

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2年度指名登録業者)

令和2年(2020年)7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、34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)、平成25年3月に、「牛久市男女共同参画推進基本計画・実施計画(第2次)」(実施期間：平成25年度～29年度)、平成30年3月に「牛久市男女共同参画推進基本計画・実施計画(第3次)」(実施期間：平成30年度～34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、実際に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2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11回目の調査となります。

この調査を平成29年度(平成30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厚く御礼を申し上げます。

令和2年7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2年度の入札資格審査申請をしようとする事業者のうち、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、前回調査対象（平成31年度入札資格審査申請事業者（H30調査））と業種が異なるため、業種が同じであった前々回調査対象（平成30年度入札資格審査申請事業者（グラフではH29と表記））と比較しております。あらかじめご了承ください。（一部平成28年度事業者（グラフではH27と表記）との比較あり）

(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2年1月6日（月）～令和2年1月31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・介護休業制度について、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
- ・職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

(6) 回収結果

総回収数 131（有効回答数125）

前回総回収数141（有効回答数141）

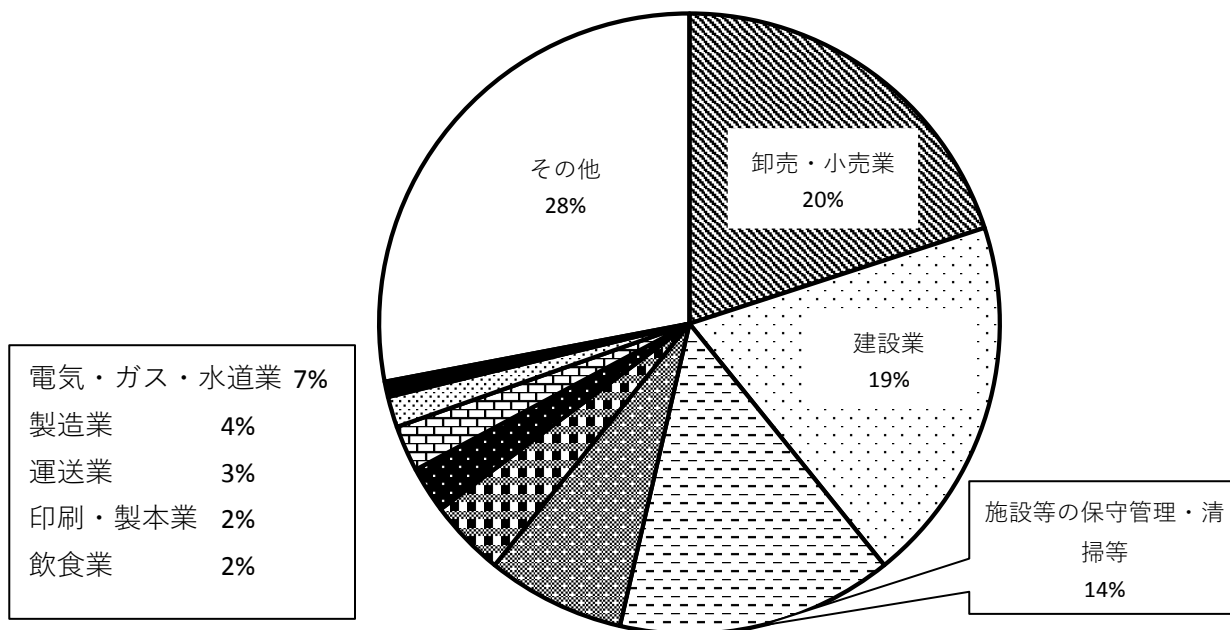
集計結果

I. 事業所について

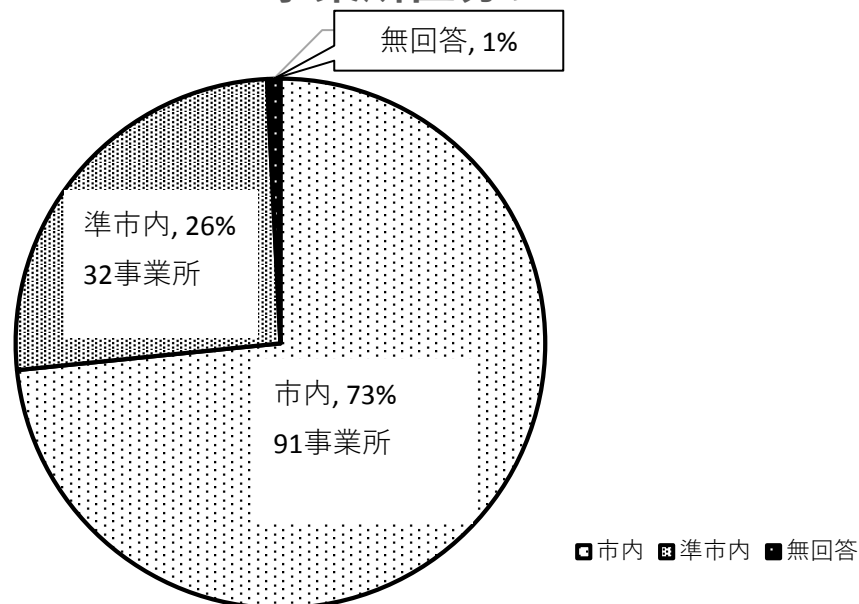
◆業種区分と事業所区分

卸売・小売業（25事業所）と建設業（24業所）が全体の約4割を占める。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91事業所（73%）、準市内の事業所（市内に支店・営業所を置く事業所）が32事業所（26%）である。

