

区内企業の
男女共同参画に関する意識・実態調査
報告書

令和3年3月

世田谷区

はじめに

世田谷区は、平成26年度を初年度とする「世田谷区基本計画」において、「基本的人権が侵されることなく、一人ひとりが自分らしく生き、すべての人が尊重される社会の実現」のため、「多様性の尊重」という分野別政策を据え、「人権の尊重」、「多文化共生の推進」とともに「男女共同参画の推進」と「DV防止の取組み」を推進することとしています。

男女共同参画施策については、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」（平成30年4月施行）及び「世田谷区第二次男女共同参画プラン」（平成29年3月策定）に基づき取組みを進めているところです。

また、国は令和2年12月に「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の時代へ～」を策定し、新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響やジェンダー平等に向けた世界的な潮流をふまえながら、男女共同参画の推進は国、地域、企業の持続可能な発展にもかかわる重要な課題であるとして、取組みを進めています。

職場環境の変化に着目すると、平成28年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が全面施行され、女性が本人の意思に基づき個性と能力を十分に発揮できる環境づくりが求められています。また、労働施策総合推進法等の改正により、令和2年6月から職場におけるハラスメント防止対策が強化されています。

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

今回の調査は、平成27年度の調査事項に、女性活躍推進法に基づく取組みや、性的マイノリティへの配慮を含む多様性の尊重、新型コロナウイルス感染症拡大による影響についても調査項目に加え、区内企業の経営者や人事責任者の方に、職場における男女共同参画及び仕事と家庭の両立支援に関わる意識をお尋ねし、今後の施策や「(仮称)世田谷区第二次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。

一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思にもとづき、個性と能力を十分発揮できる男女共同参画社会の実現をめざして、この報告書を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。

令和3年3月

世 田 谷 区

目 次

I. 調査の概要

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	4
5. 報告書を見る際の注意事項	4
6. 回答事業所の属性	6

II. 調査結果

第1章 女性の雇用管理・女性活躍推進の状況

1. 常用労働者の平均年齢・平均勤続年数(男女別)	15
2. 係長相当職以上の管理職及び女性管理職の人数	17
3. 女性管理職が少ない又はいない理由	22
4. ポジティブ・アクションの認知度	23
5. 女性活躍推進のための取組みが進んでいると思うか	25
6. 女性の活躍が進んでいないと思う理由	27
7. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等義務の認知度	28
8. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況	30
9. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の効果	32

第2章 育児・介護休業制度の状況

1. 育児休業制度を取得できる期間	33
2. 育児休業取得者数	36
3. 育児休業取得者の業務への対応	37
4. 介護休業を取得できる期間	38
5. 1年間に介護休業を取得した従業員の有無	41
6. 介護休業取得者の属性	42
7. 育児・介護休業取得者の職場復帰の取組み	43
8. 看護休暇制度の有無、利用実績	51

第3章 育児や介護の両立支援制度

1. 育児との両立支援制度の有無	56
2. 育児との両立支援制度の利用実績	68
3. 介護との両立支援制度の有無	69
4. 介護との両立支援制度の利用実績	80
5. 多様な働き方を可能にする制度の有無	81

6. 多様な働き方を可能にする制度の利用実績	86
7. 育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくり	87
8. 育児と介護の両立支援制度についての意向	93
9. 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと	96
10. 従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと	99
11. ワーク・ライフ・バランスの取組みの現状、今後の必要性	104
12. 男性従業員が育児に参加することへの考え	110
13. 男性従業員が育児に参加するにあたっての課題	114
14. ワーク・ライフ・バランスの充実への取組み	118
15. 子育て中の女性を正社員として採用することについて	128
16. 子育て中の女性の採用が難しい理由	133

第4章 職場のハラスメント

1. パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度	134
2. 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか	137
3. 問題となったもしくは実態としてあるハラスメントの種類	141
4. ハラスメントの対応で困難と感ずること	143
5. ハラスメント防止への取組み	147

第5章 多様性の尊重

1. 「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の認知度	153
2. 「パートナーシップの宣誓」の認知度	154
3. 職場における、性的マイノリティへの配慮の取組み状況	155

第6章 新型コロナウイルス感染症への対応と働き方改革

1. 新型コロナウイルス感染症への対応状況	161
2. 新型コロナウイルス感染拡大防止の取組みが事業所の働き方改革に与えた影響	173

第7章 行政への要望・意見など

1. 企業における男女共同参画を推進する取組みに関して、行政に期待すること	177
2. 企業における男女共同参画や女性の活躍に対する取組み等に対して、日頃感じていることや区への要望	178

第8章 調査結果のまとめと今後の課題

1. 調査結果のまとめ	181
2. 今後の課題	192

Ⅲ. 参考資料

調査票	199
-----	-----

I. 調査の概要

1. 調査の目的

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

2. 調査の内容

- (1) 基本属性
- (2) 女性の雇用管理・女性活躍推進の状況
- (3) 育児・介護休業制度の状況
- (4) 育児や介護と仕事の両立支援制度
- (5) 職場のハラスメント
- (6) 多様性の尊重
- (7) 新型コロナウイルス感染症への対応と働き方改革
- (8) 行政への要望・意見など

※詳細は調査項目(p5)参照。

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2,628件、調査対象数2,379件

抽出方法 : 総務省統計局「事業所母集団データベース」より、区内にある従業員20人以上のすべての事業所を抽出

※抽出時に事業所の従業員が20人以上であったが、回答時には従業員が20人以下となっている事業所についても、一定のサンプル数があるため集計を行った。

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

調査期間 : 令和2年11月2日（月）～17日（火）

調査機関 : 株式会社 生活構造研究所

4. 回収結果

抽出数(a)	返戻数(b) (廃業、移転等)	調査対象数 (c=a-b)	有効回答数(d)	有効回収率 (d/c)
2,628件	249件	2,379件	385件 (郵送:250件、ウェブ:135件)	16.2%

【参考】業種別の調査対象数・回答数・回収率(業種別)

		調査対象数	回答数	回収率(%)
全体		2,379	385	16.2
業 種 別	建設業	141	38	27.0
	製造業	51	10	19.6
	情報通信業	76	7	9.2
	運輸業、郵便業	123	15	12.2
	卸売業、小売業	537	70	13.0
	金融業、保険業	85	9	10.6
	不動産業、物品賃貸業	65	5	7.7
	学術研究、専門・技術サービス業	39	5	12.8
	宿泊業、飲食サービス業	343	16	4.7
	生活関連サービス業、娯楽業	90	7	7.8
	教育、学習支援業	189	36	19.0
	医療、福祉	474	98	20.7
	サービス業(他に分類されないもの)	154	34	22.1
	その他	12	20	-
無回答	-	15	-	

※回答数の業種分類は、事業所の回答に基づくため、調査対象数を上回る項目がある。

5. 報告書を見る際の注意事項

- ・本文、表、グラフなどに使われている「N」は、全回答事業所（385件）を示し、「n」は、各設問に対する回答事業所数である。
- ・回答は、百分率（%）の計算をしている。小数点以下第2位を四捨五入しているため、単独回答（1つだけ選ぶ問）においても、四捨五入の影響で、%を足し合わせても100%にならない場合がある。
- ・複数回答（2つ以上選んでよい問）においては、%の合計が100%を超える場合がある。
- ・図表中の「-」は当該選択肢を選んだ回答者がいないことを示す。
- ・本文、表、グラフは、表示の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合がある。
- ・クロス集計結果で回答事業所数が50サンプルに満たない場合、比率が上下しやすいため、傾向を見るにとどめ、本文中の分析では触れていないものがある。
- ・クロス集計結果の帯グラフや表について、表側となる設間に「無回答」がある場合、これを表示しない場合があるが、全体の件数には含めているので、表側のカテゴリーの件数の合計が、全体の件数と一致しないことがある。
- ・クロス集計結果の表では、最も多い項目に ■■■■、2番目に多い項目に ■■■■ の色をつけている。

【調査項目】

大項目	問番号	設問
I 基本属性	—	事業所名／所在地／電話／記入者／業種／事業所の常用労働者数／企業の常用労働者数／事業所の性格／労働組合の有無
II 女性の雇用管理状況	Q1	常用労働者の平均年齢・平均勤続年数(男女別)
	Q2	係長相当職以上の管理職及び女性管理職の人数
	Q2-1	女性管理職が少ない理由
	Q3	ポジティブ・アクションの認知度
	Q4	女性活躍推進のための取組みが進んでいると思うか
	Q4-1	女性の活躍が進んでいないと思う理由
	Q5	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等義務の認知度
	Q6	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況・意向
III 育児・介護休業制度の状況	Q6-1	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の効果
	Q7	育児休業を取得できる期間
	Q8	育児休業取得者数
	Q8-1	男性の育児休業取得者の業務への対応
	Q9	介護休業を取得できる期間
	Q9-1	1年間に介護休業を取得した従業員の有無
	Q9-2	介護休業取得者の属性
IV 育児と介護の両立支援	Q10	介護休業取得者の職場復帰の取組み
	Q11	看護休暇制度の有無、利用実績
	Q12	育児との両立支援制度の有無
	Q12-1	育児との両立支援制度の利用実績
	Q13	介護との両立支援制度の有無
	Q13-1	介護との両立支援制度の利用実績
	Q14	多様な働き方を可能にする制度の有無
	Q14-1	多様な働き方を可能にする制度の利用実績
	Q15	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
	Q15-1	法定外で特徴ある取組みの内容(自由記述)
	Q16	育児と介護の両立支援制度についての意向
	Q17	両立支援制度を設ける上で一番重要なこと
	Q18	従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと
	Q19	ワーク・ライフ・バランスの取組みの現状、今後の必要性
V 職場のハラスメント	Q20	男性従業員が育児に参加することへの考え
	Q21	男性従業員が育児に参加するにあたっての課題
	Q22	ワーク・ライフ・バランスの充実への取組み
	Q23	子育て中の女性を正社員採用についての考え
	Q23-1	子育て中の女性の採用が難しい理由
	Q24	パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度
	Q25	何らかのハラスメントが問題になったことがあるか
VI 多様性の尊重	Q25-1	問題となったもしくは実態としてあるハラスメントの種類
	Q26	ハラスメントの対応で困難と感ずること
	Q27	ハラスメントの防止への取組み
VII 新型コロナウイルス感染症への対応と働き方改革	Q28	「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の認知度
	Q29	「パートナーシップの宣誓」の認知度
	Q30	職場における、性的マイノリティへの配慮の取組み状況
VIII 行政への要望・意見など	Q31	新型コロナウイルスへの対応状況
	Q32	新型コロナウイルス感染拡大防止の取組みが事業所の働き方改革に与えた影響
VIII 行政への要望・意見など	Q33	企業における男女共同参画を推進する取組みに関して、行政に期待すること
	Q34	企業における男女共同参画や女性の活躍に対する取組み等に対して日頃感じていること、区への要望(自由記述)

6. 回答事業所の属性

(1) 事業所の性格

事業所の性格は、「支社・営業所等」が40.8%と最も高くなっている。次いで、「単独事業所」が32.7%、「本社・本店」が24.2%と続いている。(図表1)

図表1 事業所の性格(全体)

	件	構成比(%)
全体	385	100.0
単独事業所	126	32.7
本社・本店	93	24.2
支社・営業所等	157	40.8
無回答	9	2.3

(2) 労働組合の有無

事業所の労働組合の有無は、「労働組合有」が26.2%、「労働組合無」が71.7%となっている。(図表2)

図表2 事業所の労働組合の有無(全体)

	件	構成比(%)
全体	385	100.0
労働組合有	101	26.2
労働組合無	276	71.7
無回答	8	2.1

(3) 常用労働者数

① 常用労働者数(従業員規模)

常用労働者数(従業員規模)は、「30~49人」が25.7%と最も高くなっている。次いで、「20~29人」が25.5%、「50~99人」が17.1%と続いている。(図表3)

図表3 事業所の常用労働者数(従業員規模)(全体)

全体	(上段:実数、下段:%)							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	
385	14	45	98	99	66	43	13	7
100.0	3.6	11.7	25.5	25.7	17.1	11.2	3.4	1.8

② 常用労働者数と一般労働者、パートタイマー等(非正社員)比率

回答のあった事業所の常用労働者数は43,718人で、女性が23,838人、男性が19,880人となっている。女性はパートタイマー等の比率が72.1%と高い一方、男性は一般労働者の比率が60.3%で高くなっている。

また、常用労働者数全体に占める「女性パートタイマー等の割合（女性パートタイマー等÷全体常用労働者数）」は39.3%で約4割となっている。（図表4）

図表4 事業所の常用労働者数、一般労働者、パートタイマー等比率（全体）

（上段:実数(人)、下段:%）

	常用労働者数	一般労働者	パートタイマー等
全 体	43,718	18,620	25,098
	100.0	42.6	57.4
女 性	23,838	6,640	17,198
	100.0	27.9	72.1
男 性	19,880	11,980	7,900
	100.0	60.3	39.7

③ 常用労働者数全体に占める非正社員比率

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

常用労働者全体に占める「女性」の非正社員比率が「60%以上」の事業所は13.8%なのに対し、「男性」の非正社員比率が「60%以上」の事業所は0.8%となっている。（図表5）

図表5 常用労働者全体に占める非正社員比率（全体、男女別）

（上段:件数、下段:%）

	全 体	0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上	無回答
全体の 非正社員比率	385	138	80	49	111	7
	100.0	35.8	20.8	12.7	28.8	1.8
女性の 非正社員比率	385	183	76	66	53	7
	100.0	47.5	19.7	17.1	13.8	1.8
男性の 非正社員比率	385	292	68	15	3	7
	100.0	75.8	17.7	3.9	0.8	1.8

④ 常用労働者に占める女性比率

常用労働者に占める女性の比率は、「60%以上」が46.0%と最も高くなっている。次いで、「20～40%未満」が19.7%、「0～20%未満」が15.3%と続いている。(図表6)

図表6 事業所の労働者数に占める女性比率(全体)

	件	構成比(%)
全体	385	100.0
0～20%未満	59	15.3
20～40%未満	76	19.7
40～60%未満	66	17.1
60%以上	177	46.0
無回答	7	1.8

(4)業種

① 全体

事業所を業種別にみると、「医療、福祉」が25.5%と最も高くなっている。次いで、「卸売業、小売業」が18.2%、「建設業」が9.9%と続いている。(図表7)

図表7 業種別の事業所数(全体)

(上段:件数、下段:%)

	件
全体	385 100.0
建設業	38 9.9
製造業	10 2.6
情報通信業	7 1.8
運輸業、郵便業	15 3.9
卸売業、小売業	70 18.2
金融業、保険業	9 2.3
不動産業、物品賃貸業	5 1.3
学術研究、専門・技術サービス業	5 1.3
宿泊業、飲食サービス業	16 4.2
生活関連サービス業、娯楽業	7 1.8
教育、学習支援業	36 9.4
医療、福祉	98 25.5
サービス業(他に分類されないもの)	34 8.8
その他	20 5.2
無回答	15 3.9

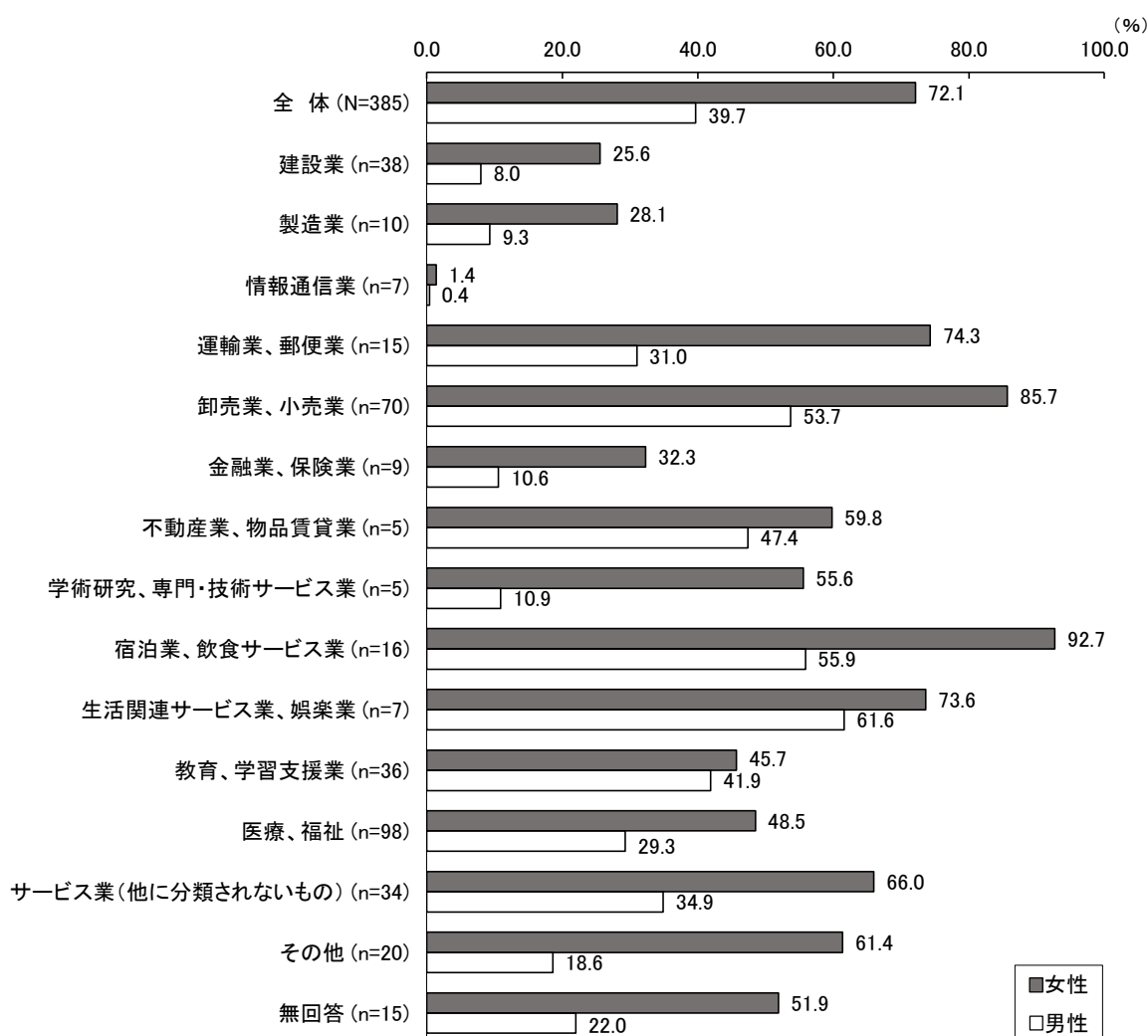
② 非正社員比率

「女性」の非正社員比率は72.1%、「男性」の非正社員比率は39.7%であった。

業種別にみると女性では「宿泊業、飲食サービス業」が92.7%と最も高く、「卸売業、小売業」が85.7%、「運輸業、郵便業」が74.3%、「生活関連サービス業、娯楽業」が73.6%と続く。

男性では、「生活関連サービス業、娯楽業」が61.6%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が55.9%、「卸売業、小売業」が53.7%と続く。(図表8)

図表8 非正社員比率(男女別)



③ 従業員規模(常用労働者数)

業種別に従業員規模(常用労働者数)をみると、「医療、福祉」では「30～49人」が30.6%と最も高く、「20～29人」が25.5%と続く。また、「卸売業、小売業」では、「50～99人」が24.3%と最も高く、「20～29人」が20.0%と続いている。(図表9)

図表9 従業員規模(常用労働者数)(業種別)

(上段:実数、下段:%)

	合計	従業員規模(常用労働者数)							
		1～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上	無回答
全体	385 100.0	14 3.6	45 11.7	98 25.5	99 25.7	66 17.1	43 11.2	13 3.4	7 1.8
建設業	38 100.0	1 2.6	5 13.2	13 34.2	12 31.6	4 10.5	3 7.9	-	-
製造業	10 100.0	-	-	3 30.0	2 20.0	4 40.0	-	-	1 10.0
情報通信業	7 100.0	-	-	1 14.3	4 57.1	1 14.3	1 14.3	-	-
運輸業、郵便業	15 100.0	1 6.7	1 6.7	1 6.7	5 33.3	1 6.7	3 20.0	3 20.0	-
卸売業、小売業	70 100.0	1 1.4	11 15.7	14 20.0	12 17.1	17 24.3	11 15.7	4 5.7	-
金融業、保険業	9 100.0	-	1 11.1	3 33.3	2 22.2	1 11.1	2 22.2	-	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	-	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	-	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	-	3 60.0	-	-	-	-	1 20.0
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	1 6.3	2 12.5	6 37.5	6 37.5	1 6.3	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	-	4 57.1	2 28.6	-	-	-	-
教育、学習支援業	36 100.0	-	1 2.8	10 27.8	2 5.6	12 33.3	6 16.7	4 11.1	1 2.8
医療、福祉	98 100.0	5 5.1	14 14.3	25 25.5	30 30.6	14 14.3	9 9.2	-	1 1.0
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	2 5.9	5 14.7	6 17.6	14 41.2	3 8.8	3 8.8	-	1 2.9
その他	20 100.0	1 5.0	3 15.0	5 25.0	4 20.0	3 15.0	2 10.0	2 10.0	-
無回答	15 100.0	-	2 13.3	3 20.0	3 20.0	4 26.7	2 13.3	-	1 6.7

④ 女性比率

業種別に常用労働者に占める女性比率をみると、「医療・福祉」では「60%以上」が79.6%と最も高く、「40～60%未満」が18.4%と続く。また、「卸売業、小売業」でも、「60%以上」が40.0%と最も高く、「40～60%未満」が24.3%と続く。(図表10)

図表 10 常用労働者に占める女性比率（業種別）

(上段:実数、下段:%)

	合計	女性比率				
		0～20% 未満	20～40% 未満	40～60% 未満	60%以上	無回答
全体	385 100.0	59 15.3	76 19.7	66 17.1	177 46.0	7 1.8
建設業	38 100.0	20 52.6	16 42.1	2 5.3	-	-
製造業	10 100.0	1 10.0	4 40.0	3 30.0	1 10.0	1 10.0
情報通信業	7 100.0	1 14.3	6 85.7	-	-	-
運輸業、郵便業	15 100.0	8 53.3	7 46.7	-	-	-
卸売業、小売業	70 100.0	10 14.3	15 21.4	17 24.3	28 40.0	-
金融業、保険業	9 100.0	-	2 22.2	2 22.2	5 55.6	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	-	-	2 40.0	1 20.0
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	-	1 6.3	4 25.0	11 68.8	-
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	3 42.9	1 14.3	3 42.9	-
教育、学習支援業	36 100.0	3 8.3	7 19.4	4 11.1	21 58.3	1 2.8
医療、福祉	98 100.0	-	1 1.0	18 18.4	78 79.6	1 1.0
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	9 26.5	6 17.6	9 26.5	9 26.5	1 2.9
その他	20 100.0	3 15.0	6 30.0	4 20.0	7 35.0	-
無回答	15 100.0	2 13.3	1 6.7	-	11 73.3	1 6.7

(5) 従業員規模(常用労働者数) × 女性比率

女性比率別に従業員規模をみると、「40～60%未満」と「60%以上」では、「20～29人」、「30～49人」が最も高い。「0～20%」では「20～29人」が32.2%と最も高く、「20～40%未満」では、「30～49人」が25.0%と最も高くなっている。(図表11)

図表 11 従業員規模(常用労働者数)(全体、女性比率別)

(上段:実数、下段:%)

	合 計	従業員規模(常用労働者数)								
		1～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上	無回答	
全 体	385 100.0	14 3.6	45 11.7	98 25.5	99 25.7	66 17.1	43 11.2	13 3.4	7 1.8	
女性 比率 別	0～20%未満	59 100.0	- -	8 13.6	19 32.2	15 25.4	8 13.6	6 10.2	3 5.1	- -
	20～40%未満	76 100.0	4 5.3	9 11.8	14 18.4	19 25.0	15 19.7	10 13.2	5 6.6	- -
	40～60%未満	66 100.0	4 6.1	5 7.6	17 25.8	17 25.8	14 21.2	7 10.6	2 3.0	- -
	60%以上	177 100.0	6 3.4	23 13.0	48 27.1	48 27.1	29 16.4	20 11.3	3 1.7	- -
	無回答	7 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	7 100.0

(6) 従業員規模(常用労働者数) × 労働組合の有無

労働組合の有無別に従業員規模をみると、「有」では「30～49人」が21.8%と最も高く、「50～99人」が20.8%と続く。また、「無」では、「20～29人」が28.3%と最も高く、「30～49人」が27.5%と続く。(図表12)

図表 12 従業員規模(常用労働者数)全体、労働組合の有無別)

(上段:実数、下段:%)

	合 計	従業員規模(常用労働者数)								
		1～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上	無回答	
全 体	385 100.0	14 3.6	45 11.7	98 25.5	99 25.7	66 17.1	43 11.2	13 3.4	7 1.8	
労働組合の 有無別	有	101 100.0	- -	13 12.9	18 17.8	22 21.8	21 20.8	18 17.8	9 8.9	- -
	無	276 100.0	14 5.1	29 10.5	78 28.3	76 27.5	45 16.3	24 8.7	4 1.4	6 2.2
	無回答	8 100.0	- -	3 37.5	2 25.0	1 12.5	- -	1 12.5	- -	1 12.5

II. 調查結果

第1章 女性の雇用管理・女性活躍推進の状況

1. 常用労働者の平均年齢・平均勤続年数(男女別)

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

(1) 従業員の平均年齢と平均勤続年数

●男性に比べ女性の平均年齢は1.5歳低く、平均勤続年数は2.3年短い

男女従業員（常用労働者）の平均年齢は、女性が42.1歳、男性が43.6歳であり、女性が1.5歳低くなっている。また平均勤続年数は、女性の8.4年に比べ、男性は10.7年と、女性のほうが2.3年短くなっている。

経年比較でみると、平均年齢は、男女共に平成22年度から徐々に高くなっている。また、平均勤続年数についても、平成22年度から徐々に長くなっている。（図表1-1-1）

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、平均年齢は、女性が36.8歳、男性が40.5歳で、女性が3.7歳低くなっている。平均勤続年数は、女性が7.9年、男性が13.3年で、女性が5.4年短くなっている。〈医療、福祉〉では、平均年齢は、女性が44.2歳、男性が43.1歳で、女性が1.1歳高くなっている。平均勤続年数は、女性が6.3年、男性が7.0年で、女性が0.7歳低くなっている。（図表1-1-2）

従業員規模別にみると、平均年齢は、〈20～29人〉、〈30～49人〉、〈50～99人〉では、従業員規模が小さいほど高くなっている。平均勤続年数は、〈30～49人〉では、〈20～29人〉、〈50～59人〉に比べ短くなっている。（図表1-1-3）

女性比率別にみると、平均勤続年数は、女性比率が高くなるほど男女ともに年数が短くなる傾向がみられる。（図表1-1-4）

非正社員比率別にみると、平均勤続年数は、非正社員比率が高くなるほど男女ともに年数が短くなる傾向がみられる。（図表1-1-5）

図表1-1-1 従業員の平均年齢、平均勤続年数(全体)【経年比較】

	平均年齢			平均勤続年数	
	女性	男性		女性	男性
今回調査	42.1歳	43.6歳	今回調査	8.4年	10.7年
平成27年度	40.1歳	40.9歳	平成27年度	8.1年	9.9年
平成22年度	39.1歳	39.9歳	平成22年度	7.6年	9.9年

図表1-1-2 従業員の平均年齢、平均勤続年数(業種別)

		平均年齢		平均勤続年数	
		女性	男性	女性	男性
全体 (N=385)		42.1歳	43.6歳	8.4年	10.7年
業 種 別	建設業 (n=38)	42.2歳	44.1歳	10.2年	13.6年
	製造業 (n=10)	40.5歳	46.0歳	11.4年	16.8年
	情報通信業 (n=7)	36.1歳	41.0歳	7.3年	9.9年
	運輸業、郵便業 (n=15)	52.4歳	50.8歳	9.9年	11.9年
	卸売業、小売業 (n=70)	36.8歳	40.5歳	7.9年	13.3年
	金融業、保険業 (n=9)	41.4歳	42.7歳	12.3年	13.6年
	不動産業、物品賃貸業 (n=5)	45.5歳	45.0歳	9.5年	10.3年
	学術研究、専門・技術サービス業 (n=5)	58.7歳	56.2歳	21.2年	16.9年
	宿泊業、飲食サービス業 (n=16)	38.5歳	38.1歳	6.0年	8.3年
	生活関連サービス業、娯楽業 (n=7)	45.7歳	45.2歳	11.1年	9.8年
	教育、学習支援業 (n=36)	40.3歳	45.2歳	10.4年	12.2年
	医療、福祉 (n=98)	44.2歳	43.1歳	6.3年	7.0年
	サービス業(他に分類されないもの) (n=34)	43.7歳	45.6歳	8.1年	9.6年
その他 (n=20)	43.6歳	46.5歳	8.1年	11.5年	

図表1-1-3 従業員の平均年齢、平均勤続年数(従業員規模別)

		平均年齢		平均勤続年数	
		女性	男性	女性	男性
全体 (N=385)		42.1歳	43.6歳	8.4年	10.7年
従 業 員 規 模 別	1~9人 (n=14)	52.3歳	48.5歳	9.3年	12.6年
	10~19人 (n=45)	42.4歳	43.3歳	7.6年	10.4年
	20~29人 (n=98)	42.8歳	44.2歳	9.2年	11.1年
	30~49人 (n=99)	40.9歳	41.3歳	7.2年	9.0年
	50~99人 (n=66)	39.7歳	42.4歳	8.3年	11.4年
	100~299人 (n=43)	43.1歳	46.0歳	9.1年	11.8年
	300人以上~ (n=13)	41.8歳	46.3歳	8.9年	12.5年

図表1-1-4 従業員の平均年齢、平均勤続年数(女性比率別)

		平均年齢		平均勤続年数	
		女性	男性	女性	男性
全体 (N=385)		42.1歳	43.6歳	8.4年	10.7年
比 率 別 女 性	0~20%未満 (n=59)	42.6歳	45.1歳	10.8年	13.8年
	20~40%未満 (n=76)	40.7歳	44.0歳	8.7年	12.0年
	40~60%未満 (n=66)	41.0歳	43.5歳	8.2年	11.0年
	60%以上 (n=177)	42.9歳	42.5歳	7.4年	8.7年

図表1-1-5 従業員の平均年齢、平均勤続年数(非正社員比率別)

		平均年齢		平均勤続年数	
		女性	男性	女性	男性
全体 (N=385)		42.1歳	43.6歳	8.4年	10.7年
比 率 別 非 正 社 員	0~20%未満 (n=138)	40.7歳	44.3歳	9.5年	12.7年
	20~40%未満 (n=80)	41.5歳	42.2歳	8.5年	10.6年
	40~60%未満 (n=49)	42.7歳	41.0歳	7.5年	9.1年
	60%以上 (n=111)	44.0歳	44.0歳	7.1年	8.6年

2. 係長相当職以上の管理職及び女性管理職の人数

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

※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。
 ※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。

(1) 女性管理職を有する事業所の比率

●女性管理職を有する事業所が3分の2近く。従業員規模が大きい事業所、女性比率の高い事業所ほど女性管理職を有する事業所数が多くなる

「女性管理職を有する事業所」は64.7%、「女性管理職なし」は24.2%となっている。(図表1-2-1)

経年比較でみると、「女性管理職を有する事業所」は、平成22年度、平成27年度共に約51%だったのに対し、今回は64.7%と13.7ポイント以上、高くなっている。(図表1-2-1)

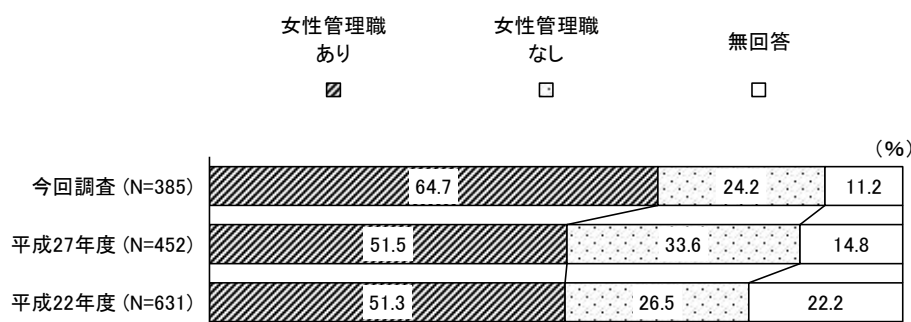
業種別にみると、女性管理職は〈卸売業、小売業〉は54.3%で5割半ば、〈医療、福祉〉では79.6%で約8割を占め高くなっている。(図表1-2-2)

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

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

事業所の性格別にみると、〈単独事業所〉と〈本店・本社〉では7割を超えている。一方、〈支社・営業所等〉では、47.8%と5割に満たない。(図表1-2-5)

図表1-2-1 女性管理職を有する事業所比率(全体)【経年比較】

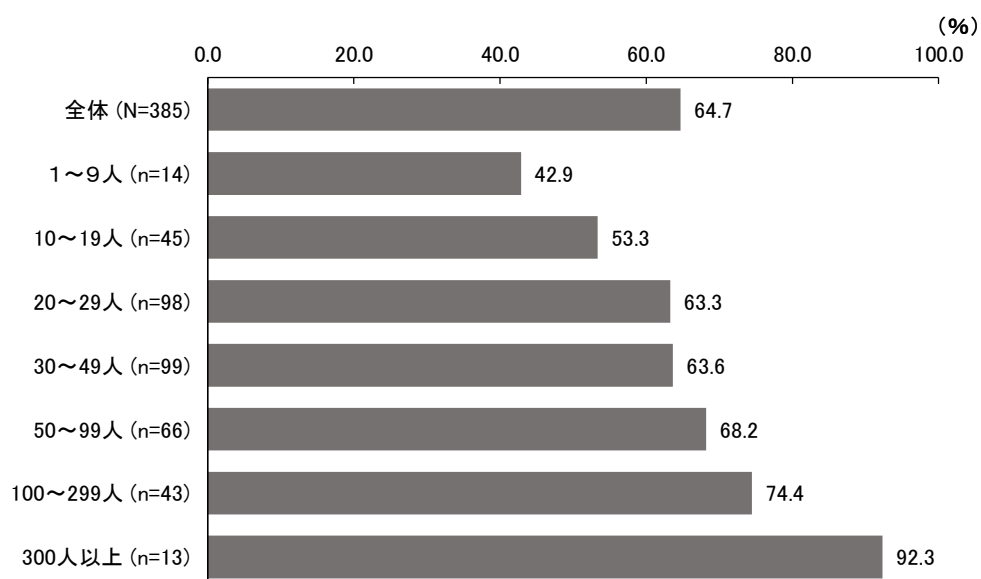


図表1-2-2 女性管理職を有する事業所比率(全体、業種別)

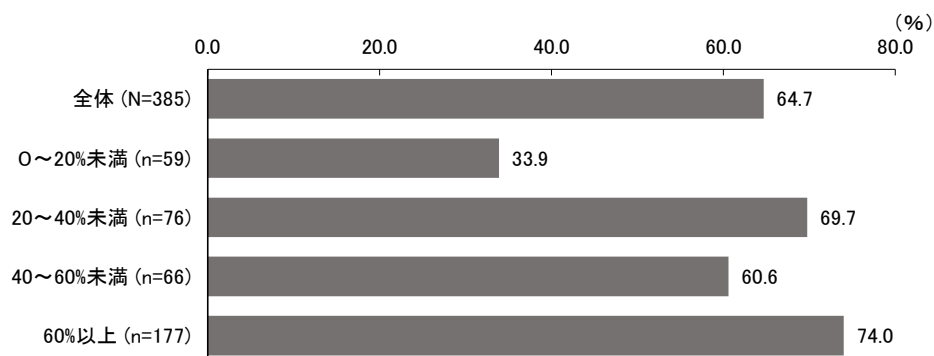
(上段:実数、下段:%)

		合 計	す女 性事 業理 所職 比を 率有
全 体		385 100.0	249 64.7
業 種 別	建設業	38 100.0	21 55.3
	製造業	10 100.0	8 80.0
	情報通信業	7 100.0	5 71.4
	運輸業、郵便業	15 100.0	6 40.0
	卸売業、小売業	70 100.0	38 54.3
	金融業、保険業	9 100.0	8 88.9
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	5 100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	6 37.5
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	3 42.9
	教育、学習支援業	36 100.0	31 86.1
	医療、福祉	98 100.0	78 79.6
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	16 47.1
	その他	20 100.0	12 60.0

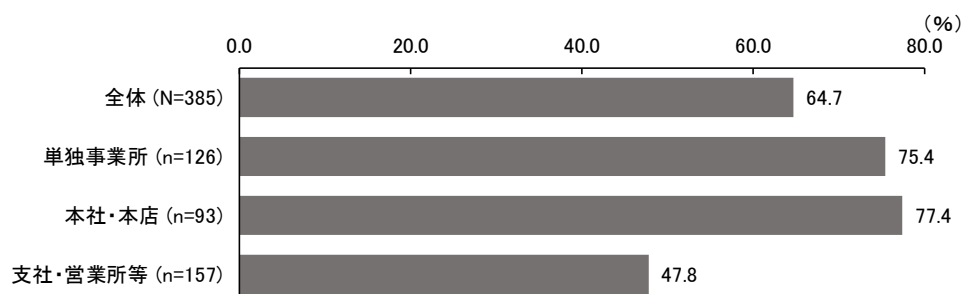
図表1-2-3 女性管理職を有する事業所比率(全体、従業員規模別)



図表1-2-4 女性管理職を有する事業所比率(全体、女性比率別)



図表1-2-5 女性管理職を有する事業所比率(全体、事業所の性格別)



(2) 女性管理職の割合

●管理職における女性比率は23.3%

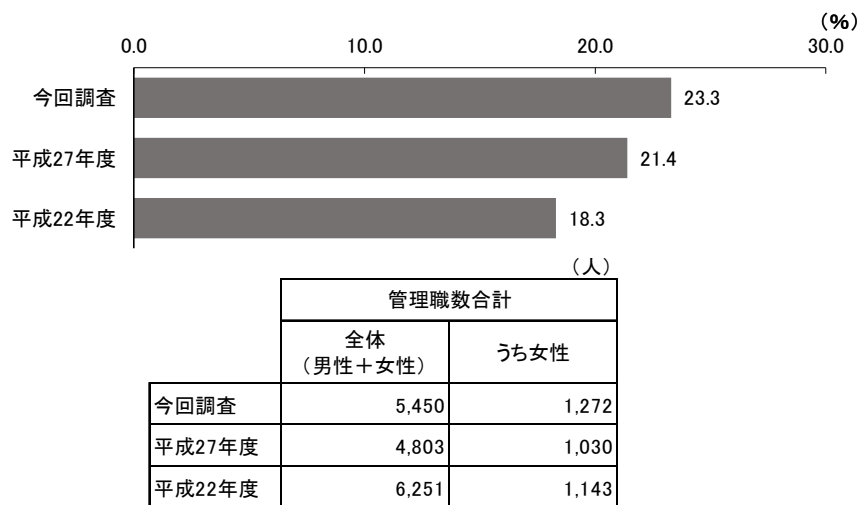
「管理職における女性比率」は23.3%であった。(図表1-2-6)

経年比較でみると、「管理職における女性比率」は、平成22年度が18.3%、平成27年度が21.4%であり、今回は23.3%で増加傾向となっている。(図表1-2-6)

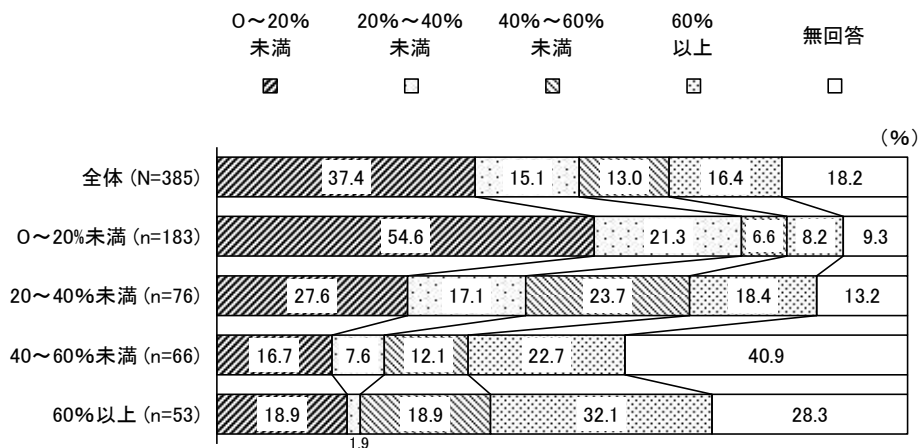
常用労働者数に占める女性の非正社員比率別にみると、〈0~20%未満〉〈20~40%未満〉では、女性の非正社員比率が低くなるに従い女性管理職の比率が増加する傾向がみられる。逆に「60%以上」では、女性の非正社員比率が高くなるに従い女性管理職の比率が増加する傾向がみられる。(図表1-2-7)

女性の平均勤続年数別にみると、〈0~20%未満〉では、〈4年~7年未満〉が24.4%と4分の1に満たず低くなっている。逆に、〈20~40%未満〉では、〈4年~7年未満〉が18.9%と2割弱を占め、他の平均勤続年数に比べ高くなっている。(図表1-2-8)

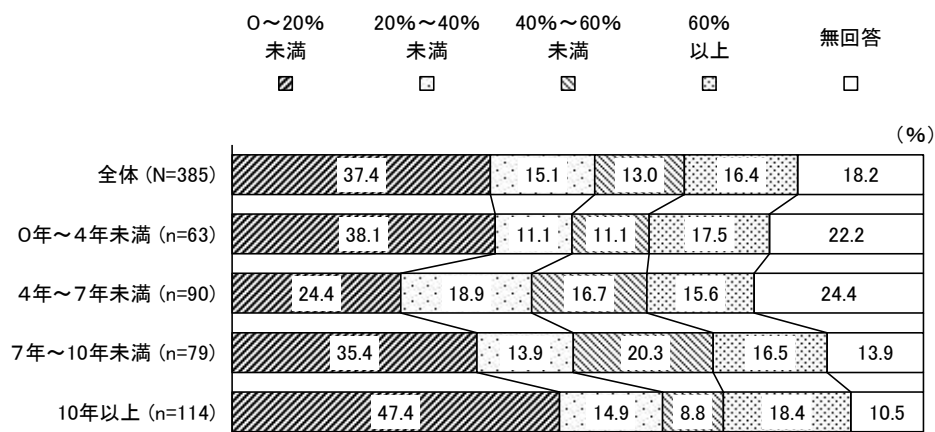
図表1-2-6 管理職における女性比率(全体)【経年比較】



図表1-2-7 管理職における女性比率(全体、常用労働者数に占める女性の非正社員比率別)



図表1-2-8 管理職における女性比率(全体、女性の平均勤続年数別)



3. 女性管理職が少ない又はいない理由

付問2-1 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。

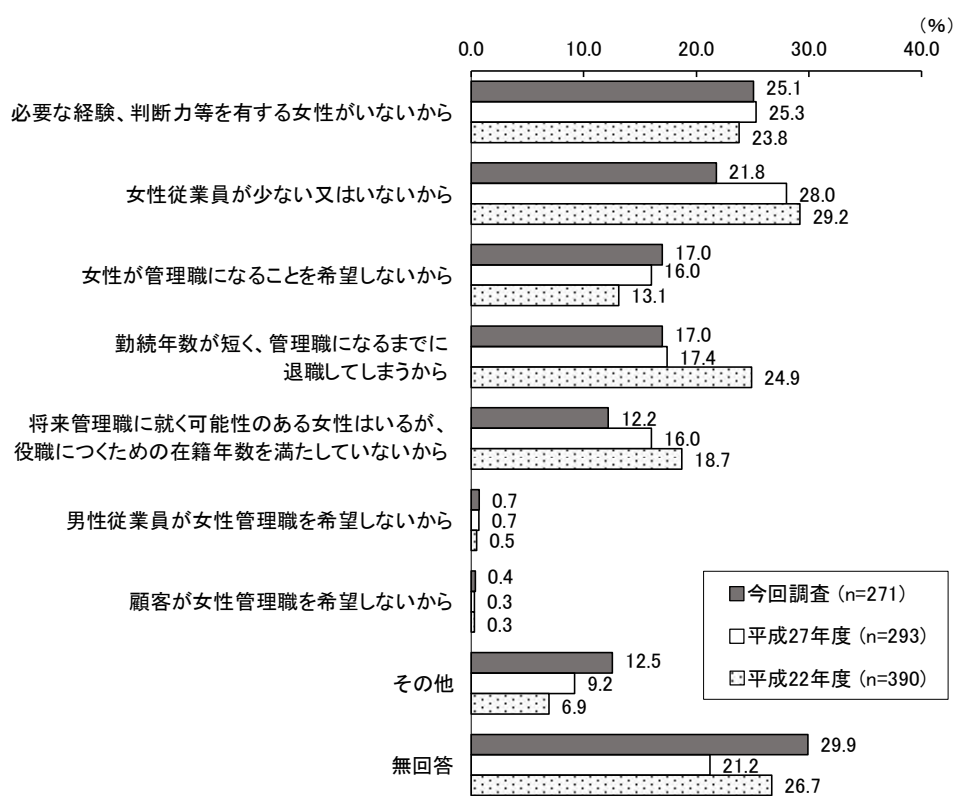
女性管理職が少ないのはなぜだと思いますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

●「必要な経験、判断力等を有する女性がいないから」が約4分の1と最多

女性管理職が0人または1割未満の事業所(271件)に聞いた女性管理職が少ない又はいない理由としては、「必要な経験、判断力等を有する女性がいないから」が25.1%で最も高く、「女性従業員が少ない又はいないから」が21.8%となっている。以下、「女性が管理職になることを希望しないから」、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまうから」が共に17.0%となっている。(図表1-3-1)

経年比較でみると、「女性従業員が少ない又はいないから」では、平成22年度、平成27年度共に約3割だったのに対し、今回は21.8%へ減少している。(図表1-3-1)

