

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

令和6年（2024年）3月

生 駒 市

目 次

I	調査の概要.....	1
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.....	3
1.	事業所の概要.....	3
(1)	事業所の業種.....	3
(2)	事業所の従業員数.....	5
(3)	管理職の人数.....	9
(4)	代表者の性別.....	12
2.	回答者の属性.....	13
(1)	回答者の属性.....	13
3.	従業員の雇用、制度利用、労働環境など	14
(1)	女性管理職が少ない（または、いない）理由.....	14
(2)	ポジティブ・アクションへの取組	16
(3)	ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由.....	20
(4)	育児休業の取得状況等	22
(5)	育児休業の活用をすすめるうえでの課題.....	24
(6)	介護休業の取得状況	25
(7)	介護休業の活用をすすめるうえでの課題.....	26
(8)	ワーク・ライフ・バランス推進のための取組.....	28
(9)	ハラスメント防止対策に向けての取組	30
(10)	設置しているトイレ.....	33
4.	性の多様性に対する配慮	35
(1)	性的マイノリティへの配慮に関する取組.....	35
5.	男女共同参画への行政の取組	37
(1)	生駒市の施策.....	37
(2)	「イクボス宣言」についての現在の状況	39
(3)	「イクボス宣言」に取り組む意向	41
(4)	「イクボス宣言」に取り組む方法を知っているか.....	42
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）	43
7.	事業所の概要.....	44
(1)	従業員の平均勤続年数	44
(2)	従業員の平均残業時間	46
III	アンケート調査のまとめ	49
IV	資料・使用した調査票	50

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有意抽出

調査方法：郵送配布、郵送回収・インターネットによる回答

調査期間：郵送配布・回収

令和5年9月6日～令和5年10月27日

郵送配布、インターネットによる回収

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、性別の「どちらともいえない、または答えたくない」の表記はスペースの都合上「どちらともいえない」と表記している。
- (5) 本調査は無作為抽出による標本調査ではないが、参考として標本誤差の値を掲載する（信頼度95%, 母集団数3,022, 令和3年経済センサス）。

$$\text{標本誤差} = \pm 1.96 \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(1-P)}{n}}$$

N=母集団数
n=回答者数
P=回答比率

図表 本調査における標準誤差早見表

回答比率 有効回答数	5%(95%)	10%(90%)	20%(80%)	30%(71%)	40%(60%)	50%
10	±13.5%	±18.6%	±24.8%	±28.4%	±30.3%	±30.9%
30	±7.8%	±10.7%	±14.2%	±16.3%	±17.4%	±17.8%
50	±6.0%	±8.2%	±11.0%	±12.6%	±13.5%	±13.7%
75	±4.9%	±6.7%	±8.9%	±10.2%	±11.0%	±11.2%

Ⅱ 事業所調査結果

1. 事業所の概要

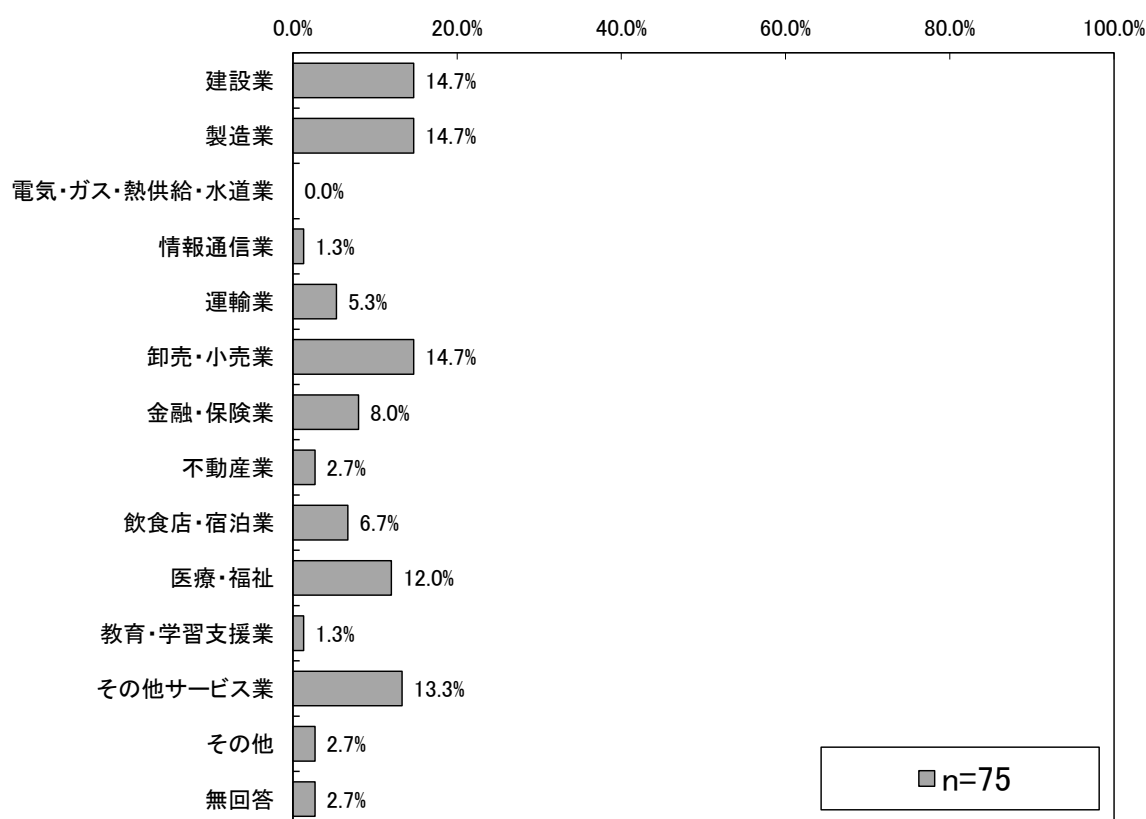
(1) 事業所の業種

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%で最も高く、次いで「その他サービス業」(13.3%)、「医療・福祉」(12.0%)となっている。

※問2以降の集計では、回答者のいなかった「電気・ガス・熱供給・水道業」は表示しない。

図表 事業所の業種



●経済センサスにおける生駒市内の事業所の件数は、下表のとおりとなっている。

図表 参考 経済センサスにおける生駒市の事業所

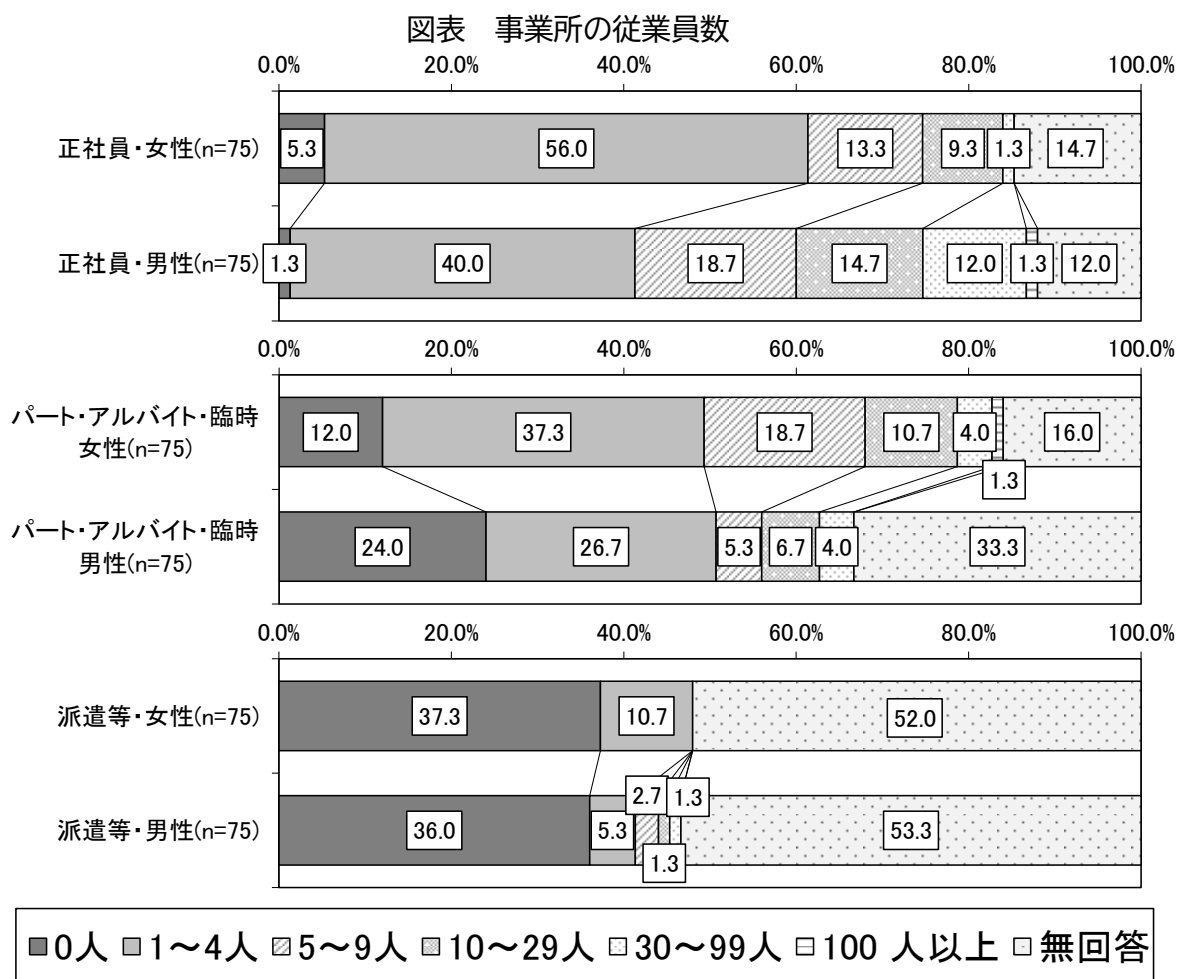
業種	平成 28 年経済センサス		令和3年経済センサス	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
全産業(公務を除く)	2817	100.0%	3022	100.0%
農業, 林業	4	0.1%	5	0.2%
漁業	－	－	－	－
鉱業, 採石業, 砂利採取業	－	－	－	－
建設業	153	5.4%	196	6.5%
製造業	208	7.4%	198	6.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.1%	6	0.2%
情報通信業	33	1.2%	43	1.4%
運輸業, 郵便業	33	1.2%	42	1.4%
卸売業, 小売業	681	24.2%	664	22.0%
金融業, 保険業	44	1.6%	45	1.5%
不動産業, 物品賃貸業	222	7.9%	248	8.2%
学術研究, 専門・技術サービス業	99	3.5%	145	4.8%
宿泊業, 飲食サービス業	328	11.6%	292	9.7%
生活関連サービス業, 娯楽業	285	10.1%	293	9.7%
教育, 学習支援業	174	6.2%	203	6.7%
医療, 福祉	367	13.0%	417	13.8%
複合サービス事業	13	0.5%	11	0.4%
サービス業(他に分類されないもの)	170	6.0%	214	7.1%

注) 経済センサスは、事業所及び企業の経済活動の状態を明らかにし、我が国における包括的な産業構造を明らかにするとともに、事業所・企業を対象とする各種統計調査の実施のための母集団情報を整備することを目的として実施している調査で、事業所の全数調査を実施している。

(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。

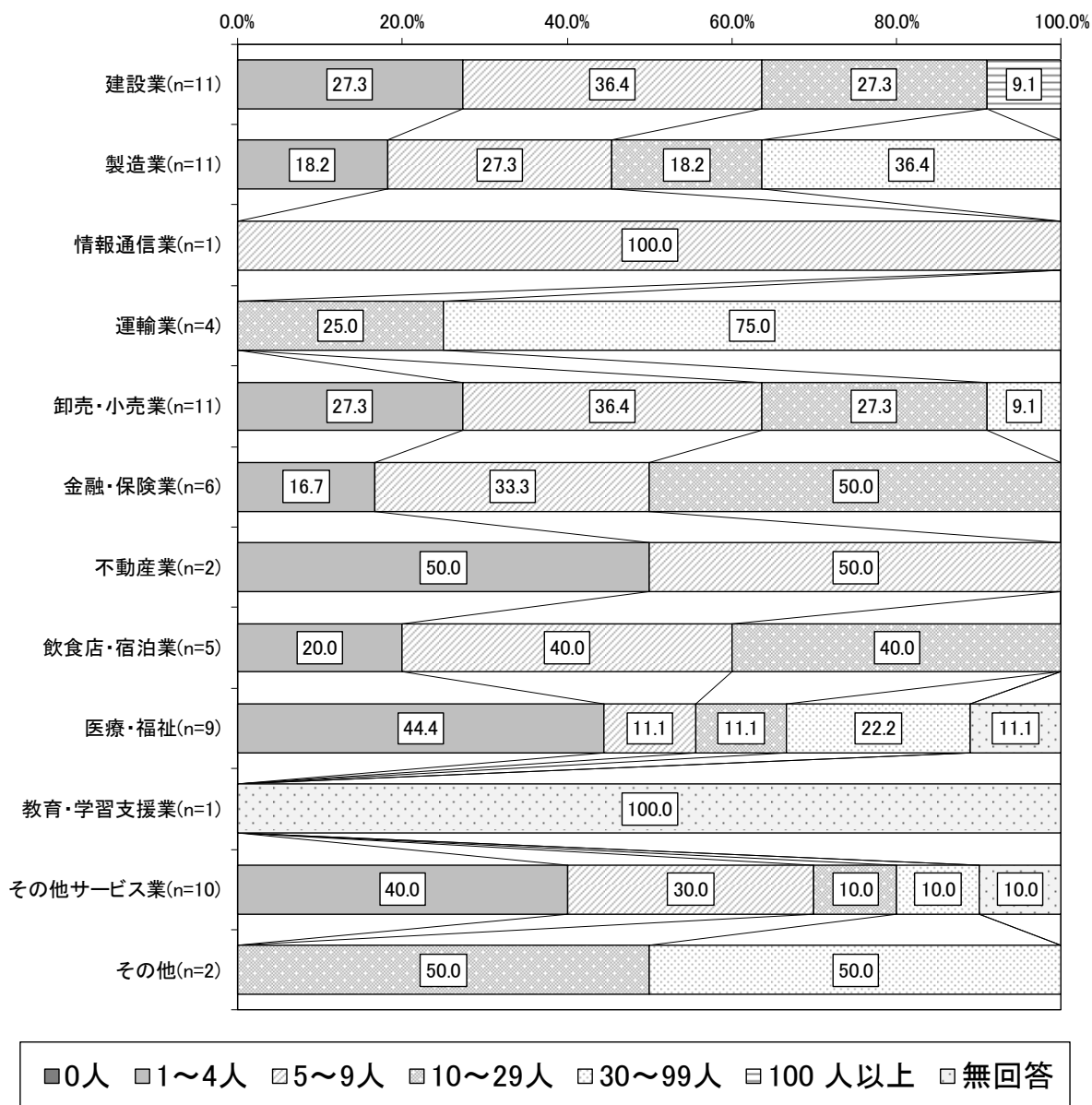
- 正社員は、女性と男性ともに、「1～4人」が最も高く、それぞれ56.0%、40.0%となっている。
- パート・アルバイト・臨時の女性は、「1～4人」が37.3%と最も高くなっている。
パート・アルバイト・臨時の男性は、「1～4人」(26.7%)及び「0人」(24.0%)が高くなっている。
- 派遣等は、女性と男性ともに、「0人」が約4割と高くなっている。



注意：業種別や従業員数別のクロス集計については、件数が少ない項目もあり、いずれも信頼性の低い状況になっていることに留意する必要がある。（以下同様）

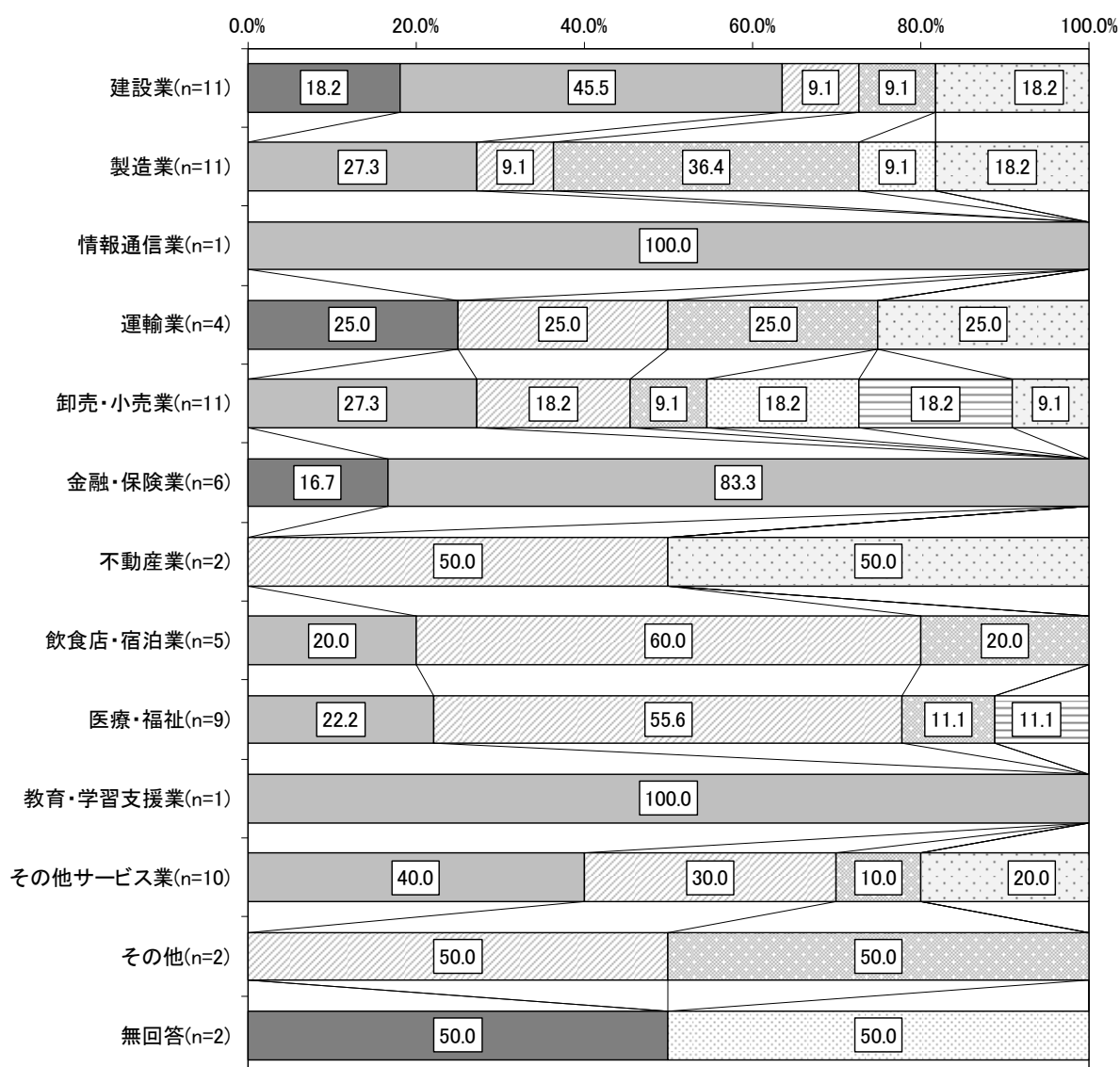
- 業種別に事業所の正社員の総数をみると、比較的回答件数の多い建設業では「100人以上」が9.1%、また製造業では「30～99人」が36.4%と正社員数の多い事業所がみられる。
- その他サービス業、医療・福祉においては「1～4人」が40%以上と正社員数が低くなっている。

