

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7年度指名登録業者)

令和7年(2025年)12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、39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7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16回目の調査となります。

この調査を令和5年度(令和5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へ厚く御礼を申し上げます。

令和7年12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7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5年度入札資格審査申請事業者（グラフではR4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7年8月27日(水)から10月10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 58（有効回答数58）

前回総回収数 33（有効回答数33）

※令和5年度よりアンケートの提出方法が変更されたため、回収数に差異が生じている。したがって、前回調査との数値比較を行う際に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（33事業所、56.9%）がの割合が最も多く、次いで調査・コンサルタント（9事業所、15.5%）、測量（8事業所、13.8%）という結果になった。※表1参照

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41事業所（70.7%）、準市内の事業所（市内に支店・営業所を置く事業所）が17事業所（29.3%）であった。※表2参照

表1 業種区分

業種	事業所数	割合
建設業	33	56.9%
電気・ガス・水道業	3	5.2%
測量	8	13.8%
調査・コンサルタント	9	15.5%
卸売・小売業	1	1.7%
施設等の保守管理・清掃等	1	1.7%
その他	3	5.2%
計	58	100.0%

表2 事業所区分

区分	事業所数	割合
市内	41	70.7%
準市内	17	29.3%
計	58	100.0%

2. 男女の雇用と女性の登用状況について

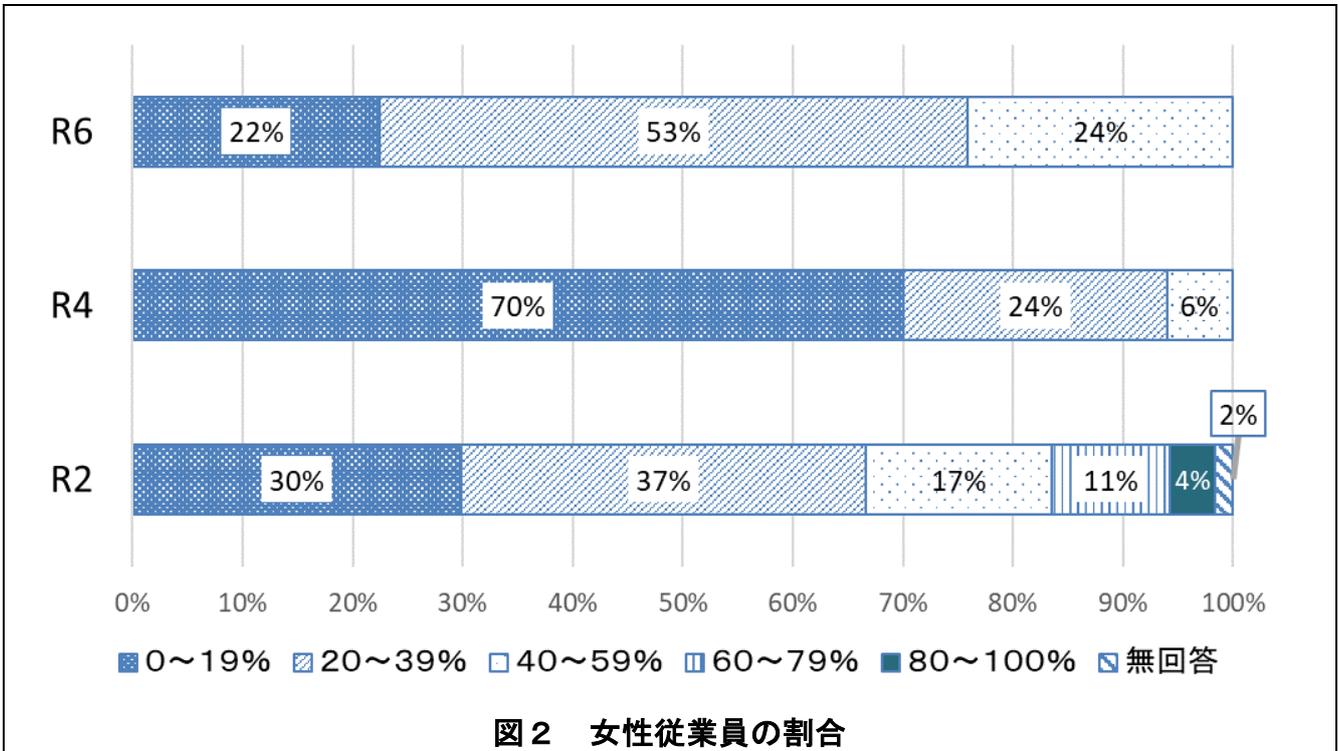
◆ 従業員数

従業員数10人以下の事業所が全体の63.8%（37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27.6%（16事業所）を合わせると、全体の約91.4%（53事業所）が従業員50人以下の事業所であった。



