

区内企業の
「男女共同参画に関する意識・実態調査」

報 告 書

平成23年2月
世 田 谷 区

はじめに

現在、世田谷区では「世田谷区男女共同参画プラン」に基づいて、男女共同参画施策を推進しています。

私たちを取り巻く社会情勢がさまざまに進展する中、国は、平成22年12月に、「男性や子どもにとっての男女共同参画」などの新たな視点を加え、実効性のあるアクションプランとして、第3次男女共同参画基本計画を策定しています。

また、少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、平成21年7月、育児・介護休業法が改正され、「パパママ育休プラス」が、平成22年6月30日施行されるなど、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる環境整備が進められています。

このような状況の中で、仕事と生活の調和について、区は、世田谷区に住む人、働く人々、事業者、区が、それぞれの意欲や能力、役割を活かしていきいきと暮らし働くことができる社会を創ることを目的として、世田谷区らしいワーク・ライフ・バランスを推進するための基本理念やその理念に基づく取組の方向性を示すものとして、「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」を平成21年10月に策定し、取組を進めているところです。

このようなことから、今回の調査は、前回実施した平成17年度の調査事項に、ワーク・ライフ・バランスなどの課題についても調査項目に加え、区内企業の経営者や人事責任者の方に、職場における男女共同参画及び仕事と家庭の両立支援に関わる意識をお尋ねし、今後の施策や「世田谷区男女共同参画プラン」調整計画策定の基礎資料とするために実施したものです。

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

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

平成23年2月

世田谷区生活文化部
男女共同参画担当課

目 次

| | |
|---------------------------------------|----|
| I. 調査の概要 | 1 |
| 1. 調査の目的 | 3 |
| 2. 調査の内容 | 3 |
| 3. 調査の設計 | 3 |
| 4. 回収結果 | 3 |
| 5. 調査結果を見る上での注意事項 | 3 |
| 6. 回答事業所の属性 | 4 |
| II. 調査結果 | 9 |
| 第1章 女性の雇用・能力活用の状況 | 11 |
| 1. 女性管理職等 | 11 |
| (1) 従業員の平均年齢、平均勤続年数 | 11 |
| (2) 女性管理職 | 13 |
| (3) 女性管理職がない、少ない理由 | 15 |
| 2. 女性の能力発揮についての取組（ポジティブ・アクション） | 17 |
| (1) ポジティブ・アクションの認知度 | 17 |
| (2) ポジティブ・アクションの取組状況 | 19 |
| (3) ポジティブ・アクションが進んでいない理由 | 22 |
| (4) ポジティブ・アクションの取組を実施したきっかけ | 24 |
| (5) ポジティブ・アクションの取組に期待した効果 | 26 |
| (6) ポジティブ・アクションの取組の効果 | 28 |
| (7) ポジティブ・アクションを進めていくために取組むべき項目 | 30 |
| (8) ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むこと | 32 |
| 第2章 育児・介護休業制度 | 34 |
| 1. 改正育児・介護休業法認知度 | 34 |
| 2. 育児休業制度 | 37 |
| (1) 育児休業取得可能期間 | 37 |
| (2) 育児休業取得状況 | 39 |
| (3) 育児休業取得者の仕事 | 40 |
| (4) 育児休業後の復職に関する取組等 | 41 |
| 3. 介護休業制度 | 43 |
| (1) 介護休業規定の有無 | 43 |
| (2) 介護休業取得状況 | 46 |
| (3) 介護休業取得者の属性 | 46 |
| (4) 介護休業後の復職に関する取組等 | 47 |

| | |
|-----------------------------------|------------|
| 4. 看護休暇制度 | 49 |
| (1) 看護休暇制度 | 49 |
| 第3章 仕事と家庭の両立支援制度 | 53 |
| 1. 育児を支援する制度 | 53 |
| (1) 制度の有無 | 53 |
| (2) 利用実績 | 59 |
| 2. 介護を支援する制度 | 60 |
| (1) 制度の有無 | 60 |
| (2) 利用実績 | 66 |
| 3. その他の両立支援制度 | 67 |
| (1) 制度の有無 | 67 |
| (2) 利用実績 | 71 |
| 4. 仕事と家庭の両立についての考え方 | 72 |
| (1) 両立支援の環境づくり | 72 |
| (2) 両立支援の法定以外の取組 | 75 |
| (3) 両立支援制度についての今後の考え方 | 76 |
| (4) 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと | 79 |
| (5) 一般事業主行動計画の認知度 | 81 |
| (6) 両立にあたり重要なこと | 84 |
| 第4章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） | 85 |
| 1. ワーク・ライフ・バランスへの取組 | 85 |
| (1) ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状への評価 | 86 |
| (2) ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性 | 88 |
| 2. 男性従業員の育児参加 | 90 |
| 3. 男性従業員が育児に参加する上での課題 | 93 |
| 4. ワーク・ライフ・バランスへの具体的な取組について | 95 |
| 5. ワーク・ライフ・バランス向上のため行政に求める支援 | 100 |
| 第5章 自由意見 | 102 |
| 第6章 調査結果のまとめと今後の課題 | 105 |
| 1. 調査結果のまとめ | 105 |
| 2. 今後の課題等 | 114 |
| Ⅲ. 参考資料 | 117 |
| 1. 調査票 | 119 |
| 2. 集計表 | 137 |

I . 調査の概要

1. 調査の目的

世田谷区では、平成19年度から『世田谷区男女共同参画プラン』に基づいて、様々な施策を展開しており、本調査は、区内企業における男女共同参画及び仕事と家庭の両立支援等についての考え方や取組状況などを調査し、今後の具体的な施策検討を進める上での基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査の内容

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

3. 調査の設計

調査地域：世田谷区全域

調査対象：区内にある従業員20人以上の事業所

標本数：抽出数2,038件、調査対象数1,740件

抽出方法：総務省が実施した「平成18年度事業所・企業統計調査名簿」より、従業員数20人以上のすべての事業所を抽出

調査方法：訪問配付一郵送回収

調査期間：平成22年9月15日（水）～10月15日（金）

調査機関：(株) サーベイリサーチセンター

4. 回収結果

| 抽出数 | 調査対象数 | 有効回収数 | 対象外（廃業、移転等） | 回収率 |
|-------|-------|-------|-------------|-------|
| 2,038 | 1,740 | 631 | 298 | 36.3% |

5. 調査結果を見る上での注意事項

- ・本文、表、グラフなどに使われる「n」は、各設問に対する回答事業所数である。
- ・百分率（%）の計算は、小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示した。したがって、単数回答（1つだけ選ぶ問）においても、四捨五入の影響で、%を足し合わせて100%にならない場合がある。
- ・複数回答（2つ以上選んでよい問）においては、%の合計が100%を超える場合がある。
- ・本文、表、グラフは、表示の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合がある。
- ・回答事業所が30未満の場合、比率が上下しやすいため、傾向を見るにとどめ、本文中では触れていない場合がある。

I. 調査の概要

6. 回答事業所の属性

(1) 業種

| | 件数 | 構成比(%) |
|-------------------|-----|---------|
| 建設業 | 43 | (6.8) |
| 製造業 | 41 | (6.5) |
| 情報通信業 | 17 | (2.7) |
| 運輸業、郵便業 | 31 | (4.9) |
| 卸売業、小売業 | 153 | (24.2) |
| 金融業、保険業 | 18 | (2.9) |
| 不動産業、物品賃貸業 | 7 | (1.1) |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 13 | (2.1) |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 67 | (10.6) |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 23 | (3.6) |
| 教育、学習支援業 | 76 | (12.0) |
| 医療、福祉 | 71 | (11.3) |
| サービス業（他に分類されないもの） | 68 | (10.8) |
| その他 | 3 | (0.5) |
| 合計 | 631 | (100.0) |

(2) 事業所規模（常用労働者数*）

| | | 件数 | 構成比(%) |
|-----------|----------|------|---------|
| 合計 | 1～9人 | 33 | (5.2) |
| | 10～19人 | 96 | (15.2) |
| | 20～29人 | 154 | (24.4) |
| | 30～49人 | 155 | (24.6) |
| | 50～99人 | 105 | (16.6) |
| | 100～299人 | 57 | (9.0) |
| | 300人以上 | 19 | (3.0) |
| | 無回答 | 12 | (1.9) |
| | 全体 | 631 | (100.0) |
| | 全体の平均 | 67.6 | 人 |
| 男性 | 0人 | 16 | (2.5) |
| | 1～9人 | 138 | (21.9) |
| | 10～19人 | 187 | (29.6) |
| | 20～29人 | 104 | (16.5) |
| | 30～49人 | 82 | (13.0) |
| | 50～99人 | 51 | (8.1) |
| | 100～299人 | 28 | (4.4) |
| | 300人以上 | 13 | (2.1) |
| | 無回答 | 12 | (1.9) |
| | 全体 | 631 | (100.0) |
| 男性従業員数の平均 | 40.5 | 人 | |
| 女性 | 0人 | 12 | (1.9) |
| | 1～9人 | 254 | (40.3) |
| | 10～19人 | 137 | (21.7) |
| | 20～29人 | 74 | (11.7) |
| | 30～49人 | 71 | (11.3) |
| | 50～99人 | 45 | (7.1) |
| | 100～299人 | 21 | (3.3) |
| | 300人以上 | 5 | (0.8) |
| | 無回答 | 12 | (1.9) |
| | 全体 | 631 | (100.0) |
| 女性従業員数の平均 | 27.1 | 人 | |

※平均は、無回答の事業所をはずした事業所計で計算

* 常用労働者：「一般労働者（正社員）」＋
「パートタイマー等」

(3) 事業所の性格

| | 件数 | 構成比(%) |
|---------|-----|---------|
| 単独事業所 | 204 | (32.3) |
| 本社・本店 | 177 | (28.1) |
| 支社・営業所等 | 236 | (37.4) |
| 無回答 | 14 | (2.2) |
| 合計 | 631 | (100.0) |

(4) 常用労働者に占める女性比率

| | 件数 | 構成比(%) |
|-----------|-----|---------|
| 0～20%未満 | 153 | (24.2) |
| 20～40%未満 | 160 | (25.4) |
| 40～60%未満 | 124 | (19.7) |
| 60%以上 | 182 | (28.8) |
| 無回答 | 12 | (1.9) |
| 合計 | 631 | (100.0) |
| 女性比率の全体平均 | | 40.1% |

(5) 労働組合の有無

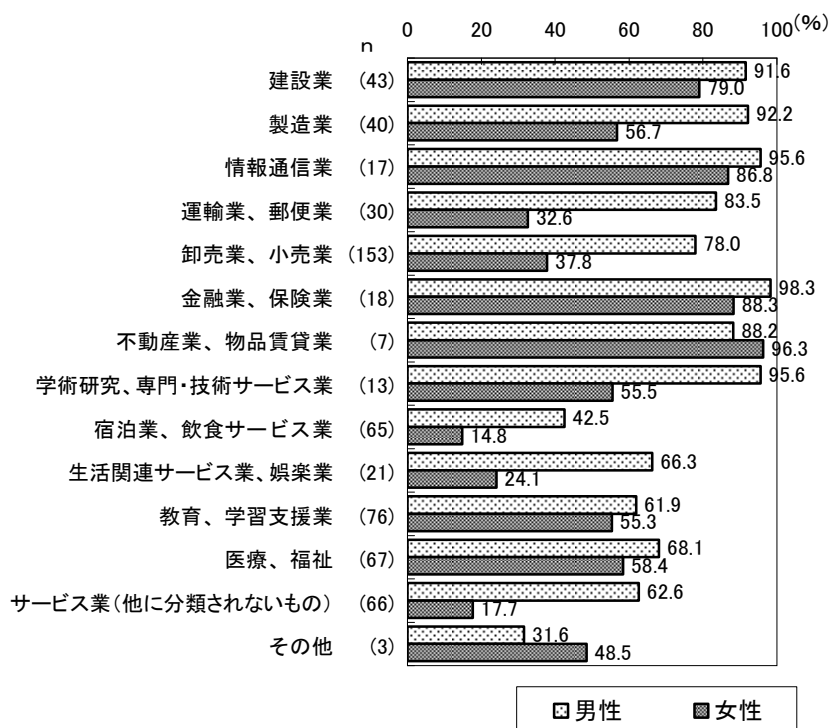
| | 件数 | 構成比(%) |
|-----|-----|---------|
| 有 | 162 | (25.7) |
| 無 | 452 | (71.6) |
| 無回答 | 17 | (2.7) |
| 合計 | 631 | (100.0) |

(6) 常用労働者数と正社員

| | 常用労働者数 | 正社員 | 非正社員 |
|----|-------------------|-------------------|------------------|
| 男性 | 25,053 (100.0) | 18,205 (72.7) | 6,848 (27.3) |
| 女性 | 16,796 (100.0) | 7,335 (43.7) | 9,461 (56.3) |

(上段：人 下段：%)

(7) 業種×正社員比率

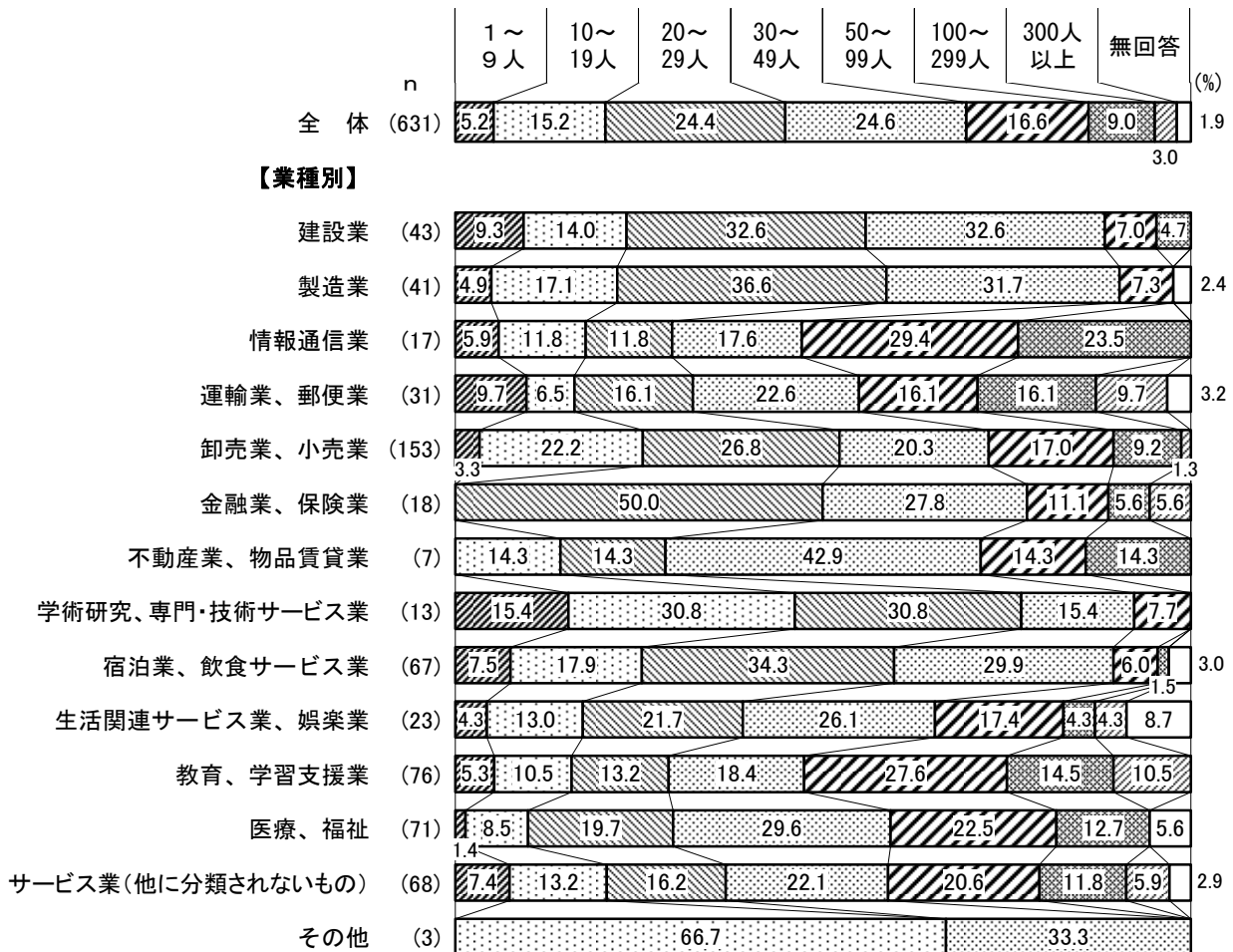


I. 調査の概要

(8) 業種×事業所規模 (常用労働者数)

| | | 事業所規模 (常用労働者数) | | | | | | | | |
|----|-------------------|----------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| | | 合計 | 1～9人 | 10～19人 | 20～29人 | 30～49人 | 50～99人 | 100～299人 | 300人以上 | 無回答 |
| 全体 | | 631 (100.0) | 33 (5.2) | 96 (15.2) | 154 (24.4) | 155 (24.6) | 105 (16.6) | 57 (9.0) | 19 (3.0) | 12 (1.9) |
| 業種 | 建設業 | 43 (100.0) | 4 (9.3) | 6 (14.0) | 14 (32.6) | 14 (32.6) | 3 (7.0) | 2 (4.7) | - (-) | - (-) |
| | 製造業 | 41 (100.0) | 2 (4.9) | 7 (17.1) | 15 (36.6) | 13 (31.7) | 3 (7.3) | - (-) | - (-) | 1 (2.4) |
| | 情報通信業 | 17 (100.0) | 1 (5.9) | 2 (11.8) | 2 (11.8) | 3 (17.6) | 5 (29.4) | 4 (23.5) | - (-) | - (-) |
| | 運輸業、郵便業 | 31 (100.0) | 3 (9.7) | 2 (6.5) | 5 (16.1) | 7 (22.6) | 5 (16.1) | 5 (16.1) | 3 (9.7) | 1 (3.2) |
| | 卸売業、小売業 | 153 (100.0) | 5 (3.3) | 34 (22.2) | 41 (26.8) | 31 (20.3) | 26 (17.0) | 14 (9.2) | 2 (1.3) | - (-) |
| | 金融業、保険業 | 18 (100.0) | - (-) | - (-) | 9 (50.0) | 5 (27.8) | 2 (11.1) | 1 (5.6) | 1 (5.6) | - (-) |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 7 (100.0) | - (-) | 1 (14.3) | 1 (14.3) | 3 (42.9) | 1 (14.3) | 1 (14.3) | - (-) | - (-) |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 13 (100.0) | 2 (15.4) | 4 (30.8) | 4 (30.8) | 2 (15.4) | 1 (7.7) | - (-) | - (-) | - (-) |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 67 (100.0) | 5 (7.5) | 12 (17.9) | 23 (34.3) | 20 (29.9) | 4 (6.0) | 1 (1.5) | - (-) | 2 (3.0) |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 23 (100.0) | 1 (4.3) | 3 (13.0) | 5 (21.7) | 6 (26.1) | 4 (17.4) | 1 (4.3) | 1 (4.3) | 2 (8.7) |
| | 教育、学習支援業 | 76 (100.0) | 4 (5.3) | 8 (10.5) | 10 (13.2) | 14 (18.4) | 21 (27.6) | 11 (14.5) | 8 (10.5) | - (-) |
| | 医療、福祉 | 71 (100.0) | 1 (1.4) | 6 (8.5) | 14 (19.7) | 21 (29.6) | 16 (22.5) | 9 (12.7) | - (-) | 4 (5.6) |
| | サービス業(他に分類されないもの) | 68 (100.0) | 5 (7.4) | 9 (13.2) | 11 (16.2) | 15 (22.1) | 14 (20.6) | 8 (11.8) | 4 (5.9) | 2 (2.9) |
| | その他 | 3 (100.0) | - (-) | 2 (66.7) | - (-) | 1 (33.3) | - (-) | - (-) | - (-) | - (-) |

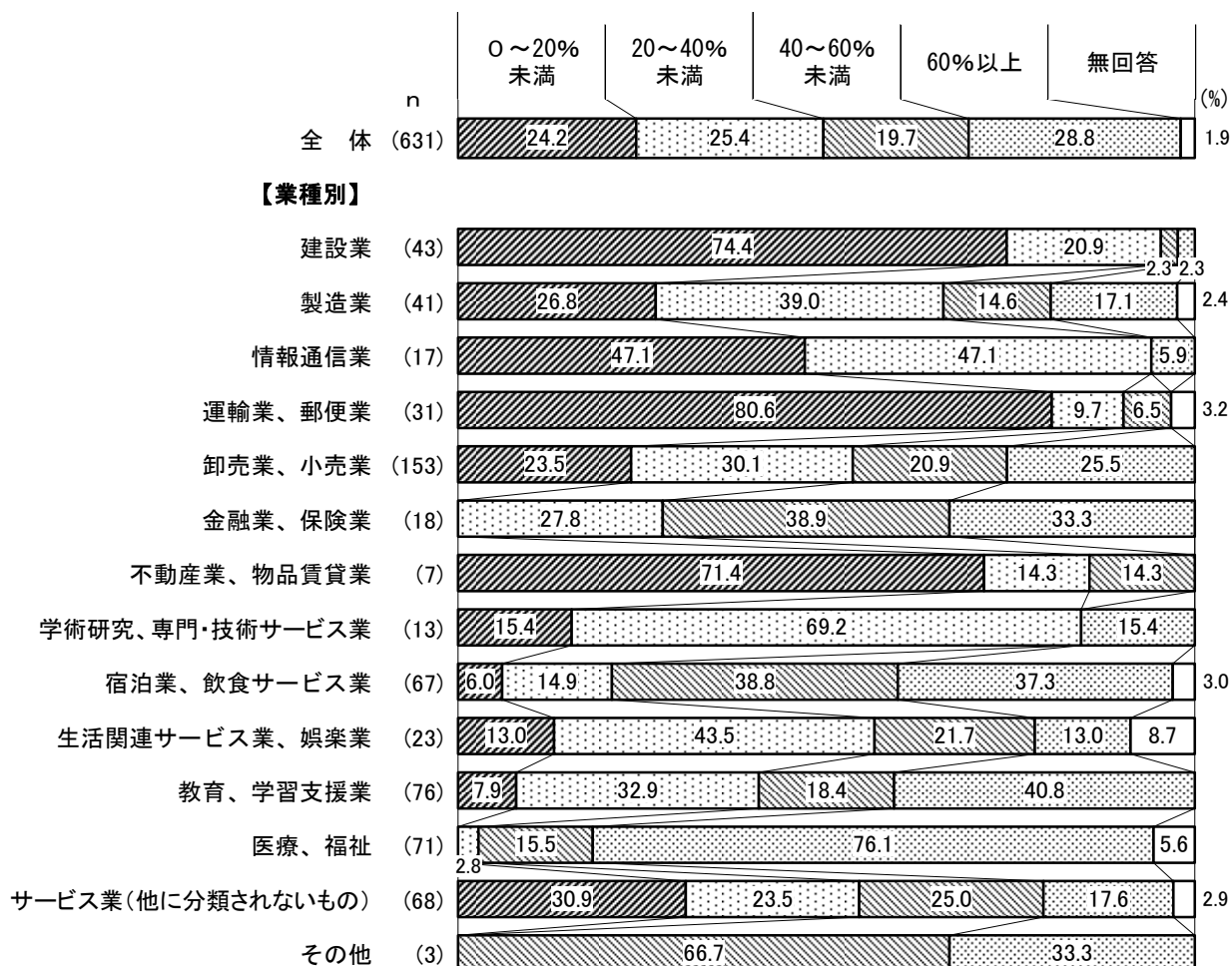
注：()内はサンプル数を100とした割合



(9) 業種×女性比率

| | 合 計 | 女性比率 | | | | | |
|-----|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-------------|
| | | 0～20% 未満 | 20～40% 未満 | 40～60% 未満 | 60%以上 | 無回答 | |
| 全 体 | 631 (100.0) | 153 (24.2) | 160 (25.4) | 124 (19.7) | 182 (28.8) | 12 (1.9) | |
| 業 種 | 建設業 | 43 (100.0) | 32 (74.4) | 9 (20.9) | 1 (2.3) | 1 (2.3) | - (-) |
| | 製造業 | 41 (100.0) | 11 (26.8) | 16 (39.0) | 6 (14.6) | 7 (17.1) | 1 (2.4) |
| | 情報通信業 | 17 (100.0) | 8 (47.1) | 8 (47.1) | - (-) | 1 (5.9) | - (-) |
| | 運輸業、郵便業 | 31 (100.0) | 25 (80.6) | 3 (9.7) | 2 (6.5) | - (-) | 1 (3.2) |
| | 卸売業、小売業 | 153 (100.0) | 36 (23.5) | 46 (30.1) | 32 (20.9) | 39 (25.5) | - (-) |
| | 金融業、保険業 | 18 (100.0) | - (-) | 5 (27.8) | 7 (38.9) | 6 (33.3) | - (-) |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 7 (100.0) | 5 (71.4) | 1 (14.3) | 1 (14.3) | - (-) | - (-) |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 13 (100.0) | 2 (15.4) | 9 (69.2) | - (-) | 2 (15.4) | - (-) |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 67 (100.0) | 4 (6.0) | 10 (14.9) | 26 (38.8) | 25 (37.3) | 2 (3.0) |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 23 (100.0) | 3 (13.0) | 10 (43.5) | 5 (21.7) | 3 (13.0) | 2 (8.7) |
| | 教育、学習支援業 | 76 (100.0) | 6 (7.9) | 25 (32.9) | 14 (18.4) | 31 (40.8) | - (-) |
| | 医療、福祉 | 71 (100.0) | - (-) | 2 (2.8) | 11 (15.5) | 54 (76.1) | 4 (5.6) |
| | サービス業（他に分類されないもの） | 68 (100.0) | 21 (30.9) | 16 (23.5) | 17 (25.0) | 12 (17.6) | 2 (2.9) |
| | その他 | 3 (100.0) | - (-) | - (-) | 2 (66.7) | 1 (33.3) | - (-) |

注：()内はサンプル数を100とした割合

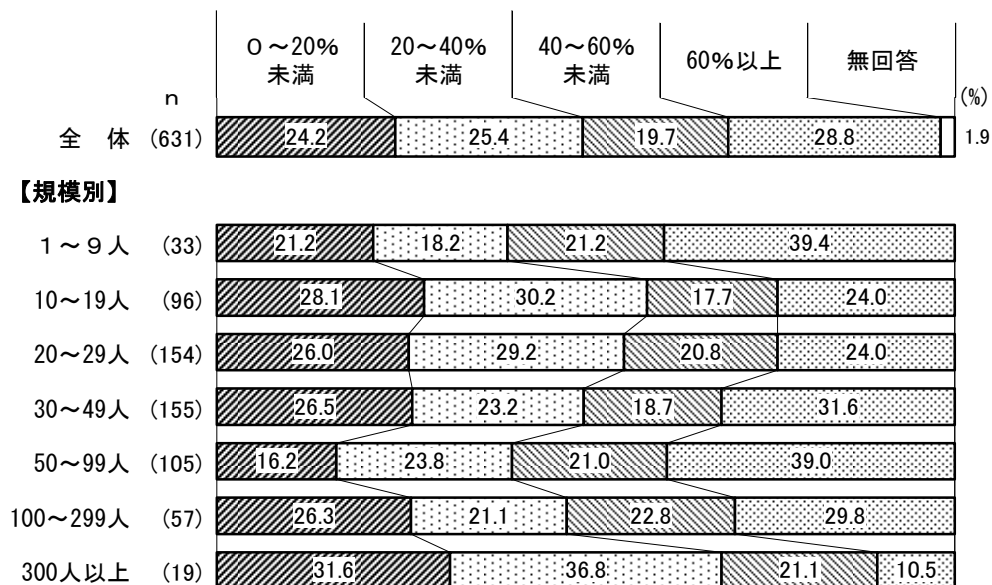


I. 調査の概要

(10) 事業所規模（常用労働者数）×女性比率

| | | 合 計 | 女性比率 | | | | 無回答 |
|-------------------|----------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| | | | 0～20% 未満 | 20～40% 未満 | 40～60% 未満 | 60%以上 | |
| 全 体 | | 631 (100.0) | 153 (24.2) | 160 (25.4) | 124 (19.7) | 182 (28.8) | 12 (1.9) |
| 事業所規模 (常用労働者数) | 1～9人 | 33 (100.0) | 7 (21.2) | 6 (18.2) | 7 (21.2) | 13 (39.4) | - (-) |
| | 10～19人 | 96 (100.0) | 27 (28.1) | 29 (30.2) | 17 (17.7) | 23 (24.0) | - (-) |
| | 20～29人 | 154 (100.0) | 40 (26.0) | 45 (29.2) | 32 (20.8) | 37 (24.0) | - (-) |
| | 30～49人 | 155 (100.0) | 41 (26.5) | 36 (23.2) | 29 (18.7) | 49 (31.6) | - (-) |
| | 50～99人 | 105 (100.0) | 17 (16.2) | 25 (23.8) | 22 (21.0) | 41 (39.0) | - (-) |
| | 100～299人 | 57 (100.0) | 15 (26.3) | 12 (21.1) | 13 (22.8) | 17 (29.8) | - (-) |
| | 300人以上 | 19 (100.0) | 6 (31.6) | 7 (36.8) | 4 (21.1) | 2 (10.5) | - (-) |
| | 無回答 | 12 (100.0) | - (-) | - (-) | - (-) | - (-) | 12 (100.0) |

注：()内はサンプル数を100とした割合



(11) 労働組合の有無×事業所規模（常用労働者数）

| | | 合 計 | 事業所規模（常用労働者数） | | | | | | | 無回答 |
|---------|-----|----------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|---------------|--------------|--------------|
| | | | 1～9人 | 10～19人 | 20～29人 | 30～49人 | 50～99人 | 100～299人 | 300人以上 | |
| 全 体 | | 631 (100.0) | 33 (5.2) | 96 (15.2) | 154 (24.4) | 155 (24.6) | 105 (16.6) | 57 (9.0) | 19 (3.0) | 12 (1.9) |
| 労働組合の有無 | 有 | 162 (100.0) | 2 (1.2) | 19 (11.7) | 29 (17.9) | 40 (24.7) | 27 (16.7) | 27 (16.7) | 16 (9.9) | 2 (1.2) |
| | 無 | 452 (100.0) | 31 (6.9) | 73 (16.2) | 119 (26.3) | 111 (24.6) | 76 (16.8) | 30 (6.6) | 3 (0.7) | 9 (2.0) |
| | 無回答 | 17 (100.0) | - (-) | 4 (23.5) | 6 (35.3) | 4 (23.5) | 2 (11.8) | - (-) | - (-) | 1 (5.9) |

注：()内はサンプル数を100とした割合

II. 調查結果

第1章 女性の雇用・能力活用の状況

1. 女性管理職等

(1) 従業員の平均年齢、平均勤続年数

● 男女別では、男性の平均年齢が高く、勤続年数も長い

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

男女従業員（常用労働者）の平均年齢は、女性が39.1歳、男性が39.9歳と男性が0.8歳高く、また平均勤続年数は、女性の7.6年に比べて男性は9.9年と2.3年長くなっている。

前回調査と比較すると、性別の平均年齢、平均勤続年数の傾向はあまり変わらない。

表1 従業員の平均年齢、平均勤続年数【全体／前回調査との比較】

| | 平均年齢 | | 平均勤続年数 | |
|----|-------|--------|--------|--------|
| | 今回調査 | 平成17年度 | 今回調査 | 平成17年度 |
| 男性 | 39.9歳 | 41.7歳 | 9.9年 | 11.5年 |
| 女性 | 39.1歳 | 38.8歳 | 7.6年 | 7.8年 |

II. 調査結果

- 業種別では、「建設業」「情報通信業」「金融業、保険業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」で、平均年齢について男女差が大きい。
平均勤続年数については、「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」で男女差が大きい。
- 規模別では、平均年齢について「300人以上」で、平均勤続年数については、「1～9人」「300人以上」で男女差が大きい。

図1 従業員の平均年齢、平均勤続年数【業種別】

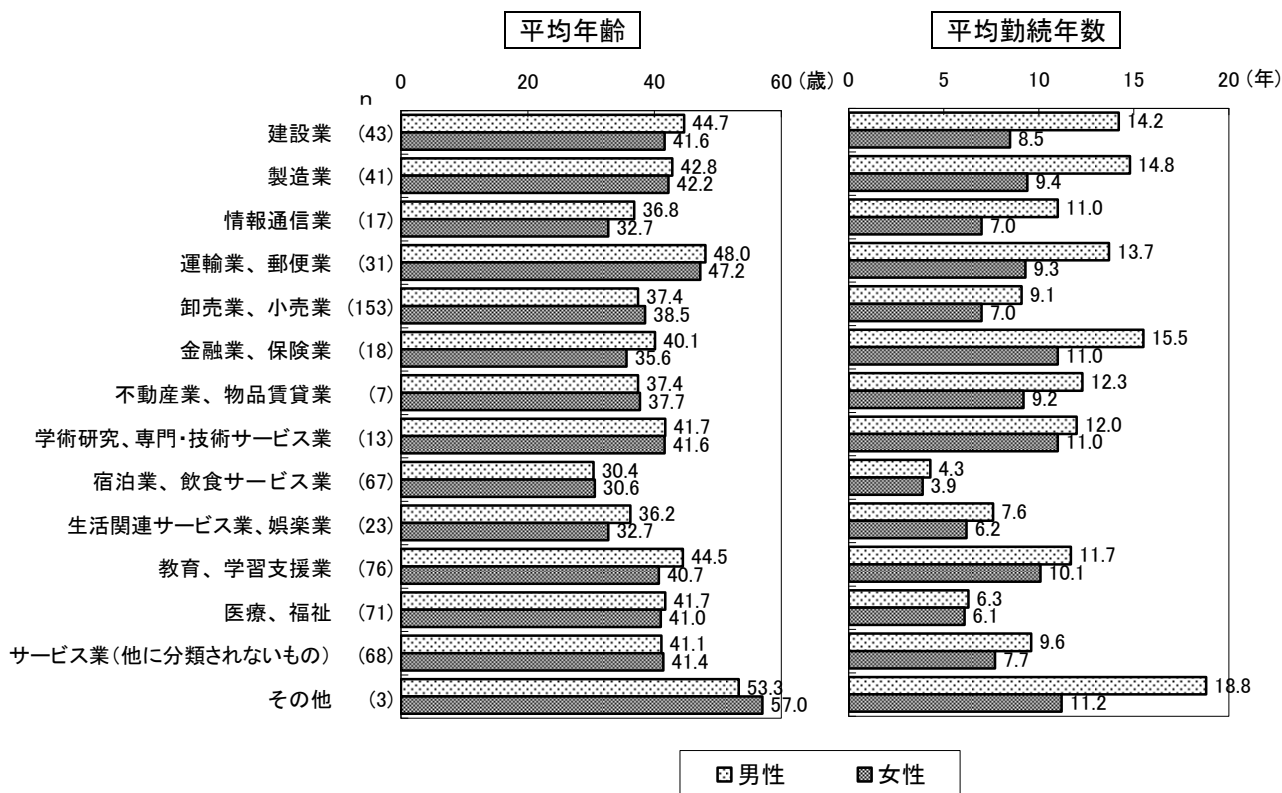
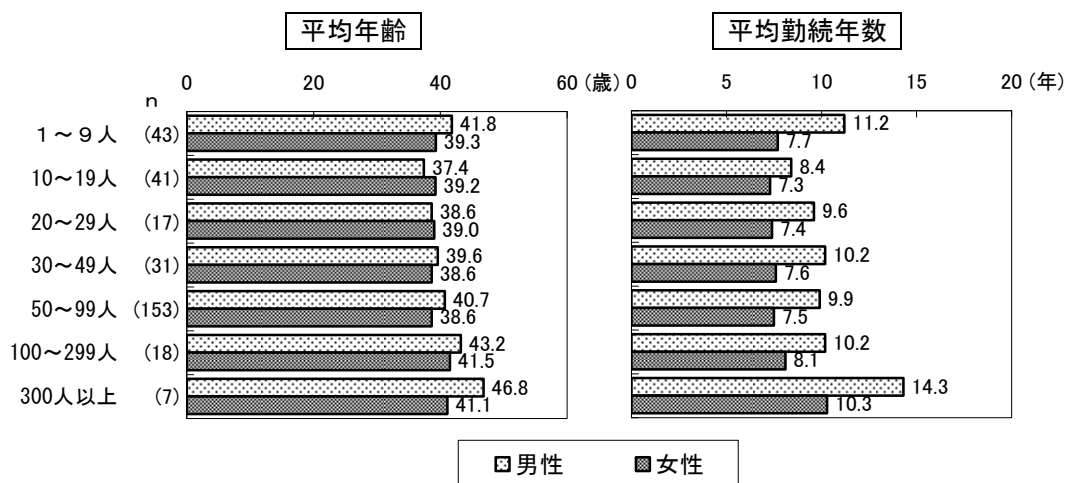


図2 従業員の平均年齢、平均勤続年数【規模別】



(2) 女性管理職

①女性管理職比率

● 女性管理職を有する事業所が5割強

問2 貴事業所では、係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0をご記入ください。(一般的に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問では事務遂行の指揮命令者である「係長相当職」も管理職に含めた)

51.3%の事業所において女性管理職（「係長相当職」以上）がいる。実数をみると、係長相当職において女性の比率が25.3%と高めであるが、全体では前回の12.6%から増えてはいるが18.3%程度にとどまっている。

図3 女性管理職を有する事業所比率【全体／前回調査との比較】

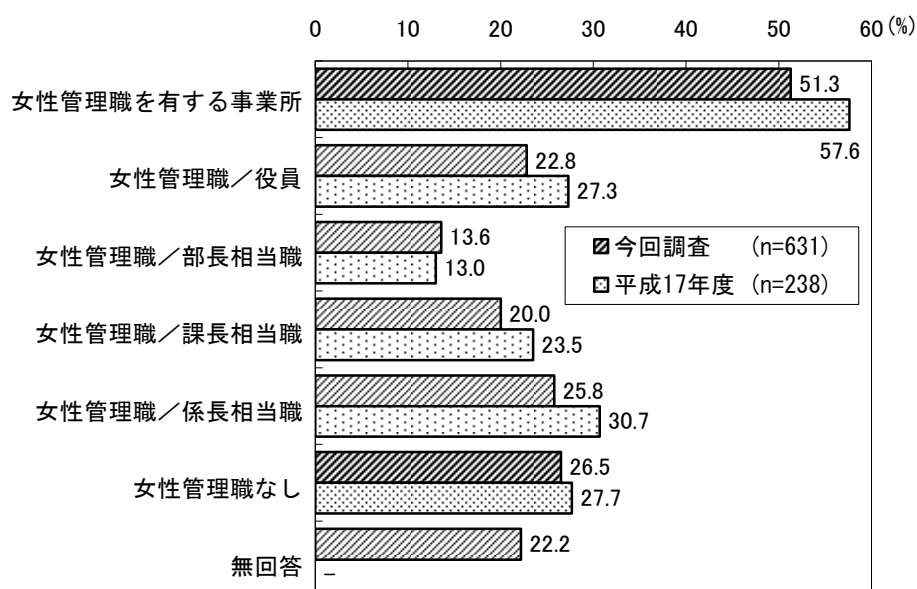


表2 管理職における女性比率【全体／前回調査との比較】

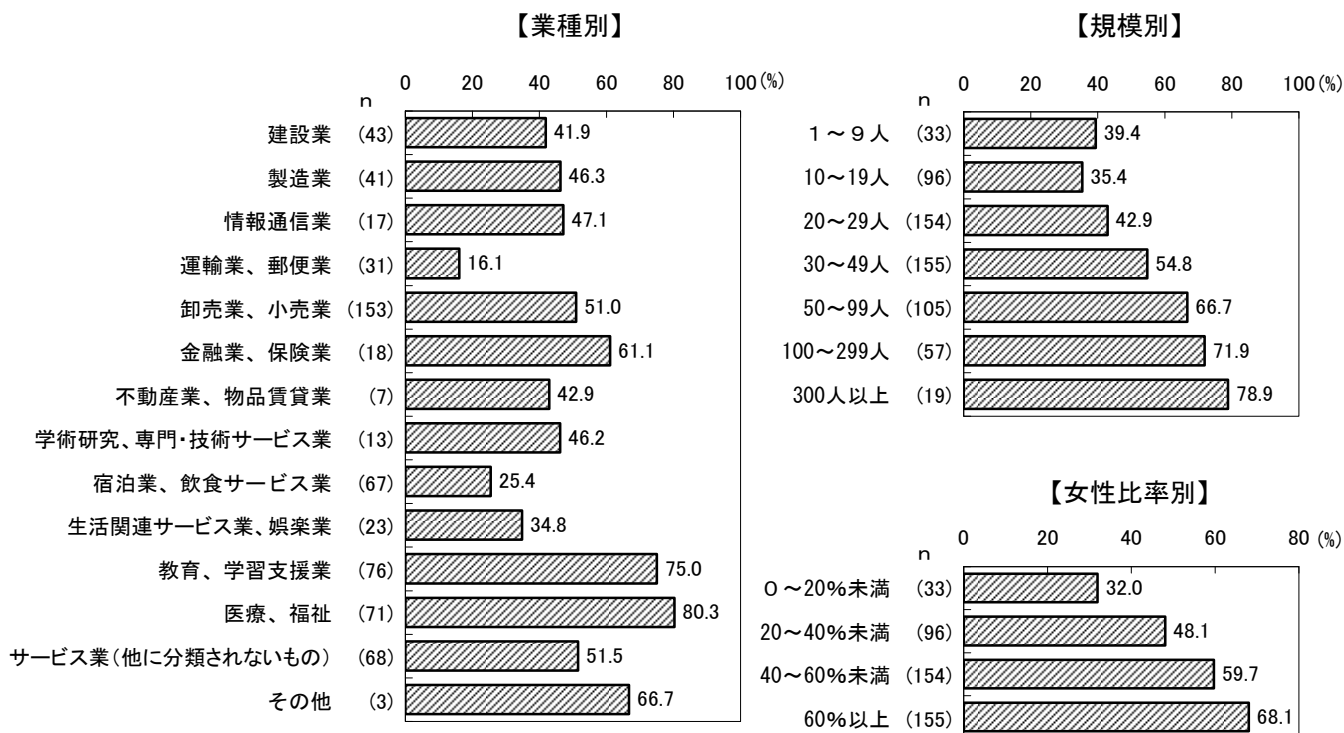
| | 今回調査管理職数 | | 女性比率 | |
|-------|---------------|--------|-------|--------|
| | 全体 (男性+女性) | うち女性 | 今回調査 | 平成17年度 |
| 役員 | 1,012人 | 197人 | 19.5% | 12.6% |
| 部長相当職 | 1,101人 | 139人 | 12.6% | 6.6% |
| 課長相当職 | 2,075人 | 285人 | 13.7% | 10.1% |
| 係長相当職 | 2,063人 | 522人 | 25.3% | 18.9% |
| 管理職計 | 6,251人 | 1,143人 | 18.3% | 12.6% |

II. 調査結果

- 1) 業種別で見ると、女性管理職を有する事業所比率は異なり、「医療、福祉」「教育、学習支援業」では比率が高く、7割を超えている。その一方、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」では低くなっている。
- 2) 規模別で見ると、一部を除き、規模が大きくなるにつれて、女性管理職の比率が増加し、300人以上では8割近くに達する。
- 3) 女性比率別で見ると、女性比率の高い事業所ほど、女性管理職のいるところが高くなる傾向がある。

図4 女性管理職を有する事業所比率

【業種別・規模別・女性比率別】



(3) 女性管理職がない、少ない理由

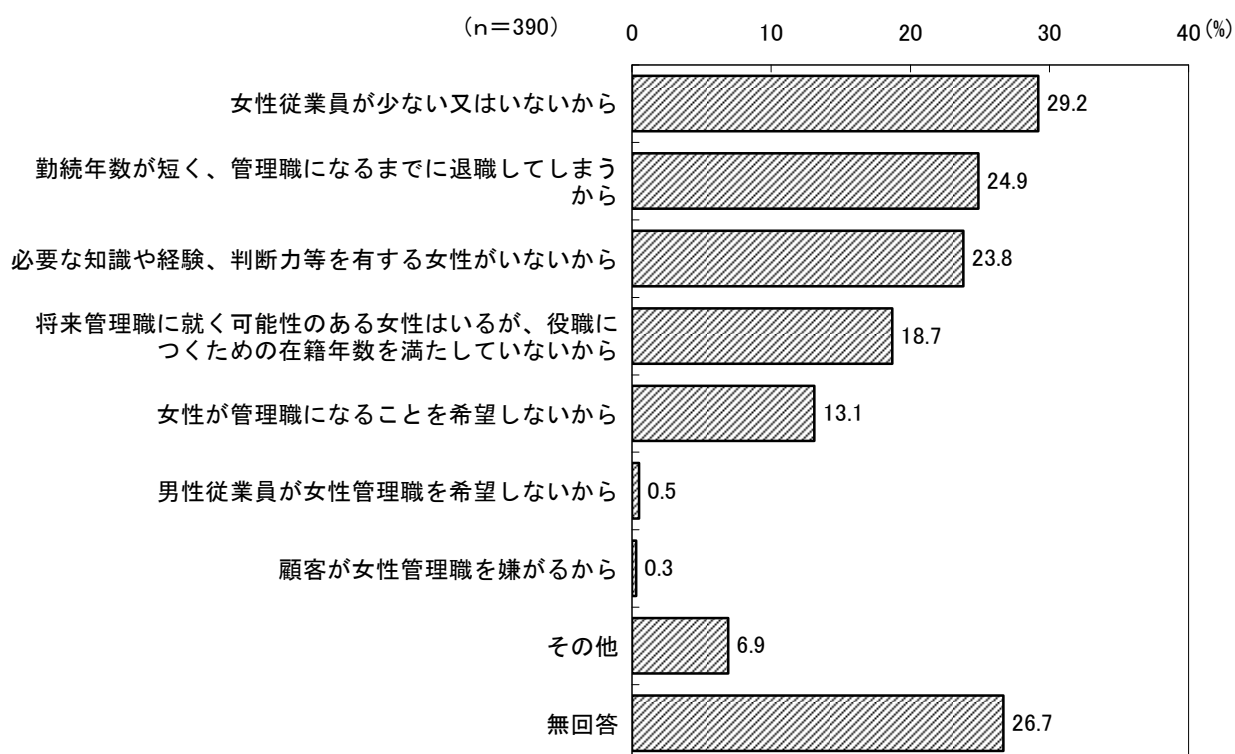
●「女性従業員数が少ない又はいないから」が最多

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

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

女性管理職がない理由としては、「女性従業員が少ない又はいないから」が29.2%で最も高く、以下「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」（24.9%）、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がないから」（23.8%）、「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」（18.7%）の順で続いている。

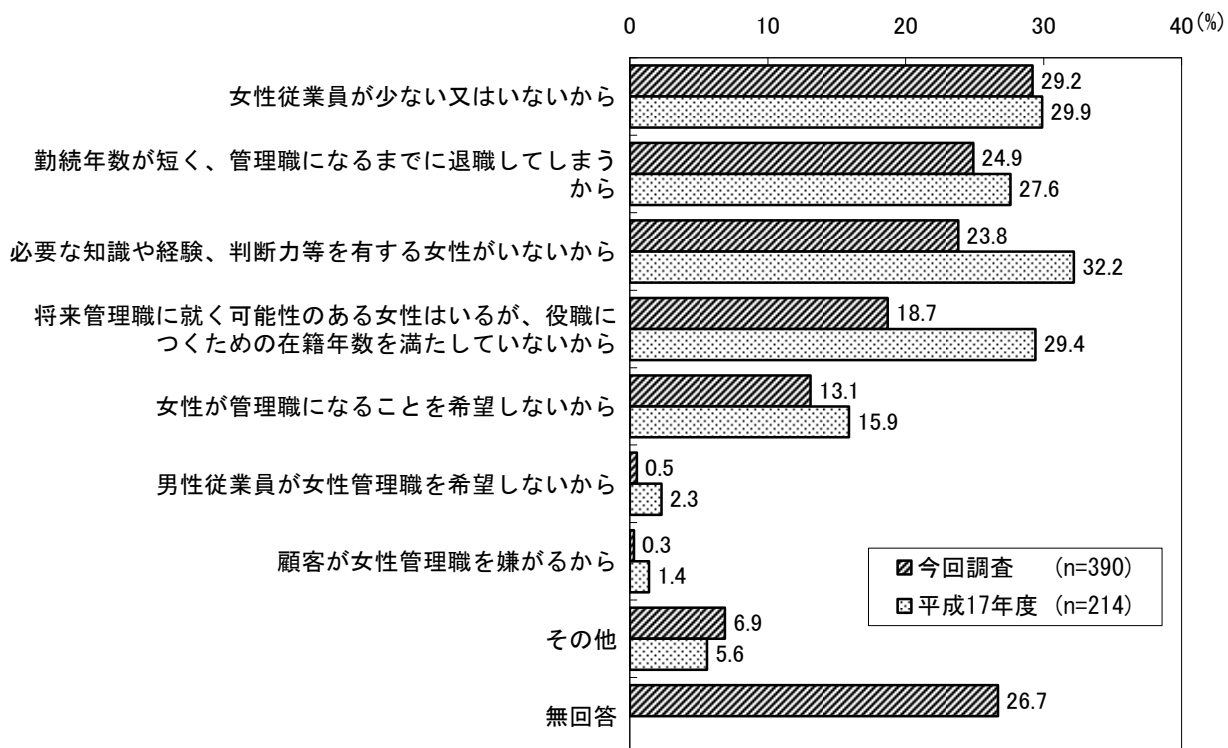
図5 女性管理職がない、少ない理由【全体（女性管理職が0人または1割未満の事業所のみ）】
※複数回答



II. 調査結果

前回調査と比較すると、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がないから」は、前回の32.2%から、今回23.8%へと減少している。

図6 女性管理職がない、少ない理由【前回調査との比較】 ※複数回答



2. 女性の能力発揮についての取組（ポジティブ・アクション）

（1）ポジティブ・アクションの認知度

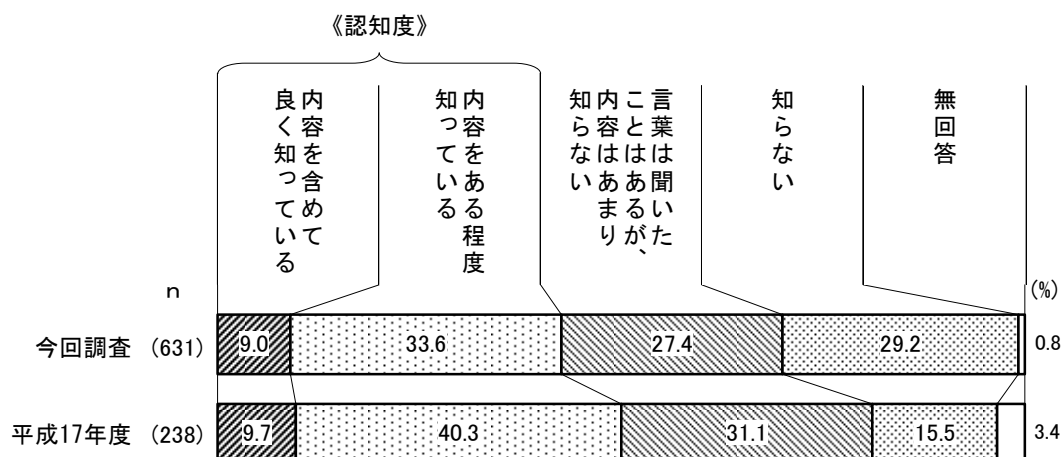
● ポジティブ・アクションの内容を知らない事業所が約6割

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9.0%で、これに「内容をある程度知っている」(33.6%)を合わせた《認知度》は42.6%である。一方、「言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らない」は27.4%、「知らない」は29.2%である。

前回調査と比較すると、「知らない」は、前回の15.5%から、今回29.2%へと増加している。

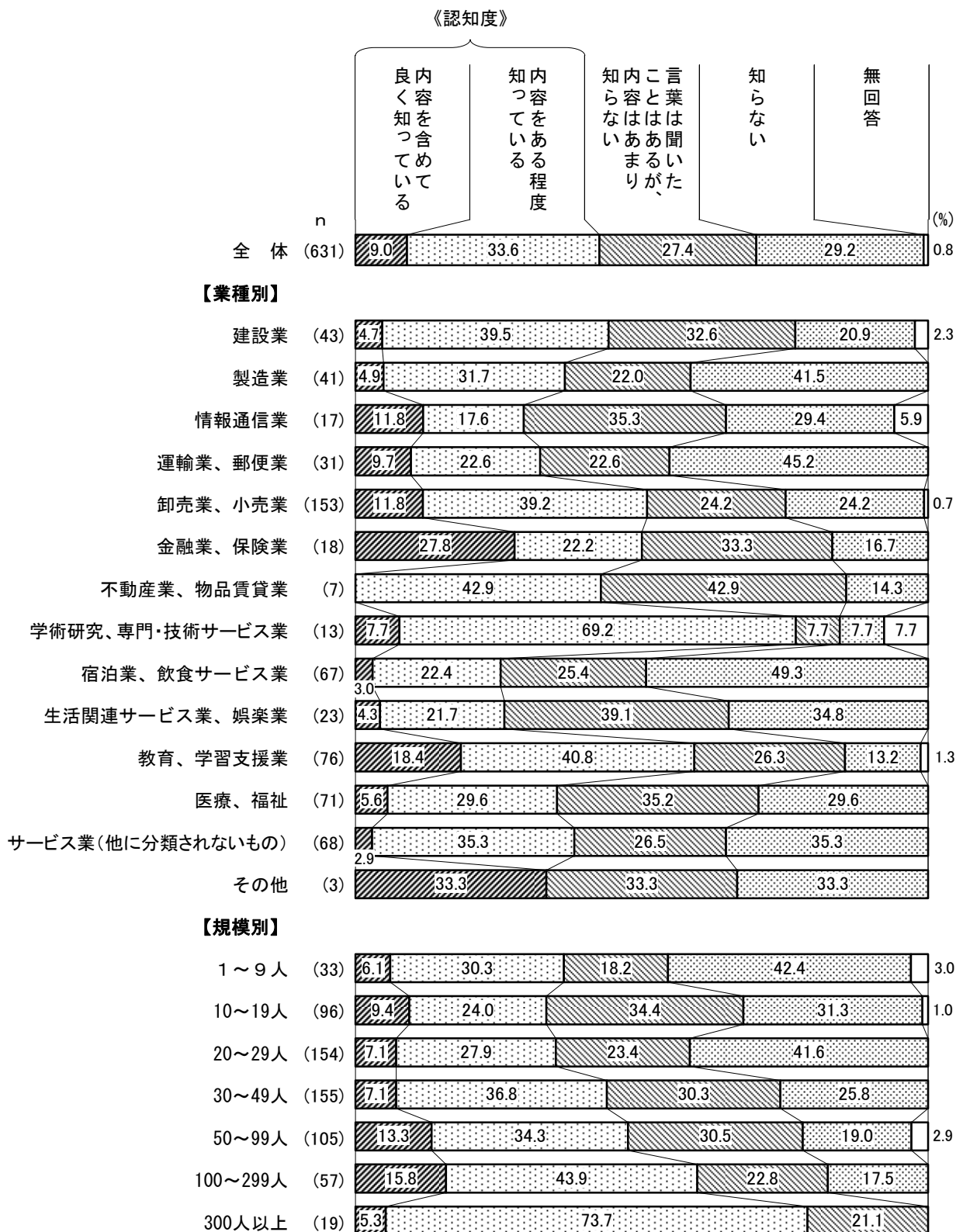
図7 ポジティブ・アクションの認知度【全体／前回調査との比較】



II. 調査結果

- 業種別で見ると、「情報通信業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」等では、認知度が低くなっている。
- 規模別で見ると、29人以下の事業所では、認知度が低くなっている。

