

令和8年2月3日
生活文化政策部
人権・男女共同参画課

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

1 主旨

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

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

2 調査概要

(1) 調査対象

区内にある従業員20人以上の全事業所 2,662件

※総務省統計局の「事業所母集団データベース」から抽出

(2) 調査方法

郵送調査（郵送送付、郵送・Webフォームで回収）

(3) 調査期間

令和7年8月25日～9月12日（期間中、督促礼状を1回送付）

3 調査項目

(1) 基本属性

(2) 女性の雇用管理状況等

(3) 育児・介護休業制度

(4) 働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援

(5) ワーク・ライフ・バランスについて

(6) 職場のハラスメントについて

(7) 多様性の尊重について

(8) 行政への要望・自由意見など

4 回収結果

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

5 集計結果（速報）

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

○集計結果のポイント

基本目標Ⅰ「あらゆる分野における女性活躍推進」

- ・女性管理職（係長相当職以上）を有する事業所は70.1%となっており、平成27年度以降、増加傾向が続いている。（前々回51.5%、前回64.7%）〔p.15参照〕
- ・管理職に占める女性の割合は24.5%で、経年的に上昇しているものの、依然として3割には達していない。〔p.18参照〕

基本目標Ⅱ「ワーク・ライフ・バランスの着実な推進」

- ・ワーク・ライフ・バランス充実のため重要と考える取組みは、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が54.7%と最も高い。〔p.97、98参照〕
- ・男性の育児休業取得率は67.3%と大幅に上昇している。（前々回3.2%、前回13.7%）〔p.31参照〕

基本目標Ⅲ「暴力やハラスメントのない社会の構築」

- ・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」が約7割を占めている。〔p.115参照〕

基本目標Ⅳ「多様性を認め合い、尊厳をもって生きることができる社会の構築」

- ・職場における性的マイノリティへの配慮の取組み状況について「実施している」取組みは2割前後にとどまる。また、取組みは、従業員規模が大きい事業所ほど進んでいる。〔p.128、130参照〕

○新規設問について

認定制度の認知・取得状況について

- ・えるぼし・くるみん等の認定制度は、認知度に比べ取得率が低い。〔p.26参照〕

女性活躍推進法に基づく男女の賃金格差の差異の公表について

- ・男女の賃金格差の差異を公表している事業所は、業態により差があるが、限定的であり「公表している」事業所は2割に満たない。〔p.27参照〕

生理休暇等女性の健康課題への対応について（※記述式回答）

- ・生理休暇の取得率は極めて低く、「有給休暇」等での対応や「各自にまかせている」といった回答があった。また、女性特有の健康課題への配慮は、「産休・育休」など法定制度を中心とした取組みが主となっている。〔p.28参照〕

6 今後のスケジュール（予定）

令和8年 2月下旬
3月初旬～

調査報告書完成
調査報告書の配布、ホームページに公開

区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査
報告書【速報版】

令和8年1月

世田谷区

目次

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

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

第1章 調査の概要

第1章 調査の概要

1. 調査の目的

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

2. 調査の内容

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

3. 調査の設計

調査地域：世田谷区全域

調査対象：従業員 20 人以上の区内企業・事業所

標本数：調査対象数 2,662 事業所

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

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

調査期間：令和 7 年 8 月 25 日（月）～ 9 月 12 日（金）

調査機構：株式会社都市環境計画研究所

4. 回収結果

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

※集計中 【参考】業種別の調査対象数・回答数・回収数

第1章 調査の概要

5. 報告書を見る際の注意事項

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

【調査項目】

SA: 単数回答 MA: 複数回答 FA: 自由記述

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

第2章 調査の結果

1. 集計結果

I 事業所の概要

(1) 事業所の性格

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

図表1 事業所の性格(全体)

(上段：件、下段：%)

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

(2) 労働組合の有無

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

図表2 事業所の労働組合の有無(全体)

(上段：件、下段：%)

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

(3) 常用労働者数

①常用労働者数（従業員規模）

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

図表3 事業所の常用労働者数(従業員規模)(全体)

		(上段：件、下段：%)						
全体	1 ～ 9 人	1 0 ～ 1 9 人	2 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 4 9 人	5 0 ～ 9 9 人	1 0 ～ 2 9 9 人	3 0 ～ 人 以上	無 回 答
	461 100.0	15 3.3	57 12.4	108 23.4	134 29.1	79 17.1	42 9.1	22 4.8

②常用労働者数と一般労働者、パートタイマー等（非正社員）比率

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

図表4 事業所の常用労働者数、一般労働者、パートタイマー等比率(全体)

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

第2章 調査の結果

③常用労働者数全体に占める非正社員比率

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

図表5 常用労働者全体に占める非正社員比率(全体、男女別)

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

④常用労働者に占める女性比率

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

図表6 事業所の労働者数に占める女性比率(全体)

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

(4) 業種

①全体

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

図表7 業種別の事業所数(全体)

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

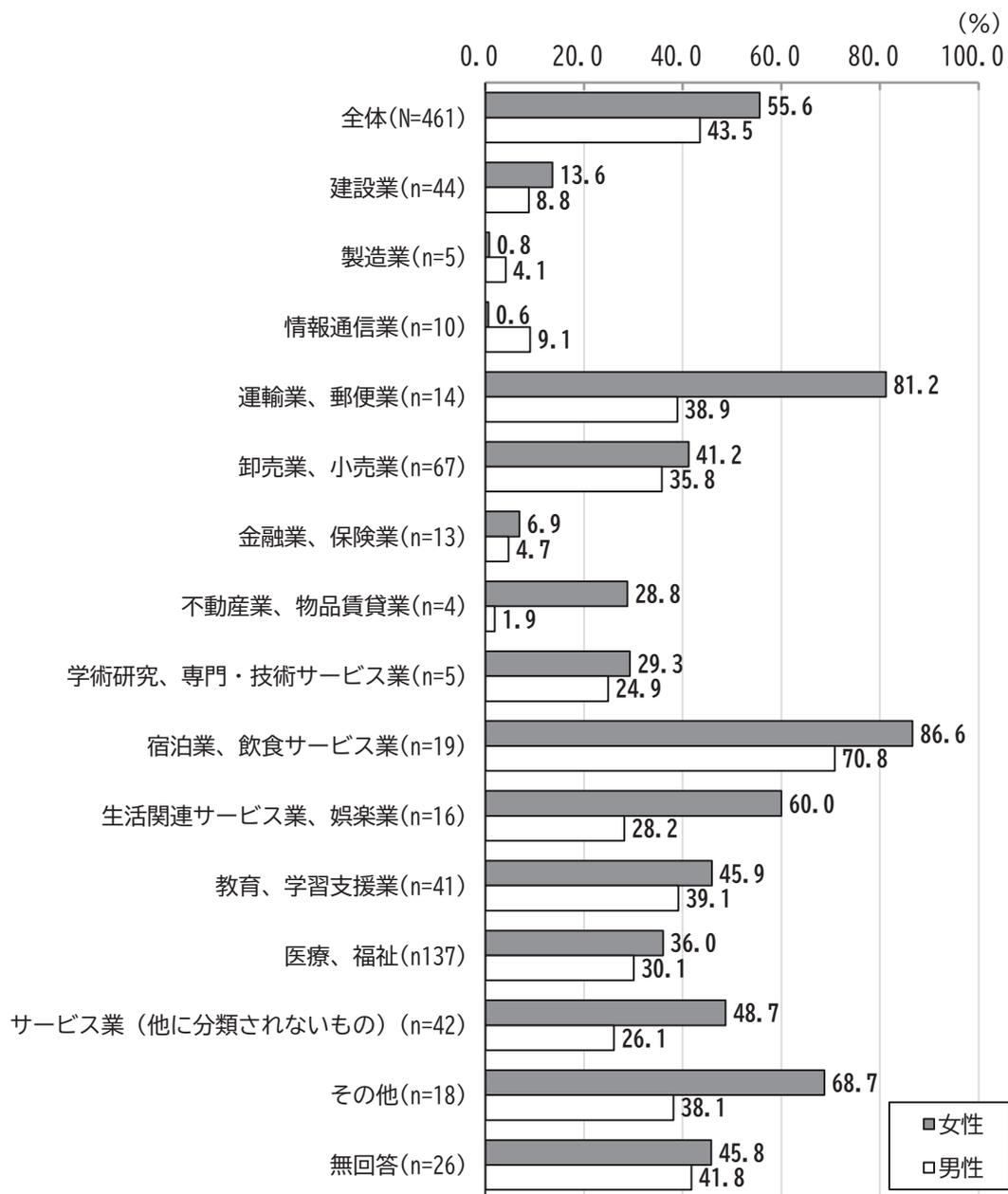
第2章 調査の結果

②非正社員比率

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

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

図表8 非正社員比率(男女別)



③従業員規模（常用労働者数）

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

図表9 従業員規模(常用労働者数)(業種別)

(上段：実数、下段：%)

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

第2章 調査の結果

④女性比率

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

図表 10 常用労働者に占める女性比率(業種別)

(上段：実数、下段：%)

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

(5) 従業員規模（常用労働者数）×女性比率

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

図表 11 従業員規模(常用労働者数)(全体、女性比率別)

(上段：実数、下段：%)

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

(6) 従業員規模（常用労働者数）×労働組合の有無

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

図表 12 従業員規模(常用労働者数)全体、労働組合の有無別)

(上段：実数、下段：%)

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

II 女性の雇用管理状況等

(1) 常用労働者の平均年齢・平均勤続年数(男女別)

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

1) 従業員の平均年齢と平均勤続年数

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

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

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

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

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

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

図表1-1-1 従業員の平均年齢、平均勤続年数(全体)【経年比較】

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

図表1-1-2 従業員の平均年齢、平均勤続年数(業種別)

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

図表1-1-3 従業員の平均年齢、平均勤続年数(従業員規模別)

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

図表1-1-4 従業員の平均年齢、平均勤続年数(女性比率別)

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

図表1-1-5 従業員の平均年齢、平均勤続年数(非正社員比率別)

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

(2) 係長相当職以上の管理職及び女性管理職の人数

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

1) 女性管理職を有する事業所の比率

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

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

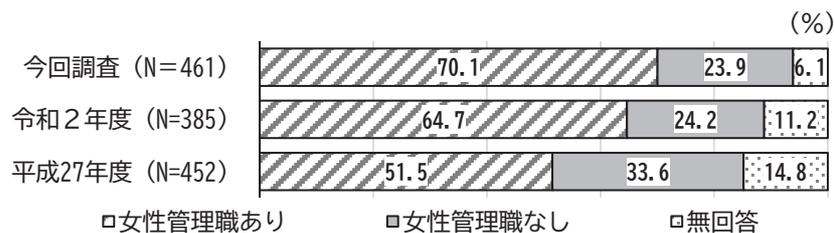
業種別にみると、女性管理職は〈金融業、保険業〉では84.6%を占め高くなっている。(図表1-2-2)

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

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

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

図表1-2-1 女性管理職を有する事業所比率(全体)【経年比較】



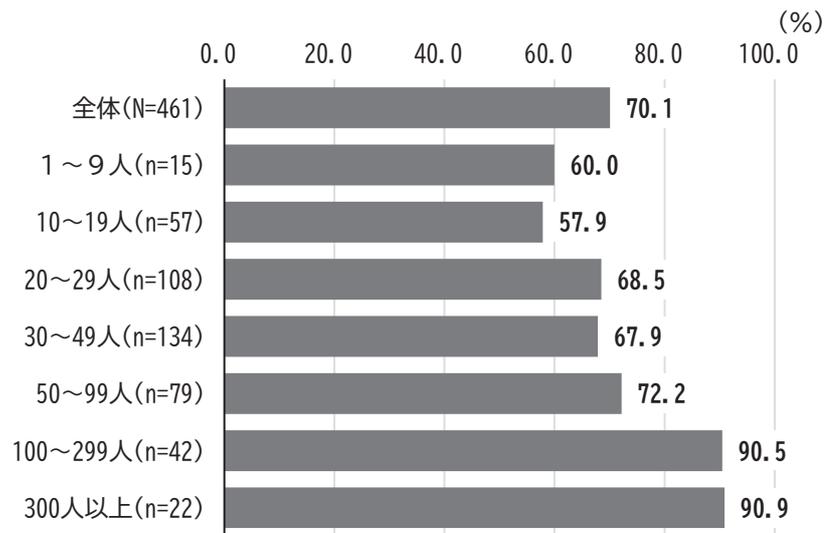
図表1-2-2 女性管理職を有する事業所比率(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

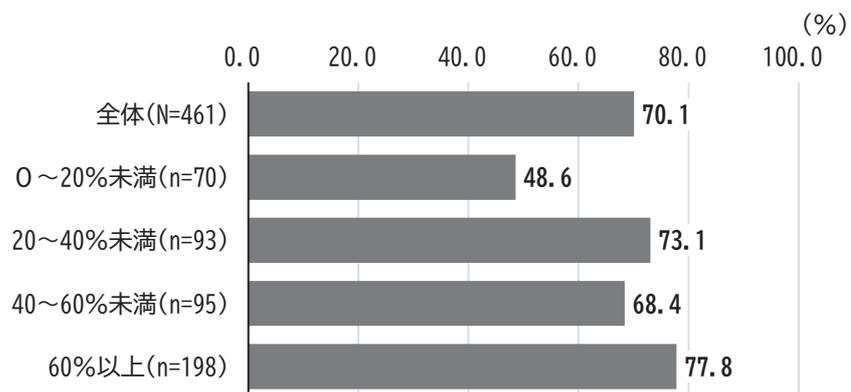
		合計	比有女 率す性 る管 事理 業職 所を
全体		461 100.0	323 70.1
業 種 別	建設業	44 100.0	30 68.2
	製造業	5 100.0	5 100.0
	情報通信業	10 100.0	7 70.0
	運輸業、郵便業	14 100.0	5 35.7
	卸売業、小売業	67 100.0	42 62.7
	金融業、保険業	13 100.0	11 84.6
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	2 50.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	4 80.0
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	12 63.2
	生活関連サービス業、娯楽業	16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

第2章 調査の結果

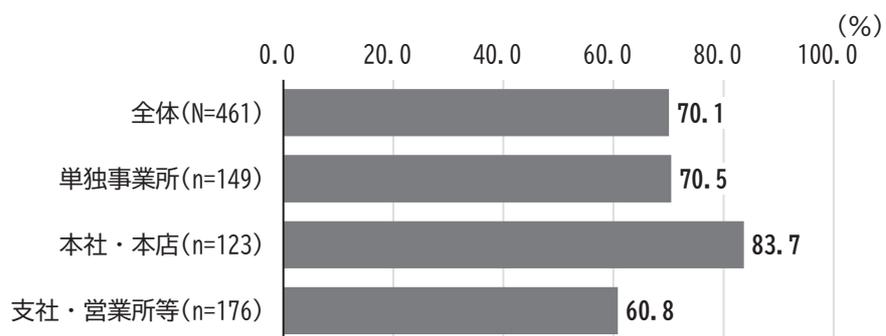
図表1-2-3 女性管理職を有する事業所比率(全体、従業員規模別)



図表1-2-4 女性管理職を有する事業所比率(全体、女性比率別)



図表1-2-5 女性管理職を有する事業所比率(全体、事業所の性格別)



2) 女性管理職の割合

「管理職における女性比率」は24.5%であった。(図表1-2-6)

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

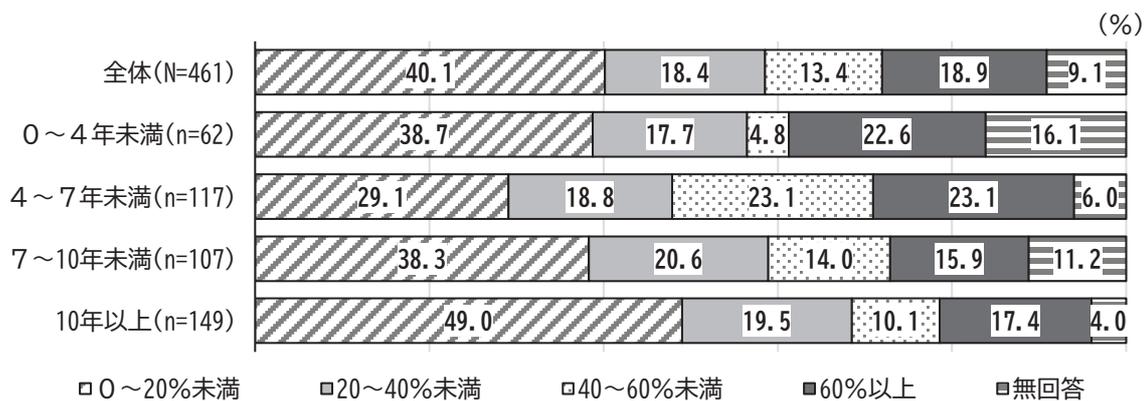
女性の平均勤続年数別にみると、〈0～20%未満〉では、〈10年以上〉が49.0%とほぼ5割を占めて高くなっており、長く務めている女性が管理職になっていない状況がうかがえる。逆に、〈60%以上〉では、〈0年～4年未満〉が22.6%、〈4年～7年未満〉が23.1%と2割を占め、他の平均勤続年数に比べ高くなっている。(図表1-2-7)

図表1-2-6 管理職における女性比率(全体)【経年比較】



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

図表1-2-7 管理職における女性比率(全体、女性の平均勤続年数別)



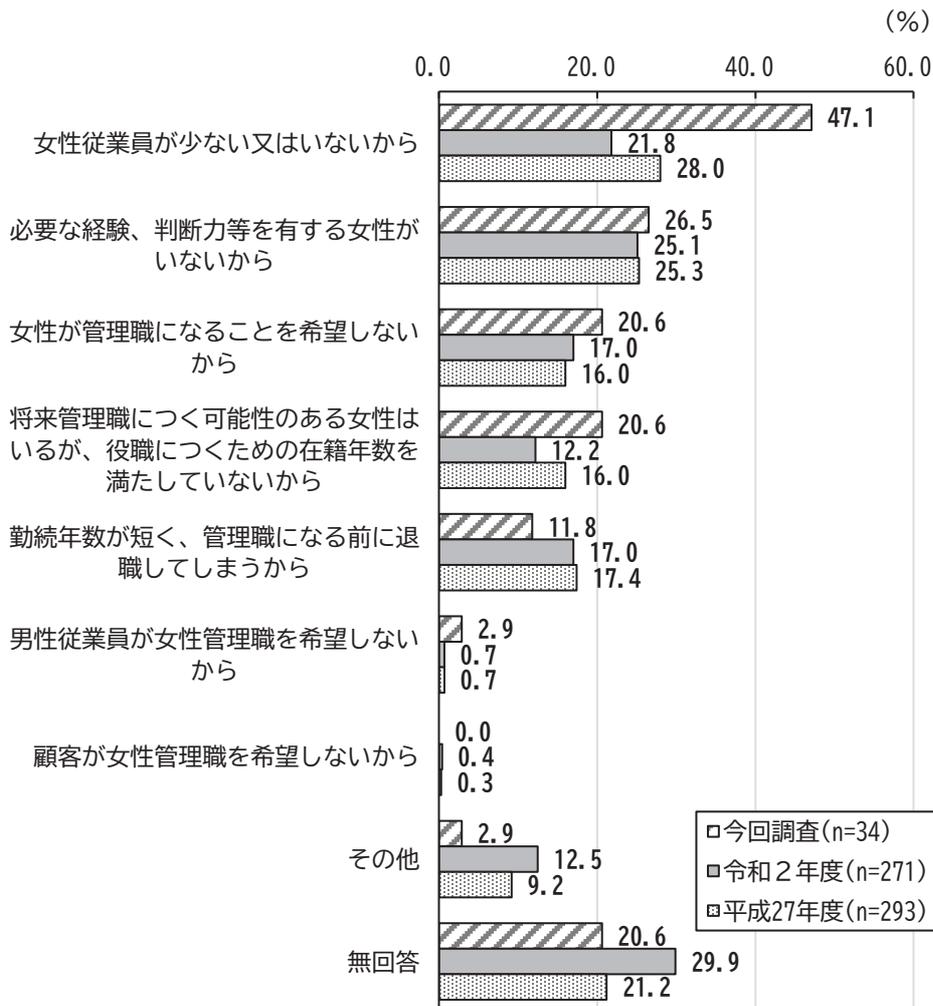
(3) 女性管理職が少ない又はいない理由

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

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

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

図表1-3-1 管理職が少ない又はいない理由(全体):複数回答【経年比較】



(4) ポジティブ・アクションの認知度

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

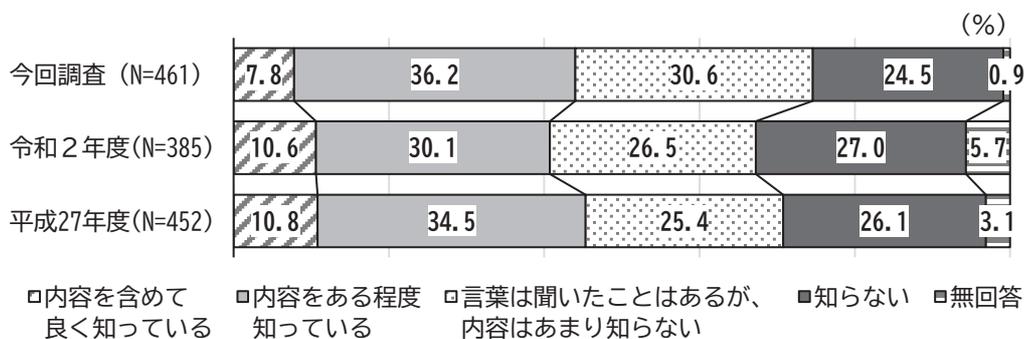
ポジティブ・アクションの認知度をたずねたところ、「内容を含めて良く知っている」は7.8%、「内容のある程度知っている」は36.2%となっており、2つを合わせた『内容を知っている』は、44.0%で約4割を占めている。一方、「知らない」は24.5%、「言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らない」は30.6%となっており、2つを合わせた『内容を知らない』は55.1%で5割強を占めている。(図表1-4-1)

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

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

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

図表1-4-1 ポジティブ・アクションの認知度(全体)【経年比較】



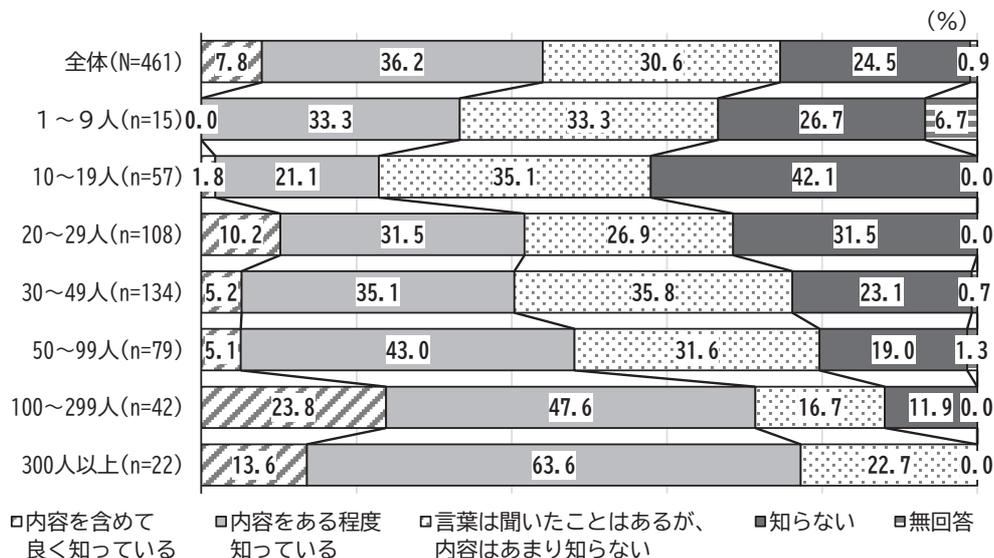
第2章 調査の結果

図表1-4-2 ポジティブ・アクションの認知度(全体、業種別)

(上段:実数、下段:%)

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

図表1-4-3 ポジティブ・アクションの認知度(全体、従業員規模別)



(5) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等義務の認知度

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

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

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

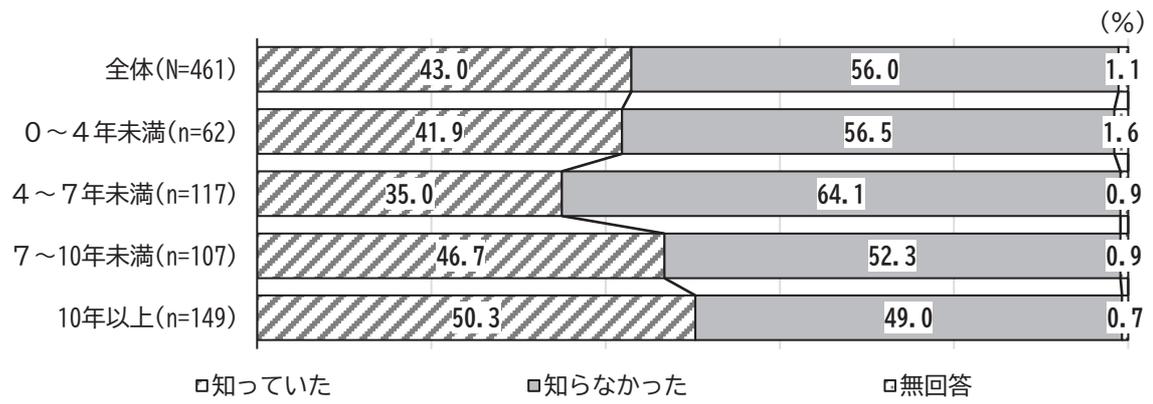
女性の平均勤続年数別にみると、「知っていた」と「知らなかった」は、半々の割合となっているが、〈4～7年未満〉では、「知らなかった」が6割を占めている。（図表1-5-2）

図表1-5-1 一般事業主行動計画策定等義務の認知度(全体、業種別)

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

第2章 調査の結果

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



(6) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

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

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

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

図表1-6-1 一般事業主行動計画の策定状況(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

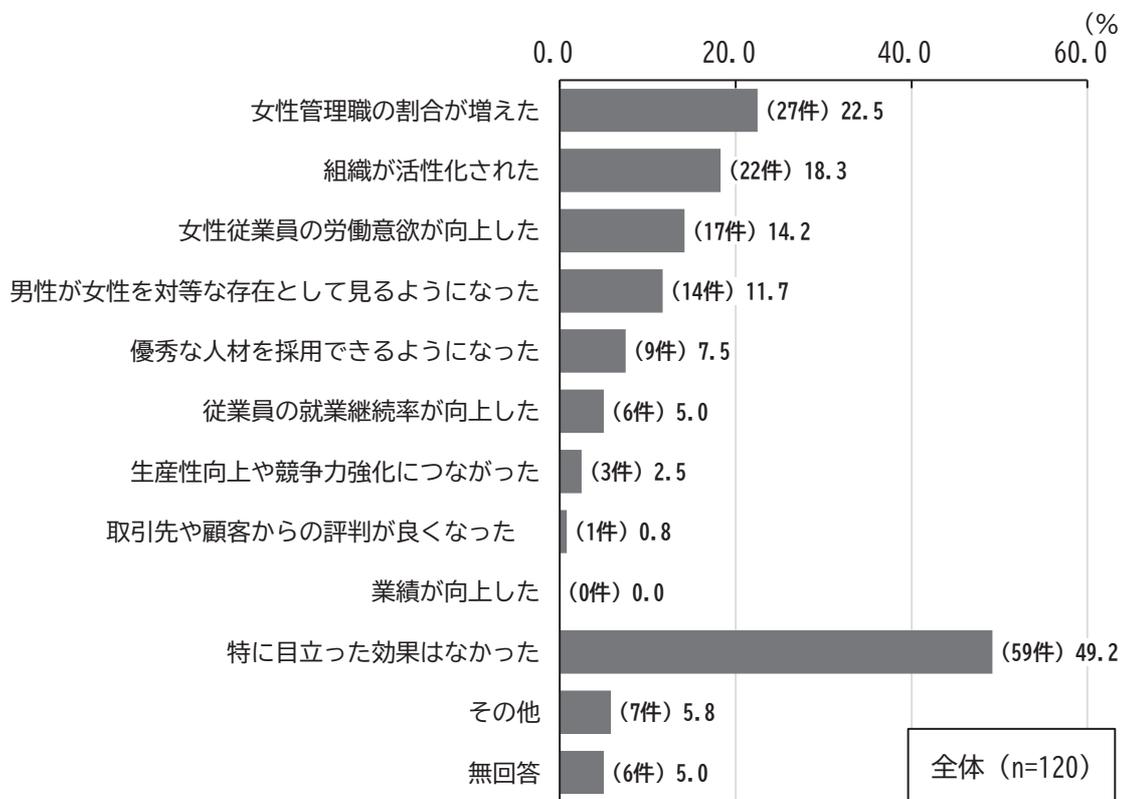
		合計	策定している	で策定を検討中	未定である	は策定する予定	無回答
全体		461 100.0	120 26.0	49 10.6	211 45.8	73 15.8	8 1.7
業種別	建設業	44 100.0	7 15.9	5 11.4	26 59.1	6 13.6	-
	製造業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	-	1 20.0	-
	情報通信業	10 100.0	2 20.0	1 10.0	7 70.0	-	-
	運輸業、郵便業	14 100.0	3 21.4	1 7.1	6 42.9	3 21.4	1 7.1
	卸売業、小売業	67 100.0	26 38.8	5 7.5	26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

(7) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の効果

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

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

図表1-7-1 一般事業主行動計画の効果(全体):複数回答



第2章 調査の結果

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

第2章 調査の結果

III 育児・介護休業制度

(1) 育児休業制度を取得できる期間

問 10	貴事業所では子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。
------	---

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

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

(参考) 育児休業の法定期間

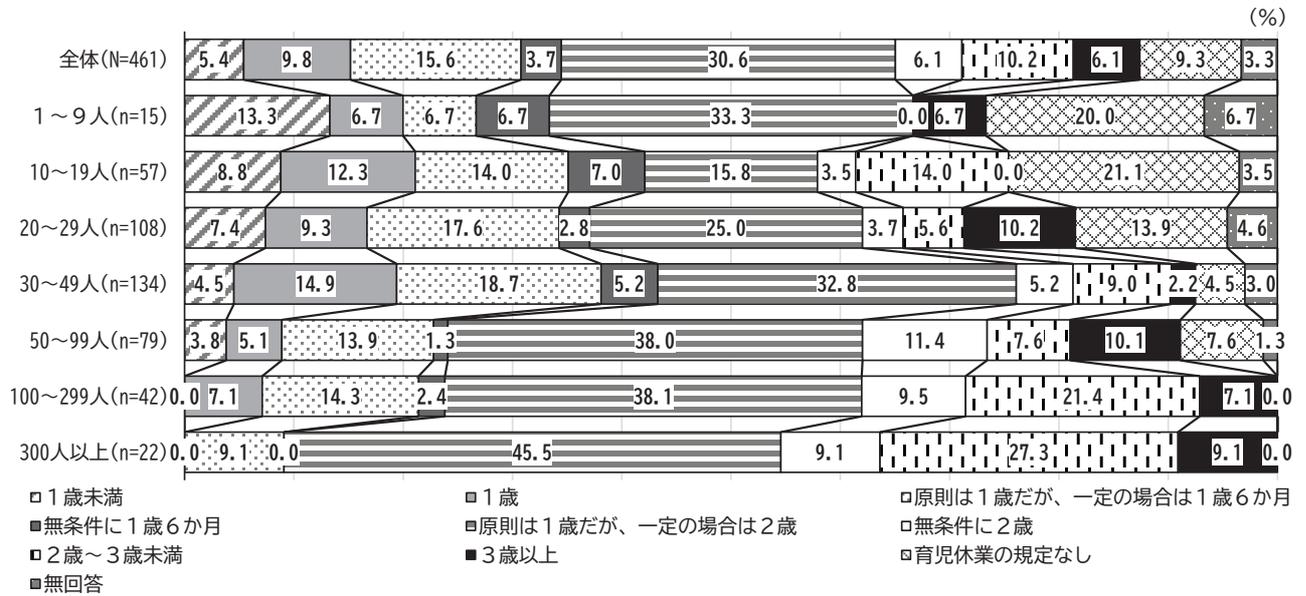
育児・介護休業法では、原則として、1歳に満たない子を養育する労働者は育児休業を取得することができますとされています。また、保育所に入所できないなどの一定の要件を満たす場合には、育児休業期間を1歳6か月まで、さらに最長2歳まで延長することが可能です。

図表2-1-1 育児休業取得可能期間(全体、業種別)

