

# 渋川市 男女共同参画に関する事業所実態調査

## 〈調査の趣旨とご協力のお願い〉

市民の皆様、また市内の事業所の皆様には、日頃から市政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

渋川市では、すべての市民が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」を実現するため、地域や職場等の組織の意思決定過程において女性の参画が少ない状況の打破、性の多様性の無知及び無理解による偏見や性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消など、様々な取組を進めています。

この調査は、これらの施策の推進や、取組の基本となる「男女共同参画計画の策定」の基礎資料として、市内に事業所を有する企業・事業所様の考えをお聞きするため、属性情報に配慮したうえで、200社を無作為に選ばせていただき、送付しています。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、是非調査へご協力いただきますようお願いいたします。

令和6年12月 渋川市長

### 調査票記入にあたってのお願い

- 記入にあたっては、原則として宛名の企業・事業所の代表者ご本人、または総務もしくは人事を担当されている部署の方がお答えください。
- このアンケート調査は無記名式ですので、企業名・事業所名を記入する必要はありません。また、結果は統計的に処理し、事業所が特定されることはありません。
- 「その他」に当てはまる場合は、( ) 内に具体的にご記入ください。
- ご回答は「郵送」または「インターネット」の**どちらか一方**でお願いします。

#### 【郵送の場合】

- ・ボールペンや鉛筆などで、はっきりと記入してください。
- ・記入していただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、令和7年1月24日（金）までにポストに投函してください。その際、切手を貼る必要はありません。

#### 【インターネットの場合】

- ・次の二次元コードまたはURLから回答ページにアクセスの上、令和7年1月24日（金）までに回答してください。

URL <https://logoform.jp/f/VMiwW>

- ・インターネットから回答する場合は、調査票の郵送は不要です。
- ・回答の際、右下に表示の【 】内の3桁の数字を入力してください。  
(数字は郵送との重複を防ぐためのものです。事業所が特定されることは一切ありません。)



記入にあたっての不明な点や調査についてのお問い合わせはこちらまでお願いします。

渋川市 総合戦略部 政策戦略課

TEL:0279-25-8419 メールアドレス:mirai@city.shibukawa.gunma.jp

▶ インターネットから回答する場合、右の【 】内の3桁の数字を入力してください【                      】

## ■ I 貴事業所の概要について

●問1 貴事業所（貴社）の概要についてお答えください。

(1) 主たる業種 (1つに○)

- ① 建設業
- ② 製造業
- ③ 電気・ガス・熱供給・水道業
- ④ 情報通信業
- ⑤ 運輸業、郵便業
- ⑥ 卸売業、小売業
- ⑦ 金融業、保険業
- ⑧ 不動産業、物品賃貸業
- ⑨ 学術研究、専門・技術サービス
- ⑩ 宿泊業、飲食サービス業
- ⑪ 生活関連サービス業、娯楽業
- ⑫ 教育・学習支援業
- ⑬ 医療、福祉
- ⑭ サービス業（他の分類されないもの）
- ⑮ その他（ ）

●これ以降の質問は、会社全体についてではなく、この調査票の宛名となっている渋川市内の事業所のみの状況や考え方についてお答えください。

(2) 貴事業所の総従業員数（令和6年4月1日現在）をおしえてください。

(表内に人数を記入)

|       | 正社員 | 非正社員 | 合計 |
|-------|-----|------|----|
| 男性従業員 | 人   | 人    | 人  |
| 女性従業員 | 人   | 人    | 人  |
| 合計    | 人   | 人    | 人  |

(3) 貴事業所の役職者数（課長職以上）（令和6年4月1日現在）をおしえてください。

(表内に人数を記入)

※課長等の役職名を採用していない場合は、貴事業所の実態により、「役職者」がどの役職に該当するかご判断のうえ、ご記入ください。

|            |        |            |
|------------|--------|------------|
|            | 貴事業所全体 | そのうち女性役職者数 |
| 役職者（課長職以上） | 人      | 人          |

