
令和5年度

男女共同参画に関する事業所意識調査

結果報告書

目次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査の方法	1
3	調査項目	1
4	回収結果	1
5	集計にあたって	1
II	調査の結果	3
1	事業所の概要について	3
問1	貴事業所の概要についてお答えください	3
	【主たる業種】	3
	【従業員数】	3
	【従業員のうち女性の割合】	4
	◇業種別の従業員の女性割合◇	5
	◇役職員の女性割合◇	6
	◇他調査との比較—役職員の女性の割合—◇	6
2	勤続年数について	7
問2	貴事業所の正社員の平均勤続年数についてご記入ください	7
3	女性の活躍推進・登用について	8
問3	貴事業における女性の活躍推進にあたっての課題はどのようなことですか	8
	◇他調査との比較—女性の活躍推進にあたっての課題（問3）—◇	9
問4	女性の活躍推進のためにしている取り組みはありますか	10
問5	女性の活躍を推進することのメリットはどのようなことだと考えていますか	11
4	職場のハラスメントについて	12
問6	貴事業所で、職場のハラスメントを防止するために行っていることはありますか	12
	◇他調査との比較—職場のハラスメント防止（問6）—◇	13
5	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	14
問7	貴事業所でワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のために下記のような取り組みを行っていますか	14
問8	貴事業所でワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するうえでの課題はどのようなことですか	15
	◇他調査との比較—ワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題（問8）—◇	16
6	育児・介護両立支援について	17
問9	貴事業所では、育児休業について就業規則や労働契約、内規等で定めていますか	17
問10	育児休業などに関する状況について	17
	【育児休業を取得または開始の申し出をした従業員数】	17
	【育児休業取得割合の状況】	18
	◇育児休業規則等の有無（問9）別 男性従業員の育児休業取得状況◇	18
	【育児休業の平均取得日数】	19
問11	貴事業所では、介護休業について就業規則や労働契約、内規等で定めていますか	20
問12	介護休業に関する取得状況について	20
	◇介護休業規則等の有無（問11）別 介護休業取得状況（問12）◇	20
7	女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について	22
問13	貴事業所における行動計画の策定について伺います	22
	◇従業員数別の行動計画策定状況（問13）◇	22
問14	行動計画を策定していない理由はどのようなことですか	23
8	男女共同参画社会の実現のために重要なことについて	24
問15	男女共同参画社会を実現するために、どのようなことが特に重要だと思いますか	24

I 調査の概要

1 調査の目的

男女共同参画に関する市内事業所の意識を把握し、その結果を第4次伊勢崎市男女共同参画計画に反映させるほか、今後の男女共同参画に関する施策の基礎資料とすることを目的としています。

2 調査の方法

- (1) 調査対象 伊勢崎商工会議所会員及び群馬伊勢崎商工会会員である事業所
- (2) 標本数 800事業所
- (3) 抽出方法 無作為抽出
- (4) 実施方法 郵送による配布及び郵送回収及びWEBから回答
- (5) 調査期間 令和5年8月3日(木)～令和5年9月22日(金)

3 調査項目

- (1) 事業所の概要について(問1)
- (2) 勤続年数について(問2)
- (3) 女性の活躍推進・登用について(問3～問5)
- (4) 職場のハラスメントについて(問6)
- (5) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について(問7～問8)
- (6) 育児・介護両立支援について(問9～問12)
- (7) 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について(問13～問14)
- (8) 男女共同参画社会の実現のために重要なことについて(問15)
- (9) 自由記述

4 回収結果

配付数 (件) A	回収数 (件)	有効回収数 (件) B	有効回収率 (%) $B/A * 100$
800	293	293	36.6

5 集計にあたって

- (1) 調査結果の比率は、その設問の回答者総数(n)を基数として、少数点第2位を四捨五入しています。このため、端数処理の関係で、合計が100%にならない場合があります。
- (2) 複数回答の設問の場合、回答比率の合計が100%を超える場合があります。
- (3) 選択肢の語句が長い場合、本文中及び表やグラフにおいて、省略した表現を用いている場合があります。

(4) 本報告書の中で比較のため用いている「伊勢崎市(前回)」は、平成30年に伊勢崎市が実施した「男女共同参画社会に関する事業所意識調査」の結果です。

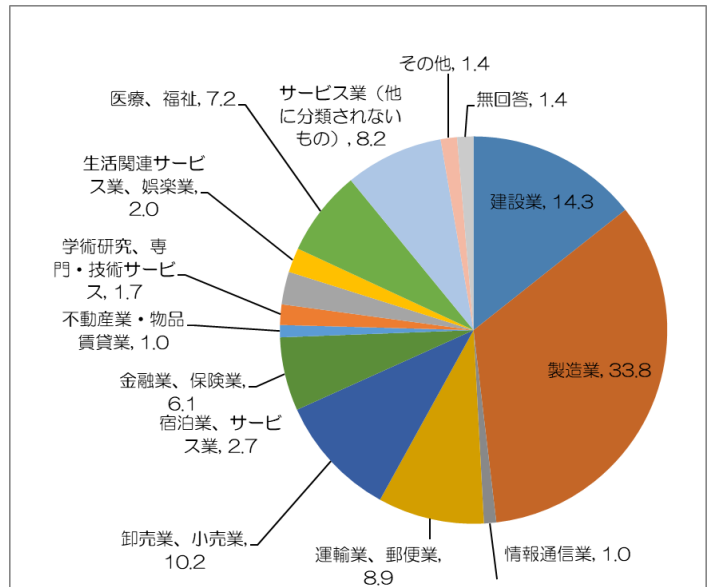
II 調査の結果

1 事業所の概要について

問1 貴事業所の概要についてお答えください（令和5年4月1日現在）

【主たる業種】

	回答数 (件)	割合 (%)
建設業	42	14.3
製造業	99	33.8
情報通信業	3	1.0
運輸業、郵便業	26	8.9
卸売業、小売業	30	10.2
金融業、保険業	18	6.1
不動産業・物品賃貸業	3	1.0
学術研究、専門・技術サービス	5	1.7
宿泊業、サービス業	8	2.7
生活関連サービス業、娯楽業	6	2.0
教育・学習支援業	0	0.0
医療、福祉	21	7.2
サービス業(他に分類されないもの)	24	8.2
その他	4	1.4
無回答	4	1.4
計	293	100.0

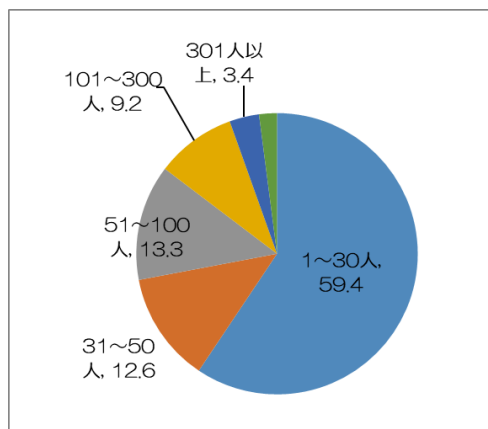


主たる業種は、製造業が33.8%、建設業が14.3%で、卸売業、小売業が10.2%で合計で約6割を占めています。

「その他」として、「ガス事業」、「倉庫業」などがありました。

【従業員数】

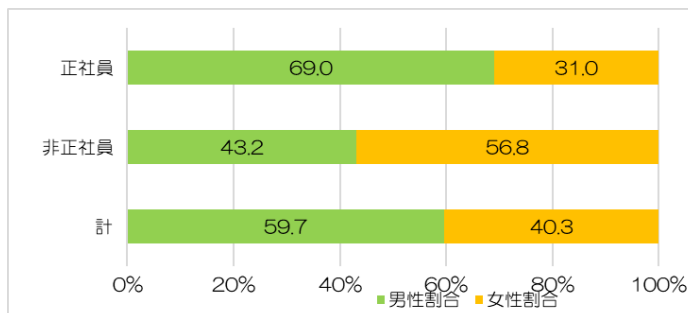
従業員数	回答数 (件)	割合 (%)
1～30人	174	59.4
31～50人	37	12.6
51～100人	39	13.3
101～300人	27	9.2
301人以上	10	3.4
無回答	6	2.0
計	293	100.0



