

区内企業の
男女共同参画に関する意識・実態調査

報告書【概要版】

令和8年3月

世田谷区

調査概要

(1) 調査目的

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 基本属性について
- II 女性の雇用管理状況等について
- III 育児・介護休業制度について
- IV 働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援について
- 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

(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%

【参考】 令和 2 年度 有効回答数 (回収率)：385 件 (16.2%)
平成 27 年度 有効回答数 (回収率)：452 件 (23.9%)

(5) 注意事項

- ・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、% の合計が 100% を超える場合がある。

I 基本属性について

■業種

「医療、福祉」が29.7%と最も高く、次いで「卸売業、小売業」が14.5%となっている。

	件	%
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

■常用労働者数に占める女性比率

「60%以上」が43.0%と最も高く、次いで「40～60%未満」が20.6%となっている。

	件	構成比(%)
全体	461	100.1
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

■事業所の性格

「支社・営業所等」が38.2%と最も高く、次いで「単独事業所」が32.3%となっている。

	件	構成比(%)
全体	461	100.0
単独事業所	149	32.3
本社・本店	123	26.7
支社・営業所等	176	38.2
無回答	13	2.8

■従業員規模

「30～49人」が29.1%と最も高く、次いで「20～29人」が23.4%となっている。

(上段:実数、下段:%)

全体	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
461	15	57	108	134	79	42	22	4
100.1	3.3	12.4	23.4	29.1	17.1	9.1	4.8	0.9

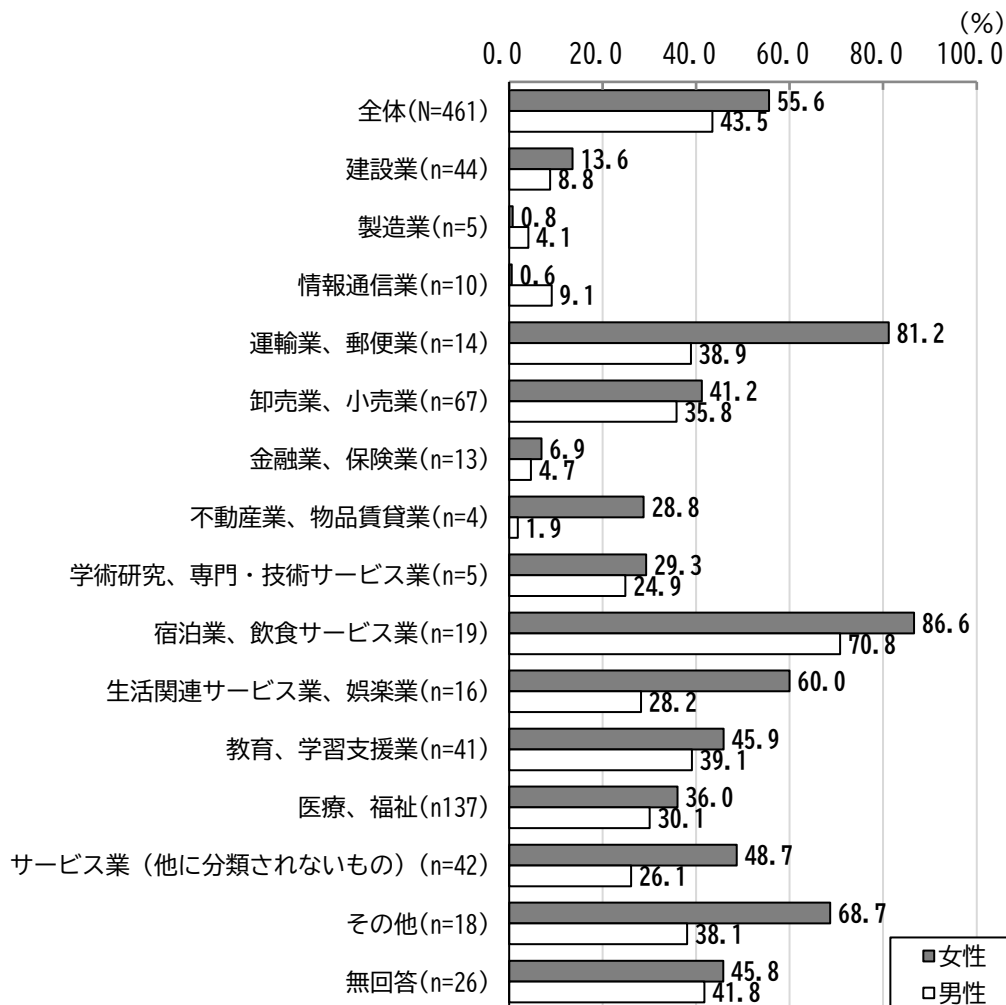
■労働組合の有無

「労働組合有」が27.1%、「労働組合無」が72.0%となっている。

	件	構成比(%)
全体	461	100.0
労働組合有	125	27.1
労働組合無	332	72.0
無回答	4	0.9

■業種別の非正社員比率

「女性」の非正社員比率は55.6%、「男性」の非正社員比率は43.5%となっている。女性、男性ともに〈宿泊業、飲食サービス業〉の比率が最も高くなっている。



■業種別の従業員規模(常用労働者数)

〈医療、福祉〉では、「30～49人」が29.9%と最も高く、〈卸売業、小売業〉では「30～49人」、「50～99人」が23.9%と最も高くなっている。

(上段：実数、下段：%)

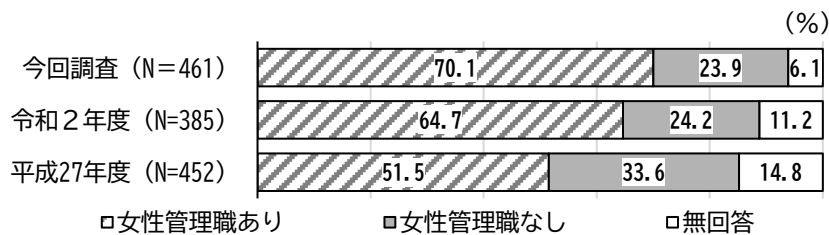
	合計	従業員規模(常用労働者数)								
		1～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上	無回答	
全体	461 100.0	15 3.3	57 12.4	108 23.4	134 29.1	79 17.1	42 9.1	22 4.8	4 0.9	
業 種 別	建設業	44 100.0	1 2.3	5 11.4	16 36.4	13 29.5	7 15.9	- -	2 4.5	- -
	製造業	5 100.0	- -	- -	1 20.0	3 60.0	1 20.0	- -	- -	- -
	情報通信業	10 100.0	- -	- -	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
	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	- -

Ⅱ 女性の雇用管理状況等について

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約7割

「女性管理職あり」の事業所は70.1%となっており、経年比較でみると増加傾向にある。



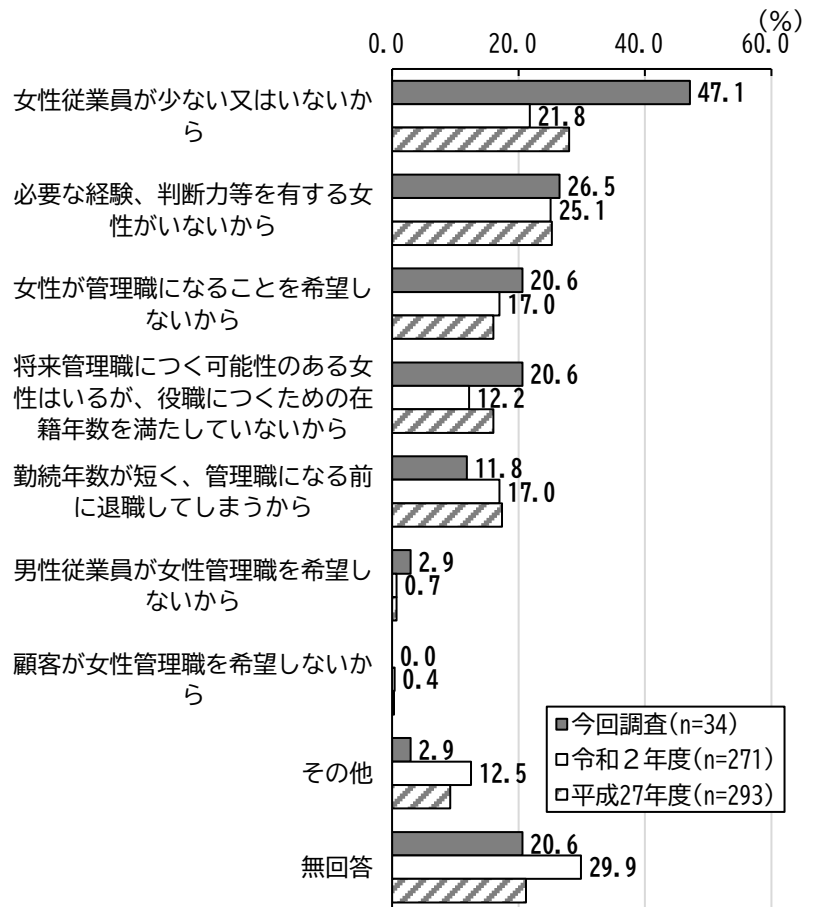
女性管理職が少ない又はいない理由

○「女性従業員が少ない又はいないから」が最も高い

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%と最も高く、経年比較でみると令和2年度調査から倍増している。