		(上段:実数、下段:%)										
		合計	1歳未満	1歳	の原則は1歳だが、1歳6か月が一定	無条件に1歳6か月	の原則は1歳だが、一定	無条件に2歳	2歳～3歳未満	3歳以上	育児休業の規定なし	無回答
全体		461 100.0	25 5.4	45 9.8	72 15.6	17 3.7	141 30.6	28 6.1	47 10.2	28 6.1	43 9.3	15 3.3
業種別	建設業	44 100.0	7 15.9	1 2.3	7 15.9	2 4.5	11 25.0	4 9.1	2 4.5	1 2.3	9 20.5	-
	製造業	5 100.0	-	1 20.0	2 40.0	-	2 40.0	-	-	-	-	-
	情報通信業	10 100.0	1 10.0	-	4 40.0	-	2 20.0	2 20.0	-	-	-	1 10.0
	運輸業、郵便業	14 100.0	-	2 14.3	3 21.4	1 7.1	2 14.3	3 21.4	2 14.3	1 7.1	-	-
	卸売業、小売業	67 100.0	4 6.0	5 7.5	9 13.4	1 1.5	14 20.9	3 4.5	6 9.0	10 14.9	13 19.4	2 3.0
	金融業、保険業	13 100.0	-	-	-	1 7.7	4 30.8	1 7.7	6 46.2	1 7.7	-	-
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	-	-	-	-	1 25.0	-	1 25.0	-	2 50.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	1 20.0	2 40.0	-	2 40.0	-	-	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	-	3 15.8	1 5.3	-	5 26.3	-	1 5.3	2 10.5	6 31.6	1 5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	-	-	2 12.5	-	5 31.3	-	3 18.8	3 18.8	3 18.8	-
	教育、学習支援業	41 100.0	-	1 2.4	9 22.0	3 7.3	16 39.0	4 9.8	3 7.3	3 7.3	1 2.4	1 2.4
	医療、福祉	137 100.0	5 3.6	21 15.3	21 15.3	5 3.6	48 35.0	7 5.1	18 13.1	5 3.6	5 3.6	2 1.5
	サービス業(他に分類されないもの)	42 100.0	4 9.5	7 16.7	5 11.9	1 2.4	15 35.7	2 4.8	4 9.5	2 4.8	-	2 4.8
	その他	18 100.0	4 22.2	-	2 11.1	2 11.1	5 27.8	-	1 5.6	-	2 11.1	2 11.1

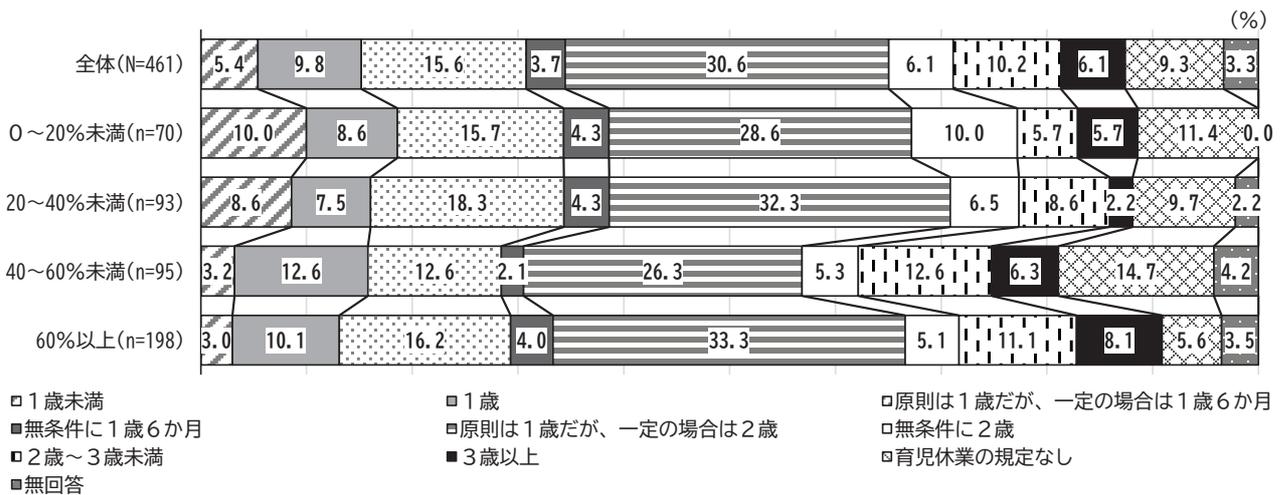
従業員規模別でみると、「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」「無条件に2歳」は、従業員の規模が大きくなるに従い高い割合になる傾向がみられ、「2歳未満～3歳未満」は100人以上の従業員規模の事業所で高い割合の傾向となっている。また、「育児休業の規定なし」は小規模の事業所で高い割合になる傾向がみられる。(図表2-1-2)

図表2-1-2 育児休業取得可能期間(全体、従業員規模別)



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

図表2-1-3 育児休業取得可能期間(全体、女性比率別)



第2章 調査の結果

(2) 育児休業取得者数

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

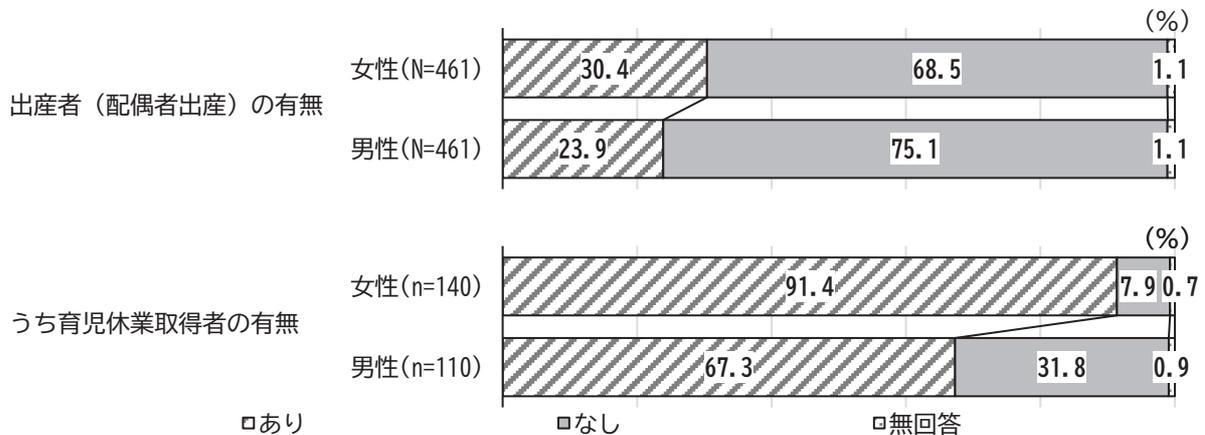
過去1年間(令和6年4月1日から令和7年3月31日)に女性の出産者がいた事業所は30.4%で、そのうち育児休業取得者がいた事業所は91.4%となっている。また、配偶者が出産した男性がいた事業所は23.9%で、そのうち男性の育児休業取得者がいた事業所は67.3%である。(図表2-2-1)

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

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

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

図表2-2-1 出産者・育休取得者がいた事業所比率(全体、男女別)



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

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

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

40.5%

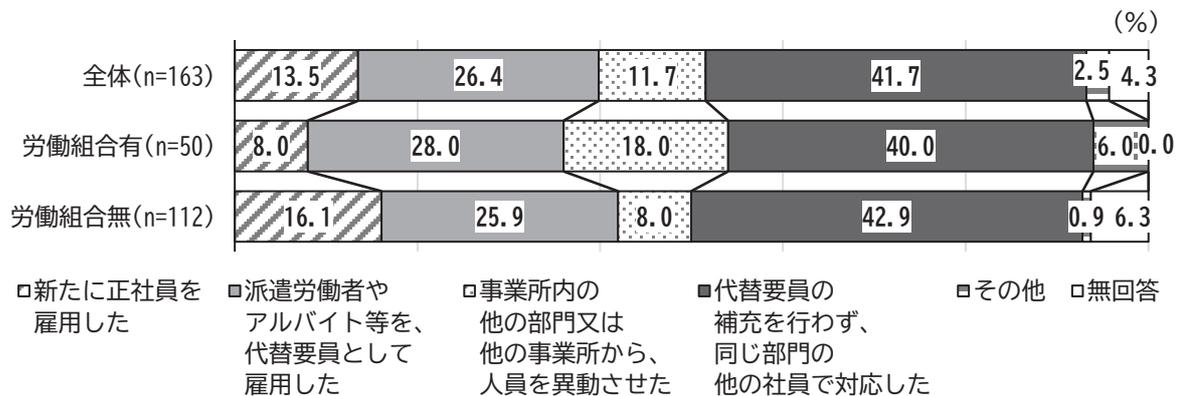
(3) 育児休業取得者の業務への対応

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

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

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

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



第2章 調査の結果

(4) 介護休業を取得できる期間

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

1) 介護休業規定の有無

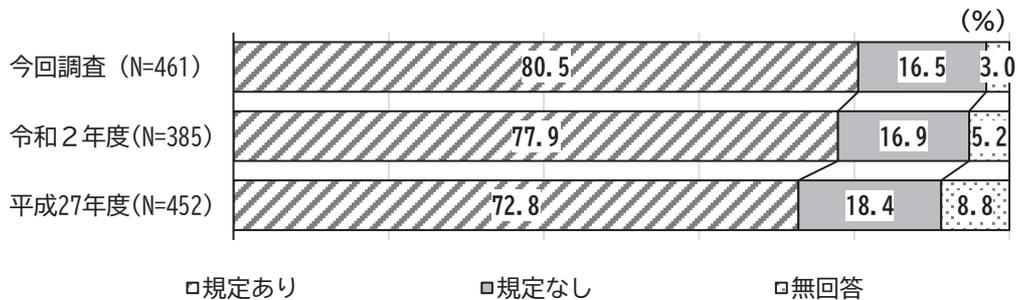
介護休業については、「規定あり」が80.5%と8割を超えている。(図表2-4-1)

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

(参考)介護休業の法定日数

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

図表2-4-1 介護休業規定の有無(全体)【経年比較】



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

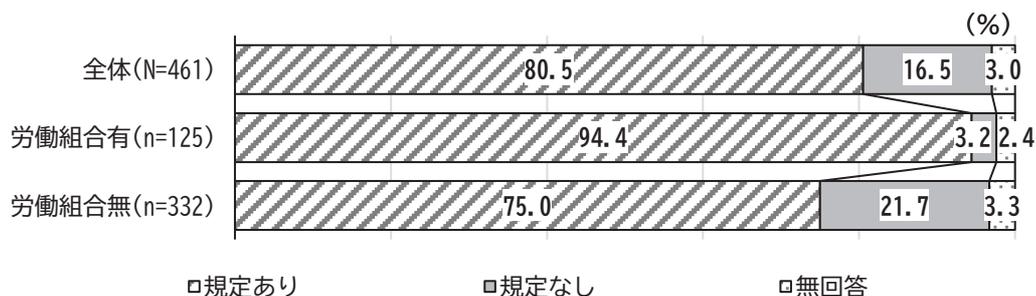
図表2-4-2 介護休業規定の有無(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

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

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

図表2-4-3 介護休業規定の有無(全体、労働組合の有無別)



第2章 調査の結果

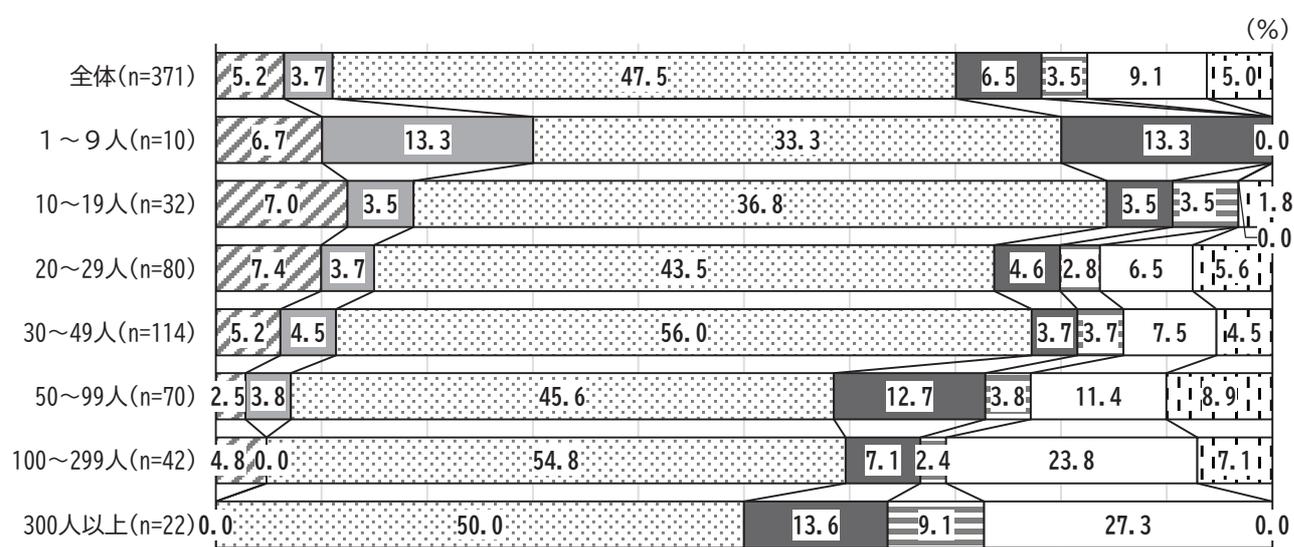
2) 介護休業できる期間

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

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

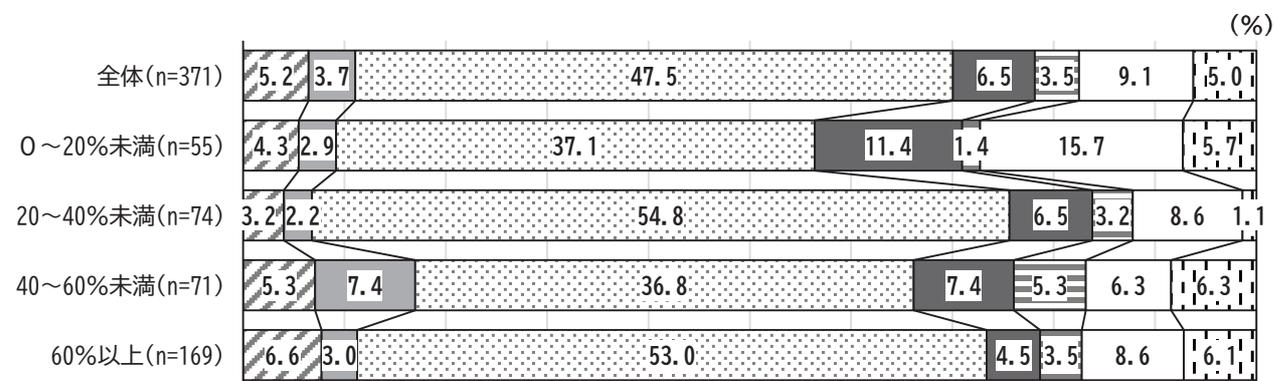
女性比率別でみると、いずれも「93日」が最も多くなっている。そのうち〈0~20%未満〉は37.1%、〈40~60%未満〉は36.8%と全体より10ポイント近く低くなっている。一方、〈0~20%未満〉は「1年」が15.7%で、全体より6.6ポイント高くなっている。(図表2-4-5)

図表2-4-4 介護休業取得可能期間(全体、従業員規模別)



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

図表2-4-5 介護休業取得可能期間(全体、女性比率別)



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

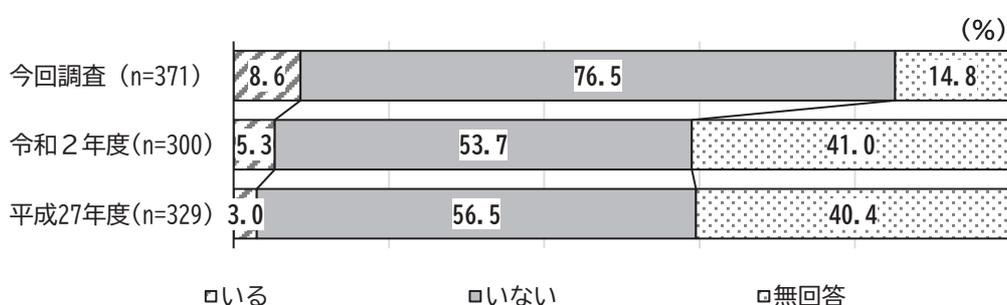
(5) 1年間に介護休業を取得した従業員の有無

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

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

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

図表2-5-1 介護休業取得者がいた事業所(全体)【経年比較】



(6) 介護休業取得者の属性

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

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

図表2-6-1 介護休業取得者の属性(人数)(全体)

(人)

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

(7) 育児・介護休業取得者の職場復帰の取組み

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

1) 育児休業取得者の復職に際しての取組み

①相談・面接

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

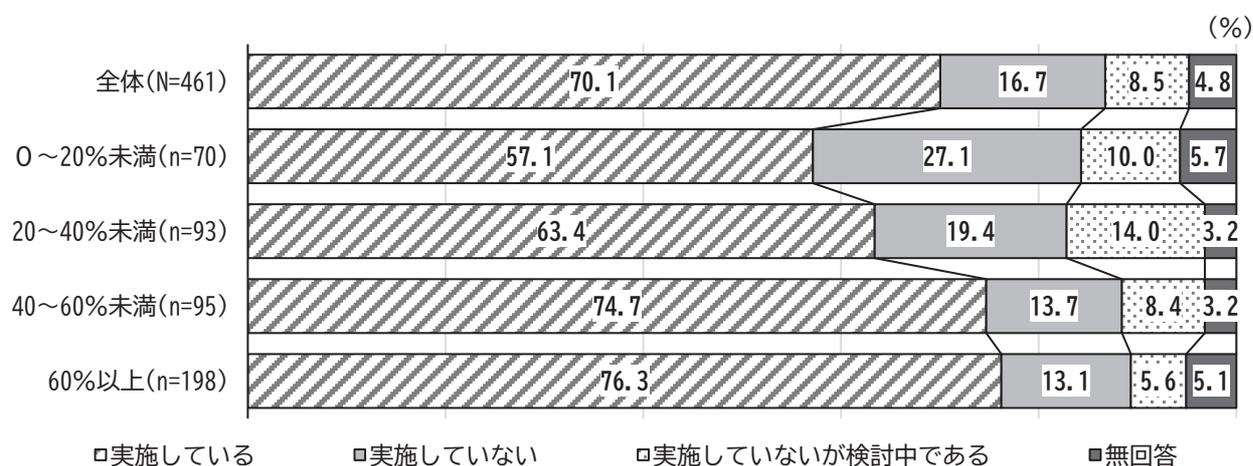
業種別にみると、概ねの業種で「実施している」が6割以上となっており、特に〈金融業、保険業〉では92.3%と高い割合となっている。一方、〈建設業〉〈宿泊業、飲食サービス業〉などでは約5割にとどまっている。また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「実施していない」は15.8%となっており、「実施していないが検討中である」が26.3%と高くなっている。その他、〈サービス業（他に分類されないもの）〉では「実施していない」が9.5%と1割未満となっている。(図表2-7-1)

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

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

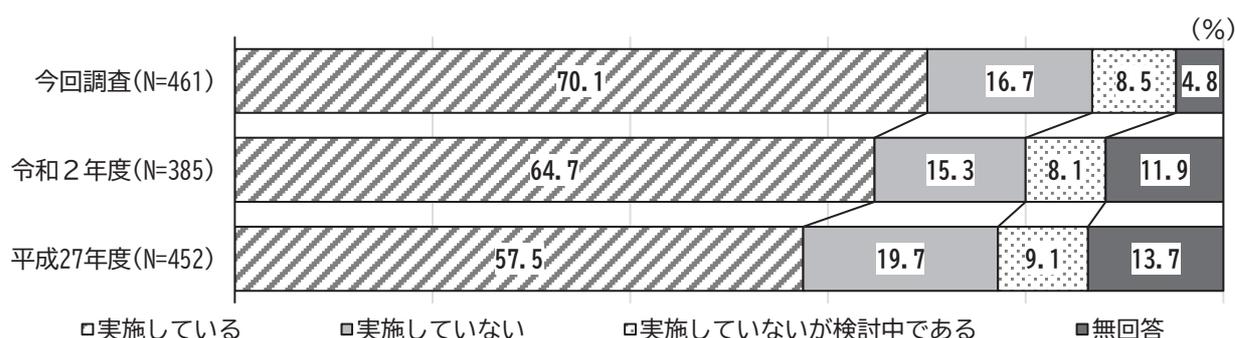
女性比率別にみると、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は、女性比率が高いほど、割合が高くなる傾向がみられ、〈0～20%未満〉では57.1%と5割強に対し、〈60%以上〉では76.3%と7割強となっている。「実施していない」、「実施していないが検討中である」は、女性比率が低くなるに従い割合が高くなる傾向がみられる。(図表2-7-2)

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



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

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



第2章 調査の結果

②教育・訓練

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

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

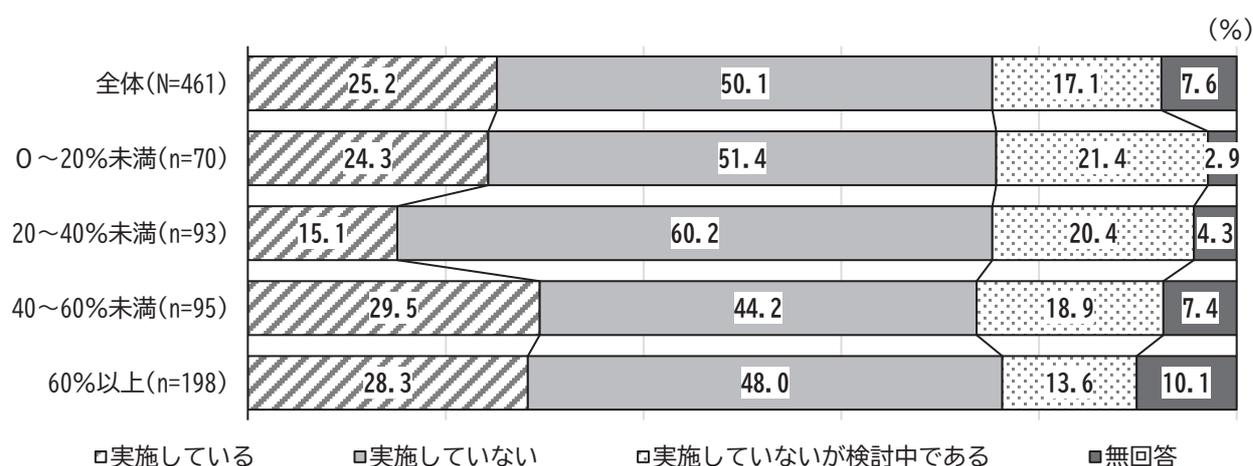
図表2-7-4 育児休業取得者の復職に関する取組み等(②教育・訓練)
(全体、業種別)

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

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

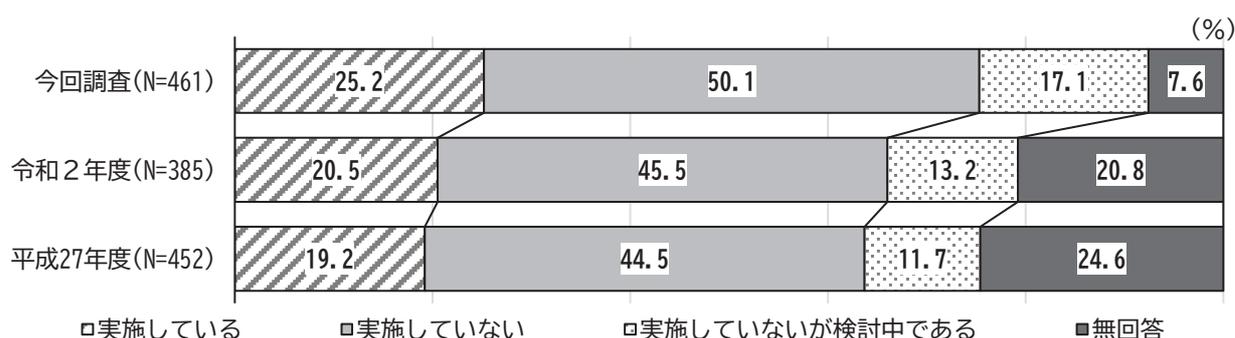
(図表2-7-5)

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



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

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



第2章 調査の結果

2) 介護休業取得者の復職に際しての取組み

①相談・面接（介護）

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

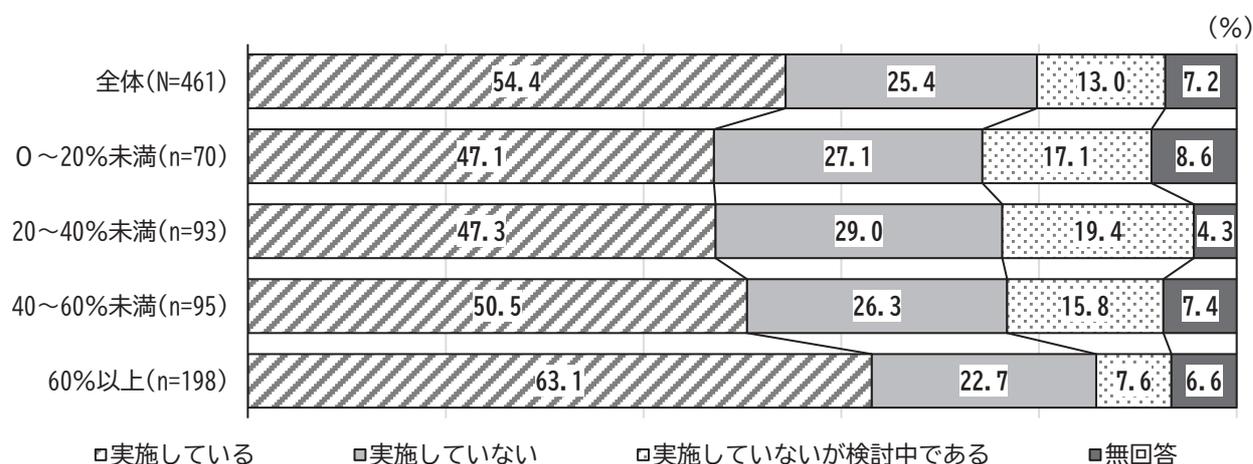
業種別にみると、概ねの業種で「実施している」は5割以上となっており、〈金融業、保険業〉では69.2%と割合が高くなっている。一方、〈建設業〉は36.4%、〈宿泊業、飲食サービス業〉は36.8%、〈その他〉は33.3%と3割にとどまっている。また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「実施していない」が26.3%で、「実施していないが検討中である」が31.6%と割合が高くなっている。（図表2-7-7）

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

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

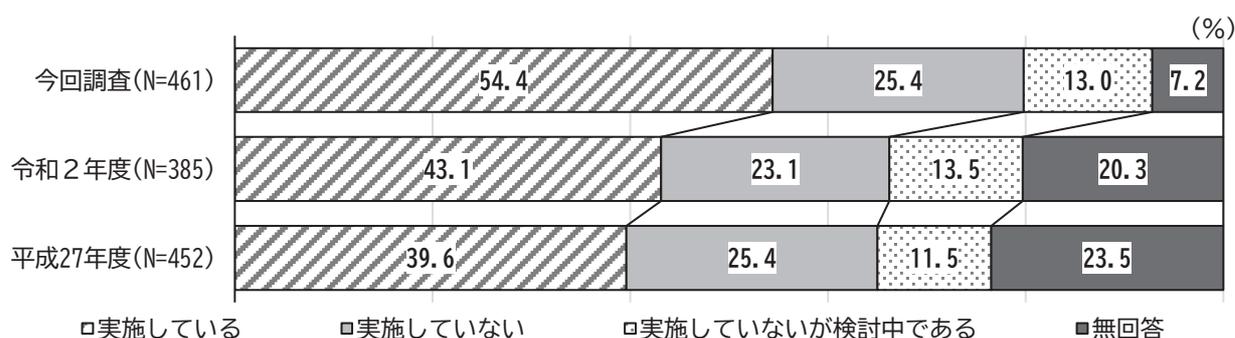
女性比率別にみると、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は、女性比率が高いほど、割合が高くなる傾向がみられ、〈0～20%未満〉では47.1%と4割以上に対し、〈60%以上〉では63.1%と6割を超えている。「実施していない」、「実施していないが検討中である」は、女性比率が低いほど、割合が高くなる傾向がみられ、〈20～40%未満〉でいずれも高い割合となっている。(図表2-7-8)

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



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

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



第2章 調査の結果

②教育・訓練（介護）

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

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

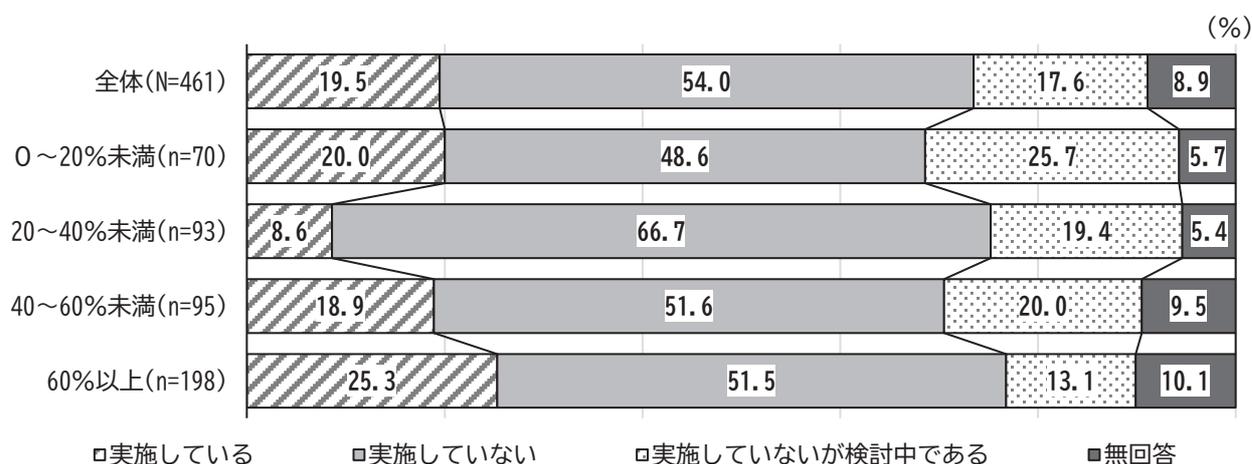
図表2-7-10 介護休業取得者の復職に関する取組み等〈②教育・訓練〉（全体、業種別）

（上段：実数、下段：％）

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

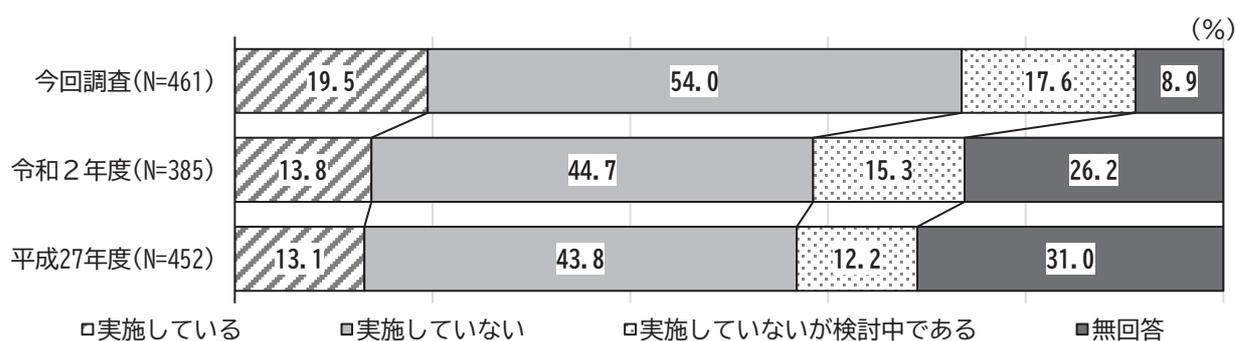
女性比率別にみると、〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は、女性比率に関わらず概ね約2割となっているが、〈20～40%未満〉ではわずか8.6%と1割に満たない。一方、「実施していないが検討中である」は女性比率が低くなるに従い、概ね割合が高くなる傾向がみられ、〈0～20%未満〉では25.7%に対し、〈60%以上〉では13.1%と約1割となっている。(図表2-7-11)

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



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

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



第2章 調査の結果

(8) 看護休暇制度の有無、利用実績

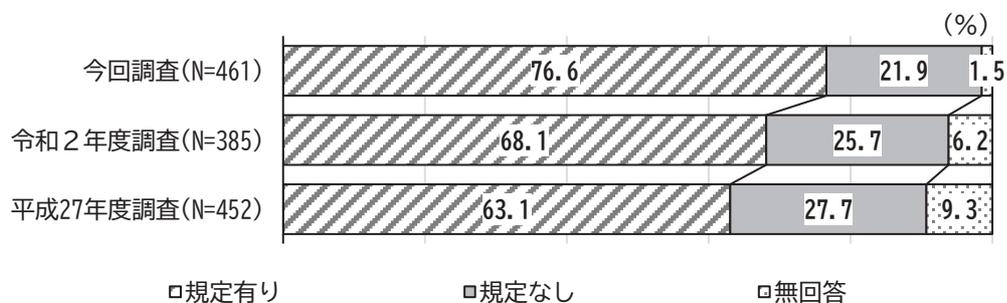
問 14	<p>就業規則等で子どもが病気・けがをしたときに休める看護休暇制度がありますか。 (育児・介護休業法の改正により、小学校3年生修了までの子の看護のための休暇の取得可能日数が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を半日単位で取得が可能になりました。)</p> <p>なお、利用実績についてもご回答ください。</p>
------	---

