

木津川市男女共同参画に関する事業所アンケート調査

平素は木津川市の市政に、ご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

木津川市では、2015年（平成27年）に「木津川市男女共同参画後期計画“新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」を基本理念として、取り組んでいます。

このたび、新たな計画の策定に向けて、アンケート調査を実施することとなりました。この調査は、総務省統計局 事業所母集団データベースから無作為に抽出した市内事業所200社に、ご協力をお願いしています。事業所における雇用の状況や女性の活躍推進に係る取組状況、課題などを把握し、計画策定の基礎資料として活用することを目的としております。

回答は無記名であり、統計的に処理し、事業所が特定されることはありません。また、調査結果は計画策定の目的以外に使用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、回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和2年2月
木津川市長 河井 規子

調査票へのご記入にあたって

- ① 回答は、事業所の代表者または、人事を担当されている方がお答えください。
- ② 女性がいない事業所に届いた場合は、一般的な見解として、回答できる範囲でお答えいただければ幸いです。
- ③ 記入にあたっては令和2年1月1日現在の状況でお答えください。
- ④ ご記入後は、この調査票を同封の返信用封筒に入れて、2月24日（月）までに最寄りの郵便ポストに入れてください。切手は不要です。
- ⑤ 本調査は、WEB上の回答ページを設けています。下記URLを入力するか右のQRコードを読み取り、パソコン、スマートフォンで回答していただくことができます。



WEB回答ページURL：<https://al-form.tank.jp/survey/k20/>

上記ページにアクセス後、右のログインパスワードを入力してください。 KPQR

※回答は、本調査用紙もしくはWEB回答ページ入力のどちらか一方でお願いします。

【お問い合わせ先】木津川市 人権推進課 男女共同参画係（女性センター内）
TEL：0774-72-7719（直通）／FAX：0774-72-1399
E-Mail：josei@city.kizugawa.lg.jp

■事業所の概要についておたずねします。

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。

雇用形態	男性の人数 (人)	女性の人数 (人)	合計 (人)
①管理職数			
②正規従業員数 ※管理職を除く			
③非正規従業員数 ※管理職を除く 派遣、嘱託、契約従業員、アルバイト・ パート等			
合 計 (人)			

※該当者がいない場合は「0」をご記入ください。

※「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。

※「正規従業員」とは、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。

問3. 育児・介護休業の取得状況についておたずねします。

	男性	女性
直近3年間の育児休業の取得者数	人	人
直近3年間の介護休業の取得者数	人	人

■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。

①女性従業員数	1. 増えている	2. 変わらない	3. 減っている
②女性管理職数	1. 増えている	2. 変わらない	3. 減っている

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。

①女性従業員数	1. 増やしたい	2. どちらともいえない	3. 減らしたい
②女性管理職数	1. 増やしたい	2. どちらともいえない	3. 減らしたい

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。

(○は①～⑨それぞれに1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

問7. 女性を管理職に登用するうえで課題となるのは、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. 残業や休日出勤、出張などができる女性が多い
4. 昇進・昇格要件となる経験や能力を備えた女性が少ない
5. 取引先等から女性管理職が受け入れられにくい
6. 女性の就いている職種、部門が限定的である
7. 男性の部下が女性の管理職を好まない傾向がある
8. その他（具体的に）
9. 特に課題となることはない

■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8. 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。
(○は①～③それぞれに1つ)

<p>① (次世代育成支援対策推進法) 「子育てサポート企業」として認定 (くるみんマーク)</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 取得済み 2. 知っている 3. 知らない
<p>② (女性活躍推進法) 女性の活躍推進に関する 状況等が優良な事業主の 認定（えるぼし認定）</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 取得済み 2. 知っている 3. 知らない
<p>③ 「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</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 取得済み 2. 知っている 3. 知らない

問9. 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研修を実施
4. 発生時の対応マニュアルを定める
5. 社内報や啓発資料などを活用して、意識啓発を図る
6. その他（具体的に）
7. どれもない

※ハラスメント: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。また、本人にそのつもりはなくとも、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。

(例)**セクシュアル・ハラスメント:**相手が不快に思い、相手が自身の尊厳を傷つけられたと感じるような性的な発言や行動のこと。

パワー・ハラスメント:職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させること。

マタニティ・ハラスメント:妊娠・出産を理由に職場において不利益を受けたり、精神的・肉体的な嫌がらせを受けたりすること。

問10. 貴事業所では、この3年間にセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどの相談事例がありましたか。
(○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 11. 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。

(○は①～⑩それぞれに1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弾力的な勤務形態を選べる	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

問12. 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)

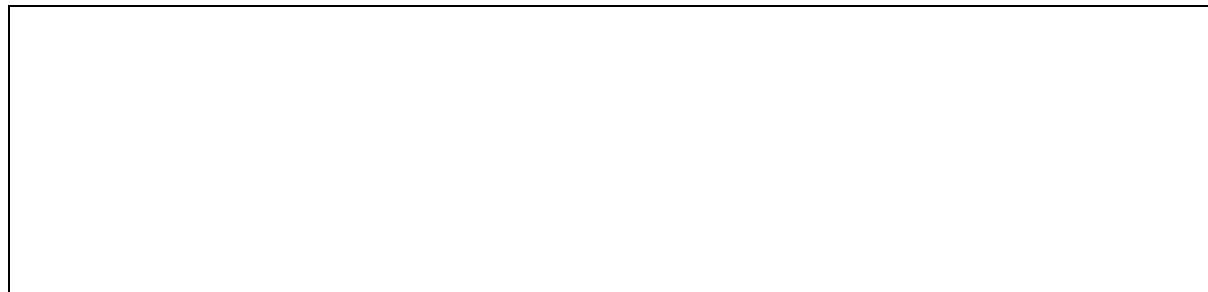
1. 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある
2. 全体的に休暇取得率が低い
3. 育児休業や介護休業が取りづらい雰囲気がある
4. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい
5. 業務の効率や質が落ちる
6. 育児・介護支援に関する管理職の認識が不足している
7. 育児・介護両立支援制度の導入には、コストの増加が伴う
8. 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい
9. 育児・介護両立支援の効果が、事業所として数値で実感しにくい
10. 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している
11. 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい
12. 休業することで収入などの面で不安が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

■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。



ご協力ありがとうございました。

この調査票は、2月24日（月）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。