

区内企業の  
「男女共同参画に関する意識・実態調査」

— 報告書 —

平成27年11月

世田谷区







## はじめに

世田谷区は、平成26年度に策定した「世田谷区基本計画」で「多様性の尊重」の取り組みとして「男女共同参画の推進」「DV防止の取り組み」を位置づけ、「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」を目指しております。

男女共同参画社会の実現に向けては、「世田谷区男女共同参画プラン調整計画」に基づき、取り組みを進めております。一方で、平成27年9月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が施行され、国では「第4次男女共同参画基本計画」の策定が進められているなど、社会的にも男女共同参画社会づくりへの関心が高まっているといえます。

特に、職場環境に着目すると、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」では、「男性の意識と職場風土の改革」、「職業生活と家庭生活の両立のための環境整備」、「ハラスメントの無い職場の実現」などへの取り組みが求められています。

区は、このような時代の要請に応じて、「全ての人が家庭・地域・職場で、自らの意欲と能力を活かし、その人らしく、いきいきと働き暮らすことができる社会」を目指し、さらに取り組みを進めて行く必要があります。

今回の調査は、平成22年度の調査事項に、女性の再就職や職場のハラスメントについても調査項目に加え、区内企業の経営者や人事責任者の方に、職場における男女共同参画及び仕事と家庭の両立支援に関わる意識をお尋ねし、今後の施策や「(仮称)第2次世田谷区男女共同参画プラン」策定の基礎資料とするために実施したものです。

男女共同参画社会の実現をめざして、この報告書が各分野でご活用いただければ幸いです。

最後になりましたが、お忙しい中ご回答いただきました事業所の皆様に心から感謝申し上げます。

平成27年11月

世田谷区生活文化部  
人権・男女共同参画担当課



# 目 次

## I. 調査の概要

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	1
5. 回収状況	1
6. 回答事業所の属性	2

## II. 調査結果

### 第1章 女性の雇用・能力活用の状況

1. 女性管理職等	9
2. 女性の能力発揮についての取組（ポジティブ・アクション）	15

### 第2章 育児・介護休業制度

1. 育児休業制度	34
2. 介護休業制度	42
3. 看護休暇制度	50

### 第3章 仕事と家庭の両立支援制度

1. 育児を支援する制度	56
2. 介護を支援する制度	67
3. その他の両立支援制度	77
4. 仕事と家庭の両立についての考え方	83

## 第4章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

1. ワーク・ライフ・バランスへの取組	102
2. 男性従業員の育児参加	111
3. 男性従業員が育児に参加する上での課題	115
4. ワーク・ライフ・バランスへの具体的な取組について	117
5. ワーク・ライフ・バランス向上のため行政に望む支援策	123
6. 女性の再就職について	125

## 第5章 職場のハラスメント状況

1. 職場のセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの状況	133
2. マタニティハラスメントの状況	145

## 第6章 自由意見

## 第7章 調査結果のまとめと今後の課題

1. 調査結果のまとめ	151
2. 今後の課題	160

## Ⅲ. 参考資料

調査票	165
-----	-----

## I. 調査の概要



## 1. 調査の目的

男女が共にいきいきと暮らす社会づくりに向けて、区内企業における男女共同参画の状況を把握するとともに、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

- |                   |                            |
|-------------------|----------------------------|
| (1) 女性の雇用・能力活用の状況 | (2) 育児・介護休業制度              |
| (3) 仕事と家庭の両立支援制度  | (4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） |
| (5) 職場のハラスメント状況   |                            |

## 3. 調査の設計

調査地域：世田谷区全域

調査対象：区内にある従業員20人以上の事業所

標本数：抽出数2,137件、調査対象数1,895件

抽出方法：総務省が実施した「平成24年度経済センサス活動調査名簿」より、従業員20人以上のすべての事業所を抽出

調査方法：事前の電話予告・郵送配布・郵送回収・電話督促

調査期間：平成27年6月22日～7月6日

調査機関：(株)タイム・エージェント

## 4. 回収結果

抽出数	調査対象数	有効回収数	対象外(廃業、移転等)	回収率
2,137	1,895	452	242	23.9%

## 5. 回収状況

- ・本文、表、グラフなどに使われる「n」は、各設問に対する回答事業所数である。
- ・百分率(%)の計算は、小数点以下第2位を四捨五入している。したがって、単独回答(1つだけ選ぶ問)においても、四捨五入の影響で、%を足し合わせて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。
- ・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。
- ・回答事業所が10未満の場合、比率が上下しやすいため、傾向をみるにとどめ、本文中では触れていない場合がある。
- ・クロス結果の帯グラフや表について、表側となる設問に「無回答」がある場合、これを表示しない。ただし、全体の件数には含めているので、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。

表記	約4割(4割)	4割強	4割半ば	5割弱	約5割(5割)
範囲	39.0～40.9% (40.0%)	41.0～42.9%	43.0～46.9%	47.0～48.9%	49.0～50.9% (50.0%)

## 6. 回答事業所の属性

## (1) 事業所の性格

	件数	構成比(%)
単独事業所	133	( 29.4)
本社・本店	95	( 21.0)
支社・営業所等	209	( 46.2)
無回答	15	( 3.3)
合 計	452	(100.0)

## (2) 常用労働者に占める女性比率

	件数	構成比(%)
0～20%未満	89	( 19.7)
20～40%未満	97	( 21.5)
40～60%未満	85	( 18.8)
60%以上	162	( 35.8)
無回答	19	( 4.2)
合 計	452	(100.0)
女性比率の全体平均		47.5%

## (3) 労働組合の有無

	件数	構成比(%)
有	152	( 33.6)
無	281	( 62.2)
無回答	19	( 4.2)
合 計	452	(100.0)

## (4) ①従業員規模

		従業員規模							
	合 計	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	452 (100.0)	14 ( 3.1)	39 ( 8.6)	108 ( 23.9)	115 ( 25.4)	92 ( 20.4)	47 ( 10.4)	18 ( 4.0)	19 ( 4.2)

## ②常用労働者と正社員

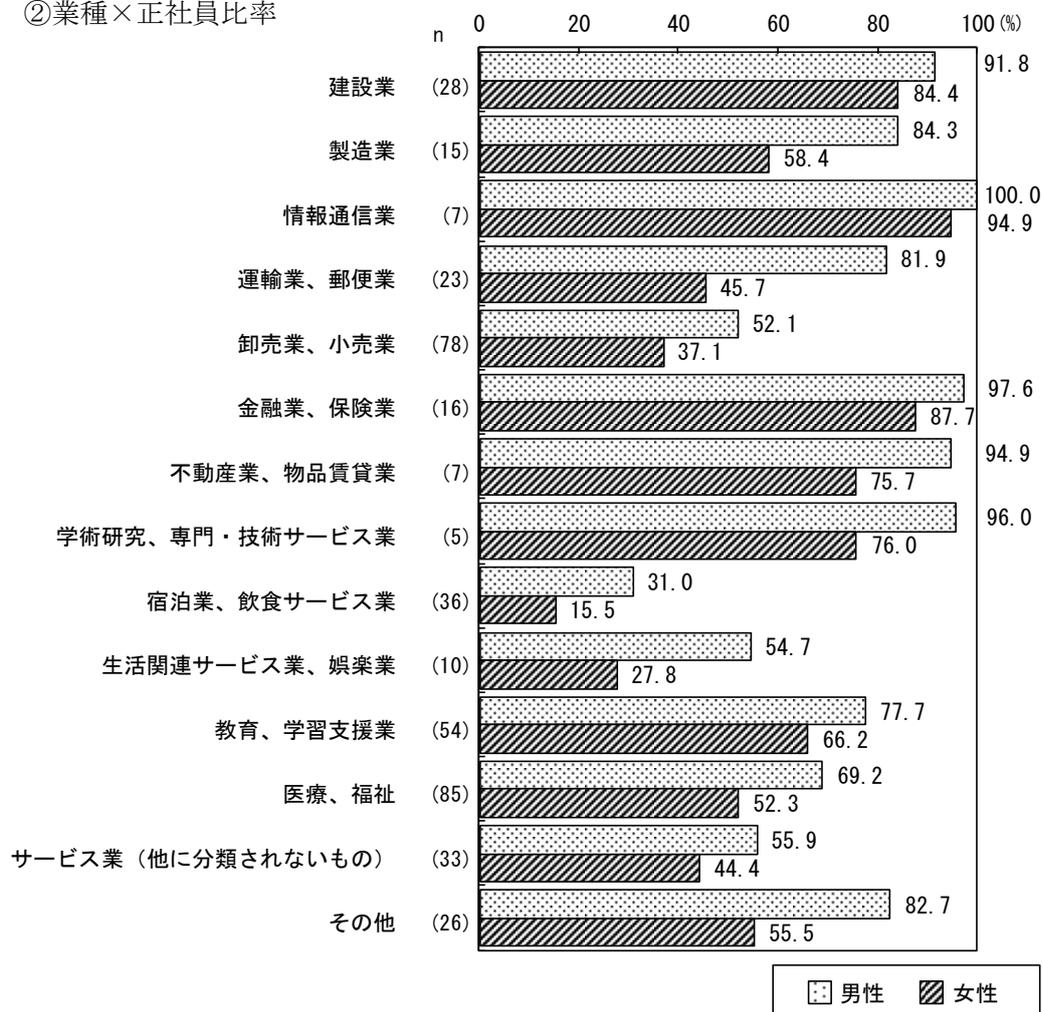
(上段：人 下段：%)

	常用労働者数	正社員	非正社員
男性	19,538 (100.0)	13,416 (68.7)	6,122 (31.3)
女性	18,010 (100.0)	7,015 (39.0)	10,995 (61.0)

(5) ①業種

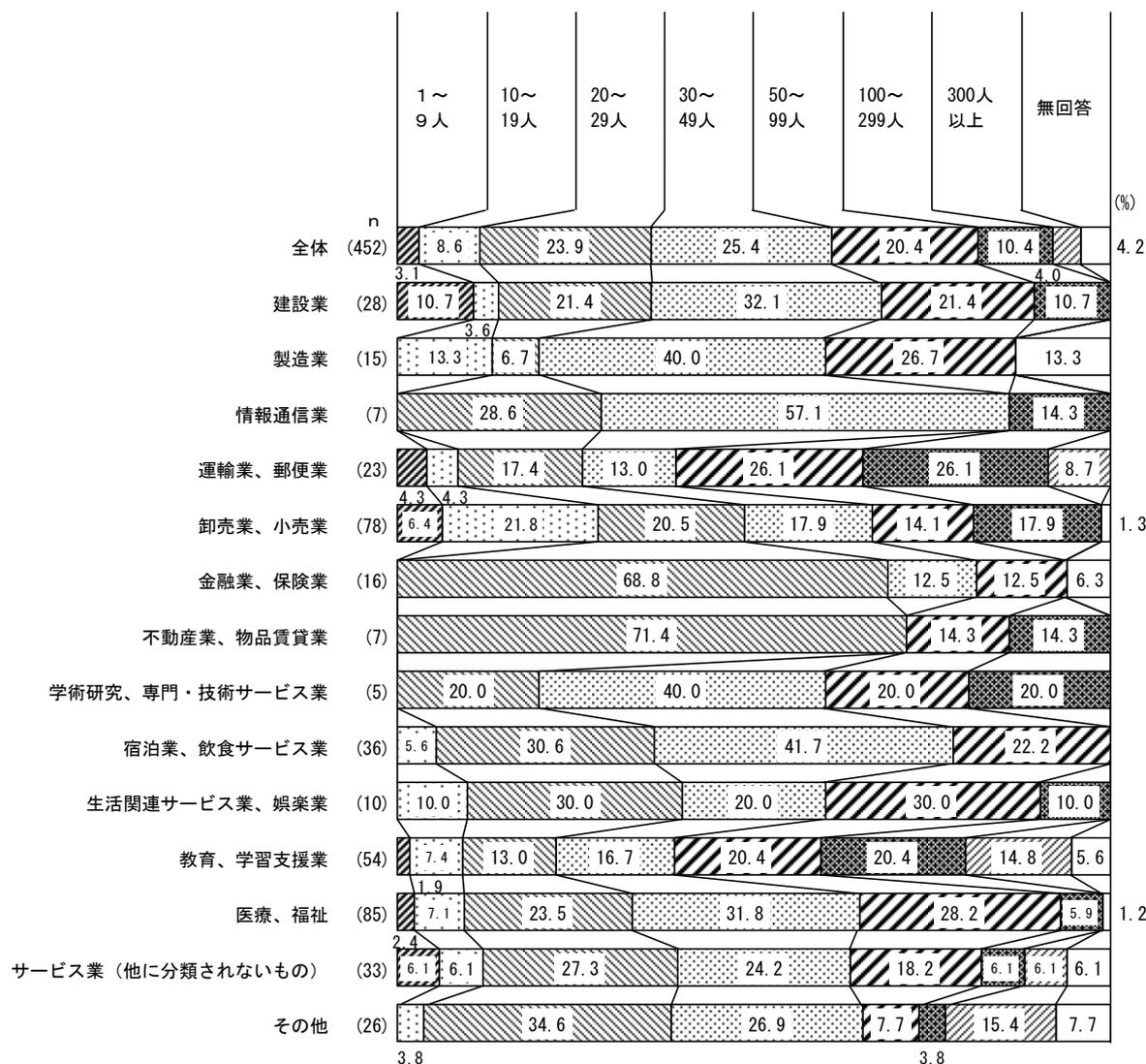
業種	事業所数
全体	452 (100.0)
建設業	28 (6.2)
製造業	15 (3.3)
情報通信業	7 (1.5)
運輸業、郵便業	23 (5.1)
卸売業、小売業	78 (17.3)
金融業、保険業	16 (3.5)
不動産業、物品賃貸業	7 (1.5)
学術研究、専門・技術サービス業	5 (1.1)
宿泊業、飲食サービス業	36 (8.0)
生活関連サービス業、娯楽業	10 (2.2)
教育、学習支援業	54 (11.9)
医療、福祉	85 (18.8)
サービス業（他に分類されないもの）	33 (7.3)
その他	26 (5.8)
無回答	29 (6.4)

②業種×正社員比率



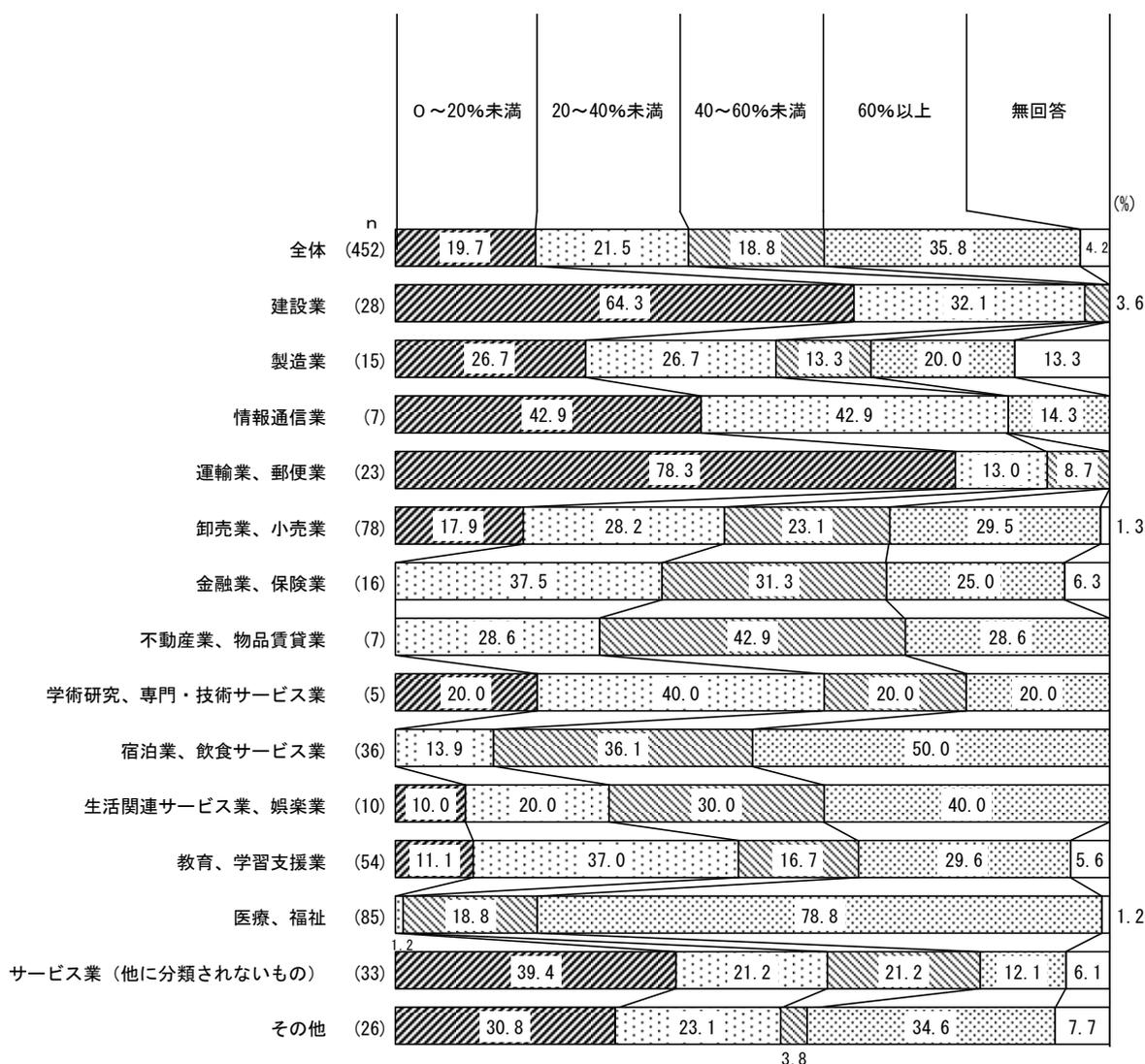
(6) 業種×事業所規模 (常用労働者数)

	合計	事業所規模(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	452 (100.0)	14 ( 3.1)	39 ( 8.6)	108 (23.9)	115 (25.4)	92 (20.4)	47 (10.4)	18 ( 4.0)	19 ( 4.2)
業種									
建設業	28 (100.0)	3 (10.7)	1 ( 3.6)	6 (21.4)	9 (32.1)	6 (21.4)	3 (10.7)	-	-
製造業	15 (100.0)	-	2 (13.3)	1 ( 6.7)	6 (40.0)	4 (26.7)	-	-	2 (13.3)
情報通信業	7 (100.0)	-	-	2 (28.6)	4 (57.1)	-	1 (14.3)	-	-
運輸業、郵便業	23 (100.0)	1 ( 4.3)	1 ( 4.3)	4 (17.4)	3 (13.0)	6 (26.1)	6 (26.1)	2 ( 8.7)	-
卸売業、小売業	78 (100.0)	5 ( 6.4)	17 (21.8)	16 (20.5)	14 (17.9)	11 (14.1)	14 (17.9)	-	1 ( 1.3)
金融業、保険業	16 (100.0)	-	-	11 (68.8)	2 (12.5)	2 (12.5)	-	-	1 ( 6.3)
不動産業、物品賃貸業	7 (100.0)	-	-	5 (71.4)	-	1 (14.3)	1 (14.3)	-	-
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	36 (100.0)	-	2 ( 5.6)	11 (30.6)	15 (41.7)	8 (22.2)	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	10 (100.0)	-	1 (10.0)	3 (30.0)	2 (20.0)	3 (30.0)	1 (10.0)	-	-
教育、学習支援業	54 (100.0)	1 ( 1.9)	4 ( 7.4)	7 (13.0)	9 (16.7)	11 (20.4)	11 (20.4)	8 (14.8)	3 ( 5.6)
医療、福祉	85 (100.0)	2 ( 2.4)	6 ( 7.1)	20 (23.5)	27 (31.8)	24 (28.2)	5 ( 5.9)	-	1 ( 1.2)
サービス業（他に分類されないもの）	33 (100.0)	2 ( 6.1)	2 ( 6.1)	9 (27.3)	8 (24.2)	6 (18.2)	2 ( 6.1)	2 ( 6.1)	2 ( 6.1)
その他	26 (100.0)	-	1 ( 3.8)	9 (34.6)	7 (26.9)	2 ( 7.7)	1 ( 3.8)	4 (15.4)	2 ( 7.7)



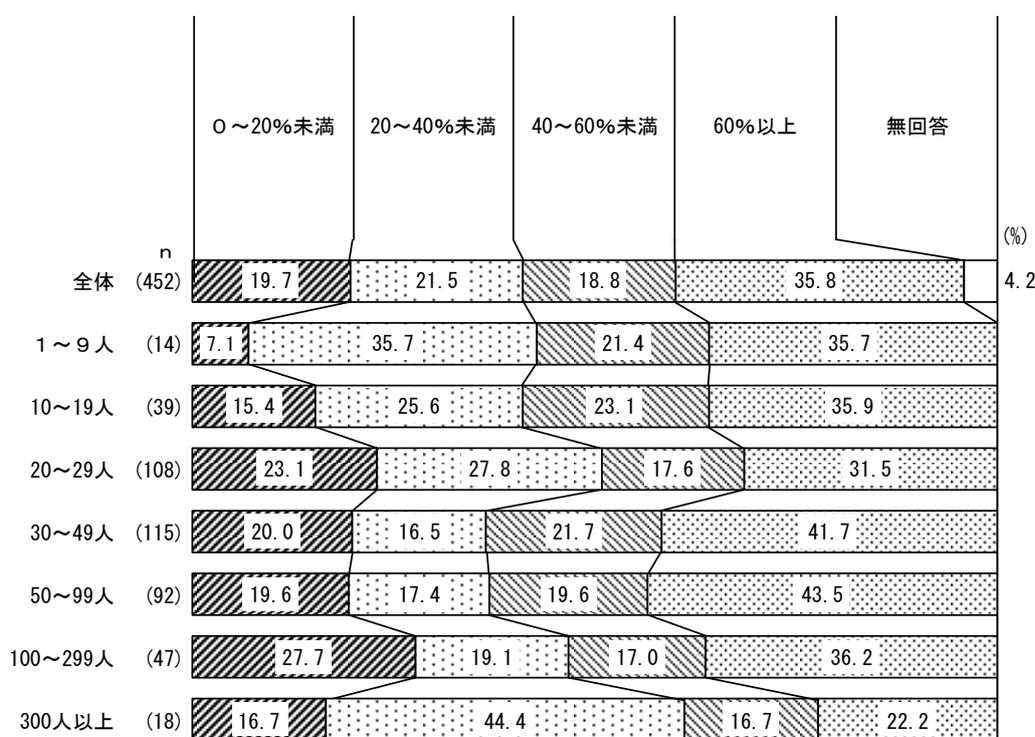
(7) 業種×女性比率

	合計	女性比率				
		0~20%	20~40%	40~60%	60%以上	無回答
全体	452 (100.0)	89 (19.7)	97 (21.5)	85 (18.8)	162 (35.8)	19 (4.2)
建設業	28 (100.0)	18 (64.3)	9 (32.1)	1 (3.6)	- (-)	- (-)
製造業	15 (100.0)	4 (26.7)	4 (26.7)	2 (13.3)	3 (20.0)	2 (13.3)
情報通信業	7 (100.0)	3 (42.9)	3 (42.9)	- (-)	1 (14.3)	- (-)
運輸業、郵便業	23 (100.0)	18 (78.3)	3 (13.0)	2 (8.7)	- (-)	- (-)
卸売業、小売業	78 (100.0)	14 (17.9)	22 (28.2)	18 (23.1)	23 (29.5)	1 (1.3)
金融業、保険業	16 (100.0)	- (-)	6 (37.5)	5 (31.3)	4 (25.0)	1 (6.3)
不動産業、物品賃貸業	7 (100.0)	- (-)	2 (28.6)	3 (42.9)	2 (28.6)	- (-)
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	36 (100.0)	- (-)	5 (13.9)	13 (36.1)	18 (50.0)	- (-)
生活関連サービス業、娯楽業	10 (100.0)	1 (10.0)	2 (20.0)	3 (30.0)	4 (40.0)	- (-)
教育、学習支援業	54 (100.0)	6 (11.1)	20 (37.0)	9 (16.7)	16 (29.6)	3 (5.6)
医療、福祉	85 (100.0)	- (-)	1 (1.2)	16 (18.8)	67 (78.8)	1 (1.2)
サービス業（他に分類されないもの）	33 (100.0)	13 (39.4)	7 (21.2)	7 (21.2)	4 (12.1)	2 (6.1)
その他	26 (100.0)	8 (30.8)	6 (23.1)	1 (3.8)	9 (34.6)	2 (7.7)



(8) 事業所規模（常用労働者数）×女性比率

		女性比率					無回答
		合計	0~20%	20~40%	40~60%	60%以上	
全体		452 (100.0)	89 ( 19.7)	97 ( 21.5)	85 ( 18.8)	162 ( 35.8)	19 ( 4.2)
事業所規模 (常用労働者数)	1~9人	14 (100.0)	1 ( 7.1)	5 ( 35.7)	3 ( 21.4)	5 ( 35.7)	- ( -)
	10~19人	39 (100.0)	6 ( 15.4)	10 ( 25.6)	9 ( 23.1)	14 ( 35.9)	- ( -)
	20~29人	108 (100.0)	25 ( 23.1)	30 ( 27.8)	19 ( 17.6)	34 ( 31.5)	- ( -)
	30~49人	115 (100.0)	23 ( 20.0)	19 ( 16.5)	25 ( 21.7)	48 ( 41.7)	- ( -)
	50~99人	92 (100.0)	18 ( 19.6)	16 ( 17.4)	18 ( 19.6)	40 ( 43.5)	- ( -)
	100~299人	47 (100.0)	13 ( 27.7)	9 ( 19.1)	8 ( 17.0)	17 ( 36.2)	- ( -)
	300人以上	18 (100.0)	3 ( 16.7)	8 ( 44.4)	3 ( 16.7)	4 ( 22.2)	- ( -)



(9) 労働組合の有無×事業所規模（常用労働者数）

		事業所規模(常用労働者数)								
		合計	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		452 (100.0)	14 ( 3.1)	39 ( 8.6)	108 ( 23.9)	115 ( 25.4)	92 ( 20.4)	47 ( 10.4)	18 ( 4.0)	19 ( 4.2)
労働組合の有無	有	152 (100.0)	3 ( 2.0)	9 ( 5.9)	30 ( 19.7)	31 ( 20.4)	39 ( 25.7)	27 ( 17.8)	12 ( 7.9)	1 ( 0.7)
	無	281 (100.0)	11 ( 3.9)	28 ( 10.0)	75 ( 26.7)	81 ( 28.8)	52 ( 18.5)	18 ( 6.4)	6 ( 2.1)	10 ( 3.6)

## II. 調查結果



## 第1章 女性の雇用・能力活用の状況

### 1. 女性管理職等

#### (1) 従業員の平均年齢と平均勤続年数

##### ●男女別では、男性の平均年齢が高く、勤続年数も長い

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。

男女従業員（常用労働者）の平均年齢は、女性が40.1歳、男性が40.9歳と男性が0.8歳高く、また平均勤続年数は、女性の8.1年に比べ、男性は9.9年と1.8年長くなっている。

前回調査と比較すると、性別ごとの平均年齢は、男女共に1歳、平均勤続年数は、女性が0.5年長くなっている。

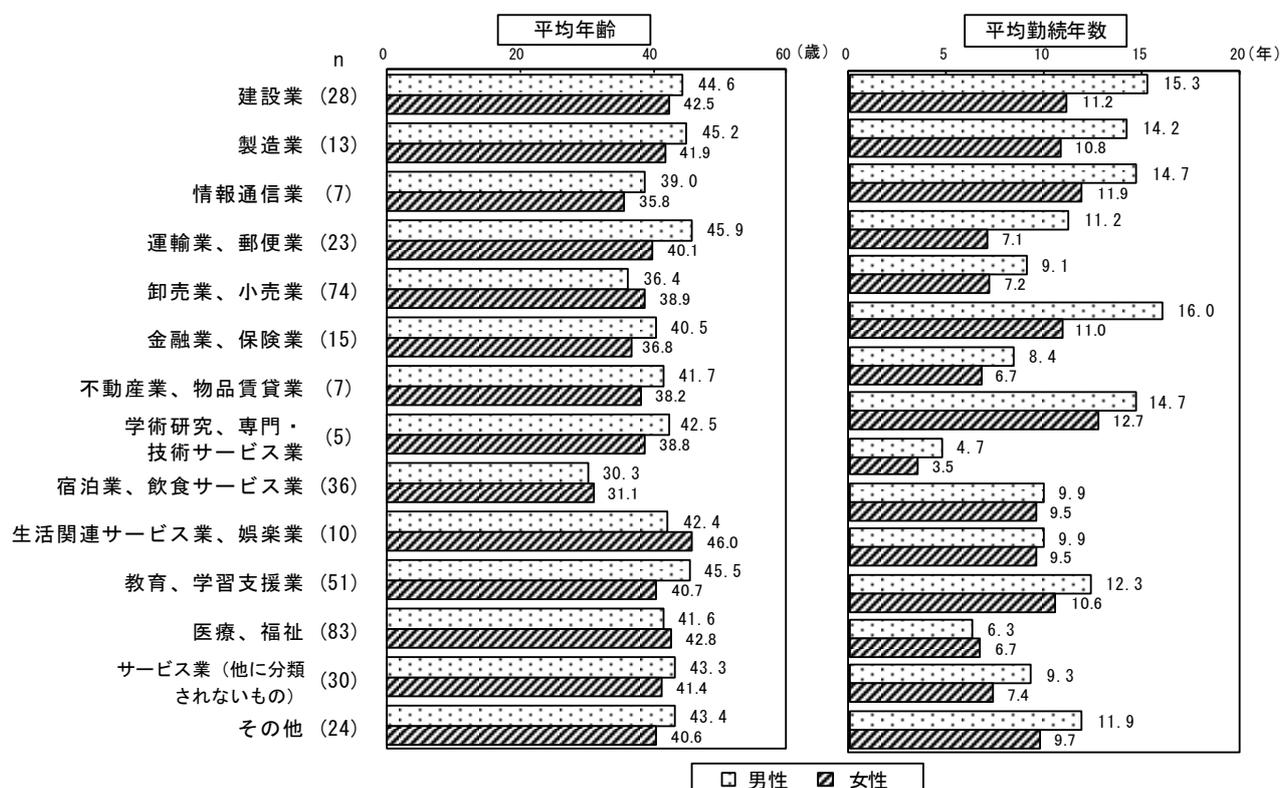
図表1-1 従業員の平均年齢、平均勤続年数【全体/前回調査との比較】

	平均年齢		平均勤続年数	
	今回調査	平成22年度	今回調査	平成22年度
男性	40.9歳	39.9歳	9.9年	9.9年
女性	40.1歳	39.1歳	8.1年	7.6年

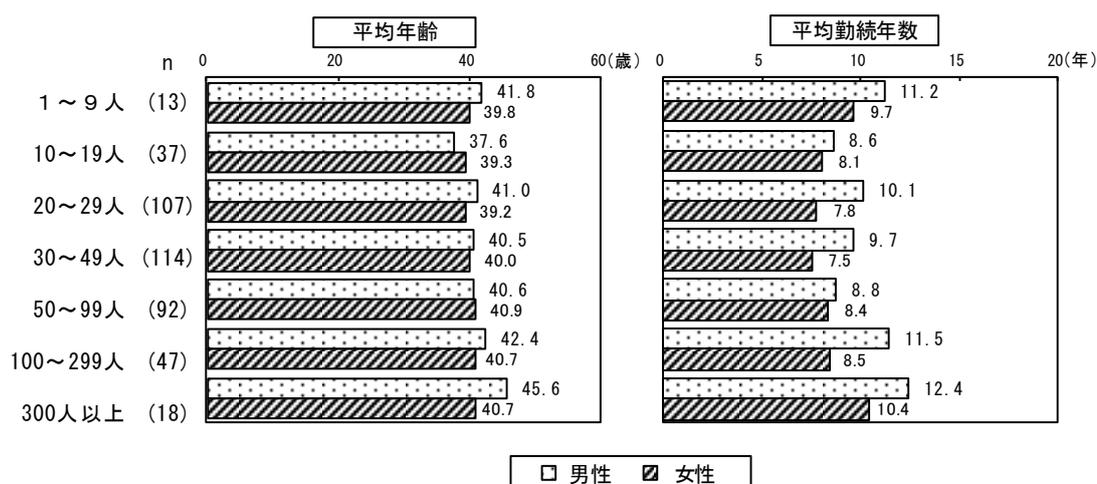
## Ⅱ. 調査結果

- 業種別で見ると、『宿泊業、飲食サービス業』が他の業種に比べ、平均年齢が低くなっている。  
平均勤続年数については、『金融業、保険業』では、男女の平均勤続年数で5年の差がある。また、『医療、福祉』を除いたすべての業種で、男性の勤続年数が高くなっている。
- 従業員規模別で見ると、『300人以上』では、男性が他の従業員規模と比べ、高くなっている。平均勤続年数においては、従業員規模にかかわらず、男性が高くなっている。

図表 1-2 従業員の平均年齢、平均勤続年数【業種別】



図表 1-3 従業員の平均年齢、平均勤続年数【従業員規模別】



(2) 女性管理職

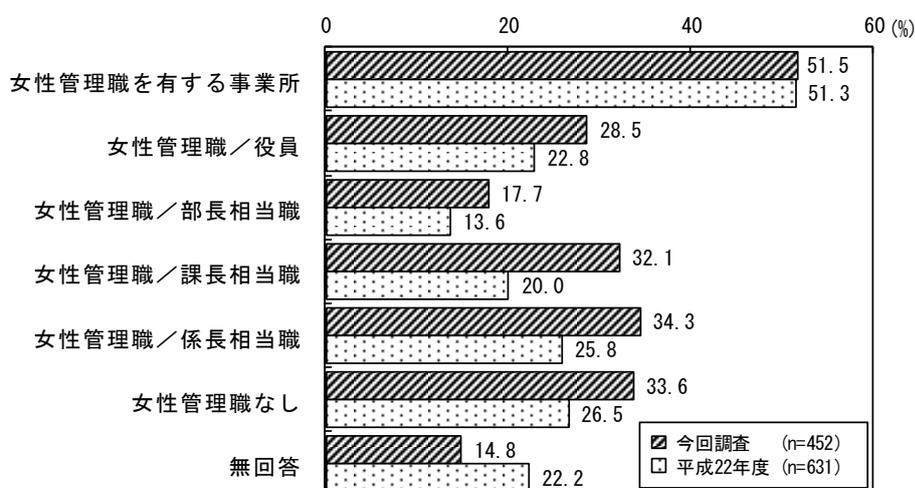
①女性管理職比率

●女性管理職を有する事業所が約5割強

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。

女性管理職を有する事業所は、51.5%となっている。管理職における女性比率をみると、課長相当職において、前回調査の13.7%から、今回調査の19.3%へと高くなっている。

図表1-4 女性管理職を有する事業所比率【全体/前回調査との比較】



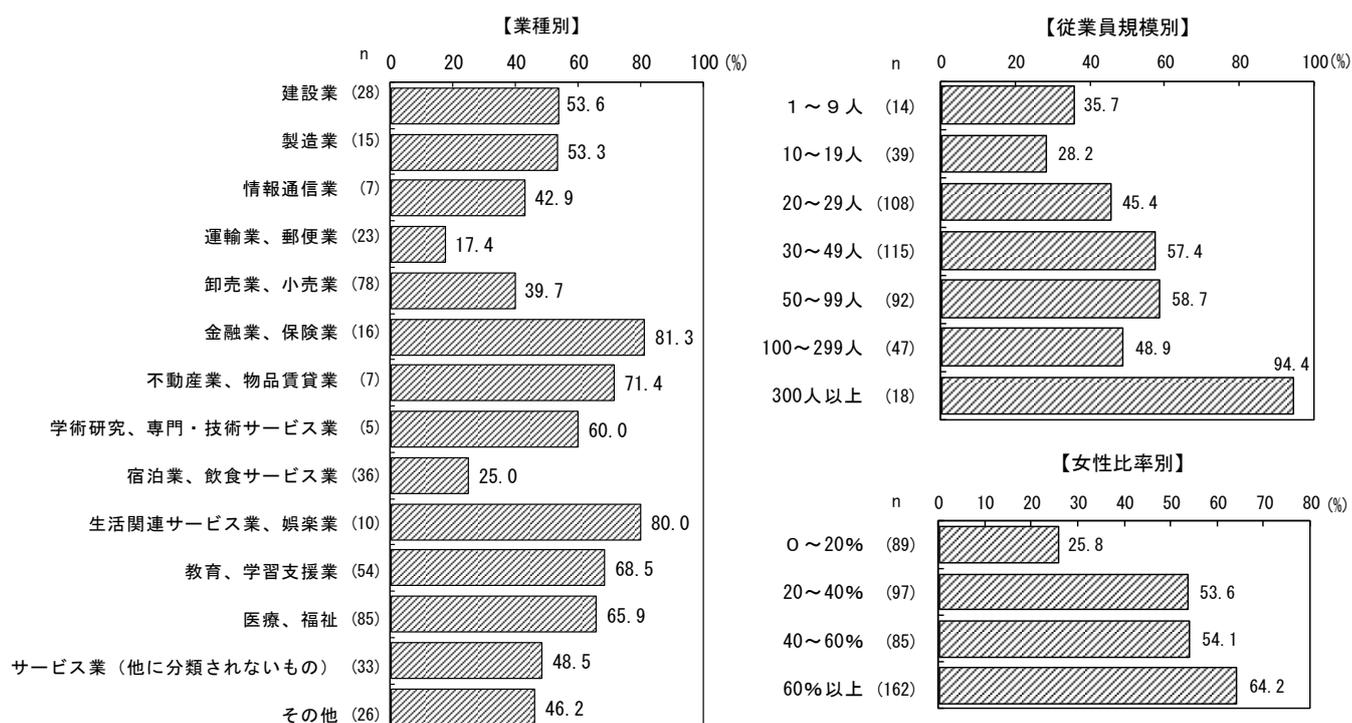
図表1-5 管理職における女性比率【全体/前回調査との比較】

	今回調査管理職数		女性比率	
	全体 (男性+女性)	うち女性	今回調査	平成22年度
役員	721	155	21.5%	19.5%
部長相当職	882	115	13.0%	12.6%
課長相当職	1,690	327	19.3%	13.7%
係長相当職	1,510	433	28.7%	25.3%
管理職計	4,803	1,030	21.4%	18.3%

## Ⅱ. 調査結果

- 1) 業種別で見ると、女性管理職を有する事業所比率は、『金融業、保険業』、『生活関連サービス業、娯楽業』では、8割を超え高くなっている。一方、『宿泊業、飲食サービス業』では、2割半ば、『運輸業、郵便業』では、2割弱と低くなっている。
- 2) 従業員規模別で見ると、『300人以上』では、9割半ばと最も高くなっている。
- 3) 女性比率別で見ると、女性比率の高い事業所ほど、女性管理職数が多くなる傾向がみられる。

図表 1-6 女性管理職を有する事業所比率【業種別・従業員規模別・女性比率別】



(3) 女性管理職が少ない、いない理由

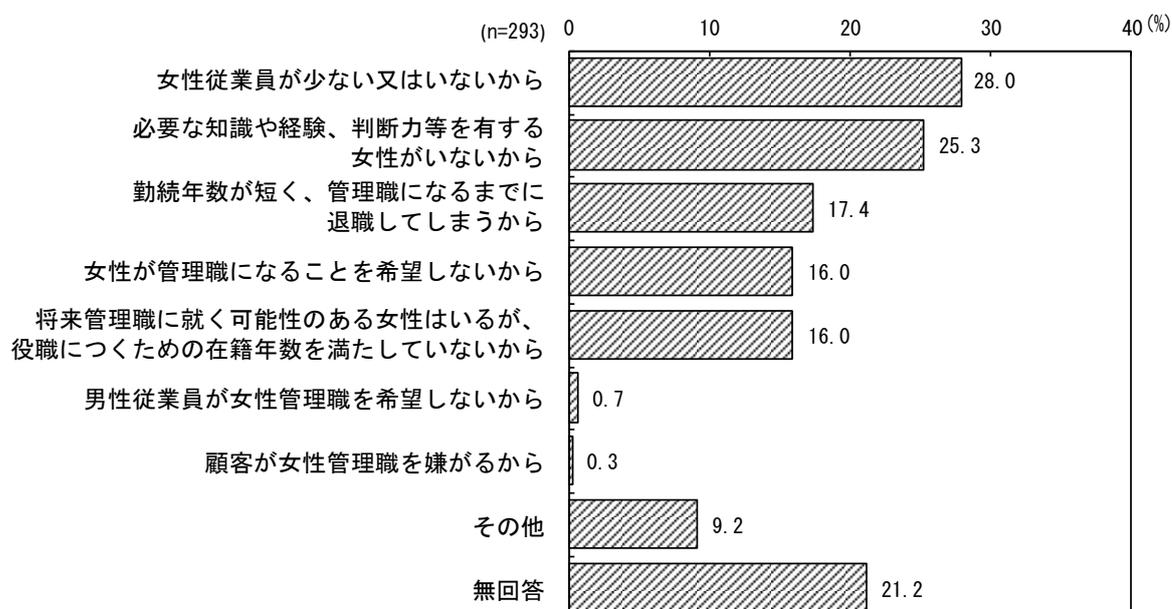
●「女性従業員が少ない又はいないから」が最多

女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない役職区分が1つでもある事業所のみお答えください。

付問2-1 女性管理職が少ないのはなぜだと思いますか。該当する番号全てに○をつけてください。

女性管理職がない理由としては、「女性従業員が少ない又はいないから」が28.0%で最も高く、以下「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいないから」が25.3%、「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」が17.4%、「女性が管理職になることを希望しないから」と「将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」が16.0%の順で続いている。

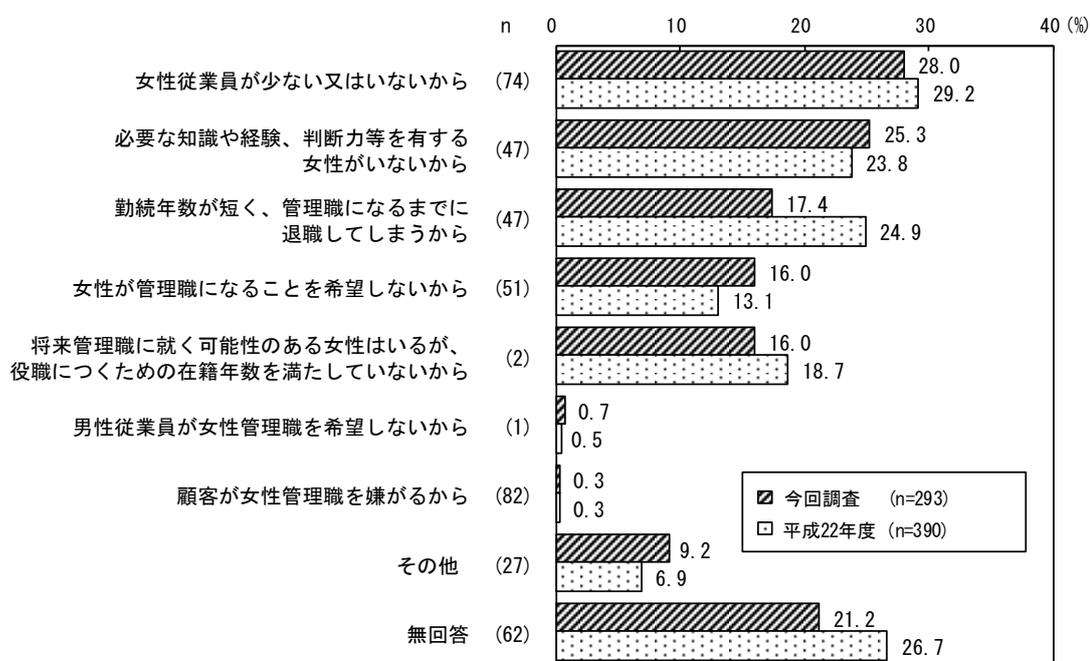
図表1-7 女性管理職が少ない、いない理由【全体（女性管理職が0人または1割未満の事業所のみ）】  
※複数回答



## Ⅱ. 調査結果

前回調査と比較すると、「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、前回の24.9%から、今回17.4%へと減少している。また、「女性従業員が少ない又はいないから」では、前回の29.2%から、今回の28.0%へと減少している。一方、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ないから」では、前回の23.8%から、今回の25.3%へと増加している。

図表 1-8 女性管理職が少ない、いない理由【前回調査との比較】※複数回答



2. 女性の能力発揮についての取組（ポジティブ・アクション）

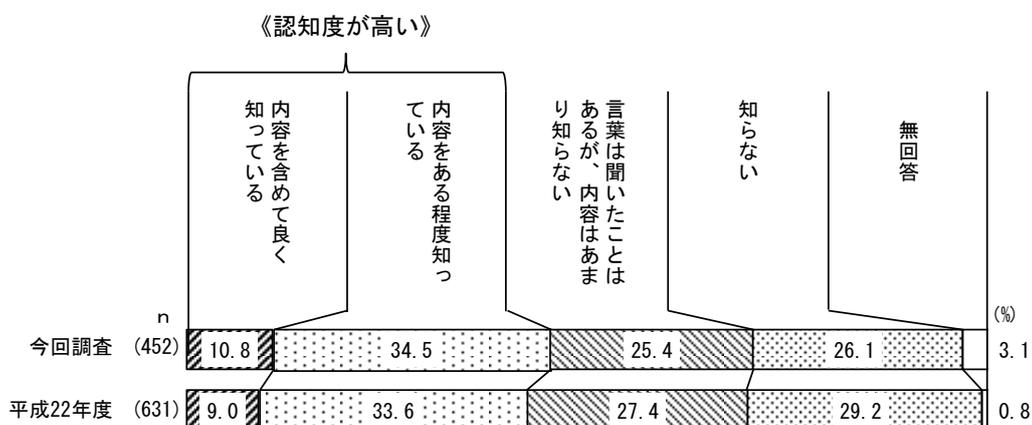
(1) ポジティブ・アクションの認知度

●ポジティブ・アクションの内容を知っている事業所が4割半ば

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10.8%で、これに「内容をある程度知っている」の34.5%を合わせた《認知度が高い》は、45.3%である。一方、「知らない」は26.1%、「言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らない」は25.4%である。前回調査と比較すると、《認知度が高い》は、前回の42.6%から、今回の45.3%へと増加している。

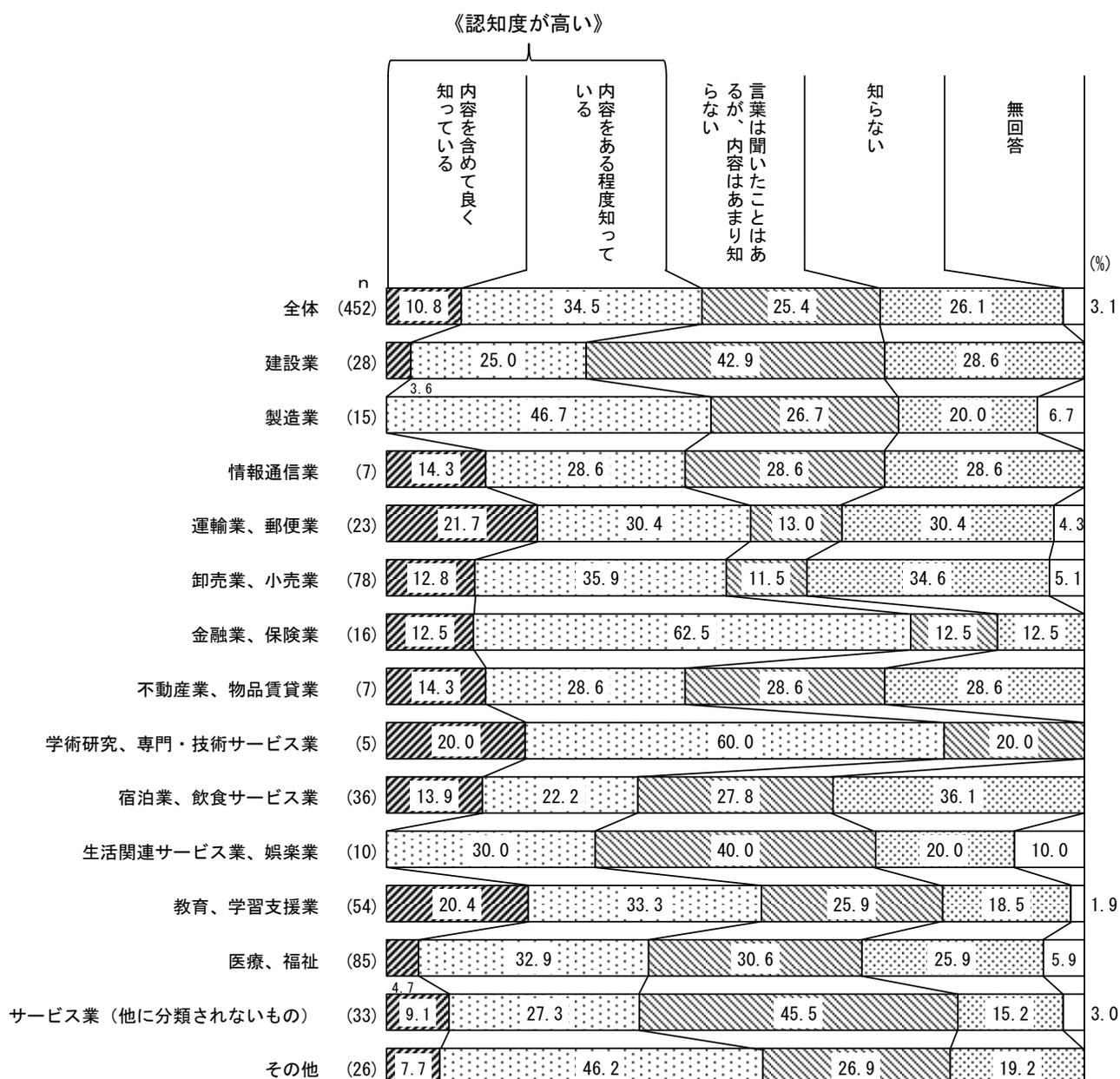
図表1-9 ポジティブ・アクションの認知度【全体/前回調査との比較】



## Ⅱ. 調査結果

- 1) 業種別でみると、「認知度が高い」では、『金融業、保険業』が7割半ばと高くなっている。また、「内容を含めてよく知っている」では、『運輸業・郵便業』、『教育、学習支援業』が2割を超えているが、『製造業』、『生活関連サービス業、娯楽業』では、みられなかった。「内容をある程度知っている」では、『製造業』が4割半ばとなっている。

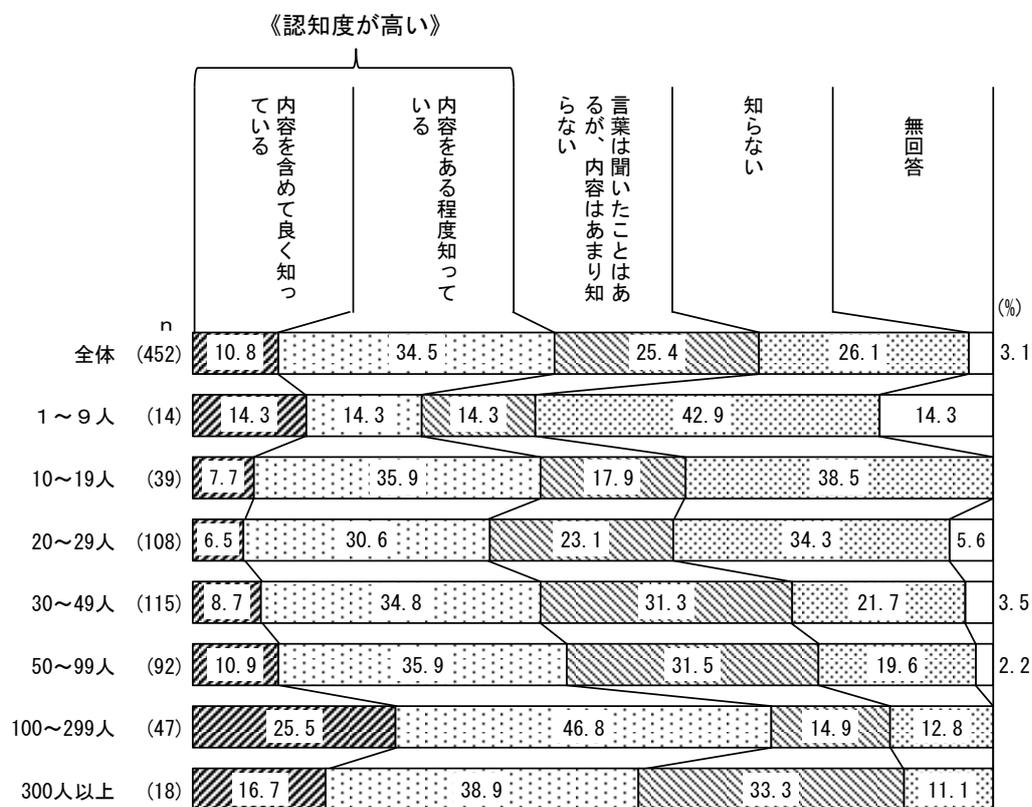
図表1-10 ポジティブ・アクションの認知度【業種別】



## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別で見ると、『100～299人』の事業所では、《認知度が高い》が7割強と高く、「内容を含めてよく知っている」が2割半ば、「内容をある程度知っている」が4割半ばとなっている。一方、「知らない」では、『1～9人』が4割強、『10～19人』が4割弱となっている。

図表1-11 ポジティブ・アクションの認知度【従業員規模別】



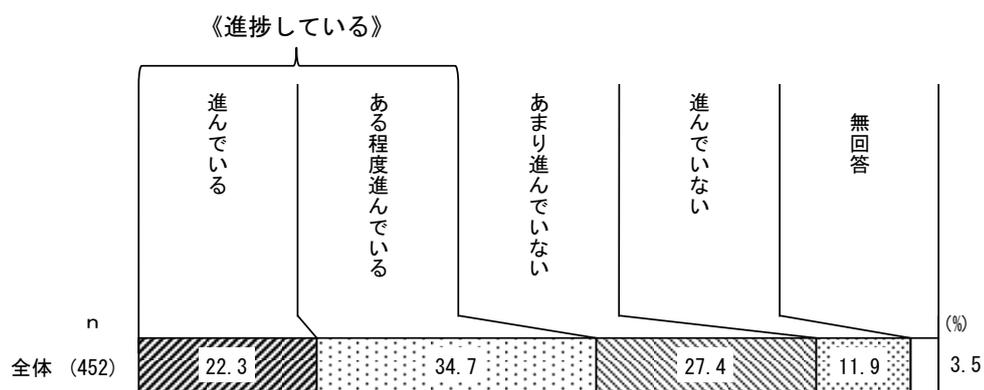
(2) ポジティブ・アクションの取組状況

●ポジティブ・アクションが進捗している事業所が6割弱

問4 貴事業所は女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

ポジティブ・アクションの取組状況についてたずねたところ、「進んでいる」は22.3%で、これに「ある程度進んでいる」の34.7%を合わせた《進捗している》は57.0%と6割弱を占めている。一方、「あまり進んでいない」は27.4%、「進んでいない」は11.9%である。

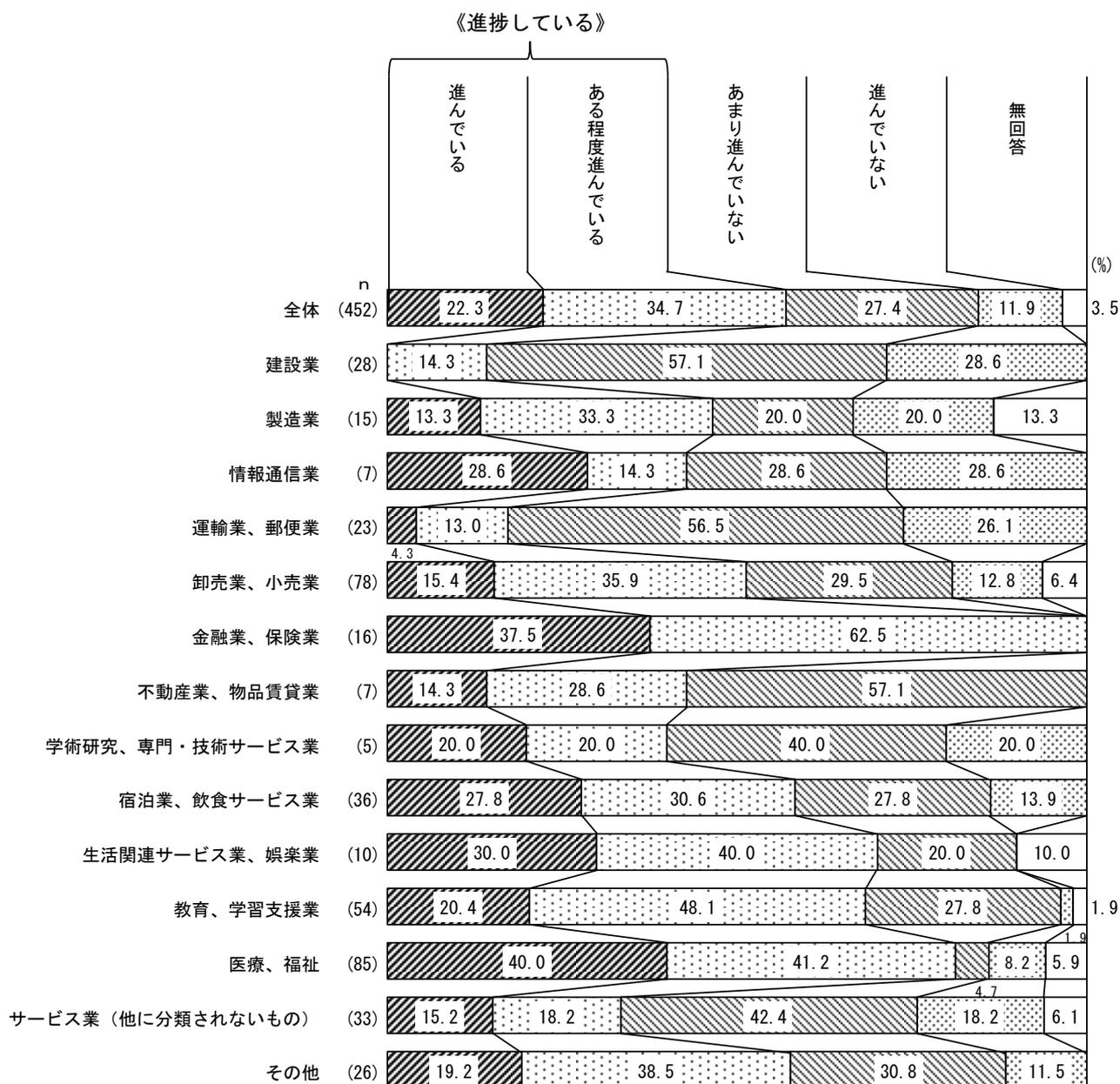
図表1-12 ポジティブ・アクションの取組状況【全体】



## Ⅱ. 調査結果

- 1) 業種別でみると、《進捗している》では、『金融業、保険業』、『医療、福祉』、『生活関連サービス業、娯楽業』、『教育、学習支援業』が高くなっている、特に『金融業、保険業』では、10割と最も高く、『医療、福祉』が8割強となっている。一方、『建設業』、『運輸業、郵便業』では、1割台と低くなっている。

図表1-13 ポジティブ・アクションの取組状況【業種別】

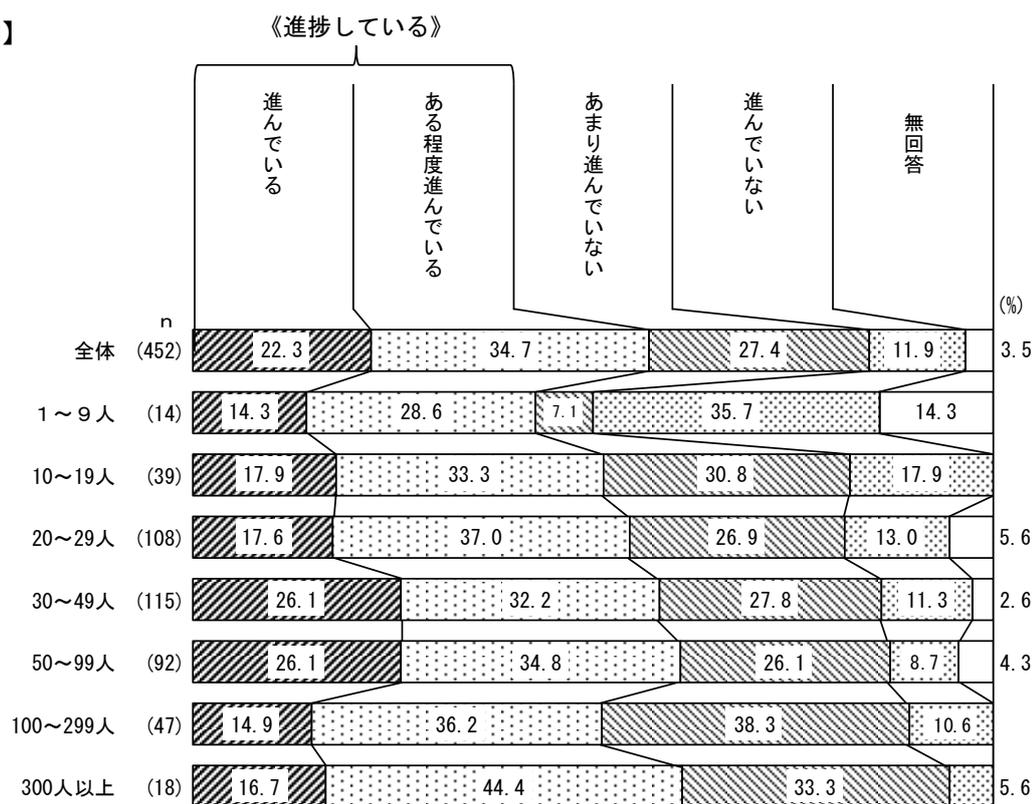


## Ⅱ. 調査結果

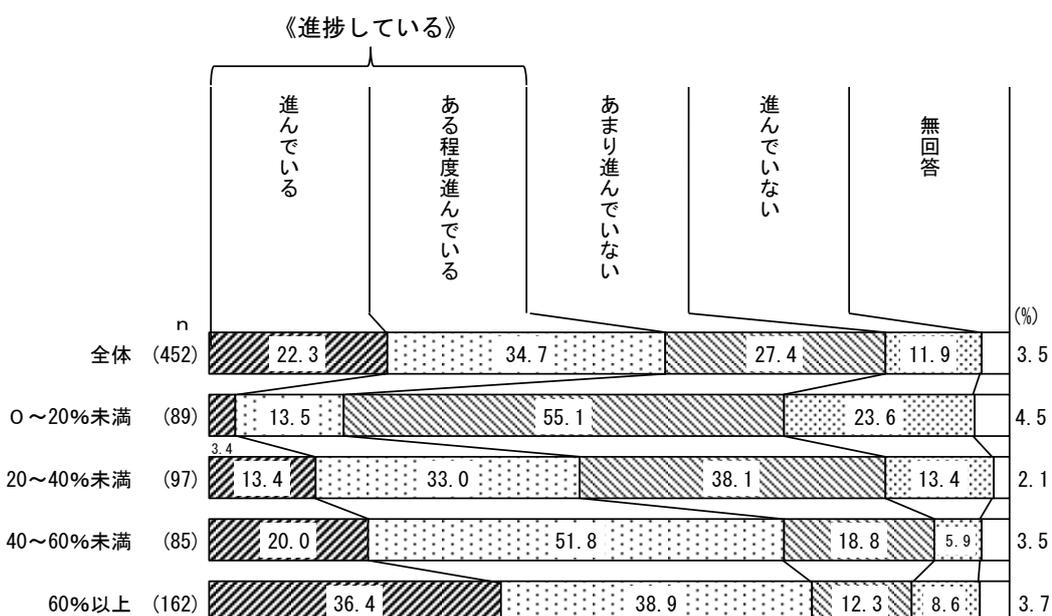
- 2) 従業員規模別で見ると、《10人以上》の事業所では、《進捗している》が5割を超え、高くなっている。『100～299人』では、「あまり進んでいない」が4割弱となっている。また、『1～9人』では、「進んでいない」が3割半ばとなっている。
- 3) 女性比率別で見ると、女性比率が高いほど、「進んでいる」が高くなっている。『40～60%未満』、『60%以上』では、《進捗している》が7割を超え、高くなっている。『0～20%未満』、『20～40%未満』では、「あまり進んでいない」が高く、特に、『0～20%未満』では、5割半ばと高くなっている。また、『0～20%未満』では、「進んでいない」が2割半ばとなっている。

図表1-14 ポジティブ・アクションの取組状況【従業員規模別・女性比率別】

### 【従業員規模別】



### 【女性比率別】



## Ⅱ. 調査結果

- 4) ポジティブ・アクションの認知度別でみると、『内容をある程度知っている』では、「ある程度進んでいる」が4割半ばとなっている。『内容を含めてよく知っている』では、「進んでいる」が3割半ばとなっている。

図表 1-15 ポジティブ・アクションの取組状況【ポジティブ・アクションの認知度】

	合計	進んでいる	ある程度 進んでいる	あまり 進んで いない	進んで いない	無回答
全体	452	22.3%	34.7%	27.4%	11.9%	3.5%
内容を含めてよく知っている	49	36.7%	38.8%	22.4%	2.0%	-
内容をある程度知っている	156	16.7%	45.5%	29.5%	7.1%	1.3%
言葉は聞いたことはあるが、 内容はあまり知らない	115	19.1%	29.6%	35.7%	14.8%	0.9%
知らない	118	28.8%	25.4%	21.2%	21.2%	3.4%

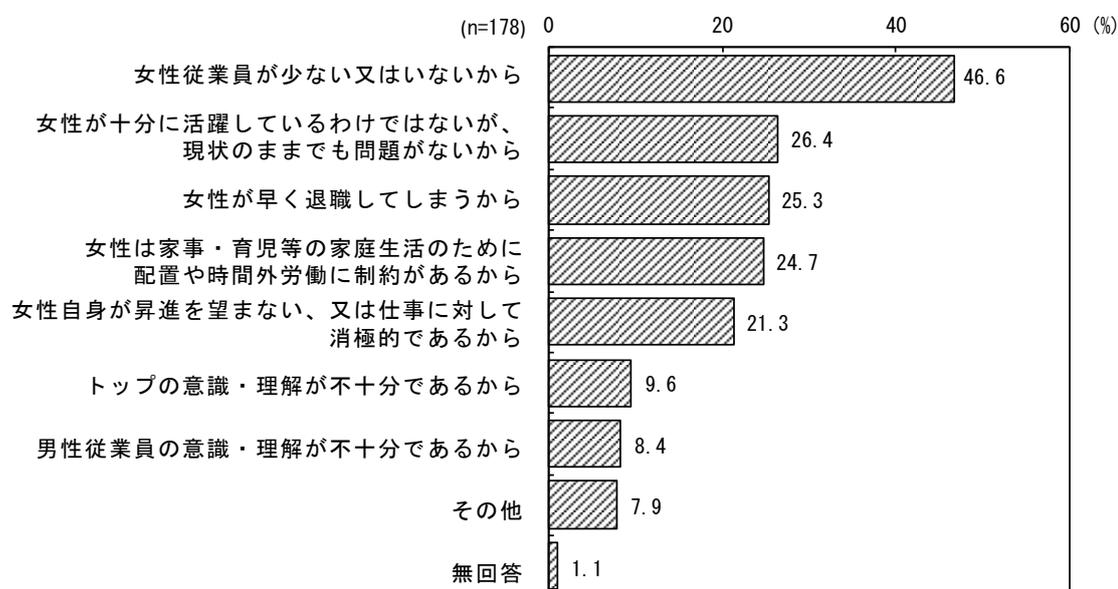
(3) ポジティブ・アクションが進んでいない理由

●「女性が少ない又はいないから」が4割半ば

問4で、「あまり進んでいない」「進んでいない」と回答の事業所のみお答えください。  
 付問4-1 貴事業所の女性の活躍が進んでい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。