図表1-3-1 女性管理職が少ない又はいない理由(全体):複数回答【経年比較】



4. ポジティブ・アクションの認知度

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

●ポジティブ・アクションの内容を知っている事業所は約4割、従業員規模が多くなるに従い高率になる

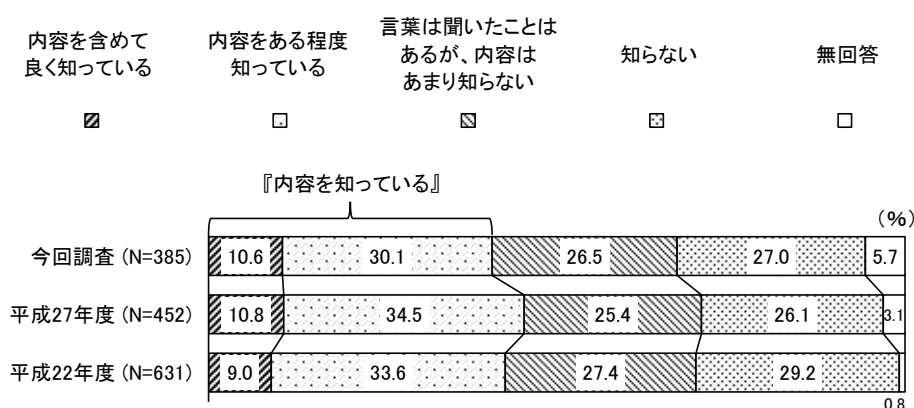
ポジティブ・アクションの認知度をたずねたところ、「内容を含めて良く知っている」は10.6%、「内容をある程度知っている」は30.1%となっており、2つを合わせた『内容を知っている』は、40.7%で約4割を占めている。一方、「知らない」は27.0%、「言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らない」は26.5%と共に4分の1ずつを占めている。(図表1-4-1)

経年比較でみると、『内容を知っている』は、平成22年度42.6%から、平成27年度45.3%とわずかに上がったものの、今回40.7%へと4.6ポイント減少している。(図表1-4-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「内容を含めて良く知っている」は17.1%、「内容をある程度知っている」は18.6%となっており、2つを合わせた『内容を知っている』は、35.7%となっている。〈医療、福祉〉では「内容を含めて良く知っている」は4.1%、「内容をある程度知っている」は30.6%となっており、2つを合わせた『内容を知っている』は、34.7%となっている。(図表1-4-2)

従業員規模別にみると、「内容も含めて良く知っている」は、規模が大きくなるに従い高率になる傾向がみられる。逆に、「知らない」は規模が小さくなるに従い高率になっており、〈10～19人〉では48.9%と約5割を占めている。(図表1-4-3)

図表1-4-1 ポジティブ・アクションの認知度(全体)【経年比較】

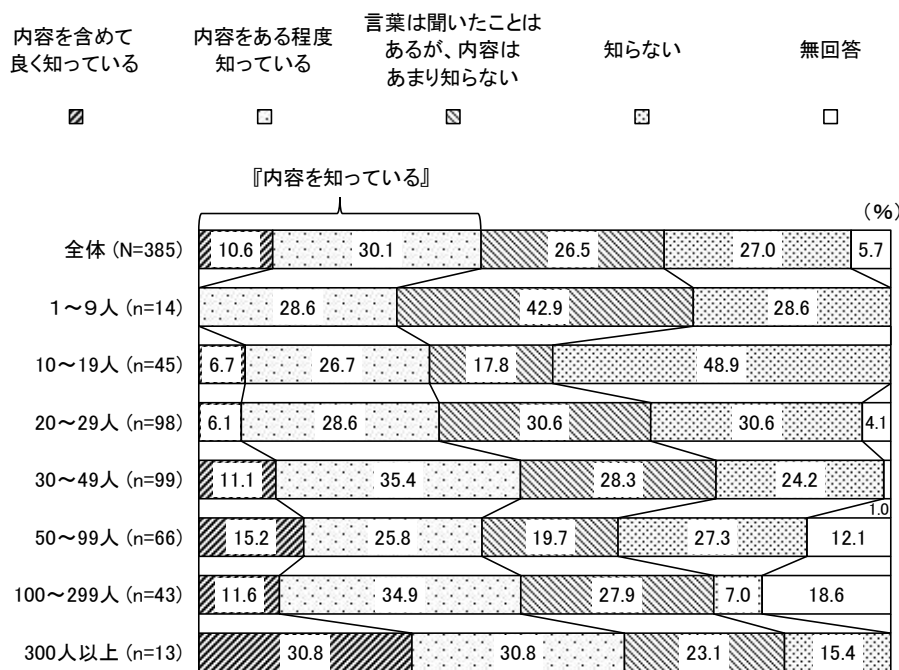


図表1-4-2 ポジティブ・アクションの認知度(全体、業種別)

(上段:実数、下段:%)

	合計	知内容を 含めて 良く	知内容を ある程度	言葉は聞いたことは あるが、内容は あまり知らない	知らない	無回答
全体	385 100.0	41 10.6	116 30.1	102 26.5	104 27.0	22 5.7
業種別						
建設業	38 100.0	4 10.5	13 34.2	12 31.6	9 23.7	-
製造業	10 100.0	-	5 50.0	3 30.0	2 20.0	-
情報通信業	7 100.0	-	4 57.1	-	3 42.9	-
運輸業、郵便業	15 100.0	2 13.3	6 40.0	4 26.7	2 13.3	1 6.7
卸売業、小売業	70 100.0	12 17.1	13 18.6	13 18.6	18 25.7	14 20.0
金融業、保険業	9 100.0	3 33.3	1 11.1	4 44.4	1 11.1	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	-	2 40.0	2 40.0	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	2 40.0	-	1 20.0	1 20.0
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	-	5 31.3	5 31.3	6 37.5	-
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	2 28.6	2 28.6	2 28.6	1 14.3	-
教育、学習支援業	36 100.0	9 25.0	14 38.9	6 16.7	6 16.7	1 2.8
医療、福祉	98 100.0	4 4.1	30 30.6	29 29.6	34 34.7	1 1.0
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	2 5.9	11 32.4	9 26.5	11 32.4	1 2.9
その他	20 100.0	2 10.0	7 35.0	8 40.0	2 10.0	1 5.0

図表1-4-3 ポジティブ・アクションの認知度(全体、従業員規模別)



5. 女性活躍推進のための取組みが進んでいると思うか

問4 貴事業所は女性が活躍するための取組み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。

●女性活躍推進のための取組みが『進捗している』と考えている事業所は7割弱。女性比率が高いほど『進捗している』が高くなっている

女性活躍推進のための取組みの進捗状況についてたずねたところ、「進んでいる」は28.3%で、これに「ある程度進んでいる」の40.0%を合わせた『進捗している』は68.3%と7割弱を占めている。一方、「あまり進んでいない」は18.4%、「進んでいない」は7.8%で、合わせて26.2%と約4分の1となっている。(図表1-5-1)

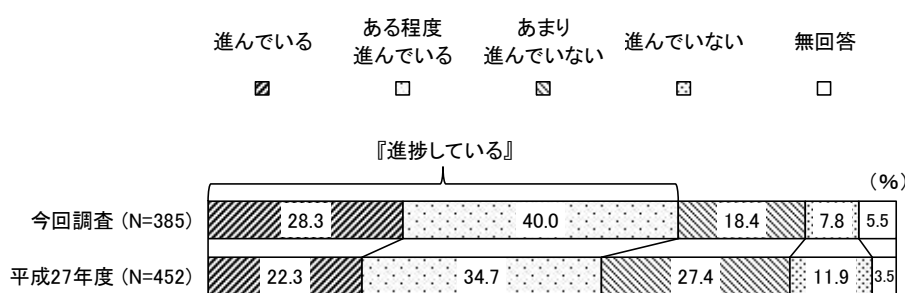
経年比較をみると、『進捗している』は、平成27年度の57.0%から11.3ポイント高くなっている。(図表1-5-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「進んでいる」は14.3%で、「ある程度進んでいる」は40.0%となっており、2つを合わせた『進捗している』は、54.3%で5割半ばとなっている。

〈医療、福祉〉では「進んでいる」は50.0%で、「ある程度進んでいる」は39.8%となっており、2つを合わせた『進捗している』は89.8%で約9割を占めている。(図表1-5-2)

女性比率別でみると、女性比率が高いほど、「進んでいる」が高くなっており、〈0~20%未満〉では1.7%とわずかであるが、〈60%以上〉では49.2%とほぼ半数を占めている。逆に、女性比率が低いほど「あまり進んでいない」、「進んでいない」が高率になる傾向がみられ、「あまり進んでいない」、「進んでいない」を合わせた進捗が思わしくない事業所は、〈60%以上〉では11.3%と約1割なのに対し、〈0~20%未満〉では61.0%と約6割となっている。(図表1-5-3)

図表1-5-1 女性活躍推進のための取組みの進捗状況（全体）【経年比較】

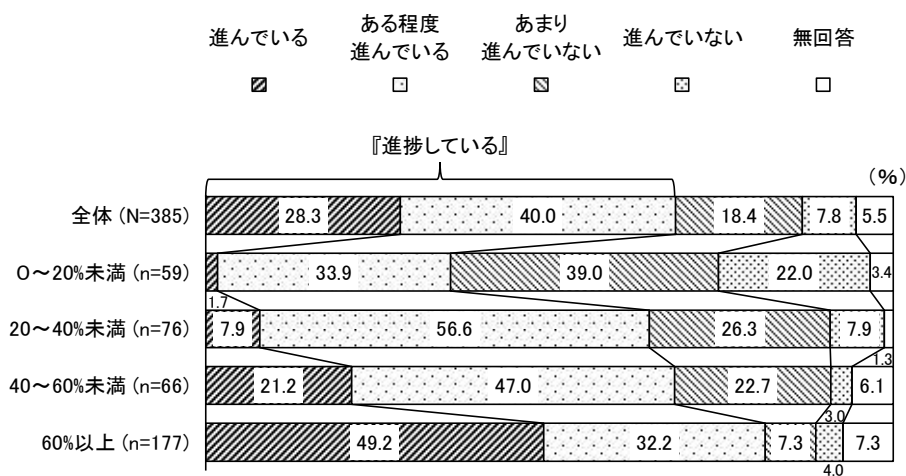


図表 1-5-2 女性活躍推進のための取組みの進捗状況（全体、業種別）

(上段:実数、下段:%)

	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	385 100.0	109 28.3	154 40.0	71 18.4	30 7.8	21 5.5
業種別						
建設業	38 100.0	3 7.9	13 34.2	15 39.5	6 15.8	1 2.6
製造業	10 100.0	-	6 60.0	4 40.0	-	-
情報通信業	7 100.0	-	5 71.4	2 28.6	-	-
運輸業、郵便業	15 100.0	2 13.3	4 26.7	5 33.3	4 26.7	-
卸売業、小売業	70 100.0	10 14.3	28 40.0	13 18.6	5 7.1	14 20.0
金融業、保険業	9 100.0	5 55.6	2 22.2	2 22.2	-	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	3 60.0	-	1 20.0	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	-	1 20.0	1 20.0
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	5 31.3	5 31.3	6 37.5	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	3 42.9	3 42.9	-	1 14.3	-
教育、学習支援業	36 100.0	16 44.4	16 44.4	3 8.3	-	1 2.8
医療、福祉	98 100.0	49 50.0	39 39.8	5 5.1	3 3.1	2 2.0
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	5 14.7	14 41.2	11 32.4	4 11.8	-
その他	20 100.0	5 25.0	10 50.0	4 20.0	1 5.0	-

図表 1-5-3 女性活躍推進のための取組みの進捗状況（全体、女性比率別）



6. 女性の活躍が進んでいないと思う理由

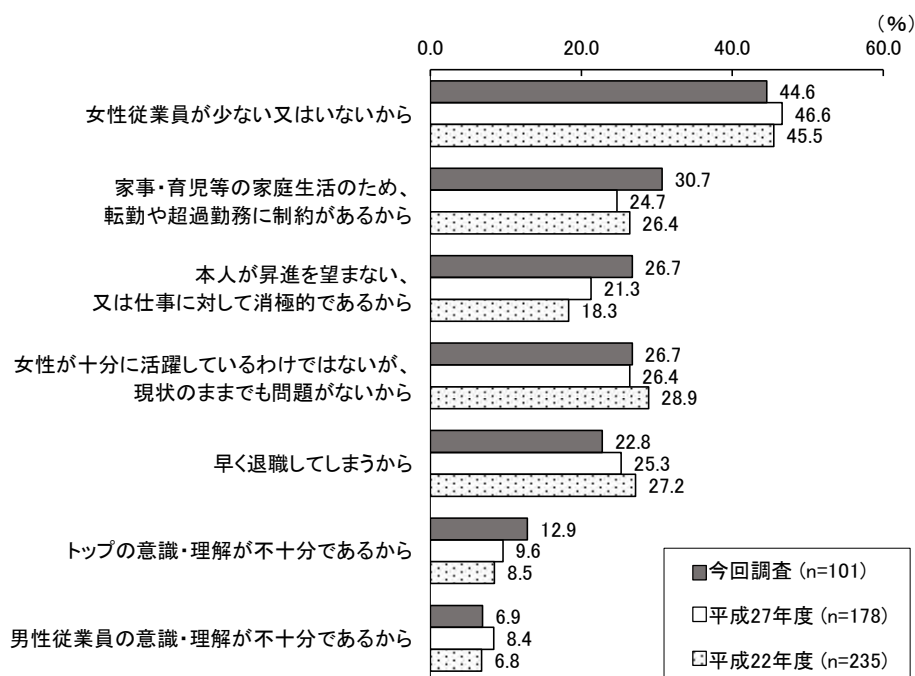
付問4-1 問4で、「3.あまり進んでいない」「4.進んでいない」と回答の事業所のみお答えください。
 貴事業所の女性の活躍が進んでいないのはなぜだと思いますか。該当する番号すべてに
 ○をつけてください。

●「女性が少ない又はいないから」が4割半ば

女性の活躍が「あまり進んでいない」、「進んでいない」という事業所(101件)に、その理由をたずねたところ、「女性従業員が少ない又はいないから」が44.6%と4割半ばであり、「家事・育児等の家庭生活のため、転勤や超過勤務に制約があるから」が30.7%と約3割で続いている。以下、「本人が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから」と「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」が共に26.7%となっており、やや分散傾向がみられる。(図表1-6-1)

経年比較でみると、「家事・育児等の家庭生活のため、転勤や超過勤務に制約があるから」では、平成27年度24.7%、今回調査では30.7%で6.0ポイント高くなっている。また、「本人が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから」は平成27年度21.3%、今回調査では26.7%で、5.4ポイント高くなっている。(図表1-6-1)

図表1-6-1 女性の活躍が進んでいないと思う理由(全体):複数回答【経年比較】



7. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等義務の認知度

問5 「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届け出等の義務について、ご存じでしたか。該当する番号に○をつけてください。

●「知っていた」が約3分の1

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届け出等の義務についてたずねたところ、「知っていた」が32.2%と約3分の1、「知らなかった」が62.3%である。(図表1-7-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「知っていた」が35.7%で3分の1強を占めている。

〈医療、福祉〉では「知っていた」は18.4%で2割弱となっている。(図表1-7-1)

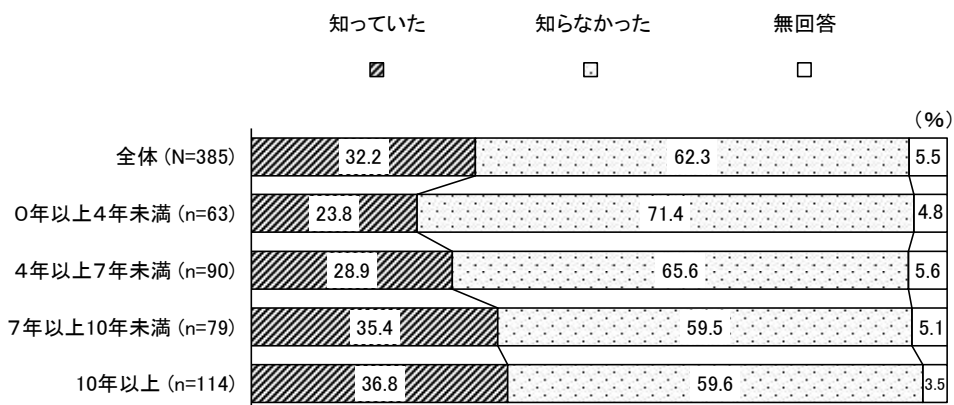
女性の平均勤続年数別にみると、「知っていた」は、平均勤続年数が長くなるに従い高率になる傾向がみられる。一方、「知らなかった」は、平均勤続年数が短くなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表1-7-2)

女性活躍の取組みの進捗状況別にみると、〈あまり進んでいない〉では、「知っていた」が42.3%と全体より10.1ポイント高くなっている。(図表1-7-3)

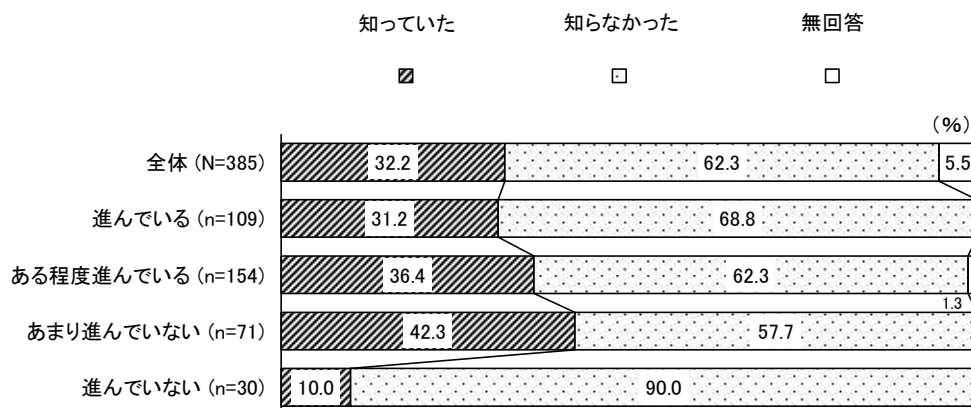
図表1-7-1 一般事業主行動計画策定等義務の認知度(全体、業種別)

		(上段:実数、下段:%)			
		合計	知っていた	知らなかった	無回答
全体		385 100.0	124 32.2	240 62.3	21 5.5
業種別	建設業	38 100.0	11 28.9	27 71.1	-
	製造業	10 100.0	5 50.0	5 50.0	-
	情報通信業	7 100.0	3 42.9	3 42.9	1 14.3
	運輸業、郵便業	15 100.0	6 40.0	9 60.0	-
	卸売業、小売業	70 100.0	25 35.7	31 44.3	14 20.0
	金融業、保険業	9 100.0	7 77.8	2 22.2	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	4 80.0	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	4 80.0	1 20.0
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	6 37.5	10 62.5	-
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	6 85.7	-
	教育、学習支援業	36 100.0	20 55.6	14 38.9	2 5.6
	医療、福祉	98 100.0	18 18.4	79 80.6	1 1.0
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	11 32.4	23 67.6	-
	その他	28 100.0	20 50.0	10 50.0	-

図表1-7-2 一般事業主行動計画策定等義務の認知度(全体、女性の平均勤続年数別)



図表1-7-3 一般事業主行動計画策定等義務の認知度(全体、女性活躍の取組みの進捗状況別)



8. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

問6 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

●一般事業主行動計画策定済は2割弱、未定は4割超

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定しているかたずねた。「策定している」は17.1%、「策定を検討中である」は10.1%と共に1割台である。一方、「未定である」は41.6%と4割超、「策定をする予定はない」は25.7%と4分の1強を占めている。(図表1-8-1)

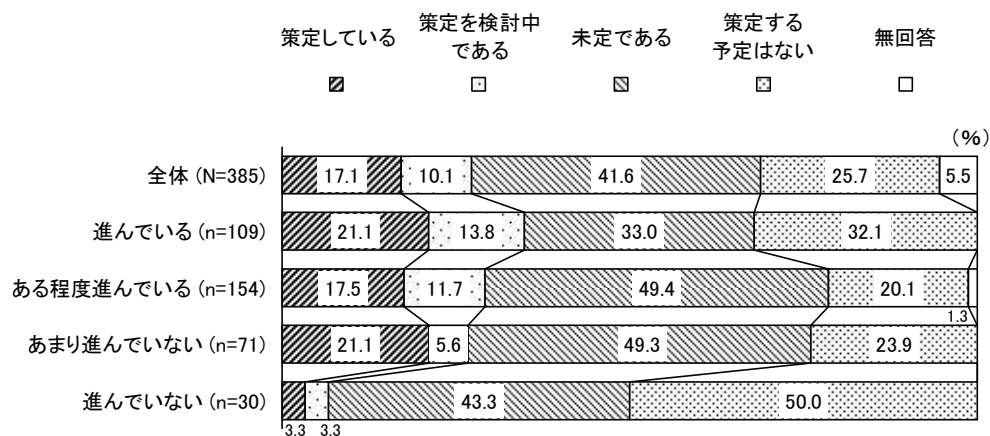
業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「策定している」は22.9%で2割超、「未定である」が30.0%で3割と最も高くなっている。〈医療、福祉〉では、「策定している」は9.2%と1割に満たず、「未定である」は51.0%で約5割となっている。(図表1-8-1)

女性活躍の取組みの進捗状況別にみると、女性活躍の取組みが進んでいるほど、「策定している」、「策定を検討中である」の割合が高くなっている。(図表1-8-2)

図表1-8-1 一般事業主行動計画の策定状況(全体、業種別)

		(上段:実数、下段:%)					
		合計	策定している	策定を検討中である	未定である	策定する予定はない	無回答
全体		385 100.0	66 17.1	39 10.1	160 41.6	99 25.7	21 5.5
業種別	建設業	38 100.0	3 7.9	5 13.2	22 57.9	8 21.1	-
	製造業	10 100.0	1 10.0	-	7 70.0	2 20.0	-
	情報通信業	7 100.0	1 14.3	1 14.3	4 57.1	1 14.3	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	5 33.3	1 6.7	8 53.3	1 6.7	-
	卸売業、小売業	70 100.0	16 22.9	3 4.3	21 30.0	16 22.9	14 20.0
	金融業、保険業	9 100.0	5 55.6	1 11.1	2 22.2	1 11.1	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	-	3 60.0	1 20.0	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	-	3 60.0	1 20.0	1 20.0
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	4 25.0	1 6.3	5 31.3	6 37.5	-
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	2 28.6	3 42.9	2 28.6	-
	教育、学習支援業	36 100.0	12 33.3	2 5.6	12 33.3	8 22.2	2 5.6
	医療、福祉	98 100.0	9 9.2	8 8.2	50 51.0	29 29.6	2 2.0
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	7 20.6	9 26.5	8 23.5	10 29.4	-
	その他	20 100.0	3 15.0	5 25.0	9 45.0	3 15.0	-

図表1-8-2 一般事業主行動計画の策定状況(全体、女性活躍の取組みの進捗状況別)



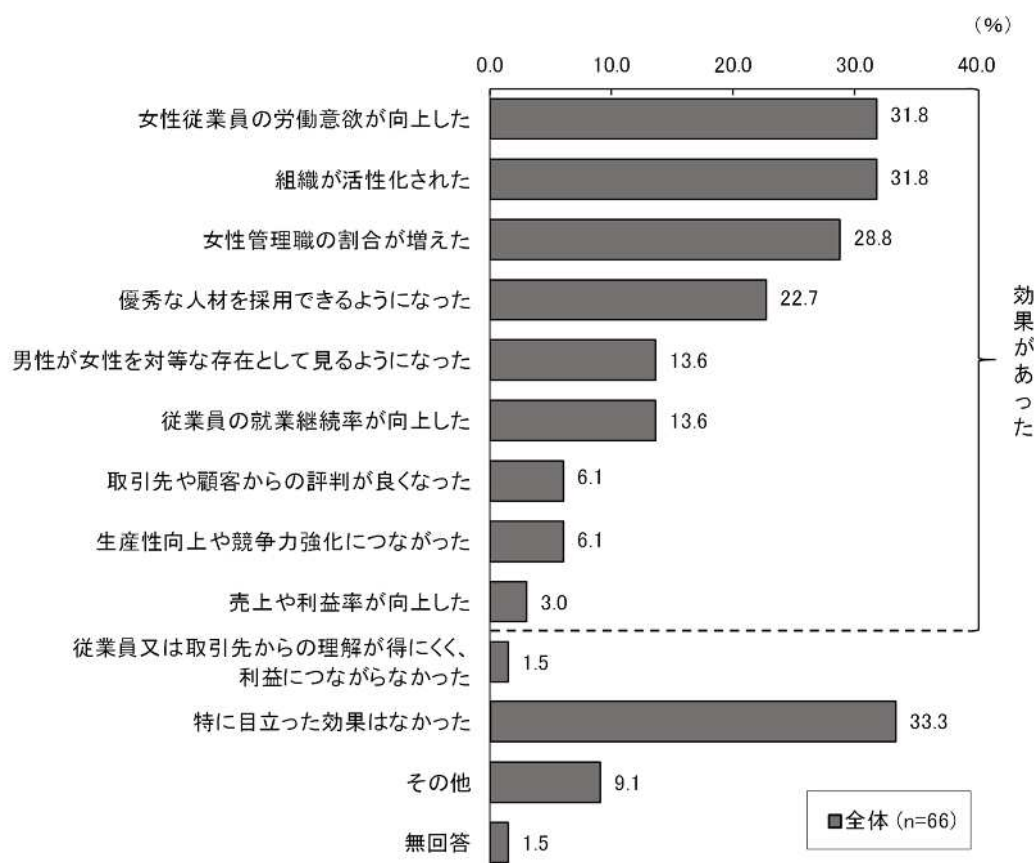
9. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の効果

付問6-1 問6で、「1. 策定している」と記入をされた事業所のみお答えください。
 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定してから、
 どのような効果がありましたか。該当する番号すべてに○をつけてください。

●一般事業主行動計画策定の『効果があった』が6割近く

一般事業主行動計画を「策定している」と答えた事業所（66件）にその効果についてたずねたところ、38件（57.6%）が『効果があった』と回答している。効果については、「女性従業員の労働意欲が向上した」と「組織が活性化された」が共に31.8%と3割超を占め高くなっている。以下、「女性管理職の割合が増えた」が28.8%、「優秀な人材を採用できるようになった」が22.7%と続いている。「特に目立った効果はなかった」は22件（33.3%）である。（図表1-9-1）

図表1-9-1 一般事業主行動計画の効果(全体):複数回答



第2章 育児・介護休業制度の状況

1. 育児休業制度を取得できる期間

問7 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。

●「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」がともに2割超

育児休業取得可能期間としては、「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」が26.2%で4分の1を占めている。次いで、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」が20.8%で約2割を占めている。そのほかは、それぞれ5～8%台と分散している。「育児休業の規定なし」は8.6%となっている。(図表2-1-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」が24.3%で最も高くなっている。〈医療、福祉〉では、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」が30.6%で、最も高くなっている。(図表2-1-1)

従業員規模別でみると、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」では、従業員の規模が小さくなるに従い高率になる傾向がみられる。逆に、「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」は、従業員の規模が大きくなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表2-1-2)

女性比率別でみると「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」は、女性比率が高い事業所ほど割合が高くなる傾向がみられる。(図表2-1-3)

(参考) 育児休業の法定期間

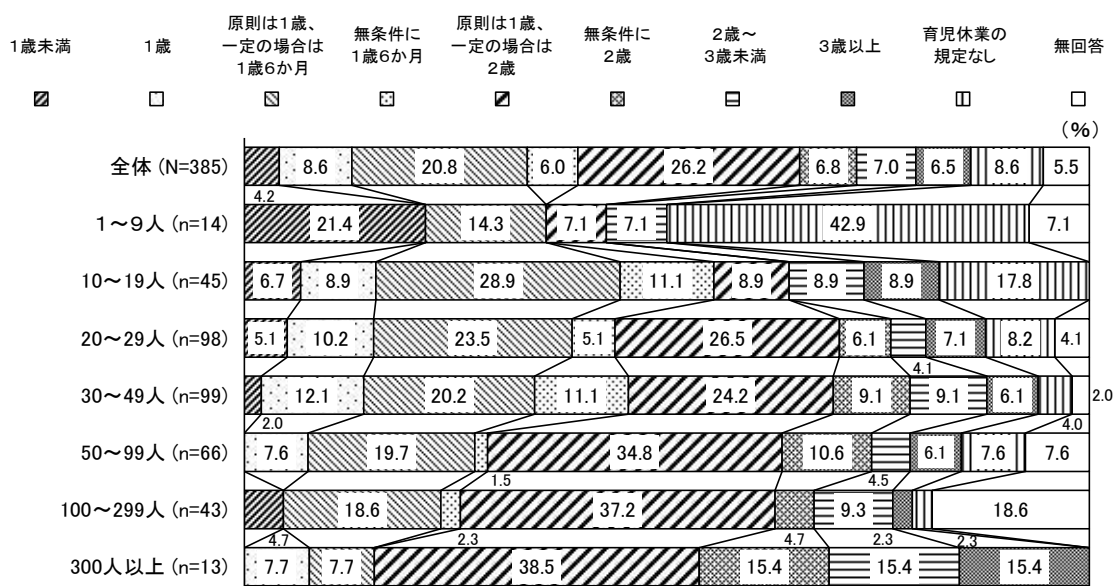
育児・介護休業法では、養育する1歳に満たない子について育児休業を取得できる、としています。保育所に入れなど、一定の要件を満たせば最長2歳まで延長できます(平成29年10月施行)。

図表2-1-1 育児休業取得可能期間(全体、業種別)

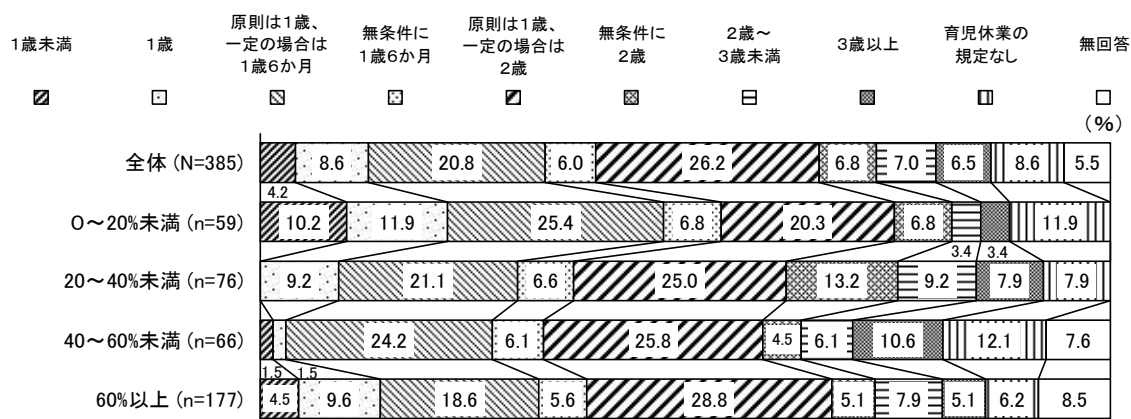
(上段:実数、下段:%)

	合計	1歳未満	1歳	6-原則は1歳だが、1か月は1歳、	月無条件に1歳6か月	1-原則は1歳だが、2歳	無条件に2歳	2歳~3歳未満	3歳以上	し育児休業の規定なし	無回答
全体	385 100.0	16 4.2	33 8.6	80 20.8	23 6.0	101 26.2	26 6.8	27 7.0	25 6.5	33 8.6	21 5.5
建設業	38 100.0	2 5.3	5 13.2	9 23.7	3 7.9	12 31.6	-	-	3 7.9	4 10.5	-
製造業	10 100.0	-	1 10.0	1 10.0	2 20.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0	-	-	-
情報通信業	7 100.0	-	-	2 28.6	2 28.6	1 14.3	1 14.3	-	1 14.3	-	-
運輸業、郵便業	15 100.0	2 13.3	2 13.3	3 20.0	2 13.3	-	1 6.7	2 13.3	1 6.7	2 13.3	-
卸売業、小売業	70 100.0	2 2.9	4 5.7	7 10.0	1 1.4	17 24.3	8 11.4	6 8.6	4 5.7	8 11.4	13 18.6
金融業、保険業	9 100.0	-	-	1 11.1	-	5 55.6	2 22.2	-	1 11.1	-	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	1 20.0	2 40.0	-	1 20.0	-	-	-	-	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	-	1 20.0	-	-	-	-	2 40.0	1 20.0	-
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	-	3 18.8	2 12.5	-	2 12.5	-	3 18.8	2 12.5	4 25.0	-
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	1 14.3	2 28.6	-	2 28.6	1 14.3	-	-	1 14.3	-
教育、学習支援業	36 100.0	1 2.8	2 5.6	5 13.9	1 2.8	18 50.0	5 13.9	2 5.6	1 2.8	-	1 2.8
医療、福祉	98 100.0	7 7.1	7 7.1	30 30.6	8 8.2	24 24.5	3 3.1	8 8.2	5 5.1	3 3.1	3 3.1
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	1 2.9	4 11.8	11 32.4	2 5.9	6 17.6	-	2 5.9	3 8.8	3 8.8	2 5.9
その他	20 100.0	-	1 5.0	2 10.0	2 10.0	5 25.0	4 20.0	2 10.0	1 5.0	2 10.0	1 5.0

図表2-1-2 育児休業取得可能期間(全体、従業員規模別)



図表2-1-3 育児休業取得可能期間(全体、女性比率別)



2. 育児休業取得者数

問8 貴事業所では、平成31年4月1日から令和2年3月31日の間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者）は何人いましたか。また、そのうち令和2年11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。

●男性の育児休業取得率は2割弱

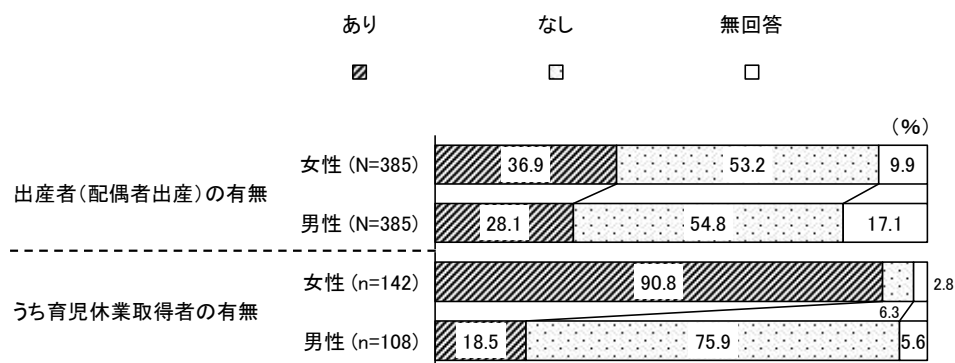
過去1年間（平成31年4月1日から令和2年3月31日）に出産者がいた事業所は36.9%で、そのうち育児休業者がいた事業所は90.8%となっている。また、配偶者が出産した男性がいた事業所は28.1%で、そのうち男性の育児休業者がいた事業所は18.5%である。（図表2-2-1）

育児休業取得率（育児休業取得者数÷出産者数）は女性が89.2%と約9割であるのに対し、男性は13.7%と1割強程度となっており、男女差が大きい。（図表2-2-2）

経年比較でみると、女性の育児休業取得率は、平成22年度81.7%から、平成27年度と今回調査では約9割が続いている。男性の育児休業取得率は、平成22年度は2.9%、平成27年度3.2%と5%にも満たない状況であったが、今回調査では13.7%へと10ポイント以上、増加している。（図表2-2-2）

また、厚生労働省が令和元年度に実施した「雇用均等基本調査」と比較すると、女性と男性共に、世田谷区の方が6.2ポイント上回っている。（図表2-2-2）

図表2-2-1 出産者・育休取得者がいた事業所比率（全体、男女別）



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

	女性			男性		
	今回調査	平成27年	平成22年	今回調査	平成27年	平成22年
出産者数（男性は配偶者が出産）	288人	265人	235人	292人	284人	418人
育児休業取得者数	257人	239人	192人	40人	9人	12人
育児休業取得率	89.2%	90.2%	81.7%	13.7%	3.2%	2.9%

令和元年度厚生労働省調査／育児休業取得率 83.0%

7.5%

3. 育児休業取得者の業務への対応

付問8-1 問8で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。

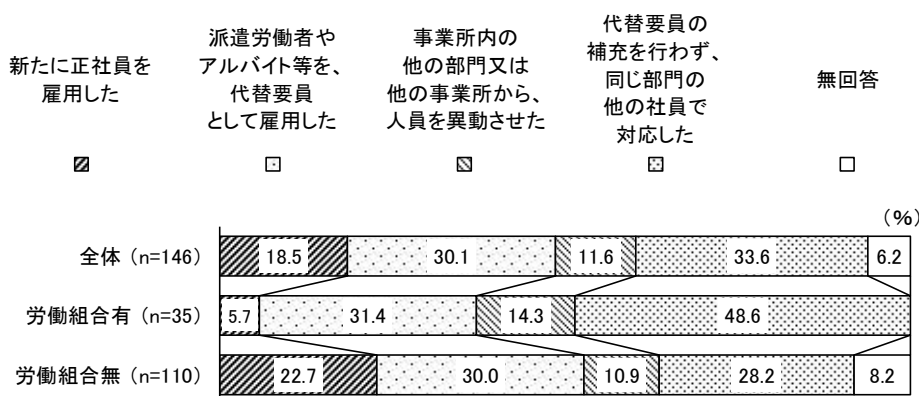
育児休業取得者がいた場合、その者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。(取得者によって対応が異なる場合は、一番多い対応方法に○をつけてください。)

●「同じ部門の他の社員で対応した」が3分の1

平成31年4月1日～令和2年3月31日の間に、出産（男性の場合は配偶者が出産）し、令和2年11月1日までに育児休業を開始した従業員がいた事業所（146件）のうち、育児休業取得者が出た場合の対応は、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が33.6%と3分の1を占め最も高く、次いで、「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した」が30.1%、「新たに正社員を雇用した」が18.5%の順で続いている。

労働組合の有無別にみると、「新たに正社員を雇用した」については、〈労働組合有〉では5.7%とわずかであるが、〈労働組合無〉では22.7%と17.0ポイント高くなっている。一方、「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」は、〈労働組合有〉で48.6%と5割弱を占めているが、〈労働組合無〉では28.2%と3割弱で20.4ポイント低くなっている。(図表2-3-1)

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



4. 介護休業を取得できる期間

問9 貴事業所では、最長でどのくらいの期間(分割して介護休業を取得できる場合は、合計の期間)、介護休業を取得することができますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。(「規定なし」以外を回答された場合、付問9-1へ進んでください)

(1) 介護休業規定の有無

●介護休業「規定あり」が8割弱

介護休業についてたずねたところ、「規定あり」が77.9%、「規定なし」と答えた事業所は16.9%となっている。(図表2-4-1)

経年比較でみると、「規定あり」は平成22年度60.2%、平成27年度72.8%、今回調査では77.9%と徐々に、増加している。(図表2-4-1)

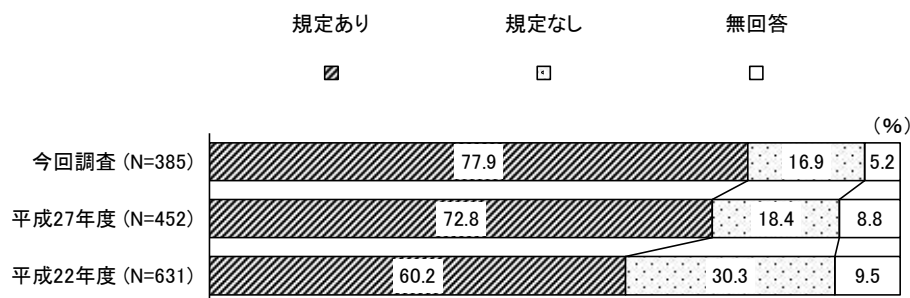
業種別でみると、〈卸売業、小売業〉では「規定あり」が65.7%と約3分の2となっている。〈医療、福祉〉では、「規定あり」は86.7%と8割半ばを超えている。(図表2-4-2)

労働組合の有無別でみると、〈労働組合有〉では「規定なし」が5.0%であるが、〈労働組合無〉では21.4%と2割を超えている。(図表2-4-3)

(参考) 介護休業の法定日数

育児・介護休業法では、要介護状態にある対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して休業を取得できるとしています。

図表2-4-1 介護休業規定の有無(全体)【経年比較】

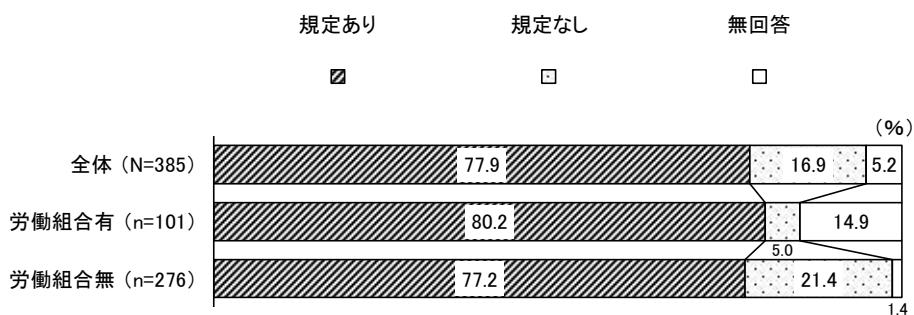


図表2-4-2 介護休業規定の有無(全体、業種別)

(上段:実数、下段:%)

		合計	規定あり	規定なし	無回答
全体		385 100.0	300 77.9	65 16.9	20 5.2
業種別	建設業	38 100.0	28 73.7	10 26.3	-
	製造業	10 100.0	7 70.0	3 30.0	-
	情報通信業	7 100.0	7 100.0	-	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	14 93.3	1 6.7	-
	卸売業、小売業	70 100.0	46 65.7	10 14.3	14 20.0
	金融業、保険業	9 100.0	9 100.0	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	4 80.0	-	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	4 80.0	1 20.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	8 50.0	7 43.8	1 6.3
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	3 42.9	4 57.1	-
	教育、学習支援業	36 100.0	33 91.7	2 5.6	1 2.8
	医療、福祉	98 100.0	85 86.7	12 12.2	1 1.0
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	27 79.4	6 17.6	1 2.9
	その他	20 100.0	16 80.0	3 15.0	1 5.0

図表2-4-3 介護休業規定の有無(全体、労働組合の有無別)



(2) 介護休業できる期間

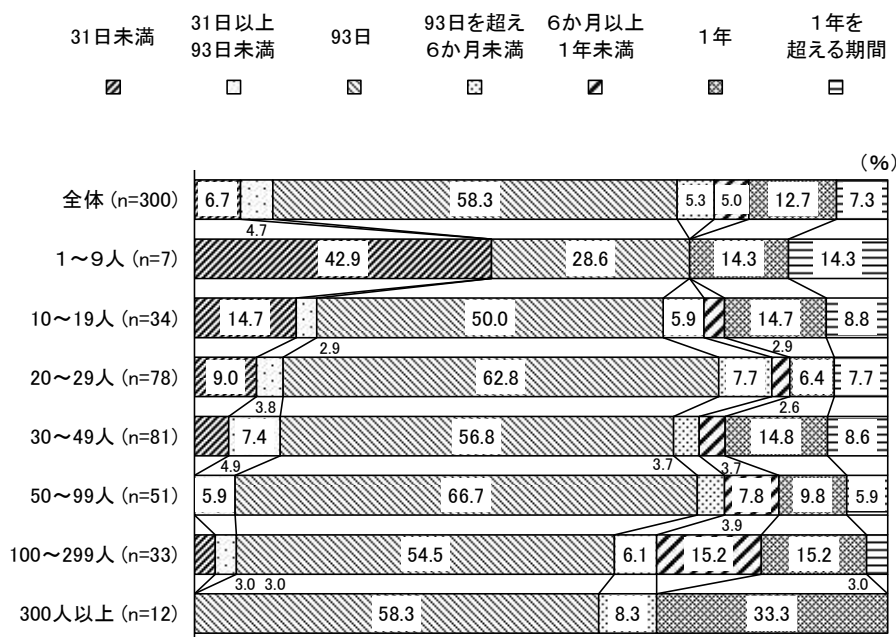
● 介護休業できる期間は「93日」が6割弱

「規定あり」と答えた事業所（300件）に休業できる期間をたずねたところ、「93日」が58.3%で最も高く6割弱を占めている。次いで、「1年」が12.7%、以下は5%前後で分散傾向がみられる。（図表2-4-4）

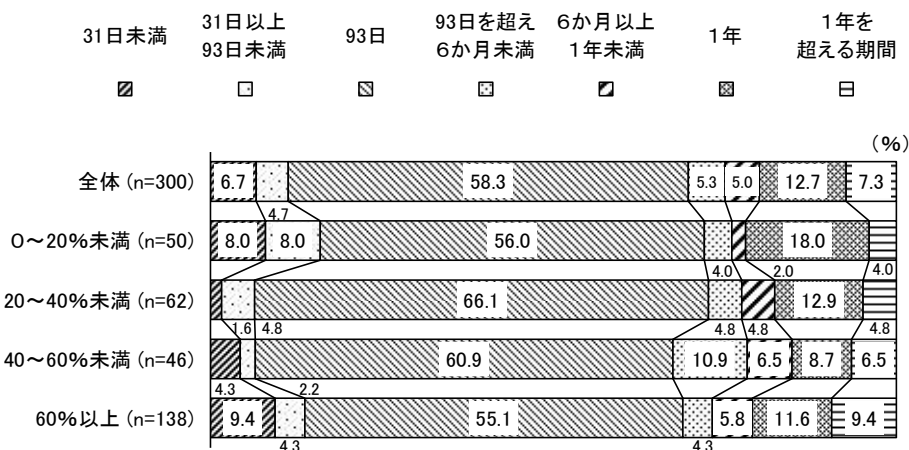
従業員規模別で見ると〈1～9人〉を除き、いずれも「93日」が最も多くなっている。従業員規模が大きくなるほど、93日以上取得できる割合が高率になる傾向がある。（図表2-4-4）

女性比率別で見ると、いずれも「93日」が最も多くなっている。〈20～40%未満〉は66.1%で、全体より7.8ポイント高くなっている。（図表2-4-5）

図表2-4-4 介護休業取得可能期間(全体、従業員規模別)



図表2-4-5 介護休業取得可能期間(全体、女性比率別)



5. 1年間に介護休業を取得した従業員の有無

付問9-1 問9で、「規定なし」以外を回答された事業所のみお答えください。

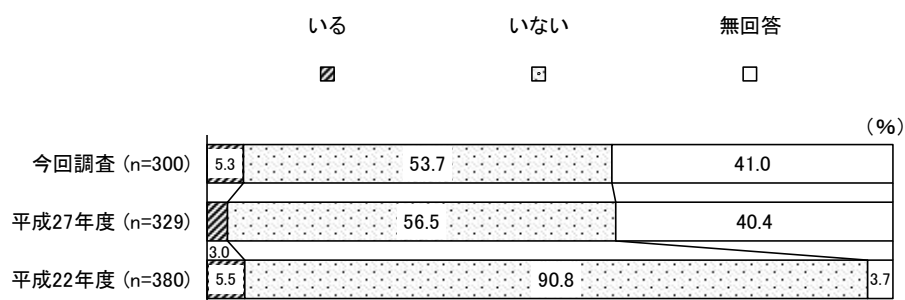
貴事業所では、平成31年4月1日から令和2年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員はいますか。該当する番号に○をつけてください。（「いる」と回答された場合、次頁の付問9-2へ進んでください）

