

茨木市ジェンダー平等(男女共同参画)に関する 事業所アンケート調査 ご協力をお願い

日頃より市政の推進にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

本市では、「いばらきジェンダー平等プラン(第3次茨木市男女共同参画計画)」(令和5年度～令和9年度)のもと、性別にかかわらず、一人ひとりの「幸せ」がかなうまちいばらきの実現をめざして、さまざまな施策に取り組んでいます。

このたび、次期計画の策定にあたり、より一層の施策の推進を図るため、本市で事業を行う事業所の皆さまの意見をお聞きしたいとアンケート調査を実施することといたしました。ご多忙のこととは思いますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和8年 10 月

茨木市長 福岡 洋一

<ご記入にあたってのお願い>

1. この調査は、茨木市内の従業員10人以上の事業所から 300 事業所を無作為に抽出し、実施しております。ご回答いただきました内容は、統計的な分析にのみ使用するものであり、それ以外の目的には使用しません。また、事業所名や回答者名の記入も不要です。

2. 総務、人事などご担当の方にご回答をお願いします。

3. 回答方法

【インターネットでの回答】または【郵送での回答】のいずれか一方を選んでください。

両方に回答された場合は、一方の回答が無効になります。

【インターネットでの回答】

右記のQRコードまたは下記URLよりご回答ください。

https://



回答ページにて左記の番号を入力してご回答ください。
なお、この番号は統計処理のためランダムに付与しているもので、番号から事業所を特定することはできません。

※回答は1回限りです。回答後の修正はできませんので、ご注意ください。

【郵送での回答】

アンケート用紙に回答をご記入の上、同封の返信用封筒(切手は不要です)で、ご返信をお願いします。

■■■ 回答期限 **令和8年●月●日(●)**(当日消印有効) ■■■

◎この調査に関するお問い合わせ先

茨木市役所 共創文化部 人権・男女共生課

電話 072-620-1640(直通) / FAX 072-620-1725

メール jinken@city.ibaraki.lg.jp

問1. 貴事業所の業種を教えてください。(○は1つ)

1. 建設業	8. 宿泊業、飲食サービス業
2. 製造業	9. 生活関連サービス業、娯楽業
3. 運輸業、郵便業	10. 教育・学習支援業
4. 卸売・小売業	11. 医療・福祉
5. 金融・保険業	12. その他サービス業
6. 不動産業、物品賃貸業	13. その他（具体的に
7. 学術研究、専門・技術サービス業	）

問2. 貴事業所の法人形態を教えてください。(○は1つ)

1. 法人(株式会社・有限会社・合資会社など)
2. 上記以外の法人(財団法人・社団法人・学校法人・社会福祉法人・医療法人など)
3. 個人自営業者
4. NPO 法人(特定非営利活動法人)
5. その他（具体的に

問3. 貴事業所の事業形態を教えてください。(○は1つ)

1. 単独事業所(他の場所に本社、支社などを持たない事業所)
2. 本社・本店(他の場所に支社などをもち、それらを統括する事業所)
3. 支社・支店・営業所などの支所・工場(他の場所にある本社などの統括を受けている事業所)

問4. 貴事業所全体の従業員数を教えてください。(令和8年 10 月1日現在)

	男性	女性
① 正規従業員	()人	()人
② 非正規従業員	()人	()人

問5. 貴事業所の管理職などの人数を男女別に記入してください。管理職は、従業員を指揮・監督する立場にある課長職以上の役職とします。該当する方がいない場合は「0(ゼロ)」と記入してください。

	男性	女性
① 部長以上相当職	()人	()人
② 課長相当職	()人	()人
③ 係長相当職	()人	()人

問6. 女性従業員の活躍推進の取組について、貴事業所の状況をお聞かせください。

	取組を実施 している	取組の実施を 予定している	必要性は感じるが 取組実施の予定は ない	取組の必要性を 感じない
(それぞれ○は1つ)				
1. 女性従業員比率の目標設定など計画的な女性比率の向上	1	2	3	4
2. 能力がある女性の管理職への積極的登用	1	2	3	4
3. 性別に関係のない人事考課を実施している	1	2	3	4
4. 性別に関係ない教育訓練や研修の実施	1	2	3	4
5. 性別による役割分担意識解消のための研修・啓発	1	2	3	4
6. 従業員の健康を支援する取組	1	2	3	4
7. 男性従業員に対する家事や育児などへの参画促進に向けた啓発や働きかけ	1	2	3	4
8. 自己申告制など、従業員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

《問6で1～14のうちひとつでも「1. 取組を実施している」と答えた方》

→ 問7. 取組の結果、どのような成果がありましたか。(○はいくつでも)

