

入札参加資格者名簿への登録申請事業者に対する
「男女共同参画の取組に関するアンケート」
調査報告書

令和7年（2025年） 1月

宝塚市 総務部 人権平和・男女共同参画課

目 次

I アンケートの概要	2 頁
1 目 的	
2 調査対象	
3 調査方法	
4 調査期間	
5 調査項目	
6 回収結果	
7 アンケートの様式	
II 集計結果等	3 頁
1 事業所の所在地について	3 頁
2 従業員の状況について	3 頁
3 育児・介護休業制度の有無について	8 頁
4 男女共同参画の取組について	10 頁
5 宝塚市の「男女共同参画社会づくりをめざす出前講座」について	13 頁
6 業種について	14 頁
7 男女共同参画の取組に関するアンケート	17 頁

I アンケートの概要

1 目 的

宝塚市男女共同参画プランでは、基本方針「男女共同参画社会実現のための教育・学習・啓発の推進」の主要な施策のひとつとして「男女共同参画に関する啓発活動の充実」を掲げ、「入札参加資格者名簿登録業者への意識啓発」をその個別事業のひとつに掲げている。そこで、平成19年度（2007 年度）から入札参加資格申請を行う事業者に対し、男女共同参画についての理解を求めるとともに、事業者に対する男女共同参画に関する意識啓発方法等の参考とするためアンケート調査を実施しており、第2次宝塚市男女共同参画プランにおいても引き続き調査を行った。

2 調査対象

令和6年度（2024 年度）の入札参加資格申請をしようとする事業者

（建設工事、測量・建設コンサルタント等追加分、物品等追加分が対象）

※ 事業者規模を問わず、かつ、市外の事業者を含めた。

※ 前回（令和5年度（2023 年度）は、物品等（役務提供を含む）・測量・建設コンサルタント等・建設工事追加分が対象）

3 調査方法

入札参加資格審査申請書類にアンケートを添付した。また、同書類とアンケートは、ホームページからもダウンロードできるようにした。

※ アンケートの提出は任意とし、申請書類とともに契約課に提出してもらった。

4 調査期間

令和6年（2024 年）5月8日（水）から5月22日（水）まで

5 調査項目

- （1）事業所の所在地について
- （2）従業者の状況について
- （3）育児・介護休業制度の有無について
- （4）男女共同参画の取組について
- （5）宝塚市の「男女共同参画社会づくりをめざす出前講座」について
- （6）業種、事業者名について

6 回収結果

- （1）提出総数 146 件
- （2）有効回答数 136 件（市内28件、市外108件）
- （3）回収率 11.6%（136 件（有効回答数）／1,170 件（登録事業者総数））
 - ※ 令和5年度（2023 年度）回収率は15.2%
 - ※ 令和4年度（2022 年度）回収率は14.1%
 - ※ 所在不明、従業者数の記載がない、設問の大部分が未回答のものは無効とした。
 - ※ 登録事業者の内訳は、市内163件（13.9%）、市外1,007件（86.1%）。

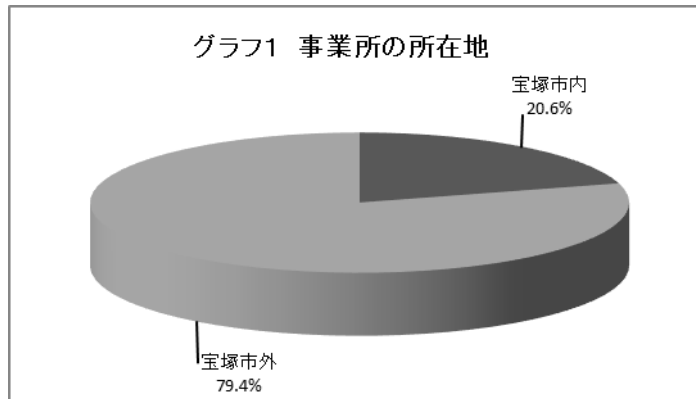
7 アンケートの様式

17 頁～18 頁のとおり

Ⅱ 集計結果等

1 事業所の所在地について

事業所の所在地の割合については、「宝塚市内」が20.6%（28事業者）、「宝塚市外」が79.4%（108事業者）であった。

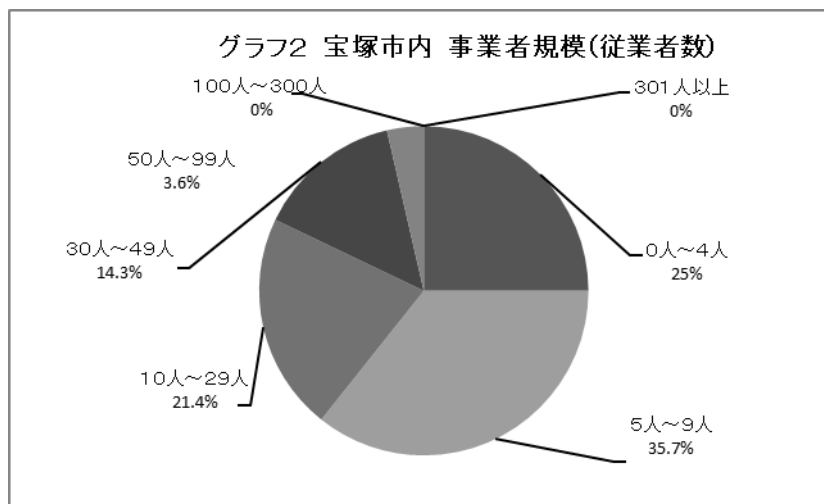


2 従業員の状況について

(1) 事業者規模（従業員数）

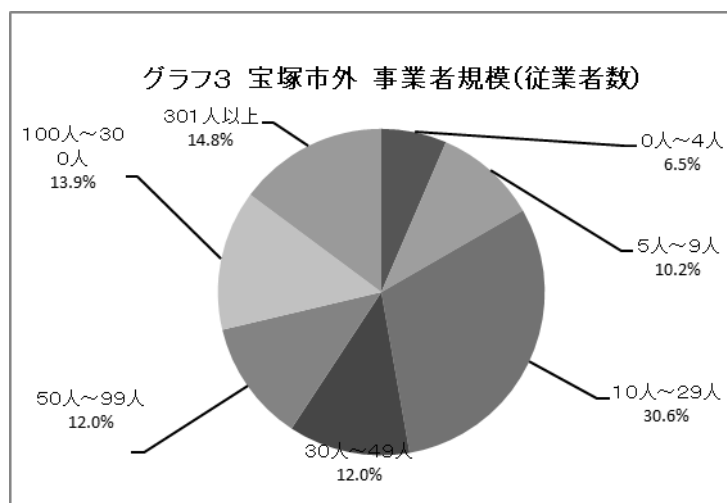
○ 市内

市内の事業者規模（従業員数）については、「5人～9人」が35.7%（10事業者）と最も多い。ついで、「0人～4人」が25.0%（7業者）となっている。



○ 市外

市外の事業者規模（従業者数）については、「10人～29人」が、30.6%（33事業者）と最も多く、ついで、「301人以上」が14.8%（16事業者）となっている。