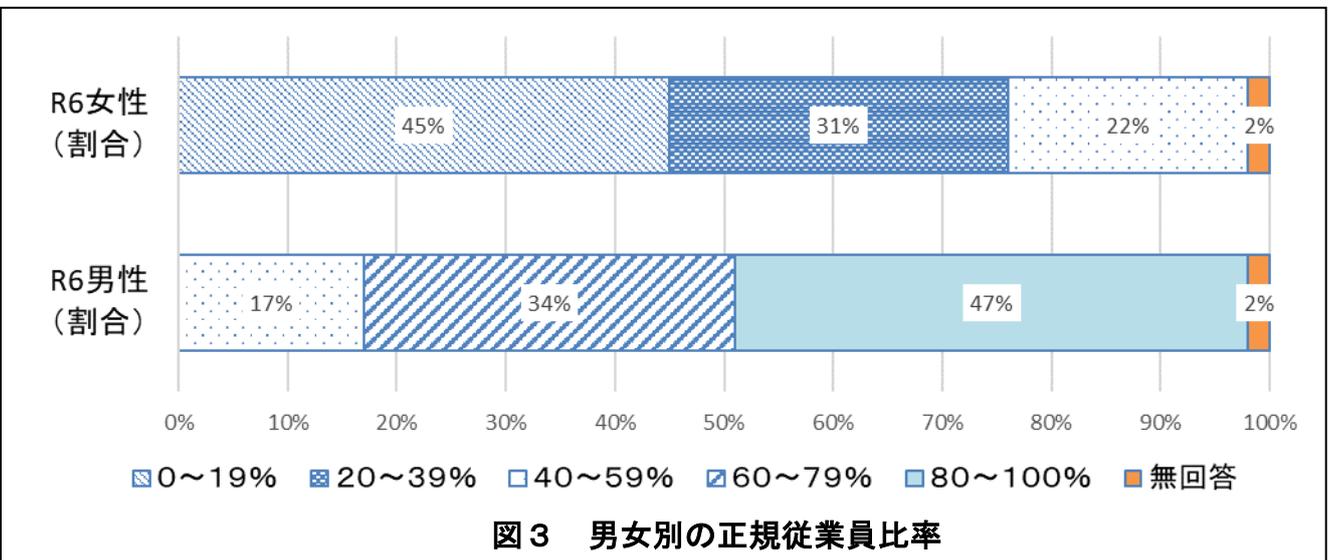
◆ 女性従業員の割合

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22%（13事業所）で、これは前回調査（R4）から48ポイント減少した一方で、20～40%未満である事業所は全体の53%（31事業所）を占め、前回調査から29ポイント増加した。これは、前回調査（R4）との回収数の差から来る変化と思われる。



◆ 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26事業所（全体の45%）、同20%以上40%未満の事業所は18事業所（同31%）、同40%以上60%未満の事業所は13事業所（同22%）、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）のいる事業所数は18事業所で、全体の31%にあたる。前回調査では、全回答事業所のうち88%（29事業所）が女性管理職を有しており、今回との差は57ポイントであった。これは、前回調査（R4）との回収数の差から来る変化と思われる。

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13事業所（全体の22%）であった。

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		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(37事業所)	34	18	15	3
11人以上50人以下(16事業所)	47	39	4	3
51人以上100人以下(4事業所)	15	40	1	5
101人以上300人以下(1事業所)	19	14	0	0
301人以上(0事業所)	0	0	0	0
計(58事業所)	115	111	20	11
管理職数計		226		31
部長級以上総数に占める割合	115	85.2%	111	20
課長級管理職数に占める割合		91.0%	226	9.0%
部長級管理職数を事業所別割合		85.2%	18	14.8%
課長級以上総数に占める割合		91.0%	13	9.0%
女性管理職のいる事業所数				
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				

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(37事業所)	34	18	15	3
11人以上50人以下(16事業所)	47	39	4	3
51人以上100人以下(4事業所)	15	40	1	5
101人以上300人以下(1事業所)	19	14	0	0
301人以上(0事業所)	0	0	0	0
計(58事業所)	115	111	20	11
管理職数計	226		31	
部長級以上総数に占める割合	85.2%		14.8%	
課長級以上総数に占める割合	91.0%		9.0%	
女性管理職のいる事業所数				18
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				13

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(37事業所)	34	18	15	
11人以上50人以下(16事業所)	47	39	4	
51人以上100人以下(4事業所)	15	40	1	
101人以上300人以下(1事業所)	19	14	0	
301人以上(0事業所)	0	0	0	

計(58事業所)	115	111	20
管理職数計		226	
部長級以上総数に占める割合		85.2%	14.8%
課長級以上総数に占める割合		91.0%	9.0%
女性管理職のいる事業所数			
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			