1) 就業規則等での既定の有無

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

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

図表2-8-1 看護休暇制度の規定の有無(全体)【経年比較】



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

図表2-8-2 看護休暇制度の規定の有無(全体、業種別)

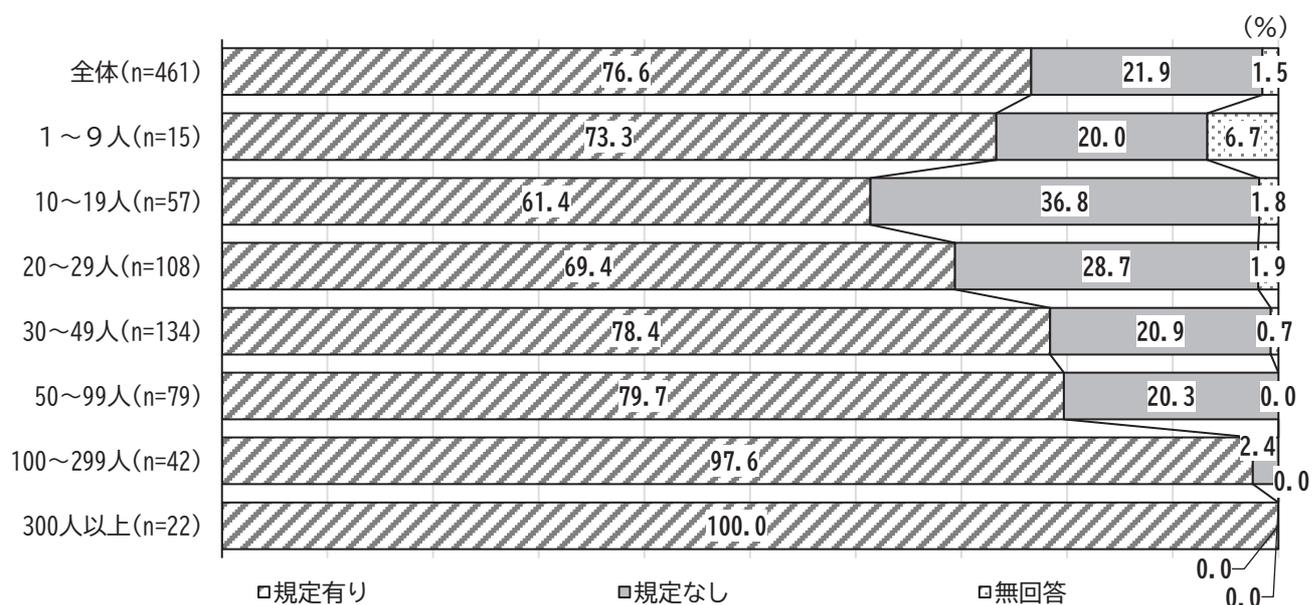
(上段：実数、下段：%)

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

第2章 調査の結果

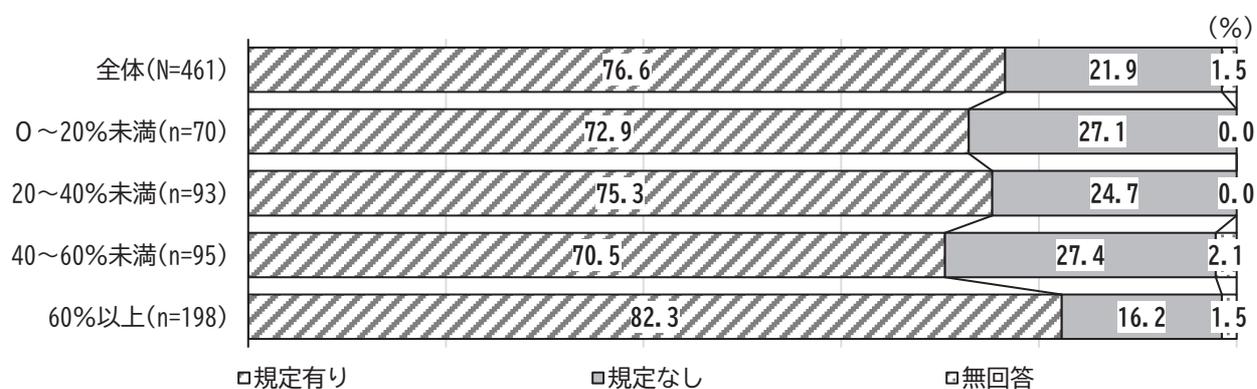
従業員規模別で見ると、「規定有り」は概ね従業員規模が大きくなるにつれて増加する傾向がみられる。(図表2-8-3)

図表2-8-3 看護休暇制度の規定の有無(全体、従業員規模別)



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

図表2-8-4 看護休暇制度の規定の有無(全体、女性比率別)

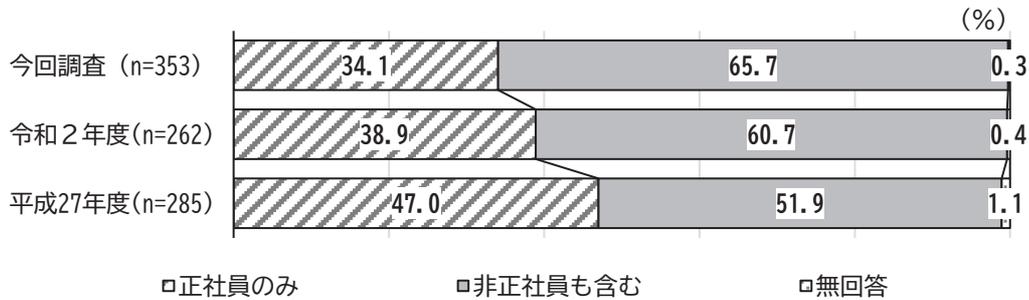


2) 看護休暇制度の対象

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

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

図表2-8-5 看護休暇制度の対象者(全体)【経年比較】

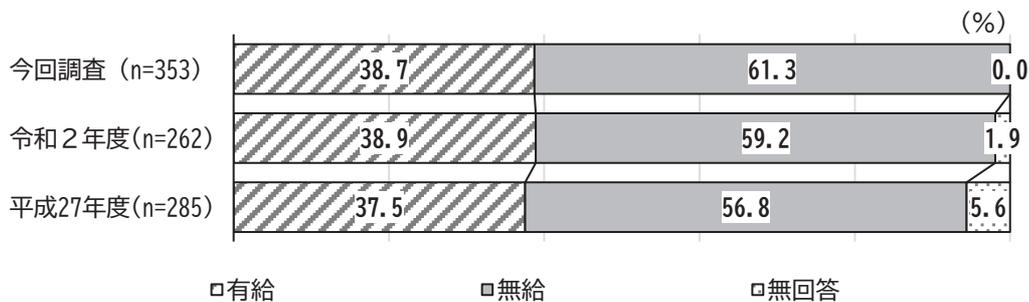


3) 給与支給の有無

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

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

図表2-8-6 看護休暇中の給与支給の有無【経年比較】

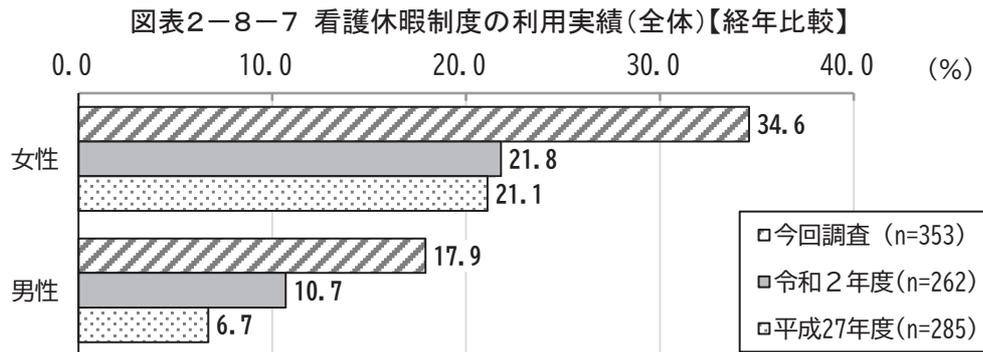


第2章 調査の結果

4) 看護休暇制度の利用実績

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

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



5) 利用日数

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

図表2-8-8 看護休暇制度の利用日数(全体)

(上段：実数、下段：%)

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

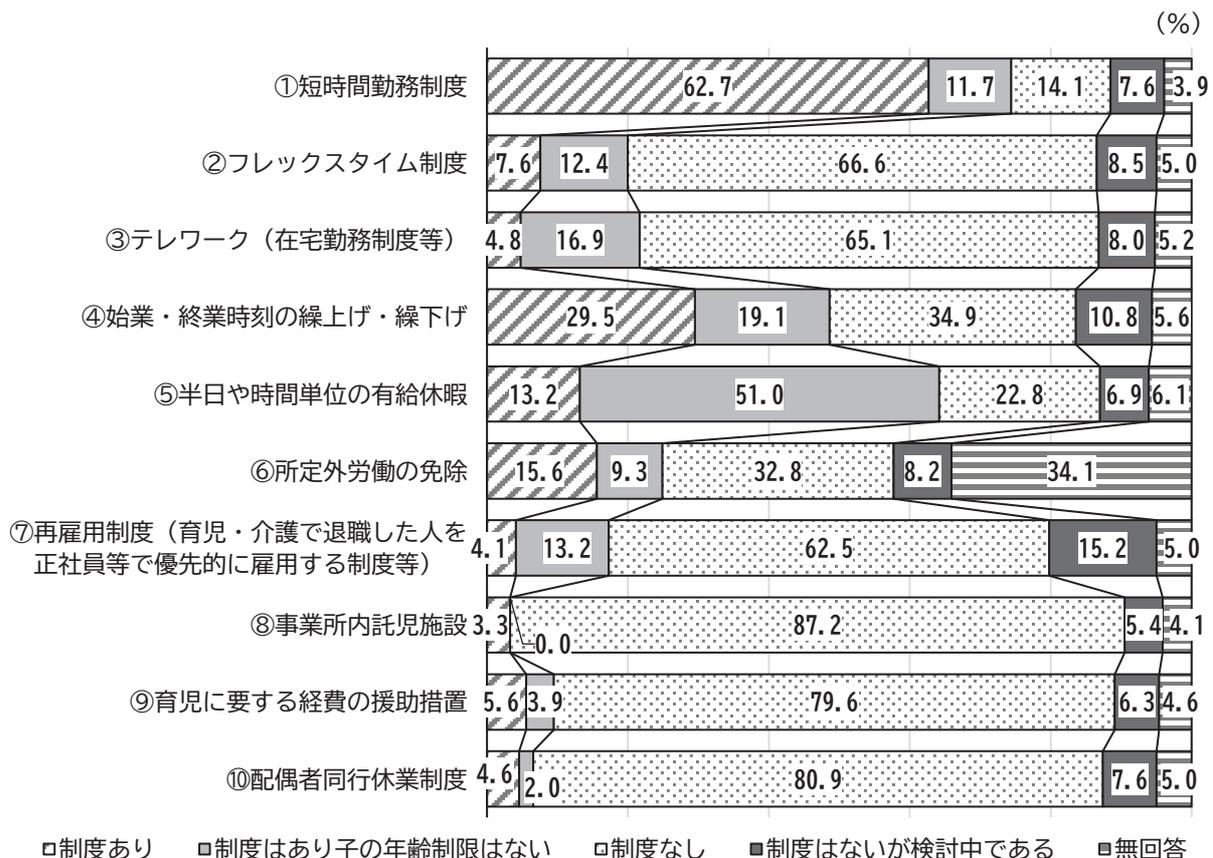
IV 働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援

(1) 育児との両立支援制度の有無

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

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

図表3-1-1 育児との両立支援制度の有無(全体)



第2章 調査の結果

①短時間勤務制度

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

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

(上段：実数、下段：%)

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

⑤半日や時間単位の有給休暇

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

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

(上段：実数、下段：%)

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

第2章 調査の結果

⑥所定外労働の免除

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

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

(上段：実数、下段：%)

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

④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

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

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

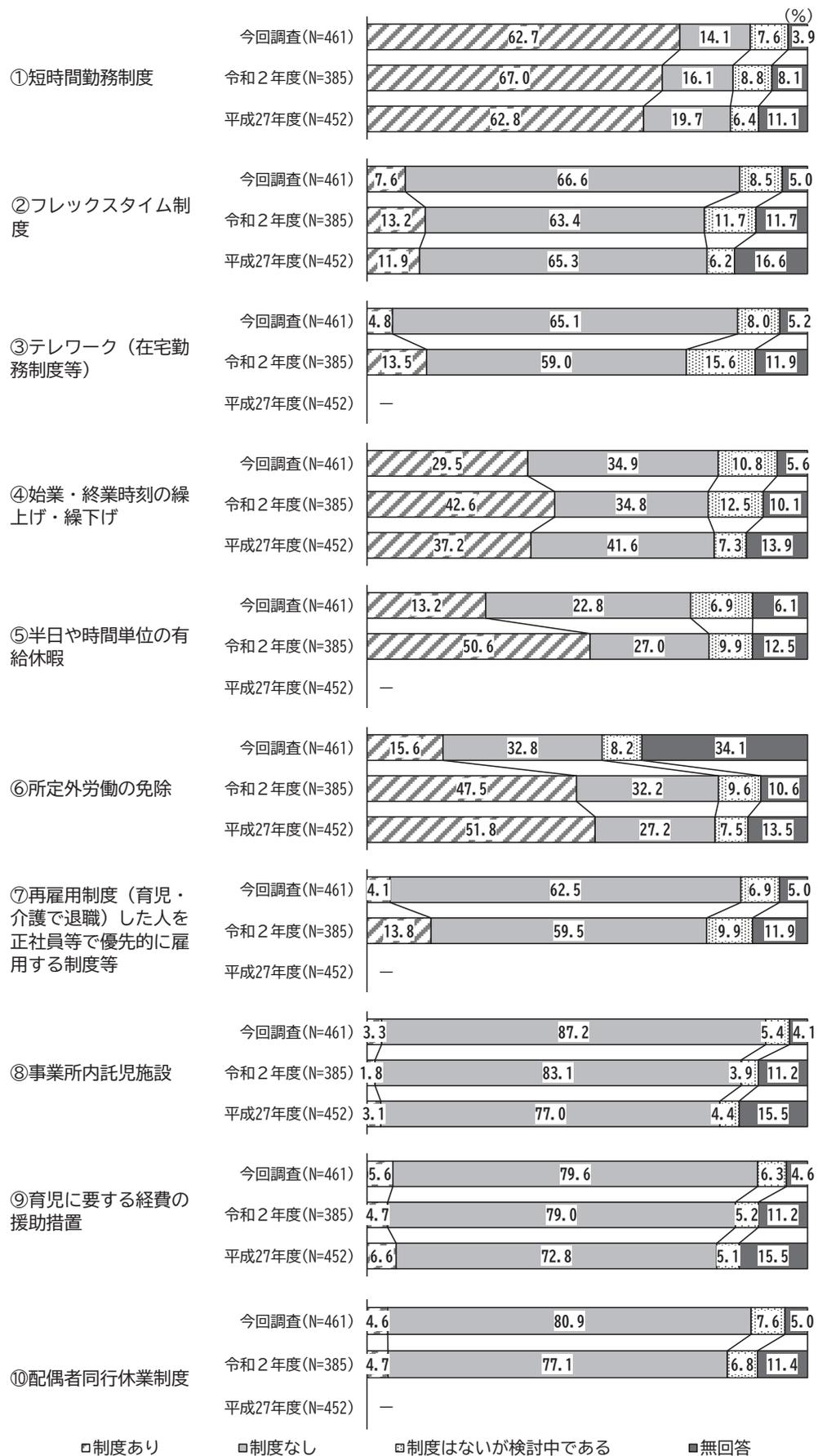
(上段：実数、下段：%)

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

第2章 調査の結果

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

図表3-1-6 育児との両立支援制度の有無(全体)【経年比較】

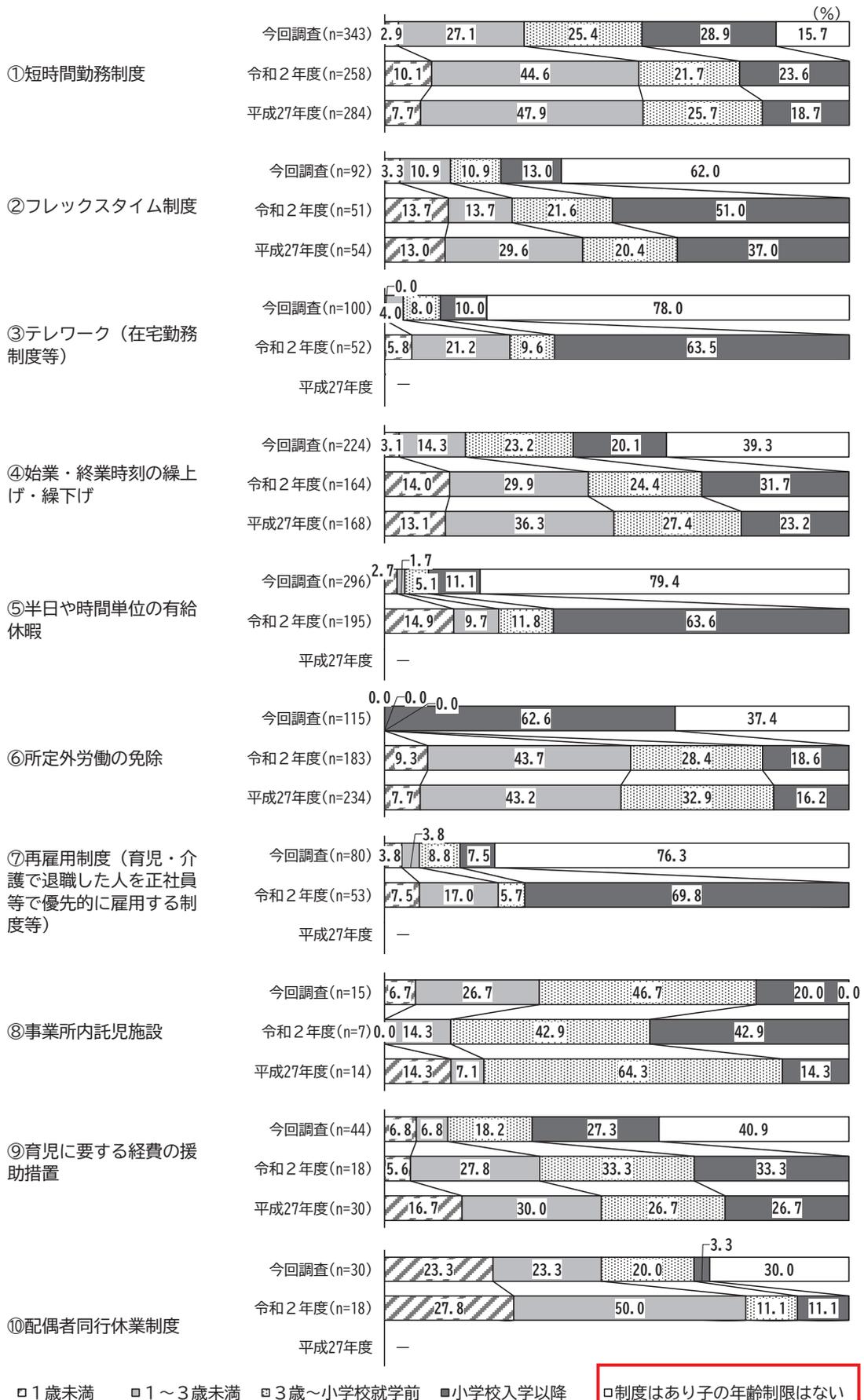


2) 各制度を利用できる子の年齢上限

※今回調査から、「制度はあり子の年齢制限はない」の回答を追加している。

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

図表3-1-7 制度を利用することができる子の年齢上限



※今回調査から追加

(2) 育児との両立支援制度の利用実績

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

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

図表3-2-1 育児との両立支援制度の利用実績(全体)

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

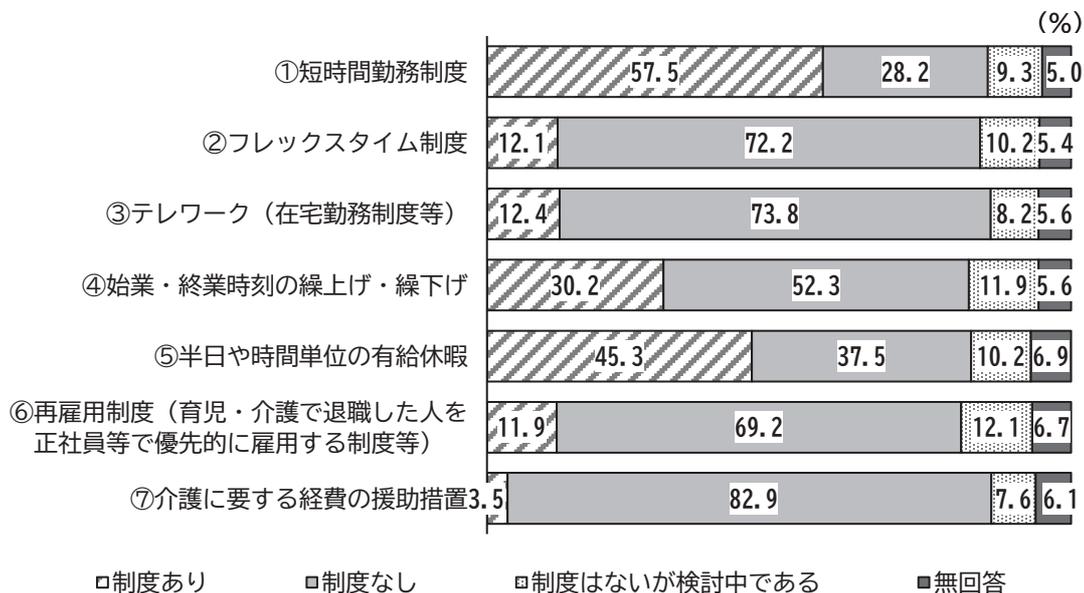
(3) 介護との両立支援制度の有無

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

1) 介護との両立支援制度の有無

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

図表3-3-1 介護との両立支援制度の有無(全体)



第2章 調査の結果

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

①短時間勤務制度

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

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

(上段：実数、下段：%)

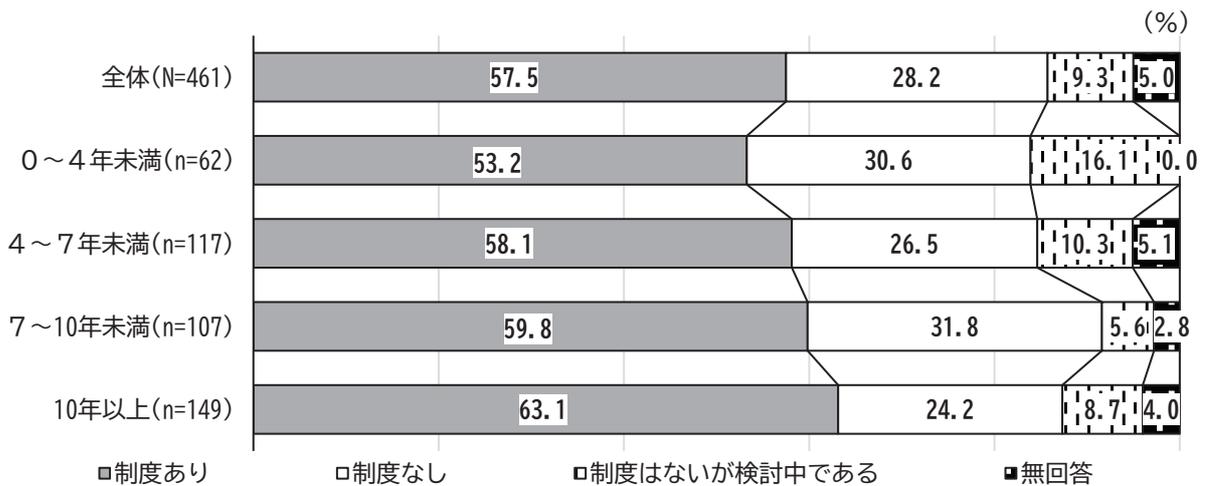
		合計	制度あり	制度なし	討制 中度 ではない が検	無 回 答
全体		461 100.0	265 57.5	130 28.2	43 9.3	23 5.0
業 種 別	建設業	44 100.0	24 54.5	14 31.8	6 13.6	- -
	製造業	5 100.0	4 80.0	- -	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	7 70.0	3 30.0	- -	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	4 28.6	10 71.4	- -	- -
	卸売業、小売業	67 100.0	34 50.7	19 28.4	8 11.9	6 9.0
	金融業、保険業	13 100.0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

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

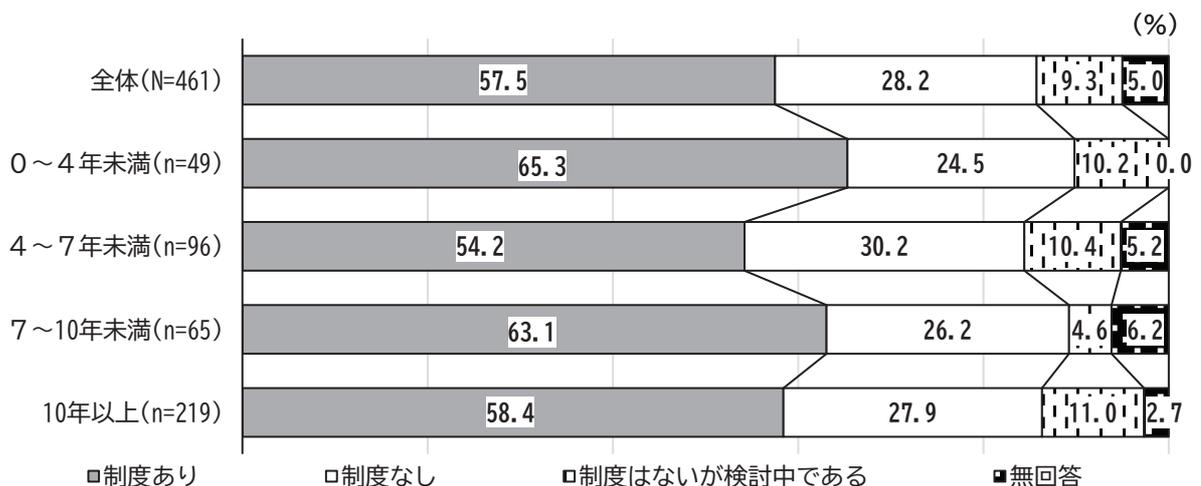
【男性】においては、平均勤続年数による傾向は特にみられないが、〈0～4年未満〉の事業所では、「制度あり」が65.3%と6割半ばを超えている。

【女性】、【男性】ともに、「制度あり」が5～6割台を占めている。

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



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



第2章 調査の結果

⑤半日や時間単位の有給休暇

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

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

（上段：実数、下段：％）

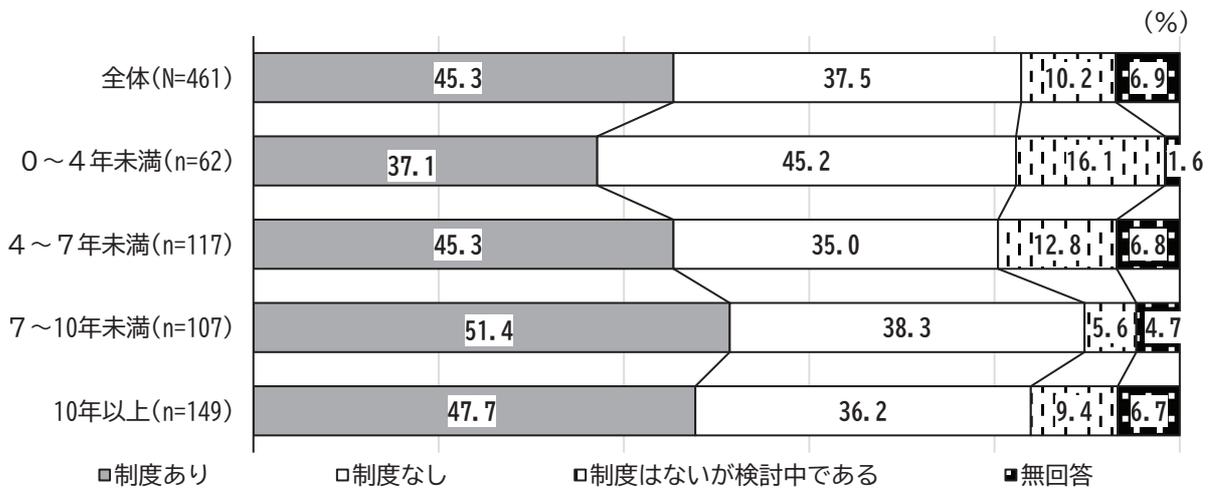
		合計	制度あり	制度なし	討制 中 度 で は あ り が 検	無 回 答
全体		461 100.0	209 45.3	173 37.5	47 10.2	32 6.9
業 種 別	建設業	44 100.0	23 52.3	14 31.8	7 15.9	- -
	製造業	5 100.0	4 80.0	- -	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	6 60.0	3 30.0	1 10.0	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	3 21.4	9 64.3	- -	2 14.3
	卸売業、小売業	67 100.0	30 44.8	25 37.3	6 9.0	6 9.0
	金融業、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

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

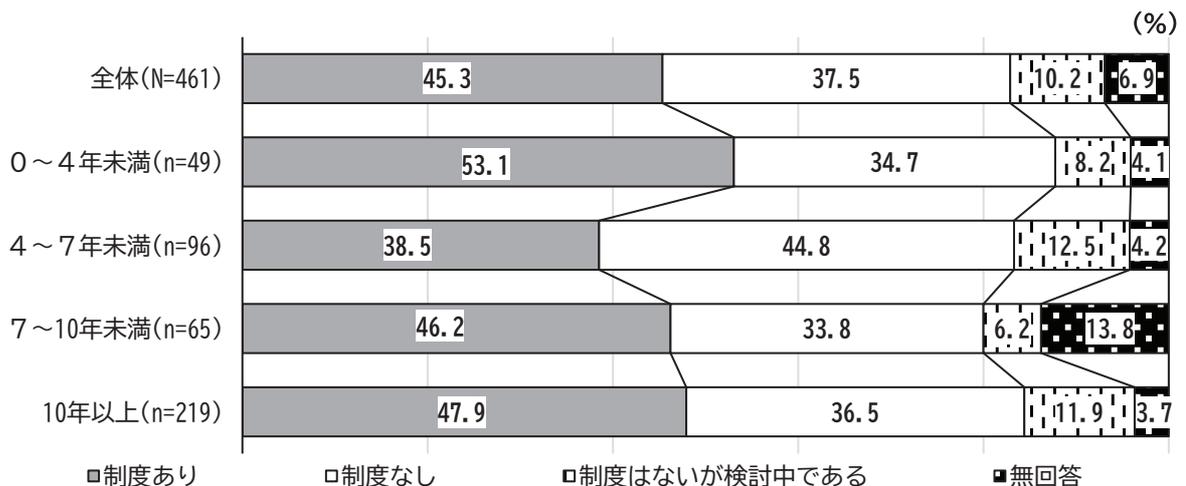
【男性】においては、〈0～4年未満〉の事業所では、「制度あり」が53.1%と5割を超えている。

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

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



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



④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

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

第2章 調査の結果

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

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

(上段:実数、下段:%)