ポジティブ・アクションが「あまり進んでいない」、「進んでいない」という事業所に、その理由をたずねたところ、「女性従業員が少ない又はいないから」が46.6%で最も高く、以下「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」が26.4%、「女性が早く退職してしまうから」が25.3%、「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから」が24.7%の順で続いている。

図表1-16 ポジティブ・アクションが進んでいない理由【全体】 ※複数回答

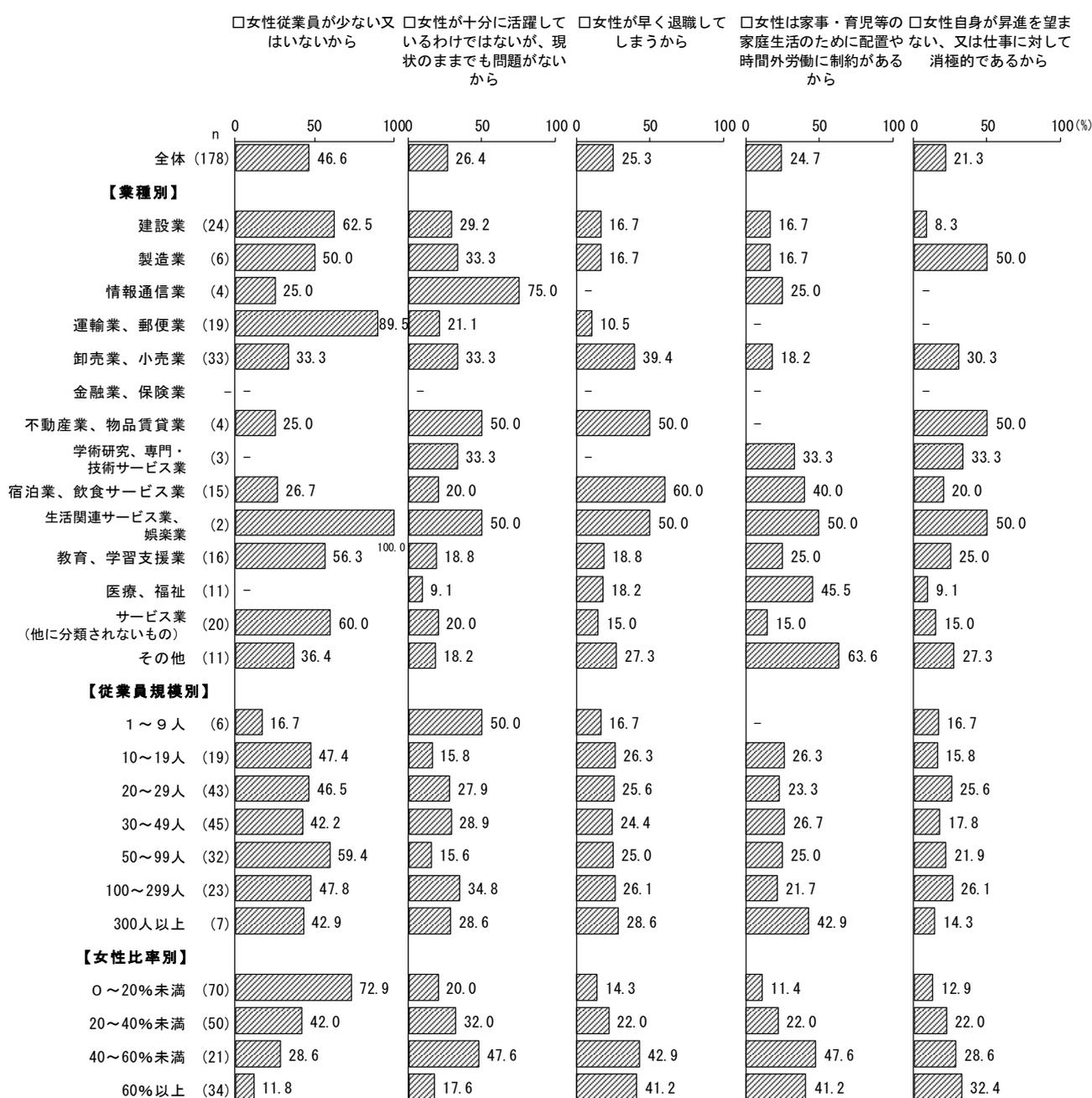


## Ⅱ. 調査結果

- 業種別でみると、「女性従業員が少ない又はいないから」では、『運輸業、郵便業』が約9割と高く、『建設業』、『サービス業（他に分類されないもの）』では、6割台と、高くなっている。
- 従業員規模別でみると、『50～99人』では、「女性従業員が少ない又はいないから」が他の従業員規模より高く、約6割となっている。『1～9人』では、「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」が5割となっている。
- 女性比率別でみると、女性比率が高くなるにつれて、「女性従業員が少ない又はいないから」が減少傾向にある。その中でも、『0～20%未満』では、「女性従業員が少ない又はいないから」が7割強と高くなっている。また、『40～60%未満』では、「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」が5割弱と高くなっている。

図表1-17 ポジティブ・アクションが進んでいない理由

【業種別・従業員規模別・女性比率（上位5項目）】



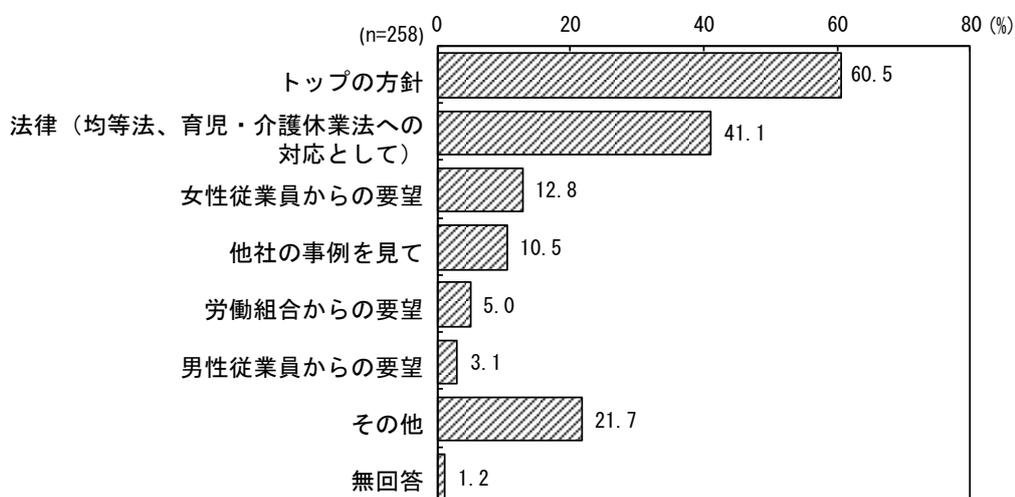
(4) ポジティブ・アクションの取組を実施したきっかけ

●「トップの方針」が約6割

問4で、「進んでいる」「ある程度進んでいる」と回答の事業所のみお答えください。  
 付問4-2 貴事業所が取組を実施したきっかけは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

ポジティブ・アクションが「進んでいる」、「ある程度進んでいる」という事業所に、取り組むきっかけをたずねたところ、「トップの方針」が60.5%で最も高く、以下「法律（均等法、育児・介護休業法への対応）」が41.1%、「女性従業員からの要望」が12.8%、「他社の事例を見て」が10.5%の順で続いている。

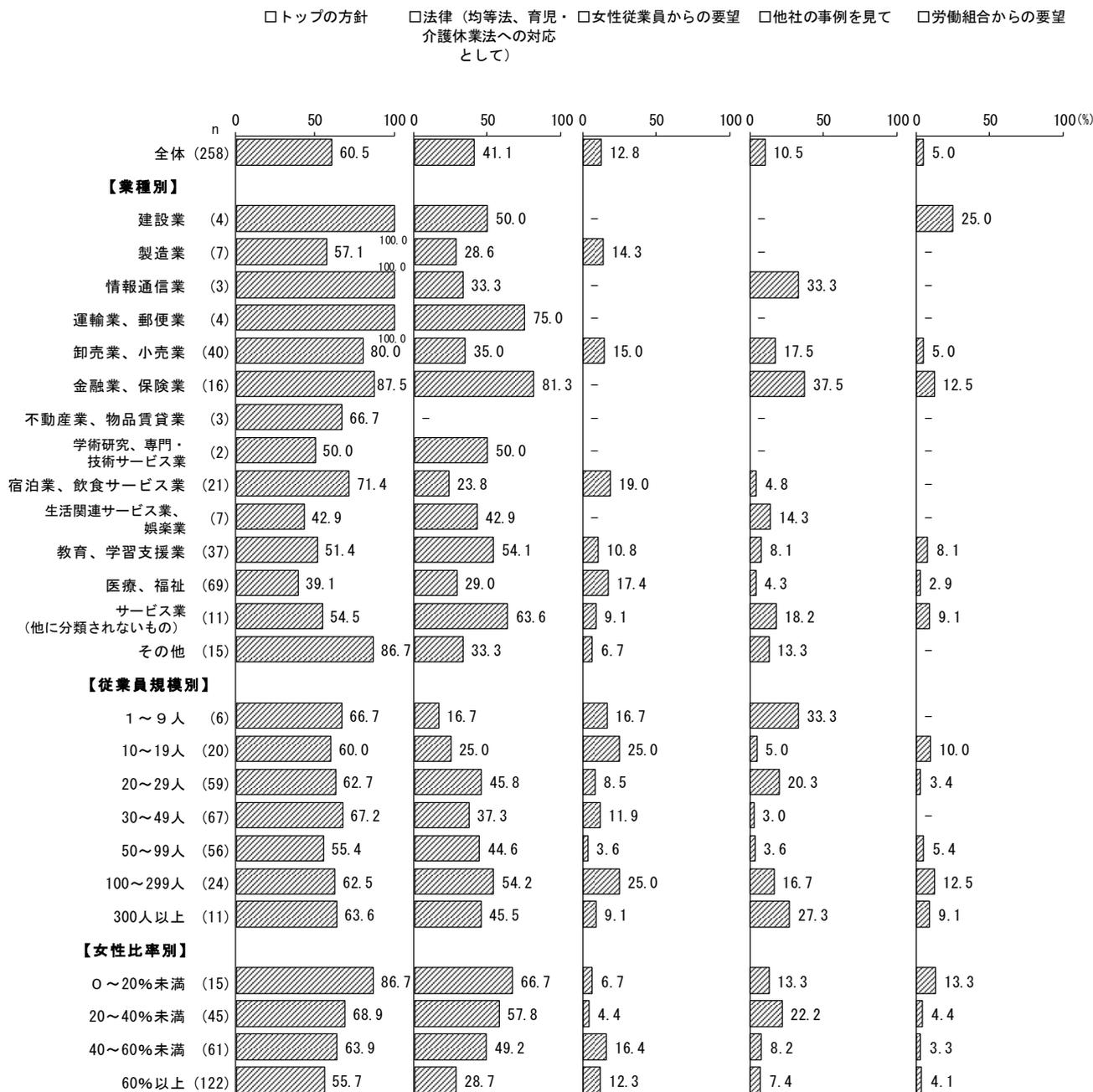
図表1-18 ポジティブ・アクションの取組を実施したきっかけ【全体】 ※複数回答



## II. 調査結果

- 1) 業種別で見ると、「トップの方針」が高いところが多い。「法律（均等法、育児・介護休業法への対応として）」では、『金融業、保険業』、『サービス業（他に分類されないもの）』が他の業種と比べ、高くなっている。
- 2) 従業員規模別で見ると、従業員規模別にかかわらず「トップの方針」が高くなっている。
- 3) 女性比率別で見ると、「トップの方針」、「法律（均等法、育児・介護休業法への対応として）」では、女性比率が高くなるにつれて、減少傾向にある。

図表 1-19 ポジティブ・アクションの取組を実施したきっかけ  
【業種別・従業員規模別・女性比率別（上位5項目）】※複数回答



(5) ポジティブ・アクションの取組に期待した効果

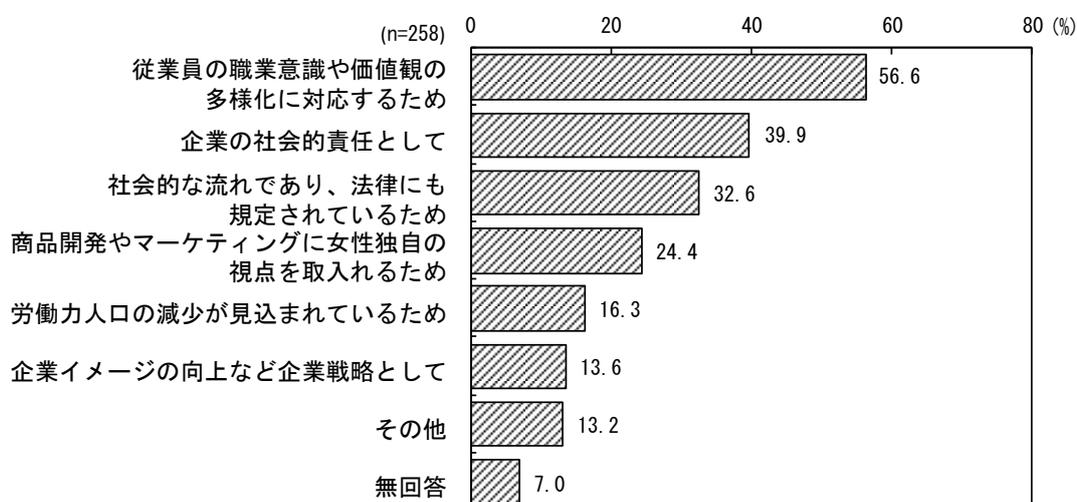
●「従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため」が5割半ば

問4で、「進んでいる」「ある程度進んでいる」と回答の事業所のみお答えください。

付問4-3 貴事業所が取組に期待した効果は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

ポジティブ・アクションが「進んでいる」、「ある程度進んでいる」という事業所に、取組に期待した効果をたずねたところ、「従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため」が56.6%で最も高く、以下「企業の社会的責任として」が39.9%、「社会的な流れであり、法律にも規定されているため」が32.6%、「商品開発やマーケティングに女性独自の視点を取り入れるため」が24.4%の順で続いている。

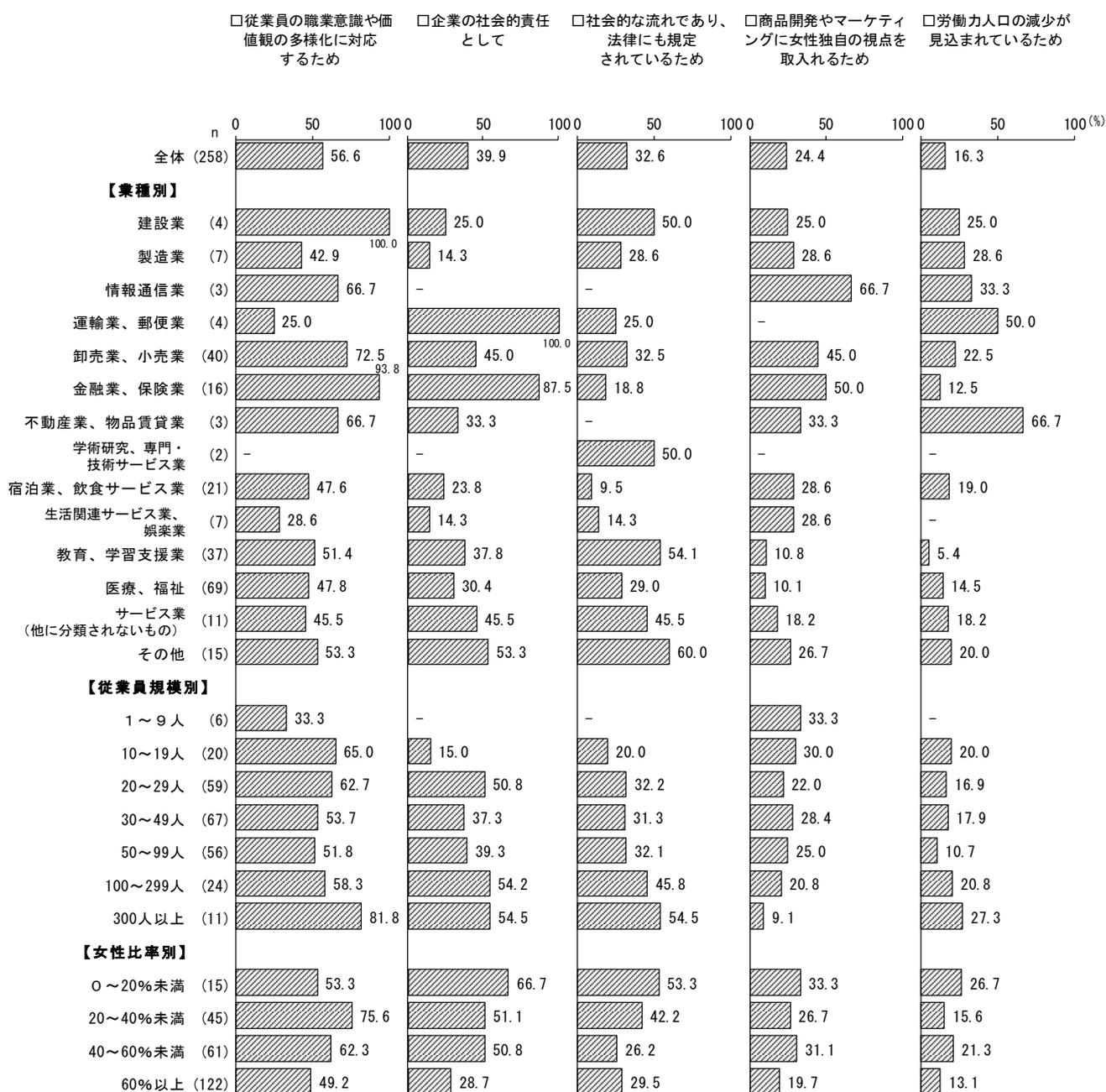
図表1-20 ポジティブ・アクションの取組に期待した効果【全体】 ※複数回答



## II. 調査結果

- 業種別で見ると、「従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため」では、『金融業、保険業』が9割半ばと高く、『卸売業、小売業』では、7割強となっている。「企業の社会的責任として」では、『金融業、保険業』が9割弱と高くなっている。「社会的な流れであり、法律にも規定されているため」では、『教育、学習支援業』が5割半ば、『サービス業（他に分類されないもの）』では、4割半ばとなっている。
- 従業員規模別で見ると、『300人以上』では、「従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため」が8割強と高くなっている。
- 女性比率別で見ると、「企業の社会的責任として」では、女性比率が高くなるにつれて減少傾向にある。また、「従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため」では、『20～40%未満』が7割半ばと高くなっている。

図表1-21 ポジティブ・アクションの取組に期待した効果  
【業種別・従業員規模別・女性比率別（上位5項目）】※複数回答



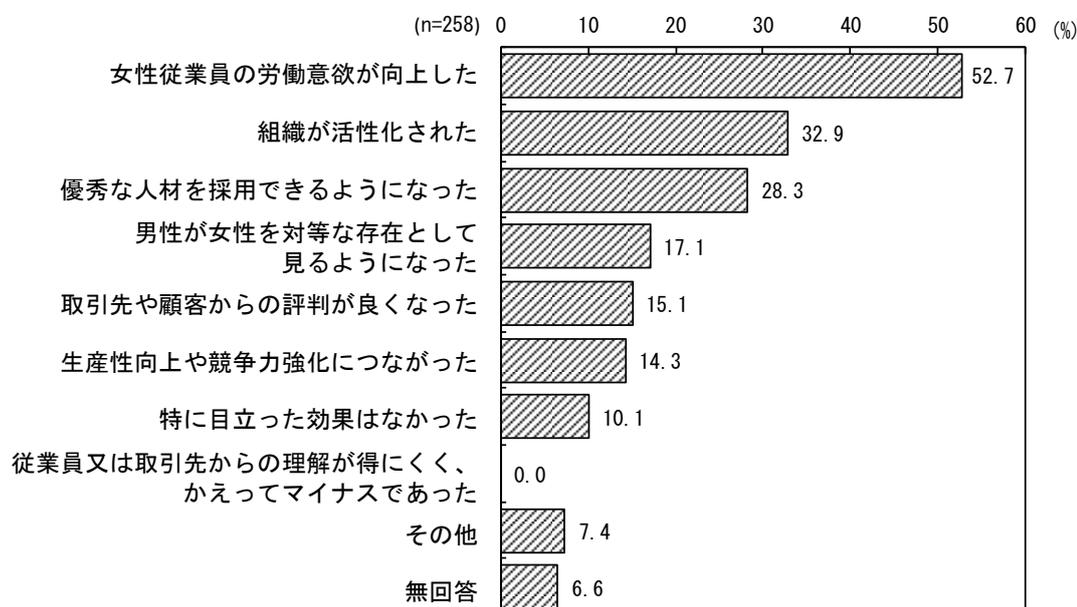
(6) ポジティブ・アクションの取組の効果

●「女性従業員の労働意欲が向上した」が5割強

問4で、「進んでいる」「ある程度進んでいる」と回答の事業所のみお答えください。  
 付問4-4 貴事業所が取組を実施し、どのような成果がありましたか。該当する番号すべてに○をつけてください。

ポジティブ・アクションが、「進んでいる」、「ある程度進んでいる」という事業所に、どのような効果があったかについてたずねたところ、「女性従業員の労働意欲が向上した」が52.7%で最も高く、以下「組織が活性化された」が32.9%、「優秀な人材を採用できるようになった」が28.3%、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」が17.1%の順で続いている。

図表1-22 ポジティブ・アクションの取組の効果【全体】※複数回答

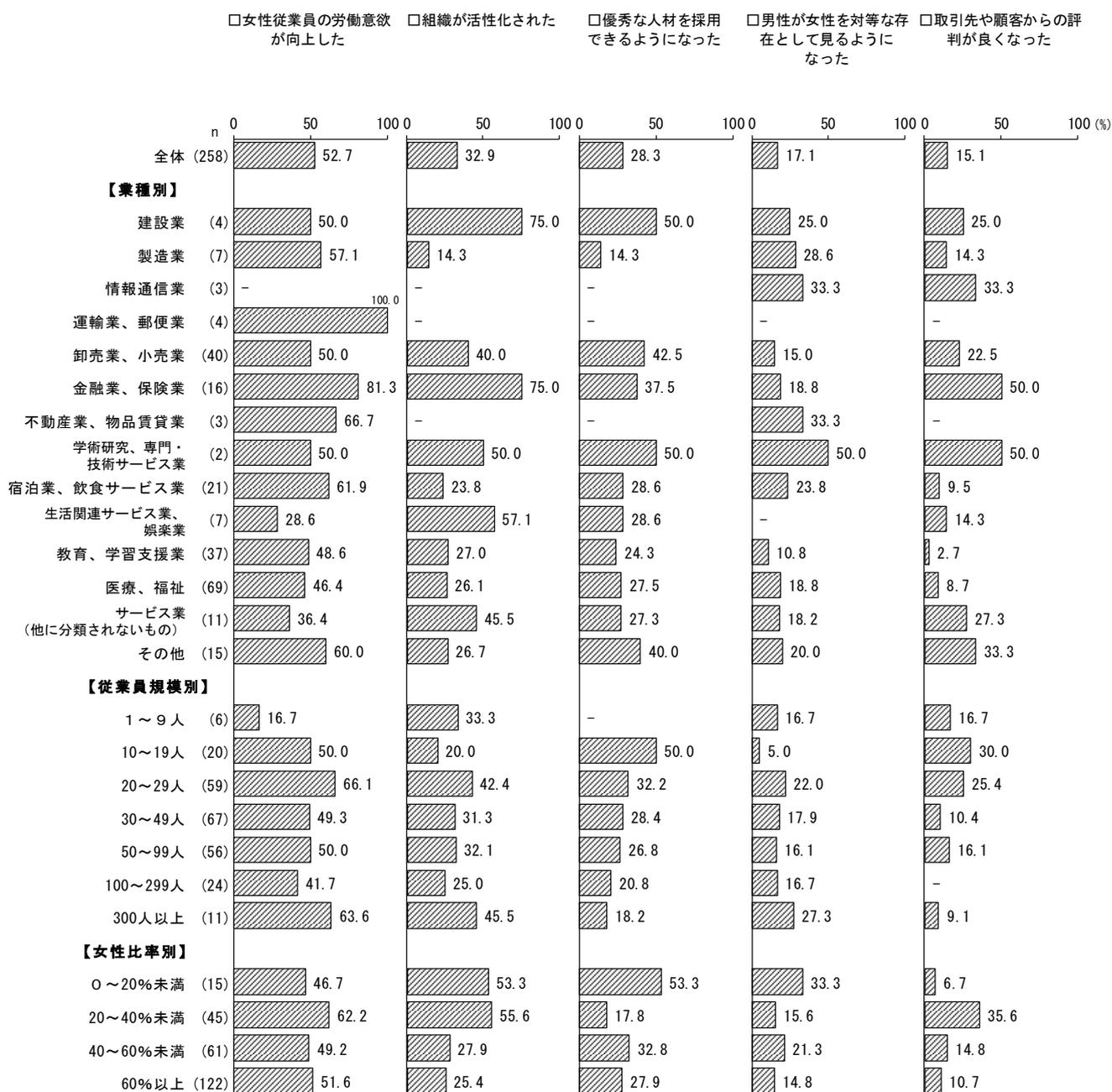


## Ⅱ. 調査結果

- 1) 業種別で見ると、『金融業、保険業』では、「女性従業員の労働意欲が向上した」が8割強、「組織が活性化された」が7割半ばと、高くなっている。
- 2) 従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるにつれて、「優秀な人材を採用できるようになった」が減少傾向にある。『20～29人』、『300人以上』では、「女性従業員の労働意欲が向上した」が、6割を超え、高くなっている。
- 3) 女性比率別で見ると、「女性従業員の労働意欲が向上した」では、『20～40%未満』が6割強と高くなっている。「組織が活性化された」では、『0～20%未満』、『20～40%未満』が5割を超えている。

図表1-23 ポジティブ・アクションの取組の効果【業種別・従業員規模別・女性比率別（上位5目）】

※複数回答



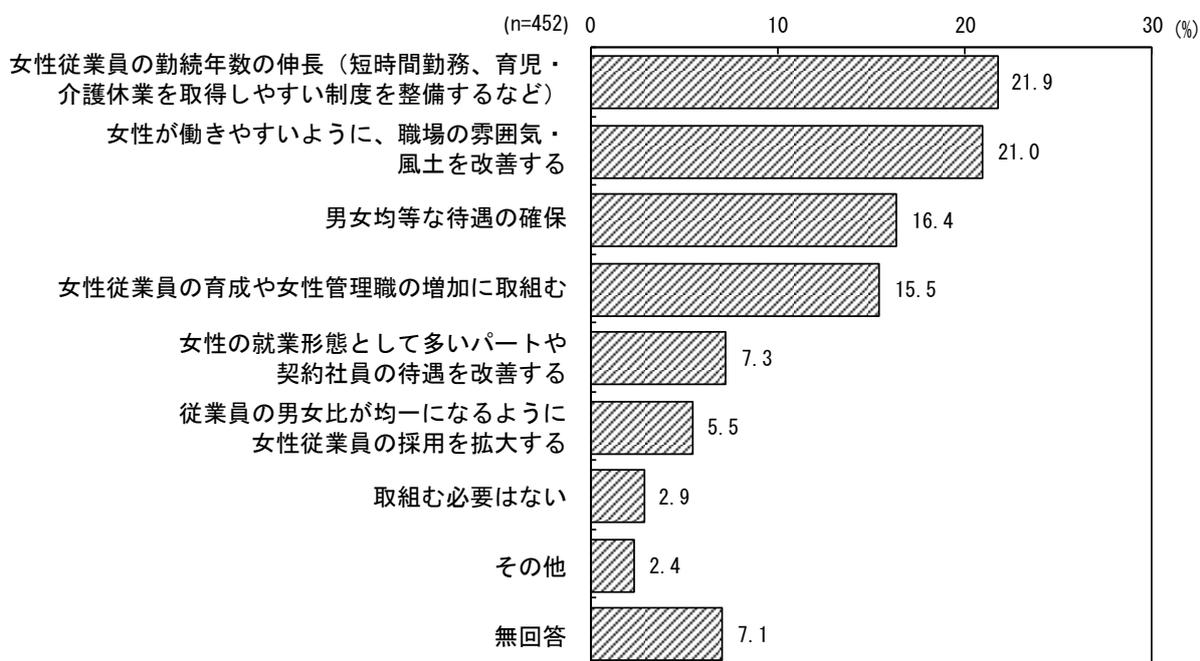
(7) ポジティブ・アクションを進めていくために取組むべき項目

●「女性従業員の勤続年数の伸長」、「女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する」が約2割

問5 ポジティブ・アクションを進めていくためには、特にどの項目に取組むべきだと考えますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

ポジティブ・アクションを進めていくために、特に重点的に取組む必要のあることとしては、「女性従業員の勤続年数の伸長（短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすい制度を整備するなど）」が21.9%、以下「女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する」が21.0%、「男女均等な待遇の確保」が16.4%、「女性従業員の育成や女性管理職の増加に取組む」が15.5%の順で続いている。

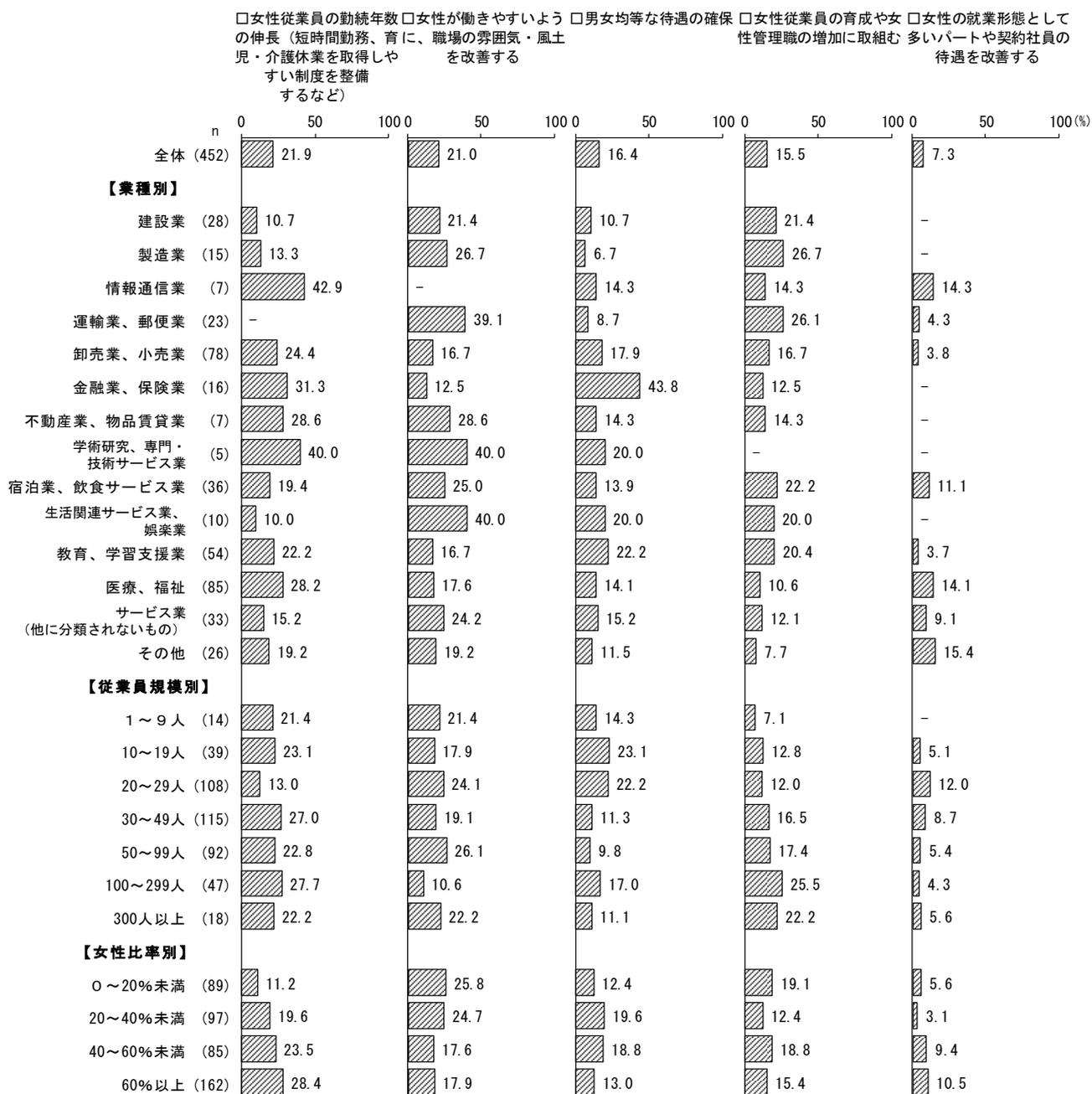
図表1-24 ポジティブ・アクションを進めていくために取組むべき項目【全体】



## II. 調査結果

- 業種別でみると、「女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する」では、『生活関連サービス業、娯楽業』が4割、『運輸・郵便業』が約4割となっている。「男女均等な待遇の確保」では、『金融業、保険業』が4割半ばとなっている。
- 従業員規模別でみると、大きな差はみられなかった。
- 女性比率別でみると、「女性従業員の勤続年数の伸長（短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすい制度を整備するなど）」では、女性比率が高くなるにつれて増加傾向がみられる。

図表1-25 ポジティブ・アクションを進めていくために取り組むべき項目  
【業種別・従業員規模別・女性比率別（上位5項目）】



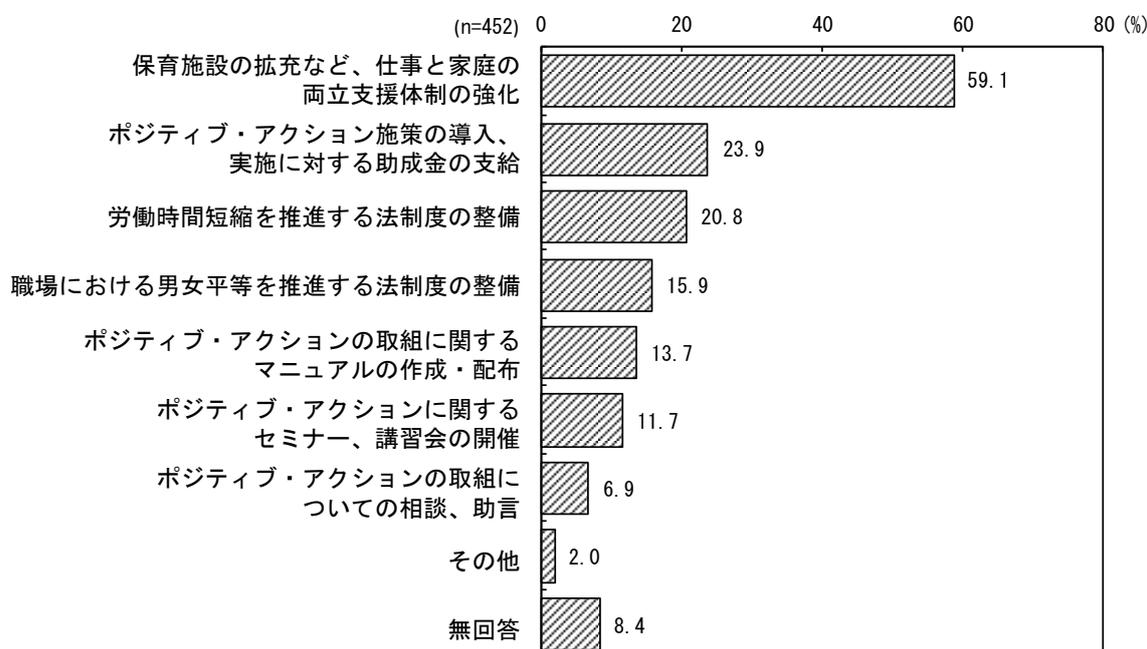
(8) ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むこと

●「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が約6割

問6 貴事業所がポジティブ・アクションの推進に関して、行政に望むことは何ですか。該当する番号全てに○をつけてください。

ポジティブ・アクションを進めていくために、行政に望むこととしては、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が59.1%で最も高く、以下「ポジティブ・アクション施策の導入、実施に対する助成金の支給」が23.9%、「労働時間短縮を推進する法制度の整備」が20.8%の順で続いている。

図表1-26 ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むこと【全体】 ※複数回答

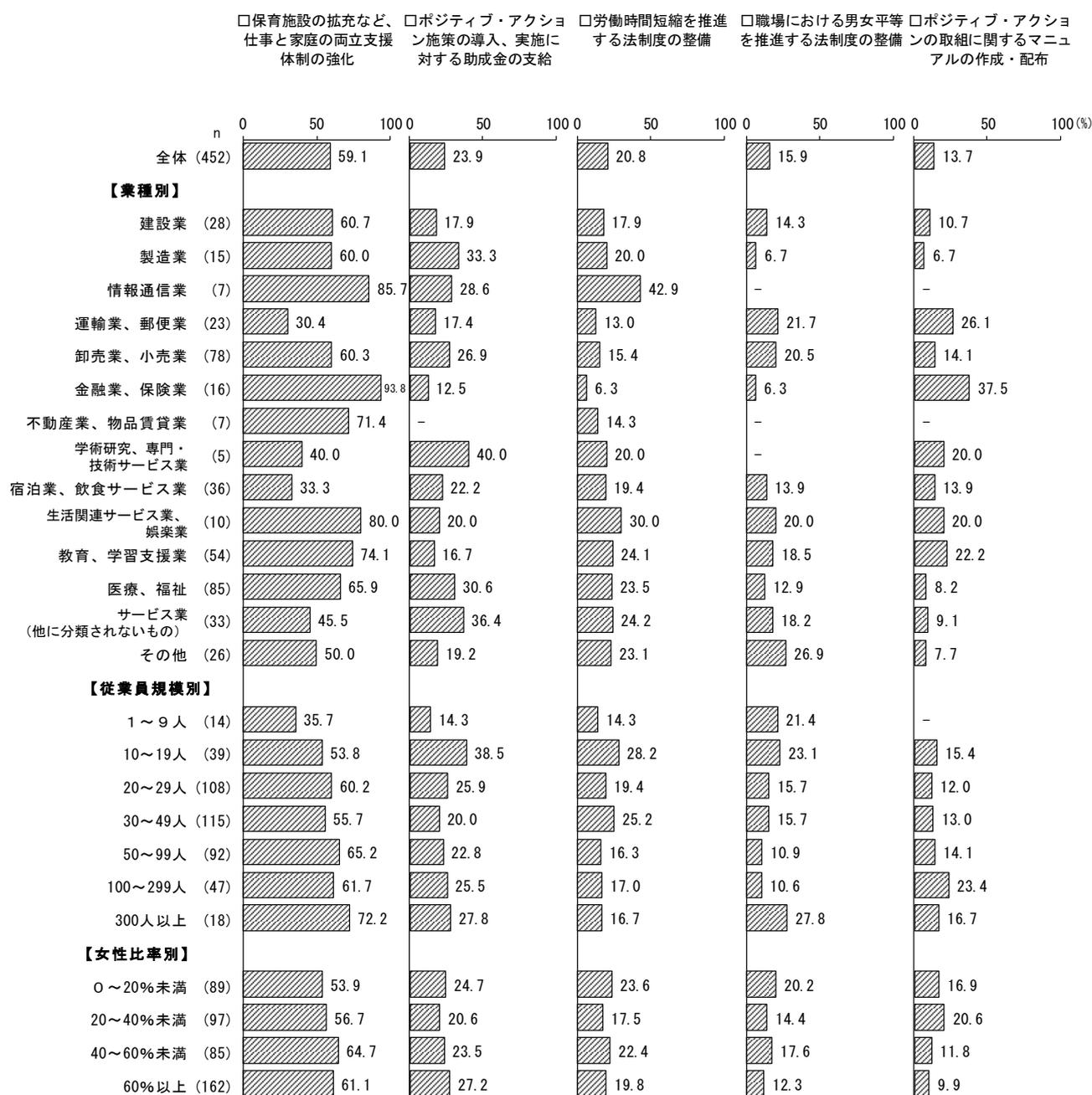


## II. 調査結果

- 1) 業種別で見ると、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が、全業種で最も高くなっている。特に、『金融業、保険業』が9割半ば、『生活関連サービス業、娯楽業』が8割、『教育、学習支援業』が7割半ばと高くなっている。
- 2) 従業員規模別で見ると、『10人以上』の規模では、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が5割を超え、高くなっている。特に『300人以上』では、7割強と高くなっている。「ポジティブ・アクション施策の導入、実施に対する助成金の支給」では、『10～19人』が4割弱と他の従業員規模と比べて高くなっている。
- 3) 女性比率別で見ると、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」では、女性比率にかかわらず、5割から6割台と高くなっている。

図表1-27 ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むこと

【業種別・従業員規模別・女性比率別（上位5項目）】 ※複数回答



## 第2章 育児・介護休業制度

### 1. 育児休業制度

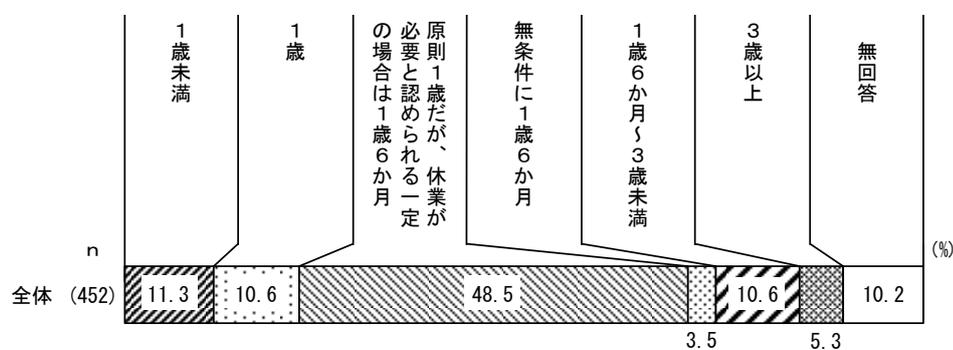
#### (1) 育児休業取得可能期間

●「原則1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月」が5割弱で最多

問7 貴事業所では子は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1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月」が48.5%で最も高く、以下「1歳未満」が11.3%、「1歳」および「1歳6か月～3歳未満」が10.6%の順で続いている。

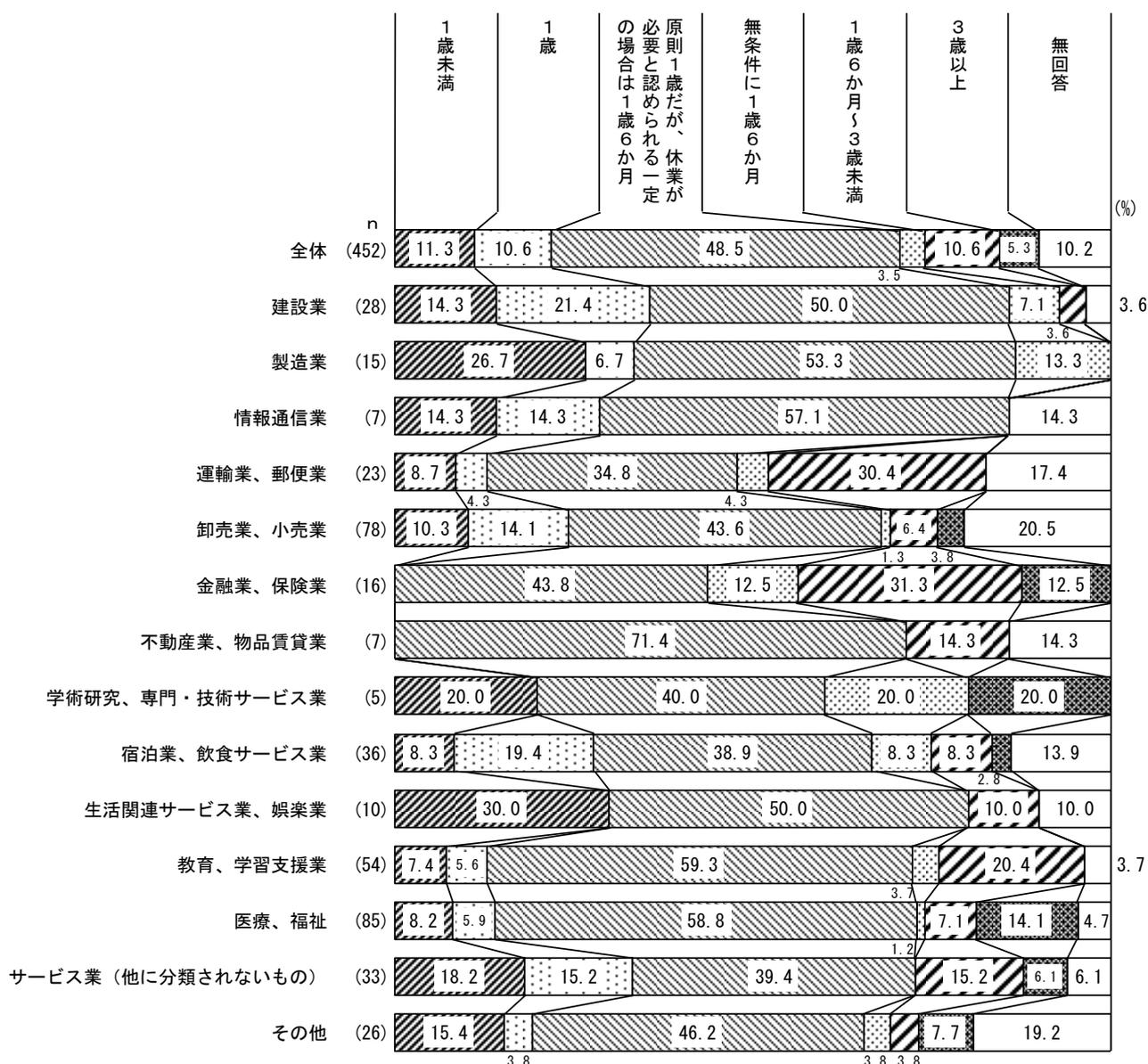
図表2-1 育児休業取得可能期間【全体】



## Ⅱ. 調査結果

1) 業種別でみると、「原則1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月」が全業種で、最も高くなっている。特に、『教育、学習支援業』が約6割、『医療、福祉』が6割弱となっている。また、「1歳未満」では、『生活関連サービス業、娯楽業』が3割、『製造業』では、2割半ばと他の業種に比べ高くなっている。「1歳6か月～3歳未満」では、『運輸業、郵便業』、『金融業、保険業』が3割台となっている。

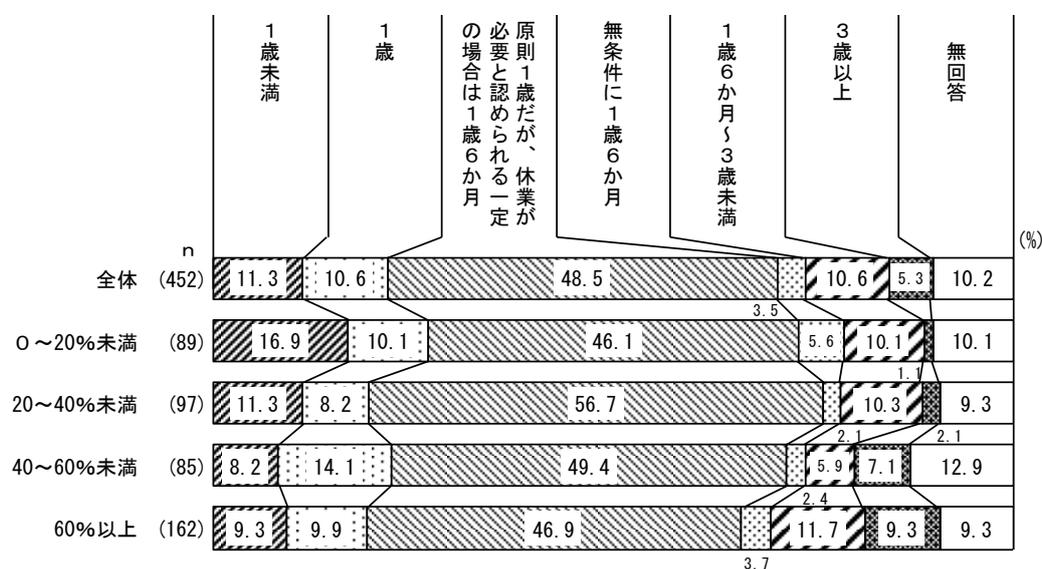
図表2-2 育児休業取得可能期間【業種別】



## Ⅱ. 調査結果

2) 女性比率別でみると、「原則1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月」では、女性比率の高低によらず最も高く、特に『20～40%未満』が5割半ばで高くなっている。

図表 2-3 育児休業取得可能期間【女性比率別】



(2) 育児休業取得状況

●男性の育児休業取得率は3.2%

問8 貴事業所では、平成26年4月1日から平成27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、そのうち平成27年6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（平成26年4月1日から平成27年3月31日）に出産者がいた事業所は、24.8%で、そのうち育児休業者がいた事業所は、92.8%である。また、配偶者が出産した男性がいた事業所は22.8%で、そのうち男性の育児休業者がいた事業所は、8.7%である。

育児休業取得率（育児休業取得者数÷出産者数）は女性が90.2%、男性が3.2%と男女差が非常に大きい。

前回調査と比較すると、女性の育児休業取得率は、前回の81.7%から、今回の90.2%へと高くなっている。一方、男性の育児休業取得率は、前回の2.9%から、今回の3.2%へとわずかながら高くなっている。

また、育児休業取得率を、厚労省が平成26年に実施した「雇用均等基本調査」と比較すると、女性と男性共に、世田谷区の方がわずかだが上回っている。

図表2-4 育児休業取得率【全体／前回調査、厚労省調査との比較】

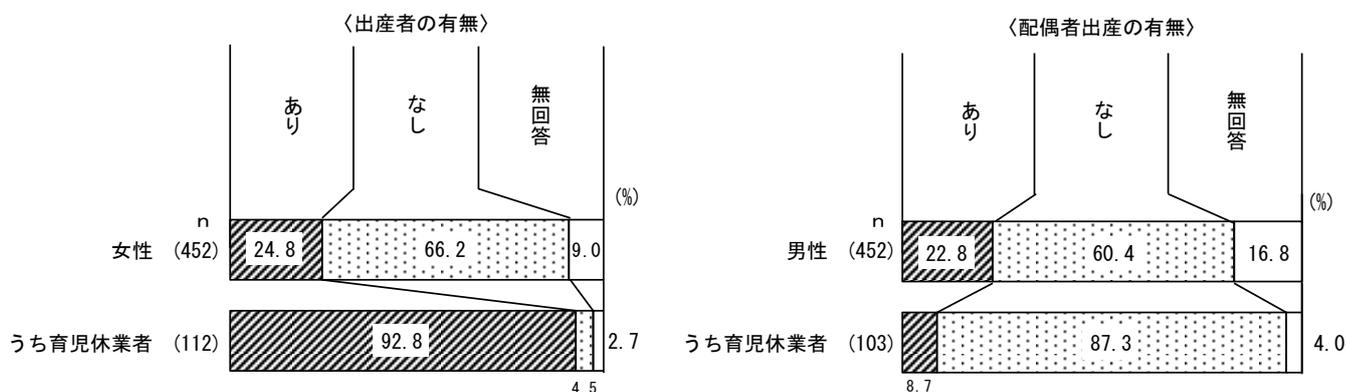
	女性		男性	
	今回調査	平成22年度	今回調査	平成22年度
出産者数（男性は配偶者が出産）	265人	235人	284人	418人
育児休業取得者数	239人	192人	9人	12人
育児休業取得率	90.2%	81.7%	3.2%	2.9%

※平成26年4月1日から平成27年3月31日までの1年間

平成26年度厚労省調査／育児休業取得率	86.6%	2.3%
---------------------	-------	------

※平成24年10月1日から平成25年9月30日までの1年間

図表2-5 全事業所の出産者の有無・育児休業者の有無【全体（性別）】



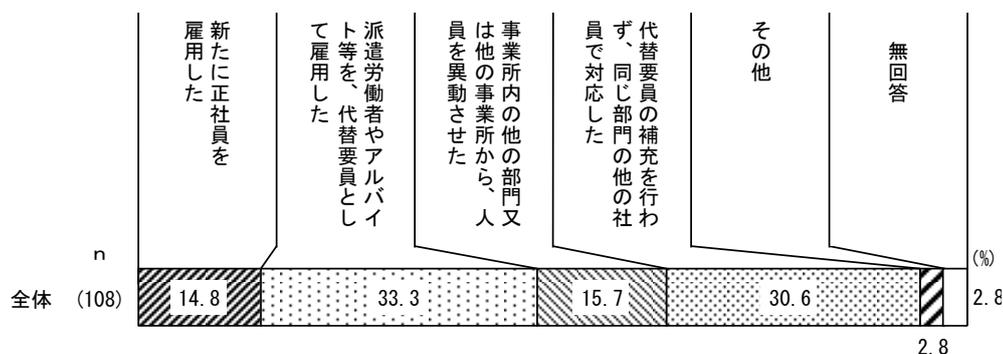
(3) 育児休業取得者の担当業務に関する対応

●「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3割半ばで最多

問8で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。  
 付問8-1 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。)

平成26年度間に、出産（男性の場合は配偶者が出産）し、平成27年6月1日までに育児休業を開始した従業員がいた事業所のうち、育児休業取得者が出た場合の対応としては、「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33.3%で最も高く、以下「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30.6%、「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」が15.7%の順で続いている。

図表2-6 育児休業取得者の担当業務に関する対応【全体】



(4) 育児休業後の復職に関する取組等

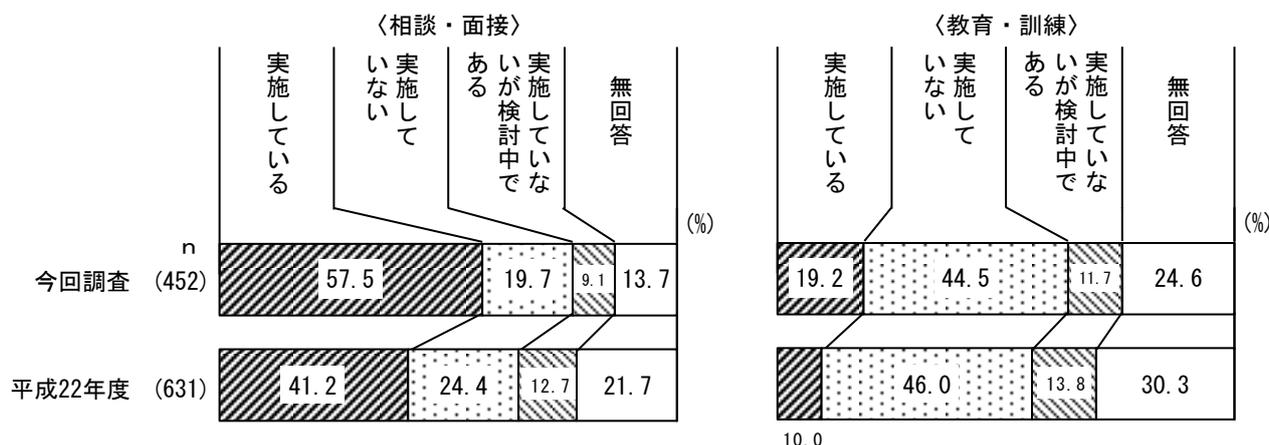
● 〈相談・面接〉を「実施している」が6割弱

問10 育児・介護休業取得者に対して、復職に際し、次の取組を行っていますか。該当する番号に○をつけてください。

育児休業取得者の復職に際しての取組をたずねたところ、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は、57.5%となっている。一方、〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は19.2%にとどまり、「実施していない」が44.5%と高くなっている。

前回調査と比較すると、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は前回の41.2%から、今回の57.5%へと高くなっている。〈教育・訓練〉を「実施している」事業所も、前回の10.0%から、今回の19.2%へと高くなっている。

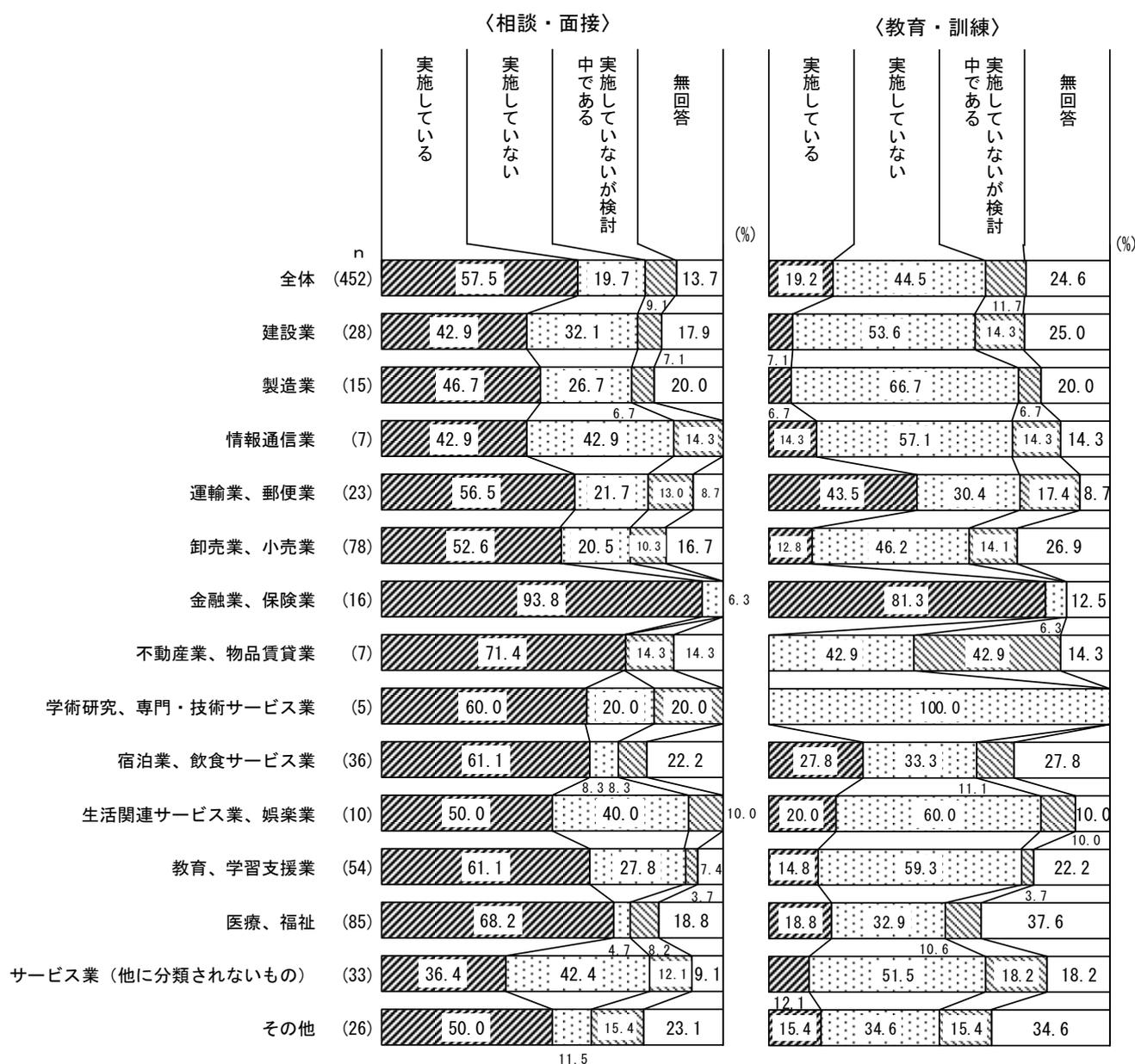
図表2-7 育児休業後の復職に関する取組等【全体/前回調査との比較】



## Ⅱ. 調査結果

1) 業種別でみると、〈相談・面接〉について、「実施している」では、『サービス業（他に分類されないもの）』を除いた業種で、4割を超え、高くなっている。特に、『金融業、保険業』では、9割半ば、『医療、福祉』では、7割弱と高くなっている。一方、「実施していない」では、『生活関連サービス業、娯楽業』、『サービス業（他に分類されないもの）』が4割を超え、『建設業』では、3割強となっている。〈教育・訓練〉について、「実施している」では、『金融業、保険業』が8割強と高く、『運輸業・郵便業』では、4割半ばとなっている。一方、「実施していない」では、『製造業』が6割半ば、『生活関連サービス業、娯楽業』が6割、『教育、学習支援業』が約6割となっている。

図表2-8 育児休業後の復職に関する取組等【業種別】

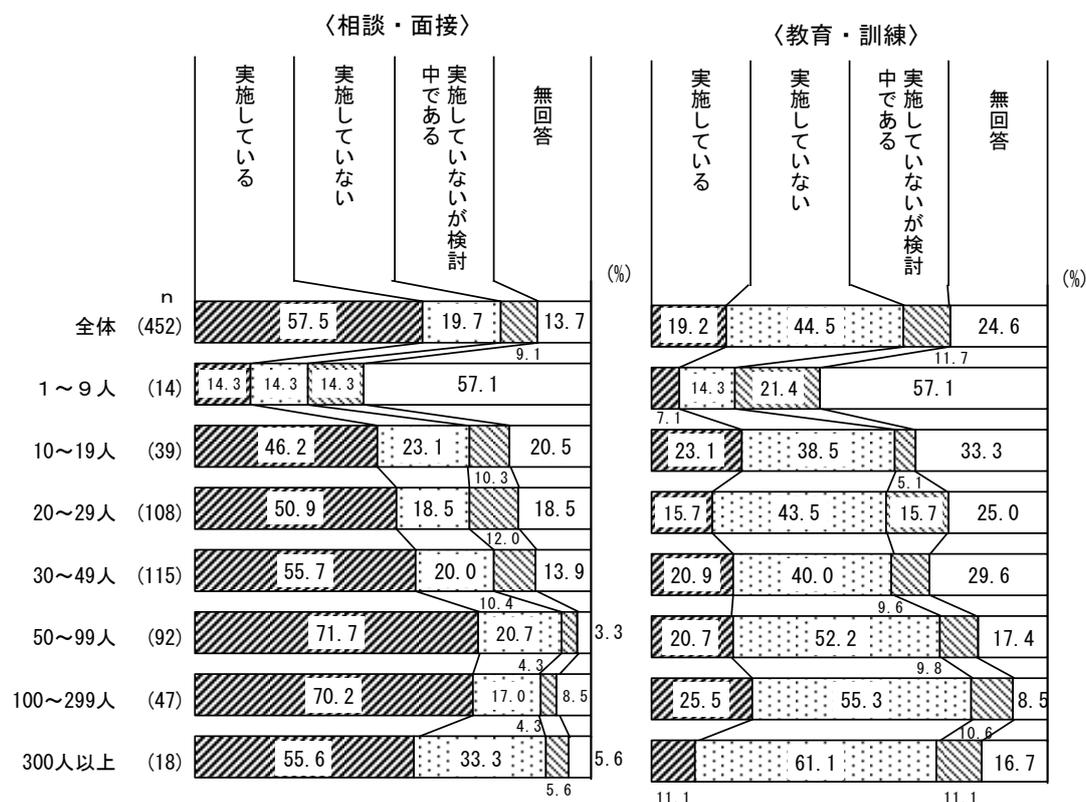


## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別でみると、〈相談・面接〉について、「実施している」では、《50～299人》が7割台で高くなっている。一方、「実施していない」では、『300人以上』が3割半ばとなっている。

〈教育・訓練〉について、「実施していない」では、『300人以上』が6割強、《50～299人》では、5割台で高くなっている。

図表 2-9 育児休業後の復職に関する取組等【従業員規模別】



2. 介護休業制度

(1) 介護休業規程の有無

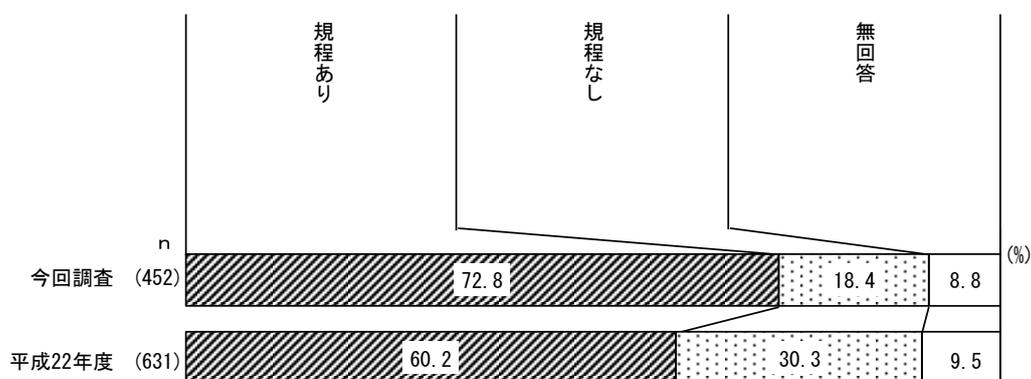
●「規程あり」が7割強

問9 貴事業所では、最長でどのくらいの期間、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。(「規程なし」以外を回答された場合、付問9-1へ進んでください)

