

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6年度指名登録業者)

令和6年(2024年)11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、38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ありますが、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6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15回目の調査となります。

この調査を令和3年度（令和4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に活かし、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、これまで以上に取り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にご厚く御礼を申し上げます。

令和6年11月

牛久市長 沼田 和利

## 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6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(グラフ及び表ではR5・令和5年度と表記)。  
※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4年度入札資格審査申請事業者(グラフ及び表ではR3・令和3年度と表記))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の様式とともに、アンケート用紙を添付し、事業者に配布(またはホームページからダウンロード)
- ▽回収：事業者の申請時に申請書類とともに回収する。

### (4) 調査実施期間

令和5年11月6日(月)から12月15日(金)

### (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 124 (有効回答数124)  
前回総回収数 121 (有効回答数121)

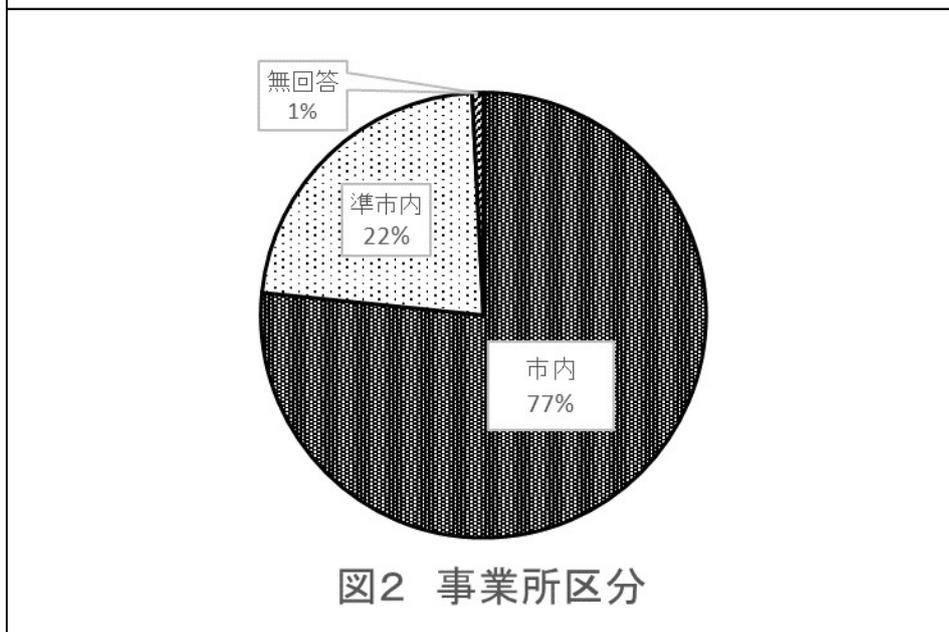
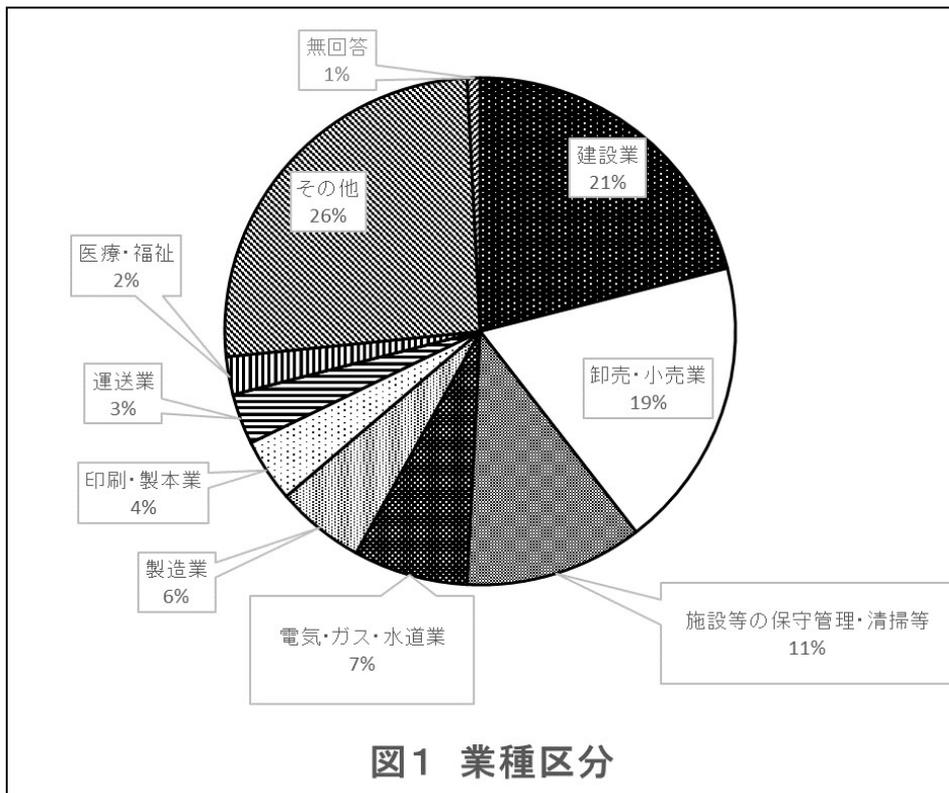
## 集計結果

### 1. 事業所について

#### ◆ 業務区分と事業所区分

主たる業種が建設業（21%・26事業所）、卸売・小売業（19%・23事業所）、施設等保守管理・清掃等（11%・14事業所）で合計すると半数を占めております（51%・63事業所）。※図1参照

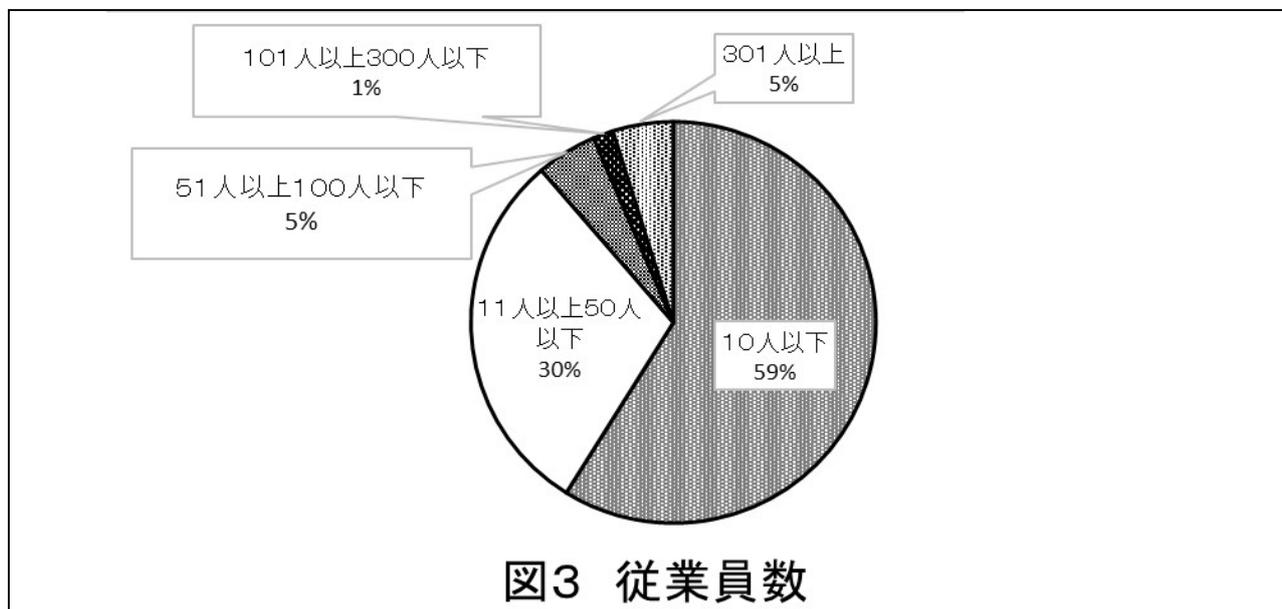
一方、事業所の立地による区分では、市内に本社を構える事業所が77%（95事業所）、市内に支店や営業所を持つ準市内事業所が22%（28事業所）となりました。※図2参照



