

令和7年度 第4回世田谷区男女共同参画推進部会 次第

令和8年1月23日（金）

午後2時～午後4時

男女共同参画センターらぶらす

1 開会

2 議事

【協議事項】

「(仮称)第三次男女共同参画プラン」の骨子案について・・・資料1

【報告事項】

(1) 世田谷区立男女共同参画センター運営委託事業者の選定結果について

・・・資料2

(2) 区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査の集計結果について（速報）

・・・資料3

3 その他

4 閉会

◆配付資料

資料1-1 「(仮称)第三次男女共同参画プラン」体系案

資料1-2 「(仮称)第三次男女共同参画プラン」骨子案

資料1-3 「(仮称)第三次男女共同参画プラン」基本理念案

資料2 世田谷区立男女共同参画センター運営委託事業者の選定結果について

資料3-1 区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査の集計結果について

資料3-2 区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査報告書【速報版】

意見・質問票

◆今後の予定

第3回男女共同参画・多文化共生推進審議会

時 期：令和8年2月12日（木）

【事務局】

世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画課

電話03-6304-3453

FAX 03-6304-3710

第2次男女共同参画プラン後期計画

基本目標	課題・施策
基本目標Ⅰ あらゆる分野における 女性活躍	1 固定的な性別役割分担意識の解消 ① 情報提供・啓発活動の充実 ② 男女共同参画に関する男性の理解の促進 ③ 教育分野における啓発 ④ 家庭や地域における男女平等教育・学習の充実 ⑤ 職場における男女平等意識の向上 ⑥ 意識調査による実態の把握と啓発
	2 女性の活躍推進と政策・方針決定過程への女性の参画促進 ① 事業者に向けた女性の活躍推進のための意識啓発 ② 審議会等の女性登用率の向上 ③ 事業者への支援
	3 女性のキャリア形成と多様な働き方の支援 ① 女性の就労・再就職支援 ② 女性のキャリア形成、キャリア教育の推進 ③ 女性が少ない分野への女性の参画支援 ④ 非正規雇用の女性等への支援
基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランス の着実な推進	4 ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発 ① ワーク・ライフ・バランスの考え方の普及 ② 事業者への働きかけと支援 ③ 多様な働き方の支援 ④ 男女の育児・介護休業の取得促進 ⑤ 「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」等による実態の把握と啓発
	5 男女がともに家事、育児、介護を担える支援の充実 ① 保育等の拡充 ② 育児に関するサービスの充実 ③ 子育て世代への支援 ④ 地域・地区での子育て支援 ⑤ 介護者への支援 ⑥ 男性の家事・育児・介護等への参画支援
	6 防災・地域活動等への参画促進 ① 防災・災害復興の分野への女性の参画促進 ② 地域活動への参画支援 ③ 地域活動における女性リーダーの育成支援 ④ 男性の地域活動への参画支援 ⑤ 高齢者の社会参画の促進

(仮称)第3次男女共同参画プラン(修正案4)

※第2回審議会
推進の方向性

ジェンダー平等の推進
 ジェンダー統計を収集・活用するとともに、あらゆる分野において
 ジェンダーの視点(男性、女性、性的マイノリティなど)を取り入れ、施策を展開していく
 = 世田谷版ジェンダー主流化

基本目標	課題・施策
基本目標Ⅰ 男女共同参画の総合的 推進による自分らしい 生き方の実現 に向けた推進	1 男女共同参画の意識醸成 ① 男女共同参画に関する周知・啓発 ② 若年層への広報・啓発 ③ 事業者への広報・啓発 区民 子ども/若者/保護者/教職員 事業者
	2 性別にとらわれないライフデザイン実現の推進 ① 家事、育児、介護等のケアをともに支えるための支援 ② 多様な働き方の支援 ③ 地域活動への促進 ④ 若年層へのキャリア教育とロールモデルの提示 ⑤ 事業者への働きかけと支援 区民 区民 区民 子ども/若者/保護者/職員 事業者
	3 家事、育児、介護等のケアをともに支えるための支援 ① 保育等の拡充 ② 育児に関するサービスの充実 ③ 子育て世代への支援 ④ 地域・地区での子育て支援 ⑤ 介護者への支援 ⑥ 事業者への働きかけと支援 区民 区民 区民 区民 区民 事業者
	3 女性の活躍推進と就労に向けた支援 ① 地域や防災分野における女性の参画 ② 女性の就労支援 ③ 事業者の取組みへの支援 区民 区民 事業者
	5 女性のキャリア形成と多様な働き方の支援 ① 女性のキャリア形成・就労 ② デジタル分野における女性のキャリア支援 区民 区民
4 男女共同参画センター「らぶらす」の機能の充実 ① 地域と共に男女共同参画を推進するための仕組みの強化と体制の充実 ② 区民、団体・地域の支援者が主体となった多様な交流の場・機会の充実 ③ 地域との連携、利用促進のための情報発信の強化 ④ 講座・研修、情報収集・提供、相談機能の横断的展開 区民 区民 区民 区民	

(仮称)第3次男女共同参画プラン(修正案6)

※第2回庁内検討会
推進の方向性

ジェンダー平等の推進
 ジェンダー統計を収集・活用するとともに、あらゆる分野において
 ジェンダーの視点(男性、女性、性的マイノリティなど)を取り入れ、施策を展開していく
 = 世田谷版ジェンダー主流化

基本目標	課題・施策
基本目標Ⅰ 男女共同参画の総合的 推進による自分らしい 生き方の実現	1 男女共同参画の意識醸成 ① 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発 ② 子ども・若者が性別にとらわれず多様な未来を描くための意識啓発 ③ 従業員それぞれの働き方を尊重するための意識啓発 区民 子ども/若者/保護者/教職員 事業者
	2 性別や年齢にとらわれない多様なライフデザインの実現と支援 ① 家事、育児、介護等のケアをともに支えるための支援 ② ひとり親家庭が安心して生活できる環境づくり【復活】 ③ 多様な働き方の支援 ④ 地域活動への参画促進 ⑤ 子どもへのキャリア教育と若者のライフデザイン形成支援 ⑥ 働きやすい環境整備のための事業者への支援 区民 区民 区民 子ども/若者/保護者/教職員 事業者
	3 女性の活躍推進と就労に向けた支援 ① 女性のキャリア形成と多様な働き方の支援 ② 女性活躍の取組みを推進する事業者への支援 ③ 地域や防災分野における女性の参画促進 区民 事業者 区民
	4 男女共同参画センター「らぶらす」の機能の強化 ① ジェンダー平等実現に向けた講座・研修、情報収集・提供、相談機能の強化 ② 区民の主体的な活動拠点としての充実 ③ 区関係所管、関係機関、地域活動団体等との連携 区民 区民 区民

項目整理

第2次男女共同参画プラン後期計画

Table with 2 columns: 基本目標 (Basic Goals) and 課題・施策 (Issues/Policies). It details goals for preventing DV and supporting victims, including specific measures like counseling and safety assurance.

(仮称)第3次男女共同参画プラン(修正案4)

※第2回審議会

Table with 2 columns: 基本目標 (Basic Goals) and 課題・施策 (Issues/Policies). It details goals for preventing violence and harassment, supporting DV victims, and addressing issues for women.

(仮称)第3次男女共同参画プラン(修正案6)

※第2回庁内検討会

Table with 2 columns: 基本目標 (Basic Goals) and 課題・施策 (Issues/Policies). It details goals for preventing violence and harassment, supporting DV victims, and addressing issues for women, with red boxes highlighting '項目整理' (Item整理).

Table with 2 columns: 基本目標 (Basic Goals) and 課題・施策 (Issues/Policies). It details goals for health support for diverse groups and supporting single-parent households.

Table with 2 columns: 基本目標 (Basic Goals) and 課題・施策 (Issues/Policies). It details goals for understanding diversity and supporting LGB+ individuals.

Table with 2 columns: 基本目標 (Basic Goals) and 課題・施策 (Issues/Policies). It details goals for understanding diversity and supporting LGB+ individuals, with red boxes and arrows indicating '統合' (Integration) and '新規項目立て' (New Item Creation).

Table with 2 columns: 推進体制 (Promotion System) and 方策 (Strategies). It details implementation strategies for the gender equality center and staff participation.

Table with 2 columns: 推進体制 (Promotion System) and 方策 (Strategies). It details implementation strategies for gender equality promotion, staff participation, and diverse perspectives.

Table with 2 columns: 推進体制 (Promotion System) and 方策 (Strategies). It details implementation strategies for gender equality promotion, staff participation, and diverse perspectives, with red boxes highlighting 'とあらゆる分野での取り組みの推進'.

「(仮称) 世田谷区第三次男女共同参画プラン」
計画骨子 (案)

「(仮称) 世田谷区第三次男女共同参画プラン」計画骨子 (案)

■■ 計画の概要 ■■	1
計画策定の趣旨と目的	1
計画の性格・位置づけ	2
計画の期間	2
計画の基本理念	2
■■ 推進の方向性 ■■	3
ジェンダー平等の推進	3
計画の体系	4
■■ 計画の内容 ■■	7
基本目標Ⅰ 男女共同参画の総合的推進による自分らしい生き方の実現	7
課題1 男女共同参画の意識醸成	9
課題2 性別や年齢にとらわれない多様なライフデザインの実現と支援	10
課題3 女性の活躍推進と就労に向けた支援	24
課題4 男女共同参画センター「らぶらす」の機能の強化	29
基本目標Ⅱ あらゆる人の人権や尊厳が守られる支援の強化	31
課題5 暴力やハラスメント防止の啓発	33
課題6 配偶者等からの暴力(DV)の防止と被害者支援の充実	44
課題7 困難な問題を抱える女性への安全確保と自立に向けた支援	49
課題8 性犯罪・性暴力の防止と被害者支援の充実	53
基本目標Ⅲ 多様性や違いを理解し、尊重し合える社会の構築	61
課題9 性の多様性に関する理解促進と性的マイノリティへの支援	63
課題10 リプロダクティブ・ヘルス/ライツの理解促進	69
課題11 性別や性差に応じたところと身体健康支援	73
推進体制	81
方策1 ジェンダー平等推進のための整備・強化	83
方策2 区職員の男女共同参画推進	86
方策3 多様な視点や連携による施策の充実	89

■ ■ 計画の概要 ■ ■

計画策定の趣旨

平成11年（1999年）に「男女共同参画基本法」が施行された後、区では平成19年（2007年）に「世田谷区男女共同参画プラン」を初めて策定しました。

その後、平成25年（2013年）9月に議決された世田谷区基本構想における9つのビジョンの中では、「個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無などにかかわらず、多様性を認め合い、自分らしく暮らせる地域社会を築いていく」とし、この考え方を踏まえ、区における男女共同参画社会の言葉の定義を「男女だけではなく多様な性を含めたすべての人が尊重され、参画できる社会」と掲げ、「世田谷区第二次男女共同参画プラン」を策定しました。

そして、平成30年（2018年）には、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」を制定し、区におけるジェンダー平等実現に向け、さらに取組みを推進してきたところです。

こうした取組みの中、ジェンダー平等の意識は少しずつ浸透してきたと考えられますが、「男は仕事、女は家庭」とする固定的な性別役割分担意識やそれに基づく社会構造は未だ根強く残っています。また、ジェンダーバイアスに起因する暴力やハラスメントが多様化する中、人権意識の向上や「暴力やハラスメントは許されない」とする意識醸成は社会の中でより一層求められています。

家族やパートナーとの関係性やあり方については、多様化している状況を踏まえ、区では平成27年（2015年）11月から、全国に先駆けパートナーシップ宣誓を開始しました。また、令和4年（2022年）11月からはパートナーの子どもや親を含めたファミリーシップ宣誓も開始し、「世田谷区パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓」として、現在実施しているところです。家族やパートナーとの関係性・あり方は本来、当事者の意思により自由に選択できるものにも関わらず、社会における差別や偏見により選択できない現状は、個人の尊厳が守られていない状況にあり、地域社会全体で理解促進を図っていく必要があります。

こうしたジェンダーに起因する課題について、区民が地域社会における当事者の一人として理解を深め、考えていくことが重要です。

「(仮称) 世田谷区第三次男女共同参画プラン」は、ジェンダーに起因し、依然として残る社会課題について、根拠に基づく分析と検討を行い、新たな視点から施策を展開することで、着実に一歩ずつ前進し、地域社会におけるジェンダー平等の実現を目指すものです。

計画の性格・位置付け

- (1) この計画は、男女共同参画社会の実現をめざすために、区の基本的考え方と課題達成のための施策を明らかにするものです。
- (2) この計画は、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」第九条に定められた「行動計画」に該当し、第八条に定められた男女共同参画の基本的施策を総合的かつ計画的に推進するための計画です。
- (3) この計画は、「男女共同参画社会基本法」第十四条第3項に定める「市町村男女共同参画計画」であり、国等の計画を踏まえるとともに、区の基本計画・実施計画・関連計画、DX推進方針等との整合性を図っています。
- (4) この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第六条第2項に定められた「市町村推進計画」に該当し、基本目標Ⅰを「世田谷区女性活躍推進計画」として位置づけます。
- (5) この計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下「DV防止法」という。）第二条の三第3項に定められた「市町村基本計画」に該当し、基本目標Ⅱを「世田谷区配偶者等暴力の防止及び被害者保護のための計画」として位置づけます。
- (6) この計画は、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（以下「女性支援法」という。）第八条第三項に定められた「市町村推進計画」に該当し、基本目標Ⅱを「世田谷区困難な問題を抱える女性への支援のための計画」として位置づけます。
- (7) この計画は、区の地域防災計画との整合を図りつつ、災害対策における男女共同参画を進めるための計画です。阪神淡路大震災、中越地震、東日本大震災、熊本地震、能登半島地震、豪雨災害などの経験を踏まえ、平常時から地域社会における男女共同参画を推進します。

計画の期間

令和9年度から令和13年度までの5年間とします。

計画の基本理念

基本理念

調整中

■■ 推進の方向性 ■■

ジェンダー平等の推進

地域におけるジェンダー平等を推進するためには、職員それぞれがジェンダー平等の意識を持ち、施策を展開していく必要があります。

ジェンダーの視点が入り入れられた施策が地域において実施されることにより、ジェンダーによる格差が埋まり、暮らしやすい地域社会を構築していくことができます。

そのために、「(仮称)第三次男女共同参画プラン」では、ジェンダー平等を推進していくための大きな視点である「推進の方向性」に「世田谷版ジェンダー主流化」を位置付け、ジェンダー主流化を推進していきます。



『ジェンダー平等』とは…	性別に関わらず、平等に責任、権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めていくことを言います。
『ジェンダー主流化』とは…	平成7年(1995年)到北京で開催された第4回国連世界女性会議にて提唱された概念で、ジェンダー平等を目的として、あらゆる政策立案・意思決定の過程にジェンダーの視点を取り入れていくことを言います。
『世田谷版ジェンダー主流化』とは…	「ジェンダー平等ガイドライン」により全庁へ「ジェンダー平等」の考え方を示し、「ジェンダー平等アドバイザー」の設置による専門的知見からのアドバイスを取り入れる等により、庁内におけるジェンダー主流化を進めていくことを言います。 また、男性、女性、性的マイノリティの視点も取り入れていくものです。

計画の体系

基本理念・推進の方向性	基本目標	課題（案）
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">調整中</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">世田谷版ジェンダー主流化</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">ジェンダー統計を収集・活用するとともに、あらゆる分野においてジェンダー視点を取り入れ、施策を展開していく</p>	<p style="text-align: center;">基本目標Ⅰ 男女共同参画の 総合的推進による 自分らしい生き方の 実現</p>	<p>課題1 男女共同参画の意識醸成</p> <p>課題2 性別や年齢にとらわれない 多様なライフデザインの実現と支援</p> <p>課題3 女性の活躍推進と就労に向けた支援</p> <p>課題4 男女共同参画センター「らぶらす」 の機能の強化</p>
	<p style="text-align: center;">基本目標Ⅱ あらゆる人の人権や 尊厳が守られる 支援の強化</p>	<p>課題5 暴力やハラスメント防止の啓発</p> <p>課題6 配偶者等からの暴力(DV)の防止と被 害者支援の充実</p> <p>課題7 困難な問題を抱える女性への安全確 保と自立に向けた支援</p> <p>課題8 性犯罪・性暴力の防止と被害者支援 の充実</p>
	<p style="text-align: center;">基本目標Ⅲ 多様性や違いを 理解し、 尊重し合える 社会の構築</p>	<p>課題9 性の多様性に関する理解促進と 性的マイノリティへの支援</p> <p>課題10 リプロダクティブ・ ヘルス/ライツの理解促進</p> <p>課題11 性別や性差に応じたところと身体の 健康支援</p>
	<p style="text-align: center;">推進体制</p>	<p>方策1 ジェンダー平等推進のための 整備・強化</p> <p>方策2 区職員の男女共同参画推進</p> <p>方策3 多様な視点や連携による施策の充実</p>

施策（案）

<ul style="list-style-type: none"> 1 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発 2 子ども・若者が性別にとらわれず多様な未来を描くための意識啓発 3 従業員それぞれの働き方を尊重するための意識啓発
<ul style="list-style-type: none"> 1 育児、介護等をともに支えるための支援 2 ひとり親家庭が安心して生活できる環境づくり 3 多様な働き方の支援 4 地域活動への参画促進 5 子どものキャリア教育と若者のライフデザイン形成支援 6 働きやすい環境整備のための事業者への支援
<ul style="list-style-type: none"> 1 女性のキャリア形成と多様な働き方の支援 2 女性活躍の取組みを推進する事業者への支援 3 地域や防災分野における女性の参画促進
<ul style="list-style-type: none"> 1 ジェンダー平等実現に向けた講座・研修、情報収集・提供、相談機能の強化 2 区民の主体的な活動拠点としての充実 3 区関係所管、関係機関、地域活動団体等との連携
<ul style="list-style-type: none"> 1 暴力の防止とアクティブ・バイスタンダーとなるための意識づくり 2 デートDVや性犯罪などの暴力の防止及びインターネットやSNSに対するリテラシー向上の啓発 3 職場におけるハラスメントの防止に向けた普及・啓発
<ul style="list-style-type: none"> 1 相談しやすい環境づくりと相談体制の強化 2 被害者の安全確保と生活再建に向けた支援 3 支援体制の充実と関係機関との連携強化 4 被害者支援と児童虐待防止の連携強化
<ul style="list-style-type: none"> 1 女性相談支援員の体制強化及び支援の充実 2 居場所の創出と生活力の向上支援 3 関係機関や民間団体との連携 4 国、都や他自治体との連携
<ul style="list-style-type: none"> 1 相談窓口の周知と被害者支援 2 国、都や関係機関との連携
<ul style="list-style-type: none"> 1 性の多様性を尊重し合える社会の実現に向けた意識の醸成 2 子ども・若者への性の多様性に関する啓発 3 安心して働くための事業者への啓発 4 性的マイノリティに向けた取組みの実施
<ul style="list-style-type: none"> 1 自分も相手も大切にするための性教育の実施と啓発 2 生涯を通じたリプロダクティブ・ヘルス/ライツの取組み
<ul style="list-style-type: none"> 1 従業員のウェルビーイングを高めるための健康経営の促進 2 多様なライフデザインを描くための健康支援
<ul style="list-style-type: none"> 1 あらゆる分野における『世田谷版ジェンダー主流化』の推進 2 EBPMに基づくジェンダー統計の活用と政策立案 3 庁内推進体制の強化 4 審議会等の女性登用率の向上
<ul style="list-style-type: none"> 1 区職員・教職員の男女平等意識の向上 2 庁内の管理監督的立場への女性の登用 3 区職員の仕事と生活の両立支援 4 区職員の暴力・ハラスメントの防止 5 区職員の多様な性に対する理解促進
<ul style="list-style-type: none"> 1 「世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会」におけるフォローアップ 2 国、都や他自治体との連携強化 3 男女共同参画に関わる市民活動団体との連携・協力

■■計画の内容■■

基本目標 I

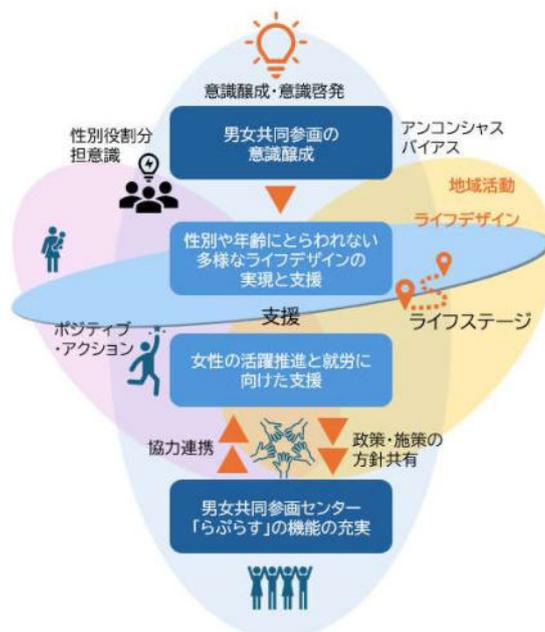
男女共同参画の総合的推進による
自分らしい生き方の実現

基本目標Ⅰ 男女共同参画の総合的推進による自分らしい生き方の実現

- ◇「男女共同参画社会基本法」では、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会を形成すること」を目標としている。
- ◇世田谷区においても「世田谷区基本計画」では「多様性の尊重」を掲げ、一人ひとりが自分らしく生き、全ての人々が尊重される社会の実現に向け、多様性を認め合うとともに、人権課題への理解を深め、あらゆる人権侵害の根絶を目的としている。
- ◇一人ひとりが性別にとらわれることなく、自分らしいライフデザインを描き、個性や能力を十分に発揮することができる社会の実現を目指していく。

課題・施策の体系

課題（案）	施策（案）
課題1 男女共同参画の意識醸成	1 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発 2 子ども・若者が性別にとらわれず多様な未来を描くための意識啓発 3 従業員それぞれの働き方を尊重するための意識啓発
課題2 性別や年齢にとらわれない 多様なライフデザインの実現と支援	1 育児、介護等をともに支えるための支援 2 ひとり親家庭が安心して生活できる環境づくり 3 多様な働き方の支援 4 地域活動への参画促進 5 子どものキャリア教育と若者のライフデザイン形成支援 6 働きやすい環境整備のための事業者への支援
課題3 女性の活躍推進と就労に向けた支援	1 女性のキャリア形成と多様な働き方の支援 2 女性活躍の取組みを推進する事業者への支援 3 地域や防災分野における女性の参画促進
課題4 男女共同参画センター「らぷらす」の 機能の強化	1 ジェンダー平等実現に向けた講座・研修、情報収集・提供、相談機能の強化 2 区民の主体的な活動拠点としての充実 3 区関係所管、関係機関、地域活動団体等との連携



課題1 男女共同参画の意識醸成

■現状と課題■

- ・国においては、平成15年（2003年）に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるように期待する」との目標を掲げ、女性活躍推進に取り組んできたが、未だ目標に達しない分野もあり、世界水準（ジェンダー・ギャップ指数）で見ると先進国はもとより、諸外国の中でも非常に低水準に留まっており、特に経済、政治の分野が課題となっている。
- ・女性の活躍を阻害している要因には、固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見やさまざまな社会制度・慣行があると考えられる。女性への家事・育児・介護等の負担は大きく、仕事と育児や介護といったライフイベントとの両立のしづらさ、キャリア形成の遅延や中断せざるを得ない状況となっている。令和6年度「区民意識・実態調査」では、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識を否定する回答は約9割となっているが、性別で見ると女性の回答が男性を9ポイント上回っており、男女の意識には差がある。
- ・男性は、家庭生活より家族を養う経済力が重視され、仕事を優先すべきといった、固定的な性別役割分担意識に基づく負担が大きく、男性のワーク・ライフ・バランスの現実には、「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいとの希望とは乖離したものとなっており、長時間労働や育児休業を取りづらい職場環境の改善が課題となっている。
- ・これまで取り組んできた固定的な性別役割分担意識の解消は今後も継続していく必要がある。そのためには、将来、社会に出て働き、家庭をもつ若い世代への意識啓発が重要である。
- ・また、事業者への意識啓発や職場環境の整備を働きかけていくことが求められている。

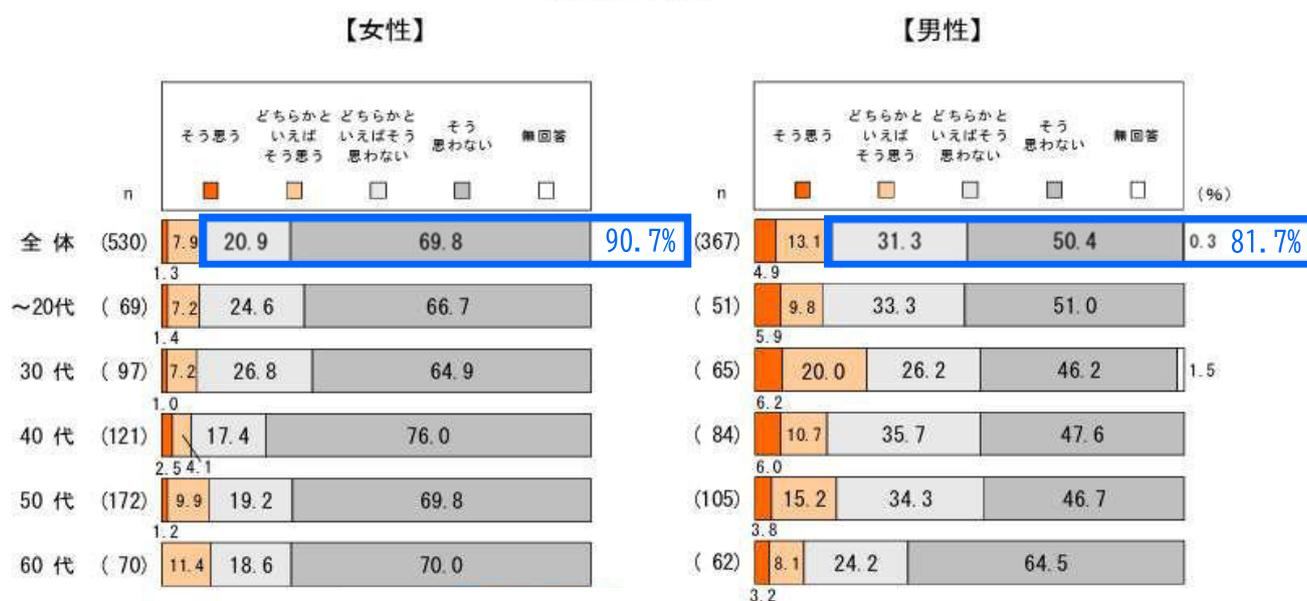
①「男は仕事、女は家庭」という考え方（固定的な性別役割分担意識）に対する現況

	(%)	
	肯定派	否定派
家事は女性の仕事だから、共働きでも女性がする方がよい	6.7	93.0
家庭や職場において、男性は女性以上に責任を負っている	41.3	58.6
「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する	12.8	87.0

※灰地：多数派

※《肯定派》
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の両者を合わせた割合

※《否定派》
「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の両者を合わせた割合



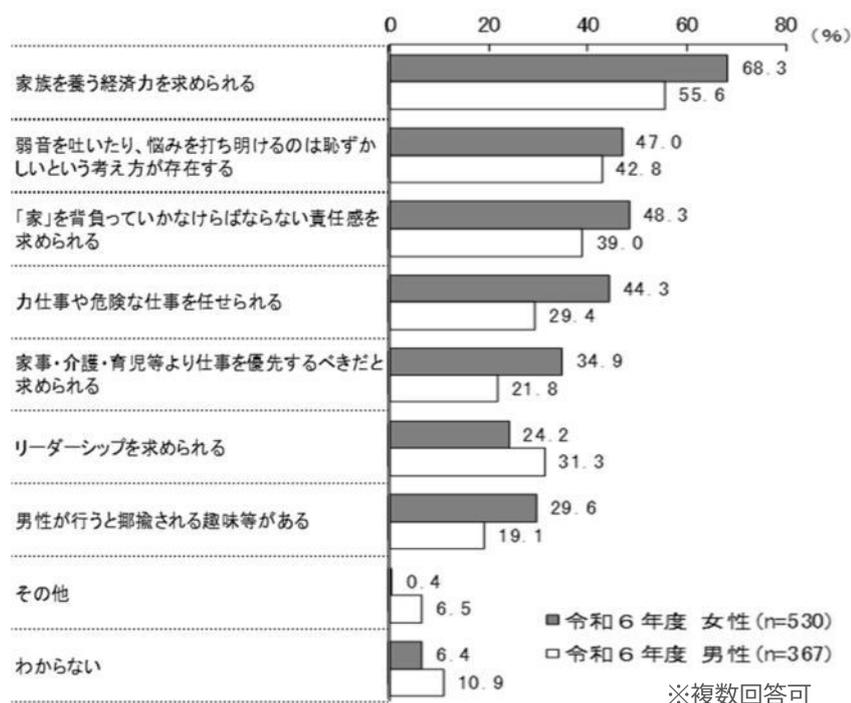
資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和6(2024)年度）

令和6年度「区民意識・実態調査」によれば、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識に対する《否定派》の割合は87.0%であるものの、性別で見ると女性が男性を大きく上回っている。

② 子ども・若者の「男は仕事、女は家庭」という考え方（固定的な性別役割分担意識）に対する意識

令和8年度区民意識調査実施予定

③「男性である」がゆえに生じる、男性特有の負担感や生きづらさ

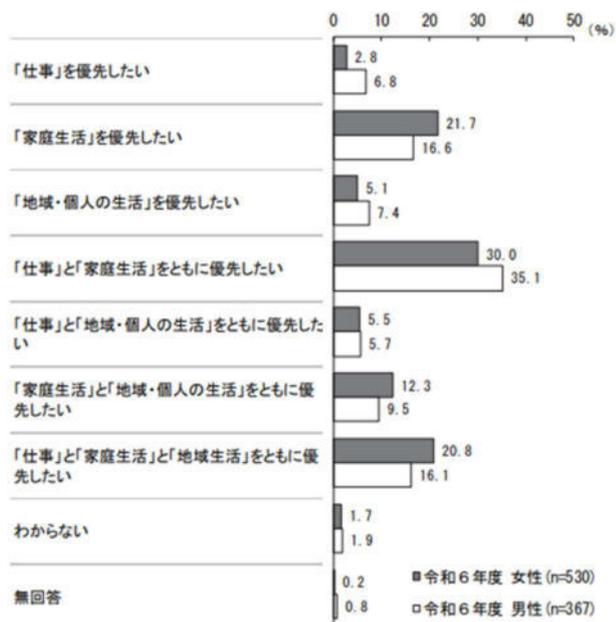


資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(令和6(2024)年度)

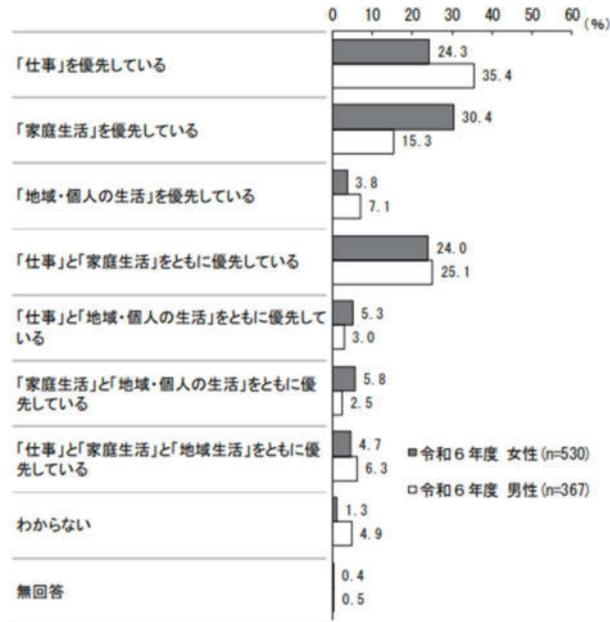
令和6年度「区民意識・実態調査」によれば、男性は男性特有の負担感や生きづらさとして、「家族を養う経済力」や『家』を背負っていかねばならない責任感を求められる』を挙げており、併せて、「弱音を吐いたり、悩みを打ち明けるのは恥ずかしいという考え方が存在する」を挙げる割合も高い。男性においても固定的な性別役割分担意識に基づく社会的な負担が生じている中、悩みを打ち明けられない状況がうかがえる。

④ 「ワーク・ライフ・バランス」に関する希望と現実

「ワーク・ライフ・バランス」の希望



「ワーク・ライフ・バランス」の現実



資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(令和6(2024)年度)

令和6年度「区民意識・実態調査」によれば、「ワーク・ライフ・バランス」に関する希望として、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』、『「家庭生活」を優先したい』、『「仕事」と「家庭生活」と「地域生活」をともに優先したい』の順に男女ともに割合が高いのに対し、「ワーク・ライフ・バランス」に関する現実として、女性は『「家庭生活」を優先している』、『「仕事」を優先している』、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先している』の順に割合が高く、男性は『「仕事」を優先している』、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先している』、『「家庭生活」を優先している』の順に割合が高かった。

固定的役割分担意識の解消は徐々に進んでいるものの、実態としては、依然として女性は家庭中心、男性は仕事中心の生活となっている。男女がともに希望する『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』を実現するためには、個人への意識啓発だけでなく、事業者への周知・啓発も重要となる。

■施策の方向性■

1 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発

自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる地域社会の実現に向け、引き続き、固定的な性別役割分担意識の解消やワーク・ライフ・バランスに関する周知・啓発等を行っていく。

2 子ども・若者が性別にとらわれず多様な未来を描くための意識啓発

子ども・若者が、性別にとらわれず自由に考え、自分らしい人生選択ができるようになるため、また、男女共同参画社会の実現に向けた、次世代を担うひとりとなるために、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた周知・啓発を行っていく。

3 従業員それぞれの働き方を尊重するための意識啓発

従業員が従来慣行に基づく働き方から、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方へ転換していくために、個人への意識啓発だけでなく、事業者に対して固定的な性別役割分担意識解消及びワーク・ライフ・バランスに関する周知・啓発を行っていく。

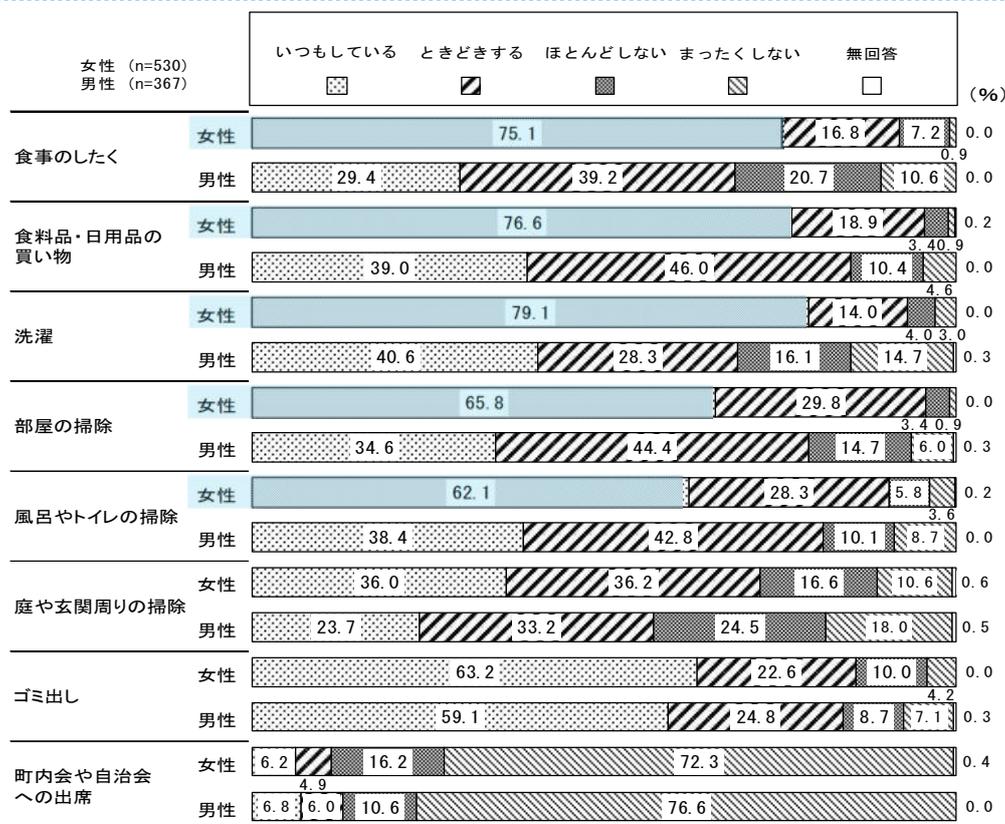
課題2 性別や年齢にとらわれない多様なライフデザインの実現と支援

■現状と課題■

- ・現在、我が国の総人口は少子高齢化により減少傾向で、平均寿命は男女ともに80歳を超え、90歳に迫る勢いであり、まさに人生100年時代を迎えている。また、高齢者の独居率が上昇するなど、社会状況が大きく変化する中、長期的な視点でライフデザインを考えていくことが重要となる。
- ・共働き世帯が増加する中、ワーク・ライフ・バランスの実現には課題が多く、依然として家事・育児・介護の負担は女性に偏る傾向にある。令和6年度「区民意識・実態調査」では、女性は「保育サービスや介護サービスなど、育児・介護に関する社会的サポートの充実」を望む回答が最も多かった。一方、男性は「長時間勤務の見直し」を望む回答が最も多く、男性の育児休業制度も「収入が減少する」ことを理由に利用しないことを選択する人が多い。
- ・高齢化が進み介護の問題が増大している。特に、50歳前後の世代では、ワーキングケアラーとなることや、離職を余儀なくされる状況もある。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、令和7年度「区内企業の意識・実態調査」で「仕事の見直しや長時間労働の削減」が重要と考える企業は5割を超えており、実際に取り組んでいる企業も5割近くとなっている。
- ・それぞれのワーク・ライフ・バランスを実現させていくには、多様化する個人の生活スタイルに応じた多様な働き方が選択できるような環境整備や支援の充実が求められている。
- ・また、女性や若者など様々な人材が地域活動に参画することは、多様性が尊重される地域社会づくり、誰もが暮らしやすい、働きやすい地域社会づくりの推進につながる。
- ・区民それぞれの多様なライフデザインを実現させるために、支援の充実を図り、仕事や地域活動でも個人の個性や能力が発揮できるよう、子どもの頃からのキャリア教育の充実や働きやすい職場環境の整備の促進・支援を図っていくことが必要である。

仕事と生活の両立の現況

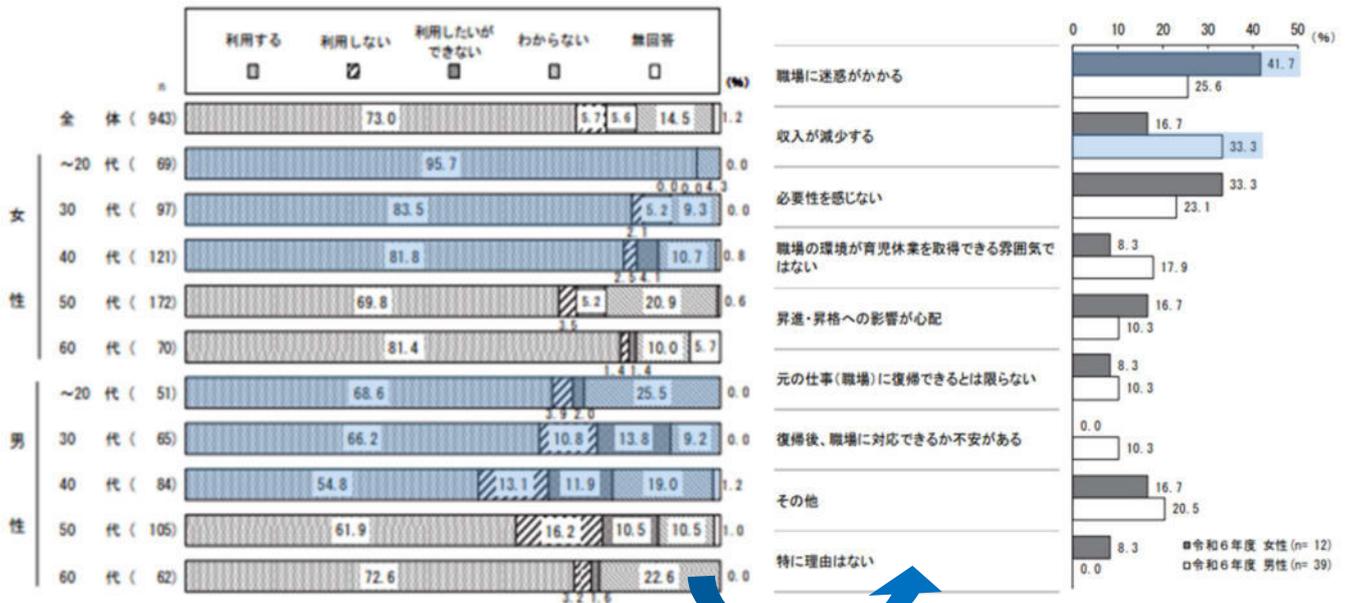
① 家事をいつもしている人の割合



資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和6(2024)年度）

令和6年度「区民意識・実態調査」によれば、家事をしている人の割合として、「食事のしたく」、「食料品・日用品の買い物」、「洗濯」、「部屋の掃除」、「風呂やトイレの掃除」については、女性が行っている割合が圧倒的に多い。男性が家事を行う割合が上昇している状況ではあるが、依然として女性が家事の大部分を担っている。

② 配偶者（事実婚やパートナーを含む）が出産する場合、育児休業制度を利用するか

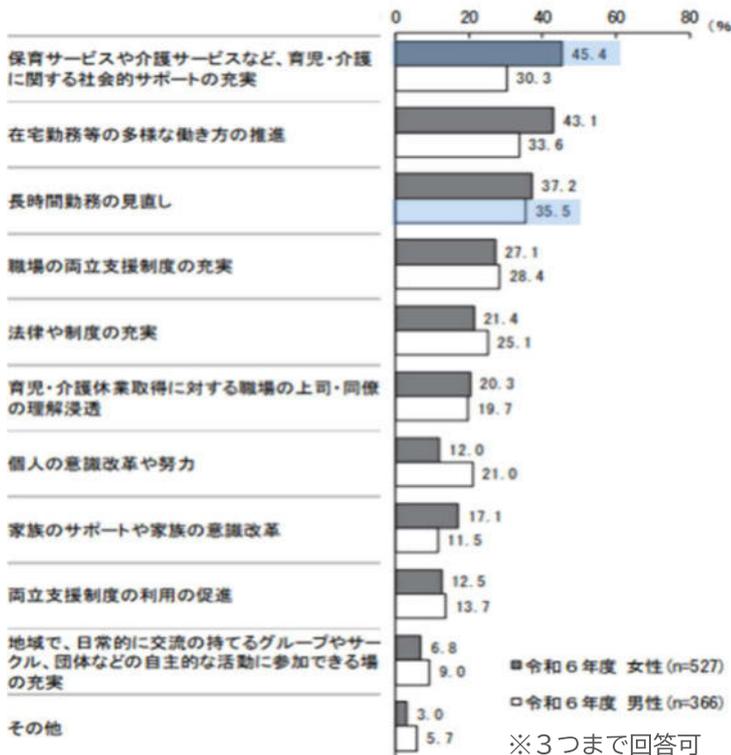


資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和6(2024)年度）

令和6年度「区民意識・実態調査」によれば、育児休業制度を利用する割合として、20代の女性が約96%と最も高く、30代～40代においても80%を超えているのに対し、男性は20代の約69%をピークに30代～40代は50%～60%程度に留まる。

また、利用しない理由として、女性は「職場に迷惑がかかる」が第1位であるのに対し、男性は「収入が減少する」が第1位の理由となっている。

③ 仕事と生活の調和を図る上で重要なこと



令和6年度「区民意識・実態調査」によれば、仕事と生活の調和を図る上で重要なこととして、女性は「保育サービスや介護サービスなど、育児・介護に関する社会的サポートの充実」が第1位になのに対し、男性は「長時間勤務の見直し」が第1位となっている。

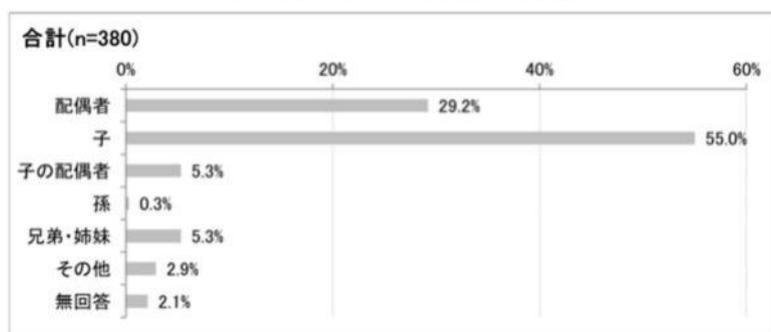
男性の心配事としての収入面の減少、必要と思うこととしての長時間勤務の是正があることから、固定的役割分担意識に基づく役割を強いられることがうかがえる。

個人の意識の問題だけではなく、事業者への意識啓発はもちろんのこと、制度整備も呼び掛けていく必要がある。

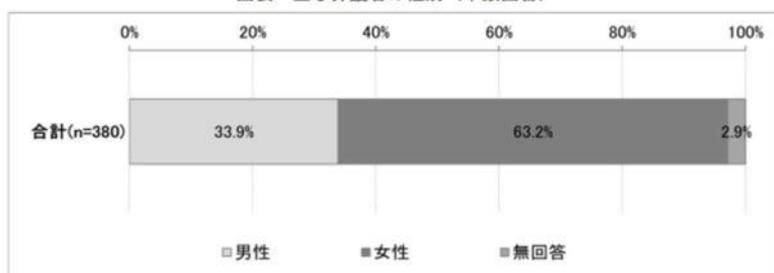
資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」

④ 介護者と本人の関係及び介護者の性別

図表 主な介護者の本人との関係（単数回答）



図表 主な介護者の性別（単数回答）



資料：世田谷区「介護保険実態調査」（令和4(2022)年度）

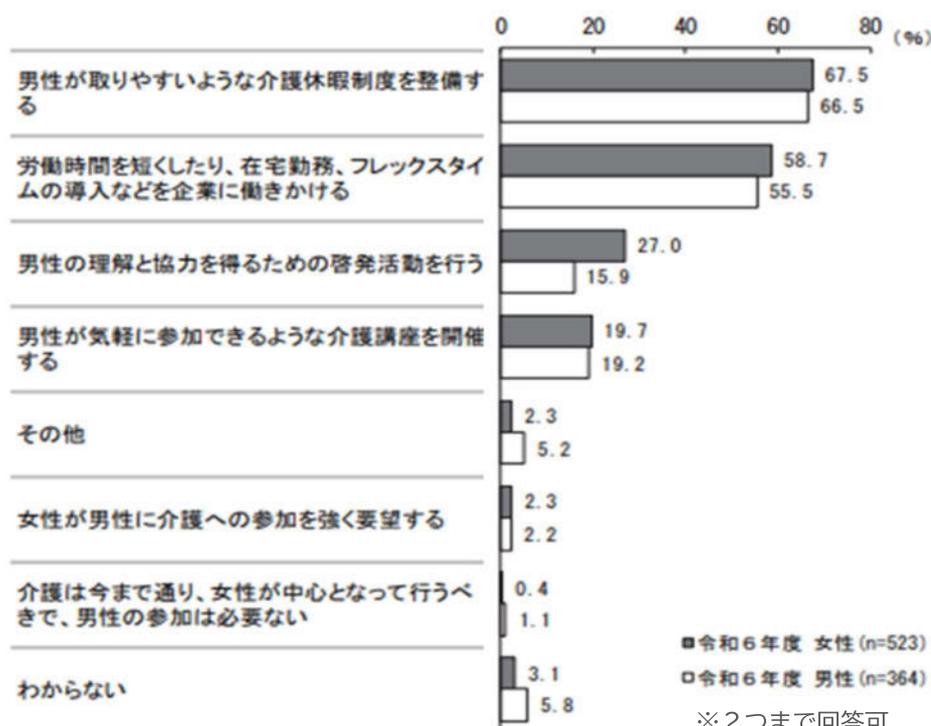
令和4年度「介護保険実態調査」によれば、介護者の30%程度が配偶者で、全体の60%程度が女性となっている。

また、また、家族介護者67.1%が60代以上となっており、さらに家族介護者のうち、35.1%が就労をしている状況である。

老年人口の上昇により、50歳前後の管理職世代が親の介護をしながら働くワーキングケアラーであり、かつ、今後老老介護になりうる可能性も大いにある。

こうした状況から、介護・看護を理由に離職する人も一定数存在する。

⑤ 男性の介護への参加を進めるために必要なこと



資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和6(2024)年度）

令和6年度「区民意識・実態調査」によれば、男性の介護への参加を進めるために必要なこととして、「男性が取りやすいような介護休暇制度を整備する」が1番に挙げられるとともに、「労働時間を短くしたり、在宅勤務、フレックスタイムの導入などを企業へ働きかける」が次に挙げられ、介護においても制度整備や柔軟な働き方が求められている。

⑥ ワーク・ライフ・バランスへの取組について、現状と今後の必要性

【現状】						【今後の必要性】				
合計	既に十分 に取組 んでいる	取組ん では いるが 不十分	現状の ままで 問題 はない	全く 取組 んで い ない	無 回 答	合計	積 極 的 に 取 組 む べき	あ る 程 度 取 組 む べき	現 状 の ま ま で 問 題 は な い	無 回 答
446	89 20.0	177 39.7	140 31.4	36 8.1	4 0.9	446	161 36.1	173 38.8	108 24.2	4 0.9

資料：世田谷区「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」（令和7(2025)年度）

令和7年度「区内企業の意識・実態調査」によれば、事業所はワーク・ライフ・バランスへの取組みについて、現状では「取組んではいるが不十分」が最も多い。今後、「積極的に取組むべき」、「ある程度取組むべき」の割合が高い中、「現状のままで問題はない」と回答している事業者も一定数ある。

⑦ ワーク・ライフ・バランスを充実させていくため、重要度が高いと考えるものと現在行っているもの（それぞれ上位4つ）

重要度が高いと考えるもの	①仕事の見直しや長時間労働の削減	②管理職への理解・周知の徹底	③育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置	④計画的な年休取得の促進
	55.4%	41.7%	30.7%	29.1%
現在行っているもの	④計画的な年休取得の促進	①仕事の見直しや長時間労働の削減	⑤人事・労務担当者への理解・周知徹底	②管理職への理解・周知の徹底
	55.8%	47.8%	36.1%	34.3%

資料：世田谷区「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」（令和7(2025)年度）

令和7年度「区内企業の意識・実態調査」によれば、ワーク・ライフ・バランスを充実させていくため「重要度が高いと考えるもの」と「現在行っているもの」とでは差があるものの、令和6年度「区民意識・実態調査」で求める割合が高かった長時間勤務の是正については、事業者側も重要度が高いと捉えており、これに向けた取組みも行っている。

今後はさらに取組みを呼び掛けていくとともに、推進に向けた支援を行っていく。

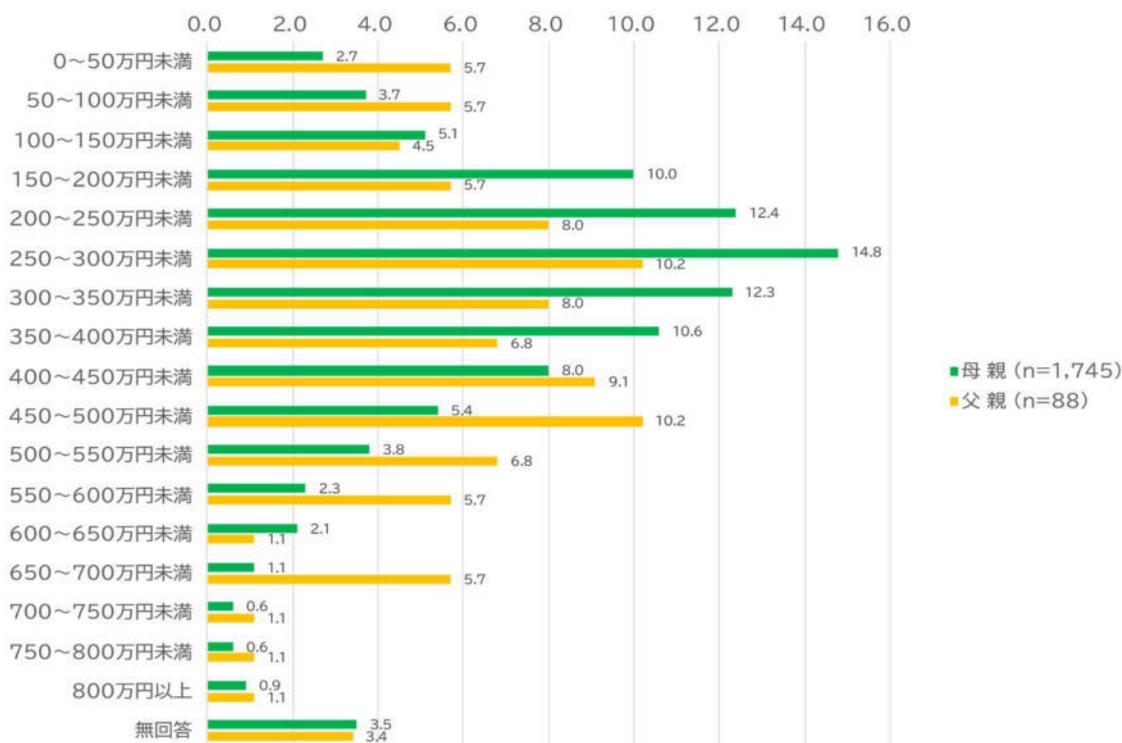
ひとり親世帯の現況

①-1 世田谷区におけるひとり親世帯の推移



「国勢調査」によれば、母子世帯は3,000弱世帯で推移しており、ほぼ横ばいとなっている。父子世帯についても300世帯前後となり、ほぼ横ばいとなっている。

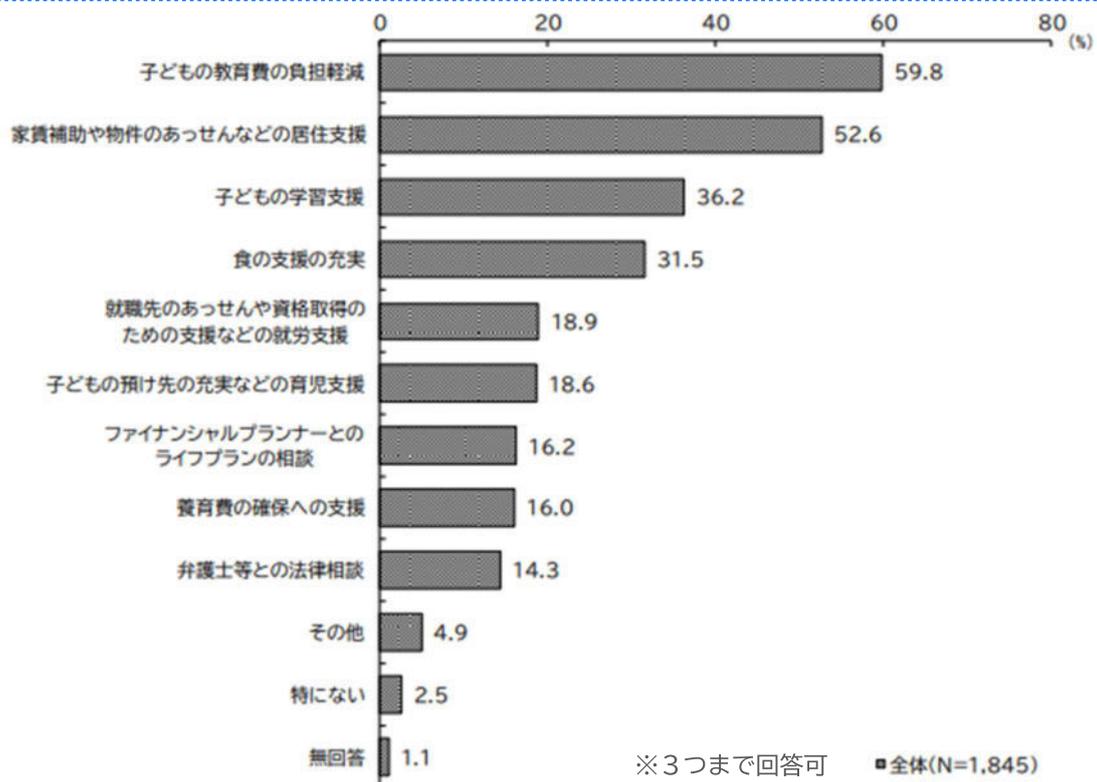
①-2 世田谷区のひとり親世帯の年間世帯総収入（父母別）



資料：世田谷区「ひとり親家庭等アンケート調査」（令和5(2023)年度）

令和6年「ひとり親家庭等アンケート調査」によれば、特に400～450万円未満より上になるにつれて、父親の割合が高くなっていく。厚生労働省が実施した「令和3年度全国ひとり親世帯等調査」においても、母子世帯と父子世帯では、平均年間収入に240万円程度の差が生じる結果となった。

①-3 ひとり親施策の中で、区に特に取り組んでほしいこと

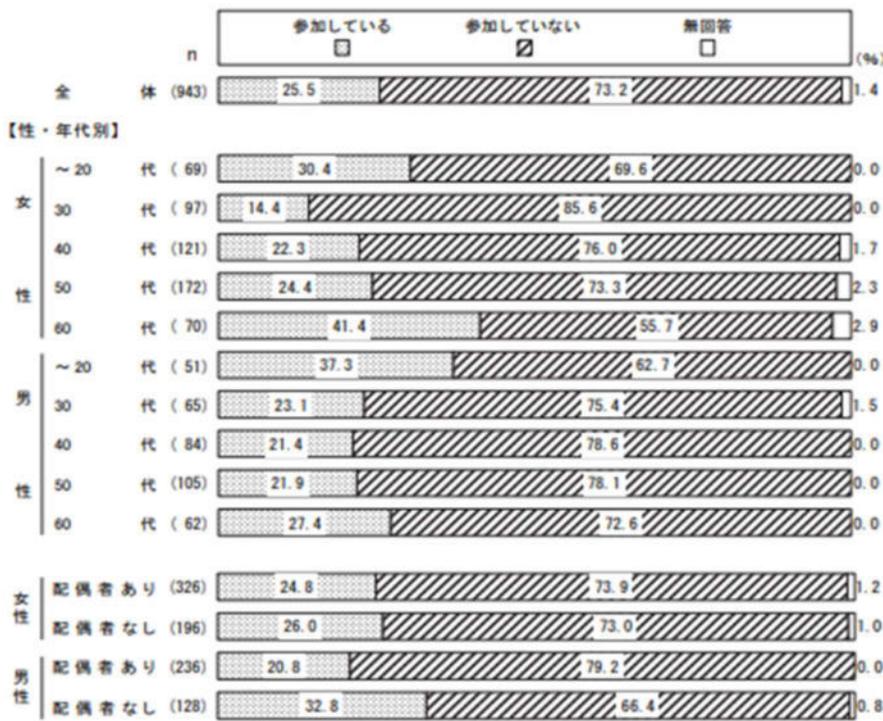


資料：世田谷区「ひとり親家庭等アンケート調査」(令和5(2023)年度)

令和6年「ひとり親家庭等アンケート調査」によれば、経済的支援が最も多いが、「就職先のあっせんや資格取得のための支援などの就労支援」、「ファイナンシャルプランナーとのライフプランの相談」など世田谷区立男女共同参画センターらがらすにおいて実施している事業とも関連性があることから、今後もニーズを捉え、所管課との連携も検討していく。

社会参加の現況

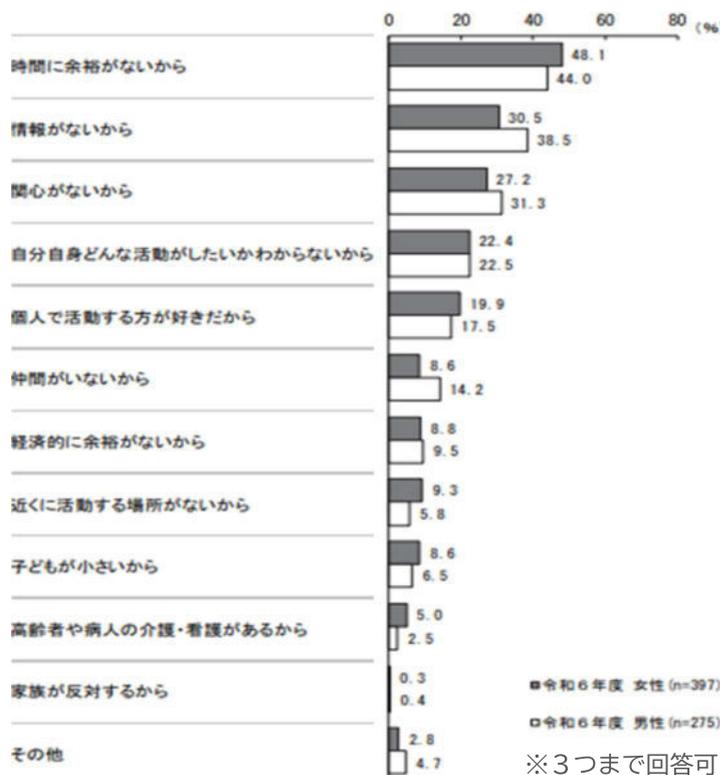
①-1 日常的に交流の持てるグループやサークル、団体などの、自主的な活動への参加



令和6年「区民意識・実態調査」によれば、「日常的に参加している」を選択した割合が最も高い世代は20代となった。また、全体では60代女性が最も高く、男性も60代で割合があがる。配偶者の有無で見ていくと、配偶者なしの男性の割合が最も高い結果となった。

資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和6(2024)年度）

①-2 日常的に交流の持てるグループやサークル、団体などの自主的な活動へ参加しない理由



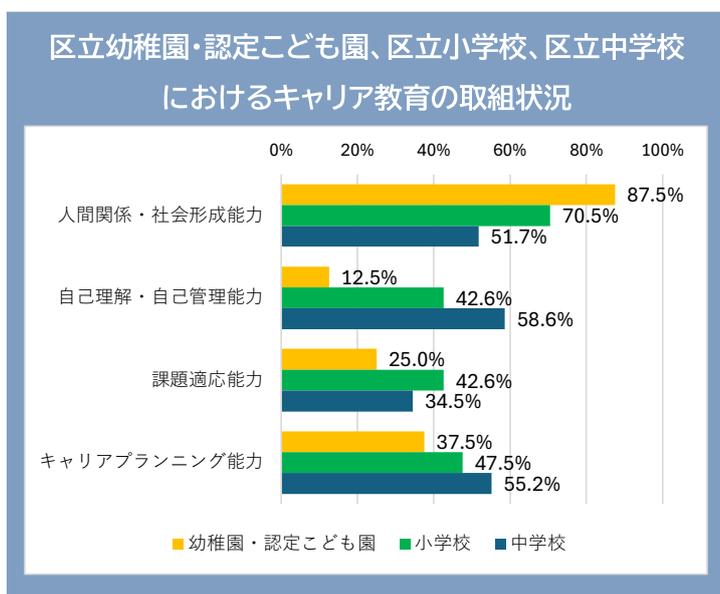
令和6年「区民意識・実態調査」によれば、男女ともに「時間に余裕がないから」が高い割合となっており、男性の「情報がないから」、「関心がないから」も高い割合となっている。

また、「自分自身どんな活動がしたいかわからない」も男女同程度となっており、活動について考える機会や情報発信の必要性がうかがえる。

資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和6(2024)年度）

子どものキャリア教育の現況

① 世田谷区におけるキャリア教育の取組み



資料：せたがやキャリア教育カタログ 2025 を参考に作成

キャリア教育とは、児童生徒一人ひとりの社会的・職業的自立に向けて、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育で、幼児期から高等教育の間で、発達段階に応じて体系的に行っていくことが重要と考えられており、子どもの生涯を通じたキャリア形成を支えるものとなることが求められている。

世田谷区では区立幼稚園・認定こども園・区立小・中学校において、子どもの基礎的・汎用的能力を養う取組みを行っている。

区立幼稚園・認定こども園の87.5%、小学校の70.5%で「人間関係・社会形成能力」に関する取組みを行っており、中学校では「自己理解・自己管理能力」に関する取組みが58.6%となっている。

「キャリアプランニング能力」は学年が上がるほど取り組む学校が増えている。

② 職場体験活動の日数別に見た学習意欲向上



資料：キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書
国立教育政策研究所

中学校のキャリア教育において職場体験活動は多くの学校が中学2年時に取り組んでいるが、取り組んでいる日数が多いほど、生徒の学習意欲が向上してきていると認識している学校の割合が高いことがわかる。

特に、「1日」よりも「2日」以上、「4日」よりも「5日」以上の取組み日数で見ると、学習意欲向上の認識率が約10ポイント高いという結果となっている。

■施策の方向性■

1 育児、介護等をともに支えるための支援

育児、介護等が一定の保護者や介護者に偏らないようにするとともに、保護者や介護者の負担を軽減し、家庭生活と仕事の両立を図る。

2 ひとり親家庭が安心して生活できる環境づくり

世田谷区立男女共同参画センターらぷらすにおいて、母子家庭や父子家庭向けの事業を実施しながら、所管課とも連携し、支援の充実を図る。

3 多様な働き方の支援

誰もが自分のライフスタイルに応じた多様な働き方を選択できるよう、働き方に関する講座の実施の他、就労や起業に関する相談や支援を充実させる。

4 地域活動への参画促進

地域活動に参画する機会の創出や地域活動の発信により、地域活動への参画を促進し、自らが望むライフデザインの実現を支援する。

5 子どものキャリア教育と若者のライフデザイン形成支援

子ども・若者が将来の進学や職業選択等の場面において、多様な選択肢の中から自らの意思で選択していけるよう、キャリア教育の充実を図り、ロールモデルを提示する。

6 働きやすい環境整備のための事業者への支援

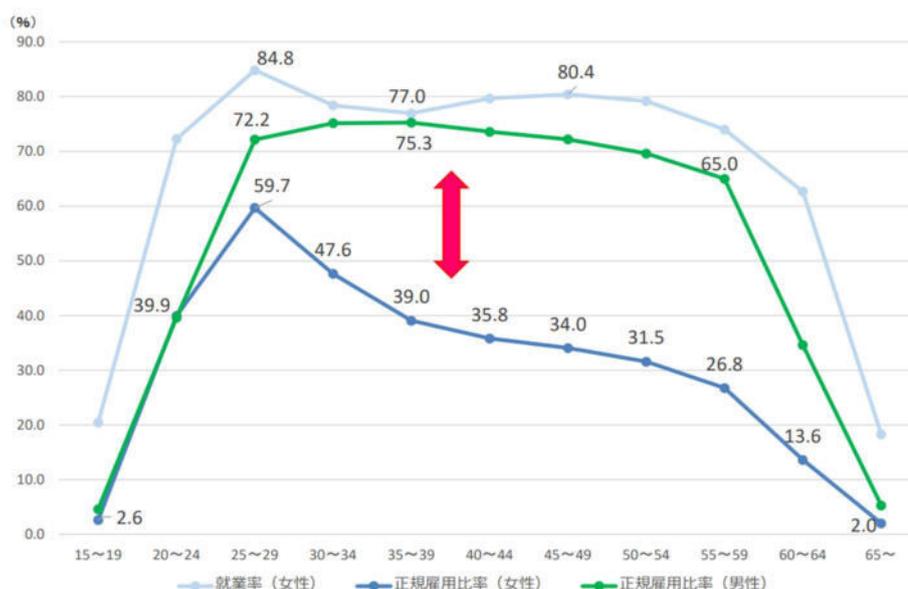
仕事と家庭生活の両立やワーク・ライフ・バランスについて、事業者の理解を深めるとともに、従業員が働きやすい環境をつくるため、制度整備についても呼び掛けていく。

課題3 女性の活躍推進と就労に向けた支援

■現状と課題■

- ・就業は生活の経済的基盤であるが、女性の就業の状況を見ると、年齢階級別正規雇用比率は25～29歳をピークに低下し、30歳以降は非正規雇用が中心となるL字カーブを描いている。特に既婚女性からは家事・育児と仕事の両立が難しく、長時間労働や責任が過大となることなどが予想される管理職は敬遠されがちであり、女性の所得向上・経済的自立の実現に向けた障壁となっている。
- ・次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や多様な労働条件の整備などに取り組む行動計画である一般事業主行動計画は、従業員101人以上の企業に策定・届出、公表・周知が義務付けられているが、令和7年度「区内企業の意識・実態調査」ではその認知度は4割に留まっており、周知の拡大が必要である。
- ・あらゆる分野での女性活躍を推進していくために、ライフステージに応じた働き方を選択し、能力を十分に発揮できるよう、より安心して選択できる環境の整備が望まれている。
- ・近年日本では大規模な自然災害が頻発し、被災地では日常生活もままならない状況となるため、災害支援や避難所運営においては、女性や子ども、高齢者、性的マイノリティなど多様な視点を取り入れることが重要となる。
- ・令和6年度「区民意識・実態調査」では避難所運営や設備に女性の視点を活かすことを望む意見が多く、今後も首都圏直下地震などの発生が想定されており、区においても防災分野での女性の参画や男女共同参画の視点からの防災体制の確立を進めていく必要がある。

① 女性の就業率・正規雇用比率と男性の正規雇用比率



資料：総務省「労働力調査（基本集計）」、「就業構造基本調査」より作成

女性の就業率で見られる「M字カーブ」は解消しつつあるが、女性の年齢階級別正規雇用比率が25～29歳の59.7%をピークに低下し、30代、40代などは、非正規雇用が中心となる状況、いわゆる「L字カーブ」がみられる。出産・育児で一時休職または退職した後、非正規雇用に変換する女性が多い。職場に仕事と育児（生活）の両立支援制度がない、キャリアの中断による昇進機会の男女差、昇進による業務の負担への懸念など様々な要因があるが、出産後も離職やキャリアを断念することがなく、希望に応じて働ける環境整備が重要。

② 係長相当職以上の女性管理職を有する事業所

(上段：人、下段：%)

合計	女性管理職を有する事業所	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職	女性管理職なし	無回答
446	315	127	111	174	151	107	24
	70.6	28.5	24.9	39.0	33.9	24.0	5.4

資料：世田谷区「区内企業の男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和7(2025)年度）

令和7年度「区内企業の意識・実態調査」によると、区内企業では70.6%の事業所が女性管理職を配置しており、令和2年度調査64.7%に比べてやや増加しているものの、伸び悩んでいる状況。性別に関わらず自らの希望に応じて能力や意欲を発揮するという男女共同社会実現のためには、女性に対する支援と管理職になっていくための仕組みづくりが必要である。また、人材確保や多様な視点を取り入れるという観点からも女性の管理職への登用が望まれる。

③ 一般事業主行動計画策定・届出等の義務の認知状況、策定の有無

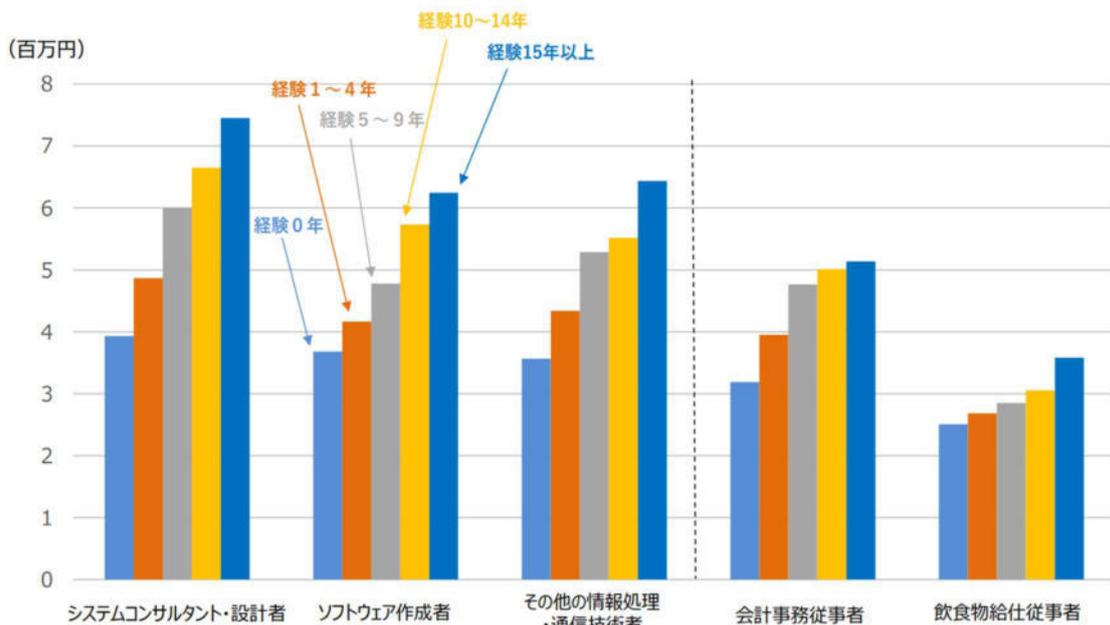
【義務の認知】				【策定の有無】					
(上段：人、下段：%)				(上段：人、下段：%)					
合計	知っていた	知らなかった	無回答	合計	策定している	ある策定を検討中で	未定である	ない策定する予定は	無回答
446	195 43.7	246 55.2	5 1.1	446	118 26.5	48 10.8	201 45.1	72 16.1	7 1.6

資料：世田谷区「区内企業の男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(令和7(2025)年度)

区内の経済分野における女性の参画について、令和7年度「区内企業の意識・実態調査」では、事業所の26.5%が、女性活躍推進法に基づく事業主の取組みを定める「一般事業主行動計画」を策定し、うち約45%は「効果があった」と回答している。

「ポジティブ・アクション」の認知度は約43.7%と令和2年度調査時の40.7%に比べて増加している。「一般事業主行動計画」の策定は実質的なポジティブ・アクションとしての役割を果たしており、取組の広がりが期待される。

④ デジタル分野の人材（女性）の年収

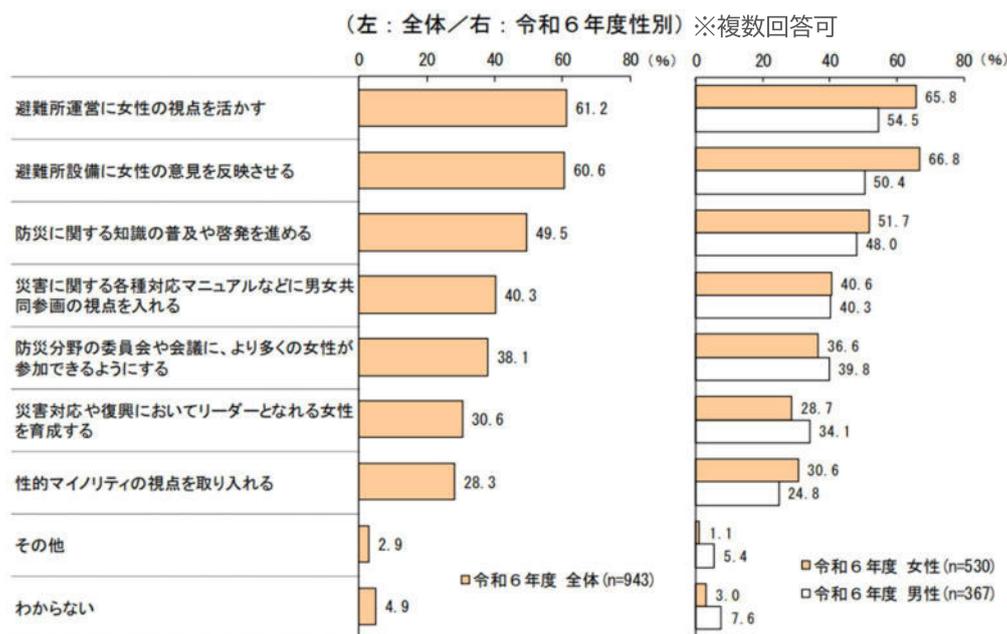


資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5(2023)年度)

近年のデジタルサービスの急速な拡大により、デジタル技術を活用した起業や就業の機会は増加しており、キャリアチェンジや副業・兼業への挑戦が容易となった。

女性がデジタルスキルを身につけることで有益と考えられるひとつとして、経験年数に応じた着実な所得向上が挙げられる。他の業種との比較においても、経験年数に比例して順調に年収が伸びており、女性の所得向上の実現を期待できる成長分野となっている。今後、より多くの女性がデジタル分野に就業することが期待される。

⑤ 防災分野で男女共同参画の視点を活かすために区に求めること



資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(令和6(2024)年度)

令和6年「区民意識・実態調査」によれば、防災分野で男女共同参画の視点を活かすには「避難所運営に女性の視点を活かす」が61.2%と最も高く、次いで「避難所設備に女性の意見を反映させる」も60.6%となっており、災害時の避難所での運営・設備両面で男女共同参画の視点を活かすことが求められている。

東日本大震災や熊本地震、能登半島地震、豪雨災害など相次いで自然災害が発生するなか、地域防災計画における女性の参画、女性の視点を活かした避難所運営など、防災・災害復興の分野への女性の参画の必要性が高まっている。このような状況の中、区では、区防災会議における女性委員の割合は、東日本大震災の翌々年の平成25年には10%を超え、能登半島地震の令和6年には17%と増加傾向にある。

■ 施策の方向性 ■

1 女性のキャリア形成と多様な働き方の支援

非正規労働者のスキルアップ支援やライフコース・ライフステージに応じた働き方の支援を行うことにより、出産・育児等によるキャリア中断を防ぎ、女性自らが意欲や能力を発揮していける環境を整備していく。

2 女性活躍の取組みを推進する事業者への支援

事業者が従業員の多様なライフスタイル・ライフステージに応じた働き方を検討する場合の研修・助言・情報提供を通じた積極的な取組みを促進する。また、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定及び実行を支援する。

3 地域や防災分野における女性の参画促進

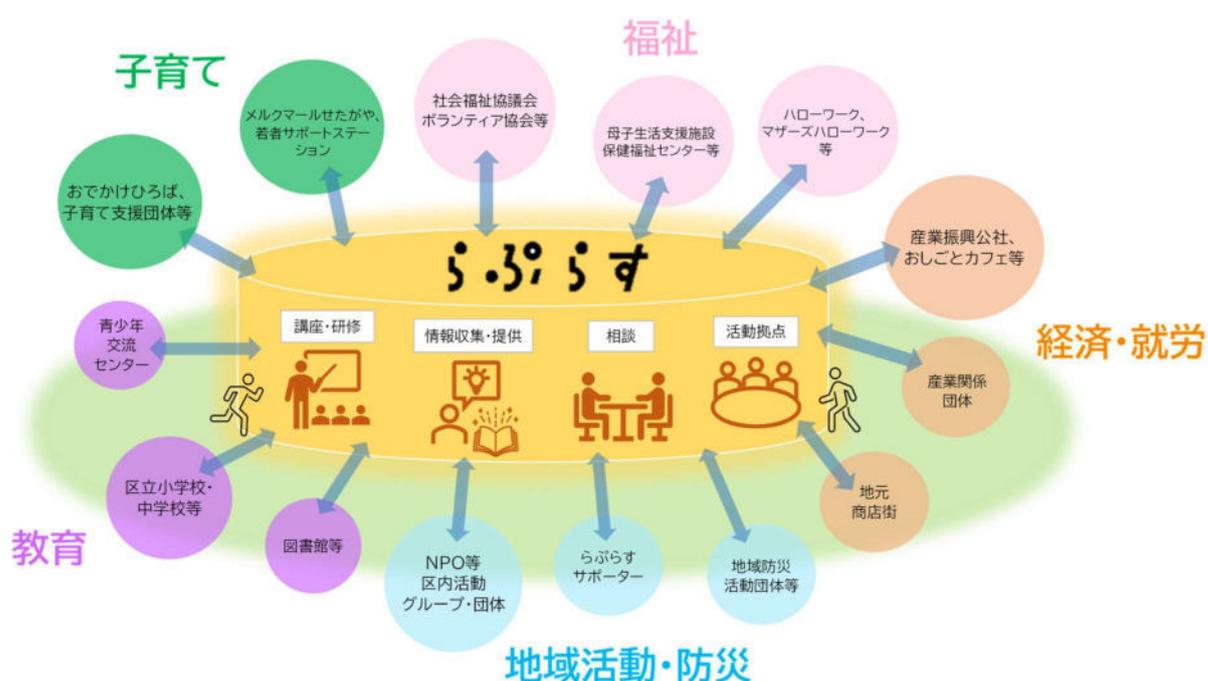
地域におけるジェンダー平等を推進するために、女性が地域においてリーダーシップを発揮していけるよう、女性リーダーの養成や創出を進めていく。
防災会議への女性委員の登用や女性防災コーディネーターの創出を進め、災害対策や避難所運営などにおける、男女共同参画の視点を反映した取組みを進める。

