

---

# 令和7年度筑西市男女共同参画に 関する企業アンケート 結果報告書

---

- |             |
|-------------|
| I 調査の概要     |
| 1 調査の概要     |
| 2 アンケート調査項目 |
| 3 調査結果のまとめ  |
| II 調査結果     |

令和8年3月

筑西市

■ I 調査の概要 1

---

1	調査の概要 .....	2
2	アンケート調査項目 .....	3
3	調査結果のまとめ .....	4

■ II 調査結果 7

---

# I 調査の概要

# 1 調査の概要

## (1) 調査の目的

「第3次筑西市男女共同参画基本計画」を策定するにあたり、女性活躍の推進や多様性の尊重など、事業所の皆さまの男女共同参画に関する取り組みの状況や意向を把握し、次期計画へと反映するために企業アンケートを実施しました。

## (2) 調査方法

- 調査対象者 筑西市内企業のうち、下館商工会議所加盟団体（個人事業主を除く約700社）、筑西市商工会加盟団体（個人事業主を除く約500社）、男女共同参画推進パートナー等各種制度登録企業（約120社）※  
※各団体加盟企業と重複あり
- 調査方法 各団体を通じたチラシ配布、またはメール等でURL・二次元コードを配布し、WEBサイトでの回収
- 調査期間 令和7年11月26日（水）～令和8年1月9日（金）（※2月18日（水）まで延長）

## (3) 配布・回収状況

- 回収数 64票

## (4) アンケート調査の分析にあたっての注意事項

- ・前回調査（「平成22年度筑西市男女共同参画に関する企業アンケート」）は、平成18年度企業統計調査の対象事業所のうち、従業員数30人以上の事業所に対し実施した調査であり、比較が困難な設問があります。
- ・グラフや表中の回答選択肢は、短縮や補足をして表記している場合があります。
- ・比率はすべて百分率で表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出しています。そのため、百分率の合計が100%にならない場合があります。
- ・複数回答の設問については、母数を有効回答者数としているため、百分率の合計が100%を超える場合があります。
- ・有効回答者数は各設問に（n=●●）で表しています。回答数が限定されている設問で規定数以上を選択しているものや、対象者限定の設問で非対象者が選択したものはカウントしていません。
- ・回答が少数である設問の比率については、特定の意向が強く反映される場合があります。

## 2 アンケート調査項目

事業所の状況について		
企業名		-
問1	主な業種は何ですか。	SA
問2	常用労働者数は何名ですか。（役員を除く）	NA
女性活躍の推進状況について		
問3	実施している女性の採用（正社員）を増やすための取組は何ですか。	MA
問4	管理職等に就いているのは何名ですか。	NA
問5	女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由は何ですか。	MA
問6	男女間賃金差異の要因として特に大きいと思うものは何ですか。（3つまで）	MA
問7	「一般事業主行動計画」の策定・届出をしていますか。	SA
問8	えるぼし認定（女性活躍推進企業認定）は取得していますか。	SA
育児・介護休業について		
問9	就業規則等の規定上、最長で子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。	SA
問10	令和6年度に育児休業の対象者（出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者））はいましたか。	SA
問10-1	令和6年度において育児休業を取得した人はいましたか。（問10で「いる」と回答した方。）	NA
問11	男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなことは何ですか。（3つまで）	MA
問12	令和6年度において介護休業を取得した人はいましたか。	SA
ワーク・ライフ・バランスについて		
問13	令和6年度の年次有給休暇の、正社員1人あたり平均付与日数および正社員1人あたり平均年間取得日数は何日ですか。	NA
問14	貴社で実施している働き方改革に関する取組は何ですか。	MA
問15	柔軟な働き方の選択肢を増やす取組として、導入しているものはありますか。	MA
問16	くるみん認定（子育てサポート企業）は取得していますか。	SA
問17	「イクボス」を知っていますか。	SA
職場のハラスメント防止について		
問18	どのようなハラスメントが社内で起こったことがありましたか。	MA
問19	職場のハラスメント防止対策について、どのような取組を行っていますか。	MA
多様性の尊重について		
問20	LGBTQ（性的マイノリティ）への配慮として取り組んでいるものはありますか。	MA
問21	外国人を雇用していますか。	SA
問21-1	外国人を雇用する上での課題や不安はありますか。（問21で1～3を選んだ方。）	MA
自由記述		
問22	男女共同参画の取組に関して感じていることや市への要望など、自由にご記入ください。	FA

SA：単数回答、MA：複数回答、NA：数量回答、FA：自由回答

### 3 調査結果のまとめ

#### 事業所の状況について

- ・事業所の業種は、「建設業」や「製造業」、「卸売業、小売業」からの回答が多くなっています。平成22年調査（以下「前回調査」）に比べて、「建設業」と「卸売業、小売業」の割合が増加していますが、前回約4割の回答があった製造業は2割程度になっています。
- ・常用労働者の男女構成比は、男性が約6割、女性が約4割となっており、男性がやや多くなっています。
- ・雇用形態は、「正社員」が約7割、「非正社員」が約3割となっています。男女別でみると、「正社員」の割合は女性が約5割、男性が約8割で、性別で差が見られます。

#### 女性活躍の推進状況について

- ・女性の採用（正社員）を増やすための取組は「取り組んでいない」が約5割で最も多くなっています。具体的な取組で多かったのは、「求職者に対する積極的な広報」、「短時間勤務正社員制度の創設」が約2割となっています。
- ・管理職の男女構成比は、男性が約7割5分、女性が約2割となっており、前回調査に比べ女性の割合が増加傾向にあるものの、男性の割合が依然として多いことがわかります。しかしながら、前回調査では女性管理職がいる事業所は5割に満たなかったのに対し、今回調査では6割近くとなっており、女性活躍が進んできたことがわかります。
- ・女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由としては、「女性従業員が少数、いない」が約3割、次いで「本人が登用を希望しない」が約2割で、女性の意識改革や働きやすい環境整備が必要です。
- ・男女間賃金差異の要因として大きいと思うものは「業種・業態や業務の特性による女性の職域の広げにくさ」が4割以上と最も多くなっています。次いで「育児等の事情による女性のキャリア中断・離職」が2割5分で女性が働きながら子育てする負担を減らす必要があります。
- ・回答した市内事業所の9割以上が「一般事業主行動計画」の策定・届出をしていませんでした。また、「えるぼし認定（女性活躍推進企業認定）」について、認定を受けていない事業所が約8割となっています。

#### 育児・介護休業について

- ・就業規則で育児休業を取得できる事業所は7割を超えていますが、一方で「育児休業の規定なし」が3割近くとなっており、前回調査、令和元年女性躍進推進に関する企業調査報告書（以下「茨城県調査」）と比べると、育児休業の規定がない事業所がやや増加しています。
- ・令和6年度に育児休業を取得した従業員は男女ともに100%を超えており、対象となる従業員に育児支援が行き届いている結果となっています。前回調査に比べて男女ともに取得率が増加しており、特に男性は前回調査（3.5%）から大幅に増加しています。
- ・男性が育児休業を取得する上での課題は「代替要員の確保が困難」が7割以上となっており、課題であると考えている事業所が非常に多いことがわかります。
- ・介護休業の取得は9割以上が「いなかった」と回答しています。

## ワーク・ライフ・バランスについて

- ・実施している働き方改革に関する取組は「有給休暇取得推進」が6割以上で最も多くなっています。茨城県調査と比較して「部下の残業状況について」が1割以上多く、マネジメントに注力していることがうかがえます。
- ・柔軟な働き方の選択肢を増やす取組として導入しているものは「短時間勤務制度」が2割5分で最も多くなっていますが、茨城県調査と比べ割合がやや少なくなっています。茨城県調査に比べて高かったのは「テレワーク」の割合で4倍以上となっています。
- ・「くるみん認定（子育てサポート企業）」については、「認定を受けていない（受ける予定はない）」が約8割で、「認定を受けている」は1割未満となっています。前回調査では「今後認定を受けたいと思う」が3割以上となっていました。今回調査では「認定を受けるか検討中」が1割5分と半減しています。
- ・「イクボス」の認知度は「言葉も内容も知っている」が1割、「言葉は聞いたことがある」が約3割の合計約4割となっています。一方で、「知らない」が6割となっていることから、周知・啓発が必要です。

## 職場のハラスメント防止について

- ・社内で起こったハラスメントについては、「何も起こったことはない」が約7割で最も多くなっています。一方で「パワーハラスメント」が約3割、次いで「カスタマーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」となっており、一定数のハラスメント行為が行われていたことがうかがえます。
- ・ハラスメント防止対策については「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が約5割と最も多く、一方で「特に何も取り組んでいない」が約3割となっており、周知・啓発が求められます。

## 多様性の尊重について

- ・LGBTQへの配慮の取組は「何も取り組んでいない」が8割以上と最も多く、取り組んでいるうちの具体的な取組としては「性別に応じた制服や服装規定などの廃止」が約1割で多くなっています。
- ・外国人の雇用をしたことがある、もしくは将来的に考えている事業所は約4割となっています。雇用する上での課題や不安としては「日本語教育や生活等に対する支援体制が整っていない」や「帰国や転職をするイメージがある」が1割以上となっています。