## 2. 男女の雇用と女性の登用状況について

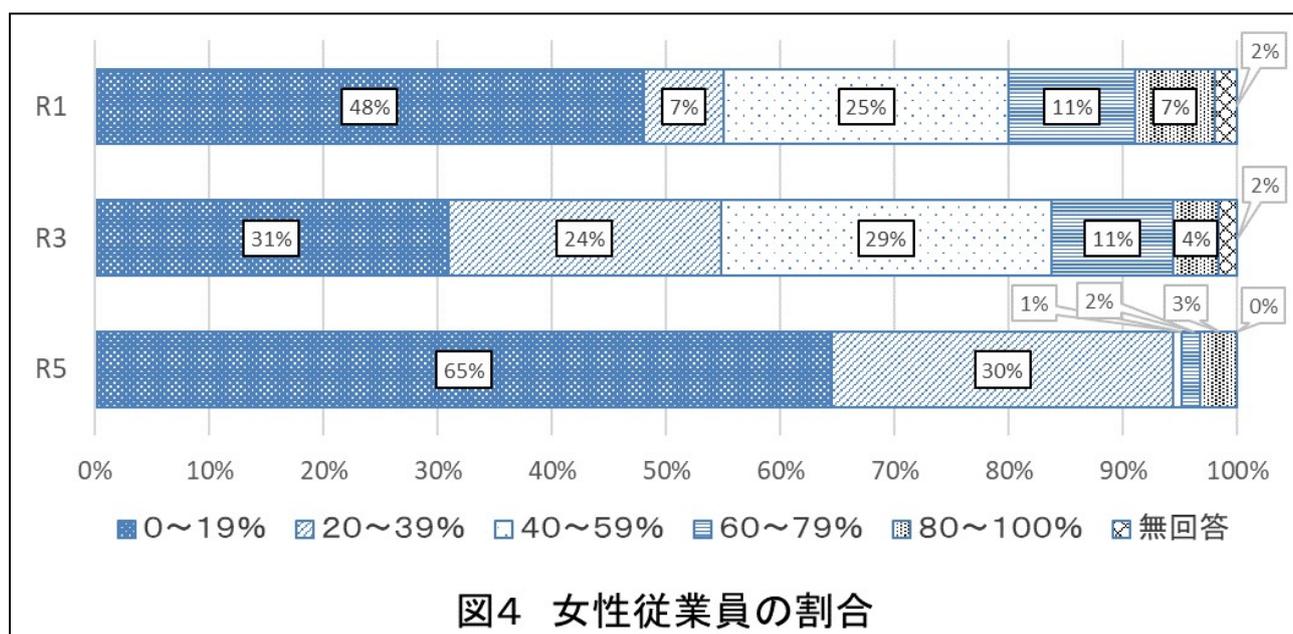
### ◆ 従業員数

従業員数については、10人以下の事業所が全体の59%（73事業所）と最も高く、次いで11人から50人までの事業所が全体の30%（37事業所）となっています。



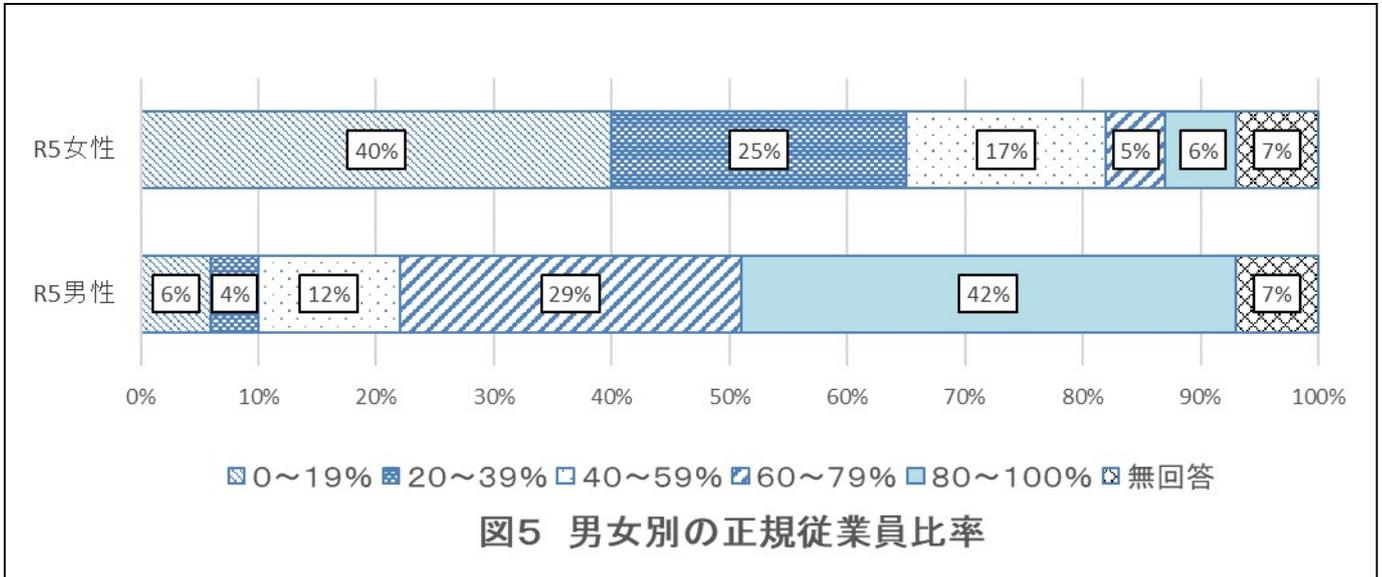
### ◆ 女性従業員の割合

全体の65%（80事業所）は、女性従業員の割合が全体の20%未満の事業所で、これは前回の調査（R3）から34ポイント増加しています。また、女性従業員が全体の20%～40%未満の比率を持つ事業所は、全体の30%（37事業所）を占め、前回の調査から6ポイント増加しています。その一方、女性の従業員数が全体の40～100%の事業所は前回の調査から38ポイント減少し、全体の6%（10事業所）という結果になりました。



