

# 木津川市男女共同参画に関する事業所アンケート調査

みなさまには、平素から市行政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

本市では、令和3年に「第2次木津川市男女共同参画計画 キラリさわやかプラン」を策定し、男女がともに輝くまちづくりをめざして、さまざまな施策に取り組んでいます。この調査は、計画の改定にあたり、今後の男女共同参画施策を進める上での基礎資料として活用するため、市内事業所のみなさまに、雇用状況や女性の活躍推進に係る取組の状況や課題などをお伺いするものです。

この調査には、事業所名やご回答者の方の氏名等のご記入は不要です。また、いただいたご回答は、調査の趣旨に沿って全て統計的に集計・分析しますので、個々の回答を他に漏らしたり、そのままの形で公表することはありません。

ご多忙の折とは存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和6年●月

木津川市長 谷口 雄一

## \* \* \* ご回答にあたってのお願い \* \* \*

- 1 本調査は、インターネットでの回答（回答にかかる通信費はご自身の負担になります）が可能です。インターネットでの回答をされる方は、下記のURLもしくは、右の二次元コードからアクセスをしていただき、アンケートフォームに直接回答を入力してください。  
※WEBでの回答にはIDの入力が必要です。なお、IDは重複回答を確認するものであり、個人を特定するものではありません。  
URL » [https://\\*\\*\\*\\*\\*](https://*****)
- 2 このアンケートには、事業所の代表者または、人事を担当されている方がご回答ください。
- 3 ご回答は、回答欄のあてはまる番号を○で囲んでください。ご回答が「その他」の場合は、番号に○をつけ、（ ）内に具体的にご記入ください。

二次元  
コード

▼IDはこちら▼

\*\*\*\*\*

ご記入いただいた調査票は、令和6年●月●日（●）までに、

同封の封筒に入れて、切手を貼らずにご返送くださるようお願いいたします。

## \* \* \* 調査についてのお問い合わせ \* \* \*

## 事業所の概要について

### 問1 貴事業所の主な業種は何ですか。(○は1つ)

1 製造業	2 医療・福祉	3 卸売・小売業
4 運輸・通信業	5 農林漁業	6 建設業
7 金融・保険業	8 サービス業	9 水道、電気、ガス、熱供給
10 宿泊業・飲食サービス業	11 その他 (具体的に: )	

### 問2 貴事業所の従業員数・雇用形態についてご回答ください。

該当者がいない場合は「0」をご記入ください。

雇用形態	男性	女性
管理職数※1	人	人
正規従業員数※2 (管理職を除く)	人	人
非正規従業員数※3 (管理職を除く)	フルタイム勤務※4	人
	短時間勤務※5	人

※1 「管理職数」は、取締役を含め、部課長など一定の権限を持つ方の人数をご記入ください。

※2 「正規従業員」は、いわゆる正社員・正職員で期間を定めずに雇われている従業者を指します。

※3 「非正規従業員」は、派遣、嘱託、契約従業員、アルバイト・パート等を指します。

※4 「フルタイム勤務」は、週5日程度・1日8時間程度の就労を指します。

※5 「短時間勤務」は、フルタイム以外の就労を指します。

### 問3 貴事業所では、過去3年間に育児休業・介護休業を取得した従業員はいますか。

取得した人数を男女別に記入してください。(①と②にそれぞれ○は1つずつ)

①育児休業	②介護休業
1 取得者がいる →男性 ( ) 人 女性 ( ) 人	1 取得者がいる →男性 ( ) 人 女性 ( ) 人
2 対象者がいなかったため取得者はいない	2 対象者がいなかったため取得者はいない
3 その他の理由で取得者はいない ⇒理由 [ ]	3 その他の理由で取得者はいない ⇒理由 [ ]

## 女性の登用についておたずねします

問4 貴事業所では、5年前と比べて女性の雇用状況はどのようになっていますか。(○は1つ)

	増えている	変わらない	減っている
従業員数	1	2	3
従業員のうち女性の割合	1	2	3
管理職のうち女性の割合	1	2	3

問5 貴事業所では、今後、女性の雇用をどのようにしたいと考えていますか。(○は1つ)

