

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8・9年度指名登録業者)

令和8年（2026年）10月

牛久市市民部市民活動課多様性社会推進室

◆ はじめに ◆

「男女雇用機会均等法」が1986年に施行されてから、40年が経過し、その間「育児・介護休業法」や「パートタイム・有期雇用労働法」、「女性活躍推進法」など、様々な法整備が進められてきました。働き方の多様化や価値観の変化が進む中で、一人ひとりが個性と能力を発揮できる職場づくりや、互いに支え合う地域社会の実現がますます重要となっています。

牛久市では、男女共同参画社会の実現に向けた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）を策定して以来、社会情勢やニーズの変化も踏まえながら、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）を策定し、さまざまな施策に取り組んでまいりました。今後も、社会の変化に柔軟に対応しながら、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを推進してまいります。

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、牛久市内の事業所における男女共同参画の推進状況や、育児・介護と仕事の両立を支援するための制度等の実態を把握することを目的として、令和7年度の入札参加資格申請の機会を利用し、市内準市内事業所を対象として実施いたしました。

本調査の結果を今後の男女共同参画推進施策に活用するとともに、誰もが性別にかかわらず個人として尊重され、その個性と能力を十分に発揮できる職場環境の実現に向け、市民、事業者、行政の連携・協働による取り組みを一層推進してまいります。

最後に、本調査にご協力いただきました事業所の皆様に、厚く御礼を申し上げます。

令和8年10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しています。

（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、昨年度とは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（グラフ及び表では令和５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

▽回収：事業者の入札参加申請と同時に回収

（４）調査実施期間

令和７年１１月４日(火)から１２月１９日(金)まで

（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 １２２（有効回答数１２２）

前回（令和５年度）総回収数 １２４（有効回答数１２４）

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（25%・30事業所）、卸売・小売業（16%・19事業所）、施設等保守管理・清掃等（12%・15事業所）で、これら3業種を合わせると、全体の53%（64事業所）を占めています。※表1参照

一方、事業所の立地による区分では、市内に本社を置く事業所が78%（95事業所）、市内に支店や営業所を置く準市内事業所が22%（27事業所）となりました。※表2参照

表1 業種区分

業種	事業所数	割合
建設業	30	25%
製造業	8	7%
電気・ガス・水道業	10	8%
調査・コンサルタント	2	2%
印刷・製本業	3	2%
医療・福祉	3	2%
卸売・小売業	19	16%
施設等の保守管理・清掃等	15	12%
運送業	5	4%
その他	27	22%
計	122	100%

表2 事業所区分

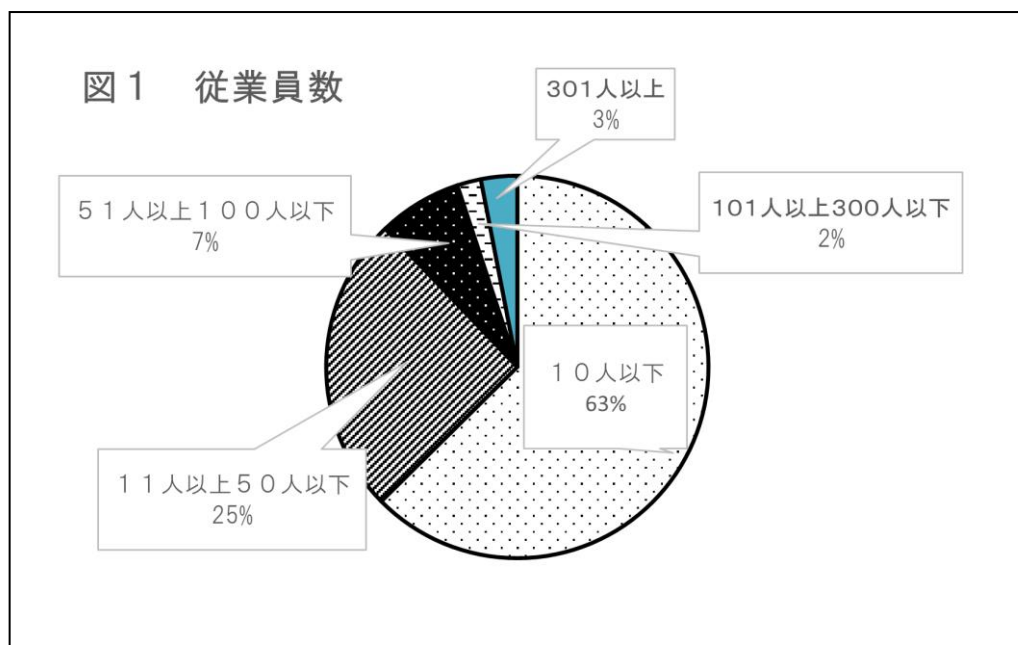
業種	事業所数	割合
市内	95	78%
準市内	27	22%
計	122	100%