図8 ポジティブ・アクションの認知度【業種別・規模別】



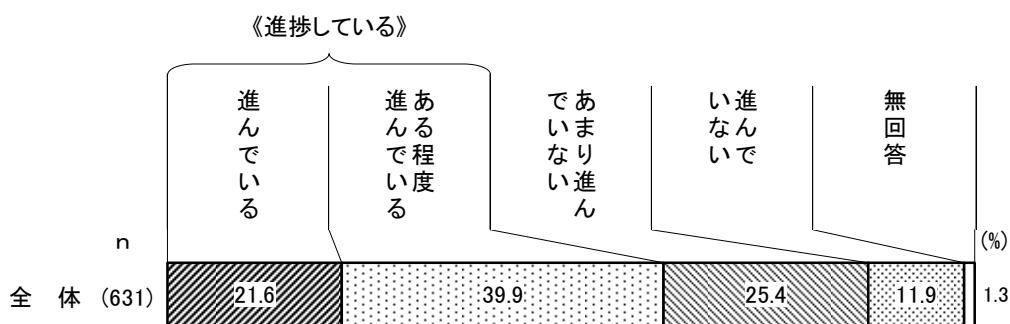
(2) ポジティブ・アクションの取組状況

● ポジティブ・アクションが進捗している事業所が約6割

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

ポジティブ・アクションの実施状況についてたずねたところ、「進んでいる」は21.6%で、これに「ある程度進んでいる」(39.9%)を合わせた《進捗している》は61.5%と半数以上を占めている。一方、「あまり進んでいない」は25.4%、「進んでいない」は11.9%である。

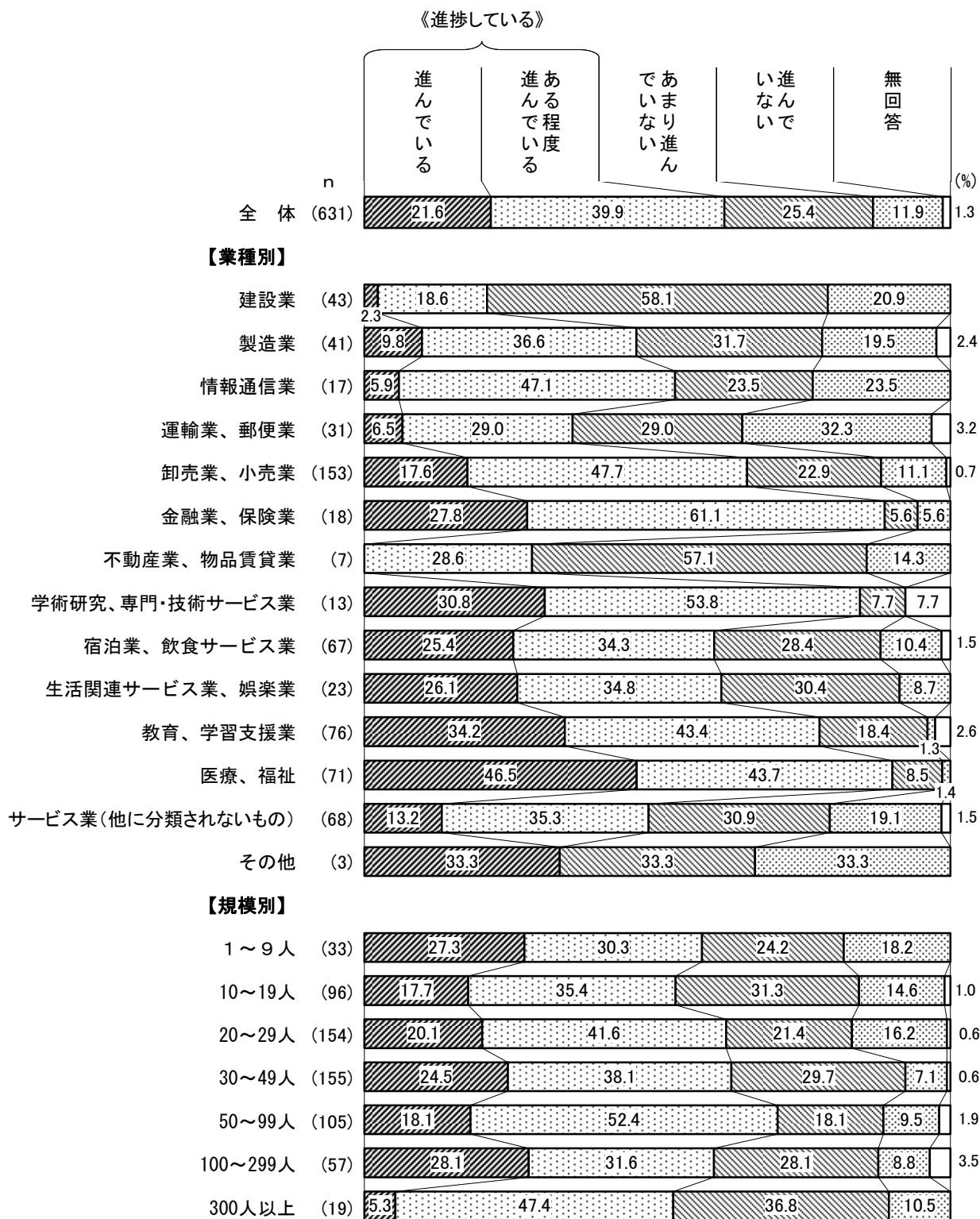
図9 ポジティブ・アクションの取組状況【全体】



II. 調査結果

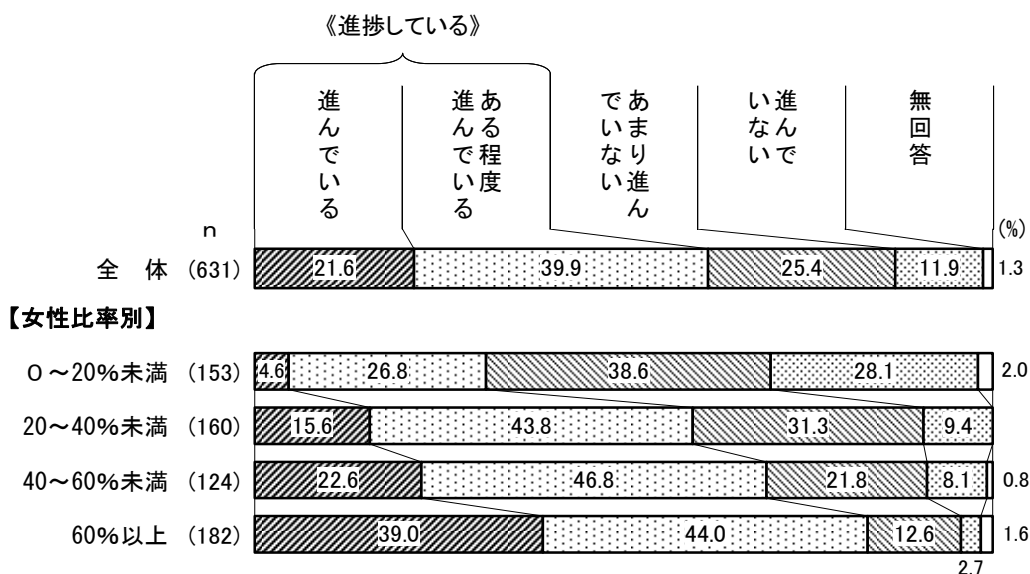
- 業種別で見ると、「医療、福祉」「教育、学習支援業」「学術研究、専門・技術サービス業」では、「進んでいる」が高くなっている。
- 規模別で見ると、9人以下、30～49人、100～299人で、「進んでいる」が高くなっている。

図10 ポジティブ・アクションの取組状況【業種別・規模別】



3) 女性比率別でみると、女性比率が高くなるほど「進んでいる」も高くなっている。

図11 ポジティブ・アクションの取組状況【女性比率別】



4) ポジティブ・アクションの認知度別でみると、内容を含めて良く知っている層では、「進んでいる」が47.4%と、また、内容をある程度知っている層では、「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を含め約7割と高くなっており、認知度と取組状況に関連性が見られる。一方で、言葉は聞いたことはあるが内容はあまり知らない層や知らない層でも、取組状況については、「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を含め約5割を超えている。

表3 ポジティブ・アクションの取組状況【ポジティブ・アクションの認知度別】

| | 合計 | 進んでいる | ある程度進んでいる | あまり進んでいない | 進んでいない | 無回答 |
|-------------------------|-----|-------|-----------|-----------|--------|------|
| 全体 | 631 | 21.6% | 39.9% | 25.4% | 11.9% | 1.3% |
| 内容を含めて良く知っている | 57 | 47.4% | 33.3% | 15.8% | 3.5% | - |
| 内容をある程度知っている | 212 | 17.0% | 50.0% | 27.4% | 4.7% | 0.9% |
| 言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らない | 173 | 19.1% | 38.2% | 31.2% | 11.0% | 0.6% |
| 知らない | 184 | 21.7% | 32.1% | 20.7% | 23.9% | 1.6% |
| 無回答 | 5 | - | - | - | - | - |

II. 調査結果

(3) ポジティブ・アクションが進んでいない理由

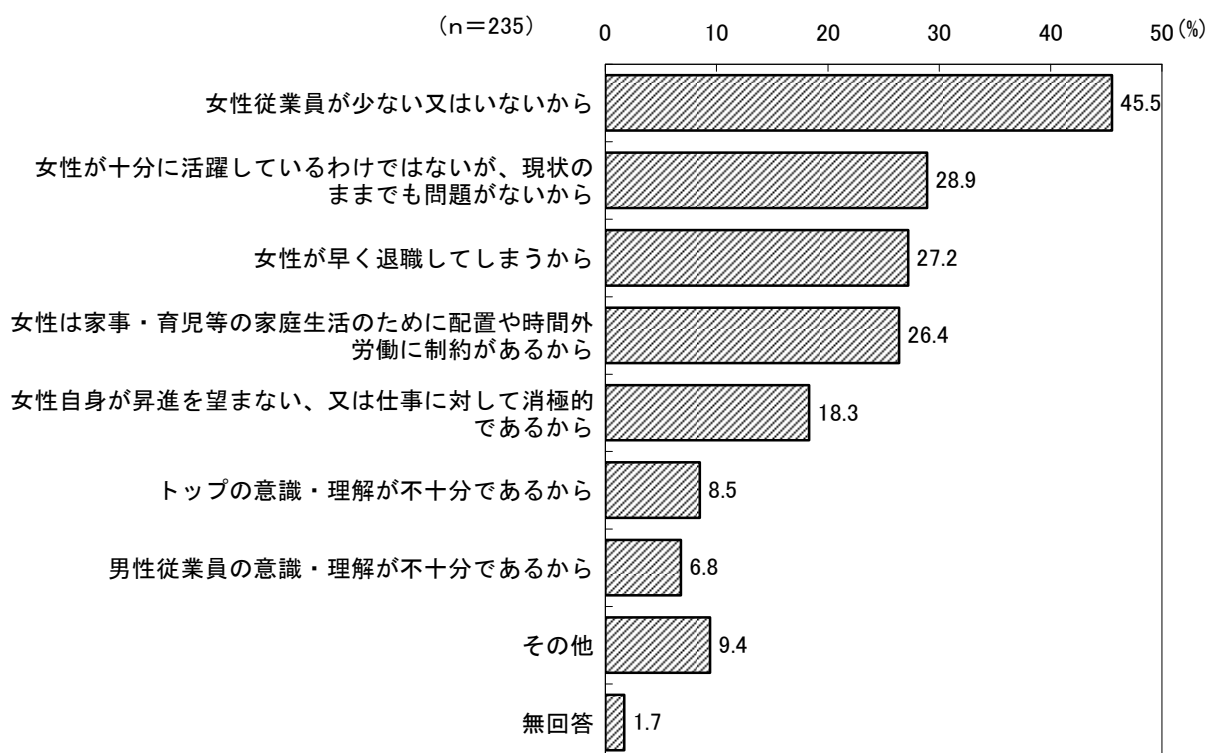
- 「女性従業員が少ない又はいないから」が4割台半ば。また、「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」も約3割。

問4で、「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」と回答の事業所のみお答えください。

付問4-1 貴事業所の女性の活躍が進んでいないのはなぜだと思いますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

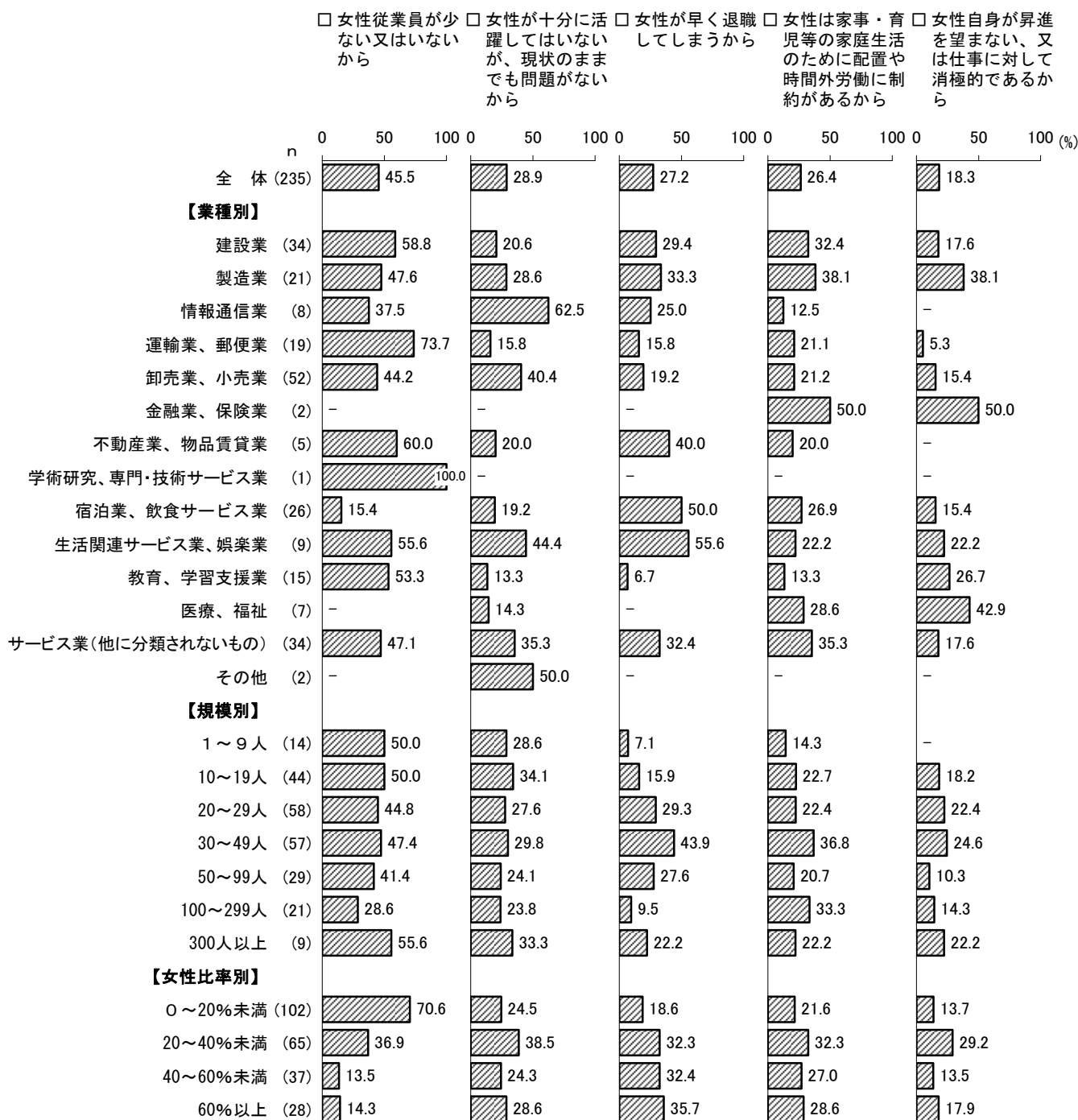
ポジティブ・アクションが「あまり進んでいない」「進んでいない」という事業所に、その理由をきいたところ、「女性従業員が少ない又はいないから」が45.5%で最も高く、以下「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」(28.9%)、「女性が早く退職してしまうから」(27.2%)、「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから」(26.4%)の順で続いている。

図12 ポジティブ・アクションが進んでいない理由【全体】 ※複数回答



- 1) 業種別で見ると、「建設業」「運輸業、郵便業」では、「女性従業員が少ない又はいないから」が高くなっている。
- 2) 規模別で見ると、30～49人では、「女性従業員が少ない又はいないから」と「女性が早く退職してしまうから」が高くなっている。
- 3) 女性比率別で見ると、女性比率が高くなるにつれて、「女性従業員が少ない又はいないから」が減少傾向にある。

図13 ポジティブ・アクションが進んでいない理由【業種別・規模別・女性の比率別（上位5項目）】



II. 調査結果

(4) ポジティブ・アクションの取組を実施したきっかけ

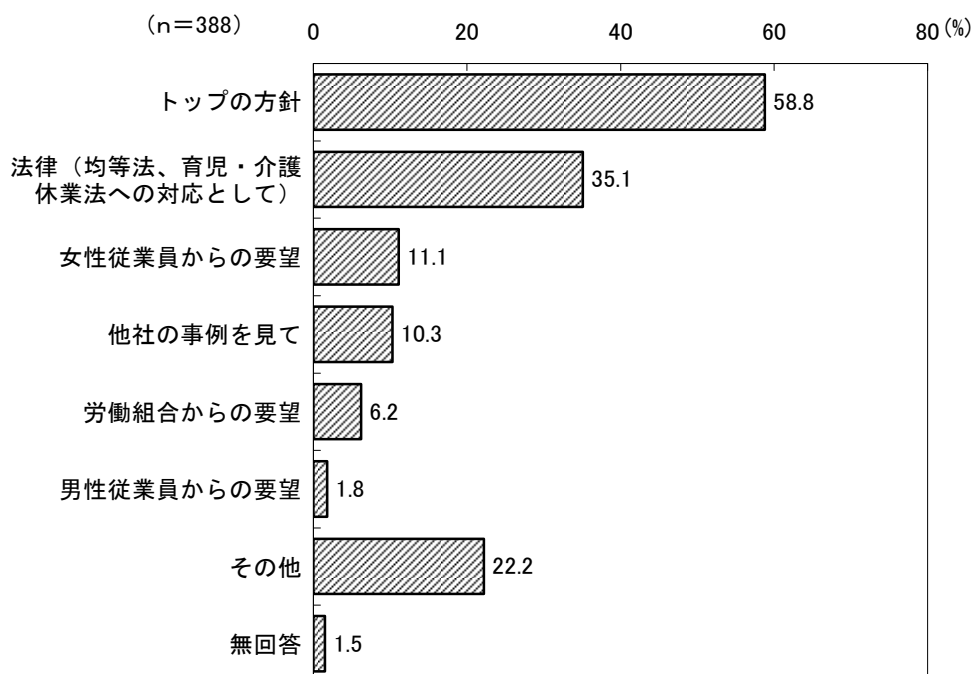
●「トップの方針」が約6割

問4で、「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみお答えください。

付問4-2 貴事業所が取組を実施したきっかけは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

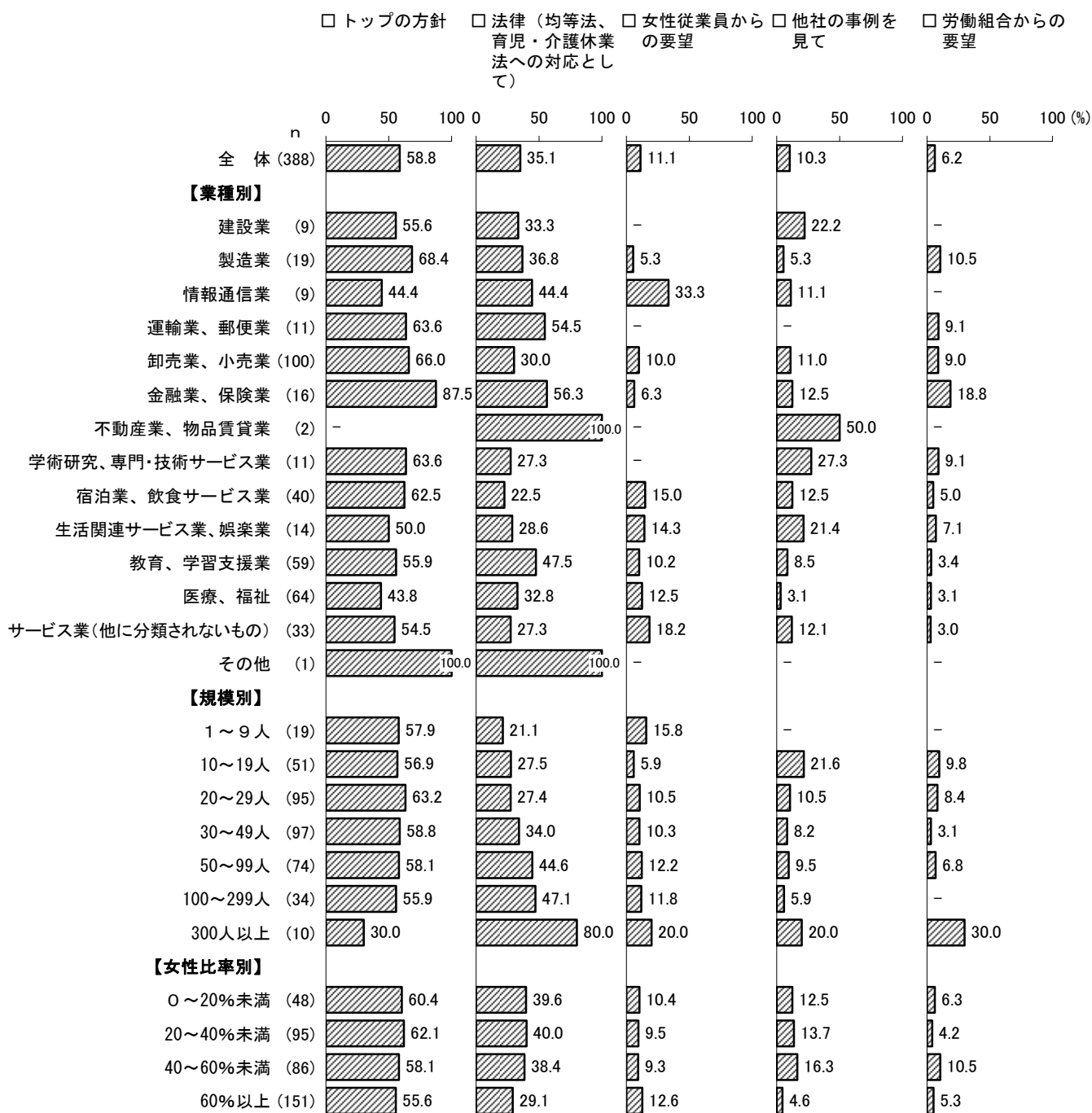
ポジティブ・アクションが「進んでいる」、「ある程度進んでいる」という事業所に、取組むきっかけをきいたところ、「トップの方針」が58.8%で最も高く、以下「法律（均等法、育児・介護休業法への対応として）」（35.1%）、「女性従業員からの要望」（11.1%）の順で続いている。

図14 ポジティブ・アクションの取組を実施したきっかけ【全体】 ※複数回答



- 1) 業種別で見ると、一部の業種を除くと、「トップの方針」が圧倒的に高くなっている。
- 2) 規模別で見ると、規模が大きくなるにつれて、「法律（均等法、育児・介護休業法への対応として）」が増加している。
- 3) 女性比率別で見ると、60%以上の事業所では、「法律（均等法、育児・介護休業法への対応として）」が他に比べて低くなっている。

図15 ポジティブ・アクションの取組を実施したきっかけ【業種別・規模別・女性比率別】



II. 調査結果

(5) ポジティブ・アクションの取組に期待した効果

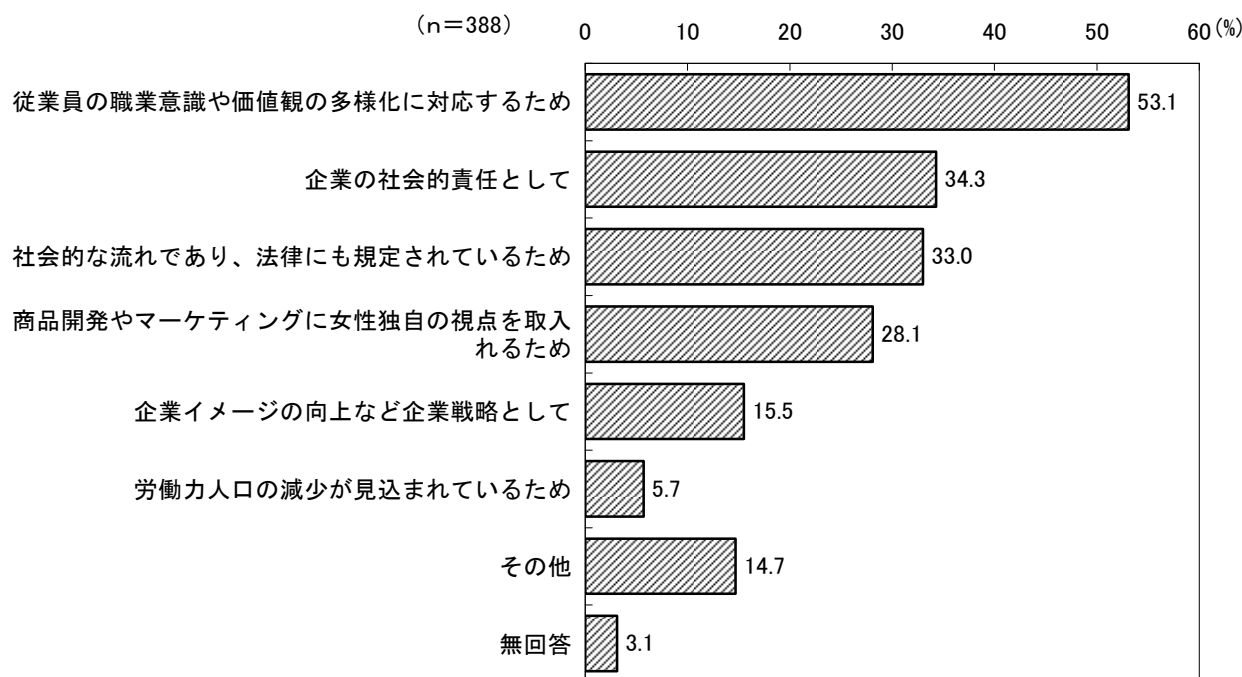
●「従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため」が半数以上

問4で、「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみお答えください。

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

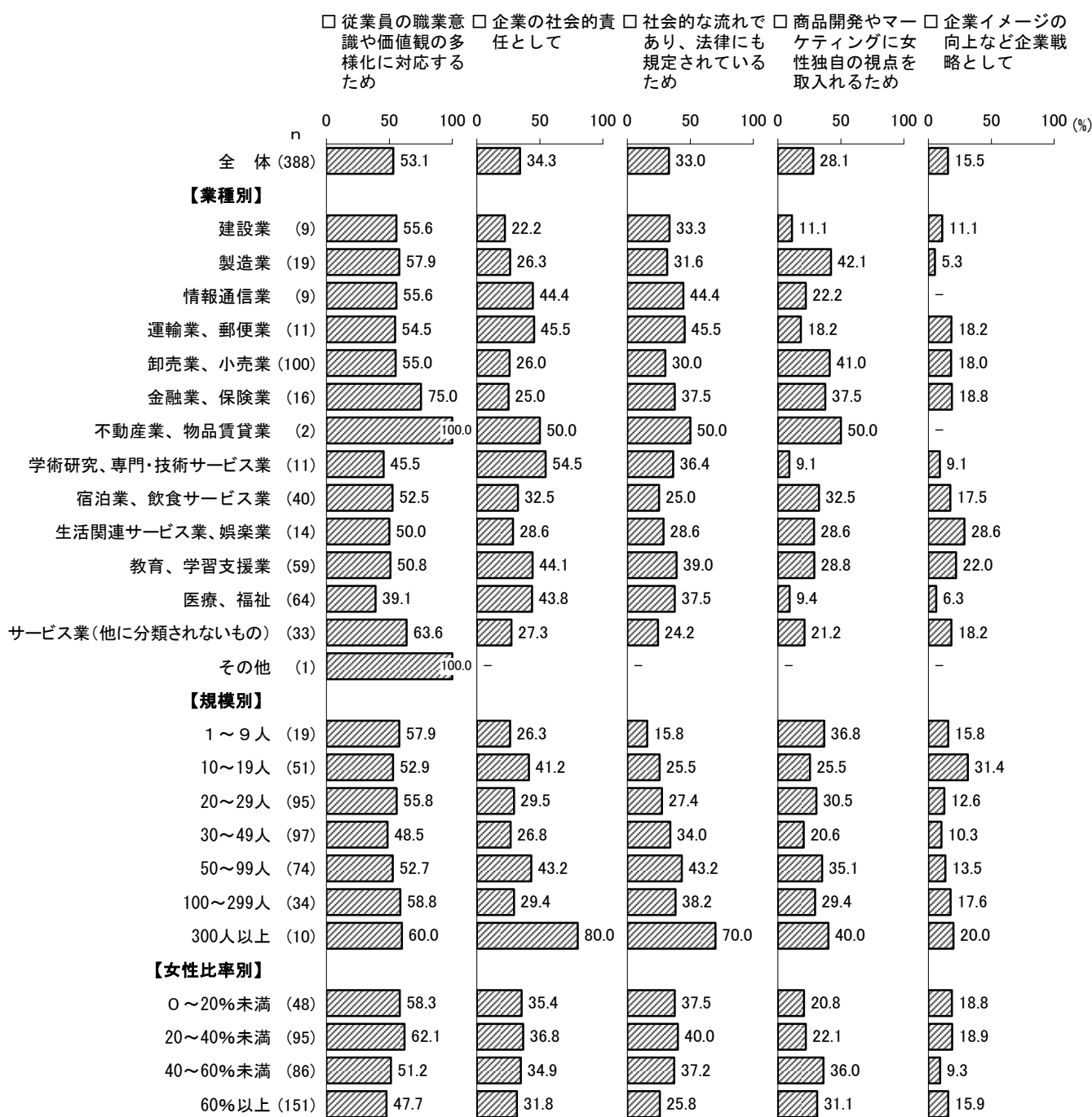
ポジティブ・アクションが「進んでいる」、「ある程度進んでいる」という事業所に、取組に期待した効果は何かきいたところ、「従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため」が53.1%で最も高く、以下「企業の社会的責任として」(34.3%)、「社会的な流れであり、法律にも規定されているため」(33.0%)、「商品開発やマーケティングに女性独自の視点を取り入れるため」(28.1%)の順で続いている。

図16 ポジティブ・アクションの取組に期待した効果【全体】 ※複数回答



- 1) 業種別で見ると、一部の業種を除くと、「従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため」が高くなっている。また、「製造業」「卸売業、小売業」では、「商品開発やマーケティングに女性独自の視点を取入れるため」も高くなっている。
- 2) 規模別で見ると、規模の大きさにかかわらず、「従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため」が高くなっている。また、300人以上では「企業の社会的責任として」が8割、「社会的な流れであり、法律にも規定されているため」が7割に達している。
- 3) 女性比率別で見ると、女性比率が低い事業所では、「従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため」が高くなっている。また、「企業の社会的責任として」は、すべて3割を超えている。

図17 ポジティブ・アクションの取組に期待した効果【業種別・規模別・女性比率別（上位5項目）】



II. 調査結果

(6) ポジティブ・アクションの取組の効果

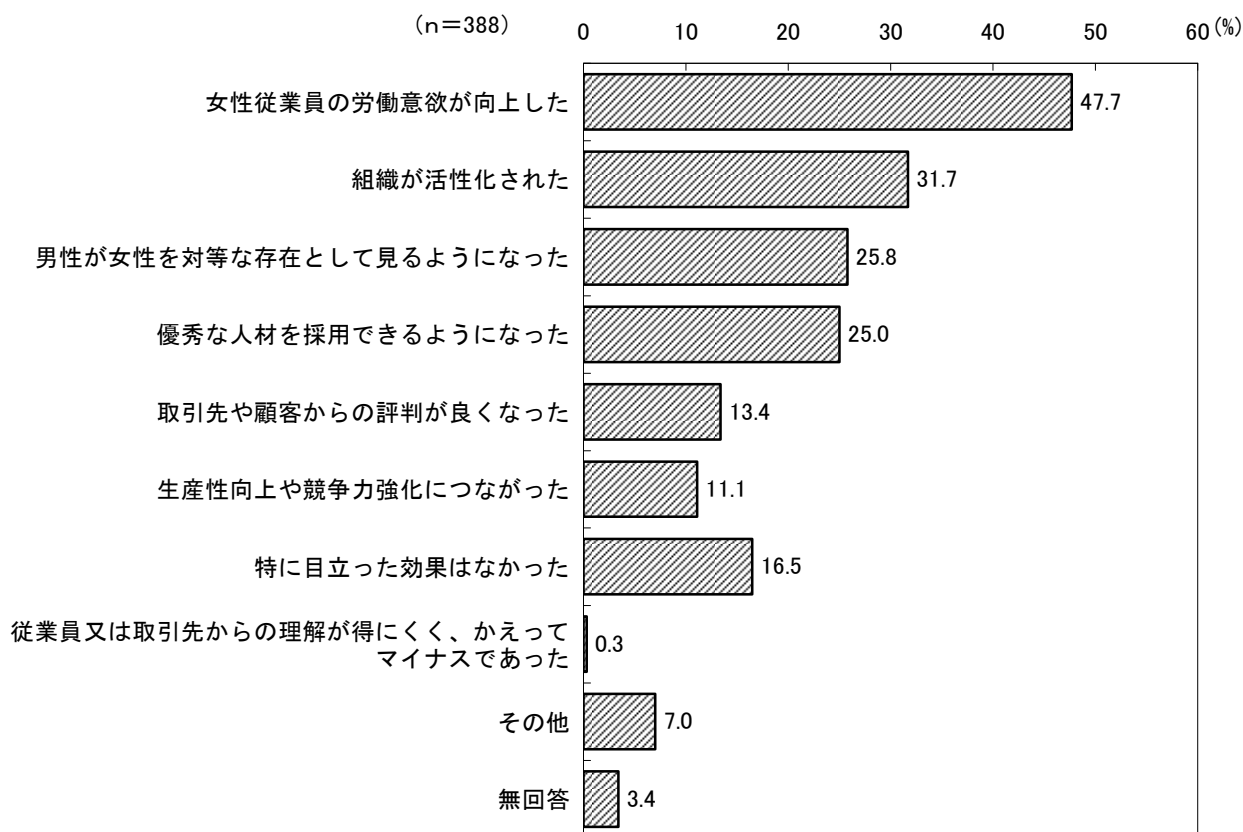
● 「女性従業員の労働意欲が向上した」が約5割

問4で、「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみお答えください。

付問4-4 貴事業所が取組を実施し、どのような成果がありましたか。該当する番号すべてに○をつけてください。

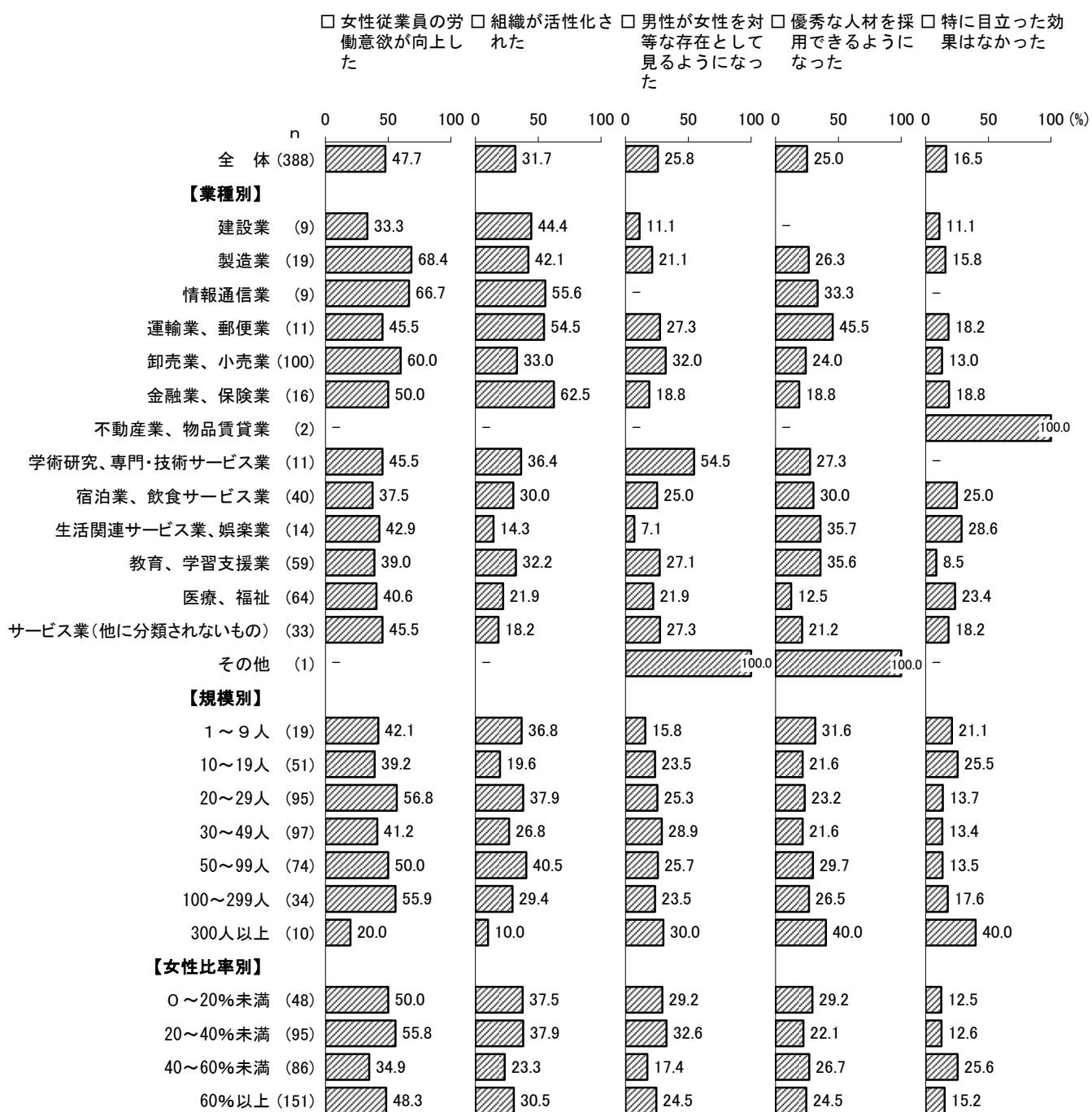
ポジティブ・アクションが「進んでいる」「ある程度進んでいる」という事業所に、どのような効果があったかきいたところ、「女性従業員の労働意欲が向上した」が47.7%で最も高く、以下「組織が活性化された」(31.7%)、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」(25.8%)、「優秀な人材を採用できるようになった」(25.0%)の順で続いている。

図18 ポジティブ・アクションの取組の効果【全体】



- 1) 業種別で見ると、「建設業」「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」を除いて、「女性従業員の労働意欲が向上した」が高くなっている。また、「情報通信業」「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」では、「組織が活性化された」も高くなっている。
- 2) 規模別で見ると、299人までの事業所では、規模にかかわらず「女性従業員の労働意欲が向上した」が高くなっているほか、9人未満、20～29人、50～99人では、「組織が活性化された」も高くなっている。
- 3) 女性比率別で見ると、0～20%未満、20～40%未満では、女性比率の高い事業所に比べて「女性従業員の労働意欲が向上した」「組織が活性化された」が高くなっている。

図19 ポジティブ・アクションの取組の効果【業種別・規模別・女性比率別（上位5項目）】



II. 調査結果

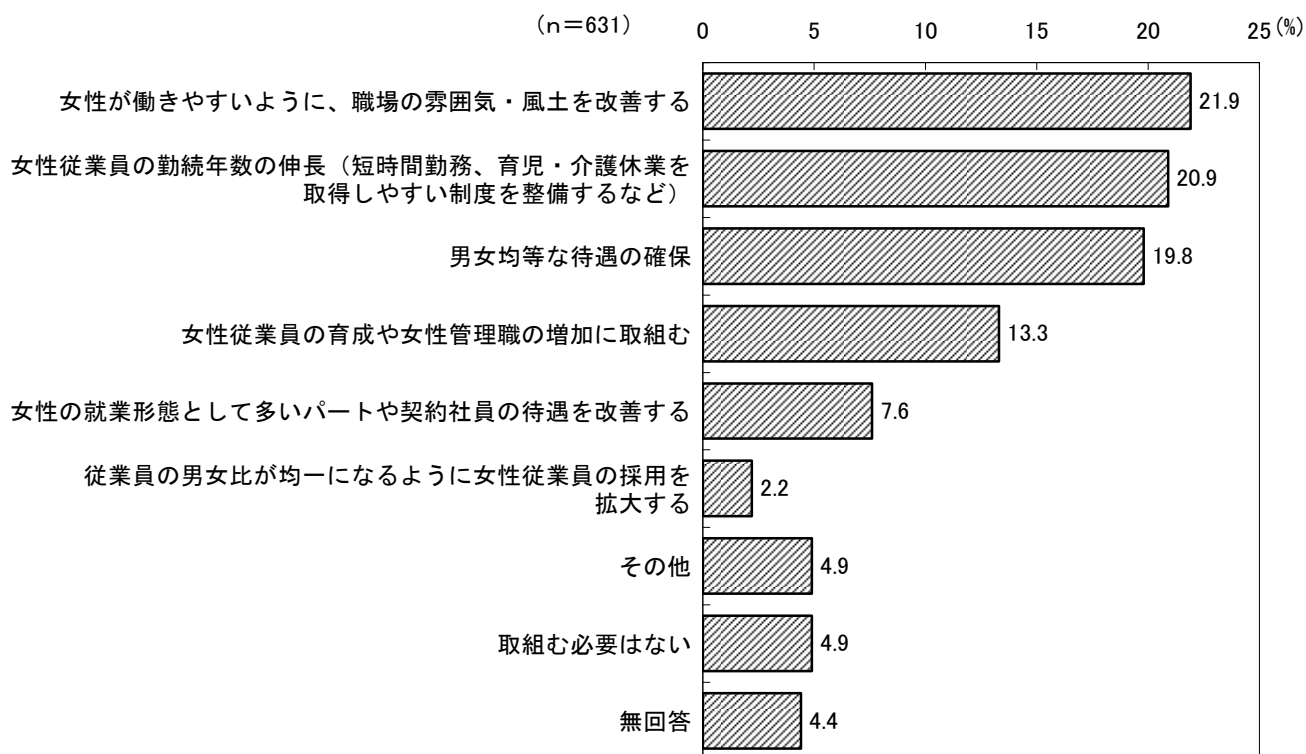
(7) ポジティブ・アクションを進めていくために取組むべき項目

- 「女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する」「女性従業員の勤続年数の伸長」「男女均等な待遇の確保」がいずれも約2割

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

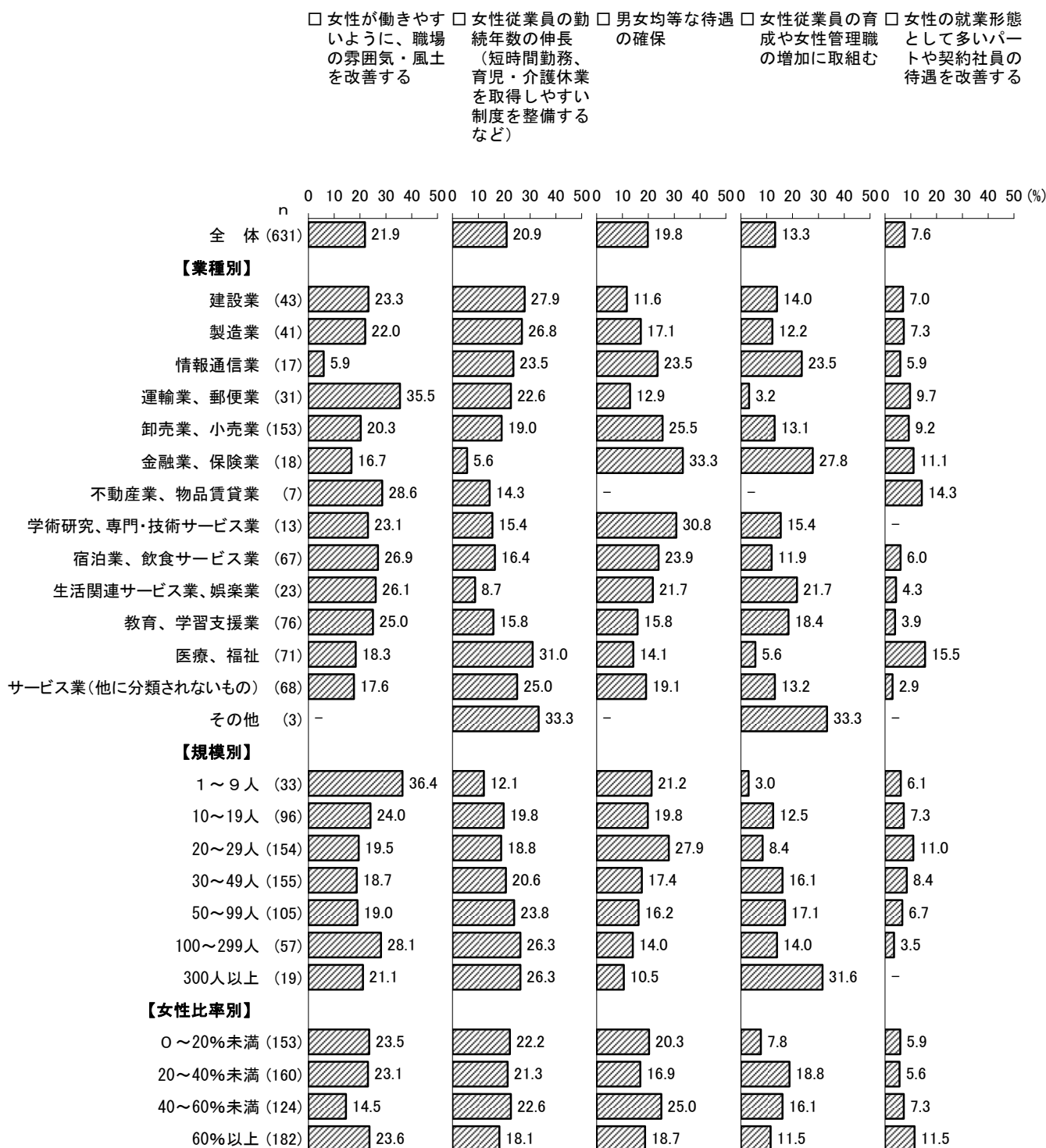
ポジティブ・アクションを進めていくために、特に重点的に取組む必要のあることとしては、「女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する」(21.9%)、「女性従業員の勤続年数の伸長」(20.9%)、「男女均等な待遇の確保」(19.8%)の3項目が、特に高くなっている。

図20 ポジティブ・アクションを進めていくために取組むべき項目【全体】



- 業種別で見ると、「運輸業、郵便業」では、「女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する」が、「医療、福祉」では、「女性従業員の勤続年数の伸長」が、「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」では、「男女均等な待遇の確保」が、それぞれ3割を超えて他より高くなっている。
- 規模別で見ると、9人未満では「女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する」が、20～29人では「男女均等な待遇の確保」が、また、300人以上では「女性従業員の育成や女性管理職の増加に取組む」が高くなっている。
- 女性比率別で見ると、女性比率の高低にかかわらず、「女性従業員の勤続年数の伸長」は2割前後を占めている。

図21 ポジティブ・アクションを進めていくために取組むべき項目【業種別・規模別・女性比率別】



II. 調査結果

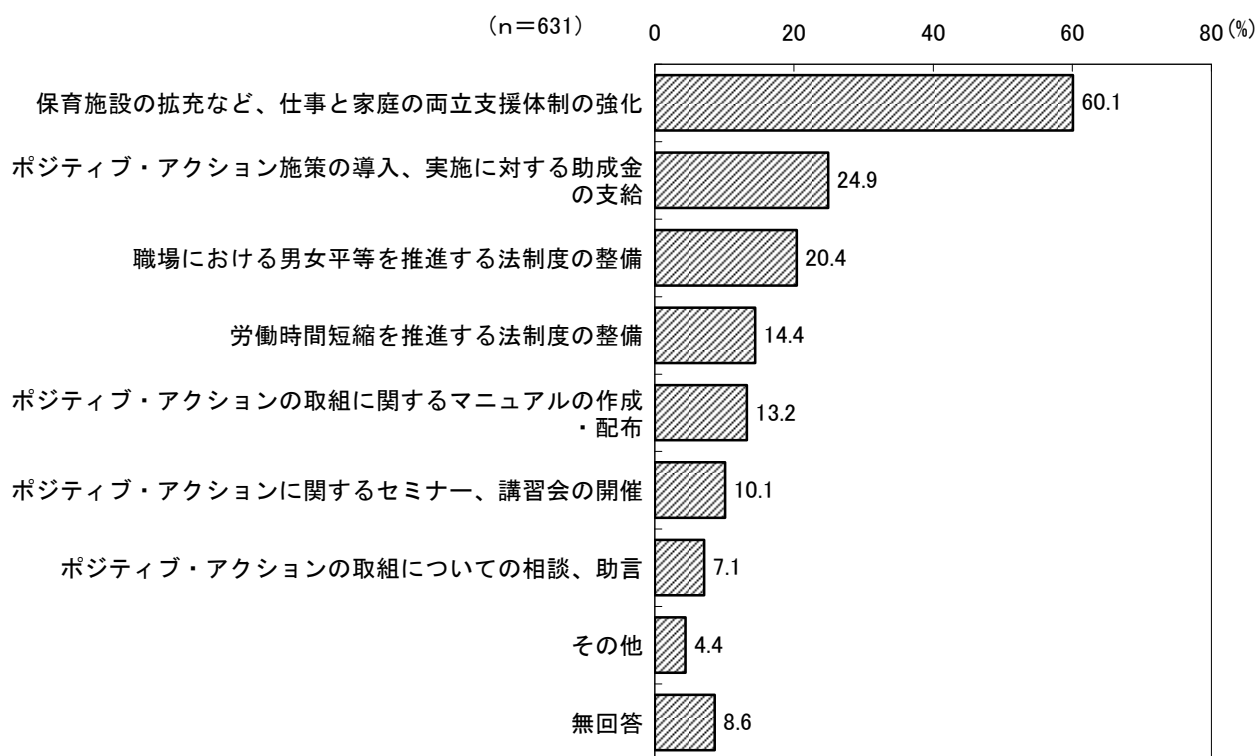
(8) ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むこと

●「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が6割と圧倒的に高い

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

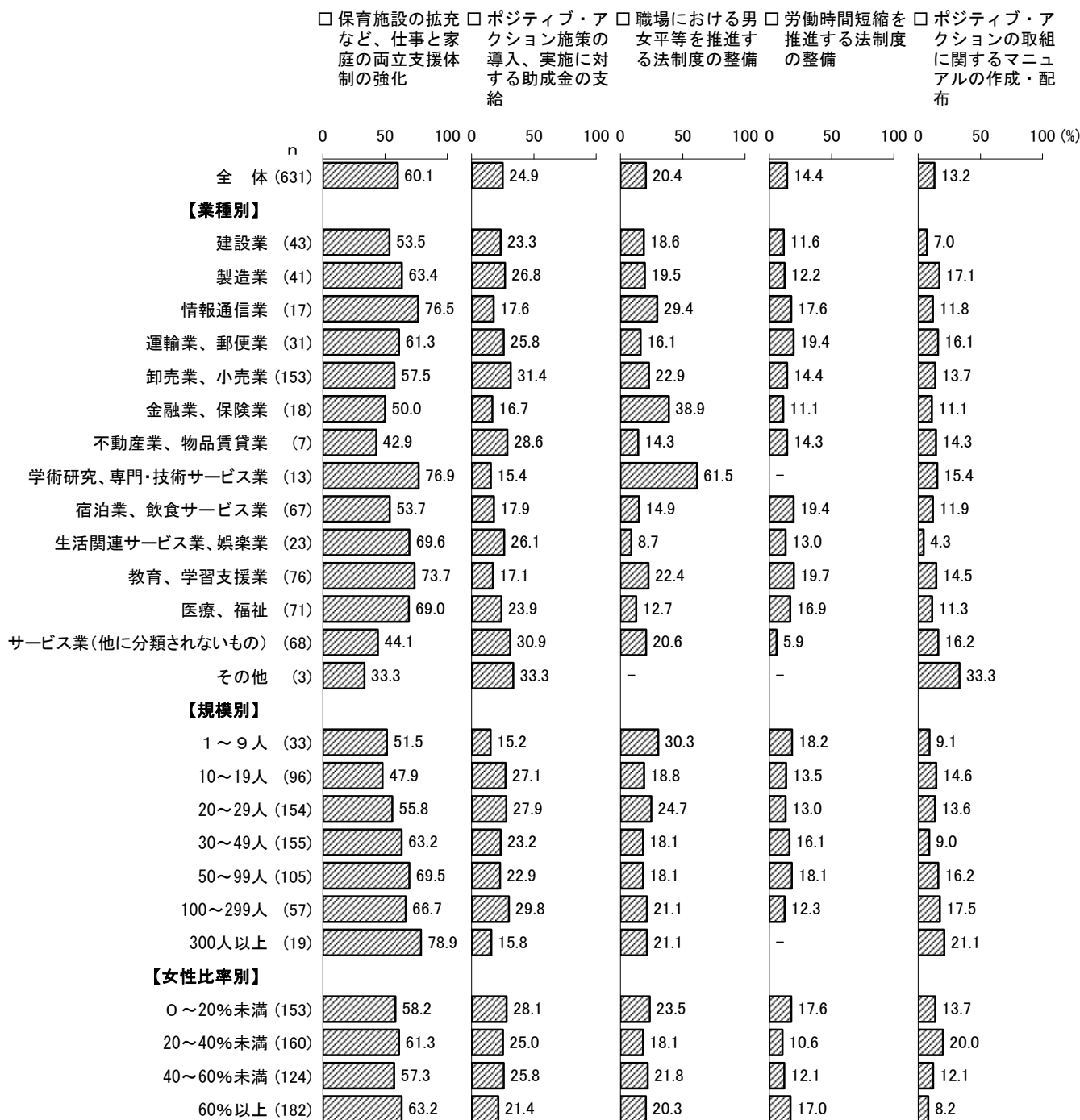
ポジティブ・アクションを進めていくために行政に望むこととしては、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が60.1%で最も高く、以下「ポジティブ・アクション施策の導入、実施に対する助成金の支給」(24.9%)、「職場における男女平等を推進する法制度の整備」(20.4%)の順で続いている。

図22 ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むこと【全体】 ※複数回答



- 1) 業種別で見ると、いずれの業種においても、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が最も高くなっている。「卸売業、小売業」「サービス業（他に分類されないもの）」では「ポジティブ・アクション施策の導入、実施に対する助成金の支給」が3割を超えている。
- 2) 規模別で見ると、規模が大きくなるほど、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が高くなる傾向がある。
- 3) 女性比率別で見ると、女性比率の高低にかかわらず、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が最も高くなっている。

図23 ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むこと
【業種別・規模別・女性比率別（上位5項目）】