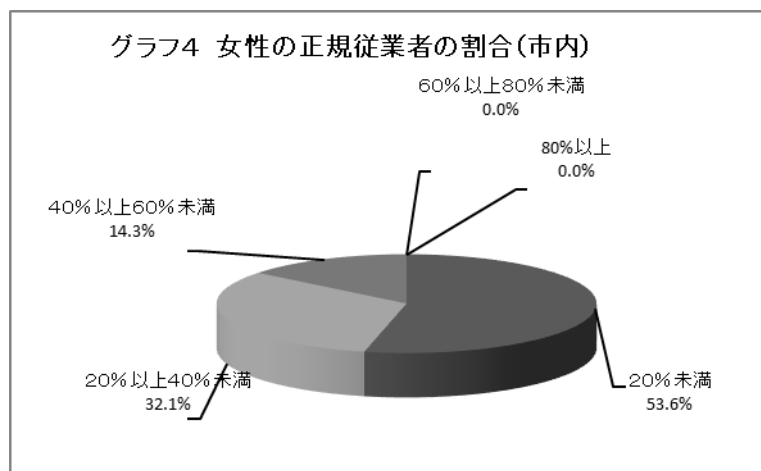


2

(2) 女性の正規従業員の割合

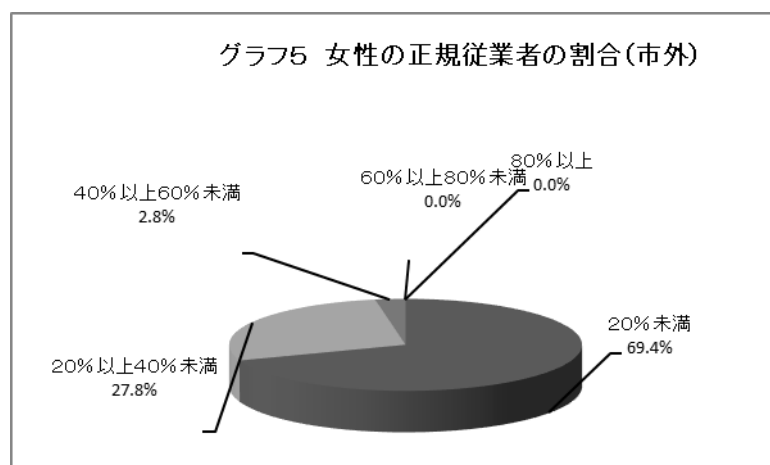
○ 市内

市内事業者における正規従業員に占める女性の割合は、40%未満の事業者が85.7%（24事業者）で、うち、20%未満の事業者は、53.6%（15事業者）となっている。



○ 市外

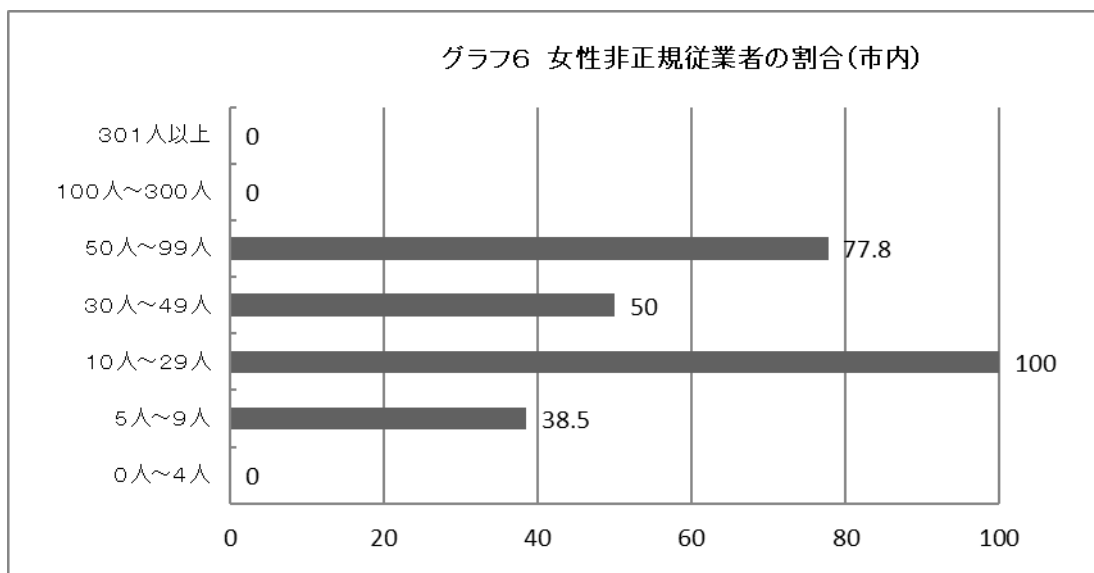
市外事業者における正規従業員に占める女性の割合は、40%未満の事業者が97.2%（105事業者）のうち、20%未満の事業者は、69.4%（75事業者）となっている。



(3) 女性の非正規従業員の割合

○ 市内

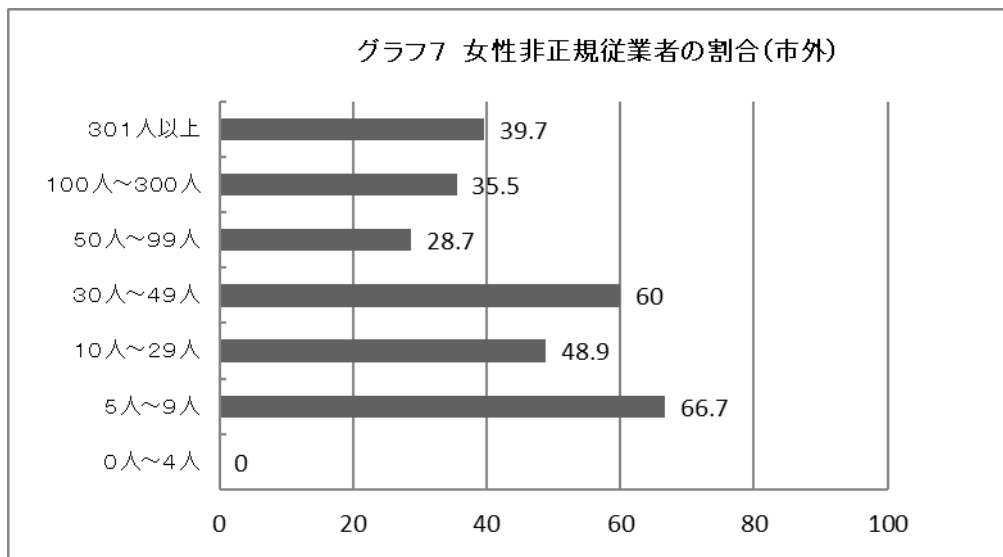
市内事業者における非正規従業員に占める女性の割合について、事業者別の規模でみると、「10人～29人」の事業者で100%（3事業者）、ついで「50人～99人」の事業者で77.8%（7事業者）となっている。



※市内事業所100～301人以上の母数がゼロ

○ 市外

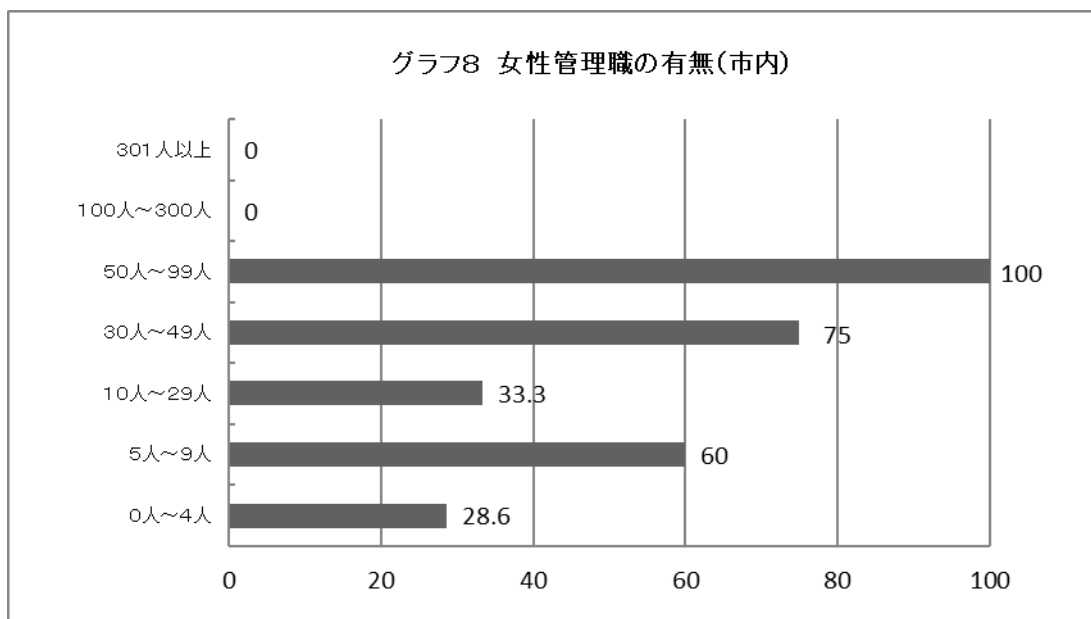
市外事業者における非正規従業者に占める女性の割合について、事業者別の規模でみると、「5人～9人」の事業者で66.7%（2事業者）、ついで「30人～49人」の事業者で60.0%（24事業者）となっている。



