

令和5年度
男女共同参画についての
事業所アンケート調査報告書
(速報版)

目次

I	調査の概要	
	1. 調査の目的	1
	2. 調査の方法	1
	3. 報告書の見方	1
II	事業所調査結果	
	1. 事業所の概要	5
	2. 回答者の属性	12
	3. 従業員の雇用、制度利用、労働環境など	13
	4. 性の多様性に対する配慮	24
	5. 男女共同参画への行政の取組	25
	6. 女性の雇用や男女共同参画についてのご意見など（自由記述）	28
	7. 事業所の概要	29
III	資料・使用した調査票	
	男女共同参画についての事業所アンケート調査	35

I 調査の概要

I 調査の概要

1. 調査の目的

生駒市では、「生駒市男女共同参画行動計画（第3次）」（以下「現計画」という。）の期間満了（令和6年度末）に伴い、現計画策定・改訂後の社会情勢の変化や新たな課題に対応するため、令和7年度から10年間を計画期間とする「生駒市男女共同参画行動計画（第4次）」（以下「次期計画」という。）を策定する。その検討のため、男女共同参画の現状、課題や認識の状況などについて、基礎資料を得ることを目的に本調査を実施した。

2. 調査の方法

調査対象：市内事業所

調査対象の抽出方法：市内主要事業所からの抽出

調査方法：郵送による配布、郵送・WEBによる回収

期間中、生駒市から対象となる事業所にリマインドした

調査期間：郵送による配布・回収 令和5年9月6日～令和5年10月27日

郵送による配布・WEBによる回収 令和5年9月6日～令和5年10月31日

回収状況：発送件数／200件

有効回答数／75件

有効回答率／37.5%

3. 報告書の見方

- (1) 比率は全てパーセントで表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出したため、パーセントの合計が100%にならないこともある。
- (2) 複数回答が可能な質問では、構成比の母数は回答者数とし、その項目を選択した人が全体の何%なのかという見方をした。そのため、各項目の比率を合計しても100%とはならない。
- (3) 本報告書の表の見出し及び文章中での回答選択肢の表現は、趣旨が変わらない程度に簡略化して掲載されている場合がある。
- (4) 報告書中のグラフにおいて、値の小さい項目は表記が省略されている場合がある。

II 事業所調査結果

Ⅱ 事業所調査結果

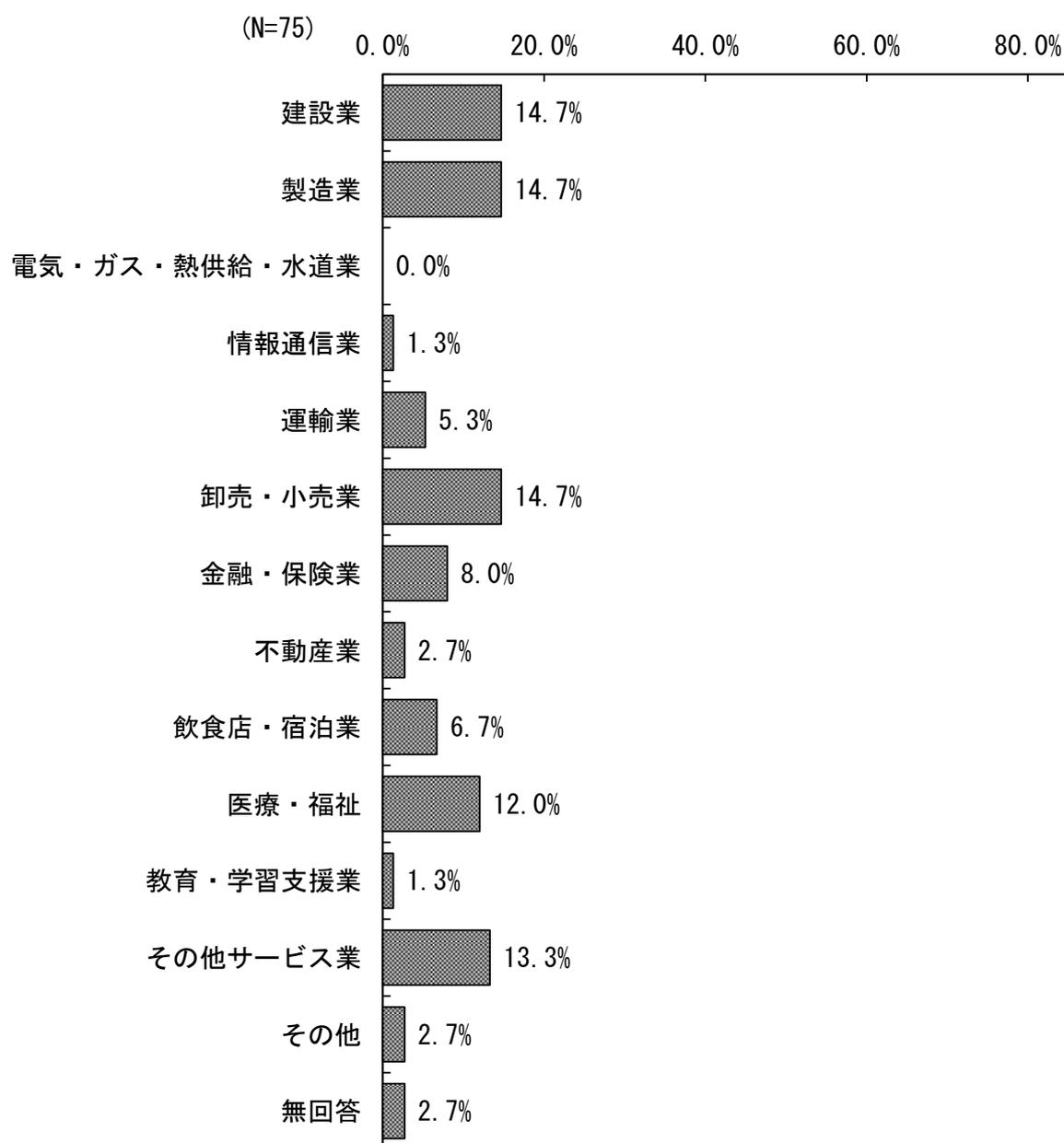
1. 事業所の概要

(1) 事業所の業種

問1 貴事業所の業種は何ですか。(いずれか主要な業種ひとつに○)

●事業所の業種は、「建設業」、「製造業」、「卸売・小売業」が14.7%で最も多く、次いで「その他サービス業」(13.3%)、「医療・福祉」12.0%などとなっている。

図表 事業所の業種



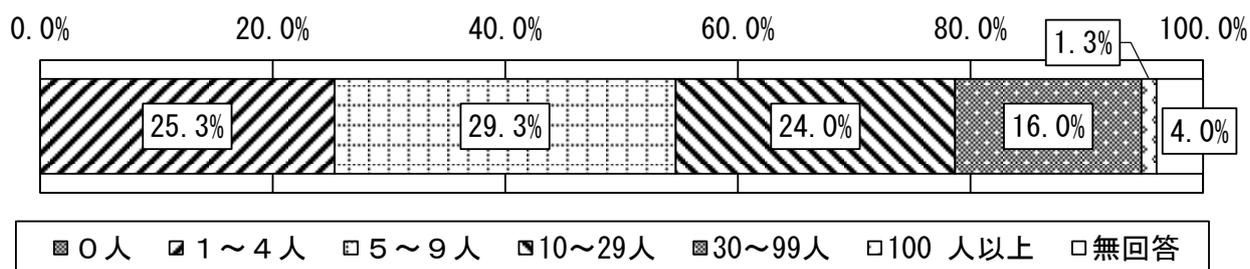
(2) 事業所の従業員数

問2 貴事業所の従業員数は何人ですか。①正社員、②パート・アルバイト・臨時、③派遣等に分けてそれぞれ男女別にお答えください。

- 事業所の従業員数は、正社員の総数では「5～9人」が29.3%で最も多く、以下「1～4人」(25.3%)、「10～29人」(24.0)%などとなっている。

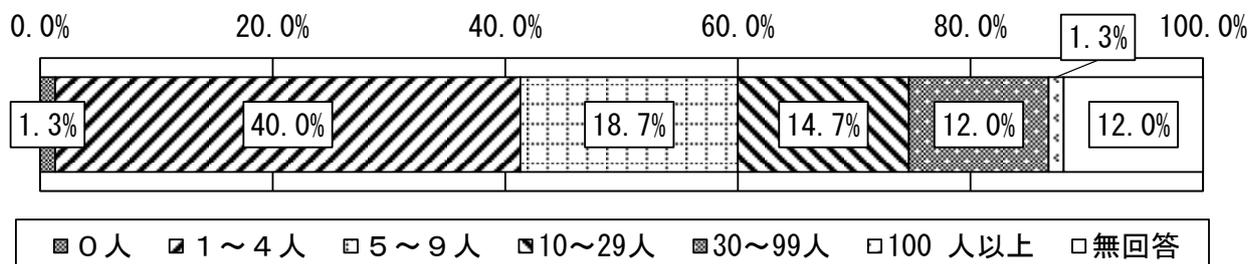
図表 事業所の従業員数 正社員－総数

(N=75)



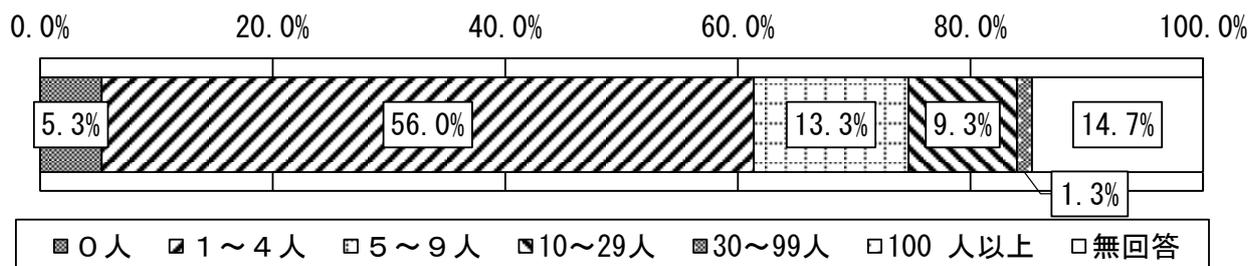
図表 事業所の従業員数 正社員－男性

(N=75)



図表 事業所の従業員数 正社員－女性

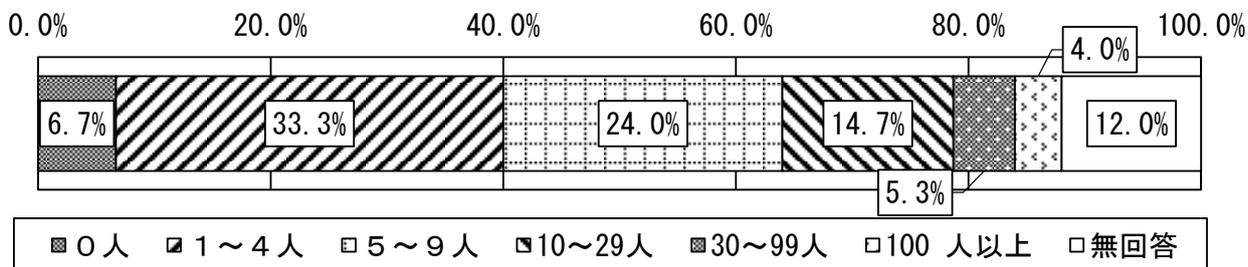
(N=75)



●パート・アルバイト・臨時の総数では、「1～4人」が33.3%で最も多く、以下「5～9人」(24.0%)、「10～29人」(14.7%) などとなっている。

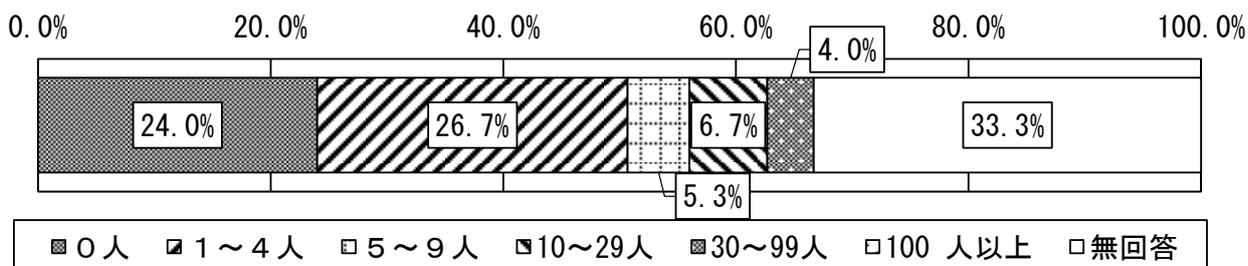
図表 事業所の従業員数 パート・アルバイト・臨時－総数

(N=75)