第2章 育児・介護休業制度

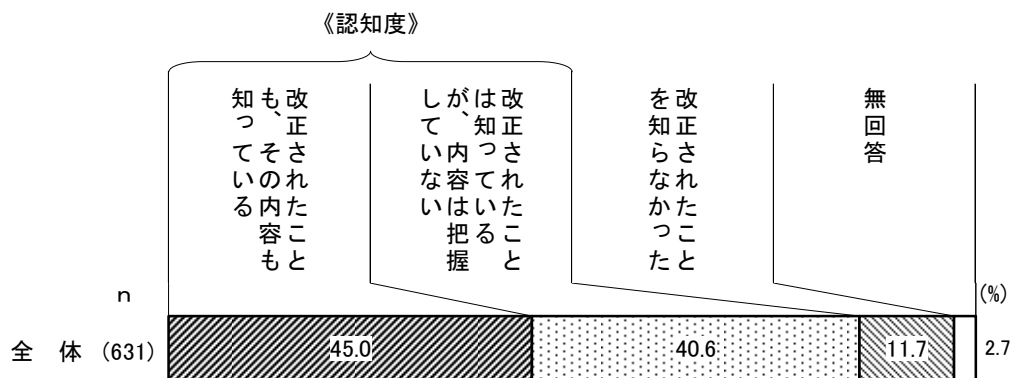
1. 改正育児・介護休業法認知度

● 改正育児・介護休業法の認知度は極めて高い

問7 貴事業所では、育児・介護休業法の改正について、どの程度ご存知ですか。1つ選んで○をつけてください。

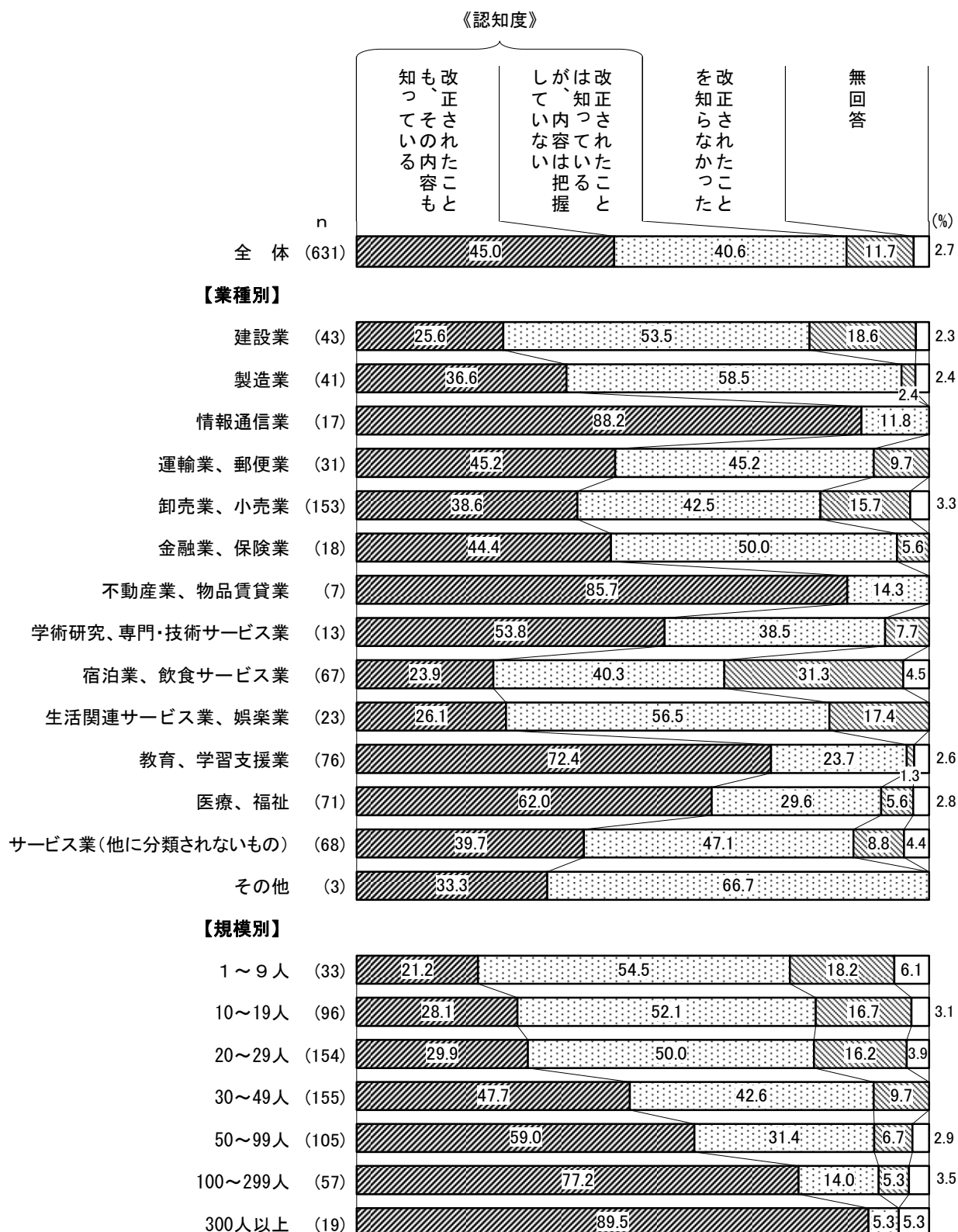
育児・介護休業法について、「改正されたことも、その内容も知っている」は45.0%で、これに「改正されたことは知っているが、内容は把握していない」（40.6%）を合わせた《認知度》は85.6%を占めている。一方、「改正されたことを知らなかった」は11.7%である。

図24 改正育児・介護休業法認知度【全体】



- 業種別で見ると、「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」「教育、学習支援業」では、「改正されたことも、その内容も知っている」が7割を超えている。
- 規模別で見ると、規模が大きくなるにつれて、「改正されたことも、その内容も知っている」が増加している。

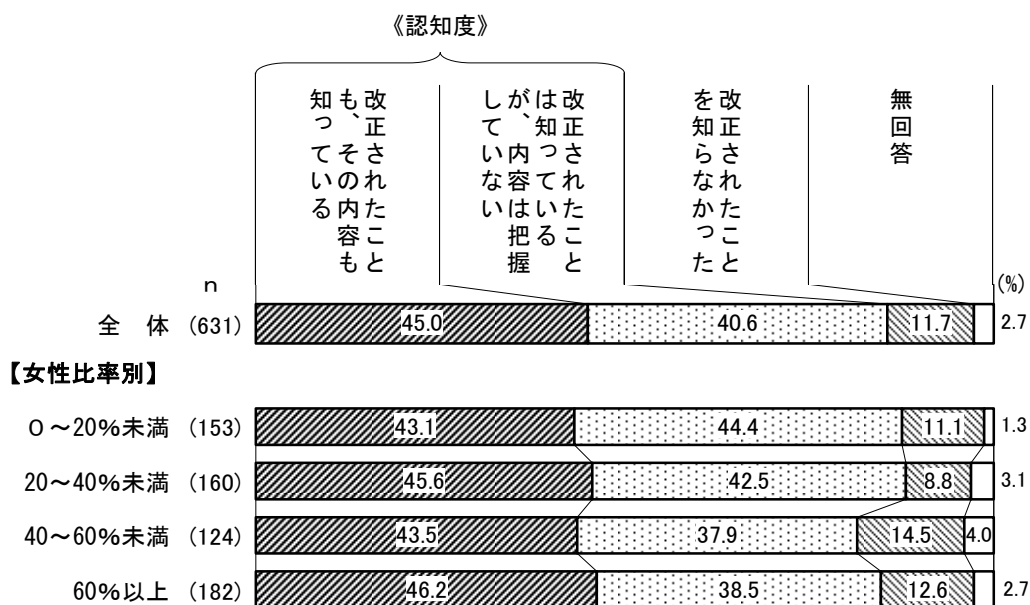
図25 改正育児・介護休業法認知度【業種別・規模別】



II. 調査結果

3) 女性比率別でみると、女性比率の高低にかかわらず、「改正されたことも、その内容も知っている」が4割を超えている。

図26 改正育児・介護休業法認知度【女性比率別】



2. 育児休業制度

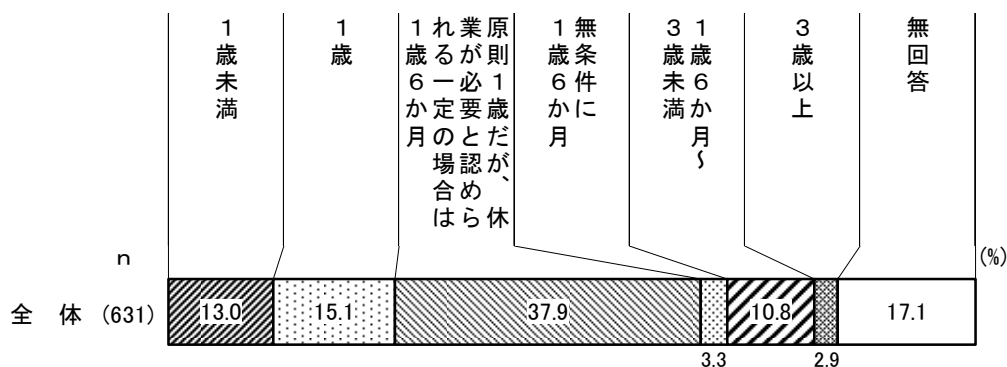
(1) 育児休業取得可能期間

●「原則1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6カ月」が約4割で最多

問8 貴事業所では子は何歳になるまで育児休業を取得することができますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

子どもが育児休業を取得できる年齢制限としては、「原則1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月」が37.9%で最も高く、以下「1歳」(15.1%)、「1歳未満」(13.0%)、「1歳6か月～3歳未満」(10.8%)の順で続いている。

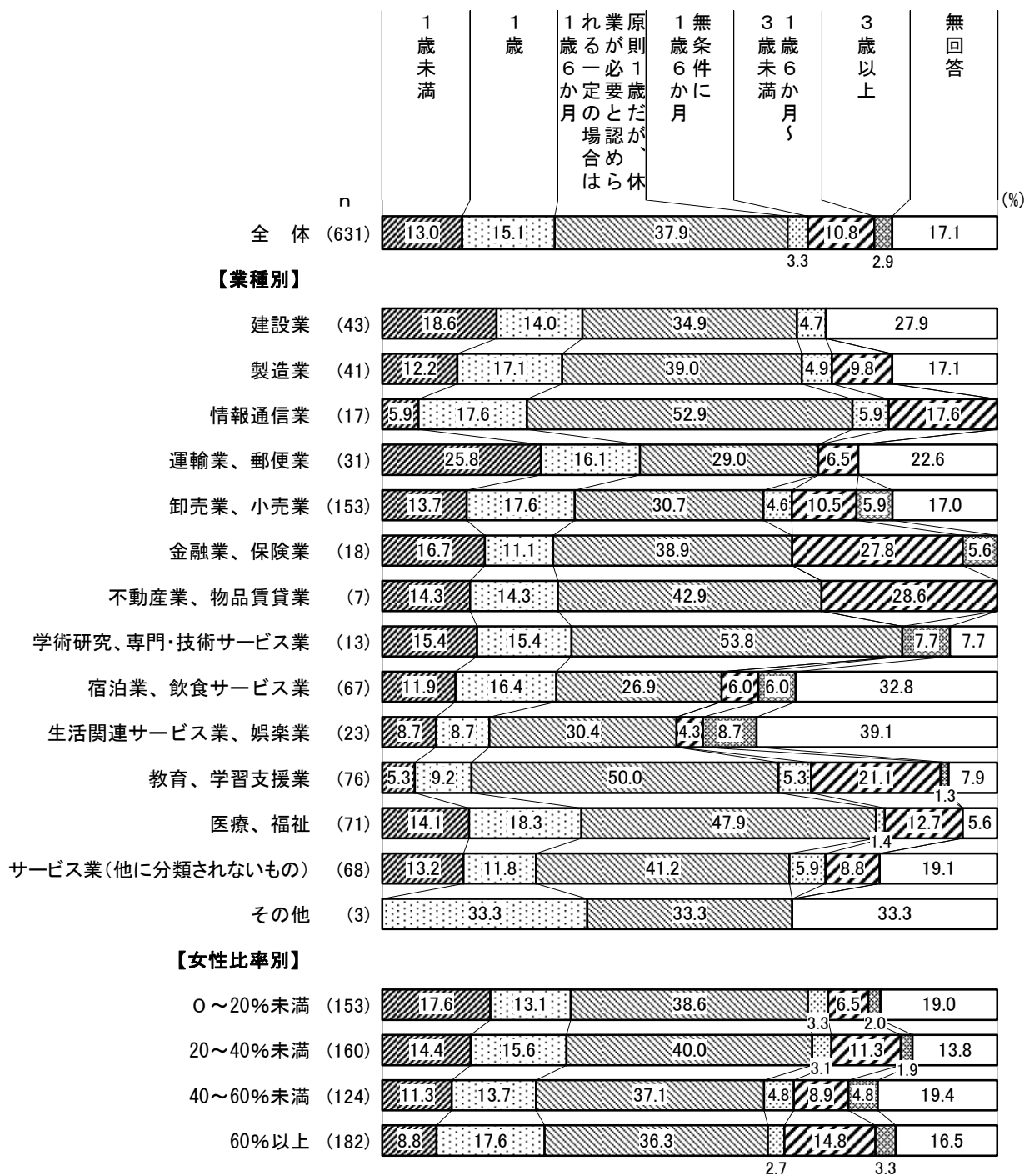
図27 育児休業取得可能期間【全体】



II. 調査結果

- 業種別で見ると、「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」では、「原則1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月」が5割前後を占め、他の業種より高くなっている。
- 女性比率別で見ると、女性比率の高低によらず、「原則1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月」が約4割と高くなっている。

図28 育児休業取得可能期間【業種別・女性比率別】



(2) 育児休業取得状況

● 男性の育児休業取得率は2.9%

問9 貴事業所では、平成21年4月1日から平成22年3月31日の間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者）は何人いましたか。また、そのうち平成22年9月1日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしている者も含む）をご記入ください。該当者がいない場合は、0をご記入ください。

過去1年間（平成21年4月1日～平成22年3月31日）に出産者がいた事業所は20.4%で、そのうち育児休業者がいた事業所は88.4%である。また、配偶者が出産した男性がいた事業所は26.8%で、そのうち男性の育児休業者がいた事業所は4.1%である。

育児休業取得率（育児休業取得者数÷出産者数）は女性が81.7%、男性が2.9%と男女差が非常に大きい。

前回調査と比較すると、女性の育児休業取得率は、前回の87.5%から、今回81.7%へと減少している。一方、男性の育児休業取得率は、前回の0.0%から、今回2.9%へと僅かだが増加している。

また、育児休業取得率を、厚労省が平成21年に実施した「雇用均等基本調査」と比較すると、男性では、世田谷区の方が僅かに高くなっている。

表4 育児休業取得率【全体／前回調査、厚労省調査との比較】

| | 女 性 | | 男 性 | |
|-----------------|-------|--------|------|--------|
| | 今回調査 | 平成17年度 | 今回調査 | 平成17年度 |
| 出産者数（男性は配偶者が出産） | 235人 | 120人 | 418人 | 211人 |
| 育児休業取得者数 | 192人 | 105人 | 12人 | 0人 |
| 育児休業取得率 | 81.7% | 87.5% | 2.9% | 0.0% |

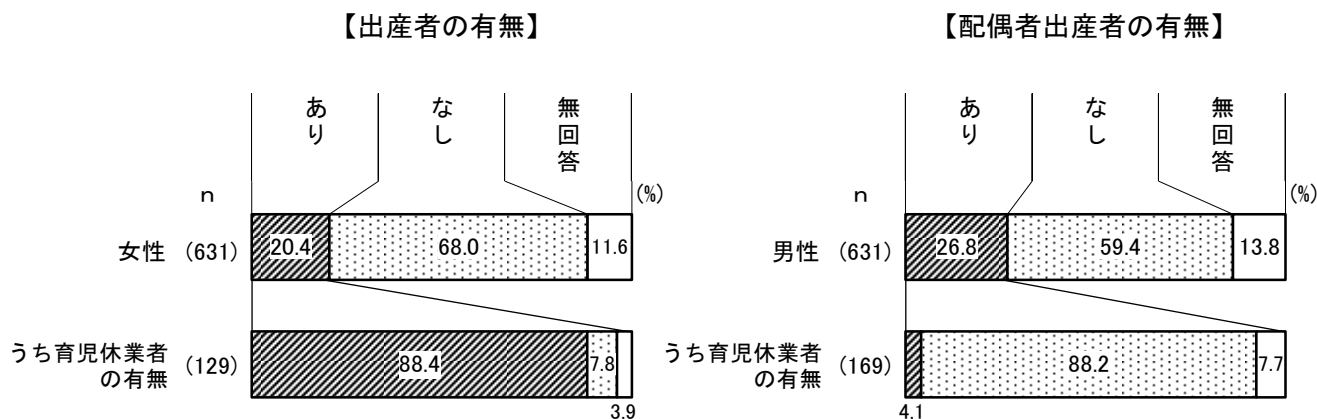
※平成21年4月1日から平成22年3月31日までの1年間

| | |
|---------------------|-------|
| 平成21年度厚労省調査／育児休業取得率 | 85.6% |
|---------------------|-------|

| |
|------|
| 1.7% |
|------|

※平成20年4月1日から平成21年3月31日までの1年間

図29 出産者の有無・育児休業者の有無【全体（性別）】



II. 調査結果

(3) 育児休業取得者の仕事

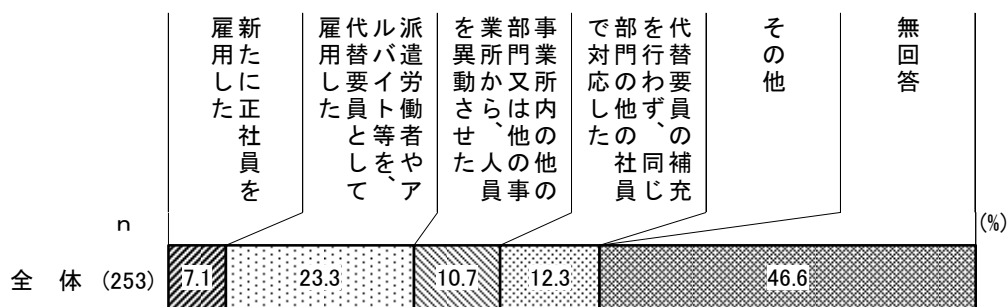
● 「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した」が2割強で最多

問9で平成22年9月1日までの間に育児休業を開始（予定申し出）した人がいると回答の事業所のみ

付問9-1 育児休業取得者がいた場合、その者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。（取得者によって対応が異なる場合は一番多い対応方法に○をつけてください。）

回答のあったもののうち、育児休業取得者が出た場合の対応としては、「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した」が23.3%で最も高く、以下「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」(12.3%)、「事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた」(10.7%)の順で続いている。

図30 育児休業取得者の仕事【全体】



(4) 育児休業後の復職に関する取組等

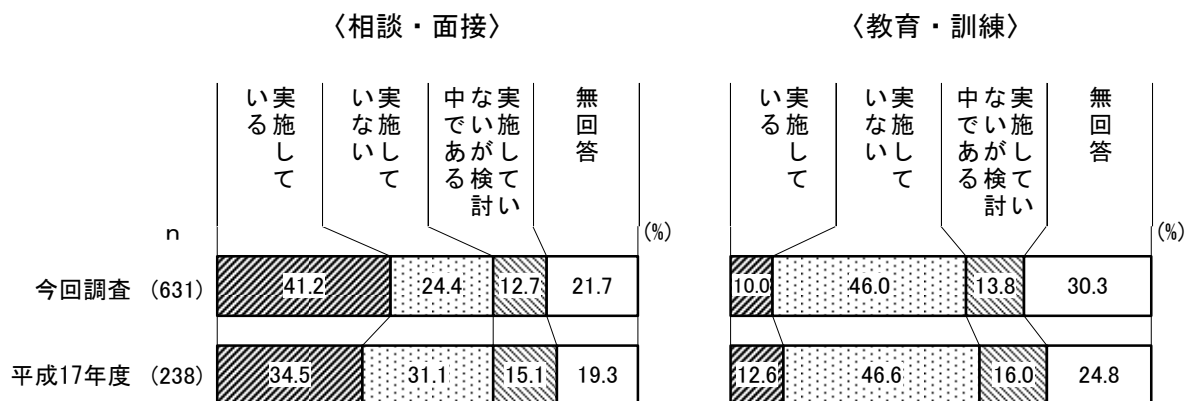
●「相談・面接」が4割強

問11 育児・介護休業取得者に対して、復職に際し、次の取組を行っていますか。該当する番号に○をつけてください。

育児休業取得者の復職に際しての取組をきくと、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は41.2%、〈教育・訓練〉は10.0%となっている。

前回調査と比較すると、〈相談・面接〉は、前回の34.5%から、今回41.2%へと増加している。

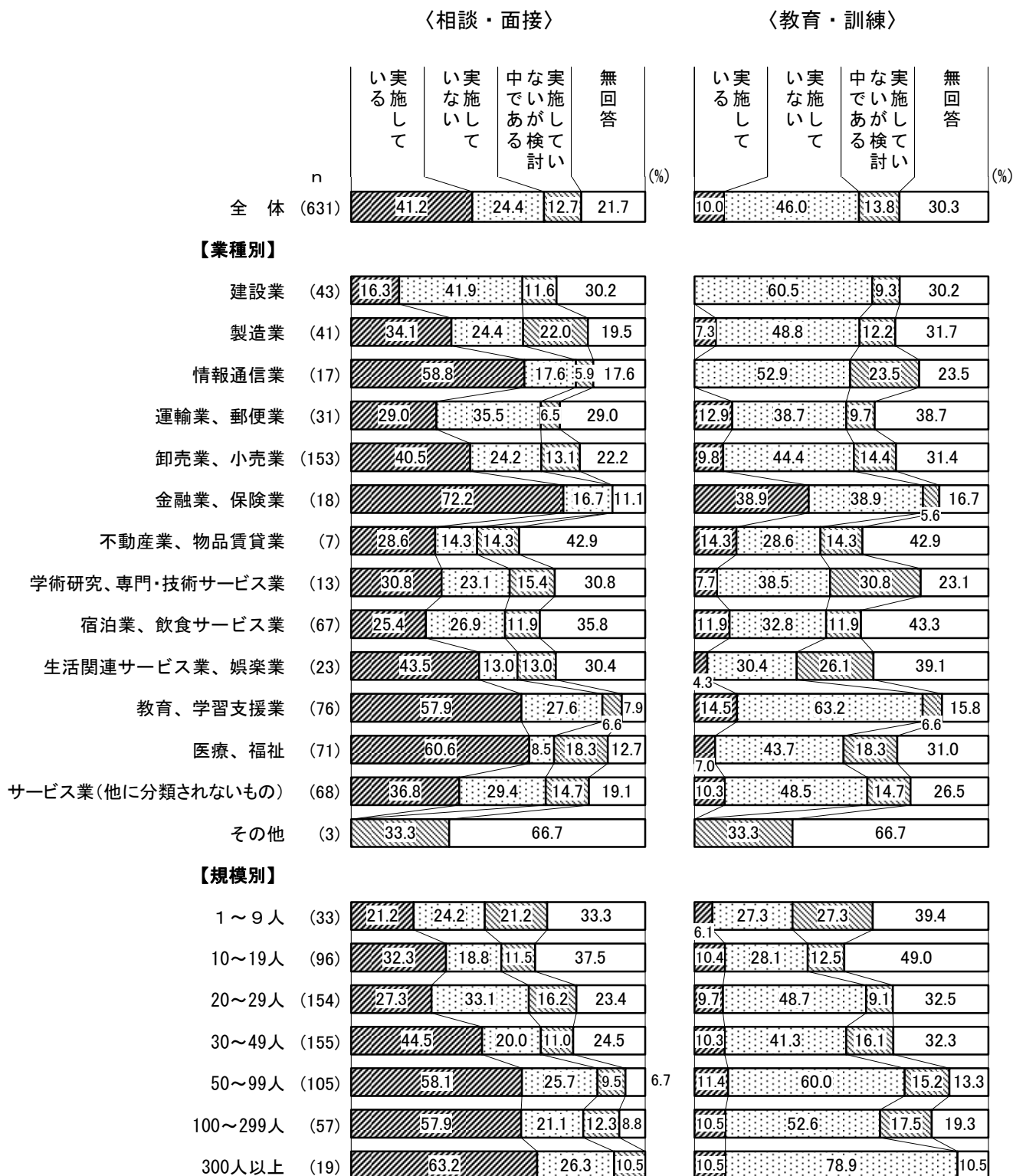
図31 育児休業後の復職に関する取組等【全体／前回調査との比較】



II. 調査結果

- 業種別で見ると、〈相談・面接〉については、「情報通信業」「金融業、保険業」「医療、福祉」「教育、学習支援業」では実施率が高くなっている。〈教育・訓練〉についても、「金融業、保険業」では実施率が高くなっている。
- 規模別で見ると、〈相談・面接〉については、規模が大きくなるほどそれぞれの実施率が高くなっている。

図32 育児休業後の復職に関する取組等【業種別・規模別】



3. 介護休業制度

(1) 介護休業規定の有無

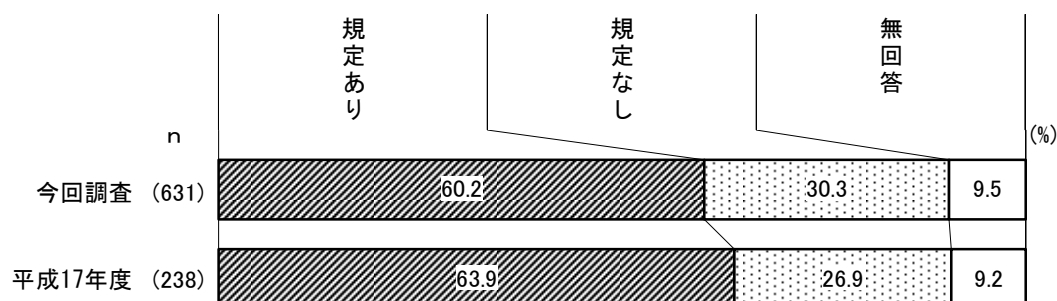
●「規定あり」が6割

問10 貴事業所では、最長でどのくらいの期間、介護休業を取得することができますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

事業所で取得できる介護休業の期間について、「規定あり」が60.2%を占めている。一方、「規定なし」は30.3%である。

前回調査と比較すると、「規定あり」は前回の63.9%から、今回60.2%へと微減している。

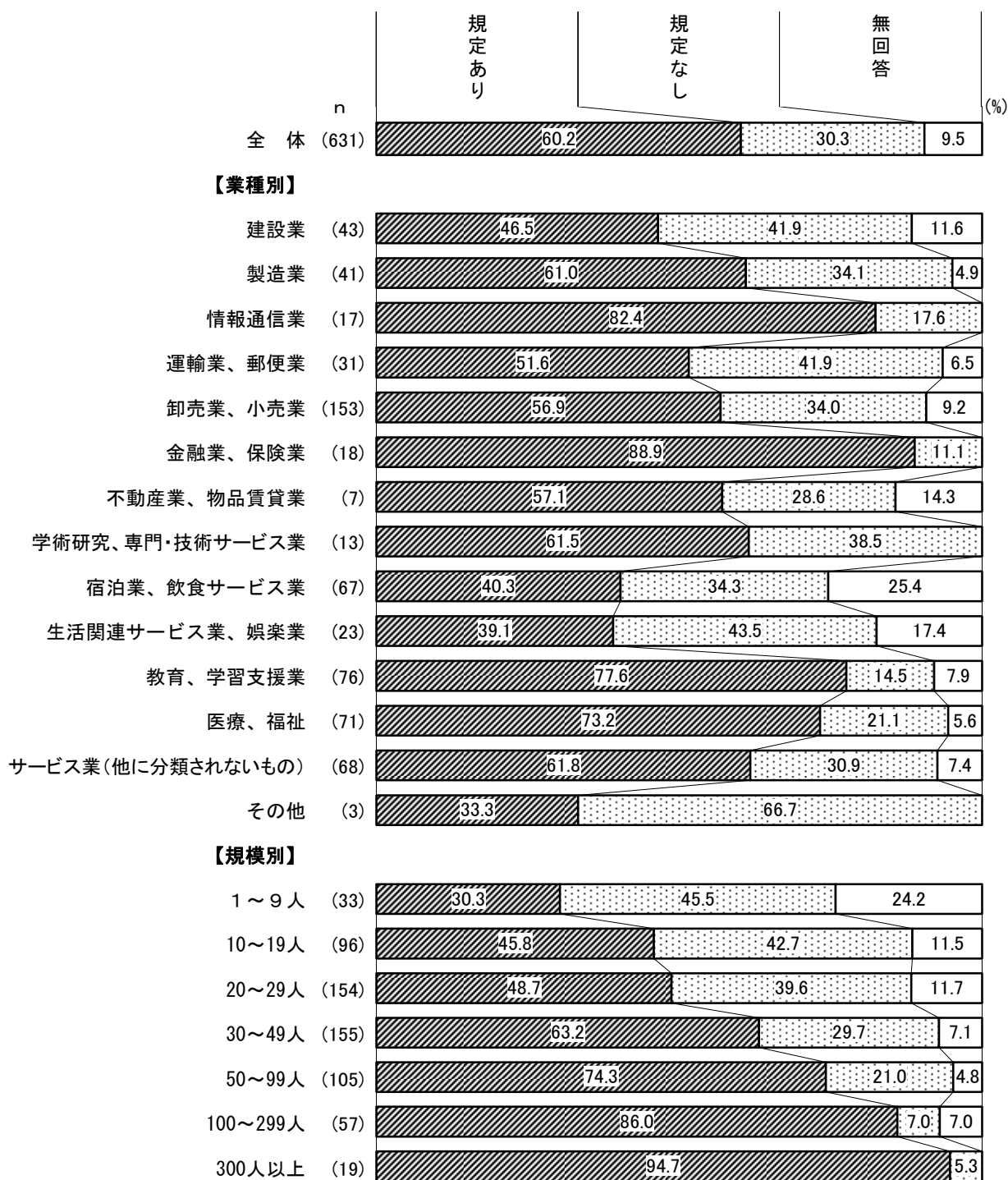
図33 介護休業規定の有無【全体】



II. 調査結果

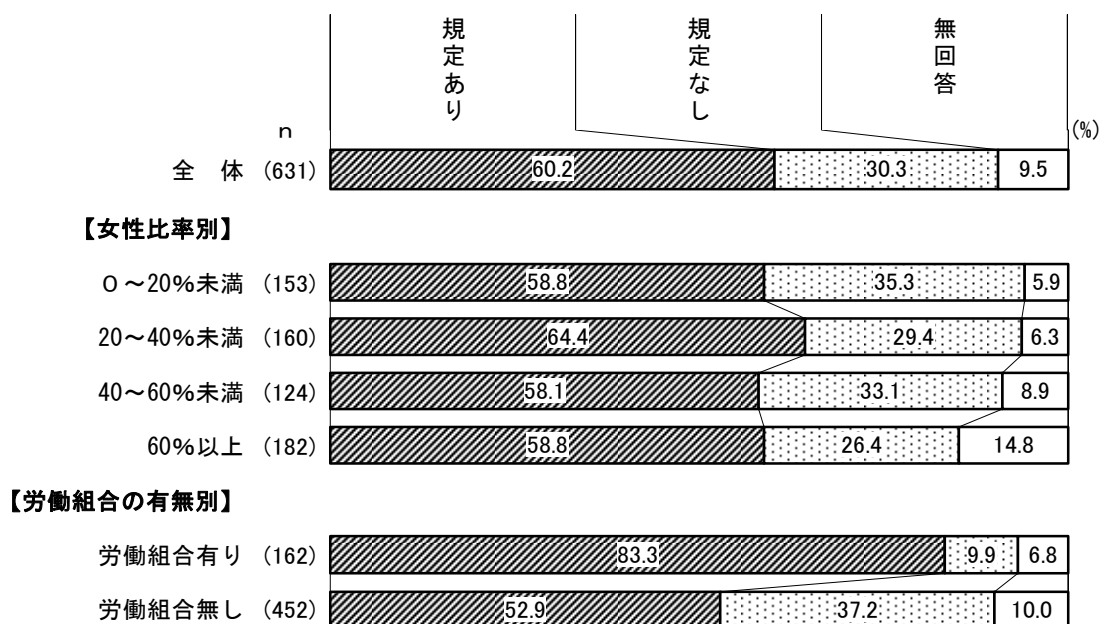
- 業種別で見ると、「情報通信業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」では、「規定あり」が7割を超えて高くなっている。一方、「建設業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では、「規定あり」は5割以下に留まっている。
- 規模別で見ると、30人未満では「規定あり」が5割以下となっているが、規模が大きくなるにつれて増加している。

図34 介護休業規定の有無【業種別・規模別】



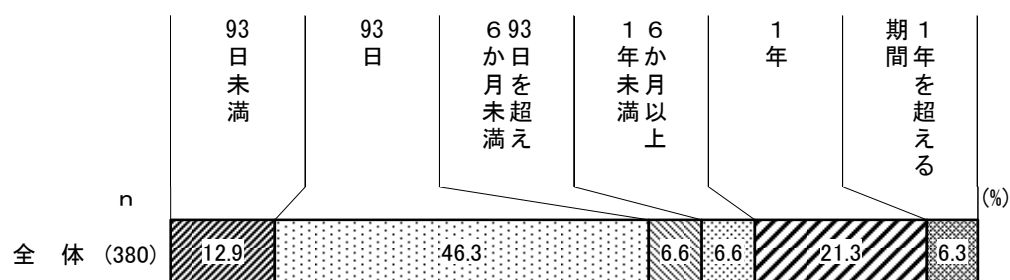
- 3) 女性比率別で見ると、20%～40%未満では、「規定あり」が6割を超えて最も高くなっている。
 4) 労働組合の有無別で見ると、労働組合が有る事業所では「規定あり」が、無い事業所より高くなっている。

図35 介護休業規定の有無【女性比率別・労働組合の有無別】



休業できる期間は、「93日」が46.3%で最も高く、これに「1年」が21.3%で次いでいる。

図36 介護休業取得可能期間【全体（介護休業の規定がある事業所のみ）】



II. 調査結果

(2) 介護休業取得状況

● 介護休業取得者は極めて少ない

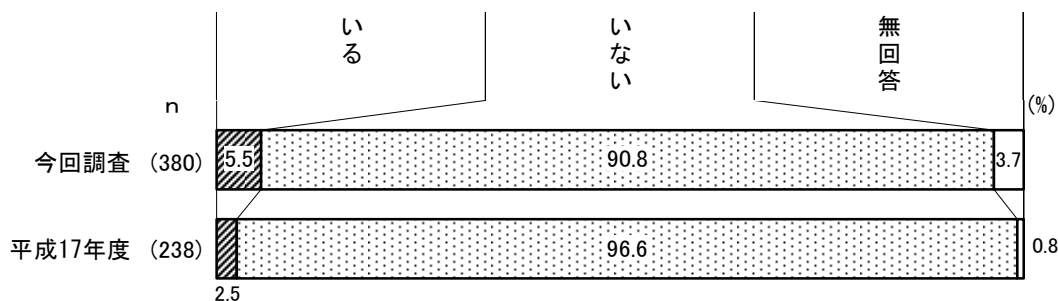
問10で「7. 規程なし」以外を回答の事業所のみ

付問10-1 貴事業所では、平成21年4月1日から平成22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。

「規定あり」の事業所のうち、過去一年間（平成21年4月1日から平成22年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は5.5%となっている。これは、事業所全体の中では3.3%である。

前回調査と比較すると、事業所全体の中での取得率は、前回の2.5%から、今回3.3%へと微増している。

図37 介護休業取得状況【全体／前回調査との比較】



(3) 介護休業取得者の属性

● 介護休業取得者は、女性が男性を上回る

付問10-1で「1. いる」と回答の事業所のみ

付問10-2 以下の性別・年代別属性のうち、取得者の属性の番号について、すべてに○をつけてください。

介護休業取得者のいた事業所に取得者の性別をきいたところ、女性が16事業所、男性が7事業所となっている。また、女性では30歳代が最も高くなっている。

表5 介護休業取得者の属性【全体】

| | 合計 | 20歳代以下 | 30歳代 | 40歳代 | 50歳代 | 60歳代以上 |
|-------|----|--------|------|------|------|--------|
| 女性従業員 | 16 | 3 | 7 | 2 | 3 | 1 |
| 男性従業員 | 7 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |

(4) 介護休業後の復職に関する取組等

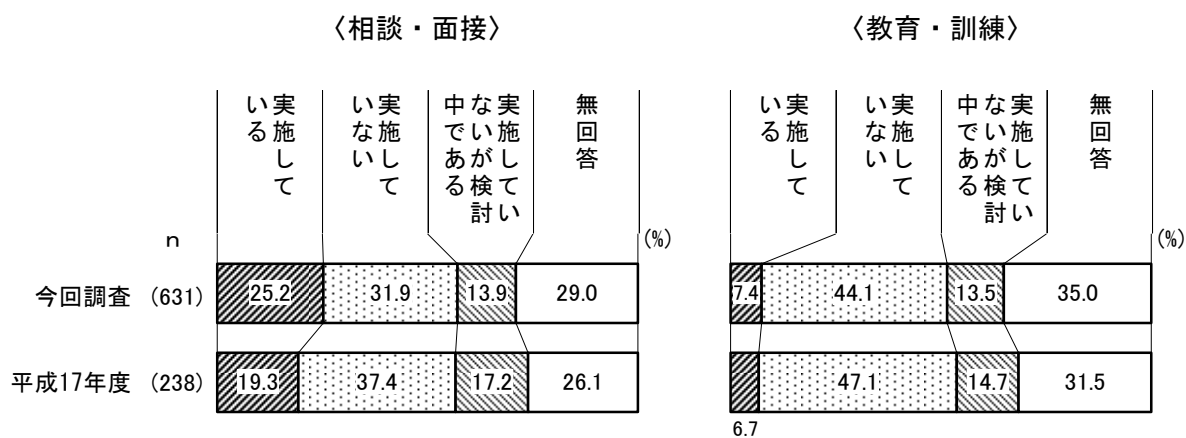
●「相談・面接」が2割台半ば

問11 育児・介護休業取得者に対して、復職に際し、次の取組を行っていますか。該当する番号に○をつけてください。

介護休業取得者の復職に際しての取組をきくと、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は25.2%、〈教育・訓練〉は7.4%となっている。

前回調査と比較すると、〈相談・面接〉については、前回の19.3%から、今回25.2%へと増加している。

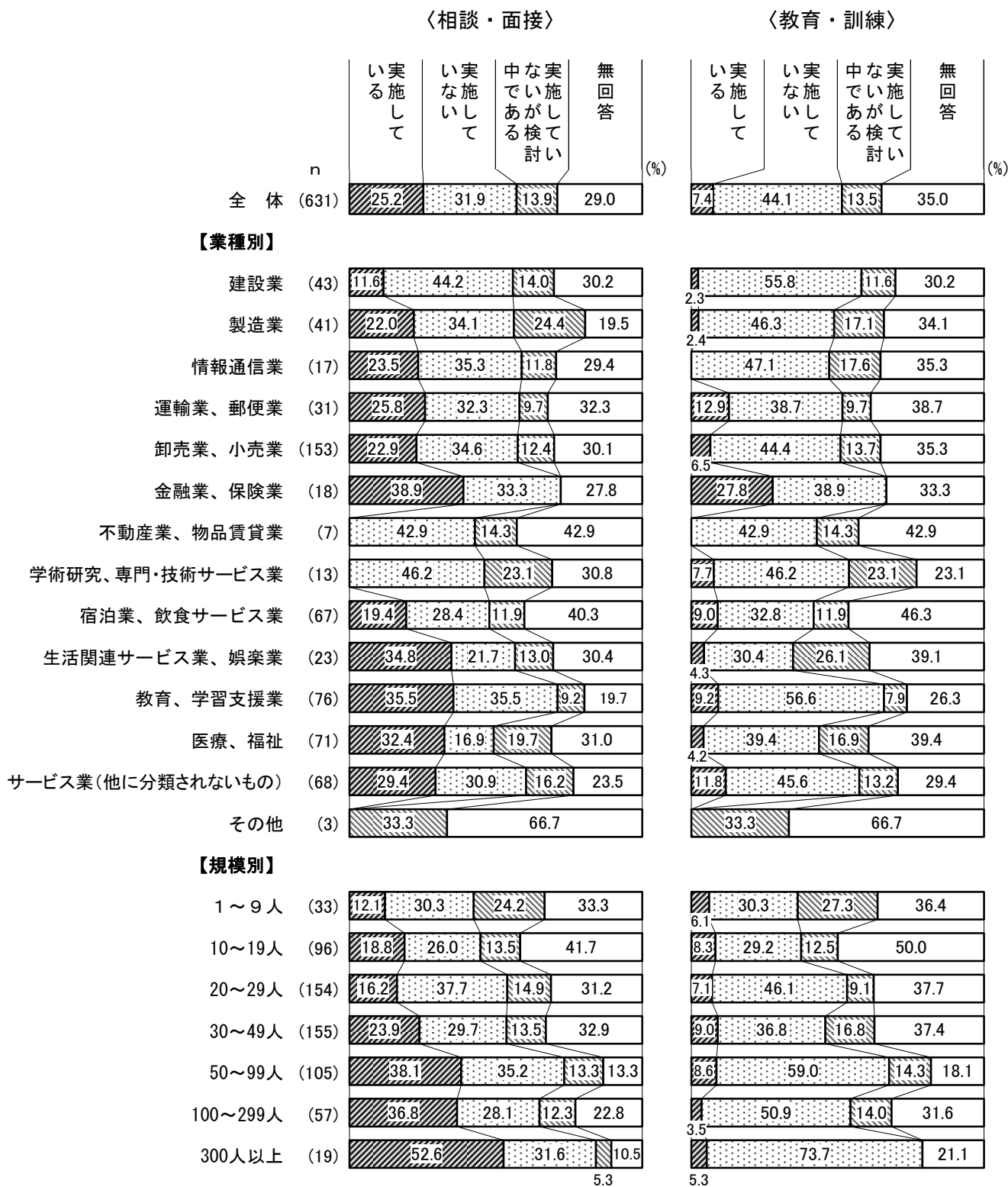
図38 介護休業後の復職に関する取組等【全体／前回調査との比較】



II. 調査結果

- 業種別でみると、〈相談・面接〉については、「金融業、保険業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」では実施率が高く3割を超えている。〈教育・訓練〉についても、「金融業、保険業」では実施率が27.8%と他の業種に比べ高くなっている。
- 規模別でみると、〈相談・面接〉は、規模が大きくなるにつれて実施率が高くなっている。一方、〈教育・訓練〉については、規模の大小にかかわらず、実施率が低くなっている。

図39 介護休業後の復職に関する取組等【業種別・規模別】



4. 看護休暇制度

(1) 看護休暇制度

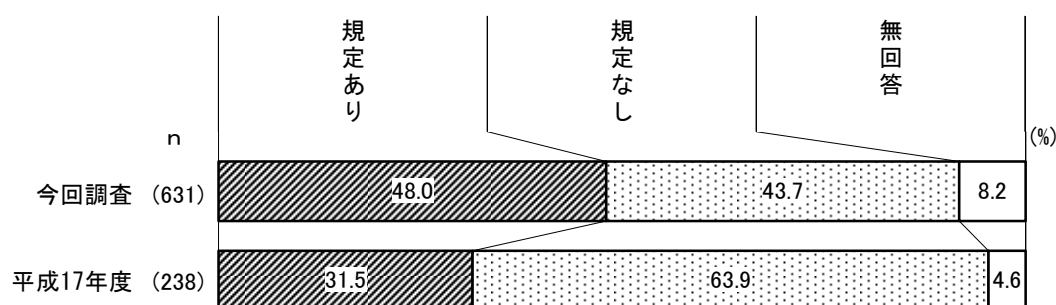
●「規定あり」が約半数

問12 就業規則等で子どもが病気・けがをしたときに休める看護休暇制度がありますか。(育児介護休業法の改正により、小学校就学前の子の看護のための休暇の取得可能日数が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日に拡充されました。)なお、利用実績についてもご回答ください。

看護休暇制度の「規定あり」は48.0%となっている。

前回調査と比較すると、「規定あり」は前回の31.5%から、今回48.0%へと増加している。

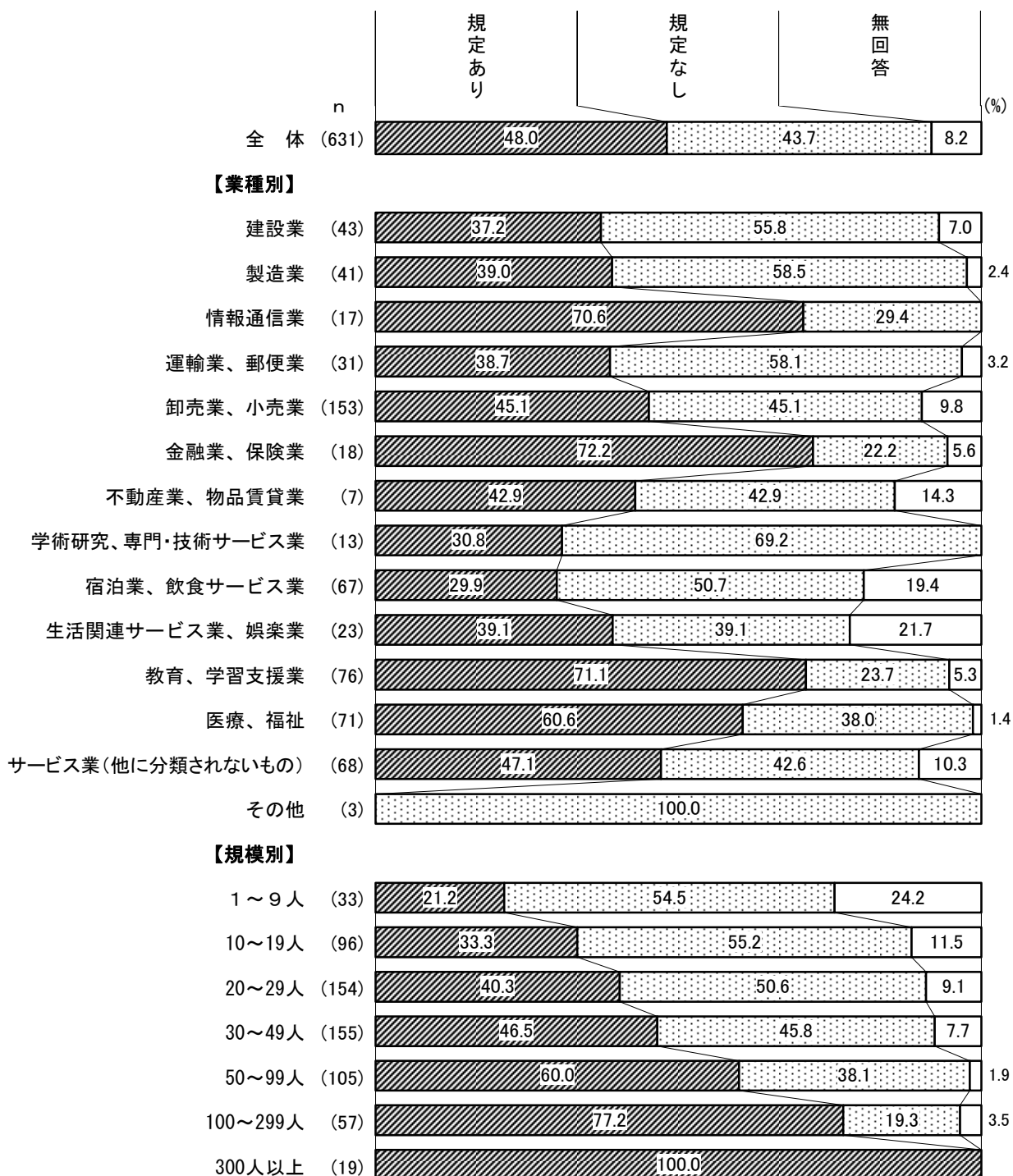
図40 看護休暇制度の規定の有無【全体／前回調査との比較】



II. 調査結果

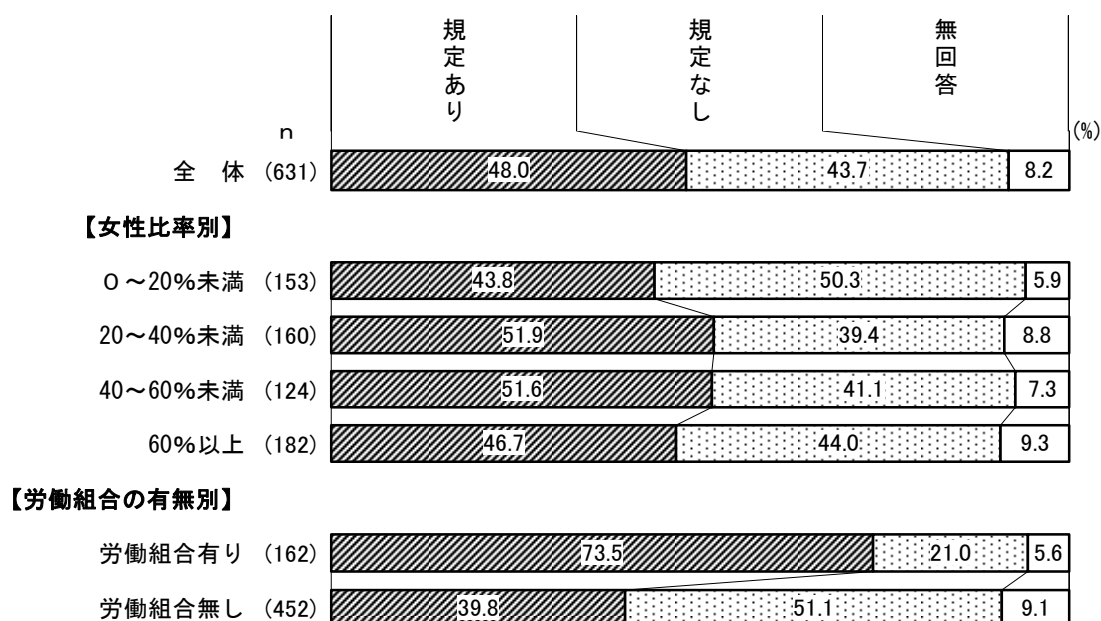
- 1) 業種別で見ると、「情報通信業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」では、「規定あり」が6割を超え高くなっている。
- 2) 規模別で見ると、規模が大きくなるにつれて、「規定あり」が増加している。

図41 看護休暇制度の規定の有無【業種別・規模別】



- 3) 女性比率別で見ると、比率の高低にかかわらず、「規定あり」が4割から5割を占めている。
 4) 労働組合の有無別で見ると、有る事業所では「規定あり」が7割を超えている。

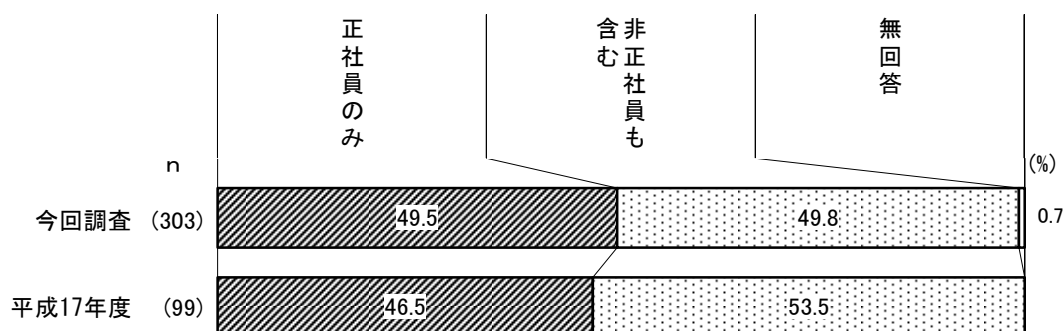
図42 看護休暇制度の規定の有無【女性比率別・労働組合の有無別】



また、看護休業制度の対象者は、「正社員のみ」の事業所と「非正社員も含む」の事業所に二分している。

前回調査と比較すると、「正社員のみ」が若干増えている。

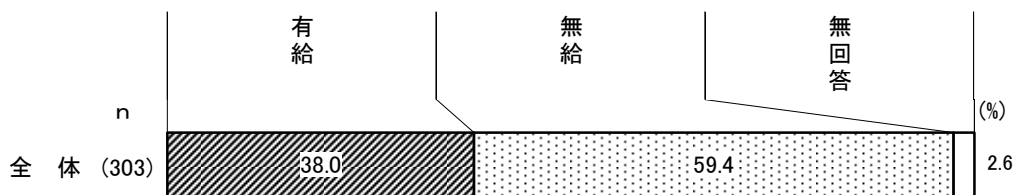
図43 看護休暇制度の対象者【全体／前回調査との比較】



II. 調査結果

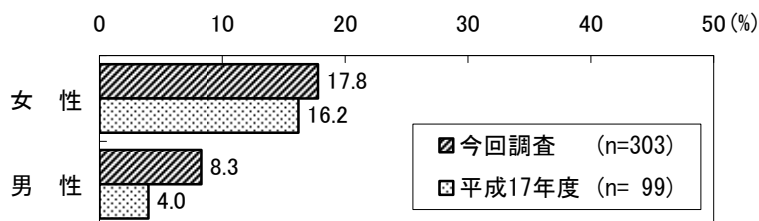
給与の支給については、「有給」が38.0%、「無給」が59.4%となっている。

図44 看護休暇中の給与の支給【全体】



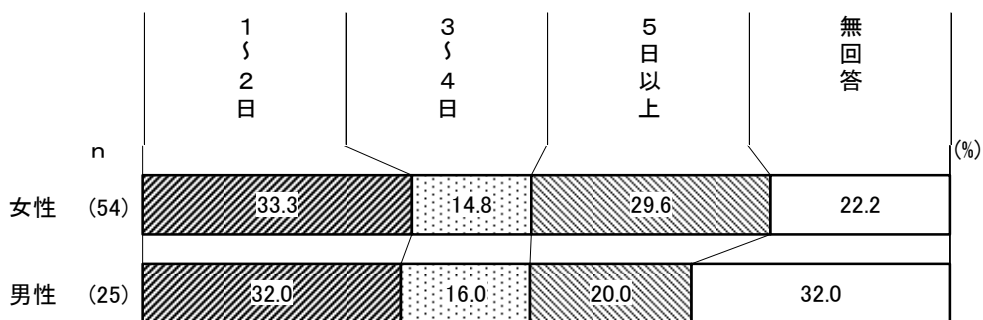
利用の有無についてみると、女性の利用率は17.8%、男性の利用率は8.3%となっている。前回調査と比較すると、男性の取得率が、前回の4.0%から、今回8.3%へと増加している。

図45 看護休暇制度の利用の有無【全体／前回調査との比較】



利用日数は、「1～2日」と「5日以上」が高くなっている。

図46 看護休暇制度の利用日数【全体】



第3章 仕事と家庭の両立支援制度

1. 育児を支援する制度

(1) 制度の有無

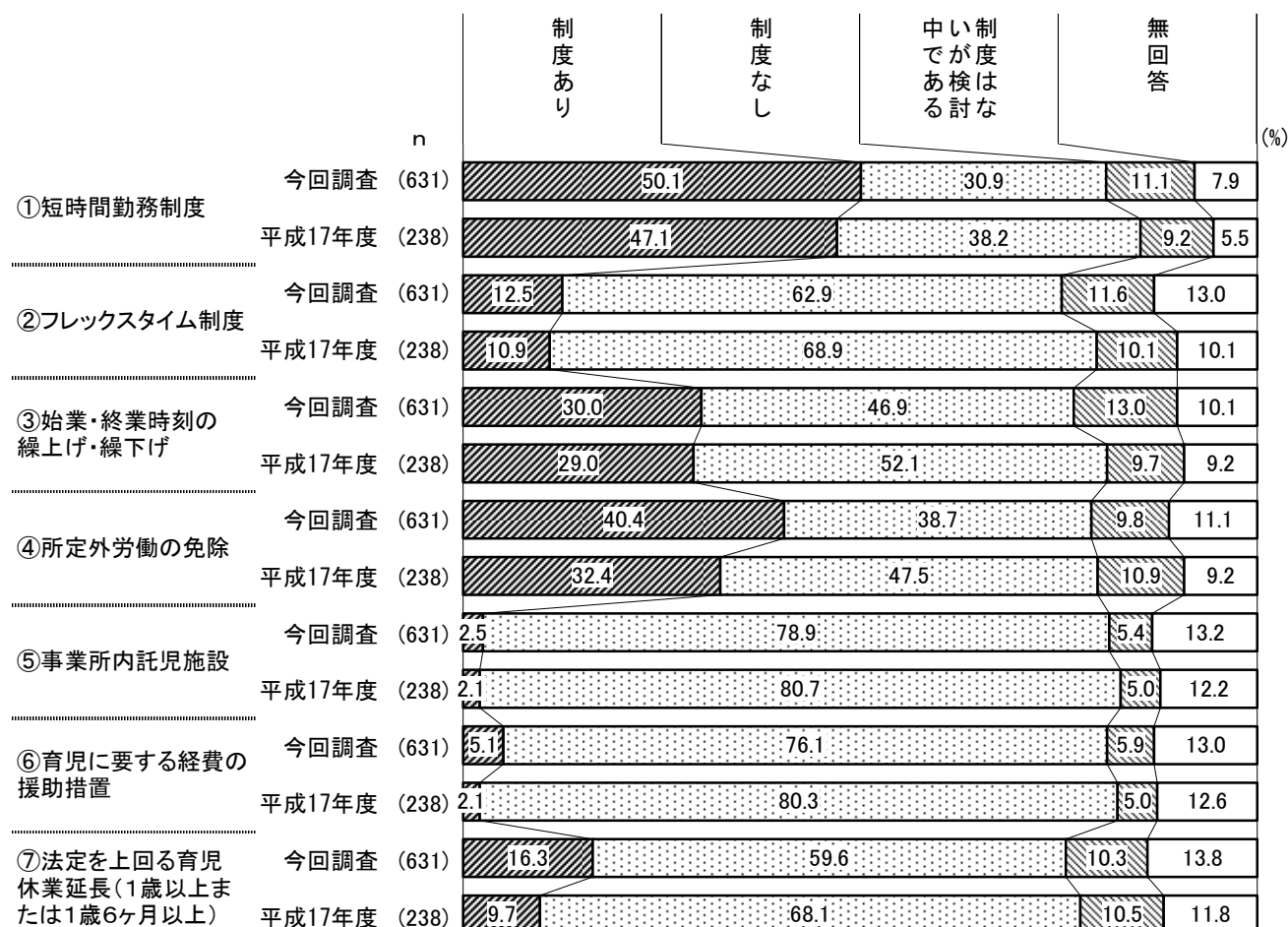
- 第1位〈短時間勤務制度〉、第2位〈所定外労働の免除〉、第3位〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉

問13 働きながら育児を行う労働者に対し、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

事業主は3歳未満の子を養育する労働者に対して、下記の①～⑦（図47）のいずれかの措置を講ずることが法律で求められている。各制度の整備状況をみると、〈短時間勤務制度〉が50.1%で最も高く、以下〈所定外労働の免除〉（40.4%）、〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉（30.0%）の順で続いている。また、〈フレックスタイム制度〉の整備については、12.5%となっている。

前回調査と比較すると、〈所定外労働の免除〉については、前回の32.4%から、今回40.4%へと増加している。

図47 育児を支援する各種制度の有無【全体／前回調査との比較】

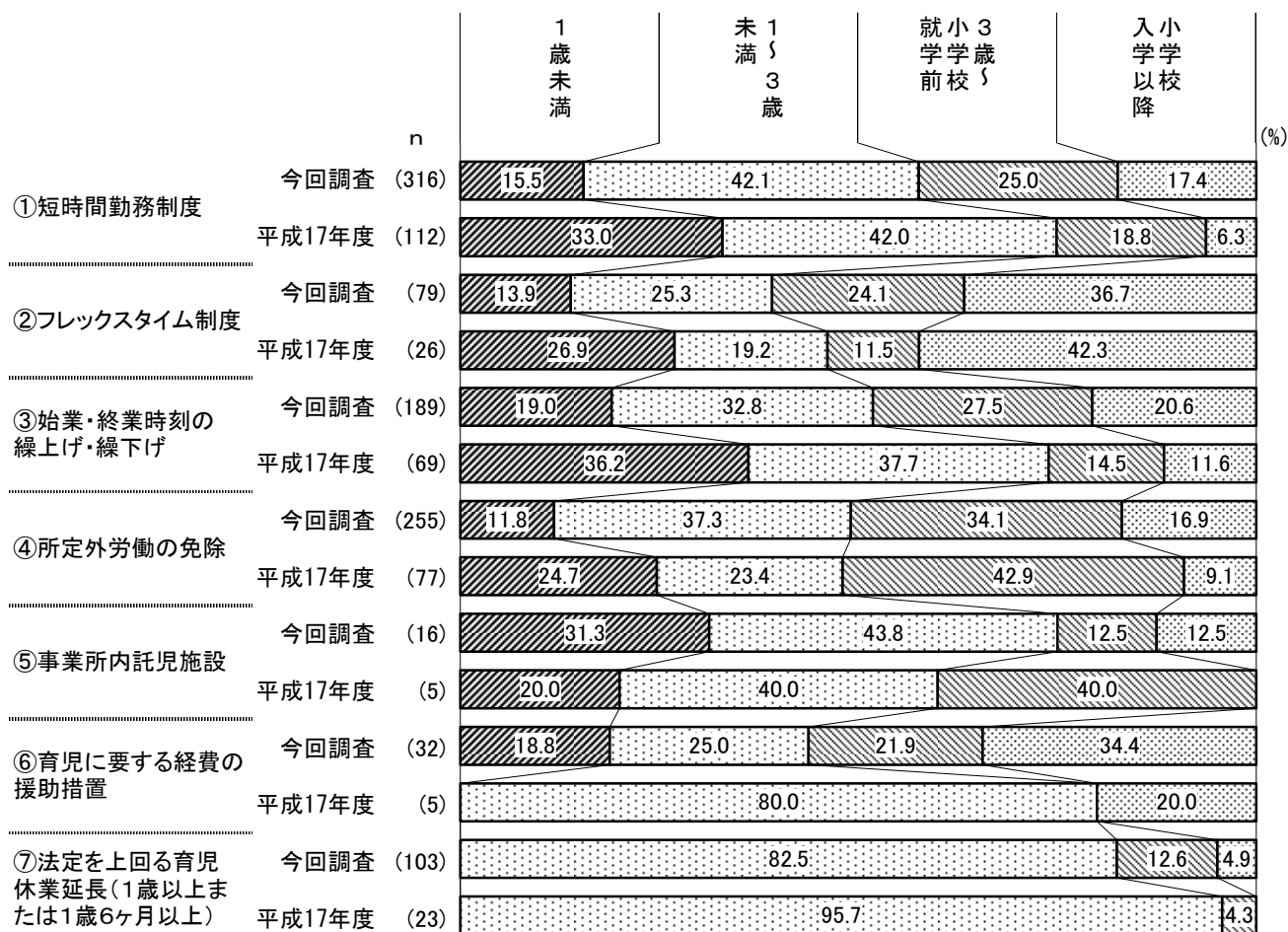


II. 調査結果

制度を利用できる子の上限年齢は、〈短時間勤務制度〉では「1～3歳未満」が、〈所定外労働の免除〉〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉でも、「1～3歳未満」が、〈フレックスタイム制度〉では、「小学校入学以降」が高くなっている。

前回調査と比較すると、〈育児経費の援助措置〉では、「1～3歳未満」が前回80%であったが、今回25.0%と低くなり、「小学校入学以降」で34.4%を占めるなど、各事業所の対応に違いが出てきたことがわかる。また、〈法定を上回る育児休業延長〉では、「1～3歳未満」が前回の95.7%から今回82.5%と低くなっている。

図48 制度を利用することができる子の年齢上限【全体／前回調査との比較】



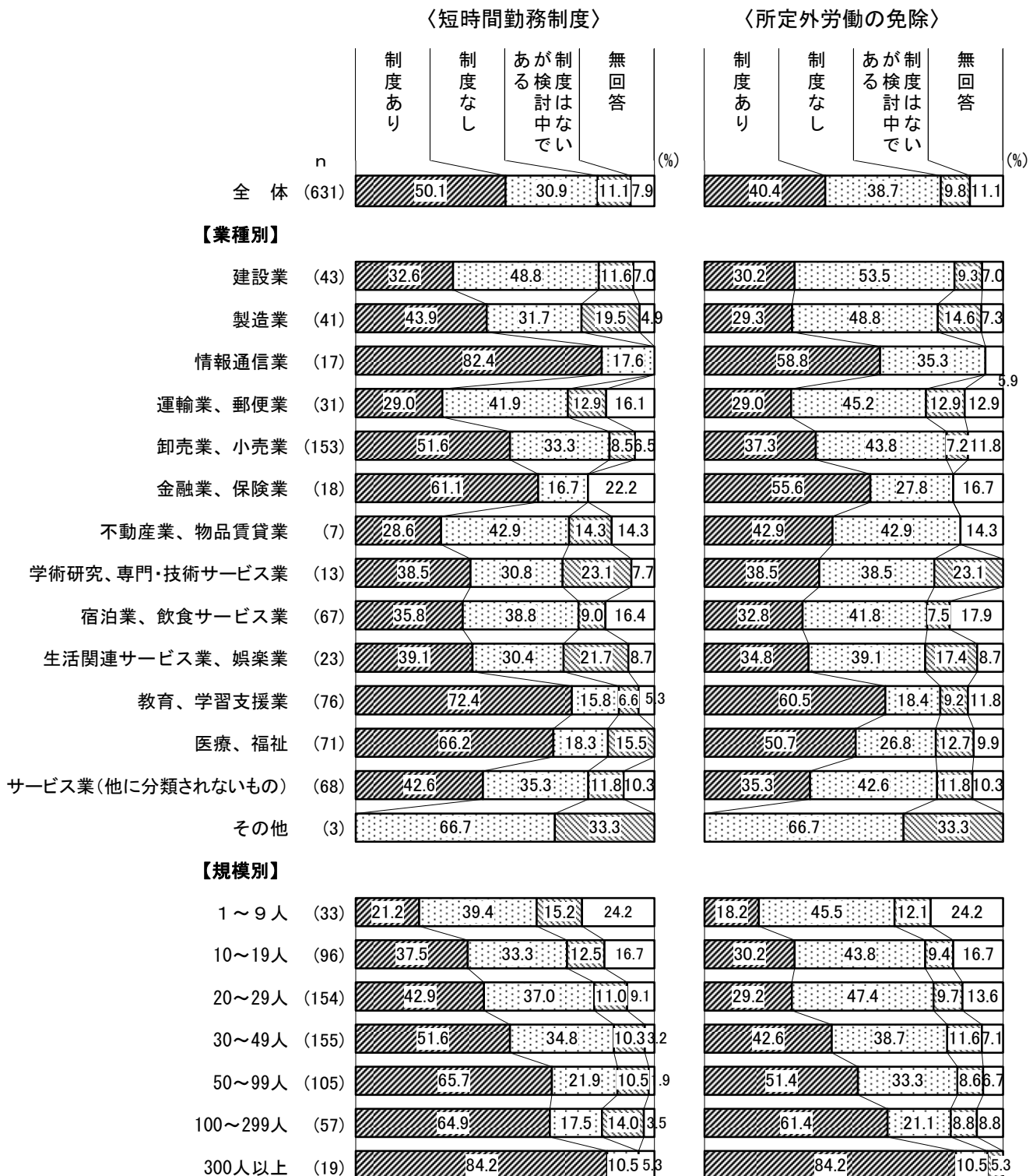
● 業種別は、業種により整備状況には大きな違いがある。規模別は規模が大きくなるにつれて各種制度の整備率が高くなる

各制度の整備状況を、業種別、規模別でみる。

1) 業種別でみると、〈短時間勤務制度〉については、「情報通信業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」で、「制度あり」が6割を超えて高くなっている。一方、「建設業」「運輸業、郵便業」「不動産業、物品賃借業」では、「制度あり」は3割前後と低くなっている。

〈所定外労働の免除〉については、「情報通信業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」で、「制度あり」が5割を超えて高くなっている。

図49 育児を支援する各種制度の有無【業種別・規模別】(上位4項目)①



II. 調査結果

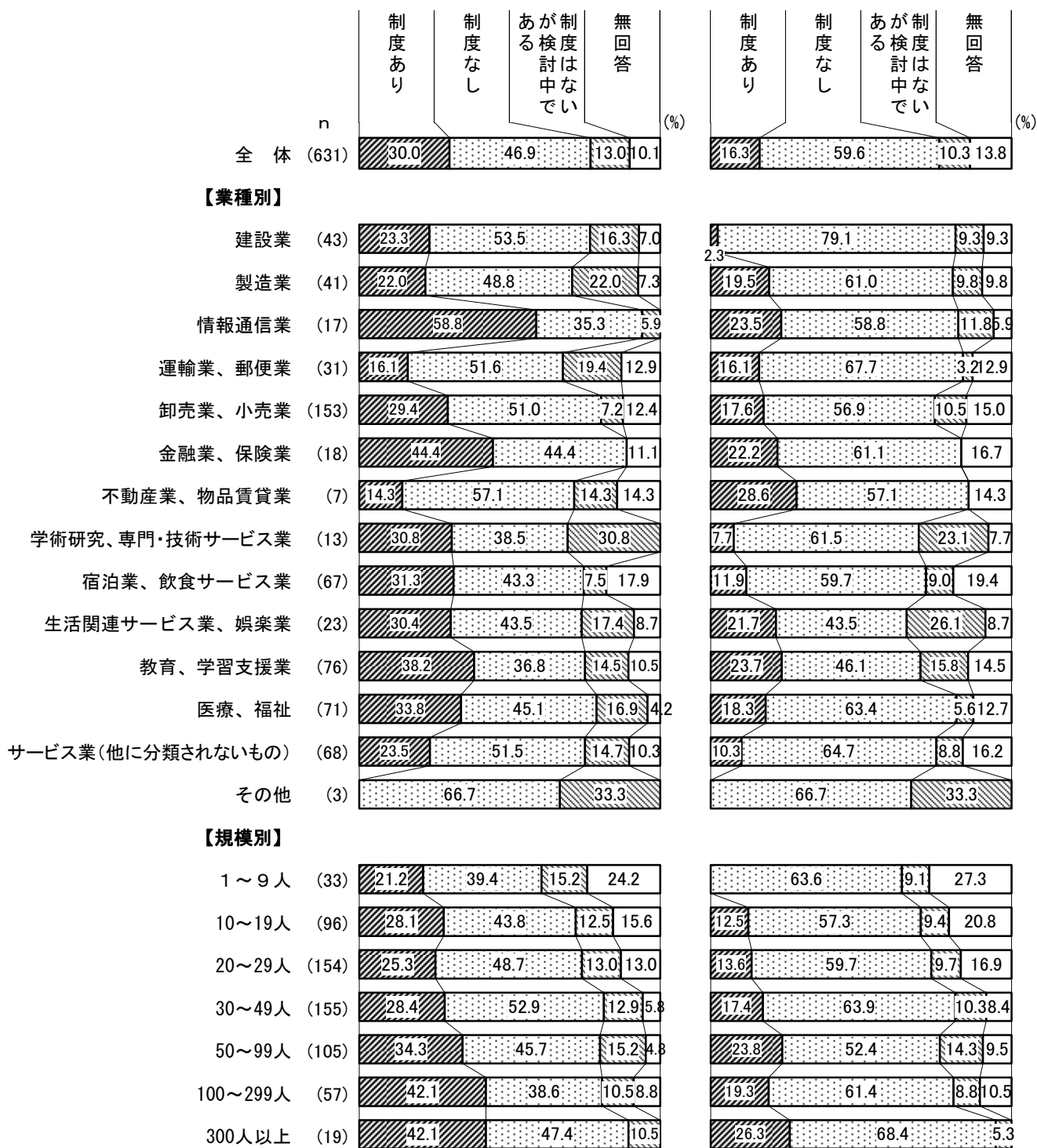
〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉については、「情報通信業」で6割近くと高くなっている。

〈法定を上回る育児休業制度延長〉については、多くの事業所で2割前後の整備率となっている。

2) 規模別でみると、いずれの制度も規模が大きくなるにつれて、整備率が増加する傾向があるが、〈法定を上回る育児休業制度延長〉については、規模にかかわらず、整備率が低い状況にある。

図50 育児を支援する各種制度の有無【業種別・規模別】(上位4項目) ②

〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉 〈法定を上回る育児休業制度延長〉

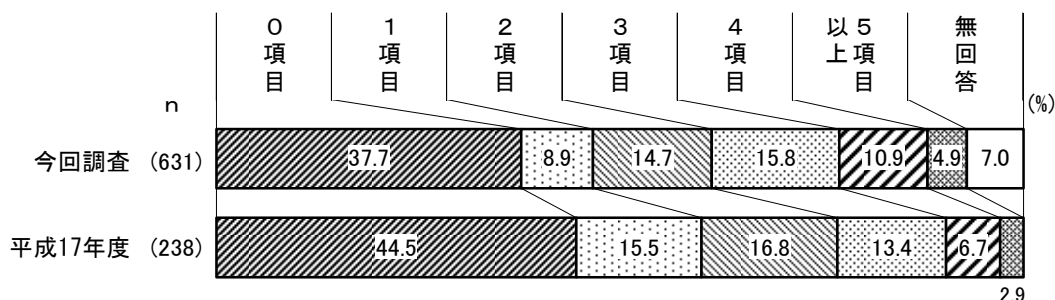


● 育児支援制度0が約4割

一つの事業所における1歳未満または1歳6ヶ月未満の育児休業制度以外の育児を支援する制度の整備数をみると、法律の改正で一つ以上の措置が盛り込まれたにもかかわらず、「0項目」が37.7%と最も高くなっている。

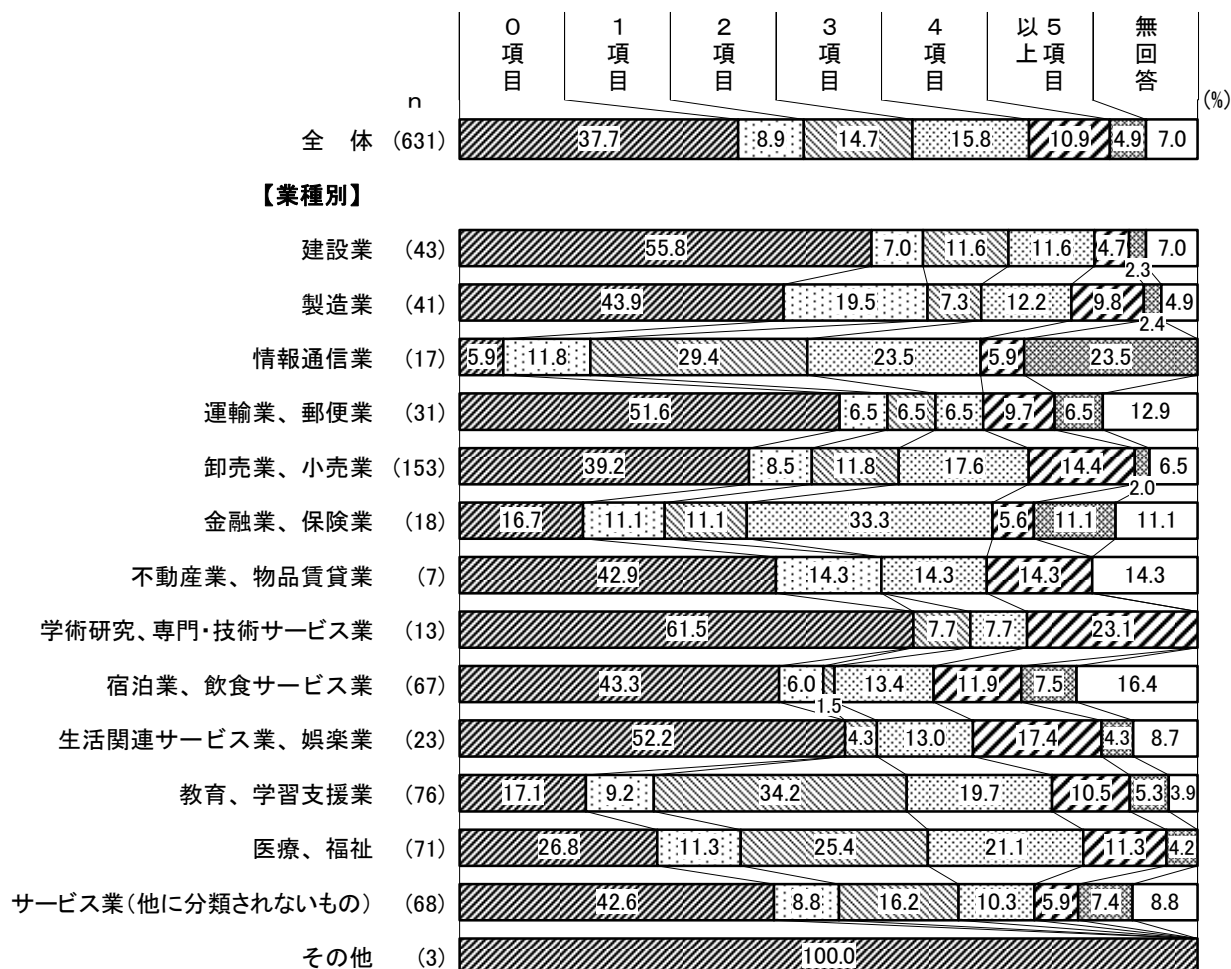
前回調査と比較すると、「0項目」は、前回の44.5%から、今回37.7%へと減少している。

図51 育児を支援する各種制度の整備数【全体／前回調査との比較】



1) 業種別でみると、「建設業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では、「0項目」が高くなっている。

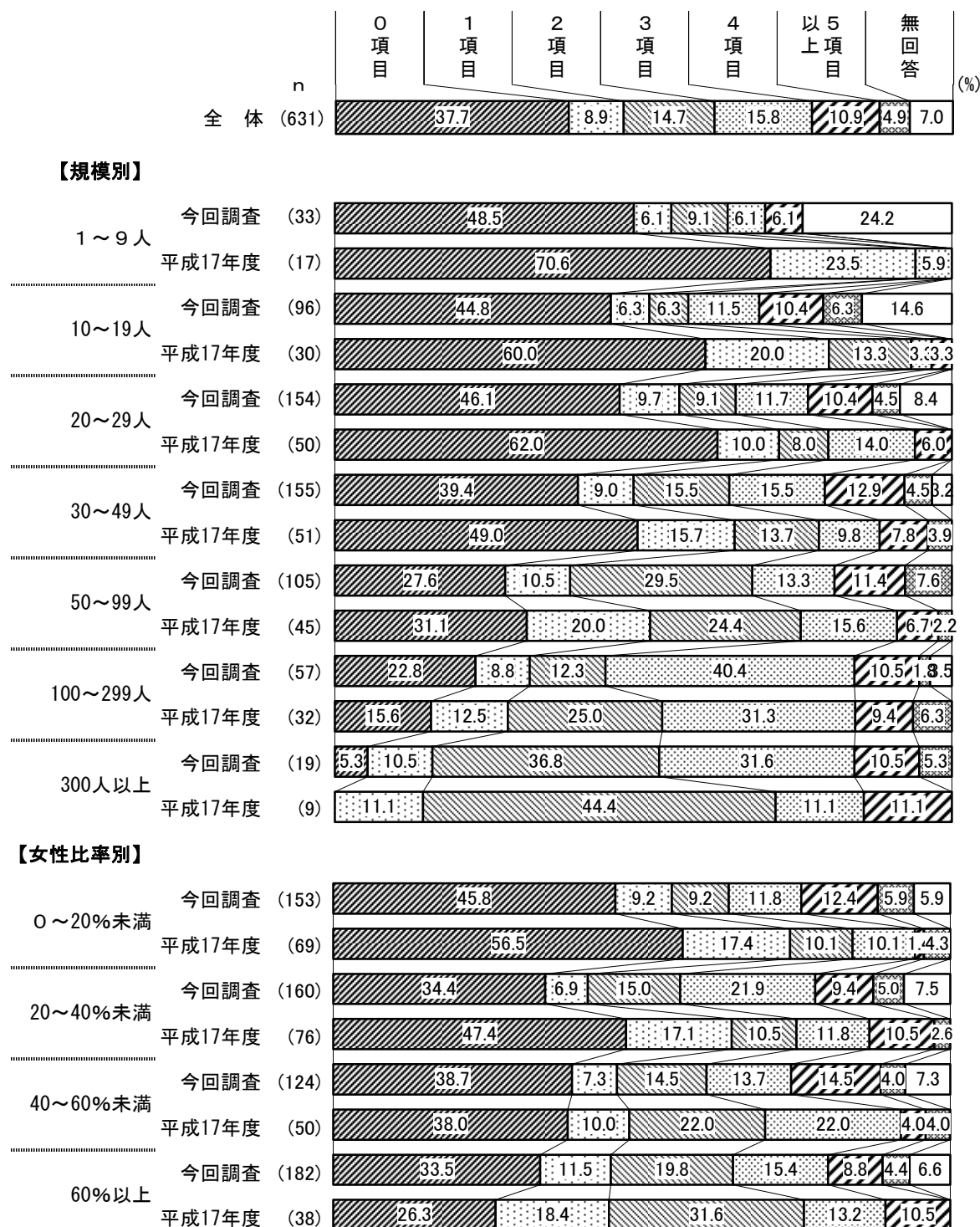
図52 育児を支援する各種制度の整備数【業種別・規模別・女性比率別】



II. 調査結果

- 2) 規模別で見ると、規模が小さい企業ほど、「0項目」が高くなっており、この傾向は前回調査でも同様である。
- 3) 女性比率別で見ると、女性比率の低い企業ほど、「0項目」が高くなっており、この傾向は前回調査でも同様である。

図53 育児を支援する各種制度の整備数【規模別・女性比率別／前回調査との比較】



(2) 利用実績

● 育児支援制度の利用率は低い

問13で「制度あり」と回答した事業所のみ

付問13-1 制度があるにご回答の項目について、貴事業所の平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。該当者がいない場合は0をご記入ください。

育児を支援する各種制度の利用実績をみると、〈フレックスタイム制度〉等を除くと、男性の利用率は極めて低くなっている。

表6 育児を支援する各種制度の利用実績【全体（性別・制度がある事業所のみ）】

| | | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
|---------------------------------------|----|--------|------|--------|
| ①短時間勤務制度 | 女性 | 680人 | 114人 | 16.8% |
| | 男性 | 1,175人 | 4人 | 0.3% |
| ②フレックスタイム制度 | 女性 | 29人 | 20人 | 69.0% |
| | 男性 | 38人 | 21人 | 55.3% |
| ③始業・終業時刻の 繰上げ・繰下げ | 女性 | 201人 | 47人 | 23.4% |
| | 男性 | 198人 | 3人 | 1.5% |
| ④所定外労働の免除 | 女性 | 607人 | 68人 | 11.2% |
| | 男性 | 1,091人 | 4人 | 0.4% |
| ⑤事業所内託児施設 | 女性 | 138人 | 28人 | 20.3% |
| | 男性 | 332人 | 7人 | 2.1% |
| ⑥育児に要する経費の 援助措置 | 女性 | 10人 | 9人 | 90.0% |
| | 男性 | 6人 | 6人 | 100.0% |
| ⑦法定を上回る育児休業 延長（1歳以上または1 歳6ヶ月以上） | 女性 | 179人 | 13人 | 7.3% |
| | 男性 | 123人 | 0人 | —% |

II. 調査結果

2. 介護を支援する制度

(1) 制度の有無

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

問14 介護を行っている労働者に対し、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

介護を支援する制度のうちでは、〈短時間勤務制度〉を整備している事業所が38.0%で最も高く、以下〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉(20.6%)、〈フレックスタイム制度〉(9.7%)の順が続いている。また、〈介護に要する経費の援助措置〉については4.4%と低くなっている。

前回調査と比較すると、〈短時間勤務制度〉〈フレックスタイム制度〉〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉については、ほとんど変化はみられない。

図54 介護を支援する各種制度の有無【全体／前回調査との比較】

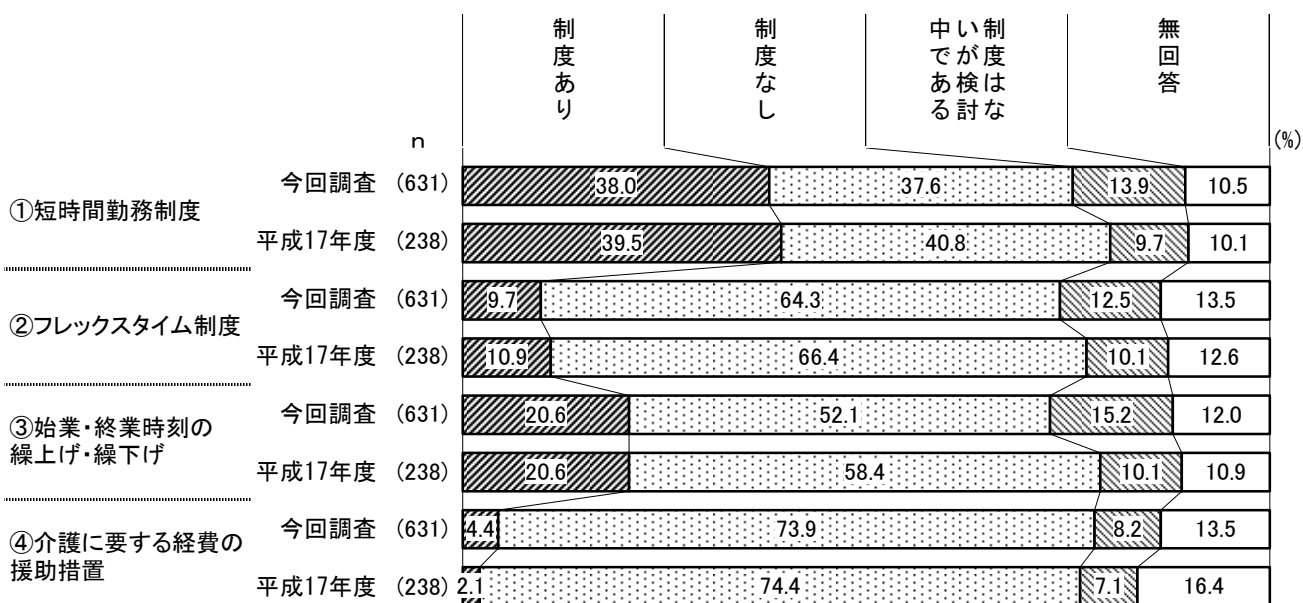
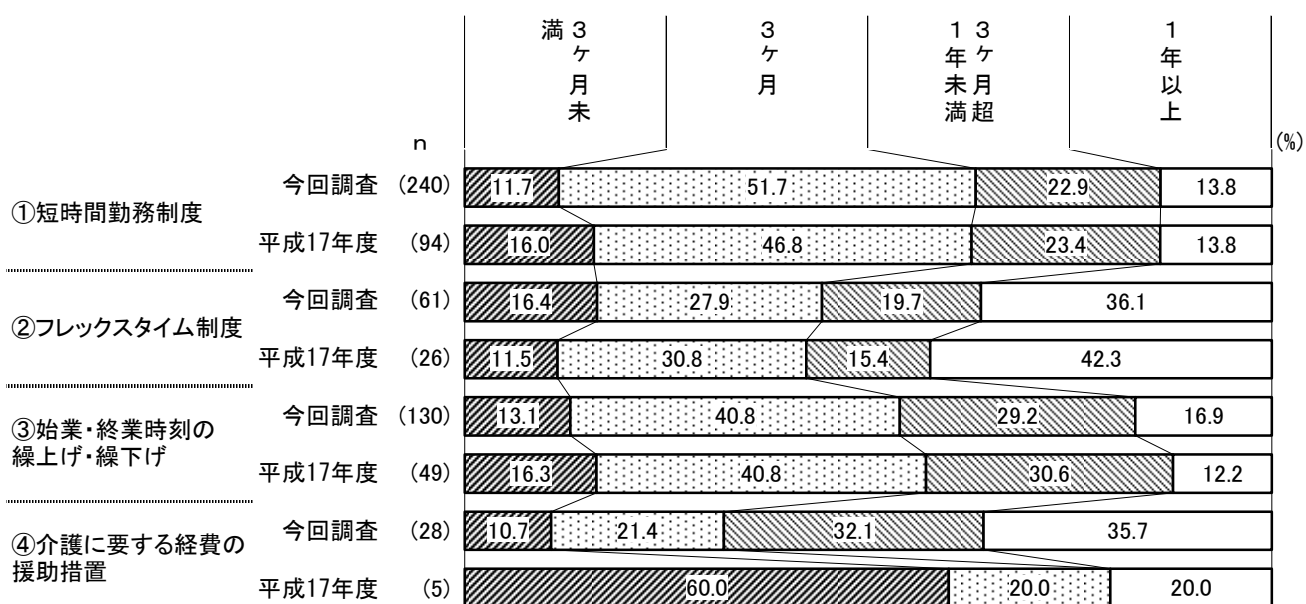


図55 制度の最長利用期間【全体／前回調査との比較】

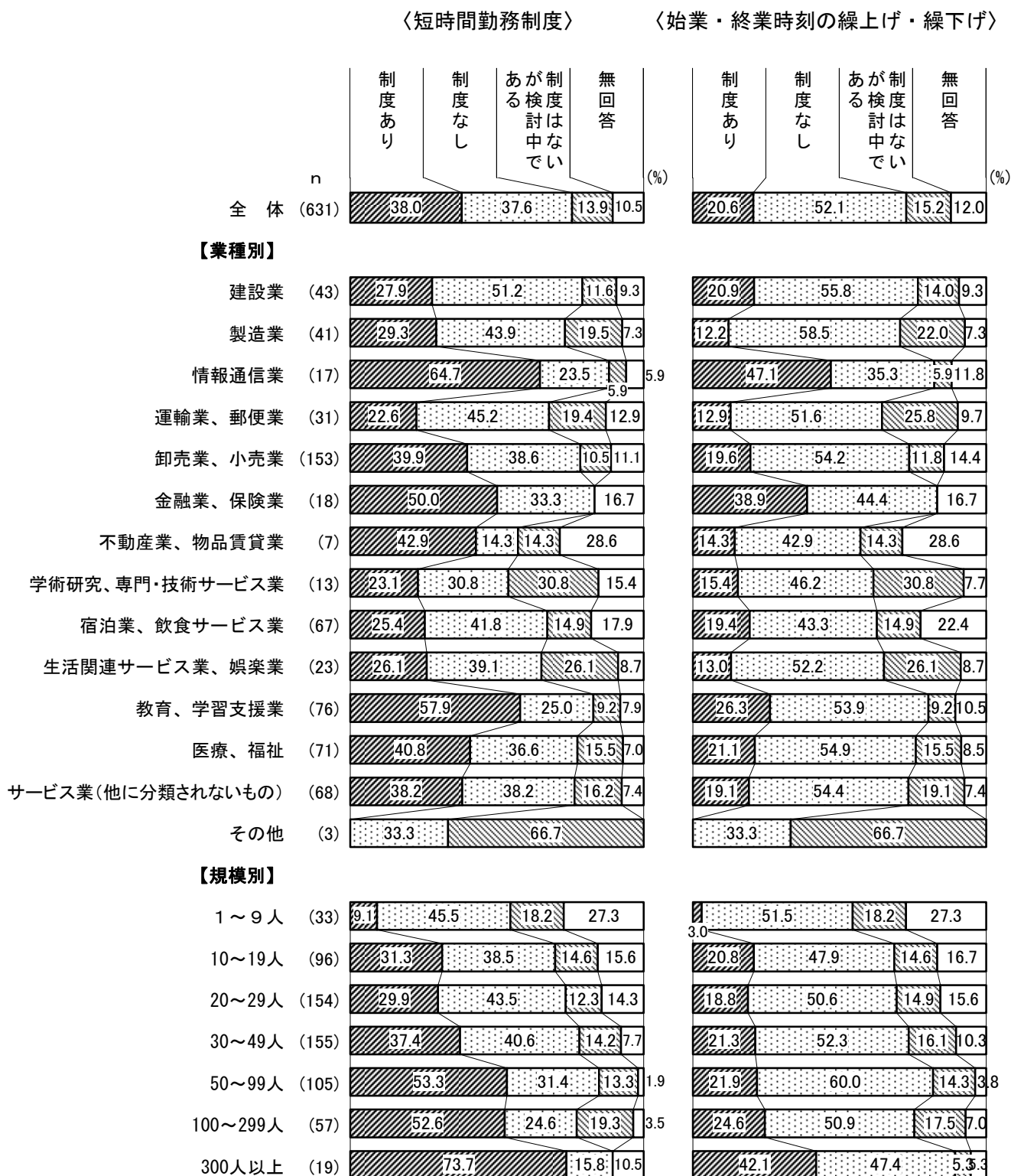


● 業種別は〈短時間勤務制度〉の整備状況が最もよい。規模別は〈短時間勤務制度〉は50人以上の事務所では整備率が5割を超える。

1) 業種別で各制度の整備状況をみると、〈短時間勤務制度〉については、「情報通信業」「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」では整備率が5割を超えて高くなっている。一方、「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では、整備率がいずれも3割を下回っている。

〈フレックスタイム制度〉については、「情報通信業」が6割近くの整備率となっている。

図56 介護を支援する各種制度の有無【業種別・規模別】①

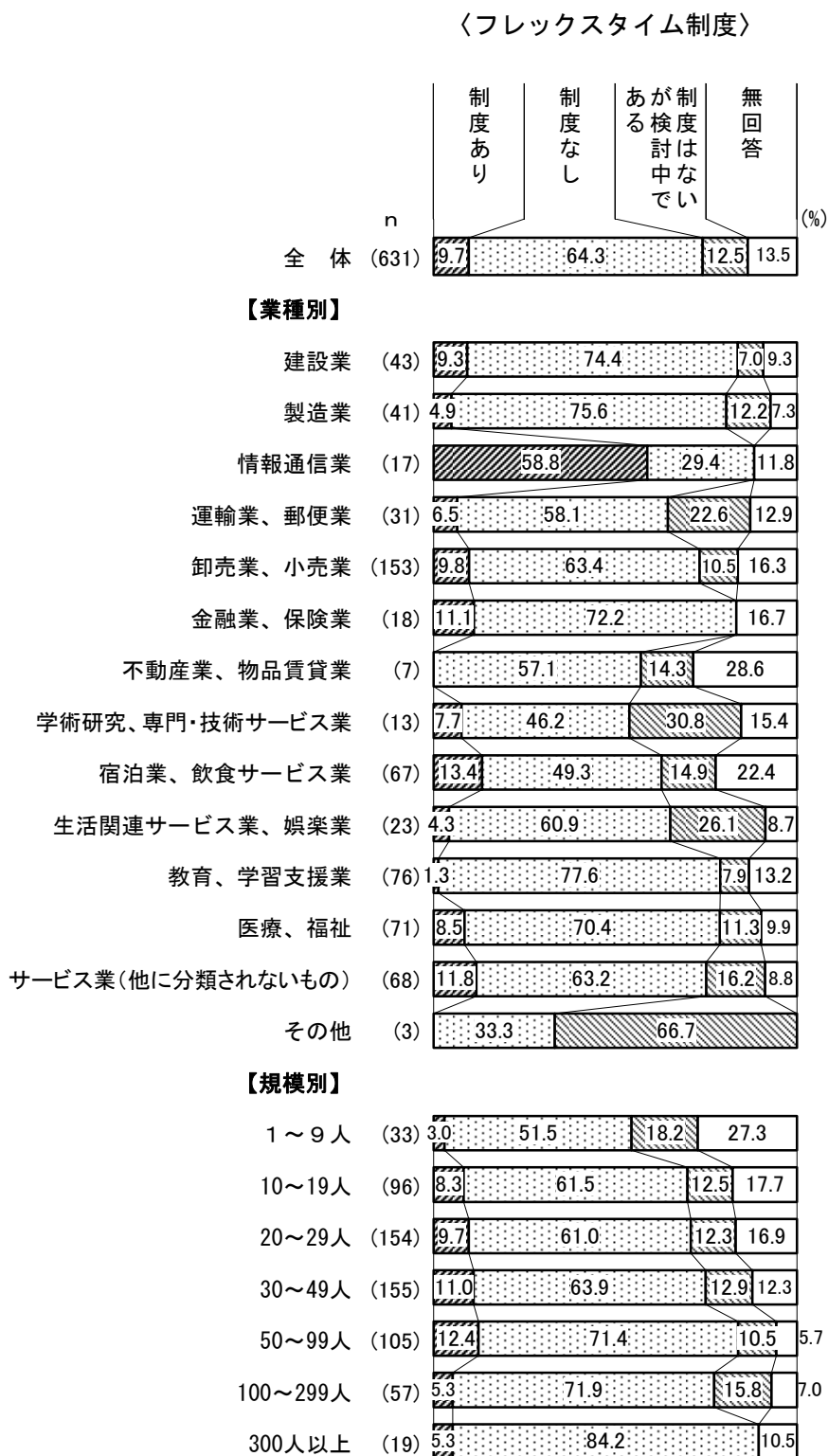


2) 規模別で見ると、〈短時間勤務制度〉については、規模が大きくなるほど整備率が増加し、50～99人以上では5割を超え、300人以上では73.7%に達している。

〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉については、10～299人では、整備率が2割前後であるが、300人以上では4割を超えている。

〈フレックスタイム制度〉については、規模にかかわらず、整備率が低くなっている。

図57 介護を支援する各種制度の有無【業種別・規模別】②

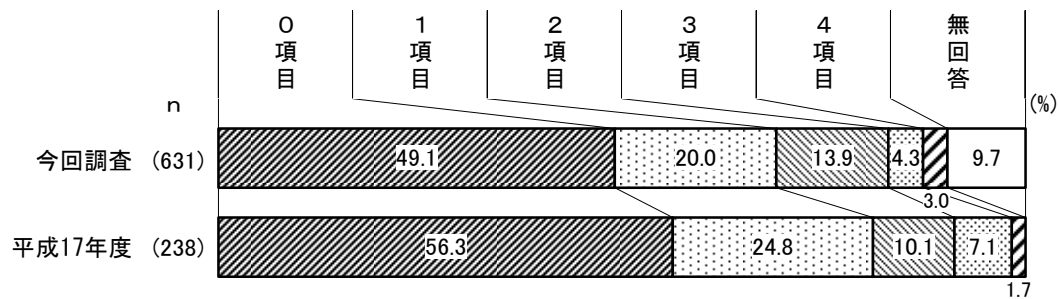


II. 調査結果

● 介護支援制度0が約5割

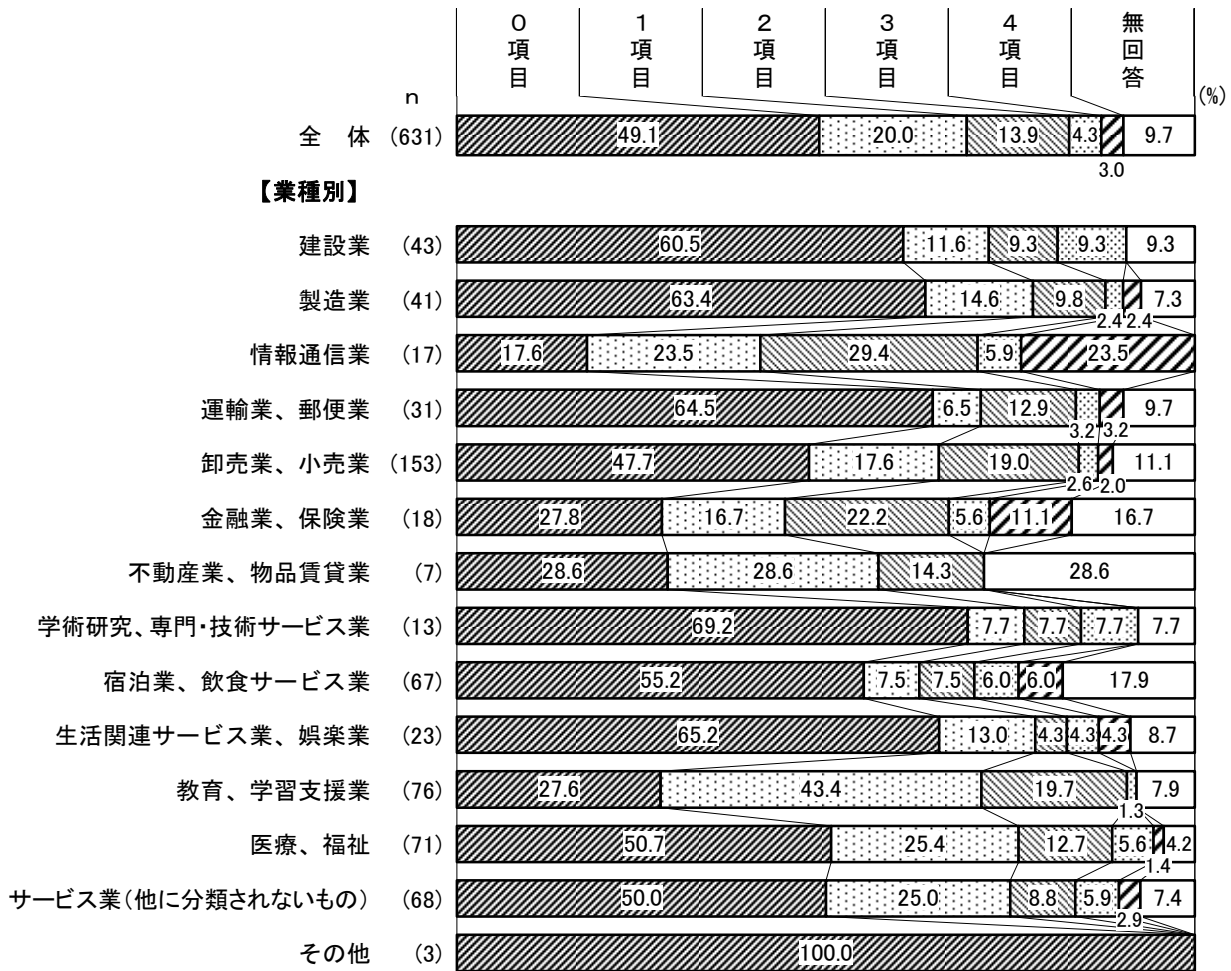
介護を支援する取組数をみると、「0項目」の事業所が49.1%と半数近くを占めている。前回調査と比較すると、「0項目」は、前回の56.3%から、今回49.1%へと減少している。

図58 介護を支援する各種制度の規定数【全体／前回調査との比較】



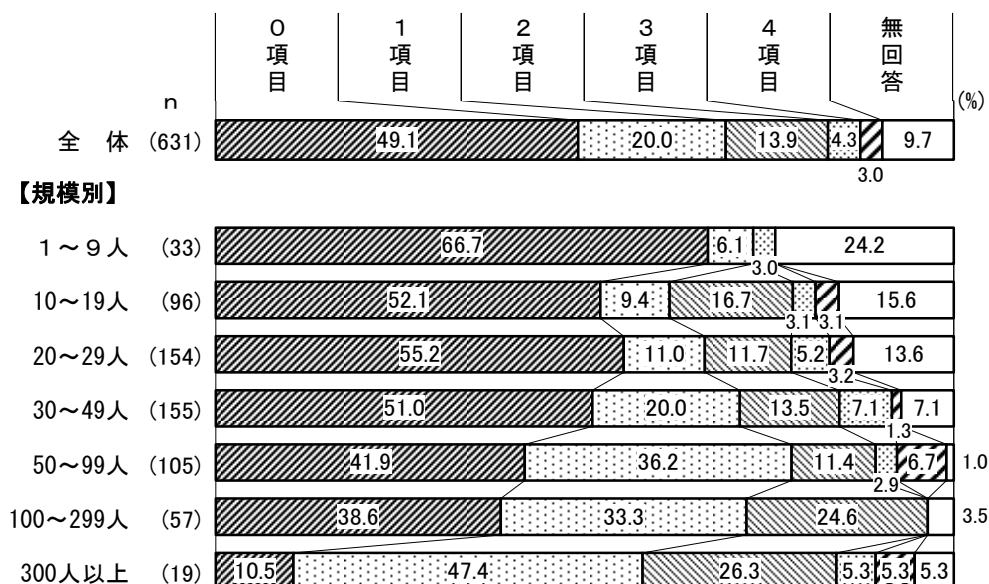
1) 業種別で見ると、「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では、「0項目」が6割を超えて高くなっている。

図59 介護を支援する各種制度の規定数【業種別】



2) 規模別で見ると、規模が小さくなるほど「0項目」が増加している。

図60 介護を支援する各種制度の規定数【規模別】



II. 調査結果

(2) 利用実績

● 介護支援制度の利用率は低い

問14で「制度あり」と回答した事業所のみ

付問14-1 制度があるにご回答の項目について、貴事業所の平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。該当者がいない場合は0をご記入ください。

介護支援制度の利用については、いずれの制度についても、介護に要する経費の援助措置を除き男女とも利用率は極めて低くなっている。

表7 介護を支援する各種制度の利用実績【全体（性別・制度がある事業所のみ）】

| | | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
|----------------------|----|------|-----|--------|
| ①短時間勤務制度 | 女性 | 466人 | 3人 | 0.6% |
| | 男性 | 957人 | 0人 | —% |
| ②フレックスタイム制度 | 女性 | 0人 | 0人 | —% |
| | 男性 | 0人 | 0人 | —% |
| ③始業・終業時刻の 繰上げ・繰下げ | 女性 | 1人 | 0人 | —% |
| | 男性 | 2人 | 0人 | —% |
| ④介護に要する経費の 援助措置 | 女性 | 7人 | 1人 | 14.3% |
| | 男性 | 1人 | 1人 | 100.0% |

3. その他の両立支援制度

(1) 制度の有無

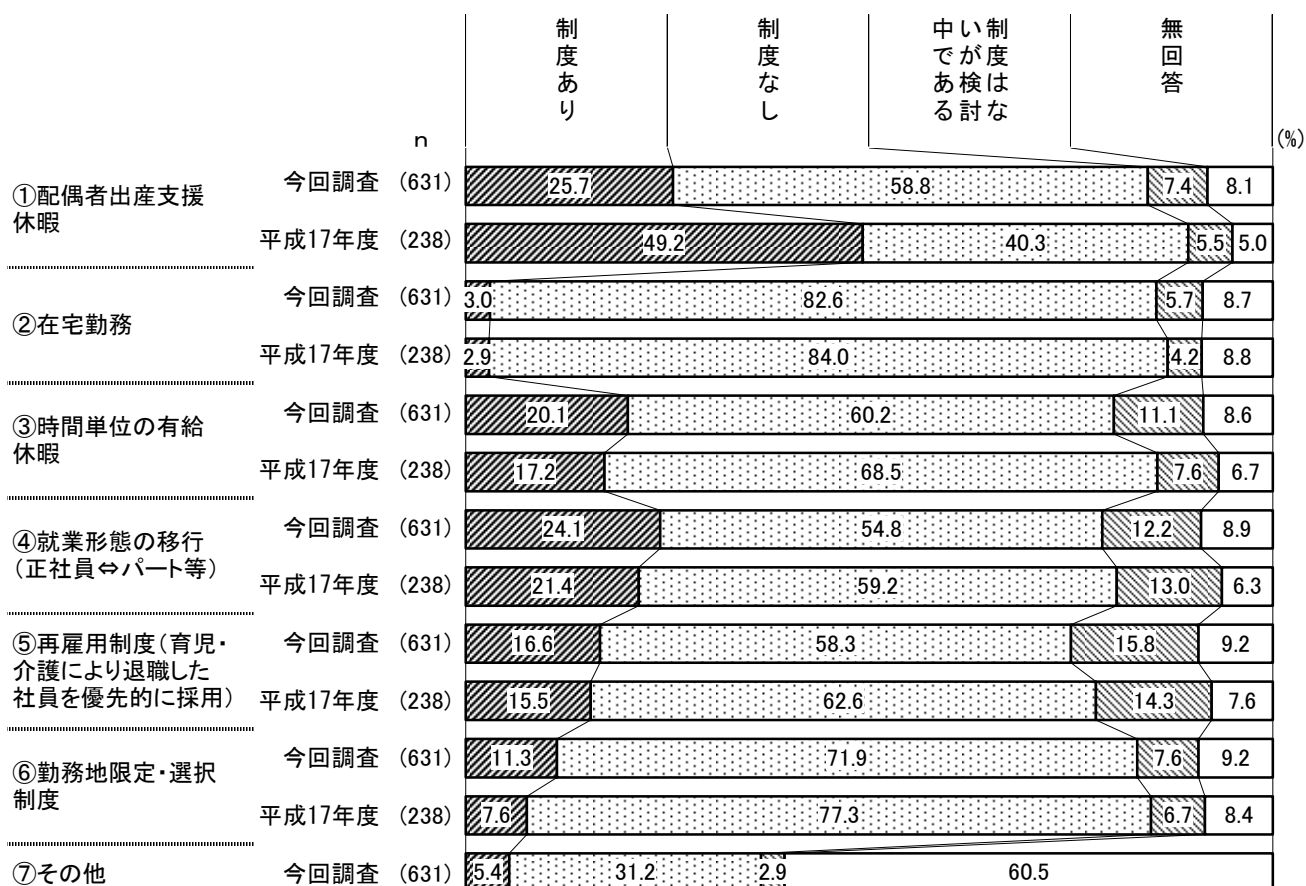
● **第1位〈配偶者出産支援休暇〉、第2位〈就業形態の移行〉、第3位〈時間単位の有給休暇〉**

問15 貴事業所では、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

育児支援、介護支援のほか、仕事と家庭の両立の制度の有無についてたずねたところ、「制度あり」の高い順に整理すると、〈配偶者出産支援休暇〉が25.7%で最も高く、以下〈就業形態の移行〉(24.1%)、〈時間単位の有給休暇〉(20.1%)、〈再雇用制度〉(16.6%)の順で続いている。

前回調査と比較すると、〈配偶者出産支援休暇〉は、前回の49.2%から、今回25.7%へと減少している。

図61 その他の両立支援制度の有無【全体】



II. 調査結果

- **業種別では〈配偶者出産支援休暇〉の整備状況が最もよい。規模別では規模が大きくなるほど〈配偶者出産支援休暇〉は整備率が高くなる。女性比率別では女性比率の高い事業所ほど〈就業形態の移行〉の整備率が高くなる。**

- 1) 業種別でみると、〈配偶者出産支援休暇〉については、「情報通信業」「生活関連サービス業、娯楽業」で「制度あり」が4割を超えて高くなっている。他の業種の多くでは、「制度あり」は2割台に留まっている。
〈就業形態の移行〉については、「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」で「制度あり」が4割を超えている。
〈時間単位の有給休暇〉については、「教育、学習支援業」「医療、福祉」では、「制度あり」が3割を超えて高くなっている。
〈再雇用制度〉については、「情報通信業」「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」では「制度あり」が、いずれも2割を超えて、他の業種よりやや高くなっている。
- 2) 規模別でみると、〈配偶者出産支援休暇〉については、規模が大きくなるにつれて「制度あり」が増加し、300人以上では47.4%と半数近くに達している。
〈就業形態の移行〉については、20~29人から50~99人では、「制度あり」が2割を超えて、他の規模に比べてやや高くなっている。
〈時間単位の有給休暇〉については、50~99人、300人以上で、「制度あり」が2割台半ばを超えて、他の規模よりもやや高くなっている。
- 3) 女性比率別でみると、〈就業形態の移行〉については、女性比率が高くなるにつれて、「制度あり」が増加している。
また、〈再雇用制度〉については、40~60%未満では「制度あり」が2割を超えてやや高くなっている。

