

市内・準市内事業所の男女共同参画
推進状況アンケート調査報告書
(令和5年度指名登録業者)

令和5年(2023年)8月

牛久市市民部市民活動課男女共同参画推進室

◆ はじめに ◆

「男女雇用機会均等法」が1986年に施行されてから、37年が経過し、その間「育児・介護休業法」や「パートタイム労働法」など各種の法整備が進められました。勤労者の働き方の見直しが行われてきてはおりますが、まだまだ仕事を最優先させるライフスタイルを前提とした雇用や処遇の仕組みが取られている事業所が多く、社員が望む働き方に対応しきれていないのが現状です。

牛久市においても、男女共同参画に関する基本的な計画として平成15年2月に「牛久市男女共同参画推進基本計画」(実施期間:平成15年度～24年度)に策定して以来、更新を重ね、令和5年3月に「牛久市男女共同参画推進基本計画・実施計画(第4次)」(実施期間:令和5年度～9年度)を策定いたしました。基本計画・実施計画の推進を通じて、社会情勢の変化やライフスタイルの多様化による新たな課題への対応と、一人ひとりの個性と能力を生かし、充実した生き方を選択できる男女共同のまちづくりを目指しています。

このたび実施した「事業所の男女共同参画推進状況アンケート」は、職場において、実際どのような環境であるのか、どのような制度があるのかを明らかにするため、令和5年度の入札参加資格申請の機会を利用し、牛久市内の事業所(市内・準市内事業所)を対象として実施したもので、今回14回目の調査となります。

この調査を令和2年度(令和3年度指名登録業者)の調査と比較しながら、今後の男女共同参画実施事業ご活動し、誰もが性別にかかわらず個人として尊重され、職業生活において、男女共同参画の意識が着実に根付くよう、市民と企業(事業者)と行政のパートナーシップにより、これまで以上に取組んで参りたいと考えておりますので、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、ご協力いただきました事業所の皆様ご厚く御礼を申し上げます。

令和5年8月

牛久市長 根本 洋治

アンケートの概要

(1) 目的

この調査は、労働の場における具体的な男女の格差や仕事と家庭の両立支援、女性を積極的に活用する取り組みなどを明らかにすることにより、事業所の実態を把握し、今後の男女共同参画推進施策の展開に生かすことを目的とする。

(2) 調査対象

令和5年度の入札資格審査申請を行った事業者のうち、牛久市内に本社を置く市内事業者と、市内に支店・営業所を置く準市内事業者。

※ただし、前回調査との比較項目については、昨年度調査対象と業種が異なるため、業種が同じであった一昨年度調査対象（令和3年度入札資格審査申請事業者（グラフではR2と表記））と比較しております。あらかじめご了承ください。

(3) 調査方法

▽配布：入札参加資格審査申請を行った事業所に対して、アンケート協力依頼を郵送。

▽回収：事業者がいばらき電子申請システムから回答した電子データを回収。

(4) 調査実施期間

令和5年5月9日(火)から5月31日(水)

(5) 調査項目

- ・男女の雇用と女性の登用状況について
- ・育児や介護を行う従業員の仕事と家庭の両立支援に関して（育児・介護休業制度、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について）
- ・女性を積極的に活用するための取り組みについて
- ・職場での各種ハラスメントの防止について

(6) 回収結果

総回収数 33（有効回答数33）

前回総回収数 84（有効回答数84）

※ アンケートの提出方法の変更により、回収数が大幅に減少したため、前回調査との数値比較にあたっては、留意が必要である。

集計結果

1. 事業所について

◆ 業務区分と事業所区分

業種区分では、建設業（22事業所、66.7%）、調査・コンサルタント（7事業所、21.2%）の2業種が全体の88%を占めた。また、事業所区分では、市内事業所（市内に本社を置く事業所）が28事業所（84.8%）、準市内の事業所（市内に支店・営業所を置く事業所）が5事業所（15.2%）であった。

表1 業種区分

業種	事業所数	割合
建設業	22	66.7%
調査・コンサルタント	7	21.2%
電気・ガス・水道業	1	3.0%
測量	1	3.0%
卸売・小売業	1	3.0%
その他	1	3.0%
計	33	100.0%

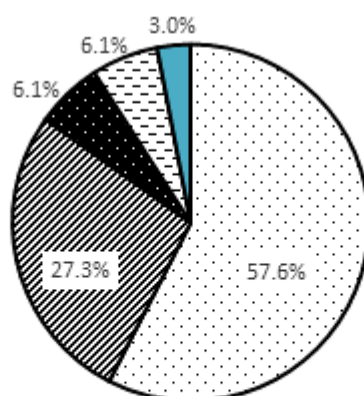
表2 事業所区分

区分	事業所数	割合
市内	28	84.8%
準市内	5	15.2%
計	33	100.0%

2. 男女の雇用と女性の登用状況について

◆ 従業員数

従業員数10人以下の事業所が全体の57.6%（19事業所）を占めた。これに従業員数11人以上50人以下の事業所27.3%（9事業所）を合わせると、全体の85%（28事業所）が従業員50人以下の事業所であった。