図表 事業所の正社員総数－業種別



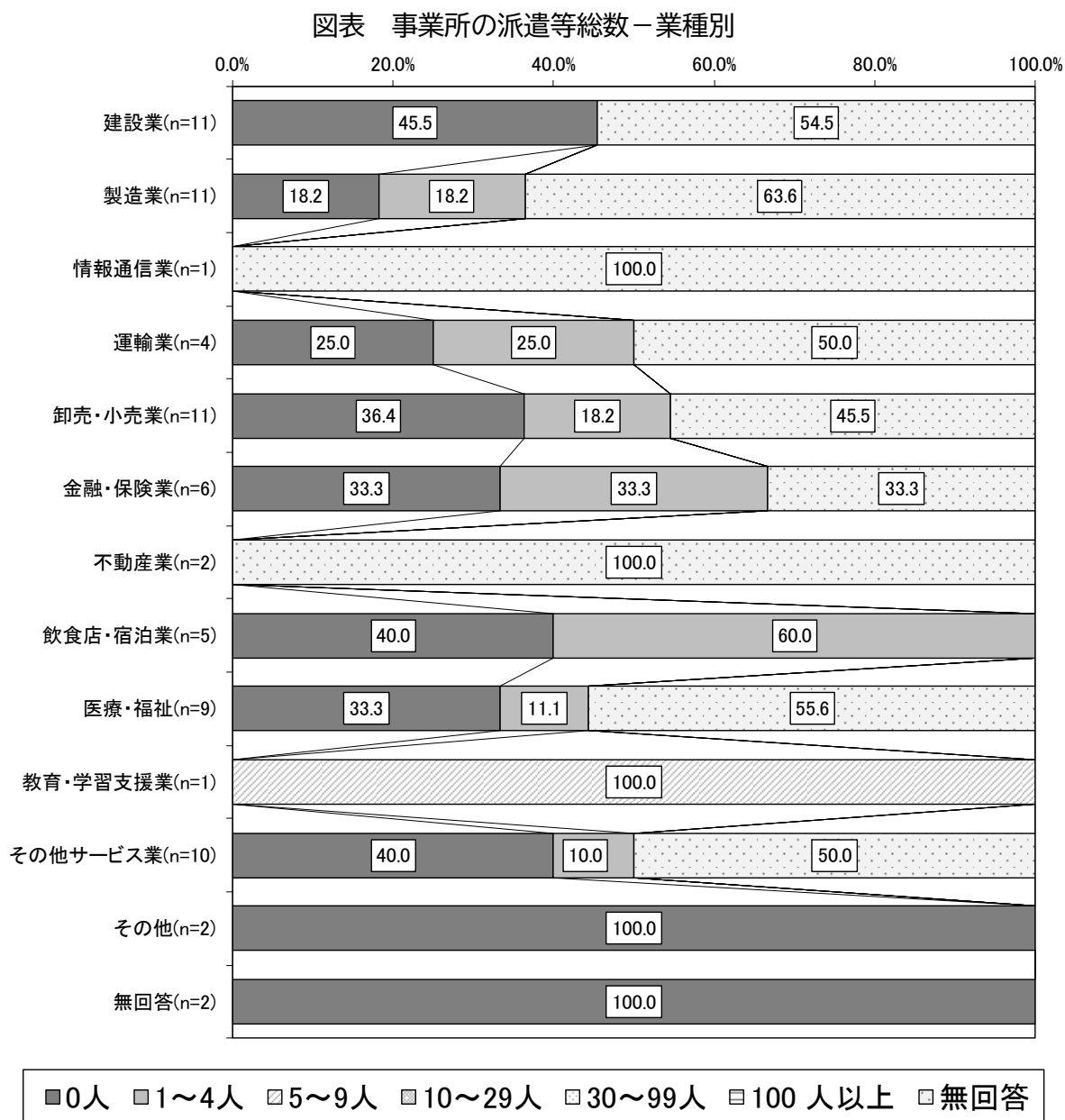
- 業種別にパート・アルバイト・臨時の総数をみると、比較的回答件数の多い建設業は 9 人以下が 72.8%と高くなっている。一方、製造業は 10 人以上が 45.5%と高くなっている。卸売・小売業は「100 人以上」が 18.2%とパート・アルバイトが多い事業所がみられる。

図表 事業所のパート・アルバイト・臨時総数－業種別



■0人 ■1～4人 ■5～9人 ■10～29人 ■30～99人 ■100人以上 □無回答

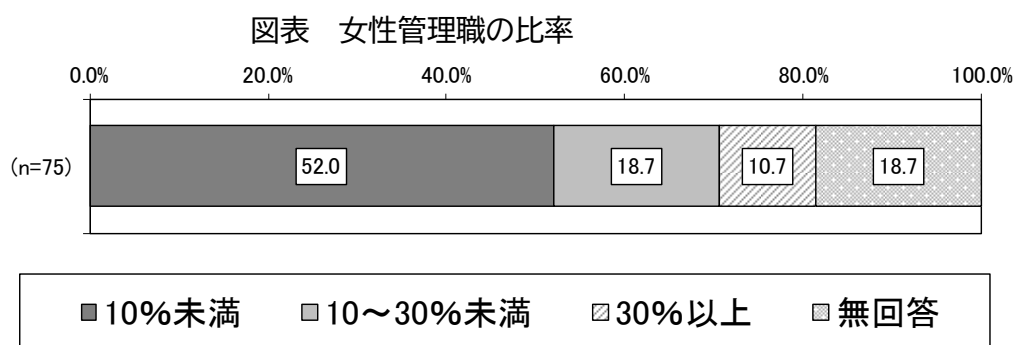
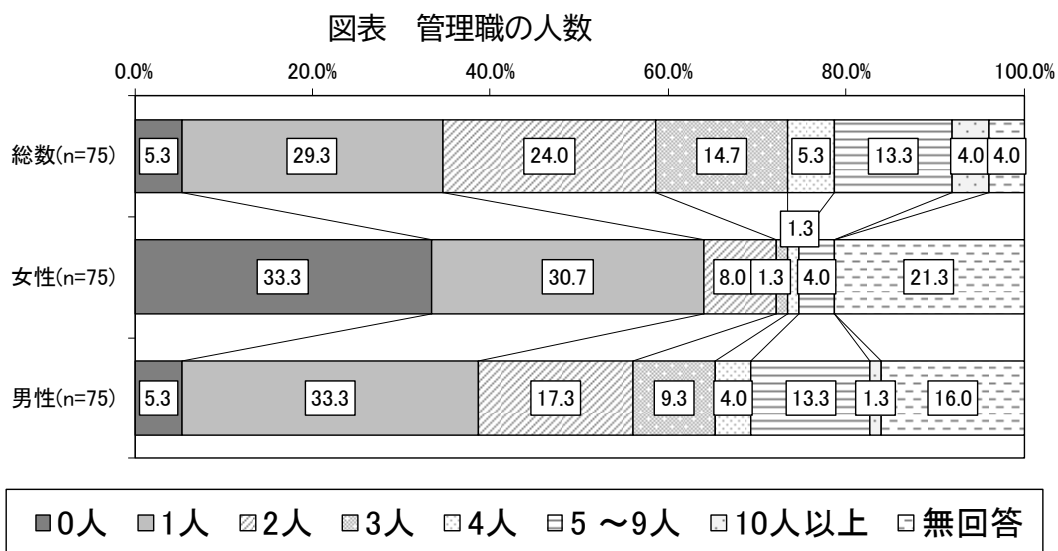
●業種別に派遣等の総数をみると、ほとんどの事業所で「0人」と「1～4人」が高くなっている。



(3) 管理職の人数

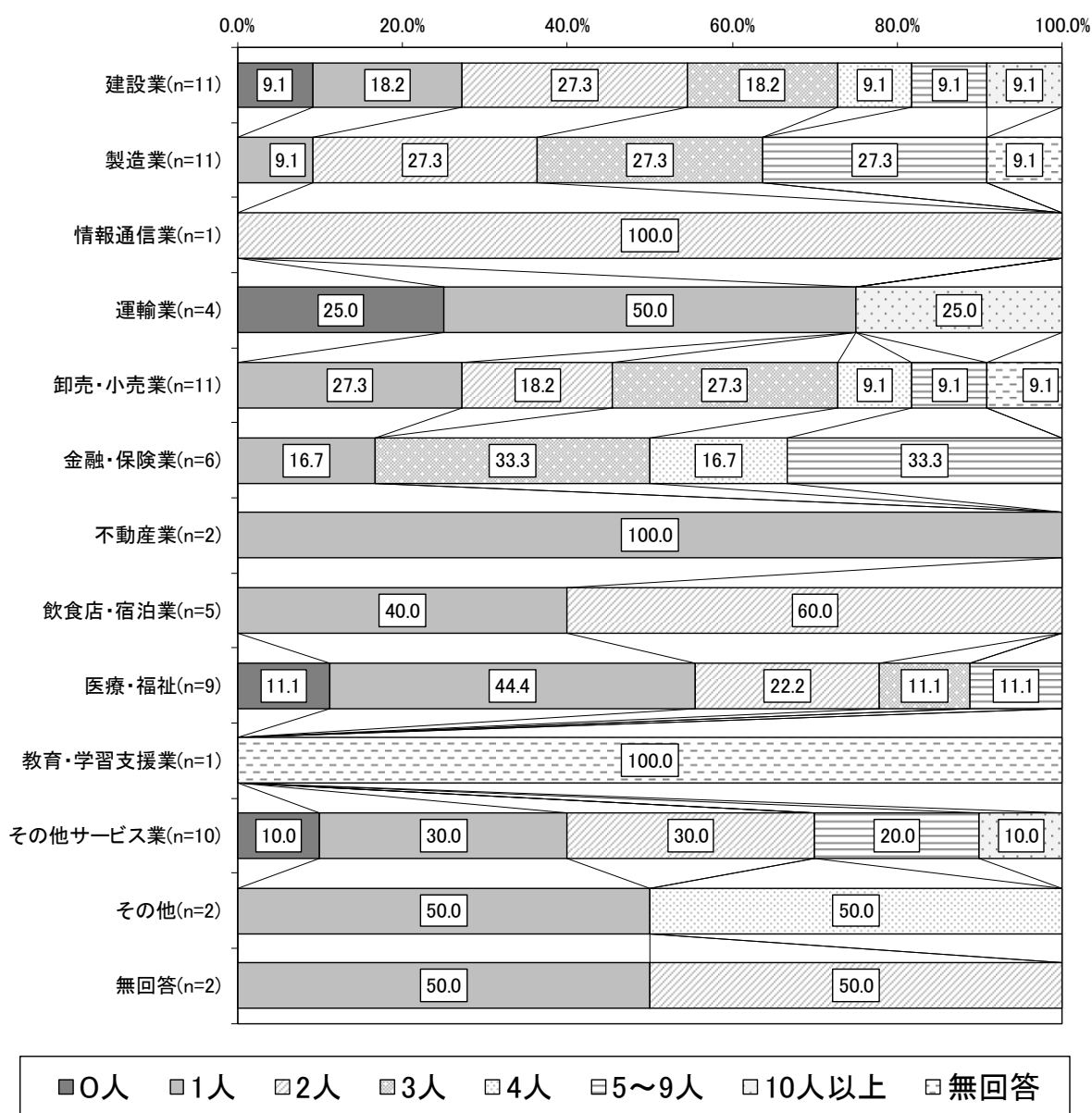
問3 正社員のうち管理職は何人ですか。

- 総数は「1人」が29.3%で最も高く、以下「2人」(24.0%)、「3人」(14.7%)となっている。
- 男性は「1人」が33.3%で最も高く、以下「2人」(17.3%)、「5～9人」(13.3%)となっている。
- 女性は「0人」が33.3%で最も高く、次いで「1人」(30.7%)、「2人」(8.0%)となっている。
- 女性管理職の比率が10%未満の事業所は52.0%となっている。



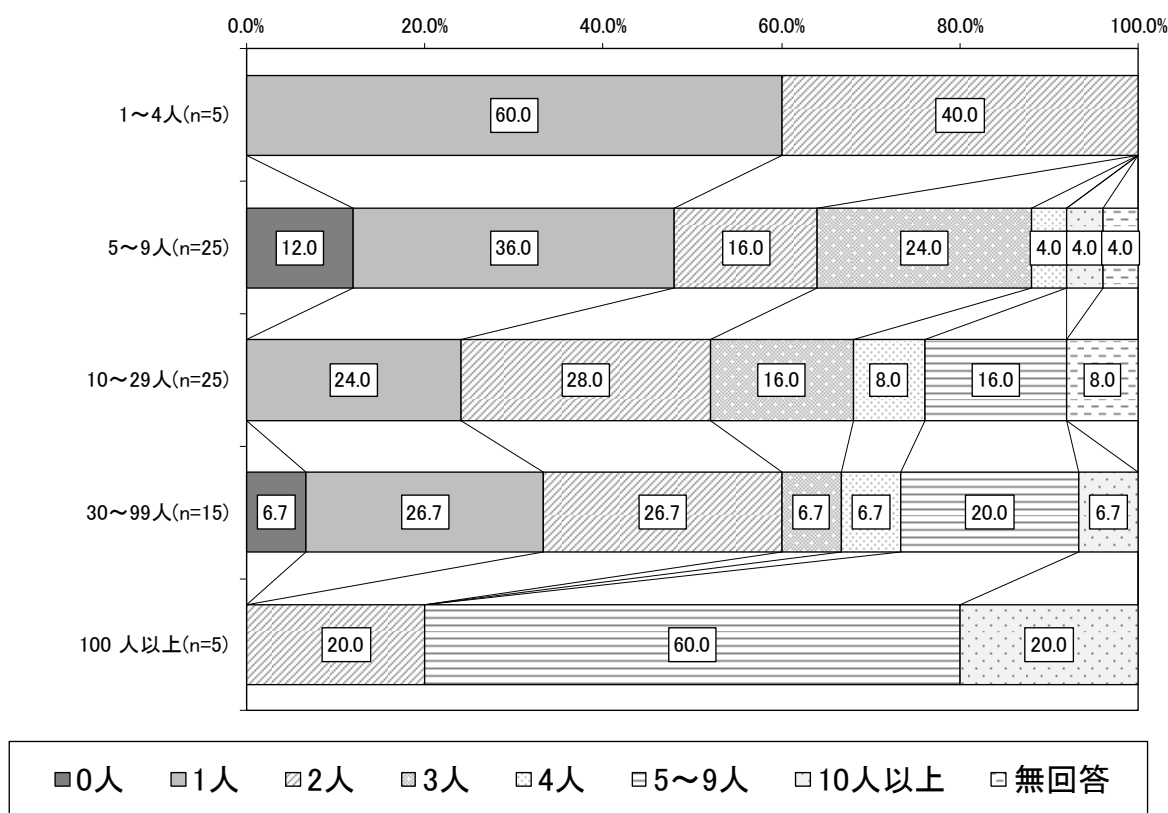
●業種別にみると、比較的回答件数が多い建設業は「2人」が27.3%で最も高くなっている。また製造業は「2人」と「3人」と「5～9人」がともに27.3%となっている。卸売・小売業は「1人」と「3人」がともに27.3%と最も高く、次いで「2人」（18.2%）となっている。

図表 管理職の人数－業種別



- 従業員数別にみて最も多い回答は、1～4 人は管理職が「1 人」（60.0%）、5～9 人は管理職が「1 人」（36.0%）、10～29 人は「2 人」（28.0%）、30～99 人は「1 人」（26.7%）・「2 人」（26.7%）、100 人以上では「5～9 人」（60.0%）となっている。

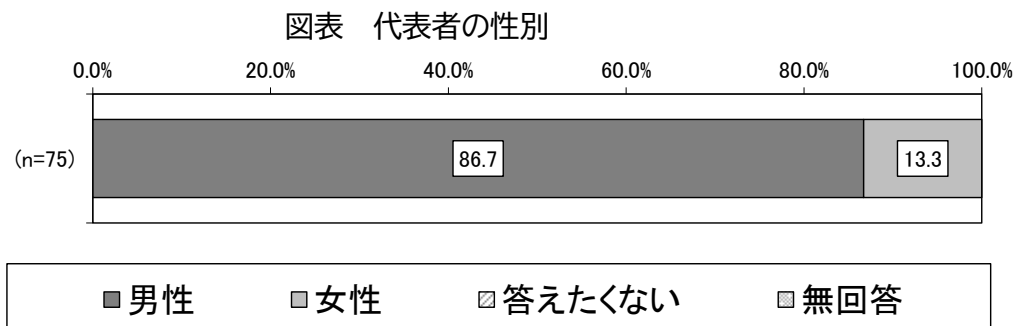
図表 管理職の人数－従業員数別



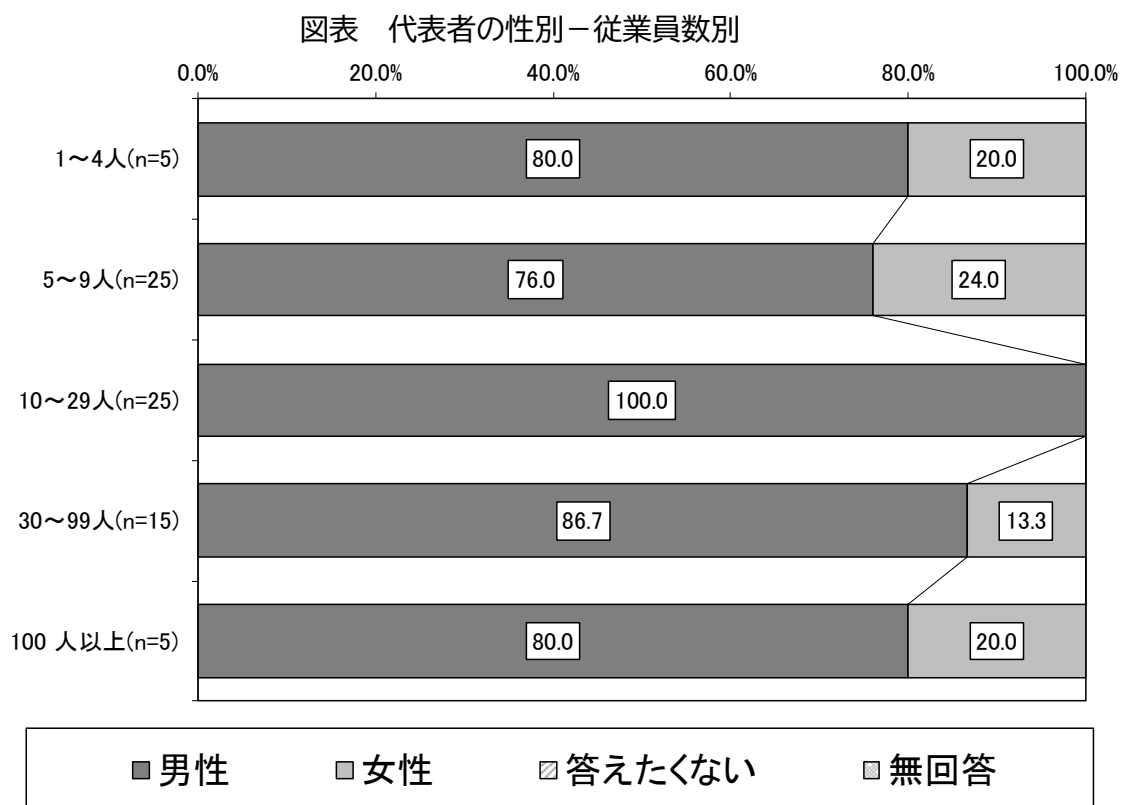
(4) 代表者の性別

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。



- 従業員数別にみると、「女性」の代表者がいると回答した事業所は 10～29 人以外でみられる。

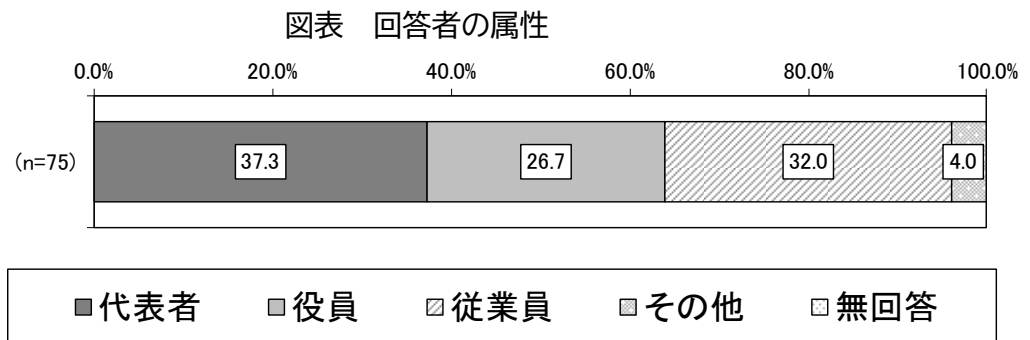


2. 回答者の属性

(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%で最も高く、以下「従業員」(32.0%)、「役員」(26.7%)となっている。