課題4 男女共同参画センター「らぷらす」の機能の強化

■ 現状と課題 ■

- ・男女共同参画センター「らぷらす」は、平成3年（1991年）に開設以来、30年以上にわたり、世田谷区の男女共同参画推進の拠点施設として、《講座・研修》、《情報収集・提供》、《相談》と区民の主体的な活動を支援する場として、世田谷区の地域におけるジェンダー平等を推進してきた。
- ・しかし、令和6年度「区民意識・実態調査」によると男女共同参画センター「らぷらす」を「知っている」と回答した人の割合は、17.3%にとどまっており、認知度向上が大きな課題となっている。
- ・男女共同参画センターの基本機能である《講座・研修》、《情報収集・提供》の事業を通じ、多くの人々がジェンダー平等の考え方に触れ、理解を深める機会を提供するとともに、《相談》の事業により、ジェンダーに起因する悩みや困りごとに寄り添うことで地域におけるジェンダー平等を図る。
- ・さらに、区民の主体的な活動を促すため、活動の拠点としての機能を強化するとともに、「地域に開かれたらぷらす」として、関係機関・地域団体・行政が「お互いの顔が見える関係性」を構築しながら、信頼に基づく協働を進めていくことが不可欠である。
- ・今後も社会情勢や区民のニーズを捉えた上で、《講座・研修》、《情報収集・提供》、《相談》などの事業を実施するとともに、らぷらすの取組みを広く周知し、関連分野との施策、関係機関や地域活動団体などとの連携を通じて、機能の強化を図ることが求められる。

らぷらすの事業と連携の図



■施策の方向性■

1 ジェンダー平等実現に向けた講座・研修、情報収集・提供、相談機能の強化

社会情勢を踏まえた《講座・研修》、《情報収集・提供》、《相談》などの事業を実施していく。

2 区民の主体的な活動拠点としての充実

引き続き、区民交流スペースや研修室の貸出を通じ、区民や区民団体等の主体的な活動を支援していく。活動拠点としての利便性や有用性を向上させるため、設備等の充実を図っていく。

3 区関係所管、関係機関、地域活動団体等との連携

区関係所管はもとより、関係機関や地域活動団体等と連携し、地域におけるジェンダー平等を推進していく。今後はより幅広く団体等と連携し、連携の強化を図っていく。

基本目標Ⅱ

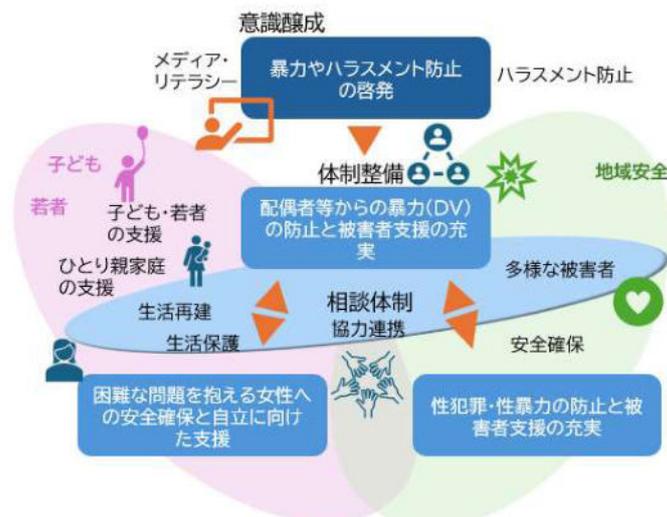
あらゆる人の人権や尊厳が守られる
支援の強化

基本目標Ⅱ あらゆる人の人権や尊厳が守られる支援の強化

- ◇暴力やハラスメントは、重大な人権侵害であり、決して許される行為ではないとの認識のもと、すべての人が人権を尊重され、安全かつ安心して生活できる権利を享受している。
- ◇女性に対する暴力の背景にある、社会における男女の置かれた状況の違いや根深い偏見等を踏まえ、人権尊重の意識啓発や固定的な性別役割分担意識の解消に取り組むとともに、男性、子ども、性的マイノリティなど多様な被害者の存在を前提に、あらゆる人への暴力を容認しない社会意識の醸成を目指す。
- ◇依然として残る男女格差について、ジェンダー平等の観点から格差を是正し、女性を取り巻く困難さを解消し、意思が尊重されながら安全かつ自立して暮らすことが出来る環境づくりを目指す。
- ◇性犯罪・性暴力は個人の尊厳を踏みにじる行為であり、被害を一人で抱えこまずに相談できる社会の意識醸成と、迅速かつ適切な支援につながる体制の充実を目指す。

■課題・施策の体系■

課題（案）	施策（案）
課題5 暴力やハラスメント防止の啓発	1 暴力の防止とアクティブ・バイスタンダーとなるための意識づくり 2 デートDVや性犯罪などの暴力の防止及びインターネットやSNSに対するリテラシー向上の啓発 3 職場におけるハラスメントの防止に向けた普及・啓発
課題6 配偶者等からの暴力(DV)の防止と被害者支援の充実	1 相談しやすい環境づくりと相談体制の強化 2 被害者の安全確保と生活再建に向けた支援 3 支援体制の充実と関係機関との連携強化 4 被害者支援と児童虐待防止の連携強化
課題7 困難な問題を抱える女性への安全確保と自立に向けた支援	1 女性相談支援員の体制強化及び支援の充実 2 居場所の創出と生活力の向上支援 3 関係機関や民間団体との連携 4 国、都や他自治体との連携
課題8 性犯罪・性暴力の防止と被害者支援の充実	1 相談窓口の周知と被害者支援 2 国、都や関係機関との連携

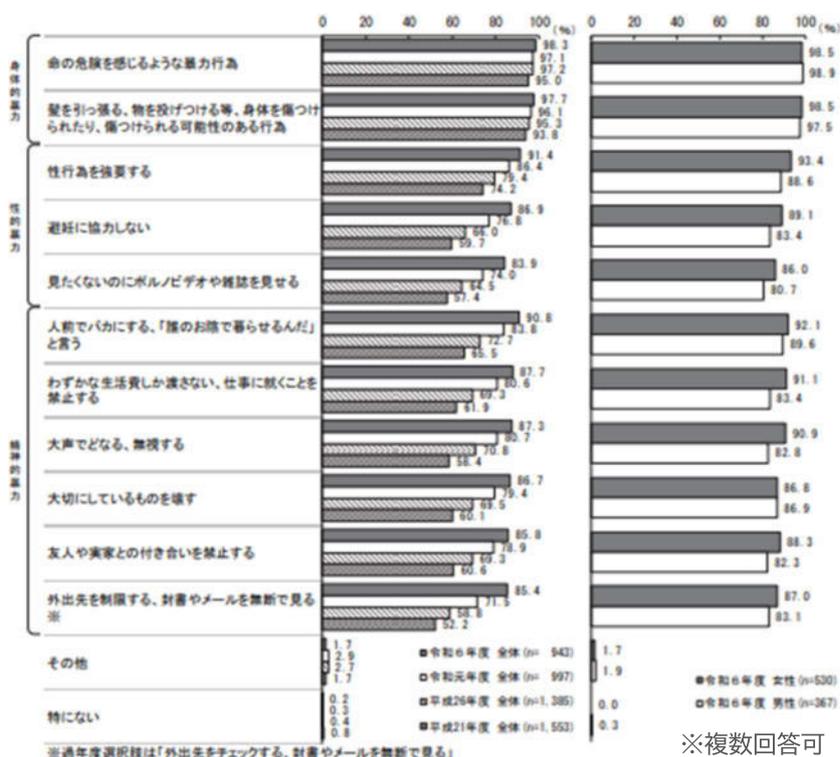


課題5 暴力やハラスメント防止の啓発

■現状と課題■

- ・様々な暴力やハラスメントは、個人の尊厳を損ない、安心して暮らし働くことを困難にするものであり、男女共同参画社会の実現を阻む大きな要因となっている。特に、配偶者等からの暴力（DV）や性犯罪・性暴力、職場等におけるハラスメントは、相談しづらく、問題が潜在化しやすい。
- ・令和6年度「区民意識・実態調査」によると、DV防止法について認知度は9割以上と高い一方、内容まで理解している人は約半数にとどまっている。特に男性の理解度が女性より低い傾向がみられる。また、令和7年度「区内企業の意識・実態調査」では、約4割の事業所でハラスメントが「問題になったことがある」・「実態としてある」と回答し、職場におけるハラスメントが依然として身近な課題であることがうかがえる。
- ・区では、DV防止や性暴力防止、人権尊重に関する講座や啓発イベント、教育現場等における若年層へのデートDV防止の取組などを進めているものの、暴力やハラスメントを「自分ごと」として捉え、行動につなげる意識の醸成には、なお課題が残されている。
- ・暴力やハラスメントの防止には、「許されない行為」であるとの認識を広げるとともに、周囲が見過ごさず支援につなぐ意識の醸成が重要である。また、若年層を取り巻く環境では、SNS等を通じた誹謗中傷や性的被害など新たな課題が顕在化しており、低年齢層からの継続的な教育や二次被害防止を含めた啓発の強化が求められている。さらにハラスメントについては、事業者への法令周知や相談体制の整備に加え、管理職や従業員の意識改革が不可欠であり、継続的な周知・啓発が必要である。
- ・今後は、暴力やハラスメントを「知識」として知る段階から、アクティブ・バイスタンダーとして「行動につなげる」段階へと意識を高め、区民一人ひとりが支え合う社会の実現に向けて、意識を醸成する多様な取組みを進めていく必要がある。

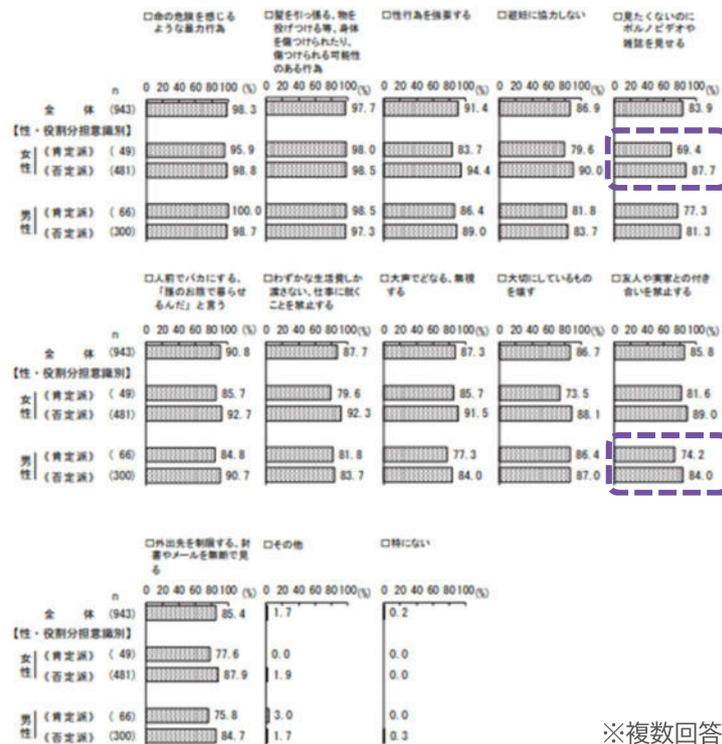
①-1 ドメスティック・バイオレンスに関する区民意識



資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和6（2024）年度）

令和6年度「区民意識・実態調査」によると、「ドメスティック・バイオレンスだと思うもの」について、各事項がドメスティック・バイオレンスであるとの認識は年々高まっているものの、男性は女性と比較して、認識がわずかに低い傾向がみられることから、意識啓発が引き続き重要となる。

①-2 ドメスティック・バイオレンスに関する区民意識（固定的役割分担意識との相関）

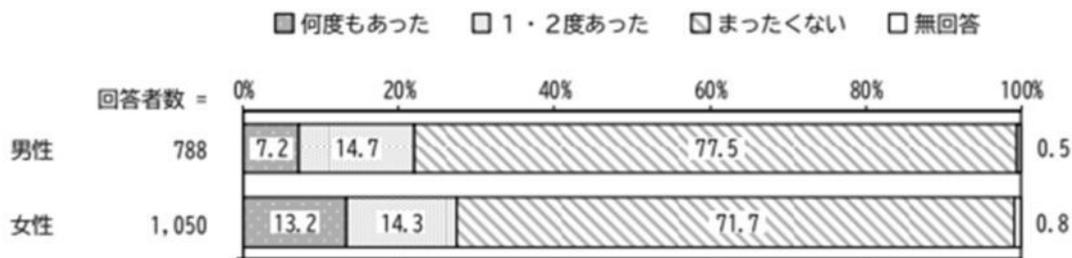


資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和6（2024）年度）

ドメスティック・バイオレンスの認識について、「男は仕事、女は家庭」といった固定的役割分担意識の《肯定派》と《反対派》による意識の違いをみると、概ね《肯定派》の方が「ドメスティック・バイオレンスである」との認識が低い傾向がみられ、固定的役割分担意識が背景としてあることも一因として考えられる。

また、《肯定派》と《反対派》での差が最も大きかった事項は女性と男性で異なり、女性では「見たくないのにポルノビデオや雑誌を見せる」、男性では「友人や実家との付き合いを禁止する」となっている。性別等によって問題視されやすい行為は異なり、被害として受け止められやすい場面も異なる場合があることがうかがえる。

② 配偶者等からの暴力の被害経験



資料：内閣府男女共同参画局 男女間における暴力に関する調査（令和5（2023）年度）

内閣府の調査によると、配偶者等からの暴力の被害経験は、男性が21.9%、女性が27.5%となっており、女性の方がやや高くなっている。また、被害経験が「何どもあった」女性は男性よりも6ポイント高く、より深刻な被害を受けている傾向がうかがえる。

③ 配偶者からの暴力の相談先



資料：内閣府男女共同参画局 男女間における暴力に関する調査（令和5（2023）年度）

内閣府の調査によると、配偶者からの暴力の相談先としては、「友人・知人」が最も多く、次いで、「家族や親戚」となっている。配偶者暴力相談支援センター、男女共同参画センター、公的な機関への相談は非常に少ない。一方で、「どこ（だれ）にも相談しなかった」が4割程度と多く、特に男性は女性に比べて20.9ポイント高くなっている。

こうした支援に繋がりにくい実態から、相談先の周知やアクセスの在り方が重要となる。

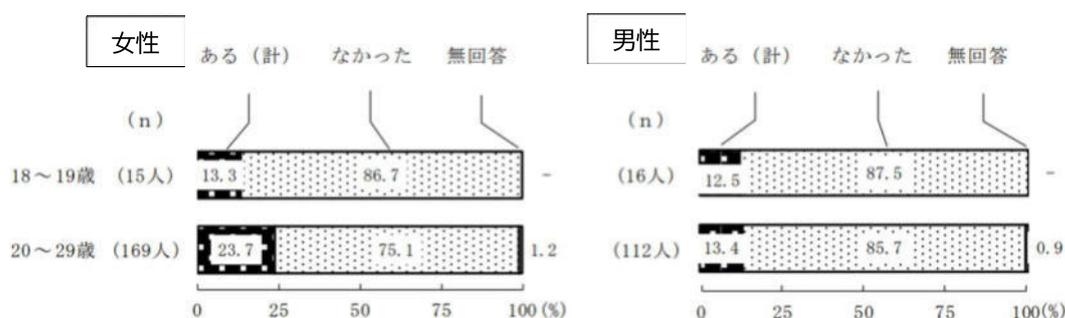
④ アクティブ・バイスタンダーについての啓発



いじめやハラスメントなど、誰かが危険な状況や差別的な言動にさらされている場に第三者として居合わせた時に、傍観せず被害者や加害者に対して積極的に行動を起こす人をアクティブ・バイスタンダー（Active Bystander）と言う。

一人ひとりがアクティブ・バイスタンダーになることで、暴力やハラスメントの発生防止、被害を最小限にとどめる、被害者が声を上げやすくなるといった効果があるとされており、アクティブ・バイスタンダーの考え方や、具体的な行動についての理解を促進する必要がある。

⑤ 交際相手からの暴力の被害経験（10～20代）

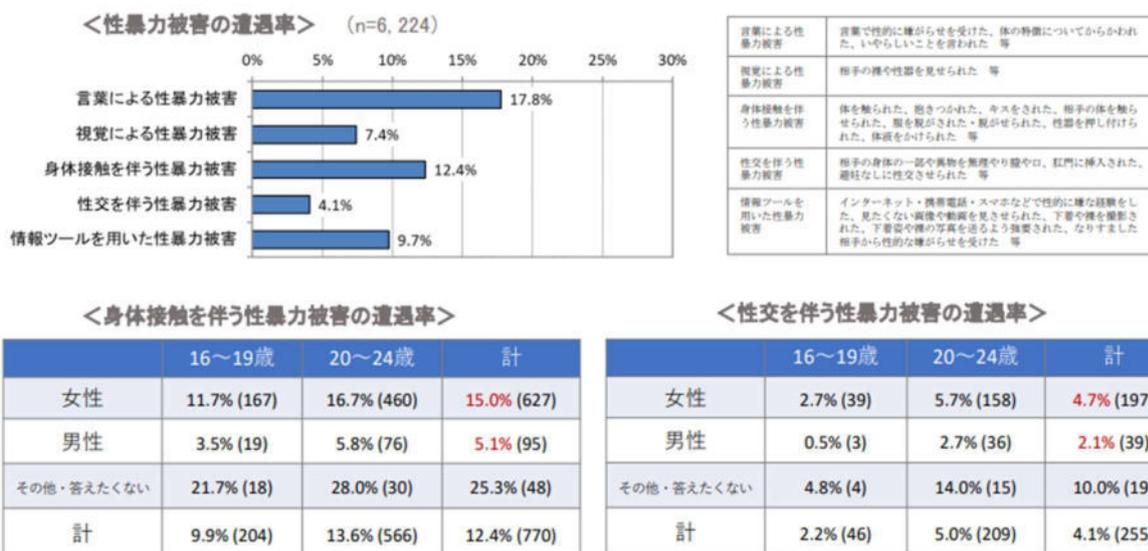


内閣府男女共同参画局 男女間における暴力に関する調査（令和5（2023）年度）

内閣府の調査によると、交際相手からの暴力（デートDV）の被害経験については、「なかった」との回答が最も多いものの、10代では男女ともに1割以上、20代では女性で2割以上、男性でも1割以上が被害経験を有しており、若年層において、一定の割合でデートDVが発生している実態がうかがえる。

被害内容としては、「心理的攻撃」の割合が高く、身体的暴力に至らない段階であっても、精神的な負担や関係性の中での支配が生じている可能性がうかがえる。

⑥-1 若年層の性暴力被害の遭遇率



(注1) アンケートの回収率が全体で2.82%であって、任意の回答者(積極的に回答した方)の回答内容に基づいたため、疫学的遭遇率を示すものではないことに留意が必要である。
 (注2) 上の表の「その他」には、「Xジェンダー・ノンバイナリー」とした回答者の回答を含む。

資料：内閣府男女共同参画局

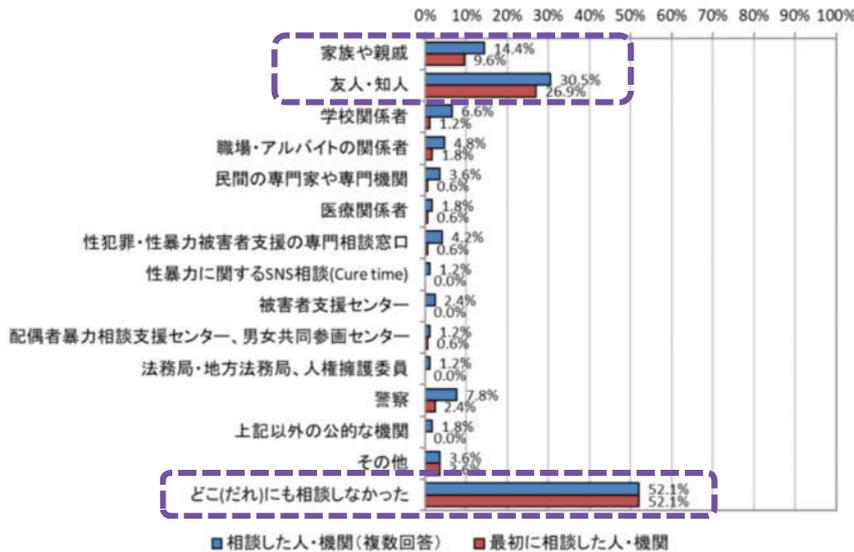
「若年層の性暴力被害の実態に関するオンラインアンケート及びヒアリング結果」報告書（令和4（2022）年3月）

内閣府の調査によると、性暴力の被害は種類によって発生率が異なり、特に「言葉による性暴力被害」が多い。さらに、一次調査に回答した若年層（16～24歳）のうち、4人に1人以上（26.4%）が何らかの性暴力被害を受けた経験があることが明らかになっている。

若年層の12.4%（女性：15%、男性：5.1%）は身体接触を伴う被害を、若年層の4.1%（女性：4.7%、男性：2.1%）は性交を伴う被害を経験している。

⑥-2 性交を伴う性暴力被害 加害者との関係

【性交を伴う性暴力被害】性暴力被害の相談状況について
 <相談した人・機関(複数回答)、最初に相談した人・機関>(n=167)



資料：内閣府男女共同参画局

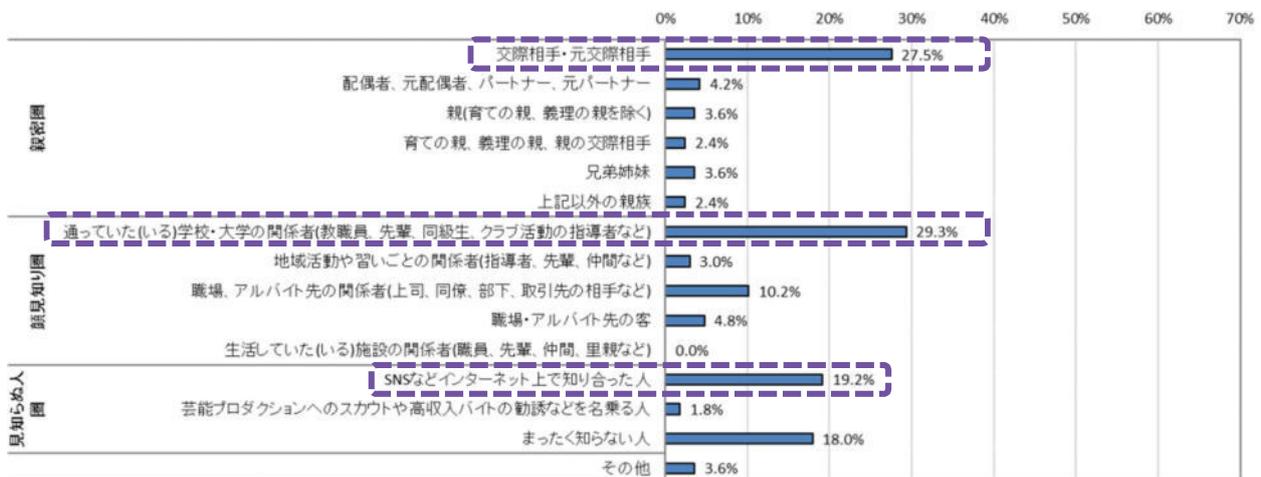
「若年層の性暴力被害の実態に関するオンラインアンケート及びヒアリング結果」報告書（令和4(2022)年3月）

性暴力の被害に遭っても、「どこ(だれ)にも相談しなかった」方が半数以上となっている。一方、相談した人の相談先は身近な人(「友人・知人」、「家族や親戚」)が多く、配偶者暴力相談支援センター、男女共同参画センター、公的な機関への相談は非常に少ない。

相談しなかった理由は「恥ずかしくてだれにも言えなかった(36%)」が最も多く、次いで「相談するほどのことではないと思った(32.2%)」となっており、相談のしやすい環境づくりと性暴力被害に関する正しい知識の普及啓発が重要となる。

⑥-3 性暴力被害について相談した人と機関、初めて相談した人と機関

<性交を伴う性暴力被害 被害者との関係(複数回答)>(n=167)

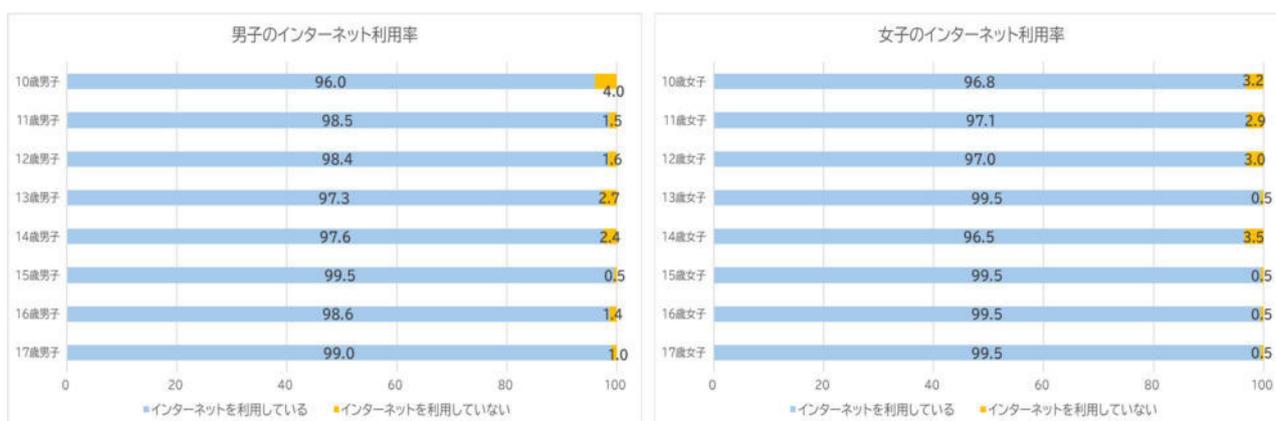


資料：内閣府男女共同参画局

「若年層の性暴力被害の実態に関するオンラインアンケート及びヒアリング結果」報告書（令和4(2022)年3月）

性交を伴う性暴力被害の加害者は、学校・大学の関係者(教職員、先輩、同級生、クラブ活動の指導者など)、(元)交際相手、SNSなどインターネットで知り合った人が多い。

⑦-1 青少年のインターネット利用状況

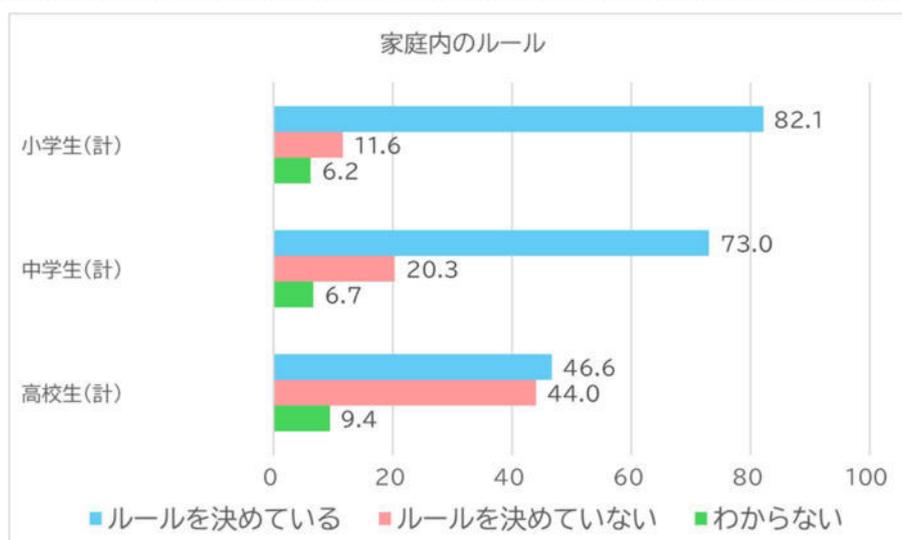


資料：こども家庭庁育成局安全対策課 青少年のインターネット利用環境実態調査（令和7(2025)年3月）

調査対象の10歳～17歳の青少年いずれも利用率がほぼ100%となっている。

また、接続機器は年齢が上がるほど「スマートフォン」が中心となり、低年齢層では「学校から配布・指定されたパソコン・タブレット」、「ゲーム機」等が多くなっている。利用機器によってアクセス内容の把握のしやすさやフィルタリングの設定状況にも影響すると考えられ、保護者の管理環境や家庭内でのルールとの関連が示唆される。

⑦-2 インターネットの使い方に関する家庭内のルール

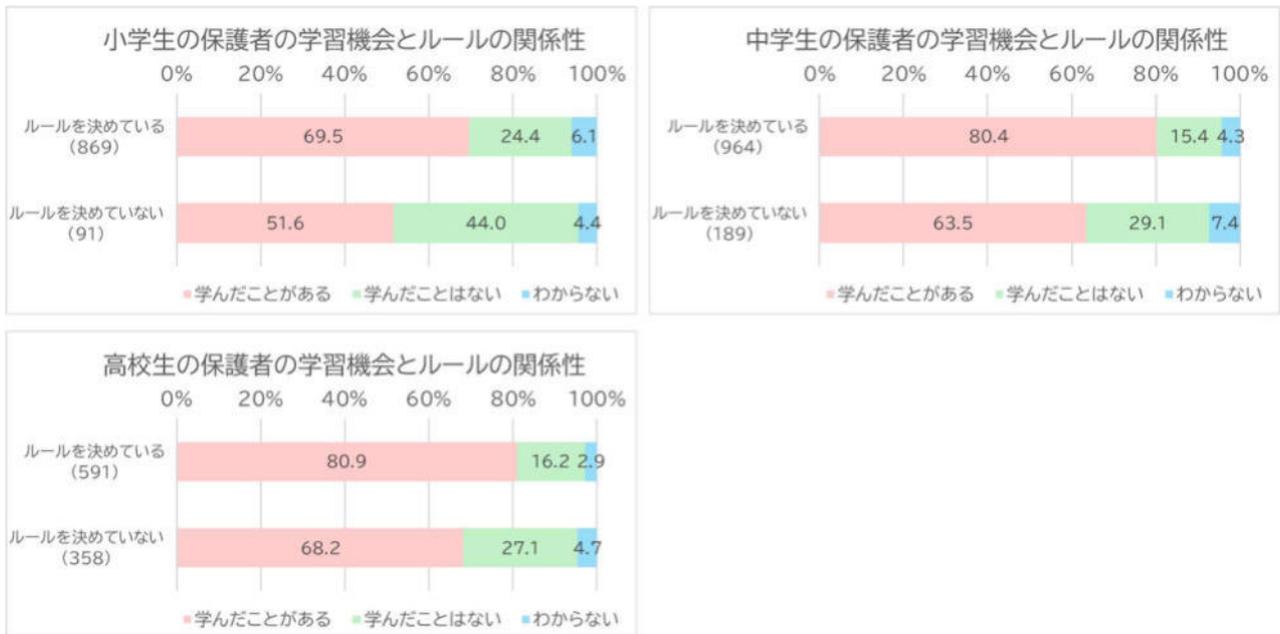


資料：こども家庭庁育成局安全対策課 青少年のインターネット利用環境実態調査（令和7(2025)年3月）

家庭でのインターネットの使い方についてルールを決めている割合は、中学校、高校と年齢が上がるにつれて、低くなっている。

また、小学生の段階でも、約1割の家庭でルールが設けられていない状況もうかがえる。

⑦-3 保護者の学習機会とルールの関係性

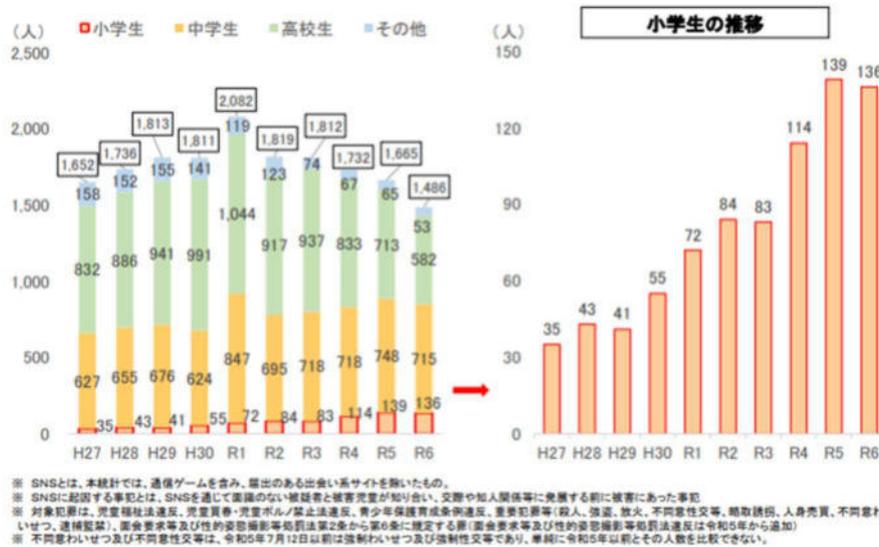


資料：こども家庭庁育成局安全対策課 青少年のインターネット利用環境実態調査（令和7(2025)年3月）

ルールを決めている家庭では、保護者のインターネットの危険性に関する学習を経験している割合が高く、学習機会の有無が家庭内におけるインターネット利用のルール化に影響を及ぼしている可能性があり、保護者への正しい知識の普及啓発と学習機会の提供が重要となる。

⑧-1 SNSに起因する事犯 学識別の被害児童数の推移

【SNSに起因する事犯】学職別の被害児童数の推移



資料：警察庁 警察白書（令和7（2025）年）

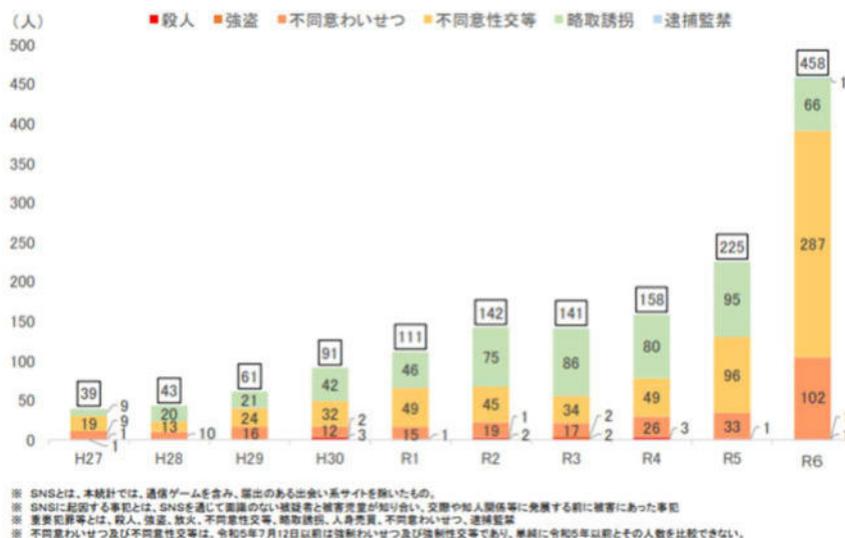
SNS に起因する事犯の被害児童数は、令和元年から毎年減少しているものの、依然として高い水準で推移している。

学識別で見ると、令和6年における小学生の被害児童数は、平成27年比で3倍以上に増加しており、低年齢層におけるリスクが相対的に高まっていることがうかがえる。

幼少期からの情報リテラシー教育や、保護者・学校・地域が連携した早期の予防的支援が重要となっている。

⑧-2 SNSに起因する事犯 重要犯罪等の被害児童数の推移

【SNSに起因する事犯】重要犯罪等の被害児童数の推移



資料：警察庁 警察白書（令和7（2025）年）

SNS に起因する事犯の被害児童数のうち重要犯罪等は、「不同意性交等」、「不同意わいせつ」及び「略取誘拐」が多くを占め、令和6年は特に「不同意性交等」が令和5年比で3倍近く増加している。

⑨ 区内事業所におけるハラスメント問題の有無とその内容

合計	問題 があ るな った こ と	問題 はな い な い こ と あ る 実 態 こ と	問題 も な い 実 態 も な い こ と	無 回 答
446	110 24.7	69 15.5	263 59.0	4 0.9



合計	ト セ ク シ ユ ア ル ハ ラ ス メ ン ト	パ ワ ー ハ ラ ス メ ン ト	ハ ラ ス メ ン ト (性 的 指 向 ・ 性 自 認 に よ る S O G I)	マ タ ニ テ イ ハ ラ ス メ ン ト	パ タ ニ テ イ ハ ラ ス メ ン ト	ト カ ス タ マ ー ・ ハ ラ ス メ ン ト	ケ ア ハ ラ ス メ ン ト	そ の 他	無 回 答
179	59 33.0	147 82.1	0 0.0	7 3.9	0 0.0	34 19.0	1 0.6	2 1.1	2 1.1

資料：世田谷区「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」（令和7(2025)年度）

令和7年度「区内企業の意識・実態調査」によれば、ハラスメントが「問題になったことがある」または「実態としてある」と回答した事業所は約4割となっており、依然として職場内でのハラスメントが発生している実態がみられる。中でもパワーハラスメントが8割以上を占めており、職場の上下関係や指導・マネジメントのあり方に関する課題が顕著である。

一方で、「問題になったことも実態としてもない」と回答した割合が最も高く、潜在的に生じているハラスメントを把握できていない可能性も考えられることから、「何がハラスメントに該当するのか」について、周知・啓発を図る必要性もうかがえる。

■施策の方向性■

1 暴力の防止とアクティブ・バイスタンダーとなるための意識づくり

暴力の未然防止と、万が一の被害発生時における早期の相談・支援につなげるため、「何が暴力に該当するのか」についての正しい理解の促進を図る。

また、暴力を受けている人を見かけた場合や、知り得た場合に、周囲の人が「アクティブ・バイスタンダー」となって行動できるよう、「いかなる暴力も許されない」という意識を社会全体で醸成するとともに、被害を受けた際の相談先についての周知啓発を推進する。

2 デートDVや性犯罪などの暴力の防止及びインターネットやSNSに対するリテラシー向上の啓発

子ども・若者を対象に、デートDVや性被害について、「どのような行為が暴力に該当するのか」の理解の促進を図る。併せて、子ども・若者のインターネットやSNSの利用が広がる中で、SNSを通じた犯罪等から守るため、児童・生徒のみならず保護者を含め、被害防止に関する意識の向上と、インターネット・SNSに関するリテラシーの向上に取り組む。

3 職場におけるハラスメントの防止に向けた普及・啓発

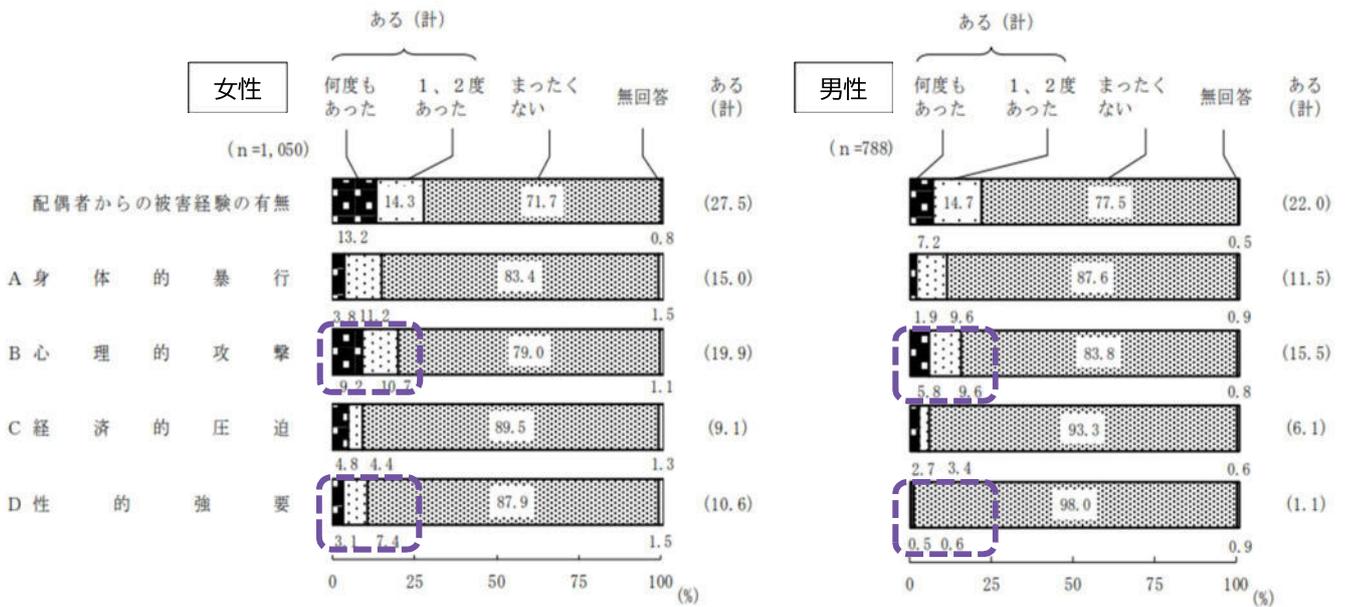
事業者が職場におけるハラスメント防止の取組みを推進できるよう、講座の実施や相談窓口の周知などの支援を行うとともに、関係機関との連携による情報共有や、啓発活動を支援する。

課題6 配偶者等からの暴力（DV）の防止と被害者支援の充実

■現状と課題■

- ・DVは心身に深刻な影響を及ぼし、その後の生活にも大きな困難をもたらすことから、被害者への切れ目のない支援が重要である。
- ・DVは家庭内で起こることで潜在化・深刻化しやすく、子どもへの直接的な暴力がなくても心理的影響を及ぼすことから、児童虐待との関連も大きい。また、男性、子ども、障害者、高齢者、外国人、性的マイノリティなど、様々な状況や立場にある被害者への配慮も求められている。
- ・令和5年のDV防止法改正により、保護命令制度の拡充など法的支援体制は強化されつつあるが、令和6年度「区民意識・実態調査」によると、DVや性暴力、児童虐待への対応が十分でないと感じている区民も多く、特に女性の割合が高いなど、意識面での課題がみられる。
- ・区では、「配偶者暴力相談支援センター」機能を整備し、関係各課・民間団体との連携により、一時保護や生活再建に向けた支援を行っている。また、各種相談窓口の設置により、安心して支援につながれる体制を整えている。各総合支所子ども家庭支援センターでの相談状況をみると、相談件数は増加傾向にある一方、実人数に大きな変化はみられず、継続的な支援を必要とするケースの増加がうかがえる。
- ・一方、被害が潜在化し、早期に支援へつなぐことが難しいケースも多い。被害状況も多様化しており、若年層の女性被害者や、経済的理由から加害者から離れられない被害者、男性の被害者も一定数みられるが、男性は相談に至りにくい傾向がある。また、DVと児童虐待への対応が別々に行われることで支援が断片化するおそれがあるほか、様々な状況や立場にある被害者に対しては、支援の届きにくさも課題となっている。
- ・今後は、被害の早期把握と相談体制の強化、安全確保と生活再建に向けた支援の充実を図るとともに、関係機関や地域との連携を一層強化し、DV被害者支援と児童虐待防止を一体的に進めていく必要がある。

① 配偶者からの暴力の被害経験（男女別・被害経験内容別）



資料：内閣府男女共同参画局 男女間における暴力に関する調査（令和5（2023）年度）

内閣府の調査によると、男女別・被害内容別の「配偶者からの暴力の被害経験」では、男女ともに「心理的攻撃」の被害が最も多く、かつ複数回にわたって受けている割合も高い傾向にある。また、女性は男性に比べて「性的強要」の被害の割合が高い。

心理的攻撃は外見上分かりにくく、被害として認識されにくいことから、被害が長期化・深刻化しやすい特徴があるとされている。加えて、性別によって被害の内容や傾向に違いがみられることから、被害の実態に応じた支援や啓発が必要となる。

② 各総合支所子ども家庭支援センターにおける相談延べ件数・実人数の推移



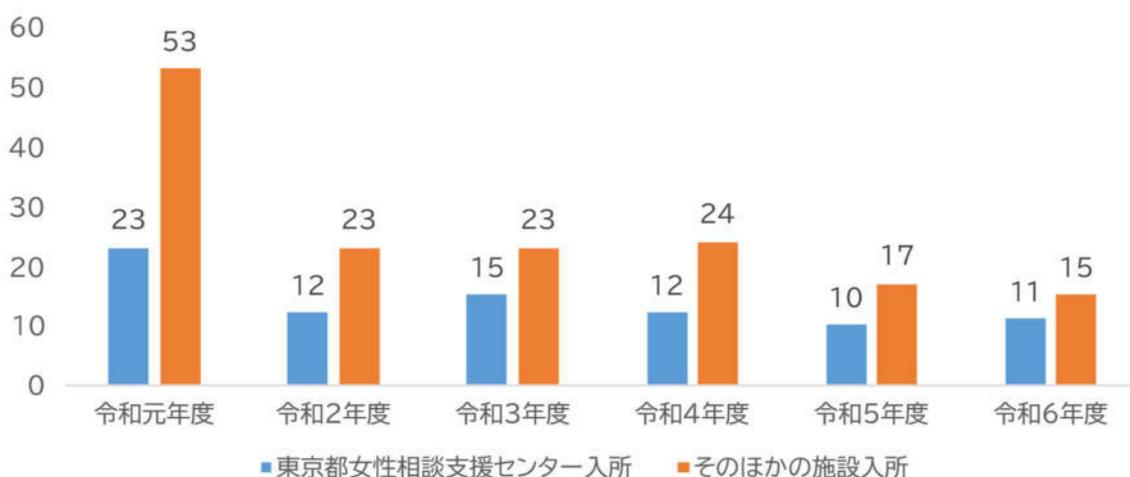
資料：世田谷区

区では、各総合支所の子ども家庭支援センターに女性相談支援員を配置し、女性相談・DV相談として、支援対象者からの相談に対応している。

各総合支所における延べ相談件数は、平成30年度までは概ね横ばいで推移していたが、令和元年度以降は、増加傾向が続いている。一方で、実人数には大きな変化がみられないことから、継続的な支援を必要とするケースが増えていることが延べ相談件数の増加につながっていると考えられる。

相談者に複雑な事象が生じる中で、一人の相談者に対して支援を実施するにあたり、複数回の相談を実施するケースが多く、今後も相談者に寄り添った支援の実施が望まれる。

③ 各総合支所子ども家庭支援センターにおける一時保護件数の推移

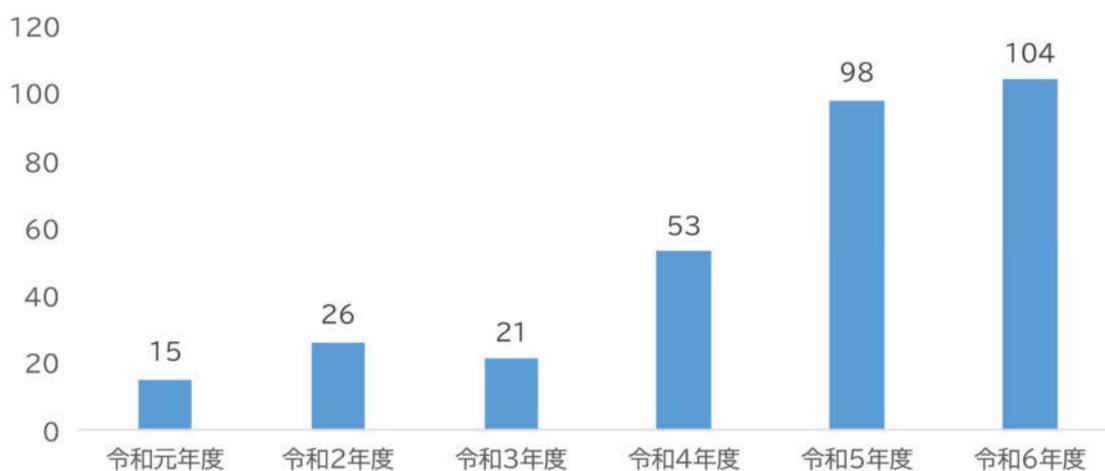


資料：世田谷区

区においては、東京都女性相談支援センター等と連携し、一時保護を行っている。

令和元年度は、その他の施設入所も含めて、件数が多い傾向であったが、近年は生活圏を変えたくないとする相談者が一定数いることや、女性の就業率の上昇により就労継続が課題となるケースがあることなどから、一時保護の件数は減少傾向にある。引き続き、相談者の希望や緊急性に考慮しながら、関係機関と連携した一時保護の実施が求められている。

④ 世田谷区立男女共同参画センター（らぶらす）における男性相談の件数の推移

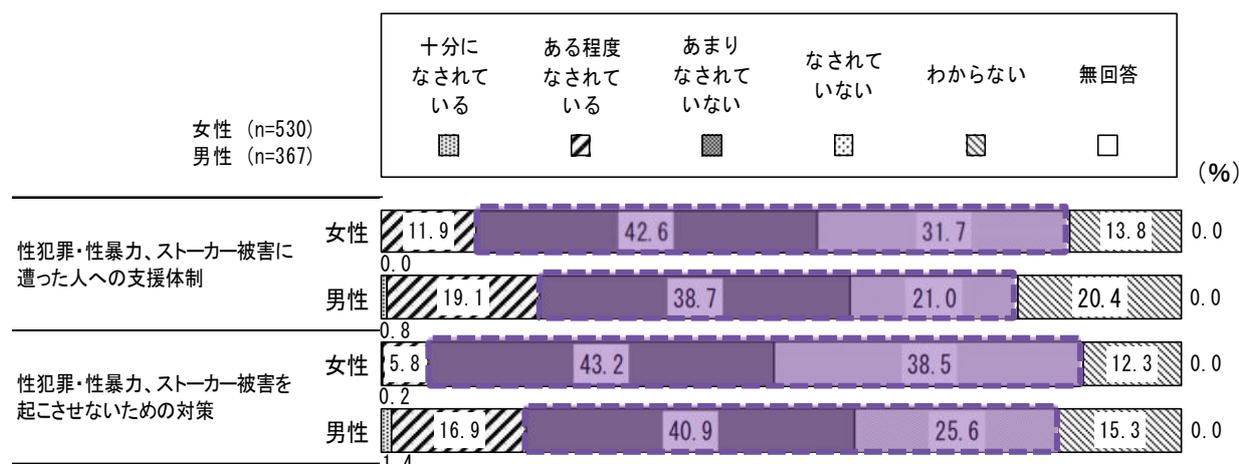


資料：世田谷区

男性相談の相談件数は徐々に増加しており、DVに関係すると考えられる相談も増加傾向にある。

一方で、固定的性別役割分担意識や相談に対する心理的なハードルなどを背景に、男性は支援につながりにくい傾向があるとの指摘もあり、実態に比して相談ニーズが十分の顕在化していない可能性がある。このため、男性が相談しやすい環境づくりや、周知の方法・内容について、検討を進める必要がある。

⑤ DV及び性暴力に関する人権問題に対する対応状況について（被害者支援、被害防止対策）



資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和6（2024）年度）

令和6年度「区民意識・実態調査」によれば、DVや性暴力に対して対応がなされていない（あまりなされていない/なされていない）と考える人が半数を超えている。特に、「起させないための対策」については、女性は8割以上、男性は6割以上が「なされていない」と認識しており、未然防止の取組が不十分であると感じている状況がうかがえる。

現在、区が実施する取組みを引き続き実施するとともに、加害についての正しい理解の促進や、各種支援・相談事業について、より多くの区民に情報が行き渡るよう、周知・啓発の強化が求められている。

⑥ DV及び性暴力に関する人権問題に対する対応状況について（児童虐待）



資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和6（2024）年度）

令和6年度「区民意識・実態調査」によれば、児童虐待防止策について対応がなされていない（あまりなされていない/なされていない）と考える人が半数を超えている。女性は7割以上、男性でも6割以上が「なされていない」と認識しており、取組みが不十分であると感じている状況がうかがえる。

一方で、男性において約2割は対応がなされている（十分に なされている/ある程度 なされている）と回答しており、児童虐待防止策に対する認識にやや男女差がみられる。

今後は庁内及び関係機関等との連携を強化し、区が実施する取組みを引き続き実施するとともに、正しい理解の促進など、周知・啓発の強化が求められている。

■施策の方向性■

1 相談しやすい環境づくりと相談体制の強化

DVに関する相談については、複合的な課題が絡み合う場合が多いことを踏まえ、様々な悩みや状況に応じた相談事業を通じて、切れ目のない支援を実施する。

併せて、相談窓口の周知拡大を図るとともに、誰もが相談につながりやすい環境の整備を推進する。

2 被害者の安全確保と生活再建に向けた支援

一時保護による安全確保から中長期的な生活再建支援まで、被害者の状況に応じた総合的な支援を推進するとともに、関係各課や民間団体との連携を進めていく。

また、様々な立場や状況にある被害者も含め、経済的に自立しにくい被害者、若年層、男性の被害者など、複合的な困難を抱える被害者へのきめ細かい支援の充実を図る。

3 支援体制の充実と関係機関との連携強化

家庭内や若年層間などにおいて潜在化しやすい被害を早期に把握し、関係機関や地域が一体となって支援につなげるための体制整備と連携の強化を推進する。

4 被害者支援と児童虐待防止の連携強化

DVが生じている家庭では、面前DVなどの児童虐待が併存する場合があるなど、密接な関連がみられることから、児童相談所や関係課等との連携の一層の強化を図る。

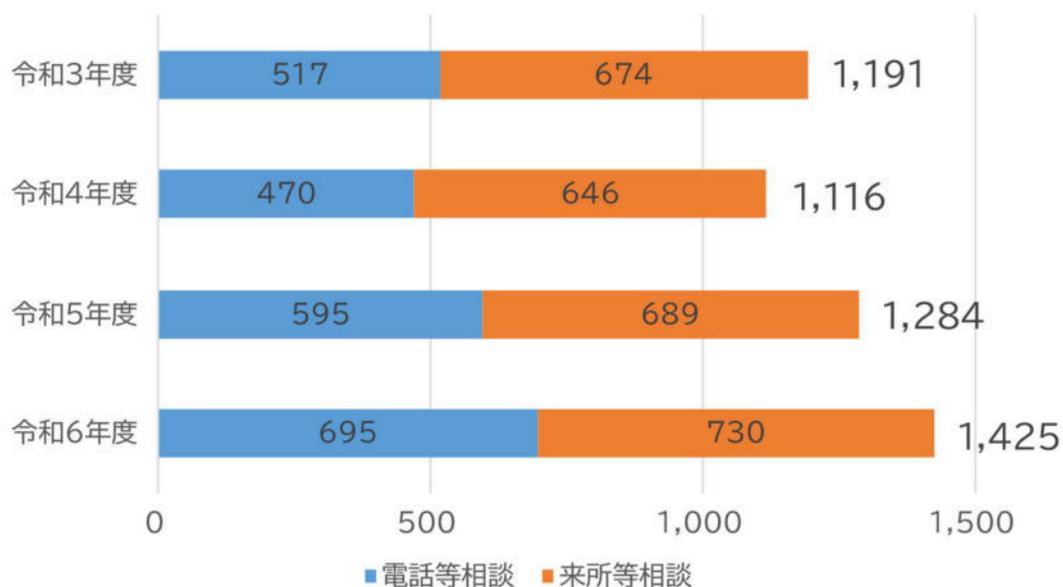
さらに、被害者支援と児童虐待防止の取組みを相互に連携させ、被害の早期把握と切れ目のない支援につなげることで、一体的かつ効果的な支援を推進する。

課題7 困難な問題を抱える女性への安全確保と自立に向けた支援

■現状と課題■

- ・女性社会において、依然として困難な状況におかれている。社会情勢の変化の中、高齢化や単独世帯の増加、就労環境や生活上の困難の多様化が進み、特に貧困に陥りやすい高齢女性、ひとり親家庭や若年層女性など、複合的な困難を抱える女性も増加している。
- ・労働の面では、正社員・正職員であっても女性の給料は男性の8割に届かず、日本における男女の賃金格差は国際的に見て大きい状況にある。また、身体的な面では、女性には月経、妊娠や出産に伴う困難が生じやすく、こうした身体的な困難さが労働や生活において支障をきたしている。さらに、DV、性暴力、性的虐待については、男性も同様の被害に遭うものの、女性の方がより多くの被害に遭っていることが指摘されている。
- ・こうした状況を受け、国は令和4年に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」を制定した（令和6年4月施行）。区では、同法に基づき令和7年3月に「世田谷区困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針（以下「基本的方針」という。）」を策定し、方針を踏まえた取組みを推進している。
- ・困難な問題を抱える女性への支援にあたっては、複数の問題が絡み合い、一体的かつ包括的な支援が必要となるため、今後は、支援を行う女性相談支援員の体制強化や人材育成による支援の充実が重要となる。また、障害、高齢、生活困窮、児童福祉等の福祉的支援が必要になる場合も多く、庁内での連携をより強化することや独自性や柔軟性のある支援を提供する民間団体との連携により、多様なニーズに沿った支援を行っていくなど、基本的方針に基づく一層の取組みが求められる。

① 各総合支所子ども家庭支援センターにおける女性相談件数の推移

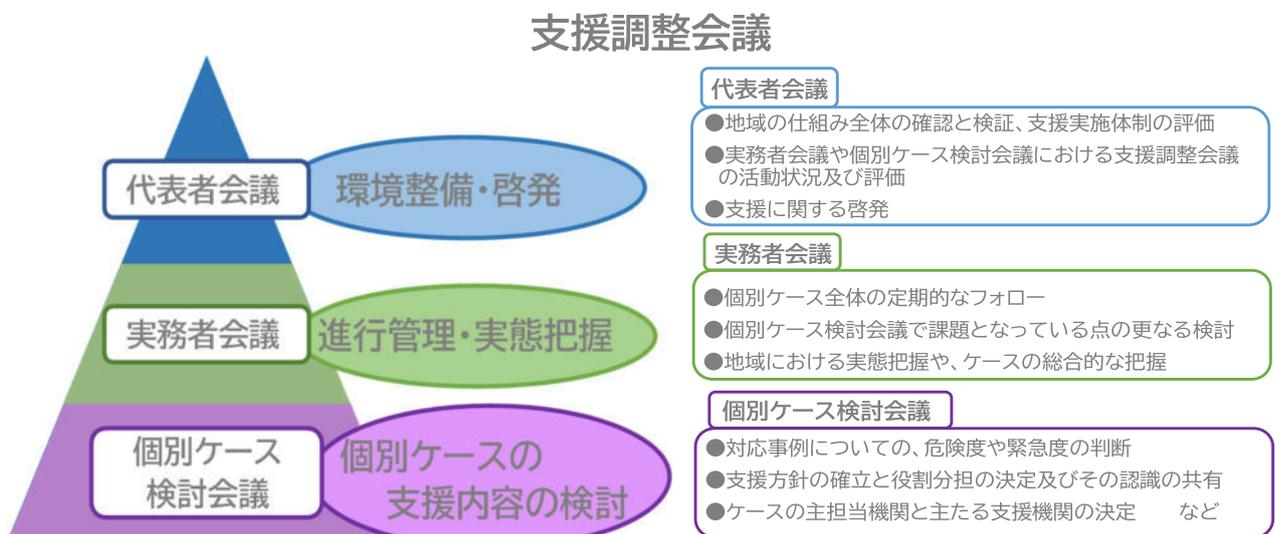
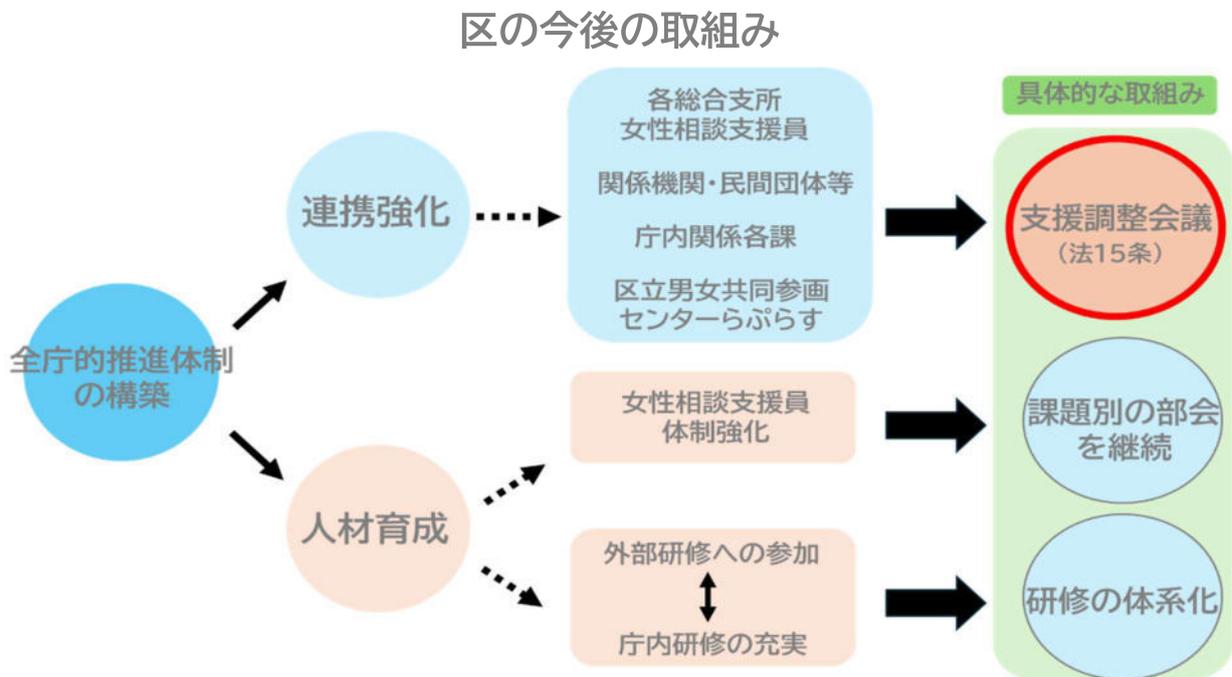
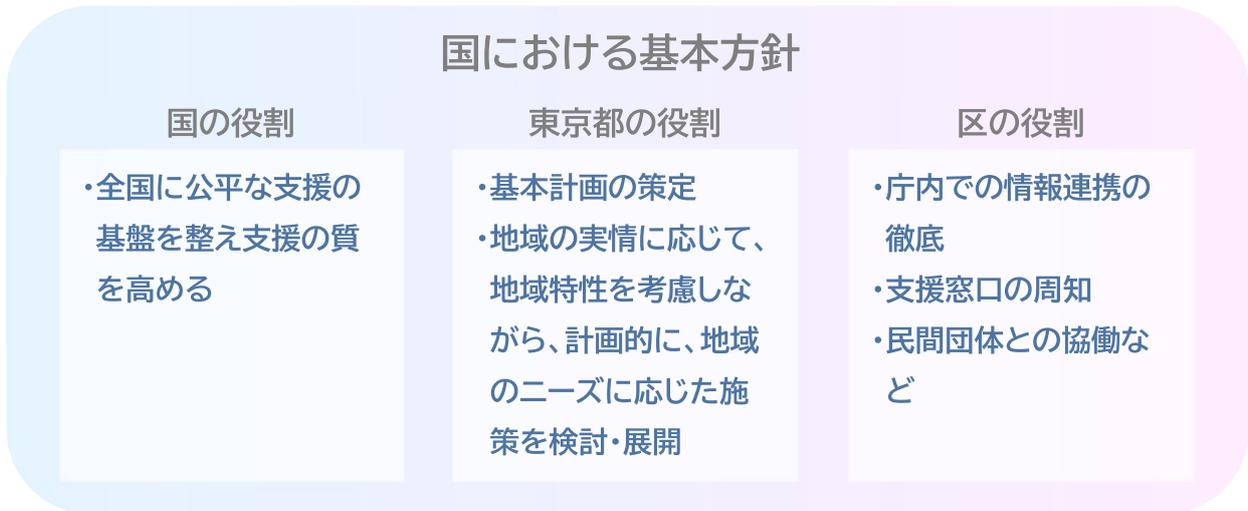


資料：世田谷区

女性相談件数の推移を相談手段別にみると、令和4年度以降、「電話等相談」、「来所等相談」とともに増加傾向にある。来所による相談のうち、大半を占めるのが、DVや「子ども、親・親族・交際相手・その他の者」からの暴力に関する相談となっている。また、年代別には、30代～40代の子育て中の女性からの相談が多い。

相談内容の傾向として、相談者がそれまでの生活を手放して避難するという考えがもてないまま、ハラスメントや暴力の加害者がいる環境での生活を継続し、DVサバイバーやACEsサバイバーとなる人も一定数みられる。こうした状況から相談者の抱える困難さや、課題・ニーズが複合的かつ多様化しており、女性相談支援員には専門性と対応力が求められ、業務における難易度が高まっている状況にある。

② 国の基本方針における困難女性支援の位置付けと区の今後の取組み



■ 施策の方向性 ■

1 女性相談支援員の体制強化及び支援の充実

研修の体系化や専門職の設置による女性相談支援員の質の向上や主任級・統括級の設置などによる体制強化を推進するとともに、相談窓口の積極的な情報発信を進め、支援の充実を図る。

2 居場所の創出と生活力の向上支援

若年女性については、相談窓口や福祉的支援につながりにくい現状を踏まえ、早期に相談や支援につなげるため、身近な場所で安心して関われる「居場所」づくりを通じて、支援につながる入口を広げていく。また、中年層単身女性については、雇用・収入面での困難や年金問題、社会的孤立など複合的な課題を抱えやすいことから、情報へのアクセスと人とのつながりを支える環境整備を進めるとともに、居場所や住まいの確保を含めた支援の充実を図る。そのため、らぶらすでの取組を推進するとともに、民間団体等との連携・協働による社会資源の創出を図り、支援体制の強化を進める。

3 関係機関や民間団体との連携

行政の支援だけでは十分に行き届かない、訪問、巡回、居場所の提供、関係機関への同行支援などのアウトリーチ型の支援を進めるため、関係機関や民間団体との連携強化を図る。

4 国、都や他自治体との連携

国や都が進める施策や、広域的な支援体制と連携するとともに、都との連絡会等の活用や先駆的に取り組んでいる他自治体などとの連携を行い、支援の取組みについて研究を進める。連携を通じて、より効果的で切れ目のない支援体制の構築を図る。

課題8 性犯罪・性暴力の防止と被害者支援の充実

■現状と課題■

- ・性犯罪・性暴力は、年齢や性別、配偶者・パートナーの有無にかかわらず、誰にでも起こり得る。しかしながら、被害内容や被害を周囲に知られることへの不安から、相談につながりにくい傾向があり、被害者に対する偏見や誤解も依然として顕在化している。
- ・国では、令和5年に「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」が策定され、令和5年度から令和7年度までを「更なる集中強化期間」として取組みを推進している。さらに、令和5年の刑法改正等による「性犯罪に対処するための刑事法」の整備、「こども性暴力防止法」の公布（令和8年12月施行）など、制度面での対応の強化が図られている。
- ・都では、被害直後からの総合的な支援体制である性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター「性暴力救援センター・SARC東京」を設置している。被害者が安心して相談でき、適切な支援につながるためには、これらの周知と、プライバシーの保護、二次被害の防止が重要である。
- ・区では、令和7年に「世田谷区犯罪被害者等支援条例」及び運用方針を制定し、庁内や関係機関と連携しながら、相談支援、経済支援、居住支援、日常生活支援など、犯罪被害者等の早期回復と生活再建に向けた支援を行っている。条例制定後は、「世田谷区犯罪被害者等相談窓口」の相談件数は増加傾向にあるが、性被害・性犯罪に関しては医療機関の受診や警察との連携等、迅速かつ適切な被害者支援の重要性が一層高まっている。
- ・被害者が必要な支援につながるまでには、医療、警察、福祉、民間支援団体など、複数の機関が関わることから、連携強化の重要性がうかがえる。さらに、被害を受けた方が速やかに医療につながる体制を整えるとともに、国や都との連携を含め、医療機関等との協力のもと、地域における切れ目のない支援体制を構築していくことが重要となる。
- ・今後は、性被害を「相談してよい問題」と捉える社会的認識を広げ、性別を問わず声を上げやすい環境整備を進めるとともに、相談窓口の周知と被害者支援の充実、国・都や関係機関との連携強化を一体的に進めることで、性犯罪・性暴力の防止と、被害者の尊厳を守る支援体制の充実を図っていく必要がある。

① 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの相談件数の推移

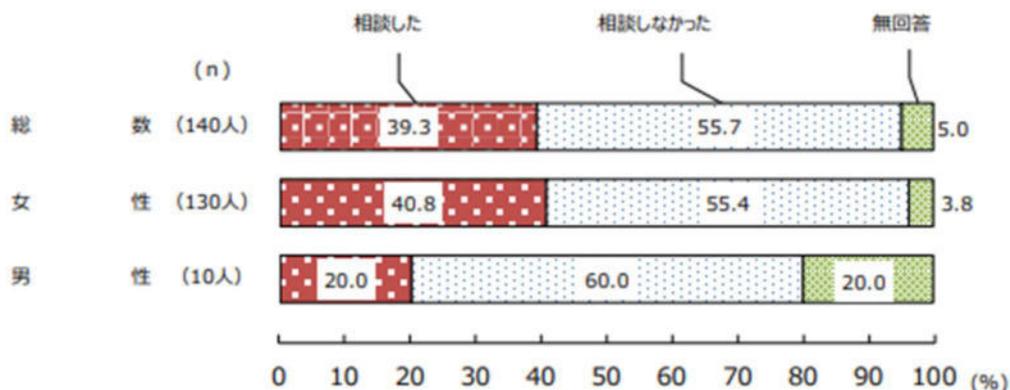


資料：内閣府男女共同参画局資料

性犯罪・性暴力の被害者を適切な支援に繋げることが重要であることから、被害直後から総合的な支援を行う「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」が各都道府県に設置され、東京都では「性暴力救援センター・SARC東京」がその役割を担っている。

全国のワンストップ支援センターへの相談件数は年々増加し、令和5年度は、前年度比9.5%増となっている（11月を除き、前年度を上回って推移）。相談件数の増加は、支援体制の周知が進んだことや、相談につながりやすい環境が整いつつある面も考えられる一方で、性犯罪・性暴力が依然として社会に根強く存在していることがうかがえる。

② 無理やりに性交等をされた被害の相談経験

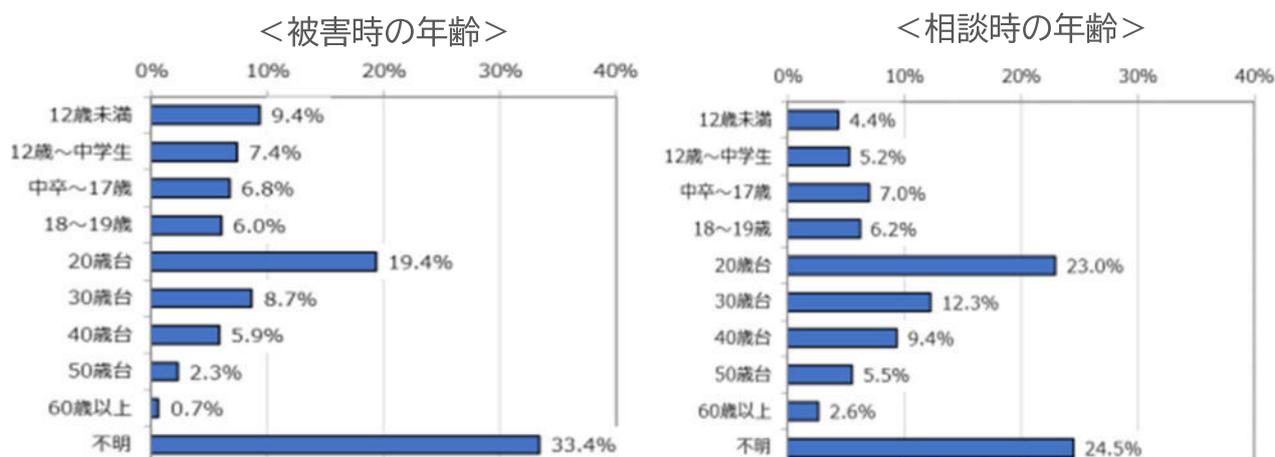


資料：内閣府男女共同参画局 男女間における暴力に関する調査（令和5（2023）年度）

内閣府の調査では、被害を受けた人（総数）の55.7%がどこにも相談しておらず、性別で見ると女性の55.4%、男性の60.0%が未相談であった。男性の方が相談につながりにくい傾向がみられる。

また、内閣府がワンストップ支援センターに実施したヒアリング調査によると、男性は被害によるショック、羞恥心、自責感等が強く、被害を他者に話すことへの抵抗感や、相談内容が周囲に知られることへの不安が大きいことから、支援に結びつけることが難しい事例が複数報告されている。

③ 電話相談における被害時と相談時の年齢

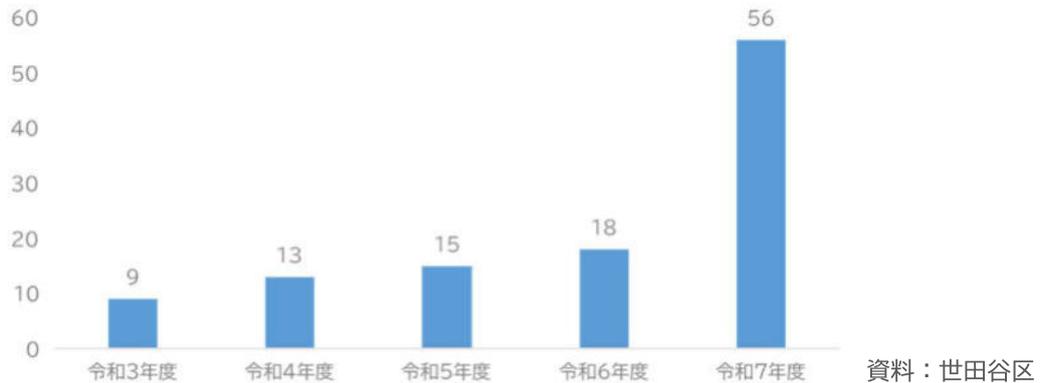


資料：内閣府男女共同参画局 男女間における暴力に関する調査（令和5（2023）年度）

電話相談における中学生以下の比率をみると、「被害時の年齢」に比べて「相談時の年齢」が高く、低年齢期に性暴力被害に遭っても、ワンストップ支援センターにつながりにくく、中学卒業以降になってから相談に至るケースが多くなっている。

低年齢期では、被害が性暴力であるとの認識が難しいことや、身近な大人によるグルーミングによって、関係性の中での心理的支配などが積み重なるため、被害を被害として理解しにくいとされる。そのため、被害が潜在化し、長期化・深刻化しやすい傾向が指摘されている。

④ 世田谷区犯罪被害者等相談窓口の相談件数の推移



世田谷区では、犯罪被害を受けた方等ができる限り速やかに安全で安心な生活を送ることができるようにするため、また、犯罪被害者等に寄り添った支援を実施していくため、令和7年4月1日に「世田谷区犯罪被害者等支援条例」と運用方針を施行し、早期回復・生活再建に向けた具体的な支援策を実施している。

こうした支援策の展開も背景となり、区の犯罪被害者等相談窓口に寄せられる相談件数は増加傾向にある。性被害・性犯罪に関しては医療機関の受診や警察等の連携等緊急を要する事案もあり、迅速かつ適切な対応がより一層求められる。

引き続き、相談窓口の周知だけでなく、性被害を「相談してよい問題」と捉える社会的認識を広げ、性別を問わず声をあげやすくなる環境づくりを進めていくことが重要である。

⑤ 少年が主たる被害者となる性犯罪（強制性交等、強制わいせつ）の認知件数の推移

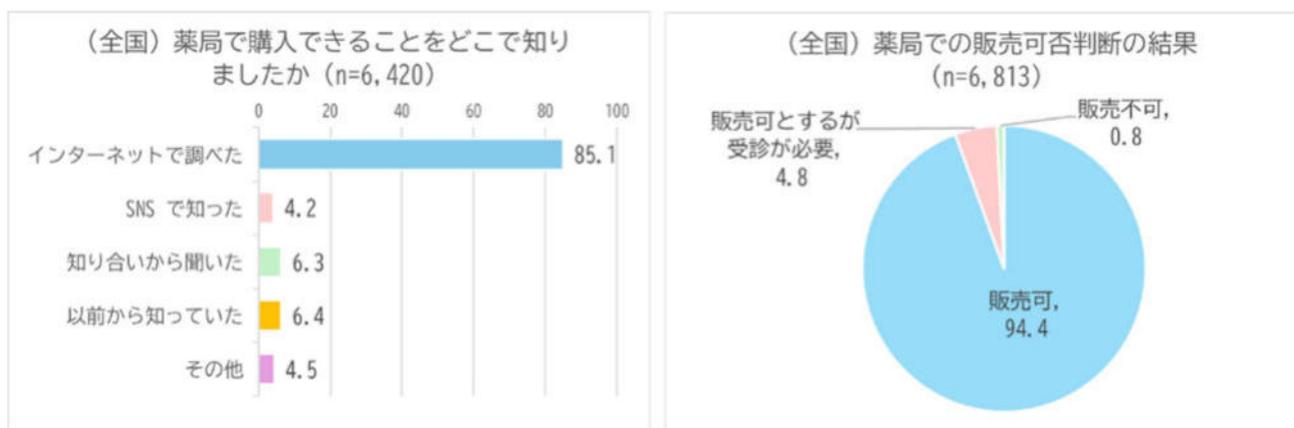


※「少年」は、性別を問わず20歳未満の者をいう。
 ※強制性交等とは、刑法の一部が改正（平成29年7月13日施行）され、強姦の罪名、構成要件等が改められたことに伴い、「強姦」を「強制性交等」に変更した。

資料：警視庁生活安全局人心安全・少年課 子供の性被害の現状と取組について

令和4年における、少年が主たる被害者となる性犯罪（強制性交等、強制わいせつ）の認知件数は2,776件で、前年より増加している。平成25年から令和2年までは減少傾向で推移していたものの、令和3年以降は再び増加に転じており、被害が拡大しつつある状況がうかがえる。背景としてSNS等での接触を含めた複数の要因が関係していると考えられる。

⑥ 緊急避妊薬の適正販売に係る環境整備のための調査



資料：公益社団法人日本薬剤師会 令和6年度厚生労働省医薬局医薬品審査管理課事業
緊急避妊薬の適正販売に係る環境整備のための調査事業 報告書

性暴力被害に遭った場合、速やかに緊急避妊へアクセスできることが重要である。しかし、地方では産婦人科を受診しにくく、デートレイプ等の被害時には相談自体が難しいことから、必要な支援につながりにくいという課題が指摘されてきた。加えて、緊急避妊薬を手に入れるには処方箋が必要かつ高価なことから、諸外国と比べてハードルが高い状況である。

厚生労働省「オンライン診療の適切な実施に関する指針」（令和5年3月改訂）では、一定の要件のもと産婦人科医または指定研修を受講した医師による初診からのオンライン診療による緊急避妊への対応を認め、制度面での柔軟化が図られはじめている。

また、国の調査研究事業として薬局での試験販売事業が開始され、令和7年10月には日本で初めて薬局販売が承認される（市販化）など、アクセス改善が進んでいる。

緊急避妊薬の適正販売に係る環境整備のための調査によると、試験販売の購入者の8割以上がインターネットで情報を得て来店している。一方で、販売可否の状況をみると、販売時に受診が必要であったり、販売不可の方も1割未満いることがうかがえる。

参考資料

性犯罪・性暴力に関する最近の国の動向

■性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針

国では、令和2年に「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を定め、令和2年度から4年度までの3年間を性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として、施策の検討を進めてきた。

新たに令和5年度から7年度の3年間を性犯罪・性暴力対策の「更なる集中強化期間」とし、実施している。

■痴漢撲滅に向けた政策パッケージ

国では、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」（令和4年6月）を踏まえ、令和5年3月に「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」を策定した。

本パッケージでは、内閣府、警察庁、法務省、文部科学省及び国土交通省が連携して痴漢対策を強化するための基本的な考え方を示し、今後実施する施策を体系的に取りまとめている。

■性犯罪関係の法改正等

令和5年7月「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」と「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」の公布により、性犯罪の規定が変更となった。

本改正では、強制性交等罪は「不同意性交等罪」へ改めたほか、性交同意年齢を「16歳未満」へ引き上げるなど、性犯罪に関する定義や処罰のあり方が見直された。

■子ども・若者の性被害防止のための緊急対策パッケージ

令和5年7月、子ども家庭庁及び内閣府で開催した合同会議で「子ども・若者の性被害防止のための緊急対策パッケージ」が策定された。各府省庁が連携し、既存の対策の着実な実行に加え、本パッケージに掲げる施策を速やかに進めることとされた。

さらに同年10月には「子ども・若者の性被害防止のための緊急対策パッケージの実施の加速化」として、加速化・強化する施策をとりまとめている。

■子供の性被害防止プラン2022（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）

「児童の性的搾取等に係る対策の基本計画」（平成29年策定）が、社会情勢の変化を踏まえて見直され、令和4年に新たに「子供の性被害防止プラン2022」が策定された。

現行法を前提とし、児童買春、児童ポルノの製造等を含む性被害の根絶に向け、政府が取り組むべき施策を体系的にとりまとめており、策定後は毎年度取組状況を確認している。

■子ども性暴力防止法

令和6年4月に「子ども性暴力防止法」が公布され、令和8年12月から施行される。

同法は、子どもに接する教育・保育などの場において性暴力を防ぎ、子どもの心身を守ることを目的としており、学校や保育所、学習塾などの事業者に対し、性犯罪歴のある従事者を従事させない仕組みの導入（日本版DBS）や、相談体制・見守り体制の整備等を義務付けるなど、組織的な防止策が求められている。