また、「必要な経験、判断力等を有する女性がいらないから」が一貫して比較的高い割合となっている。

さらに、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」は、20.6%となっており、令和2年度と比較して8.4ポイント増加している。



◆◇ポジティブ・アクションとは◇◆

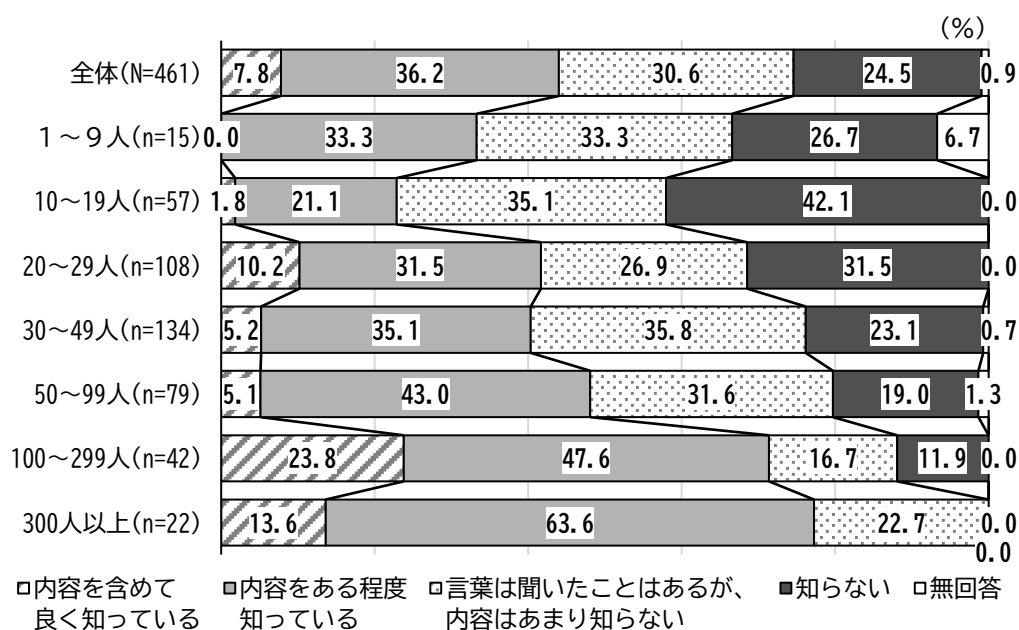
一般的には、「固定的な性別による役割分担意識に根ざすこれまでの制度や慣行が原因となって、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組み」のことを言います。

ポジティブ・アクションを実践するには、①男女均等な待遇確保 ②女性の勤続年数の伸長 ③職場の雰囲気・風土の改善 ④女性の採用拡大 ⑤女性の職域拡大・管理職の増加 ⑥多様な働き方の確保を取組み目標として進めていくことが大切だと言われています。

ポジティブ・アクションの認知度

○『内容を知っている』事業所は4割強

ポジティブ・アクションの認知度について、『内容を知っている』（「内容を含めて良く知っている」、「内容をある程度知っている」の合計）は、44.0%で4割強を占めている。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。

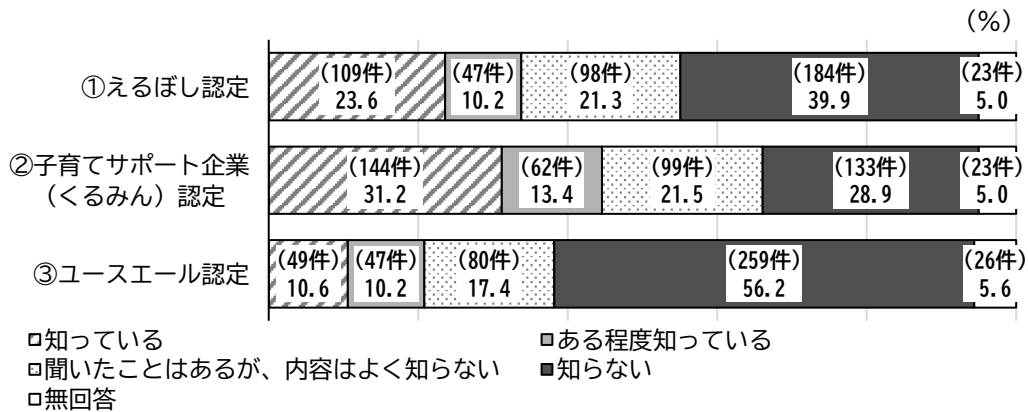


認定制度の認知・取得状況

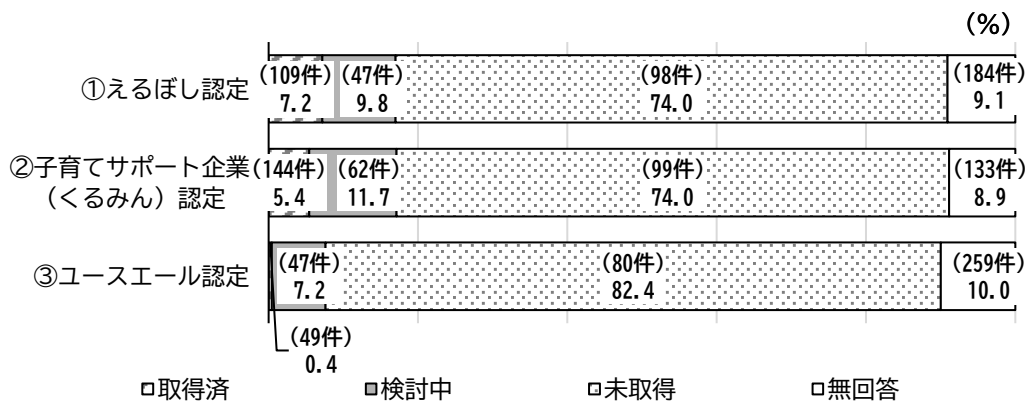
○認定制度は、認知度比べ取得率が低い

くるみん認定については、『知っている』（「知っている」、「ある程度知っている」の合計）は44.6%に対し、取得率は5.4%となっている。また、えるぼし認定、ユースエール認定の認知度は、くるみん認定と比較すると低くなっている。

【認知度】



【取得率】



◆◇男女の賃金の差異について◇◆

(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人以上の企業に対する公表義務化は令和8年4月1日)

	男女の賃金の差異
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%

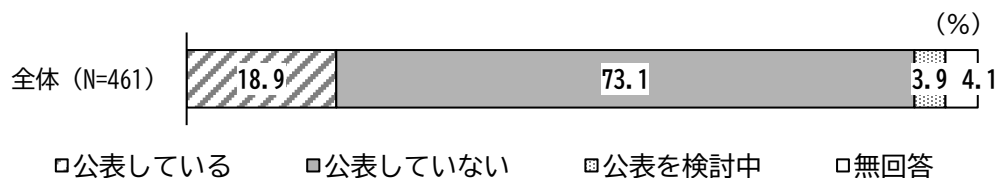
義務対象企業17,370社のうち、女性活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した14,577社の公表数値の平均値(令和6年1月19日時点)

出典:厚生労働省 労働政策審議会 雇用環境・均等分科会(第67回)資料より

男女の賃金差異の公表状況

○「公表している」事業所は2割に満たない

男女の賃金の差異を「公表している」事業は2割に満たない状況であり、「公表を検討中」の事業所も5%に満たない状況である。



女性の健康課題への対応

○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

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。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。