2. 男女の雇用と女性の登用状況について

◆ 従業員数

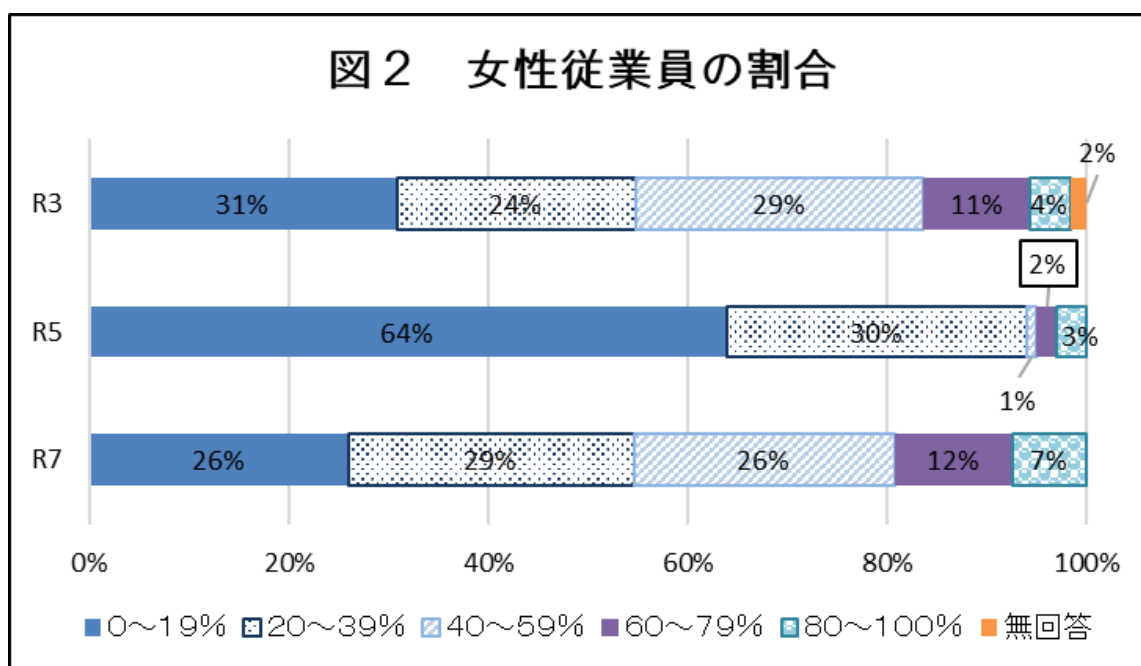
従業員数については、10人以下の事業所が全体の63%（76事業所）と最も高く、次いで11人から50人までの事業所が全体の25%（31事業所）となっています。

※図1参照



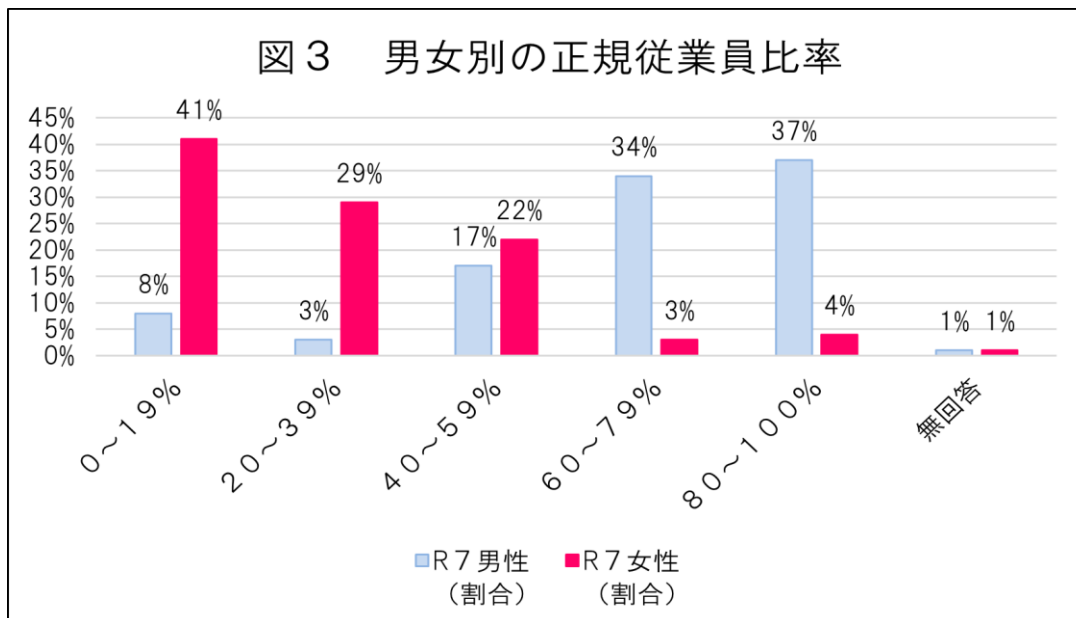
◆ 女性従業員の割合

女性従業員の割合が20%未満の事業所は、全体の26%となり、前回調査（R5）から38ポイント減少しました。一方、女性従業員の割合が40%以上の事業所は全体の45%を占め、前回調査の36%から大幅に増加していることから、事業所における女性の就業割合が高まっていることがうかがえます。※図2参照



◆ 男女別の正規従業員比率

全従業員に占める正規従業員の割合を男女別にみると、男性では、「正規従業員が全従業員の80～100%」の事業所が最も多く、37%（45事業所）となりました。一方、女性では「正規従業員が全従業員の0～19%」の事業所が最も多く、41%（50事業所）となりました。※図3参照



◆ 女性管理職について

女性管理職（課長級以上）がいる事業所は、54事業所（44%）で、前回の令和5年度調査時の51事業所（41%）から3ポイント増加しました。一方、管理職全体に占める女性の割合が30%を超える事業所は、38事業所（31%）で、前回の令和5年度調査と割合に変化はありませんでした。なお、管理職の男女比を見ると、およそ8:2となっており、管理職の登用にあたっては、男女間で大きな開きがあります。※表3参照