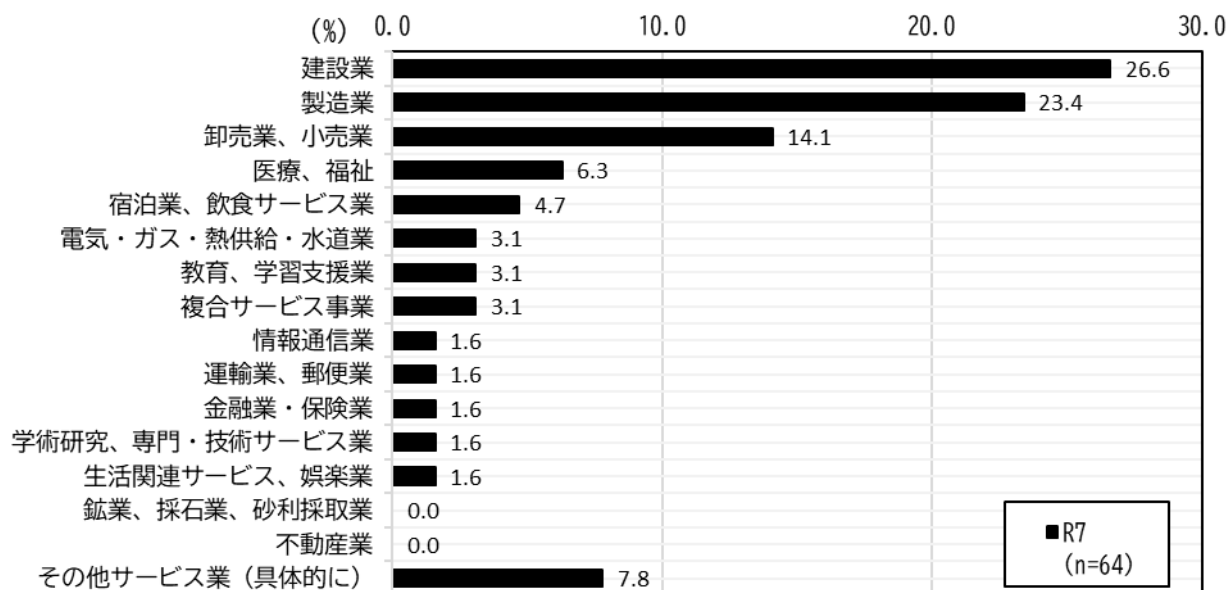
## II 調査結果

## 調査結果

### 事業所の状況について

問1 主な業種は何ですか。

事業所を業種別にみると、「建設業」が26.6%と最も高く、次いで、「製造業」が23.4%、「卸売業、小売業」が14.1%となっています。



その他：農業、建設用機械レンタル業、美容、経済団体、総合人材サービス事業、小規模保育園

#### [前回調査との比較]

前回調査よりも「建設業」(5.6%→26.6%)や「卸売業、小売業」(7.3%→14.1%)が増加しています。

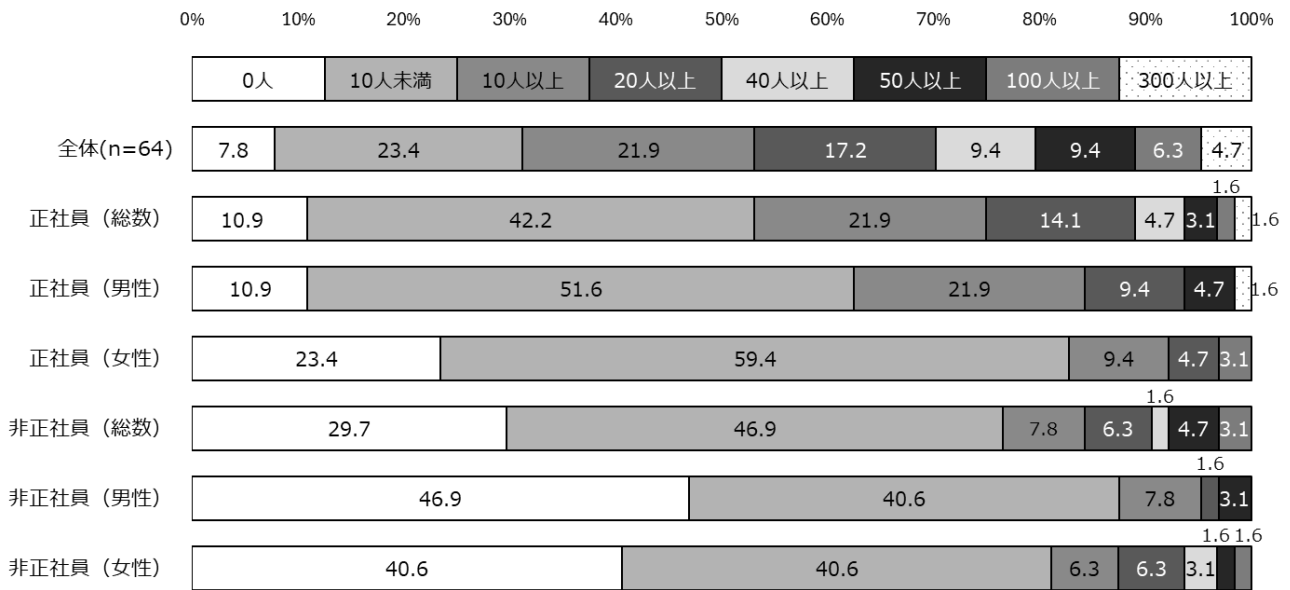
	件数	R7 (n=64)	H22 (n=124)	茨城県R1 (n=664)
建設業	17	26.6	5.6	11.7
製造業	15	23.4	38.7	30.7
卸売業、小売業	9	14.1	7.3	15.7
医療、福祉	4	6.3	14.5	4.8
宿泊業、飲食サービス業	3	4.7	1.6	3.9
電気・ガス・熱供給・水道業	2	3.1	1.6	-
教育、学習支援業	2	3.1	0.0	-
複合サービス事業	2	3.1	8.1	-
情報通信業	1	1.6	0.8	1.7
運輸業、郵便業	1	1.6	10.5	8.6
金融業・保険業	1	1.6	1.6	-
学術研究、専門・技術サービス業	1	1.6	-	2.0
生活関連サービス、娯楽業	1	1.6	-	2.6
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0	0.8	-
不動産業	0	0.0	0.0	2.0
その他サービス業（具体的に）	5	7.8	8.9	16.0

問2 常用労働者数は何名ですか。(役員を除く)

回答のあった事業所の常用労働者数は計2,521人で、男性が1,391人(55.2%)、女性が1,130人(44.8%)で、男性の方がやや多くなっています。

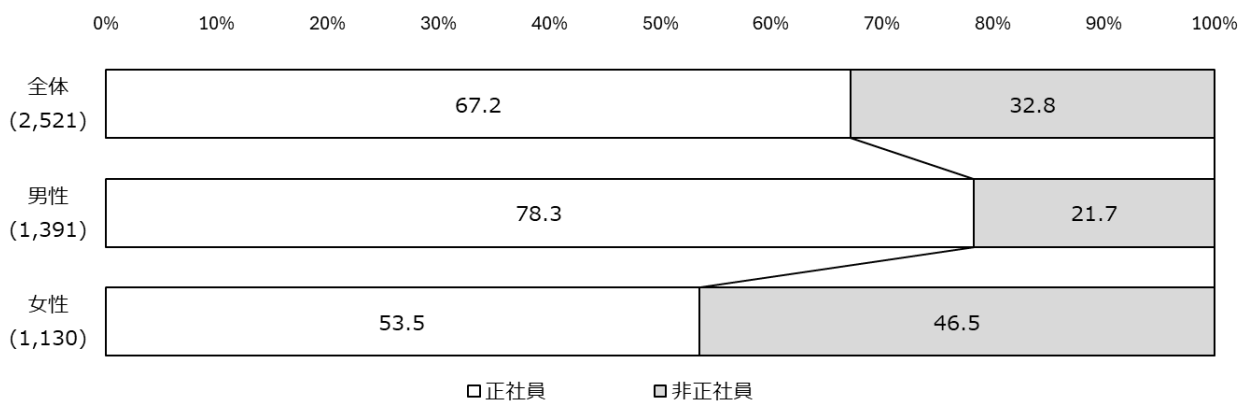
[常用労働者数]

・常用労働者数は、「10人未満」が23.4%と最も高く、次いで、「10人以上」が21.9%、「20人以上」が17.2%となっています。



[雇用形態]

・雇用形態は、「正社員」は67.2%、「非正社員」は32.8%となっています。男女別にみると、「正社員」は男性が78.3%、女性が53.5%。一方「非正社員」は男性が21.7%、女性が46.5%となっています。

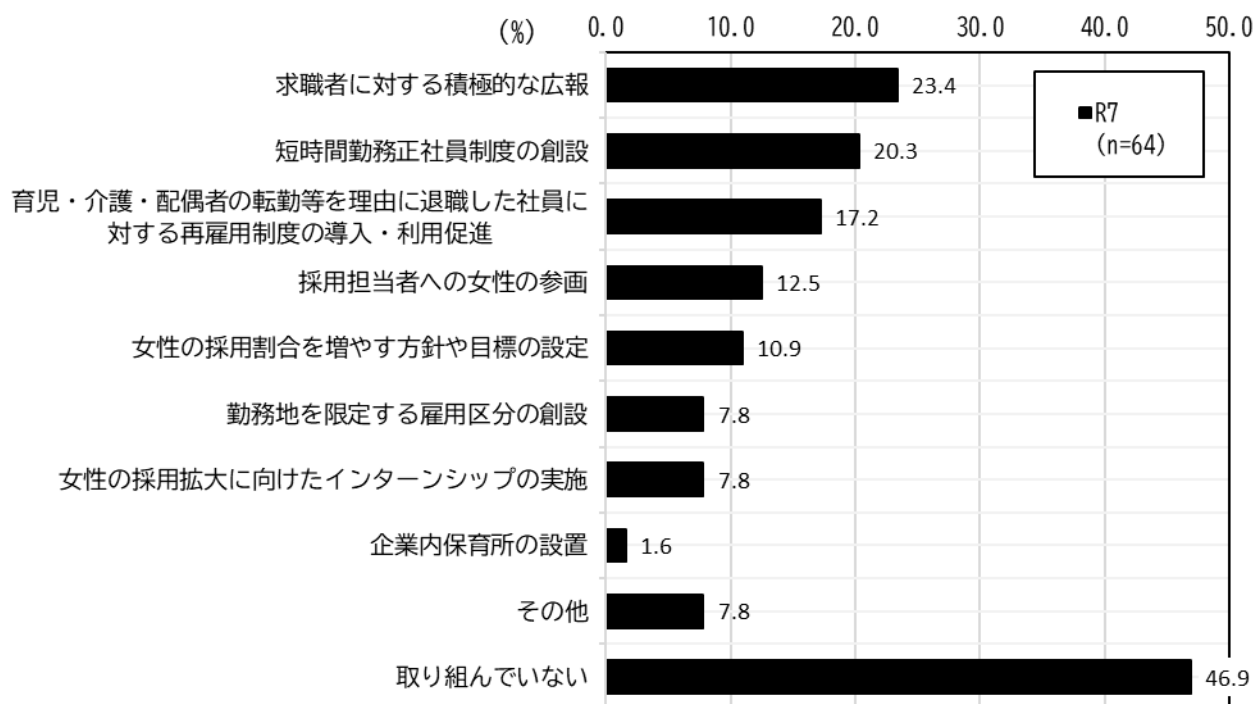


## 女性活躍の推進状況について

問3 実施している女性の採用（正社員）を増やすための取組は何ですか。

女性の採用（正社員）を増やすための取組は、「求職者に対する積極的な広報」が23.4%、次いで、「短時間勤務正社員制度の創設」が20.3%、「育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進」が17.2%となっています。