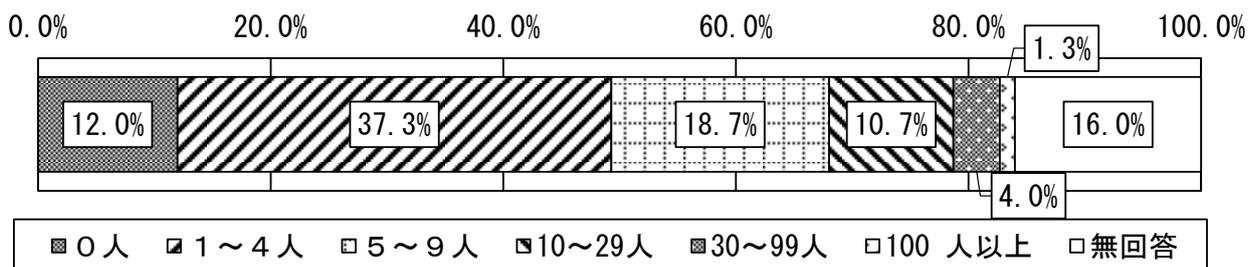
図表 事業所の従業員数 パート・アルバイト・臨時－男性

(N=75)



図表 事業所の従業員数 パート・アルバイト・臨時－女性

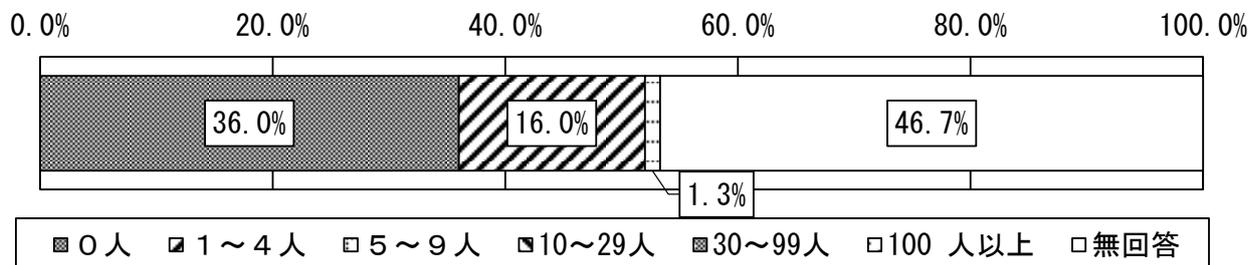
(N=75)



●派遣等の総数では、「0人」が36.0%で最も多く、以下「1~4人」(16.0%)、「5~9人」(1.3%)などとなっている。

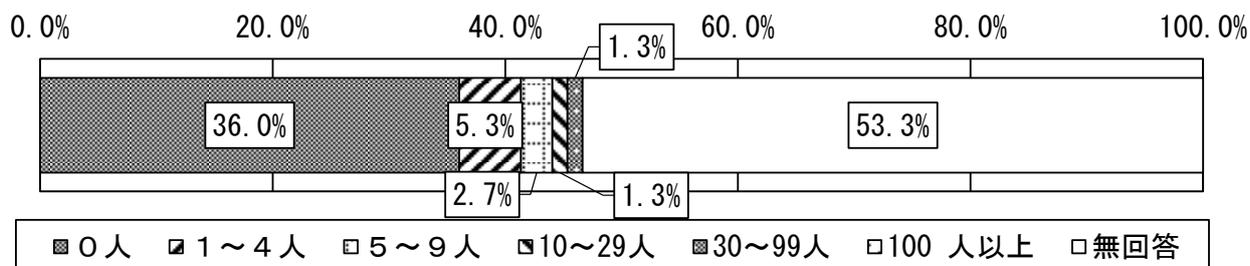
図表 派遣等－総数

(N=75)



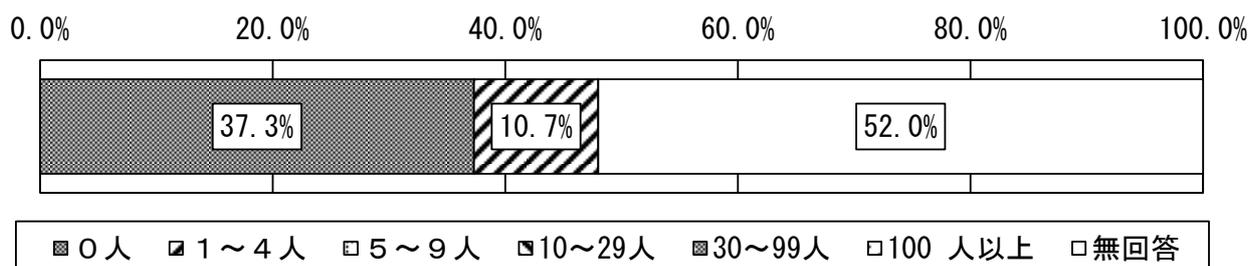
図表 派遣等－男性

(N=75)



図表 派遣等－女性

(N=75)



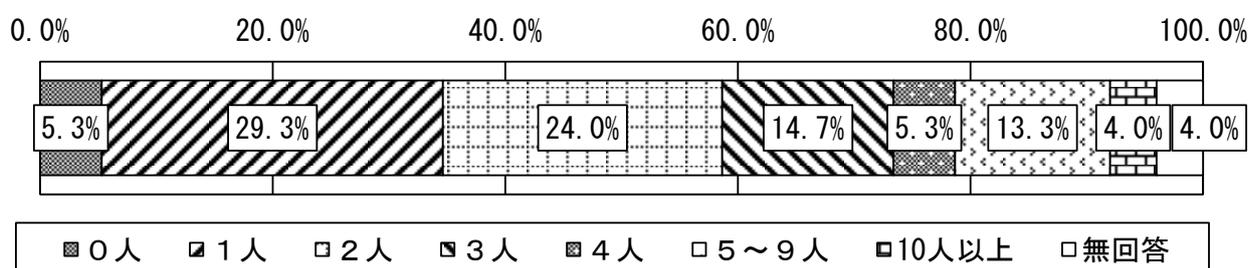
(3) 管理職の人数

問3 正社員のうち管理職は何人ですか。

- 管理職の人数、総数では「1人」が29.3%で最も多く、次いで「2人」(24.0%)などとなっている。
- 男性では「1人」が33.3%で最も多く、次いで「2人」(17.3%)などとなっている。
- 女性では「0人」が33.3%で最も多くなっている。
- 女性管理職の比率が10%未満の事業所は52.0%と半数以上を占めている。

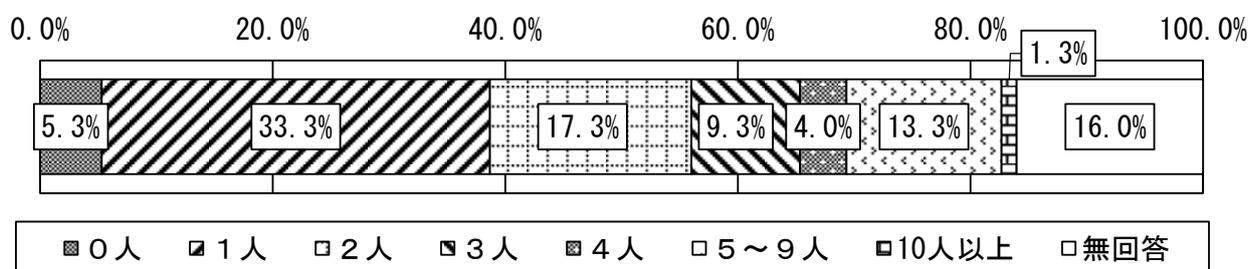
図表 管理職の人数－総数

(N=75)



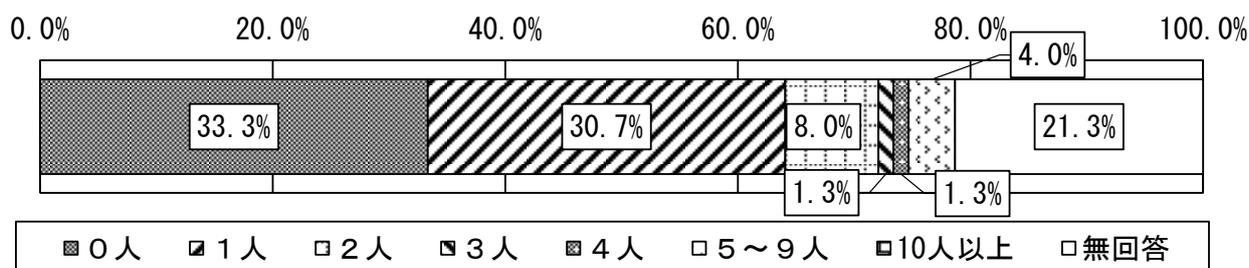
図表 管理職の人数－男性

(N=75)



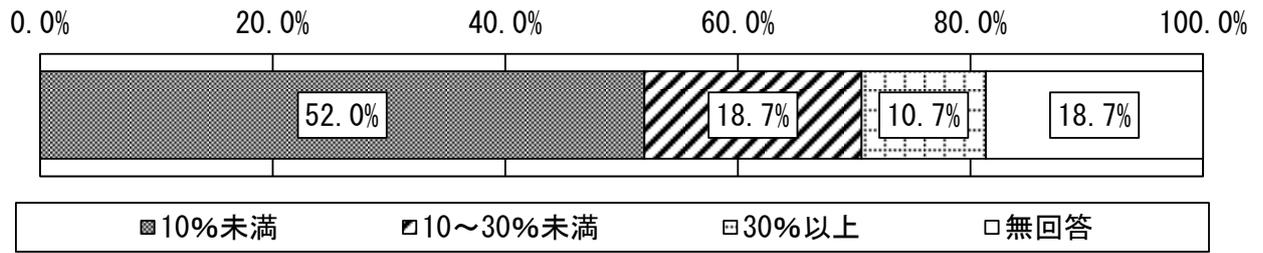
図表 管理職の人数－女性

(N=75)



図表 女性管理職の比率

(N=75)



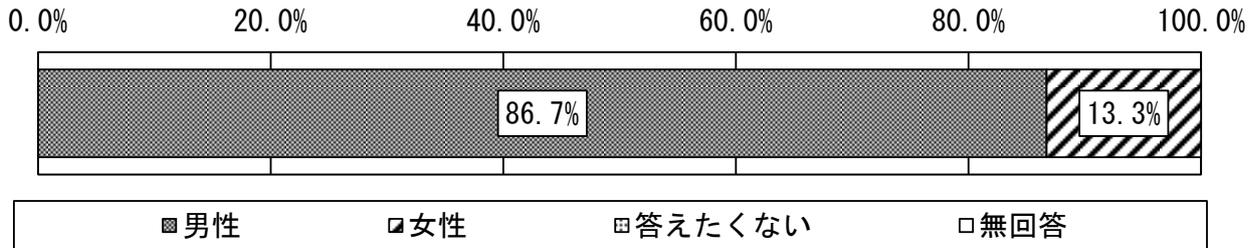
(4) 代表者の性別

問4 代表者は男性ですか、女性ですか。(いずれかひとつに○)

●代表者の性別は、「男性」が86.7%、「女性」が13.3%となっており、男性が8割以上を占めている。

図表 代表者の性別

(N=75)



2. 回答者の属性

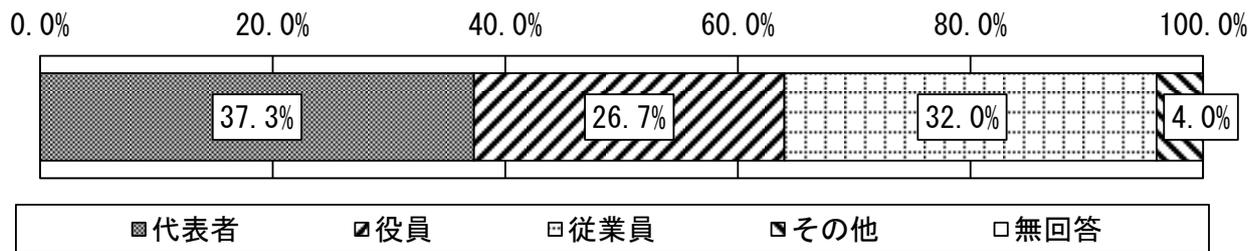
(1) 回答者の属性

問5 回答者は、どなたですか。(いずれかひとつに○)

- 「代表者」が37.3%で最も多く、次いで「従業員」、「役員」などとなっている。

図表 回答者の属性

(N=75)



