

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4年度指名登録業者)

令和4年(2022年)6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、36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4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13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厚く御礼を申し上げます。

令和4年6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4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（令和3年度入札資格審査申請事業者（R2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（令和2年度入札資格審査申請事業者（グラフではR1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30年度事業者（グラフではH29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3年10月1日～令和3年12月24日

(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 121（有効回答数121）

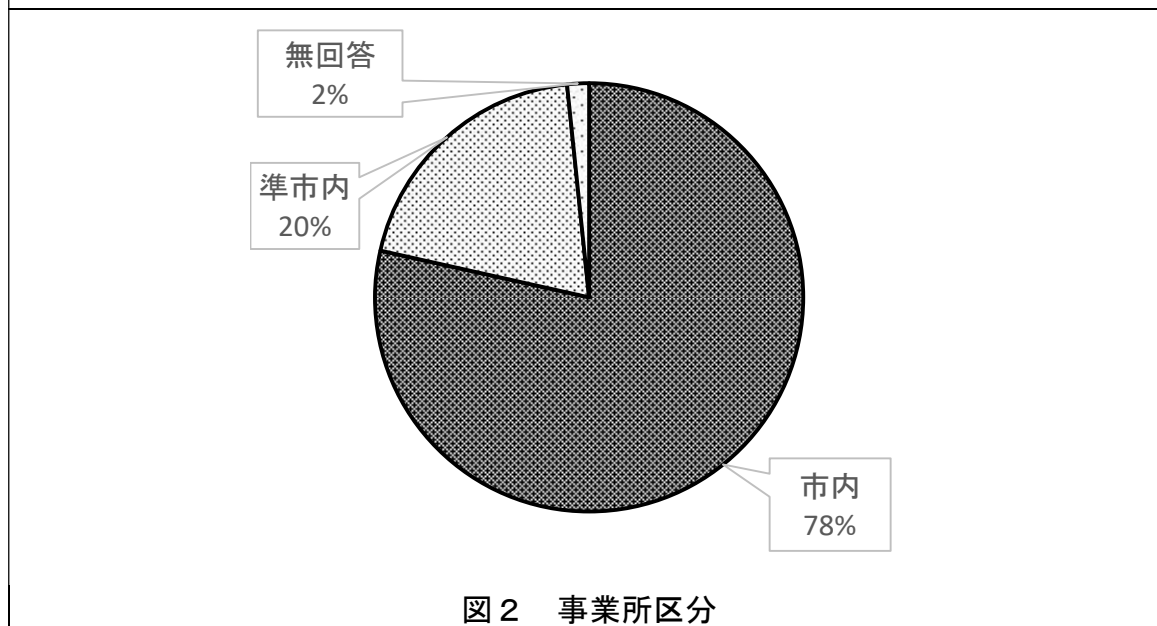
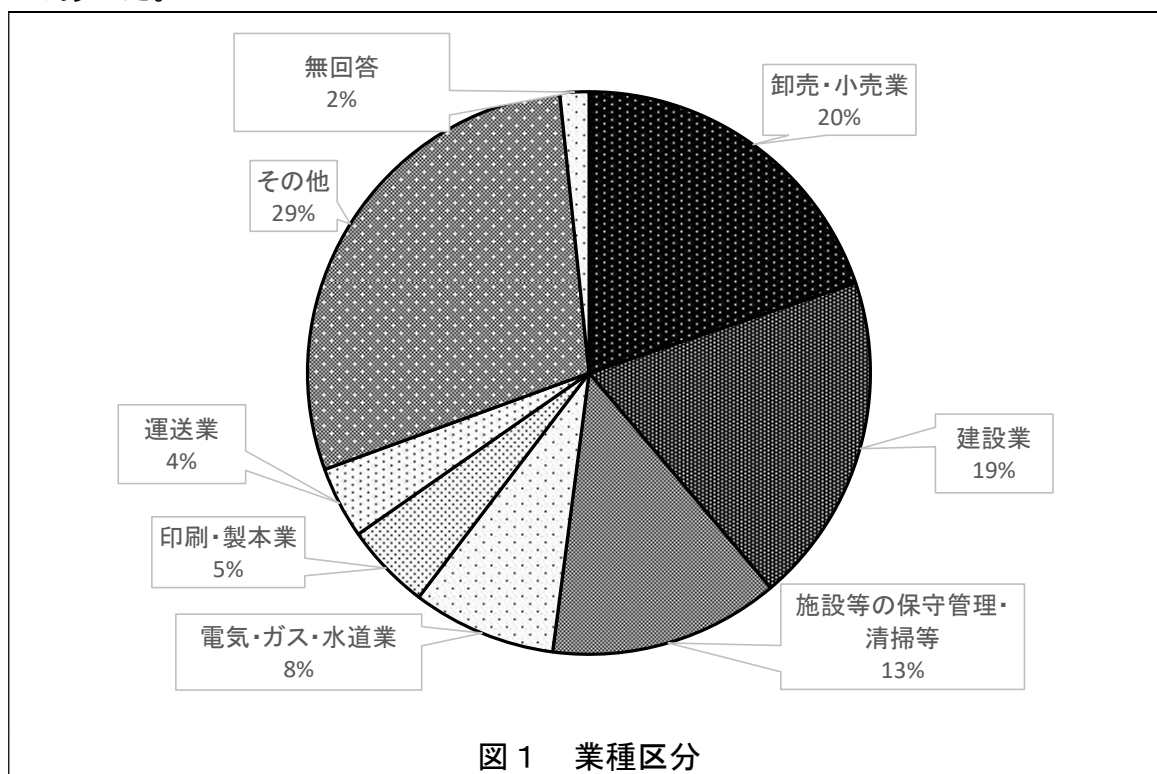
前回総回収数131（有効回答数125）

集計結果

I. 事業所について

◆ 業務区分と事業所区分

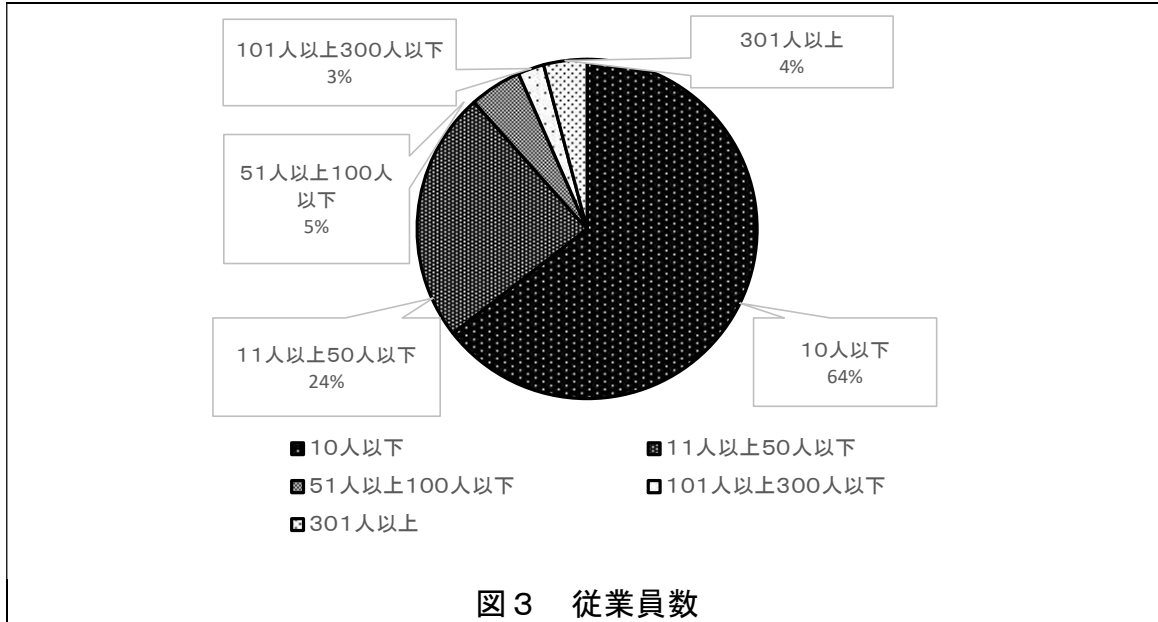
卸売・小売業（24事業所、20%）、建設業（23事業所、19%）、施設等の保守管理・清掃等（16事業所、13%）の3業種が全体の52%（63事業所）を占めた。また、事業所区分では市内事業所（市内に本社を置く事業所）が95事業所（78%）、準市内の事業所（市内に支店・営業所を置く事業所）が24事業所（20%）であった。