●介護休業取得者は極めて少ない

「規定あり」と答えた事業所（300件）のうち、平成31年度の間介護休業取得者がいた事業所は5.3%となっている。一方、いなかった事業所は53.7%と半数を占めている。（図表2-5-1）

経年比較でみると、介護休業の規定がある事業所での取得率は、ほぼ同傾向となっている。（図表2-5-1）

図表2-5-1 介護休業取得者がいた事業所(全体)【経年比較】



6. 介護休業取得者の属性

付問9-2 問9-1で、「いる」と回答された事業所のみお答えください。

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

●介護休業取得者は、女性が男性を上回る

介護休業取得者のいた事業所に取得者の性別をたずねたところ、〈女性・50歳代〉が9人と特に多くなっている。(図表2-6-1)

図表2-6-1 介護休業取得者の属性(人数)(全体)

(人)

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	無回答
女性	-	1	1	9	-	6
男性	1	1	2	3	1	9

7. 育児・介護休業取得者の職場復帰の取組み

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

(1) 育児休業取得者の復職に際しての取組み

● 育児休業取得者への〈相談・面接〉を「実施している」が約3分の2

① 相談・面接

育児休業取得者の復職に際しての取組みをたずねたところ、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は64.7%、「実施していない」事業者は15.3%となっている。(図表2-7-1)

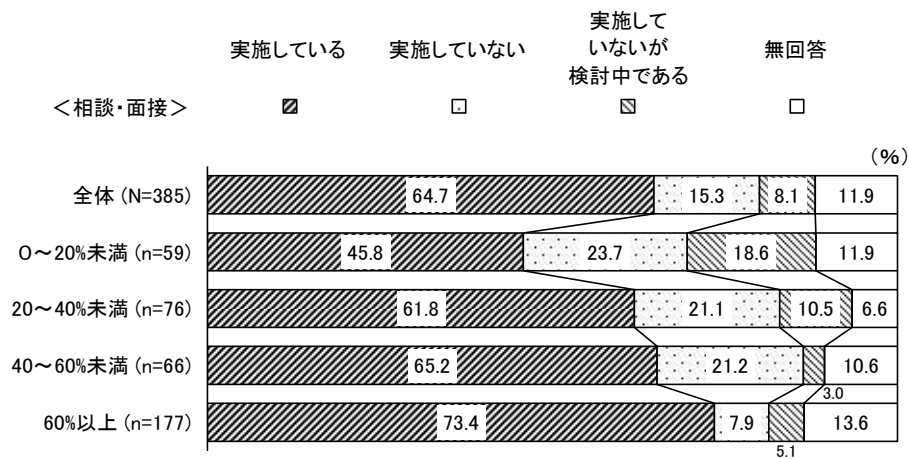
業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「実施している」は55.7%と5割半ばを占め、「実施していない」は12.9%と1割強にとどまっている。〈医療、福祉〉では、「実施している」が82.7%と8割強、「実施していない」はわずか5.1%となっている。(図表2-7-1)

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

		(上段:実数、下段:%)				
		合計	実施している	実施していない	検討中ではないが	無回答
全体		385 100.0	249 64.7	59 15.3	31 8.1	46 11.9
業種別	建設業	38 100.0	17 44.7	11 28.9	5 13.2	5 13.2
	製造業	10 100.0	7 70.0	1 10.0	2 20.0	-
	情報通信業	7 100.0	5 71.4	1 14.3	-	1 14.3
	運輸業、郵便業	15 100.0	7 46.7	4 26.7	4 26.7	-
	卸売業、小売業	70 100.0	39 55.7	9 12.9	3 4.3	19 27.1
	金融業、保険業	9 100.0	7 77.8	2 22.2	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	4 80.0	-	-	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	9 56.3	2 12.5	3 18.8	2 12.5
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	3 42.9	1 14.3	2 28.6	1 14.3
	教育、学習支援業	36 100.0	29 80.6	5 13.9	1 2.8	1 2.8
	医療、福祉	98 100.0	81 82.7	5 5.1	5 5.1	7 7.1
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	19 55.9	8 23.5	2 5.9	5 14.7
	その他	20 100.0	14 70.0	4 20.0	1 5.0	1 5.0

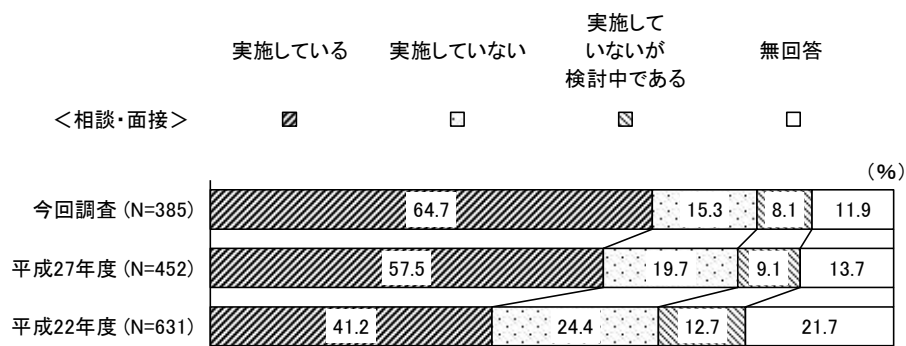
女性比率別にみると、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は、女性比率が高くなるに従い高率になる傾向がみられ、〈0～20%未満〉では45.8%と5割に満たないのに対し、〈60%以上〉では73.4%と7割を超えている。逆に、「実施していない」、「実施していないが検討中である」は、女性比率が低くなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表2-7-2)

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



経年比較でみると、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は、平成22年度41.2%、平成27年度57.5%と約4割から6割弱へ増加していたが、今回調査では64.7%と6割半ばまで占めている。(図表2-7-3)

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



② 教育・訓練

〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は20.5%、「実施していない」事業者は45.5%となっている。(図表2-7-4)

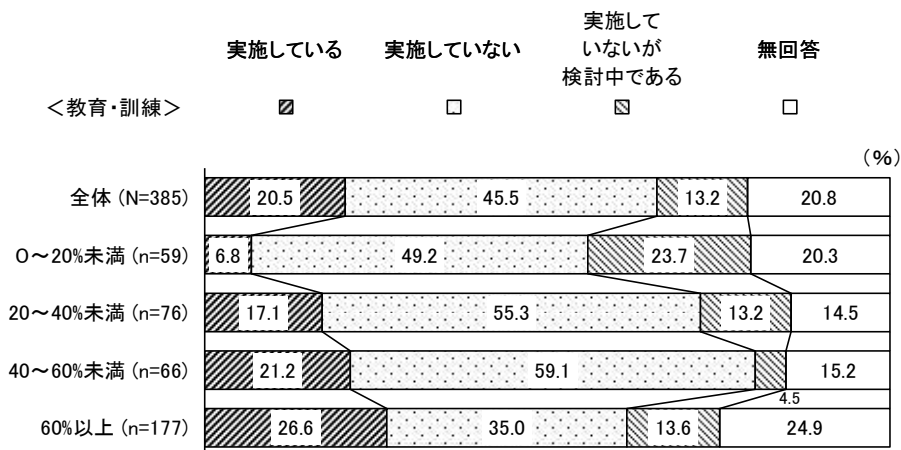
業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「実施している」は20.0%で2割、「実施していない」は42.9%で4割強となっている。〈医療、福祉〉では「実施している」は24.5%と2割半ば、「実施していない」は40.8%で約4割となっている。(図表2-7-4)

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

		(上段:実数、下段:%)				
		合 計	実 施 し て い る	実 施 し て い な い	検 討 中 し て あ い な い が	無 回 答
全 体		385 100.0	79 20.5	175 45.5	51 13.2	80 20.8
業 種 別	建設業	38 100.0	4 10.5	18 47.4	8 21.1	8 21.1
	製造業	10 100.0	1 10.0	8 80.0	1 10.0	-
	情報通信業	7 100.0	3 42.9	2 28.6	-	2 28.6
	運輸業、郵便業	15 100.0	3 20.0	6 40.0	3 20.0	3 20.0
	卸売業、小売業	70 100.0	14 20.0	30 42.9	3 4.3	23 32.9
	金融業、保険業	9 100.0	6 66.7	3 33.3	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	-	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	-	1 20.0
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	7 43.8	3 18.8	3 18.8	3 18.8
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	2 28.6	-	2 28.6	3 42.9
	教育、学習支援業	36 100.0	4 11.1	23 63.9	5 13.9	4 11.1
	医療、福祉	98 100.0	24 24.5	40 40.8	15 15.3	19 19.4
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	2 5.9	20 58.8	6 17.6	6 17.6
	その他	20 100.0	3 15.0	12 60.0	2 10.0	3 15.0

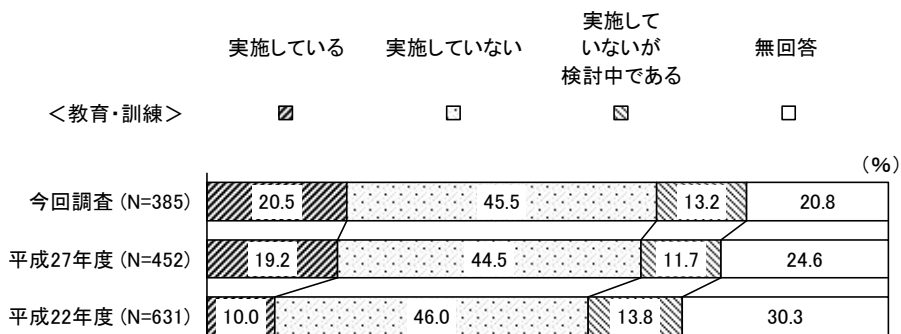
女性比率別にみると、〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は女性比率が高くなるに従い高率になる傾向がみられ、〈0～20%未満〉では6.8%なのに対し、〈60%以上〉では26.6%と4分の1超を占めている。(図表2-7-5)

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



経年比較でみると、〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は、平成22年度10.0%から平成27年度19.2%、今回調査では20.5%と増加している。(図表2-7-6)

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



(2) 介護休業取得者の復職に際しての取組み

● 介護休業取得者への〈相談・面接〉を「実施している」は4割強、〈教育・訓練〉は1割強

① 相談・面接

介護休業取得者の復職に際しての取組みをたずねたところ、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は43.1%、実施していない事業者は23.1%となっている。(図表2-7-7)

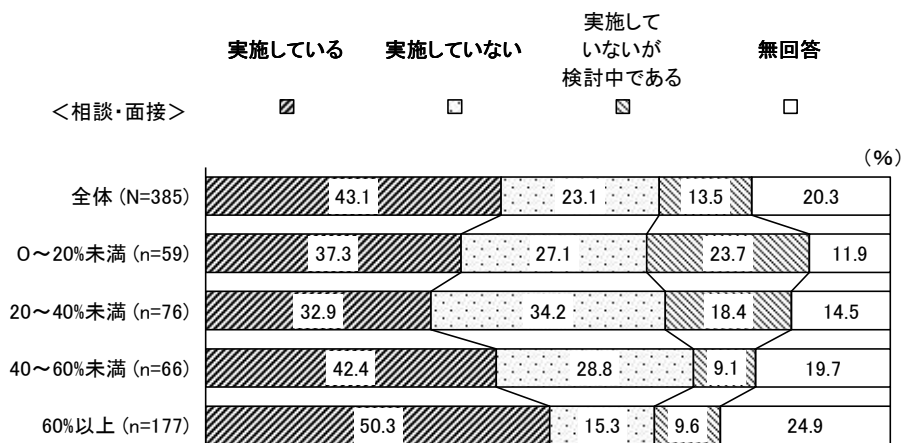
業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「実施している」は41.4%で4割強、「実施していない」は15.7%となっている。〈医療、福祉〉では「実施している」は55.1%で5割半ば、「実施していない」は12.2%となっている。(図表2-7-7)

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

		(上段:実数、下段:%)				
		合計	実施している	実施していない	検討中ではないが	無回答
全体		385 100.0	166 43.1	89 23.1	52 13.5	78 20.3
業 種 別	建設業	38 100.0	10 26.3	14 36.8	7 18.4	7 18.4
	製造業	10 100.0	2 20.0	4 40.0	1 10.0	3 30.0
	情報通信業	7 100.0	3 42.9	1 14.3	2 28.6	1 14.3
	運輸業、郵便業	15 100.0	6 40.0	3 20.0	5 33.3	1 6.7
	卸売業、小売業	70 100.0	29 41.4	11 15.7	7 10.0	23 32.9
	金融業、保険業	9 100.0	6 66.7	3 33.3	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	6 37.5	3 18.8	5 31.3	2 12.5
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	-	4 57.1	2 28.6
	教育、学習支援業	36 100.0	19 52.8	14 38.9	1 2.8	2 5.6
	医療、福祉	98 100.0	54 55.1	12 12.2	12 12.2	20 20.4
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	15 44.1	11 32.4	3 8.8	5 14.7
	その他	20 100.0	10 50.0	6 30.0	1 5.0	3 15.0

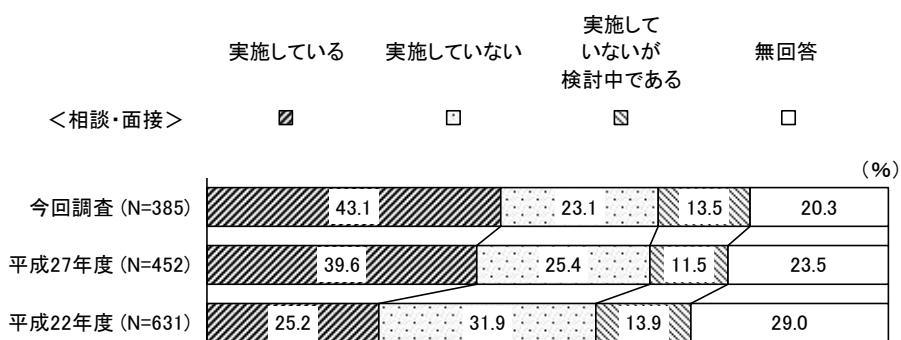
女性比率別にみると、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は女性比率が高くなるに従い高率になる傾向がみられ、〈0～20%未満〉〈20～40%未満〉では共に35%前後を占めているのに対し、〈60%以上〉では50.3%と約5割を占めている。逆に、「実施していない」、「実施していないが検討中である」は、女性比率が低くなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表2-7-8)

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



経年比較でみると、〈相談・面接〉を「実施している」事業所は、平成22年度は25.2%、平成27年度は39.6%と14.4ポイント増加していたのに対し、今回調査では43.1%と3.5ポイントの増加となっている。(図表2-7-9)

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



② 教育・訓練

〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は13.8%、「実施していない」事業所は44.7%、「実施していないが検討中である」事業所は15.3%となっている。(図表2-7-10)

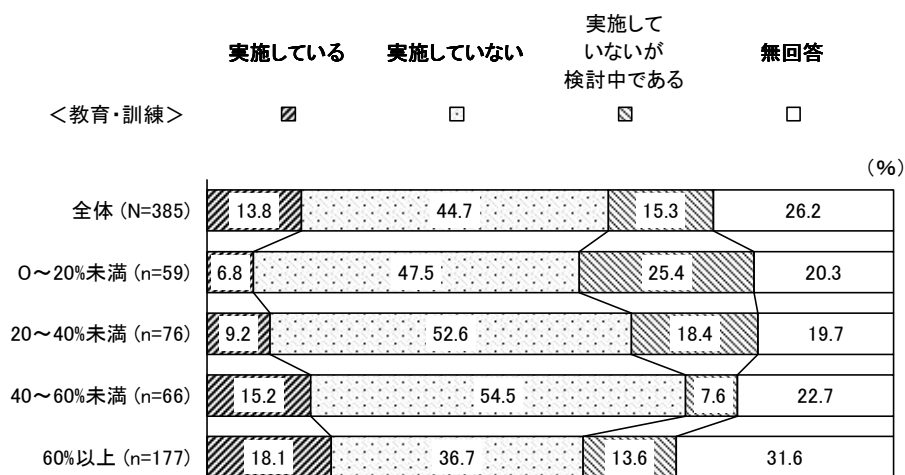
業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「実施している」は17.1%、「実施していない」は40.0%で4割となっている。〈医療、福祉〉では「実施している」は13.3%で、「実施していない」は44.9%となっている。(図表2-7-10)

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

		(上段:実数、下段:%)				
		合計	実施している	実施していない	検討中ではないが	無回答
全体		385 100.0	53 13.8	172 44.7	59 15.3	101 26.2
業種別	建設業	38 100.0	3 7.9	18 47.4	8 21.1	9 23.7
	製造業	10 100.0	1 10.0	5 50.0	1 10.0	3 30.0
	情報通信業	7 100.0	1 14.3	3 42.9	1 14.3	2 28.6
	運輸業、郵便業	15 100.0	1 6.7	6 40.0	4 26.7	4 26.7
	卸売業、小売業	70 100.0	12 17.1	28 40.0	4 5.7	26 37.1
	金融業、保険業	9 100.0	6 66.7	3 33.3	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	3 60.0	-	1 20.0
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	5 31.3	3 18.8	5 31.3	3 18.8
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	-	3 42.9	3 42.9
	教育、学習支援業	36 100.0	4 11.1	23 63.9	4 11.1	5 13.9
	医療、福祉	98 100.0	13 13.3	44 44.9	15 15.3	26 26.5
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	1 2.9	20 58.8	8 23.5	5 14.7
	その他	20 100.0	3 15.0	11 55.0	2 10.0	4 20.0

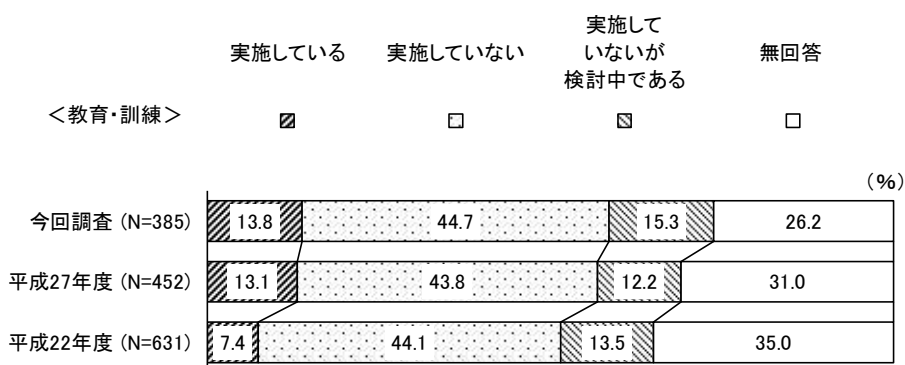
女性比率別にみると、〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は女性比率が高くなるに従い高率になる傾向がみられ、〈0～20%未満〉では6.8%なのに対し、〈60%以上〉では18.1%と2割弱となっている。(図表2-7-11)

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



経年比較でみると、〈教育・訓練〉を「実施している」事業所は、平成22年度で7.4%、平成27年度で13.1%と増加していたが、今回調査も13.8%とほぼ同率となっている。(図表2-7-12)

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



8. 看護休暇制度の有無、利用実績

問11 就業規則等で子どもが病気・けがをしたときに休める看護休暇制度がありますか。(育児介護休業法の改正により、小学校就学前の子の看護のための休暇の取得可能日数が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を半日単位で取得が可能になりました。※令和3年からは1時間単位で取得が可能になります。)なお、利用実績についてもご回答ください。

(1) 就業規則等での既定の有無

●「規定あり」が7割弱

看護休暇制度の「規定あり」が68.1%で7割弱、「規定なし」は25.7%となっている。(図表2-8-1)

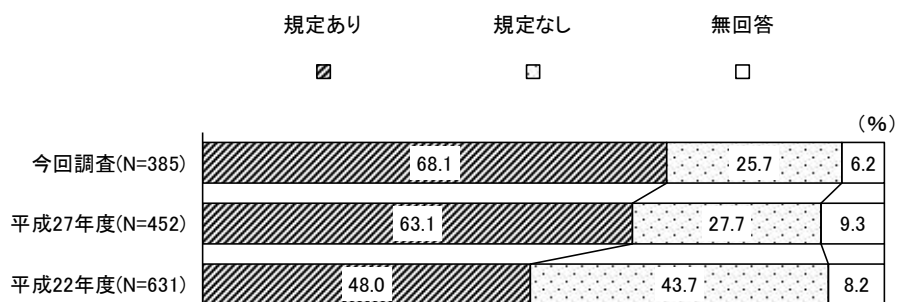
経年比較でみると、「規定あり」は平成22年度48.0%と5割弱だったのに対し、平成27年度では63.1%、今回調査は68.1%で7割弱にまで増加している。(図表2-8-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「規定あり」は52.9%で過半数を占め、「規定なし」は27.1%となっている。〈医療、福祉〉では「規定あり」は77.6%、「規定なし」は21.4%となっている。(図表2-8-2)

従業員規模別でみると、「規定あり」は従業員規模が大きくなるにつれて増加する傾向がみられ、逆に「規定なし」は従業員規模が小さくなるに従い高率になっている。(図表2-8-3)

女性比率別でみると、女性比率にかかわらず「規定あり」が7割前後を占めている。(図表2-8-4)

図表2-8-1 看護休暇制度の規定の有無(全体)【経年比較】

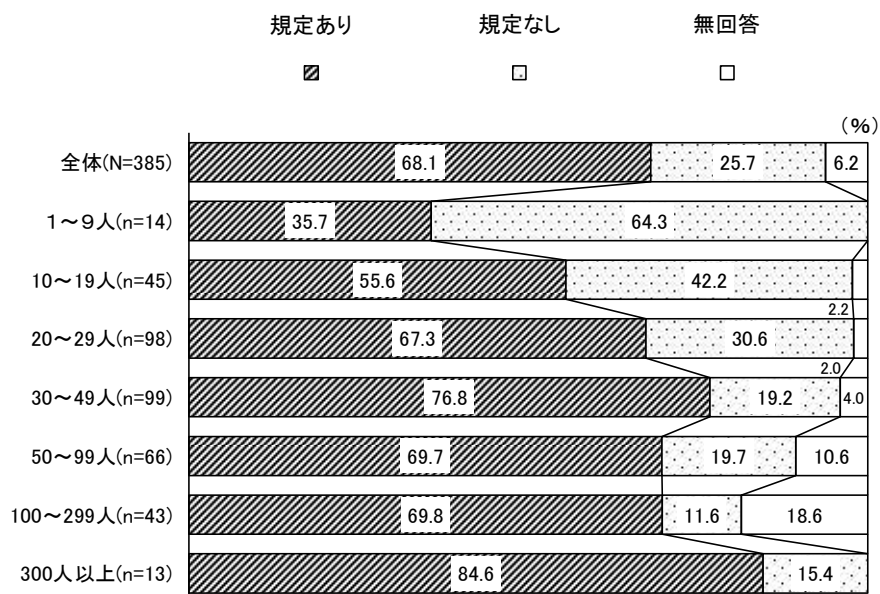


図表2-8-2 看護休暇制度の規定の有無(全体、業種別)

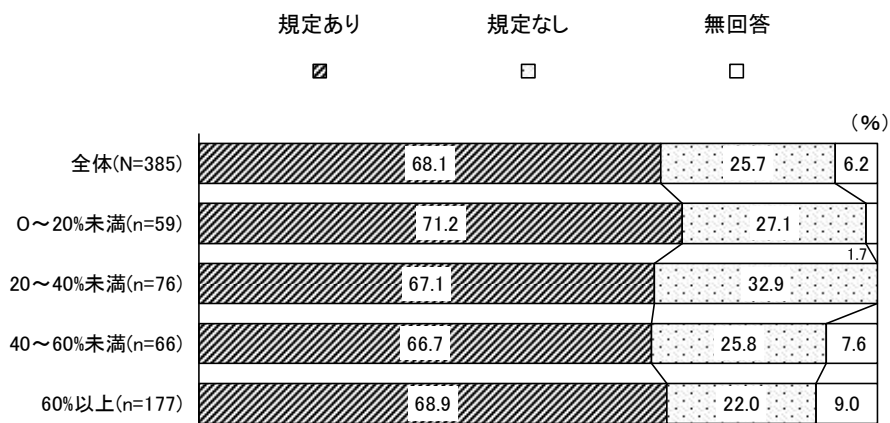
(上段:実数、下段:%)

		合 計	規 定 有 り	規 定 な し	無 回 答
全 体		385 100.0	262 68.1	99 25.7	24 6.2
業 種 別	建設業	38 100.0	26 68.4	12 31.6	- -
	製造業	10 100.0	7 70.0	3 30.0	- -
	情報通信業	7 100.0	6 85.7	1 14.3	- -
	運輸業、郵便業	15 100.0	9 60.0	6 40.0	- -
	卸売業、小売業	70 100.0	37 52.9	19 27.1	14 20.0
	金融業、保険業	9 100.0	9 100.0	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	4 80.0	- -	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0	2 40.0	- -
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	8 50.0	7 43.8	1 6.3
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	3 42.9	4 57.1	- -
	教育、学習支援業	36 100.0	31 86.1	3 8.3	2 5.6
	医療、福祉	98 100.0	76 77.6	21 21.4	1 1.0
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	22 64.7	10 29.4	2 5.9
	その他	20 100.0	15 75.0	3 15.0	2 10.0

図表2-8-3 看護休暇制度の規定の有無(全体、従業員規模別)



図表2-8-4 看護休暇制度の規定の有無(全体、女性比率別)



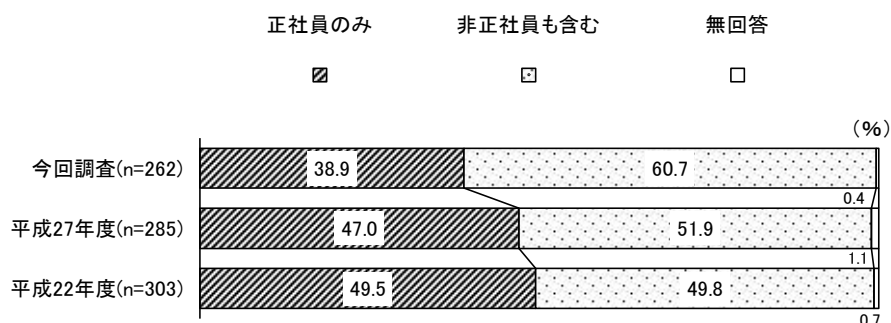
(2) 看護休暇制度の対象者

●「非正社員も含む」が約6割

看護休暇制度の「規定あり」と答えた事業所（262件）に、看護休暇制度の対象者についてたずねたところ、対象者は、「正社員のみ」が38.9%と約4割、「非正社員も含む」が60.7%で約6割となっている。（図表2-8-5）

経年比較でみると、「非正社員も含む」は平成22年度49.8%、平成27年度51.9%と共に約5割だったのに対し、今回調査では60.7%と約6割へ増加している。（図表2-8-5）

図表2-8-5 看護休暇制度の対象者(全体)【経年比較】



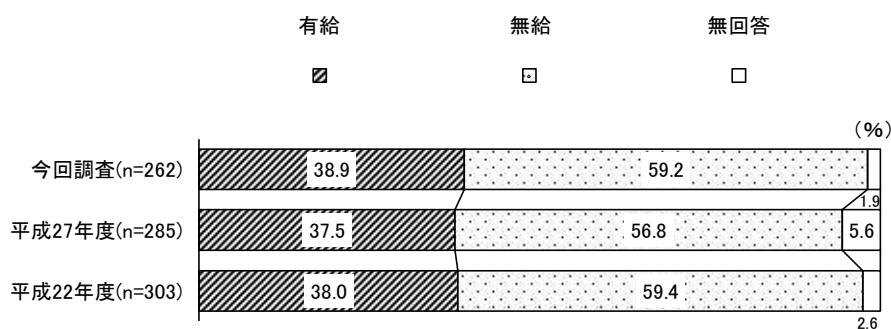
(3) 給与支給の有無

●「有給」は約4割

看護休暇制度の「規定あり」と答えた事業所（262件）に給与支給の有無についてたずねたところ、看護休暇中の給与支給の有無は、「有給」が38.9%で約4割、「無給」は59.2%で約6割となっている。（図表2-8-6）

経年比較でみると、ほぼ同傾向となっている。（図表2-8-6）

図表2-8-6 看護休暇中の給与支給の有無【経年比較】



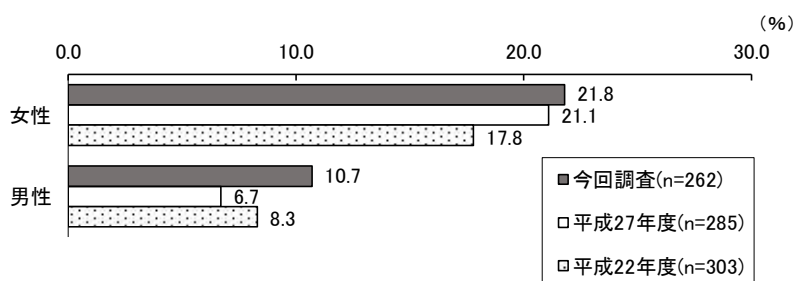
(4) 看護休暇制度の利用実績

●「女性」は約2割、「男性」は約1割

看護休暇制度の「規定あり」と答えた事業所（262件）に看護休暇制度の利用実績についてたずねたところ、看護休暇制度の利用については、〈女性〉では21.8%と約2割を占め、〈男性〉の10.7%よりも11.1ポイント高くなっている。（図表2-8-7）

経年比較でみると、〈女性〉は「利用あり」は、平成27年度の21.1%とほぼ同率となっている。〈男性〉での「利用あり」は、過去2回の調査に比べ初めて10.7%と1割を超えている。（図表2-8-7）

図表2-8-7 看護休暇制度の利用実績(全体)【経年比較】



(5) 利用日数

●「利用日数」は男女ともに「1～2日」が最も多い

看護休暇制度の「利用あり」と答えた事業所に利用日数についてたずねたところ、女性の利用者がいる事業所（57件）は「1～2日」が33.3%と最も多く、次いで「3～4日」が31.6%といずれも3割を超えている。男性の利用者がいる事業所（28件）は「1～2日」が39.3%と最も多く、約4割である。（図表2-8-8）

図表2-8-8 看護休暇制度の利用日数(全体)

(上段:実数、下段:%)

	1日未満	1～2日	3～4日	5日以上	無回答
女性 (n=57)	2 3.5	19 33.3	18 31.6	15 26.3	3 5.3
男性 (n=28)	2 7.1	11 39.3	6 21.4	5 17.9	4 14.3

第3章 育児や介護の両立支援制度

1. 育児との両立支援制度の有無

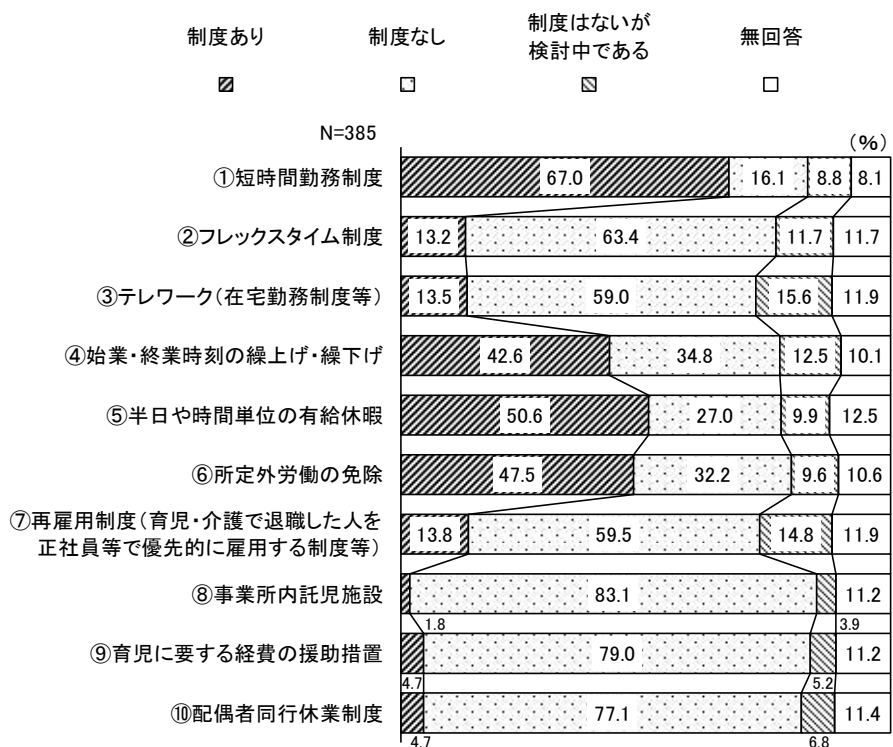
問12 働きながら育児を行う労働者に対し、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

(1) 育児との両立支援制度の有無

●〈短時間勤務制度〉が7割弱、〈半日や時間単位の有給休暇〉〈所定外労働の免除〉が5割前後

各制度の整備状況をみると、〈①短時間勤務制度〉が67.0%と7割弱を占め最も高く、以下、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉が50.6%、〈⑥所定外労働の免除〉が47.5%、〈④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉が42.6%の順で続いている。一方、「制度なし」では、〈⑧事業所内託児施設〉が83.1%と最も高く（対象者19人中、15人が利用）、次いで、〈⑨育児に要する経費の援助措置〉が79.0%、〈⑩配偶者同行休業制度〉77.1%、〈②フレックスタイム制度〉63.4%となっている。（図表3-1-1）

図表3-1-1 育児との両立支援制度の有無(全体)



各制度の「制度あり」上位4項目を業種別で見ると、以下のとおりである。

① 短時間勤務制度

短時間勤務制度の「制度あり」は、〈卸売業、小売業〉では57.1%と6割弱、〈医療、福祉〉では75.5%と4分の3を占めている。(図表3-1-2)

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

(上段:実数、下段:%)

		合計	制度あり	制度なし	制度はないが検討中である	無回答
全体		385 100.0	258 67.0	62 16.1	34 8.8	31 8.1
業種別	建設業	38 100.0	23 60.5	10 26.3	5 13.2	- -
	製造業	10 100.0	9 90.0	- -	1 10.0	- -
	情報通信業	7 100.0	4 57.1	2 28.6	1 14.3	- -
	運輸業、郵便業	15 100.0	8 53.3	4 26.7	2 13.3	1 6.7
	卸売業、小売業	70 100.0	40 57.1	11 15.7	5 7.1	14 20.0
	金融業、保険業	9 100.0	9 100.0	- -	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	3 60.0	- -	1 20.0	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	3 60.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	11 68.8	3 18.8	1 6.3	1 6.3
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	4 57.1	1 14.3	1 14.3
	教育、学習支援業	36 100.0	31 86.1	2 5.6	1 2.8	2 5.6
	医療、福祉	98 100.0	74 75.5	8 8.2	8 8.2	8 8.2
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	19 55.9	9 26.5	6 17.6	- -
	その他	20 100.0	16 80.0	2 10.0	1 5.0	1 5.0

⑤ 半日や時間単位の有給休暇

半日や時間単位の有給休暇の「制度あり」は、〈卸売業、小売業〉では44.3%と4割半ば、〈医療、福祉〉では63.3%と6割強となっている。(図表3-1-3)

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

(上段:実数、下段:%)

		合計	制度あり	制度なし	制度はないが検討中である	無回答
全体		385 100.0	195 50.6	104 27.0	38 9.9	48 12.5
業種別	建設業	38 100.0	18 47.4	10 26.3	8 21.1	2 5.3
	製造業	10 100.0	7 70.0	2 20.0	-	1 10.0
	情報通信業	7 100.0	5 71.4	2 28.6	-	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	6 40.0	7 46.7	2 13.3	-
	卸売業、小売業	70 100.0	31 44.3	15 21.4	8 11.4	16 22.9
	金融業、保険業	9 100.0	7 77.8	2 22.2	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	3 60.0	-	1 20.0	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0	2 40.0	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	4 25.0	9 56.3	1 6.3	2 12.5
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	3 42.9	2 28.6	1 14.3
	教育、学習支援業	36 100.0	18 50.0	10 27.8	2 5.6	6 16.7
	医療、福祉	98 100.0	62 63.3	23 23.5	2 2.0	11 11.2
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	14 41.2	12 35.3	8 23.5	-
	その他	20 100.0	12 60.0	2 10.0	2 10.0	4 20.0

⑥ 所定外労働の免除

所定外労働の免除の「制度あり」は、〈卸売業、小売業〉では42.9%と4割強、〈医療、福祉〉では50.0%で5割となっている。(図表3-1-4)

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

(上段:実数、下段:%)

		合計	制度あり	制度なし	制度はないが検討中である	無回答
全体		385 100.0	183 47.5	124 32.2	37 9.6	41 10.6
業種別	建設業	38 100.0	12 31.6	16 42.1	7 18.4	3 7.9
	製造業	10 100.0	6 60.0	4 40.0	-	-
	情報通信業	7 100.0	5 71.4	2 28.6	-	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	6 40.0	6 40.0	2 13.3	1 6.7
	卸売業、小売業	70 100.0	30 42.9	18 25.7	7 10.0	15 21.4
	金融業、保険業	9 100.0	7 77.8	2 22.2	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	-	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	4 80.0	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	7 43.8	7 43.8	-	2 12.5
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	3 42.9	3 42.9	1 14.3
	教育、学習支援業	36 100.0	26 72.2	7 19.4	2 5.6	1 2.8
	医療、福祉	98 100.0	49 50.0	33 33.7	5 5.1	11 11.2
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	18 52.9	8 23.5	8 23.5	-
	その他	20 100.0	12 60.0	5 25.0	1 5.0	2 10.0

④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの「制度あり」は、〈卸売業、小売業〉では38.6%と4割弱、〈医療、福祉〉では48.0%で5割弱となっている。(図表3-1-5)

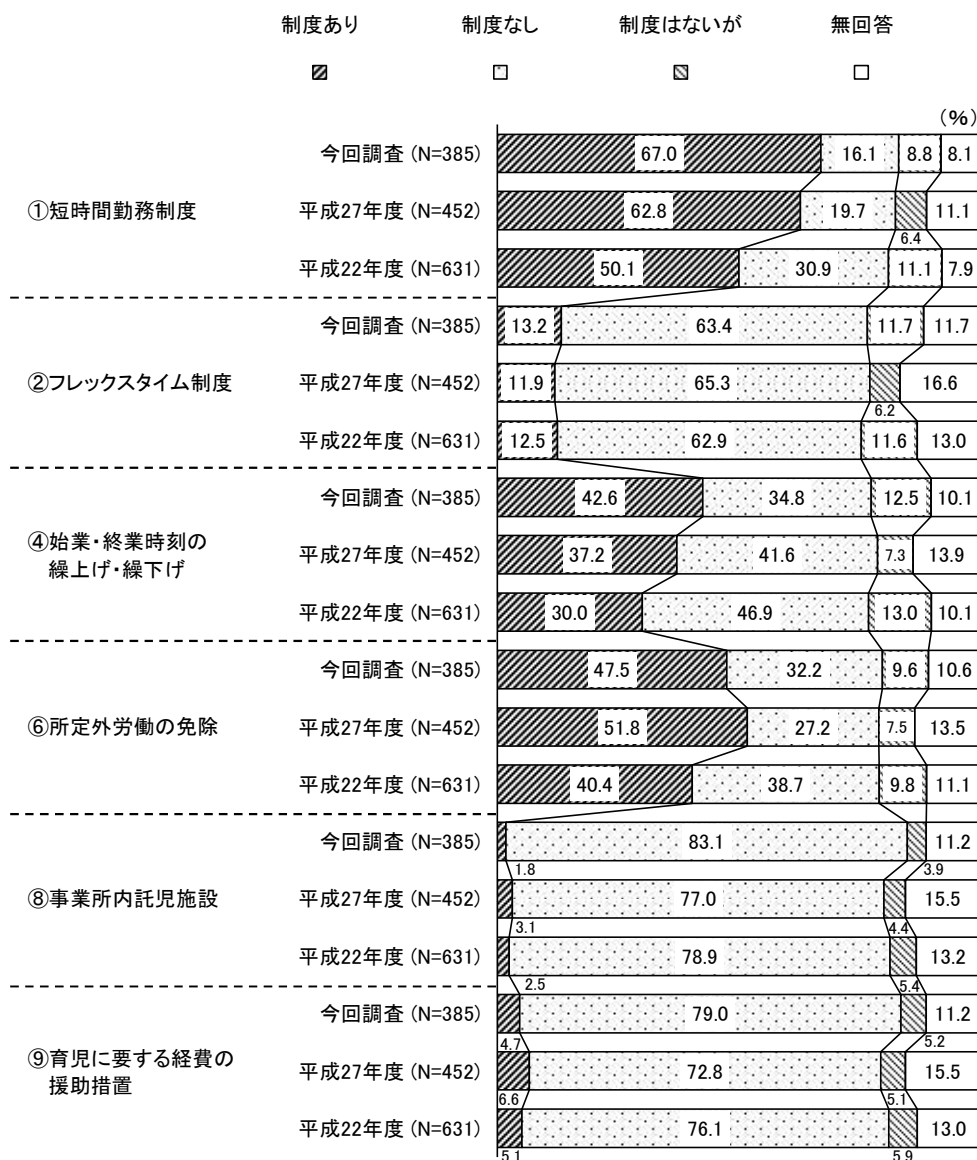
図表3-1-5 育児との両立支援制度の有無「④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」
(全体、業種別)

(上段:実数、下段:%)

			制度あり	制度なし	制度はないが検討中である	無回答
合計						
全体		385 100.0	164 42.6	134 34.8	48 12.5	39 10.1
業種別	建設業	38 100.0	15 39.5	13 34.2	9 23.7	1 2.6
	製造業	10 100.0	5 50.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0
	情報通信業	7 100.0	5 71.4	1 14.3	1 14.3	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	5 33.3	7 46.7	2 13.3	1 6.7
	卸売業、小売業	70 100.0	27 38.6	17 24.3	10 14.3	16 22.9
	金融業、保険業	9 100.0	8 88.9	1 11.1	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	4 25.0	9 56.3	1 6.3	2 12.5
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	2 28.6	3 42.9	1 14.3	1 14.3
	教育、学習支援業	36 100.0	18 50.0	15 41.7	2 5.6	1 2.8
	医療、福祉	98 100.0	47 48.0	35 35.7	5 5.1	11 11.2
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	6 17.6	18 52.9	10 29.4	-
	その他	20 100.0	13 65.0	4 20.0	2 10.0	1 5.0

経年比較でみると、「制度あり」は〈①短時間勤務制度〉と〈④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉については、調査年度が上がるに従い高率になる傾向がみられる。〈⑥所定外労働の免除〉は、平成22年度40.4%から平成27年度で51.8%と5割を超えていたが、今回調査では47.5%へ若干、減少している。(図表3-1-6)

図表3-1-6 育児との両立支援制度の有無(全体)【経年比較】



※③テレワーク(在宅勤務制度等)、⑤半日や時間単位の有給休暇、⑦再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等)、⑩配偶者同行休業制度は今回調査より追加したため、経年比較には加えていない。

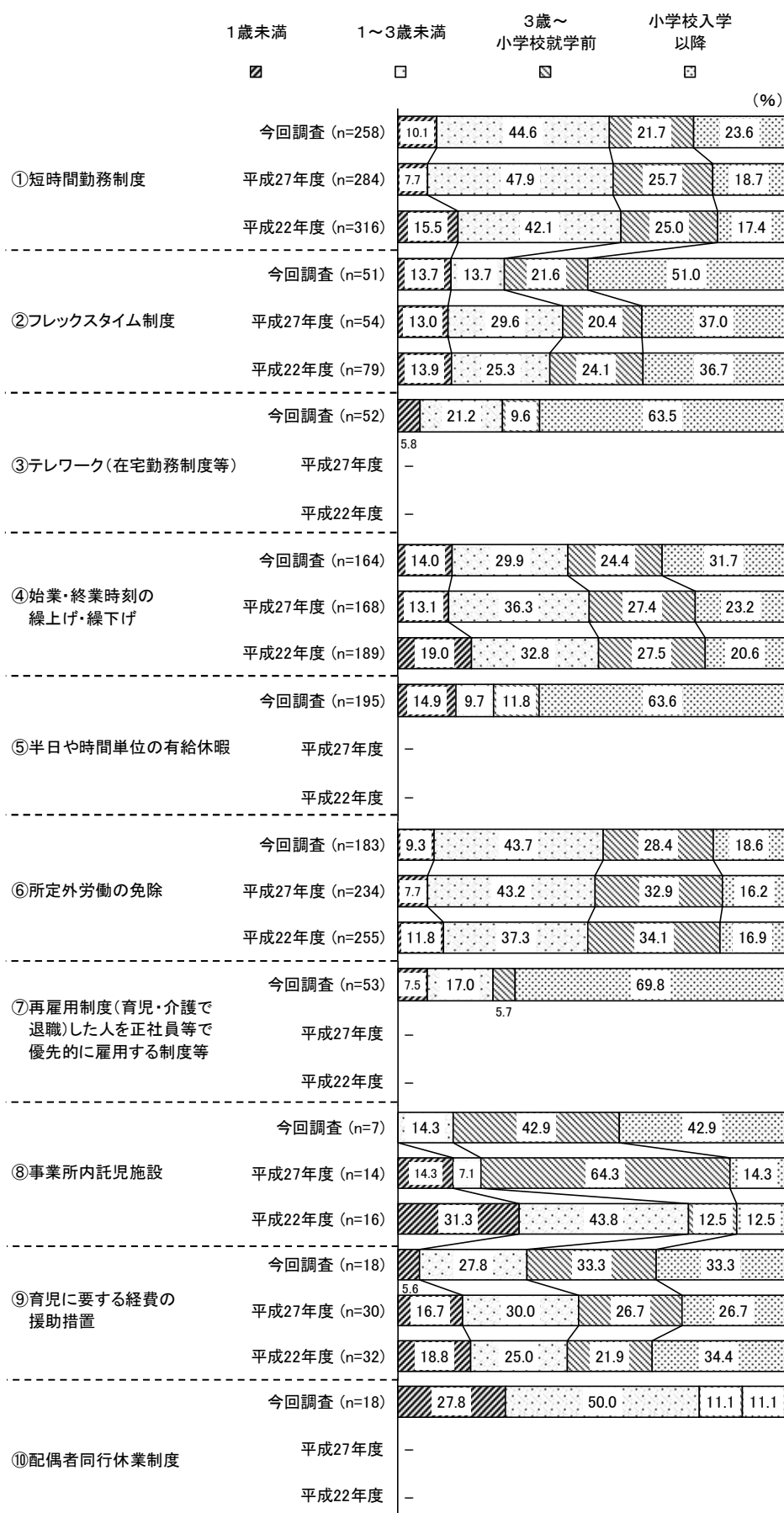
(2)各制度を利用できる子の年齢上限

●各制度を利用できる子の年齢上限は、5項目で「小学校入学以降」が最も高い

各制度があると答えた事業所にたずねた「利用できる子の年齢上限」についてみると、「1～3歳」が最も高いのは〈①短時間勤務制度〉44.6%、〈⑥所定外労働の免除〉43.7%である。「小学校入学以降」が最も高いのは〈②フレックスタイム制度〉51.0%、〈③テレワーク〉63.5%、〈④始業・就業時間〉31.7%、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉63.6%、〈⑦再雇用制度〉69.8%である。(図表3-1-7)