一方で、「取り組んでいない」とする割合が46.9%で最も高くなっています。



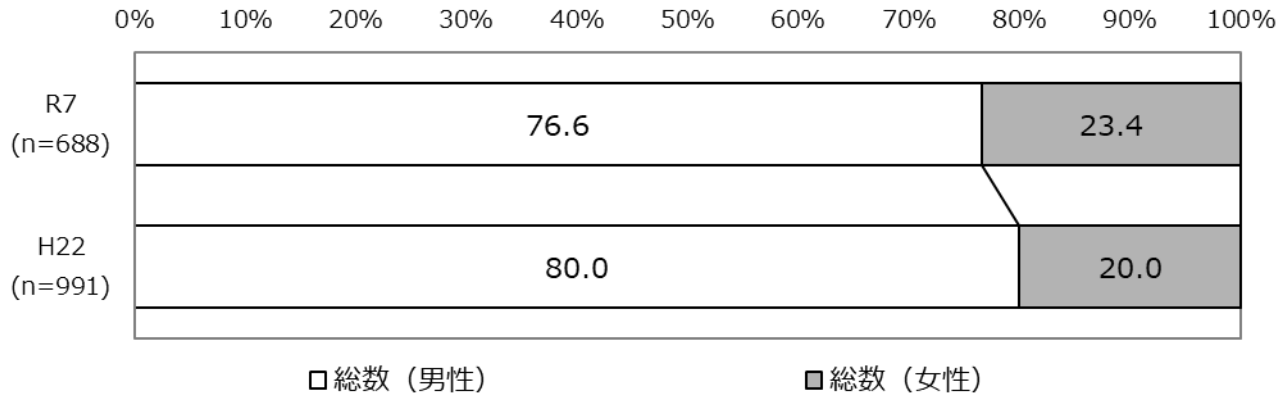
その他：「扶養範囲内でのパート勤務者の積極的採用」、「遅刻早退欠勤の自由化」、「勤務時間の融通」、「キャリアコンサルティング」、「特に無いが、応募があれば門戸は開けてます。」、「男女問わず工場見学会を実施」、「女性採用予定なし」

問4 管理職等に就いているのは何名ですか。

管理職に就いている人数は計 688 人で、男性が 527 人 (76.6%)、女性が 161 人 (23.4%) となっています。

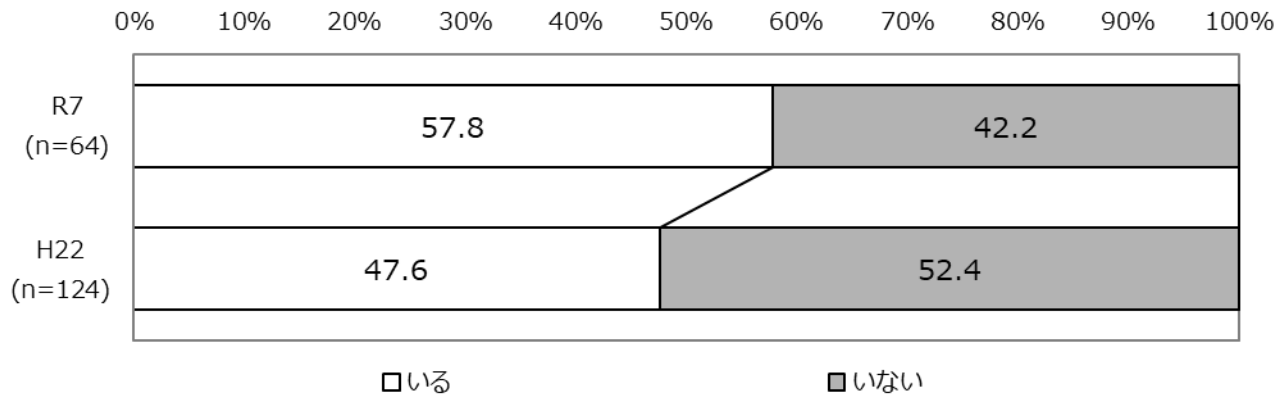
[前回調査との比較]

- ・管理職に就いている女性 (23.4%) は、前回調査 (20.0%) よりも増加しています。



[女性管理職数]

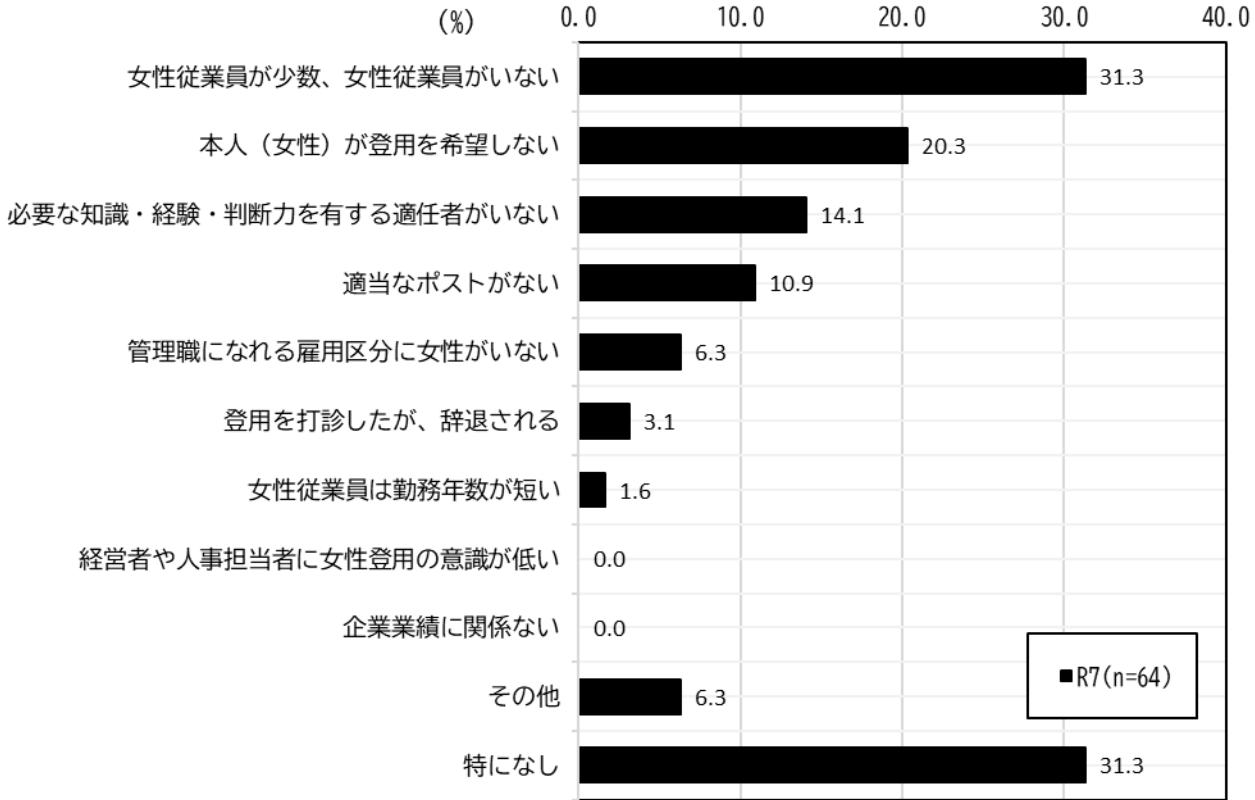
- ・いずれかの女性管理職がいる事業所は 57.8% で、前回調査 (47.6%) より増加しています。



問5 女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由は何ですか。

女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由は、「女性従業員が少数、女性従業員がいない」が31.3%、次いで、「本人（女性）が登用を希望しない」が20.3%、「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない」が14.1%となっています。

一方で、「特になし」とする割合が31.3%で最も高くなっています。



その他: 「対象者が少ない」、「立ち上げたばかりの会社で少人数であるため」、「従業員を採用する予定なし」、「勤務時間が短い為」

問6 男女間賃金差異の要因として特に大きいと思うものは何ですか。(3つまで)

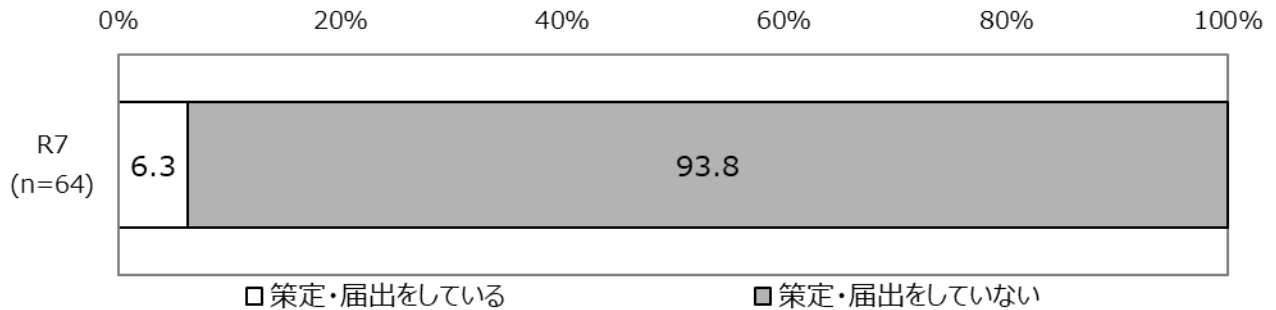
男女間賃金差異の要因として特に大きいと思うものは、「業種・業態や業務の特性による女性の職域の広げにくさ」が42.2%と最も高く、次いで、「育児等の事情による女性のキャリア中断・離職」が25.0%、「雇用管理区分（コース、職種、職域等）における男女割合の違い（一部のコースや職種等への偏り）」が18.8%となっています。