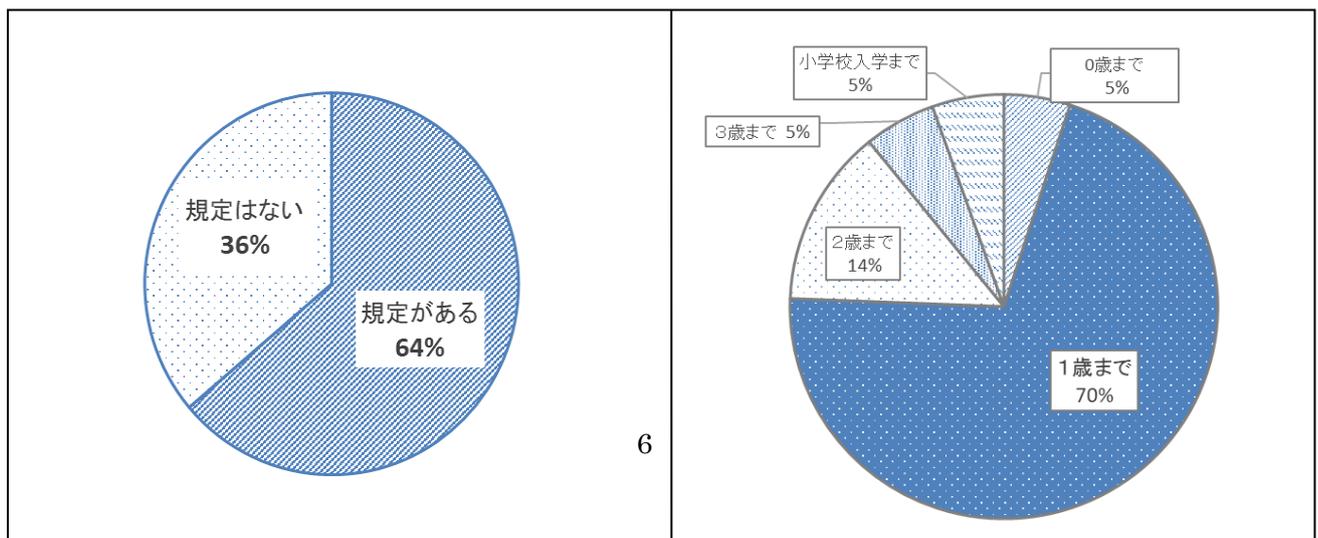
	男性管理職数		女性管理職数	
	部長級以上	課長級以上	部長級以上	課長級以上
従業員数（事業所数）				
10人以下（37事業所）	34	18	15	3
11人以上50人以下（16事業所）	47	39	4	3
51人以上100人以下（4事業所）	15	40	1	5
101人以上300人以下（1事業所）	19	14	0	0
301人以上（0事業所）	0	0	0	0
計（58事業所）	115	111	20	11
管理職数計	226		31	
部長級以上総数に占める割合	85.2%		14.8%	
課長級以上総数に占める割合	91.0%		9.0%	
女性管理職のいる事業所数				18
管理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				13

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

育児休業制度についての調査では、制度の規定がある事業所は64%（37事業所）であった。制度の規定がある37事業所の育児休業期間について、「子が1歳まで」が最も多く、70%（26事業所）を占めた。次いで「子が2歳まで」が14%（5事業所）であった。

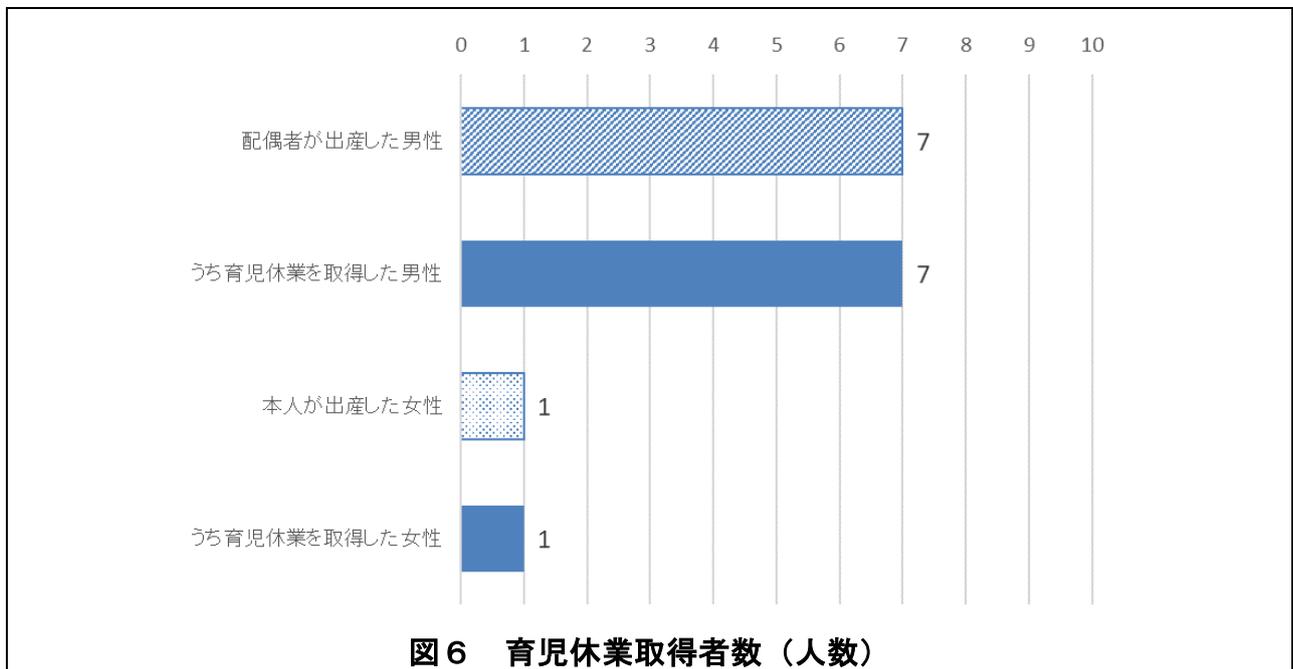
一方、育児休業制度の規定がない21事業所について、令和6年度に結婚や出産を理由に退職した従業員が「いた」と回答した事業所はなかった。