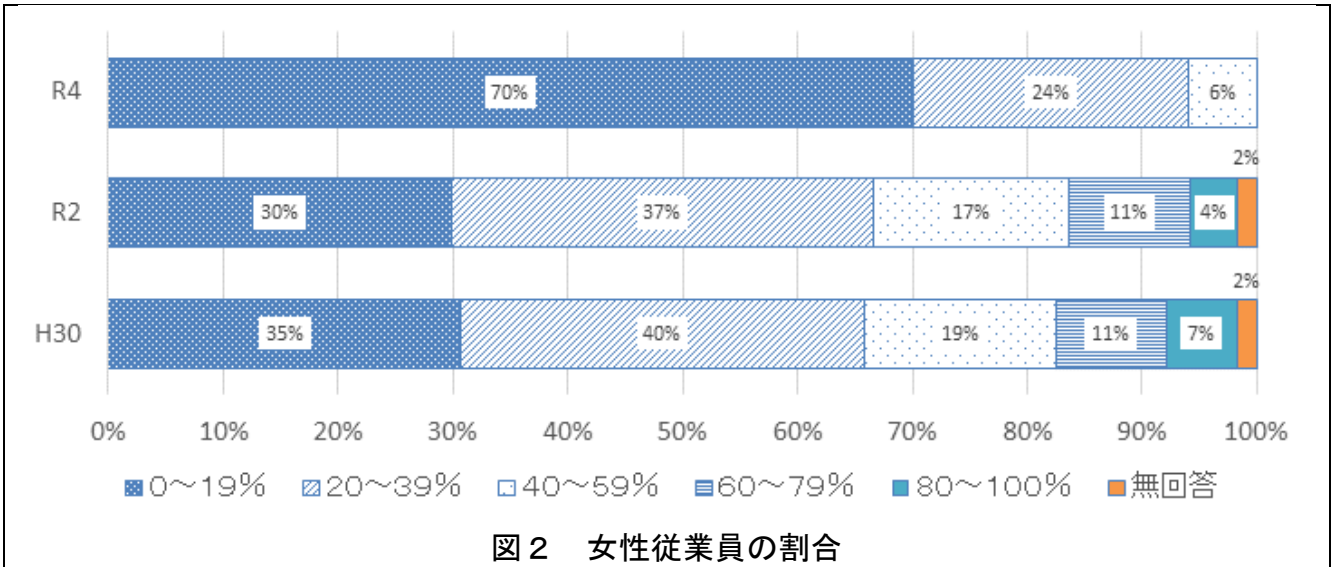
10人以下
 11人以上50人以下
 51人以上100人以下

 101人以上300人以下
 301人以上

図1 従業員数

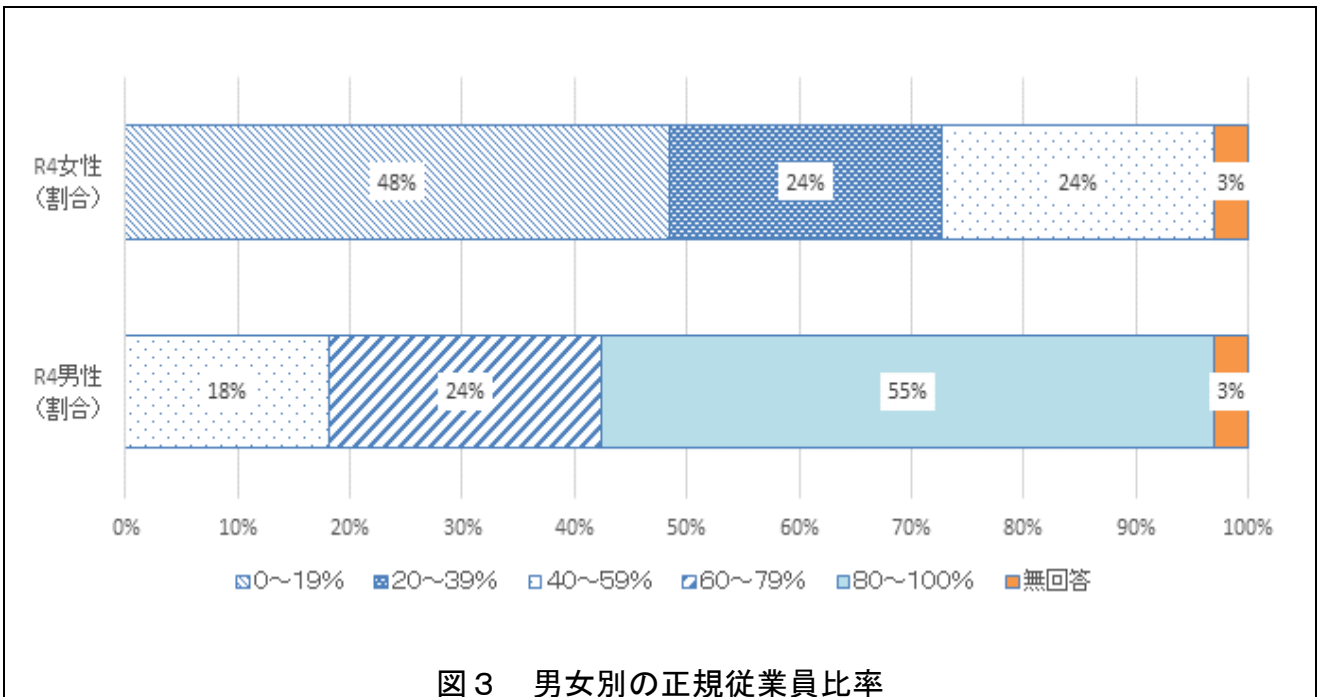
◆ 女性従業員の割合

従業員数に占める女性の割合が20%未満である事業所が全体の70%（23事業所）を占め、これは前回調査（R2）から40ポイント増加した一方で、20～40%未満である事業所は全体の24%（8事業所）を占め、前回調査から13ポイント減少した。



◆ 男女別の正規従業員比率

全従業員数に占める女性の正規従業員数の割合に関して、その割合が20%未満の事業所は16事業所(全体の48%)、同20%以上40%未満の事業所は8事業所(同24%)、同40%以上60%未満の事業所は8事業所(同24%)、同60%以上の事業所は無かった。これに対し、全従業員数に占める男性の正規従業員数の割合に関して、その割合が40%未満の事業所は無かった。



◆ 女性管理職について

女性管理職（課長級以上）のいる事業所は29事業所（全体の88%）で、前回調査から47ポイント上昇した。また、管理職総数に占める女性管理職の割合が30%を超えた事業所は10事業所（全体の30%）あった。

表3 事業所規模別管理職数

従業員数 (事業所数)	男性管理職数(人)		女性管理職数(人)	
	部長級以上	課長級以上	部長級以上	課長級以上
10人以下 (19)	21	10	10	2
11人以上50人以下 (9)	22	25	1	9
51人以上100人以下 (2)	13	13	0	0
101人以上300人以下 (2)	24	41	2	4
301人以上 (1)	48	41	2	3
小計 (33)	128	130	15	18
管理職数計(人)	258		33	
部長級以上総数(143人)に占める割合	90%		10%	
課長級以上総数(148人)に占める割合	88%		12%	
女性管理職のいる事業所数(割合)			29 (88%)	
管理職総数に占める女性管理職の割合が30%を超えた事業所数(割合)			10 (30%)	

3. 育児・介護休暇制度について

◆ 育児休業制度の有無、育児休業の期間について

育児休業制度の規定のある事業所が55%（18事業所）と過半数を超えた。育児休業制度の規定のある18事業所が定める育児休業の期間は、「子が1歳まで」がもっとも多く78%（14事業所）、続いて「子が2歳まで」が17%（3事業所）であった。育児休業制度の規定のない15事業所のうち、令和4年度に結婚や出産を理由に退職した従業員が「いた」と回答した事業所はなく、「いなかった」と回答した事業所が10事業所、無回答が5事業所だった。

