

舞鶴市 男女共同参画に関する事業所アンケート調査

結果報告書

令和 3 年 3 月

舞 鶴 市

目次

① 調査の概要	1
② 調査結果のまとめ（現状・課題）	3
③ 調査結果	7
Ⅰ 事業所の概要（問1～問2）	7
Ⅱ 女性の登用（問3～問7）	15
Ⅲ 仕事と育児・介護との両立（問8～問9）	27
Ⅳ 働き方改革、ワーク・ライフ・バランス（問10～問11）	34
Ⅴ ハラスメント（問12）	39
Ⅵ 男女共同参画に関する今後の取組（問13～問15）	41
④ 調査票	45

① 調査の概要

1 調査の目的

本市では、令和3年度に『舞鶴市男女共同参画計画（まいプラン）（第3次）』の中間年を迎えることから、更なる施策の充実を図るための計画の見直しを予定しています。本調査は、その基礎調査として、市内事業所の皆さんの男女共同参画に関する意識や実態などを把握することを目的に実施しました。

2 調査設計

令和2年7月1日現在、舞鶴市内に事業所があり、従業員が10人以上の事業所313社

調査期間

令和2年8月1日～8月21日

調査方法

- ・調査票による本人記入方式（各事業所の経営者または人事・労務関係担当者が回答）
- ・郵送配布・郵送回収による郵送調査法

3 回収結果

調査対象者（配布数）	有効回収数	有効回収率
313	115	36.7%

4 報告書の見方

- この報告書は、調査の概要、調査結果のまとめ、調査結果、調査票の4部から構成されています。
- 回答結果の割合「%」は有効サンプル数に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。そのため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。このことは、本報告書内の分析文とグラフ、表においても反映しています。
- 複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。
- 図表中において「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。
- 図表表中の「N（number of case）」は、集計対象者総数（あるいは回答者限定設問の限定条件に該当する人）を表しています。
- 本文中の設問の選択肢について、長い文は簡略化している場合があります。
- 設問によっては、結果を詳細に分析するため、クロス集計のグラフまたは表を掲載しています
- 前回調査（平成27年度）については、「舞鶴市男女共同参画に関する市民・事業所アンケート調査結果報告書（平成28年3月）」から参照しています。

② 調査結果のまとめ（現状・課題）

本調査は、6個の分野と62個の問から構成されています。

分野	問
I 事業所の概要	問1 主な業種
	問2 (1)～(3) 従業員の総数と雇用形態・性別による内訳
II 女性の登用	問3 (1)～(2) 5年前と比較した女性の雇用状況
	問4 (1)～(2) 女性の雇用状況についての今後の方針
	問5 女性が会議や研修に参加する機会の頻度
	問6 (1)～(17) 女性を積極的に登用するための取組の状況
	問7 女性管理職が管理職全体の1割未満である理由
III 仕事と育児・介護との両立	問8 (1)～(15) 男女がともに仕事と育児・介護を両立させるための制度の有無と利用状況
	問9 (1)～(8) 男女がともに仕事と育児・介護を両立させるための取組の有無と利用状況
IV 働き方改革、ワーク・ライフ・バランス	問10 ワーク・ライフ・バランスの向上のための取組の必要性
	問11 (1)～(11) ワーク・ライフ・バランスの向上のための取組の状況
V ハラスメント	問12 セクシュアル・ハラスメント対策の状況
VI 男女共同参画に関する今後の取組	問13 職場における男女共同参画の推進に関する取組について行政に望むこと
	問14 舞鶴市が実施している「事業所セミナー」への参加経験の有無
	問15 事業所として男女共同参画の推進に取り組む上での意見、提案

I 事業所の業種と規模（問1～問2）

本調査において回答を得られた事業所の主な業種と従業員数を見ると、従業員が11人から30人程度の製造業と卸売・小売業、建設業が占める割合が高くなっています。一方、金融・保険業やサービス業、教育・学習支援業などが占める割合は低く、比較的小規模な第二次産業が中心であると言えます。

II 女性の登用（問3～問7）

女性従業員数は、5年前と比較して変化していない事業所の割合が54.8%と高いです。女性の正規・常勤の従業員は1～20人の割合が80.0%と最も高くなっています。女性の非正規・非常勤の従業員は1～20人の割合が49.6%と最も高いですが、0人の割合も13.9%と2番目に高くなっています。一方、女性従業員が会議や研修に参加する頻度については「よくある」と「時々ある」を合わせると84.4%となっています。また、女性を積極的に登用するために現在取り組んでいることとして割合が高いのは、業務に必要な知識や能力の獲得・資格取得のための教育や研修の実施・支援、職場環境や業務内容に関する要望や希望を聞いて反映させることとなっています。

女性管理職数は、5年前と比較して変化していない事業所の割合が62.6%と高いです。また、女性管理職がいない事業所は33.0%であり、理由としては「女性従業員が少ない、またはいない」の割合が50.4%と最も高いです。また、「女性自身が希望しない」、「必要な経験や能力を備えた女性が少ないまたはいない」の割合が次いで高いですが、これには、女性従業員数が少ないことも影響していると考えられます。

今後の雇用状況については、女性従業員数も女性管理職数も「減らしたい」と考えている事業所はほとんどありません。しかし、「増やしたい」と考えている事業所の割合も低く、「どちらともいえない」が約70.0%となっています。第二次産業の占める割合が高いこと、女性従業員が少ないまたはいない事業所の割合が高いこと、女性従業員と女性管理職を減らしたいと考えている事業所の割合は低いことを合わせて考えると、意図的に減らしたり採用しなかったりしているわけではないと考えられます。

Ⅲ 仕事と育児、介護との両立の支援・促進（問 8～問 9）

男女がともに育児・介護をしながら働けるようにするための制度と取組のうち利用されているものとしては、有給休暇の取得や時間外労働の削減を促進に関するものを挙げている事業所の割合が高いです。一方、制度と取組はあっても利用がないものについては、育児や介護、看護のための休暇や休業制度を挙げている事業所の割合が高いです。制度や取組がないものとしては、フレックスタイム制度やテレワーク制度など柔軟な働き方を促進するものを挙げている事業所の割合が高いです。

Ⅳ 働き方改革の支援・促進やワーク・ライフ・バランスの向上（問 10～問 11）

働き方改革の支援・促進やワーク・ライフ・バランスの向上を目指す取組の必要性については、「必要」と「どちらかといえば必要」を合わせると 84.3%であり、多くの事業所がその必要性を認識しています。

働き方改革の支援・促進やワーク・ライフ・バランスの向上のために現在取り組んでいることとしては、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方の見直し」が 53.9%と最も高いです。また、その他の選択肢で 50.0%以上となっているものではなく、平均 10.0%程度となっています。一方、選択肢の 10 個中 7 個については、50.0%以上の事業所が今後取り組みたいこととして挙げています。

Ⅴ ハラスメント対策（問 12）

76.5%の事業所が何らかの対策を講じていますが、何も対策を講じていない事業所も 26.1%であり、約 4 分の 1 を占めています。対策として現在取り組まれているものとしては、「就業規則における倫理規定の制定」の割合が 59.1%と最も高いです。また、「その他」を除くと「セクハラ防止の研修」の割合が 17.4%と最も低くなっています。

Ⅵ 男女共同参画に関する今後の取組（問 13～問 15）

職場における男女共同参画を推進していく上で行政に望むことについては、情報提供、子育てや介護、看護の環境の充実に関することの割合が高いです。これには、問 8 において「制度はない」の中で事業所内託児所が 92.2%と最も高いことや、問 9 において「取組はない」の中で男性の育児休暇や短時間勤務制度の利用促進が 63.5%と 3 番目に高いことも影響していると考えられます。

また、舞鶴市が実施している事業所セミナーについては、参加したことがない事業所が 67.8%であり、参加したことがある事業所の 2.3 倍となっています。さらに、問 13 において助成金制度を希望する事業所の割合は 3 番目に高いですが、問 11 においては「取り組む予定はない」の上位 2 項目として「行政による事業主への研修」と「両立支援制度導入等に対する公的資金の活用」という行政に関するものが挙げられています。これらを合わせると、事業所セミナーについては、行政による事業所セミナーの実施が求められているのか、また、事業所が行政に望んでいることとセミナーの内容が合っているのかを考えることも選択肢の 1 つとなると考えられます。さらに、事業所が望んでいることとセミナーの内容が合っているとしても、セミナーの内容をより効果的に伝えられるような手法を考えることも選択肢の 1 つとして考えられます。

③ 調査結果

以下では、各問について全体の集計結果を説明します。問によっては、平成 27 年度調査との比較や従業員数などによるクロス集計も行います。

I 事業所の概要（問 1 ～問 2）

I では、事業所の主な業種と従業員の人数を尋ねています。

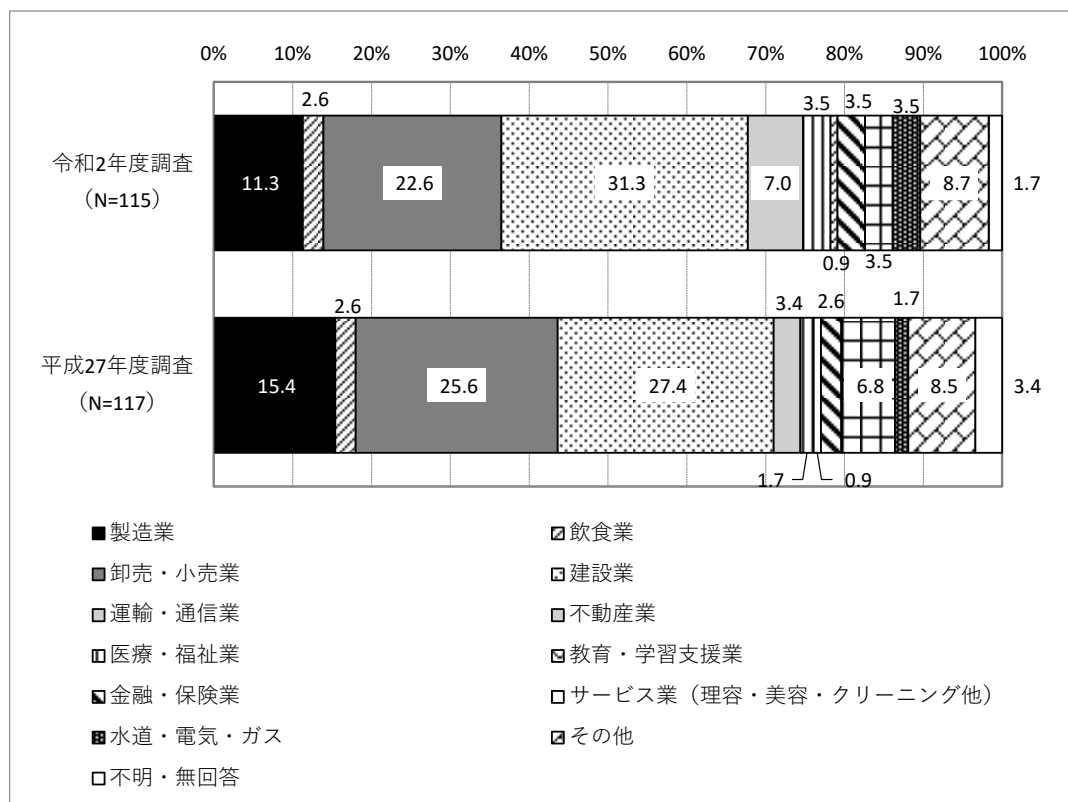
問 1 貴事業所の主な業種についてお選びください。（○は 1 つだけ）

単数回答（N=115）

比較：平成 27 年度調査

「建設業」が 31.3%と最も高く、次いで「卸売・小売業」が 22.6%、「製造業」が 11.3%、「その他」が 8.7%、「運輸・通信業」が 7.0%となっています。「その他」としては、宿泊業、事業所向けサービス業、協同組合、スポーツクラブ、士業、警備業が挙げられています。平成 27 年度調査の結果と比較すると、業種の構成に大きな変化は見られません。（図表 I－1）

図表 I－1



問 2 (1) ～ (3)

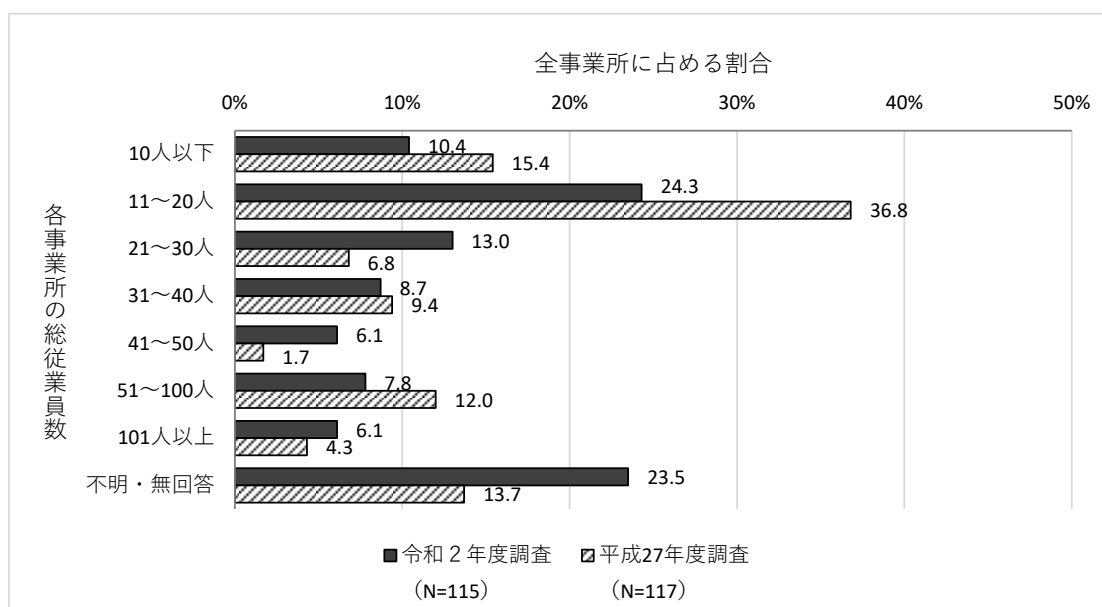
貴事業所の総従業員数は何人ですか。また、従業員の内訳の人数をご記入ください。(令和 2 年 4 月 1 日現在)

数量回答 (N=115)
比較：平成 27 年度調査

総従業員数

「11～20 人」の割合が 24.3%と最も高く、次いで「21～30 人」が 13.0%、「10 人以下」が 10.4%となっています。また、最小値は 1 人、最大値は 464 人、平均値は 42.8 人となっています。平成 27 年度調査の結果と比較すると、大きな変化は見られません。(図表 I－2)

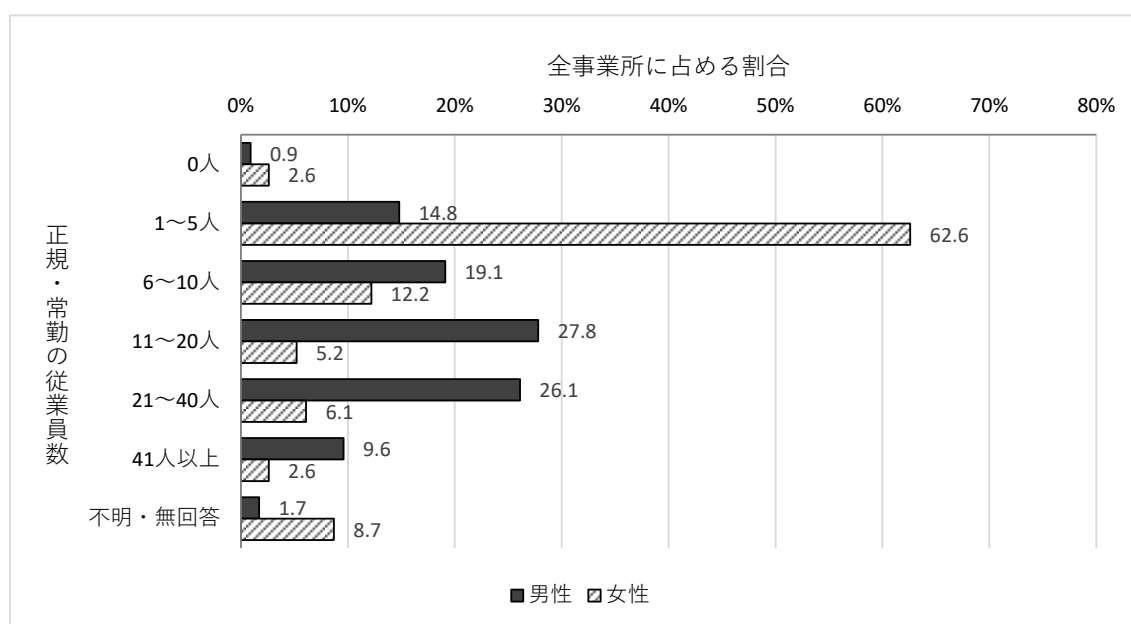
図表 I－2



(1) 正規・常勤

男性は「11～20人」である事業所の割合が27.8%最も高く、次いで「21～40人」の事業所が26.1%、「6～10人」の事業所が19.1%となっています。女性は「1～5人」の事業所の割合が62.6%と最も高く、次いで「6～10人」の事業所が12.2%、「21～40人」の事業所が6.1%となっています。男性は各階級に分散していますが、女性は「1～5人」の事業所の割合が特に高くなっています。(図表Ⅰ－3)