3. 従業員の雇用、制度利用、労働環境など

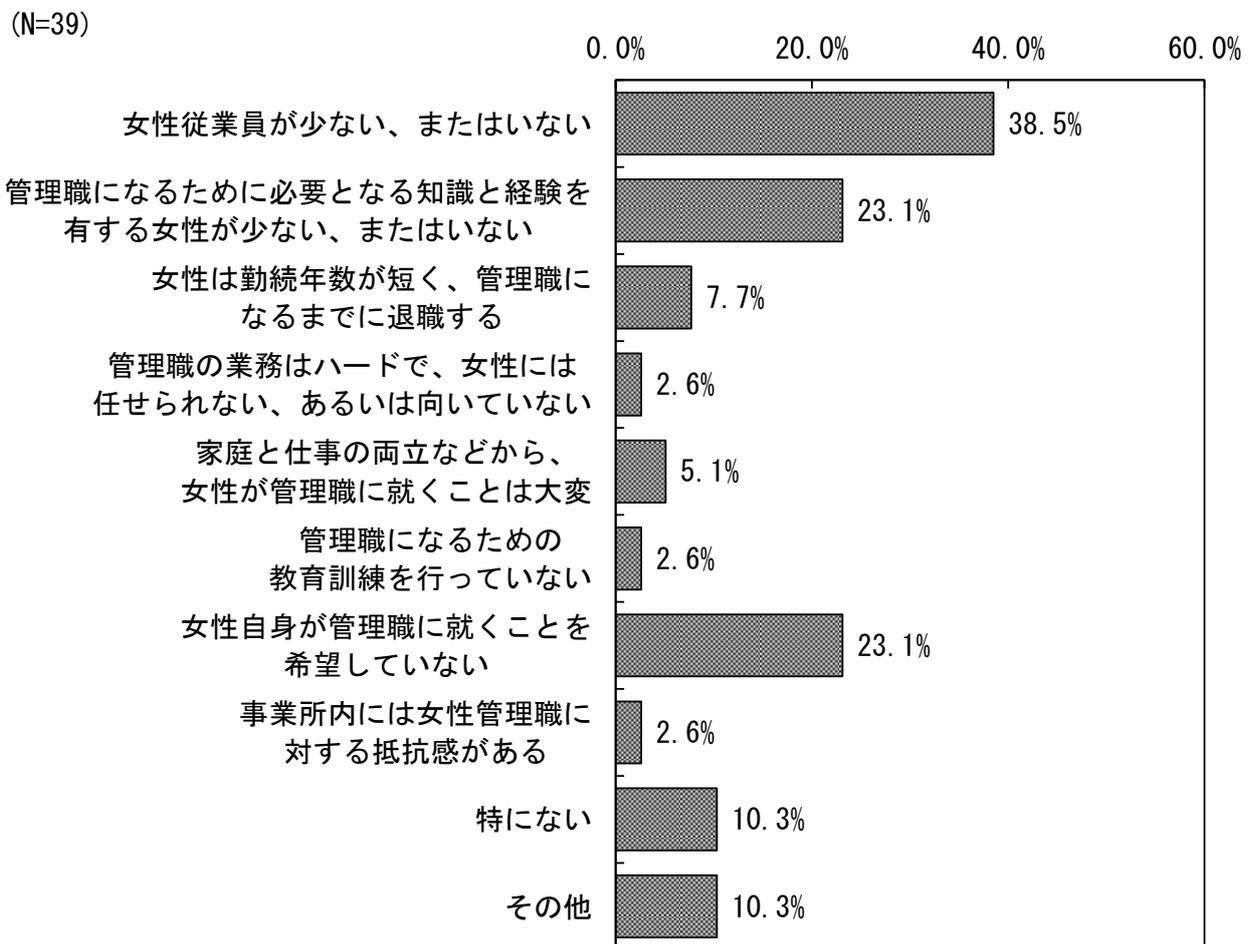
(1) 女性管理職が少ない（または、いない）理由

女性管理職が10%未満の事業所におたずねします。

問6 女性管理職が少ない（または、いない）のは、どのような理由からですか。
（あてはまるものすべてに○）

●女性の管理職が10%未満と回答の事業所について、女性管理職が少ない理由をみると、「女性従業員が少ない、またはいない」が38.5%で最も多く、次いで「管理職になるために必要となる知識と経験を有する女性が少ない、またはいない」と「女性自身が管理職に就くことを希望していない」が（ともに23.1%）などとなっている。

図表 女性管理職が少ない（または、いない）理由



(2) ポジティブ・アクションへの取組

すべての事業所におたずねします。

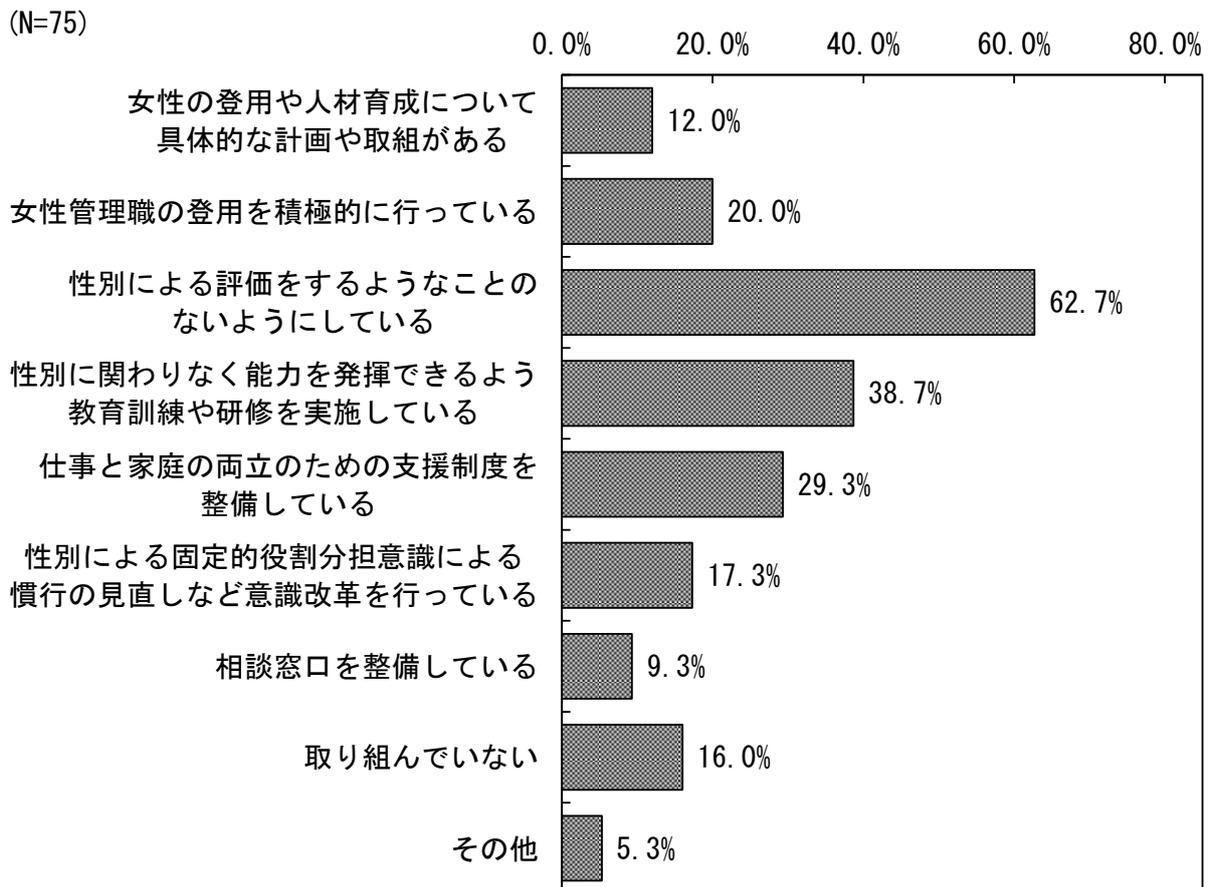
問7 貴事業所では、「ポジティブ・アクション※」(女性社員の活躍推進)に関して、どのような取組をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

※「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女の労働者間に生じている格差を解消するための積極的な取組のことです。

●ポジティブ・アクションへの取組は、「性別による評価をするようなことのないようにしている」が62.7%と最も多く、次いで、「性別にかかわらず能力を発揮できるよう教育訓練や研修を実施している」(38.7%)、「仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している」(29.3%)などとなっている。

●業種別、従業員数別にみても「性別による評価をするようなことのないようにしている」の割合が多くなっている。

図表 ポジティブ・アクションへの取組



(3) ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由

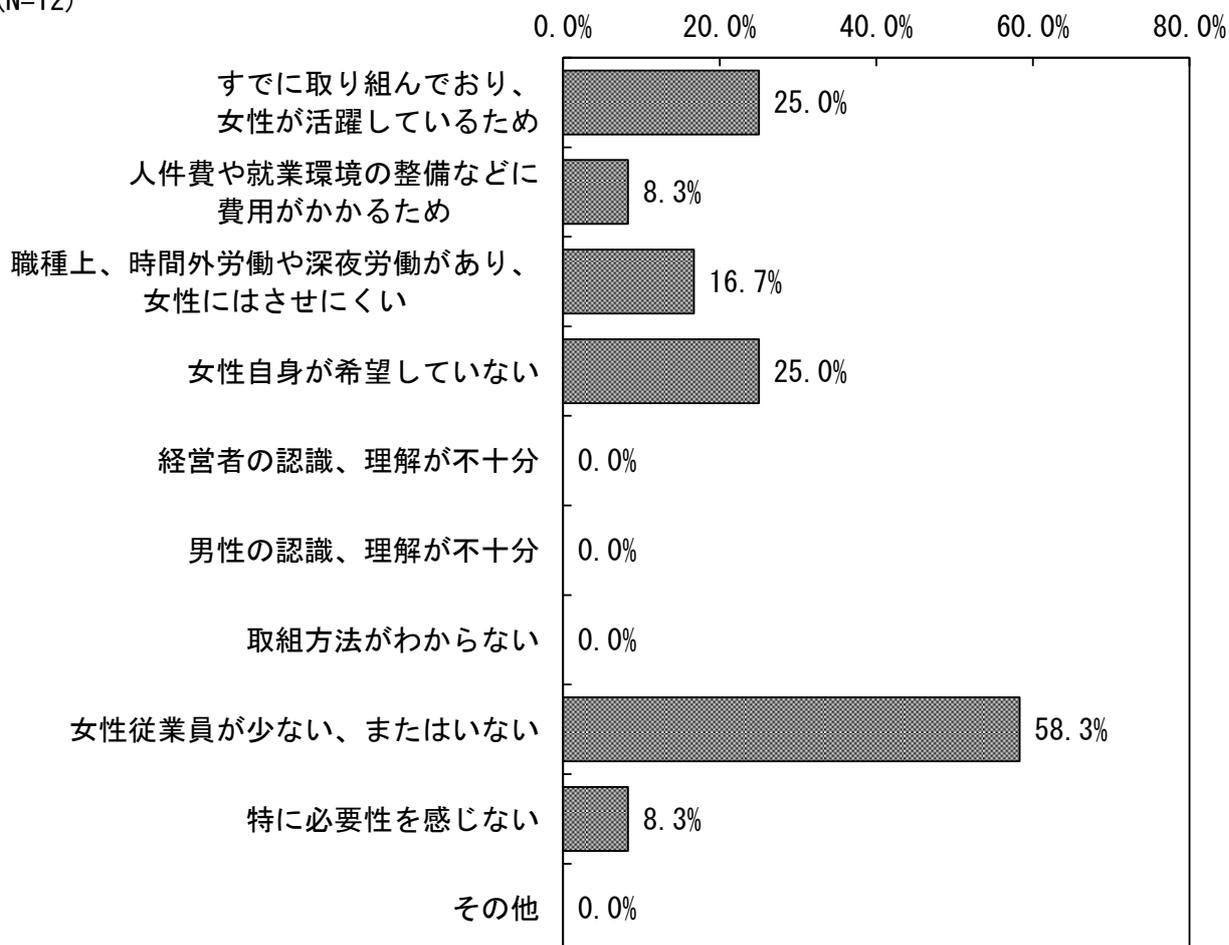
問7で「8 取り組んでいない」を選択した事業所におたずねします。

問8 取り組んでいない理由をお答えください。(あてはまるものすべてに○)

●ポジティブ・アクションに取り組んでいないと回答した事業所について、取り組んでいない理由をみると、「女性従業員が少ない、またはいない」が58.3%で最も多く、次いで「すでに取り組んでおり、女性が活躍しているため」と「女性自身が希望していない」(ともに25.0%)などとなっている。

図表 ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由

(N=12)



(4) 育児休業の取得状況等

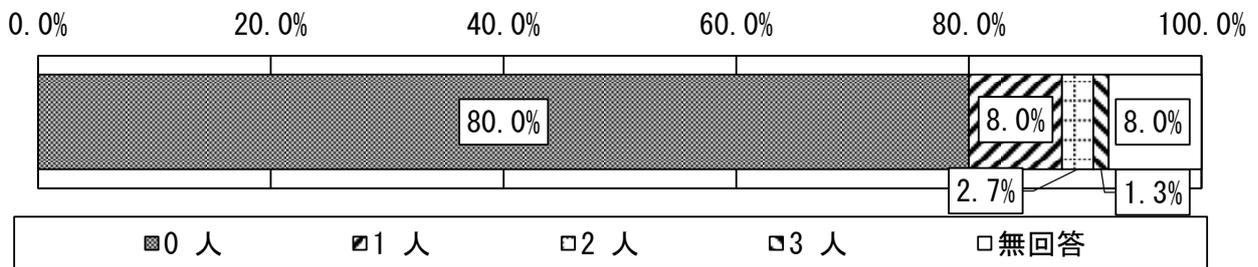
すべての事業所におたずねします。

問9-1 育児休業の取得状況等について、男女別にお答えください。

- 令和4年度中の育児休業の取得状況をみると、配偶者が出産した男性従業員は「0人」が80.0%で最も多く、次いで「1人」(8.0%)などとなっている。そのうち育児休業を取得した男性従業員は「1人」で33.3%となっている。
- また、出産した女性従業員は「0人」が55.6%で最も多く、次いで「1人」(33.3%)となっている。そのうち育児休業を取得した女性従業員は「1人」が9割以上となっている。