その他:「同作業であれば同一賃金」、「格差無し」、「差をつけることはしない」

問7 「一般事業主行動計画」の策定・届出をしていますか。

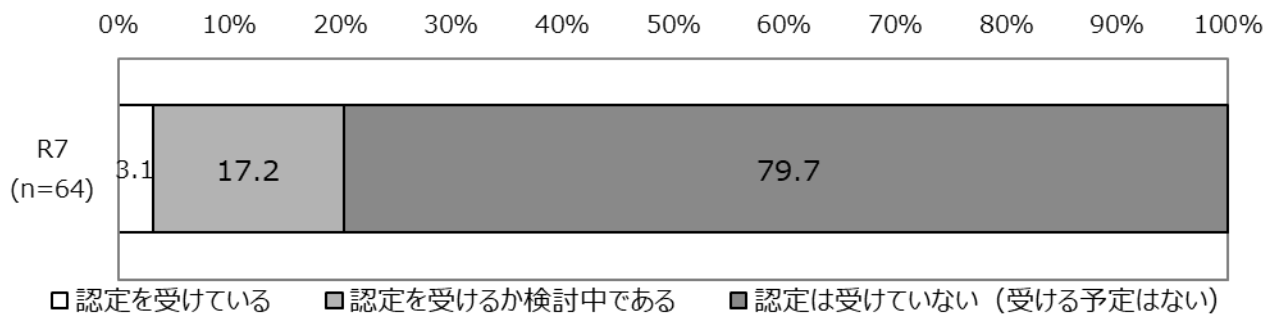
「一般事業主行動計画」の策定・届出をしていないのは93.8%、策定・届出をしているのは6.3%です。



一般事業主行動計画とは：次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。

問8 えるぼし認定（女性活躍推進企業認定）は取得していますか。

えるぼし認定（女性活躍推進企業認定）を「認定は受けていない（受ける予定はない）」が79.7%と最も高く、次いで「認定を受けるか検討中である」が17.2%、「認定を受けている」は3.1%となっています。

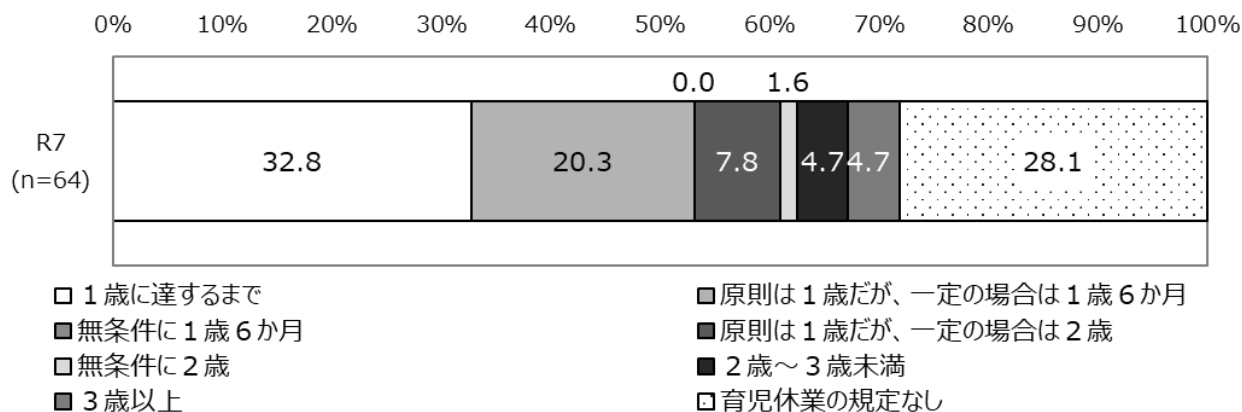


えるぼし認定とは：女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした事業主は申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。

## 育児・介護休業について

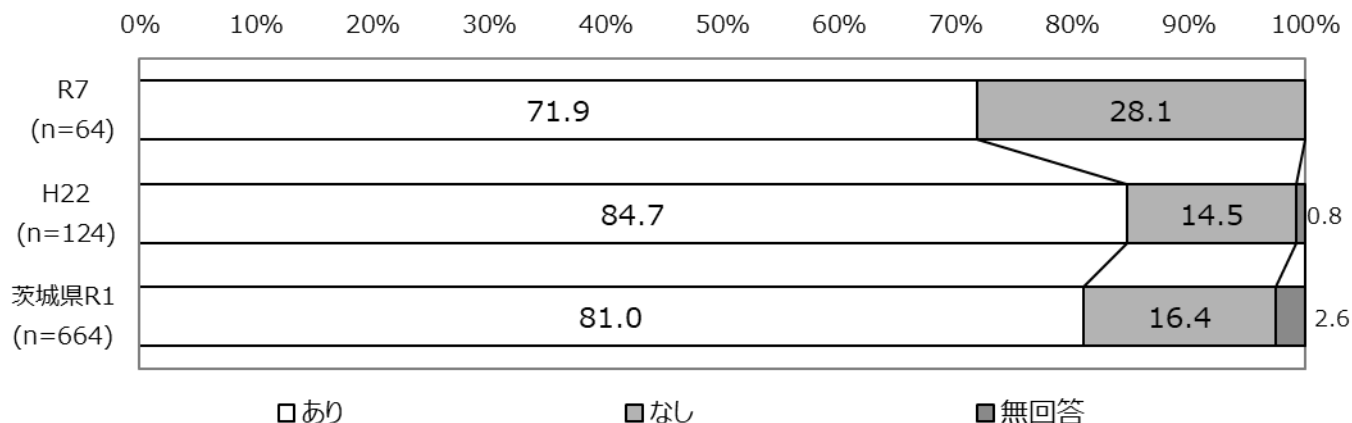
問9 就業規則等の規定上、最長で子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。

最長で取得できる育児休業は、「1歳に達するまで」が32.8%と最も高く、次いで「育児休業の規定なし」が28.1%、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」が20.3%となっています。



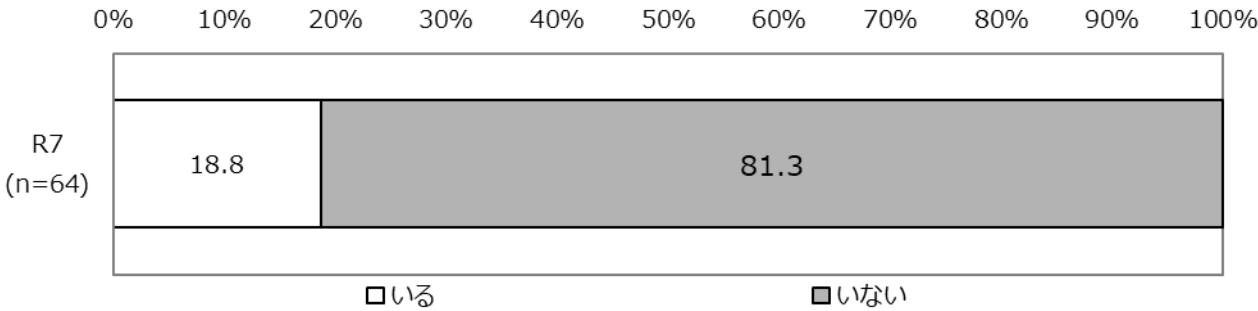
### [前回調査・県との比較]

・今回調査における「育児休業の規定がある」(71.9%)は、前回調査(84.7%)や茨城県女性活躍推進に関する企業調査(以下「茨城県調査」)(81.0%)よりも低くなっています。



問10 令和6年度に育児休業の対象者（出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者））はいましたか。

令和6年度に育児休業の対象者（出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者））がいた事業所は、18.8%となっています。