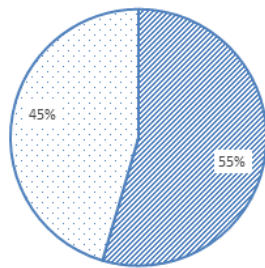


図4 育児休業制度の規定の有無について

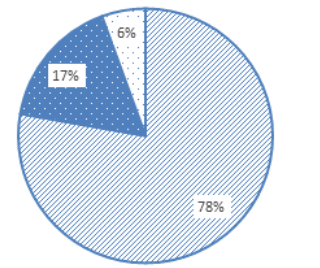
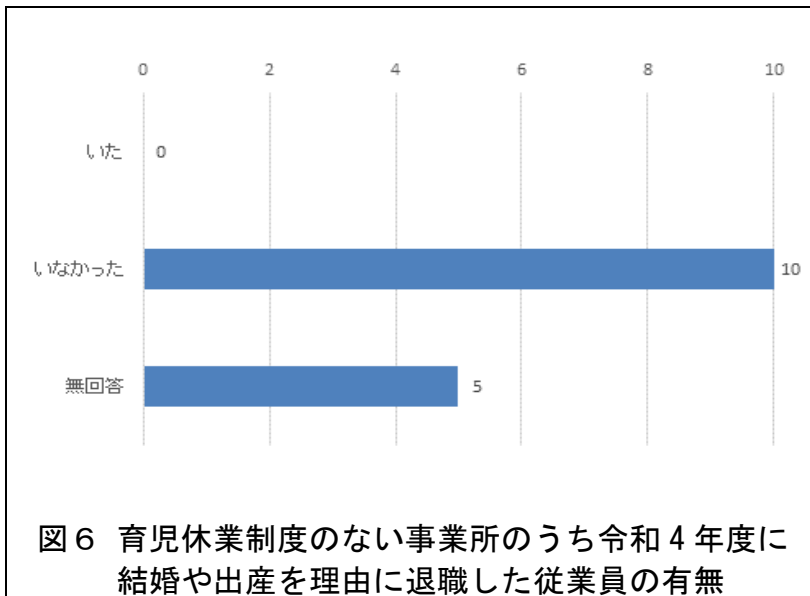
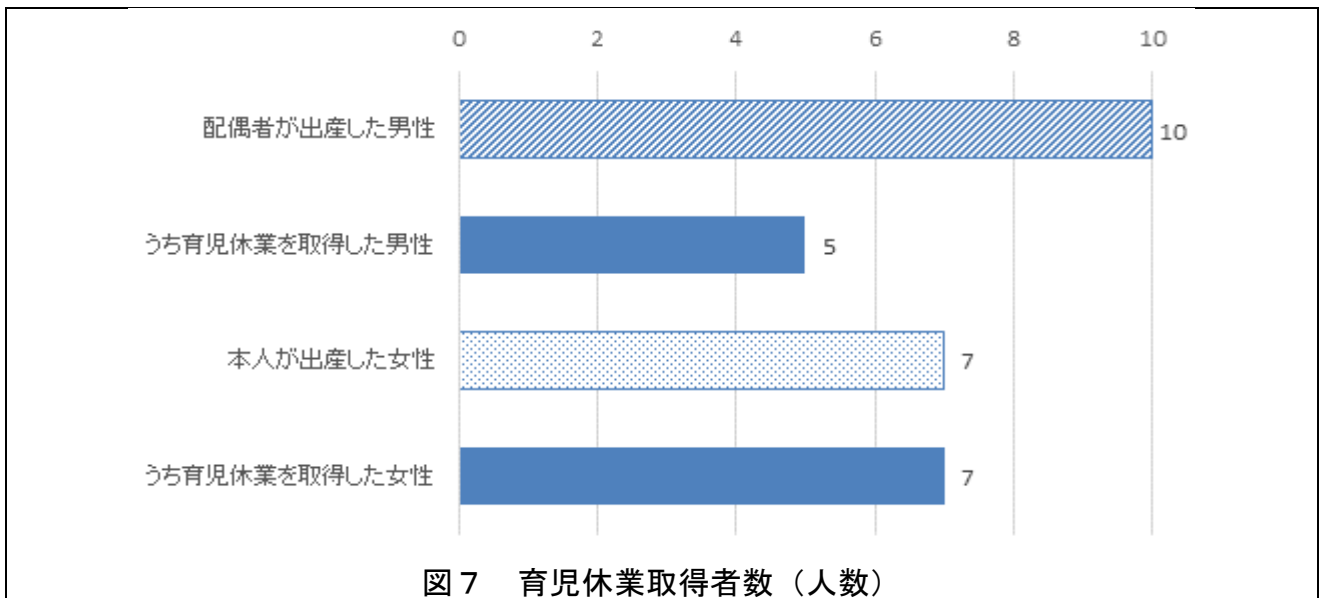


図5 育児休業の期間(割合)



◆ 育児休業取得者数

配偶者が出産した男性従業員10人のうち育児休業を取得した男性は5人（3事業所）で、育児休業取得率は50%であった。育児休業を取得した男性5人が所属する3事業所の総従業員数は199人、119人、307人と、すべて100人以上であった。なお、女性従業員は出産をした7名中、7名全員が取得した。



◆ 介護休業制度の有無について

介護休業制度の規定のある事業所が18事業所（55%）であり、調査開始以来はじめて過半数を超える結果となった。

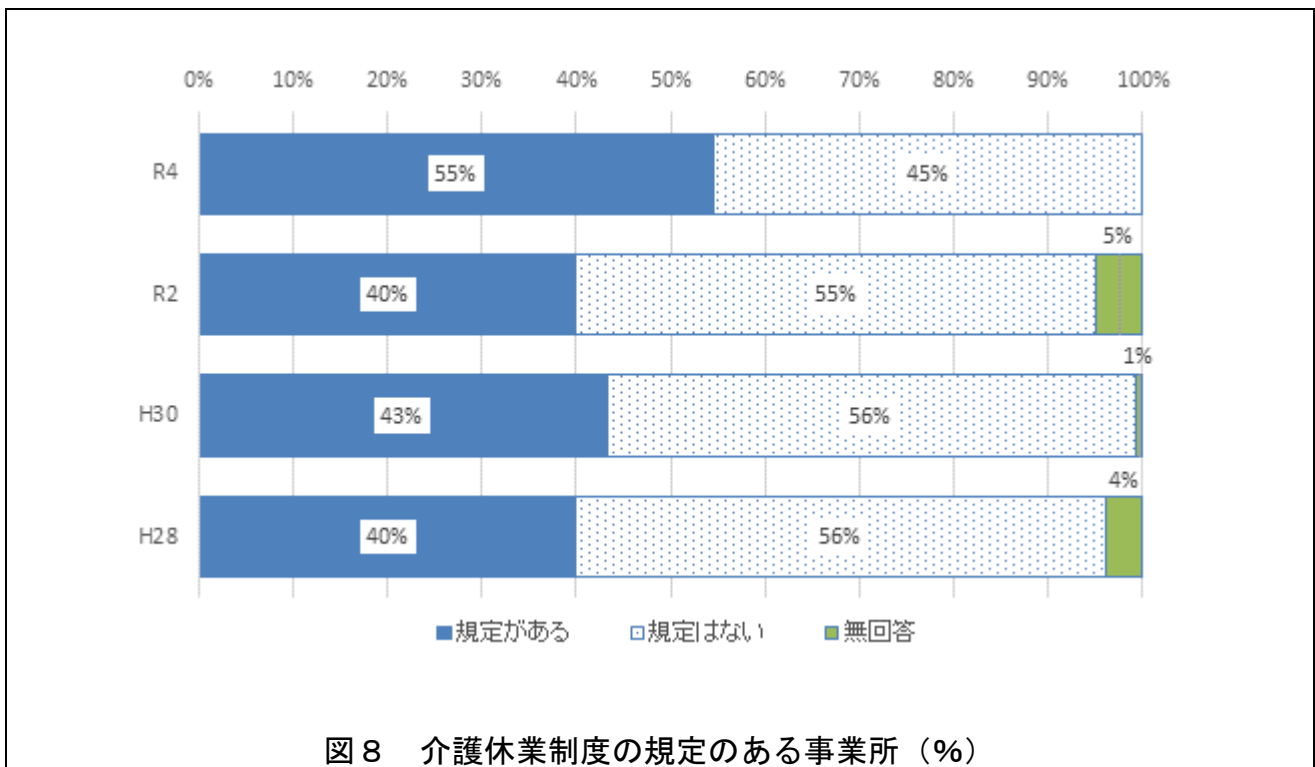


図8 介護休業制度の規定のある事業所 (%)