■生命（いのち）の安全教育

前述の「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を踏まえた、性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」において、子どもへの性暴力の防止として、加害者や被害者、傍観者にならないよう、全国の学校等で「生命（いのち）の安全教育」を推進している。

生命の安全教育では、性暴力を正しく理解し、生命の尊さや自他を尊重する姿勢を育み、心身の安全を守るための行動や態度を発達段階に応じて身につけることを目指している。

■施策の方向性■

1 相談窓口の周知と被害者支援

性犯罪被害については、「恥ずかしくて誰にも言えない」「自分が我慢すればよい」などの理由により、相談をためらうケースが少なくない。被害を受けた際には、いち早く相談につながるよう、相談先についてより一層の周知・啓発を進める。

併せて、被害を受けた方の相談について、犯罪被害者等相談窓口を中心に適切に対応し、早期回復及び生活再建に向けた具体的な支援を実施する。

2 国、都や関係機関との連携

性犯罪被害を受けた方が早急に医療につながれるよう、区内の医療機関と連携するとともに、緊急避妊薬の購入等に関する支援について関係機関とも連携を図る。

また、国の啓発事業や東京都の支援も活用しながら、多面的な支援を実施する。

基本目標Ⅲ

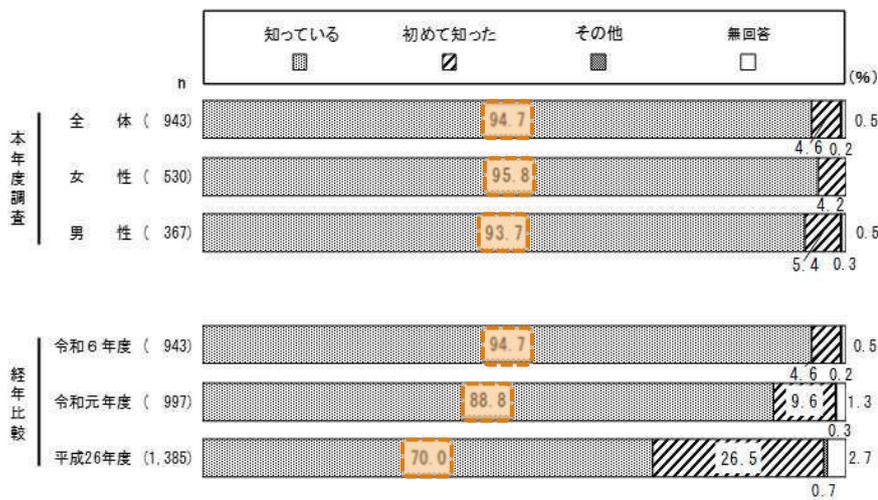
多様性や違いを理解し、尊重し合える
社会の構築

課題9 性の多様性に関する理解促進と性的マイノリティへの支援

■現状と課題■

- ・「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」では、「全ての人が、多様性を認め合い、人権が尊重され、尊厳を持って生きることができる。」「全ての人が、自らの意思に基づき個性及び能力を発揮し、多様な生き方を選択することができる。」「全ての人が、あらゆる分野の活動においてともに参画し、責任を分かち合う。」の3つの理念を掲げており、「条例」に基づき施策を推進している。
- ・また、区では渋谷区とともに全国に先駆けて「世田谷区パートナーシップ宣誓」を開始しており、この宣誓の取組みは全国に広がっている。さらに、令和4年からは、性的マイノリティの子どもや親を含めた「世田谷区パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓」へ取組みを拡充し、理解促進を図っているところである。
- ・令和6年度「区民意識・実態調査」によると「性的マイノリティという言葉の認知」は、前々回調査の約70%から前回調査の約89%、今回調査の約95%と一貫して向上しており、区民の意識は着実に変わってきている。
- ・しかし、「性のあり方は個人の趣味・嗜好によるもの」という認識は56.5%と依然として高い割合にあり、周知・啓発の必要性がうかがえる。
- ・今後も、多様な性のあり方への理解を醸成するため、すべての区民、事業者に向けて効果的な啓発に努めるとともに、特に子ども・若者への啓発を図ることで、地域全体の意識変革につなげていくこと、性的マイノリティが安心して働ける環境づくりを図っていくことが必要と考えられる。また、性的マイノリティが直面する困難さを軽減・解消していくために、地域における理解促進に向けた多様な取組みが求められている。

①-1 性的マイノリティという言葉の認知

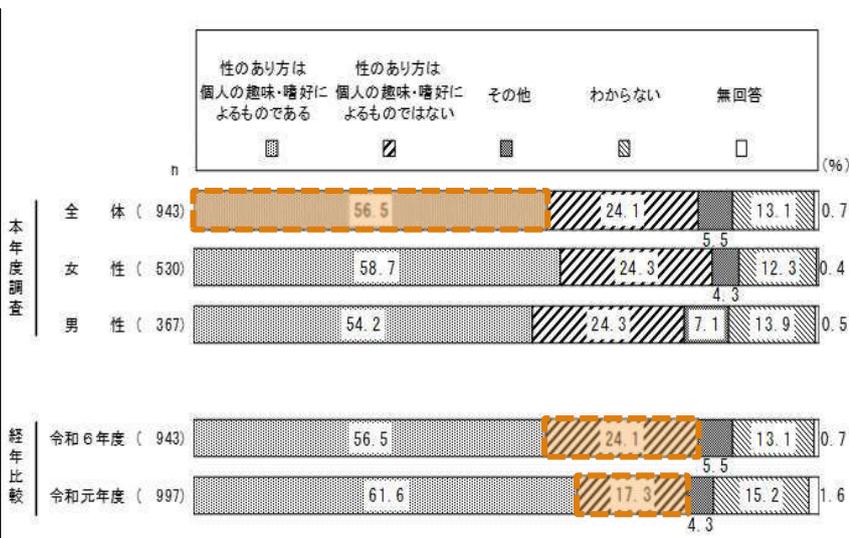


資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和6（2024）年度）

令和6年度「区民意識・実態調査」によれば、「性的マイノリティという言葉の認知」は、94.7%と高く、女性の認知（95.8%）は男性の認知（93.7%）よりさらに1ポイント高くなっている。

過去調査をみると、平成26年度の70.0%から令和元年度は88.8%と急速に認知度が高まっていることがわかる。

①-2 性のあり方に関する意見



資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和6（2024）年度）

令和6年度「区民意識・実態調査」によれば、「性のあり方に関する意見」については、「性のあり方は個人の趣味・嗜好によるものである」が56.5%と未だに5割以上を占めており、継続的な理解促進を図っていく必要がある。

一方、「性のあり方は個人の趣味・嗜好によるものではない」は24.1%と3割をきっているものの、令和元年の17.3%からは約7ポイント増加しており、わずかながら性のあり方への理解が進んでいることがわかる。

②-1 性的マイノリティの障害に関する経験



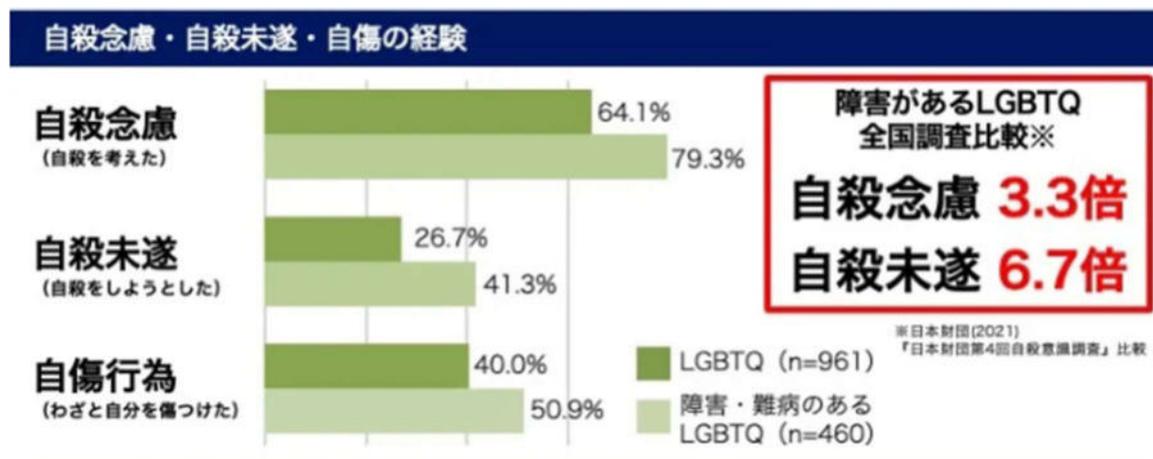
資料：認定 NPO 法人 ReBit 「LGBTQ 医療福祉調査」（2023 年）

「LGBTQ医療福祉調査（2023年）」によると、過去10年にLGBTQの41.2%が精神障害を経験し、18.2%が精神障害保健福祉手帳を所有と回答している。

令和2年度「障害者白書(内閣府)」の結果によると精神障害者の割合は3.3%となっており、LGBTQでは12.5倍と高い割合となっていることがわかる。

その背景には、学齢期のいじめ（41.6%）や求職・就労に関する困難（39.3%）、セクシュアリティに関するハラスメントやアウティング経験（45.7%）等、様々な困難があると考えられる。

②-2 性的マイノリティの自殺念慮・自殺未遂・自傷の経験



資料：認定 NPO 法人 ReBit 「LGBTQ 医療福祉調査」（2023 年）

「LGBTQ医療福祉調査（2023年）」によると、これまでに、LGBTQの64.1%が自殺念慮、26.7%が自殺未遂、40.0%が自傷行為を経験したと回答しており、LGBTQは自殺におけるハイリスク層と考えられる。特に障害・難病があるLGBTQは、79.3%が自殺念慮、41.3%が自殺未遂、50.9%が自傷行為を経験していると回答していることから、自殺におけるリスクは複合化し、さらに深刻化がうかがえる。日本財団の『日本財団第4回自殺意識調査（2021）』の結果と比較すると、障害・難病のあるLGBTQの自殺念慮は3.3倍、自殺未遂経験は6.7倍高い状況にある。

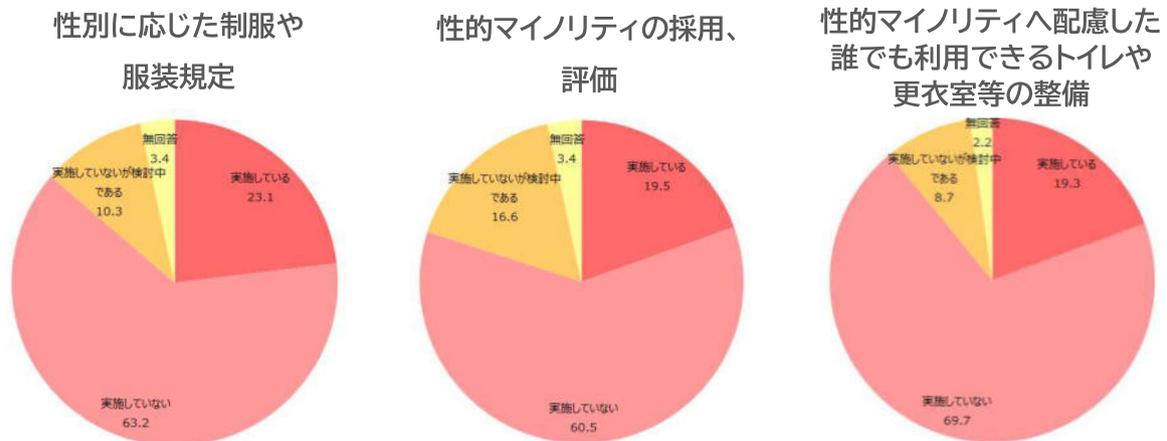
②-3 LGBTQ の子ども・若者がこの1年で経験した、学校での困りごと

この1年で経験した、学校での困りごと（中高生）						
教職員から (n=1077)		生徒から (n=1077)		環境要因(n=985)		
1	不要な男女わけ	46.2%	自分や他の人がLGBTQでない と決めつけた言動	63.7%	教材や授業等でLGBTQを想定 していない	33.7%
2	自分や他の人がLGBTQでない と決めつけた言動	30.1%	LGBTQをネタ・笑いものに	43.9%	制服や校則が性別でわかれて いる	27.2%
3	性別でふさわしい行動の決め つけ	28.7%	性別でふさわしい行動の決め つけ	34.4%	提出物やテスト等の男女欄	25.2%
4	望む性別で扱ってもらえない	14.0%	不要な男女わけ	22.6%	名簿・持ち物等の不要な男女 わけ	22.1%
5	LGBTQをネタ・笑いものに	9.9%	セクシュアリティ受け入れて もらえない/否定された	18.7%	体育・プール	20.6%
6	セクシュアリティ受け入れて もらえない/否定された	6.5%	アウティング	17.5%	トイレ	18.5%
7	アウティング	3.2%	いじめ	15.1%	遠足・修学旅行等の校外学習	17.2%

資料：認定 NPO 法人 ReBit 「LGBTQ の子ども・若者調査」(2025 年)

「LGBTQの子ども・若者調査(2025年)」によると、生徒からは「自分や他の人がLGBTQでない
と決めつけた言動(63.7%)」、「LGBTQをネタ・笑いものに(43.9%)」と回答した中高
生が多く、毎日の学校生活のなかで、精神的な負担を強いられている。若年層のLGBTQに
についても自殺についてハイリスクの状態にあると考えられる。

③-1 職場において、性的マイノリティへの配慮としてどのような取組をしているか

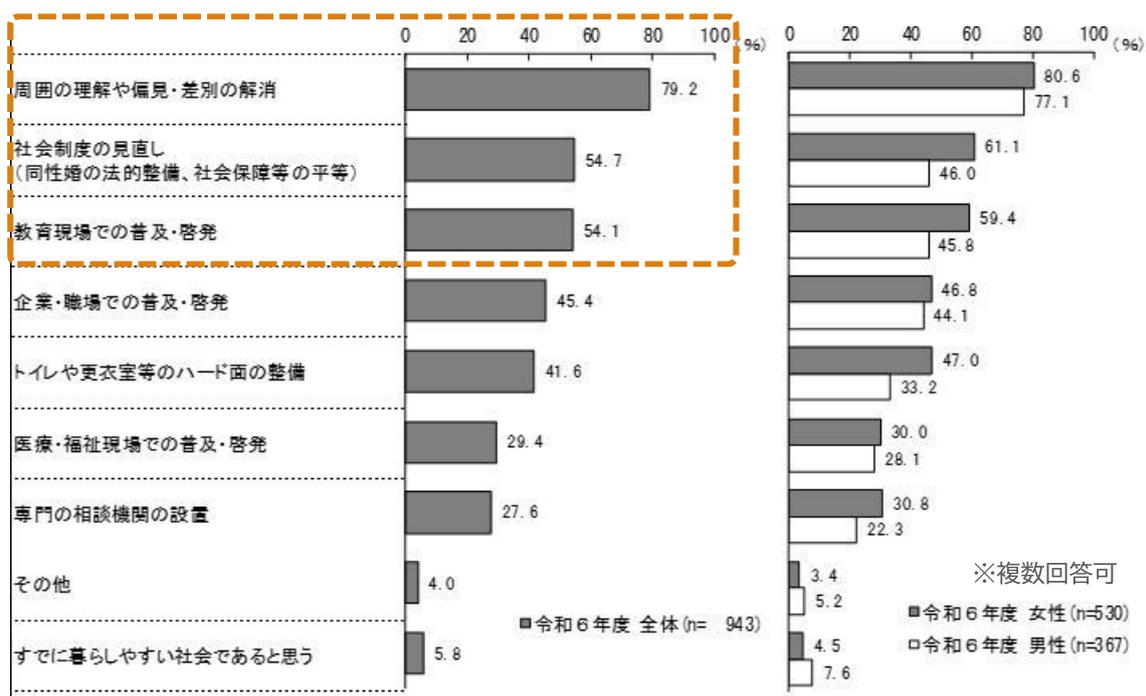


資料：世田谷区「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」(令和7(2025)年度)

令和6年度「区民意識・実態調査」によれば、「職場において性的マイノリティへの配慮としてどのような取組をしているか」について、上記3つの項目について、「実施している」との回答が多かった。

しかしながら、「実施していない」はいずれも6割以上となっており、事業者の取組みの進捗としては必ずしも十分とはいえない。性的マイノリティへの支援を推進するためには、企業による理解、協力欠かせない。さらに、区内企業がおかれている様々な状況も考慮しながら取組への支援を図ることが必要と考えられる。

④-1 性的マイノリティの方々が暮らしやすい社会になるために必要なこと



資料：世田谷区「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(令和6(2024)年度)

令和6年度「区民意識・実態調査」によれば、「性的マイノリティの方々が暮らしやすい社会になるために必要なこと」について、「周囲の理解や偏見・差別の解消」が最も多く79.2%となっており、区民一人ひとりの意識を変えていく様々な取組の推進が重要と考えられる。

次いで「社会制度の見直し」、「教育現場での普及・啓発」と回答した方が5割を超えており、法整備の重要性が認識されているほか、人格形成期である若年層へのアプローチとして学校教育での取組みが期待されている。

■ 施策の方向性 ■

1 性の多様性を尊重し合える社会の実現に向けた意識の醸成

「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」に基づき、性の多様性への理解促進に取り組む。

性的マイノリティが同じまちの中で暮らしていることを知ってもらうとともに、性のあり方に対する誤った認識を解消するため、リーフレット、SNSなど様々な媒体を活用した周知・啓発を図っていく。

2 子ども・若者への性の多様性に関する啓発

子ども・若者が互いに偏見や差別なく多様な性を尊重し合えるよう、リーフレットの配布により理解促進を図る。また、子ども・若者が受け入れやすい手法による知識習得や様々な機会を通じた周知・啓発を図っていく。

3 安心して働くための事業者への啓発

区内事業者の性的マイノリティへの理解を促進し、従業員や顧客に対して公平な扱いや配慮がなされるよう促すとともに、従業員の就労環境や提供するサービスについても性的マイノリティの視点を取り入れられるよう周知・啓発を図る。

4 性的マイノリティに向けた取組みの実施

避難所運営や災害対応について、性的マイノリティの視点を取り入れられるよう、地域防災計画に位置付けるとともに、性的マイノリティへの配慮等の方針を踏まえ、災害時には避難所で安心して過ごせるよう、適切な配慮に努める。

性的マイノリティが直面する様々な困難さを軽減・解消していくため、相談や交流の場の充実を図るとともに、地域における理解促進を図り、ALLY（アライ：性的マイノリティの方々への理解や支援の意思を表明する人）を創出していく。

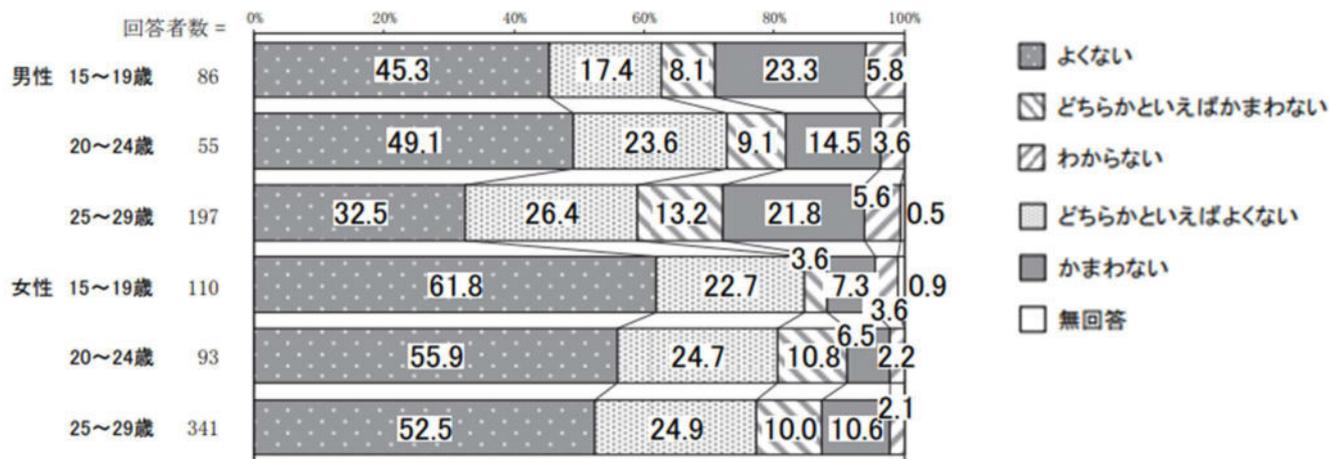
多様な家族のあり方を尊重し、地域の中で安心して暮らしていけるよう、「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓」の取組みを引き続き実施し、地域における認知度向上も図っていく。

課題 10 リプロダクティブ・ヘルス/ライツの理解促進**■現状と課題■**

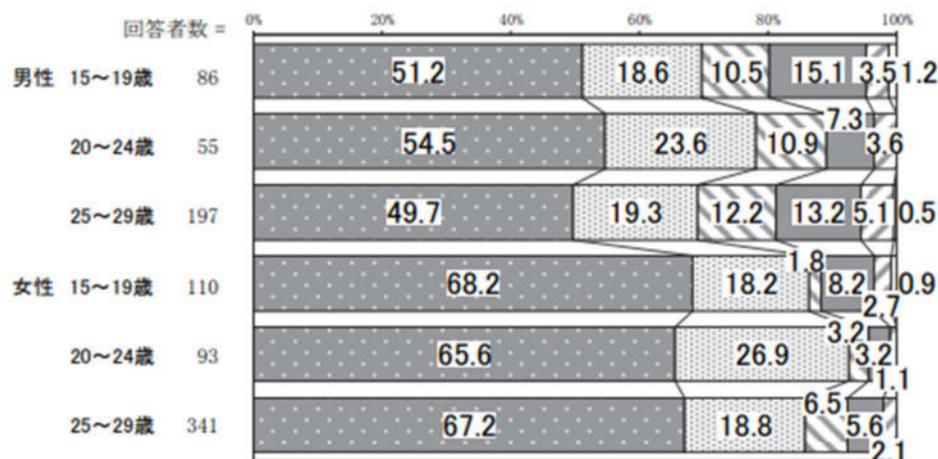
- ・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)は、1994年にエジプトのカイロで開催された「国際人口・開発会議」ICPD (International Conference of Population and Development) において採択された。
- ・この考え方は、一人ひとりが適切な知識と自己決定権を持ち、自分の意思で必要なヘルスケアを受けることができ、みずからの尊厳と健康を守れることをいう。いつ何人子どもを産むのか産まないのかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれている。
- ・「世田谷区における思春期世代等に対するこころとからだのアンケート調査」によると15歳～29歳までの青少年の意識について、愛情と性行動について男女の意識に差があることがわかる。
- ・男女が互いの身体的性差を理解し、自分も相手も大切にするためには、性に関する教育・啓発を包括的に図っていくことが必要である。
- ・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)に関する考え方は、家庭および社会の影響を受けるとことを踏まえ、思春期からの知識や意識の教育が重要である。
- ・性に関する知識や情報は、思春期に限定されるものではなく、大人世代にとっても必要であり、生涯を通じたリプロダクティブ・ヘルス/ライツの実現に取り組んでいくことが求められている。

①-1 性交に対する考え方

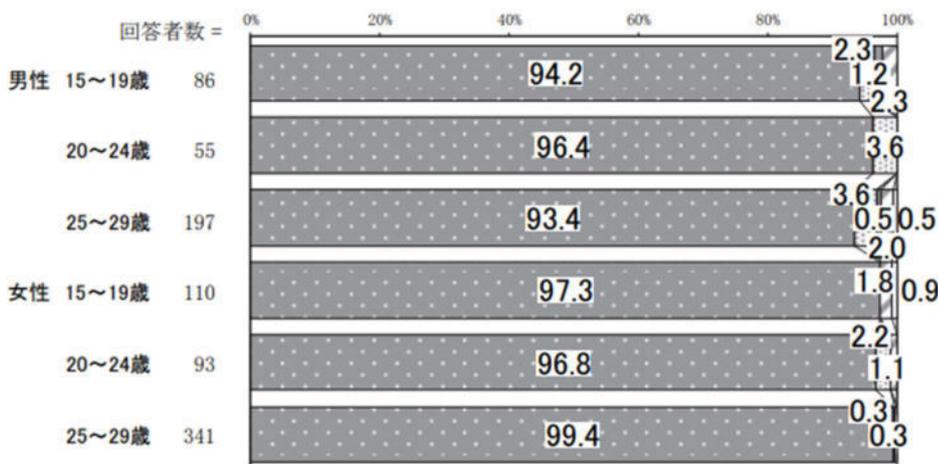
1) 愛情がなくても性交すること



2) お金やものをもらって（あげて）性交すること



3) 相手の意思を無視して性交すること

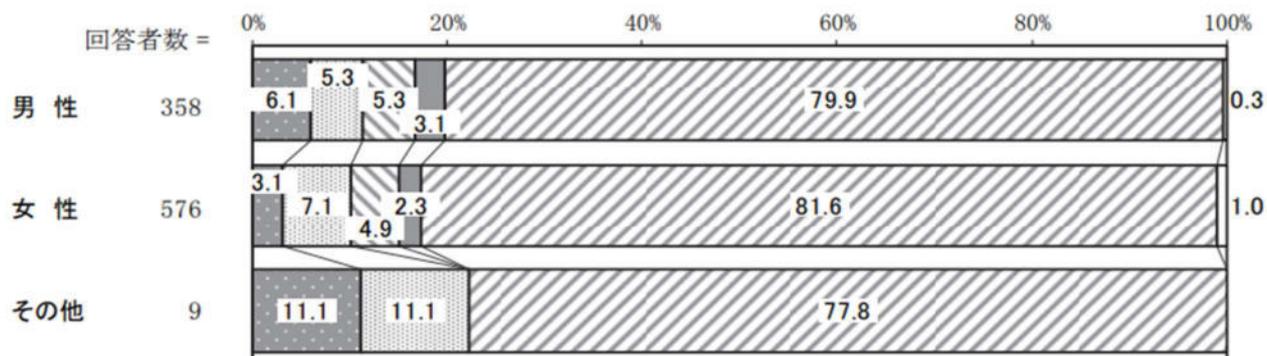


資料：世田谷区「世田谷区における思春期世代等に対するこころとからだのアンケート調査」（令和3（2021）年）

「思春期世代等に対するこころとからだのアンケート調査」によると、「相手の意思を無視して性交すること」については、男女ともにいずれの世代においても「よくない」とする割合が高いが、「愛情がなくても性交すること」「お金やものをもらって（あげて）性交すること」については、「よくない」とする割合に男女差があり、男女で性交に対する意識の違いがうかがえる。

①-2 「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の認知度

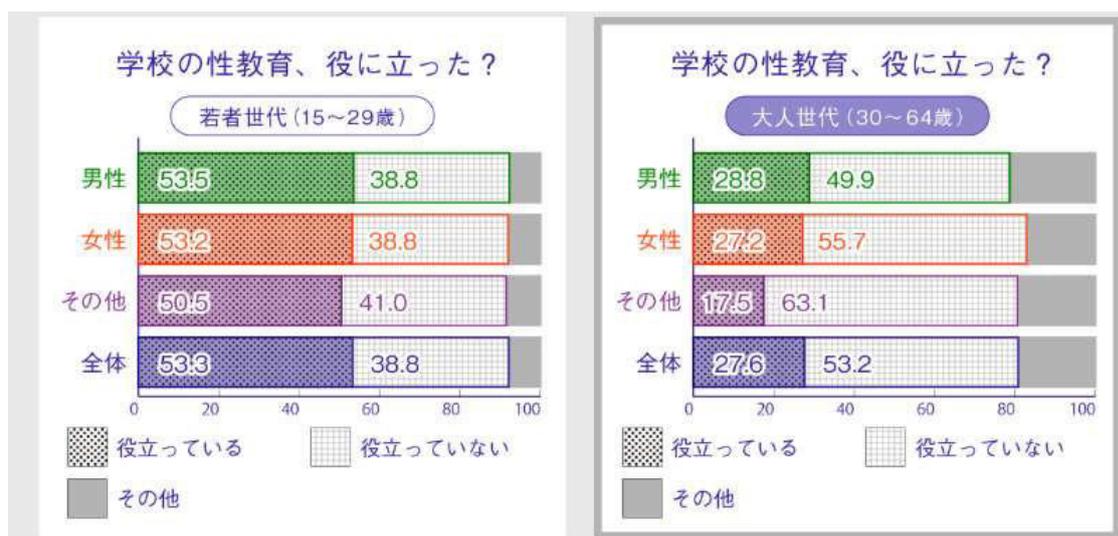
- 言葉も意味も良く知っていた
- ▨ 言葉も知っていたし、意味も大体知っていた
- ▧ 言葉は知っていたが、意味はあまり知らなかった
- 言葉は知っていたが、意味は知らなかった
- ▨ 言葉も意味も知らなかった
- 無回答



資料：世田谷区「世田谷区における思春期世代等に対するこころとからだのアンケート調査」（令和3（2021）年）

性別を問わず「言葉も意味も知らなかった」が約80%を占めているが、性に関する知識、性的同意や妊娠など、性や生殖に関する権利を理解し、自分や相手を大切にするとともに、尊厳ある生活を送るためには、言葉はもちろんのこと、意味についても理解促進を図る必要がある。

② 学校の性教育は役に立ったか



資料：国際 NGO 公益財団法人 ジョイセフ「性と恋愛に関する意識調査 2025」（2025 年）

「性と恋愛に関する意識調査2025」では、「学校の性教育が役に立ったか」について若者世代は約53%、大人世代は約28%が「役に立っている」と回答しており、大人世代の多くの的確な性教育を受けていないと感じていることがわかる。

■ 施策の方向性 ■

1 自分も相手も大切にするための性教育の実施と啓発

年代に応じた性教育を実施するとともに、思春期世代へのリプロダクティブ・ヘルス/ライツの取組みとあわせ、子どもの頃からの適切な性教育の普及に取り組む。また、家庭における教育の観点からも、子どもや若者だけでなく、保護者への理解促進も図っていく。

2 生涯を通じたリプロダクティブ・ヘルス/ライツの取組み

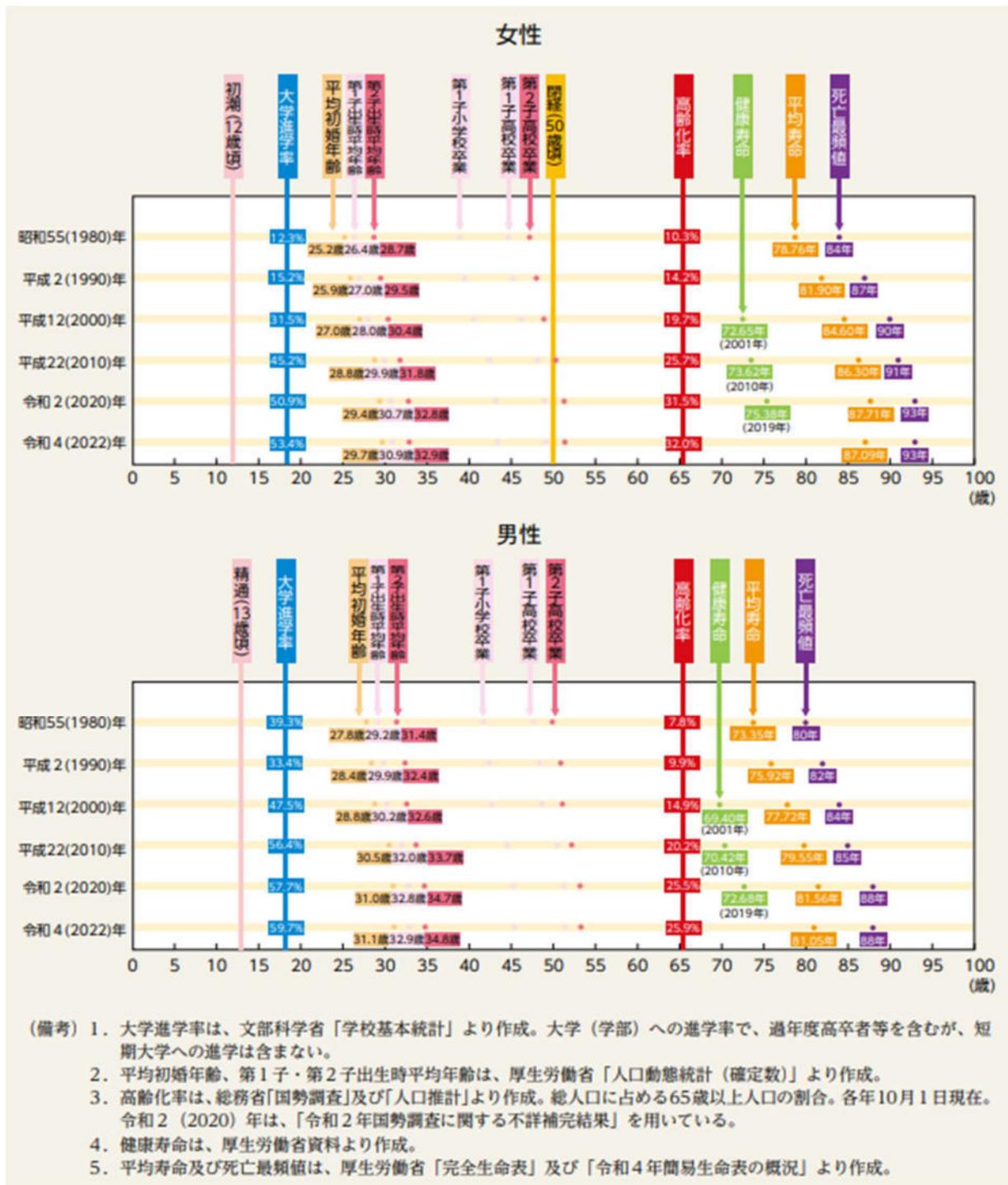
リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関しては、子どもや若者だけでなく、性別や年齢に関わりなく、あらゆる人に帰属する権利であることから、生涯を通じてリプロダクティブ・ヘルス/ライツについて考え、学ぶ機会を創出していく。

課題 11 性別や性差に応じたところと身体健康支援

■現状と課題■

- ・我が国の平均寿命が延伸の一途をたどり人生100年時代を迎えるなかで、画一的なライフコースから、一人ひとりが自らのライフデザインを選択する時代へと変化している。このような状況において、人々は心身及びその健康について、ライフステージの様々な段階で主体的に行動し、自らの健康を享受できるようにしていくことが望ましい。そのためには、誰もが互いの身体的性差を理解し、医学的・科学的な知識と情報を入手できるよう、包括的な健康支援を図っていくことが求められる。特に、女性の心身の状態は、ライフステージによって大きく変化する特性があり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」（生殖に関する健康と権利）の視点が殊に重要となっている。
- ・「男女共同参画白書（内閣府）令和6年度」の「女性特有、男性特有の病気の総患者数」では、女性はキャリア形成期や仕事で責任を負う時期に様々な健康課題が生じ、男性は役職定年から定年に差し掛かる時期に健康課題が多く生じている結果となった。制度に基づく支援はもとより、職場における支援のあり方も性別や性差に応じた対応が必要であることがわかる。
- ・また、「男女の健康意識に関する調査（内閣府）」では、女性は、女性特有の健康課題によりキャリアアップや仕事をあきらめた経験があるとする割合が31%と高く、働く世代の女性がキャリアを培っていくことの困難さが伺える。
- ・一方、厚生労働省及び警察庁「令和5年度中における自殺の状況」によると、全ての年代で女性より男性の「自殺者」が多く、特に40歳～59歳の割合は女性の2倍以上となっている。男女とも自殺の原因・動機は「健康問題」となっているが、男性では「経済・生活問題」、「勤務問題」が多く、働く世代の男性が女性に比べて仕事や経済面で精神的な負担を強く感じていることがうかがわれる。
- ・さらに、「男女共同参画白書（内閣府）令和6年度」の「更年期障害にかかわる症状の有無」では、全年代で女性が16.7%、男性が7.6パーセントになっており、男女とも症状による生活への支障は8割以上と高くなっている。更年期障害については、女性だけでなく男性の健康課題として認識を深め、対応していくべきものとなっている。
- ・このように、性別や性差により健康課題は異なる中、誰もが多様なライフデザインを描くことができるよう、区民一人ひとりの理解はもちろんのこと、事業者としても従業員への支援を図っていくことが求められる。

① ライフイベント時年齢の変化

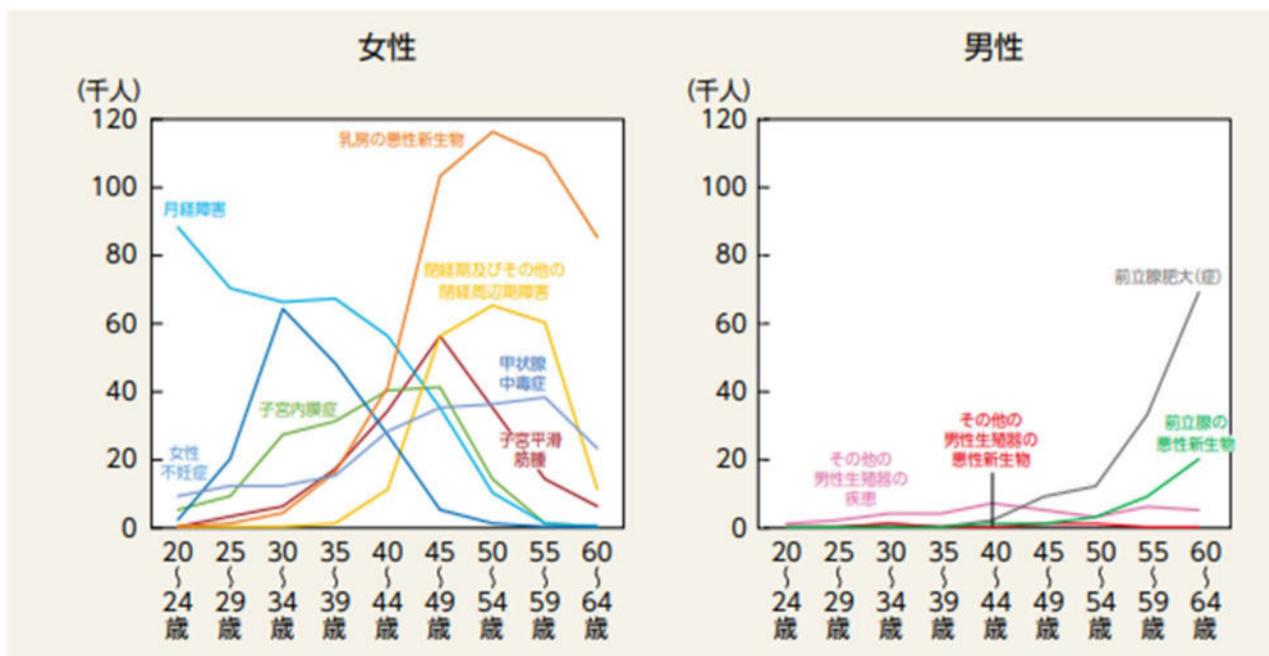


資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」(令和6(2024)年度)

「男女共同参画白書(内閣府)令和6年度」によると、令和4年時点(2020年)における平均寿命は、女性87.09歳、男性81.05歳で、昭和55(1980年)時点と比較すると、男女ともに8年延びており、我が国は人生100年時代を迎えている。

また、ライフイベント時の年齢は変化し、人生が多様化している中、それぞれの性別のライフイベント時の年齢に応じた、健康支援も重要となっている。

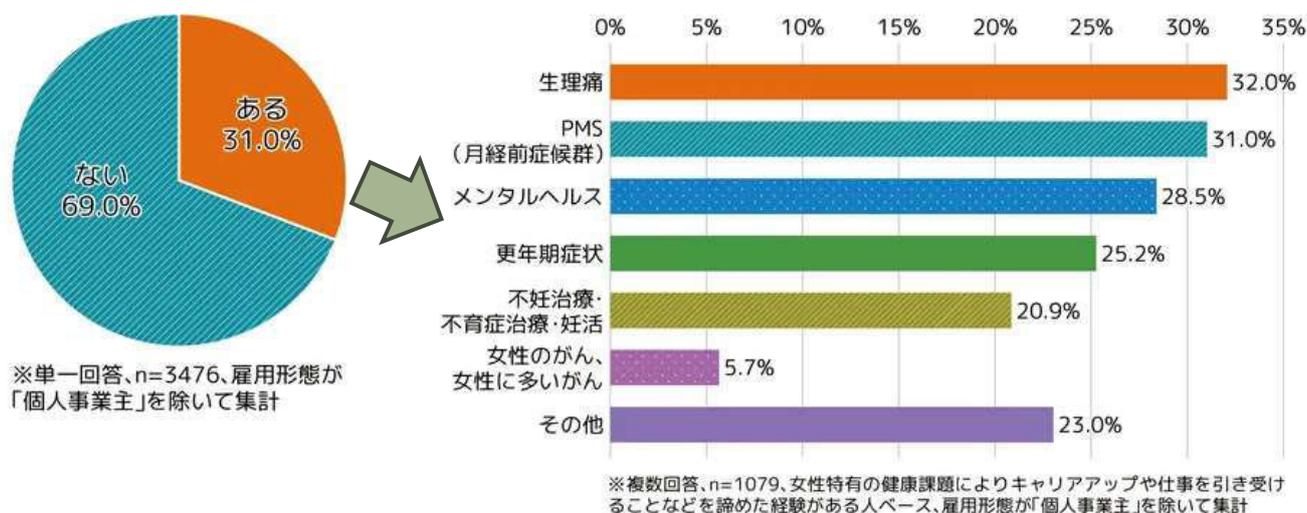
② 女性特有、男性特有の病気の総患者数



資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」（令和6（2024）年度）

「男女共同参画白書（内閣府）令和6年度」によると、男性特有の病気は、50代以降で多くなる傾向にあるが、女性特有の病気である月経障害や女性不妊症は20代から40代前半、子宮内膜症や子宮平滑筋腫は30代及び40代、乳がんや閉経期及びその他の閉経周辺期障害（いわゆる更年期障害）、甲状腺中毒症（バセドウ病等）は、40代及び50代などの働く世代に多い。女性はキャリア形成の時期や仕事で責任を負う立場になる時期、男性は役職定年から定年に差し掛かる時期に健康課題が多く生じている。

③ 女性特有の健康課題によりキャリアアップや仕事をあきらめた経験とその理由



資料：働く女性のウェルネス向上委員会（東京都産業労働局）「男女の健康意識に関する調査」（令和5（2023）年度）

働く女性のウェルネス向上委員会（東京都産業労働局）のアンケートによると、女性特有の健康課題によりキャリアアップや仕事を引き受けることなどをあきらめた経験があると回答した働く女性は約3割で、その理由は、「生理痛」「PMS」が多かった。

④ 更年期障害に関わる症状の有無及び症状による生活への支障

【更年期障害に関わる症状の有無】

※「症状があり、更年期障害だと思う」の割合、()内は症状あり(計)の割合

	全体	20代	30代	40代	50代	60代
女性	16.7% (45.0%)	5.2% (24.8%)	6.4% (29.7%)	14.0% (53.5%)	32.1% (63.4%)	19.5% (42.7%)
男性	7.6% (32.6%)	5.2% (25.8%)	6.3% (25.8%)	7.9% (33.2%)	9.7% (38.9%)	7.7% (35.9%)

【更年期障害に関わる症状による生活への支障】

※「支障があると思う(計)」の割合(少し+ある程度+かなり支障があると思うの計)

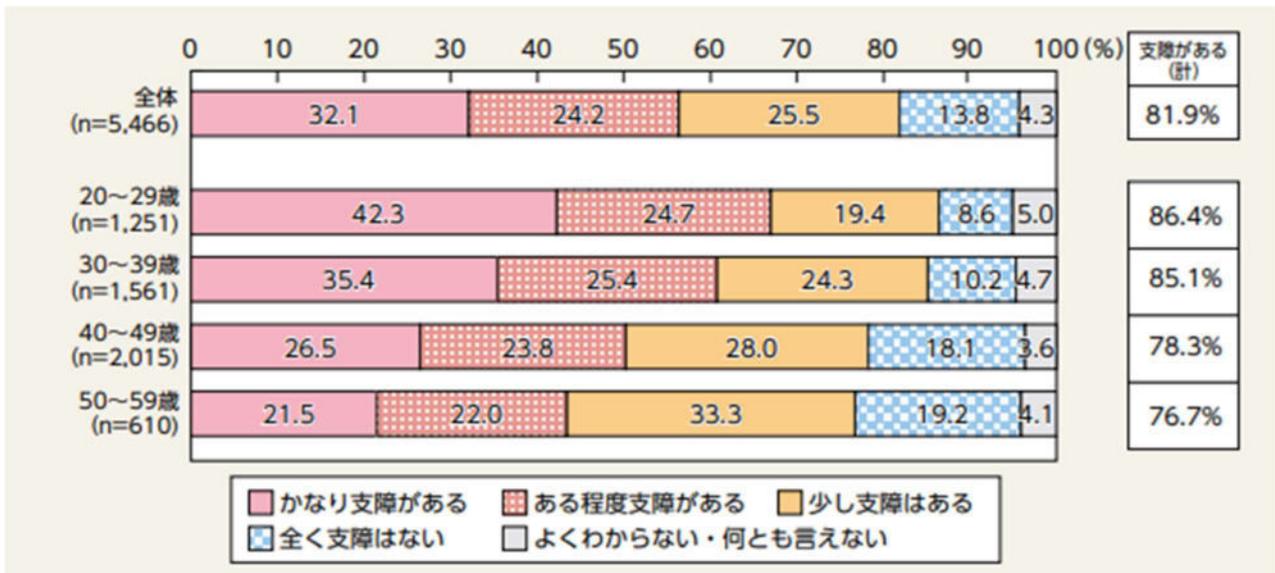
※男女で5%ポイント以上差があるものに赤字

	全体	20代	30代	40代	50代	60代
女性	84.9%	66.0%	77.6%	87.4%	88.7%	87.2%
男性	78.7%	68.0%	77.6%	80.7%	80.6%	80.6%

資料：内閣府男女共同参画局「男女の健康意識に関する調査」(令和5(2023)年度)

内閣府「男女の健康意識に関する調査」によると、更年期障害にかかわる症状の有無では、女性は50代で最も症状を感じ、生活への支障についても88.7%と高い割合となっている。近年は、男性の更年期障害についても注目されており、50代の男性で、1割程度の人が症状を感じ、生活への支障については、40代~50代でいずれも8割を超える高い割合となっている。

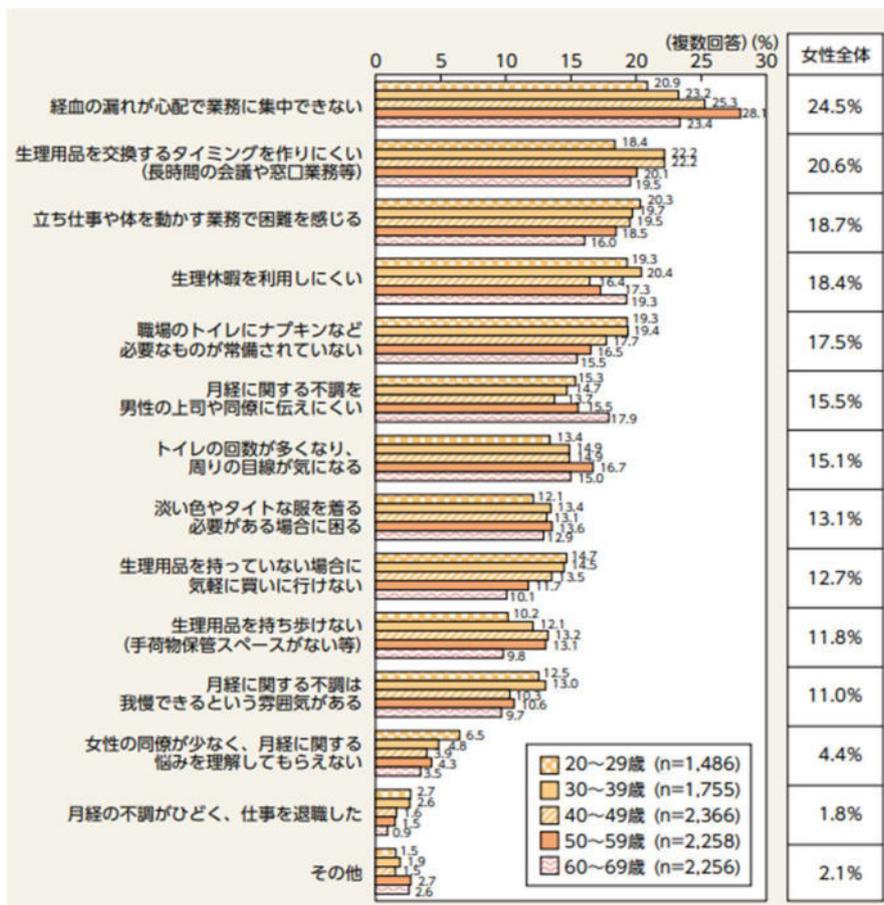
⑤-1 月経不調の生活(仕事や家事・育児・介護)への支障の程度



資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」(令和6(2024)年度)

「男女共同参画白書(内閣府)令和6年度」によると、月経不調の生活への支障の程度は、若い世代ほど高い傾向にあり、「かなり支障がある」の割合は、20~29歳では、42.3%、30~39歳でも35.4%となっている。多くの女性が月経不調による支障を抱えながら生活している状況が明らかになっている。

⑤-2 職場において月経に関して困った経験

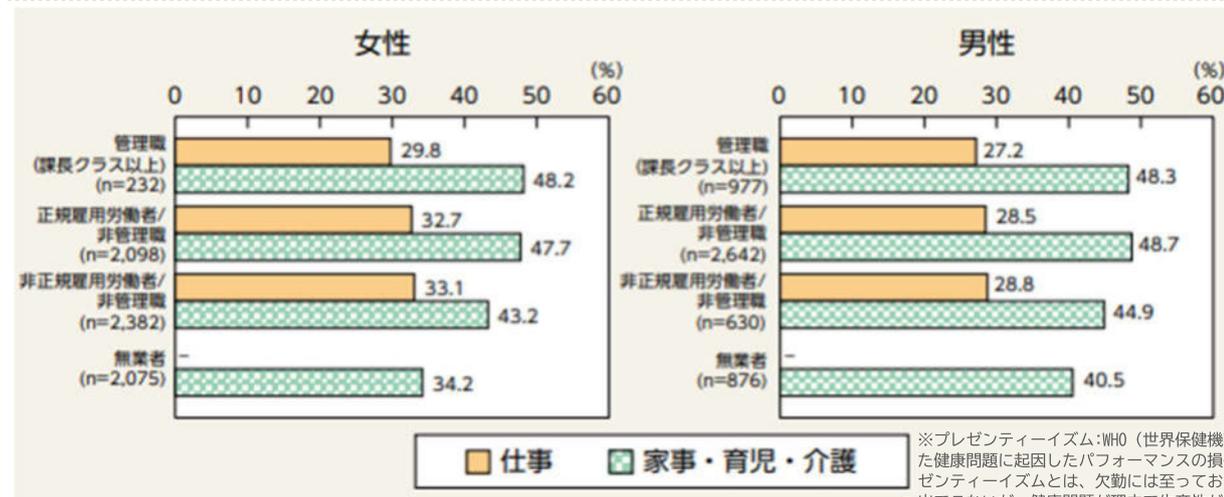


「男女共同参画白書（内閣府）令和6年度」によると、職場において月経に関して困った経験として、業務に集中できない、交換のタイミングが作れないなど、多くの困りごとがあることがわかる。女性の社会進出が進む中、依然として職場環境がその変化に対応していない、可能性が示唆される。

資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」（令和6（2024）年度）

※損失割合：「通常時（気になる症状がない時）の仕事や家事・育児・介護の出来を100%として、ここ1か月の中で最も気になる症状があった時の、自身の仕事や家事・育児・介護の出来を評価してください。」との質問に対する割合。

⑥ 仕事と家事・育児・介護のプレゼンティーズム損失割合

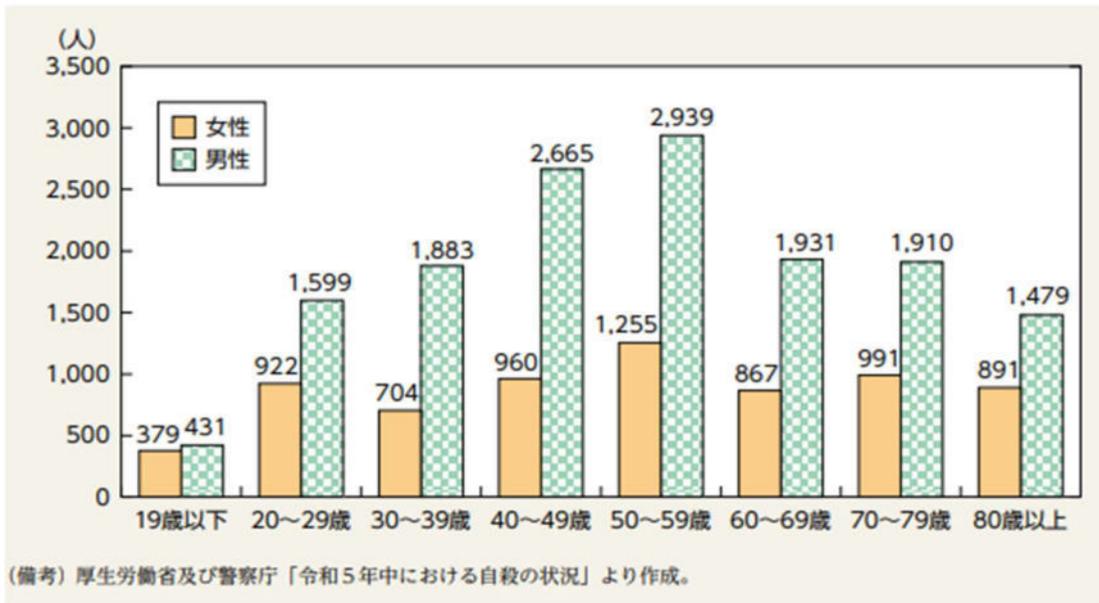


資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」（令和6（2024）年度）

※プレゼンティーズム：WHO（世界保健機関）によって提唱された健康問題に起因したパフォーマンスの損失を表す指標で、プレゼンティーズムとは、欠勤に至っておらず勤怠管理上は表に出てこないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態を意味する（経済産業省「健康経営オフィスレポート」から引用。）

「男女共同参画白書（内閣府）令和6年度」によると、有業者について、最も気になる症状があったときの「仕事」と「家事・育児・介護」のプレゼンティーズム損失割合をみると、男女ともに「仕事」よりも「家事・育児・介護」のプレゼンティーズム損失割合が高く、健康課題を抱えていても、「仕事」の生産性維持を優先し、「家事・育児・介護」で調整していることがうかがえるが、健康課題を抱えた状態が続けば、いずれ、「仕事」のプレゼンティーズム損失割合の拡大も同時に招く可能性がある。

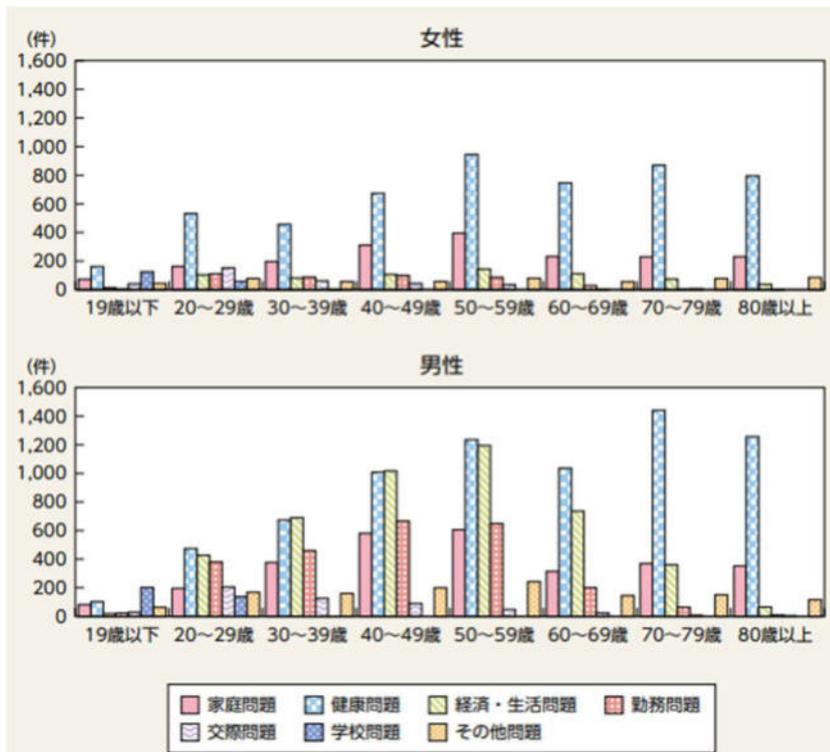
⑦-1 自殺者の状況



資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」（令和6（2024）年度）

「男女共同参画白書（内閣府）令和6年度」によると、全国の男性の自殺者数は女性の2倍程度となっている。年代別にみると、全ての年代で女性より男性の「自殺者」が多く、特に40～49歳では女性の約2.8倍、50～59歳では女性の約2.3倍多くなっていることがわかる。

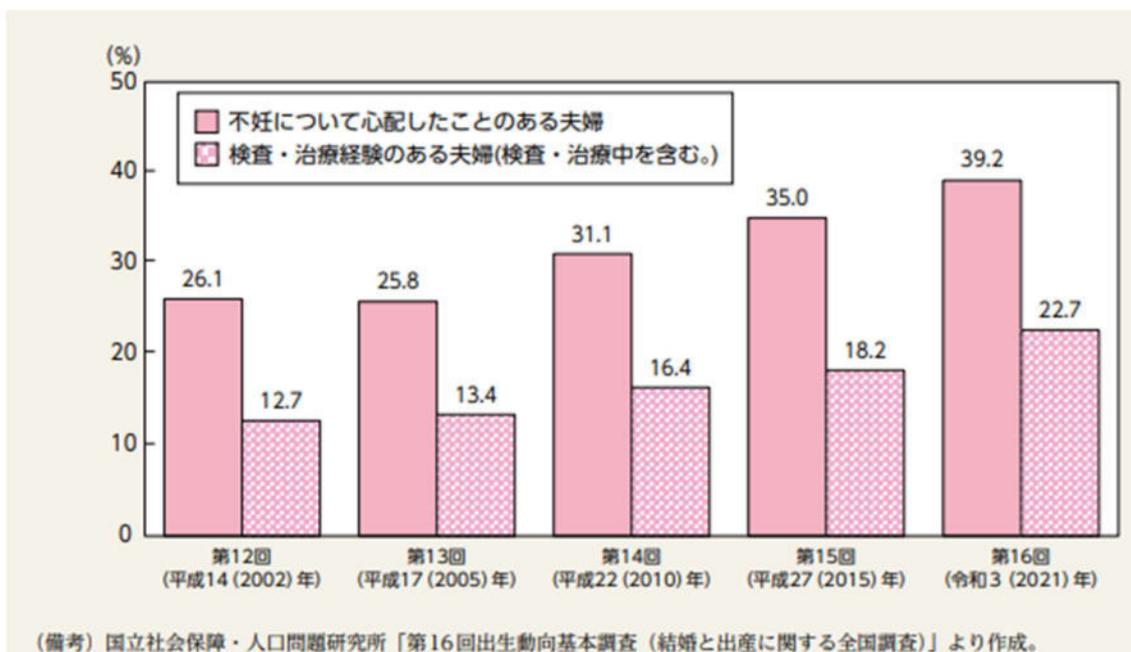
⑦-2 自殺者の状況



資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」（令和6（2024）年度）

「男女共同参画白書（内閣府）令和6年度」によると、自殺者の件数は圧倒的に男性が多く、自殺の原因・動機については、男女ともに「健康問題」が最も多くなっている。また、男性は女性に比べ「経済・生活問題」、「勤務問題」が多くなっている。

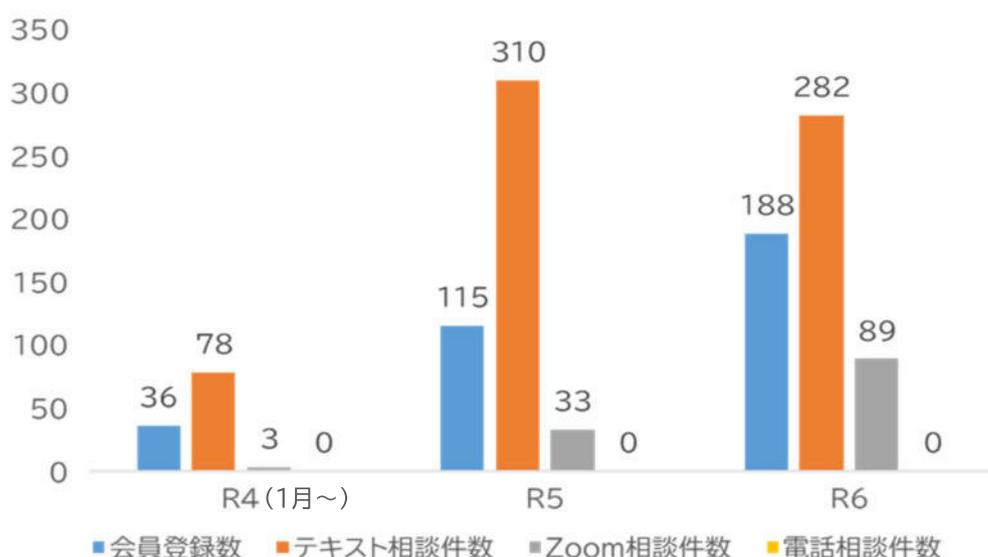
⑧ 不妊に悩む夫婦の割合の推移



資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」(令和6(2024)年度)

「男女共同参画白書(内閣府)令和6年度」によると、近年、婚姻年齢の上昇や晩婚化に伴い、初産年齢も上昇傾向にあり、不妊治療を受ける夫婦は増加傾向にある。しかし、実際に検査や治療を受けたことのある夫婦は22.7%(5組に1組)にとどまっており、経済的負担の軽減や仕事との両立支援が求められている。

⑨ 世田谷区『妊活オンライン相談事業』における相談件数の推移



資料：世田谷区「保健福祉総合事業概要」(令和7(2025)年度)

「妊活オンライン相談事業」におけるLINEアカウントや会員登録者数、相談件数は年々増加しており、妊活に対するニーズの高さがうかがえる。

※妊活オンライン相談事業:妊活や不妊治療等を行っている当事者や家族等に専門職(不妊症看護認定看護師、胚培養士、臨床心理士等)による最新医療の情報も含めた専門性の高い相談を行う事業

■ 施策の方向性 ■

1 従業員のウェルビーイングを高めるための健康経営の促進

生涯を通じて健康を保持するために、性別や性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要であることの周知・啓発を図る。

誰もが健康課題と仕事の両立を実現できるようにするためには、事業者において従業員の健康課題へ配慮し、状況に応じた休暇取得等ができるよう、制度等の充実を働きかける。

2 多様なライフデザインを描くための健康支援

性別やライフステージに応じた健康課題に対するニーズを捉え、学ぶ機会を提供するとともに、それぞれの健康課題に対応した取組みを実施していく。

推進体制

推進体制

◇男女共同参画施策の総合的かつ効果的な推進のため、『世田谷版ジェンダー主流化』のもと、あらゆる分野の施策において、ジェンダーの視点を取り入れるとともに、庁内体制の強化やジェンダー統計の活用など、推進の基盤を強化する。併せて、施策の実施主体である区職員の「ジェンダー平等」に関する意識の向上を図る。さらに、区内外の組織や関係団体との連携により多様な視点を施策に反映しながら、持続的な推進体制の構築を進める。

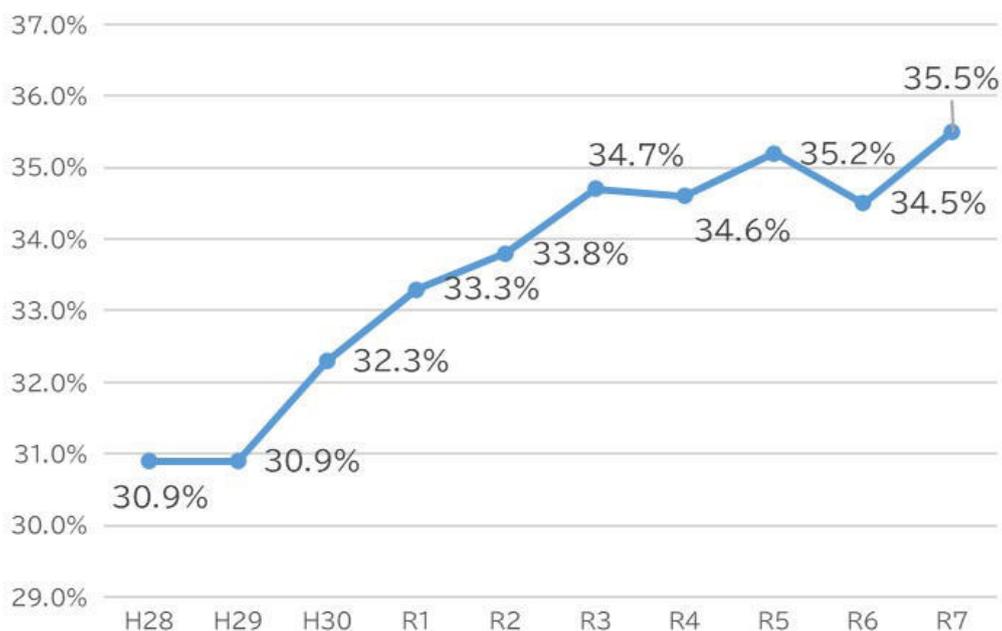
■課題・施策の体系■

課題（案）	施策（案）
方策1 ジェンダー平等推進のための 整備・強化	1 あらゆる分野における『世田谷版ジェンダー主流化』の推進 2 EBPMに基づくジェンダー統計の活用と政策立案 3 庁内推進体制の強化 4 審議会等の女性登用率の向上
方策2 区職員の男女共同参画推進	1 区職員・教職員の男女平等意識の向上 2 庁内の管理監督的立場への女性の登用 3 区職員の仕事と生活の両立支援 4 区職員の暴力・ハラスメントの防止 5 区職員の多様な性に対する理解促進
方策3 多様な視点や連携による施策の充実	1 「世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会」における フォローアップ 2 国、都や他自治体との連携強化 3 男女共同参画に関わる市民活動団体との連携・協力

推進体制図

調整中

② 審議会等の女性登用率の推移



資料：世田谷区庁内調査（令和7(2025)年度）

令和7年度の審議会・委員会等に占める女性委員の割合は全体で35.5%とこれまでで最も高い割合に達している。

目標の40%を目指し、女性委員が特に少ない会議体へ積極的な登用を呼び掛けていく。

■施策の方向性■

1 あらゆる分野における『世田谷版ジェンダー主流化』の推進

地域におけるジェンダー平等の一層の推進に向け、庁内に『世田谷版ジェンダー主流化』の考え方を浸透させ、あらゆる施策にジェンダーの視点を取り入れていく。そのために、各会議体での働きかけ全庁的な周知を通じて、部局横断的な共通認識を形成し、組織一体となった取組みを推進する。

2 EBPMに基づくジェンダー統計の活用と政策立案

ジェンダーによる差異や課題を可視化し、実効性のある施策につなげるため、ジェンダー統計を収集し、分析を行う。(ジェンダー別ニーズなど)。併せて、「(仮称)ジェンダー平等ガイドライン」を策定し、ジェンダー統計の分析・活用の考え方を整理するとともに、庁内における共通の運用ルールを確立する。なお、性別等の情報収集を行う上では、性別欄の取扱いについて考え方を整理し、性的マイノリティに配慮した適切な運用を図る。

3 庁内推進体制の強化

区の施策やジェンダー表現について助言等を行うアドバイザーの配置や「(仮称)ジェンダー平等ガイドライン」の作成を通じ、『世田谷版ジェンダー主流化』の考え方を踏まえた施策展開をサポートし、庁内の推進体制を強化する。

4 審議会等の女性登用率の向上

継続的に調査を行い、女性委員の登用率が低い会議体等については、各所管課へ改善を求めていくなどのポジティブ・アクションにより、一層の推進を図る。

方策2 区職員の男女共同参画推進

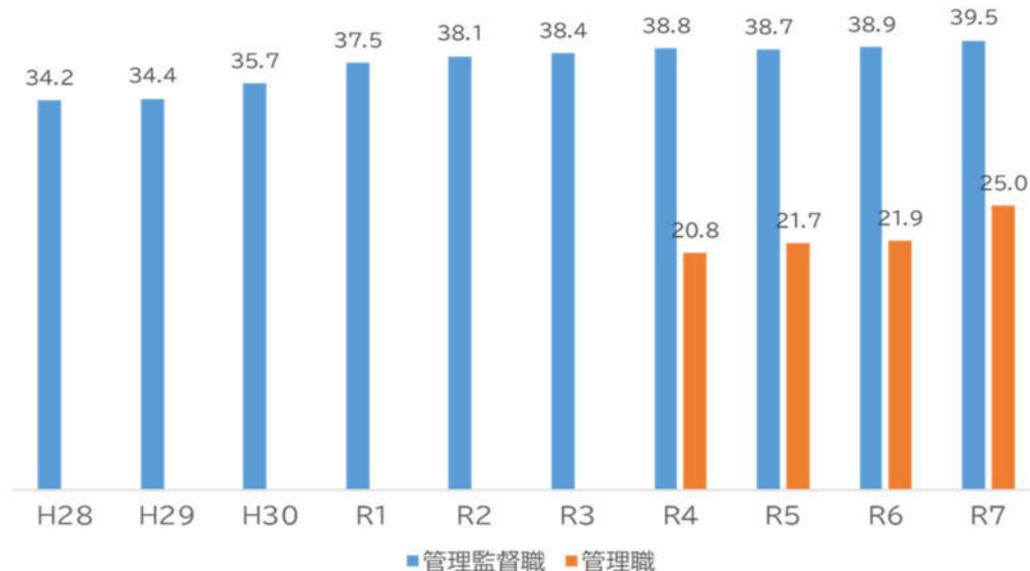
ジェンダー平等の社会を実現させていくためには、区職員一人ひとりがジェンダー平等の意識を持つことが必要である。また、区は区内最大規模の事業者であることから、区内企業に先駆けて、すべての職員が働きやすい環境づくりに取り組み、区内企業における労働慣行等の変革や女性の活躍促進を牽引していく。

①「男性は仕事、女性は育児・介護」という考え方についてどう思うか

調査後反映

資料：世田谷区「職員の男女共同参画に関する意識・実態調査」（令和7(2025)年度）

② 庁内の管理監督的立場（部長・課長級及び係長級）の女性の占める割合



資料：世田谷区（令和7(2025)年度）

管理監督的立場にある職員や管理職における女性割合は年々上昇している。また、区では、令和7年4月に特定事業主行動計画の改定を行い、管理職における女性割合を33%、管理・監督的立場における女性割合を40%とする目標を掲げ、更なる推進に取り組んでいる。

③ 区職員の育児休業取得率・介護休暇取得人数



※男性の取得率について、R2～R4は1日でも育児を取得している割合、R5・R6は1週間以上取得している割合
 ※()内は、育児休業取得者のうち1か月以上取得した者の割合

資料：世田谷区（令和7(2025)年度）

男性職員の育児休業取得率は年々上昇しているが、育児においては依然として女性が担う部分が多い。区が策定する特定事業主行動計画では、男性職員の育児休業取得者のうち1か月以上の取得率の目標を75%と定めているところ、令和3年以降は70%を超える状況となっているが、家族がともに支え合いながら育児を行っていけるよう、引き続き、積極的な取得を呼び掛けていく必要がある。

また、介護休暇の取得者数は低い状況にあるが、区では「世田谷区役所版 両立支援ハンドブック 介護と仕事との両立編」により制度を周知し、介護中の職員が休暇制度等を適切に活用できるよう取組みを行っているところである。

④ ハラスメントと思うこと

今後反映

資料：世田谷区「職員の男女共同参画に関する意識・実態調査」（令和7(2025)年度）

〇〇〇〇

■ 施策の方向性 ■

1 区職員・教職員の男女平等意識の向上

地域におけるジェンダー平等を推進するために、まずは区職員・教職員一人ひとりがジェンダー平等の視点を持ち、施策の検討・立案や日常業務に生かせるよう、『世田谷版ジェンダー主流化』を推進する。そのため、継続的な研修の実施や啓発物の活用を通じて、周知・啓発を図っていく。

2 庁内の管理監督的立場への女性の登用

管理監督的立場にある女性職員の登用率を毎年公表するとともに、女性管理職の経験に触れる機会の創出や、管理職試験に向けた支援を実施するなど、女性職員のキャリア形成を支援し、女性管理職の登用を促進する。

3 区職員の仕事と生活の両立支援

『世田谷区役所版 両立支援ハンドブック』の活用を呼び掛け、ライフステージやライフイベントに応じた休暇制度等の周知と利用促進を図り、仕事と生活の両立支援を進める。また、勤務時間の適正管理に努めるとともに、休暇取得に関する職場内の意識啓発を図る。

4 区職員の暴力・ハラスメントの防止

令和5年3月改定の「職場におけるハラスメント防止に関する基本方針」に基づき、職場におけるハラスメントの防止を進めるとともに、研修等を通じて区職員一人ひとりがアクティブ・バイスタンダーとなるために継続的な周知・啓発を図る。

5 区職員の多様な性に対する理解促進

区職員一人ひとりが区民や職員に対し、性の多様性を尊重した対応がとれるよう、ガイドラインを作成し、理解促進を図る。

方策3 多様な視点や連携による施策の充実

「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」に基づき、「男女共同参画」と「多文化共生」の取組み状況を共有しながら連携を図り、PDCA サイクルを通じてプランを推進していく。併せて、区内市民活動団体との協働や、国、都や他自治体との連携を強化し、多様な視点のもと総合的かつ計画的な施策の充実を図る。

■施策の方向性■

1 「世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会」におけるフォローアップ

プランの推進にあたっては、PDCAサイクルを通じて毎年、「世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会」への報告、意見聴取を行っている。審議会での意見を踏まえ、取組みの見直しや政策立案に反映させることで、プランの進行管理とフォローアップを行う。

条例に基づき、区民や事業者から男女共同参画及び多文化共生に関する事項について、区長へ苦情・意見・相談が寄せられた場合には、速やかに調査を行い、必要に応じて適切な対応を行う。また、必要と認めるときは「世田谷区男女共同参画・多文化共生苦情処理委員会」に諮問し、その意見を踏まえて改善に向けた対応を進める。

2 国、都や他自治体との連携強化

国・都の関連計画や制度改正の動向を踏まえ、区の施策と整合を確保しながら、適切な情報共有と相互協力を進める。また、広域的に取り組むべき多様な課題については、他自治体や専門機関と連携し、支援体制の質の向上や情報連携の強化を図る。

3 男女共同参画に関わる市民活動団体との連携・協力

ジェンダー平等の意識を地域に浸透させ、根付かせていくために、男女共同参画社会の形成を目指す市民活動団体などの発掘、育成、支援を行うとともに、これら団体と連携・協働するための推進体制を構築する。

「(仮称) 第三次男女共同参画プラン」基本理念案

1 これまでの男女共同参画プランにおける基本理念

世田谷区男女共同参画プラン（平成19年度～28年度）
男女がそれぞれの個性と能力を十分発揮できる社会の創出
世田谷区第二次男女共同参画プラン（平成29年度～38年度（令和8年度））
世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画（令和4年度～8年度）
一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思にもとづき、個性と能力を十分発揮できる、男女共同参画社会の実現

2 近隣自治体の基本理念等

品川区	マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～ （男女共同参画のための品川区行動計画第5次）	H31～R10
	区民一人ひとりが、互いに人権を尊重し、多様な生き方に配慮しつつ、責任を分かち合い、能力と個性を発揮して、誰もが自分らしく、いきいきと安心して暮らせる 男女共同参画社会の実現	
大田区	第8期大田区男女共同参画推進プラン	R3～R7
	誰もが認め合い、笑顔つながるまち おおた～おおたの男女共同参画社会をめざして～	
渋谷区	第2次男女平等・多様性社会推進行動計画	R4～R8
	誰もが平等にいきいきと暮らせる渋谷区	
中央区	中央区男女共同参画行動計画 2023	R5～R9
	一人一人の人権と個性が尊重され、みんなが能力を発揮し、活躍できる地域社会の実現	
台東区	台東区男女平等推進行動計画はばたきプラン21（第6次）	R7～R11
	多様性を認め合い、誰もが自分らしく生きるためのジェンダー平等社会の実現	
中野区	中野区男女共同参画基本計画（第5次）	R6～R10
	「誰もが自分らしいライフスタイルを選択でき、男女平等の意識を持ち、健康で安全・安心に暮らせる社会」の実現	

3 基本理念案

- (1) 多様性を認め合う 男女共同参画社会の実現
- (2) 一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思にもとづき、個性と能力を発揮できる、ジェンダー平等社会の実現
- (3) 一人ひとりの人権や多様性が尊重され、誰もが自分らしいライフデザインを描くことができる ジェンダー平等社会の実現
- (4) 多様性が尊重され 誰もが自分らしく暮らせる ジェンダー平等社会の実現
- (5) それぞれの生き方や選択が尊重され、誰もが自分らしく暮らせるまち 世田谷

世田谷区立男女共同参画センター運営委託事業者の選定結果について

1 主旨

世田谷区立男女共同参画センターの運営業務を委託するにあたり、プロポーザル方式による公募を実施し、以下のとおり運営事業者の候補者を選定したので、報告する。

2 対象施設

施設名称 世田谷区立男女共同参画センター「らぷらす」

所在地 世田谷区太子堂一丁目12番40号グレート王寿ビル3～5階

3 運営委託事業者名等

事業者名 社会福祉法人共生会SHOWA

所在地 世田谷区太子堂一丁目6番2号

代表者 理事長 坂東 真理子

4 履行期間

令和8年4月1日～令和11年3月31日（3年間）

※契約は単年度ごとに締結し、各年度における予算配当があること、及びその前年度の履行状況が良好であることを契約締結の条件とする。

5 業務内容

区の男女共同参画推進の拠点施設として、男女及び多様な性を含めたすべての人が性別にかかわらず自分らしく生き生きと暮らすことができる社会の実現を目指した事業を推進する。男女共同参画の視点から課題を解決するための実践的な取組みとして、「講座・研修」「相談」「居場所」「情報提供・収集」「活動の場」を中心に、それらを有機的に連携させながら事業を実施する。

6 選定方法等

選定委員会を設置し、選定基準に基づき、提案書の書類審査、ヒアリングによる審査及び公認会計士による財務審査を行い、総合的に評価した。

(1) 経過

令和7年	9月19日	公告
	10月3日	参加表明書締め切り（応募事業者：2事業者）
	11月6日	企画提案書提出締め切り（提出事業者：1事業者）
	11月12日～	書類審査
	12月3日	ヒアリングによる審査

(2) 選定委員会の構成 ○は委員長

氏名	役職・所属等
○江原 由美子	世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会会長
瀬沼 智子	東京ウィメンズプラザ所長
小島 和子	世田谷地区人権擁護委員会代表
萩原 建次郎	駒澤大学総合教育研究部教授
高橋 裕子	世田谷区烏山総合支所保健福祉センター所長
五十嵐 哲夫	世田谷区経済産業部長
渡邊 謙吉	世田谷区生活文化政策部長
宮本 千穂	世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画課長

(3) 評価項目

今後充実を図る視点として掲げる、「より多くの方が安心して気軽に利用できる施設運営」「区民・団体・事業者等の参加・参画・協働の促進」「地域ネットワーク構築」「広報、普及啓発」を中心に、以下①～⑤の評価項目を設定した。

- ① 業務の実施に必要な内容についての理解度等
男女共同参画に関する課題、男女共同参画プラン後期計画等の把握・理解
地域における男女共同参画センターの役割、男女共同参画についての事業者への働きかけ、男性支援のあり方と事業展開、強みを活かした独自事業の提案
- ② 企画提案能力
効果的な企画（講座、イベント、相談、居場所、情報収集・提供、団体支援、周知・広報活動、事業運営にかかる会議体、より多くの利用を促す施設運営）
- ③ 業務を安定的に遂行する能力（財務審査を含む）
同種・類似業務の過去5年間の実績
実施体制（実施までのプロセス、スケジュール管理）
運営体制（人材・職員配置）
- ④ 積算金額及び内容の妥当性
- ⑤ ヒアリングにおける説明内容の明確性、的確性、実現の可能性

7 審査・選定結果

評価項目	①	②	③	④	⑤	合計
配点	360	720	320	80	175	1655
社会福祉法人 共生会 SHOWA	287	559	267	60	130	1303 (78.7%)