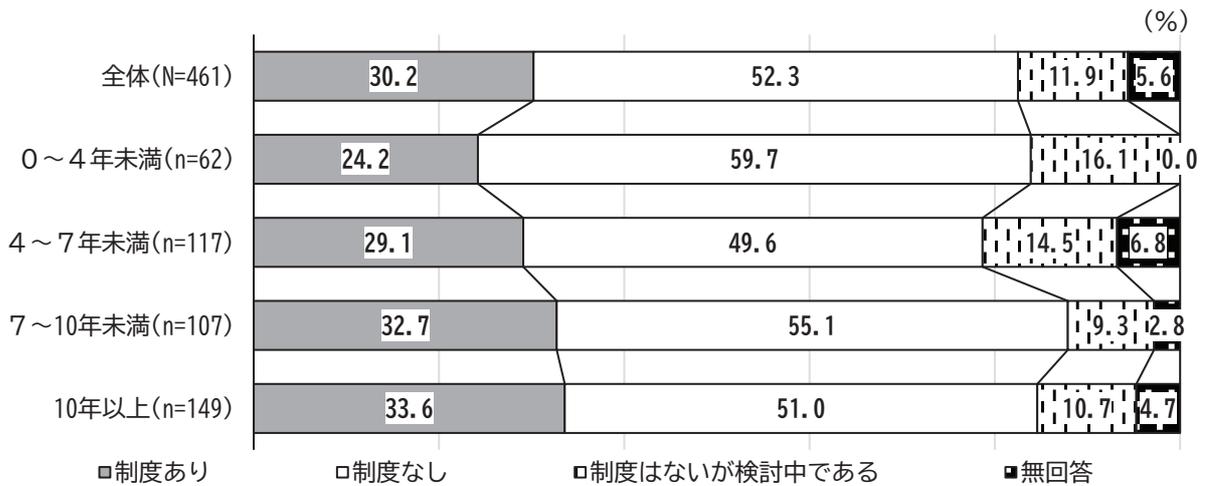
		合計	制度あり	制度なし	討制 中 度 で あ り が 検	無 回 答
全体		461 100.0	139 30.2	241 52.3	55 11.9	26 5.6
業 種 別	建設業	44 100.0	17 38.6	22 50.0	5 11.4	- -
	製造業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	- -
	情報通信業	10 100.0	6 60.0	4 40.0	- -	- -
	運輸業、郵便業	14 100.0	2 14.3	10 71.4	- -	2 14.3
	卸売業、小売業	67 100.0	20 29.9	33 49.3	9 13.4	5 7.5
	金融業、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

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

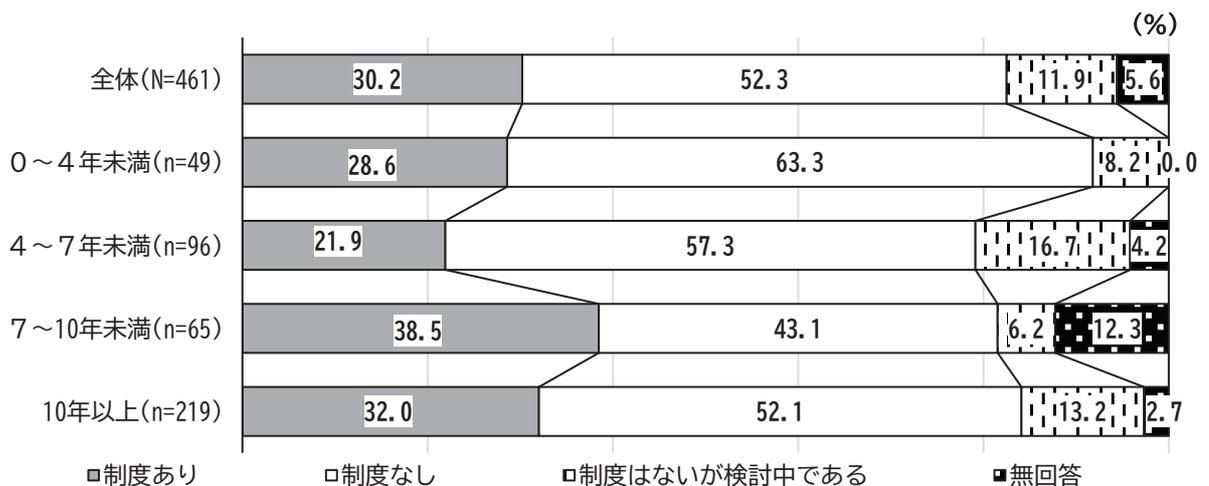
【男性】においては、〈0～4年未満〉の事業所では、「制度なし」が63.3%と6割を超えている。

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

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



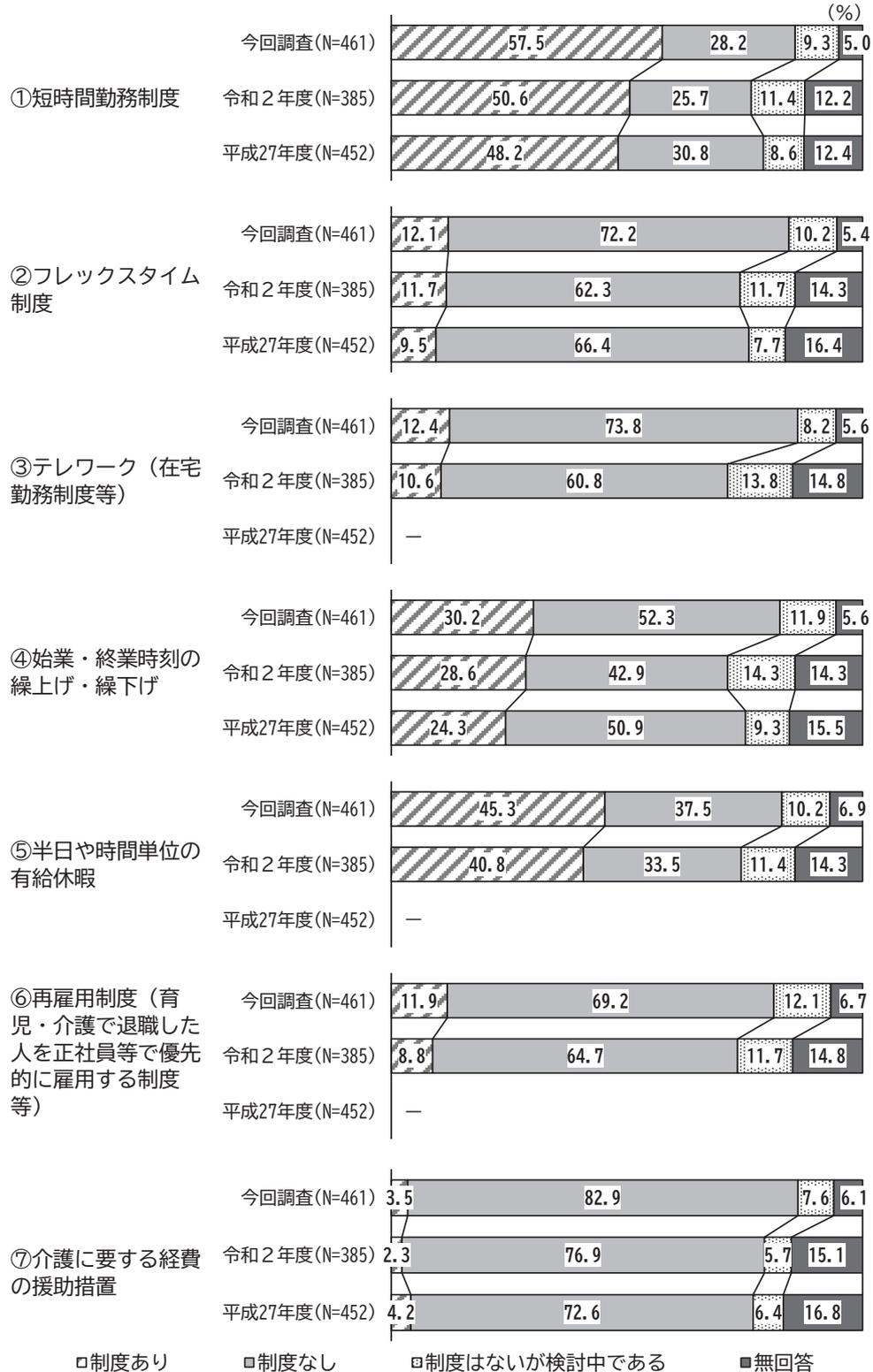
図表3-3-10 介護との両立支援制度の有無「④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」
(全体、平均勤続年数別)男性



第2章 調査の結果

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

図表3-3-11 介護との両立支援制度の有無(全体)【経年比較】

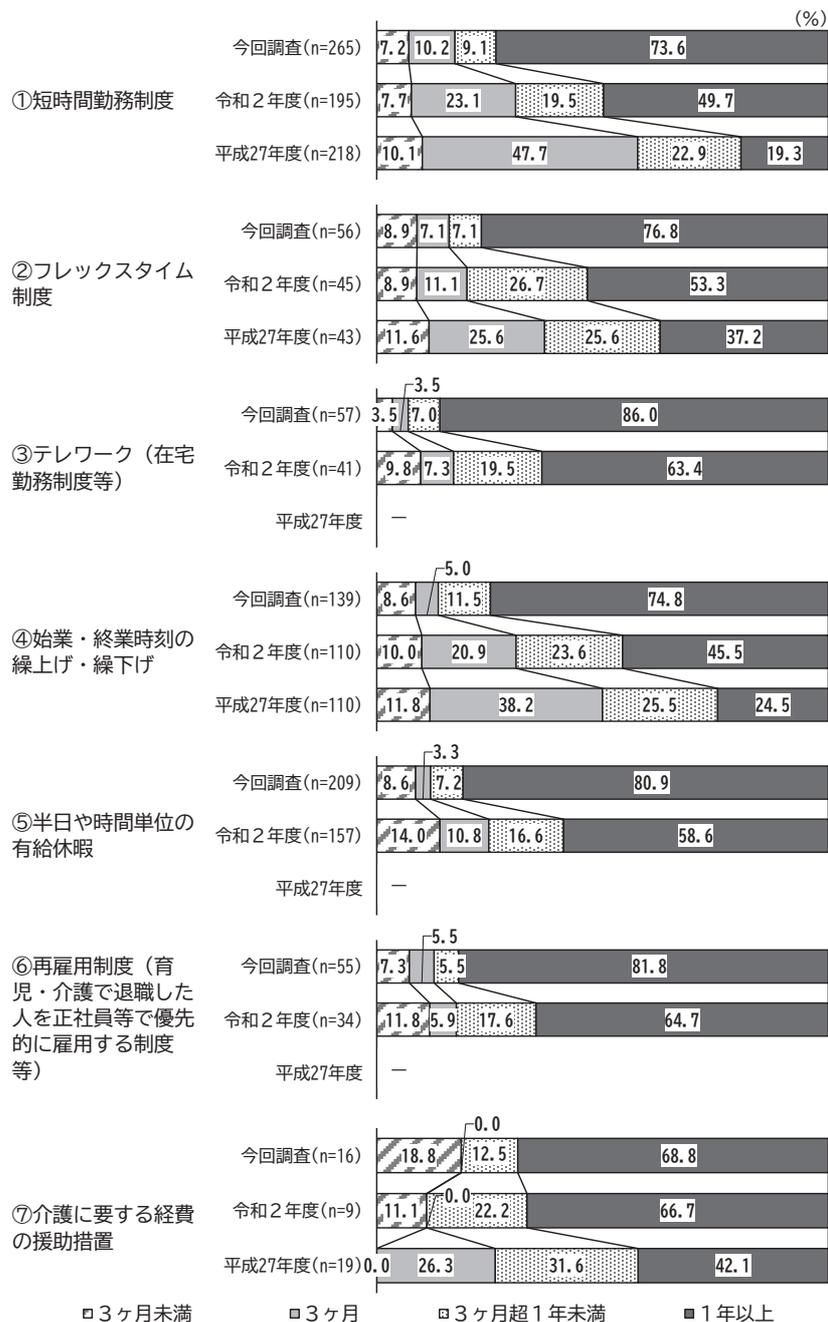


2) 介護との両立支援制度の最長期間

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

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

図表3-3-12 介護との両立支援制度の最長利用期間(全体)【経年比較】



(4) 介護との両立支援制度の利用実績

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

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

図表3-4-1 介護との両立支援制度の利用実績(全体)

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

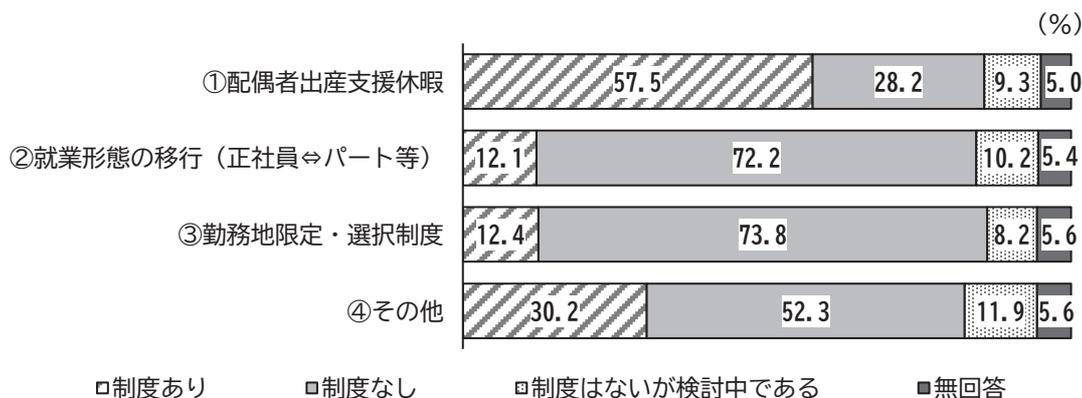
(5) 多様な働き方を可能にする制度の有無

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

1) 制度の有無

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

図表3-5-1 多様な働き方を可能にする制度の有無(全体)



※④その他について

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

第2章 調査の結果

①配偶者出産支援休暇

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

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

(上段：実数、下段：%)

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

②就業形態の移行（正社員⇔パート等）

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

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

（上段：実数、下段：％）

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

第2章 調査の結果

③勤務地限定・選択制度

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

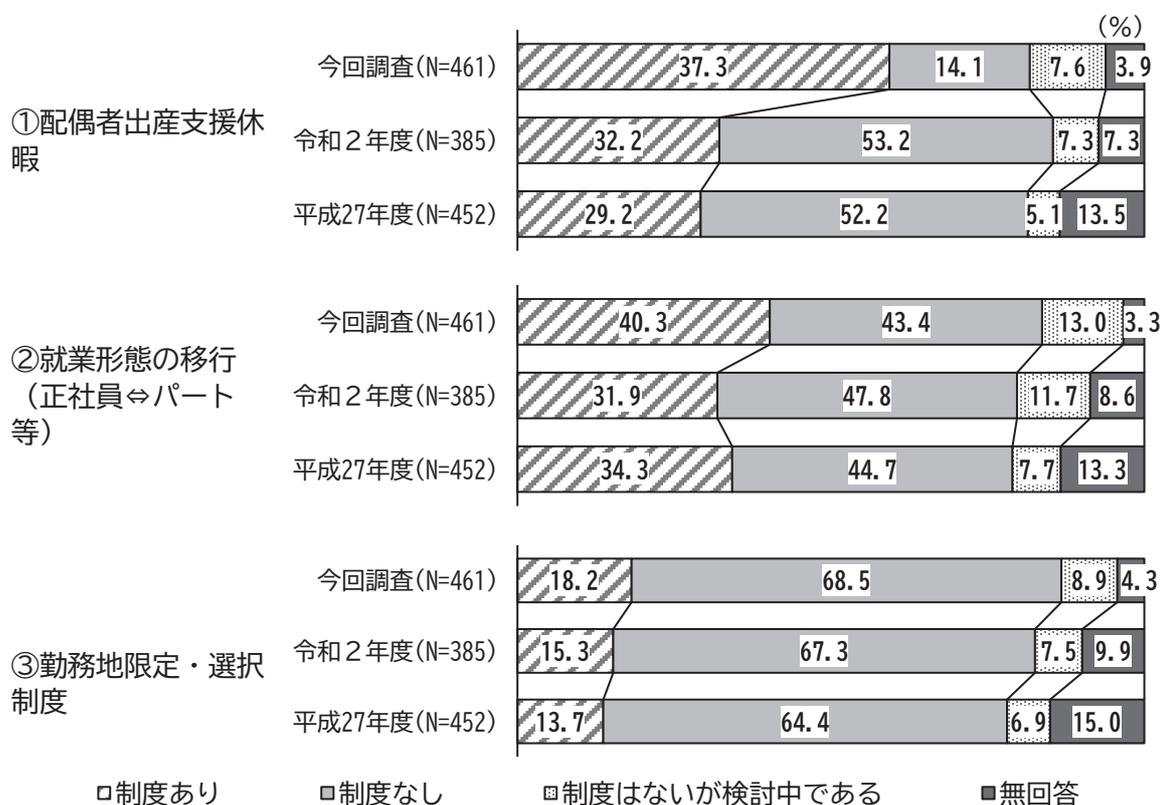
図表3-5-4 多様な働き方を可能にする制度の有無「③勤務地限定・選択制度」
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

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

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

図表3-5-5 多様な働き方を可能にする制度の有無（全体）【経年比較】



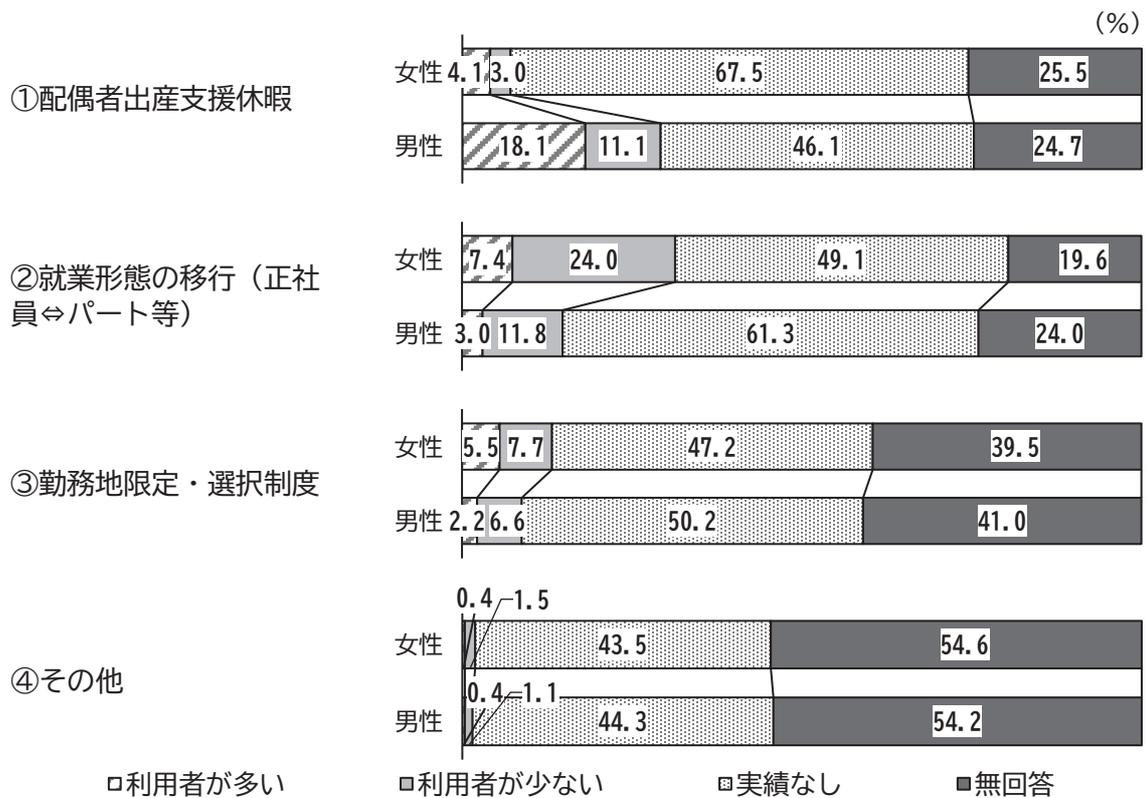
第2章 調査の結果

(6) 多様な働き方を可能にする制度の利用実績

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

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

図表3-6-1 多様な働き方を可能にする制度の利用実績(全体)



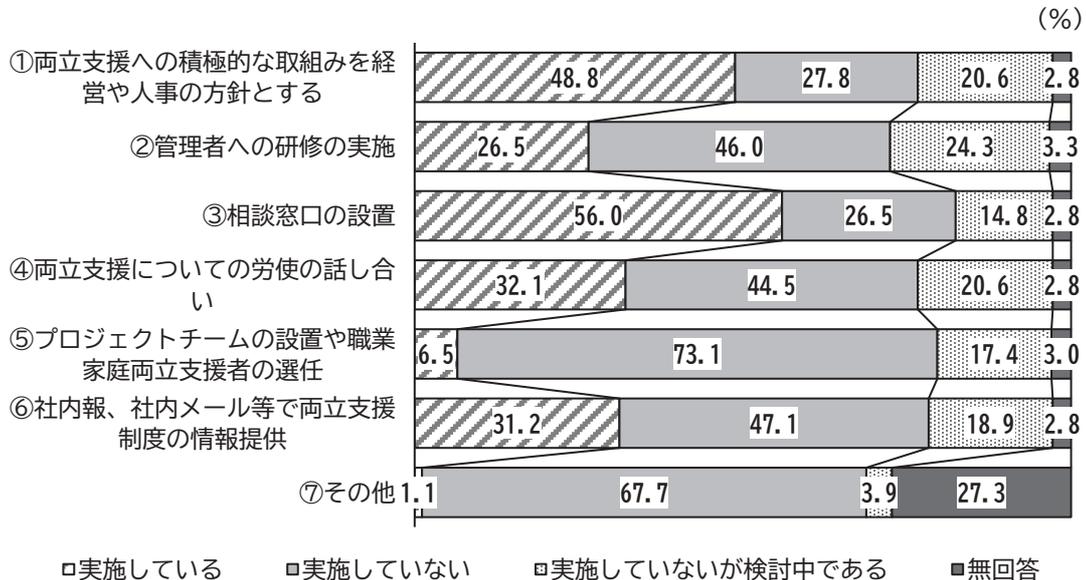
(7) 育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくり

1) 育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりの実施状況

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

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

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



第2章 調査の結果

各取組みの「実施している」上位2項目を業種別でみると、以下のとおりである。

③相談窓口の設置

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

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

(上段：実数、下段：%)

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

①両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする

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

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

「①両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする」(全体、業種別)

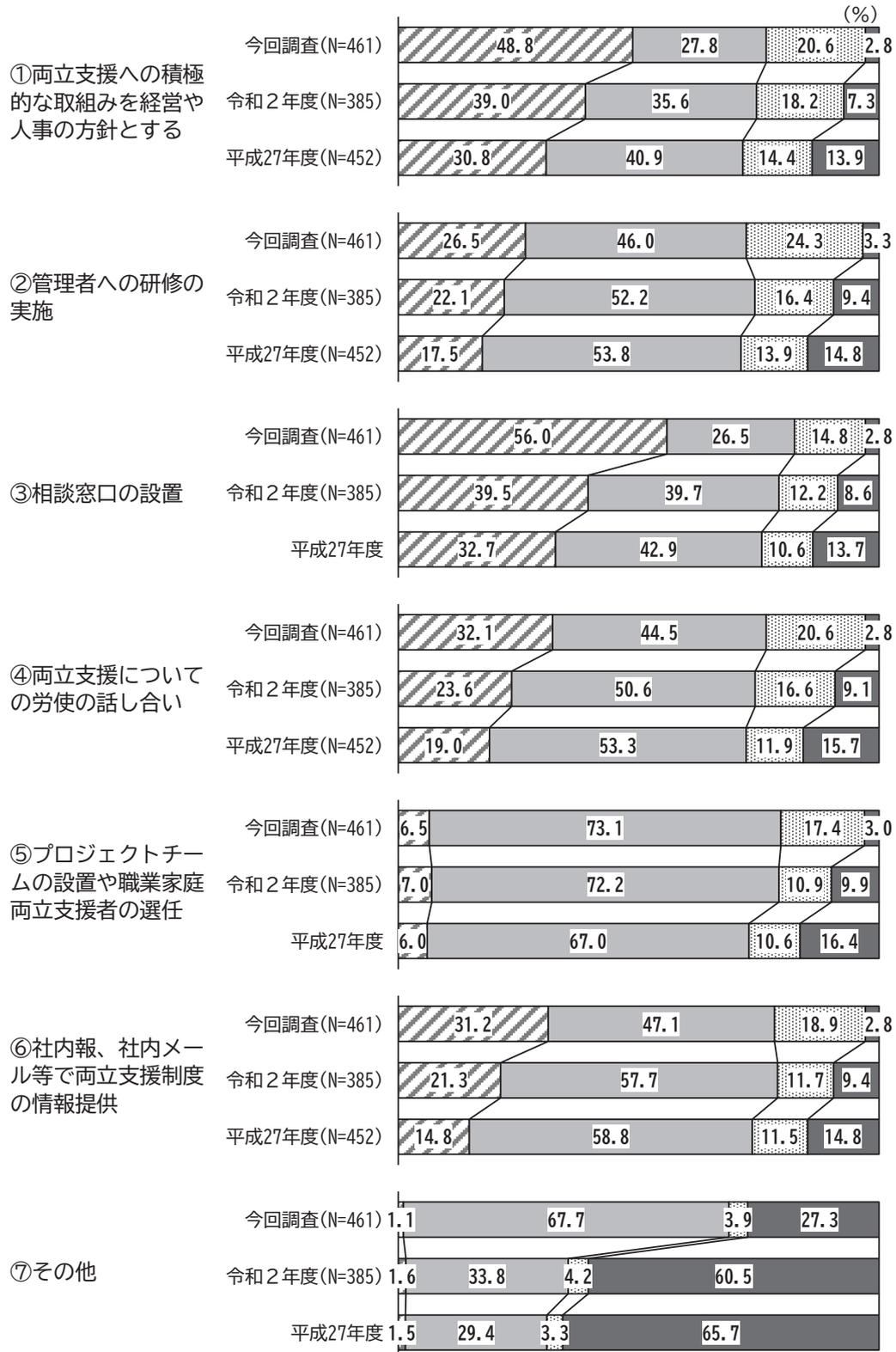
(上段：実数、下段：%)

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

第2章 調査の結果

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

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



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

2) 両立支援の法定以外の取組み

その他、法定以外での特徴ある取組みについて（自由回答）

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

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

主な意見の概要（上位3項目）

○個別の対応

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

○制度・柔軟な働き方（時短・時差）

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

○育児休業・介護休業（柔軟な対応）

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

※回答は一部文字の修正、要約等を実施している。

第2章 調査の結果

(8) 育児と介護の両立支援制度についての意向

問 19	貴事業所では、育児や介護を行っている従業員に対する両立支援制度について、今後どのようにお考えですか。最もあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。
------	--

事業所における両立支援制度の今後の考え方は、「現状のままでよい」が33.2%と最も高く、3割以上となっている。次いで「両立支援制度の充実を図る」が30.4%となっている。(図表3-8-1)

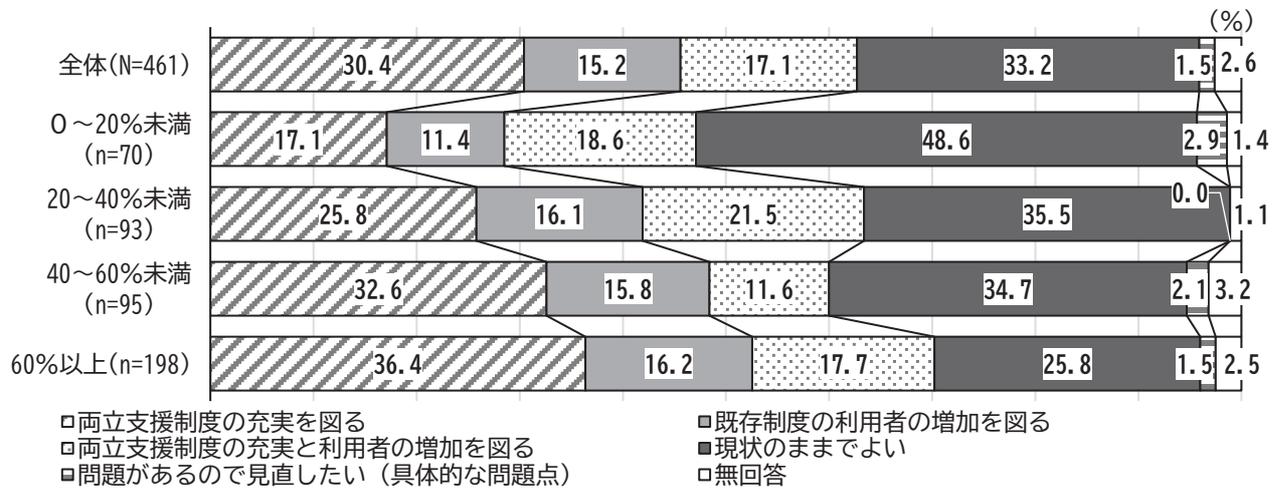
業種別にみると、「現状のままでよい」は〈金融業、保険業〉で69.2%と最も高く、〈建設業〉では50.0%と5割を超えている。「両立支援制度の充実を図る」は〈医療、福祉〉で43.1%と最も高く、「現状のままでよい」は22.6%と他の業種に比べ低くなっている。(図表3-8-1)

図表3-8-1 両立支援制度についての今後の考え方(全体、業種別)

		(上段：実数、下段：%)						
		合計	充 実 を 支 援 制 度 の 図 利 用	者 既 の 存 増 加 度 を の 図 利 用	増 充 両 立 支 援 制 度 の 図 利 用	い 現 状 の ま ま で よ い	体 見 問 的 直 題 な し が あ る の 点 へ の 具 体 的 な 問 題 を 挙 げ る	無 回 答
全体		461 100.0	140 30.4	70 15.2	79 17.1	153 33.2	7 1.5	12 2.6
業 種 別	建設業	44 100.0	11 25.0	4 9.1	7 15.9	22 50.0	-	-
	製造業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	-	-
	情報通信業	10 100.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0	4 40.0	-	-
	運輸業、郵便業	14 100.0	3 21.4	2 14.3	5 35.7	4 28.6	-	-
	卸売業、小売業	67 100.0	17 25.4	18 26.9	3 4.5	25 37.3	1 1.5	3 4.5
	金融業、保険業	13 100.0	2 15.4	1 7.7	1 7.7	9 69.2	-	-
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	-	1 25.0	-	2 50.0	1 25.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	-	2 40.0	3 60.0	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	8 42.1	1 5.3	2 10.5	6 31.6	-	2 10.5
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	4 25.0	2 12.5	3 18.8	7 43.8	-	-
	教育、学習支援業	41 100.0	9 22.0	10 24.4	11 26.8	10 24.4	-	1 2.4
	医療、福祉	137 100.0	59 43.1	20 14.6	23 16.8	31 22.6	2 1.5	2 1.5
	サービス業（他に分類されないもの）	42 100.0	12 28.6	3 7.1	12 28.6	13 31.0	1 2.4	1 2.4
	その他	18 100.0	4 22.2	3 16.7	4 22.2	5 27.8	-	2 11.1

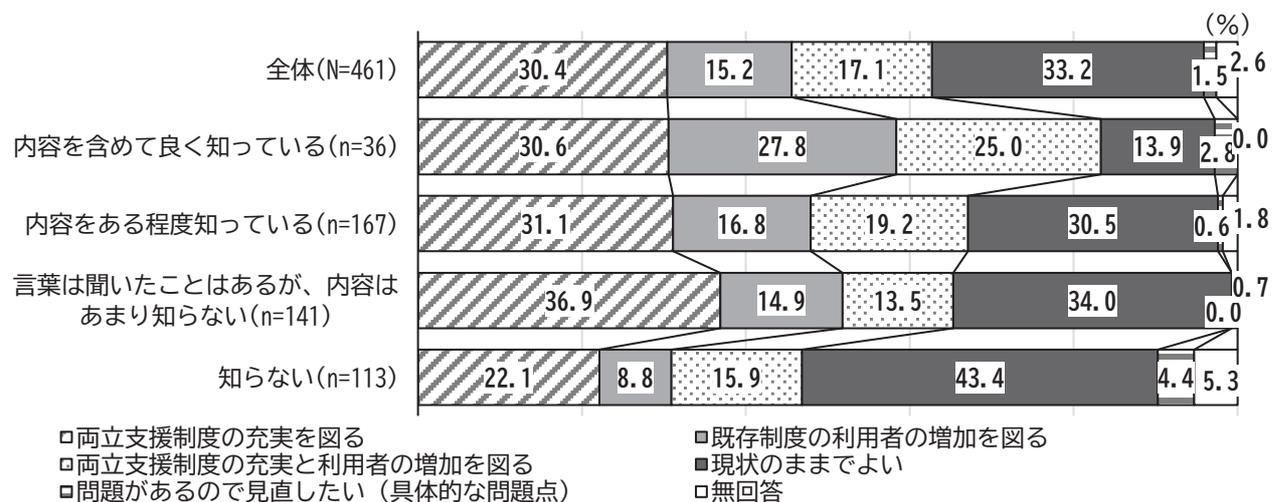
女性比率別でみると、「現状のままでよい」は、〈0～20%未満〉の事業所で48.6%と4割以上と最も高い。女性比率が高くなるごとに割合は減少している。(図表3-8-2)

図表3-8-2 両立支援制度についての今後の考え方(全体、女性比率別)



