かしこ暮らしっく
長岡京

～誰もが働きやすい職場づくりのために～
「長岡京市　男女共同参画に関する事業所意識調査」

◎この調査はパソコン・スマートフォンからも回答することができます。
右記二次元バーコードまたは下記 URL よりご回答ください。
URL：https://src.webcas.net/form/pub/src2/XXXXXX

QR コード

◇ID　　◇パスワード

※上記の ID・パスワードは、**二重回答を防ぐためのもの**です。この番号から**個人を特定することはできません。**

1. 事業所についておたずねします

問1　貴事業所の業種についてお答えください。（○は1つ）

1. 建設業	**2.** 製造業
3. 電気・ガス・熱供給・水道事業	**4.** 情報通信業
5. 運輸業	**6.** 卸売・小売業
7. 金融・保険業	**8.** 不動産業
9. 飲食・宿泊業	**10.** サービス業
11. 教育・学習支援業	**12.** 医療・福祉
13. 農林漁業	**14.** その他（　　）

問2　貴事業所の区分についてお答えください。（○は1つ）

1. 単独事業所	**2.** 本社・本店
3. 支社・支店などの出先部門	**4.** その他（　　）

問3　貴事業所の従業者数についてお答えください。（○は1つ）

1. 9 人以下	**2.** 10～29 人
3. 30～49 人	**4.** 50～99 人
5. 100～299 人	**6.** 300 人以上

問4　貴事業所の従業者数・管理職及び役員数についてお答えください。（下記枠内にご記入ください）

	①女性	②男性
A. 役員の数	人	人
B. 管理職の数	人	人
C. 正規社員・職員の数 ※管理職は除く	人	人
D. 非正規社員・職員の数	人	人

※該当者がいない場合は「0」をご記入ください。
※「役員の数」は、管理職以外で取締役などにあたる方の人数をご記入ください。
※「管理職の数」は、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。
※「正規社員・職員」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です。
※「非正規社員・職員」とは、パートタイム、アルバイト、派遣社員等で常用従業者以外です。

2. 女性の活躍についておたずねします

問5　貴事業所では、女性従業者の活躍をどのように考えておられますか。（○は1つ）

1. 大いに期待している
2. 期待している
3. あまり期待していない
4. 期待していない
5. わからない

問5で、「1.大いに期待している」、「2.期待している」と回答された方におたずねします。

問5－1　それは、どうしてですか。（○はいくつでも）

1. 男女にかかわらず能力発揮を期待するのは当然であるため
2. 多様な視点を持つことで多方面からのニーズに応えられるため
3. 女性従業者の活躍が、生産性の向上や競争力アップにつながるため
4. 働きやすい事業所として認められ、優秀な人材を確保するため
5. 事業所のイメージアップにつながるため
6. 職場風土が改善され、組織が活性化するため
7. 社会的な動向であり、法律で規定されているため
8. その他（　　）

全員におたずねします。

問6　貴事業所では、女性活躍推進のために、どのような取り組みを行っておられますか。

（①～⑩の項目ごとに○は1つずつ）

	実施している	今後の実施を検討している	実施する予定はない	よくわからない
① 非正規雇用者を正規雇用者への転換、管理職に登用する制度	1	2	3	4
② 男女差のない客観的基準で人事考査を行うため、基準の明確化や評価者の研修の実施	1	2	3	4
③ 女性従業者の人材育成を目的とした研修の実施、外部研修への参加促進、会議・打合せへの参加	1	2	3	4
④ 女性の積極的な採用、採用時の面接・選考担当者に男女社員を配置	1	2	3	4
⑤ 自己申告制など、従業者の勤務時間や担当業務などの意欲や希望を反映する制度	1	2	3	4
⑥ 資格取得などの自己啓発や、健康増進活動、社会貢献のための休暇付与（時間単位も含む）、経済的支援	1	2	3	4
⑦ 従業者から仕事や職場・就業環境について意見要望を取り上げるなどの改善	1	2	3	4
⑧ 従業者のメンタルヘルスに関するサポート	1	2	3	4
⑨ 管理職を対象にした女性従業者活用のための指導や研修の実施	1	2	3	4
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	4



問7　貴事業所において、女性活躍推進にあたり想定される課題はありますか。（〇はいくつでも）

1. 家庭生活へ配慮する必要がある
2. 顧客や取引先の理解が得られにくい
3. 男性従業者の認識、理解が不十分である
4. 経営層の意識、理解が不十分である
5. 結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう
6. 女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い
7. 所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくい
8. 育児休業や介護休業中など代替要員の確保
9. 更衣室など職場環境・設備などの整備コストがかかる
10. 前例がなく、進め方がわからない
11. その他（　　）
12. 特に課題はない

問8　貴事業所で女性の管理職登用を促進する場合、想定される課題はどのようなものですか。
（〇はいくつでも）

1. 必要な経験・判断力を有する女性がいない
2. 女性自身が管理職になることを希望しない
3. 女性従業者の勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまう
4. 男性従業者が女性管理職を希望しない
5. 顧客が女性管理職を良く思わない
6. 女性従業者が少ない又はいない
7. その他（　　）
8. 特に課題はない