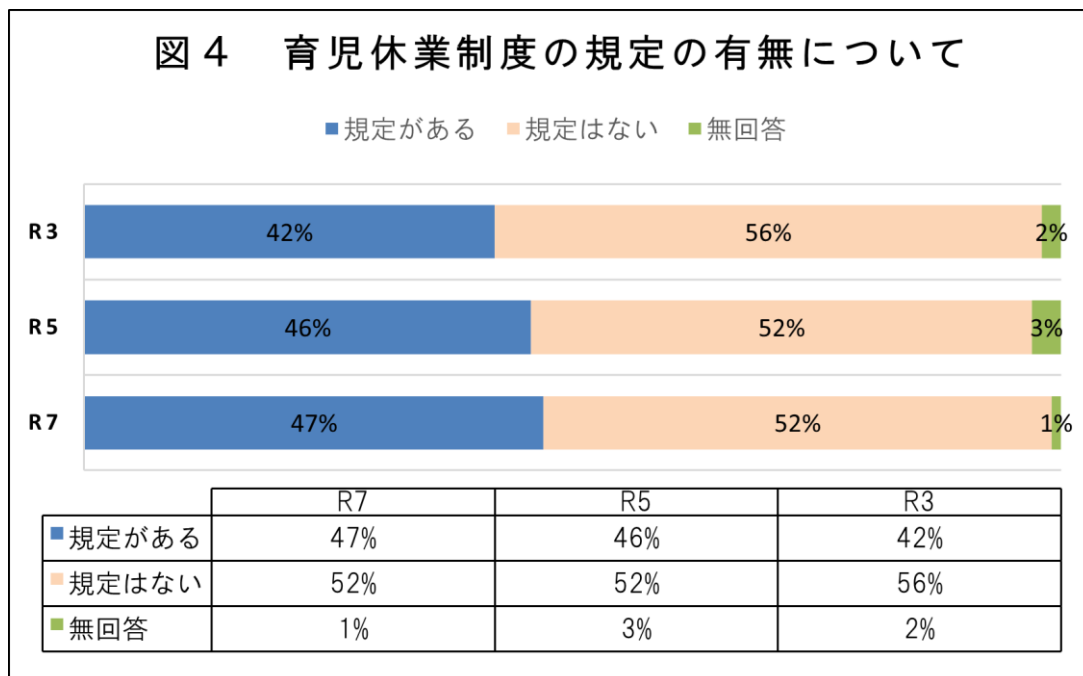
表3 事業所規模別管理職数(人)

	男性管理職数		女性管理職数			
従業員数（事業所数）	部長級 以上	課長級 以上	部長級 以上	割合	課長級 以上	割合
10人以下（76事業所）	67	18	23	26%	7	28%
11人以上50人以下（31事業所）	52	40	22	30%	8	17%
51人以上100人以下（8事業所）	35	34	8	19%	16	32%
101人以上300人以下（3事業所）	10	35	0	0%	3	8%
301人以上（4事業所）	32	124	6	16%	29	19%
計（122事業所）	196	251	59	23%	63	20%
管理職数計	447		122			
部長級以上総数に占める割合	77%		23%			
課長級以上総数に占める割合	80%		20%			
女性管理職のいる事業所数				54		
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

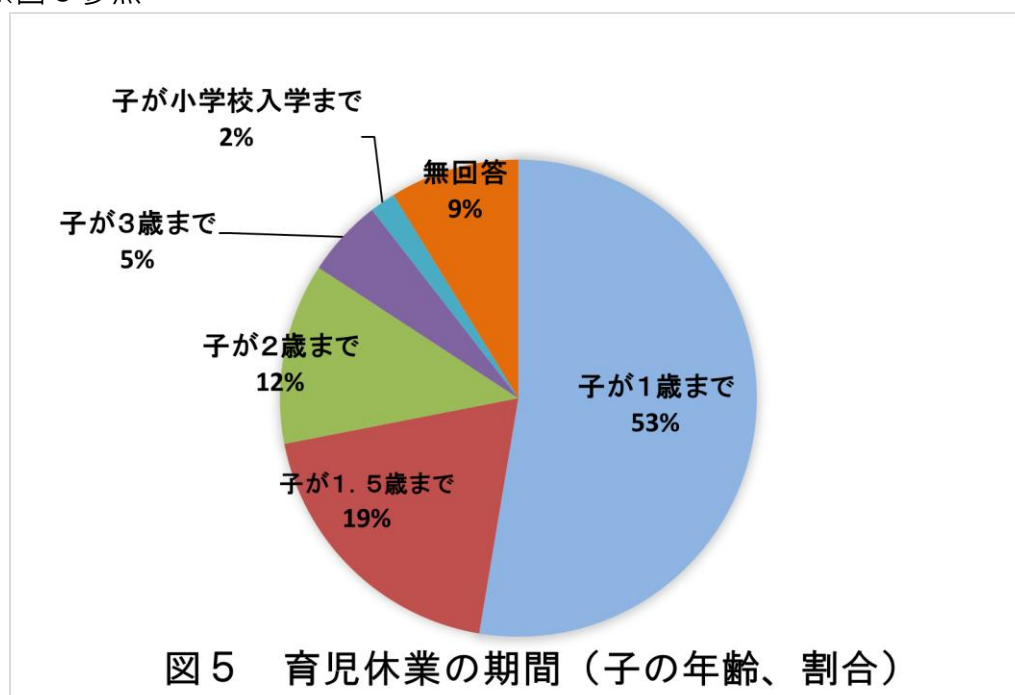
◆ 育児休業制度の有無について

育児休業制度の規定がある事業所は57事業所（47％）となり、前回の令和5年度調査から1ポイント増加しましたが、規定はない事業所の割合に変化はなく、依然として半数に達していません。※図4参照



◆ 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30事業所（53％）、続いて「子が1.5歳まで」が11事業所（19％）でした。※図5参照



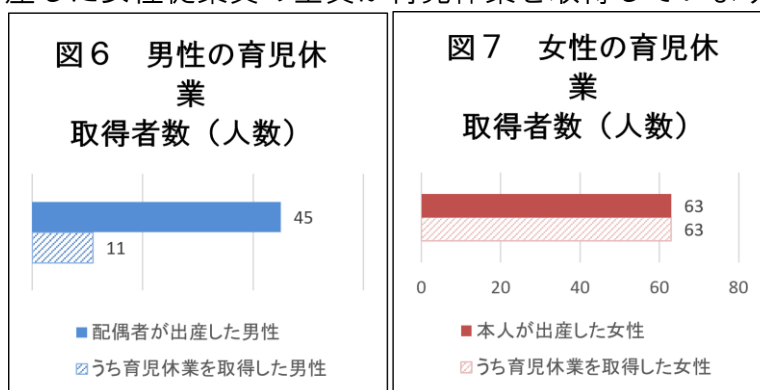
◆ 育児休業取得者数

配偶者が出産した男性従業員45人（11事業所）のうち、育児休業を取得した人は11人（7事業所）で、全体の24%となりました。なお、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。※表4参照