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

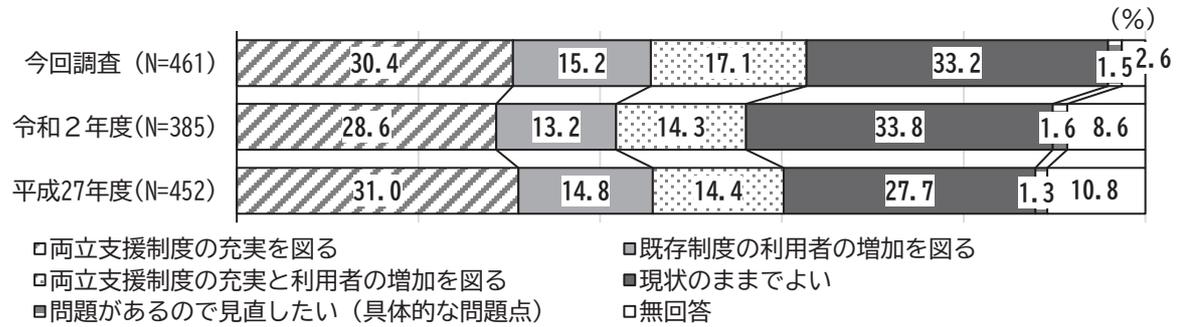
図表3-8-3 両立支援制度についての今後の考え方
(全体、ポジティブ・アクション認知度別)



第2章 調査の結果

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

図表3-8-4 両立支援制度についての今後の考え方(全体)【経年比較】



(9) 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと

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

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

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

図表3-9-1 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと(全体、業種別)

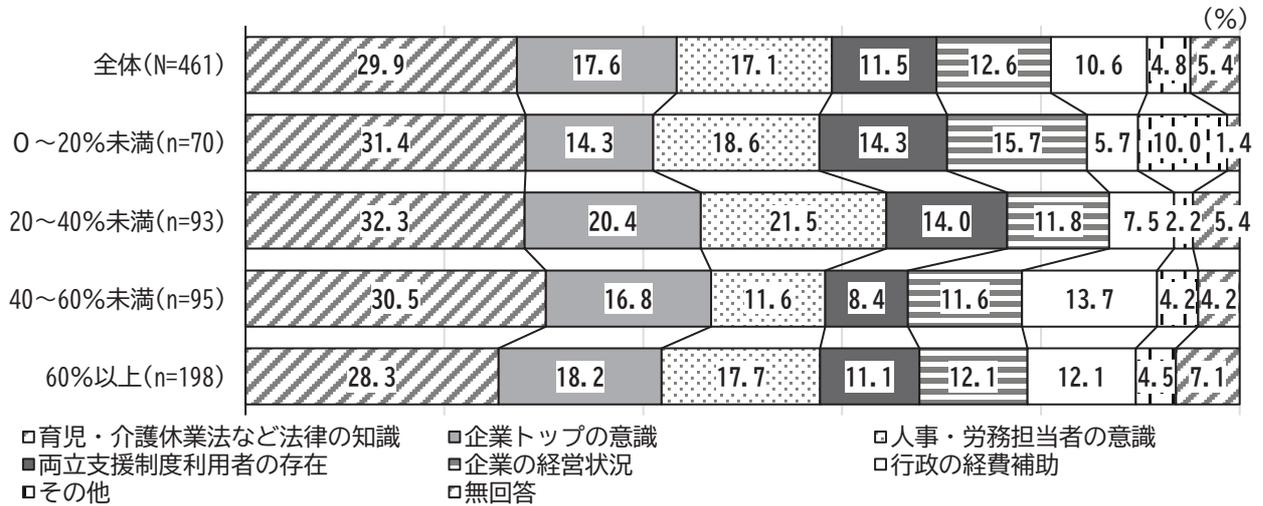
		(上段：実数、下段：%)								
		合計	識法育 児 な ど 介 護 の 休 業 法 の 知 識	識企 業 ト ッ プ の 意 識	者人 事 の 意 識 ・ 労 務 担 当	用両 立 支 援 制 度 利 用 者 の 存 在	企 業 の 経 営 状 況	行 政 の 経 費 補 助	そ の 他	無 回 答
全体		461 100.0	138 29.9	81 17.6	35 7.6	53 11.5	58 12.6	49 10.6	22 4.8	25 5.4
業 種 別	建設業	44 100.0	13 29.5	14 31.8	4 9.1	2 4.5	5 11.4	2 4.5	3 6.8	1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

第2章 調査の結果

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

(図表3-9-2)

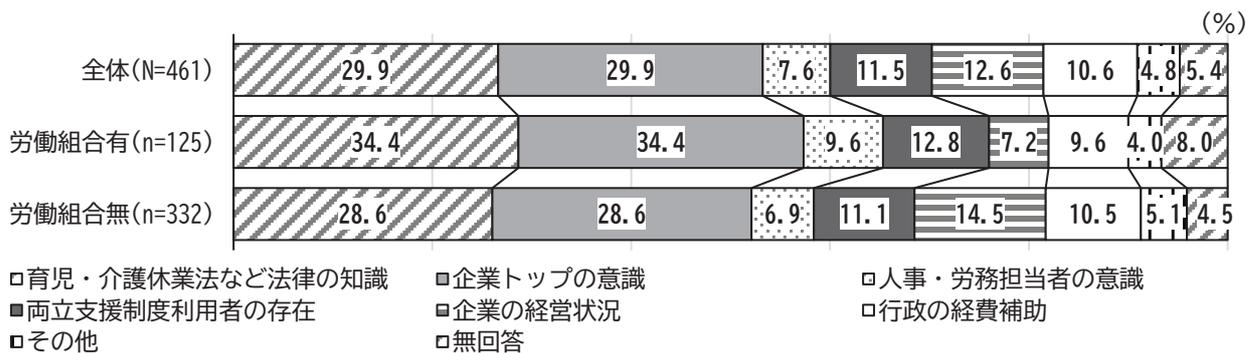
図表3-9-2 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと(全体、女性比率別)



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

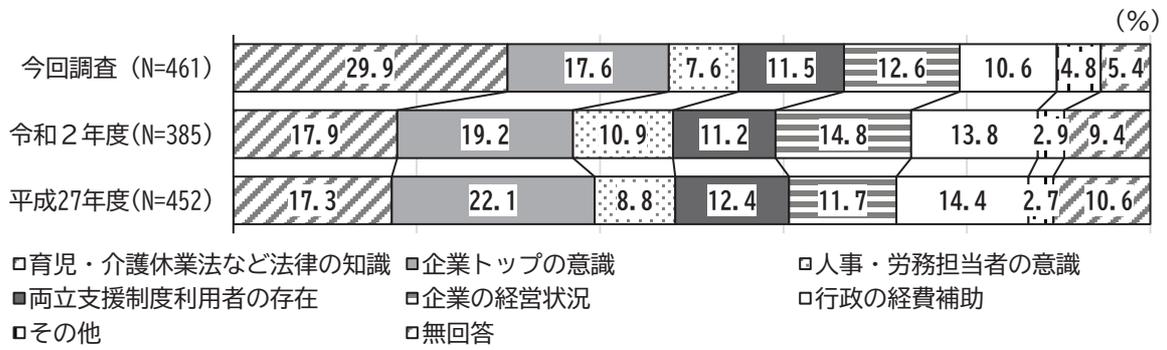
「企業トップの意識」や「人事・労務担当者の意識」など会社の従業員（トップ含む）意識については、〈労働組合有〉で高い割合となっている。また、「企業の経営状況」や「行政の経費補助」など経営や経費の面に関しては〈労働組合無〉で高い割合になっている。(図表3-9-3)

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



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

図表3-9-4 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと【経年比較】



第2章 調査の結果

(10) 従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと

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

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

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

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

		(上段:実数、下段:%)											
		合計	実法律の内容の充	制職度場の充両実	減り職の場の業務一人の削減	理解上の浸透、取得に同僚対	個人の努力	用両者の立支援制度利	革や家族のサポート改	の充実、保育園等、社会	行政の経費補助	その他	無回答
全体		461 100.0	92 20.0	181 39.3	160 34.7	211 45.8	14 3.0	63 13.7	70 15.2	154 33.4	158 34.3	15 3.3	15 3.3
業種別	建設業	44 100.0	7 15.9	16 36.4	10 22.7	22 50.0	4 9.1	4 9.1	6 13.6	13 29.5	17 38.6	3 6.8	-
	製造業	5 100.0	1 20.0	-	1 20.0	3 60.0	-	-	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	-
	情報通信業	10 100.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	7 70.0	-	1 10.0	3 30.0	5 50.0	3 30.0	-	-
	運輸業、郵便業	14 100.0	1 7.1	5 35.7	7 50.0	5 35.7	-	3 21.4	3 21.4	3 21.4	3 21.4	1 7.1	1 7.1
	卸売業、小売業	67 100.0	14 20.9	29 43.3	15 22.4	40 59.7	2 3.0	5 7.5	13 19.4	16 23.9	18 26.9	2 3.0	4 6.0
	金融業、保険業	13 100.0	6 46.2	4 30.8	8 61.5	9 69.2	-	-	3 23.1	4 30.8	3 23.1	-	-
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	-	2 50.0	-	1 25.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	1 20.0	2 40.0	2 40.0	-	-	2 40.0	1 20.0	3 60.0	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	3 15.8	8 42.1	9 47.4	9 47.4	-	3 15.8	1 5.3	8 42.1	7 36.8	-	2 10.5
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	2 12.5	7 43.8	5 31.3	6 37.5	-	1 6.3	3 18.8	6 37.5	6 37.5	-	-
	教育、学習支援業	41 100.0	11 26.8	18 43.9	16 39.0	22 53.7	-	10 24.4	6 14.6	15 36.6	14 34.1	1 2.4	1 2.4
	医療、福祉	137 100.0	30 21.9	61 44.5	50 36.5	49 35.8	4 2.9	22 16.1	21 15.3	50 36.5	49 35.8	5 3.6	4 2.9
	サービス業(他に分類されないもの)	42 100.0	10 23.8	19 45.2	18 42.9	16 38.1	1 2.4	5 11.9	2 4.8	14 33.3	19 45.2	-	-
	その他	18 100.0	2 11.1	4 22.2	9 50.0	12 66.7	2 11.1	4 22.2	-	6 33.3	4 22.2	-	2 11.1

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

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

(上段:実数、下段:%)

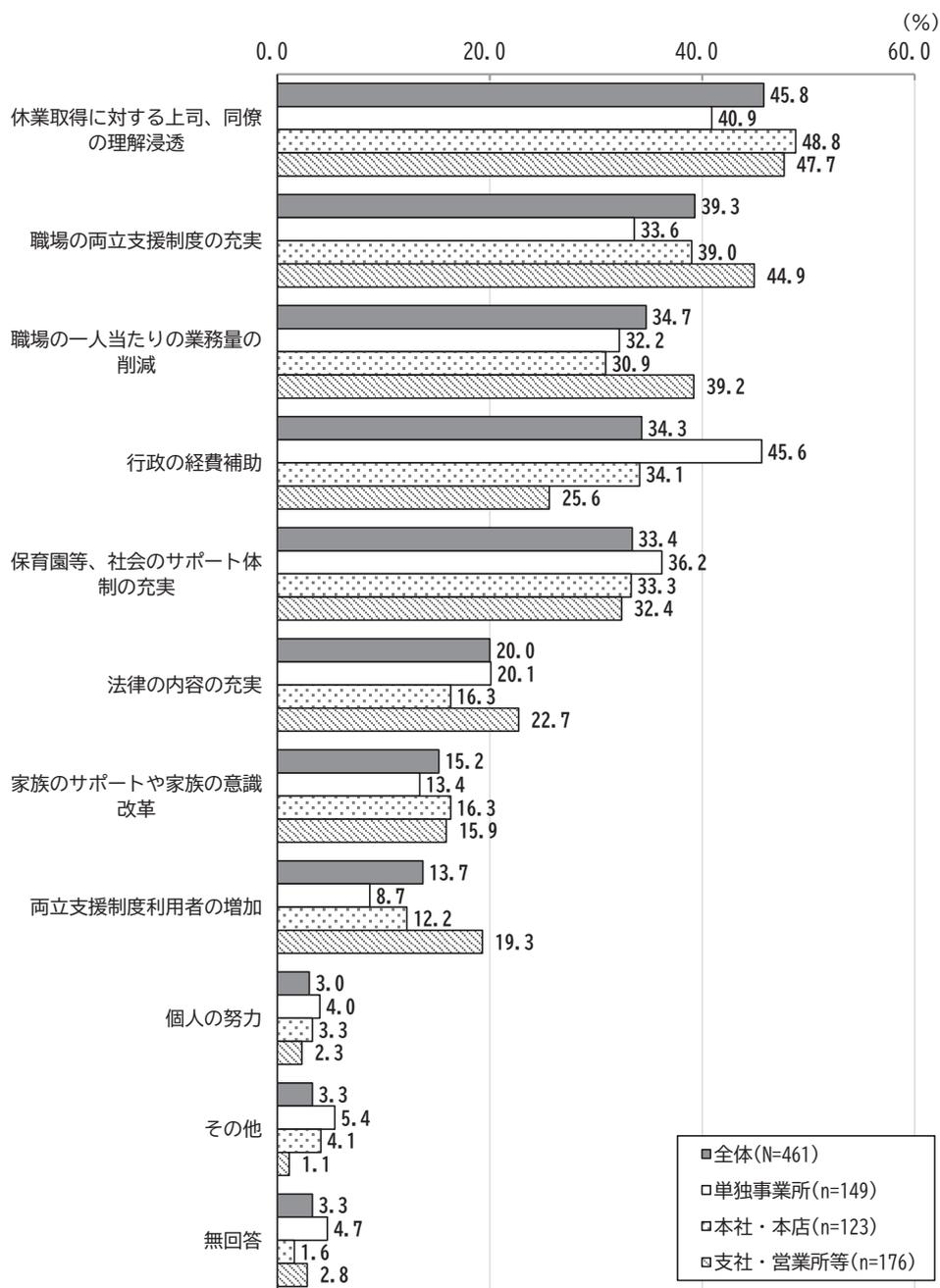
		合計	実法律の内容の充	制職場の両立支援	減り職場の業務一人の削た	理る休業取得に際す	個人の努力	用両立の支援増加制度利	革や家族のサポート意識	ののサポ等、社会	行政の経費補助	その他	無回答
全体		461 100.0	92 20.0	181 39.3	160 34.7	211 45.8	14 3.0	63 13.7	70 15.2	154 33.4	158 34.3	15 3.3	15 3.3
従業員規模別	1~9人	15	3 20.0	4 26.7	3 20.0	7 46.7	1 6.7	-	3 20.0	8 53.3	7 46.7	1 6.7	1 6.7
	10~19人	57	13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

第2章 調査の結果

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

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

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



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

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

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

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

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

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

(図表3-10-5)

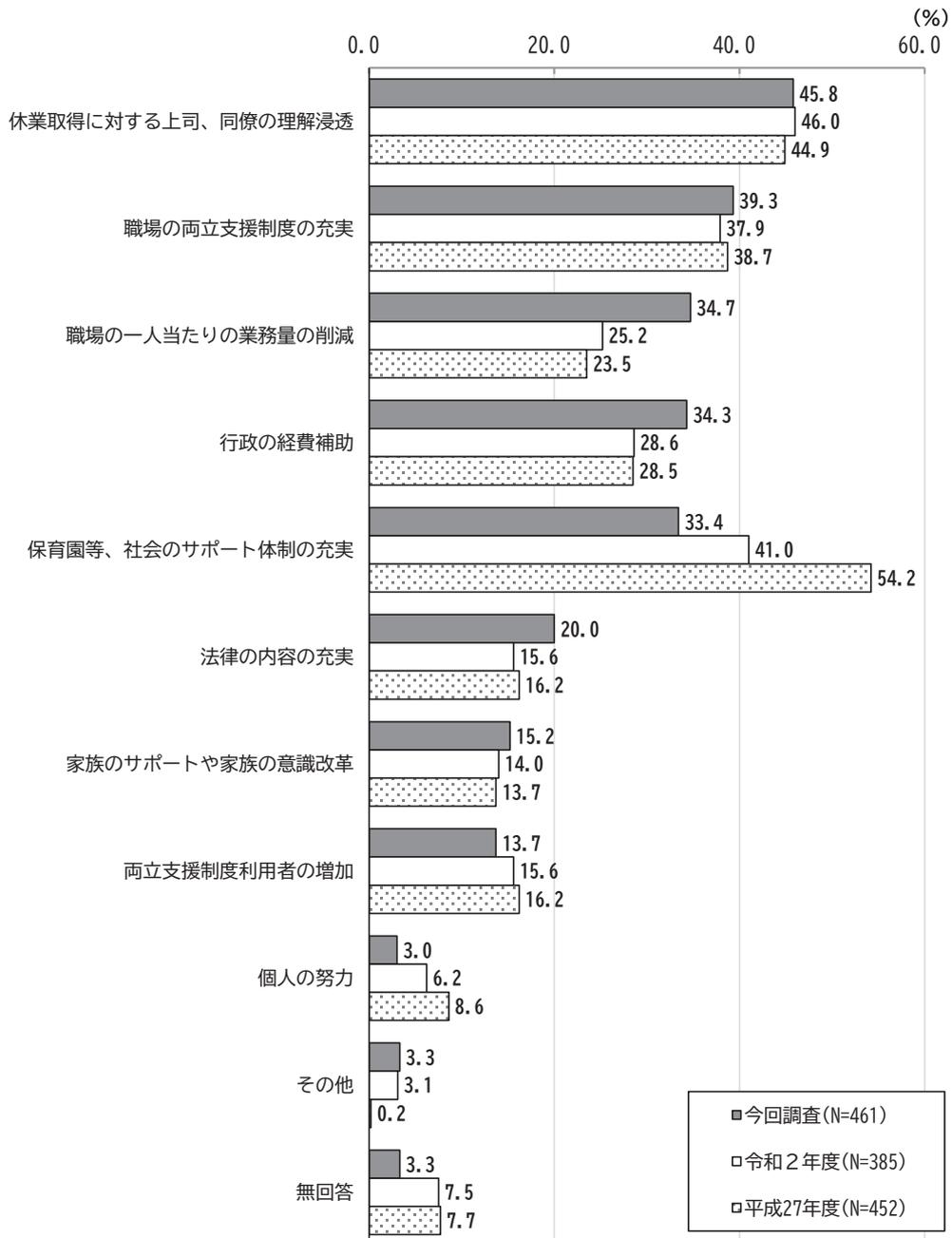
図表3-10-5 従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと
(全体、両立支援制度を設ける上で重要なこと別):複数回答

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

第2章 調査の結果

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

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



V ワーク・ライフ・バランス

(1) 取組みの現状、今後の必要性

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

1) 取組みの現状への評価

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

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

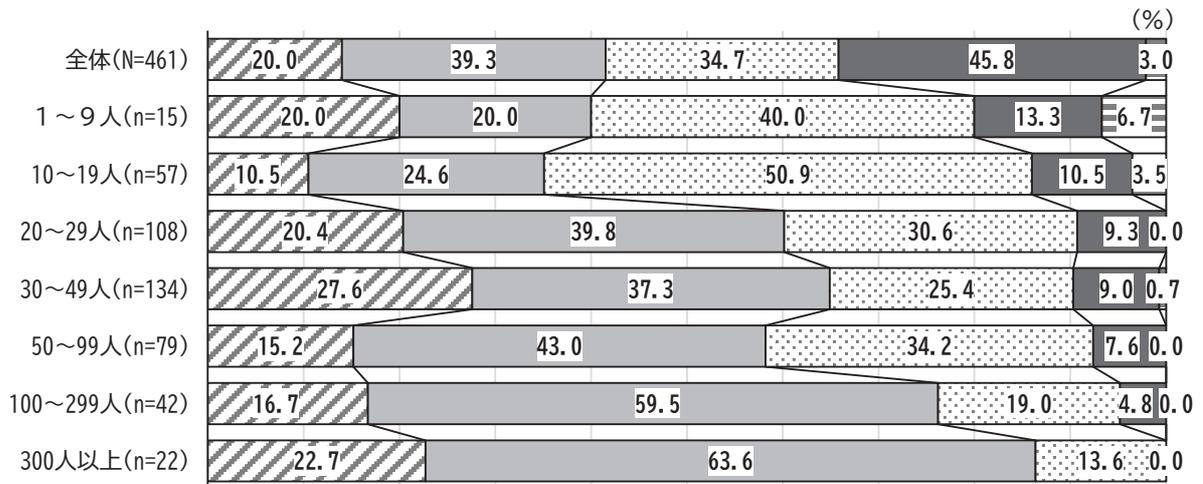
従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「既に十分に取組んでいる」、「取組んではいるが不十分」が高率になる傾向がみられる。(図表4-1-2)

第2章 調査の結果

図表4-1-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状(全体、業種別)

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

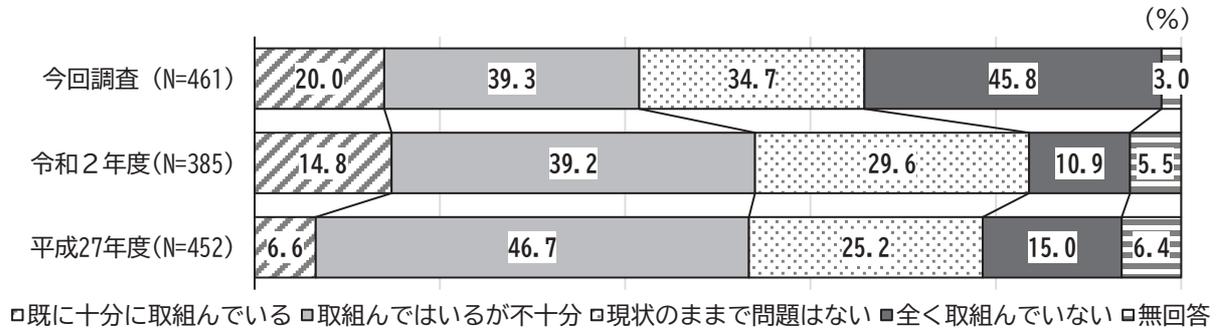
図表4-1-2 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状(全体、従業員規模別)



□既十分に取組んでいる □取組んではいるが不十分 □現状のままで問題はない ■全く取組んでいない □無回答

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

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



第2章 調査の結果

2) ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性

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

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

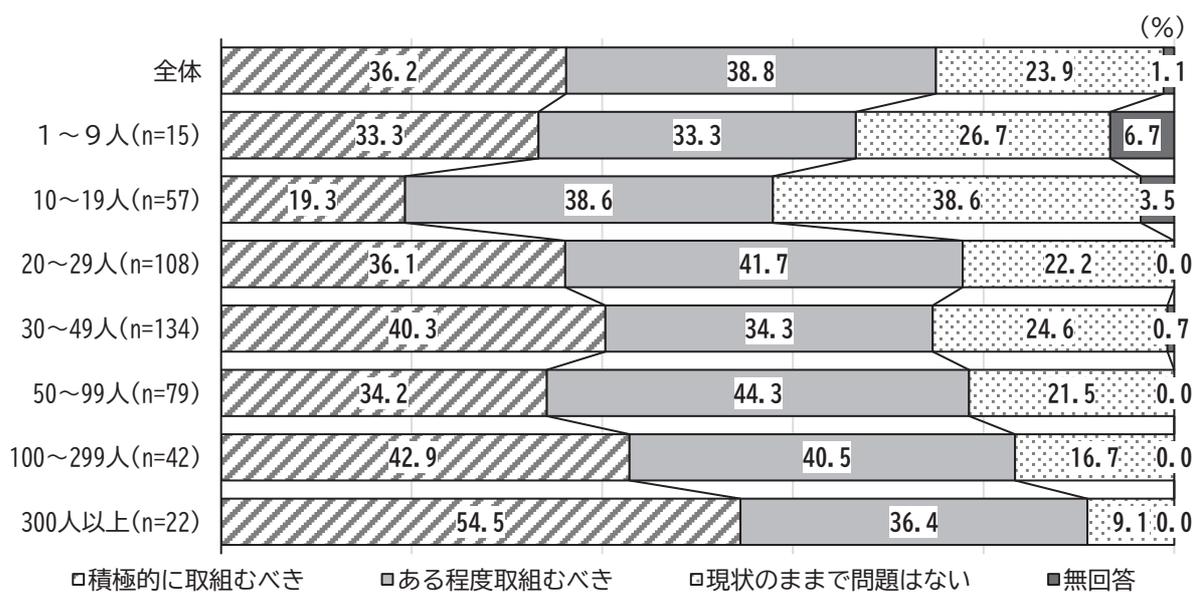
従業員規模別にみると、〈300人以上〉は「積極的に取組むべき」が54.5%と5割半ばを占めている。一方、〈10~19人〉は「積極的に取組むべき」が19.3%で、全体より16.9ポイント低い。(図表4-1-5)

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

(上段：実数、下段：%)

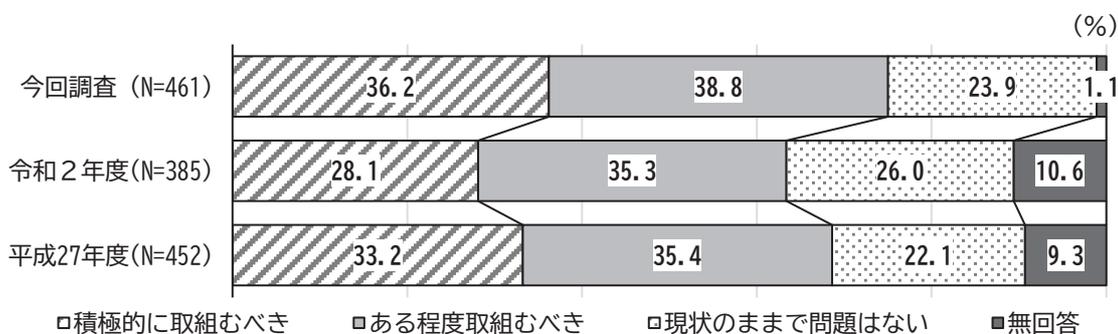
		合計	積極的に取組む	ある程度取組む	現状のままで問題ない	無回答
全体		461 100.0	167 36.2	179 38.8	110 23.9	5 1.1
業種別	建設業	44 100.0	13 29.5	20 45.5	11 25.0	-
	製造業	5 100.0	-	4 80.0	1 20.0	-
	情報通信業	10 100.0	4 40.0	5 50.0	1 10.0	-
	運輸業、郵便業	14 100.0	4 28.6	5 35.7	5 35.7	-
	卸売業、小売業	67 100.0	30 44.8	23 34.3	14 20.9	-
	金融業、保険業	13 100.0	3 23.1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

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



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

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



(2) ワーク・ライフ・バランスの充実への取組み

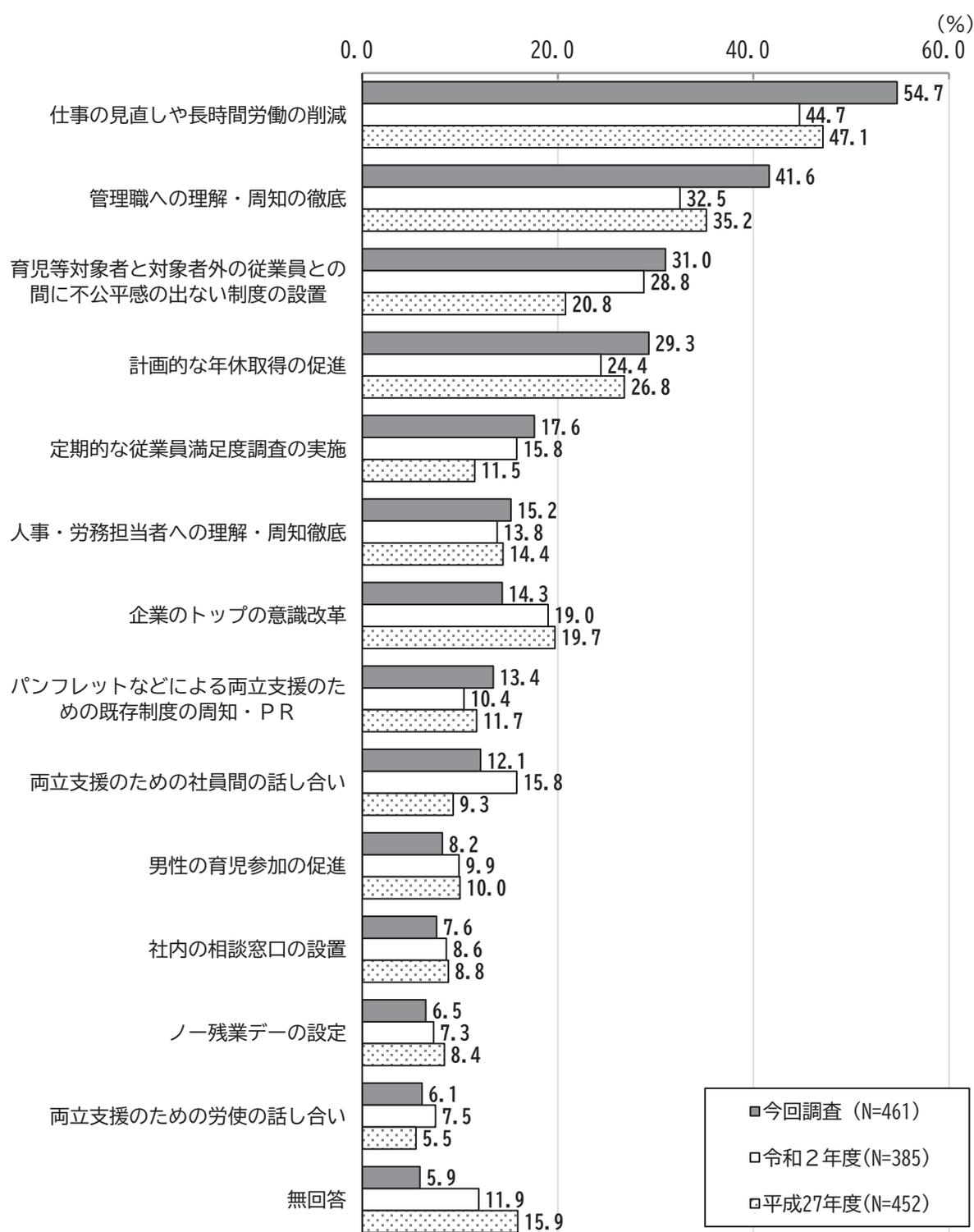
問 23	<p>貴事業所で、ワーク・ライフ・バランスを充実させていくため、重要度が高いと考えるものを(1)の中から3つまで選び、番号に○をつけてください。</p> <p>また、現在行っているものを(2)の該当する番号すべてに○をつけてください。</p> <p>さらに、今後新たに実施したいと考えているものを(3)の該当する番号すべてに○をつけてください。</p>
------	--