国では、次世代育成支援対策推進法(平成17年施行)と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)(平成27年施行)を定めています。

①次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務づけられています。

②女性活躍推進法における一般事業主行動計画

雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍を推進するために、①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への提出 ④女性の活躍に関する情報の公表が、常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主に対して義務づけられています。

問9－1 改正女性活躍推進法(令和4年4月施行)が施行されて、一般事業主行動計画策定義務が常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されたことをご存じですか。(○は1つ)

1. 知っている	**2.** 知らない

問9－2 上記の法律における一般事業主行動計画についてお聞きします。
(①、②の項目ごとに○は1つずつ)

	策定済み	今後の策定を検討している	策定する予定はない	よくわからない
①次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画	1	2	3	4
②女性活躍推進法における一般事業主行動計画	1	2	3	4

問9－3 法律等に基づく企業認定・認証制度をご存じですか。
(①～③の項目ごとに○は1つずつ)

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)	  	**1.** 取得済み **2.** 知っている **3.** 知らない
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)	    3段階目　2段階目　1段階目　プラチナえるぼし認定	**1.** 取得済み **2.** 知っている **3.** 知らない
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		**1.** 取得済み **2.** 知っている **3.** 知らない

3. ワーク・ライフ・バランス※についておたずねします

※ワーク・ライフ・バランス：「仕事」と子育てや介護、趣味や学習、休養、地域活動といった仕事以外の「私生活」を調和させ、そのどちらも充実（両立）させることで、お互いの相乗効果を生み出すという働き方や生き方を選択し実現できること。

問10　貴事業所では、仕事と家庭や個人の生活との両立のために、どのような取り組みを行っておられますか。（①～⑯の項目ごとに○は1つずつ）

	実施している	今後の実施を検討している	実施する予定はない	よくわからない
① 法定以上の期間の休業を付与する育児・介護休業制度	1	2	3	4
② 育児・介護休業中に給与の一部や手当を給付する制度	1	2	3	4
③ 育児・介護サービス利用料の援助	1	2	3	4
④ 家族のための休暇（法定以上の看護・介護休暇や学校行事の休暇など）の付与制度	1	2	3	4
⑤ 配偶者出産休暇制度	1	2	3	4
⑥ 事業所内託児所の設置	1	2	3	4
⑦ 休業中の情報提供など、職場復帰をしやすいよう配慮した制度	1	2	3	4
⑧ 妊娠・出産・子育て・介護を理由に退職した従業者を対象とした再雇用制度	1	2	3	4
⑨ 男性が育児休業・介護休業取得をしやすい環境にするための取り組みや工夫	1	2	3	4
⑩ 短時間勤務やフレックスタイム、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度	1	2	3	4
⑪ テレワークや在宅勤務の導入	1	2	3	4
⑫ 計画的な残業禁止日（ノー残業デー等）の設定	1	2	3	4
⑬ 残業の事前承認による残業時間の削減	1	2	3	4
⑭ 半日又は時間単位の有給休暇の付与制度	1	2	3	4
⑮ 有給休暇の計画的取得、時季指定の取得	1	2	3	4
⑯ 複数担当制などの他の人が仕事を代替できる体制	1	2	3	4

問11　貴事業所での、令和5年度の1年間の育児休業制度利用状況をお答えください。(○は1つ)

1. 女性のみが利用	**2.** 男性のみが利用	**3.** 女性・男性ともに利用
4. 利用なし →**問12へ**	**5.** 対象者なし →**問12へ**	

問11で、「1.女性のみが利用」、「2.男性のみが利用」、「3.女性・男性ともに利用」と回答された方におたずねします。

問11－1　育児休業制度を利用したあとの、職場への復帰の状況をお答えください。(○は1つ)

1. ほとんど復帰している	**2.** 半数程度は復帰している
3. 少しは復帰している	**4.** 復帰した従業者はいない

問12　貴事業所での、令和5年度の1年間の介護休業制度の利用状況をお答えください。(○は1つ)

1. 女性のみが利用	**2.** 男性のみが利用	**3.** 女性・男性ともに利用
4. 利用なし	**5.** 対象者なし	

問13　過去5年間で配偶者の転勤や出産、育児、介護を理由として退職をした女性の再雇用の実績はありますか。再雇用の雇用形態はどのようになっていますか。(○はいくつでも)

1. 正規従業員として再雇用した	**2.** パート、アルバイトとして再雇用した
3. 契約社員として再雇用した	**4.** その他(　　)
5. 女性の再雇用の実績はない	

問14　子育てや介護と仕事の両立への支援制度の利用を促進する場合、貴事業所として、想定される課題はどのようなものですか。(○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・介護支援などに関する管理職の認識が不足している
7. 両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する
8. 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい
9. 両立支援の効果が、事業所として数値等で把握しにくい
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、男性が子育て・介護に参加しにくい
12. 休業することによって収入などの面で不安があるため、従業者が利用を望まない
13. その他(　　)
14. 特に課題はない