※合格基準は、満点の60%以上の得点（993点）

8 主な選定理由

- ・世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画における基本目標ごとの課題を的確にとらえ、明確に方策を示し、課題解決に向けて着実に取り組むことが期待できる。
- ・男女共同参画センターが区の男女共同参画推進の地域拠点として、講座・相談・情報提供を総合的に行う独自性を明確に示しており、単独ではなく地域の多様な主体と連携して課題解決を図ろうとする姿勢や中間支援組織（地域の“ハブ”）として団体間ネットワークの促進や協働事業の推進を行うなど、具体的な取り組みを示している点が評価できる。
- ・男性支援のあり方と事業展開について、男性が抱える構造的な生きづらさに向き合い、多様な相談体制や講座の整備を段階的に進めており、匿名電話相談やLINE相談の導入など、利用しやすさを重視した支援が充実している。また、男性の気づきや共感を促す学びの機会を広げ、ジェンダー平等社会の実現への寄与が見込まれる。
- ・強みを活かした独自事業の提案として、基金を活用した既存講座の拡充等、参加機会を広げつつ、大学との連携により若年層への男女共同参画教育を強化している点が独自性と発展性として評価できる。
- ・相談事業について、ジェンダー視点を基盤とした相談支援体制が整備され、区民の多様なニーズに応える柔軟な相談メニューが提供されている。専門家のスーパービジョンや拡大カンファレンスにより相談力を継続的に強化しているおり、男性相談や性的マイノリティ支援、寄付を活用したシングルマザー支援など包摂的な取り組みが期待できる。

「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」の集計結果（速報版）について

1 主旨

区では、令和4年度から令和8年度までを計画期間とする「世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画」に基づき、一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思で個性と能力を十分発揮できる男女共同参画社会の実現をめざし、施策の推進に取り組んでいる。

施策の推進にあたっては、5年ごとに区内企業を対象とした調査を行い、区内事業者の実態やニーズを的確に把握、分析したうえで、具体的施策の検討や新たな男女共同参画プラン策定の基礎資料としている。本年は、本調査の実施年度となり、以下のとおり調査を実施した。*前回調査実施：令和2年度

2 調査概要

(1) 調査対象

区内にある従業員20人以上の全事業所 2,662件

※総務省統計局の「事業所母集団データベース」から抽出

(2) 調査方法

郵送調査（郵送送付、郵送・Webフォームで回収）

(3) 調査期間

令和7年8月25日～9月12日（期間中、督促礼状を1回送付）

3 調査項目

(1) 基本属性

(2) 女性の雇用管理状況等

(3) 育児・介護休業制度

(4) 働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援

(5) ワーク・ライフ・バランスについて

(6) 職場のハラスメントについて

(7) 多様性の尊重について

(8) 行政への要望・自由意見など

4 回収結果

発送数 (a)	配送不可(b) (廃業、移転等)	調査対象数 (C) (a-b)	回答数 (d)	回収率 (d/c)
2,662件	188件	2,474件	461件 (郵送：195件、 ウェブ：266件)	18.6% (R2：16.2%)

5 集計結果（速報）

詳細は別添「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査【速報版】」のとおり

主な調査結果

- ・女性管理職（係長相当職以上）を有する事業所は70.1%となっており、平成27年度以降、増加傾向が続いている。（前々回51.5%、前回64.7%）〔p.15参照〕
- ・管理職に占める女性の割合は24.5%で、経年的に上昇しているものの、依然として3割には達していない。〔p.18参照〕
- ・えるぼし・くるみ等の認定制度は、認知度に比べ取得率が低く、男女の賃金差異を公表している事業所も限定的であり2割に満たない状況である。〔p.26、27参照〕
- ・生理休暇の取得率は極めて低く、「有給休暇」等での対応や「各自にまかせている」といった回答があった。また、女性特有の健康課題への配慮は、「産休・育休」など出産・子育てに関する法定の休業制度中心の取組みが主となっている。〔p.28参照〕
- ・男性の育児休業取得率は67.3%と大幅に上昇している。（前々回3.2%、前回13.7%）〔p.31参照〕
- ・介護休業について「規定あり」とする事業所は80.5と8割を超えており、経年と比較しても増加傾向にある。〔p.33参照〕
- ・両立支援制度を設ける上で重要なことでは、最も重要な点は「育児・介護休業法など法律の知識」が約3割と最多で、「企業トップの意識」を上回っている。〔p.84参照〕
- ・ワーク・ライフ・バランス充実のため重要と考える取組みは、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が54.7%と最も高い。〔p.97、98参照〕
- ・ハラスメントが起きたとき、対応が困難と覚えることについては、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が70.1%と約7割を占めている。〔p.115参照〕
- ・職場における性的マイノリティへの配慮の取組み状況について「実施している」取組みは2割前後にとどまる。また、取組みは、従業員規模が大きい事業所ほど進んでいる。〔p.128、130参照〕

6 今後のスケジュール（予定）

令和8年 2月下旬

調査報告書完成

区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査
報告書【速報版】

令和8年1月

世田谷区

目次

第1章 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の内容	1
3. 調査の設計	1
4. 回収結果	2
5. 報告書を見る際の注意事項	3
第2章 調査の結果	5
1. 集計結果	5
I 事業所の概要	5
(1) 事業所の性格	5
(2) 労働組合の有無	5
(3) 常用労働者数	6
(4) 業種	8
(5) 従業員規模（常用労働者数）×女性比率	12
(6) 従業員規模（常用労働者数）×労働組合の有無	12
II 女性の雇用管理状況等	13
(1) 常用労働者の平均年齢・平均勤続年数（男女別）	13
(2) 係長相当職以上の管理職及び女性管理職の人数	15
(3) 女性管理職が少ない又はいない理由	19
(4) ポジティブ・アクションの認知度	20
(5) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等義務の認知度	22
(6) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況	24
(7) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の効果	25
III 育児・介護休業制度	29
(1) 育児休業制度を取得できる期間	29
(2) 育児休業取得者数	31
(3) 育児休業取得者の業務への対応	32
(4) 介護休業を取得できる期間	33
(5) 1年間に介護休業を取得した従業員の有無	36
(6) 介護休業取得者の属性	36
(7) 育児・介護休業取得者の職場復帰の取組み	37
(8) 看護休暇制度の有無、利用実績	45

IV	働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援	50
(1)	育児との両立支援制度の有無	50
(2)	育児との両立支援制度の利用実績	59
(3)	介護との両立支援制度の有無	60
(4)	介護との両立支援制度の利用実績	69
(5)	多様な働き方を可能にする制度の有無	70
(6)	多様な働き方を可能にする制度の利用実績	75
(7)	育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくり	76
(8)	育児と介護の両立支援制度についての意向	81
(9)	両立支援制度を設ける上で一番重要なこと	84
(10)	従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと	87
V	ワーク・ライフ・バランス	92
VI	職場のハラスメントについて	105
(1)	パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度	105
(2)	何らかのハラスメントが問題になったことがあるか	108
(3)	問題となったもしくは実態としてあるハラスメントの種類	112
(4)	ハラスメントの対応で困難と感ずること	115
(5)	ハラスメント防止への取組み	119
VII	多様性の尊重について	125
(1)	「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の認知度	125
(2)	「パートナーシップの宣誓」の認知度	126
(3)	職場における、性的マイノリティへの配慮の取組み状況	128
VIII	行政への要望・自由意見など	133
(1)	企業における男女共同参画を推進する取組みに関して、行政に期待すること	133
(2)	企業における男女共同参画や女性の活躍に対する取組み等に対して、日頃感じていることや区への要望	134
第3章	調査結果のまとめと今後の課題	138
1.	調査結果のまとめ	138
2.	今後の課題	147
第4章	参考資料	150

第1章 調査の概要

1. 調査の目的

一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思にもとづき、個性と能力を十分発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、区内企業における男女共同参画の状況を把握すると共に、今後の施策や新たな計画策定の基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査の内容

- I 基本属性
 - II 女性の雇用管理状況等
 - III 育児・介護休業制度
 - IV 働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援
 - V ワーク・ライフ・バランスについて
 - VI 職場のハラスメントについて
 - VII 多様性の尊重について
 - VIII 行政への要望・自由意見など
- ※詳細は p 4 ~ 参照。

3. 調査の設計

調査地域：世田谷区全域

調査対象：従業員 20 人以上の区内企業・事業所

標本数：調査対象数 2,662 事業所

抽出方法：総務省統計局「事業所母集団データベース」より、従業員 20 人以上の区内企業・事業所を抽出

調査方法：郵送調査（郵送送付、郵送・Web フォームで回収）
（督促礼状（郵送）1 回送付）

調査期間：令和 7 年 8 月 25 日（月）～ 9 月 12 日（金）

調査機構：株式会社都市環境計画研究所

4. 回収結果

抽出数 (a)	返戻数 (b)	調査対象数 (c=a-b)	有効回答数 (d)	有効回収数 (d/c)
2,662	188	2,474	461 件 (郵送：195 件、ウェブ：266 件)	18.6%

※集計中 【参考】業種別の調査対象数・回答数・回収数

5. 報告書を見る際の注意事項

- ・本文、表、グラフなどに使われている「N」は、全回答事業所（461件）を示し、「n」は、各設問に対する回答事業所数である。
- ・回答は、百分率（%）の計算をしている。小数点以下第2位を四捨五入しているため、単独回答（1つだけ選ぶ問）においても、四捨五入の関係で、%を足し合わせても100%にならない場合がある。
- ・複数回答（2つ以上選んでよい問）においては、%の合計が100%を超える場合がある。
- ・図表中の「—」は、当該選択肢を選んだ回答者がいないことを示す。
- ・本文、表、グラフは、表示の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合がある。
- ・クロス集計結果で回答事業所数が少数の場合、比率が上下しやすいため、傾向を見るにとどめ、本文中の分析では触れていないものがある。
- ・なお、クロス集計結果の表では、「全体」については最も多い項目に■、2番目に多い項目に□の色をつけている。各項目については、傾向がみられた項目に□の色をつけている。
- ・クロス集計結果の帯グラフや表について、設問に「無回答」や無効がある場合、これを表示しない場合があるが、全体の件数には含めているため、表側のカテゴリーの件数の合計が全体の件数と一致しないことがある。

【調査項目】

SA: 単数回答 MA: 複数回答 FA: 自由記述

大項目	問番号	回答種類	設問
I 基本属性	—	FA	事業所名／所在地／電話／所属と氏名／業種／事業所の常用労働者数／企業全体の常用労働者／事業所の性格／労働組合の有無
II 女性の雇用管理状況等	問1	FA	事業所の常用労働者の平均年齢と平均勤続年数
	問2	FA	係長相当職以上の管理職及び女性管理職の人数
	付問2-1	FA	女性管理職が少ない理由
	問3	SA	ポジティブ・アクションの認知度
	問4	SA	女性活躍推進法
	問5	SA	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況
	付問5-1	MA	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況の効果
	問6	SA	認定制度の認知・取得状況
	問7	SA	女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異を公表しているか
問8	FA	生理休暇の取得率	
問9	FA	「女性特有の健康課題に配慮した取り組み」の具体的な内容	
III 育児・介護休業制度	問10	SA	育児休業を取得することができる期間
	問11	FA	出産した従業員の人数、育児休業を開始した人数
	付問11-1	SA	育児休業取得者への対応
	問12	SA	介護休業を取得することができる最長期間
	付問12-1	SA	介護休業を取得した従業員の人数
	付問12-2	MA	取得者の属性について
	問13	SA	育児・介護休業取得者に対する取組みの実施状況
問14	SA	看護休暇制度について	
IV 働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援	問15	SA	働きながら育児を行う従業員に対する制度について
	付問15-1	FA	制度の対象者及び利用者の人数
	問16	SA	介護を行っている従業員に対する制度について
	付問16-1	FA	制度の対象者及び利用者の人数
	問17	SA	制度の状況について
	付問17-1	SA	昨年度の利用実績について
	問18	SA	育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりの実施状況
	付問18-1	FA	働きながら育児・介護を行う従業員に対して、法定以外で特徴ある取組みの具体的な内容
	問19	SA	育児や介護を行っている従業員に対する両立支援制度について今後の考え
	問20	SA	両立支援制度を設ける上で一番重要なこと
問21	MA	従業員が働きながら育児や介護を行うのに重要と考えるもの	
V ワーク・ライフ・バランスについて	問22	SA	ワーク・ライフ・バランスの取組みの現状及び今後の必要性
	問23	MA	ワーク・ライフ・バランスを充実させていくために重要度が高いと考えるもの
	問24	SA	子育て中の女性を正社員として採用することについて
	付問24-1	MA	採用が難しい理由
VI 職場のハラスメントについて	問25	SA	パワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられたことを知っているか
	問26	SA	何らかのハラスメントが問題になったことがあるか
	付問26-1	MA	問題となったハラスメント
	問27	MA	ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何か
問28	SA	ハラスメントを防止するためにどのような取組みを行っているか	
VII 多様性の尊重について	問29	SA	「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」を知っているか
	問30	SA	「パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓」の取組みを知っているか
	問31	SA	職場において性的マイノリティへの配慮としてどのような取組みをしているか
VIII 行政への要望・自由意見など	問32	MA	ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍推進、ポジティブ・アクション等、企業における男女共同参画を推進する取組みに関して、行政に望むことは何か
	問33	FA	企業における男女共同参画や女性の活躍に対する取組み、働き方改革等に関して、日頃感じていることや世田谷区に対する要望など

第2章 調査の結果

1. 集計結果

I 事業所の概要

(1) 事業所の性格

事業所の性格は、「支社・営業所等」が38.2%と最も高くなっている。次いで「単独事業所」が32.3%、「本社・本店」が26.7%となっている。

図表1 事業所の性格(全体)

(上段：件、下段：%)

全体	単独事業所	本社・本店	支社・営業所等	無回答
461 100.0	149 32.3	123 26.7	176 38.2	13 2.8

(2) 労働組合の有無

事業所の労働組合の有無は、「有」が27.1%、「無」が72.0%となっている。

図表2 事業所の労働組合の有無(全体)

(上段：件、下段：%)

全体	有	無	無回答
461 100.0	125 27.1	332 72.0	4 0.9

(3) 常用労働者数

①常用労働者数（従業員規模）

常用労働者数（従業員規模）は、「30～49人」が29.1%と最も高くなっている。次いで「20～29人」が23.4%、「50～99人」が17.1%となっている。

図表3 事業所の常用労働者数(従業員規模)(全体)

(上段：件、下段：%)

	1 ～ 9 人	1 0 ～ 1 9 人	2 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 4 9 人	5 0 ～ 9 9 人	1 0 0 ～ 2 9 9 人	3 0 0 人 以上	無 回 答	
全体	461 100.0	15 3.3	57 12.4	108 23.4	134 29.1	79 17.1	42 9.1	22 4.8	4 0.9

②常用労働者数と一般労働者、パートタイマー等（非正社員）比率

回答のあった事業所の常用労働者数は37,640人で、女性が20,043人、男性が17,597人となっている。女性、男性ともに一般労働者の比率が6割以上となっている。

図表4 事業所の常用労働者数、一般労働者、パートタイマー等比率(全体)

(上段：人、下段：%)

	常用労働者数	一般労働者	パートタイマー等
全体	37,640 100.0	25,137 66.8	12,503 33.2
女性	20,043 100.0	12,877 64.2	7,166 35.8
男性	17,597 100.0	12,260 69.7	5,337 30.3

第3章 調査の結果

③常用労働者数全体に占める非正社員比率

常用労働者全体に占める非正社員の比率は、「全体」、「男性」は「0～20%未満」が最も高くなっており、「女性」は「60%以上」が最も高くなっている。

図表5 常用労働者全体に占める非正社員比率(全体、男女別)

	全体	0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上	無回答
全体の非正社員比率	461 100.0	162 35.1	89 19.3	71 15.4	135 29.3	4 0.9
女性の非正社員比率	461 100.0	144 31.2	90 19.5	67 14.5	156 33.8	4 0.9
男性の非正社員比率	461 100.0	226 49.0	67 14.5	57 12.4	107 23.2	4 0.9

(上段：人、下段：%)

④常用労働者に占める女性比率

常用労働者に占める女性の比率は、「60%以上」が43.0%と最も高くなっている。次いで「40～60%未満」が20.6%、「20～40%未満」が20.2%となっている。

図表6 事業所の労働者数に占める女性比率(全体)

	件	構成比 (%)
全体	461	100.0
0～20%未満	70	15.2
20～40%未満	93	20.2
40～60%未満	95	20.6
60%以上	198	43.0
無回答	5	1.1

(4) 業種

①全体

事業所を業種別にみると、「医療、福祉」が29.7%と最も高くなっている。次いで「卸売業、小売業」が14.5%となっている。

図表7 業種別の事業所数(全体)

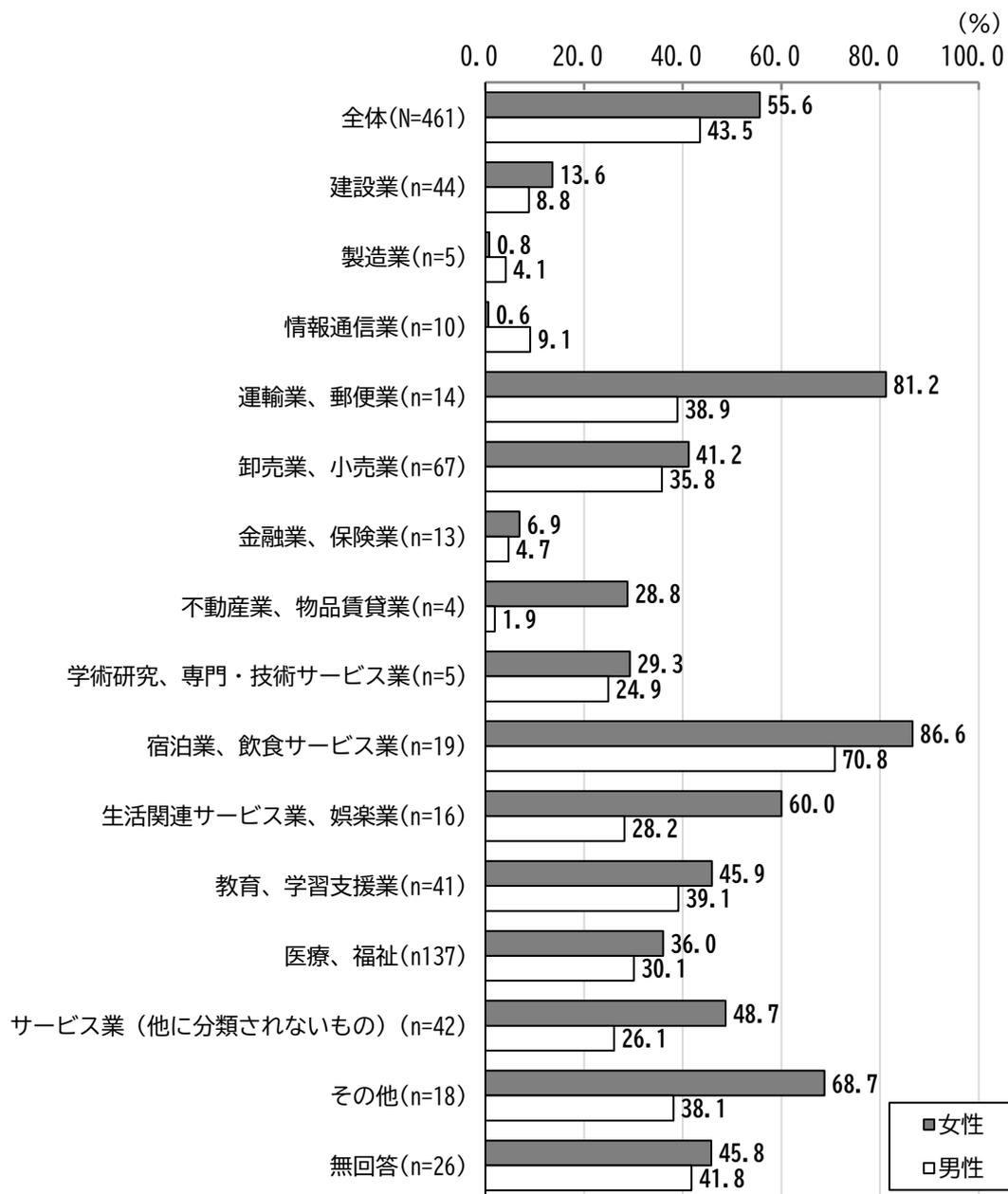
	件数	%
全体	461	100.0
建設業	44	9.5
製造業	5	1.1
情報通信業	10	2.2
運輸業、郵便業	14	3.0
卸売業、小売業	67	14.5
金融業、保険業	13	2.8
不動産業、物品賃貸業	4	0.9
学術研究、専門・技術サービス業	5	1.1
宿泊業、飲食サービス業	19	4.1
生活関連サービス業、娯楽業	16	3.5
教育、学習支援業	41	8.9
医療、福祉	137	29.7
サービス業（他に分類されないもの）	42	9.1
その他	18	3.9
無回答	26	5.6

②非正社員比率

「女性」の非正社員比率は55.6%、「男性」の非正社員比率は43.5%であった。

業種別にみると、女性は「宿泊業、飲食サービス業」が86.6%と最も高く、次いで「運輸業、郵便業」が81.2%となっている。男性は「宿泊業、飲食サービス業」が70.8%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」が39.1%となっている。

図表8 非正社員比率(男女別)



③従業員規模（常用労働者数）

業種別に従業員規模（常用労働者数）をみると、「医療、福祉」では「30～49人」が29.9%と最も高く、次いで「20～29人」が24.1%となっている。また、「卸売業、小売業」では、「30～49人」「50～99人」が23.9%と最も高く、次いで「20～29人」が22.4%となっている。

図表9 従業員規模(常用労働者数)(業種別)

(上段：実数、下段：%)

	合計	従業員規模（常用労働者数）							
		1～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上	無回答
全体	461 100.0	15 3.3	57 12.4	108 23.4	134 29.1	79 17.1	42 9.1	22 4.8	4 0.9
建設業	44 100.0	1 2.3	5 11.4	16 36.4	13 29.5	7 15.9	-	2 4.5	-
製造業	5 100.0	-	-	1 20.0	3 60.0	1 20.0	-	-	-
情報通信業	10 100.0	-	-	3 30.0	5 50.0	1 10.0	1 10.0	-	-
運輸業、郵便業	14 100.0	-	2 14.3	3 21.4	1 7.1	5 35.7	1 7.1	2 14.3	-
卸売業、小売業	67 100.0	2 3	9 13.4	15 22.4	16 23.9	16 23.9	6 9.0	3 4.5	-
金融業、保険業	13 100.0	-	4 30.8	5 38.5	2 15.4	1 7.7	1 7.7	-	-
不動産業、物品賃貸業	4 100.0	-	1 25.0	-	-	2 50.0	-	-	1 25.0
業種別 学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	-	-	2 40.0	-	2 40.0	-	-
宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	2 10.5	4 21.1	6 31.6	7 36.8	-	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	1 6.3	1 6.3	4 25.0	6 37.5	1 6.3	2 12.5	1 6.3	-
教育、学習支援業	41 100.0	-	2 4.9	8 19.5	11 26.8	6 14.6	10 24.4	4 9.8	-
医療、福祉	137 100.0	4 2.9	22 16.1	33 24.1	41 29.9	22 16.1	10 7.3	4 2.9	1 0.7
サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	-	4 9.5	7 16.7	13 31.0	8 19.0	6 14.3	3 7.1	1 2.4
その他	18 100.0	3 16.7	1 5.6	1 5.6	5 27.8	5 27.8	-	2 11.1	1 5.6
無回答	26 100.0	1 3.8	2 7.7	6 23.1	9 34.6	4 15.4	3 11.5	1 3.8	-

第3章 調査の結果

④女性比率

業種別に常用労働者に占める女性比率をみると、「医療・福祉」では「60%以上」が77.4%と最も高く、次いで「40～60%未満」が18.2%となっている。また、「卸売業、小売業」でも、「60%以上」が35.8%と最も高く、次いで「40～60%未満」が29.9%となっている。

図表 10 常用労働者に占める女性比率(業種別)

(上段：実数、下段：%)

	合計	従業員規模(常用労働者数)					
		0～20% 未満	20～40% 未満	40～60% 未満	60%以上	無回答	
全体	461 100.0	70 15.2	93 20.2	95 20.6	198 43.0	5 1.1	
業 種 別	建設業	44 100.0	24 54.5	18 40.9	2 4.5	- -	- -
	製造業	5 100.0	- -	2 40.0	2 40.0	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	2 20.0	5 50.0	1 10.0	2 20.0	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	10 71.4	3 21.4	- -	- -	1 7.1
	卸売業、小売業	67 100.0	6 9.0	17 25.4	20 29.9	24 35.8	- -
	金融業、保険業	13 100.0	- -	5 38.5	5 38.5	3 23.1	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	- -	2 50.0	- -	1 25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	1 5.3	2 10.5	8 42.1	8 42.1	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	- -	3 18.8	7 43.8	6 37.5	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	3 7.3	9 22.0	8 19.5	21 51.2	- -
	医療、福祉	137 100.0	1 0.7	4 2.9	25 18.2	106 77.4	1 0.7
	サービス業(他に分類されないもの)	42 100.0	10 23.8	12 28.6	7 16.7	12 28.6	1 2.4
	その他	18 100.0	4 22.2	5 27.8	3 16.7	5 27.8	1 5.6
	無回答	26 100.0	7 26.9	6 23.1	4 15.4	9 34.6	- -

(5) 従業員規模（常用労働者数）×女性比率

女性比率別に従業員規模をみると、「20～40%未満」「40～60%未満」「60%以上」では、「30～49人」が最も高い。「0～20%未満」では「20～29人」が最も高くなっている。

図表 11 従業員規模(常用労働者数)(全体、女性比率別)

(上段：実数、下段：%)

	合計	従業員規模（常用労働者数）								
		1～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上	無回答	
全体	461 100.0	15 3.3	57 12.4	108 23.4	134 29.1	79 17.1	42 9.1	22 4.8	4 0.9	
女性比率別	0～20%未満	70 100.0	3 4.3	5 7.1	24 34.3	12 17.1	18 25.7	5 7.1	3 4.3	-
	20～40%未満	93 100.0	2 2.2	12 12.9	18 19.4	24 25.8	16 17.2	12 12.9	9 9.7	-
	40～60%未満	95 100.0	5 5.3	16 16.8	18 18.9	32 33.7	16 16.8	6 6.3	2 2.1	-
	60%以上	198 100.0	5 2.5	23 11.6	48 24.2	66 33.3	29 14.6	19 9.6	8 4.0	-
	無回答	5 100.0	-	1 20.0	-	-	-	-	-	4 80.0

(6) 従業員規模（常用労働者数）×労働組合の有無

労働組合の有無別に従業員規模をみると、「有」では「30～49人」が28.8%と最も高く、次いで「50～99人」が22.4%となっている。また、「無」では「30～49人」が29.5%と最も高く、次いで「20～29人」が26.2%となっている。

図表 12 従業員規模(常用労働者数)全体、労働組合の有無別)

(上段：実数、下段：%)

	合計	従業員規模（常用労働者数）								
		1～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上	無回答	
全体	461 100.0	15 3.3	57 12.4	108 23.4	134 29.1	79 17.1	42 9.1	22 4.8	4 0.9	
労働組合の有無別	有	125 100.0	0 0.0	7 5.6	19 15.2	36 28.8	28 22.4	22 17.6	13 10.4	-
	無	332 100.0	15 4.5	49 14.8	87 26.2	98 29.5	50 15.1	20 6.0	9 2.7	4 1.2
	無回答	4 100.0	-	1 25.0	2 50.0	-	1 25.0	-	-	-

II 女性の雇用管理状況等

(1) 常用労働者の平均年齢・平均勤続年数(男女別)

問1	貴事業所の常用労働者の平均年齢と平均勤続年数をご記入ください。 なお、小数点第2位以下は四捨五入してください。
----	--

1) 従業員の平均年齢と平均勤続年数

男女従業員(常用労働者)の平均年齢は、女性が43.2歳、男性が44.1歳であり、女性が0.9歳低くなっている。また平均勤続年数は、女性の8.3年に比べ、男性は10.2年と、女性のほうが1.9年短くなっている。

経年比較でみると、平均年齢は、男女共に平成27年度から徐々に高くなっている。平均勤続年数については、平成27年度から令和2年度では長くなっているが、令和2年度から今回調査ではやや短くなっている。(図表1-1-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉と〈医療、福祉〉では、平均年齢は、男性が低くなっているが、平均勤続年数は、女性が短くなっている。(図表1-1-2)

従業員規模別にみると、〈30~49人〉、〈50~99人〉、〈100~299人〉では、従業員規模が大きいほど平均年齢は高くなり、平均勤続年数も概ね長くなっている。(図表1-1-3)

女性比率別にみると、女性比率が低いほど平均勤続年数は概ね長くなっている。(図表1-1-4)

非正社員比率別にみると、非正社員比率が低いほど平均勤続年数は概ね長くなっている。(図表1-1-5)

図表1-1-1 従業員の平均年齢、平均勤続年数(全体)【経年比較】

	平均年齢			平均勤続年数	
	女性	男性		女性	男性
今回調査	43.2歳	44.1歳	今回調査	8.3年	10.2年
令和2年度	42.1歳	43.6歳	令和2年度	8.4年	10.7年
平成27年度	40.1歳	40.9歳	平成27年度	8.1年	9.9年

図表1-1-2 従業員の平均年齢、平均勤続年数(業種別)

		平均年齢		平均勤続年数	
		女性	男性	女性	男性
全体(N=461)		43.2	44.1	8.3	10.2
業種別	建設業(n=44)	44.9	46.3	10.4	13.6
	製造業(n=5)	43.1	44.8	9.2	15.6
	情報通信業(n=10)	38.3	45.4	8.0	13.3
	運輸業、郵便業(n=14)	44.8	48.5	10.0	15.8
	卸売業、小売業(n=67)	42.3	39.9	9.3	11.1
	金融業、保険業(n=13)	43.0	45.8	13.8	17.8
	不動産業、物品賃貸業(n=4)	41.8	45.2	8.5	12.1
	学術研究、専門・技術サービス業(n=5)	41.4	44.6	9.3	10.6
	宿泊業、飲食サービス業(n=19)	34.8	35.7	4.5	5.3
	生活関連サービス業、娯楽業(n=16)	41.2	43.2	9.0	12.8
	教育、学習支援業(n=41)	42.6	44.7	10.4	10.8
	医療、福祉(n=137)	44.3	43.3	6.7	7.2
	サービス業(他に分類されないもの)(n=42)	43.2	48.7	6.2	8.8
	その他(n=18)	45.8	47.4	7.7	11.3

図表1-1-3 従業員の平均年齢、平均勤続年数(従業員規模別)

		平均年齢		平均勤続年数	
		女性	男性	女性	男性
全体(N=461)		43.2	44.1	8.3	10.2
従業員規模別	1~9人(n=15)	48.8	43.1	9.6	6.4
	10~19人(n=57)	44.6	42.3	7.2	8.4
	20~29人(n=108)	45.1	45.6	9.3	12.0
	30~49人(n=134)	39.7	41.3	8.1	6.9
	50~99人(n=79)	43.8	46.2	11.5	8.3
	100~299人(n=42)	45.8	46.8	11.0	9.8
	300人以上~(n=22)	39.7	45.3	16.9	11.5

図表1-1-4 従業員の平均年齢、平均勤続年数(女性比率別)

		平均年齢		平均勤続年数	
		女性	男性	女性	男性
全体(N=461)		43.2	44.1	8.3	10.2
女性比率別	0~20%未満(n=70)	48.8	43.1	9.5	13.4
	20~40%未満(n=93)	44.6	42.3	9.4	13.5
	40~60%未満(n=95)	45.1	45.6	8.1	9.5
	60%以上(n=198)	39.7	41.3	7.6	8.2

図表1-1-5 従業員の平均年齢、平均勤続年数(非正社員比率別)

		平均年齢		平均勤続年数	
		女性	男性	女性	男性
全体(N=461)		43.2	44.1	8.3	10.2
非正社員比率別	0~20%未満(n=162)	42.4	44.9	10.0	13.5
	20~40%未満(n=89)	43.4	43.2	8.1	8.8
	40~60%未満(n=71)	43.8	46.2	8.3	9.7
	60%以上(n=135)	43.5	42.6	6.5	7.7

(2) 係長相当職以上の管理職及び女性管理職の人数

問2	貴事業所では、係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0をご記入ください。
----	---

1) 女性管理職を有する事業所の比率

「女性管理職を有する事業所」は70.1%、「女性管理職なし」は23.9%となっている。(図表1-2-1)

経年比較でみると、「女性管理職を有する事業所」は、平成27年度以降増加しており、今回調査では70.1%となっている。(図表1-2-1)

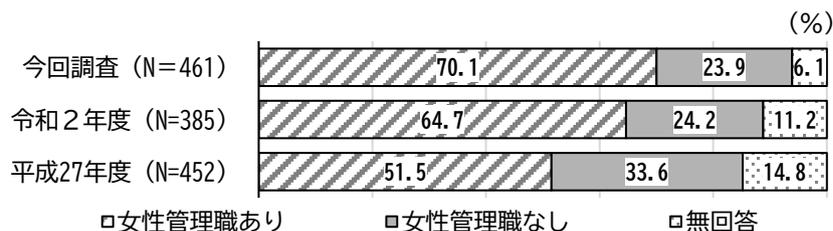
業種別にみると、女性管理職は〈金融業、保険業〉では84.6%を占め高くなっている。(図表1-2-2)

従業員規模別にみると、従業員数が多い事業所ほど「女性管理職を有する事業所」の割合が多くなる傾向がみられる。(図表1-2-3)

女性比率別にみると、概ね女性比率が高くなるほど、「女性管理職を有する事業所」の割合は高くなる傾向がみられる。(図表1-2-4)

事業所の性格別にみると、〈本店・本社〉では8割を超えている。(図表1-2-5)

図表1-2-1 女性管理職を有する事業所比率(全体)【経年比較】

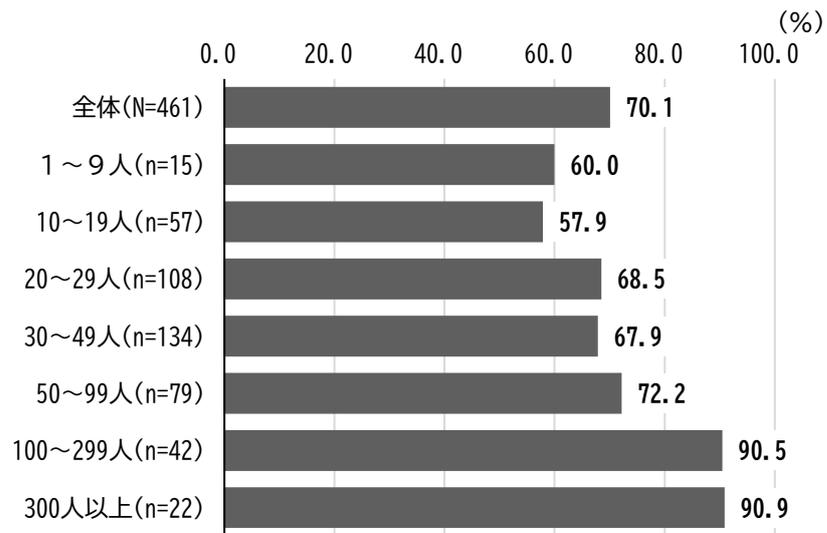


図表1-2-2 女性管理職を有する事業所比率(全体、業種別)

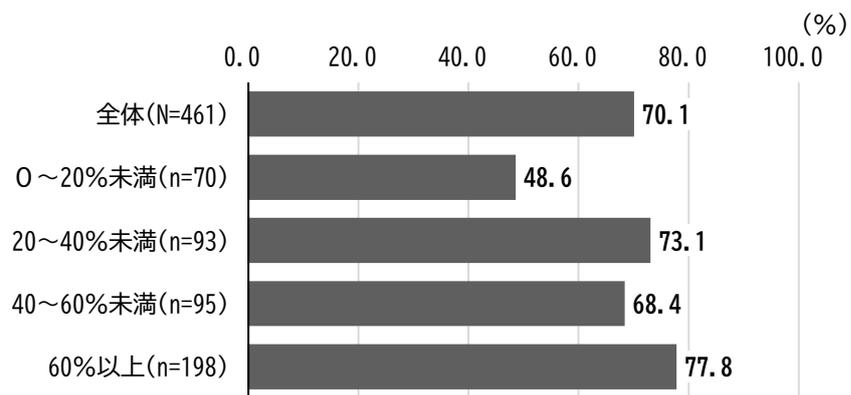
(上段：実数、下段：%)

		合計	比有女 率す性 る管 事理 業職 所を
全体		461 100.0	323 70.1
業 種 別	建設業	44 100.0	30 68.2
	製造業	5 100.0	5 100.0
	情報通信業	10 100.0	7 70.0
	運輸業、郵便業	14 100.0	5 35.7
	卸売業、小売業	67 100.0	42 62.7
	金融業、保険業	13 100.0	11 84.6
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	2 50.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	4 80.0
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	12 63.2
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	11 68.8
	教育、学習支援業	41 100.0	32 78.0
	医療、福祉	137 100.0	106 77.4
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	26 61.9
	その他	18 100.0	13 72.2

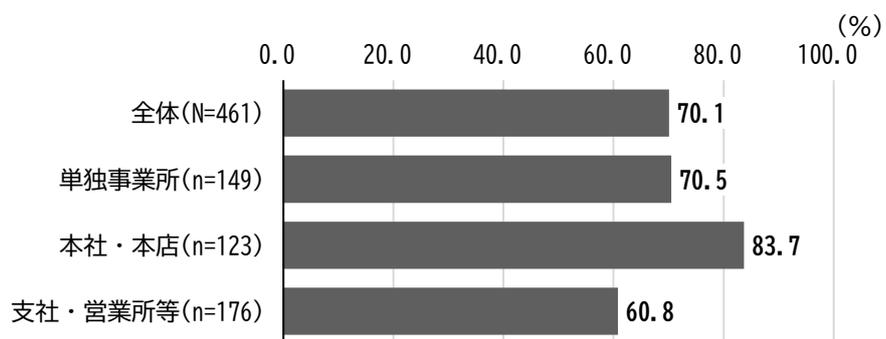
図表1-2-3 女性管理職を有する事業所比率(全体、従業員規模別)



図表1-2-4 女性管理職を有する事業所比率(全体、女性比率別)



図表1-2-5 女性管理職を有する事業所比率(全体、事業所の性格別)



2) 女性管理職の割合

「管理職における女性比率」は24.5%であった。(図表1-2-6)

経年比較でみると「管理職における女性比率」は平成27年度が21.4%、令和2年度が23.3%であり、今回は24.5%で増加傾向となっている。(図表1-2-6)

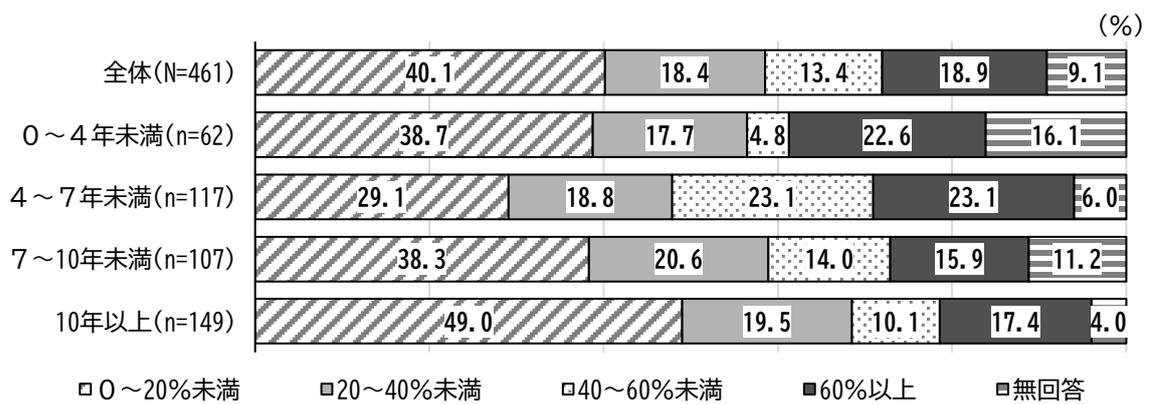
女性の平均勤続年数別にみると、〈0～20%未満〉では、〈10年以上〉が49.0%とほぼ5割を占めて高くなっており、長く務めている女性が管理職になっていない状況がうかがえる。逆に、〈60%以上〉では、〈0年～4年未満〉が22.6%、〈4年～7年未満〉が23.1%と2割を占め、他の平均勤続年数に比べ高くなっている。(図表1-2-7)

図表1-2-6 管理職における女性比率(全体)【経年比較】



	管理職数合計 (人)	
	全体 (男性+女性)	うち女性
今回調査	7,478	1,832
令和2年度	5,450	1,272
平成27年度	4,803	1,030

図表1-2-7 管理職における女性比率(全体、女性の平均勤続年数別)



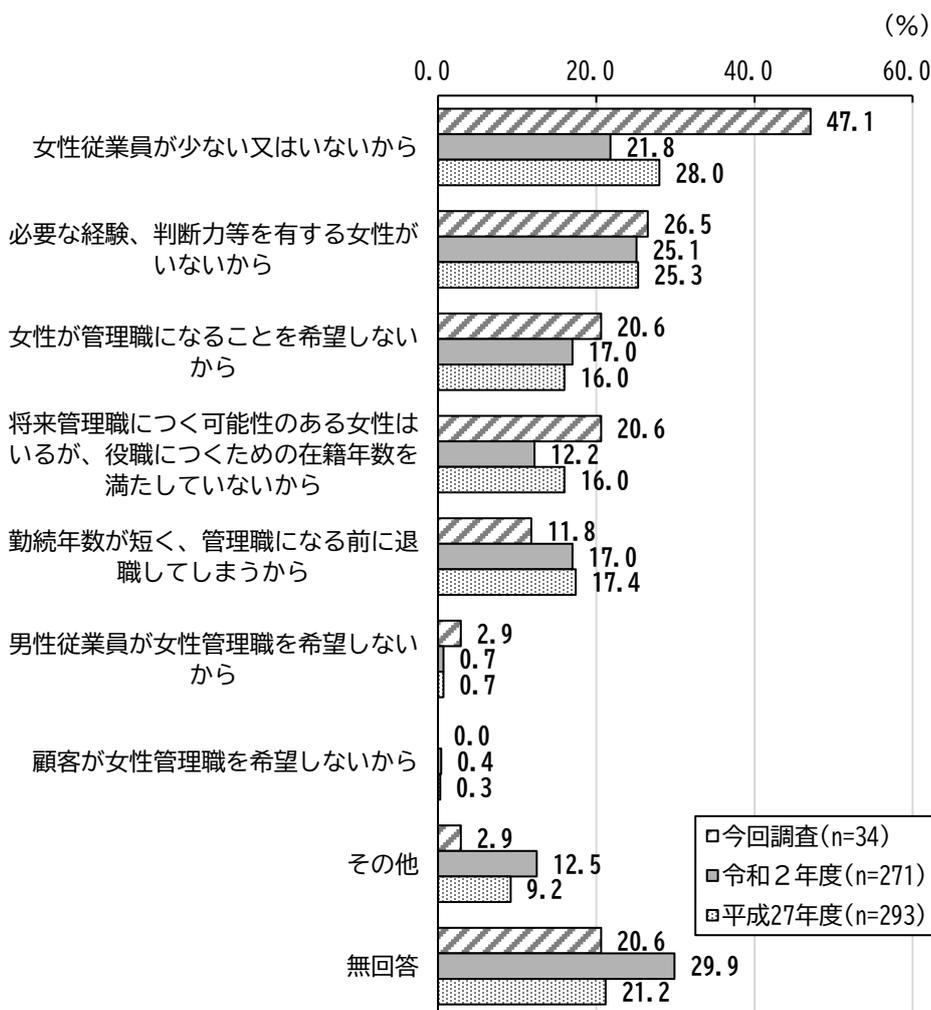
(3) 女性管理職が少ない又はいない理由

付問2-1	課長級以上の女性管理職が少ない(1割未満)の事業所のみお答えください。 女性管理職が少ないのはなぜだと思いますか。該当する番号すべてに○をつけてください。
-------	--

女性管理職が0人または1割未満の事業所(34件)に聞いた女性管理職が少ない又はいない理由としては、「女性従業員が少ない又はいないから」が47.1%で最も高くなっている。次いで20%台で「必要な経験、判断力等を有する女性がいらないから」、「女性が管理職になることを希望しないから」、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」となっている。(図表1-3-1)

経年比較でみると、「女性従業員が少ない又はいないから」では、平成27年度、令和2年度共に20%台だったのに対し、今回は47.1%と大きく増加している。一方、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまうから」では、平成27年度、令和2年度共に17%台だったのに対し、今回は11.8%と減少している。(図表1-3-1)

図表1-3-1 管理職が少ない又はいない理由(全体):複数回答【経年比較】



(4) ポジティブ・アクションの認知度

問3	ポジティブ・アクションの意味について、今までどの程度認識していましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。
----	--

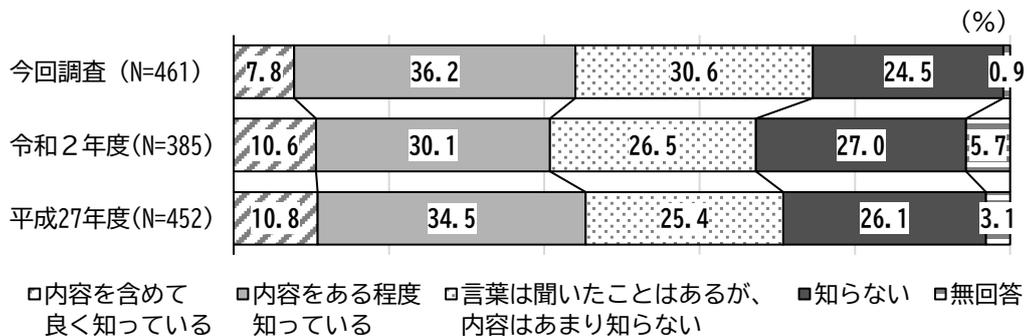
ポジティブ・アクションの認知度をたずねたところ、「内容を含めて良く知っている」は7.8%、「内容をある程度知っている」は36.2%となっており、2つを合わせた『内容を知っている』は、44.0%で約4割を占めている。一方、「知らない」は24.5%、「言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らない」は30.6%となっており、2つを合わせた『内容を知らない』は55.1%で5割強を占めている。(図表1-4-1)

経年比較でみると、『内容を知っている』は、平成27年度45.3%から、令和2年度40.7%と減少、今回44.0%と増加したものの、平成27年度と比べ1.3ポイント減少している。一方、『内容を知らない』は、年々増加しており、平成27年度51.5%と比べ今回は55.1%と3.6ポイント増加している。(図表1-4-1)

業種別にみると、『内容を知っている』は、〈教育、学習支援業〉、〈サービス業〉で5割を占めている。一方、『内容を知らない』は〈生活関連サービス業、娯楽業〉、〈建設業〉、〈医療、福祉〉で6割強を占めている。(図表1-4-2)

従業員規模別にみると、『内容を知っている』は、〈100~299人〉では71.4%、〈300人以上〉では77.2%と高く、一方、『内容を知らない』は、〈10~19人〉では77.2%を占めている。(図表1-4-3)

図表1-4-1 ポジティブ・アクションの認知度(全体)【経年比較】

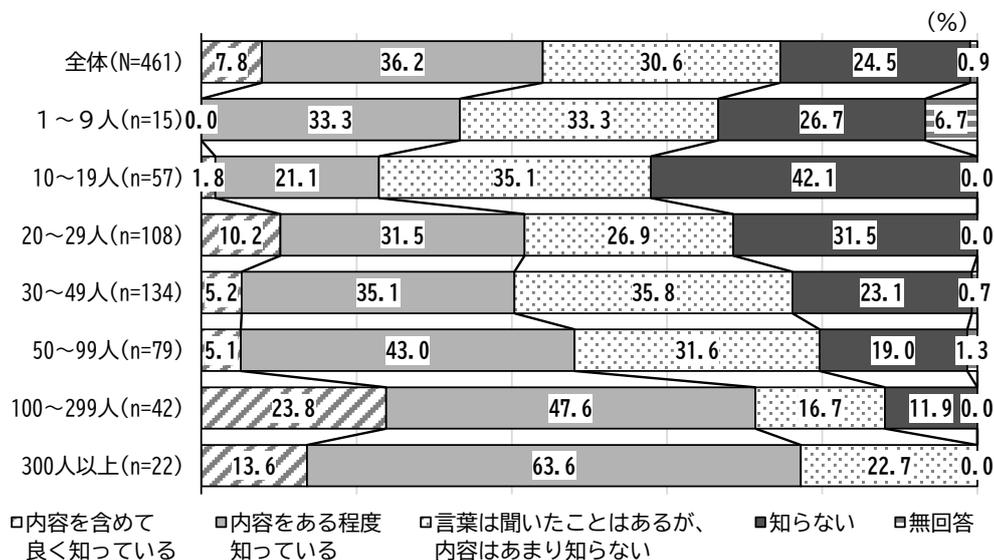


図表1-4-2 ポジティブ・アクションの認知度(全体、業種別)

(上段:実数、下段:%)

	合計	知内容を含めて良く知っている	知内容をある程度知っている	言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らない	知らない	無回答
全体	461 100.0	36 7.8	167 36.2	141 30.6	113 24.5	4 0.9
業種別						
建設業	44 100.0	2 4.5	13 29.5	17 38.6	12 27.3	-
製造業	5 100.0	-	3 60.0	1 20.0	1 20.0	-
情報通信業	10 100.0	1 10.0	6 60.0	3 30.0	-	-
運輸業、郵便業	14 100.0	-	4 28.6	3 21.4	7 50.0	-
卸売業、小売業	67 100.0	5 7.5	28 41.8	12 17.9	22 32.8	-
金融業、保険業	13 100.0	1 7.7	4 30.8	7 53.8	1 7.7	-
不動産業、物品賃貸業	4 100.0	-	2 50.0	1 25.0	1 25.0	-
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0	-	-
宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	-	8 42.1	6 31.6	5 26.3	-
生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	1 6.3	4 25.0	9 56.3	2 12.5	-
教育、学習支援業	41 100.0	8 19.5	20 48.8	4 9.8	9 22.0	-
医療、福祉	137 100.0	10 7.3	37 27.0	56 40.9	34 24.8	-
サービス業(他に分類されないもの)	42 100.0	3 7.1	19 45.2	12 28.6	8 19.0	-
その他	18 100.0	-	7 38.9	4 22.2	5 27.8	2 11.1

図表1-4-3 ポジティブ・アクションの認知度(全体、従業員規模別)



(5) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等義務の認知度

問4	「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届け出等の義務について、ご存じでしたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。
----	--

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届け出等の義務についてたずねたところ、「知っていた」が43.0%（198事業所）、「知らなかった」が56.0%（258事業所）である。（図表1-5-1）

業種別にみると、〈金融業、保険業〉では約7割、〈情報通信業〉、〈卸売業、小売業〉、〈サービス業〉では、「知っていた」が5割を占めている。一方、〈宿泊業、飲食サービス業〉、〈運輸業、郵便業〉、〈医療、福祉〉では「知らなかった」が6割を超えている。（図表1-5-1）

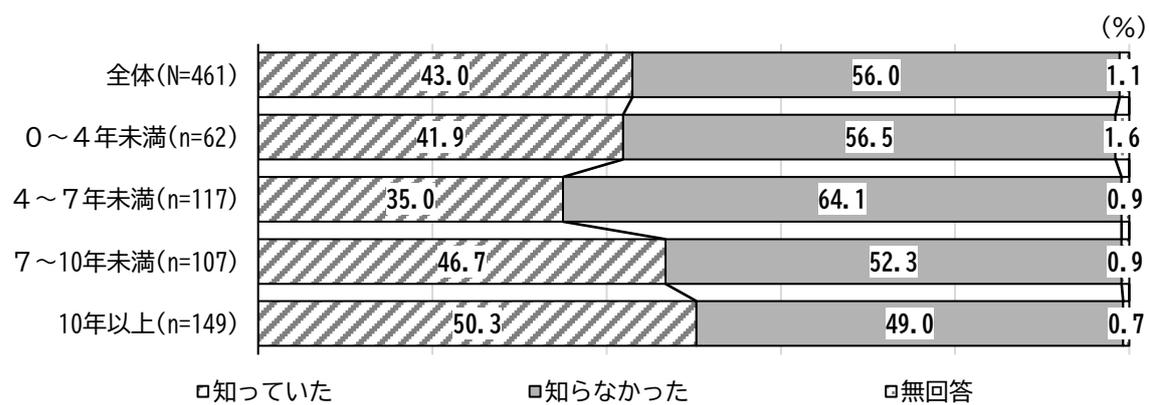
女性の平均勤続年数別にみると、「知っていた」と「知らなかった」は、半々の割合となっているが、〈4～7年未満〉では、「知らなかった」が6割を占めている。（図表1-5-2）

図表1-5-1 一般事業主行動計画策定等義務の認知度(全体、業種別)

		(上段：実数、下段：%)			
		合計	知 っ て い た	知 ら な か っ た	無 回 答
全体		461 100.0	198 43.0	258 56.0	5 1.1
業 種 別	建設業	44 100.0	17 38.6	27 61.4	- -
	製造業	5 100.0	4 80.0	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	5 50.0	5 50.0	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	5 35.7	9 64.3	- -
	卸売業、小売業	67 100.0	34 50.7	33 49.3	- -
	金融業、保険業	13 100.0	9 69.2	4 30.8	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	2 50.0	2 50.0	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	3 60.0	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	6 31.6	13 68.4	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	6 37.5	10 62.5	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	20 48.8	21 51.2	- -
	医療、福祉	137 100.0	49 35.8	87 63.5	1 0.7
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	21 50.0	20 47.6	1 2.4
	その他	18 100.0	8 44.4	8 44.4	2 11.1

第3章 調査の結果

図表1-5-2 一般事業主行動計画策定等義務の認知度(全体、女性の平均勤続年数別)



(6) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

問5	貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。
----	---

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定しているかたずねた。「策定している」は26.0%（120事業所）と4分の1強を占めている。「策定を検討中である」は10.6%（49事業所）と1割台である。一方、「未定である」は45.8%（211事業所）、「策定をする予定はない」は15.8%（73事業所）を合わせると6割となっている。（図表1-6-1）

業種別にみると、〈金融業、保険業〉では、「策定している」は69.2%で約7割と最も高くなっている。一方、〈情報通信業〉では、「未定である」は70.0%で7割と最も高くなっている。（図表1-6-1）

図表1-6-1 一般事業主行動計画の策定状況(全体、業種別)

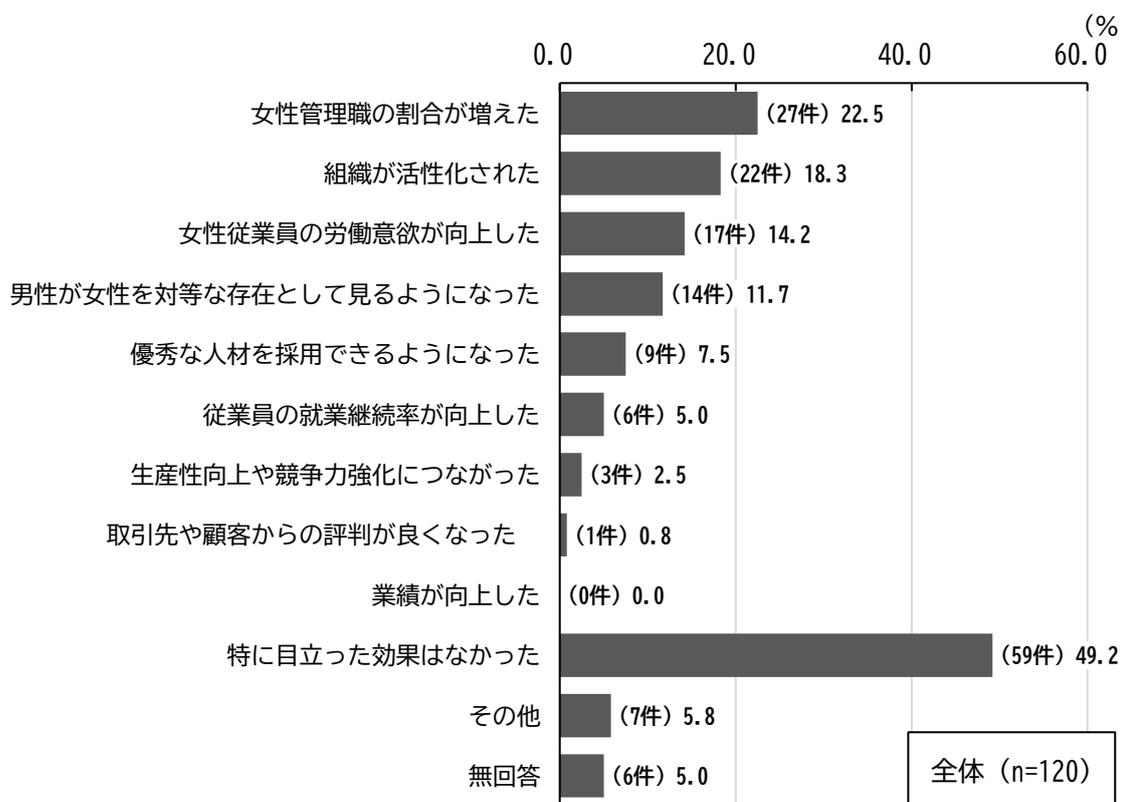
		(上段：実数、下段：%)					
		合計	策定している	で策定を検討中	未定である	は策定する予定	無回答
全体		461 100.0	120 26.0	49 10.6	211 45.8	73 15.8	8 1.7
業種別	建設業	44 100.0	7 15.9	5 11.4	26 59.1	6 13.6	- -
	製造業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	- -	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	2 20.0	1 10.0	7 70.0	- -	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	3 21.4	1 7.1	6 42.9	3 21.4	1 7.1
	卸売業、小売業	67 100.0	26 38.8	5 7.5	26 38.8	10 14.9	- -
	金融業、保険業	13 100.0	9 69.2	- -	3 23.1	- -	1 7.7
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	- -	- -	3 75.0	1 25.0	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	- -	3 60.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	4 21.1	1 5.3	9 47.4	3 15.8	2 10.5
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	4 25.0	3 18.8	6 37.5	3 18.8	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	11 26.8	6 14.6	13 31.7	10 24.4	1 2.4
	医療、福祉	137 100.0	28 20.4	14 10.2	73 53.3	22 16.1	- -
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	13 31.0	8 19.0	15 35.7	6 14.3	- -
	その他	18 100.0	6 33.3	- -	9 50.0	1 5.6	2 11.1

(7) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の効果

付問5-1	問5で、「1. 策定している」に○をつけた事業所のみお答えください。 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定してから、どのような効果がありましたか。該当する番号すべてに○をつけてください。
-------	--

一般事業主行動計画を「策定している」と答えた事業所（120件）にその効果についてたずねたところ、「女性管理職の割合が増えた」が22.5%（27件）で最も多く、「組織が活性化された」が18.3%（22件）、「女性従業員の労働意欲が向上した」が14.2%（17件）と続いている。一方、「特に目立った効果はなかった」は49.2%（59件）と半数の事業所が効果を実感できていない。（図表1-7-1）

図表1-7-1 一般事業主行動計画の効果(全体):複数回答



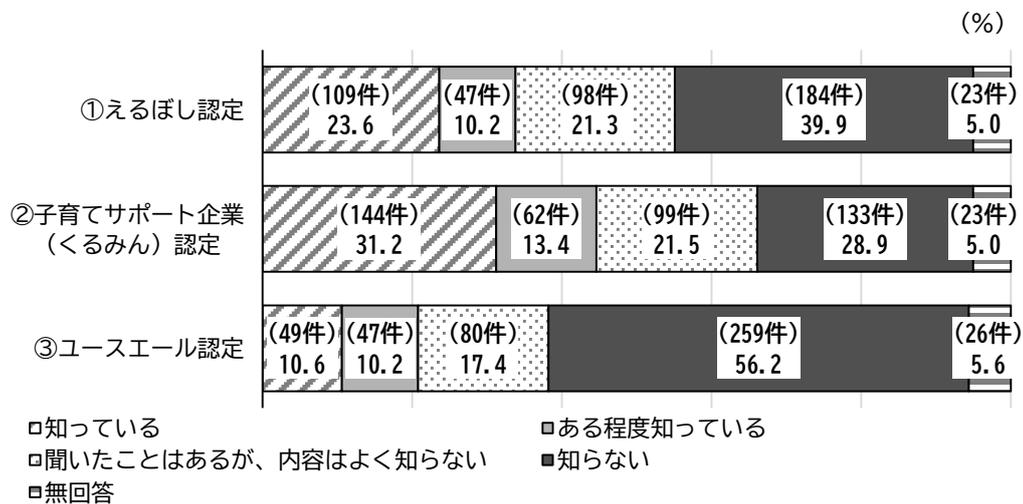
問6	次の認定制度の認知・取得状況について、あてはまる番号それぞれ1つに○をつけてください。
----	---

認定制度の認知状況をたずねたところ、〈②子育てサポート企業（くるみん）認定〉が「知っている」と「ある程度知っている」を合わせた『知っている』が44.6%で最も高かった。一方、〈③ユースエール認定〉は「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」と「知らない」を合わせた『知らない』が73.6%で認知度が低かった。（図表1-7-2）

認定制度の取得状況をたずねたところ、「取得済」は〈①えるぼし認定〉が7.2%で最も多く、次いで〈②子育てサポート企業（くるみん）認定〉が5.4%、〈③ユースエール認定〉は0.4%となっている。（図表1-7-3）

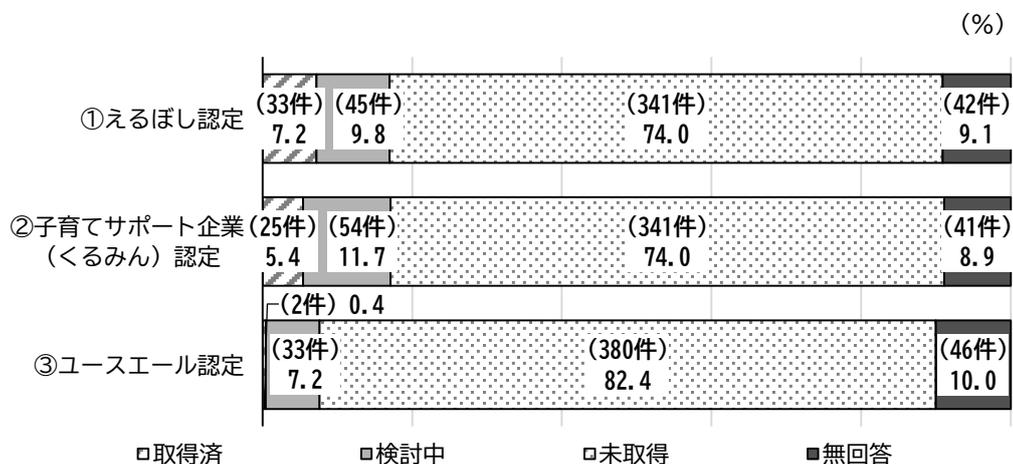
【認知状況】

図表1-7-2 認定制度の認知状況



【取得状況】

図表1-7-3 認定制度の取得状況



問7	女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異を公表していますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。
----	---

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表状況をたずねたところ、「公表している」が18.9%で87事業所、「公表していない」が73.1%（337事業所）、「公表を検討中」が3.9%（18事業所）となっている。（図表1-7-4）

業種別にみると、〈金融業、保険業〉では、「公表している」が53.8%で約5割となっている。一方、〈建設業〉では、「公表していない」が88.6%で約9割となっている。（図表1-7-4）

図表1-7-4 女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表状況(全体、業種別)

		(上段：実数、下段：%)				
		合計	公表している	公表していない	公表を検討中	無回答
全体		461 100.0	87 18.9	337 73.1	18 3.9	19 4.1
業種別	建設業	44 100.0	4 9.1	39 88.6	1 2.3	- -
	製造業	5 100.0	- -	5 100.0	- -	- -
	情報通信業	10 100.0	1 10.0	7 70.0	1 10.0	1 10.0
	運輸業、郵便業	14 100.0	1 7.1	12 85.7	- -	1 7.1
	卸売業、小売業	67 100.0	21 31.3	39 58.2	4 6.0	3 4.5
	金融業、保険業	13 100.0	7 53.8	5 38.5	- -	1 7.7
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	3 75.0	- -	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	4 80.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	1 5.3	14 73.7	2 10.5	2 10.5
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	3 18.8	12 75.0	1 6.3	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	11 26.8	28 68.3	- -	2 4.9
	医療、福祉	137 100.0	20 14.6	103 75.2	9 6.6	5 3.6
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	12 28.6	30 71.4	- -	- -
	その他	18 100.0	3 16.7	12 66.7	- -	3 16.7

問8	就業規則に「生理休暇」がある場合、生理休暇の取得率について、記載してください。
----	---

生理休暇の取得率について記述式でたずねたところ、「0%」の回答が最も多かった。数値で記述された回答は「1%未満」がほとんどとなっている。また、数値は把握していないが「生理休暇として取得した実績」はあることがわかった。

その他の記述では、「有給休暇」、「特別休暇」等での対応や「各自にまかせている」といった回答があった。

一方で、「不明」という回答も22件あり事業所が把握していないケースもあることがわかった。

問9	生理休暇以外に「女性特有の健康課題に配慮した取り組み」をしている場合、具体的に内容を記載してください。
----	---

生理休暇以外の「女性特有の健康課題に配慮した取り組み」について記述式でたずねたところ、「産休・育休」など出産・子育てに関する法定の休業制度が最も多く、業務の軽減、通勤時間の配慮などの記述があった。

「健康診断」のオプションで乳がん・子宮がんの検査や女性特有の疾病検査の追加、体調不良時に早退や休みを取りやすい環境づくりなどの記述があった。

III 育児・介護休業制度

(1) 育児休業制度を取得できる期間

問 10	貴事業所では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。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。
------	---

育児休業取得可能期間としては、「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」が30.6%で約3分の1を占めている。次いで「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」が15.6%、「2歳～3歳未満」が10.2%で1割以上となっている。その他、それぞれ3～9%台と分散している。「育児休業の規定なし」は9.3%となっている。(図表2-1-1)

業種別にみると、ほとんどの業種で「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」が最も高い傾向になっているが、〈金融業、保険業〉では、「2歳～3歳未満」が46.2%で最も高くなっている。一方で、〈宿泊業、飲食サービス業〉などでは「育児休業の規定なし」が最も高くなっている。(図表2-1-1)

(参考)育児休業の法定期間

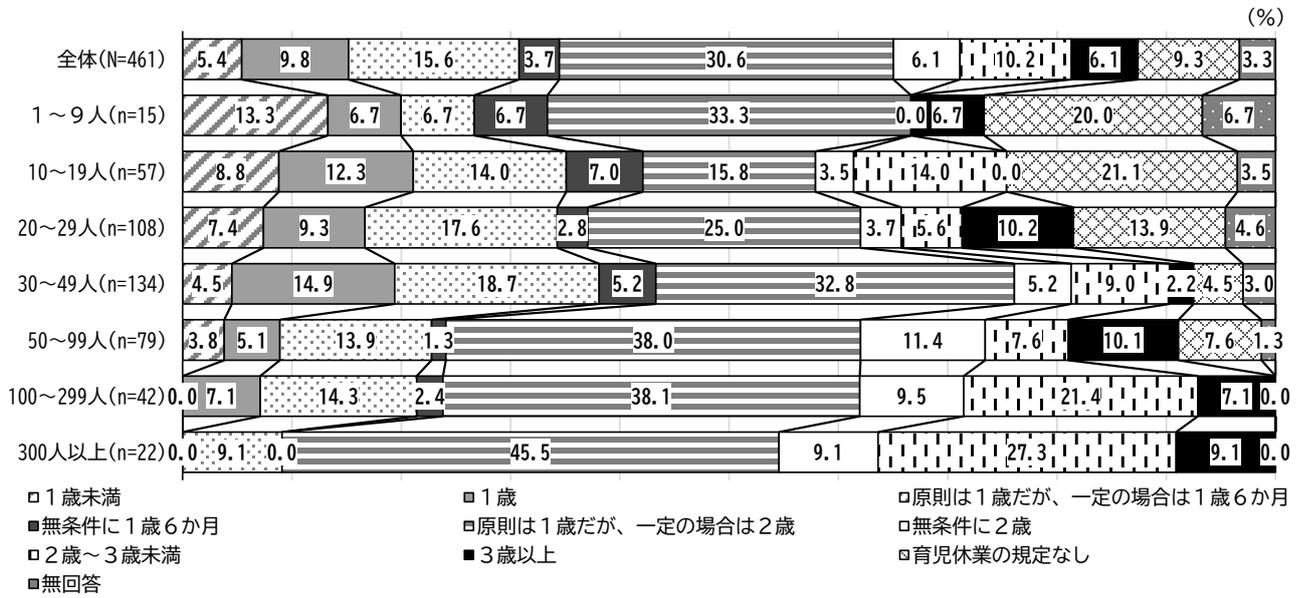
育児・介護休業法では、原則として、1歳に満たない子を養育する労働者は育児休業を取得することができますとされています。また、保育所に入所できないなどの一定の要件を満たす場合には、育児休業期間を1歳6か月まで、さらに最長2歳まで延長することが可能です。

図表2-1-1 育児休業取得可能期間(全体、業種別)

		(上段:実数、下段:%)										
	合計	1歳未満	1歳	の原則は1歳だが、6か月一定	無条件に1歳6か月	の原則は1歳だが、一定	無条件に2歳	2歳～3歳未満	3歳以上	育児休業の規定なし	無回答	
全体	461 100.0	25 5.4	45 9.8	72 15.6	17 3.7	141 30.6	28 6.1	47 10.2	28 6.1	43 9.3	15 3.3	
業種別	建設業	44 100.0	7 15.9	1 2.3	7 15.9	2 4.5	11 25.0	4 9.1	2 4.5	1 2.3	9 20.5	-
	製造業	5 100.0	-	1 20.0	2 40.0	-	2 40.0	-	-	-	-	-
	情報通信業	10 100.0	1 10.0	-	4 40.0	-	2 20.0	2 20.0	-	-	-	1 10.0
	運輸業、郵便業	14 100.0	-	2 14.3	3 21.4	1 7.1	2 14.3	3 21.4	2 14.3	1 7.1	-	-
	卸売業、小売業	67 100.0	4 6.0	5 7.5	9 13.4	1 1.5	14 20.9	3 4.5	6 9.0	10 14.9	13 19.4	2 3.0
	金融業、保険業	13 100.0	-	-	-	1 7.7	4 30.8	1 7.7	6 46.2	1 7.7	-	-
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	-	-	-	-	1 25.0	-	1 25.0	-	2 50.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	1 20.0	2 40.0	-	2 40.0	-	-	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	-	3 15.8	1 5.3	-	5 26.3	-	1 5.3	2 10.5	6 31.6	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	-	-	2 12.5	-	5 31.3	-	3 18.8	3 18.8	3 18.8	-
	教育、学習支援業	41 100.0	-	1 2.4	9 22.0	3 7.3	16 39.0	4 9.8	3 7.3	3 7.3	1 2.4	1 2.4
	医療、福祉	137 100.0	5 3.6	21 15.3	21 15.3	5 3.6	48 35.0	7 5.1	18 13.1	5 3.6	5 3.6	2 1.5
	サービス業(他に分類されないもの)	42 100.0	4 9.5	7 16.7	5 11.9	1 2.4	15 35.7	2 4.8	4 9.5	2 4.8	-	2 4.8
その他	18 100.0	4 22.2	-	2 11.1	2 11.1	5 27.8	-	1 5.6	-	2 11.1	2 11.1	

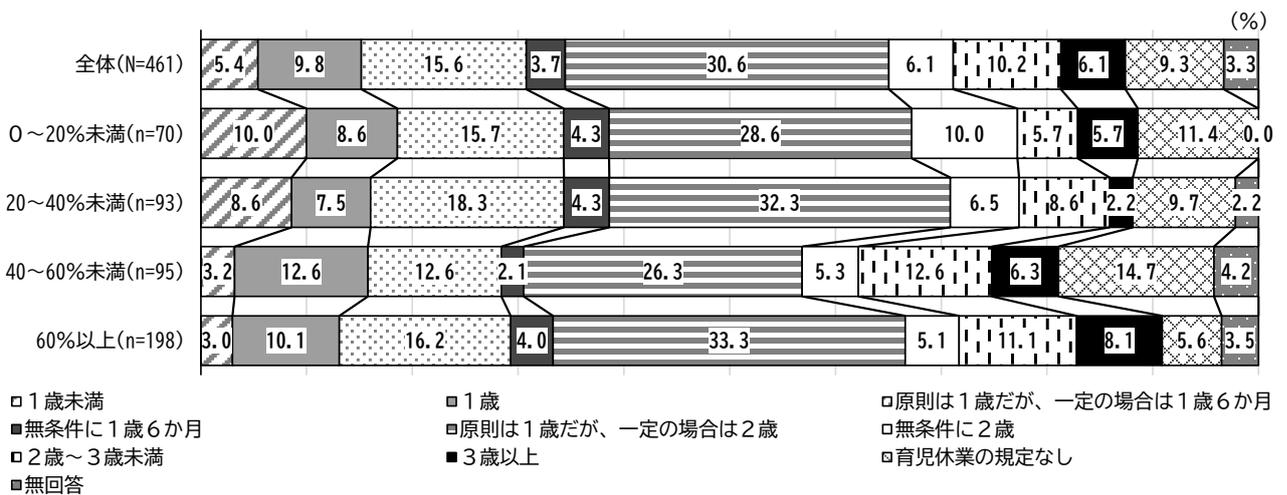
従業員規模別でみると、「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」「無条件に2歳」は、従業員の規模が大きくなるに従い高い割合になる傾向がみられ、「2歳未満～3歳未満」は100人以上の従業員規模の事業所で高い割合の傾向となっている。また、「育児休業の規定なし」は小規模の事業所で高い割合になる傾向がみられる。(図表2-1-2)

図表2-1-2 育児休業取得可能期間(全体、従業員規模別)



女性比率別でみると「2歳～3歳未満」は、女性比率が高い事業所ほど割合が高くなる傾向がみられる。(図表2-1-3)

図表2-1-3 育児休業取得可能期間(全体、女性比率別)



(2) 育児休業取得者数

問 11	貴事業所では、令和 6年4月1日から令和7年3月 31 日の間に、出産した従業員(男性の場合は配偶者が出産した者)は何人いましたか。また、そのうち令和7年7月1日までに育児休業を開始した人数(育児休業開始予定の申し出をしている者も含む)をご記入ください。該当者がいない場合は、0をご記入ください。
------	--

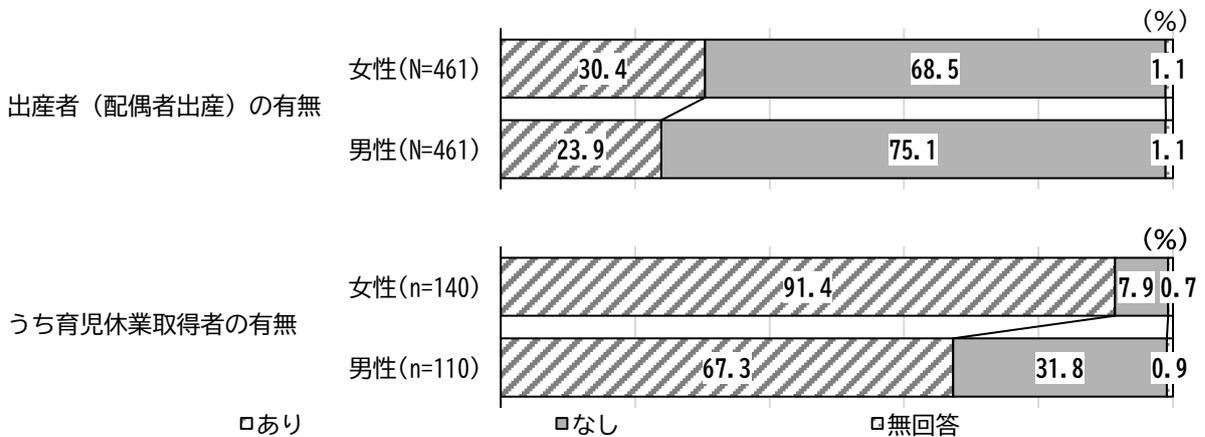
過去1年間(令和6年4月1日から令和7年3月31日)に女性の出産者がいた事業所は30.4%で、そのうち育児休業取得者がいた事業所は91.4%となっている。また、配偶者が出産した男性がいた事業所は23.9%で、そのうち男性の育児休業取得者がいた事業所は67.3%である。(図表2-2-1)

育児休業取得率(育児休業取得者数÷出産者数)は女性が91.4%と約9割であるのに対し、男性は67.3%と6割半ば程度となっており、男女差が大きい。(図表2-2-2)

経年比較でみると、女性の育児休業取得率は、平成27年度90.2%から、令和2年度と今回調査では約9割が続いている。男性の育児休業取得率は、平成27年度は3.2%、令和2年度では13.7%だったが、今回調査では67.3%と53.6ポイント増加している。(図表2-2-2)

また、厚生労働省が令和6年度に実施した「雇用均等基本調査」と比較すると、世田谷区の方が女性は4.8ポイント、男性は26.8ポイントが上回っている。(図表2-2-2)

図表2-2-1 出産者・育休取得者がいた事業所比率(全体、男女別)



図表2-2-2 育児休業取得率(全体)(平成27年度調査、平成22年度調査、厚生労働省調査との比較)

	女性			男性		
	今回調査	令和2年度	平成27年度	今回調査	令和2年度	平成27年度
出産者数(男性は配偶者が出産)	140人	288人	265人	110人	292人	284人
育児休業取得者数	128人	257人	239人	74人	40人	9人
育児休業取得率	91.4%	89.2%	90.2%	67.3%	13.7%	3.2%

令和6年度厚生労働省調査/育児休業取得率	86.6%
----------------------	-------

40.5%

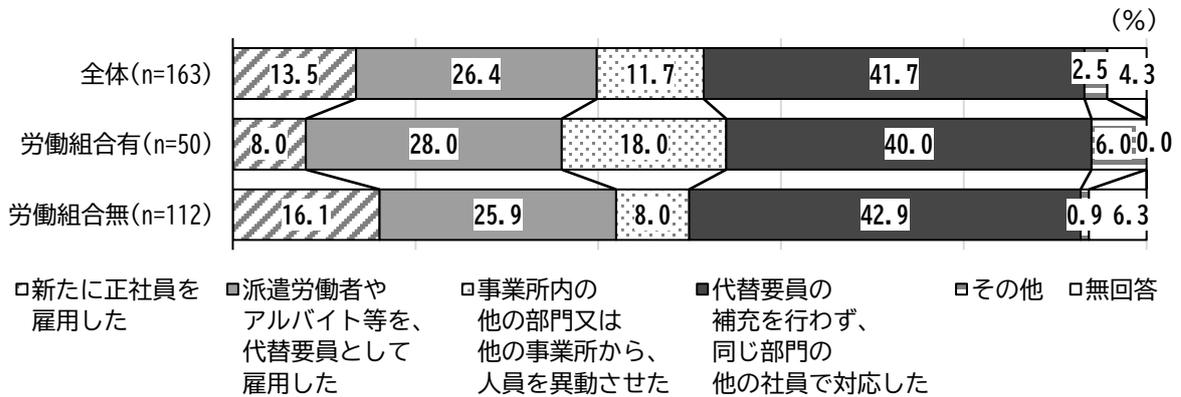
(3) 育児休業取得者の業務への対応

付問 11-1	<p>問 11 で、太枠内に1人以上の記入をされた事業所のみお答えください。</p> <p>育児休業取得者がいた場合、その者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。</p> <p>(取得者によって対応が異なる場合は、一番多い対応方法に○をつけてください。)</p>
---------	---

過去1年間(令和6年4月1日から令和7年3月31日)に出産(男性の場合は配偶者が出産)し、令和7年7月1日までに育児休業を開始した従業員がいた事業所(250件)のうち、育児休業取得者が出た場合の対応は、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が41.7%と最も高く、次いで「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した」が26.4%となっている。(図表2-3-1)

労働組合の有無別にみると、「新たに正社員を雇用した」については、〈労働組合有〉では8.0%とわずかであるが、〈労働組合無〉では16.1%と8.1ポイント高くなっている。一方、「事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた」は、〈労働組合有〉で18.0%となっているが、〈労働組合無〉では8.0%とわずかで10.0ポイント低くなっている。(図表2-3-1)

図表2-3-1 育児休業取得者の担当業務に関する対応(全体、労働組合の有無別)



(4) 介護休業を取得できる期間

問 12	貴事業所では、最長でどのくらいの期間(分割して介護休業を取得できる場合は、合計の期間)、介護休業を取得することができますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。(「規定なし」以外を回答された場合、付問12-1へ進んでください)
------	---