事業所で取得できる介護休業の期間について、「規程あり」が72.8%と7割強を占めている。一方、「規程なし」は18.4%となっている。

前回調査と比較すると、「規程あり」は前回の60.2%から、今回72.8%へと高くなっている。

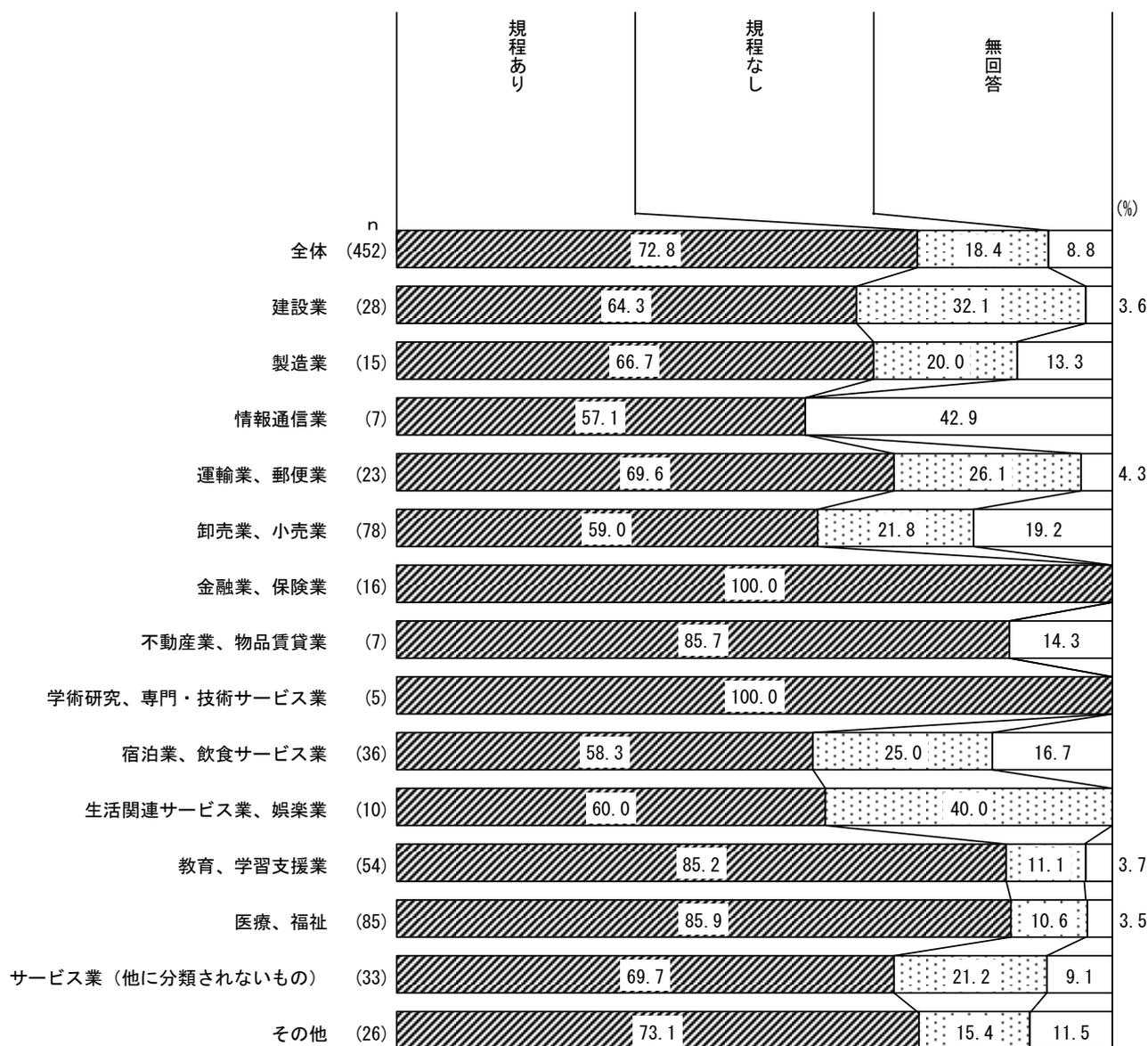
図表2-10 介護休業規程の有無【全体】



## Ⅱ. 調査結果

- 1) 業種別でみると、「規程あり」では、『金融業、保険業』が10割と最も高く、『医療、福祉』、『教育、学習支援業』では、8割半ばと高くなっている。一方、「規程なし」では、『生活関連サービス業、娯楽業』が4割、『建設業』では、3割強となっている。

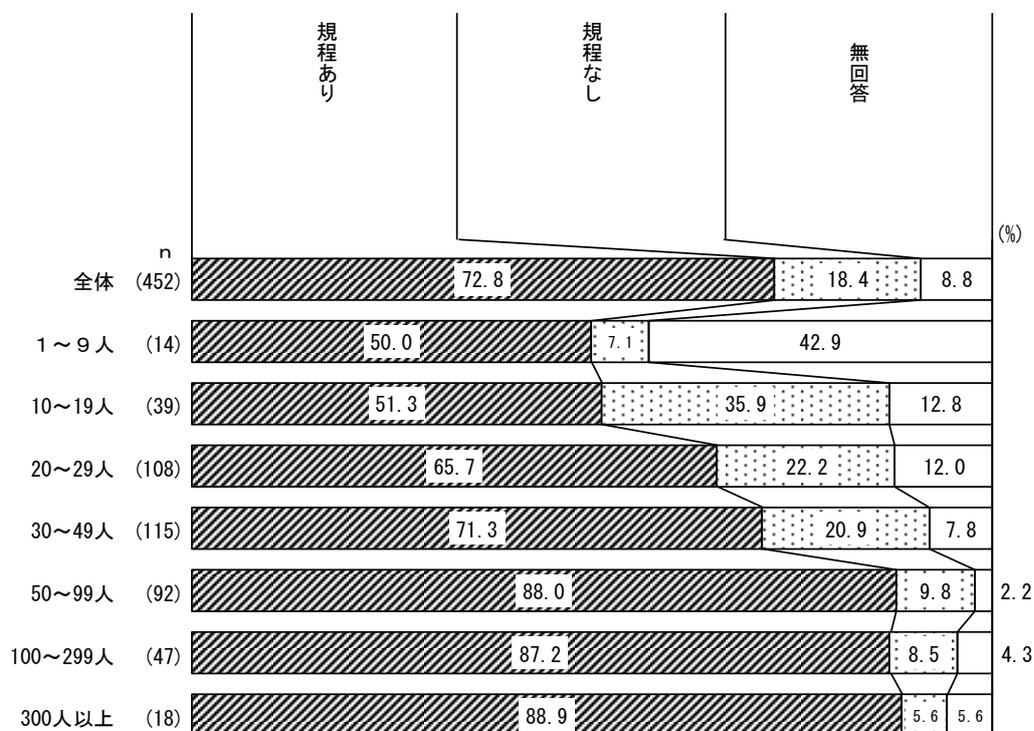
図表 2-1-1 介護休業規程の有無【業種別】



## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるにつれて、「規程あり」は増加傾向にあり、特に、《50人以上》の規模では、「規程あり」がいずれも9割弱と高くなっている。一方、《20人未満》では、「規程あり」は5割台にとどまっている。

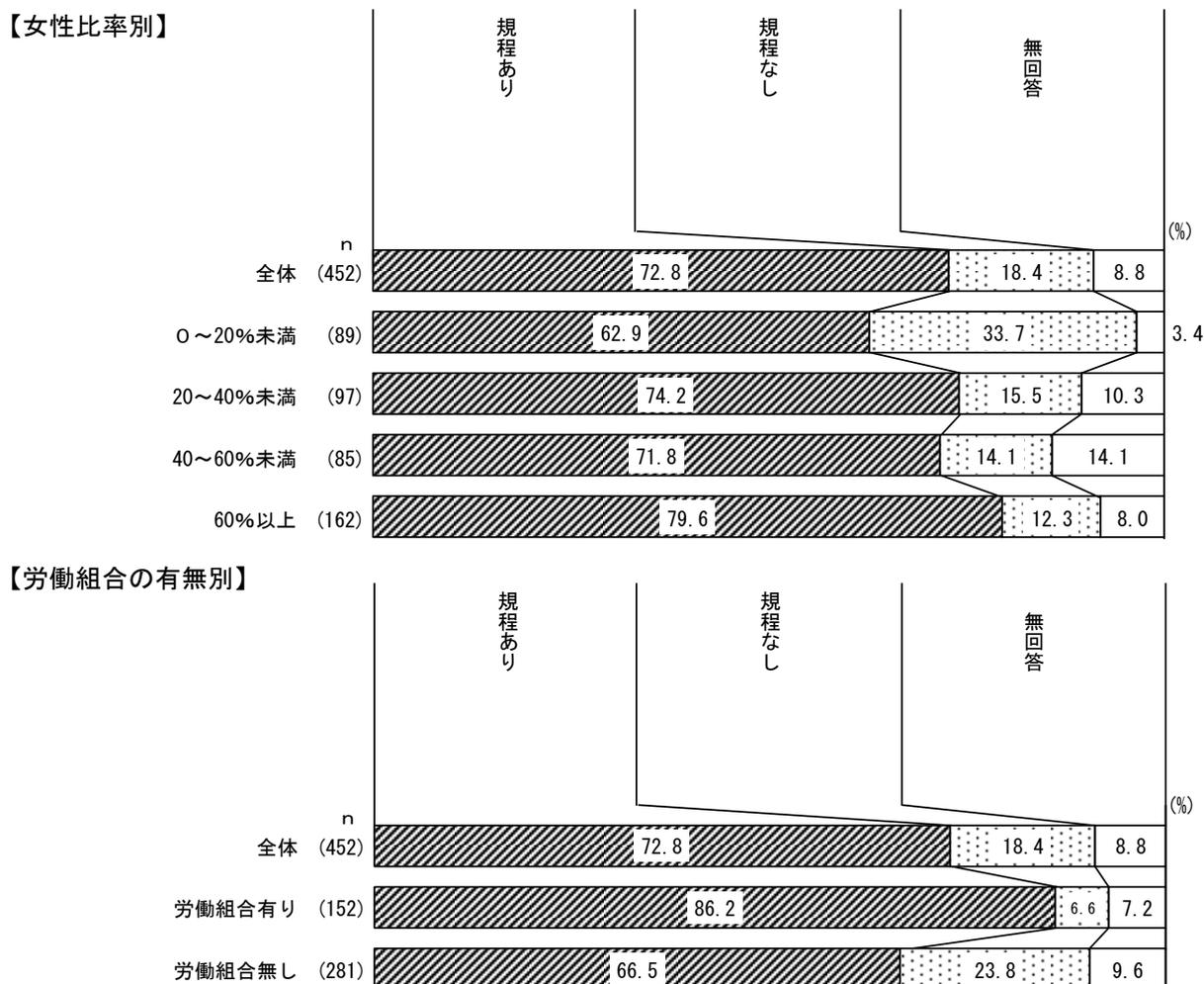
図表 2-12 介護休業規程の有無【従業員規模別】



## Ⅱ. 調査結果

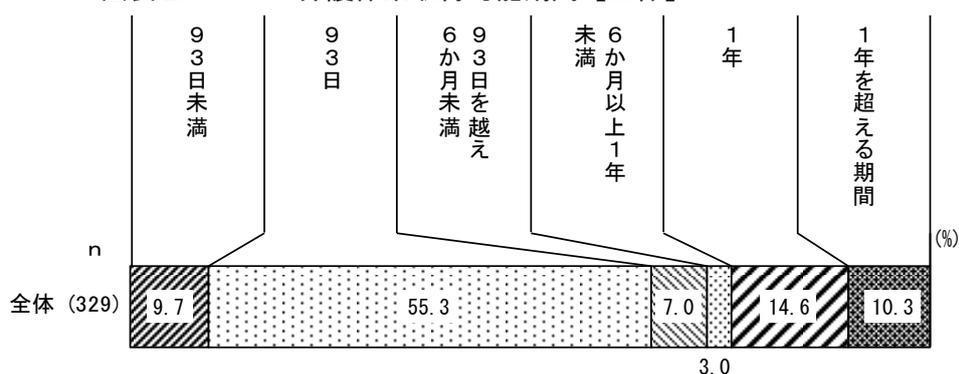
- 3) 女性比率別でみると、「規程あり」では、『40～60%未満』を除き、女性比率が高くなるにつれて、増加傾向にある。一方、「規程なし」では、『0～20%』が3割半ばとなっている。
- 4) 労働組合の有無別でみると、『労働組合有り』の事業所では「規程あり」が8割半ばと高くなっている。

図表 2-13 介護休業規程の有無【女性比率別・労働組合の有無別】



具体的に休業できる期間をみると、「93日」が55.3%で最も高く、以下「1年」が14.6%、「1年を超える期間」が10.3%、「93日未満」が9.7%の順で続いている。

図表 2-14 介護休業取得可能期間【全体】



(2) 介護休業取得状況

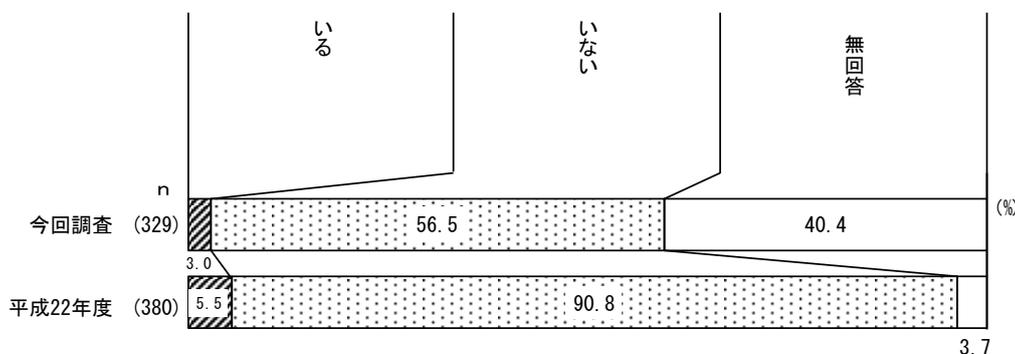
●介護休業取得者は極めて少ない

問9で、「規程なし」以外を回答された事業所のみお答えください。  
 付問9-1 貴事業所では、平成26年4月1日から平成27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。（「いる」と回答された場合、次頁の付問9-2へ進んでください）

「規程あり」の事業所のうち、平成26年度間に介護休業取得者がいた事業所は3.0%となっている。一方、いなかった事業所は、56.5%と半数を占めている。

前回調査と比較すると、介護休業の規程がある事業所での取得率は、前回の5.5%から、今回の3.0%へと減少している。

図表2-15 介護休業取得状況【全体/前回調査との比較】



(3) 介護休業取得者の属性

●介護休業取得者は、女性が男性を上回る

問9-1で、「いる」と回答された事業所のみお答えください。  
 付問9-2 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取得者の性別をたずねたところ、女性が8事業所、男性が3事業所となっている。

図表2-16 介護休業取得者の属性（事業所数）【全体】

	合計	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上
女性従業員	8	1	2	2	2	1
男性従業員	3	-	1	1	1	-

(4) 介護休業後の復職に関する取組等

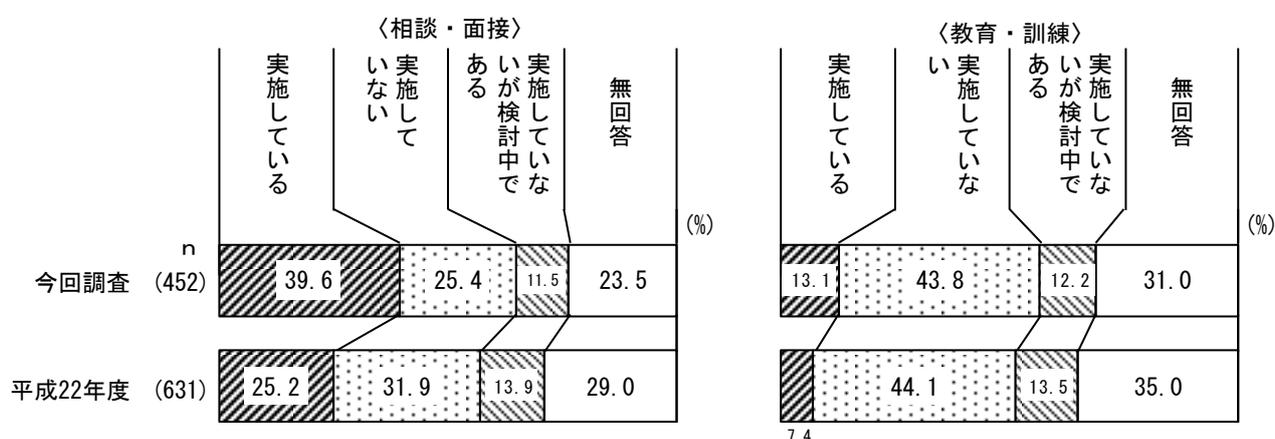
● 〈相談・面接〉を「実施している」が約4割

問10 育児・介護休業取得者に対して、復職に際し、次の取組を行っていますか。該当する番号に○をつけてください。

介護休業取得者の復職に際しての取組をたずねたところ、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は39.6%、〈教育・訓練〉は13.1%となっている。一方、〈相談・面接〉を「実施していない」事業所は25.4%、〈教育・訓練〉は43.8%となっている。

前回調査と比較すると、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は、前回の25.2%から、今回の39.6%へと高くなっている。また、〈教育・訓練〉を「実施している」事業所も、前回の7.4%から、今回の13.1%へと高くなっている。

図表2-17 介護休業後の復職に関する取組等【全体/前回調査との比較】

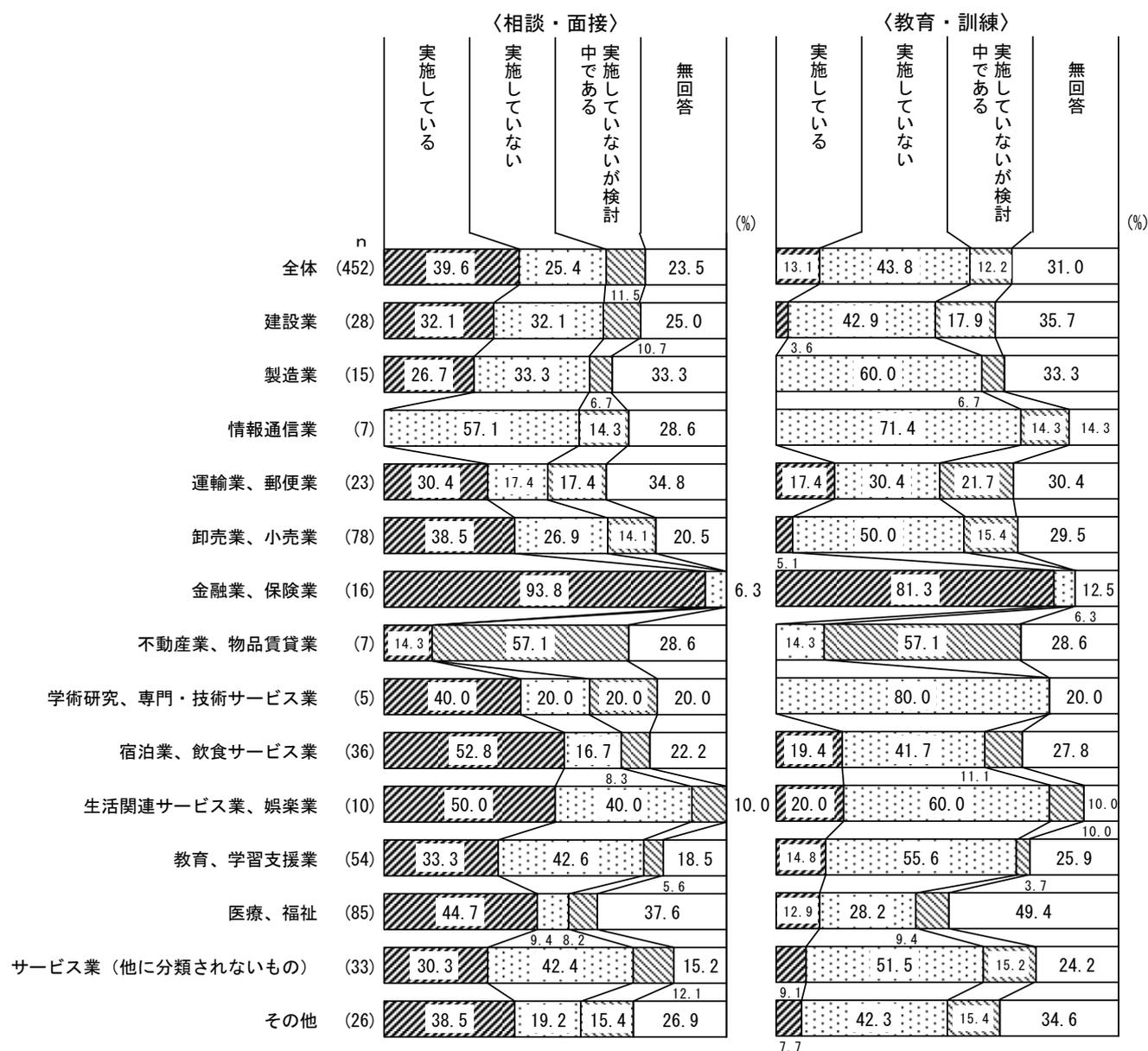


## Ⅱ. 調査結果

1) 業種別で見ると、〈相談・面接〉について、「実施している」では、『金融業、保険業』が9割半ばと高く、『宿泊業、飲食サービス業』、『生活関連サービス業、娯楽業』では、5割を超えている。一方、「実施していない」では、『教育、学習支援業』、『生活関連サービス業、娯楽業』、『サービス業（他に分類されないもの）』が4割を超えている。

〈教育・訓練〉について、「実施している」では、『金融業、保険業』が8割強と他の業種と比べ高くなっている。一方、「実施していない」では、『製造業』、『生活関連サービス業、娯楽業』、『教育、学習支援業』が5割半ばを超えている。

図表2-18 介護休業後の復職に関する取組等【業種別】

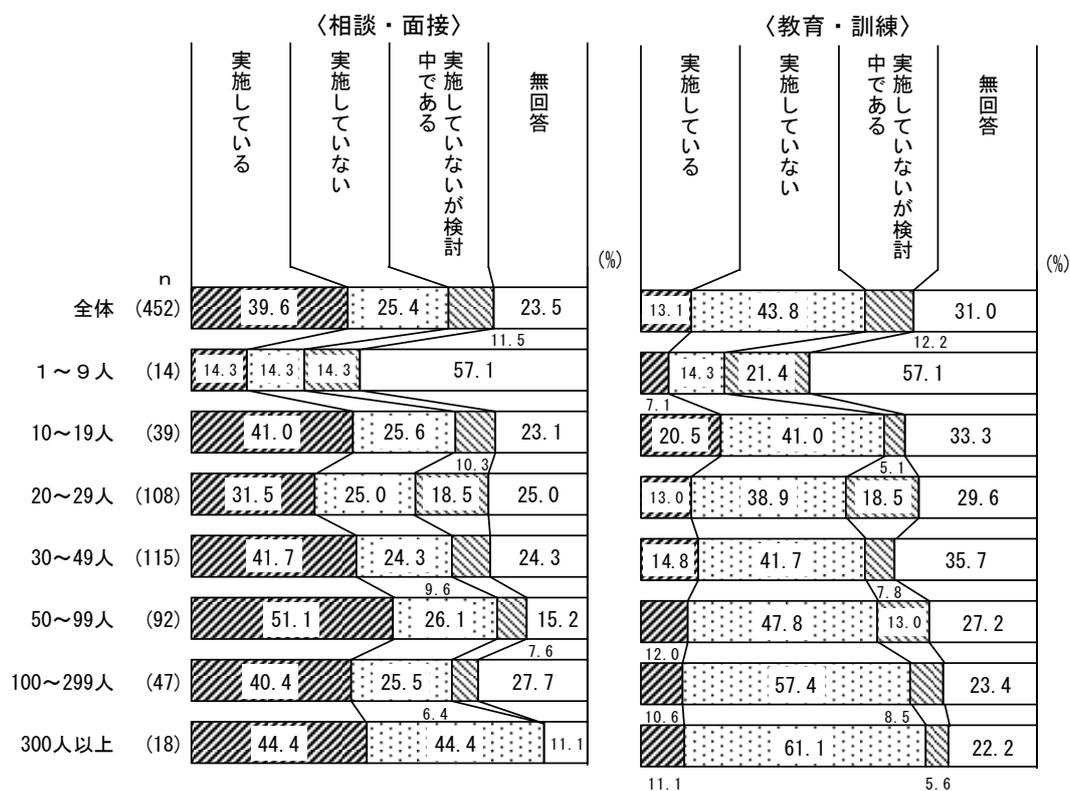


## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別でみると、〈相談・面接〉は、『50～99人』では、「実施している」が5割強となっている。一方、『300人以上』では、「実施している」と「実施していない」が4割半ばと同じ割合になっている。

〈教育・訓練〉は、『100人以上』では、「実施していない」が6割弱を超えている。

図表2-19 介護休業後の復職に関する取組等【従業員規模別】



3. 看護休暇制度

(1) 看護休暇制度

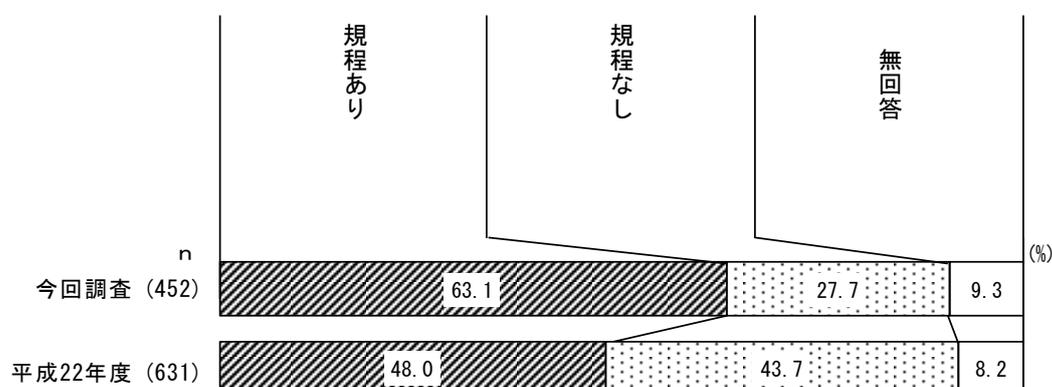
●「規程あり」が6割半ば

問11 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、小学校就学前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日に拡充されました。)なお、利用実績についてもお答えください。

看護休暇制度の「規程あり」が63.1%となっている。

前回調査と比較すると、「規程あり」は前回の48.0%から、今回の63.1%へと高くなっている。

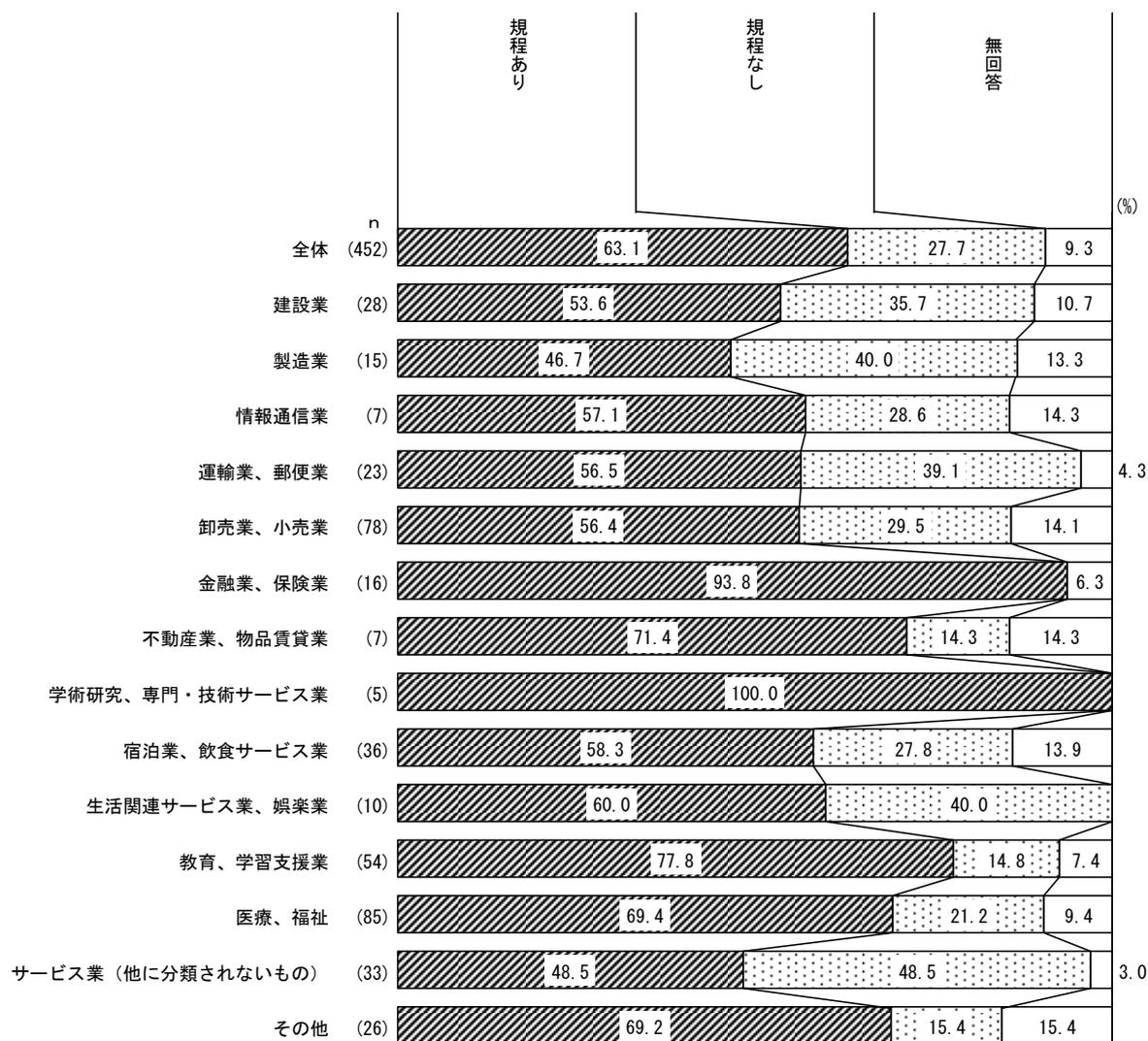
図表2-20 看護休暇制度の規程の有無【全体/前回調査との比較】



## Ⅱ. 調査結果

- 1) 業種別で見ると、「規程あり」が全業種で高くなっている。特に、『金融業、保険業』では、9割半ば、『教育、学習支援業』では、8割弱となっている。一方、「規程なし」では、『サービス業（他に分類されないもの）』が5割弱、『製造業』、『生活関連サービス業、娯楽業』では4割、『運輸業、郵便業』では、約4割となっている。

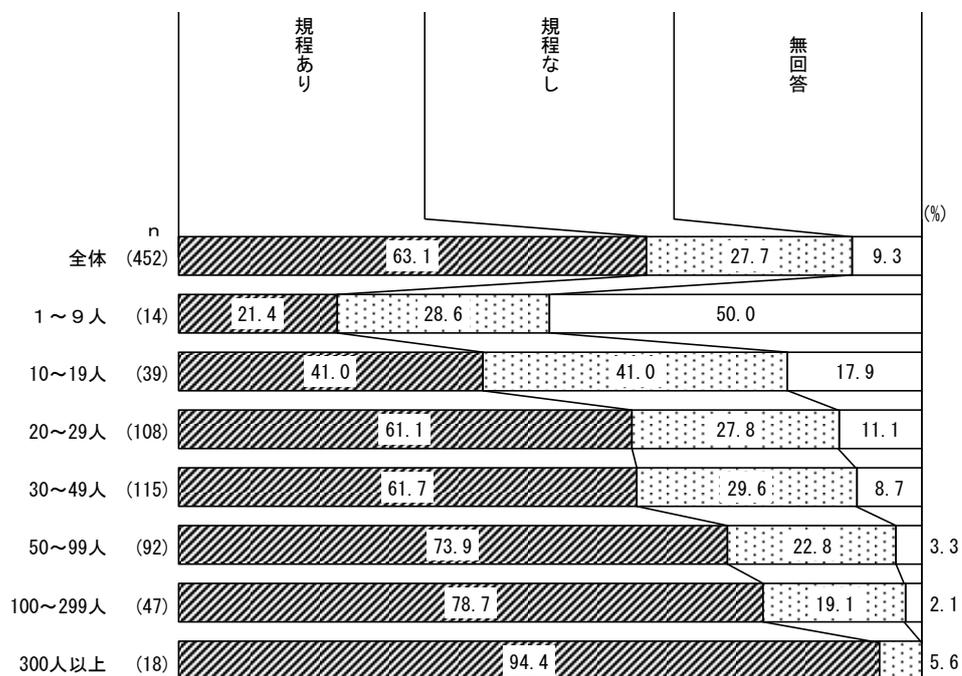
図表 2-2-1 看護休暇制度の規程の有無【業種別】



## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるにつれて、「規程あり」は増加する傾向がみられる。『300人以上』では、「規程あり」が9割半ば、『50～299人』では、7割台となっている。一方、『10～19人』では、「規程あり」と「規程なし」が4割強と同じ割合になっている。

図表 2-22 看護休暇制度の規程の有無【従業員規模別】

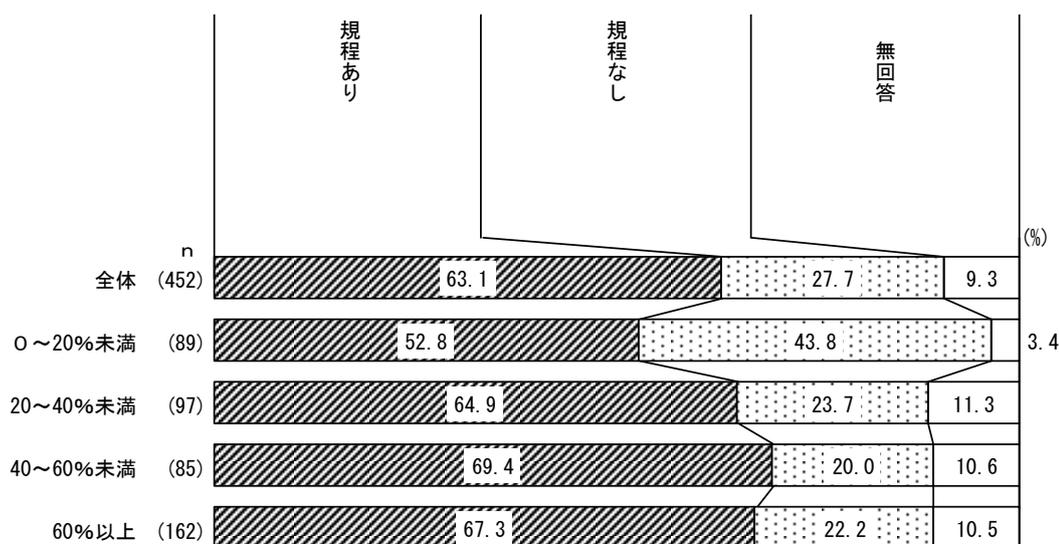


## Ⅱ. 調査結果

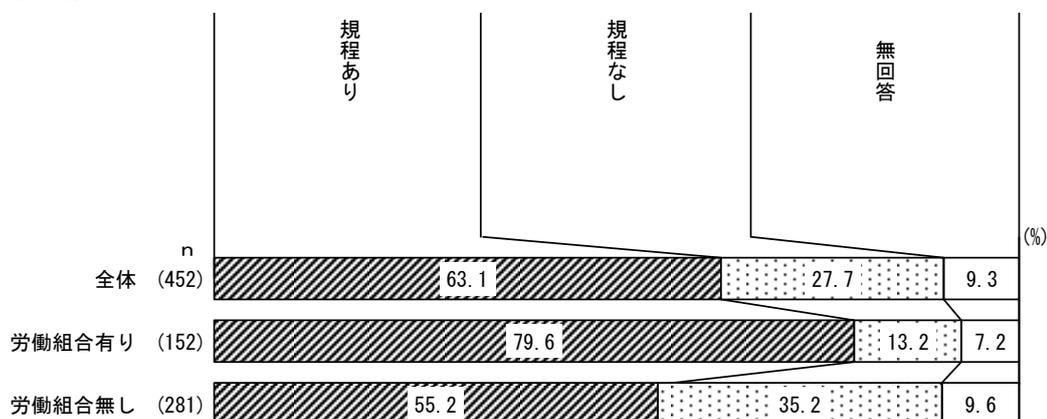
- 3) 女性比率別でみると、「規程あり」では、比率にかかわらず5割を超えている。一方、「規程なし」では、『0～20%未満』が4割半ばとなっている。
- 4) 労働組合の有無別でみると、『労働組合有り』では、「規程あり」が約8割と、高くなっている。一方、『労働組合無し』では、「規程あり」は5割半ばにとどまり、「規程なし」が3割半ばとなっている。

図表2-23 看護休暇制度の規程の有無【女性比率別・労働組合の有無別】

### 【女性比率別】



### 【労働組合の有無別】

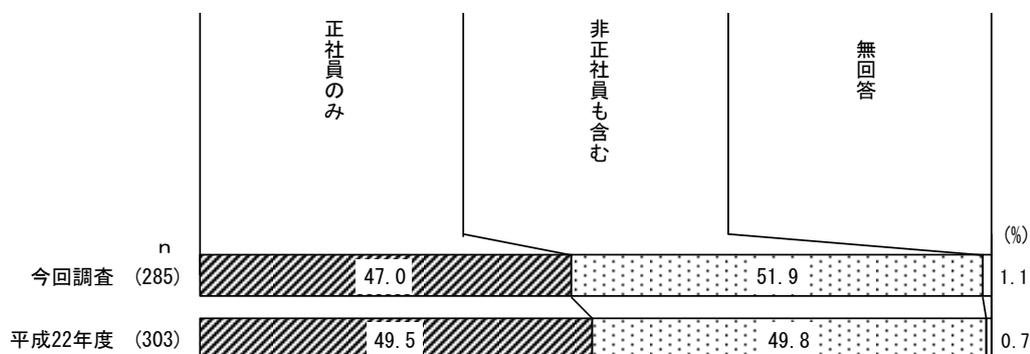


## Ⅱ. 調査結果

また、看護休暇制度の対象者は、「非正社員も含む」が5割強と「正社員のみ」をわずかに上回っている。

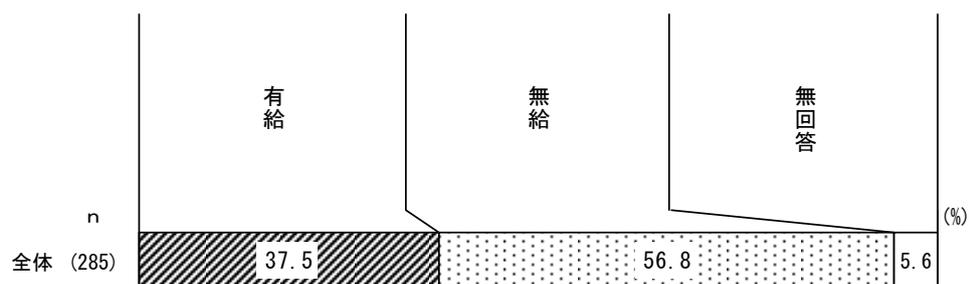
前回調査と比較すると、「正社員のみ」はわずかに低くなっている。

図表 2-24 看護休暇制度の対象者【全体/前回調査との比較】



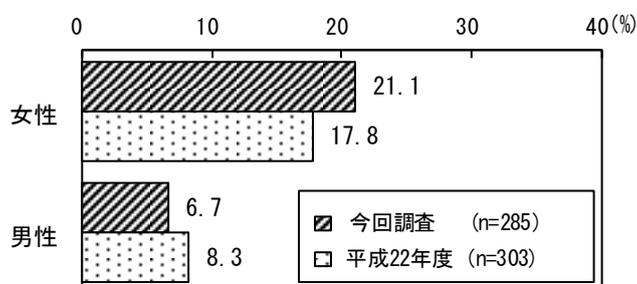
給与の支給の有無については、「無給」が56.8%、「有給」が37.5%となっている。

図表 2-25 看護休暇中の給与の支給【全体】



看護休暇制度の利用については、『女性』が21.1%と『男性』の6.7%よりも高くなっている。前回調査と比較すると、『女性』は、前回の17.8%から、今回の21.1%へと高くなっている。一方、『男性』は、前回の8.3%から、今回の6.7%へと低くなっている。

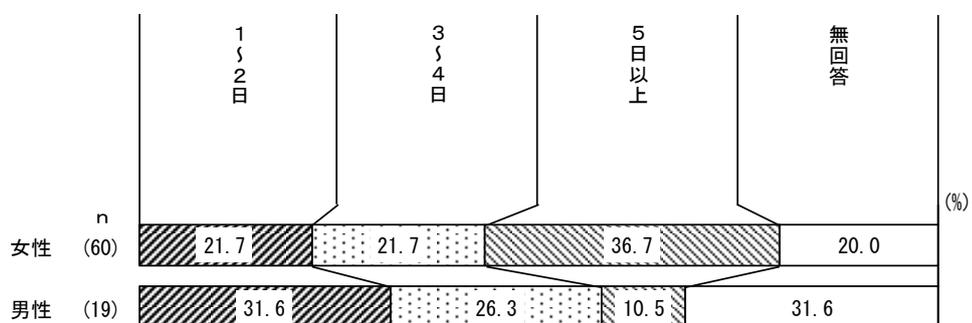
図表 2-26 看護休暇制度の利用の有無【全体/前回調査との比較】



## Ⅱ. 調査結果

看護休暇制度の利用日数は、『女性』では、「5日以上」が36.7%、『男性』では、「1～2日」が31.6%とそれぞれ最も高くなっている。

図表 2-27 看護休暇制度の利用日数【全体】



### 第3章 仕事と家庭の両立支援制度

#### 1. 育児を支援する制度

##### (1) 制度の有無

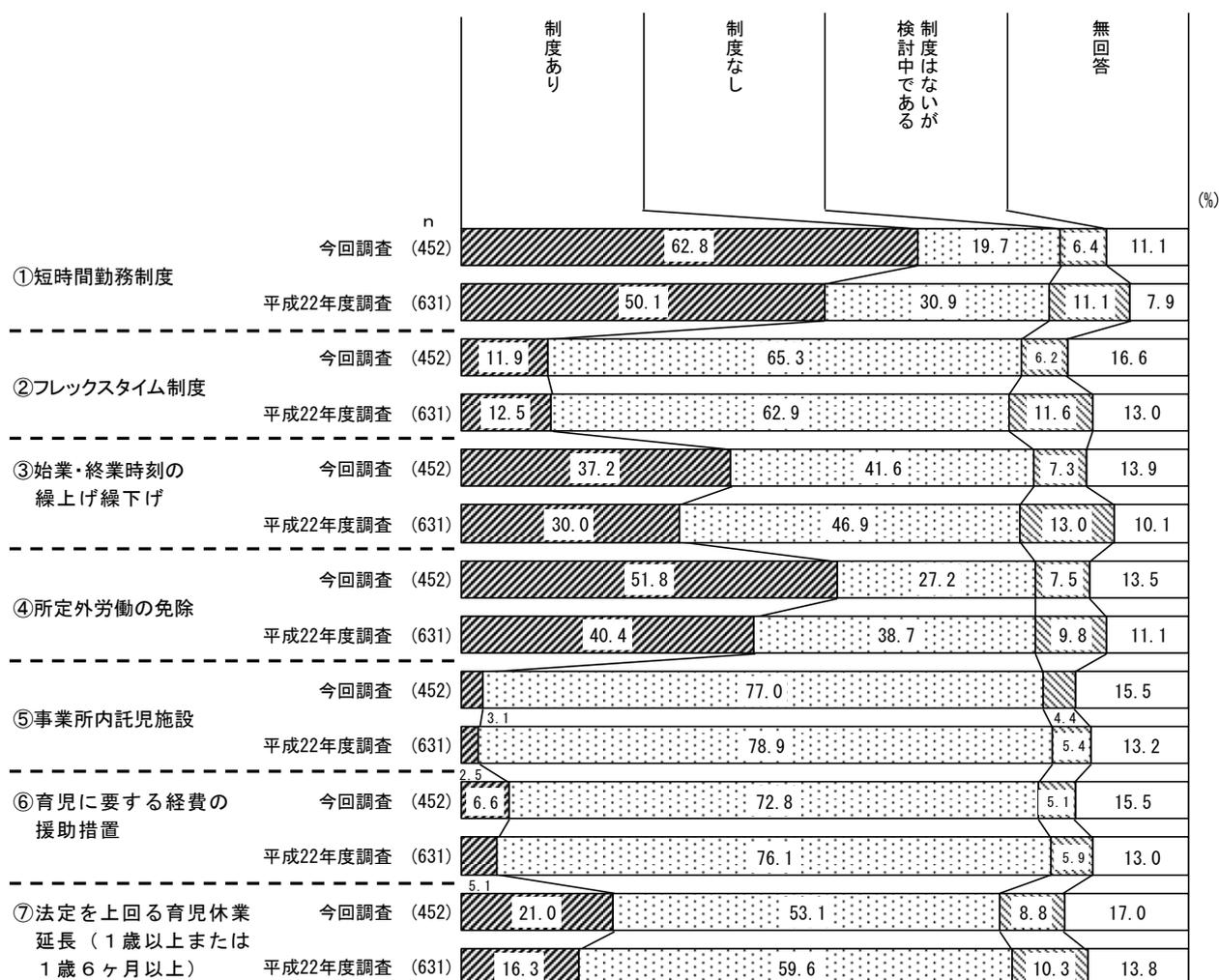
- 第1位〈短時間勤務制度〉、第2位〈所定外労働の免除〉、第3位〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉

問12 働きながら育児を行う労働者に対し、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。

各制度の整備状況をみると、〈短時間勤務制度〉が62.9%と最も高く、以下〈所定外労働の免除〉が51.7%、〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉が37.2%、〈法定を上回る育児休業延長（1歳以上または1歳6か月以上）〉が20.9%の順で続いている。

前回調査と比較すると、〈フレックスタイム制度〉を除いた制度は増加しており、〈短時間勤務制度〉については、前回の50.1%から、今回62.9%へ、〈所定外労働の免除〉が40.4%から51.7%へ、〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉が30.0%から37.2%へそれぞれ増加している。

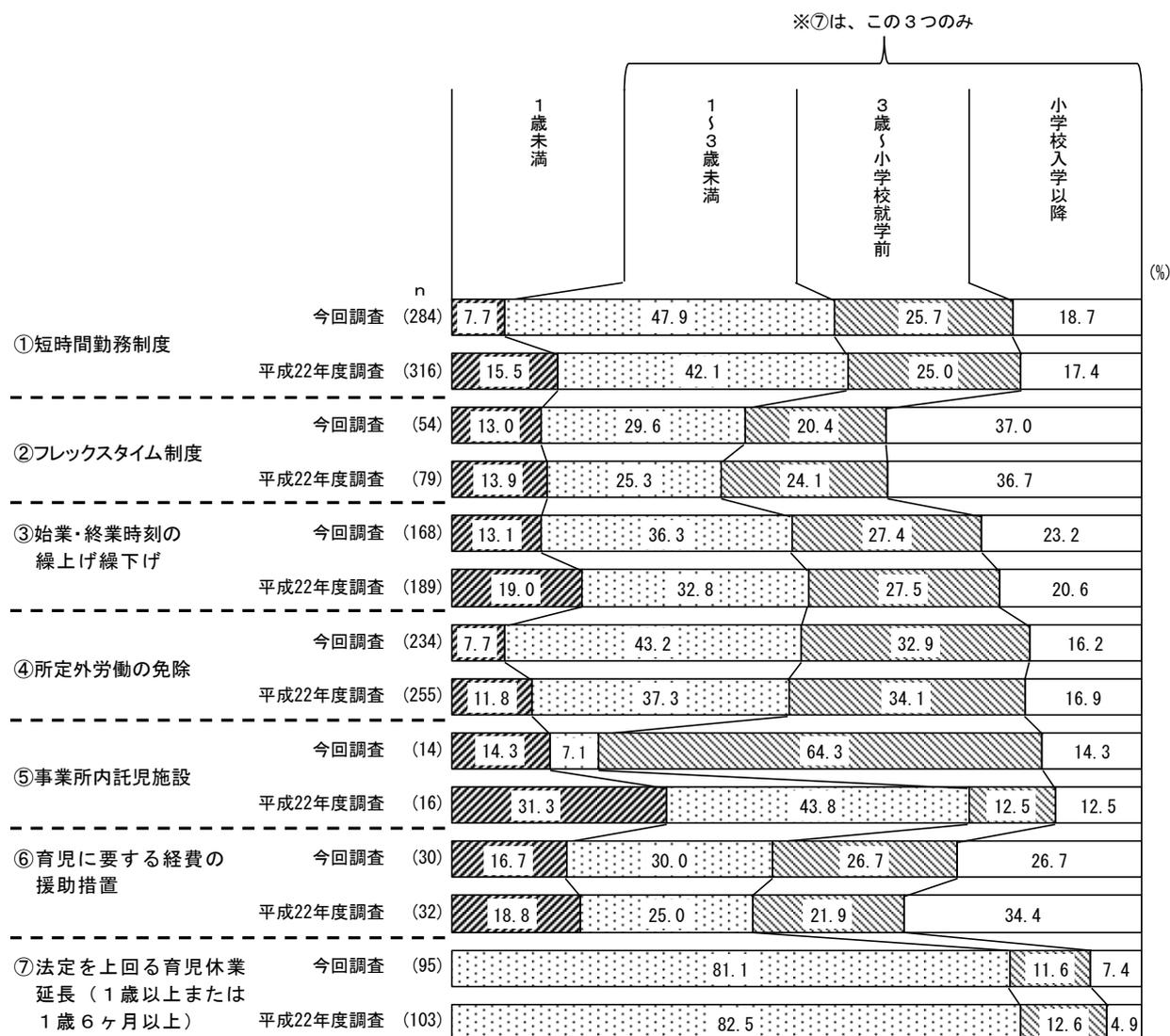
図表3-1 育児を支援する各種制度の有無【全体/前回調査との比較】



## Ⅱ. 調査結果

各制度を利用できる子の上限年齢は、〈法定を上回る育児休業延長（1歳以上または1歳6か月以上）〉では、「1～3歳未満」が8割強と最も高くなっている。〈事業所内託児施設〉では、「3歳～小学校就学前」が6割半ばと高くなっている。また、〈短時間勤務制度〉、〈所定外労働の免除〉では、「1～3歳未満」が4割半ばを超えている。前回調査と比較すると、〈事業所内託児施設〉では、「3歳～小学校就学前」が前回の12.5%から、今回の64.3%へ大きく増加している。

図表3-2 制度を利用することができる子の年齢上限【全体／前回調査との比較】



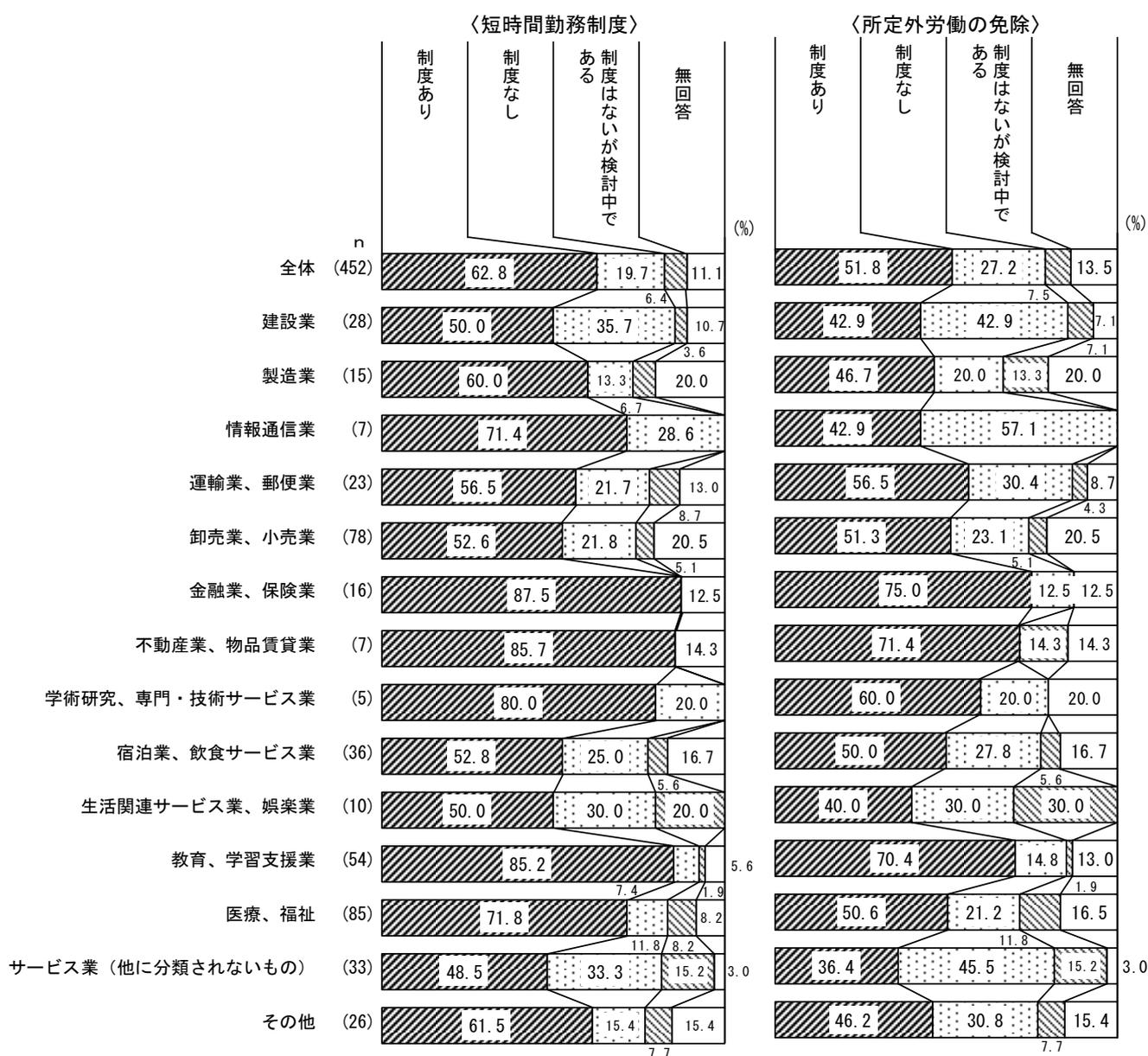
●業種別の整備状況には差がみられる。従業員規模別では、従業員規模が大きくなるにつれて各種制度の整備率が高い。

各制度の整備状況について、「制度がある」割合の上位4項目について、業種別、従業員規模別でみる。

- 1) 業種別でみると、〈短時間勤務制度〉について、「制度あり」では、『金融業、保険業』、『教育、学習支援業』が8割半ばを超え、高くなっている。一方、「制度なし」では、『建設業』、『生活関連サービス業、娯楽業』、『サービス業、(他に分類されないもの)』が3割を超えている。

〈所定外労働の免除〉について、「制度あり」では、『金融業、保険業』、『教育、学習支援業』が7割を超え、高くなっている。一方、「制度なし」では、『サービス業(他に分類されないもの)』、『建設業』が4割強を超えている。

図表3-3 育児を支援する各種制度の有無【業種別】(上位4項目)①

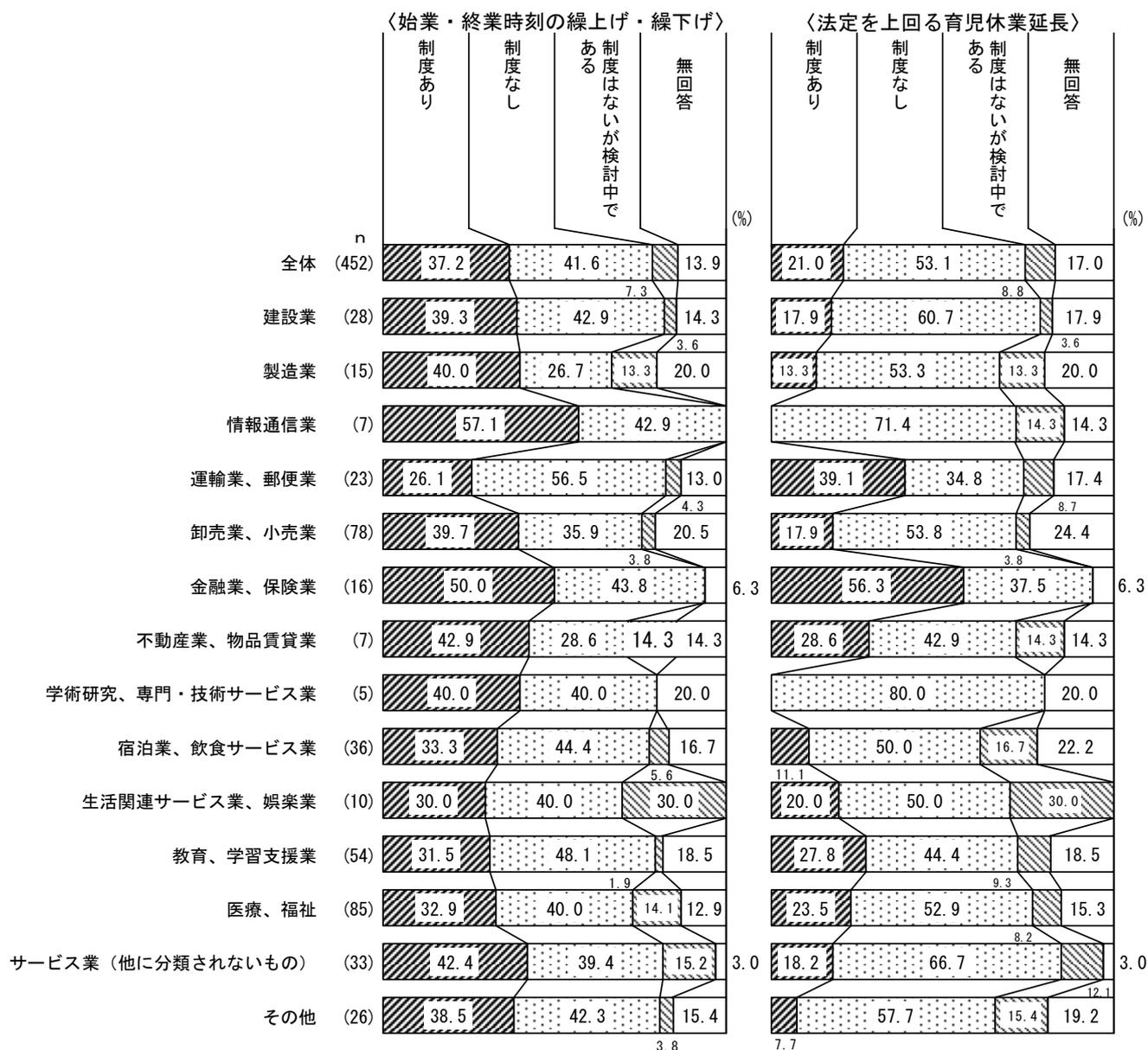


## Ⅱ. 調査結果

〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉について、「制度あり」では、『金融業、保険業』が5割と高くなっている。一方、「制度なし」では、『運輸業、郵便業』が5割半ばと高くなっている。

〈法定を上回る育児休業制度延長〉について、「制度あり」では、『金融業、保険業』が5割半ばと高く、『運輸業、郵便業』では、約4割となっている。一方、「制度なし」では、『サービス業（他に分類されないもの）』が6割半ばとなっている。

図表3-4 育児を支援する各種制度の有無【業種別（上位4項目）】②

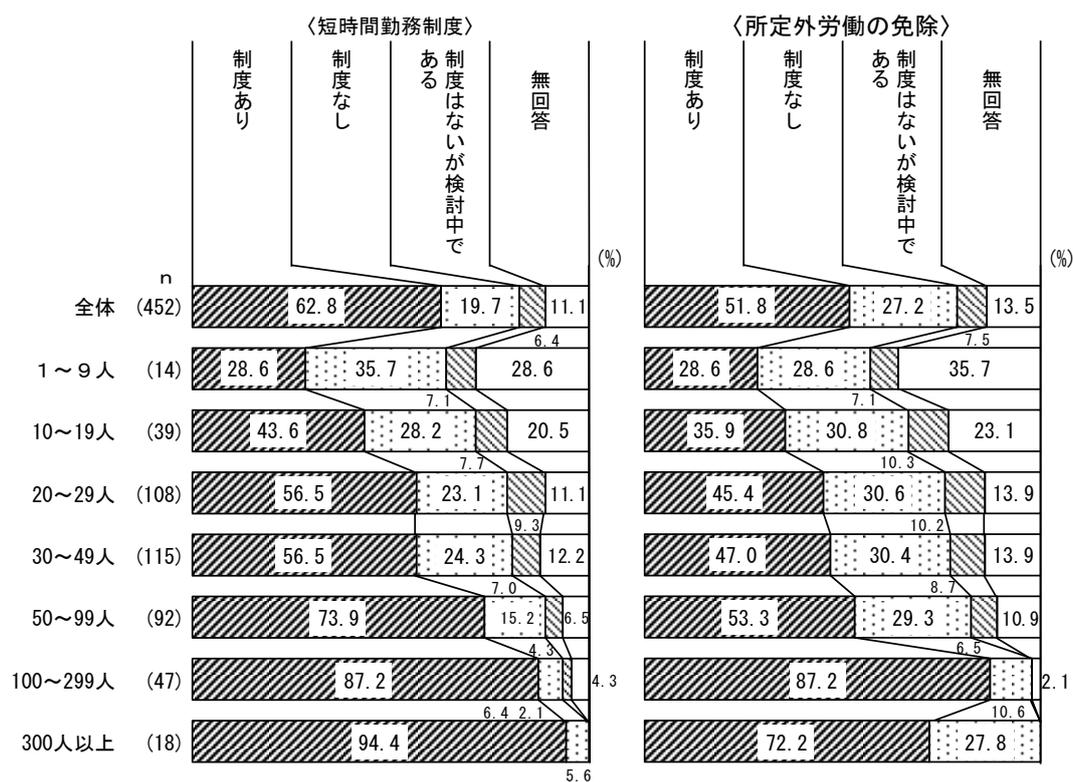


## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別でみると、〈短時間勤務制度〉については、従業員規模が大きくなるにつれて、「制度あり」は増加する傾向がみられる。特に、『300人以上』では「制度あり」が9割半ばと高く、『100～299人』では9割弱、『50～99人』では7割半ばとなっている。一方、『1～9人』では「制度なし」が3割半ばとなっている。

〈所定外労働の免除〉については、『100～299人』では、「制度あり」が9割弱、『300人以上』では7割強となっている。

図表3-5 育児を支援する各種制度の有無【従業員規模別（上位4項目）】①

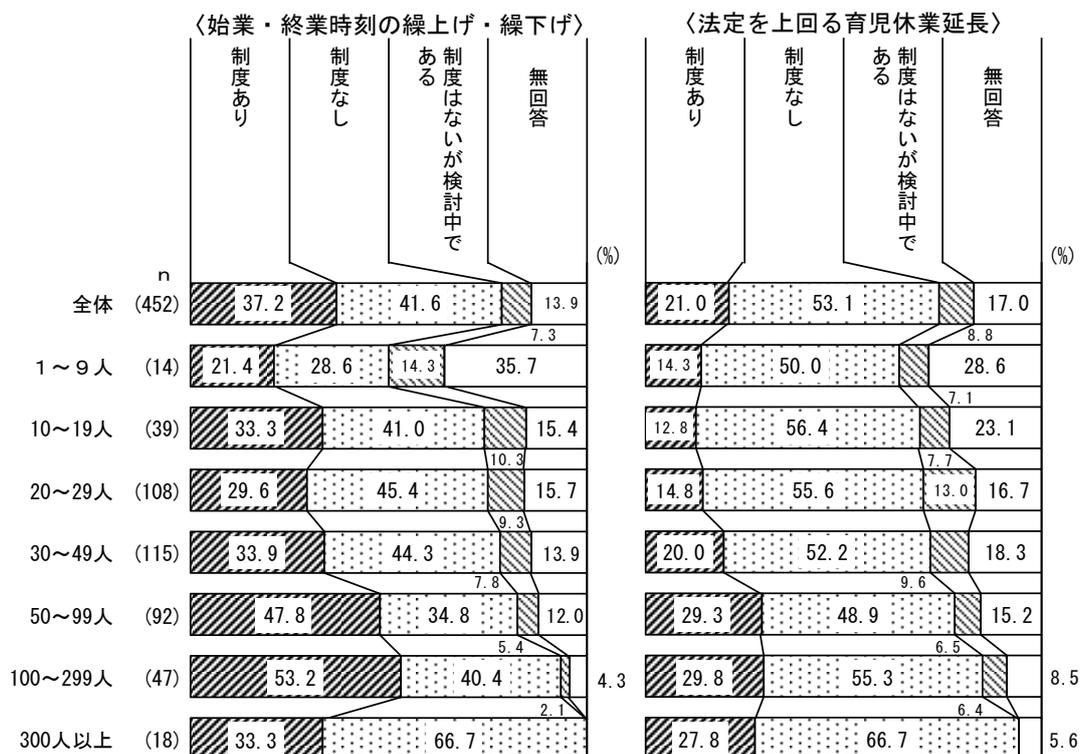


## Ⅱ. 調査結果

〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉については、「制度あり」では、『100～299人』が5割半ば、『50～99人』では、5割弱となっている。一方、「制度なし」では、『300人以上』が6割半ばと高くなっている。

〈法定を上回る育児休業延長〉については、『300人以上』では、「制度なし」が6割半ばと高くなっている。

図表3-6 育児を支援する各種制度の有無【従業員規模別（上位4項目）】②

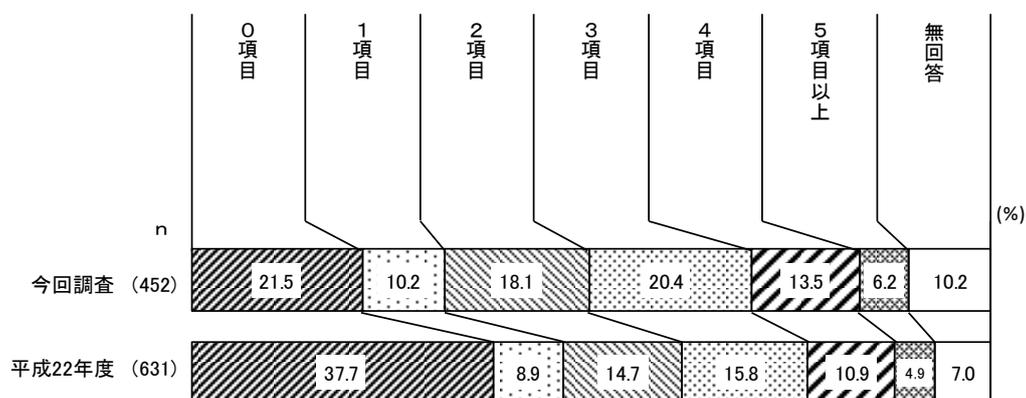


●育児支援制度の整備状況は、1項目以上が約7割

一つの事業所における1歳未満または1歳6ヶ月未満の育児休業制度以外の育児を支援する制度の整備数をみると、「0項目」は21.5%、「1項目以上」は68.4%となっている。

前回調査と比較すると、「1項目以上」は、前回の55.2%から、今回68.4%へと高くなっている。

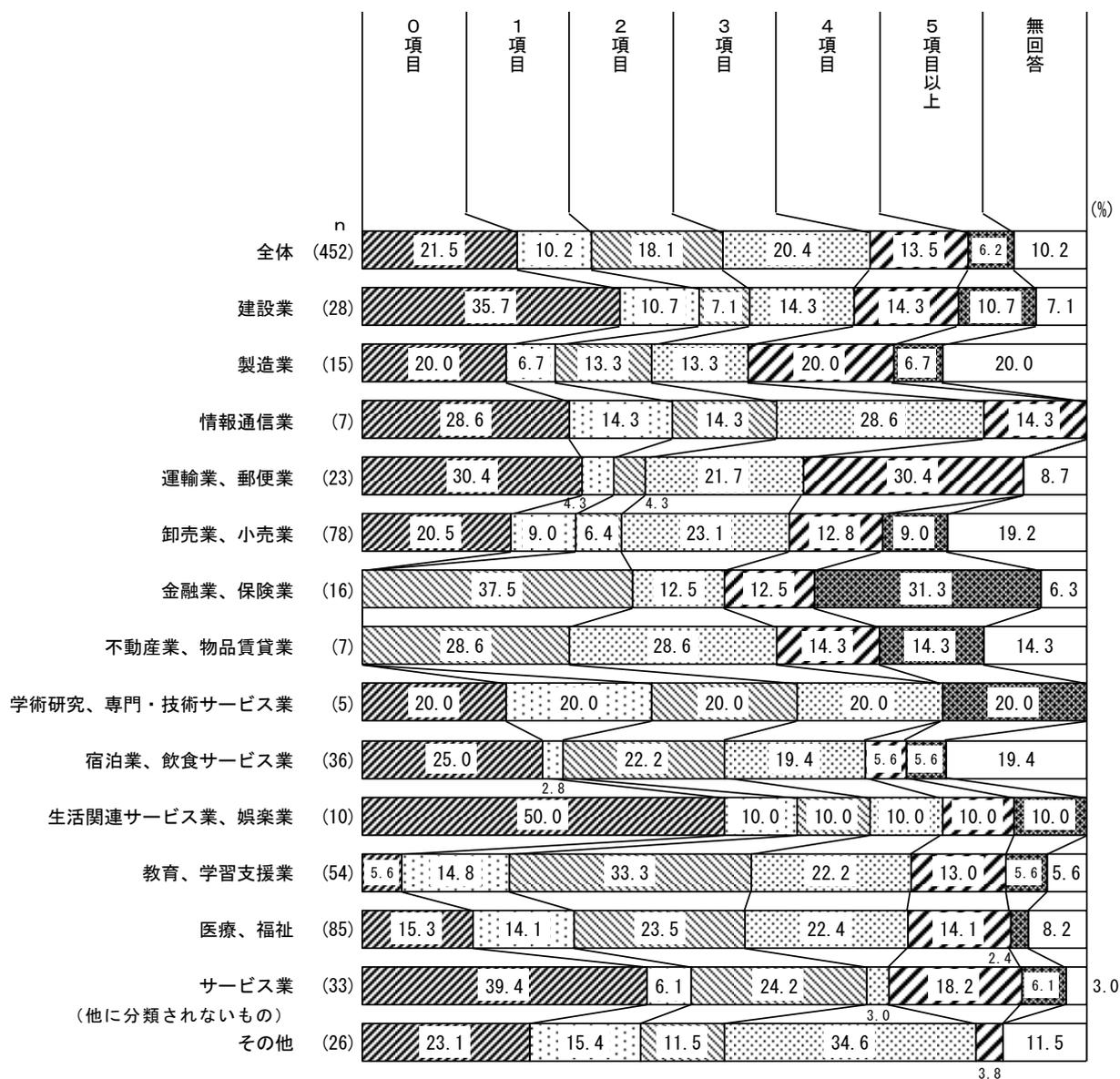
図表3-7 育児を支援する各種制度の整備数【全体／前回調査との比較】



## Ⅱ. 調査結果

- 1) 業種別でみると、「0項目」では、『生活関連サービス業、娯楽業』が5割と高く、『サービス業（他に分類されないもの）』、『建設業』が3割半ばを超えている。一方、『金融業、保険業』では、「0項目」と回答した事業所はみられず、「5項目以上」が3割強と整備が進んでいることがわかる。