II. 男女の雇用と女性の登用状況について

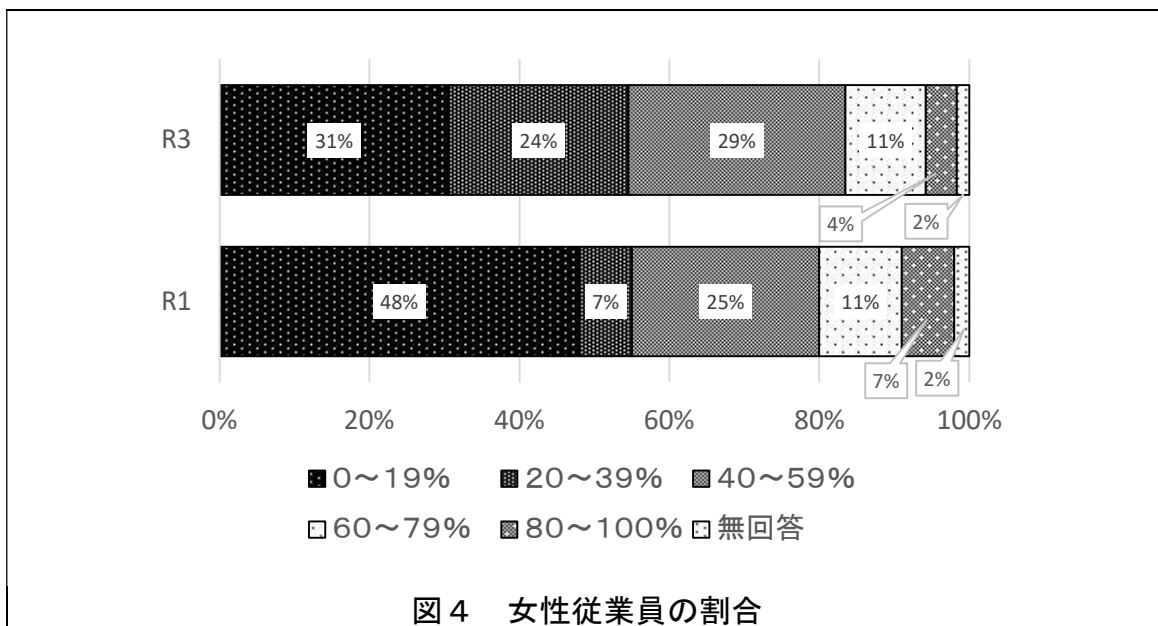
◆ 従業員数

従業員数10人以下の事業所が全体の64%（78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（29事業所）を合わせると、全体の88%（107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2割未満（0～19%）である事業所が全体の31%（37事業所）を占め、これは前回R1調査から17ポイント減少であった一方で、同2割以上4割未満（20～39%）である事業所は全体の24%（29事業所）を占め、R1調査から17ポイント増加、さらには、同4割以上6割未満（40～59%）である事業所は全体の29%（35事業所）を占め、R1調査から4ポイント増加した。



◆ 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に関して、「正規従業員が2割未満」の事業所に着目すると、従業員に占める女性正規従業員が2割未満は45事業所で、全体の40%であったのに対し、男性のそれは3事業所で、全体の2%に留まった。また、「正規従業員比率が6割以上」の事業所については、女性のそれが7事業所で全体の5%であったのに対し、男性のそれは90事業所で全体の74%となった。

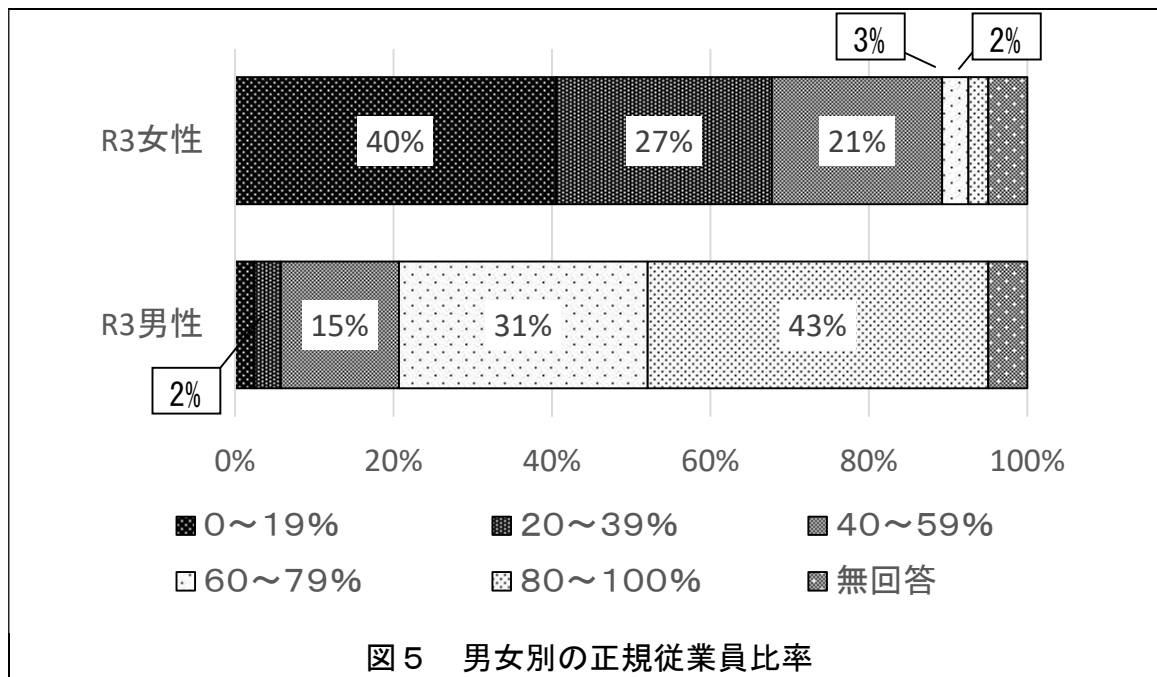


図5 男女別の正規従業員比率

◆ 新規採用者（R3年度正規従業員）の男女比について

令和3年4月1日以降に正規従業員を採用した事業所は37事業所であった。新規採用者数を合計すると562人で、うち男性341人（61%）、女性221人（39%）である。