図62 その他の両立支援制度の有無【業種別・規模別・女性比率別】①

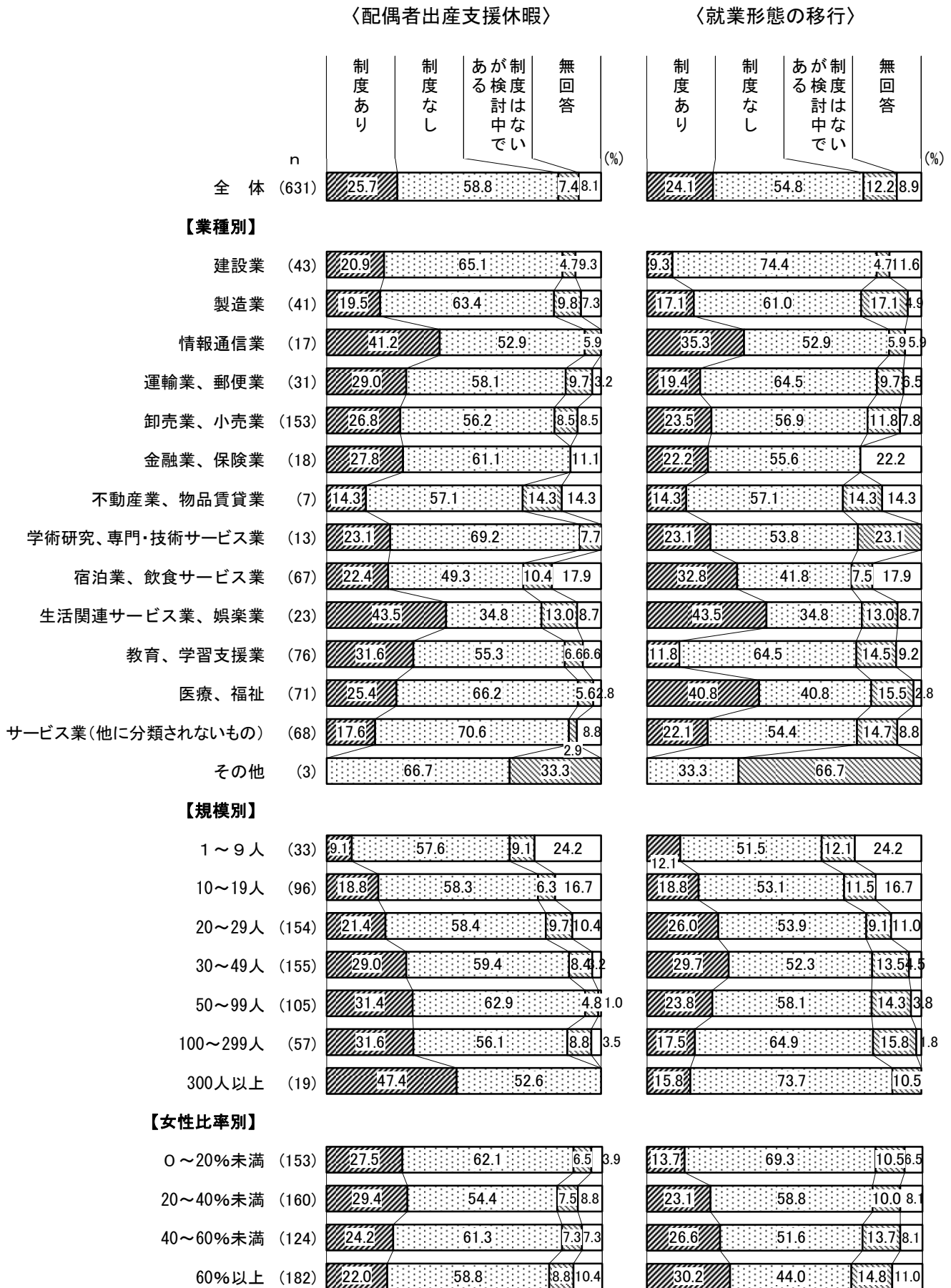
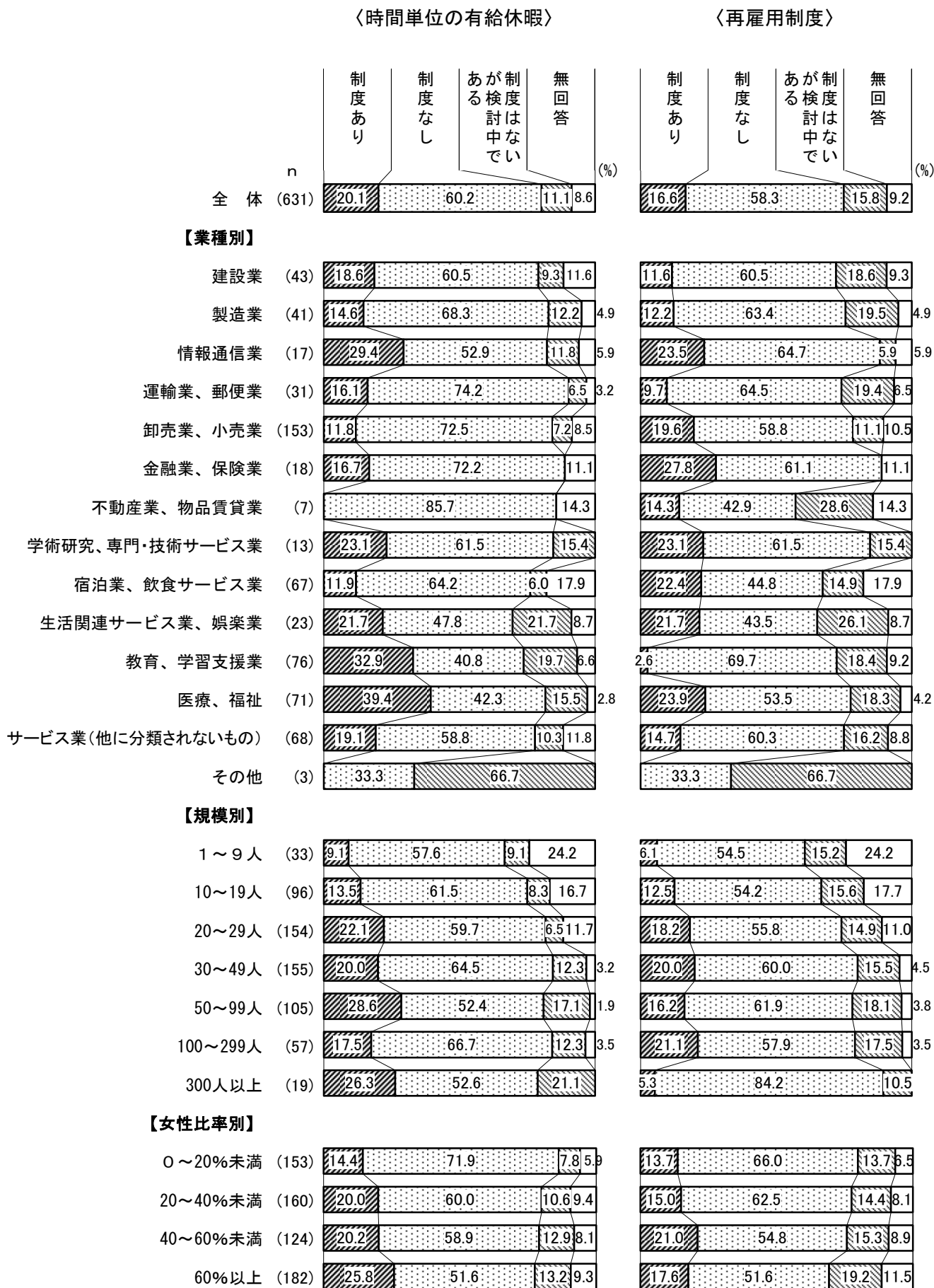


図63 その他の両立支援制度の有無【業種別・規模別・女性比率別】②



(2) 利用実績

● 〈時間単位の有給休暇〉の利用者が男女とも高い

問15で「制度あり」と回答した事業所のみ

付問15-1 制度がある項目について、貴事業所の昨年度の利用実績をお聞きします。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。

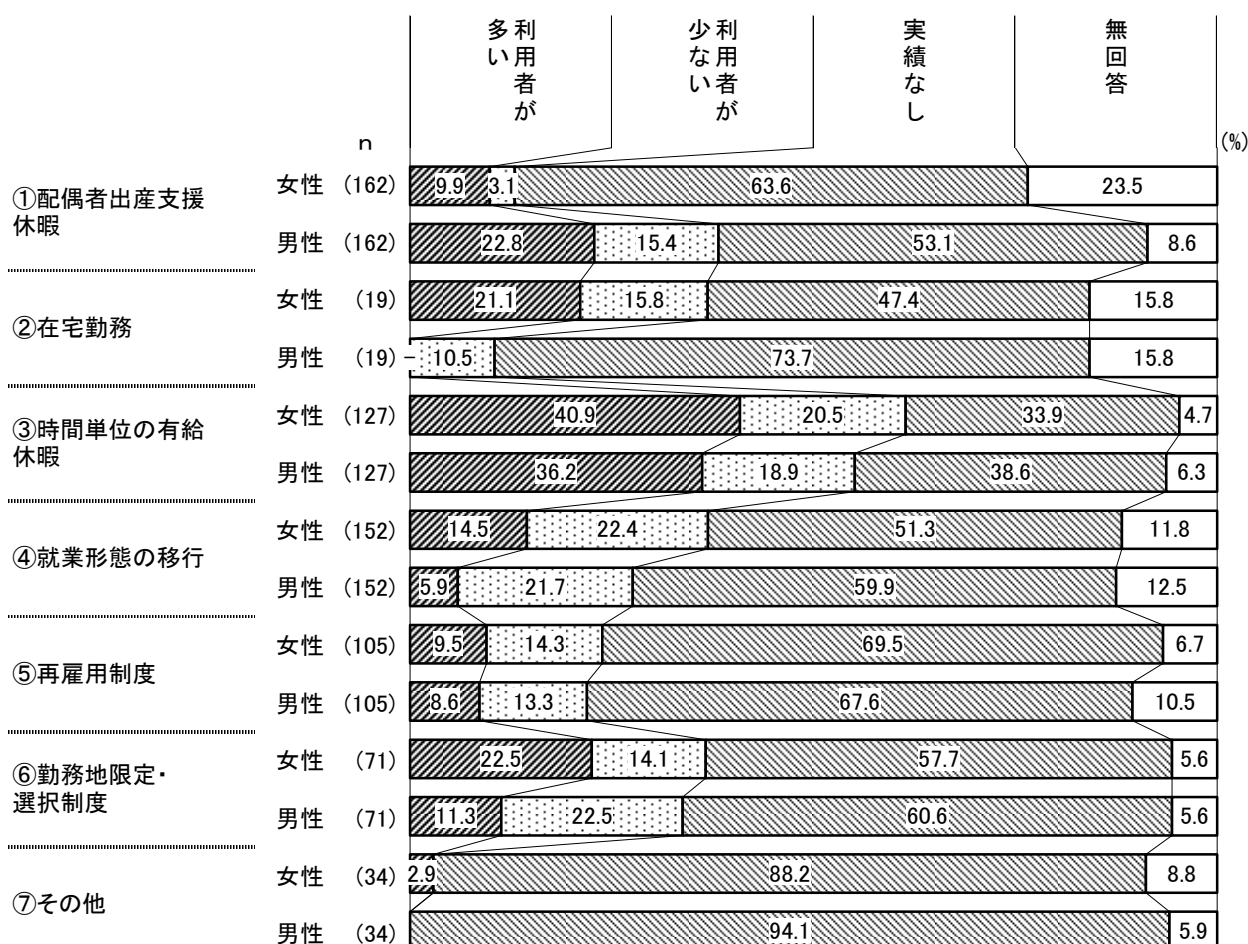
その他の両立支援制度について、その利用実績をみると、〈配偶者出産支援休暇〉については、男性では「利用者が多い」が2割を超えている。

〈就業形態の移行〉については、女性では「利用者が多い」が14.5%を占めている。

〈時間単位の有給休暇〉については、「利用者が多い」が、女性40.9%、男性36.2%と男女とも極めて高くなっている。

〈再雇用制度〉については、「利用者が多い」は男女とも約1割となっている。

図64 その他の両立支援制度の利用実績【全体（性別・制度がある事業所のみ）】



II. 調査結果

4. 仕事と家庭の両立についての考え方

(1) 両立支援の環境づくり

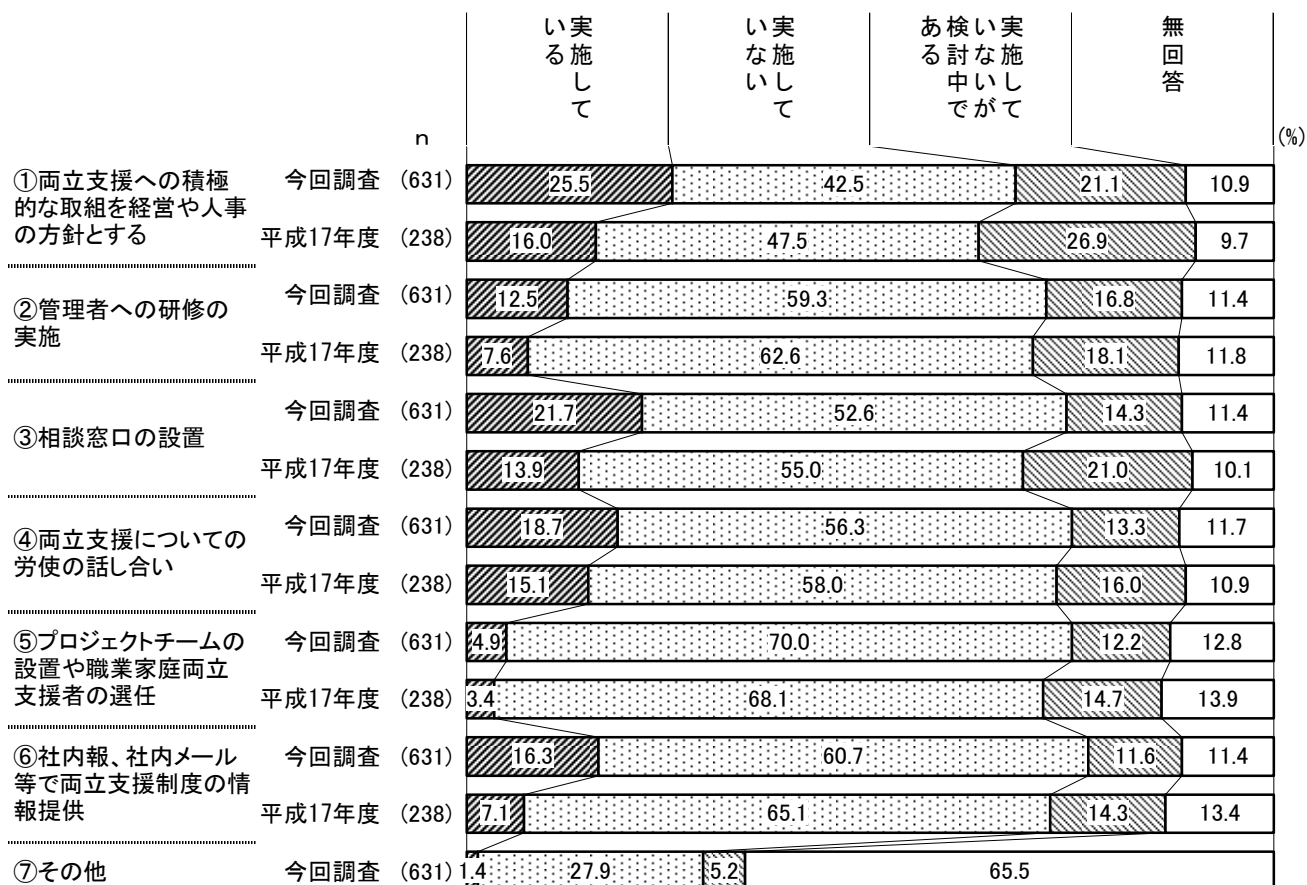
●〈両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする〉が2割台半ばで最多

問16 貴事業所では、育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりをしていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

育児や介護を行っている労働者にとって働きやすい環境づくりの取組について、「実施している」の高い順に整理すると、〈両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする〉が25.5%で最も高く、以下〈相談窓口の設置〉(21.7%)、〈両立支援についての労使の話し合い〉(18.7%)、〈社内報、社内メール等で両立支援制度の情報提供〉(16.3%)の順で続いている。

前回調査と比較すると、〈両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする〉が、前回の16.0%から、今回25.5%へと増加しているほか、〈相談窓口の設置〉も前回の13.9%から、今回21.7%へと増加している。

図65 両立支援の環境づくりの実施状況【全体／前回調査との比較】



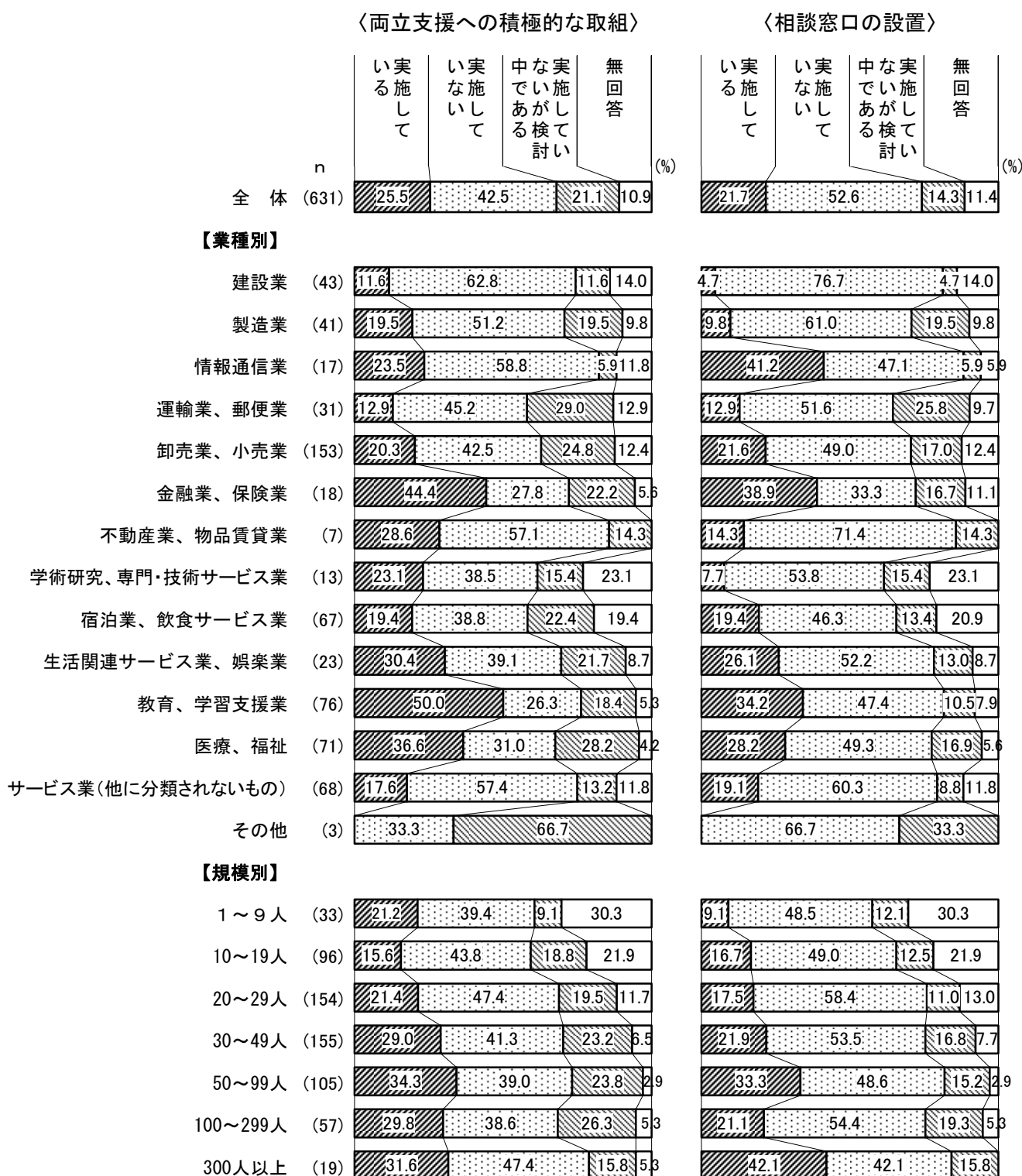
1) 業種別で見ると、〈両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする〉については、「金融業、保険業」「教育、学習支援業」で、実施率が4割を超えて、他の業種より高くなっている。

〈相談窓口の設置〉については、「情報通信業」「金融業、保険業」では、実施率が4割前後となっている。

〈両立支援についての労使の話し合い〉については、「教育、学習支援業」で、実施率が4割近くを占めて、全業種中最も高くなっている。

〈社内報、社内メール等で両立支援制度の情報提供〉については、「金融業、保険業」では実施率が4割近くを占めている。

図66 両立支援の環境づくりの実施状況【業種別・規模別】①

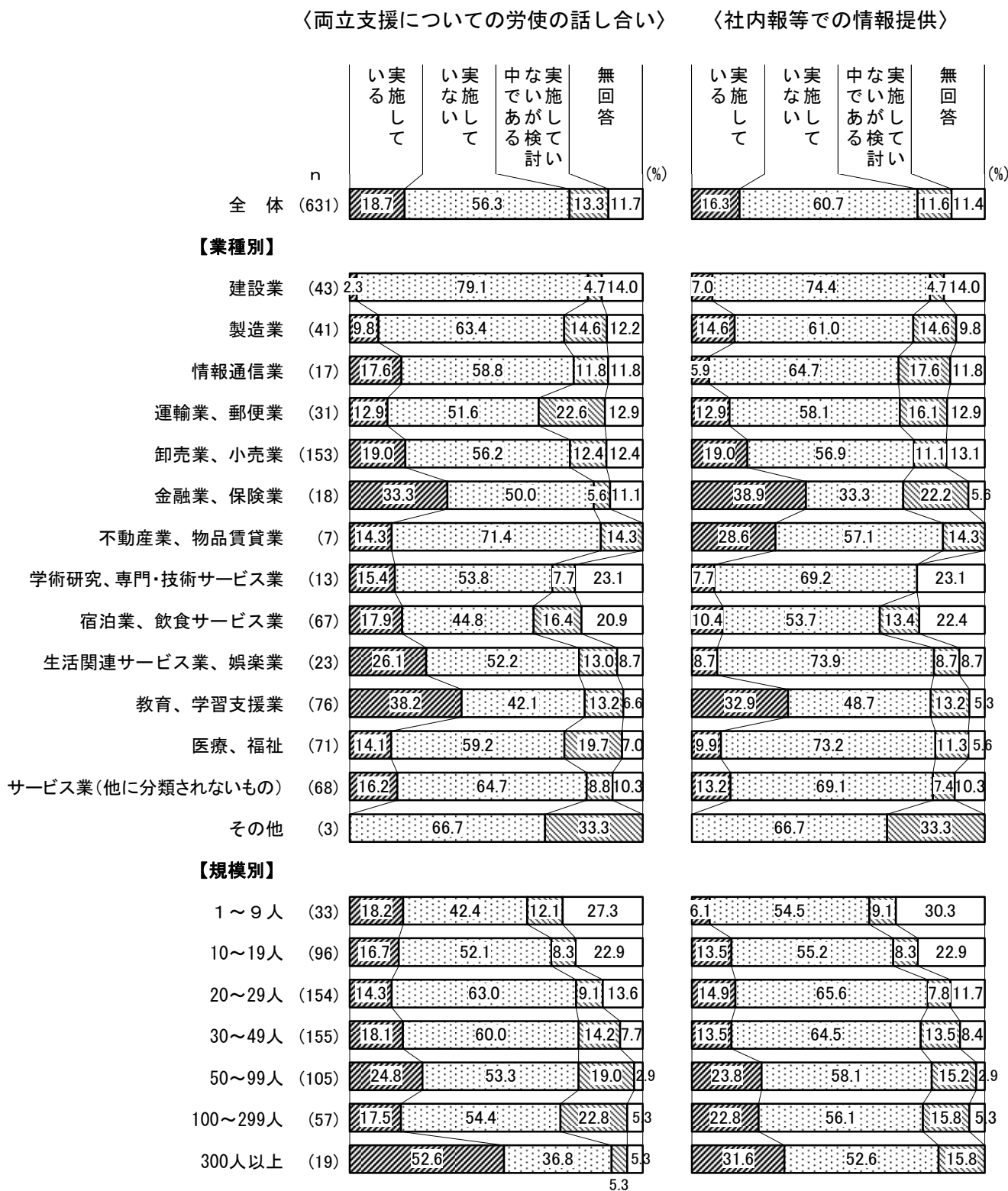


II. 調査結果

2) 規模別で見ると、〈両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする〉については、50～99人で、実施率が3割台半ばを占めて高くなっている。

〈相談窓口の設置〉や〈両立支援についての労使の話し合い〉については、300人以上で実施率が高くなっている。また、〈社内報、社内メール等で両立支援制度の情報提供〉については規模が大きくなるにつれて実施率が増加し、300人以上で3割を超えている。

図67 両立支援の環境づくりの実施状況【業種別・規模別】②



(2) 両立支援の法定以外の取組

付問16-1 また、貴事業所において、働きながら育児・介護を行う労働者に対して、法定以外で特徴ある取組をしている場合、具体的に内容を記載してください。

働きながら育児・介護を行う労働者に対しての特徴ある取組について、回答してもらった。(なお、回答に関しては一部文字の訂正や省略等を行っている)

- 使用期限の切れた年次有給休暇を「保存休暇」として最大で50日積み立てる事が出来、育児休業や介護休業にする事が可能。(運輸業、郵便業)
- 年齢的に親の介護をされているヘルパーさん等がいる為、社会情報など提供、相談にのる等している。(医療、福祉)
- 個別に相談にのる。(製造業)
- 女性活躍推進委員会を設立し、女性がメインとなり女性の立場から見た建設的な意見を上げてもらっている。(製造業、小売業)
- 会社全体で時短勤務社員としての雇用形態を実施している。(宿泊業、飲食サービス業)
- 必要に応じて短時間勤務や休暇をとっていただく等行なっています。勤務形態はその人により様々です。制度としてではなく、必要に応じて対応しています。(医療、福祉)
- 出勤時間を一定とし、早番遅番の免除を子が小学校3年迄利用出来る就業規則としている。(医療、福祉)
- 正規職では該当の方は居ないが、パートさんで該当する方が居るので本人の申し出どおりで勤務のローテーションを作成している。急な申し出にも対応している。(医療、福祉)
- 規程にはのせてはいないが(子どもが病気休暇など)小さい職場なので、お子さんの体調等に対応している。融通をきかせている。(教育、学習支援業)
- 面談において相応の処置 就業の時間等。(生活関連サービス業、娯楽業)
- 短時間勤務については制度化未済だが、実際にはニーズのある職員数名につき勤務条件変更による日数、時間の負担軽減を既に実施中。個別対応扱いでは対応を開始している。(医療、福祉)
- 時効となった有給休暇について各々毎年20日を上限に活用できる介護休業期間(無給)を上限1年と設定。(卸売業、小売業)
- 特筆無し 本部内にH22年度保育所を設けた。事務所としても要対象である。(教育、学習支援業)
- 個人面談の上お互いに納得する内容にて労働条件を決めている。(医療、福祉)
- 院内保育所の設置。(医療、福祉)
- 当社程度の中小企業では経営者が自ら判断して設立以降ずっと出産にしても介護にしても行なっており、人としての温かさを考えていれば法を越える事は無く、法令、制度が変わっても当社の方が進んだ状況にあると胸を張って言えます。(サービス業他に分類されないもの)
- それぞれの社員の事情によって、退職しないで働き続ける為に何が出来るかを個別に対応している。(一般社員の不利益とならない範囲で)(卸売業、小売業)
- 弊社はパートで構成しているが、本人の都合に合わせたシフト編成をしており、子育て中の人も働きやすくしている。(医療、福祉)
- 女性研究者への支援員を配置。(教育、学習支援業)
- 当事業所はシフトを組み就業する接客業であり(ゴルフ練習場)且つ、比較的小規模で従業員を見渡す事が出来るので、適宜、個別に場長と相談できる風通しの良い風土を養生する事に重きを置いている。従業員各人の置かれている状況は画一的ではなく、就業規則によって規定するよりも都度臨機応変に公平性を考慮しつつ対応する方法が適切であると考え採用している。(生活関連サービス業、娯楽業)
- 看護休暇の時間単位取得。(教育、学習支援業)

II. 調査結果

(3) 両立支援制度についての今後の考え方

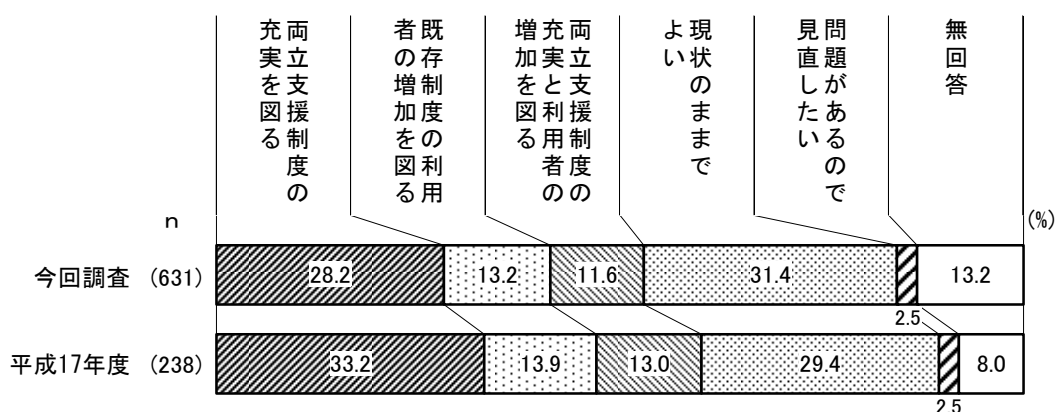
●「両立支援制度の充実を図る」と「現状のままでよい」に二分

問17 貴事業所では、育児や介護を行っている労働者に対する両立支援制度について、今後どのようにお考えですか。最もあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

事業所における今後の両立支援制度の考え方は、「両立支援制度の充実を図る」(28.2%)と「現状のままでよい」(31.4%)が、いずれも3割前後を占めて、特に高くなっている。

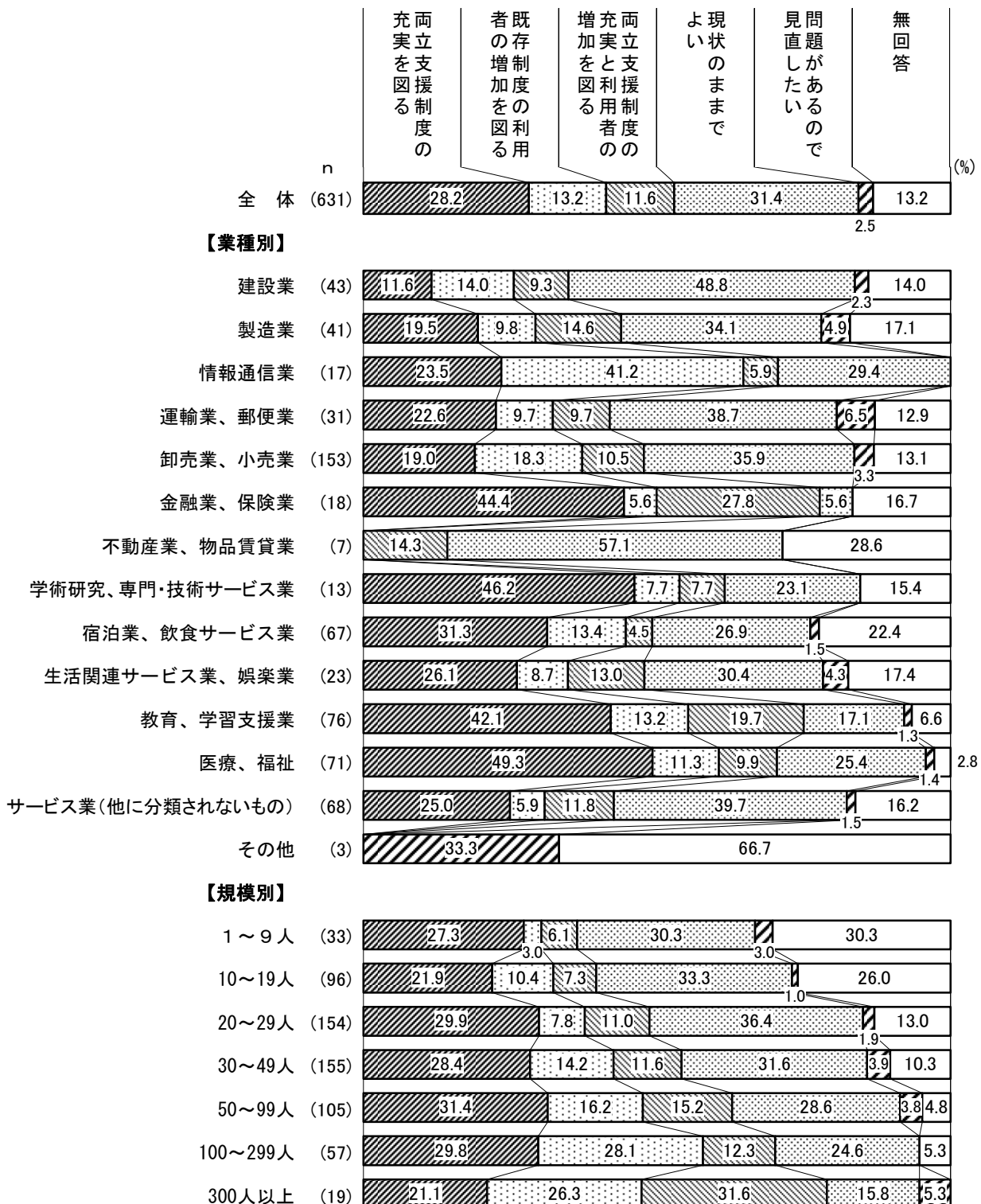
前回調査と比較すると、意見が二分する傾向は変わっていない。

図68 両立支援制度についての今後の考え方【全体／前回調査との比較】



- 業種別で見ると、「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」では、「両立支援制度の充実を図る」が高くなっている。一方、「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「不動産業、物品賃貸業」では「現状のままでよい」が高くなっている。
- 規模別で見ると49人以下では、「両立支援制度の充実を図る」を、「現状のままでよい」が上回っている。また、300人以上では、「両立支援制度の充実と利用者の増加を図る」が3割を超えて、他の規模に比べて高くなっている。

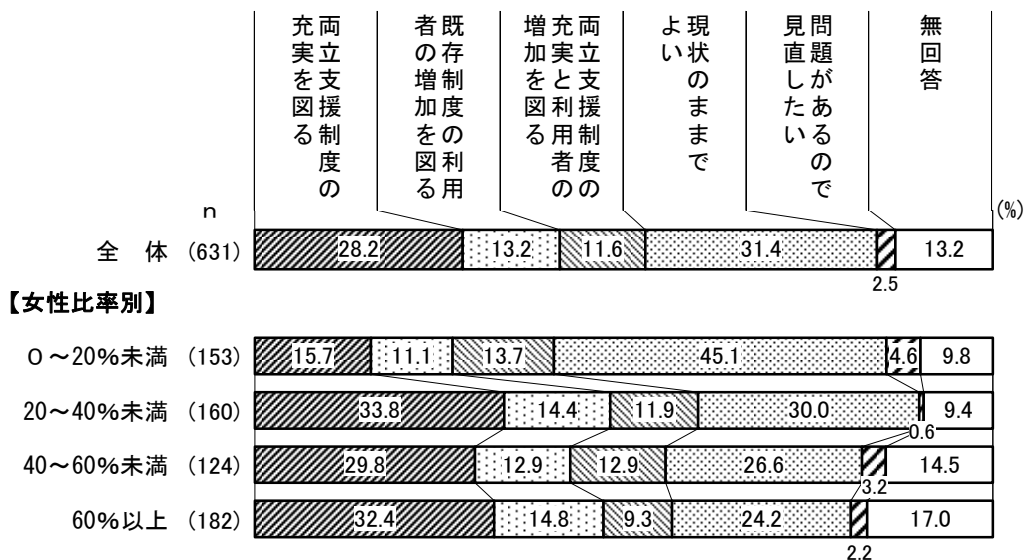
図69 両立支援制度についての今後の考え方【業種別・規模別】



II. 調査結果

3) 女性比率別でみると、20%以上では、「両立支援制度の充実を図る」が、3割前後を占めている。
一方、0～20%未満では、「現状のままでよい」が4割台半ばを占めている。

図70 両立支援制度についての今後の考え方【女性比率別】



(4) 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと

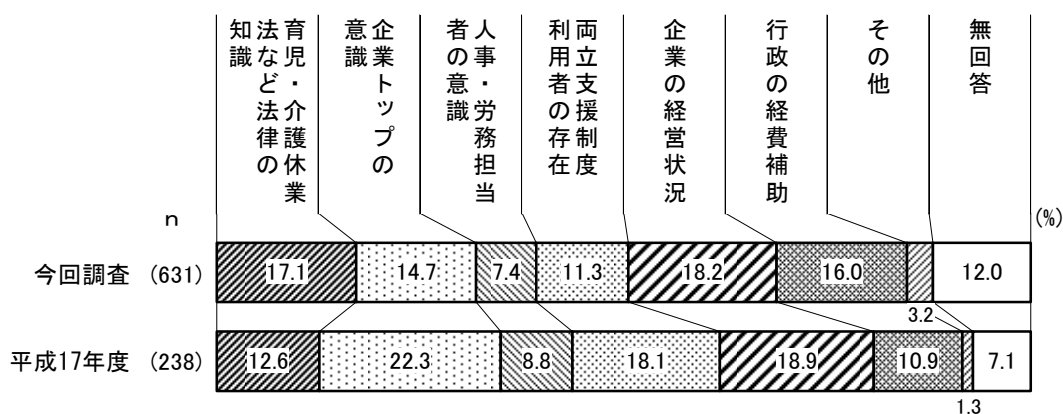
●「企業の経営状況」「育児・介護休業法など法律の知識」「行政の経費補助」が上位

問18 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重要なこととしては、「企業の経営状況」(18.2%)、「育児・介護休業法など法律の知識」(17.1%)、「行政の経費補助」(16.0%)の3項目が、いずれも1割台後半と高くなっている。また、「企業トップの意識」も14.7%と高くなっている。

前回調査と比較すると、「企業トップの意識」が、前回の22.3%から、今回14.7%へと減少している。一方、「行政の経費補助」は、前回の10.9%から、今回16.0%へと増加している。

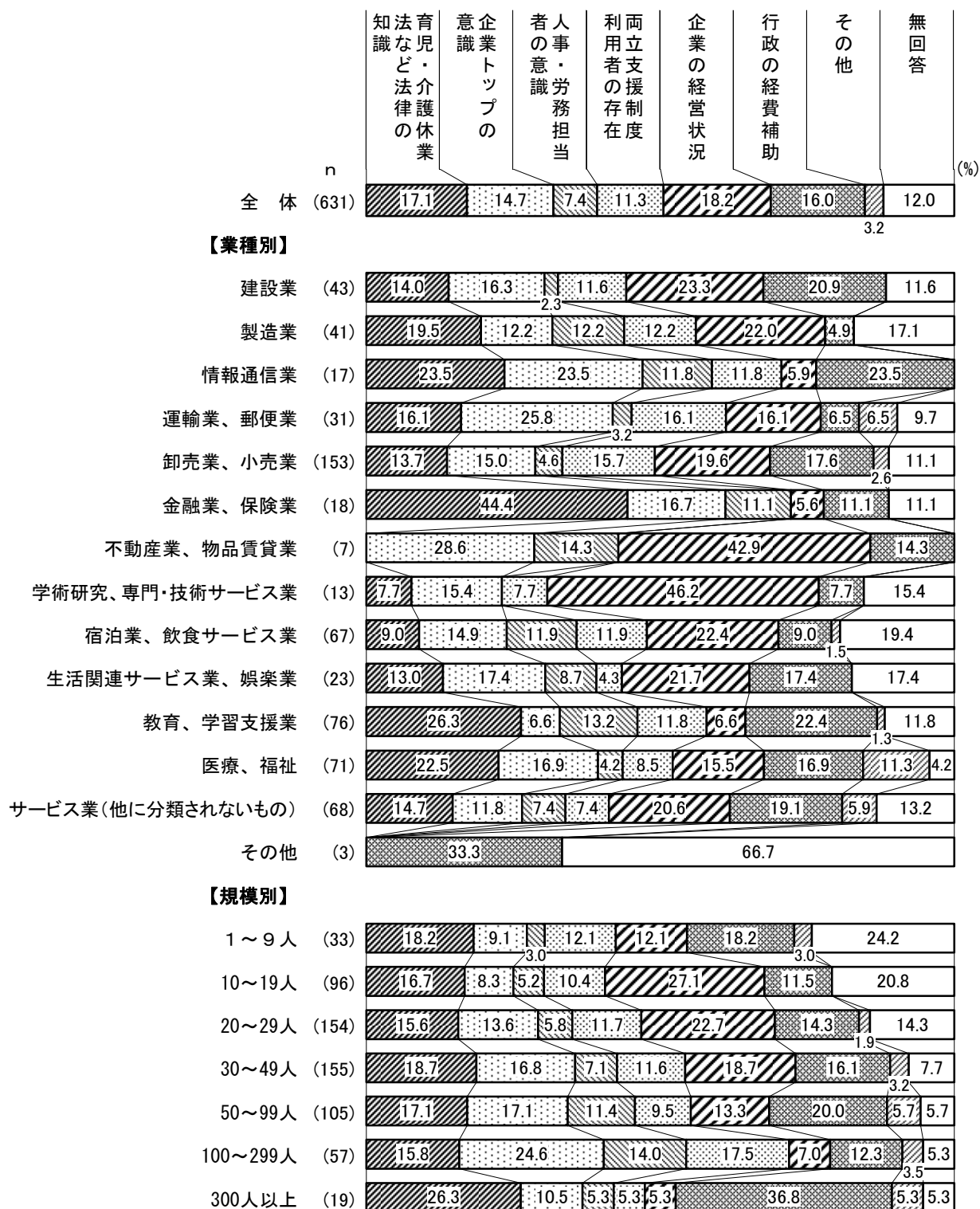
図71 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと【全体／前回調査との比較】



II. 調査結果

- 業種別で見ると、「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」では、「企業の経営状況」が4割を超えている。また、「金融業、保険業」では、「育児・介護休業法など法律の知識」が4割を超えて、他の業種より高くなっている。
- 規模別で見ると、10～19人、20～29人では、「企業の経営状況」がいずれも2割を超えて、他の規模に比べてやや高くなっている。一方、300人以上では、「育児・介護休業法など法律の知識」と「行政の経費補助」が高くなっている。

図72 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと【業種別・規模別】



(5) 一般事業主行動計画の認知度

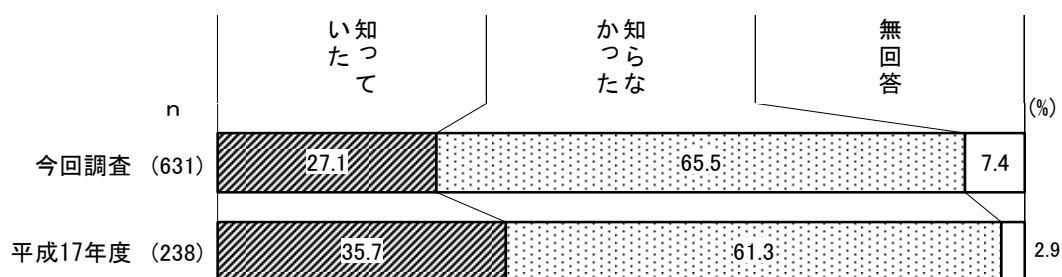
● 認知度は約3割

問19 「次世代育成支援対策推進法」に規定される行動計画の策定についてご存じでしたか。
該当する番号に○をつけてください。

「次世代育成支援対策推進法」に規定されている「一般事業主行動計画」を「知っていた」が27.1%である。一方、「知らなかった」は65.5%となっている。

前回調査と比較すると、「知っていた」は、前回の35.7%から、今回27.1%へと減少している。

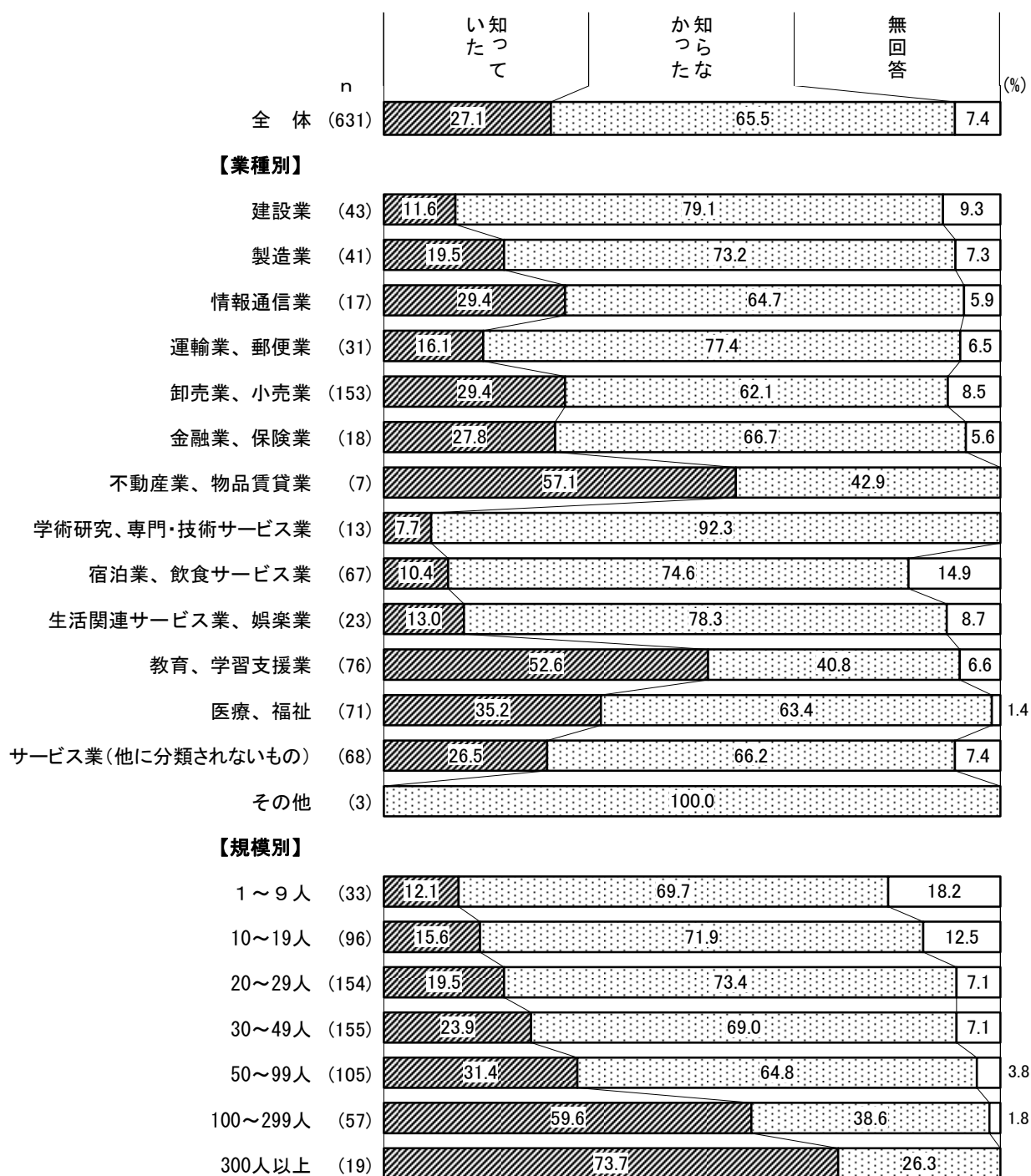
図73 一般事業主行動計画の認知度【全体／前回調査との比較】



II. 調査結果

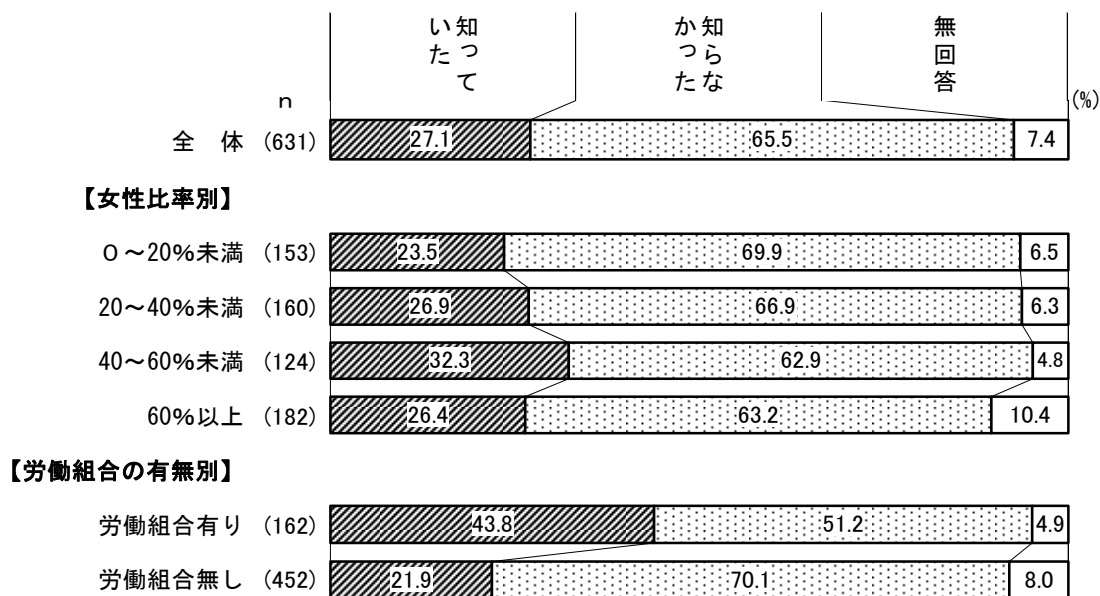
- 業種別で見ると、「不動産業、物品賃貸業」「教育、学習支援業」で「知っていた」が、いずれも5割を超えて高くなっている。一方、「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では、「知らなかった」が7割を超えている。
- 規模別で見ると、規模が大きくなるにつれて、「知っていた」が増加し、300人以上では7割を超えている。

図74 一般事業主行動計画の認知度【業種別・規模別】



- 3) 女性比率別で見ると、女性比率の高低にかかわらず、「知らなかった」が6割を超えている。
- 4) 労働組合の有無別で見ると、組合が有る事業所では「知っていた」が43.8%と、組合が無い事業所の2倍を示している。

図75 一般事業主行動計画の認知度【女性比率別・労働組合の有無別】



II. 調査結果

(6) 両立にあたり重要なこと

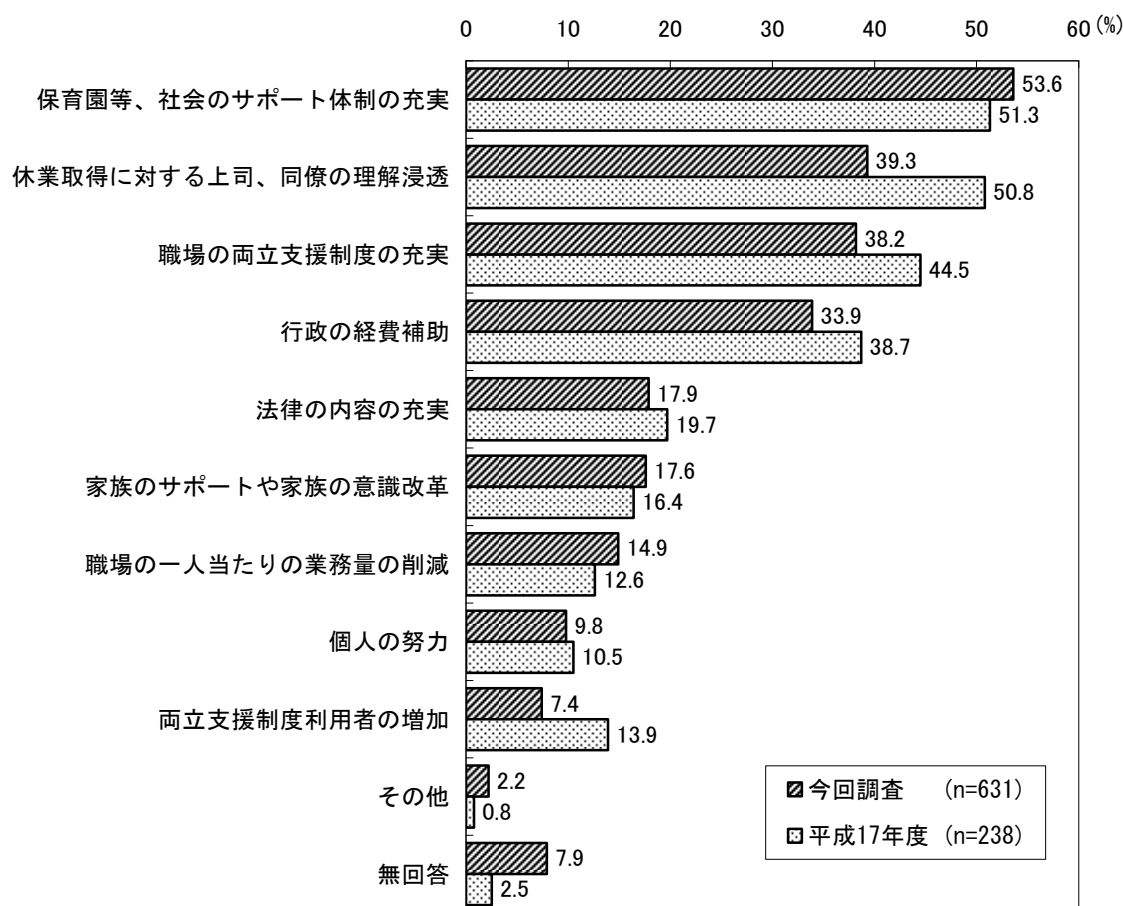
● 「保育園等、社会のサポート体制の充実」が5割強で最多

問20 従業員が、働きながら育児や介護を行うには、何が重要とお考えですか。該当するものを3つまで選び、番号に○をつけてください。

仕事と家庭の両立にあたり重要なこととしては、「保育園等、社会のサポート体制の充実」が53.6%で最も高く、以下「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」(39.3%)、「職場の両立支援制度の充実」(38.2%)、「行政の経費補助」(33.9%)の順で続いている。

前回調査と比較すると、「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」は、前回の50.8%から、今回39.3%へと減少しているほか、「職場の両立支援制度の充実」も、前回の44.5%から、今回38.2%へと低下している。

図76 両立にあたり重要なこと【全体／前回調査との比較】 ※複数回答



第4章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

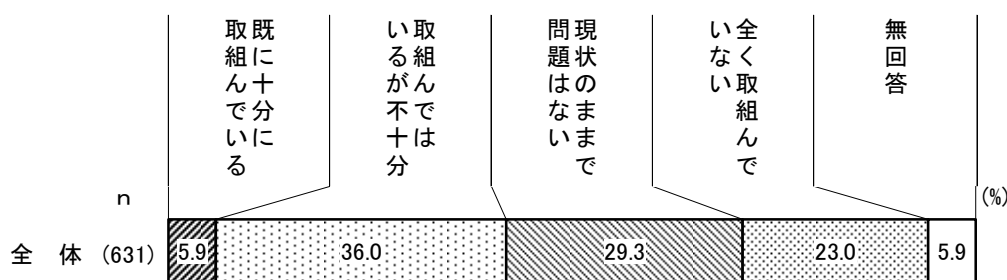
1. ワーク・ライフ・バランスへの取組

- 現状では、「取組んではいるが不十分」という事業所が3分の1、今後は「ある程度取組むべき」が4割強

問21 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組について、どのように認識していますか。現状及び今後の必要性について、貴事業所の考えに、最も近いものをそれぞれ1つずつ選び、番号に○をつけてください。

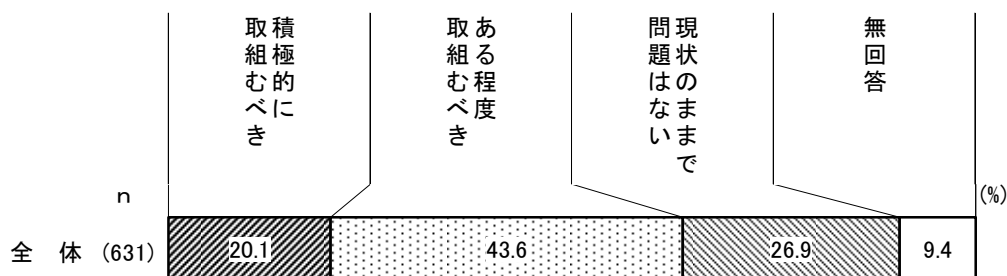
事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組の現状については、「既に十分に取組んでいる」は5.9%と少なく、「現状のままで問題はない」が29.3%である。一方、「取組んではいるが不十分」は36.0%を占めている。また、「全く取組んでいない」は23.0%となっている。