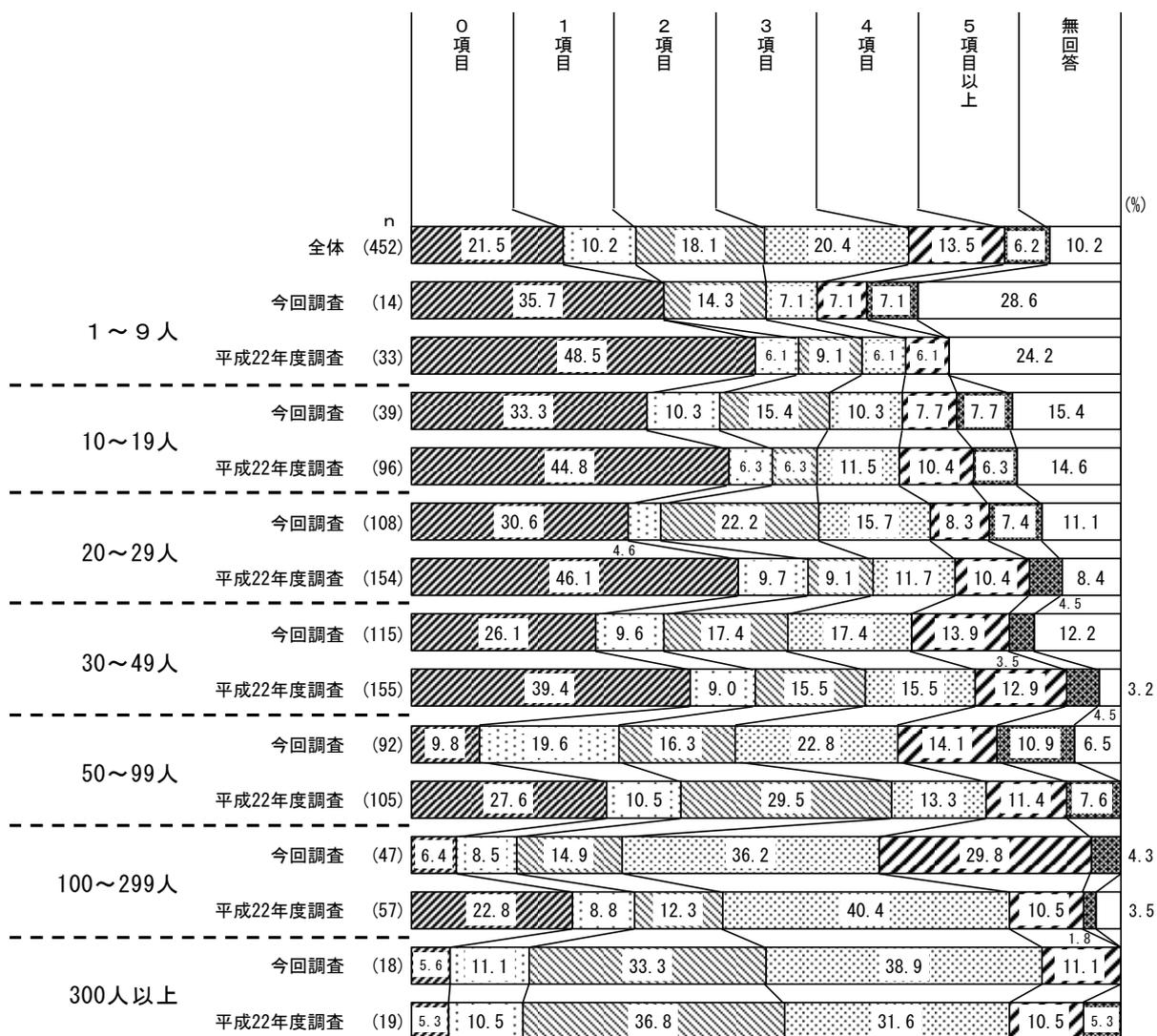
図表3-8 育児を支援する各種制度の整備数【業種別】



## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別でみると、『300人以上』では、『1項目以上』が他の従業員規模と比べ、高くなっている。また、『300人以上』を除いた従業員規模で「0項目」は前回調査から減少し、整備が進んでいることがわかる。

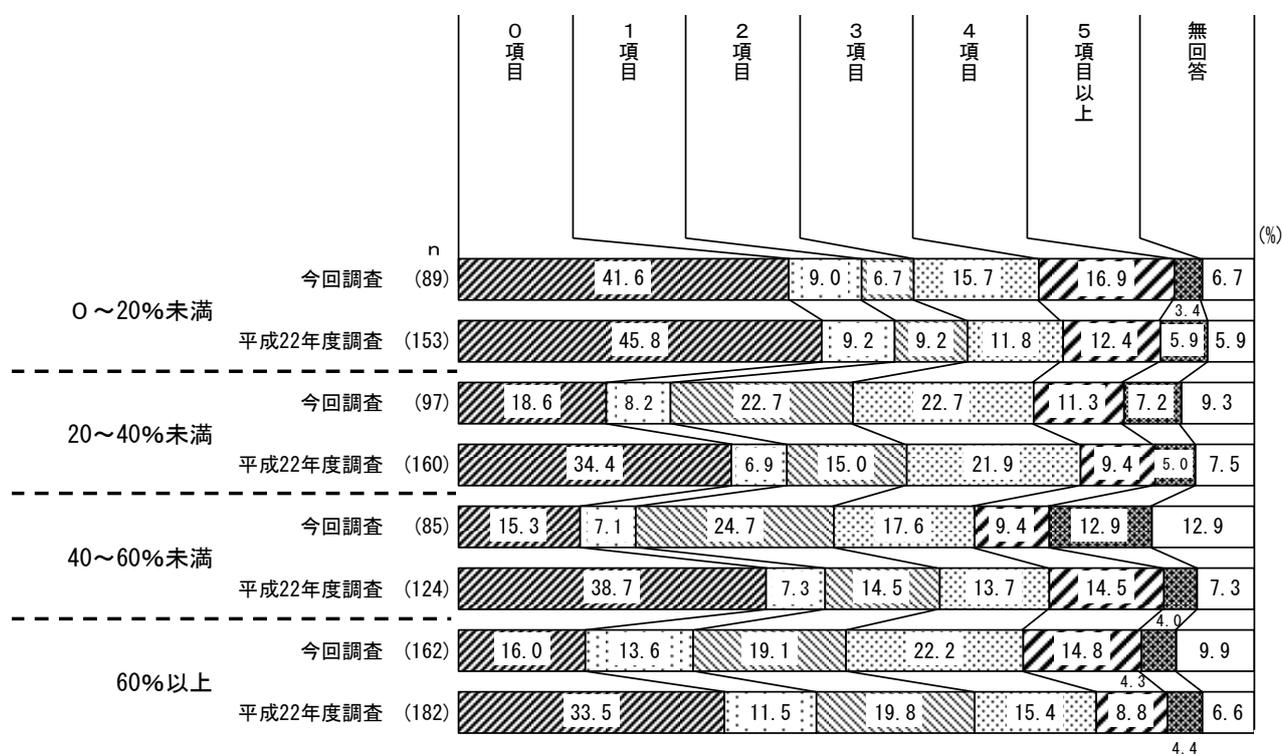
図表3-9 育児を支援する各種制度の整備数【従業員規模別】



## Ⅱ. 調査結果

3) 女性比率別でみると、比率にかかわらず、「0項目」が前回の調査と比べ、低くなっている。特に、女性比率が《20%以上》の事業所では「0項目」が1割台となり、整備が進んでいることがわかる。

図表3-10 育児を支援する各種制度の整備数【女性比率別】



(2) 利用実績

●「フレックスタイム制度」の利用率が男女ともに最も高い

問12で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。  
 付問12-1 制度があるにご回答の項目について、貴事業所の平成26年4月1日から平成27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。

育児を支援する各種制度の利用実績をみると、〈フレックスタイム制度〉の利用率は、「女性」が81.8%、「男性」が60.2%で、男女ともに利用率が最も高くなっている。一方、〈フレックスタイム制度〉を除いた制度の利用率は、「女性」が「男性」を大きく上回っている。

図表3-11 育児を支援する各種制度の利用実績【全体（制度がある事業のみ）】

		対象者	利用者	利用率
①短時間勤務制度	女性	365人	225人	61.6%
	男性	374人	3人	0.8%
②フレックスタイム制度	女性	121人	99人	81.8%
	男性	133人	80人	60.2%
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	190人	68人	35.8%
	男性	117人	3人	2.6%
④所定外労働の免除	女性	228人	124人	54.4%
	男性	299人	1人	0.3%
⑤事業所内託児施設	女性	105人	80人	76.2%
	男性	4人	0人	0.0%
⑥育児に要する経費の援助措置	女性	26人	14人	53.8%
	男性	18人	6人	33.3%
⑦法定を上回る育児休業延長（1歳以上または1歳6か月以上）	女性	63人	29人	46.0%
	男性	60人	0人	0.0%

2. 介護を支援する制度

(1) 制度の有無

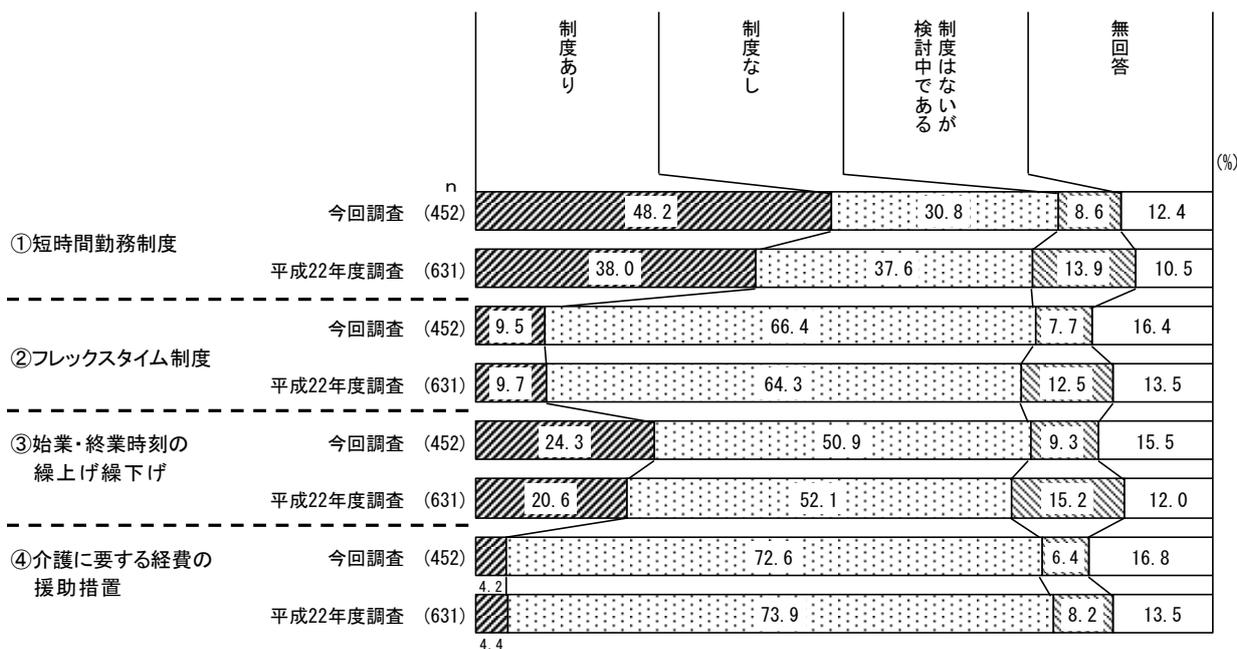
- 第1位〈短時間勤務制度〉、第2位〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉、  
第3位〈フレックスタイム制度〉

問13 介護を行っている労働者に対し、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。

介護を支援する制度では、〈短時間勤務制度〉を整備している事業所が48.3%と最も高く、以下〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉が24.4%、〈フレックスタイム制度〉が9.4%、〈介護に要する経費の援助措置〉が4.2%の順で続いている。

前回調査と比較すると、〈フレックスタイム制度〉、〈介護に要する経費の援助措置〉、〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉は、前回調査とあまり変化はみられない。一方、〈短時間勤務制度〉は前回調査の38.0%から48.3%へと高くなっている。

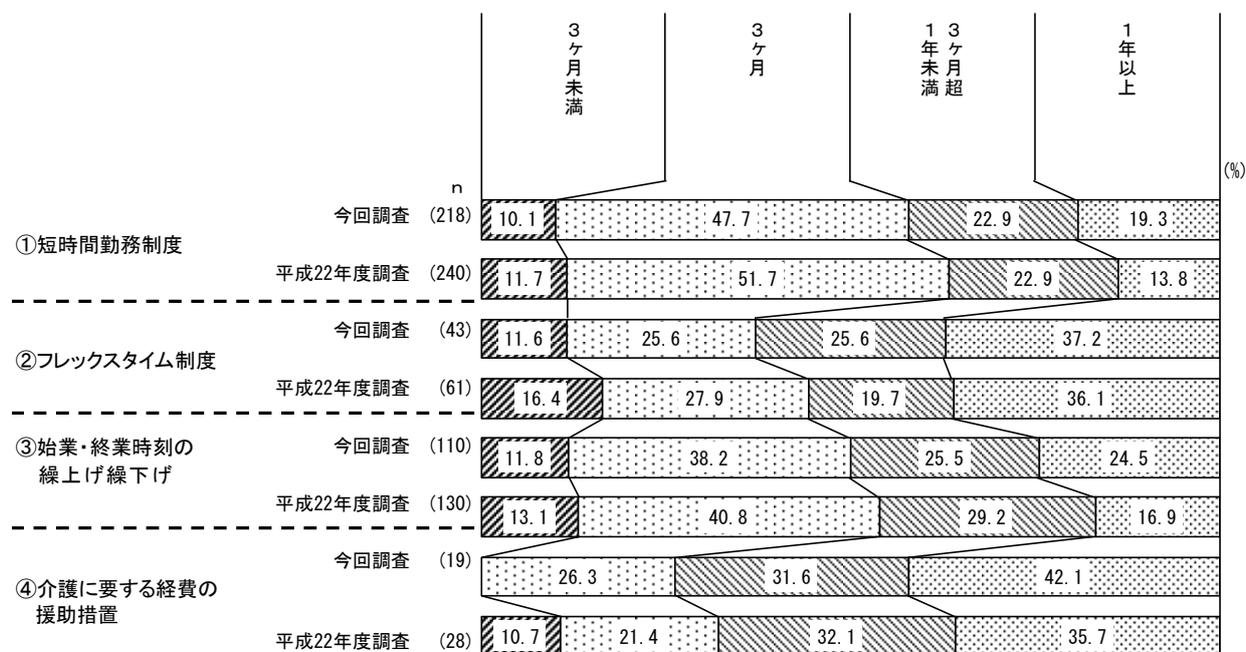
図表3-12 介護を支援する各種制度の有無【全体／前回調査との比較】



## Ⅱ. 調査結果

制度利用の最長期間について、〈短時間勤務制度〉では、「3ヶ月」が5割弱で最も高く、〈フレックスタイム制度〉では「1年以上」が4割弱で最も高くなっている。また、〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉では、「3ヶ月」が4割弱で最も高く、〈介護に要する経費の援助措置〉では、「1年以上」が4割強で最も高くなっている。

図表3-13 制度の最長利用期間【全体／前回調査との比較】

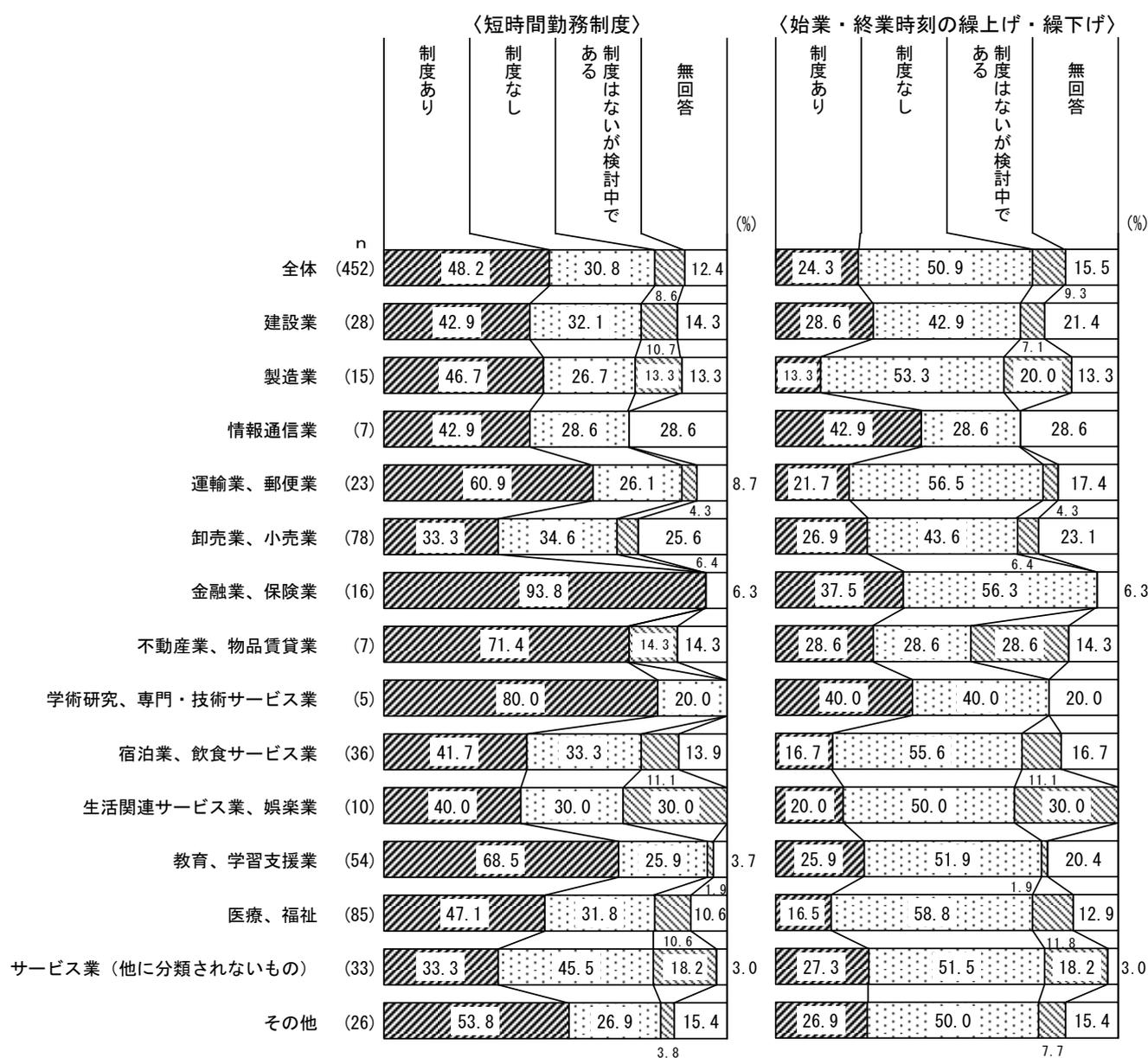


●業種別では、整備が最も進んでいるのは〈短時間勤務制度〉。従業員規模別では、〈短時間勤務制度〉は、50人以上の事務所の整備率は5割を超えている。

1) 業種別で各制度の整備状況をみると、〈短時間勤務制度〉について、「制度あり」では、『金融業、保険業』が9割半ばと高く、『教育、学習支援業』、『運輸業』では6割を超えている。一方、「制度なし」では、『サービス業（他に分類されないもの）』が4割半ばとなっている。「制度はないが検討中」では、『生活関連サービス業、娯楽業』が3割となっている。

〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉について、「制度あり」では、『金融業、保険業』が4割弱となっている。一方、「制度なし」では、『医療・福祉』、『運輸業、郵便業』、『金融業、保険業』、『宿泊業、飲食サービス業』をはじめとした9業種で、5割台となっている。

図表3-14 介護を支援する各種制度の有無【業種別】①

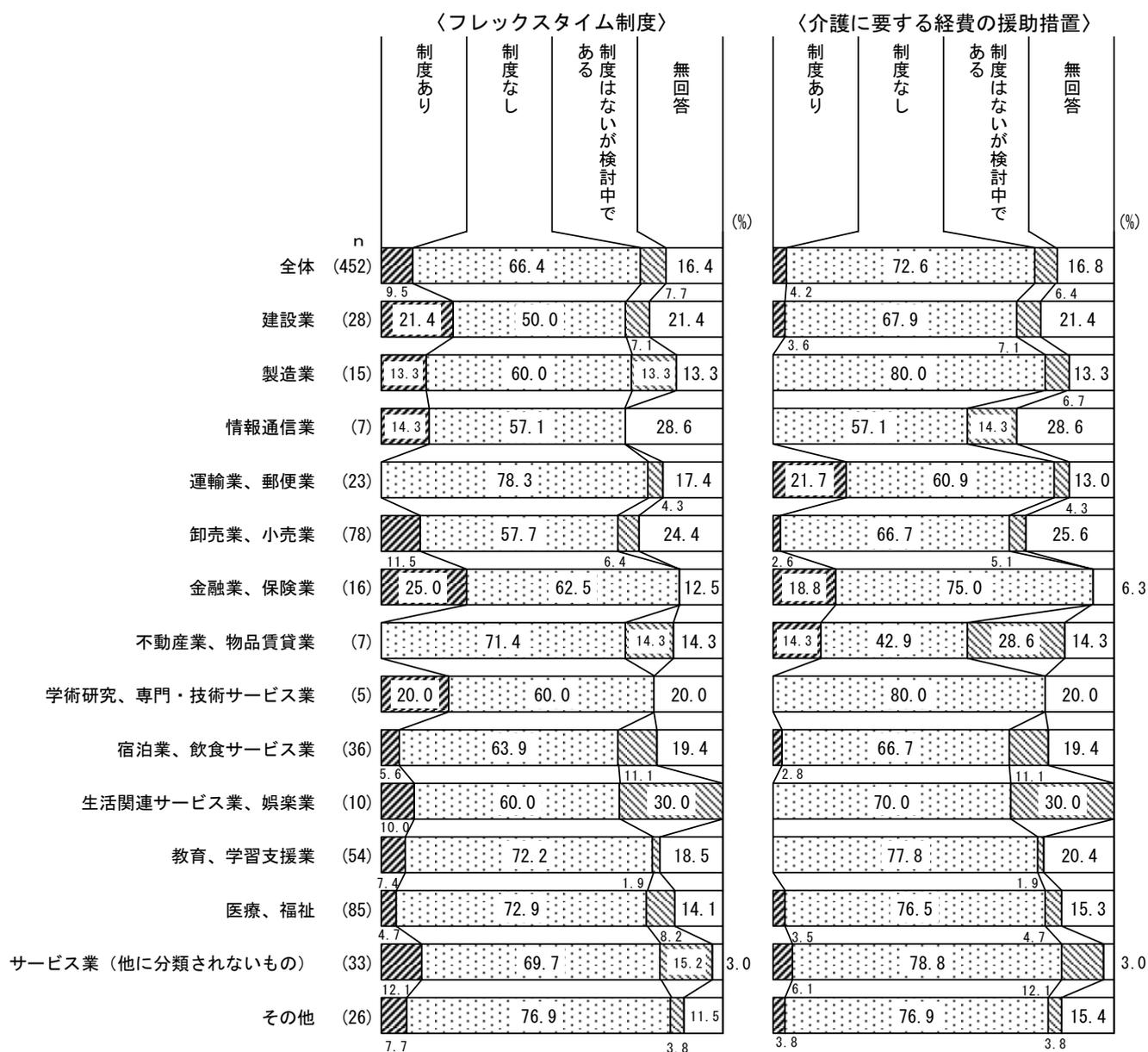


## II. 調査結果

〈フレックスタイム制度〉について、「制度なし」では、全業種で5割以上となっている。一方、「制度あり」では、『金融業、保険業』、『建設業』が2割を超えている。また、「制度はないが検討中である」では、『生活関連サービス業、娯楽業』が3割となっている。

〈介護に要する経費の援助措置〉について、「制度なし」では、全業種で4割から8割みられる。一方、「制度あり」では、『運輸業、郵便業』が2割強、『金融業、保険業』では、2割弱となっている。

図表3-15 介護を支援する各種制度の有無【業種別】②

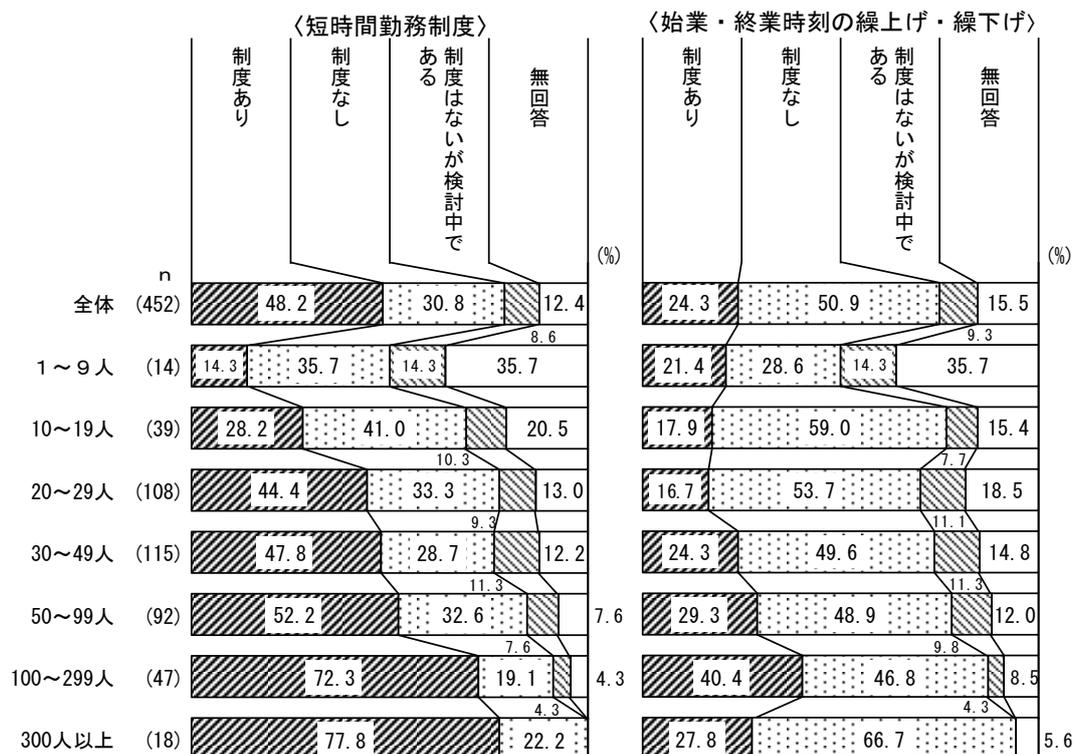


## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別でみると、〈短時間勤務制度〉については、従業員規模が大きくなるにつれて、「制度あり」が増加する傾向がある。《100人以上》では、「制度あり」が7割台と高くなっている。一方、『10～19人』では、「制度なし」が4割強となっている。

〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉については、『100～299人』では「制度あり」が約4割となっている。一方、『300人以上』では「制度なし」が6割半ばと高くなっている。

図表3-16 介護を支援する各種制度の有無【従業員規模別】①

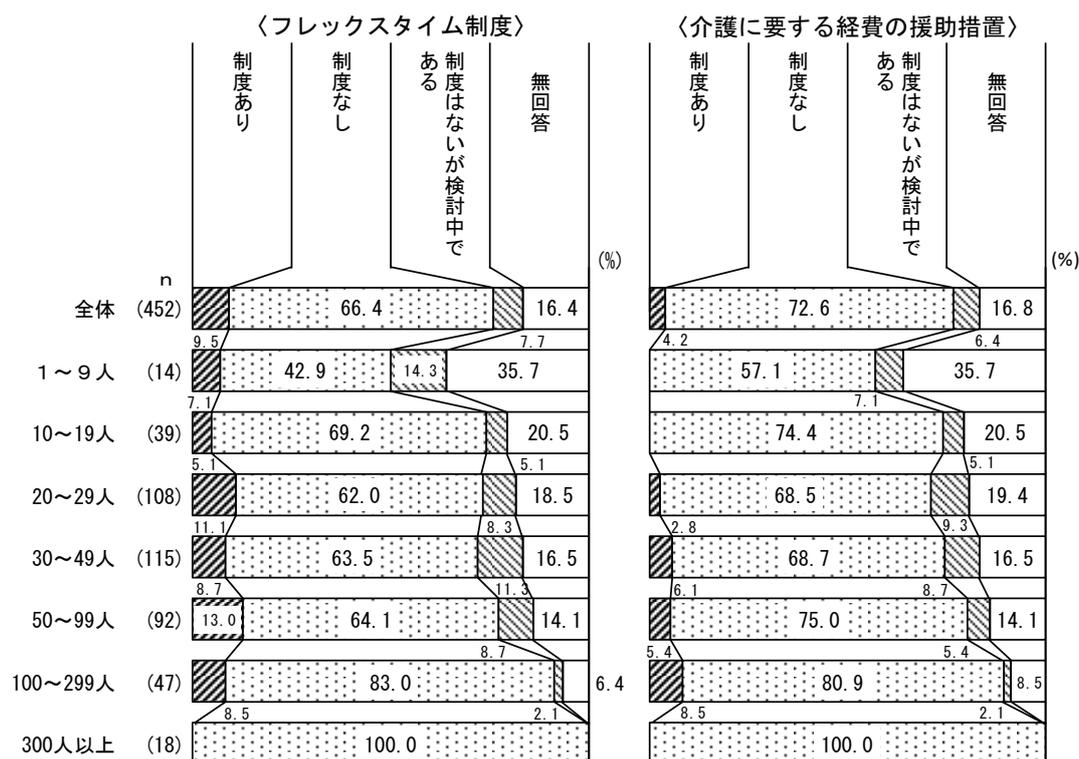


## Ⅱ. 調査結果

〈フレックスタイム制度〉については、従業員規模にかかわらず、「制度なし」が最も高く、『300人以上』では、「制度なし」が10割となっている。一方、「制度あり」は『20～29人』、『50～99人』で1割台みられる。

〈介護に要する経費の援助措置〉についても、従業員規模にかかわらず、「制度なし」が最も高く、5割以上となっており、『300人以上』では、「制度あり」と回答した事業所はみられなかった。

図表3-17 介護を支援する各種制度の有無【従業員規模別】②

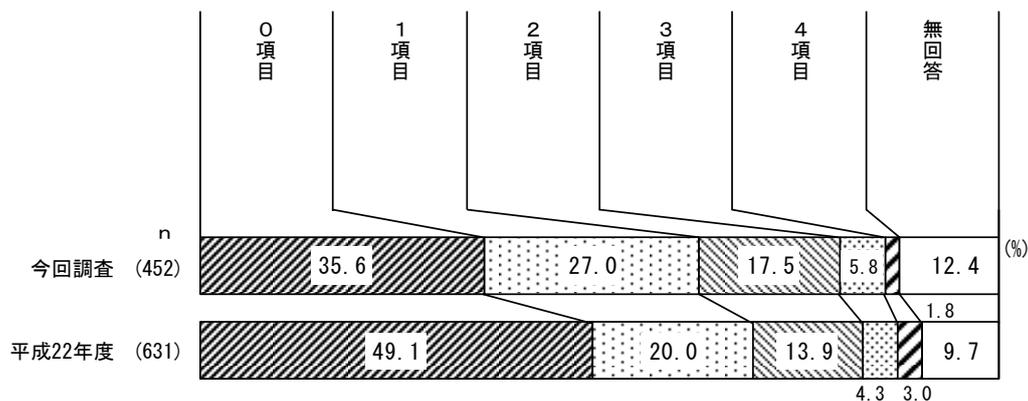


●介護支援制度の整備状況は1項目以上が5割強

介護を支援する制度の整備状況を見ると、「0項目」が35.6%、《1項目以上》は52.1%と5割強となっている。

前回調査と比較すると、《1項目以上》は、前回の41.2%から、今回の52.1%へと高くなっている。

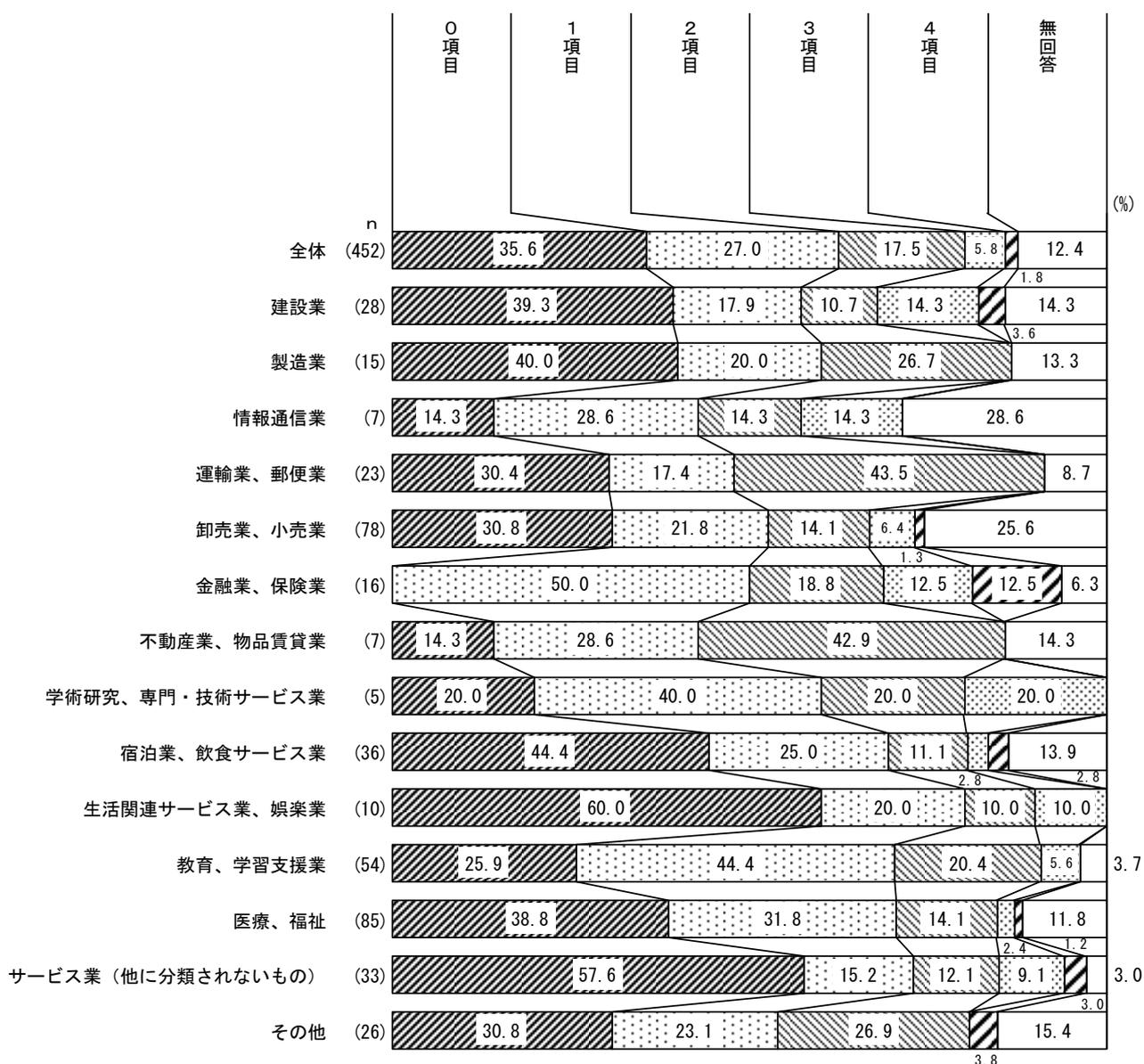
図表3-18 介護を支援する各種制度の有無【全体／前回調査との比較】



## Ⅱ. 調査結果

1) 業種別で見ると、「0項目」では、『生活関連サービス業、娯楽業』が6割、『サービス業（他に分類されないもの）』が6割弱となっている。一方、「1項目」では、『金融業、保険業』が5割、『教育、学習支援業』が4割半ばとなっている。また、「2項目」では、『運輸業、郵便業』が4割半ばとなっている。

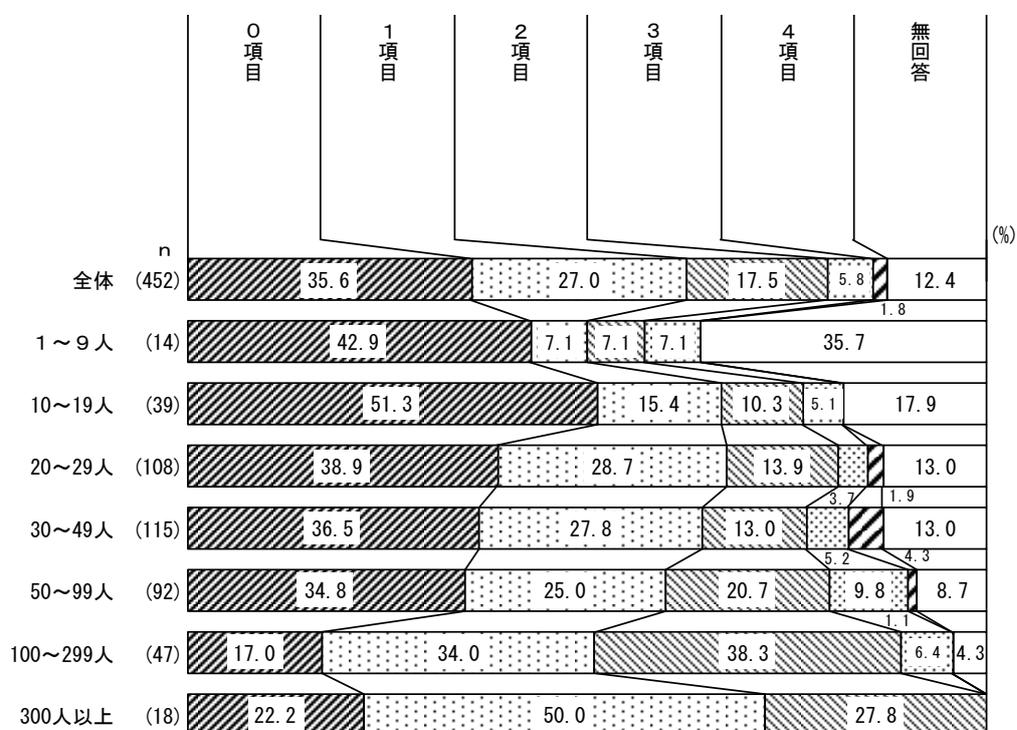
図表3-19 介護を支援する各種制度の有無【業種別】



## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別で見ると、《100人以上》では、《1項目以上》が他の従業員規模と比べ、高くなっている。一方、「0項目」の割合は、従業員規模が小さい事業所で高く、「10～19人」では5割強となっている。

図表3-20 介護を支援する各種制度の有無【従業員規模別】



(2) 利用実績

●「フレックスタイム制度」の利用率が男女ともに最も高い

問13で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。

付問13-1 制度があるにご回答の項目について、貴事業所の平成26年4月1日から平成27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。

介護支援制度の利用については、〈フレックスタイム制度〉では、利用率が高く、その他の制度の利用は極めて低くなっている。

図表3-21 介護を支援する各種制度の利用実績【全体（制度がある事業所のみ）】

		対象者	利用者	利用率
①短時間勤務制度	女性	109人	18人	16.5%
	男性	176人	1人	0.6%
②フレックスタイム制度	女性	108人	93人	86.1%
	男性	112人	76人	67.9%
③始業・終業時刻の 繰上げ・繰下げ	女性	50人	5人	10.0%
	男性	71人	1人	1.4%
④介護に要する経費の 援助措置	女性	12人	0人	0.0%
	男性	12人	0人	0.0%

3. その他の両立支援制度

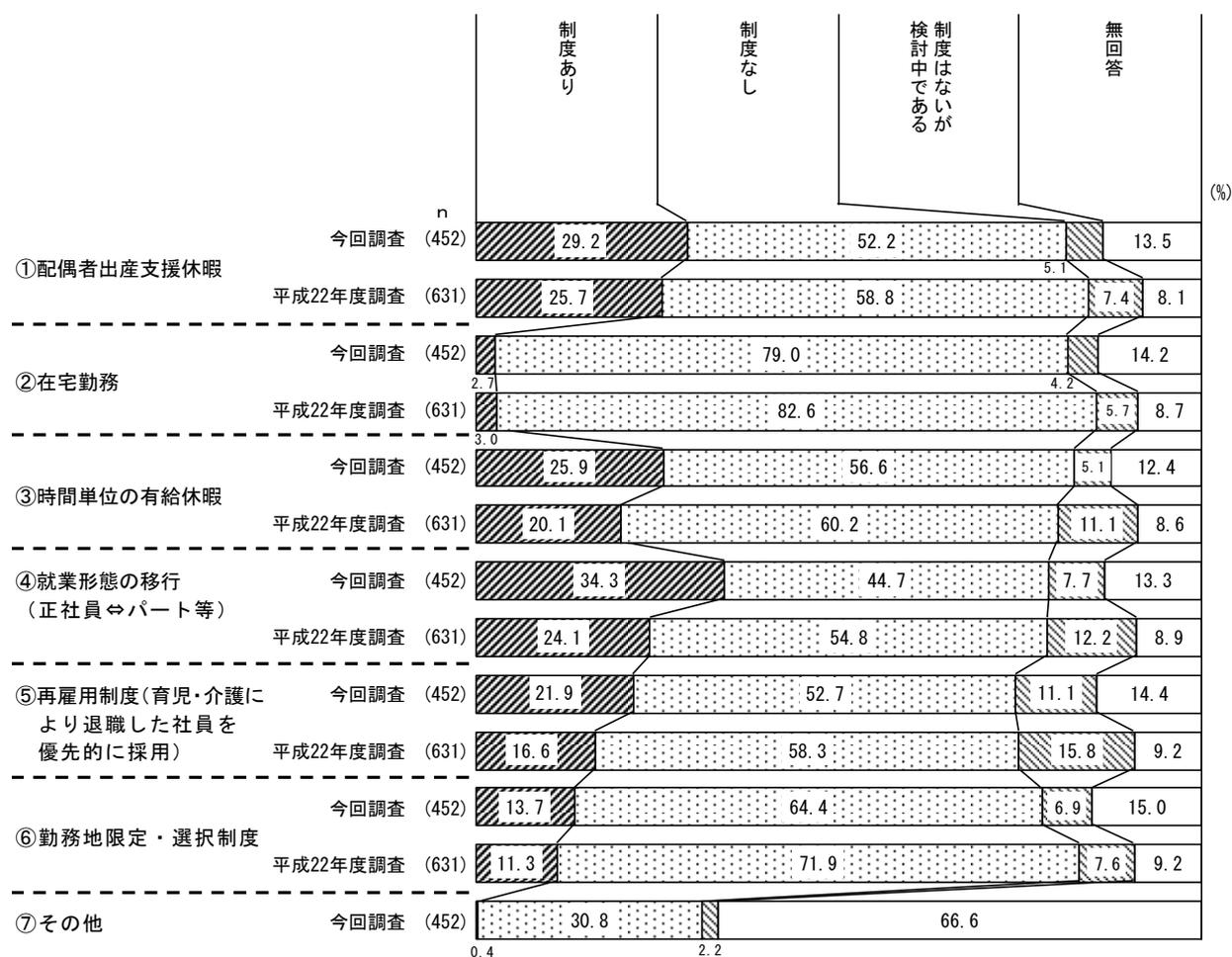
(1) 制度の有無

●第1位〈就業形態の移行〉、第2位〈配偶者出産支援休暇〉、第3位〈時間単位の有給休暇〉

問14 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。

育児支援、介護支援のほか、仕事と家庭の両立の制度の有無についてたずねたところ、「制度あり」では、〈就業形態の移行（正社員⇄パート等）〉が34.3%と最も高く、以下〈配偶者出産支援休暇〉が29.2%、〈時間単位の有給休暇〉が25.9%、〈再雇用制度（育児・介護により退職した社員を優先的に採用）〉が21.9%の順で続いている。

図表3-22 その他の両立支援制度の有無【全体】

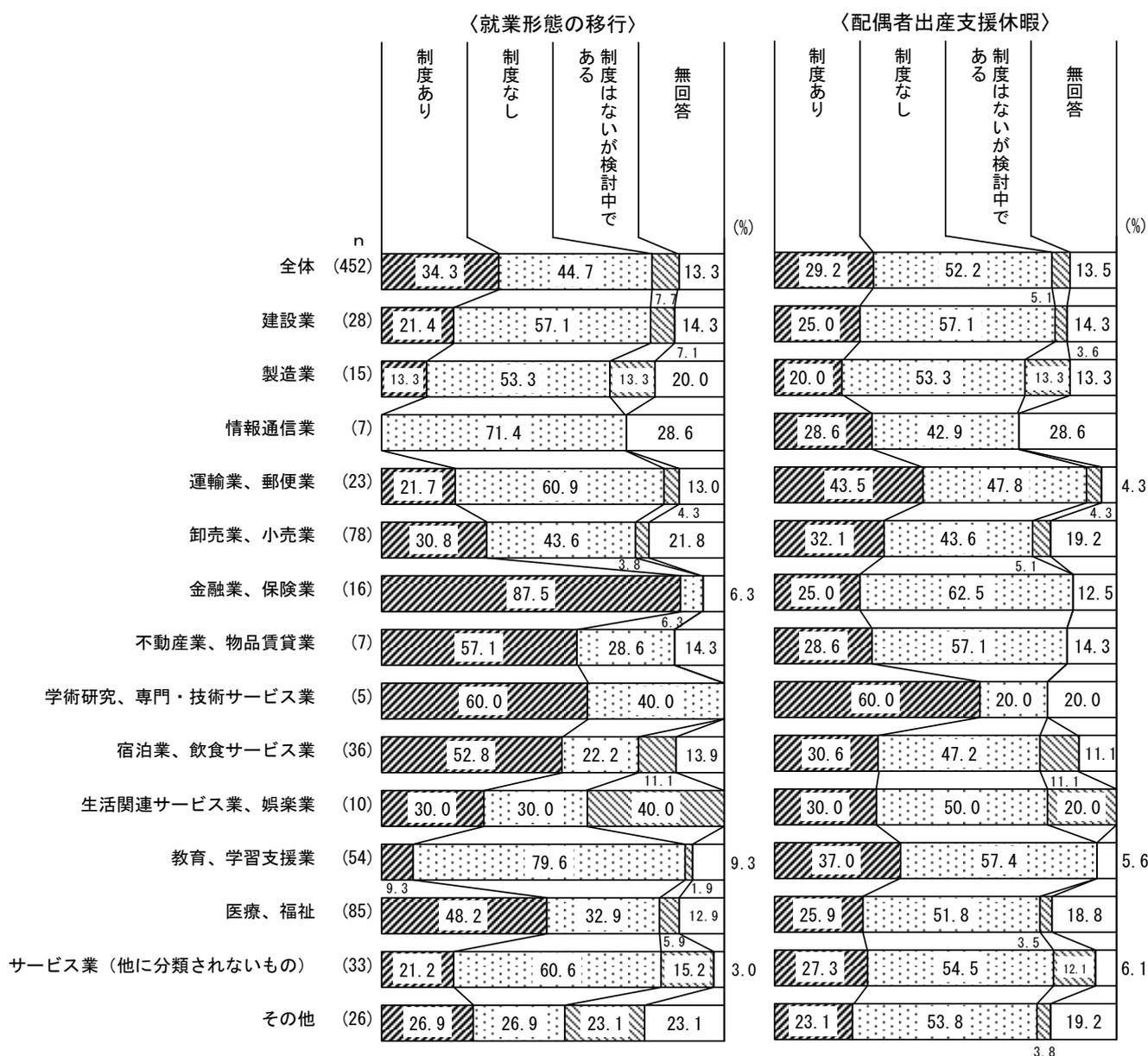


●業種別では、整備状況が最も進んでいるのは〈就業形態の移行〉。従業員規模別では、上位4項目とも「1～9人」では、「制度あり」が低い。

育児支援、介護支援のほか、仕事と家庭の両立の制度の整備状況について「制度あり」の割合上位4制度について、業種別、従業員規模別、女性比率別でみる。

- 1) 業種別でみると、〈就業形態の移行〉について、「制度あり」では、『金融業、保険業』が9割弱と高く、〈配偶者出産支援休暇〉については、『運輸業、郵便業』が4割半ばとなっている。

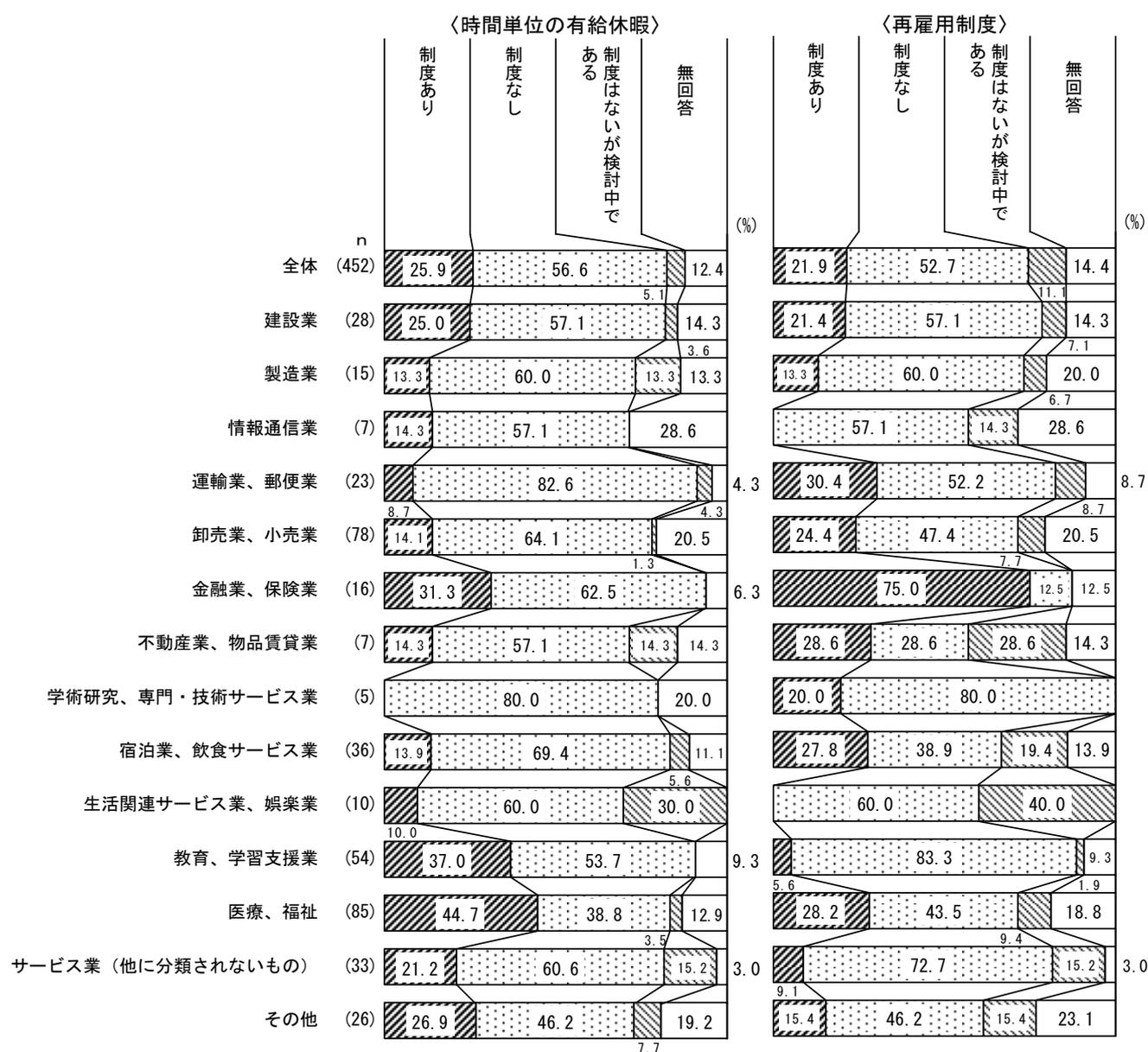
図表3-23 その他の両立支援制度の有無【業種別】①



## Ⅱ. 調査結果

〈時間単位の有給休暇〉について、「制度あり」では、『医療、福祉』が4割半ば、『教育、学習支援業』では4割弱となっている。一方、「制度なし」では、『運輸業、郵便業』が8割強、『宿泊業、飲食サービス業』では、約7割と、高くなっている。〈再雇用制度〉について、「制度あり」では、『金融業、保険業』が7割半ばと高くなっている。一方、「制度なし」では、『教育、学習支援業』が8割半ば、『サービス業（他には含まれないもの）』では7割強となっている。

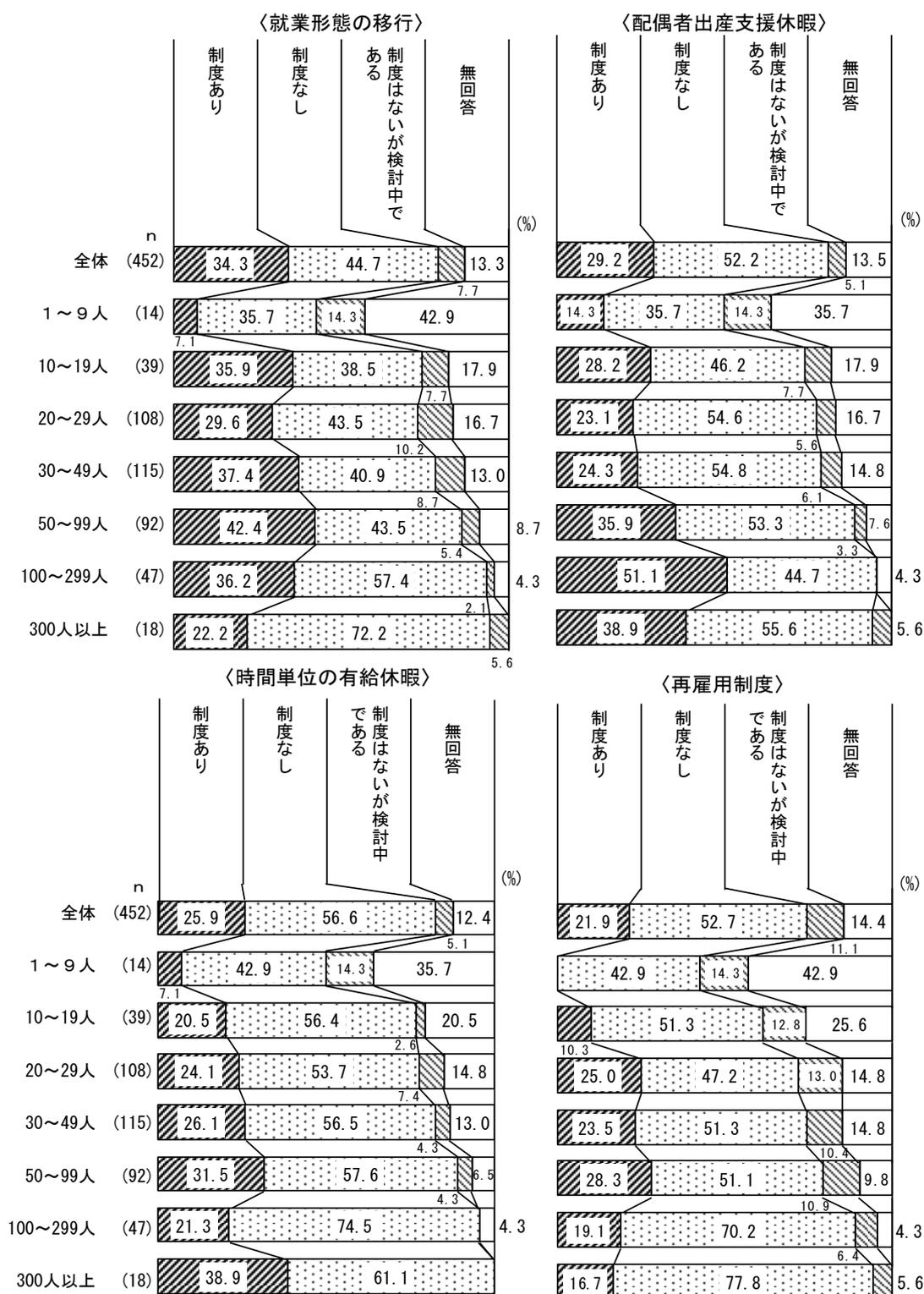
図表3-24 その他の両立支援制度の有無【業種別】②



## II. 調査結果

2) 従業員規模別でみると、〈就業形態の移行〉については、『50～99人』では「制度あり」が4割強となっている。一方、『300人以上』では「制度なし」が7割強となっている。〈配偶者出産支援休暇〉については、『100～299人』では「制度あり」が5割強となっている。〈時間単位の有給休暇〉については、『300人以上』では「制度あり」が4割弱となっている。一方、『100～299人』では、「制度なし」が7割半ばとなっている。〈再雇用制度〉については、『50～99人』では「制度あり」が3割弱となっている。一方、『100人以上』では『制度なし』が7割台となっている。

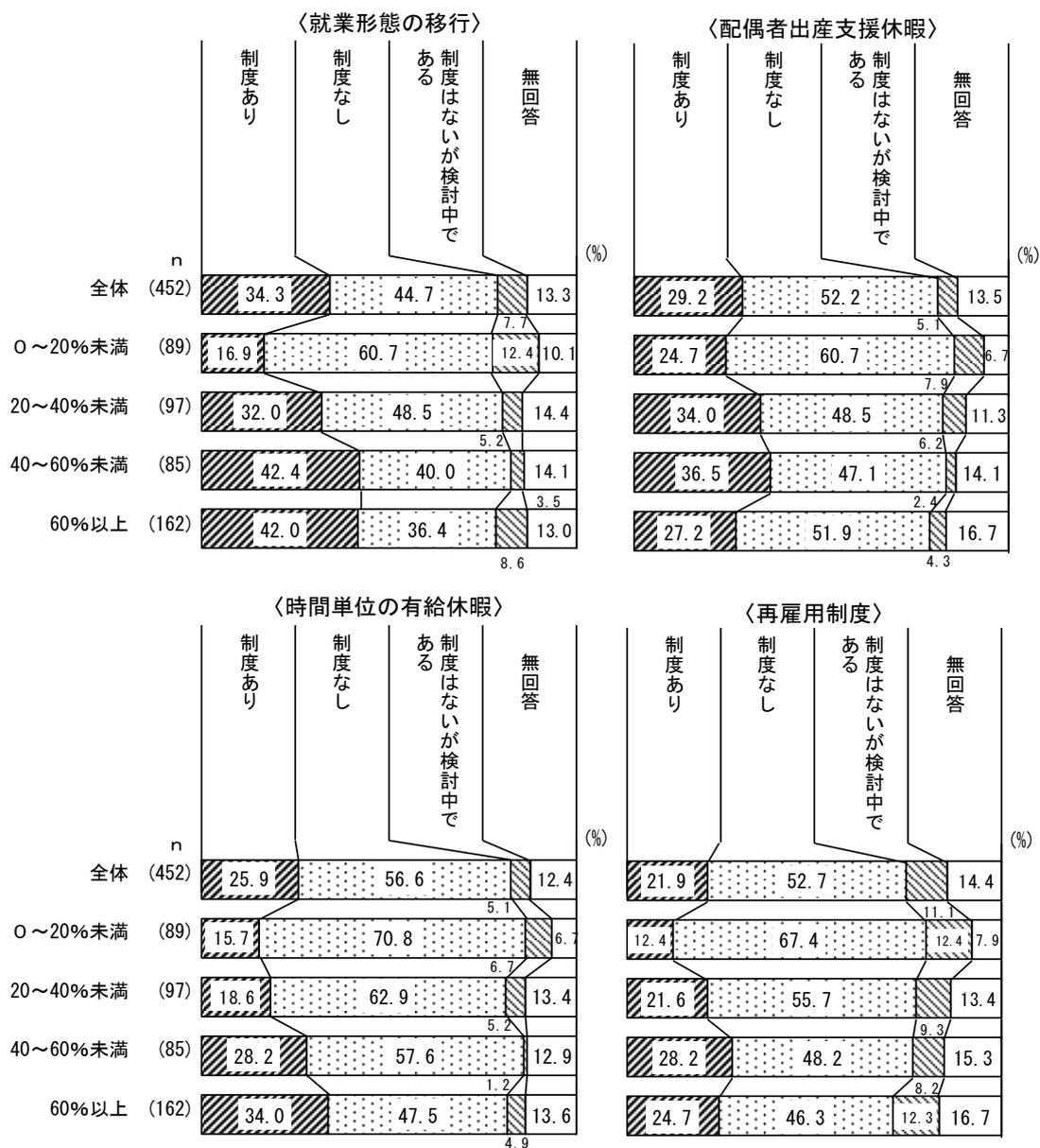
図表3-25 その他の両立支援制度の有無【従業員規模別】



## II. 調査結果

3) 女性比率別でみると、〈就業形態の移行〉、〈配偶者出産支援休暇〉、〈時間単位の有給休暇〉、〈再雇用制度〉の全ての制度で、「制度あり」では、比率が高いほど割合が高くなる傾向がみられる。

図表3-26 その他の両立支援制度の有無【女性比率別】



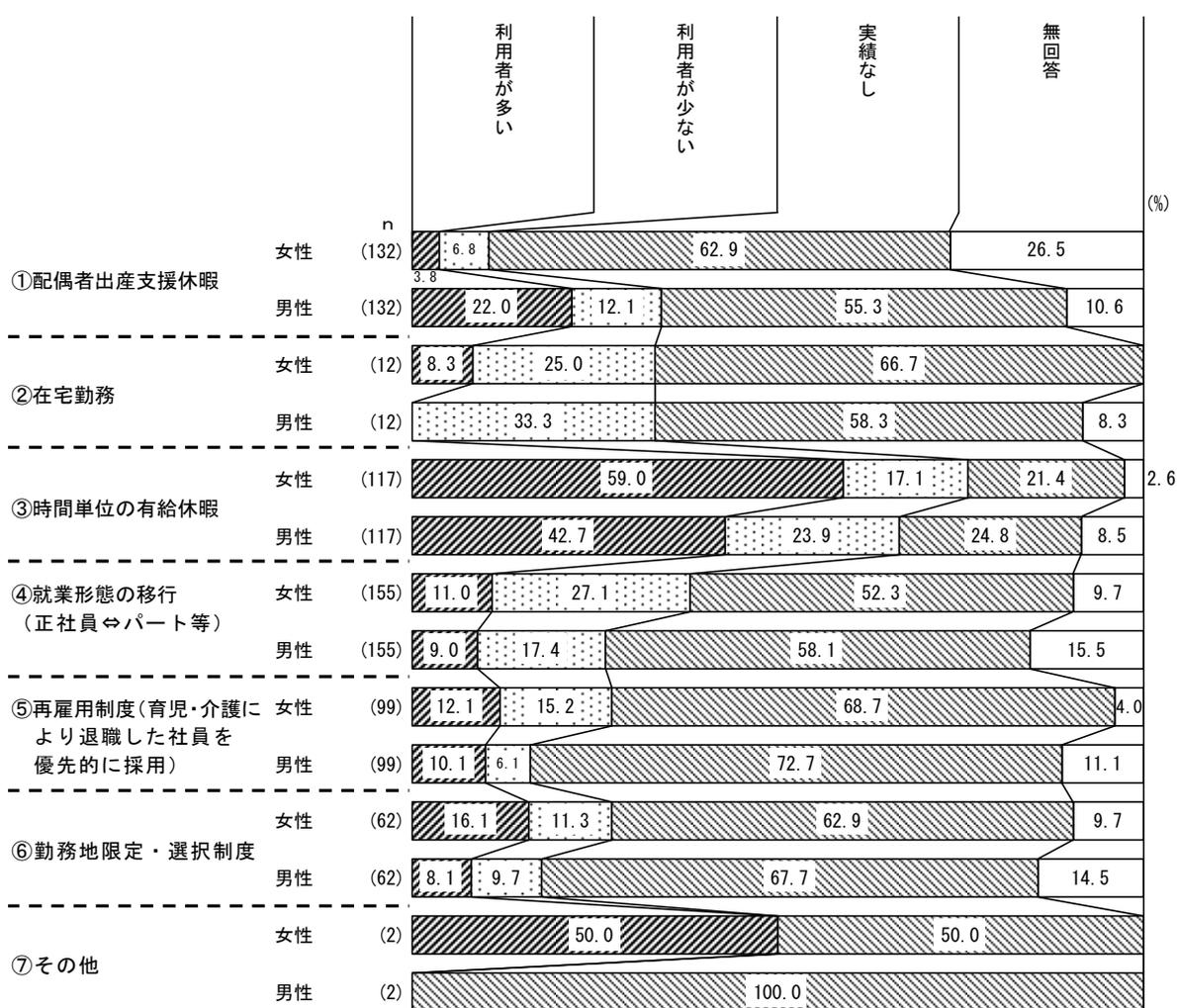
(2) 利用実績

● 〈時間単位の有給休暇〉の女性利用者が約6割、男性利用者が4割強

問14で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。  
 付問14-1 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。

その他の両立支援制度の利用実績をみると、「利用者が多い」のは、〈時間単位の有給休暇〉の女性が59.0%で最も高く、以下〈時間単位の有給休暇〉の男性が42.7%、〈配偶者出産支援休暇〉の男性が22.0%、〈勤務地限定・選択制度〉の女性が16.1%の順で続いている。〈配偶者出産支援休暇〉を除いた利用実績は男性より女性の割合が高くなっている。