1) ワーク・ライフ・バランス充実のために重要なこと

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

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

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



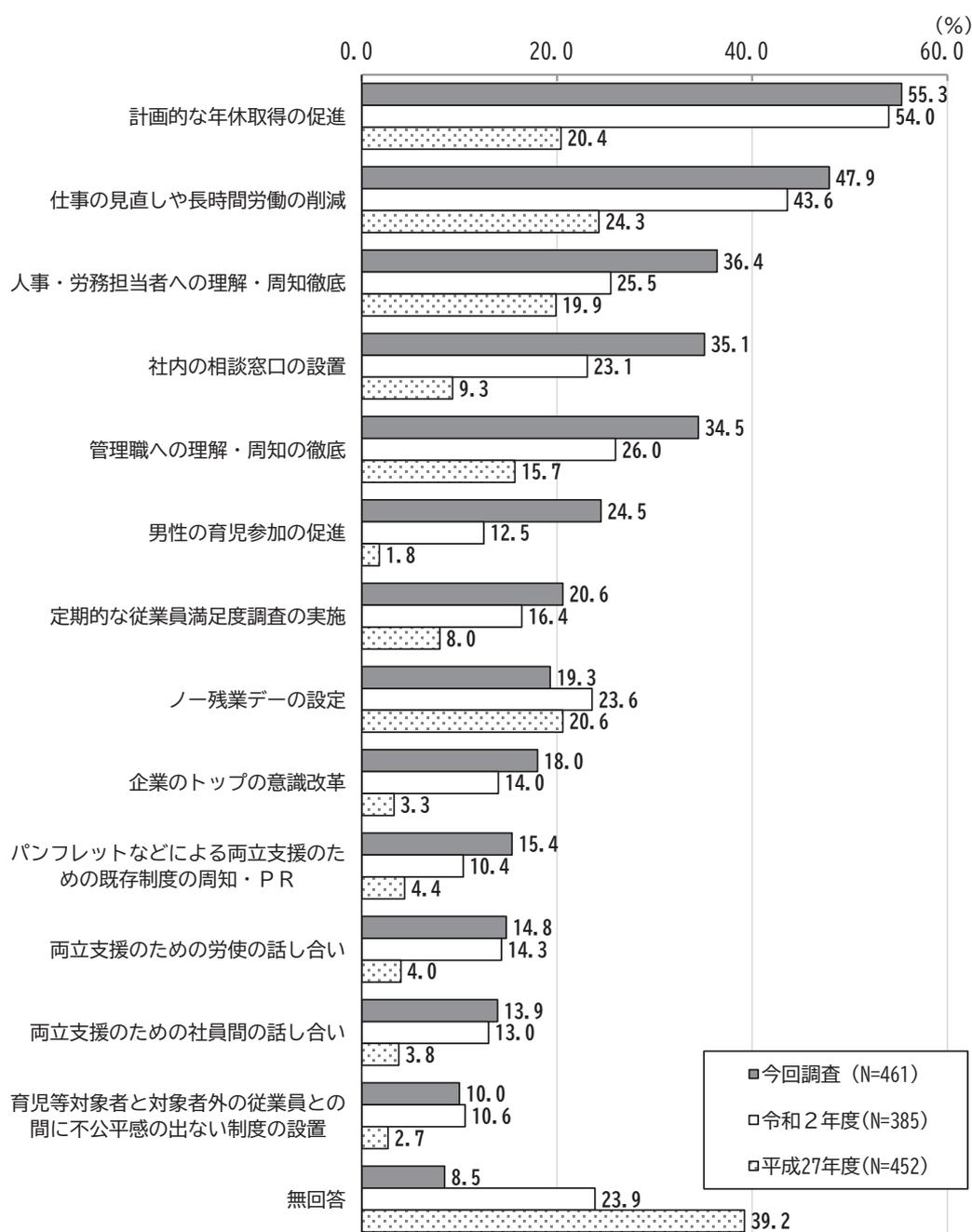
第2章 調査の結果

2) ワーク・ライフ・バランスへの取組みで現在行っているもの

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

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

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

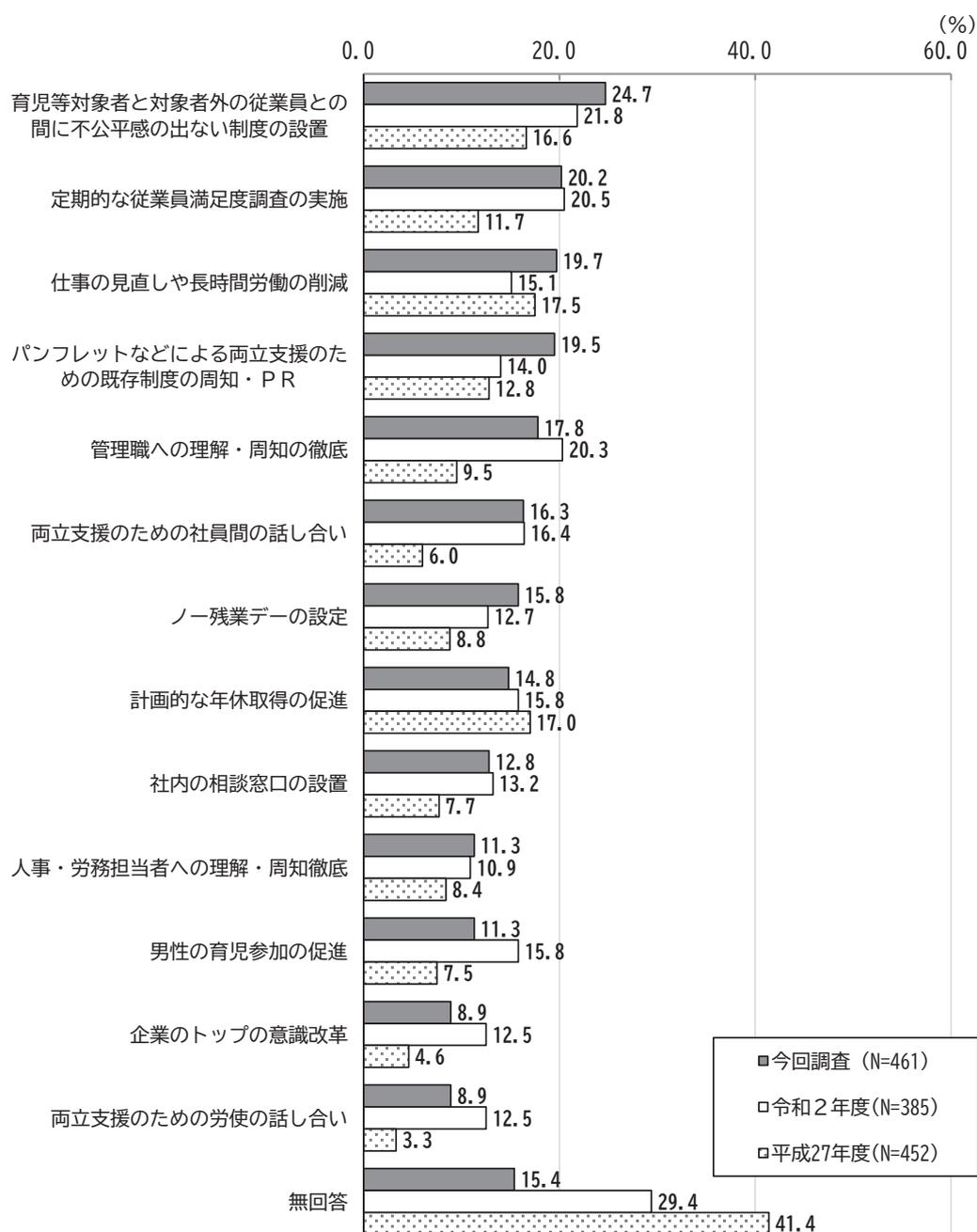


3) 今後新たに実施したいもの

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

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

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



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

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

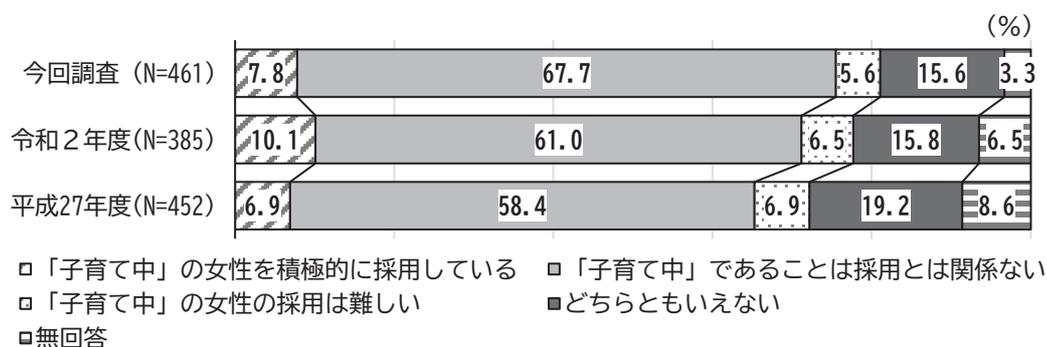
経年比較でみると、「『子育て中』であることは採用とは関係ない」は平成27年度58.4%から、令和2年度61.0%、今回調査67.7%と増加傾向にあり、令和2年度と比べると6.7ポイント高くなっている。(図表4-2-4)

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

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

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

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



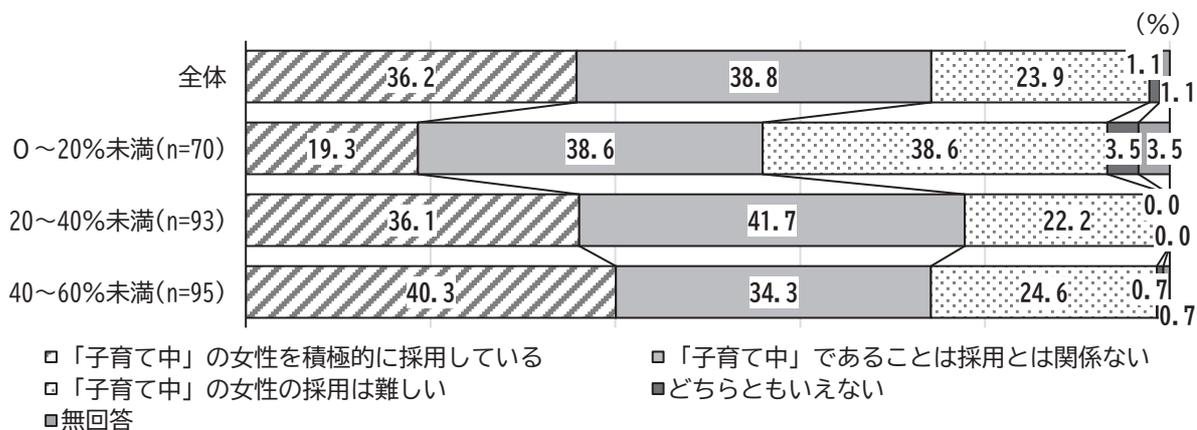
図表4-2-5 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

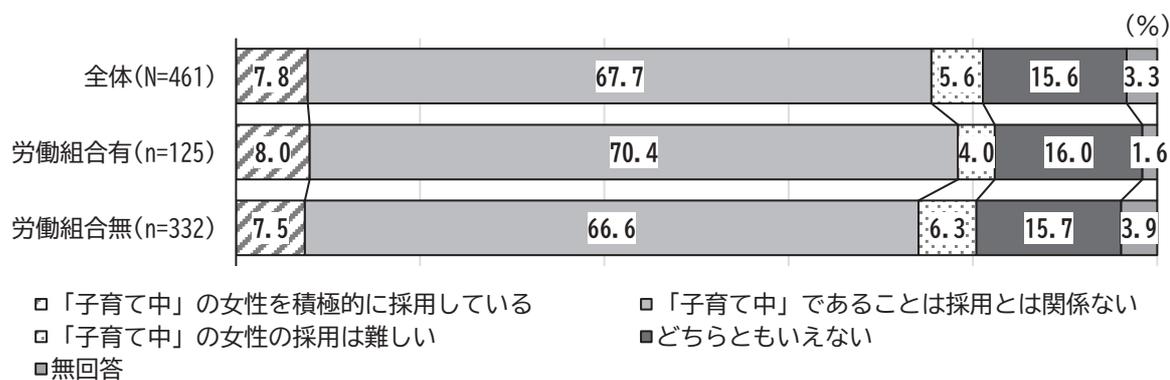
		合計	採女「 用性を積 して極的 に」の	とあ「 はるこ育 係とは中 ない採用 で」	し女「 い性の育 の採用中 は難」の	など いち らとも いえ	無 回 答
全体		461 100.0	36 7.8	312 67.7	26 5.6	72 15.6	15 3.3
業 種 別	建設業	44 100.0	-	33 75.0	3 6.8	7 15.9	1 2.3
	製造業	5 100.0	-	4 80.0	-	1 20.0	-
	情報通信業	10 100.0	-	8 80.0	1 10.0	1 10.0	-
	運輸業、郵便業	14 100.0	2 14.3	7 50.0	3 21.4	2 14.3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

第2章 調査の結果

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



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



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

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

図表4-2-8 「子育て中」の女性の採用が難しい理由(全体):複数回答

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

VI 職場のハラスメントについて

(1) パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度

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

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

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

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

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

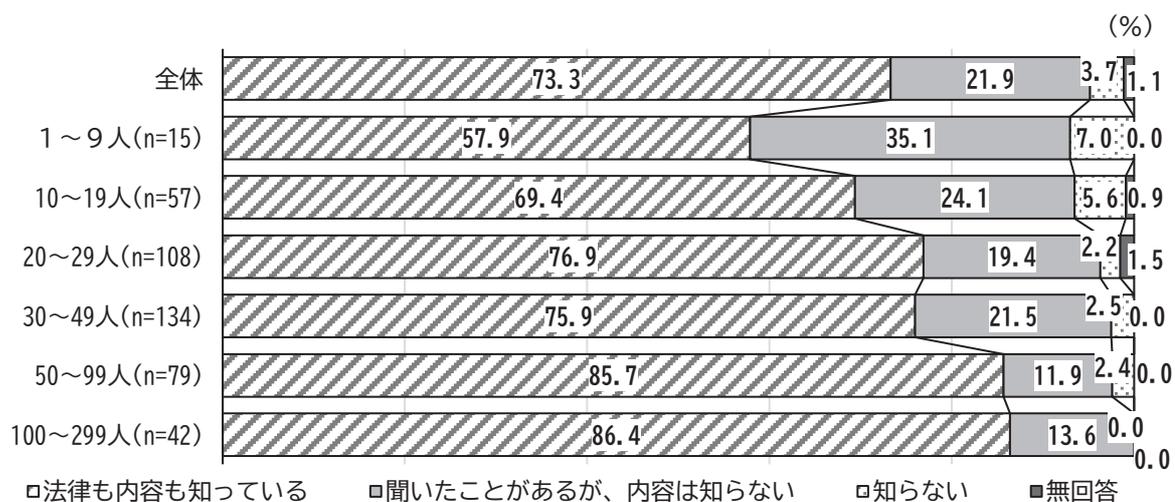
図表5-1-1 パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

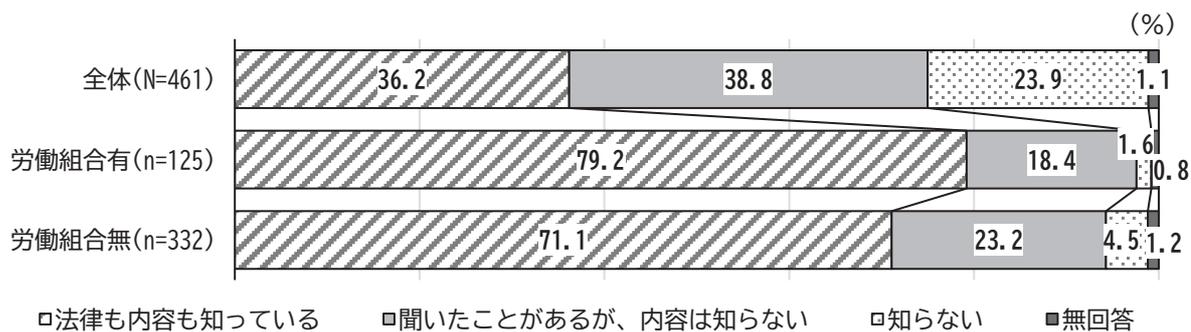
		合計	法律も 知っている 内容も	聞いたこと は知らない	知らない	無回答
全体		461 100.0	338 73.3	101 21.9	17 3.7	5 1.1
業 種 別	建設業	44 100.0	30 68.2	11 25.0	3 6.8	-
	製造業	5 100.0	4 80.0	1 20.0	-	-
	情報通信業	10 100.0	8 80.0	2 20.0	-	-
	運輸業、郵便業	14 100.0	11 78.6	3 21.4	-	-
	卸売業、小売業	67 100.0	46 68.7	15 22.4	5 7.5	1 1.5
	金融業、保険業	13 100.0	12 92.3	1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

第2章 調査の結果

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



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



(2) 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか

問 26

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

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

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

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

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

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

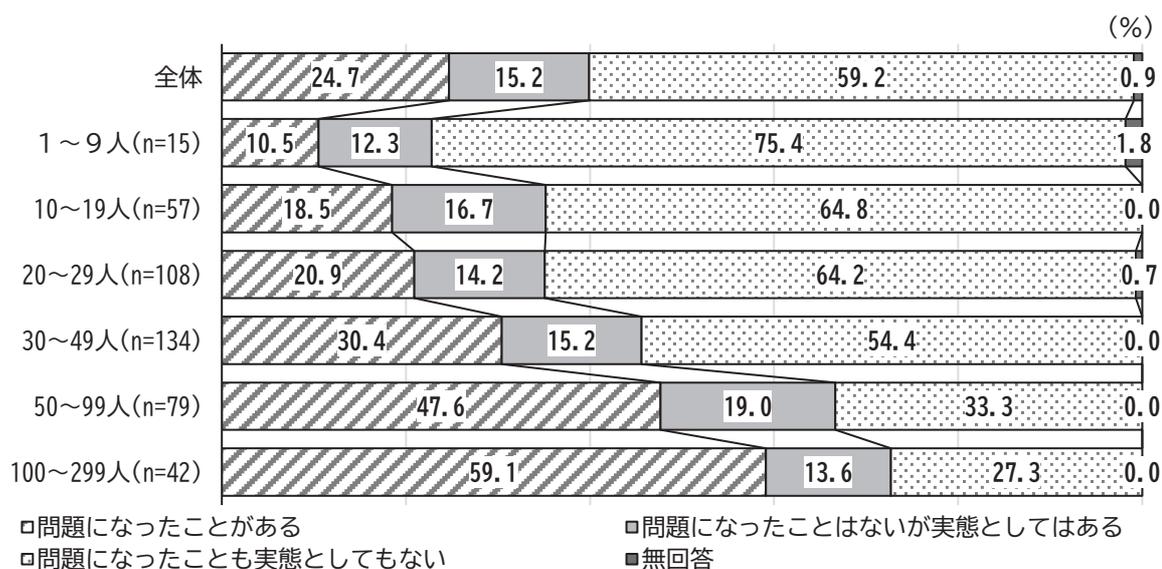
第2章 調査の結果

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

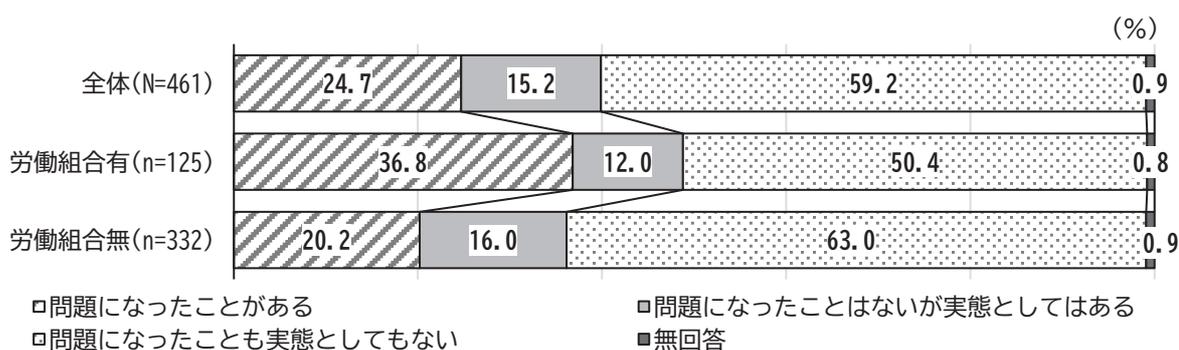
(上段：実数、下段：%)

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

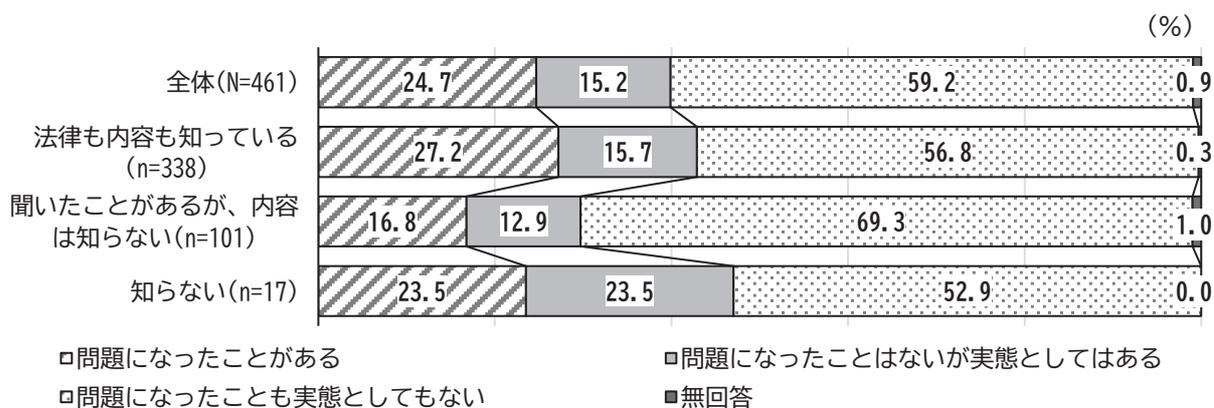
図表5-2-2 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか(全体、従業員規模別)



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



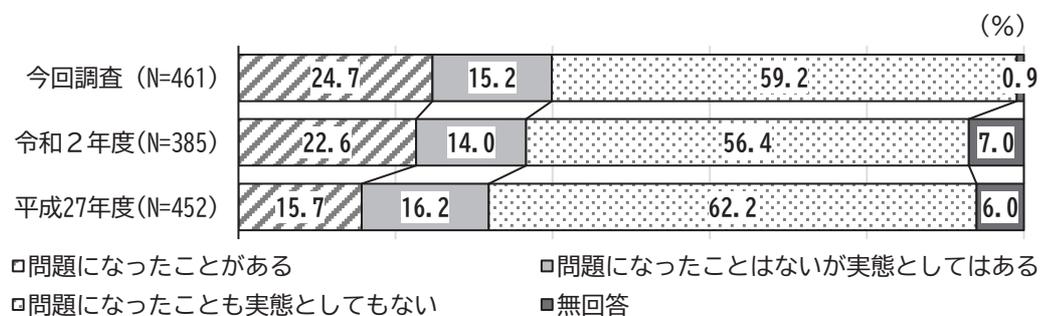
図表5-2-4 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか(全体、パワハラ防止対策義務の認知度別)



第2章 調査の結果

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

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



(3) 問題となったもしくは実態としてあるハラスメントの種類

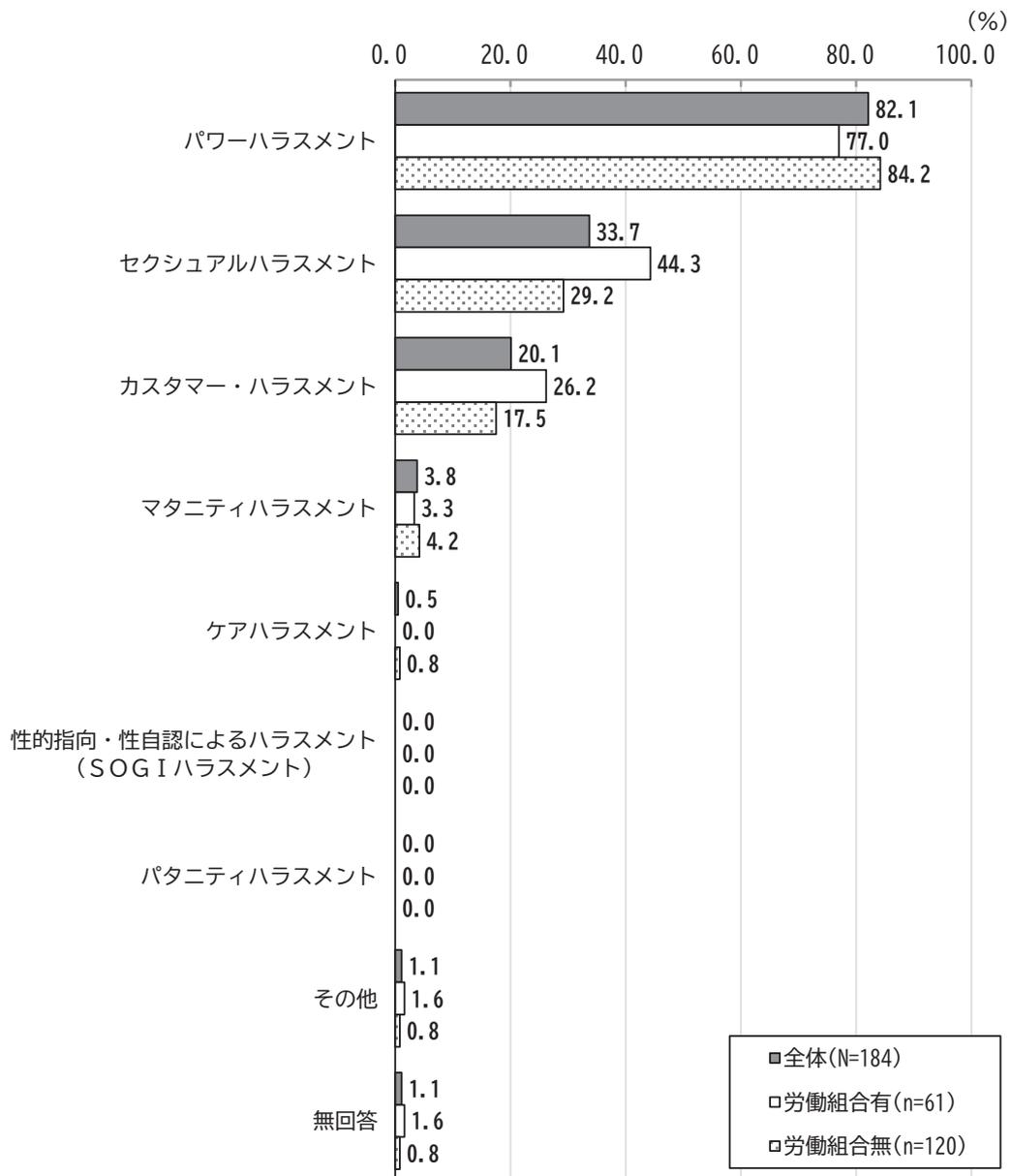
付問 26-1	<p>問 26 で、「1」または「2」と回答された事業所のみお答えください。 何らかのハラスメントがあったとお答えの場合、問題となったハラスメントは何ですか。 該当する番号すべてに○をつけてください。</p>
---------	--

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

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

第2章 調査の結果

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



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

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

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

※本設問において選択肢に無し。

(4) ハラスメントの対応で困難と感ずること

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

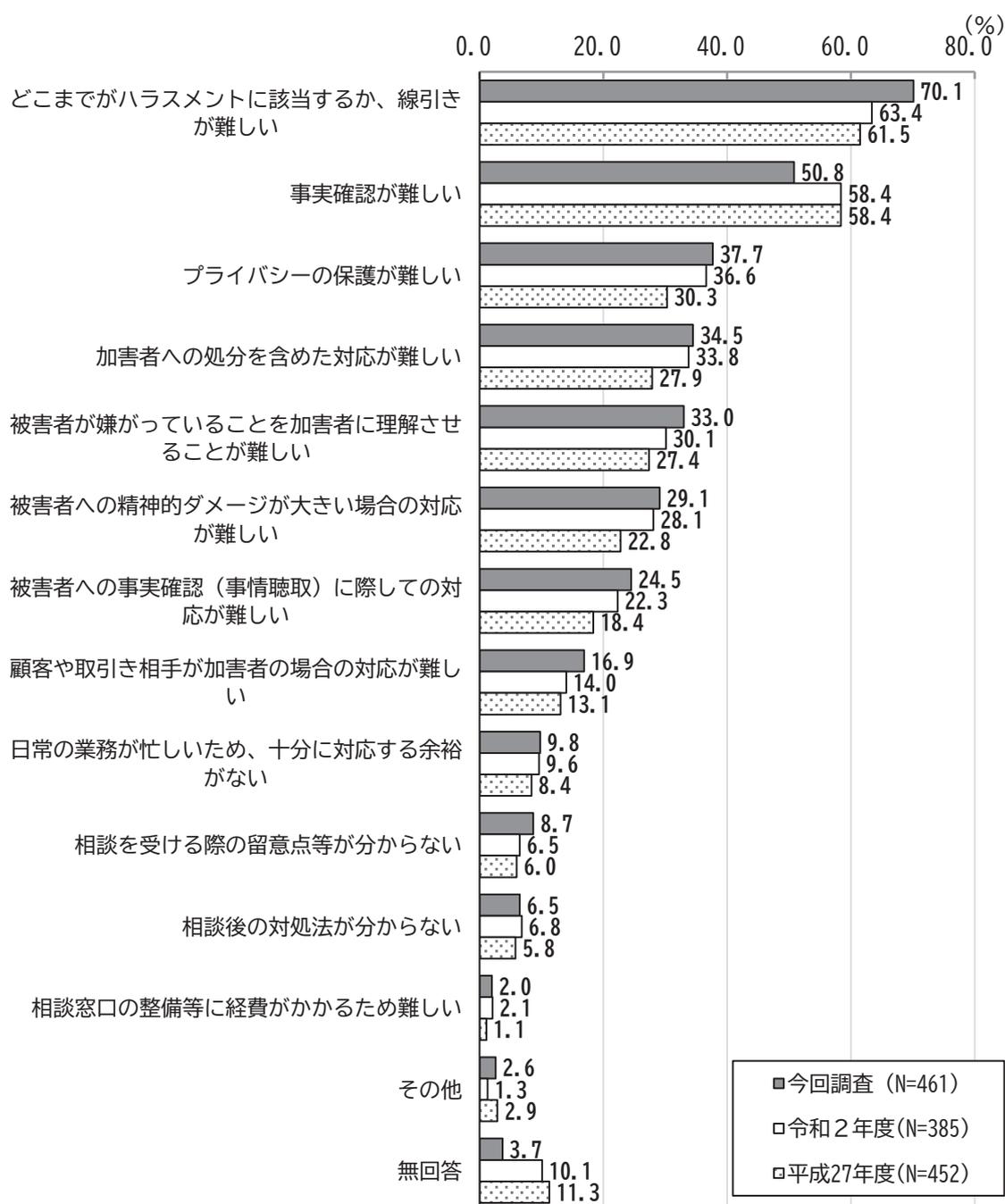
ハラスメントが起きたとき、対応が困難と感ずることについては、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が70.1%と約7割を占めている。次いで、「事実確認が難しい」が50.8%、「プライバシーの保護が難しい」が37.7%、「加害者への処分を含めた対応が難しい」が34.5%、「被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい」が33.0%となっている。(図表5-4-1)

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

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

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

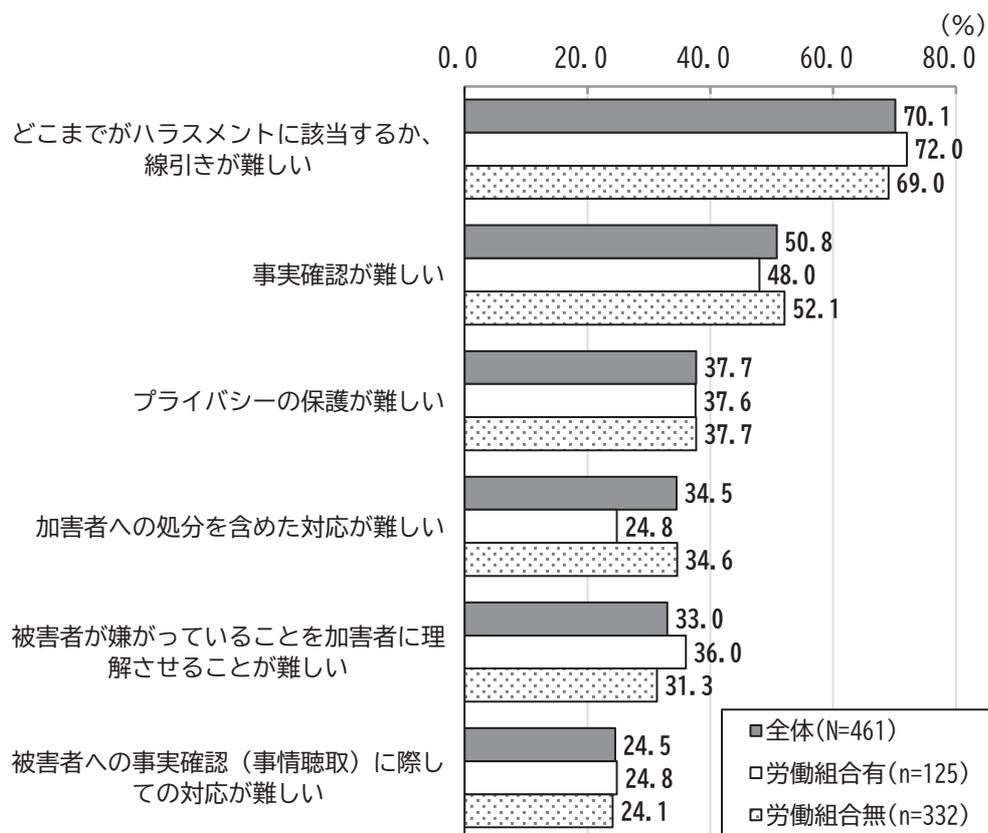
図表5-4-1 ハラスメントの対応で困難と感じること(全体)【経年比較】:複数回答