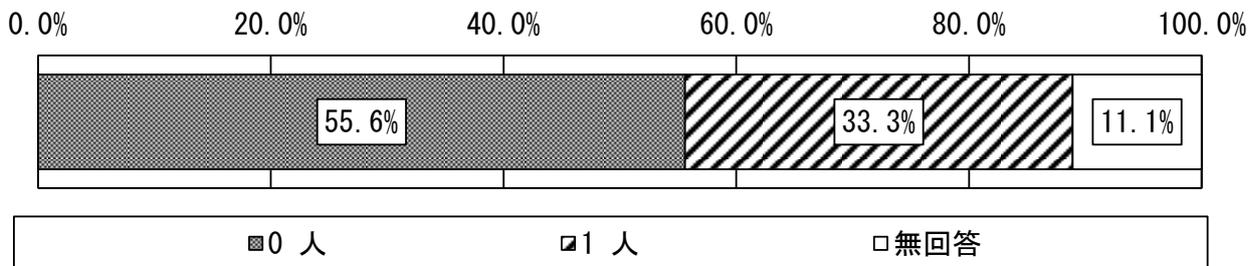
図表 令和4年度中、配偶者が出産した男性従業員

(N=75)



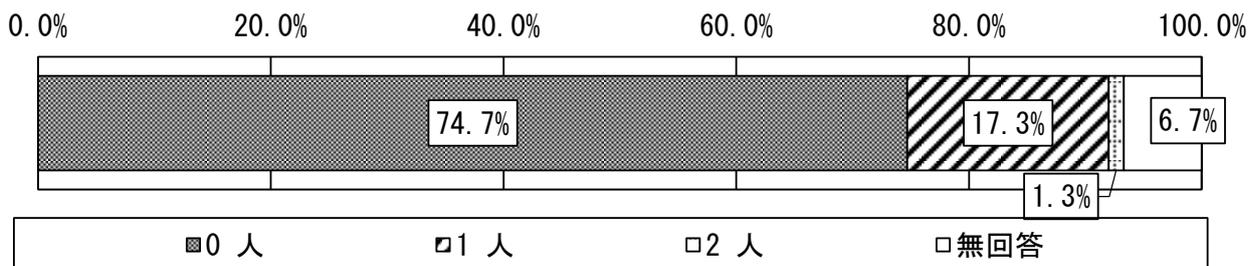
図表 うち、育児休業を取得した男性従業員

(N=9)



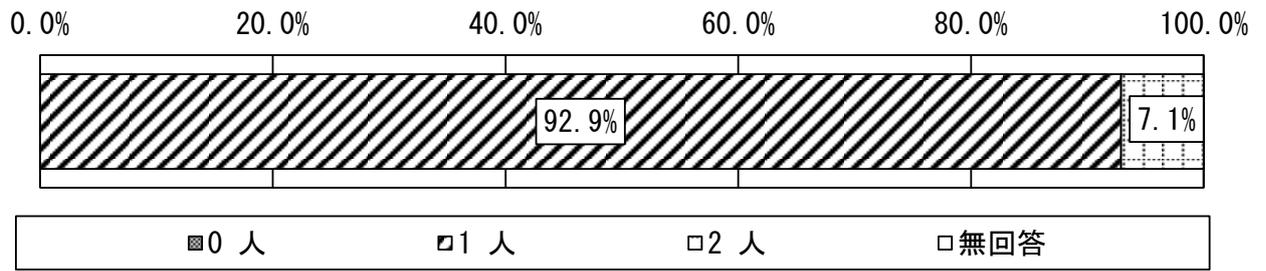
図表 令和4年度中、出産した女性従業員

(N=75)



図表 うち、育児休業を取得した女性従業員

(N=14)



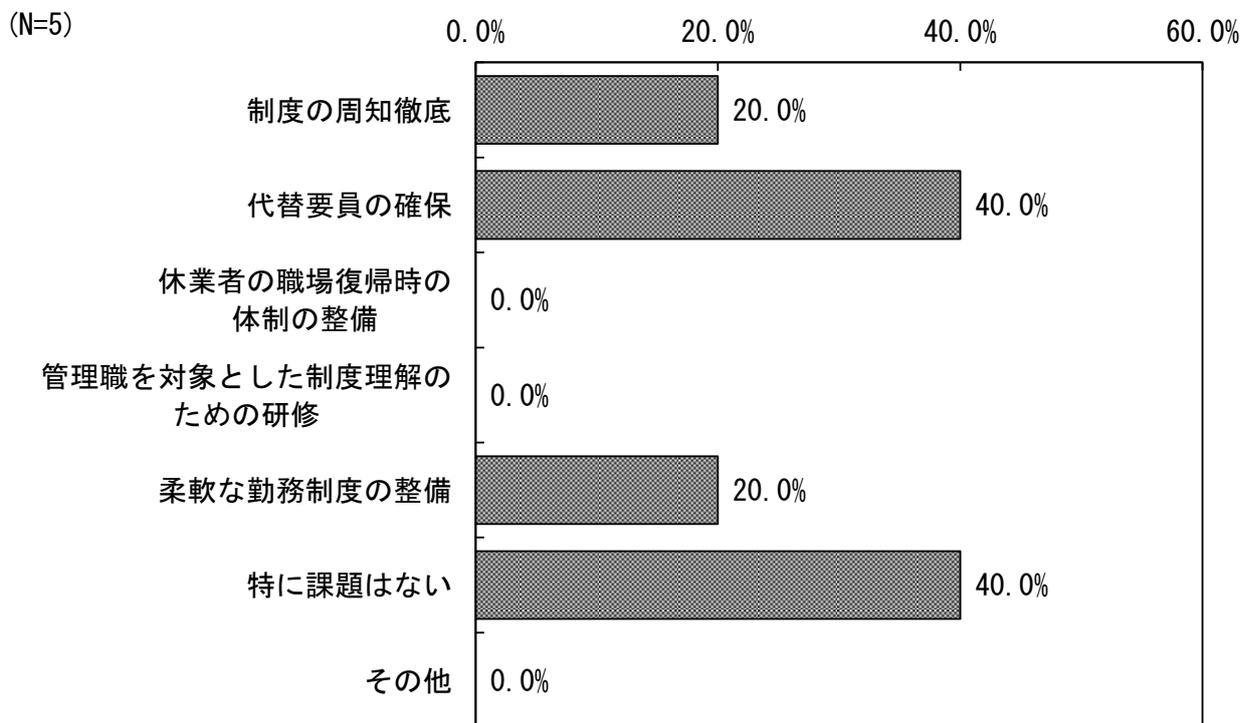
(5) 育児休業の活用をすすめるうえでの課題

育児休業対象者がいたのに、育児休業を取得した従業員がいなかった事業所におたずねします。

問9-2 育児休業の活用をすすめるうえで、どのようなことが課題と考えますか。
(あてはまるものすべてに○)

●育児休業の活用をすすめるうえでの課題について、「代替要員の確保」と「特に課題はない」が、ともに40.0%で最も多く、次いで「制度の周知徹底」と「柔軟な勤務制度」が(ともに20.0%)などとなっている。

図表 育児休業の活用をすすめるうえでの課題



(6) 介護休業の取得状況

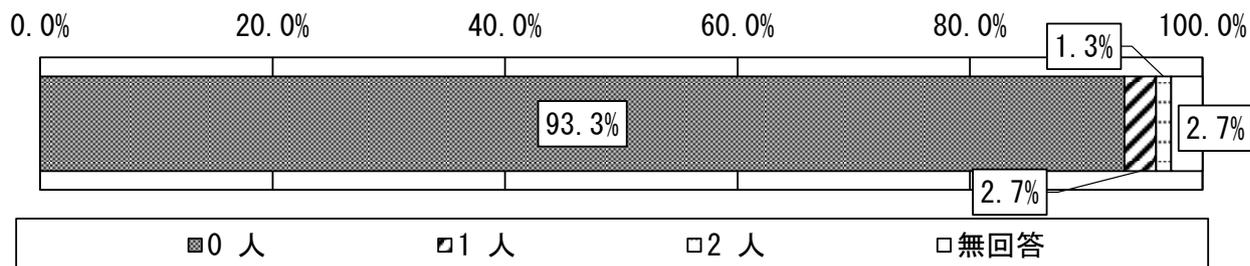
すべての事業所におたずねします。

問 10-1 介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

●令和4年度中介護休業取得状況をみると、介護休業を取得した従業員は男女ともに「0人」が9割以上と最も多くなっている。

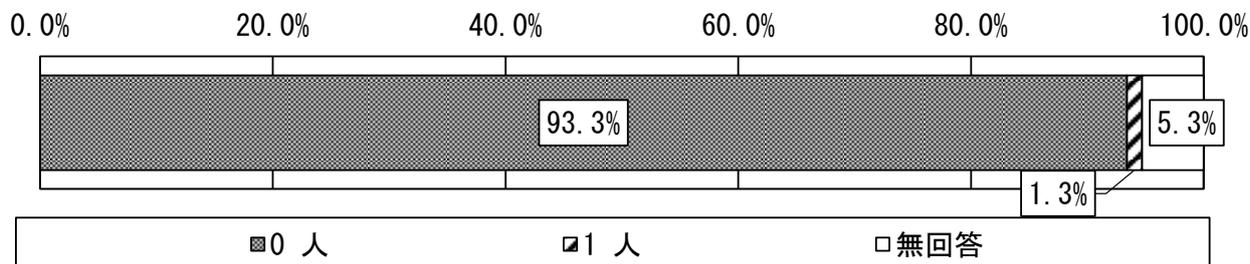
図表 令和4年度中、介護休業を取得した女性従業員

(N=75)



図表 令和4年度中、介護休業を取得した男性従業員

(N=75)



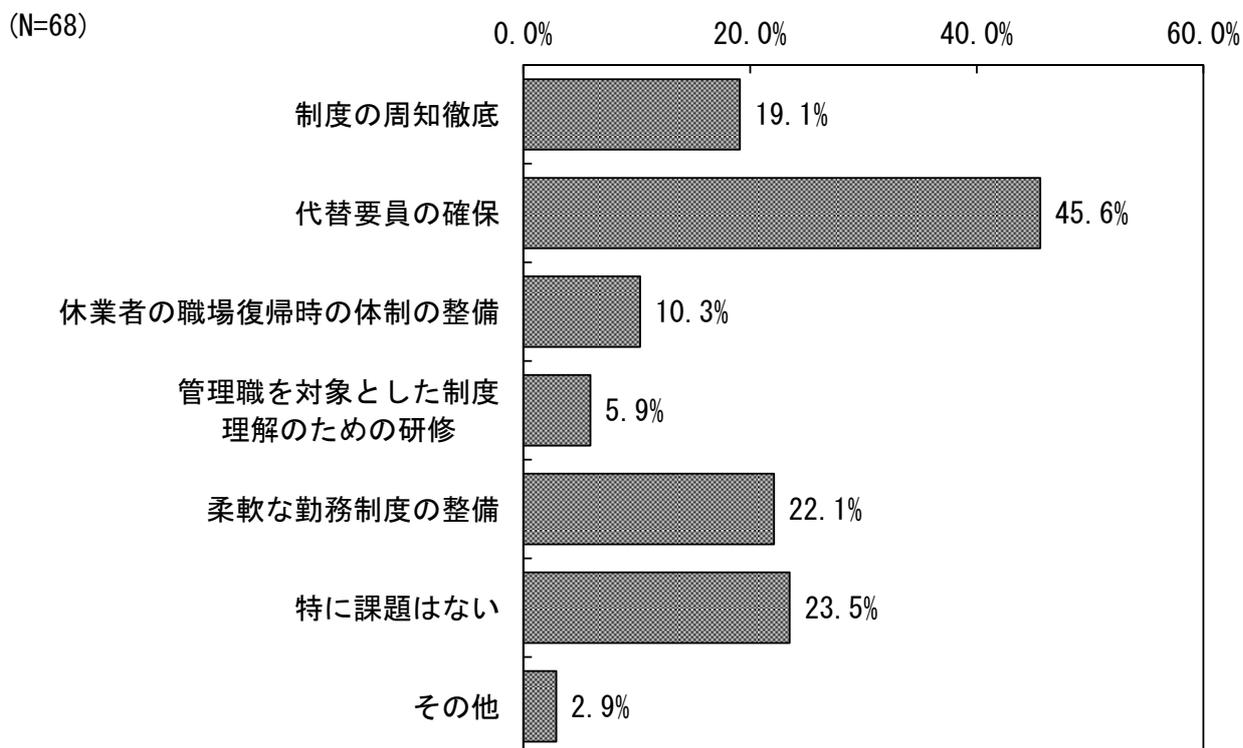
(7) 介護休業の活用をすすめるうえでの課題

介護休業を取得した従業員がいなかった事業所におたずねします。

問 10-2 介護休業の活用をすすめるうえで、どのようなことが課題と考えますか。
(あてはまるものすべてに○)

●介護休業の活用をすすめるうえでの課題について、「代替要員の確保」が45.6%で最も多く、次いで「特に課題はない」23.5%、「柔軟な勤務制度の整備」(22.1%)などとなっている。

