



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

ご協力をお願い

事業所の皆様には、日頃から市政運営にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

長岡京市では、平成28（2016）年3月に策定した「男女共同参画計画（第6次計画）」に基づき様々な施策に取り組んでいます。

国では、女性活躍推進法や働き方改革関連法などが整備され、社会における女性の活躍や働く人々がそれぞれの事情に応じた多様で柔軟な働き方を実現できる社会を目指しています。

本調査は、令和2年度に現行計画が目標年度を迎えることから、次期計画を策定するにあたり、市内の事業所における男女共同参画及び女性の活躍推進に関する取り組み状況や課題などを把握するとともに、事業所としてのご意見をお伺いし、今後の施策に反映させることを目的に実施するものです。

実施にあたっては、市内の事業所から無作為に200事業所を選ばせていただきました。

この調査でご回答いただきました内容は、すべて統計的に処理し、分析しますので、事業所名が出ることや他の目的に使用することはありません。

つきましては、ご多用の中、誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

令和元年（2019年）9月

長岡京市長 中小路 健吾

ご記入にあたってのお願い

1. この調査は、代表者、または人事を担当されている方が記入してください。
2. 記入にあたっては、令和元年9月1日現在の状況でお答えください。基準日時点での回答が難しい場合は、把握している直近の状況を記入してください。
3. 貴事業所の現状や考えについて、それに近いもののあてはまる番号を○で囲んでください。
4. 「その他」を選んだ場合は、（ ）内に具体的な内容を記入してください。
5. 記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れて9月30日（月）までに投函してください（切手不要）。

6. 本調査では、WEB上の回答ページを設けています。

下記の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/1/>

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。

AAA

※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> 長岡京市役所 対話推進部 男女共同参画センター

電話：963-5501（直通） FAX：963-5521（直通）

メール：danjo-c@city.nagaokakyo.lg.jp

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。(〇は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・学習支援事業	12. 医療・福祉
13. 農林漁業	14. その他（具体的に

問2 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3 貴事業所の従業者数・管理職についてお答えください。(下記枠内にご記入ください)

	女 性	男 性
A. 管理職の数	人	人
B. 正規社員・職員の数 ※管理職は除く	人	人
C. 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。

※「管理職の数」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

※「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

女性の活躍についておたずねします

問4 貴事業所では、女性従業員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4で、1、2と答えられた方におたずねします。

問4-1 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. 顧客ニーズに的確に対応するため |
| 3. 女性従業員の活躍が、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. 職場全体のモラルを向上するため |
| 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（具体的に) |

全員の方におたずねします。

問5 貴事業所では、従業員の子育てや介護を支援することについて、どのように考えておられますか。(○はいくつでも)

- | |
|---------------------------|
| 1. 法律で定められているから |
| 2. 人材の確保・定着のために必要だから |
| 3. 従業員からの要望があるから |
| 4. 福利厚生として |
| 5. イメージ向上のため |
| 6. 事業所の社会的責任として |
| 7. 従業員の負担が減り、生産性向上につながるから |
| 8. その他（具体的に) |

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。

	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
(○は①～⑩それぞれに1つ)				
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。
(○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. 男性従業員の認識、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（具体的に)
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。(○はいくつでも)

1. 必要な経験・判断力を有する女性がいらない
2. 女性自身が管理職になることを希望しない
3. 女性従業員の勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまう
4. 男性従業員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. 女性従業員が少ない又はいない
7. その他（具体的に)
8. 特に課題はない

問 9 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届出 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 301 人以上の事業主に対して義務づけられています。

問 9－1 女性活躍推進法が改正（令和元年 6 月 5 日公布）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知ですか。（○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。

(○は①②それぞれに1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）

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）	  	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

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いますか。

	実施している	検討している	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
(○は①～⑮それぞれに1つ)					
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員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 計画的な残業禁止日（ノー残業デー等）の設定	1	2	3	4	
⑫ 残業の事前承認による残業時間の削減	1	2	3	4	
⑬ 半日又は時間単位の有給休暇の付与制度	1	2	3	4	
⑭ 有給休暇の計画的取得、時季指定の取得	1	2	3	4	
⑮ 複数担当制など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、育児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 | 4. 利用なし |
| 2. 男性のみが利用 | |
| 3. 女性・男性ともに利用 | |

問 11 で、1～3に答えら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. 復帰した従業員はいない |

問 12 貴事業所での、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 |

問 13 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、従業員が利用を望まない |
| 13. その他（具体的に) |
| 14. 特に課題はない |

ハラスメントへの取り組みについておたずねします

問 14 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※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、従業員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（具体的に

）

※ハラスメント:いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」を言います。他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、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、その種類は様々です。

（例えば）**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行為のこと。

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 15 貴事業所では、L G B T※（性的少数者）への配慮、また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。

	実施している	検討している 今後の実施を	実施する 予定はない	よくわからない
(○は①～⑥それぞれに1つ)				
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 性別にかかわらず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

※L G B T : 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。

※性の多様性 : 性には、からだの性、心の性、好きになる性、表現する性の大きく4つの要素があり、その組合せは多様です。このような多様な性のあり方を、Sexual Orientation＝性的指向(どの性別が好きか／好きになる性)、Gender Identity＝性自認(自分がどの性別か／こころの性)の頭文字を組み合わせて、SOGI(ソジ)と表わすことが増えてきています。性的指向や生活習慣、価値観などは人によって様々であり、これらの多様性を受け入れ、社会として新しい価値を生み出すことが求められています。

行政の取り組みや支援についておたずねします

問 16 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(具体的に)

問 17 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。(〇はいくつでも)

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（具体的に _____）

◆ 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。)

本調査では、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いただくことができます。

WEB回答ページURL : <https://al-form.tank.jp/survey/1/>

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。

AAA

※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。