表4 男性従業員育児休業取得者

	男性正規従業員数	非正規従業員数	総男性従業員数	配偶者が出産した男性従業員	うち育児休業取得者数
事業所1	59	7	66	2	2
事業所2	128	140	268	1	1
事業所3	2	135	137	1	1
事業所4	14	0	14	1	1
事業所5	940	48	988	26	2
事業所6	122	63	185	7	2
事業所7	219	111	330	3	2
事業所8	17	0	17	1	0
事業所9	119	5	124	1	0
事業所10	3	26	29	1	0
事業所11	32	199	231	1	0

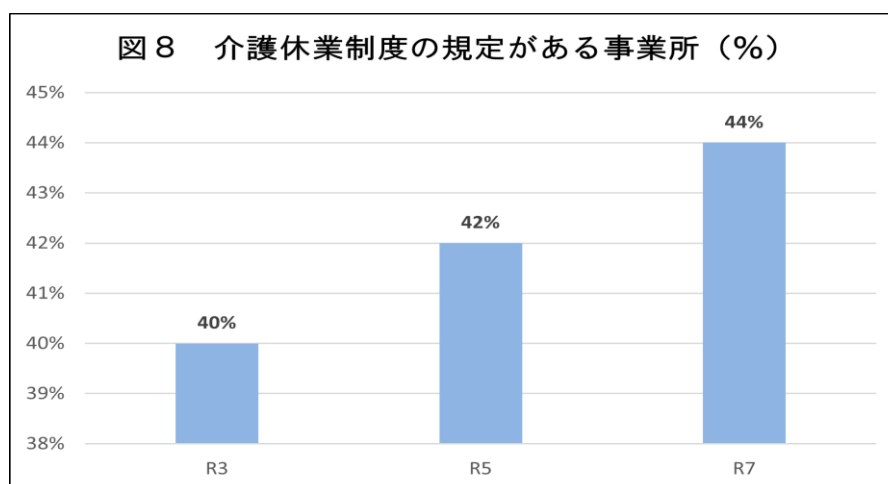
一方、女性従業員については、出産した女性従業員63人のうち、63人が育児休業を取得しており、出産した女性従業員の全員が育児休業を取得しています。※図6.7参照



◆ 介護休業制度の有無について

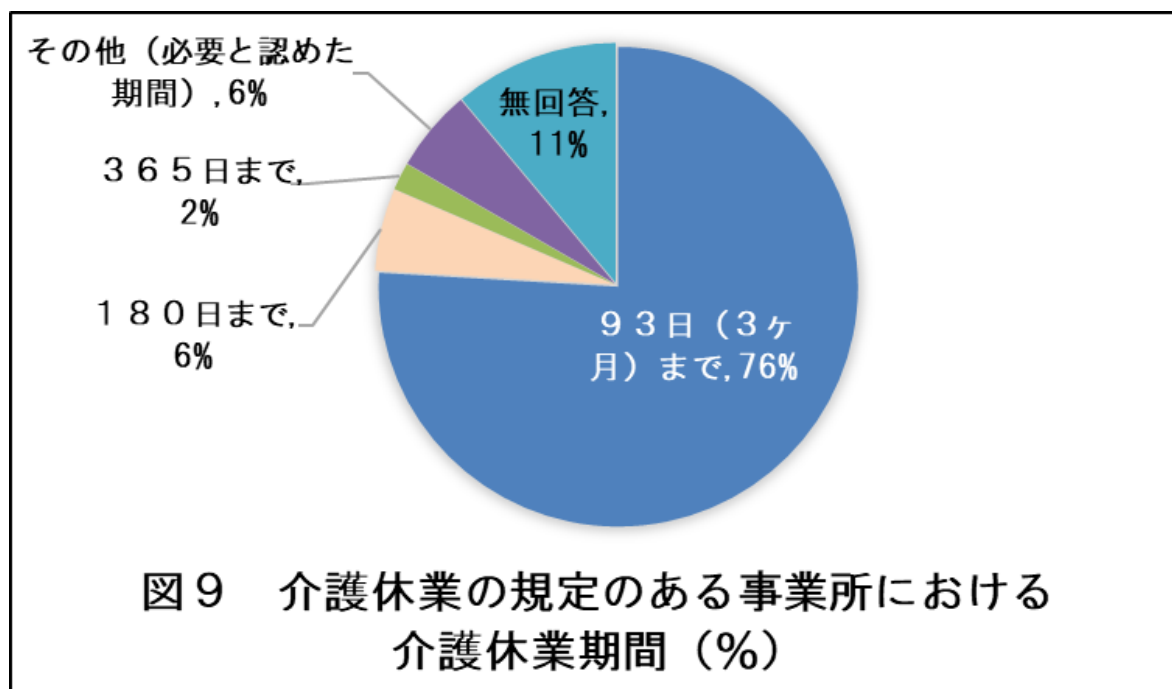
介護休業制度の規定がある事業所は54事業所（44%）であり、前回調査から2ポイント増加しました。これまでの調査では、規定のある事業所は増加傾向が続いています。

※図8参照



◆ 介護休業期間

介護休業の規定がある54事業所が定める介護休業の期間は、「93日まで」が最も多く76%（41事業所）を占めました。続いて「180日まで」が6%（3事業所）、「365日まで」が2%（1事業所）、「その他（必要と認めた期間）」が6%（3事業所）という結果になりました。※図9参照



◆ 介護休業取得者数

令和7年度に介護休業を取得した従業員は男性1人、女性1人でした。54事業所で介護休業の規定がありますが、実際の休業取得者は少ない結果となりました。介護が必要であるにもかかわらず、休業を取得できなかったという事実は確認できませんが、全国的に介護休業取得率が少ないことから、介護休業を取得しにくい環境があることが推察されます。※表5参照