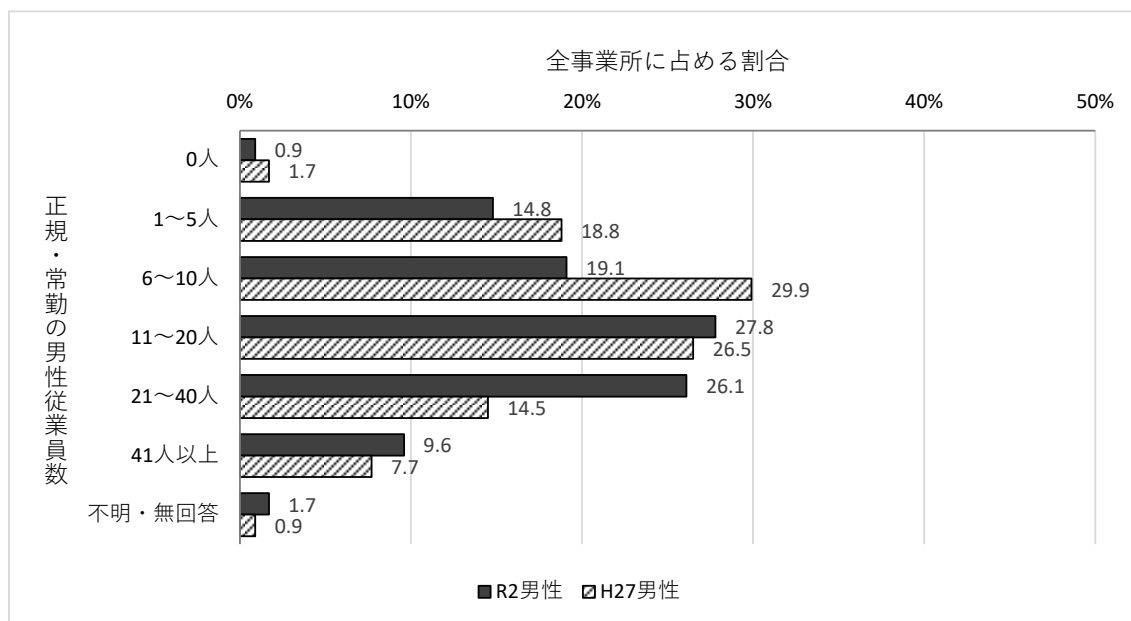
図表Ⅰ－3



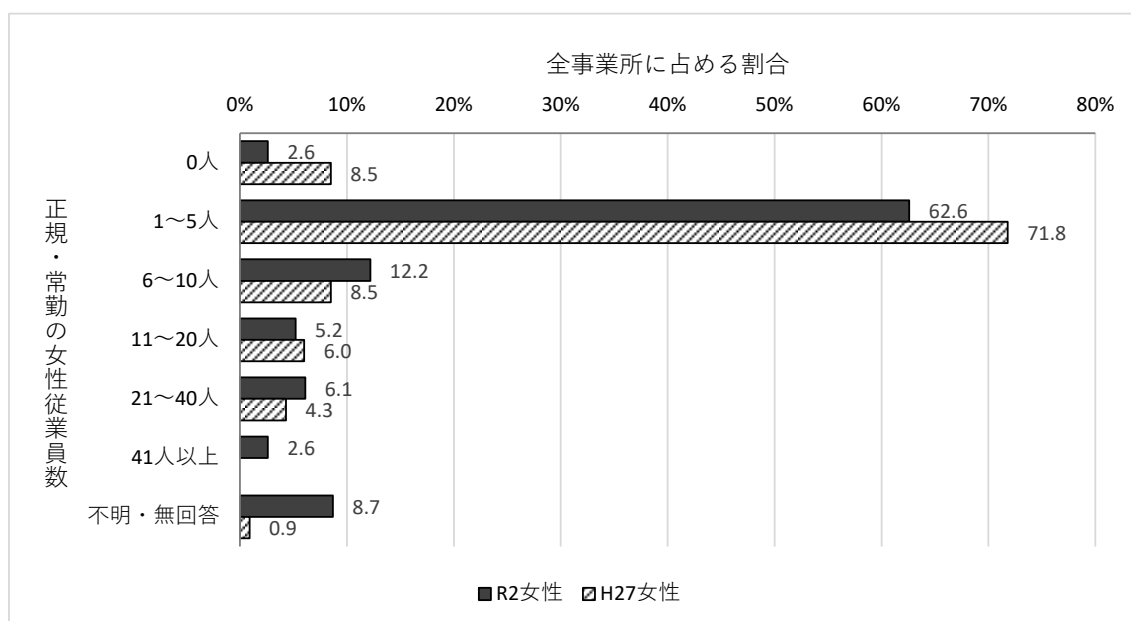
【平成 27 年度調査との比較】

男性は「6～10 人」の事業所の割合が 10.8 ポイント減少し、「21～40 人」の事業所の割合が 11.6 ポイント増加しています。女性は「0 人」の事業所の割合が 5.9 ポイント減少し、「6～10 人」の事業所の割合が 3.7 ポイント増加しています。（図表 I－4・図表 I－5）

図表 I－4



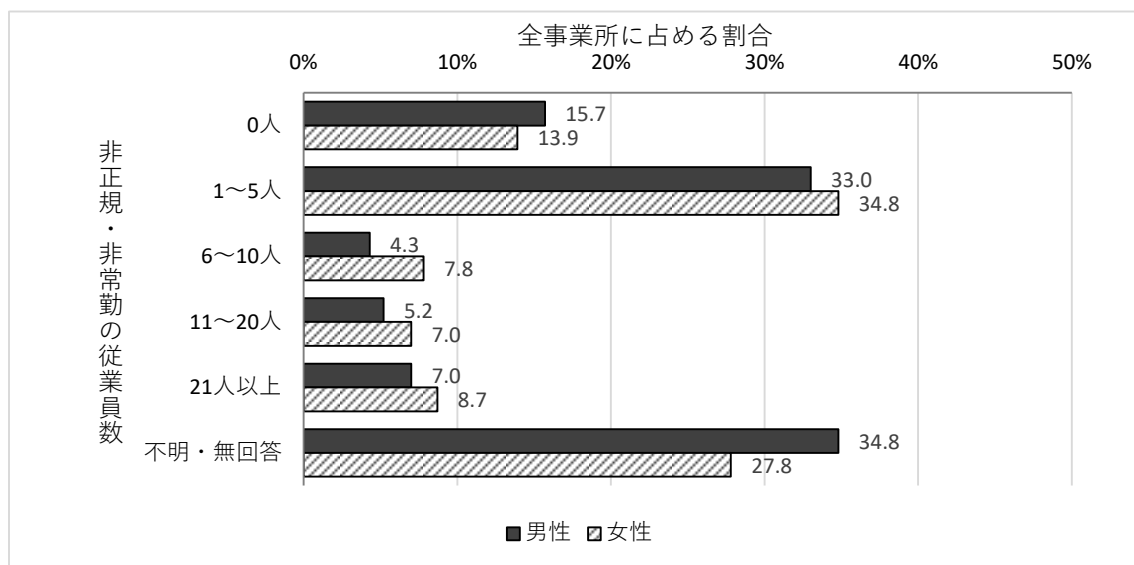
図表 I－5



(2) 非正規・非常勤・パート・アルバイトなど

男女ともに「1～5人」の事業所の割合が最も高く、男性が「1～5人」の事業所は33.0%、女性が「1～5人」の事業所は34.8%となっています。次いで割合が高いのは男女ともに0人の事業所であり、男性が0人の事業所は15.7%、女性が0人の事業所は13.9%となっています。ただし、この間は男女ともに「不明・無回答」の割合が高いです。(図表I－6)

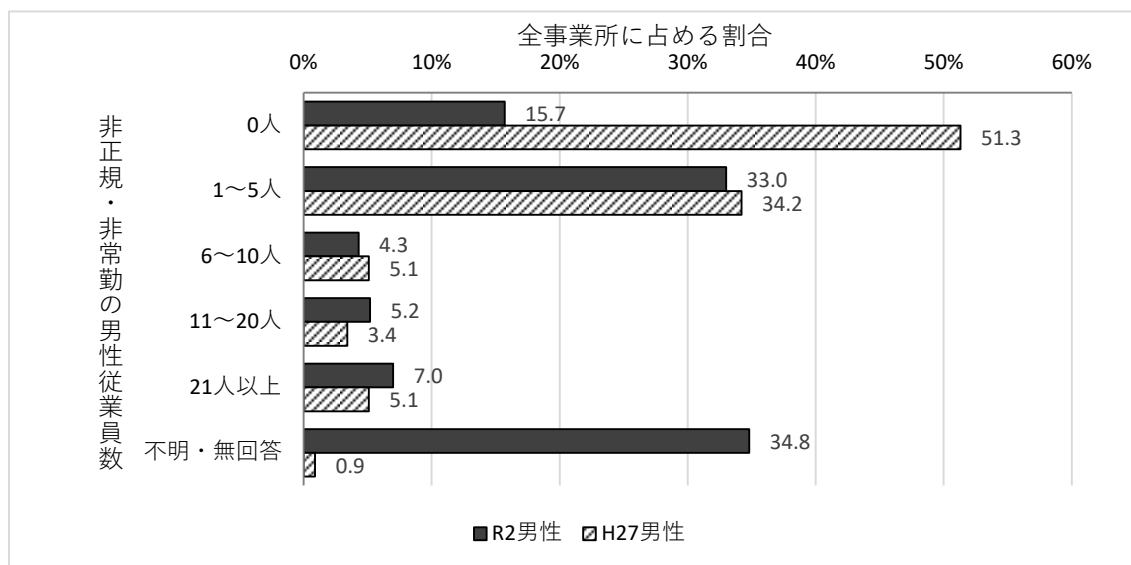
図表 I－6



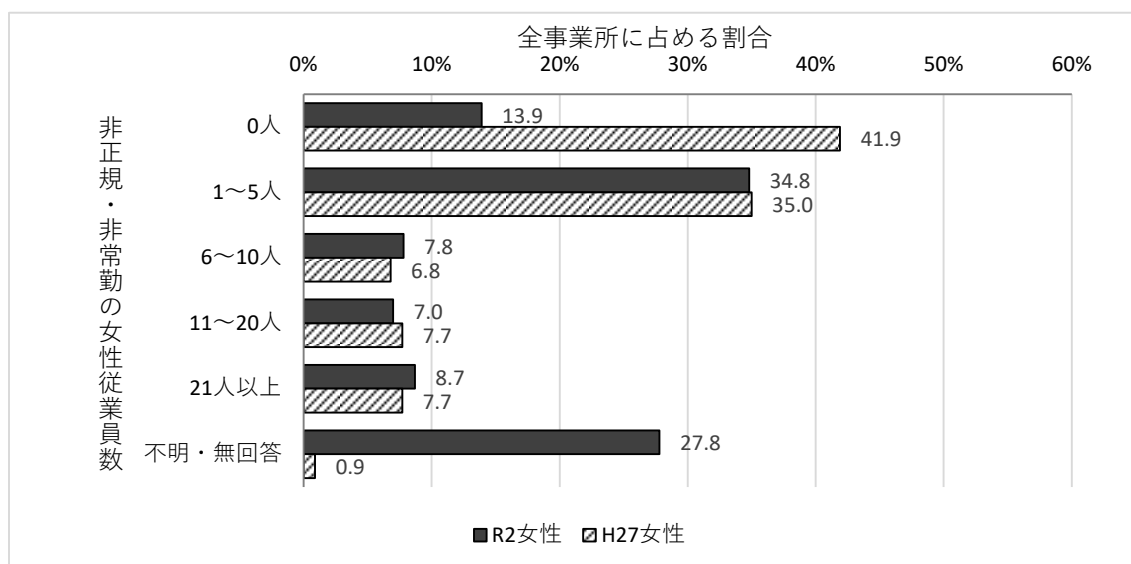
【平成 27 年度調査との比較】

「0 人」の事業所の割合が男性は 35.6 ポイント、女性は 28.0 ポイント減少しています。ただし、この間については、男女ともに「不明・無回答」の割合が大幅に高まっています。（図表 I－7・図表 I－8）

図表 I－7



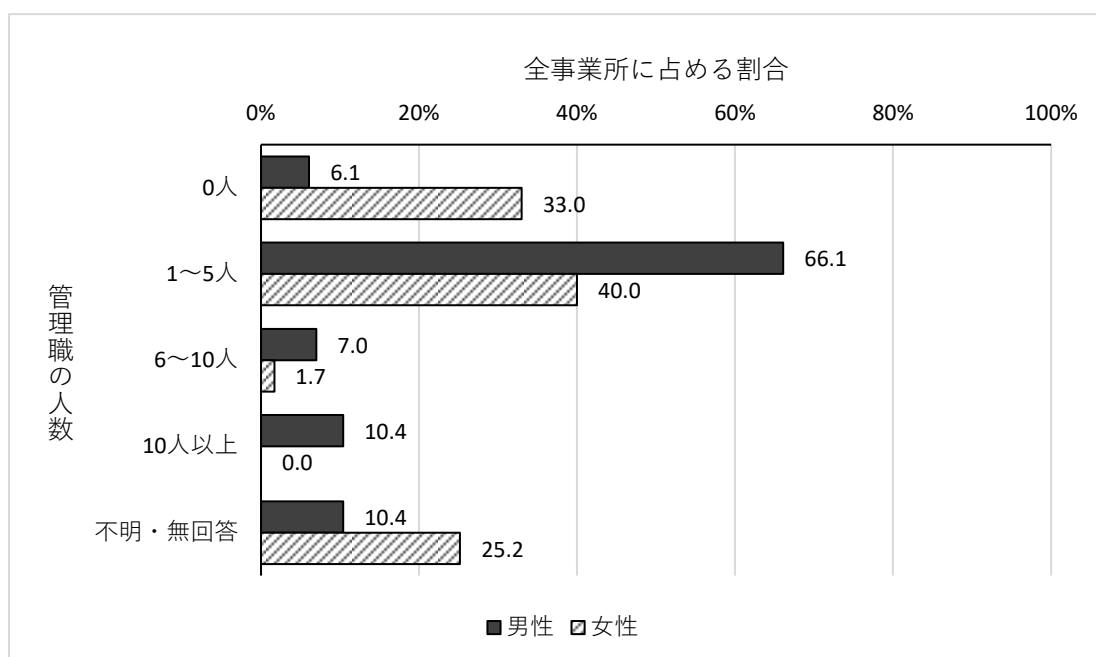
図表 I－8



(3) 管理職

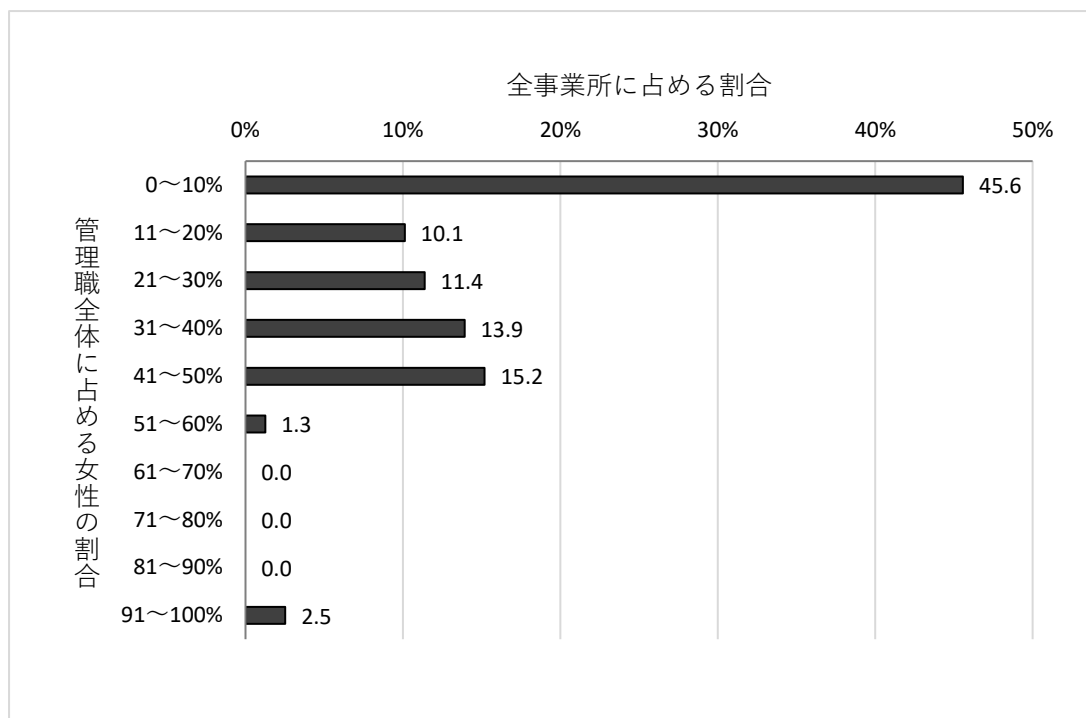
男女ともに「1～5人」の割合が最も高く、男性が「1～5人」の事業所は66.1%、女性が「1～5人」の事業所は40.0%となっています。次いで割合が高いのは、男性は「10人以上」の事業所で10.4%、女性は「0人」の事業所で33.0%となっています。女性の管理職が0人の事業所の割合は、男性の管理職が0人の事業所の約5倍となっています。(図表I－9)

図表 I－9



また、有効回答に限定して管理職全体に占める女性管理職の割合を見ると（N=79）、
「0～10%」が45.6%と最も高く、次いで「41～50%」が15.2%、「31～40%」が13.9%
となっています。（図表Ⅰ－10）