◆ 介護休業期間

介護休業の規定のある18事業所が定める、介護休業の期間は、「93日まで」がもっとも多く89%（16事業所）を占め、無回答が11%（2事業所）であった。

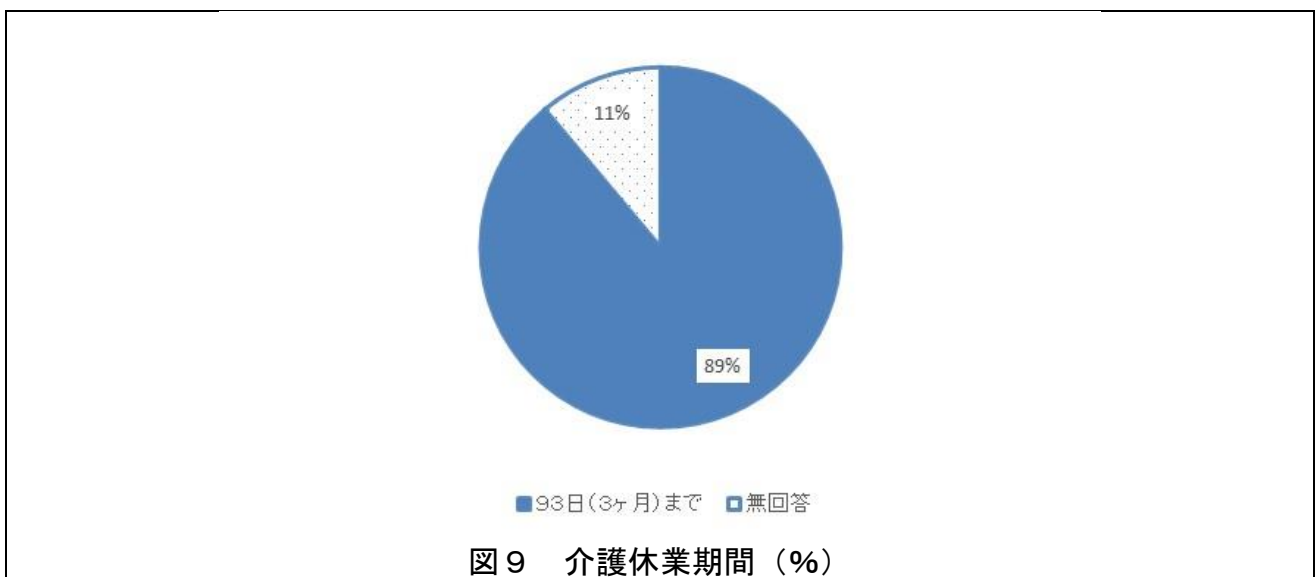


図9 介護休業期間 (%)

◆ 介護休業取得者数

令和4年度に介護休業を取得した女性は0人、男性は1人であった。

表4 介護休業取得者数（人）

	男性	女性
令和4年度	1	0
令和2年度	1	0
平成30年度	1	1

◆ 介護休業分割取得制度の認知度について

介護休業制度について、「規定がない」と回答した15事業所のうち、「介護休業を3回を上限として分割取得することが可能となったこと」について、知っていると回答した事業所は5事業所（規定のない15事業所中33%）、知らないと回答した事業所は10事業所（同67%）であった。

4. 育児・介護を行う従業員の仕事と家庭の両立支援について

働きながら育児や介護を行う従業員のために、何らかの取り組みを行っている事業所は52%（17事業所）で、前回調査から8ポイント増加した。何らかの取り組みを行っている17事業所において、現在導入されている制度としては、多い順に、「短時間勤務」（12事業所）、「時間外労働の免除または制限」（12事業所）、「子の看護休暇制度」（11事業所）、「始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度」（5事業所）であった。

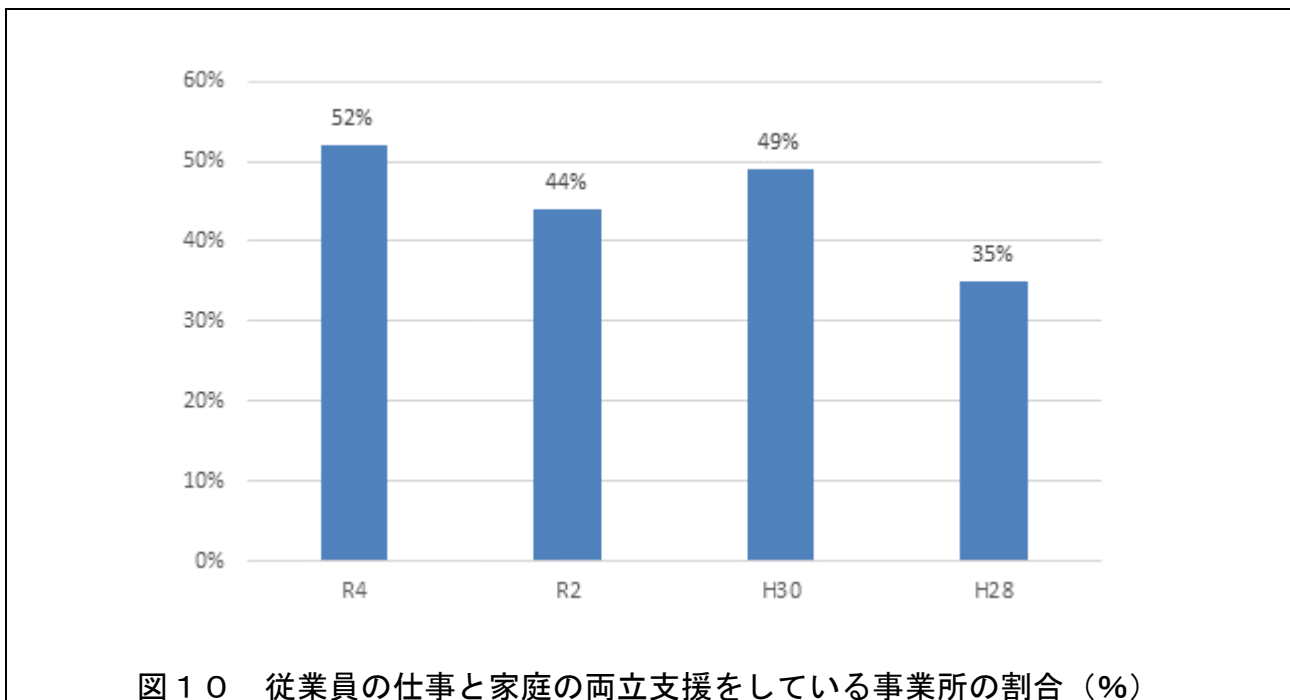




図 1 1 両立支援制度について（事業所数）（複数回答）

5. 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づく「事業主行動計画」を策定した事業所は12%（4事業所）で、R2調査から3ポイント増加した。策定中または策定予定の21%（7事業所）とあわせると33%（11事業所）で取り組みが見られる。なお、法律で策定義務のある従業員101人以上の3事業所では、3事業所すべてが「策定済み」であった。

