

健康経営の女性の健康保持・増進 チェックリストの 開発に向けた事業所調査

● 記入にあたって

- ・質問票は 48 問（チェックリストは 34 問）の 7 ページあります。
- ・問 1 から順にお答え下さい。
- ・回答は、記載するか（問 1）、質問ごとに用意してある答えの中からあてはまるものにチェック（☒) して下さい。

問 1. 貴社についてお伺いします。

Q1. 貴社名

Q2. 担当部署

Q3. 連絡先住所

Q4. 電話番号

Q5. メールアドレス

Q6. 労務担当者(回答者)の年齢を教えてください。

歳

Q7. 労務担当者(回答者)の性別を教えてください。

☐ 男性 ☐ 女性 ☐ その他

Q8. 労務担当者(回答者)の役職を教えてください。

Q9. 貴社の正社員数は何人ですか？

 人

Q10. 貴社の正社員のうち、女性は何人ですか？

 人

Q11. 貴社の男女別の育児休業取得率を教えてください。（例：男性 60%、女性 40%）

Q12. 貴社の管理職は何人ですか？

 人

Q13. 貴社の管理職のうち、女性は何人ですか？

 人

Q14. 貴社の業種は次のうちどれですか？

☐ 農業、林業、漁業	☐ 鉱業、採石業、砂利採取業	☐ 建設業
☐ 製造業	☐ 電気・ガス・熱供給・水道業	☐ 情報通信業
☐ 運輸業、郵便業	☐ 卸売業・小売業	☐ 金融業、保険業
☐ 不動産業、物品賃貸業	☐ 学術研究、専門・技術サービス業	☐ 宿泊業、飲食店
☐ 生活関連サービス業、娯楽業	☐ 教育学習支援業	☐ 医療、福祉
☐ サービス事業	☐ 公務（他に分類されるものを除く）	☐ 分類不能の産業

問2. 「職場の環境整備」に関するチェックリスト

Q1. 【管理職に向けた研修や教育】非管理職にある女性職員を対象に、モチベーションの喚起や管理職に必要なマネジメント能力等の研修や教育の機会を提供している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q2. 【職場風土改革に関する研修・教育】管理職対象に、ダイバーシティインクルージョンや女性の活躍推進及びスキルアップ等の職場風土改革に関する研修・教育を行っている。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q3. 【研修や教育】管理職に対し、働き続けながら子育てを行う女性職員がキャリア形成を進めていく等に必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する研修や教育の機会を提供している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q4. 【昇進基準及び人事評価制度】育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度を見直し、実施している（例、キャリアブレイクの影響を考慮した評価基準の導入、復帰支援プログラムの提供、キャリアパスの確保等）。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q5. 【認証制度】女性の活躍に関する国の認証制度（くるみんやえるぼしや彦星）を取得している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q6. 【男性社員の育児休暇】職場の育休取得の男性職員の割合は日本の平均の17%（令和4年厚生労働省調査）を超えている。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q7. 【職場風土・意識改革】生理休暇を取得しやすい雰囲気がある（目安として45歳以下の女性の約1%が1年間に生理休暇を取得している実績がある）。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q8.【職場風土・意識改革】女性特有の健康課題（不妊治療、生殖器がん検診、月経関連症状、更年期障害）に関する健康教育セミナー等を社内で一般職員向けに行っている。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q9.【職場風土・意識改革】女性の性別役割分業（介護と育児）と両立支援に関連する教育セミナー等を一般職員向けに社内で行っている。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q10.【ハラスメント防止】妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いを禁止することを社内で周知徹底をしている。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q11.【パワハラ防止教育】管理者・職員を対象にした研修・教育等、パワーハラスメントに対する防止対策を実施している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q12.【セクハラ防止教育】セクシュアルハラスメントに対する防止対策として、管理者と一般職員に対し、研修・教育を実施している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q13.【社内の健康相談窓口の設置】女性特有の健康課題（月経関連症状、更年期障害、不妊治療、生殖器がん治療）をも扱う相談窓口（部署あるいは相談係等の任命・配置など）を設置している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q14.【介護や育児と仕事の両立相談窓口の設置】介護や育児と仕事の両立支援に関する相談窓口（部署あるいは相談係等の任命・配置など）を設置している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q15.【ハラスメント相談窓口の設置】女性に関連するハラスメントの相談窓口（部署あるいは相談係等の任命・配置など）を設置している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q16. 【女性活躍推進の職場統計】現在の管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合は国の目標の 30%を超えている。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q17. 【女性活躍推進の職場統計】わが社の女性が育児休業を取得する割合は日本の平均の 80%を超えている。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q18. 【求人情報】求人情報に女性を積極的に採用すること（女性が多様な役割で活躍している事例を示したり、女性向けのキャリア開発プログラムや育児支援制度を紹介する等）を盛り込んでいる。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q19. 【再雇用】育児・介護・配偶者の転勤等で退職を余儀なくされた元職員の再雇用を積極的に行っている。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q20. 【休憩室の確保】女性特有の健康（不妊治療、がん検診、月経関連症状、更年期障害）、両立支援（授乳中の就労女性の搾乳等）のために女性が休める場所（休憩室や、仕切りを設置する・カーテンを取り付ける・ベッドを置く等）を確保している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

問 3. 「妊娠・出産・育児・介護」に関するチェックリスト

Q1. 【勤務時間内の定期妊産婦健康診断】勤務時間内に健診（健康診査）を受けるように推奨している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q2. 【産前産後休暇の促進】産前休暇を積極的に取得することを推奨している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q3. 【妊産婦の柔軟な勤務体系の推進】妊娠中の女性に対して、時短勤務、通勤緩和、など柔軟な勤務体系を設定している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q4.【母性健康管理指導事項連絡カードの促進】母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）の使用を社内で推奨している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q5.【保育支援】保育施設の整備やベビーシッター補助などの育児支援制度等、子育てと仕事の両立を図るための環境や両立支援制度を職場で整備している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q6.【育児時間の確保のための柔軟な勤務体系】3歳に満たない子を育てる男女職員に対し、短時間勤務制度（1日の6時間）について積極的に案内している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q7.【育児休業からの復職後のスキルアップ等】育児休暇・休業からの復職後や、子育て中の女性職員を対象としたスキルアップ等の取組みを行っている。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q8.【介護のための柔軟な勤務体系】家族の介護や世話をするための介護休暇・休業を積極的に取得することを推奨している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

問 4. 「疾病と仕事の両立支援」に関するチェックリスト

Q1.【治療・通院のための柔軟な勤務体系】女性特有の疾患(月経随伴症状・更年期障害・生殖器がん等)の通院・がん検診のための休暇休職制度（特別休暇制度、短時間勤務制度、等）を導入している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q2.【治療・通院のための柔軟な勤務体系】不妊治療の通院のための休暇休職制度（特別休暇制度、短時間勤務制度、等）を導入している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q3.【傷病手当などの情報提供制度】女性特有の疾患(月経随伴症状・更年期医障害・生殖器がん等)には、傷病手当金の申請の案内を行っている。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q4.【産業保健スタッフとの連携】主治医と産業医の意見を確認したうえで、該当する職員が働きやすい環境を支援している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q5.【産業保健スタッフとの連携】育児休暇や休暇休職制度等を取得していた職員が復職する際に、復職に向けた支援を行う体制を整備している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------

Q6.【産業保健スタッフとの連携】休職後に、復職の慣らし運転的な勤務制度(短時間勤務等)を整備している。

☐ はい	☐ いいえ
-----------------------------	------------------------------