(4) 女性管理職の状況

○ 市内

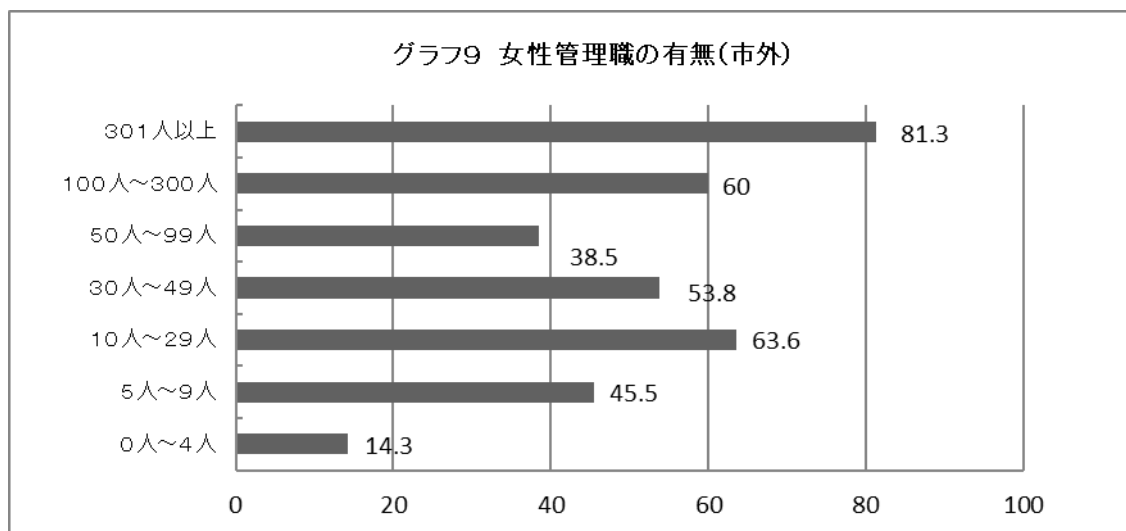
市内事業者で、女性の管理職（課長職相当以上）がいる事業者について、事業者の規模別では「50人～99人」の事業者が100%（1事業者）、ついで「30人～49人」で75.0%（3事業者）であった。



※市内事業所100～301人以上の母数がゼロ

○ 市外

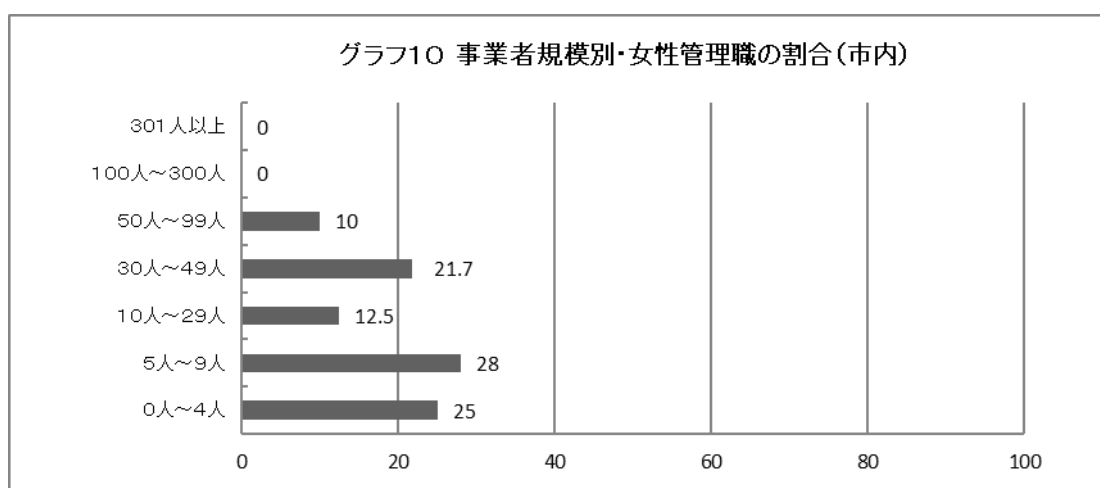
市外事業者で、女性の管理職（課長職相当以上）がいる事業者については、事業者の規模別では、「301人以上」の事業者で、81.3%（13事業者）と最も高く、ついで、「10～29人」の事業者で63.6%（21事業者）となっている。



(5) 管理職全体に占める女性の割合

○ 市内

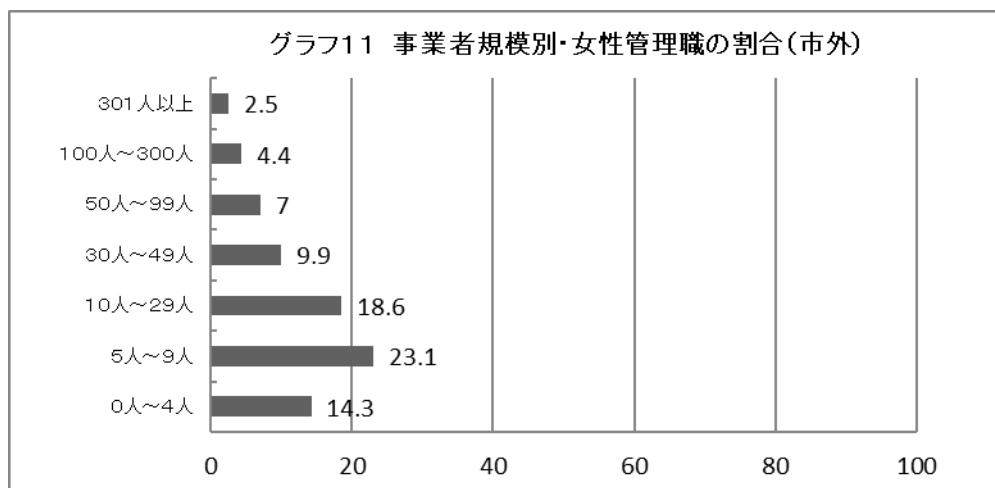
市内事業者における管理職全体に占める女性の割合について、事業者の規模別では、「5人～9人」の事業者が28.0%（7事業者）と最も高く、ついで「0人～4人」の事業者で25.0%（2事業者）となっている。



※市内事業所100～301人以上の母数がゼロ

○ 市外

市外事業者における管理職全体に占める女性の割合は、事業者の規模別では、「５人～９人」の事業者が２３．１％（６事業者）と最も高く、ついで「１０人～２９人」の事業者で１８．６％（３２事業者）となっている。