第2章 調査の結果

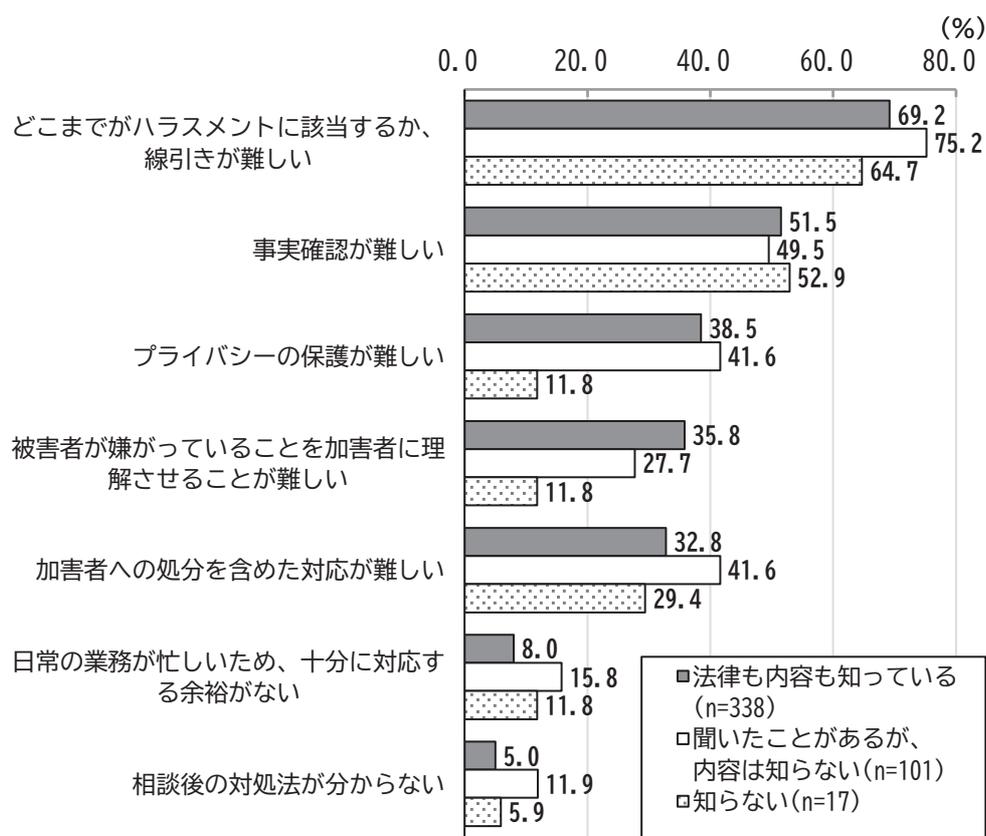
図表5-4-2 ハラスメントの対応で困難と感じること(一部抜粋)

(全体、労働組合の有無別):複数回答



図表5-4-3 ハラスメントの対応で困難と感じること(一部抜粋)

(労働施策総合推進法改正の認知度別):複数回答



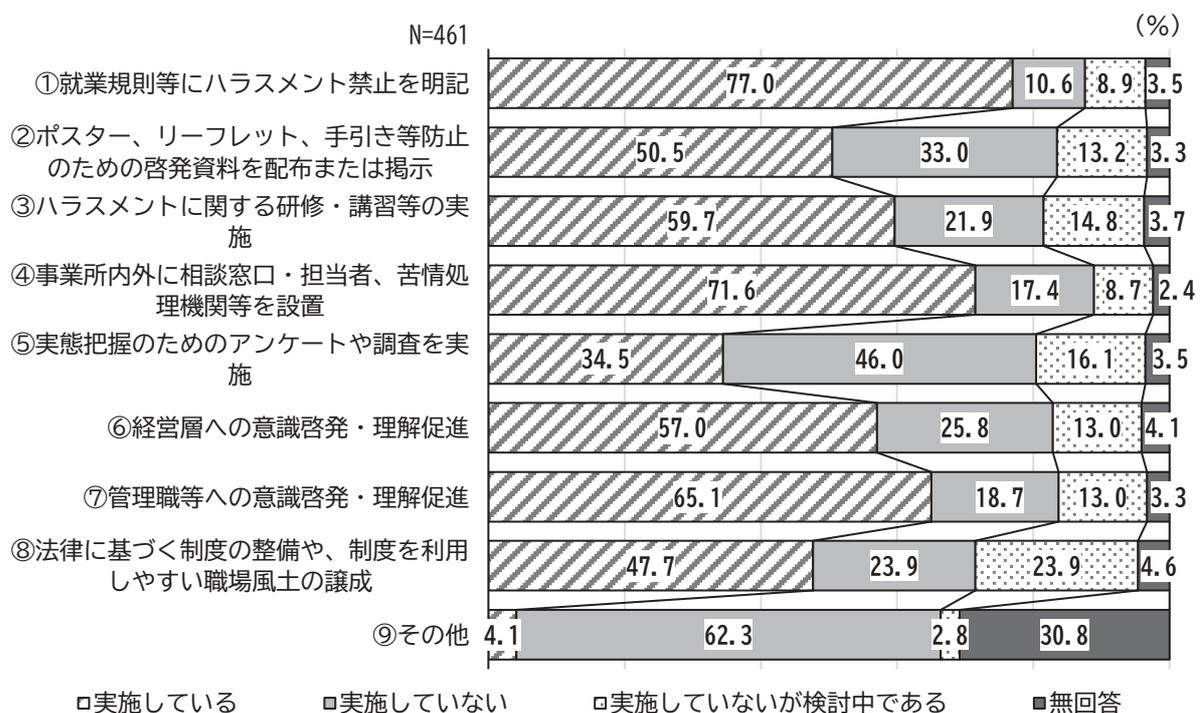
(5) ハラスメント防止への取組み

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

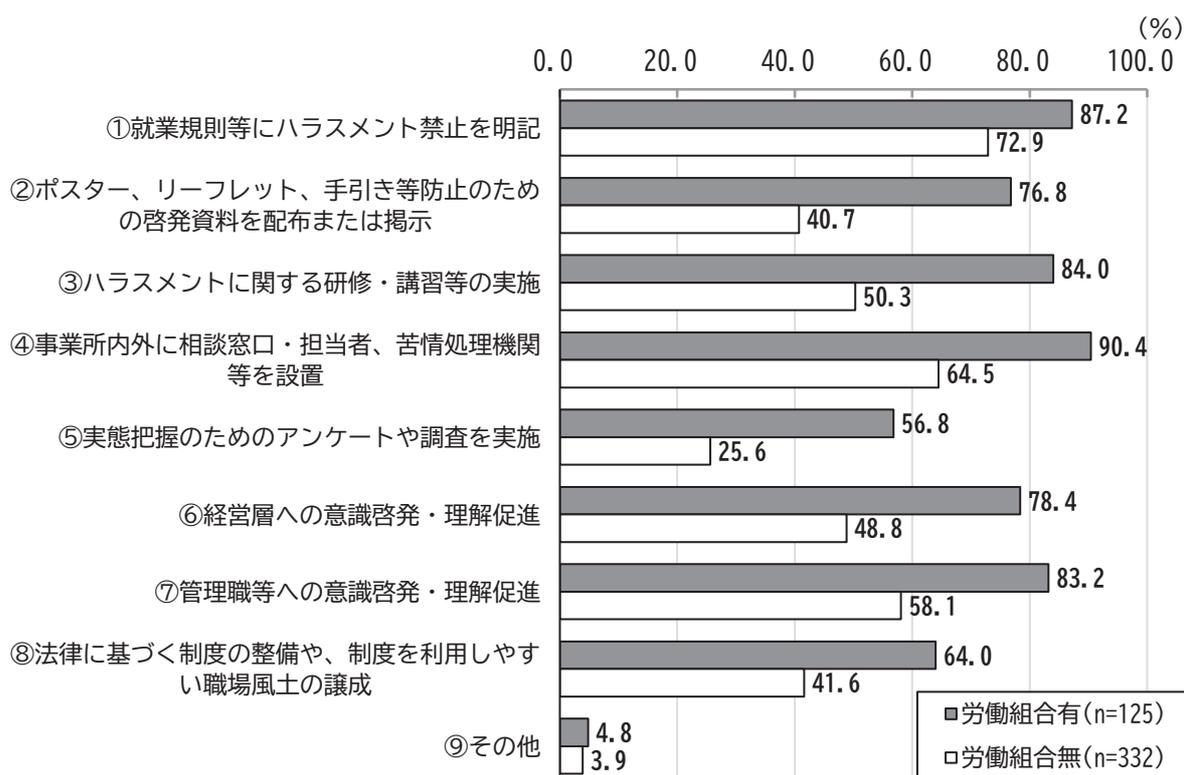
ハラスメントを防止するための取組みの有無について、「実施している」は、〈①就業規則等にハラスメント禁止を明記〉が77.0%で最も高くなっている。次いで、〈④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置〉が71.6%、〈⑦管理職等への意識啓発・理解促進〉が65.1%となっている。(図表5-5-1)

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

図表5-5-1 ハラスメント防止の取組みの有無(全体)



図表5-5-2 実施しているハラスメント防止の取組み(労働組合の有無別)



第2章 調査の結果

各取組みの「実施している」上位3項目を業種別でみると、以下のとおりである。

①就業規則等にハラスメント禁止を明記

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

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

(上段：実数、下段：%)

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

④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置

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

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

(上段：実数、下段：%)

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

第2章 調査の結果

⑦管理職等への意識啓発・理解促進

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

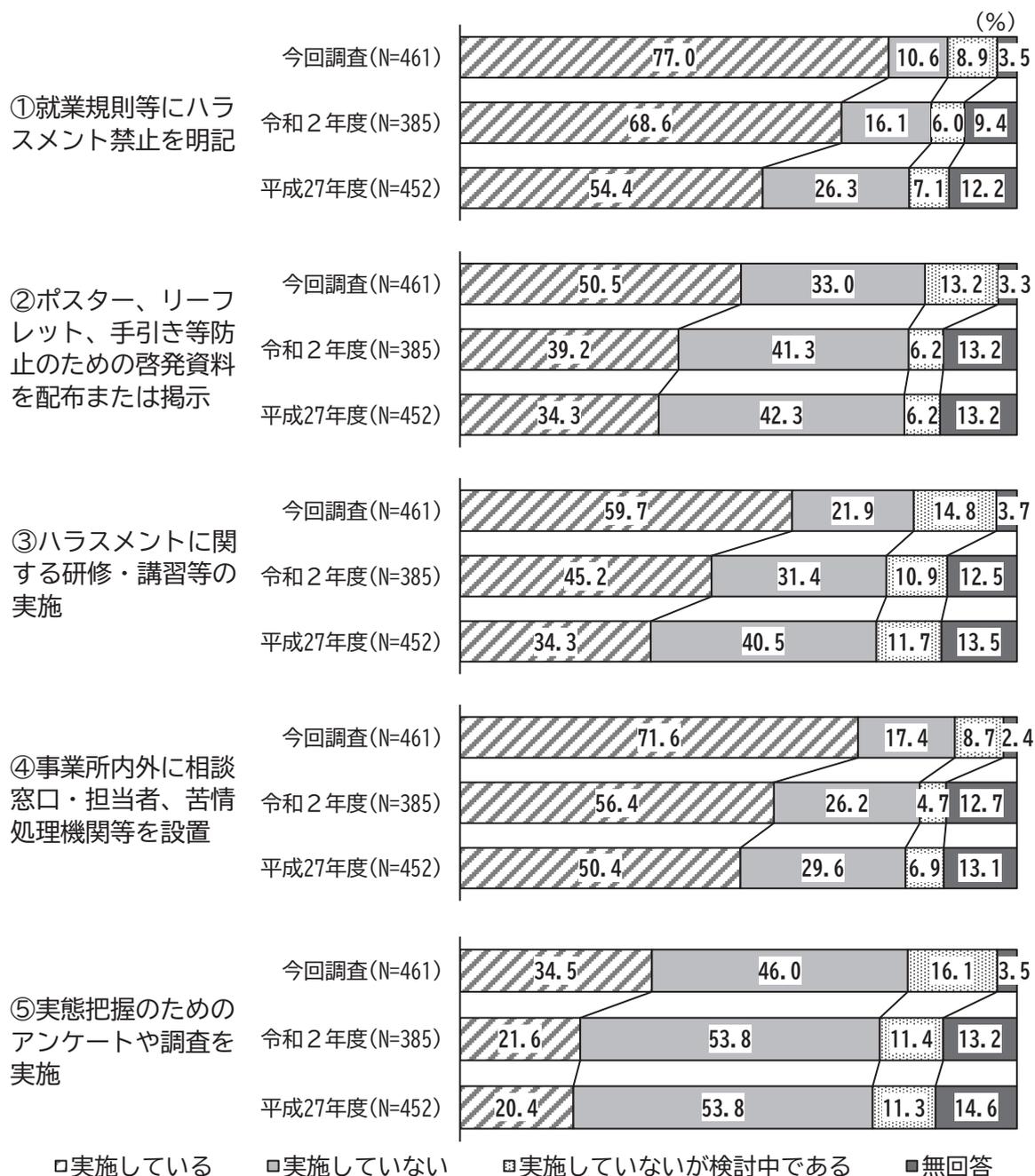
図表5-5-5 ハラスメント防止の取組みの有無「⑦管理職等への意識啓発・理解促進」
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

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

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

図表5-5-6 ハラスメント防止の取組みの有無(全体)【経年比較】



VII 多様性の尊重について

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

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

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

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

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

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

(2) 「パートナーシップの宣誓」の認知度

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

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

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

第2章 調査の結果

図表6-2-1 「パートナーシップの宣誓」の認知度
(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

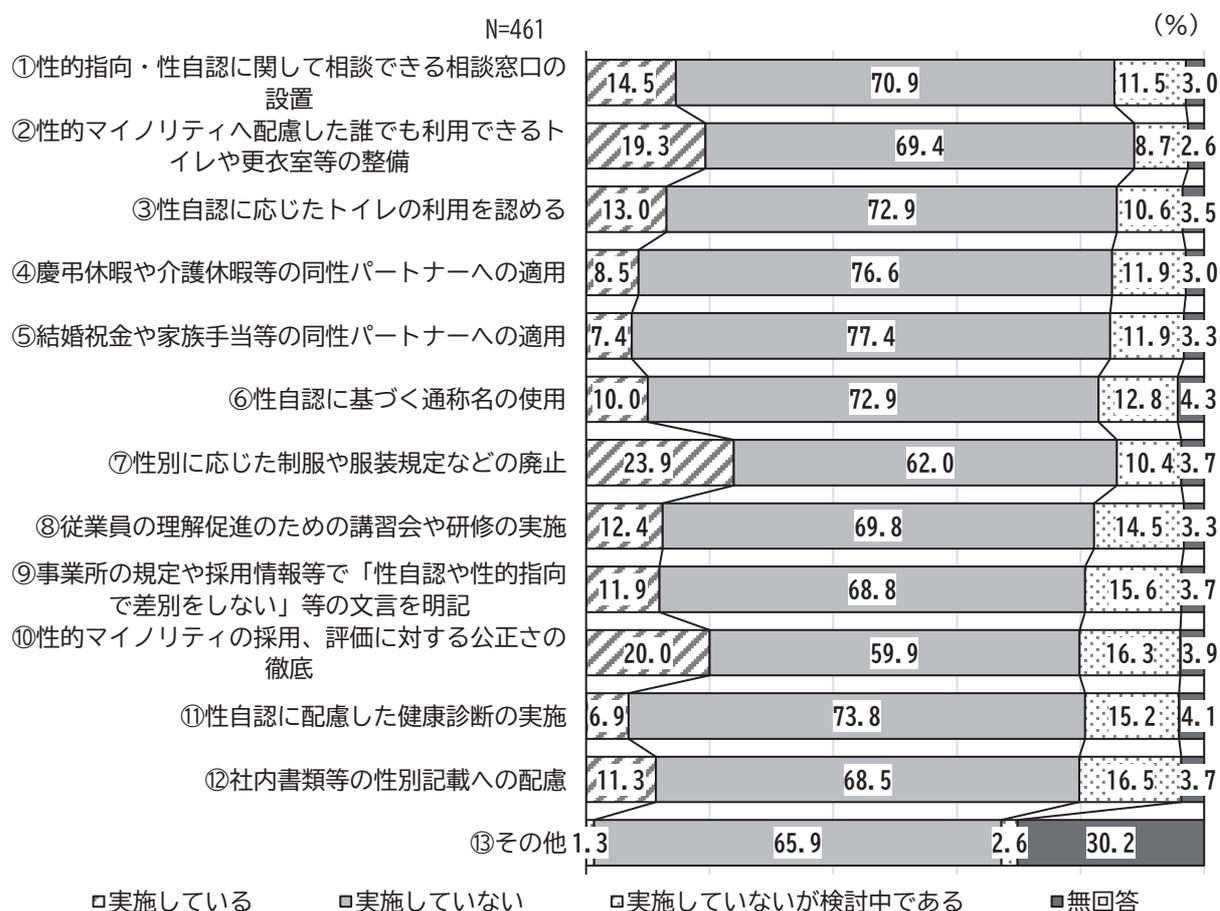
		合計	内容を 知ってい	名前が あるが 知らない 内こ	知らない	無 回 答
全体		461 100.0	81 17.6	185 40.1	187 40.6	8 1.7
業 種 別	建設業	44 100.0	5 11.4	18 40.9	21 47.7	-
	製造業	5 100.0	-	2 40.0	3 60.0	-
	情報通信業	10 100.0	3 30.0	3 30.0	4 40.0	-
	運輸業、郵便業	14 100.0	2 14.3	4 28.6	8 57.1	-
	卸売業、小売業	67 100.0	10 14.9	25 37.3	32 47.8	-
	金融業、保険業	13 100.0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

(3) 職場における、性的マイノリティへの配慮の取組み状況

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

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

図表6-3-1 性的マイノリティへの配慮の取組み状況(全体)



第2章 調査の結果

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

⑦性別に応じた制服や服装規定などの廃止

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

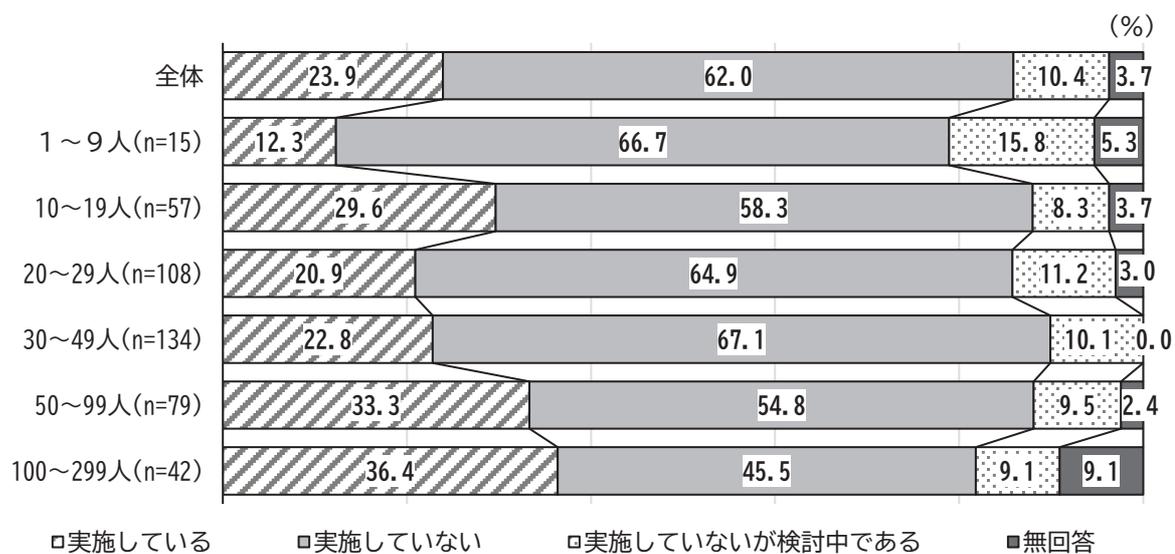
従業員規模別にみると、「実施している」は、従業員規模が大きくなる程高率になる傾向がみられる。

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

（上段：実数、下段：％）

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

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



第2章 調査の結果

⑩性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底

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

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

図表6-3-4 性的マイノリティへの配慮の取組み状況

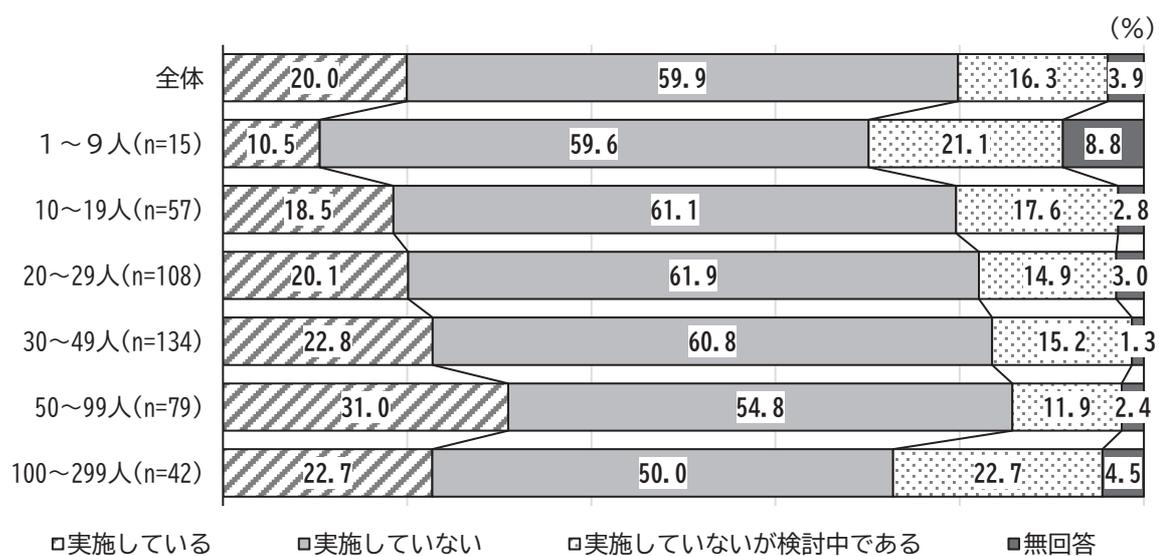
「⑩性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底」(全体、業種別)

(上段：実数、下段：%)

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

図表6-3-5 性的マイノリティへの配慮の取組み状況

「⑩性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底」(全体、従業員規模別)



第2章 調査の結果

VIII 行政への要望・自由意見など

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

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

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

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

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

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

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

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

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

【① 女性の雇用管理状況等についての意見】

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

【② 育児・介護制度等への要望(制度・施設整備・人材支援)】

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

【③ ワーク・ライフ・バランス、制度の捉え方に関する意見】

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

第2章 調査の結果

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

【④ 多様性・LGBTQ・性自認・配慮に関する声】

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

【⑤ 行政支援等に関する意見】

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

【⑥ 小規模事業所・業種特性による対応の難しさ】

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

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

【⑦ 男女共同参画施策・行政取組そのものへの評価・疑問】

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

【⑧ 調査設計・設問内容・調査方法に関する意見・要望】

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

【⑨その他】

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

第2章 調査の結果

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

第3章 調査結果のまとめと今後の課題

1. 調査結果のまとめ

(1) 女性の雇用管理状況等について

①女性の雇用管理の状況（問1）

◆女性の平均勤続年数は男性より短い状況が継続

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

②女性管理職の状況（問2、付問2-1）

◆女性管理職を有する事業所は7割

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

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

◆管理職に占める女性の割合は約4分の1

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

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

◆女性管理職が少ない理由は「女性従業員が少ないから」が最多

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

③女性活躍推進に関する制度等の認知状況（問3）

◆ポジティブ・アクションの内容を知っている事業所は4割強

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

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

④女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（問4、問5、付問5-1）

◆一般事業主行動計画策定等義務の認知度は4割強

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

第3章 調査結果のまとめと今後の課題

◆一般事業主行動計画を策定している事業所は4分の1

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

◆行動計画策定の効果を実感している事業所は半数弱

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

⑤関連制度の取組状況と女性の健康への配慮(問6~問9)

◆認定制度の取得や賃金差異の公表は限定的

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

◆女性の健康課題への対応は制度整備途上

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

(2) 育児・介護休業制度について

①育児休業(問10、問11、付問11-1)

◆育児休業取得可能期間は「原則1歳だが、一定の場合は2歳」が約3分の1

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

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

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

◆男性の育児休業取得率は67.3%と大幅に上昇

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

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

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

◆育児休業取得者への業務対応は「同じ部門の他の社員で対応」が4割強

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

②介護休業（問12、付問12-1、付問12-2）

◆介護休業「規定あり」は8割超で増加傾向

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

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

◆介護休業できる期間は「93日」が約5割

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

◆介護休業取得者がいた事業所は1割弱

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

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

③育児・介護休業取得者の職場復帰支援（問13）

◆育児休業取得者への〈相談・面接〉は7割で実施

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

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

◆介護休業取得者への〈相談・面接〉は5割強、〈教育・訓練〉は2割弱

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

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

④看護休暇制度（問14）

◆看護休暇制度の「規定有り」は7割以上に増加

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

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

◆看護休暇の利用は女性3割強、男性1割超

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

（3）働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援

① 育児との両立支援制度（問15）

◆〈短時間勤務制度〉が6割強で最多、他制度は3割未満にとどまる

育児との両立支援制度は〈短時間勤務制度〉が62.7%と最も高い。一方、〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉は3割弱、〈所定外労働の免除〉〈半日や時間単位の有給休暇〉はいずれも2割未満にとどまっている。

経年比較では、概ねの制度で「制度あり」が減少しており、特に〈半日や時間単位の有給休暇〉、〈所定外労働の免除〉で大きな減少がみられる。

② 育児との両立支援制度の利用実績（付問15-1）

◆制度があれば、男女とも利用率は高い

制度がある事業所では、女性は〈フレックスタイム制度〉〈育児に要する経費の援助措置〉〈時間単位有給〉等で8割以上の利用がみられる。男性でも〈配偶者同行休業制度〉〈フレックスタイム制度〉などで高い利用率となっており、制度整備が利用促進に直結していることがうかがえる。

③ 介護との両立支援制度（問16）

◆〈短時間勤務制度〉が約6割、育児より整備が進展

介護との両立支援制度は〈短時間勤務制度〉が57.5%と最も高く、次いで〈半日や時間単位の有給休暇〉〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉となっている。

経年比較では、すべての制度で「制度あり」が増加傾向にあり、特に〈短時間勤務制度〉の伸びが大きい。

④ 介護との両立支援制度の利用実績（付問16-1）

◆テレワーク・フレックスの活用が中心

介護との両立支援では、男女とも〈フレックスタイム制度〉〈テレワーク〉の利用率が高

く、長期利用が可能な制度ほど活用されている。

⑤ 多様な働き方を可能にする制度（問 17）

◆〈配偶者出産支援休暇〉は6割、他制度は1割台

多様な働き方を可能にする制度では〈配偶者出産支援休暇〉が57.5%と高い一方、〈就業形態の移行〉〈勤務地限定・選択制度〉はいずれも1割強にとどまっている。

経年比較では、概ねの制度で「制度あり」が増加している。

⑥ 多様な働き方制度の利用実績（付問 17-1）

◆利用は限定的だが、男性の育児関連休暇は一定程度浸透

女性では〈就業形態の移行〉、男性では〈配偶者出産支援休暇〉の利用が比較的多いが、全体として利用率は低水準にとどまっている。

⑦ 育児・介護を行う従業員が働きやすい環境づくり（問 18）

◆「相談窓口の設置」「経営・人事方針への位置付け」が5割前後

〈相談窓口の設置〉が56.0%と最も高く、〈両立支援への積極的な取組みを経営・人事の方針とする〉も約5割となっている。

経年比較では、概ねの取組で「実施している」が増加している。

⑧ 今後の両立支援制度の考え方（問 19）

◆「現状のままでよい」が3割強、「充実を図る」が3割

今後の考え方は「現状のままでよい」が33.2%と最も多い。一方、「両立支援制度の充実」や「利用者の増加」を志向する事業所も一定数みられる。

女性比率が低い事業所ほど現状維持が高い傾向がある。

⑨ 両立支援制度を設ける上で重要なこと（問 20）

◆「法律の知識」が最多、意識より実務重視へ

最も重要な点は「育児・介護休業法など法律の知識」が約3割と最多で、「企業トップの意識」を上回っている。経年比較でも、法制度理解の重要性が高まっている。

⑩ 働きながら育児・介護を行うために重要なこと（問 21）

◆「上司・同僚の理解」が最重要

「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が最も高く、次いで「職場の両立支援制度の充実」「一人当たりの業務量の削減」となっている。

制度整備に加え、職場風土やマネジメントの重要性が引き続き示されている。

(4) ワーク・ライフ・バランスについて

① ワーク・ライフ・バランスへの取組み（問 22）

◆現状評価は、「取組んではいるが不十分」が約4割

ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状評価は、「取組んではいるが不十分」が39.9%と約4割を占めている。一方、「既に十分に取組んでいる」は20.0%で2割となっており、令和2年度（14.8%）と比べ5.2ポイント上昇している。（図表4-1-3）

従業員規模が大きい事業所ほど、「既に十分に取組んでいる」、「取組んではいるが不十分」の割合が高くなる傾向がみられる。（図表4-1-2）

◆今後の必要性は、『取組む意向がある』が7割半ば

今後の必要性については、「ある程度取組むべき」、「積極的に取組むべき」を合わせた『取組む意向がある』が75.0%と7割半ばを占めている。（図表4-1-4）

経年比較でみると、「積極的に取組むべき」は令和2年度28.1%から今回36.2%と8.1ポイント増加しており、取組みの必要性に対する認識は高まっている。一方、「現状のままで問題はない」はやや減少している。（図表4-1-6）

② ワーク・ライフ・バランス充実のための取組み（問 23）

◆重要と考える取組みは、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が最多

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

経年比較では、「仕事の見直しや長時間労働の削減」、「管理職への理解・周知の徹底」といった職場全体に関わる取組みの重要性が高まっている。

◆現在行っている取組みは、「計画的な年休取得の促進」が5割半ば

現在行っている取組みでは、「計画的な年休取得の促進」が55.3%と5割半ばで最も高く、次いで「仕事の見直しや長時間労働の削減」、「人事・労務担当者への理解・周知徹底」となっている。（図表4-2-2）

経年比較でみると、「社内の相談窓口の設置」、「男性の育児参加の促進」など、支援体制や意識啓発に関する取組みが大きく増加している。

◆今後新たに実施したい取組みは分散傾向

今後新たに実施したい取組みは、「育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置」、「定期的な従業員満足度調査の実施」などが2割前後となっており、特定の取組みに集中する傾向はみられない。（図表4-2-3）

③ 子育て中の女性の採用について（問 24、付問 24-1）

◆「『子育て中』であることは採用とは関係ない」が約7割

「子育て中の女性」を正社員として採用することについては、「『子育て中』であることは採用とは関係ない」が67.7%と約7割を占めている。（図表4-2-4）

経年比較でみると、この割合は平成27年度以降一貫して増加しており、子育て中の女性に対する採用上の理解は進んでいる。

◆採用が難しい理由は、「突発的な休みへの対応」が中心

「子育て中の女性の採用は難しい」と回答した事業所では、「子どものことで突然休まれると困る」が最も多く、次いで「残業や休日出勤を頼みづらくなる」など、業務運営上の懸念が挙げられている。（図表4-2-8）

（5）職場のハラスメントについて

① パワーハラスメント防止対策義務化の認知度（問 25）

◆「法律も内容も知っている」が7割超

パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度は、「法律も内容も知っている」が73.3%と7割を占めている。「聞いたことがあるが、内容は知らない」は21.9%、「知らない」は3.7%とわずかである。（図表5-1-1）

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

労働組合の有無別では、〈労働組合有〉で「法律も内容も知っている」が79.2%と約8割を占め、〈労働組合無〉では71.7%と約7割となっている。（図表5-1-3）

② ハラスメントの実態（問 26、付問 26-1）

◆何らかのハラスメントがある事業所は約4割

何らかのハラスメントが、「問題になったことも実態としてもない」は59.2%と約6割となっている。一方、「問題になったことがある」は24.7%、「問題になったことはないが実態としてはある」は15.2%であり、これらを合わせた何らかのハラスメントがある事業所は39.9%と約4割を占めている。（図表5-2-1）

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

経年比較では、「問題になったことも実態としてもない」は令和2年度より増加している一方、「問題になったことがある」も増加しており、ハラスメントの顕在化が進んでいる状況がうかがえる。（図表5-2-5）

第3章 調査結果のまとめと今後の課題

◆問題となったもしくは実態としてあるのは、「パワーハラスメント」が8割超

問題となったもしくは実態としてあるハラスメントの種類は、「パワーハラスメント」が82.1%と8割を超えて最も高く、次いで「セクシュアルハラスメント」が33.7%と約3割となっている。(図表5-3-1)

経年比較でみると、「パワーハラスメント」はやや減少している一方、「セクシュアルハラスメント」は増加している。(図表5-3-2)

③ ハラスメント問題の対応 (問27)

◆「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が7割

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

経年比較では、「線引きが難しい」と感じる事業所の割合は令和2年度より上昇しており、対応の難しさが増していることがうかがえる。

④ ハラスメント防止への取組み (問28)

◆〈就業規則等にハラスメント禁止を明記〉を「実施している」が8割弱で最多

ハラスメントを防止するための取組みで「実施している」割合が最も高いのは、〈就業規則等にハラスメント禁止を明記〉で77.0%と8割弱を占めている。次いで、〈事業所内外に相談窓口・担当者等を設置〉が71.6%、〈管理職等への意識啓発・理解促進〉が65.1%となっている。(図表5-5-1)

労働組合の有無別にみると、すべての項目で〈労働組合有〉の事業所の方が〈労働組合無〉に比べ高率となっており、特に研修実施や実態把握の取組みで差が大きい。(図表5-5-2)

経年比較では、すべての取組み項目で「実施している」割合が令和2年度を上回っており、相談窓口の設置や研修の実施などを中心に、防止対策は着実に進展している。(図表5-5-6)