グラフ I - 1 業種区分について



グラフ I - 2 事業所区分について

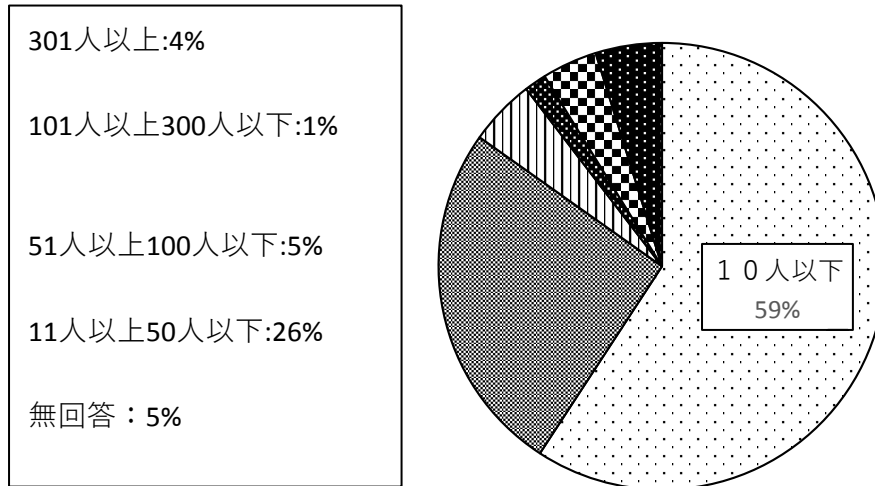


Ⅱ. 男女の雇用と女性の登用状況について

◆従業員数

従業員数10人以下の事業所が全体の59%を占める。これに従業員数11人以上50人以下の事業所を合わせると、全体の85%が従業員50人以下の事業所である。

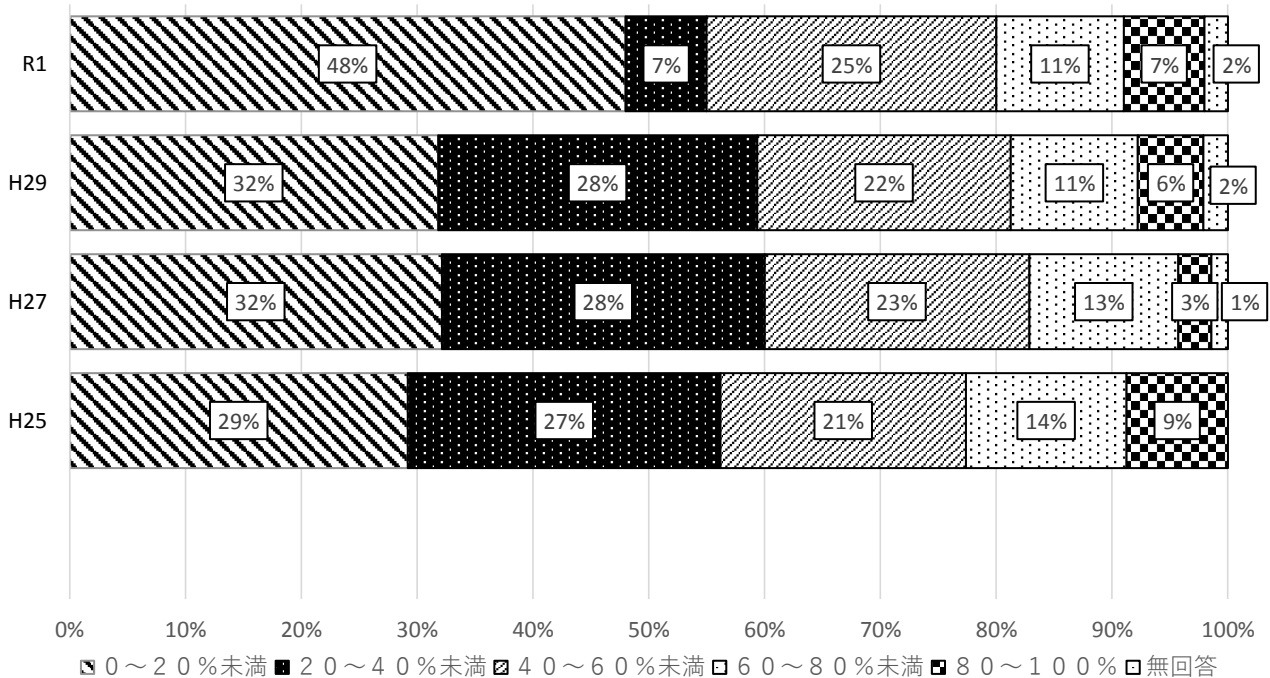
グラフⅡ－１ 従業員数について



◆女性従業員の割合

従業員数に占める女性の割合が2割未満（0～19%）である事業所が全体の48%を占め、これは前回H29調査から16ポイント増加した。4割未満（20～39%）である事業所は前回H29調査から21ポイント減少した。

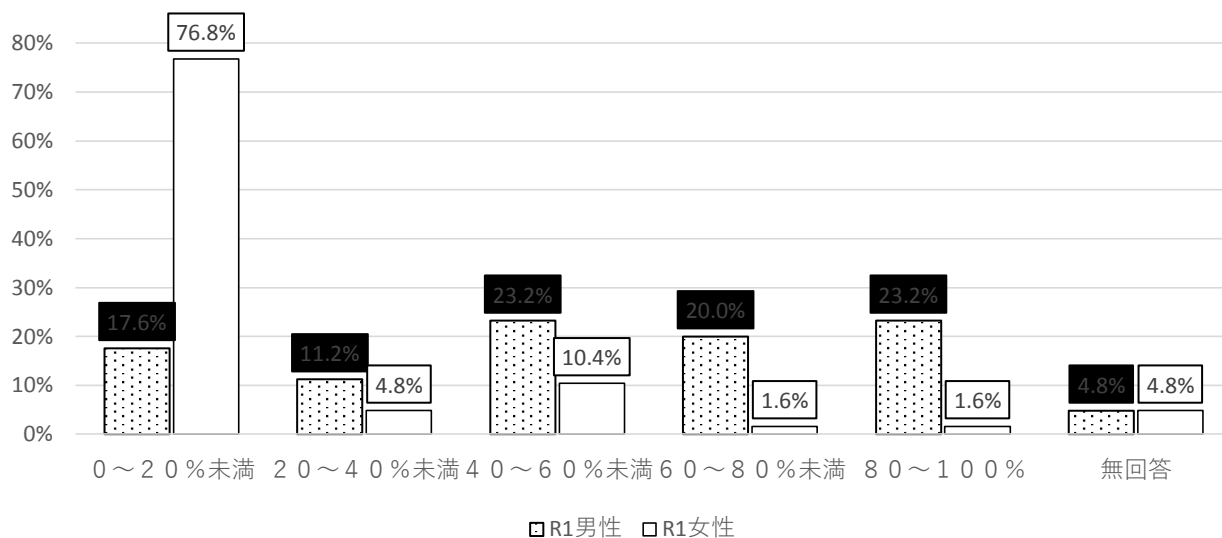
グラフⅡ－２ 女性従業員の割合



◆男女別の正規従業員比率

従業員に占める正規従業員の比率を男女別に見ると、「女性の正規従業員が2割未満」の事業所が96事業所で、全体の77%を占めた。他方で男性の正規従業員比率は概ね20%前後であった。男性の正規従業員が6割を超える事業所が54事業所で、全体の43%を占めた。

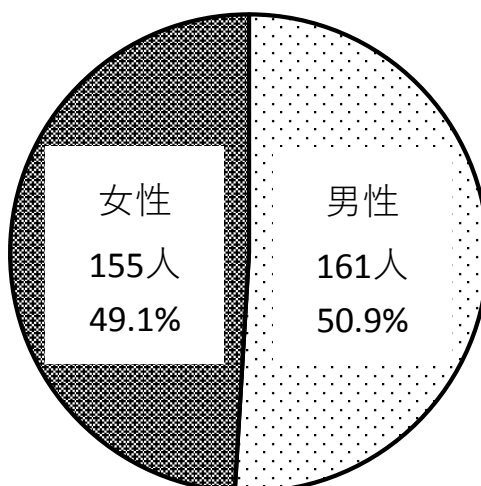
グラフⅡ－3 男女別の正規従業員比率



◆新規採用者(令和元年度正規従業員)の男女比について

平成31年4月1日以降に正規従業員を採用した事業所は33事業所(26.4%)であった。新規採用者数を合計すると316人で、うち男性161人(50.9%)、女性155人(49.1%)であった。

グラフⅡ－4 新規採用者数(人)