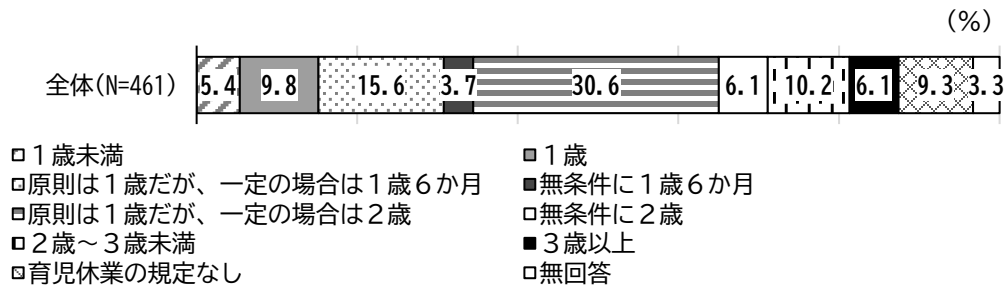
生理休暇以外の「女性特有の健康課題に配慮した取り組み」について記述式でたずねたところ、「産休・育休」など出産・子育てに関する法定の休業制度が最も多く、業務の軽減、通勤時間の配慮などの回答があった。

Ⅲ 育児・介護休業制度について

育児休業取得可能期間

○「原則は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。



育児休業取得率

○男性の育児休業取得率は67.3%と大幅に上昇

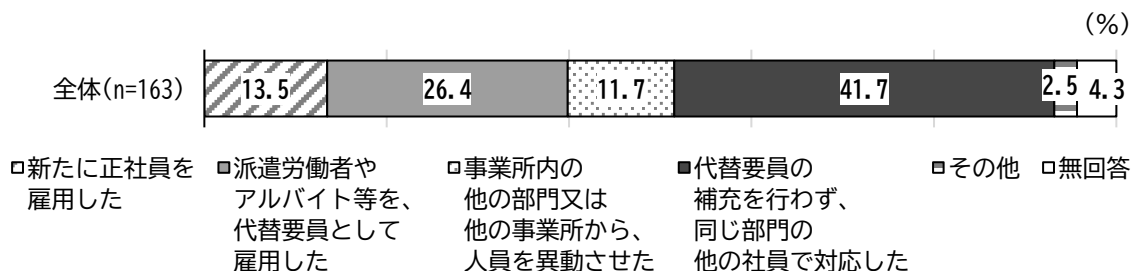
育児休業取得率は、女性が91.4%と約9割であるのに対し、男性は67.3%と6割半ばとなっており、男女差は依然みられるものの、男性の取得率は平成27年度調査（3.2%）から54ポイント以上増加し、約7割に達している。

	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%

育児休業取得者の業務への対応

○「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。

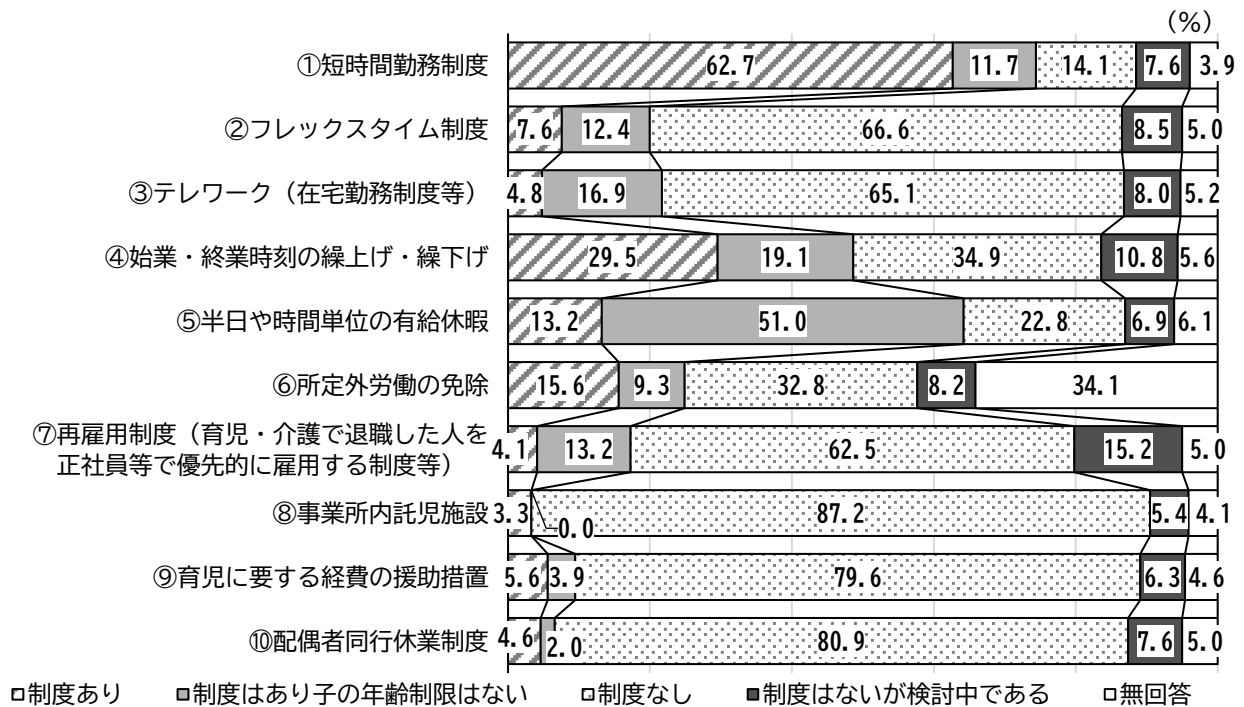


IV 働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援について

育児と両立支援制度の有無

○育児との両立支援制度は、〈短時間勤務制度〉が約7割で最も高い

育児との両立支援制度の整備状況を見ると、〈短時間勤務制度〉が74.4%と最も高く、多くの事業所で取り入れられている。一方、〈事業所内託児施設〉(3.3%)、〈配偶者同行休業制度〉(6.6%)、〈育児に要する経費の援助措置〉(9.5%)は1割未満にとどまっている。



育児との両立支援制度の利用実績

○制度があれば、男女とも利用率は高い

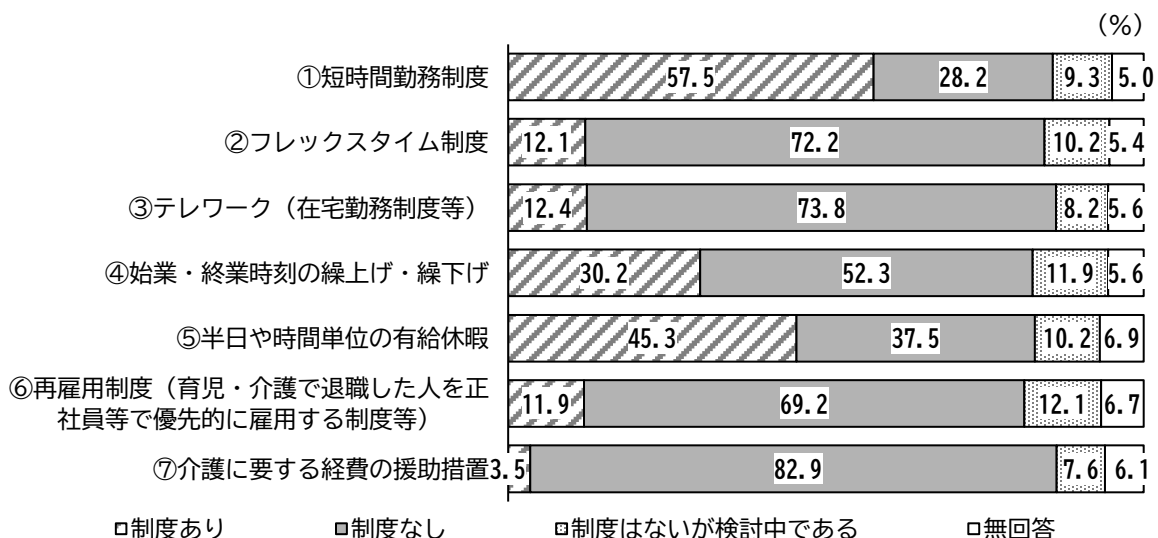
制度がある事業所では、女性は〈フレックスタイム制度〉、〈育児に要する経費の援助措置〉、〈半日や時間単位の有給休暇〉等で8割以上の利用がみられる。男性でも〈配偶者同行休業制度〉、〈フレックスタイム制度〉などで高い利用率となっており、男女双方の働き方を支える制度として活用されている。