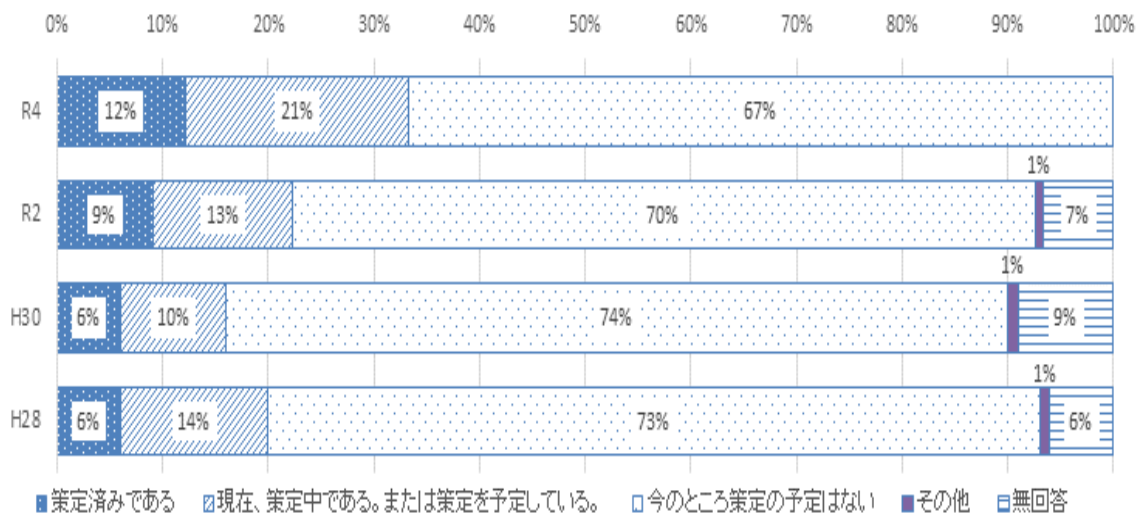


図 1 2 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画について

6. 女性を積極的に活用するための取り組み

女性を積極的に活用する取り組みについて、何らかの取り組みを行っている事業所は48%（16事業所）で、前回調査の45%より3ポイント増加した。何らかの取り組みを行っている16事業所の取り組み内容としては、「女性の採用及び登用」（9事業所）、「男女の賃金の差異がない」（8事業所）、「男女の職域の差がない」（8事業所）、「仕事と家庭の両立支援」（6事業所）、などが挙げられている。