問10-1 問10で「いる」と回答した方。  
令和6年度において育児休業を取得した人はいましたか。

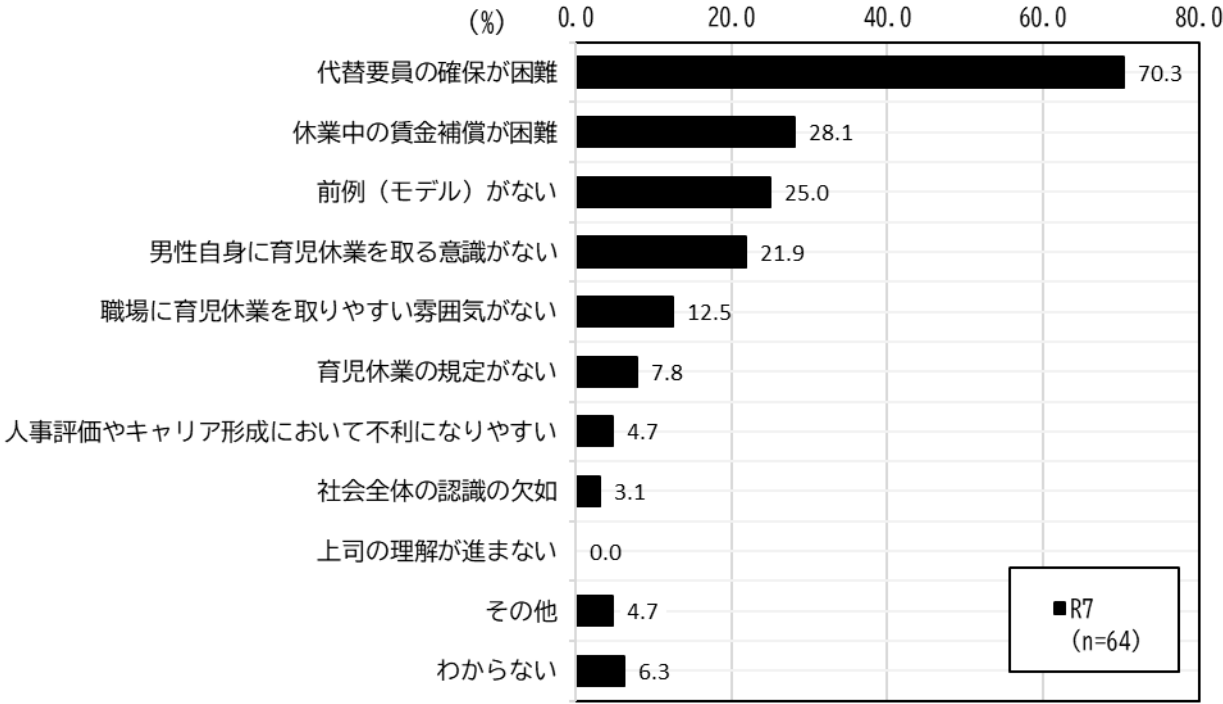
令和6年度の育児休業取得率は、男女ともに100%となっています。

	令和7年度 (2025年)		平成22年 (2010年)	
	男性	女性	男性	女性
本人または配偶者が出産した従業員数 (人)	9	21	144	91
育児休業を取得した従業員数 (人)	9	24*	5	89
育児休業を取得した従業員数 (%)	100%	100%*	3.5%	97.8%

\*育児休業が1歳以降も取得できる企業があるため、令和6年度に本人または配偶者が出産した従業員数を超過しています。

問11 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなことは何ですか。

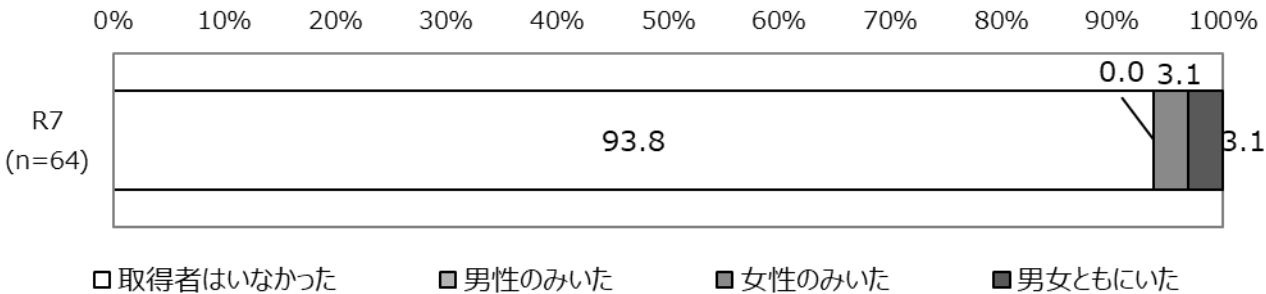
男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題又は課題になりそうなことは、「代替要員の確保が困難」が70.3%と最も高く、次いで、「休業中の賃金補償が困難」が28.1%、「前例（モデル）がない」が25.0%となっています。



その他: 「対象となる従業員がいない」、「年齢層が高いため取得する予定なし」、「2024 年度には男性育休取得実績あり」

問12 令和6年度において介護休業を取得した人はいましたか。

令和6年度において介護休業を取得した人は、「取得者はいなかった」が93.8%と最も高く、次いで「女性のみいた」「男女ともにいた」が3.1%となっています。



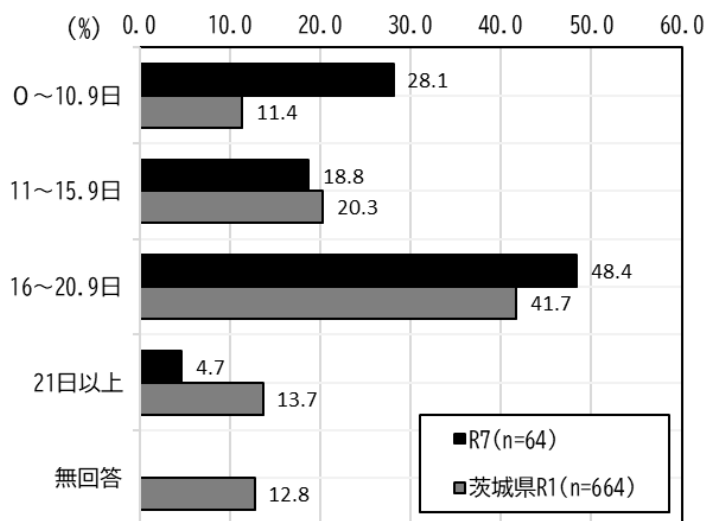
## ワーク・ライフ・バランスについて

問13 令和6年度の年次有給休暇の、正社員1人あたり平均付与日数および正社員1人あたり平均年間取得日数は何日ですか。

令和6年度の正社員1人あたり平均付与日数は「14（日/人）」ですが、正社員1人あたり平均年間取得日数は「8.7日（日/人）」となっています。

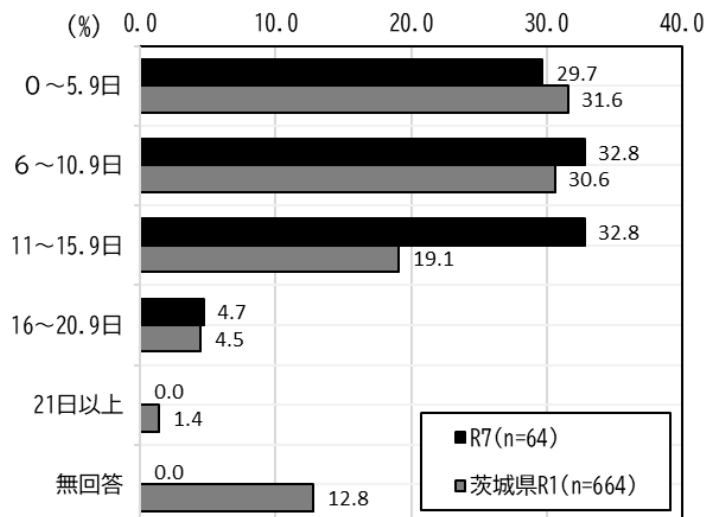
[付与日数（日/人）]

- ・平均付与日数は「16日～20.9日」（48.4%）が最も高く、次いで「0～10日」が28.1%、「11日～15.9日」が18.8%となっています。
- ・茨城県調査よりも「21日以上」が9.0ポイント低く、「0～10日」が16.7ポイント高くなっています。



[取得日数（日/人）]

- ・平均取得日数は「6～10.9日」「11～15.9日」（32.8%）が同率で最も高く、次いで「0～5.9日」が29.7%となっています。
- ・茨城県調査よりも「11～15.9日」が13.7ポイント高くなっています。

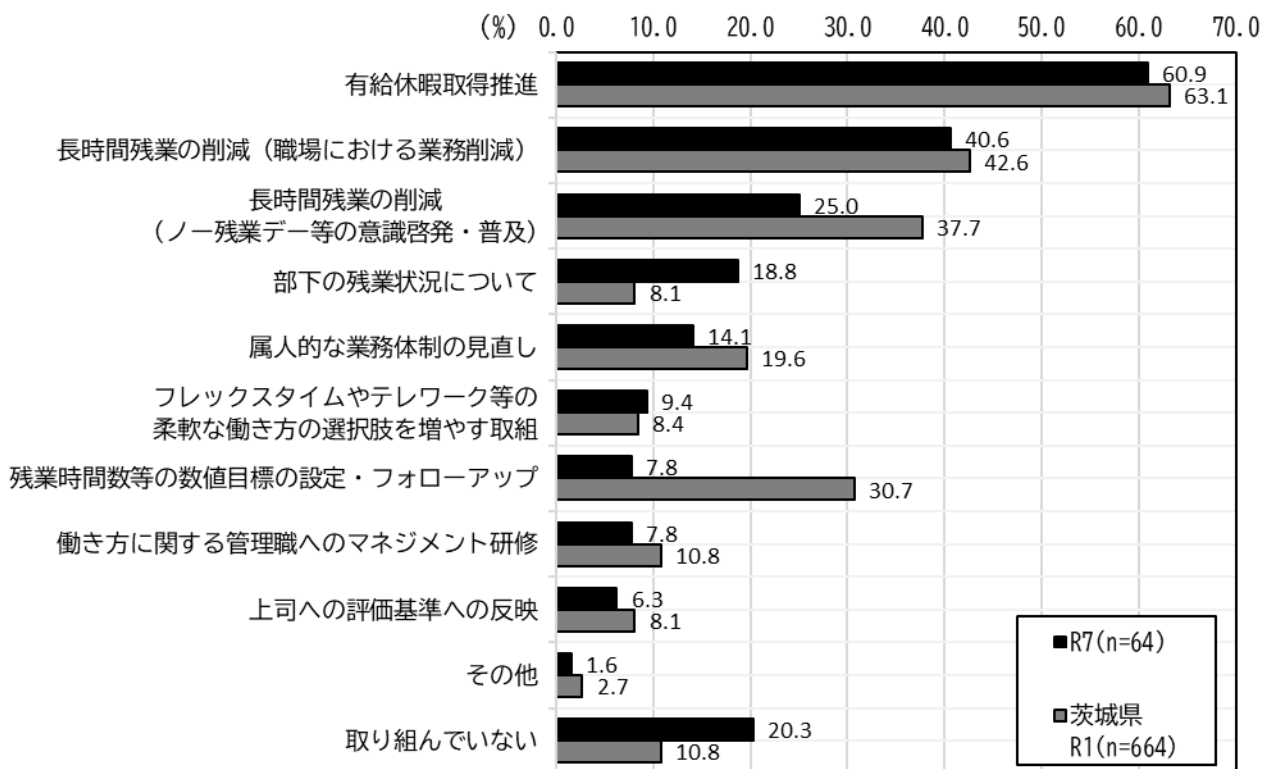


問14 貴社で実施している働き方改革に関する取組は何ですか。

実施している働き方改革に関する取組は、「有給休暇取得推進」が60.9%と最も高く、次いで、「長時間残業の削減（職場における業務削減）」が40.6%、「長時間残業の削減（ノー残業デー等の意識啓発・普及）」が25.0%となっています。