		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%

介護との両立支援制度の有無

○〈短時間勤務制度〉が約6割で最も高い

介護との両立支援制度の整備状況を見ると〈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。



介護との両立支援制度の利用実績

○フレックスタイム制度・テレワークを中心に利用率が高い

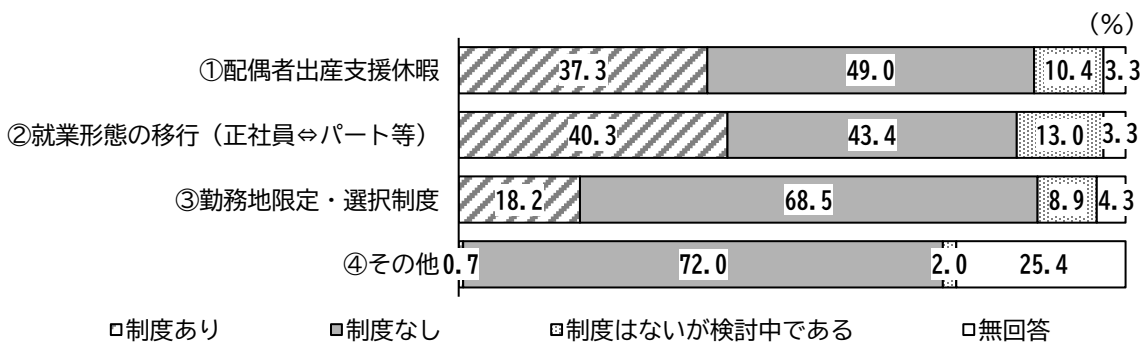
介護との両立支援の制度がある事業所では、男女とも〈フレックスタイム制度〉、〈テレワーク〉の利用率が高く、柔軟な働き方を可能にする制度の活用がみられる。

		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%

多様な働き方を可能にする制度の有無

○〈就業形態の移行（正社員⇔パート等）〉は4割

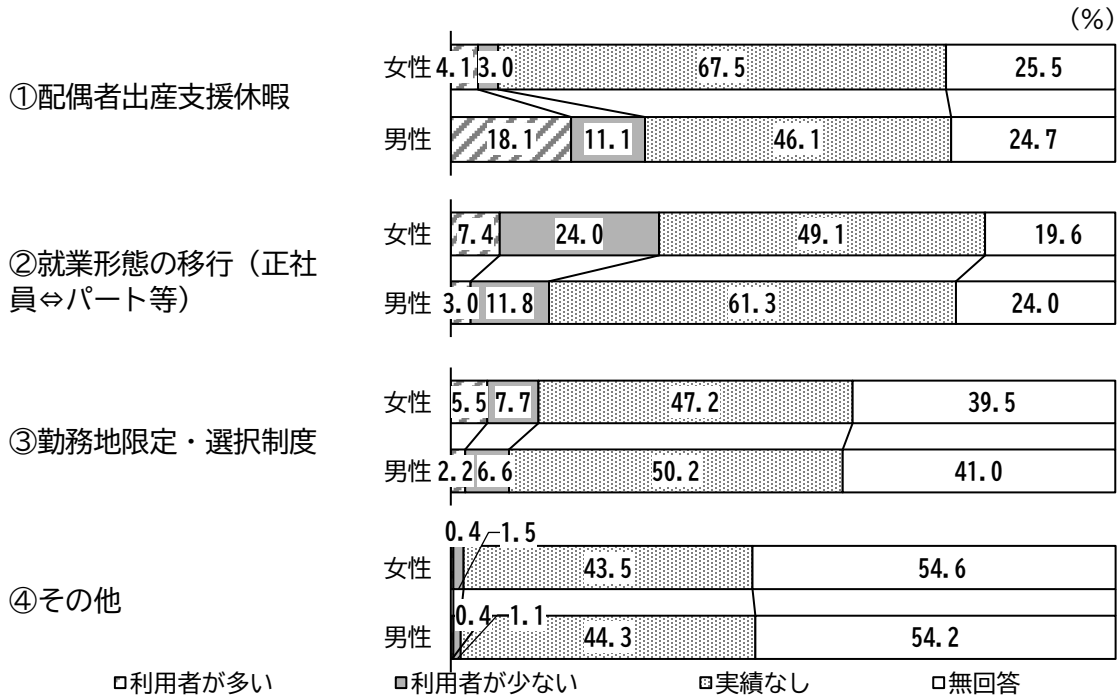
多様な働き方を可能にする制度の整備状況をみると、〈就業形態の移行（正社員⇔パート等）〉が40.3%と高い一方、〈勤務地限定・選択制度〉（18.2%）は約2割にとどまっている。



多様な働き方を可能にする制度の利用実績

○利用は限定的だが、男性の育児関連休暇は一定程度浸透

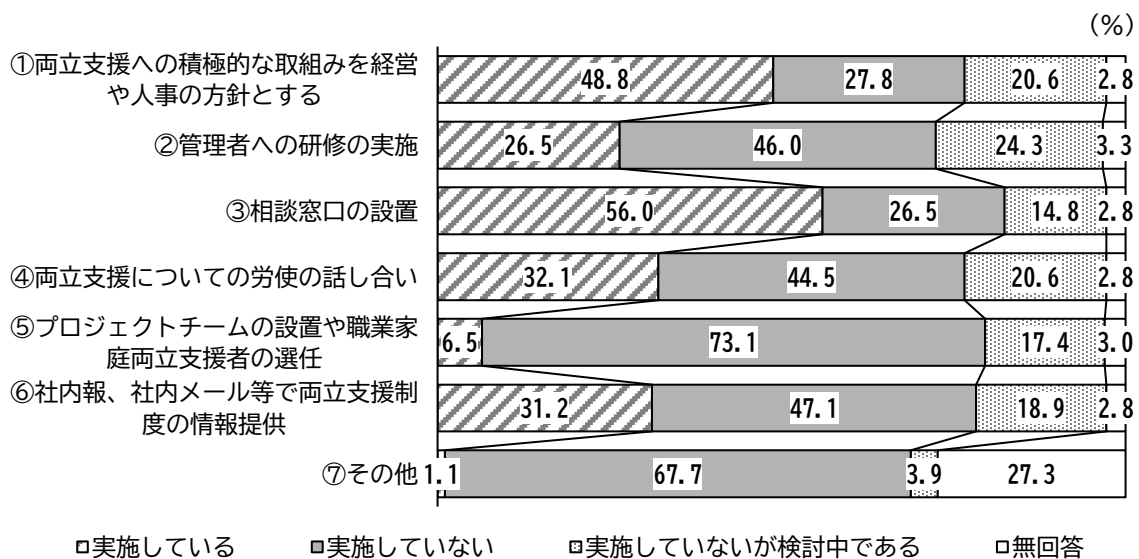
男性では〈配偶者出産支援休暇〉の利用が比較的多いが、2割弱にとどまる。制度が充実していないため、全体として利用率は低い。