図表3-27 その他の両立支援制度の利用実績【全体】



4. 仕事と家庭の両立についての考え方

(1) 両立支援の環境づくり

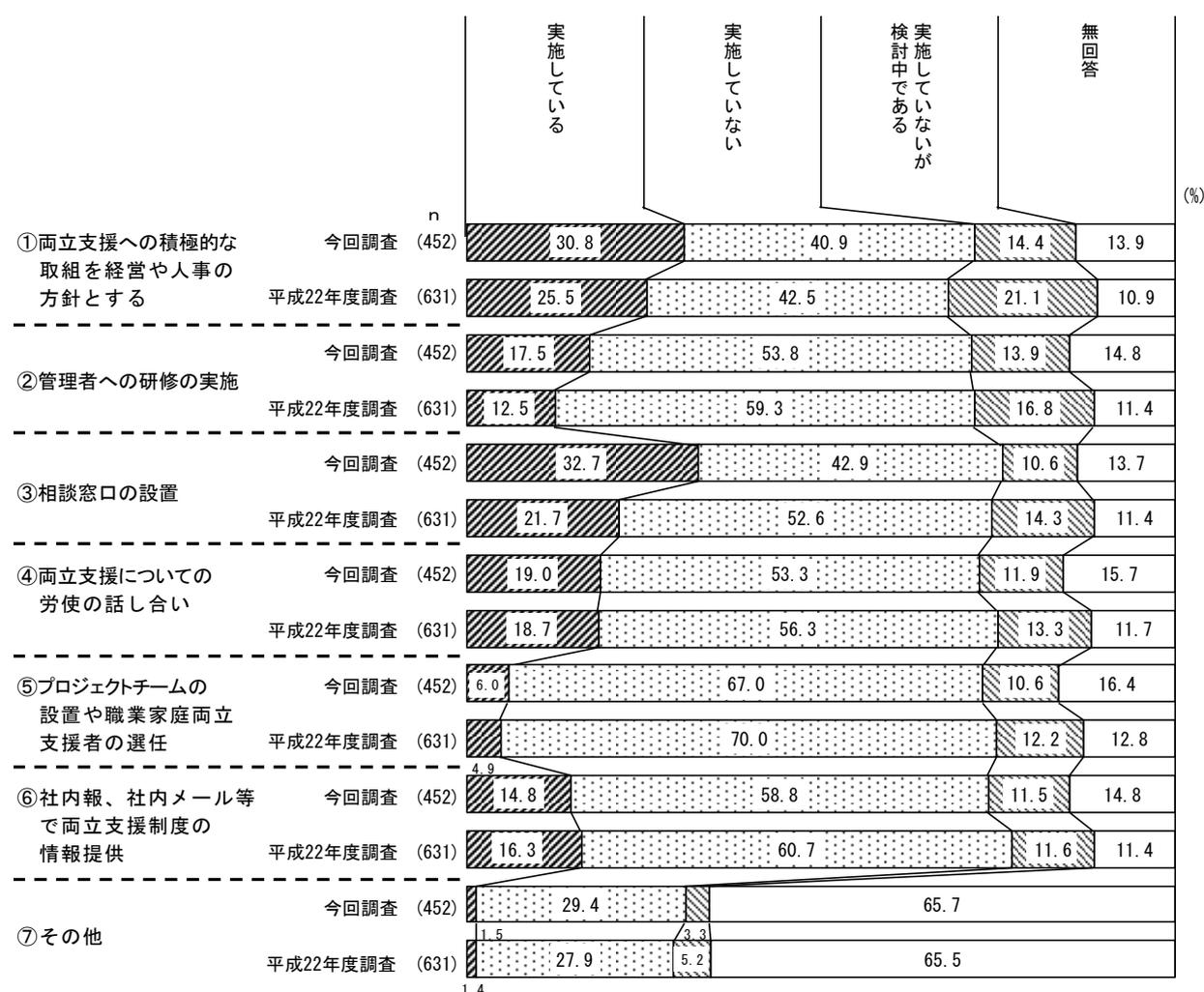
●〈相談窓口の設置〉が3割強で最多

問15 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にとって働きやすい環境づくりの取組について、「実施している」では、〈相談窓口の設置〉が32.7%と最も高く、以下〈両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする〉が30.8%、〈両立支援についての労使の話し合い〉が19.0%、〈管理者への研修の実施〉が17.5%の順で続いている。

前回調査と比較すると、〈相談窓口の設置〉が、前回の21.7%から、今回の32.7%へと特に高くなっている。

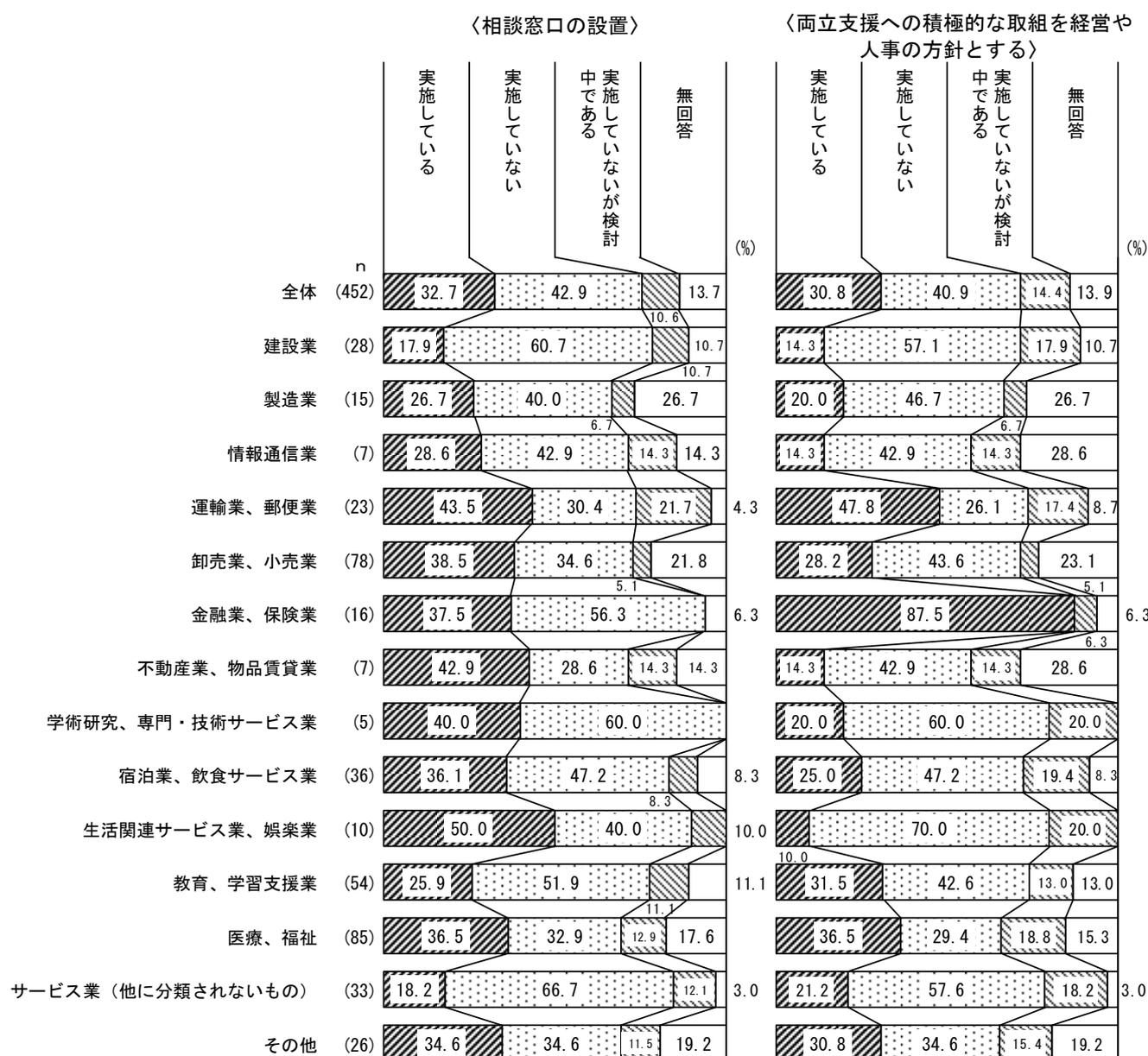
図表3-28 両立支援制度の環境づくりの実施状況【全体/前回調査との比較】



## Ⅱ. 調査結果

- 1) 業種別でみると、〈相談窓口の設置〉について、「実施している」では、『生活関連サービス業、娯楽業』が5割、『運輸業、郵便業』が4割半ばとなっている。一方、「実施していない」では、『サービス業、(他に分類されないもの)』、『建設業』が6割を超え高く、『金融業、保険業』が5割半ばとなっている。また、「実施していないが検討中である」では、『運輸業、郵便業』が2割強と他の業種と比べ、高くなっている。〈両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする〉について、「実施している」では、『金融業、保険業』が9割弱と高く、『運輸業、郵便業』が5割弱となっている。一方、「実施していない」では、『生活関連サービス、娯楽業』が7割と高く、『建設業』、『サービス業 (他に分類されないもの)』が6割弱となっている。

図表3-29 両立支援制度の環境づくりの実施状況【業種別（上位4項目）】①

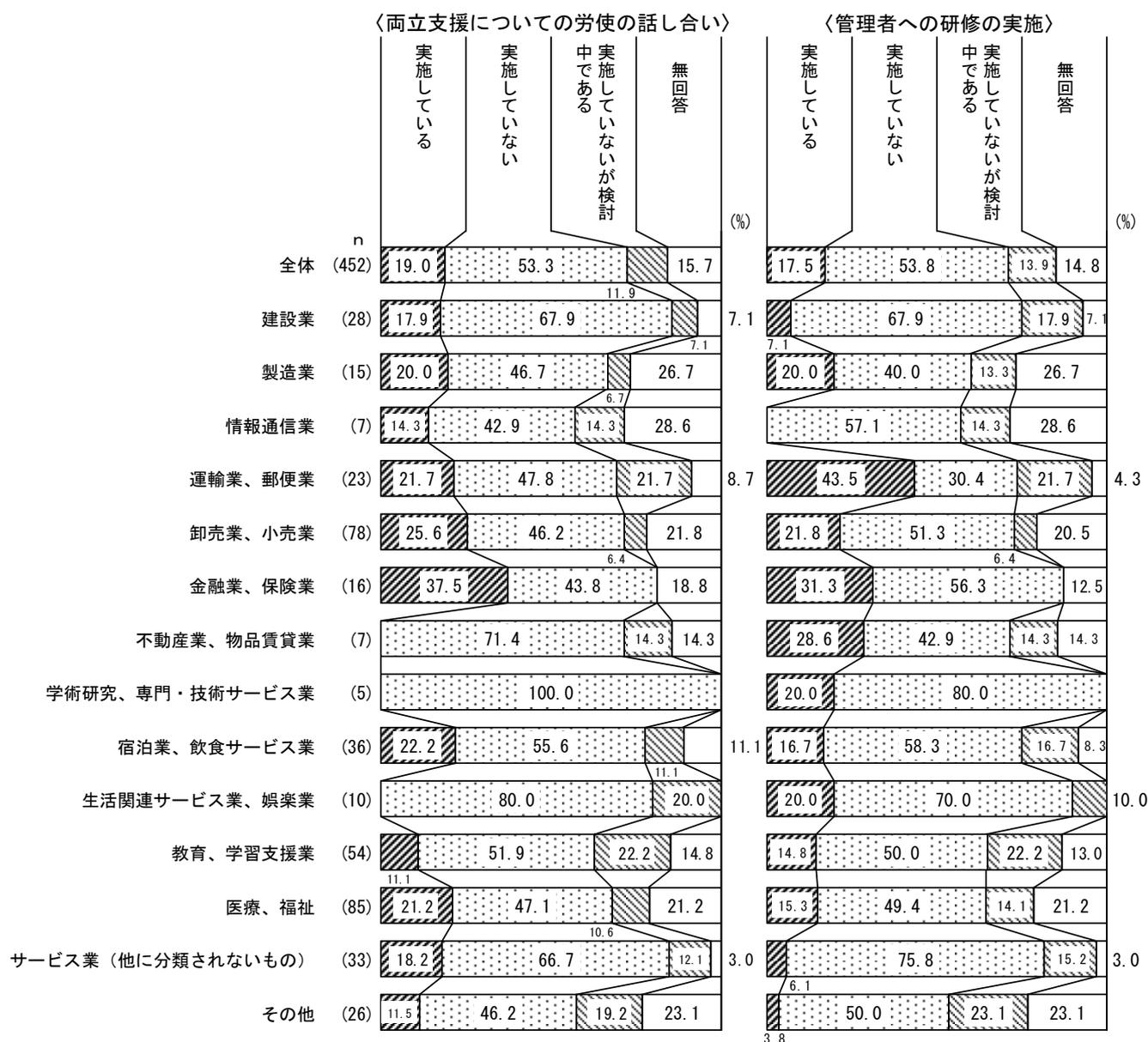


## Ⅱ. 調査結果

〈両立支援についての労使の話し合い〉について、「実施している」では、『金融業、保険業』が4割弱となっている。一方、「実施していない」では、『生活関連サービス業、娯楽業』が8割、『建設業』が7割弱、『サービス業（他に分類されないもの）』が6割半ばとなっている。

〈管理者への研修の実施〉について、「実施している」では、『運輸業、郵便業』が4割半ば、『金融業、保険業』では、3割強となっている。一方、「実施していない」では、『サービス業（他に分類されないもの）』、『生活関連サービス業、娯楽業』が7割台、『建設業』では、7割弱となっている。また、「実施していないが検討中である」では、『教育、学習支援業』、『運輸業、郵便業』が2割強となっている。

図表 3-30 両立支援制度の環境づくりの実施状況【業種別（上位4項目）】②

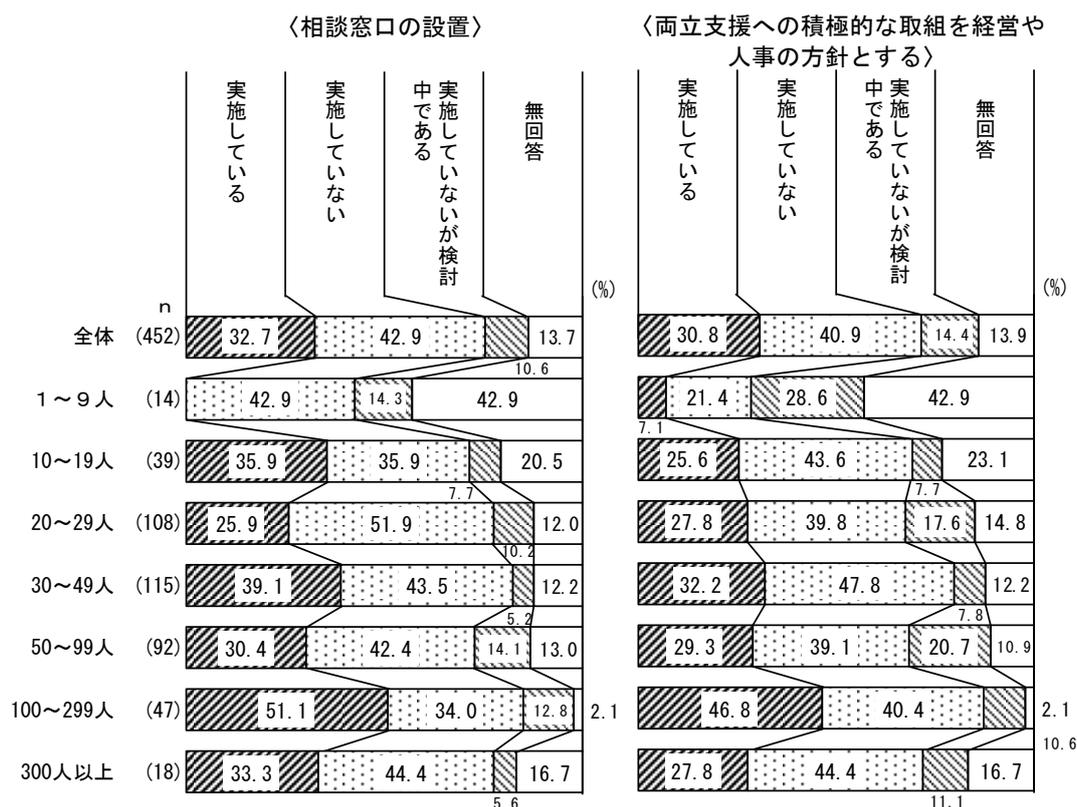


## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別でみると、〈相談窓口の設置〉については、『100～299人』では、「実施している」が5割強と、高くなっている。一方、『1～9人』では、「実施している」と答えた事業所はみられなかった。

〈両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする〉については、『100～299人』では、「実施している」が4割半ばとなっている。一方、『1～9人』では、「実施していないが検討中である」が3割弱みられる。

図表3-31 両立支援制度の環境づくりの実施状況【従業員規模別（上位4項目）】①

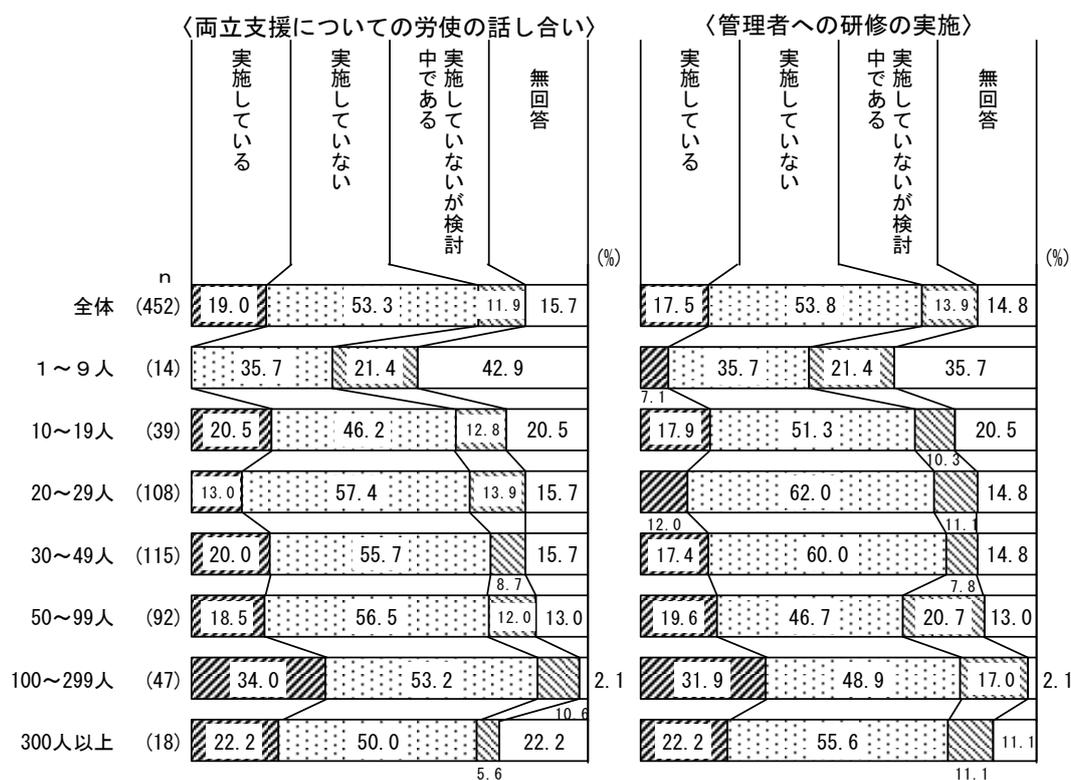


## Ⅱ. 調査結果

〈両立支援についての労使の話し合い〉については、『100～299人』では、「実施している」が3割半ばとなっている。

〈管理者への研修の実施〉については、『100～299人』では、「実施している」が3割強となっている。

図表3-32 両立支援制度の環境づくりの実施状況【従業員規模別（上位4項目）】②



## (2) 両立支援の法定以外の取組

付問15-1 また、貴事業所において、働きながら育児・介護を行う労働者に対して、法定以外で特徴ある取組をしている場合、具体的に内容を記載してください。

働きながら育児・介護を行う労働者に対しての特徴ある取組について、回答してもらった。(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)

- 週20時間までの短時間勤務。育休を子が3才になるまで取得できる。(医療、福祉)
- 基本的にはその都度相談。(製造業)
- スクールイベント休暇の導入。※子女の学校イベントに対し、年2日を上限に通常以外の休暇を与える。(不動産業、物品賃貸業)
- 独自の復職プログラムを実施している。(金融業、保険業)
- 24時間利用できる保育室を完備。(医療、福祉)
- 制度といった取組みは、ほとんどしていませんが急な出来事での欠勤などについては、皆お互いに有ることとして考えています。採用時にも、時間帯(短時間OK)・土・日のみ出勤(学校通学のお子さん休み)など幅のある採用をしています。来れる時は出勤してほしいと伝えています。(宿泊業、飲食サービス業)
- 育児時短勤務は、原則、子が小学校就学前まで(小学校3年生まで、未使用期間分を繰越可)(不動産業、物品賃貸業)
- 皆がいろいろな困難を抱え働いているので、お互いにカバーしながら事業をすすめている。(医療、福祉)
- ローテーションシフトシステム。1つの業務・職種の仕事内容だけでなく、複数の業務をこなすことが出来るバイプレーヤーとして活躍出来る人材を育て活用することで、それぞれの部署で、急な休みの欠員にも対応出来るシフトシステムにすることで、看護理由等でも休みやすい職場環境となるよう整えています。(医療、福祉)
- 制度等によらず、状況に応じ適宜勤務調整は図っている。(その他)
- 男女平等参画推進会議における内容をまとめた掲示物を職員に周知するようにしています。(卸売業、小売業)
- 介護休暇の有給化。看護休暇条件付有給化。(登園許可が必要な病気に限り)(その他)
- 子供を持っている社員(女性)には、社員及び各部署で柔軟に対応している。天候によっても電車等が止まるおそれがある時も、早目に帰らせたりしています。(建設業)
- 小学校就学から3年生の学年度末に達するまでの子を養育する教職員に対し、短時間勤務制度を導入している。(教育、学習支援業)
- 妊娠した場合、軽微な仕事へ異動できる。(医療、福祉)

## Ⅱ. 調査結果

- 制度にはしていないが各家庭の状況に応じ、出勤、退勤時間を柔軟に対応している。又有給休暇をできるだけとれるよう配慮している。(医療、福祉)
- 学校規定で6ヵ月の期間の中で93日を介護として休業する。給与は減額されるが働きながらの両立をしている。(教育、学習支援業)
- 個別面談。(医療、福祉)
- インターネットを活用した(育児)休業中の復職支援プログラムの実施。(正規のみ)(卸売業、小売業)
- 介護すべき親が遠方にいる労働者に、月に一週間ほどの介護休暇を与えている。(教育、学習支援業)
- 育児休業は子が3歳に達する日まで可。子の看護休暇は小学校3年生以下の子まで対象。時間単位の取得可。介護休暇は最大2年間まで延長可。4時間を限度として時間単位の取得可。育児時間は子が1才3ヵ月に達するまで。1日90分以内。男性職員も取得可。部分休業育児短時間勤務は小学校就学まで可。(常勤職員)(医療、福祉)
- 内部でのコミュニケーションを多くとり、両者が納得し気持ちよく休職、復職できるように面談を随時、行っている。(医療、福祉)
- 現在も相談しやすい様に声掛けをしている。各々の現状を理解し、事業主としてできる事は対応していると思う。(医療、福祉)

(3) 両立支援制度についての今後の考え方

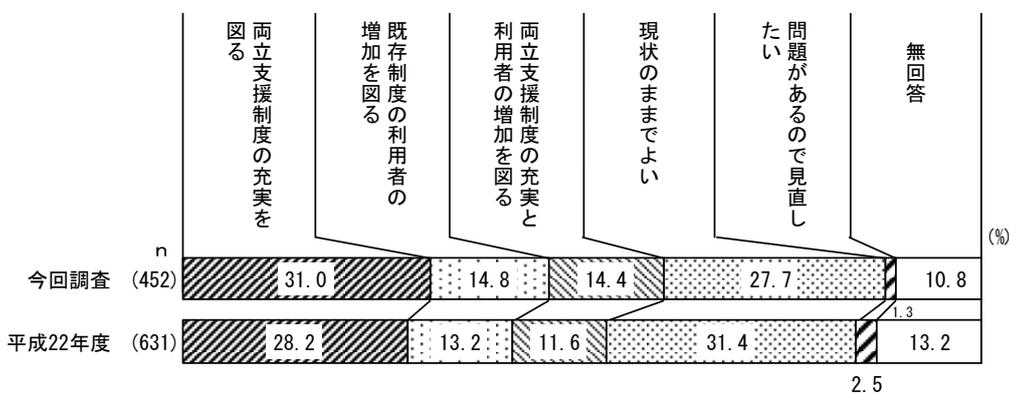
●「両立支援制度の充実を図る」と「現状のままでよい」に二分

問16 貴事業所では、育児や介護を行っている労働者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。

事業所における今後の両立支援制度の考え方は、「両立支援制度の充実を図る」が31.0%と「現状のままでよい」が27.7%といずれも3割前後となっている。

前回調査と比較すると、意見が二分する傾向は変わっていない。

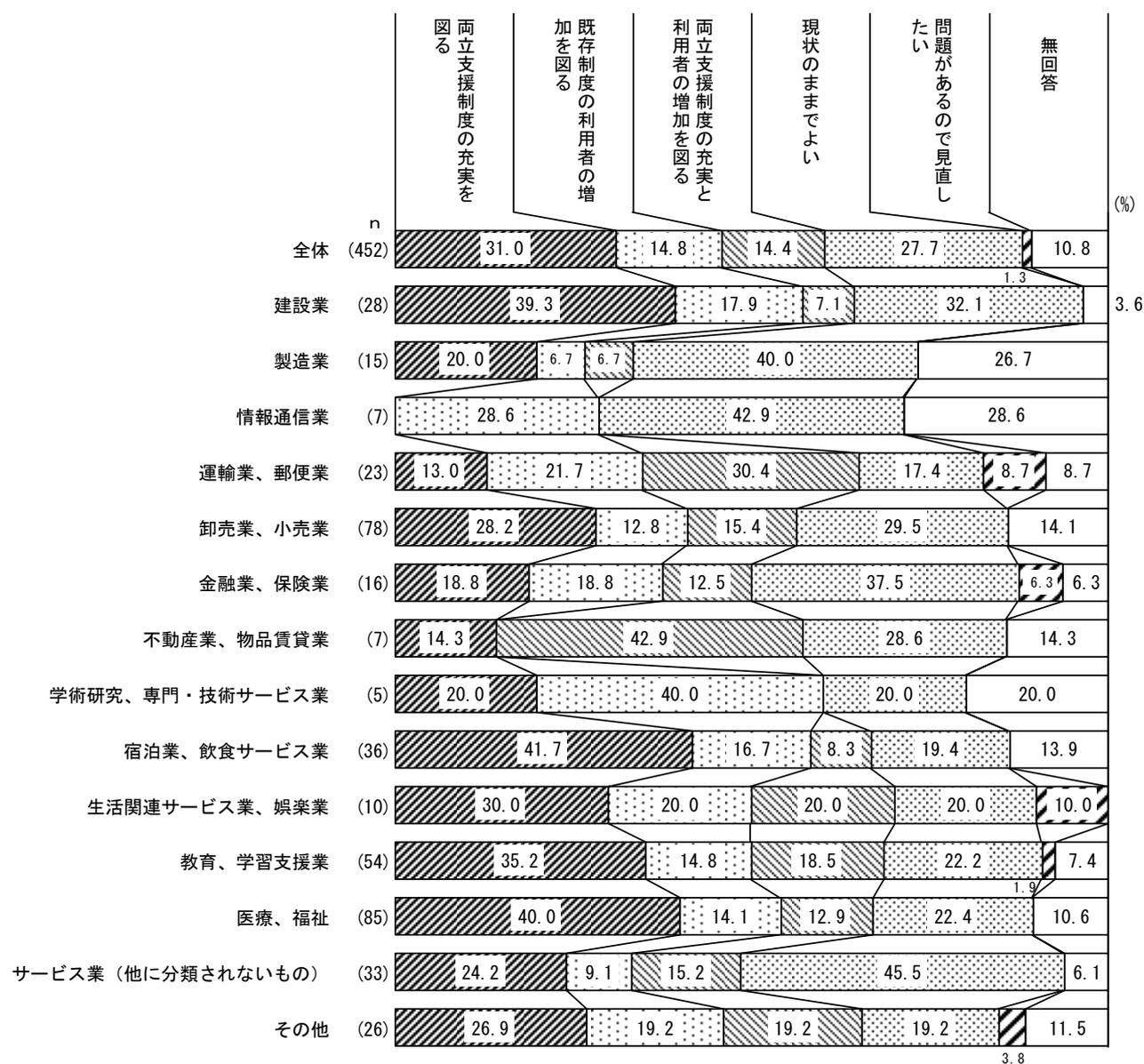
図表3-33 両立支援制度についての今後の考え方【全体/前回調査との比較】



## Ⅱ. 調査結果

- 1) 業種別でみると、「両立支援制度の充実を図る」では、『宿泊業、飲食サービス業』、『医療、福祉』が4割台となっている。また、「両立支援制度の充実と利用者の増加を図る」では、『運輸業、郵便業』、が約3割となっている。一方、「現状のままでよい」では、『サービス業（他に分類されないもの）』、『製造業』が4割台となっている。

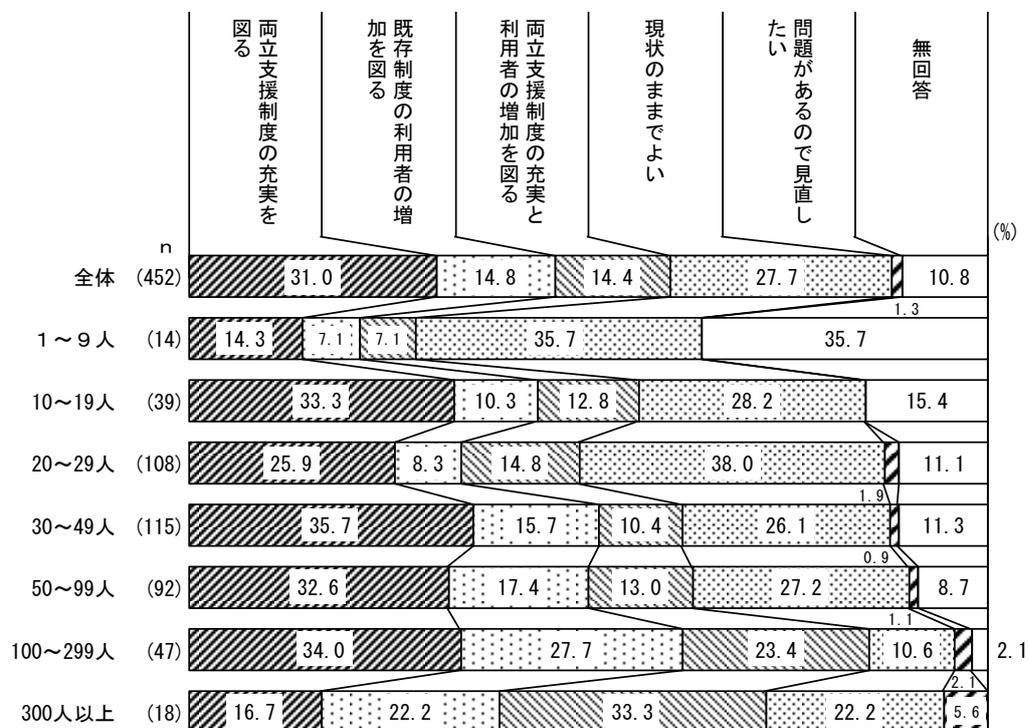
図表3-34 両立支援制度についての今後の考え方【業種別】



## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別で見ると、『10～19人』、『30～299人』では「両立支援制度の充実を図る」が3割台となっている。また、『20～29人』では、「現状のままでよい」が4割弱となっている。『300人以上』では、「両立支援制度の充実と利用者の増加を図る」が3割半ば、『100～299人』では、「既存制度の利用者の増加を図る」が3割弱となっている。

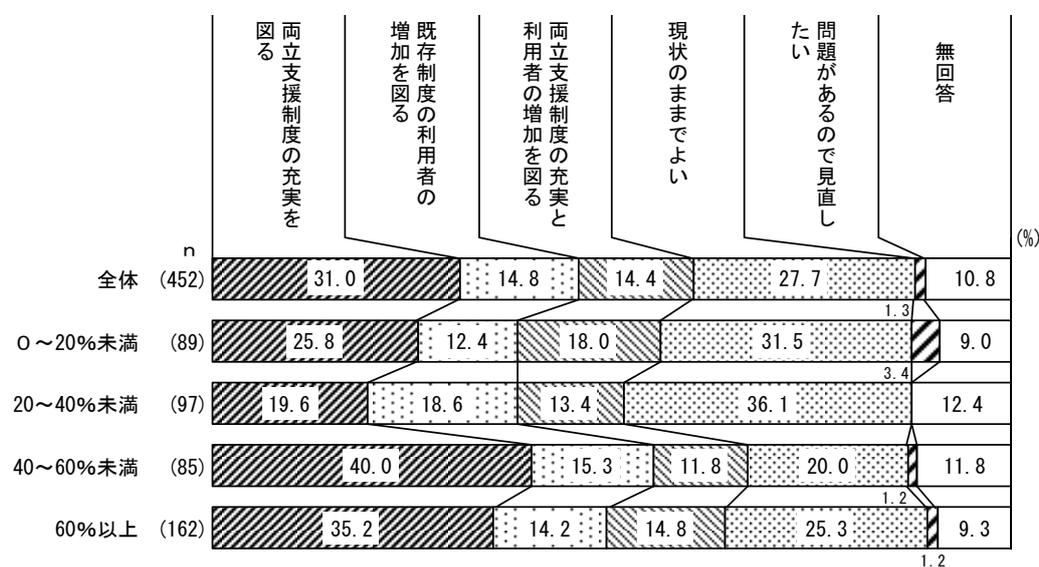
図表3-35 両立支援制度についての今後の考え方【従業員規模別】



## Ⅱ. 調査結果

3) 女性比率別でみると、「両立支援制度の充実を図る」では、『40～60%未満』が4割と、他の比率に比べ、高くなっている。また、「現状のままでよい」では、『0～40%未満』が3割台となっている。

図表3-36 両立支援制度についての今後の考え方【女性比率別】



(4) 両立支援制度を設ける上での最重要点

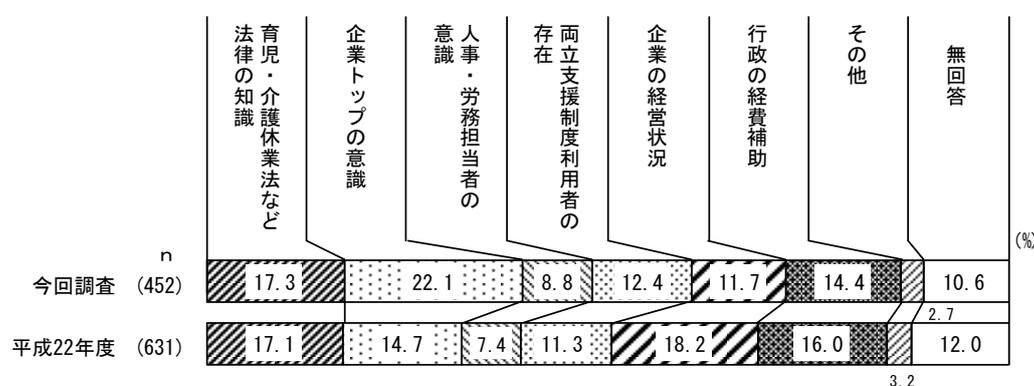
●「企業トップの意識」、「育児・介護休業法など法律の知識」、「行政の経費補助」が上位

問17 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の最重要点をみると、「企業トップの意識」が22.1%で最も高く、以下「育児・介護休業法など法律の知識」が17.3%、「行政の経費補助」が14.4%の順と続いている。

前回調査と比較すると、「企業トップの意識」が、前回の14.7%から、今回22.1%へと増加している。一方、「企業の経営状況」は、前回の18.2%から、今回11.7%へと減少している。

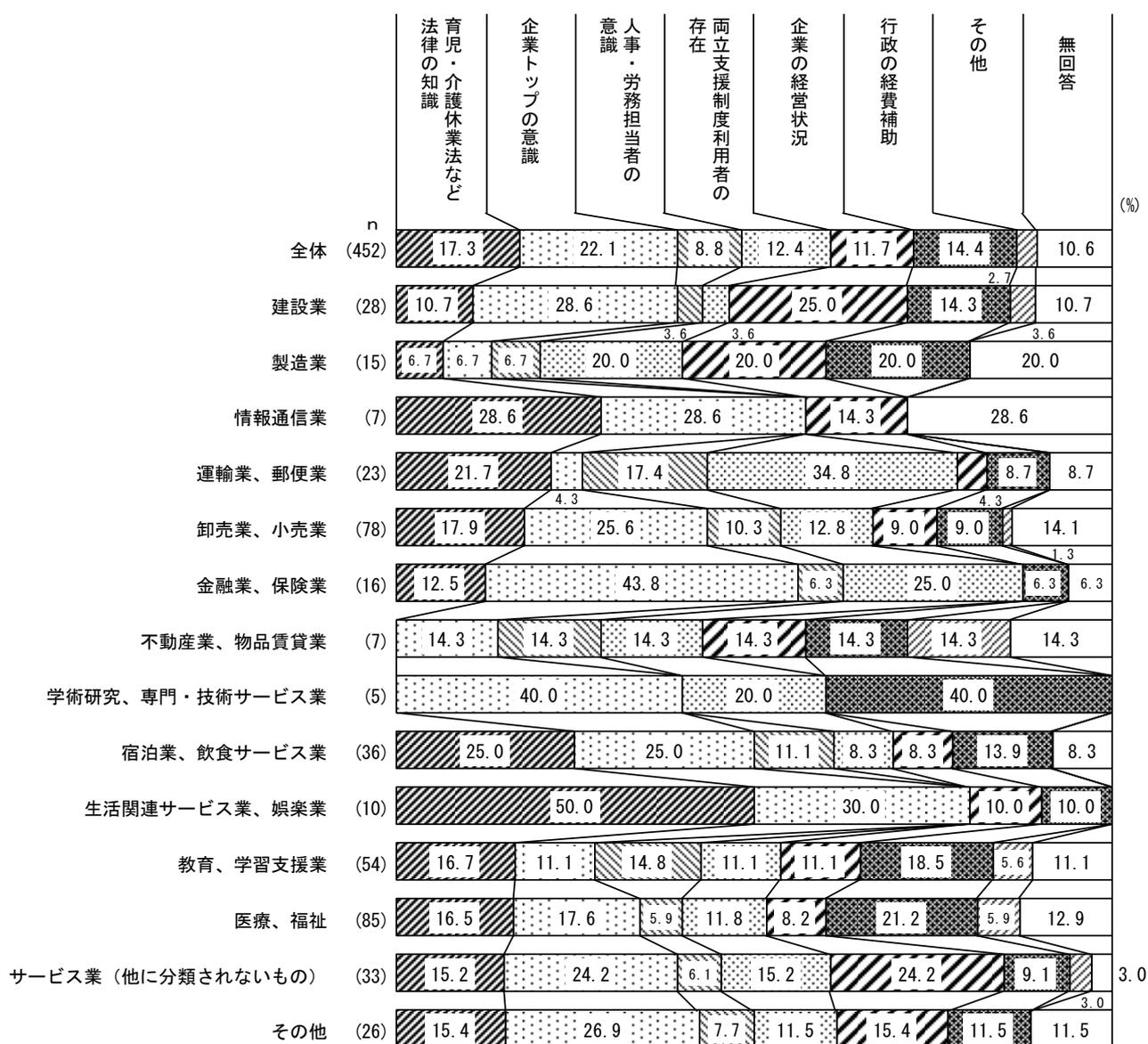
図表3-37 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと【全体/前回調査との比較】



## Ⅱ. 調査結果

- 1) 業種別でみると、「企業トップの意識」では『金融業、保険業』が4割半ば、「育児・介護休業法など法律の知識」では『生活関連サービス業、娯楽業』が5割、「行政の経費補助」では『医療、福祉』が2割強と高くなっている。また、「両立支援制度利用者の存在」では『運輸業、郵便業』が3割半ば、『金融業、保険業』が2割半ば、「企業の経営状況」では『建設業』、『サービス業（他に分類されないもの）』が2割半ばとなっている。

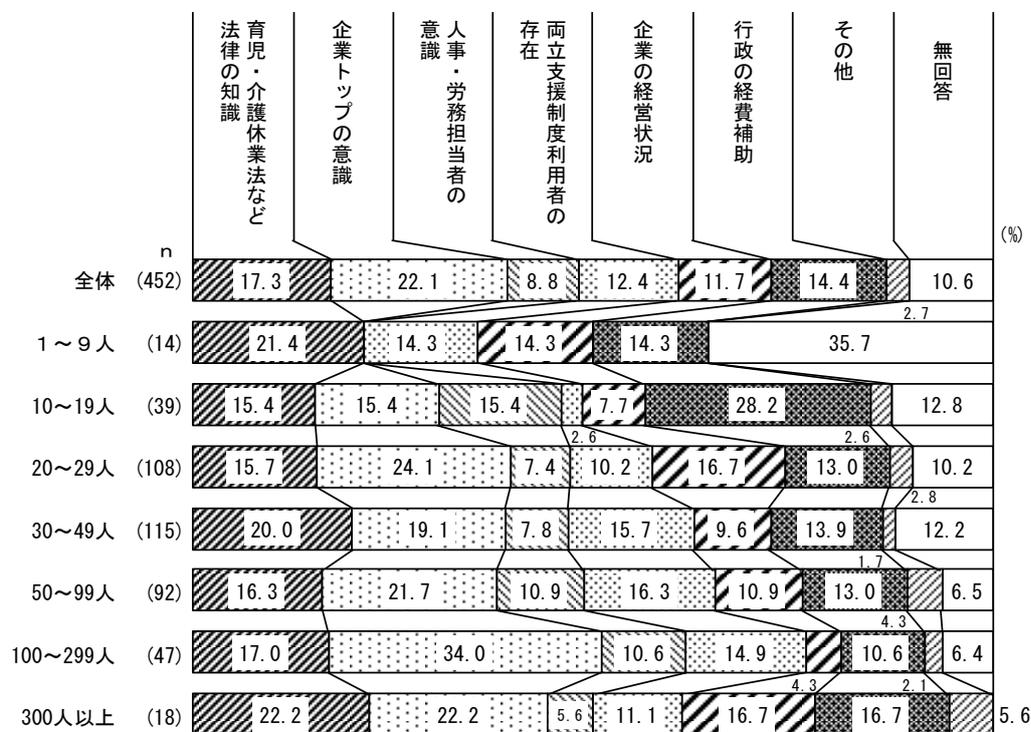
図表3-38 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと【業種別】



## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別で見ると、『100～299人』では、「企業トップの意識」が3割半ばとなっている。また、『10～19人』では、「行政の経費補助」が3割弱となっている。

図表3-39 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと【従業員規模別】



(5) 次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画の認知度

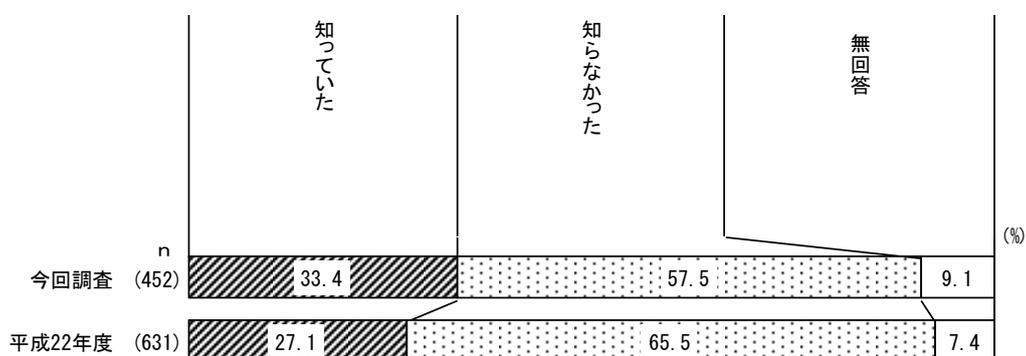
●「知っている」は3割半ば

問18 「次世代育成支援対策推進法」に規定される行動計画の策定についてご存知でしたか。該当する番号に○をつけてください。

「次世代育成支援対策推進法」に規定されている行動計画の策定を「知らなかった」は57.5%となっている。一方、「知っていた」が33.4%となっている。

前回調査と比較すると、「知っていた」は、前回の27.1%から、今回33.4%へと高くなっている。

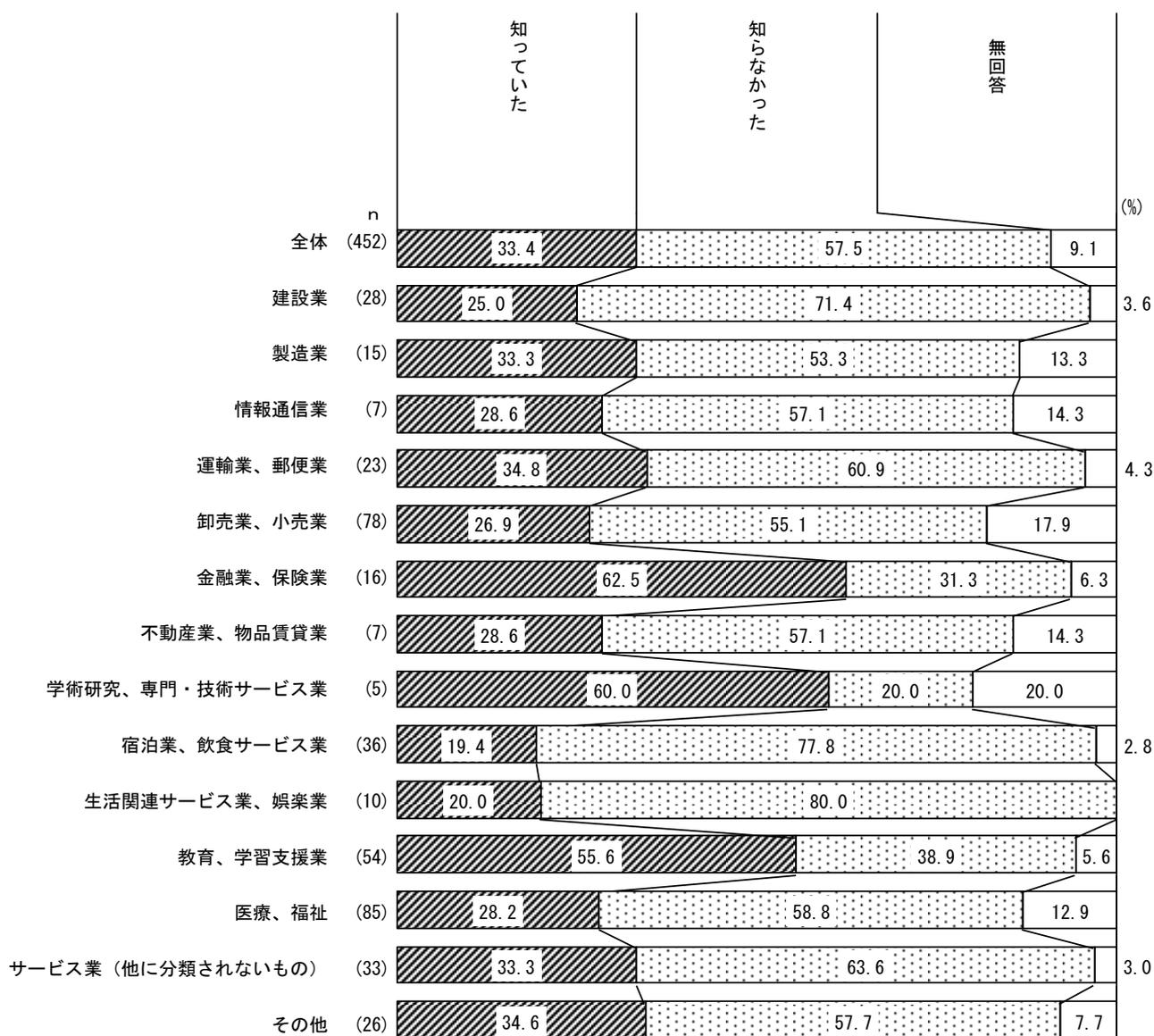
図表3-40 一般事業主行動計画の認知度【全体/前回調査との比較】



## Ⅱ. 調査結果

- 1) 業種別でみると、「知っていた」では『金融業、保険業』が6割強で最も高く、『教育、学習支援業』も5割半ばと高くなっている。一方、「知らなかった」では、『生活関連サービス業、娯楽業』が8割、『宿泊業、飲食サービス業』、『建設業』が7割台で高くなっている。

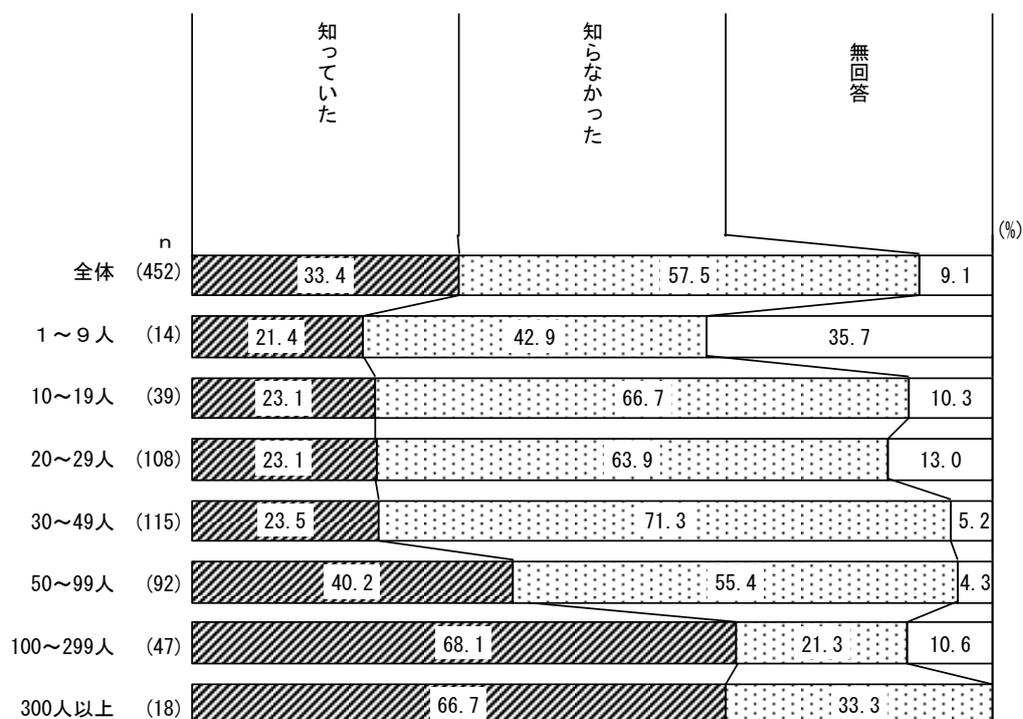
図表3-4-1 一般事業主行動計画の認知度【業種別】



## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別で見ると、『300人以上』を除いて、従業員規模が大きくなるにつれて、「知っていた」は高くなる傾向がみられ、『100～299人』、『300人以上』では、「知っていた」が6割半ばを超え、高くなっている。一方、『30～49人』では、「知らなかった」が7割強と高くなっている。

図表3-42 一般事業主行動計画の認知度【従業員規模別】

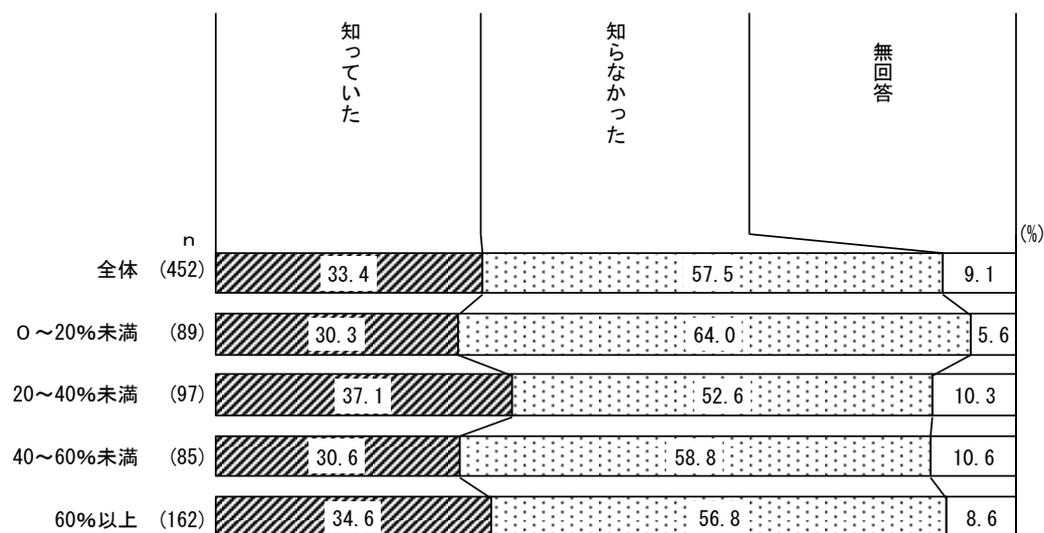


## Ⅱ. 調査結果

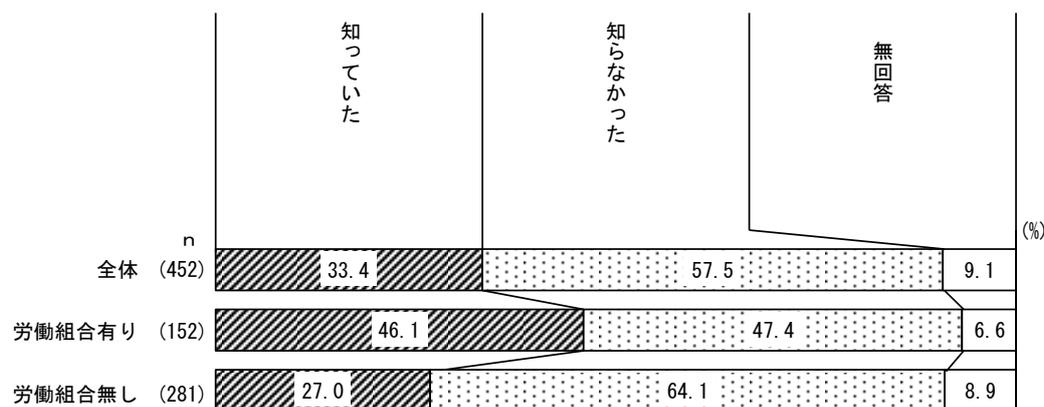
- 3) 女性比率別で見ると、女性比率の高低にかかわらず、大きな差はみられない。
- 4) 労働組合の有無別で見ると、『労働組合有り』では「知っていた」が4割半ばとなっている。一方、『労働組合無し』では、「知っていた」が3割弱にとどまっている。

図表3-43 一般事業主行動計画の認知度【女性比率別・労働組合の有無別】

### 【女性比率別】



### 【労働組合の有無別】



(6) 両立にあたり重要なこと

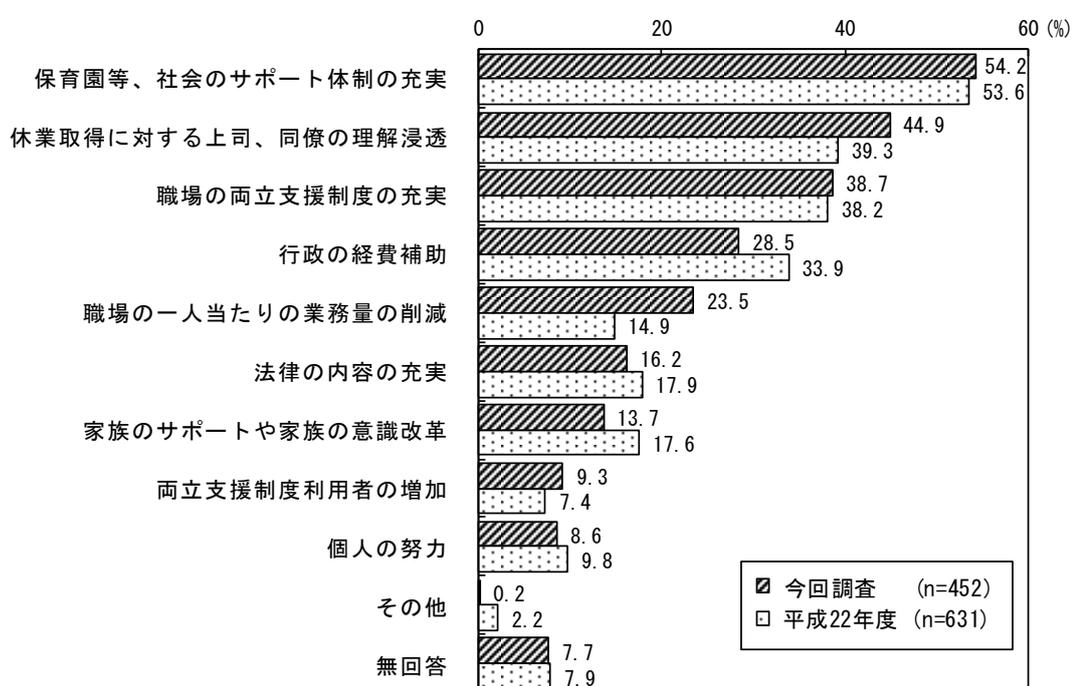
●「保育園等、社会のサポート体制の充実」が5割半ばで最多

問19 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。

仕事と家庭の両立にあたり重要なこととしては、「保育園等、社会のサポート体制の充実」が54.2%と最も高く、以下「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が44.9%、「職場の両立支援制度の充実」が38.7%、「行政の経費補助」が28.5%の順で続いている。

前回調査と比較すると、上位3項目についての順位に変化はみられなかった。

図表3-44 両立にあたり重要なこと【全体/前回調査との比較】※複数回答



## 第4章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

### 1. ワーク・ライフ・バランスへの取組

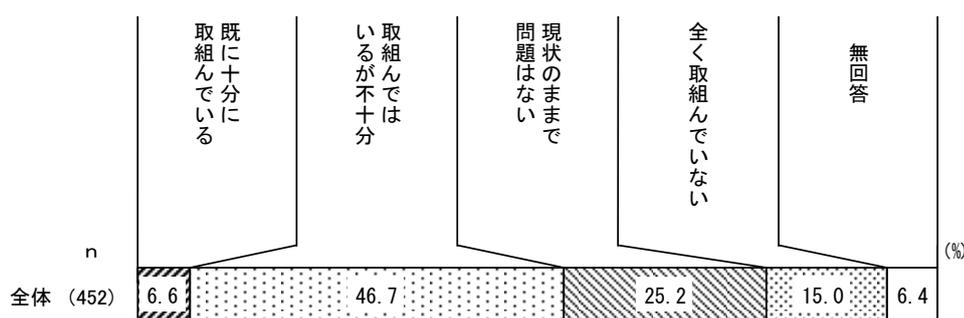
- 現状への評価では、「取り組んではいるが不十分」という事業所が4割半ば、今後の必要性としては、「ある程度取り組むべき」が3割半ば

問20 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組について、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）ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状への評価

事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組の現状については、「取り組んではいるが不十分」が46.7%と最も高く、「現状のままで問題はない」が25.2%となっている。また、「既に十分に取組んでいる」は6.6%と低くなっている。一方、「全く取組んでいない」は15.0%となっている。

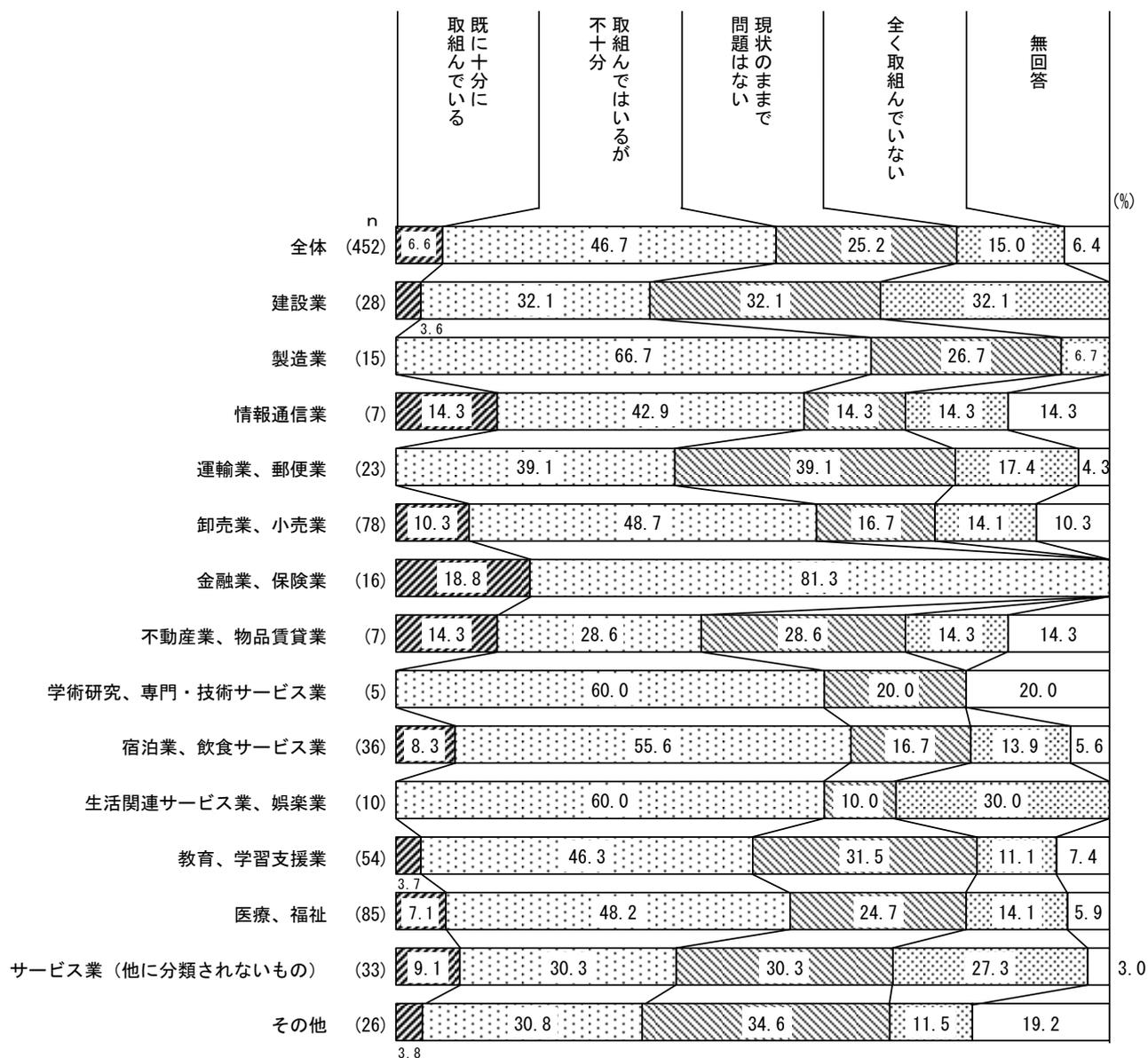
図表4-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状【全体】



## Ⅱ. 調査結果

1) 業種別で見ると、「取り組んではいるが不十分」では、『金融業、保険業』が8割強、『製造業』では、6割半ばと高くなっている。「現状のままで問題はない」では、『運輸業、郵便業』が約4割となっている。一方、「全く取り組んでいない」では、『建設業』が3割強、『生活関連サービス業、娯楽業』が3割、『サービス業（他に分類されないもの）』が3割弱となっている。また、「既に十分に取組んでいる」については、『製造業』、『運輸業、郵便業』、『生活関連サービス業、娯楽業』では、みられなかった。

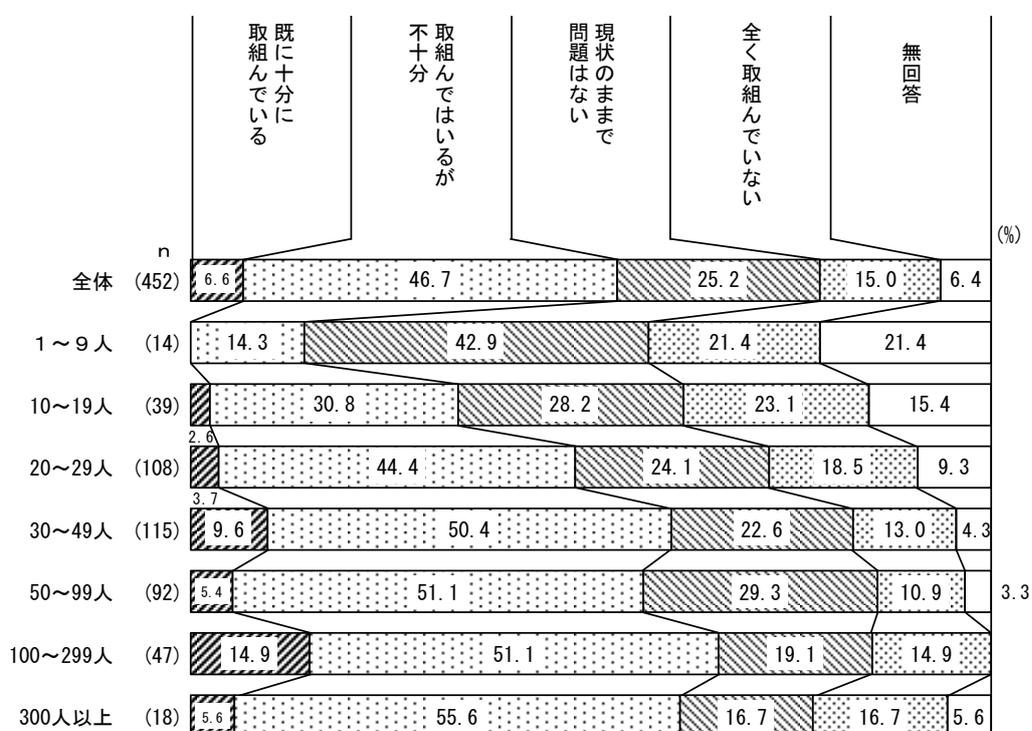
図表4-2 ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状【業種別】



## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別で見ると、『1～9人』では、「現状のままで問題ない」が4割強で、「取り組んではいるが不十分」が他の規模に比べ低く、「既に十分に取組んでいる」と答えた事業所はみられなかった。また、従業員規模が大きくなるにつれて、「取り組んではいるが不十分」は、高くなる傾向がみられ、《30人以上》では5割台となっている。