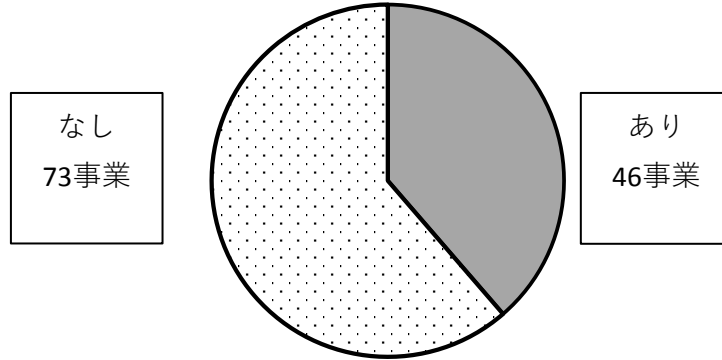


◆女性管理職について

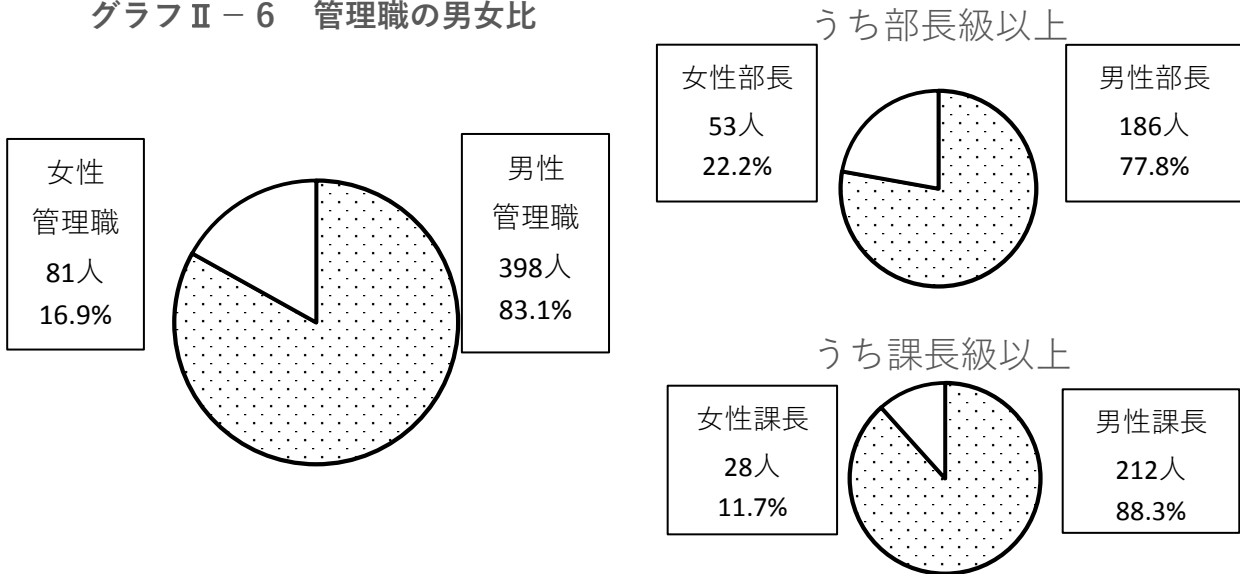
女性管理職（課長以上）のいる事業所は46事業所（38.7%）でH29調査（39%）とほぼ同じ割合であった。事業所の規模別に見ると、従業員数50人までの106事業所のうち、女性管理職（課長以上）がいる事業所は、42事業所（39.6）であった。

管理職に占める女性の割合は16.9%（81人）で、部長級以上では22.2%（53人）、課長級では11.7%（28人）だった。

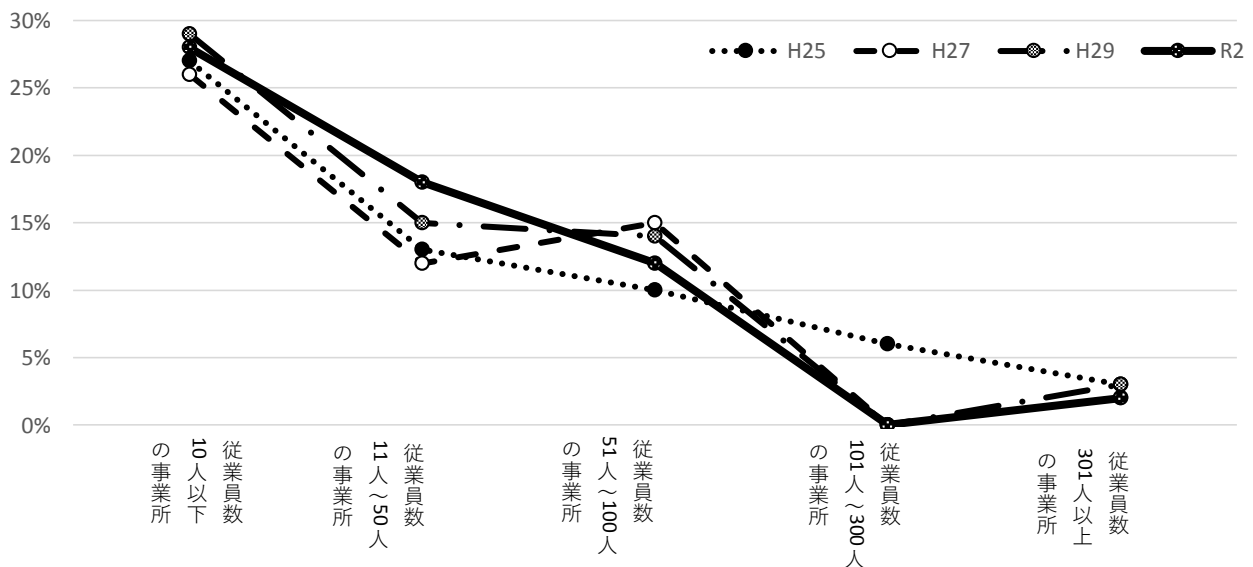
グラフⅡ-5 女性管理職の有無について



グラフⅡ-6 管理職の男女比



グラフⅡ-7 事業所規模別にみた女性管理職比率

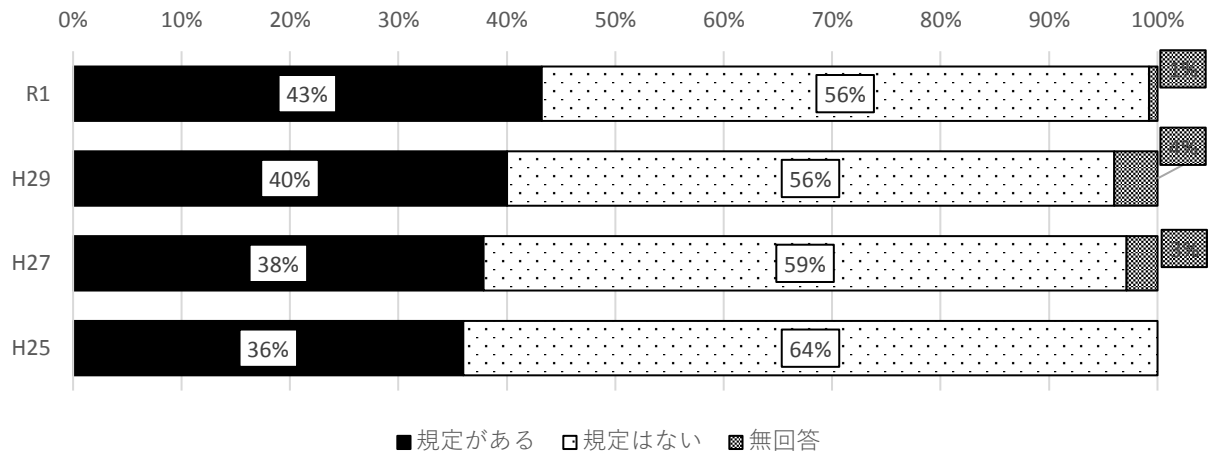


Ⅲ. 育児・介護休暇制度について

◆育児休業制度の有無について

規定のある事業所が43%（54件）であり、H29調査から3ポイント上昇した。規定のない事業所は56%（70件）となり、H29調査から変わりはなく、依然として過半数あった。