[県との比較]

・県調査と比較すると、「部下の残業状況について」が10.7ポイント高くなっています。一方で、「残業時間数等の数値目標の設定・フォローアップ」が22.9ポイント、「長時間残業の削減（ノー残業デー等の意識啓発・普及）」が12.7ポイント低くなっています。



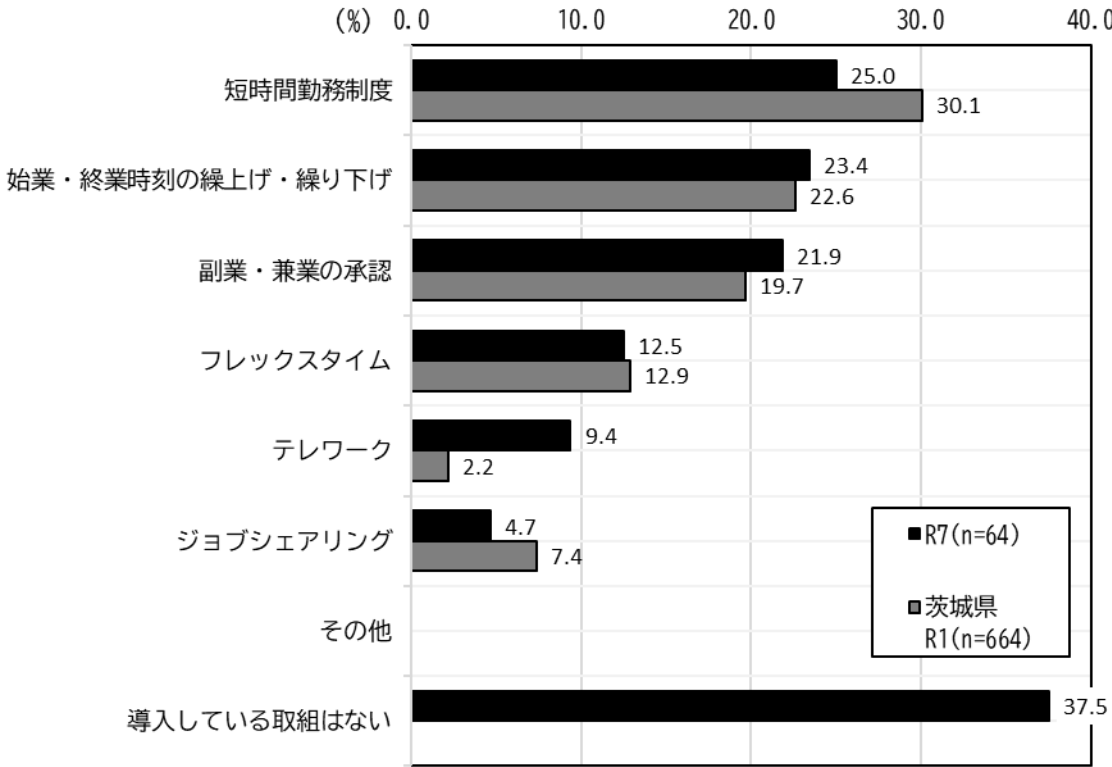
その他:「基本残業無し、土日祝日休み」

問15 柔軟な働き方の選択肢を増やす取組として、導入しているものはありますか。

実施している働き方改革に関する取組は、「短時間勤務制度」が25.0%、次いで、「始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ」が23.4%、「副業・兼業の承認」が21.9%となっています。  
一方で、「導入している取組はない」とする割合が37.5%で最も高くなっています。

[県との比較]

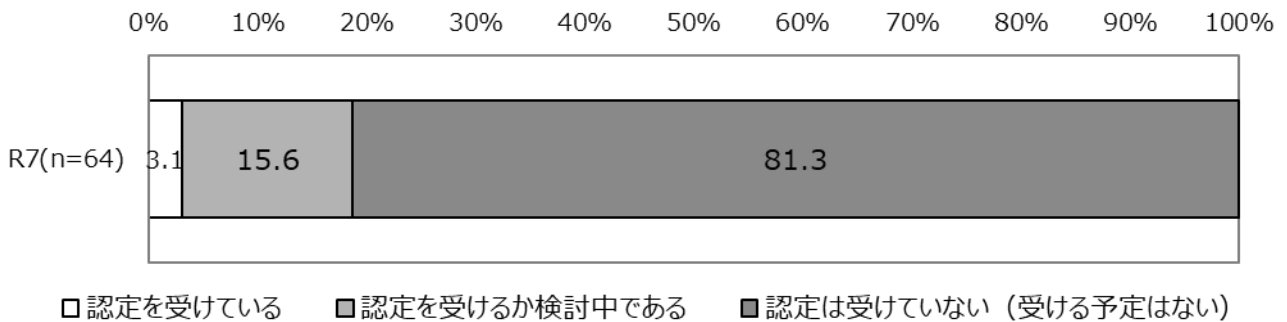
・県調査と比較すると、「テレワーク」が7.2ポイント高くなっています。一方で、「短時間勤務制度」が5.1ポイント低くなっています。



(\*県調査の母数は「導入している」 + 「導入し利用者がいる」の合計)

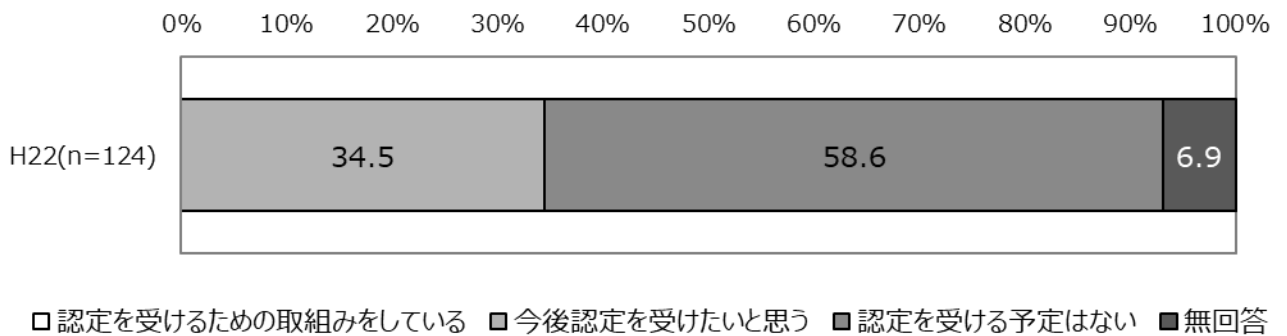
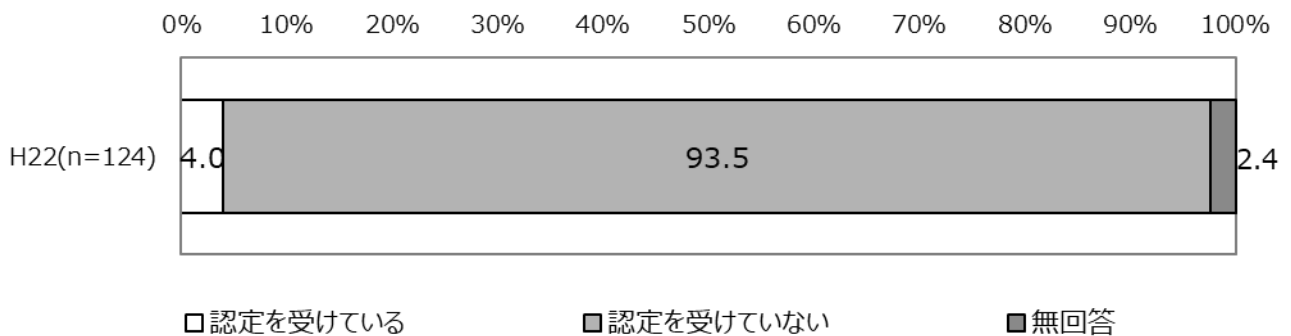
問16 くるみん認定（子育てサポート企業）は取得していますか。

くるみん認定（子育てサポート企業）は「認定は受けていない（受ける予定はない）」が81.3%と最も高く、次いで「認定を受けるか検討中である」が15.6%、「認定を受けている」が3.1%となっています。



[前回調査との比較]

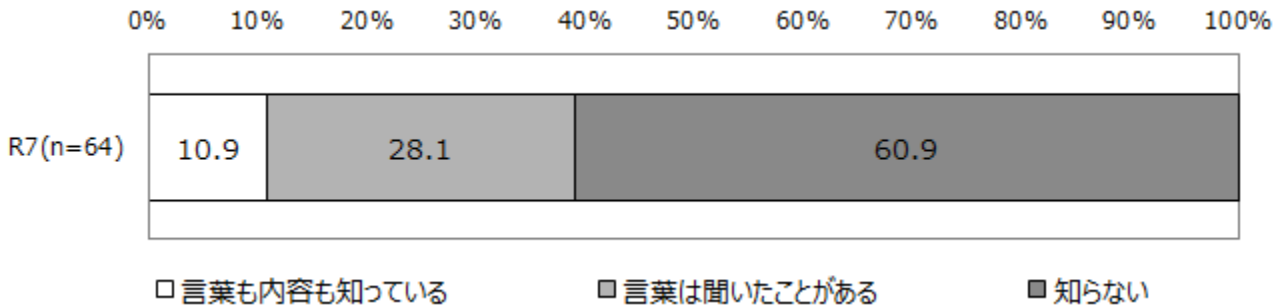
・「認定を受けるか検討中である」割合は、今回調査（15.6%）が前回調査（34.5%）より減少しています。