図表4-3 ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状【従業員規模別】

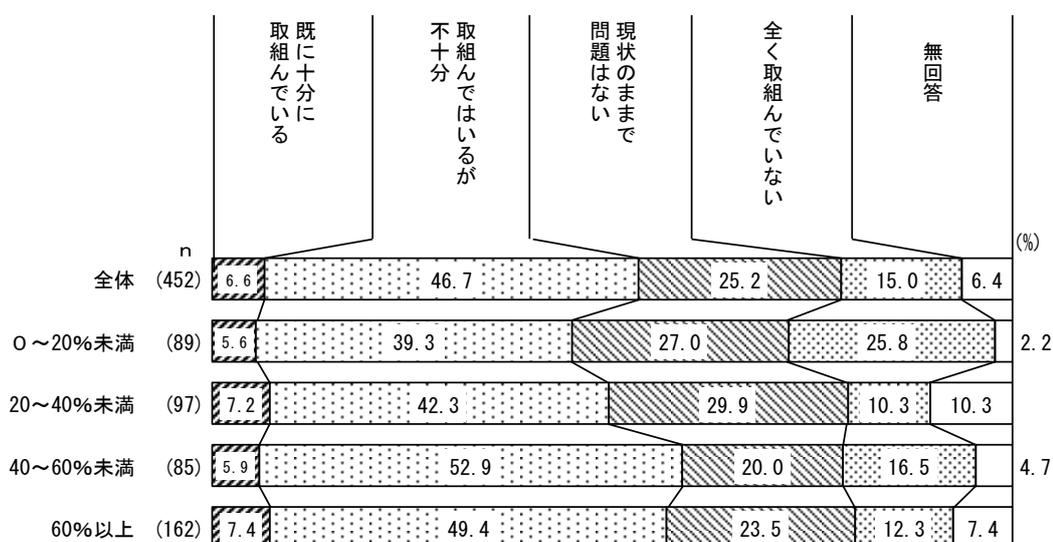


## Ⅱ. 調査結果

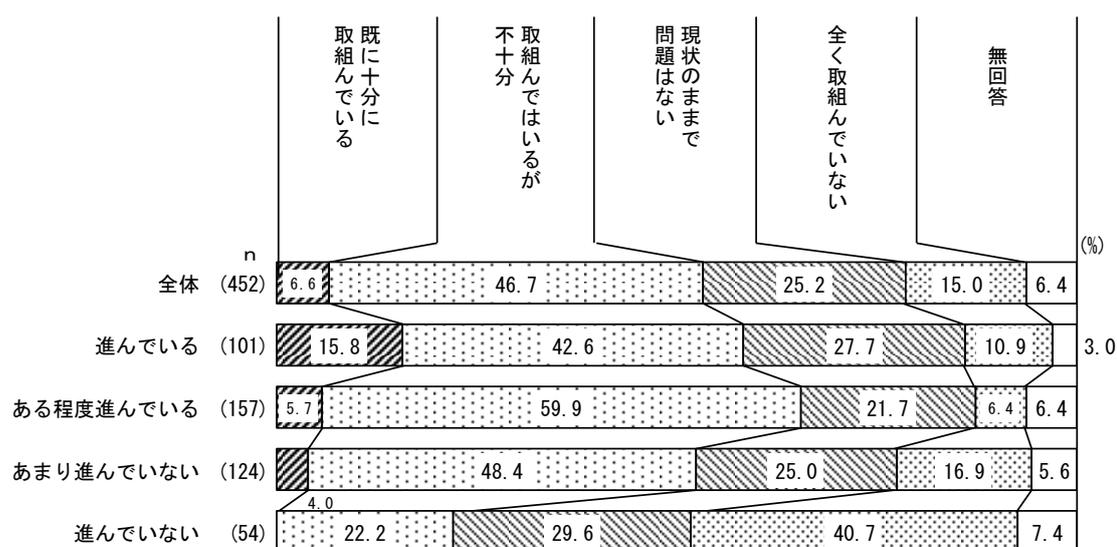
- 3) 女性比率別でみると、「全く取組んでいない」が『0～20%未満』では2割半ばとなっている。「取り組んではいるが不十分」が『40～60%未満』では5割強となっている。
- 4) ポジティブ・アクションの取組状況別でみると、『ある程度進んでいる』では、「取り組んではいるが不十分」が約6割と高くなっている。一方、『進んでいない』では、「全く取組んでいない」が約4割となっている。

図表4-4 ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状  
【女性比率別・ポジティブ・アクションの取組状況別】

### 【女性比率別】



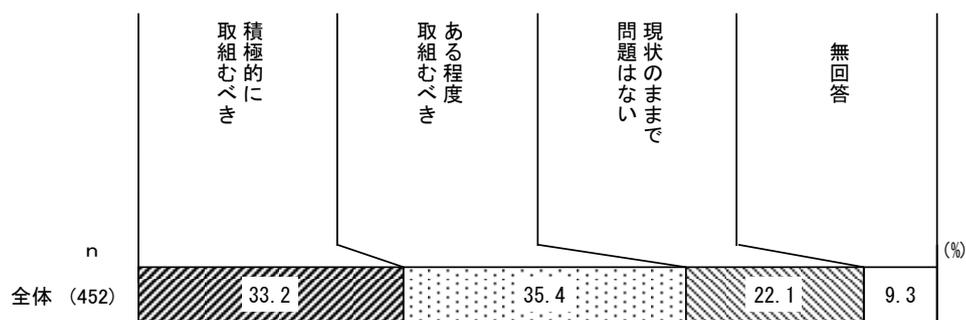
### 【ポジティブ・アクションの取組状況別】



(2) ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性

ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性については、「ある程度取組むべき」が35.4%と最も高く、「積極的に取組むべき」が33.2%となっている。また、「現状のままで問題はない」は22.1%にとどまっている。

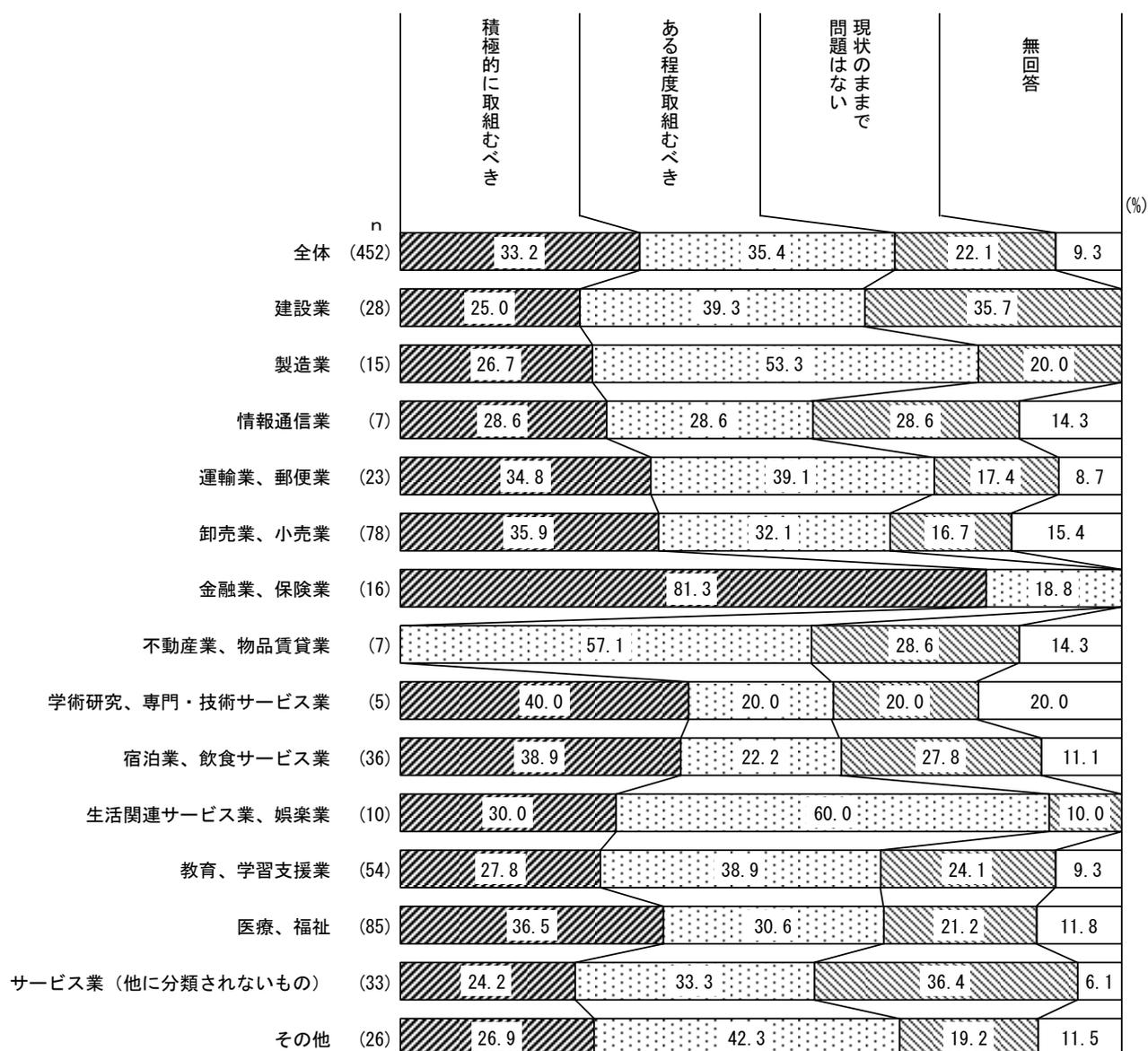
図表4-5 ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性【全体】



## Ⅱ. 調査結果

1) 業種別でみると、「積極的に取り組むべき」では、『金融業、保険業』が8割強と高くなっている。「ある程度取り組むべき」では、『生活関連サービス業、娯楽業』が6割と高くなっている。「現状のままで問題はない」では、『サービス業（他には分類されないもの）』、『建設業』が3割半ばを超えている。

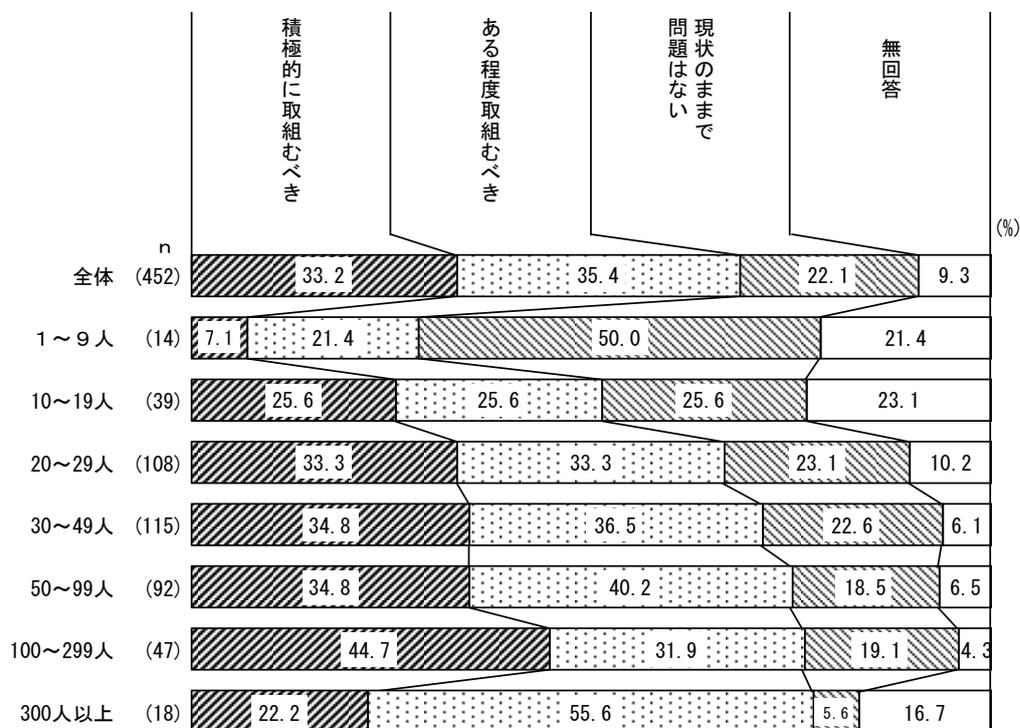
図表4-6 ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性【業種別】



## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別で見ると、『300人以上』では、「ある程度取り組むべき」が5割半ばと高くなっている。『1～9人』では、「現状のままで問題はない」が5割と高くなっている。また、『100～299人』では、「積極的に取り組むべき」が4割半ばとなっている。

図表4-7 ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性【従業員規模別】

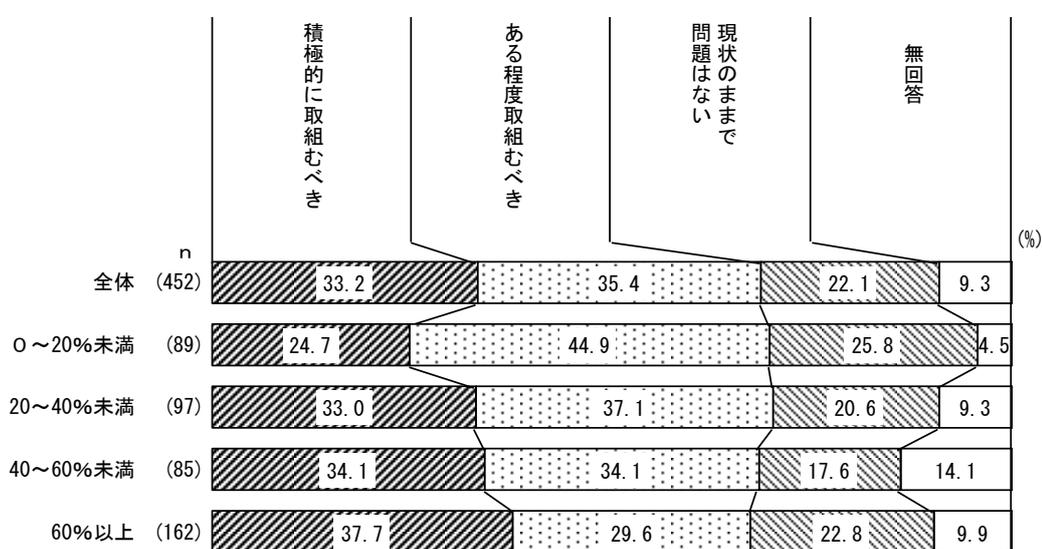


## Ⅱ. 調査結果

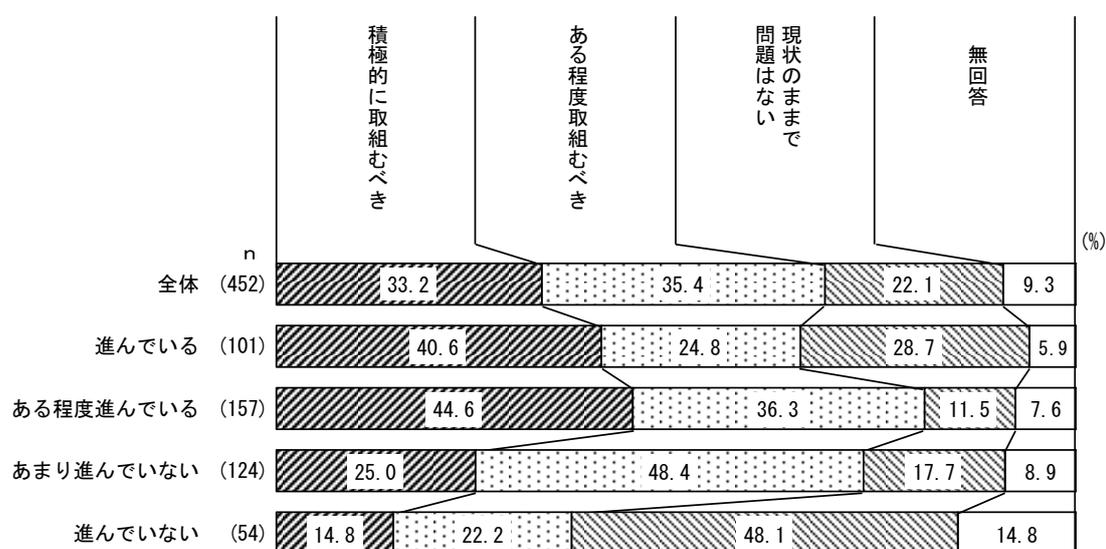
- 3) 女性比率別でみると、「積極的に取り組むべき」では、女性比率が高くなるにつれて増加する傾向がみられ、『60%以上』では4割弱となっている。
- 4) ポジティブ・アクションの取組状況別でみると、『あまり進んでいない』では、「ある程度取り組むべき」が5割弱と高くなっている。また、『進んでいない』では、「現状のままで問題はない」が5割弱と高くなっている。『ある程度進んでいる』では、「積極的に取り組むべき」が4割半ばと高くなっている。

図表4-8 ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性  
【女性比率別・ポジティブ・アクションの取組状況別】

### 【女性比率別】



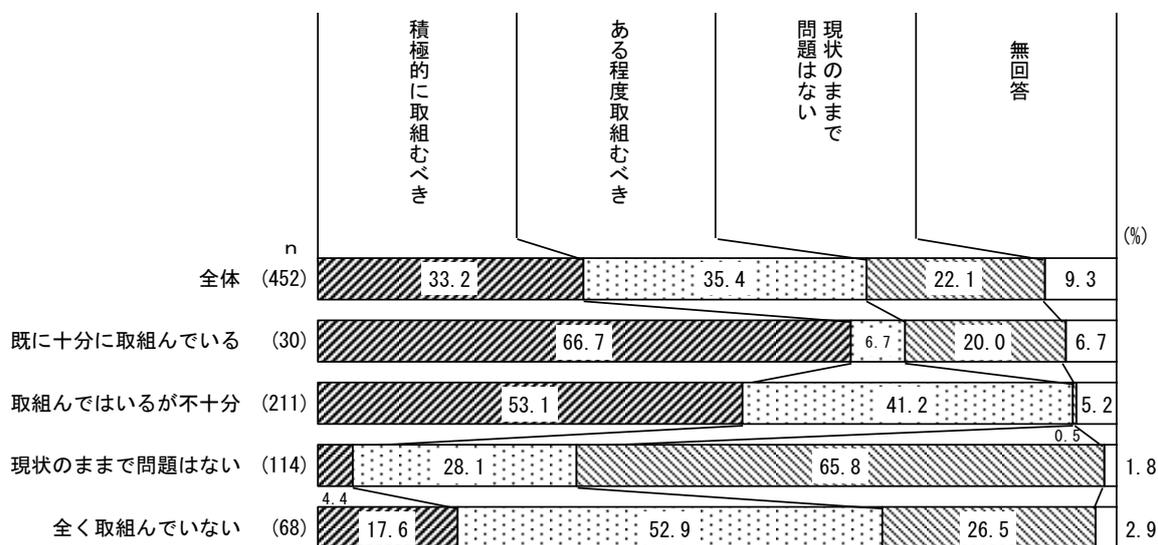
### 【ポジティブ・アクションの取組状況別】



## Ⅱ. 調査結果

- 5) ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状別でみると、「積極的に取組むべき」が『既に十分に取組んでいる』は6割半ば、『取組んではいるが不十分』では、5割半ばとなっている。『全く取組んでいない』では、「ある程度取り組むべき」が5割強と高くなっている。

図表4-9 ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性  
【ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状別】



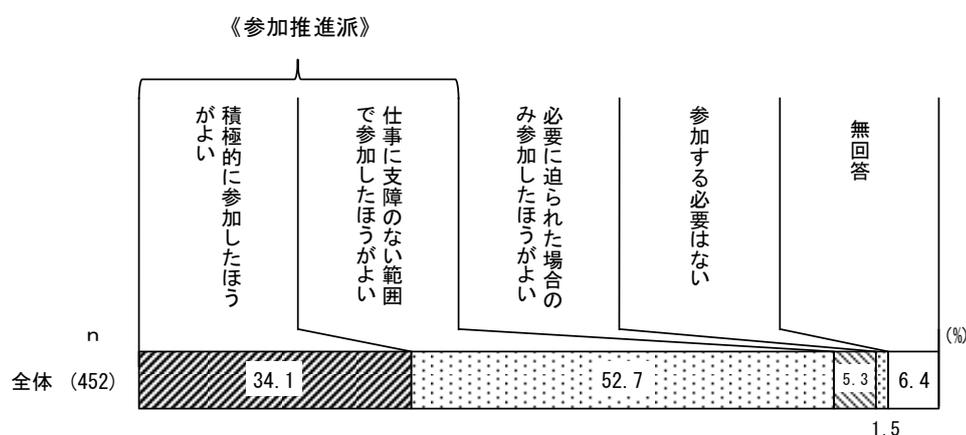
2. 男性従業員の育児参加

●男性の育児への参加推進派が8割半ば

問21 男性従業員が育児に参加することについてどう考えていますか。貴事業所の考えに最も近いものを1つ選び、番号に○をつけてください。

男性従業員の育児参加については、「積極的に参加した方がよい」が34.1%で、これに「仕事に支障のない範囲で参加した方がよい」の52.7%を合わせた《参加推進派》は、86.8%となっている。一方、「必要に迫られた場合のみ参加した方がよい」が5.3%、「参加する必要はない」が1.5%となっている。

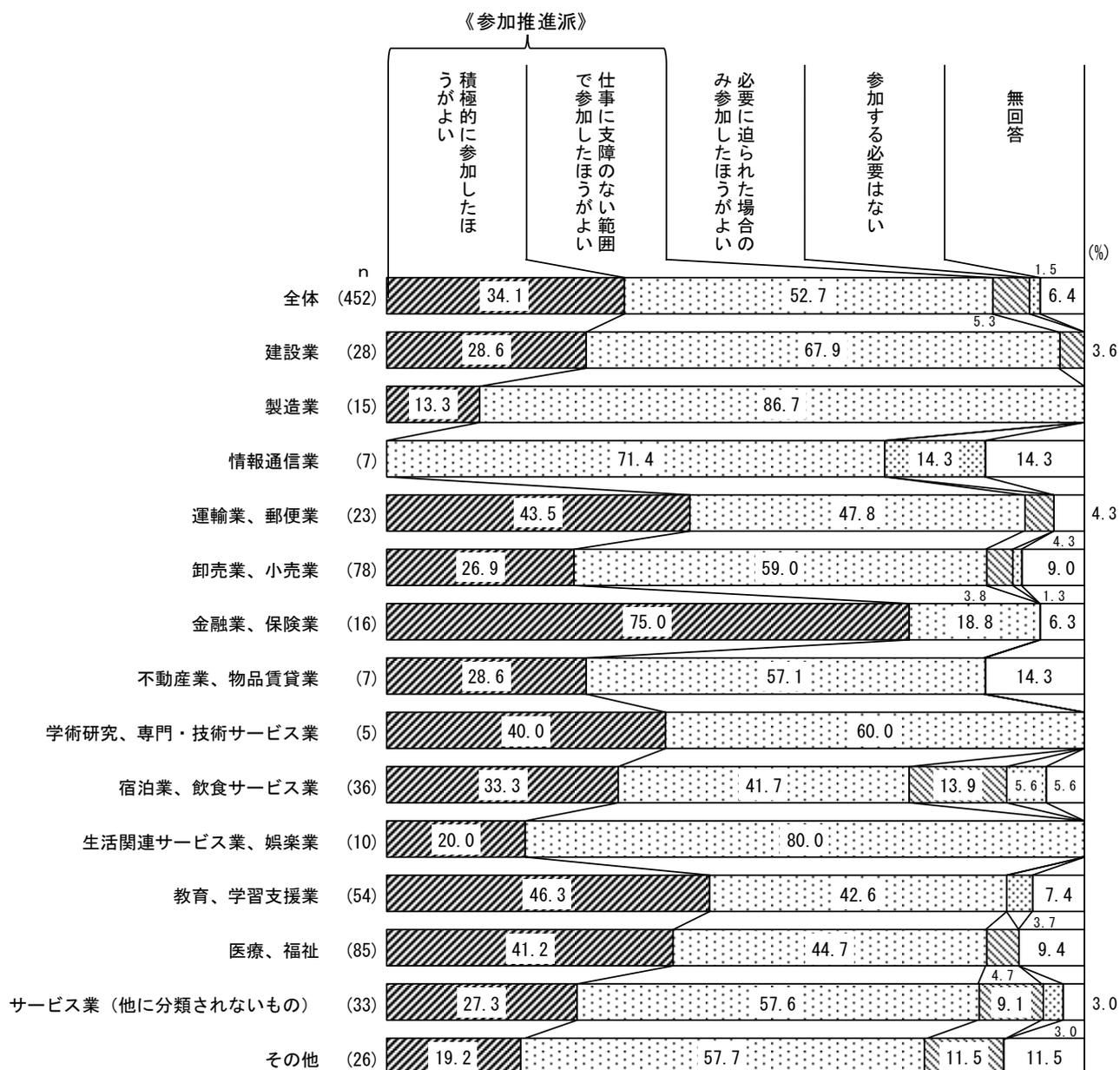
図表4-10 男性従業員の育児参加【全体】



## Ⅱ. 調査結果

1) 業種別で見ると、《参加推進派》が、全業種で高くなっている。その中でも、「積極的に参加した方がよい」では、『金融業、保険業』が7割半ばと高く、『教育、学習支援業』では、4割半ばとなっている。

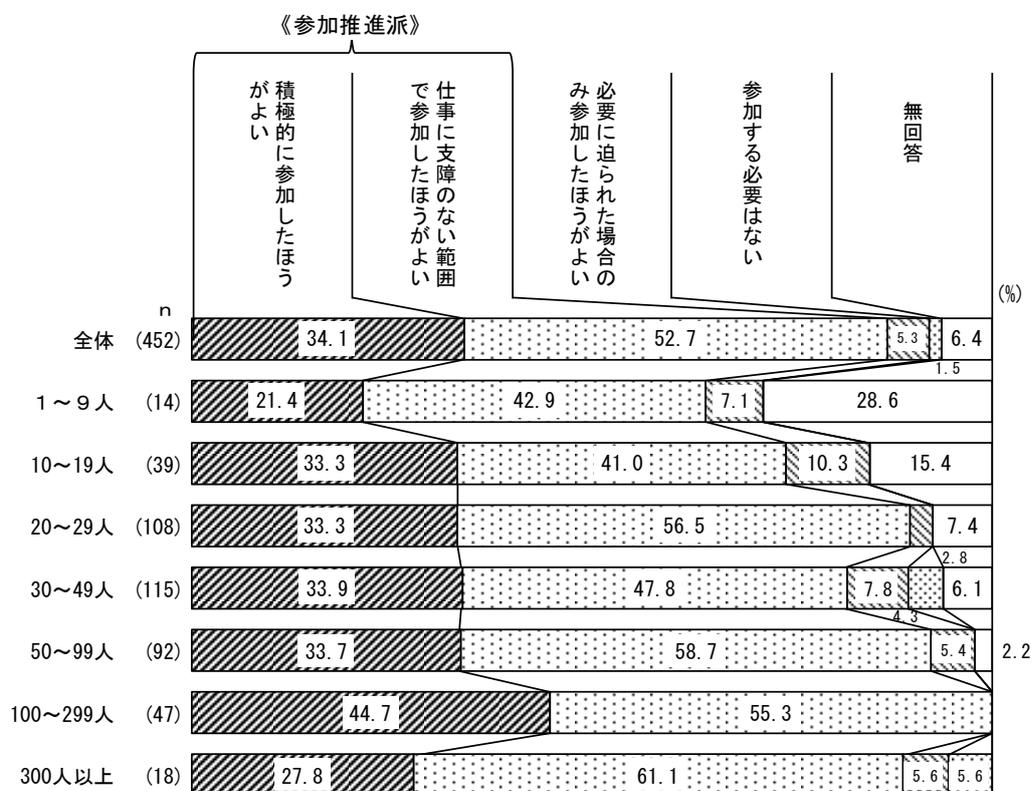
図表4-11 男性従業員の育児参加【業種別】



## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別で見ると、全従業員規模で、《参加推進派》が高くなっている。特に、『100～299人』では、「積極的に参加した方がよい」が4割半ばとなっている。

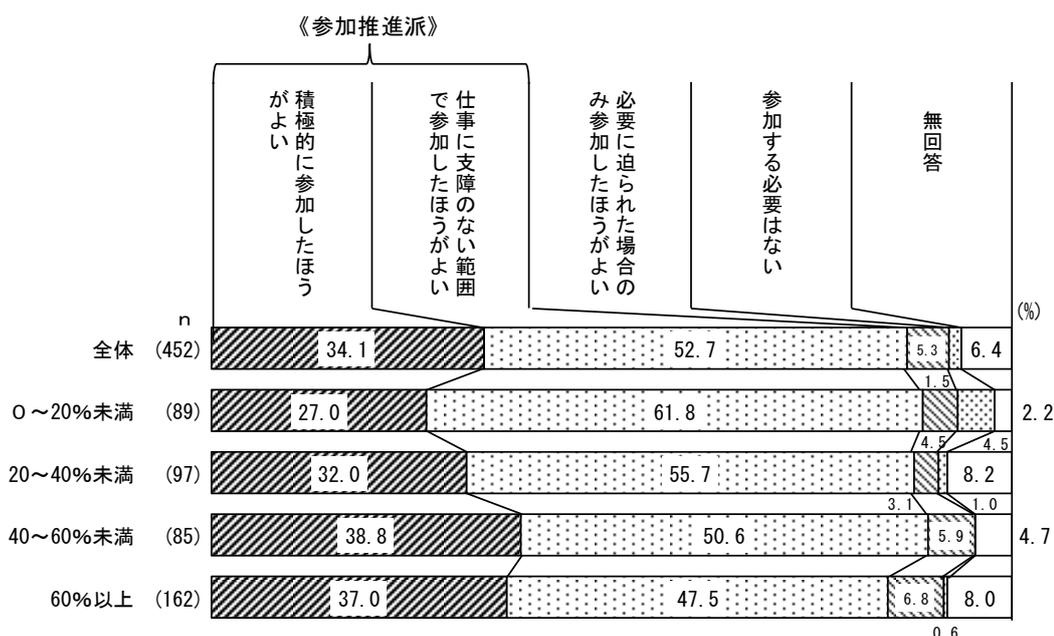
図表 4-12 男性従業員の育児参加【従業員規模別】



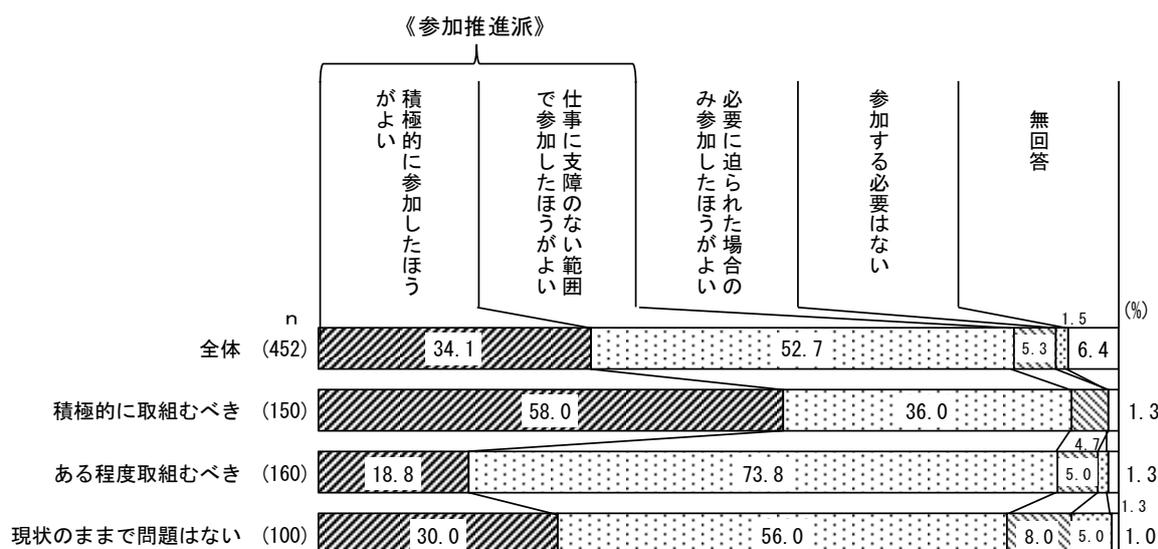
- 3) 女性比率別でみると、《参加推進派》では全女性比率で、8割を超えている。
- 4) ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性別でみると、『積極的に取組むべき』では、男性従業員も子育てに「積極的に参加したほうがよい」が6割弱と高くなっている。一方、『ある程度取組むべき』では、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が7割半ばと高くなっている。

図表4-13 男性従業員の育児参加  
【女性比率別・ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性別】

【女性比率別】



【ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性別】



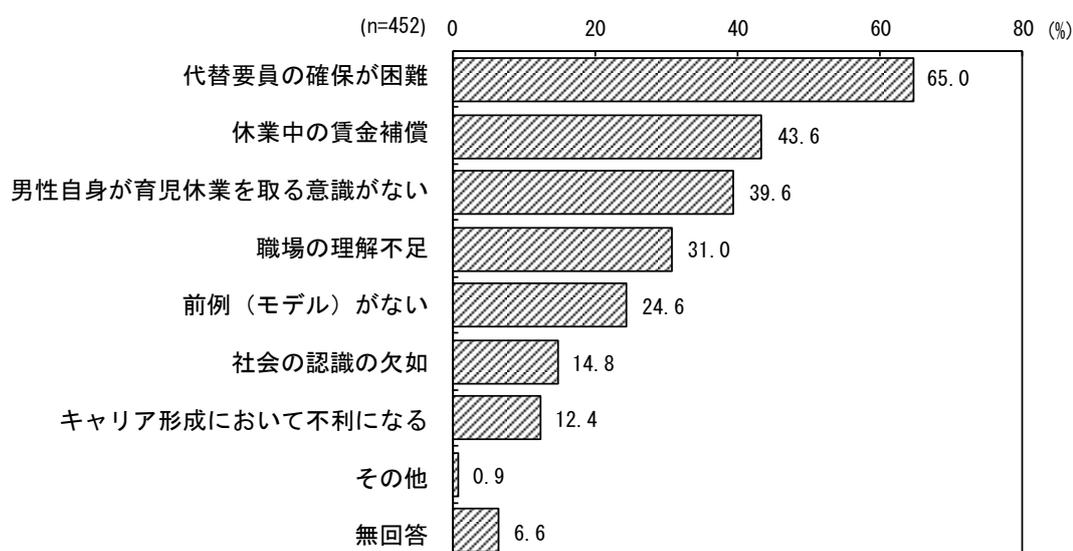
3. 男性従業員が育児に参加する上での課題

●「代替要員の確保が困難」が6割半ばで最多

問22 男性従業員が育児に参加するにあたっての課題は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

男性が育児参加する上での課題としては、「代替要員の確保が困難」が65.0%と最も高く、以下「休業中の賃金補償」が43.6%、「男性自身が育児休業を取る意識がない」が39.6%、「職場の理解不足」が31.0%の順で続いている。

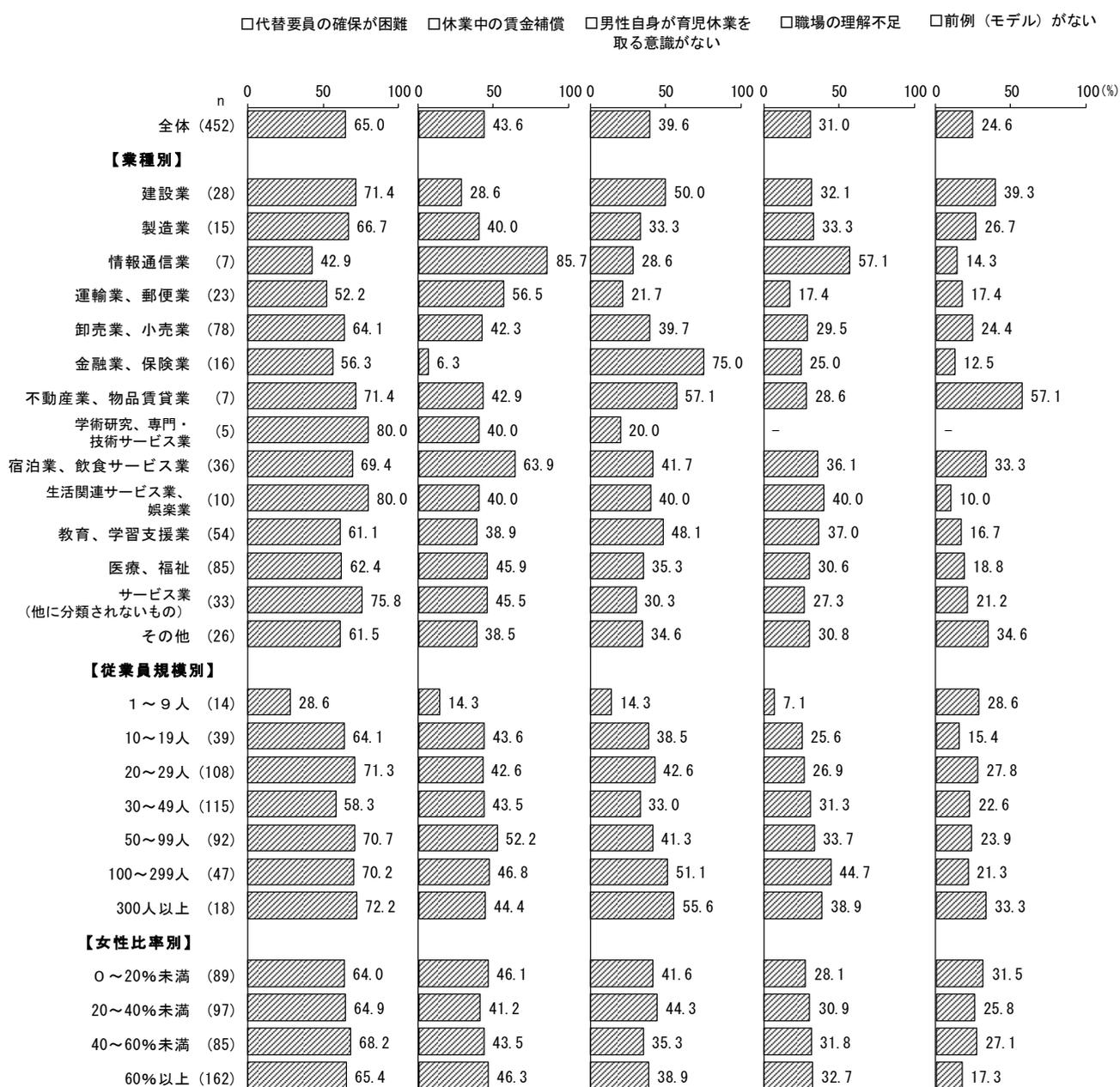
図表4-14 男性従業員が育児に参加する上での課題【全体】 ※複数回答



## II. 調査結果

- 1) 業種別でみると、「代替要員の確保が困難」では、『生活関連サービス業、娯楽業』が8割と高く、『サービス業（他に分類されないもの）』では、7割半ばとなっている。
- 2) 従業員規模別でみると、『100人以上』では、「男性自身が育児休業を取る意識がない」が5割を超え、高くなっている。
- 3) 女性比率別でみると、「代替要員の確保が困難」では、女性比率の高低にかかわらず、6割を超え、高くなっている。

図表4-15 男性従業員が育児に参加する上での課題  
【業種別・従業員規模別・女性比率別（上位5項目）】 ※複数回答



4. ワーク・ライフ・バランスへの具体的な取組について

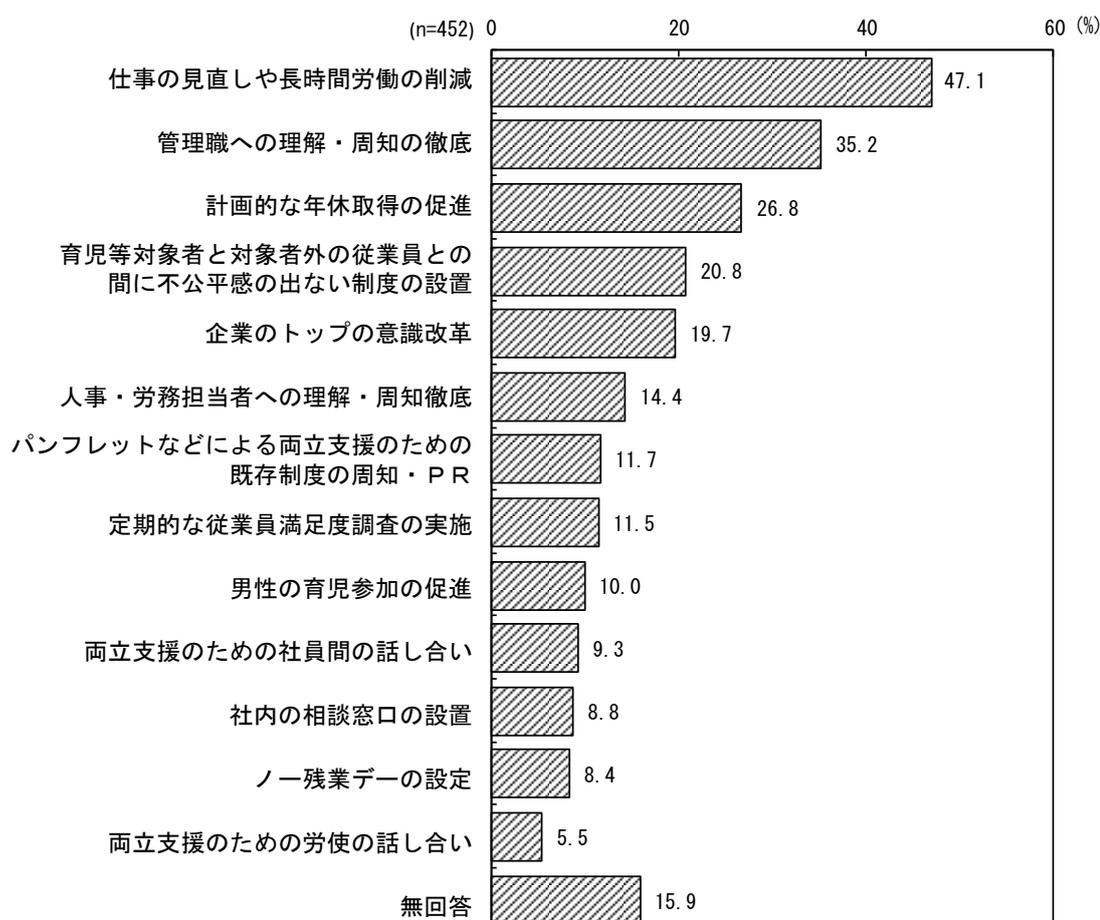
●「仕事の見直しや長時間労働の削減」が重要度の高いもの、現在実施している取組で最多

問23 貴事業所では、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。また、現在行っているものを(2)の該当する番号全てに○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)の該当する番号全てに○をつけてください。

(1) ワーク・ライフ・バランスへの取組で重要度の高いもの

ワーク・ライフ・バランスへの取組で重要度の高いものとしては、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が47.1%と最も高く、以下「管理職への理解・周知の徹底」が35.2%、「計画的な年休取得の促進」が26.8%、「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20.8%の順で続いている。

図表4-16 ワーク・ライフ・バランスへの取組で重要度の高いもの【全体】 ※複数回答

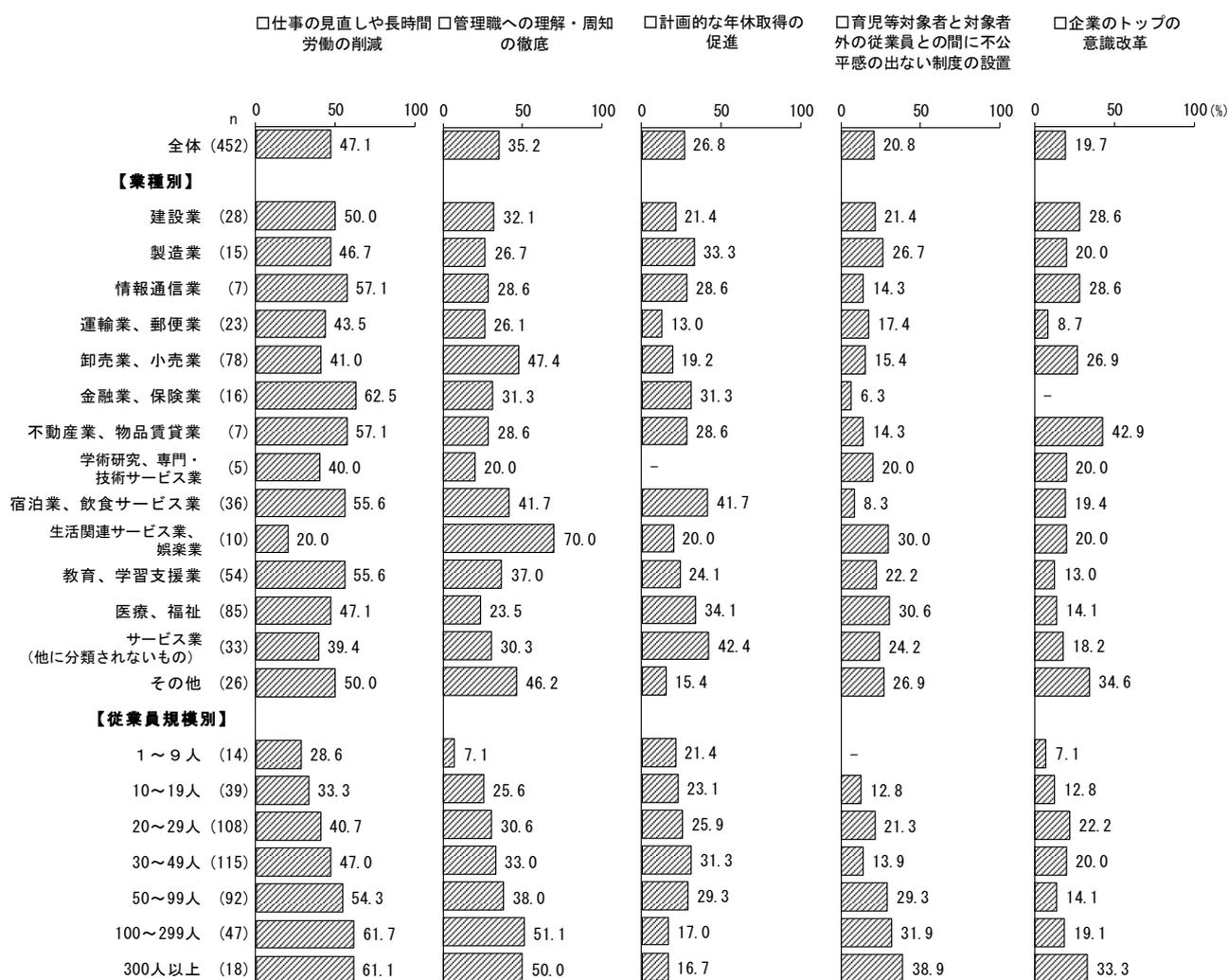


## Ⅱ. 調査結果

- 業種別でみると、「管理職への理解・周知の徹底」では、『生活関連サービス業、娯楽業』が7割と高く、『卸売業、小売業』では、5割弱となっている。「仕事の見直しや長時間労働の削減」では、『金融業、保険業』が6割強と高くなっている。
- 従業員規模別でみると、『300人以上』を除き、従業員規模が大きくなるにつれて、「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」は高くなる傾向がみられる。

図表4-17 ワーク・ライフ・バランスへの取組で重要度の高いもの

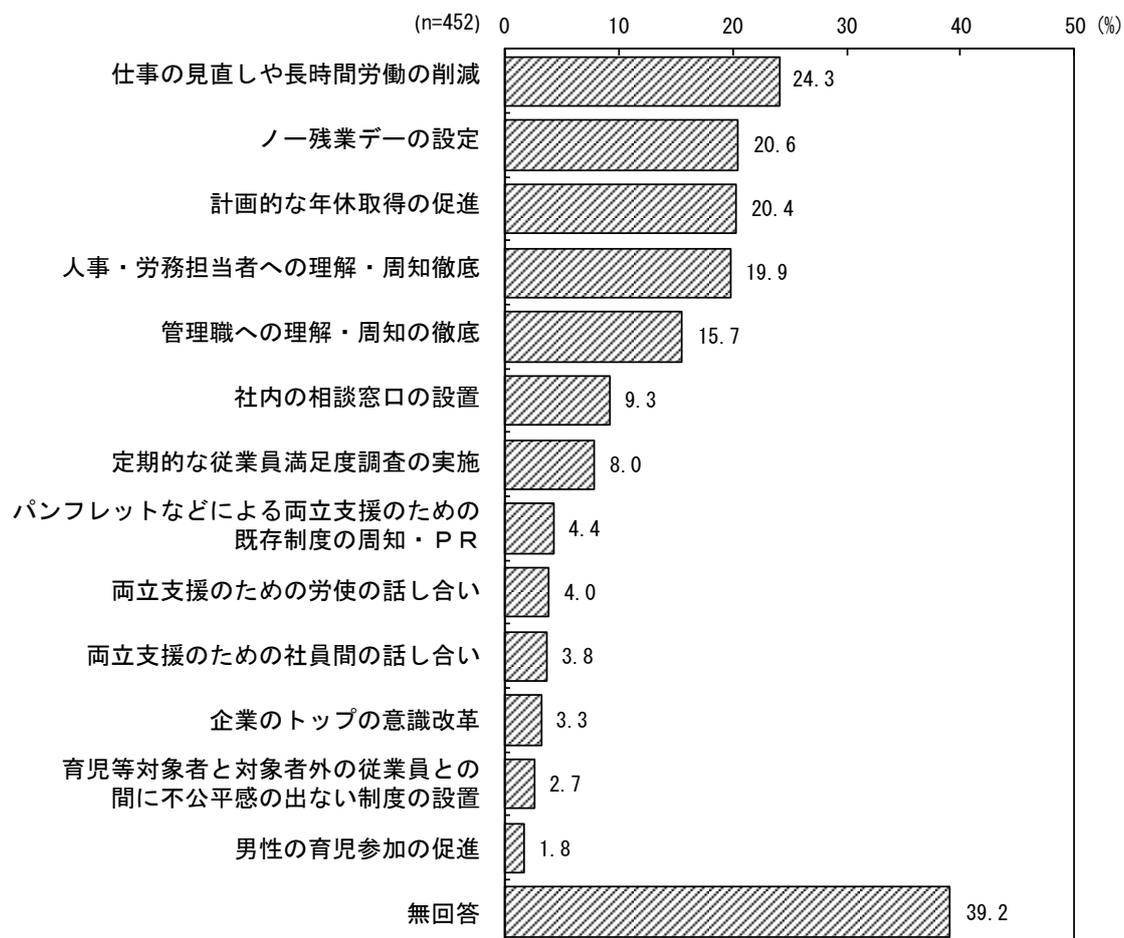
【業種別・従業員規模別】 ※複数回答



(2) ワーク・ライフ・バランスへの取組で、現在行っているもの

ワーク・ライフ・バランスへの取組で、現在行っているものとしては、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が24.3%と最も高く、以下「ノー残業デーの設定」が20.6%、「計画的な年休取得の促進」が20.4%の順で続いている。

図表4-18 ワーク・ライフ・バランスへの取組で現在行っているもの【全体】 ※複数回答

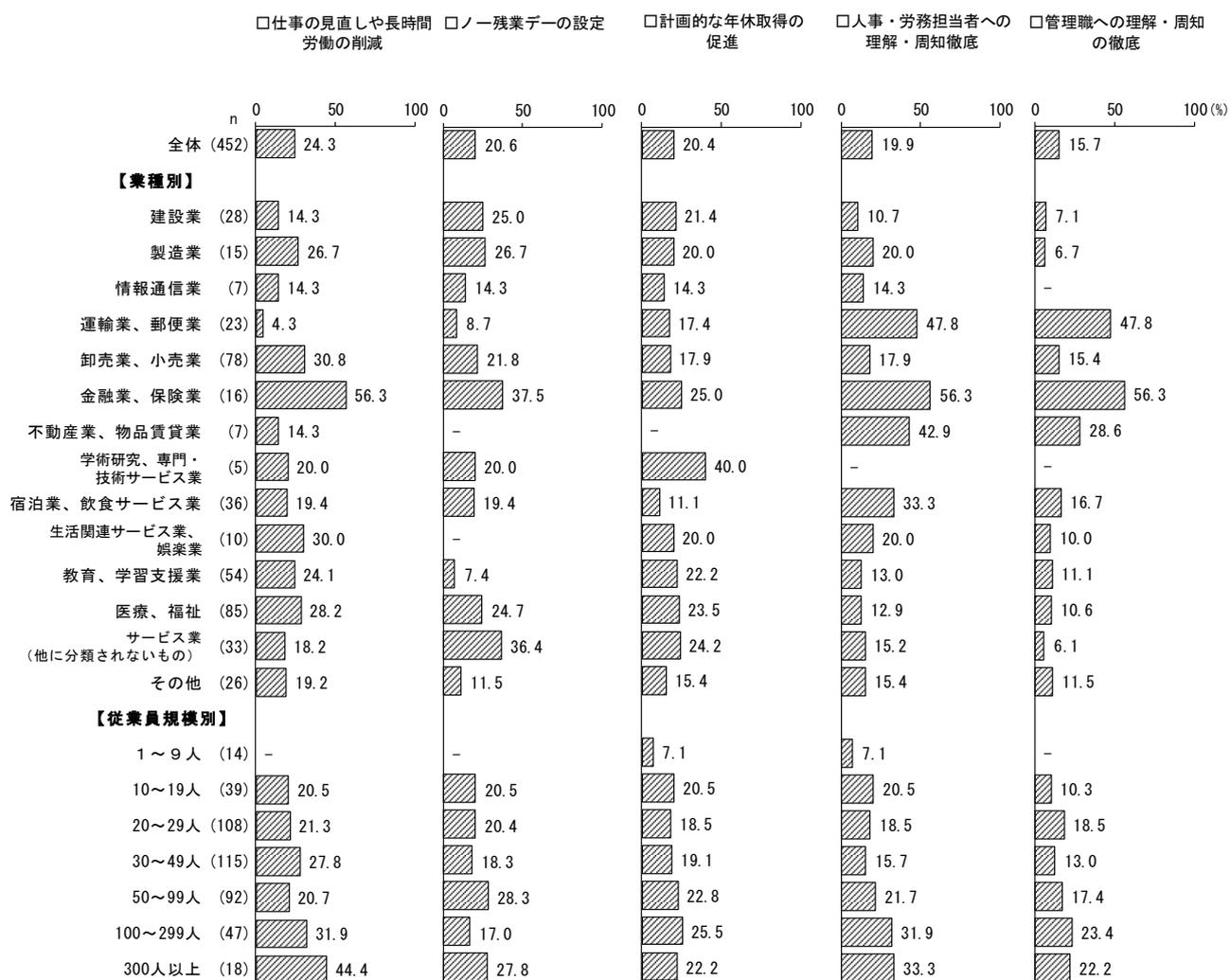


## Ⅱ. 調査結果

- 業種別で見ると、「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」、「管理職への理解・周知の徹底」では、『金融業、保険業』が5割半ばと高くなっている。また、「人事・労務担当者への理解・周知徹底」、「管理職への理解・周知の徹底」では、『運輸業、郵便業』が5割弱と高くなっている。
- 従業員規模別で見ると、『300人以上』では、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が4割半ば、「人事・労務担当者への理解・周知徹底」が3割半ばとなっている。

図表4-19 ワーク・ライフ・バランスへの取組で現在行っているもの

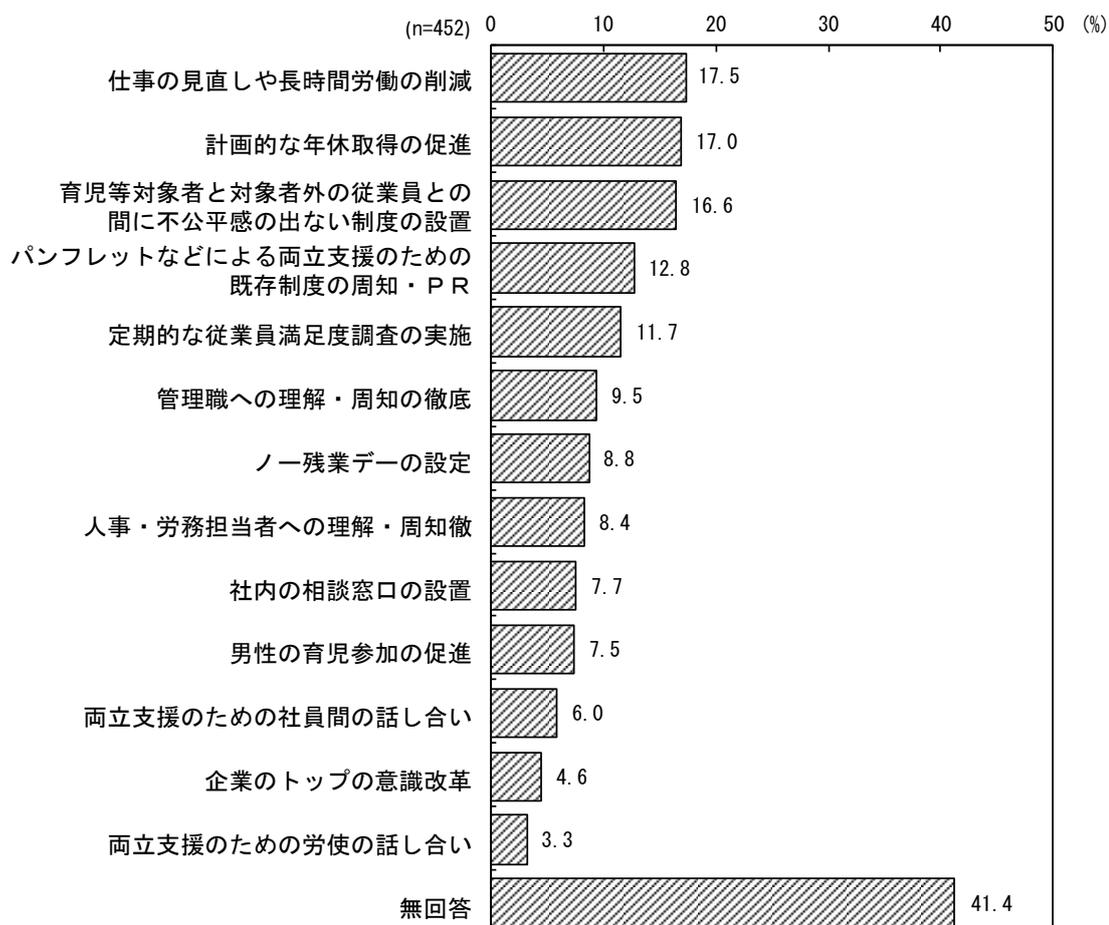
【業種別・従業員規模別】 ※複数回答



(3) 今後新たに実施したいもの

ワーク・ライフ・バランスへの取組で、今後新たに実施したいものは、各取組に分散しているが、その中では「仕事の見直しや長時間労働の削減」が17.5%、「計画的な年休取得の促進」が17.0%、「育児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16.6%とやや高くなっている。

図表4-20 ワーク・ライフ・バランスへの取組で今後実施したいもの【全体】 ※複数回答

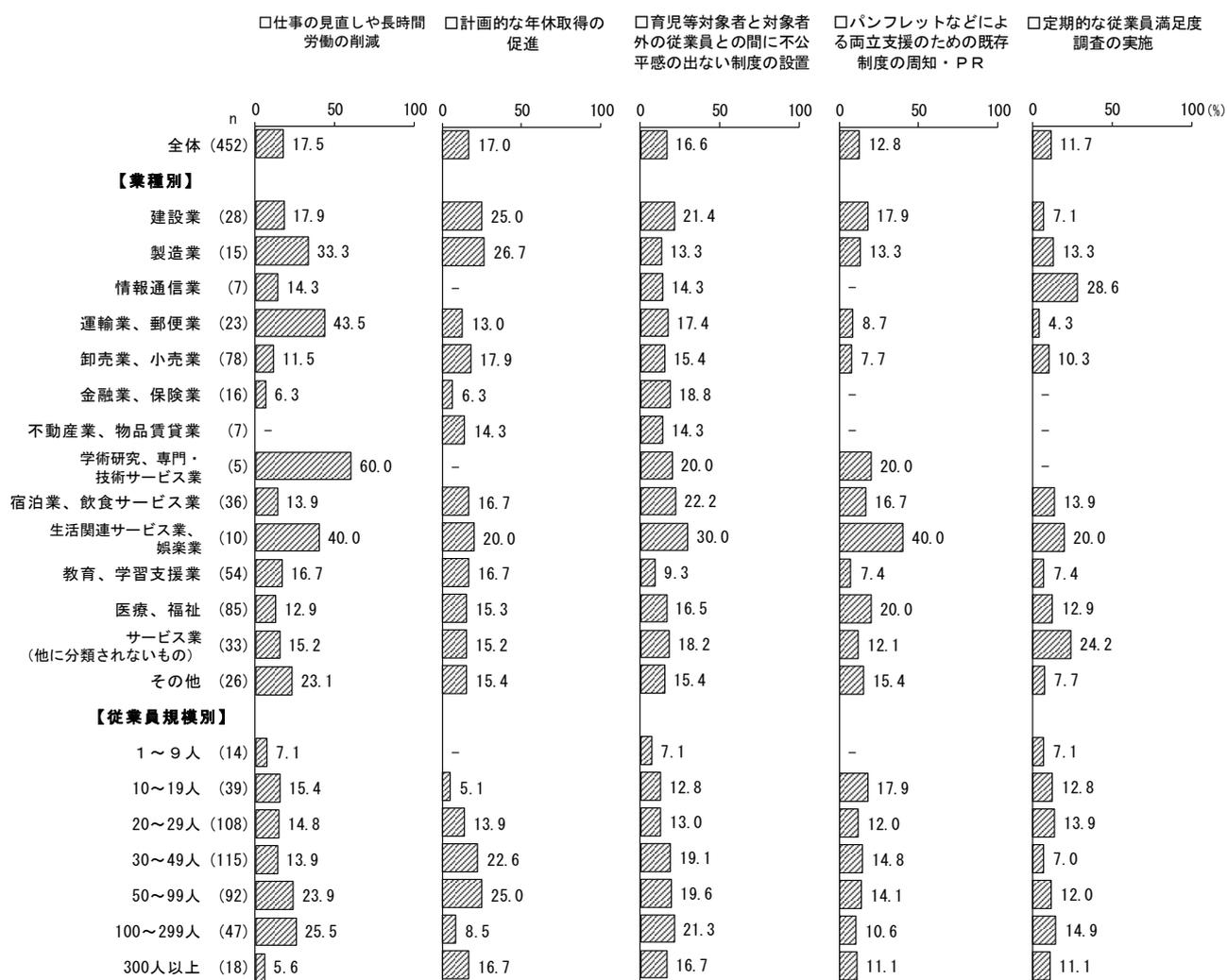


## II. 調査結果

- 業種別でみると、「仕事の見直しや長時間労働の削減」では、『運輸業、郵便業』、『生活関連サービス業、娯楽業』が4割台となっており、『製造業』では、3割半ばとなっている。
- 従業員規模別でみると、「仕事の見直しや長時間労働の削減」では、『300人以上』が特に低くなっている。

図表4-21 ワーク・ライフ・バランスへの取組で今後実施したいもの

【業種別・従業員規模別】 ※複数回答



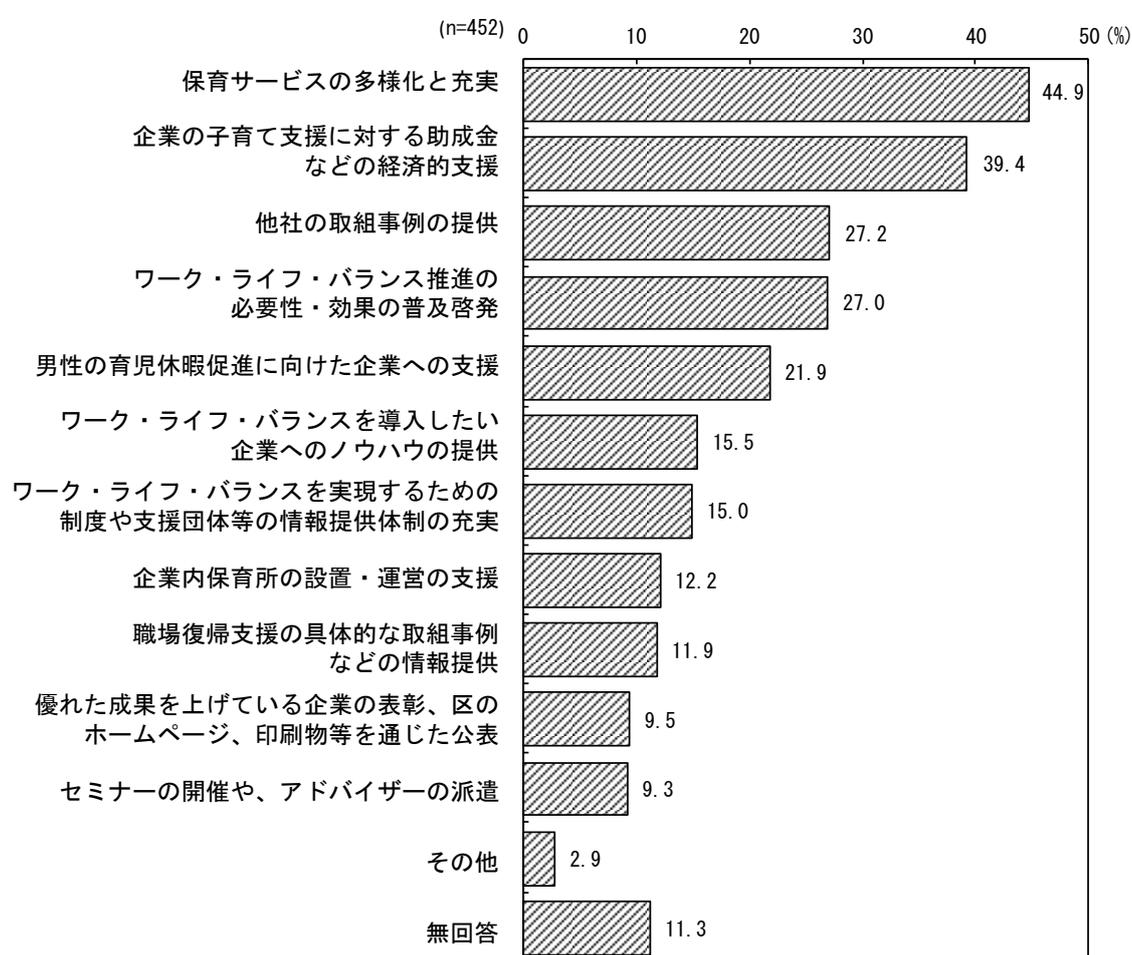
5. ワーク・ライフ・バランス向上のため行政に望む支援策

●「保育サービスの多様化と充実」が、4割半ば

問24 ワーク・ライフ・バランスの向上を支援する政策として、行政機関に期待する支援策は何ですか。該当する番号全てに○をつけてください。

ワーク・ライフ・バランスの向上のため行政に望む支援策としては、「保育サービスの多様化と充実」が44.9%と最も高く、以下「企業の子育て支援に対する助成金などの経済的支援」が39.4%、「他社の取組事例の提供」が27.2%、「ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及啓発」が27.0%、「男性の育児休暇促進に向けた企業への支援」が21.9%の順で続いている。