総従業員数は、最も多いのが1～30人の事業所で、約6割でした。100人を超える事業所は、約12%でした。

【従業員のうち女性の割合】

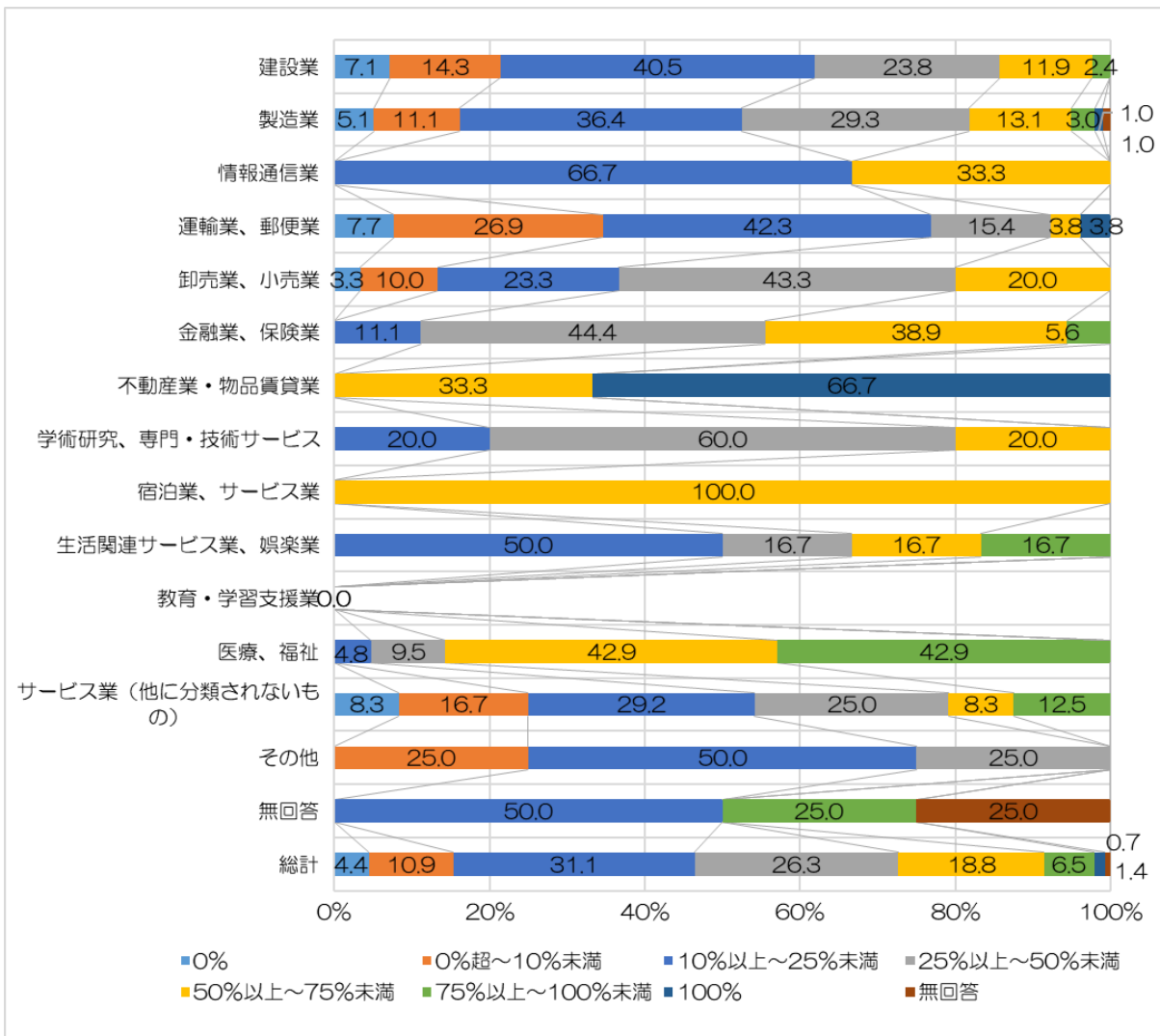
	総数 (人)	左のうち女性 (人)	女性割合
正社員	11,379	3,522	31.0
非正社員	6,481	3,684	56.8
計	17,860	7,206	40.3



正社員では、女性が約3割と低く、逆に非正社員では、女性が約56%と若干高くなっています。

◇業種別の従業員の女性割合◇

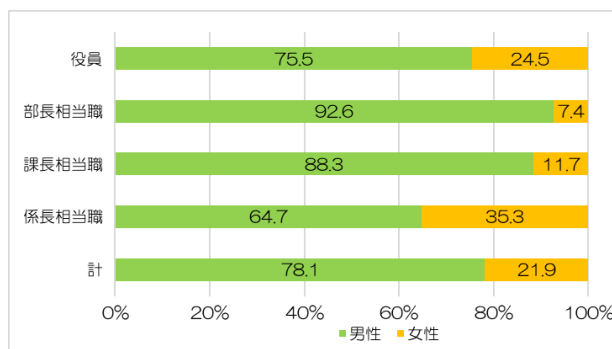
	0%	0%超～10%未満	10%以上～25%未満	25%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上～100%未満	100%	無回答	計
建設業	7.1	14.3	40.5	23.8	11.9	2.4	0.0	0.0	100.0
製造業	5.1	11.1	36.4	29.3	13.1	3.0	1.0	1.0	100.0
情報通信業	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業、郵便業	7.7	26.9	42.3	15.4	3.8	0.0	3.8	0.0	100.0
卸売業、小売業	3.3	10.0	23.3	43.3	20.0	0.0	0.0	0.0	100.0
金融業、保険業	0.0	0.0	11.1	44.4	38.9	5.6	0.0	0.0	100.0
不動産業・物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	100.0
学術研究、専門・技術サービス	0.0	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊業、サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0.0	50.0	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	100.0
教育・学習支援業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療、福祉	0.0	0.0	4.8	9.5	42.9	42.9	0.0	0.0	100.0
サービス業(他に分類されないもの)	8.3	16.7	29.2	25.0	8.3	12.5	0.0	0.0	100.0
その他	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
無回答	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	100.0
総計	4.4	10.9	31.1	26.3	18.8	6.5	1.4	0.7	100.0



業種別に女性従業員の割合を比較すると、「不動産業、物品賃貸業」で100%の事業所の割合が最も多く、6割を超えています。一方、「建設業」、「運輸業、郵便業」、「サービス業(他に分類されないもの)」では、0%の事業所の割合が7%以上で、他の業種より比較的高くなっています。

◇役職員の女性割合◇

	総数 (人)	左のうち女性 (人)	女性割合 (%)
役員	766	188	24.5
部長相当職	541	40	7.4
課長相当職	1,030	120	11.7
係長相当職	1,212	428	35.3
計	3,549	776	21.9



役職員の女性割合は、係長、課長、部長の順に女性割合が少なくなっていますが、役員では女性が24.5%と、係長の次に高くなっています。

◇他調査との比較—役職員の女性の割合—◇

	伊勢崎市(今回)			伊勢崎市(前回)		
	総数 (人)	左のうち女性 (人)	女性割合 (%)	総数 (人)	左のうち女性 (人)	女性割合 (%)
役員	766	188	24.5	1,012	290	28.7
部長相当職	541	40	7.4	560	64	11.4
課長相当職	1,030	120	11.7	943	163	17.3
係長相当職	1,212	428	35.3	814	225	27.6
計	3,549	776	21.9	3,329	742	22.3

前回調査と比較すると、係長の女性割合は増加しています。一方、役員、部長、課長の女性割合は、いずれも減少しています。

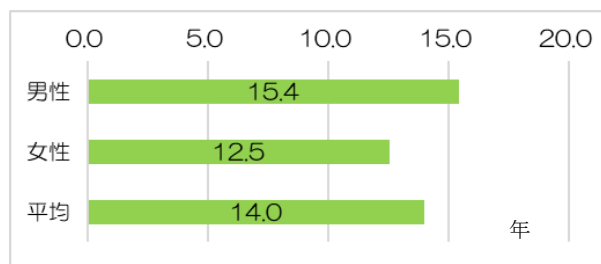
また、役職員の合計における女性割合は、大きな差はありません。

2 勤続年数について

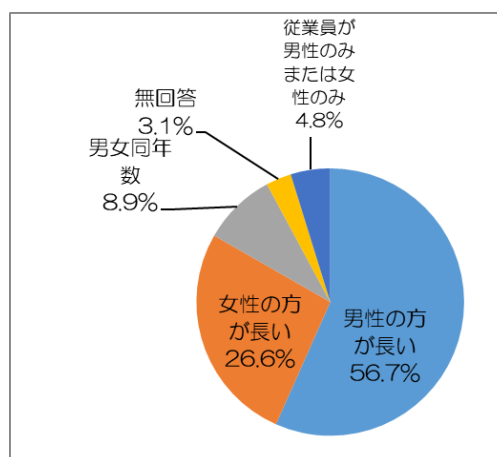
問2 貴事業所の正社員の平均勤続年数についてご記入ください

【平均勤続年数】

	年
男性	15.4
女性	12.5
平均	14.0



平均勤続年数の男女差	事業所数	割合
男性の方が長い	166	56.7
女性の方が長い	78	26.6
男女同年数	26	8.9
無回答	9	3.1
(従業員が男性のみまたは女性のみ)	14	4.8
計	293	100.0



平均勤続年数は、平均で男性の方が約3年ほど長くなっています。

事業所数では、男性の方が平均勤続年数が長い事業所が約半数であり、女性の方が長い事業所は26.6%でした。

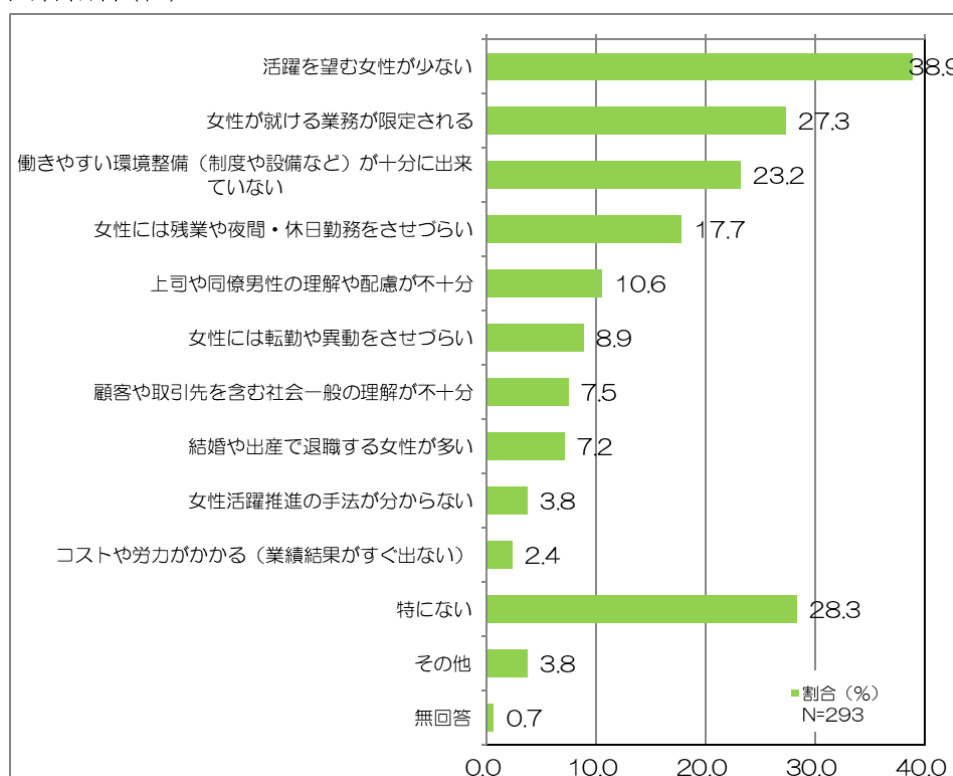
3 女性の活躍推進・登用について

問3 貴事業における女性の活躍推進にあたっての課題はどのようなことですか

(あてはまるものすべてに○)