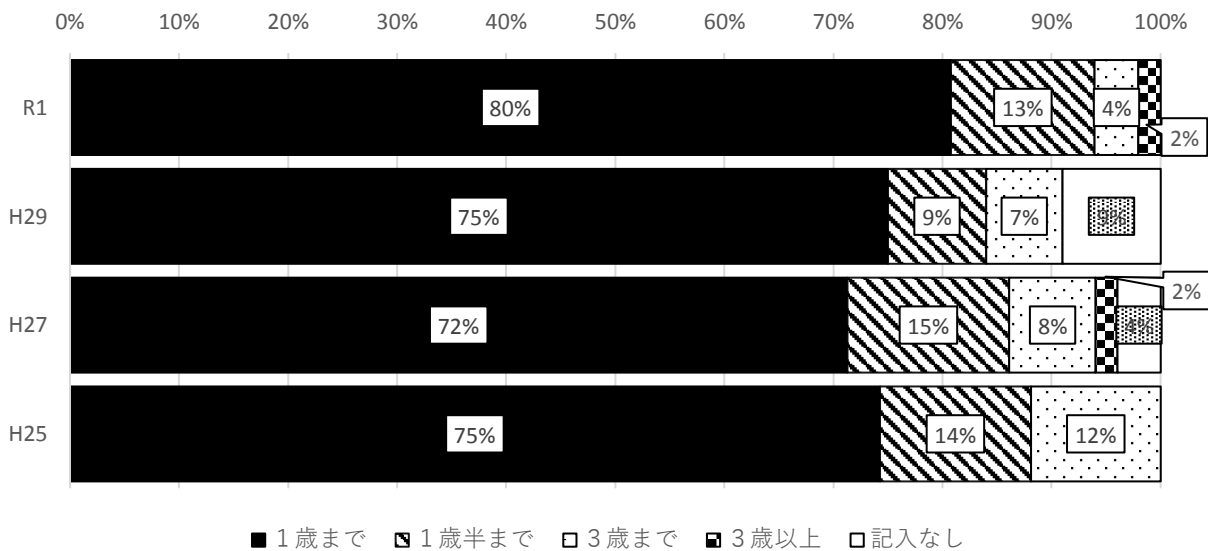
グラフⅢ-1 育児休業制度の有無



◆育児休業期間

規定のある事業所のうち育児休業の期間は、H29調査と比較して、「子が1歳まで」の割合が5ポイント増加、「子が1歳半まで」の割合が4ポイント増加した。

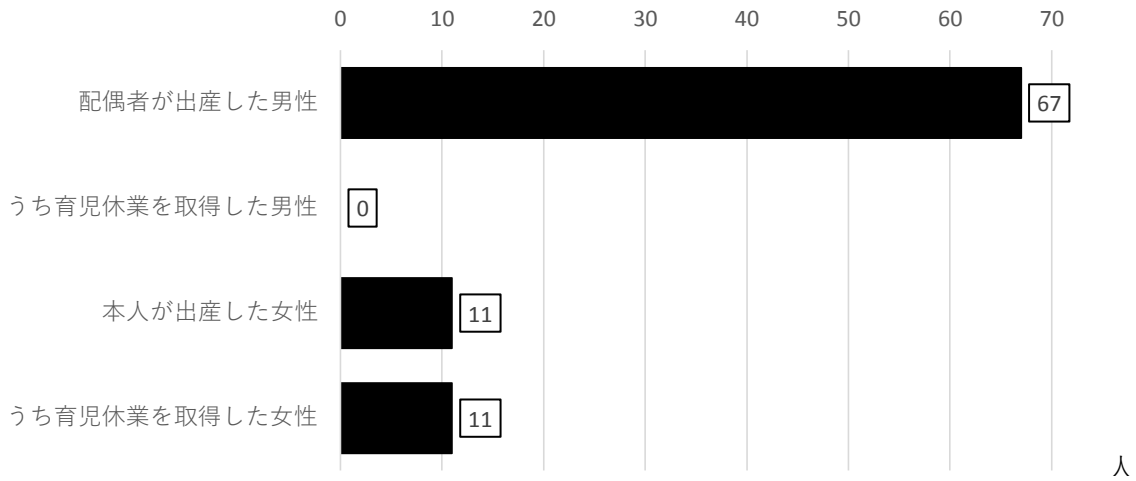
グラフⅢ-2 育児休業期間



◆育児休業取得者数

令和元年度において、配偶者が出産した従業員67人のうち育児休業を取得した男性は居なかった。女性は出産した従業員11人の全員が育児休業を取得している。

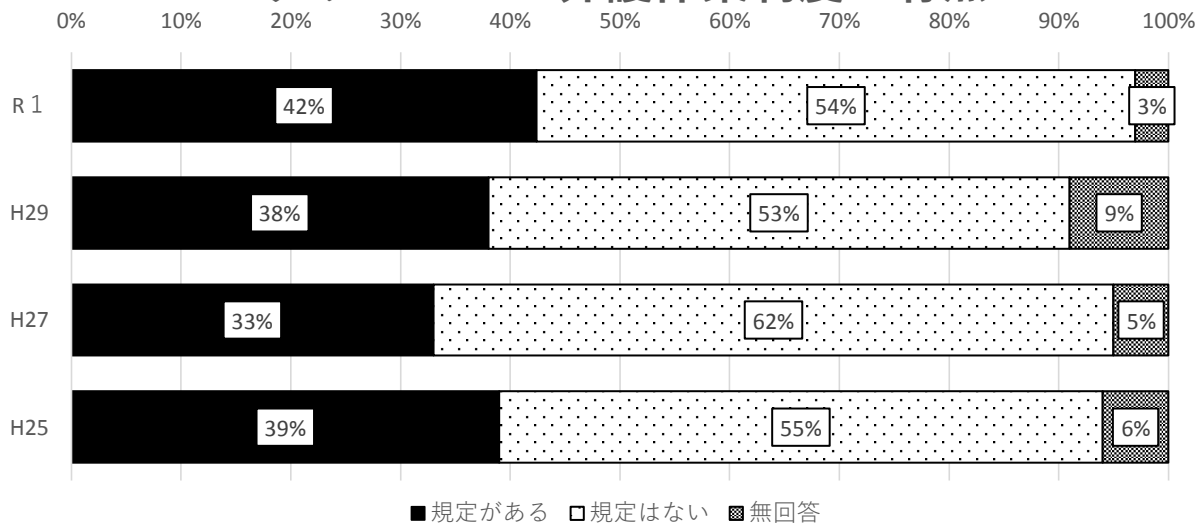
グラフIII-3 育児休業取得者数



◆介護休業制度の有無について

規定のある事業所が42% (53事業所) と、H29調査から4ポイント上昇した。依然として規定のない事業所が過半数を占めている。

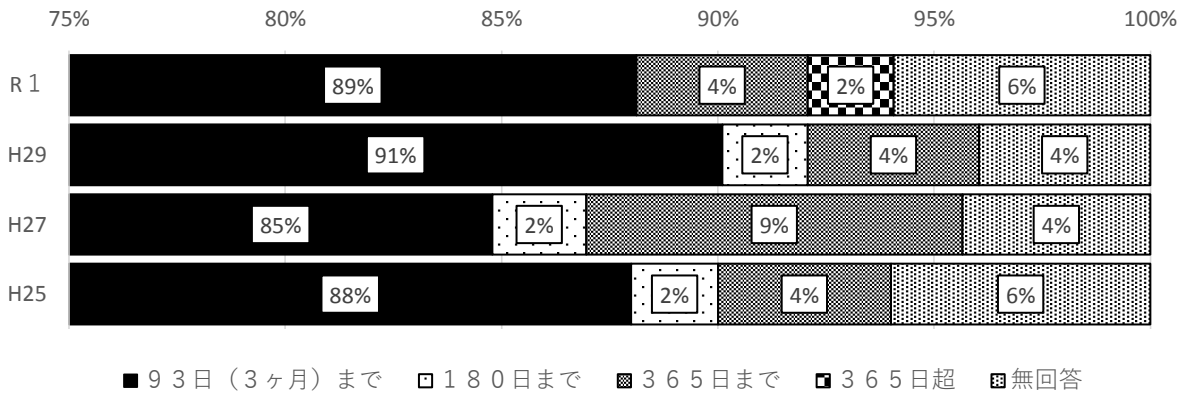
グラフIII-4 介護休業制度の有無



◆ 期 間

規定のある事業所のうち介護休業の期間は、「93日まで」がおよそ9割を占める。今回「365日を超える期間」と回答した事業所が1つあった。

