

宇治市男女共同参画に関する事業所調査（案）

— 調査の趣旨とご協力をお願い —

日頃は市政に対し、ご理解とご協力をいただき厚くお礼を申し上げます。

本市では、男女共同参画社会を促進するため、2004 年（平成 16 年）10 月に「宇治市男女生き生きまちづくり条例」を制定するとともに、2021 年（令和 3 年）3 月には「宇治市男女共同参画計画（第 5 次 U J I あさぎりプラン）」を策定して、さまざまな施策を推進していますが、この計画は 2025 年度（令和 7 年度）を以って計画期間が満了となることから、引き続き男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進していくため、新たな計画を策定することになっています。

つきましては、計画の策定にあたり育児・介護休業や男女の雇用機会均等などに関して市内事業所の実態を把握いたしたく、約 300 事業所を対象にアンケート調査を実施し、計画策定の基礎資料にして参りたいと考えています。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、アンケート調査にご協力いただきますようお願い申し上げます。

202●（令和●）年●月

宇治市長 松村 淳子

1. この調査票は、原則として事業所を代表する方または総務・人事の担当管理職の方がお答えください。
2. 回答は、ほとんどが選択式になっています。それぞれの質問にしたがってあてはまる番号に○印をつけてください。「その他」の回答に○をつけた場合は（ ）の中にその内容をご記入ください。
3. お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理し、本計画の策定以外の目的で使用することは決してありませんので、率直な意見をご回答ください。また、事業所情報の取り扱いについては適正に実施しており、返信いただいた封筒から事業所の特定はできませんので、安心してご回答ください。
4. 記入いただいた調査票は、●月●日（●）までに、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、事業所名を書かずに、郵便ポストにご投函ください。
5. WEB で回答する場合は、右横の二次元コードから専用フォームにアクセスしてください。

URL：●●●●●●●●

ID：*****

※ ID は二重回答を防ぐために使用するもので、回答者を特定するものではありません。

※ この調査に関するお問い合わせ先

宇治市人権環境部男女共同参画課

TEL 0774-39-9377

FAX 0774-39-9378

E-Mail : danjokyoudou@city.uji.kyoto.jp



貴事業者について

問1 貴事業所の主な業種をお答えください。(1つ選んでください)

1. 製造業	2. 卸売業
3. 小売・飲食業	4. サービス業
5. 建設業	6. 教育・学習支援業
7. 金融・保険業	8. 不動産業
9. 水道・電気・熱供給業	10. 農林漁業
11. 医療・福祉	12. その他 ()

問2 貴事業所の構成員についておたずねします。

	男性	女性
①正規従業員数	人	人
②非正規従業員数	人	人
③管理職数	人	人
④障害者雇用者数（障害者雇用促進法で定める）	人	人
⑤令和6年度（2024年度）の新規採用者（正規）数	人	人
⑥正規従業員の平均勤務年数（令和6年3月31日現在）	年 月	年 月

問3 この調査票の記入者の役職をお答えください。(1つ選んでください)

1. 経営者・役員	2. 部長級
3. 課長級	4. その他 ()

問4 貴事業所の経営者（代表者）の性別をお答えください。(1つ選んでください)

1. 男性	2. 女性	3. ()
(「答えたくない」、「どちらでもない」などご自由にお書きください)		

問5 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
令和5年度の育児休業の取得率（年度内取得者／対象者）	%	%
令和5年度の介護休業の取得率（年度内取得者／対象者）	%	%

問6 貴事業所では以下の対策を講じていますか。(それぞれ1つ選んでください)

従業員が行う介護を支援する対策	1. はい	2. いいえ
従業員が行う育児を支援する対策	1. はい	2. いいえ

女性の活躍推進について

問7 貴事業所では次の①～④で、男女の取扱状況は均等になっていますか。

(それぞれ1つ選んでください)

	女性が優遇	女性が優遇 どちらかと言えば	男女で格差はない	男性が優遇 どちらかと言えば	男性が優遇
①募集・採用において	1	2	3	4	5
②配置・昇任において	1	2	3	4	5
③同一労働における賃金において	1	2	3	4	5
④定年・退職の制度において	1	2	3	4	5

問8 貴事業所では、5年前と比べて女性の雇用状況は変化していますか。(1つ選んでください)

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9 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つ選んでください)

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10 貴事業所において、女性を積極的に登用するために、次のような取組を行っていますか。

	すでに 取り組んでい る	今後の取組を 検討中	取組予定は ない
①～⑫のそれぞれに1つ選んでください			
①非正規従業員から正規従業員への転換制度	1	2	3
②非正規従業員を管理職に登用する制度	1	2	3
③性別にかかわらず客観的な人事考査のための基準の明確化	1	2	3
④女性従業員の人材育成を目的とした研修実施と参加促進	1	2	3
⑤女性従業員の積極的な採用	1	2	3
⑥従業員の勤務時間や担当業務などに本人の希望を反映	1	2	3
⑦従業員の資格取得や社会貢献活動を支援	1	2	3
⑧従業員から職場環境の改善について意見要望を取り上げる	1	2	3
⑨従業員のメンタルヘルスに関するサポート	1	2	3
⑩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
⑪仕事上の相談にのり、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
⑫女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定	1	2	3

問 11 貴事業所では、次のような「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」に取り組んでいますか。
(○はいくつでも)