図表4-22 ワーク・ライフ・バランス向上のため行政に望む支援策【全体】 ※複数回答

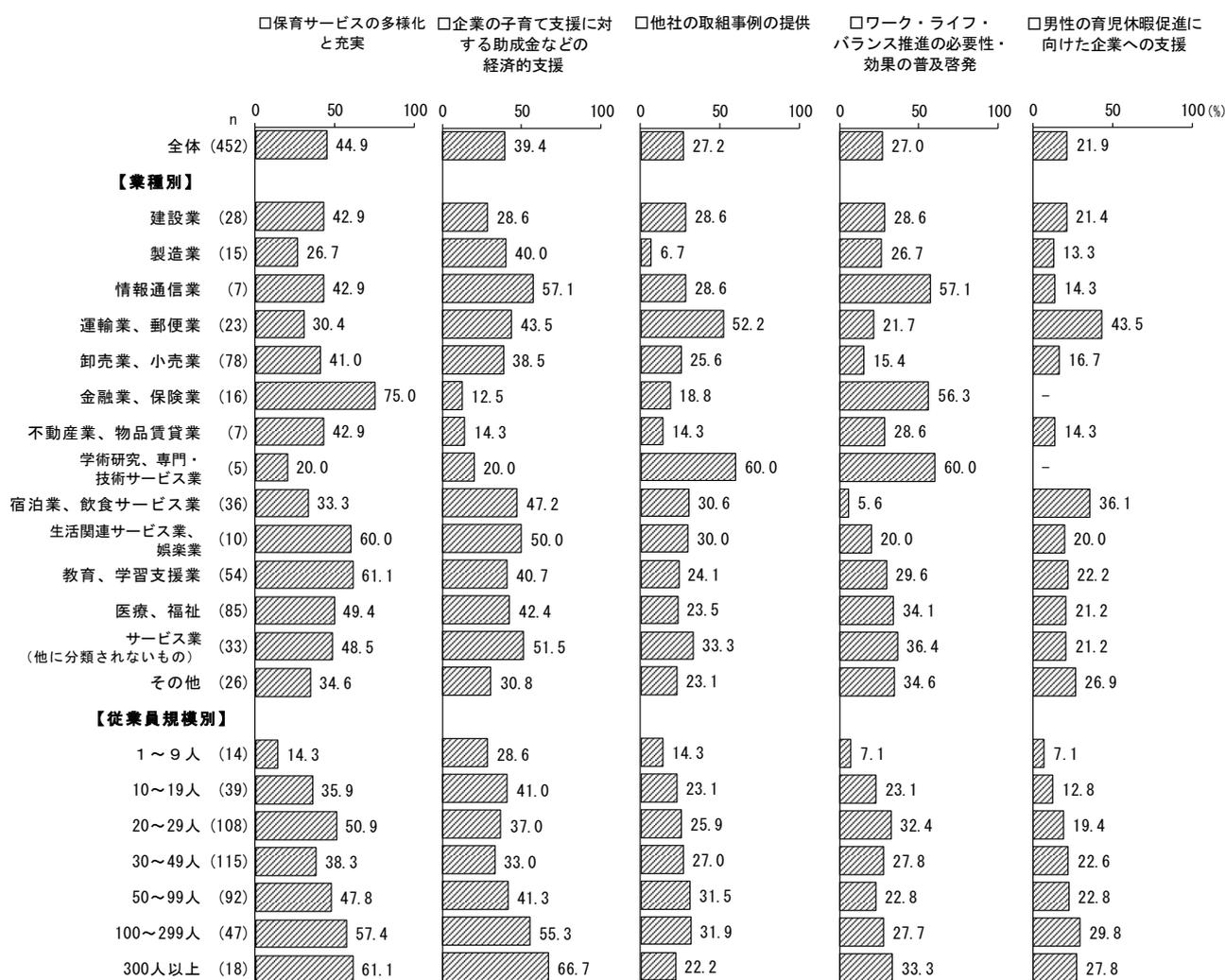


## Ⅱ. 調査結果

ワーク・ライフ・バランスの向上のため行政に望む支援策として割合が高い上位5項目について、業種別、従業員規模別でみる。

- 業種別でみると、「保育サービスの多様化と充実」では、『金融業、保険業』が7割半ばと高く、『教育、学習支援業』、『生活関連サービス業、娯楽業』では6割を超えている。『金融業、保険業』では、「ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及啓発」が5割半ばとなっている。
- 従業員規模別でみると、『300人以上』、『100～299人』では、「保育サービスの多様化と充実」、「企業の子育て支援に対する助成金などの経済的支援」が5割半ばを超え、高くなっている。

図表4-23 ワーク・ライフ・バランス向上のため行政に望む支援策  
【業種別・従業員規模別（上位5項目）】※複数回答



6. 女性の再就職について

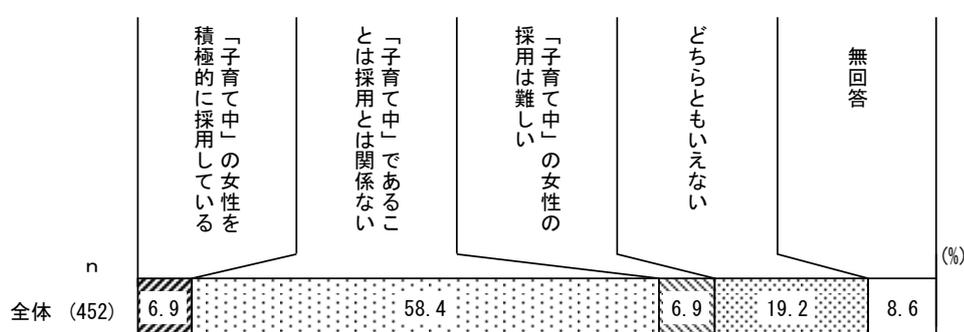
(1) 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて

● 「「子育て中」であることは採用とは関係ない」が6割弱

問 25 「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58.4%と最も高く、以下「どちらともいえない」が19.2%、「「子育て中」の女性を積極的に採用している」、「「子育て中」の女性の採用は難しい」が6.9%の順で続いている。

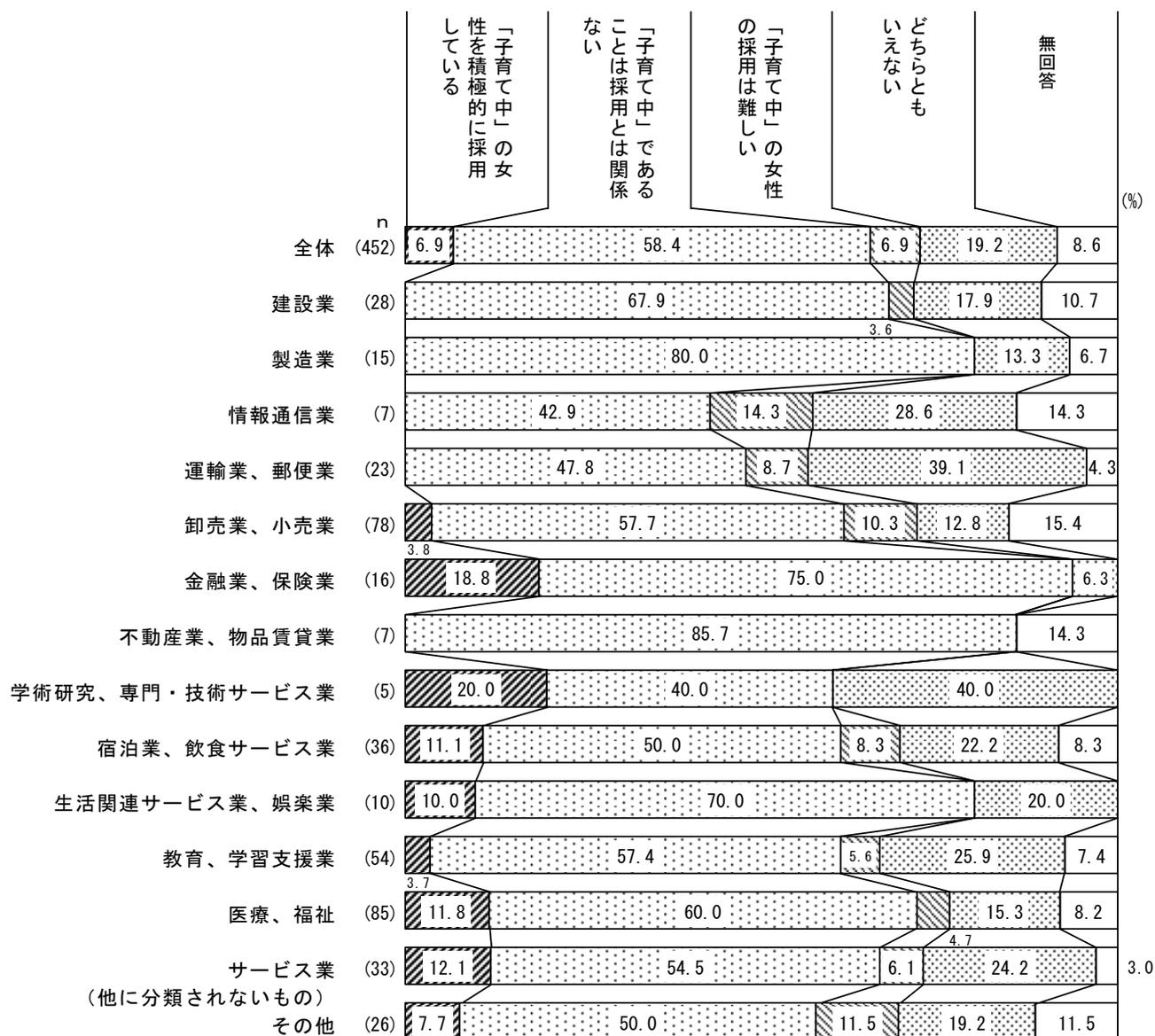
図表4-24 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて【全体】



## Ⅱ. 調査結果

- 1) 業種別でみると、全業種においても、「子育て中」であることは採用とは関係ない」が最も高くなっている。特に『製造業』では8割、『金融業、保険業』、『生活関連サービス業、娯楽業』では7割を超え、『建設業』では7割弱となっている。『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2割弱となっている。

図表4-25 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて【業種別】

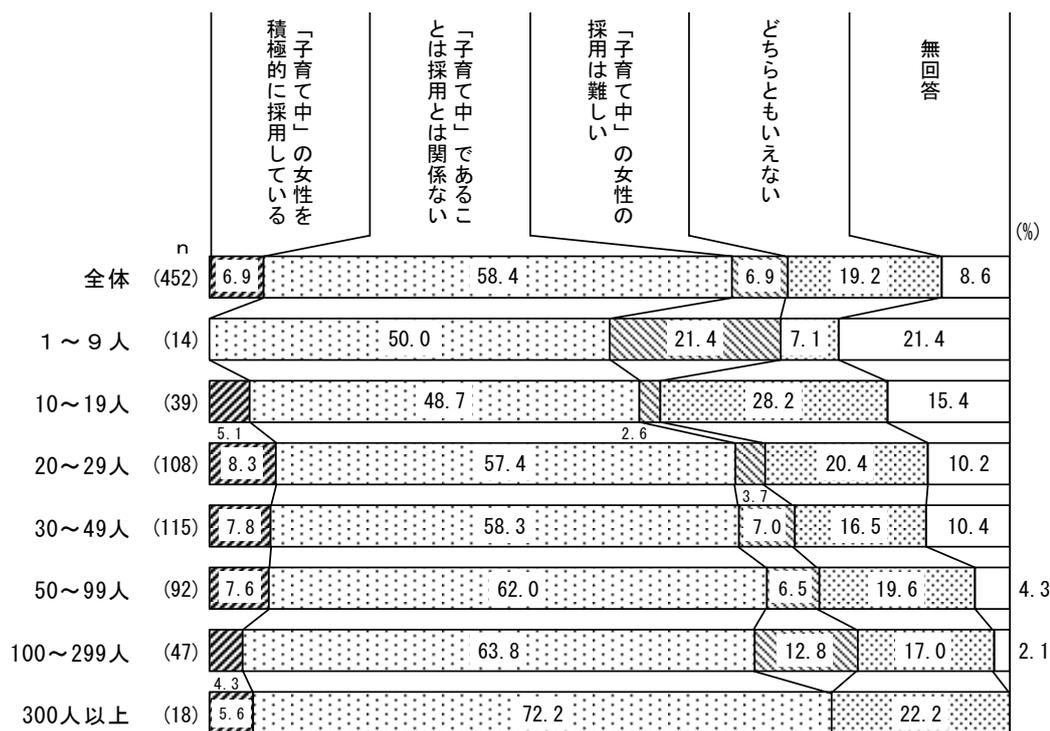


## Ⅱ. 調査結果

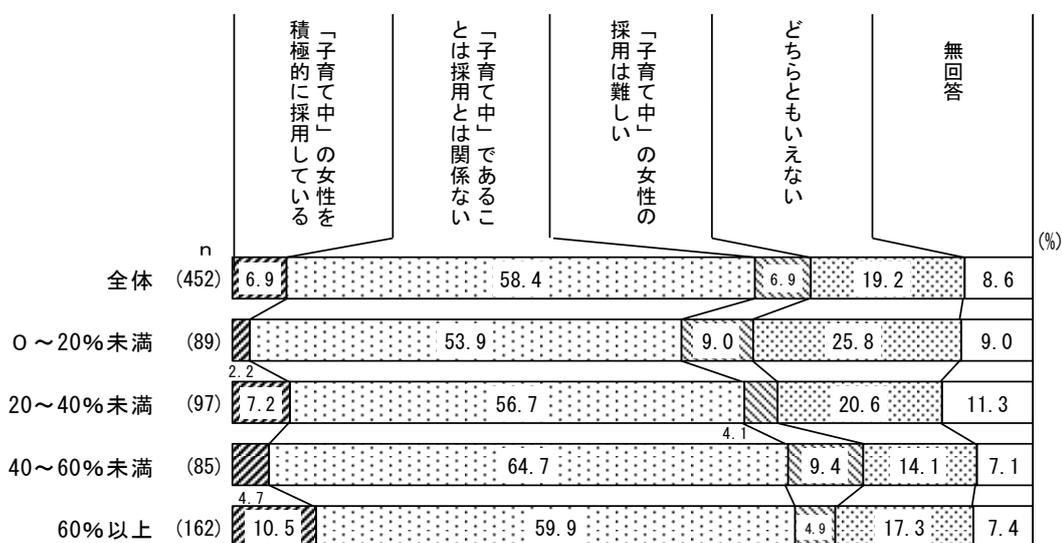
- 2) 従業員規模別でみると、『300人以上』では、「子育て中」であることは採用とは関係ない」が7割強と高くなっている。一方、『1～9人』では、「子育て中の」女性の採用は難しい」が2割強、「子育て中」の女性を積極的に採用している」と答えた事業所はみられなかった。
- 3) 女性比率別でみると、「子育て中」であることは採用とは関係ない」では、女性比率の高低にかかわらず、5割を超え、高くなっている。

図表4-26 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて【従業員規模別・女性比率別】

### 【従業員規模別】



### 【女性比率別】

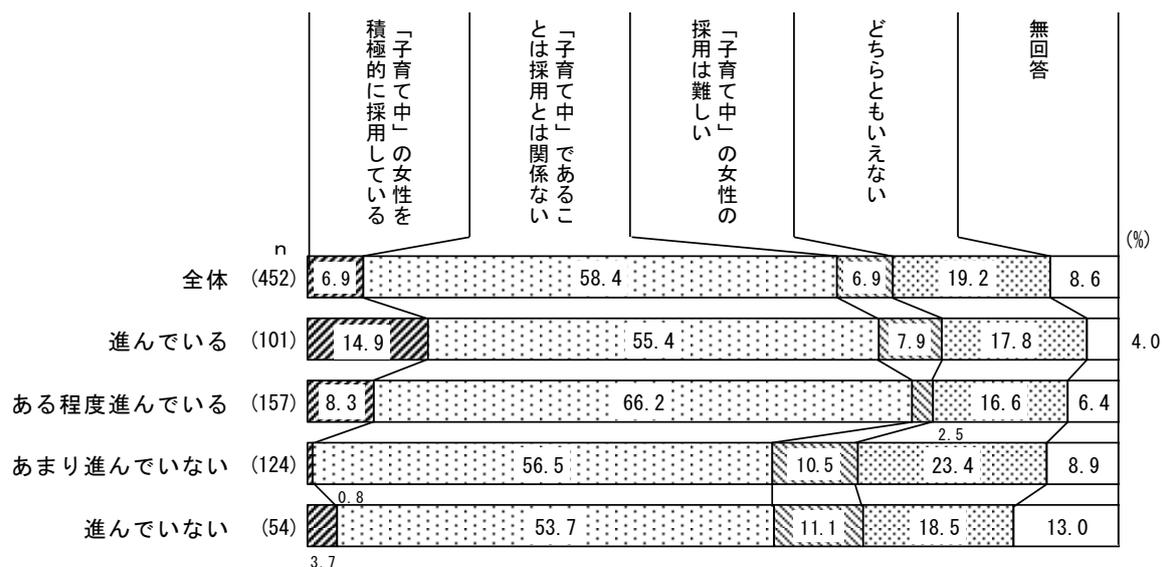


## II. 調査結果

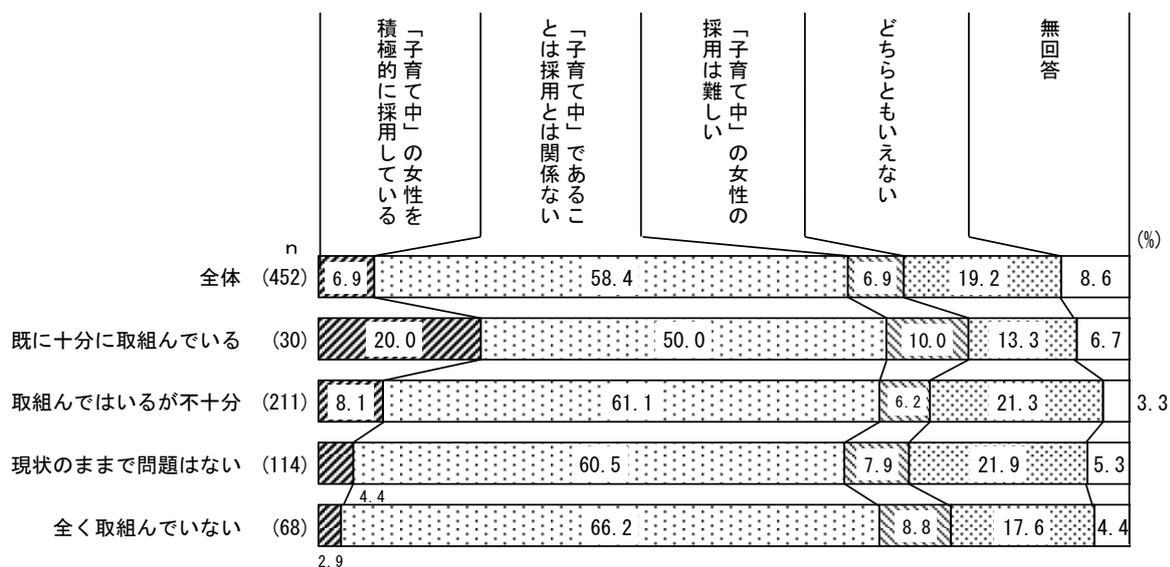
- 4) ポジティブ・アクションの取組状況別でみると、ポジティブ・アクションの取組状況にかかわらず、「子育て中」であることは採用とは関係ない」が最も高くなっている。
- 5) ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性別でみると、取組が進んでいない事業所ほど、「子育て中」の女性を積極的に採用している」が低い傾向となっている。

図表4-27 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて  
【ポジティブ・アクションの取組状況別・ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性】

### 【ポジティブ・アクションの取組状況別】



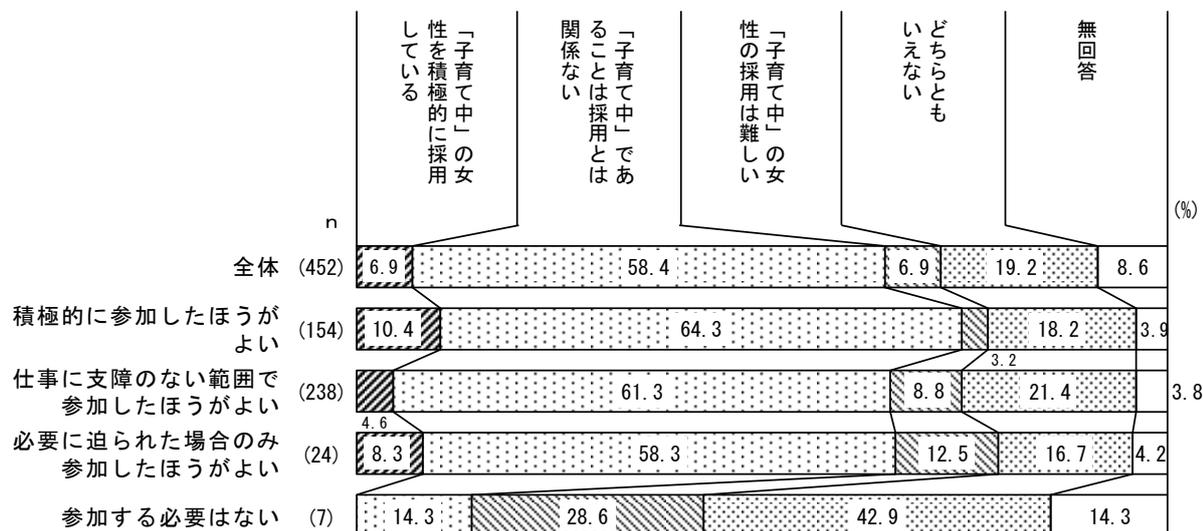
### 【ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性】



Ⅱ. 調査結果

6) 男性従業員の育児参加別でみると、『参加する必要はない』では「子育て中」の女性の採用は難しい」が3割弱、「子育て中」であることは採用とは関係ない」は1割半ば、「子育て中」の女性を積極的に採用している」と回答した事業所はみられなかった。

図表4-28 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて  
【男性従業員の育児参加別】



## (2) 「子育て中」の女性を積極的に採用する理由

問25で、「1. 「子育て中」の女性を積極的に採用している」と回答された事業所のみお答えください。

付問25-1 「子育て中」の女性を積極的に採用している理由は何ですか。採用するメリットなどを具体的に記入してください。

- 子育て経験が活かせる。(医療、福祉)
- 残業が不可能な方を採用することにより、勤務時間内に仕事を終了せざるを得なくなり、時間効率が良くなる。(学術研究、専門・技術サービス業)
- 労働者不足の為、短時間でも補いたいため。(卸売業、小売業)
- 社会的責任。(金融業、保険業)
- 技術職と事務職を兼任している。(サービス業(他に分類されないもの))
- 人手不足の為(特に看護師)(医療、福祉)
- 看護職員確保の為、院内保育室も併設(看護職4割が子育て中)。潜在看護師の確保。(医療、福祉)
- 都合のつく時間に勤務してもらうことで、短い時間でも集中して正確な仕事をして下さっています。「子育て中」でも働きたいと言って下さる気持ちを大切にしたい。(宿泊業、飲食サービス業)
- サービス業のため、子育てで経験したことや独自の視点を生かせる。仕事とプライベートの時間を二分することで業務が濃縮(集中力UP)する。労使関係との知識が拡充する。(サービス業(他に分類されないもの))
- 子育て中であるとか、既婚か、独身か全く問題にしていない。(建設業)
- 子育て中でもできる範囲で仕事をしたいと思っている人は多いので、短い時間でも採用しその力を活かしていきたい。(医療、福祉)
- 実務経験が有り、即戦力となると考えているため。(医療、福祉)
- 企業にとって重要な人材は、本人と話し合い出来る範囲で採用する。(その他)
- 中小企業が良い人材を確保するにはこれしかない。(卸売業、小売業)
- 子育て中の女性の業務上の経験、ノウハウの活用の為。
- 当事業所の職務である。幼児の保育は子育ての経験を活かす事ができる。(教育、学習支援業)
- 人材不足。(医療、福祉)
- 子育て中の女性の業務上の経験、ノウハウの活用の為。(教育、学習支援業)
- メリット、デメリットではなく、企業が社会の構成員であるので、「人としてすべきことは企業もすべし」と考えて行動している。(サービス業(他に分類されないもの))
- 近隣の方を多く採用したいため。またホスピタリティが高い。(医療、福祉)
- 子育てをしながら働きたい女性は仕事を大切にせずと仕事を持ちたいと信念があります。(教育、学習支援業)
- 労働意欲が高い。作業効率がよい。(生活関連サービス業、娯楽業)
- 子育て中でも働きたいというやる気の評価したい。その上で子育てが一段落した暁には、自分の経験を生かし次の世代を育てられる立場で仕事をして欲しい。(医療、福祉)
- 能力値。(宿泊業、飲食サービス業)
- 特に子育て中だから不採用にしている事はない。(金融業、保険業)
- 他に人材がない為。短時間労働を選べる為。(医療、福祉)
- 優れた能力をもつ人が多く、即戦力になる人が多い。(医療、福祉)

## Ⅱ. 調査結果

- キャリアがあり、仕事を同じ所で続けたいという本人の意志の尊重。(宿泊業、飲食サービス業)
- 時間の融通がきく。(卸売業、小売業)
- 単純な人手不足。(宿泊業、飲食サービス業)

(3) 「子育て中」の女性の採用が難しい理由

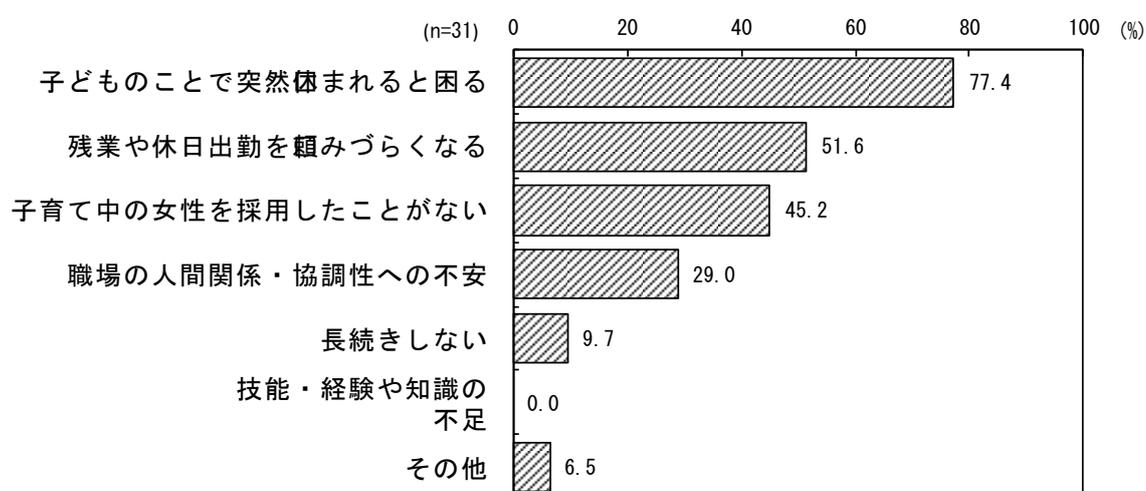
● 「子どものことで突然休まれると困る」が8割弱

問25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。

付問25-2 採用が難しい理由は何ですか。該当する番号全てに○をつけてください。

「子育て中」の女性の採用が難しい理由としては、「子どものことで突然休まれると困る」が77.4%と最も高く、以下「残業や休日出勤を頼みづらくなる」が51.6%、「子育て中の女性を採用したことがない」が45.2%の順で続いている。

図表4-29 「子育て中」の女性の採用が難しい理由【全体】 ※複数回答



## 第5章 職場のハラスメント状況

### 1. 職場のセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの状況

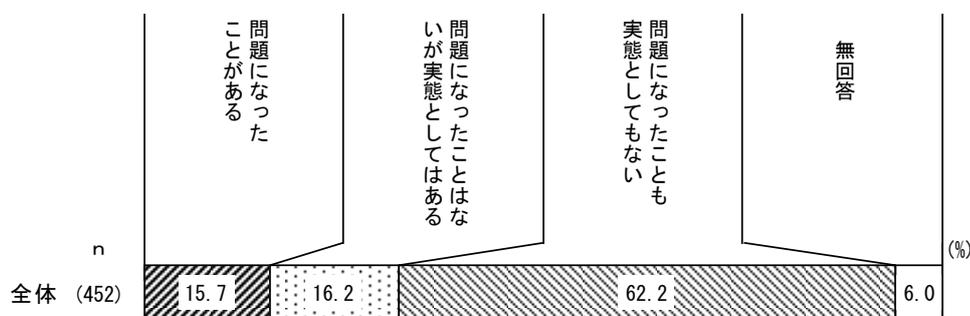
#### (1) ハラスメントの有無

●「問題になったことも実態としてもない」が6割強で最多

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23年4月1日以降)

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等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62.2%と最も高く、以下「問題になったことはないが実態としてはある」が16.2%、「問題になったことがある」が15.7%の順で続いている。

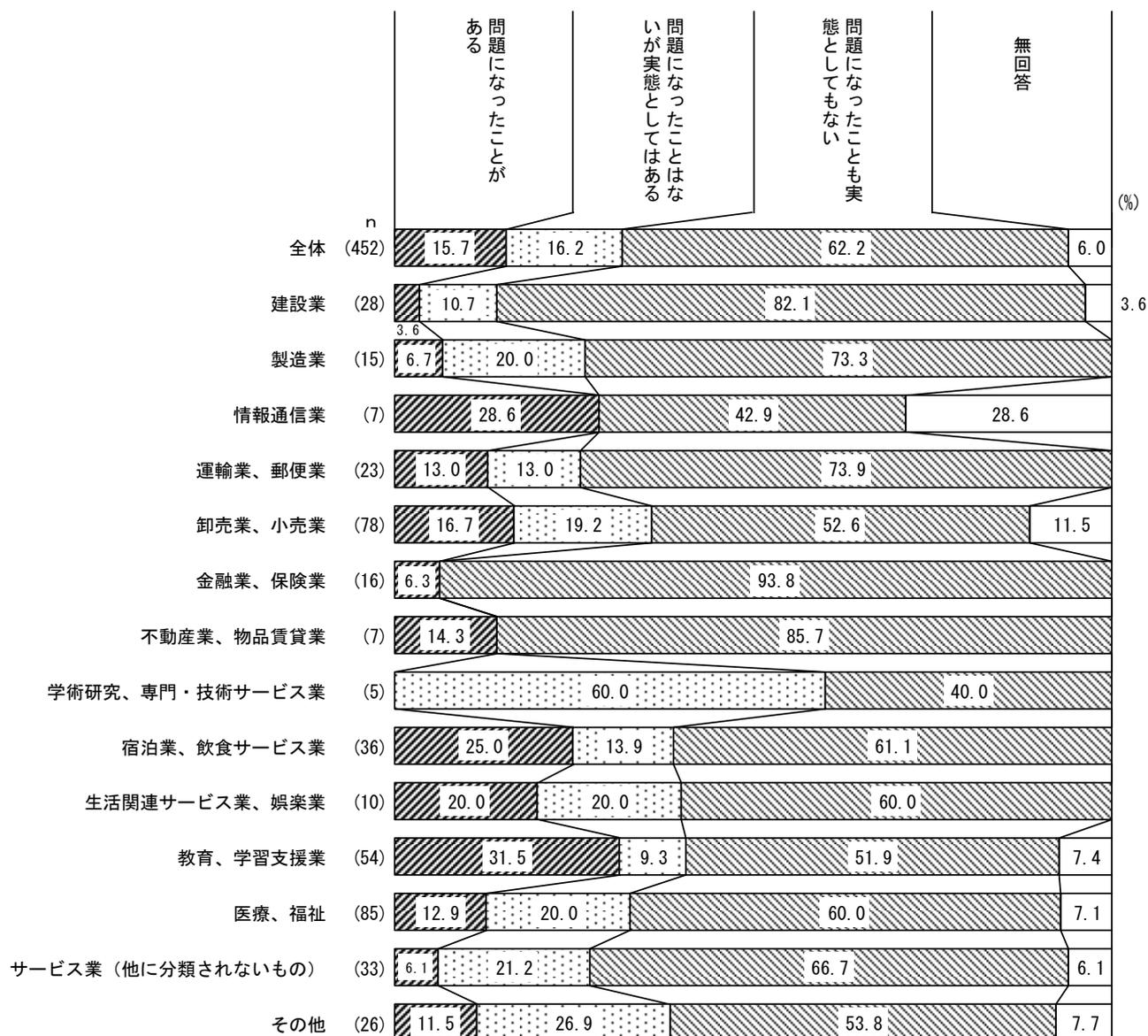
図表5-1 ハラスメントの有無【全体】



## Ⅱ. 調査結果

- 1) 業種別でみると、「問題になったことも実態としてもない」では、『金融業、保険業』が9割半ばと最も高く、『建設業』では8割強、『運輸業、郵便業』、『製造業』では7割半ばとなっている。『教育、学習支援業』では、「問題になったことがある」が3割強みられる。

図表5-2 ハラスメントの有無【業種別】

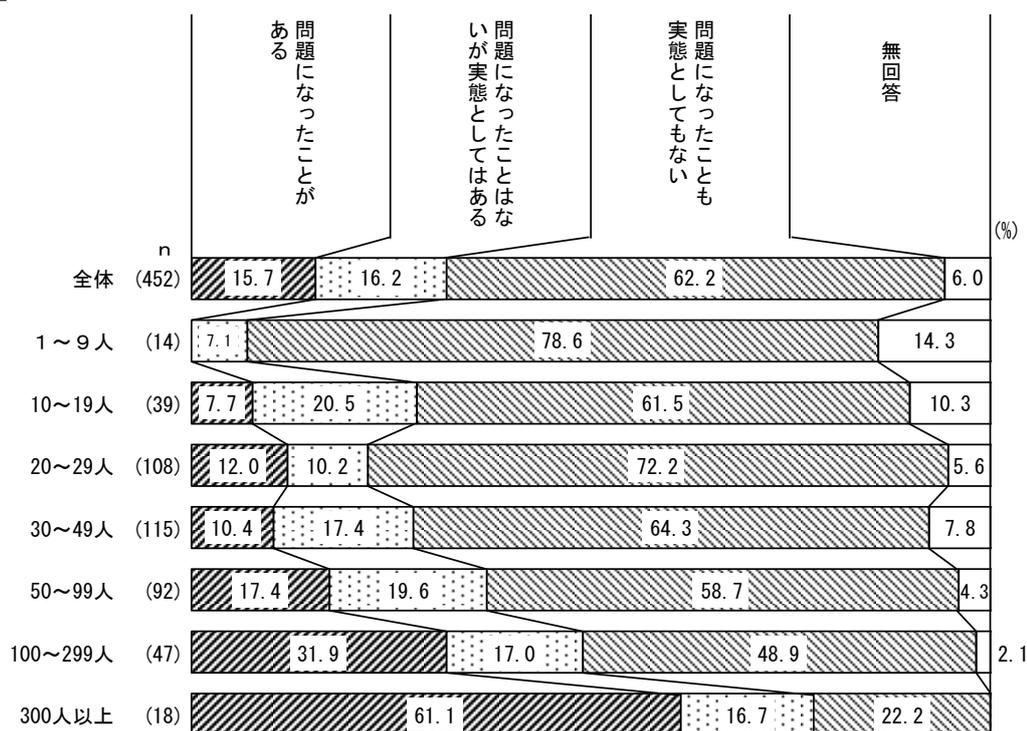


## Ⅱ. 調査結果

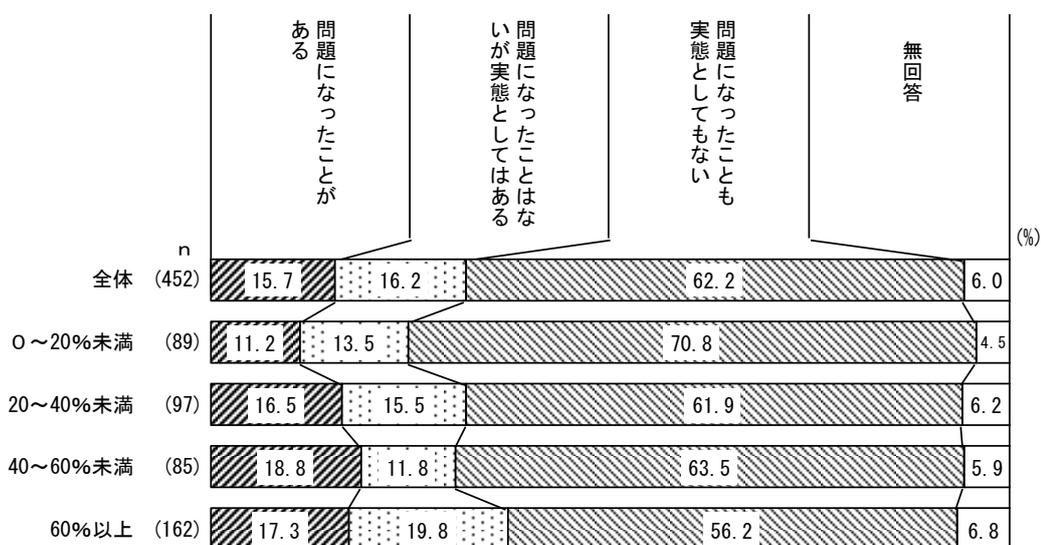
- 2) 従業員規模別で見ると、『1～9人』、『20～29人』では、「問題になったことも実態としてもない」が7割を超え、高くなっている。また、『1～9人』では、「問題になったことがある」と答えた事業所は、みられなかった。一方、「問題になったことがある」では、『300人以上』が6割強と高くなっている。
- 3) 女性比率別で見ると、女性比率にかかわらず大きな差はみられず、「問題になったことも実態としてもない」が5割半ばを超え、最も高くなっている。

図表5-3 ハラスメントの有無【従業員規模別・女性比率別】

### 【従業員規模別】



### 【女性比率別】

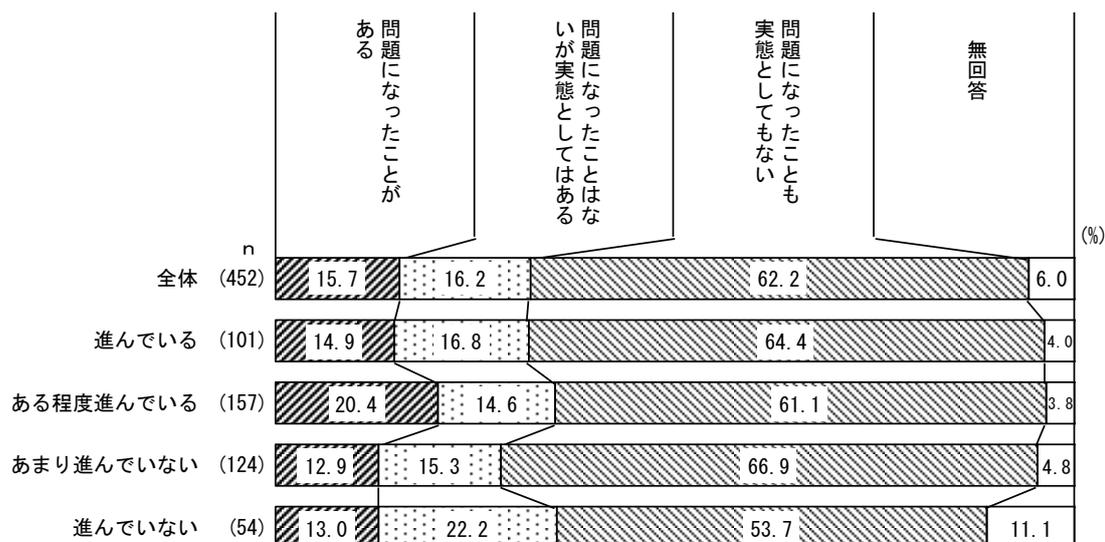


## Ⅱ. 調査結果

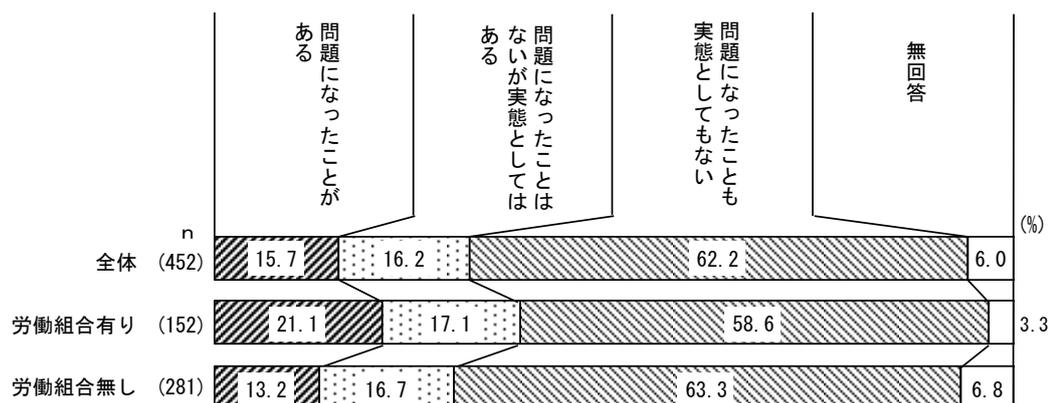
- 4) ポジティブ・アクションの取組状況別でみると、ポジティブ・アクションの取組状況にかかわらず、「問題になったことも実態としてもない」が最も高くなっている。
- 5) 労働組合の有無別でみると、『労働組合有り』では、「問題になったことがある」が2割強となっている。

図表5-4 ハラスメントの有無  
【ポジティブ・アクションの取組状況別・労働組合の有無別】

### 【ポジティブ・アクションの取組状況別】



### 【労働組合の有無別】



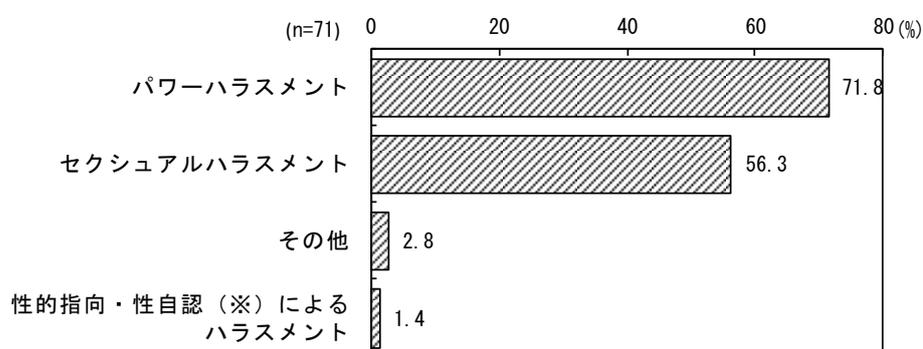
(2) 問題となったハラスメントについて

●「パワーハラスメント」が7割強で最多

付問 26-1 問26で、「1」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。該当する番号全てに○をつけてください。

問題となったハラスメントについては、「パワーハラスメント」が71.8%と最も高く、次いで「セクシュアルハラスメント」が56.3%となっている。

図表 5-5 問題となったハラスメントについて【全体】 ※複数回答



※性的指向・性自認とは、同性愛や性同一性障害など、性的マイノリティに関すること。

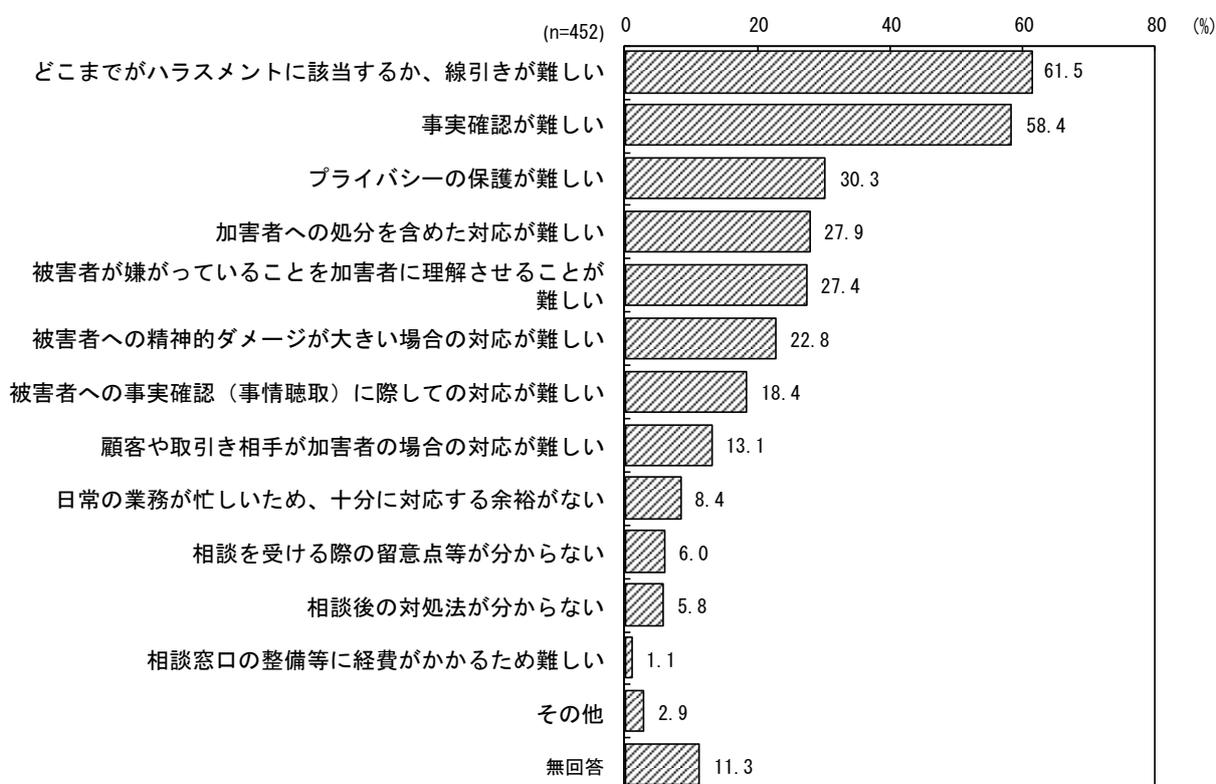
(3) ハラスメントが起きたとき対応が困難と感じること

●「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が6割強

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。該当する番号全てに○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61.5%と最も高く、以下「事実確認が難しい」が58.4%、「プライバシーの保護が難しい」が30.3%、「加害者への処分を含めた対応が難しい」が27.9%、「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27.4%の順で続いている。

図表5-6 ハラスメントが起きたとき対応が困難と感じること【全体】 ※複数回答



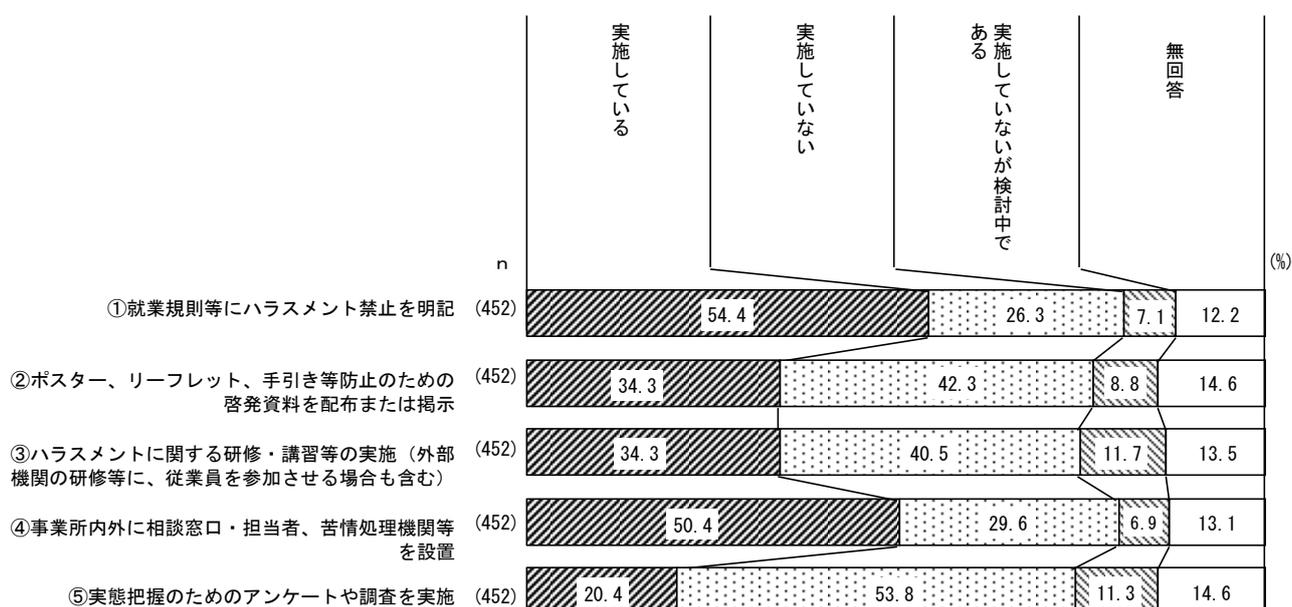
(4) ハラスメント防止の取組

● 〈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5割半ばで最多

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について、「実施している」では、〈就業規則等にハラスメント禁止を明記〉が54.4%と最も高く、以下〈事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置〉が50.4%、〈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〉と〈ハラスメントに関する研修・講習等の実施〉がともに34.3%の順で続いている。

図表5-7 ハラスメント防止の取組【全体】

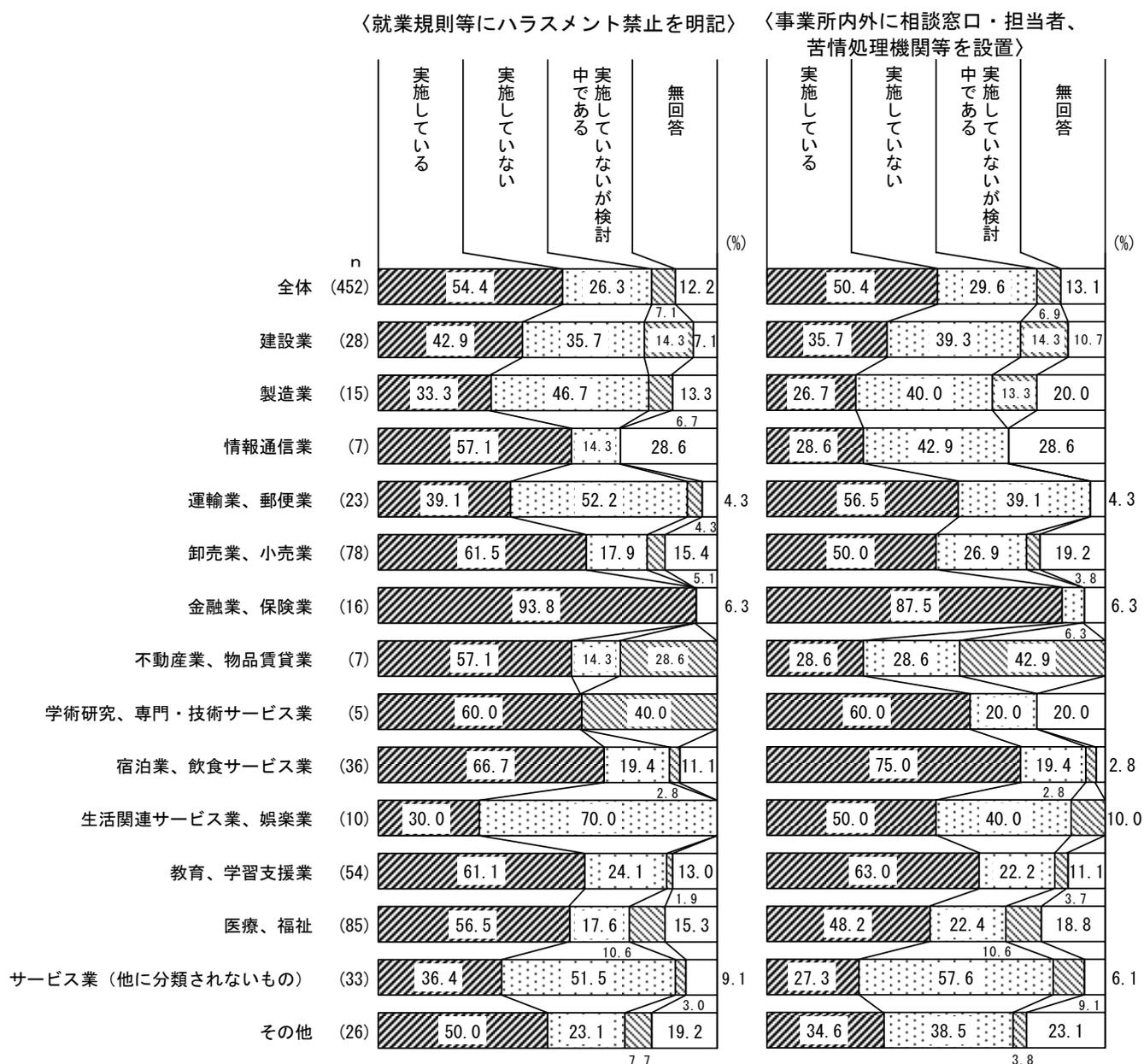


## II. 調査結果

ハラスメントを防止するための取組について「実施している」の割合上位4項目で、業種別、従業員規模別、労働組合の有無別でみる。

- 業種別でみると、〈就業規則等にハラスメント禁止を明記〉について、「実施している」では、『金融業、保険業』が9割半ばと高く、『宿泊業、飲食サービス業』が6割半ばとなっている。  
〈事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置〉について、「実施している」では、『金融業、保険業』が9割弱と高く、『宿泊業、飲食サービス業』では7割半ば、『教育、学習支援業』では6割半ばとなっている。

図表5-8 ハラスメント防止の取組【業種別（上位4項目）】①

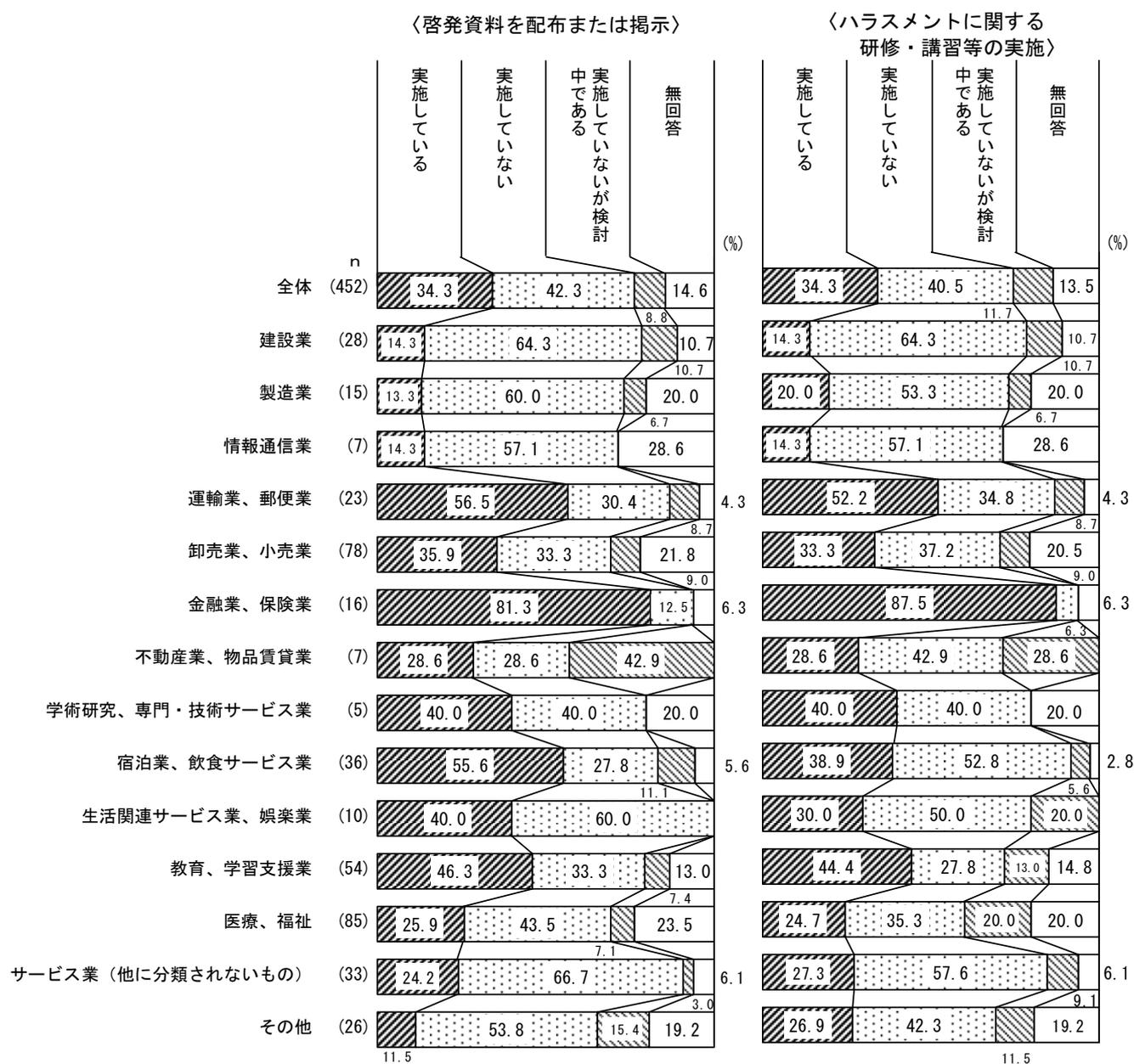


## Ⅱ. 調査結果

〈啓発資料を配布または掲示〉について、「実施している」では、『金融業、保険業』が8割強と高くなっている。

〈ハラスメントに関する研修・講習等の実施〉についても、「実施している」では、『金融業、保険業』が9割弱と高く、『運輸業、郵便業』が5割強、『教育、学習支援業』が4割半ばとなっている。

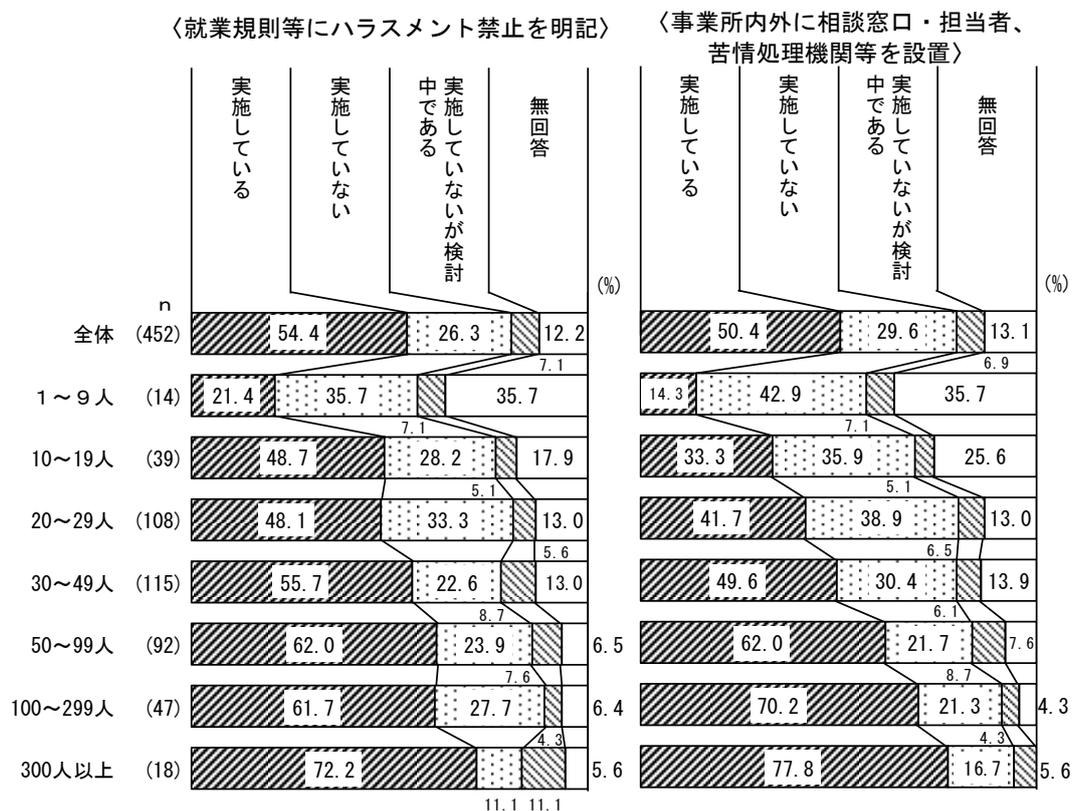
図表5-9 ハラスメント防止の取組【業種別（上位4項目）】②



## Ⅱ. 調査結果

2) 従業員規模別でみると、〈就業規則等にハラスメント禁止を明記〉について、『300人以上』では、「実施している」が7割強と高くなっている。一方、『1～9人』では、2割強と他の規模と比べ、低くなっている。〈事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置〉については、50人以上の規模において、「実施している」が6割を超えている。

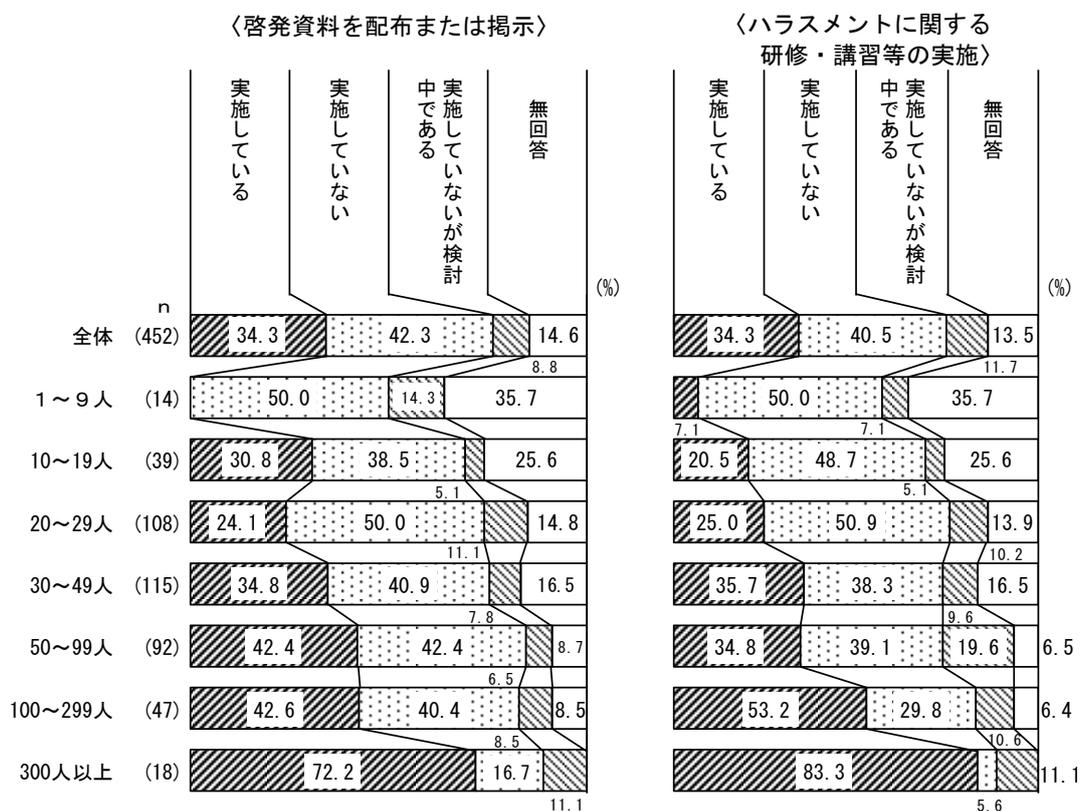
図表5-10 ハラスメント防止の取組【従業員規模別（上位4項目）】①



## Ⅱ. 調査結果

〈啓発資料を配布または掲示〉について、『300人以上』では、「実施している」が7割強と高くなっている。『1～9人』では、「実施している」と答えた事業所はみられなかった。〈ハラスメントに関する研修・講習等の実施〉については、「実施している」が『1～9人』では1割弱、『300人以上』では8割半ばと、従業員規模が大きい事業所ほど実施している傾向がみられる。

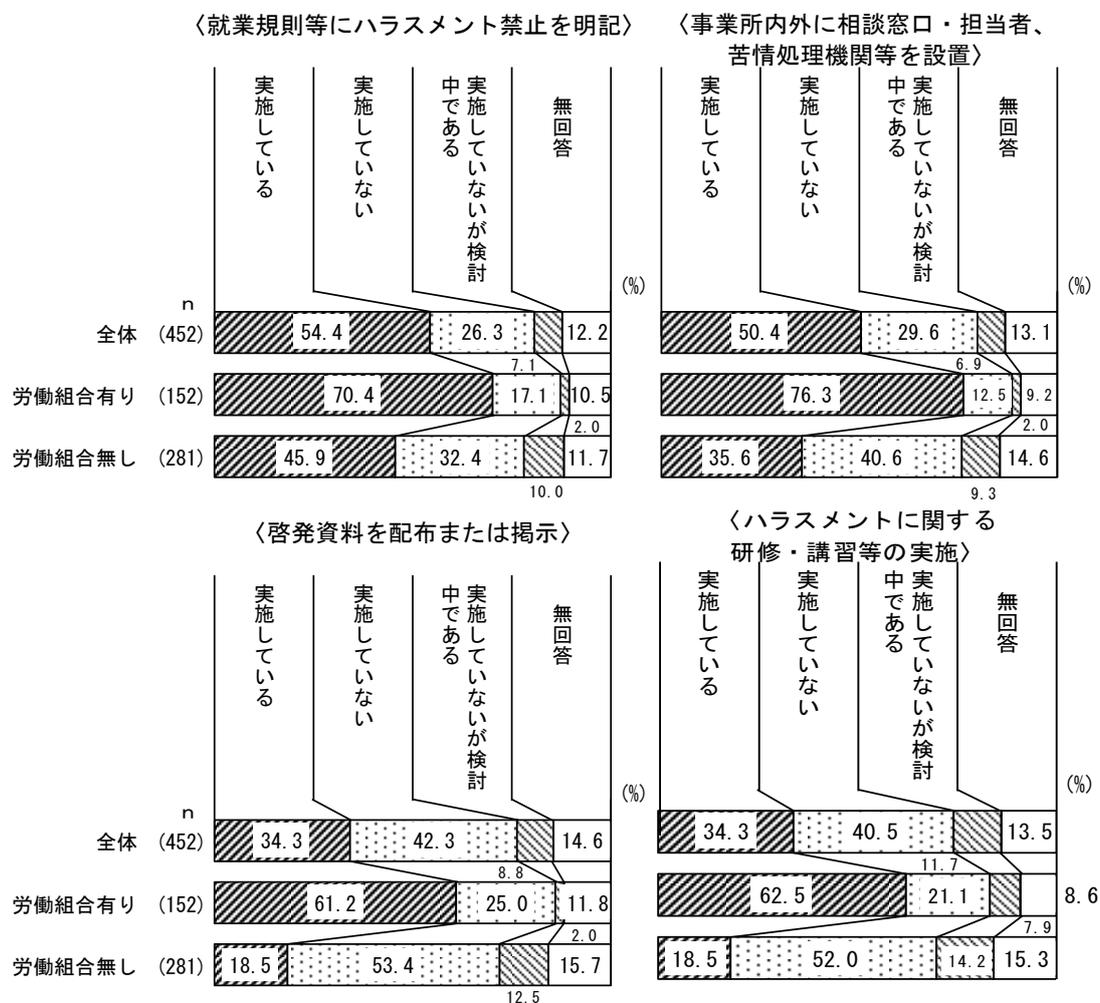
図表5-11 ハラスメント防止の取組【従業員規模別（上位4項目）】②



## II. 調査結果

3) 労働組合の有無別でみると、〈就業規則等にハラスメント禁止を明記〉については、『労働組合有り』では、「実施している」が約7割と高くなっている。〈事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置〉については、『労働組合有り』では、「実施している」が7割半ばと高く、一方、『労働組合無し』では、「実施していない」が約4割となっている。