グラフⅢ－5 介護休業期間



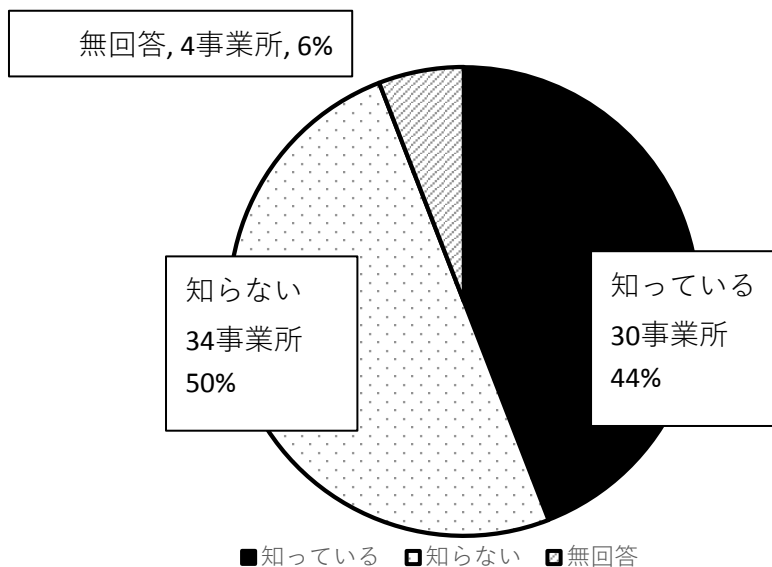
◆ 取得者数

令和元年度において、介護休業を取得した方は、男女ともに1人ずつであった。

◆ 介護休業制度(分割取得)について

介護休業制度の「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44%(30事業所)、知らないとは回答した事業所は50%(34事業所)であった(4事業所が無回答)。

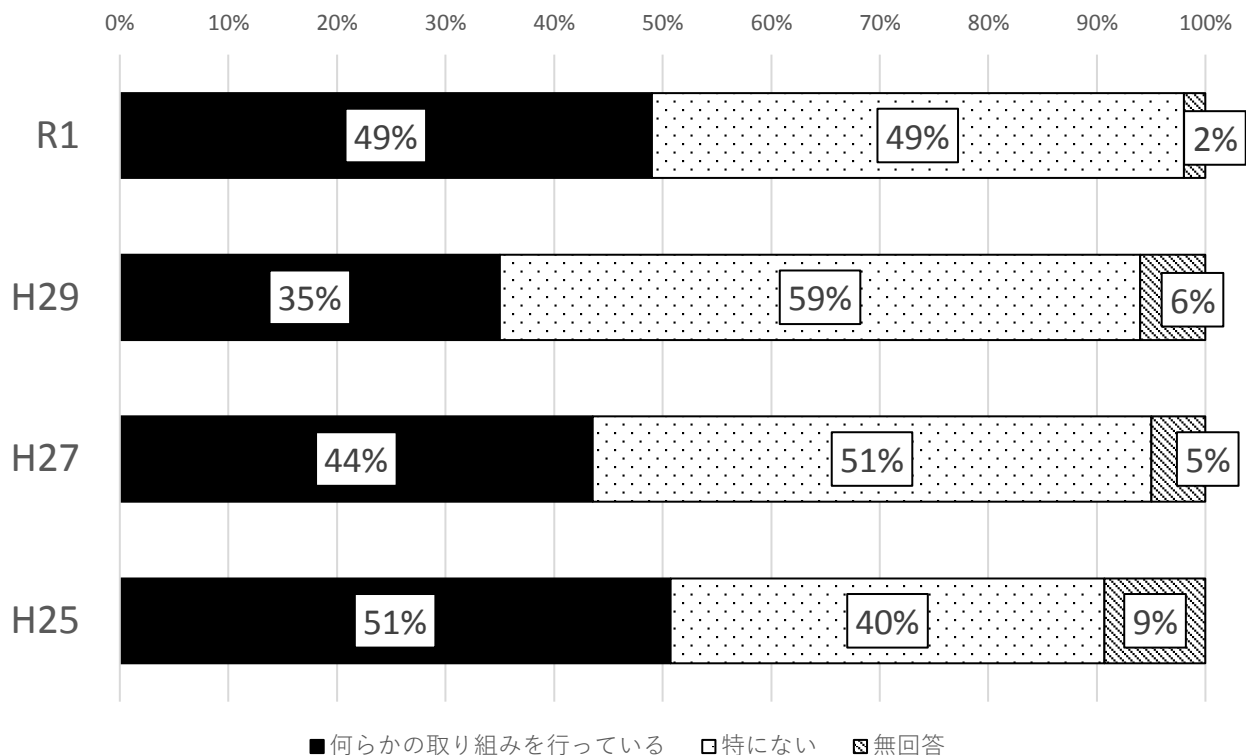
グラフⅢ－6 介護休業制度について



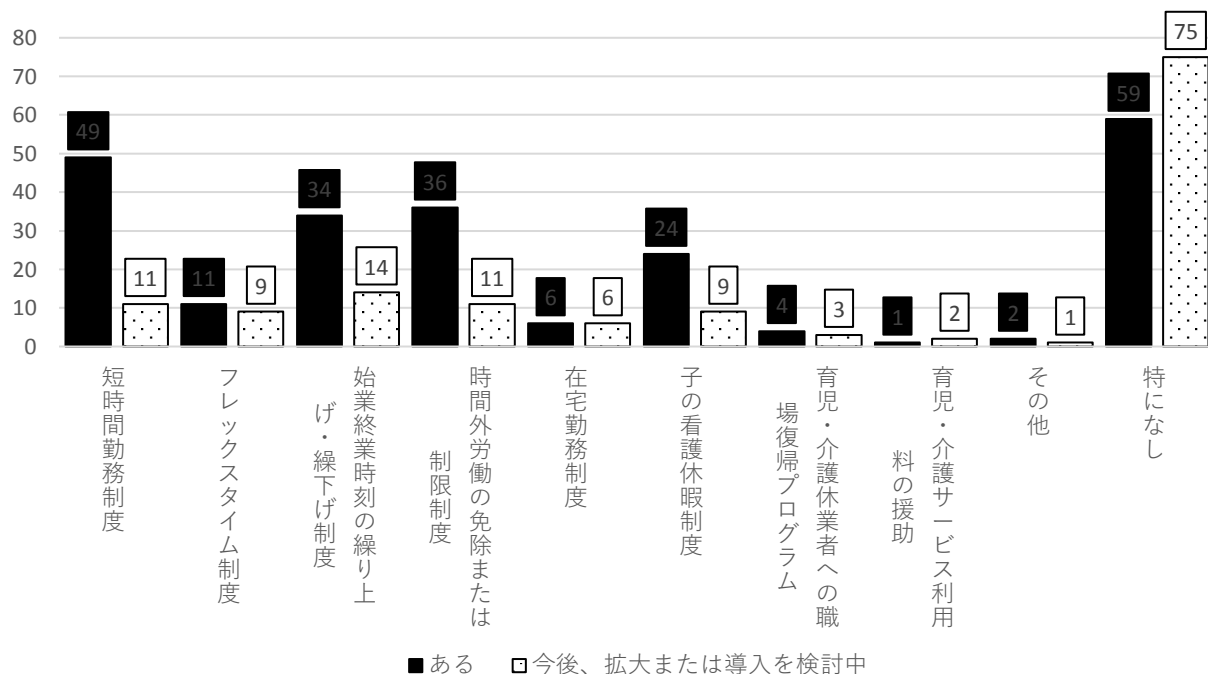
IV. 育児・介護を行う従業員の仕事と家庭の「両立支援」について

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49件（35%）であった。現在導入されている制度としては、「短時間勤務」（54件）、「時間外労働の免除または制限」（40件）、「始業就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」（36件）が多かった。