図77 ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状【全体】



今後の必要性については、「積極的に取組むべき」は20.1%、「ある程度取組むべき」は43.6%となっている。一方、「現状のままで問題はない」は26.9%である。

図78 ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性【全体】

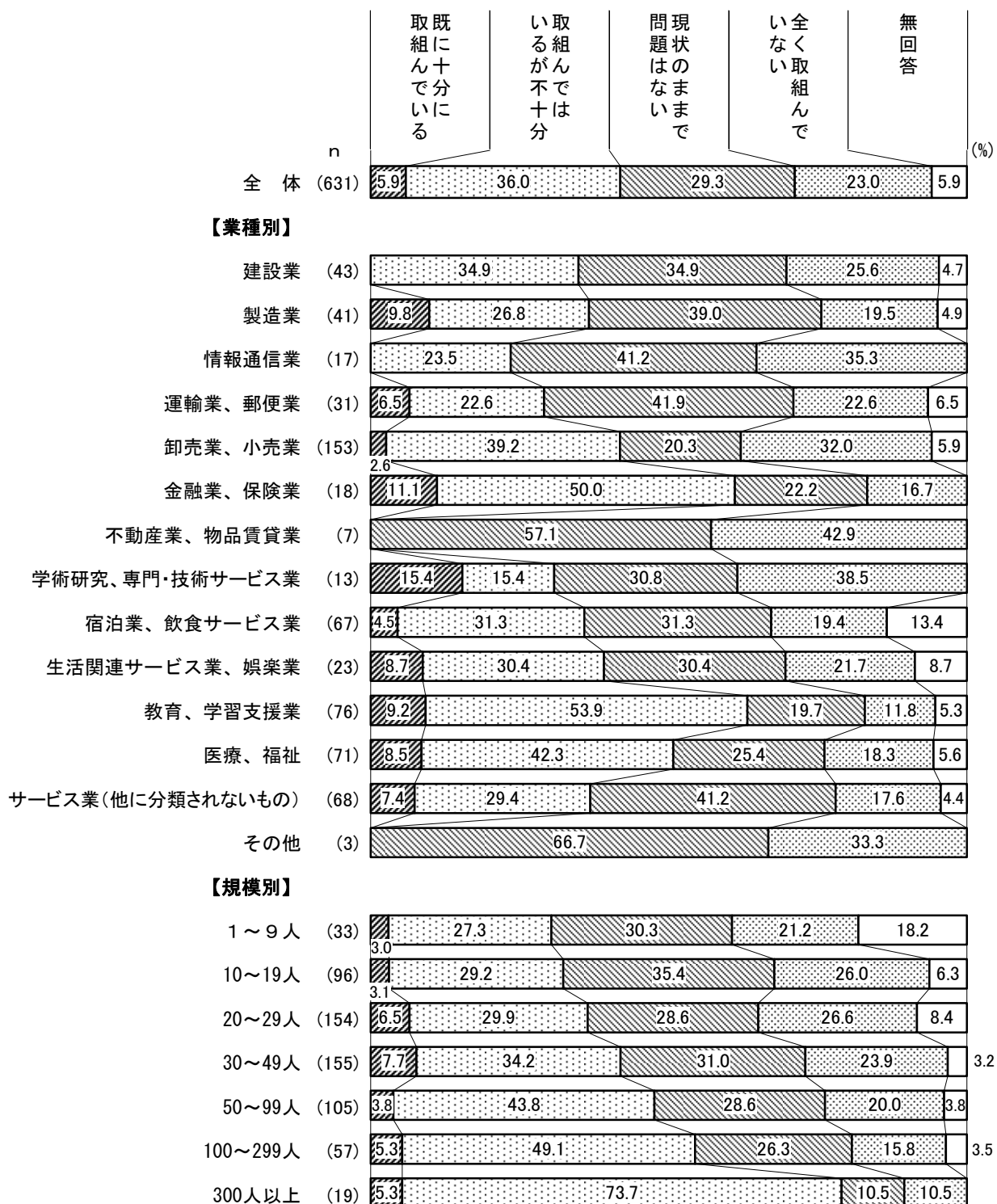


II. 調査結果

(1) ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状への評価

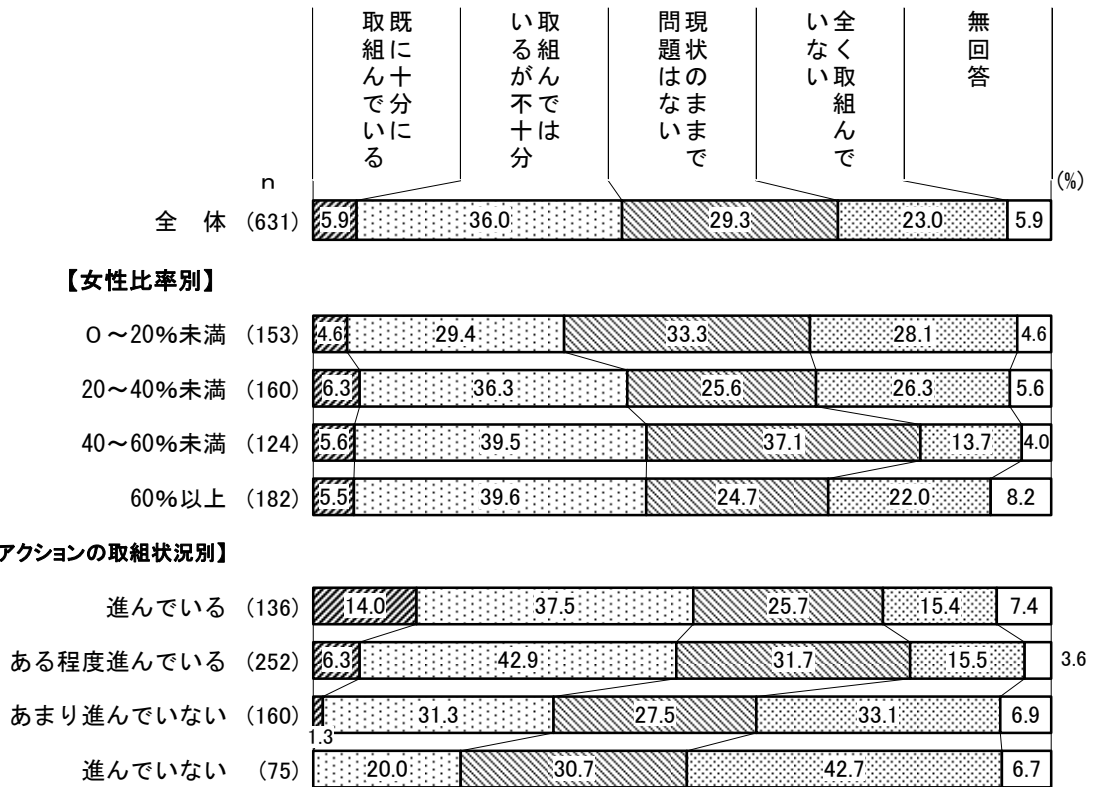
- 業種別で見ると、「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」では、「取組んではいるが不十分」が4割を超えて高くなっている。
- 規模別で見ると、規模が大きくなるにつれて、「取組んではいるが不十分」が増加し、300人以上では7割を超えている。

図79 ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状【業種別・規模別】



- 3) 女性比率別でみると、40%以上では、「取組んではいるが不十分」が4割近くと高くなっている。
 4) ポジティブ・アクションの取組状況別でみると、進んでいる、ある程度進んでいるという層では、「取組んではいるが不十分」が約4割で高くなっている。

図80 ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状【女性比率別・ポジティブ・アクションの取組状況別】

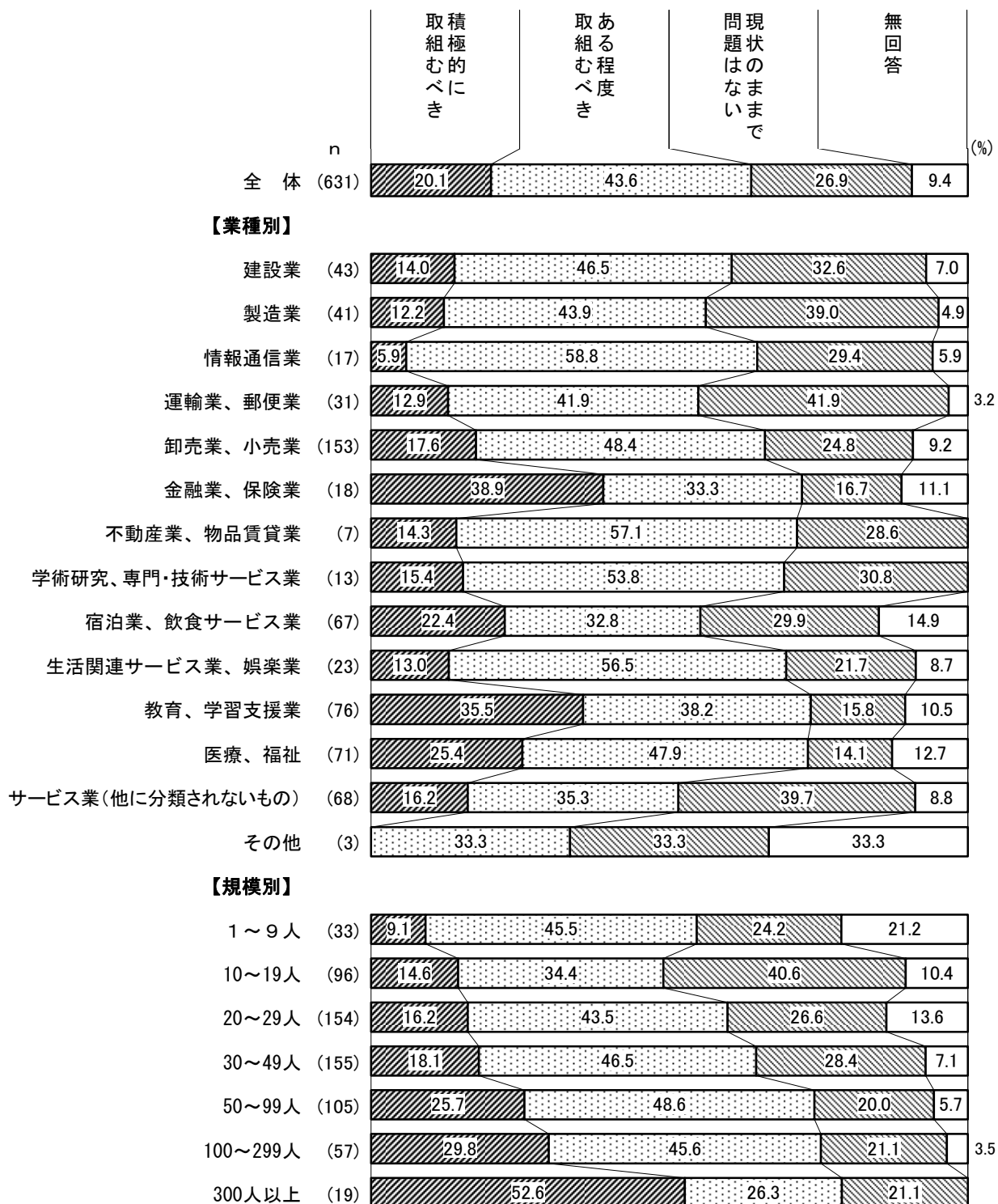


II. 調査結果

(2) ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性

- 業種別で見ると、「金融業、保険業」「教育、学習支援業」では、「積極的に取組むべき」が3割台半ばを超えて高くなっている。一方、「製造業」「運輸業、郵便業」「サービス業（他に分類されないもの）」では、「現状のままで問題はない」が4割前後を占めて高くなっている。
- 規模別で見ると、規模が大きくなるにつれて、「積極的に取組むべき」が増加し、300人以上では5割を超えている。

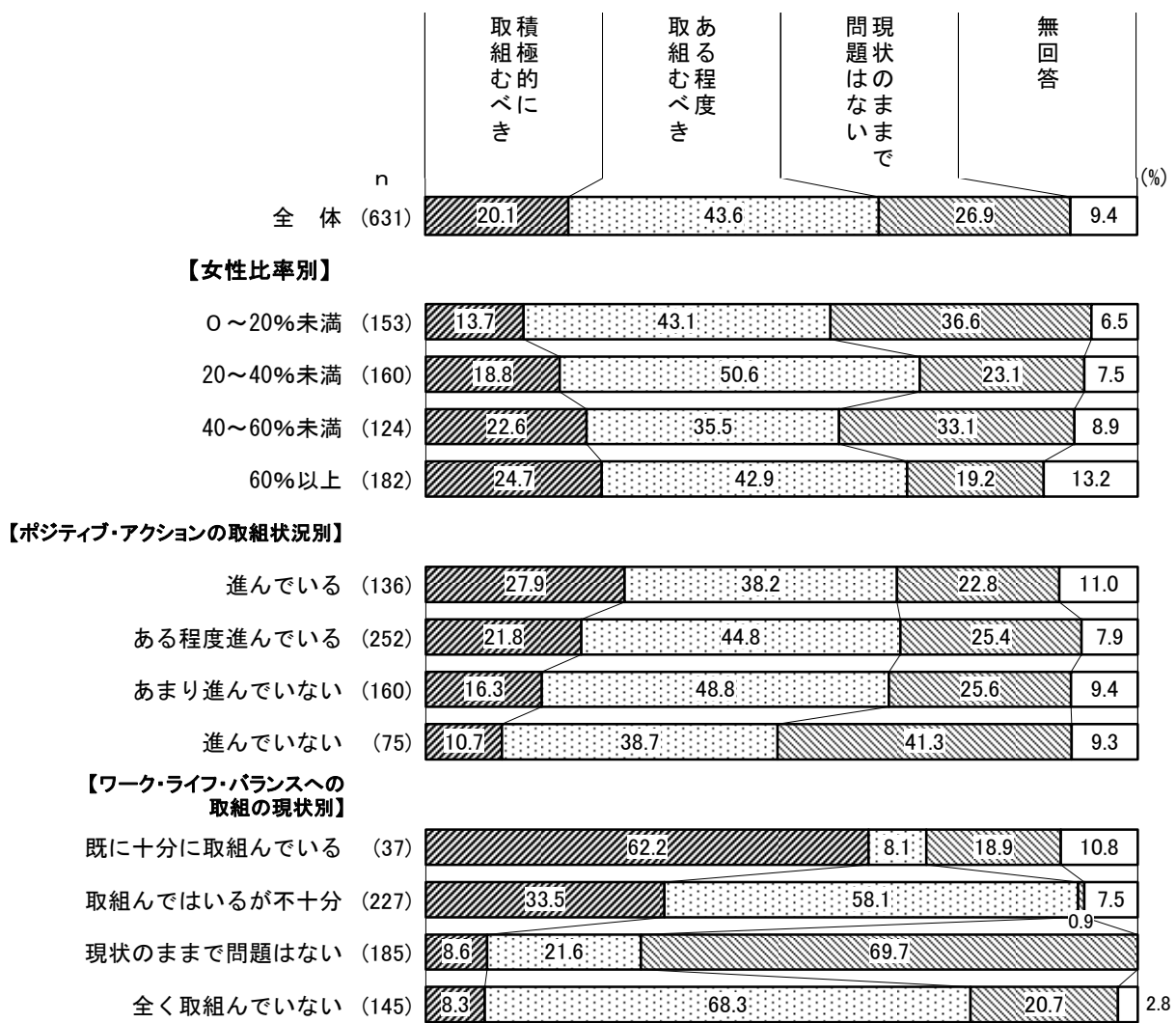
図81 ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性【業種別・規模別】



- 3) 女性比率別でみると、女性比率が高くなるにつれて、「積極的に取り組むべき」が微増する傾向がある。
- 4) ポジティブ・アクションの取組状況別でみると、進捗状況への評価の高い事業所ほど、「積極的に取り組むべき」も増加する傾向がある。
- 5) ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状別でみると、取組んではいるが不十分という層では、「ある程度取り組むべき」が6割近くを占めている。

図82 ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性

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



II. 調査結果

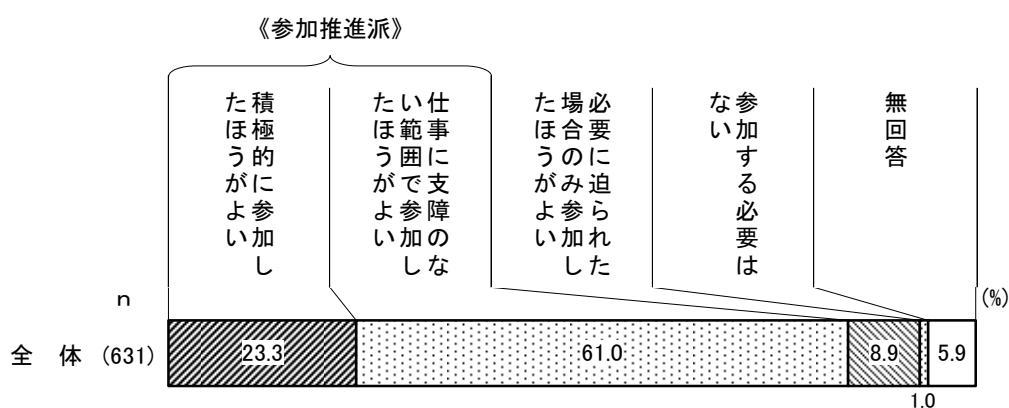
2. 男性従業員の育児参加

● 男性の育児への参加推進派が8割を超える

問22 男性従業員が育児に参加することについてどう考えていますか。貴事業所の考えに最も近いものを1つ選び、番号に○をつけてください。

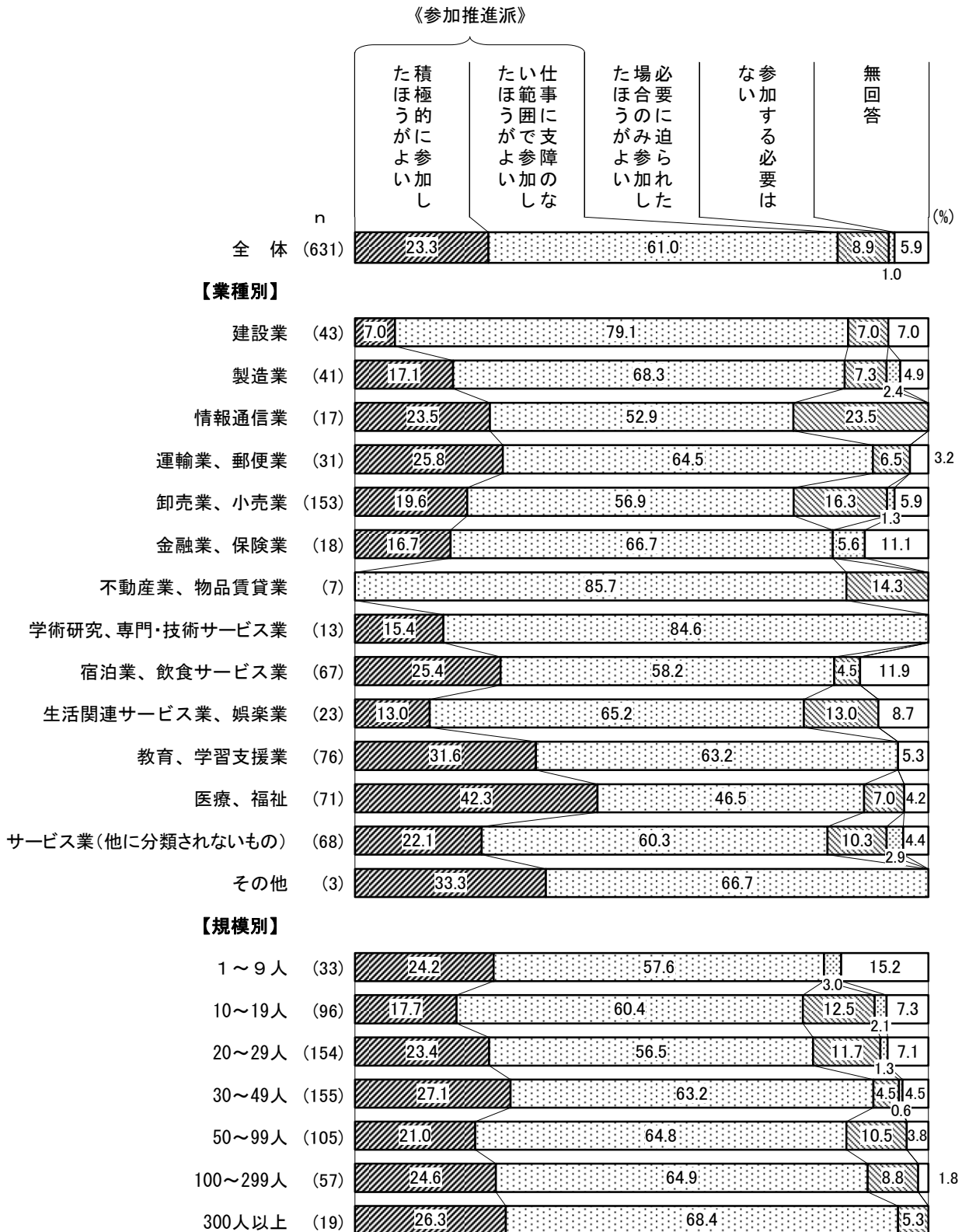
男性の育児参加については、「積極的に参加したほうがよい」は23.3%で、これに「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」の61.0%を合わせた《参加推進派》は84.3%を占めている。一方、「必要に迫られた場合のみ参加したほうがよい」は8.9%、「参加する必要はない」は1.0%である。

図83 男性従業員の育児参加【全体】



- 業種別でみると、全業種で、《参加推進派》が高くなっているが、その中でも、「医療、福祉」では、「積極的に参加したほうがよい」が4割を超えている。
- 規模別でみると、規模にかかわらず、《参加推進派》が高くなっている。

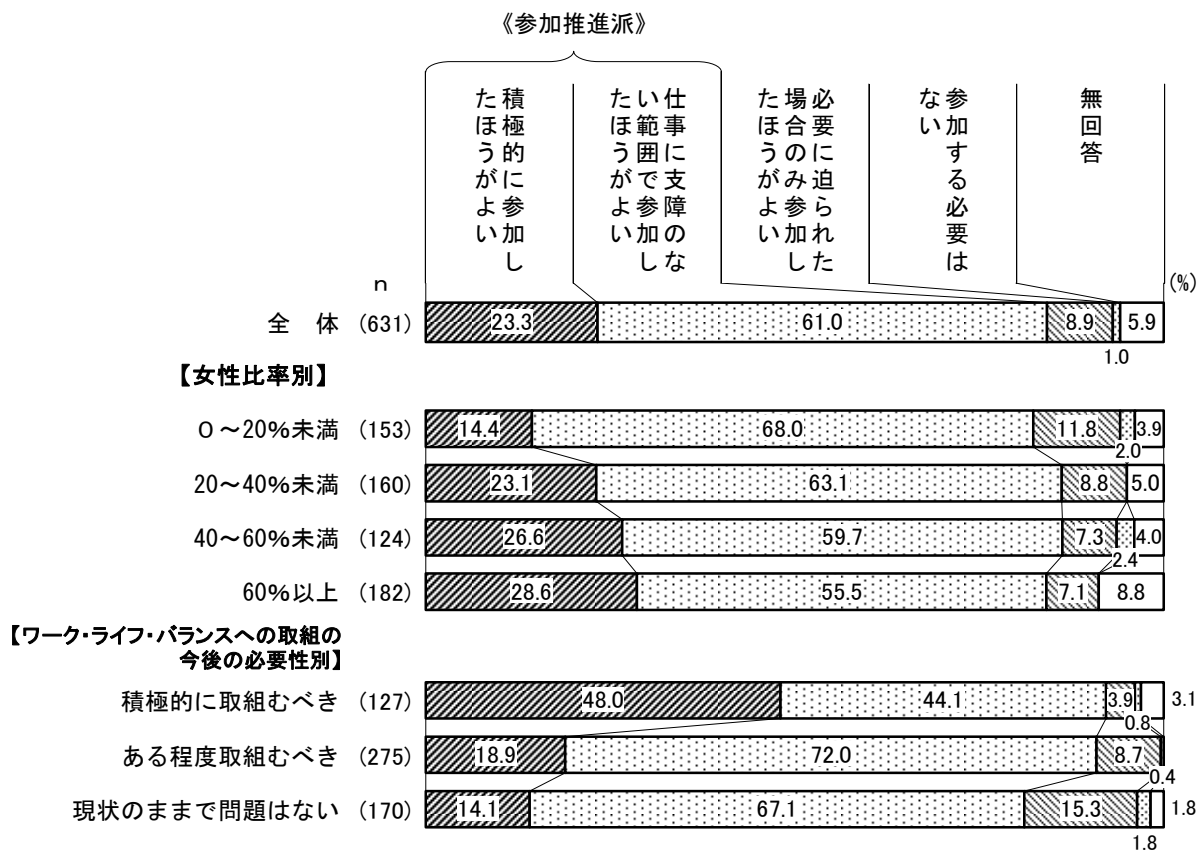
図84 男性従業員の育児参加【業種別・規模別】



II. 調査結果

- 3) 女性比率別でみると、女性比率にかかわらず、《参加推進派》が8割を超えている。
- 4) ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性別でみると、積極的に取組むべきであるという層では、男性も子育てに「積極的に参加したほうがよい」が5割近くを占めている。

図85 男性従業員の育児参加【女性比率別・ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性別】



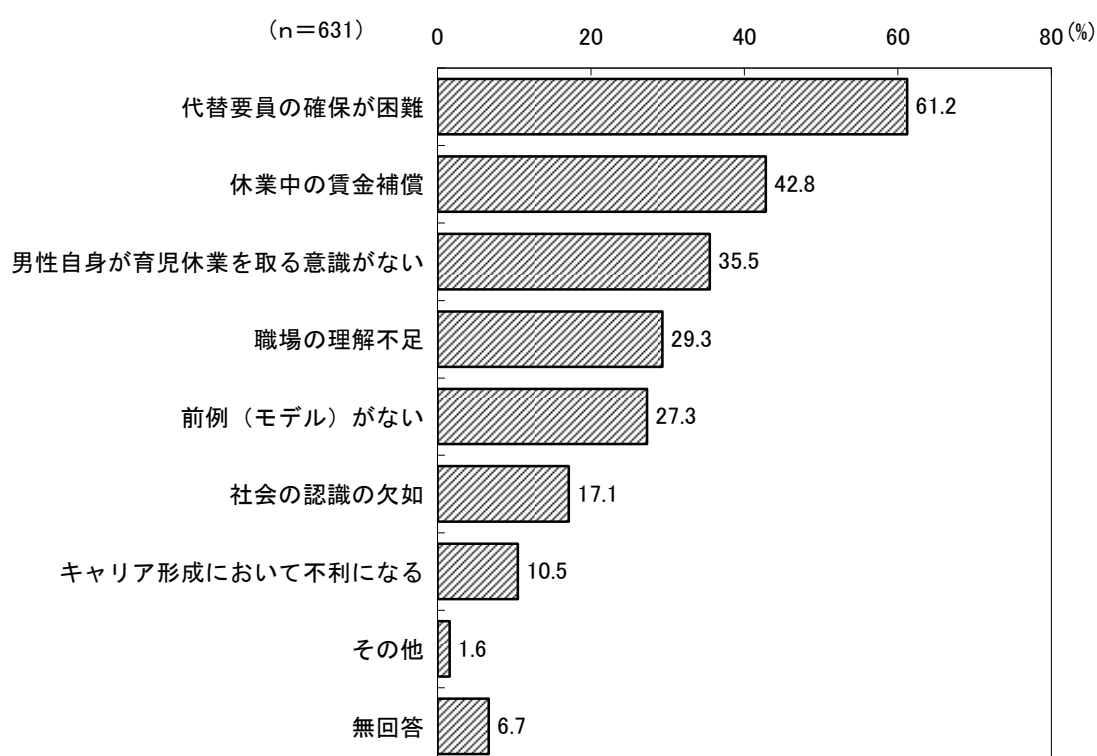
3. 男性従業員が育児に参加する上での課題

●「代替要員の確保が困難」が6割強で最多

問23 男性従業員が育児に参加するにあたっての課題は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

男性が育児参加する上での課題としては、「代替要員の確保が困難」が61.2%で最も高く、以下「休業中の賃金補償」(42.8%)、「男性自身が育児休業を取る意識がない」(35.5%)、「職場の理解不足」(29.3%)の順で続いている。

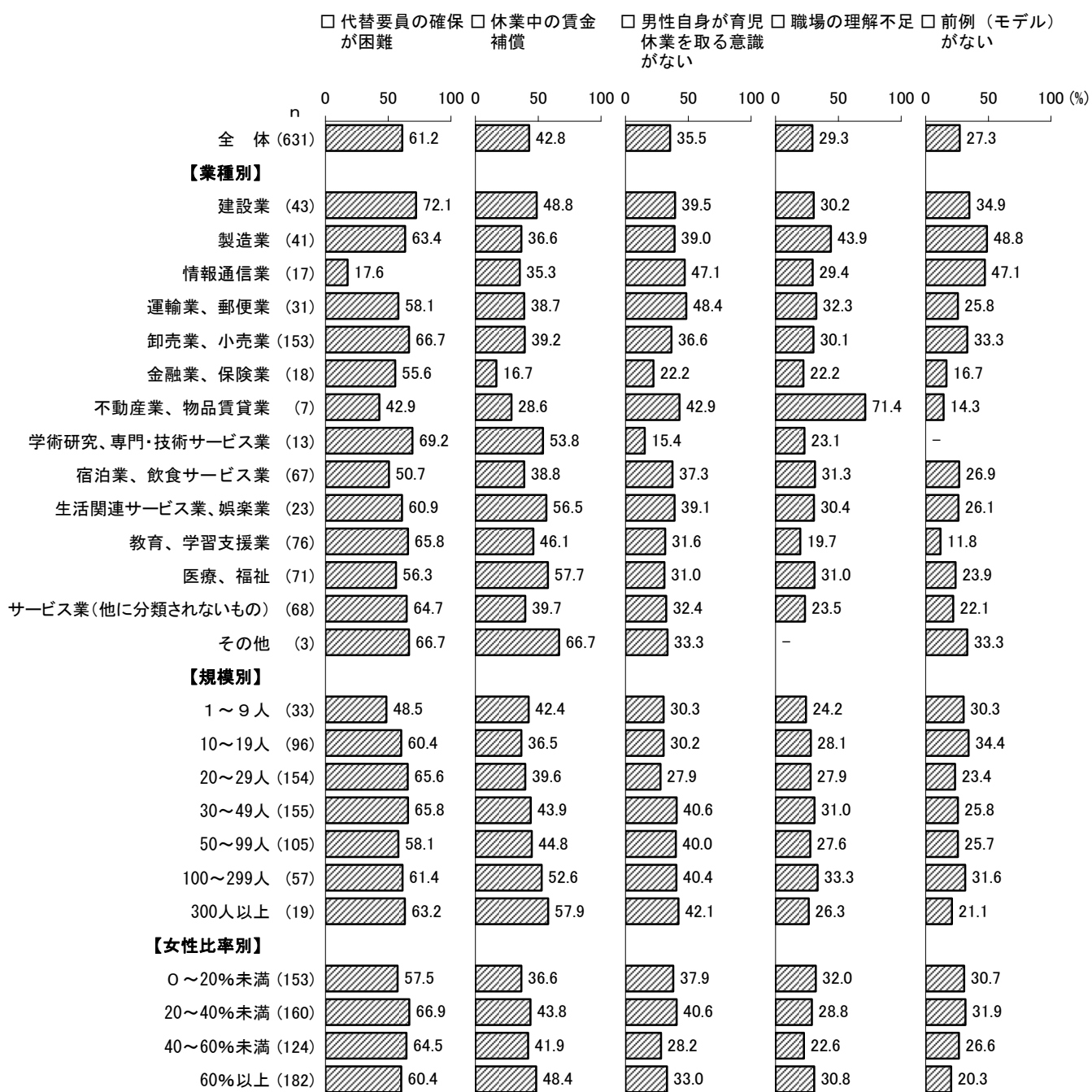
図86 男性従業員が育児に参加する上での課題【全体】



II. 調査結果

- 業種別で見ると、「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」を除くと、「代替要員の確保が困難」がいずれの業種でも最も高く、5割を超えている。しかしながら、「情報通信業」では、「代替要員の確保が困難」は僅かに17.6%にとどまっている。また、「建設業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」では、「休業中の賃金補償」が高くなっている。
- 規模別で見ると、規模にかかわらず、「代替要員の確保が困難」が最も高くなっている。また、100～299人、300人以上では、「休業中の賃金補償」が5割を超え、他の規模よりも高くなっている。さらに、30人以上では、「男性自身が育児休業を取る意識がない」が4割を超えている。
- 女性比率別で見ると、女性比率の高低にかかわらず、「代替要員の確保が困難」が高く、6割前後となっている。

図87 男性従業員が育児に参加する上での課題【業種別・規模別・女性比率別（上位5項目）】



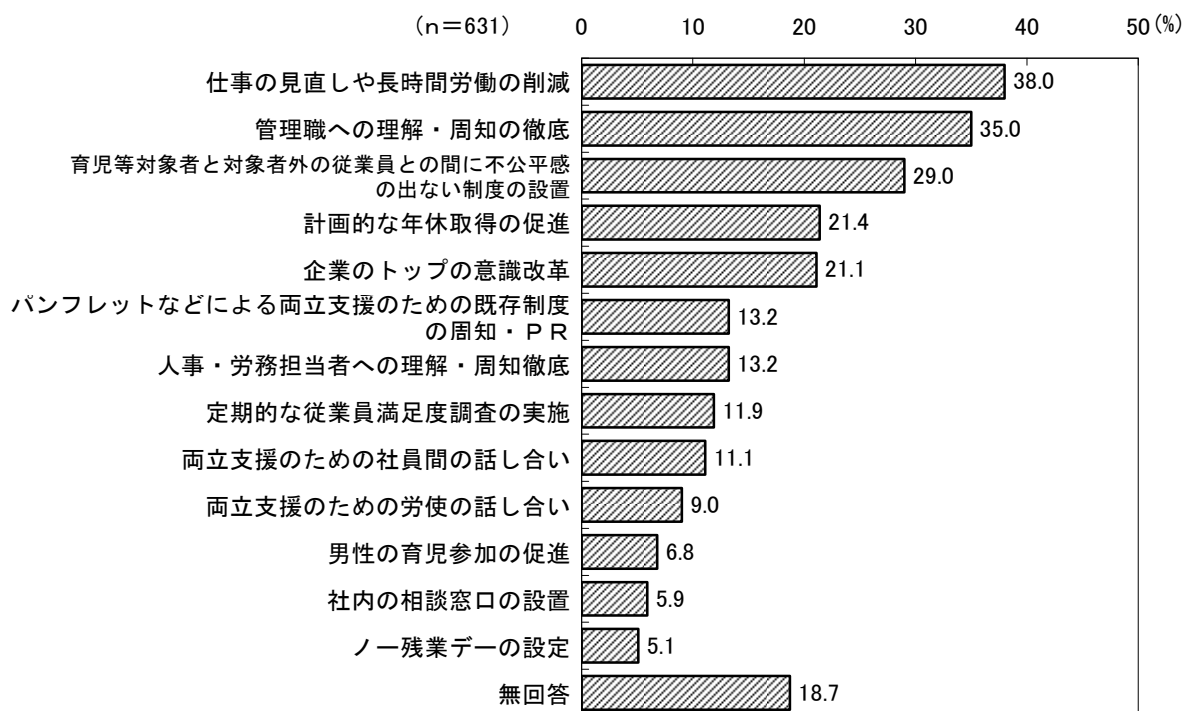
4. ワーク・ライフ・バランスへの具体的な取組について

●「仕事の見直しや長時間労働の削減」が重要度、現在実施している取組で最多

問24 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを充実させていくため、重要度が高いと考えるものを(1)の中から3つまで選び、番号に○をつけてください。また、現在行っているものを(2)の該当する番号全てに○をつけてください。さらに、今後新たに実施したいと考えているものを(3)の該当する番号全てに○をつけてください。

(1) ワーク・ライフ・バランスへの取組で重要度の高いものとしては、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が38.0%で最も高く、以下「管理職への理解・周知の徹底」(35.0%)、「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」(29.0%)、「計画的な年休取得の促進」(21.4%)の順で続いている。

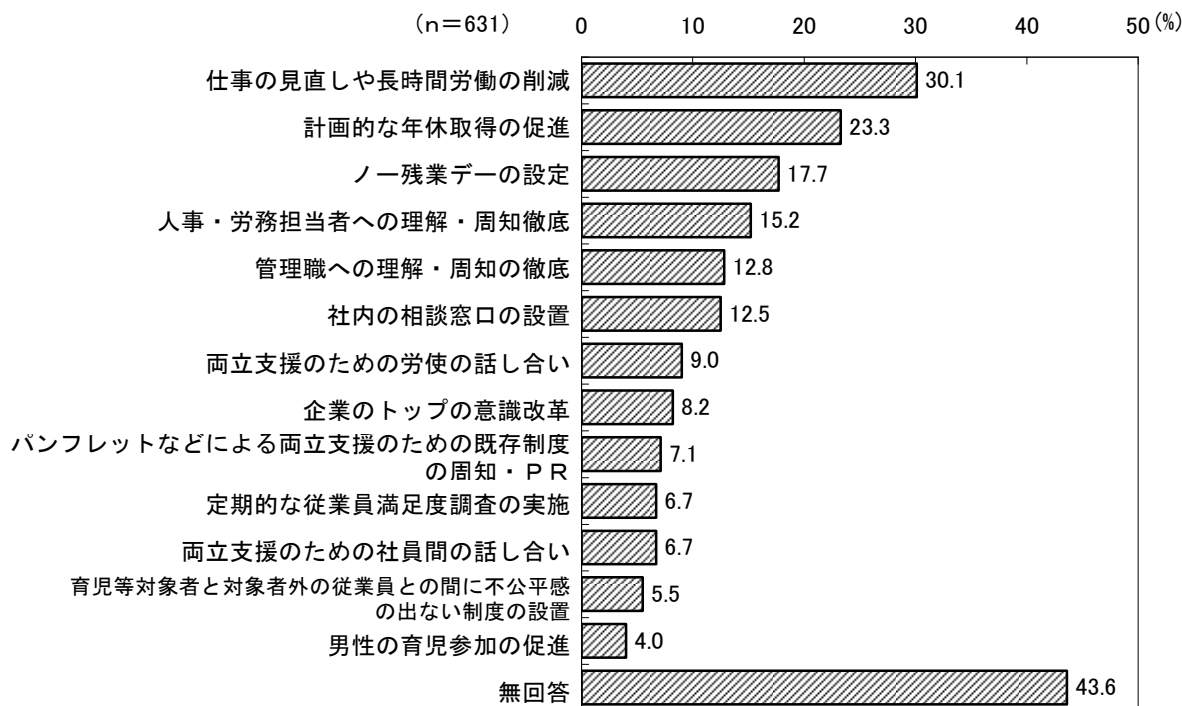
図88 ワーク・ライフ・バランスへの取組で重要度の高いもの【全体】 ※複数回答



II. 調査結果

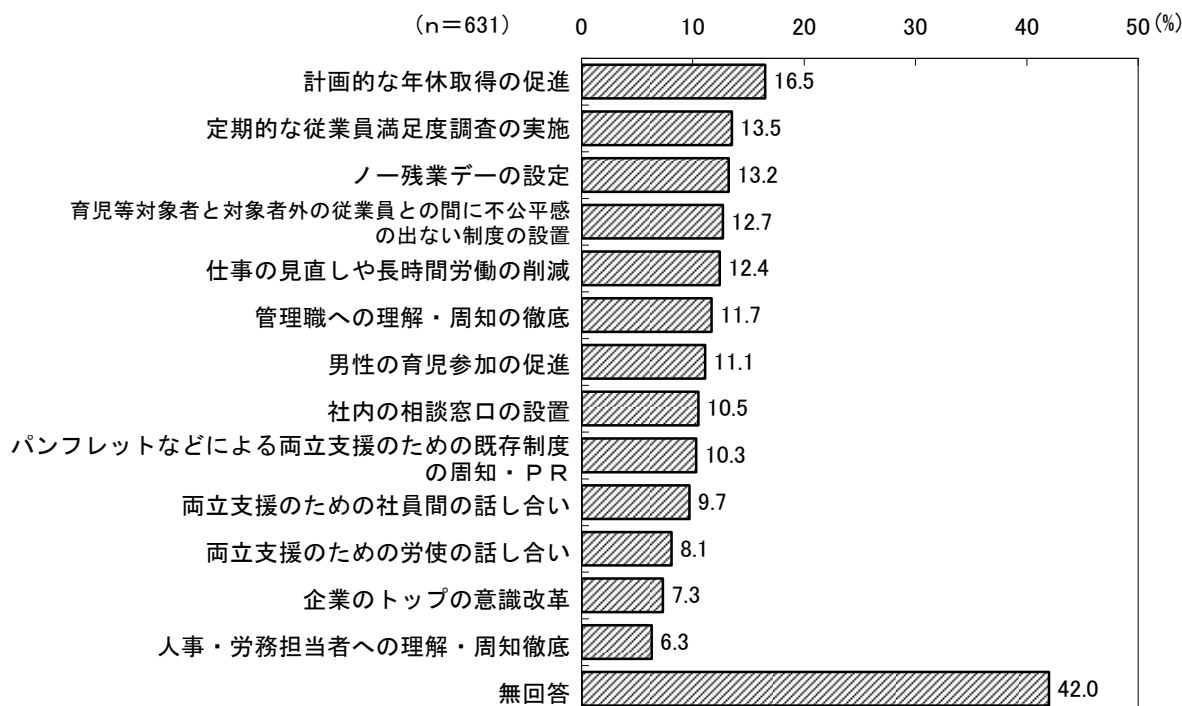
(2) ワーク・ライフ・バランスへの取組で、現在行っているものとしては、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が30.1%で最も高く、以下「計画的な年休取得の促進」(23.3%)、「ノー残業デーの設定」(17.7%)の順で続いている。

図89 ワーク・ライフ・バランスへの取組で現在行っているもの【全体】 ※複数回答



(3) ワーク・ライフ・バランスへの取組で、今後新たに実施したいものは、各取組に分散しているが、その中では「計画的な年休取得の促進」(16.5%)、「定期的な従業員満足度調査の実施」(13.5%)、「ノー残業デーの設定」(13.2%)が、やや高くなっている。

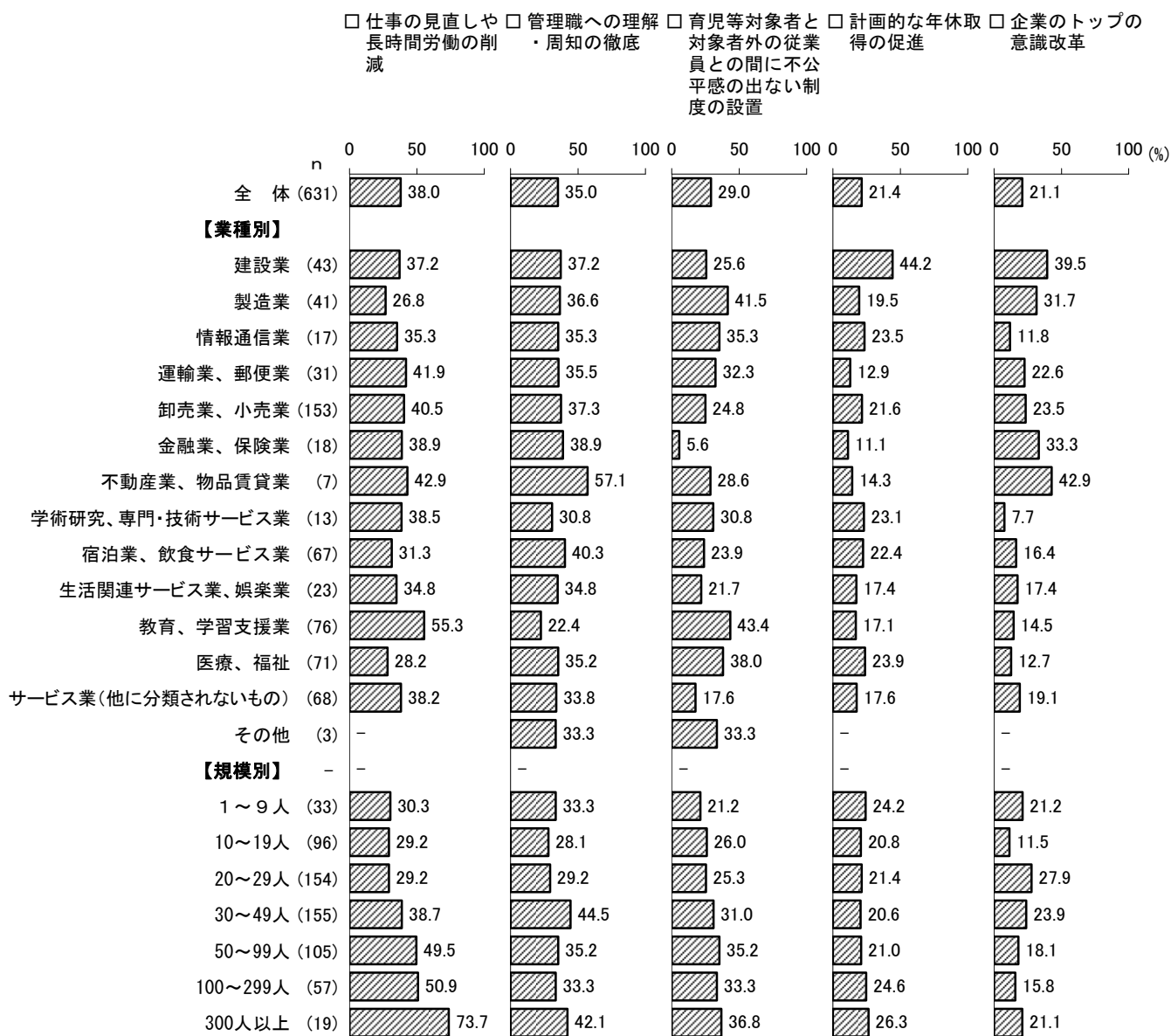
図90 ワーク・ライフ・バランスへの取組で今後実施したいもの【全体】 ※複数回答



(4) ワーク・ライフ・バランスへの取組で、重要度の高いもの

- 業種別でみると、「仕事の見直しや長時間労働の削減」については、「教育、学習支援業」で5割台半ばを占めているほか、「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」等でも4割前後となっている。また、「製造業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」では、「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4割前後と他の業種より高くなっている。
- 規模別でみると、規模が大きくなるにつれて、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が増加し、300人以上では7割を超えている。

図91 ワーク・ライフ・バランスへの取組で重要度の高いもの【業種別・規模別】

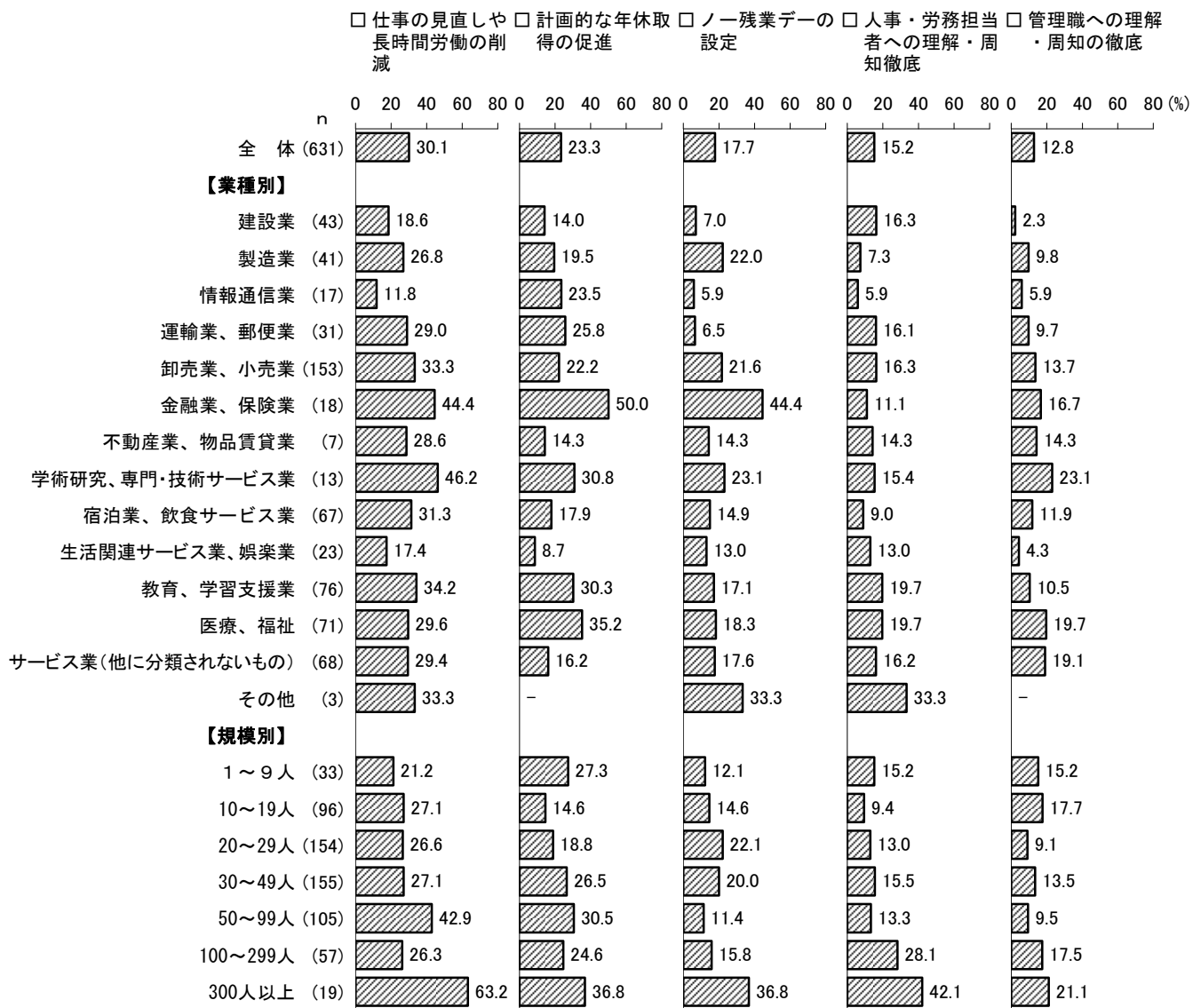


II. 調査結果

(5) ワーク・ライフ・バランスへの取組で、現在行っているもの

- 1) 業種別でみると、「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」では、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が4割台半ばを占めて、他の業種より高くなっている。また、「金融業、保険業」「医療、福祉」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」では、「計画的な年休取得の促進」が高くなっており、特に「金融業、保険業」では5割を占めている。
- 2) 規模別でみると、300人以上では、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が6割を超えている。

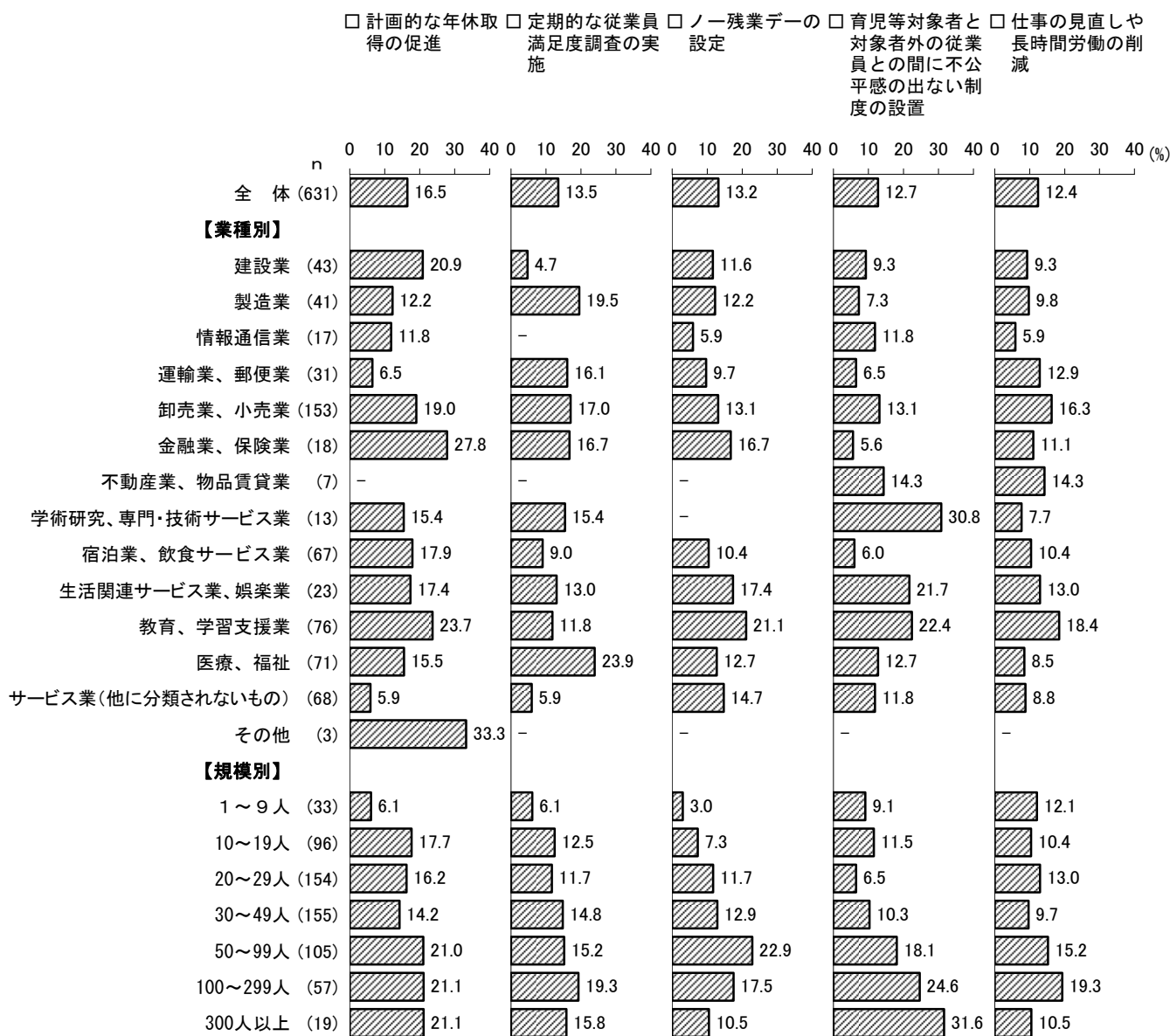
図92 ワーク・ライフ・バランスへの取組で現在行っているもの【業種別・規模別】



(6) 今後新たに実施したいもの

- 1) 業種別でみると、「建設業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」では、「計画的な年休取得の促進」が2割を超えてやや高くなっている。また、「医療、福祉」では、「定期的な従業員満足度調査の実施」が2割を超え、やや高くなっている。
- 2) 規模別でみると、300人以上では、「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3割を超え、100～299人でも2割台半ばと、他の規模より高くなっている。