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

○〈相談窓口の設置〉〈経営・人事方針への位置付け〉が5割前後

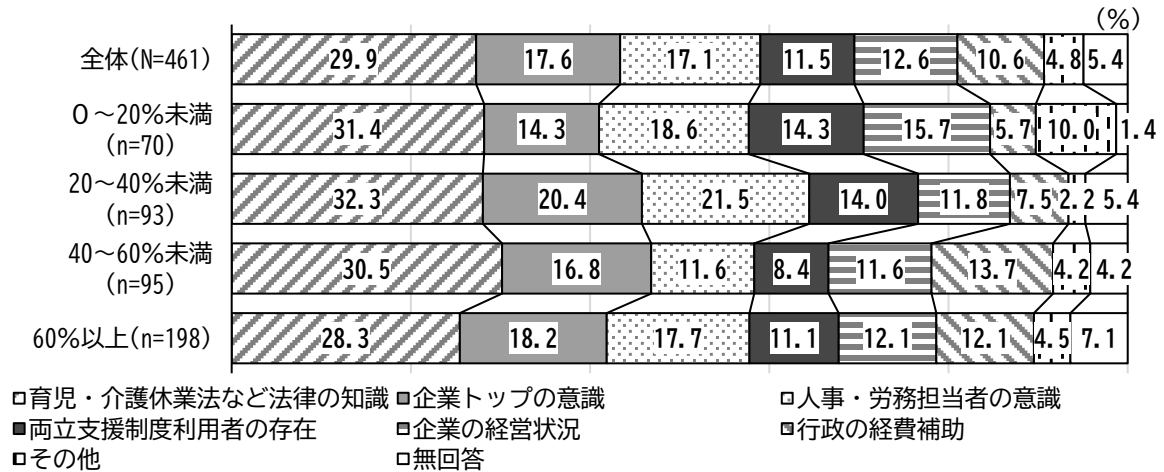
育児や介護を行っている労働者が働きやすい環境づくりの取組みについては、〈相談窓口の設置〉が56.0%と最も高く、次いで〈両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする〉も約5割となっている。



両立支援制度を設ける上で一番重要なこと

○「法律の知識」が最も高く、意識より実務重視へ

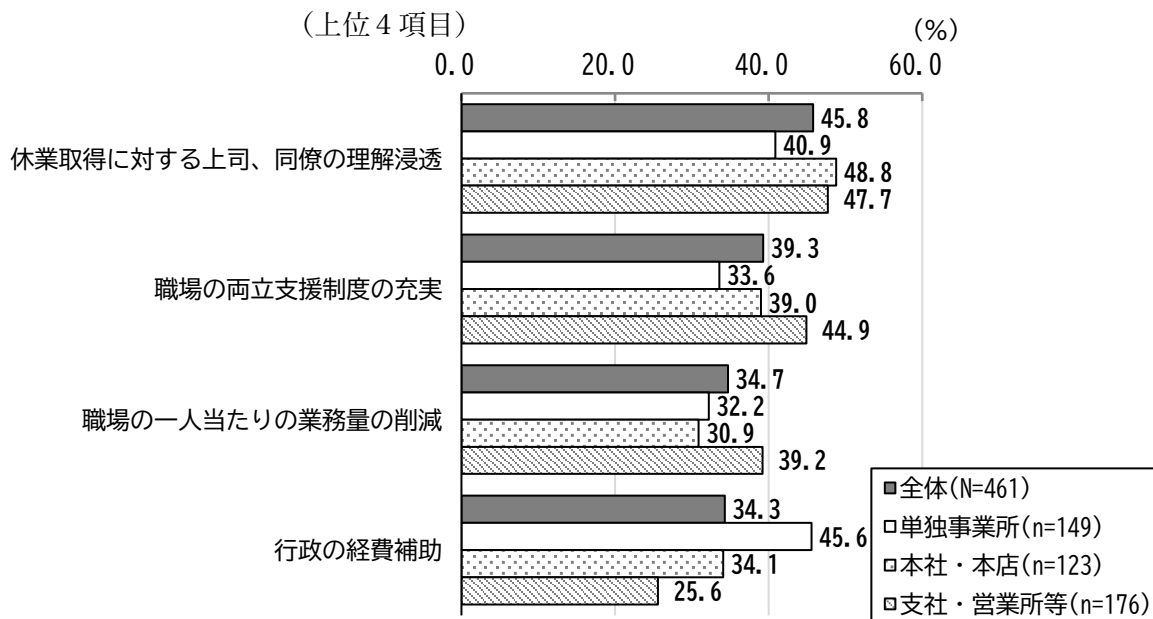
最も重要な点は「育児・介護休業法など法律の知識」が約3割と最も高く、「企業トップの意識」を上回っている。女性比率別にみると、「育児・介護休業法など法律の知識」は、女性比率に関わりなく、3割程度となっている。「両立支援制度利用者の存在」は、概ね女性比率の低い事業所ほど高い割合となっている。「行政の経費補助」は、女性比率の高い事業所ほど高い割合となっている。



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

○「上司・同僚の理解」が最重要

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、次いで「職場の両立支援制度の充実」「職場の一人当たりの業務量の削減」となっている。事業所の性格別にみると、「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。



V ワーク・ライフ・バランスについて

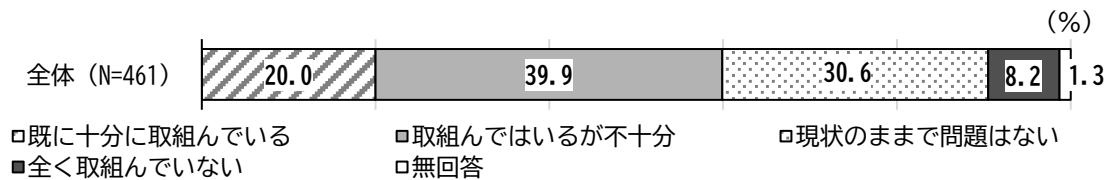
◆◇ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは◇◆

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。

ワーク・ライフ・バランスへの取組みについての認識

○「取組んではいるが不十分」が約4割

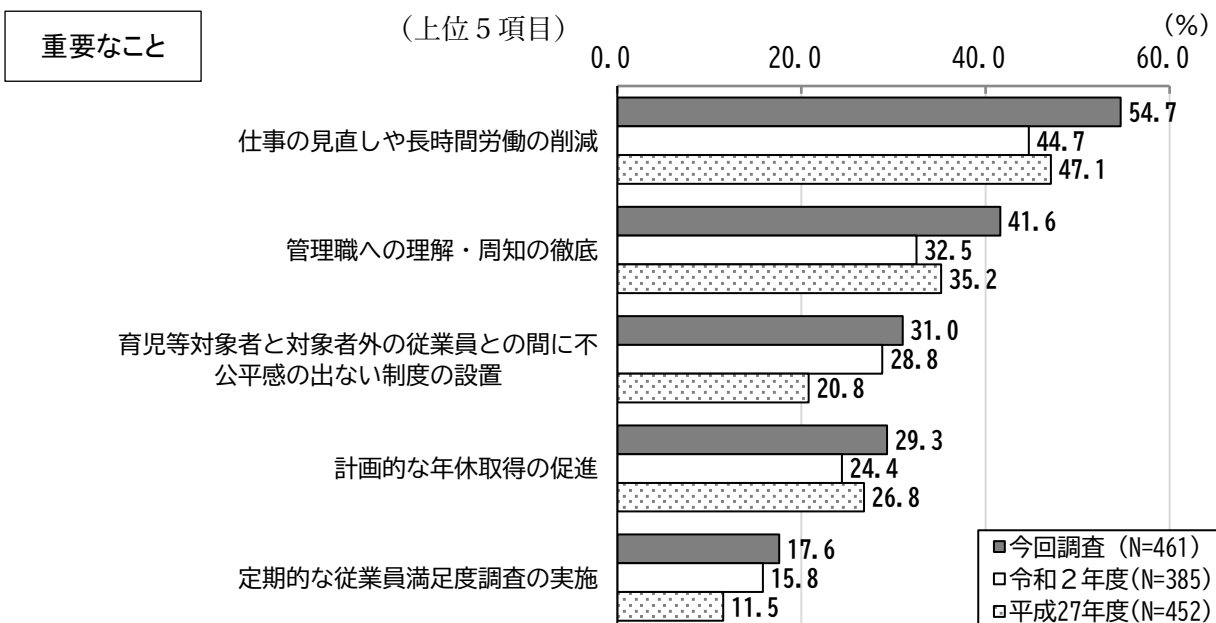
ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状への評価は、「取組んではいるが不十分」が39.9%と約4割を占め、「現状のままで問題はない」が30.6%で約3割となっている。