◆ 男女別の正規従業員比率

全従業員に対する正規従業員の比率について、男女別にみると男性の場合、最も多い値は「正規従業員が全従業員の80～100%」を占める比率で、事業所のうち42%（52事業所）となりました。一方、女性の場合は「正規従業員が全従業員の0～19%」を占める事業所が最も多く、それが全体の40%（50事業所）を占めました。



◆ 女性管理職について

女性管理職（課長級以上）のいる事業所の数は、全体の41%にあたる51事業所で、前回のR3調査時の40.5%（49事業所）から0.5ポイント増加しました。一方、管理職全体の中で女性が占める割合が30%を超える事業所は、全体の30.6%に当たる38事業所で、これは前回調査時の31.4%から0.8ポイント減少しました。

表1 事業所規模別管理職数(人)

従業員数(事業所数)	男性管理職数		女性管理職数	
	部長級以上	課長級以上	部長級以上	課長級以上
10人以下(78事業所)	69	11	26	4
11人以上50人以下(32事業所)	60	43	19	17
51人以上100人以下(6事業所)	13	25	6	4
101人以上300人以下(2事業所)	10	15	1	2
301人以上(6事業所)	41	101	7	23
計(124事業所)	193	195	59	50
管理職数計	388		109	
部長級以上総数に占める割合	76.6%		23.4%	
課長級以上総数に占める割合	79.6%		20.4%	
女性管理職のいる事業所数			51	
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			38	