経年比較でみると、〈①短時間勤務制度〉については、各年度で「1～3歳未満」が最も高く、45%前後で推移している。〈②フレックスタイム制度〉では、各年度で「小学校入学以降」が最も高いが、平成22年度、平成27年度では共に37%程度なのに対し、今回調査では51.0%と約5割を占めている。〈④始業・就業時間〉では、平成22年度、平成27年度では共に35%前後で「1～3歳未満」が最も高いが、今回調査では「小学校入学以降」が31.7%と3割を超え最も高くなっている。〈⑥所定外労働の免除〉では、各年度においても「1～3歳未満」が最も高いが、年度が上がるに従い高率になっている。(図表3-1-7)

図表3-1-7 制度を利用することができる子の年齢上限【経年比較】



(3) 育児との両立支援制度の整備数

●「0項目」と「5項目以上」が共に約2割

一つの事業所における育児との両立支援制度の整備数をみると、「0項目」は19.7%、「5項目以上」は19.5%で共に約2割となっている。(図表3-1-8)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「0項目」は20.0%で2割、「5項目以上」は27.1%となっている。〈医療、福祉〉では「0項目」は9.2%で、「5項目以上」は20.4%と約2割を占めている。(図表3-1-8)

従業員規模別にみると、「0項目」では、従業員規模が小さい事業所ほど、高率になる傾向がみられ、逆に「3項目」では、従業員規模が大きい事業所ほど、高率になる傾向がややみられる。(図表3-1-9)

女性比率別にみると、「0項目」は、女性比率が高くなるに従い低率になる傾向がみられる。(図表3-1-10)

常用労働者数に占める女性の非正社員比率別にみると、「0項目」は、〈20~40%未満〉で11.8%と全体より低くなっているが、〈40~60%未満〉、〈60%以上〉と非正社員比率が高くなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表3-1-11)

女性の平均勤続年数別にみると、「5項目以上」は、〈10年以上〉で21.1%と全体より高くなっているが、女性の平均勤続年数が短くなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表3-1-12)

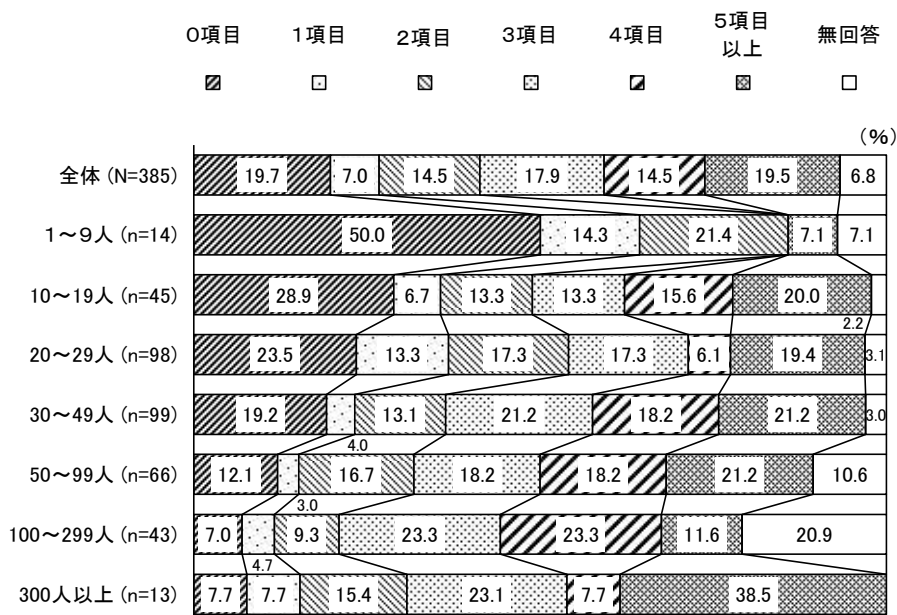
管理職に占める女性比率別にみると、〈20~40%未満〉で「0項目」が12.1%と全体よりも7.6ポイント低く、「3項目」、「5項目以上」では、全体よりも10ポイント以上高くなっている。(図表3-1-13)

図表3-1-8 育児との両立支援制度の整備数(全体、業種別)

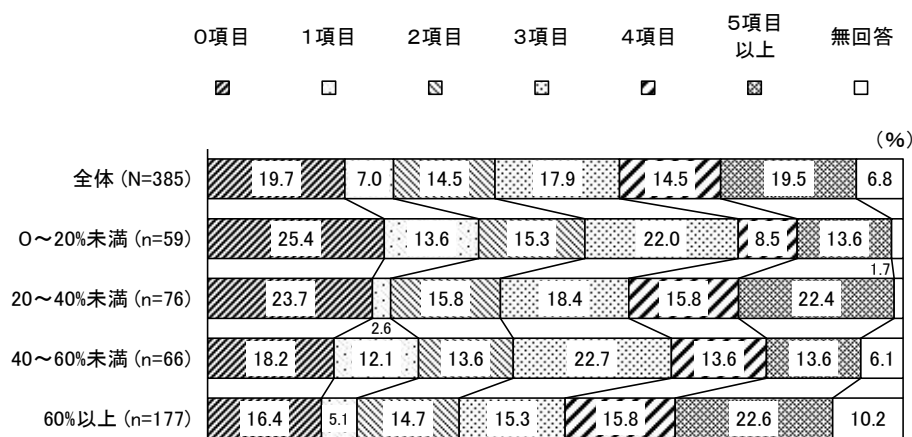
(上段:実数、下段:%)

	合計	0項目	1項目	2項目	3項目	4項目	5項目以上	無回答
全体	385 100.0	76 19.7	27 7.0	56 14.5	69 17.9	56 14.5	75 19.5	26 6.8
建設業	38 100.0	11 28.9	4 10.5	4 10.5	11 28.9	5 13.2	3 7.9	-
製造業	10 100.0	-	-	2 20.0	4 40.0	2 20.0	2 20.0	-
情報通信業	7 100.0	2 28.6	-	-	-	-	5 71.4	-
運輸業、郵便業	15 100.0	7 46.7	-	2 13.3	2 13.3	1 6.7	3 20.0	-
卸売業、小売業	70 100.0	14 20.0	3 4.3	6 8.6	8 11.4	6 8.6	19 27.1	14 20.0
金融業、保険業	9 100.0	-	-	-	3 33.3	1 11.1	5 55.6	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	-	-	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	-	1 20.0	-	1 20.0	1 20.0	-
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	4 25.0	-	4 25.0	3 18.8	2 12.5	2 12.5	1 6.3
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	4 57.1	1 14.3	-	-	1 14.3	-	1 14.3
教育、学習支援業	36 100.0	3 8.3	2 5.6	10 27.8	5 13.9	11 30.6	4 11.1	1 2.8
医療、福祉	98 100.0	9 9.2	12 12.2	15 15.3	18 18.4	19 19.4	20 20.4	5 5.1
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	12 35.3	4 11.8	6 17.6	6 17.6	2 5.9	4 11.8	-
その他	20 100.0	2 10.0	-	3 15.0	6 30.0	2 10.0	6 30.0	1 5.0

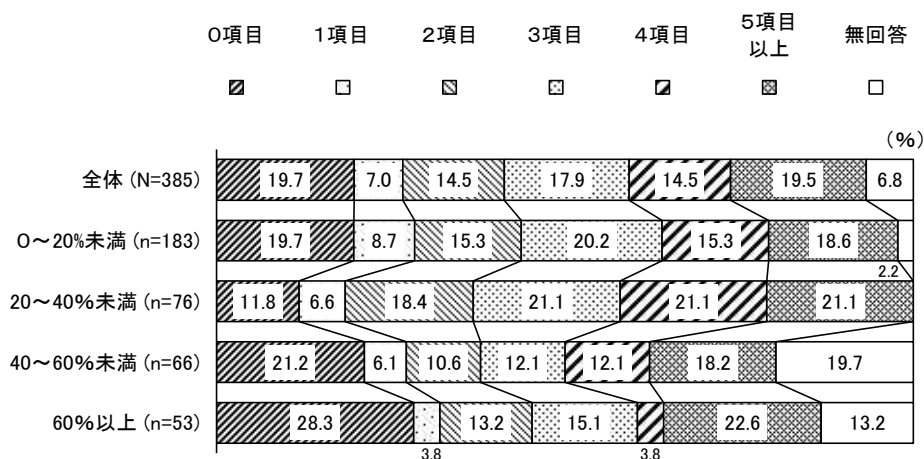
図表3-1-9 育児との両立支援制度の整備数(全体、従業員規模別)



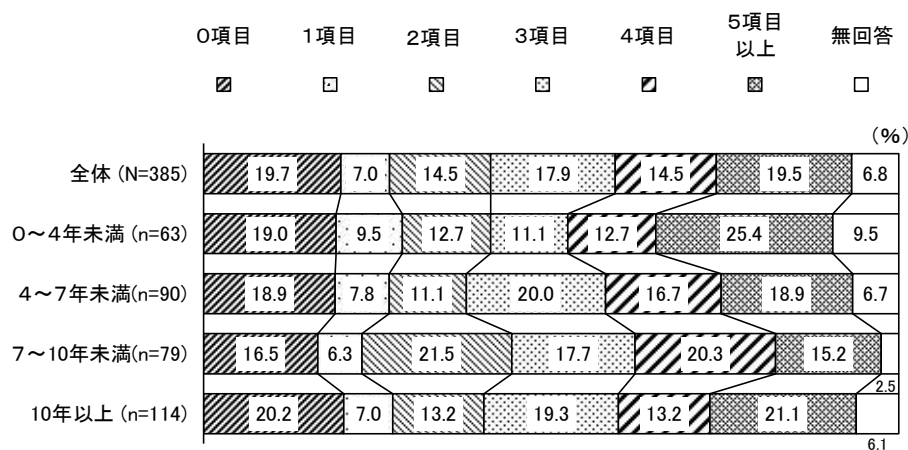
図表3-1-10 育児との両立支援制度の整備数(全体、女性比率別)



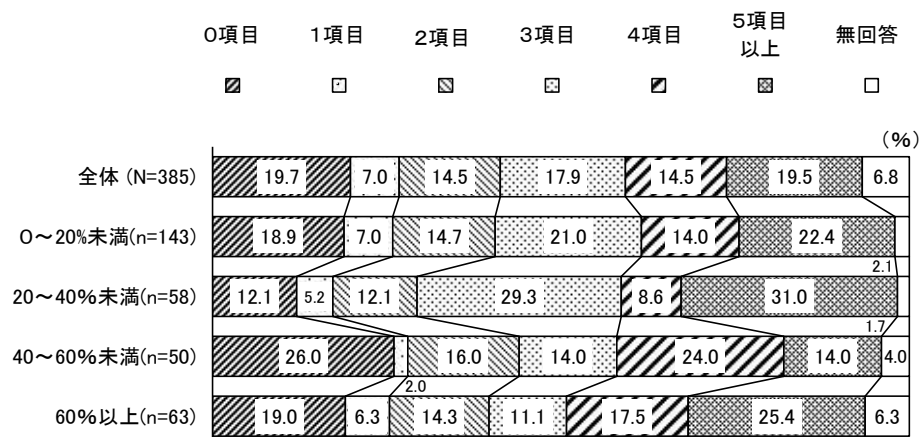
図表3-1-11 育児との両立支援制度の整備数
(全体、常用労働者数に占める女性の非正社員比率別)



図表3-1-12 育児との両立支援制度の整備数(全体、女性の平均勤続年数別)



図表3-1-13 育児との両立支援制度有りの割合(全体・管理職に占める女性比率別)



2. 育児との両立支援制度の利用実績

付問12-1 問12で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。

制度があるご回答の項目について、貴事業所の平成31年4月1日から令和2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。

●女性の利用実績が4項目で7割半ば以上を占め高くなっている

育児との両立支援制度について、「制度あり」と答えた事業所(243件)にたずねた利用実績は、「女性」では、〈⑧事業所内託児施設〉が78.9%(対象者19人中15人が利用)、〈①短時間勤務制度〉が77.9%、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉が75.3%、〈⑥所定外労働の免除〉が74.5%と4項目で7割半ば～約8割を占め特に高くなっている。「男性」では、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉が64.9%、次いで、〈②フレックスタイム制度〉が51.4%で高くなっている。(図表3-2-1)

図表3-2-1 育児との両立支援制度の利用実績(全体)

		対象者	利用者	利用率
①短時間勤務制度	女性	502人	391人	77.9%
	男性	457人	18人	3.9%
②フレックスタイム制度	女性	60人	29人	48.3%
	男性	138人	71人	51.4%
③テレワーク(在宅勤務制度等)	女性	254人	125人	49.2%
	男性	356人	89人	25.0%
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	300人	140人	46.7%
	男性	374人	42人	11.2%
⑤半日や時間単位の有給休暇	女性	531人	400人	75.3%
	男性	598人	388人	64.9%
⑥所定外労働の免除	女性	314人	234人	74.5%
	男性	222人	25人	11.3%
⑦再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等)	女性	49人	2人	4.1%
	男性	30人	0人	0.0%
⑧事業所内託児施設	女性	19人	15人	78.9%
	男性	10人	0人	0.0%
⑨育児に要する経費の援助措置	女性	50人	10人	20.0%
	男性	31人	9人	29.0%
⑩配偶者同行休業制度	女性	33人	1人	3.0%
	男性	62人	2人	3.2%

3. 介護との両立支援制度の有無

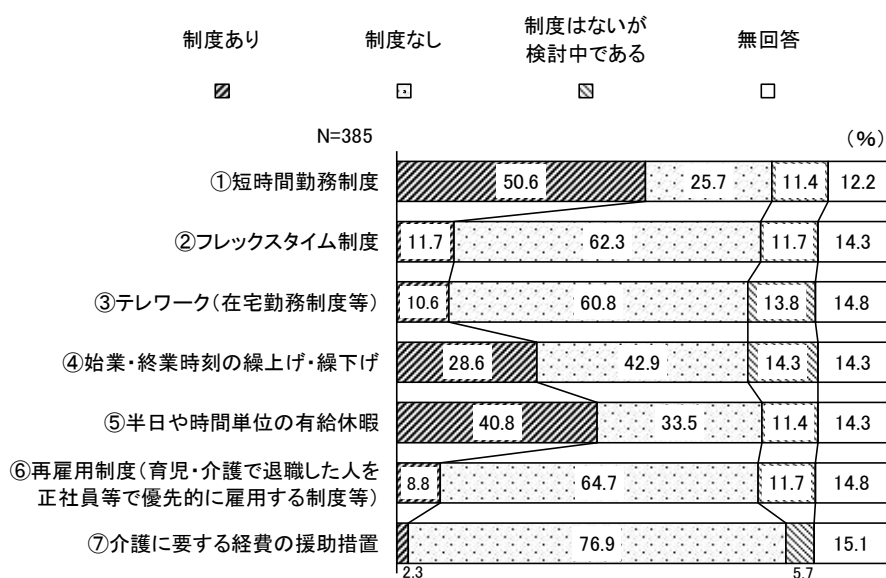
問13 介護を行っている労働者に対し、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

(1) 介護との両立支援制度の有無

●介護との両立支援制度の上位2位は、「短時間勤務制度」5割、「半日や時間単位の有給休暇」4割

介護との両立支援制度について、「制度あり」と答えている事業所では、〈①短時間勤務制度〉が50.6%と約5割を占め最も高く、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉が40.8%と約4割、〈④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉が28.6%で約3割となっている。(図表3-3-1)

図表3-3-1 介護との両立支援制度の有無(全体)



各制度の「制度あり」上位3項目を業種別で見ると、以下のとおりである。

① 短時間勤務制度

短時間勤務制度について業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「制度あり」は41.4%で約4割となっている。〈医療、福祉〉では「制度あり」は53.1%と5割強となっている。(図表3-3-2)

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

(上段:実数、下段:%)

	合 計	制 度 あ り	制 度 な し	で 制 度 あ る は な い が 検 討 中	無 回 答	
全体	385 100.0	195 50.6	99 25.7	44 11.4	47 12.2	
業 種 別	建設業	38 100.0	17 44.7	12 31.6	8 21.1	1 2.6
	製造業	10 100.0	4 40.0	2 20.0	2 20.0	2 20.0
	情報通信業	7 100.0	4 57.1	2 28.6	1 14.3	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	10 66.7	4 26.7	-	1 6.7
	卸売業、小売業	70 100.0	29 41.4	18 25.7	7 10.0	16 22.9
	金融業、保険業	9 100.0	9 100.0	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	4 80.0	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	6 37.5	6 37.5	1 6.3	3 18.8
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	3 42.9	3 42.9	1 14.3
	教育、学習支援業	36 100.0	28 77.8	6 16.7	-	2 5.6
	医療、福祉	98 100.0	52 53.1	25 25.5	9 9.2	12 12.2
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	17 50.0	9 26.5	8 23.5	-
	その他	20 100.0	12 60.0	3 15.0	1 5.0	4 20.0

⑤ 半日や時間単位の有給休暇

半日や時間単位の有給休暇について業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「制度あり」は38.6%で4割弱となっている。〈医療、福祉〉では「制度あり」は46.9%で4割半ばとなっている。(図表3-3-3)

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

(上段:実数、下段:%)

		合計	制度あり	制度なし	で制度はないが検討中	無回答
全体		385 100.0	157 40.8	129 33.5	44 11.4	55 14.3
業種別	建設業	38 100.0	11 28.9	15 39.5	9 23.7	3 7.9
	製造業	10 100.0	3 30.0	4 40.0	1 10.0	2 20.0
	情報通信業	7 100.0	5 71.4	2 28.6	-	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	8 53.3	7 46.7	-	-
	卸売業、小売業	70 100.0	27 38.6	18 25.7	8 11.4	17 24.3
	金融業、保険業	9 100.0	9 100.0	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	2 40.0	-	2 40.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	3 60.0	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	2 12.5	9 56.3	2 12.5	3 18.8
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	3 42.9	2 28.6	2 28.6
	教育、学習支援業	36 100.0	22 61.1	11 30.6	1 2.8	2 5.6
	医療、福祉	98 100.0	46 46.9	28 28.6	8 8.2	16 16.3
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	11 32.4	16 47.1	7 20.6	-
	その他	20 100.0	8 40.0	6 30.0	2 10.0	4 20.0

④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げについて業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「制度あり」は30.0%で3割となっている。〈医療、福祉〉では「制度あり」は24.5%で4分の1となっている。(図表3-3-4)

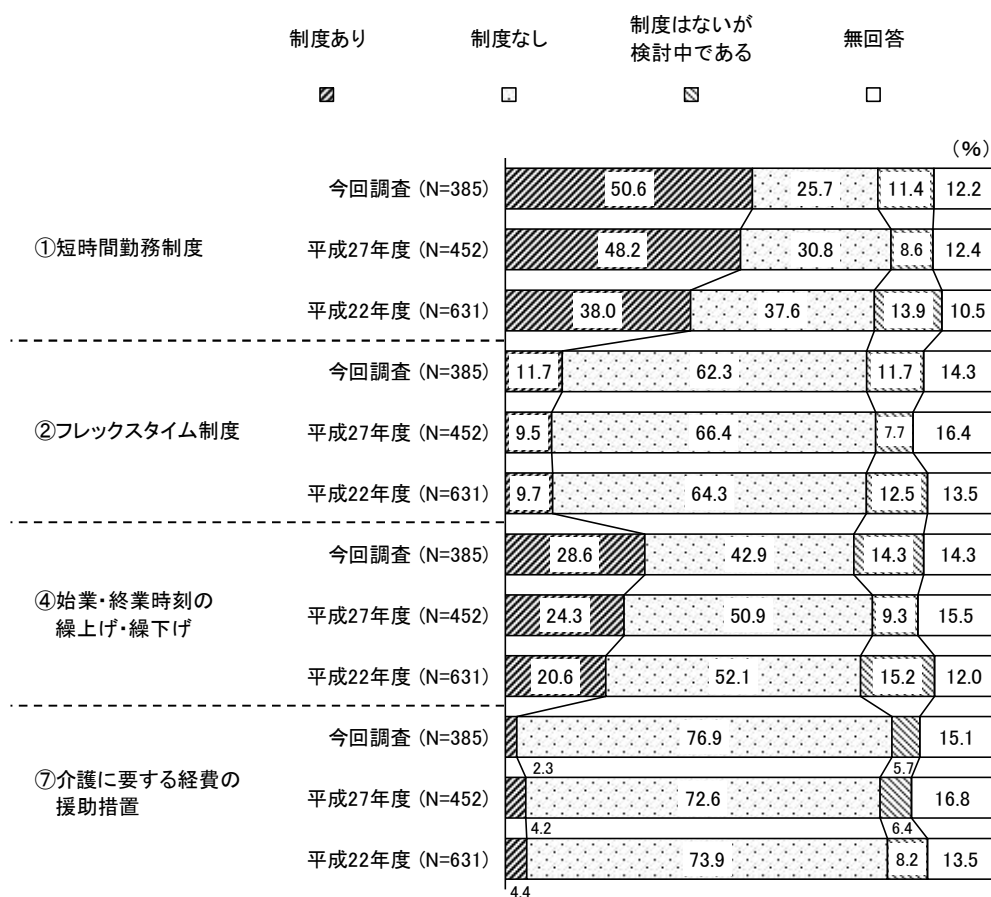
図表3-3-4 介護との両立支援制度の有無「④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」
(全体、業種別)

(上段:実数、下段:%)

		合計	制度あり	制度なし	で制度 あるは ないが 検討中	無 回 答
全体		385 100.0	110 28.6	165 42.9	55 14.3	55 14.3
業 種 別	建設業	38 100.0	9 23.7	16 42.1	10 26.3	3 7.9
	製造業	10 100.0	2 20.0	4 40.0	2 20.0	2 20.0
	情報通信業	7 100.0	4 57.1	2 28.6	1 14.3	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	6 40.0	8 53.3	-	1 6.7
	卸売業、小売業	70 100.0	21 30.0	17 24.3	13 18.6	19 27.1
	金融業、保険業	9 100.0	8 88.9	1 11.1	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	4 80.0	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	1 6.3	10 62.5	2 12.5	3 18.8
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	2 28.6	3 42.9	2 28.6
	教育、学習支援業	36 100.0	16 44.4	18 50.0	-	2 5.6
	医療、福祉	98 100.0	24 24.5	51 52.0	9 9.2	14 14.3
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	6 17.6	19 55.9	9 26.5	-
	その他	20 100.0	9 45.0	7 35.0	2 10.0	2 10.0

経年比較でみると、〈①短時間勤務制度〉については、平成22年度38.0%、平成27年度48.2%、今回調査では50.6%と増加傾向がみられる。また、〈④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉は平成22年度20.6%、平成27年度24.3%、今回調査では28.6%と増加傾向がみられる。(図表3-3-5)

図表3-3-5 介護との両立支援制度の有無(全体)【経年比較】



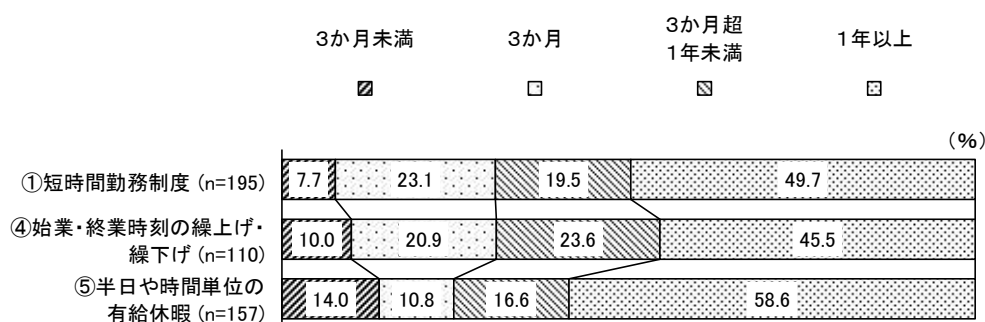
※③テレワーク（在宅勤務制度等）、⑤半日や時間単位の有給休暇、⑥再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等）は今回調査より追加したため、経年比較には加えていない。

(2) 介護との両立支援制度の最長期間

●介護との両立支援制度の上位3項目は、「1年以上」利用可能が5割前後

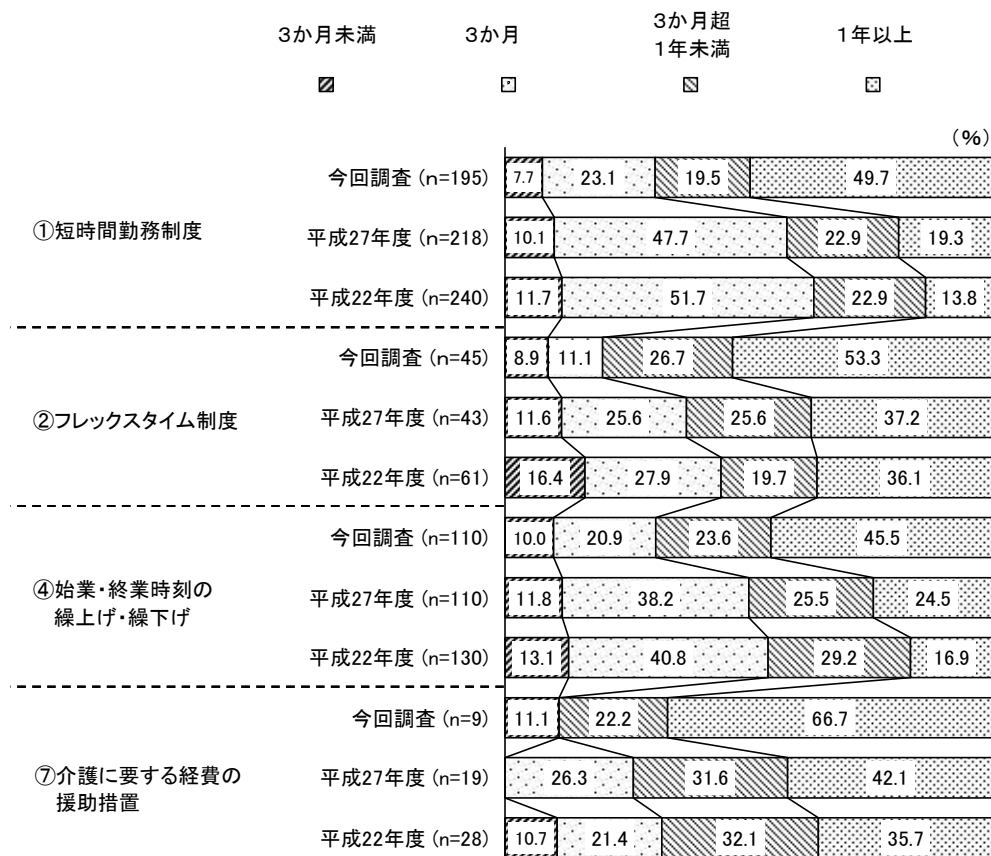
「制度あり」と答えた事業所にたずねた介護との両立支援制度利用の最長期間について、〈①短時間勤務制度〉では、「1年以上」が49.7%と約5割を占め最も高くなっている。〈④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉でも「1年以上」が45.5%、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉でも「1年以上」が58.6%と6割近くを占め、高くなっている。「制度あり」の上位3項目では、いずれも5割前後が「1年以上」と長期にわたっている。(図表3-3-6)

図表3-3-6 介護との両立支援制度の有無(上位3項目)(全体)



経年比較でみると、〈①短時間勤務制度〉では、「1年以上」が平成22年度13.8%、平成27年度19.3%で2割未満だったのに対し、今回調査では49.7%と約5割となっている。〈④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉は、「1年以上」が平成22年度16.9%、平成27年度24.5%で10ポイント弱上昇したが、今回調査では45.5%と20ポイント以上、高くなっている。(図表3-3-7)

図表3-3-7 介護との両立支援制度の最長利用期間(全体)【経年比較】



(3) 介護支援制度の整備状況

●従業員規模が小さい事業所や女性比率が低い事業所ほど「0項目」が高率になる傾向

介護を支援する制度の整備数をみると、「0項目」が30.9%、「1項目」は16.6%で、項目数が増えるに従い、割合は減少している。(図表3-3-8)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「0項目」は28.6%で3割弱、「5項目以上」は10.0%で1割となっている。〈医療、福祉〉では「0項目」は23.5%で2割強、「5項目以上」は7.1%となっている。(図表3-3-8)

従業員規模別でみると、「0項目」では、従業員規模が小さい事業所ほど、高率になる傾向がみられる。(図表3-3-9)

女性比率別でみると、「0項目」では、女性比率が低い事業所ほど、高率になる傾向がみられる。(図表3-3-10)

常用労働者数に占める女性の非正社員比率別でみると、「0項目」では、〈20~40%未満〉が全体と比べて5.9ポイント低く、〈60%以上〉では、37.7%と全体と比べて6.8ポイント高くなっている。(図表3-3-11)

女性の平均勤続年数別でみると、〈0~4年未満〉では、「0項目」が23.8%と全体と比べて7.1ポイント低くなっている。(図表3-3-12)

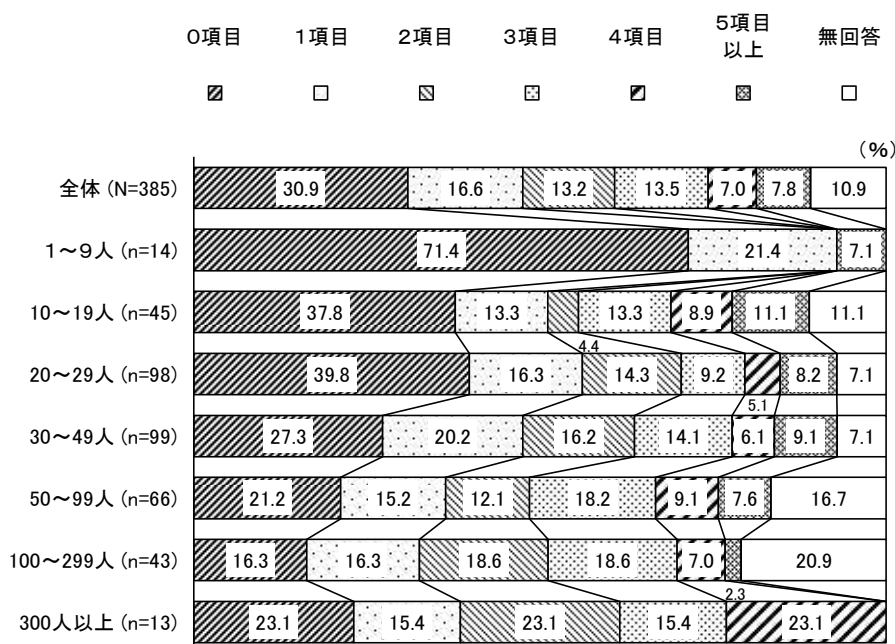
管理職に占める女性比率別でみると、〈20~40%未満〉では、「0項目」が15.5%と全体と比べて15.4ポイント低くなっているが、「1項目」では、25.9%と全体と比べて9.3ポイント高くなっている。(図表3-3-13)

図表3-3-8 介護との両立支援制度の整備数(全体、業種別)

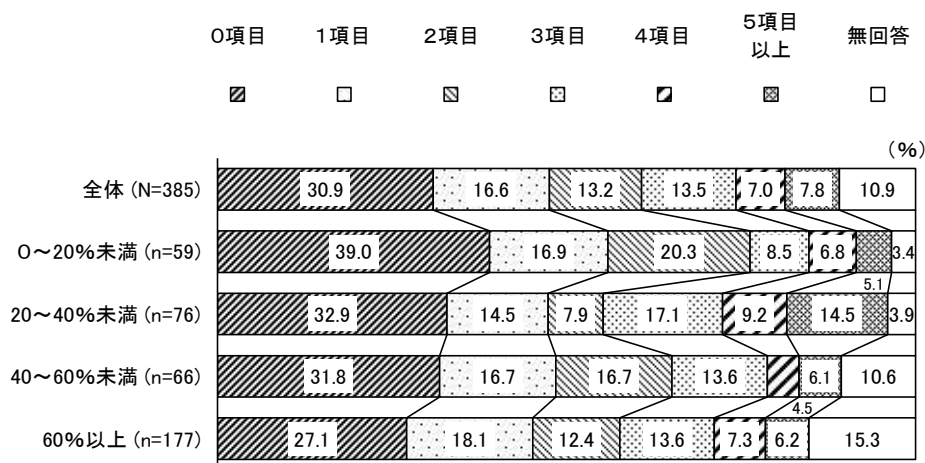
(上段:実数、下段:%)

	合計	0 項目	1 項目	2 項目	3 項目	4 項目	5 項目 以上	無 回答	
全体	385 100.0	119 30.9	64 16.6	51 13.2	52 13.5	27 7.0	30 7.8	42 10.9	
業 種 別	建設業	38 100.0	19 50.0	4 10.5	5 13.2	4 10.5	4 10.5	1 2.6	1 2.6
	製造業	10 100.0	3 30.0	1 10.0	1 10.0	2 20.0	1 10.0	- -	2 20.0
	情報通信業	7 100.0	2 28.6	- -	- -	1 14.3	1 14.3	3 42.9	- -
	運輸業、郵便業	15 100.0	5 33.3	- -	4 26.7	3 20.0	3 20.0	- -	- -
	卸売業、小売業	70 100.0	20 28.6	4 5.7	10 14.3	5 7.1	8 11.4	7 10.0	16 22.9
	金融業、保険業	9 100.0	- -	- -	1 11.1	3 33.3	2 22.2	3 33.3	- -
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	2 40.0	- -	- -	1 20.0	- -	- -	2 40.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0	- -	1 20.0	- -	- -	1 20.0	- -
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	7 43.8	3 18.8	2 12.5	- -	1 6.3	- -	3 18.8
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	6 85.7	- -	- -	- -	- -	- -	1 14.3
	教育、学習支援業	36 100.0	4 11.1	7 19.4	9 25.0	9 25.0	3 8.3	2 5.6	2 5.6
	医療、福祉	98 100.0	23 23.5	26 26.5	10 10.2	19 19.4	2 2.0	7 7.1	11 11.2
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	14 41.2	11 32.4	4 11.8	1 2.9	2 5.9	2 5.9	- -
	その他	20 100.0	4 20.0	7 35.0	1 5.0	3 15.0	- -	4 20.0	1 5.0

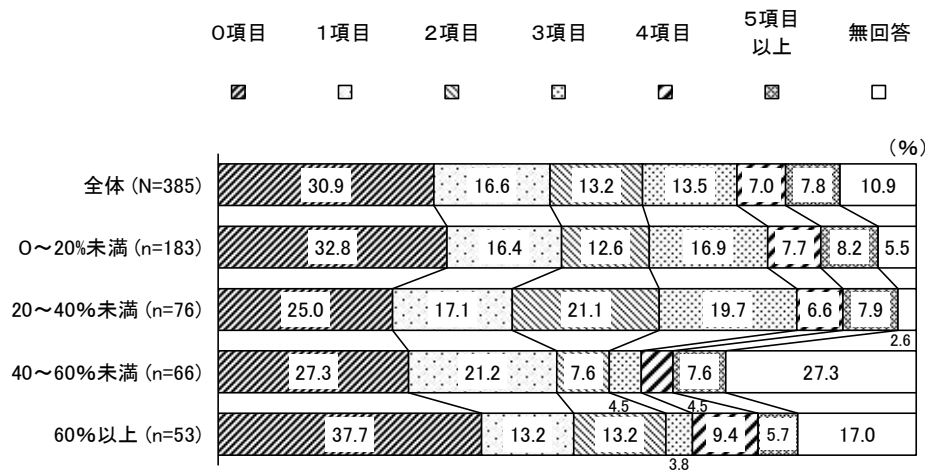
図表3-3-9 介護との両立支援制度の整備数(全体、従業員規模別)



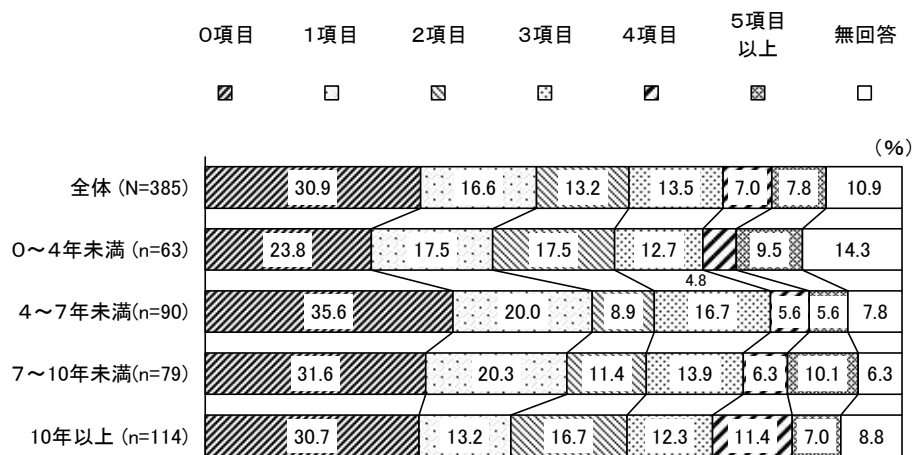
図表3-3-10 介護との両立支援制度の整備数(全体、女性比率別)



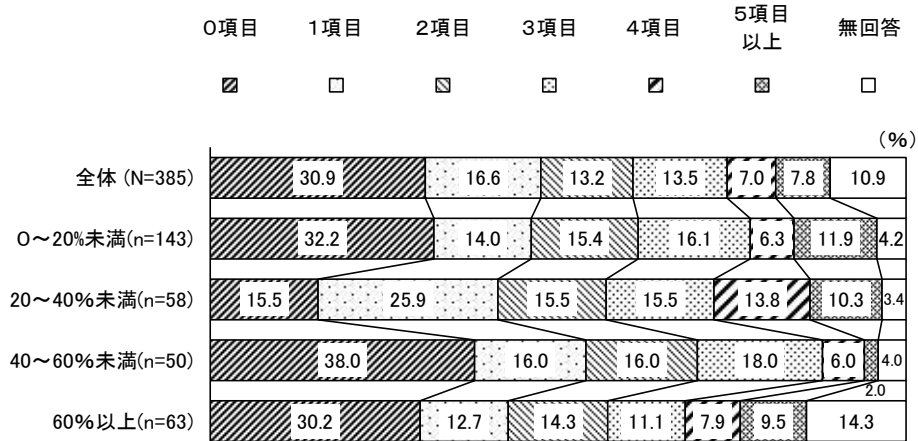
図表3-3-11 介護との両立支援制度の整備数(全体、常用労働者数に占める女性の非正社員比率別)



図表3-3-12 介護との両立支援制度の整備数(全体、女性の平均勤続年数別)



図表3-3-13 介護との両立支援制度の整備数(全体、管理職に占める女性比率別)



4. 介護との両立支援制度の利用実績

付問13-1 問13で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。

制度があるご回答の項目について、貴事業所の平成31年4月1日から令和2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。

●介護との両立支援制度は〈半日や時間単位の有給休暇〉の利用率が男女共に最も高い

介護を支援する各種制度の利用実績は、「女性」では、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉が67.4%で最も高く、次いで、〈②フレックスタイム制度〉が35.7%、〈③テレワーク（在宅勤務制度等）〉が32.4%、〈④始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ〉が27.8%と続いている。（図表3-4-1）

「男性」でも、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉が72.1%で最も高く、次いで、〈②フレックスタイム制度〉が38.6%、〈③テレワーク（在宅勤務制度等）〉が21.7%となっている。（図表3-4-1）

図表3-4-1 介護との両立支援制度の利用実績(全体)

		対象者	利用者	利用率
①短時間勤務制度	女性	118人	11人	9.3%
	男性	137人	3人	2.2%
②フレックスタイム制度	女性	28人	10人	35.7%
	男性	88人	34人	38.6%
③テレワーク(在宅勤務制度等)	女性	37人	12人	32.4%
	男性	92人	20人	21.7%
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	54人	15人	27.8%
	男性	85人	12人	14.1%
⑤半日や時間単位の有給休暇	女性	138人	93人	67.4%
	男性	165人	119人	72.1%
⑥再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等)	女性	16人	0人	0.0%
	男性	39人	0人	0.0%
⑦介護に要する経費の援助措置	女性	2人	0人	0.0%
	男性	31人	1人	3.2%

5. 多様な働き方を可能にする制度の有無

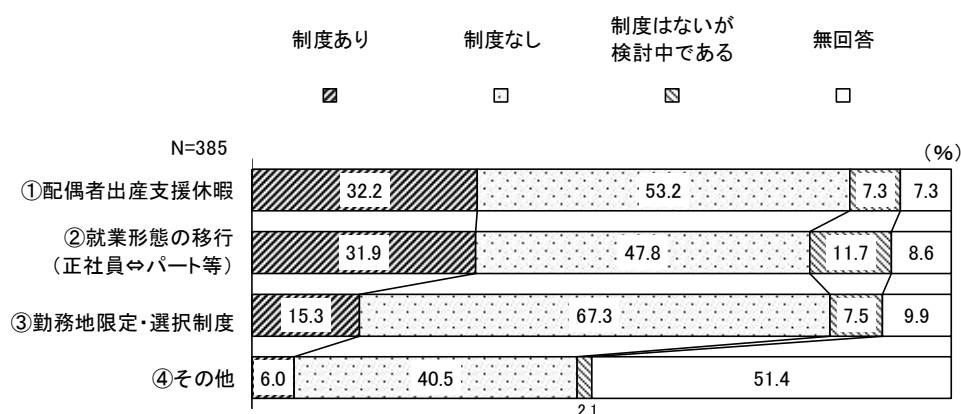
(1) 制度の有無

問14 貴事業所では、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

●〈配偶者出産支援休暇〉〈就業形態の移行〉が共に3割強

育児支援、介護支援のほかにある、多様な働き方を可能にする制度についてたずねたところ、「制度あり」は、〈①配偶者出産支援休暇〉が32.2%、〈②就業形態の移行（正社員⇄パート等）〉が31.9%で共に3割超を占めている。また、〈③勤務地限定・選択制度〉は、「制度あり」は15.3%となっている。（図表3-5-1）

図表3-5-1 多様な働き方を可能にする制度の有無(全体)



各制度の「制度あり」を業種別でみると、以下のとおりである。

① 配偶者出産支援休暇

配偶者出産支援休暇について業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「制度あり」は28.6%で3割弱、「制度なし」は41.4%で約4割となっている。〈医療、福祉〉では「制度あり」は28.6%で3割弱、「制度なし」は63.3%で6割強となっている。(図表3-5-2)

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

(上段:実数、下段:%)

		合計	制度あり	制度なし	制度はないが検討中である	無回答
全体		385 100.0	124 32.2	205 53.2	28 7.3	28 7.3
業種別	建設業	38 100.0	9 23.7	24 63.2	5 13.2	- -
	製造業	10 100.0	1 10.0	8 80.0	1 10.0	- -
	情報通信業	7 100.0	4 57.1	3 42.9	- -	- -
	運輸業、郵便業	15 100.0	3 20.0	11 73.3	- -	1 6.7
	卸売業、小売業	70 100.0	20 28.6	29 41.4	6 8.6	15 21.4
	金融業、保険業	9 100.0	3 33.3	6 66.7	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	3 60.0	- -	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	3 60.0	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	7 43.8	5 31.3	3 18.8	1 6.3
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	3 42.9	2 28.6	1 14.3
	教育、学習支援業	36 100.0	16 44.4	18 50.0	- -	2 5.6
	医療、福祉	98 100.0	28 28.6	62 63.3	5 5.1	3 3.1
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	18 52.9	13 38.2	3 8.8	- -
	その他	20 100.0	10 50.0	7 35.0	2 10.0	1 5.0

② 就業形態の移行(正社員⇄パート等)

就業形態の移行(正社員⇄パート等)について業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「制度あり」は30.0%で3割となっている。〈医療、福祉〉では「制度あり」は45.9%で4割半ばとなっている。(図表3-5-3)

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

		(上段:実数、下段:%)				
		合計	制度あり	制度なし	制度はないが検討中である	無回答
全体		385 100.0	123 31.9	184 47.8	45 11.7	33 8.6
業種別	建設業	38 100.0	4 10.5	25 65.8	8 21.1	1 2.6
	製造業	10 100.0	4 40.0	5 50.0	1 10.0	-
	情報通信業	7 100.0	2 28.6	5 71.4	-	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	7 46.7	7 46.7	1 6.7	-
	卸売業、小売業	70 100.0	21 30.0	25 35.7	9 12.9	15 21.4
	金融業、保険業	9 100.0	6 66.7	3 33.3	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	-	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	4 25.0	9 56.3	3 18.8	-
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	4 57.1	1 14.3	2 28.6
	教育、学習支援業	36 100.0	8 22.2	21 58.3	5 13.9	2 5.6
	医療、福祉	98 100.0	45 45.9	42 42.9	5 5.1	6 6.1
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	13 38.2	15 44.1	5 14.7	1 2.9
	その他	20 100.0	3 15.0	12 60.0	4 20.0	1 5.0

③ 勤務地限定・選択制度

勤務地限定・選択制度について業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「制度あり」は14.3%で1割半ばとなっている。〈医療、福祉〉では「制度あり」は16.3%で1割半ばとなっている。
(図表3-5-4)

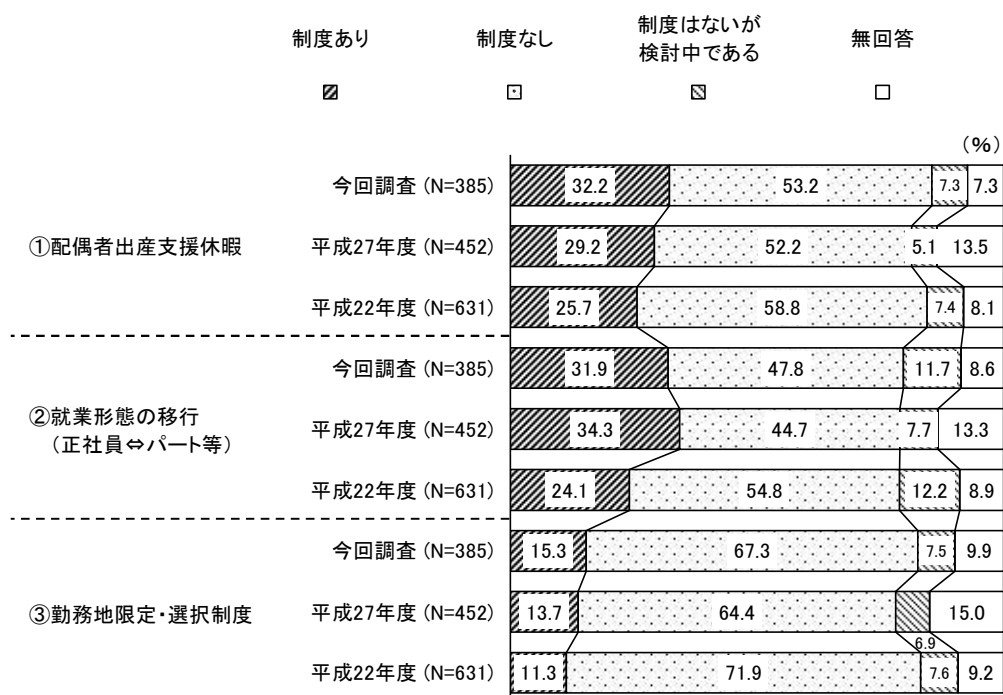
図表3-5-4 多様な働き方を可能にする制度の有無「③勤務地限定・選択制度」
(全体、業種別)