	回答数 (件)	割合(%) N=293
活躍を望む女性が少ない	114	38.9
女性が就ける業務が限定される	80	27.3
働きやすい環境整備(制度や設備など)が十分に出来ていない	68	23.2
女性には残業や夜間・休日勤務をさせづらい	52	17.7
上司や同僚男性の理解や配慮が不十分	31	10.6
女性には転勤や異動をさせづらい	26	8.9
顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分	22	7.5
結婚や出産で退職する女性が多い	21	7.2
女性活躍推進の手法が分からない	11	3.8
コストや労力がかかる(業績結果がすぐ出ない)	7	2.4
特にない	83	28.3
その他	11	3.8
無回答	2	0.7

回答割合(%)



女性の活躍推進にあたっての課題として、最も多かったのは「活躍を望む女性が少ない」で、38.9%でした。次いで、「女性が就ける業務が限定される」、「働きやすい環境整備(制度や設備など)が十分にできていない」と回答した事業所が、いずれも2割を超えています。

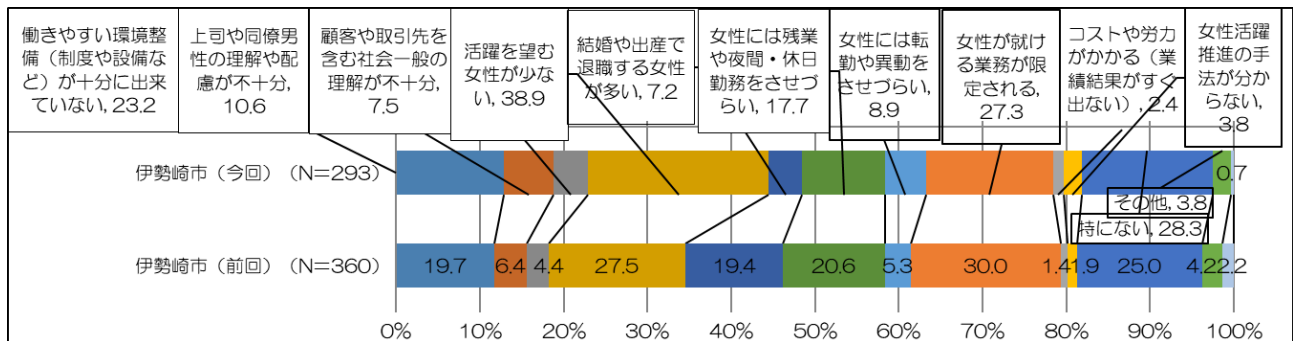
また、「特にない」と回答した事業所も28.3%ありました。

「その他」として、「就業希望の女性が扶養範囲内を希望する」、「出産後短時間勤務を行うと営業担当として活躍しづらい」などがありました

◇他調査との比較—女性の活躍推進にあたっての課題（問3）—◇

回答割合（％）

	働きやすい環境整備（制度や設備など）が十分に出来ていない	上司や同僚男性の理解や配慮が不十分	顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分	活躍を望む女性が少ない	結婚や出産で退職する女性が多い	女性には残業や夜間・休日勤務をさせづらい	女性には転勤や異動をさせづらい	女性が就ける業務が限定される	コストや労力がかかる（業績結果がすぐ出ない）	女性活躍推進の手法が分からない	特になし	その他	無回答
伊勢崎市（今回）（N=293）	23.2	10.6	7.5	38.9	7.2	17.7	8.9	27.3	2.4	3.8	28.3	3.8	0.7
伊勢崎市（前回）（N=360）	19.7	6.4	4.4	27.5	19.4	20.6	5.3	30.0	1.4	1.9	25.0	4.2	2.2

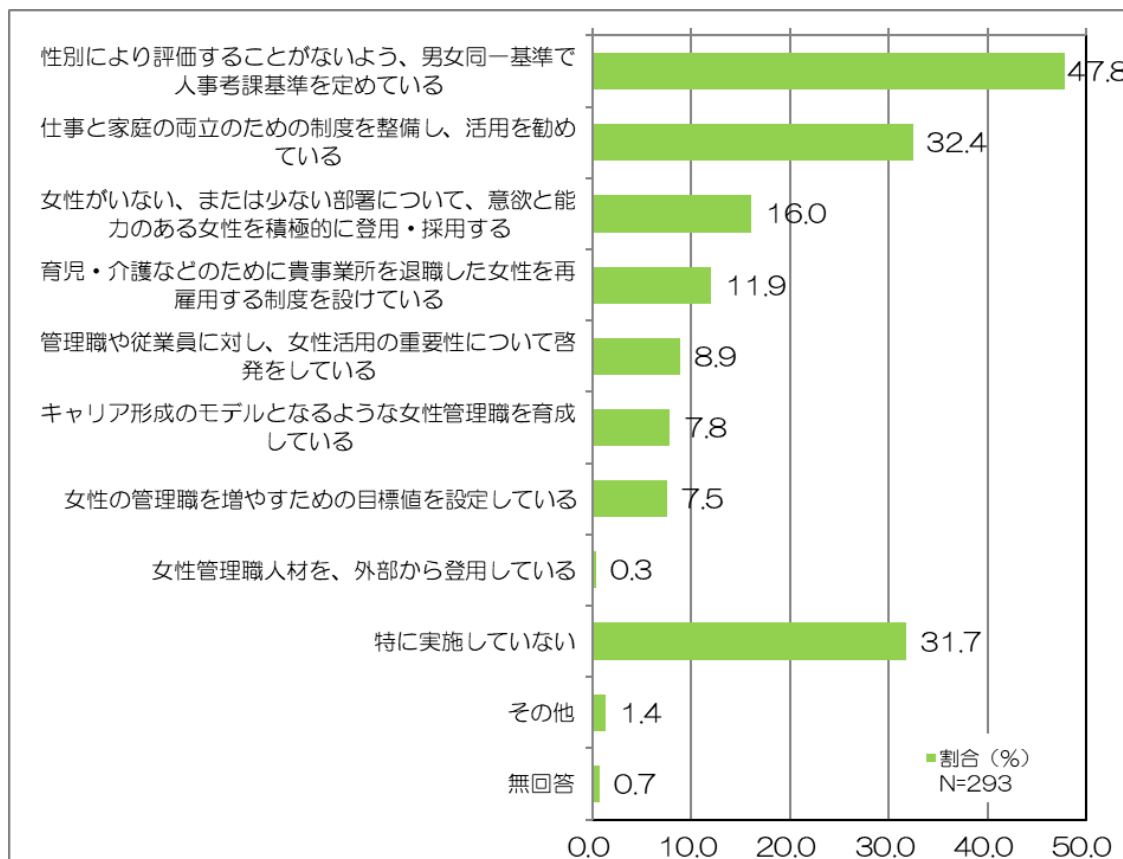


前回調査と比較すると、「活躍を望む女性が少ない」が、11.4ポイント増加し、逆に「結婚や出産で退職する女性が多い」が、12.2ポイント減少しています。

問4 女性の活躍推進のためにしている取り組みはありますか（あてはまるものすべてに○）

	回答数 (件)	割合(%) N=293
性別により評価することがないよう、男女同一基準で人事考課基準を定めている	140	47.8
仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を勧めている	95	32.4
女性がいらない、または少ない部署について、意欲と能力のある女性を積極的に登用・採用する	47	16.0
育児・介護などのために貴事業所を退職した女性を再雇用する制度を設けている	35	11.9
管理職や従業員に対し、女性活用の重要性について啓発をしている	26	8.9
キャリア形成のモデルとなるような女性管理職を育成している	23	7.8
女性の管理職を増やすための目標値を設定している	22	7.5
女性管理職人材を、外部から登用している	1	0.3
特に実施していない	93	31.7
その他	4	1.4
無回答	2	0.7
計	293	166.6

回答割合(%)



女性活躍推進のためにしている取り組みについて、最も多かったのは「性別により評価することがないよう、男女同一基準で人事考課基準を定めている」で、約半数の事業所が実施しています。次いで、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を勧めている」と回答した事業所が3割を超えています。

また、「特に実施していない」との事業所も31.7%ありました。

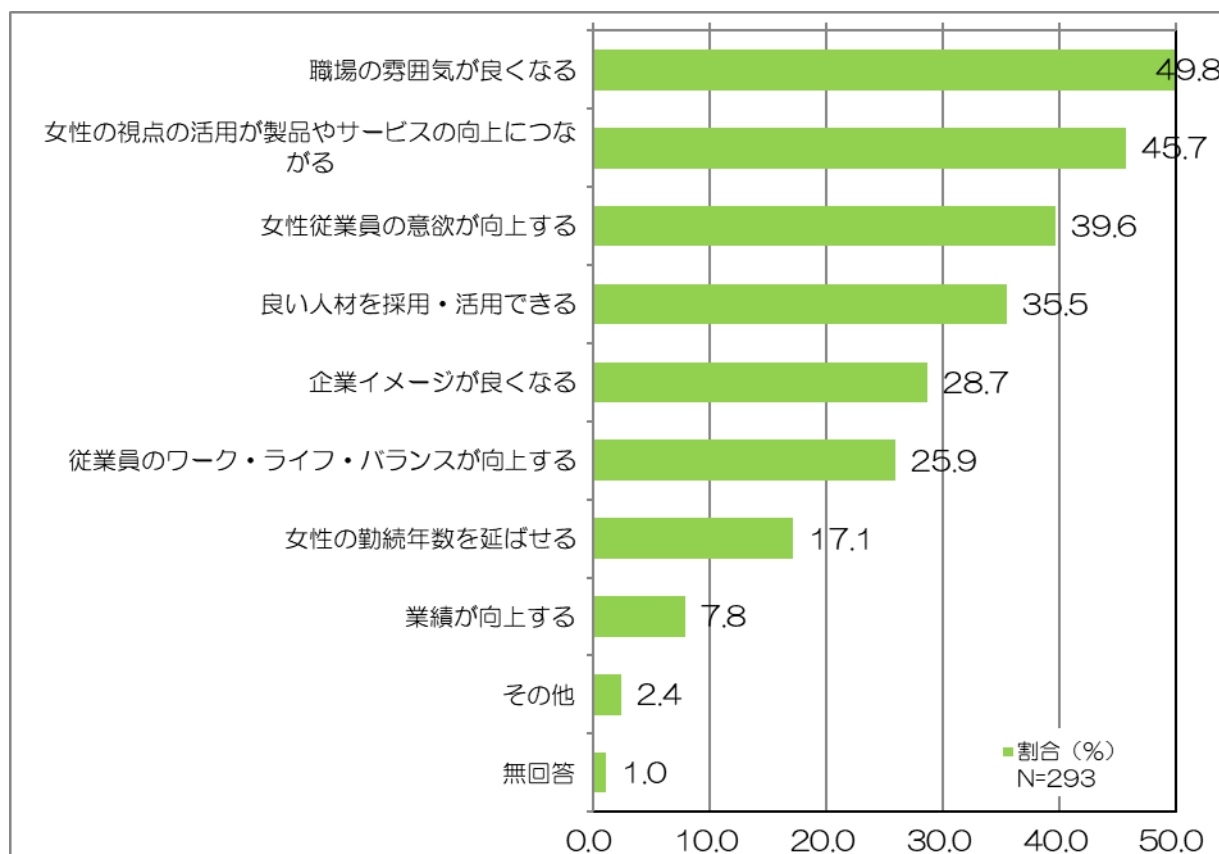
「その他」として、「時短の中でもそれぞれが、一生懸命工夫をして頂いてます。」、「夏休み等の時期にお子様を事業所に連れてきて良い事にしている。」などがありました。