### 3. 育児・介護休暇制度について

#### ◆ 育児休業制度の有無について

育児休業制度の規定のある事業所は全体の46%、57事業所となり、前回のR3調査時から4ポイントの増えたものの、まだ半数に達していません。

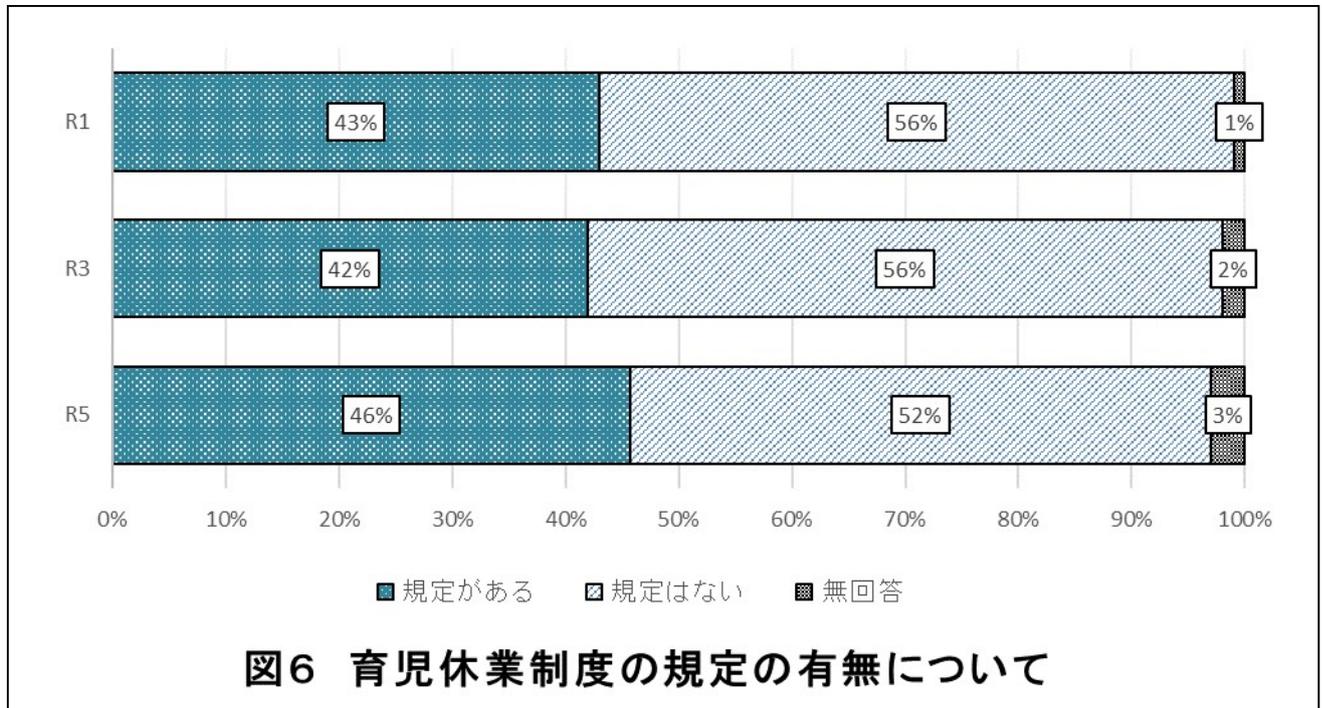


図6 育児休業制度の規定の有無について

#### ◆ 育児休業の期間について

育児休業制度の規定のある57事業所が定める育児休業の期間は、「子が1歳まで」が最も多く41事業所（67%）、続いて「子が2歳まで」が13事業所（24%）でした。

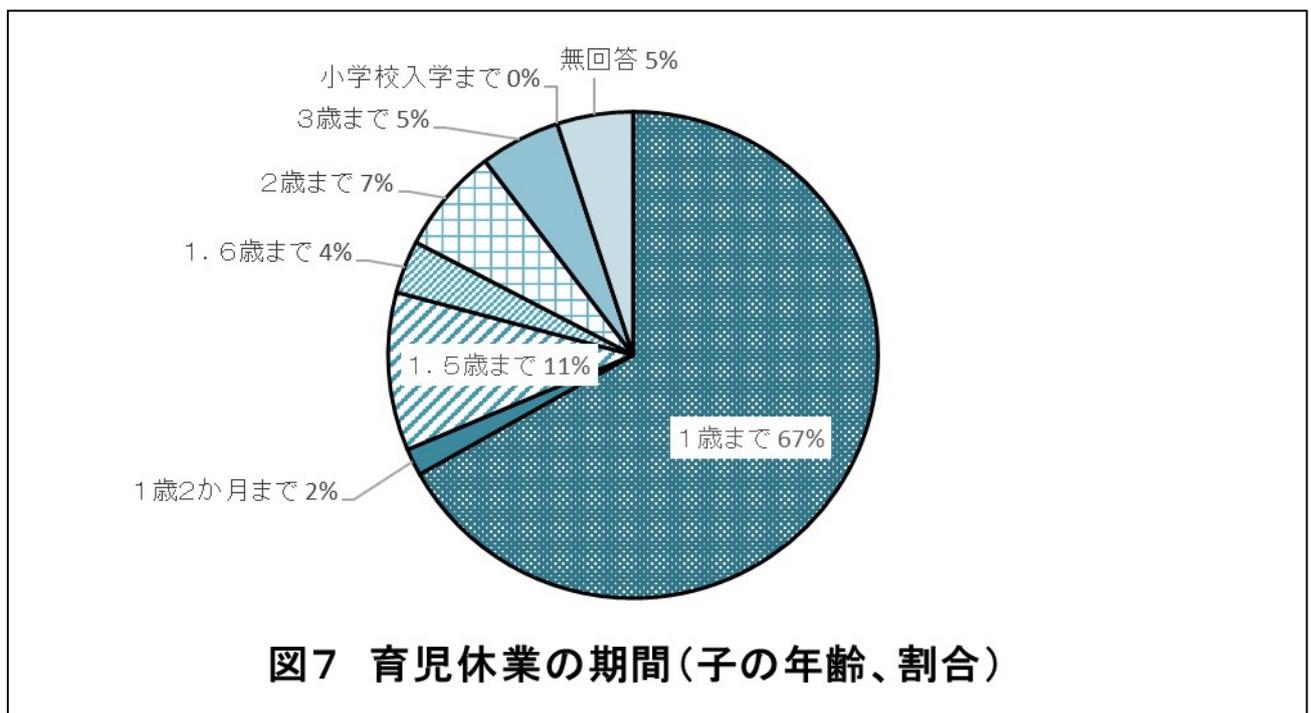


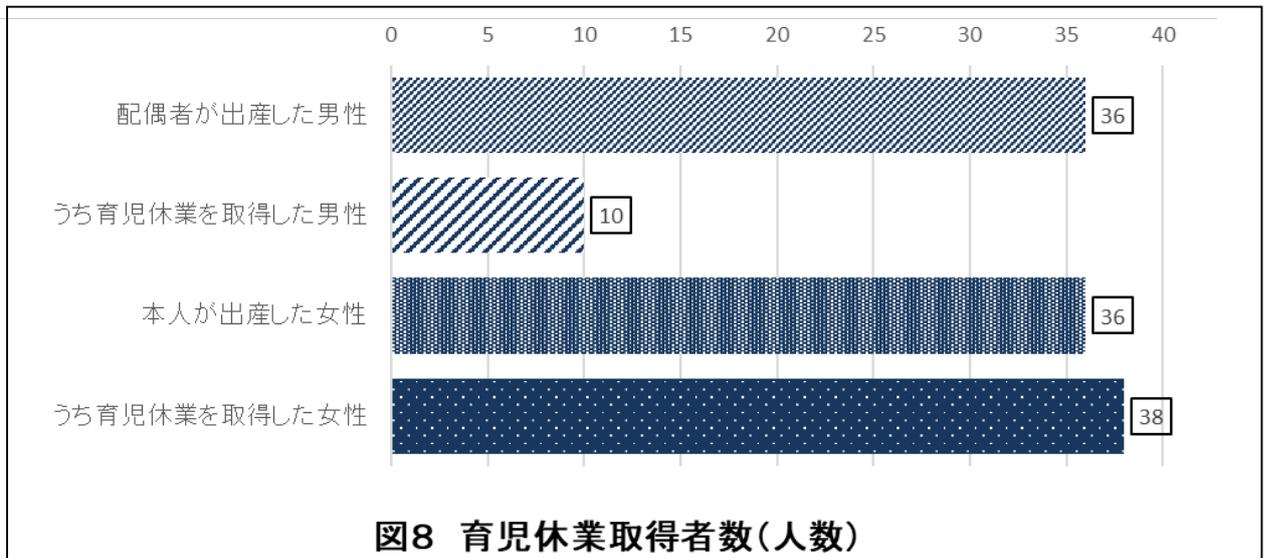
図7 育児休業の期間(子の年齢、割合)

◆ 育児休業取得者数

配偶者が出産した男性従業員36人のうち、育児休業を取得した人は10人（6事業所）で、全体の28%にあたります。また、事業所の従業員数と育児休業を取得した男性の数は以下のようになっています。

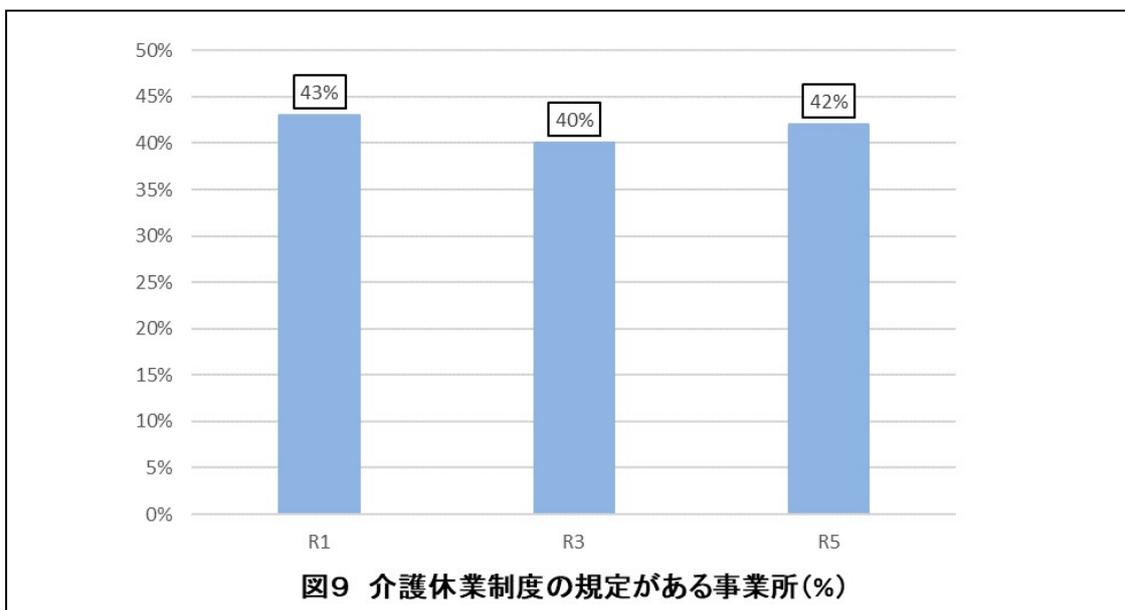
- ・従業員数23人の事業所で、1人。
- ・従業員数30人の事業所で、1人。
- ・従業員数50人、63人の事業所でも同様に各1人。
- ・従業員数117人の事業所で、1人。
- ・従業員数210人の事業所で、5人でした。

一方、女性従業員については、出産した女性従業員は36人、育児休業を取得した従業員は38人となりました。これは、前年度出産された従業員が引き続き育児休業を取得していたものと考えられます。