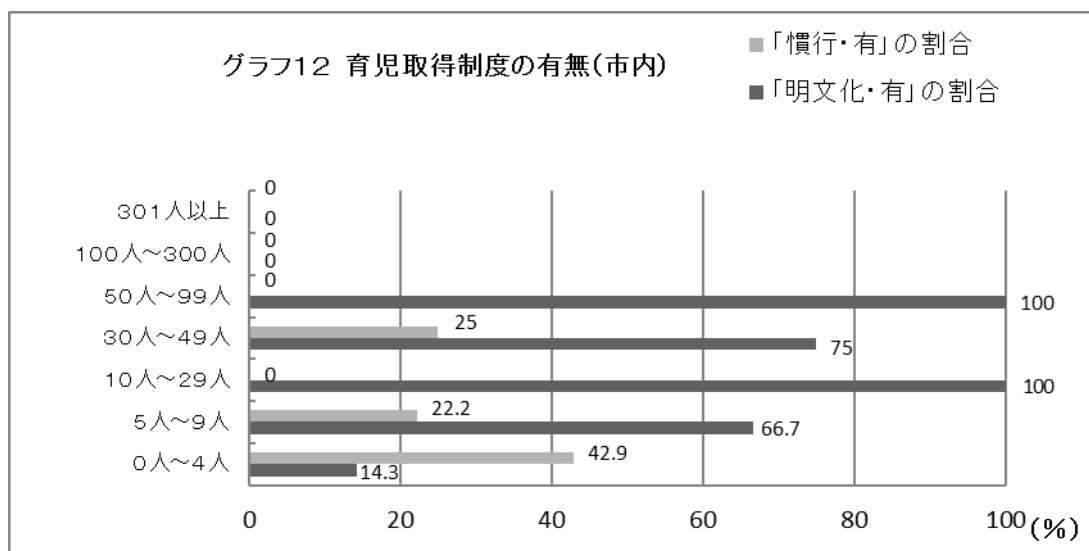


3 育児・介護休業制度の有無について

(1) 育児休業制度の有無

○ 市内

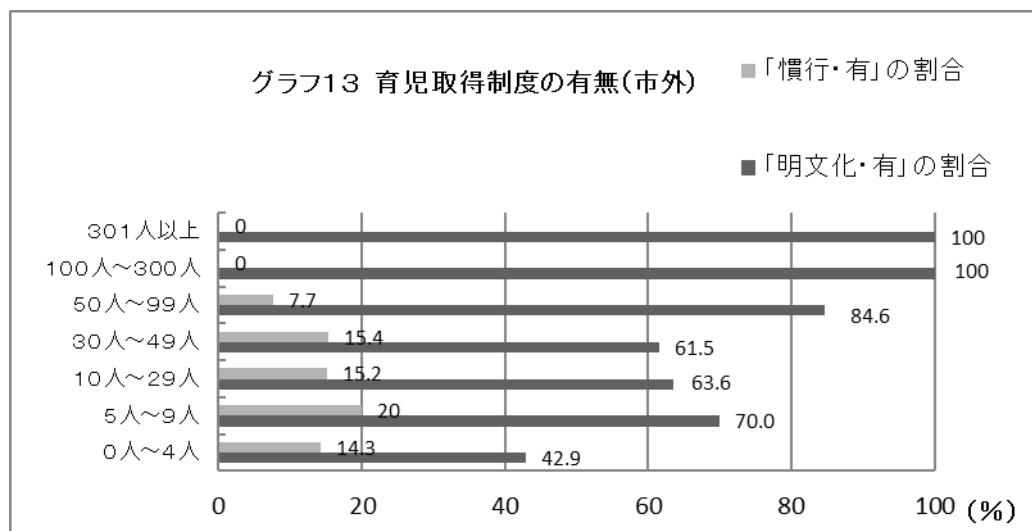
市内事業者で制度を有する事業者について、事業者の規模別でみると、「就業規則等に明文化している」のは、「１０人～２９人」（６事業者）「５０人～９９人」（１事業者）の１００％で、ついで「３０人～４９人」の事業者で７５％（３事業者）となっている。



※市内事業所１００～３０１人以上の母数がゼロ

○ 市外

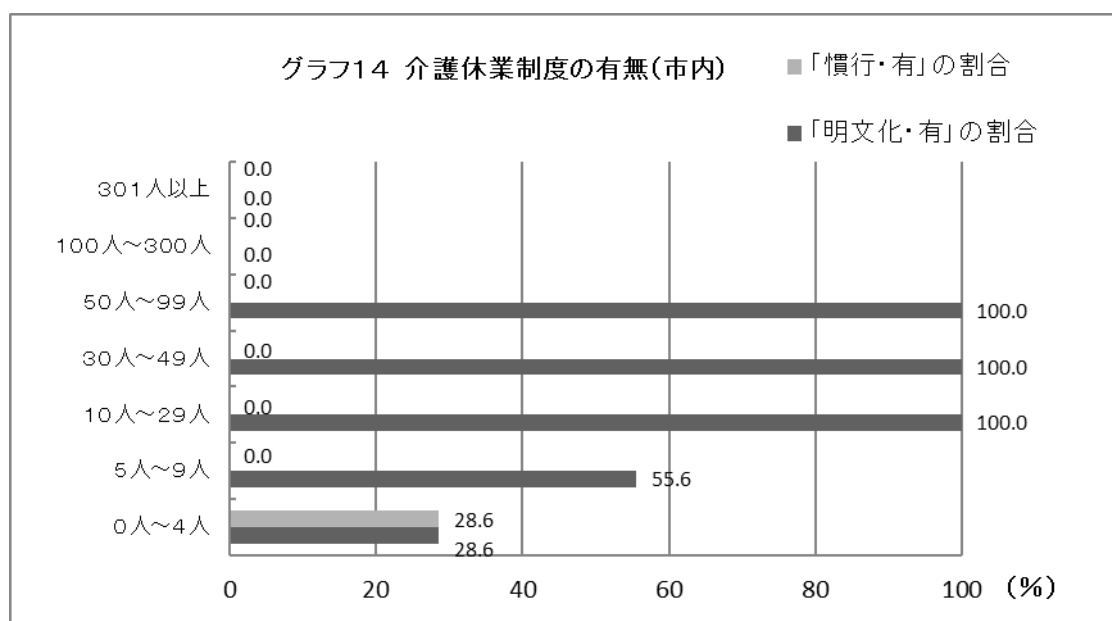
市外事業者で制度を有する事業者について、事業者の規模別でみると、「就業規則等に明文化している」では、「100人～300人」「301人以上」の事業者で100%（各15事業者）、ついで「50人～99人」で84.6%（11事業者）となっている。



(2) 介護休業制度の有無

○ 市内

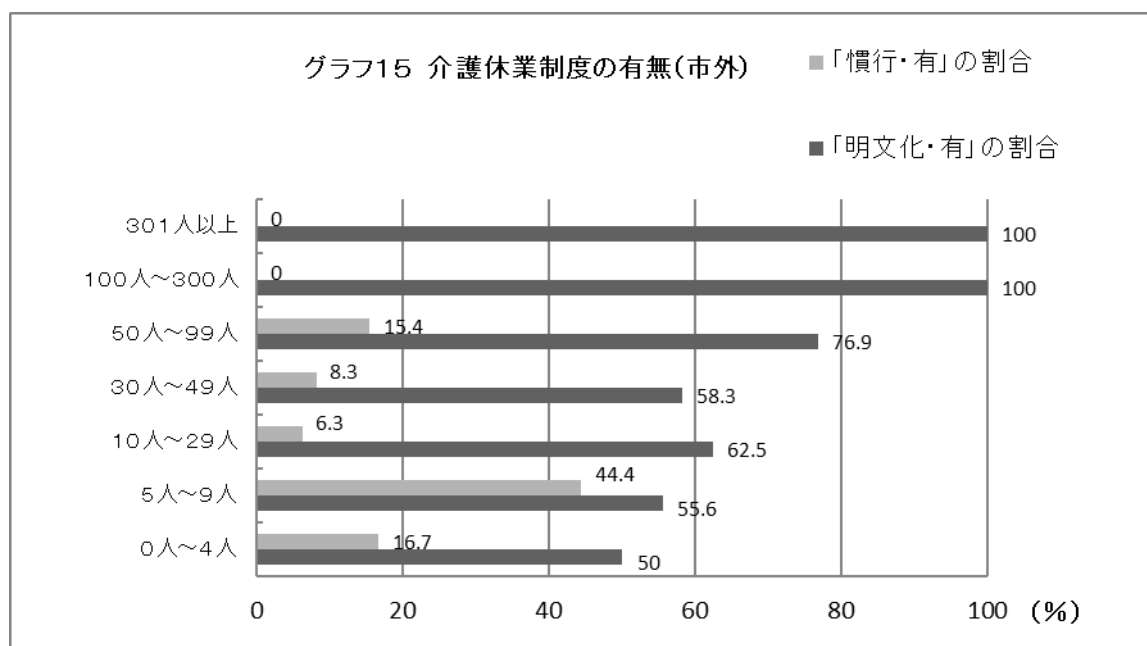
市内事業者で制度を有する事業者について、事業者の規模別でみると、「就業規則等に明文化している」では、「10人～29人」（6事業者）、「30人～49人」（4事業者）、「50人～99人」（1事業者）が100%、ついで「5人～9人」で55.6%（5事業者）となっている。