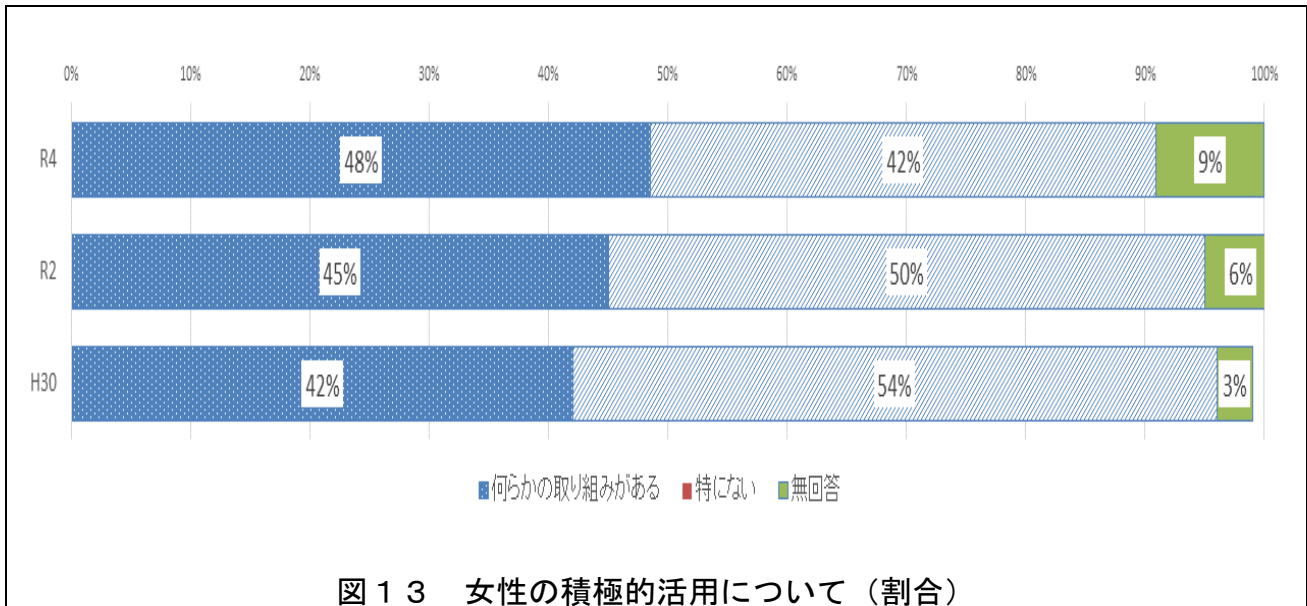


図 1 3 女性の積極的活用について（割合）

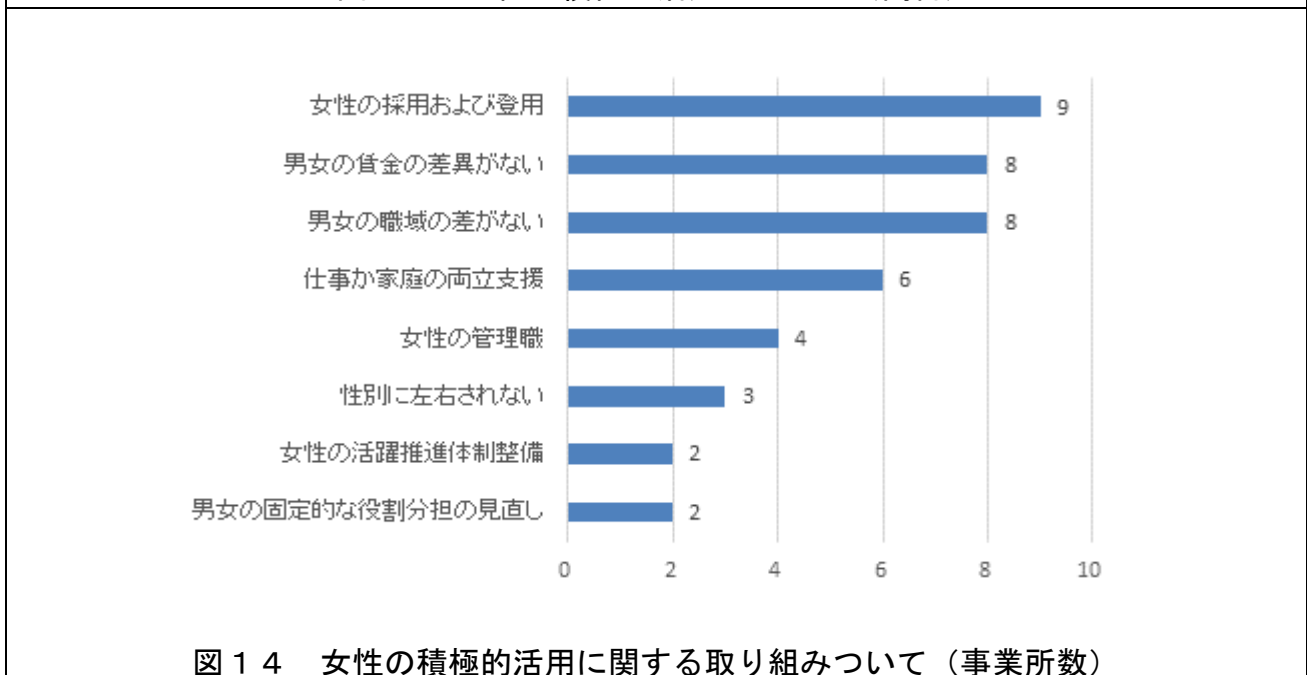


図 1 4 女性の積極的活用に関する取り組みについて（事業所数）

7. 職場での各種ハラスメントの防止について

職場での各種ハラスメントの防止について、何らかの取り組みがある事業所は全体の45%（15事業所）を占め、前回調査の29%から16ポイント増加した。それら何らかの取り組みがある15事業所すべてが「セクシュアル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント」、「介護に係る休業や休暇に関するハラスメント」の防止について取り組みを行っている。取り組みの内容としては、「相談・苦情の窓口設置」（8件）、「ハラスメント防止のための研修」（4件）、「相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルの作成」（2件）などが挙げられている。

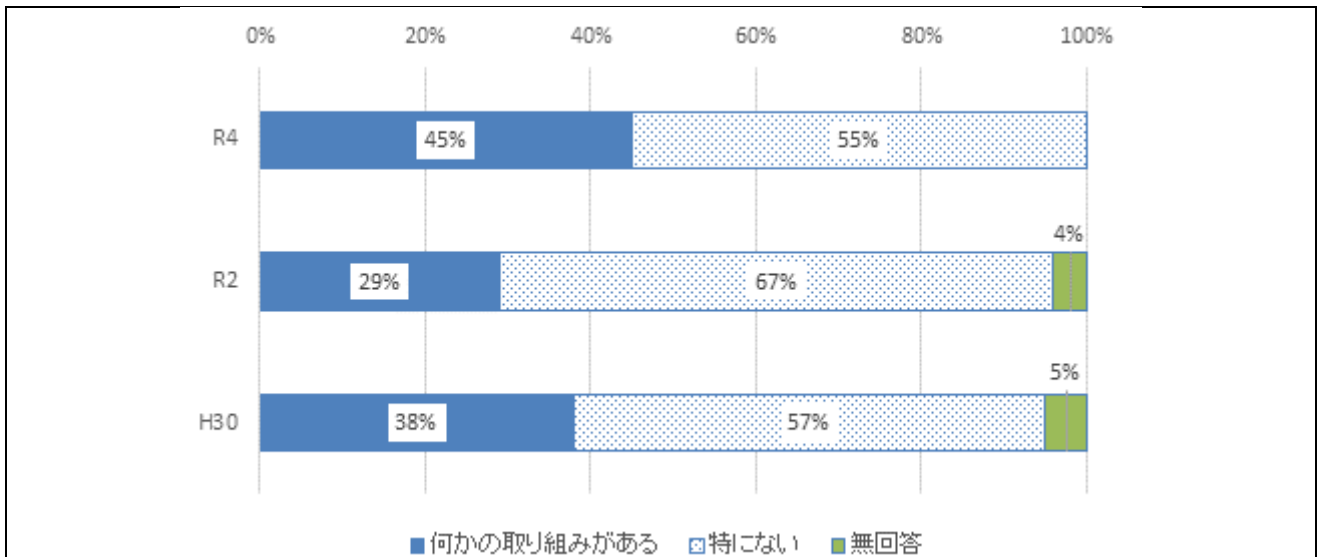


図15 職場での各種ハラスメント防止について
（ただし、前回調査まではセクシャル・ハラスメントのみ）

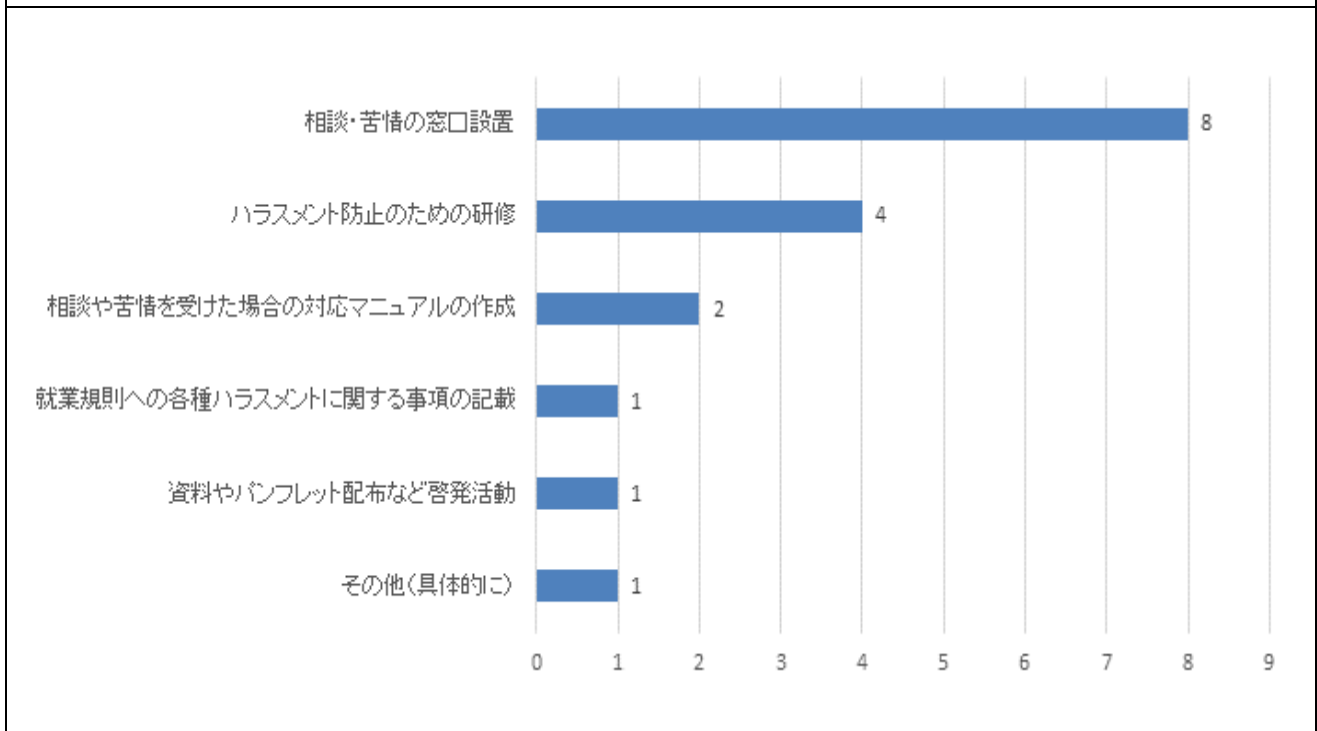


図16 職場での各種ハラスメント防止の取組内容について（複数回答）

調査結果のまとめ

I 調査結果の要約

1 事業所について

今回の牛久市における「事業所の男女共同参画推進状況アンケート」の結果では、回答のあった33事業所のうち、従業員10人以下の事業所は57.6%（19事業所）、11人以上50人以下の事業所は27.3%（9事業所）で、両者で全体の85%（28事業所）となり、アンケートの結果を大きく左右している。