1. 多様な視点を持つことにつながり、多方面へのニーズに対応できた	5. 生産性が高まり事業所の利益につながった
2. 女性従業員の定着率が向上した	6. 外部の評価・事業所のイメージが向上した
3. 意欲や能力のある人材の活用が進んだ	7. 就職希望者が増加した
4. 管理職に女性を登用する機運が高まった	8. その他（具体的に ）
	9. 特にない

《全員にお聞きします。》

問8. 貴事業所において女性従業員の活躍を推進するにあたり、どのようなことが問題になると思いますか。(〇はいくつでも)

1. 女性の勤続年数が平均的に短い
2. 時間外労働、深夜労働をさせにくい
3. 家庭生活に配慮する必要がある
4. 出産、育児、介護等で離職する女性が多い
5. 女性の昇進意欲が低い
6. 女性のキャリアアップに関する意欲や理解が足りない
7. ロールモデル(前例となる従業員)となる人間がいない
8. 性別役割意識が残っており、男女で従事する職務内容が分かれている
9. 顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼度が低い
10. 短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方ができる制度が整備されていない
11. 女性のための設備の整備(トイレや更衣室など)にコストがかかる
12. 経営者や管理職が職務や育成について男女で差をつけている
13. 特にない
14. その他(具体的に

問9. 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況をお答えください。(○は1つ)

- | | |
|-------------------------|--------------------|
| 1. 策定済み | 2. 策定予定(今後策定する見込み) |
| 3. 策定義務対象外(従業員 100 人以下) | 4. 策定予定なし |

問 10. 貴事業所における直近1年度の育児休業及び介護休業の取得状況についてお答えください。
男性・女性それぞれについて、対象者の有無及び取得者数をご記入ください。

	男性		女性	
	対象者の人数	取得者の人数	対象者の人数	取得者の人数
① 育児休業	()人	()人	()人	()人
② 介護休業	()人	()人	()人	()人

《全員にお聞きします。》

問 11. 男性の育児休業取得に関する課題はありますか。(○はいいくつでも)

1. 育休取得者の周りの人の業務量が増える
2. 代替要員の確保が難しい
3. 育休取得に伴う業務の引継ぎが煩雑
4. 男性の育休取得の前例がない、または少ない
5. その人にしかできない業務がある
6. 育休取得を希望する男性従業員が少ない
7. 休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり
8. 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
9. 休業が昇進などに不利にならない人事考課制度の整備
10. 特に課題はなし
11. その他（ ）

問 12. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取組について、貴事業所の状況をお聞かせください。

	取組を実施している	取組の実施を 予定している	必要性は感じるが 取組実施の予定はない	取組の必要性を 感じない
(それぞれ○は1つ)				
1. 育児・介護休業中に給与の一部や手当を支給	1	2	3	4
2. 事業所内託児所を設置	1	2	3	4
3. 育児・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度	1	2	3	4
4. 短時間勤務やフレックスタイムなど弾力的な勤務体制を選べる	1	2	3	4
5. キャリア形成支援(研修、個人面談、メンター制度、希望調査等)	1	2	3	4
6. 仕事の見直しや長時間労働の削減(業務効率化)	1	2	3	4
7. 従業員へワーク・ライフ・バランスに関する制度(介護・育児・休暇等制度)の周知・PR	1	2	3	4
8. 各種休業制度の整備	1	2	3	4

《問 12 で1～11 のうちひとつでも「1. 取組を実施している」と答えた方》

→ 問 13. 取組の結果、どのような成果がありましたか。(○はいくつでも)

1. 生産性が高まり事業所の利益につながった	6. 時間外を含め労働時間が減少した
2. 外部の評価・事業所のイメージが向上した	7. 業務効率化につながった
3. 就職希望者が増加した	8. 経費の節減につながった
4. 離職率が低下した	9. その他 (具体的に)
5. 従業員の労働意欲が向上した	10. 特にない

問 14. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するにあたり、どのようなことが課題と感じていますか。(○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 | 6. 各種制度を利用しやすい雰囲気づくり |
| 2. 全体的に休暇取得率が低い | 7. 代替要員確保のためのコストの増加 |
| 3. 休業などによる代替要員の確保が難しい | 8. 長時間労働を是認する企業風土がある |
| 4. 業務の効率や質が落ちる | 9. 早く帰りにくい雰囲気がある |
| 5. 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい | 10. その他 () |