図表 介護休業の活用をすすめるうえでの課題



(8) ワーク・ライフ・バランス推進のための取組

これ以降の質問は、すべての事業所におたずねします。

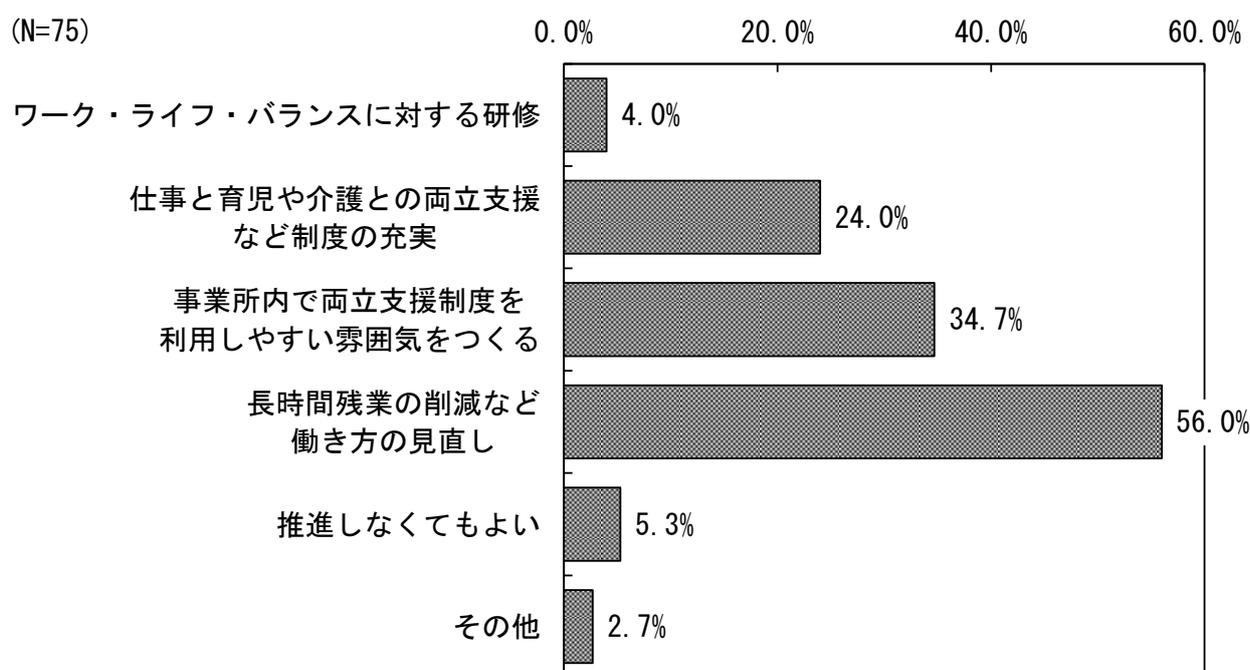
(ただし、問 16-1 と問 16-3 については、質問の条件にあてはまる事業所のみ、お答えください。)

問 11 ワーク・ライフ・バランスの推進のために、現在実施している取組についてお答えください。

(あてはまるものすべてに○をつけ、「5」を選択した事業所は、理由をご記入ください。)

●ワーク・ライフ・バランスの推進のために現在実施している取組について、「長時間残業の削減など働き方の見直し」が 56.0% で過半数を占めており、次いで「事業所内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる」(34.7%)、「仕事と育児や介護との両立支援制度の充実」(24.0%) などとなっている。

図表 現在実施している取組



【「推進しなくてもよい」を選択した場合の理由の内容】

- 従業員一人で時間も休みも融通が利くから。
- 仕事と育児、介護のバランスはとれている。
- 必要を感じた時に実施すればよいと思います。

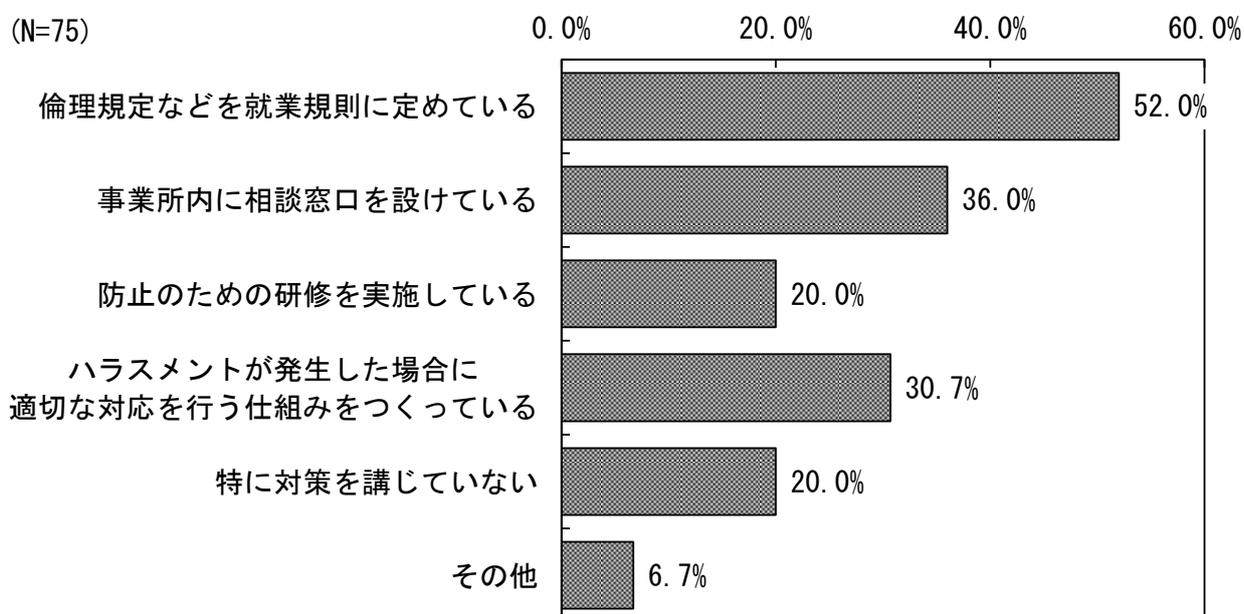
(9) ハラスメント防止対策に向けての取組

問 12 貴事業所で、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、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント※）防止対策に向けての取組についてお答えください。（あてはまるものすべてに○）

※「妊娠・出産・育児休業等ハラスメント」とは、職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

●ハラスメント防止対策に向けての取組をみると、「倫理規定などを就業規則に定めている」が52.0%で最も多く、次いで「事業所内に相談窓口を設けている」（36.0%）、「ハラスメントが発生した場合に適切な対応を行う仕組みをつくっている」（30.7%）などとなっている。

図表 ハラスメント防止対策に向けての取組

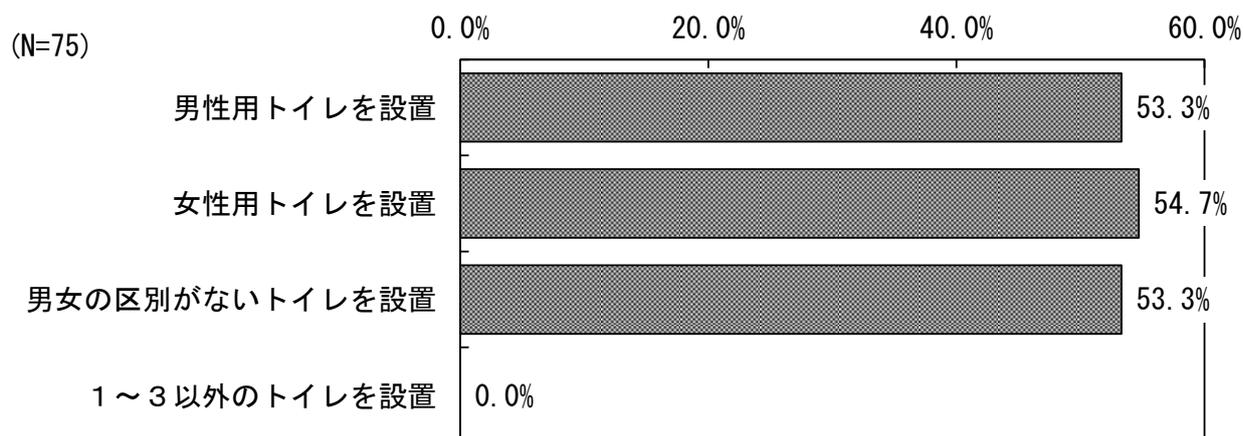


(10) 設置しているトイレ

問 13 貴事業所では、どのようなトイレを設けていますか。(あてはまるものすべてに○をつけ、「3」もしくは「4」を選択した事業所は、具体的な特徴をご記入ください。)

●設置しているトイレについては、「男女別トイレ」と「男女の区別がないトイレ」はそれぞれ50%以上となっており、また、それ以外のトイレについては0%となっている。

図表 設置しているトイレ



【「男女の区別がないトイレを設置」、「1～3以外のトイレを設置」を選択した場合の具体的な特徴の内容】

- 多目的トイレ
- 男女用で一か所。賃貸物件のため、ふやせない。
- 会社内に一室のみ
- 1F店舗のトイレは車椅子も使用可
- トイレを複数個設置している。男女が同じ時間帯にトイレを使用することがほとんどない。
- 一か所しかないため共用です。
- 洋室個室トイレ一室
- 防音トビラを付けている。
- 患者様と共有。
- 同じところに男性用小便器、男女兼用の大便器。
- 身障用多目的トイレ
- 様式1つのみの普通のトイレです。
- トイレの入り口に男性用、女性用のマークを付けていない。
- 洋式
- 家のトイレと様な感じ
- 洋式トイレの設置のみ
- 介護事業所なので両方使用可能×3
- 共同トイレ
- 多目的用トイレ

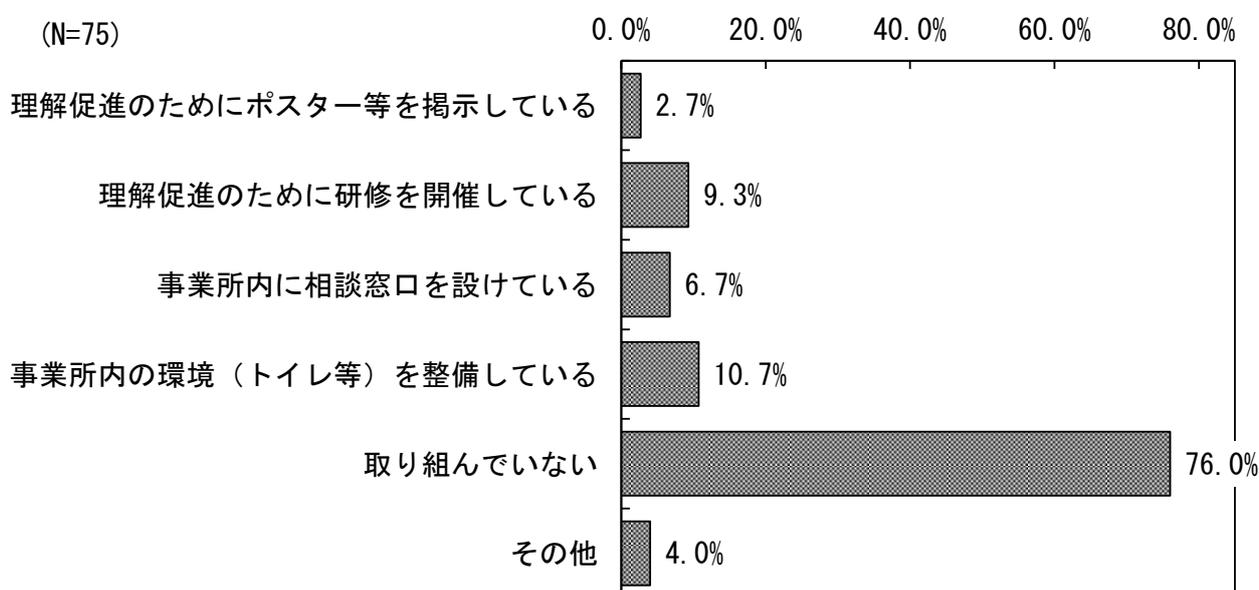
4. 性の多様性に対する配慮

(1) 性的マイノリティへの配慮に関する取組

問 14 貴事務所では、性的マイノリティに対する配慮に関して、どのような取組をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

●性的マイノリティへの配慮に関する取組をみると、「取組んでいない」が76.0%で最も多く、次いで、「事業所内の環境（トイレ等）を整備している」（10.7%）、「理解促進のために研修を開催している」（9.3%）などとなっている。