3. 従業員の雇用、制度利用、労働環境など

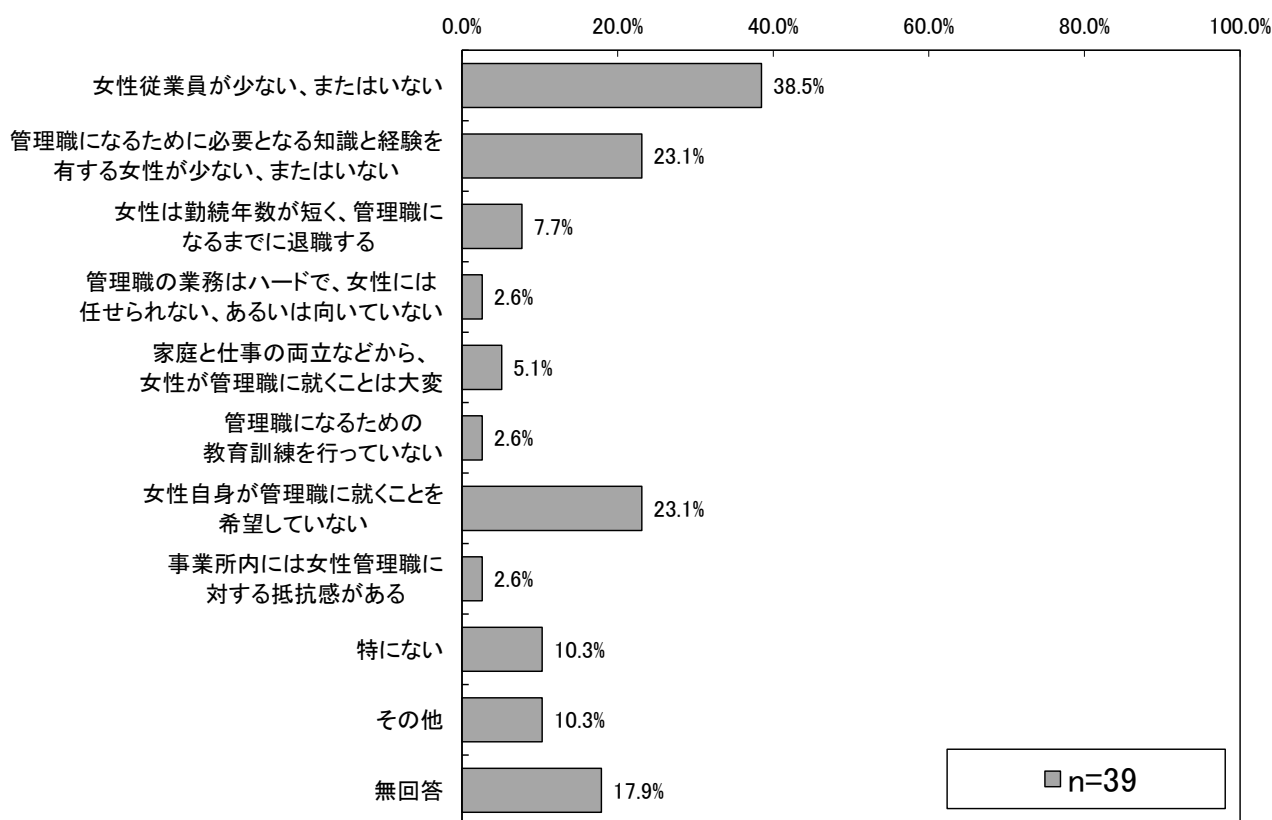
(1) 女性管理職が少ない（または、いない）理由

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○)

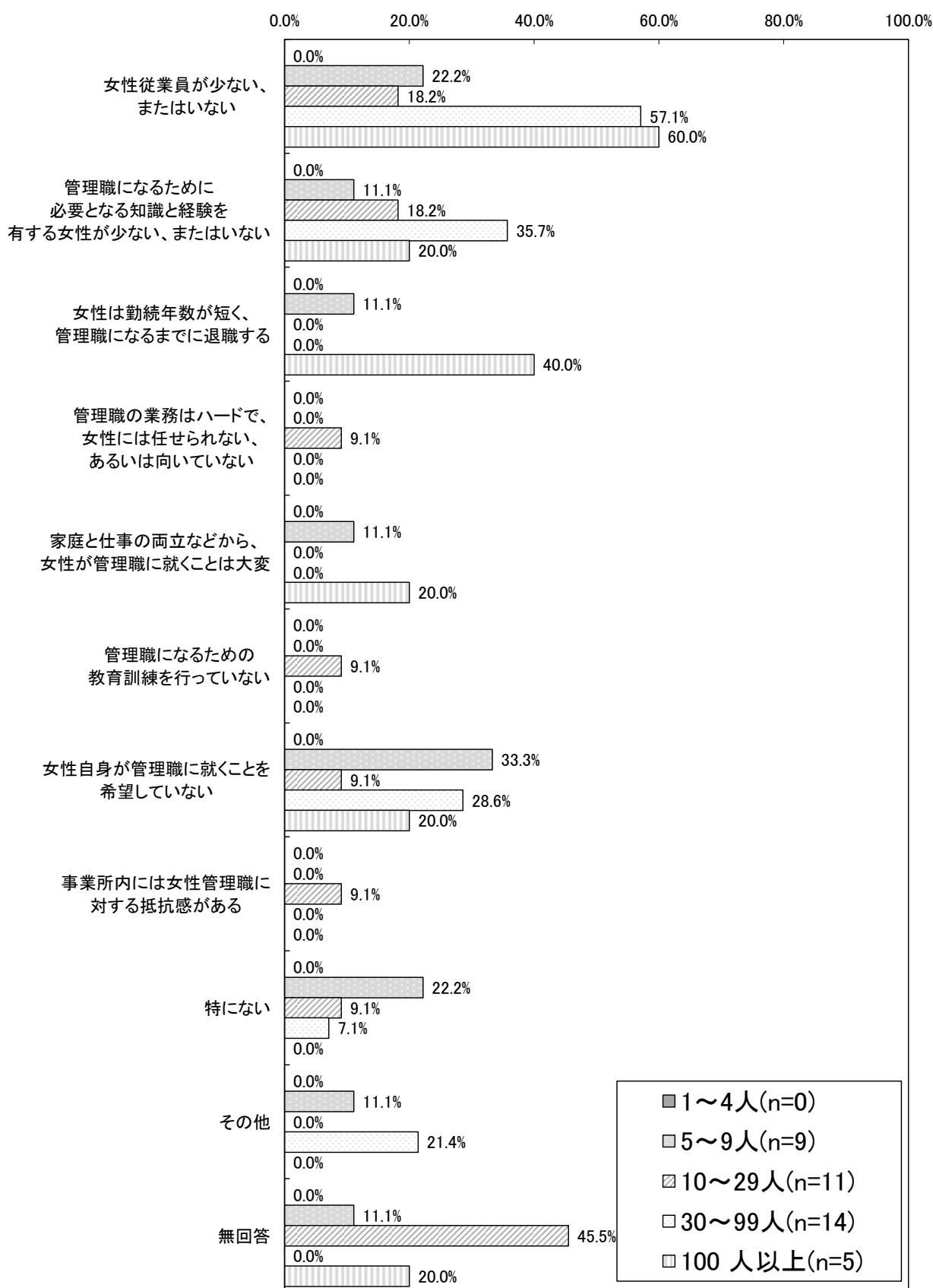
- 女性の管理職が10%未満と回答の事業所について、女性管理職が少ない理由をみると、「女性従業員が少ない、またはいない」が38.5%で最も高く、以下「管理職になるために必要となる知識と経験を有する女性が少ない、またはいない」と「女性自身が管理職に就くことを希望していない」（ともに23.1%）となっている。

図表 女性管理職が少ない（または、いない）理由



●従業員数別でも、「女性従業員が少ない、またはいない」の割合が高くなっている。

図表 女性管理職が少ない（または、いない）理由－従業員数別



(2) ポジティブ・アクションへの取組

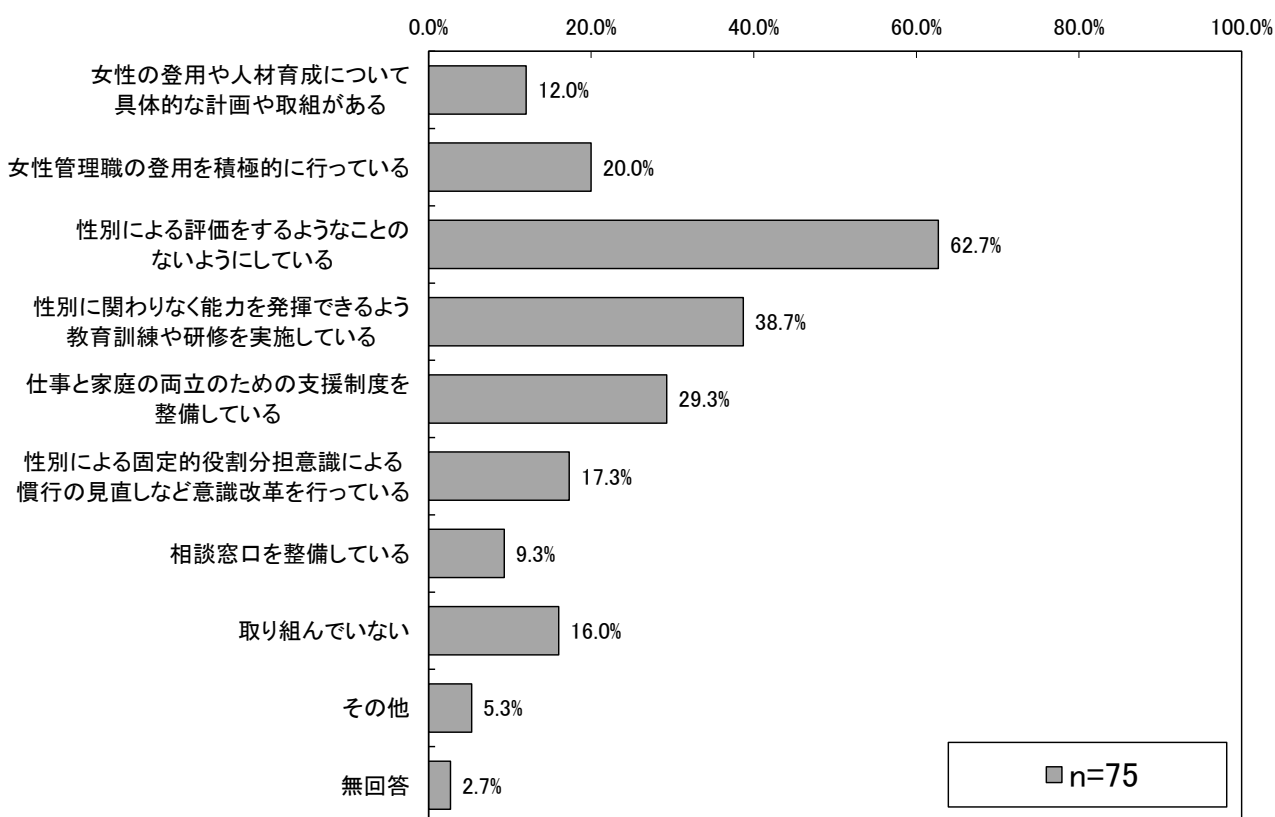
すべての事業所におたずねします。

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。

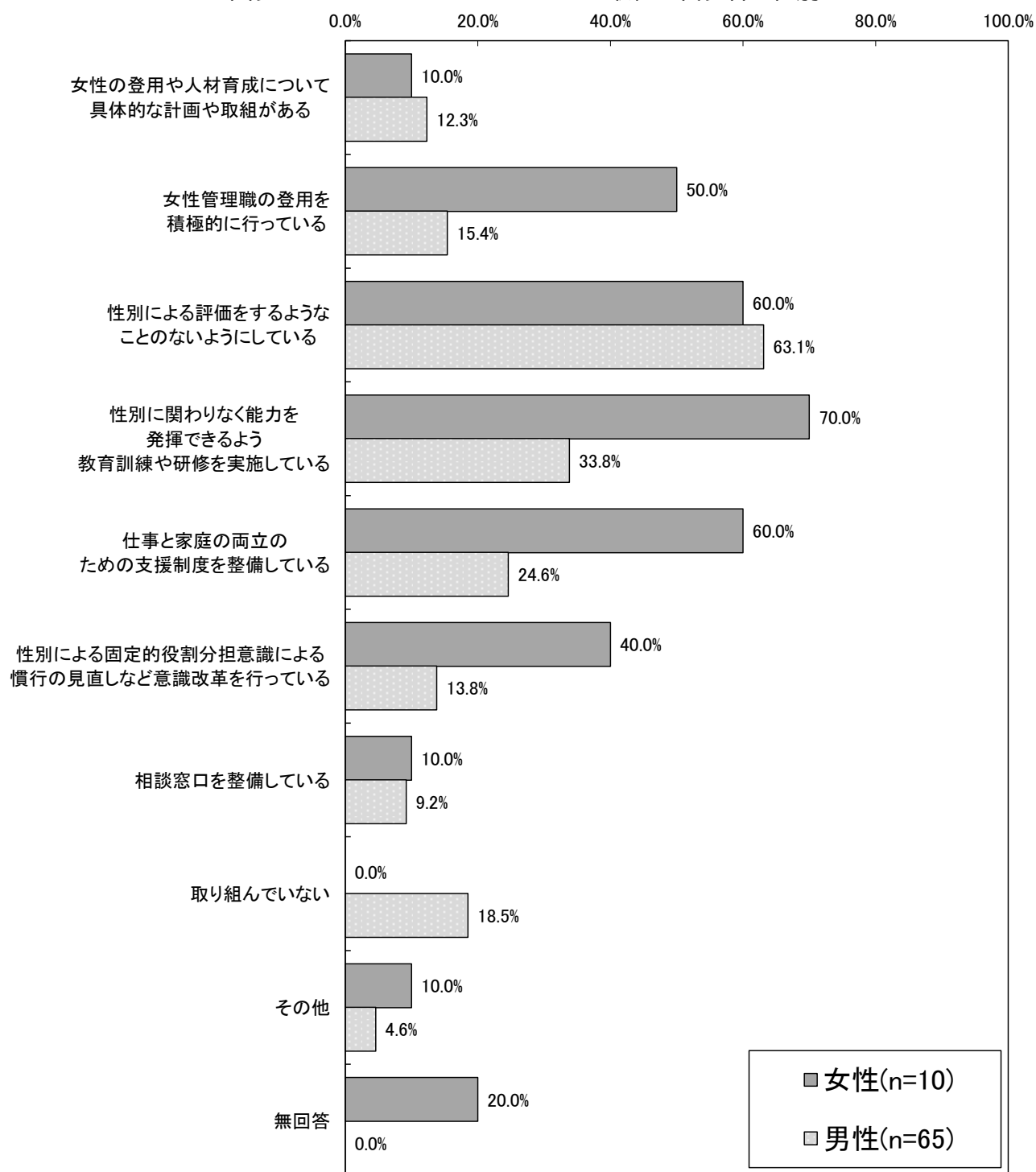
- ポジティブ・アクションへの取組は、「性別による評価をするようなことのないようにしている」が62.7%と最も高く、次いで、「性別にかかわらず能力を発揮できるよう教育訓練や研修を実施している」(38.7%)、「仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している」(29.3%)となっている。

図表 ポジティブ・アクションへの取組



- 代表者の性別にみると、「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」、「性別による評価をすることのないようにしている」、「取り組んでいない」以外は、男性より女性が高くなっている。

図表 ポジティブ・アクションへの取組－代表者の性別



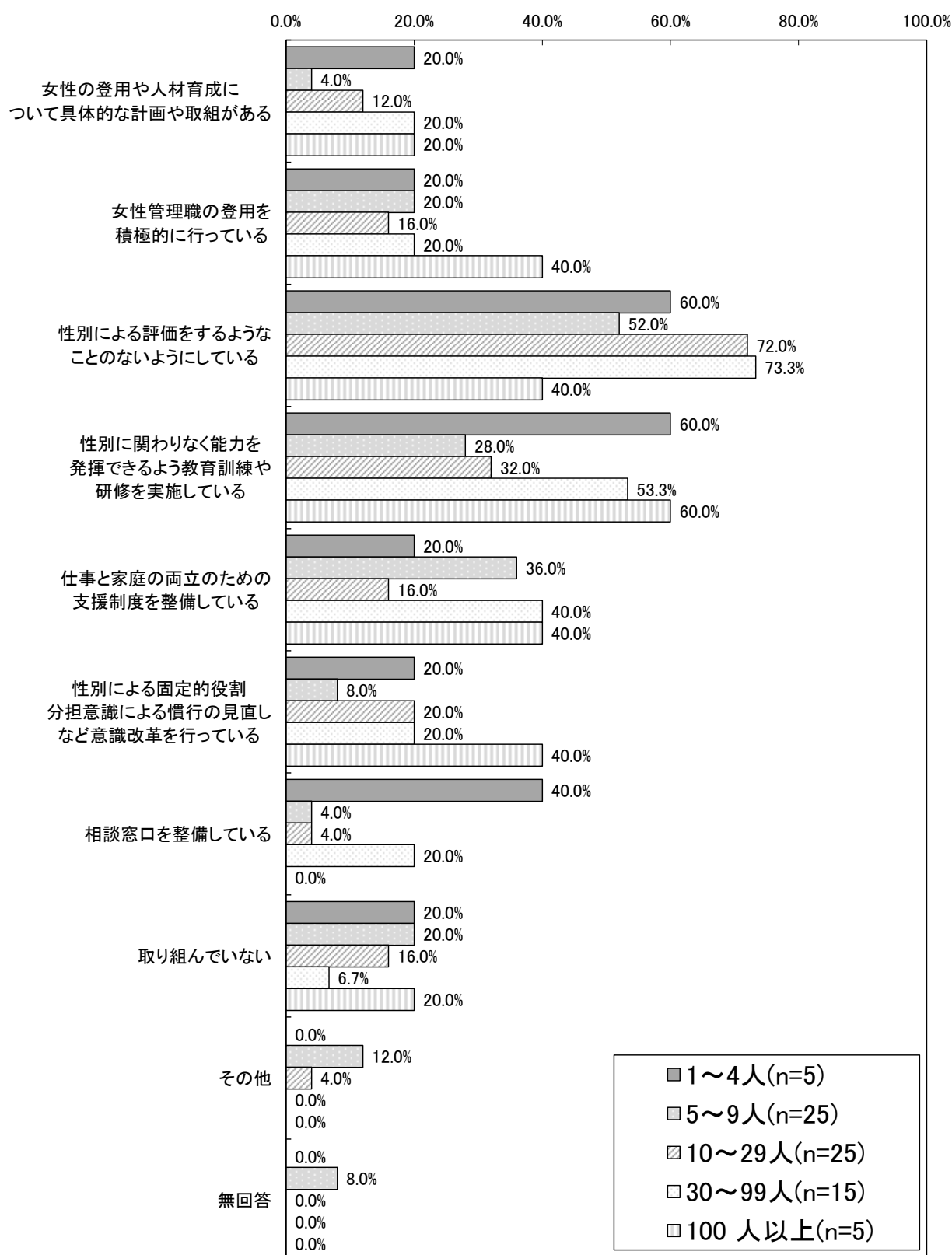
- 業種別にみると、比較的回答件数の多い建設業、製造業、卸売・小売業では、「取り組んでいない」は建設業が27.3%、製造業が45.5%、卸売・小売業では9.1%となっている。

図表 業種別×ポジティブ・アクションへの取組

	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	女性管理職の登用を 積極的に行っている	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	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	仕事と家庭の両立のための 支援制度を整備している	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	相談窓口を整備している	取り組んでいない	その他	無回答
建設業(n=11)	18.2	18.2	18.2	18.2	0	0	0	27.3	18.2	0
製造業(n=11)	9.1	0	45.5	18.2	9.1	0	0	45.5	0	0
情報通信業(n=1)	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0
運輸業(n=4)	0	0	75	25	25	25	25	25	0	0
卸売・小売業(n=11)	18.2	27.3	54.5	54.5	45.5	36.4	18.2	9.1	0	18.2
金融・保険業(n=6)	50	66.7	100	83.3	50	50	33.3	0	0	0
不動産業(n=2)	0	0	50	50	0	0	50	50	0	0
飲食店・宿泊業(n=5)	0	0	100	20	0	0	0	0	0	0
医療・福祉(n=9)	11.1	33.3	66.7	55.6	77.8	11.1	0	0	22.2	0
教育・学習支援業(n=1)	0	0	0	0	0	0	0	100	0	0
その他サービス業(n=10)	0	20	100	40	40	40	10	0	0	0
その他(n=2)	0	0	50	50	50	0	0	0	0	0
無回答(n=2)	0	0	100	50	0	0	0	0	0	0

- 従業員数別にみると、100人以上では「女性管理職の登用を積極的に行っている」、「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」が40.0%と他の事業所より高くなっている。1～4人では「相談窓口を整備している」が40.0%と他の事業所より高くなっている。