(上段:実数、下段:%)

		合計	制度あり	制度なし	制度はないが検討中である	無回答
全体		385 100.0	59 15.3	259 67.3	29 7.5	38 9.9
業種別	建設業	38 100.0	2 5.3	31 81.6	4 10.5	1 2.6
	製造業	10 100.0	1 10.0	8 80.0	1 10.0	-
	情報通信業	7 100.0	1 14.3	5 71.4	-	1 14.3
	運輸業、郵便業	15 100.0	5 33.3	8 53.3	1 6.7	1 6.7
	卸売業、小売業	70 100.0	10 14.3	36 51.4	9 12.9	15 21.4
	金融業、保険業	9 100.0	5 55.6	4 44.4	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	3 60.0	-	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	4 80.0	-	1 20.0
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	6 37.5	8 50.0	2 12.5	-
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	4 57.1	1 14.3	2 28.6
	教育、学習支援業	36 100.0	3 8.3	29 80.6	1 2.8	3 8.3
	医療、福祉	98 100.0	16 16.3	72 73.5	4 4.1	6 6.1
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	5 14.7	25 73.5	3 8.8	1 2.9
	その他	20 100.0	4 20.0	11 55.0	3 15.0	2 10.0

経年比較でみると、各制度において「制度あり」は、〈①配偶者出産支援休暇〉と〈③勤務地限定・選択制度〉は平成22年度、平成27年度から今回調査へ年度が上がるに従い微増する傾向となっている。〈②就業形態の移行（正社員⇄パート等）〉は、平成22年度では24.1%であったが、平成27年度には34.3%と3割を超え、今回調査でも31.9%となっている。（図表3-5-5）

図表3-5-5 多様な働き方を可能にする制度の有無(全体)【経年比較】



6. 多様な働き方を可能にする制度の利用実績

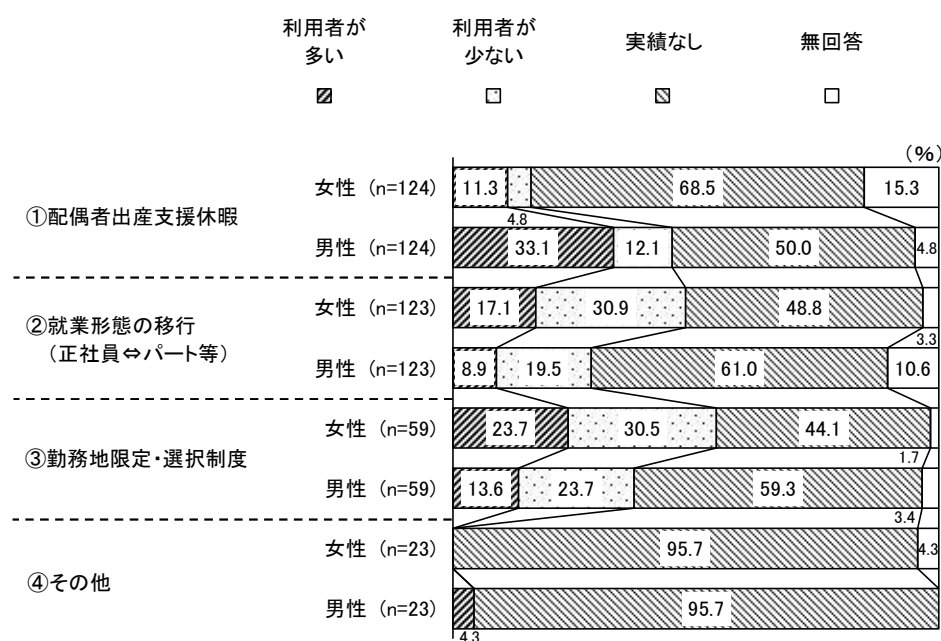
付問14-1 問14で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。

制度がある項目について、貴事業所の昨年度の利用実績をお聞きます。該当する項目について、それぞれ男女別にあてはまる番号に○をつけてください。

●利用者が多いのは、女性は〈勤務地限定・選択制度〉が2割強、男性は〈配偶者出産支援休暇〉が3分の1

女性で利用者が多い項目は、〈③勤務地限定・選択制度〉が23.7%と2割強、次いで、〈②就業形態の移行（正社員⇄パート）〉が17.1%となっている。男性では、〈①配偶者出産支援休暇〉が33.1%と約3分の1を占め、特に高くなっている。（図表3-6-1）

図表3-6-1 多様な働き方を可能にする制度の利用実績(全体)



7. 育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくり

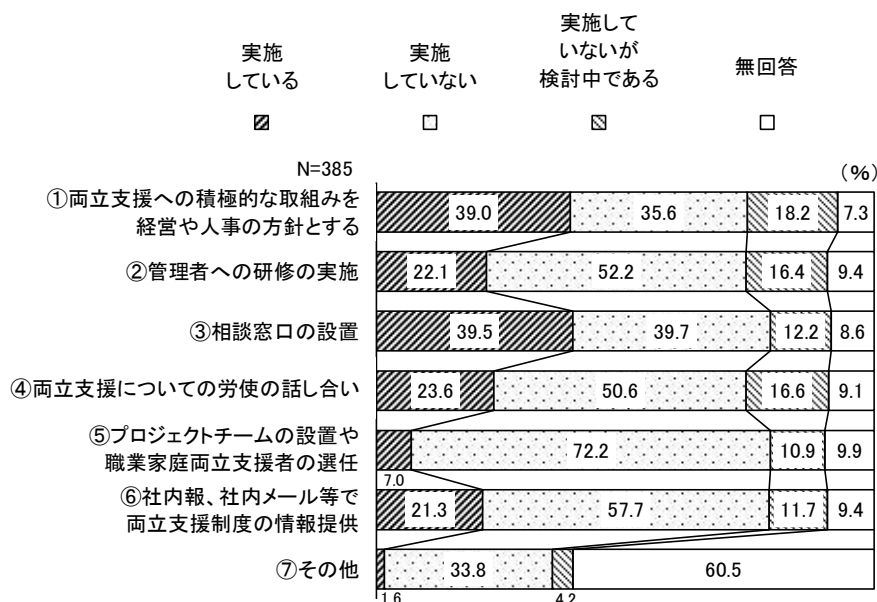
(1) 育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりの実施状況

問15 貴事業所では、育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりをしていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

●「相談窓口の設置」、「両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする」が共に約4割

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みについて、「実施している」のは、〈③相談窓口の設置〉が39.5%で最も高く、次いで、〈①両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする〉が39.0%で共に約4割となっている。以下、〈④両立支援についての労使の話し合い〉が23.6%、〈②管理者への研修の実施〉が22.1%、〈⑥社内報、社内メール等で両立支援制度の情報提供〉が21.3%で続いている。(図表3-7-1)

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



各制度の「制度あり」上位2項目を業種別でみると、以下のとおりである。

③ 相談窓口の設置

「相談窓口の設置」について業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「実施している」は35.7%となっている。〈医療、福祉〉では「実施している」は43.9%で4割強となっている。(図表3-7-2)

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

(上段:実数、下段:%)

		合計	実施している	実施していない	あ実施していないが検討中で	無回答
全体		385 100.0	152 39.5	153 39.7	47 12.2	33 8.6
業種別	建設業	38 100.0	10 26.3	20 52.6	7 18.4	1 2.6
	製造業	10 100.0	4 40.0	4 40.0	2 20.0	-
	情報通信業	7 100.0	4 57.1	2 28.6	1 14.3	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	6 40.0	5 33.3	4 26.7	-
	卸売業、小売業	70 100.0	25 35.7	19 27.1	10 14.3	16 22.9
	金融業、保険業	9 100.0	6 66.7	3 33.3	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	-	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	3 60.0	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	7 43.8	7 43.8	2 12.5	-
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	2 28.6	2 28.6	1 14.3	2 28.6
	教育、学習支援業	36 100.0	17 47.2	14 38.9	4 11.1	1 2.8
	医療、福祉	98 100.0	43 43.9	39 39.8	7 7.1	9 9.2
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	9 26.5	21 61.8	4 11.8	-
	その他	20 100.0	11 55.0	6 30.0	2 10.0	1 5.0

① 両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする

「両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする」について業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「実施している」は27.1%で3割弱となっている。〈医療、福祉〉では「実施している」は48.0%で5割弱となっている。(図表3-7-3)

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

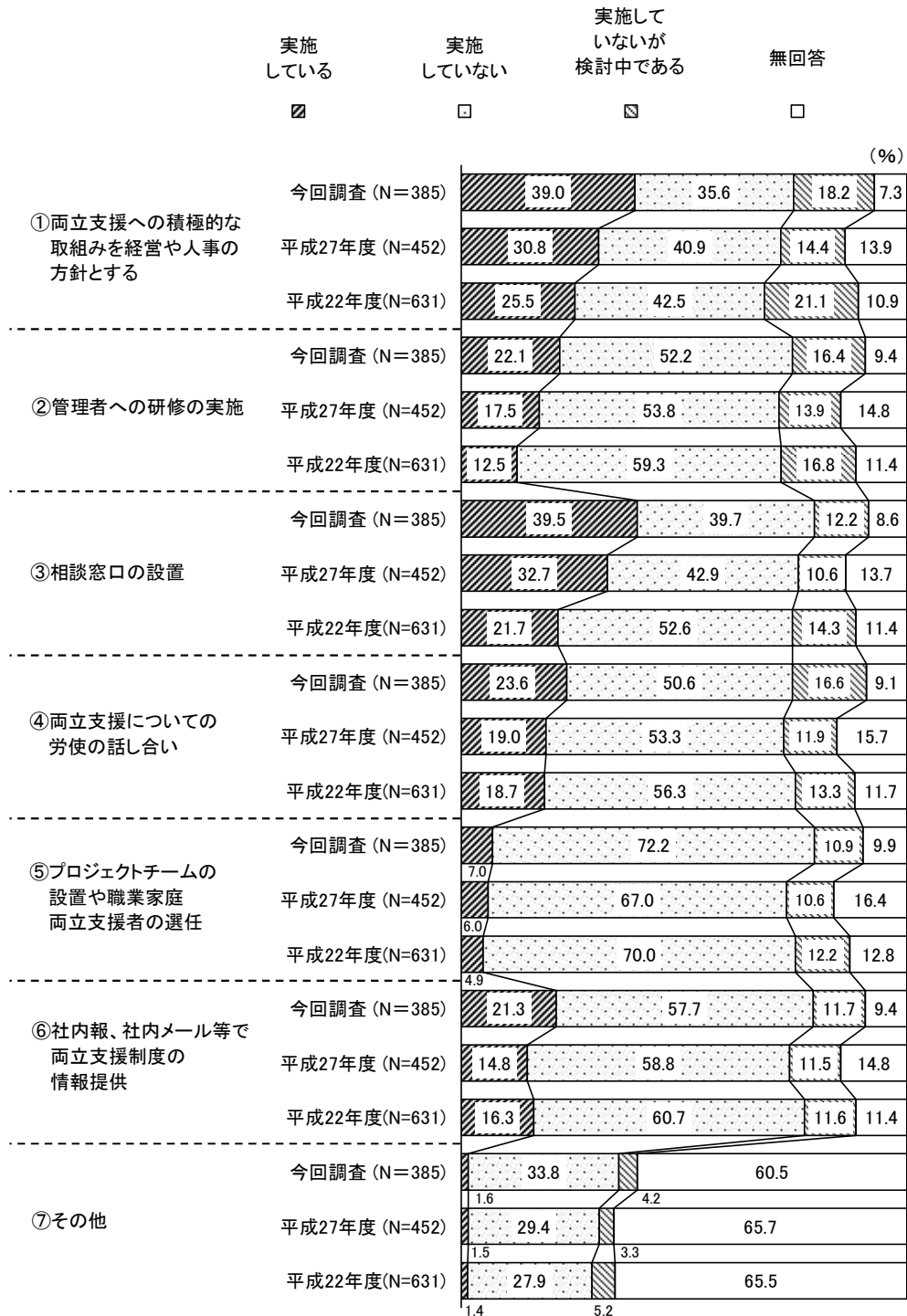
「①両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする」(全体、業種別)

(上段:実数、下段:%)

	合計	実施している	実施していない	あ実施していないが検討中で	無回答
全体	385 100.0	150 39.0	137 35.6	70 18.2	28 7.3
業種別					
建設業	38 100.0	6 15.8	21 55.3	11 28.9	-
製造業	10 100.0	5 50.0	1 10.0	4 40.0	-
情報通信業	7 100.0	4 57.1	3 42.9	-	-
運輸業、郵便業	15 100.0	3 20.0	8 53.3	4 26.7	-
卸売業、小売業	70 100.0	19 27.1	19 27.1	16 22.9	16 22.9
金融業、保険業	9 100.0	7 77.8	2 22.2	-	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	3 60.0	-	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	-
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	5 31.3	8 50.0	3 18.8	-
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	2 28.6	2 28.6	2 28.6	1 14.3
教育、学習支援業	36 100.0	22 61.1	10 27.8	3 8.3	1 2.8
医療、福祉	98 100.0	47 48.0	31 31.6	13 13.3	7 7.1
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	11 32.4	18 52.9	5 14.7	-
その他	20 100.0	10 50.0	5 25.0	4 20.0	1 5.0

経年比較でみると、〈①両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする〉は、平成22年度25.5%、平成27年度30.8%、今回39.0%と調査年度が上がるに従い高率になっている。また、〈③相談窓口の設置〉は、平成22年度21.7%、平成27年度32.7%、今回39.5%と増加するなど、総じて増加傾向がみられる。(図表3-7-4)

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



(2) 両立支援の法定以外の取組み

付問15-1 また、貴事業所において、働きながら育児・介護を行う労働者に対して、法定以外で特徴ある取組みをしている場合、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み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。)

- 法定や具体的になどは定めていないが、相談しやすい環境があるので、自由が確保され、みんな協力し合っている。(建設業)
- 広く相談を受けることが可能な職場作りに注力している。(建設業)
- コロナ感染拡大前より、育児介護を行う従業員だけでなく、全従業員を対象にスライド勤務(一部職種はフレックスタイム制)を認めるとともに、有給休暇取得促進に努め、ワーク・ライフ・バランスに配慮することにより従業員満足に心がけてきました。コロナ感染拡大に当たっては、緊急事態宣言発令前の3月初めより全社原則リモートワーク(在宅勤務)を認めるとともに、リモートワーク手当を支給しています。(情報通信業)
- かがやきPJという社内プロジェクトにて、育児介護支援、両立について取り組んでいる。(卸売業・小売業)
- 介護休業期間が法定よりも長い。育児時短は、子どもが3歳になるまで有給。介護休暇と子の看護休暇が有給。(卸売業・小売業)
- 店舗では店長とのコミュニケーションの中で、可能な限りシフトの調整(時間・曜日において)を行っている。(卸売業・小売業)
- 保育園に入所できなくても、幼稚園の3才児クラスに入園できて、復職が必ずできるように、4月1日時点で3歳の5月10日まで育休がとれます。(卸売業・小売業)
- 本社によります。認知症サポート講習を実施。(卸売業・小売業)
- 臨機応変に早退、欠勤、勤務時間の変更を可能にしているつもりである。(卸売業・小売業)
- 制度化はしていないが、始業・終業の繰り上げ・繰り下げ、勤務地の限定・選択、就業形態の移行(社員→パート)には応じている。(宿泊業・飲食サービス業)
- コミュニケーションを心がけ、従業員に対して家庭を第一に勤務してもらえるように伝えている(つもりです)。(宿泊業・飲食サービス業)
- 短時間勤務を実施(宿泊業・飲食サービス業)
- 自由に休暇が取得できる。(生活関連サービス業・娯楽業)
- 日直業務の設定を配慮するなど(教育、学習支援業)
- 保育園なので、子どもの目がはなせない職場である。前もって話し合い(時間を短縮したり職員からの要望に沿って)時間を設定している。(教育、学習支援業)
- 介護の事業所で年配の女性が大半を占める職場の為、年齢層に合った事案が起こった場合、柔軟に対応していると思う。判断に迷った時は顧問社労士に相談して、社員のアドバイスも参考にして法律や制度内の中で働く女性により良い選択肢を選ぶように心掛けているつもり。(医療、福祉)
- 個々の状況に合わせた勤務時間、柔軟な対応。(医療、福祉)

-
- 行事の準備や、行事当日では、時間（勤務）の配慮をしています（医療、福祉）
 - 周りの職員も納得して働くことができるように、周りの職員にも面談を行っています。（医療、福祉）
 - 状況に応じた雇用形態や就業時間などの切り替え。（医療、福祉）
 - 職員全体で自然と支えられるよう啓発している。（医療、福祉）
 - 世田谷区が優先的に区内の保育士を復帰できるしくみを整えている（医療、福祉）
 - 制度化されていないが、勤務地変更、勤務時間の固定ポジションの配属、早朝 or 夜間勤務の免除等。（医療、福祉）
 - 相談にスタッフは良く来ている。社会保険労務士の意見を聞き対応している。（医療、福祉）
 - 他の職員とのシフト変更。（医療、福祉）
 - 母子・父子家庭に対して、月額一定の補助を実施している。（医療、福祉）
 - 育児・介護休業等の際に、保存休暇の使用可 育児・介護のためのシフト勤務（サービス業（他に分類されないもの））
 - 育児コミュニティ運営、職員貸付金制度（育児・介護に限定したものではありませんが）（その他）
 - 働き方改革のひとつとして、全社的に推進している。（その他）

8. 育児と介護の両立支援制度についての意向

問16 貴事業所では、育児や介護を行っている労働者に対する両立支援制度について、今後どのようにお考えですか。最もあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

●「現状のままでよい」が3分の1、「両立支援制度の充実を図る」が3割弱

事業所における両立支援制度の今後の考え方は、「現状のままでよい」が33.8%と約3分の1を占め最も高く、「両立支援制度の充実を図る」が28.6%と3割弱で続いている。(図表3-8-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「現状のままでよい」は22.9%で、「両立支援制度の充実と利用者の増加を図る」は21.4%と共に2割超となっている。〈医療、福祉〉では「両立支援制度の充実を図る」は38.8%で約4割、「現状のままでよい」は29.6%で約3割を占めている。(図表3-8-1)

女性比率別でみると、「現状のままでよい」は、〈0～20%未満〉の事業所で40.7%と約4割となっていて、20%以上の女性比率の事業所ではそれぞれ3割程度と10ポイント程度低くなっている。(図表3-8-2)

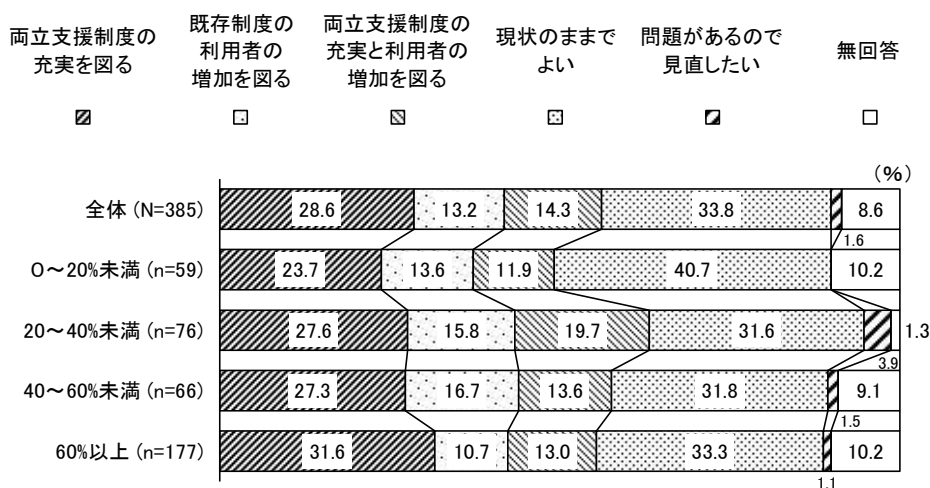
ポジティブ・アクション認知度別にみると、「両立支援制度の充実を図る」、「両立支援制度の充実と利用者の増加を図る」については、おおむね〈ポジティブ・アクション認知度〉が高くなるに従い、高率になる傾向にある。逆に、「現状のままでよい」は、〈ポジティブ・アクション認知度〉が低くなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表3-8-3)

図表3-8-1 両立支援制度についての今後の考え方(全体、業種別)

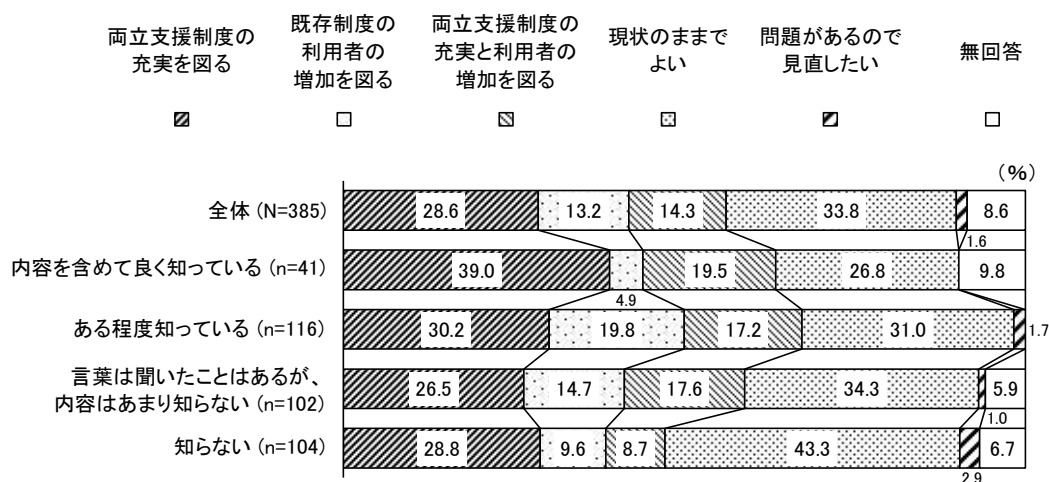
(上段:実数、下段:%)

	合計	両立支援制度の充実を図る	既存制度の利用者の増加を図る	両立支援制度の増加を図る	現状のままでよい	問題があるので見直したい	無回答
全体	385 100.0	110 28.6	51 13.2	55 14.3	130 33.8	6 1.6	33 8.6
業種別							
建設業	38 100.0	9 23.7	2 5.3	7 18.4	16 42.1	2 5.3	2 5.3
製造業	10 100.0	5 50.0	-	1 10.0	4 40.0	-	-
情報通信業	7 100.0	2 28.6	1 14.3	1 14.3	3 42.9	-	-
運輸業、郵便業	15 100.0	1 6.7	3 20.0	2 13.3	8 53.3	-	1 6.7
卸売業、小売業	70 100.0	13 18.6	8 11.4	15 21.4	16 22.9	2 2.9	16 22.9
金融業、保険業	9 100.0	4 44.4	1 11.1	1 11.1	3 33.3	-	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	2 40.0	-	1 20.0	-	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	-	-	3 60.0	-	-
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	3 18.8	2 12.5	2 12.5	8 50.0	-	1 6.3
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	2 28.6	-	-	2 28.6	1 14.3	2 28.6
教育、学習支援業	36 100.0	10 27.8	7 19.4	4 11.1	14 38.9	-	1 2.8
医療、福祉	98 100.0	38 38.8	14 14.3	12 12.2	29 29.6	-	5 5.1
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	12 35.3	9 26.5	2 5.9	10 29.4	-	1 2.9
その他	20 100.0	6 30.0	2 10.0	4 20.0	6 30.0	1 5.0	1 5.0

図表3-8-2 両立支援制度についての今後の考え方(全体、女性比率別)

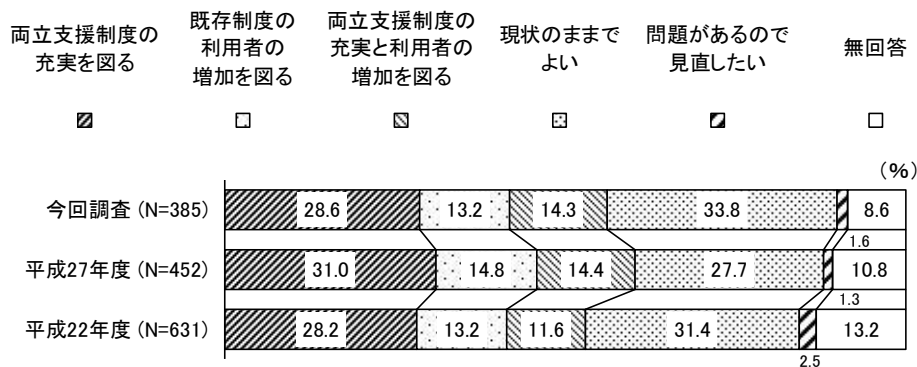


図表3-8-3 両立支援制度についての今後の考え方
(全体、ポジティブ・アクション認知度別)



経年比較でみると、大きな変化はないが、「現状のままでよい」が平成22年度31.4%から平成27年度27.7%へ若干減少し、今回調査では33.8%と6.1ポイント増加している。(図表3-8-4)

図表3-8-4 両立支援制度についての今後の考え方(全体)【経年比較】



9. 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと

問17 貴事業所において、今までにあげた両立支援制度を設ける上で、一番重要なことはどのようなことだと思いますか。最もあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

●「企業トップの意識」が約2割、以下は分散傾向

事業所において両立支援制度を設ける上での最重要点は、「企業トップの意識」が19.2%で最も高いが、以下、「育児・介護休業法など法律の知識」が17.9%、「企業の経営状況」が14.8%、「行政の経費補助」も13.8%と、いずれも10%台で分散傾向がみられる。(図表3-9-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「企業トップの意識」は27.1%、「育児・介護休業法など法律の知識」は14.3%となっている。〈医療、福祉〉では「育児・介護休業法など法律の知識」は20.4%で、「企業の経営状況」、「行政の経費補助」が共に16.3%となっている。(図表3-9-1)

女性比率別にみると、「企業トップの意識」は、〈0~20%未満〉〈20~40%未満〉と女性比率の低い事業所で25%超と約4分の1を占め、高くなっている。「両立支援制度利用者の存在」は、女性比率の低い事業所ほど高率になる傾向がみられる。逆に「企業の経営状況」は、女性比率の高い事業所ほど高率になる傾向がみられる。(図表3-9-2)

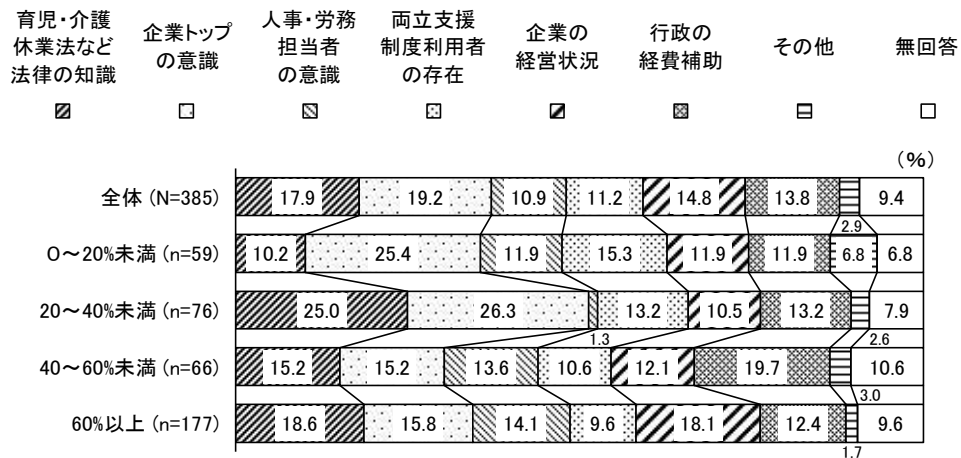
労働組合の有無別にみると、「育児・介護休業法など法律の知識」は、〈労働組合有〉では11.9%と1割超なのに対し、〈労働組合無〉では19.6%と約2割となっている。また、「企業の経営状況」は〈労働組合有〉では5.9%に対し、〈労働組合無〉では18.5%と2割近くになっている。一方、「両立支援制度利用者の存在」は、〈労働組合有〉では21.8%と約2割なのに対し、〈労働組合無〉では7.6%と低くなっている。(図表3-9-3)

図表3-9-1 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと(全体、業種別)

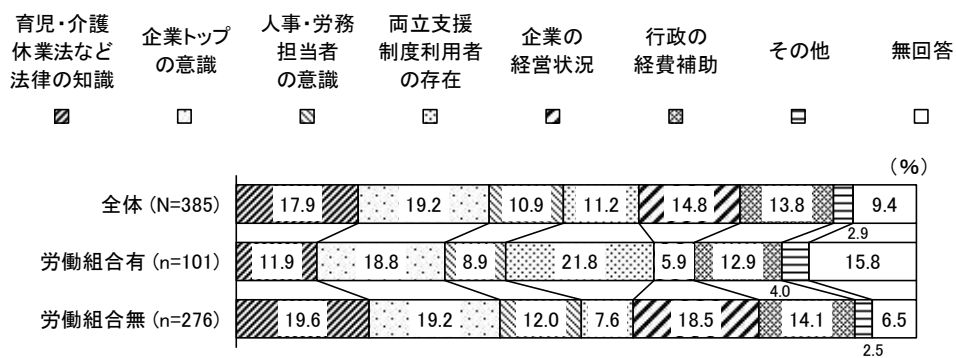
(上段:実数、下段:%)

	合計	育児・ 法律の 知識 介護 休業 法など	企業 トップ の意 識	人 事・ 労務 担当 者の 意 識	存 在 両 立 支 援 制 度 利 用 者 の	企 業 の 経 営 状 況	行 政 の 経 費 補 助	そ の 他	無 回 答
全体	385 100.0	69 17.9	74 19.2	42 10.9	43 11.2	57 14.8	53 13.8	11 2.9	36 9.4
業 種 別									
建設業	38 100.0	8 21.1	8 21.1	5 13.2	6 15.8	5 13.2	2 5.3	2 5.3	2 5.3
製造業	10 100.0	2 20.0	2 20.0	-	1 10.0	4 40.0	1 10.0	-	-
情報通信業	7 100.0	1 14.3	2 28.6	1 14.3	-	-	3 42.9	-	-
運輸業、郵便業	15 100.0	2 13.3	2 13.3	-	4 26.7	2 13.3	4 26.7	-	1 6.7
卸売業、小売業	70 100.0	10 14.3	19 27.1	7 10.0	4 5.7	6 8.6	5 7.1	1 1.4	18 25.7
金融業、保険業	9 100.0	1 11.1	3 33.3	-	1 11.1	-	4 44.4	-	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	-	-	-	-	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	1 20.0	1 20.0	-	1 20.0	-	1 20.0	1 20.0
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	3 18.8	2 12.5	1 6.3	5 31.3	4 25.0	1 6.3	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	-	-	-	4 57.1	1 14.3	-	2 28.6
教育、学習支援業	36 100.0	2 5.6	6 16.7	7 19.4	4 11.1	10 27.8	5 13.9	1 2.8	1 2.8
医療、福祉	98 100.0	20 20.4	12 12.2	15 15.3	9 9.2	16 16.3	16 16.3	3 3.1	7 7.1
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	7 20.6	6 17.6	3 8.8	3 8.8	5 14.7	9 26.5	1 2.9	-
その他	20 100.0	8 40.0	4 20.0	1 5.0	2 10.0	-	1 5.0	2 10.0	2 10.0

図表3-9-2 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと(全体、女性比率別)

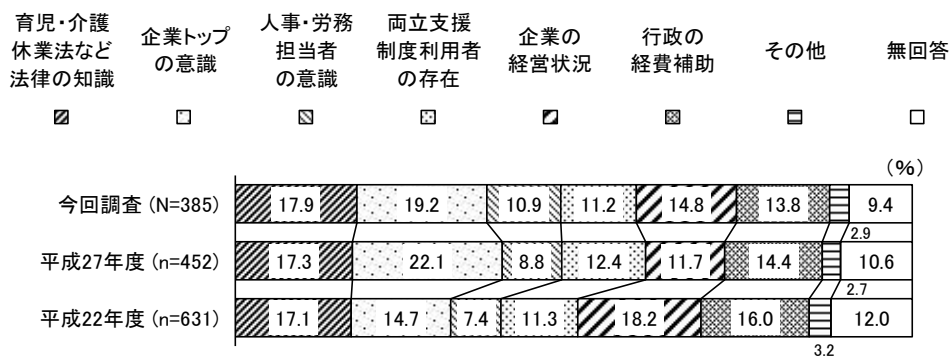


図表3-9-3 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと(全体、労働組合の有無別)



経年比較でみると、ほぼ同傾向となっている。(図表3-9-4)

図表3-9-4 両立支援制度を設ける上で一番重要なこと【経年比較】



10. 従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと

問18 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。

●「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が4割半ば

従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なことは、「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が最も高く46.0%となっている。次いで、「保育園等、社会のサポート体制の充実」が41.0%、「職場の両立支援制度の充実」が37.9%となっている。(図表3-10-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が52.9%、「職場の両立支援制度充実」は37.1%となっている。〈医療、福祉〉では、「保育園等、社会のサポート体制の充実」は51.0%で、「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」は43.9%となっている。(図表3-10-1)

従業員規模別でみると、「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」は、従業員規模が小さくなるに従い、若干、高率になる傾向がみられる。(図表3-10-2)

事業所の性格別にみると、「職場の両立支援制度の充実」については、〈本社・本店〉では31.2%なのに対し、〈支社・営業所等〉では41.4%と10.2ポイント高くなっている。「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」は、〈単独事業所〉では36.5%なのに対し、〈本社・本店〉で52.7%、〈支社・営業所等〉でも50.3%と共に5割超を占めている。逆に、「家族のサポートや家族の意識改革」は、〈単独事業所〉で19.0%と約2割であるが、〈本社・本店〉10.8%、〈支社・営業所等〉11.5%と共に約1割と低くなっている。「両立支援制度利用者の増加」では、〈単独事業所〉では4.0%とわずかであるが、〈本社・本店〉では14.0%と1割半ばとなっている。さらに、「行政の経費補助」では、〈単独事業所〉では34.1%と3分の1を超えているが、〈支社・営業所等〉では24.2%と4分の1程度となっている。(図表3-10-3)

両立支援についての今後の考え方別にみると、〈両立制度の充実を図る〉では、「職場の一人当たりの業務量の削減」が全体より10ポイント以上高くなっている。〈既存制度の利用者の増加を図る〉では、「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」、「両立支援制度利用者の増加」、「保育園等、社会のサポート体制の充実」が全体より10ポイント以上高くなっている。〈両立支援制度の充実と利用者の増加を図る〉では、「職場の両立支援制度の充実」と「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が全体より10ポイント以上高くなっている。(図表3-10-4)

両立支援制度を設ける上で重要なこと別にみると、〈企業の経営状況〉では、「個人の努力」、「家族のサポートや家族の意識改革」、「行政の経費補助」が全体より10ポイント以上高くなっている。(図表3-10-5)

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

(上段:実数、下段:%)

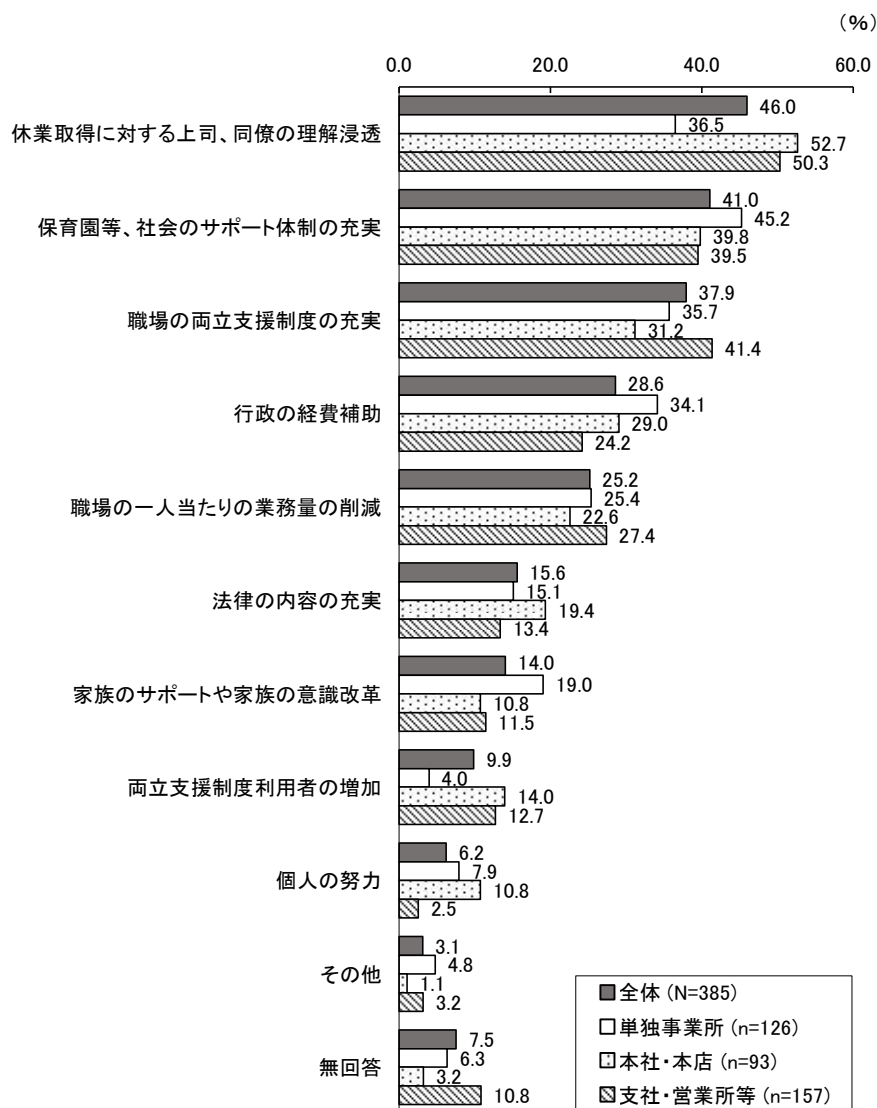
	合計	法律の内容の充実	職場の両立支援制度の充実	職場の一人当たりの業務量の削減	休業、取得に理解する上司	個人の努力	増加両立支援制度利用者の	家族のサポートや家族の意識改革	保育園等、社会のサポート体制の充実	行政の経費補助	その他	無回答
全体	385 100.0	60 15.6	146 37.9	97 25.2	177 46.0	24 6.2	38 9.9	54 14.0	158 41.0	110 28.6	12 3.1	29 7.5
建設業	38 100.0	6 15.8	17 44.7	8 21.1	19 50.0	3 7.9	5 13.2	2 5.3	9 23.7	8 21.1	1 2.6	-
製造業	10 100.0	1 10.0	2 20.0	3 30.0	4 40.0	1 10.0	-	1 10.0	6 60.0	3 30.0	-	-
情報通信業	7 100.0	2 28.6	3 42.9	1 14.3	4 57.1	-	-	-	4 57.1	2 28.6	-	-
運輸業、郵便業	15 100.0	1 6.7	8 53.3	3 20.0	5 33.3	-	-	2 13.3	7 46.7	6 40.0	-	1 6.7
卸売業、小売業	70 100.0	7 10.0	26 37.1	19 27.1	37 52.9	4 5.7	8 11.4	6 8.6	25 35.7	11 15.7	1 1.4	15 21.4
金融業、保険業	9 100.0	2 22.2	3 33.3	2 22.2	5 55.6	-	1 11.1	1 11.1	6 66.7	3 33.3	-	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	1 20.0	3 60.0	4 80.0	-	1 20.0	-	2 40.0	-	-	1 20.0
業種別 学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	-	3 60.0	2 40.0	-	1 20.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	-
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	1 6.3	8 50.0	2 12.5	11 68.8	1 6.3	3 18.8	-	6 37.5	3 18.8	1 6.3	1 6.3
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	2 28.6	1 14.3	1 14.3	-	-	1 14.3	2 28.6	1 14.3	1 14.3	2 28.6
教育、学習支援業	36 100.0	7 19.4	9 25.0	8 22.2	12 33.3	6 16.7	5 13.9	9 25.0	14 38.9	14 38.9	1 2.8	1 2.8
医療、福祉	98 100.0	16 16.3	41 41.8	25 25.5	43 43.9	3 3.1	7 7.1	19 19.4	50 51.0	34 34.7	5 5.1	5 5.1
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	6 17.6	13 38.2	9 26.5	17 50.0	4 11.8	4 11.8	2 5.9	14 41.2	15 44.1	-	-
その他	20 100.0	4 20.0	6 30.0	6 30.0	6 30.0	-	2 10.0	7 35.0	9 45.0	4 20.0	1 5.0	2 10.0

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

(上段:実数、下段:%)

	合計	法律の内容の充実	職場の両立支援制度の充実	職場の一人当たりの業務量の削減	浸透した上司、同僚の理解	休業取得に理解する	個人の努力	両立支援制度利用者の増加	家族のサポートや家族の意識改革	実質的な保育園等、社会のサポート体制の充実	行政の経費補助	その他	無回答
		実数	実数	実数	実数	実数	実数	実数	実数	実数	実数	実数	実数
全体	385	60	146	97	177	24	38	54	158	110	12	29	
	100.0	15.6	37.9	25.2	46.0	6.2	9.9	14.0	41.0	28.6	3.1	7.5	
従業員規模別	1~9人	14	2	5	1	8	-	-	1	6	6	1	3
		100.0	14.3	35.7	7.1	57.1	-	-	7.1	42.9	42.9	7.1	21.4
	10~19人	45	8	16	12	25	3	3	7	18	14	-	3
		100.0	17.8	35.6	26.7	55.6	6.7	6.7	15.6	40.0	31.1	-	6.7
	20~29人	98	18	35	25	50	3	6	15	37	27	3	4
		100.0	18.4	35.7	25.5	51.0	3.1	6.1	15.3	37.8	27.6	3.1	4.1
	30~49人	99	16	44	27	42	7	16	8	42	29	5	2
	100.0	16.2	44.4	27.3	42.4	7.1	16.2	8.1	42.4	29.3	5.1	2.0	
50~99人	66	11	22	21	27	9	6	12	27	22	2	6	
	100.0	16.7	33.3	31.8	40.9	13.6	9.1	18.2	40.9	33.3	3.0	9.1	
100~299人	43	5	16	9	17	-	6	3	15	7	-	10	
	100.0	11.6	37.2	20.9	39.5	-	14.0	7.0	34.9	16.3	-	23.3	
300人以上	13	-	4	2	6	1	1	6	10	4	-	-	
	100.0	-	30.8	15.4	46.2	7.7	7.7	46.2	76.9	30.8	-	-	

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



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

(上段:実数、下段:%)

		合計	法律の内容の充実	職場の充実に両立支援制	職場の業務量一人当たり	浸透・取得に理解する	個人の努力	両立支援制度利用	家族の意識改革	家族のサポートや	実サポ等、社会充	行政の経費補助	その他
全体		385 100.0	60 15.6	146 37.9	97 25.2	177 46.0	24 6.2	38 9.9	54 14.0	158 41.0	110 28.6	12 3.1	
両立支援の考え方別の	両立制度の充実を図る	110 100.0	23 20.9	49 44.5	40 36.4	55 50.0	4 3.6	10 9.1	12 10.9	48 43.6	32 29.1	3 2.7	
	既存制度の利用者の増加を図る	51 100.0	6 11.8	18 35.3	15 29.4	33 64.7	1 2.0	12 23.5	8 15.7	27 52.9	14 27.5	-	
	両立支援制度の充実と利用者の増加を図る	55 100.0	7 12.7	36 65.5	14 25.5	31 56.4	-	10 18.2	9 16.4	23 41.8	12 21.8	2 3.6	
	現状のままでよい	130 100.0	22 16.9	39 30.0	25 19.2	53 40.8	18 13.8	4 3.1	22 16.9	55 42.3	49 37.7	5 3.8	
	問題があるので見直したい	6 100.0	1 16.7	1 16.7	1 16.7	2 33.3	-	1 16.7	1 16.7	4 66.7	1 16.7	2 33.3	

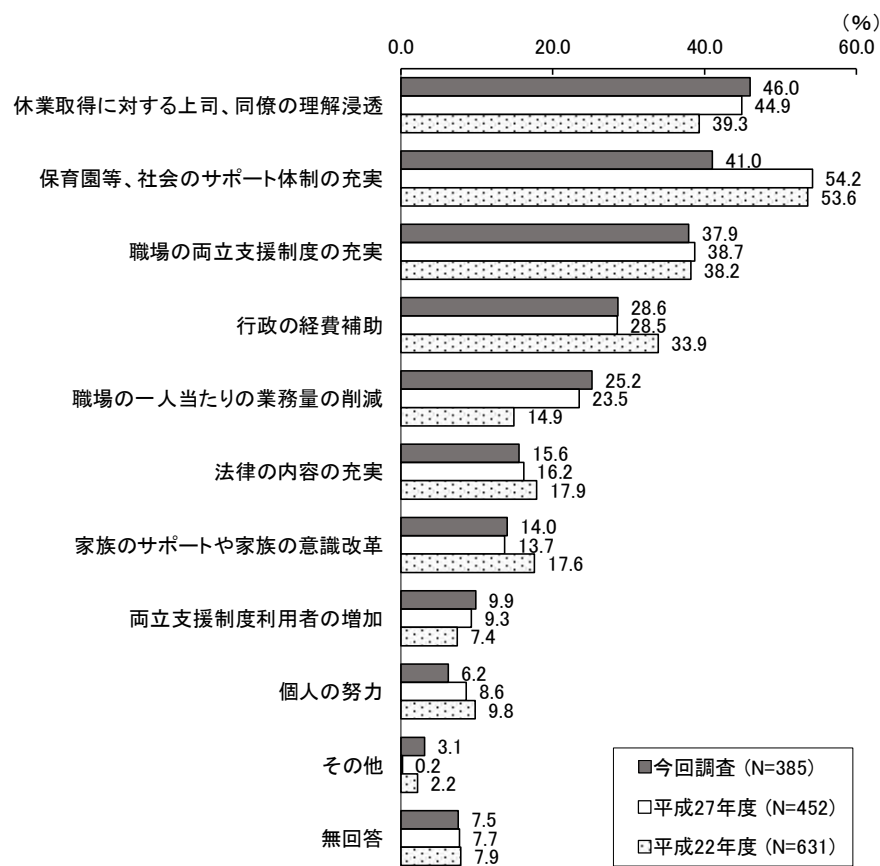
図表3-10-5 従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと
(全体、両立支援制度を設ける上で重要なこと別):複数回答