## ■ 2 ポジティブ・アクションについて

### ■ ポジティブ・アクションとは

固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組

●問2 貴事業所では、男女間で生じている採用、職域、管理職登用、職場環境などの差の解消に向け、ポジティブ・アクションを実施していますか。(1つに○)

- |                      |      |
|----------------------|------|
| ① 実施している             | →問3へ |
| ② 現在は未実施だが、実施を検討している | →問6へ |
| ③ 現在未実施で、今後も実施予定はない  | →問6へ |

●問3 問2でポジティブ・アクションを「① 実施している」と回答した事業所にお聞きます。

貴事業所では、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けて、どのようなポジティブ・アクションに取り組んでいますか。(あてはまるもの全てに○)

- |                                                |
|------------------------------------------------|
| ① 女性活躍に関する担当部局、担当者を設けるなど、企業内での推進体制を整備している      |
| ② 女性の少ない職場・職種に女性従業員を配置したり、女性を積極的に雇用したりするなどしている |
| ③ 性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている             |
| ④ 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している     |
| ⑤ 男性管理職に対し、女性活躍の重要性についての啓発を行っている               |
| ⑥ 体力面での個人差を補う器具や設備等を設置する等、働きやすい職場環境づくりを行っている   |
| ⑦ 男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている                 |
| ⑧ 特に取り組んでいることはない                               |
| ⑨ その他(具体的に )                                   |

- 問4 貴事業所では、ポジティブ・アクションの取組を行うことで、どのような効果が期待できると思いますか。また、既に効果があらわれていますか。  
(あてはまるもの全てに○)

- ① 経営の効率化
- ② 職務遂行能力により評価されるという意識の高まり
- ③ 従業員の能力発揮による生産性向上や競争力強化
- ④ 職場全体のやる気の向上
- ⑤ 良い人材の確保
- ⑥ 企業イメージの向上
- ⑦ 顧客ニーズへの的確な対応
- ⑧ 従業員の職業意識や価値観の多様化への対応
- ⑨ その他（具体的に

)

- 問5 貴事業所において、ポジティブ・アクションの取組を行ううえで、特に女性従業員について課題となっていることは何ですか。(あてはまるもの全てに○)

- ① 女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない
- ② 女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある
- ③ 女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である
- ④ 男性の認識、理解が不十分である
- ⑤ 業務の内容によっては、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い
- ⑥ 将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていない
- ⑦ 目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない
- ⑧ 顧客が女性管理職をいやがる
- ⑨ 管理職に女性を登用する機運がまだ低い
- ⑩ 女性特有の健康課題により男女格差の解消がむずかしい
- ⑪ その他（具体的に

)

●問6 貴事業所では、管理職をどのように登用していますか。(1つに○)

- ① 男女の区別なく登用
- ② 一部の職種や業務は男女を区別して登用
- ③ 男女を区別して登用
- ④ その他(具体的に )
- ⑤ 女性管理職を登用していない

●問7 貴事業所において、特に女性の職域拡大や管理職登用のために取り組んでいることはありますか。(あてはまるもの全てに○)

- ① 女性がいなく、又は少ない職種、職域への女性の採用や配置をしている
- ② 女性がいなく、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練を実施している
- ③ 女性がいなく、又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように女性に対して奨励している
- ④ 女性の応募・採用が少ない職種の求人方法を再検討している
- ⑤ 正規雇用以外から正規雇用への登用をしている
- ⑥ 所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している
- ⑦ 女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している
- ⑧ 女性の健康支援に向けた取組を行っている
- ⑨ 特に取り組んでいることはない
- ⑩ その他(具体的に )

●問8 貴事業所では、女性を管理職に登用しない・しにくい理由となっていることがありますか。(あてはまるもの全てに○)

- ① 該当する能力や経験等がある女性がいなく
- ② 本人(女性)が登用を希望しない
- ③ 出産や育児で退職する女性が多く、勤務年数が短い
- ④ 女性が少なく・いない
- ⑤ 女性の従事する業務が限定されている
- ⑥ 事業所内に女性登用の意識がない・低い
- ⑦ その他(具体的に )
- ⑧ 特に理由となっていることはない