ワーク・ライフ・バランス充実のための取組み

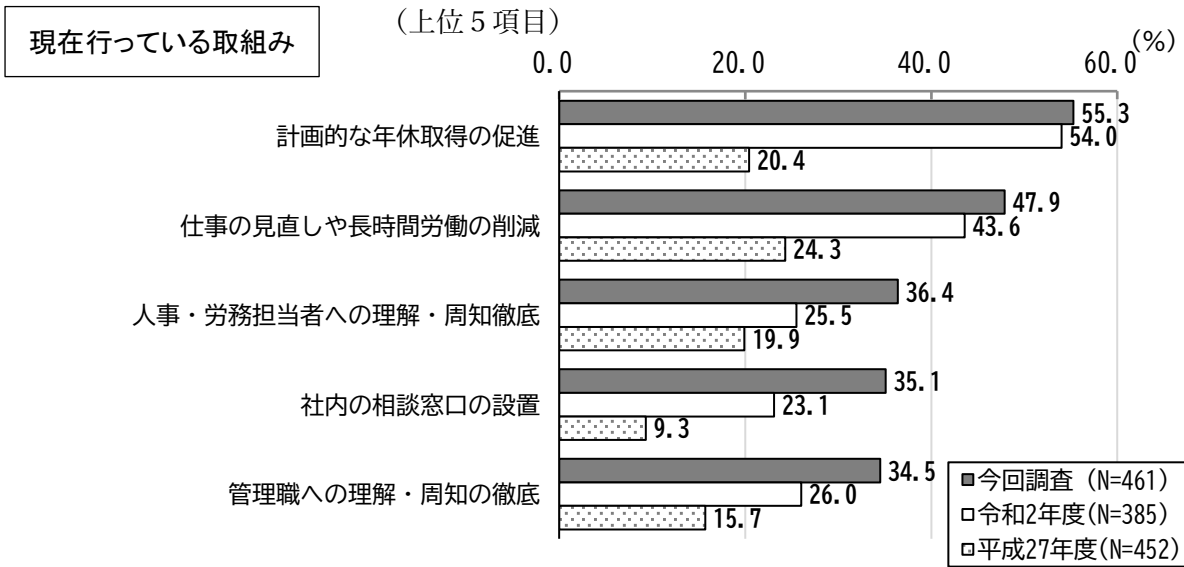
○重要と考える取組みは、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が最も高い

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。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。



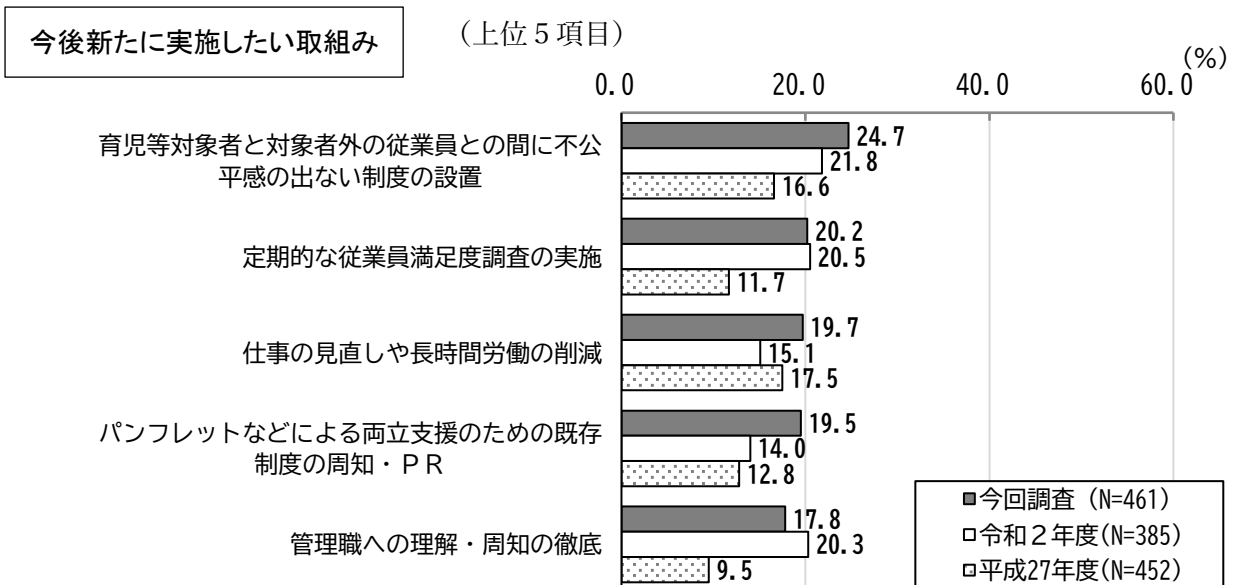
○現在行っている取組みは、「計画的な年休取得の促進」が5割半ば

ワーク・ライフ・バランス充実のため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%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。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。



○今後新たに実施したい取組みは分散傾向

ワーク・ライフ・バランス充実のため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。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。



VI 職場のハラスメントについて

◆◆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

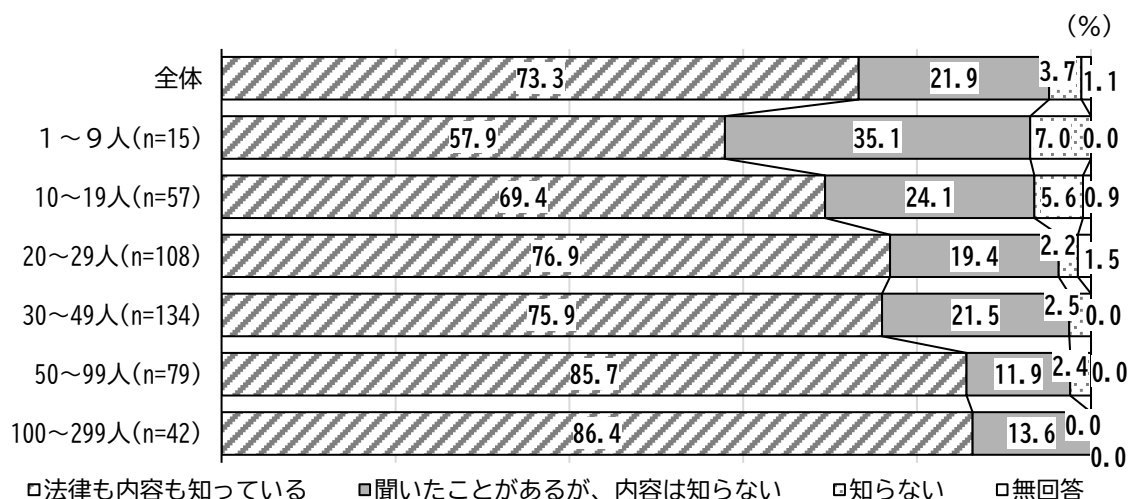
① 優越的な関係を背景とした言動であって、② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③ 労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。

性的指向・性自認に関する侮辱的な言動が3つの要素を満たす場合や、性的指向・性自認や病歴、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。

パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度

〇「法律も内容も知っている」が7割超

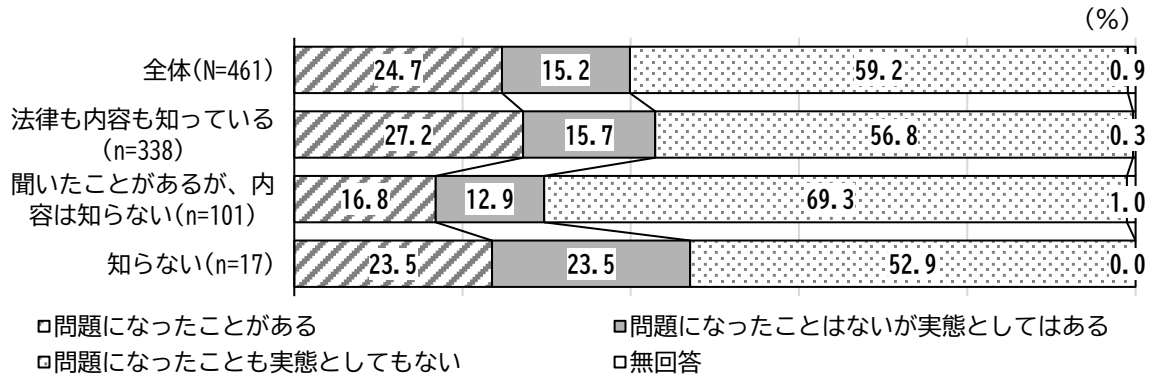
パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度は、「法律も内容も知っている」が73.3%と最も高くなっている。「聞いたことがあるが、内容は知らない」は21.9%、「知らない」は3.7%とわずかである。従業員規模別にみると、「法律も内容も知っている」は、従業員規模が大きくなるに従い高い割合になる傾向がみられる。一方、「聞いたことがあるが、内容は知らない」「知らない」は、従業員規模が小さい事業所ほど高い割合となっている