※市内事業所100～301人以上の母数がゼロ

○ 市外

市外事業者で制度を有する事業者について、事業者の規模別でみると、「就業規則等に明文化している」では、「１００人から３００人」「３０１人以上」で１００％（各１５事業者）、ついで「５０人～９９人」で７６．９％（１０事業者）となっている。

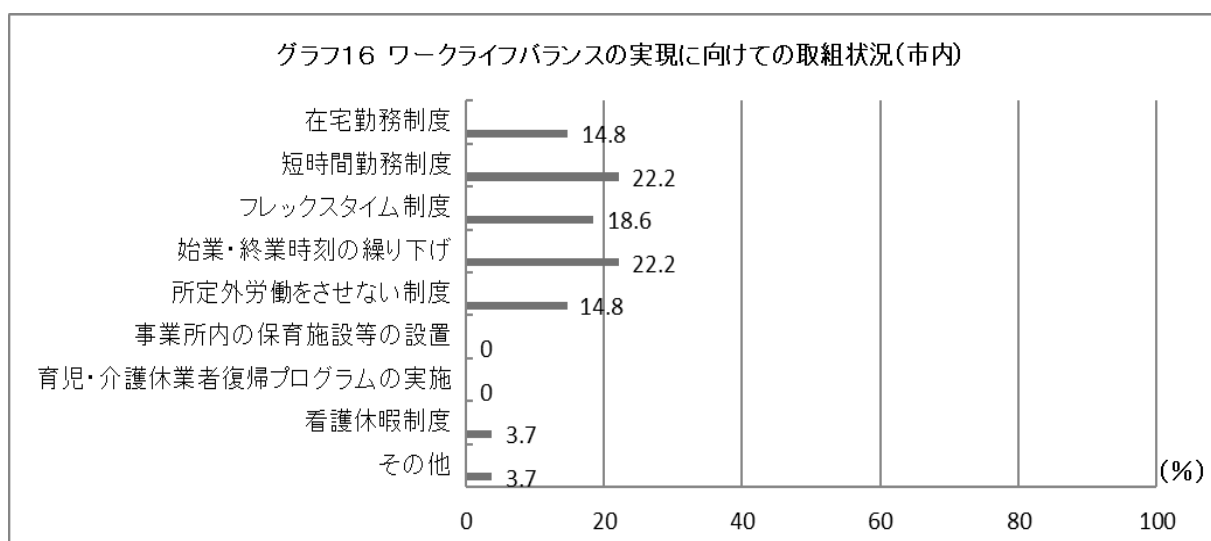


4 男女共同参画の取組について

(1) ワークライフバランスの実現に向けての取組に関して

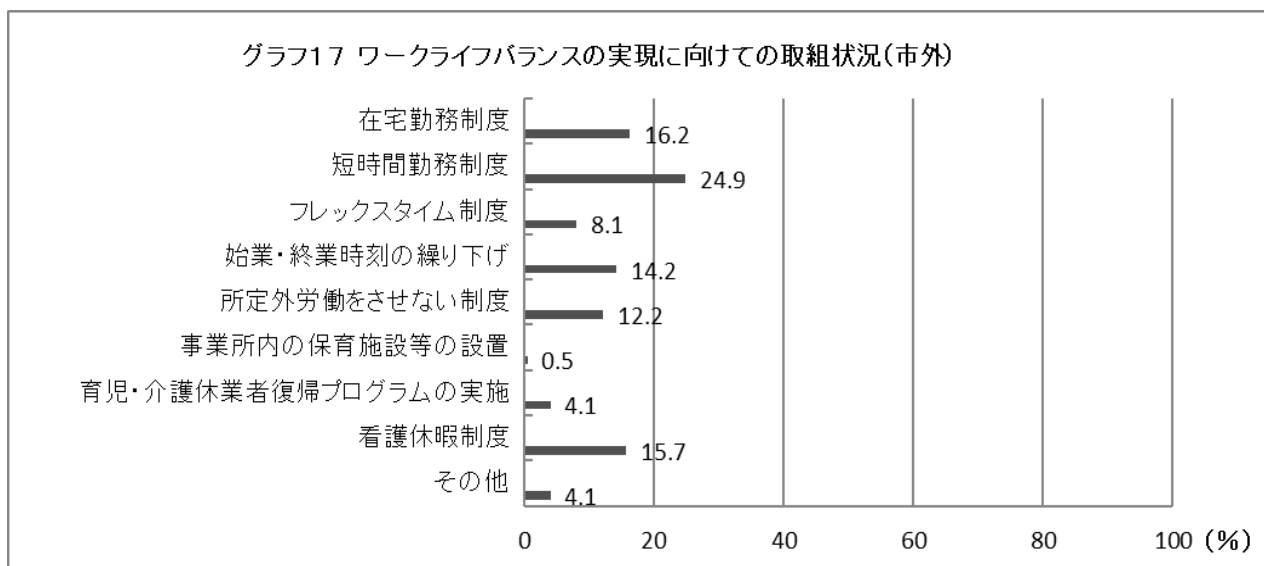
○ 市内

市内事業者でのワークライフバランスの実現に向けての取組の状況について、内容別にみると「短時間勤務制度」と「始業・就業時刻の繰り下げ」が２２．２％（各６件）が最も多く、ついで、「フレックスタイム制度」が１８．６％（５件）であった。