問5 女性の活躍を推進することのメリットはどのようなことだと考えていますか

(あてはまるものすべてに○)

	回答数 (件)	割合(%) N=293
職場の雰囲気が良くなる	146	49.8
女性の視点の活用が製品やサービスの向上につながる	134	45.7
女性従業員の意欲が向上する	116	39.6
良い人材を採用・活用できる	104	35.5
企業イメージが良くなる	84	28.7
従業員のワーク・ライフ・バランスが向上する	76	25.9
女性の勤続年数を延ばせる	50	17.1
業績が向上する	23	7.8
その他	7	2.4
無回答	3	1.0
計	293	252.6

回答割合(%)



女性の活躍を推進することのメリットについてどのようなことだと考えるかについて、最も多かったのは「職場の雰囲気が良くなる」で、約半数の事業所が回答していました。次いで、「女性の視点の活用が製品やサービスの向上につながる」と回答した事業所も、4割を超えています。

「その他」としては、「特になし」、「性別によって何かが変わることはないので、答えが見つかりません」などがありました。

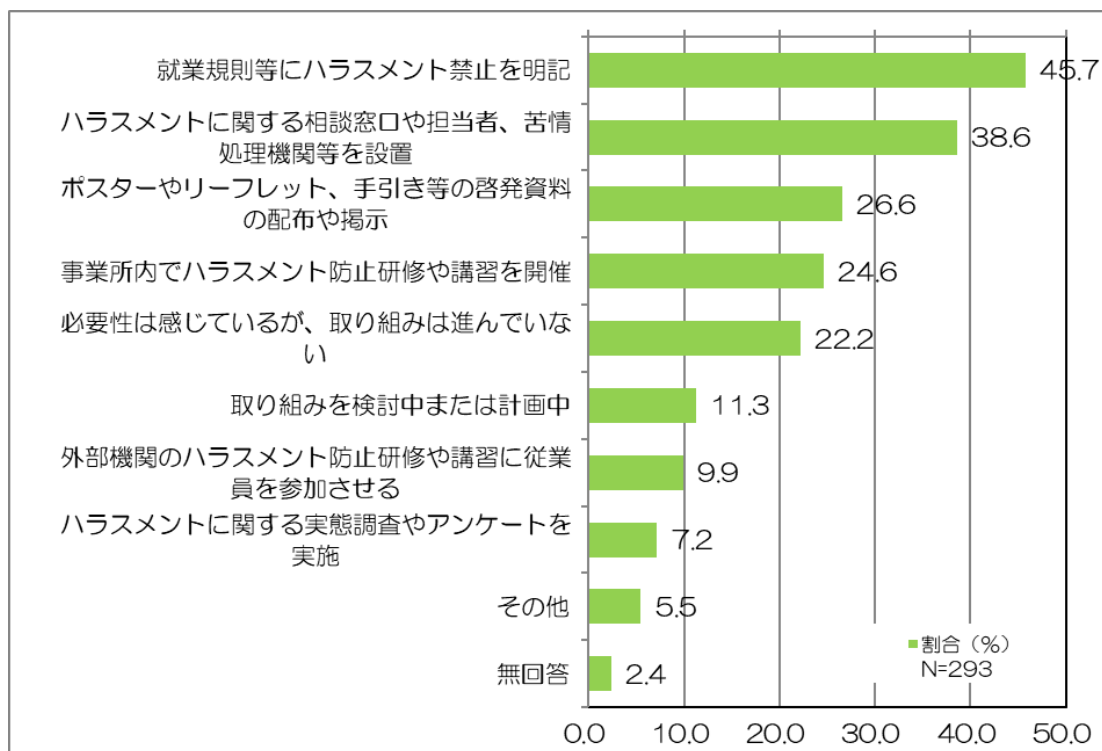
4 職場のハラスメントについて

問6 貴事業所で、職場のハラスメントを防止するために行っていることはありますか

(あてはまるものすべてに○)

	回答数 (件)	割合(%) N=293
就業規則等にハラスメント禁止を明記	134	45.7
ハラスメントに関する相談窓口や担当者、苦情処理機関等を設置	113	38.6
ポスターやリーフレット、手引き等の啓発資料の配布や掲示	78	26.6
事業所内でハラスメント防止研修や講習を開催	72	24.6
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	65	22.2
取り組みを検討中または計画中	33	11.3
外部機関のハラスメント防止研修や講習に従業員を参加させる	29	9.9
ハラスメントに関する実態調査やアンケートを実施	21	7.2
その他	16	5.5
無回答	7	2.4
計	293	193.9

回答割合(%)



職場のハラスメント防止について、最も多かったのは「就業規則等にハラスメント禁止を明記」で、45.7%でした。次いで、「ハラスメントに関する相談窓口や担当者、苦情処理機関等を設置」と回答した事業所も、3割を超えています。

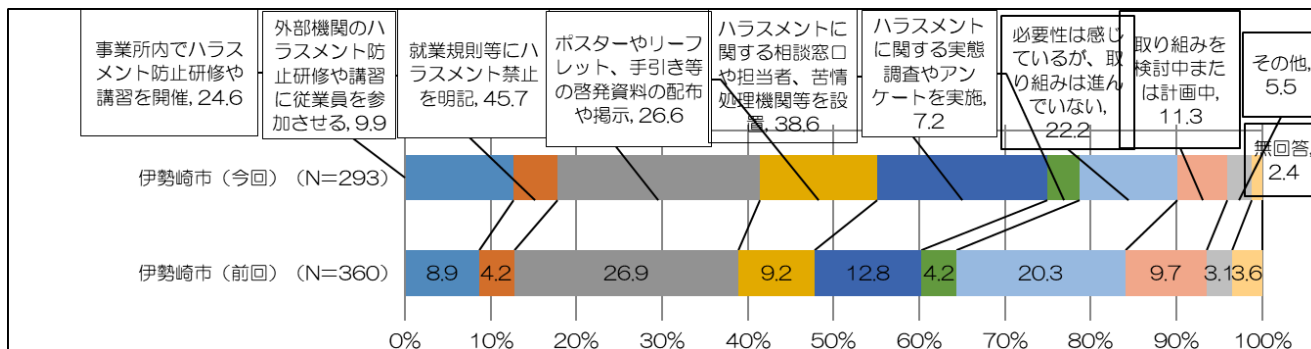
また、「必要性を感じているが、取り組みは進んでいない」という事業所も、22.2%ありました。

その他として、「定期的な集会の際にハラスメント防止について適宜展開している」、「全社員と役員の定期面談あり、(個別の相談があるときは、この時に申し出る人が多い)」などがありました。

◇他調査との比較—職場のハラスメント防止（問6）—◇

回答割合（％）

	事業所内でハラスメント防止研修や講習を開催	外部機関のハラスメント防止研修や講習に従業員を参加させる	就業規則等にハラスメント禁止を明記	ポスターやリーフレット、手引き等の啓発資料の配布や掲示	ハラスメントに関する相談窓口や担当者、苦情処理機関等を設置	ハラスメントに関する実態調査やアンケートを実施	必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	取り組みを検討中または計画	その他	無回答
伊勢崎市（今回）（N=293）	24.6	9.9	45.7	26.6	38.6	7.2	22.2	11.3	5.5	2.4
伊勢崎市（前回）（N=360）	8.9	4.2	26.9	9.2	12.8	4.2	20.3	9.7	3.1	3.6