表5 介護休業取得者

	男性	女性
令和3年度	1	0
令和5年度	0	1
令和7年度	1	1

◆ 介護休業分割取得制度の認知度について

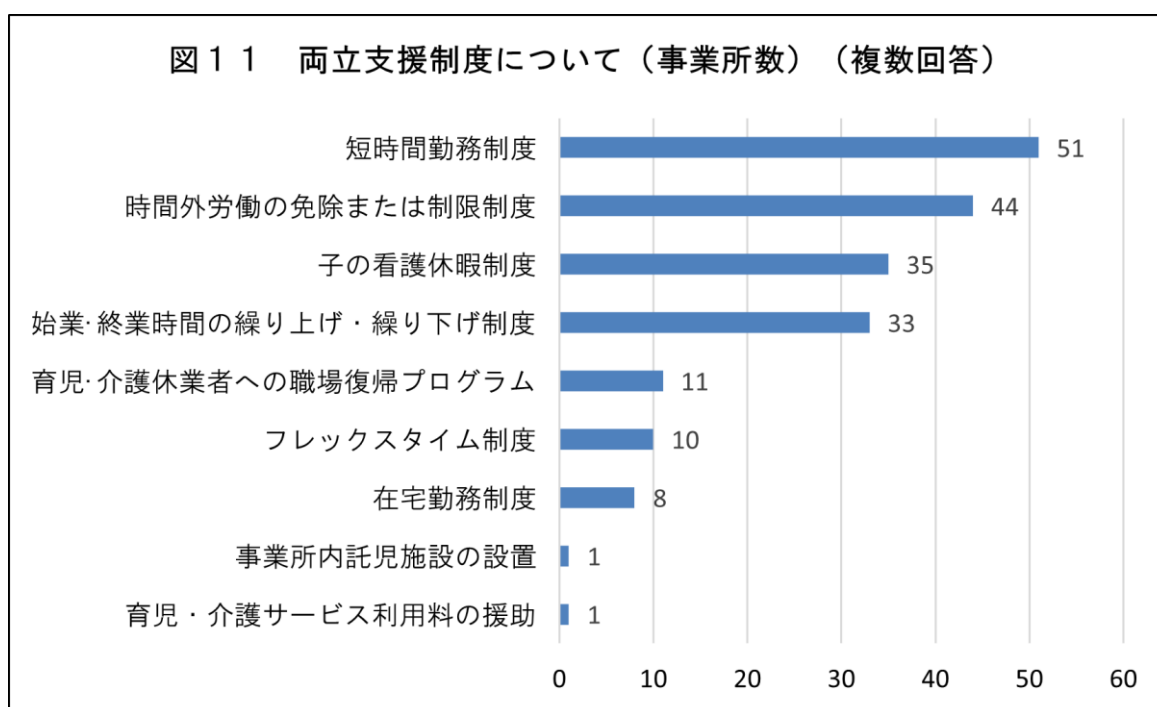
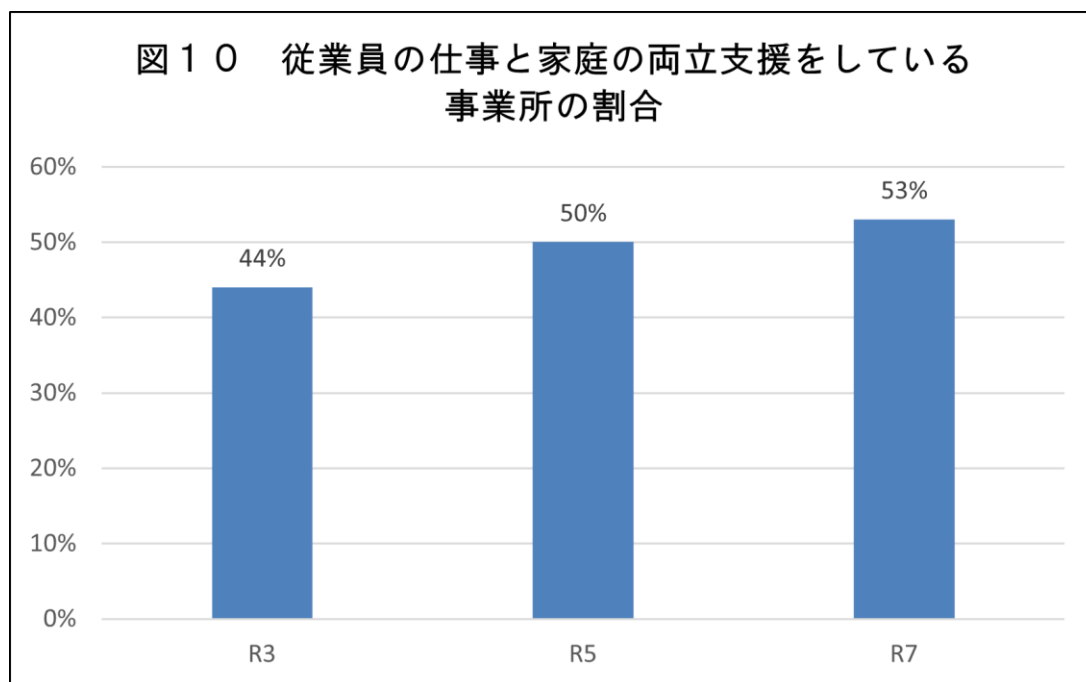
介護休業制度について、「規定がない」と回答した67事業所のうち、「介護休業3回を上限として分割して取得することが可能となったこと」について認知度を確認しました。その結果、知っていると回答した事業所は37事業所（55%）、知らないと回答した事業所は28事業所（42%）、無回答2事業所でした。

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65事業所（53％）で、前回調査から3ポイント増加し、増加傾向が続いています。