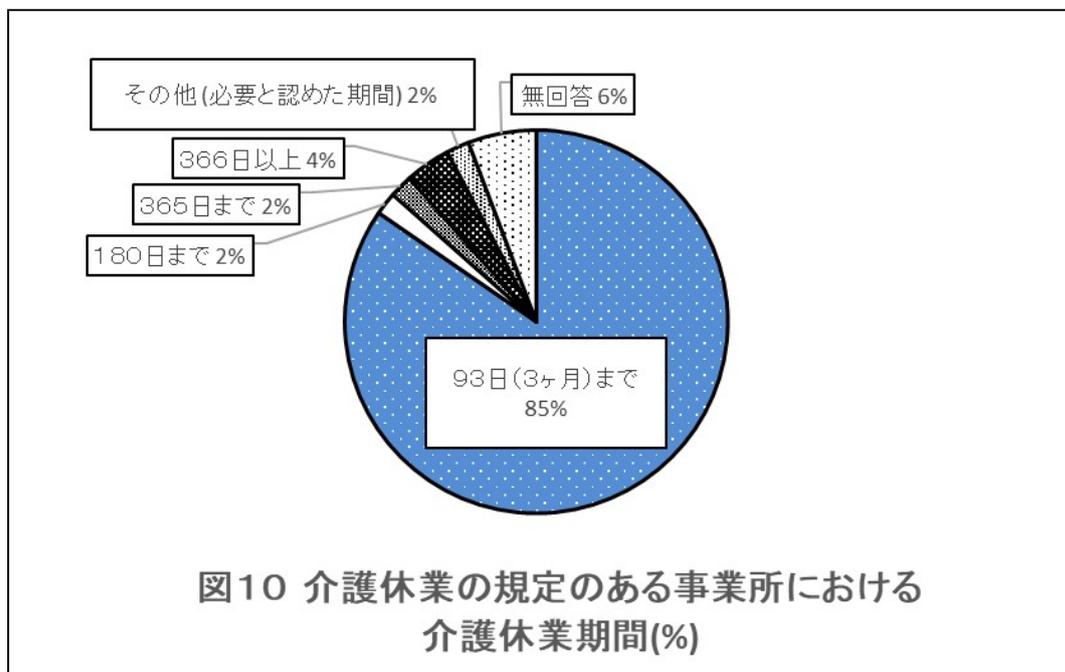
◆ 介護休業制度の有無について

介護休業制度の規定のある事業所が52事業所（42%）であり、前回調査から2ポイント増加しました。これまでの調査では、規定のある事業所は40%前後で推移しています。



◆ 介護休業期間

介護休業の規定のある52事業所が定める、介護休業の期間は、「93日まで」が最も多く85%（44事業所）を占めました。「180日」・「365日」までがそれぞれ2%（各1事業所）、「1年以上」が4%（2事業所）、「その他（必要と認めた期間）」が2%（1事業所）という結果になりました。



◆ 介護休業取得者数

令和5年度に介護休業を取得した女性は1人、男性は0人でした。

表2 介護休業取得者数(人数)

	男性	女性
令和元年度	1	1
令和3年度	1	0
令和5年度	0	1

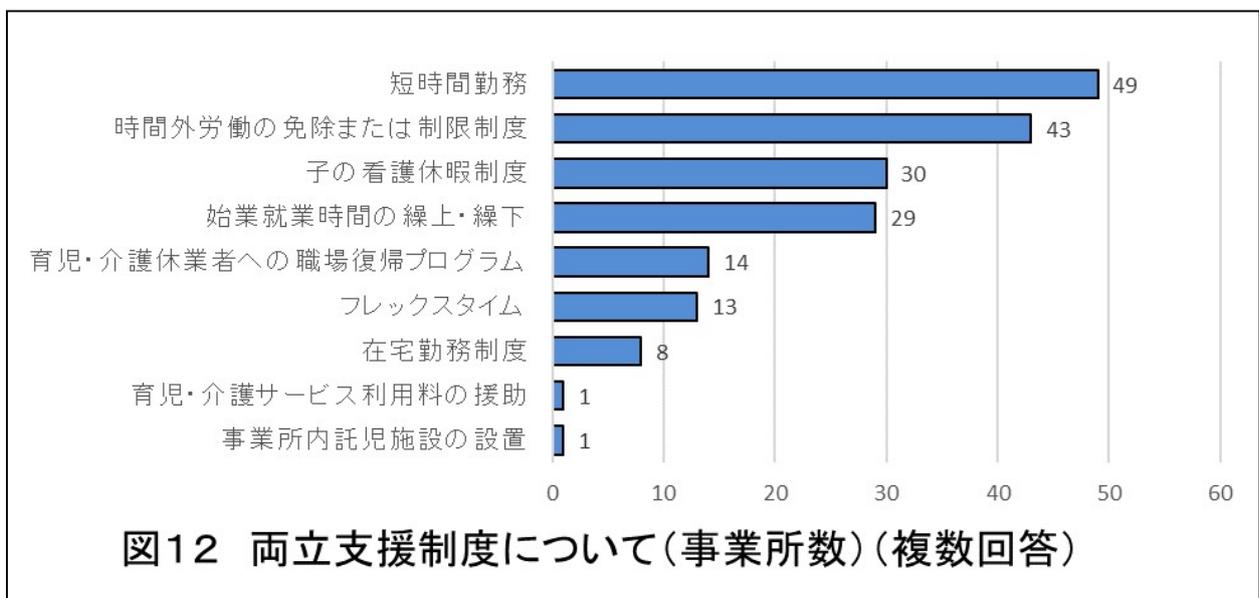
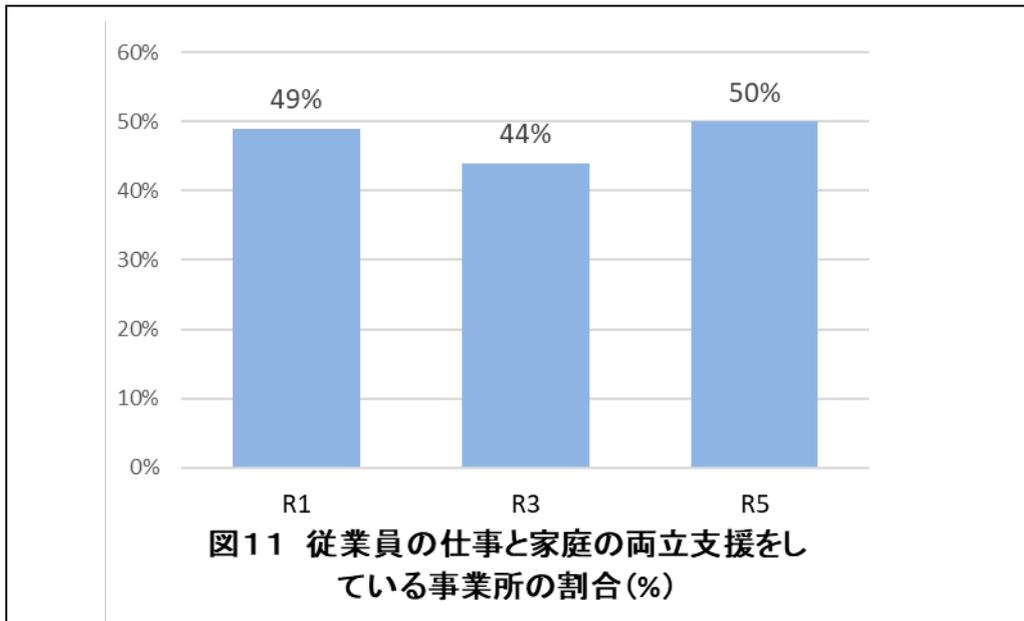
◆ 介護休業分割取得制度の認知度について

介護休業制度について、「規定がない」と回答した68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、知っているとは回答した事業所は31事業所（規定のない68事業所中46%）、知らないとは回答した事業所は37事業所（同54%）でした。