(6) 多様性の尊重について

① 世田谷区の条例等の認知状況 (問29、問30)

◆「条例も大まかな内容も知っている」は2割強

「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の認知度は、「条例も大まかな内容も知っている」が21.7%と2割強を占めている。「聞いたことがあるが、内容は知らない」は38.0%、「知らない」は38.6%となっている。(図表6-1-1)

業種別にみると、〈情報通信業〉、〈教育、学習支援業〉では、「条例も大まかな内容も知っている」が3割を超えている一方、〈金融業、保険業〉では「知らない」が6割を超えており、業

種間で認知度に差がみられる。(図表6-1-1)

◆「パートナーシップの宣誓」の「内容を知っている」は2割弱

「パートナーシップの宣誓」の認知度は、「内容を知っている」が17.6%と2割弱にとどまっている。「名前は聞いたことがあるが、内容は知らない」は40.1%、「知らない」は40.6%と、制度の存在は知られているものの、内容理解には至っていない事業所が多い。(図表6-2-1)

業種別にみると、多くの業種で「内容を知っている」は1割台にとどまるが、〈情報通信業〉、〈医療、福祉〉、〈サービス業（他に分類されないもの）〉では2割を超えている。一方、〈金融業、保険業〉では「知らない」が6割を超えている。(図表6-2-1)

② 職場における性的マイノリティへの配慮の取組み状況（問31）

◆「実施している」取組みは2割前後にとどまる

職場における性的マイノリティへの配慮の取組みについて、「実施している」で最も高いのは〈性別に応じた制服や服装規定などの廃止〉で23.9%、次いで〈性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底〉が20.0%となっており、いずれも2割前後にとどまっている。(図表6-3-1)

一方、「実施していないが検討中である」では、〈社内書類等の性別記載への配慮〉、〈事業所の規定や採用情報で差別をしない旨の明記〉、〈性自認に配慮した健康診断の実施〉がいずれも1割半ばとなっており、取組みを模索している段階の事業所も一定数みられる。

◆取組みは、従業員規模が大きい事業所ほど進んでいる

「性別に応じた制服や服装規定などの廃止」や「採用・評価に対する公正さの徹底」については、従業員規模が大きい事業所ほど「実施している」割合が高くなる傾向がみられる。(図表6-3-2～5)

業種別では、〈金融業、保険業〉や〈情報通信業〉などで比較的取組みが進んでいる一方、他の業種では「検討中」や「未実施」が多く、取組み状況にはばらつきがみられる。

2. 今後の課題

調査結果のまとめをもとに、今後の課題を考察する。

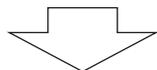
(1) 女性の活躍推進

今回の調査結果から、女性の活躍推進に一定程度取り組んでいる事業所がみられる一方で、取組みの進捗状況には事業所により差があることがうかがえる。特に、従業員規模が大きい事業所や女性比率の高い事業所では、女性の登用や活躍に向けた取組みが比較的進んでいる傾向がみられる。

一方、女性の活躍が進んでいない事業所では、「女性従業員が少ない」、「登用に必要な経験を積む機会が少ない」などを理由に挙げる傾向が引き続きみられ、女性のキャリア形成を支える仕組みが十分に整っていない状況がうかがえる。

さらに今回、女性活躍推進法に関連する制度（①えるぼし認定、②子育てサポート企業（くるみん）認定、③ユースエール認定）の認知・取得状況についてたずねたところ、認知度に比べ取得率が低かった。

また、生理休暇の取得率は極めて低く、取得状況を把握していない事業所も多いなど、女性特有の健康課題への対応は十分に進んでいるとは言い難い。現状では、産前・産後休業や育児休業など法定制度を中心とした取組みにとどまっており、月経や更年期等を含めた日常的な健康課題に対する職場での理解や配慮は限定的である。

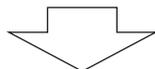


これらのことから、女性の継続就労やキャリア形成を支援する取組みを進めるとともに、女性が能力を発揮できる職域の拡大や登用機会の確保に向けた支援を継続していくことが必要である。また、制度の周知や利用しやすい職場環境づくりを進めるとともに、管理職や従業員への啓発を通じて、女性の健康課題に対する理解を深め、実態把握を含めた取組みの充実を図ることが課題である。

(2) 育児・介護と仕事の両立支援

育児・介護と仕事の両立支援制度については、多くの事業所で制度自体は整備されているものの、引き続き利用状況には男女差がみられ、特に男性の利用が十分に進んでいない状況がうかがえる。

また、介護に関する制度については、育児関連制度と比べて利用率が低く、制度の認知や利用のしやすさに課題があると考えられる。

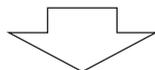


これらのことから、育児・介護を担うことが女性に偏らないよう、男女ともに制度を利用しやすい職場環境づくりを進めるとともに、制度の周知や利用促進に向けた取組みを一層進めていくことが必要である。

(3) 仕事と育児・介護の両立支援

仕事と育児・介護の両立に関しては、短時間勤務制度や柔軟な働き方を取り入れている事業所がみられる一方で、実際に利用できるかどうかは職場の理解や運用に左右される状況がうかがえる。

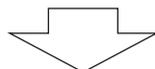
また、両立支援に取り組むうえで重要な要素として、引き続き「企業トップや管理職の意識」が大きな影響を持っていることが示唆されている。



これらのことから、制度整備にとどまらず、管理職を含めた職場全体の理解を深め、実際に制度を利用しやすい職場風土を醸成していくことが課題である。

(4) ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスに関する取組みについては、働き方の見直しや業務の効率化などに一定の進展がみられる一方で、職場によって取組み状況に差があることがうかがえる。今後は、制度を導入するだけでなく、職場内での不公平感を生じさせない運用や、従業員の満足度を把握する仕組みづくりなど、取組みを定着・成熟させる視点が求められる。

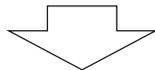


これらのことから、事業所の実情に応じたワーク・ライフ・バランスの取組みを進めるとともに、好事例の共有などを通じて、取組みの質の向上を図っていくことが重要である。

(5) さまざまなハラスメントの防止

ハラスメントについては、引き続きパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントが課題として挙げられており、事業所によって認識や対応に差がみられる。

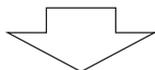
また、ハラスメント防止に関する制度や義務について、十分に理解されていない事業所もみられることから、ハラスメントが潜在化している可能性も考えられる。



これらのことから、ハラスメントに対する正しい理解を促進し、問題を早期に把握・対応できる体制づくりを進めるとともに、相談体制の整備や再発防止に向けた取組みを強化していくことが必要である。

(6) 職場における多様性の尊重

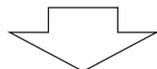
今回の調査では、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」および「パートナーシップ（ファミリーシップ）宣誓制度」について、前回調査と比べて認知状況に大きな改善はみられず、内容理解が十分に進んでいないことが明らかになった。また、職場における性的マイノリティへの配慮の取組みについては、一部の項目では実施が進んでいるものの、全体としては取組みが限定的であり、事業所規模や業種による差もみられる。



これらのことから、条例や制度の趣旨・内容について、より分かりやすい周知啓発を行うとともに、事業所が具体的な取組みにつなげられるよう支援を行っていくことが重要である。特に、職場における理解促進と取組みの裾野拡大が今後の課題である。

(7) 区に求められていること

今回の調査からは、引き続き、制度や取組みに関する分かりやすい情報提供、事例紹介、相談支援などを区に求める声がみられる。



これらのことから、事業所の規模や業種に応じたきめ細かな支援を行うとともに、継続的な調査・把握を通じて、実態に即した施策の検討につなげていくことが必要である。

第4章 参考資料

令和7年8月
世田谷区生活文化政策部

区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査

世田谷区では、男女共同参画に関する施策等を推進するため、概ね5年に1度従業員20人以上の全区内企業・事業所を対象に、「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」を実施しています。この調査では、総務省の「事業所母集団データベース」に基づき、貴事業所に調査票を送付しています。調査結果はすべて統計的に処理し、ご回答いただきました内容は調査目的の以外には使用いたしません。また、世田谷区では、個人情報保護条例に基づき、情報管理を徹底しております。個人あるいは企業のお名前が出ることは一切ございません。率直なご意見をお聞かせいただければ幸いです。ご多忙中、大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

この調査は郵送でお送りしていますが、下記の Web フォームからもご回答いただけます。



<https://enquete.cc/q/setagayadanjo>

<記入にあたってのお願い>

- (1)ご回答は、人事労務管理担当責任者の方にお願いたします。
- (2)この調査は事業所を単位として行っていきます。各設問については、貴事業所に属し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、何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、令和7年7月1日現在(調査基準日)でご記入ください。
- (6)ご記入いただいた調査票は、同封の封筒(切手不要)にて令和7年9月12日(金)までご返函ください。Webフォームから回答いただいた場合、調査票の返送は不要です。

【実施主体】世田谷区生活文化政策部 人権・男女共同参画担当課
住所 〒156-0043 東京都世田谷区松原6丁目3番5号
電話 03-6304-3453 FAX 03-6304-3710

【調査機関】(株)都市環境計画研究所
住所 〒101-0032 東京都千代田区岩本町3丁目2番1号
電話 03-3861-4090 FAX 03-3861-4094
(平日午前9時～午後5時)



I 貴事業所の概要についてお伺いします。

下記についてご記入あるいは該当する番号に○をつけてください。

事業所名	〒		電話
所在地			
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	一般労働者 ※2	男性 人	女性 人
企業全体の常用労働者数 ※4	パートタイマー等 ※3	男性 人	女性 人
事業所の性格	総数 人	男性 人	女性 人
労働組合の有無	1. 単独事業所 2. 本社・本店 3. 支社・営業所等	有 ・ 無	

※1「常用労働者」とは、以下の者をいいます。「常用労働者」+「一般労働者」+「パートタイマー等」

- ① 期間を定めず、又は1ヶ月を越える期間を定めて雇用されている者
- ② 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ③ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- ④ 上記①～③の条件に該当する、他企業からの出向者(他企業への出向者は、在籍出向・移籍出向を問わず除く)

※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、貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、他社に派遣している労働者を含めてください。貴事業所が派遣先の場合は記入しないでください。

※4 この質問は、他に事業所・営業所・工場などがある場合は、それも含めた全体の人数をご回答ください。

2. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画についての取組み

● 一般事業主が行うべきこと

改正女性活躍推進法(令和元年6月5日公布)等にもとづき、一般事業主が行うべきことは以下のとおりです。

- 常時雇用する労働者の数(※)が301人以上の事業主
 - 以下の(1)～(4)の取組が義務となっています。
 - (1) 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
 - (2) 次の①②区分ごとに1項目以上(計2項目以上)を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社会周知、公表
 - ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
 - 採用、配置、育成、教育訓練、評価、登用、職場風土、性別役割分担意識、再チャレンジ、取組の結果を図るための指標
 - ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
 - 経路開業、働き方改革
 - (3) 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - (4) 女性の活躍に関する①②区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上の情報公開
 - ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
 - 採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女別の採用における競争倍率 等
 - ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
 - 男女の平均継続勤務年数の差異、男女別育児休業取得倍率 等
- 常時雇用する労働者の数(※)が101人以上300人以下の事業主
 - 以下の(1)～(4)の取組が義務となっています。
 - (1) 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析。
 - (2) 1つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社会周知、公表
 - (3) 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - (4) 女性の活躍に関する1項目以上の情報公開

■ 常時雇用する労働者の数(※)が100人以下の事業主は上記(1)～(4)が努力義務

(※)正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者を含む。
 ① 期間の定めなく雇用されている者
 ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用される見込まれる者。

(出典)厚生労働省 資料「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう1より作成」

● 女性活躍推進法が令和18年31日まで延長されました。

(令和7年6月改正 令和8年4月1日施行)
 従業員数101人以上の企業に対して、男女間の賃金差異の情報公表が義務化されます(従来は301人以上の企業が対象)。
 従業員数101人以上の企業に対して、女性管理職比率の情報開示が義務化されます。

II 貴事業所の女性の雇用管理状況等についてお伺いします。

1. 女性管理職等

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

	男性		女性	
	歳	年	歳	年
平均年齢				
平均勤続年数				

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

※ 一般に管理職は、「課長相当職」以上ですが、本設問では、事業執行の指揮命令の「係長相当職」も管理職に含めています。

雇用状況	管理職数	
	うち女性	
管理職	人	人
役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

※ 管理職には、企業の組織系列の労働者において、配下の従業員を指揮・監督する役割の他、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれる役割を含みます。

※ 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名のない職については、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 課長以上の女性管理職が少ない(1割未満)の事業所のお答えください。

女性管理職が少ないのはなぜだと思いますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 必要な経験、判断力等を有する女性が少ないから
2. 女性が管理職になることを希望しないから
3. 将来管理職につく可能性のある女性がいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから
4. 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから
5. 男性従業員が女性管理職を希望しないから
6. 顧客が女性管理職を希望しないから
7. 女性従業員が少ない又はいないから
8. その他()

●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つて、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようとする企業が自主的かつ積極的な取組み」のことを言います。
 ポジティブ・アクションを実施するには、①男女均等な待遇確保 ②女性の勤続年数の伸厚 ③職場の雰囲気・風土の改善 ④女性の採用拡大 ⑤女性の職域拡大・管理職の増加 ⑥多様な働き方の確保を取組み目標として進めていくことが大切だとされています。

問3 ポジティブ・アクションの意味について、今までの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. 内容をきめて良く知っている
- 2. 内容はある程度知っている
- 3. 言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らない
- 4. 知らない

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

- 1. 知っていた
- 2. 知らなかった

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

- 1. 策定している
- 2. 策定を検討中である
- 3. 未定である
- 4. 策定する予定はない

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

- 1. 女性従業員の労働意欲が向上した
- 2. 男性が女性を対等な存在として見るようになった
- 3. 取引先や顧客からの評判が良くなった
- 4. 優秀な人材を採用できるようになった
- 5. 業績が向上した
- 6. 組織が活性化された
- 7. 生産性向上や競争力強化につながった
- 8. 従業員の就業継続率が向上した
- 9. 女性管理職の割合が増えた
- 10. その他()
- 11. 特に目立った効果はなかった

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

制度	認知状況	取得状況
①えるぼし認定	1. 知っている 2. ある程度知っている 3. 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4. 知らない	1. 取得済 2. 検討中 3. 未取得
②子育てサポート企業(くるみん)認定	1. 知っている 2. ある程度知っている 3. 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4. 知らない	1. 取得済 2. 検討中 3. 未取得
③ユースエール認定(常時雇用する労働者が300人以下の事業主)	1. 知っている 2. ある程度知っている 3. 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4. 知らない	1. 取得済 2. 検討中 3. 未取得

(厚生労働省より)常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、令和4年7月8日から男女賃金の差異に対して情報の公表が必須項目となりました。
 (※101人以上の企業に対しての公表義務化は令和8年4月1日)

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	69.5%
正規雇用労働者	75.2%
非正規雇用労働者	80.2%

職務対象企業 17,370 社のうち、女性活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した14,577社の公表数値の平均値(令和6年1月19日時点)
 出典:厚生労働省 労働政策審議会 雇用環境・均等分科会(第67回)資料より

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

- 1. 公表している
- 2. 公表していない
- 3. 公表を検討中

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

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

Ⅲ 育児・介護休業制度についてお伺いします。

●育児・介護休業法の改正
男女ともに希望に応じて仕事と育児等を両立できるようにするため、近年、育児・介護休業法は改正されています。(令和3年6月、令和6年5月に公布、施行は順次)

公布日	改正内容	施行日
令和3年6月9日	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け。 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和。 産後ババ育休(出生時育児休業)の創設。育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得、分割して2回まで取得できる。 育児休業(産後ババ育休を除く)について、分割して2回まで取得できる。 育児休業の取得の状況の公表の義務付け。(従業員数1,000人超の企業は公表が義務となる) 	令和4年4月1日
令和6年5月31日	<ul style="list-style-type: none"> 子の看護休暇の取得理由の拡大。(子の行事参加等を拡大、子が小学校3年修了までに拡大) 残業免除の対象範囲の拡大。(小学校就学前の子まで対象) 3歳未満の子どもを育てる社員に対する措置にテレワークを努力義務として追加。 育児休業の取得の状況の公表の義務付け対象企業の拡大。(常時雇用する従業員数300人超の企業は公表が義務となる) 介護休暇の対象者の拡大。(継続雇用期間6か月未満も対象に拡大) 介護離職防止のための雇用環境整備の義務付け。 介護休業や両立支援制度の個別周知や意向確認、情報提供などを義務付け。 家族を介護する社員に対する措置にテレワークを努力義務として追加。 働き方の柔軟化措置と個別の周知・意向確認を義務付け。 仕事と育児の両立についての個別の意向聴取・配慮を義務付け。 	令和7年10月1日

(出典:厚生労働省資料より作成)

問10 貴事業所では子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	1歳6か月	1歳だが、一定の場合には2歳	無条件に1歳だが、1歳6か月	原則は、無条件に1歳だが、一定の場合には2歳	無条件に2歳～3歳未満	3歳以上	育児休業の規定なし
1	2	3	4	5	6	7	8	9

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

① 出産者数 (令和6年4月1日～令和7年3月31日)	女性	男性
②	うち令和7年7月1日までの間に育児休業を開始した人数(開始予定の申し出者を含む)	うち
	③ うち係長相当職以上	うち
		(うち
		人)

(本枠内に1人以上の記入された場合、付問11-1へ進んでください)

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

- 新たに正社員を雇用了
- 派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用了
- 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
- 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
- その他()

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

31日未満	31日以上93日未満	93日以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年	1年を超える期間	規定なし
1	2	3	4	5	6	7
						8

問13へ

IV 働きながら育児や介護を行う従業員に対する面立支援についてお伺いします。

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

	制度あり				制度はあり子の年齢制限はない	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テレワーク(在宅勤務制度等)	1	2	3	4	5	6
④始業・終業時刻の繰上げ繰下げ	1	2	3	4	5	6
⑤半日や時間単位の有給休暇	1	2	3	4	5	6
⑥所定外労働の免除	1	2	3	4	5	6
⑦再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等)	1	2	3	4	5	6
⑧事業所内託児施設	1	2	3	4	5	6
⑨育児に要する経費の還付措置	1	2	3	4	5	6
⑩配偶者面行休業制度	1	2	3	4	5	6

(太枠内に記入された場合、付問15-1へ進んでください)

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

1. いる 2. いない

付問12-2へ

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

	20歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上
女性従業員	1	2	3	4	5
男性従業員	1	2	3	4	5

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

	育児休業		介護休業	
	実施している	実施していないが検討中である	実施している	実施していないが検討中である
①相談・面談	1	2	3	3
②教育・訓練	1	2	3	3
③その他	1	2	3	3

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

①就業規則等での規定の有無	1. 規定あり	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

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

	性別		対象者	利用者
	女性	男性		
①短時間勤務制度	女性	男性	人	人
②フレックスタイム制度	女性	男性	人	人
③テレワーク(在宅勤務制度等)	女性	男性	人	人
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	男性	人	人
⑤半日や時間単位の有給休暇	女性	男性	人	人
⑥所定外労働の免除	女性	男性	人	人
⑦再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇うする制度等)	女性	男性	人	人
⑧事業所内託児施設	女性	男性	人	人
⑨育児に要する経費の補助措置	女性	男性	人	人
⑩配偶者同行休業制度	女性	男性	人	人

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

	制度あり (制度の最長利用期間)				制度は ないが 検討中 である	
	3ヶ月未満	3ヶ月 3ヶ月未満	3ヶ月 1年未満	1年 以上		
①短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6
②フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6
③テレワーク(在宅勤務制度等)	1	2	3	4	5	6
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6
⑤半日や時間単位の有給休暇	1	2	3	4	5	6
⑥再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇うする制度等)	1	2	3	4	5	6
⑦介護に要する経費の補助措置	1	2	3	4	5	6

(太枠内に記入された場合、付問16-1へ進んでください)

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

	性別		対象者	利用者
	女性	男性		
①短時間勤務制度	女性	男性	人	人
②フレックスタイム制度	女性	男性	人	人
③テレワーク(在宅勤務制度等)	女性	男性	人	人
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	男性	人	人
⑤半日や時間単位の有給休暇	女性	男性	人	人
⑥再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇うする制度等)	女性	男性	人	人
⑦介護に要する経費の補助措置	女性	男性	人	人

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

項目	制度あり	制度なし	制度はないが 検討中である
①配偶者出産支援休暇	1	2	3
②就業形態の移行(正社員⇔パート等)	1	2	3
③勤務地限定・選択制度	1	2	3
④その他()	1	2	3

(太枠内に記入された場合、付問17-1へ進んでください)

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

項目	性別	利用者が多い	利用者が少ない	実績なし
①配偶者出産支援休暇	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
②就業形態の移行(正社員⇔パート等)	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
③勤務地限定・選択制度	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
④その他	女性	1	2	3
	男性	1	2	3

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

	実施している	実施していない	実施していないが検討中である
①両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする	1	2	3
②管理者への研修の実施	1	2	3
③相談窓口の設置	1	2	3
④両立支援についての労使の話し合い	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18-1 また、貴事業所において、働きながら育児・介護を行う従業員に対して、法定以外で特徴ある取組みをしている場合、具体的に内容を記載してください。

問19 貴事業所では、育児や介護を行っている従業員に対する両立支援制度について、今後どのようにお考えですか。最もあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

1. 両立支援制度の充実を図る	2. 既存制度の利用者の増加を図る
3. 両立支援制度の充実と利用者の増加を図る	4. 現状のままでよい
5. 問題があるので見直したい(問題点:)	

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

1. 育児・介護休業法など法律の知識	2. 企業トップの意識
3. 人事・労務担当者の意識	4. 両立支援制度利用者の存在
5. 企業の経営状況	6. 行政の経費補助
7. その他()	

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

1. 法律の内容の充実	2. 職場の両立支援制度の充実
3. 職場の一人当たりの業務量の削減	4. 休業取得に対する上司、同僚の理解浸透
5. 個人の努力	6. 両立支援制度利用者の増加
7. 家族のサポートや家族の意識改革	8. 保育園等、社会のサポート体制の充実
9. 行政の経費補助	10. その他()

V ワーク・ライフ・バランスについてお伺いします。

●ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

※ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは: だれもがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域活動などにおいても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会です。

○「仕事」

自営業主(農林漁業を含む)、家族従業員、雇用者として、週1時間以上働いていること。常勤(フルタイム)、パート、アルバイト、嘱託などは問わない。

○「家庭生活」

家事(食事の支度・片付け、掃除、洗濯、買い物など)、育児・介護・看護など。

○「地域・個人の生活」

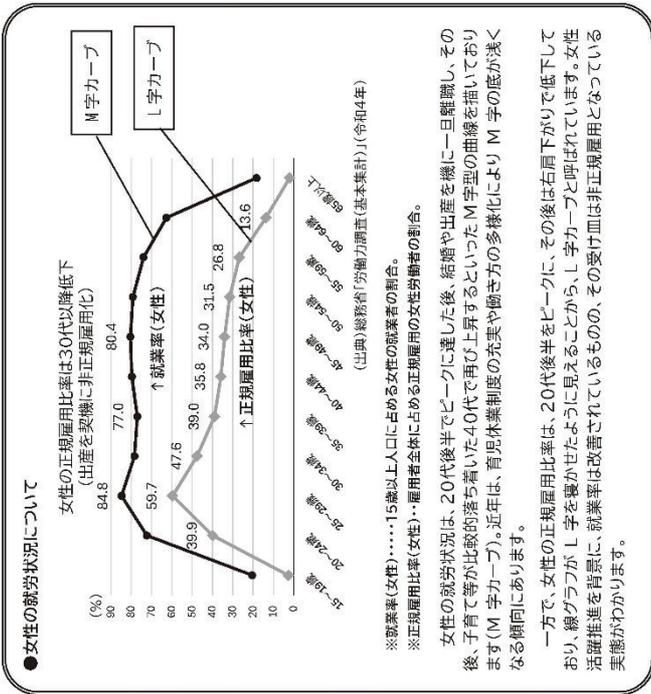
地域・社会活動(ボランティア活動、社会活動、交際・つきあいなど)、学習・研究(学業を含む)、趣味・娯楽、スポーツなど。

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

現状	1. 既に十分に取組んでいる	2. 取組んではいるが不十分
	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23 真事業所で、ワーク・ライフ・バランスを充実させていくため、重要度が高いと考えるものを(1)の中から3つまで選び、番号に○をつけてください。
 また、現在行っているものを(2)の該当する番号すべてに○をつけてください。
 さらに、今後新たに実施したいと考えているものを(3)の該当する番号すべてに○をつけてください。

	(1)	(2)	(3)
	重要(1)と同等(2)まで	現在行っているもの	今後新たに実施したいもの
①ハコプレットなどによる面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育児対象者と対象者外の従業員との間に不公平感のない制度の設置	7	7	7
⑧企業のトップの意識改革	8	8	8
⑨面立支援のための労使の話し合い	9	9	9
⑩面立支援のための社員の話し合い	10	10	10
⑪社内の相談窓口の設置	11	11	11
⑫計画的な年休取得の促進	12	12	12
⑬ノー残業デーの設定	13	13	13



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

- 1. 「子育て中の女性」を積極的に採用している
 - 2. 「子育て中」であることは採用とは関係ない
 - 3. 「子育て中の女性」の採用は難しい
 - 4. どちらともいえない
- (3とお答えの場合、付問24-1へお進みください)

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

- 1. 継続しない
- 2. 残業や休日出勤を頼みづらくなる
- 3. 子どものことで突然休まれると困る
- 4. 職場の人間関係・協調性への不安
- 5. 技能・経験や知識の不足
- 6. 子育て中の女性を採用したことがない
- 7. その他()

VI 職場のハラスメントについてお伺いします。

職場で起きるハラスメントには様々なケースがあります。
 その言動によってハラスメントと種類が分けられます。

ハラスメントは、立場や権限を利用して相手の尊厳を傷つける、不利益を与える人権侵害行為です。

●職場におけるハラスメントについて
 労働施策総合推進法の改正で、令和2年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務化されました。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる
 ① 侮蔑的な関係を背景とした言動であって、② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
 ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。

性的指向・性的自認に関する侮蔑的な言動が3つの要素を満たす場合や、性的指向・性的自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することもパワーハラスメントに該当します。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、防止対策の強化が図られました。

●マトニティハラスメントについて(関する法律 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)
 職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産・産後)に関する言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を利用した(予定)女性労働者等の就業環境が害されることを「マトニティハラスメント」といいます。

＜マトニティハラスメントの事例＞
 ・妊娠・出産の報告や育児休業の利用を申し出したことにより、解雇、制度等の利用の阻害、不利益な配置変更、昇進・昇格にあたり不利な評価を行う。

●バタニティハラスメントについて(関する法律 育児・介護休業法)
 男性労働者が育児のために育児休業等の制度利用を希望したり、制度を利用したり、しなかったことを理由として、同僚や上司等から嫌がらせなどを受け、就業環境が害されることを「バタニティハラスメント」といいます。

●性的指向・性的自認によるハラスメント(SOGIハラスメント)について
 (関する法律 LGBT 理解増進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法)
 「SOGI」とは、「性的指向(Sexual Orientation)」と「性的自認(Gender Identity)」の頭文字をとった言葉で、性的自認(自己の性別についての認識のこと)及び性的指向(どの性別を恋愛の対象にするかを表すもの)に関するハラスメントのことを、「SOGIハラスメント」といいます。

＜SOGIハラスメントの事例＞
 ・「ホモ」「オカマ」「レズ」などの蔑称を使う、望まない性別の服装を強要する
 ※事例はあくまでも一部であり、ハラスメントの状況は多様です。

●ケアハラスメント(関する法律 育児・介護休業法)
 「働きながら介護をしている従業員に対し、嫌がらせをしたり、必要な制度を利用しなかったりするなどの不利益な行為全般」を指します。

＜ケアハラスメントの事例＞
 ・介護休業の取得を申請しても認めない。

●カスタマーハラスメントについて(令和7年3月)
 東京都カスタマーハラスメント防止条例第9条より、事業者は、基本理念にのっとり、カスタマーハラスメントの防止に主体的かつ積極的に取り組むとともに、罰が実施するカスタマーハラスメント防止施策に協力するよう努めなければならないとされています。

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

- 1. 法律も内容も知っている
- 2. 聞いたことがあるが、内容は知らない
- 3. 知らない

問26 貴事業所ではセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。(平成28年4月1日以降)

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

- 1. セクシュアルハラスメント
- 2. パワーハラスメント
- 3. 性的指向・性的自認によるハラスメント(SOGIハラスメント)
- 4. マトニティハラスメント
- 5. バタニティハラスメント
- 6. カスタマーハラスメント
- 7. ケアハラスメント
- 8. その他()

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

- 1. 事実確認が難しい
- 2. プライバシーの保護が難しい
- 3. どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい
- 4. 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい
- 5. 相手を責め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. 顧客や取引先相手请加害者の場合の対応が難しい
- 10. 相談後の対処法が分からない
- 11. 日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()

世田谷区内中小事業者向け ハラスメント相談窓口(外部委託)のご案内

利用対象者：世田谷区内に登記や主要事業者のある中小企業法人と雇用されている従業員
 世田谷区内に事業所を有する個人事業主に雇用されている従業員
 サービス提供内容：パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなどに関する社外相談窓口設定
 ご利用方法：下記問合せ先へ用紙、契約(有料)していただきます。
 お問い合わせ先：公益財団法人世田谷区産業公社 産業振興課 経営支援・雇用係
 〒154-0004 世田谷区太子堂2-16-7 世田谷産業プラザ4F
 電話：03-3411-6613 / FAX:03-3411-6610



第4章 参考資料

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

取組み内容	実施している	実施していない	実施していないが検討中である
①就業規則等にハラスメント禁止を明記	1	2	3
②ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示	1	2	3
③ハラスメントに関する研修・講習等の実施(外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む)	1	2	3
④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置	1	2	3
⑤実態把握のためのアンケートや調査を実施	1	2	3
⑥経営層への意識啓発・理解促進	1	2	3
⑦管理職等への意識啓発・理解促進	1	2	3
⑧法令に基づく制度の整備や、制度を利用しやすい職場風土の醸成	1	2	3
⑨その他()	1	2	3

Ⅶ 多様性の尊重についてお伺いします。

●「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」について
 多様性を認め合い、人権を尊重するとともに、男女共同参画・多文化共生の地域社会の実現を目指し制定したもので、平成30年4月1日に施行しました。条例には、区の責務や区民・事業者の責務を盛り込み、基本理念や基本的施策等について、必要な事項を定めています。
 男女共同参画の推進は、とりわけ雇用の分野における取組みが必要不可欠であり、事業者が、募集、採用及び昇進など、あらゆる場面において、性別等や文化的違いによる不当な取扱いがないよう配慮し、事実上生じている不当な取扱いについては、積極的に改善していくことが必要であることから、第6条で事業者の責務を定めています。
 また、第7条では、性別等の違いや国籍・民族等の異なる人々の文化的違いによる差別の解消を定め、「男だから、女だから、外国人だから」といった意識を見直し、区民一人ひとりが個性と能力を発揮できる地域社会をめざしています。

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

1. 条例も大まかな内容も知っている	2. 聞いたことがあるが、内容は知らない
3. 知らない	

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

1. 内容を知っている	2. 名前は聞いたことがあるが、内容は知らない
3. 知らない	

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

取組み内容	実施している	実施していない	実施していないが検討中である
①性的指向・性自認に関して相談できる相談窓口の設置	1	2	3
②性的マイノリティへ配慮した誰でも利用できるトイレや更衣室等の整備	1	2	3
③性自認に応じたトイレの利用を認める	1	2	3
④慶弔休暇や介護休暇等の同性パートナーへの適用	1	2	3
⑤結婚祝い金や家族手当等の同性パートナーへの適用	1	2	3
⑥性自認に基づく通称名の使用	1	2	3
⑦性別に応じた制服や服装規定などの廃止	1	2	3
⑧従業員の理解促進のための講習会や研修の実施	1	2	3
⑨事業所の規定や採用情報等で「性自認や性的指向で差別をしない」等の文言を明記	1	2	3
⑩性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底	1	2	3
⑪性自認に配慮した健康診断の実施	1	2	3
⑫社内書類等の性別記載への配慮(性別欄の廃止や任意項目化や「その他」の設定等)	1	2	3
⑬その他()	1	2	3

Ⅷ 行政への要望・自由意見など

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

<ol style="list-style-type: none"> 1. 法改正などの情報提供 2. セミナー、講習会の開催 3. 他社の取組み事例の提供 4. 優れた成果を上げている企業の表彰、公表 5. 相談、助言 6. アドバイザーの派遣 7. 助成金や補助金の支給 8. 保育サービスの拡充・多様化 9. その他()

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

--

これで調査は終了です。

お忙しいところ、調査にご協力いただきありがとうございますとございました。

お手数ですが、同封の返信用封筒(切手不要)で

9月12日(金)までにご投函ください。