図表 ポジティブ・アクションへの取組－従業員数別



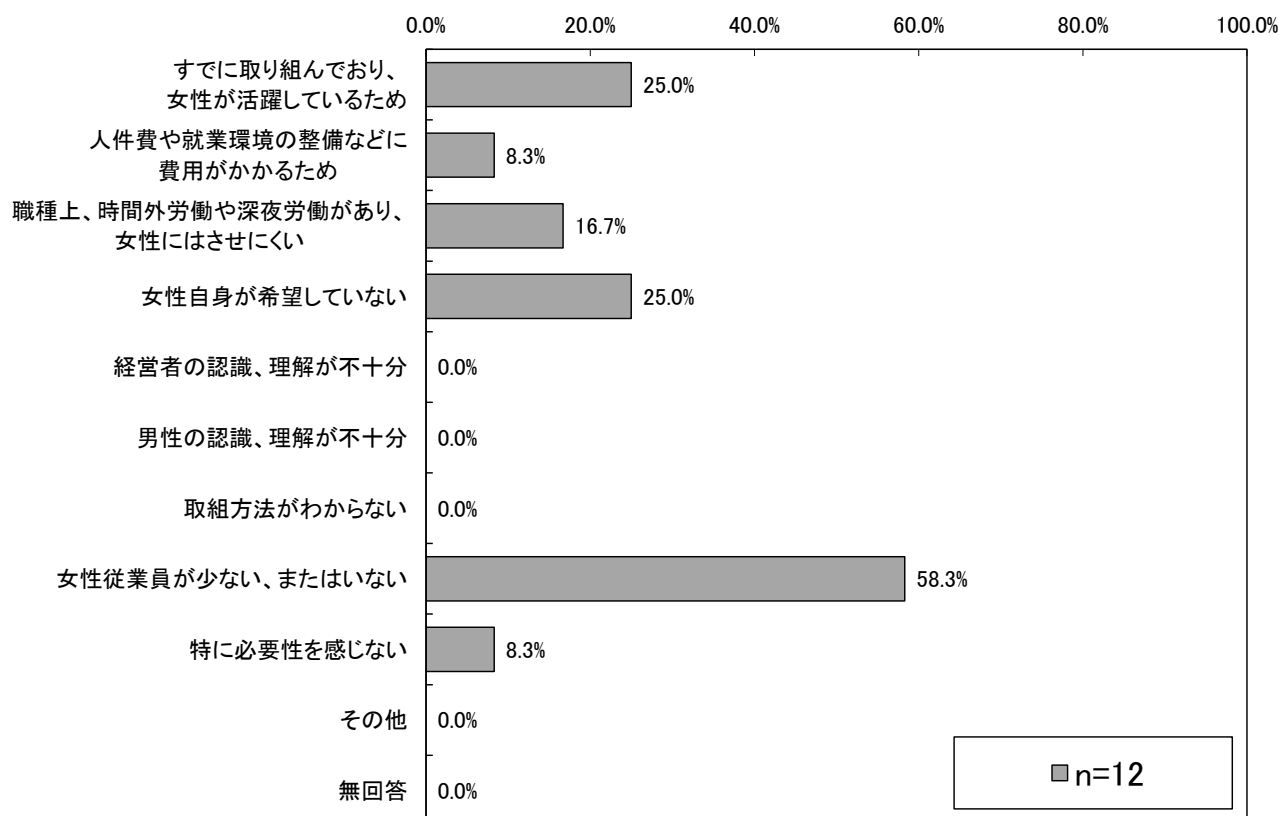
(3) ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由

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○)

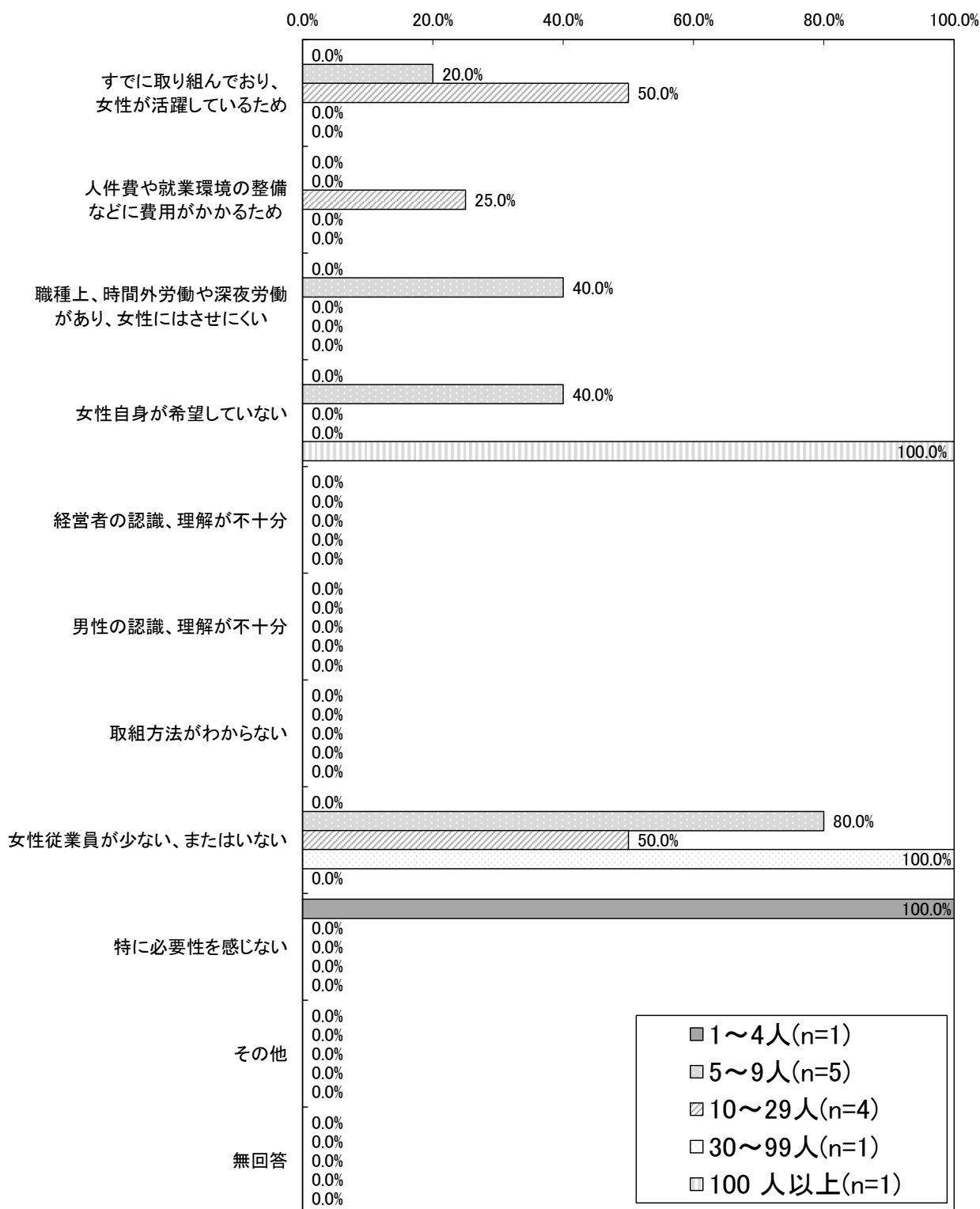
- ポジティブ・アクションに取り組んでいないと回答した 12 事業所について、取り組んでいない理由をみると、「女性従業員が少ない、またはいない」が 58.3%で最も高く、次いで「すでに取り組んでおり、女性が活躍しているため」と「女性自身が希望していない」（ともに 25.0%）となっている。

図表 ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由



- 件数は少ないが、従業員数別にみて最も多い回答は、1～4 人では「特に必要性を感じない」、5～9 人と 30～99 人では「女性従業員が少ない、またはいない」、10～29 人では「すでに取り組んでおり、女性が活躍しているため」と「女性従業員が少ない、またはいない」、100 人以上では「女性自身が希望していない」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－従業員数別



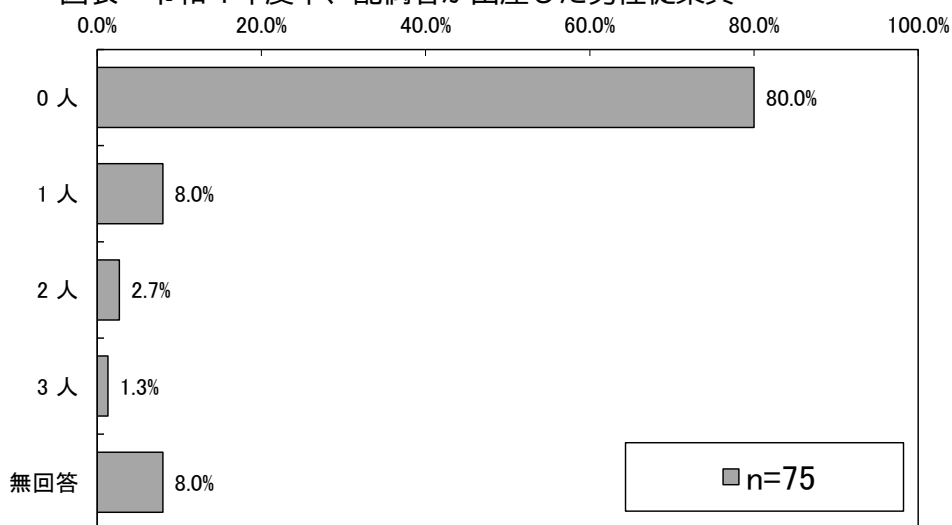
(4) 育児休業の取得状況等

すべての事業所におたずねします。

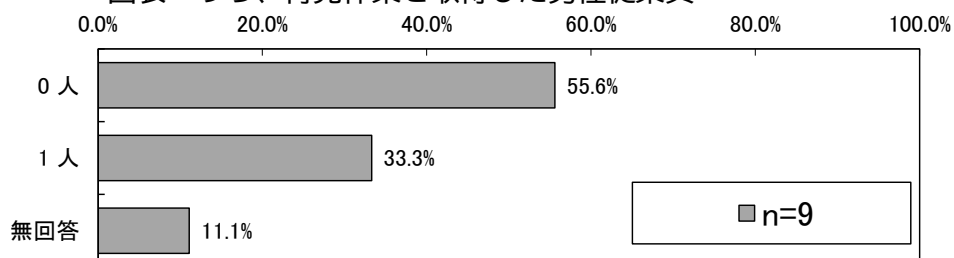
問9-1 育児休業の取得状況等について、男女別にお答えください。

- 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%で最も高く、次いで「1人」(8.0%)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「0人」が55.6%と最も多い。
- また、出産した女性従業員は「0人」が74.7%で最も高く、次いで「1人」(17.3%)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92.9%となっている。

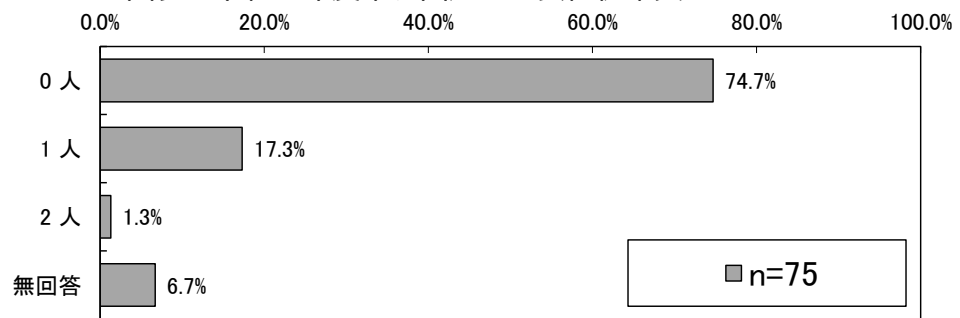
図表 令和4年度中、配偶者が出産した男性従業員



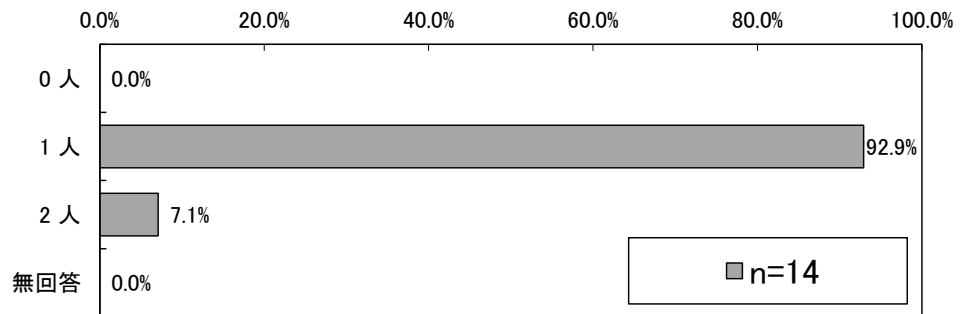
図表 うち、育児休業を取得した男性従業員



図表 令和4年度中、出産した女性従業員



図表 うち、育児休業を取得した女性従業員



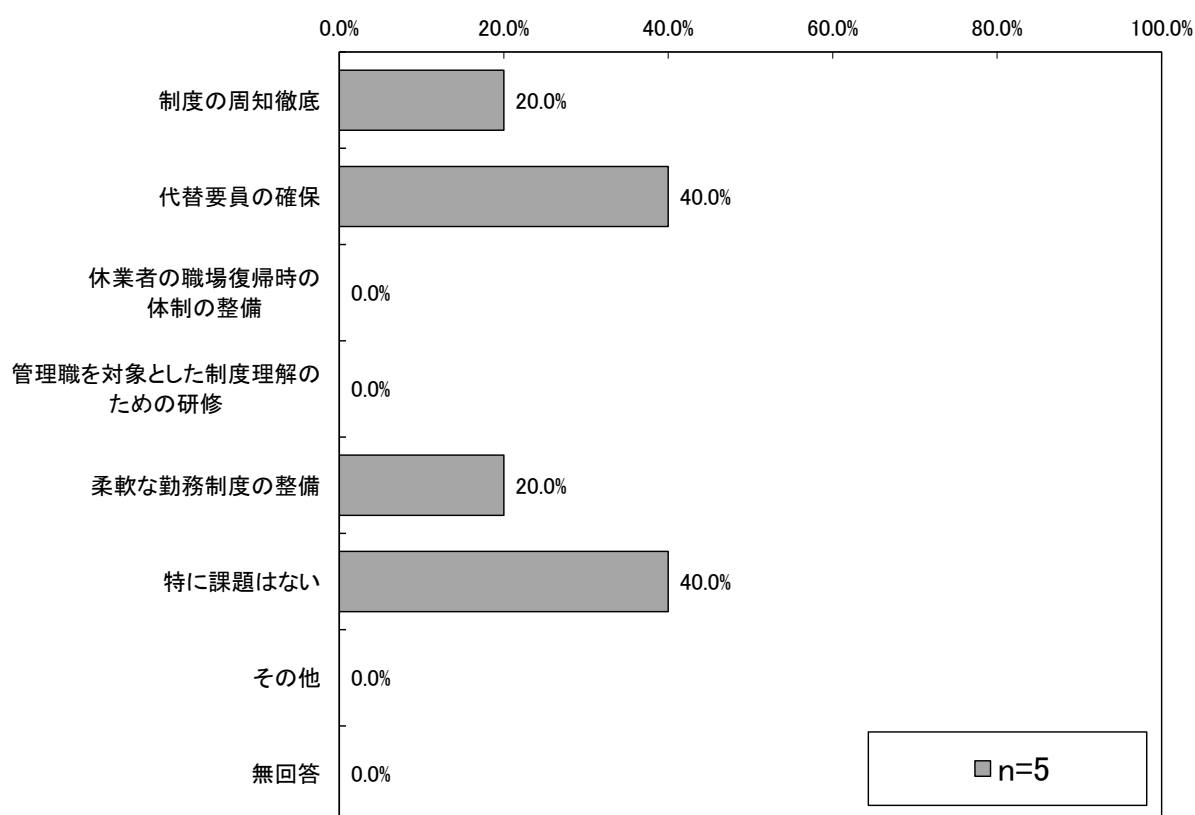
(5) 育児休業の活用をすすめるうえでの課題

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%で最も高く、次いで「制度の周知徹底」と「柔軟な勤務制度の整備」(ともに 20.0%) 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

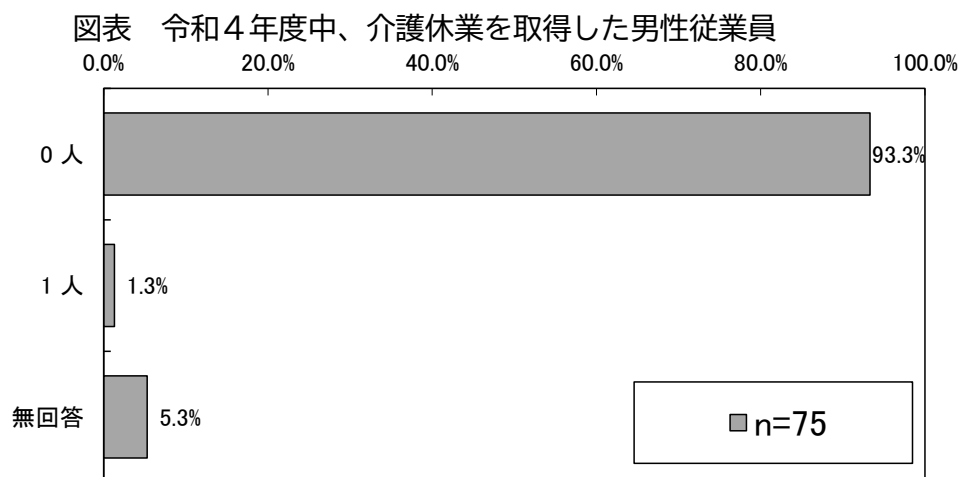
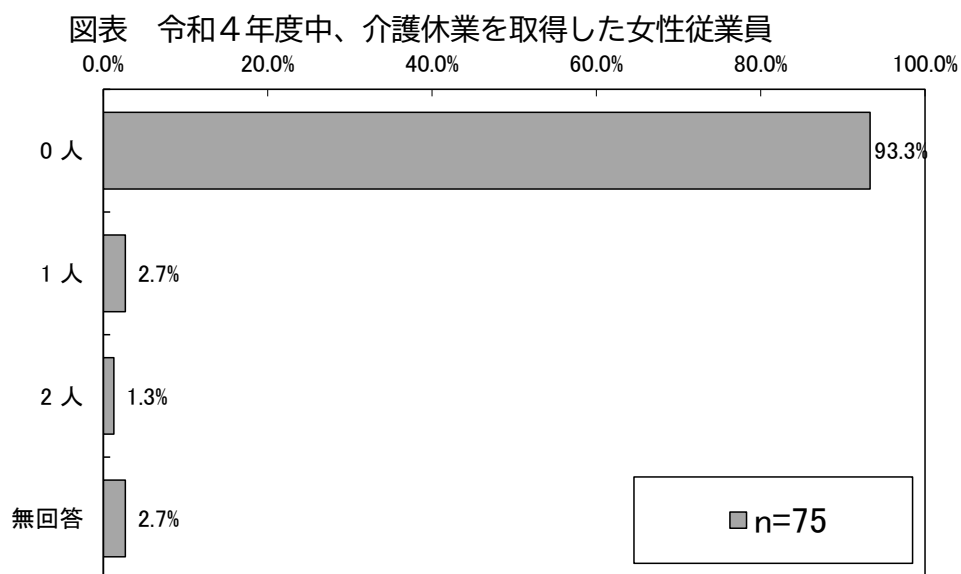


(6) 介護休業の取得状況

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年度中の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93.3%と最も高くなっている。



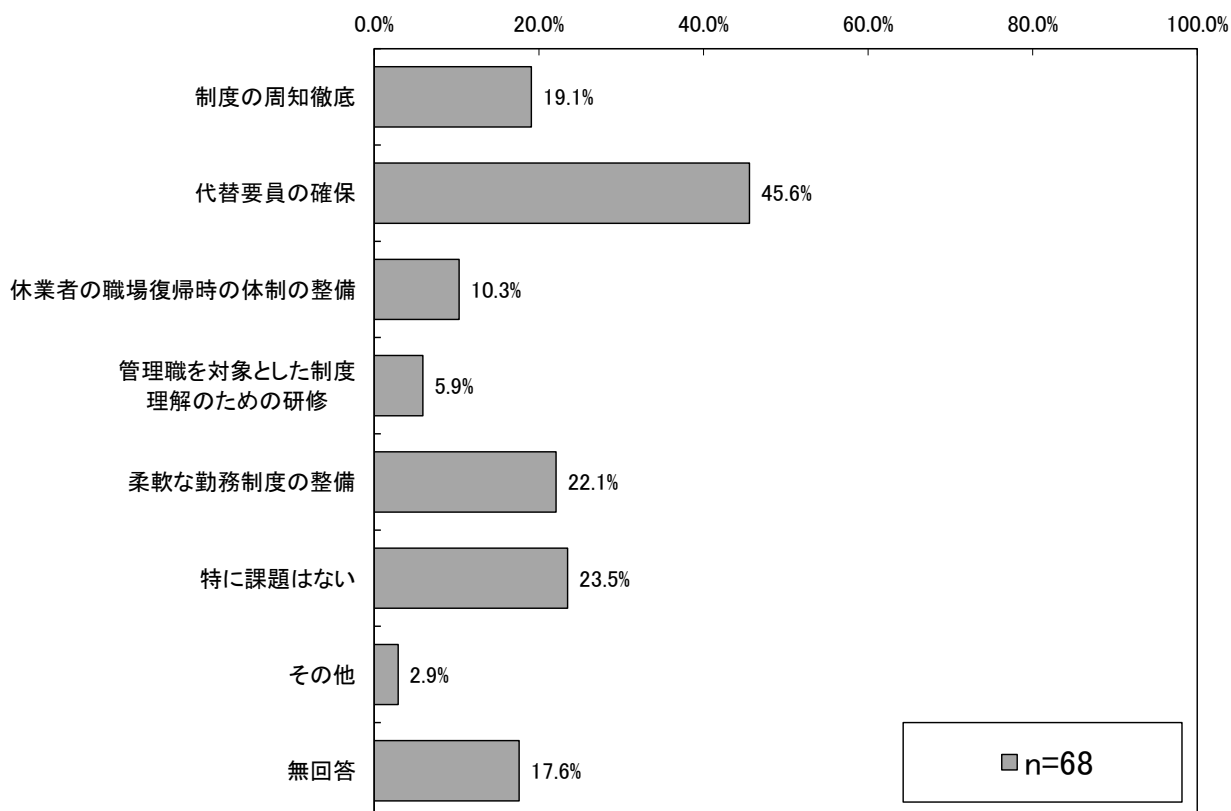
(7) 介護休業の活用をすすめるうえでの課題

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○)