グラフⅣ－１ 仕事と家庭の両立支援について



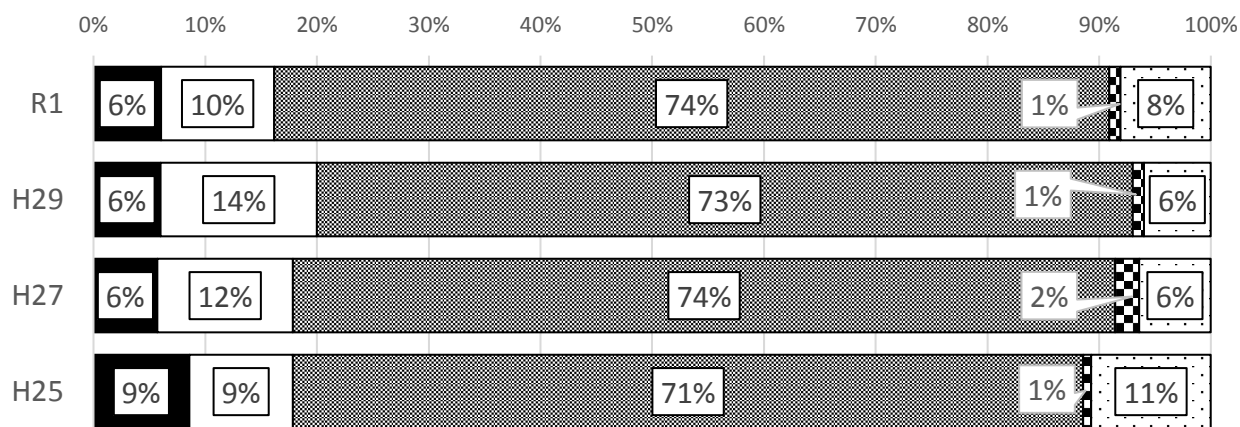
グラフⅣ－２ 両立支援制度について（複数回答）



V. 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8事業所(6%)で、H29調査のから変化が見られなかった。策定中または策定予定の13事業所(10%)とあわせると21事業所(16%)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7事業所では、3事業所が「策定済み」であった。

グラフ V-1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

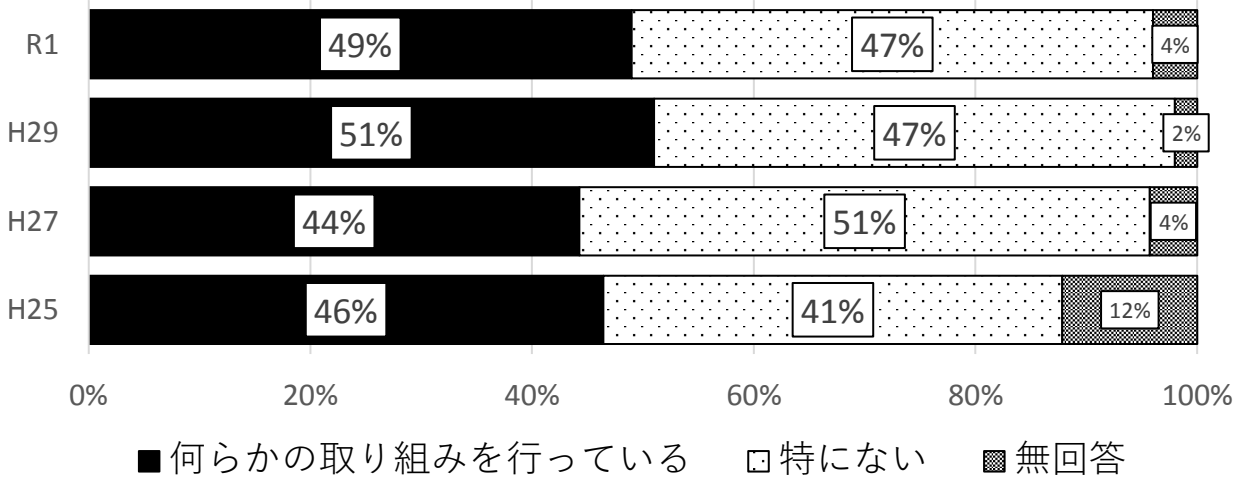


- 策定済みである
- 現在、策定中である。または策定を予定している。
- ▨ 今のところ策定の予定はない
- ▣ その他
- 無回答

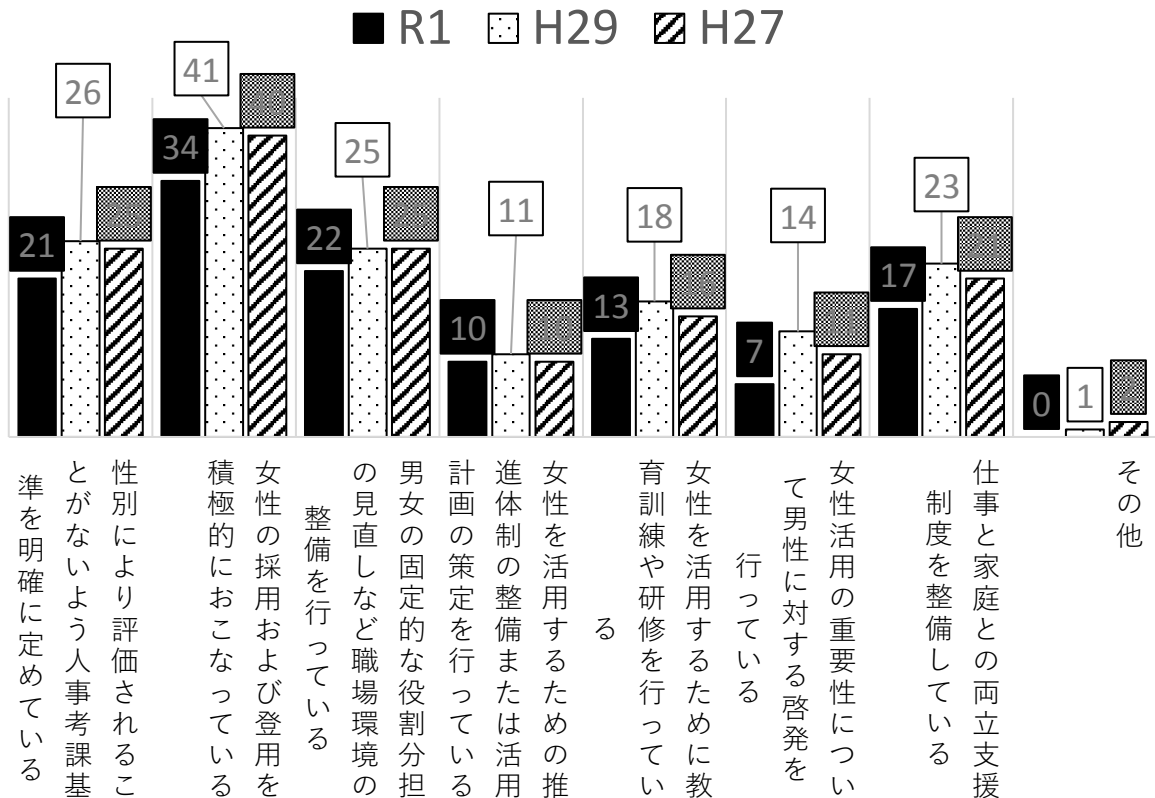
VI. 女性を積極的に活用するための取り組み

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49%で、H29調査より2ポイント減少した。取り組みの内容としては、「女性の積極的登用」(34件)、「男女の固定的な役割分担の見直し」(22件)、「人事考課基準」(21件)、な