◆ 育児休業取得者数

配偶者が出産した男性従業員7人全員（3事業所）が育児休業を取得した。育児休業を取得した男性7人が所属する事業所の総従業員数は、37人（男性従業員1人が取得）、219人（5人が取得）、30人（1人が取得）である。

また、女性従業員については、出産をした1名が育児休業を取得した。



◆ 介護休業制度の有無について

介護休業制度を規定している事業所は32事業所（55%）であり、前回の調査結果とほぼ同じ水準である。

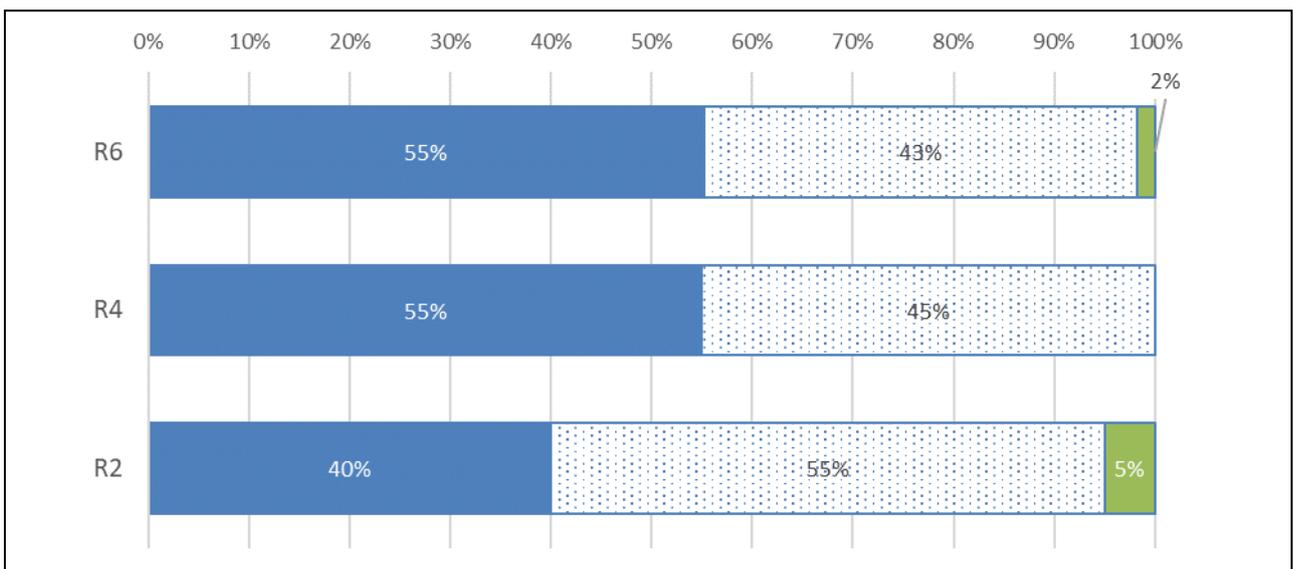
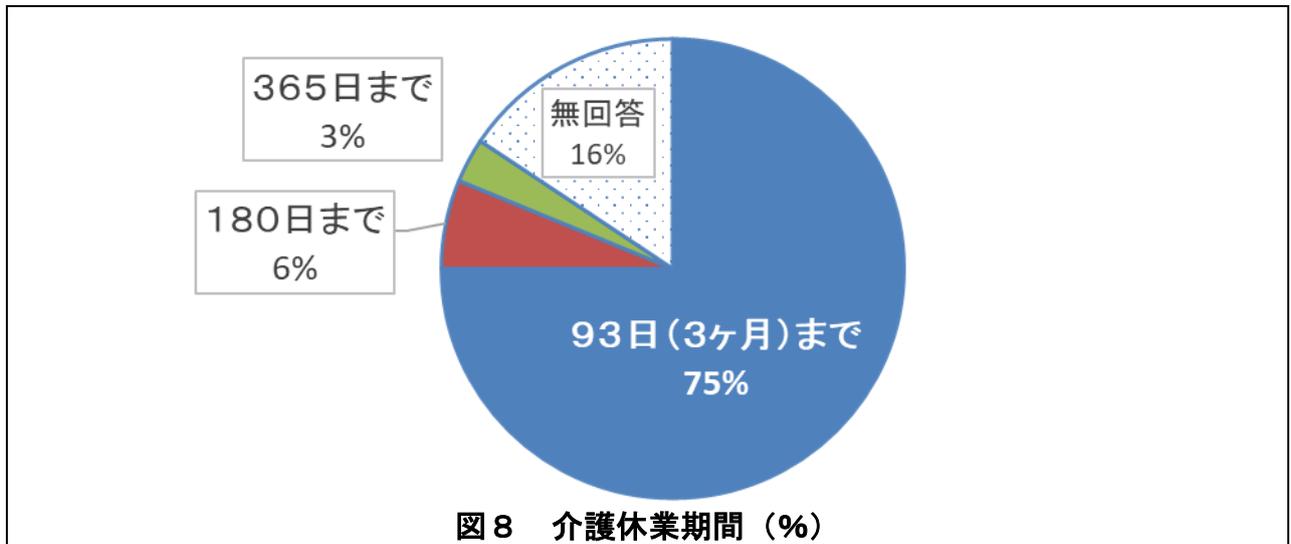