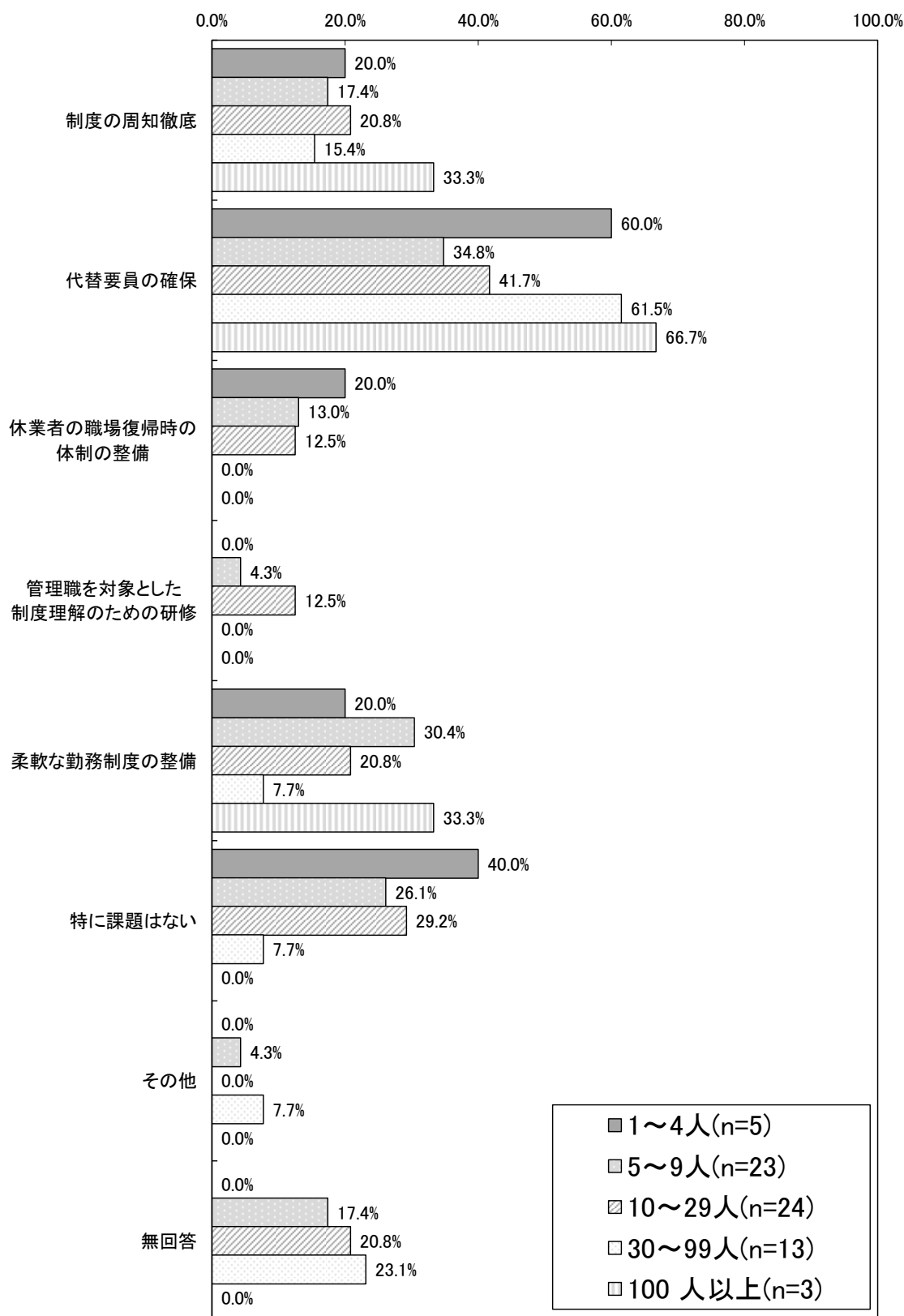
- 介護休業の活用をすすめるうえでの課題について、「代替要員の確保」が45.6%で最も高く、次いで「特に課題はない」(23.5%)、「柔軟な勤務制度の整備」(22.1%)となっている。

図表 介護休業の活用をすすめるうえでの課題



●従業員数別にみると、いずれの事業所でも「代替要員の確保」が最も高くなっている。

図表 介護休業の活用をすすめるうえでの課題－従業員数別



(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。

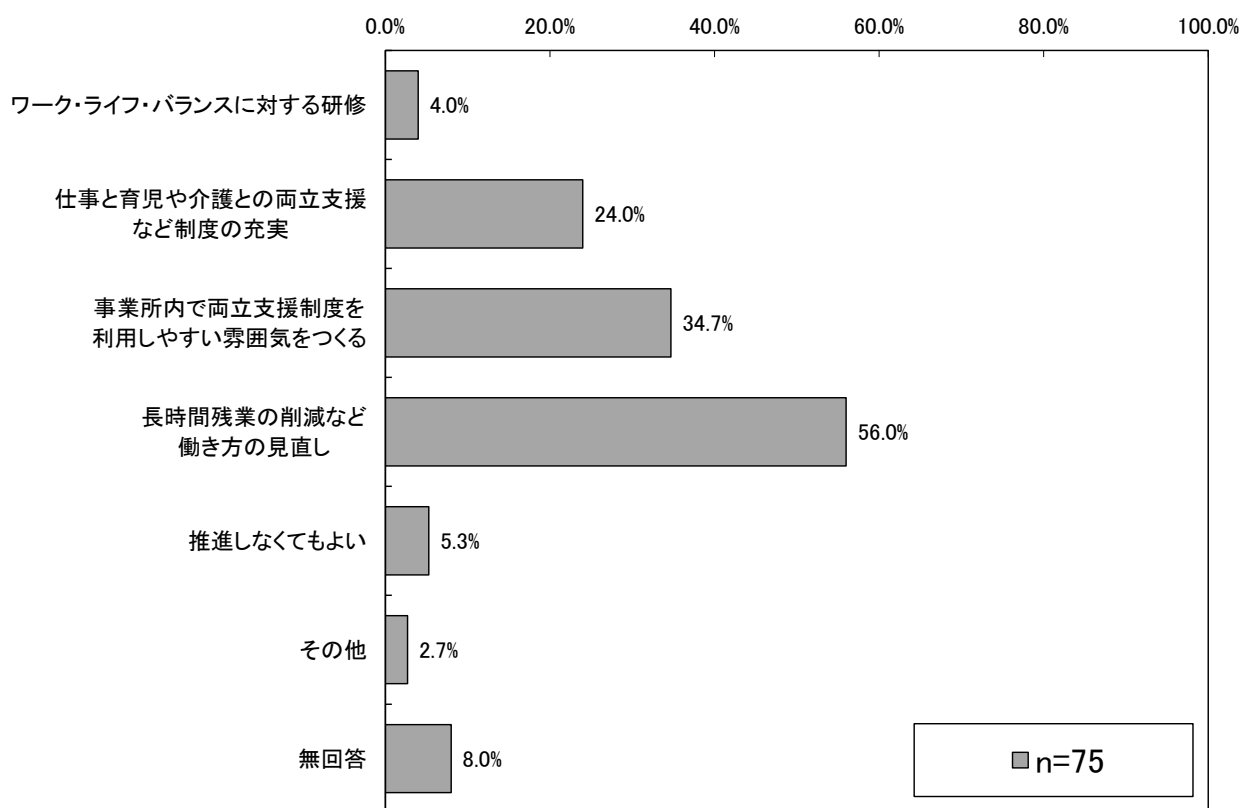
(ただし、問 16-2と問 16-3については、質問の条件にあてはまる事業所のみ、お答えください。)

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。)

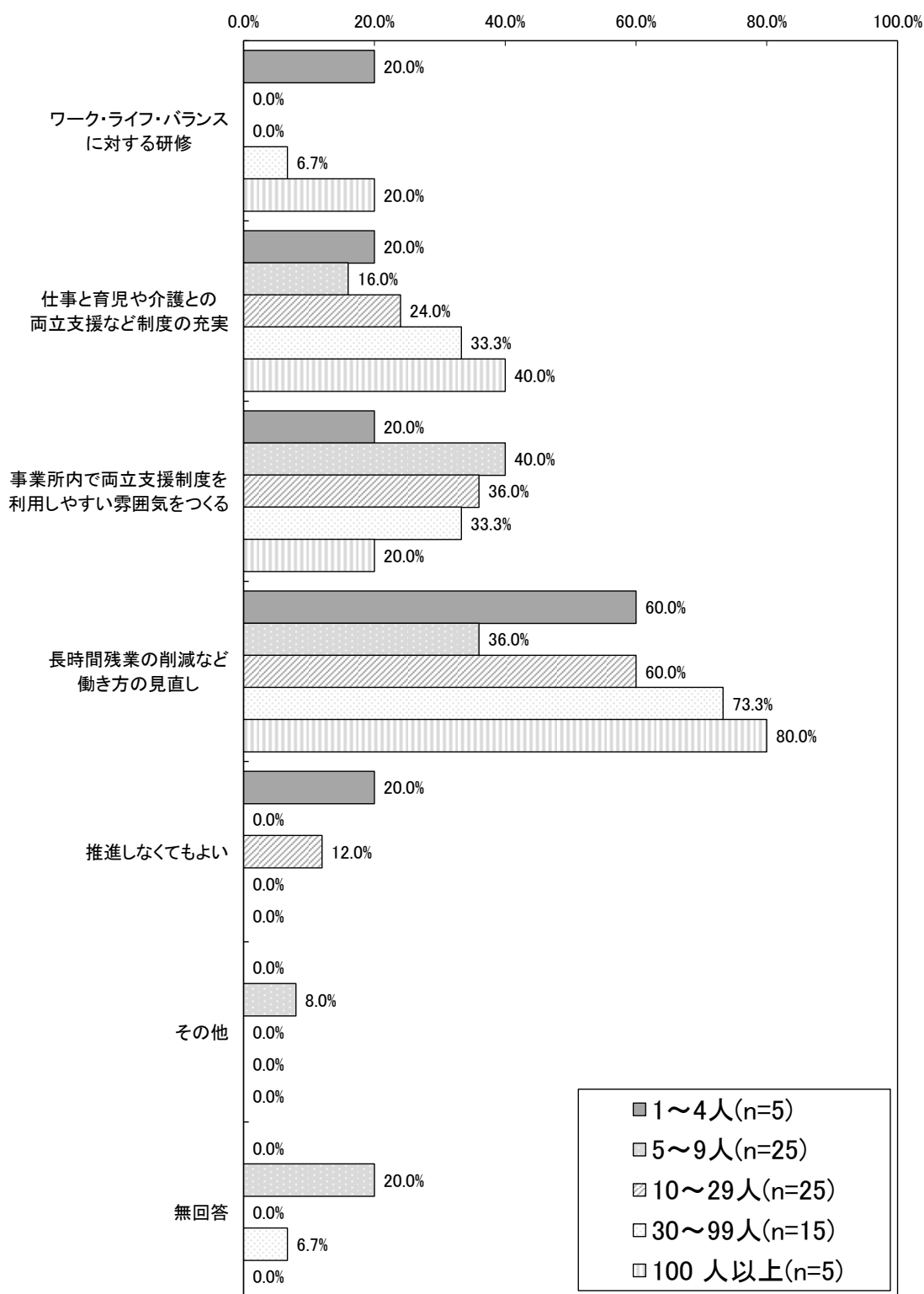
- ワーク・ライフ・バランスの推進のために現在実施している取組について、「長時間残業の削減など働き方の見直し」が 56.0%で最も高く、次いで「事業所内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる」(34.7%)、「仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実」(24.0%)となっている。

図表 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



- 従業員数別にみると、「仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実」と「長時間残業の削減など働き方の見直し」は、概ね従業員数が増えるにつれて高くなっている。一方、「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」は、概ね従業員数が減るにつれて高くなっている。

図表 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－従業員数別



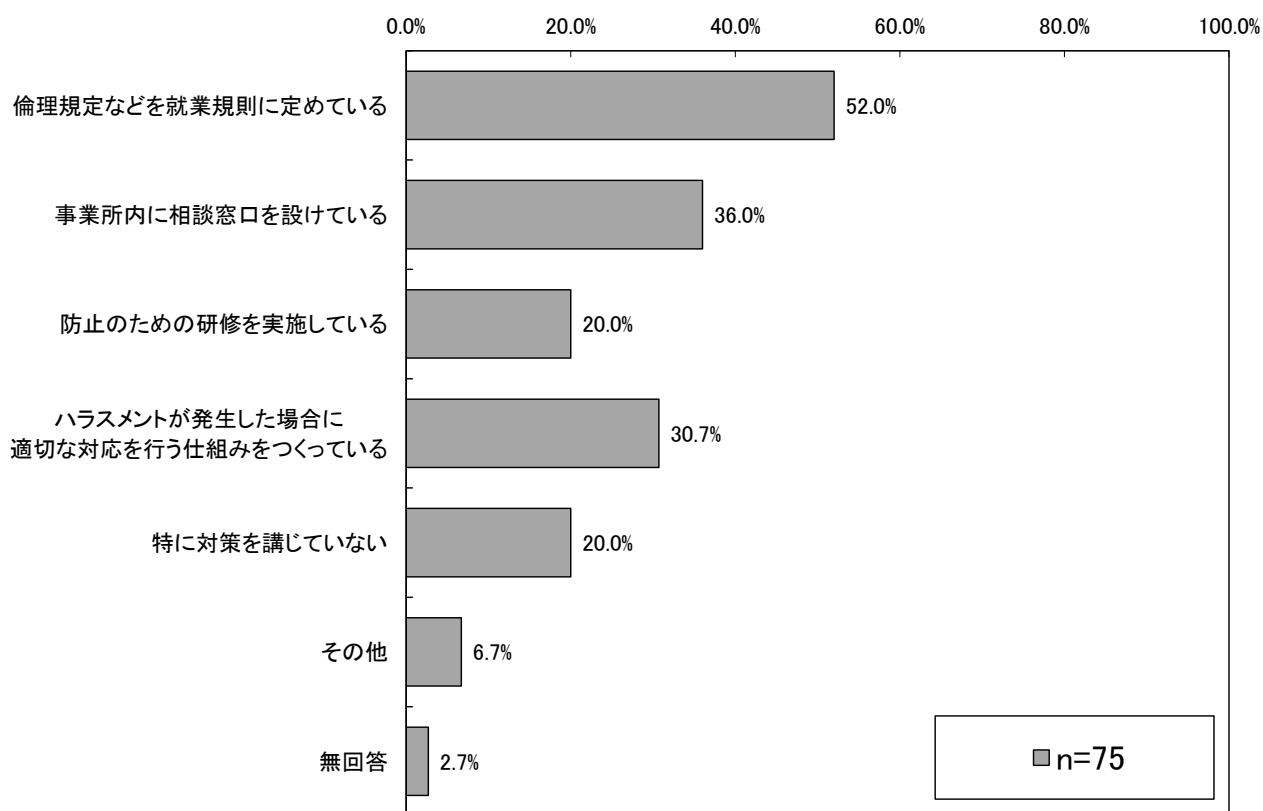
(9) ハラスメント防止対策に向けての取組

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%で最も高く、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%）となっている。

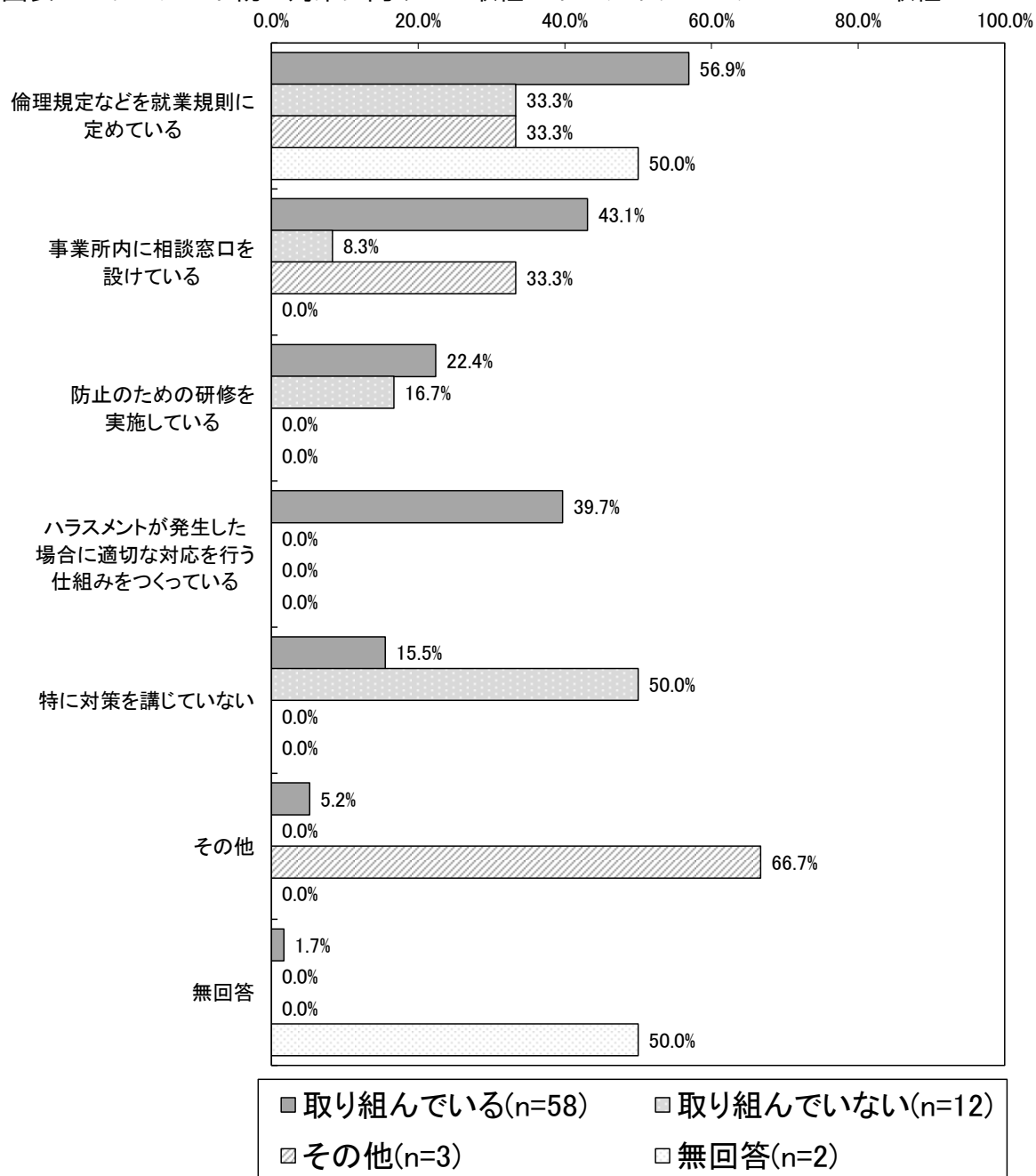
図表 ハラスメント防止対策に向けての取組



● ポジティブ・アクションの取組状況別にみると、問7でポジティブ・アクションについて何らかの取組を実施していると回答した事業所は、問7で「取り組んでいない」と回答した事業所より、ハラスメント防止対策に向けての取組を実施している事業所が高くなっている。