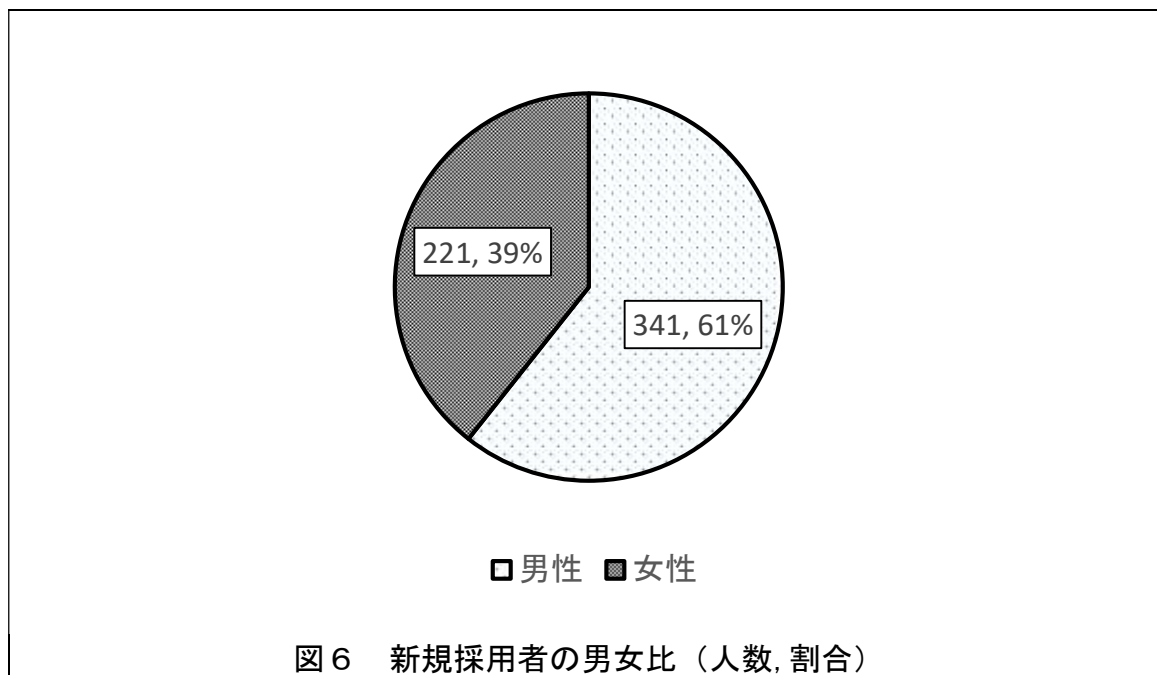


図6 新規採用者の男女比（人数, 割合）

◆ 女性管理職について

女性管理職（課長級以上）のいる事業所は49事業所（全事業所の40.5%）で、前回調査R1調査46事業所（38.7%）から1.8ポイント上昇した。女性管理職のいる49事業所において、部長級以上の女性は62人（部長級以上総数の8.8%）、課長級以上の女性は317人（課長級以上総数の7%）であった。また、事業所における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38事業所（全事業所の31.4%）あった。

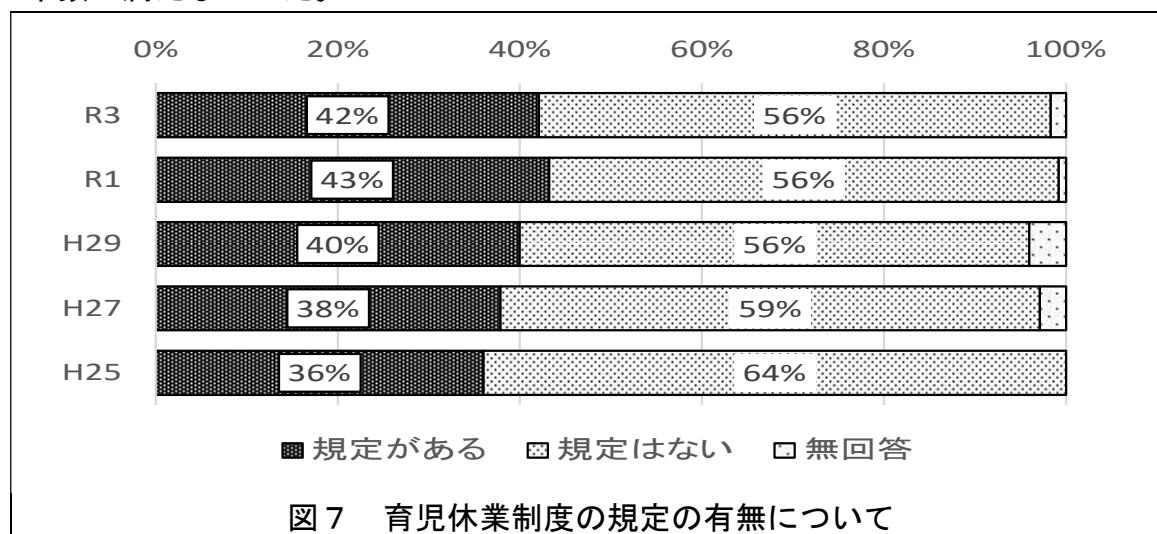
表1 事業所規模別管理職数（人）

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)	66	21	25	12
11人以上50人以下 (29)	46	35	15	8
51人以上100人以下 (6)	13	22	6	3
101人以上300人以下 (3)	8	18	1	1
301人以上 (5)	511	4,130	15	293
小計 (121)	644	4,226	62	317
管理職数計	4,870		379	
部長級以上総数 (706人) に占める割合	91.2%		8.8%	
課長級以上総数 (4,543人) に占める割合	93.0%		7.0%	
女性管理職のいる事業所数			49	
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	