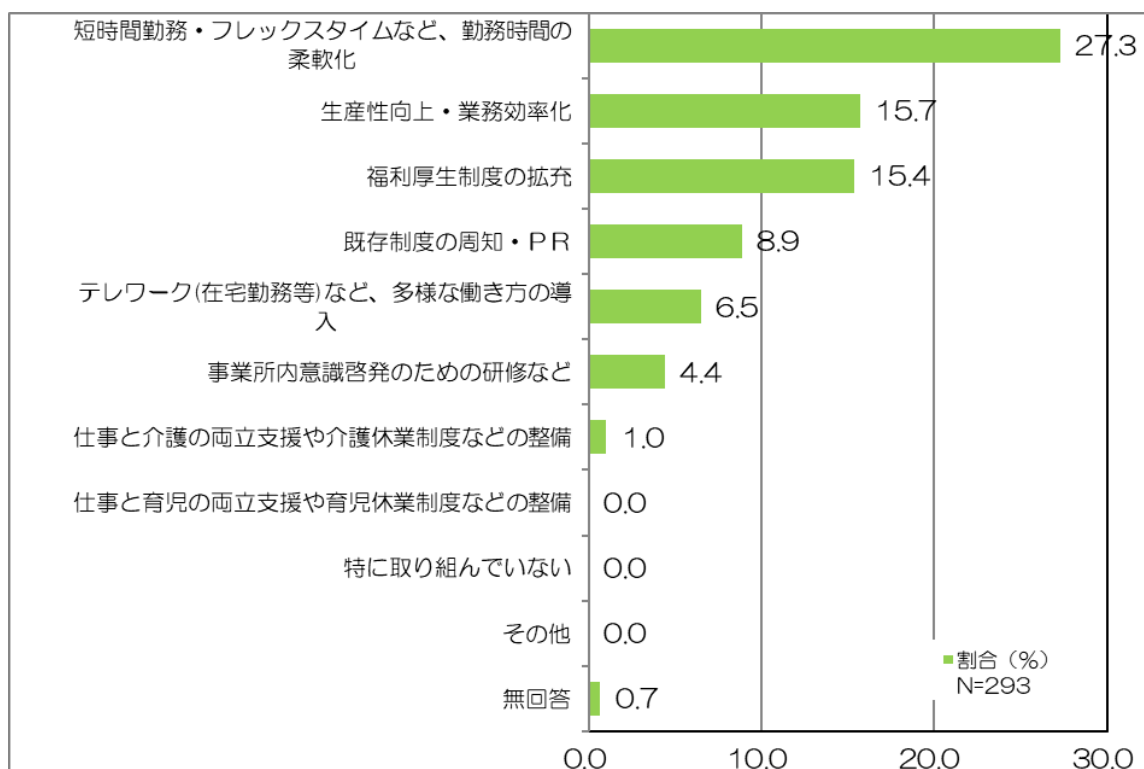
前回調査と比較すると、全ての項目において増加しています。中でも、最も増加していたのは、「ハラスメントに関する相談窓口や担当者、苦情処理機関等を設置」が、25.8ポイントと大幅に増加しています。

5 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問7 貴事業所でワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)のために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に○)

	回答数 (件)	割合(%) N=293
短時間勤務・フレックスタイムなど、勤務時間の柔軟化	80	27.3
生産性向上・業務効率化	46	15.7
福利厚生制度の拡充	45	15.4
既存制度の周知・PR	26	8.9
テレワーク(在宅勤務等)など、多様な働き方の導入	19	6.5
事業所内意識啓発のための研修など	13	4.4
仕事と介護の両立支援や介護休業制度などの整備	3	1.0
仕事と育児の両立支援や育児休業制度などの整備	0	0.0
特に取り組んでいない	0	0.0
その他	0	0.0
無回答	2	0.7
計	293	79.9

回答割合(%)



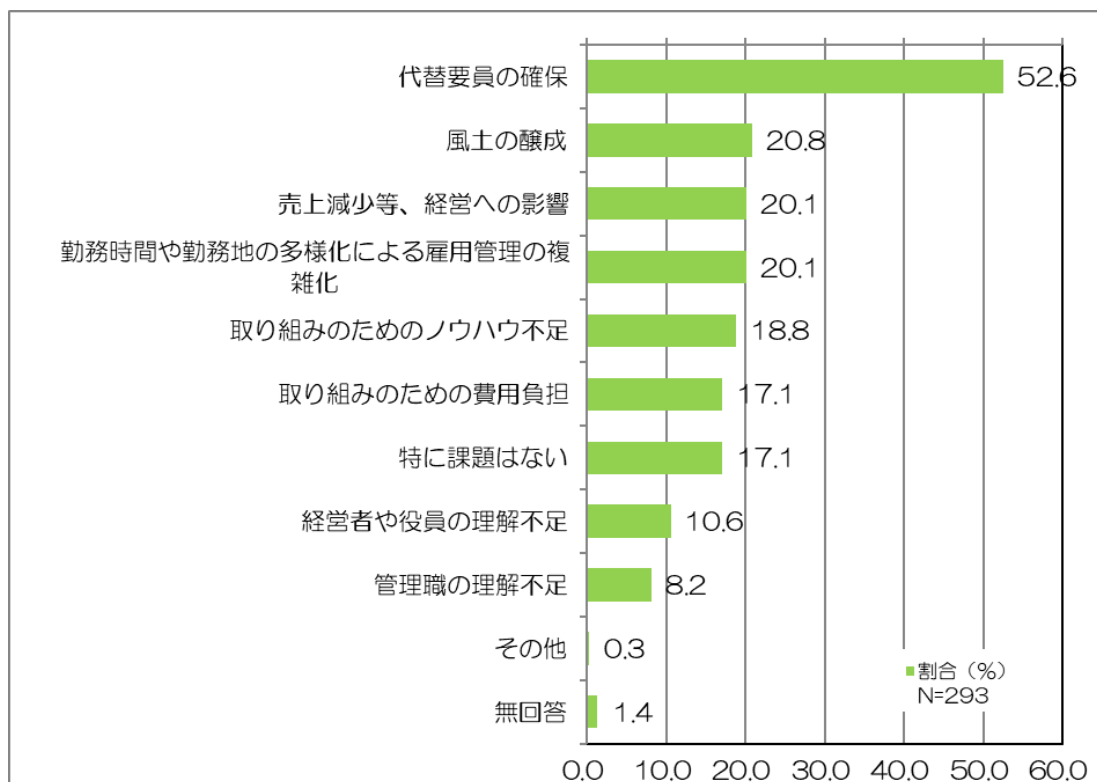
ワーク・ライフ・バランスのために取り組んでいるものとして、最も多かったのは、「短時間勤務・フレックスタイムなど、勤務時間の柔軟化」で、27.3%でした。次いで、「生産性向上・業務効率化」、「福利厚生制度の拡充」が、いずれも15%を超えています。

「その他」としては、「有給、休みなど取りやすいように従業員を多く確保している。終業時間7時間、なお残業をよほどでない限り行わない」、「なにしろ人手が足りないので、その都度融通し合うしかありません。」などがありました。

問8 貴事業所でワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を推進するうえでの課題はどのようなことですか (あてはまるものすべてに○)

	回答数 (件)	割合(%) N=293
代替要員の確保	154	52.6
風土の醸成	61	20.8
売上減少等、経営への影響	59	20.1
勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理の複雑化	59	20.1
取り組みのためのノウハウ不足	55	18.8
取り組みのための費用負担	50	17.1
特に課題はない	50	17.1
経営者や役員の理解不足	31	10.6
管理職の理解不足	24	8.2
その他	1	0.3
無回答	4	1.4
計	293	187.0

回答割合(%)



ワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題として最も多かったのは、「代替要員の確保」で、約半数の事業所が回答しています。次いで「風土の醸成」、「売上減少等、経営への影響」、「勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理の複雑化」が、いずれも2割を超えています。

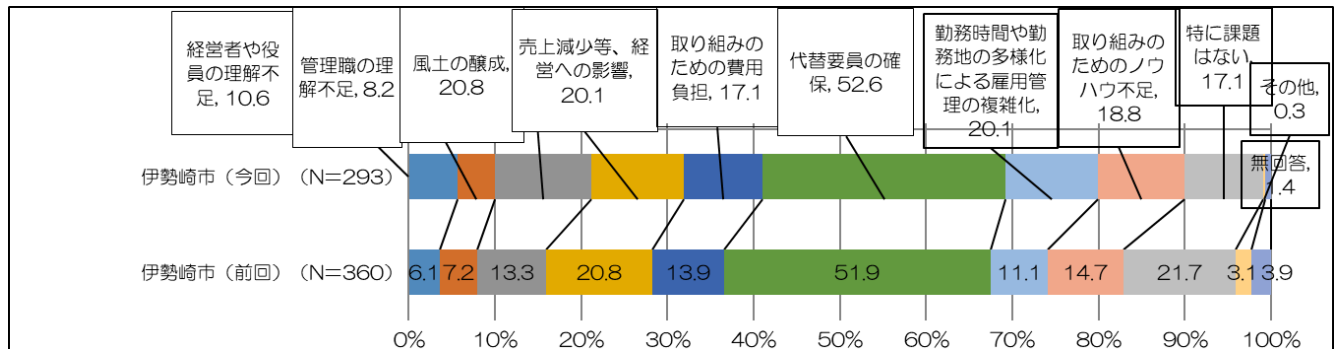
また、「特に課題はない」との回答も17.1%ありました。

「その他」としては、「グループや部署として結果を出そうとする努力が不足」、「業態(製造業)によりバラバラの働き方はできないこと」などがありました。

◇他調査との比較—ワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題（問8）—◇

回答割合（％）

	経営者や 役員の理解 不足	管理職の理 解不足	風土の醸成	売上減少 等、経営へ の影響	取り組みの ための費用 負担	代替要員の 確保	勤務時間 や勤務地の 多様化によ る雇用管理 の複雑化	取り組みの ためのノウ ハウ不足	特に課題は ない	その他	無回答
伊勢崎市(今回)(N=293)	10.6	8.2	20.8	20.1	17.1	52.6	20.1	18.8	17.1	0.3	1.4
伊勢崎市(前回)(N=360)	6.1	7.2	13.3	20.8	13.9	51.9	11.1	14.7	21.7	3.1	3.9

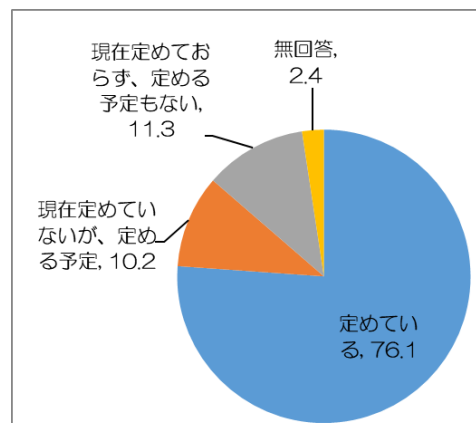


前回調査と比較すると、比較的増加傾向の項目が多く、中でも最も増加していたのは「勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理の複雑化」が、9ポイント増加しています。

6 育児・介護両立支援について

問9 貴事業所では、育児休業について就業規則や労働契約、内規等で定めていますか
(1つに○)

	回答数 (件)	割合 (%)
定めている	223	76.1
現在定めていないが、定める予定	30	10.2
現在定めておらず、定める予定もない	33	11.3
無回答	7	2.4
計	293	100