2 男女の雇用と女性の登用状況について

「**図2 女性従業員の割合**」の結果を見ると、従業員数に占める女性の割合が2割未満（0～19%）である事業所は全体の70%（23事業所）を占め、前回調査から40ポイント増加、さらには、同2割以上4割未満（20～59%）である事業所は全体の24%（8事業所）を占め、前回調査から13ポイント減少した。全正規従業員に占める比率に関して、男性従業員が全従業員の80～100%を占める事業所は全体の55%であったのに対し、女性従業員が全体の0～20%未満を占める事業所は全体の48%（16事業所）であった。

3 育児・介護休業制度について

「**育児・介護休業制度の有無について**」という質問項目では、「規定がある」と回答があった事業所は、育児休業制度・介護休業制度ともに55%となり、どちらも過半数を占め、労働基準法や育児・介護休業法の趣旨に沿って、規定の整備を進められてきた結果と思われる。

育児休業の期間については、78%の事業所が「子が1歳まで」であり、「子が2歳まで」が17%であった。育児休業取得者数は、令和4年度において配偶者が出産した男性従業員10人のうち育児休業を取得した男性は5人であったが、いずれも従業員数100人を超える事業所の男性従業員であった。

介護休業制度について、55%の事業所（18事業所）に規定があり、前回調査（40%）より15ポイント増加した。規定がある事業所の89%が93日（3ヶ月）の休業期間を設けている。実際に介護休業を取得した従業員は男性1人であった。

4 仕事と家庭の「両立支援」について

「**仕事と家庭の両立支援**」については、52%の事業所（17事業所）が「何らかの取り組みを行っている」と回答している（前回より8ポイント増加した）。取り組みの内容は、短時間勤務や時間外労働の免除または制限、子の看護休暇制度、始業終業時刻の繰り上げ・繰下げ等であった。

5 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

「**次世代育成支援対策推進法**」に関する項目では、「策定済み」と回答した事業所は4事業所であった。法律で対象とされている事業所（101人以上は義務）の3事業所のうち3事業所すべてが「策定済み」であった。その他、「策定済み」の1事業所は従業員数8人の事業所であった。

また、「**女性の積極的な登用・採用**」も48%（16事業所）が何らかの取り組みを行っている」と回答しており、前回調査から3ポイント増加した。今後も性別に関わりなく能力を発揮できる職場環境の整備、就労機会の確保にかかる調査を続けていく。

7 職場での各種ハラスメントの防止について

今回の調査からセクシャル・ハラスメントに加えて、「パワー・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」、「パタニティ・ハラスメント」、「介護に係る休業や休暇に関するハラスメント」に関しても質問した。各種ハラスメントの防止については、取り組みを行っている事業所は45%（15事業所）であった。取り組み例としては、相談窓口の設置、ハラスメント防止のための研修が多いようであるが、より多くの事業所にて取り組みが行われるよう啓発を進めていく必要がある。

II 課題

今回の調査結果では、育児休業制度／介護休業制度の規定がある事業所および仕事と家庭の両立支援などの取り組みを行う事業所が過半数を超えた。今後も引き続き調査を行うことにより、事業所経営層の意識の啓発を行っていくとともに、行政と事業所の窓口をつなげ、連携して男女共同参画を進めていく必要がある。

なお、令和5年度の入札参加資格申請の受付窓口が市から県に変更となったことから、申請受付時にアンケートの回答を回収することはできず、申請登録を終えた業者のリストを県から入手し、後追いで別途アンケート調査票を送付し、回答の協力を依頼することとなったため、結果として回収数が少なくなった。今後は、回収数を増加させるための改善策を検討する必要がある。

令和5年5月吉日

令和5年度入札参加資格審査申請事業者各位

牛久市長 根本 洋 治
(市民活動課男女共同参画推進室)

男女共同参画推進状況の調査について（お願い）

平素から市政運営に対するご理解とご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

さて、牛久市では、男女が性別にとらわれることなく、個性と能力を十分に生かし、充実した生き方を選択できる真に豊かな社会の実現に向け、様々な取り組みを行っております。

平成20年度からの取り組みとしまして、入札参加資格審査申請の機会を利用させていただき、市内事業所における男女共同参画や子育て支援の推進状況を調査させていただくこととしております。つきましては、ご多用中恐縮ではございますが、ご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、今回の調査は、牛久市内の事業所(市内・準市内業者)を対象とさせていただいております。また、男女共同参画等の推進状況の把握が目的であり、回答内容は入札参加資格審査に影響するものではありません。

報告いただいた内容につきましては、経年変化を調べ、報告書にまとめまして、今後の本市の男女共同参画推進施策の展開に活かしてまいります。

貴事業所におかれましては、本調査の趣旨をご理解いただき、下記のアドレスにアクセスいただくか、QRコードを読み取っていただき、操作手順に従い回答をお願いします。

お忙しいところ大変恐縮ですが、5月31日（水）までにご回答いただきますようお願いいたします。

【アクセス方法】

PCの場合

いばらき電子申請サービス 牛久市

- ①いばらき電子申請・届出サービス【牛久市】システムを開く。
- ②手続き一覧の【牛久市男女共同参画推進状況調査（市内・準市内業者）】をクリック→回答フォームへ

https://apply.e-tumo.jp/city-ushiku-ibaraki-u/offer/offerList_detail?tempSeq=42021

スマートフォンの場合（QRコード）



この調査に関するお問い合わせ

牛久市市民活動課男女共同参画推進室

TEL 029-873-2111（内線1632）

月曜～金曜（祝日を除く） 8:30～17:15

Eメール shimin@city.ushiku.ibaraki.jp

【男女共同参画推進状況調査書】

*このアンケートは牛久市内の事業所(市内・準市内業者)を対象とさせていただきます。

事業所名 _____

1 貴事業所について

【問1】業種区分についてあてはまるものの記号を○で囲んでください。

複数あてはまるものがある場合は、主な業種区分ひとつのみ選択してください。

- | | | | |
|----------|---------------|-----------------|---------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 | 3. 電気・ガス・水道業 | |
| 4. 測量 | 5. 調査・コンサルタント | 6. 印刷・製本業 | |
| 7. 医療・福祉 | 8. 卸売・小売業 | 9. 施設等の保守管理・清掃等 | |
| 10. 飲食業 | 11. 理容・美容業 | 12. 運送業 | 13. その他 |

【問2】事業所区分についてあてはまるものの記号を○で囲んでください。

- | | |
|-------|--------|
| 1. 市内 | 2. 準市内 |
|-------|--------|

* [市内]とは市内に本社を置く事業所とします。[準市内]とは1. 市内に支店・営業所を置く事業所、2. 法人の設立に関する申告書を提出してある事業所、3. 事務所として実体がある事業所とします。