III. 育児・介護休暇制度について

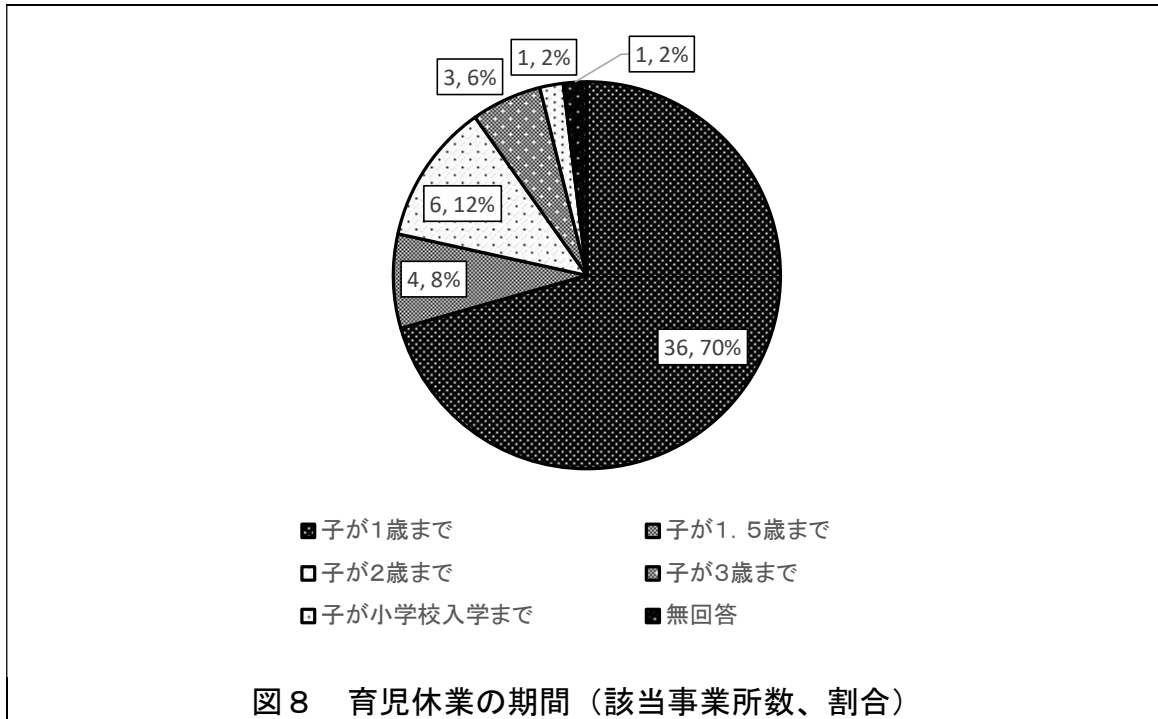
◆ 育児休業制度の有無について

育児休業制度の規定のある事業所が51事業所（42%）、規定のない事業所は68事業所（56%）であった。前回調査から1ポイントの減少となり、依然として過半数に満たなかった。



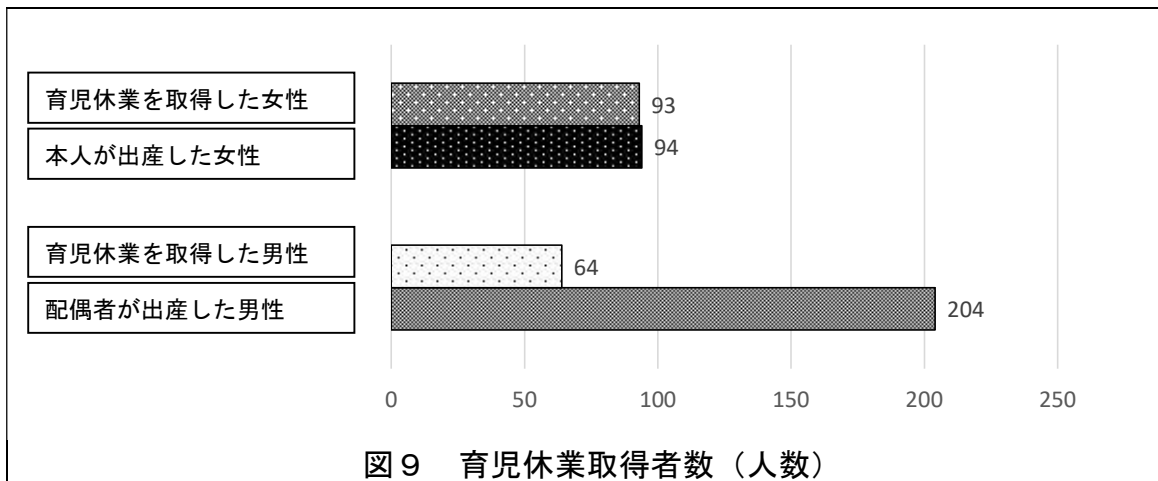
◆ 育児休業の期間

育児休業制度の規定のある51事業所が定める育児休業の期間は、「子が1歳まで」がもっとも多く36事業所（51事業所中70%）、続いて「子が2歳まで」が6事業所（同12%）であった。



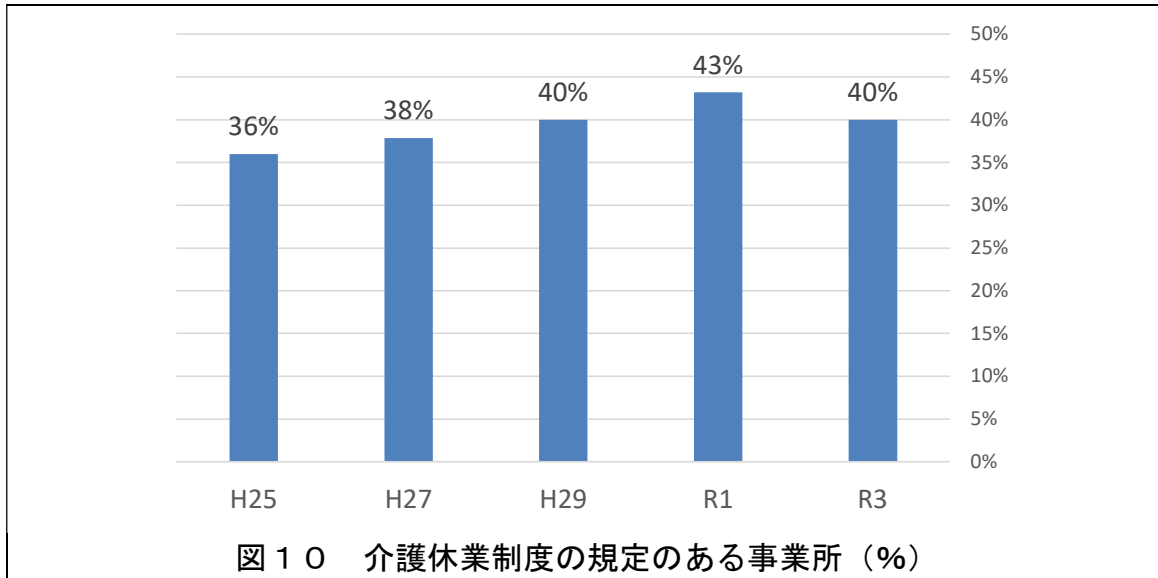
◆ 育児休業取得者数

配偶者が出産した男性従業員204人のうち育児休業を取得した男性は64人（4事業所）、育児休業取得率は31.4%であった。R1調査では育児休業を取得した男性はいなかったため、大幅な増加となった。これは回答事業所のうち、従業員数18,000人超の1事業所において育児休業を取得した男性が58名いたことが大きな要因であった。そのほかの育児休業取得者は従業員数8名の事業所及び同42名の事業所で1名ずつ、同871名の事業所で4名の男性従業員が育児休業を取得した。このように、従業員数10人以下の事業所においても男性従業員が育児休業を取得する現状が確認された。なお、女性従業員は出産をした94名中、93名が取得した。