1) 介護休業規定の有無

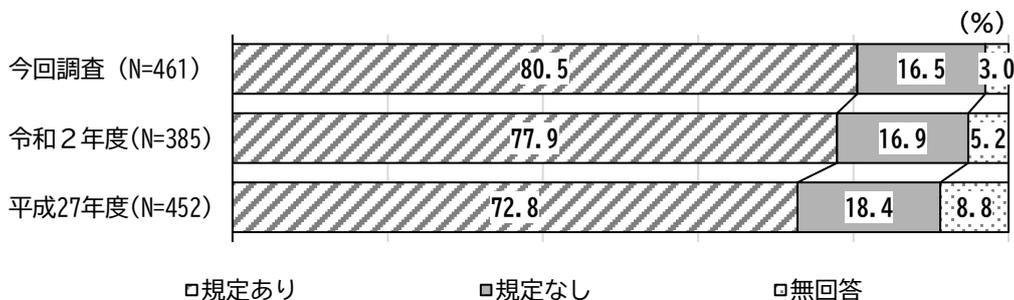
介護休業については、「規定あり」が80.5%と8割を超えている。(図表2-4-1)

経年比較でみると、「規定あり」は平成27年度で72.8%、令和2年度で77.9%、今回調査では80.5%と増加傾向となっている。(図表2-4-1)

(参考)介護休業の法定日数

育児・介護休業法では、要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日まで、3回を上限として分割して介護休業を取得することができるとされています。

図表2-4-1 介護休業規定の有無(全体)【経年比較】



業種別でみると、概ねの業種で「規定あり」が7割を超えており、〈製造業〉〈情報通信業〉〈運輸業、郵便業〉〈金融業、保険業〉〈教育、学習支援業〉では9割以上となっている。一方、〈建設業〉では「規定あり」が63.6%、〈宿泊業、飲酒サービス業〉では42.1%となっている。(図表2-4-2)

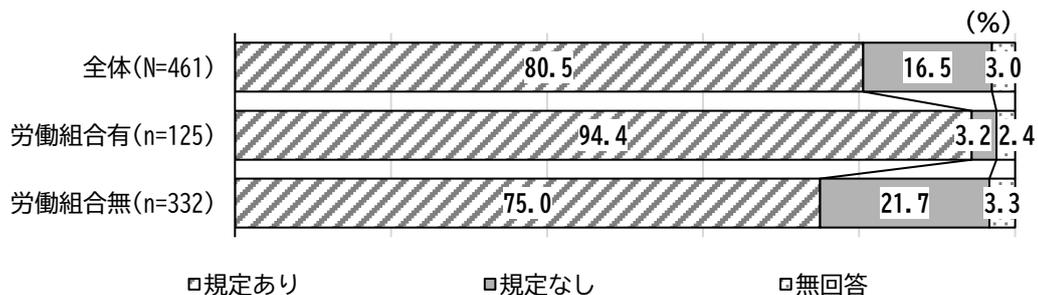
図表2-4-2 介護休業規定の有無(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

	合計	規定あり	規定なし	無回答
全体	461 100.0	371 80.5	76 16.5	14 3.0
業種別				
建設業	44 100.0	28 63.6	16 36.4	-
製造業	5 100.0	5 100.0	-	-
情報通信業	10 100.0	9 90.0	-	1 10.0
運輸業、郵便業	14 100.0	13 92.9	1 7.1	-
卸売業、小売業	67 100.0	51 76.1	14 20.9	2 3.0
金融業、保険業	13 100.0	12 92.3	1 7.7	-
不動産業、物品賃貸業	4 100.0	2 50.0	2 50.0	-
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	5 100.0	-	-
宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	8 42.1	9 47.4	2 10.5
生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	12 75.0	4 25.0	-
教育、学習支援業	41 100.0	38 92.7	3 7.3	-
医療、福祉	137 100.0	119 86.9	16 11.7	2 1.5
サービス業(他に分類されないもの)	42 100.0	36 85.7	4 9.5	2 4.8
その他	18 100.0	13 72.2	2 11.1	3 16.7

労働組合の有無別でみると、〈労働組合有〉では「規定なし」が3.2%とわずかであるが、〈労働組合無〉では21.7%と2割を超えている。(図表2-4-3)

図表2-4-3 介護休業規定の有無(全体、労働組合の有無別)



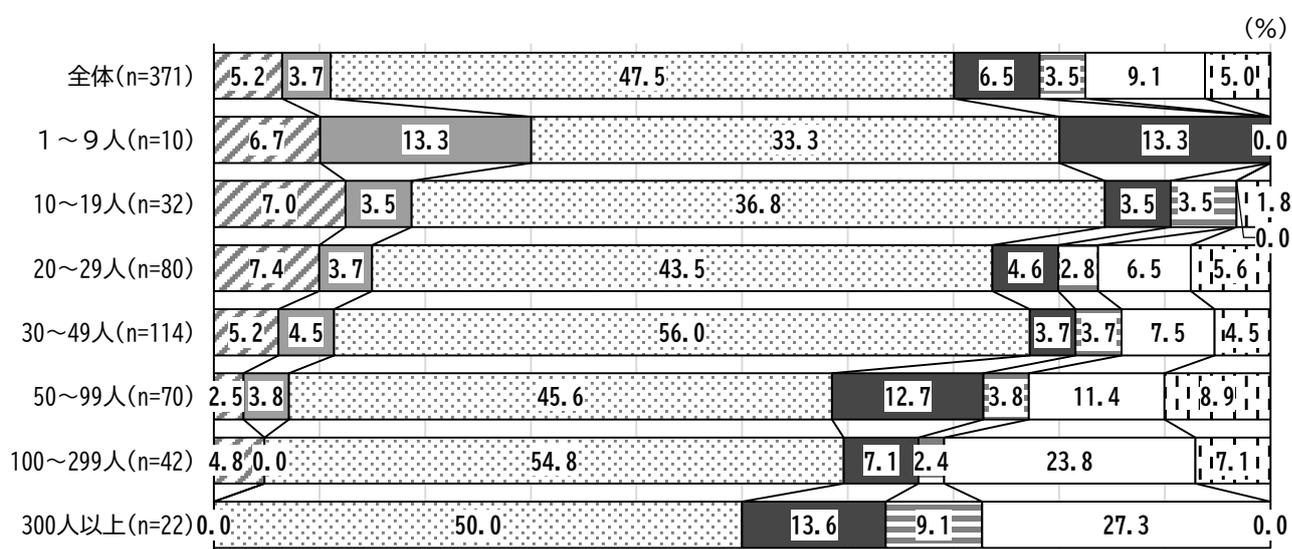
2) 介護休業できる期間

「規定あり」の事業所(371件)について、休業できる期間は「93日」が47.5%で最も高く、次いで「1年」が9.1%となっている。(図表2-4-4)

従業員規模別でみると、いずれも「93日」が最も多くなっている。従業員規模が大きくなるほど、93日以上取得できる割合が高い傾向にあり、特に「1年」は「100~299人」、「300人以上」の事業所で2割以上を占めている。(図表2-4-4)

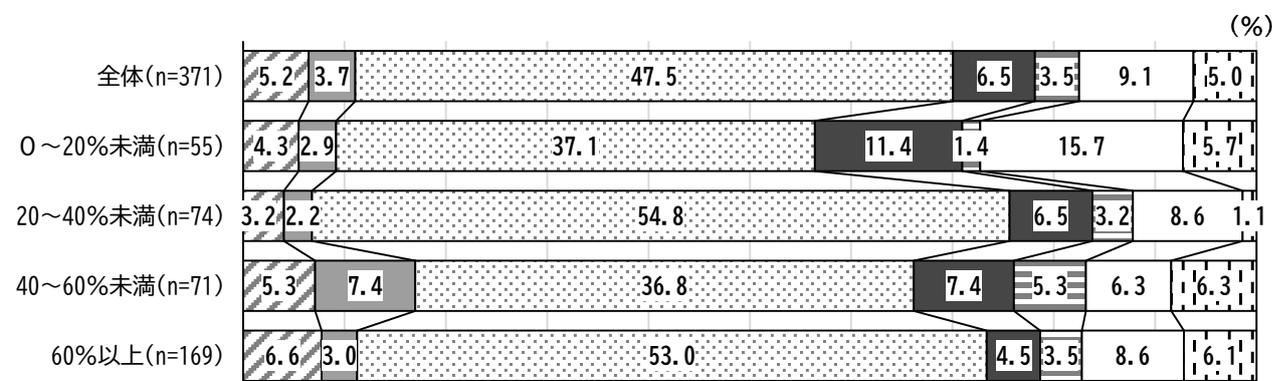
女性比率別でみると、いずれも「93日」が最も多くなっている。そのうち〈0~20%未満〉は37.1%、〈40~60%未満〉は36.8%と全体より10ポイント近く低くなっている。一方、〈0~20%未満〉は「1年」が15.7%で、全体より6.6ポイント高くなっている。(図表2-4-5)

図表2-4-4 介護休業取得可能期間(全体、従業員規模別)



□31日未満 □31日以上93日未満 □93日 ■93日を越え6か月未満 □6か月以上1年未満 □1年 □1年を超える期間

図表2-4-5 介護休業取得可能期間(全体、女性比率別)



□31日未満 □31日以上93日未満 □93日 ■93日を越え6か月未満 □6か月以上1年未満 □1年 □1年を超える期間

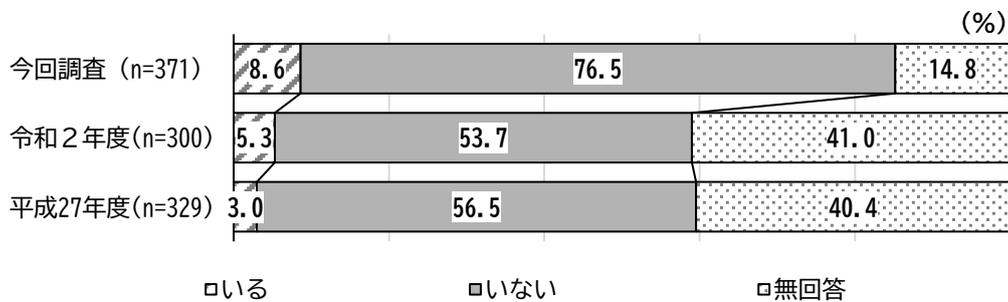
(5) 1年間に介護休業を取得した従業員の有無

付問 12-1	問 12 で、「規定なし」以外を回答された事業所のみお答えください。 貴事業所では、令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員はいますか。該当する番号に○をつけてください。 (「1.いる」と回答された場合、付問 12-2へ進んでください)
---------	---

「規定あり」の事業所(371件)のうち、過去1年間(令和6年4月1日から令和7年3月31日)に介護休業取得者がいた事業所は8.6%となっている。一方、いなかった事業所は76.5%と7割以上を占めている。(図表2-5-1)

経年比較でみると、平成27年度、令和2年度、今回調査と取得率は増加傾向となっている。(図表2-5-1)

図表2-5-1 介護休業取得者がいた事業所(全体)【経年比較】



(6) 介護休業取得者の属性

付問 12-2	問 12-1で、「1.いる」と回答された事業所のみお答えください。 以下の性別・年代別属性のうち、取得者の属性の番号について、すべてに○をつけてください。
---------	--

介護休業取得者のいた事業所について、実際の取得者の性別をみると女性男性ともに〈50歳代〉が13人と特に多くなっている。また、女性男性の取得者の人数に差はみられない。(図表2-6-1)

図表2-6-1 介護休業取得者の属性(人数)(全体)

	(人)					
	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	無回答
女性	1	6	4	13	4	5
男性	1	5	5	13	5	5

(7) 育児・介護休業取得者の職場復帰の取組み

問 13	育児・介護休業取得者に対して、復職に際し、次の取組みを行っていますか。該当する番号に○をつけてください。
------	--

1) 育児休業取得者の復職に際しての取組み

①相談・面接

育児休業取得者の復職に際しての取組みについて、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は70.1%、「実施していない」事業所は16.7%となっている。(図表2-7-1)

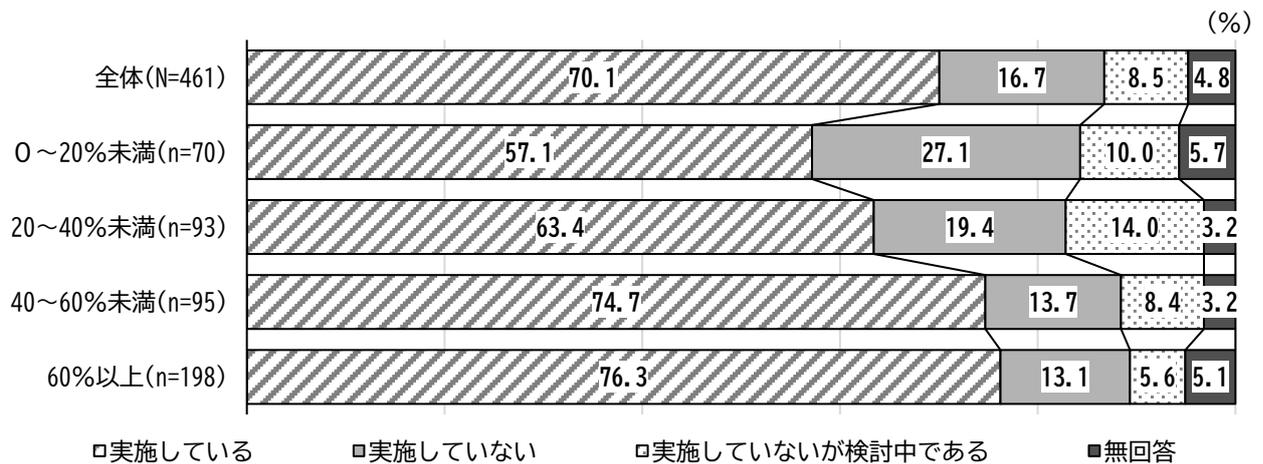
業種別にみると、概ねの業種で「実施している」が6割以上となっており、特に〈金融業、保険業〉では92.3%と高い割合となっている。一方、〈建設業〉〈宿泊業、飲食サービス業〉などでは約5割にとどまっている。また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「実施していない」は15.8%となっており、「実施していないが検討中である」が26.3%と高くなっている。その他、〈サービス業（他に分類されないもの）〉では「実施していない」が9.5%と1割未満となっている。(図表2-7-1)

図表2-7-1 育児休業取得者の復職に関する取組み等〈①相談・面接〉
(全体、業種別)

		(上段：実数、下段：%)				
		合計	実施している	実施していない	が実施検討中でない	無回答
全体		461 100.0	323 70.1	77 16.7	39 8.5	22 4.8
業 種 別	建設業	44 100.0	23 52.3	16 36.4	5 11.4	-
	製造業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	-
	情報通信業	10 100.0	8 80.0	1 10.0	-	1 10.0
	運輸業、郵便業	14 100.0	9 64.3	3 21.4	1 7.1	1 7.1
	卸売業、小売業	67 100.0	44 65.7	13 19.4	7 10.4	3 4.5
	金融業、保険業	13 100.0	12 92.3	1 7.7	-	-
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	2 50.0	2 50.0	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	10 52.6	3 15.8	5 26.3	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	12 75.0	3 18.8	1 6.3	-
	教育、学習支援業	41 100.0	32 78.0	6 14.6	1 2.4	2 4.9
	医療、福祉	137 100.0	115 83.9	14 10.2	5 3.6	3 2.2
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	29 69.0	4 9.5	6 14.3	3 7.1
	その他	18 100.0	9 50.0	3 16.7	2 11.1	4 22.2

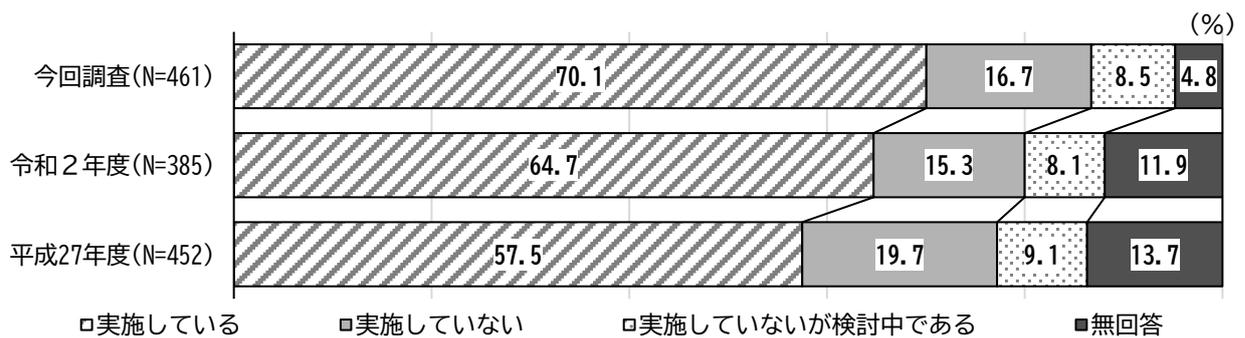
女性比率別にみると、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は、女性比率が高いほど、割合が高くなる傾向がみられ、〈0～20%未満〉では57.1%と5割強に対し、〈60%以上〉では76.3%と7割強となっている。「実施していない」、「実施していないが検討中である」は、女性比率が低くなるに従い割合が高くなる傾向がみられる。(図表2-7-2)

図表2-7-2 育児休業取得者の復職に関する取組み等〈①相談・面接〉
(全体、女性比率別)



経年比較でみると、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は、平成27年度57.5%、令和2年度64.7%、今回調査では70.1%と増加傾向となっており、今回調査では7割以上となっている。(図表2-7-3)

図表2-7-3 育児休業取得者の復職に関する取組み等〈①相談・面接〉
(全体)【経年比較】



第3章 調査の結果

②教育・訓練

〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は25.2%で、「実施していない」事業所は50.1%となっており、5割を超えている。(図表2-7-4)

業種別にみると、〈情報通信業〉では「実施している」が50.0%、〈金融業、保険業〉では61.5%と5割以上となっている。一方、「実施していない」は〈建設業〉〈宿泊業、飲食サービス業〉〈教育、学習支援業〉などで6割を超えている。また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「実施している」は0%だが、「実施していないが検討中である」は31.6%となっている。(図表2-7-4)

図表2-7-4 育児休業取得者の復職に関する取組み等(②教育・訓練)
(全体、業種別)

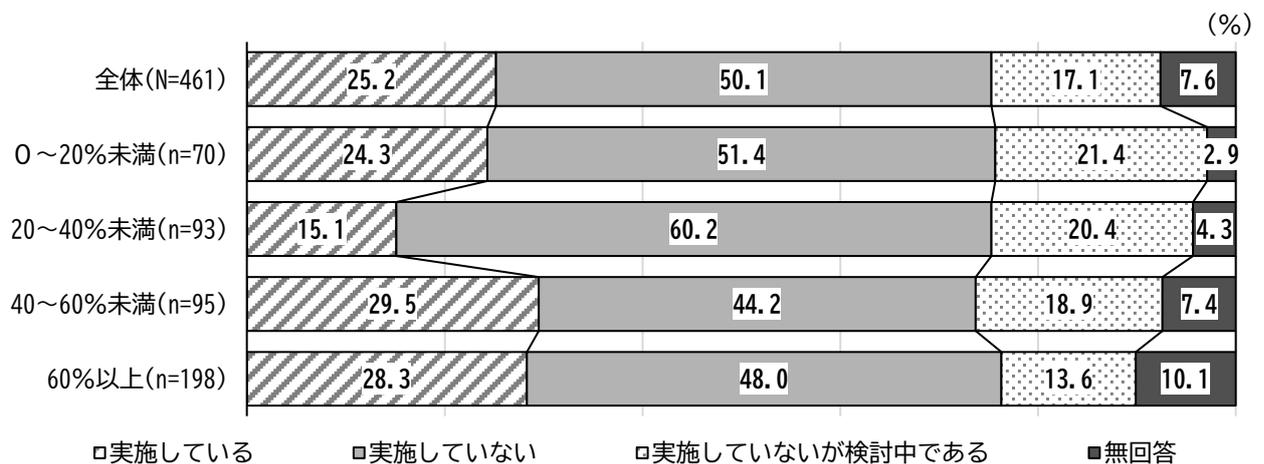
(上段：実数、下段：%)

		合計	実施している	実施していない	が実施検討中ではない	無回答
全体		461 100.0	116 25.2	231 50.1	79 17.1	35 7.6
業種別	建設業	44 100.0	6 13.6	27 61.4	11 25.0	- -
	製造業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	5 50.0	3 30.0	1 10.0	1 10.0
	運輸業、郵便業	14 100.0	6 42.9	4 28.6	3 21.4	1 7.1
	卸売業、小売業	67 100.0	20 29.9	32 47.8	12 17.9	3 4.5
	金融業、保険業	13 100.0	8 61.5	4 30.8	- -	1 7.7
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	3 75.0	- -	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	- -	5 100.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	- -	12 63.2	6 31.6	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	2 12.5	9 56.3	4 25.0	1 6.3
	教育、学習支援業	41 100.0	7 17.1	28 68.3	4 9.8	2 4.9
	医療、福祉	137 100.0	43 31.4	66 48.2	16 11.7	12 8.8
	サービス業(他に分類されないもの)	42 100.0	9 21.4	17 40.5	13 31.0	3 7.1
	その他	18 100.0	2 11.1	9 50.0	3 16.7	4 22.2

女性比率別にみると、〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は女性比率に関係なく概ね2割以上となっているが、〈20～40%未満〉では15.1%と低くなっている。一方で、「実施していないが検討中である」は女性比率が少ない事業所の方が、割合が高くなる傾向がみられる。

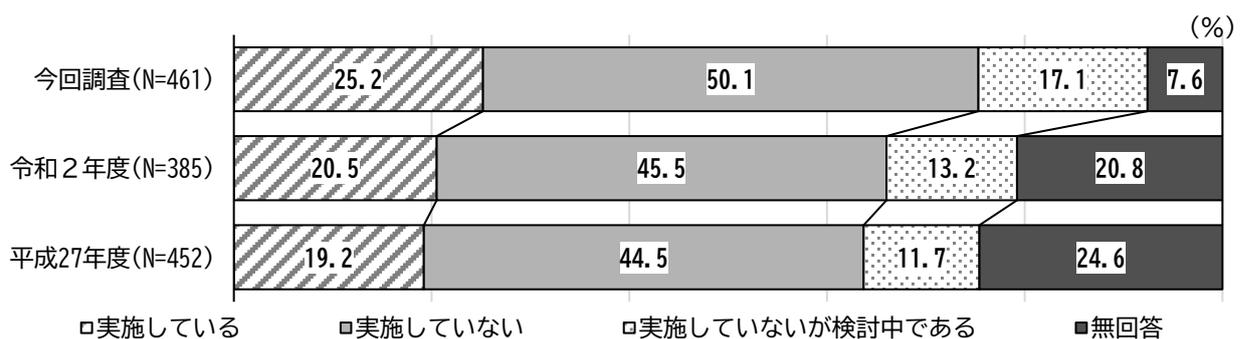
(図表2-7-5)

図表2-7-5 育児休業取得者の復職に関する取組み等〈②教育・訓練〉
(全体、女性比率別)



経年比較でみると、〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は、平成27年度19.2%、令和2年度20.5%、今回調査では25.2%と増加傾向となっている。また、「実施していない」「実施していないが検討中である」も増加傾向となっている。(図表2-7-6)

図表2-7-6 育児休業取得者の復職に関する取組み等〈②教育・訓練〉
(全体)【経年比較】



2) 介護休業取得者の復職に際しての取組み

①相談・面接（介護）

介護休業取得者の復職に際しての取組みについて、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は54.4%、実施していない事業所は25.4%となっている。（図表2-7-7）

業種別にみると、概ねの業種で「実施している」は5割以上となっており、〈金融業、保険業〉では69.2%と割合が高くなっている。一方、〈建設業〉は36.4%、〈宿泊業、飲食サービス業〉は36.8%、〈その他〉は33.3%と3割にとどまっている。また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「実施していない」が26.3%で、「実施していないが検討中である」が31.6%と割合が高くなっている。（図表2-7-7）

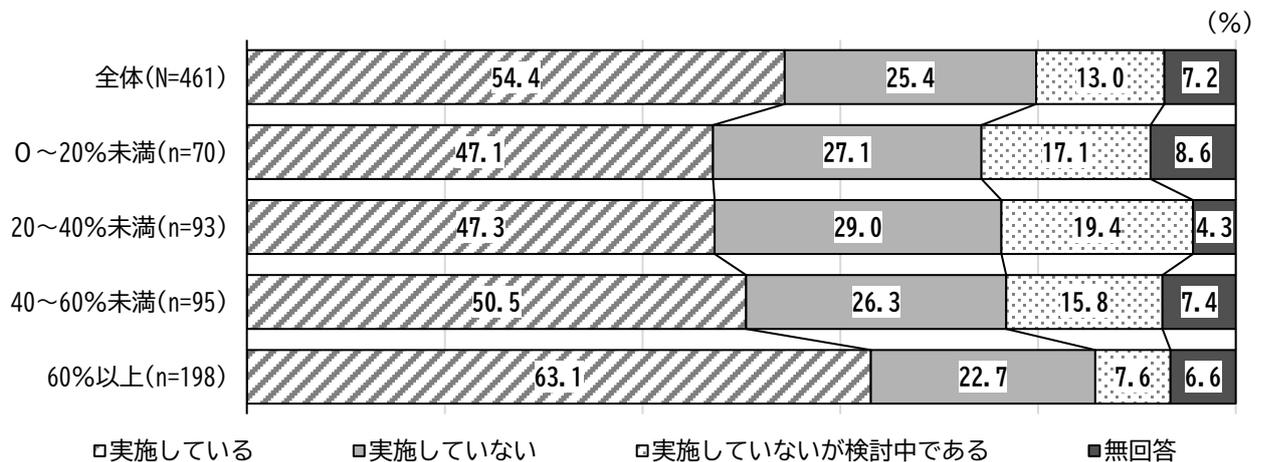
図表2-7-7 介護休業取得者の復職に関する取組み等〈①相談・面接〉
（全体・業種別）

（上段：実数、下段：％）

		合計	実施している	実施していない	が実施検討中ではない	無回答
全体		461 100.0	251 54.4	117 25.4	60 13.0	33 7.2
業種別	建設業	44 100.0	16 36.4	19 43.2	8 18.2	1 2.3
	製造業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	5 50.0	2 20.0	1 10.0	2 20.0
	運輸業、郵便業	14 100.0	7 50.0	4 28.6	1 7.1	2 14.3
	卸売業、小売業	67 100.0	34 50.7	19 28.4	11 16.4	3 4.5
	金融業、保険業	13 100.0	9 69.2	2 15.4	- -	2 15.4
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	2 50.0	2 50.0	- -	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	7 36.8	5 26.3	6 31.6	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	10 62.5	4 25.0	1 6.3	1 6.3
	教育、学習支援業	41 100.0	22 53.7	13 31.7	4 9.8	2 4.9
	医療、福祉	137 100.0	91 66.4	27 19.7	13 9.5	6 4.4
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	27 64.3	5 11.9	6 14.3	4 9.5
	その他	18 100.0	6 33.3	5 27.8	2 11.1	5 27.8

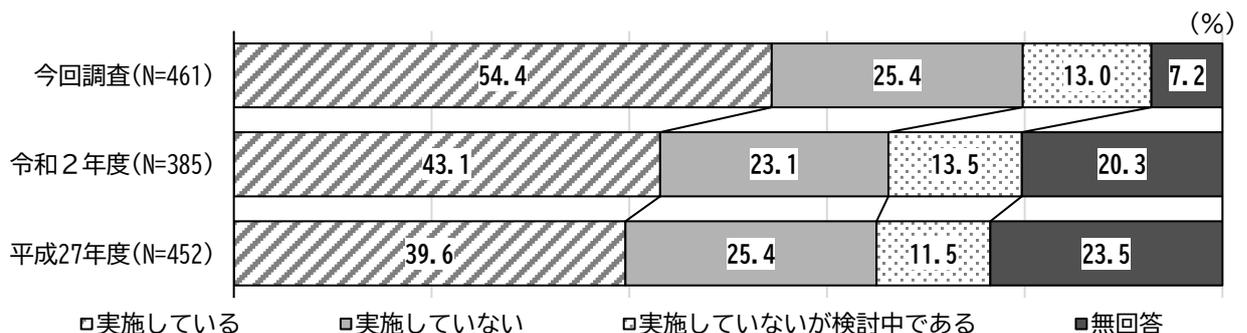
女性比率別にみると、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は、女性比率が高いほど、割合が高くなる傾向がみられ、〈0～20%未満〉では47.1%と4割以上に対し、〈60%以上〉では63.1%と6割を超えている。「実施していない」、「実施していないが検討中である」は、女性比率が低いほど、割合が高くなる傾向がみられ、〈20～40%未満〉でいずれも高い割合となっている。(図表2-7-8)

図表2-7-8 介護休業取得者の復職に関する取組み等〈①相談・面接〉(全体、女性比率別)



経年比較でみると、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は、平成27年度39.6%、令和2年度43.1%、今回調査では54.4%と増加傾向となっている。また、「実施していない」「実施していないが検討中である」も増加傾向となっている。(図表2-7-9)

図表2-7-9 介護休業取得者の復職に関する取組み等〈①相談・面接〉(全体)【経年比較】



②教育・訓練（介護）

〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は19.5%、「実施していない」事業所は54.0%、「実施していないが検討中である」事業所は17.6%となっている。（図表2-7-10）

業種別にみると、ほぼすべての業種で「実施している」よりも「実施していない」割合のほうが高いのに対し、〈運輸業、郵便業〉では、「実施している」が35.7%、「実施していない」が28.6%となっている。また、〈金融業、保険業〉、〈教育、学習支援業〉などでは、「実施していない」の割合が7割を超えている。（図表2-7-10）

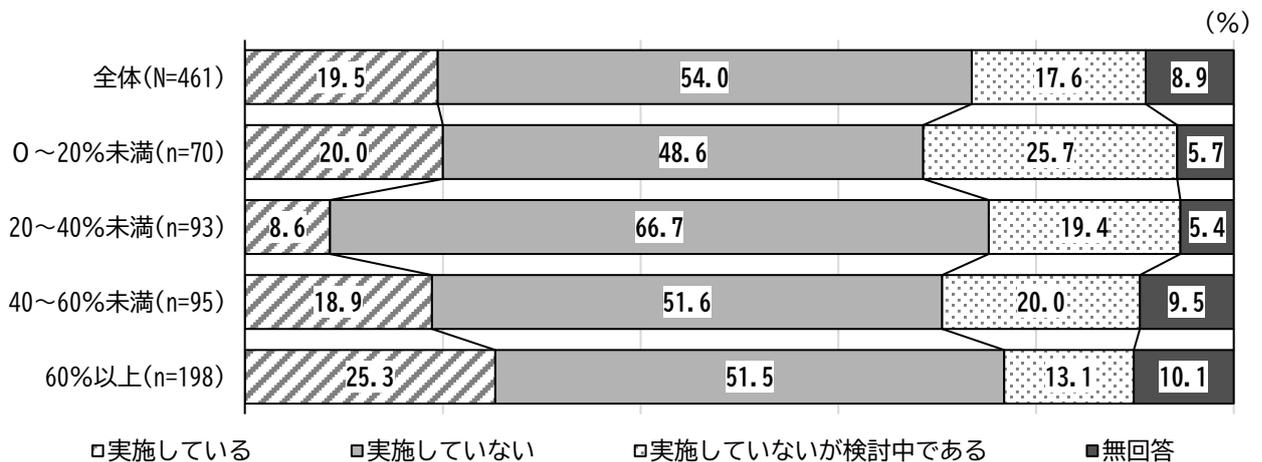
図表2-7-10 介護休業取得者の復職に関する取組み等〈②教育・訓練〉（全体、業種別）

（上段：実数、下段：％）

		合計	実施している	実施していない	が実施検討中ではない	無回答
全体		461 100.0	90 19.5	249 54.0	81 17.6	41 8.9
業種別	建設業	44 100.0	5 11.4	29 65.9	9 20.5	1 2.3
	製造業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	2 20.0	3 30.0	3 30.0	2 20.0
	運輸業、郵便業	14 100.0	5 35.7	4 28.6	3 21.4	2 14.3
	卸売業、小売業	67 100.0	17 25.4	35 52.2	12 17.9	3 4.5
	金融業、保険業	13 100.0	1 7.7	10 76.9	- -	2 15.4
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	3 75.0	- -	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	- -	5 100.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	1 5.3	12 63.2	5 26.3	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	2 12.5	9 56.3	4 25.0	1 6.3
	教育、学習支援業	41 100.0	3 7.3	31 75.6	5 12.2	2 4.9
	医療、福祉	137 100.0	36 26.3	71 51.8	18 13.1	12 8.8
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	9 21.4	17 40.5	12 28.6	4 9.5
	その他	18 100.0	3 16.7	7 38.9	3 16.7	5 27.8

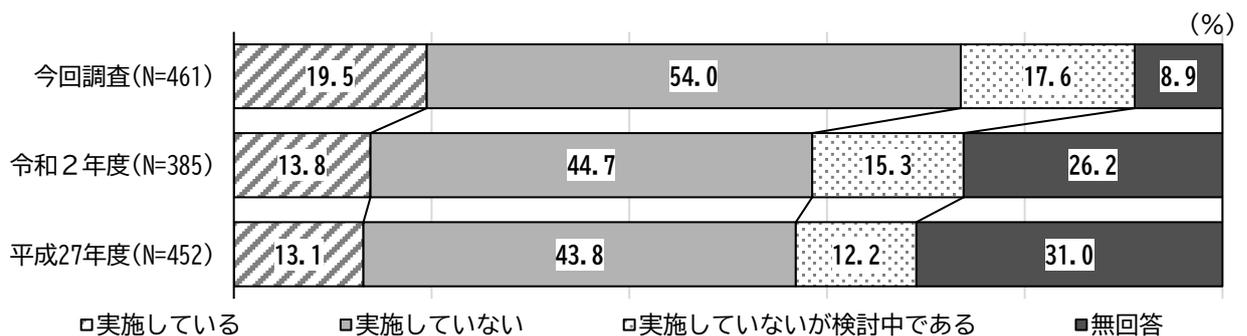
女性比率別にみると、〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は、女性比率に関わらず概ね約2割となっているが、〈20～40%未満〉ではわずか8.6%と1割に満たない。一方、「実施していないが検討中である」は女性比率が低くなるに従い、概ね割合が高くなる傾向がみられ、〈0～20%未満〉では25.7%に対し、〈60%以上〉では13.1%と約1割となっている。(図表2-7-11)

図表2-7-11 介護休業取得者の復職に関する取組み等〈②教育・訓練〉(全体、女性比率別)



経年比較でみると、〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は、平成27年度13.1%、令和2年度13.8%とほぼ横ばいであったが、今回調査では19.5%と5.7ポイント増加となっている。一方で、「実施していない」事業所は令和2年度と比べて9.3ポイント、「実施していないが検討中である」事業所は2.3ポイント増加となっている。(図表2-7-12)

図表2-7-12 介護休業取得者の復職に関する取組み等〈②教育・訓練〉(全体)【経年比較】



(8) 看護休暇制度の有無、利用実績

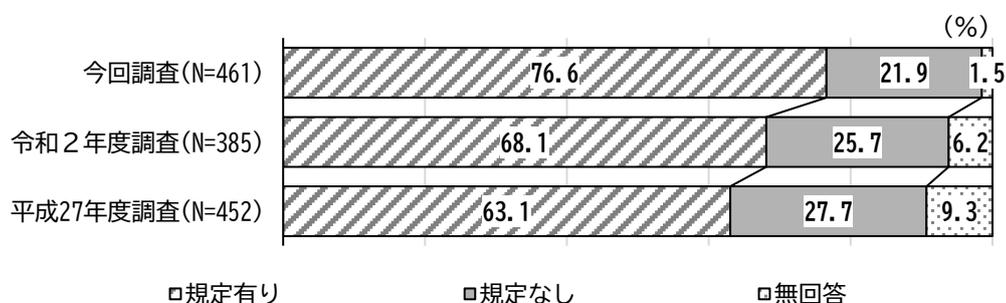
問 14	<p>就業規則等で子どもが病気・けがをしたときに休める看護休暇制度がありますか。 (育児・介護休業法の改正により、小学校3年生修了までの子の看護のための休暇の取得可能日数が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を半日単位で取得が可能になりました。)</p> <p>なお、利用実績についてもご回答ください。</p>
------	---

1) 就業規則等での既定の有無

看護休暇制度の「規定有り」が76.6%で7割以上の事業所が制度を定めている。(図表2-8-1)

経年比較でみると、「規定有り」は平成27年度63.1%、令和2年度68.1%、今回調査は76.6%で7割以上と、増加傾向となっている。(図表2-8-1)

図表2-8-1 看護休暇制度の規定の有無(全体)【経年比較】



業種別にみると、概ねの業種で「規定あり」が7割を超えており、特に〈情報通信業〉、〈教育、学習支援業〉などでは9割となっている。一方で、〈宿泊業、飲食サービス業〉は42.1%と約4割にとどまっている。(図表2-8-2)

図表2-8-2 看護休暇制度の規定の有無(全体、業種別)

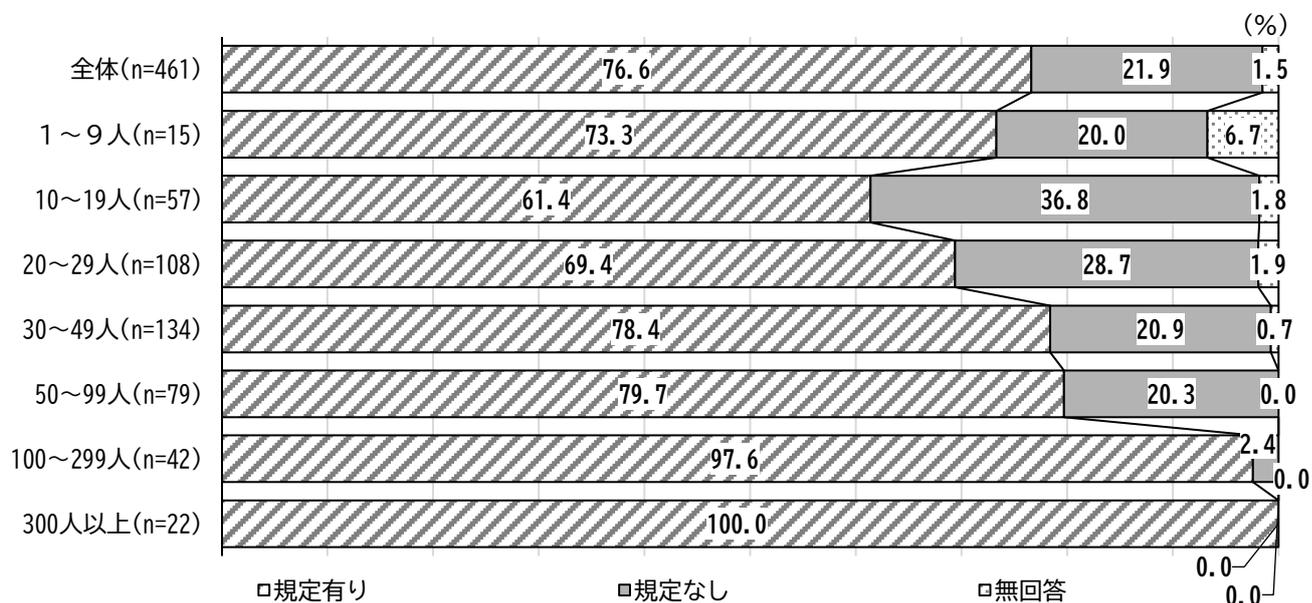
(上段：実数、下段：%)

		合計	規定あり	規定なし	無回答
全体		461 100.0	353 76.6	101 21.9	7 1.5
業 種 別	建設業	44 100.0	26 59.1	18 40.9	- -
	製造業	5 100.0	5 100.0	- -	- -
	情報通信業	10 100.0	9 90.0	- -	1 10.0
	運輸業、郵便業	14 100.0	12 85.7	2 14.3	- -
	卸売業、小売業	67 100.0	46 68.7	19 28.4	2 3.0
	金融業、保険業	13 100.0	11 84.6	2 15.4	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	2 50.0	2 50.0	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	4 80.0	1 20.0	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	8 42.1	10 52.6	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	12 75.0	4 25.0	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	38 92.7	3 7.3	- -
	医療、福祉	137 100.0	114 83.2	23 16.8	- -
	サービス業(他に分類されないもの)	42 100.0	35 83.3	6 14.3	1 2.4
	その他	18 100.0	12 66.7	4 22.2	2 11.1

第3章 調査の結果

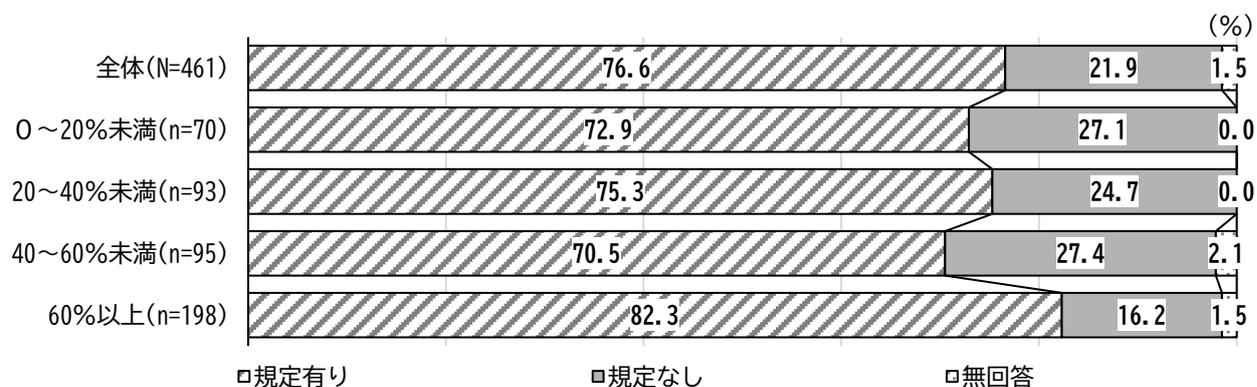
従業員規模別で見ると、「規定有り」は概ね従業員規模が大きくなるにつれて増加する傾向がみられる。(図表2-8-3)

図表2-8-3 看護休暇制度の規定の有無(全体、従業員規模別)



女性比率別で見ると、女性比率にかかわらず「規定有り」が7割以上となっており、特に〈60%以上〉では82.3%と8割以上となっている。(図表2-8-4)

図表2-8-4 看護休暇制度の規定の有無(全体、女性比率別)

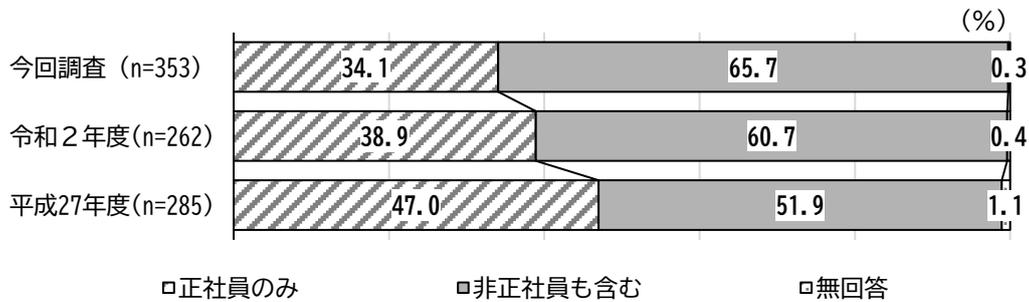


2) 看護休暇制度の対象

看護休暇制度が「規定有り」の事業所（353件）の、看護休暇制度の対象者をみると、「正社員のみ」が34.1%、「非正社員も含む」が65.7%となっている。（図表2-8-5）

経年比較でみると、「非正社員も含む」の割合は、平成27年度51.9%、令和2年度60.7%、今回調査では65.7%と5ポイント増加しており、増加傾向となっている。（図表2-8-5）

図表2-8-5 看護休暇制度の対象者(全体)【経年比較】

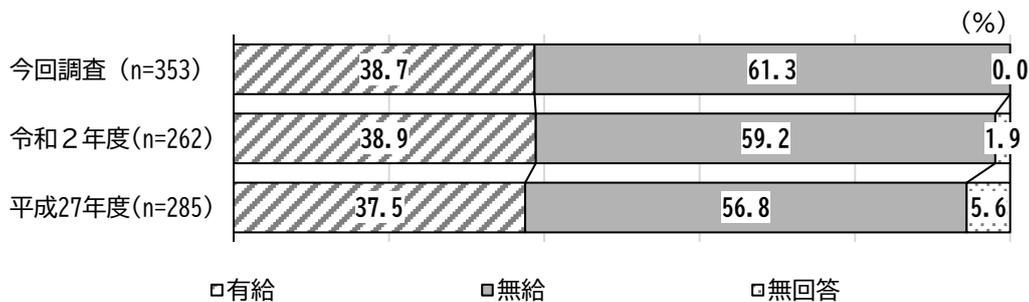


3) 給与支給の有無

看護休暇制度が「規定あり」の事業所（353件）の、看護休暇中の給与支給の有無をみると、「有給」が38.7%、「無給」は61.3%となっている。（図表2-8-6）

経年比較でみると、ほぼ同傾向となっているが、「無給」の割合は、平成27年度56.8%、令和2年度59.2%、今回調査では61.3%と2.1ポイント増加し、増加傾向となっている。（図表2-8-6）

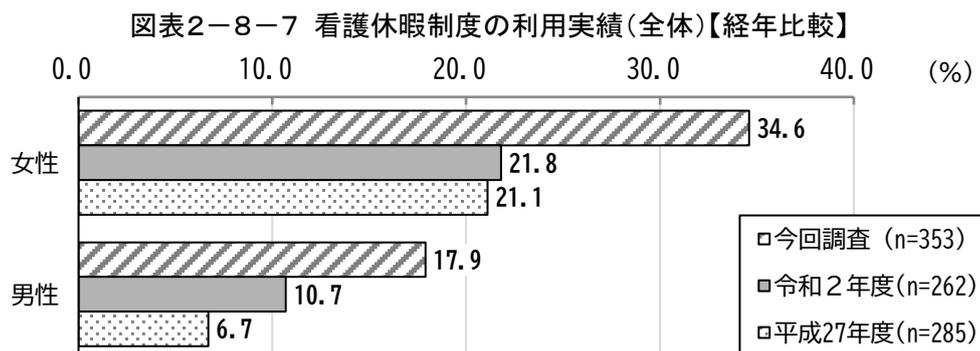
図表2-8-6 看護休暇中の給与支給の有無【経年比較】



4) 看護休暇制度の利用実績

看護休暇制度が「規定有り」の事業所（353件）の、看護休暇制度の利用実績をみると、制度利用をした〈女性〉は34.6%と3割以上、〈男性〉は17.9%と1割以上となっている。また〈女性〉は〈男性〉よりも16.7ポイント高くなっている。（図表2-8-7）

経年比較でみると、利用した〈女性〉は、平成27年度と令和2年度はほぼ同率で推移していたが、今回調査では12.8ポイント増加となっている。〈男性〉においても平成27年度6.7%、令和2年度10.7%、今回調査では17.9%と7.2ポイント増加し、増加傾向となっている。（図表2-8-7）



5) 利用日数

看護休暇制度が「規定有り」の事業所（353件）の、利用日数をみると、女性の利用者がいる事業所（126件）は「5日以上」が38.1%と最も多く、3割以上となっている。次いで「3～4日」が26.2%となっている。男性の利用者がいる事業所（65件）は「1～2日」が32.3%と最も多く、約3割となっている。次いで「5日以上」が27.7%となっている。（図表2-8-8）

図表2-8-8 看護休暇制度の利用日数(全体)

(上段：実数、下段：%)

	1日未満	1～2日	3～4日	5日以上	無回答
女性(n=126)	2 1.6	30 23.8	33 26.2	48 38.1	13 10.3
男性(n=65)	4 6.2	21 32.3	15 23.1	18 27.7	7 10.8

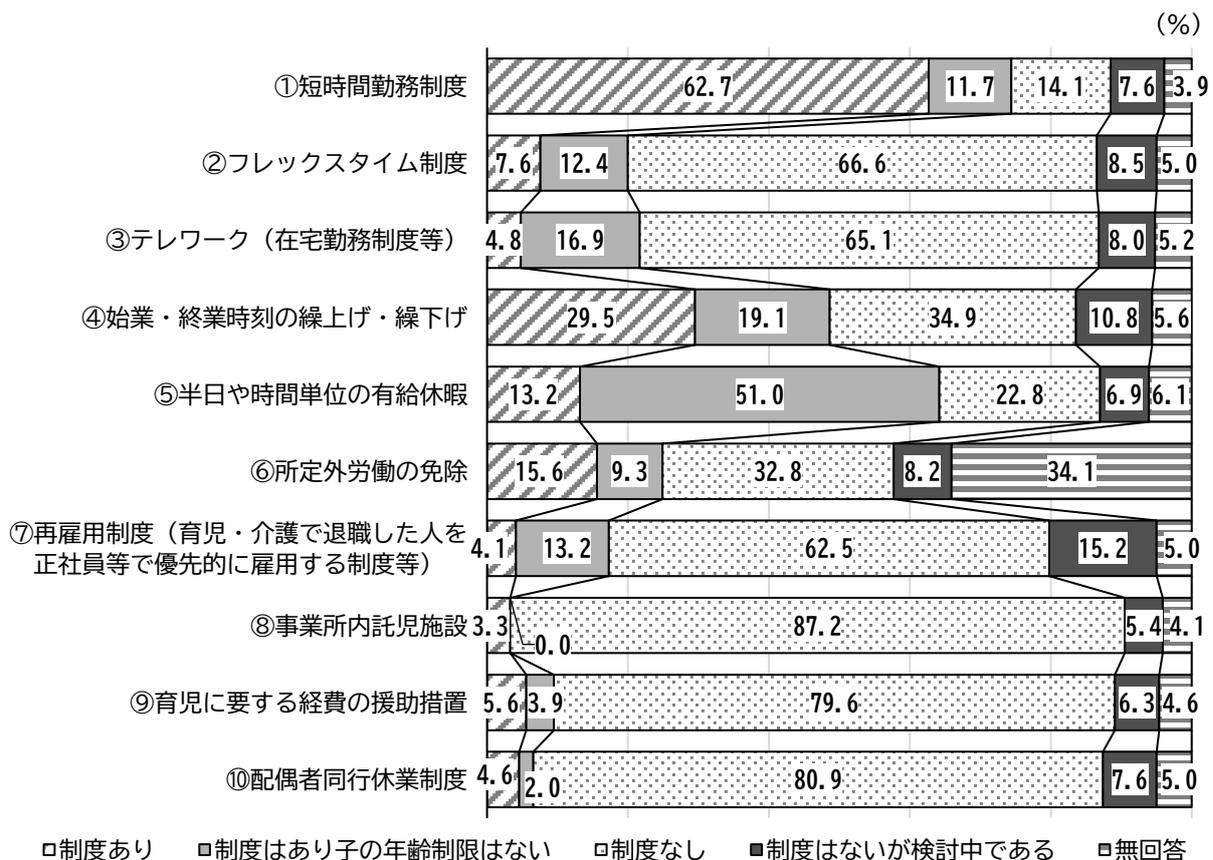
IV 働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援

(1) 育児との両立支援制度の有無

問 15	<p>働きながら育児を行う従業員に対し、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。</p> <p>※令和7年4月1日付の育児介護休業法改正により、⑥所定外労働の免除は小学校就学前までに義務付けられています。</p>
------	--

各制度の整備状況をみると、〈①短時間勤務制度〉が62.7%と最も高く、以下、〈④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉が29.5%、〈⑥所定外労働の免除〉が15.6%、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉が13.2%の順で続いている。また、「制度はあり子の年齢制限はない」では、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉が51.0%と約5割を占めている他、〈④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉が19.1%と約2割となっている。一方、「制度なし」では、〈⑧事業所内託児施設〉が87.2%と最も高く、以下、〈⑩配偶者同行休業制度〉が80.9%、〈⑨育児に要する経費の援助措置〉が79.6%、〈②フレックスタイム制度〉66.6%の順となっている。(図表3-1-1)

図表3-1-1 育児との両立支援制度の有無(全体)



第3章 調査の結果

①短時間勤務制度

短時間勤務制度の「制度あり」は、〈金融業、保険業〉は92.3%、〈教育、学習支援業〉では90.2%と9割を超えている。〈宿泊業、飲食サービス業〉では31.6%と3割にとどまっている。また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「制度はないが検討中である」が26.3%となっている。(図表3-1-2)

図表3-1-2 育児との両立支援制度の有無「①短時間勤務制度」
(全体、業種別)

		(上段：実数、下段：%)					
		合計	制度あり	年齢制限はないの子の	制度なし	検討中ではないが検討	無回答
全体		461 100.0	289 62.7	54 11.7	65 14.1	35 7.6	18 3.9
業 種 別	建設業	44 100.0	22 50.0	4 9.1	13 29.5	5 11.4	- -
	製造業	5 100.0	4 80.0	- -	- -	1 20	- -
	情報通信業	10 100.0	6 60.0	3 30	1 10	- -	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	6 42.9	4 28.6	4 28.6	- -	- -
	卸売業、小売業	67 100.0	37 55.2	6 9	12 17.9	7 10.4	5 7.5
	金融業、保険業	13 100.0	12 92.3	1 7.7	- -	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	5 100.0	- -	- -	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	6 31.6	2 10.5	5 26.3	5 26.3	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	8 50.0	4 25.0	4 25.0	- -	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	37 90.2	2 4.9	1 2.4	1 2.4	- -
	医療、福祉	137 100.0	96 70.1	18 13.1	11 8.0	7 5.1	5 3.6
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	26 61.9	4 9.5	5 11.9	5 11.9	2 4.8
	その他	18 100.0	9 50.0	1 5.6	5 27.8	1 5.6	2 11.1

⑤半日や時間単位の有給休暇

半日や時間単位の有給休暇の「制度あり」は、〈金融業、保険業〉で38.5%と最も高く、次いで〈生活関連サービス業、娯楽業〉などで25.0%となっている。〈建設業〉は4.5%、〈運輸業、郵便業〉は7.1%、〈サービス業〉は4.8%、〈その他〉では5.6%と1割未満にとどまっている。また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「制度はないが検討中である」が21.1%となっている。(図表3-1-3)

図表3-1-3 育児との両立支援制度の有無「⑤半日や時間単位の有給休暇」
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

		合計	制度あり	年齢制限はないの子の	制度なし	制度中ではないが検討中	無回答
全体		461 100.0	61 13.2	235 51.0	105 22.8	32 6.9	28 6.1
業種別	建設業	44 100.0	2 4.5	26 59.1	10 22.7	6 13.6	- -
	製造業	5 100.0	- -	4 80.0	- -	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	2 20.0	5 50.0	2 20.0	- -	1 10.0
	運輸業、郵便業	14 100.0	1 7.1	5 35.7	4 28.6	1 7.1	3 21.4
	卸売業、小売業	67 100.0	6 9.0	31 46.3	21 31.3	4 6.0	5 7.5
	金融業、保険業	13 100.0	5 38.5	2 15.4	6 46.2	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	1 25	1 25.0	1 25.0	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	3 15.8	3 15.8	7 36.8	4 21.1	2 10.5
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	4 25.0	7 43.8	5 31.3	- -	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	10 24.4	22 53.7	6 14.6	2 4.9	1 2.4
	医療、福祉	137 100.0	23 16.8	81 59.1	20 14.6	5 3.6	8 5.8
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	2 4.8	25 59.5	10 23.8	4 9.5	1 2.4
	その他	18 100.0	1 5.6	8 44.4	6 33.3	1 5.6	2 11.1

⑥所定外労働の免除

所定外労働の免除の「制度あり」は、〈情報通信業〉が30.0%で最も高く、次いで〈卸売業、小売業〉で28.4%となっている。〈建設業〉は4.5%、〈宿泊業、サービス業〉は5.3%、〈生活関連サービス業、娯楽業〉では6.3%と1割未満にとどまっている。また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「制度はないが検討中である」が31.6%となっている。(図表3-1-4)

図表3-1-4 育児との両立支援制度の有無「⑥所定外労働の免除」
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

	合計	制度あり	年齢制限はないの子の	制度なし	制度中ではないが検討中	無回答
全体	461 100.0	72 15.6	43 9.3	151 32.8	38 8.2	157 34.1
業種別						
建設業	44 100.0	2 4.5	6 13.6	18 40.9	4 9.1	14 31.8
製造業	5 100.0	- -	- -	- -	1 20.0	4 80.0
情報通信業	10 100.0	3 30.0	3 30.0	2 20.0	- -	2 20.0
運輸業、郵便業	14 100.0	2 14.3	3 21.4	5 35.7	- -	4 28.6
卸売業、小売業	67 100.0	19 28.4	5 7.5	22 32.8	5 7.5	16 23.9
金融業、保険業	13 100.0	3 23.1	- -	3 23.1	- -	7 53.8
不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	- -	- -
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	- -	3 60.0	- -	1 20.0
宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	1 5.3	- -	7 36.8	6 31.6	5 26.3
生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	1 6.3	2 12.5	6 37.5	- -	7 43.8
教育、学習支援業	41 100.0	8 19.5	- -	12 29.3	2 4.9	19 46.3
医療、福祉	137 100.0	22 16.1	14 10.2	41 29.9	7 5.1	53 38.7
サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	5 11.9	6 14.3	11 26.2	7 16.7	13 31.0
その他	18 100.0	2 11.1	1 5.6	8 44.4	3 16.7	4 22.2

④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの「制度あり」は、〈教育、学習支援業〉で51.2%、〈生活関連サービス業、娯楽業〉が43.8%で4割以上となっている。〈運輸業、郵便業〉は7.1%、〈宿泊業、飲食サービス業〉では10.5%と低い割合となっている。また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「制度はないが検討中である」が26.3%となっている。(図表3-1-5)

図表3-1-5 育児との両立支援制度の有無「④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」
(全体、業種別)

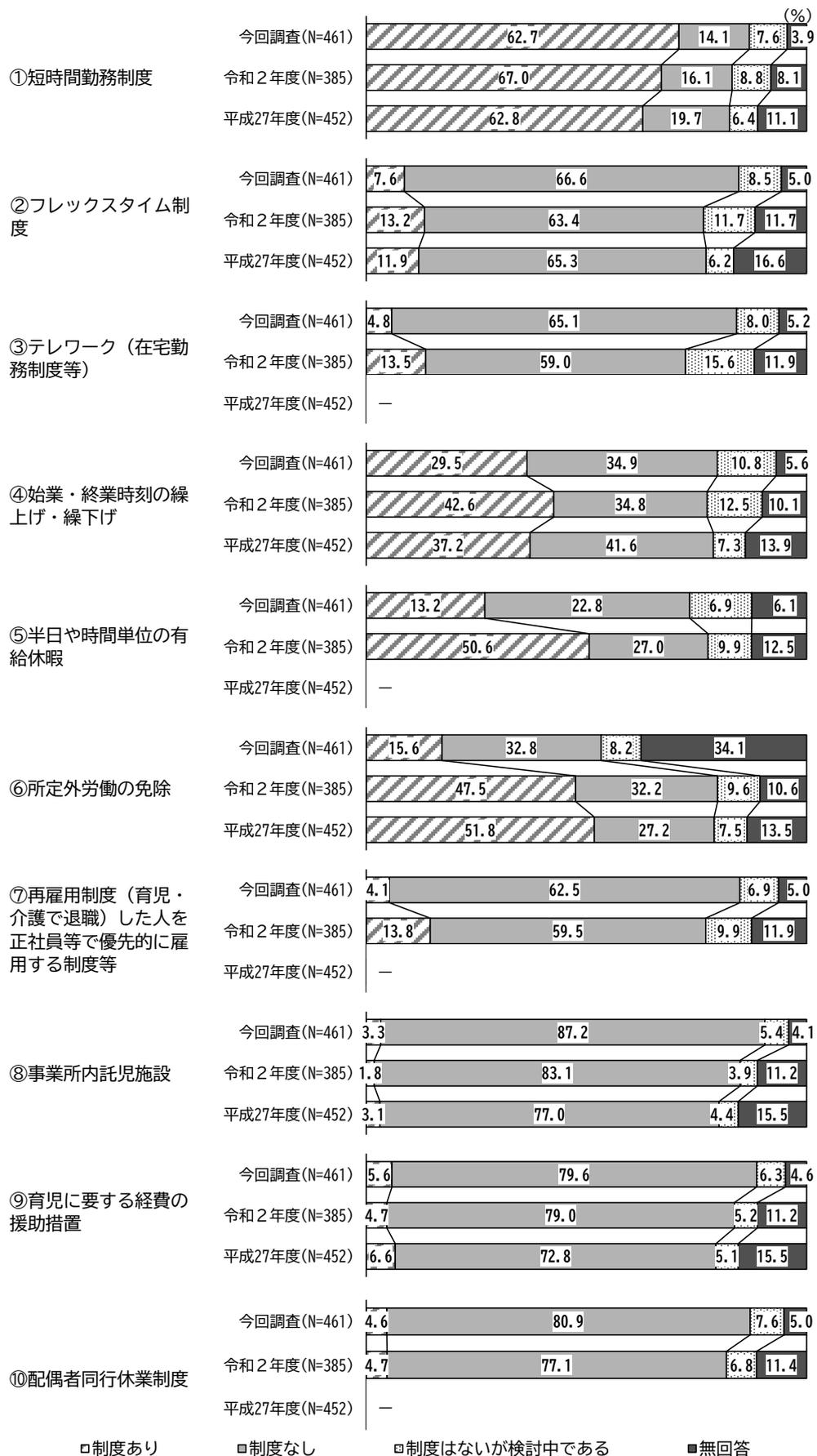
(上段：実数、下段：%)

	合計	制度あり	年齢制限はないの子の	制度なし	制度中ではないが検討	無回答	
全体	461 100.0	136 29.5	88 19.1	161 34.9	50 10.8	26 5.6	
業種別	建設業	44 100.0	12 27.3	11 25.0	15 34.1	6 13.6	- -
	製造業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	3 30.0	4 40.0	2 20.0	- -	1 10.0
	運輸業、郵便業	14 100.0	1 7.1	2 14.3	8 57.1	- -	3 21.4
	卸売業、小売業	67 100.0	20 29.9	10 14.9	25 37.3	7 10.4	5 7.5
	金融業、保険業	13 100.0	3 23.1	2 15.4	8 61.5	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0	- -	2 40.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	2 10.5	4 21.1	6 31.6	5 26.3	2 10.5
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	7 43.8	3 18.8	5 31.3	1 6.3	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	21 51.2	4 9.8	11 26.8	5 12.2	- -
	医療、福祉	137 100.0	44 32.1	26 19.0	49 35.8	11 8.0	7 5.1
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	10 23.8	11 26.2	13 31.0	7 16.7	1 2.4
	その他	18 100.0	6 33.3	1 5.6	7 38.9	2 11.1	2 11.1

第3章 調査の結果

経年比較でみると、今回調査では、概ねの制度で「制度あり」の割合が減少している。特に〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉は37.4ポイント、〈⑥所定外労働の免除〉は31.9ポイント、〈④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉は13.1ポイント、令和2年度より減少している。〈⑧事業所内託児施設〉は、平成27年度は3.1%、令和2年度は1.8%、今回調査で3.3%とやや増加しているものの、「制度なし」も増加している。(図表3-1-6)

図表3-1-6 育児との両立支援制度の有無(全体)【経年比較】

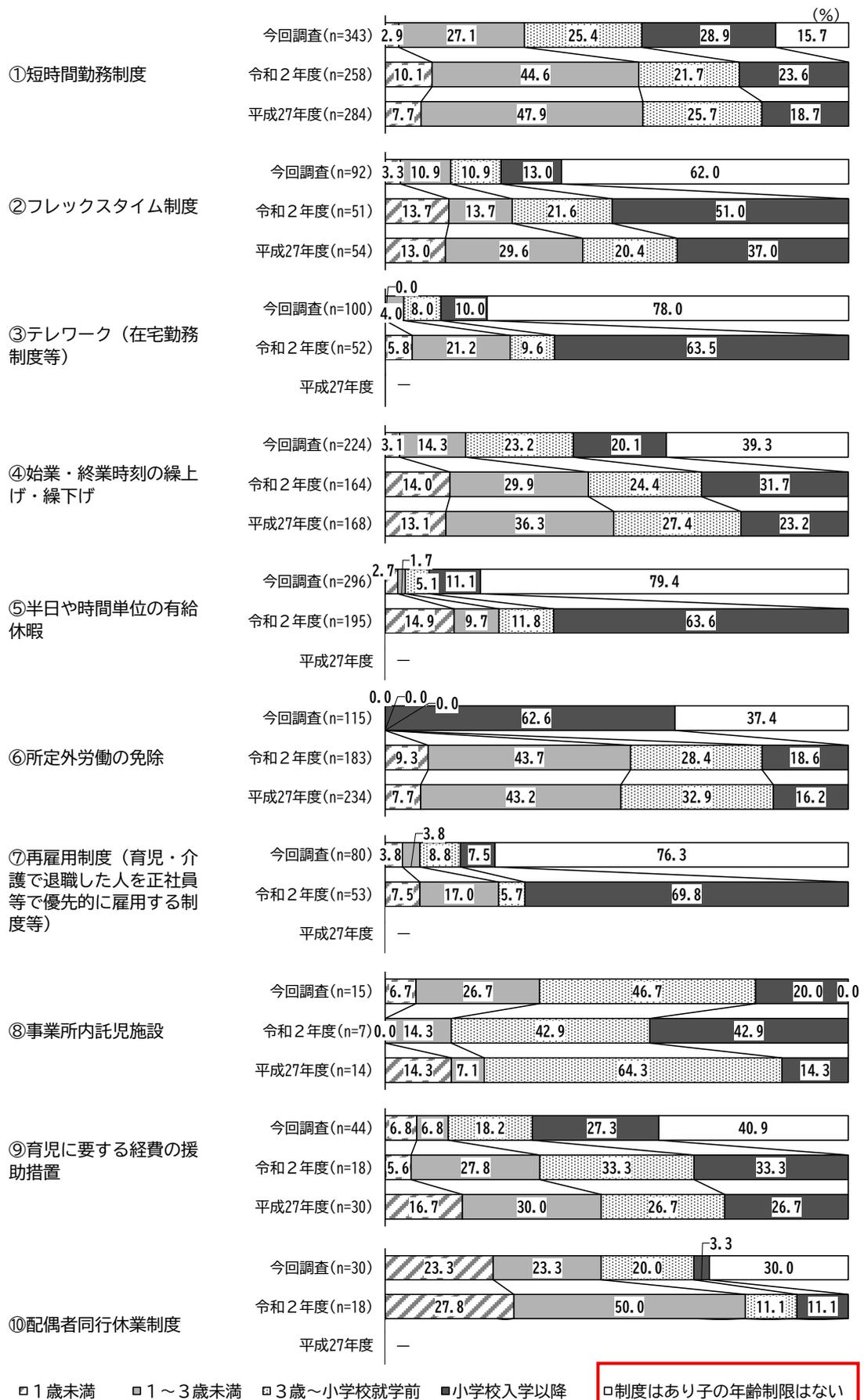


2) 各制度を利用できる子の年齢上限

※今回調査から、「制度はあり子の年齢制限はない」の回答を追加している。

各制度があると答えた事業所について、「利用できる子の年齢上限」をみると、「1～3歳未満」が最も高いのは〈①短時間勤務制度〉である。「小学校入学以降」が最も高いのは〈⑥所定外労働の免除〉である。また、「制度はあり子の年齢制限はない」では、〈③テレワーク（在宅勤務制度等）〉、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉、〈⑦再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等）〉において、7割以上を占めている。（図表3-1-7）

図表3-1-7 制度を利用することができる子の年齢上限



※今回調査から追加

(2) 育児との両立支援制度の利用実績

付問 15-1	<p>問 15 で、太枠内(制度あり)に記入された事業所のみお答えください。 制度があるご回答の項目について、貴事業所の令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。 該当者がいない場合は0をご記入ください。</p>
---------	--

育児との両立支援制度があると答えた事業所（最大 289 事業所）について、利用実績をみると、「女性」では〈②フレックスタイム制度〉が 100.0%と最も高く、〈⑨育児に要する経費の援助措置〉が 84.5%、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉が 83.0%、〈③テレワーク（在宅勤務制度等）〉が 80.9%と 4 項目で 8 割以上となっている。「男性」では〈⑩配偶者同行休業制度〉が 100.0%と最も高く、〈②フレックスタイム制度〉が 98.5%、〈⑨育児に要する経費の援助措置〉が 82.2%と 3 項目で 8 割以上となっている。（図表 3-2-1）

図表3-2-1 育児との両立支援制度の利用実績(全体)

		対象者	利用者	利用率
①短時間勤務制度	女性	488人	335人	68.6%
	男性	590人	24人	4.1%
②フレックスタイム制度	女性	149人	149人	100.0%
	男性	266人	262人	98.5%
③テレワーク（在宅勤務制度等）	女性	225人	182人	80.9%
	男性	282人	187人	66.3%
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	352人	188人	53.4%
	男性	337人	78人	23.1%
⑤半日や時間単位の有給休暇	女性	1283人	1065人	83.0%
	男性	1185人	738人	62.3%
⑥所定外労働の免除	女性	289人	93人	32.2%
	男性	380人	4人	1.1%
⑦再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等）	女性	1人	0人	0.0%
	男性	0人	0人	0.0%
⑧事業所内託児施設	女性	73人	9人	12.3%
	男性	203人	9人	4.4%
⑨育児に要する経費の援助措置	女性	84人	71人	84.5%
	男性	101人	83人	82.2%
⑩配偶者同行休業制度	女性	13人	1人	7.7%
	男性	2人	2人	100.0%

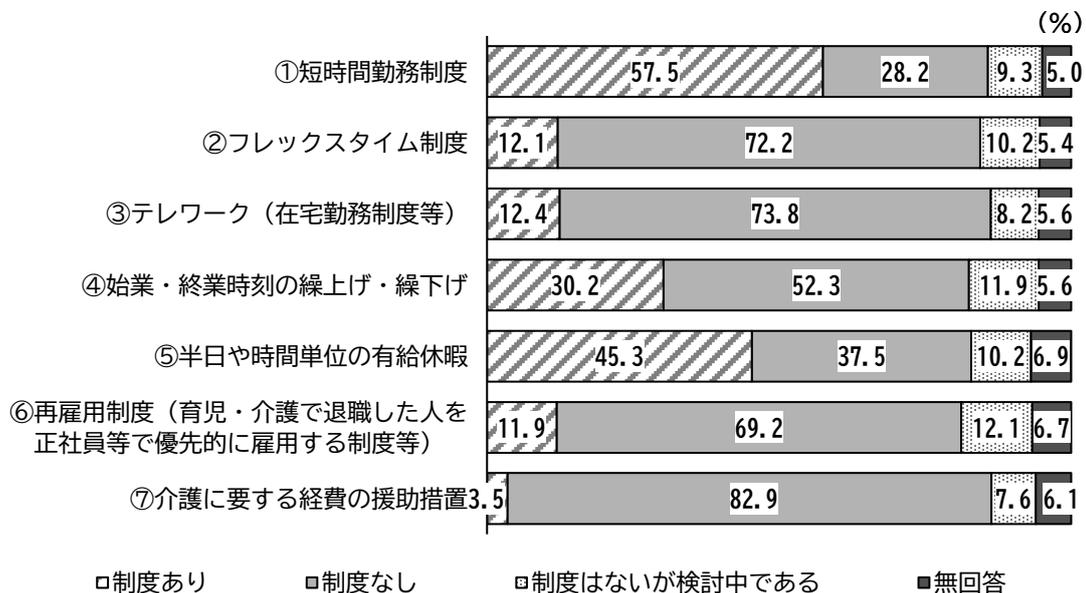
(3) 介護との両立支援制度の有無

問 16	介護を行っている従業員に対し、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。
------	---

1) 介護との両立支援制度の有無

各制度の整備状況をみると、〈①短時間勤務制度〉が57.5%と最も高く、以下、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉が45.3%、〈④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉が30.2%の順で続いている。一方、「制度なし」では、〈⑦介護に要する経費の援助措置〉が82.9%と最も高く、以下、〈③テレワーク（在宅勤務制度等）〉が73.8%、〈②フレックスタイム制度〉が72.2%、〈⑥再雇用制度〉の69.2%の順となっている。（図表3-3-1）

図表3-3-1 介護との両立支援制度の有無(全体)



第3章 調査の結果

各制度の「制度あり」上位3項目を業種別、勤続年数別でみると、以下のとおりである。

①短時間勤務制度

業種別にみると、短時間勤務制度の「制度あり」は、〈金融業、保険業〉は84.6%、〈情報通信業〉では70.0%、〈教育、学習支援業〉では78.0%と7割を超えている。一方、〈運輸業、郵便業〉は28.6%、〈宿泊業、飲食サービス業〉では26.3%と2割程度にとどまっている。また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「制度はないが検討中である」が26.3%となっている。
(図表3-3-2)

図表3-3-2 介護との両立支援制度の有無「①短時間勤務制度」
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

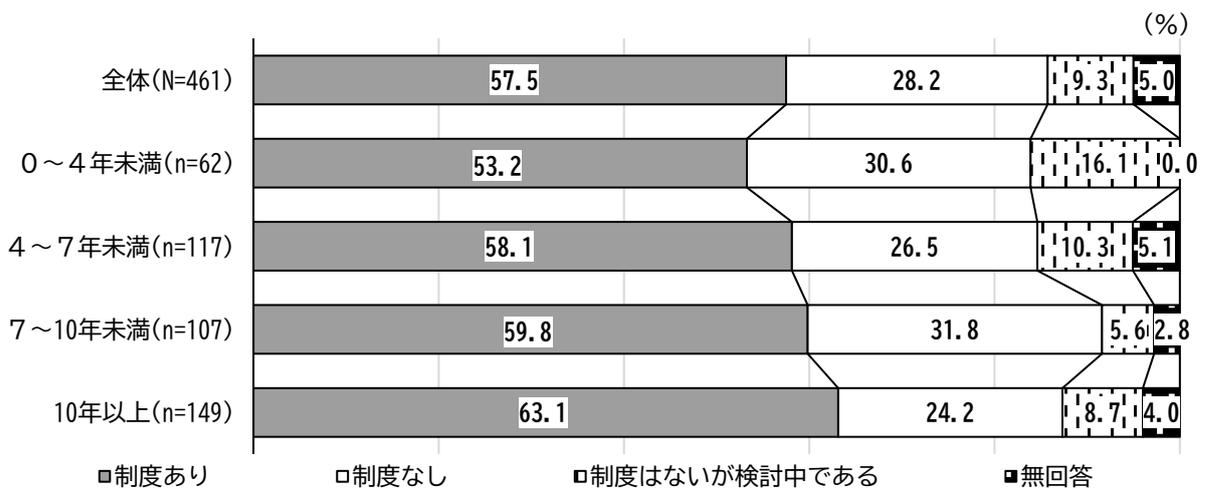
		合計	制度あり	制度なし	討制 中 度 で は あ い が 検	無 回 答
全体		461 100.0	265 57.5	130 28.2	43 9.3	23 5.0
業 種 別	建設業	44 100.0	24 54.5	14 31.8	6 13.6	- -
	製造業	5 100.0	4 80.0	- -	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	7 70.0	3 30.0	- -	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	4 28.6	10 71.4	- -	- -
	卸売業、小売業	67 100.0	34 50.7	19 28.4	8 11.9	6 9.0
	金融業、保険業	13 100.0	11 84.6	2 15.4	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	4 80.0	1 20	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	5 26.3	8 42.1	5 26.3	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	8 50.0	6 37.5	1 6.3	1 6.3
	教育、学習支援業	41 100.0	32 78.0	5 12.2	1 2.4	3 7.3
	医療、福祉	137 100.0	80 58.4	39 28.5	11 8.0	7 5.1
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	26 61.9	9 21.4	5 11.9	2 4.8
	その他	18 100.0	11 61.1	3 16.7	2 11.1	2 11.1

平均勤続年数別にみると、【女性】においては、平均勤続年数が長い事業所ほど「制度あり」の割合が高くなる傾向がみられる。また、〈0～4年未満〉の事業所では、「制度はないが検討中である」が16.1%となっており、全体の9.3%に対し6.8ポイント高くなっている。

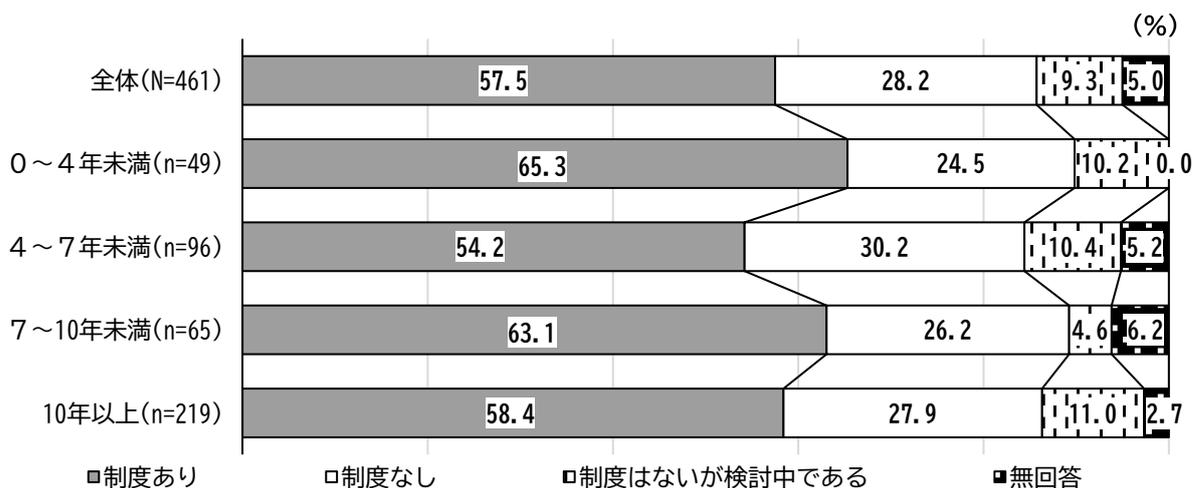
【男性】においては、平均勤続年数による傾向は特にみられないが、〈0～4年未満〉の事業所では、「制度あり」が65.3%と6割半ばを超えている。

【女性】、【男性】ともに、「制度あり」が5～6割台を占めている。

図表3-3-3 介護との両立支援制度の有無「①短時間勤務制度」
(全体、平均勤続年数別)【女性】



図表3-3-4 介護との両立支援制度の有無「①短時間勤務制度」
(全体、平均勤続年数別)【男性】



第3章 調査の結果

⑤半日や時間単位の有給休暇

半日や時間単位の有給休暇の「制度あり」は、〈情報通信業〉は60.0%、〈教育、学習支援業〉は56.1%、〈建設業〉では52.3%、〈サービス業（他に分類されないもの）〉では50.0%と5割を超えている。一方、〈宿泊業、飲食サービス業〉では10.5%と1割にとどまっている。また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「制度はないが検討中である」が26.3%となっている。（図表3-3-5）

図表3-3-5 介護との両立支援制度の有無「⑤半日や時間単位の有給休暇」
（全体、業種別）

（上段：実数、下段：％）

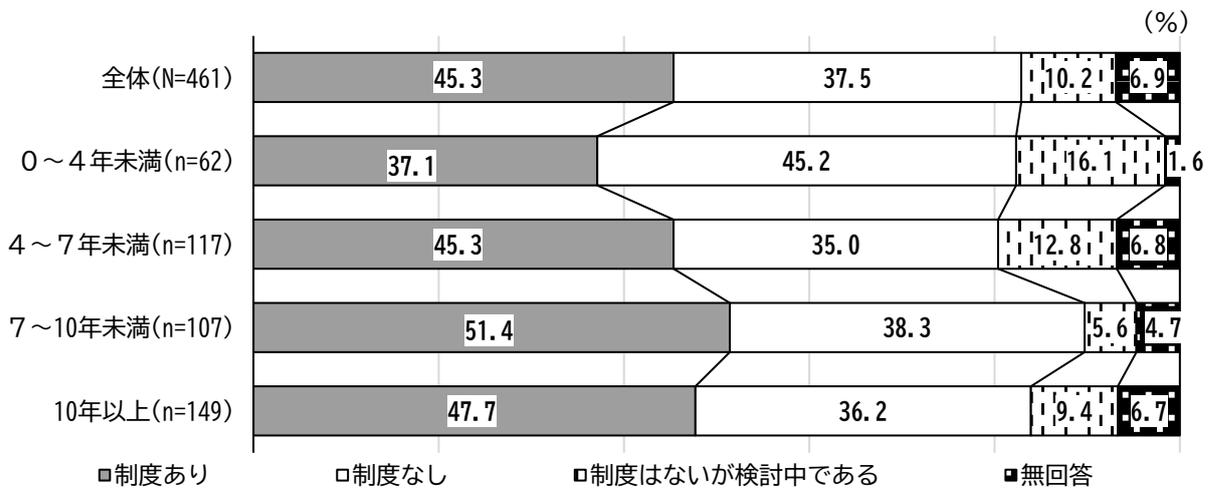
		合計	制度あり	制度なし	討制 中 度 で は あ り が 検	無 回 答
全体		461 100.0	209 45.3	173 37.5	47 10.2	32 6.9
業 種 別	建設業	44 100.0	23 52.3	14 31.8	7 15.9	- -
	製造業	5 100.0	4 80.0	- -	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	6 60.0	3 30.0	1 10.0	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	3 21.4	9 64.3	- -	2 14.3
	卸売業、小売業	67 100.0	30 44.8	25 37.3	6 9.0	6 9.0
	金融業、保険業	13 100.0	5 38.5	7 53.8	- -	1 7.7
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	- -	3 75.0	1 25.0	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0	2 40.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	2 10.5	11 57.9	5 26.3	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	7 43.8	6 37.5	2 12.5	1 6.3
	教育、学習支援業	41 100.0	23 56.1	14 34.1	1 2.4	3 7.3
	医療、福祉	137 100.0	66 48.2	49 35.8	12 8.8	10 7.3
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	21 50.0	14 33.3	5 11.9	2 4.8
	その他	18 100.0	7 38.9	6 33.3	3 16.7	2 11.1