図表Ⅰ－10



N=79

（注1）「不明・無回答」が多いため、有効回答に限定して計算しています。

Ⅱ 女性の登用（問３～問７）

Ⅱでは、女性の雇用に関する現状と今後の方針、女性従業員の現状や登用について尋ねています。

問３（１）～（２）

貴事業所では、５年前と比較して女性の雇用状況はどのようになっていますか。（舞鶴市内にある事業所・営業所・支店）

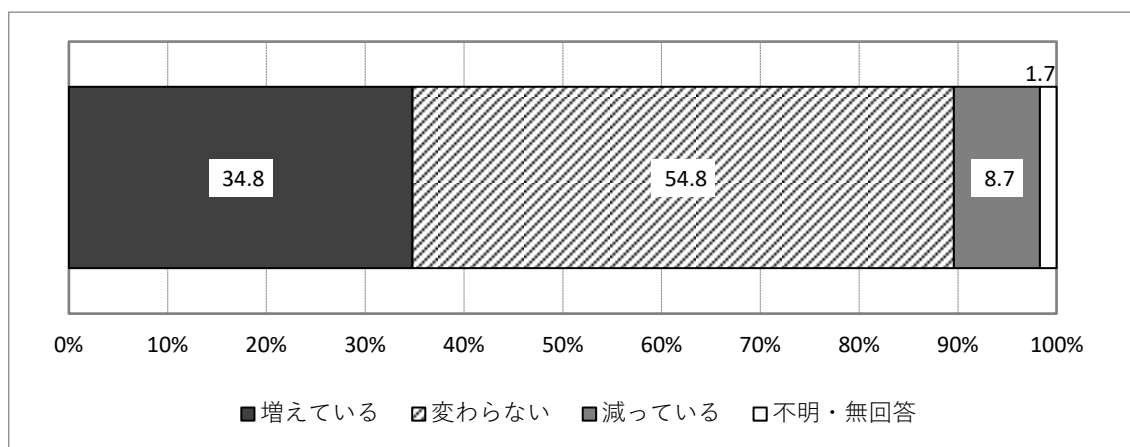
単数回答（N=115）

クロス集計：従業員数

（１）女性従業員数

「変わらない」が54.8%と最も高く、次いで「増えている」が34.8%、「減っている」が8.7%となっています。また、「増えている」は「減っている」を26.1ポイント上回っています。（図表Ⅱ－１）

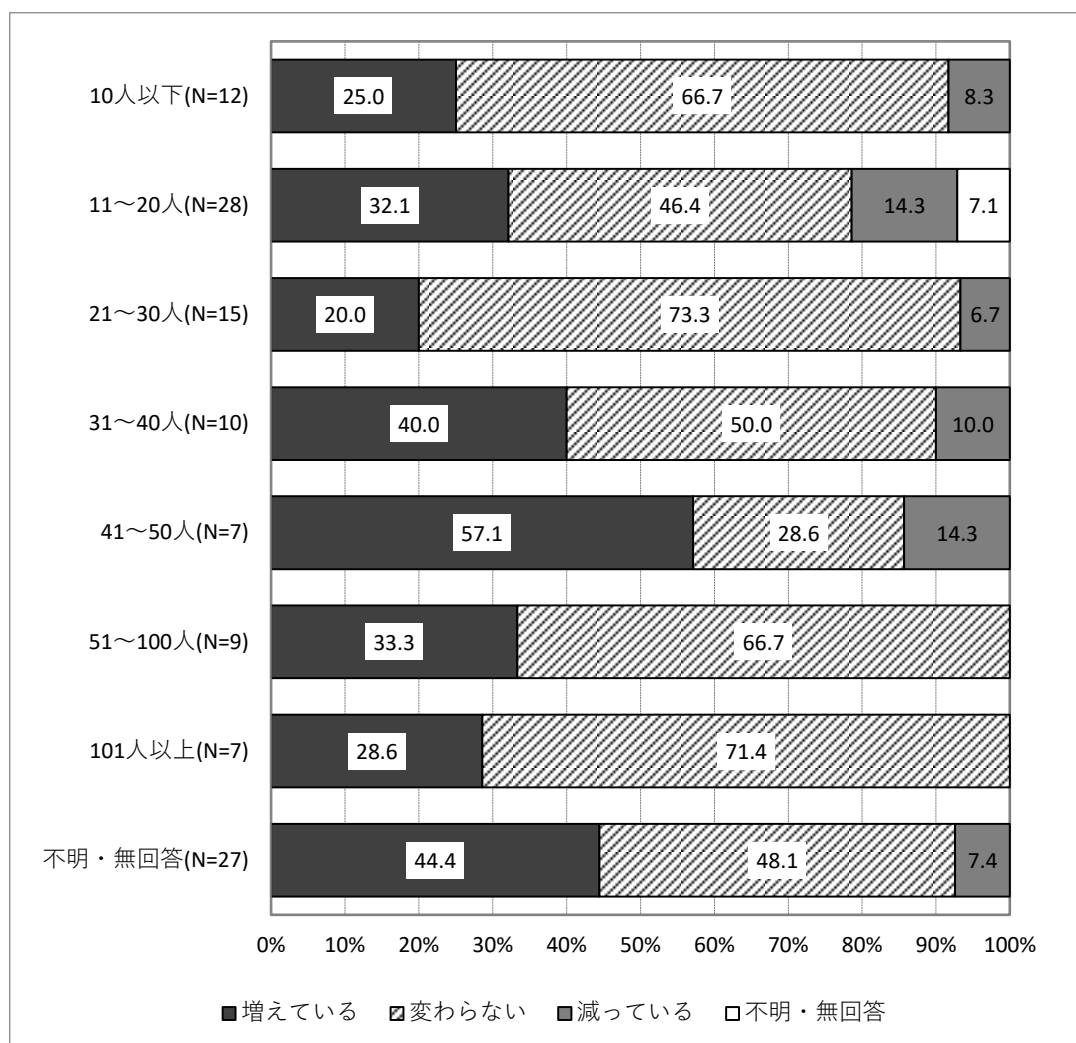
図表Ⅱ－１



【従業員数によるクロス集計】

「11～20人」と「41～50人」を除き、「変わらない」が50.0%以上となっています。また、「21～30人」では「変わらない」の割合が他に比べると高いです。一方、母数が少ないため単純な比較はできませんが、「41～50人」では「増えている」の割合が他に比べると高いです。（図表Ⅱ－2）

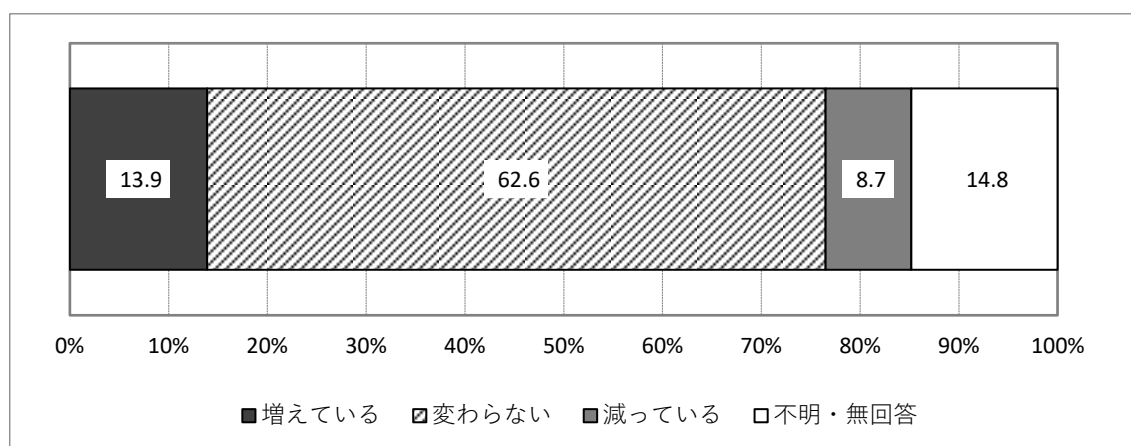
図表Ⅱ－2



(2) 女性管理職数

「変わらない」が62.6%と最も高いですが、次いで「増えている」が13.9%、「減っている」が8.7%となっています。また、「増えている」は「減っている」を5.2ポイント上回っています。(図表Ⅱ－3)

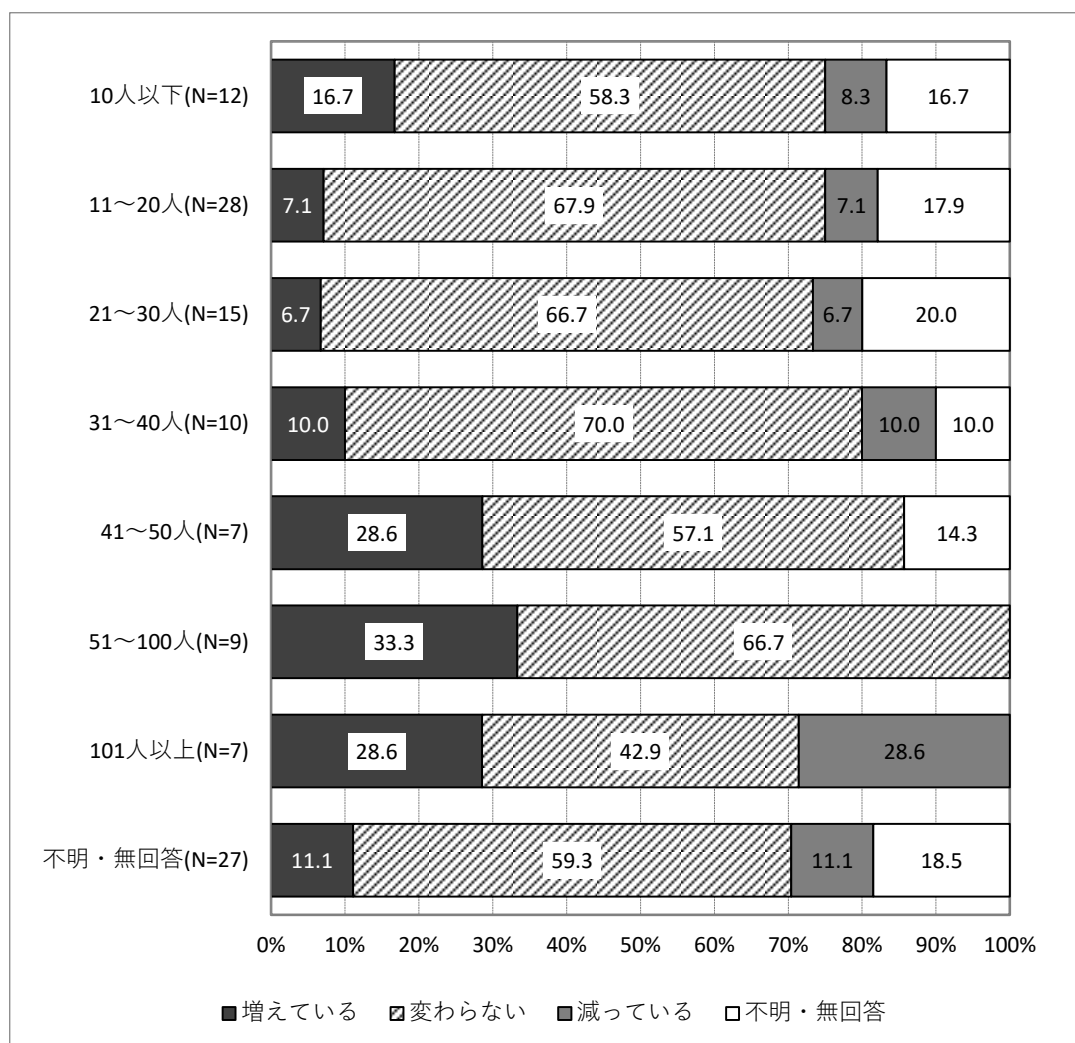
図表Ⅱ－3



【従業員数によるクロス集計】

従業員数に関わらず、「変わらない」の割合が最も高いです。また、「31～40 人」では「変わらない」の割合が他に比べると高くなっています。一方、母数が少ないため単純な比較はできませんが、「51～100 人」では「増えている」の割合が他に比べると高いです。（図表Ⅱ－４）

図表Ⅱ－４



問4（１）～（２）

貴事業所では、今後、女性の雇用状況をどのようにしたいですか。（舞鶴市内にある事業所・営業所・支店）

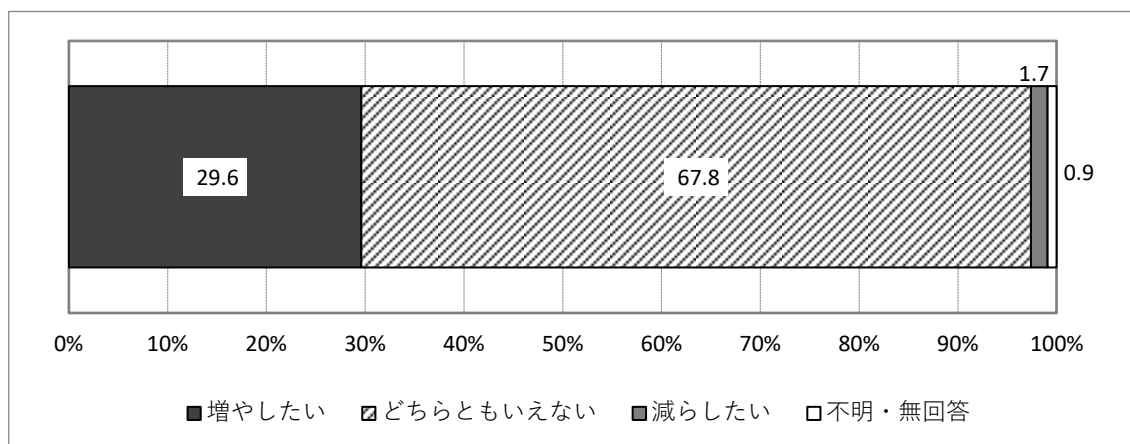
単数回答（N=115）

クロス集計：従業員数

（１）女性従業員数

「どちらともいえない」が67.8%と最も高く、次いで「増やしたい」が29.6%、「減らしたい」が1.7%となっています。また、「増やしたい」は「減らしたい」を27.9ポイント上回っています。（図表Ⅱ－５）

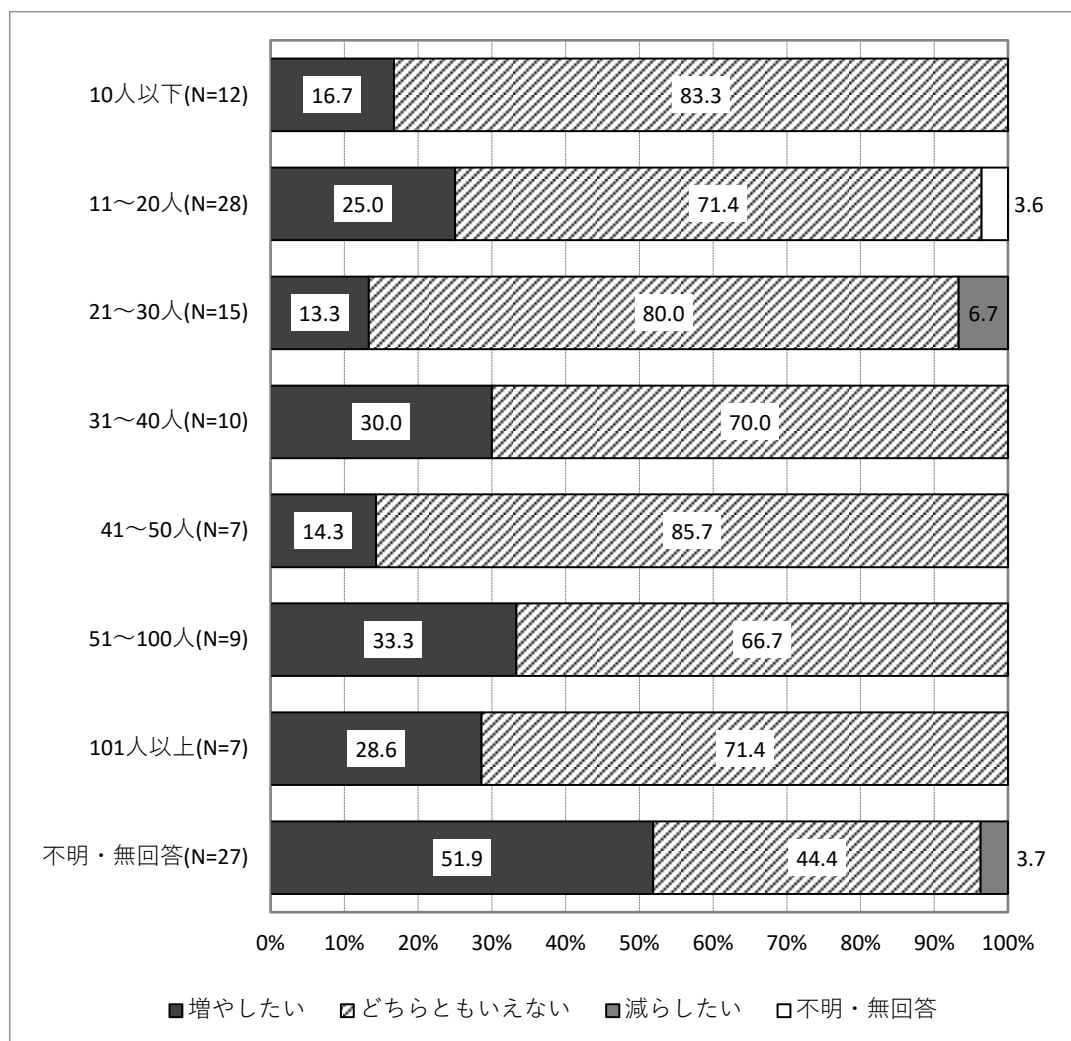
図表Ⅱ－５



【従業員数によるクロス集計】

「10人以下」から「41～50人」では「どちらともいえない」の割合が70.0%以上となっています。一方、「11～20人」と「31～40人」では「増やしたい」の割合が他に比べると高いです。また、母数が少ないため単純な比較はできませんが、「51～100人」でも「増やしたい」の割合は他に比べると高いです。（図表Ⅱ－6）