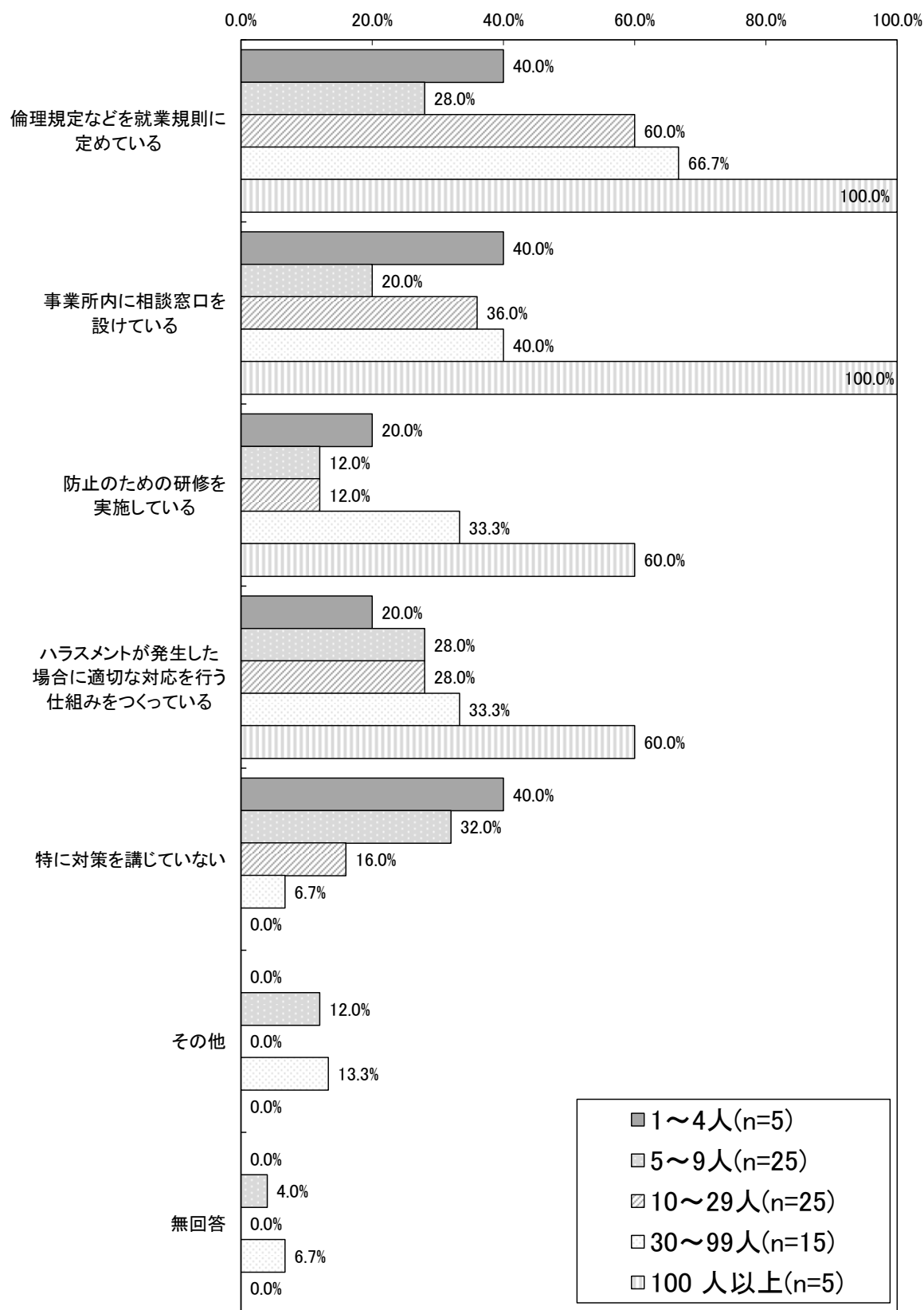
※下図における「取り組んでいる」は、問7で「女性の登用や人材育成について具体的な計画や取組がある」、「女性管理職の登用を積極的に行っている」、「性別による評価をすることのないようにしている」、「性別に関わりなく能力を発揮できるよう教育訓練や研修を実施している」、「仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している」、「性別による固定的役割分担意識による慣行の見直しなど意識改革を行っている」、「相談窓口を整備している」と回答した事業所の合計である。「取り組んでいない」は、問7で「取り組んでいない」と回答した事業所、「その他」は問7で「その他」と回答した事業所、「無回答」は問7で無回答だった事業所である。

図表 ハラスメント防止対策に向けての取組－ポジティブ・アクションへの取組



●従業員数別にみると、従業員数が多いほど「特に対策を講じていない」は低くなっている。

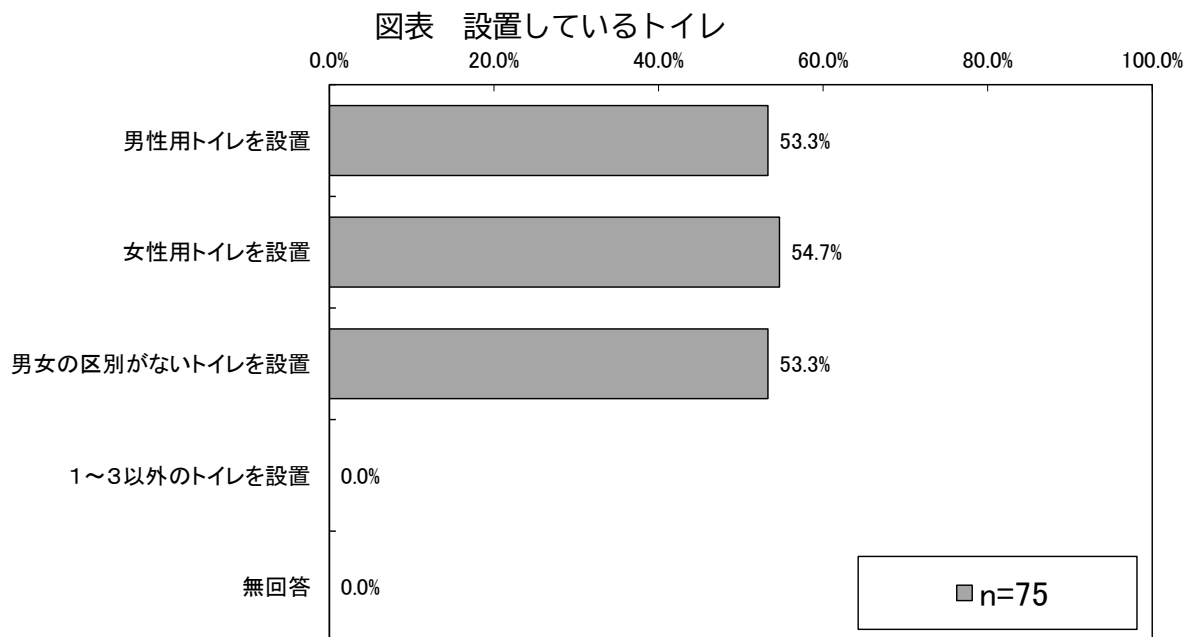
図表 ハラスメント防止対策に向けての取組－従業員数別



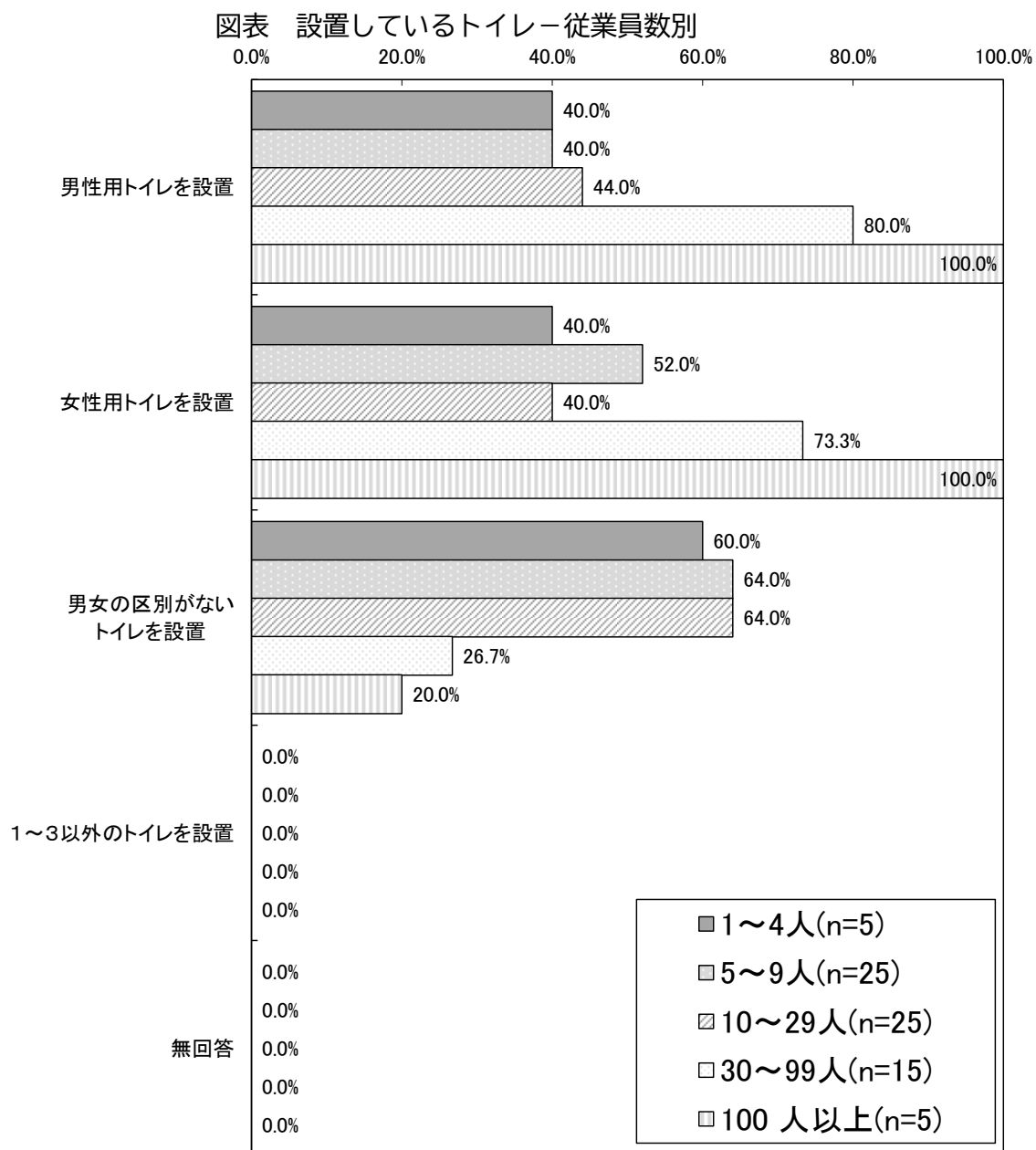
(10) 設置しているトイレ

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、「男性用トイレ」と「女性用トイレ」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、それ以外のトイレは0%となっている。



- 従業員数別にみると、「男性用トイレ」と「女性用トイレ」は、概ね従業員数が増えるにつれて高くなっている。一方、「男女の区別がないトイレ」は、概ね従業員数が減るにつれて高くなっている。



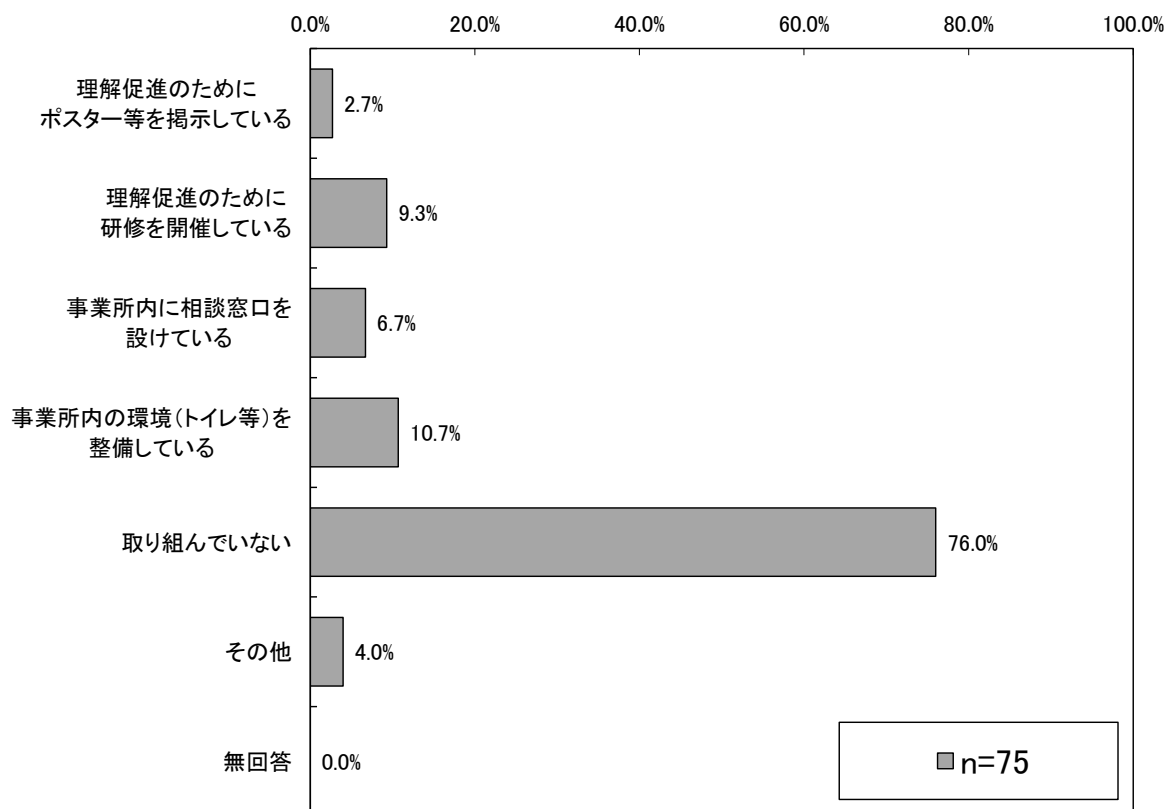
4. 性の多様性に対する配慮

(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○)

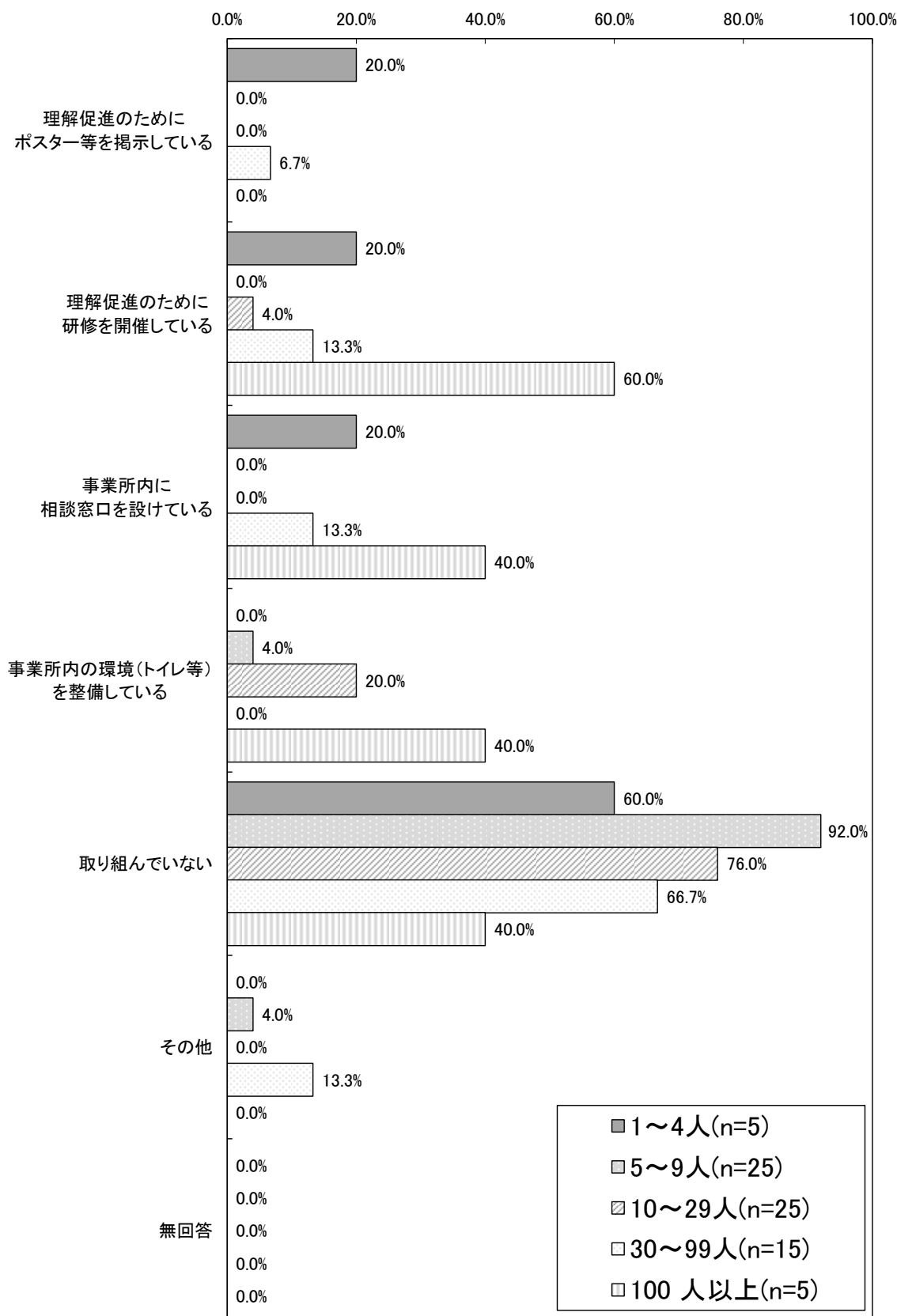
- 性的マイノリティへの配慮に関する取組をみると、「取り組んでいない」が76.0%で最も高く、次いで、「事業所内の環境（トイレ等）を整備している」（10.7%）、「理解促進のために研修を開催している」（9.3%）となっている。

図表 性的マイノリティへの配慮に関する取組



●従業員数別にみると、概ね従業員数が増えるにつれて「取り組んでいない」が低くなっている。

図表 性的マイノリティへの配慮に関する取組－従業員数別



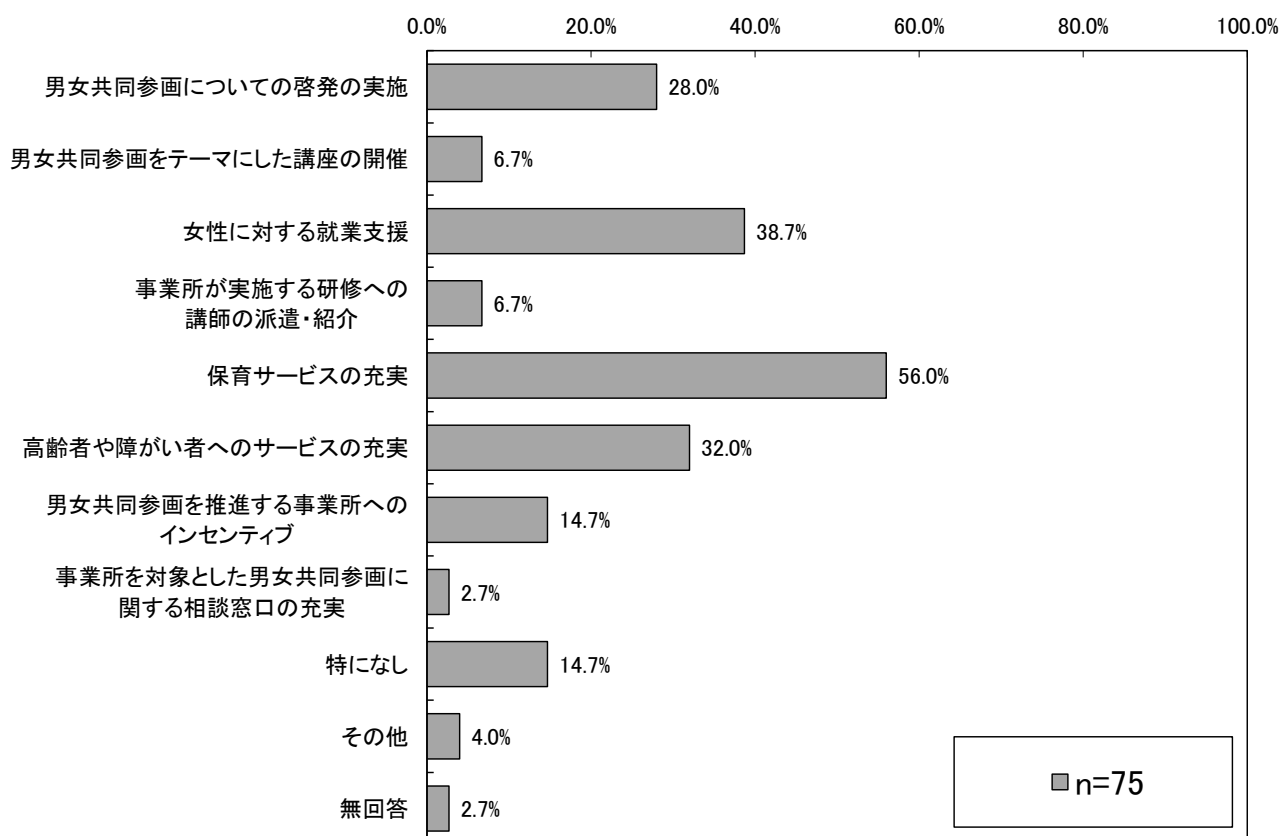
5. 男女共同参画への行政の取組

(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○)