平均勤続年数別にみると、【女性】においては、概ね平均勤続年数が長い事業所ほど「制度あり」の割合が高くなる傾向がみられる。また、〈0～4年未満〉の事業所では、「制度はないが検討中である」が16.1%となっており、全体の10.2%に対し5.9ポイント高くなっている。

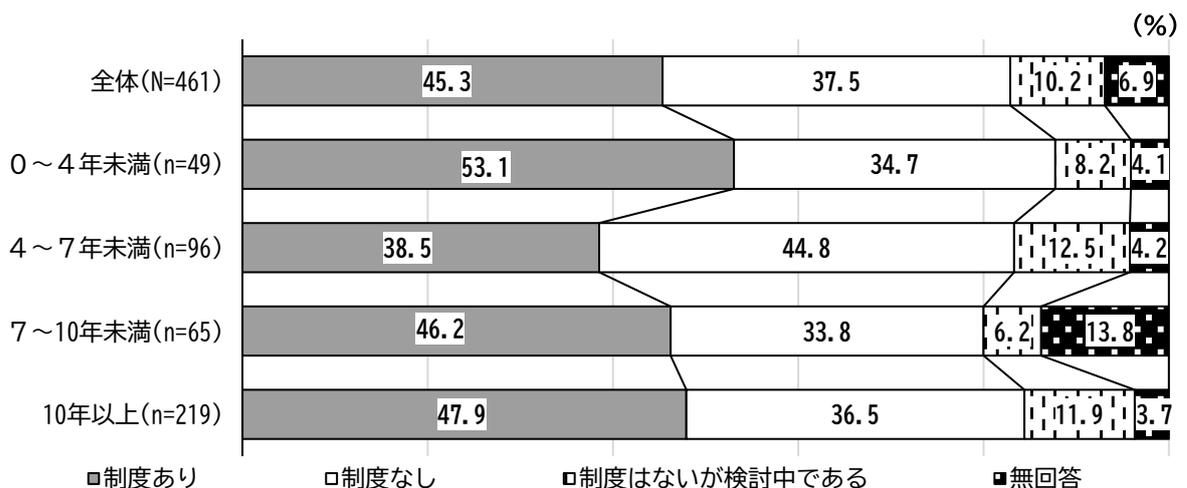
【男性】においては、〈0～4年未満〉の事業所では、「制度あり」が53.1%と5割を超えている。

【女性】、【男性】ともに、平均勤続年数に関わらず「制度なし」が3～4割台を占めている。

図表3-3-6 介護との両立支援制度の有無「⑤半日や時間単位の有給休暇」
(全体、平均勤続年数別)【女性】



図表3-3-7 介護との両立支援制度の有無「⑤半日や時間単位の有給休暇」
(全体、平均勤続年数別)男性



④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの「制度あり」は、〈情報通信業〉で60.0%と最も高く、その他概ねの業種で2～3割となっている。〈運輸業、郵便業〉は14.3%、〈宿泊業、飲食サー

第3章 調査の結果

ビス業)では15.8%と1割にとどまっている。また、〈宿泊業、飲食サービス業)では「制度はないが検討中である」が26.3%となっている。(図表3-3-8)

図表3-3-8 介護との両立支援制度の有無「④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

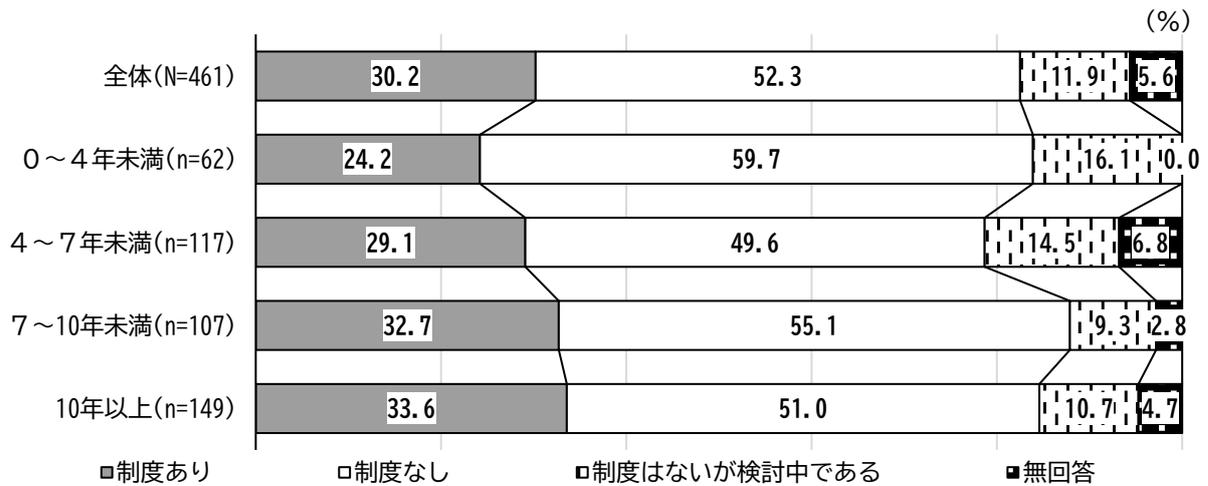
		合計	制度あり	制度なし	討制 中 度 は あ い が 検	無 回 答
全体		461 100.0	139 30.2	241 52.3	55 11.9	26 5.6
業 種 別	建設業	44 100.0	17 38.6	22 50.0	5 11.4	- -
	製造業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	6 60.0	4 40.0	- -	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	2 14.3	10 71.4	- -	2 14.3
	卸売業、小売業	67 100.0	20 29.9	33 49.3	9 13.4	5 7.5
	金融業、保険業	13 100.0	4 30.8	9 69.2	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	- -	3 75.0	1 25.0	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	3 60.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	3 15.8	10 52.6	5 26.3	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	6 37.5	6 37.5	3 18.8	1 6.3
	教育、学習支援業	41 100.0	13 31.7	21 51.2	4 9.8	3 7.3
	医療、福祉	137 100.0	33 24.1	82 59.9	15 10.9	7 5.1
	サービス業(他に分類されないもの)	42 100.0	16 38.1	17 40.5	7 16.7	2 4.8
	その他	18 100.0	8 44.4	5 27.8	3 16.7	2 11.1

平均勤続年数別にみると、【女性】においては、平均勤続年数が長い事業所ほど「制度あり」の割合が高くなる傾向がみられる。また、〈0～4年未満〉の事業所では、「制度なし」が59.7%と約6割を占めている。

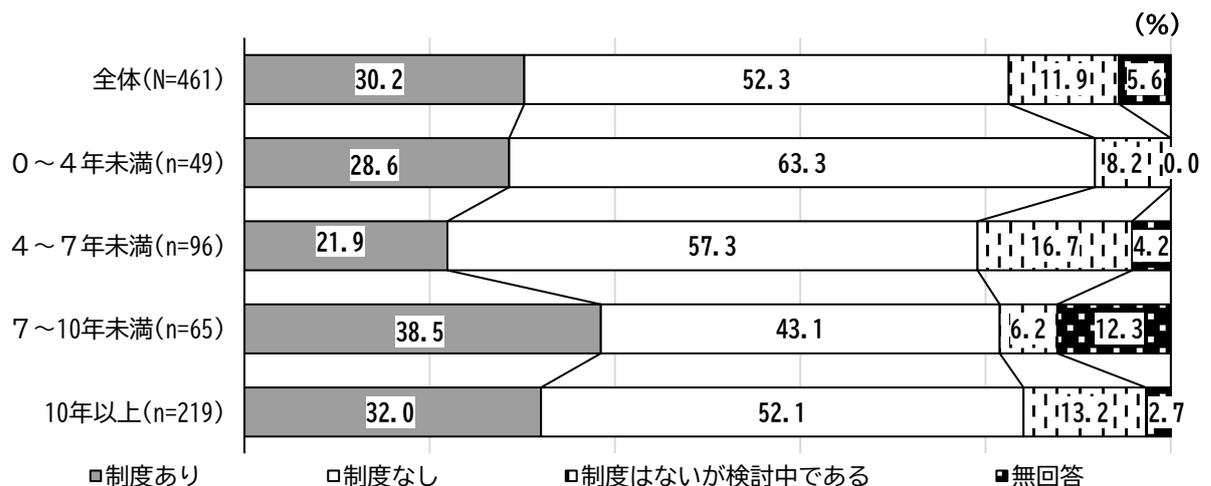
【男性】においては、〈0～4年未満〉の事業所では、「制度なし」が63.3%と6割を超えている。

【女性】、【男性】ともに、平均勤続年数に関わらず「制度あり」は2～3割台を占めている。

図表3-3-9 介護との両立支援制度の有無「④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」
(全体、平均勤続年数別)女性



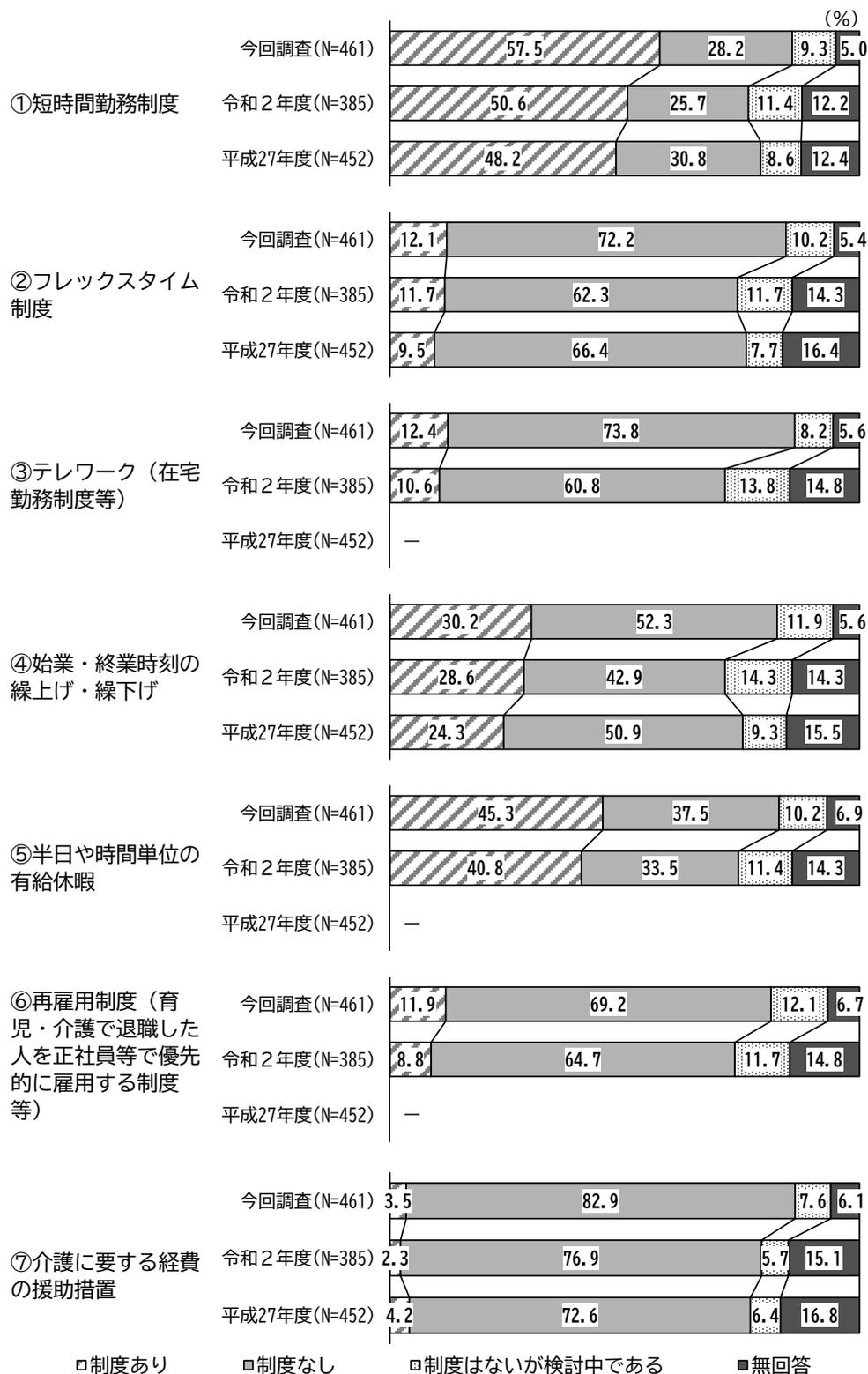
図表3-3-10 介護との両立支援制度の有無「④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」
(全体、平均勤続年数別)男性



第3章 調査の結果

経年比較でみると、今回調査では、すべての制度で「制度あり」の割合が増加傾向となっている。特に〈①短時間勤務制度〉は令和2年度より6.9ポイント増加している。その一方で概ねの制度について「制度なし」も増加傾向となっている。(図表3-3-11)

図表3-3-11 介護との両立支援制度の有無(全体)【経年比較】

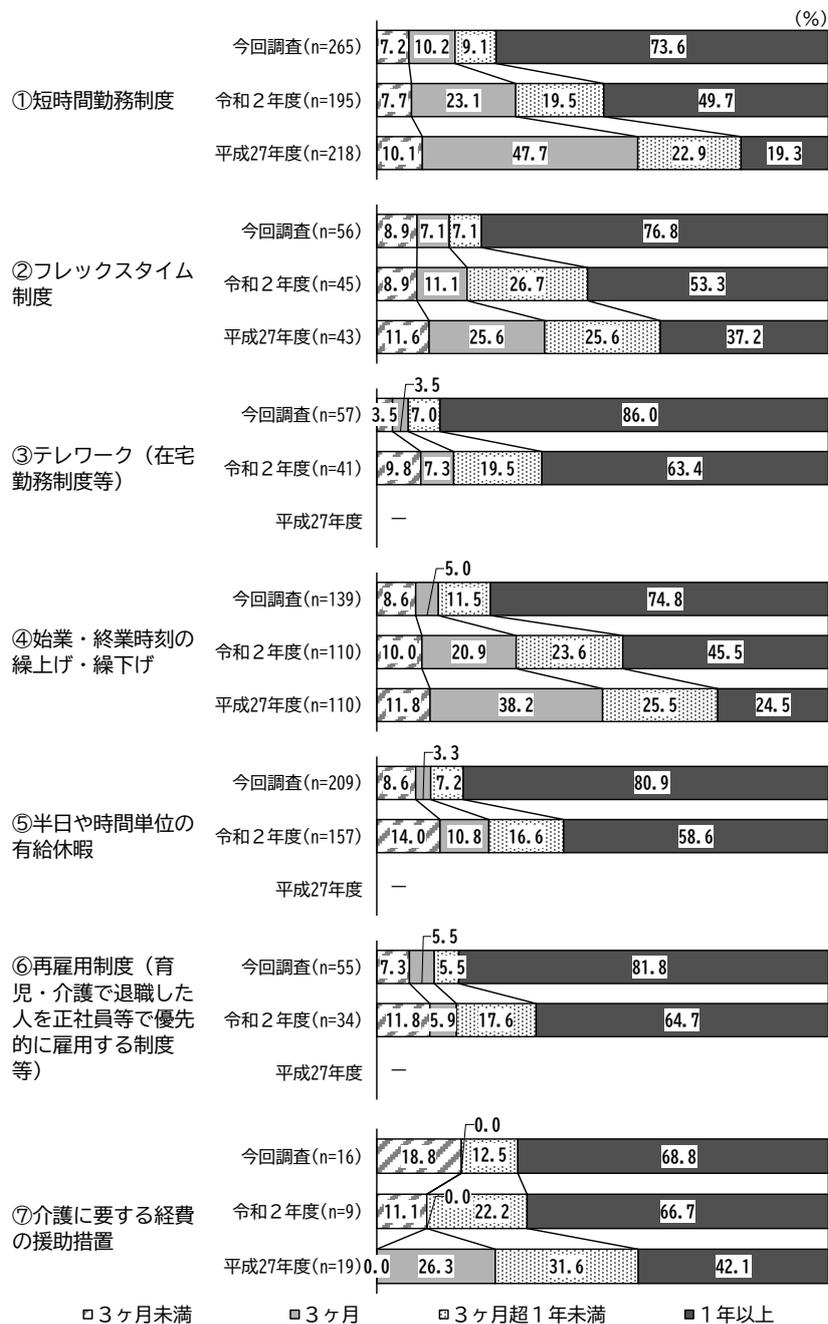


2) 介護との両立支援制度の最長期間

各制度があると答えた事業所について、制度利用の最長期間をみると、〈③テレワーク（在宅勤務制度等）〉では、「1年以上」が86.0%と8割半ばを占め最も高くなっている。〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉、〈⑥再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等）〉でも「1年以上」が8割を超えている。

経年比較でみると、〈④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉では、「1年以上」が令和2年45.5%で5割未満だったのに対し、今回調査では74.8%と7割半ばを締め、30ポイント近く高くなっている。〈①短時間勤務制度〉、〈②フレックスタイム制度〉においても、「1年以上」が令和2年度に対し20ポイント以上高くなっている。（図表3-3-12）

図表3-3-12 介護との両立支援制度の最長利用期間(全体)【経年比較】



(4) 介護との両立支援制度の利用実績

付問 16-1	<p>問 16 で、太枠内(制度あり)に記入された事業所のみお答えください。 制度があるご回答の項目について、貴事業所の令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。 該当者がいない場合は0をご記入ください。</p>
---------	--

介護との両立支援制度があると答えた事業所（最大 265 事業所）について、利用実績をみると、「女性」では〈②フレックスタイム制度〉が 81.5%と最も高く、次いで〈③テレワーク（在宅勤務制度等）〉が 78.7%と 2 項目で 7 割以上となっている。「男性」では〈③テレワーク（在宅勤務制度等）〉が 63.9%と最も高く、〈②フレックスタイム制度〉が 62.5%と 2 項目で 6 割となっている。（図表 3-4-1）

図表3-4-1 介護との両立支援制度の利用実績(全体)

		対象者	利用者	利用率
①短時間勤務制度	女性	613人	34人	5.5%
	男性	1531人	6人	0.4%
②フレックスタイム制度	女性	92人	75人	81.5%
	男性	72人	45人	62.5%
③テレワーク（在宅勤務制度等）	女性	141人	111人	78.7%
	男性	97人	62人	63.9%
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	137人	75人	54.7%
	男性	106人	38人	35.8%
⑤半日や時間単位の有給休暇	女性	804人	411人	51.1%
	男性	1492人	271人	18.2%
⑥再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等）	女性	0人	0人	0.0%
	男性	3人	0人	0.0%
⑦介護に要する経費の援助措置	女性	11人	1人	9.1%
	男性	17人	1人	5.9%

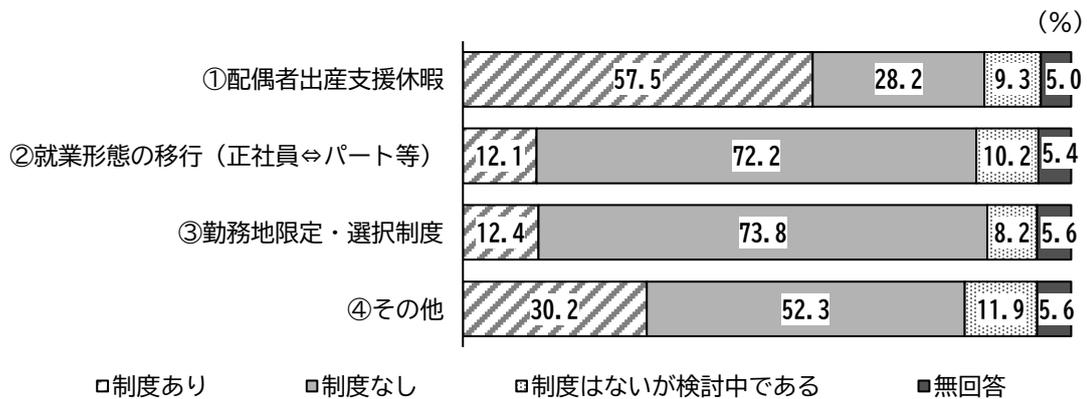
(5) 多様な働き方を可能にする制度の有無

問 17	貴事業所では、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。
------	---

1) 制度の有無

育児介護支援のほか、多様な働き方を可能にする各制度の整備状況をみると、〈①配偶者出産支援休暇〉が57.5%と最も高く、次いで〈④その他〉が30.2%と2項目で3割以上となっている。また、〈③勤務地限定・選択制度〉は12.4%、〈②就業形態の移行（正社員⇄パート等）〉が12.1%となっている。（図表3-5-1）

図表3-5-1 多様な働き方を可能にする制度の有無(全体)



※④その他について

具体的意見：特別休暇、育児参加休暇、対象児の年齢引き上げ、制度はないが面談により②就業形態の移行、③勤務地限定・選択ができる。

第3章 調査の結果

①配偶者出産支援休暇

配偶者出産支援休暇の「制度あり」は、〈金融業、保険業〉で92.3%と9割を超えており、概ねの業種で3～4割程度となっている。〈建設業〉では18.2%と1割以上にとどまっている。また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「制度はないが検討中である」が21.1%となっている。(図表3-5-2)

図表3-5-2 多様な働き方を可能にする制度の有無「①配偶者出産支援休暇」
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

		合計	制度あり	制度なし	討制 中度 ではない が 検	無 回 答
全体		461 100.0	172 37.3	226 49.0	48 10.4	15 3.3
業 種 別	建設業	44 100.0	8 18.2	31 70.5	5 11.4	- -
	製造業	5 100.0	2 40.0	3 60.0	- -	- -
	情報通信業	10 100.0	6 60.0	4 40.0	- -	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	6 42.9	7 50.0	1 7.1	- -
	卸売業、小売業	67 100.0	24 35.8	32 47.8	9 13.4	2 3.0
	金融業、保険業	13 100.0	12 92.3	1 7.7	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	2 50.0	2 50.0	- -	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	- -	1 20.0
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	4 21.1	10 52.6	4 21.1	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	6 37.5	8 50.0	2 12.5	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	14 34.1	26 63.4	1 2.4	- -
	医療、福祉	137 100.0	52 38.0	67 48.9	12 8.8	6 4.4
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	18 42.9	15 35.7	7 16.7	2 4.8
	その他	18 100.0	6 33.3	7 38.9	2 11.1	3 16.7

②就業形態の移行（正社員⇔パート等）

就業形態の移行の「制度あり」は、〈生活関連サービス業、娯楽業〉で62.5%、〈宿泊業、飲食サービス業〉と〈医療、福祉〉で52.6%と5割を超えている。〈建設業〉では18.2%、〈情報通信業〉では10.0%と1割程度にとどまっている。また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「制度はないが検討中である」が26.3%となっている。（図表3-5-3）

図表3-5-3 多様な働き方を可能にする制度の有無「②就業形態の移行（正社員⇔パート等）」
（全体、業種別）

（上段：実数、下段：％）

		合計	制度あり	制度なし	討制 中度 ではない が 検	無 回 答
全体		461 100.0	186 40.3	200 43.4	60 13.0	15 3.3
業 種 別	建設業	44 100.0	8 18.2	30 68.2	5 11.4	1 2.3
	製造業	5 100.0	1 20.0	4 80.0	- -	- -
	情報通信業	10 100.0	1 10.0	9 90.0	- -	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	4 28.6	10 71.4	- -	- -
	卸売業、小売業	67 100.0	32 47.8	20 29.9	13 19.4	2 3.0
	金融業、保険業	13 100.0	4 30.8	9 69.2	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	3 75.0	- -	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	3 60.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	10 52.6	4 21.1	5 26.3	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	10 62.5	4 25.0	2 12.5	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	11 26.8	29 70.7	1 2.4	- -
	医療、福祉	137 100.0	72 52.6	38 27.7	20 14.6	7 5.1
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	14 33.3	20 47.6	7 16.7	1 2.4
	その他	18 100.0	5 27.8	7 38.9	3 16.7	3 16.7

③勤務地限定・選択制度

勤務地限定・選択制度の「制度あり」は、〈宿泊業、飲食サービス業〉で31.6%、〈生活関連サービス業、娯楽業〉で31.3%と3割以上となっている。他の業種では概ね2割程度となっているが、〈建設業〉では2.3%、〈教育、学習支援業〉では7.3%、〈医療、福祉〉では16.8%と低くなっている。また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「制度はないが検討中である」が21.1%となっている。(図表3-5-4)

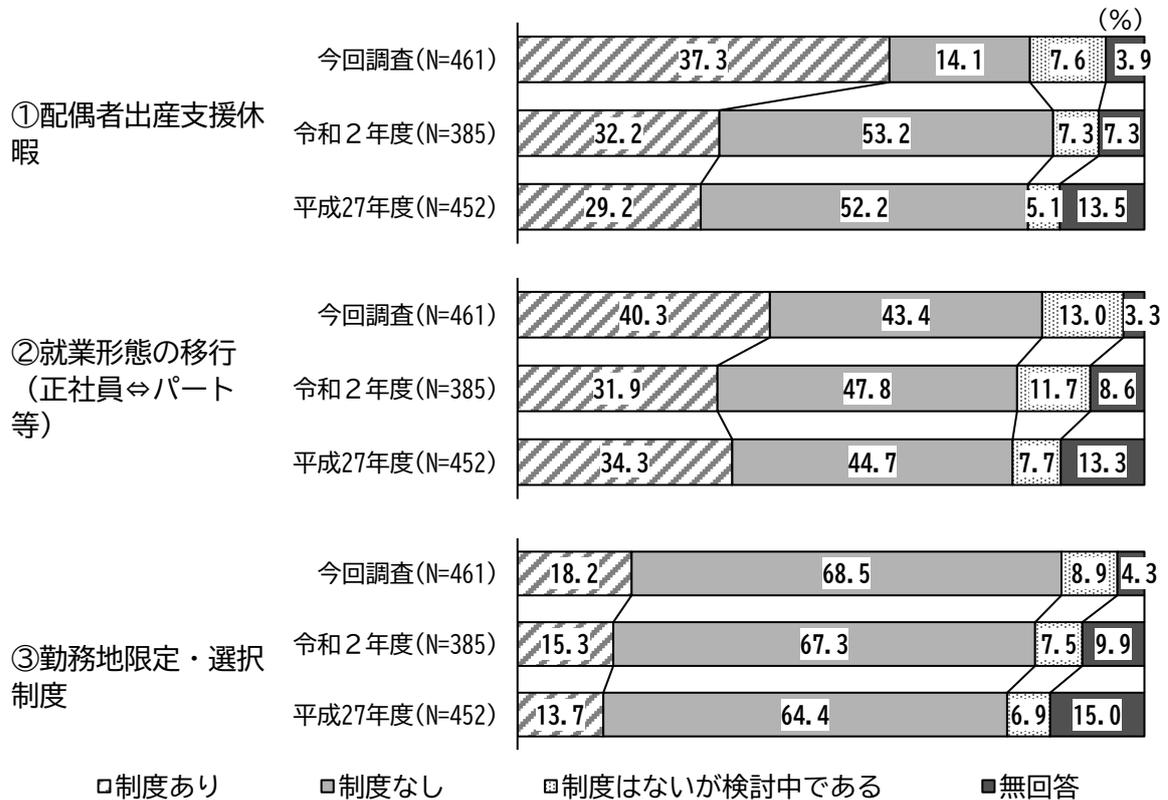
図表3-5-4 多様な働き方を可能にする制度の有無「③勤務地限定・選択制度」
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

		合計	制度あり	制度なし	討制 中 度 で は あ り が 検	無 回 答
全体		461 100.0	84 18.2	316 68.5	41 8.9	20 4.3
業 種 別	建設業	44 100.0	1 2.3	38 86.4	4 9.1	1 2.3
	製造業	5 100.0	- -	5 100	- -	- -
	情報通信業	10 100.0	2 20.0	8 80.0	- -	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	4 28.6	10 71.4	- -	- -
	卸売業、小売業	67 100.0	20 29.9	38 56.7	7 10.4	2 3.0
	金融業、保険業	13 100.0	3 23.1	10 76.9	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	3 75.0	- -	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	4 80.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	6 31.6	8 42.1	4 21.1	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	5 31.3	10 62.5	1 6.3	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	3 7.3	37 90.2	1 2.4	- -
	医療、福祉	137 100.0	23 16.8	92 67.2	12 8.8	10 7.3
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	11 26.2	23 54.8	6 14.3	2 4.8
	その他	18 100.0	- -	13 72.2	2 11.1	3 16.7

経年比較でみると、今回調査では、各制度で「制度あり」の割合が増加している。特に〈②就業形態の移行（正社員⇄パート等）〉は8.4ポイント、〈①配偶者出産支援休暇〉は5.1ポイントと令和2年度より5ポイント以上増加している。また、〈③勤務地限定・選択制度〉は「制度なし」もやや増加している。（図表3-5-5）

図表3-5-5 多様な働き方を可能にする制度の有無(全体)【経年比較】

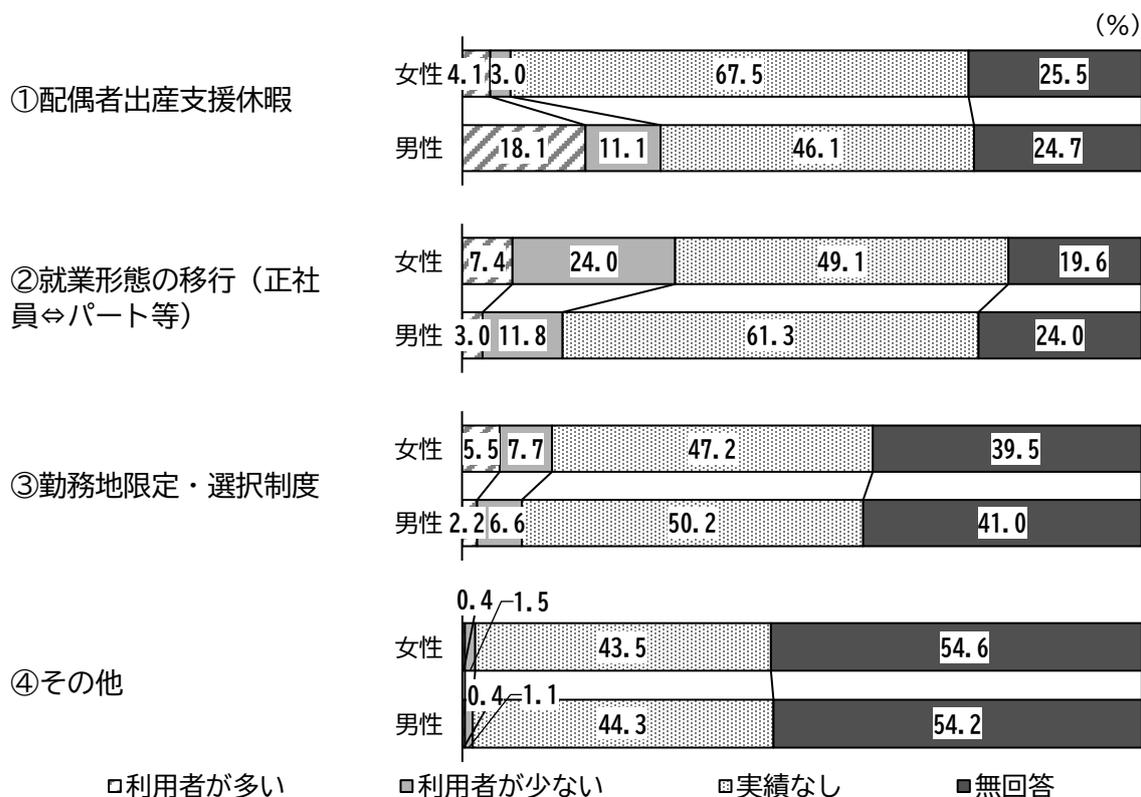


(6) 多様な働き方を可能にする制度の利用実績

付問 17-1	問 17 で、太枠内(制度あり)に記入された事業所のみお答えください。 制度がある項目について、貴事業所の昨年度の利用実績をお聞きます。該当する項目について、それぞれ男女別にあてはまる番号に○をつけてください。
---------	--

多様な働き方を可能にする制度があると答えた事業所（最大 186 事業所中）について、利用者が多い項目をみると、「女性」では〈②就業形態の移行（正社員⇄パート等）〉が 7.4%と最も高く、次いで〈③勤務地限定・選択制度〉が 5.5%となっている。「男性」では〈①配偶者出産支援休暇〉が 18.1%と最も高くなっている。（図表 3-6-1）

図表3-6-1 多様な働き方を可能にする制度の利用実績(全体)



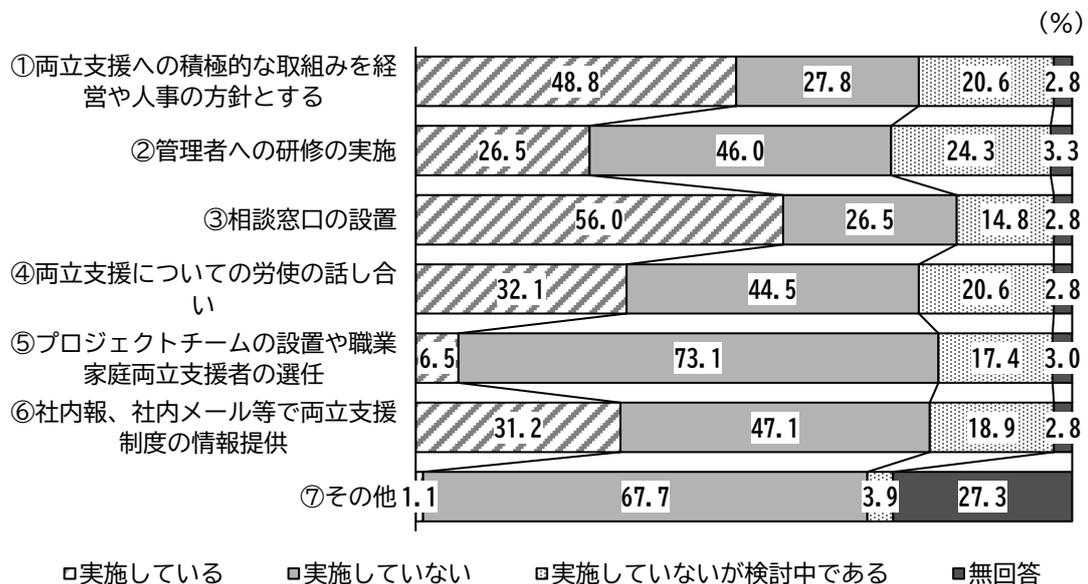
(7) 育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくり

1) 育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりの実施状況

問 18	貴事業所では、育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりをしていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。
------	---

育児や介護を行っている労働者が働きやすい環境づくりの取組みの実施状況について、〈③相談窓口の設置〉が56.0%で最も高く、次いで〈①両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする〉が48.8%で4割以上となっている。他は2～3割となっているが、〈④プロジェクトチームの設置や職業家庭両立支援者の選任〉は6.5%と1割に満たない。(図表3-7-1)

図表3-7-1 育児や介護を行っている従業員が働きやすい制度の環境づくりの実施状況(全体)



第3章 調査の結果

各取組みの「実施している」上位2項目を業種別でみると、以下のとおりである。

③相談窓口の設置

相談窓口の設置について、「実施している」は、〈金融業、保険業〉で84.6%、〈運輸業、郵便業〉で71.4%と7割を超えている。〈建設業〉は34.1%、〈宿泊業、飲食サービス業〉では36.8%と3割程度にとどまっている。また、「実施していないが検討中である」は、〈情報通信業〉では30.0%、〈宿泊業、飲食サービス業〉では31.6%となっている。(図表3-7-2)

図表3-7-2 育児や介護を行っている従業員が働きやすい制度の環境づくりの実施状況
「③相談窓口の設置」(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

		合計	実施している	実施していない	が実施検討中ではない	無回答
全体		461 100.0	258 56.0	122 26.5	68 14.8	13 2.8
業種別	建設業	44 100.0	15 34.1	21 47.7	8 18.2	- -
	製造業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	6 60.0	1 10.0	3 30.0	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	10 71.4	3 21.4	1 7.1	- -
	卸売業、小売業	67 100.0	36 53.7	20 29.9	8 11.9	3 4.5
	金融業、保険業	13 100.0	11 84.6	2 15.4	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	2 50.0	2 50.0	- -	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0	2 40.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	7 36.8	5 26.3	6 31.6	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	11 68.8	4 25.0	1 6.3	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	23 56.1	13 31.7	3 7.3	2 4.9
	医療、福祉	137 100.0	89 65.0	31 22.6	14 10.2	3 2.2
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	22 52.4	9 21.4	10 23.8	1 2.4
	その他	18 100.0	11 61.1	2 11.1	3 16.7	2 11.1

①両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする

両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とすることについて、「実施している」は、〈金融業、保険業〉で92.3%、〈情報通信業〉では70.0%と7割を超えている。〈建設業〉では25.0%、〈宿泊業、飲食サービス業〉では21.1%と2割程度にとどまっている。また、「実施していないが検討中である」は、〈建設業〉では29.5%、〈宿泊業、飲食サービス業〉では42.1%となっている。(図表3-7-3)

図表3-7-3 育児や介護を行っている従業員が働きやすい制度の環境づくりの実施状況

「①両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする」(全体、業種別)

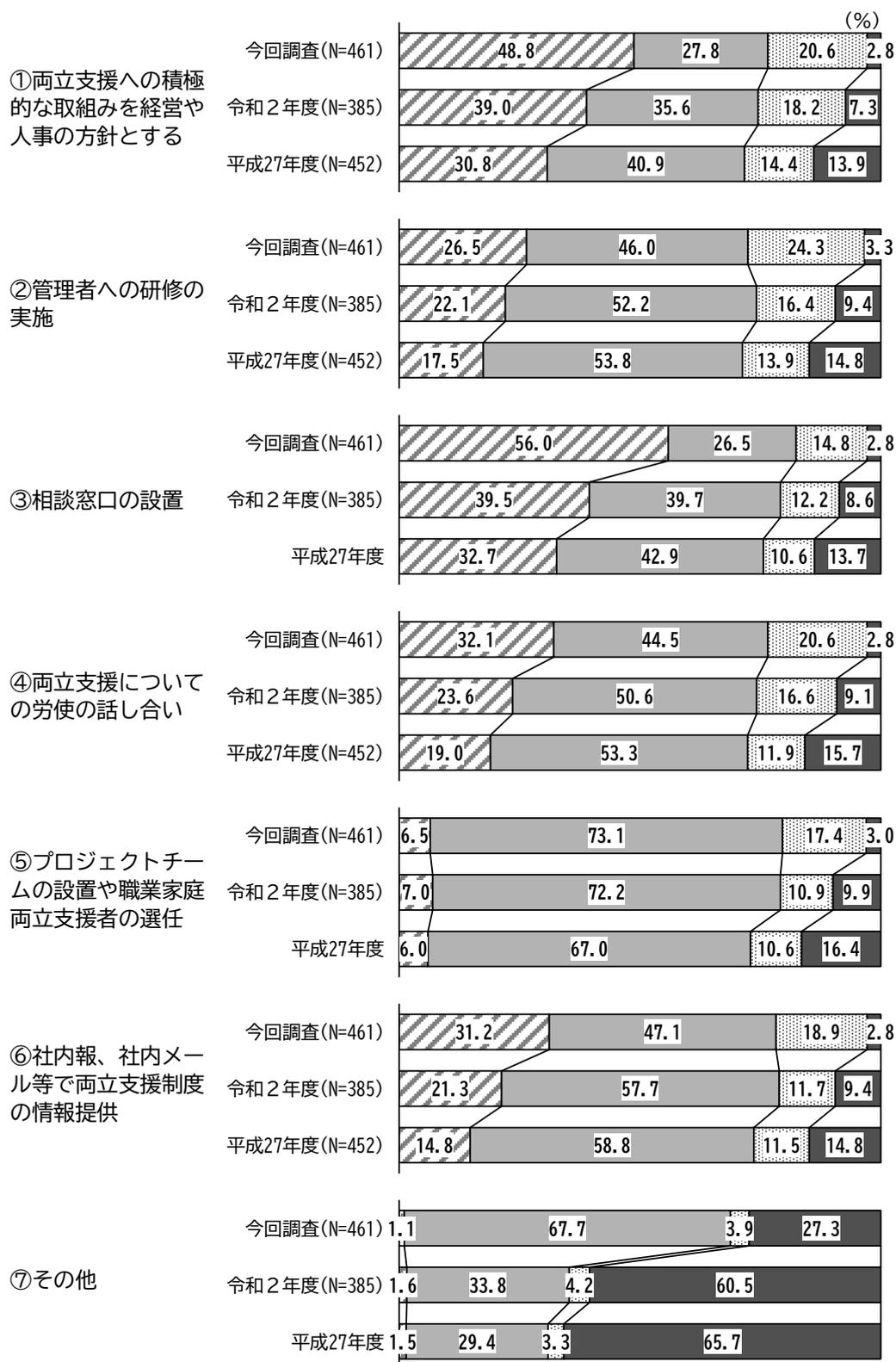
(上段：実数、下段：%)

		合計	実施している	実施していない	が実施検討中ではない	無回答
全体		461 100.0	225 48.8	128 27.8	95 20.6	13 2.8
業 種 別	建設業	44 100.0	11 25.0	20 45.5	13 29.5	- -
	製造業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	- -
	情報通信業	10 100.0	7 70.0	2 20.0	1 10.0	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	9 64.3	3 21.4	2 14.3	- -
	卸売業、小売業	67 100.0	35 52.2	18 26.9	11 16.4	3 4.5
	金融業、保険業	13 100.0	12 92.3	1 7.7	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	3 75.0	- -	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	3 60.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	4 21.1	6 31.6	8 42.1	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	6 37.5	10 62.5	- -	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	16 39.0	17 41.5	7 17.1	1 2.4
	医療、福祉	137 100.0	77 56.2	26 19.0	31 22.6	3 2.2
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	24 57.1	7 16.7	10 23.8	1 2.4
	その他	18 100.0	7 38.9	5 27.8	3 16.7	3 16.7

第3章 調査の結果

経年比較でみると、今回調査では、概ねの取組みで「実施している」の割合が増加傾向となっている。特に〈⑥相談窓口の設置〉は16.5ポイント、〈①両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする〉は9.8ポイント令和2年度より増加している。(図表3-7-4)

図表3-7-4 育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりの実施状況(全体)【経年比較】



付問 18-1	また、貴事業所において、働きながら育児・介護を行う従業員に対して、法定以外で特徴ある取組みをしている場合、具体的に内容を記載してください。
---------	---

2) 両立支援の法定以外の取組み

その他、法定以外での特徴ある取組みについて（自由回答）

「個別の対応」と「制度・柔軟な働き方（時短・時差）」が19件と最も多く、次いで「育児休業・介護休業（柔軟な対応）」が11件となっている。

	意見内容（項目）	意見数
1	個別の対応	19
2	制度・柔軟な働き方（時短・時差）	19
3	育児休業・介護休業（柔軟な対応）	11
4	育児休業（柔軟な対応）	7
5	休暇制度	6
6	福利厚生	3
7	相談体制	3
8	その他支援	2
9	保育所利用補助	1
10	就労規則に則る	1
	合計	72

主な意見の概要（上位3項目）

○個別の対応

- ・就業規則には規定していないが、賃金や手当、各種休暇は男女に格差なく、必要に応じて、都度、役員と従業員との話し合いにより、柔軟に対応している。（医療、福祉）
- ・相談・話し合いにより、個別柔軟に対応している。（卸売業、小売業・建設業・医療、福祉・情報通信業）
- ・休暇の必要性を同じ視点で考え、働き続けられる策を考えている。（医療、福祉）等

○制度・柔軟な働き方（時短・時差）

- ・一定時間のシフトの固定を、子どもが小学4年になるまで認める。（医療、福祉）
- ・有給休暇の付与を時間単位等で取得できるよう柔軟な対応をしている。（教育、学習支援業）
- ・制度はないが、都度有給（有給休暇を使わない）やフレックス勤務等に対応。（サービス業）等

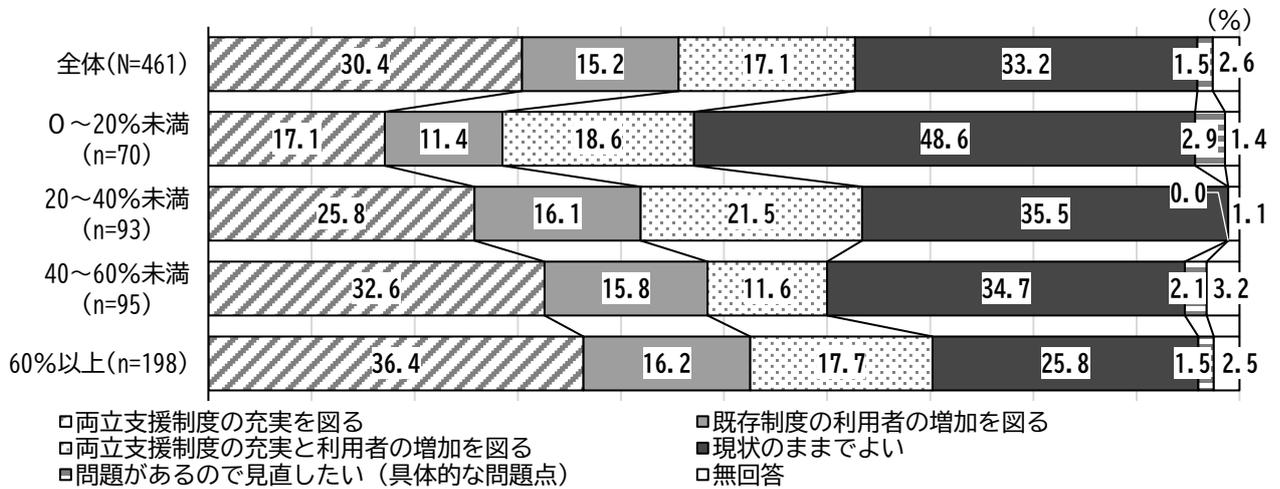
○育児休業・介護休業（柔軟な対応）

- ・介護短時間勤務制度は利用期間に制限なく、育休は3歳に達するまで取得できる。（金融業、保険業）
- ・子の看護等休暇については小学校卒業まで、卒業式への参加も休暇取得要件となっている。（サービス業）
- ・時間帯での子の看護・介護休暇の有給化。（卸売業、小売業）等

※回答は一部文字の修正、要約等を実施している。

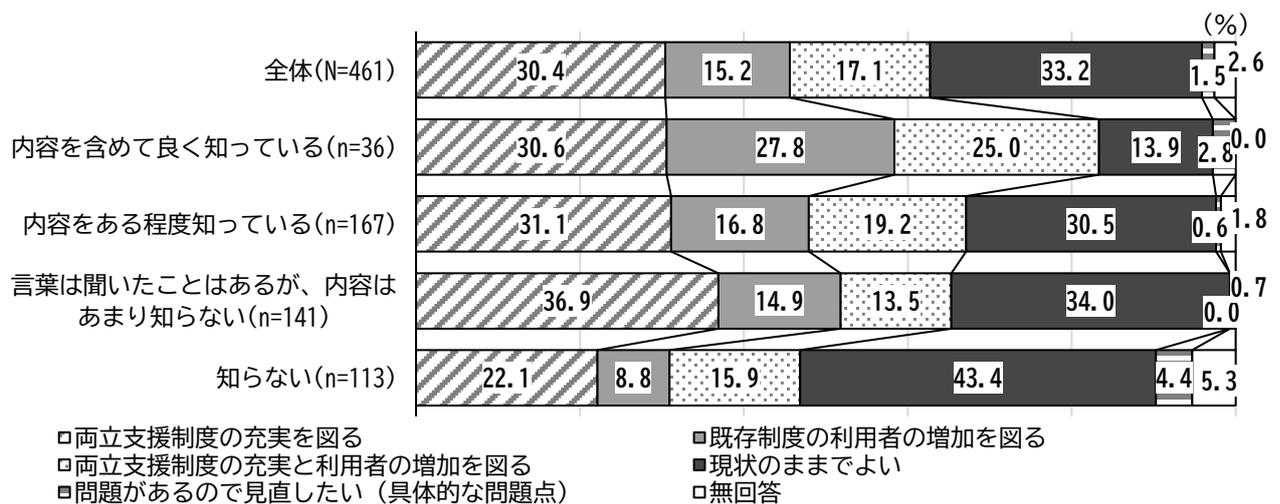
女性比率別でみると、「現状のままでよい」は、〈0～20%未満〉の事業所で48.6%と4割以上と最も高い。女性比率が高くなるごとに割合は減少している。(図表3-8-2)

図表3-8-2 両立支援制度についての今後の考え方(全体、女性比率別)



ポジティブ・アクション認知度別にみると、「既存制度の利用者の増加を図る」、「両立支援制度の充実と利用者の増加を図る」については、〈ポジティブ・アクション認知度〉が高いほど、割合も高い傾向にあり、「現状のままでよい」は、〈ポジティブ・アクション認知度〉が低くなるに従い、高い割合となっている。(図表3-8-3)

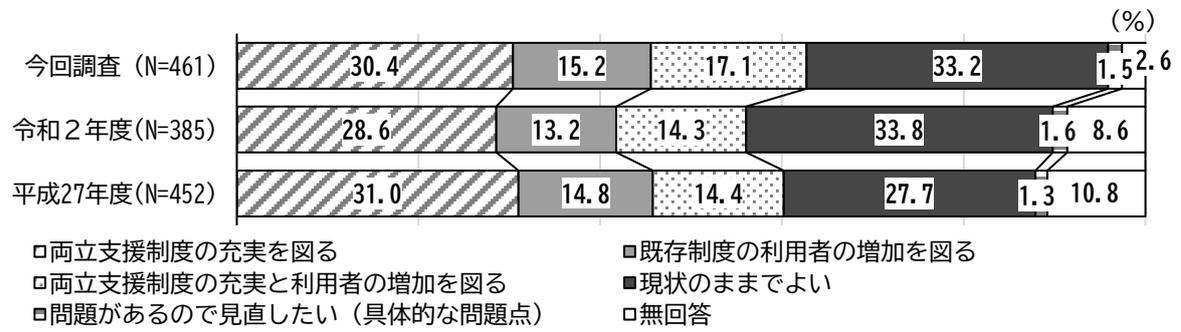
図表3-8-3 両立支援制度についての今後の考え方(全体、ポジティブ・アクション認知度別)



第3章 調査の結果

経年比較でみると「両立支援制度の充実を図る」「既存制度の利用者の増加を図る」「両立支援制度の充実と利用者の増加を図る」は概ね増加傾向となっている。(図表3-8-4)

図表3-8-4 両立支援制度についての今後の考え方(全体)【経年比較】



(9) 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと

問 20	貴事業所において、今までにあげた両立支援制度を設ける上で、一番重要なことはどのようなことだと思いますか。最もあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。
------	--

事業所において両立支援制度を設ける上で最も重要なことについて、「育児・介護休業法など法律の知識」が29.9%と最も高く、「企業トップの意識」が17.6%、「企業の経営状況」が12.6%、「両立支援制度利用者の存在」が11.5%、「行政の経費補助」が10.6%と4項目で1割程度となっている。(図表3-9-1)

業種別にみると、〈金融業、保険業〉では「育児・介護休業法など法律の知識」が69.2%と高くなっており、〈医療、福祉〉でも30.7%と3割となっている。「企業トップの意識」は〈建設業〉で31.8%、〈宿泊業、飲食サービス業〉で31.6%と3割程度となっている。(図表3-9-1)

図表3-9-1 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと(全体、業種別)

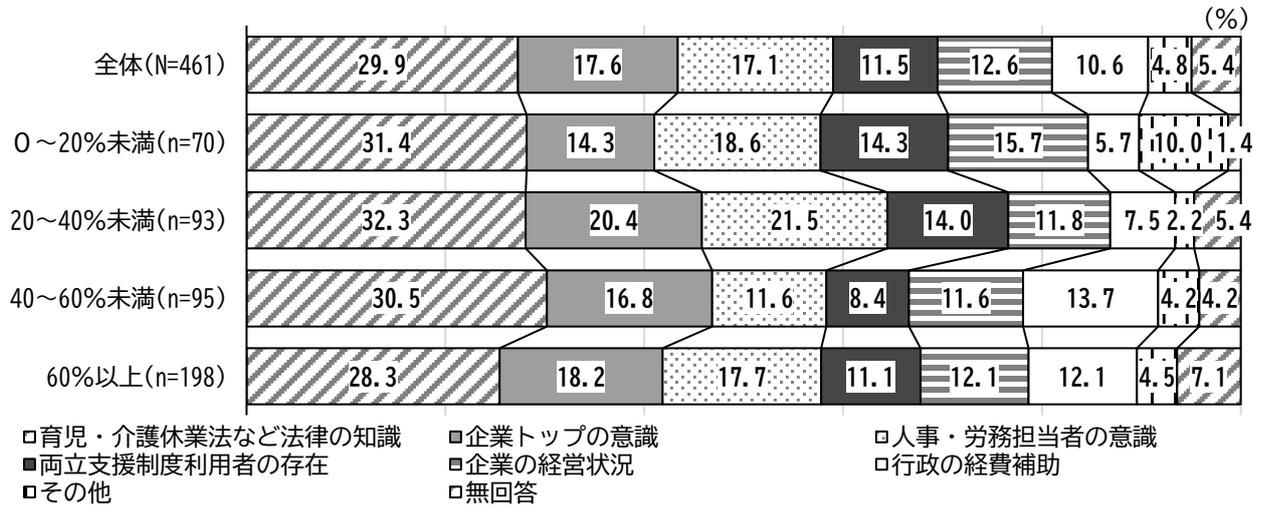
		(上段：実数、下段：%)								
		合計	識法育 児 な ど 介 護 の 休 業 法 の 知 識	識企 業 ト ッ プ の 意 識	者人 事 の 意 識 ・ 労 務 担 当	用両 立 支 援 の 存 在 制 度 利 用	企 業 の 経 営 状 況	行 政 の 経 費 補 助	そ の 他	無 回 答
全体		461 100.0	138 29.9	81 17.6	35 7.6	53 11.5	58 12.6	49 10.6	22 4.8	25 5.4
業 種 別	建設業	44 100.0	13 29.5	14 31.8	4 9.1	2 4.5	5 11.4	2 4.5	3 6.8	1 2.3
	製造業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	-	1 20.0	1 20.0	1 20.0	-	-
	情報通信業	10 100.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	3 30.0	-	-
	運輸業、郵便業	14 100.0	4 28.6	2 14.3	-	4 28.6	2 14.3	1 7.1	-	1 7.1
	卸売業、小売業	67 100.0	20 29.9	10 14.9	4 6.0	9 13.4	10 14.9	5 7.5	1 1.5	8 11.9
	金融業、保険業	13 100.0	9 69.2	3 23.1	-	1 7.7	-	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	-	1 25.0	-	-	1 25.0	2 50.0	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	-	-	-	2 40.0	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	2 10.5	6 31.6	2 10.5	2 10.5	4 21.1	1 5.3	-	2 10.5
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	5 31.3	2 12.5	-	1 6.3	5 31.3	3 18.8	-	-
	教育、学習支援業	41 100.0	11 26.8	7 17.1	4 9.8	5 12.2	4 9.8	4 9.8	5 12.2	1 2.4
	医療、福祉	137 100.0	42 30.7	21 15.3	15 10.9	18 13.1	11 8	15 10.9	6 4.4	9 6.6
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	12 28.6	6 14.3	3 7.1	5 11.9	7 16.7	5 11.9	3 7.1	1 2.4
	その他	18 100.0	7 38.9	2 11.1	1 5.6	-	2 11.1	2 11.1	2 11.1	2 11.1

第3章 調査の結果

女性比率別にみると、「育児・介護休業法など法律の知識」は、女性比率に関わりなく、3割程度となっている。「両立支援制度利用者の存在」は、概ね女性比率の低い事業所ほど高い割合となっている。「行政の経費補助」は、女性比率の高い事業所ほど高い割合となっている。

(図表3-9-2)

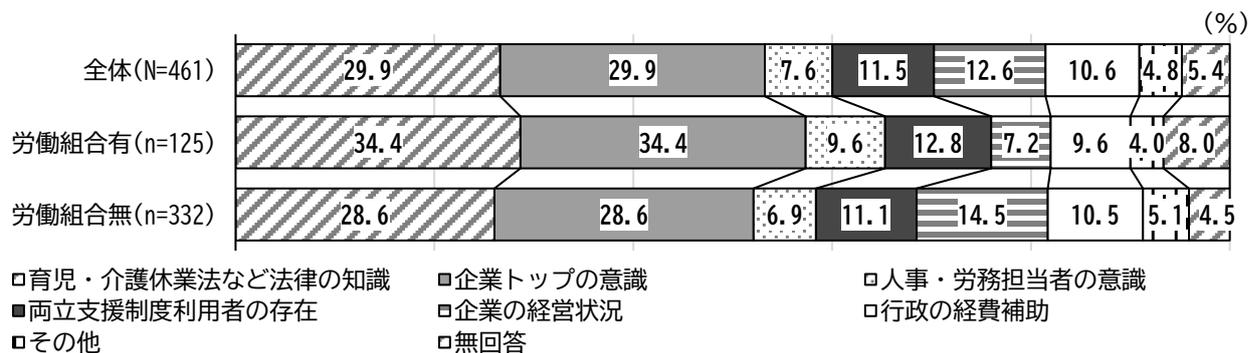
図表3-9-2 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと(全体、女性比率別)



労働組合の有無別にみると、「育児・介護休業法など法律の知識」は〈労働組合有〉で34.4%と3割以上に対し、〈労働組合無〉で28.6%と2割以上にとどまっている。

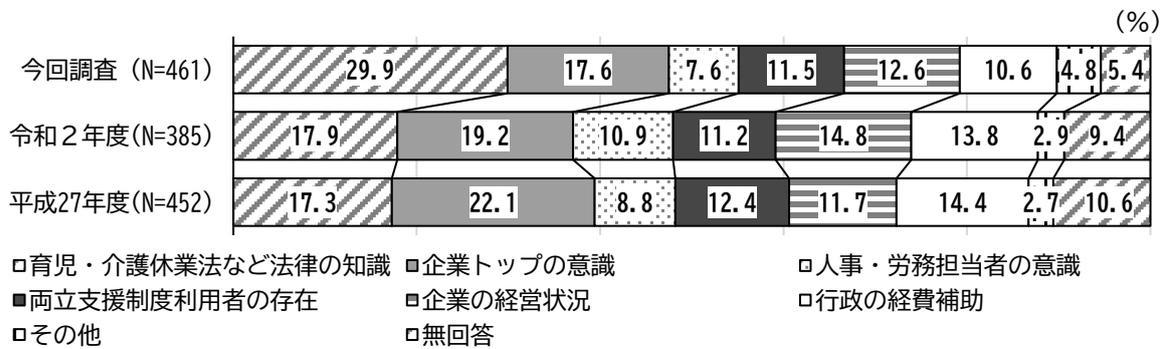
「企業トップの意識」や「人事・労務担当者の意識」など会社の従業員（トップ含む）意識については、〈労働組合有〉で高い割合となっている。また、「企業の経営状況」や「行政の経費補助」など経営や経費の面に関しては〈労働組合無〉で高い割合になっている。(図表3-9-3)

図表3-9-3 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと(全体、労働組合の有無別)



経年比較でみると、「育児・介護休業法など法律の知識」が増加傾向となっており、令和2年度より12ポイント増加している。一方「企業トップの意識」や「行政の経費補助」は減少傾向となっている。(図表3-9-4)

図表3-9-4 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと【経年比較】



(10) 従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと

問 21	従業員が、働きながら育児や介護を行うには、何が重要とお考えですか。該当するものを3つまで選び、番号に○をつけてください。
------	--

従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なことは、「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が45.8%と最も高くなっている。次いで、「職場の両立支援制度の充実」が39.3%、「職場の一人当たりの業務量の削減」が34.7%となっている。(図表3-10-1)

業種別にみると、「休業所得に対する上司、同僚の理解浸透」は〈情報通信業〉では70.0%と最も高く、〈金融業、保険業〉で69.2%、〈卸売業、小売業〉が59.7%、〈教育、学習支援業〉で53.7%と5割以上となっている。「職場の両立支援制度の充実」は概ねの業種で3～4割となっている。また、〈金融業、保険業〉では「職場の一人当たりの業務量の削減」は6割となっている。一方、〈宿泊業、飲食サービス業〉では、「保育園等、社会のサポート体制の充実」が42.1%と高い割合となっている。(図表3-10-1)

図表3-10-1 従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと(全体、業種別):複数回答

		(上段:実数、下段:%)											
		合計	実法律の内容の充実	職場の両立支援	減り職場の業務量の削減	理解浸透 休業取得 同時に 対する	個人の努力	両立支援制度の増利	革や家族のサポート	の充実 保育園等、社会	行政の経費補助	その他	無回答
全体		461 100.0	92 20.0	181 39.3	160 34.7	211 45.8	14 3.0	63 13.7	70 15.2	154 33.4	158 34.3	15 3.3	15 3.3
業種別	建設業	44 100.0	7 15.9	16 36.4	10 22.7	22 50.0	4 9.1	4 9.1	6 13.6	13 29.5	17 38.6	3 6.8	-
	製造業	5 100.0	1 20.0	-	1 20.0	3 60.0	-	-	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	-
	情報通信業	10 100.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	7 70.0	-	-	1 30.0	3 50.0	5 30.0	-	-
	運輸業、郵便業	14 100.0	1 7.1	5 35.7	7 50.0	5 35.7	-	-	3 21.4	3 21.4	3 21.4	1 7.1	1 7.1
	卸売業、小売業	67 100.0	14 20.9	29 43.3	15 22.4	40 59.7	2 3.0	5 7.5	13 19.4	16 23.9	18 26.9	2 3.0	4 6.0
	金融業、保険業	13 100.0	6 46.2	4 30.8	8 61.5	9 69.2	-	-	3 23.1	4 30.8	3 23.1	-	-
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	-	2 50.0	-	-	1 25.0	1 25.0	2 50.0	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	1 20.0	2 40.0	2 40.0	-	-	2 40.0	1 20.0	3 60.0	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	3 15.8	8 42.1	9 47.4	9 47.4	-	-	3 15.8	1 5.3	8 42.1	7 36.8	-
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	2 12.5	7 43.8	5 31.3	6 37.5	-	-	1 6.3	3 18.8	6 37.5	6 37.5	-
	教育、学習支援業	41 100.0	11 26.8	18 43.9	16 39.0	22 53.7	-	-	10 24.4	6 14.6	15 36.6	14 34.1	1 2.4
	医療、福祉	137 100.0	30 21.9	61 44.5	50 36.5	49 35.8	4 2.9	22 16.1	21 15.3	50 36.5	49 35.8	5 3.6	4 2.9
	サービス業(他に分類されないもの)	42 100.0	10 23.8	19 45.2	18 42.9	16 38.1	1 2.4	5 11.9	2 4.8	14 33.3	19 45.2	-	-
	その他	18 100.0	2 11.1	4 22.2	9 50.0	12 66.7	2 11.1	4 22.2	-	6 33.3	4 22.2	-	2 11.1

従業員規模別でみると、「職場の両立支援制度充実」は従業員規模が大きくなるほど割合が高くなっている。一方「行政の経費補助」は、従業員規模が小さくなるほど、割合が高くなっている。(図表3-10-2)

図表3-10-2 従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと(全体、従業員規模別):複数回答

(上段:実数、下段:%)

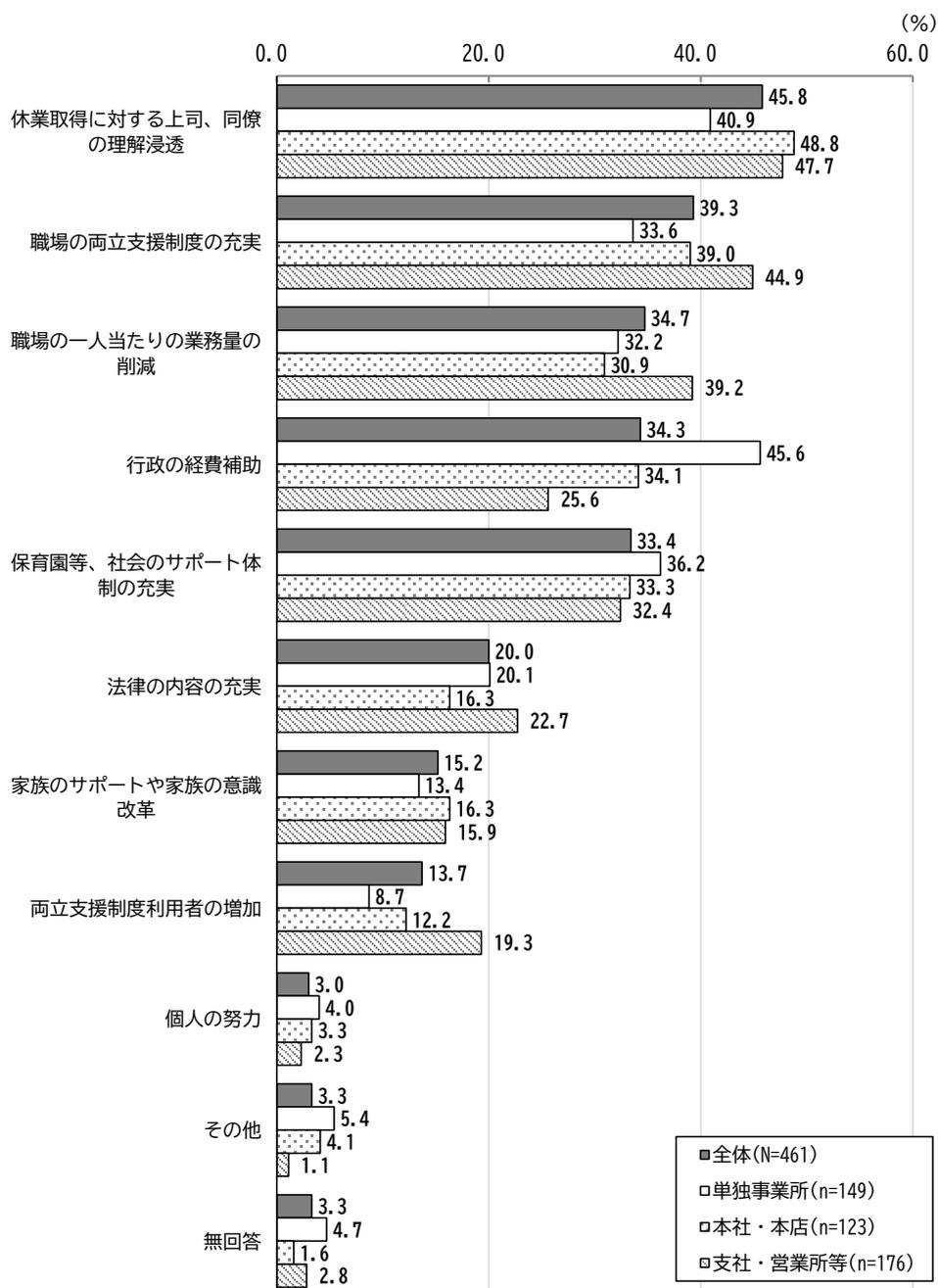
		合計	実法律の内容の充	制職場の充立支援	減り職場の業務一人の削た	理る休業取得に際す	個人の努力	用両立の支援増加制度利	革や家族のサポート意識！	ののサポト、社会	行政の経費補助	その他	無回答	
全体		461 100.0	92 20.0	181 39.3	160 34.7	211 45.8	14 3.0	63 13.7	70 15.2	154 33.4	158 34.3	15 3.3	15 3.3	
従業員規模別	1~9人	15	3 20.0	4 26.7	3 20.0	7 46.7	1 6.7	-	3 20.0	8 53.3	7 46.7	1 6.7	1 6.7	
	10~19人	57	13 22.8	21 36.8	16 28.1	20 35.1	3 5.3	4 7.0	6 10.5	19 33.3	26 45.6	2 3.5	5 8.8	
	20~29人	108	14 13	39 36.1	36 33.3	41 38.0	3 2.8	18 16.7	17 15.7	34 31.5	41 38.0	6 5.6	5 4.6	
	30~49人	134	26 19.4	55 41.0	57 42.5	61 45.5	4 3.0	9 6.7	17 12.7	45 33.6	42 31.3	5 3.7	2 1.5	
	50~99人	79	22 27.8	32 40.5	24 30.4	43 54.4	2 2.5	15 19.0	14 17.7	23 29.1	26 32.9	-	-	
	100~299人	42	10 23.8	18 42.9	16 38.1	25 59.5	1 2.4	8 19.0	7 16.7	17 40.5	11 26.2	1 2.4	1 2.4	
	300人以上	22	3 13.6	11 50.0	7 31.8	7 59.1	-	-	9 40.9	5 22.7	6 27.3	4 18.2	-	-

第3章 調査の結果

事業所の性格別にみると、「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」は、〈単独事業所〉は40.9%と全体より低く、〈本社・本店〉で48.8%、〈支社・営業所等〉でも47.7%と高くなっている。「職場の両立支援制度の充実」も、〈単独事業所〉では33.6%と全体より低く、また〈本社・本店〉の39.0%に対し、〈支社・営業所等〉では44.9%と5.9ポイント高くなっている。さらに、「両立支援制度利用者の増加」も同様に〈単独事業所〉8.7%と1割に満たないが、〈支社・営業所等〉では19.3%と10.6ポイント高くなっている。

一方、「行政の経費補助」では、〈単独事業所〉では45.6%と全体よりも多く、さらに〈支社・営業所等〉では25.6%と20ポイント低くなっている。(図表3-10-3)

図表3-10-3 従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと
(全体、事業所の性格別):複数回答



両立支援についての今後の考え方にみると、〈両立制度の充実を図る〉では、「職場の両立支援制度の充実」が全体より10ポイント以上高くなっている。

〈既存制度の利用者の増加を図る〉では、「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が全体より10ポイント近く高くなっている。

〈両立支援制度の充実と利用者の増加を図る〉では、「職場の両立支援制度の充実」が全体より10ポイント以上高くなっている。(図表3-10-4)

図表3-10-4 従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと
(全体、両立支援についての今後の考え方別):複数回答

		(上段:実数、下段:%)										
		合計	実法律の内容の充実	職場の両立支援	減り職場の業務量の当削た	理る休業浸透、得同僚対のす	個人の努力	用両立の支援増加制度利	革や家族のサポート意識！改ト	のの保育園等、社会	行政の経費補助	その他
全体		461 100.0	92 20.0	181 39.3	160 34.7	211 45.8	14 3.0	63 13.7	70 15.2	154 33.4	158 34.3	15 3.3
両立支援の考え方に別	両立支援制度の充実を図る	140 100.0	27 19.3	70 50.0	50 35.7	57 40.7	3 2.1	16 11.4	20 14.3	45 32.1	51 36.4	4 2.9
	既存制度の利用者の増加を図る	70 100.0	12 17.1	28 40.0	27 38.6	39 55.7	-	13 18.6	12 17.1	26 37.1	20 28.6	2 2.9
	両立支援制度の充実と利用者の増加を図る	79 100.0	11 13.9	45 57.0	33 41.8	41 51.9	-	23 29.1	7 8.9	24 30.4	21 26.6	-
	現状のままでよい	153 100.0	40 26.1	34 22.2	46 30.1	68 44.4	9 5.9	11 7.2	31 20.3	58 37.9	59 38.6	7 4.6
	問題があるので見直したい(具体的な問題点)	7 100.0	2 28.6	3 42.9	2 28.6	3 42.9	2 28.6	-	-	-	4 57.1	2 28.6

両立支援制度を設ける上で重要なこと別にみると、〈企業トップの意識〉や〈人事・労務担当者の意識〉では、「職場の両立支援制度の充実」「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が全体より10ポイント以上高くなっている。また、〈企業の経営状況〉では、「保育園等、社会のサポート体制の充実」、「行政の経費補助」が全体より10ポイント以上高くなっている。

(図表3-10-5)

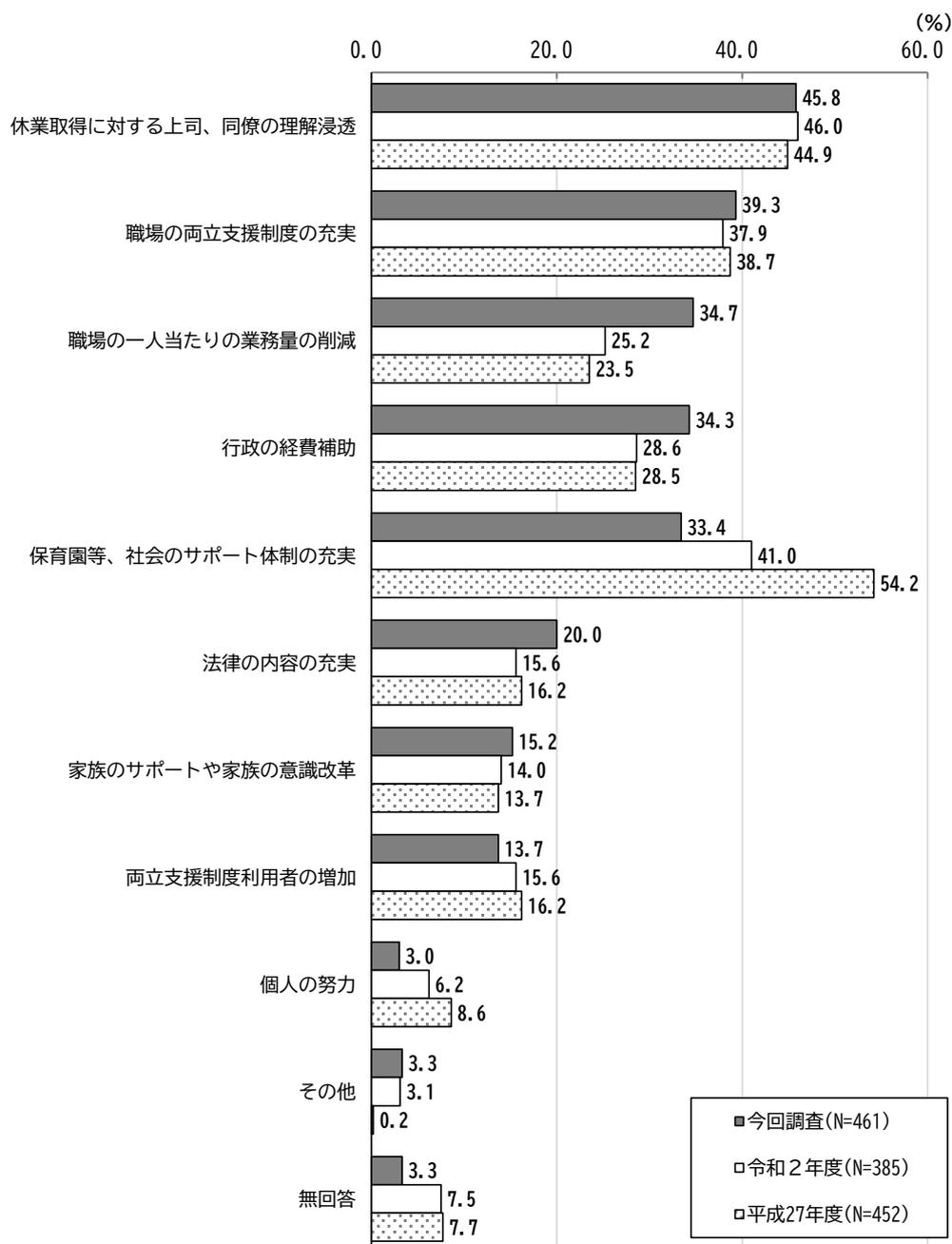
図表3-10-5 従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと
(全体、両立支援制度を設ける上で重要なこと別):複数回答

		(上段:実数、下段:%)										
		合計	実法律の内容の充実	職場の両立支援	減り職場の業務量の当削た	理る休業浸透、得同僚対のす	個人の努力	用両立の支援増加制度利	革や家族のサポート意識！改ト	のの保育園等、社会	行政の経費補助	その他
全体		461 100.0	92 20.0	181 39.3	160 34.7	211 45.8	14 3.0	63 13.7	70 15.2	154 33.4	158 34.3	15 3.3
両立支援を設ける上で重要なこと	育児・介護休業法など法律の知識	138 100.0	38 27.5	64 46.4	45 32.6	68 49.3	3 2.2	17 12.3	19 13.8	43 31.2	40 29.0	-
	企業トップの意識	81 100.0	21 25.9	44 54.3	28 34.6	46 56.8	3 3.7	9 11.1	17 21.0	19 23.5	20 24.7	2 2.5
	人事・労務担当者の意識	35 100.0	6 17.1	18 51.4	18 51.4	21 60.0	2 5.7	5 14.3	4 11.4	14 40.0	3 8.6	1 2.9
	両立支援制度利用者の存在	53 100.0	6 11.3	27 50.9	16 30.2	29 54.7	-	24 45.3	8 15.1	21 39.6	16 30.2	-
	企業の経営状況	58 100.0	8 13.8	14 24.1	24 41.4	17 29.3	2 3.4	3 5.2	9 15.5	27 46.6	31 53.4	2 3.4
	行政の経費補助	49 100.0	9 18.4	7 14.3	17 34.7	17 34.7	2 4.1	2 4.1	7 14.3	23 46.9	38 77.6	1 2.0
	その他	22 100.0	2 9.1	5 22.7	6 27.3	7 31.8	2 9.1	1 4.5	3 13.6	6 27.3	6 27.3	7 31.8

第3章 調査の結果

経年比較でみると、平成27年、令和2年ともに上位3項目は「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」、「保育園等、社会のサポート体制の充実」、「職場の両立支援制度の充実」だったが、今回調査では「職場の一人当たり業務量の削減」が増加傾向となっており、令和2年度より9.5ポイント増加し、上位3項目に入っている。また、「行政の経費補助」も令和2年度より5.7ポイント増加している。一方で、「保育園等、社会のサポート体制の充実」は令和2年度より7.6ポイント減少しており、平成27年度から経年で大幅な減少傾向がみられる。

図表3-10-6 従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと
(全体)【経年比較】:複数回答



V ワーク・ライフ・バランス

(1) 取組みの現状、今後の必要性

問 22	貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組みについて、どのように認識していますか。現状及び今後の必要性について、貴事業所の考えに、最も近いものをそれぞれ1つずつ選び、番号に○をつけてください。
------	--

1) 取組みの現状への評価

ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状への評価は、「取組んではいるが不十分」が39.9%と約4割を占め、「現状のままで問題はない」が30.6%で約3割となっている。また、「既に十分に取組んでいる」は20.0%で2割、「全く取組んでいない」は8.2%で1割弱となっている。(図表4-1-1)

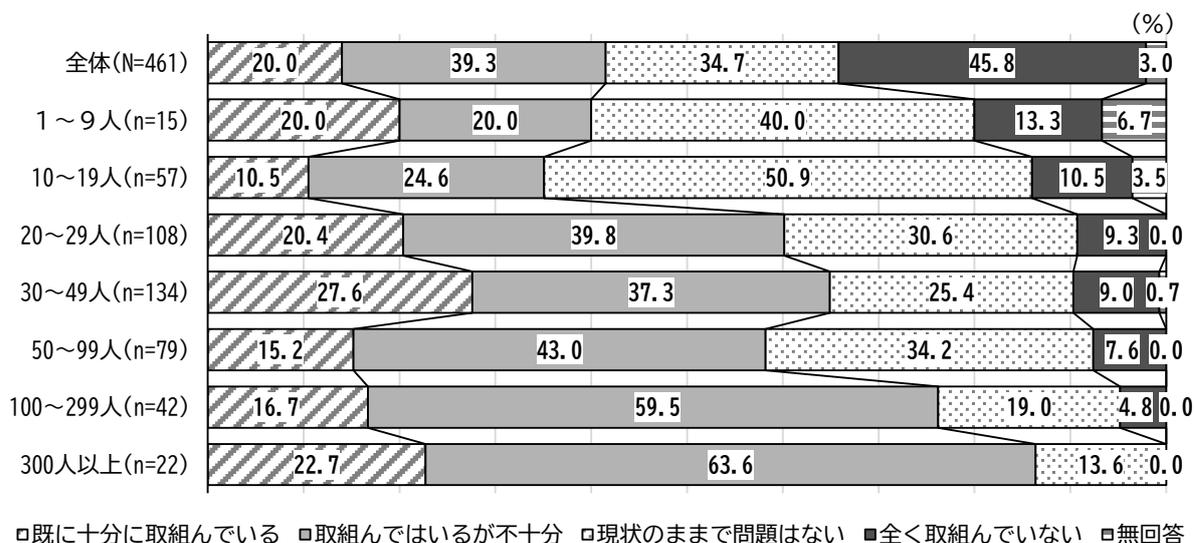
業種別にみると、概ねすべての業種で「取組んではいるが不十分」の割合が高くなっている。一方、〈金融業、保険業〉では、「現状のままで問題はない」が69.2%と約7割となっている。(図表4-1-1)