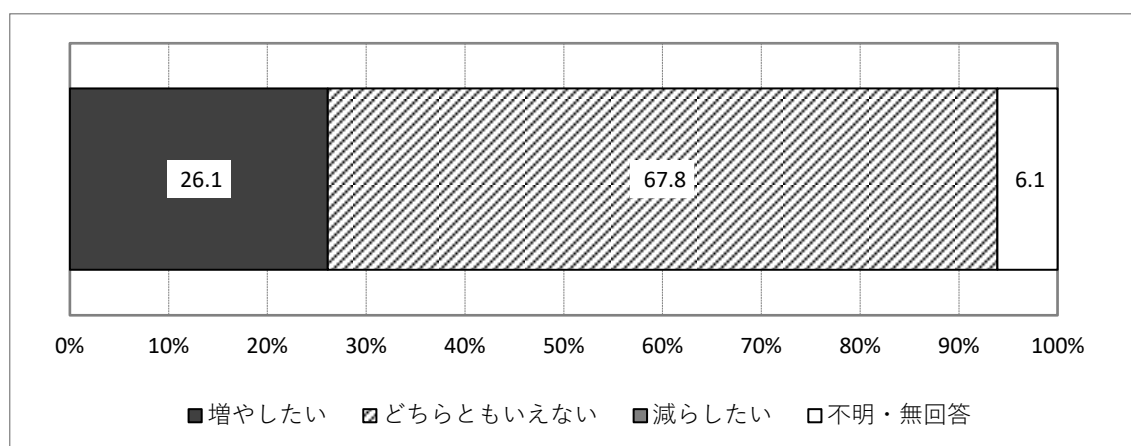
図表Ⅱ－6



(2) 女性管理職数

「どちらともいえない」が67.8%と最も高く、次いで「増やしたい」が26.1%となっています。「増やしたい」が約4分の1を占めており、「減らしたい」と回答した事業所はありません。(図表Ⅱ－7)

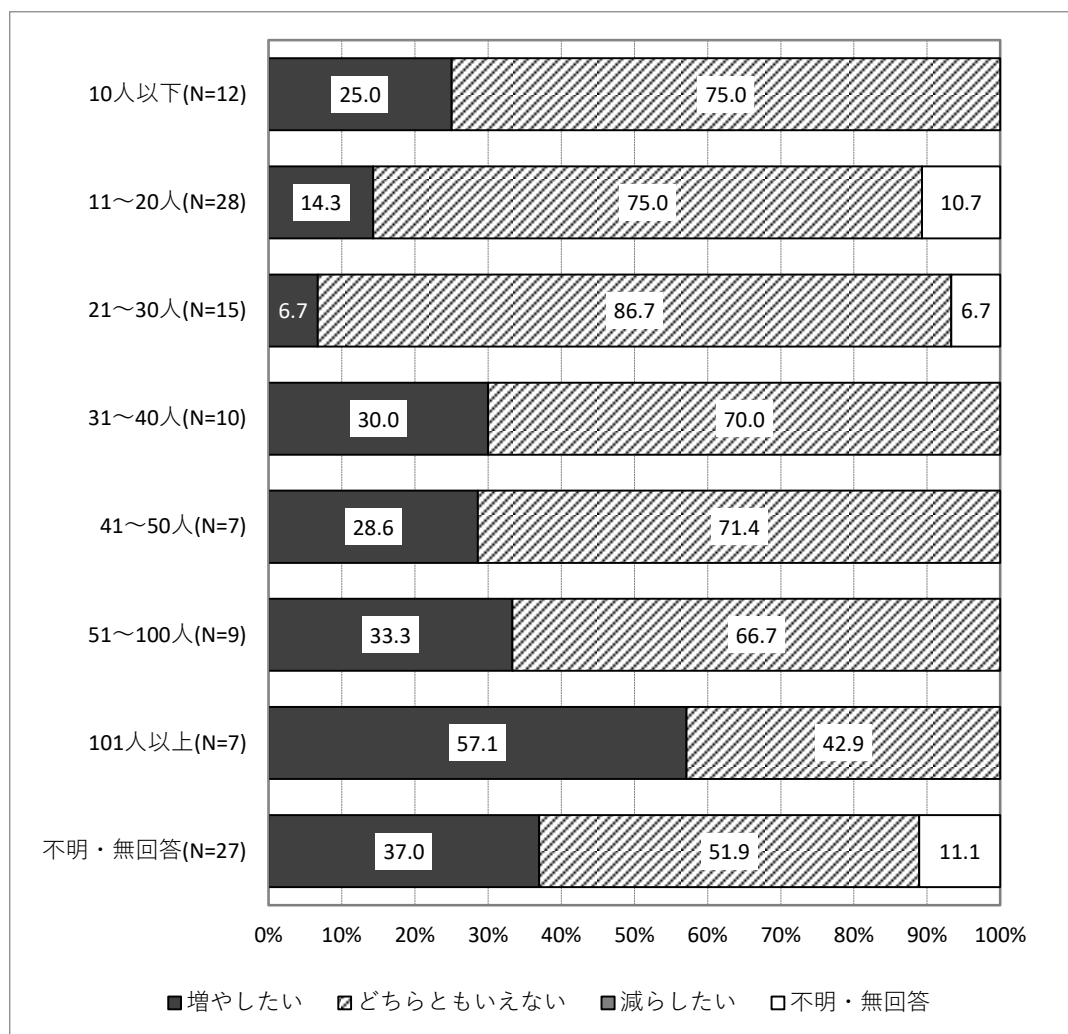
図表Ⅱ－7



【従業員数によるクロス集計】

「10人以下」から「41～50人」では「どちらともいえない」の割合が70.0%以上となっています。また、「31～40人」と「41～50人」では「増やしたい」の割合が30%前後であり、他に比べると高いです。また、母数が少ないため単純な比較はできませんが、「51～100人」と「100人以上」でも「増やしたい」の割合は他に比べると高いです。(図表Ⅱ－8)

図表Ⅱ－8



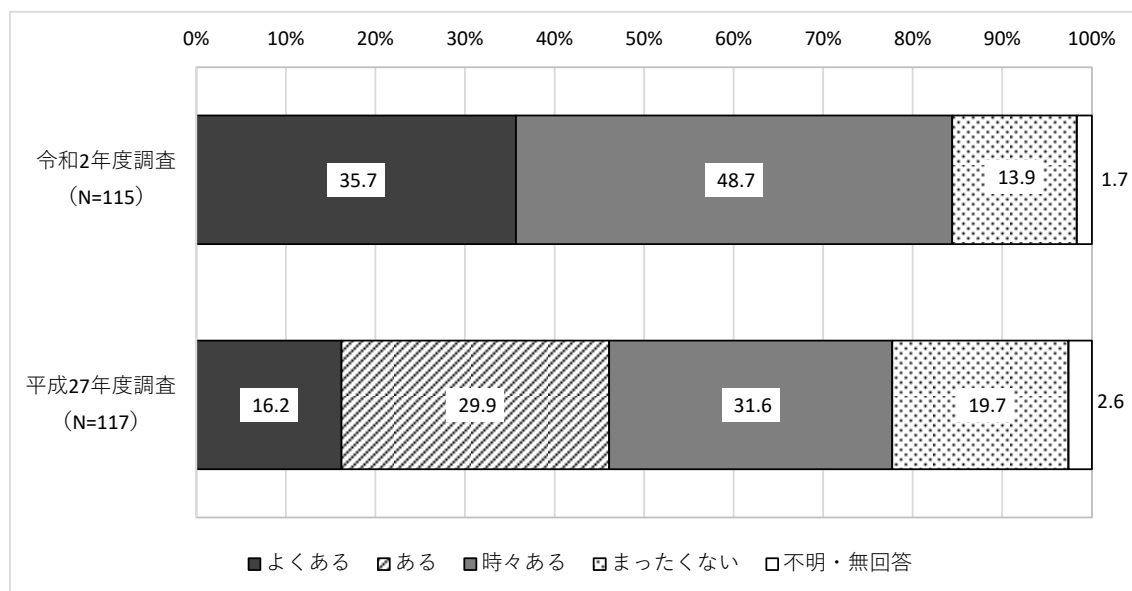
問5 貴事業所では、女性が会議や研修に参加する機会がありますか。

単数回答 (N=115)

比較・クロス集計：平成27年度調査、従業員数

「時々ある」が48.7%と最も高く、次いで「よくある」が35.7%、「まったくない」が13.9%となっています。平成27年度調査とは選択肢が若干異なりますが、令和2年度調査における「よくある」と「時々ある」の合計は平成27年度調査における「よくある」と「ある」、「時々ある」の合計を6.7ポイント上回っています。また、「まったくない」は5.8ポイント減少しています。(図表Ⅱ－9)

図表Ⅱ－9



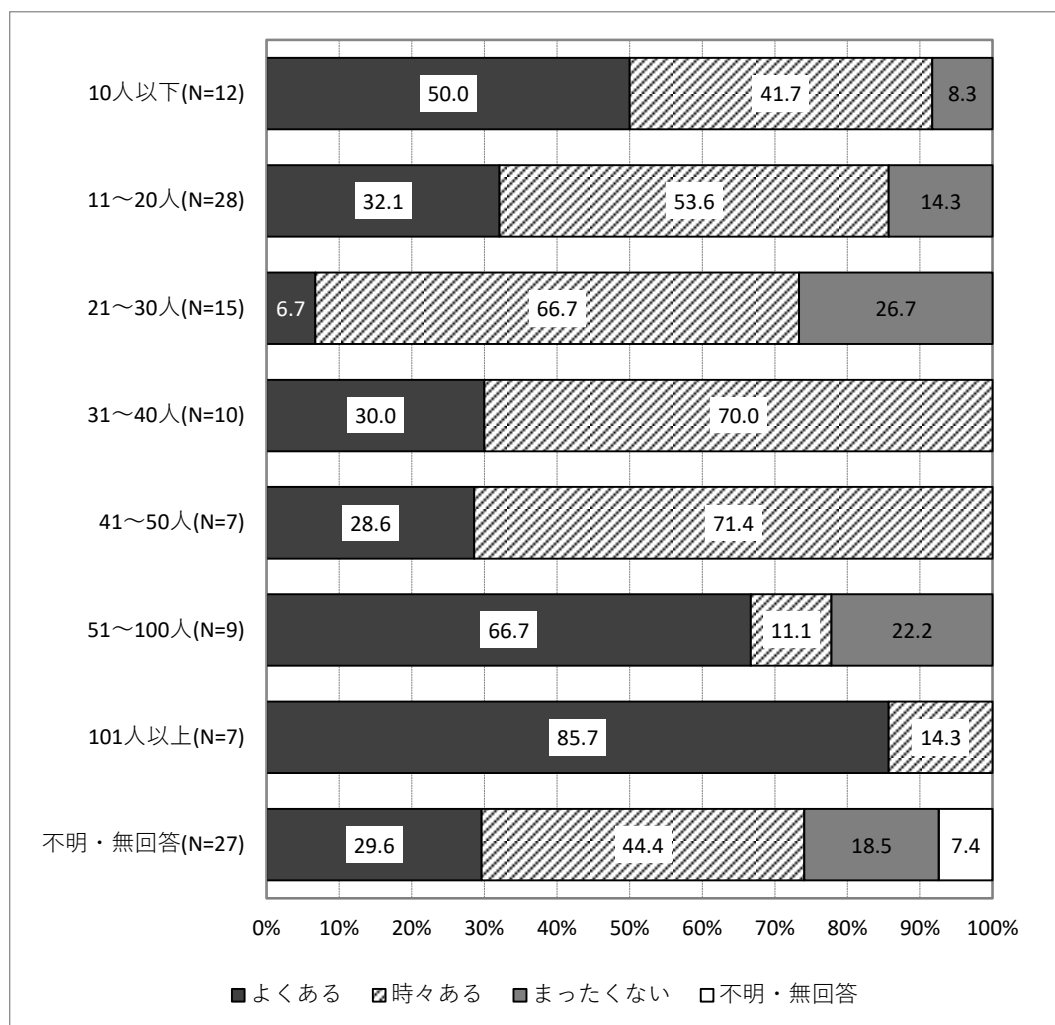
(注1) 令和2年度調査の選択肢は「よくある」、「時々ある」、「まったくない」の3個です。

(注2) 平成27年度調査の選択肢は「よくある」、「ある」、「時々ある」、「まったくない」の4個です。

【従業員数によるクロス集計】

「10人以下」では「よくある」、「11～20人」から「41～50人」では「時々ある」が50.0%以上となっています。一方、「21～30人」では「よくある」の割合が他に比べると低く、「まったくない」の割合が他に比べると高いです。また、母数が少ないため単純な比較はできませんが、「51～100人」と「100人以上」でも「よくある」の割合が他に比べると高いです。(図表Ⅱ－10)

図表Ⅱ－10



問6（1）～（17）

貴事業所では女性を積極的に登用するため、現在取り組んでいることはありますか。また、今度、取り組みたいことはありますか。（いずれかに○をしてください）

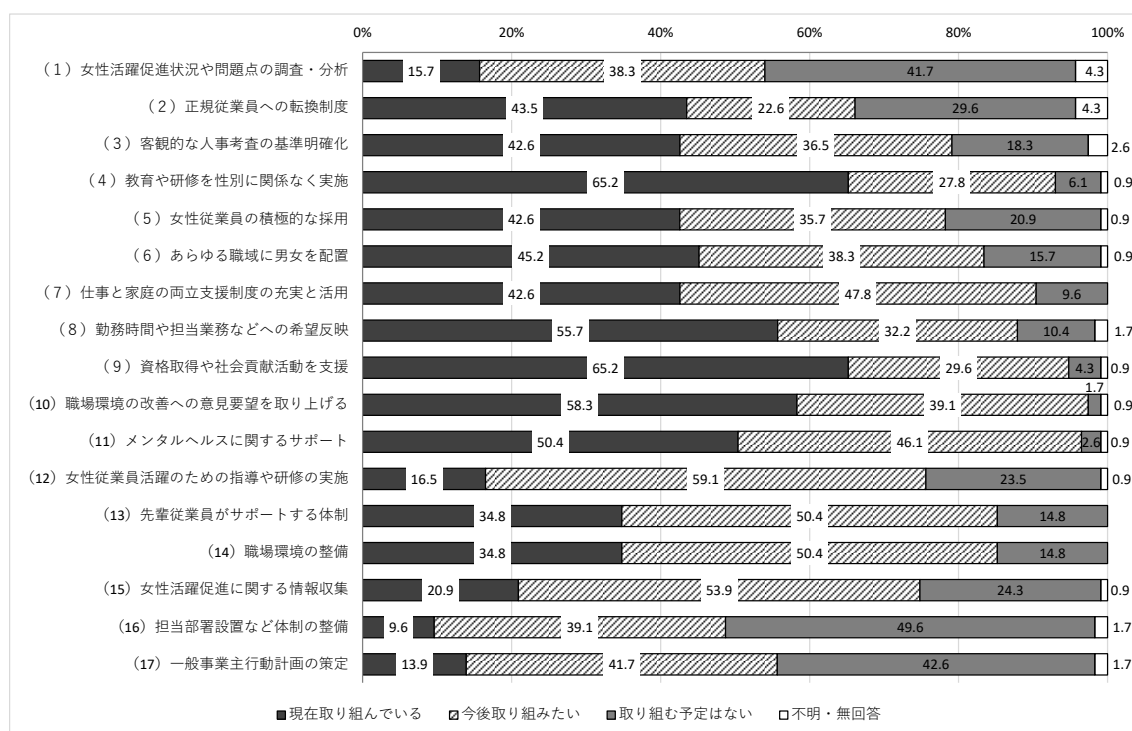
単数回答（N=115）

（1）から（17）の単純集計の結果をまとめると、図表Ⅱ－11 のようになります。現在取り組んでいることとしては、「（4）業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施」と「（9）資格取得や社会貢献活動を支援」がそれぞれ65.2%と最も高いです。次いで、「（10）職場環境の改善への意見要望を取り上げる」（58.3%）、「（8）勤務時間や担当業務などへの希望反映」（55.7%）がそれぞれ50%台後半となっています。

今後取り組みたいこととしては、「（12）女性従業員活躍のための指導や研修の実施」が59.1%と最も高いです。また、「（15）女性活躍促進に関する情報収集」（53.9%）と「（13）先輩従業員がサポートする体制」（50.4%）、「（14）職場環境の整備」（50.4%）もそれぞれ50%台前半となっています。

取り組む予定はないこととしては、「（16）担当部署設置などの体制の整備」が49.6%と最も高いです。また、「（17）一般事業主行動計画の策定」（42.6%）と「（1）女性活躍促進状況や問題点の調査・分析」（41.7%）もそれぞれ40%台前半となっています。