(上段:実数、下段:%)

		合計	法律の内容の充実	職場の充実に両立支援制	職場の業務量一人当たり	浸透・取得に理解する	個人の努力	両立支援制度利用	家族の意識改革	家族のサポートや	実サポ等、社会充	行政の経費補助	その他
全体		385 100.0	60 15.6	146 37.9	97 25.2	177 46.0	24 6.2	38 9.9	54 14.0	158 41.0	110 28.6	12 3.1	
両立支援を設ける上で	育児・介護休業法など法律の知識	69 100.0	24 34.8	32 46.4	22 31.9	32 46.4	3 4.3	9 13.0	8 11.6	21 30.4	9 13.0	-	
	企業トップの意識	74 100.0	9 12.2	38 51.4	22 29.7	48 64.9	5 6.8	11 14.9	9 12.2	35 47.3	12 16.2	2 2.7	
	人事・労務担当者の意識	42 100.0	8 19.0	24 57.1	12 28.6	26 61.9	1 2.4	5 11.9	2 4.8	24 57.1	11 26.2	2 4.8	
	両立支援制度利用者の存在	43 100.0	4 9.3	19 44.2	8 18.6	32 74.4	1 2.3	13 30.2	6 14.0	16 37.2	11 25.6	-	
	企業の経営状況	57 100.0	5 8.8	9 15.8	16 28.1	22 38.6	10 17.5	-	18 31.6	23 40.4	26 45.6	3 5.3	
	行政の経費補助	53 100.0	8 15.1	16 30.2	15 28.3	11 20.8	1 1.9	-	4 7.5	30 56.6	38 71.7	1 1.9	
	その他	11 100.0	1 9.1	4 36.4	2 18.2	3 27.3	2 18.2	-	2 18.2	6 54.5	2 18.2	4 36.4	

経年比較でみると、上位3項目は「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」、「保育園等、社会のサポート体制の充実」、「職場の両立支援制度の充実」で平成22年度、平成27年度と同様だったが、「保育園等、社会のサポート体制の充実」については、平成22年度53.6%、平成27年度54.2%の過半数から、今回41.0%で13.2ポイントと大きく減少している。(図表3-10-6)

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



11. ワーク・ライフ・バランスの取組みの現状、今後の必要性

問19 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組みについて、どのように認識していますか。現状及び今後の必要性について、貴事業所の考えに、最も近いものをそれぞれ1つずつ選び、番号に○をつけてください。

(1) 取組みの現状への評価

●「取組んではいるが不十分」という事業所が約4割

ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状への評価は、「取組んではいるが不十分」が39.2%と約4割を占め、「現状のままで問題はない」が29.6%で約3割となっている。また、「既に十分に取組んでいる」は14.8%、「全く取組んでいない」は10.9%で共に1割前半となっている。(図表3-11-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「取組んではいるが不十分」は35.7%と3割半ば、「現状のままで問題はない」は20.0%で2割となっている。〈医療、福祉〉では「取組んではいるが不十分」は45.9%で、「現状のままで問題はない」は26.5%となっている。(図表3-11-1)

従業員規模別にみると、〈50~99人〉ではやや低率になるものの、従業員規模が大きくなるほど「既に十分に取組んでいる」、「取組んではいるが不十分」が高率になる傾向がある。(図表3-11-2)

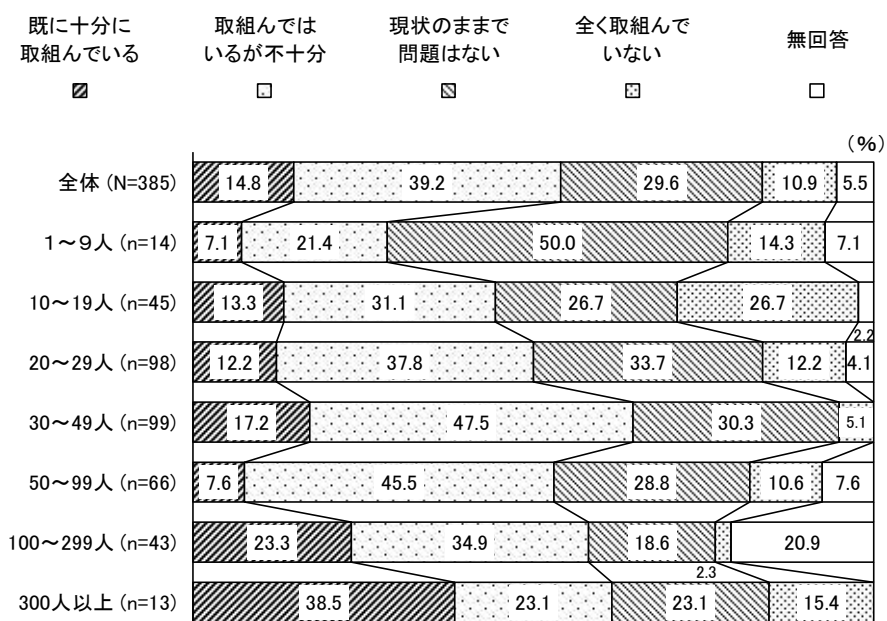
女性活躍取組み進行度別でみると、「既に十分に取組んでいる」は女性活躍取組み進行度が高い事業所ほど高率になる傾向がみられる。逆に、「全く取組んでいない」は女性活躍取組み進行度が低い事業所ほど高率になる傾向がみられる。(図表3-11-3)

図表3-11-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状(全体、業種別)

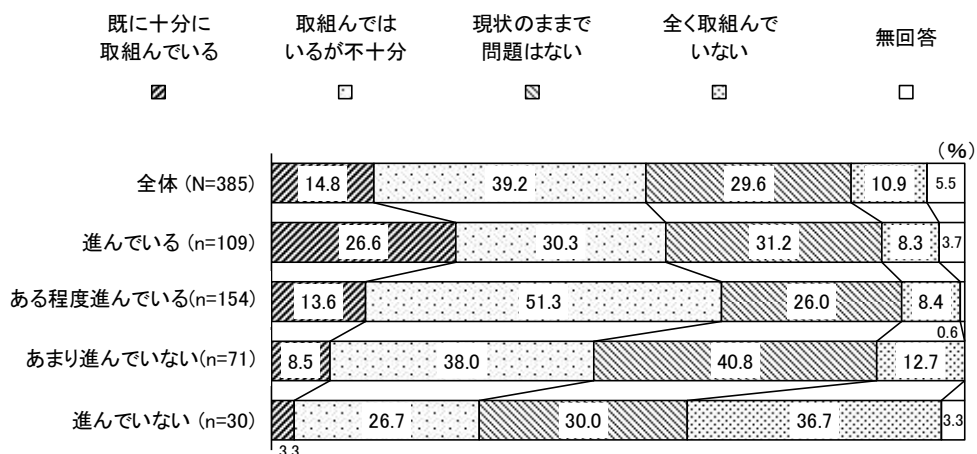
(上段:実数、下段:%)

	合計	で既 に十 分に 取組 ん	不 取 組 ん で は 不 十 分 な る が	は 現 状 の ま ま で 問 題 な い	全 く 取 組 ん で い な い	無 回 答
全体	385 100.0	57 14.8	151 39.2	114 29.6	42 10.9	21 5.5
業種別						
建設業	38 100.0	1 2.6	18 47.4	15 39.5	4 10.5	-
製造業	10 100.0	-	8 80.0	2 20.0	-	-
情報通信業	7 100.0	2 28.6	1 14.3	3 42.9	1 14.3	-
運輸業、郵便業	15 100.0	3 20.0	2 13.3	8 53.3	2 13.3	-
卸売業、小売業	70 100.0	11 15.7	25 35.7	14 20.0	6 8.6	14 20.0
金融業、保険業	9 100.0	7 77.8	2 22.2	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	3 60.0	1 20.0	-	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0	-	1 20.0	1 20.0	-
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	3 18.8	8 50.0	4 25.0	1 6.3	-
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	2 28.6	4 57.1	-	1 14.3
教育、学習支援業	36 100.0	5 13.9	12 33.3	14 38.9	4 11.1	1 2.8
医療、福祉	98 100.0	11 11.2	45 45.9	26 26.5	13 13.3	3 3.1
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	5 14.7	14 41.2	11 32.4	4 11.8	-
その他	20 100.0	2 10.0	7 35.0	8 40.0	3 15.0	-

図表3-11-2 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状(全体、従業員規模別)

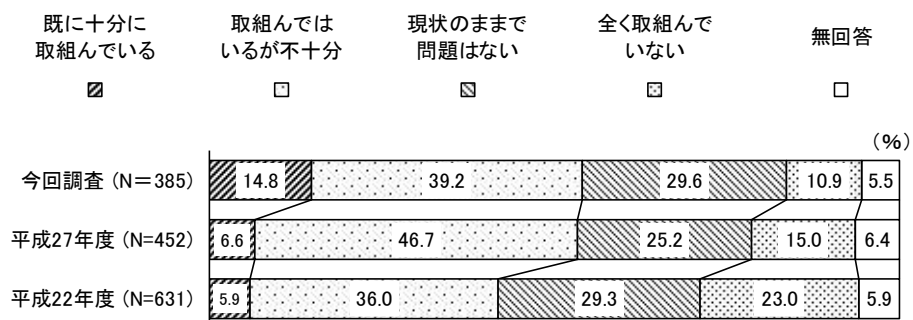


図表3-11-3 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状(全体、女性活躍取組み進行度別)



経年比較でみると、「既に十分に取組んでいる」は平成27年度6.6%、今回14.8%で8.2ポイント高くなっている。一方、「取組んではいるが不十分」は平成27年度46.7%、今回39.2%で7.5ポイント低くなっている。(図表3-11-4)

図表3-11-4 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状(全体)【経年比較】



(2) ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性

●「ある程度取組むべき」という事業所が3分の1強、「積極的に取組むべき」が約3割

ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性については、「ある程度取組むべき」が35.3%と3割半ば、「積極的に取組むべき」が28.1%で、合わせて『取組む意向がある』のが、63.4%と6割半ばを占めている。(図表3-11-5)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「ある程度取組むべき」は31.4%、「積極的に取組むべき」は30.0%で共に約3割となっている。〈医療、福祉〉では、「ある程度取組むべき」は38.8%と約4割で、「積極的に取組むべき」は31.6%で約3割となっている。(図表3-11-5)

従業員規模別にみると、〈20~29人〉は「積極的に取組むべき」は19.4%、「ある程度取組むべき」は45.9%で、「積極的に取組むべき」は全体より8.7ポイント低い。(図表3-11-6)

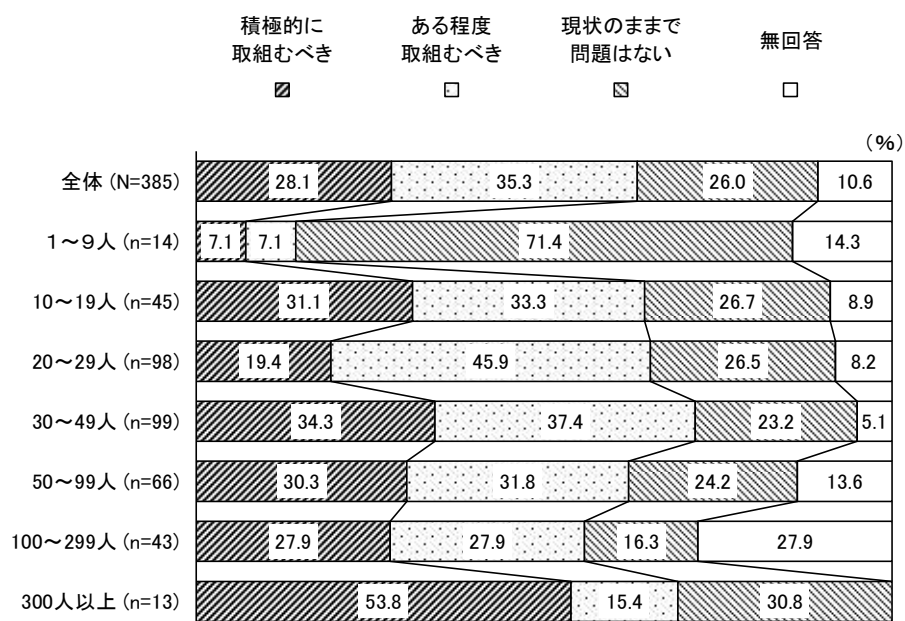
女性活躍取組み進行度別でみると、「積極的に取組むべき」は、女性活躍取組み進行度が高い事業所ほど高率になる傾向がみられる。逆に、「ある程度取組むべき」は、女性活躍取組み進行度が低い事業所ほど高率になる傾向がみられる。(図表3-11-7)

図表3-11-5 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性(全体、業種別)

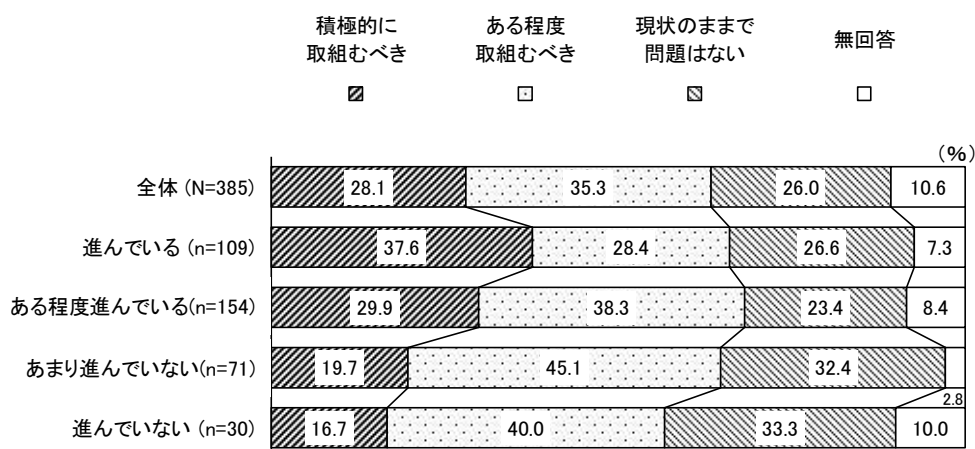
(上段:実数、下段:%)

	合計	積極的に取組むべき	ある程度取組むべき	現状のままでは問題ない	無回答
全体	385 100.0	108 28.1	136 35.3	100 26.0	41 10.6
業種別					
建設業	38 100.0	8 21.1	17 44.7	10 26.3	3 7.9
製造業	10 100.0	3 30.0	6 60.0	1 10.0	-
情報通信業	7 100.0	2 28.6	1 14.3	3 42.9	1 14.3
運輸業、郵便業	15 100.0	4 26.7	5 33.3	6 40.0	-
卸売業、小売業	70 100.0	21 30.0	22 31.4	8 11.4	19 27.1
金融業、保険業	9 100.0	5 55.6	2 22.2	2 22.2	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	-
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	4 25.0	6 37.5	4 25.0	2 12.5
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	1 14.3	4 57.1	2 28.6
教育、学習支援業	36 100.0	7 19.4	13 36.1	14 38.9	2 5.6
医療、福祉	98 100.0	31 31.6	38 38.8	20 20.4	9 9.2
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	6 17.6	14 41.2	12 35.3	2 5.9
その他	20 100.0	6 30.0	5 25.0	9 45.0	-

図表3-11-6 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性(全体、従業員規模別)

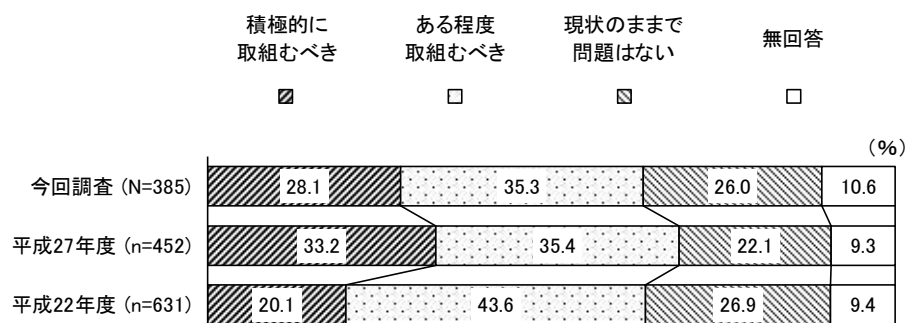


図表3-11-7 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性
(全体、女性活躍取組み進行度別)



経年比較でみると、「ある程度取組むべき」は35%程度で変わらないが、「積極的に取組むべき」は平成27年度33.2%から今回28.1%と5.1ポイント低くなっている。逆に、「現状のままで問題はない」は平成27年度22.1%から今回26.0%とわずかながら増加している。(図表3-11-8)

図表3-11-8 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性(全体)【経年比較】



12. 男性従業員が育児に参加することへの考え

問20 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。

●男性の育児への参加推進派が9割弱

男性従業員の育児参加については、「仕事に支障のない範囲で参加した方がよい」が46.0%で最も高く、「積極的に参加した方がよい」が42.9%で拮抗している。一方、「必要に迫られた場合のみ参加した方がよい」が4.9%、「参加する必要はない」が0.3%となっている。（図表3-12-1）

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」は38.6%と4割近く、「積極的に参加したほうがよい」は32.9%で3割強となっている。〈医療、福祉〉では「積極的に参加したほうがよい」は51.0%と約5割で、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」は43.9%で4割強となっている。（図表3-12-1）

労働組合の有無別でみると、「積極的に参加した方がよい」は〈労働組合有〉では48.5%と5割近くになっているが、〈労働組合無〉では40.2%で約4割となっている。逆に、「仕事に支障のない範囲で参加した方がよい」は〈労働組合有〉では31.7%と約3割になっているが、〈労働組合無〉では51.8%と過半数を占めている。（図表3-12-2）

女性活躍取組み進行度別でみると、取組み進行度が高くなるに従い「積極的に参加した方がよい」が高率になっており、〈進んでいる〉と答えた事業所では56.9%と5割半ばを占めている。「仕事に支障のない範囲で参加した方がよい」では、進んでいない事業所ほど高率になる傾向がみられる。（図表3-12-3）

育児支援制度の整備数別にみると、〈0項目〉、〈1項目〉では「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が最も高く、〈2項目〉以上では、「積極的に参加したほうがよい」が最も高くなっている。（図表3-12-4）

ワーク・ライフ・バランスの取組み・現状別でみると、「積極的に参加したほうがよい」は〈全く取組んでいない〉と答えた事業所で31.0%と約3割なのに対し、〈既に十分取組んでいる〉と答えた事業所では71.9%と約7割を占め、ワーク・ライフ・バランスへの取組み度が高いほど高率になる傾向がみられる。（図表3-12-5）

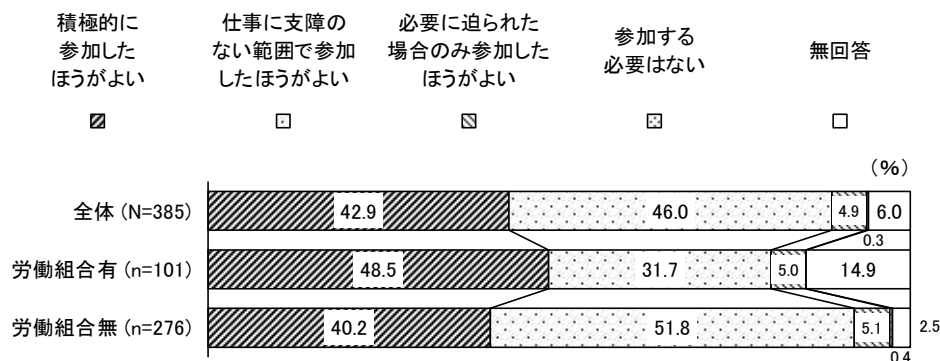
また、今後の必要性別でも、「積極的に参加したほうがよい」は〈現状のままで問題ない〉と答えた事業所で39.0%と約4割であるのに対し、〈積極的に取組むべき〉と答えた事業所では、63.9%と6割強であり、ワーク・ライフ・バランスへの今後の必要性を感じている度合いが高いほど、高率になる傾向がみられる。（図表3-12-6）

図表3-12-1 男性従業員の育児参加(全体、業種別)

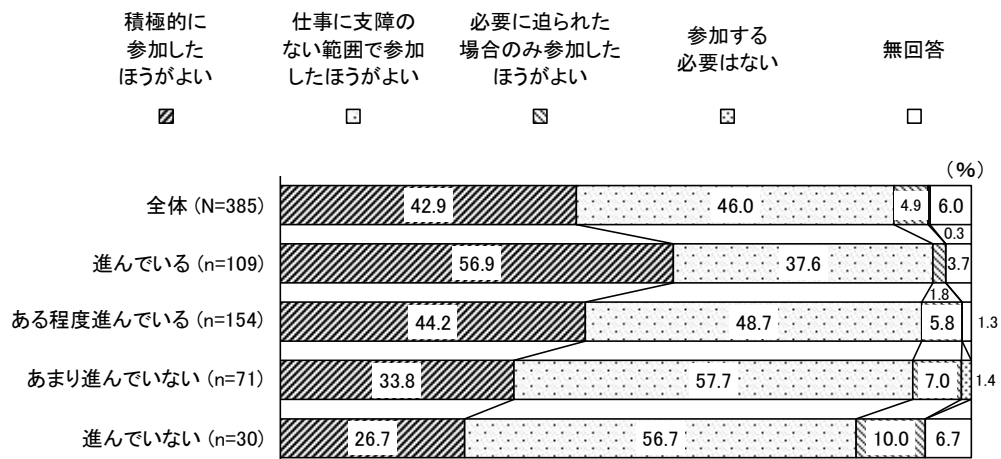
(上段:実数、下段:%)

		合計	が積極的に参加したほう	で仕事に支障のない範囲	み必要に迫られたら場合	参加する必要はない	無回答
全体		385 100.0	165 42.9	177 46.0	19 4.9	1 0.3	23 6.0
業種別	建設業	38 100.0	11 28.9	24 63.2	3 7.9	-	-
	製造業	10 100.0	5 50.0	4 40.0	1 10.0	-	-
	情報通信業	7 100.0	2 28.6	5 71.4	-	-	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	6 40.0	7 46.7	2 13.3	-	-
	卸売業、小売業	70 100.0	23 32.9	27 38.6	6 8.6	-	14 20.0
	金融業、保険業	9 100.0	7 77.8	2 22.2	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	3 60.0	-	-	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0	2 40.0	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	10 62.5	5 31.3	-	1 6.3	-
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	3 42.9	1 14.3	-	2 28.6
	教育、学習支援業	36 100.0	18 50.0	15 41.7	1 2.8	-	2 5.6
	医療、福祉	98 100.0	50 51.0	43 43.9	3 3.1	-	2 2.0
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	12 35.3	21 61.8	1 2.9	-	-
	その他	20 100.0	10 50.0	9 45.0	-	-	1 5.0

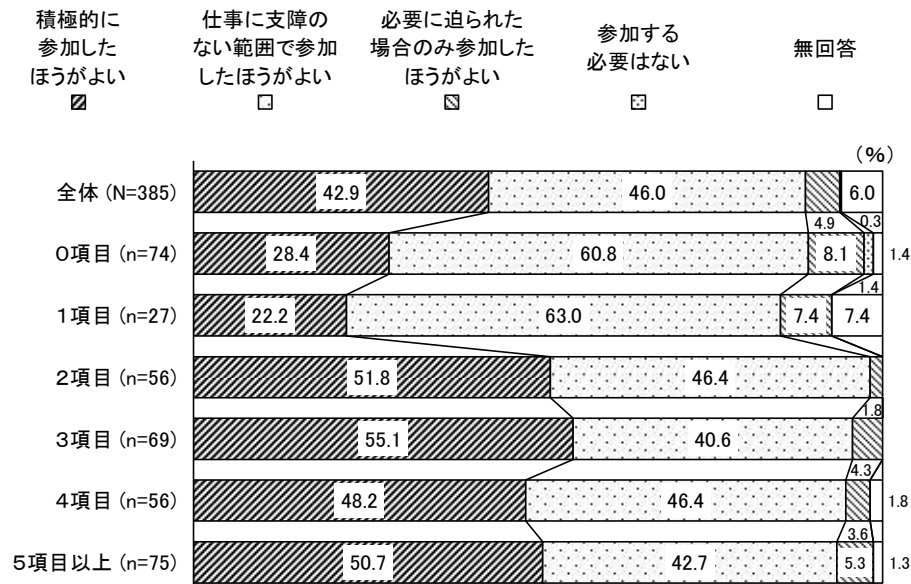
図表3-12-2 男性従業員の育児参加(全体、労働組合の有無別)



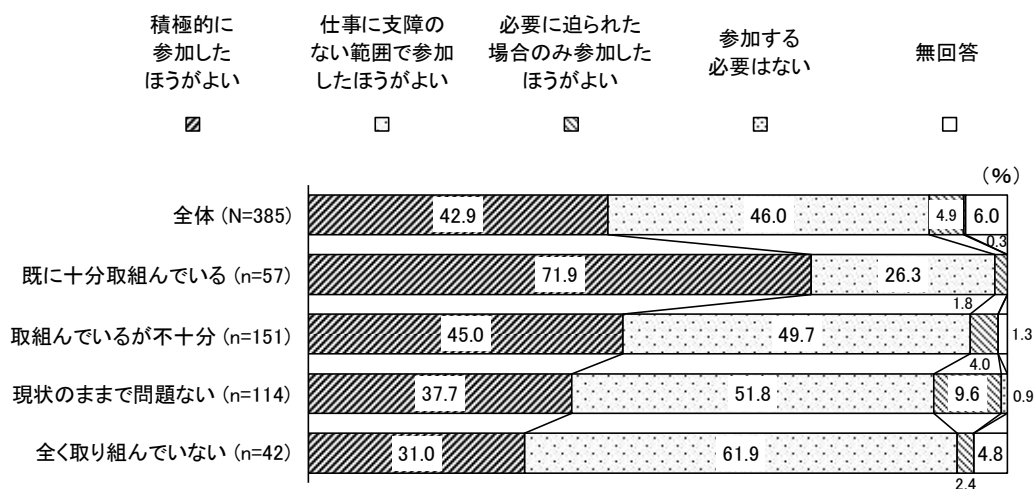
図表3-12-3 男性従業員の育児参加(全体、女性活躍取組み進行度別)



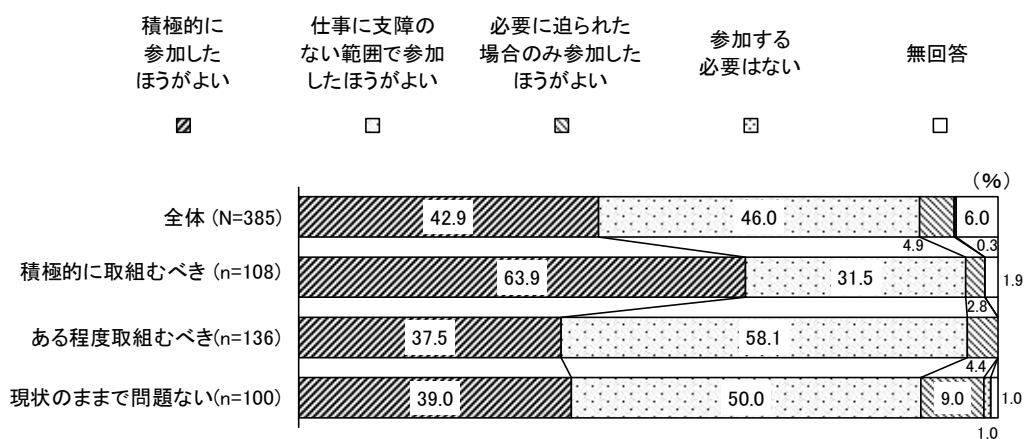
図表3-12-4 男性従業員の育児参加(全体、育児支援制度の整備数別)



図表3-12-5 男性従業員の育児参加(全体、ワーク・ライフ・バランスの取組み・現状別)

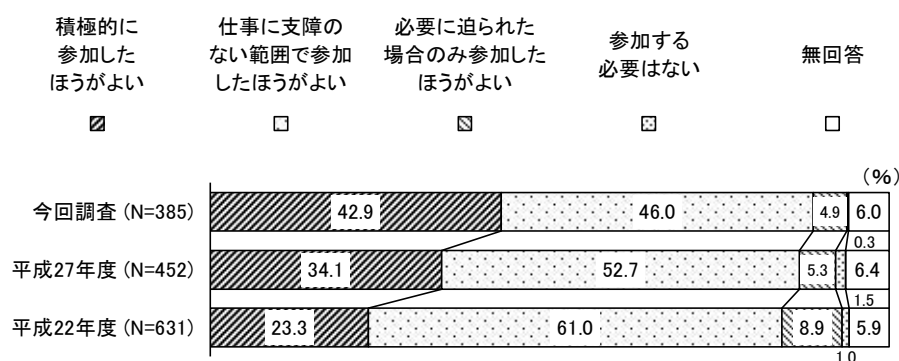


図表3-12-6 男性従業員の育児参加(全体、ワーク・ライフ・バランスの取組み・今後の必要性別)



経年比較でみると、「積極的に参加した方がよい」は平成27年度34.1%に対し、今回42.9%と8.8ポイント増加している。一方、「仕事に支障のない範囲で参加した方がよい」については、平成27年度52.7%から今回46.0%と6.7ポイント減少している。(図表3-12-7)

図表3-12-7 男性従業員の育児参加(全体)【経年比較】



13. 男性従業員が育児に参加するにあたっての課題

問21 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。

●「代替要員の確保が困難」が6割半ば

男性従業員が育児に参加するにあたっての課題は、「代替要員の確保が困難」が66.5%で6割半ばを占め、最も高くなっている。次いで、「休業中の賃金補償」が42.6%、「男性自身が育児休業を取る意識がない」が38.7%、「職場の理解不足」が28.8%が続いている。(図表3-13-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「代替要員の確保が困難」は61.4%、「男性自身が育児休業を取る意識がない」は41.4%、「職場の理解不足」が37.1%となっている。〈医療、福祉〉では「代替要員の確保が困難」が71.4%と約7割で最も高くなっている。次いで、「休業中の賃金補償」が49.0%、「男性自身が育児休業を取る意識がない」は35.7%となっている。(図表3-13-1)

従業員規模別でみると、「職場の理解不足」、「代替要員の確保が困難」、「休業中の賃金補償」、「前例(モデル)がない」については、従業員規模が小さくなるに従い割合が増える傾向がみられる。(図表3-13-2)

労働組合の有無別でみると、「代替要員の確保が困難」、「休業中の賃金補償」においては〈労働組合有〉に比べ〈労働組合無〉の割合が6～9ポイントほど高くなっている。逆に、「男性自身が育児休業を取る意識がない」、「キャリア形成において不利になる」については〈労働組合無〉に比べ〈労働組合有〉の割合が5～7ポイントほど高くなっている。(図表3-13-3)

図表3-13-1 男性従業員が育児に参加するにあたっての課題(全体、業種別):複数回答

(上段:実数、下段:%)

	合計	職場の理解不足	代替要員の確保が困難	キャリア形成において不利になる	休業中の賃金補償	上司の理解が進まない	前例(モデル)がない	男性自身が育児休業を取ることがない	社会の認識の欠如	その他	無回答
全体	385 100.0	111 28.8	256 66.5	32 8.3	164 42.6	38 9.9	86 22.3	149 38.7	61 15.8	7 1.8	28 7.3
業種別											
建設業	38 100.0	10 26.3	23 60.5	2 5.3	13 34.2	3 7.9	11 28.9	20 52.6	3 7.9	1 2.6	-
製造業	10 100.0	3 30.0	10 100.0	1 10.0	8 80.0	2 20.0	5 50.0	5 50.0	2 20.0	-	-
情報通信業	7 100.0	1 14.3	6 85.7	-	5 71.4	-	2 28.6	2 28.6	1 14.3	-	-
運輸業、郵便業	15 100.0	2 13.3	12 80.0	-	10 66.7	-	2 13.3	6 40.0	2 13.3	-	-
卸売業、小売業	70 100.0	26 37.1	43 61.4	4 5.7	23 32.9	12 17.1	13 18.6	29 41.4	9 12.9	-	15 21.4
金融業、保険業	9 100.0	1 11.1	7 77.8	3 33.3	4 44.4	-	2 22.2	5 55.6	3 33.3	-	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	3 60.0	-	1 20.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	-	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	3 60.0	-	3 60.0	2 40.0	-	2 40.0	3 60.0	-	-
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	9 56.3	12 75.0	3 18.8	7 43.8	2 12.5	3 18.8	4 25.0	3 18.8	2 12.5	-
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	2 28.6	-	3 42.9	-	-	1 14.3	-	-	2 28.6
教育、学習支援業	36 100.0	6 16.7	23 63.9	4 11.1	11 30.6	3 8.3	8 22.2	15 41.7	10 27.8	1 2.8	2 5.6
医療、福祉	98 100.0	27 27.6	70 71.4	7 7.1	48 49.0	5 5.1	23 23.5	35 35.7	13 13.3	3 3.1	4 4.1
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	16 47.1	24 70.6	4 11.8	13 38.2	6 17.6	5 14.7	12 35.3	4 11.8	-	-
その他	20 100.0	5 25.0	12 60.0	2 10.0	7 35.0	2 10.0	5 25.0	7 35.0	3 15.0	-	2 10.0

図表3-13-2 男性従業員が育児に参加するにあたっての課題

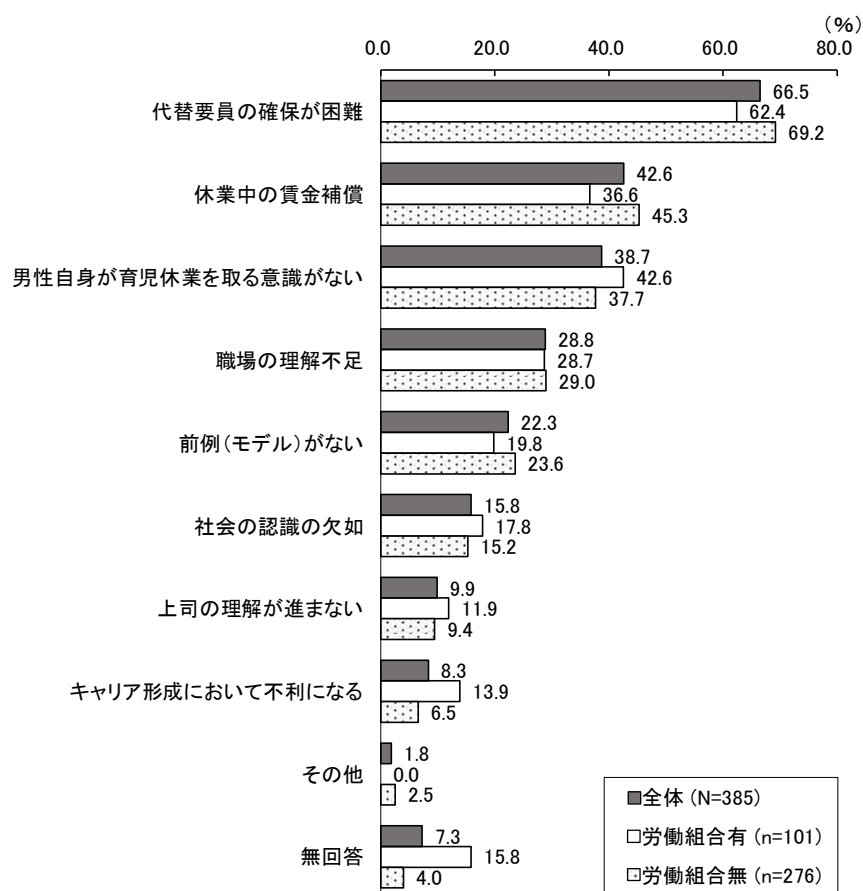
(全体、従業員規模別):複数回答

(上段:実数、下段:%)

	合計	職場の理解不足	代替要員の確保が困難	キャリア形成において不利になる	休業中の賃金補償	上司の理解が進まない	前例(モデル)がない	男性自身が育児休業を取る意識がない	社会の認識の欠如	その他	無回答	
												実数
全体	385	111	256	32	164	38	86	149	61	7	28	
	100.0	28.8	66.5	8.3	42.6	9.9	22.3	38.7	15.8	1.8	7.3	
従業員規模別	1~9人	14	6	7	1	6	-	5	2	1	2	
		100.0	42.9	50.0	7.1	42.9	-	35.7	14.3	7.1	14.3	
	10~19人	45	20	36	6	28	6	12	6	-	1	
		100.0	44.4	80.0	13.3	62.2	13.3	26.7	13.3	-	2.2	
	20~29人	98	26	61	8	44	9	24	29	15	1	4
		100.0	26.5	62.2	8.2	44.9	9.2	24.5	29.6	15.3	1.0	4.1
	30~49人	99	32	70	8	46	12	24	31	17	3	3
		100.0	32.3	70.7	8.1	46.5	12.1	24.2	31.3	17.2	3.0	3.0
50~99人	66	13	44	4	20	5	14	27	9	1	8	
	100.0	19.7	66.7	6.1	30.3	7.6	21.2	40.9	13.6	1.5	12.1	
100~299人	43	8	25	3	12	3	7	25	8	1	9	
	100.0	18.6	58.1	7.0	27.9	7.0	16.3	58.1	18.6	2.3	20.9	
300人以上	13	6	9	1	6	2	2	7	3	-	-	
	100.0	46.2	69.2	7.7	46.2	15.4	15.4	53.8	23.1	-	-	

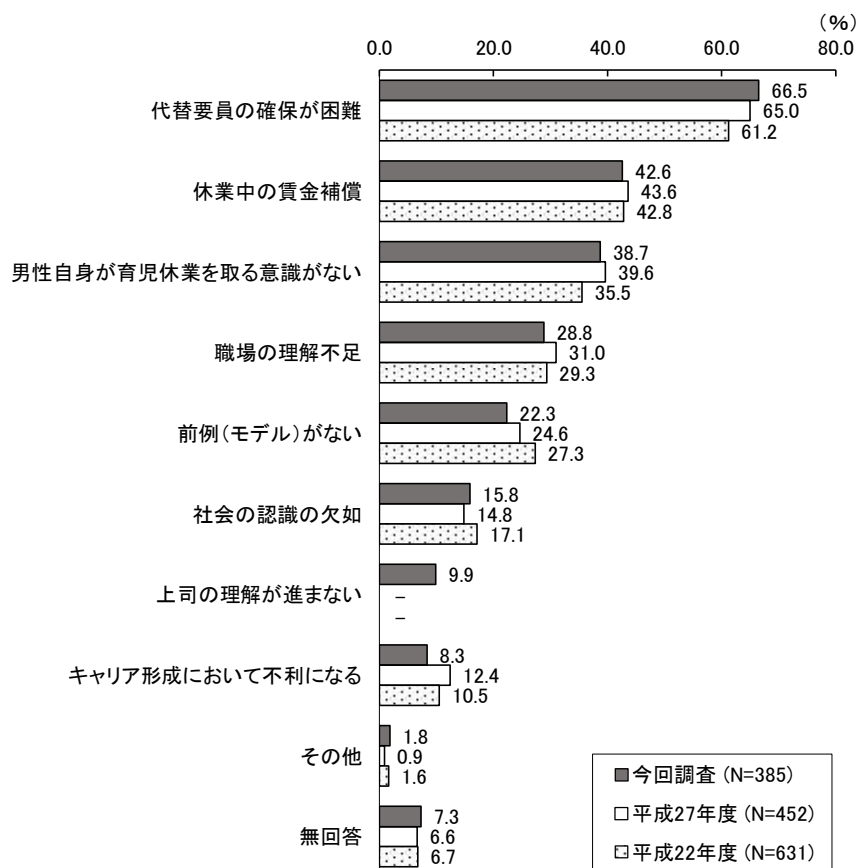
図表3-13-3 男性従業員が育児に参加するにあたっての課題

(全体、労働組合の有無別):複数回答



経年比較でみると、ほぼ同傾向となっている。(図表3-13-4)

図表3-13-4 男性従業員が育児に参加するにあたっての課題(全体)【経年比較】:複数回答



※「上司の理解が進まない」は、今回調査より新たに追加した項目。

14. ワーク・ライフ・バランスの充実への取組み

問22 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)の該当する番号すべてに○をつけてください。

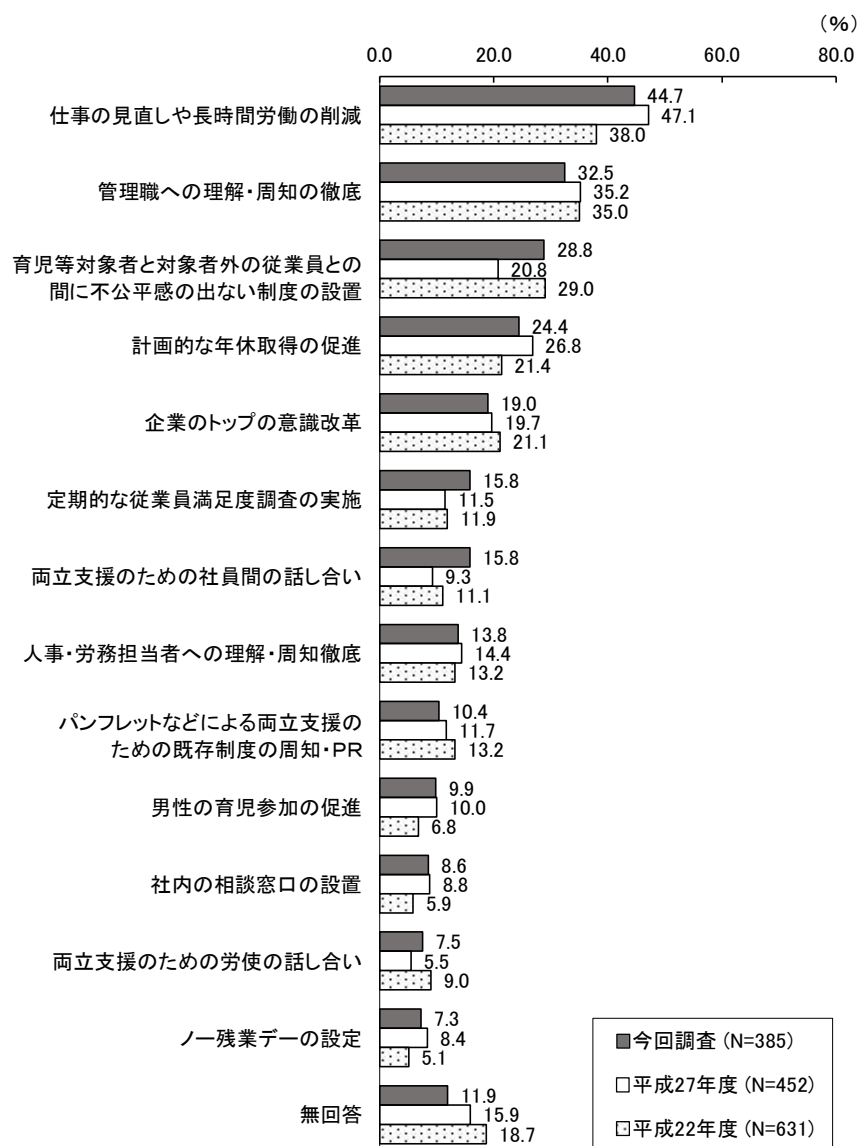
(1)ワーク・ライフ・バランス充実のために重要なこと

●「仕事の見直しや長時間労働の削減」が4割半ばで最多

ワーク・ライフ・バランス充実のために重要なことは、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が44.7%で最も高く、以下、「管理職への理解・周知の徹底」が32.5%、「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28.8%、「計画的な年休取得の促進」が24.4%で続いている。(図表3-14-1)

経年比較でみると、「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」が平成27年度20.8%、今回28.8%で8.0ポイント高くなっている。また、「両立支援のための社員間の話し合い」が平成27年度9.3%、今回15.8%と6.5ポイント高くなっている。その他の項目は、ほぼ同傾向となっている。(図表3-14-1)

図表3-14-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組みで重要なこと(全体)【経年比較】:複数回答



業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「管理職への理解・周知の徹底」が47.1%、「仕事の見直しや長時間労働の削減」は45.7%で共に45%前後を占め高くなっている。〈医療、福祉〉では「仕事の見直しや長時間労働の削減」が41.8%で最も高くなっており、「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36.7%で続いている。(図表3-14-2)

従業員規模別でみると、「管理職への理解・周知の徹底」、「企業のトップの意識改革」は、従業員規模が小さくなるに従い高率になる傾向がみられる。逆に、「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」は、従業員規模が大きくなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表3-14-3)

図表3-14-2 ワーク・ライフ・バランスへの取組みで重要なこと(上位5項目)
(全体、業種別):複数回答

(上段:実数、下段:%)

		合計	の仕事 削減の 見直し や長時 間労働	底管 理職 への 理解 ・周 知の 徹 底	出 な い 制 度 の 設 置	育 児 等 と 対 象 者 と 不 公 平 感 外 の の	計 画 的 な 年 休 取 得 の 促 進	企 業 の ト ッ プ の 意 識 改 革
全体		385 100.0	172 44.7	125 32.5	111 28.8	94 24.4	73 19.0	
業 種 別	建設業	38 100.0	14 36.8	14 36.8	11 28.9	8 21.1	7 18.4	
	製造業	10 100.0	7 70.0	4 40.0	1 10.0	6 60.0	2 20.0	
	情報通信業	7 100.0	4 57.1	1 14.3	1 14.3	3 42.9	2 28.6	
	運輸業、郵便業	15 100.0	5 33.3	2 13.3	5 33.3	8 53.3	4 26.7	
	卸売業、小売業	70 100.0	32 45.7	33 47.1	14 20.0	14 20.0	16 22.9	
	金融業、保険業	9 100.0	7 77.8	5 55.6	5 55.6	5 55.6	-	
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	3 60.0	1 20.0	1 20.0	3 60.0	
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	10 62.5	3 18.8	4 25.0	3 18.8	5 31.3	
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	-	2 28.6	1 14.3	1 14.3	
	教育、学習支援業	36 100.0	23 63.9	12 33.3	15 41.7	4 11.1	6 16.7	
	医療、福祉	98 100.0	41 41.8	27 27.6	36 36.7	25 25.5	13 13.3	
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	15 44.1	12 35.3	5 14.7	8 23.5	7 20.6	
	その他	20 100.0	6 30.0	7 35.0	4 20.0	2 10.0	5 25.0	