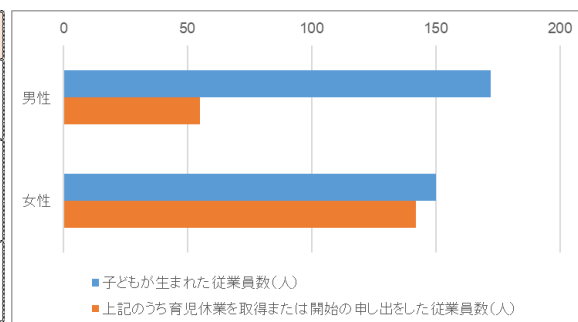
育児休業について就業規則や労働契約、内規等で「定めている」という事業所は、76.1%でした。「定める予定」であるのは、10.2%、「定める予定もない」は、11.3%でした。

問10 育児休業などに関する状況について (令和4年4月1日から令和5年3月31日の間)

【育児休業を取得または開始の申し出をした従業員数】

(育児休業を取得または開始の申し出をした従業員数の割合/子どもが生まれた従業員数)※回答企業合計

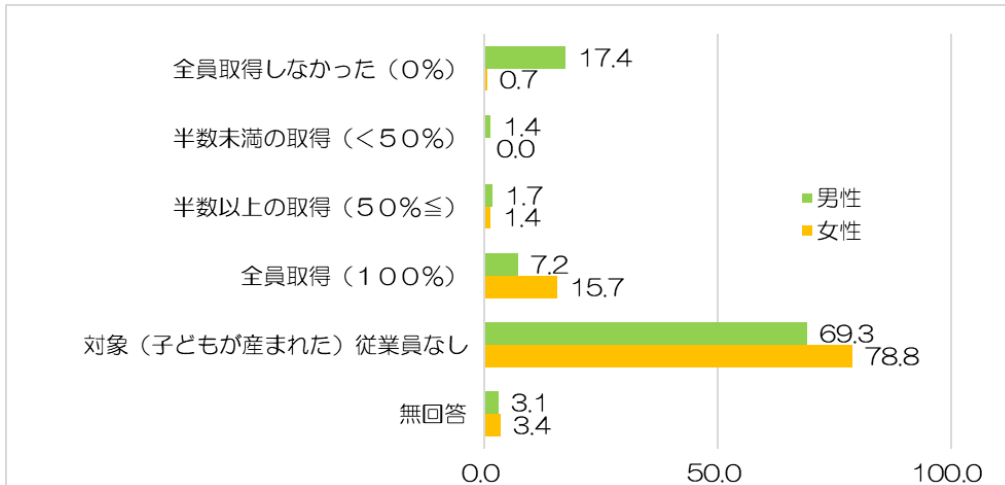
	男性	女性
子どもが生まれた従業員数(人)	172	150
上記のうち育児休業を取得または開始の申し出をした従業員数(人)	55	142
上記の割合(%)	32.0	94.7



子どもが生まれた従業員のうち、女性従業員は、94.7%が育児休業を取得または開始の申し出をしているのに対し、男性従業員は、32%で、男女に差がありました。

【育児休業取得割合の状況】

育児休業取得状況(男性従業員)			育児休業取得状況(女性従業員)		
取得状況	事業所数(件)	事業所割合(%)	取得状況	事業所数(件)	事業所割合(%)
全員取得しなかった(0%)	51	17.4	全員取得しなかった(0%)	2	0.7
取得した従業員がいるが半数未満(<50%)	4	1.4	取得した従業員がいるが半数未満(<50%)	0	0.0
全員ではないが半数以上が取得(50%≦)	5	1.7	全員ではないが半数以上が取得(50%≦)	4	1.4
全員取得した(100%)	21	7.2	全員取得した(100%)	46	15.7
対象(子どもが産まれた)従業員なし	203	69.3	対象(子どもが産まれた)従業員なし	231	78.8
無回答	9	3.1	無回答	10	3.4
計	293	100.0	計	293	100.0

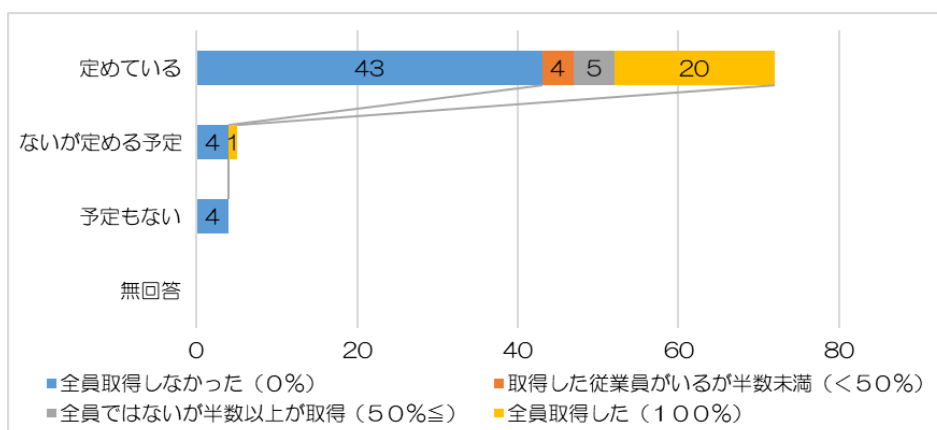


事業所毎に育児休業を取得した従業員の割合を比較すると、子どもが産まれた男性従業員のうち全員育児休業を取得しなかった事業所は、17.4%であるのに対して、女性従業員が取得しなかった事業所は0.7%でした。

一方、子どもが産まれた男性従業員が全員育児休業を取得した事業所は7.2%であるのに対し、女性従業員の場合は、15.7%の事業所が全員取得したと回答しています。

◇育児休業規則等の有無(問9)別 男性従業員の育児休業取得状況◇

		全員取得しなかった(0%)	取得した従業員がいるが半数未満(<50%)	全員ではないが半数以上が取得(50%≦)	全員取得した(100%)	対象(子どもが産まれた)従業員なし	無回答	計
育児休業規則等の有無	定めている	43	4	5	20	148	3	223
	ないが定める予定	4			1	25		30
	予定もない	4				26	3	33
	無回答					4	3	7
	計	51	4	5	21	203	9	293

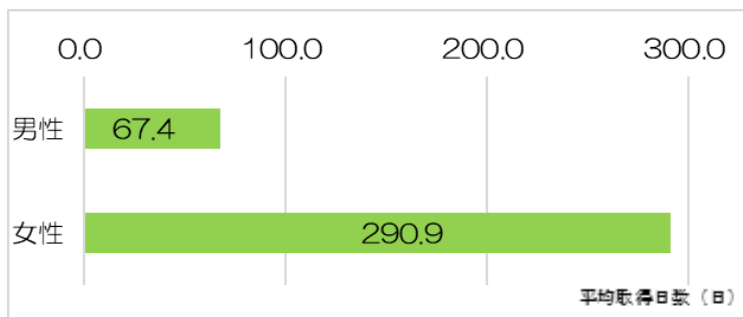


※グラフは対象者がいなかった事業所を除く

問9の回答（育児休業についての就業規則や労働契約等の定めの有無）別に、男性従業員の育児休業の取得状況を比較したところ、取得実績があるのは「定めている」事業所が大半ですが、「現在定めていないが、定める予定」事業所においても、取得実績のある事業所が1社ありました。

【育児休業の平均取得日数】

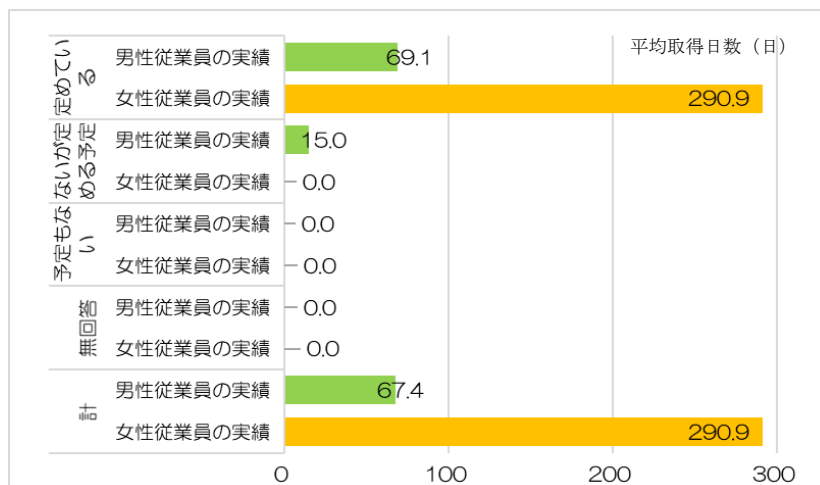
	男性	女性
育児休業の平均取得日数(日)	67.4	290.9



育児休業の平均取得日数は、女性が290.9日で、約10か月であるのに対し、男性は67.4日で、約2.2か月と、男女で大きな差があります。

◇育児休業規則等の有無（問9）別 育児休業取得日数◇

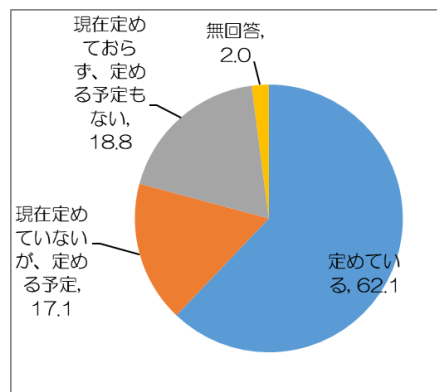
育児休業規則等の有無		取得日数計	該当事業所件数	平均日数
定めている	男性従業員の実績	2074.2	30	69.1
	女性従業員の実績	15129.1	52	290.9
ないが定める予定	男性従業員の実績	15	1	15.0
	女性従業員の実績	0	0	0.0
予定もない	男性従業員の実績	0	0	0.0
	女性従業員の実績	0	0	0.0
無回答	男性従業員の実績	0	0	0.0
	女性従業員の実績	0	0	0.0
計	男性従業員の実績	2089.2	31	67.4
	女性従業員の実績	15129.1	52	290.9