※図10参照

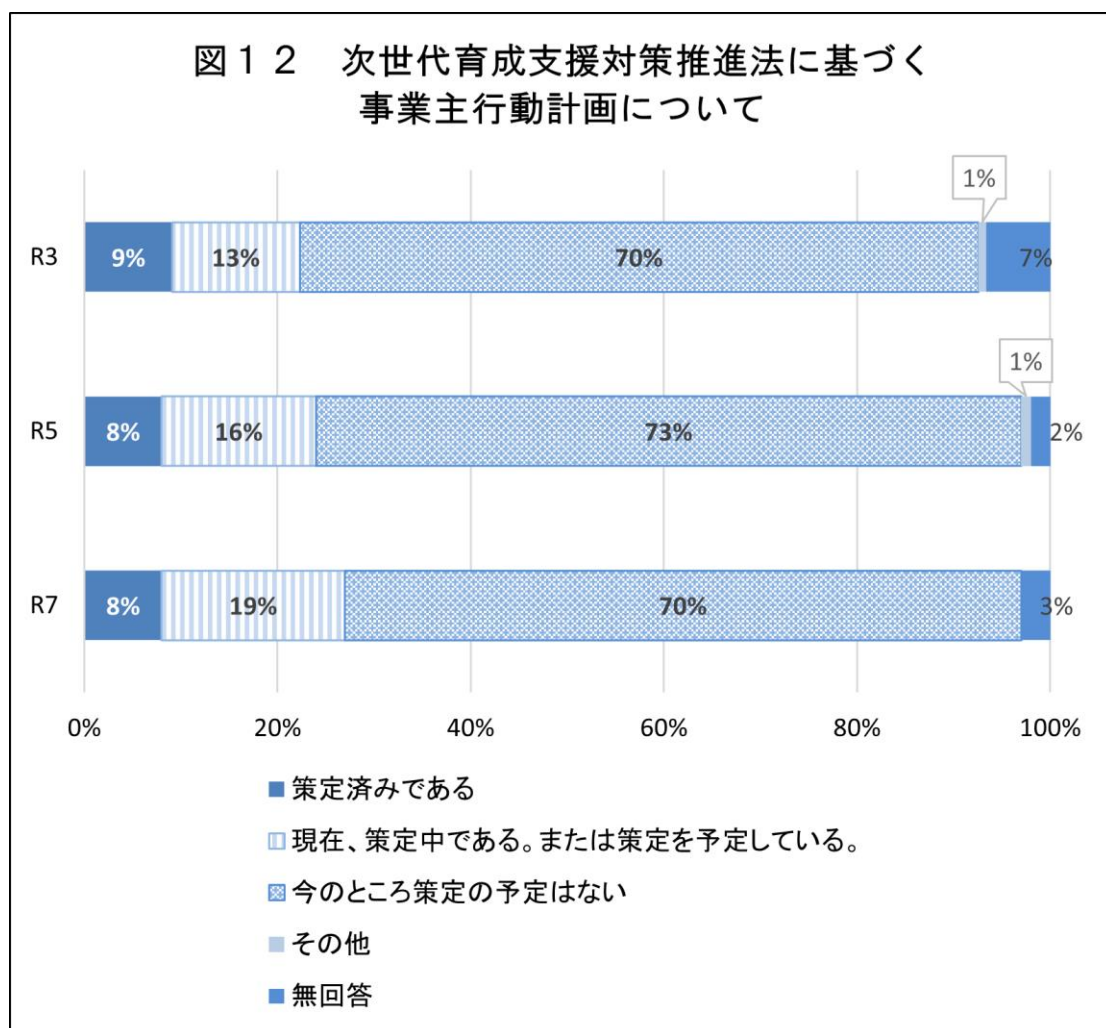
何らかの取り組みを行っている65事業所において、現在導入されている制度としては、「短時間勤務制度」（51事業所）が最も多く、次いで「時間外労働の免除または制限制度」（44事業所）、「子の看護休暇制度」（35事業所）、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ制度」（33事業所）の順となっています。※図11参照



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10事業所（8%）です。これは前回の令和5年度調査と同ポイントとなります。計画策定中または策定予定の事業所は全体の23事業所（19%）となっています。合わせると前回の調査より3ポイント増加しました。

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7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。※図12参照

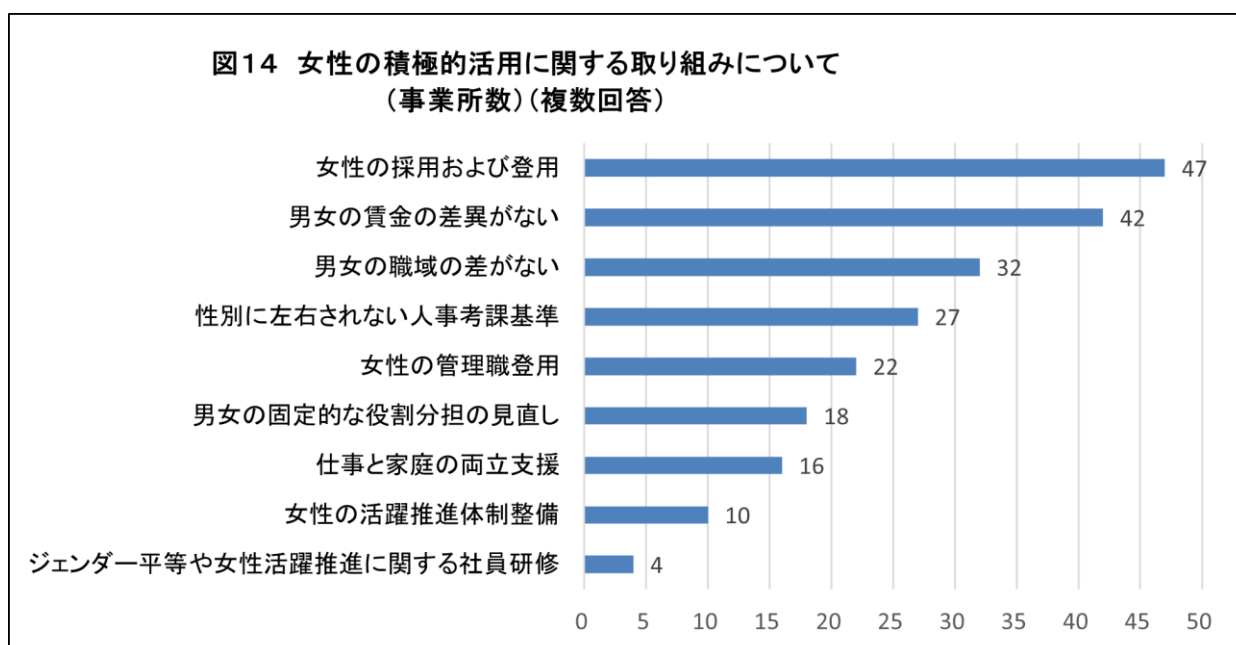
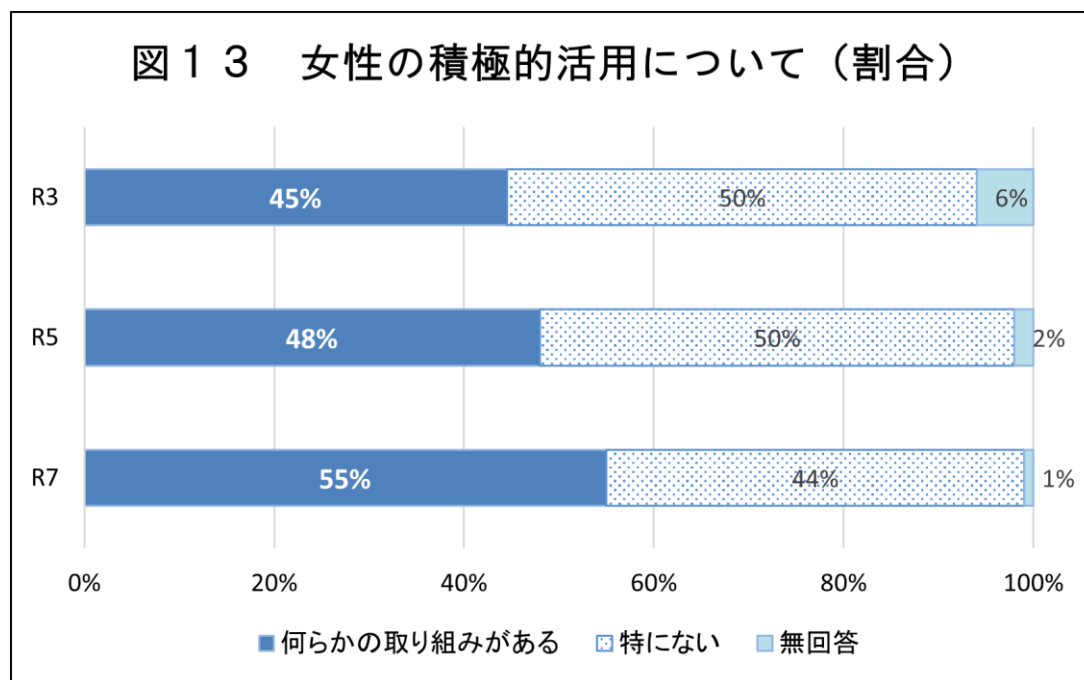