何らかのハラスメントが問題になったことがあるか

○何らかのハラスメントが問題になったことがある事業所は約4割

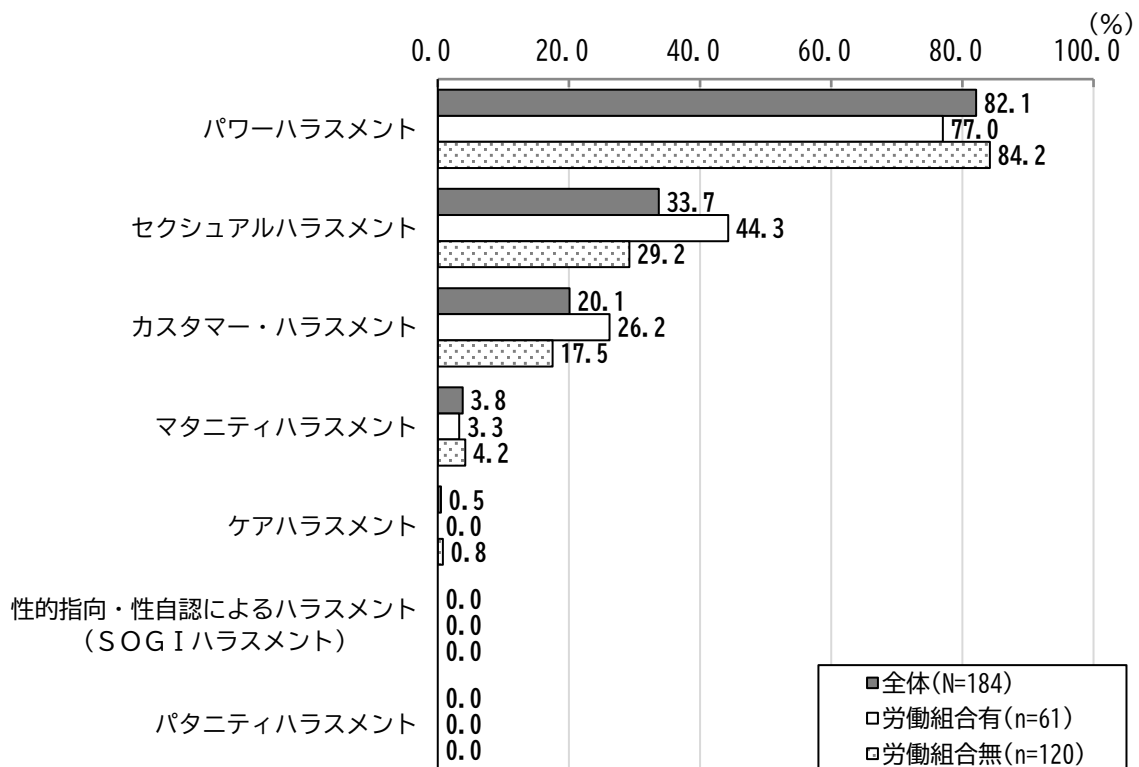
何らかのハラスメントが、「問題になったことがある」は24.7%、「問題になったことはないが実態としてはある」は15.2%であり、これらを合わせた何らかのハラスメントがある事業所は39.9%と約4割を占めている。パワーハラスメント防止対策義務化の認知度別でみると、「聞いたことがあるが、内容は知らない」では、「問題になったことも実態としてもない」が約7割となっている。



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

○問題となったもしくは実態としてあるハラスメントは、「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。労働組合の有無別でも、「パワーハラスメント」がいずれも7割を超えている。

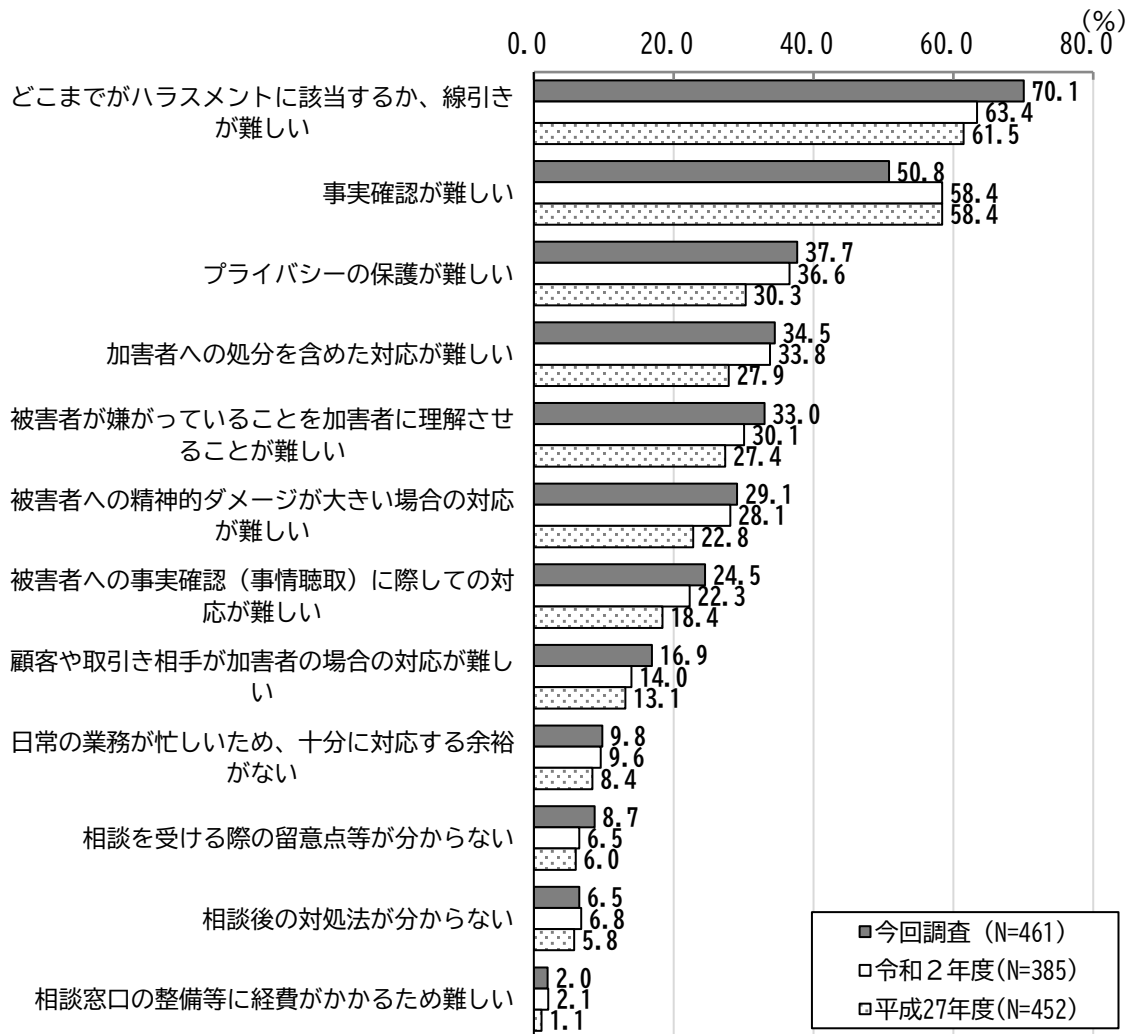


※「その他」、「無回答」を除く

ハラスメントの対応で困難と感ずること

○「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が7割

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%と最も高い。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。経年比較では、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」と感ずる事業所の割合は令和2年度に比べ6.7ポイント高くなっており対応の難しさが増していることがうかがえる。