図7 介護休業制度の規定のある事業所 (%)

◆ 介護休業期間

介護休業の規定のある32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75%（24事業所）を占め、無回答が16%（5事業所）であった。



◆ 介護休業取得者数

令和6年度において、介護休業を取得した従業員は0であった。

表4 介護休業取得者数 (人)

	男性	女性
令和6年度	0	0
令和4年度	1	0
令和2年度	1	0

◆ 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25事業所を対象に、「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」について認知度を確認した。その結果、「知っている」と回答した事業所は10事業所（40%）、「知らない」と回答した事業所は15事業所（60%）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を支援するために、何らかの取り組みを実施している事業所は全体の53%（31事業所）であり、前回調査から1ポイント増加した。

取り組みを行っている31事業所が導入している具体的な制度は、導入事例が多い順に以下のとおりである。

- ・「短時間勤務」：24事業所
- ・「時間外労働の免除または制限」：13事業所
- ・「子の看護休暇制度」：12事業所
- ・「始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度」：10事業所

なお、これらの制度の導入数が多い順序は、前回調査時と変わらなかった。

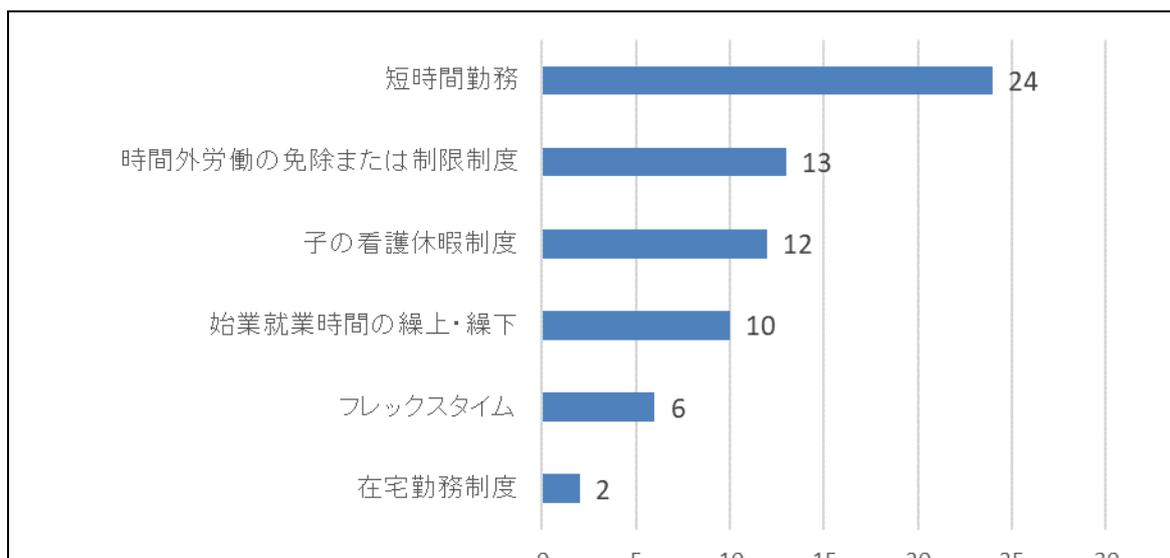
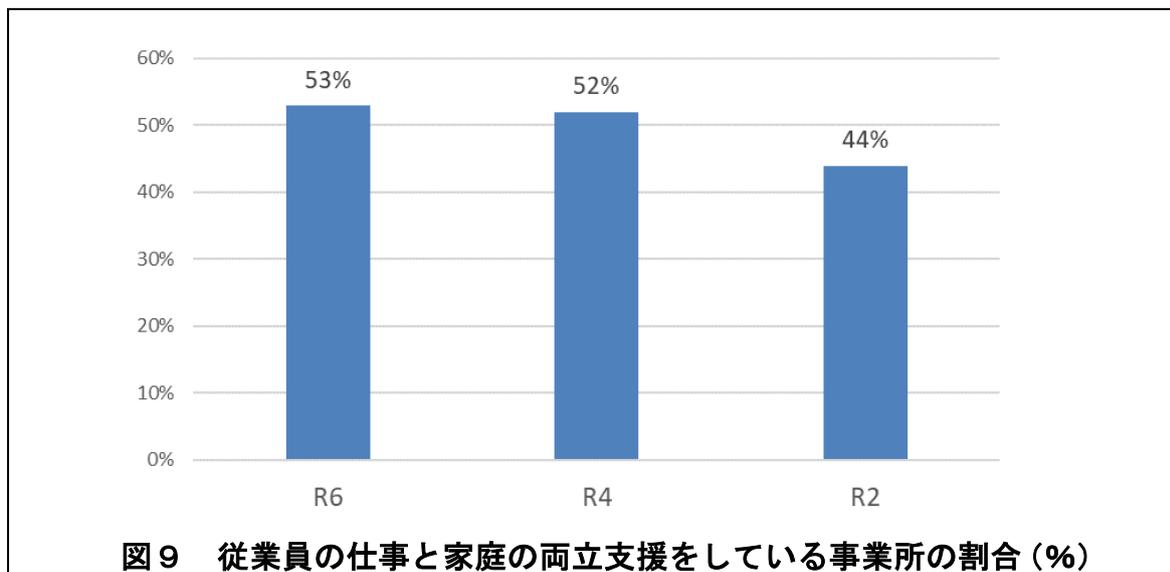
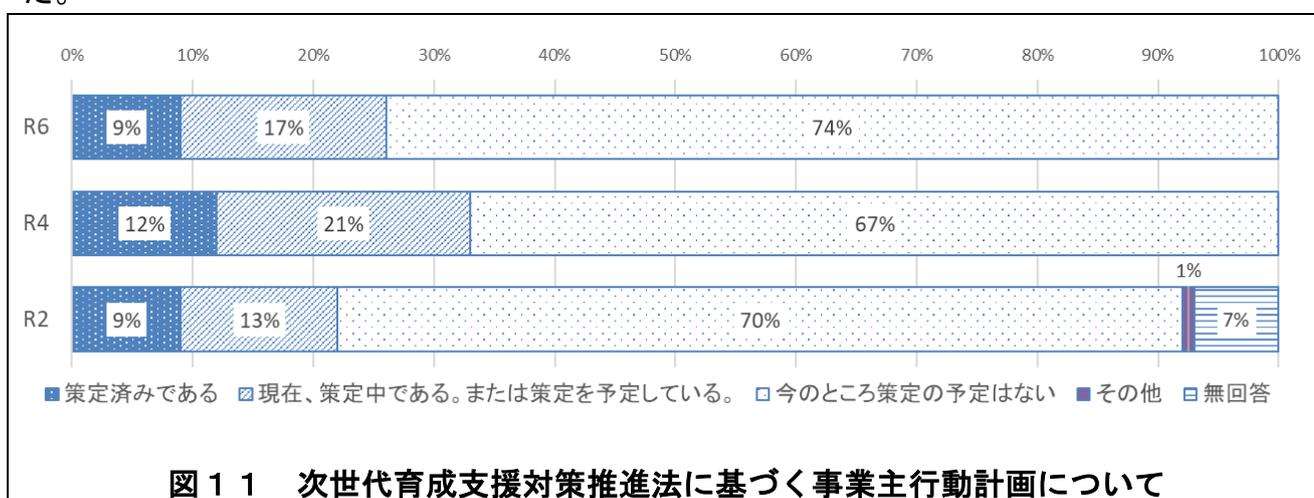


図10 両立支援制度について（事業所数）（複数回答）

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9%（5事業所）で、R4調査から3ポイント減少した。策定中または策定予定の17%（10事業所）とあわせると26%（15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1事業所は、「策定済み」であった。



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、52%（30事業所）で、前回調査の48%より4ポイント増加した。※図12参照

何らかの取り組みを行っている30事業所の取り組み内容としては、「男女の賃金の差異がない」（13事業所）、「女性の採用及び登用」（11事業所）、「性別に左右されない」（11事業所）などが挙げられている。※図13参照