図表3-14-3 ワーク・ライフ・バランスへの取組みで重要なこと(上位5項目)

(全体、従業員規模別):複数回答

(上段:実数、下段:%)

		合計	仕事の削減の見直しや長時間労働	底管理職への理解・周知の徹底	出ない制度の設置	従業員等対象者と対象者外の間の	計画的な年休取得の促進	企業のトップの意識改革
全体		385 100.0	172 44.7	125 32.5	111 28.8	94 24.4	73 19.0	
従業員規模別	1~9人	14 100.0	2 14.3	4 28.6	4 28.6	2 14.3	3 21.4	
	10~19人	45 100.0	20 44.4	19 42.2	8 17.8	12 26.7	12 26.7	
	20~29人	98 100.0	42 42.9	32 32.7	21 21.4	26 26.5	23 23.5	
	30~49人	99 100.0	46 46.5	28 28.3	32 32.3	30 30.3	17 17.2	
	50~99人	66 100.0	35 53.0	18 27.3	25 37.9	12 18.2	10 15.2	
	100~299人	43 100.0	19 44.2	18 41.9	12 27.9	5 11.6	5 11.6	
	300人以上	13 100.0	7 53.8	6 46.2	7 53.8	6 46.2	3 23.1	

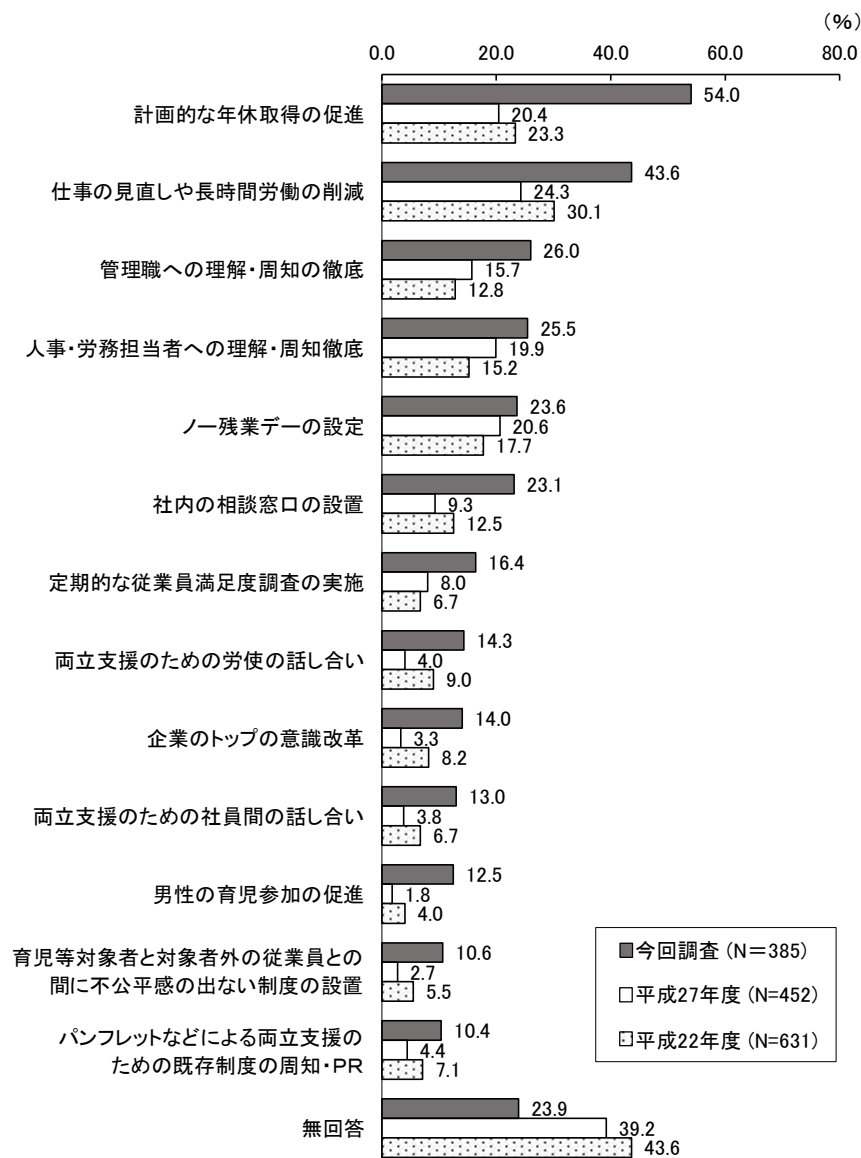
(2)ワーク・ライフ・バランスへの取組みで現在行っているもの

●「計画的な年休取得の促進」が5割半ば

ワーク・ライフ・バランスへの取組みで現在行っているものとしては、「計画的な年休取得の促進」が54.0%と5割半ばを占め高くなっている。次いで、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が43.6%、「管理職への理解・周知の徹底」が26.0%、「人事・労務担当者への理解・周知徹底」が25.5%、「ノー残業デーの設定」が23.6%で続いている。(図表3-14-4)

経年比較でみると、「計画的な年休取得の促進」については、平成27年度の20.4%から今回調査では54.0%で、33.6ポイント高くなっている。また、「仕事の見直しや長時間労働の削減」では、平成27年度24.3%から今回調査では43.6%と19.3ポイント高くなっている。(図表3-14-4)

図表3-14-4 ワーク・ライフ・バランスへの取組みで現在行っているもの(全体)【経年比較】:複数回答



業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「計画的な年休取得の促進」が最も高く52.9%、次いで「仕事の見直しや長時間労働の削減」が50.0%で共に5割超となっている。〈医療、福祉〉では「計画的な年休取得の促進」が62.2%と6割強を占め特に高くなっており、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が42.9%で続いている。(図表3-14-5)

図表3-14-5 ワーク・ライフ・バランスへの取組みで現在行っているもの(上位5項目)
(全体、業種別):複数回答

		(上段:実数、下段:%)					
	合計	計画的な年休取得の促進	仕事の見直しや長時間労働の削減	管理職への理解・周知の徹底	人・事・周・労務担当者への徹底	ノー残業デーの設定	
全体		385 100.0	208 54.0	168 43.6	100 26.0	98 25.5	91 23.6
業種別	建設業	38 100.0	17 44.7	14 36.8	8 21.1	8 21.1	7 18.4
	製造業	10 100.0	8 80.0	5 50.0	1 10.0	4 40.0	6 60.0
	情報通信業	7 100.0	4 57.1	3 42.9	1 14.3	2 28.6	3 42.9
	運輸業、郵便業	15 100.0	8 53.3	8 53.3	4 26.7	4 26.7	4 26.7
	卸売業、小売業	70 100.0	37 52.9	35 50.0	24 34.3	16 22.9	15 21.4
	金融業、保険業	9 100.0	8 88.9	6 66.7	7 77.8	4 44.4	8 88.9
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	-	1 20.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	9 56.3	3 18.8	2 12.5	4 25.0	4 25.0
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	2 28.6	-	-	1 14.3
	教育、学習支援業	36 100.0	20 55.6	16 44.4	11 30.6	15 41.7	5 13.9
	医療、福祉	98 100.0	61 62.2	42 42.9	28 28.6	27 27.6	19 19.4
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	18 52.9	17 50.0	5 14.7	3 8.8	9 26.5
	その他	20 100.0	8 40.0	9 45.0	7 35.0	8 40.0	6 30.0

従業員規模別にみると、「計画的な年休取得の促進」、「仕事の見直しや長時間労働の削減」、「管理職への理解・周知の徹底」、「人事・労務担当者への理解・周知徹底」は、従業員規模が大きくなるほど高率になる傾向がみられる。(図表3-14-6)

図表3-14-6 ワーク・ライフ・バランスへの取組みで現在行っているもの(上位5項目)

(全体、従業員規模別):複数回答

		(上段:実数、下段:%)					
	合計	計画的な年休取得の促進	仕事の見直しや長時間労働の削減	管理職への理解・周知の徹底	人事・労務担当者への理解・周知徹底	ノー残業デーの設定	
全 体		385 100.0	208 54.0	168 43.6	100 26.0	98 25.5	91 23.6
従業員規模別	1～9人	14 100.0	5 35.7	6 42.9	1 7.1	1 7.1	3 21.4
	10～19人	45 100.0	19 42.2	17 37.8	7 15.6	4 8.9	9 20.0
	20～29人	98 100.0	48 49.0	43 43.9	23 23.5	23 23.5	19 19.4
	30～49人	99 100.0	59 59.6	44 44.4	30 30.3	29 29.3	26 26.3
	50～99人	66 100.0	39 59.1	32 48.5	18 27.3	15 22.7	17 25.8
	100～299人	43 100.0	26 60.5	18 41.9	14 32.6	16 37.2	11 25.6
	300人以上	13 100.0	9 69.2	5 38.5	7 53.8	8 61.5	4 30.8

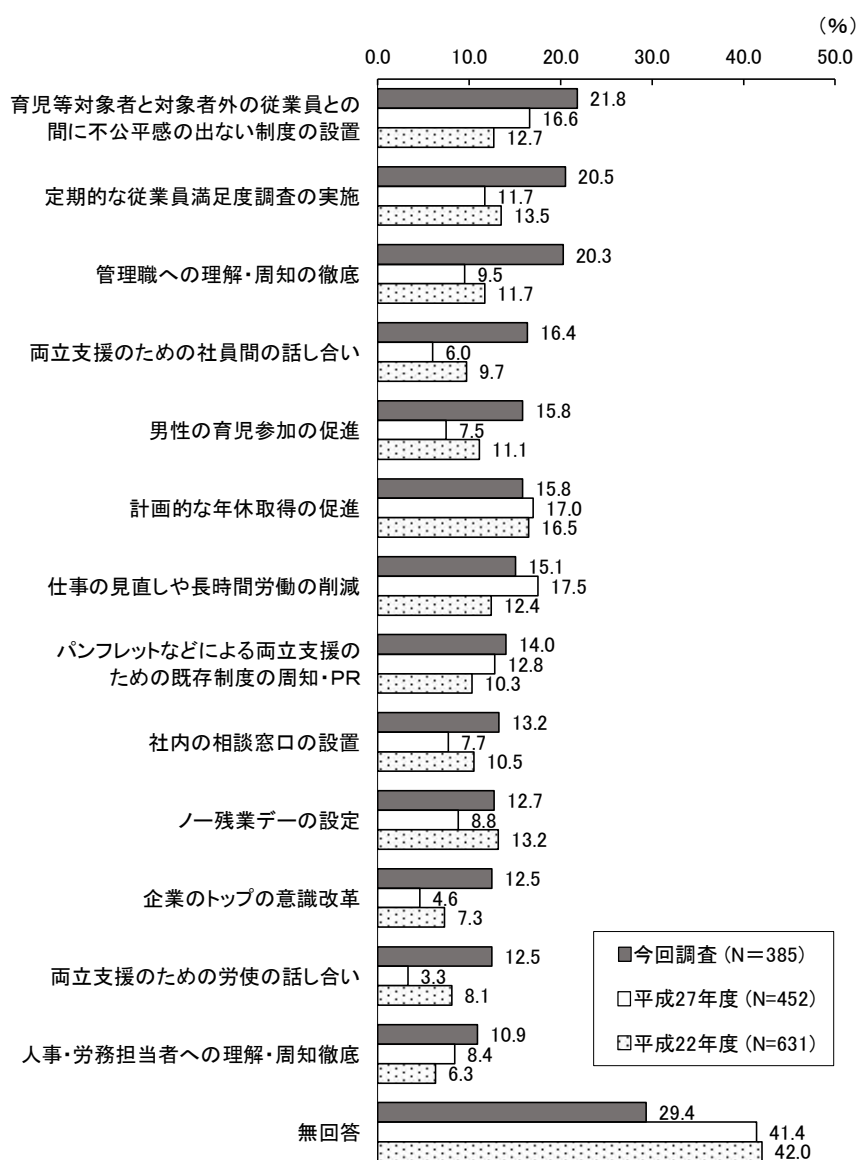
(3) 今後新たに実施したいもの

●今後新たに実施したい取組みは分散傾向

ワーク・ライフ・バランスへの取組みで、今後新たに実施したいものは、「育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平の出ない制度の設置」が21.8%、「定期的な従業員満足度調査の実施」が20.5%、「管理職への理解・周知の徹底」が20.3%でそれぞれ約2割を占めている。以下の項目についても総じて10~15%程度を占めており、分散傾向がみられる。(図表3-14-7)

経年比較でみると、「管理職への理解・周知の徹底」については、平成27年度9.5%、今回調査では20.3%で10.8ポイント高くなっている。また、「両立支援のための社員間の話し合い」は平成27年度6.0%、今回調査では16.4%で10.4ポイント高くなっている。(図表3-14-7)

図表3-14-7 ワーク・ライフ・バランスへの取組みで今後新たに実施したいもの
(全体)【経年比較】:複数回答



業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「定期的な従業員満足度調査」が20.0%で最も高いが、総じて分散傾向がみられる。〈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29.6%と約3割で最も高くなっているが、同様に総じて分散傾向がみられる。(図表3-14-8)

図表3-14-8 ワーク・ライフ・バランスへの取組みで今後新たに実施したいもの(上位5項目)
(全体、業種別):複数回答

(上段:実数、下段:%)

	合計	出ない 従業員 の間の 設置	育 児 等 対 象 者 と 対 象 者 外 の の	定 期 的 な 従 業 員 満 足 度 調 査	底 層 職 員 へ の 理 解 ・ 周 知 の 徹	話 合 い 支 援 の た め の 社 員 間 の	計 画 的 な 年 休 取 得 の 促 進	男 性 の 育 児 参 加 の 促 進
全体	385 100.0	84 21.8	79 20.5	78 20.3	63 16.4	61 15.8	61 15.8	
業種別								
建設業	38 100.0	6 15.8	6 15.8	9 23.7	5 13.2	4 10.5	7 18.4	
製造業	10 100.0	4 40.0	2 20.0	6 60.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	
情報通信業	7 100.0	1 14.3	2 28.6	- -	- -	2 28.6	- -	
運輸業、郵便業	15 100.0	2 13.3	3 20.0	1 6.7	2 13.3	2 13.3	4 26.7	
卸売業、小売業	70 100.0	11 15.7	14 20.0	13 18.6	11 15.7	10 14.3	10 14.3	
金融業、保険業	9 100.0	- -	2 22.2	- -	1 11.1	1 11.1	- -	
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	- -	- -	
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	- -	2 40.0	1 20.0	- -	
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	5 31.3	6 37.5	7 43.8	4 25.0	3 18.8	6 37.5	
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	- -	1 14.3	1 14.3	- -	- -	1 14.3	
教育、学習支援業	36 100.0	11 30.6	9 25.0	9 25.0	8 22.2	7 19.4	7 19.4	
医療、福祉	98 100.0	29 29.6	18 18.4	18 18.4	15 15.3	16 16.3	13 13.3	
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	5 14.7	6 17.6	5 14.7	3 8.8	8 23.5	4 11.8	
その他	20 100.0	4 20.0	5 25.0	6 30.0	4 20.0	3 15.0	4 20.0	

従業員規模別にみると、〈20～29人〉は、「管理職への理解・周知の徹底」が22.4%、〈30～49人〉は、「定期的な従業員満足度調査の実施」が22.2%と最も高くなっている。〈50～99人〉は、「育児等対等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34.8%と最も高く、全体と比べ13.0ポイント高くなっている。(図表3-14-9)

図表3-14-9 ワーク・ライフ・バランスへの取組みで今後新たに実施したいもの(上位5項目)
(全体、従業員規模別):複数回答

		(上段:実数、下段:%)							
		合計	出ない 従業員 との 制度の 設置	育 児 等 対 象 者 と 対 象 者 外 の	の 定 期 的 な 従 業 員 満 足 度 調 査	底 管 理 職 へ の 理 解 ・ 周 知 の 徹 底	話 両 立 し 合 い 支 援 の た め の 社 員 間 の	計 画 的 な 年 休 取 得 の 促 進	男 性 の 育 児 参 加 の 促 進
全 体		385 100.0	84 21.8	79 20.5	78 20.3	63 16.4	61 15.8	61 15.8	
従業員 規模 別	1～9人	14 100.0	1 7.1	3 21.4	1 7.1	1 7.1	- -	1 7.1	
	10～19人	45 100.0	11 24.4	7 15.6	8 17.8	4 8.9	11 24.4	4 8.9	
	20～29人	98 100.0	13 13.3	19 19.4	22 22.4	19 19.4	11 11.2	13 13.3	
	30～49人	99 100.0	20 20.2	22 22.2	18 18.2	17 17.2	18 18.2	15 15.2	
	50～99人	66 100.0	23 34.8	13 19.7	14 21.2	9 13.6	13 19.7	10 15.2	
	100～299人	43 100.0	10 23.3	11 25.6	10 23.3	9 20.9	5 11.6	12 27.9	
	300人以上	13 100.0	3 23.1	2 15.4	2 15.4	1 7.7	3 23.1	5 38.5	

15. 子育て中の女性を正社員として採用することについて

問 23 「子育て中の女性」(※) を正社員として採用することについて、どのように思いますか。
該当する番号に○をつけてください。(※は小学生までの子どもがいる女性)

●『子育て中』であることは採用とは関係ないが6割超

「子育て中」の女性を正社員として採用することについては、『子育て中』であることは採用とは関係ないが61.0%と約6割となっている。「どちらともいえない」が15.8%、『子育て中』の女性を積極的に採用している」10.1%、『子育て中』の女性の採用は難しい」が6.5%となっている。(図表3-15-1)

経年比較でみると、平成27年度とほぼ同傾向となっている。(図表3-15-1)

業種別でみると、〈卸売業、小売業〉では、『子育て中』であることは採用とは関係ない」が48.6%で約5割を占めている。〈医療、福祉〉では、『子育て中』であることは採用とは関係ない」が66.3%と約3分の2を占めている。(図表3-15-2)

女性比率別でみると、『子育て中』の女性の採用は難しい」、「どちらともいえない」共に、女性比率が低い事業所ほど高率になる傾向がみられる。(図表3-15-3)

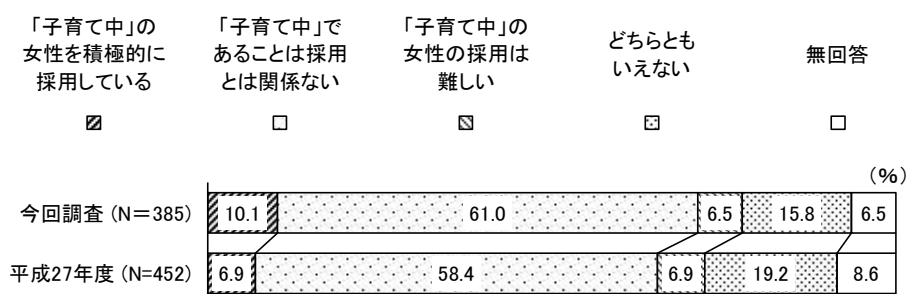
労働組合の有無別でみると、『子育て中』であることは採用とは関係ない」は〈労働組合有〉では67.3%と3分の2を超えているが、〈労働組合無〉では58.7%で6割弱となっている。一方、「どちらともいえない」は、〈労働組合有〉では6.9%、〈労働組合無〉では19.2%となっている。(図表3-15-4)

女性の平均勤続年数別にみると、平均勤続年数が短い事業所ほど、『子育て中』の女性を積極的に採用している」が高率になる傾向がみられる。逆に、『子育て中』であることは採用とは関係ない」については、平均勤続年数が長い事業所ほど高率になっている。(図表3-15-5)

常用労働者数に占める女性の非正社員比率別でみると、女性の非正社員比率が高くなるに従い、『子育て中』の女性を積極的に採用している」が高率になる傾向がある。(図表3-15-6)

女性活躍取組みの進行度別でみると、取組み進行度が高い事業所ほど、『子育て中』の女性を積極的に採用している」が高率になる傾向がみられる。逆に、『子育て中』の女性の採用は難しい」、「どちらともいえない」については、取組み進行度が低い事業所ほど高率になっている。(図表3-15-7)

図表3-15-1 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて(全体)【経年比較】

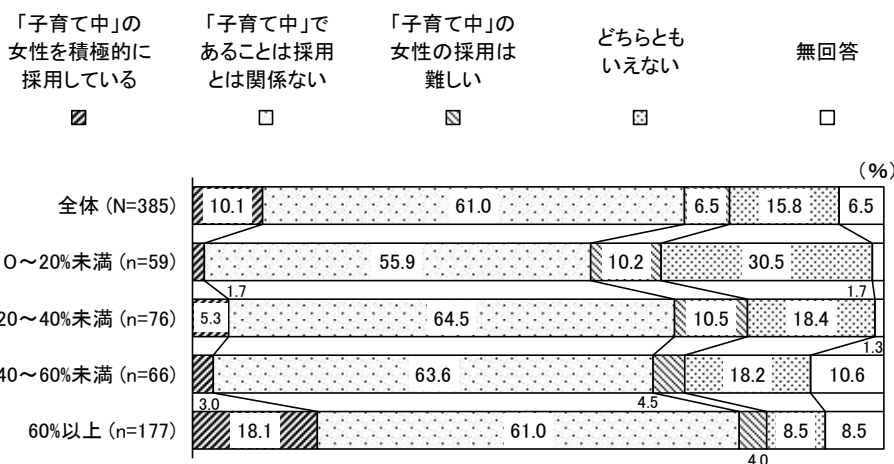


図表3-15-2 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて
(全体、業種別)

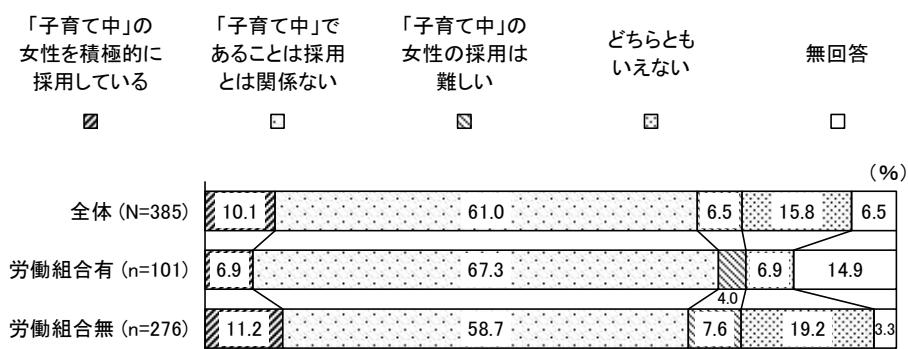
(上段:実数、下段:%)

業種別	合計	積極的に採用している	積極的に採用しては関係ない	採用は難しい	どちらともいえない	無回答
		積「子育に採用して女性を	と「は採用と「は関係ないこ	採「子育で「中の女性の	ど「ちらともいえない	無「回答
全体	385 100.0	39 10.1	235 61.0	25 6.5	61 15.8	25 6.5
建設業	38 100.0	1 2.6	20 52.6	1 2.6	16 42.1	-
製造業	10 100.0	-	8 80.0	2 20.0	-	-
情報通信業	7 100.0	-	5 71.4	1 14.3	1 14.3	-
運輸業、郵便業	15 100.0	1 6.7	12 80.0	-	2 13.3	-
卸売業、小売業	70 100.0	8 11.4	34 48.6	2 2.9	12 17.1	14 20.0
金融業、保険業	9 100.0	1 11.1	8 88.9	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	-	2 40.0	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	-	-
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	2 12.5	8 50.0	2 12.5	4 25.0	-
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	2 28.6	1 14.3	1 14.3	2 28.6
教育、学習支援業	36 100.0	2 5.6	32 88.9	-	1 2.8	1 2.8
医療、福祉	98 100.0	16 16.3	65 66.3	5 5.1	7 7.1	5 5.1
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	2 5.9	19 55.9	6 17.6	7 20.6	-
その他	20 100.0	2 10.0	11 55.0	2 10.0	4 20.0	1 5.0

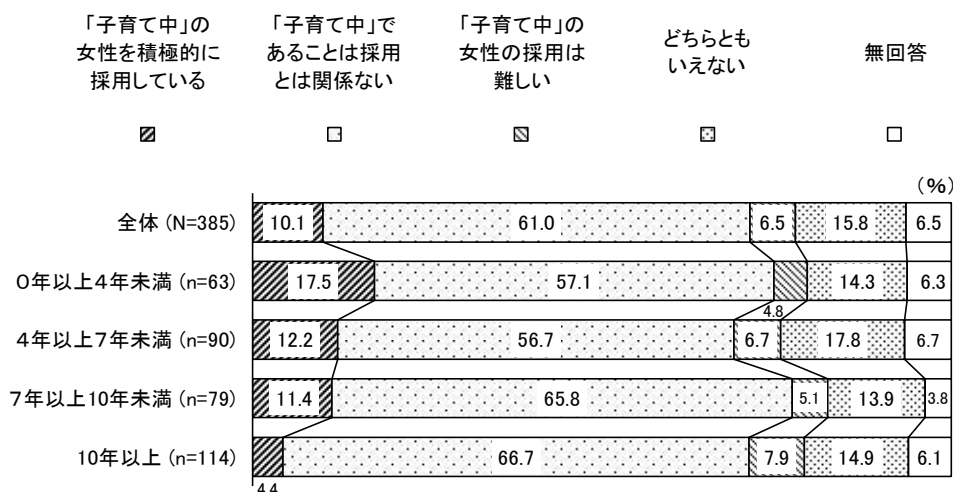
図表3-15-3 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて
(全体、女性比率別)



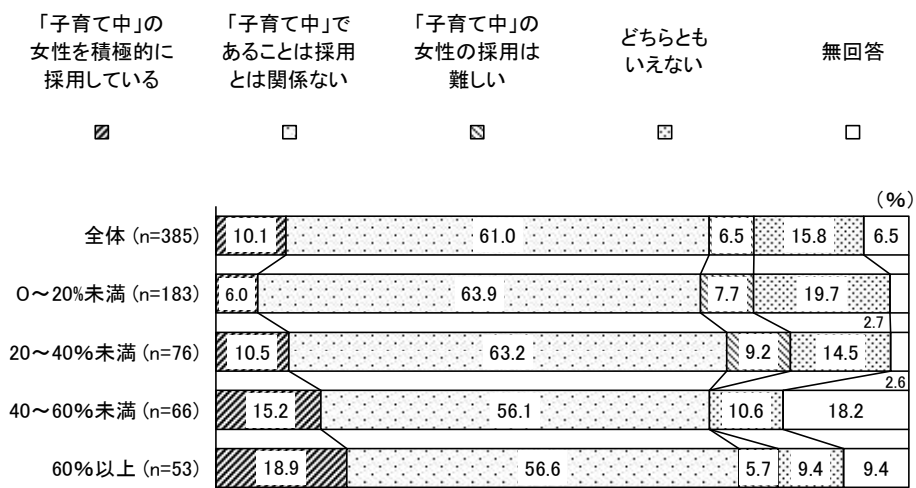
図表3-15-4 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて
(全体、労働組合の有無別)



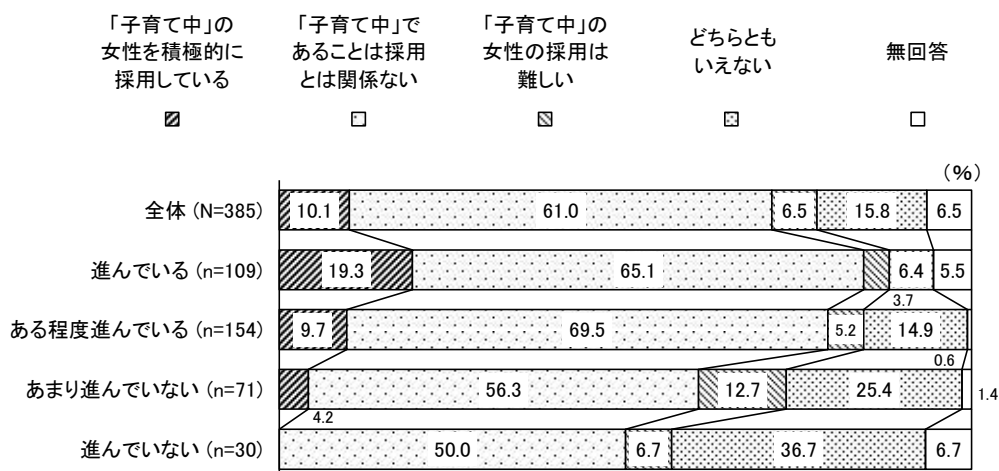
図表3-15-5 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて
(全体、女性の平均勤続年数別)



図表3-15-6 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて
(全体、常用労働者数に占める女性の非正社員比率別)



図表3-15-7 「子育て中の女性を正社員として採用することについて
(全体、女性活躍取組みの進行度別)

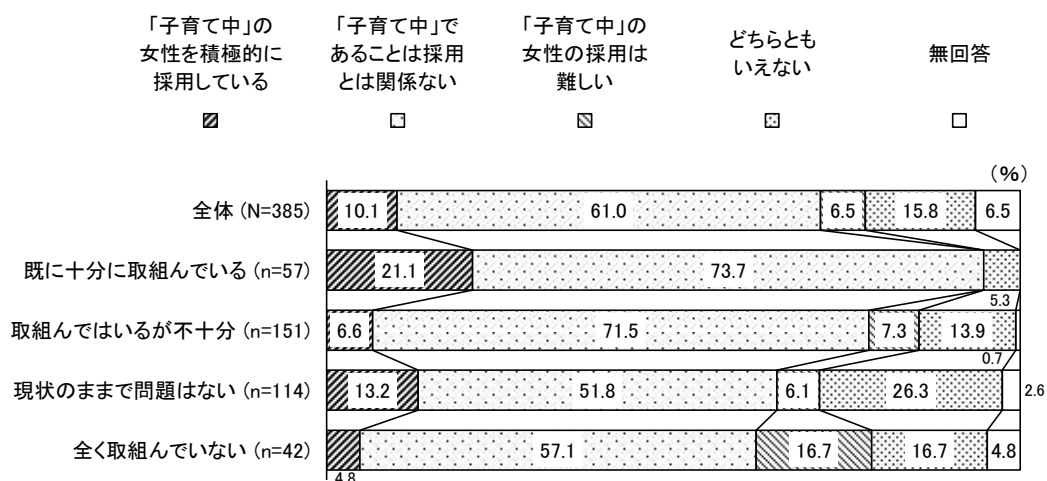


ワーク・ライフ・バランスへの取組み・現状別にみると、「『子育て中』であることは採用とは関係ない」については、ワーク・ライフ・バランスへの取組み度が高い〈既に十分に取組んでいる〉では73.7%、〈取組んではいるが不十分〉でも71.5%となっている。一方、〈現状のままで問題はない〉は51.8%、〈全く取組んでいない〉57.1%と共に5割台となっている。(図表3-15-8)

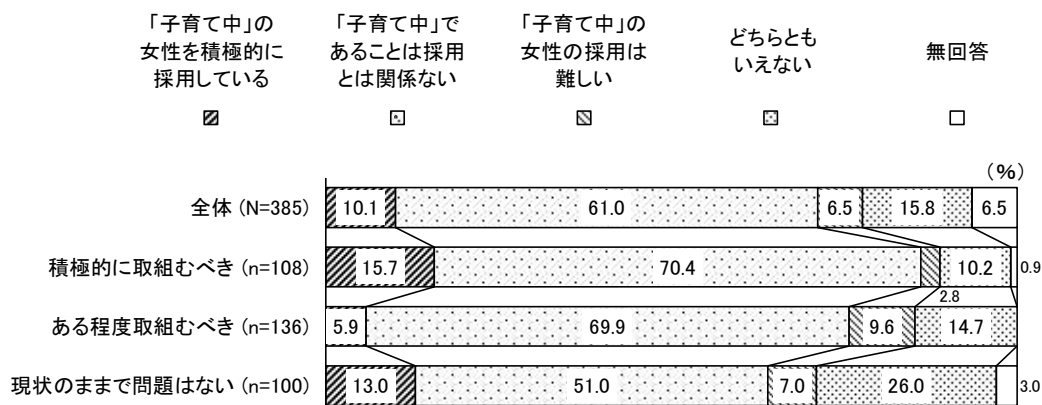
ワーク・ライフ・バランスへの取組み・今後の必要性別にみると、「『子育て中』であることは採用とは関係ない」については、今後の必要性が高くなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表3-15-9)

男性従業員の育児参加についての認識別にみると、〈積極的に参加した方がよい〉は「『子育て中』の女性を積極的に採用している」が18.2%で、全体より8.1ポイント高い。(図表3-15-10)

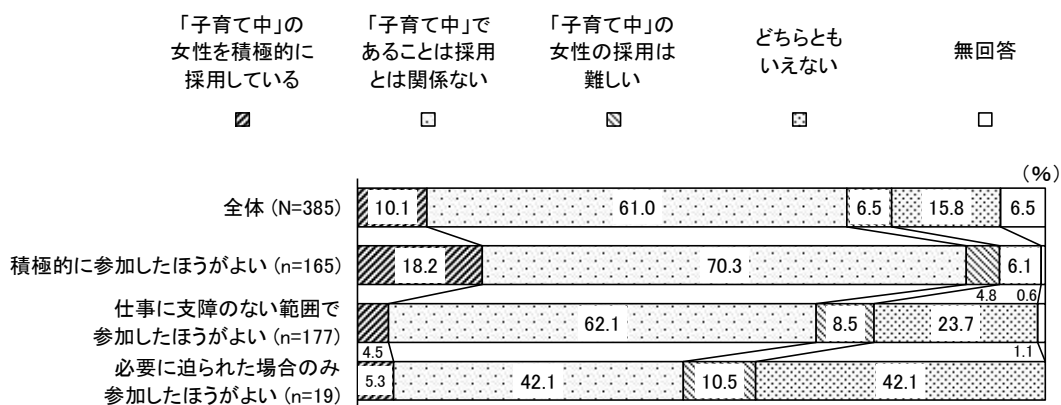
図表3-15-8 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて
(全体、ワーク・ライフ・バランスへの取組み・現状別)



図表3-15-9 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて
(全体、ワーク・ライフ・バランスへの取組み・今後の必要性別)



図表3-15-10 「子育て中」の女性を正社員として採用することについて
(全体、男性従業員の育児参加についての認識別)



16. 子育て中の女性の採用が難しい理由

付問23-1 問23で、「3. 「子育て中」の女性の採用は難しい」と回答された事業所のみお答えください。
採用が難しい理由は何ですか。該当する番号全てに○をつけてください。

●「残業や休日出勤を頼みづらくなる」、「子どものことで突然休まれると困る」が多い

「子育て中」の女性の採用が難しいと答えた事業所（25件）にその理由をたずねたところ、「残業や休日出勤を頼みづらくなる」、「子どものことで突然休まれると困る」が共に15件で多い。また、「子育て中の女性を採用したことがない」という事業所が13件である。（図表3-16-1）

図表3-16-1 「子育て中」の女性の採用が難しい理由(全体):複数回答

(上段:実数、下段:%)

	合計	長続きしない	残業や休日出勤を頼みづらくなる	子どものことで突然休まれると困る	職場の人間関係・協調性への不安	技能・経験や知識の不足	子育て中の女性を採用したことがない	その他	無回答
全体	25 100	2 8.0	15 60.0	15 60.0	4 16.0	- -	13 52.0	4 16.0	- -

第4章 職場のハラスメント

1. パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度

問24 労働施策総合推進法の改正により、令和2年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられたことをご存じですか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

●「法律も内容も知っている」が6割弱

パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度は、「法律も内容も知っている」が57.9%と6割弱を占めている。「聞いたことがあるが、内容は知らない」が31.7%、「知らない」はわずか5.2%となっている。(図表4-1-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「法律も内容も知っている」が48.6%で約5割となっている。〈医療、福祉〉では、「法律も内容も知っている」は56.1%で5割半ばを占めている。(図表4-1-1)

従業員規模別にみると、「法律も内容も知っている」は、従業員規模が大きくなるに従い高率になる傾向がみられ、〈10～19人〉では37.8%と3分の1強なのに対し、〈100～299人〉では67.4%と3分の2強を占めている。一方、「聞いたことがあるが、内容は知らない」と「知らない」では、従業員規模が小さくなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表4-1-2)

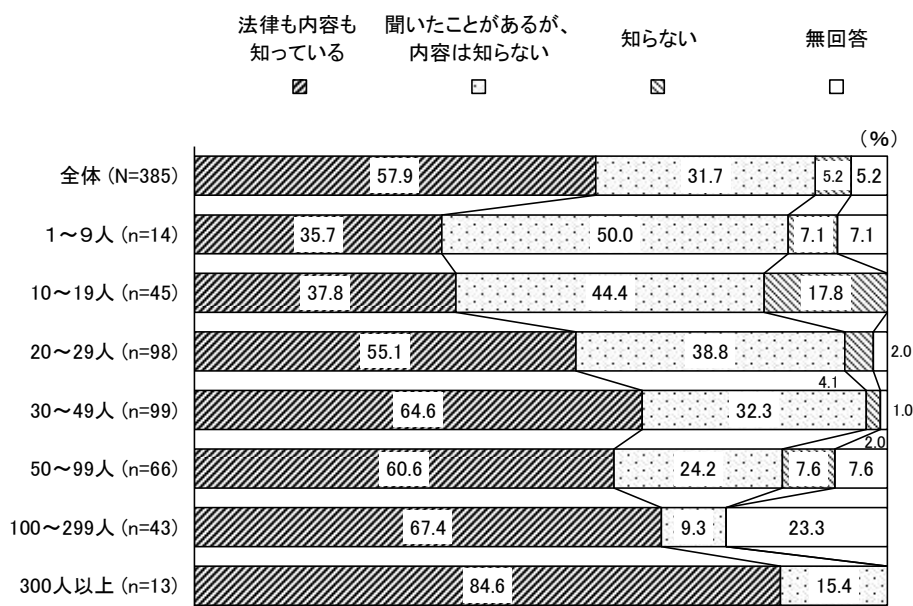
労働組合の有無別にみると、〈労働組合有〉では「法律も内容も知っている」が64.4%と3分の2近くを占めているが、〈労働組合無〉では56.2%と5割半ばとなっている。「聞いたことがあるが、内容は知らない」は〈労働組合有〉では18.8%と2割弱なのに対し、〈労働組合無〉では35.9%と3分の1超を占めている。(図表4-1-3)

図表4-1-1 パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度
(全体、業種別)

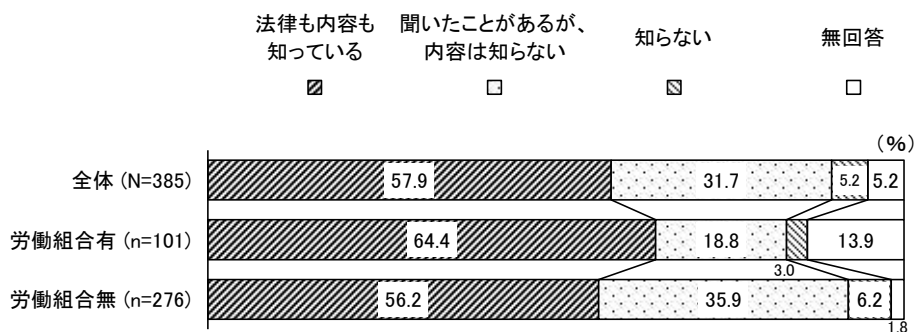
(上段:実数、下段:%)

	合計	る法律も内容も知っている	聞いたことがないが、内容は知らない	知らない	無回答	
全体	385 100.0	223 57.9	122 31.7	20 5.2	20 5.2	
業種別	建設業	38 100.0	17 44.7	18 47.4	3 7.9	-
	製造業	10 100.0	6 60.0	3 30.0	1 10.0	-
	情報通信業	7 100.0	6 85.7	1 14.3	-	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	9 60.0	5 33.3	1 6.7	-
	卸売業、小売業	70 100.0	34 48.6	18 25.7	5 7.1	13 18.6
	金融業、保険業	9 100.0	8 88.9	1 11.1	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	-	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	4 80.0	1 20.0	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	10 62.5	6 37.5	-	-
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	5 71.4	2 28.6	-	-
	教育、学習支援業	36 100.0	25 69.4	8 22.2	1 2.8	2 5.6
	医療、福祉	98 100.0	55 56.1	34 34.7	5 5.1	4 4.1
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	17 50.0	15 44.1	2 5.9	-
	その他	20 100.0	16 80.0	3 15.0	1 5.0	-

図表4-1-2 パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度
(全体、従業員規模別)



図表4-1-3 パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度
(全体、労働組合の有無別)



2. 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか

問25 貴事業所では、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。(平成28年4月1日以降)該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

●「問題になったことも実態としてもない」が5割半ば

何らかのハラスメントが問題になったことがあるかについては、「問題になったことも実態としてもない」が56.4%と5割半ばとなっている。一方、「問題になったことがある」が22.6%、「問題になったことはないが実態としてはある」が14.0%となっており、何らかのハラスメントがある事業所は36.6%と3割半ばとなっている。(図表4-2-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では「問題になったことも実態としてもない」が45.7%と4割半ばを占めている。また、「問題になったことがある」は20.0%、「問題になったことはないが実態としてはある」が14.3%で、何らかのハラスメントがある事業所は34.3%と3分の1を超えている。また、〈医療、福祉〉では、「問題になったことも実態としてもない」が56.1%と5割半ばを占めている。「問題になったことがある」は23.5%、「問題になったことはないが実態としてはある」が13.3%で、何らかのハラスメントがある事業所は36.8%と3割半ばを占めている。(図表4-2-1)

従業員規模別でみると、「問題になったことがある」は、従業員規模が大きい事業所ほど高率になる傾向がみられる。一方、「問題になったことも実態としてもない」は、従業員規模が小さい事業所ほど高率になる傾向がみられる。(図表4-2-2)

労働組合の有無別にみると、〈労働組合有〉では「問題になったことがある」が28.7%と3割近いのに対し、〈労働組合無〉では20.7%と約2割となっている。「問題になったことも実態としてもない」は〈労働組合有〉では44.6%と5割に満たないのに対し、〈労働組合無〉では60.1%と約6割を占めている。(図表4-2-3)

女性活躍取組み進行度別にみると、「問題になったことも実態としてもない」は、取組みが〈進んでいない〉事業所で46.7%と5割に満たず、他の進行度に比べ若干、低くなっている。また、「問題になったことはないが、実態としてある」は、取組みが〈進んでいない〉事業所で26.7%と4分の1を超え、他の進行度に比べ10ポイント以上高率になっている。(図表4-2-4)

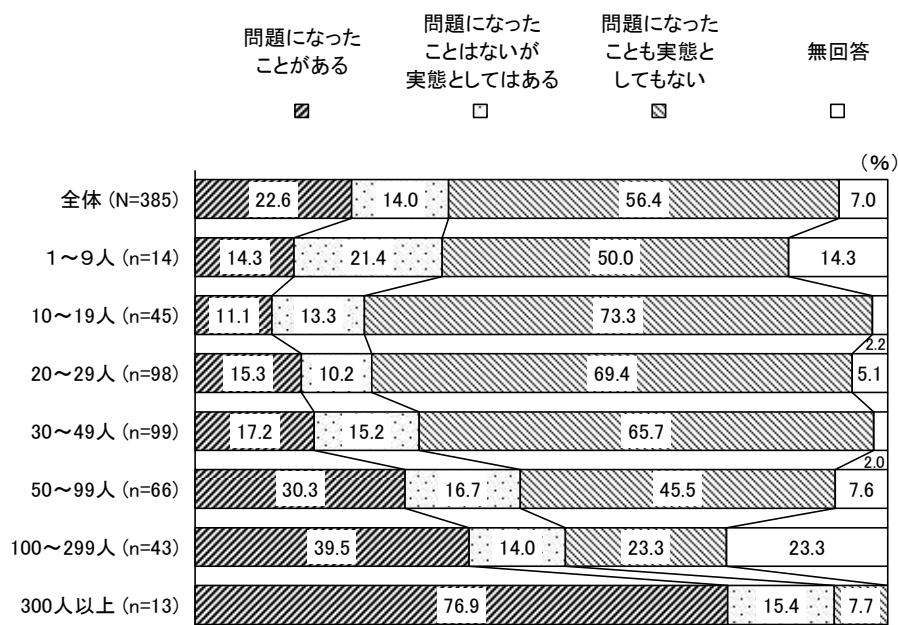
パワハラ防止対策義務の認知度別にみると、「問題になったことがある」は、認知度が高い事業所の方が高率になっている。逆に、「問題になったことも実態としてもない」では、認知度が低い事業所の方が高率になる傾向がみられる。(図表4-2-5)

図表4-2-1 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか(全体、業種別)

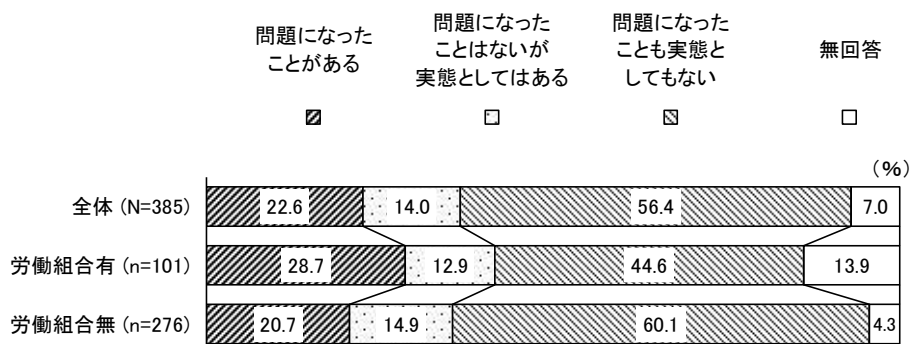
(上段:実数、下段:%)

		合 計	る問 題に なっ たこ とが あ	い問 題に なっ たこ とあ るな	態問 と題 しな った こと も実	無 回 答
全体		385 100.0	87 22.6	54 14.0	217 56.4	27 7.0
業 種 別	建設業	38 100.0	3 7.9	9 23.7	25 65.8	1 2.6
	製造業	10 100.0	2 20.0	2 20.0	6 60.0	-
	情報通信業	7 100.0	2 28.6	-	5 71.4	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	3 20.0	3 20.0	9 60.0	-
	卸売業、小売業	70 100.0	14 20.0	10 14.3	32 45.7	14 20.0
	金融業、保険業	9 100.0	3 33.3	1 11.1	4 44.4	1 11.1
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	-	4 80.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	5 31.3	3 18.8	8 50.0	-
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	1 14.3	4 57.1	1 14.3
	教育、学習支援業	36 100.0	19 52.8	1 2.8	15 41.7	1 2.8
	医療、福祉	98 100.0	23 23.5	13 13.3	55 56.1	7 7.1
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	7 20.6	5 14.7	22 64.7	-
	その他	20 100.0	3 15.0	2 10.0	14 70.0	1 5.0