○ 市外

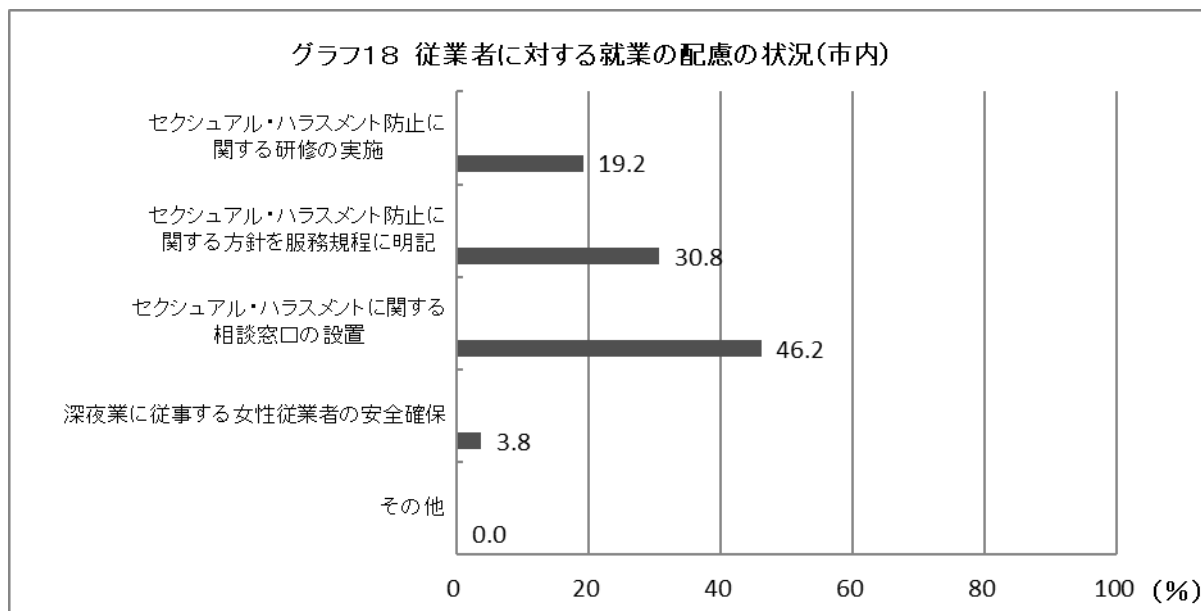
市外事業者でのワークライフバランスの実現に向けての取組の状況について、内容別にみると「短時間勤務制度」24.9%（49件）が最も多く、ついで、「在宅勤務制度」が16.2%（32件）となっている。



(2) 従業員に対する就業の配慮に関して

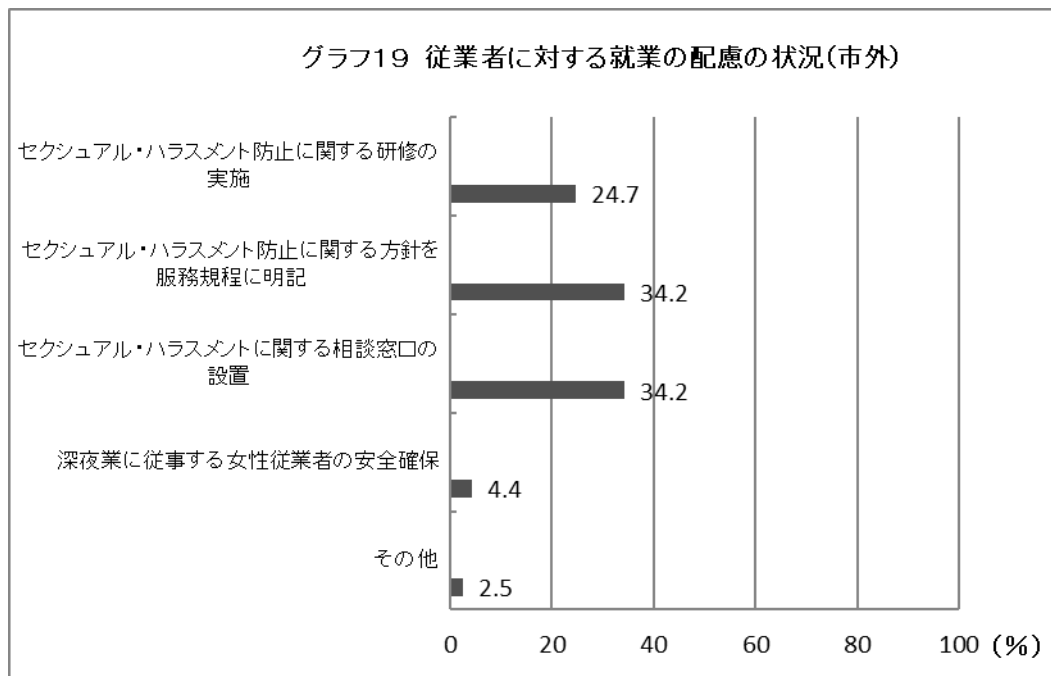
○ 市内

市内事業者の配慮の状況について、内容別にみると「セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口の設置」46.2%（12件）が最も高く、ついで「セクシュアル・ハラスメント防止に関する方針を服務規程に明記」が30.8%（8件）となっている。



○ 市外

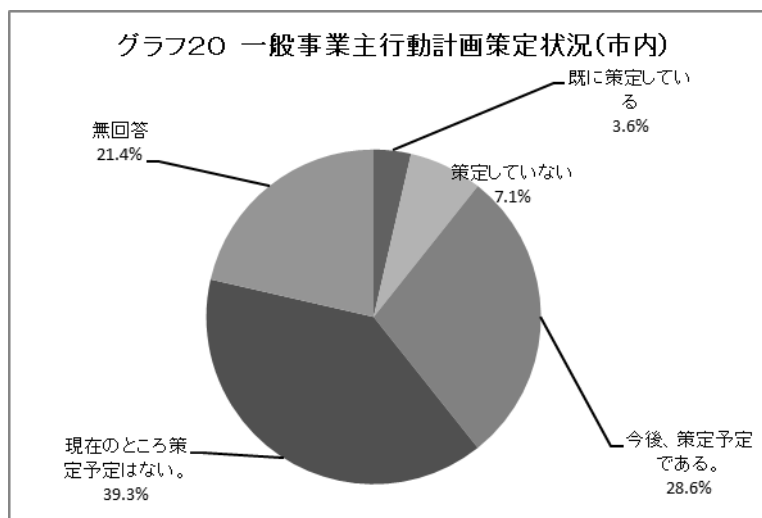
市外事業者の配慮の状況について、内容別にみると「セクシュアル・ハラスメント防止に関する方針を職務規程に明記」、「セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口の設置」が34.2%（各54件）と最も高く、ついで「セクシュアル・ハラスメント防止に関する研修の実施」が24.7%（39件）となっている。



(3) 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」について

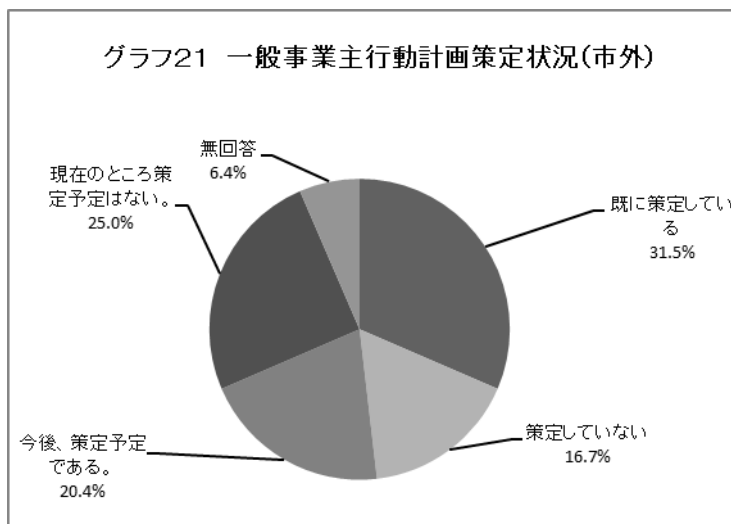
○ 市内

市内事業者では、「現在のところ策定予定はない」が最も多く39.3%（11事業者）、「今後策定予定である」が28.6%（8事業者）、「無回答」が21.4%（6事業者）、「策定していない」が7.1%（2事業者）、「既に策定している」が3.6%（1事業者）となっている。



○ 市外

市外事業者では、「既に策定している」が最も多く 31.5%（34 事業者）、「現在のところ策定予定はない」が 25.0%（27 事業者）、「今後、策定予定である」が 20.4%（22 事業者）、「策定していない」が 16.7%（18 事業者）、「無回答」が 6.4%（7 事業者）となっている。