6. 女性を積極的に活用するための取り組み

女性の活躍推進に向けた取り組みについて、何らかの取り組みを行っている事業所は67事業所（55%）で、前回調査の48%より7ポイント増加し、増加傾向が続いています。※図13参照

何らかの取り組みを行っている67事業所の取り組みの内容としては、「女性の採用及び登用」（47事業所）、「男女の賃金の差異がない」（42事業所）、「男女の職域の差がない」（32事業所）、「性別に左右されない」（27事業所）などが挙げられています。

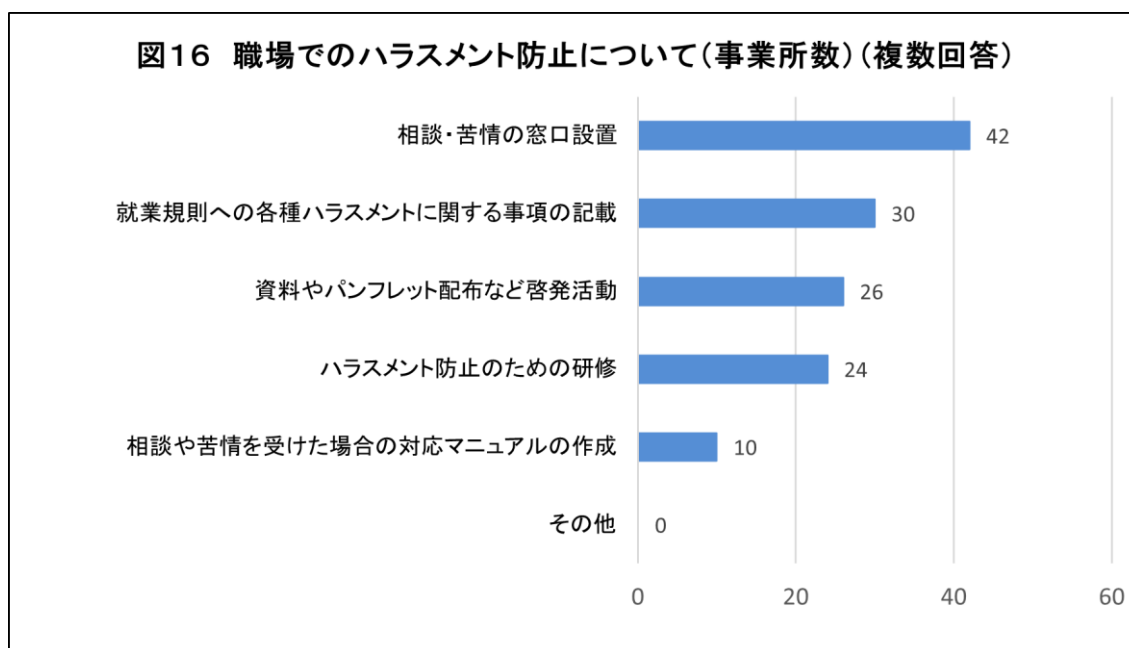
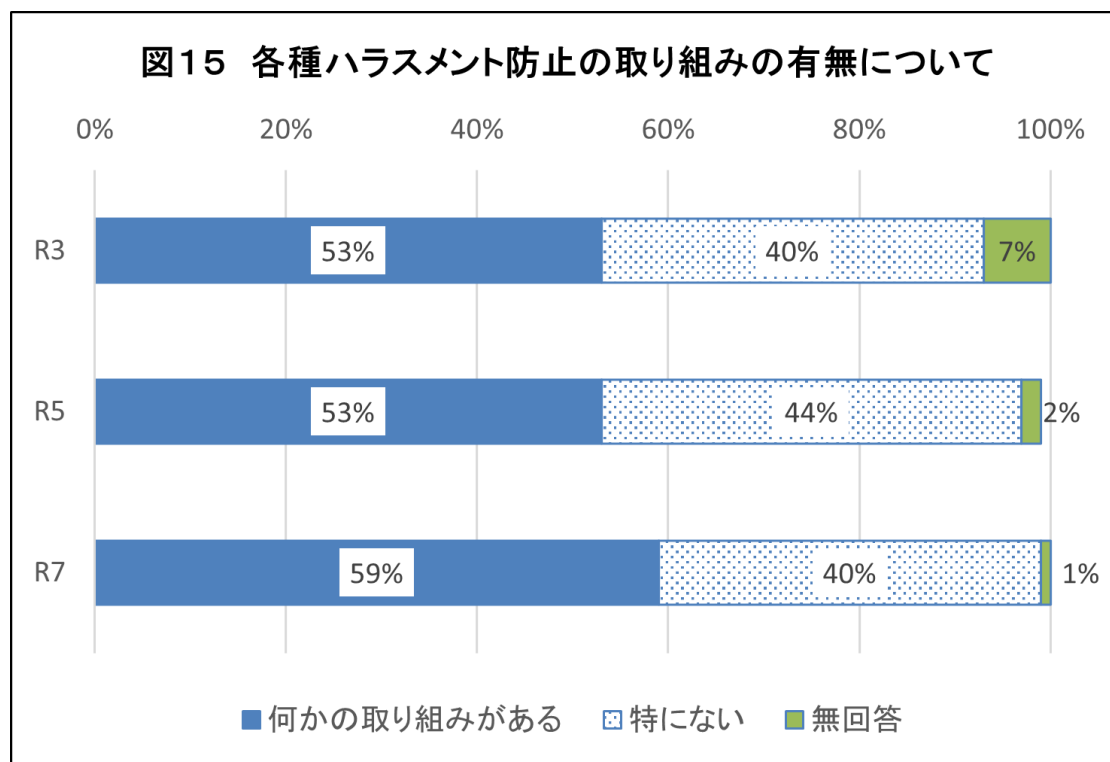
※図14参照