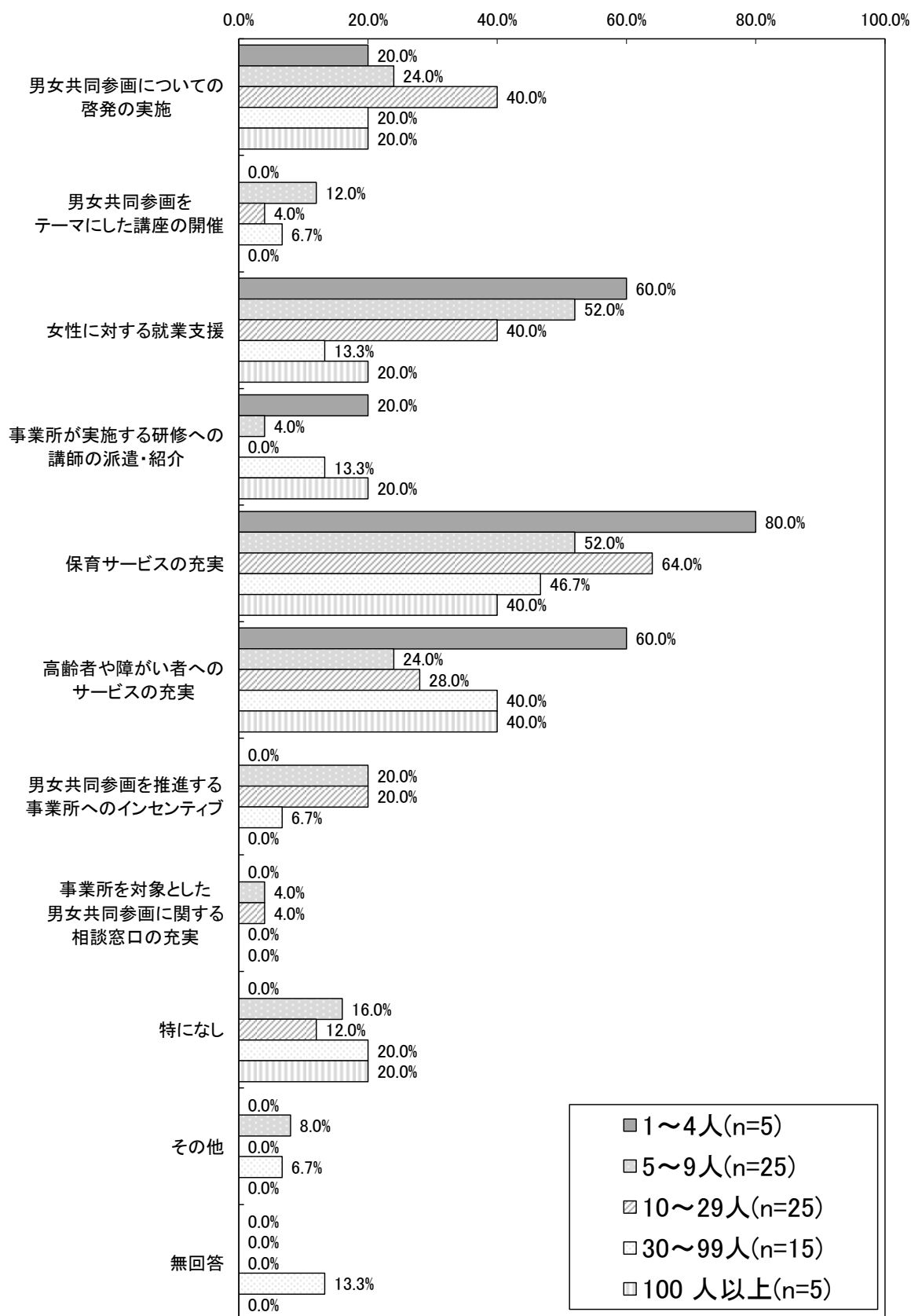
- 男女が共同して参画することのできる職場づくりを推進するために生駒市が力を入れていくべき施策については、「保育サービスの充実」が56.0%で最も高く、次いで「女性に対する就業支援」(38.7%)、「高齢者や障がい者へのサービスの充実」(32.0%)となっている。

図表 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
生駒市が力を入れていくべき施策



●従業員数別にみると、いずれも「保育サービスの充実」が高くなっている。

図表 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が力を入れていくべき施策－従業員数別



(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%で最も高く、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%)となっている。

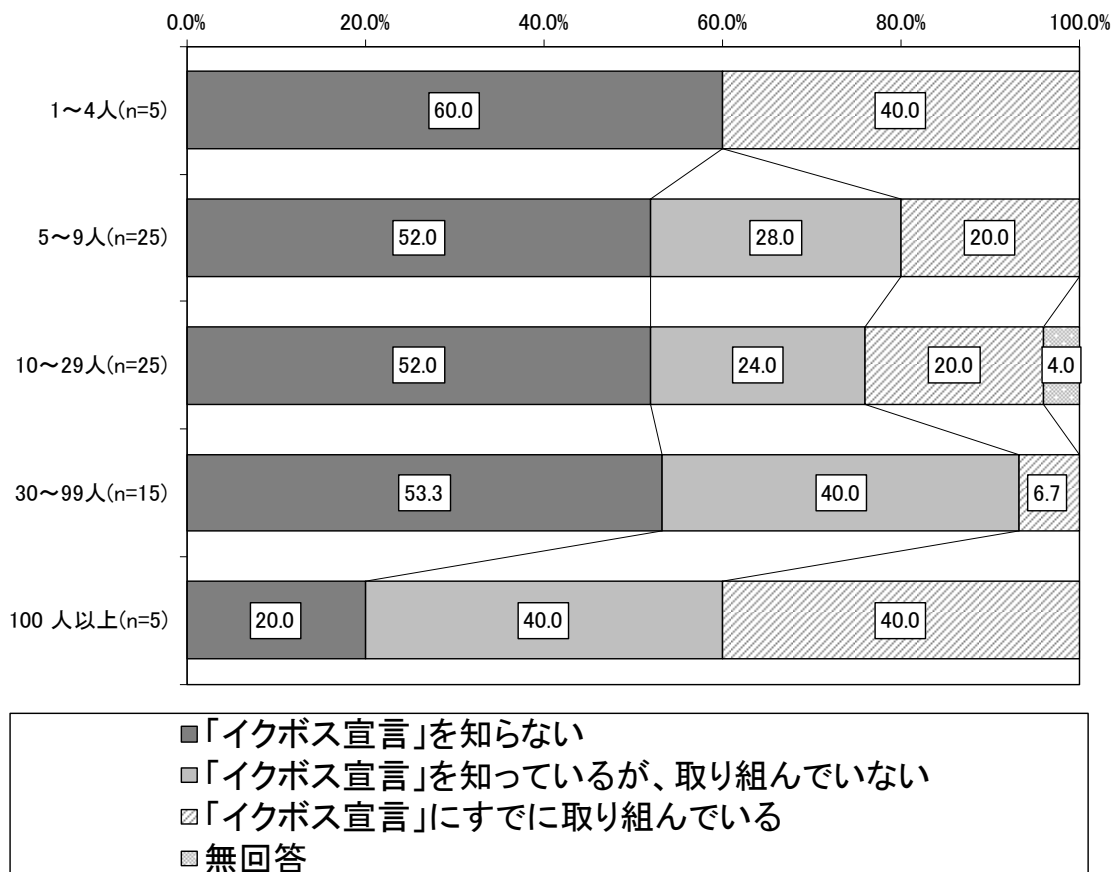
図表 「イクボス宣言」についての現在の状況



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

- 従業員数別にみると、『イクボス宣言』を知らない」は、従業員数 100 人以上を除いた事業所で 50%を超えている。
- また、30～99 人、100 人以上の事業所では『イクボス宣言』を知っているが、取り組んでいない」が 40.0%となっている。

図表 「イクボス宣言」についての現在の状況－従業員数別

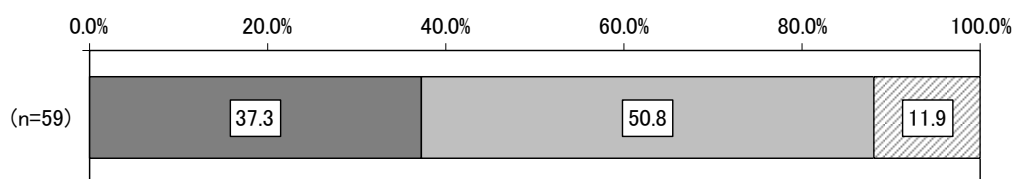


(3)「イクボス宣言」に取り組む意向

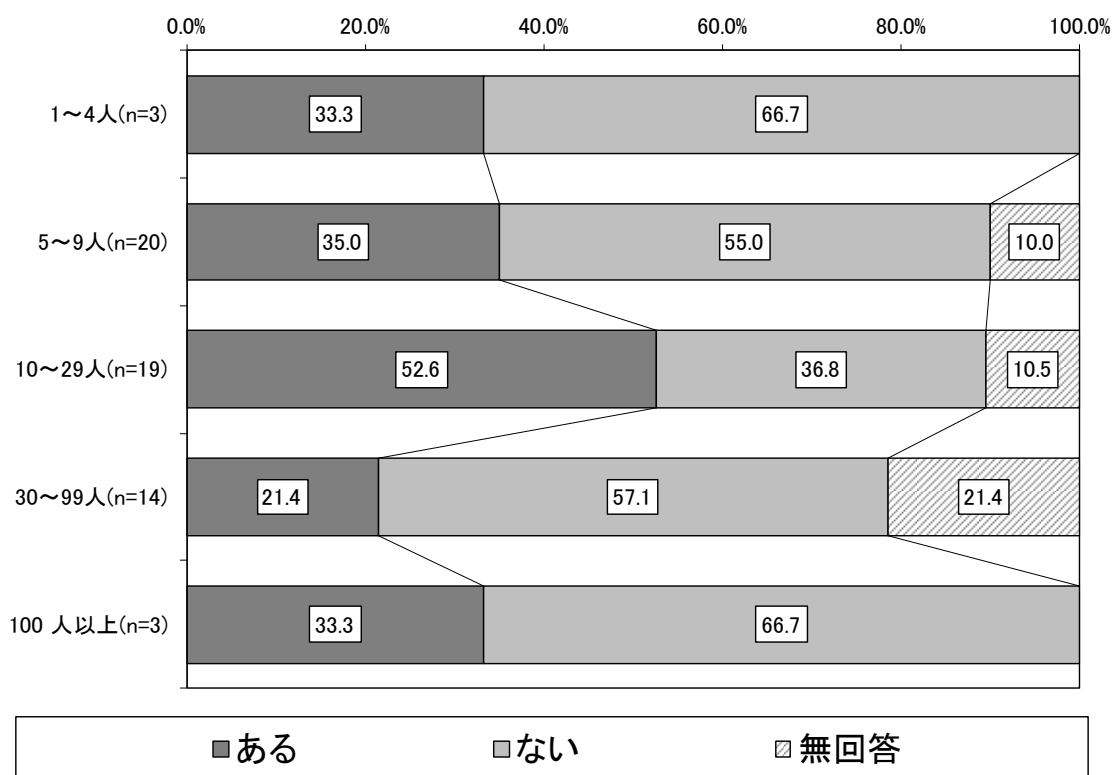
問 16－1 で、「1 『イクボス宣言』を知らない」もしくは「2 『イクボス宣言』を知っているが、取り組んでいない」を選択した事業所におたずねします。
問 16－2 今後、「イクボス宣言」に取り組む意向はありますか。

- 「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。
- 従業員数別にみると、従業員数 10～29 人を除いた事業所で、「ない」が、「ある」を上回っている。

図表 「イクボス宣言」に取り組む意向



図表 「イクボス宣言」に取り組む意向－従業員数別

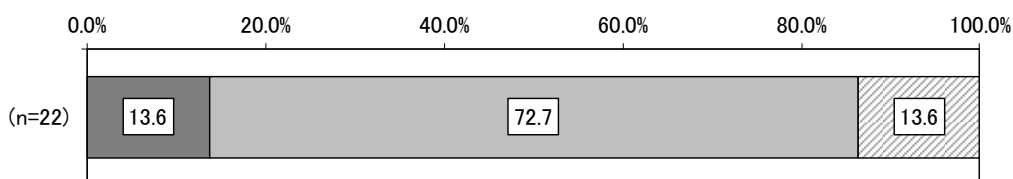


(4)「イクボス宣言」に取り組む方法を知っているか

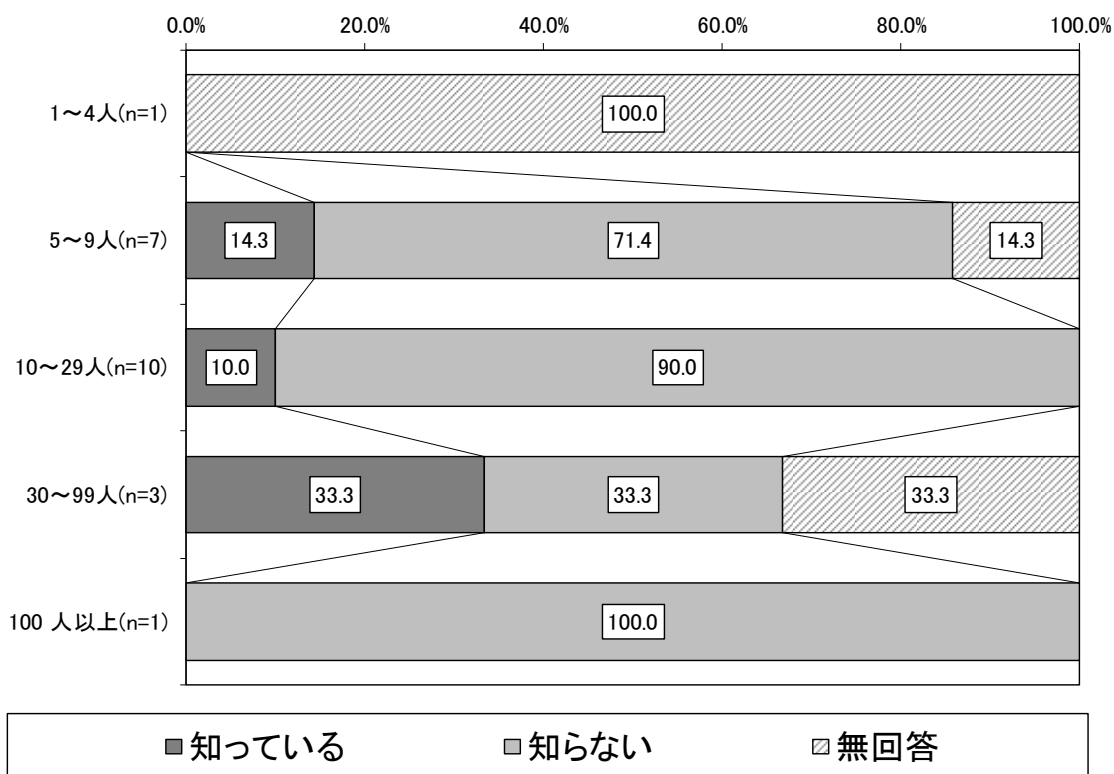
問 16-2 で、「1 ある」を選択した事業所におたずねします。
問 16-3 「イクボス宣言」に取り組む方法を知っていますか。

- 「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。
- 従業員数別にみると、従業員数 5～9 人、10～29 人、100 人以上では「知らない」が「知っている」を上回っている。従業員数 30～99 人では、「知っている」と「知らない」が、ともに 33.3%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



図表 「イクボス宣言」に取り組む方法を知っているか－従業員数別



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。

- ・業種的に男性が現場活躍しているので、女性が頑張っている姿が、薄れてしまうのが現状です。男性が多い業種なので、セクハラ発言を受けても、多少は我慢してしまうこともあります。生理休暇も取りづらいです。また掃除についても、女性の仕事なので、業界が作ってきた歴史を変えるのは、難しいことだと思います。
- ・奈良県全体に言える事だが、いつになっても女性の正社員として働く割合が低い。育児についても、介護についても、相談したり調整したりする役所や、〇〇センターのやっている時間は月～金、9～17 時。担当者も育児や介護の相談に来る、母、妻、娘、嫁は「家にいるもんだ」という前提で、話を進める方もまだまだ多い気がする。働き方改革やワーク・ライフ・バランスを考える事は大切ですが、医療、保健、福祉、教育などの分野は、月～金、9～17 時だけでは回らないので、ここで働く方々の柔軟性が必要です。
- ・女性雇用は 10 数年前から進めていますが、正社員を希望する場合は、会社だけでなく家庭内の協力も必要になると思われます。社内では出来る限り、希望を聞いて事業を行っています。管理職を増やしたくても本人の能力、気持ちが重要だと思う（男女問わず）。業務時間内のインプットは限界があり、ライフの部分でも本人の勉強する時間が必要（それらの助成金などあればと思います）。
- ・今の職場でも既に取り組んでいるし、法人全体でも非常に力を入れているが、感じることはそれでも意識の根底に古い因習的な観念が、本人というより家族に残っていて、そこへの働きかけも大切かと。
- ・一般論ですが、企業内託児所や育児休業をとりやすい環境がないと女性の社会就労はむずかしいと思います。給付金を配る少子化対策を一生懸命やっても生活費に消えるだけだと思います。国の施策はあてにならない。生駒市が独自の施策で企業を変えてくれることを希望します。
- ・当事業所は女性雇用をあえてしている訳ではないが、女性が大半を占める。特に主婦層も多いので昔から主婦、子育て層に対する支援などの方向性を示してないと、人材不足におちいる事業所なので、特に現在の問題点等（雇用やハラスメント）は感じない。唯一、困るのは戻りたくても保育所に入れない、や、決まるのが遅い、など本人も事業所も「戻る」事に対しての準備ができない事が大変困る。
- ・イクボス宣言にあるような上司像は我々も想像が付きません。まずは市役所の中でモデル化し企業にアピールして頂きたくお願いいたします。研究はいりません。
- ・介護分野では特に女性中心の雇用となるため、家庭と仕事の両立は重要で、職場復帰のしやすさも重要だと思います。求人が難しくなり、業務も低下傾向のため人数は少ないですが、平均の勤続年数は高いと思います。働きやすい環境は努力しています。
- ・金属加工を行っており、女性の求職者もほとんどいません。女性の求職者を拒否している訳ではありませんが、女性求職者を意識して少しずつ出来る事から取り組みます。（男性求職者もあまりいませんが！）

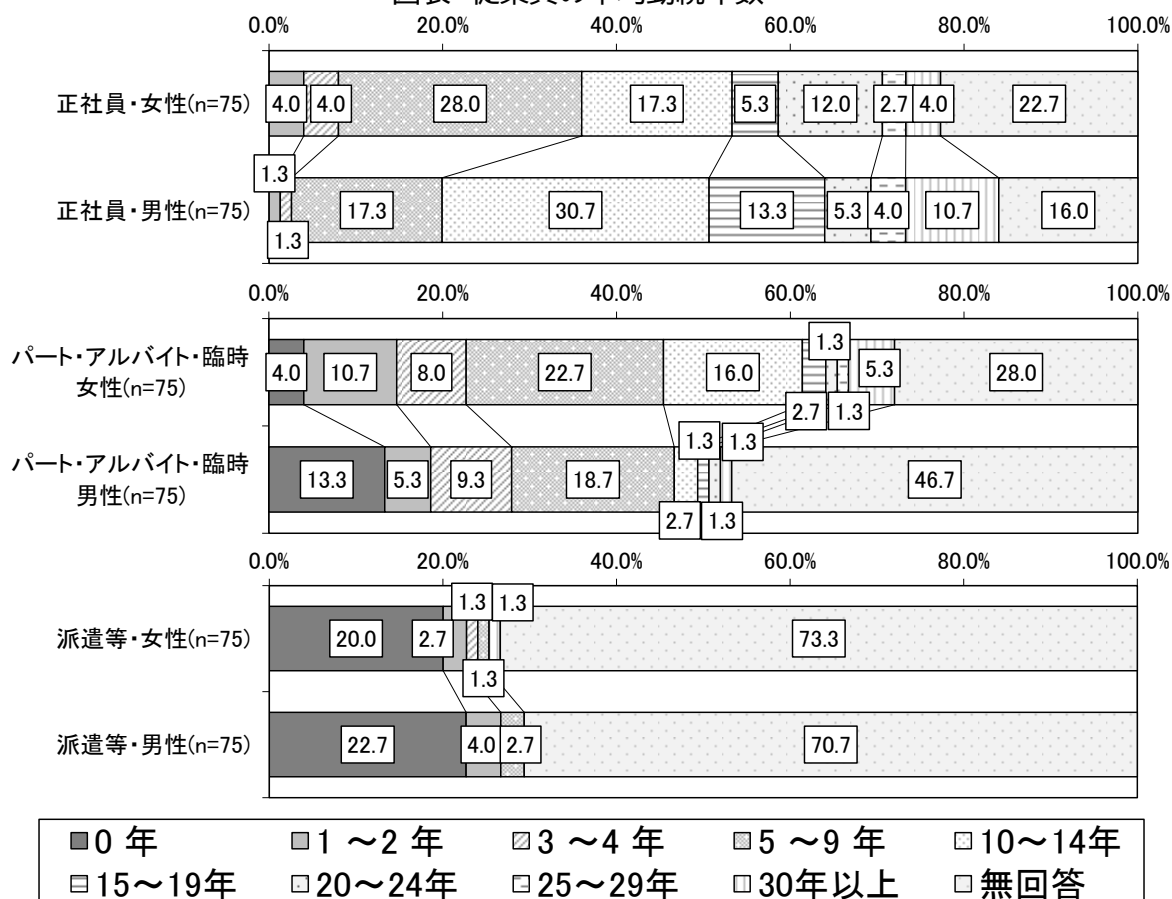
7. 事業所の概要

(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。)