図93 ワーク・ライフ・バランスへの取組で今後実施したいもの【業種別・規模別】



II. 調査結果

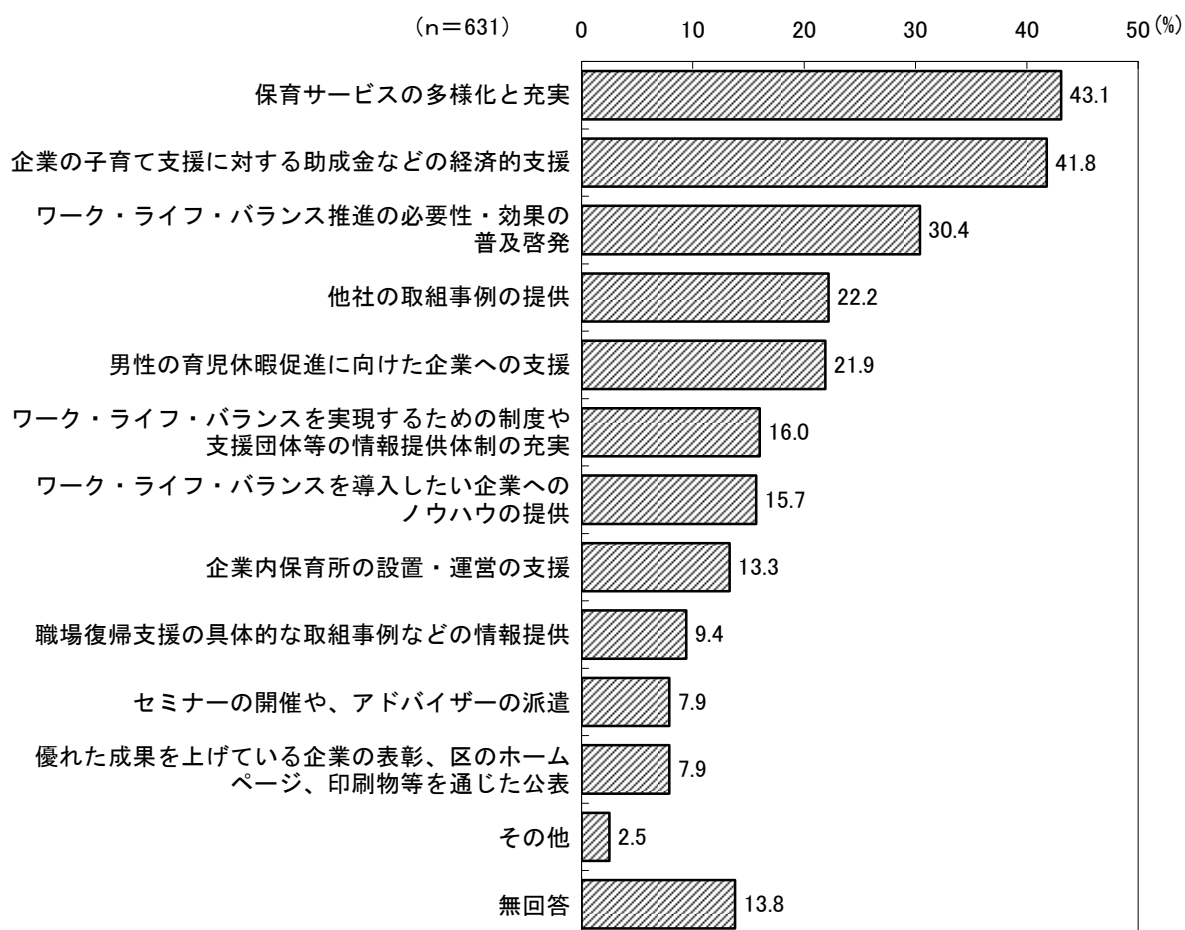
5. ワーク・ライフ・バランス向上のため行政に求める支援

●「保育サービスの多様化と充実」と「企業の子育て支援に対する助成金などの経済的支援」が、いずれも4割強

問25 ワーク・ライフ・バランスの向上を支援する政策として、行政機関に期待する支援策は何ですか。該当する番号全てに○をつけてください。

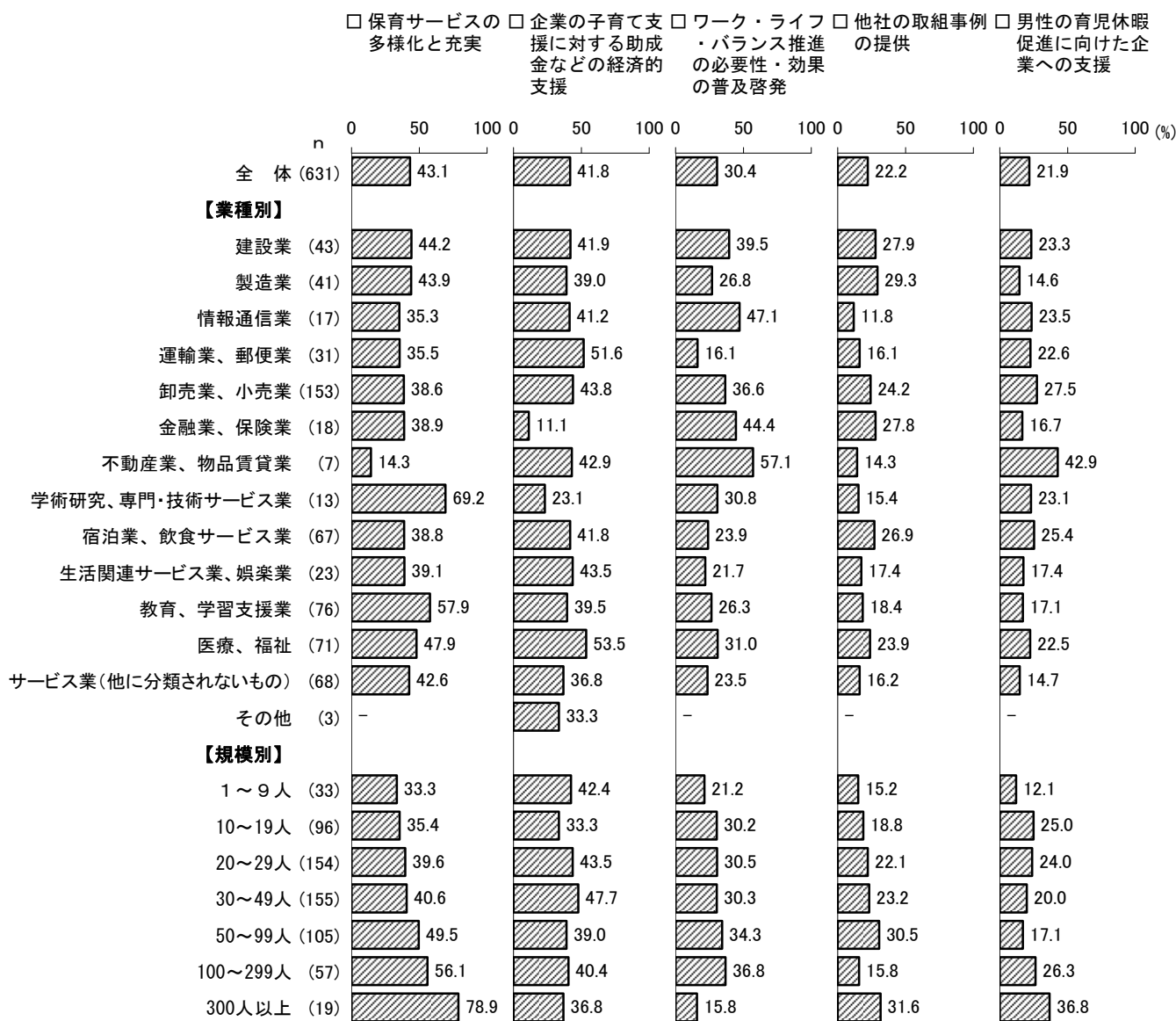
ワーク・ライフ・バランスの向上のため行政に求める支援としては、「保育サービスの多様化と充実」が43.1%で最も高く、以下「企業の子育て支援に対する助成金などの経済的支援」(41.8%)、「ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及啓発」(30.4%)、「他社の取組事例の提供」(22.2%)、「男性の育児休暇促進に向けた企業への支援」(21.9%)の順で続いている。

図94 ワーク・ライフ・バランス向上のため行政に求める支援【全体】 ※複数回答



- 業種別で見ると、「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」では、「保育サービスの多様化と充実」が約6割から7割と高くなっている。また、「運輸業、郵便業」「医療、福祉」では、「企業の子育て支援に対する助成金などの経済的支援」が5割を超え、他の業種より高くなっている。
- 規模別で見ると、規模が大きくなるにつれて、「保育サービスの多様化と充実」が増加し、300人以上では8割近くを占めている。

図95 ワーク・ライフ・バランス向上のため行政に求める支援【業種別・規模別（上位5項目）】



第5章 自由意見

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

企業における男女共同参画や女性の活躍に対する取組等に関して、日頃感じていることや世田谷区に対する要望などを回答してもらった。(なお、回答に関しては一部文字の訂正や省略等を行っている)

1. 取組推進に向けての意見

- 「短時間有休」等従来役所等の公務員の間で行なわれていた事を正当化する為に、民間企業に規制を強化しているようにも思われる。税金で運営される国及び自治体とは異なり、競争社会で生き残りをはかる民間企業にとっては、死活問題である事を十分に認識していただきたい。国際競争力の低下を招来する恐れがある。(教育、学習支援業)
- 学校を企業の一つとみなすにはあまりに違いがあります。従業員だけの立場でよいようにすれば被教育者にはマイナス面がでて来ます。教育の場は国にとっても社会にとっても重要な事です。学校は独自のものですから混同の無いようくれぐれもお願いします。(教育、学習支援業)
- 企業における男女共同参画、女性活躍への取組をして行く事は大切であると思いますが、景気を良くする事、社会全体にお金が常に動くという事が企業における男女共同参画、女性活躍への取組を最も早く推進、改善できる方法だと感じます。行政へは景気回復対策を考えてほしいものです。(宿泊業、飲食サービス業)
- 企業規模、業種により共同参画は異なる。一律にこうあるべきは無理である。父親も子育て、介護地域への参加は大事ではあるが、従業員に与えたら会社が成り立たない。会社が無くなる。(卸売業、小売業)
- 育児介護、ワーク・ライフ・バランスいずれも難しい問題です。理屈では分かっていますが、中小零細企業にとって企業として生きるか死ぬかの中でどこまで取組む事が可能でしょうか。答えのない問題が含まれます。(卸売業、小売業)
- 職種にもよると思うが、男女共同参画は近年だいぶ進んでいると思う。今後更に推進させて行くには、やはりバランスが最も重要だと思う。どちらかに片寄った意見では無く、お互いが妥協できる条件で運営できる環境が整備される様お願いします。(宿泊業、飲食サービス業)

2. 取組んでみて困難であった、またはうまくいかなかった事例

- 女性店員を採用したいのですが、採用条件を「女性」と表記できない為、男性ばかり応募して来ます。結果として男性が増えます。(卸売業、小売業)
- 保育所と言う事業柄、男女にかかわらず仕事と家庭の両立、育児支援は大切と考えている。またそれを実際に担う仕事でもあるが、働く側の仕事場としてとらえると、育休、介護休、時短等の代替職員が見つからない為、他の職員の負担になったり派遣を使うことで人件費がかかりすぎたり等厳しい現状である。推進するだけでなく、こちらが実践しやすいような対策を同時に行なってもらいたい。(医療、福祉)

3. 取組みたいが、体制が整わない事例

- デフレ、円高等による景気の悪化により収益確保が困難になっています。企業に一定の余力が無い限りヒューマンな制度や仕組みの導入は推進しにくいのが現状です。(サービス業 他に分類されないもの)
- 経営者に向けたセミナー等、定期的な訪問調査等があると労働者側も現状が改善される方向にあると思います。現状では全くの意見が通らない為、全く向上は見込めないと思います。(生活関連サービス業、娯楽業)
- 中小企業につき人材不足の為、取組を行う余裕がない。経営者の女性に対する意識が低い。(不動産業、物品賃貸業)
- 厳しい企業経営の中で進めることですから社会一般の意識が変わって行く事が大切。週休二日制も次第に進んだし、夏のクールビズも一般化し、協力しやすくなった。必要性は充分認識しているが、販売競争上中々踏み切れない。(建設業)
- 努力義務規程では、中々前に進まない。職場環境を変える必要性を強く感じますが、例えば化粧室を良くするにしても経費がかかり前に進まない(サービス業 他に分類されないもの)

4. 今後の見通し

- 我が社は育児休業・介護休暇などをとる年齢の人が居ない為、殆どが独身(子供を産む人が居ない)現実的な質問ではありませんでした。そういう現実になった時は本人の話をよく聞き休暇の取り易い職場にしたいと考えております。(製造業)
- 育児、介護を申し出る職員は今現在いないのですが、今後は徐々に増えて行くような感じです。そこで、手続き等セミナー講習会を開催し仕事に復帰できるような制度を構築し安心して休んでその後仕事をしてもらおうようにして行きたい。(教育、学習支援業)
- 育児短時間制度の拡充(小学校3年迄を義務化等)や学童保育の時間延長、保育園の増加等、社会全体として充実しなければ会社の努力だけでは難しいと思います。男女が共に仕事、家庭にバランスよく重点をおけるよう若い世代の残業軽減等も必要であると思います。(サービス業 他に分類されないもの)
- 当社は問題は無いが、法令で色々いじくと出産しそうな人や、高齢の両親を抱えた人の採用時差別が起こりそうで心配ですね。(サービス業 他に分類されないもの)
- 個人的には理解する事であるが、現状下における厳しさを考えた場合、企業(経営)としては、現実的に難しい。法律がややもすると企業を苦しめる場合もある(卸売業、小売業)
- 中小企業においては、労働者が長期休業する事や残業が出来ない等は会社全体の経済状態を下げます。助成金等や就労条件の緩和力必要(卸売業、小売業)
- 言葉は理解できるが、根本的には理解できていない。もっとPRが必要と考える(サービス業 他に分類されないもの)
- 一般的に男性の収入がメインである家庭では、男性の育児休業は経済的に難しい(宿泊業、飲食サービス業)

5. 女性に対する要望

- 当院では、女性の活躍を期待したいですが出産後の勤務者でそのような意欲のある方がいません。労働内容種類による温度差を感じます。(サービス業 他に分類されないもの)
- 女性が活躍されること事は大いに結構なことです。企業あつての自分、社員あつての企業と言う持ちつ持たれつを関係を充分理解する必要があるように思います。制度ばかりが先走りするのでは無く、責任を持つという意識を植え付ける事にご助力いただければ幸いです。(教育、学習支援業)

II. 調査結果

6. 行政に対する要望

- 出産、育児支援のように介護関連の給付金をもう少し手厚くして頂きたいです。(卸売業、小売業)
- 安心して子供を預ける事が出来る認可保育園の充実。産休/育休代替職員確保が難しいので情報提供があると有難い。(医療、福祉)
- 働く女性の福利厚生を整えて頂けたらと思います。(教育、学習支援業)
- 行政に期待する事は、保育施設、介護施設の拡充、充実に尽きる。中小企業には自社で施設を設ける事は出来ない。育児休業から復職時の最大の不安は「保育園に入れなかったらどうしよう」が圧倒的に多い。第二子以降をもつためにも要不可欠(サービス業 他に分類されないもの)
- 税金を下げればもう少し対応出来る。(卸売業、小売業)
- 待機児童をなくすための保育所の設置に対して真剣な施策を立てること。企業の活力を利用する事(企業内保育所への支援)(製造業)
- 世の中は「なるようにしかなりません」し「なるようになっていきます」行政が強い意志を持って行う事を期待します。(サービス業 他に分類されないもの)
- パートタイマーの賃金の底上げ(卸売業、小売業)

7. その他

- 当校は音楽教育を行なっている為、男女の差では無く音楽的能力により指導者と成り得る。従って、男女の差は一切考えておりません事を御理解ください。(教育、学習支援業)
- 女性が男性がというよりも、有休等存在しない。休日出勤しても1日3,000円、少し早めに帰ると1,500円になってしまう。社会保険も無い等男女共に会社へ言えない状況になってしまっている。もっと雇われる側働いている人に優しい世の中になってほしい。(建設業)
- それぞれの質問に事業所として話し合いをした事が無かったのでお答えできませんでした。しかし、当事業所では創業以来中高年の女性がそれぞれの能力を発揮して生きがいを持って働いています。(卸売業、小売業)
- 働くという事にことさらに「男性」「女性」と区分けする事に激しく違和感を覚える。「女性」だけが不利な立場にあるという認識は誤りであるし、女性を支援するなら男性も支援すべきでは?「女性の地位向上」と聞くと戦後~60年代を思い起こされる。(情報通信業)

第6章 調査結果のまとめと今後の課題

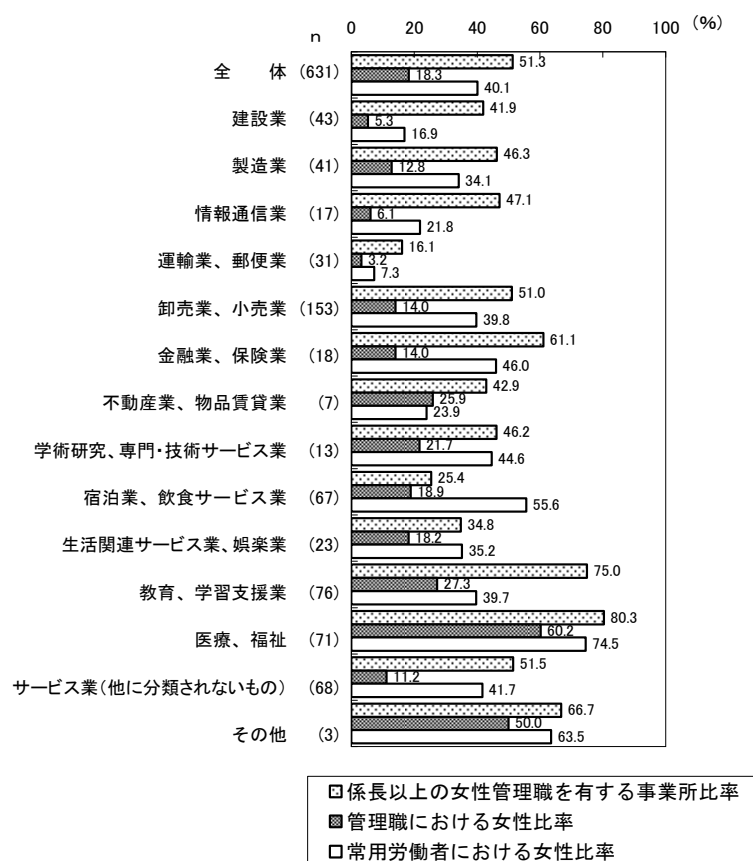
1. 調査結果のまとめ

(1) 女性の雇用・能力活用の状況について

■ 女性管理職 → 女性管理職の割合は、全体の約2割程度

- ・事業所に女性管理職のいるところは、51.3%であるが、管理職の総数に対する女性の割合は、前回12.6%から18.3%となっている。
- ・「建設業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」では、女性管理職のいる事業所は少なく、管理職における女性比率も低くなっている。
- ・女性管理職のいない理由として、前回はトップであった「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらないから」が、前回の32.2%から、今回は23.8%へと減少しており、女性の能力を原因とする考え方は減少している。これに代わって、今回は、「女性従業員の少なさ」や「勤続年数の短さ」等の外的条件が上位を占めている。

図A 女性管理職の状況【業種別】



■ ポジティブ・アクション → ポジティブ・アクションの認知度は約4割進んでいるとの評価は約6割 進んでいない事業所では、女性が活躍しなくても現状で問題ないとの認識が約3割

- ・「ポジティブ・アクション」の《認知度》は42.6%と、前回の50.0%より低下し、「知らない」は前回の15.5%から、今回29.2%へと増加している。また、業種別でみると、「製造業」「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」で、規模別でみると、9人以下、20~29人の事業所で、認知度が低くなっている。
- ・「ポジティブ・アクション」について、《進んでいる》と評価している事業所は約6割である。特に、「医療、福祉」「教育、学習支援業」「学術研究、専門・技術サービス業」等で、《進んでいる》との評価が高くなっている。

II. 調査結果

- ・「ポジティブ・アクション」が《進んでいない》事業所では、「女性従業員が少ない又はいないから」（45.5%）に次いで「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」が約3割を占めている。
- ・「ポジティブ・アクション」について、《進んでいる》と評価している事業所では、取組の効果として、一部の業種を除くと「女性従業員の労働意欲が向上した」との回答が全体で約5割と高くなっており、女性の労働意欲を高める上で、一定の成果が挙げられたとの認識が示されている。また、「金融業、保険業」「運輸業、郵便業」等では、《組織の活性化》が進んだとの評価も5割を超えている。
- ・「ポジティブ・アクション」を進めていくうえでは、《女性の働きやすい職場環境》《女性従業員の勤続年数を延ばすこと》《男女均等な待遇の確保》等、多様な条件を整備していくことが求められている。また、業種によって、ポジティブ・アクションに企業が重点的に取組むべきと考えていることには差があり、業種の特性を十分に考慮した対応が期待される。

（2）育児・介護休業制度について

■ 改正育児・介護休業法の認知度 → 育児・介護休業法の改正についての認知度は8割を超える

- ・改正育児・介護休業法の認知度は、「改正されたことも、その内容も知っている」と「改正されたことは知っているが、内容は把握していない」を合わせると、認知度は8割を超えるが、規模が小さくなるほど認知度は低い。

■ 育児・介護休業制度 → 介護休業の規定なしは30.3% 育児休業取得率は、女性が81.7%、男性が2.9%

- ・育児休業の取得率は、女性は、今回81.7%（前回87.5%）とやや減少したが、その一方で、前は0%であった男性で、今回、取得率が2.9%となっており、僅かではあるが男性の育児休業取得者が出始めたことがわかる。
- ・介護休業の規定のない事業所は30.3%であり、前回調査のときとほとんど変わっておらず、介護休業の取得者は、事業者全体では、前回の2.5%から、今回3.3%へと微増しているが、育児休業に比べて取得率は低くなっており、依然として、育児支援に比べて遅れているのが現状である。

表A 育児休業取得率（平成21年4月1日～平成22年3月31日）【業種別×性別】

| | 女 性 | | | 男 性 | | |
|-------------------|-------------|---------------------|------------|-------------------------|---------------------|------------|
| | 出産者数 (人) | 育児休業 取得者数 (人) | 取得率 (%) | 配偶者が出 産した従業 員数(人) | 育児休業 取得者数 (人) | 取得率 (%) |
| 全 体 | 235 | 192 | 81.7 | 418 | 12 | 2.9 |
| 建設業 | 4 | 4 | 100.0 | 28 | 0 | 0.0 |
| 製造業 | 8 | 8 | 100.0 | 26 | 0 | 0.0 |
| 情報通信業 | 8 | 7 | 87.5 | 22 | 1 | 4.5 |
| 運輸業、郵便業 | 7 | 1 | 14.3 | 25 | 1 | 4.0 |
| 卸売業、小売業 | 33 | 30 | 90.9 | 67 | 0 | 0.0 |
| 金融業、保険業 | 10 | 10 | 100.0 | 20 | 0 | 0.0 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 3 | 3 | 100.0 | 14 | 0 | 0.0 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 2 | 2 | 100.0 | 1 | — | — |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 5 | 4 | 80.0 | 36 | 0 | 0.0 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 3 | 2 | 66.7 | 11 | 1 | 9.1 |
| 教育、学習支援業 | 62 | 51 | 82.3 | 77 | 1 | 1.3 |
| 医療、福祉 | 59 | 50 | 84.7 | 19 | 1 | 5.3 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 31 | 20 | 64.5 | 72 | 7 | 9.7 |

※「その他」は記入者がいないため、省略

- ・育児・介護休業取得後の復職に際して、「相談・面接」を実施している事業所は、育児休業取得者に対しては41.2%、介護休業取得者に対しては25.2%と、いずれも前回より上昇しており、徐々にではあるが支援体制が整ってきていることがわかる。

■ 看護休暇制度 → 看護休暇制度の規定ありの事業所が約5割

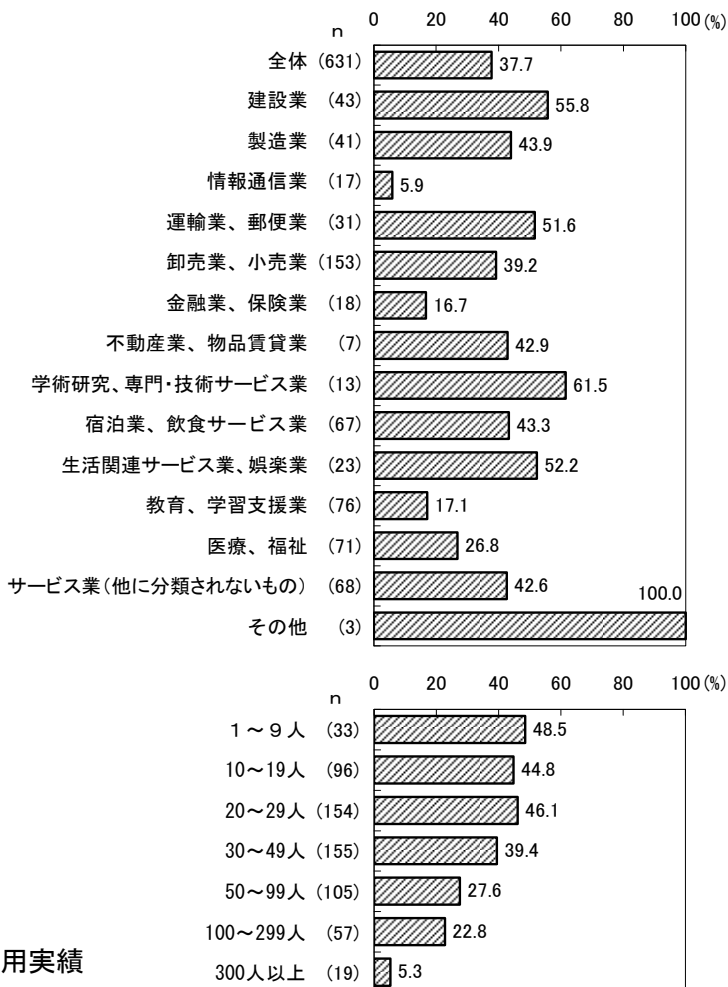
- ・看護休暇制度の規定のある事業所は、前回の31.5%から、今回48.0%へと大きく増加している。
- ・建設業等や規模の小さい事業所では、依然として規定のないところが多くなっている。
- ・実際に看護休業制度を利用しているのは、前回同様、女性が男性より高くなっているが、男性の利用率は、前回よりは増加している。

(3) 仕事と家庭の両立支援制度について

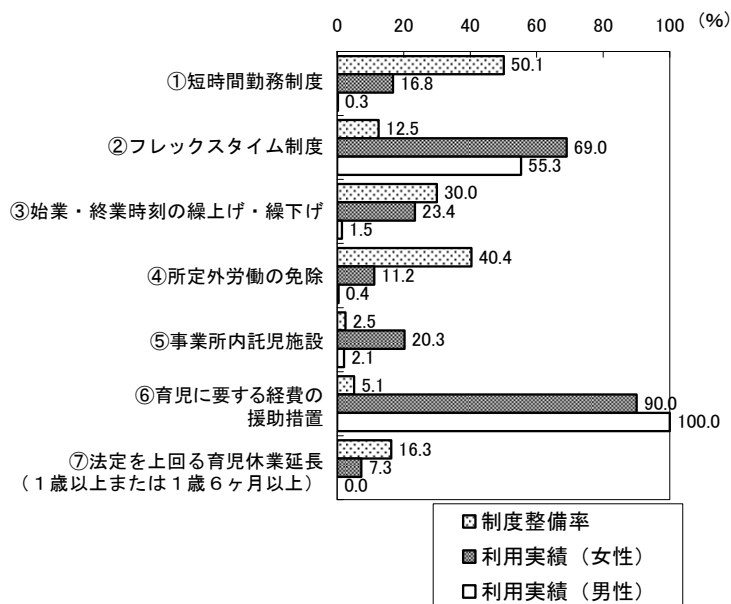
■ 育児支援 → 育児休業（1歳未満または1歳6ヶ月未満）以外の
育児支援制度は未整備が約4割

- ・「短時間勤務制度」の整備率が50.1%と最も高く、以下「所定外労働の免除」(40.4%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(30.0%)の順で続いている。
- ・前回調査と比較すると、「所定外労働の免除」は、前回の32.4%から、今回40.4%へと上昇している。
- ・1歳未満または1歳6ヶ月未満の育児休業制度を除く育児を支援する制度が未整備な事務所は、前回の44.5%から、今回37.7%へと減少しており、徐々にではあるが、整備が進んでいることがわかる。
- ・業種や規模によって、各制度の整備率が異なる傾向は、今回の調査でも現れており、「建設業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」や、規模の小さい事業所で未整備率が高くなっている。
- ・育児支援制度の利用実績は、男性は女性に比べて極めて低くなっている。

図B 育児を支援する制度が未整備の事業所比率
【業種別・規模別】



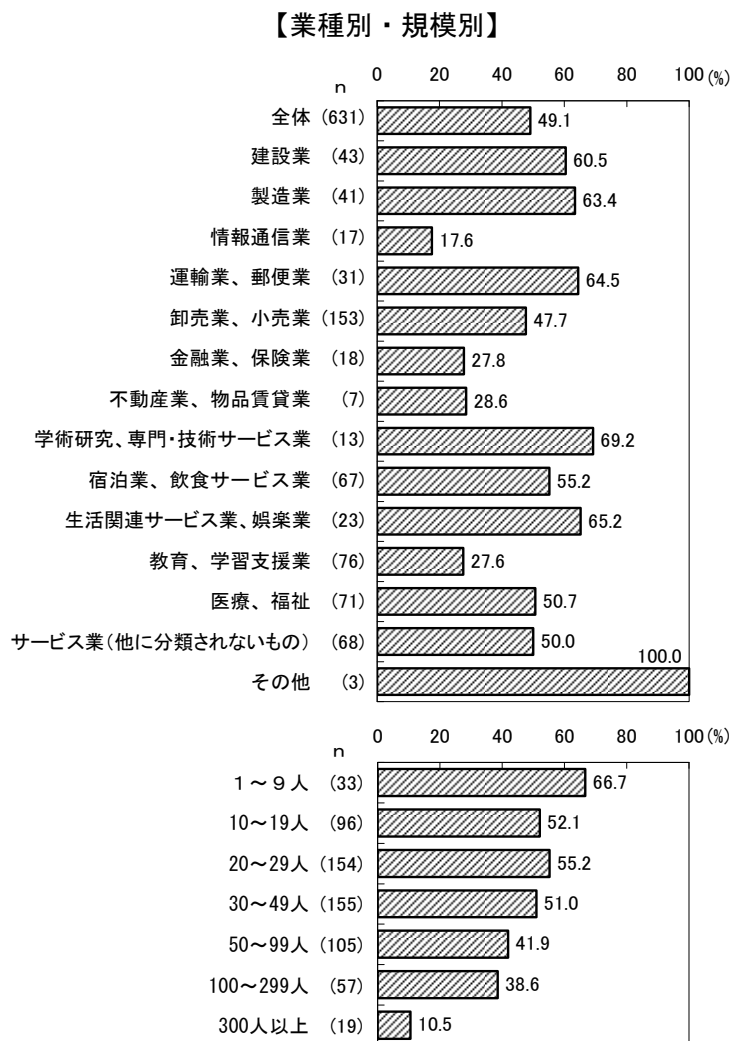
図C 育児を支援する各制度の整備率と利用実績



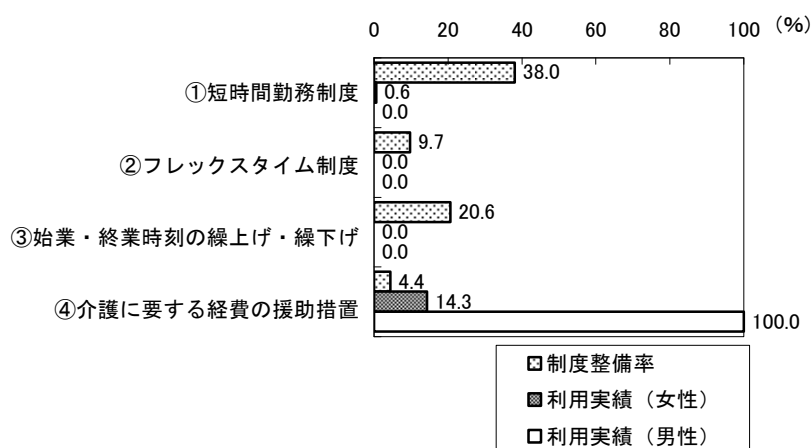
■ 介護支援 → 介護支援制度が未整備の事業所が約5割

- ・「短時間勤務制度」の整備率が38.0%で最も高く、以下「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(20.6%)、「フレックスタイム制度」(9.7%)の順で続いている。
- ・前回調査と比較しても、整備率に大きな変化はなく、育児支援に比べて整備の進んでいない状況は変わっていない。
- ・介護支援制度が未整備な事業所は、前回の56.3%から、今回49.1%へと減少したが、依然として約5割の事業所では未整備というのが現状である。
- ・介護支援制度の利用実績は、介護に要する経費の援助措置を除き男女ともほとんどないというのが現状である。

図D 介護を支援する制度が未整備の事業所比率



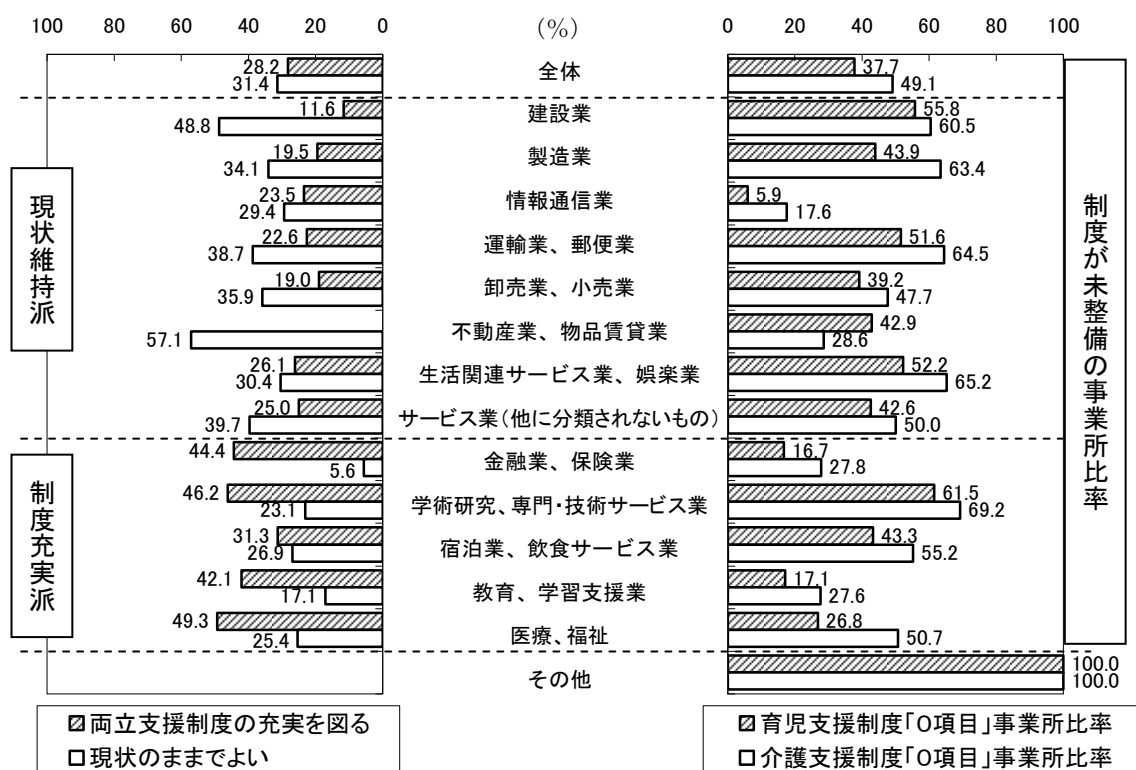
図E 介護を支援する各制度の整備率と利用実績



■ 仕事と家庭の両立についての雇用者の考え → 両立支援制度の充実と現状維持に、意見は二分

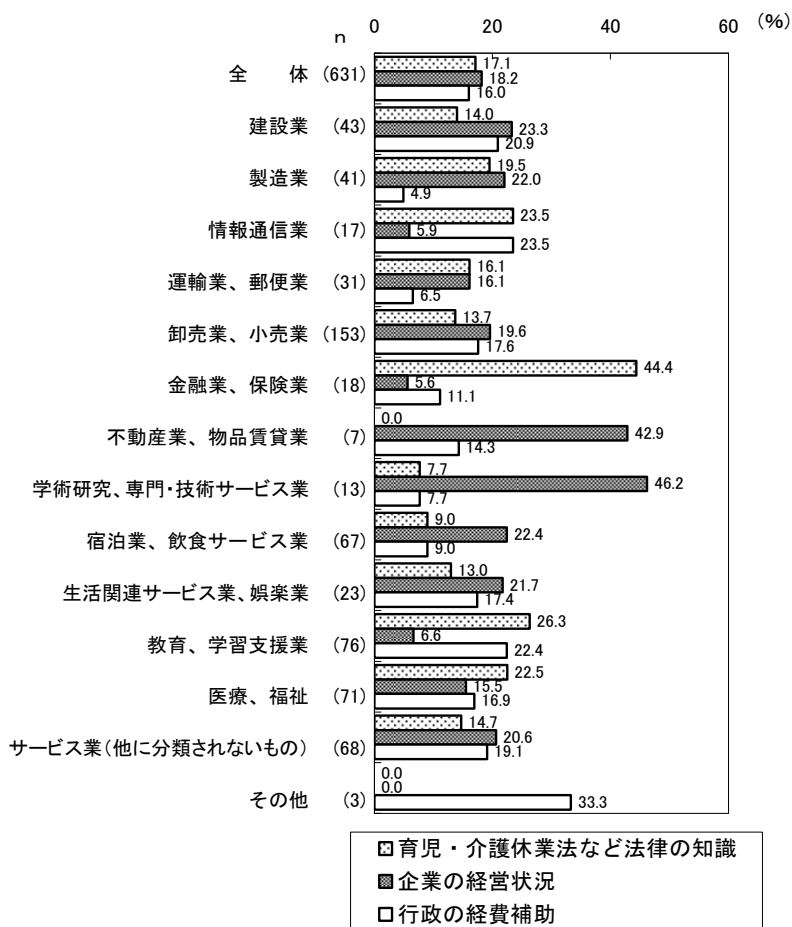
- ・両立支援制度について、〈両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする〉や〈相談窓口〉を設けるとい事業所は、前回より増加している。
- ・両立支援についての考え方は、今回も、前回同様、「充実派」と「現状維持派」に二分されている。また、依然、「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」等、整備率の高い業種ほど、充実派が多くなるという傾向もみられる。

図F 両立支援制度についての今後の考え方と現状の取組状況



- ・両立支援制度を設ける上で重要なこととしては、前回トップであった「企業トップの意識」が、前回の22.3%から、今回14.7%へと減少し、今回は「企業の経営状況」が18.2%で第1位となっているほか、「行政の経費補助」が第3位となっており、厳しい経済状況がうかがわれる結果となっている。
- ・「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」では、「企業の経営状況」が、また、「金融業、保険業」では、「育児・介護休業法など法律の知識」が高くなっている。
- ・仕事と家庭の両立にあたり重要なこととしては、「保育園等、社会のサポート体制の充実」が53.6%で最も高くなっており、社会・行政への支援を求める声は依然として高い。その一方、「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」「職場の両立支援制度の充実」といった事業所の制度や職場の意識についての要望は、今回調査では、前回に比べて減少しており、徐々にではあるが、仕事と家庭の両立に向けた職場環境の整備が進んできているものと思われる。

図G 両立支援制度を設ける上で重要なこと



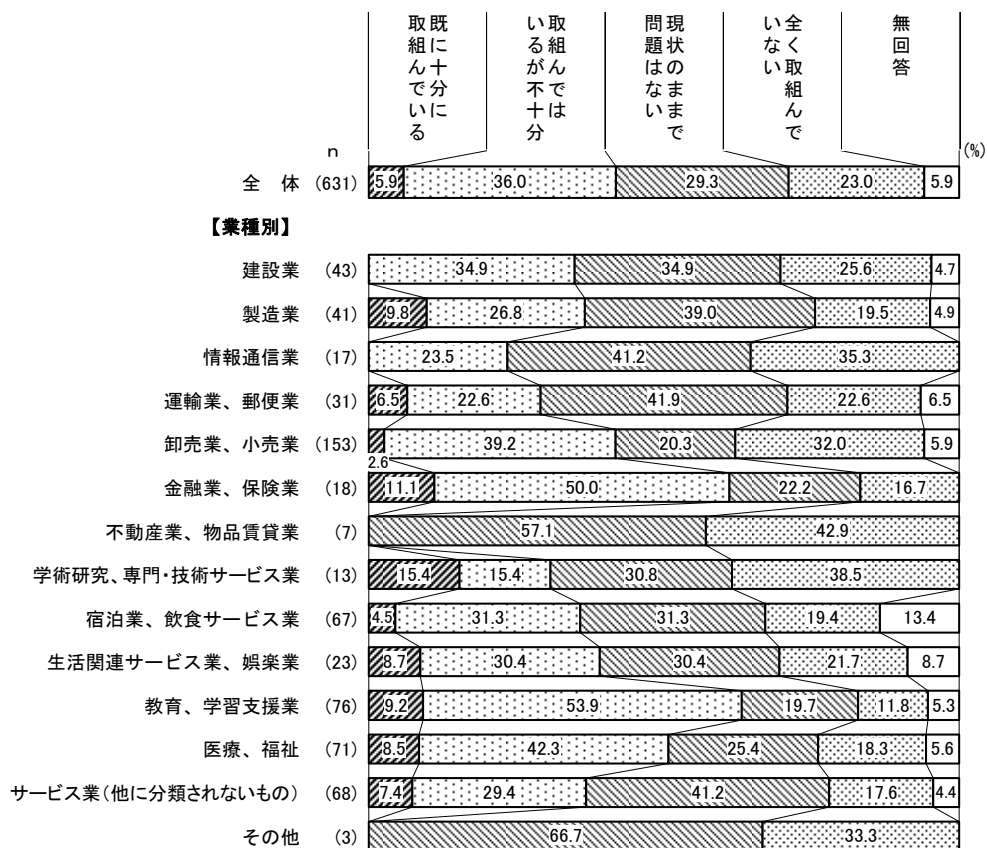
(4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

■ ワーク・ライフ・バランスの取組状況 → 取組んでいるが不十分との事業所が3分の1

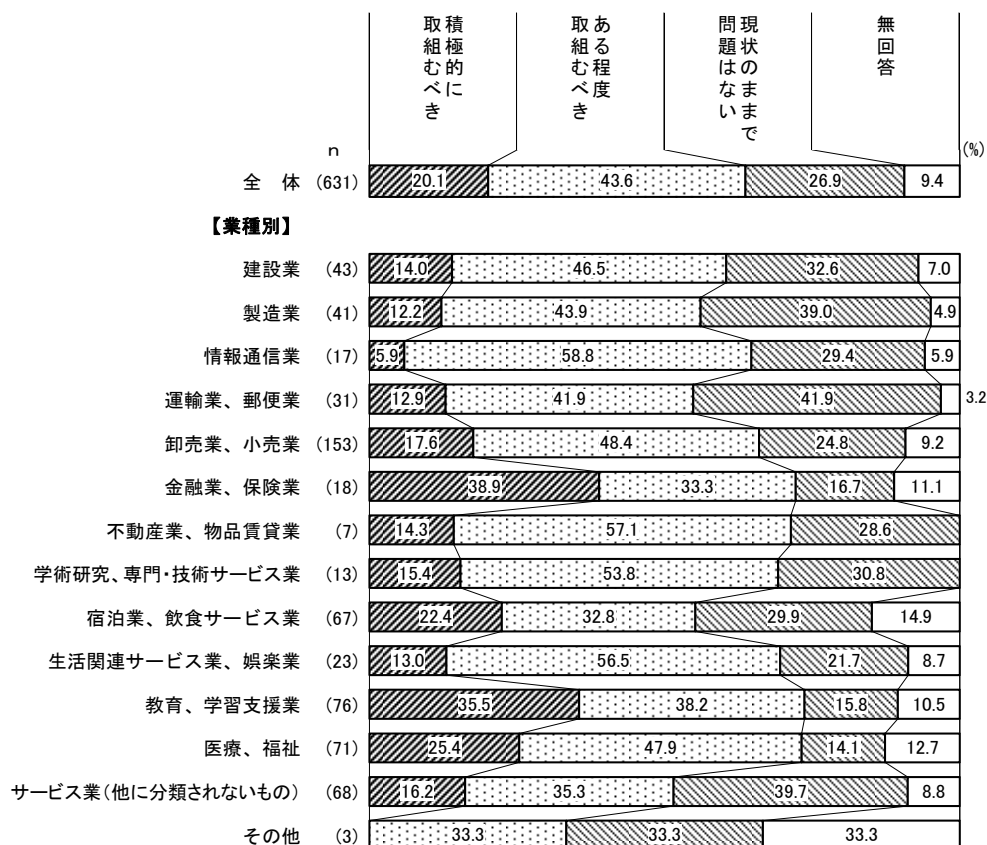
- ・ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状としては、「取組んではいるが不十分」が36.0%を占めている。一方、「現状のままで問題はない」が29.3%、「全く取組んでいない」は23.0%となっている。
- ・業種別で見ると、「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」等では、「取組んでいるが不十分」が4割を超えているが、「不動産業、物品賃貸業」では、「全く取組んでいない」が4割を超えている。

II. 調査結果

図H ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状【業種別】



図I ワーク・ライフ・バランスへの取組の今後の必要性【業種別】



■ ワーク・ライフ・バランスの取組の今後の必要性 → 6割以上の事業所が 取組むべきと回答している

- ・ワーク・ライフ・バランスへの取組の必要性については、「積極的に取組むべき」が20.1%、「ある程度取組むべき」が43.6%となっている。
- ・業種別でみると、「金融業、保険業」「教育、学習支援業」のように、現状について「取組んではいるが不十分」という事業所では、「積極的に取組むべきである」が3割台半ばを超えて高くなっている。その一方、「製造業」「運輸業、郵便業」では、「現状のままで問題がない」が4割前後を占めて高くなっており、業種による相違が顕著である。

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

- ・ワーク・ライフ・バランスへの取組の中で、重要度の高いものとしては、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が38.0%で最も高く、以下「管理職への理解・周知の徹底」(35.0%)、「育児等対象者と対象外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置」(29.0%)、「計画的な年休取得の推進」(21.4%)の順で続いている。
- ・現在、実施している取組としても、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が30.1%で最も高くなっているほか、「計画的な年休取得の促進」や「ノー残業デーの設定」も多くなっている。
- ・今後、実施したいものとしては、比率はあまり高くはないが、「計画的な年休取得の促進」や「ノー残業デーの設定」に加えて、「定期的な従業員満足度調査の実施」が上位に挙げられている。
- ・業種別でみると、ほぼ全業種で、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が重要との認識が最も多くなっているほか、「金融業、保険業」等や規模の大きな事業所を中心として、こうした取組を実施しているところが多くなっている。

■ ワーク・ライフ・バランスの向上のため行政に求めること →

「保育サービスの多様化と充実」 「企業の子育て支援に対する助成金などの経済的支援」という回答が多い

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現のために行政に求めることとしては、「保育サービスの多様化と充実」が43.1%で最も高く、以下「企業の子育て支援に対する助成金などの経済的支援」(41.8%)、「ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及啓発」(30.4%)の順で続いている。
- ・業種別でみると、「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」では、「保育サービスの多様化と充実」が約6割から7割と高くなっている。また、規模が大きくなるほど、「保育サービスの多様化と充実」が増加する傾向がある。

2. 今後の課題等

■依然として求められる雇用者への意識啓発や法律・制度の周知

職場において男女共同参画を推進する上では、企業のトップや人事担当者が関連する法律や制度について十分に理解していることが必要である。しかし、本調査結果では、「ポジティブ・アクション」に関する認知度は3割台半ばであり、「知らない」という回答が、前回調査に比べて上昇し、約3割を占めているほか、「育児・介護休業法の改正」について、その内容まで「理解している」という回答は4割台半ばに留まっている。「次世代育成支援対策推進法」に規定されている「一般事業主行動計画」についても、その認知度は、前回調査に比べて減少し、2割台半ばとなっている。

また、企業が措置すべき責務のある各種育児支援制度についても約4割が、各種介護支援制度についても約5割が未整備という状況にある。

こうしたことから、近年、男女共同参画社会の実現に向けて、企業に関係のある法律や制度の整備は着実に進んでいるものの、企業側の認識や理解は必ずしも十分とはいえず、法律や制度についての情報の提供や啓発の必要性は依然として高いと思われる。各種の情報媒体や各種講座を有効に活用し、継続的に法律と制度の周知や、雇用者への意識啓発を進めていくことが必要である。

■女性の能力の活用

女性管理職のいる事業所は51.3%、管理職の総数に占める女性の割合は前回の12.6%から今回18.3%へと増加したとはいえ、男性との格差は依然として大きく、業種によって女性の管理職への登用状況には大きな違いがあるという現状も大きく変わっていない。しかしながら、女性の管理職のいない理由として、前回調査で第一位を占めていた「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」が、今回調査では10ポイント近く低下し、2割強となっており、徐々にではあるが職場において、管理職にふさわしい能力と知識を持った女性が増加してきていると認識している事業所が多くなっている現状がうかがわれる。

今後も、こうした社会の動向を踏まえて、企業に女性の能力の活用を働きかけていくとともに、女性の職業能力の向上に向けて、各種の支援をしていくことが求められる。

■ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクションの認知度は、前回調査より低下しているが、取組が進捗していると評価をした事業所は6割を超えている。また、評価は《進んでいる》と《進んでいない》に二分しており、《進んでいる》という事業所では、実際に女性従業員の労働意欲の向上や組織の活性化という効果が現れており、こうした成果を踏まえて、さらに女性の働きやすい職場環境を充実させることにより、一層、ポジティブ・アクションを推進していくことが期待される。

一方、《進んでいない》という事業所では、女性が活躍しなくても企業にとって問題ではない、という意見が少なくない。職場において、女性がその能力や意欲を十分に発揮して仕事に取り組んでいくことは、女性自身にとってのみならず、企業にとっても大きな利益となる。今後も、ポジティブ・アクションの意義や、これに積極的に取組み、成果を上げている企業の事例を紹介する等により、企業に対して情報の提供と啓発をしていくことが必要である。

■育児支援や介護支援の充実

育児支援については、育児休業制度の整備が進み、育児休業取得後の復帰についても、相談・面接等による支援を行なう企業が増える等、短時間勤務制度等の支援制度も含めて、全体として支援体制の整備は進んできている。また、今回、男性の育児休業取得者が僅かではあるが現れており、男性の意識にも変化が生じつつあることがわかる。

また、今回の調査で、男性の育児参加についてきいたところ、「参加したほうがよい」との意見が8割を超えている。しかも、こうした回答傾向は、業種、規模、女性従業員比率の多寡にかかわらず、ほぼ共通して現れている。こうした男性の育児参加を求める声は、厚生労働省が「イクメンプロジェクト」を推進するなど、社会に広まってきており、今後も男性の育児休業への参加を促進していくことが必要である。

一方、介護支援についてみると、介護休業は育児休業に比べて整備が進んでおらず、その取得率も低くなっている。また、短時間勤務制度等の他の介護支援制度についても、ここ数年整備率にほとんど変化はなく、支援制度がない事業所は依然として半数を占めており、育児支援との差は著しい。高齢社会を迎えて、働きながら介護をする従業員は増加するものと思われるが、現状では介護と仕事の両立の困難から仕事を辞めざるを得ないケースも少なくない。今後は、介護の負担を負う従業員が、それぞれの実情に合った働き方ができるよう、制度の充実を図ることなどを、企業に働きかけていくことが必要である。

育児や介護に対する各種支援制度の整備状況は、業種や事業所の規模によってかなり異なっており、整備の遅れている業種や、規模の小さい事業所には、こうした制度を充実させることの意義を理解してもらうことが求められる。

■仕事と家庭の両立支援の推進

仕事と家庭の両立を支援する制度については、両立支援派と現状維持派に、事業所の考え方は二分しており、制度の充実している事業所ほど、さらなる制度の充実を望むという傾向が顕著に現れている。この状況が続くと、仕事と家庭の両立について、企業間の格差が一層広がることが予想される。

仕事と家庭の両立させるためには、職場の意識の変化や両立支援制度の整備だけではなく、保育サービス等社会全体の支援体制を充実させていくことも重要である。

また、仕事と家庭の両立について消極的な企業に対しては、両立の意義についての理解を深めてもらうとともに、そのための制度の充実を図るよう、働きかけていくこと等が必要である。

■ワーク・ライフ・バランスの実現

従来までの仕事偏重の生き方を見直し、一人ひとりが仕事と生活を調和させて生きることのできる社会が求められている。

現状ではワーク・ライフ・バランスという考え方に消極的であったり、全く取組んでいない企業が半数を占めている。今後については、6割を超える企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むべきと考えているが、業種によって差があり、現在取組んでいる事業所の多い業種ほど今後の実施意向も高くなる傾向がある。一方、業種によっては、消極的な姿勢が示されている。

II. 調査結果

このようにワーク・ライフ・バランスへの取組は、全体としてまだ十分とはいえない状況にある。もとより、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、企業の取組だけでは十分とはいえない。従業員1人ひとりが、自らの意識を変革するとともに、保育サービス等の社会全体の支援体制を充実させていくことも重要である。

しかしながら、調査結果をみると、多くの企業が「仕事の見直し」「長時間労働の削減」「管理職の意識変革」等の重要性を認識しており、現実に、仕事の仕方を見直し、労働時間の短縮に取り組んでいる企業も3割を占めている。今後は、企業に対して、ワーク・ライフ・バランスを推進することの意味とその効果についての情報を積極的に提供するとともに意識啓発をしていくことが求められる。

III. 參考資料

1. 調查票

平成22年9月
世田谷区生活文化部

区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」

日頃より、区政に多大なご尽力を賜り、誠にありがとうございます。世田谷区では、男女がそれぞれの個性と能力を十分発揮できる社会の創出に向けて、平成19年度から『世田谷区男女共同参画プラン』に基づいて、様々な施策を展開しています。

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

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

調査対象につきましては、総務省が実施した「平成18年度事業所・企業統計調査名簿」より、従業員数20人以上のすべての事業所を抽出させていただいております。調査結果はすべて数字で統計的に処理し、ご回答いただきました内容は調査目的以外には使用されませんので、個人あるいは企業のお名前が出ることなどは一切ございません。率直なご意見をお聞かせいただければ幸いです。

この調査結果については平成23年2月末までに報告書を作成し、区立図書館、区政情報センター、各総合支所の区政情報コーナー等で閲覧できる他、概略を世田谷区のホームページに掲載する予定です。

(1)ご回答は、**人事労務管理担当**】 <記入にあたってのお願い>

(2)この調査は**事業所を単位**として行っています。

各設問については、**貴事業所に限った**お答えをご記入ください。

(3)原則として、該当する回答の番号に1つだけ○をつけてください。

ただし、別に指示がある場合は、その指示に従ってご回答ください。また回答の選択によっては、カッコ内の指示に従い、付問にお進みください。

(4)「その他」に○を付けた場合は、ご面倒でもカッコ内に具体的な内容をご記入ください。

(5)特にことわりのない限り、**平成22年9月1日現在(調査基準日)**でご記入ください。

(6)ご記入いただいた調査票は、同封の封筒(切手不要)にて**平成22年10月15日(金)まで**にご返送ください。

【調査機関】

株式会社サーベイリサーチセンター 全国ネットワーク部 担当:道端

住所 〒116-8581 東京都荒川区西日暮里2-40-10

電話 0120-396-740(直通) FAX 03-3802-6733

【実施主体】

世田谷区生活文化部 男女共同参画担当課 男女共同参画担当

住所 〒154-8504 東京都世田谷区世田谷4-21-27

世田谷区お問い合わせセンター せたがやコール

電話 03-5432-3333 FAX 03-5432-3100 午前8時から午後10時まで(年中無休)

I 貴事業所の概要についてお伺いします。

下記についてご記入あるいは該当する番号に○をつけてください。

| | | | | |
|----------------|---|----|---|------|
| 事業所名 | | | | |
| 所在地 | 〒 | 電話 | | |
| 記入者の所属と氏名 | (所属) (氏名) | | | |
| 業種 | 1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業、郵便業 5. 卸売業、小売業 6. 金融業、保険業 7. 不動産業、物品賃貸業 8. 学術研究、専門・技術サービス業 9. 宿泊業、飲食サービス業 10. 生活関連サービス業、娯楽業 11. 教育、学習支援業 12. 医療、福祉 13. サービス業(他に分類されないもの) 14. その他() | | | |
| 貴事業所の常用労働者数 ※1 | 一般労働者 ※2 | 男性 | 人 | 女性 人 |
| | パートタイマー等 ※3 | 男性 | 人 | 女性 人 |
| 企業全体の常用労働者数 ※4 | 総数 | 男性 | 人 | 女性 人 |
| 事業所の性格 | 1. 単独事業所 2. 本社・本店 3. 支社・営業所等 | | | |
| 労働組合の有無 | 有 ・ 無 | | | |