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「既に十分に取組んでいる」、「取組んではいるが不十分」が高率になる傾向がみられる。(図表4-1-2)

図表4-1-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状(全体、業種別)

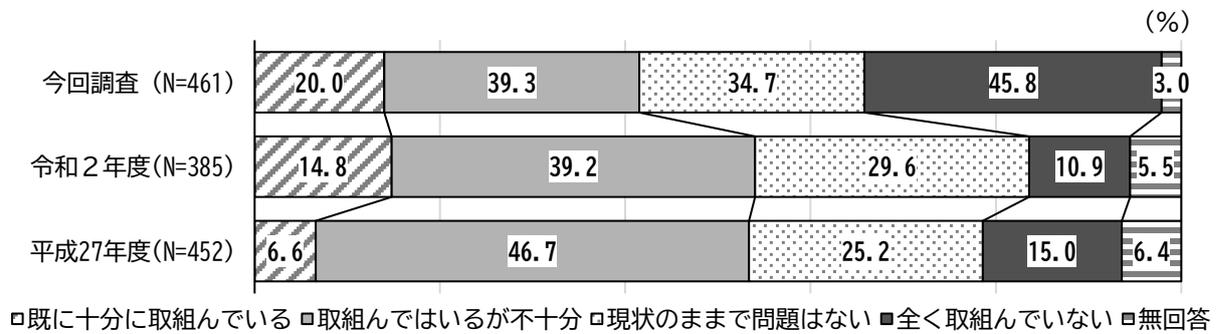
		(上段：実数、下段：%)					
	合計	既に十分に取組んでいる	取組んではいるが不十分	現状のままで問題はない	全く取組んでいない	無回答	
全体		461 100.0	92 20.0	184 39.9	141 30.6	38 8.2	6 1.3
業種別	建設業	44 100.0	7 15.9	20 45.5	12 27.3	5 11.4	-
	製造業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	-
	情報通信業	10 100.0	3 30.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	-
	運輸業、郵便業	14 100.0	4 28.6	5 35.7	2 14.3	3 21.4	-
	卸売業、小売業	67 100.0	13 19.4	27 40.3	20 29.9	7 10.4	-
	金融業、保険業	13 100.0	3 23.1	1 7.7	9 69.2	-	-
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	4 80.0	1 20.0	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	2 10.5	11 57.9	4 21.1	2 10.5	-
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	3 18.8	8 50.0	4 25.0	1 6.3	-
	教育、学習支援業	41 100.0	7 17.1	17 41.5	15 36.6	2 4.9	-
	医療、福祉	137 100.0	28 20.4	61 44.5	40 29.2	6 4.4	2 1.5
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	11 26.2	11 26.2	17 40.5	2 4.8	1 2.4
	その他	18 100.0	-	9 50.0	4 22.2	3 16.7	2 11.1

図表4-1-2 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状(全体、従業員規模別)



経年比較でみると、「既に十分に取組んでいる」は令和2年度14.8%、今回20.0%で5.2ポイント高くなっている。一方、「取組んではいるが不十分」は39.3%と約4割で令和2年度とほぼ同程度である。(図表4-1-3)

図表4-1-3 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状(全体)【経年比較】



2) ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性

ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性については、「ある程度取組むべき」、「積極的に取組むべき」が共に3割後半で、合わせて『取組む意向がある』のが、75.0%と7割半ばを占めている。(図表4-1-4)

業種別にみると「積極的に取組むべき」では、〈宿泊業、飲食サービス業〉が57.9%と割合が高くなっている。

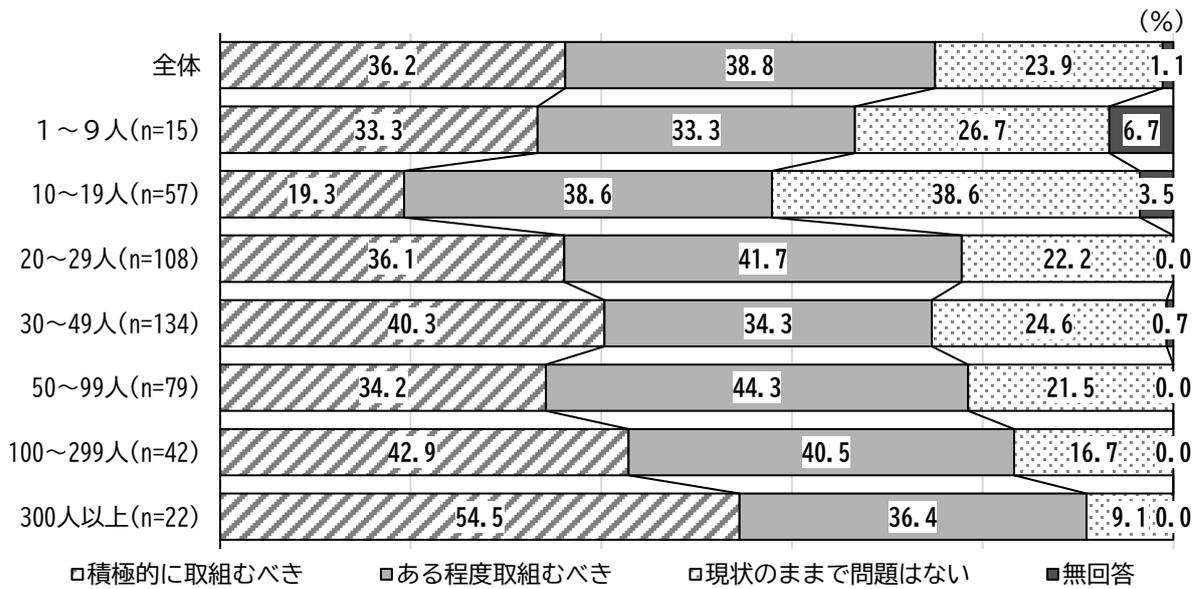
従業員規模別にみると、〈300人以上〉は「積極的に取組むべき」が54.5%と5割半ばを占めている。一方、〈10~19人〉は「積極的に取組むべき」が19.3%で、全体より16.9ポイント低い。(図表4-1-5)

図表4-1-4 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

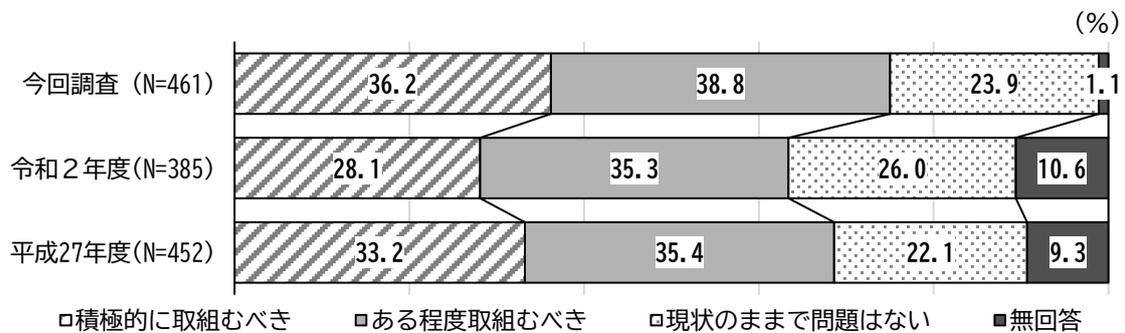
		合計	積極的に取組む	ある程度取組む	現状のままで問題ない	無回答
全体		461 100.0	167 36.2	179 38.8	110 23.9	5 1.1
業種別	建設業	44 100.0	13 29.5	20 45.5	11 25.0	-
	製造業	5 100.0	-	4 80.0	1 20.0	-
	情報通信業	10 100.0	4 40.0	5 50.0	1 10.0	-
	運輸業、郵便業	14 100.0	4 28.6	5 35.7	5 35.7	-
	卸売業、小売業	67 100.0	30 44.8	23 34.3	14 20.9	-
	金融業、保険業	13 100.0	3 23.1	3 23.1	7 53.8	-
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	-	2 50.0	2 50.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	11 57.9	5 26.3	3 15.8	-
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	4 25	10 62.5	2 12.5	-
	教育、学習支援業	41 100.0	14 34.1	19 46.3	8 19.5	-
	医療、福祉	137 100.0	57 41.6	46 33.6	32 23.4	2 1.5
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	16 38.1	11 26.2	15 35.7	-
	その他	18 100.0	3 16.7	11 61.1	2 11.1	2 11.1

図表4-1-5 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性(全体、従業員規模別)



経年比較でみると、「積極的に取組むべき」は令和2年度28.1%から今回36.2%と8.1ポイント高くなっている。一方、「現状のままで問題はない」は令和2年度26.0%から今回23.9%と2.1ポイント低くなっている。(図表3-11-8)

図表4-1-6 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性(全体)【経年比較】



(2) ワーク・ライフ・バランスの充実への取組み

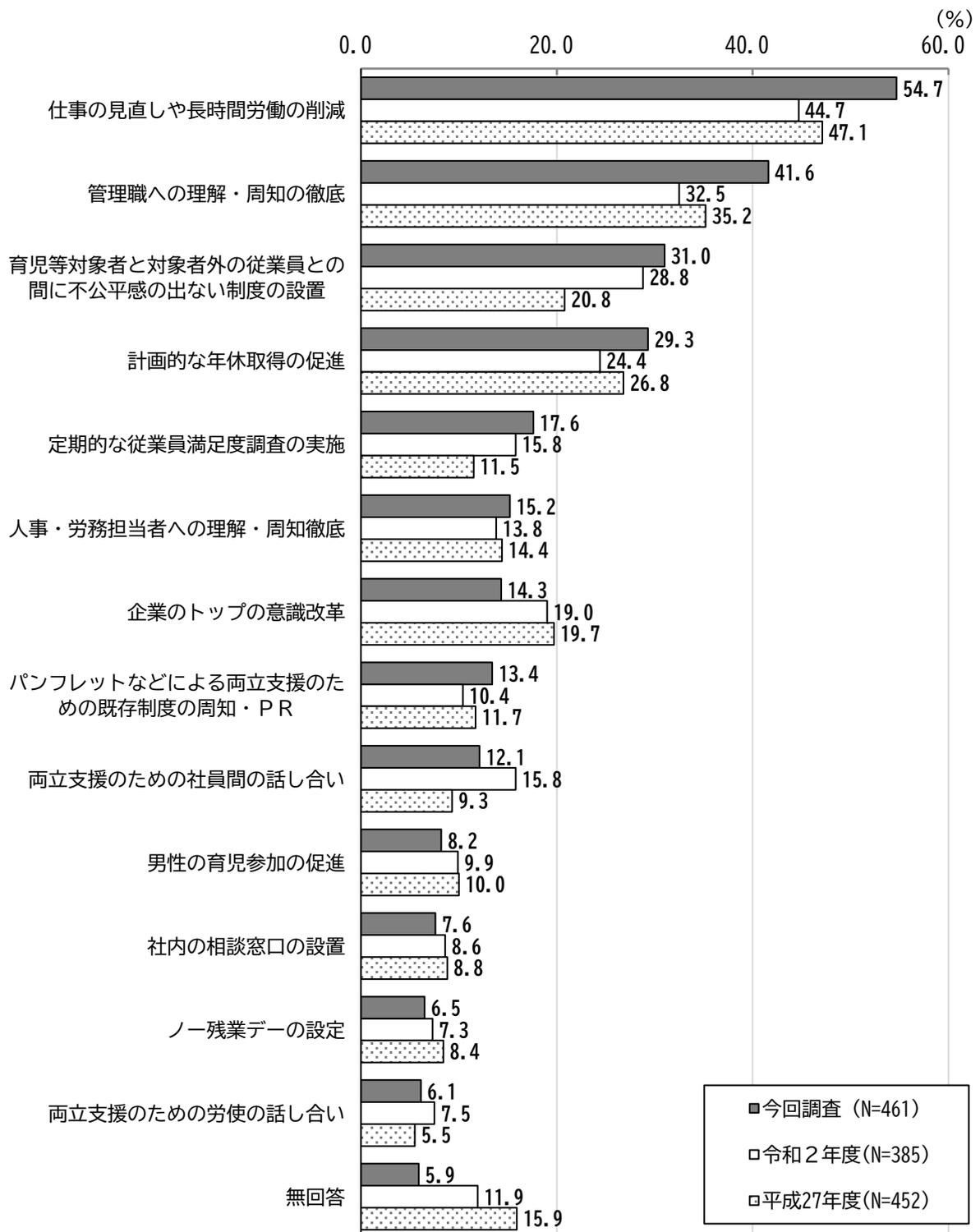
問 23	<p>貴事業所で、ワーク・ライフ・バランスを充実させていくため、重要度が高いと考えるものを(1)の中から3つまで選び、番号に○をつけてください。</p> <p>また、現在行っているものを(2)の該当する番号すべてに○をつけてください。</p> <p>さらに、今後新たに実施したいと考えているものを(3)の該当する番号すべてに○をつけてください。</p>
------	--

1) ワーク・ライフ・バランス充実のために重要なこと

ワーク・ライフ・バランス充実のために重要なことは、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が54.7%で最も高く、次いで「管理職への理解・周知の徹底」が41.6%、「育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置」が31.0%となっている。(図表4-2-1)

経年比較でみると、「仕事の見直しや長時間労働の削減」は令和2年度44.7%、今回54.7%で10.0ポイント高くなっている。また、「管理職への理解・周知の徹底」は令和2年度32.5%、今回41.6%で9.1ポイント高くなっている。その他の項目は、概ね同傾向となっている。(図表4-2-1)

図表4-2-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組みで重要なこと(全体)【経年比較】:複数回答

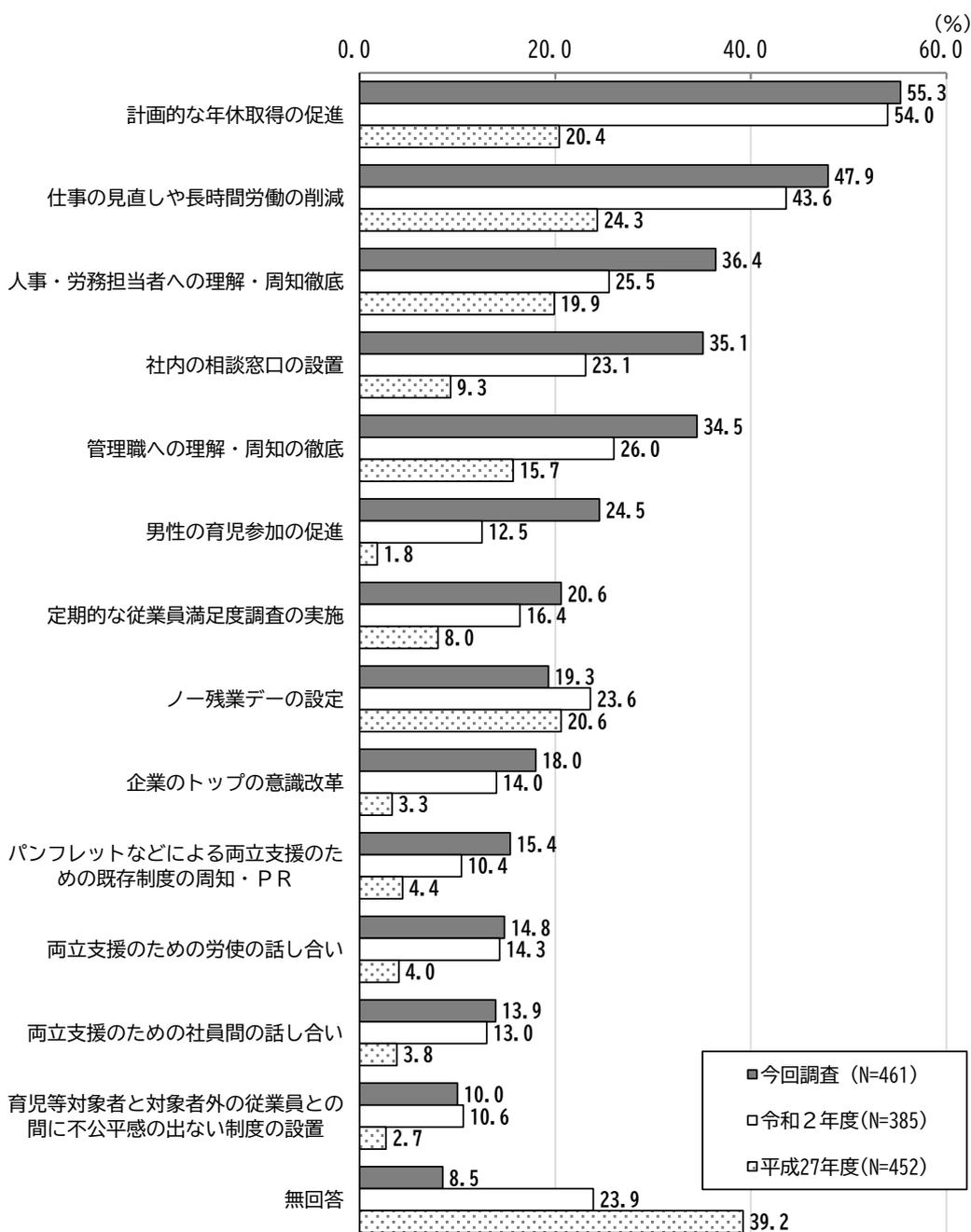


2) ワーク・ライフ・バランスへの取組みで現在行っているもの

ワーク・ライフ・バランスへの取組みで現在行っているものとしては、「計画的な年休取得の促進」が55.3%と5割半ばを占め高くなっている。次いで「仕事の見直しや長時間労働の削減」が47.9%、「人事・労務担当者への理解・周知徹底」が36.4%と続いている。

経年比較でみると、「社内の相談窓口の設置」については、令和2年度23.1%、今回35.1%で12ポイント高くなっている。「男性の育児参加の促進」については、令和2年度12.5%、今回24.5%で12ポイント高くなっている。(図表4-2-2)

図表4-2-2 ワーク・ライフ・バランスへの取組みで現在行っているもの(全体)【経年比較】:複数回答

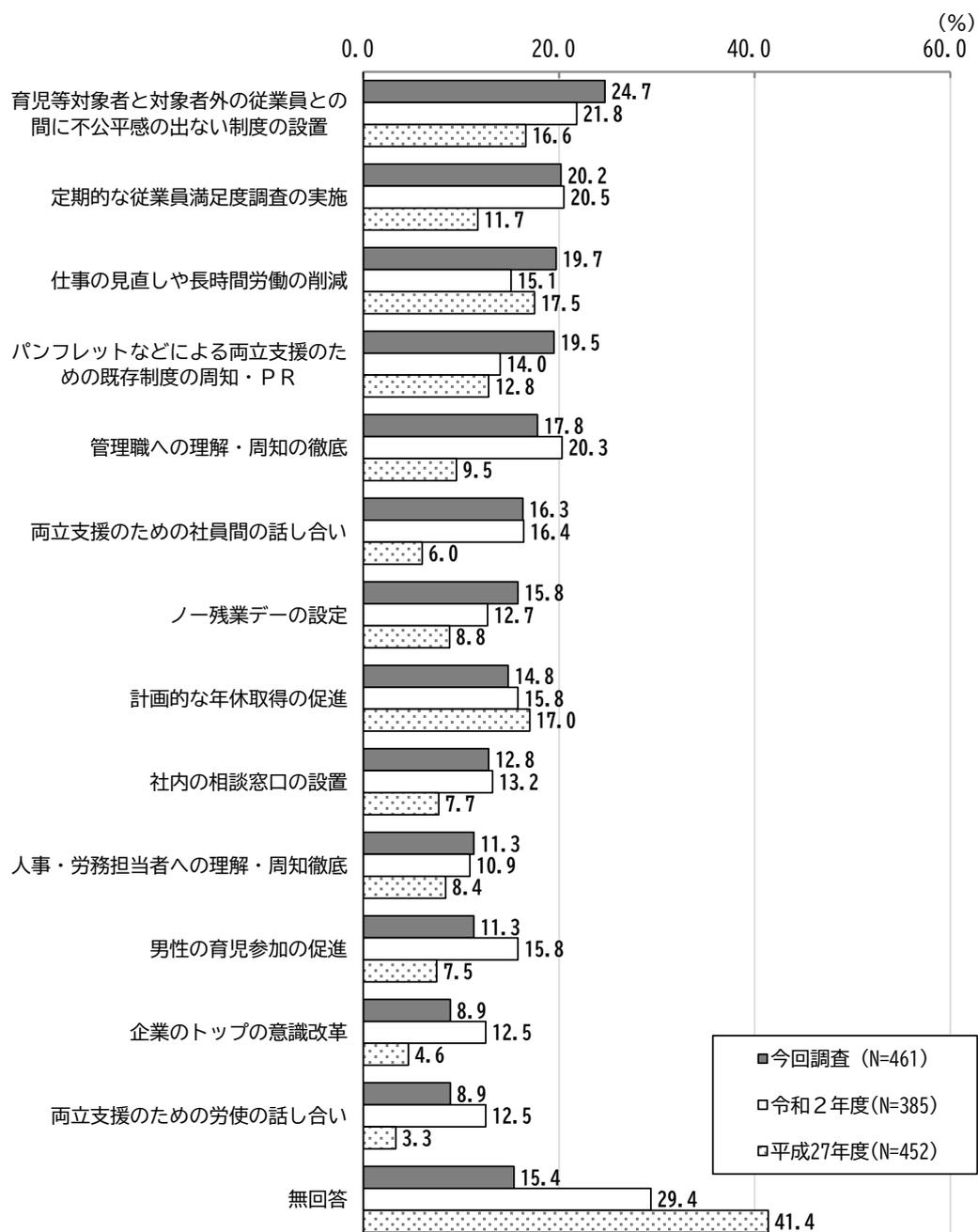


3) 今後新たに実施したいもの

ワーク・ライフ・バランスへの取組みで、今後新たに実施したいものは、「育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置」が24.7%、「定期的な従業員満足度調査の実施」が20.2%でそれぞれ約2割を占めている。

経年比較でみると、「パンフレットなどによる両立支援のための既存制度の周知・PR」については、令和2年度14.0%、今回19.5%で5.5ポイント高くなっている。また、「仕事の見直しや長時間労働の削減」については、令和2年度が15.1%、今回が19.7%で4.6ポイント高くなっている。(図表4-2-3)

図表4-2-3 ワーク・ライフ・バランスへの取組みで今後新たに実施したいもの
(全体)【経年比較】:複数回答



問 24	「子育て中の女性」(※)を正社員として採用することについて、どのように思いますか。該当する番号に○をつけてください。(※は小学生までの子どもがいる女性)
------	--

「子育て中の女性」を正社員として採用することについては、「『子育て中』であることは採用とは関係ない」が67.7%と約7割となっている。「どちらともいえない」は15.6%、「『子育て中』の女性を積極的に採用している」は7.8%、「『子育て中』の女性の採用は難しい」は5.6%となっている。(図表4-2-4)

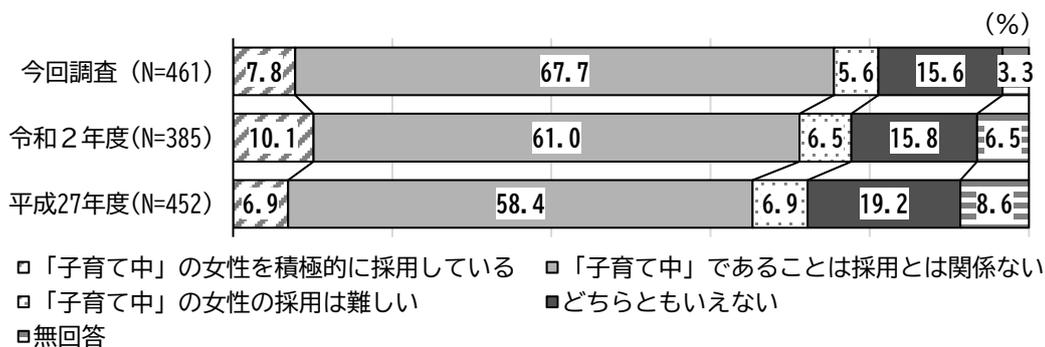
経年比較でみると、「『子育て中』であることは採用とは関係ない」は平成27年度58.4%から、令和2年度61.0%、今回調査67.7%と増加傾向にあり、令和2年度と比べると6.7ポイント高くなっている。(図表4-2-4)

業種別でみると、〈金融業、保険業〉では、「『子育て中』の女性を積極的に採用している」が23.1%で約2割を占めており、他の業種より割合が高くなっている。〈宿泊業、飲食サービス業〉では、「どちらともいえない」が31.6%で約3割を占めている。

女性比率別でみると、「『子育て中』の女性を積極的に採用している」は、女性比率が高い事業所ほど高率になる傾向がみられる。

労働組合の有無別でみると、〈労働組合有〉、〈労働組合無〉は同傾向となっており、「『子育て中』であることは採用とは関係ない」が共に約7割を占めている。

図表4-2-4 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて(全体)【経年比較】

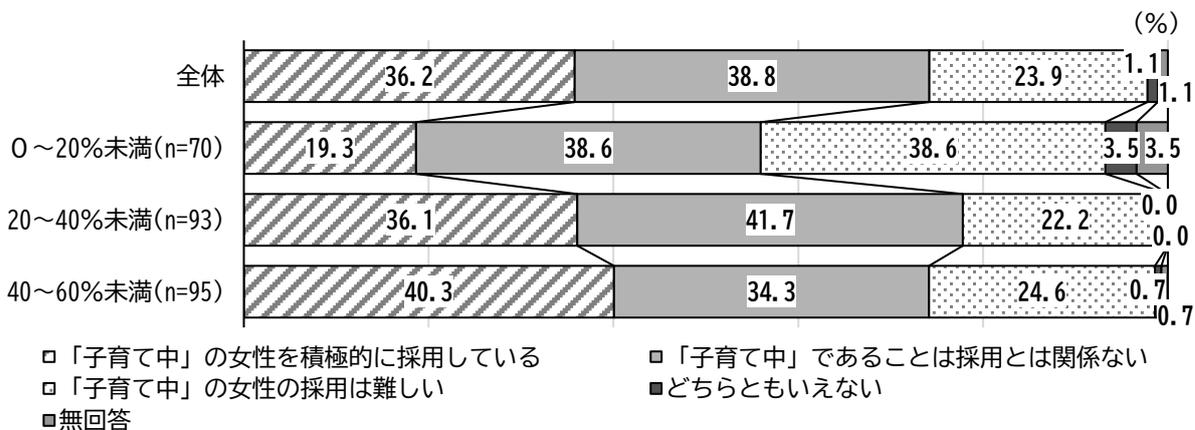


図表4-2-5 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて
(全体、業種別)

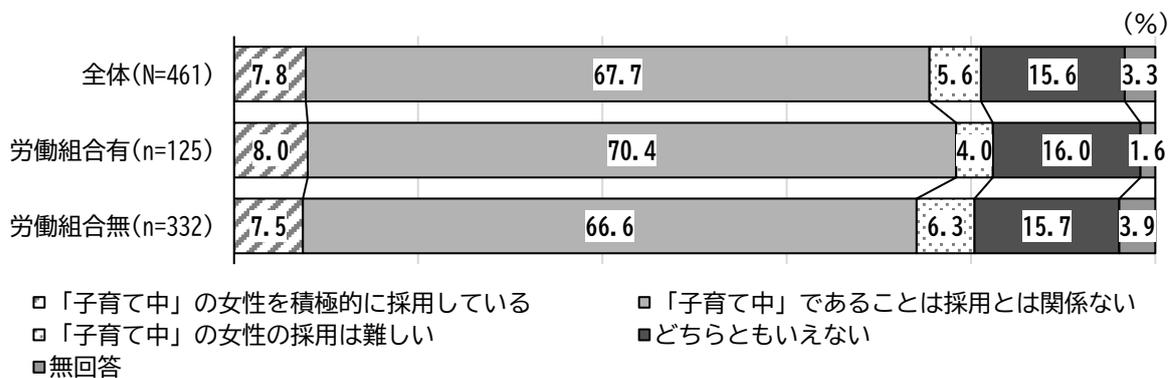
(上段：実数、下段：%)

		合計	採女一 用性子 しを育 て積て る極中 的「」 にの	とあ一 はる子 関こ育 係とて ないは中 い採「 用で	し女一 い性子 の育て 採用中 は「」 難の	など いち らと も い え	無 回 答
全体		461 100.0	36 7.8	312 67.7	26 5.6	72 15.6	15 3.3
業 種 別	建設業	44 100.0	- -	33 75.0	3 6.8	7 15.9	1 2.3
	製造業	5 100.0	- -	4 80.0	- -	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	- -	8 80.0	1 10.0	1 10.0	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	2 14.3	7 50.0	3 21.4	2 14.3	- -
	卸売業、小売業	67 100.0	4 6.0	44 65.7	5 7.5	11 16.4	3 4.5
	金融業、保険業	13 100.0	3 23.1	10 76.9	- -	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	- -	2 50.0	- -	2 50.0	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	- -	4 80.0	- -	1 20.0	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	2 10.5	9 47.4	1 5.3	6 31.6	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	1 6.3	11 68.8	2 12.5	2 12.5	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	2 4.9	30 73.2	- -	9 22	- -
	医療、福祉	137 100.0	18 13.1	92 67.2	5 3.6	18 13.1	4 2.9
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	2 4.8	32 76.2	2 4.8	5 11.9	1 2.4
	その他	18 100.0	- -	8 44.4	2 11.1	5 27.8	3 16.7

図表4-2-6 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて
(全体、女性比率別)



図表4-2-7 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて
(全体、労働組合の有無別)



付問 24-1	<p>問 24 で、「3.「子育て中」の女性の採用は難しい」と回答された事業所のみお答えください。</p> <p>採用が難しい理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。</p>
---------	---

「子育て中」の女性の採用が難しいと答えた事業所（26件）にその理由をたずねたところ、「子どものことで突然休まれると困る」が18件で多い。次いで「残業や休日出勤を頼みづらくなる」、「職場の人間関係・協調性への不安」が共に7件となっている。

図表4-2-8 「子育て中」の女性の採用が難しい理由(全体):複数回答

		(上段:実数、下段:%)							
	合計	長 続 き し な い	残 業 や 休 日 出 勤 を 頼 み づ ら く な る	子 ど も の こ と で 突 然 休 ま れ る と 困 る	職 場 の 人 間 関 係 ・ 協 調 性 へ の 不 安	技 能 ・ 経 験 や 知 識 の 不 足	子 育 て 中 の 女 性 を 採 用 し た こ と が な い	そ の 他	無 回 答
全体	26 100.0	4 15.4	7 26.9	18 69.2	7 26.9	- -	5 19.2	4 15.4	- -

VI 職場のハラスメントについて

(1) パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度

問 25	労働施策総合推進法の改正により、令和2年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられたことをご存じですか。
------	---

パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度は、「法律も内容も知っている」が73.3%と7割を占めている。「聞いたことがあるが、内容は知らない」は21.9%、「知らない」はわずか3.7%となっている。

業種別にみると、〈金融業、保険業〉などでは、「法律も内容も知っている」が9割を超えている。〈宿泊業、飲食サービス業〉では、「聞いたことがあるが、内容は知らない」が47.4%と約5割となっている。(図表5-1-1)

従業員規模別にみると、「法律も内容も知っている」は、従業員規模が大きくなるに従い高率になる傾向がみられる。一方、「聞いたことがあるが、内容は知らない」と「知らない」では、従業員規模が小さくなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表5-1-2)

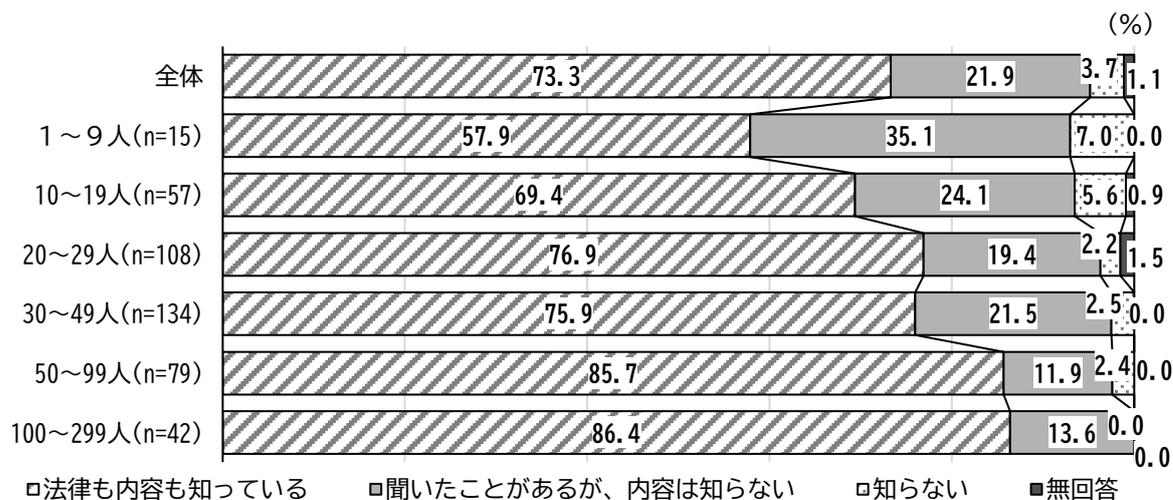
労働組合の有無別にみると、〈労働組合有〉では「法律も内容も知っている」が79.2%と約8割を占めており、〈労働組合無〉では71.1%と約7割を占めている。「聞いたことがあるが、内容は知らない」は〈労働組合有〉では18.4%と2割弱、〈労働組合無〉では23.2%と約2割を占めている。(図表5-1-3)

図表5-1-1 パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度
(全体、業種別)

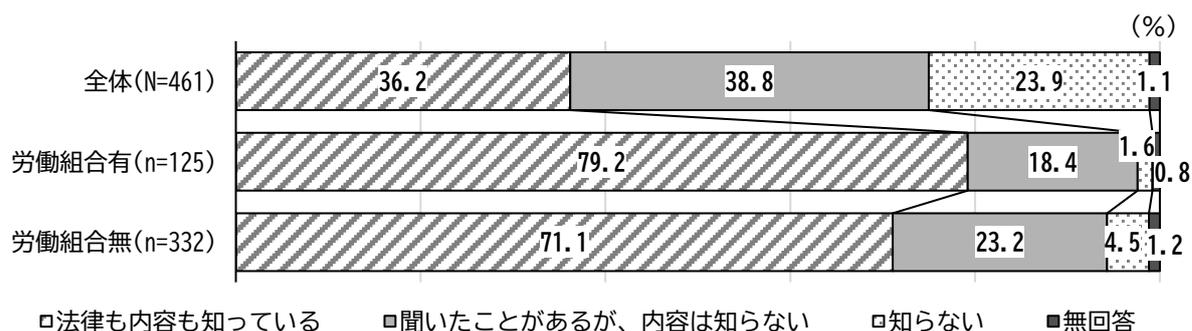
(上段：実数、下段：%)

		合計	法律も 知っている 内容も	聞いたこと が知らな い	知らない	無回答
全体		461 100.0	338 73.3	101 21.9	17 3.7	5 1.1
業 種 別	建設業	44 100.0	30 68.2	11 25.0	3 6.8	-
	製造業	5 100.0	4 80.0	1 20.0	-	-
	情報通信業	10 100.0	8 80.0	2 20.0	-	-
	運輸業、郵便業	14 100.0	11 78.6	3 21.4	-	-
	卸売業、小売業	67 100.0	46 68.7	15 22.4	5 7.5	1 1.5
	金融業、保険業	13 100.0	12 92.3	1 7.7	-	-
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	3 75.0	1 25.0	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	5 100.0	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	8 42.1	9 47.4	2 10.5	-
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	11 68.8	4 25	1 6.3	-
	教育、学習支援業	41 100.0	33 80.5	7 17.1	1 2.4	-
	医療、福祉	137 100.0	102 74.5	31 22.6	2 1.5	2 1.5
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	34 81.0	8 19.0	-	-
	その他	18 100.0	10 55.6	5 27.8	1 5.6	2 11.1

図表5-1-2 パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度
(全体、従業員規模別)



図表5-1-3 パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度
(全体、労働組合の有無別)



(2) 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか

問 26

貴事業所ではセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。(平成28年4月1日以降)

何らかのハラスメントが問題になったことがあるかについては、「問題になったことも実態としてもない」が59.2%と約6割となっている。一方、「問題になったことがある」は24.7%、「問題になったことはないが実態としてはある」は15.2%となっており、何らかのハラスメントがある事業所は39.9%と約4割を占めている。

業種別にみると、〈教育、学習支援業〉などでは、「問題になったことがある」が5割を超えている。〈情報通信業〉、〈金融業、保険業〉、〈サービス業（他に分類されないもの）〉では、「問題になったことも実態としてもない」が7割を超えている。(図表5-2-1)

従業員規模別でみると、「問題になったことがある」は、従業員規模が大きい事業所ほど高率になる傾向が見られる。一方、「問題になったことも実態としてもない」は、従業員規模が小さい事業所ほど高率になる傾向が見られる。(図表5-2-2)

労働組合の有無別にみると、〈労働組合有〉では「問題になったことがある」が36.8%と3割半ばなのに対し、〈労働組合無〉では、20.2%と約2割となっている。「問題になったことも実態としてもない」は、〈労働組合有〉では50.4%と約5割に対し、〈労働組合無〉では63.0%と約6割を占めている。

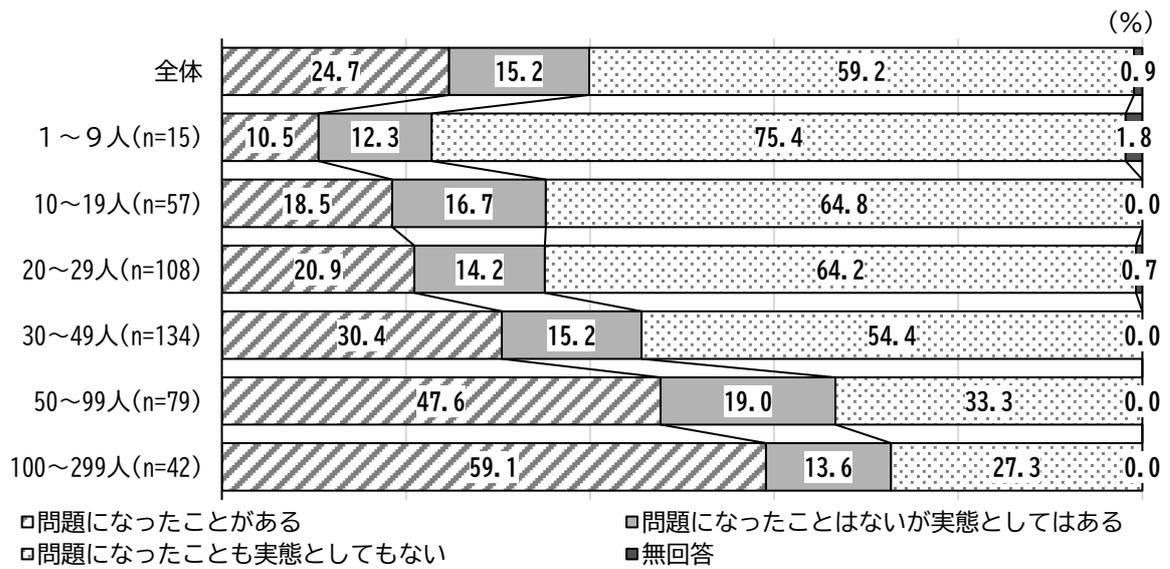
パワハラ防止対策義務の認知度別にみると、「問題になったことも実態としてもない」について、〈法律も内容もしっている〉、〈知らない〉では共に5割台となっているが、〈聞いたことがあるが、内容は知らない〉では69.3%で約7割を占めている。(図表5-2-4)

図表5-2-1 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか(全体、業種別)

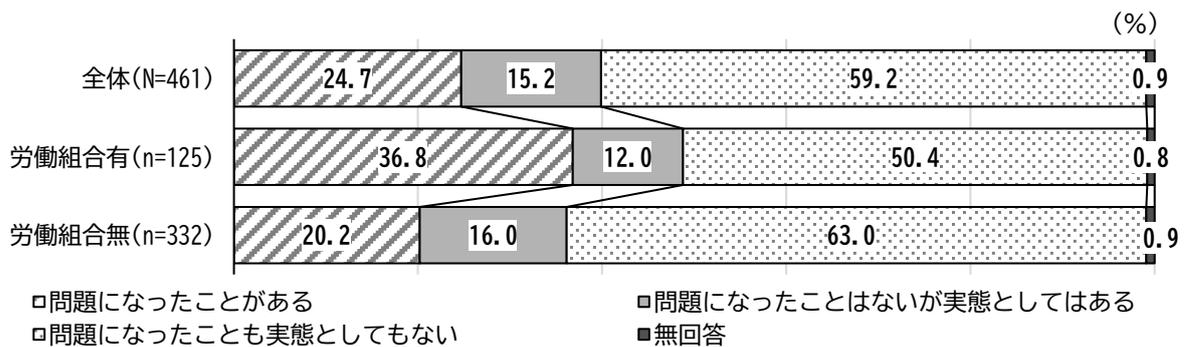
(上段：実数、下段：%)

		合計	と問題 がある になった こ	と問題 はない が ある 実態 こ	も問題 ない 実態 とした こ	無 回 答
全体		461 100.0	114 24.7	70 15.2	273 59.2	4 0.9
業 種 別	建設業	44 100.0	6 13.6	8 18.2	30 68.2	- -
	製造業	5 100.0	4 80.0	- -	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	1 10.0	2 20.0	7 70.0	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	4 28.6	1 7.1	9 64.3	- -
	卸売業、小売業	67 100.0	17 25.4	10 14.9	40 59.7	- -
	金融業、保険業	13 100.0	2 15.4	- -	11 84.6	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	- -	2 50.0	2 50.0	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	5 26.3	2 10.5	12 63.2	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	3 18.8	4 25.0	9 56.3	- -
	教育、学習支援業	41 100.0	23 56.1	4 9.8	13 31.7	1 2.4
	医療、福祉	137 100.0	26 19.0	26 19.0	84 61.3	1 0.7
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	6 14.3	5 11.9	31 73.8	- -
	その他	18 100.0	7 38.9	2 11.1	7 38.9	2 11.1

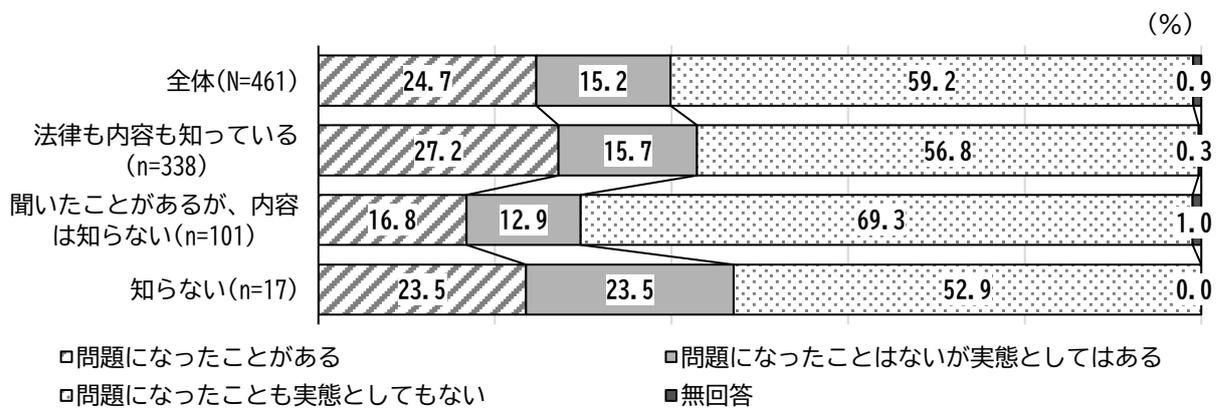
図表5-2-2 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか(全体、従業員規模別)



図表5-2-3 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか(全体、労働組合の有無別)



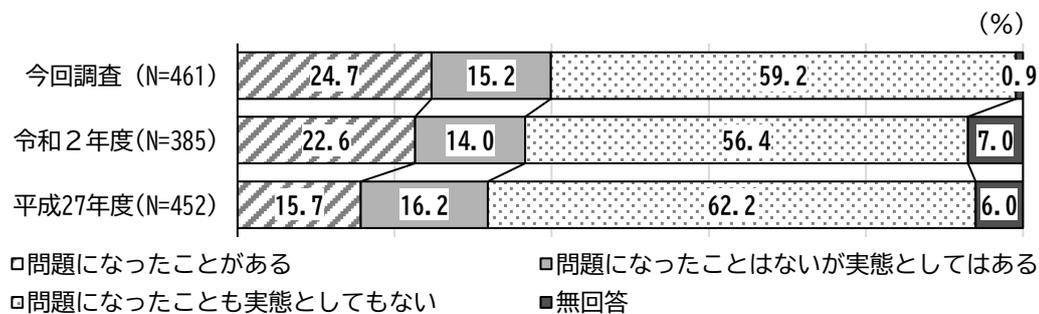
図表5-2-4 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか(全体、パワハラ防止対策義務の認知度別)



第3章 調査の結果

経年比較でみると、「問題になったことも実態としてもない」は令和2年度は56.4%だったのに対し、今回は59.2%と2.8ポイント増加している。「問題になったことがある」は令和2年度は22.6%だったのに対し、今回は24.7%と2.1ポイント高くなっている。(図表4-2-6)

図表5-2-5 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか(全体)【経年比較】



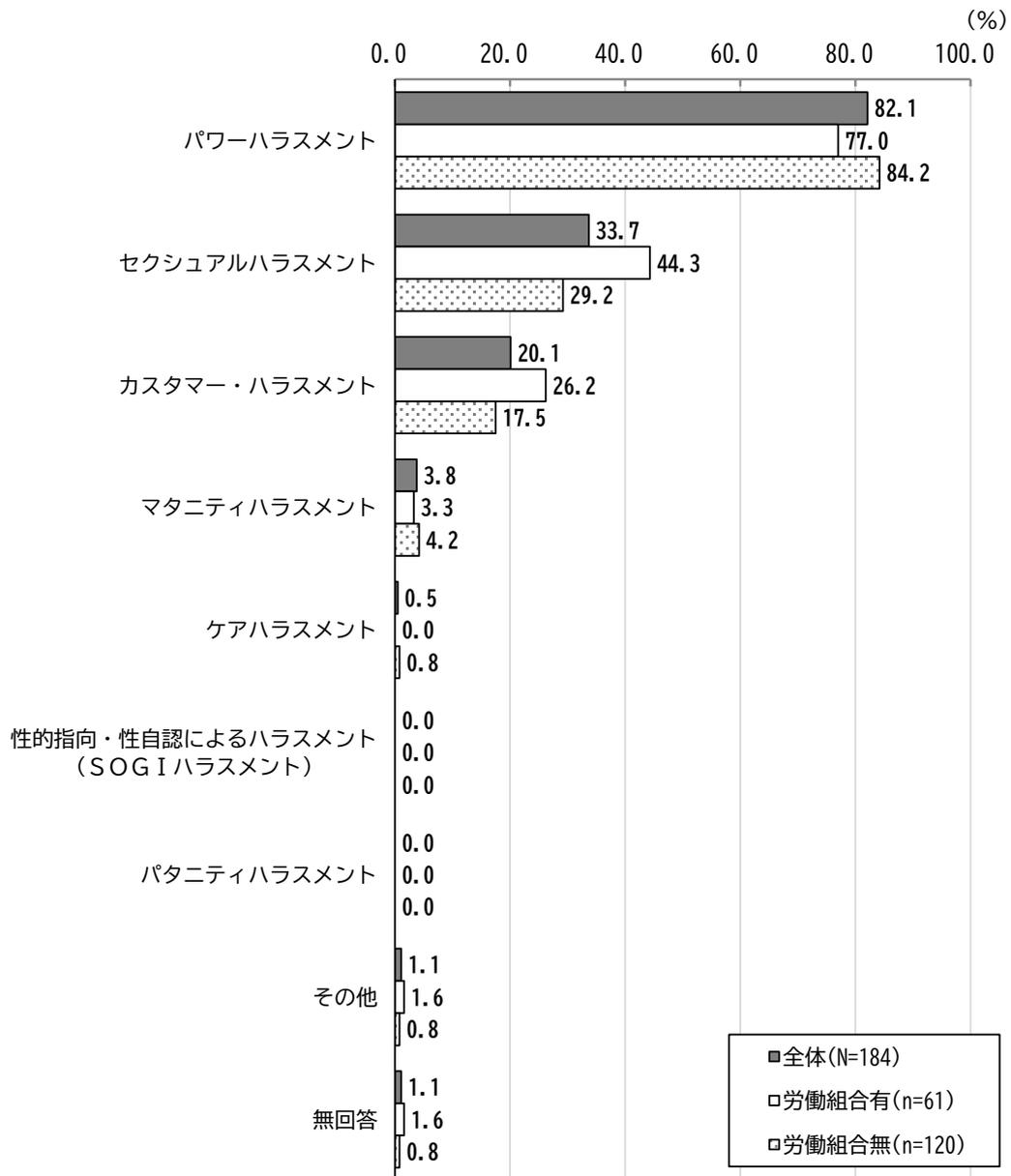
(3) 問題となったもしくは実態としてあるハラスメントの種類

付問 26-1	<p>問 26 で、「1」または「2」と回答された事業所のみお答えください。 何らかのハラスメントがあったとお答えの場合、問題となったハラスメントは何ですか。 該当する番号すべてに○をつけてください。</p>
---------	--

問題となったもしくは実態としてある事業所（184 件）に聞いたハラスメントの種類は、「パワーハラスメント」が 82.1%と約 8 割を占め、特に高くなっている。次いで「セクシュアルハラスメント」が 33.7%で約 3 割となっている。（図表 5-3-1）

労働組合の有無別にみると、〈労働組合有〉〈労働組合無〉共に「パワーハラスメント」が 80%前後を占めている。また、「セクシュアルハラスメント」は〈労働組合有〉では 44.3%と 4 割半ばに対し、〈労働組合無〉では 29.2%と約 3 割となっている。（図表 5-3-1）

図表5-3-1 問題となったもしくは実態としてあるハラスメントについて
 (全体、労働組合の有無別):複数回答



経年比較でみると、「パワーハラスメント」は令和2年度は85.8%、今回は82.1%と3.7%減少している。一方、「セクシュアルハラスメント」は、令和2年度は30.5%、今回は33.7%と3.2%増加している。

図表5-3-2 問題となったもしくは実態としてあるハラスメントについて(全体)【経年比較】:複数回答

	セクシュアルハラスメント	パワーハラスメント	(性的指向・性自認によるハラスメント) (SOGIハラスメント)	マタニティハラスメント	パタニティハラスメント	カスタマー・ハラスメント	ケアハラスメント	その他	無回答
今回調査(n=184)	33.7	82.1	-	3.8	0.0	20.1	0.5	1.1	1.1
令和2年度(n=141)	30.5	85.8	-	2.8	※	※	※	1.4	2.8
平成27年度 (n=71)	56.3	71.8	1.4	※	※	※	※	2.8	-

※本設問において選択肢に無し。

(4) ハラスメントの対応で困難と感ずること

問 27	ハラスメントが起きたときに対応が困難と感ずることは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。
------	--

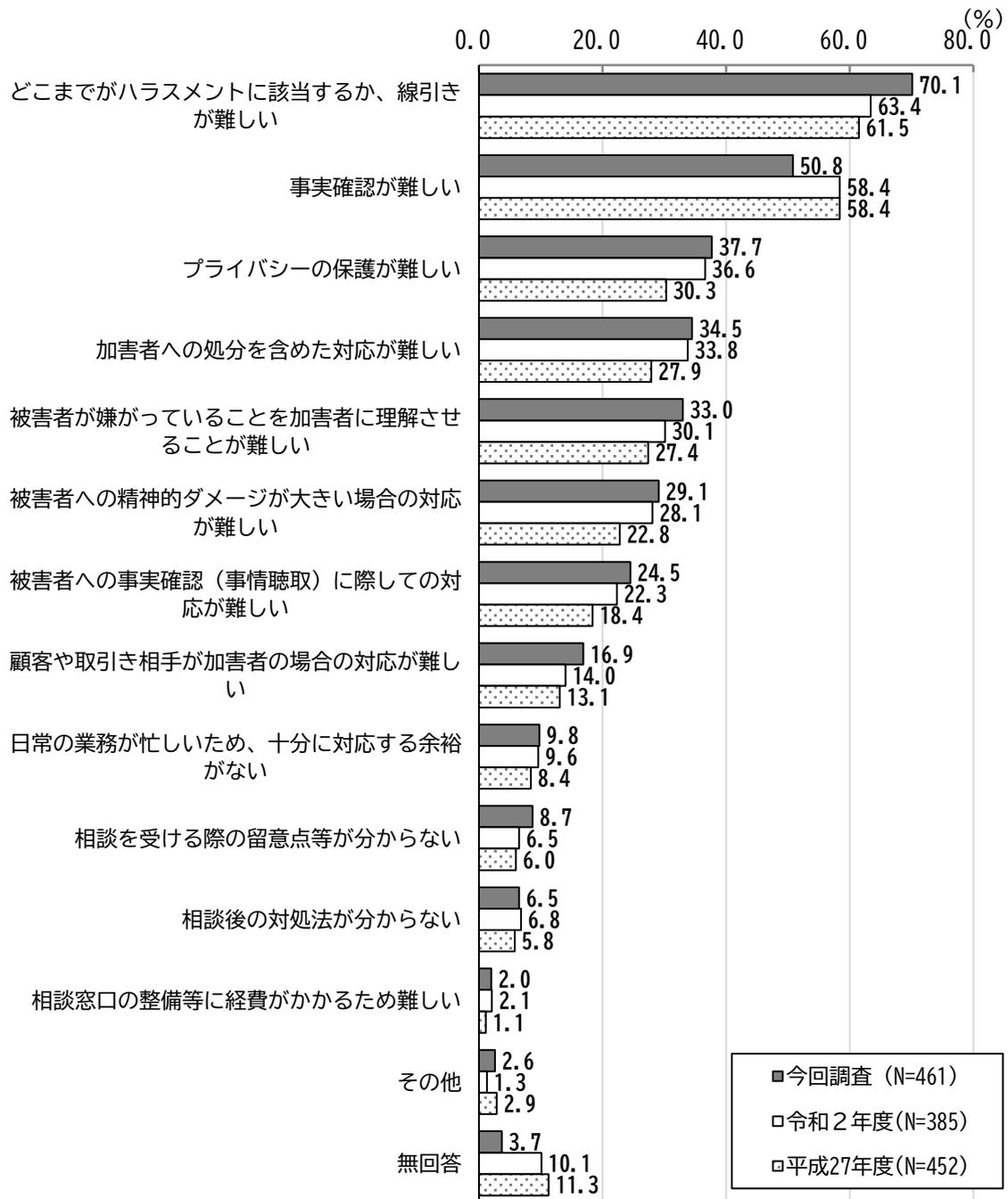
ハラスメントが起きたとき、対応が困難と感ずることについては、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が70.1%と約7割を占めている。次いで、「事実確認が難しい」が50.8%、「プライバシーの保護が難しい」が37.7%、「加害者への処分を含めた対応が難しい」が34.5%、「被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい」が33.0%となっている。(図表5-4-1)

経年比較でみると、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」は、令和2年度に比べて5ポイント以上高くなっている。(図表5-4-1)

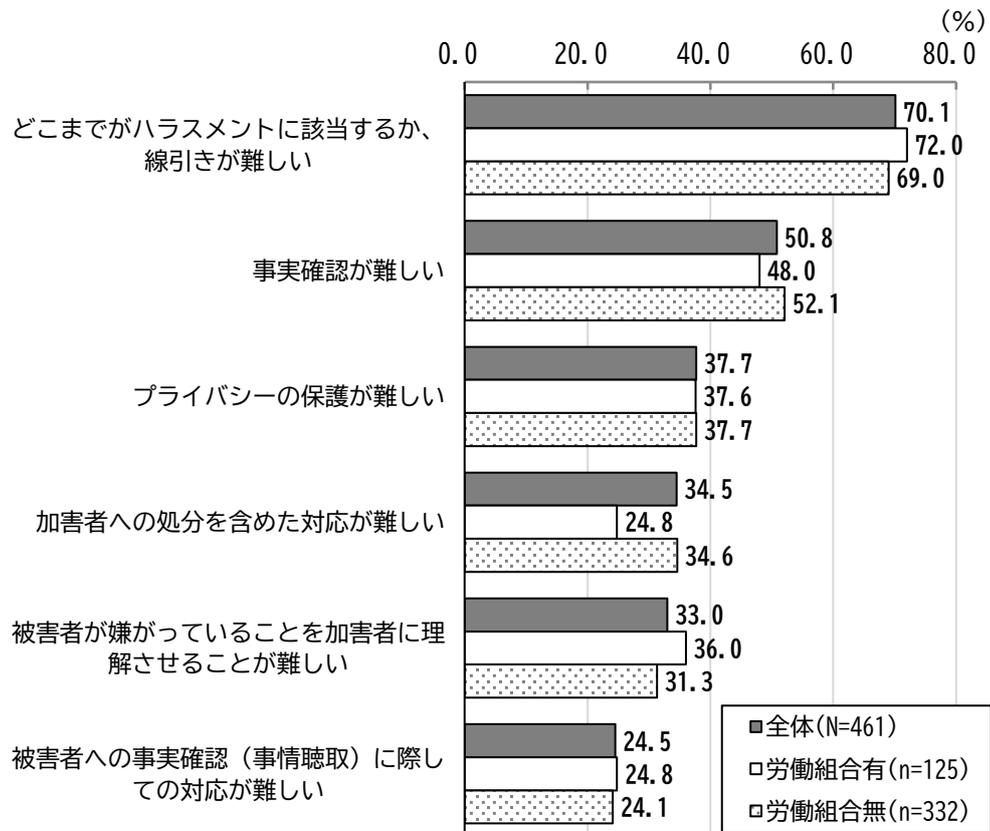
労働組合の有無別にみると、「加害者への処分を含めた対応が難しい」は、令和2年に比べて9.7ポイント増加している。

労働施策総合推進法改正の認知度別にみると、〈聞いたことがあるが内容は知らない〉と答えた事業所では、「日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない」が15.8%で、〈法律も内容も知っている〉と答えた事業所の8.0%に比べ、7.8ポイント高くなっている。また、「加害者への処分を含めた対応が難しい」は41.6%で、〈法律も内容も知っている〉と答えた事業所の32.8%に比べ、8.8ポイント高くなっている。(図表5-4-3)

図表5-4-1 ハラスメントの対応で困難と感じること(全体)【経年比較】:複数回答

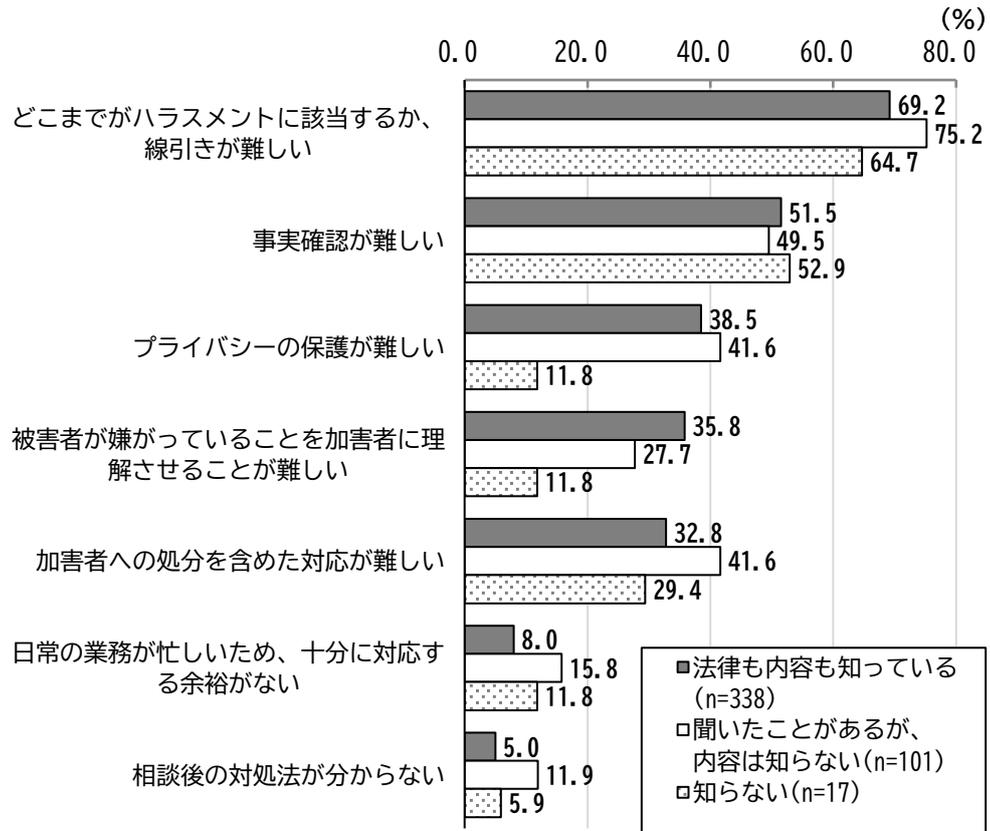


図表5-4-2 ハラスメントの対応で困難と感ずること(一部抜粋)
 (全体、労働組合の有無別):複数回答



図表5-4-3 ハラスメントの対応で困難と感ずること(一部抜粋)

(労働施策総合推進法改正の認知度別):複数回答



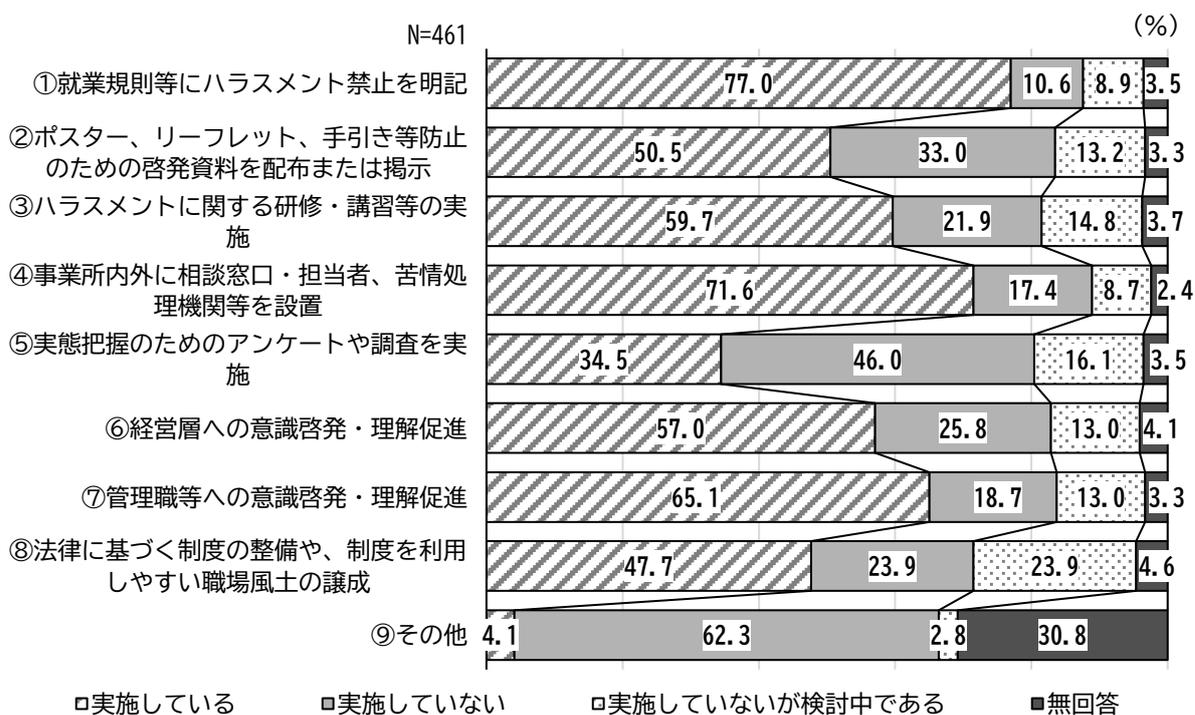
(5) ハラスメント防止への取組み

問 28	貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組みを行っていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。
------	--

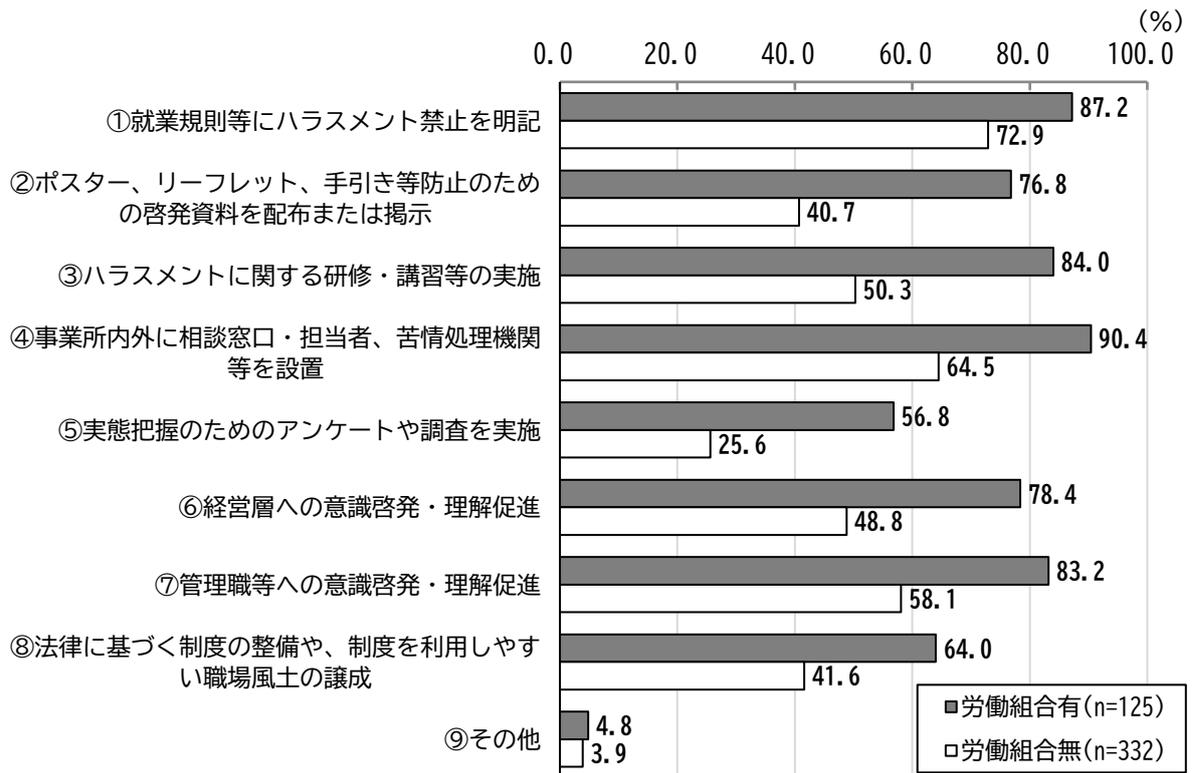
ハラスメントを防止するための取組みの有無について、「実施している」は、〈①就業規則等にハラスメント禁止を明記〉が77.0%で最も高くなっている。次いで、〈④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置〉が71.6%、〈⑦管理職等への意識啓発・理解促進〉が65.1%となっている。(図表5-5-1)

労働組合の有無別で見ると、すべての項目で〈労働組合無〉に比べ〈労働組合有〉の方が高率になっている。特に〈②ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示〉、〈③ハラスメントに関する研修・講習等の実施〉、〈⑤実態把握のためのアンケートや調査を実施〉では、〈労働組合無〉く比べ〈労働組合有〉の方が30ポイント以上高くなっている。(図表5-5-2)

図表5-5-1 ハラスメント防止の取組みの有無(全体)



図表5-5-2 実施しているハラスメント防止の取組み(労働組合の有無別)



第3章 調査の結果

各取組みの「実施している」上位3項目を業種別でみると、以下のとおりである。

①就業規則等にハラスメント禁止を明記

「実施している」については、〈情報通信業〉、〈金融業、保険業〉では9割を超え、〈教育、学習支援業〉、〈医療、福祉〉では8割を超えている。〈宿泊業、飲食サービス業〉では、「実施していない」が26.3%と3割近くを占めている。(図表5-5-3)

図表5-5-3 ハラスメント防止の取組みの有無「①就業規則等にハラスメント禁止を明記」
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

		合計	実施している	実施していない	が実施検討中ではない	無回答
全体		461 100.0	355 77.0	49 10.6	41 8.9	16 3.5
業 種 別	建設業	44 100.0	30 68.2	8 18.2	6 13.6	- -
	製造業	5 100.0	4 80.0	-	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	10 100.0	-	-	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	8 57.1	3 21.4	2 14.3	1 7.1
	卸売業、小売業	67 100.0	50 74.6	9 13.4	8 11.9	- -
	金融業、保険業	13 100.0	12 92.3	1 7.7	-	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	3 75.0	1 25.0	-	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	4 80.0	1 20.0	-	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	12 63.2	5 26.3	2 10.5	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	11 68.8	1 6.3	3 18.8	1 6.3
	教育、学習支援業	41 100.0	33 80.5	5 12.2	3 7.3	- -
	医療、福祉	137 100.0	116 84.7	7 5.1	6 4.4	8 5.8
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	33 78.6	2 4.8	4 9.5	3 7.1
	その他	18 100.0	11 61.1	1 5.6	4 22.2	2 11.1

④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置

「実施している」については、〈金融業、保険業〉では9割を超え、〈情報通信業〉、〈運輸業、郵便業〉、〈医療、福祉〉では8割を超えている。〈建設業〉などでは、「実施していない」が4割を超えている。(図表5-5-4)

図表5-5-4 ハラスメント防止の取組みの有無「④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

		合計	実施している	実施していない	が実施検討中ではない	無回答
全体		461 100.0	330 71.6	80 17.4	40 8.7	11 2.4
業種別	建設業	44 100.0	21 47.7	18 40.9	5 11.4	- -
	製造業	5 100.0	4 80.0	- -	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	8 80.0	2 20.0	- -	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	12 85.7	2 14.3	- -	- -
	卸売業、小売業	67 100.0	46 68.7	13 19.4	8 11.9	- -
	金融業、保険業	13 100.0	12 92.3	1 7.7	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	2 50.0	2 50.0	- -	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0	2 40.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	10 52.6	5 26.3	4 21.1	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	10 62.5	3 18.8	2 12.5	1 6.3
	教育、学習支援業	41 100.0	28 68.3	8 19.5	5 12.2	- -
	医療、福祉	137 100.0	113 82.5	14 10.2	5 3.6	5 3.6
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	31 73.8	3 7.1	6 14.3	2 4.8
	その他	18 100.0	12 66.7	2 11.1	2 11.1	2 11.1

第3章 調査の結果

⑦管理職等への意識啓発・理解促進

「実施している」については、〈金融業、保険業〉では9割を超え、〈情報通信業〉などでは8割を超えている。〈建設業〉、〈卸売業、小売業〉では、「実施していない」が3割前後を占めている。(図表5-5-5)

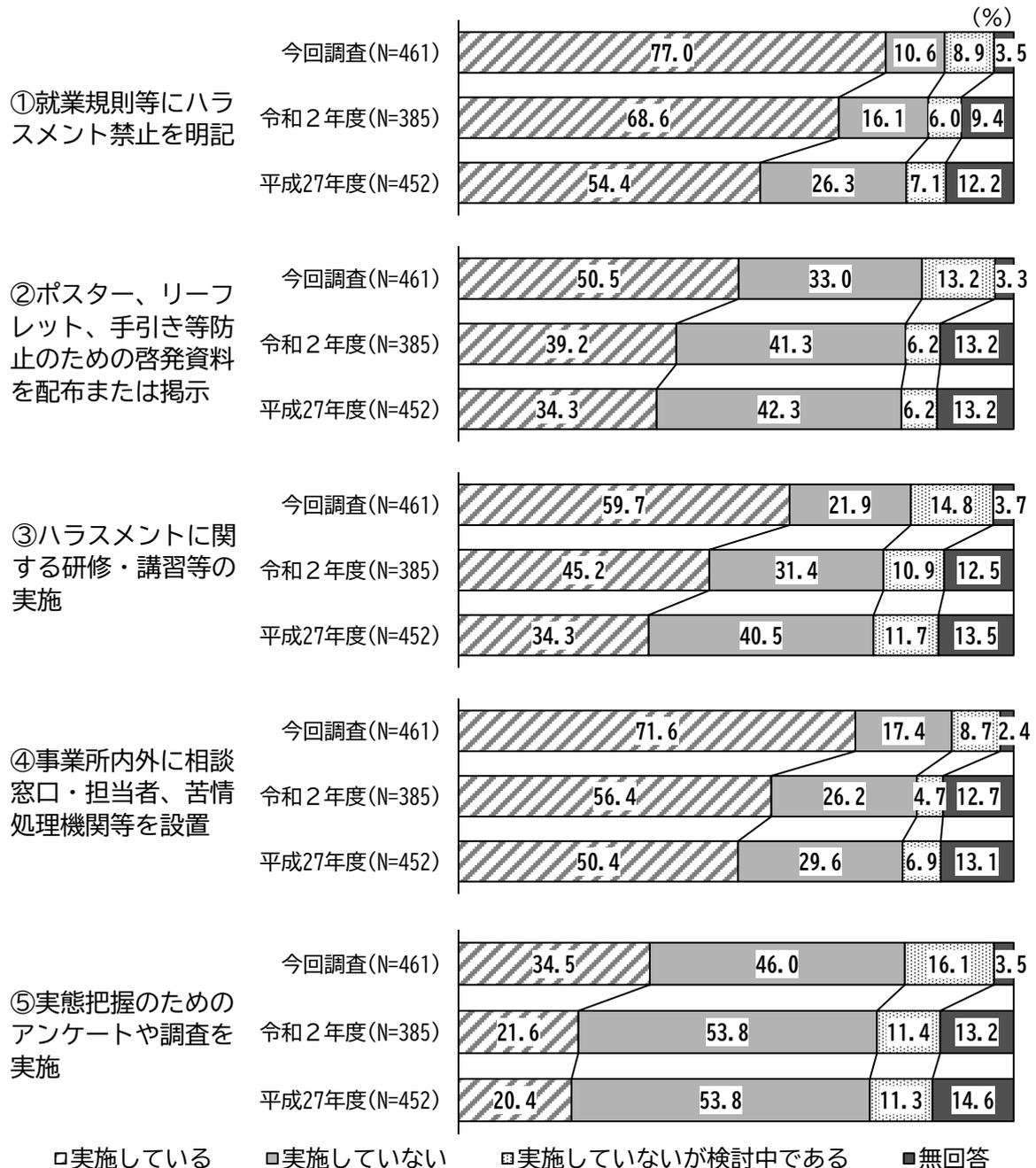
図表5-5-5 ハラスメント防止の取組みの有無「⑦管理職等への意識啓発・理解促進」
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

		合計	実施している	実施していない	が実施検討中ではない	無回答
全体		461 100.0	300 65.1	86 18.7	60 13.0	15 3.3
業種別	建設業	44 100.0	20 45.5	15 34.1	9 20.5	- -
	製造業	5 100.0	4 80.0	- -	1 20	- -
	情報通信業	10 100.0	8 80.0	1 10.0	1 10.0	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	11 78.6	2 14.3	- -	1 7.1
	卸売業、小売業	67 100.0	39 58.2	20 29.9	8 11.9	- -
	金融業、保険業	13 100.0	12 92.3	- -	1 7.7	- -
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	12 63.2	5 26.3	2 10.5	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	10 62.5	3 18.8	2 12.5	1 6.3
	教育、学習支援業	41 100.0	30 73.2	7 17.1	4 9.8	- -
	医療、福祉	137 100.0	95 69.3	19 13.9	17 12.4	6 4.4
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	28 66.7	4 9.5	8 19.0	2 4.8
	その他	18 100.0	11 61.1	3 16.7	2 11.1	2 11.1

経年比較でみると、「実施している」はすべての項目で令和2年度に比べ、今回調査の方が高率になっている。「④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」では、令和2年度は56.4%であるが、今回調査は71.6%と15.2ポイント高くなっている。また、「③ハラスメントに関する研修・講習等の実施」では、令和2年度は45.2%であるが、今回調査は59.7%と14.5ポイント高くなっている。(図表5-5-6)

図表5-5-6 ハラスメント防止の取組みの有無(全体)【経年比較】



VII 多様性の尊重について

(1) 「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の認知度

問 29	「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」をご存じですか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。
------	---

「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の認知度は、「条例も大まかな内容も知っている」は21.7%、「聞いたことがあるが、内容は知らない」が38.0%、「知らない」が38.6%となっている。(図表6-1-1)

業種別にみると、〈情報通信業〉、〈教育、学習支援業〉では、「条例も大まかな内容も知っている」が3割以上となっている。〈金融業、保険業〉では、「知らない」が6割を超えている。(図表6-1-1)

図表6-1-1 「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の認知度
(全体、業種別)

		(上段：実数、下段：%)				
		合計	る内条 容例も も知大 つま てか いな	らる聞 ながい 、た 内こ 容と はが 知あ	知 ら な い	無 回 答
全体		461 100.0	100 21.7	175 38.0	178 38.6	8 1.7
業 種 別	建設業	44 100.0	9 20.5	15 34.1	20 45.5	-
	製造業	5 100.0	-	3 60.0	2 40.0	-
	情報通信業	10 100.0	3 30.0	4 40.0	3 30.0	-
	運輸業、郵便業	14 100.0	3 21.4	6 42.9	5 35.7	-
	卸売業、小売業	67 100.0	6 9.0	30 44.8	31 46.3	-
	金融業、保険業	13 100.0	3 23.1	2 15.4	8 61.5	-
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	2 10.5	6 31.6	11 57.9	-
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	2 12.5	7 43.8	6 37.5	1 6.3
	教育、学習支援業	41 100.0	15 36.6	16 39.0	10 24.4	-
	医療、福祉	137 100.0	34 24.8	55 40.1	45 32.8	3 2.2
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	11 26.2	15 35.7	14 33.3	2 4.8
	その他	18 100.0	4 22.2	5 27.8	7 38.9	2 11.1

(2) 「パートナーシップの宣誓」の認知度

問 30	世田谷区では、平成27年度から、同性パートナーの方の気持ちを受け止める取組みとして「パートナーシップの宣誓」を行っています。また、令和4年度には対象者等を拡大し「パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓」へと制度を改めています。この取組みをご存じですか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。
------	---

「パートナーシップの宣誓」の認知度は、「内容を知っている」は17.6%、「名前は聞いたことがあるが、内容は知らない」が40.1%、「知らない」が40.6%となっている。(図表6-2-1)

業種別にみると、概ねの業種で「内容を知っている」は1割台となっているが、〈情報通信業〉、〈医療、福祉〉、〈サービス業（他に分類されないもの）〉では2割を超えている。〈金融業、保険業〉では、「知らない」が61.5%と6割を超えている。(図表6-2-1)