#### 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50%（62事業所）で、前回調査から6ポイント増加しました。※図11参照

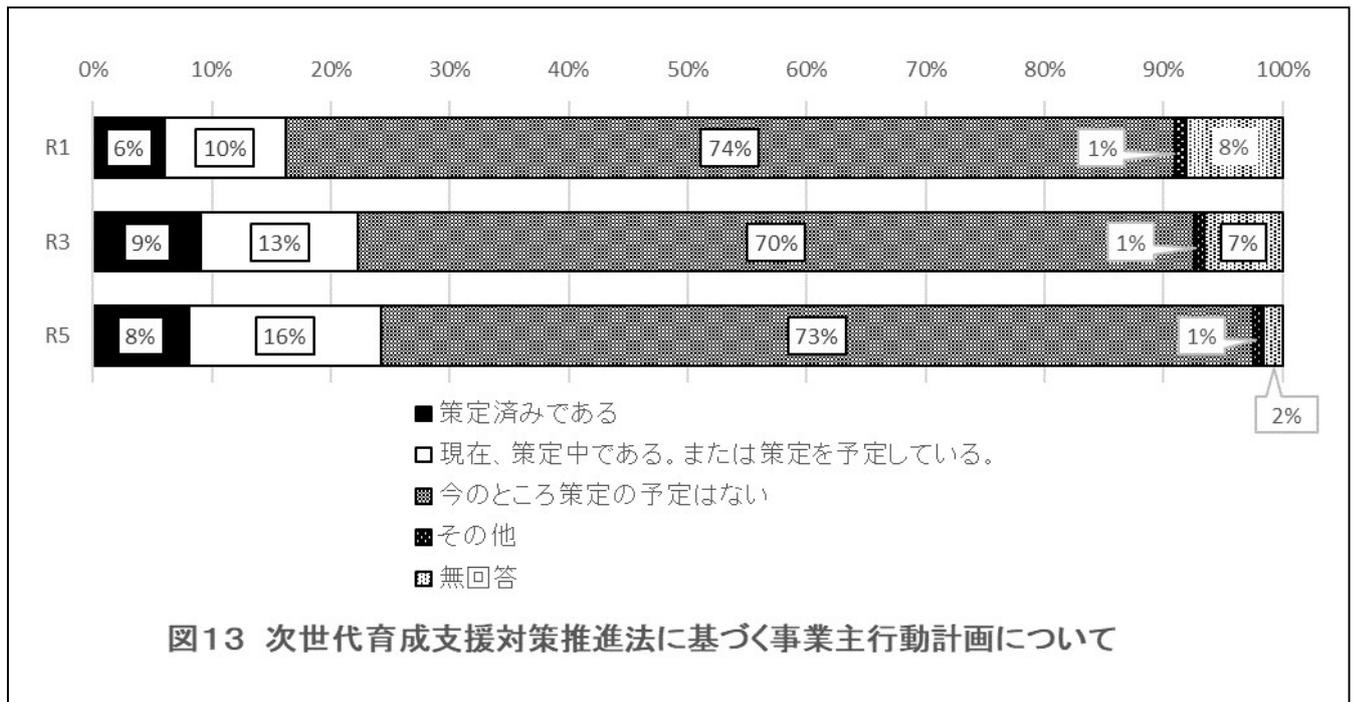
何らかの取り組みを行っている62事業所において、現在導入されている制度としては、多い順に、「短時間勤務」（49事業所）、「時間外労働の免除または制限」（43事業所）、「子の看護休暇制度」（30事業所）、「始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度」（29事業所）等でした。※図12参照



## 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

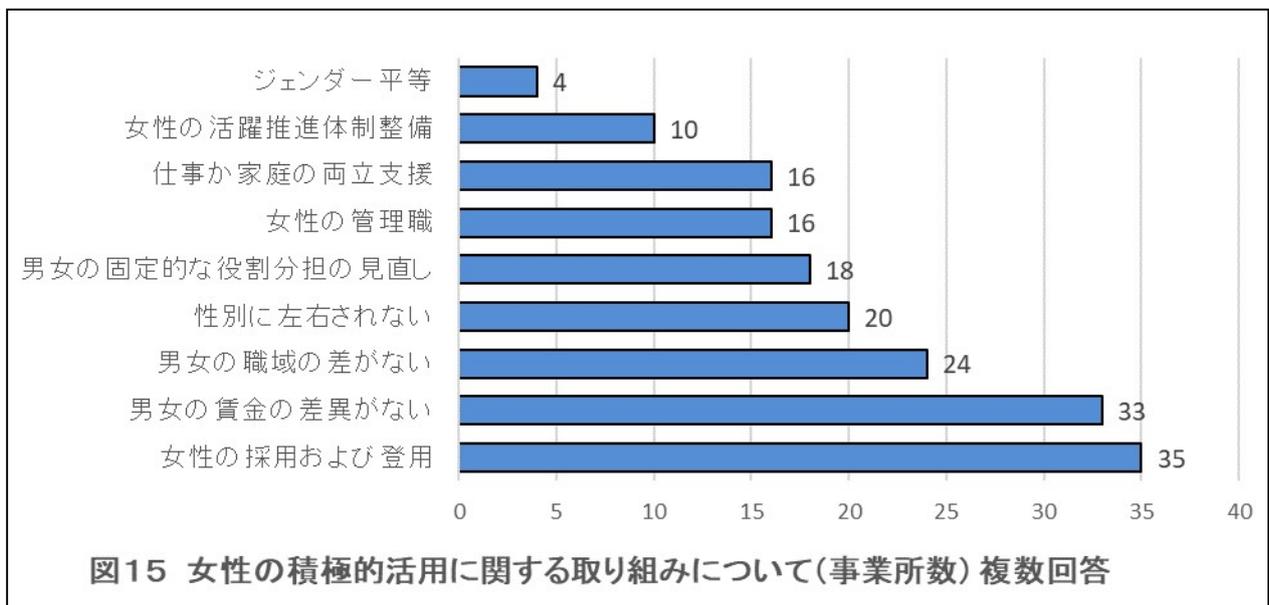
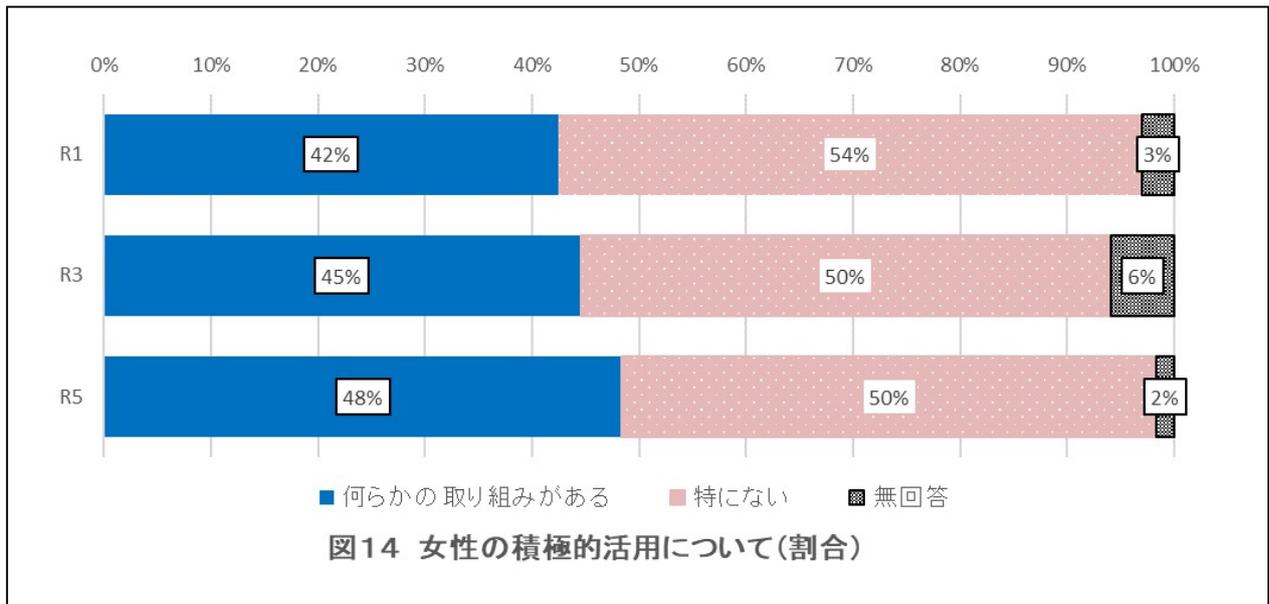
平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき「事業主行動計画」を策定した事業所は全体の8%（10事業所）です。これは前回のR3調査に比べて1ポイント下がっています。しかし、計画策定中または策定予定の事業所は全体の16%（20事業所）となり、これを合わせると比較的前回の調査より2ポイント増えています。