グラフVI-1 女性の積極的活用について



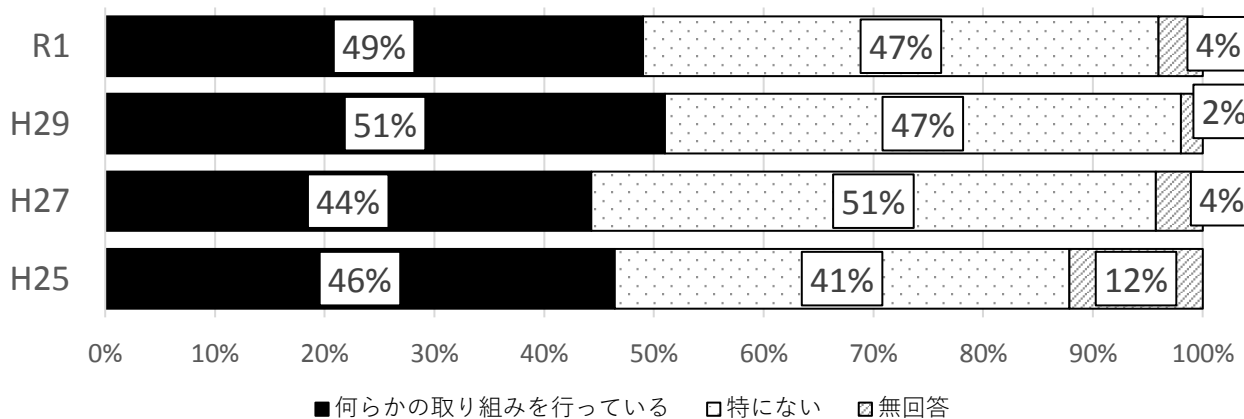
グラフVI-2 女性の積極的活用について



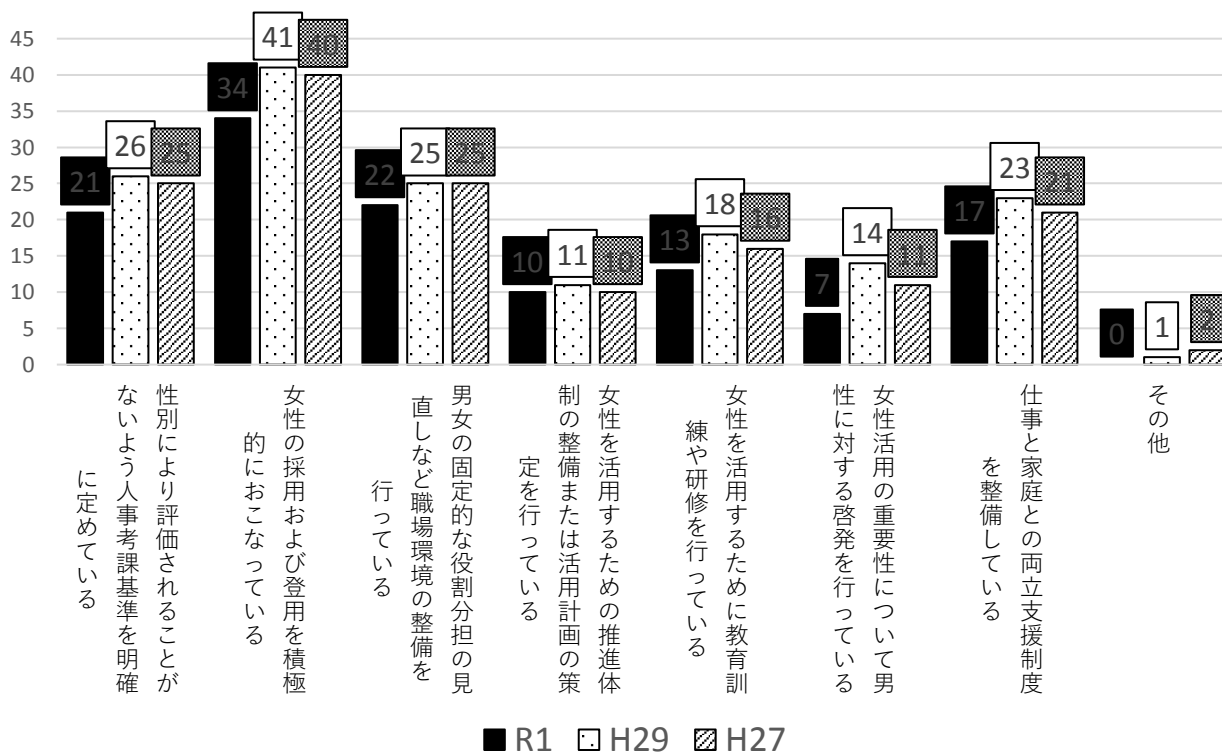
VII. 職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について何らかの取り組みを行っている事業所は46事業所（33%）でH27の調査（29%）よりも4ポイント増加した。取り組みの内容としては、「就業規則への記載」（29件）、「相談窓口の設置」（29件）などが挙げられている。

グラフⅦ－1 職場でのセクシュアル・ハラスメント防止について



グラフⅦ－2 職場でのセクシュアルハラスメント防止について（複数回答）



自由記述(全て記載)

- ◆ 当社は役員と同居親族のみで営業、労働者を雇用していない。育児休業、介護協業等の規定はないが、労働者を雇用した場合は法令に従い、育児休業、介護休業等を適用し、両立支援対策に取り組めます。(卸売・小売業／従業員数・無回答)
- ◆ 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為、出産育児休業を取得する社員は現状ではおりません。ただし、今後対象になる社員が生じたさいに取得できるようにするためには、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希望します。(飲食業／従業員51～100人)
- ◆ 小規模の個人事業なので、従業員を雇用する予定はありませんが、アルバイト等の臨時的な業務として、有資格者であれば活用したいと思います。(施設等の保守管理・清掃等／従業員10人以下)
- ◆ ハラスメントは許さないという事業主の方針をしめしておりますが、服務規律等にも今後文書化すると同時に従業員心得や行動マニュアルとしてのこしたいと思っており、全従業員にも周知できるようにしたいと思います。今後少子高齢化、グローバル化が進む中、男女がお互いを尊重し意見も交換しながら共同の目的のため、性別に関係なく積極的に業務に参画するというのが本来のあるべき姿であります。その為、男女にかかわらず抱えている問題についても相互に配慮しあえるような寛容な信頼関係の構築が必要と考えます。(施設等の保守管理・清掃等／従業員301人以上)
- ◆ 就労の場での女性の登用:除草作業やその際発生したゴミの処理などに登用したい。(施設等の保守管理、清掃等／従業員10人以下)
- ◆ 店舗女性スタッフは1名～3名と数少ない為、年2回女性フォーラム(勉強会・懇親会)を設けて、店舗間の交流を深め、お互い相談しやすい環境にしている。(卸売・小売業／従業員301人以上)
- ◆ 個人事業主かつ専従者として配偶者に経理事務を任せ二人で事業をしています。二人とも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)

- ◆ 当社は高齢者の方を積極的に登用しており、今後も引き続き登用します。また就労継続支援 A 型、B 型へ仕事の機会の提供を積極的に行っています。(印刷・製本業／従業員10人以下)
- ◆ 職種的に女性の方が活躍が発揮できる場であると考えております。(その他／従業員数・無回答)
- ◆ 平成31年1月より女性課長を取締役社長に就任させ、社長を中心に女性の活躍を促進しております。(卸売・小売業／従業員10人以下)

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、回答している事業所のうち、従業員10人以下の事業所は59%、11人以上50人以下の事業所は26%で、両者で全体の85%となり、アンケートの結果を大きく左右していると予想される。

しかし、「事業所規模別にみた女性管理職比率」（グラフⅡ-7）を見ると、従業員10人以下の事業所と11人以上50人以下の事業所で、大きな開きが出ている。全ての結果についてクロス分析が行われているわけではないので一概には言えないが、事業所規模が10人以下の事業所と、11人以上50人以下の事業所、つまり家族経営の要素が強い事業所と、そうでない事業所では、男女共同参画推進の現状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。

2 男女の雇用と女性の登用状況について

「女性従業員の割合」（グラフⅡ-2）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%）である事業所が全体の48%を占め、これは前回H29調査から16ポイント増であり、女性の割合が減少に転じている。他方で、令和元年度に正規従業員を採用した33事業所（新規採用者数316人）のうち、女性は49%とほぼ半数を占め（「新規採用者の男女比」（グラフⅡ-4））、新規採用を行った事業所においては女性の就労機会は十分といえる結果となった。