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

- ① 期間を定めず、又は1ヶ月を越える期間を定めて雇われている者
- ② 臨時又は日雇労働者で調査基準日前2ヶ月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③ 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務し、一般労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ④ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務し給与の支払いを受けている者
- ⑤ 上記①～③の条件に該当する、他企業からの出向者(他企業への出向者は、在籍出向・移籍出向を問わず除く)

※2 「一般労働者」には、正規の社員・従業員の人数を記入してください。

※3 「パートタイマー等」には、「一般労働者」を除いた、パート・契約社員等の常用労働者数を記入してください。派遣社員については、貴事業所が派遣元で、給与の支払いを受け、月18日以上雇われている人数を記入してください。貴事業所が派遣先の場合は記入しないでください。

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

Ⅱ 貴事業所の女性の雇用管理状況等についてお伺いします。

1. 女性管理職等

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

| | 平均年齢 | 平均勤続年数 |
|----|------|--------|
| 男性 | 歳 | 年 |
| 女性 | 歳 | 年 |

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

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

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

※部長・課長等の役職名を採用していない場合や次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

付問2-1 女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職区分が1つでもある事業所のみお答えください。女性管理職が少ないのはなぜだと思いますか。該当する番号全てに○をつけてください。

1. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらないから
2. 女性が管理職になることを希望しないから
3. 将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、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、管理職になるまでに退職してしまうから
5. 男性従業員が女性管理職を希望しないから
6. 顧客が女性管理職を嫌がるから
7. 女性従業員が少ない又はいないから
8. その他()

2. 女性の能力発揮についての取組(ポジティブ・アクション)

●ポジティブ・アクションとは

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

ポジティブ・アクションを実践するには、

- ①男女均等な待遇確保 ②女性の勤続年数の伸長 ③職場の雰囲気・風土の改善
 - ④女性の採用拡大 ⑤女性の職域拡大・管理職の増加 ⑥多様な働き方の確保
- を取組目標として進めていくことが大切だと言われています。

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

- | | |
|----------------------------|-----------------|
| 1. 内容を含めて良く知っている | 2. 内容をある程度知っている |
| 3. 言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らない | 4. 知らない |

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

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

付問4-1 問4で、「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」と回答の事業所のみお答えください。貴事業所の女性の活躍が進んでいないのはなぜだと思いますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 女性が早く退職してしまうから |
| 2. 女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから |
| 3. 女性自身が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから |
| 4. 男性従業員の意識・理解が不十分であるから |
| 5. トップの意識・理解が不十分であるから |
| 6. 女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから |
| 7. 女性従業員が少ない又はいないから |
| 8. その他() |

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

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

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

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

付問4-4 問4で、「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみお答えください。貴事業所が取組を実施し、どのような成果がありましたか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 女性従業員の労働意欲が向上した
2. 男性が女性を対等な存在として見るようになった
3. 取引先や顧客からの評判が良くなった
4. 優秀な人材を採用できるようになった
5. 組織が活性化された
6. 生産性向上や競争力強化につながった
7. 特に目立った効果はなかった
8. 従業員又は取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった
9. その他()

Ⅲ. 参考資料

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

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

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

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

Ⅲ 育児・介護休業制度についてお伺いします。

● 育児・介護休業法の改正について

改正育児・介護休業法が平成22年6月30日に施行されました。主な内容は次のとおりです。（ただし、常時100人以下の労働者を雇用する事業主に対しては、「短時間勤務制度の義務化」、「所定外労働（残業）の免除の制度」及び「介護休暇の制度化」について、平成24年6月30日まで適用が猶予されています。）詳細は、厚生労働省または東京労働局のHPをご覧ください。

【 概 要 】

- ① 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1日6時間）を設けることを事業主の責務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- ② 父母がともに育休を取得する場合、1歳2ヶ月（改正前1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。（パパ・ママ育休プラス）
- ③ 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- ④ 配偶者が専業主婦（夫）であれば、育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。
- ⑤ 介護のための短期の休暇制度の創設。

問7 貴事業所では、育児・介護休業法の改正について、どの程度ご存知ですか。1つ選んで○をつけてください。

1. 改正されたことも、その内容も知っている
2. 改正されたことは知っているが、内容は把握していない
3. 改正されたことを知らなかった

問8 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。

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

Ⅲ. 参考資料

問9 貴事業所では、平成21年4月1日から平成22年3月31日の間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者）は何人いましたか。また、そのうち平成22年9月1日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしている者も含む）をご記入ください。該当者がいない場合は、0をご記入ください。

| | | | | |
|--|-----|----|-----|----|
| ①出産者数 (平成21年4月1日～平成22年3月31日) | 女性 | 人 | 男性 | 人 |
| ②うち平成22年9月1日までの間に育児休業を開始した人数(開始予定の申し出含む) | うち | | うち | |
| | | 人 | | 人 |
| ③うち係長相当職以上 | (うち | | (うち | |
| | | 人) | | 人) |

(太枠内に記入された場合、付問9-1へ進んでください)

付問9-1 育児休業取得者がいた場合、その者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。(取得者によって対応が異なる場合は一番多い対応方法に○をつけてください。)

| |
|--|
| 1. 新たに正社員を雇用した 2. 派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した 3. 事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた 4. 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した 5. その他() |
|--|

問10 貴事業所では、最長でどのくらいの期間、介護休業を取得することができますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

| | | | | | | |
|-------|-----|-----------------|---------------|----|--------------|------|
| 93日未満 | 93日 | 93日を越え 6か月未満 | 6か月以上 1年未満 | 1年 | 1年を超える 期間 | 規程なし |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

(「規程なし」以外を回答された場合、付問10-1へ進んでください)

付問10-1 貴事業所では、平成21年4月1日から平成22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 | 2. いない |
|-------|--------|

(「1. いる」と回答された場合、次頁の付問10-2へ進んでください)

付問10-2 以下の性別・年代別属性のうち、取得者の属性の番号について、すべてに○をつけてください。

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

問11 育児・介護休業取得者に対して、復職に際し、次の取組を行っていますか。該当する番号に○をつけてください。

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

問12 就業規則等で子どもが病気・けがをしたときに休める看護休暇制度がありますか。

(育児介護休業法の改正により、小学校就学前の子の看護のための休暇の取得可能日数が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日に拡充されました。)

なお、利用実績についてもご回答ください。

| | | | |
|---------------|----|---------------|------------|
| ①就業規則等での規定の有無 | | 1. 規定有り | 2. 規定なし |
| ②対象者 | | 1. 正社員のみ | 2. 非正社員も含む |
| ③給与の支給の有無 | | 1. 有給 | 2. 無給 |
| ④利用実績 | 女性 | 1. 利用あり(平均 日) | 2. 利用なし |
| | 男性 | 1. 利用あり(平均 日) | 2. 利用なし |

Ⅳ 働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援についてお伺いします。

問13 働きながら育児を行う労働者に対し、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

| | 制度あり (制度を利用することができる子の年齢上限) | | | | 制度なし | 制度はないが検討中である |
|-----------------------------------|-------------------------------|--------|-----------|---------|------|--------------|
| | 1歳未満 | 1～3歳未満 | 3歳～小学校就学前 | 小学校入学以降 | | |
| ①短時間勤務制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ②フレックスタイム制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ④所定外労働の免除 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ⑤事業所内託児施設 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ⑥育児に要する経費の援助措置 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ⑦法定を上回る育児休業延長 (1歳以上または1歳6ヶ月以上) | — | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

(太枠内に記入された場合、付問13-1へ進んでください)

付問13-1 制度があるご回答の項目について、貴事業所の平成21年4月1日から平成22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。

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

問14 介護を行っている労働者に対し、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

| | 制度あり (制度の最長利用期間) | | | | 制度なし | 制度はないが検討中である |
|------------------|---------------------|-----|--------------|------|------|--------------|
| | 3ヶ月未満 | 3ヶ月 | 3ヶ月超 1年未満 | 1年以上 | | |
| ①短時間勤務制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ②フレックスタイム制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ④介護に要する経費の援助措置 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

(太枠内に記入された場合、付問14-1へ進んでください)

付問14-1 制度があるご回答の項目について、貴事業所の平成21年4月1日から平成22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。

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

問15 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。

| | 制度あり | 制度なし | 制度はないが検討中である |
|-------------------------------|------|------|--------------|
| ①配偶者出産支援休暇 | 1 | 2 | 3 |
| ②在宅勤務 | 1 | 2 | 3 |
| ③時間単位の有給休暇 | 1 | 2 | 3 |
| ④就業形態の移行(正社員⇔パート等) | 1 | 2 | 3 |
| ⑤再雇用制度(育児・介護により退職した社員を優先的に採用) | 1 | 2 | 3 |
| ⑥勤務地限定・選択制度 | 1 | 2 | 3 |
| ⑦その他 () | 1 | 2 | 3 |

(太枠内に記入された場合、次頁の付問15-1へ進んでください)

Ⅲ. 参考資料

付問15-1 制度がある項目について、貴事業所の昨年度の利用実績をお聞きします。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。

| | | 利用者が多い | 利用者が少ない | 実績なし |
|------------------------|----|--------|---------|------|
| ①配偶者出産支援休暇 | 女性 | 1 | 2 | 3 |
| | 男性 | 1 | 2 | 3 |
| ②在宅勤務 | 女性 | 1 | 2 | 3 |
| | 男性 | 1 | 2 | 3 |
| ③時間単位の有給休暇 | 女性 | 1 | 2 | 3 |
| | 男性 | 1 | 2 | 3 |
| ④就業形態の移行 (正社員⇄パート等) | 女性 | 1 | 2 | 3 |
| | 男性 | 1 | 2 | 3 |
| ⑤再雇用制度 | 女性 | 1 | 2 | 3 |
| | 男性 | 1 | 2 | 3 |
| ⑥勤務地限定・選択制度 | 女性 | 1 | 2 | 3 |
| | 男性 | 1 | 2 | 3 |
| ⑦その他 | 女性 | 1 | 2 | 3 |
| | 男性 | 1 | 2 | 3 |

問16 貴事業所では、育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりをしていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

| | 実施している | 実施していない | 実施していないが検討中である |
|----------------------------|--------|---------|----------------|
| ①両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする | 1 | 2 | 3 |
| ②管理者への研修の実施 | 1 | 2 | 3 |
| ③相談窓口の設置 | 1 | 2 | 3 |
| ④両立支援についての労使の話し合い | 1 | 2 | 3 |
| ⑤プロジェクトチームの設置や職業家庭両立支援者の選任 | 1 | 2 | 3 |
| ⑥社内報、社内メール等で両立支援制度の情報提供 | 1 | 2 | 3 |
| ⑦その他() | 1 | 2 | 3 |

付問16-1 また、貴事業所において、働きながら育児・介護を行う労働者に対して、法定以外で特徴ある取組をしている場合、具体的に内容を記載してください。

問17 貴事業所では、育児や介護を行っている労働者に対する両立支援制度について、今後どのようにお考えですか。最もあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

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

問18 貴事業所において、今までにあげた両立支援制度を設ける上で、一番重要なことはどのようなことだと思いますか。最もあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

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

●次世代育成支援対策推進法による「一般事業主行動計画」の策定・届出義務について

一般事業主行動計画の策定・届出が義務となる一般事業主は、平成23年4月1日以降、従業員数101人以上の企業となります。(平成23年3月31日までは、301人以上の企業)

●「一般事業主行動計画」の公表及び従業員への周知について

従業員数が101人以上の企業は、平成23年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した場合に、同計画の公表及び従業員への周知が義務となります。(平成23年3月31日までは、301人以上の企業)

従業員数が101人以下の企業は、平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した場合に、同計画の公表及び従業員への周知が義務となりました。(平成21年3月31日までは、規定なし。)

問19 「次世代育成支援対策推進法」に規定される行動計画の策定についてご存じでしたか。該当する番号に○をつけてください。

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

問20 従業員が、働きながら育児や介護を行うには、何が重要とお考えですか。該当するものを3つまで選び、番号に○をつけてください。

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

●ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

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

○「仕事」

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

○「家庭生活」

家族と過ごすこと、家事（食事の支度・片付け、掃除、洗濯、買い物など）、育児、介護・看護など。

○「地域・個人の生活」

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

問21 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組について、どのように認識していますか。現状及び今後の必要性について、貴事業所の考えに、最も近いものをそれぞれ1つずつ選び、番号に○をつけてください。

| | | |
|--------|-----------------|----------------|
| 現状 | 1. 既に十分に取組んでいる | 2. 取組んではいるが不十分 |
| | 3. 現状のままでは問題はない | 4. 全く取組んでいない |
| 今後の必要性 | 1. 積極的に取組むべき | 2. ある程度取組むべき |
| | 3. 現状のままでは問題はない | |

問22 男性従業員が育児に参加することについてどう考えていますか。貴事業所の考えに最も近いものを1つ選び、番号に○をつけてください。

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

問23 男性従業員が育児に参加するにあたっての課題は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

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

問24 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを充実させていくため、重要度が高いと考えるものを(1)の中から3つまで選び、番号に○をつけてください。

また、現在行っているものを(2)の該当する番号全てに○をつけてください。

さらに、今後新たに実施したいと考えているものを(3)の該当する番号全てに○をつけてください。

(1) (2) (3)

| | 回答例 | 重要なこと | 現在 行っているもの | 今後新たに 実施したいもの |
|-----------------------------------|-----|-------|---------------|------------------|
| ①パンフレットなどによる両立支援のための既存制度の周知・PR | 1 | 1 | 1 | 1 |
| ②管理職への理解・周知の徹底 | ② | 2 | 2 | 2 |
| ③人事・労務担当者への理解・周知徹底 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| ④定期的な従業員満足度調査の実施 | ④ | 4 | 4 | 4 |
| ⑤仕事の見直しや長時間労働の削減 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| ⑥男性の育児参加の促進 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| ⑦育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置 | ⑦ | 7 | 7 | 7 |
| ⑧企業のトップの意識改革 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| ⑨両立支援のための労使の話し合い | 9 | 9 | 9 | 9 |
| ⑩両立支援のための社員間の話し合い | 10 | 10 | 10 | 10 |
| ⑪社内の相談窓口の設置 | 11 | 11 | 11 | 11 |
| ⑫計画的な年休取得の促進 | 12 | 12 | 12 | 12 |
| ⑬ノー残業デーの設定 | 13 | 13 | 13 | 13 |

問25 ワーク・ライフ・バランスの向上を支援する政策として、行政機関に期待する支援策は何ですか。該当する番号全てに○をつけてください。

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

V 行政への要望・自由意見など

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

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ましてありがとうございました。お手数ですが、同封の返信用封筒(切手不要)で10月15日(金)までに返送してください。

2. 集計表

集計表を見る上での注意事項

特に注記の無いものについては、複数回答のものを含め、調査数に対する回答数の割合を示している。このため、合計すると100%を超える場合がある。

問2 女性管理職比率

| 調査数 | 管理職／全体 | うち女性 |
|-------|--------|------|
| 491 | 6251 | 1143 |
| 100.0 | 100.0 | 18.3 |

上段：実数合計値
下段：構成比

| 調査数 | 役員／全体 | うち女性 |
|-------|-------|------|
| 491 | 1012 | 197 |
| 100.0 | 100.0 | 19.5 |

上段：実数合計値
下段：構成比

| 調査数 | 全部長相当職／ | うち女性 |
|-------|---------|------|
| 491 | 1101 | 139 |
| 100.0 | 100.0 | 12.6 |

上段：実数合計値
下段：構成比

| 調査数 | 全課長相当職／ | うち女性 |
|-------|---------|------|
| 491 | 2075 | 285 |
| 100.0 | 100.0 | 13.7 |

上段：実数合計値
下段：構成比

| 調査数 | 全係長相当職／ | うち女性 |
|-------|---------|------|
| 491 | 2063 | 522 |
| 100.0 | 100.0 | 25.3 |

上段：実数合計値
下段：構成比

問2 女性管理職を有する事業所比率

| 調査数 | 女性管理職を有 | 役員 | 部長相当職 | 課長相当職 | 係長相当職 | 女性管理職なし | 無回答 |
|-------|---------|------|-------|-------|-------|---------|------|
| 631 | 324 | 144 | 86 | 126 | 163 | 167 | 140 |
| 100.0 | 51.3 | 22.8 | 13.6 | 20.0 | 25.8 | 26.5 | 22.2 |

付問2-1 女性管理職がない、少ない理由

| 調査数 | 判断力がない等から | 必要な知識や経験、女性が希望しない | 女性を管理職にしたいから | 年齢が満たない | 籍年数が満たない | 役職につくため | 職歴が短く、退職 | 勤続年数が短い | 男性従業員が女性管理職を希望しない | 顧客が女性管理職を嫌がる | 女性従業員が少ない | その他 | 無回答 |
|-------|-----------|-------------------|--------------|---------|----------|---------|----------|---------|-------------------|--------------|-----------|-----|-----|
| 390 | 93 | 51 | 73 | 97 | 2 | 1 | 114 | 27 | 104 | | | | |
| 100.0 | 23.8 | 13.1 | 18.7 | 24.9 | 0.5 | 0.3 | 29.2 | 6.9 | 26.7 | | | | |

問3 ポジティブ・アクション認知度

| 調査数 | 内容を含めてよく知っている | 内容をある程度知っている | あるが、内容はあまり知らない | 知らない | 無回答 |
|-------|---------------|--------------|----------------|------|-----|
| 631 | 57 | 212 | 173 | 184 | 5 |
| 100.0 | 9.0 | 33.6 | 27.4 | 29.2 | 0.8 |

問4 ポジティブ・アクションの取組状況

| 調査数 | 進んでいる | ある程度進んでいる | あまり進んでいない | 進んでいない | 無回答 |
|-------|-------|-----------|-----------|--------|-----|
| 631 | 136 | 252 | 160 | 75 | 8 |
| 100.0 | 21.6 | 39.9 | 25.4 | 11.9 | 1.3 |

Ⅲ. 参考資料

付問4-1 ポジティブ・アクションが進んでいない理由

| 調査数 | 女性が早く退職してしま | 女性が家庭生活のため | 女性自身昇進を望ま | 男性従業員の意識から理 | トップの意識から理解が | 女性に十分な活躍の場が | 女性従業員が少ない | その他 | 無回答 |
|-------|-------------|------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----|-----|
| 235 | 64 | 62 | 43 | 16 | 20 | 68 | 107 | 22 | 4 |
| 100.0 | 27.2 | 26.4 | 18.3 | 6.8 | 8.5 | 28.9 | 45.5 | 9.4 | 1.7 |

付問4-2 ポジティブ・アクションの取組を実施したきっかけ

| 調査数 | トップの方針 | 男性従業員からの要望 | 女性従業員からの要望 | 労働組合からの要望 | 他社の事例を見て | 法律（均等法、育児・介護休業法への対応として） | その他 | 無回答 |
|-------|--------|------------|------------|-----------|----------|-------------------------|------|-----|
| 388 | 228 | 7 | 43 | 24 | 40 | 136 | 86 | 6 |
| 100.0 | 58.8 | 1.8 | 11.1 | 6.2 | 10.3 | 35.1 | 22.2 | 1.5 |

付問4-3 ポジティブ・アクションの取組に期待した効果

| 調査数 | 従業員の多様化に意識や価値観の多様化に対応す | 企業イメージの向上 | 商品開発やマーケティングの視点 | 労働力人口の減少が見込まれているため | 企業の社会的責任として | 社会的な流れであり、法律にも規定されているため | その他 | 無回答 |
|-------|------------------------|-----------|-----------------|--------------------|-------------|-------------------------|------|-----|
| 388 | 206 | 60 | 109 | 22 | 133 | 128 | 57 | 12 |
| 100.0 | 53.1 | 15.5 | 28.1 | 5.7 | 34.3 | 33.0 | 14.7 | 3.1 |

付問4-4 ポジティブ・アクションの取組の効果

| 調査数 | 女性従業員の労働意欲が向上した | 男性が女性と同等に存在するようになった | 取引先や顧客からの評判が良くなった | 優秀な人材を採用できるようになった | 組織が活性化された | 生産性向上や競争力強化につながった | 特に目立った効果はない | 従業員又は取引先から得にくく、イナズマであつた | その他 | 無回答 |
|-------|-----------------|---------------------|-------------------|-------------------|-----------|-------------------|-------------|-------------------------|-----|-----|
| 388 | 185 | 100 | 52 | 97 | 123 | 43 | 64 | 1 | 27 | 13 |
| 100.0 | 47.7 | 25.8 | 13.4 | 25.0 | 31.7 | 11.1 | 16.5 | 0.3 | 7.0 | 3.4 |

III. 参考資料

問9 ①出産者の有無
/女性

| 調査数 | あり | なし | 無回答 |
|-------|------|------|------|
| 631 | 129 | 429 | 73 |
| 100.0 | 20.4 | 68.0 | 11.6 |

問9 ②うち育児休業開始者
/女性

| 調査数 | あり | なし | 無回答 |
|-------|------|-----|-----|
| 129 | 114 | 10 | 5 |
| 100.0 | 88.4 | 7.8 | 3.9 |

問9 ③うち管理職
/女性

| 調査数 | あり | なし | 無回答 |
|-------|------|------|------|
| 114 | 12 | 76 | 26 |
| 100.0 | 10.5 | 66.7 | 22.8 |

問9 ①出産者の有無
/男性

| 調査数 | あり | なし | 無回答 |
|-------|------|------|------|
| 631 | 169 | 375 | 87 |
| 100.0 | 26.8 | 59.4 | 13.8 |

問9 ②うち育児休業開始者
/男性

| 調査数 | あり | なし | 無回答 |
|-------|-----|------|-----|
| 169 | 7 | 149 | 13 |
| 100.0 | 4.1 | 88.2 | 7.7 |

問9 ③うち管理職
/男性

| 調査数 | あり | なし | 無回答 |
|-------|------|------|------|
| 7 | 1 | 5 | 1 |
| 100.0 | 14.3 | 71.4 | 14.3 |

問9 ②育児休業開始者数/女性

| 調査数 | 0人 | 1～4人 | 5～9人 | 10人以上 | 無回答 |
|-------|-----|------|------|-------|-----|
| 129 | 10 | 109 | 5 | - | 5 |
| 100.0 | 7.8 | 84.5 | 3.9 | - | 3.9 |

問9 ②育児休業開始者数/男性

| 調査数 | 0人 | 1～4人 | 5～9人 | 10人以上 | 無回答 |
|-------|------|------|------|-------|-----|
| 169 | 149 | 6 | 1 | - | 13 |
| 100.0 | 88.2 | 3.6 | 0.6 | - | 7.7 |

付問9-1 育児休業取得者の仕事

| 調査数 | 新たに正社員を雇用した | 派遣労働者やアルバイト | 派遣労働者やアルバイトを異動させた | 事業所内の他の部門、人員 | 事業所内の他の部門、人員を対応した | 代替要員の補充を行わず、同部門の他の社 | その他 | 無回答 |
|-------|-------------|-------------|-------------------|--------------|-------------------|---------------------|------|-----|
| 253 | 18 | 59 | 27 | 31 | - | - | 118 | |
| 100.0 | 7.1 | 23.3 | 10.7 | 12.3 | - | - | 46.6 | |

問10 介護休業規程の有無と取得可能期間

| 調査数 | 規程あり | 93日未満 | 93日 | 69か3日未満を越え | 16か月未満以上 | 1年 | 期間1年を超える | 規程なし | 無回答 |
|-------|------|-------|------|------------|----------|------|----------|------|-----|
| 631 | 380 | 49 | 176 | 25 | 25 | 81 | 24 | 191 | 60 |
| 100.0 | 60.2 | 7.8 | 27.9 | 4.0 | 4.0 | 12.8 | 3.8 | 30.3 | 9.5 |

付問10-1 介護休業取得状況

| 調査数 | いる | いない | 無回答 |
|-------|-----|------|-----|
| 380 | 21 | 345 | 14 |
| 100.0 | 5.5 | 90.8 | 3.7 |

付問10-2 介護休業取得者の属性/女性

| 調査数 | 以下0歳代 | 30歳代 | 40歳代 | 50歳代 | 以上60歳代 | 無回答 |
|-------|-------|------|------|------|--------|------|
| 21 | 3 | 7 | 2 | 3 | 1 | 5 |
| 100.0 | 14.3 | 33.3 | 9.5 | 14.3 | 4.8 | 23.8 |

付問10-2 介護休業取得者の属性/男性

| 調査数 | 以下0歳代 | 30歳代 | 40歳代 | 50歳代 | 以上60歳代 | 無回答 |
|-------|-------|------|------|------|--------|------|
| 21 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 14 |
| 100.0 | 9.5 | 4.8 | 9.5 | 4.8 | 4.8 | 66.7 |

問11 育児休業後の復職に関する取組等
／①相談・面接

| 調査数 | 実施している | 実施していない | 実施しているが検討 | 無回答 |
|-------|--------|---------|-----------|------|
| 631 | 260 | 154 | 80 | 137 |
| 100.0 | 41.2 | 24.4 | 12.7 | 21.7 |

問11 育児休業後の復職に関する取組等
／②教育・訓練

| 調査数 | 実施している | 実施していない | 実施しているが検討 | 無回答 |
|-------|--------|---------|-----------|------|
| 631 | 63 | 290 | 87 | 191 |
| 100.0 | 10.0 | 46.0 | 13.8 | 30.3 |

問11 育児休業後の復職に関する取組等
／③その他

| 調査数 | 実施している | 実施していない | 実施しているが検討 | 無回答 |
|-------|--------|---------|-----------|------|
| 631 | 25 | 235 | 61 | 310 |
| 100.0 | 4.0 | 37.2 | 9.7 | 49.1 |

問11 介護休業後の復職に関する取組等
／①相談・面接

| 調査数 | 実施している | 実施していない | 実施しているが検討 | 無回答 |
|-------|--------|---------|-----------|------|
| 631 | 159 | 201 | 88 | 183 |
| 100.0 | 25.2 | 31.9 | 13.9 | 29.0 |

問11 介護休業後の復職に関する取組等
／②教育・訓練

| 調査数 | 実施している | 実施していない | 実施しているが検討 | 無回答 |
|-------|--------|---------|-----------|------|
| 631 | 47 | 278 | 85 | 221 |
| 100.0 | 7.4 | 44.1 | 13.5 | 35.0 |

問11 介護休業後の復職に関する取組等
／③その他

| 調査数 | 実施している | 実施していない | 実施しているが検討 | 無回答 |
|-------|--------|---------|-----------|------|
| 631 | 18 | 224 | 64 | 325 |
| 100.0 | 2.9 | 35.5 | 10.1 | 51.5 |

問12 ①就業規則等での看護休暇制度規定の有無

| 調査数 | 規定有り | 規定なし | 無回答 |
|-------|------|------|-----|
| 631 | 303 | 276 | 52 |
| 100.0 | 48.0 | 43.7 | 8.2 |

問12 ②看護休暇制度の対象者

| 調査数 | 正社員のみ | 含む正社員も | 無回答 |
|-------|-------|--------|-----|
| 303 | 150 | 151 | 2 |
| 100.0 | 49.5 | 49.8 | 0.7 |

問12 ③看護休暇の給与支給の有無

| 調査数 | 有給 | 無給 | 無回答 |
|-------|------|------|-----|
| 303 | 115 | 180 | 8 |
| 100.0 | 38.0 | 59.4 | 2.6 |

問12 ④看護休暇制度の利用実績
／女性

| 調査数 | 利用あり | 利用なし | 無回答 |
|-------|------|------|-----|
| 303 | 54 | 234 | 15 |
| 100.0 | 17.8 | 77.2 | 5.0 |

問12 ④看護休暇制度の利用実績／女性

| 調査数 | 1～2日 | 3～4日 | 5日以上 | 無回答 | 平均(日) |
|-------|------|------|------|------|-------|
| 54 | 18 | 8 | 16 | 12 | 3.51 |
| 100.0 | 33.3 | 14.8 | 29.6 | 22.2 | |

問12 ④看護休暇制度の利用実績
／男性

| 調査数 | 利用あり | 利用なし | 無回答 |
|-------|------|------|-----|
| 303 | 25 | 252 | 26 |
| 100.0 | 8.3 | 83.2 | 8.6 |

問12 ④看護休暇制度の利用実績／男性

| 調査数 | 1～2日 | 3～4日 | 5日以上 | 無回答 | 平均(日) |
|-------|------|------|------|------|-------|
| 25 | 8 | 4 | 5 | 8 | 2.85 |
| 100.0 | 32.0 | 16.0 | 20.0 | 32.0 | |

Ⅲ. 参考資料

問13 育児を支援する制度／①短時間勤務制度

| 調査数 | 制度あり | 1歳未満 | 満1～3歳未満 | 校就学前 | 3歳～小学校入学 | 以降 | 制度なし | 検制中ではないが | 無回答 |
|-------|------|------|---------|------|----------|------|------|----------|-----|
| 631 | 316 | 49 | 133 | 79 | 55 | 195 | 70 | 50 | |
| 100.0 | 50.1 | 7.8 | 21.1 | 12.5 | 8.7 | 30.9 | 11.1 | 7.9 | |

問13 育児を支援する制度／②フレックスタイム制度

| 調査数 | 制度あり | 1歳未満 | 満1～3歳未満 | 校就学前 | 3歳～小学校入学 | 以降 | 制度なし | 検制中ではないが | 無回答 |
|-------|------|------|---------|------|----------|------|------|----------|-----|
| 631 | 79 | 11 | 20 | 19 | 29 | 397 | 73 | 82 | |
| 100.0 | 12.5 | 1.7 | 3.2 | 3.0 | 4.6 | 62.9 | 11.6 | 13.0 | |

問13 育児を支援する制度／③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

| 調査数 | 制度あり | 1歳未満 | 満1～3歳未満 | 校就学前 | 3歳～小学校入学 | 以降 | 制度なし | 検制中ではないが | 無回答 |
|-------|------|------|---------|------|----------|------|------|----------|-----|
| 631 | 189 | 36 | 62 | 52 | 39 | 296 | 82 | 64 | |
| 100.0 | 30.0 | 5.7 | 9.8 | 8.2 | 6.2 | 46.9 | 13.0 | 10.1 | |

問13 育児を支援する制度／④所定外労働の免除

| 調査数 | 制度あり | 1歳未満 | 満1～3歳未満 | 校就学前 | 3歳～小学校入学 | 以降 | 制度なし | 検制中ではないが | 無回答 |
|-------|------|------|---------|------|----------|------|------|----------|-----|
| 631 | 255 | 30 | 95 | 87 | 43 | 244 | 62 | 70 | |
| 100.0 | 40.4 | 4.8 | 15.1 | 13.8 | 6.8 | 38.7 | 9.8 | 11.1 | |

問13 育児を支援する制度／⑤事業所内託児施設

| 調査数 | 制度あり | 1歳未満 | 満1～3歳未満 | 校就学前 | 3歳～小学校入学 | 以降 | 制度なし | 検制中ではないが | 無回答 |
|-------|------|------|---------|------|----------|------|------|----------|-----|
| 631 | 16 | 5 | 7 | 2 | 2 | 498 | 34 | 83 | |
| 100.0 | 2.5 | 0.8 | 1.1 | 0.3 | 0.3 | 78.9 | 5.4 | 13.2 | |

問13 育児を支援する制度／⑥育児に要する経費の援助措置

| | | | | | | | | |
|--------------|-----------|----------|----------|----------|-----------|-------------|-----------|------------|
| 調査数 | 制度あり | 1歳未満 | 満1～3歳未満 | 3歳就学前 | 小学校入学以降 | 制度なし | 検討中ではないが | 無回答 |
| 631 100.0 | 32 5.1 | 6 1.0 | 8 1.3 | 7 1.1 | 11 1.7 | 480 76.1 | 37 5.9 | 82 13.0 |

問13 育児を支援する制度／⑦法定を上回る育児休業延長

| | | | | | | | | |
|--------------|-------------|--------|------------|-----------|----------|-------------|------------|------------|
| 調査数 | 制度あり | 1歳未満 | 満1～3歳未満 | 3歳就学前 | 小学校入学以降 | 制度なし | 検討中ではないが | 無回答 |
| 631 100.0 | 103 16.3 | - - | 85 13.5 | 13 2.1 | 5 0.8 | 376 59.6 | 65 10.3 | 87 13.8 |

付問13-1 ①短時間勤務制度／女性

| | | | |
|--------------|-------------|-------------|------|
| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
| 268 100.0 | 680 2.54 | 114 0.43 | 16.8 |

上段：実数合計値
下段：平均値

①短時間勤務制度／男性

| | | | |
|--------------|--------------|-----------|-----|
| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
| 237 100.0 | 1175 4.96 | 4 0.02 | 0.3 |

上段：実数合計値
下段：平均値

付問13-1 ②フレックスタイム制度／女性

| | | | |
|-------------|------------|------------|------|
| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
| 61 100.0 | 29 0.48 | 20 0.33 | 69.0 |

上段：実数合計値
下段：平均値

②フレックスタイム制度／男性

| | | | |
|-------------|------------|------------|------|
| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
| 55 100.0 | 38 0.69 | 21 0.38 | 55.3 |

上段：実数合計値
下段：平均値

付問13-1 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ／女性

| | | | |
|--------------|-------------|------------|------|
| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
| 159 100.0 | 201 1.26 | 47 0.30 | 23.4 |

上段：実数合計値
下段：平均値

③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ／男性

| | | | |
|--------------|-------------|-----------|-----|
| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
| 141 100.0 | 198 1.40 | 3 0.02 | 1.5 |

上段：実数合計値
下段：平均値

付問13-1 ④所定外労働の免除／女性

| | | | |
|--------------|-------------|------------|------|
| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
| 211 100.0 | 607 2.88 | 68 0.32 | 11.2 |

上段：実数合計値
下段：平均値

④所定外労働の免除／男性

| | | | |
|--------------|--------------|-----------|-----|
| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
| 196 100.0 | 1091 5.57 | 4 0.02 | 0.4 |

上段：実数合計値
下段：平均値

付問13-1 ⑤事業所内託児施設／女性

| | | | |
|-------------|--------------|------------|------|
| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
| 11 100.0 | 138 12.55 | 28 2.55 | 20.3 |

上段：実数合計値
下段：平均値

⑤事業所内託児施設／男性

| | | | |
|------------|--------------|-----------|-----|
| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
| 9 100.0 | 332 36.89 | 7 0.78 | 2.1 |

上段：実数合計値
下段：平均値

付問13-1 ⑥育児に要する経費の援助措置／女性

| | | | |
|-------------|------------|-----------|------|
| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
| 26 100.0 | 10 0.38 | 9 0.35 | 90.0 |

上段：実数合計値
下段：平均値

⑥育児に要する経費の援助措置／男性

| | | | |
|-------------|-----------|-----------|-------|
| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
| 25 100.0 | 6 0.24 | 6 0.24 | 100.0 |

上段：実数合計値
下段：平均値

Ⅲ. 参考資料

付問13-1 ⑦法定を上回る育児休業延長／女性

| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
|-------|------|------|-----|
| 87 | 179 | 13 | 7.3 |
| 100.0 | 2.06 | 0.15 | |

上段：実数合計値
下段：平均値

⑦法定を上回る育児休業延長／男性

| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
|-------|------|------|-----|
| 80 | 123 | 0 | 0.0 |
| 100.0 | 1.54 | 0.00 | |

上段：実数合計値
下段：平均値

問13 育児を支援する各種制度の整備数

| 調査数 | 0項目 | 1項目 | 2項目 | 3項目 | 4項目 | 5項目以上 | 無回答 |
|-------|------|-----|------|------|------|-------|-----|
| 631 | 238 | 56 | 93 | 100 | 69 | 31 | 44 |
| 100.0 | 37.7 | 8.9 | 14.7 | 15.8 | 10.9 | 4.9 | 7.0 |

問14 介護を支援する制度／①短時間勤務制度

| 調査数 | 制度あり | 3ヶ月未満 | 3ヶ月 | 13ヶ月未満超 | 1年以上 | 制度なし | 検討中はないが | 無回答 |
|-------|------|-------|------|---------|------|------|---------|------|
| 631 | 240 | 28 | 124 | 55 | 33 | 237 | 88 | 66 |
| 100.0 | 38.0 | 4.4 | 19.7 | 8.7 | 5.2 | 37.6 | 13.9 | 10.5 |

問14 介護を支援する制度／②フレックスタイム制度

| 調査数 | 制度あり | 3ヶ月未満 | 3ヶ月 | 13ヶ月未満超 | 1年以上 | 制度なし | 検討中はないが | 無回答 |
|-------|------|-------|-----|---------|------|------|---------|------|
| 631 | 61 | 10 | 17 | 12 | 22 | 406 | 79 | 85 |
| 100.0 | 9.7 | 1.6 | 2.7 | 1.9 | 3.5 | 64.3 | 12.5 | 13.5 |

問14 介護を支援する制度／③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

| 調査数 | 制度あり | 3ヶ月未満 | 3ヶ月 | 13ヶ月未満超 | 1年以上 | 制度なし | 検討中はないが | 無回答 |
|-------|------|-------|-----|---------|------|------|---------|------|
| 631 | 130 | 17 | 53 | 38 | 22 | 329 | 96 | 76 |
| 100.0 | 20.6 | 2.7 | 8.4 | 6.0 | 3.5 | 52.1 | 15.2 | 12.0 |

問14 介護を支援する制度／④介護に要する経費の援助措置

| 調査数 | 制度あり | 3ヶ月未満 | 3ヶ月 | 13ヶ月未満超 | 1年以上 | 制度なし | 検討中はないが | 無回答 |
|-------|------|-------|-----|---------|------|------|---------|------|
| 631 | 28 | 3 | 6 | 9 | 10 | 466 | 52 | 85 |
| 100.0 | 4.4 | 0.5 | 1.0 | 1.4 | 1.6 | 73.9 | 8.2 | 13.5 |

付問14-1 ①短時間勤務制度
/女性

| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
|-------|------|------|-----|
| 200 | 466 | 3 | 0.6 |
| 100.0 | 2.33 | 0.02 | |

上段：実数合計値
下段：平均値

①短時間勤務制度
/男性

| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
|-------|------|------|-----|
| 197 | 957 | 0 | 0.0 |
| 100.0 | 4.86 | 0.00 | |

上段：実数合計値
下段：平均値

付問14-1 ②フレックスタイム制度
/女性

| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
|-------|------|------|-----|
| 45 | 0 | 0 | 0.0 |
| 100.0 | 0.00 | 0.00 | |

上段：実数合計値
下段：平均値

②フレックスタイム制度
/男性

| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
|-------|------|------|-----|
| 45 | 0 | 0 | 0.0 |
| 100.0 | 0.00 | 0.00 | |

上段：実数合計値
下段：平均値

付問14-1 ③始業・終業時刻の
繰上げ・繰下げ/女性

| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
|-------|------|------|-----|
| 104 | 1 | 0 | 0.0 |
| 100.0 | 0.01 | 0.00 | |

上段：実数合計値
下段：平均値

③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
/男性

| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
|-------|------|------|-----|
| 103 | 2 | 0 | 0.0 |
| 100.0 | 0.02 | 0.00 | |

上段：実数合計値
下段：平均値

付問14-1 ④介護に要する経費の
援助措置/女性

| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
|-------|------|------|------|
| 19 | 7 | 1 | 14.3 |
| 100.0 | 0.37 | 0.05 | |

上段：実数合計値
下段：平均値

④介護に要する経費の援助措置
/男性

| 調査数 | 対象者 | 利用者 | 利用率 |
|-------|------|------|-------|
| 19 | 1 | 1 | 100.0 |
| 100.0 | 0.05 | 0.05 | |

上段：実数合計値
下段：平均値

問14 介護を支援する各種制度の整備数

| 調査数 | 0 項目 | 1 項目 | 2 項目 | 3 項目 | 4 項目 | 無 回答 |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 631 | 310 | 126 | 88 | 27 | 19 | 61 |
| 100.0 | 49.1 | 20.0 | 13.9 | 4.3 | 3.0 | 9.7 |

問15 その他の両立支援制度の有無
/①配偶者出産支援休暇

| 調査数 | 制度 あり | 制度 なし | 検討 中は ない が | 無 回答 |
|-------|----------|----------|---------------------|---------|
| 631 | 162 | 371 | 47 | 51 |
| 100.0 | 25.7 | 58.8 | 7.4 | 8.1 |

問15 その他の両立支援制度の有無
/②在宅勤務

| 調査数 | 制度 あり | 制度 なし | 検討 中は ない が | 無 回答 |
|-------|----------|----------|---------------------|---------|
| 631 | 19 | 521 | 36 | 55 |
| 100.0 | 3.0 | 82.6 | 5.7 | 8.7 |

問15 その他の両立支援制度の有無
/③時間単位の有給休暇

| 調査数 | 制度 あり | 制度 なし | 検討 中は ない が | 無 回答 |
|-------|----------|----------|---------------------|---------|
| 631 | 127 | 380 | 70 | 54 |
| 100.0 | 20.1 | 60.2 | 11.1 | 8.6 |

問15 その他の両立支援制度の有無
/④就業形態の移行

| 調査数 | 制度 あり | 制度 なし | 検討 中は ない が | 無 回答 |
|-------|----------|----------|---------------------|---------|
| 631 | 152 | 346 | 77 | 56 |
| 100.0 | 24.1 | 54.8 | 12.2 | 8.9 |

Ⅲ. 参考資料

問15 その他の両立支援制度の有無
／⑤再雇用制度

| 調査数 | 制度あり | 制度なし | 検討中ではないが | 無回答 |
|-------|------|------|----------|-----|
| 631 | 105 | 368 | 100 | 58 |
| 100.0 | 16.6 | 58.3 | 15.8 | 9.2 |

問15 その他の両立支援制度の有無
／⑥勤務地限定・選択制度

| 調査数 | 制度あり | 制度なし | 検討中ではないが | 無回答 |
|-------|------|------|----------|-----|
| 631 | 71 | 454 | 48 | 58 |
| 100.0 | 11.3 | 71.9 | 7.6 | 9.2 |

問15 その他の両立支援制度の有無
／⑦その他

| 調査数 | 制度あり | 制度なし | 検討中ではないが | 無回答 |
|-------|------|------|----------|------|
| 631 | 34 | 197 | 18 | 382 |
| 100.0 | 5.4 | 31.2 | 2.9 | 60.5 |

付問15-1 ①配偶者出産支援休暇
／女性

| 調査数 | 多利用者が | 少利用者が | 実績なし | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|------|
| 162 | 16 | 5 | 103 | 38 |
| 100.0 | 9.9 | 3.1 | 63.6 | 23.5 |

①配偶者出産支援休暇
／男性

| 調査数 | 多利用者が | 少利用者が | 実績なし | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|-----|
| 162 | 37 | 25 | 86 | 14 |
| 100.0 | 22.8 | 15.4 | 53.1 | 8.6 |

付問15-1 ②在宅勤務
／女性

| 調査数 | 多利用者が | 少利用者が | 実績なし | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|------|
| 19 | 4 | 3 | 9 | 3 |
| 100.0 | 21.1 | 15.8 | 47.4 | 15.8 |

②在宅勤務
／男性

| 調査数 | 多利用者が | 少利用者が | 実績なし | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|------|
| 19 | - | 2 | 14 | 3 |
| 100.0 | - | 10.5 | 73.7 | 15.8 |

付問15-1 ③時間単位の有給休暇
／女性

| 調査数 | 多利用者が | 少利用者が | 実績なし | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|-----|
| 127 | 52 | 26 | 43 | 6 |
| 100.0 | 40.9 | 20.5 | 33.9 | 4.7 |

③時間単位の有給休暇
／男性

| 調査数 | 多利用者が | 少利用者が | 実績なし | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|-----|
| 127 | 46 | 24 | 49 | 8 |
| 100.0 | 36.2 | 18.9 | 38.6 | 6.3 |

付問15-1 ④就業形態の移行
／女性

| 調査数 | 多利用者が | 少利用者が | 実績なし | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|------|
| 152 | 22 | 34 | 78 | 18 |
| 100.0 | 14.5 | 22.4 | 51.3 | 11.8 |

④就業形態の移行
／男性

| 調査数 | 多利用者が | 少利用者が | 実績なし | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|------|
| 152 | 9 | 33 | 91 | 19 |
| 100.0 | 5.9 | 21.7 | 59.9 | 12.5 |

付問15-1 ⑤再雇用制度
／女性

| 調査数 | 多利用者が | 少利用者が | 実績なし | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|-----|
| 105 | 10 | 15 | 73 | 7 |
| 100.0 | 9.5 | 14.3 | 69.5 | 6.7 |

⑤再雇用制度
／男性

| 調査数 | 多利用者が | 少利用者が | 実績なし | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|------|
| 105 | 9 | 14 | 71 | 11 |
| 100.0 | 8.6 | 13.3 | 67.6 | 10.5 |

付問15-1 ⑥勤務地限定・選択制度
/女性

| 調査数 | 多利用者が | 少利用者が | 実績なし | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|-----|
| 71 | 16 | 10 | 41 | 4 |
| 100.0 | 22.5 | 14.1 | 57.7 | 5.6 |

⑥勤務地限定・選択制度
/男性

| 調査数 | 多利用者が | 少利用者が | 実績なし | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|-----|
| 71 | 8 | 16 | 43 | 4 |
| 100.0 | 11.3 | 22.5 | 60.6 | 5.6 |

付問15-1 ⑦その他
/女性

| 調査数 | 多利用者が | 少利用者が | 実績なし | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|-----|
| 34 | 1 | - | 30 | 3 |
| 100.0 | 2.9 | - | 88.2 | 8.8 |

⑦その他
/男性

| 調査数 | 多利用者が | 少利用者が | 実績なし | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|-----|
| 34 | - | - | 32 | 2 |
| 100.0 | - | - | 94.1 | 5.9 |

問16 ①両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする

| 調査数 | 実施している | 実施していない | 実施しているが検討 | 無回答 |
|-------|--------|---------|-----------|------|
| 631 | 161 | 268 | 133 | 69 |
| 100.0 | 25.5 | 42.5 | 21.1 | 10.9 |

問16 ②管理者への研修の実施

| 調査数 | 実施している | 実施していない | 実施しているが検討 | 無回答 |
|-------|--------|---------|-----------|------|
| 631 | 79 | 374 | 106 | 72 |
| 100.0 | 12.5 | 59.3 | 16.8 | 11.4 |

問16 ③相談窓口の設置

| 調査数 | 実施している | 実施していない | 実施しているが検討 | 無回答 |
|-------|--------|---------|-----------|------|
| 631 | 137 | 332 | 90 | 72 |
| 100.0 | 21.7 | 52.6 | 14.3 | 11.4 |

問16 ④両立支援についての労使の話し合い

| 調査数 | 実施している | 実施していない | 実施しているが検討 | 無回答 |
|-------|--------|---------|-----------|------|
| 631 | 118 | 355 | 84 | 74 |
| 100.0 | 18.7 | 56.3 | 13.3 | 11.7 |

問16 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

| 調査数 | 実施している | 実施していない | 実施しているが検討 | 無回答 |
|-------|--------|---------|-----------|------|
| 631 | 31 | 442 | 77 | 81 |
| 100.0 | 4.9 | 70.0 | 12.2 | 12.8 |

問16 ⑥社内報、社内メール等で両立支援制度の情報提供

| 調査数 | 実施している | 実施していない | 実施しているが検討 | 無回答 |
|-------|--------|---------|-----------|------|
| 631 | 103 | 383 | 73 | 72 |
| 100.0 | 16.3 | 60.7 | 11.6 | 11.4 |

問16 ⑦その他

| 調査数 | 実施している | 実施していない | 実施しているが検討 | 無回答 |
|-------|--------|---------|-----------|------|
| 631 | 9 | 176 | 33 | 413 |
| 100.0 | 1.4 | 27.9 | 5.2 | 65.5 |

III. 参考資料

問17 両立支援制度についての今後の考え方

| 調査数 | 両立支援制度の充実を図る | 既存の増加度を利用 | 増加と利用者の両立 | 現状のまま | 見直しがある | 問題があるので | 無回答 |
|--------------|--------------|------------|------------|-------------|-----------|------------|-----|
| 631 100.0 | 178 28.2 | 83 13.2 | 73 11.6 | 198 31.4 | 16 2.5 | 83 13.2 | |

問18 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと

| 調査数 | 育児・介護休業法など | 企業トップの意識 | 当事者の意識 | 両立支援制度の存在 | 企業の経営状況 | 行政の経費補助 | その他 | 無回答 |
|--------------|-------------|------------|-----------|------------|-------------|-------------|-----------|------------|
| 631 100.0 | 108 17.1 | 93 14.7 | 47 7.4 | 71 11.3 | 115 18.2 | 101 16.0 | 20 3.2 | 76 12.0 |

問19 一般事業主行動計画の認知度

| 調査数 | 知っていた | 知らなかった | 無回答 |
|--------------|-------------|-------------|-----------|
| 631 100.0 | 171 27.1 | 413 65.5 | 47 7.4 |

問20 両立にあたり重要なこと

| 調査数 | 法律の内容の充実 | 職場の両立支援制度 | 業務量の削減 | 職場の業務量 | 業務上の浸透 | 個人の努力 | 両立支援制度の増加 | 識改革の意 | 家族のサポート | 会制の充実 | 保育園等、社 | 行政の経費補助 | その他 | 無回答 |
|--------------|-------------|-------------|------------|-------------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|---------|-----|-----|
| 631 100.0 | 113 17.9 | 241 38.2 | 94 14.9 | 248 39.3 | 62 9.8 | 47 7.4 | 111 17.6 | 338 53.6 | 214 33.9 | 14 2.2 | 50 7.9 | | | |

問21 ワーク・ライフ・バランスへの取組
／現状

| 調査数 | 組んでいける取組 | 取組が十分 | 問題はない | 現状は | 全く取組んでいない | 無回答 |
|--------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----|
| 631 100.0 | 37 5.9 | 227 36.0 | 185 29.3 | 145 23.0 | 37 5.9 | |

問21 ワーク・ライフ・バランスへの取組
／今後の必要性

| 調査数 | 積極的に取組むべき | ある程度取組むべき | 問題はない | 無回答 |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
| 631 100.0 | 127 20.1 | 275 43.6 | 170 26.9 | 59 9.4 |

問22 男性従業員の育児参加

| 調査数 | 積極的に参加 | 範囲が広い | 仕事に支障を及ぼさない | 場合によっては参加 | 必要に迫られる | 参加する必要はない | 無回答 |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----|
| 631 100.0 | 147 23.3 | 385 61.0 | 56 8.9 | 6 1.0 | 37 5.9 | | |

問23 男性従業員が育児に参加する上での課題

| 調査数 | 職場の理解不足 | 代替要員の確保 | キヤリア形成 | 休業中の賃金補償 | 前例がない | 男性自身が育 | 社会的認識の欠如 | その他 | 無回答 |
|--------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|
| 631 100.0 | 185 29.3 | 386 61.2 | 66 10.5 | 270 42.8 | 172 27.3 | 224 35.5 | 108 17.1 | 10 1.6 | 42 6.7 |

問24 (1) ワーク・ライフ・バランスへの取組で重要度の高いもの

| 調査数 | 存する両立支援の周知・PRの既 | パンフレットなどによる | の徹底 | 管理職への理解・周知 | 人事・労働担当者への理解・周知徹底 | 定期的な従業員満足度調査の実施 | 労働の見直しや長時間労働の削減 | 男性の育児参加の促進 | 出ない制度の設置 | 対象者との不公平感の従業員との間に設置 | 革企業のトップの意識改 | の話し合い | 両立支援のための労使 | 両立支援のための社員 | 社内の相談窓口の設置 | 進 | 計画的な年休取得の促 | ノー残業デーの設定 | 無回答 |
|--------------|-----------------|-------------|------------|------------|-------------------|-----------------|-----------------|-------------|-----------|---------------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|---|------------|-----------|-----|
| 631 100.0 | 83 13.2 | 221 35.0 | 83 13.2 | 75 11.9 | 240 38.0 | 43 6.8 | 183 29.0 | 133 21.1 | 57 9.0 | 70 11.1 | 37 5.9 | 135 21.4 | 32 5.1 | 118 18.7 | | | | | |

問24 (2) ワーク・ライフ・バランスへの取組で現在行っているもの

| 調査数 | 存する両立支援の周知・PRの既 | パンフレットなどによる | の徹底 | 管理職への理解・周知 | 人事・労働担当者への理解・周知徹底 | 定期的な従業員満足度調査の実施 | 労働の見直しや長時間労働の削減 | 男性の育児参加の促進 | 出ない制度の設置 | 対象者との不公平感の従業員との間に設置 | 革企業のトップの意識改 | の話し合い | 両立支援のための労使 | 両立支援のための社員 | 社内の相談窓口の設置 | 進 | 計画的な年休取得の促 | ノー残業デーの設定 | 無回答 |
|--------------|-----------------|-------------|------------|------------|-------------------|-----------------|-----------------|------------|-----------|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|---|------------|-----------|-----|
| 631 100.0 | 45 7.1 | 81 12.8 | 96 15.2 | 42 6.7 | 190 30.1 | 25 4.0 | 35 5.5 | 52 8.2 | 57 9.0 | 42 6.7 | 79 12.5 | 147 23.3 | 112 17.7 | 275 43.6 | | | | | |

問24 (3) ワーク・ライフ・バランスへの取組で今後実施したいもの

| 調査数 | 存する両立支援の周知・PRの既 | パンフレットなどによる | の徹底 | 管理職への理解・周知 | 人事・労働担当者への理解・周知徹底 | 定期的な従業員満足度調査の実施 | 労働の見直しや長時間労働の削減 | 男性の育児参加の促進 | 出ない制度の設置 | 対象者との不公平感の従業員との間に設置 | 革企業のトップの意識改 | の話し合い | 両立支援のための労使 | 両立支援のための社員 | 社内の相談窓口の設置 | 進 | 計画的な年休取得の促 | ノー残業デーの設定 | 無回答 |
|--------------|-----------------|-------------|-----------|------------|-------------------|-----------------|-----------------|------------|-----------|---------------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|---|------------|-----------|-----|
| 631 100.0 | 65 10.3 | 74 11.7 | 40 6.3 | 85 13.5 | 78 12.4 | 70 11.1 | 80 12.7 | 46 7.3 | 51 8.1 | 61 9.7 | 66 10.5 | 104 16.5 | 83 13.2 | 265 42.0 | | | | | |

問25 ワーク・ライフ・バランス向上のための行政に求める支援

| 調査数 | 果の普及啓発 | ワーク・ライフ・バランスの必要性・効果 | ドバイザの開催や、ア | セミナーの開催や、ア | への導入したい企業 | ワーク・ライフ・バランスの提供 | 制度や支援団体等の情報提供 | 他社の取組事例の提供 | る企業の成果を上げてい | 優れた成果を上げてい | 提供 | 職場復帰支援などの情 | 職場復帰支援などの情 | 男性の育児休暇促進に | 向けた企業への支援 | と充実 | 保育サービスの多様化 | 運営の支援 | 企業内保育所の設置・ | 的支援 | する助成金などの経済 | 企業の子育て支援に | その他 | 無回答 |
|--------------|-------------|---------------------|------------|-------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-----------|-----|------------|-------|------------|-----|------------|-----------|-----|-----|
| 631 100.0 | 192 30.4 | 50 7.9 | 99 15.7 | 101 16.0 | 140 22.2 | 50 7.9 | 59 9.4 | 138 21.9 | 272 43.1 | 84 13.3 | 264 41.8 | 16 2.5 | 87 13.8 | | | | | | | | | | | |

III. 參考資料

区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」報告書

平成23年2月

実施：発行 世田谷区 生活文化部 男女共同参画担当課
世田谷区世田谷4-21-27
電話 03-5432-2259

集計：分析 (株)サーベイリサーチセンター
荒川区西日暮里2-40-10
電話 03-3802-6711 (代)

印刷登録番号 世田谷区広報印刷物登録番号/第801号