一方で、法律上事業主行動計画の策定が義務付けられている従業員数が101人以上の事業所は8つありますが、この内4つはすでに「策定済み」、3つは「策定中または策定予定」と答えています。



## 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%（60事業所）で、前回調査の45%より3ポイント増加しました。※図14参照  
 何らかの取り組みを行っている60事業所の取り組み内容としては、「女性の採用及び登用」（35事業所）、「男女の賃金の差異がない」（33事業所）、「男女の職域の差がない」（24事業所）、「性別に左右されない」（20事業所）、などが挙げられています。※図15参照



## 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防止に対する何らかの取り組みを行っている事業所は全体の53%（66事業所）となり、これは前回の調査結果と変わらず維持されています。※図16参照

取り組みの内容としては、「相談・苦情の窓口設置」（33件）、「就業規則への各種ハラスメントに関する事項の記載」（31件）、「資料やパンフレット配布など啓発活動」（22件）などが挙げられています。※図17参照

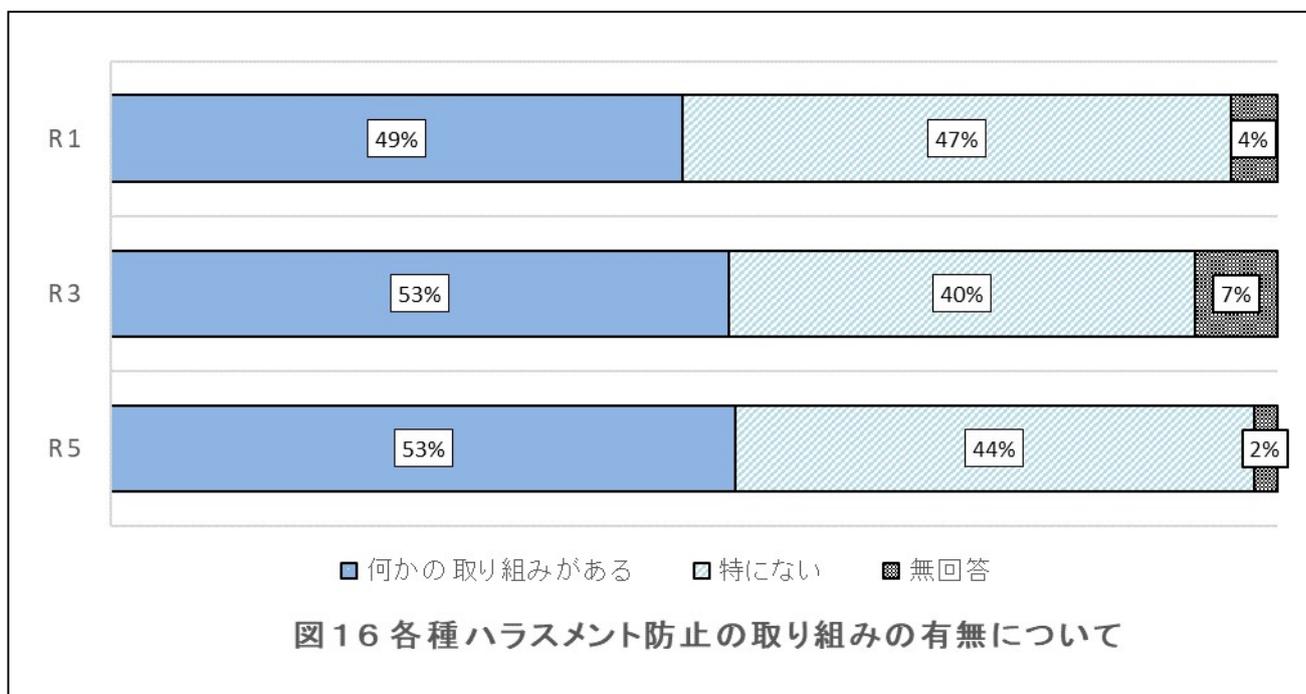


図16 各種ハラスメント防止の取り組みの有無について

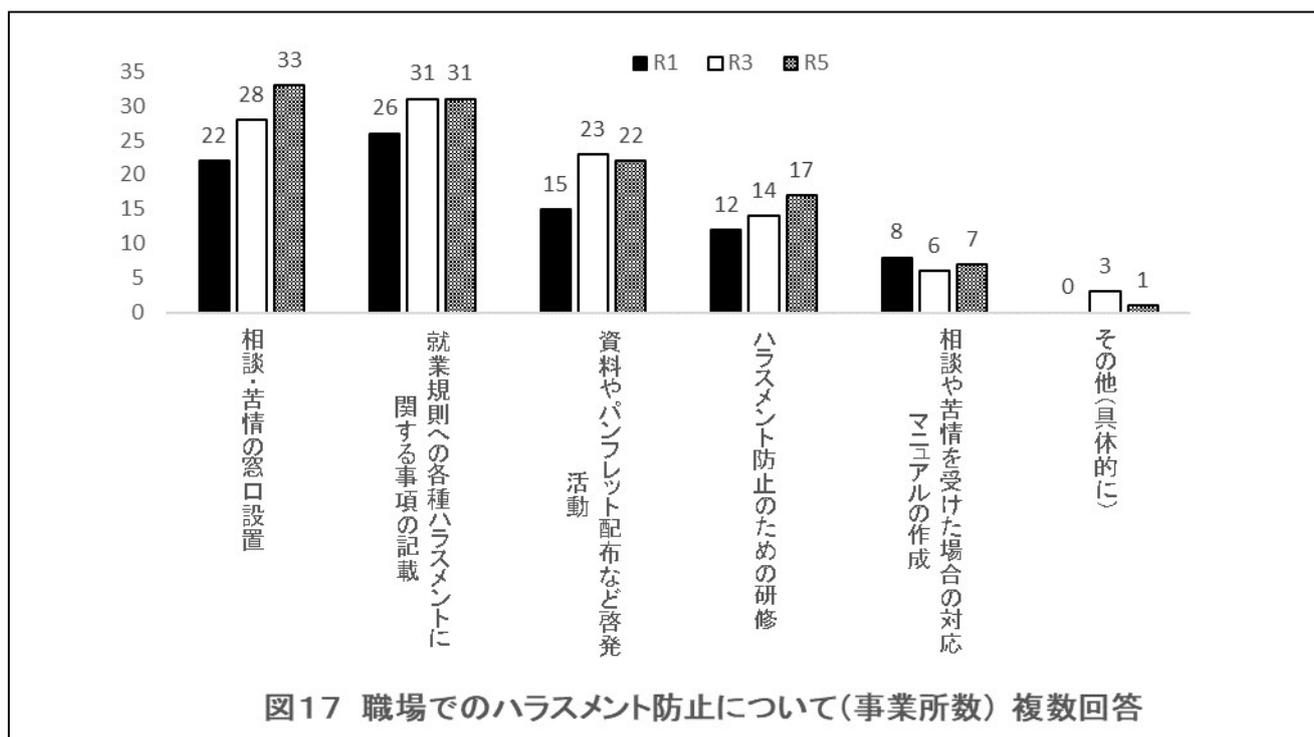


図17 職場でのハラスメント防止について(事業所数) 複数回答

## 自由記述（回答内容の一部省略あり）

- ◆身内の小さな業者なので、従業員の事情をふまえ営業しています。現状従業員の家族に介護・育児が必要な方がいないので、今後必要となったら取り組みを強化します。（電気・ガス・水道業／従業員10人以下）
- ◆女性男性区別なく同条件で採用しています。（その他／従業員100人以上）
- ◆個人事業主、専従者として配偶者には経理を任せ、夫婦ふたりで事業をしております。お互い子育てをしながらワーク・ライフ・バランスの一環として家庭と仕事の自己管理を徹底して努めております。（施設等の保守管理・清掃等／従業員10人以下）
- ◆就労の場での女性の登用。除草作業やその際発生したごみの処理など、軽作業に登用したい。（施設等の保守管理・清掃等／従業員10人以下）
- ◆今のところなし（建設業／従業員10人以下）
- ◆当社は代表取締役のほか家族従業員のみで営業しており、人を雇用していないため就業規則その他の労働者に関する書類は整備しておりません。従業員を採用したら、男女にかかわらず、仕事と家庭の両立のための対策をたてたいと考えています。（卸売・小売業／10人以下）
- ◆就労時間を守り、可能な限り時間外の就労をしないことによって、業務のストレスからの解放、育児・介護、趣味の充実、教養を身に付ける等につなげることによって仕事にも好循環をもたらすと思われます。（施設等の保守管理・清掃等／従業員300人以上）
- ◆応募があれば除草作業等軽作業で女性を登用したい。（施設等の保守管理・清掃等／従業員10人以下）
- ◆女性スタッフを対象としたフォーラムを設けて、相談しやすい環境づくりに取り組んでいる。（卸売・小売業／従業員300人以上）
- ◆育児休業や子どもの体調不良時の休み（看護休暇等）を積極的にとることができ、安心して職場復帰ができる環境を整えています。男女問わず、リフレッシュのための休暇を取るよう推進しています。（運送業・従業員50人以下）
- ◆私共の会社は家族経営に近い状況なので、お互いのそれぞれのペースを尊重しながら協力しあいながら働く環境を整えている感じです。（その他／従業員10人以下）
- ◆女性の活躍推進企業データベースに登録しています。（卸売・小売業／従業員300人以上）
- ◆女性従業員の多い職場ですが、小さい子供がいる社員が少ないため、出産・育児休業を取得する社員は現状ではおりません。但し、今後、対象になる社員が生じた際に取得できるようにするために、希望する保育所に入所できるよう育児施設の拡充を希望いたします。（運送業／従業員100人以下）

令和5年10月3日

令和6年度入札参加資格審査申請事業者各位

牛久市長 沼田 和利

(公 印 省 略)

市民活動課男女共同参画推進室扱い

## 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、別紙の【男女共同参画推進状況調査書】にご記入のうえ、入札参加資格審査申請と同時にご提出いただきますようお願い申し上げます。

※これまでの調査報告書は、牛久市公式ホームページからもご覧いただけます。ぜひご参照ください。