問9の回答（育児休業についての就業規則や労働契約等の定めの有無）別に、育児休業の平均取得日数を比較したところ、男女ともに「定めている」事業所の方が取得日数が長く、男性では、「定めている」事業所と、「現在定めていないが、定める予定」事業所では、約54日の差があります。

問11 貴事業所では、介護休業について就業規則や労働契約、内規等で定めていますか
(1つに○)

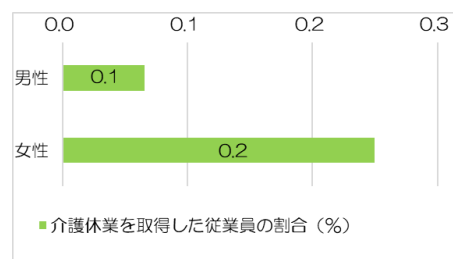
	回答数 (件)	割合 (%)
定めている	182	62.1
現在定めていないが、定める予定	50	17.1
現在定めておらず、定める予定もない	55	18.8
無回答	6	2.0
計	293	100.0



介護休業については、就業規則や労働契約、内規等で「定めている」という事業所は、62.1%でした。「定める予定」であるのは、17.1%、「定める予定もない」は、18.8%でした。

問12 介護休業に関する取得状況について (令和4年4月1日から令和5年3月31日)

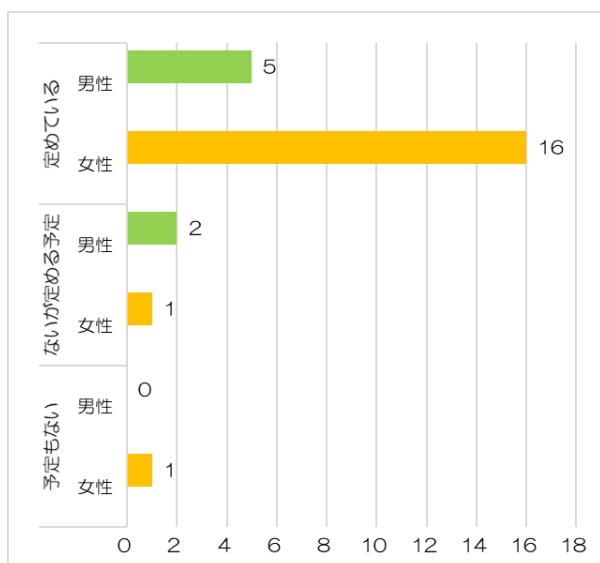
	男性	女性
介護休業を取得した従業員数(人)	7	18
介護休業を取得した従業員の割合(%)	0.1	0.2
※従業員総数(問1)	10,654	7,206



介護休業を取得した従業員は、事業所全体で、男性は0.1%で7人、女性は0.2%で18人でした。

◇介護休業規則等の有無（問11）別 介護休業取得状況（問12）◇

介護休業規則等の有無		介護休暇実績	
		取得実績のある事業所数	取得者数
定めている	男性	5	5
	女性	10	16
ないが定める予定	男性	2	2
	女性	1	1
予定もない	男性	0	0
	女性	1	1
無回答	男性	0	0
	女性	0	0
計	男性	7	7
	女性	12	18



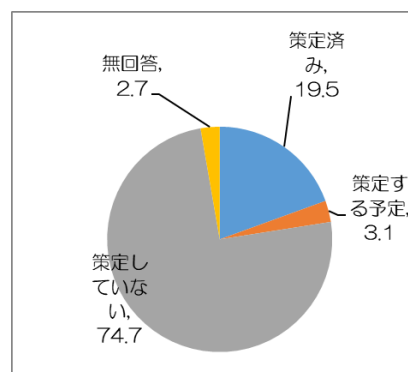
問11の回答(介護休業についての就業規則や労働契約等の定めの有無)別に、従業員の介護休業の取得状況を比較したところ、取得実績があるのは「定めている」事業所が大半ですが、「現在定めていないが、定める予定」、「現在定めておらず、定める予定もない」事業所においても、取得実績のある事業所が合計4社ありました。

7 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）により、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定が、労働者101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務とされています。」

問13 貴事業所における行動計画の策定について伺います（1つに○）

	回答数 (件)	割合 (%)
策定済み	57	19.5
策定する予定	9	3.1
策定していない	219	74.7
無回答	8	2.7
計	293	100.0



行動計画は、7割以上の事業所が策定しておらず、策定済みは19.5%でした。

◇従業員数別の行動計画策定状況（問13）◇

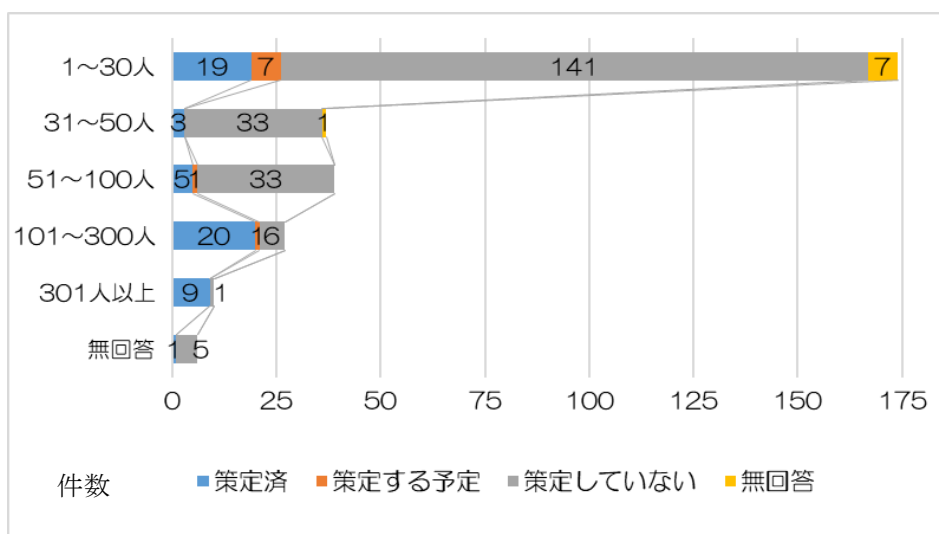
【件数】

		策定済	策定する 予定	策定して いない	無回答	計
従業員	1~30人	19	7	141	7	174
	31~50人	3	0	33	1	37
	51~100人	5	1	33	0	39
	101~300人	20	1	6	0	27
	301人以上	9	0	1	0	10
	無回答	1	0	5	0	6
	計	57	9	219	8	293

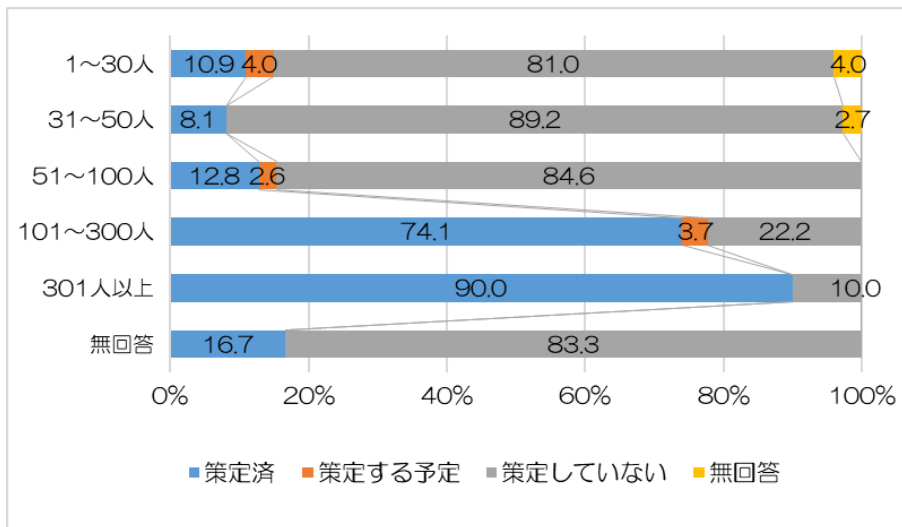
【割合】

		策定済	策定する 予定	策定して いない	無回答	計
従業員	1~30人	10.9	4.0	81.0	4.0	100
	31~50人	8.1	0.0	89.2	2.7	100
	51~100人	12.8	2.6	84.6	0.0	100
	101~300人	74.1	3.7	22.2	0.0	100
	301人以上	90.0	0.0	10.0	0.0	100
	無回答	16.7	0.0	83.3	0.0	100
	計	19.5	3.1	74.7	2.7	100

【件数】



【割合】

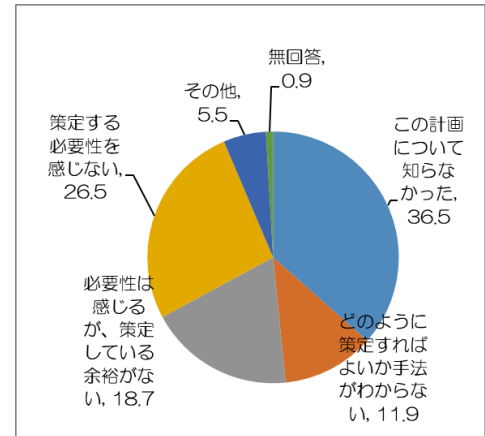


行動計画の策定状況について、従業員数別に比較すると、100人以下（計画策定が努力義務）の事業所では、「策定済み」がいずれも13%以下でした。一方、101人以上（計画策定は義務）の事業所では、「策定済み」が101人～300人の事業所で74.1%、301人以上の事業所で90%でした。

問14 行動計画を策定していない理由はどのようなことですか（1つに○）

（問13で、「策定していない」と回答した事業所への質問）N=219

	回答数 (件)	割合(%) N=219
この計画について知らなかった	80	36.5
どのように策定すればよいか手法がわからない	26	11.9
必要性は感じるが、策定している余裕がない	41	18.7
策定する必要性を感じない	58	26.5
その他	12	5.5
無回答	2	0.9
計	219	100.0



行動計画を策定していない理由については、最も多かったのは「この計画について知らなかった」で、36.5%、次いで「策定する必要性を感じない」が26.5%でした。

「その他」として、「本社の方で一括策定しているため」、「必要性は感じているが、業種特性や女性割合などを勘案すると、策定するのが難しい」、「グループ会社に準ずる」、「本社で策定済」などがありました。