図表5-12 ハラスメント防止の取組【労働組合の有無別（上位4項目）】



2. マタニティハラスメントの状況

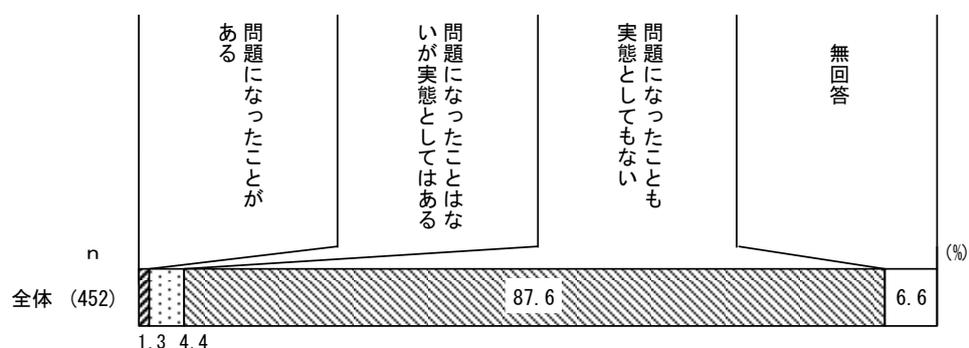
(1) マタニティハラスメントの有無

●「問題になったことも実態としてもない」が9割弱

問29 貴事業所では、マタニティハラスメントが問題になったことがありますか。  
 (平成23年4月1日以降)

マタニティハラスメントの有無については、「問題になったことも実態としてもない」が87.6%と最も高く、以下「問題になったことはないが実態としてはある」が4.4%、「問題になったことがある」が1.3%となっている。

図表5-13 マタニティハラスメントの有無【全体】



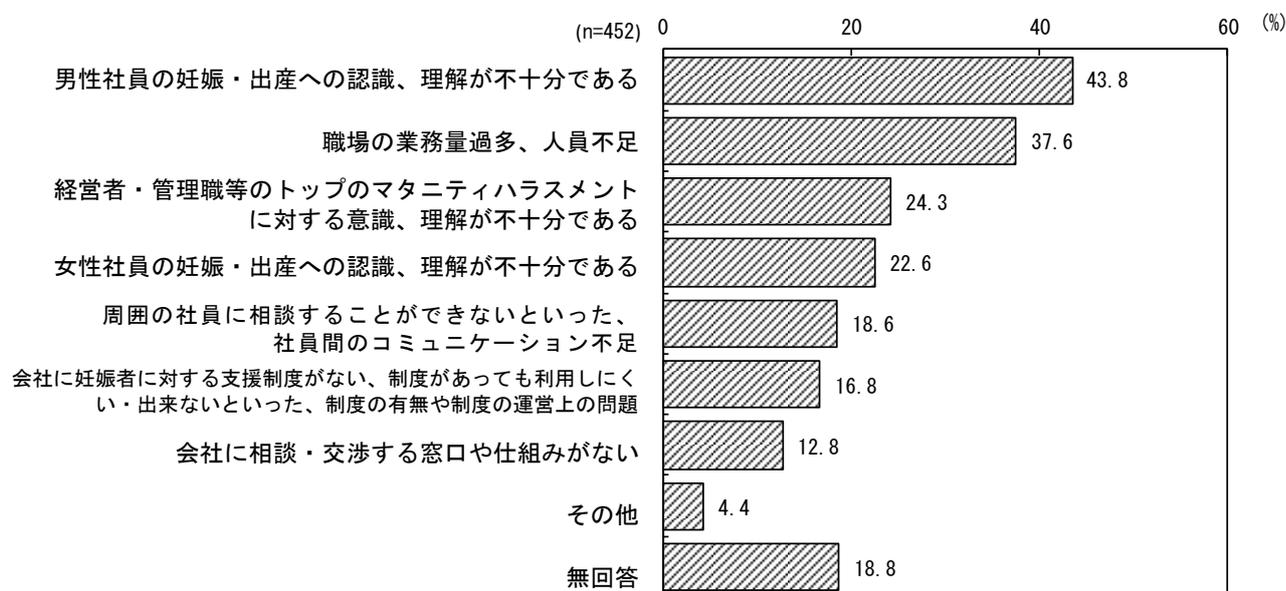
(2) マタニティハラスメントが起こる原因について

●「男性社員の妊娠・出産への認識、理解が不十分である」が4割半ば

問30 貴事業所はマタニティハラスメントが起こる原因は何だと考えますか。該当する番号全てに○をつけてください。

マタニティハラスメントが起こる原因は何だと考えているかたずねたところ、「男性社員の妊娠・出産への認識、理解が不十分である」が43.8%と最も高く、以下「職場の業務量過多、人員不足」が37.6%、「経営者・管理者等のトップのマタニティハラスメントに対する意識、理解が不十分である」が24.3%、「女性社員の妊娠・出産への認識、理解が不十分である」が22.6%、「周囲の社員に相談することができないといった、社員間のコミュニケーション不足」が18.6%の順で続いている。

図表5-14 マタニティハラスメントが起こる原因について【全体】 ※複数回答



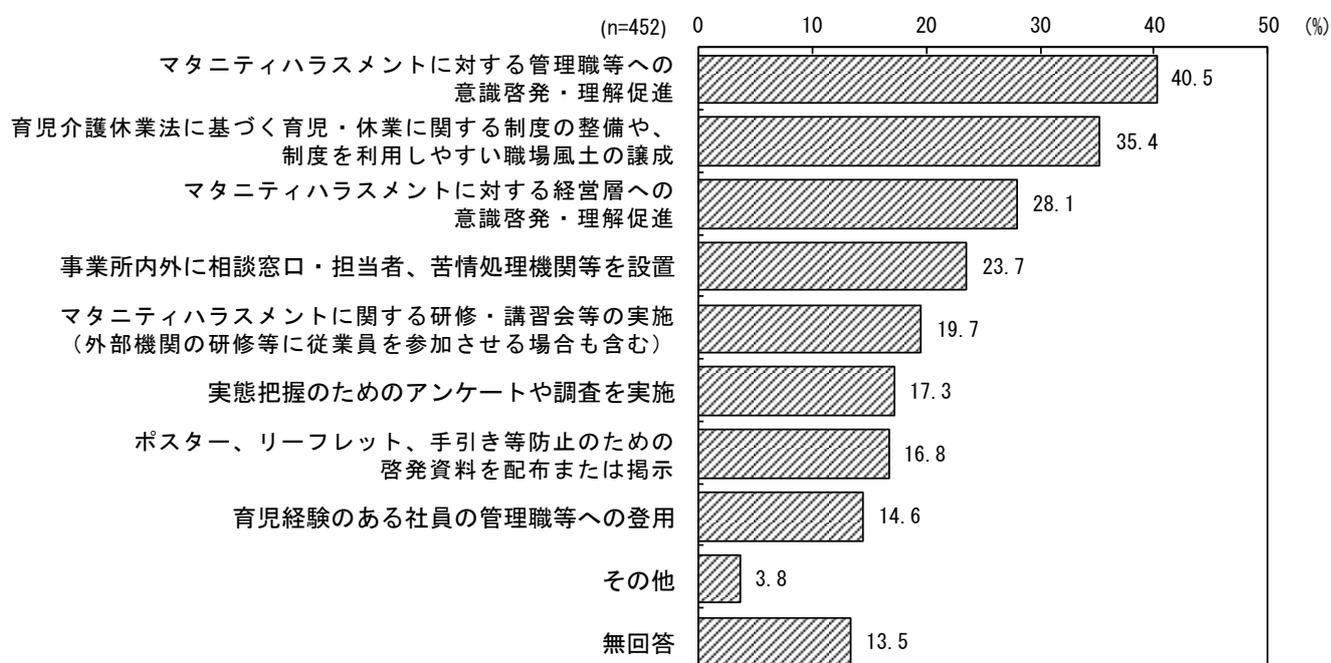
(3) マタニティハラスメントを防止するための取組について

●「マタニティハラスメントに対する管理職等への意識啓発・理解促進」が約4割

問31 貴事業所では、マタニティハラスメントを防止するためにどのような取組みができると思いますか。該当する番号全てに○をつけてください。

マタニティハラスメントを防止するための取組みについては、「マタニティハラスメントに対する管理職等への意識啓発・理解促進」が40.5%、「育児介護休業法に基づく育児・休業に関する制度の整備や、制度を利用しやすい職場風土の醸成」が35.4%、「マタニティハラスメントに対する経営層への意識啓発・理解促進」が28.1%、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が23.7%、「マタニティハラスメントに関する研修・講習会等の実施」が19.7%の順で続いている。

図表5-15 マタニティハラスメントを防止するための取組について【全体】 ※複数回答

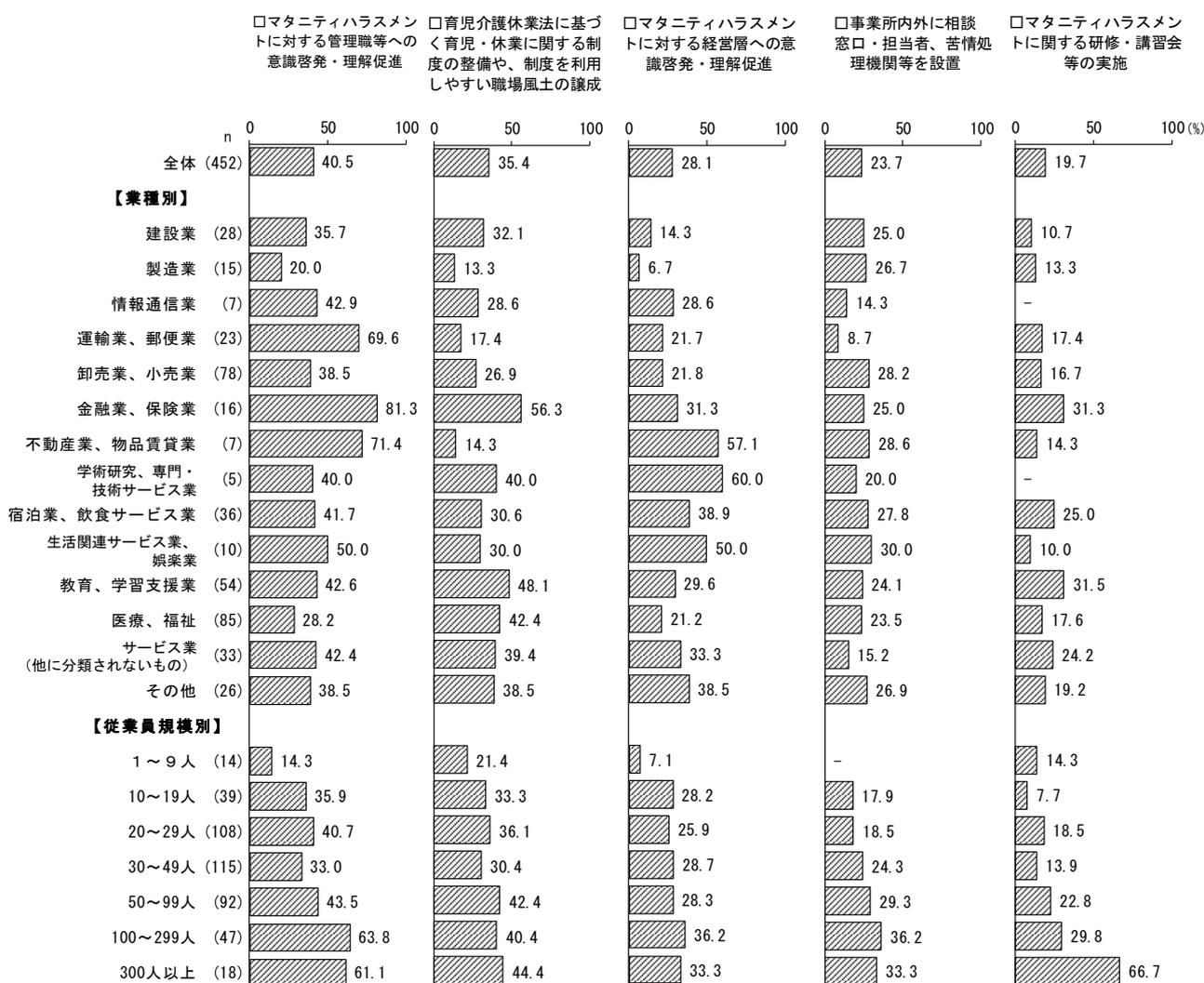


## Ⅱ. 調査結果

- 1) 業種別で見ると、「マタニティハラスメントに対する管理職等への意識啓発・理解促進」については、『金融業、保険業』が8割強と高く、『運輸業、郵便業』が約7割となっている。「育児介護休業法に基づく育児・休業に関する制度の整備や、制度を利用しやすい職場風土の醸成」については、『金融業、保険業』が5割半ば、『教育、学習支援業』が5割弱となっている。「マタニティハラスメントに対する経営層への意識啓発・理解促進」では、『生活関連サービス業、娯楽業』が5割となっている。また、「マタニティハラスメントに関する研修・講習会等の実施」については、『教育、学習支援業』、『金融業、保険業』が3割強となっている。
- 2) 従業員規模別で見ると、「マタニティハラスメントに関する研修・講習会等の実施」については、『300人以上』が6割半ば、『100～299人』が約3割となっている。「マタニティハラスメントに対する管理職等への意識啓発・理解促進」については、『100～299人』、『300人以上』が6割を超えている。

図表5-16 マタニティハラスメントを防止するための取組について

【業種別・従業員規模別】 ※複数回答



## 第6章 自由意見

企業における男女共同参画や女性の活躍に対する取組等に関して、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。

### 1. 取組推進に向けての意見

- 区で取り組んでいる実態、先駆的事例を積極的に周知するとよいと思います。周知の方法にも工夫をし、親しみ易く分かり易い方法を取り入れるとよいと思います。(医療、福祉)

### 2. 取組んでみて困難であった、又はうまくいかなかった事例

- 育児や介護が必要な職員への対応には気をつけて取り組んでいるつもりですが、感じることは、制度があるため権利を主張するのは良いとしても、その前に業務をこなすという義務を果たすことがわからない人間がいる。(医療、福祉)

### 3. 取組みたいが、体制が整わない事例

- 人員不足により、いろいろな取組に対して、前向きに活動が出来ない。(卸売業、小売業)
- 民間の福祉事業所では、代替職員を採用する費用がなく、また、人手不足で希望する人もなかなかみつからない現実です。(医療、福祉)

### 4. 今後の見通し

- 男女共同参画に関し、企業として努力する必要があると感じております。(宿泊業、飲食サービス業)

### 5. 女性に対する要望

- 国や企業が働く女性にいくら補助しても、結局最後はその女性本人が育児、家事をやりながら企業で働く強い信念がない限り、成立しないと思います。休んでいる間、誰が賃金を支払うのでしょうか。当社、50年余り50～60名位の女性事務職を使用しましたが、強くそう思います。サービス業(他に分類されないもの)
- 私どもの会社では男性がとか女性がというのはありません。また、女性で上まで行ってやろうというスタッフもいません。16才～72才まで幅広いスタッフがありますが、個々の考え方なのではないかと強く思います。(卸売業、小売業)

### 6. 行政に対する要望

- 社会の宝である子供を女性が安心して沢山産めるように、そして経済的に安定できるような職場復帰できるように保育所の整備をお願い致します。また、作れば良いということではなく、保育士人員に余裕を持った、事故等が起こることのない安全な環境を子供たちのために用意して下さいますようお願い致します。(医療、福祉)
- 助成制度があると好ましい。(医療、福祉)

## Ⅱ. 調査結果

- 保育園の充実。(宿泊業、飲食サービス業)
- 保育サービスの多様化と充実。(生活関連サービス業、娯楽業)
- 2014年における世田谷区の保育園不足率は23区でトップ状況である。世田谷区の待機児童への取組みがまったくなされていない状況は行政の「タイムン」である。(建設業)
- 女性の活躍をすすめるためには、管理職の割合などではなく、男女ともに育児に取り組める社会のしくみが大切だと考える。待機児童だけではなく、その裏の待機労働者への支援を行ってほしい。(不動産業、物品賃貸業)
- 育児短時間勤務制度について、3歳に満たない子を対象にしていますが小学校入学まで若しくは小学校卒業まで義務化に変更しない限り、女性の退職は増えます。少子化問題も改善されません。全ての会社が託児所を設置できるわけではありません。(その他)
- 保育園入園待機児の解消策。(教育、学習支援業)
- 女性のみでお互いの力を認めあい、時間・お金を出来得る範囲で出しあい成り立っている職場です。このような職場への行政の認知を是非高めて頂くようお願いしたいです。(医療、福祉)
- 〇〇ハラ、〇〇メン等名前をつければ良いということもない。むしろそう定義されることで当事者が更に苦しんでしまうこともあり得る。身体的あるいは言葉の暴力等は問題外だが、女性の雇用や男性の育児参画に力を入れるにあたり極端な制限をされては企業側も採用や雇用継続に委縮しかねない。その点は行政、メディア共に考えてほしいと思います。(その他)
- 男性の育児休業取得や女性の管理職登用の積極的推進などはマトはずれ。保育園・学童施設の拡充、病後児保育施設の整備。パパと子供が楽しめる育児イベントの開催など。(その他)
- フレキシブルかつシームレスな保育環境の整備。(卸売業、小売業)
- 条例や制度など制定するのは良いが、すべて実行していくには、売上(景気上昇)が上がらなければ出来ないこと。特に雇用関係は、経費がかかるのに…(卸売業、小売業)
- 待機児童改善による女性が活躍できる機会を早く作って欲しい。(保育園設置増加や、扶養控除者の所得制限改善など)(医療、福祉)

## 第7章 調査結果のまとめと今後の課題

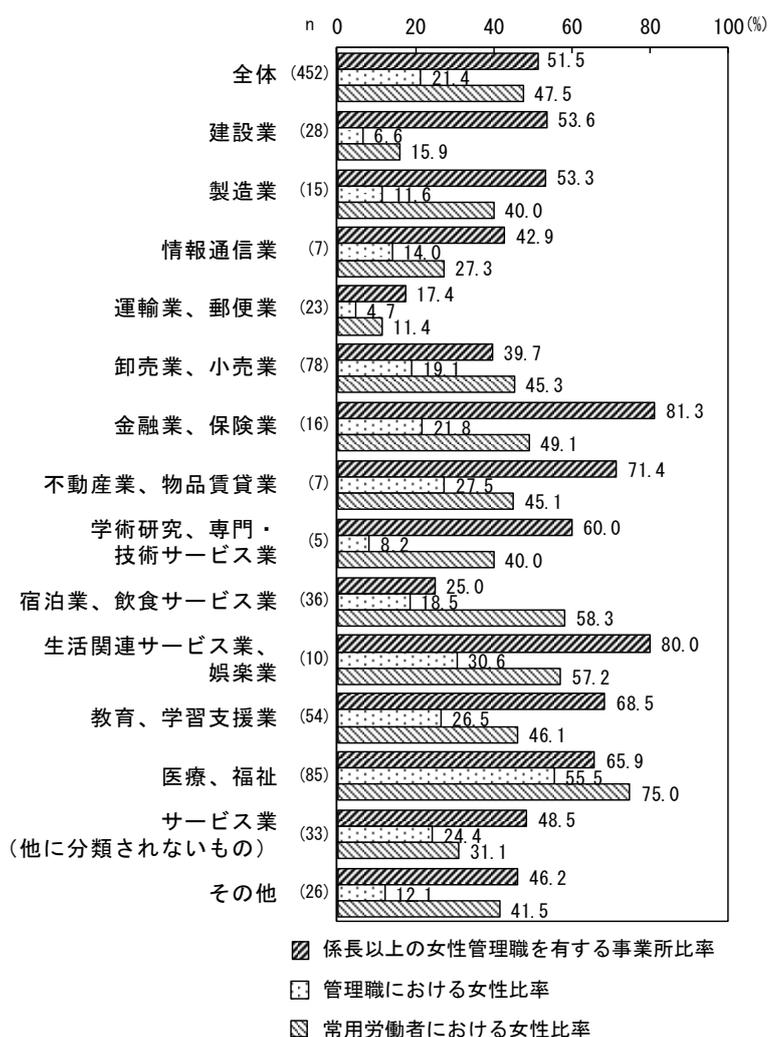
### 1. 調査結果のまとめ

#### (1) 女性の雇用・能力活用の状況について

#### ■女性管理職 → 女性管理職の登用は2割強

- ・女性管理職を有する事業所は51.5%と約半数の事業所でみられるものの、管理職に占める女性の割合は21.4%と2割強にとどまっており、女性の登用は依然として少ない状況である。しかし、その中で『医療、福祉』は管理職の女性比率が5割半ばと女性の登用が他の業種より若干進んでいる。(図表1-5、図A)
- ・女性管理職の少ない、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28.0%と最も高く、前回調査と上位3項目は同様の結果となっており、依然として《女性従業員の少なさ》等の外的要因をあげる事業所が多い。(図表1-8)

図A 女性管理職の状況【業種別】



#### ■ポジティブ・アクション → ポジティブ・アクションの認知度は4割半ば進んでいない事業所では、「女性従業員が少ない又はいないから」が4割半ば

- ・ポジティブ・アクションの認知度は、前回調査の42.6%から今回の45.3%へわずかに上昇している。(図表1-9)
- ・業種別では『金融業、保険業』で7割半ばと認知度が高い一方、『建設業』、『生活関連サービス業、娯楽業』で3割以下と認知度が低くなっている。また、従業員規模別では『1～9人』で、認知度が

最も低く約3割にとどまっている。(図表1-10、1-11)

- ・ポジティブ・アクションの進捗状況は6割弱で、特に、『金融業、保険業』では全ての事業所で進んでいる。(図表1-13)
- ・ポジティブ・アクションが進捗していない理由は、「女性従業員が少ない又はいないから」が46.6%と最も高く、女性比率が低い『運輸業、郵便業』では特に高くなっている。(図表1-17)
- ・ポジティブ・アクションの取組の効果としては、「女性従業員の労働意欲が向上した」が52.7%と高く、次いで「組織が活性化された」が32.9%となっている。(図表1-22)
- ・ポジティブ・アクションを進めていくうえで取組むべき項目については、「女性従業員の勤続年数の伸長（短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすい制度を整備するなど）」、「女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する」、「男女均等な待遇の確保」、「女性従業員の育成や女性管理職の増加に取組む」等を整備していく事が求められている。(図表1-24)
- ・ポジティブ・アクションを進めていくうえで、行政に望むことについては、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が59.1%と最も高く、女性比率が高い『金融業、保険業』、『生活関連サービス業、娯楽業』で特に望まれており、女性が働くうえでの必要な整備といえる。(図表1-27)

### (2) 育児・介護休業制度について

#### ■育児休業制度 → 育児休業取得率は女性が約9割、男性が1割未満

- ・育児休業取得可能期間は、法定どおりの「原則1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月」までが5割弱で最も高くなっている。また、法定を上回る《1歳もしくは無条件に1歳6か月以上》は約2割みられる。(図表2-1)
- ・育児休業制度の取得率では、女性が前回調査の81.7%から今回の90.2%、男性も前回調査の2.9%から今回3.2%へ上昇している。また、平成26年度厚生労働省調査の育児休業取得率では、女性は86.6%、男性は2.3%となっており、世田谷区の育児休業取得率と比較すると、世田谷区の育児休業取得率が高くなっている。(図表2-4)
- ・育児休業取得後の復職については、〈相談・面接〉を実施している事業所は、前回調査の41.2%から今回の57.5%へと上昇し、支援体制が整ってきていることがわかる。(図表2-7)

#### ■介護休業制度 → 介護休業取得率は1割未満

- ・介護規程の有無については、前回調査の60.2%から72.8%へと高くなっている。規模が大きい事業所ほど規定が整備されているものの、小規模な事業所においても制度が普及し、事業所の規模による格差は縮小傾向にある。(図表2-10、2-12)

## Ⅱ. 調査結果

- ・介護休業取得日数は、法定どおりの「93日」が5割半ばと最も高い。また、法定を上回る《93日以上》についても3割半ばみられる。(図表2-14)
- ・介護休業取得者は、依然として極めて少なく、取得状況は3%にとどまっている。(図表2-15)
- ・介護休業取得後の復職については、〈相談・面接〉を実施している事業所は、前回調査の25.2%から今回の39.6%へと上昇し、前回調査時より支援体制が整ってきていることがわかる。(図表2-17)

### ■看護休暇制度 → 看護休暇制度の「規程あり」の事業所は6割半ば

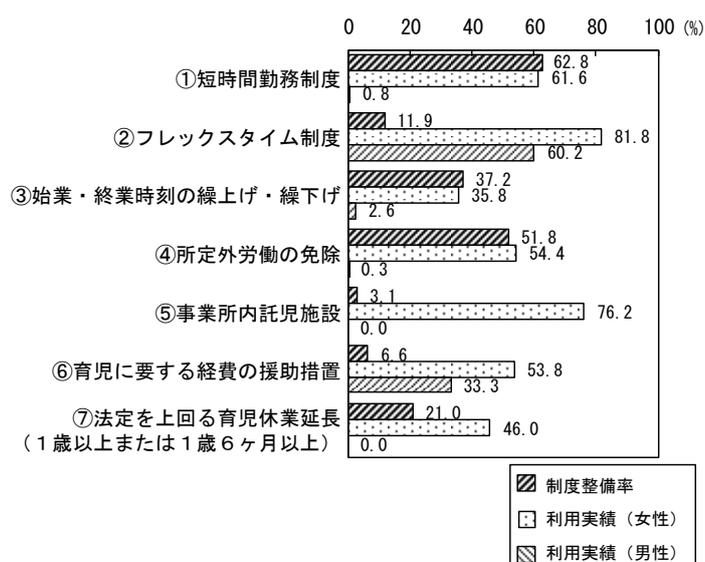
- ・看護休暇制度の規程のある事業所は、前回の48.0%から今回の63.1%へ上昇している。従業員規模別で見ると、規模の大きい事業所で「規程あり」が高く、制度化が進んでいることがわかる。(図表2-20、2-22)
- ・看護休暇制度の利用者を見ると、前回調査同様に、男性よりも女性の利用者が多い。また、前回調査と比較すると、女性利用者は、前回の17.8%から、今回の21.1%へと上昇しているが、男性は、8.3%から6.7%へと低下し、性別による差が開いている。(図表2-26)

### (3) 仕事と家庭の両立支援について

### ■育児支援 → 〈短時間勤務制度〉の整備状況は6割強

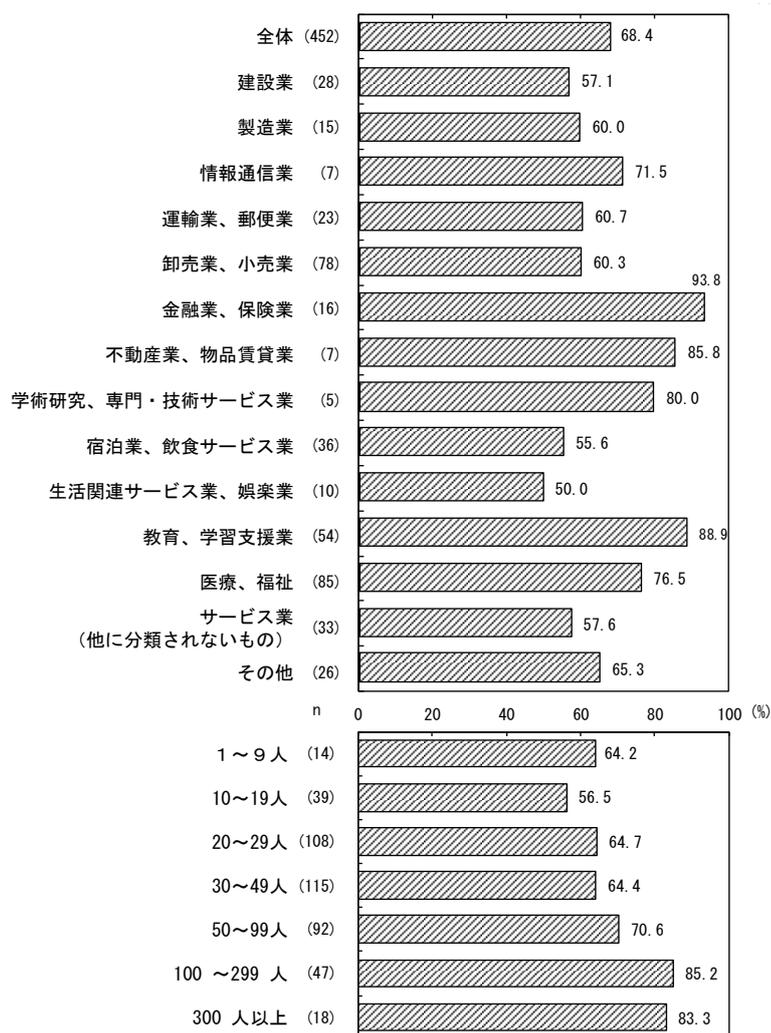
- ・〈短時間勤務制度〉が62.8%と高く、次いで、〈所定外労働の免除〉の整備率が高い。(図B)
- ・前回調査と比較すると、〈フレックスタイム制度〉を除き、すべての制度で整備状況は高くなっている。(図表3-1)
- ・各育児支援制度の利用実績は、前回調査と同様で、男性の利用実績が女性に比べ極めて低くなっている。(図表3-11)
- ・〈フレックスタイム制度〉、〈事業所内託児施設〉は、制度整備率は低いものの、利用実績は高くなっている。(図B)

図B 育児を支援する各制度の整備率と利用実績



- 業種別では、『金融業、保険業』、『教育、学習支援業』が各制度の整備率が高くなっている。一方、『生活関連サービス業、娯楽業』、『宿泊業、飲食サービス業』、『建設業』が他の業種と比べ、各制度の整備率が低くなっている。(図C)
- 従業員規模別でみると、従業員規模が大きい事業所ほど、整備率が高い傾向がみられる。(図C)

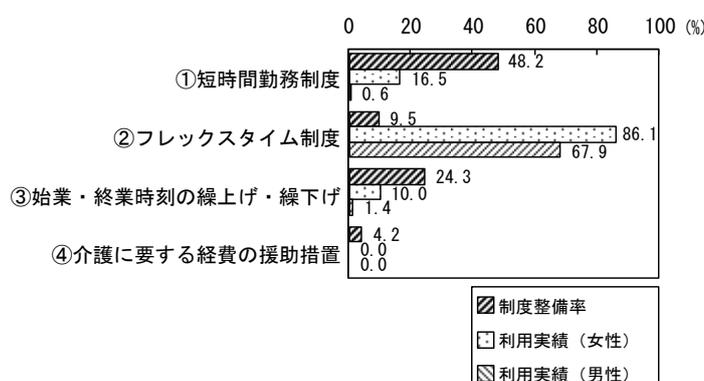
図C 育児を支援する制度の整備率  
【業種別・従業員規模別】



■介護支援 → 「制度なし」では、「介護に要する経費の援助措置」が7割強、「フレックスタイム制度」では、6割半ば

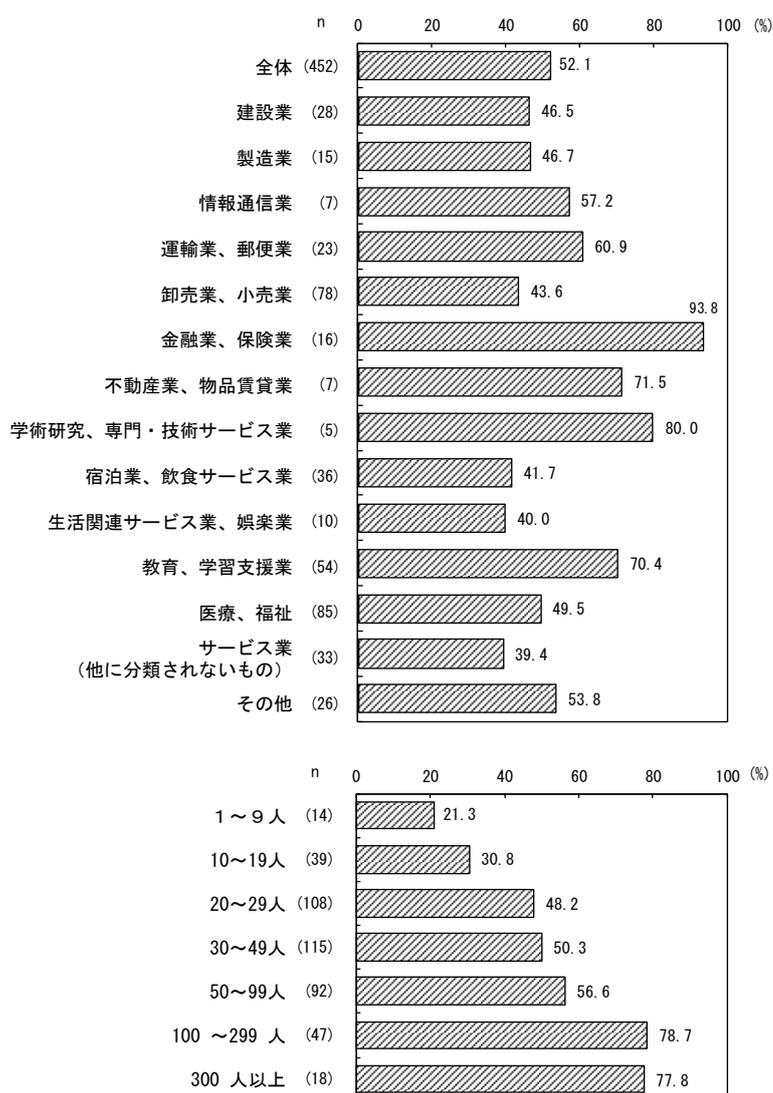
- 介護を支援する支援については、〈短時間勤務制度〉が前回調査の38.0%から、今回の48.2%へ上昇し、整備が進んでいるものの、利用実績はほぼみられない。(図表3-12、図3-21)
- 短時間勤務制度の制度整備率が最も高くなっているが、介護支援制度の利用実績については、フレックスタイム制度が高くなっている。(図D、図表3-21)

図D 介護を支援する各制度の整備率と利用実績



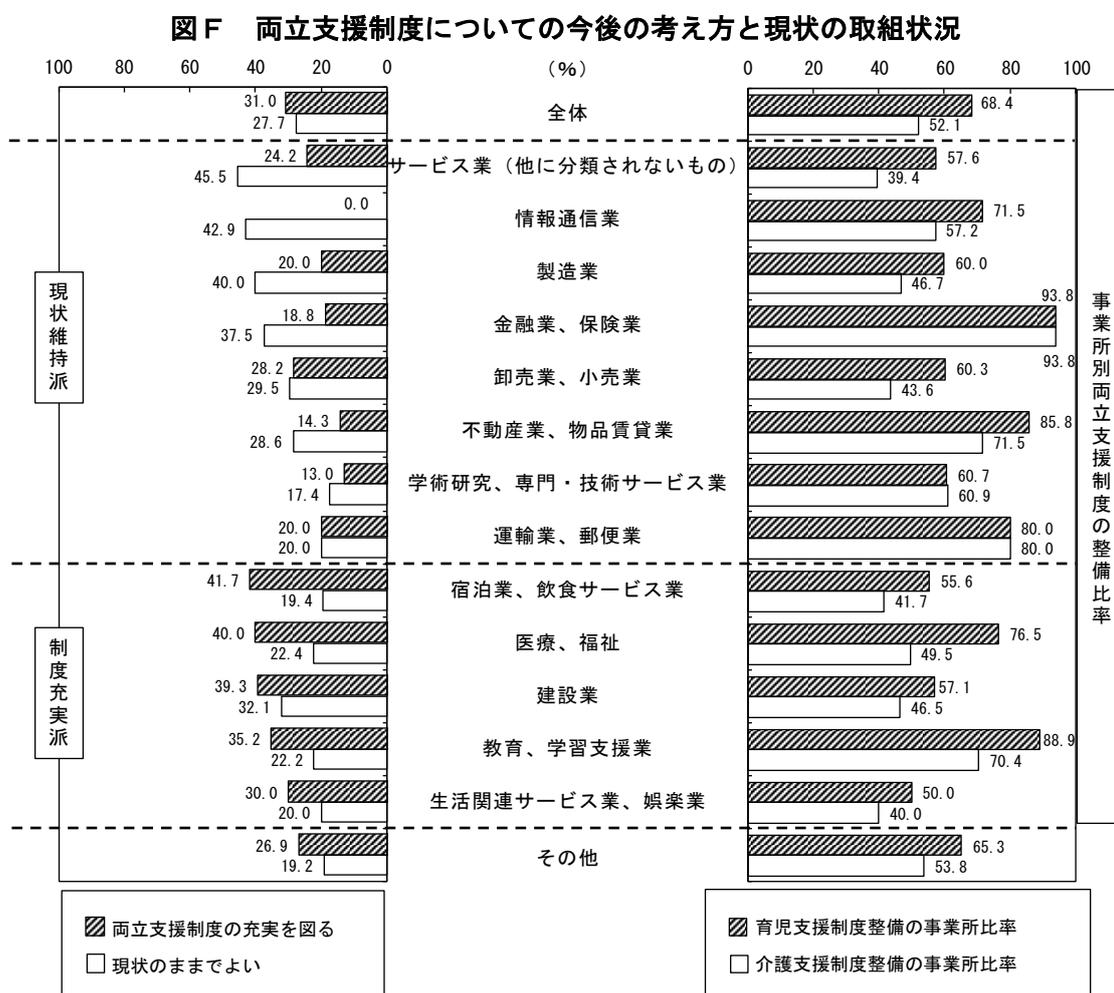
- ・業種別でみると、『金融業、保険業』では、9割を超え高く、《サービス業（他に分類されないもの）は、4割に満たず低く、業種による差がみられる。(図E)
- ・従業員規模別でみると、「整備率」は、従業員規模が大きくなるにつれて高くなっている。(図E)

図E 介護を支援する制度の整備率  
【業種別・従業員規模別】



■仕事と家庭の両立についての考え → 両立支援制度の充実と現状維持に二分

- ・両立支援制度の環境づくりの実施状況について、〈相談窓口の設置〉、〈両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする〉、〈管理職への研修の実施〉は、前回調査より上昇している。(図表3-28)
- ・両立支援制度についての今後の考え方については、前回調査同様に《制度充実派》と《現状維持派》に二分されている。(図F)
- ・《現状維持派》では、『金融業、保険業』、『不動産業、物品賃貸業』といった両立支援制度が既に整っているため現状を維持する業種と、『サービス業(他には分類されないもの)』、『卸売業、小売業』、『製造業』のあまり整備が進んでいない業種に二分される。また、《制度充実派》においても、『教育、学習支援業』のような一層の制度充実を図る業種と、『生活関連サービス業、娯楽業』、『建設業』といった未整備の事業所が半数を占める業種に二分される。(図F)



■その他の両立支援制度について → 第1位〈就業形態の移行〉、第2位〈配偶者出産支援休暇〉、第3位〈時間単位の有給休暇〉

- ・〈就業形態の移行〉、〈配偶者出産支援休暇〉、〈時間単位の有給休暇〉の制度利用が高い。その中でも、〈時間単位の有給休暇〉の利用者は、男女ともに高く、女性が約6割、男性が4割強を占めている。(図表3-22、3-27)
- ・両立支援の環境づくりの実施状況では、〈相談窓口の設置〉、〈両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする〉が高い。業種別について、〈両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする〉

では、『金融業、保険業』が特に高くなっている。(図表3-29、3-30)

- ・両立支援を設ける上で一番重要なことは、「企業トップの意識」が最も高く、前回調査と比べ上昇している。(図表3-37)
- ・仕事と家庭の両立にあたり重要なことは「保育園等、社会のサポート体制の充実」、「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」、「職場の両立支援制度の充実」が高くなっている。(図表3-44)

### (4) 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・バランスの取組状況 → 「取組んではいるが不十分」が4割半ば

- ・ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状としては、「取組んではいるが不十分」が46.7%と4割半ばを占める一方、「現状のままで問題はない」が25.2%、「全く取組んでいない」が15.0%となっている。(図表4-1)
- ・業種別でみると、「取組んではいるが不十分」は『金融業、保険業』、『製造業』、『生活関連サービス業、娯楽業』が高く、「全く取組んでいない」は、『建設業』、『生活関連サービス業、娯楽業』で3割を超えている。(図表4-2)

#### ■ワーク・ライフ・バランスの取組の今後の必要性 → 《取組むべき》が7割弱

- ・ワーク・ライフ・バランスの取組の今後の必要性については、《取組むべき》が7割弱を占め、特に『金融業、保険業』で高い。また、すべての業種で《取組むべき》が5割を超えており、ワーク・ライフ・バランスの取組が今後必要であることがうかがえる。(図表4-5、4-6)

#### ■ワーク・ライフ・バランスの具体的な取組 → 「仕事の見直しや長時間労働の削減」が5割弱

- ・ワーク・ライフ・バランスの取組の中で、重要度の高いものについては、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が5割弱で最も高く、次いで「管理職への理解・周知の徹底」が3割半ばとなっている。(図表4-16)
- ・現在実施している取組については、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が2割半ばで最も高く、「ノー残業デーの設定」が約2割となっている。(図表4-18)
- ・ワーク・ライフ・バランスの個々の取組みについて重要度が高いと回答されている中で、『金融業、保険業』では、既に多くの事業所で現在その取組みが進められている。(図表4-19)
- ・今後、実施したい取組については、「仕事の見直しや長時間労働の削減」、「計画的な年休取得の促進」が2割弱、「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1割半ばとなっている。(図表4-20)

**■ワーク・ライフ・バランスの向上のために行政へ求めること → 「保育サービスの多様化と充実」が4割半ば**

- ・ワーク・ライフ・バランスの向上のために行政に望むことについては、「保育サービスの多様化と充実」が4割半ばで最も高く、「企業の子育て支援に対する助成金などの経済的支援」が約4割となっている。特に「保育サービスの多様化と充実」は女性比率の高い『金融業、保険業』、『教育、学習支援業』、『生活関連サービス業、娯楽業』で望まれている。(図表4-23)

**■女性の再就職について → 「子育て中」であることは採用とは関係ない」が6割弱**

- ・「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6割弱と高く、多くの事業所で、正社員の採用において特段問題となっていないことがわかる。(図表4-24)
- ・「子育て中」の女性の採用が難しい理由としては、「子どものことで突然休まれると困る」が8割弱、「残業や休日出勤を頼みづらくなる」が5割強となっている。(図表4-29)

(5) 職場のハラスメント状況について

**■ハラスメントの有無状況について → 「問題になったことも実態としてもない」が6割強**

- ・「問題になったことも実態としてもない」が6割を超えているものの、「問題になったことはないが実態としてはある」が16.2%、「問題になったことがある」が15.7%と3割程度は、ハラスメントが実在していることがわかる。特に、業種別では『教育、学習支援業』、『宿泊業、飲食サービス業』、『生活関連サービス業、娯楽業』で2割～3割程度、従業員規模別では『300人以上』で6割強が「問題になったことがある」と回答している。(図表5-1、5-2、5-3)

**■問題となったハラスメントについて → 「パワーハラスメント」が7割強と最多**

- ・問題となったハラスメントについては、「パワーハラスメント」が7割強、「セクシュアルハラスメント」が5割半ばとなっている。(図表5-5)
- ・ハラスメントが起きたとき対応が困難と感じることは、「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61.5%と最も高く、以下「事実確認が難しい」が58.4%と高くなっている。(図表5-6)
- ・ハラスメントを防止するための取組の実施状況は、〈就業規則等にハラスメント禁止を明記〉、〈事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置〉が5割を超えている。(図表5-7)
- ・『金融業、保険業』では、ハラスメント防止の取組を積極的に行っており、〈就業規則等にハラスメント禁止を明記〉、〈事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置〉、〈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〉、〈ハラスメントに関する研修・講習等の実施

## Ⅱ. 調査結果

(外部機関の研修等に従業員を参加させる場合も含む)において、8割を超えている。(図表5-8、5-9)

- ・ハラスメントを防止するための取組上位4項目に関しては、従業員規模が大きい事業所ほど、実施している割合が高い傾向がある。(図表5-10、11)

### ■マタニティハラスメントの状況について → 「問題になったことも実態としてもない」が9割弱

- ・マタニティハラスメントの有無については、「問題になったことも実態としてもない」が9割弱を占めている。一方、「問題になったことがある」、「問題になったことはないが実態としてはある」が4.7%と、少なからず発生していることがわかる。(図表5-13)
- ・マタニティハラスメントが起こる原因については、「男性社員の妊娠・出産への認識、理解が不十分である」が4割半ば、「職場の業務量過多、人員不足」が4割弱である。(図表5-14)

## 2. 今後の課題

### ■女性の活用について

女性管理職を有する事業所は約半数の事業所でみられるものの、前回調査と比較するとほぼ横ばいである。また、管理職に占める女性の割合は21.4%と約2割にとどまっており、女性の登用は依然として少ない状況である。原因として、「女性従業員が少ない又はいないから」を理由にあげた事業所が多くみられたが、雇用形態をみると、男性の正社員率が68.9%、女性の正社員率が39.0%と男女間で大きな差があり、女性管理職の登用が進まない要因の一つであると想定される。これらの社会的動向からも、女性が働きやすい職場づくりが求められており、企業へ女性の活用を働きかけていくとともに、企業が男女共同参画の視点を取り入れられるよう各種支援をしていくことが求められている。

### ■ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクションの認知度は、前回調査よりわずかながら上昇しており、少しずつではあるがポジティブ・アクションが浸透していることがうかがわれる。ポジティブ・アクションの取り組みの効果としては、労働意欲の向上や組織の活性化があげられており、重点的に取り組むべき事項としてあげられた女性従業員の勤続年数の伸長や職場の雰囲気・風土の改善に組み込み、更にポジティブ・アクションを推進していくことが望まれる。一方、ポジティブ・アクションが進捗していない事業所は約4割みられ、その理由として、女性従業員が少ないことや現状のままで特に問題がないと回答している事業所が多い。ポジティブ・アクションの取り組みにより、生産性の向上、多様な人材登用による新しい価値観の創造、幅広い高い質の労働力の確保といった成果が期待でき、企業にも様々なメリットがあるため、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の紹介等の情報提供を行い、今後も継続して意識啓発に取り組んでいく必要がある。

### ■育児支援と介護支援の充実

育児休業について、法定より上回る基準では、『金融業、保険業』、『教育、学習支援業』が特に高くなっている。また、男女ともに育児休業の取得率は前回調査より上昇している。しかし、男性の育児参加についての考えでは、「参加したほうがよい」が8割を超えて参加への意思は高くなっているものの、男性の育児休業取得率は3.2%と依然として低くなっている。育児・介護休業法の改正で配偶者が主婦（夫）であっても育児休業を取得できるようになり、さらに「※パパ・ママ育休プラス」制度等の導入により男性も育児休業を取得しやすい環境が整いつつあり、男性従業員自身の意識改革等を進めていくことが求められる。※父母がともに育休を取得する場合、1歳2ヶ月（改正前1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。

介護休業制度については、規程のある事業所が、7割を超えているものの介護休業の取得に関しては利用者が3%とほぼいない状況になっている。しかし、介護休業取得期間に関しては、法で規定されている日数よりも長い《93日以上》取得できるようにしている事業所が3割半ば程度と、制度化が進んでいることがわかる。介護支援制度においては、前回調査と比べ、〈短時間勤務制度〉が48.3%まで上昇

## Ⅱ. 調査結果

しており、支援体制の整備が進んできている。〈フレックスタイム制度〉では、整備率は低いものの利用率は高くなっており、介護と仕事の両立の際に利用がしやすい制度と思われる。一方で、「介護に関する経費の援助措置」は、制度の整備が進んでおらず、高齢化が今後さらに進む中で、介護支援制度の整備を進める必要がある。

### ■ワーク・ライフ・バランス

現状でのワーク・ライフ・バランスの取組みにおいては、十分に取組んでいる事業所は少ない。取組状況では、「全く取組んでいない」といった、ワーク・ライフ・バランスの取組みをおこなっていない事業所が1割半ばあり、「現状のままで問題はない」が2割半ばとなっている。しかし、「取組んではいないが不十分」といった回答も多くなっていることから、ワーク・ライフ・バランスの取組をおこないたいが、十分に取組んでいない事業所もある。取組の今後の必要性については、取組むべきという考えが約7割と多くなっているが、今後取組みを向上させていくには、企業力だけでは十分とはいえず、社会全体の支援体制を充実させていくことが重要であるといえる。ワーク・ライフ・バランスの向上のために、行政機関に望むことでは、「保育サービスの多様化」や「企業の子育て支援に対する助成金などの経済的支援」が多くあげられていることから、子育て支援に関する要望が多いことがわかる。また、現在実施している取組と今後実施したいと考えている取組では「仕事の見直しや長時間労働の削減」と「計画的な年休取得の促進」が多く挙げられていることから、ワーク・ライフ・バランスの取組を充実させるうえでこれらの取組が重要であるという認識が高いことがわかる。ワーク・ライフ・バランスの促進のためには、支援体制の整備・充実の重要性をより一層企業へ呼びかけ、体制を整えやすい環境づくりを積極的につくっていく必要があり、男女ともに働きやすい環境づくりを従業員も意識していく事が求められる。

### ■女性の再就職について

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、6割弱の事業所で、「子育て中であることは採用に関係ない」との回答があった。しかし、中には、「子育て中の女性の採用は難しい」と考えている事業所もあり、その主な理由としてあがったものは、「子どものことで突然休まれると困る」と「残業や休日出勤を頼みづらくなる」が多かった。しかし、「子育て中の女性を積極的に採用している」と回答した事業所では、優れた能力を有し、働く意欲が高い女性が多いという意見が自由記述から分かり、企業としては、積極的に採用しているところも多い。採用に関して、不安を抱えている事業所も安心して採用に踏み出せるような取組としては、従業員がお互いにカバーし合えるような体制を整えることが求められる。

**■職場のハラスメントについて**

ハラスメントの有無については、件数自体はそれほど多くはないが様々なハラスメントの中で、多かった回答は、「パワーハラスメント」が7割強と高く、「セクシュアルハラスメント」は、5割程度となっている。職務上の地位や影響力を利用し、言動等で比較的簡単に行えることから、「パワーハラスメント」を行っている本人も気づかぬうちにハラスメントをしている可能性もある。ハラスメントが起きた時の対応が困難と感じることについて、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」、「事実確認が難しい」が多いことから、ハラスメントを行っている側と、ハラスメントを受けている側での感じ方の違いも考えられる。また、マタニティハラスメントについても件数は多くはないが、起こる原因としては、「男性社員の妊娠・出産への認識、理解が不十分である」と「職場の業務過多、人員不足」が多く挙げられた。防止策としては、「マタニティハラスメントに対する管理職等への意識啓発・理解促進」と「育児介護休業法に基づく育児・休業に関する制度の整備や、制度を利用しやすい職場風土の醸成」が多くなっている。今後は、管理職や男性、女性社員への認識・理解を得るための十分な周知・説明と従業員一人ひとりの意識改革が求められる。

### III. 參考資料



調査票



平成27年6月  
世田谷区生活文化部

## 区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」

日頃より、区政に多大なご尽力を賜り、誠にありがとうございます。世田谷区では、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に向けて、『世田谷区男女共同参画プラン調整計画』に基づいて、様々な施策を展開しています。

本調査は、区内企業の男女共同参画及び仕事と家庭の両立支援等についての考え方や取組状況などをお尋ねし、今後の具体的な施策検討を進める上での基礎資料とすることを目的として実施します。

皆様お忙しいこととは存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようよろしくお願い申し上げます。

調査対象につきましては、総務省が実施した「平成24年度経済センサス-活動調査」より、従業員数20人以上の区内すべての事業所を抽出させていただいております。調査結果はすべて数字で統計的に処理し、ご回答いただきました内容は調査目的以外には使用されませんので、個人あるいは企業のお名前が出ることなど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。

この調査結果については平成27年11月までに報告書を作成し、区立図書館、区政情報センター、各総合支所の区政情報コーナー等で閲覧できる他、概略を世田谷区のホームページに掲載する予定です。

### ＜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**にお願いします。
- (2)この調査は**事業所を単位**として行っています。  
各設問については、**貴事業所に限った**お答えをご記入ください。
- (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、付問にお進みください。
- (4)「その他」に○を付けた場合は、ご面倒でもカッコ内に具体的な内容をご記入ください。
- (5)特にことわりのない限り、**平成27年6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**平成27年7月6日(月)まで**にご返送ください。

#### 【調査機関】(株)タイム・エージェント

住所 〒150-0044 東京都渋谷区円山町6-8 松木家ビル3F  
電話 0120-079-282 FAX 03-3770-6820  
(平日午前9時～午後5時)

#### 【実施主体】世田谷区生活文化部 人権・男女共同参画担当課

住所 〒154-8504 東京都世田谷区世田谷4-21-27  
電話 03-5432-2259 FAX 03-5432-3005

## 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	(所属) (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	男性 人	女性 人
	パートタイマー等 ※3	男性 人	女性 人
企業全体の常用労働者数 ※4	総数 人	男性 人	女性 人
事業所の性格	1. 単独事業所    2. 本社・本店    3. 支社・営業所等		
労働組合の有無	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われている者
- ② 臨時又は日雇労働者で調査基準日前2ヶ月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③ 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務し、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
- ④ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務し給与の支払いを受けている者
- ⑤ 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・移籍出向を問わず除く)

※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、貴事業所が派遣元で、給与の支払いを受け、月18日以上雇われている人数を記入してください。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。

	平均年齢	平均勤続年数
男性	歳	年
女性	歳	年

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」も管理職に含めています。

登用状況 管理職	管理職数	
		うち女性
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、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職の他、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

※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欄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適宜判断してください。

付問2-1 女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職区分が1つでもある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。該当する番号全てに○をつけてください。

1.	必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらないから
2.	女性が管理職になることを希望しないから
3.	将来管理職に就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
4.	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
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嫌がるから
7.	女性従業員が少ない又はいないから
8.	その他( )

## 2. 女性の能力発揮についての取組(ポジティブ・アクション)

### ●ポジティブ・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って、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企業が行う自主的かつ積極的な取組」のことを言います。

ポジティブ・アクションを実践するには、

- 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
- を取組目標として進めていくことが大切だと言われています。

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。

- |                            |                 |
|----------------------------|-----------------|
| 1. 内容を含めて良く知っている           | 2. 内容を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 貴事業所は女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

- |                        |                            |
|------------------------|----------------------------|
| 1. 進んでいる ⇒付問4-2～付問4-4へ | 2. ある程度進んでいる ⇒付問4-2～付問4-4へ |
| 3. あまり進んでいない ⇒付問4-1へ   | 4. 進んでいない ⇒付問4-1へ          |

付問4-1 問4で、「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」と回答の事業所のみお答えください。貴事業所の女性の活躍が進んでい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. 女性が早く退職してしまうから                     |
| 2. 女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから |
| 3. 女性自身が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから      |
| 4. 男性従業員の意識・理解が不十分であるから               |
| 5. トップの意識・理解が不十分であるから                 |
| 6. 女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから |
| 7. 女性従業員が少ない又はいないから                   |
| 8. その他( )                             |

付問4-2 問4で、「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみお答えください。  
貴事業所が取組を実施したきっかけは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. トップの方針
2. 男性従業員からの要望
3. 女性従業員からの要望
4. 労働組合からの要望
5. 他社の事例を見て
6. 法律(均等法、育児・介護休業法への対応として)
7. その他( )

付問4-3 問4で、「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみお答えください。  
貴事業所が取組に期待した効果は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため
2. 企業イメージの向上など企業戦略として
3. 商品開発やマーケティングに女性独自の視点を取入れるため
4. 労働力人口の減少が見込まれているため
5. 企業の社会的責任として
6. 社会的な流れであり、法律にも規定されているため
7. その他( )

付問4-4 問4で、「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみお答えください。  
貴事業所が取組を実施し、どのような成果がありましたか。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. 組織が活性化された
6. 生産性向上や競争力強化につながった
7. 特に目立った効果はなかった
8. 従業員又は取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった
9. その他( )

問5 ポジティブ・アクションを進めていくためには、特にどの項目に取り組むべきだと考えますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

1. 男女均等な待遇の確保
2. 女性従業員の勤続年数の伸長(短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすい制度を整備するなど)
3. 女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する
4. 従業員の男女比が均一になるように女性従業員の採用を拡大する
5. 女性従業員の育成や女性管理職の増加に取り組む
6. 女性の就業形態として多いパートや契約社員の待遇を改善する
7. 取り組む必要はない
8. その他( )

問6 貴事業所がポジティブ・アクションの推進に関して、行政に望むことは何ですか。該当する番号全てに○をつけてください。

1. 職場における男女平等を推進する法制度の整備
2. 労働時間短縮を推進する法制度の整備
3. ポジティブ・アクションの取組についての相談、助言
4. ポジティブ・アクションの取組に関するマニュアルの作成・配布
5. ポジティブ・アクションに関するセミナー、講習会の開催
6. ポジティブ・アクション施策の導入、実施に対する助成金の支給
7. 保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化
8. その他( )

### Ⅲ 育児・介護休業制度についてお伺いします。

● 育児・介護休業法の改正について

改正育児・介護休業法が平成24年7月1日に全面施行されました。主な内容は次のとおりです。詳細は、厚生労働省または東京労働局のHPをご覧ください。

【 概 要 】

- ① 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1日6時間）を設けることを事業主の責務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- ② 子の看護休暇制度を拡充する。（小学校就学前の子が1人であれば、年5日（現行どおり）2人以上であれば、年10日）
- ③ 父母がともに育休を取得する場合、1歳2ヶ月（改正前1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。（パパ・ママ育休プラス）
- ④ 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- ⑤ 配偶者が専業主婦（夫）であれば、育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。
- ⑥ 介護のための短期の休暇制度の創設。
- ⑦ 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設
- ⑧ 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料の創設

問7 貴事業所では子は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。

1歳未満	1歳	原則1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月	無条件に1歳6か月	1歳6か月～3歳未満	3歳以上
1	2	3	4	5	6

問8 貴事業所では、平成26年4月1日から平成27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、そのうち平成27年6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 (平成26年4月1日～平成27年3月31日)	女性	人	男性	人
②うち平成27年6月1日までの間に育児休業を開始した人数(開始予定の申し出含む)	うち		うち	
		人		人
③うち係長相当職以上	(うち		(うち	
		人)		人)

(太枠内に1人以上の記入された場合、付問8-1へ進んでください)

付問8-1 問8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。

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。)

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新たに正社員を雇用した</li> <li>2. 派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>5. その他( )</li> </ol> |
|--|

問9 貴事業所では、最長でどのくらいの期間、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。(「規程なし」以外を回答された場合、付問9-1へ進んでください)

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	規程なし
1	2	3	4	5	6	7



問10へ

付問9-1 問9で、「規程なし」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、平成26年4月1日から平成27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、次頁の付問9-2へ進んでください)

- |       |        |
|-------|--------|
| 1. いる | 2. いない |
|-------|--------|



付問9-2へ

付問9-2 問9-1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歳代以下	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10 育児・介護休業取得者に対して、復職に際し、次の取組を行っていますか。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	実施していないが検討中である	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・面接	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11 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、小学校就学前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日に拡充されました。)

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両立支援についてお伺いします。

問 12 働きながら育児を行う労働者に対し、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 (制度を利用することができる子の年齢上限)				制度なし	制度はないが検討中である
	1歳未満	1～3歳未満	3歳～小学校就学前	小学校入学以降		
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始業・終業時刻の繰上げ繰下げ	1	2	3	4	5	6
④所定外労働の免除	1	2	3	4	5	6
⑤事業所内託児施設	1	2	3	4	5	6
⑥育児に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6
⑦法定を上回る育児休業延長 (1歳以上または1歳6ヶ月以上)	—	2	3	4	5	6

(太枠内に記入された場合、付問12-1へ進んでください)

付問12-1 問12で、太枠内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、貴事業所の平成26年4月1日から

平成27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。

項目	性別	対象者	利用者
①短時間勤務制度	女性	人	人
	男性	人	人
②フレックスタイム制度	女性	人	人
	男性	人	人
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	人	人
	男性	人	人
④所定外労働の免除	女性	人	人
	男性	人	人
⑤事業所内託児施設	女性	人	人
	男性	人	人
⑥育児に要する経費の援助措置	女性	人	人
	男性	人	人
⑦法定を上回る育児休業延長 (1歳以上または1歳6ヶ月以上)	女性	人	人
	男性	人	人

問13 介護を行っている労働者に対し、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ヶ月超 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始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6
④介護に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6

(太枠内に記入された場合、付問13-1へ進んでください)

付問13-1 問13で、太枠内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、貴事業所の平成26年4月1日から平成27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。

項目	性別	対象者	利用者
①短時間勤務制度	女性	人	人
	男性	人	人
②フレックスタイム制度	女性	人	人
	男性	人	人
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	人	人
	男性	人	人
④介護に要する経費の援助措置	女性	人	人
	男性	人	人

問14 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在宅勤務	1	2	3
③時間単位の有給休暇	1	2	3
④就業形態の移行(正社員⇔パート等)	1	2	3
⑤再雇用制度(育児・介護により退職した社員を優先的に採用)	1	2	3
⑥勤務地限定・選択制度	1	2	3
⑦その他 ( )	1	2	3

(太枠内に記入された場合、次頁の付問14-1へ進んでください)

付問14-1 問14で、太枠内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。

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在宅勤務	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
③時間単位の有給休暇	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
④就業形態の移行(正社員⇄パート等)	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
⑤再雇用制度	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
⑥勤務地限定・選択制度	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
⑦その他	女性	1	2	3
	男性	1	2	3

問15 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労使の話し合い	1	2	3
⑤プロジェクトチームの設置や職業家庭両立支援者の選任	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15-1 また、貴事業所において、働きながら育児・介護を行う労働者に対して、法定以外で特徴ある取組をしている場合、具体的に内容を記載してください。

問16 貴事業所では、育児や介護を行っている労働者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17 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( _____)     |                 |

●次世代育成支援対策推進法が改正されました。

法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

- 次世代育成支援対策推進法による「一般事業主行動計画」の策定・届出等義務について  
 一般事業主行動計画の策定・届出が義務となる一般事業主は、従業員数101人以上の企業となります。また、策定した同計画を一般に公表し、従業員への周知が義務となります。なお、従業員数が100人以下の企業は、努力義務となっています。

問18 「次世代育成支援対策推進法」に規定される行動計画の策定についてご存じでしたか。該当する番号に○をつけてください。

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. 知っていた | 2. 知らなかった |
|----------|-----------|

問19 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( _____)       |

●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）、家族従業者、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20 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組について、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. 取組んではいるが不十分
	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21 男性従業員が育児に参加することについてどう考えていますか。貴事業所の考えに最も近いものを1つ選び、番号に○をつけてください。

1. 積極的に参加したほうがよい	2. 仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい
3. 必要に迫られた場合のみ参加したほうがよい	4. 参加する必要はない

問22 男性従業員が育児に参加するにあたっての課題は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 職場の理解不足	2. 代替要員の確保が困難	3. キャリア形成において不利になる
4. 休業中の賃金補償	5. 前例(モデル)がない	6. 男性自身が育児休業を取る意識がない
7. 社会の認識の欠如	8. その他( )	

問23 貴事業所では、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。

また、現在行っているものを(2)の該当する番号全てに○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)の該当する番号全てに○をつけてください。

(1) (2) (3)

	重要なこと	現在行っているもの	今後新たに実施したいもの
①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	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	7	7	7
⑧企業のトップの意識改革	8	8	8
⑨両立支援のための労使の話し合い	9	9	9
⑩両立支援のための社員間の話し合い	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 ワーク・ライフ・バランスの向上を支援する政策として、行政機関に期待する支援策は何ですか。該当する番号全てに○をつけてください。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ワーク・ライフ・バランス 推進の必要性・効果の普及啓発</li> <li>2. セミナーの開催や、アドバイザーの派遣</li> <li>3. ワーク・ライフ・バランスを導入したい企業へのノウハウの提供</li> <li>4. ワーク・ライフ・バランスを実現するための制度や支援団体等の情報提供体制の充実</li> <li>5. 他社の取組事例の提供</li> <li>6. 優れた成果を上げている企業の表彰、区のホームページ、印刷物等を通じた公表</li> <li>7. 職場復帰支援の具体的な取組事例などの情報提供</li> <li>8. 男性の育児休暇促進に向けた企業への支援</li> <li>9. 保育サービスの多様化と充実</li> <li>10. 企業内保育所の設置・運営の支援</li> <li>11. 企業の子育て支援に対する助成金などの経済的支援</li> <li>12. その他( )</li> </ol> |
|---|

●女性の再就職について

現在の女性労働力率は、30代で一旦低くなる、「M字型カーブ」を描いています。その一方で、結婚・出産・子育て等の理由により仕事をしていない女性の中には、優れた能力を持ち、働きたいという希望を持ちながらも無職である方が少なくありません。

これから、労働力人口の減少と高齢化が顕著になる中で、このような女性の潜在的な労働力を活用していくことが今後必要になることは明らかです。

問 25 「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            |

(1とお答えの場合、付問25-1へ、3とお答えの場合、付問25-2へお進みください)

付問25-1 問25で、「1. 「子育て中」の女性を積極的に採用している」と回答された事業所のみお答えください。

「子育て中」の女性を積極的に採用している理由は何ですか。採用するメリットなどを具体的に記入してください。

付問25-2 問25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。該当する番号全てに○をつけてください。

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| 1. 長続きしない           | 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( )           |                      |

## V 職場のハラスメントについてお伺いします。

### ●職場のセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントについて

改正男女雇用機会均等法では、「男性に対するセクシュアルハラスメントを含めた防止対策」が事業主に義務付けられています。

※女性に限らず、男性の方も、ご自身がハラスメントを受けた経験がございましたら、そのことについてお答えください。男性または女性に対するセクシュアルハラスメントを見聞きされている場合は、その内容についても併せてお答えください。

また、「パワーハラスメント」とは、職場において、職務上の地位や影響力を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行うことにより、その人の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること、とされています。

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23年4月1日以降)

- |                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| 1. 問題になったことがある       | 2. 問題になったことはないが実態としてはある |
| 3. 問題になったことも実態としてもない |                         |

(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 問26で、「1」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。

該当する番号全てに○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・性自認(※)によるハラスメント | 4. その他( )    |

※性的指向・性自認とは、同性愛や性同一性障害など、性的マイノリティに関すること。

問 27 ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。

該当する番号全てに○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. 顧客や取引相手が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. 日常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( )                      |

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

●マタニティハラスメントについて

「マタニティハラスメント」には、現在明確な定義はありませんが、この調査では、「働く女性が妊娠・出産・育児休業を理由として職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや不利益な取扱い」を表すものとしてお答えください。

問 29 貴事業所では、マタニティハラスメントが問題になったことがありますか。  
(平成23年4月1日以降)

- |                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| 1. 問題になったことがある       | 2. 問題になったことはないが実態としてはある |
| 3. 問題になったことも実態としてもない |                         |

問 30 貴事業所はマタニティハラスメントが起こる原因は何だと考えますか。該当する番号全てに○をつけてください。

- |  |
|--|
| <p>1. 男性社員の妊娠・出産への認識、理解が不十分である</p> <p>2. 女性社員の妊娠・出産への認識、理解が不十分である</p> <p>3. 経営者・管理職等のトップのマタニティハラスメントに対する意識、理解が不十分である</p> <p>4. 会社に相談・交渉する窓口や仕組みがない</p> <p>5. 周囲の社員に相談することができないといった、社員間のコミュニケーション不足</p> <p>6. 会社に妊娠者に対する支援制度がない、制度があっても利用しにくい・できないといった、制度の有無や制度の運営上の問題</p> <p>7. 職場の業務量過多、人員不足</p> <p>8. その他( )</p> |
|--|





区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」報告書

平成27年11月

実施：発行 世田谷区 生活文化部 人権・男女共同参画担当課

世田谷区世田谷 4-21-27

電話 03-5432-2259

FAX 03-5432-3005

集計：分析 (株)タイム・エージェント

渋谷区円山町 6 番 8 号 松木家ビル 3 階

電話 03-3770-6821 (代表)

印刷登録番号 世田谷区広報印刷物登録番号／第1319号