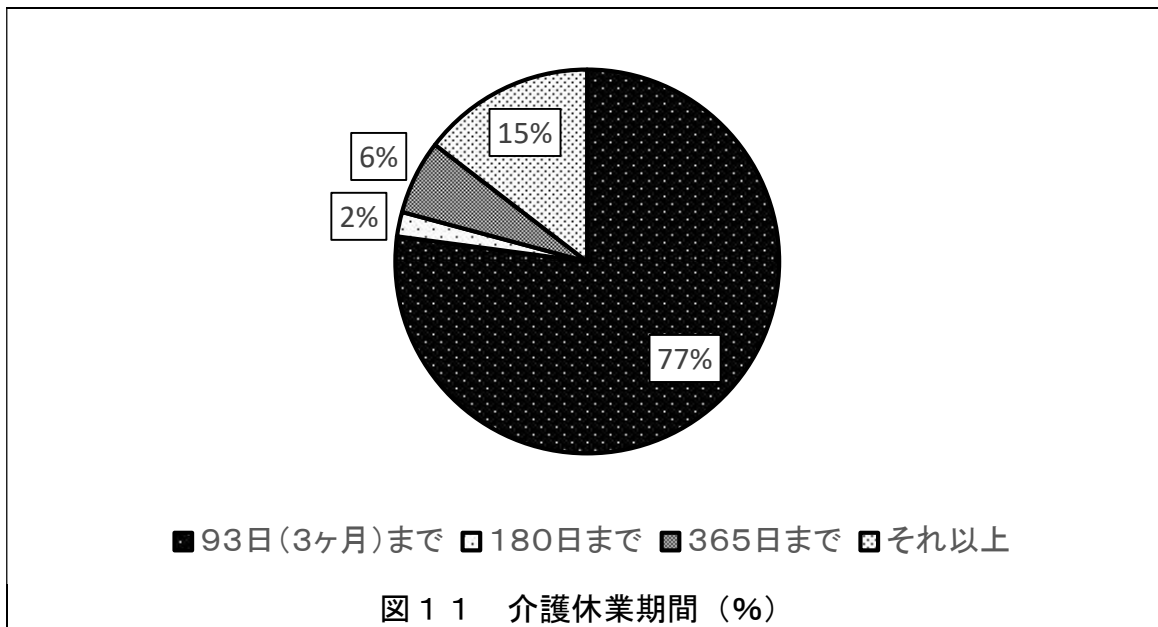
◆ 介護休業制度の有無について

介護休業制度の規定のある事業所が48事業所（40%）であり、前回調査から3ポイント減少した。これまでの調査結果では、規定のある事業所は40%前後で推移している。



◆ 介護休業期間

介護休業の規定のある48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77%（37事業所）を占めた。「180日まで」が2%（1事業所）、「365日まで」が6%（3事業所）、「1年以上」が15%（7事業所）であった。



◆ 介護休業取得者数

令和3年度において、介護休業を取得した女性は0人、男性は1人であった。

表2 介護休業取得者数（人数）

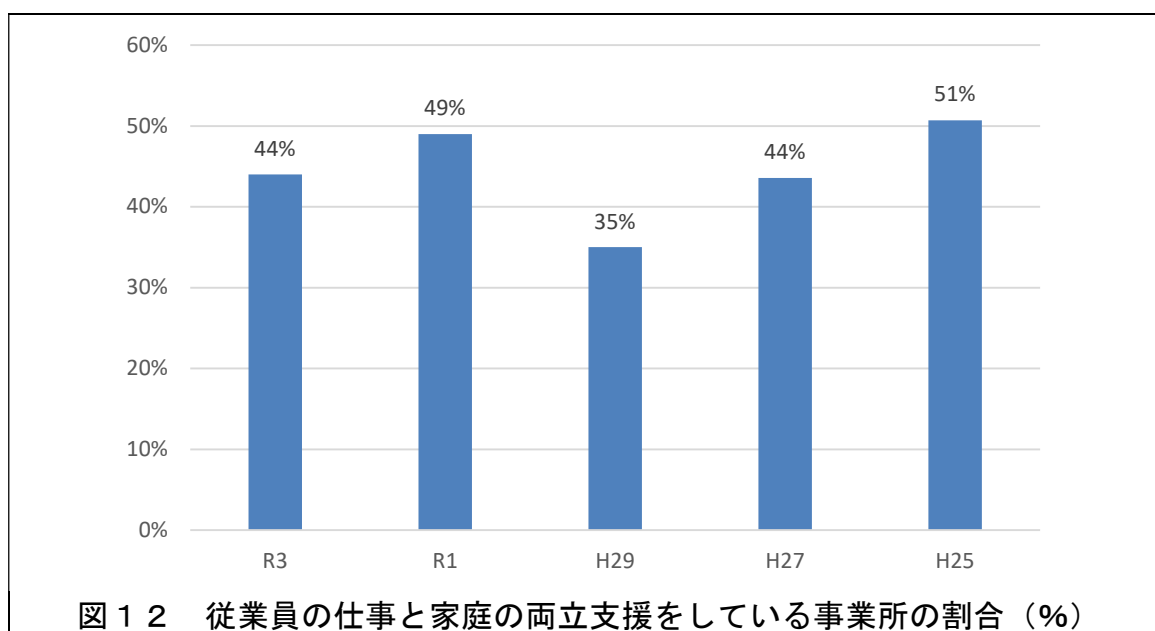
	男性	女性
令和3年度	1	0
令和元年度	1	1

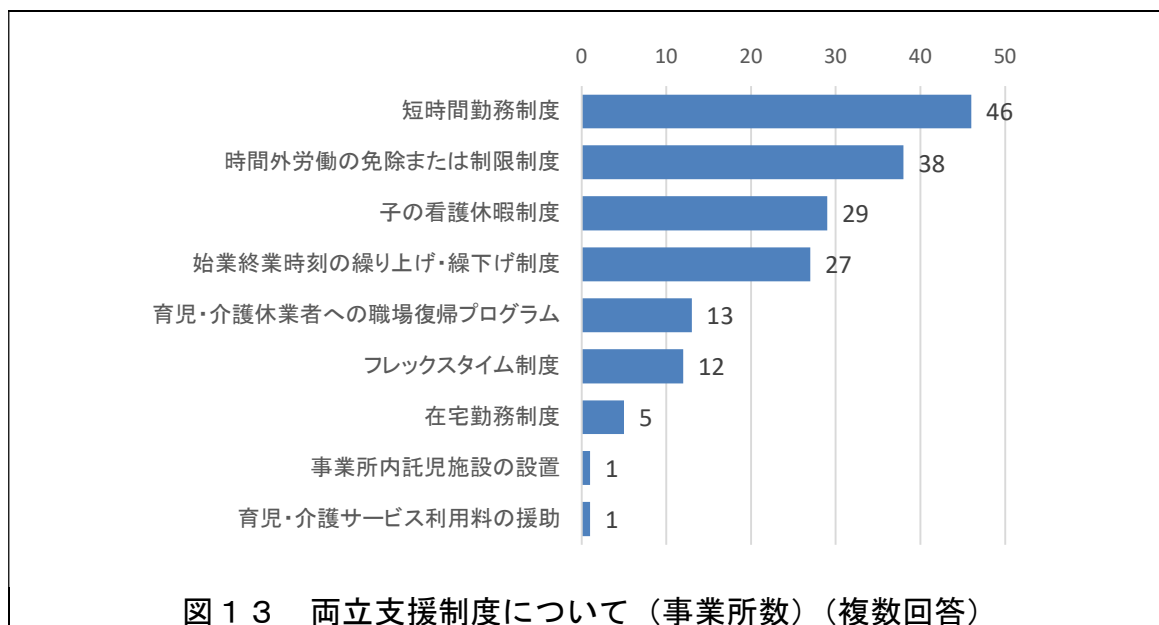
◆ 介護休業分割取得制度の認知度について

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、知っていると回答した事業所は48事業所（規定のない67事業所中72%）、知らないと回答した事業所は36事業所（同54%）であった。