問 15. 貴事業所の状況として、当てはまるものに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. 企業・団体の代表は男性が担っている |
| 2. 意思決定機関(役員会・理事会等)の構成員は男性が大半を占めている |
| 3. 営業・外回り・渉外関連部署等は主に男性が担っている |
| 4. 経理・総務・人事など組織内の間接部門は主に女性が担っている |
| 5. コピー・お茶出しなどの雑務は主に女性が担っている |
| 6. 長時間労働者、夜遅くの対応・業務は主に男性が担っている |
| 7. 正規雇用は主に男性で、女性は主に非正規雇用である |
| 8. 力仕事は主に男性が担っている |
| 9. ケア・サポート業務は主に女性が担っている |
| 10. 研修や能力開発の機会には、主に男性が参加している |
| 11. 育休など子育て両立制度の活用、子育てに関する配慮を受けているのは主に女性である |
| 12. 夜の会合や懇親会が頻繁にある |
| 13. 在宅勤務・テレワーク・オンライン会議が定着していない |
| 14. 上層部のほうが、男女共同参画意識は低い |
| 15. 年齢の高い人のほうが、男女共同参画意識は低い |
| 16. あてはまるものはない |

問 16. 直近3年間に、事業所内でハラスメントに関する相談・申告はありましたか。

(それぞれ○は1つ)	あつたが、 適切に対応した (対応中である)	あつたが、 ハラスメントとは 認定されなかった	なかった	把握していない
1. パワーハラスメント	1	2	3	4
2. セクシュアルハラスメント	1	2	3	4
3. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	1	2	3	4
4. 介護休業に関するハラスメント	1	2	3	4
5. カスタマーハラスメント	1	2	3	4
6. その他()	1	2	3	4

問 17. ハラスメントの防止・解決のために取り組んでいることはありますか。(○はいくつでも)

1. 事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信(トップメッセージの発信等) 2. 経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者等に対する言動に必要な注意を払うための周知・啓発(役員向け研修の実施等) 3. ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発(就業規則等への規定、社内広報誌等への記載・配布、従業員向け研修等) 4. 行為者に厳正に対処する旨の方針・対処の内容の就業規則等への規定と周知・啓発 5. 相談窓口の設置と周知 6. 相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応(マニュアルの作成、研修等) 7. 相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知(マニュアルの作成、相談窓口担当者への研修、社内広報資料等への記載・配布等) 8. 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いをされない旨の定めと周知・啓発(就業規則等への文書への規定・周知、社内広報資料への記載・配布等) 9. 業務体制の整備など、妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置の実施(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのみ) 10. 特に取り組んでいることはない 11. その他 ()

問 18. LGBTQ をはじめとする性的マイノリティ※に対する職場での人権問題があるということを知っていますか。(○は 1 つ)

1. 知っている

2. 知らない

※性的マイノリティ…性的マイノリティ(性的少数者)を表す言葉の一つとして、次の言葉の頭文字をとって組み合わせた「LGBT」が使われることもあります。
L:レズビアン(女性を好きになる女性)、G:ゲイ(男性を好きになる男性)、B:バイセクシュアル(男女どちらも好きになる人)、T:トランスジェンダー(出生時に割り当てられた性別と異なる性別を生きる人/生きたい人)
また、現在は、Q:クイア、クエスチョニングなど(自分の性別や、好きになる相手の性別を決めていない人など「LGBT」だけでは表せない性的マイノリティ)を含めて「LGBTQ」と表現することが増えています。

問 19. LGBTQ をはじめとする性的マイノリティへの配慮に関して、貴事業所で取り組んでいるものをすべて選んでください。(○はいくつでも)

1. 事業所内において、啓発ポスターなどを掲示・配置している
2. 従業員のために LGBTQ をはじめとする性的マイノリティに関する社外の相談窓口を紹介している
3. 従業員の理解促進のための講習会や研修を実施している
4. 社内規定や採用情報などで「LGBTQ をはじめとする性的マイノリティに対して差別しない」などの文言を明記している
5. LGBTQ をはじめとする性的マイノリティの従業員への結婚祝金や家族手当、慶弔見舞などの福利厚生を適用している
6. LGBTQ をはじめとする性的マイノリティの顧客も利用しやすい環境(トイレなど)を整備している
7. LGBTQ をはじめとする性的マイノリティの従業員も利用しやすい環境(トイレ・更衣室など)を整備している
8. LGBTQ をはじめとする性的マイノリティに関するイベントに事業所として参加している
9. その他()
10. 特に取り組んでいるものはない

問 20. 茨木市が実施している取組のうち、知っているものをすべて選んでください。(○はいくつでも)

- | | |
|---------------------------------|------------------|
| 1. いばらきにじいろ相談(電話相談) | 4. パートナースhip宣誓制度 |
| 2. いばらきにじいろスペース
(コミュニティスペース) | 5. LGBTQ 出前研修 |
| 3. 公正証書補助制度 | 6. フレンドリー企業登録制度 |
| | 7. いずれも知らない |

問 21. ジェンダー平等社会や働きやすい職場づくりについて、ご意見・ご要望がありましたらご記入ください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。