図表 性的マイノリティへの配慮に関する取組



5. 男女共同参画への行政の取組

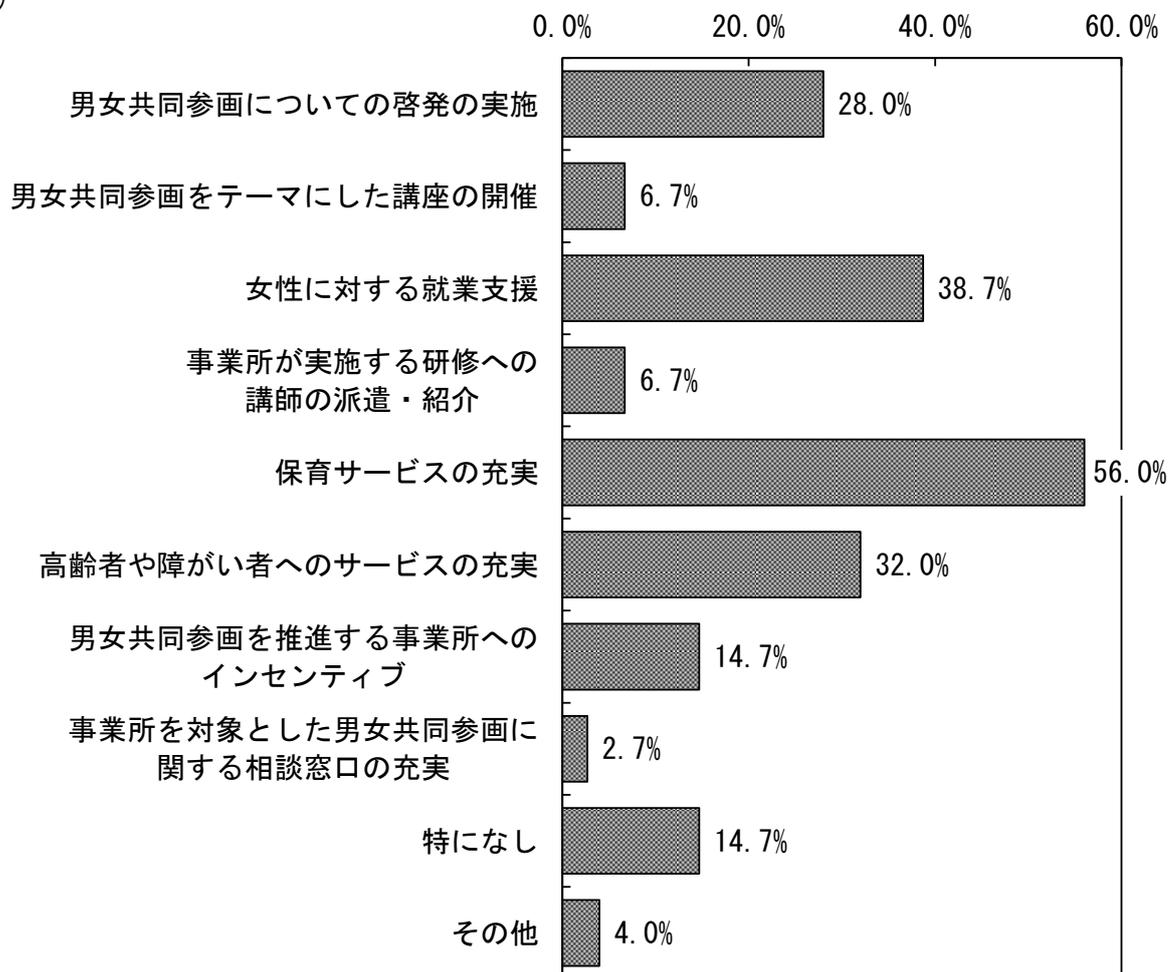
(1) 生駒市の施策

問 15 男女が共同して参画することのできる職場づくりを推進するために、生駒市ではどのような施策に力を入れていくべきだと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

●職場の男女共同参画への取組について、「保育のサービス充実」が 56.0%で最も多く、次いで「女性に対する就業支援」(38.7%)、「高齢者や障がい者へのサービスの充実」(32.0%)などとなっている。

図表 生駒市の施策

(N=75)



(2) 「イクボス宣言」についての現在の状況

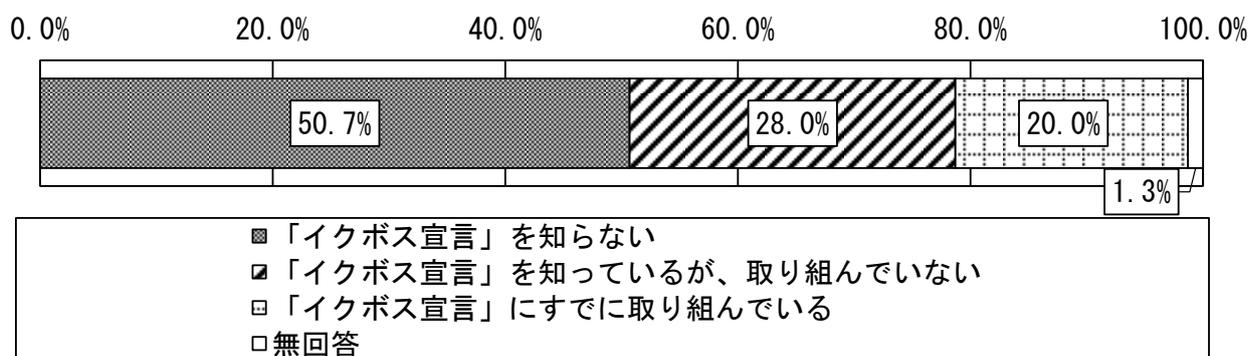
問 16-1 生駒市では市内の大学・企業・団体などが、仕事と私生活を両立させるワーク・ライフ・バランスの推進のため、「イクボス[※]宣言」の取組を実施しています。「イクボス宣言」について、現在の状況をお答えください。(あてはまるものひとつに○)

※「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことのできる上司（経営者・管理職）のことを指します。

● 「イクボス宣言」についての現在の状況は、『「イクボス宣言」を知らない』が、50.7%と半数以上を占めている。次いで『「イクボス宣言」を知っているが、取り組んでいない』（28.0%）などとなっている。

図表 「イクボス宣言」についての現在の状況

(N=75)



(3) 「イクボス宣言」に取り組む意向

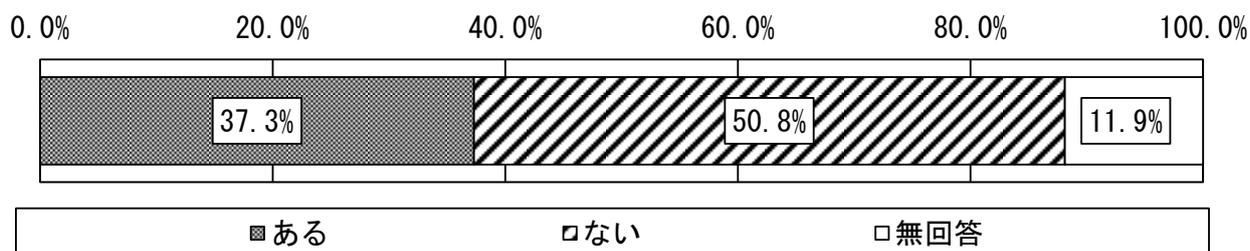
問 16-1 で、「1 『イクボス宣言』を知らない」もしくは「2 『イクボス宣言』を知っているが、取り組んでいない」を選択した事業所におたずねします。

問 16-2 今後、「イクボス宣言」に取り組む意向はありますか。

- 「イクボス宣言」に取り組む意向はあるかについては、「ない」が 50.8%、次いで、「ある」(37.3%) となっている。

図表 「イクボス宣言」に取り組む意向

(N=59)



(4) 「イクボス宣言」に取り組む方法を知っているか

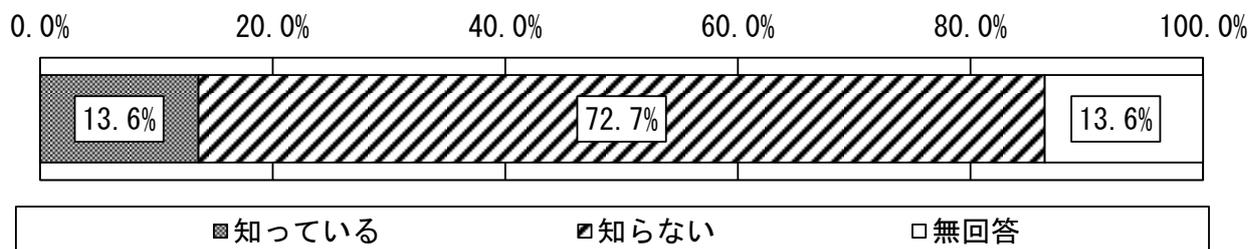
問 16-2 で、「1 ある」を選択した事業所におたずねします。

問 16-3 「イクボス宣言」に取り組む方法を知っていますか。

- 「イクボス宣言」に取り組む方法を知っているかについて、「知らない」が 72.7%、次いで、「知っている」(13.6%) となっている。

図表 「イクボス宣言」に取り組む方法を知っているか

(N=22)



6. 女性の雇用や男女共同参画等についてのご意見など（自由記述）

問 17 女性の雇用や男女共同参画等についてのご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。

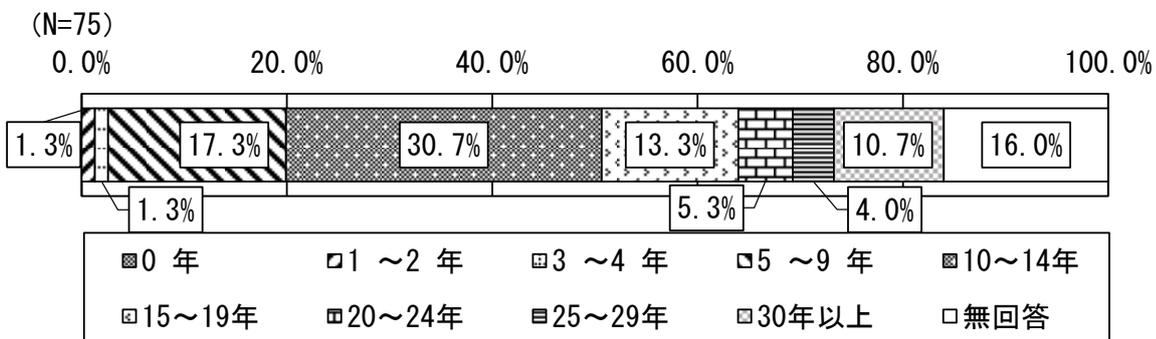
7. 事業所の概要

(1) 従業員の平均勤続年数

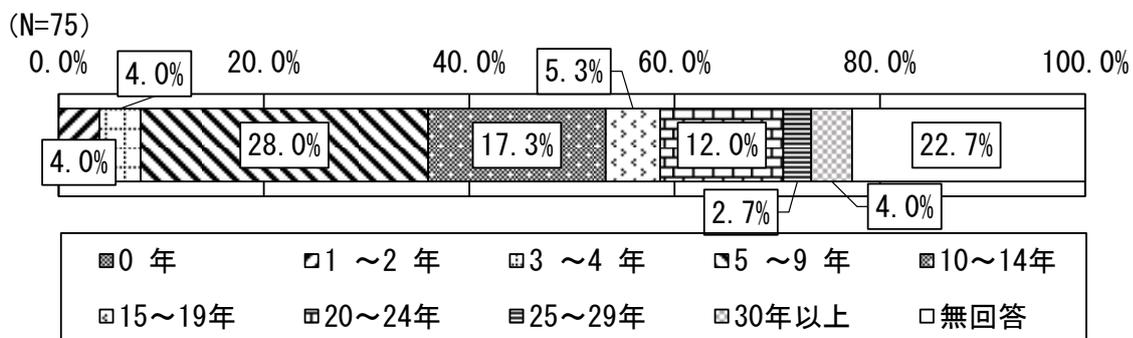
問 18-1 貴事業所の従業員の平均勤続年数をお答えください。
(小数点第2位を四捨五入して、ご記入ください。)

- 従業員の平均勤続年数をみると、正社員男性は、「10～14年」が30.7%で最も多く、以下「5～9年」(17.3%)、「15～19年」(13.3%)などとなっている。
正社員女性は、「5～9年」が28.0%で最も多く、以下「10～14年」(17.3%)、「20～24年」(12.0%)などとなっている。
- パート・アルバイト・臨時男性は、「5～9年」が18.7%で最も多く、以下「0年」(13.3%)、「3～4年」(9.3%)などとなっている。
パート・アルバイト・臨時女性は、「5～9年」が22.7%で最も多く、以下「10～14年」(16.0%)、「1～2年」(10.7%)などとなっている。
- 派遣等男性は、「0年」が22.7%で最も多く、以下「1～2年」(4.0%)、「5～9年」(2.7%)などとなっている。
派遣等の女性は、「0年」が20.0%で最も多く、以下「1～2年」(2.7%)、「3～4年」と「5～9年」が(ともに1.3%)などとなっている。