- 問 9 女性を管理職に登用するためには、どのような取組が必要だと思いますか。  
(あてはまるもの全てに○)

- ① 経営者や人事担当者の意識改革
- ② 様々な職種や職域への女性の登用
- ③ 女性管理職登用の数値目標の設定
- ④ 育児休業や介護休業などの制度充実
- ⑤ 継続的な人材育成
- ⑥ 模範となる女性管理職の育成
- ⑦ 仕事に対する女性自身の意識改革
- ⑧ 上司や同僚男性とのコミュニケーションの促進
- ⑨ 女性特有の健康課題への取組
- ⑩ その他（具体的に
- ⑪ 特に必要だと思うことはない

)

### ■ 3 ワーク・ライフ・バランスについて

#### ■ ワーク・ライフ・バランスとは

「仕事と生活の調和」と訳され、男性も女性も、あらゆる世代の人が人生の段階に応じて、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態

- 問 10 今後、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、必要なことは何だと思いますか。(あてはまるもの全てに○)

- ① 仕事と育児の両立支援や、育児休業制度などの整備
- ② 仕事と介護の両立支援や、介護休業制度などの整備
- ③ 短時間勤務やフレックスタイム、始業時刻の変更など、勤務時間の柔軟化
- ④ テレワーク（在宅勤務等）など、多様な働き方の導入
- ⑤ 仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減の取組
- ⑥ 福利厚生制度の拡充
- ⑦ 既存制度の周知・PR
- ⑧ 事業主や従業員に対する研修を充実させ、意識改革を図る
- ⑨ 生産性の向上や業務の効率化
- ⑩ その他（具体的に

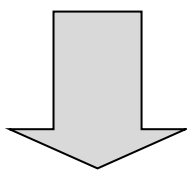
)

●問 1 1 貴事業所における「健康経営」に関する取組をおしえてください。

(あてはまるもの全てに○)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| ① 労働時間の適正化、ワーク・ライフ・バランスや生活時間の確保<br>② メンタルヘルスの不調など、ストレス関連疾患の発生予防<br>③ 女性特有の健康課題など、女性の健康保持・増進<br>④ 休職後の職場復帰、就業と治療の両立支援<br>⑤ 従業員間のコミュニケーションの促進<br>⑥ 従業員の喫煙率の低減促進<br>⑦ 従業員の感染症予防（コロナ、インフルエンザなど）<br>⑧ 精密検査や任意検診などの受診率向上の促進<br>⑨ 生活習慣病などの疾病の発生予防（健常者に対する）<br>⑩ 生活習慣病などの高リスク者に対する重症化予防<br>⑪ 従業員の生産性低下・事故発生の防止<br>⑫ その他（具体的に | ) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|

●問 1 2 貴事業所における、男女共同参画に関する次の制度に関する認知や取得状況についておしえてください。（それぞれ1つに○）

|                                                                                                                                              | 取得中 | 取得を検討中 | 聞いたことはある | 見聞きしたことはない |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------|----------|------------|
|                                                           |     |        |          |            |
| ① えるぼし認定<br>女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する制度で、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、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場合に厚生労働大臣の認定を受けることができます。               | 1   | 2      | 3        | 4          |
| ② くるみん認定<br>仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいる企業を認定する制度で、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ます。 | 1   | 2      | 3        | 4          |

●問 1 3 貴事業所には、産前・産後休業制度の規定がありますか。（1つに○）

また、「① ある」の場合は、その対象（取得できる）職員に○をつけてください。

|       |                       |          |
|-------|-----------------------|----------|
| ① ある  | 【取得できるのは 正社員 ・ 非正社員 】 | →問 1 4 へ |
| ② ない  |                       | →問 1 5 へ |
| ③ 検討中 |                       | →問 1 5 へ |

●問 14 問 13で産前・産後休業制度の規定が「① ある」と回答した事業所にお聞きします。

令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間について、以下に該当した女性従業員の人数をおしえてください。(表内に人数を記入)

| 令和5年4月1日～令和6年3月31日 | 合計 | うち正社員 | うち非正社員 |
|--------------------|----|-------|--------|
| 妊娠・出産した女性従業員       | 人  | 人     | 人      |
| 産前・産後休業を取得した女性従業員  | 人  | 人     | 人      |
| 妊娠・出産を機に退職した女性従業員  | 人  | 人     | 人      |