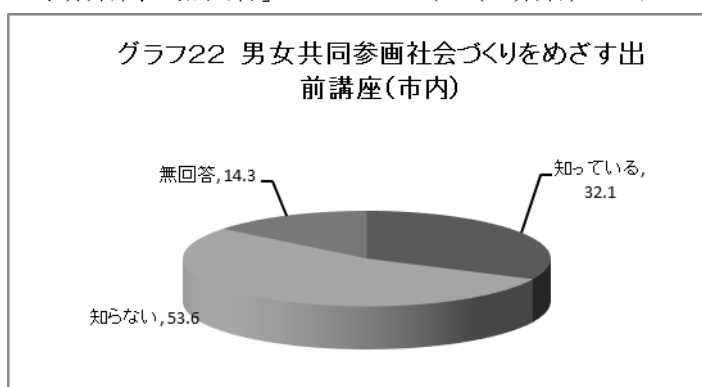


5 宝塚市の「男女共同参画社会づくりをめざす出前講座」について

① 認知度

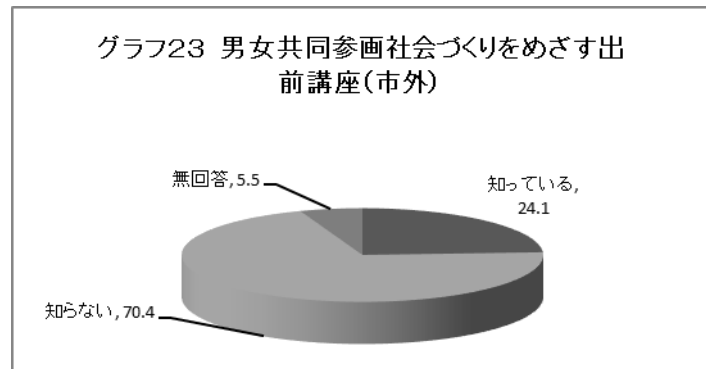
○ 市内

市内事業者では、「知っている」が 32.1%（9 事業者）、「知らない」が 53.6%（15 事業者）、「無回答」が 14.3%（4 事業者）であった。



○ 市外

市外事業者では、「知っている」が24.1%（26事業者）、「知らない」が70.4%（76事業者）、「無回答」が5.5%（6業者）であった。



6 就業の場で女性の管理職等への登用、男女の仕事と家庭、地域等との両立、男女共同参画の視点に立った取組に関する事業者としての実績、本市への要望・ご意見など（自由意見）

- ・えるぼし認定。
- ・男女に関係なく、能力第一主義の取組を行っている。
- ・育児目的の休暇取得率の目標設定、常勤職員の占める女性の目標設定。
- ・男性も育児休業を取得するようになってきた。
- ・働く親が子どもを預けられる保育施設や学童保育施設の充実。男性も家事や育児を積極的に参加することを推奨する環境づくりに努めていただきたい。
- ・今現在、母子家庭で女性が一人で働き子どもを育てていく中で、かなり厳しい状況だと思われます。市の方でひとり親家庭への経済的支援、留守番をする子どもたちには子ども食堂の場をもっと増やしていくべきだと思われます。
- ・親会社である㈱ミライト・ワンでは、ワークライフバランス推進室を設置しグループ会社でワークライフバランスの向上に積極的に取り組んでいます。さらに弊社では、女性管理職者の研修を実施しており、管理職登用の推進にも取り組んでいます。ただ、社員が充実した生活が送れるように、さらに環境を整えたい反面、コスト面での課題があるのも現実です。
- ・育児、介護休暇共に規定を令和6年度に改定したばかりのため、未だ手探り状態。今後、従業員の状況を把握しながら社内環境の整備を行っていきたい。弊社は部課の所属と役職が一般企業と若干異なるが、女性の積極的登用は行っていきたい。

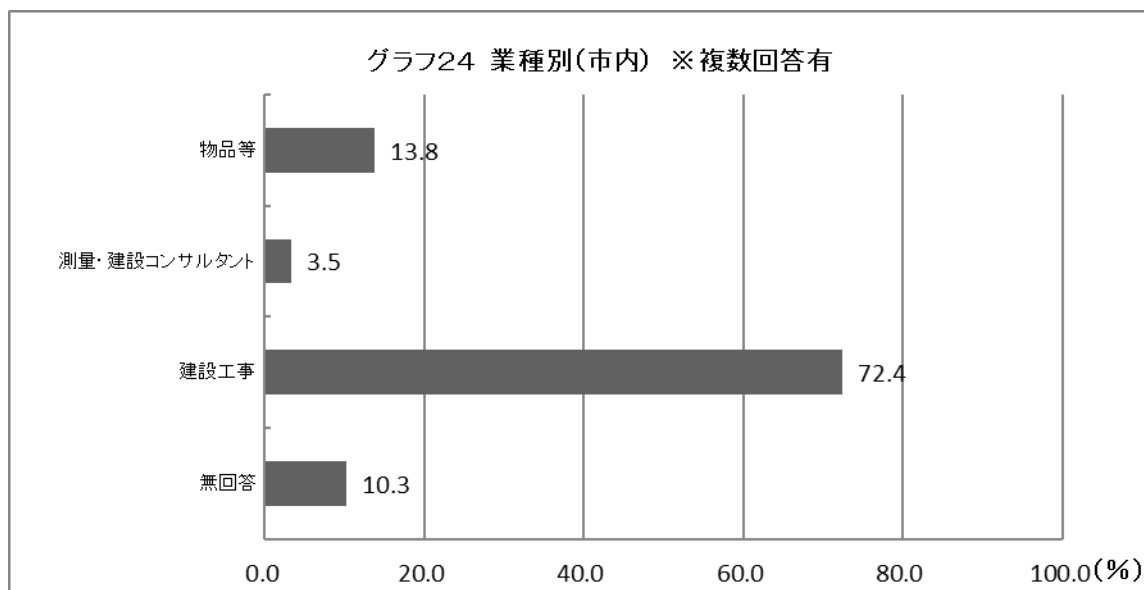
7. 業種、事業者名について

平成 25 年度（2013 年度）から、回答事業者の業種、事業者名について調査している。

① 業種の割合について

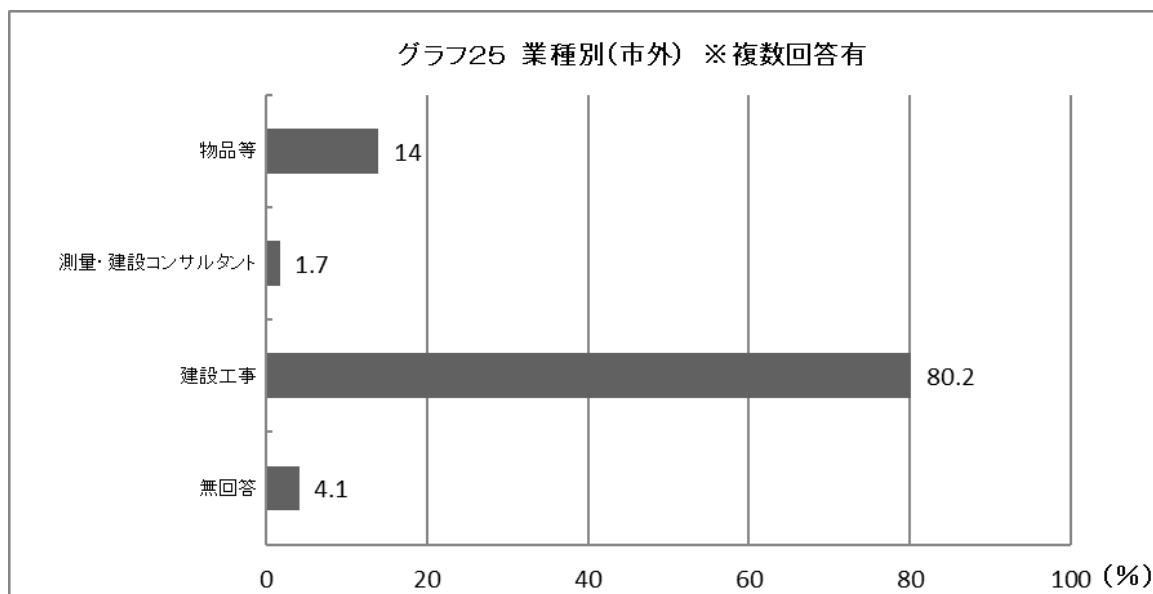
○ 市内

各業種の割合は、物品等 13.8%（4 事業者）、測量・建設コンサルタントは 3.5%（1 事業者）、建設工事 72.4%（21 事業者）、無回答 10.3%（3 事業者）であった。