7. 職場での各種ハラスメントの防止について

職場における各種ハラスメント防止に向け、何らかの取り組みを行っている事業所は全体の72事業所（59％）で、前回調査結果から6ポイント増加しました。※図15参照

何らかの取り組みの内容としては、「相談・苦情の窓口設置」（42件）、「就業規則への各種ハラスメントに関する事項の記載」（30件）、「資料やパンフレット配布など啓発活動」（26件）などが挙げられています。※図16参照



自由記述（回答内容の一部省略あり）

- ◆女性社員同士の交流会を計画的に実施しています。交流会からあげられた社員の声は人事制度の実運用に反映させています。（卸売・小売業／従業員50人以上）
- ◆除草作業等の軽作業で、応募があれば女性を登用したいと考えております。（施設等の保守管理・清掃等／従業員10人以下）
- ◆ママさんの積極採用、フルリモート勤務（完全在宅）とフルフレックス（コアタイムなし）による柔軟な働き方を実施しております。（調査・コンサルタント／従業員10人以下）
- ◆小売店及び小規模事業者等は、家族を中心に働いてる場合が多いと思います。その中ではやはり互いの都合を確認して、休みを取得していると思います。また、急な案件で休む場合もあるので、臨機応変に対応せざるを得ません。これが実状だと思います。（その他／従業員10人以下）
- ◆えるぼし認定の公表、女性管理職の積極的登用、メンタルヘルスケア支援、時間外勤務の削減を実施しています。（施設等の保守管理・清掃等／500人以上）
- ◆個人事業主、専従者として配偶者には経理事務を任せ、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）
- ◆特別に女性の登用意識というのは難しい業種（ガス扱う為）になるので、業務内容での登用になってしまうが、性別差別はないです。（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200人以上）
- ◆女性スタッフを対象としたフォーラム・男性スタッフを対象とした決起大会などを設けて、相談しやすい・働きやすい環境づくりに取り組んでいます。（卸売・小売業／従業員1,000人以上）
- ◆当社の5つの部門のうち、2つの部門において2名の女性部長が登用されています。個人の能力、人柄を考慮し、管理職登用を進めています。（製造業／従業員50人以下）
- ◆有給休暇を取りやすくしています。（その他／従業員100人以下）

まとめ・課題

今回の「市内・準市内事業所の男女参画推進状況アンケート」では、122事業所から回答がありました。事業所規模別では、従業員10人以下の事業所が76事業所(63%)、11人以上50人以下の事業所が31事業所(25%)となっており、これらを合わせると全体の約9割を占めています。このことから、本調査結果を捉える際には、事業所規模による雇用環境や男女共同参画の取り組み状況の違いについても考慮する必要があります。

今回の調査では、前回調査と比較して、女性従業員の割合が40%以上の事業所が増加しており、女性の就業割合が高まっていることがうかがえます。また、女性管理職がいる事業所の割合や、女性の活躍推進に関する取り組みを行っている事業所の割合についても、前回調査から増加しています。

一方で、管理職の男女比をみるといまだに大きな開きがあり、これは、女性のキャリア形成における機会の不均等や構造的な障壁を示唆し、男女共同参画社会の実現に向け大きな課題となっています。また、育児休業制度や介護休業制度の規定がある事業所は半数に達しておらず、仕事と家庭の両立を支援するための制度や環境のさらなる整備が課題となっております。

さらに、ハラスメント防止に関する取り組みについても、引き続き各事業所における取り組みの充実が求められます。

今後も継続して調査を実施し、事業所における男女共同参画の取り組み状況や課題を把握するとともに、調査結果を啓発や情報提供等の施策に活用していく必要があります。行政と事業所が連携し、性別にかかわらず、誰もが個性と能力を発揮し、仕事と生活を両立できる職場環境の実現に向け、市民、事業所、行政の連携・協働による取り組みを一層推進してまいります。

令和7年10月1日

令和8・9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

【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

【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

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8年10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多様性社会推進室