1. 求職者に向け、「女性が活躍できる職場であること」を積極的に広報している
2. 女性の採用を増やすために、採用方針・基準を設定・見直しを進めている
3. 採用時のコース別雇用管理区分の見直し・廃止に努めている
4. 女性従業員比率や役員・管理職への登用割合などの数値目標を設けている
5. これまで女性が少なかった職種や職務に積極的に女性を配置するようにしている
6. 公正な人事考課を行い、能力のある女性の昇任・昇格に努めている
7. 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している
8. 昇任・昇格試験の受験を女性に奨励している
9. 職業生活と家庭生活とを両立させ、長く勤められるように、制度の工夫など職場の環境づくりに努めている
10. 女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資を進めている
11. 長時間労働対策のための組織的対応を進めている
12. 女性の提案や発言を求めるなど、女性の責任感や意識を向上させるために配慮している
13. 男女平等な職場環境となるよう、社内の意識改革を進めている
14. その他 ()
15. どれも取り組んでいない

問 12 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. 女性の採用が少ない
2. 女性自身が管理職を望まない傾向がある
3. 出産、育児、介護等で離職する女性が多い
4. 残業や休日出勤、出張などができない女性が多い
5. 昇進・昇格要件となる経験や能力を備えた女性が少ない
6. 女性のほとんどが係長相当職になるまでに退職する
7. 管理職は仕事と家庭の両立が難しい
8. 体力的に女性が管理職を務めることは難しい
9. 取引先等から女性管理職が受け入れられにくい
10. 女性の就いている職種、部門が限定的である
11. 男性の部下が女性の管理職を好まない傾向がある
12. その他 ()
13. 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

問 13 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. 倫理規定や行動基準等を、就業規則に盛り込んでいる
2. ハラスメント防止に向けての社内通達やパンフレットを配布している
3. ハラスメント防止のための意識改革・啓発のための管理職研修を行っている
4. ハラスメント防止のための意識改革・啓発のための従業員研修を行っている
5. ハラスメントの相談・苦情を受け付ける相談窓口を設置している
6. 相談窓口担当者の研修を実施している
7. 相談窓口担当者に女性をおいている
8. ハラスメントについて、顧問弁護士やカウンセラー等に依頼できるようにしている
9. その他（ ）
10. どれも取り組んでいない

※ハラスメント:いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」を指す。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。

(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。

育児・介護との両立支援について

問 14 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）

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

問 15 (問 14①②③のうち、1 つでも「知っている」と答えた方に) 貴事業所で取得しない理由は何ですか。(○はいくつでも)

1. 取得の方法がわからない(難しそうだ) から
2. 関心がないから
3. 取得してもメリットがないと思うから
4. 関心はあるが、忙しくて手が回らないから
5. 認定基準、認証基準を満たしていないから、満たすのが難しいから
6. 認定、認証の対象外だから
7. その他 ()

問 16 貴事業所では、男女従業員の仕事と育児・介護の両立支援に、次のような取組を行っていますか。

①～⑯のそれぞれに1つ選んでください	すでに 取り組んで いる	今後の 取組を 検討中	取組 予定は ない
①法定の期間を超える休業を付与する育児・介護休業制度	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育児・介護サービス利用料の援助	1	2	3
④家族のための休暇(学校行事の休暇など)の付与制度	1	2	3
⑤配偶者出産休暇制度	1	2	3
⑥事業所内託児所を設置	1	2	3
⑦休業中の情報提供など、職場復帰をしやすい配慮	1	2	3
⑧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
⑨男性の育児休業・介護休業の取得の促進	1	2	3
⑩短時間勤務やフレックスタイムなど弾力的な勤務形態	1	2	3
⑪計画的な残業禁止日(ノー残業デー等)を設定	1	2	3
⑫残業の事前承認による残業時間の削減の推進	1	2	3
⑬時間単位の有給休暇の付与制度	1	2	3
⑭有給休暇の計画的取得、時季指定の取得の推進	1	2	3
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
⑯次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定	1	2	3

問 17 ワーク・ライフ・バランスへの取組の実施の効果は何ですか。(○はいくつでも)

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| 1. 女性活躍に向けた社内の意思統一ができた | 2. 職場が活性化した |
| 3. 残業削減がすすんだ | 4. 仕事の進め方が効率的になった |
| 5. 離職者が減った | 6. 採用で人材が集まるようになった |
| 7. 男性から不満が出た | 8. 女性に対する偏見が強まった |
| 9. 取組が経営の負担になった | |
| 10. 行動計画に定めた目標が実現困難なものだった | |
| 11. 取組には予算が必要な事項が多かった | 12. 男性のモチベーションが低下した |
| 13. 女性に業務が集中し女性への負担が増大した | |
| 14. その他 () | |

問 18 仕事と育児や介護の両立支援を進めることにより、事業所としてどのような効果が期待できると思いますか。(○はいくつでも)

- | | |
|---|-------------------|
| 1. 優秀な人材を採用できる | 2. 中途退職する従業員が減少する |
| 3. 人件費コスト・募集コストを軽減できる | |
| 4. 地域社会への貢献度が高い企業、先駆的な企業など企業イメージ向上につなげることができる | |
| 5. 従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる | |
| 6. チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される | |
| 7. 従業員全体の業務効率化に向けての意識改革を図ることができる | |
| 8. 組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する | |
| 9. 多様な価値観や生活者の視点・消費者の視点を本業に活かすことができる | |
| 10. その他 () | |

問 19 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をと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 () | |
| 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

問 20 今後、事業の男女共同参画を進めるにあたり、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、事業所の男女共同参画について啓発を行う
2. 男女共同参画の推進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 ()
8. 特に何も無い

◆ 最後に宇治市の男女共同参画施策に関するご意見等がありましたらご自由にお書き下さい。

ご協力ありがとうございました。

この調査票は、●月●日(●)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。