問15　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。
（〇はいくつでも）

1. 休業制度の周知徹底
2. 休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり
3. 育児・介護は女性がするものという固定的な役割分担意識の解消
4. 休業中の代替要員の確保
5. 周囲の従業者による業務分担
6. 休業中の賃金補償
7. 休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備
8. 休業中の職員へのフォローアップ体制
9. 復職時の受入体制
10. その他（　　）
11. わからない

4. ハラスメントへの取り組みについておたずねします

問16　貴事業所では、職場のハラスメント（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、パタニティ・ハラスメント※など）を防止するために、どのようなことに取り組んでおられますか。（〇はいくつでも）

1. 就業規則にハラスメントを禁止する条項を記載している
2. 事業所内にハラスメントの相談・苦情窓口を設置している
3. ハラスメントを防止するための研修や啓発を実施している
4. 社内報や掲示板等を活用して、従業者の意識を高めている
5. 実態把握のための調査を実施している
6. 防止策が必要となっているが、特に何もしていない
7. 問題がないので、防止策はしていない
8. その他（　　）

※パタニティ・ハラスメント：育休制度などを利用しようとする男性社員への嫌がらせ・不当な扱いのこと。

問17　貴事業所では、LGBT※（性的少数者）への配慮、または差別を防止するために、どのような取り組みを行っておられますか。（①～⑥の項目ごとに○は1つずつ）

	実施している	今後の実施を検討している	実施する予定はない	よくわからない
① 就業規則等に性的少数者への差別禁止を明文化している	1	2	3	4
② 事業所内に相談・苦情窓口を設置している	1	2	3	4
③ 同性パートナーを配偶者として扱う	1	2	3	4
④ 性の多様性への理解を進めるため、研修や啓発イベントを実施している	1	2	3	4
⑤ 性別にかかわりなく利用できる多目的トイレの設置など設備面で対応している	1	2	3	4
⑥ 更衣室や制服などについて、個別に対応している	1	2	3	4

※**LGBT**：L＝レズビアン（女性同性愛者）、G＝ゲイ（男性同性愛者）、B＝バイセクシュアル（両性愛者）、T＝トランスジェンダー（身体的な性別と生きようとする性別が異なる人）の頭文字を組み合わせたもので、セクシュアルマイノリティ（性的少数者）全般を指す言葉として広く使われています。

5．貴事業所の今後の取り組みや行政の取り組み、支援についておたずねします

問18　貴事業所において、すべての人が性別にかかわりなく、いきいきと働ける職場をつくるためには今後どのようなことに力を入れていく必要があると思いますか。（○はいくつでも）

1. 育児休業や介護休業の制度を整備・充実する
2. 育児休業や介護休業が取得しやすい職場環境をつくる
3. 在宅勤務や短時間勤務制度など、柔軟な働き方を取り入れる
4. 有給休暇が取得しやすい職場の雰囲気をつくる
5. 結婚や出産にかかわらず、働き続けられる職場の雰囲気をつくる
6. 管理職に女性を積極的に登用する
7. 賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす
8. 研修や能力開発の機会を充実する
9. 男女共同参画に関する意識向上のための研修を実施する
10. 職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどをなくす
11. 企業内保育施設の設置など、子育て支援を充実する
12. 女性や若者、障がい者、高齢者などの雇用機会を拡大する
13. その他（　　）
14. 特にない
15. わからない

問19　貴事業所が女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するにあたり、長岡京市にどのような取り組みや支援を望みますか。（○はいくつでも）

1. 市ホームページやパンフレットなどによる制度や事例の情報提供や広報啓発
2. 事業所へのセミナーや研修会などの開催
3. 子育て家庭に対する経済的支援や相談体制
4. 保育施設や放課後児童クラブなど子育て環境の充実
5. 高齢者や障がい者のための施設やサービスの充実
6. 事業所の取り組みに助言を行うアドバイザーや専門家の派遣
7. 事業所が行う研修会への講師派遣や紹介
8. 出産や育児による退職後の再就職のため、職業能力の開発や向上のための講座やセミナーの開催
9. 積極的に取り組む事業所に対する奨励金・助成金などの支給
10. 仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進等に取り組む優良事業所の表彰や PR
11. その他（　　）

問20　行政が発信する情報は、どのような情報媒体で提供すれば、事業所が情報をより入手しやすいと思いますか。（○はいくつでも）

1. 市広報紙
2. 市ホームページ
3. 新聞・雑誌
4. ポスター・チラシ・リーフレット
5. SNS
6. メール（事業所へ直接メールを配信）
7. その他（　　）

■ 男女がともに活躍できる職場づくりや男女共同参画全般について、本市に対するご意見・ご要望など、ご自由にお書きください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

ご多忙の中、誠に恐縮ですが、調査票を同封の返信用封筒に入れ、**9月30日(月)**までにお近くの郵便ポストにご投函ください。(切手を貼る必要はありません。)