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、育児休業制度・介護休業制度とも約半数の事業所が「規定を持っていない」という結果となった。H29の調査と比べると、育児休業制度・介護休業制度とも、規定がある事業所が増えてきてはいるが、労働基準法や育児・介護休業法の趣旨に沿って、規定の整備を進める必要があるのではないかとと思われる。

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、49%の事業所が「何らかの取り組みを行っている」と回答しているが、47%は「特にない」と答えている。支援制度の内容は、短時間勤務や始業時間外労働の免除または制限、始業終業時刻の繰り上げ・繰下げなど多岐にわたっている。

こうした制度は、従業員が積極的に利用できるように周知徹底することが必要であり、仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」を可能とする働き方の見直しを推進することにより、さらに働きやすい職場環境が期待できるので、特に実施していない事業所に働きかける必要がある。

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、法律で対象とされている事業所（101人以上は義務）の7事業所のうち3事業所が「策定する予定」であった。

また、「女性の積極的な登用・採用」も49%が何らかの取り組みを行っているものの、47%の事業所が「特にない」と答えている。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、就労機会の確保を求めていく。

6 職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

「セクシュアル・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49%にとどまった。取り組み例としては、就業規則への記載、相談窓口の設置が多いようであるが、安心して相談できる外部相談窓口及び啓発を進めていく必要がある。

II 今回の調査と前回の調査を比べて明らかになった市内事業所の現状と課題

<現状>

- (1) 従業員数については、全体の85%の事業所が従業員数50人以下であり、H29調査(86%)とほぼ変わらなかった。従業員に占める女性の割合については、H29調査において20%未満の事業所が32%であったが、今回の調査では48%となり、16ポイント増加した。正規従業員についても、H29調査において20%未満の事業所が32%であったが、今回の調査では48%となり、16ポイント増加した。
- (2) 育児休業制度について、43%の事業所に規定があり、H29調査(40%)より3ポイント増加した。育児休業の期間については、80%の事業所が「子が1歳まで」であり、「子が1歳半まで」が13%、「3歳以上」2%あった。育児休業取得者数は、令和元年度において配偶者が出産した従業員67人のうち育児休業を取得した男性は居なかった。女性は出産した従業員11人の全員が育児休業を取得した。
- (3) 介護休業制度について、42%の事業所に規定があり、H29調査(38%)より4ポイント増加した。規定がある事業所のほとんどが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H29調査が8人だったのに対し、令和元年度は2人取得(男女1人ずつ)となった。
- (4) 仕事と家庭の両立支援について、何らかの取り組みを行っている事業所が全体の49%(H29調査35%)、女性を積極的に活用するための取り組みを行っている事業所が全体の49%(同51%)、セクシュアル・ハラスメント防止について取り組みを行っている事業所が全体の49%(同33%)であった。H29調査よりも仕事と家庭の両立支援の取り組みを行っている事業所が14ポイント増加した。

<課題>

従業員数に占める女性の割合が減少していることが分かった。育児休業制度/介護休業制度の規定がある事業所は依然として過半数未満であり、令和元年度に育児休業を取得した男性はいなかった。介護休業を取得した従業員は介護休業を取得した方は、男女ともに1人ずつであった。育児・介護休業制度を利用しやすい環境になってきているとは言えないため、改善を働きかけていく必要がある。

仕事と家庭の両立支援などの取り組みについては、まだまだ実際に取り組んでいる事業所が少ないため、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。

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、平成 30 年 3 月、「牛久市男女共同参画推進基本計画・実施計画（第 3 次）」を策定し、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

T E L 029-873-2111 (内線1631)

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 _____

I 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。

- ア. 建設業 イ. 製造業 ウ. 電気・ガス・水道業 エ. 測量
オ. 調査、コンサルタント カ. 印刷・製本業 キ. 医療・福祉
ク. 卸売・小売業 ケ. 施設等の保守管理、清掃等 コ. 飲食業
サ. 理容・美容業 シ. 運送業 ス. 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。

- ア. 市内 イ. 準市内

*「市内」とは市内に本社を置く事業所、「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。

II 男女の雇用と女性の登用状況について(令和元年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。

正規従業員数 男性【 】人 / 女性【 】人

非正規従業員数 男性【 】人 / 女性【 】人

今年度(平成31年4月1日以降)の新規採用者(正規従業員)

男性【 】人 / 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。

部長級以上 男性【 】人 / 女性【 】人

課長級以上 男性【 】人 / 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。

Ⅲ 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。

ア. ある イ. ない

↓

問5で「ア（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。

●規定上の休業期間は子どもが【 】歳になるまで

●平成30年度（30年4月1日～31年3月31日）に、本人または配偶者が出産した従業員はいますか？ いる場合は、そのうち育児休業を取得した人数をお書きください。

配偶者が出産した男性【 】人（うち育児休業取得者【 】人）

本人が出産した女性【 】人（うち育児休業取得者【 】人）

【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。

ア. ある イ. ない

↓

問6で「ア（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。

●規定上の休業期間は【 】日まで

●平成30年度（30年4月1日～31年3月31日）に、取得した従業員はいますか？ いる場合は人数をお書きください。

男性【 】人、女性【 】人

問5又は問6で「イ（ない）」と回答された場合は、次の質問にお答えください。

●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？

ア. 知っている イ. 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>)

Ⅳ 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？

あてはまるものすべての記号を○で囲んでください。

- ア. 短時間勤務制度
- イ. フレックスタイム制度
- ウ. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度
- エ. 時間外労働の免除または制限制度
- オ. 在宅勤務制度
- カ. 子の看護休暇制度
- キ. 事業所内託児施設の設置
- ク. 育児・介護休業者への職場復帰プログラム
- ケ. 育児・介護サービス利用料の援助
- コ. その他（具体的に _____ ）
- サ. 特になし

【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れば、あてはまるものすべての記号を○で囲んでください。

- ア. 短時間勤務制度
- イ. フレックスタイム制度
- ウ. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度
- エ. 時間外労働の免除または制限制度
- オ. 在宅勤務制度
- カ. 子の看護休暇制度
- キ. 事業所内託児施設の設置
- ク. 育児・介護休業者への職場復帰プログラム
- ケ. 育児・介護サービス利用料の援助
- コ. その他（具体的に _____ ）
- サ. 特になし

V 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平成37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記号を○で囲んでください。

- ア. 策定済みである
- イ. 現在、策定中である。または策定を予定している
- ウ. 今のところ策定の予定はない
- エ. その他（具体的に _____)

VI 女性を積極的に活用するための取り組みについて

【問10】貴事業所では下記のような取り組みを行っていますか？ あてはまるものすべての記号を○で囲んでください。

- ア. 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
- イ. 女性の採用及び登用を積極的に行っている
- ウ. 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
- エ. 女性を活用するための推進体制の整備または活用計画の策定を行っている
- オ. 女性を活用するために教育訓練や研修を行っている
- カ. 女性活用の重要性について男性に対する啓発を行っている
- キ. 仕事と家庭との両立支援制度を整備している
- ク. その他（具体的に _____)
- ケ. 特になし

VII 職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

【問11】 貴事業所では下記のような取り組みを行っていますか？ あてはまるものすべての記号を○で囲んでください。

- ア. 資料やパンフレット配布など啓発活動
- イ. 防止のための研修
- ウ. 相談や苦情のための窓口の設置
- エ. 相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルの作成
- オ. 就業規則へのセクシュアル・ハラスメントに関する事項の記載
- カ. その他（具体的に _____)
- キ. 特になし

VIII 自由記述欄

【問12】就労の場での女性の登用や、男女のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）などについて、事業者としてのご意見や本市への要望、またはアピールしたい取り組みなどがございましたら下記に記入をお願いします。

IX その他

【問13】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。（はい、いいえ）

ご協力ありがとうございました。

*入札参加資格審査申請と同時に提出ください。

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2年7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