図表Ⅱ－11

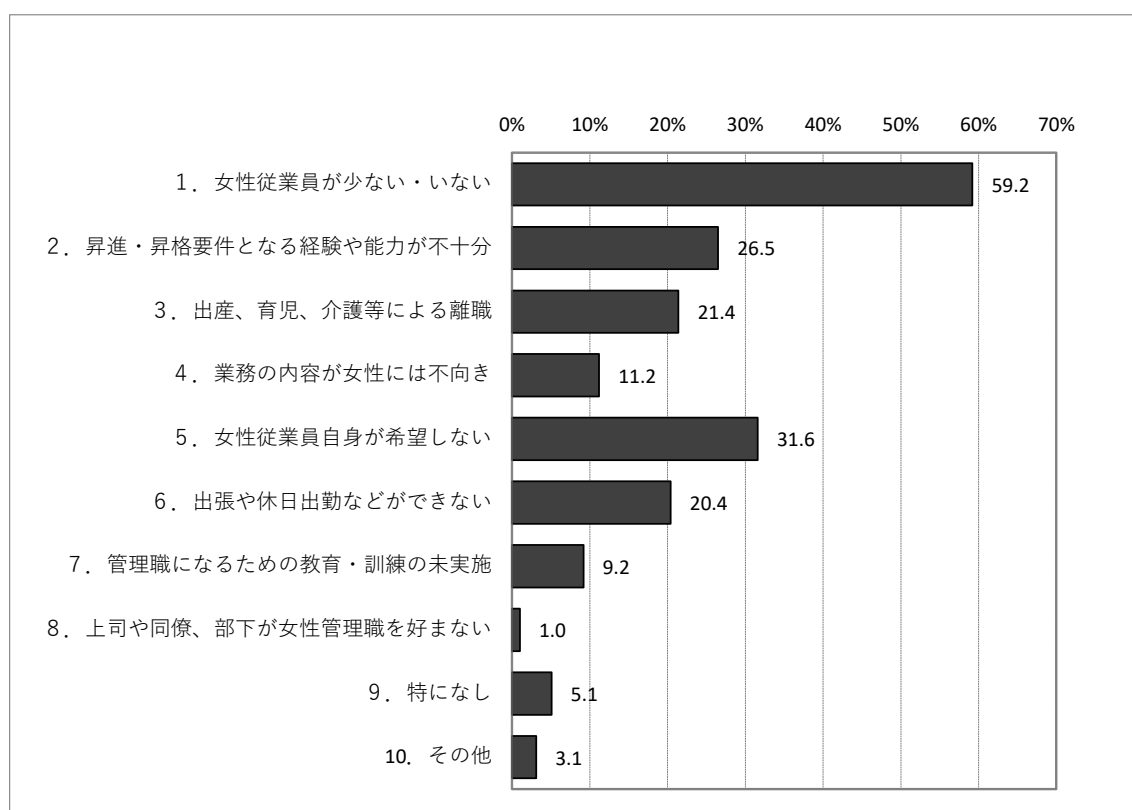


問 7 問 2 において、女性管理職が管理職全体の 1 割未満である場合、それはどのような理由ですか。(○はいくつでも)

複数回答

「1. 女性従業員が少ない・いない」が 59.2%と最も高く、次いで「5. 女性従業員自身が希望しない」が 31.6%、「2. 昇進・昇格要件となる経験や能力が不十分」が 26.5%となっています。「その他」としては、「短期間で退職するから」などが挙げられています。(図表Ⅱ－12)

図表Ⅱ－12



(注 1) 本調査の問 2 は、「不明・無回答」の割合が高い結果となっています。そのため問 7 では、問 7 の「不明・無回答」(17 件)を女性管理職が管理職全体の 1 割以上である事業所として扱い、集計の対象から除外しています。

Ⅲ 仕事と育児・介護との両立（問８～問９）

Ⅲでは、男女がともに育児・介護をしながら働けるようにするための制度や取組について、その有無と利用状況を尋ねています。

問８（１）～（１５）

貴事業所では、男女がともに育児・介護をしながら働けるよう、以下の制度がありますか。（いずれかに○をしてください）

単数回答（ $N=115$ ）

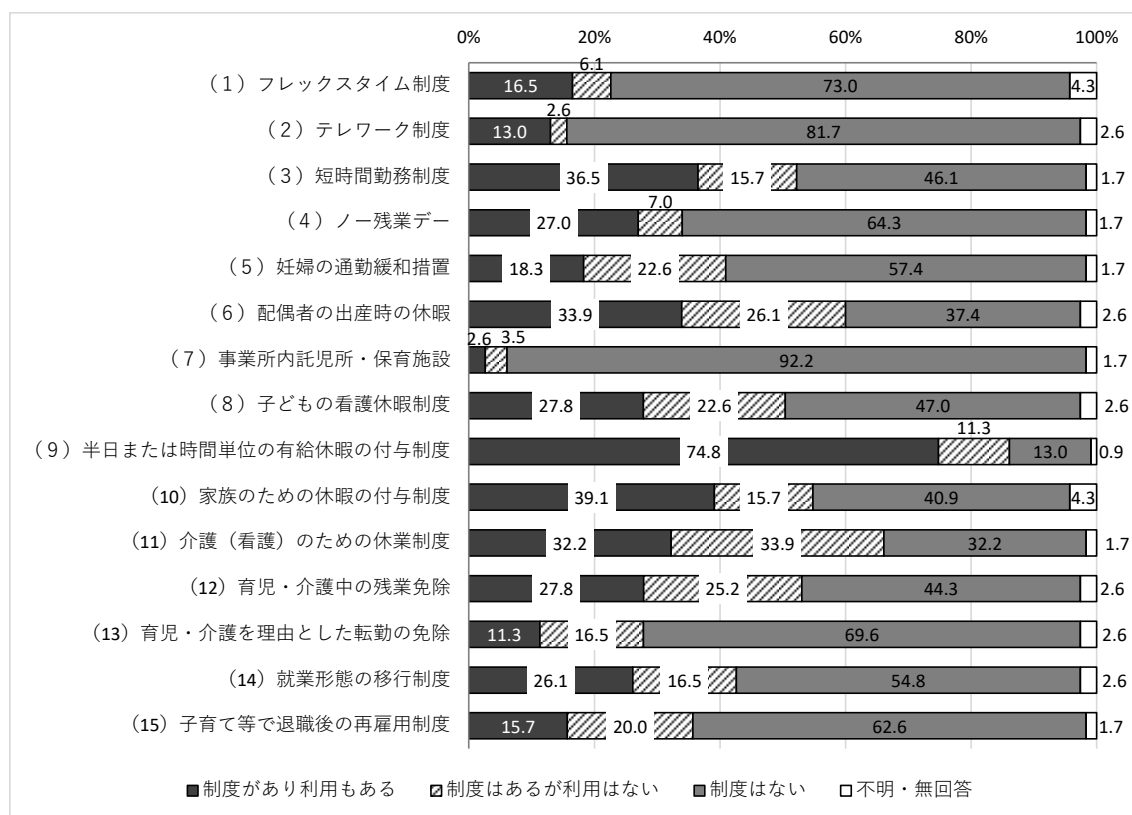
クロス集計：ワーク・ライフ・バランス向上の取組の必要性

（１）から（１５）の単純集計の結果をまとめると、図表Ⅲ－１のようになります。制度があり利用もあるものとしては、「（９）半日または時間単位の有給休暇の付与制度」が74.8%と最も高いです。次いで「（１０）家族のための休暇の付与制度」（39.1%）と「（３）短時間勤務制度」（36.5%）がそれぞれ30%台後半となっています。

制度はあるが利用はないものとしては、「（１１）介護（看護）のための休業制度」が33.9%と最も高いです。次いで「（６）配偶者の出産時の休暇」（26.1%）と「（１２）育児・介護中の残業免除」（27.8%）がそれぞれ20%台後半となっています。

制度はないものとしては、「（７）事業所内託児所・保育施設」が92.2%と最も高いです。次いで「（２）テレワーク制度」が81.7%、「（１）フレックスタイム制度」が73.0%となっています。

図表Ⅲ－１



【ワーク・ライフ・バランス向上の取組の必要性によるクロス集計】

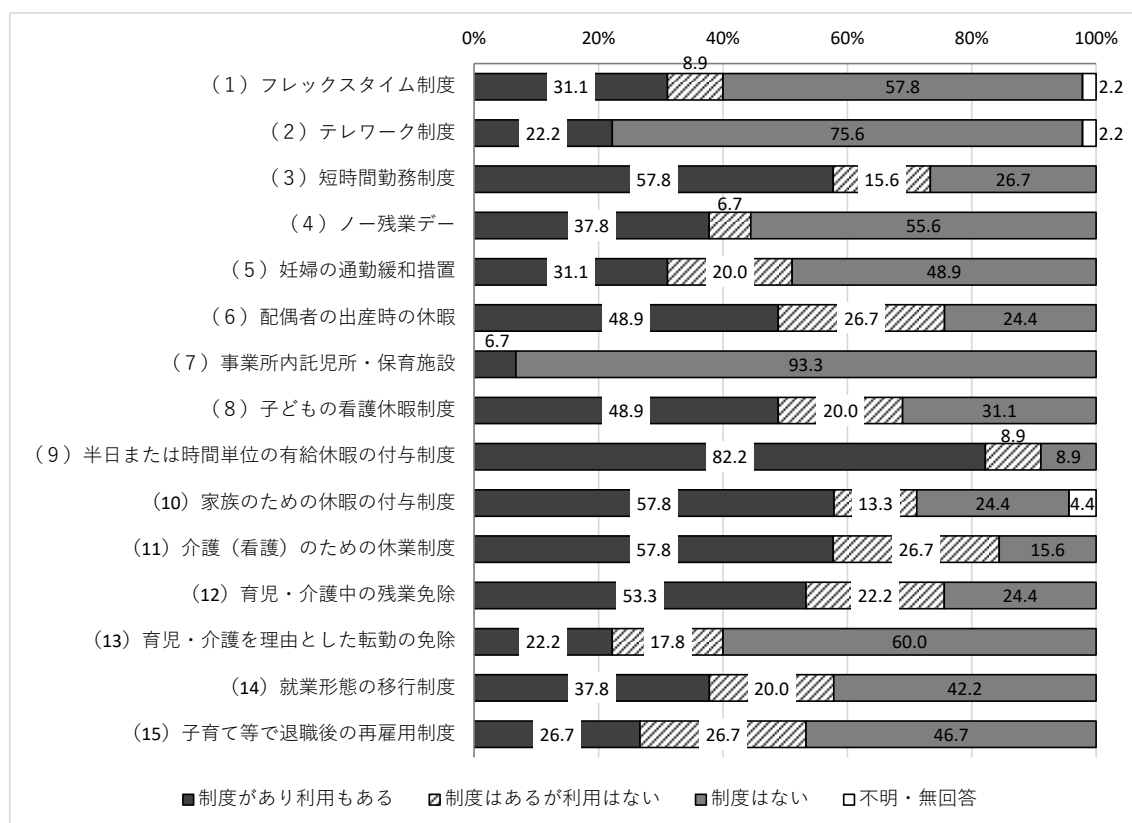
①問 10 において、ワーク・ライフ・バランス向上の取組が「必要」と回答した事業所（図表Ⅲ－２）

制度があり利用もあるものとしては、「（９） 半日または時間単位の有給休暇の付与制度」が 82.2%と最も高いです。また、「（３） 短時間勤務制度」（57.8%）と「（10） 家族のための休暇の付与制度」（57.8%）、「（11） 介護（看護）のための休業制度」（57.8%）と「（12） 育児・介護中の残業免除」（53.3%）がそれぞれ 50%台となっています。

制度はあるが利用はないものとしては、「（６） 配偶者の出産時の休暇」と「（11） 介護（看護）のための休業制度」、「（15） 子育て等で退職後の再雇用制度」がそれぞれ 26.7%と最も高いです。

制度はないものとしては、「（７） 事業所内託児所・保育施設」が 93.3%と最も高いです。次いで「（２） テレワーク制度」が 75.6%、「（13） 育児・介護を理由とした転勤の免除」60.0%となっています。

図表Ⅲ－２



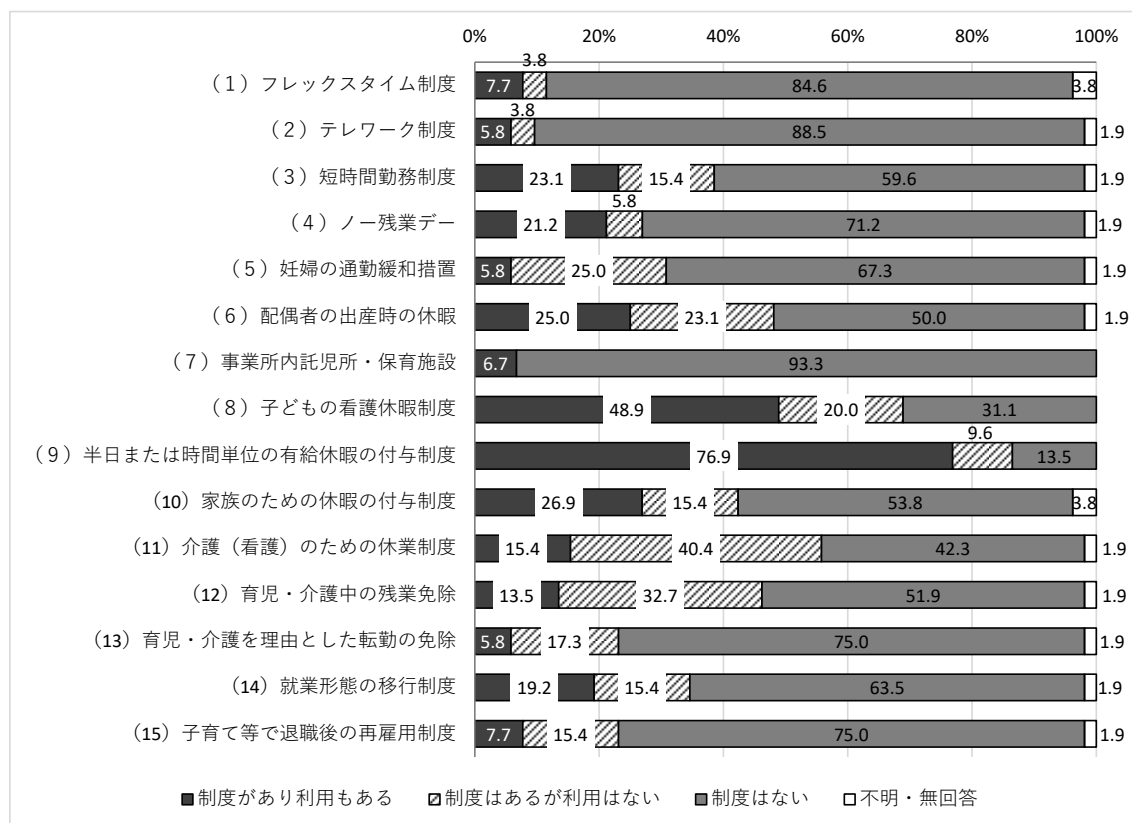
②問 10 において、ワーク・ライフ・バランス向上の取組が「どちらかといえば必要」と回答した事業所（図表Ⅲ－3）

制度があり利用もあるものとしては、「(9) 半日または時間単位の有給休暇の付与制度」が 76.9%と最も高く、次いで「(8) 子どもの看護休暇制度」が 48.9%となっています。50.0%を越えているものは「(9) 半日または時間単位の有給休暇の付与制度」のみです。

制度はあるが利用はないものとしては、「(11) 介護(看護)のための休業制度」が 40.4%と最も高いです。次いで「(12) 育児・介護中の残業免除」が 32.7%、「(5) 妊婦の通勤緩和措置」が 25.0%となっています。

制度はないものとしては「(7) 事業所内託児所・保育施設」が 93.3%と最も高いです。次いで「(2) テレワーク制度」88.5%、「(1) フレックスタイム制度」が 84.6%となっています。

図表Ⅲ－3



問9（１）～（８）

貴事業所では、男女がともに育児・介護をしながら働けるよう、現在取り組んでいることはありますか。（いずれかに○をしてください）

単数回答（N=115）

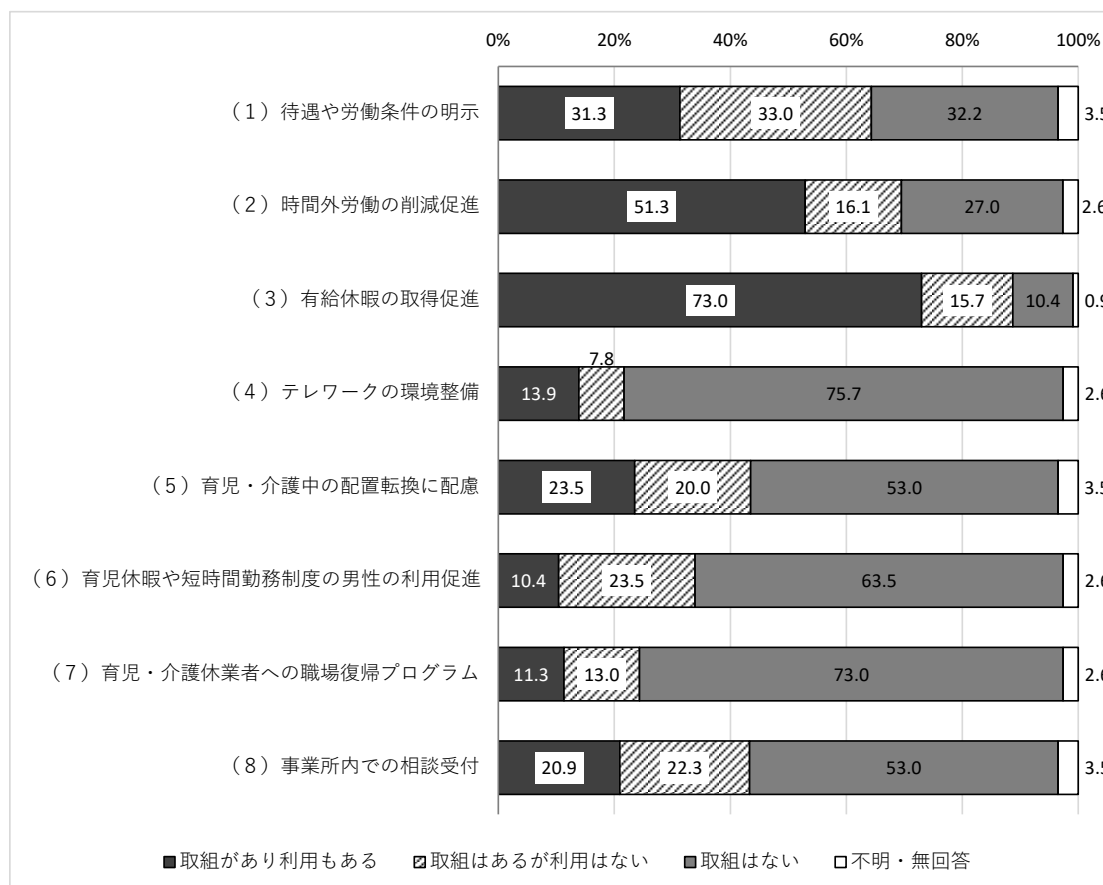
クロス集計：ワーク・ライフ・バランス向上の取組の必要性

（１）から（８）の単純集計の結果をまとめると、図表Ⅲ－４のようになります。取組があり利用もあるものとしては、「（３）有給休暇の取得促進」が73.0%と最も高いです。次いで「（２）時間外労働の削減促進」が51.3%、「（１）待遇や労働条件の明示」が31.3%となっています。