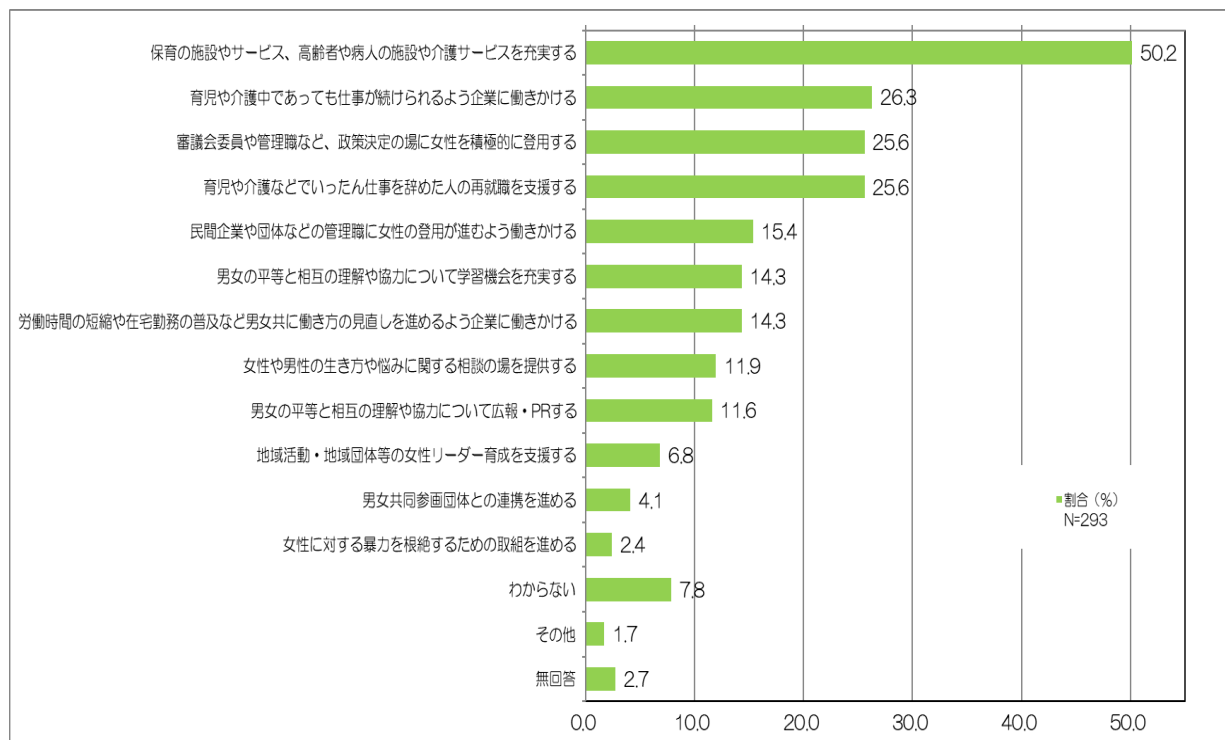
8 男女共同参画社会の実現のために重要なことについて

問15 男女共同参画社会を実現するために、どのようなことが特に重要だと思いますか

(〇は3つまで)

	回答数 (件)	割合(%) N=293
保育の施設やサービス、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する	147	50.2
育児や介護中であっても仕事が続けられるよう企業に働きかける	77	26.3
審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する	75	25.6
育児や介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する	75	25.6
民間企業や団体などの管理職に女性の登用が進むよう働きかける	45	15.4
男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する	42	14.3
労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進めるよう企業に働きかける	42	14.3
女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する	35	11.9
男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする	34	11.6
地域活動・地域団体等の女性リーダー育成を支援する	20	6.8
男女共同参画団体との連携を進める	12	4.1
女性に対する暴力を根絶するための取組を進める	7	2.4
わからない	23	7.8
その他	5	1.7
無回答	8	2.7

回答割合(%)



男女共同参画社会を実現するために重要なこととして、最も多かったのは「保育の施設やサービス、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」で、約半数の事業所が回答しています。次いで「育児や介護中であっても仕事が続けられるよう企業に働きかける」、「審議会委員や管理職など、政策決定の場に女

性を積極的に登用する」、「育児や介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」がいずれも2割を超えています。

「その他」として、「行政による就業にかかる費用などの支援」、「女性リーダーの育成支援」、「女性用トイレや休憩施設、保育所などの設備」、「男女関係なく思いやりを持ってほしい」などがありました。

III 資料（調査票）

男女共同参画に関する事業所意識調査へのご協力をお願い

日頃より市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

伊勢崎市では、令和2年3月に「第3次伊勢崎市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて各種施策を計画的に推進しています。

本調査は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行を踏まえ、市内事業所の男女共同参画や女性の登用促進に関する意識・実態を把握するとともに、ご意見やご要望をお伺いして、令和6年度に予定している「第4次伊勢崎市男女共同参画計画」の策定のための基礎資料とするものです。

お忙しい中恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただけますよう、お願いいたします。

令和5年8月

伊勢崎市長 臂 泰 雄

◆ご回答にあたって◆

- この調査は、事業所を単位としています。原則として宛名の事業所の代表者ご本人もしくは人事労務管理担当の方がお答えください。
- 回答は、あてはまる回答の番号に○印を付けてください。回答数は、（ ）内に表示してある指定の数をお願いします。「その他」につけた場合には（ ）内に具体的に記入してください。
- ご回答いただいた内容は、事業所が特定できないように、全て統計的に処理いたします。
- ご回答は「郵送」または「インターネット」どちらか一方をお願いします。

【郵送で回答する場合】

記入が終わりましたら、同封の返信用封筒に入れて、9月22日（金）までに郵便ポストに投函してください。

【インターネットで回答する場合】

下記QRコードまたはURLから回答ページにアクセスの上、9月22日（金）までに入力してください。（調査票の郵送は不要です）

【回答フォームURL】

URL: <https://logoform.jp/form/Gpfu/301243>



【回答フォーム】

◆問い合わせ先◆

伊勢崎市役所 市民部人権課男女共同参画係 電話：0270-27-2730（直通）
e-mail：jinken@city.isesaki.lg.jp

貴事業所の概要について

問1：貴事業所の概要についてお答えください。（令和5年4月1日現在）

主たる業種 (1つに○)	1 建設業 2 製造業 3 情報通信業 4 運輸業、郵便業		
	5 卸売業、小売業 6 金融業、保険業 7 不動産業、物品賃貸業		
従業員数 (1つに○)	1 1人~30人 2 31人~50人 3 51人~100人		
	4 101人~300人 5 301人以上		
従業員数 <small>※記載の役職名を採用していない場合や次長等の役職欄にない職については、実態により適宜判断してください。</small>	正社員	総数_____人	左のうち女性_____人
	非正社員	総数_____人	左のうち女性_____人
	役員	総数_____人	左のうち女性_____人
	部長相当職	総数_____人	左のうち女性_____人
	課長相当職	総数_____人	左のうち女性_____人
	係長相当職	総数_____人	左のうち女性_____人

勤続年数について

問2：貴事業所の正社員の平均勤続年数をご記入ください。（小数点第2位を四捨五入してください。具体的な数字が分からない場合には、およその数字で結構です。）

平均勤続年数	男性_____年	女性_____年
--------	----------	----------

問5：女性の活躍を推進することのメリットはどのようなことだと考えていますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 良い人材を採用・活用できる
2. 職場の雰囲気良くなる
3. 女性の勤続年数を延ばせる
4. 女性従業員の意欲が向上する
5. 女性の視点の活用が製品やサービスの向上につながる
6. 業績が向上する
7. 企業イメージ良くなる
8. 従業員のワーク・ライフ・バランスが向上する
9. その他 ()

職場のハラスメントについて

問6：貴事業所で、職場のハラスメントを防止するために行っていることはありますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 事業所内でハラスメント防止研修や講習を開催
2. 外部機関のハラスメント防止研修や講習に従業員を参加させる
3. 就業規則等にハラスメント禁止を明記
4. ポスターやリーフレット、手引き等の啓発資料の配布や掲示
5. ハラスメントに関する相談窓口や担当者、苦情処理機関等を設置
6. ハラスメントに関する実態調査やアンケートを実施
7. 必要性は感じているが、取り組みは進んでいない
8. 取り組みを検討中または計画中
9. その他 ()

育児・介護両立支援について

問9：貴事業所では、育児休業について就業規則や労働契約、内規等で定めていますか。
(1つに○)

1. 定めている
2. 現在定めていないが、定める予定
3. 現在定めておらず、定める予定もない

問10：育児休業などに関する以下の内容について、令和4年4月1日から令和5年3月31日間の状況をお答えください。

	男性	女性
① 子どもが生まれた従業員数	人	人
② ①のうち育児休業を取得または開始の申し出をした従業員数	人	人
③ 育児休業の平均取得日数	日	日

問11：貴事業所では、介護休業について就業規則や労働契約、内規等で定めていますか。
(1つに○)

1. 定めている
2. 現在定めていないが、定める予定
3. 現在定めておらず、定める予定もない

問12：介護休業に関する以下の内容について、令和4年4月1日から令和5年3月31日の状況をお答えください。

	男性	女性
① 介護休業を取得した従業員数	人	人

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）により、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定が、労働者101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務とされています。

問13：貴事業所における行動計画の策定について伺います。
(1つに〇)

1. 策定済み
2. 策定する予定（予定時期： 年 月頃）
3. 策定していない



問14：問13で「3.策定していない」と回答した事業所のみお答えください。
※それ以外の方は問15へ⇒
行動計画を策定していない理由はどのようなことですか。
(1つに〇)

1. この計画について知らなかった
2. どのように策定すればよいか手法がわからない
3. 必要性は感じるが、策定している余裕がない
4. 策定する必要性を感じない
5. その他（)

令和5年度
男女共同参画に関する事業所意識調査
結果報告書

編集・発行 伊勢崎市市民部人権課
〒372-8501
伊勢崎市今泉町二丁目 410
電話 0270-24-5111 (代表)
0270-27-2703 (ダイヤルイン)
e-mail jinken@city.isesaki.lg.jp