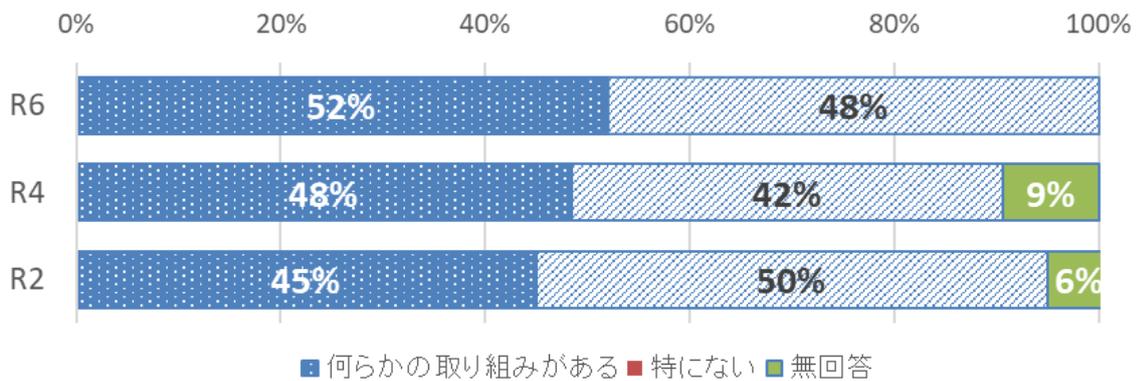


図12 女性の積極的活用について（割合）

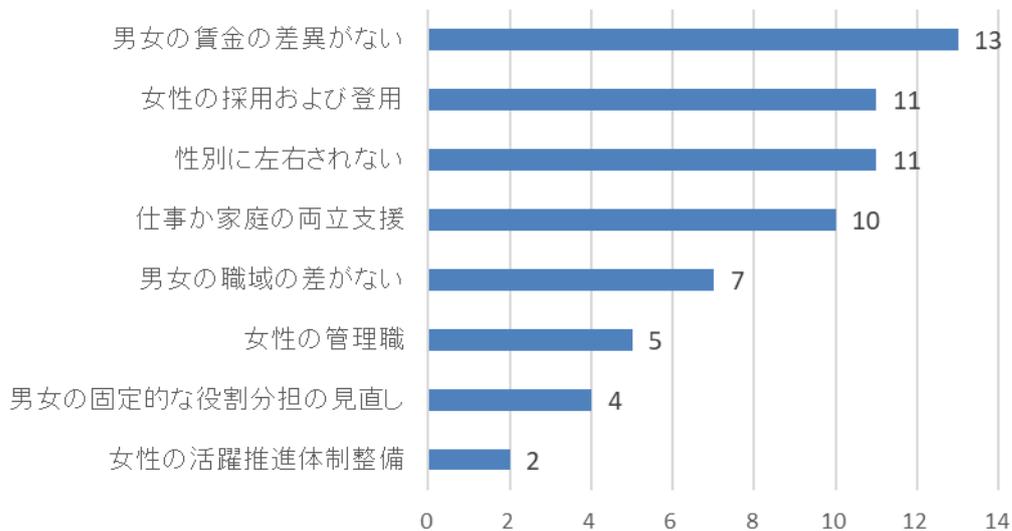


図13 女性の積極的活用に関する取り組みについて（事業所数）

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防止に関する取り組みを行っている事業所は52%（30事業所）を占め、前回調査の45%から7ポイント増加した。※図14参照

各種ハラスメント（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、介護休業・休暇に関するハラスメント）の防止に向けた具体的な取り組み内容としては、以下が挙げられる。

- ・相談・苦情の窓口設置：14件
- ・「就業規則への各種ハラスメントに関する事項の記載」：13件
- ・「ハラスメント防止のための研修」：8件 など ※図15参照