	増やしたい	どちらともいえない	減らしたい
従業員数	1	2	3
従業員のうち女性の割合	1	2	3
管理職のうち女性の割合	1	2	3

問6 貴事業所において、女性を積極的に登用するために、現在、取り組んでいますことはありますか。  
また今後、取り組みたいことはありますか。

①～⑪にそれぞれ○は1つずつ	現在、取り組んでいる 又は既に実施済み	今後、取り組みたい	取り組む予定はない
①非正規従業員から正規従業員への転換制度	1	2	3
②性別にかかわらない客観的な人事考査のための基準の明確化	1	2	3
③女性従業員の人材育成を目的とした研修の実施	1	2	3
④女性従業員の積極的な採用	1	2	3
⑤勤務時間や担当業務などに本人の希望を反映する	1	2	3
⑥従業員の資格取得や社会貢献活動を支援する	1	2	3
⑦職場環境の改善について意見要望を取り上げる	1	2	3
⑧従業員のメンタルヘルスに関するサポート	1	2	3
⑨管理職を対象に女性従業員活用のための指導や研修の実施	1	2	3
⑩仕事の不安や悩みの相談にのり、業務のアドバイスを行うなど 先輩社員（メンター）がサポートする制度	1	2	3
⑪女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定	1	2	3

問6-1 問6の①～⑪以外で実施されている、または今後実施を考えておられる取り組みがありましたら、ご記入ください。

問7 女性を管理職に登用する上で課題となるのは、どのようなことですか。(○はいくつでも)

- 1 女性自身が管理職を望まない傾向がある
- 2 出産、育児、介護等で離職する女性が多い
- 3 ロールモデル（キャリア形成を考える上で手本となる人）がいない
- 4 残業や休日出勤、出張などができる女性が多い
- 5 昇進・昇格要件となる経験や能力を備えた女性が少ない
- 6 取引先等から女性管理職が受け入れられにくい
- 7 女性の就いている職種、部門が限定的である
- 8 男性の部下が女性の管理職を好まない傾向がある
- 9 その他（具体的に：）
- 10 特に課題となることはない

問8 女性の活躍を促進するため、どのような取り組みをしていますか。(○はいくつでも)

- 1 女性の活躍促進に関する担当部局・担当者を設けるなど、事務所内で推進体制を整備している
- 2 女性が少ない部署・職種への女性従業員の配置や意欲と能力がある女性を積極的に採用している
- 3 性別により評価することがないよう人事評価基準を明確に定めている
- 4 管理職や従業員に対し女性の活躍の重要性や必要性について啓発している
- 5 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している
- 6 仕事と家庭生活を両立させるための制度を整備している
- 7 女性の活躍促進に関するセミナー等に出席し、情報収集を行っている
- 8 その他（具体的に：）
- 9 特に何もしていない

## 男女がともに働きやすい環境についておたずねします

### 問9 国や京都府が取り組む、次の企業認定・認証制度をご存知ですか。

くるみんマーク 「子育てサポート企業」としての認定 (次世代育成支援対策推進法)			1 取得済み 2 知っている 3 知らない
えるばし認定 女性の活躍推進に関する状況等が 優良な事業主の認定 (女性活躍推進法)		3段階目(最高位) 2段階目 1段階目	1 取得済み 2 知っている 3 知らない
「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証 ワーク・ライフ・バランスに取り組む方針を 宣言し、認証基準を満たす従業員300人以下の 府内事業所を京都府が認証		1 取得済み 2 知っている 3 知らない	
健康経営優良法人認定制度 従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、 健康の保持・増進につながる取組を戦略的に 実践する企業を認定する制度		1 取得済み 2 知っている 3 知らない	

### 問10 貴事業所では、職場におけるハラスメント※を防止するため、現在、取り組んでいることはありますか。(○はいくつでも)

- 1 就業規則などにハラスメント防止の規定を設ける
- 2 事業所内に相談窓口を設ける
- 3 ハラスメント防止に関する社員教育・研修を行う
- 4 発生した時の対応マニュアルを定める
- 5 事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する
- 6 社内報や啓発資料などを活用して、意識啓発を図る
- 7 その他（具体的に：）
- 8 取り組んでいない

※「ハラスメント」とは、相手に対して行われる「嫌がらせ」のこと。地位や権力などを背景に、相手に嫌がらせを行う行為のことで、本人にそのつもりはなくても、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与える、脅威を与えるなどもハラスメントに該当します。