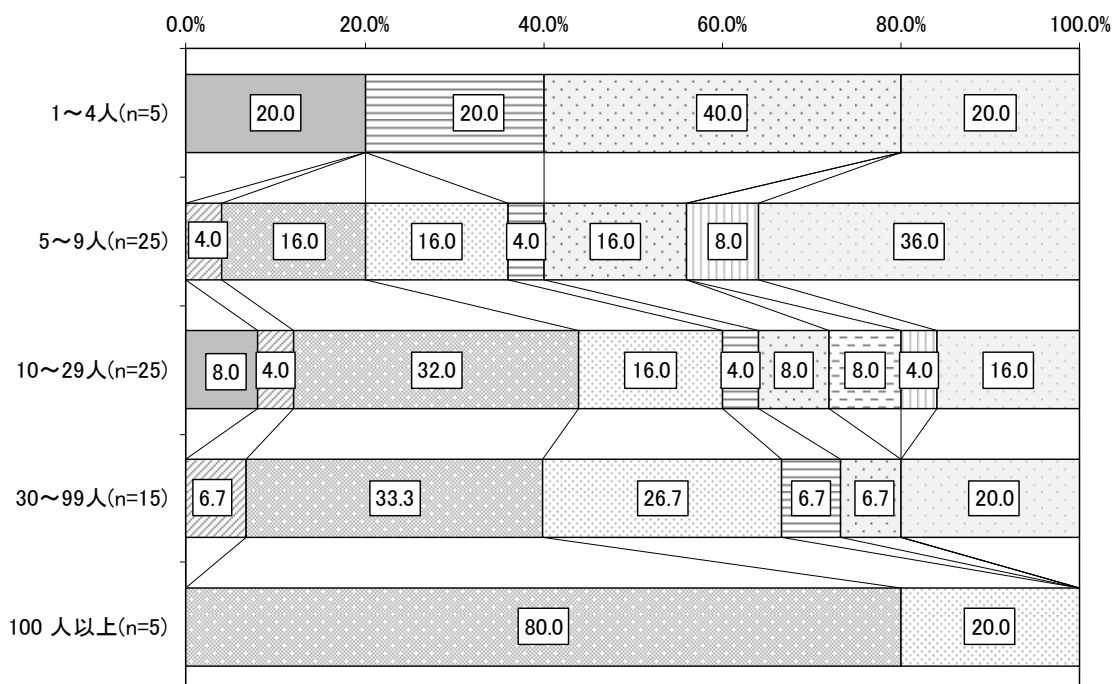
- 従業員の平均勤続年数をみると、正社員の女性は、「5～9 年」が 28.0%で最も高く、以下「10～14 年」(17.3%)、「20～24 年」(12.0%)となっている。
正社員の男性は、「10～14 年」が 30.7%で最も高く、以下「5～9 年」(17.3%)、「15～19 年」(13.3%)となっている。
- パート・アルバイト・臨時の女性は、「5～9 年」が 22.7%で最も高く、以下「10～14 年」(16.0%)、「1～2 年」(10.7%)となっている。
パート・アルバイト・臨時の男性は、「5～9 年」が 18.7%で最も高く、以下「0 年」(13.3%)、「3～4 年」(9.3%)となっている。
- 派遣等の女性は、「0 年」が 20.0%で最も高く、以下「1～2 年」(2.7%)、「3～4 年」と「5～9 年」「30 年以上」(いずれも 1.3%)となっている。
派遣等の男性は、「0 年」が 22.7%で最も高く、以下「1～2 年」(4.0%)、「5～9 年」(2.7%)となっている。

図表 従業員の平均勤続年数

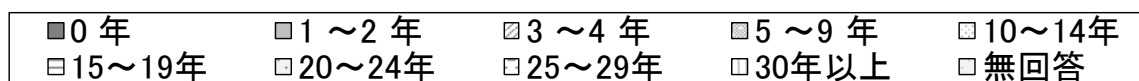
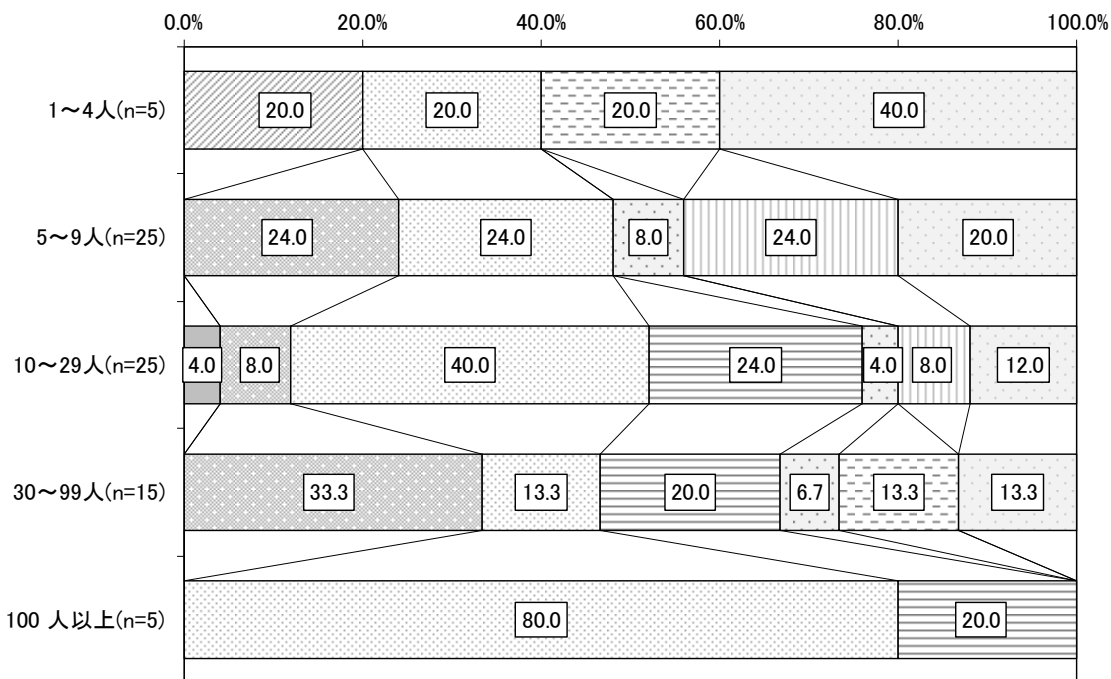


- 従業員数別にみると、一部、回答件数は少ないが、正社員については、平均勤続年数が10年以上の割合は、1～4人以外の事業所で、女性より男性が長くなっている。
- そのうち、100人以上で、平均勤続年数10年以上の割合の男女差が最も大きくなっている。

図表 女性正社員の平均勤続年数－従業員数別



図表 男性正社員の平均勤続年数－従業員数別



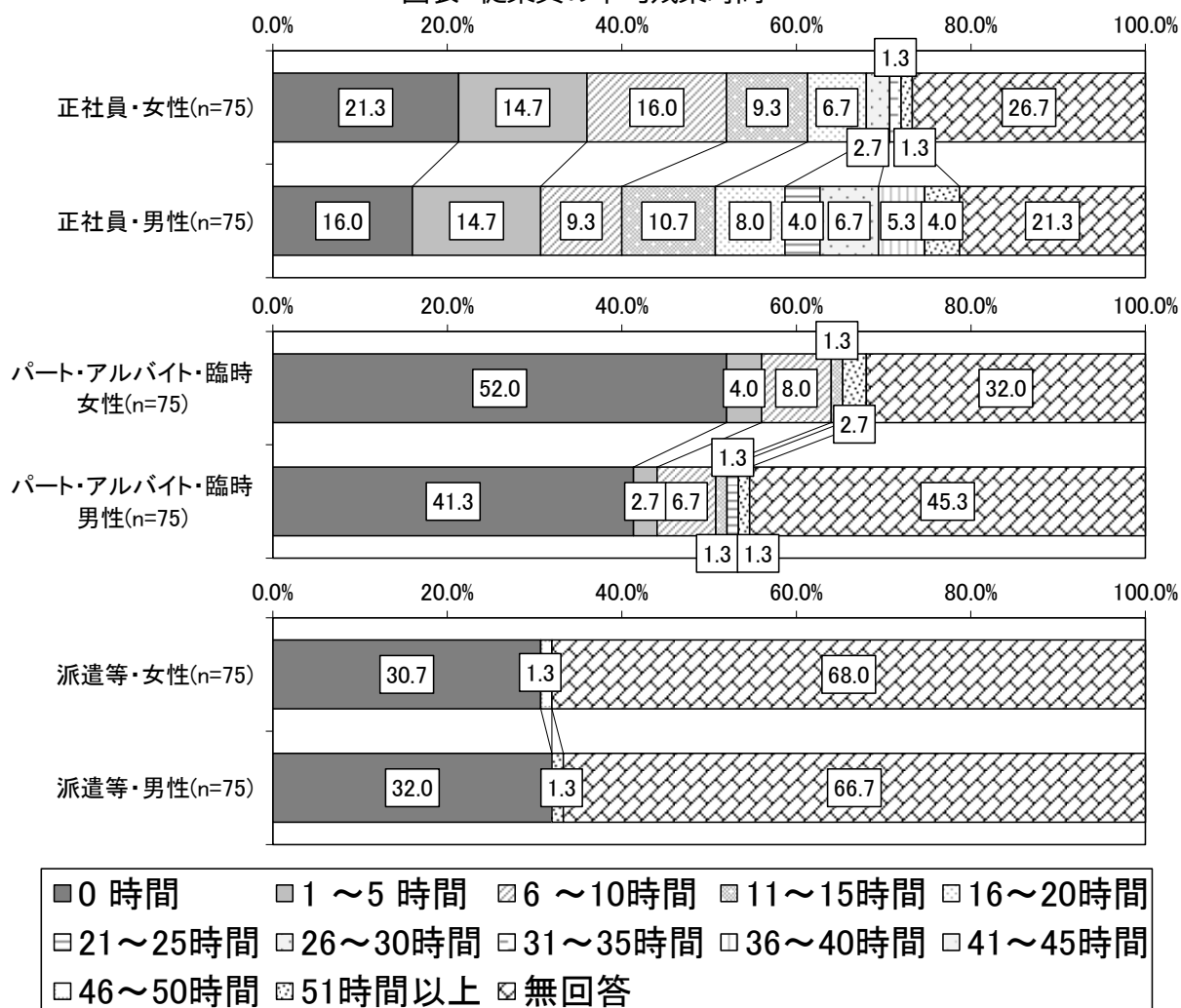
(2) 従業員の平均残業時間

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、正社員女性は、「0 時間」が 21.3%で最も高く、以下「6～10 時間」(16.0%)、「1～5 時間」(14.7%)となっている。
正社員男性は「0 時間」が 16.0%で最も高く、以下「1～5 時間」(14.7%)、「11～15 時間」(10.7%)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%で最も高く、「6～10 時間」(8.0%)、「1～5 時間」(4.0%)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%で最も高く、以下「6～10 時間」(6.7%)、「1～5 時間」(2.7%)となっている。
- 派遣等女性は、「0 時間」が 30.7%で最も高く、以下「46～50 時間」(1.3%)となっている。
派遣等男性は、「0 時間」が 32.0%で最も高く、以下「51 時間以上」(1.3%)となっている。

図表 従業員の平均残業時間



- 従業員数別にみると、一部回答数が少ないが、正社員は、平均残業時間が1時間以上の割合は、1～4人では男性より女性が高くなっている。一方、5～9人、10～29人と30～99人では、平均残業時間が1時間以上の割合は、女性より男性が高くなっている。100人以上は男性と女性の平均残業時間1時間以上の割合は同数である。

図表 正社員の平均残業時間－従業員数別

単位：％

		0 時間	1 ～ 5 時間	6 ～ 10 時間	11 ～ 15 時間	16 ～ 20 時間	21 ～ 25 時間	26 ～ 30 時間	31 ～ 35 時間	36 ～ 40 時間	41 ～ 45 時間	46 ～ 50 時間	51 時間 以上	無 回 答
女性	1～4人(n=5)	40.0	20.0	—	—	20.0	—	—	—	—	—	—	—	20.0
	5～9人(n=25)	16.0	16.0	—	12.0	4.0	—	8.0	—	—	—	—	—	44.0
	10～29人(n=25)	32.0	12.0	20.0	12.0	8.0	—	—	—	—	—	—	—	16.0
	30～99人(n=15)	13.3	20.0	26.7	6.7	6.7	—	—	6.7	—	—	—	—	20.0
	100人以上(n=5)	—	—	60.0	—	—	—	—	—	—	—	—	20.0	20.0
男性	1～4人(n=5)	40.0	—	—	—	20.0	—	—	—	—	—	—	—	40.0
	5～9人(n=25)	16.0	20.0	8.0	4.0	8.0	—	12.0	—	—	—	—	4.0	28.0
	10～29人(n=25)	20.0	16.0	12.0	16.0	—	4.0	4.0	—	8.0	—	—	4.0	16.0
	30～99人(n=15)	6.7	13.3	6.7	20.0	13.3	6.7	6.7	—	13.3	—	—	—	13.3
	100人以上(n=5)	—	—	20.0	—	20.0	20.0	—	—	—	—	—	20.0	20.0

- 従業員数別にみると、パート・アルバイト・臨時の男性と女性に大きな差はみられなかった。

図表 パート・アルバイト・臨時の平均残業時間－従業員数別

単位：％

		0 時間	1 ～ 5 時間	6 ～ 10 時間	11 ～ 15 時間	16 ～ 20 時間	21 ～ 25 時間	26 ～ 30 時間	31 ～ 35 時間	36 ～ 40 時間	41 ～ 45 時間	46 ～ 50 時間	51 時間 以上	無 回 答
女性	1～4人(n=5)	40.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	60.0
	5～9人(n=25)	44.0	12.0	4.0	4.0	—	—	—	—	—	—	—	—	36.0
	10～29人(n=25)	60.0	—	12.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	28.0
	30～99人(n=15)	60.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6.7	33.3
	100人以上(n=5)	40.0	—	40.0	—	—	—	—	—	—	—	—	20.0	—
男性	1～4人(n=5)	20.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	80.0
	5～9人(n=25)	36.0	4.0	4.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	56.0
	10～29人(n=25)	52.0	—	8.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	40.0
	30～99人(n=15)	46.7	—	—	6.7	—	6.7	—	—	—	—	—	—	40.0
	100人以上(n=5)	20.0	20.0	40.0	—	—	—	—	—	—	—	—	20.0	—

●従業員数別にみると、派遣等の男性と女性にはほとんど差がみられなかった。

図表 派遣等の平均残業時間－従業員数別

単位：％

		0 時 間	1 ～ 5 時 間	6 ～ 10 時 間	11 ～ 15 時 間	16 ～ 20 時 間	21 ～ 25 時 間	26 ～ 30 時 間	31 ～ 35 時 間	36 ～ 40 時 間	41 ～ 45 時 間	46 ～ 50 時 間	51 時 間 以上	無 回 答
女性	1～4人(n=5)	20.0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	80.0
	5～9人(n=25)	28.0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	72.0
	10～29人(n=25)	36.0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	64.0
	30～99人(n=15)	26.7	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	73.3
	100人以上(n=5)	40.0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	20.0	－	40.0
男性	1～4人(n=5)	20.0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	80.0
	5～9人(n=25)	32.0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	68.0
	10～29人(n=25)	36.0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	64.0
	30～99人(n=15)	26.7	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	73.3
	100人以上(n=5)	40.0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	20.0	40.0

Ⅲ アンケート調査のまとめ

○ ポジティブ・アクションの取組の現状

ポジティブ・アクションへの取組については、「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%、「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充実している」が38.7%で上位となっている。

一方で「取り組んでいない」が16.0%となっており、取り組んでいない理由は「女性従業員が少ない、またはいない」が58.3%、「すでに取り組んでおり、女性が活躍しているため」が25.0%、「女性自身が希望していない」が25.0%となっている。

ポジティブ・アクションへの取組では、標本数が少ない点に留意が必要であるが、代表者の性別により取組姿勢に大きく差がある項目がみられる。例えば、女性管理職の登用を積極的に行っているかについては、男性が代表者の場合、15.4%であるのに対し、女性が代表者の場合は、50.0%となっているなど、複数の項目で大きな差がついている。

これらの差が、どのような理由によってもたらされているかや経営者の意識の差などを把握することによって、よりきめ細かいポジティブ・アクションに対する取組が進むと考えられる。

○ 育児休業・介護休業の現状

育児休業の取得状況等について、令和4年度中に配偶者が出産した男性従業員がいる9事業所では、育児休業を取得した男性従業員がいる事業所は、33.3%となっている。同様に、令和4年度中に出産した女性従業員がいる14事業所では、育児休業を取得した女性従業員がいる事業所は100%となっている。

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、育児休業の活用をすすめるうえでの課題を尋ねると、「代替要員の確保」と「特に課題はない」が40.0%で上位となっていた。

介護休業の取得状況について、令和4年度中に介護休業を取得した女性従業員と男性従業員は、ともに93.3%が「0人」で最も多くなっていた。

介護休業を取得した従業員がいなかった事業所に、介護休業の活用をすすめるうえでの課題を尋ねると、「代替要員の確保」が45.6%、「特に課題はない」が23.5%で上位となっている。

「代替要員の確保」については、育児休業・介護休業の活用をすすめるうえでの課題として上位となっており、事業所にとって切実な問題であると考えられるため、行政も支援等を検討することが求められる。

○ ワーク・ライフ・バランスの現状

ワーク・ライフ・バランス推進のための取組については、「長時間残業の削減など働き方の見直し」が56.0%、「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」が34.7%で上位となっている。一方で、「推進しなくてもよい」が5.3%となっている。

事業所においても働き方の見直しや雰囲気づくり、育児や介護との両立支援等が重要であると認識されている。今後は、更なるワーク・ライフ・バランスの充実のため、それらの取組がより良質なものとなるよう、行政も育児サービス・高齢者や障がい者へのサービスの充実等を通じて積極的に支援していくことが求められている。

○ ハラスメント防止対策の現状

ハラスメント防止対策に向けての取組については、「倫理規定などを就業規則に定めている」が 52.0%、「事業所内に相談窓口を設けている」が 36.0%で上位となっている。一方で、「特に対策を講じていない」が 20.0%となっており、従業員数が少ない事業所ほど、その割合が高くなる傾向が見られる。労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）の改正により、パワーハラスメント防止のための措置が事業主に義務付けられる等の社会状況の変化もあるため、啓発・周知を積極的に行っていくことが求められている。

○ 性の多様性に対する配慮

性的マイノリティに対する配慮に関する取組については、「取り組んでいない」が 76.0%、「事業所内の環境（トイレ等）を整備している」が 10.7%、「理解促進のために研修を開催している」が 9.3%となっている。環境整備については、一定の投資等が必要となる場合があるが、それと比較して研修開催の取組については、相対的に容易に取り組むことが可能であるため、行政としても支援等を検討することが必要である。

○ 生駒市の施策について

生駒市で力を入れるべき施策については、「保育サービスの充実」が 56.0%、「女性に対する就労支援」が 38.7%で上位となっている。

また、イクボス宣言については、「知らない」が 50.7%、「知っているが、取り組んでいない」が 28.0%と、8割近くが取り組んでいない状況となっている。イクボス宣言を「知らない」もしくは「知っているが取り組んでいない」と回答した事業所で、今後取り組む意向が「ある」とした事業所は、37.3%にとどまっている。イクボス宣言の周知や啓発とともに、各事業所が取り組みやすくなる支援等を検討することが求められている。

Ⅳ 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をお願い～

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発揮でき、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、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。

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。

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
令和6年3月

発行 生駒市
編集 生駒市 市民部 人権施策課
〒630-0288 奈良県生駒市東新町8番38号
電話 0743-74-1111（代表）