図表6-2-1 「パートナーシップの宣誓」の認知度
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

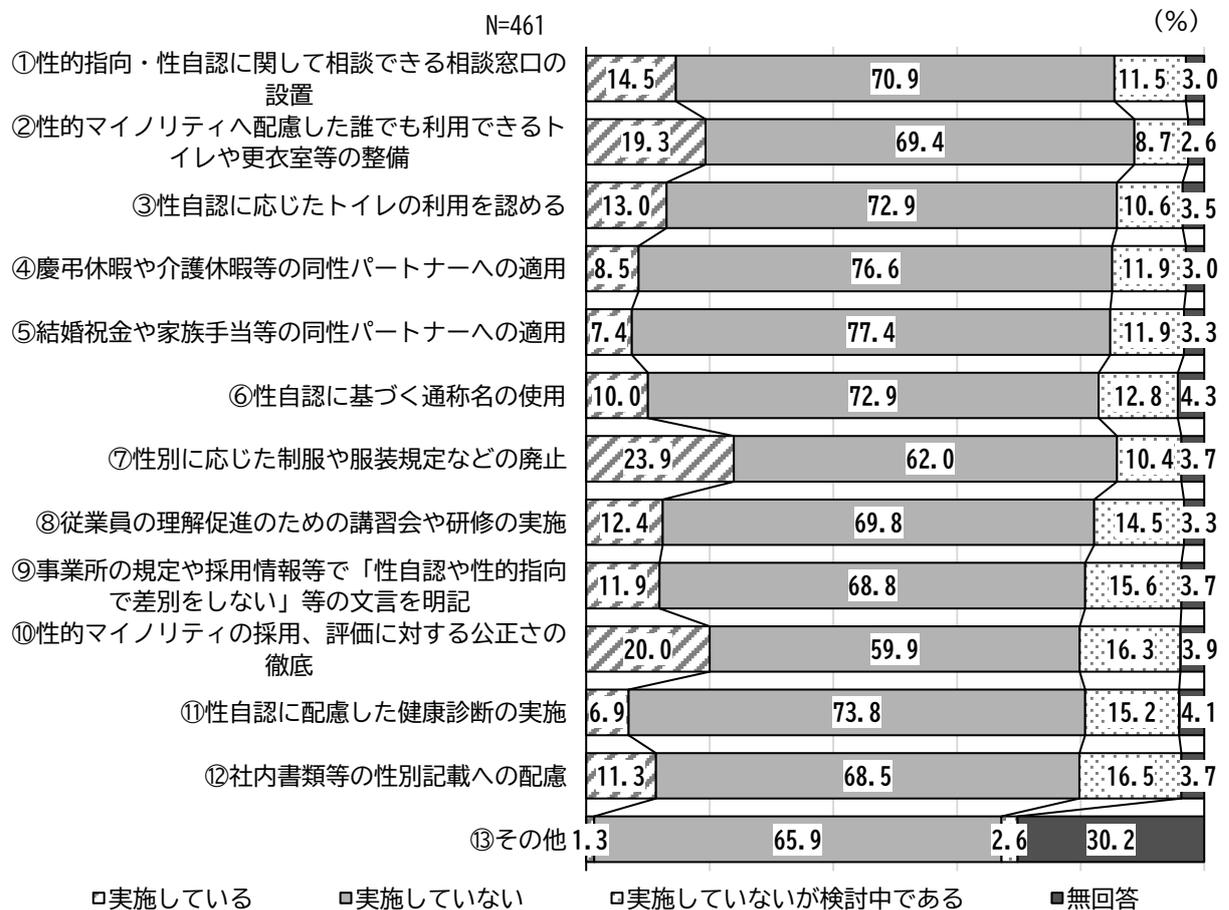
		合計	内容を 知っている	名前が あるが、 知らない 内容	知らない	無 回 答
全体		461 100.0	81 17.6	185 40.1	187 40.6	8 1.7
業 種 別	建設業	44 100.0	5 11.4	18 40.9	21 47.7	-
	製造業	5 100.0	-	2 40.0	3 60.0	-
	情報通信業	10 100.0	3 30.0	3 30.0	4 40.0	-
	運輸業、郵便業	14 100.0	2 14.3	4 28.6	8 57.1	-
	卸売業、小売業	67 100.0	10 14.9	25 37.3	32 47.8	-
	金融業、保険業	13 100.0	2 15.4	3 23.1	8 61.5	-
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	-	3 75.0	1 25.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	3 60.0	1 20.0	1 20.0
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	2 10.5	8 42.1	9 47.4	-
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	3 18.8	7 43.8	5 31.3	1 6.3
	教育、学習支援業	41 100.0	7 17.1	21 51.2	13 31.7	-
	医療、福祉	137 100.0	28 20.4	59 43.1	48 35.0	2 1.5
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	10 23.8	16 38.1	14 33.3	2 4.8
	その他	18 100.0	3 16.7	5 27.8	8 44.4	2 11.1

(3) 職場における、性的マイノリティへの配慮の取組み状況

問 31	職場において、性的マイノリティへの配慮としてどのような取組みをしていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。
------	---

職場における、性的マイノリティへの配慮の取組み状況は、〈実施している〉では、「⑦性別に応じた制服や服装規定などの廃止」が23.9%と最も高く、次いで、「⑩性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底」が20.0%となっている。〈実施していないが検討中である〉は、「⑫社内書類等の性別記載への配慮」が16.5%、「⑨事業所の規定や採用情報で『性自認や性的指向で差別をしない』等の文言を明記」が15.6%、「⑪性自認に配慮した健康診断の実施」が15.2%といずれも1割半ばを占めている。(図表6-3-1)

図表6-3-1 性的マイノリティへの配慮の取組み状況(全体)



第3章 調査の結果

各取組みの「実施している」上位2項目を業種別及び従業員規模別でみると、以下のとおりである。

⑦性別に応じた制服や服装規定などの廃止

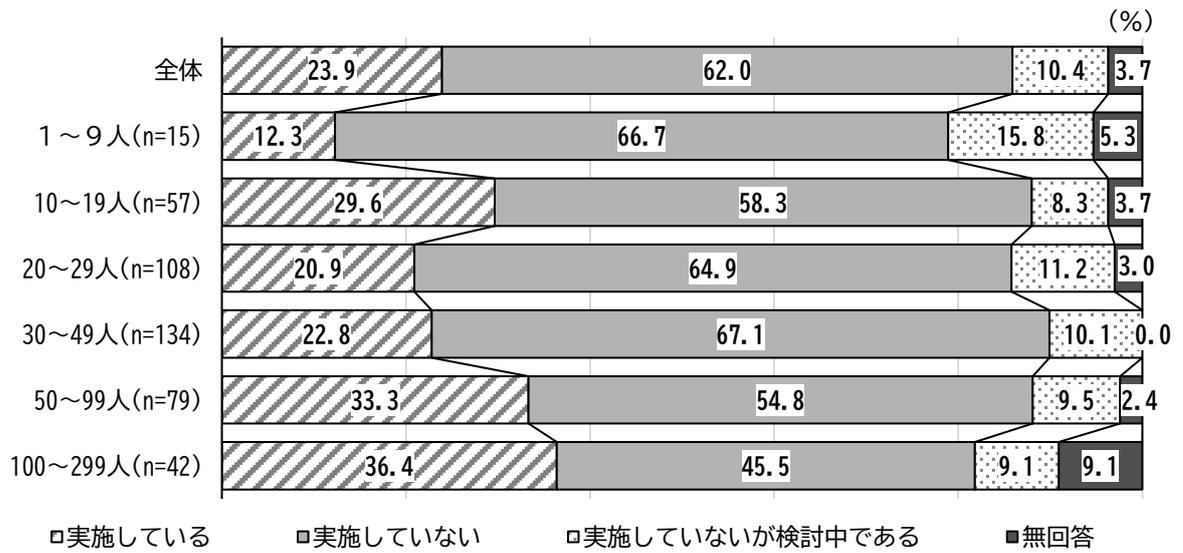
性別に応じた制服や服装規定などの廃止について業種別にみると、〈金融業、保険業〉では、「実施している」が53.8%と5割を超えている。〈卸売業、小売業〉、〈サービス業（他に分類されないもの）〉などでは、「実施していないが検討中である」が2割前後となっている。（図表6-3-2）

従業員規模別にみると、「実施している」は、従業員規模が大きくなる程高率になる傾向がみられる。

図表6-3-2 性的マイノリティへの配慮の取組み状況「⑦性別に応じた制服や服装規定などの廃止」（全体、業種別）

		（上段：実数、下段：％）				
		合計	実施している	実施していない	が実施検討中ではない	無回答
全体		461 100.0	110 23.9	286 62	48 10.4	17 3.7
業種別	建設業	44 100.0	6 13.6	36 81.8	2 4.5	- -
	製造業	5 100.0	1 20.0	4 80.0	- -	- -
	情報通信業	10 100.0	2 20.0	7 70.0	1 10.0	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	3 21.4	9 64.3	1 7.1	1 7.1
	卸売業、小売業	67 100.0	21 31.3	31 46.3	13 19.4	2 3
	金融業、保険業	13 100.0	7 53.8	5 38.5	- -	1 7.7
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	- -	3 75.0	1 25.0	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	3 60.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	4 21.1	13 68.4	1 5.3	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	5 31.3	9 56.3	1 6.3	1 6.3
	教育、学習支援業	41 100.0	6 14.6	32 78	2 4.9	1 2.4
	医療、福祉	137 100.0	34 24.8	88 64.2	13 9.5	2 1.5
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	12 28.6	18 42.9	9 21.4	3 7.1
	その他	18 100.0	2 11.1	11 61.1	3 16.7	2 11.1

図表6-3-3 性的マイノリティへの配慮の取組み状況「⑦性別に応じた制服や服装規定などの廃止」
(全体、従業員規模別)



⑩性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底

性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底について業種別にみると、〈情報通信業〉では「実施している」が30.0%と3割を占めている。〈情報通信業〉、〈医療、福祉〉、〈サービス業（他に分類されないもの）〉などでは、「実施していないが検討中である」が2割を超えている。（図表6-3-4）

従業員規模別にみると、「実施している」は、概ね従業員規模が大きくなる程高率になる傾向がみられる。

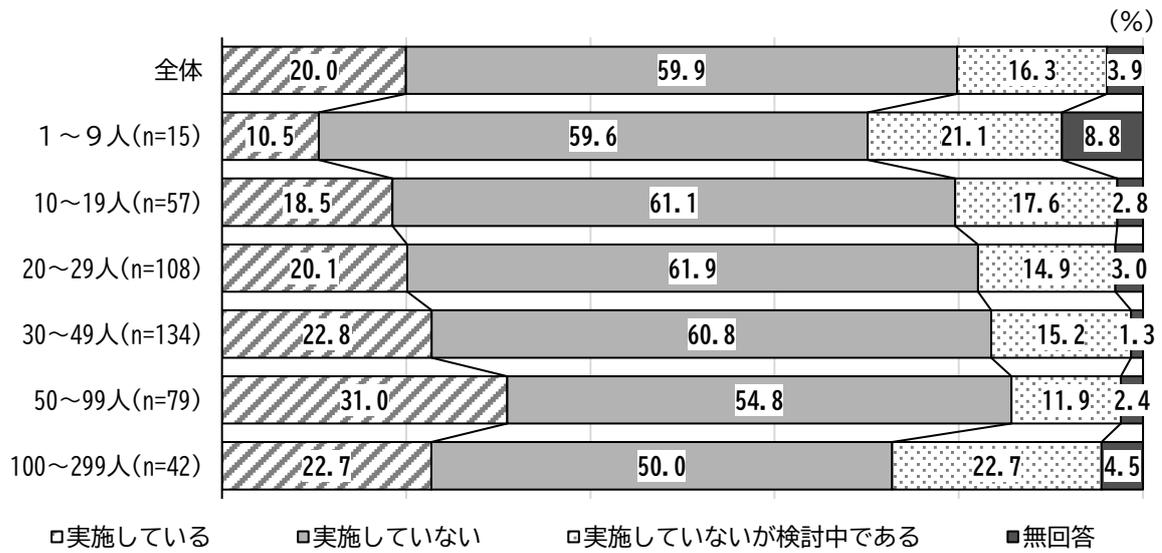
図表6-3-4 性的マイノリティへの配慮の取組み状況

「⑩性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底」(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

		合計	実施している	実施していない	が実施検討中ではない	無回答
全体		461 100.0	92 20.0	276 59.9	75 16.3	18 3.9
業 種 別	建設業	44 100.0	1 2.3	38 86.4	5 11.4	- -
	製造業	5 100.0	- -	2 40.0	3 60.0	- -
	情報通信業	10 100.0	3 30.0	4 40.0	3 30.0	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	4 28.6	8 57.1	1 7.1	1 7.1
	卸売業、小売業	67 100.0	19 28.4	34 50.7	13 19.4	1 1.5
	金融業、保険業	13 100.0	2 15.4	10 76.9	- -	1 7.7
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	- -	3 75.0	1 25.0	- -
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	4 80.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	3 15.8	12 63.2	2 10.5	2 10.5
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	1 6.3	14 87.5	- -	1 6.3
	教育、学習支援業	41 100.0	5 12.2	33 80.5	3 7.3	- -
	医療、福祉	137 100.0	33 24.1	71 51.8	28 20.4	5 3.6
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	8 19	20 47.6	11 26.2	3 7.1
	その他	18 100.0	4 22.2	11 61.1	1 5.6	2 11.1

図表6-3-5 性的マイノリティへの配慮の取組み状況
 「⑩性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底」(全体、従業員規模別)



VIII 行政への要望・自由意見など

(1) 企業における男女共同参画を推進する取組みに関して、行政に期待すること

問 32	ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍推進、ポジティブ・アクション等、企業における男女共同参画を推進する取組みに関して、行政に望むことは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。
------	--

企業における男女共同参画を推進する取組みに関して行政に期待することは、「助成金や補助金の支給」が46.4%と最も高くなっている。次いで、「法改正などの情報提供」が44.9%と4割半ば、「他社の取組み事例の提供」が30.4%で約3割となっている。(図表7-1-1)

業種別にみると、〈金融業、保険業〉では、「優れた成果を上げている企業の表彰、公表」、「保育サービスの拡充・多様化」が6割を超えている。〈教育、学習支援業〉、〈医療、福祉〉では、「助成金や補助金の支給」が6割近くとなっている。(図表7-1-1)

図表7-1-1 企業の男女共同参画推進の取組みで行政に期待すること(全体、業種別):複数回答

		(上段:実数、下段:%)											
		合計	報法 提改 供正 などの 情	会セ のメ 開ナ 催、 講 習	例他 の社 の提 供取 組 み事	表 げ 優 れた 成 果 を 上 の	相 談、 助 言	派 遣 ア ド バ イ ザ ー の	の 助 成 金 や 補 助 金	拡 充・ サ ー ビ ス の 多 様 化	そ の 他	無 回 答	
全体		461 100.0	207 44.9	138 29.9	140 30.4	39 8.5	103 22.3	49 10.6	214 46.4	134 29.1	11 2.4	36 7.8	
業 種 別	建設業	44 100.0	22 50.0	13 29.5	20 45.5	2 4.5	8 18.2	4 9.1	16 36.4	7 15.9	1 2.3	1 2.3	
	製造業	5 100.0	3 60.0	3 60.0	2 40.0	-	1 20.0	-	1 20.0	1 20.0	-	-	
	情報通信業	10 100.0	7 70.0	6 60.0	5 50.0	1 10.0	3 30.0	3 30.0	4 40.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	
	運輸業、郵便業	14 100.0	6 42.9	4 28.6	5 35.7	4 28.6	3 21.4	1 7.1	5 35.7	4 28.6	-	2 14.3	
	卸売業、小売業	67 100.0	30 44.8	15 22.4	20 29.9	2 3	13 19.4	3 4.5	27 40.3	14 20.9	2 3.0	8 11.9	
	金融業、保険業	13 100.0	4 30.8	2 15.4	3 23.1	8 61.5	1 7.7	1 7.7	6 46.2	9 69.2	-	1 7.7	
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25	-	-	-	1 25.0	1 25.0	1 25.0	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	4 80.0	2 40.0	1 20	1 20.0	1 40.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	-	1 20.0	
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	6 31.6	5 26.3	7 36.8	4 21.1	5 26.3	2 10.5	9 47.4	9 47.4	-	2 10.5	
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	6 37.5	4 25	2 12.5	-	1 6.3	-	8 50	5 31.3	-	-	
	教育、学習支援業	41 100.0	15 36.6	15 36.6	12 29.3	2 4.9	8 19.5	9 22	24 58.5	19 46.3	1 2.4	3 7.3	
	医療、福祉	137 100.0	61 44.5	41 29.9	40 29.2	10 7.3	44 32.1	22 16.1	77 56.2	45 32.8	4 2.9	5 3.6	
	サービス業(他に分類されないもの)	42 100.0	20 47.6	11 26.2	8 19	2 4.8	8 19	1 2.4	20 47.6	7 16.7	-	3 7.1	
	その他	18 100.0	9 50.0	10 55.6	5 27.8	-	-	1 5.6	1 5.6	5 27.8	2 11.1	1 5.6	4 22.2

(2) 企業における男女共同参画や女性の活躍に対する取組み等に対して、日頃感じていることや区への要望

問 33	企業における男女共同参画や女性の活躍に対する取組み、働き方改革等に関して、日頃感じていることや世田谷区に対する要望などありましたら自由にご記入ください。
------	--

企業における男女共同参画や女性の活躍に対する取組み等に対して、日頃感じていることや区への要望について回答してもらった。以下、主な回答を各項目にまとめた。(なお、回答に関しては一部文字の訂正や省略等を行っている。)

【① 女性の雇用管理状況等についての意見】

- 弊社業務において男女共に急に欠勤されると困る。お客様の理解も必要である。(運輸業、郵便業)
- 産休・育休・介護休など充分に対応しているが、対象者があらわれた時に代替りの人材が全然見つからず現場は大変困窮しています。(教育、学習支援業)
- 弊社は、女性が多い職場です。結婚・出産などが決まり、職場やシフトに穴が空くことが多々ありました。制度は理解していますが、実際問題、現場ではその様な状況下にありません。(教育、学習支援業)
- 幼稚園のため、女性の多い職場である事から、出産・育児にかかる時期の教員の補充等非常に苦勞しています。(教育、学習支援業)
- 保育園(0~2才)の為、女性だけの職場です。認証保育園の為、狭く男性保育者の採用には施設面を考えると採用が難しい。(医療、福祉)
- 採用しやすい業種・業態・業界と、採用しにくい業種・業態・業界の差が大きすぎると感じる。なるべく平均的に、公平な採用の出来る仕組みのみ実施して欲しいと感じる。(建設業)

【② 育児・介護制度等への要望(制度・施設整備・人材支援)】

- 保育園、病児保育など充実させることにより女性でも働きつづける可能性が増えます。又、それが女性の職場を増やすことにつながります。(医療、福祉)
- 定員に空のある保育所についてはクラスの定員に対し1~2名程度であれば異年齢のお子さんも転園・入園可能にして欲しい。(医療、福祉)
- 育児・介護休業制度の利用促進に向けた企業支援、保育所・介護施設の整備をさらに進め、待機児童や高齢者の解消を加速してほしい。(生活関連サービス業、娯楽業)
- 介護離職を防ぐ法律が手薄と感じる。実際には93日の介護休業では両立は難しい。(卸売業、小売業)

【③ ワーク・ライフ・バランス、制度の捉え方に関する意見】

- 有給取得をうながし、取得しやすい環境を整えることは有益である一方で、法人としてはコストが大きく膨れ上がる実態があります。(その他(子ども子育て事業))
- 全てにおいて男女の差別はないが、男性社員は生活の為に育休を取得しない選択をされる事から、パパ育休の取得率UPは難しい。(情報通信業)

- 女性だけではなく、男性もワーク・ライフ・バランスが取れるよう、引き続き制度の整備や啓蒙を続けて欲しい。(教育、学習支援業)
- 個人の感想ですが、マキシム・ゴーリキーが、「仕事が義務なら人生は地獄だ」と言っていました。私はこれを金言として、趣味を聞かれると「仕事」と言っていました。充実した人生を送ってきたと思います。「ライフワークバランス」って何のことだろう？と思ってます。他者に同じ考えを押し付ける気は毛頭ありませんが、性的マイノリティを守る動きをするならば、ワークがライフだと考える人も、保護してほしいです。(その他(受変電設備等の点検、調整))

【④ 多様性・LGBTQ・性自認・配慮に関する声】

- 多様性(男・女・外国人等)についてまだ理解が浅かったり、理解しているものの、目の前に該当する人物が現われたとき適切な言葉や態度ができない人も多いと感じる。(医療、福祉)
- 保育園の運営に際し、同性パートナーのご家庭のお子さんが入園した際に園としてどのように配慮したらよいか世田谷区へ助言を求める機会があったら良かったなと感じています。入園書類の父母欄をすべて廃止し、保護者①、保護者②と欄に置きかえるなどしました。(医療、福祉)
- 何を基本にそこに意識を持つのか！人として、差別する人がいる事が問題。(医療、福祉)
- 障がいのある方の入浴や排泄の際には同性介助が求められるため、性自認について課題が生じた場合は解決に難しさを感じる。(医療、福祉)
- 多様性の尊重で同性介護の観点から取り組みは難しい。(医療、福祉)

【⑤ 行政支援等に関する意見】

- 制度の改めや取組みの導入時には研修参加や相談窓口の設置などを広めていただきたい。(医療、福祉)
- 知識が足りないので情報収集できる場が欲しい。(建設業)
- 行政からの発信は実施されていると思うが、あまり届いていない。(卸売業、小売業)
- 世田谷区様には丁寧なバックアップをして頂いており、感謝しております。ありがとうございます。(医療、福祉)
- 本社から事業所に情報が降りて来ますので、世田谷区との情報を本社と共有しながら、より良い取組みを行っていきたい。(医療、福祉)
- ご協力など出来ることがあれば事業所としてご協力いたします。(医療、福祉)

【⑥ 小規模事業所・業種特性による対応の難しさ】

- 私共の会社は飲食店です。現場は調理場は職人さん(全て個人です)がほとんど、ホールは主婦、学生さんで占めています。育児、介護などは、パートさんがメインとなり規則よりも日々の面談が大切です。(宿泊業、飲食サービス業)
- 当社は飲食店で週1~2日の学生アルバイトが9割です。社員をいつも募集していますが来ないので廃業の危機です。(宿泊業、飲食サービス業)

- 経済的にも時間的にも余裕がない。問題の把握や改善のために、費用や時間を十分には用意できていない。(卸売業、小売業)
- 助成金や補助金の申請手続きが従業員が少ない中小企業には負担が大きい。(医療、福祉)

【⑦ 男女共同参画施策・行政取組そのものへの評価・疑問】

- 男女共同参画の行政の取組みは予算の無駄だと感じている。(医療、福祉)
- 労務的価値観は会社が意識を変えないと、担当者レベルでは改革は進まないことを理解して頂きたい。指導・改革は担当者にヒアリングをするのではなく、方向性を決めている経営者・管理監督者（決定権がある）であることを理解して頂きたい。従業員をコストと考えている企業も存続しているが、将来は資本と考えている企業が存続すると感じている。(卸売業、小売業)

【⑧ 調査設計・設問内容・調査方法に関する意見・要望】

- 本園は月2回のみ英語講師を除いて、全員女性です。この調査と実態が合わないので次回、調査対象からはずして頂くか「女性しかいない」などの設問を入れて頂きたいです。
(教育、学習支援業)
- 業務委託で出向しているチーム(15名程)であり、パートタイマーが半数以上であるため事業所としてあてはまる項目は少なく本社の制度(就業規則)を元に回答致しました。
(教育、学習支援業)
- 各事業所毎ではなく全体で回答したい。忙しいので大変手間です。(無回答、無効)
- 事業所が固まっているので個別でそれぞれ調査票が届きますが、一括で対応できるようにあれば助かります。(サービス業(他に分類されないもの))
- Webが使える。ペーパーレスってどうなってるの？この調査にどの位の税金が使用されているのでしょうか？このアンケートを行う意味はどこにあるのでしょうか？(サービス業(他に分類されないもの))
- I事業所の概要 企業全体の常用労働者数の男女比については本部に確認するまでに時間を要するため、半数にしてあります。(教育、学習支援業)
- 問12-1について回答が必須のため女性従業員30歳代を選択したが取得者はいない。(その他(ビルメンテナンス))
- 付問12-2の50歳代を選択いたしましたが、男性従業員は該当していません(設問指示によりチェックは付けております)。(医療、福祉)
- 付問12-2について、該当する女性従業員はいません(該当するのは男性従業員のみです)。(サービス業(他に分類されないもの))
- 介護に関わらず、従業員にはフレックスタイム、テレワーク、半日や時間単位の有給休暇は制度がある。今回の選択肢にそれを意味する該当がないため「制度がないが検討中」を選んだが、次回以降は用意してほしい。(情報通信業)

【⑨その他】

- 制度に関しては親会社にて作成しグループ会社全体で運用しております。(情報通信業)

第3章 調査の結果

- 酷暑でも外で労働しなければならない建設業などは国レベルで対策を講じてほしい。(建設業)
- 用心しながら十分にやっていると思っています。(教育、学習支援業)
- 所得税の見直し。有給制度の見直し。育児・介護従事者の所得の見直し。(サービス業(他に分類されないもの))
- 介護現場では、女性職員が多数就労しています。賃金も男女差別はなく、処遇改善のなかで人手不足に力添えいただきたい。(医療、福祉)
- 小規模のクリニックでは事務作業も院長が行うので提出書類の必要ない助成金、補助金を増やしてほしい。(無回答、無効)

第3章 調査結果のまとめと今後の課題

1. 調査結果のまとめ

(1) 女性の雇用管理状況等について

①女性の雇用管理の状況（問1）

◆女性の平均勤続年数は男性より短い状況が継続

常用労働者の平均年齢は、女性 43.2 歳、男性 44.1 歳と大きな差はみられない。一方、平均勤続年数は、女性 8.3 年、男性 10.2 年と、女性の方が 1.9 年短くなっている。(図表 1-1-1)

②女性管理職の状況（問2、付問2-1）

◆女性管理職を有する事業所は7割

「女性管理職を有する事業所」は 70.1% となっており、平成 27 年度以降、増加傾向が続いている。(図表 1-2-1)

従業員規模が大きい事業所、女性比率の高い事業所ほど、「女性管理職を有する事業所」の割合が高くなる傾向がみられる。(図表 1-2-3、1-2-4)

◆管理職に占める女性の割合は約4分の1

管理職における女性比率は 24.5% で、経年的に上昇しているものの、依然として3割には達していない。(図表 1-2-6)

女性の平均勤続年数別にみると、女性比率が低い事業所では勤続年数が長い女性が管理職に登用されていない状況がうかがえる。(図表 1-2-7)

◆女性管理職が少ない理由は「女性従業員が少ないから」が最多

女性管理職が 0 人または 1 割未満の事業所では、「女性従業員が少ない又はいないから」が 47.1% と最も高く、過去調査と比べ大きく増加している。(図表 1-3-1)

③女性活躍推進に関する制度等の認知状況（問3）

◆ポジティブ・アクションの内容を知っている事業所は4割強

ポジティブ・アクションについて、「内容を知っている」事業所は 44.0% で約 4 割にとどまっている。一方、「内容を知らない」は 55.1% と 5 割強を占めている。(図表 1-4-1)

従業員規模別にみると、規模が大きい事業所ほど認知度が高く、小規模事業所では低い傾向がみられる。(図表 1-4-3)

④女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（問4、問5、付問5-1）

◆一般事業主行動計画策定等義務の認知度は4割強

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届け出等の義務について、「知っている」は 43.0%、「知らなかった」は 56.0% となっている。(図表 1-5-1)

◆一般事業主行動計画を策定している事業所は4分の1

一般事業主行動計画を「策定している」事業所は26.0%と約4分の1にとどまっている。一方、「未定」または「策定する予定はない」は6割を占めている。(図表1-6-1)

◆行動計画策定の効果を実感している事業所は半数弱

行動計画を策定している事業所のうち、「女性管理職の割合が増えた」、「組織が活性化された」など一定の効果を挙げる事業所がある一方、「特に目立った効果はなかった」とする事業所が49.2%と半数近くを占めている。(図表1-7-1)

⑤関連制度の取組状況と女性の健康への配慮(問6~問9)

◆認定制度の取得や賃金差異の公表は限定的

えるぼし・くるみん等の認定制度は、認知度に比べ取得率が低く、男女の賃金の差異を公表している事業所も2割に満たない状況である。(図表1-7-2、1-7-3、1-7-4)

◆女性の健康課題への対応は制度整備途上

生理休暇の取得率は極めて低く、把握していない事業所も多い。女性特有の健康課題への配慮は、産休・育休など法定制度を中心とした取り組みが主となっている。

(2) 育児・介護休業制度について

①育児休業(問10、問11、付問11-1)

◆育児休業取得可能期間は「原則1歳だが、一定の場合は2歳」が約3分の1

育児休業取得可能期間は、「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」が30.6%で最も高く、約3分の1を占めている。次いで「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」が15.6%、「2歳~3歳未満」が10.2%となっている。一方、「育児休業の規定なし」は9.3%となっている。(図表2-1-1)

従業員規模別にみると、「原則1歳だが、一定の場合は2歳」「無条件に2歳」は、従業員規模が大きい事業所ほど高率となる傾向がみられる。一方、「育児休業の規定なし」は小規模事業所で高い割合となっている。(図表2-1-2)

女性比率別では、「2歳~3歳未満」は女性比率が高い事業所ほど割合が高くなる傾向がみられる。(図表2-1-3)

◆男性の育児休業取得率は67.3%と大幅に上昇

過去1年間に女性の出産者がいた事業所のうち、育児休業取得者がいた事業所は91.4%となっている。一方、配偶者が出産した男性がいた事業所のうち、男性の育児休業取得者がいた事業所は67.3%となっている。(図表2-2-1)

育児休業取得率は、女性が91.4%と約9割であるのに対し、男性は67.3%と6割半ばとなっており、男女差は依然みられるものの、男性の取得率は平成27年度(3.2%)から54ポイント以上増加している。(図表2-2-2)

また、国の「雇用均等基本調査」と比較すると、世田谷区は女性で4.8ポイント、男性で26.8ポイント上回っている。(図表2-2-2)

◆**育児休業取得者への業務対応は「同じ部門の他の社員で対応」が4割強**

育児休業取得者が出た場合の業務対応は、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が41.7%と最も高く、次いで「派遣労働者やアルバイト等を代替要員として雇用した」が26.4%となっている。(図表2-3-1)

②**介護休業（問12、付問12-1、付問12-2）**

◆**介護休業「規定あり」は8割超で増加傾向**

介護休業について「規定あり」とする事業所は80.5%と8割を超えており、平成27年度、令和2年度と比較しても増加傾向となっている。(図表2-4-1)

業種別にみると、多くの業種で「規定あり」が7割を超える一方、〈宿泊業、飲食サービス業〉では4割程度にとどまっている。(図表2-4-2)

◆**介護休業できる期間は「93日」が約5割**

介護休業の規定がある事業所における取得可能期間は、「93日」が47.5%で最も高く、約5割を占めている。従業員規模が大きい事業所ほど、93日を超える期間を設定している割合が高くなる傾向がみられる。(図表2-4-4)

◆**介護休業取得者がいた事業所は1割弱**

過去1年間に介護休業取得者がいた事業所は8.6%と1割弱であるが、経年比較では増加傾向がみられる。(図表2-5-1)

取得者の属性をみると、男女ともに50歳代が多く、男女差はほとんどみられない。(図表2-6-1)

③**育児・介護休業取得者の職場復帰支援（問13）**

◆**育児休業取得者への〈相談・面接〉は7割で実施**

育児休業取得者の復職に際し、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は70.1%と7割を超えており、経年的に増加している。(図表2-7-3)

一方、〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は25.2%と2割半ばにとどまっており、「実施していない」事業所が5割を超えている。(図表2-7-4、2-7-6)

◆**介護休業取得者への〈相談・面接〉は5割強、〈教育・訓練〉は2割弱**

介護休業取得者の復職に際し、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は54.4%と5割強で、経年的に増加している。(図表2-7-9)

〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は19.5%と2割弱にとどまり、「実施していない」または「検討中」とする事業所が7割以上を占めている。(図表2-7-12)

④看護休暇制度（問14）

◆看護休暇制度の「規定有り」は7割以上に増加

看護休暇制度を「規定有り」とする事業所は76.6%と7割以上を占め、経年的に増加している。（図表2-8-1）

対象者については、「非正社員も含む」が65.7%と6割を超えており、拡大傾向がみられる。（図表2-8-5）

◆看護休暇の利用は女性3割強、男性1割超

看護休暇制度の利用実績は、女性が34.6%、男性が17.9%となっており、いずれも経年的に増加している。（図表2-8-7）

（3）働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援

① 育児との両立支援制度（問15）

◆〈短時間勤務制度〉が6割強で最多、他制度は3割未満にとどまる

育児との両立支援制度は〈短時間勤務制度〉が62.7%と最も高い。一方、〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉は3割弱、〈所定外労働の免除〉〈半日や時間単位の有給休暇〉はいずれも2割未満にとどまっている。

経年比較では、概ねの制度で「制度あり」が減少しており、特に〈半日や時間単位の有給休暇〉、〈所定外労働の免除〉で大きな減少がみられる。

② 育児との両立支援制度の利用実績（付問15-1）

◆制度があれば、男女とも利用率は高い

制度がある事業所では、女性は〈フレックスタイム制度〉〈育児に要する経費の援助措置〉〈時間単位有給〉等で8割以上の利用がみられる。男性でも〈配偶者同行休業制度〉〈フレックスタイム制度〉などで高い利用率となっており、制度整備が利用促進に直結していることがうかがえる。

③ 介護との両立支援制度（問16）

◆〈短時間勤務制度〉が約6割、育児より整備が進展

介護との両立支援制度は〈短時間勤務制度〉が57.5%と最も高く、次いで〈半日や時間単位の有給休暇〉〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉となっている。

経年比較では、すべての制度で「制度あり」が増加傾向にあり、特に〈短時間勤務制度〉の伸びが大きい。

④ 介護との両立支援制度の利用実績（付問16-1）

◆テレワーク・フレックスの活用が中心

介護との両立支援では、男女とも〈フレックスタイム制度〉〈テレワーク〉の利用率が高

く、長期利用が可能な制度ほど活用されている。

⑤ 多様な働き方を可能にする制度（問 17）

◆〈配偶者出産支援休暇〉は6割、他制度は1割台

多様な働き方を可能にする制度では〈配偶者出産支援休暇〉が57.5%と高い一方、〈就業形態の移行〉〈勤務地限定・選択制度〉はいずれも1割強にとどまっている。

経年比較では、概ねの制度で「制度あり」が増加している。

⑥ 多様な働き方制度の利用実績（付問 17-1）

◆利用は限定的だが、男性の育児関連休暇は一定程度浸透

女性では〈就業形態の移行〉、男性では〈配偶者出産支援休暇〉の利用が比較的多いが、全体として利用率は低水準にとどまっている。

⑦ 育児・介護を行う従業員が働きやすい環境づくり（問 18）

◆「相談窓口の設置」「経営・人事方針への位置付け」が5割前後

〈相談窓口の設置〉が56.0%と最も高く、〈両立支援への積極的な取組みを経営・人事の方針とする〉も約5割となっている。

経年比較では、概ねの取組で「実施している」が増加している。

⑧ 今後の両立支援制度の考え方（問 19）

◆「現状のままでよい」が3割強、「充実を図る」が3割

今後の考え方は「現状のままでよい」が33.2%と最も多い。一方、「両立支援制度の充実」や「利用者の増加」を志向する事業所も一定数みられる。

女性比率が低い事業所ほど現状維持が高い傾向がある。

⑨ 両立支援制度を設ける上で重要なこと（問 20）

◆「法律の知識」が最多、意識より実務重視へ

最も重要な点は「育児・介護休業法など法律の知識」が約3割と最多で、「企業トップの意識」を上回っている。経年比較でも、法制度理解の重要性が高まっている。

⑩ 働きながら育児・介護を行うために重要なこと（問 21）

◆「上司・同僚の理解」が最重要

「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が最も高く、次いで「職場の両立支援制度の充実」「一人当たりの業務量の削減」となっている。

制度整備に加え、職場風土やマネジメントの重要性が引き続き示されている。

(4) ワーク・ライフ・バランスについて

① ワーク・ライフ・バランスへの取組み（問 22）

◆現状評価は、「取組んではいるが不十分」が約4割

ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状評価は、「取組んではいるが不十分」が39.9%と約4割を占めている。一方、「既に十分に取組んでいる」は20.0%で2割となっており、令和2年度（14.8%）と比べ5.2ポイント上昇している。（図表4-1-3）

従業員規模が大きい事業所ほど、「既に十分に取組んでいる」、「取組んではいるが不十分」の割合が高くなる傾向がみられる。（図表4-1-2）

◆今後の必要性は、『取組む意向がある』が7割半ば

今後の必要性については、「ある程度取組むべき」、「積極的に取組むべき」を合わせた『取組む意向がある』が75.0%と7割半ばを占めている。（図表4-1-4）

経年比較でみると、「積極的に取組むべき」は令和2年度28.1%から今回36.2%と8.1ポイント増加しており、取組みの必要性に対する認識は高まっている。一方、「現状のままで問題はない」はやや減少している。（図表4-1-6）

② ワーク・ライフ・バランス充実のための取組み（問 23）

◆重要と考える取組みは、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が最多

ワーク・ライフ・バランス充実のために重要なことは、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が54.7%と最も高く、次いで「管理職への理解・周知の徹底」が41.6%、「育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置」が31.0%となっている。（図表4-2-1）

経年比較では、「仕事の見直しや長時間労働の削減」、「管理職への理解・周知の徹底」といった職場全体に関わる取組みの重要性が高まっている。

◆現在行っている取組みは、「計画的な年休取得の促進」が5割半ば

現在行っている取組みでは、「計画的な年休取得の促進」が55.3%と5割半ばで最も高く、次いで「仕事の見直しや長時間労働の削減」、「人事・労務担当者への理解・周知徹底」となっている。（図表4-2-2）

経年比較でみると、「社内の相談窓口の設置」、「男性の育児参加の促進」など、支援体制や意識啓発に関する取組みが大きく増加している。

◆今後新たに実施したい取組みは分散傾向

今後新たに実施したい取組みは、「育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置」、「定期的な従業員満足度調査の実施」などが2割前後となっており、特定の取組みに集中する傾向はみられない。（図表4-2-3）

③ 子育て中の女性の採用について（問 24、付問 24-1）

◆「『子育て中』であることは採用とは関係ない」が約7割

「子育て中の女性」を正社員として採用することについては、「『子育て中』であることは採用とは関係ない」が67.7%と約7割を占めている。（図表4-2-4）

経年比較でみると、この割合は平成27年度以降一貫して増加しており、子育て中の女性に対する採用上の理解は進んでいる。

◆採用が難しい理由は、「突発的な休みへの対応」が中心

「子育て中の女性の採用は難しい」と回答した事業所では、「子どものことで突然休まれると困る」が最も多く、次いで「残業や休日出勤を頼みづらくなる」など、業務運営上の懸念が挙げられている。（図表4-2-8）

（5）職場のハラスメントについて

① パワーハラスメント防止対策義務化の認知度（問 25）

◆「法律も内容も知っている」が7割超

パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度は、「法律も内容も知っている」が73.3%と7割を占めている。「聞いたことがあるが、内容は知らない」は21.9%、「知らない」は3.7%とわずかである。（図表5-1-1）

従業員規模別にみると、「法律も内容も知っている」は、従業員規模が大きくなるに従い高率になる傾向がみられる。一方、「聞いたことがあるが、内容は知らない」「知らない」は、従業員規模が小さい事業所ほど高率となっている。（図表5-1-2）

労働組合の有無別では、〈労働組合有〉で「法律も内容も知っている」が79.2%と約8割を占め、〈労働組合無〉では71.7%と約7割となっている。（図表5-1-3）

② ハラスメントの実態（問 26、付問 26-1）

◆何らかのハラスメントがある事業所は約4割

何らかのハラスメントが、「問題になったことも実態としてもない」は59.2%と約6割となっている。一方、「問題になったことがある」は24.7%、「問題になったことはないが実態としてはある」は15.2%であり、これらを合わせた何らかのハラスメントがある事業所は39.9%と約4割を占めている。（図表5-2-1）

従業員規模別にみると、「問題になったことがある」は従業員規模が大きい事業所ほど高率になる傾向がみられる。一方、「問題になったことも実態としてもない」は、従業員規模が小さい事業所ほど高率となっている。（図表5-2-2）

経年比較では、「問題になったことも実態としてもない」は令和2年度より増加している一方、「問題になったことがある」も増加しており、ハラスメントの顕在化が進んでいる状況がうかがえる。（図表5-2-5）

◆問題となったもしくは実態としてあるのは、「パワーハラスメント」が8割超

問題となったもしくは実態としてあるハラスメントの種類は、「パワーハラスメント」が82.1%と8割を超えて最も高く、次いで「セクシュアルハラスメント」が33.7%と約3割となっている。(図表5-3-1)

経年比較でみると、「パワーハラスメント」はやや減少している一方、「セクシュアルハラスメント」は増加している。(図表5-3-2)

③ ハラスメント問題の対応 (問27)

◆「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が7割

ハラスメントが起きたとき、対応が困難と感じることについては、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が70.1%と約7割を占めている。次いで、「事実確認が難しい」が50.8%、「プライバシーの保護が難しい」が37.7%、「加害者への処分を含めた対応が難しい」が34.5%となっている。(図表5-4-1)

経年比較では、「線引きが難しい」と感じる事業所の割合は令和2年度より上昇しており、対応の難しさが増していることがうかがえる。

④ ハラスメント防止への取組み (問28)

◆〈就業規則等にハラスメント禁止を明記〉を「実施している」が8割弱で最多

ハラスメントを防止するための取組みで「実施している」割合が最も高いのは、〈就業規則等にハラスメント禁止を明記〉で77.0%と8割弱を占めている。次いで、〈事業所内外に相談窓口・担当者等を設置〉が71.6%、〈管理職等への意識啓発・理解促進〉が65.1%となっている。(図表5-5-1)

労働組合の有無別にみると、すべての項目で〈労働組合有〉の事業所の方が〈労働組合無〉に比べ高率となっており、特に研修実施や実態把握の取組みで差が大きい。(図表5-5-2)

経年比較では、すべての取組み項目で「実施している」割合が令和2年度を上回っており、相談窓口の設置や研修の実施などを中心に、防止対策は着実に進展している。(図表5-5-6)

(6) 多様性の尊重について

① 世田谷区の条例等の認知状況 (問29、問30)

◆「条例も大まかな内容も知っている」は2割強

「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の認知度は、「条例も大まかな内容も知っている」が21.7%と2割強を占めている。「聞いたことがあるが、内容は知らない」は38.0%、「知らない」は38.6%となっている。(図表6-1-1)

業種別にみると、〈情報通信業〉、〈教育、学習支援業〉では、「条例も大まかな内容も知っている」が3割を超えている一方、〈金融業、保険業〉では「知らない」が6割を超えており、業

種間で認知度に差がみられる。(図表6-1-1)

◆「パートナーシップの宣誓」の「内容を知っている」は2割弱

「パートナーシップの宣誓」の認知度は、「内容を知っている」が17.6%と2割弱にとどまっている。「名前は聞いたことがあるが、内容は知らない」は40.1%、「知らない」は40.6%と、制度の存在は知られているものの、内容理解には至っていない事業所が多い。(図表6-2-1)

業種別にみると、多くの業種で「内容を知っている」は1割台にとどまるが、〈情報通信業〉、〈医療、福祉〉、〈サービス業（他に分類されないもの）〉では2割を超えている。一方、〈金融業、保険業〉では「知らない」が6割を超えている。(図表6-2-1)

② 職場における性的マイノリティへの配慮の取組み状況（問31）

◆「実施している」取組みは2割前後にとどまる

職場における性的マイノリティへの配慮の取組みについて、「実施している」で最も高いのは〈性別に応じた制服や服装規定などの廃止〉で23.9%、次いで〈性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底〉が20.0%となっており、いずれも2割前後にとどまっている。(図表6-3-1)

一方、「実施していないが検討中である」では、〈社内書類等の性別記載への配慮〉、〈事業所の規定や採用情報で差別をしない旨の明記〉、〈性自認に配慮した健康診断の実施〉がいずれも1割半ばとなっており、取組みを模索している段階の事業所も一定数みられる。

◆取組みは、従業員規模が大きい事業所ほど進んでいる

「性別に応じた制服や服装規定などの廃止」や「採用・評価に対する公正さの徹底」については、従業員規模が大きい事業所ほど「実施している」割合が高くなる傾向がみられる。(図表6-3-2～5)

業種別では、〈金融業、保険業〉や〈情報通信業〉などで比較的取組みが進んでいる一方、他の業種では「検討中」や「未実施」が多く、取組み状況にはばらつきがみられる。

2. 今後の課題

調査結果のまとめをもとに、今後の課題を考察する。

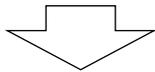
(1) 女性の活躍推進

今回の調査結果から、女性の活躍推進に一定程度取り組んでいる事業所がみられる一方で、取組みの進捗状況には事業所により差があることがうかがえる。特に、従業員規模が大きい事業所や女性比率の高い事業所では、女性の登用や活躍に向けた取組みが比較的進んでいる傾向がみられる。

一方、女性の活躍が進んでいない事業所では、「女性従業員が少ない」、「登用に必要な経験を積む機会が少ない」などを理由に挙げる傾向が引き続きみられ、女性のキャリア形成を支える仕組みが十分に整っていない状況がうかがえる。

さらに今回、女性活躍推進法に関連する制度（①えるぼし認定、②子育てサポート企業（くるみん）認定、③ユースエール認定）の認知・取得状況についてたずねたところ、認知度に比べ取得率が低かった。

また、生理休暇の取得率は極めて低く、取得状況を把握していない事業所も多いなど、女性特有の健康課題への対応は十分に進んでいるとは言い難い。現状では、産前・産後休業や育児休業など法定制度を中心とした取組みにとどまっており、月経や更年期等を含めた日常的な健康課題に対する職場での理解や配慮は限定的である。

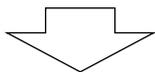


これらのことから、女性の継続就労やキャリア形成を支援する取組みを進めるとともに、女性が能力を発揮できる職域の拡大や登用機会の確保に向けた支援を継続していくことが必要である。また、制度の周知や利用しやすい職場環境づくりを進めるとともに、管理職や従業員への啓発を通じて、女性の健康課題に対する理解を深め、実態把握を含めた取組みの充実を図ることが課題である。

(2) 育児・介護と仕事の両立支援

育児・介護と仕事の両立支援制度については、多くの事業所で制度自体は整備されているものの、引き続き利用状況には男女差がみられ、特に男性の利用が十分に進んでいない状況がうかがえる。

また、介護に関する制度については、育児関連制度と比べて利用率が低く、制度の認知や利用のしやすさに課題があると考えられる。

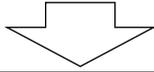


これらのことから、育児・介護を担うことが女性に偏らないよう、男女ともに制度を利用しやすい職場環境づくりを進めるとともに、制度の周知や利用促進に向けた取組みを一層進めていくことが必要である。

(3) 仕事と育児・介護の両立支援

仕事と育児・介護の両立に関しては、短時間勤務制度や柔軟な働き方を取り入れている事業所がみられる一方で、実際に利用できるかどうかは職場の理解や運用に左右される状況がうかがえる。

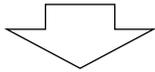
また、両立支援に取り組むうえで重要な要素として、引き続き「企業トップや管理職の意識」が大きな影響を持っていることが示唆されている。



これらのことから、制度整備にとどまらず、管理職を含めた職場全体の理解を深め、実際に制度を利用しやすい職場風土を醸成していくことが課題である。

(4) ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスに関する取組みについては、働き方の見直しや業務の効率化などに一定の進展がみられる一方で、職場によって取組み状況に差があることがうかがえる。今後は、制度を導入するだけでなく、職場内での不公平感を生じさせない運用や、従業員の満足度を把握する仕組みづくりなど、取組みを定着・成熟させる視点が求められる。

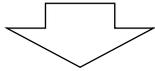


これらのことから、事業所の実情に応じたワーク・ライフ・バランスの取組みを進めるとともに、好事例の共有などを通じて、取組みの質の向上を図っていくことが重要である。

(5) さまざまなハラスメントの防止

ハラスメントについては、引き続きパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントが課題として挙げられており、事業所によって認識や対応に差がみられる。

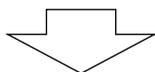
また、ハラスメント防止に関する制度や義務について、十分に理解されていない事業所もみられることから、ハラスメントが潜在化している可能性も考えられる。



これらのことから、ハラスメントに対する正しい理解を促進し、問題を早期に把握・対応できる体制づくりを進めるとともに、相談体制の整備や再発防止に向けた取組みを強化していくことが必要である。

(6) 職場における多様性の尊重

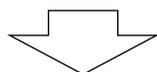
今回の調査では、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」および「パートナーシップ（ファミリーシップ）宣誓制度」について、前回調査と比べて認知状況に大きな改善はみられず、内容理解が十分に進んでいないことが明らかになった。また、職場における性的マイノリティへの配慮の取組みについては、一部の項目では実施が進んでいるものの、全体としては取組みが限定的であり、事業所規模や業種による差もみられる。



これらのことから、条例や制度の趣旨・内容について、より分かりやすい周知啓発を行うとともに、事業所が具体的な取組みにつなげられるよう支援を行っていくことが重要である。特に、職場における理解促進と取組みの裾野拡大が今後の課題である。

(7) 区に求められていること

今回の調査からは、引き続き、制度や取組みに関する分かりやすい情報提供、事例紹介、相談支援などを区に求める声がみられる。



これらのことから、事業所の規模や業種に応じたきめ細かな支援を行うとともに、継続的な調査・把握を通じて、実態に即した施策の検討につなげていくことが必要である。

令和7年8月
世田谷区生活文化政策部

区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査

世田谷区では、男女共同参画に関する施策等を推進するため、概ね5年に1度従業員20人以上の全区内企業・事業所を対象に、「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」を実施しています。この調査では、総務省の「事業所母集団データベース」に基づき、貴事業所に調査票を送付しています。調査結果はすべて統計的に処理し、ご回答いただきました内容は調査目的の以外には使用いたしません。また、世田谷区では、個人情報保護条例に基づき、情報管理を徹底しております。個人あるいは企業のお名前が出ることは一切ございません。率直なご意見をお聞かせいただければ幸いです。ご多忙中、大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

この調査は郵送でお送りしていますが、下記の Web フォームからもご回答いただけます。



<https://enquete.cc/q/setagayadanjo>

<記入にあたってのお願い>

- (1) ご回答は、人事労務管理担当責任者の方をお願いします。
- (2) この調査は事業所を単位として行っています。各段階については、貴事業所に問い合わせをください。
- (3) 原則として、該当する回答の番号に1つだけ○をつけてください。ただし、別に指示がある場合は、その指示に従ってご回答ください。また回答の選択によっては、カッコ内の指示に従い、何箇所もお進みください。
- (4) 「その他」に○を付けた場合は、ご画面でもカッコ内に具体的な内容をご記入ください。
- (5) 特にご存知の限り、令和7年7月1日現在(調査基準日)でご記入ください。
- (6) ご記入いただいた調査票は、同封の封筒(切手不要)にて令和7年9月12日(金)までにご返函ください。Webフォームから回答いただいた場合、調査票の返送は不要です。

【実施主体】世田谷区生活文化政策部 人権・男女共同参画担当課
住所 千156-0043 東京都世田谷区松原6丁目3番5号
電話 03-6304-3453 FAX 03-6304-3710

【調査機関】(株)都市環境計画研究所
住所 千101-0032 東京都千代田区岩本町3丁目2番1号
電話 03-3861-4090 FAX 03-3861-4094
(平日午前9時～午後5時)



I 貴事業所の概要についてお伺いします。

下記についてご記入あるいは該当する番号に○をつけてください。

事業所名		
所在地		電話
記入者の所属と氏名	(氏名)	
業種	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 8. 学術研究、専門・技術サービス業 9. 宿泊業、飲食サービス業 10. 生活関連サービス業、娯楽業 11. 教育、学習支援業 12. 医療、福祉 13. サービス業(他に分類されないもの) 14. その他()	
貴事業所の常用労働者数 ※1	一般労働者 ※2	パートタイマー等 ※3
企業全体の常用労働者数 ※4	男性	女性
事業所の性格	男性	女性
労働組合の有無	1. 単独事業所	2. 本社・本店 3. 支社・営業所等
	有	無

※1 「常用労働者」とは、以下の者をいいます。「常用労働者」＝「一般労働者」＋「パートタイマー等」

- ① 期間を定めず、又は1ヶ月を越える期間を定めて雇用されている者
- ② 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ③ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- ④ 上記①～③の条件に該当する、他企業からの出向者(他企業への出向者は、在籍出向・移籍出向を問はず)

※2 「一般労働者」には、正規の社員・従業員の人数を記入してください。

※3 「パートタイマー等」には、「一般労働者」を除いた、パート・契約社員等の常用労働者数を記入してください。派遣社員については、貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、他社に派遣している労働者を含めてください。貴事業所が派遣先の場合は記入しないでください。

※4 この質問は、他に事業所・営業所・工場などがある場合は、それも含めた全体の人数をご回答ください。

II 貴事業所の女性の雇用管理状況等についてお伺いします。

1. 女性管理職等

問1 貴事業所の常用労働者の平均年齢と平均勤続年数をご記入ください。
なお、小数点第2位以下は四捨五入してください。

	男性		女性	
	歳	年	歳	年
平均年齢				
平均勤続年数				

問2 貴事業所では、係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0をご記入ください。

※一般に管理職は、「課長相当職」以上ですが、本設問では、事業執行の指揮命令者の「係長相当職」を管理職に含めています。

雇用状況	管理職数	
	うち女性	人
管理職	人	人
役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

※管理職には、企業の組織系列の活動者において、配下の従業員等を指揮・監督する役割の他、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれる役割をさめます。

※部長・課長等の役職名を採用していない場合や次長等役職名にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか逡巡判断してください。

付問2-1 課長級以上の女性管理職が少ない(1割未満)の事業所のみお答えください。

女性管理職が少ないのはなぜだと思いますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 必要な経験、判断力等を有する女性が少ないから
2. 女性が管理職になることを希望しないから
3. 将来管理職につく可能性のある女性がいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから
4. 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから
5. 男性従業員が女性管理職を希望しないから
6. 顧客が女性管理職を希望しないから
7. 女性従業員が少ない又はいないから
8. その他()

2. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画についての取組み

●一般事業主が行うべきこと

改正女性活躍推進法(令和元年6月5日公布)等にもとづき、一般事業主が行うべきことは以下のとおりです。

- 常時雇用する労働者の数(※)が301人以上の事業主
 - 以下の(1)～(4)の取組が義務となっています。
 - (1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
 - (2)次の①②区分ごとに1項目以上(計2項目以上)を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社会周知、公表
 - ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
 - 採用、配置、育成、教育訓練、評価・費用、職場風土、性別役割分担意識、再チャレンジ、取組の結果を回すための指標
 - ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
 - 柔軟就業、働き方改革
 - (3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - (4)女性の活躍に関する①②区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上の情報公開
 - ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
 - 採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女別の採用における競争倍率 等
 - ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
 - 男女の平均継続勤務年数の差異、男女別の育児休業取得倍率 等
- 常時雇用する労働者の数(※)が101人以上300人以下の事業主
 - 以下の(1)～(4)の取組が義務となっています。
 - (1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析。
 - (2)1つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社会周知、公表
 - (3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - (4)女性の活躍に関する1項目以上の情報公開

■常時雇用する労働者の数(※)が100人以下の事業主は上記(1)～(4)が努力義務

(※)正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。
①期間の定めなく雇用されている者
②一定の期間を定めて雇用されている者であつて、過去1年以上の期間について引き続き雇用されていいる者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者。

(出典:厚生労働省 資料「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう1」より作成)

- 女性活躍推進法が令和18年31日まで延長されました。
(令和7年6月改正 令和8年4月1日施行)
従業員数101人以上の企業に対して、男女間の賃金差の情報公表が義務化されます(従来は301人以上の企業が対象)。
従業員数101人以上の企業に対して、女性管理職比率の情報開示が義務化されます。

●ボジティブ・アクションとは
 一般的には、「固定的な性別による役割分担意識に根ざすこれまでの制度や慣行が原因となつて、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する企業が自主的かつ積極的な取組みのこと」を言います。
 ボジティブ・アクションを果敢するには、①男女均等な待遇確保 ②女性の勤続年数の伸長 ③職場の雰囲気、風土の改善 ④女性の採用拡大 ⑤女性の職域拡大・管理職の増加 ⑥多様な働き方の確保を取組み目標として進めていくことが大切だとされています。

問3 ボジティブ・アクションの意味について、今までの程度認識していましたが、該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

- 1. 内容を改めて良く知っている
- 2. 内容がある程度知っている
- 3. 言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らない
- 4. 知らない

問4 「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届け出等の義務について、ご存じでしたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

- 1. 知っていた
- 2. 知らなかった

問5 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

- 1. 策定している
- 2. 策定を検討中である
- 3. 未定である
- 4. 策定する予定はない

付問5-1 問5で、「1. 策定している」に○をつけた事業所のみお答えください。
 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定してから、どのような効果がありましたか。該当する番号すべてに○をつけてください。

- 1. 女性従業員の労働意欲が向上した
- 2. 男性が女性を対等な存在として見るようになった
- 3. 取引先や顧客からの評判が良くなった
- 4. 優秀な人材を採用できるようになった
- 5. 業績が向上した
- 6. 組織が活性化された
- 7. 生産性向上や競争力強化につながった
- 8. 従業員の就業継続率が向上した
- 9. 女性管理職の割合が増えた
- 10. その他()
- 11. 特に目立った効果はなかった

問6 次の認定制度の認知・取得状況について、あてはまる番号それぞれ1つに○をつけてください。

制度	認知状況	取得状況
①えるぽ認定	1. 知っている 2. ある程度知っている 3. 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4. 知らない	1. 取得済 2. 検討中 3. 未取得
②子育てサポート企業(くるみん)認定	1. 知っている 2. ある程度知っている 3. 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4. 知らない	1. 取得済 2. 検討中 3. 未取得
③ユースエール認定(常時雇用する労働者が300人以下の事業主)	1. 知っている 2. ある程度知っている 3. 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4. 知らない	1. 取得済 2. 検討中 3. 未取得

(厚生労働省より)常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、令和4年7月8日から男女賃金の差異に対して情報公表が必須項目となりました。
 (※101人以上の企業に対しての公表義務化は令和8年4月1日)

	男女の賃金の差異 (年度の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	69.5%
正社員労働者	75.2%
非正規雇用労働者	80.2%

義務対象企業 17,370 社のうち、女性活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した14,577社の公表数値の平均値(令和6年1月19日時点)
 出典:厚生労働省 労働政策審議会 雇用環境・均等分科会(第67回)資料より

問7 女性活躍推進法に基づき男女の賃金の差異を公表していますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

- 1. 公表している
- 2. 公表していない
- 3. 公表を検討中

問8 就業規則に「生理休暇」がある場合、生理休暇の取得率について、記載してください。

問9 生理休暇以外に「女性特有の健康課題に配慮した取り組み」をしている場合、具体的に内容を記載してください。

Ⅲ 育児・介護休業制度についてお伺いします。

●育児・介護休業法の改正
男女ともに希望に応じて仕事と育児等を両立できるようにするため、近年、育児・介護休業法は改正されています。(令和3年6月、令和6年5月に公布、施行は順次)

公布日	改正内容	施行日
令和3年6月9日	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け。 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和。 産後パパ育児(出生時育児休業)の創設。育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得、分割して2回まで取得できる。 育児休業(産後パパ育児を除く)について、分割して2回まで取得できる。 育児休業の取得の状況の公表の義務付け。(従業員数1,000人超の企業が公表が義務となる) 	令和4年4月1日
令和6年5月31日	<ul style="list-style-type: none"> 子の看護休暇の取得理由の拡大。(子の行事参加等を拡大、子が小学校3年修了までに拡大) 障害免除の対象範囲の拡大。(小学校就学前の子まで対象) 3歳未満の子どもを育てる社員に対する措置にテレワークを努力義務として追加。 育児休業の取得の状況の公表の義務付け対象企業を拡大。(常時雇用する従業員数300人超の企業は公表が義務となる) 介護休暇の対象者の拡大。(継続雇用期間6か月未満も対象に拡大) 介護離職防止のための雇用環境整備の義務付け。 介護休業や同立支援制度の個別周知や意向確認、情報提供などを義務付け。 家族を介護する社員に対する措置にテレワークを努力義務として追加。 働き方の柔軟化措置と個別の周知・意向確認を義務付け。 仕事と育児の両立についての個別の意向聴取・配慮を義務付け。 	令和7年10月1日

(出典:厚生労働省資料より作成)

問10 貴事業所では子が何歳になるまで育児休業を取得することできますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

1歳未満	1歳	1歳6か月	1歳だが、一定の場合には2歳6か月	無条件に1歳だが、一定の場合には2歳	無条件に2歳	原則は無条件に2歳～3歳未満	3歳以上	育児休業の規定なし
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問11 貴事業所では、令和6年4月1日から令和7年3月31日の間に、出産した従業員(男性の場合は配偶者が出産した者)は何人いましたか。また、そのうち令和7年7月1日までに育児休業を開始した人数(育児休業開始予定の申し出をしている者も含む)をご記入ください。該当者がいない場合は、0をご記入ください。

① 出産者数 (令和6年4月1日～令和7年3月31日)	女性	男性
② うち令和7年7月1日までの間に育児休業を開始した人数(開始予定の申し出者を含む)	うち	うち
③ うち係長相当職以上	(うち)	(うち)
	(人)	(人)

(本枠内に1人以上の記入された場合、付問11-1へ進んでください)

付問11-1 問11で、本枠内に1人以上の記入をされた事業所のみお答えください。
育児休業取得者がいた場合、その者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。
(取得者によって対応が異なる場合は、一番多い対応方法に○をつけてください。)

1. 新たに正社員を雇用了
2. 派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用了
3. 事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた
4. 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
5. その他()

問12 貴事業所では、最長どのくらいの期間(分割して介護休業を取得できる場合は、合計の期間)、介護休業を取得することができますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。〔規定なし〕以外を回答された場合、付問12-1へ進んでください)

31日未満	31日以上93日未満	93日を超え6か月未満	6か月以上1年未満	1年	1年を超える期間	規定なし
1	2	3	4	5	6	7
						8

問13へ

付問12-1 問12で、「規定なし」以外を回答された事業所のみお答えください。
 貴事業所では、令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員はいますか。該当する番号に○をつけてください。
 (「1. いる」と回答された場合、付問12-2へ進んでください)

1. いる 2. いない

付問12-2へ

付問12-2 問12-1で、「1. いる」と回答された事業所のみお答えください。
 以下の性別・年代別属性のうち、取得者の属性の番号について、すべてに○をつけてください。

	20歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上
女性従業員	1	2	3	4	5
男性従業員	1	2	3	4	5

問13 育児・介護休業取得者に対して、復職に際し、次の取組みを行っていますか。該当する番号に○をつけてください。

	育児休業			介護休業		
	実施している	実施していないが検討中である	実施していない	実施している	実施していない	実施していないが検討中である
①相談・面談	1	2	3	1	2	3
②教育・訓練	1	2	3	1	2	3
③その他	1	2	3	1	2	3

問14 就業規則等で子どもが病気・けがをしたときに休める看護休暇制度がありますか。
 (育児・介護休業法の改正により、小学校3年生修了までの子の看護のための休暇の取得可能日数
 が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を平日単位で取得が可能になりました。)
 なお、利用実績についてもご回答ください。

①就業規則等での規定の有無	1. 規定有り	2. 規定なし	
②対象者	1. 正社員のみ	2. 非正社員も含む	
③給与の支給の有無	1. 有給	2. 無給	
④利用実績	女性	1. 利用あり(平均 日)	2. 利用なし
	男性	1. 利用あり(平均 日)	2. 利用なし

IV 働きながら育児や介護を行う従業員に対する面立支援についてお伺いします。

問15 働きながら育児を行う従業員に対し、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。
 ※令和7年4月1日付の育児介護休業法改正により、⑥所定外労働の免除は小学校就学前までに義務付けられています。

	制度あり (制度を利用することができる子の年齢上限)				制度は あり子の 年齢 制限は ない	制度は なし	制度は ないが 検討中 である
	1歳未満	1～3歳未満	3歳～小学校入学以前	小学校入学以降			
①短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6	7
②フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
③テレワーク(在宅勤務制度等)	1	2	3	4	5	6	7
④始業・終業時刻の繰上げ繰下げ	1	2	3	4	5	6	7
⑤半日や時間単位の有給休暇	1	2	3	4	5	6	7
⑥所定外労働の免除	1	2	3	4	5	6	7
⑦再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等)	1	2	3	4	5	6	7
⑧事業所内託児施設	1	2	3	4	5	6	7
⑨育児に要する経費の運動措置	1	2	3	4	5	6	7
⑩配偶者面行休業制度	1	2	3	4	5	6	7

(太枠内に記入された場合、付問15-1へ進んでください)

付問15-1 問15で、本社内(制度あり)に記入された事業所のみお答えください。
 制度があるご回答の項目について、貴事業所の令和6年4月1日から
 令和7年3月31日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。
 該当者がいない場合は0をご記入ください。

	性別		対象者	利用者
	女性	男性		
①短時間勤務制度	女性	男性	人	人
②フレックスタイム制度	女性	男性	人	人
③テレワーク(在宅勤務制度等)	女性	男性	人	人
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	男性	人	人
⑤半日や時間単位の有給休暇	女性	男性	人	人
⑥所定外労働の免除	女性	男性	人	人
⑦再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇うする制度等)	女性	男性	人	人
⑧事業所内託児施設	女性	男性	人	人
⑨育児に要する経費の援助措置	女性	男性	人	人
⑩配偶者同行休業制度	女性	男性	人	人

問16 介護を行っている従業員に対し、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

	制度あり (制度の最長利用期間)				制度 なし	制度は ないが 検討中 である
	3ヶ月 未満	3ヶ月 3ヶ月 未満	1年 未満	1年 以上		
①短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6
②フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6
③テレワーク(在宅勤務制度等)	1	2	3	4	5	6
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6
⑤半日や時間単位の有給休暇	1	2	3	4	5	6
⑥再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇うする制度等)	1	2	3	4	5	6
⑦介護に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6

(本社内)に記入された場合、付問16-1へ進んでください)

付問16-1 問16で、本社内(制度あり)に記入された事業所のみお答えください。
 制度があるご回答の項目について、貴事業所の令和6年4月1日から
 令和7年3月31日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。
 該当者がいない場合は0をご記入ください。

	性別		対象者	利用者
	女性	男性		
①短時間勤務制度	女性	男性	人	人
②フレックスタイム制度	女性	男性	人	人
③テレワーク(在宅勤務制度等)	女性	男性	人	人
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	男性	人	人
⑤半日や時間単位の有給休暇	女性	男性	人	人
⑥再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇うする制度等)	女性	男性	人	人
⑦介護に要する経費の援助措置	女性	男性	人	人

問17 貴事業所では、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

項目	制度あり	制度なし	制度はないが 検討中である
①配偶者出産支援休暇	1	2	3
②就業形態の移行(正社員パート等)	1	2	3
③勤務地限定・選択制度	1	2	3
④その他()	1	2	3

(本社内)に記入された場合、付問17-1へ進んでください)

付問17-1 問17で、本社内(制度あり)に記入された事業所のみお答えください。
 制度がある項目について、貴事業所の昨年度の利用実績をお聞きします。該当する項目に
 ついて、それぞれ男女別にあげてはまる番号に○をつけてください。

項目	性別	利用者が多い	利用者が少ない	実績なし
①配偶者出産支援休暇	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
②就業形態の移行(正社員パート等)	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
③勤務地限定・選択制度	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
④その他	女性	1	2	3
	男性	1	2	3

問18 貴事業所では、育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりをしていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

	実施している	実施していない	実施していないが検討中である
①両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする	1	2	3
②管理者への研修の実施	1	2	3
③相談窓口の設置	1	2	3
④両立支援についての方便の話し合い	1	2	3
⑤プロジェクトチームの設置や職業家庭面立支援者の選任	1	2	3
⑥社内報、社内メール等で両立支援制度の情報提供	1	2	3
⑦その他()	1	2	3

付問18-1 また、貴事業所において、働きながら育児・介護を行う従業員に対して、法定以外で特徴ある取組みをしている場合、具体的に内容を記載してください。

問19 貴事業所では、育児や介護を行っている従業員に対する両立支援制度について、今後どのようにお考えですか。最もあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

1. 両立支援制度の充実を図る	2. 既存制度の利用者の増加を図る
3. 両立支援制度の充実と利用者の増加を図る	4. 現状のままでよい
5. 問題があるので見直したい(問題点:)	

問20 貴事業所において、今までにあげた両立支援制度を設ける上で、一番重要なことはどのようなことだと思いますか。最もあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

1. 育児・介護休業法など法律の知識	2. 企業トップの意識
3. 人事・労務担当者の意識	4. 両立支援制度利用者の存在
5. 企業の経営状況	6. 行政の経費補助
7. その他()	

問21 従業員が、働きながら育児や介護を行うには、何が重要とお考えですか。該当するものを3つまで選び、番号に○をつけてください。

1. 法律の内容の充実	2. 職場の両立支援制度の充実
3. 職場の一人当たりの業務量の削減	4. 休業取得に対する上司、同僚の理解浸透
5. 個人の努力	6. 両立支援制度利用者の増加
7. 家族のサポートや家族の意識改革	8. 保育園等、社会のサポート体制の充実
9. 行政の経費補助	10. その他()

V ワーク・ライフ・バランスについてお伺いします。

●ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

※ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは: だれもがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域活動などにおいても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会です。

○「仕事」

自営業主(農林漁業を含む)、家族従業員、雇用者として、週1時間以上働いていること。常勤(フルタイム)、パート、アルバイト、嘱託などは問わない。

○「家庭生活」

家族と過ごすこと。家事(食事の支度・片付け、掃除、洗濯、買い物など)、育児・介護・看護など。

○「地域・個人の生活」

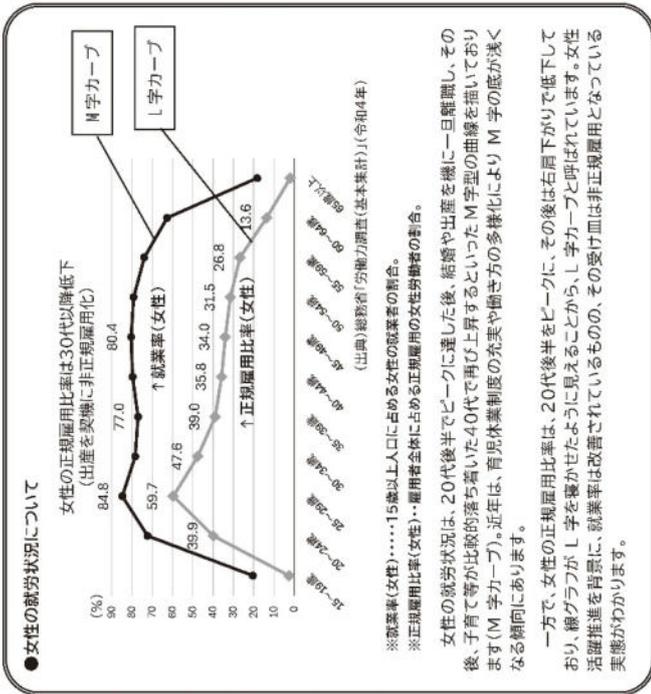
地域・社会活動(ボランティア活動、社会活動、交際・つきあいなど)、学習・研究(学業を含む)、趣味・娯楽、スポーツなど。

問22 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組みについて、どのように認識していますか。現状及び今後の必要性について、貴事業所の考えに、最も近いものをそれぞれ1つずつ選び、番号に○をつけてください。

現状	1. 既に十分に取組んでいる	2. 取組んではいらない
	3. 現状のままでは問題はない	4. 全く取組んでいない
今後の必要性	1. 積極的に取組むべき	2. ある程度取組むべき
	3. 現状のままでは問題はない	

問23 貴事業所で、ワーク・ライフ・バランスを充実させていくため、重要度が高いと考えられるものを(1)の中から3つまで選び、番号に○をつけてください。
また、現在行っているものを(2)の該当する番号すべてに○をつけてください。
さらに、今後新たに実施したいと考えているものを(3)の該当する番号すべてに○をつけてください。

	(1)	(2)	(3)
① ハンフレットなどによる面立支援のための既存制度の追加・PR	1	1	1
② 管理職への理解・周知の徹底	2	2	2
③ 人事・労務担当者への理解・周知徹底	3	3	3
④ 定期的な従業員満足度調査の実施	4	4	4
⑤ 仕事の見直しや長時間労働の削減	5	5	5
⑥ 男性の育児参加の促進	6	6	6
⑦ 育児対象者と対象者外の従業員との間に不公平感のない制度の設置	7	7	7
⑧ 企業のトップの意識改革	8	8	8
⑨ 面立支援のための労使の話し合い	9	9	9
⑩ 面立支援のための社員の話し合い	10	10	10
⑪ 社内の相談窓口の設置	11	11	11
⑫ 計画的な年休取得の促進	12	12	12
⑬ ノー残業デーの設定	13	13	13



問24 「子育て中の女性」(※)を正社員として採用することについて、どのように思いますか。該当する番号に○をつけてください。(※は小学生までの子どもがいる女性)

1. 「子育て中の女性」を積極的に採用している
 2. 「子育て中」であることは採用とは関係ない
 3. 「子育て中」の女性の採用は難しい
 4. どちらともいえない
- (3とお答えの場合、付問24-1へお進みください)

付問24-1 問24で、「3.「子育て中の女性の採用は難しい」と回答された事業所のみお答えください。採用が難しい理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 継続しない
2. 残業や休日出勤を頼みづらくなる
3. 子どものことで突然休まれると困る
4. 職場の人間関係・協調性への不安
5. 技能・経験や知識の不足
6. 子育て中の女性を採用したことがない
7. その他()

VI 職場のハラスメントについてお伺いします。

職場で起きるハラスメントには様々なケースがあります。
その言動によって●ハラスメントと種類が分かります。

ハラスメントは、立場や権限を利用して相手の尊厳を傷つける、不利益を与える人権侵害行為です。

●職場におけるハラスメントについて
労働施策総合推進法の改正で、令和2年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務づけられました。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる
① 優越的な関係を背景とした言動であって、② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
③ 労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。

性的指向・性的自認に関する侮辱的な言動が3つの要素を満たす場合や、性的指向・性的自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を当該労働者の了解を得ずに他の労働者に開示することもパワーハラスメントに該当します。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、防止対策の強化が図られました。

●マトニティハラスメントについて(関する法律 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)
職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業者を出し・取得した男女労働者等の就業環境が阻害されることを「マトニティハラスメント」といいます。

<マトニティハラスメントの事例>
・妊娠・出産の報告や育児休業の利用を申し出ることにより、解雇、制度等の利用の阻害、不利益な配置変更、昇進・昇格にあたり不利な評価を行う。

●パワーハラスメントについて(関する法律 育児・介護休業法)
男性労働者が育児のために育児休業等の制度利用を希望したり、制度を利用したり、したことを理由として、同僚や上司等から嫌がらせなどを受け、就業環境を害されることを「パワーハラスメント」といいます。

●性的指向・性的自認によるハラスメント(SOGIハラスメント)について
関する法律 LGBT 理解増進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法
「SOGI」とは、「性的指向(Sexual Orientation)」と「性自認(Gender Identity)」の頭文字をとった言葉で、性自認(自己の性別についての認識のこと)及び性的指向(どの性別を恋愛の対象にするかを表すもの)に関するハラスメントのことを、「SOGIハラスメント」といいます。

<SOGIハラスメントの事例>
・「ホモ/バイカマ/トランス」などの蔑称を使う、望まない性別の服装を強要する
※事例はあくまでも一部であり、ハラスメントの状況は多様です。

●ケアハラスメント(関する法律 育児・介護休業法)
「働きながら介護をしている従業員に対し、嫌がらせをしたり、必要な制度を利用しなかったりするなどの不利益な行為全般」を指します。

<ケアハラスメントの事例>
・介護休暇の取得を申請しても認めない。

●カスタマーハラスメントについて(令和7年3月)
東京都カスタマーハラスメント防止条例第9条より、事業者は、基本理念にのっとり、カスタマーハラスメントの防止に主体的かつ積極的に取り組みとともに、罰が実施するカスタマーハラスメント防止施策に協力するよう努めなければならないとされています。

問25 労働施策総合推進法の改正により、令和2年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられたことをご存じですか。

- 1. 法律も内容も知っている
- 2. 聞いたことがあるが、内容は知らない
- 3. 知らない

問26 貴事業所ではセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。(平成28年4月1日以降)

- 1. 問題になったことがある
- 2. 問題になっことは無いが実態としてはある
- 3. 問題になっことも実態として無い

(太枠内に記入された場合、付問26-1へお進みください)
付問26-1 「1」または「2」と回答された事業所のみお答えください。
何らかのハラスメントがあったとお答えの場合、問題となったハラスメントは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

- 1. セクシュアルハラスメント
- 2. パワーハラスメント
- 3. 性的指向・性的自認によるハラスメント(SOGIハラスメント)
- 4. マトニティハラスメント
- 5. ハタニティハラスメント
- 6. カスタマーハラスメント
- 7. ケアハラスメント
- 8. その他()

問27 ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

- 1. 事実確認が難しい
- 2. プライバシーの保護が難しい
- 3. どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい
- 4. 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい
- 5. 相談を受ける際の留意点等が分からない
- 6. 被害者への事実確認(事情聴取)に際しての対応が難しい
- 7. 被害者への精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい
- 8. 加害者への処分を含めた対応が難しい
- 9. 調査や取引相手请加害者の場合の対応が難しい
- 10. 相談後の対処法が分からない
- 11. 日課の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない
- 12. 相談窓口の整備等に経費がかかるため難しい
- 13. その他()

世田谷区内中小事業者向け ハラスメント相談窓口(外部委託)のご案内

利用対象者：世田谷区内に登記や主要事業者のある中小企業法人と雇用されている従業員
世田谷区内に事業者を有する個人事業主に雇用されている従業員

サービス提供内容：パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなどに関する社外相談窓口設定
ご利用方法：下記お問合せ先へ相談、契約(有料)していただきます。

お問合せ先：公益財団法人世田谷区産業公社 産業振興課 経営支援・雇用係
〒154-0004 世田谷区太子堂2-16-7 世田谷産業プラザ4F
電話：03-3411-6613 / FAX:03-3411-6610



問28 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組みを行っていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

取組み内容	実施している	実施していない	実施していないが検討中である
①就業規則等にハラスメント禁止を明記	1	2	3
②ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示	1	2	3
③ハラスメントに関する研修・講習等の実施(外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む)	1	2	3
④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置	1	2	3
⑤実態把握のためのアンケートや調査を実施	1	2	3
⑥経営層への意識啓蒙・理解促進	1	2	3
⑦管理職等への意識啓蒙・理解促進	1	2	3
⑧法律に基づく制度の整備や、制度を利用しやすい職場風土の醸成	1	2	3
⑨その他()	1	2	3

Ⅶ 多様性の尊重についてお伺いします。

●「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」について
 多様性を認め合い、人権を尊重するとともに、男女共同参画・多文化共生の地域社会の実現を目指し制定したもので、平成30年4月1日に施行しました。条例には、区の責務や区民・事業者の責務を盛り込み、基本理念や基本的施策等について、必要な事項を定めています。
 男女共同参画の推進は、とりわけ雇用の分野における取組みが必要不可欠であり、事業者が募集、採用及び昇進など、あらゆる場面で、性別等や文化的違いによる不当な取扱いがないよう配慮し、事実上生じている不当な取扱いについては、積極的に改善していくことが必要であることから、第6条で事業者の責務を定めています。
 また、第7条では、性別等の違いや国籍・民族等の異なる人々の文化的違いによる差別の解消を定め、「男だから、女だから、外国人だから」といった意識を見直し、区民一人ひとりが個性と能力を発揮できる地域社会をめざしています。

問29 「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」をご存じですか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

1. 条例も大まかな内容も知っている	2. 聞いたことがあるが、内容は知らない
3. 知らない	

問30 世田谷区では、平成27年度から、同性パートナーの方の気持ちを受け止める取組みとして「パートナーシップの宣誓」へと制度を改めています。また、令和4年度には対象者を拡大し「パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓」へと制度を改めています。この取組みをご存じですか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

1. 内容を知っている	2. 名前は聞いたことがあるが、内容は知らない
3. 知らない	

問31 職場において、性的マイノリティへの配慮としてどのような取組みをしていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

取組み内容	実施している	実施していない	実施していないが検討中である
①性的指向・性自認に関して相談できる相談窓口の設置	1	2	3
②性的マイノリティへ配慮した誰でも利用できるトイレや更衣室等の整備	1	2	3
③性自認に応じたトイレの利用を認める	1	2	3
④慶弔休暇や介護休暇等の同性パートナーへの適用	1	2	3
⑤結婚祝金や家族手当等の同性パートナーへの適用	1	2	3
⑥性自認に基づく通称名の使用	1	2	3
⑦性別に合わせた制服や服装規定などの廃止	1	2	3
⑧従業員の理解促進のための講習会や研修の実施	1	2	3
⑨事業所の規定や採用情報等で「性自認や性的指向を差別をしない等」の文言を明記	1	2	3
⑩性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底	1	2	3
⑪性自認に配慮した健康診断の実施	1	2	3
⑫社内書類等の性別記載への配慮(性別欄の廃止や任意項目化や「その他」の設定等)	1	2	3
⑬その他()	1	2	3

Ⅷ 行政への要望・自由意見など

問32 ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍推進、ポジティブ・アクション等、企業における男女共同参画を推進する取組みに関して、行政に望むことは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 法改正などの情報提供	
2. セミナー、講習会の開催	
3. 他社の取組み事例の提供	
4. 優れた成果を上げている企業の表彰、公表	
5. 相談、助言	
6. アドバイザーの派遣	
7. 助成金や補助金の支給	
8. 保育サービスの拡充・多様化	
9. その他()	

問33 企業における男女共同参画や女性の活躍に対する取組み、働き方改革等に関して、日頃感じていることや世田谷区に対する要望などありましたら自由にご記入ください。

--

これで調査は終了です。

お忙しいところ、調査にご協力いただきありがとうございます。

お手数ですが、同封の返信用封筒(切手不要)で

9月12日(金)までにご投函ください。