### 問11 貴事業所では、この3年間にハラスメントに関する相談事例はありましたか。(○はいくつでも)

- 1 セクシュアル・ハラスメントとみられる相談があった
- 2 パワー・ハラスメントとみられる相談があった
- 3 マタニティ・ハラスメントとみられる相談があった
- 4 その他（具体的に：）
- 5 わからない
- 6 いずれもない

## 育児・介護との両立支援についておたずねします

問12 貴事業所では、男女がともに育児・介護をしながら働くことについて、現在、取り組んでいることはありますか。また今後、取り組みたいことはありますか。

①～⑪にそれぞれ○は1つずつ	現在、取り組んでいる 又は既に実施済み	今後、取り組みたい	取り組む予定はない
①育児・介護における休業制度の導入	1	2	3
②育児・介護休業中に給与の一部や手当を支給	1	2	3
③看護・介護休暇や学校行事へ参加しやすいような、家族のための休暇制度	1	2	3
④事業所内託児所を設置	1	2	3
⑤休業中の情報提供など、職場復帰をしやすい配慮	1	2	3
⑥子育て・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度	1	2	3
⑦男性の育児休業・介護休業の取得の促進	1	2	3
⑧短時間勤務やフレックスタイムなど勤務形態の多様化	1	2	3
⑨半日又は時間単位で取得できるような休暇制度	1	2	3
⑩有給休暇の計画的な取得の推進	1	2	3
⑪次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定	1	2	3

問12-1 問12の①～⑪以外で実施されている、または今後実施を考えておられる取組みがありましたら、ご記入ください。

問13 貴事業所において、男性の育児・介護休業取得を促進する上での課題はどのようなことですか。

(○はいくつでも)

- 1 休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり
- 2 休業中の代替要員の確保
- 3 周囲の従業員による業務分担
- 4 休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備
- 5 休業中の職員へのフォローアップ体制
- 6 復職時の受入体制
- 7 その他（具体的に：）
- 8 特にない

問14 貴事業所の女性従業員（正社員）は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、

どのような働き方を選ぶ傾向にありますか。(○はいくつでも)

- 1 結婚を機に退職を選ぶ場合が多い
- 2 妊娠または出産を機に退職を選ぶ場合が多い
- 3 家族の介護のために退職を選ぶ場合が多い
- 4 育児休業制度や介護休業制度を利用して、その後復職する場合が多い
- 5 パートタイムに転換するなど、勤務形態を変更して就労を継続する場合が多い
- 6 子どもを預けたり介護サービスを利用しながら、勤務形態を変えずに就労する場合が多い
- 7 その他（具体的に：）
- 8 該当者がいない

問15 貴事業所において、仕事と育児や介護の両立支援を推進しようとする場合、どのような問題がある

と思いますか。(○はいくつでも)

- 1 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある
- 2 全体的に休暇取得率が低い
- 3 育児休業や介護休業が取りづらい雰囲気がある
- 4 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい
- 5 業務の効率や質が落ちる
- 6 育児・介護支援に関する管理職の認識が不足している
- 7 育児・介護両立支援制度の導入には、コストの増加が伴う
- 8 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい
- 9 育児・介護両立支援の効果が、事業所として数値で実感しにくい
- 10 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している
- 11 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい
- 12 休業することで収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない
- 13 その他（具体的に：）
- 14 特に問題となることはない

## 男女共同参画に関する今後の取組についておたずねします

問16 今後、事業所が男女がともに働きやすい環境をつくるために、行政に対してどのようなことを望まれますか。（○はいくつでも）

- 1 広報誌やパンフレットなどで、事業所に向けての啓発を行う
- 2 男女共同参画や女性の能力開発のための講座やセミナーを開催する
- 3 事業所が行う研修会などに、講師の派遣や紹介など協力する
- 4 結婚や出産、育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる
- 5 男女共同参画に関して、事業所や労働者そのための相談機能の充実を図る
- 6 男女平等に向けた雇用・労働条件確保のために、指導的役割の強化を図る
- 7 その他（具体的に：）
- 8 特にない

■ 最後に、男女共同参画社会の実現に向けて、ご意見・ご要望などがございましたら自由にご記入ください。

（記入用紙）

調査は以上です。ご協力ありがとうございました。

●月●日（●）までに、同封の返信用封筒に入れて、ポストに投函してください。