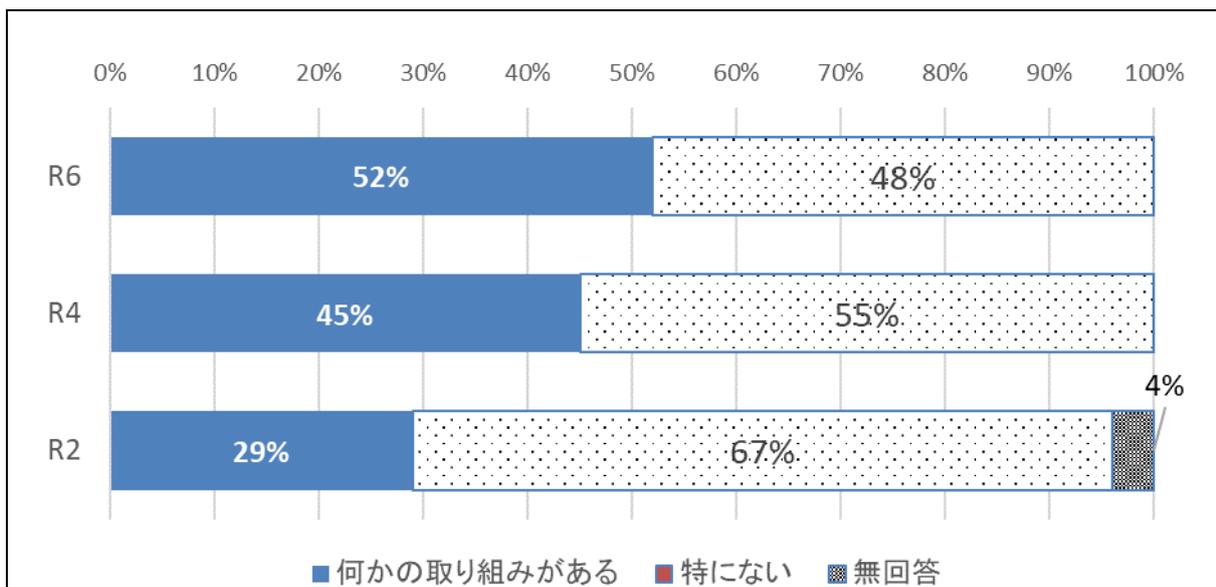


図14 職場での各種ハラスメント防止について
(ただし、R2調査はセクシュアル・ハラスメントのみ)

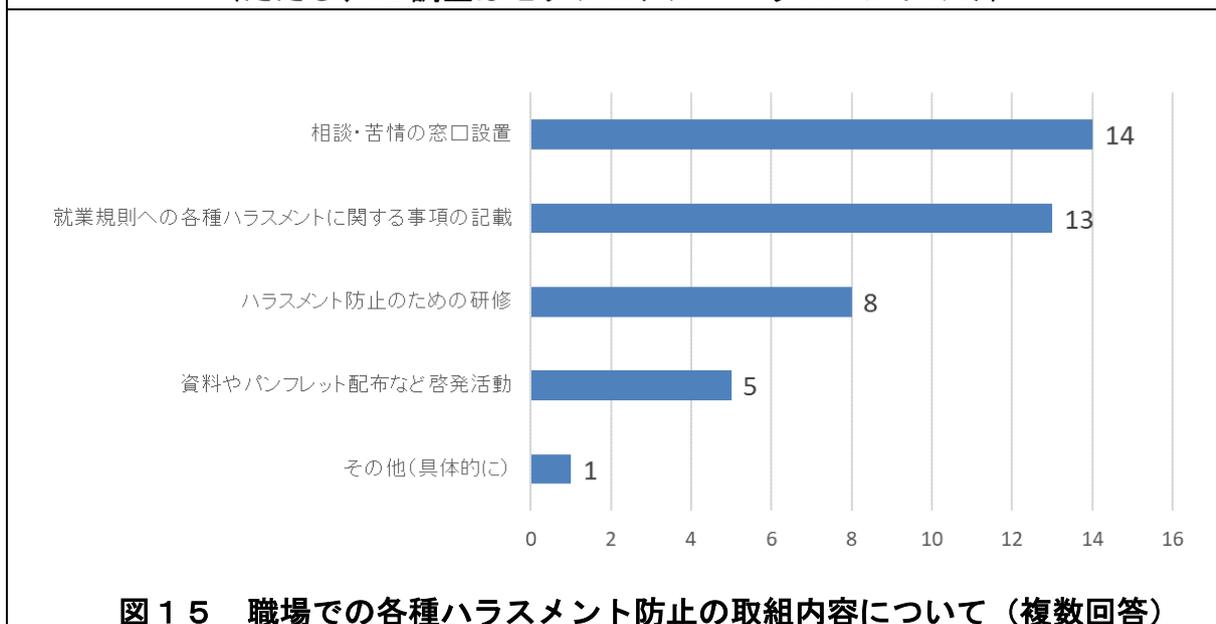


図15 職場での各種ハラスメント防止の取組内容について（複数回答）

女性の登用や男女のワークライフバランス推進に関する事業所の取り組み（自由記述） ※回答内容の一部省略あり

- ◆今のところ育児休業とかの対象者がなく制度とかはないが、少人数なので最初から本人の働きたい要望を確認して、労働時間や給料等の取り決めをしています。（測量/従業員10人以下）
- ◆ノー残業デーを実施している。（調査・コンサルタント/従業員50人以下）
- ◆現場監督・建設ディレクターに女性を配置し、その活躍をSNSで発信している。（建設業/従業員50人以下）
- ◆男女差なく本人の意向を聞いて、なるべく仕事に反映させる。（建設業/従業員10人以下）
- ◆有給が取りやすい環境を心がけている。（建設業/従業員10人以下）
- ◆育児休業や介護休業等については、従業員がそれぞれに合った方法を取るようになっています。（測量/従業員10人以下）

令和7年8月吉日

牛久市内・準市内事業者各位

牛久市長 沼田和利
(公印省略)

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、二次元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、10月10日(金)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 検索

- 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=77267

↓スマートフォンの場合(二次元コード)



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7年8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6年度（令和6年4月1日～令和7年3月31日）に、介護休業を取得した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男性従業員数【 】人

【問6-2-2】介護休業を取得した女性従業員数【 】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、あてはまるものを最大3つまで選択してください。

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 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 |

↓

問10で「1. はい」と回答された場合は、あてはまるもの最大3つまで選択してください。

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、あてはまるものを最大3つまで選んでください。

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ひとつを選んでください。

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7年12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