※「その他」、「無回答」を除く

◆◇世田谷区内中小事業者向け ハラスメント相談窓口(外部委託)のご案内◇◆

利用対象者: 世田谷区内に登記や主要事業者のある中小企業法人と雇用されている従業員

世田谷区内に事業者を有する個人事業主に雇用されている従業員

サービス提供内容: パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなどに関する社外相談窓口設定

ご利用方法: 下記お問合せ先に申込、契約(有料)していただきます。

お問合せ先: 公益財団法人世田谷区産業公社 産業振興課 経営支援・雇用係

〒154-0004 世田谷区太子堂2-16-7 世田谷産業プラザ4F

電話: 03-3411-6613 / FAX: 03-3411-6610



VII 多様性の尊重について

◆◇「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。

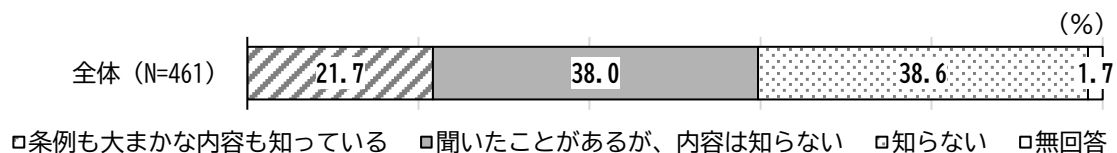
男女共同参画の推進は、とりわけ雇用の分野における取組みが必要不可欠であり、事業者が、募集、採用及び昇進など、あらゆる場面において、性別等や文化的違いによる不当な取扱いがないよう配慮し、事実上生じている不当な取扱いについては、積極的に改善していくことが必要であることから、第6条で事業者の責務を定めています。

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發揮できる地域社会をめざしています。

「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」の認知度

○「条例も大まかな内容も知っている」は2割強

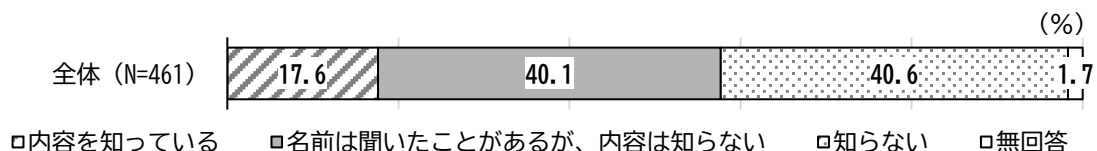
「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の認知度は、「条例も大まかな内容も知っている」が21.7%と2割強を占めている。「聞いたことがあるが、内容は知らない」は38.0%、「知らない」は38.6%となっている。



「パートナーシップの宣誓」の認知度

○「内容を知っている」は2割弱

「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。

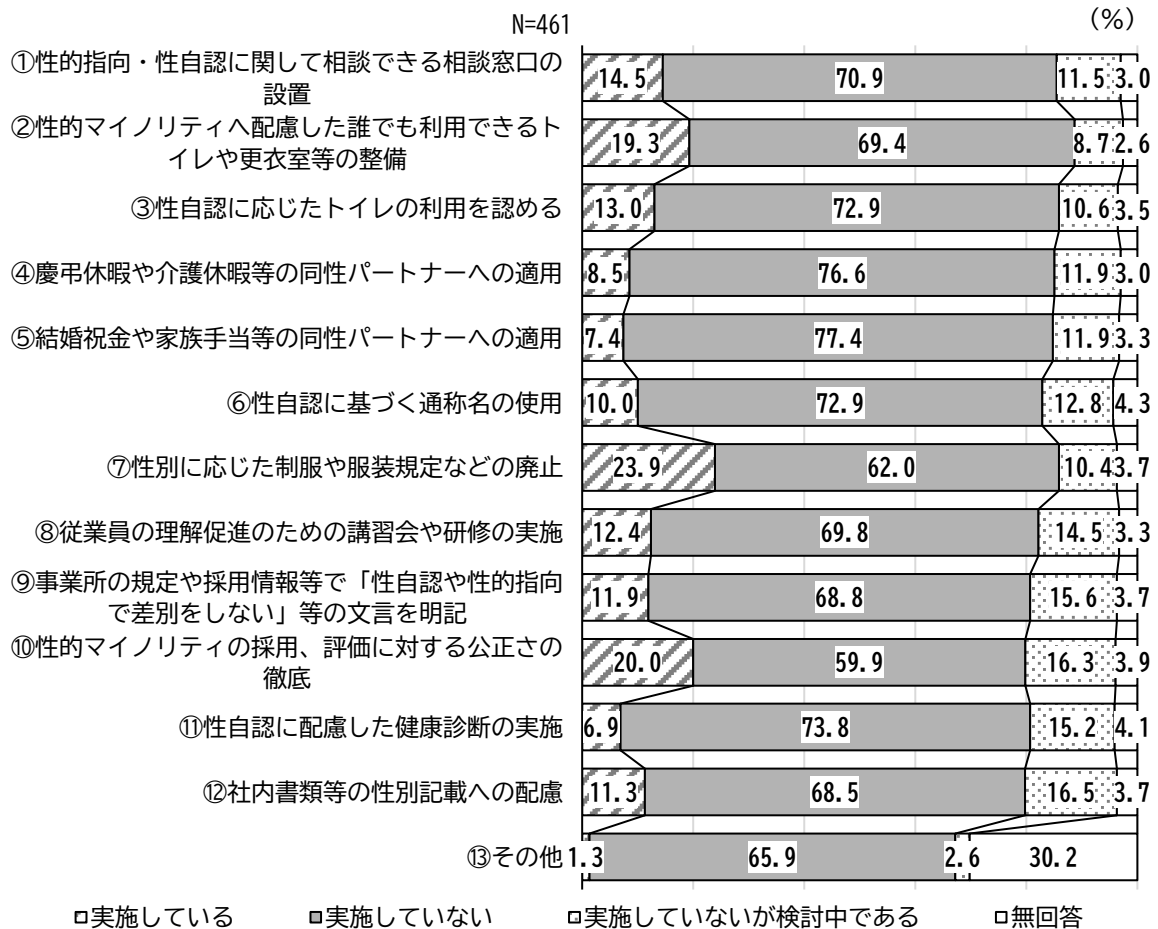


職場における、性的マイノリティへの配慮の取組み状況

○「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。

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。

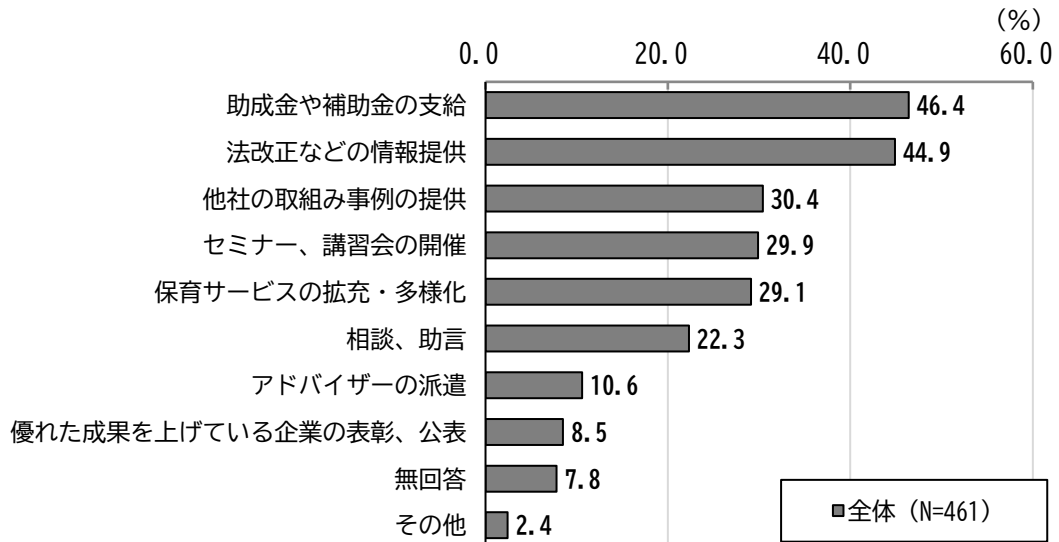


Ⅷ 行政への要望・自由意見など

行政に期待すること

○「助成金や補助金の支給」、「法改正などの情報提供」が 4.5 割

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%と最も高くなっており、次いで「法改正などの情報提供」が 44.9%となっている。



◆◇調査に寄せられた自由意見の一部を、ご紹介します◇◆

- ・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る。(教育、学習支援業)
- ・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)
- ・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)

区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査 報告書【概要版】

令和8年3月

実施・発行 世田谷区生活文化政策部 人権・男女共同参画担当課

東京都世田谷区松原6-3-5 梅丘分庁舎

電話 03-6304-3453

FAX 03-6304-3710

集計・分析 株式会社都市環境計画研究所

東京都千代田区岩本町 3-2-1 ビリーフ岩本町8階

電話 03-3861-4090

世田谷区広報印刷物登録番号／第 2452 号