○ 市外

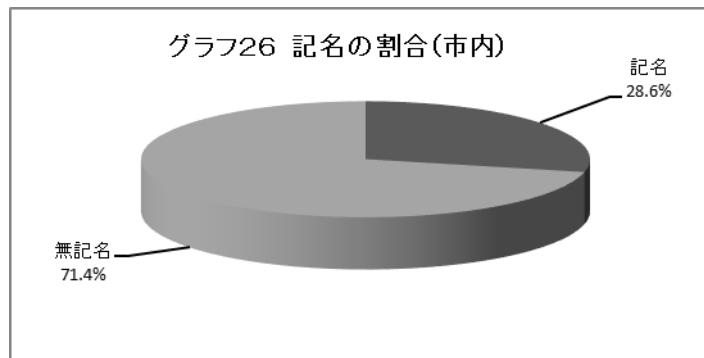
各業種の割合は、物品等 14%（17 事業者）、測量・建設コンサルタント 1.7%（2 事業者）、建設工事 80.2%（97 事業者）、無回答 4.1%（5 事業者）であった。



② 事業者名記名の割合について

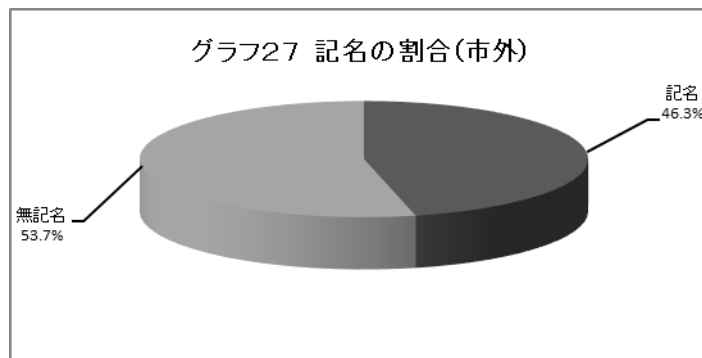
○ 市内

市内事業者では、記名が28.6%（8事業者）、無記名71.4%（20事業者）であった。



○ 市外

市外事業者では、記名が46.3%（50事業者）、無記名が53.7%（58事業者）であった。



入札参加資格者名簿登録業者 様

宝塚市では、第2次男女共同参画プランに基づき、男女共同参画社会実現に向けた様々な取組を進めています。そのひとつとして、入札参加資格申請の受付と併せ、「男女共同参画の取組に関するアンケート」を実施しています。このアンケートは、入札参加資格申請をされる事業者の方々に男女共同参画についてご理解いただくとともに、事業者の方々を対象とした市の男女共同参画に関する意識啓発方法等の施策の参考とさせていただくために実施するものです。

ご記入後、申請書と共にアンケート用紙を郵送で契約課へ送付していただくようお願いします。

男女共同参画の取組に関するアンケート

1 事業所の所在地について ※今回申請をされる事業者についてお答えください。(以下、同じ)

☐ 宝塚市内 ☐ 兵庫県内（宝塚市を除く） ☐ 兵庫県外

2 従業員の状況について

(1) 従業員総数	女性	人	男性	人	合計	人
(2) うち正規従業員	女性	人	男性	人	合計	人
(3) うち非正規従業員	女性	人	男性	人	合計	人
(パートタイマー、嘱託従業員、派遣社員、臨時従業員等)						
(4) 従業員総数のうち管理職の人数	女性	人	男性	人	合計	人

※ただし、管理職とは、課長職相当以上の者とします。

3 育児・介護休業制度の有無について

(1) 育児休業制度について
☐ 就業規則等に明文化している ☐ 明文化はしていないが、慣行としてある
☐ 明文化もしておらず、慣行もない

(1) - 2 (1) で育児休業制度を明文化している及び慣行ありと答えた場合のみ、お答えください。
 育児休業取得率…女性 (%)、男性 (%)
 平均取得日数…女性 (日)、男性 (日)

(2) 介護休業制度について
☐ 就業規則等に明文化している ☐ 明文化はしていないが、慣行としてある
☐ 明文化もしておらず、慣行もない

(2) - 2 (2) で介護休業制度を明文化している及び慣行ありと答えた場合のみ、お答えください。
 介護休業取得率…女性 (%)、男性 (%)
 平均取得日数…女性 (日)、男性 (日)

4 男女共同参画の取組について ※実施している項目にチェックを入れてください。(複数回答可)

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組に関して

☐ 在宅勤務制度 ☐ 短時間勤務制度 ☐ フレックスタイム制度
☐ 時差出勤制度 ☐ 所定外労働をさせない制度
☐ 事業所内の保育施設等の設置 ☐ 育児・介護休業者復帰プログラムの実施 ☐ 看護休暇制度
☐ その他 (具体的に)

(裏面に続きます)

☆ワーク・ライフ・バランスとは？

仕事（ワーク）と生活（ライフ）の調和をはかること。やりがいのある仕事をしながら、充実した私生活を送ること。ここでいう私生活には、育児・介護や家族との団らん、地域コミュニティでの活動などを含む。

(2) 従業者に対する就業の配慮に関して

- ☐ セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等防止に関する研修の実施
☐ セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等防止に関する方針を服務規程に明記
☐ セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等に関する相談窓口の設置
☐ 深夜業に従事する女性従業者の安全確保
☐ その他（具体的に） _____

(3) 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」について

- ☐ 既に策定している ☐ 策定していない ☐ 今後、策定予定である ☐ 現在のところ策定予定はない

☆一般事業主行動計画とは？

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、次世代育成支援対策推進法により、事業主にも労働者が仕事と子育ての両立を図るため計画を策定することが義務付けられています。

また、女性活躍推進法が改正され、令和4年4月1日より、101人以上の労働者を常時雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定する必要があります（100人以下は努力義務）。

5 宝塚市の「男女共同参画社会づくりをめざす講師派遣事業」について

- ☐ 知っている ☐ 知らない

☆男女共同参画社会づくりをめざす講師派遣事業とは？

宝塚市が、市内の事業所等が実施する男女共同参画社会の実現を目的とした研修会等に、講師を派遣する事業。講師謝礼は宝塚市が負担します。ワーク・ライフ・バランスをテーマにした研修などに、ぜひご利用ください。

詳しくは、こちらをご覧ください。 ➡



6 就業の場での女性の管理職等への登用、男女の仕事と家庭、地域活動等との両立、男女共同参画の視点にたった取組に関する事業者としての実績、本市への要望、または意見など自由にお書きください。

7 業種、事業者名について

※事業者名は、記入いただくなくても構いません。

- ☐ 物品等 ☐ 測量・建設コンサルタント等 ☐ 建設工事

事業者名 _____

～ご協力ありがとうございました。登録関係書類に同封してご返送ください。～

この調査は、指名登録の審査及び指名競争入札の際の業者選定に影響するものではありません。

また、事業者が特定されるような内容を公表することはありません。

☆このアンケートに関するお問い合わせ先

宝塚市 人権平和・男女共同参画課

電話 0797-77-2013