●問 15 問 13で産前・産後休業制度の規定が「② ない」又は「③ 検討中」と回答した事業所にお聞きします。

令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間について、以下に該当した女性従業員の人数をおしえてください。(表内に人数を記入)

| 令和5年4月1日～令和6年3月31日 | 合計 | うち正社員 | うち非正社員 |
|--------------------|----|-------|--------|
| 妊娠・出産した女性従業員       | 人  | 人     | 人      |
| 妊娠・出産を機に退職した女性従業員  | 人  | 人     | 人      |

●問 16 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。(1つに○)

また、「① ある」の場合は、その対象(取得できる)職員に○をつけてください。

|       |                       |         |
|-------|-----------------------|---------|
| ① ある  | 【取得できるのは 正社員 ・ 非正社員 】 | →問 17 へ |
| ② ない  |                       | →問 18 へ |
| ③ 検討中 |                       | →問 18 へ |

●問 17 問 16で育児休業制度の規定が「① ある」と回答した事業所にお聞きします。

(1) 子が何歳になるまで育児休業を取ることができますか。(1つに○)

|              |
|--------------|
| ① 1歳未満       |
| ② 1歳～1歳6か月未満 |
| ③ 1歳6か月～2歳未満 |
| ④ 2歳～3歳未満    |
| ⑤ 3歳以上       |

(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。(1つに○・回数を記入)

|            |
|------------|
| ① ( ) 回まで  |
| ② 回数の制限はない |

(3) 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間について、以下に該当した従業員の人数をおしえてください。(表内に人数を記入)

| 令和5年4月1日～令和6年3月31日 | 合計 | うち正社員 | うち非正社員 |
|--------------------|----|-------|--------|
| 出産した女性従業員          | 人  | 人     | 人      |
| 配偶者が出産した男性従業員      | 人  | 人     | 人      |

(4) (3) の出産又は配偶者が出産した従業員のうち、令和6年3月末日までに育児休業を開始した人数をおしえてください。(表内に人数を記入)  
また、その平均取得日数をおしえてください。(表内に日数を記入)

| 令和5年4月1日～令和6年3月31日に本人または配偶者が出産し、令和6年3月末日までに育児休業を開始 | 合計 | うち正社員 | うち非正社員 |
|----------------------------------------------------|----|-------|--------|
| 育児休業を開始した女性従業員                                     | 人  | 人     | 人      |
| 育児休業を開始した男性従業員                                     | 人  | 人     | 人      |

|             | 女性従業員 | 男性従業員 |
|-------------|-------|-------|
| 育児休業の平均取得日数 | 日     | 日     |

●問18 貴事業所での、働きながら子育てを行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定についておしえてください。(それぞれ1つに○)

|                        | 制度あり | 導入予定 | 検討中 | 未定 |
|------------------------|------|------|-----|----|
| ① 育児中の所定外労働の制限         | 1    | 2    | 3   | 4  |
| ② 育児中の深夜労働の制限          | 1    | 2    | 3   | 4  |
| ③ 育児中の短時間勤務制度          | 1    | 2    | 3   | 4  |
| ④ 育児中のフレックスタイム制度       | 1    | 2    | 3   | 4  |
| ⑤ 育児中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度 | 1    | 2    | 3   | 4  |
| ⑥ 事業所内託児施設             | 1    | 2    | 3   | 4  |
| ⑦ 子どもの看護休暇制度           | 1    | 2    | 3   | 4  |

●問 19 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。(1つに○)

また、「① ある」の場合は、その対象(取得できる)職員に○をつけてください。

|       |                       |       |
|-------|-----------------------|-------|
| ① ある  | 【取得できるのは 正社員 ・ 非正社員 】 | →問20へ |
| ② ない  |                       | →問21へ |
| ③ 検討中 |                       | →問21へ |