牛久市公式ホームページ“男女共同参画の推進”(6.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)

<https://www.city.ushiku.lg.jp/page/page000356.html>



### この調査に関するお問い合わせ

牛久市市民部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](mailto: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5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5年度（令和5年4月1日～令和6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）が設けら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。→



#### 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8】問7の各項目のうち、今後、導入または拡大を検討中のものがありますか？

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9におすすみください)

↓

問8で「1 (ある)」と回答された場合は、あてはまるものすべての記号を○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 )        |

## 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

【問9】平成17年に施行された「次世代育成支援対策推進法」については、平成26年4月に法律の有効期限が令和7年3月31日まで延長されました。よって、引き続き国や自治体のほか企業等は従業員の子育てを支援するための「行動計画」を策定する必要があります。(従業員101人以上の事業所は策定義務、100人以下の事業所は努力義務)

そこで、貴事業所での策定状況についてあてはまるものの番号を○で囲んでください。

1. 策定済みである。
2. 現在、策定中である。または策定を予定している。
3. 今のところ策定の予定はない。
4. その他 (具体的に )

## 6 女性の活躍推進に資する積極的な取り組みについて

【問10】貴事業所では女性の活躍推進に資する積極的な取り組みを行っていますか？

1. はい            2. いいえ (→ 問11へお進みください)

↓

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に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

【問15】ワークショップの参加意向について教えてください。

牛久市男女共同参画推進室では、市内事業者に対して男女共同参画推進に係るワークショップの企画を検討しています。ワークショップを開催した場合、参加を希望しますか。

1. はい
2. いいえ

【問15】で「1. はい」を回答された場合、どのようなテーマを希望しますか。

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

## まとめ・課題

今回の牛久市における「事業所の男女参画推進状況アンケート」の結果では、回答している124事業所のうち、従業員10人以下の事業所が59%（73事業所）、11人以上50人以下の事業所は30%（37事業所）、で、両者で89%（110事業所）となり、アンケートの結果を大きく左右している。特に事業所規模が10人以下の事業所は、家族経営の要素が強い事業所と考えられるため、従業員数が多い事業所とは、男女共同参画推進の状況や方法が大きく異なっていると予想されることを念頭に置く必要があると思われる。

前回調査と比較し、従業員数に占める女性の割合が増加していることが確認できた。他方で、育児休業制度/介護休業制度の規定がある事業所は40%台と、依然として半数に達していない状況である。引き続きアンケート調査を行い、回答する事業所への啓発を続けるとともに、行政と事業所が連携して男女参画を進めていく必要がある。

---

---

## 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6年11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](mailto: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

---