取組はあるが利用はないものとしては、「（１）待遇や労働条件の明示」が33.0%と最も高いです。次いで「（６）育児休暇や短時間勤務制度の男性の利用促進」が23.5%、「（８）事業所内での相談受付」が22.3%となっています。

取組はないものとしては、「（４）テレワークの環境整備」が75.7%と最も高いです。次いで「（７）育児・介護休業者への職場復帰プログラム」が73.0%、「（６）育児休暇や短時間勤務制度の男性の利用促進」が63.5%となっています。

図表Ⅲ－４



【ワーク・ライフ・バランス向上の取組の必要性によるクロス集計】

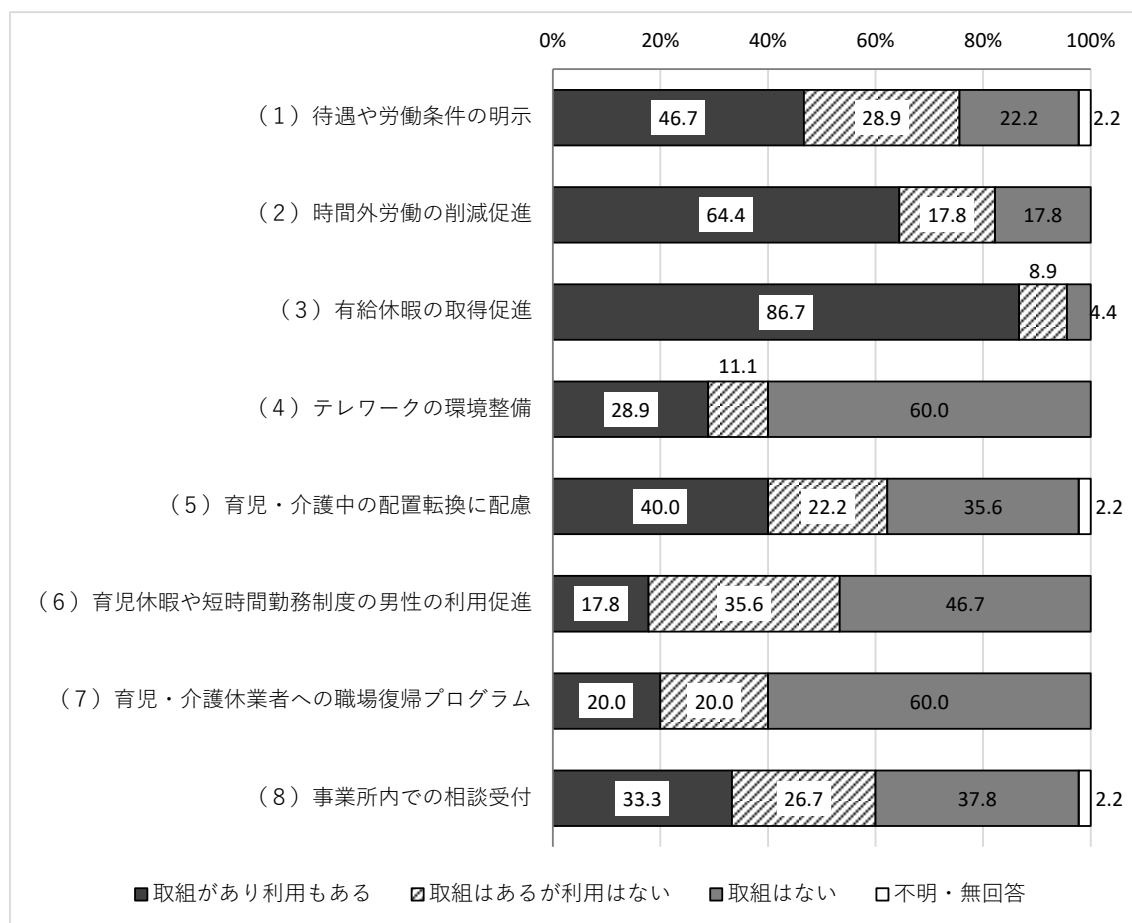
①問 10 において、ワーク・ライフ・バランス向上の取組が「必要」と回答した事業所（図表Ⅲ－５）

取組があり利用もあるものとしては、「（３）有給休暇の取得促進」が 86.7%と最も高いです。次いで「（２）時間外労働の削減促進」が 64.4%、「（１）待遇や労働条件の明示」が 46.7%となっています。

取組はあるが利用はないものとしては、「（６）育児休暇や短時間勤務制度の男性の利用促進」35.6%が最も高いです。次いで「（１）待遇や労働条件の明示」が 28.9%、「（８）事業所内での相談受付」が 26.7%となっています。

取組はないものとしては、「（４）テレワークの環境整備」と「（７）育児・介護休業者への職場復帰プログラム」がそれぞれ 60.0%と最も高いです。次いで「（６）育児休暇や短時間勤務制度の男性の利用促進」が 46.7%となっています。

図表Ⅲ－５



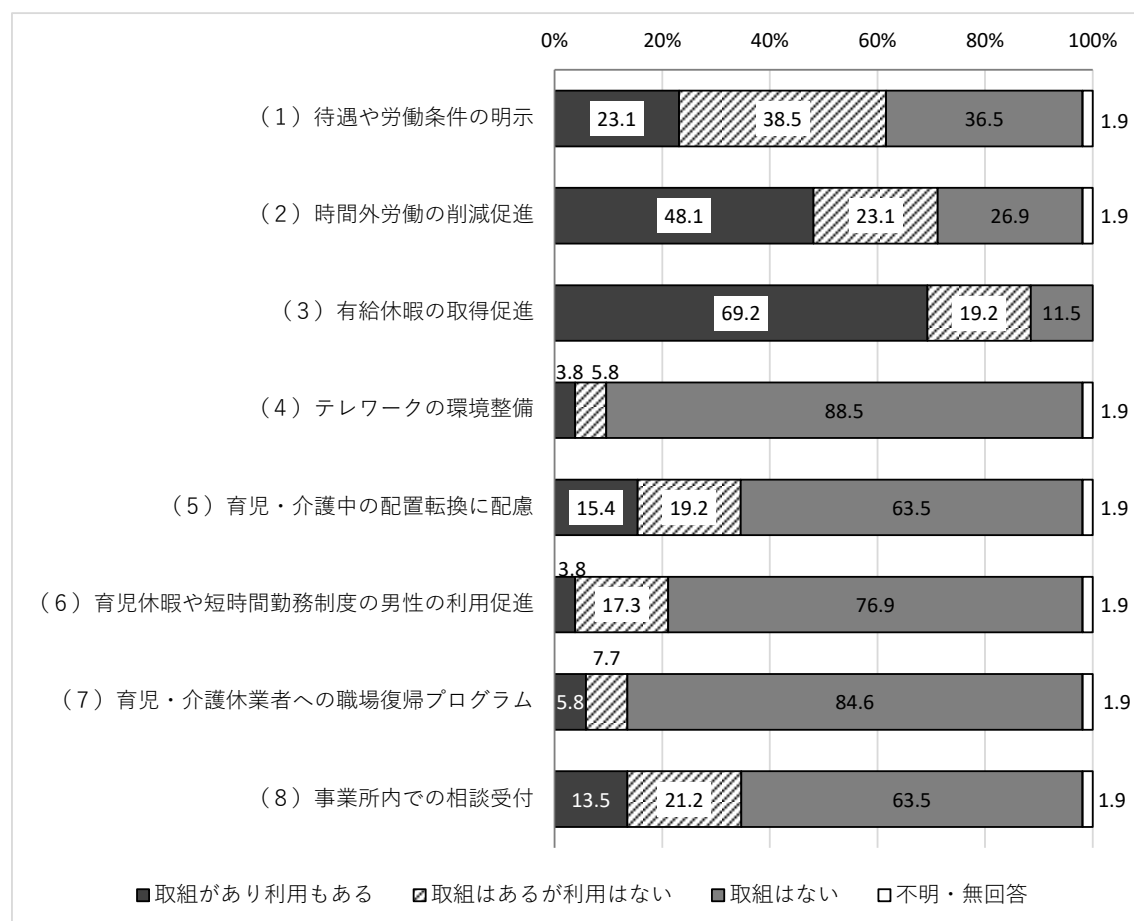
②問 10 において、ワーク・ライフ・バランス向上の取組が「どちらかといえば必要」と回答した事業所（図表Ⅲ－６）

取組があり利用もあるものとしては、「（３）有給休暇の取得促進」が 69.2%と最も高いです。次いで「（２）時間外労働の削減促進」が 48.1%、「（１）待遇や労働条件の明示」が 23.1%となっています。

取組はあるが利用はないものとしては、「（１）待遇や労働条件の明示」が 38.5%と最も高いです。次いで「（２）時間外労働の削減促進」が 23.1%、「（８）事業所内での相談受付」が 21.2%となっています。

取組はないものとしては、「（４）テレワークの環境整備」が 88.5%と最も高いです。次いで「（７）育児・介護休業者への職場復帰プログラム」が 84.6%、「（６）育児休暇や短時間勤務制度の男性の利用促進」が 76.9%となっています。

図表Ⅲ－６



Ⅳ 働き方改革、ワーク・ライフ・バランス（問 10～問 11）

Ⅳでは、働き方改革やワーク・ライフ・バランス向上のための取組について、必要性和取組状況を尋ねています。

問 10 ワーク・ライフ・バランスの向上を目指して職場で取り組みを実施していくことについて（○は1つだけ）

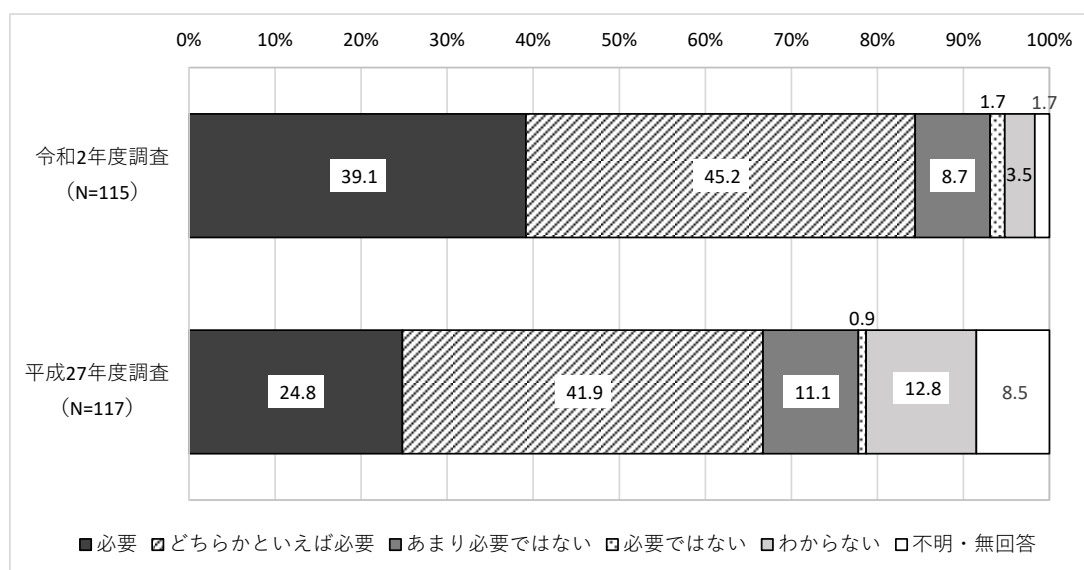
単数回答（N=115）

比較・クロス集計：平成 27 年度調査、従業員数

「どちらかといえば必要」が 45.2%と最も高く、次いで「必要」が 39.1%、「あまり必要ではない」が 8.7%となっています。全体としては、84.3%が「必要」または「どちらかといえば必要」と回答しています。

平成 27 年度調査と比較すると、「必要」と「どちらかといえば必要」の合計は 17.6 ポイント増加しています。また、「あまり必要ではない」と「必要ではない」の合計は 1.6 ポイント、「わからない」は 9.3 ポイント減少しています。（図表Ⅳ－1）

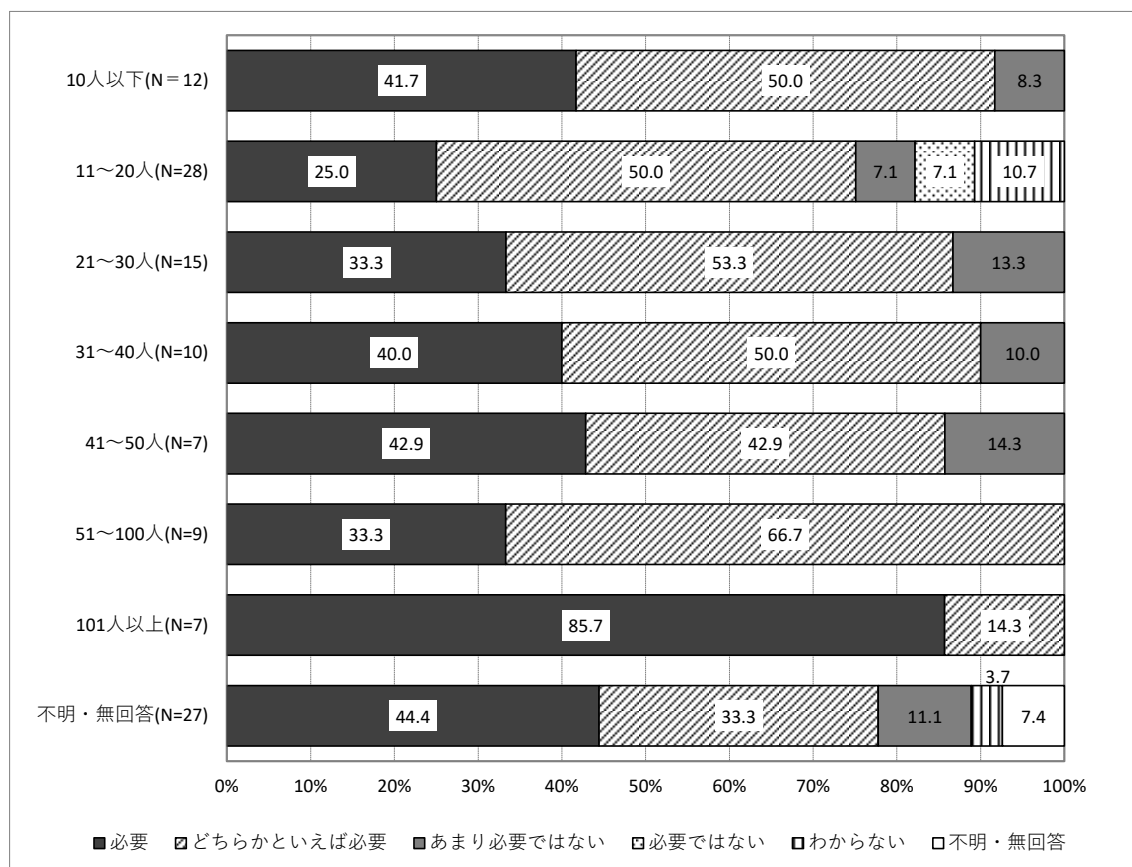
図表Ⅳ－1



【従業員数によるクロス集計】

従業員数による違いは特に見られません。一方、母数が少ないため単純な比較はできませんが、「51～100人」と「101人以上」では「必要」と「どちらかといえば必要」の割合が他に比べると高いです。（図表Ⅳ－２）

図表Ⅳ－２



問 11（１）～（11）

「ワーク・ライフ・バランス」の向上を目指して、現在取り組んでいることはありますか。また、今後取り組みたいことはありますか。（いずれかに○をしてください）

単数回答（N=115）

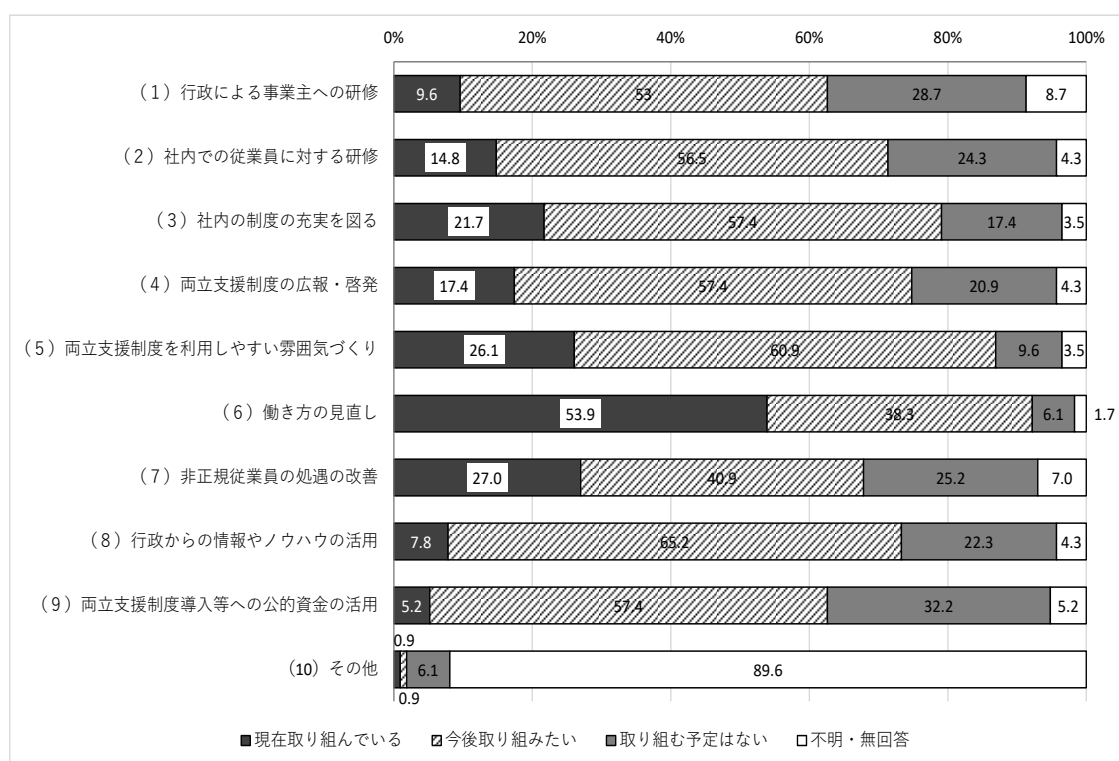
クロス集計：ワーク・ライフ・バランス向上の取組の必要性

（１）から（11）の単純集計の結果をまとめると、図表Ⅳ－３のようになります。現在取り組んでいることとしては、「（６）働き方の見直し」が 53.9%と最も高いです。次いで「（７）非正規従業員の処遇の改善」が 27.0%、「（５）両立支援制度を利用しやすい事業所の雰囲気づくり」が 26.1%となっています。