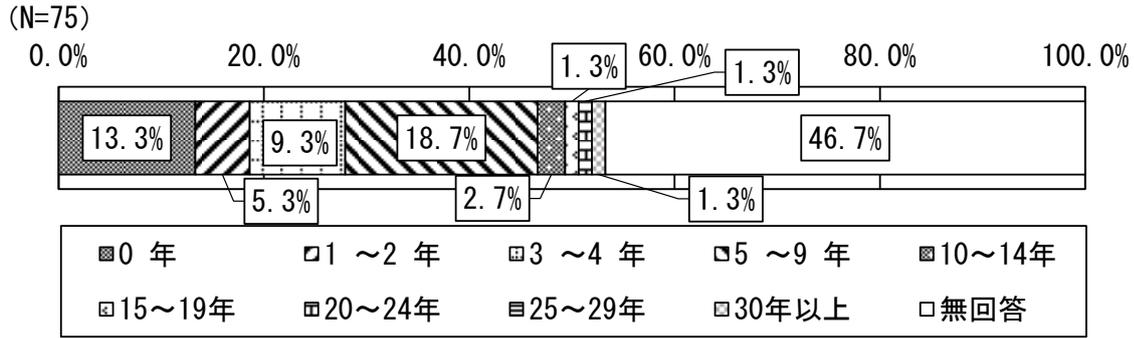
図表 従業員の平均勤続年数－正社員 男性



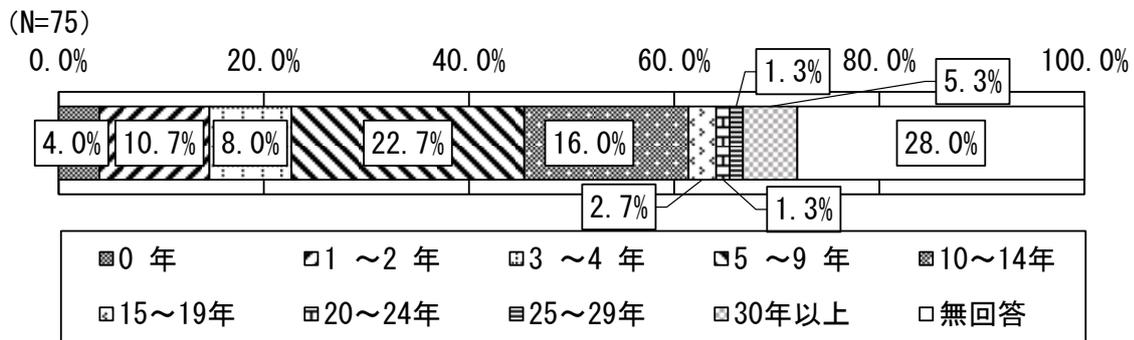
図表 従業員の平均勤続年数－正社員 女性



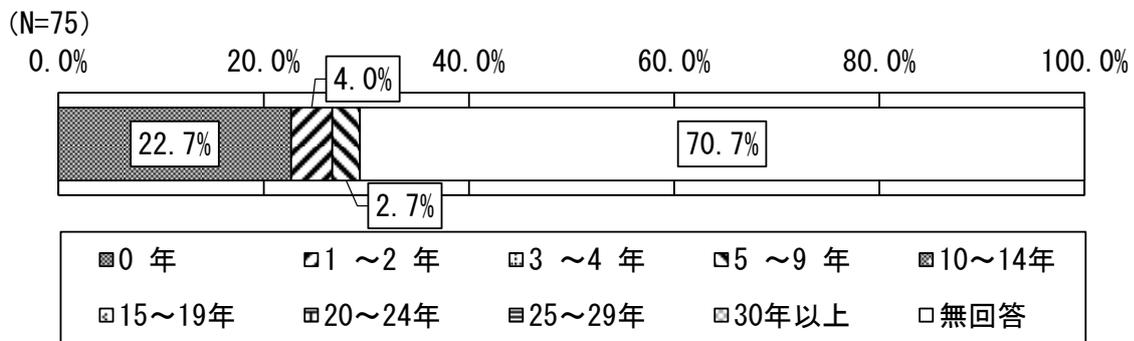
図表 従業員の平均勤続年数－パート・アルバイト・臨時 男性



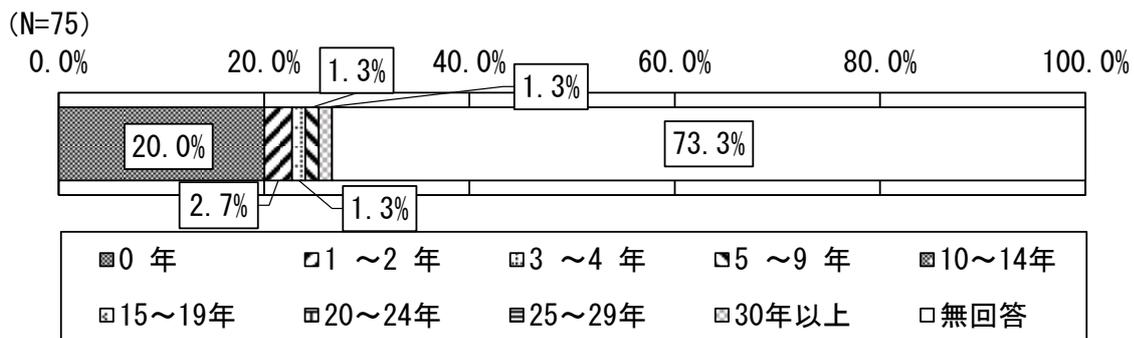
図表 従業員の平均勤続年数－パート・アルバイト・臨時 女性



図表 従業員の平均勤続年数－派遣等 男性



図表 従業員の平均勤続年数－派遣等 女性



(2) 従業員の平均残業時間

問 18-2 貴事業所の従業員の平均残業時間をお答えください。

(令和4年度における1か月あたりの平均残業時間をご記入ください。また、小数点第2位を四捨五入して、ご記入ください。)

●従業員の平均残業時間をみると、正社員男性は「0時間」が16.0%で最も多く、以下「1～5時間」(14.7%)、「11～15時間」(10.7%) などとなっている。

正社員女性は、「0時間」が21.3%で最も多く、以下「6～10時間」(16.0%)、「1～5時間」(14.7%) などとなっている

●パート・アルバイト・臨時男性は、「0時間」が41.3%で最も多く、以下「6～10時間」(6.7%)、「1～5時間」(2.7%) などとなっている。

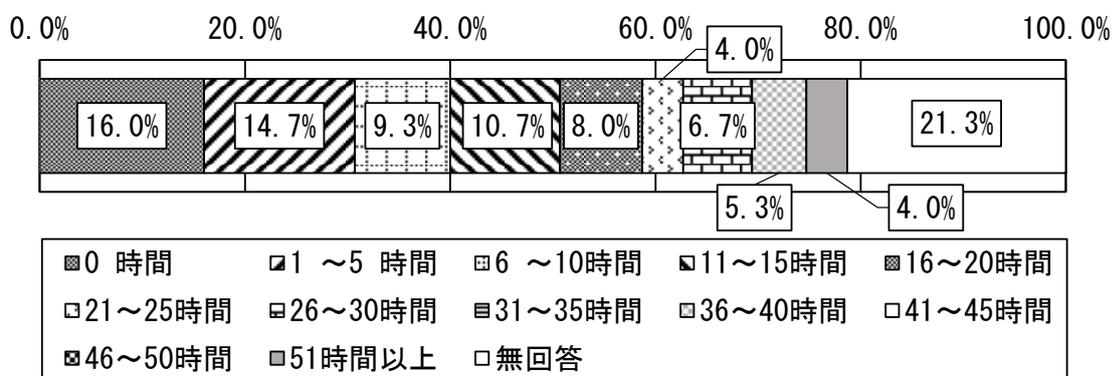
パート・アルバイト・臨時女性は、「0時間」が52.0%で最も多く、「6～10時間」(8.0%)、「1～5時間」(4.0%) などとなっている。

●派遣等男性は、「0時間」が32.0%で最も多く、以下「51時間以上」(1.3%) などとなっている。

派遣等女性は、「0時間」が30.7%で最も多く、以下「46～50時間」(1.3%) などとなっている。

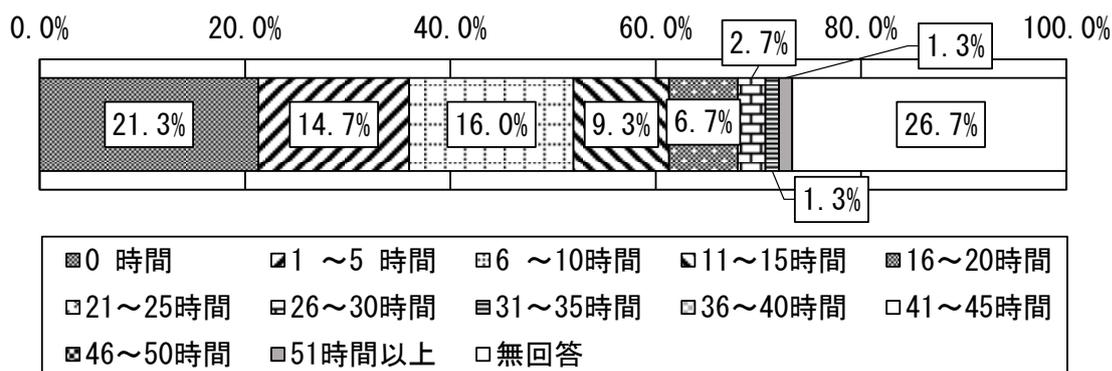
図表 従業員の平均残業時間－正社員 男性

(N=75)



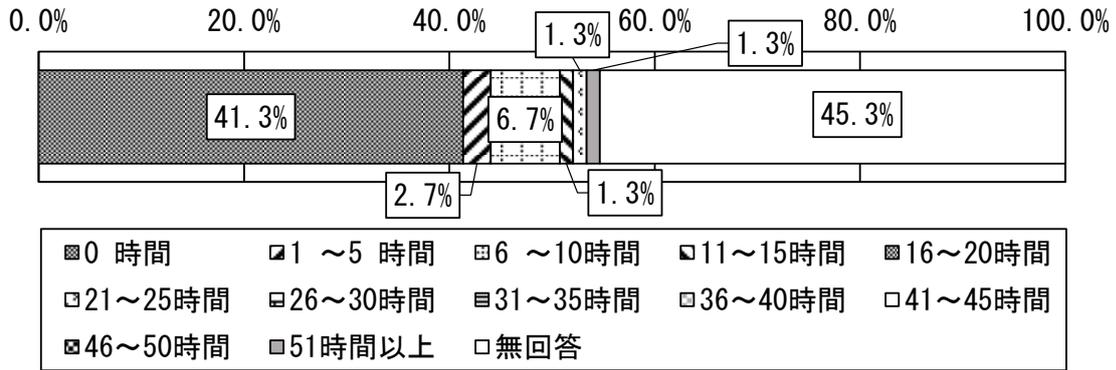
図表 従業員の平均残業時間－正社員 女性

(N=75)



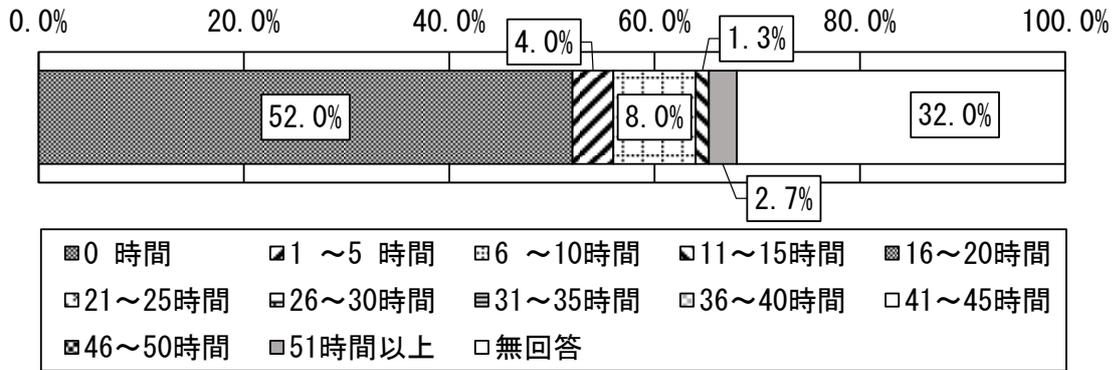
図表 従業員の平均残業時間－パート・アルバイト・臨時 男性

(N=75)



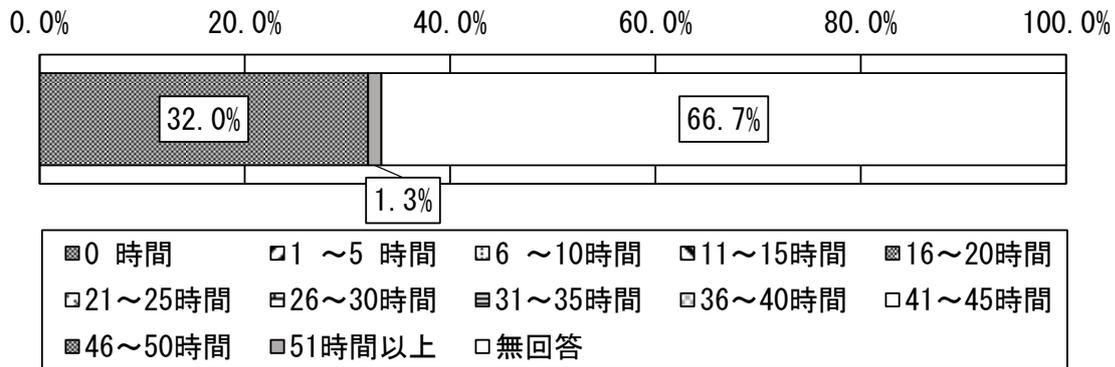
図表 従業員の平均残業時間－パート・アルバイト・臨時 女性

(N=75)



