

【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 7 年 1 0 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7年度（令和7年4月1日～令和8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7年度に、結婚や出産を機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7年度（令和7年4月1日～令和8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17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 1 2】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