒアリング調査にご協力をいただけるようでしたら、企業名、電話番号、ご担当者様のメールアドレスをご記入ください。弊社担当よりご連絡をさせていただく場合がございます。

なお、記載いただいた情報は、ヒアリング調査の際の連絡先としてのみ用います。本調査の集計や結果の公表にあたり、個別の企業名を用いることはいたしません。

| | |
|---------|--|
| 企業名 | |
| 電話番号 | |
| メールアドレス | |