くるみん認定（子育てサポート企業）とは：次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができる。

問17 「イクボス」を知っていますか。

イクボスの認知度は、「知らない」が60.9%と最も高く、次いで「言葉は聞いたことがある」が28.1%、「言葉も内容も知っている」が10.9%となっています。



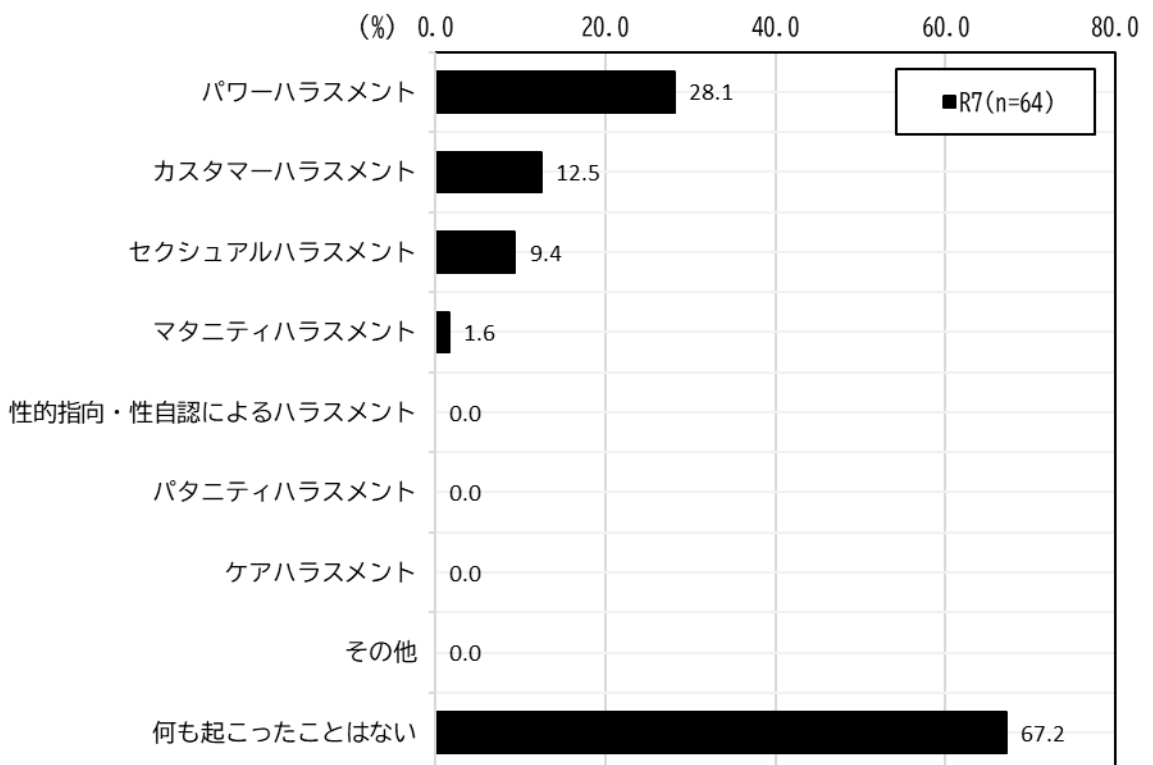
イクボスとは：職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織としての業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと。（対象は男性管理職に限らず、女性管理職も。）

## 職場のハラスメント防止について

問18 どのようなハラスメントが社内で起こったことありましたか。

社内で起こったことがあるハラスメントは、「パワーハラスメント」が28.1%、次いで「カスタマーハラスメント」が12.5%、「セクシュアルハラスメント」が9.4%となっています。

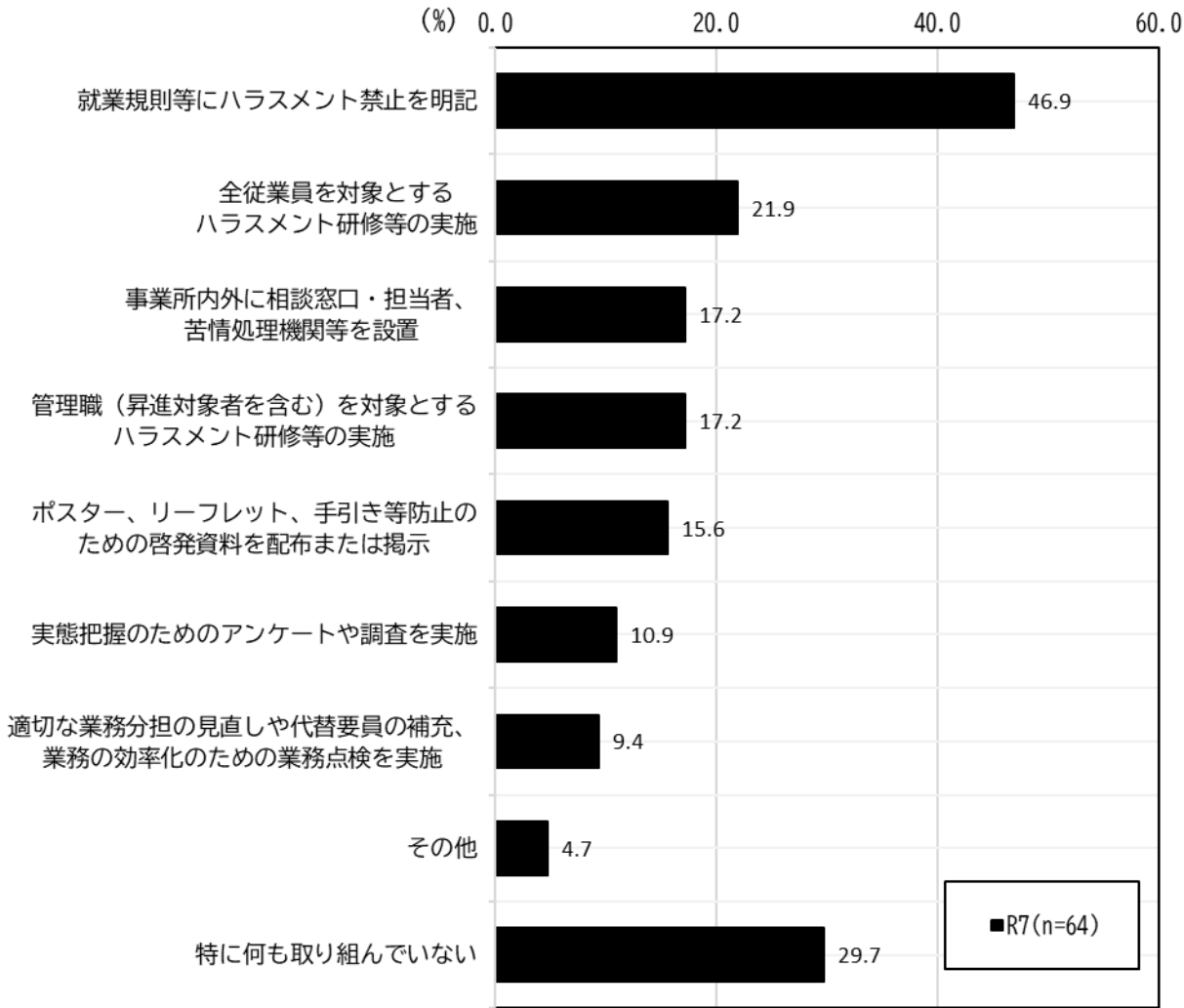
一方で、「何も起こったことはない」とする割合が67.2%で最も高くなっています。



問19 職場のハラスメント防止対策について、どのような取組を行っていますか。

職場のハラスメント防止対策としての取組は、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が46.9%と最も高く、次いで「全従業員を対象とするハラスメント研修等の実施」が21.9%、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が17.2%となっています。