今後取り組みたいこととしては、10 個中 7 個について 50.0%以上の事業所が挙げています。その中でも「（８）行政からの情報やノウハウの活用」と「（５）両立支援制度を利用しやすい事業所の雰囲気づくり」がそれぞれ 60%台と高いです。

取り組む予定はないこととしては、「（９）両立支援制度導入等への公的資金の活用」が 32.2%と最も高いです。次いで「（１）行政による事業主への研修」が 28.7%、「（７）非正規従業員の処遇の改善」が 25.2%となっています。

図表Ⅳ－３



【ワーク・ライフ・バランス向上の取組の必要性によるクロス集計】

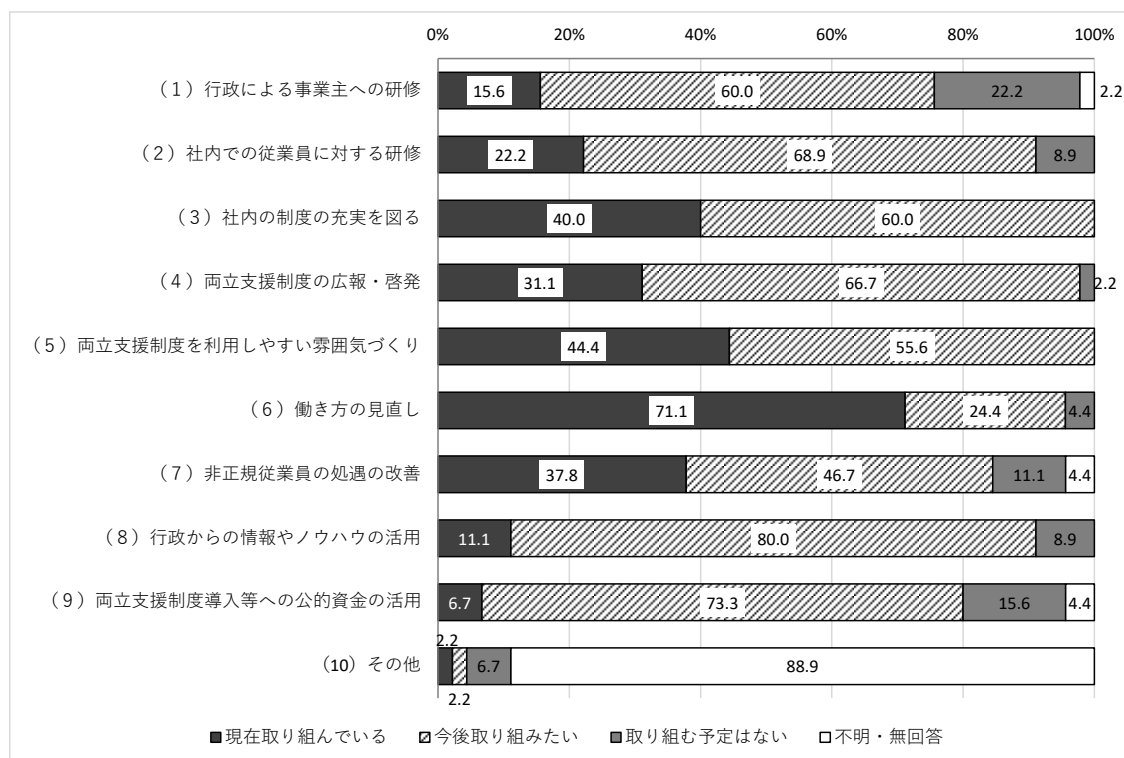
①問 10 において、ワーク・ライフ・バランス向上の取組が「必要」と回答した事業所（図表Ⅳ－４）

現在取り組んでいることとしては、「（６）働き方の見直し」が 71.1%と最も高いです。次いで「（５）両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくり」が 44.4%、「（３）社内の制度の充実を図る」が 40.0%となっています。

今後取り組みたいこととしては、「（８）行政からの情報やノウハウの活用」が 80.0%と最も高いです。次いで「（９）両立支援制度導入等に対する公的資金の活用」が 73.3%、「（２）社内での従業員に対する研修」が 68.9%となっています。

取り組む予定はないこととしては、「（１）行政による事業主への研修」が 22.2%と最も高いです。次いで「（９）両立支援制度導入等への公的資金の活用」が 15.6%、「（７）非正規従業員の処遇改善」が 11.1%となっています。

図表Ⅳ－４



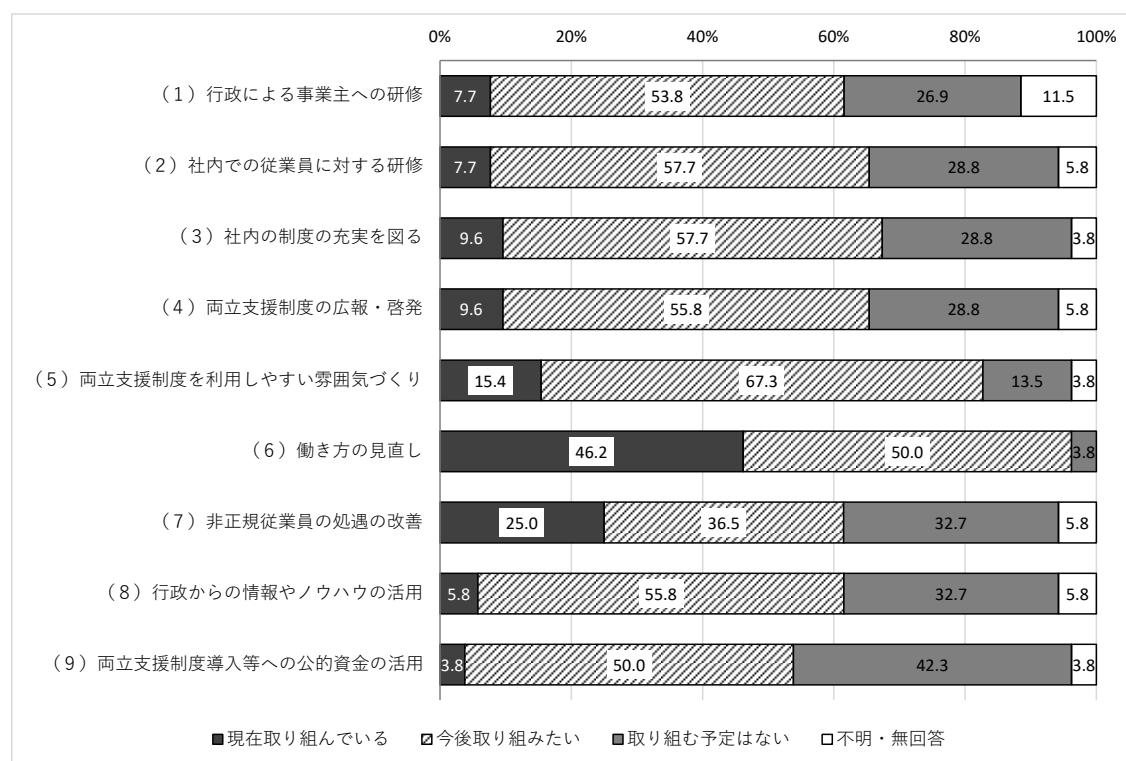
②問 10 において、ワーク・ライフ・バランス向上の取組が「どちらかといえば必要」と回答した事業所（図表Ⅳ－５）

現在取り組んでいることとしては、「（６）働き方の見直し」が 46.2%と最も高いです。次いで「（７）非正規従業員の処遇改善」が 25.0%、「（５）両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくり」が 15.4%となっています。

今後取り組みたいこととしては、「（５）両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくり」が 67.3%と最も高いです。次いで「（２）社内での従業員に対する研修」と「（３）社内の制度の充実を図る」がそれぞれ 57.7%となっています。

取り組む予定はないこととしては、「（９）両立支援制度導入等への公的資金の活用」が 42.3%と最も高いです。次いで「（７）非正規従業員の処遇改善」と「（８）行政からの情報やノウハウの活用」がそれぞれ 32.7%となっています。

図表Ⅳ－５



V ハラスメント（問 12）

Vでは、セクシュアル・ハラスメントへの対策として現在取り組んでいることを尋ねています。

問 12 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）対策を講じていますか。（○はいくつでも）

複数回答

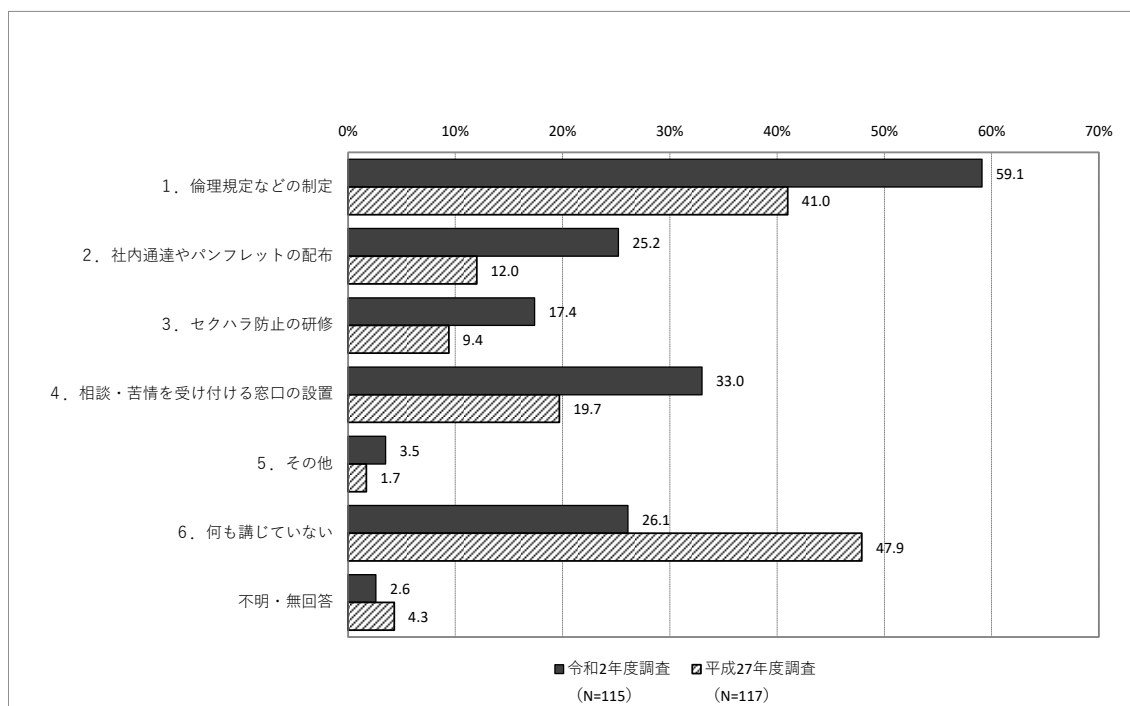
比較・クロス集計：平成 27 年度調査、従業員数

「1. 倫理規定などの制定」が 59.1%と最も高いです。次いで「4. 相談・苦情を受け付ける窓口の設置」が 33.0%、「6. 何も講じていない」が 26.1%となっています。

「5. その他」としては、「企業の規模や職務内容になじまない」、「親会社の取組みを尊重して紹介している」、「就業規則を改訂する予定である」、「日常業務の中で配慮している」などが挙げられています。

平成 27 年度調査と比較すると、「1. 倫理規定などの制定」が 18.1 ポイント、「4. 相談や苦情を受け付ける窓口の設置」が 13.3 ポイント、「2. 社内通達やパンフレットの配布」が 13.2 ポイント増加しています。また、「6. 何も講じていない」は 21.8 ポイント減少しています。（図表 V－1）

図表 V－1



【従業員数によるクロス集計】

「10人以下」から「21～30人」までと「41～50人」では「6. 何も講じていない」が上位3項目に入っていますが、他では入っていません。また、母数が少ないため単純な比較はできませんが、「51～100人」と「100人以上」では何らかの対策を講じている割合が高いです。(図表V-2)

図表V-2

上段：度数 下段：%	合計	1. 倫理規定 などの制定	2. 社内通達 やパンフレット の配布	3. セクハラ 防止の研修	4. 相談・苦 情を受け付け る窓口の設置	5. その他	6. 何も講じ ていない	不明・無回答
全体	115 100.0	68 59.1	29 25.2	20 17.4	38 33.0	4 3.5	30 26.1	3 2.6
10人以下	12 100.0	10 83.3	2 16.7	2 16.7	2 16.7	- -	2 16.7	- -
11～20人	28 100.0	12 42.9	6 21.4	2 7.1	7 25.0	2 7.1	11 39.3	- -
21～30人	15 100.0	10 66.7	2 13.3	1 6.7	2 13.3	1 6.7	4 26.7	- -
31～40人	10 100.0	7 70.0	5 50.0	2 20.0	4 40.0	- -	2 20.0	- -
41～50人	7 100.0	2 28.6	1 14.3	2 28.6	2 28.6	- -	2 28.6	1 14.3
51～100人	9 100.0	7 77.8	3 33.3	3 33.3	8 88.9	- -	- -	- -
101人以上	7 100.0	7 100.0	7 100.0	4 57.1	7 100.0	- -	- -	- -
不明・無回答	27 100.0	13 48.1	3 11.1	4 14.8	6 22.2	1 3.7	9 33.3	2 7.4

(注1) 網掛けは、各従業員数における上位3項目を示しています。

VI 男女共同参画に関する今後の取組（問 13～問 15）

VIでは、職場における男女共同参画を推進していくために行政にどのようなことを望むかを尋ねています。

問 13 職場における男女共同参画の推進について、行政にどのようなことを望まれますか。（○はいくつでも）

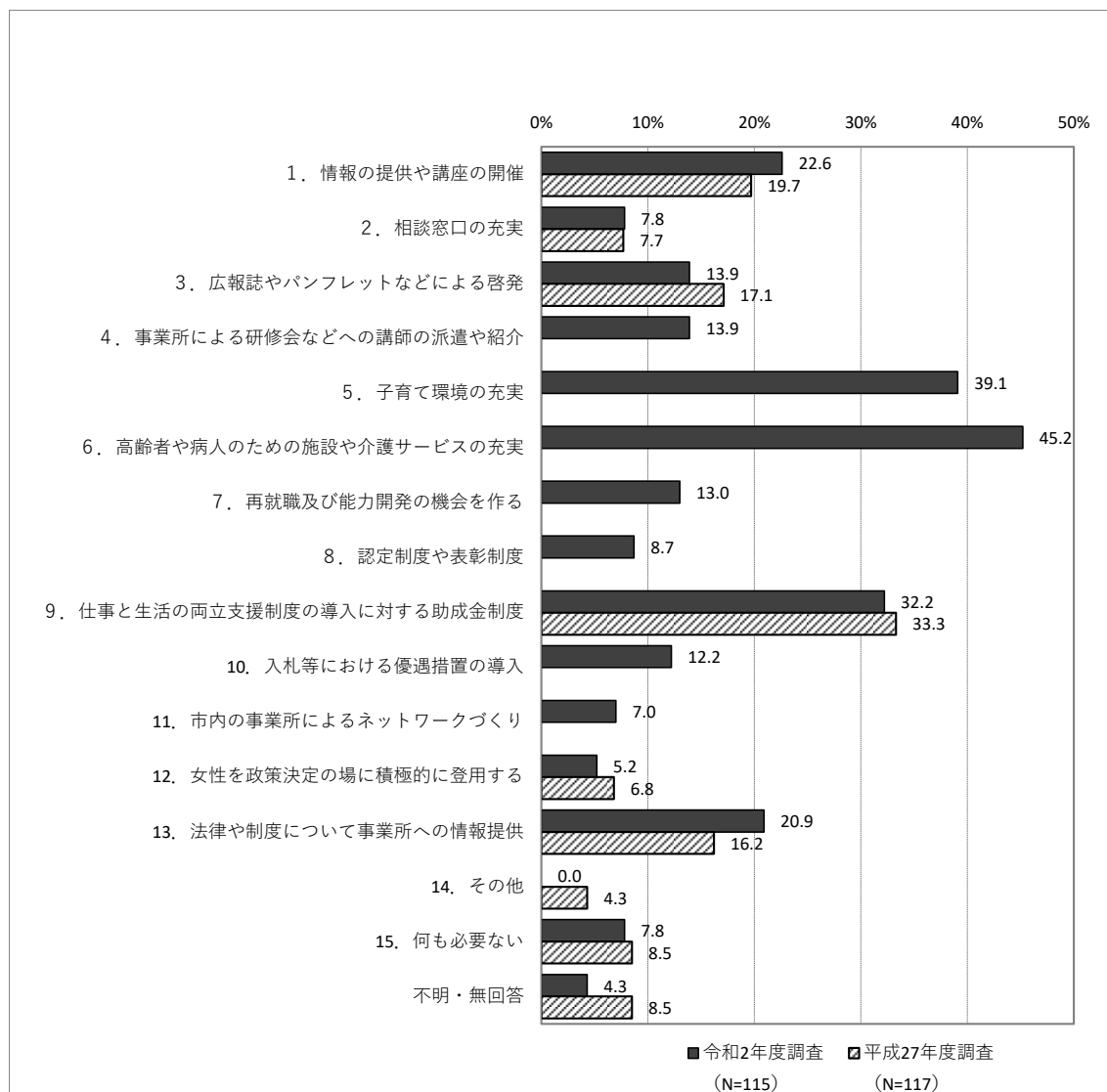
複数回答

比較：平成 27 年度調査

「6. 高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」が 45.2%と最も高いです。次いで「5. 子育て環境の充実」(39.1%)と「9. 仕事と生活の両立支援制度の導入に対する助成金制度」(32.2%)がそれぞれ 30%台となっています。また、「1. 情報提供や講座の開催」(22.6%)と「13. 法律や制度について事業所への情報提供」(20.9%)がそれぞれ 20%台となっています。