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

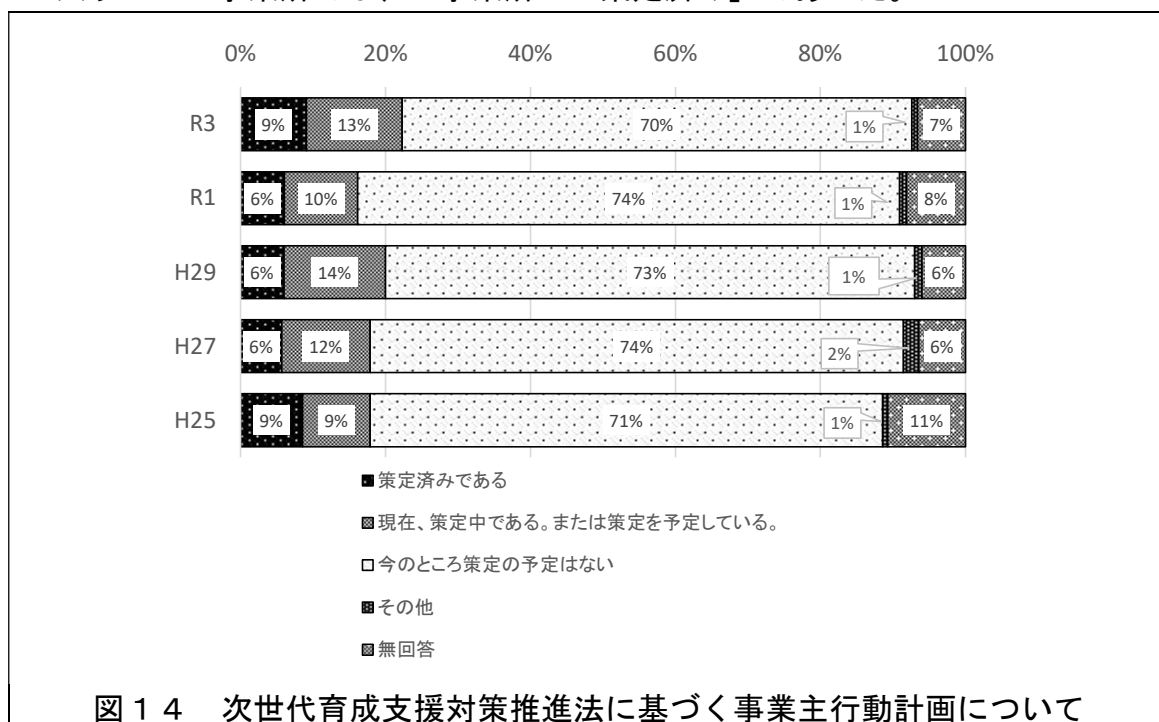
働きながら育児や介護を行う従業員のために、何らかの取り組みを行っている事業所は44%（53事業所）で、R1調査から5ポイント減少した。何らかの取り組みを行っている53事業所において、現在導入されている制度としては、「短時間勤務」（46事業所）、「時間外労働の免除または制限」（38事業所）、「子の看護休暇制度」（29事業所）、「始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度」（27事業所）、が多かった。





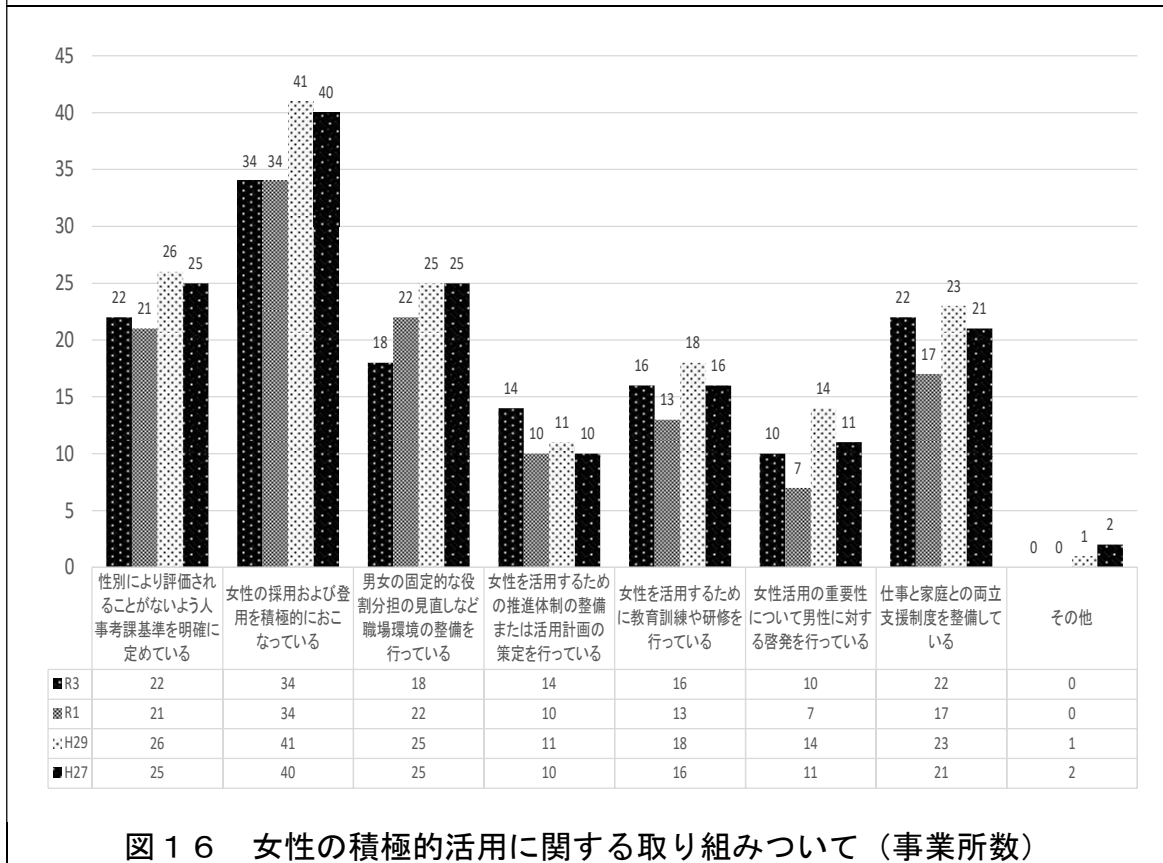
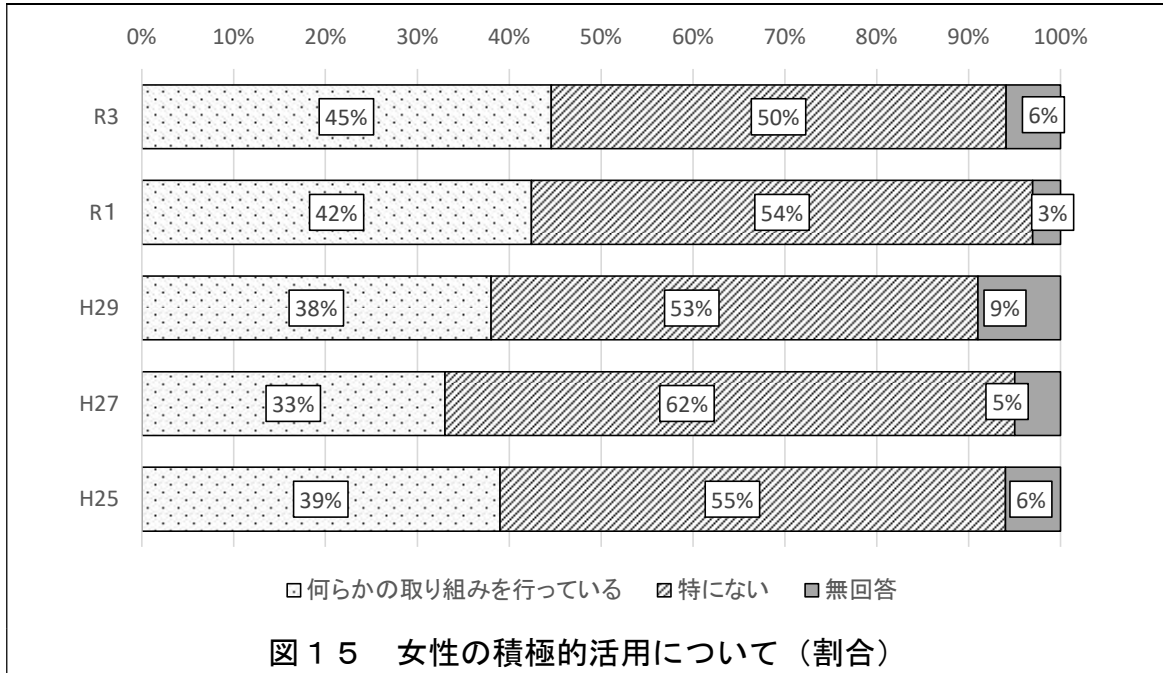
V. 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