●問 20 問 19で介護休業制度の規定が「① ある」と回答した事業所にお聞きします。

(1) 介護休業の期間の限度はいつまでですか。(1つに○)

|            |                  |
|------------|------------------|
| ① 93日      | ② 94日～6か月未満      |
| ③ 6か月～1年未満 | ④ 1年             |
| ⑤ 2年以上     | ⑥ 限度なく必要なだけ取得できる |

(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。(1つに○・回数を記入)

|                  |         |
|------------------|---------|
| ① 同一要介護者につき      | ( ) 回まで |
| ② 同一要介護者の同一疾病につき | ( ) 回まで |
| ③ その他(具体的に       | )       |
| ④ 制限なく何回でも取得できる  |         |

(3) 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に介護休業を開始した従業員の人数をおしえてください。(表内に人数を記入)

| 令和5年4月1日～令和6年3月31日 | 合計 | うち正社員 | うち非正社員 |
|--------------------|----|-------|--------|
| 介護休業を開始した女性従業員     | 人  | 人     | 人      |
| 介護休業を開始した男性従業員     | 人  | 人     | 人      |

●問 21 貴事業所での、働きながら家族の介護を行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定についておしえてください。(それぞれ1つに○)

|                        | 制度あり | 導入予定 | 検討中 | 未定 |
|------------------------|------|------|-----|----|
| ① 介護中の所定外労働の制限         | 1    | 2    | 3   | 4  |
| ② 介護中の深夜労働の制限          | 1    | 2    | 3   | 4  |
| ③ 介護中の短時間勤務制度          | 1    | 2    | 3   | 4  |
| ④ 介護中のフレックスタイム制度       | 1    | 2    | 3   | 4  |
| ⑤ 介護中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度 | 1    | 2    | 3   | 4  |

## ■ 4 ハラスメントについて

## ■セクシュアル・ハラスメントとは

相手の意に反する性的な言葉や行為によって、不快や不安な状態に追い込むことやそれらの言動を拒否したことで不利益を与えること

## ■マタニティ・ハラスメントとは

働く女性に、妊娠や出産・育児休業の取得などを理由とする精神的・身体的苦痛を与える言葉や行為を行うことや、雇用条件などの面で不当な扱いをすること

## ■パワー・ハラスメントとは

職務上の地位や人間関係などの優位性を背景として業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与えることや、職場環境を悪化させること

- 問 2 2 貴事業所には、ハラスメント防止のための規定はありますか。(1つに○)  
また、「③ 規定する予定である」の場合は、その時期をおしえてください。  
(年月を記入)

- ① ある
- ② ない
- ③ 規定する予定である（令和 年 月から）

- 問 2 3 貴事業所において、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。(あてはまるもの全てに○)

- 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への従業員の参加
- 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 取組を検討中、または計画中
- ⑧ 必要性は感じているが、取組は進んでいない
- ⑨ その他（具体的に

## ■5 男女共同参画社会の実現に向けて

●問24 男女共同参画社会を実現するために、今後、渋川市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(3つまで○)

- ① 審議会の委員や管理職など、市の政策や方針決定の場に女性を積極的に登用する
- ② 民間企業・団体などに、女性の職域拡大や管理職登用が進むよう働きかける
- 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
- ④ 保育の施設やサービス、高齢者等の施設や介護サービスを充実する
- ⑤ 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
- ⑥ 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女ともに働き方の見直しを進めるように企業に働きかける
- ⑦ 育児や介護中であっても仕事が続けられるように企業に働きかける
- ⑧ 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
- ⑨ 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする
- ⑩ 女性に対する暴力を根絶するための取組を進める
- ⑪ 男女共同参画団体などとの連携を強める
- ⑫ 地域活動・地域団体の女性リーダー育成を支援する
- ⑬ 男女共同参画や女性活躍に取り組む事業所に対して、独自に支援や評価を行う
- ⑭ 女性の健康への取組を進める
- ⑮ わからない

●男女共同参画について、ご意見、ご要望があれば、次の記載欄に自由にお書きください。

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

アンケートはこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。

記入していただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、令和7年1月24日(金)までにポストに投函してください。その際、切手を貼る必要はありません。