平成 27 年度調査と比較すると、「13. 法律や制度についての事業所への情報提供」が 4.7 ポイント、「1. 情報の提供や講座の開催」が 2.9 ポイント増加しています。ただし、平成 27 年度調査と令和 2 年度調査では類似の選択肢のでも表記が異なるものがあることや、令和 2 年度調査で新設された選択肢があることから、一部の選択肢についてのみ比較しています。（図表VI－1）

図表VI－1



(注1)「14. その他」以外でグラフが1本の選択肢は、平成27年度調査と令和2年度調査で選択肢が異なるものです。

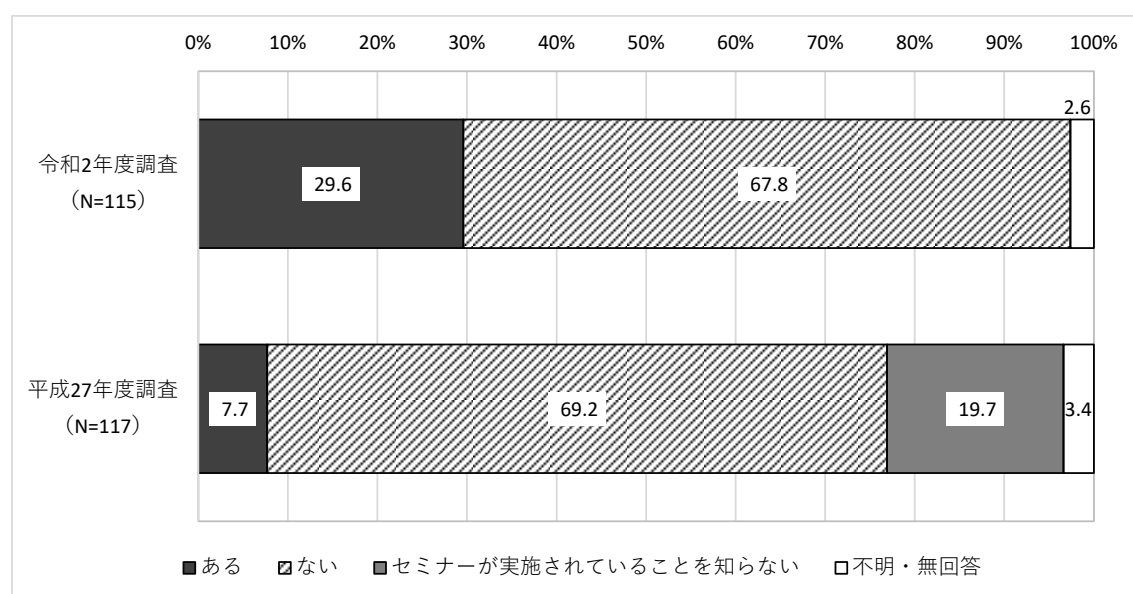
問 14 貴事業所は舞鶴市が実施している「事業所セミナー」に参加したことがありますか。

単数回答 (N=115)

比較：平成 27 年度調査

「ない」が 67.8%、「ある」が 29.6%であり、「ない」は「ある」の 2.3 倍となっています。また、選択肢が若干異なりますが平成 27 年度調査と比較すると、「ある」は 21.9 ポイント増加しています。(図表VI－2)

図表VI－2



(注1) 令和2年度調査の選択肢は「ある」と「ない」の2個です。

(注2) 平成27年度調査の選択肢は「ある」、「ない」、「セミナーが実施されていることを知らない」の3個です。

問 15 事業所として男女共同参画の推進や男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見、ご提案などがありましたらご自由にご記入ください。

自由記述

回答は9件あり、従業員の意識改革の必要性に関する意見、待機児童問題の解消を求める意見、女性の雇用に積極的に取り組んでいるという説明などでした。具体的な記載内容は図表VI-3のとおりです。

図表VI-3

No.	回答
1	事業所として男女共同参画の推進、社会づくりは必然と考えるが、従業員の中には休暇や時短勤務の権利の主張だけはするが一向に作業効率の向上や事業所の利益など考慮しない者もいる。事業所、従業員双方の意識改革も必要だと思う。
2	例えば家事は女性が行うという古い考えの男性が多い中で行政や事業所のすばらしい取り組みがあったとして、自宅で女性に代わり、家事をする男性はどれほどいらっしゃるのでしょうか。男性のみならず女性の中にもある古い考えはかなり手強いと思われます。新しい風が吹くことを願います。
3	舞鶴市の待機児童のため、パートが退職することになりました。舞鶴を出て京都市内に住むことになりました。女性が安心して働ける環境づくりをお願いします。
4	目的の1つに女性雇用（女性みのグループ確立）で日本一を目指しています。型枠工事業専門職としてです。
5	事業内容や規模から設問になじまない部分が多い。ただし、単純な重機の運転などは女性の進出の可能性がある。
6	カタカナ文字を多用しすぎている。もっと平たくわかりやすく問いかけないと思惑が伝わらない。アンケートで問いかけている内容を理解するのに時間がかかって答える気が失せる。
7	特にありません。
8	特になし。
9	特にありません。

4

調

査

票

男女共同参画に関する事業所アンケート調査 へのご協力について（お願い）

日頃より市政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、『舞鶴市男女共同参画計画（まいプラン）（第3次）』を策定し、男女が互いに尊重しながら性別に関係なくあらゆる分野で活躍でき、自分らしくいきいきと暮らすことができる男女共同参画社会の実現をめざして、様々な取り組みを進めております。

令和3年度に、「まいプラン（第3次）」の中間年を迎え、更なる施策の充実を図るための計画の見直しを行う予定としていることから、その基礎調査として、市内事業所の皆様の男女共同参画に関する意識や実態などを把握するためのアンケート調査を実施いたします。

ご回答いただきました内容は、すべて統計的に処理し、この調査の目的以外には一切使用いたしません。

つきましては、お忙しいこととは存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力賜われますようお願い申し上げます。

令和2年8月

舞鶴市長 多々見 良三

【お願い】

ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒でご返送ください（切手不要）。

回答期限：令和2年8月21日（金）までに投函ください。

【お問い合わせ先】 舞鶴市 人権啓発推進課
電 話 0773-66-1022
E-mail jinken@city.maizuru.lg.jp

事業所アンケート調査票

※ご回答は、経営者または人事・労務関係ご担当の方をお願いいたします。

I. 貴事業所の概要についてお尋ねします。

問1. 貴事業所の主な業種についてお選びください。(○は1つだけ)

1. 製造業 2. 飲食業 3. 卸売・小売業 4. 建設業
5. 運輸・通信業 6. 不動産業 7. 医療・福祉業 8. 教育・学習支援業
9. 公務関係 10. 金融・保険業
11. サービス業（理容・美容、クリーニング他） 12. 水道・電気・ガス
13. その他（ ）

問2. 貴事業所の従業員数は何人ですか。また、従業員の内訳の人数をご記入ください。
(令和2年4月1日現在)

◎総従業員数（ 人）（舞鶴市内にある事業所・営業所・支店）

従業員の内訳	男 性	女 性
(1) 正規・常勤	人	人
(2) 非正規・非常勤・パート・アルバイトなど	人	人
(3) 上記のうち管理職 (取締役を含め、部課長など一定の権限を持つ方。 舞鶴市内の事業所に常駐していない管理職でも舞鶴 市内の事業所を管理している人は含む)	人	人

II. 女性の登用についてお尋ねします。

問3. 貴事業所では、5年前と比較して女性の雇用状況はどのようになっていますか。
(舞鶴市内にある事業所・営業所・支店)

- (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4. 貴事業所では、今後、女性の雇用状況をどのようにしたいですか。
(舞鶴市内にある事業所・営業所・支店)

- (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5. 貴事業所では、女性が会議や研修に参加する機会がありますか。

1. よくある 2. 時々ある 3. まったくない

問6. 貴事業所では、女性を積極的に登用するため、現在取り組んでいることはありますか。
また、今後、取り組みたいことはありますか。(いずれかに○をしてください)

内 容	現在 取り組んで いる	今後 取り組み たい	取り組む 予定はない
(1)女性活躍促進状況や問題点の調査・分析	1	2	3
(2)非正規従業員から正規従業員への転換制度	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)業務に必要な知識や能力、資格取得のための教 育や研修を性別に関係なく実施	1	2	3
(5)女性従業員の積極的な採用	1	2	3
(6)性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を 配置	1	2	3
(7)仕事と家庭の両立に向けた制度の充実と活用	1	2	3
(8)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
(9)従業員の資格取得や社会貢献活動を支援	1	2	3
(10)従業員から職場環境の改善への意見要望を 取り上げる	1	2	3
(11)従業員のメンタルヘルスに関するサポート	1	2	3
(12)管理職や従業員を対象に女性従業員活躍の ための指導や研修の実施	1	2	3
(13)仕事上の相談、業務のアドバイスなど先輩 従業員がサポートする体制	1	2	3
(14)男女の固定的な役割の見直しなど職場環境の 整備	1	2	3
(15)女性活躍促進に関するセミナー等への参加、 情報収集	1	2	3
(16)女性活躍促進の担当部署を設けるなど体制の 整備	1	2	3
(17)女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 の策定	1	2	3

問7. 問2において、女性管理職が管理職全体の1割未満である場合、それはどのような理由ですか。(〇はいくつでも)

1. 女性従業員が少ない、またはいない
2. 昇進・昇格要件となる経験や能力を備えた女性が少ない、またはいない
3. 出産、育児、介護等で管理職になるまでに離職する女性が多い
4. 業務の内容が女性には任せられない、あるいは向いていない
5. 女性従業員自身が、管理職になることを希望しない
6. 家庭の事情から、出張や休日出勤などができない女性が多い
7. 管理職になるための教育・訓練を行っていない
8. 上司や同僚、部下となる従業員が、女性管理職を好まない傾向がある
9. 特になし
10. その他（ ）

Ⅲ. 仕事と育児・介護との両立についてお尋ねします。

問8. 貴事業所では、男女がともに育児・介護をしながら働けるよう、以下の制度がありますか。(いずれかに○をしてください)

制 度	制度があり 利用もある	制度はあるが 利用はない	制度は ない
(1) フレックスタイム制度	1	2	3
(2) テレワーク制度	1	2	3
(3) 短時間勤務制度	1	2	3
(4) ノー残業デー	1	2	3
(5) 妊婦の通勤緩和措置(時差出勤等)	1	2	3
(6) 配偶者の出産時の休暇	1	2	3
(7) 事業所内託児・保育施設(外部委託含む)	1	2	3
(8) 子どもの看護休暇制度	1	2	3
(9) 半日または時間単位の有給休暇の付与制度	1	2	3
(10) 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
(11) 介護(看護)のための休業制度	1	2	3
(12) 育児・介護中の残業免除	1	2	3
(13) 育児・介護を理由とした転勤の免除	1	2	3
(14) 就業形態の移行制度(正規⇔非正規)	1	2	3
(15) 子育て等で退職後の再雇用制度	1	2	3

問9. 貴事業所では、男女がともに育児・介護をしながら働けるよう、現在取り組んでいることはありますか。(いずれかに○をしてください)

制 度	取組があり 利用もある	取組はあるが 利用はない	取組は ない
(1) 育児・介護休暇中の待遇や休業後の労働条件を就業規則などで定め、従業員に明示	1	2	3
(2) 時間外労働の削減を促す取組み	1	2	3
(3) 有給休暇の取得を促す取組み	1	2	3
(4) テレワークができる環境の整備	1	2	3
(5) 育児・介護中の従業員の配置転換に配慮	1	2	3
(6) 男性への育児休暇や短時間勤務制度の利用を促す取組み	1	2	3
(7) 育児・介護休業者への職場復帰プログラム	1	2	3
(8) 育児・介護についての事業所内での相談の受付	1	2	3

IV. 働き方改革やワーク・ライフ・バランスについてお尋ねします。

2018年6月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」いわゆる「働き方改革関連法」が成立し、2019年4月から順次、労働基準法をはじめとする関連法令が施行されています。

「働き方改革関連法」は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現を目指し、「長時間労働の是正」、「多様で柔軟な働き方の実現」、「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための措置」などが具体的に盛り込まれています。

問10. ワーク・ライフ・バランス(※1)の向上を目指して職場で取り組みを実施していくことについて
(○は1つだけ)

1. 必要 2. どちらかといえば必要 3. あまり必要ではない
4. 必要ではない 5. わからない

(※1) ワーク・ライフ・バランスとは

老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことをいいます。

生活の充実によって、仕事の効率・パフォーマンスが向上し、仕事がうまくいけば私生活も充実するという好循環をもたらします。

問 11. 「ワーク・ライフ・バランス」の向上を目指して、現在取り組んでいることはありますか。また、今後取り組みたいことはありますか。
(いずれかに○をしてください)

内 容	現在 取り組んで いる	今後 取り組み たい	取り組む 予定は ない
(1)行政による事業主に対する研修	1	2	3
(2)社内での従業員に対する研修	1	2	3
(3)仕事と育児・介護との両立支援など社内の制度の 充実を図る	1	2	3
(4)仕事と育児・介護の両立支援制度を従業員へ 広報・啓発し、理解を深める	1	2	3
(5)仕事と育児・介護の両立支援制度を利用しやすい 事業所の雰囲気づくり	1	2	3
(6)長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方 の見直し	1	2	3
(7)非正規従業員の処遇の改善を図る	1	2	3
(8)仕事と育児・介護の両立支援制度の円滑な導入に 関する行政からの情報やノウハウの活用	1	2	3
(9)両立支援制度導入等に対する公的資金の活用	1	2	3
(10)その他 ()	1	2	3
(11)推進する必要はない(理由)			

V. ハラスメントについてお尋ねします。

問 12. 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)(※2)対策を講じていますか。(○はいくつでも)

1. 就業規則に倫理規定などを定めている
2. セクハラ防止の社内通達やパンフレットを従業員に配布している
3. セクハラ防止の研修を行っている
4. セクハラについての相談・苦情を受ける相談窓口を設置している
5. その他 ()
6. 何も講じていない

(※2) セクシャルハラスメントとは

職場や学校などあらゆる場において相手の意に反した性的な言動により不快感を与え、相手の心身や就労環境、その他の生活環境を害するなどの不利益を与えることをいいます。異性間のみならず、同性間の場合も含まれます

VI. 男女共同参画に関する今後の取組についてお尋ねします。

問 13. 職場における男女共同参画の推進について、行政にどのようなことを望まれますか。

(〇はいくつでも)

1. 事業所向けの男女共同参画に関する情報の提供や講座の開催
2. 男女共同参画に関する事業所や労働者のための相談窓口の充実
3. 広報誌やパンフレットなどで、男女共同参画や相互理解などについて啓発する
4. 事業所が行う研修会などに講師の派遣や紹介などの支援をする
5. 保育施設や保育サービスなどの子育て環境の充実
6. 高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実
7. 結婚や出産による退職後の再就職及び能力開発の機会を作る
8. 積極的に取り組もうとしている事業所の認定制度や先進的に取り組んでいる事業所の表彰制度
9. 仕事と生活の両立を支援するための制度を導入し、積極的に取り組む事業所に対する助成金制度
10. 男女共同参画推進に取り組む企業に対する入札等における優遇措置の導入
11. 市内の事業所によるネットワークづくり
12. 女性を政策決定の場に積極的に登用する
13. 法律や制度について事業所への情報提供
14. その他 ()
15. 何も必要ない

問 14. 貴事業所は舞鶴市が実施している「事業所セミナー」に参加したことがありますか。

1. ある
2. ない

問 15. 事業所として、男女共同参画の推進や男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見、ご提案などありましたらご自由にご記入ください。

よろしければ、ご記入をお願いいたします。

貴事務所名			
ご担当部署名		ご担当者名	
電話番号		FAX 番号	
※市からのお知らせを送らせていただいてもよろしいか。(○で囲んでください)			
はい ☐ いいえ ☐			
E メール			
ご住所	〒		

ご協力ありがとうございました。

※この調査票は8月21日（金）までに、同封の返信用封筒に入れて、切手を貼らずにご返送ください。

舞鶴市 男女共同参画に関する事業所アンケート調査 結果報告書

発行：2021 年 3 月 19 日

発行者：京都府立大学公共政策学部公共政策学科 窪田好男研究室

〒606-8522 京都市左京区下鴨半木町 1-5

電話：075-703-5168