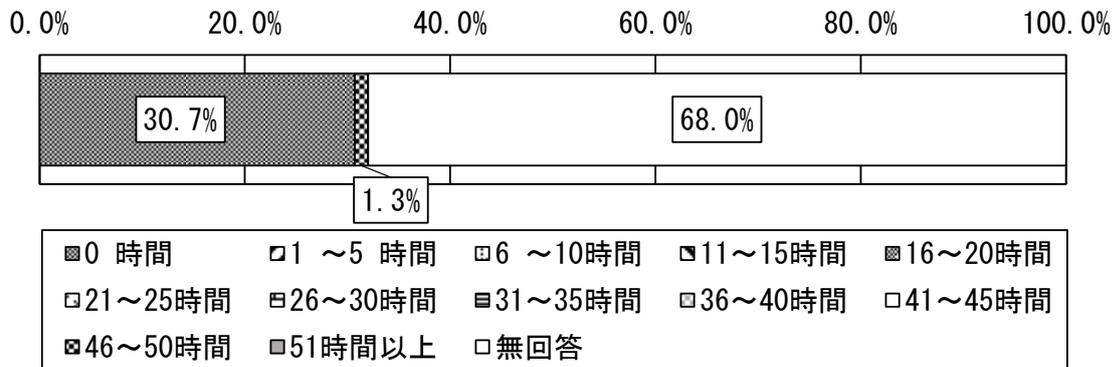
図表 従業員の平均残業時間－派遣等 男性

(N=75)



図表 従業員の平均残業時間－派遣等 女性

(N=75)



Ⅲ 資料・使用した調査票

男女共同参画についての事業所アンケート調査

～アンケート調査ご協力のお願い～

皆様には、日頃から行政運営にご理解とご協力をいただき、心から感謝申し上げます。本市では、男女が平等でお互いの人権が尊重され、だれもが個性や能力を發揮でき、あらゆる分野において女性が活躍できる公平性の高い社会の構築を進めています。

また、多様性を認め合い、つながり、個人が尊重される共生社会の実現、豊かな人権文化の創造を目指しています。

このたび、本市における男女共同参画のさらなる推進及び人権尊重のまちづくりを一層推進するための基礎資料とさせていただきますたく、アンケート調査を行うこととなりました。

調査対象として、生駒商工会議所様のご協力を得て市内主要事業所をお選びし、このアンケート調査票を送らせていただきました。回答の内容は、すべて統計的に処理し、外部に漏れたり、他の目的に利用することは一切ございません。

皆様には、お忙しいところ誠に恐れ入りますが、アンケート調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和5年9月 生駒市長 小紫 雅史

<ご回答にあたって>

- 回答は、事業所の代表者など実態を把握されている方をお願いいたします。
- 事業所の概要（規模）は、会社全体の規模ではなく、送付した宛名の事業所（支店など）単位でご回答ください。
- 質問ごとに、あてはまる番号を○で囲んでください。質問によって、回答する箇所や○で囲む数が異なりますので、質問にしたがってご回答ください。
- 性別に関しては、事業所で把握されている性別でお答えください。
- 「その他」にあてはまる場合は、お手数ですが、()内に、なるべく具体的に記入ください。
- 調査票、返信用封筒には、住所、事業所名を記入する必要はありません。
- 記入いただいた調査票は、**9月26日(火)までに**、同封の返信用封筒に入れ、切手を貼らずに、ポストに投函してください。

<Webからもご回答いただけます>

<https://questant.jp/q/KMPMLFFH>



あなたの ID 番号：

- 上記サイトにアクセス後、上記7桁の「ID番号」を入力してください。
- ID番号は集計のための番号であり、事業所が特定されることはありません。
- 調査票とWebの両方から回答した場合、Web回答を優先して集計します。

<この調査に関するお問い合わせ先>

生駒市男女共同参画プラザ

電話：0743-75-0237

FAX：0743-73-0555

住所：〒630-0257

奈良県生駒市元町1丁目6番12号

生駒セイセイビル1階

事業所の概要について、おたずねします。

問1 貴事業所の業種は何ですか。(いずれか主要な業種ひとつに○)

- | | |
|-----------------|-------------|
| 1 建設業 | 2 製造業 |
| 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 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 飲食店・宿泊業 | 10 医療・福祉 |
| 11 教育・学習支援業 | 12 その他サービス業 |
| 13 その他 () | |

問2 貴事業所の従業員数は何人ですか。①正社員、②パート・アルバイト・臨時、③派遣等に
分けてそれぞれ男女別にお答えください。

	①正社員	②パート・ アルバイト・臨時	③派遣等
総数	人	人	人
男性	人	人	人
女性	人	人	人

問3 正社員のうち管理職は何人ですか。

	管理職
総数	人
男性	人
女性	人

問4 代表者は男性ですか、女性ですか。(いずれかひとつに○)

- | | |
|----------|------|
| 1 男性 | 2 女性 |
| 3 答えたくない | |

回答者について、おたずねします。

問5 回答者は、どなたですか。(いずれかひとつに○)

- | | |
|-------|-----------|
| 1 代表者 | 2 役員 |
| 3 従業員 | 4 その他 () |

従業員の雇用、制度利用、労働環境などについて、おたずねします。

女性管理職が10%未満の事業所におたずねします。

**問6 女性管理職が少ない（または、いない）のは、どのような理由からですか。
（あてはまるものすべてに○）**

- 1 女性従業員が少ない、またはいない
- 2 管理職になるために必要となる知識と経験を有する女性が少ない、またはいない
- 3 女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する
- 4 管理職の業務はハードで、女性には任せられない、あるいは向いていない
- 5 家庭と仕事の両立などから、女性が管理職に就くことは大変
- 6 管理職になるための教育訓練を行っていない
- 7 女性自身が管理職に就くことを希望していない
- 8 事業所内には女性管理職に対する抵抗感がある
- 9 特にない
- 10 その他（)

すべての事業所におたずねします。

問7 貴事業所では、「ポジティブ・アクション*」（女性社員の活躍推進）に関して、どのような取組をしていますか。（あてはまるものすべてに○）

※「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女の労働者間に生じている格差を解消するための積極的な取組のことです。

- 1 女性の登用や人材育成について具体的な計画や取組がある
- 2 女性管理職の登用を積極的に行っている
- 3 性別による評価をするようなことのないようにしている
- 4 性別に関わりなく能力を発揮できるよう教育訓練や研修を実施している
- 5 仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している
- 6 性別による固定的役割分担意識による慣行の見直しなど意識改革を行っている
- 7 相談窓口を整備している
- 8 取り組んでいない
- 9 その他（)

問7で「8 取り組んでいない」を選択した事業所におたずねします。

問8 取り組んでいない理由をお答えください。（あてはまるものすべてに○）

- 1 すでに取り組んでおり、女性が活躍しているため
- 2 人件費や就業環境の整備などに費用がかかるため
- 3 職種上、時間外労働や深夜労働があり、女性にはさせにくい
- 4 女性自身が希望していない
- 5 経営者の認識、理解が不十分
- 6 男性の認識、理解が不十分
- 7 取組方法がわからない
- 8 女性従業員が少ない、またはいない
- 9 特に必要性を感じない
- 10 その他（)

すべての事業所におたずねします。

問9-1 育児休業の取得状況等について、男女別にお答えください。

令和4年度中、配偶者が出産した 男性従業員	人	うち、育児休業を取得した 男性従業員	人
令和4年度中、出産した 女性従業員	人	うち、育児休業を取得した 女性従業員	人

育児休業対象者がいたのに、育児休業を取得した従業員がいなかった事業所におたずねします。

問9-2 育児休業の活用をすすめるうえで、どのようなことが課題と考えますか。

(あてはまるものすべてに○)

1 制度の周知徹底	
2 代替要員の確保	
3 休業者の職場復帰時の体制の整備	
4 管理職を対象とした制度理解のための研修	
5 柔軟な勤務制度の整備	
6 特に課題はない	
7 その他 ()	

すべての事業所におたずねします。

問10-1 介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

令和4年度中、介護休業を取得した女性従業員	人
令和4年度中、介護休業を取得した男性従業員	人

介護休業を取得した従業員がいなかった事業所におたずねします。

問10-2 介護休業の活用をすすめるうえで、どのようなことが課題と考えますか。

(あてはまるものすべてに○)

1 制度の周知徹底	
2 代替要員の確保	
3 休業者の職場復帰時の体制の整備	
4 管理職を対象とした制度理解のための研修	
5 柔軟な勤務制度の整備	
6 特に課題はない	
7 その他 ()	

これ以降の質問は、すべての事業所におたずねします。

(ただし、問 16-2 と問 16-3 については、質問の条件にあてはまる事業所のみ、お答えください。)

問 11 ワーク・ライフ・バランスの推進のために、現在実施している取組についてお答えください。

(あてはまるものすべてに○をつけ、「5」を選択した事業所は、理由をご記入ください。)

- | | | |
|---|---------------------------|---|
| 1 | ワーク・ライフ・バランスに対する研修 | |
| 2 | 仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実 | |
| 3 | 事業所内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる | |
| 4 | 長時間残業の削減など働き方の見直し | |
| 5 | 推進しなくてもよい(理由: |) |
| 6 | その他(|) |

問 12 貴事業所で、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、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント※)防止対策に向けての取組についてお答えください。

(あてはまるものすべてに○)

※「妊娠・出産・育児休業等ハラスメント」とは、職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

- | | | |
|---|----------------------------------|---|
| 1 | 倫理規定などを就業規則に定めている | |
| 2 | 事業所内に相談窓口を設けている | |
| 3 | 防止のための研修を実施している | |
| 4 | ハラスメントが発生した場合に適切な対応を行う仕組みをつくっている | |
| 5 | 特に対策を講じていない | |
| 6 | その他(|) |

問 13 貴事業所では、どのようなトイレを設けていますか。(あてはまるものすべてに○をつけ、「3」もしくは「4」を選択した事業所は、具体的な特徴をご記入ください。)

- | | | |
|---|----------------|---|
| 1 | 男性用トイレを設置 | |
| 2 | 女性用トイレを設置 | |
| 3 | 男女の区別がないトイレを設置 | |
| | (具体的な特徴: |) |
| 4 | 1~3以外のトイレを設置 | |
| | (具体的な特徴: |) |

性の多様性に対する配慮について、おたずねします。

問 14 貴事業所では、性的マイノリティに対する配慮に関して、どのような取組をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 理解促進のためにポスター等を掲示している
- 2 理解促進のために研修を開催している
- 3 事業所内に相談窓口を設けている
- 4 事業所内の環境（トイレ等）を整備している
- 5 取り組んでいない
- 6 その他（)

男女共同参画への行政の取組について、おたずねします。

問 15 男女が共同して参画することのできる職場づくりを推進するために、生駒市ではどのような施策に力を入れていくべきだと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 男女共同参画についての啓発の実施
- 2 男女共同参画をテーマにした講座の開催
- 3 女性に対する就業支援
- 4 事業所が実施する研修への講師の派遣・紹介
- 5 保育サービスの充実
- 6 高齢者や障がい者へのサービスの充実
- 7 男女共同参画を推進する事業所へのインセンティブ
- 8 事業所を対象とした男女共同参画に関する相談窓口の充実
- 9 特になし
- 10 その他（)

問 16-1 生駒市では市内の大学・企業・団体などが、仕事と私生活を両立させるワーク・ライフ・バランスの推進のため、「イクボス[※]宣言」の取組を実施しています。「イクボス宣言」について、現在の状況をお答えください。(あてはまるものひとつに○)

※「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことのできる上司（経営者・管理職）のことを指します。

- 1 「イクボス宣言」を知らない
- 2 「イクボス宣言」を知っているが、取り組んでいない
- 3 「イクボス宣言」にすでに取り組んでいる

問 16-1 で、「1 『イクボス宣言』を知らない」もしくは「2 『イクボス宣言』を知っているが、取り組んでいない」を選択した事業所におたずねします。

問 16-2 今後、「イクボス宣言」に取り組む意向はありますか。

- 1 ある
- 2 ない

問 16-2 で、「1 ある」を選択した事業所におたずねします。

問 16-3 「イクボス宣言」に取り組む方法を知っていますか。

- 1 知っている
- 2 知らない

問 17 女性の雇用や男女共同参画等についてのご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。

<hr/>

事業所の概要について、再度おたずねします。

問 18-1 貴事業所の従業員の平均勤続年数をお答えください。
 (小数点第2位を四捨五入して、ご記入ください。)

	①正社員	②パート・ アルバイト・臨時	③派遣等
男性	年	年	年
女性	年	年	年

問 18-2 貴事業所の従業員の平均残業時間をお答えください。
 (令和4年度における1か月あたりの平均残業時間をご記入ください。また、小数点
 第2位を四捨五入して、ご記入ください。)

	①正社員	②パート・ アルバイト・臨時	③派遣等
男性	時間	時間	時間
女性	時間	時間	時間

ご協力ありがとうございました。ご回答済みの調査票は同封の返信用封筒をご利用い
 ただき、9月26日(火)までに郵便ポストへ投函してください。切手は不要です。