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11事業所（9%）で、R1調査の8事業所（6%）から3ポイント増加した。策定中または策定予定の16事業所（13%）とあわせると27事業所（22%）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8事業所では、5事業所が「策定済み」であった。



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45%（54事業所）で、R1調査の42%より3ポイント増加した。何らかの取り組みを行っている54事業所の取り組み内容としては、「女性の積極的登用」（34事業所）、「人事考課基準」（22事業所）、「両立支援制度の整備」（22事業所）、「男女の固定的な役割分担の見直し」（18事業所）、などが挙げられている。



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64事業所（53%）でR1調査よりも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」（31件）、「相談窓口の設置」（28件）などが挙げられている。

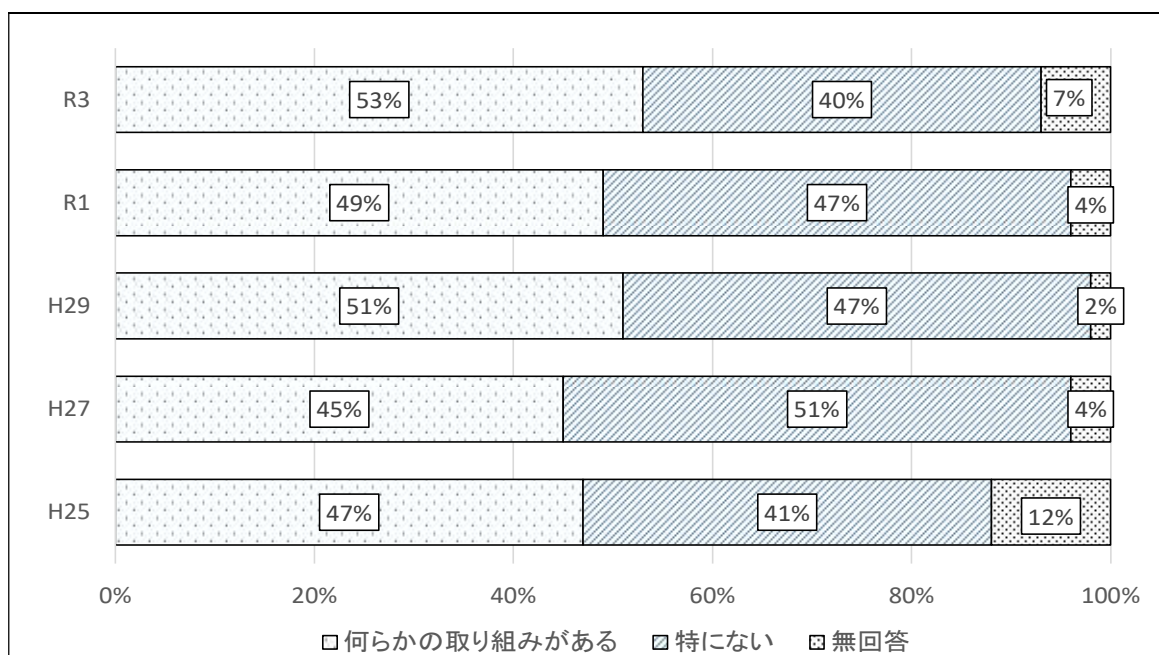


図17 職場でのセクシュアル・ハラスメント防止について

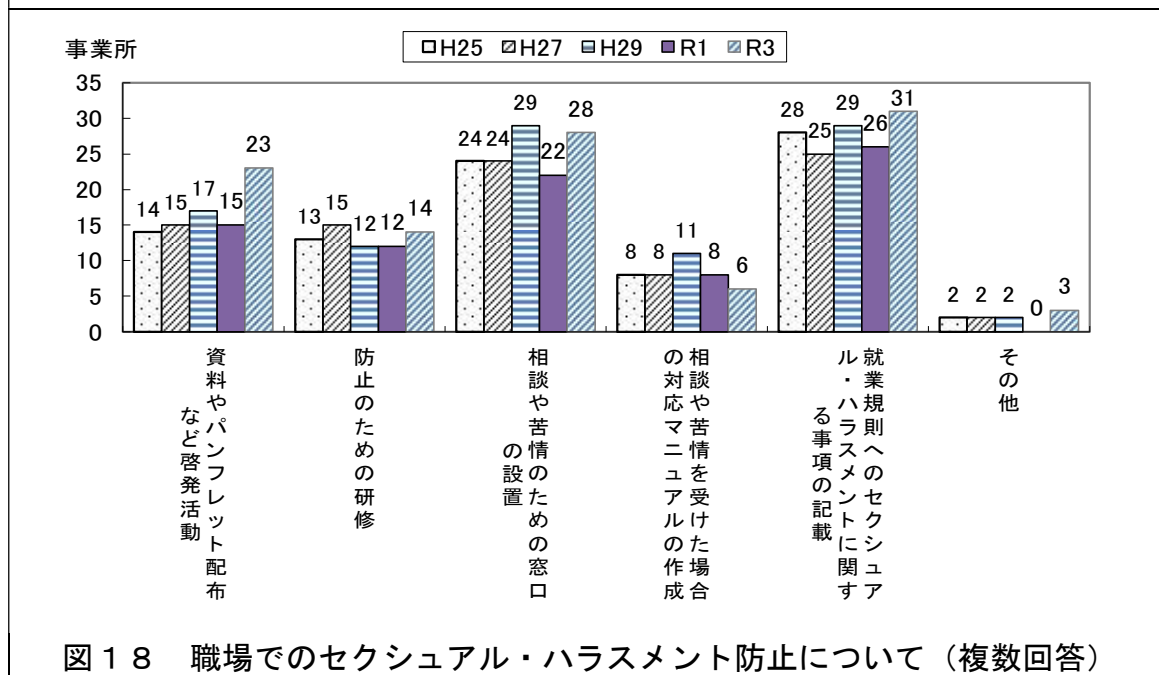


図18 職場でのセクシュアル・ハラスメント防止について（複数回答）

自由記述(すべて記載)