2 男女の雇用と女性の登用状況について (令和4年10月1日現在)

【問3】従業員数について【 】の中にそれぞれ人数をご記入ください。

【問3-1】正規従業員数 男性【 】人

【問3-2】正規従業員数 女性【 】人

【問3-3】非正規従業員数 男性【 】人

【問3-4】非正規従業員数 女性【 】人

* 「非正規従業員」とは「正規従業員」を除いた人数とし、パートなどを指すものとします。

【問4】管理職数について【 】の中にそれぞれ人数をご記入ください。

【問4-1】部長級以上 男性【 】人

【問4-2】部長級以上 女性【 】人

【問4-3】課長級以上 男性【 】人

【問4-4】課長級以上 女性【 】人

* 「部長」「課長」などの職名を使用していない場合は、貴事業所の実態にあわせて判断してください。

3 育児・介護休業制度について

【問5】貴事業所には、就業規則に育児休業の規定がありますか？ あてはまるものの記号を○で囲んでください。

1. ある 2. ない（→ 問5-3にお進みください）

問5で「1. ある」と回答された場合は【 】の中に年齢、人数をご記入ください。

【問5-1】規定上の休業期間は子どもが【 】歳になるまで

【問5-2】令和4年度（令和4年4月1日～令和5年3月31日）に、本人または配偶者が出産した／出産する予定の従業員はいますか？いる場合は、そのうち育児休業を取得した／取得する予定の人数をお書きください。

【問5-2-1】配偶者が出産した／出産する予定の男性【 】人

【問5-2-2】うち育児休業取得（予定）者【 】人

【問5-2-3】本人が出産した／出産する予定の女性【 】人

【問5-2-4】うち育児休業取得（予定）者【 】人

問5で「2. ない」と回答された場合は、次の質問にお答えください。

【問5-3】令和4年度に、結婚や出産を理由に退職した従業員はいますか。いる場合は【 】の中に人数をご記入ください。

1. いる（【_____】人） 2. いない（→ 問6にお進みください）

【問6】貴事業所には、就業規則に介護休業の規定がありますか？ あてはまるものの記号を○で囲んでください。

1. ある 2. ない (→ 問6-3にお進みください)

↓

問6で「1. ある」と回答された場合は、【 】の中に日数、人数をご記入ください。

【問6-1】規定上の休業期間は【 】日まで

【問6-2】令和4年度（令和4年4月1日～令和5年3月31日）に、介護休業を取得した／取得する予定の従業員の人数をお書きください。

【問6-2-1】介護休業を取得した／取得する予定の男性【 】人

【問6-2-2】介護休業を取得した／取得する予定の女性【 】人

問6で「2. ない」と回答された場合は、次の質問にお答えください。

【問6-3】介護休業制度について、平成29年1月1日から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得することが可能になったこと、また、介護のための所定外労働の制限（残業の免除）が新設されたことはご存じですか？

1. 知っている 2. 知らない

※詳しくは茨城労働局のホームページをご覧ください。

(<http://www.ibarakiroudoukyoku.go.jp>)

4 育児や介護を行う従業員の仕事と家庭の両立支援について

【問7】貴事業所には、働きながら育児や介護を行う従業員のために下記の制度がありますか？ あてはまるものの番号を○で囲んでください。

1. ある 2. ない (→問8へお進みください)

↓

問7で「1. ある」と回答された場合は、あてはまるものすべての番号を○で囲んでください。

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. 短時間勤務制度 | 2. フレックスタイム制度 |
| 3. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度 | 4. 時間外労働の免除または制限制度 |
| 5. 在宅勤務制度 | 6. 子の看護休暇制度 |
| 7. 事業所内託児施設の設置 | 8. 育児・介護休業者への職場復帰プログラム |
| 9. 育児・介護サービス利用料の援助 | 10. その他（具体的に ） |

問10で「1. はい」と回答された場合は、あてはまるものすべての番号を○で囲んでください。

1. 性別により評価されることがないよう人事考課基準を明確に定めている
2. 女性の採用及び登用を積極的に行っている
3. 女性の管理職登用を積極的に行っている
4. 男女の賃金の差異がない
5. 男女の職域の差がない
6. 男女の固定的な役割分担の見直しなど職場環境の整備を行っている
7. 女性活躍推進体制の整備または女性活躍推進計画の策定を行っている
8. ジェンダー平等や女性活躍推進に関する社員研修を行っている
9. 仕事と家庭との両立支援制度を整備している
10. その他（具体的に _____ ）

7 職場でのハラスメントの防止について

【問11】 貴事業所では以下のハラスメント防止についての取り組みを行っていますか？

【問11-1】 セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）

1. はい
2. いいえ

【問11-2】 パワー・ハラスメント

1. はい
2. いいえ

【問11-3】 妊娠・出産・育児に係る休業や休暇に対するハラスメント（マタハラ、パタハラ）

1. はい
2. いいえ

【問11-4】 介護に係る休業や休暇に対するハラスメント

1. はい
2. いいえ

※ マタハラ（マタニティーハラスメント）とは働く女性が妊娠・出産にあたって、パタハラ（パタニティーハラスメント）とは働く男性が育児のための休暇や時短勤務を申し出るにあたって、職場で受ける精神的・肉体的ないやがらせのこと。

↓

問11でひとつでも「1. はい」と回答された場合は、貴事業所でのハラスメント防止についての取り組みとして、あてはまるものすべての番号を○で囲んでください。

1. 資料やパンフレット配布など啓発活動
2. 防止のための研修
3. 相談や苦情のための窓口の設置

4. 相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルの作成
5. 就業規則へのハラスメントに関する事項の記載
6. その他（具体的に ）

【問12】労働基準法の改正を受け、2019年4月1日から年10日間の年次有給休暇を付与するものには、年5日間の有給休暇を取得させることが義務となりました。そこで、貴事業所従業員の有給休暇取得状況についてあてはまるものの記号を○で囲んでください。

1. 全従業員が年5日間以上の有給休暇を取得している。
2. 全従業員の75%以上が年5日間以上の有給休暇を取得している。
3. 全従業員の50%以上が年5日間以上の有給休暇を取得している。
4. 5日間以上の有給休暇を取得している従業員は全従業員の50%未満である。
5. その他（具体的に ）

【問13】女性の登用や、男女のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）等に関する取り組みがございましたら、下記に記入をお願いします。

8 その他

【問14】牛久市男女共同参画推進室では、男女共同参画に取り組む市内企業を取材させていただき、「広報うしく」に掲載し、市内企業の取り組みを広く市民にお知らせさせていただいております。御社での取り組みについて、取材にご協力いただくことはできますか。

1. はい
2. いいえ

これで調査はすべて終了です。
ご協力ありがとうございました。

牛久市市民活動課男女共同参画推進室

市内・準市内事業所の男女共同参画推進状況アンケート調査報告書

発行日 令和5年8月

発行者 茨城県牛久市

〒300 - 1292

茨城県牛久市中央3丁目15番地1

TEL 029 - 873 - 2111

FAX 029 - 873 - 2512

E-mail : shimin@city.ushiku.ibaraki.jp

編集 牛久市市民部市民活動課男女共同参画推進室