一方で、「特に何も取り組んでいない」とする割合も29.7%となっています。



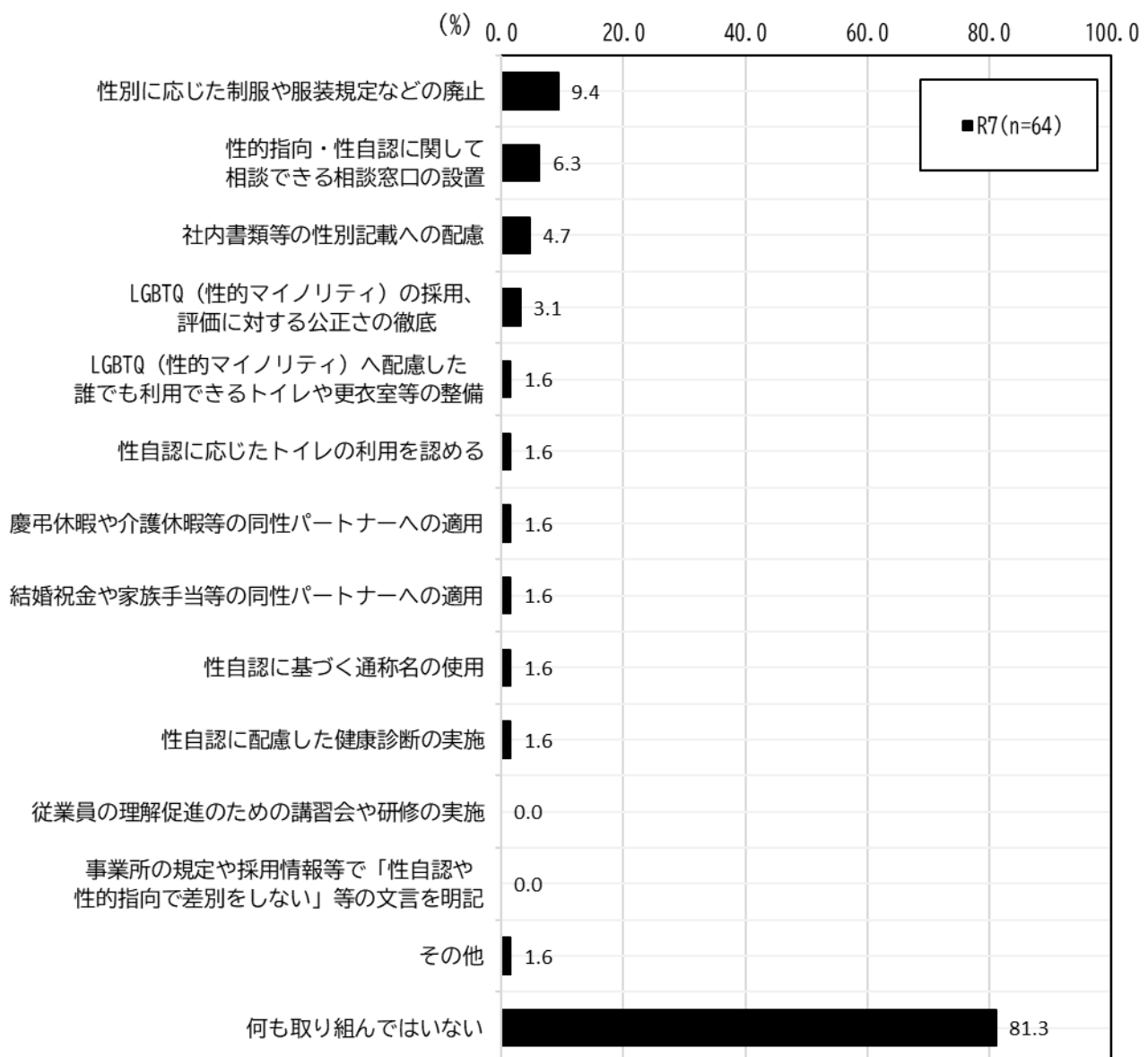
その他：ハラスメントを行った社員の降格、減給処分、事務責任者が相談対応している、外部相談窓口設置

## 多様性の尊重について

問20 LGBTQ（性的マイノリティ）への配慮として取り組んでいるものはありますか。

LGBTQ（性的マイノリティ）への配慮として取り組んでいるものは、「性別に応じた制服や服装規定などの廃止」が9.4%、次いで「性的指向・性自認に関して相談できる相談窓口の設置」が6.3%、「社内書類等の性別記載への配慮」が4.7%となっています。

一方で、「何も取り組んではいない」とする割合が81.3%で最も高くなっています。

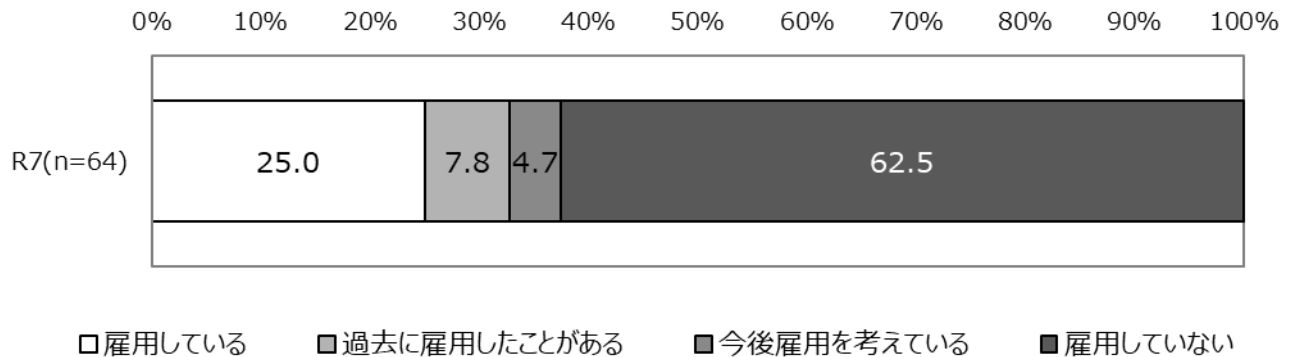


その他：本人の意向に合わせ制服を貸与

LGBTQ とは：性的マイノリティを表す総称の一つで、「Lesbian（レズビアン）」、「Gay（ゲイ）」、「Bisexual（バイセクシャル）」、「Transgender（トランスジェンダー）」、「Questioning（クエスチョニング）」または「Queer（クィア）」の頭文字を取った言葉。

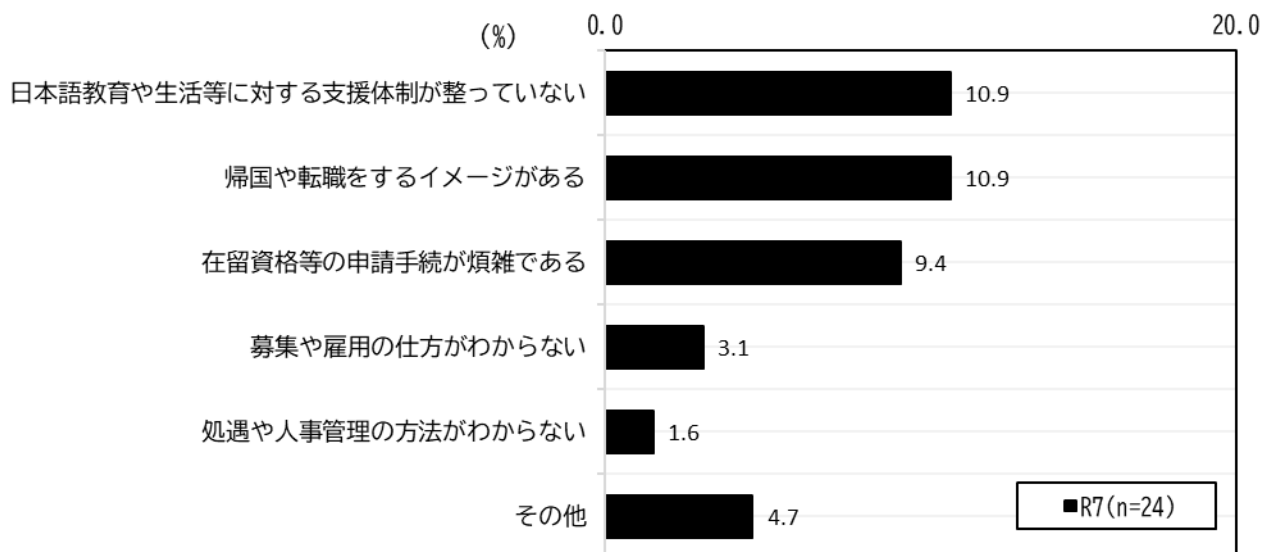
問21 外国人を雇用していますか。

外国人の雇用については、「雇用していない」が62.5%と最も高く、次いで「雇用している」が25.0%、「過去に雇用したことがある」が7.8%となっています。



問21-1 問21で1～3を選んだ方。  
外国人を雇用する上での課題や不安はありますか。

外国人を雇用する上での課題や不安は、「日本語教育や生活等に対する支援体制が整っていない」「帰国や転職をするイメージがある」が10.9と同率で最も高く、次いで「在留資格等の申請手続きが煩雑である」が9.4%となっています。



その他: 問題ない、行方不明になった場合の不安、文化の違いによるトラブル

問22 男女共同参画の取組に関して感じていることや市への要望など、自由にご記入ください。

No	ご意見等
1	ブルーカラーです。女性の労働者が増えるといいですね。
2	性別に関係なく社員が能力を発揮できる環境づくりは重要だと感じている。男女共同参画やハラスメント防止、柔軟な働き方支援など、実務的で参加しやすい研修を定期開催してほしい。
3	女性が働きやすい環境を整えれば求職者は求人を見て来てくれる。既存の考え方やいままでのやり方ではなく、いかにお互いが理解しあってフォローし合える環境を作るのが大切。
4	筑西市内の企業様ではどのような取り組みをしているのか？知る機会があるといいと思いました。
5	職場の環境を良くするための推進案をご教授願います。
6	新しく立ち上げた会社なのでこれから色々と取り組んでいきますのでアドバイスなどをいただければいいかなと思います。
7	様々な情報提供は必要ならば助成金等があればと思います。
8	女性が活躍しやすい産業の育成や支援が必要。
9	高齢者にはまだまだ性差別の意識が強く感じる。また身体構造の違いから女性が男性と同じように活躍することが事実上困難なケースも多いと感じる。
10	比較的高齢の女性の就業率が高く、女性の管理職への登用も積極的に行っていきたいと考えている。また、男女問わず従業員に長く働いていただける職場環境の形成をしていきたい。
11	外国人受け入れ採用などでの相談窓口。
12	業界によって能力的に男女差があることは間違いないので、男女によって適性のある業界で活躍すればいいのではと思います。
13	マネジメント業務に関するリスキリング支援があるとよい。
14	建設業なので女性の社員は難しく感じております。
15	女性の社会進出が進む中、家事や育児の担い手が女性になっている家庭が多く、両立に大きな負担がかかっていると感じる
16	男女を区別するようなことは現在特に感じておりません。女性活躍という言葉も使いませんし、皆同じ社員としております。
17	協力意識あり。
18	男女共に特性を生かして、立場や状況を尊重して向いた方向に共存できることがいちばんだとおもう
19	真の男女平等を実現し、子育てや介護をしながら男女ともに働き続けられる職場環境が理想ではあるものの、現実には乗り越えるべき障壁が多いように感じます。社会全体や他社の動向も参考にしながら、共同参画に取り組んでいきたいと考えております。
20	積極的に活動して下さい。
21	明るく住み良い街になりますように。
22	意識的に同職種同一賃金を実施している。
23	男女を特に意識していなかった。

令和7年度筑西市男女共同参画に関する企業意識調査  
結果報告書

令和8年3月

筑西市 市民協働課  
〒308-0031  
茨城県筑西市丙372番地 アルテリオ2階  
電話：0296-23-1600  
FAX：0296-23-1602