- ◆ 当社は、建設業でございますが、職場に女性がいるだけで滞る業務もスムーズに進む事も多々あり、また、女性が生き生きと働くことができる環境は地域にとっても、非常にプラスであると思います。子育て中心の女性の働き方を、少しでも改善できるような働きを当社としましても、検討していきたく思います。どうしても、建設業では女性の活躍の場が少なくなりがちですが、試行錯誤しながらではございますが、女性の職場環境を整えていきたく思います。微力ではございますが、ご協力できることがございましたら、全力を注ぐ次第でございます。
(建設業／従業員10人以下)
- ◆ 以前、子育て中の女性を採用したことがありましたが、会社の詳細規定を作成していないため、子供に関しての休暇の時には極力有給にしていました。就労の場では子育て中の人には男女問わず社内での不満が出ない程度に協力を惜しまない考えです。現在、息子夫婦が牛久市民吹奏楽団に所属していますが、保育園児をかかえてイベントに参加する事は、負担が大きいと思い、仕事に支障を来たさない範囲で、給与の面で応援してきました。コロナウィルスにともなう緊急事態宣言などで小学校が休みになった際、事務所の空いた部屋で児童を預かりました。今後は、別の社員の場合でも、同様な考えで会社が続く限り仕事と子育て及び家庭の両立を支援していきたく思います。
(建設業／従業員10人以下)
- ◆ 会社の従業員の人数が少なく、正規な形はとれてないところもありますが、従業員それぞれの現状に応じた、よりよい職場づくりを心がけていきたいです。
(電気・ガス・水道業/10人以下)
- ◆ 当社の特徴は、職種によって偏った傾向にあり、設備業務であれば男性、清掃業務であれば女性が多い状況にあります。
全従業員の66%は女性従業員であり、今までの常識に囚われることなく活躍の場を拡げていきたいと考えております。
また会社として女性の短時間労働者をフルタイム従業員や正社員として毎年数名登用するように会社として取組をしております。
(施設等の保守管理、清掃等/100人以上)
- ◆ 女性スタッフを対象としたフォーラム(勉強会・懇親会)を設けてお互いに相談をしやすい環境づくりに取り組んでいる。
(卸売・小売業/100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、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/10人以下)

- ◆ 当社では、従業員全員が役員であり、一般労働者がいません。労働者を雇い入れた場合には、法律に沿って、制度を導入する予定です。
(卸売・小売業/10人以下)
- ◆ 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・育児休暇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いたします。
(飲食業・運送業・その他/10人以上)
- ◆ 男女平等と口では簡単に呼ばれているが、男性優位社会の根本は何も変わっていないのが現状です。男性の育児休暇取得が進まず何かと不便な社会構成といえるでしょう。男と女は生理的に違うので、完全な平等化は不可能でしょうが、お互いがそれぞれの立場を理解し合うことで、より有意義な社会を目指していけないでしょうか？永遠の課題でしょう！
(その他/10人以下)
- ◆ 就労の場で 女性の登用 除草作業などに 登用したい。
(施設等の保守管理、清掃等/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/10人以下)
- ◆ 職場にアロマオイルをたいたり、空気洗浄機を設置したりと女性が働いていて気分が良い環境づくりを心がけています。
(その他/10人以下)
- ◆ そもそも、女性の方が優秀であると思っています。
(卸売・小売業/10人以上)

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121事業所のうち、従業員10人以下の事業所は64%（78事業所）、11人以上50人以下の事業所は24%（29事業所）で、両者で全体の88%（107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

「**図4 女性従業員の割合**」（4ページ）の結果を見ると、従業員数に占める女性の割合が2割以上4割未満（20～39%）である事業所は全体の24%（29事業所）を占め、R1調査から17ポイント増加、さらには、同4割以上6割未満（40～59%）である事業所は全体の29%（35事業所）を占め、R1調査から4ポイント増加した。他方で、令和3年度に正規従業員を採用した37事業所（新規採用者数562人）のうち、女性は39%でR1調査から10ポイント減少となった。

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、「規定をもっている」と回答があった事業所は、育児休業制度については42%、介護休業制度については40%にとどまり、どちらとも過半数の事業所が「規定を持っていない」という結果となった。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と思われる。

育児休業の期間については、70%の事業所が「子が1歳まで」であり、「子が1歳半まで」が8%、「子が2歳まで」が12%、「子が3歳まで」が6%、「子が小学校入学まで」が2%あった。育児休業取得者数は、令和3年度において配偶者が出産した従業員204人のうち育児休業を取得した男性は64人であった。

介護休業制度について、40%の事業所（48事業所）に規定があり、R1調査（43%）より3ポイント減少増加した。規定がある事業所の77%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R1調査は2人取得（男女1人ずつ）であったのに対し、令和3年度は男性1人であった。

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、44%の事業所（53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（前回より9ポイント増加した）。取り組みの内容は、短時間勤務や時間外労働の免除または制限、子の看護休暇制度、始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げなど多岐にわたっている。

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8事業所のうち5事業所が「策定済み」であった。

また、「女性の積極的な登用・採用」も45%(54事業所)が何らかの取り組みを行っている」と回答しており、R1調査から3ポイント増加した。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、就労機会の確保にかかる調査を続けていく。

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53%と過半数を超える結果となった。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 課題

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依然として過半数未満であった。

令和3年度に育児休業を取得した男性従業員は64人居た(4事業所)。介護休業を取得した従業員は、男性1人であった。育児・介護休業制度は、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、本アンケートを行うことにより、回答する事業所への啓発を続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。

- | | | | |
|----------|---------------|-----------------|---------|
| 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。

II 男女の雇用と女性の登用状況について（令和3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3-5】今年度(令和3年4月1日以降)の新規採用者(正規従業員)男性【 】人

【問3-6】今年度(令和3年4月1日以降)の新規採用者(正規従業員)女性【 】人

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. 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
4. 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
5. 女性を活用するために教育訓練や研修を行っている
6. 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
7. 仕事と家庭との両立支援制度を整備している
8. その他（具体的に _____)

VII 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 _____)

Ⅷ 自由記述欄

【問13】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

ご協力ありがとうございました。本紙は入札参加資格審査申請と同時に提出ください。

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4年6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