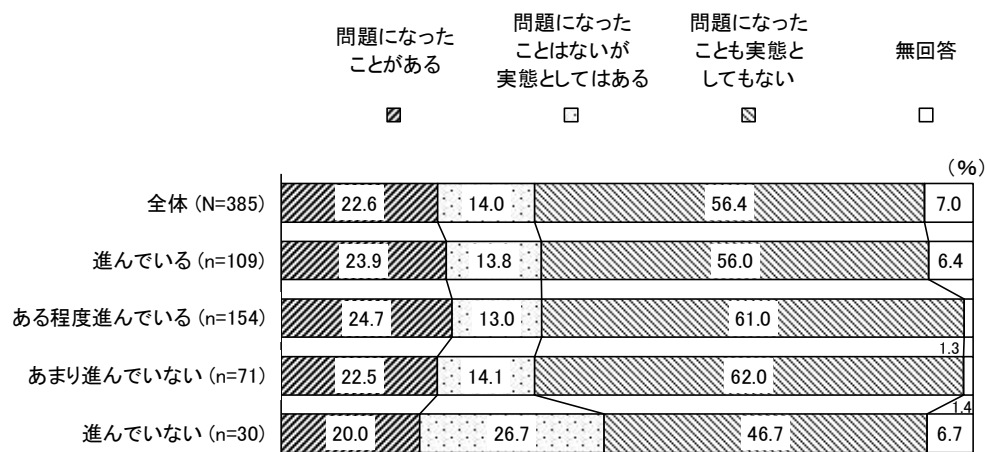
図表4-2-2 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか(全体、従業員規模別)



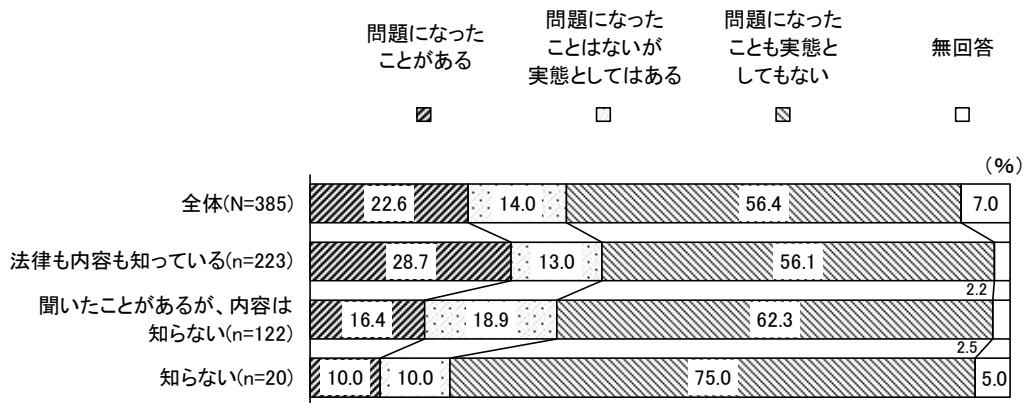
図表4-2-3 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか(全体、労働組合の有無別)



図表4-2-4 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか(全体、女性活躍取組み進行度別)

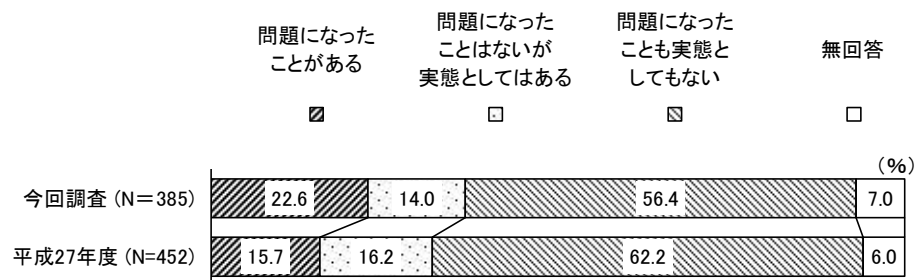


図表4-2-5 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか(全体、パワハラ防止対策義務の認知度別)



経年比較でみると、「問題になったことも実態としてもない」は平成27年度62.2%と6割強だったのに対し、今回調査では56.4%と5.8ポイント減少している。一方、「問題になったことがある」は、平成27年度15.7%に対し、今回調査では22.6%と6.9ポイント高くなっている。(図表4-2-6)

図表4-2-6 何らかのハラスメントが問題になったことがあるか(全体)【経年比較】



3. 問題となったもしくは実態としてあるハラスメントの種類

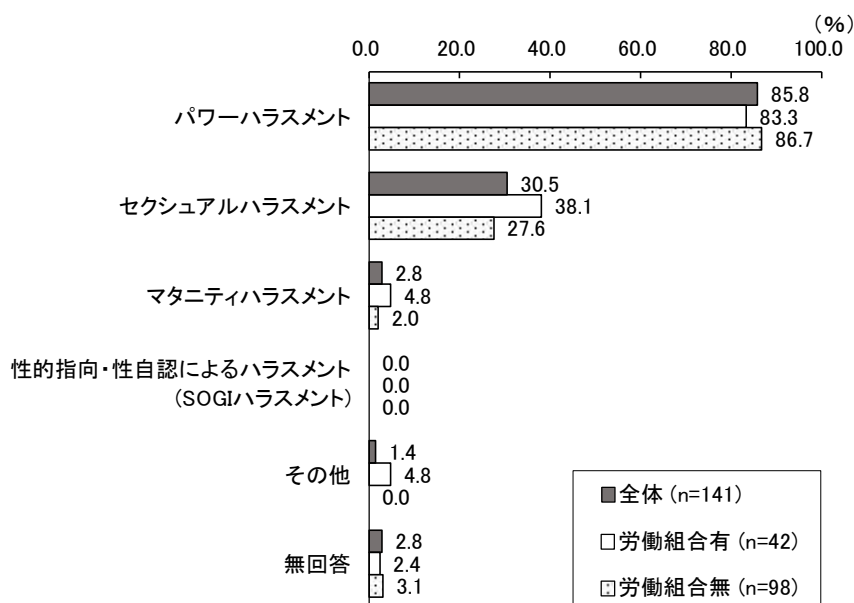
付問25-1 問25で、「1 問題になったことがある」「2 問題になったことはないが実態としてはある」と回答された事業所のみお答えください。
 何らかのハラスメントがあったとお答えの場合、問題となったハラスメントは何ですか。
 該当する番号すべてに○をつけてください。

●「パワーハラスメント」が8割半ば、「セクシュアルハラスメント」が3割

問題となったもしくは実態としてある事業所（141件）に聞いたハラスメントの種類は、「パワーハラスメント」が85.8%と8割半ばを占め、特に高くなっている。次いで、「セクシュアルハラスメント」が30.5%で約3割となっている。（図表4-3-1）

労働組合の有無別にみると、〈労働組合有〉〈労働組合無〉共に「パワーハラスメント」が85%前後を占めている。また、「セクシュアルハラスメント」は〈労働組合有〉では38.1%と4割弱なのに対し、〈労働組合無〉では27.6%と3割弱となっている。（図表4-3-1）

図表4-3-1 問題となったもしくは実態としてあるハラスメントについて
 （全体、労働組合の有無別）：複数回答



経年比較でみると、「パワーハラスメント」は平成 27 年度 71.8%から、今回調査では 85.8%と 14.0 ポイント増加している。一方、「セクシュアルハラスメント」に関しては、平成 27 年度 56.3%と 5 割半ばを占めていたが、今回調査は 30.5%と約 3 割に減少している。

性的指向・性自認によるハラスメント（SOGI ハラスメント）は、平成27年度は1.4%であったが、今回調査では0.0%となっている。これは、性的指向・性自認によるハラスメント（SOGI ハラスメント）についての認識がまだ十分ではないため、問題を把握しきれていない場合がありうる。（図表 4-3-2）

図表4-3-2 問題となったもしくは実態としてあるハラスメントについて(全体)【経年比較】:複数回答

	(%)					
	セクシュアルハラスメント	パワーハラスメント	性的指向・性自認によるハラスメント (SOGI ハラスメント)	マタニティハラスメント	その他	無回答
今回調査 (n=141)	30.5	85.8	-	2.8	1.4	2.8
平成27年度 (n=71)	56.3	71.8	1.4	※	2.8	-

※前回調査では、「マタニティハラスメント」は別の設問で個別に質問した。

参考値：マタニティハラスメントの有無「問題になったことがある」5.7%(N=452)

4. ハラスメントの対応で困難と感ずること

問26 ハラスメントが起きたときに対応が困難と感ずることは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

●「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が6割強

ハラスメントが起きたとき、対応が困難と感ずることについては、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が最も高く63.4%となっている。以下、「事実確認が難しい」が58.4%、「プライバシーの保護が難しい」が36.6%、「加害者への処分を含めた対応が難しい」が33.8%、「被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい」が30.1%で続いている。(図表4-4-1)

経年比較でみると、「プライバシーの保護が難しい」、「加害者への処分を含めた対応が難しい」、「被害者への精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい」の3項目は、平成27年度に比べて5ポイント以上高くなっている。(図表4-4-1)

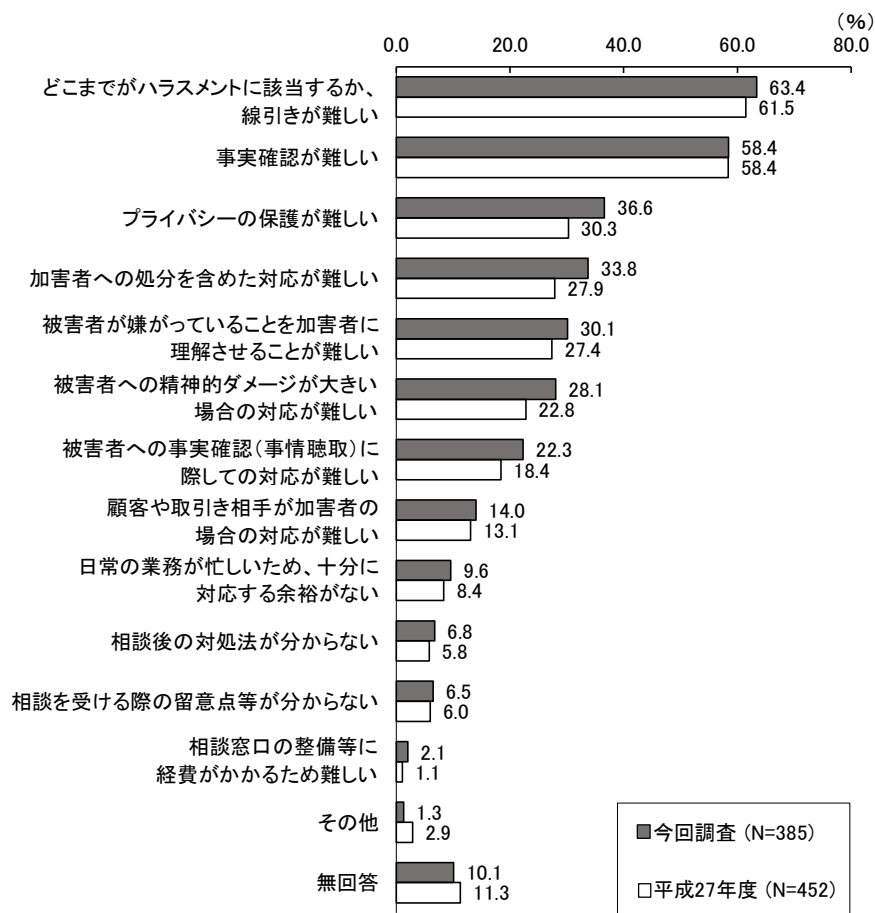
労働組合の有無別にみると、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」、「事実確認が難しい」、「被害者への事実確認(事情聴取)に際しての対応が難しい」については、〈労働組合有〉に比べ〈労働組合無〉の方がそれぞれ5ポイント程度、高くなっている。(図表4-4-2)

女性活躍取組み進行度別にみると、「事実確認が難しい」については、進行度が低くなるに従い高率になる傾向がみられる。一方、「被害者への精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい」については、進行度が高くなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表4-4-3)

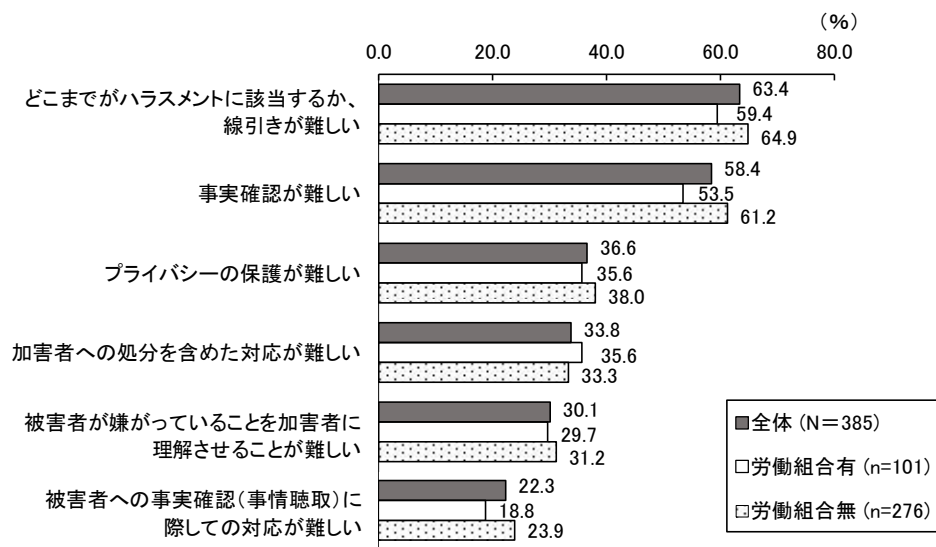
労働施策総合推進法改正の認知度別にみると、〈聞いたことがあるが内容は知らない〉と答えた事業所では、「日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない」が14.8%で、〈法律も内容も知っている〉と答えた事業所の7.2%に比べ、7.6ポイント高くなっている。また、〈聞いたことがあるが内容は知らない〉と答えた事業所では、「相談後の対処法が分からない」が12.3%で、〈法律も内容も知っている〉と答えた事業所の3.6%に比べ、8.7ポイント高くなっている。(図表4-4-4)

ハラスメント問題の有無別にみると、〈問題になったことがある〉事業所では、「加害者への処分を含めた対応が難しい」が51.7%と5割を超え高く、〈問題となつたことはないが実態としてはある〉事業所では、「被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい」が51.9%と5割を超え高くなっている。(図表4-4-5)

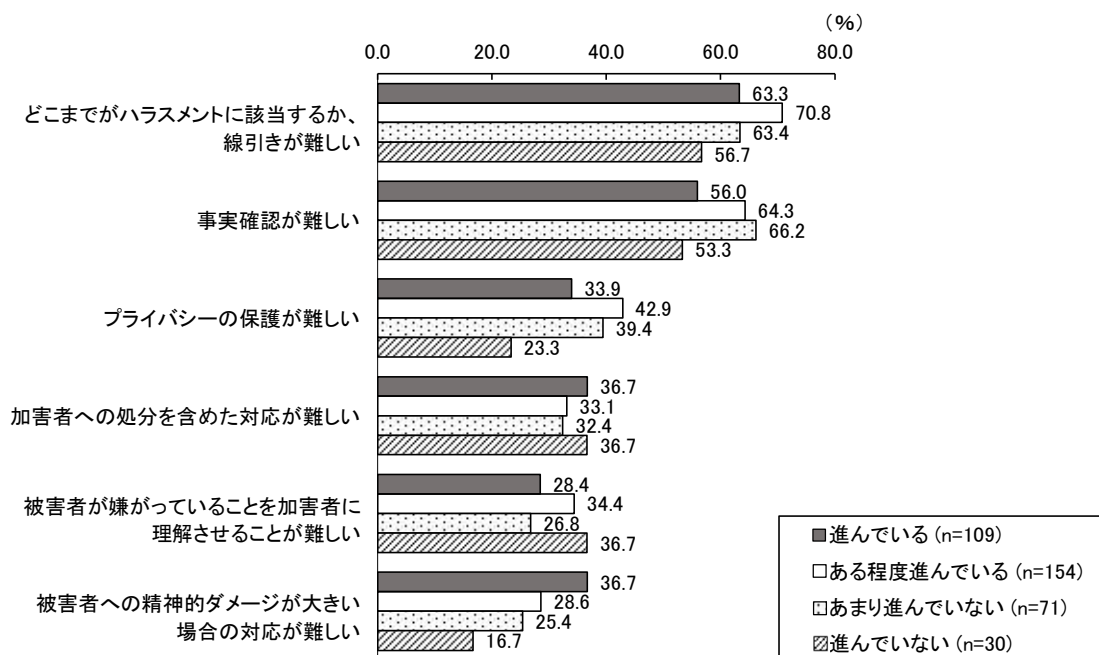
図表4-4-1 ハラスメントの対応で困難と感ずること(全体)【経年比較】:複数回答



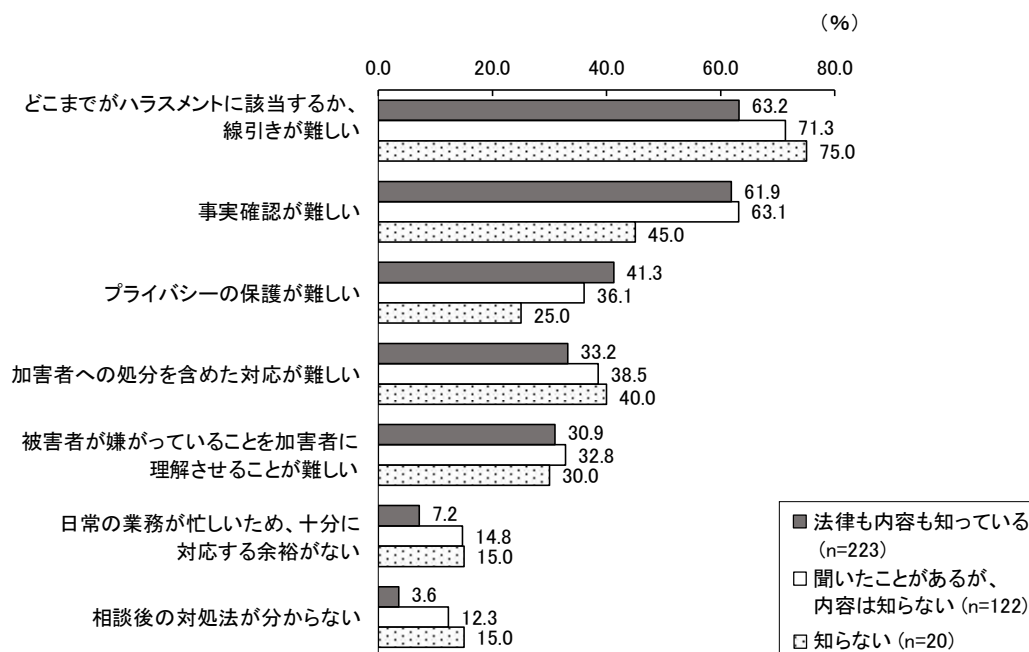
図表4-4-2 ハラスメントの対応で困難と感ずること(一部抜粋)
(全体、労働組合の有無別):複数回答



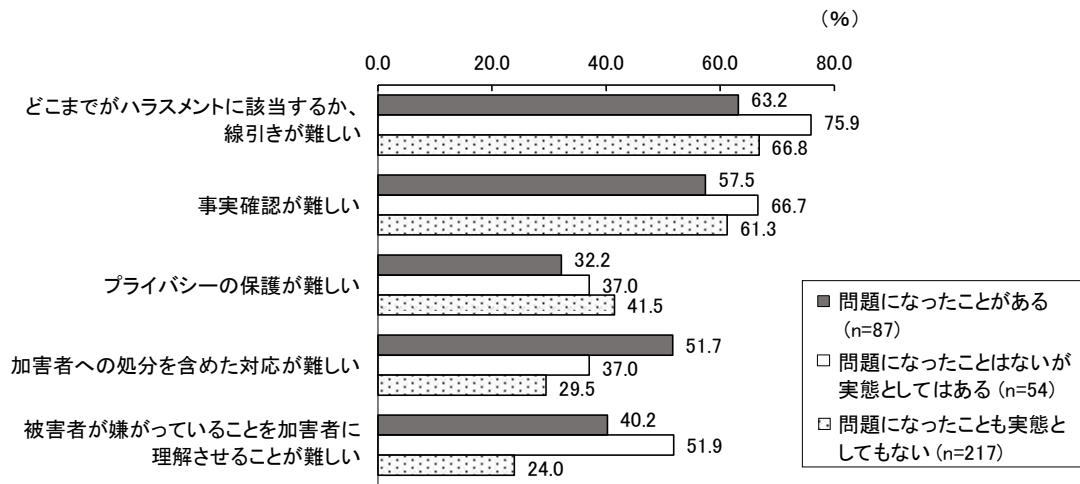
図表 4-4-3 ハラスメントの対応で困難と感ずること(一部抜粋)
(女性活躍取組み進行度別): 複数回答



図表 4-4-4 ハラスメントの対応で困難と感ずること(一部抜粋)
(労働施策総合推進法改正の認知度別): 複数回答



図表 4-4-5 ハラスメントの対応で困難と感ずること(上位5項目)
(ハラスメント問題の有無別)



5. ハラスメント防止への取組み

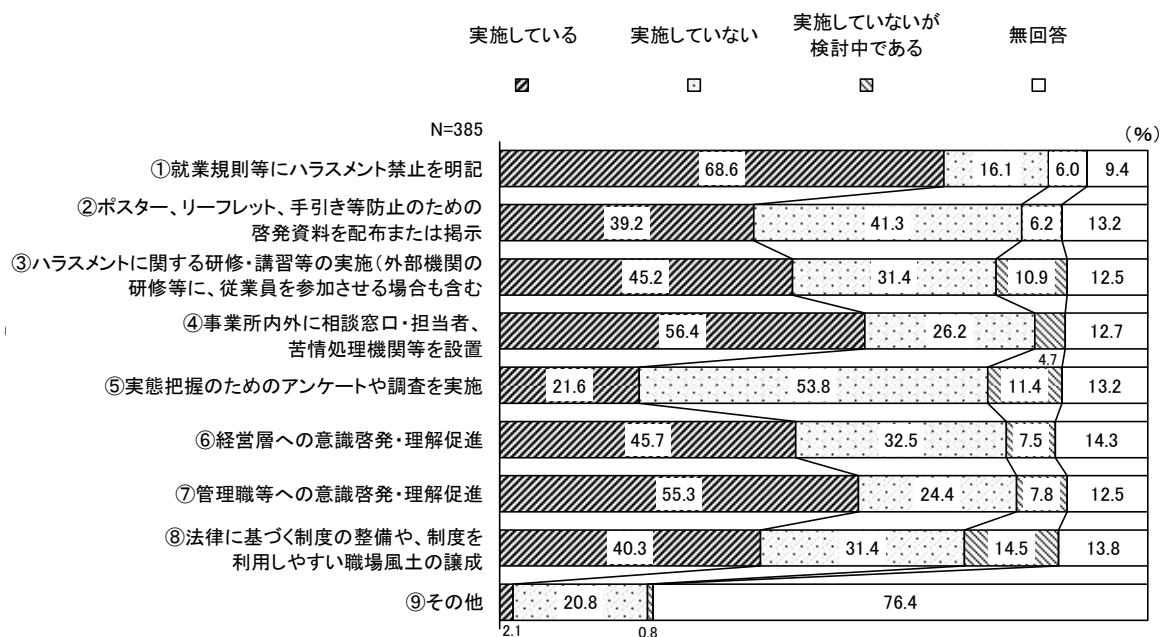
問27 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組みを行っていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

●〈就業規則等にハラスメント禁止を明記〉を「実施している」が7割弱で最多

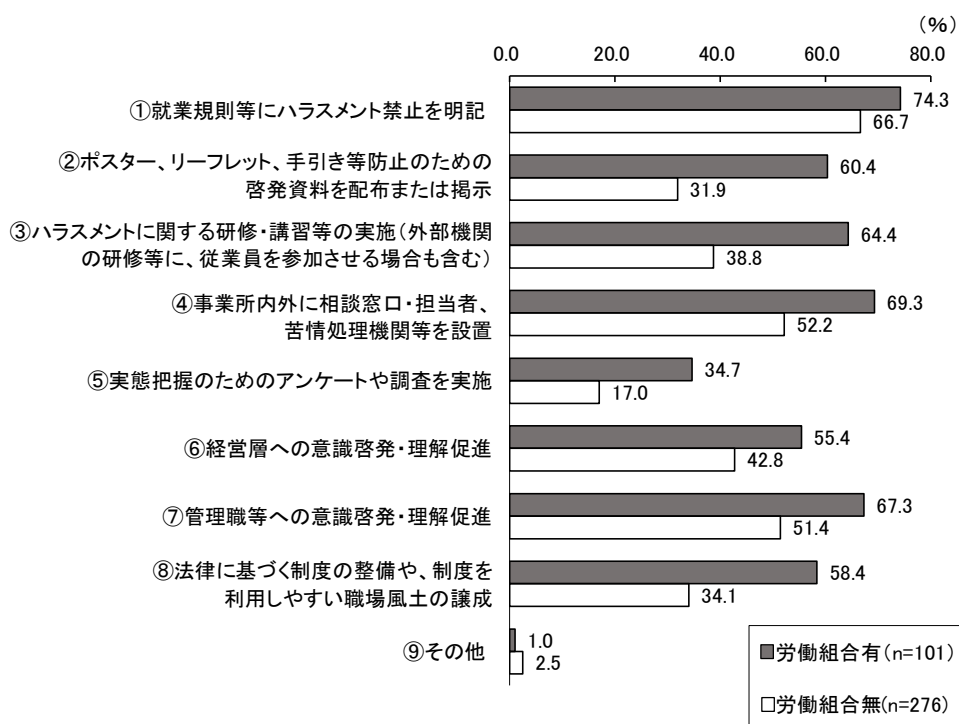
ハラスメントを防止するための取組みの有無について、「実施している」は、〈①就業規則等にハラスメント禁止を明記〉が68.6%と7割弱を占め最も高くなっている。以下、〈④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置〉が56.4%、〈⑦管理職等への意識啓発・理解促進〉が55.3%で共に5割半ばを占めている。(図表4-5-1)

労働組合の有無別でみると、「実施している」では、すべての項目で〈労働組合無〉に比べ〈労働組合有〉の方が高率になっている。特に、8項目中〈①就業規則等にハラスメント禁止を明記〉〈⑥経営層への意識啓発・理解促進〉を除く6項目では、〈労働組合無〉に比べ〈労働組合有〉の方が15ポイント以上、高くなっている。(図表4-5-2)

図表4-5-1 ハラスメント防止の取組みの有無(全体)



図表4-5-2 実施しているハラスメント防止の取組み(労働組合の有無別)



各取組みを「実施している」上位3項目を業種別でみると、以下のとおりである。

① 就業規則等にハラスメント禁止を明記

〈卸売業、小売業〉では60.0%、〈医療、福祉〉では71.4%となっている。(図表4-5-3)

図表4-5-3 ハラスメント防止の取組みの有無「①就業規則等にハラスメント禁止を明記」
(全体、業種別)

(上段:実数、下段:%)

	合計	実施している	実施していない	あ実施していないが検討中で	無回答	
全体	385 100.0	264 68.6	62 16.1	23 6.0	36 9.4	
業種別	建設業	38 100.0	20 52.6	10 26.3	5 13.2	3 7.9
	製造業	10 100.0	8 80.0	2 20.0	-	-
	情報通信業	7 100.0	7 100.0	-	-	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	11 73.3	3 20.0	1 6.7	-
	卸売業、小売業	70 100.0	42 60.0	11 15.7	3 4.3	14 20.0
	金融業、保険業	9 100.0	9 100.0	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	4 80.0	-	-	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	11 68.8	3 18.8	2 12.5	-
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	2 28.6	2 28.6	-	3 42.9
	教育、学習支援業	36 100.0	30 83.3	1 2.8	2 5.6	3 8.3
	医療、福祉	98 100.0	70 71.4	16 16.3	7 7.1	5 5.1
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	26 76.5	5 14.7	2 5.9	1 2.9
	その他	20 100.0	13 65.0	3 15.0	-	4 20.0

④ 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置

〈卸売業、小売業〉では51.4%となっている。〈医療、福祉〉では66.3%となっている。(図表4-5-4)

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

		(上段:実数、下段:%)				
		合計	実施している	実施していない	あ実施していないが検討中で	無回答
全体		385 100.0	217 56.4	101 26.2	18 4.7	49 12.7
業種別	建設業	38 100.0	17 44.7	14 36.8	2 5.3	5 13.2
	製造業	10 100.0	6 60.0	3 30.0	1 10.0	-
	情報通信業	7 100.0	5 71.4	2 28.6	-	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	7 46.7	7 46.7	1 6.7	-
	卸売業、小売業	70 100.0	36 51.4	14 20.0	3 4.3	17 24.3
	金融業、保険業	9 100.0	8 88.9	-	1 11.1	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	-	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	-	1 20.0
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	10 62.5	4 25.0	1 6.3	1 6.3
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	3 42.9	-	4 57.1
	教育、学習支援業	36 100.0	20 55.6	10 27.8	2 5.6	4 11.1
	医療、福祉	98 100.0	65 66.3	21 21.4	2 2.0	10 10.2
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	17 50.0	11 32.4	4 11.8	2 5.9
	その他	20 100.0	14 70.0	3 15.0	-	3 15.0

⑦ 管理職等への意識啓発・理解促進

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では 52.9%、〈医療、福祉〉では 68.4%となっている。
 (図表 4-5-5)

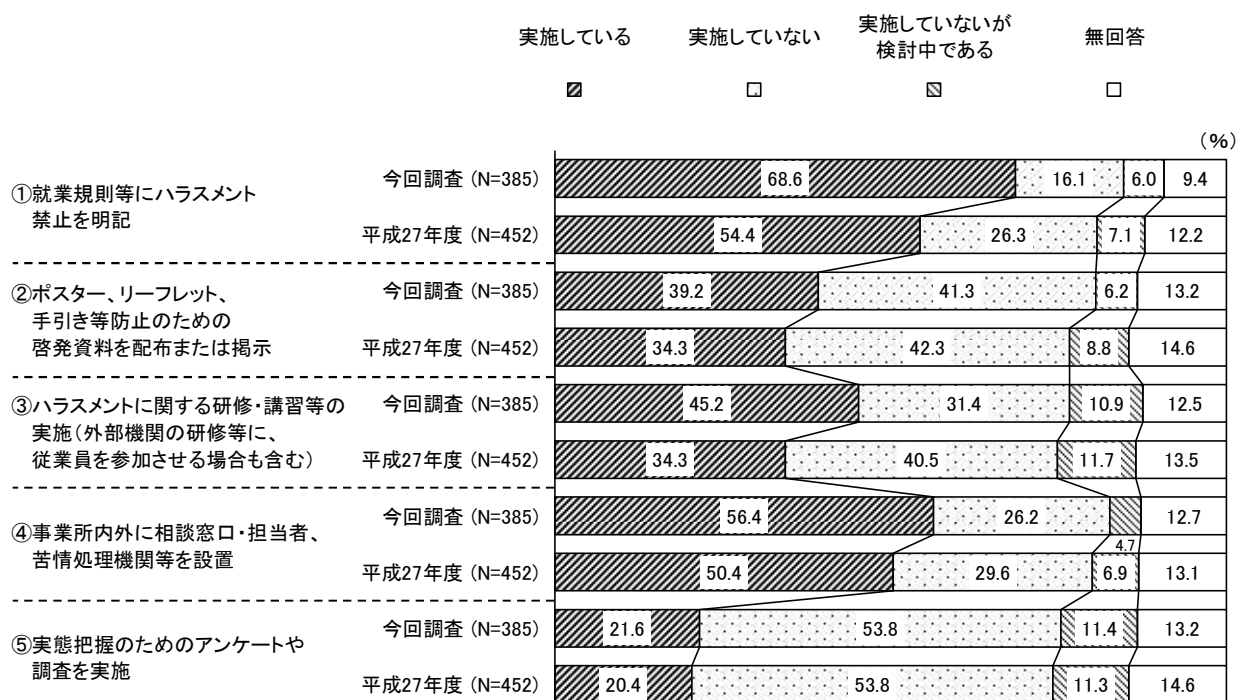
図表 4-5-5 ハラスメント防止の取組みの有無「⑦管理職等への意識啓発・理解促進」
 (全体、業種別)

(上段:実数、下段:%)

		合計	実施している	実施していない	あ実施していないが検討中で	無回答
全体		385 100.0	213 55.3	94 24.4	30 7.8	48 12.5
業種別	建設業	38 100.0	13 34.2	16 42.1	4 10.5	5 13.2
	製造業	10 100.0	5 50.0	4 40.0	1 10.0	-
	情報通信業	7 100.0	4 57.1	1 14.3	2 28.6	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	9 60.0	6 40.0	-	-
	卸売業、小売業	70 100.0	37 52.9	15 21.4	3 4.3	15 21.4
	金融業、保険業	9 100.0	8 88.9	1 11.1	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	2 40.0	2 40.0	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	-	3 60.0
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	10 62.5	4 25.0	2 12.5	-
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	2 28.6	1 14.3	4 57.1
	教育、学習支援業	36 100.0	22 61.1	5 13.9	3 8.3	6 16.7
	医療、福祉	98 100.0	67 68.4	18 18.4	5 5.1	8 8.2
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	20 58.8	9 26.5	4 11.8	1 2.9
	その他	20 100.0	12 60.0	5 25.0	-	3 15.0

経年比較でみると、全ての項目で平成27年度に比べ、今回調査の方が高率になっている。「①就業規則等にハラスメント禁止を明記」では、平成27年度は54.4%であるが、今回調査は68.6%と14.2ポイント高くなっている。また、「③ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む）」では、平成27年度は34.3%、今回調査は45.2%と10.9ポイント高くなっている。（図表4-5-6）

図表4-5-6 ハラスメント防止の取組みの有無(全体)【経年比較】



※「⑥経営層への意識啓発・理解促進」、「⑦管理職等への意識啓発・理解促進」、「⑧法律に基づく制度の整備や、制度を利用しやすい職場風土の醸成」、「⑨その他」は今回調査より追加したため、経年比較には加えていない。

第5章 多様性の尊重

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

問28 「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」をご存じですか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

●「条例も大まかな内容も知っている」は約2割

「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の認知度は、「条例も大まかな内容も知っている」は19.2%、「聞いたことがあるが、内容は知らない」が37.1%、「知らない」が37.9%となっている。(図表5-1-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「条例も大まかな内容も知っている」は11.4%と約1割、「聞いたことがあるが、内容は知らない」が24.3%と約4分の1、「知らない」が45.7%で4割半ばとなっている。〈医療、福祉〉では、「条例も大まかな内容も知っている」は27.6%と3割弱、「聞いたことがあるが、内容は知らない」が46.9%と4割半ば、「知らない」が22.4%で2割強となっている。(図表5-1-1)

図表5-1-1 「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の認知度
(全体、業種別)

	合計	(上段:実数、下段:%)			無回答
		知条例も大まかな内容も	聞いたことがあるが、内容は知らない	知らない	
全体	385	74 19.2	143 37.1	146 37.9	22 5.7
建設業	38 100.0	5 13.2	13 34.2	20 52.6	-
製造業	10 100.0	1 10.0	1 10.0	8 80.0	-
情報通信業	7 100.0	1 14.3	4 57.1	2 28.6	-
運輸業、郵便業	15 100.0	1 6.7	9 60.0	5 33.3	-
卸売業、小売業	70 100.0	8 11.4	17 24.3	32 45.7	13 18.6
金融業、保険業	9 100.0	2 22.2	4 44.4	3 33.3	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	1 20.0	3 60.0	1 20.0
業種別 学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	-	1 20.0
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	-	7 43.8	9 56.3	-
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	3 42.9	3 42.9	1 14.3
教育、学習支援業	36 100.0	7 19.4	20 55.6	8 22.2	1 2.8
医療、福祉	98 100.0	27 27.6	46 46.9	22 22.4	3 3.1
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	10 29.4	5 14.7	18 52.9	1 2.9
その他	20 100.0	6 30.0	8 40.0	6 30.0	-

2. 「パートナーシップの宣誓」の認知度

問29 世田谷区では、平成27年度から、同性カップルの方の気持ちを受け止める取組みとして「パートナーシップの宣誓」を行っています。この取組みをご存じですか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

●「内容を知っている」は約4分の1

「パートナーシップの宣誓」の認知度は、「内容を知っている」は26.5%、「名前は聞いたことがあるが、内容は知らない」が33.5%、「知らない」が33.2%となっている。(図表5-2-1)
業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「内容を知っている」は21.4%、「名前は聞いたことがあるが、内容は知らない」が18.6%、「知らない」が38.6%で4割弱となっている。〈医療、福祉〉では「内容を知っている」は35.7%、「名前は聞いたことがあるが、内容は知らない」が41.8%、「知らない」が18.4%で2割弱となっている。(図表5-2-1)

図表5-2-1 「パートナーシップの宣誓」の認知度
(全体、業種別)

		(上段:実数、下段:%)				
	合計	内容を知っている	名前が、内容は聞いたことがない	知らない	無回答	
全体		385 100.0	102 26.5	129 33.5	128 33.2	26 6.8
業種別	建設業	38 100.0	7 18.4	15 39.5	15 39.5	1 2.6
	製造業	10 100.0	1 10.0	3 30.0	6 60.0	-
	情報通信業	7 100.0	1 14.3	5 71.4	1 14.3	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	3 20.0	4 26.7	7 46.7	1 6.7
	卸売業、小売業	70 100.0	15 21.4	13 18.6	27 38.6	15 21.4
	金融業、保険業	9 100.0	2 22.2	3 33.3	4 44.4	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	3 60.0	1 20.0	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	4 80.0	-	-	1 20.0
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	3 18.8	4 25.0	9 56.3	-
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	2 28.6	1 14.3	3 42.9	1 14.3
	教育、学習支援業	36 100.0	14 38.9	14 38.9	7 19.4	1 2.8
	医療、福祉	98 100.0	35 35.7	41 41.8	18 18.4	4 4.1
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	7 20.6	9 26.5	17 50.0	1 2.9
	その他	20 100.0	4 20.0	7 35.0	9 45.0	-

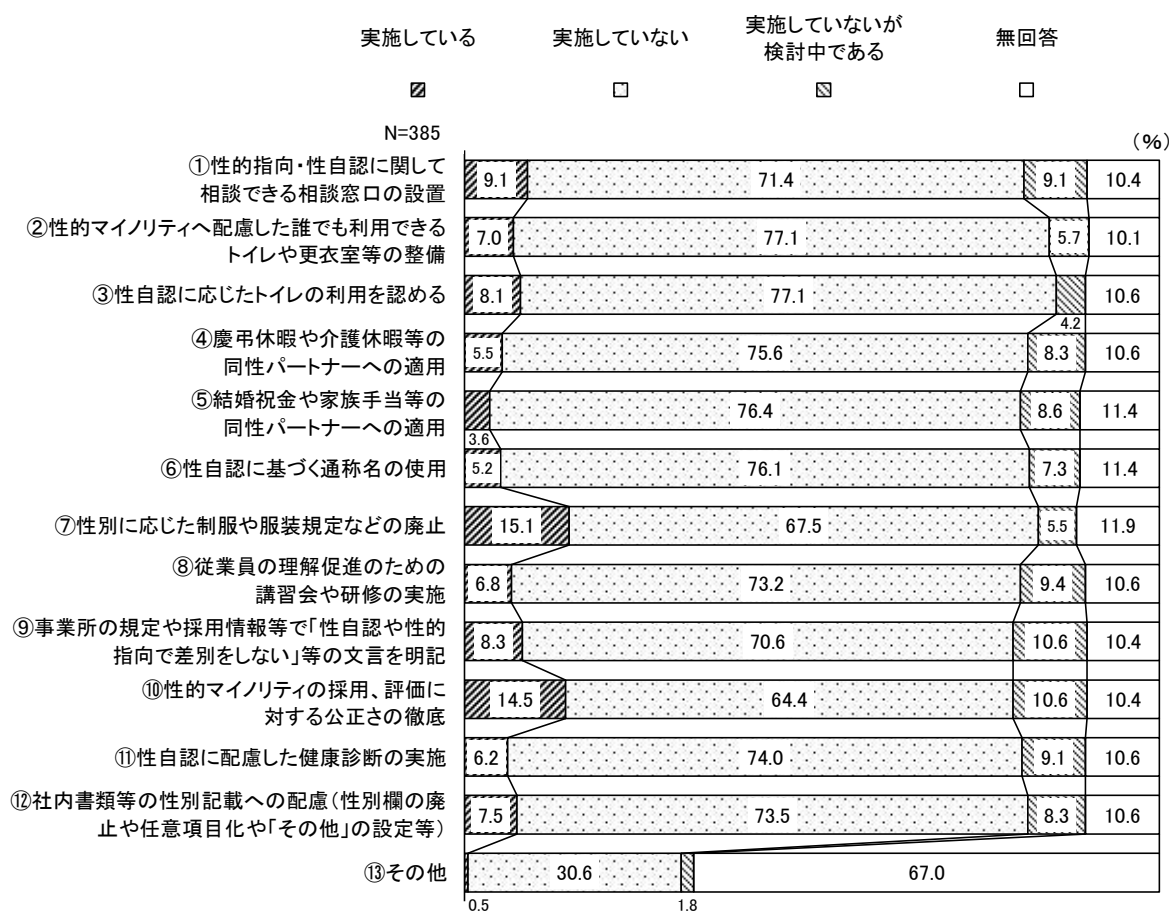
3. 職場における、性的マイノリティへの配慮の取組み状況

問30 職場において、性的マイノリティへの配慮としてどのような取組みをしていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

●実施は、「性別に応じた制服や服装規定などの廃止」、「性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底」が共に15%前後

職場における、性的マイノリティへの配慮の取組み状況は、〈実施している〉では、「⑦性別に応じた制服や服装規定などの廃止」が15.1%であり、次いで、「⑩性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底」が14.5%となっている。〈実施していないが検討中である〉は、「⑨事業所の規定や採用情報で『性自認や性的指向で差別をしない』等の文言を明記」、「⑩性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底」が共に10.6%を占めている。(図表5-3-1)

図表5-3-1 性的マイノリティへの配慮の取組み状況(全体)



各制度の「制度あり」上位2項目を業種別及び従業員規模別で見ると、以下のとおりである。

⑦ 性別に応じた制服や服装規定などの廃止

性別に応じた制服や服装規定などの廃止について業種別にみると、「実施している」は〈卸売業、小売業〉では18.6%、〈医療、福祉〉では20.4%となっている。(図表5-3-2)

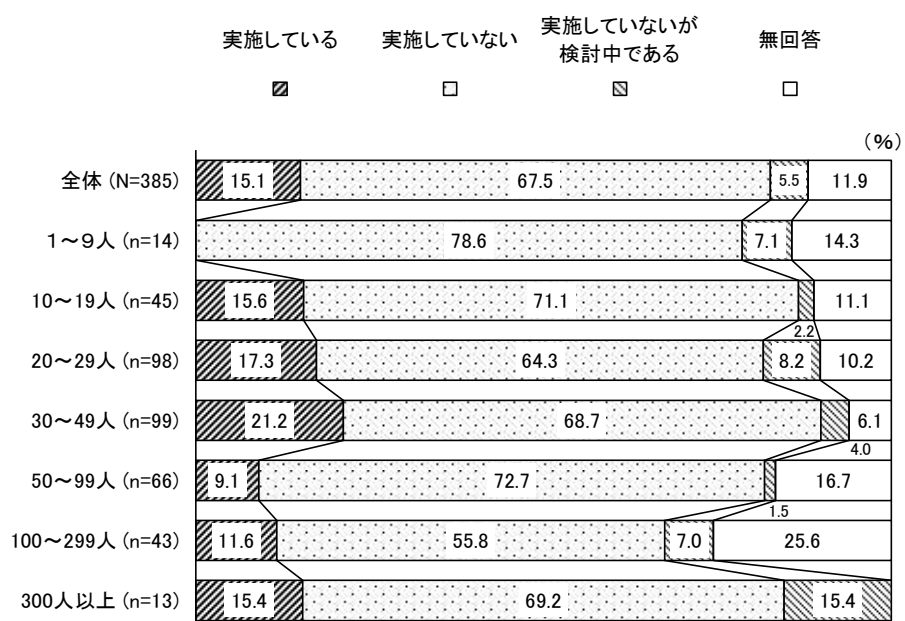
従業員規模別にみると、「実施している」は、〈30~49人〉では21.2%で、全体と比べ6.1ポイント高くなっている。(図表5-3-3)

図表5-3-2 性的マイノリティへの配慮の取組み状況「⑦性別に応じた制服や服装規定などの廃止」
(全体、業種別)

(上段:実数、下段:%)

	合計	実施している	実施していない	検討中ではないが	無回答
全体	385 100.0	58 15.1	260 67.5	21 5.5	46 11.9
業種別					
建設業	38 100.0	5 13.2	29 76.3	2 5.3	2 5.3
製造業	10 100.0	1 10.0	9 90.0	-	-
情報通信業	7 100.0	1 14.3	5 71.4	1 14.3	-
運輸業、郵便業	15 100.0	1 6.7	13 86.7	1 6.7	-
卸売業、小売業	70 100.0	13 18.6	40 57.1	1 1.4	16 22.9
金融業、保険業	9 100.0	3 33.3	5 55.6	-	1 11.1
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	3 60.0	1 20.0	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	2 40.0	1 20.0	2 40.0
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	3 18.8	12 75.0	1 6.3	-
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	3 42.9	-	4 57.1
教育、学習支援業	36 100.0	2 5.6	29 80.6	2 5.6	3 8.3
医療、福祉	98 100.0	20 20.4	60 61.2	7 7.1	11 11.2
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	4 11.8	27 79.4	2 5.9	1 2.9
その他	20 100.0	3 15.0	14 70.0	1 5.0	2 10.0

図表5-3-3 性的マイノリティへの配慮の取組み状況「⑦性別に応じた制服や服装規定などの廃止」
(全体、従業員規模別)



⑩ 性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底

性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底について業種別にみると、「実施している」は〈卸売業、小売業〉では10.0%、〈医療、福祉〉では14.3%となっている。（図表5-3-4）

従業員規模別にみると、「実施している」は99人以下の事業所では1割程度にとどまっている。〈100～299人〉では、43件中9件と約2割、〈300人以上〉では、13件中6件と46.2%となっている。（図表5-3-5）

図表5-3-4 性的マイノリティへの配慮の取組み状況

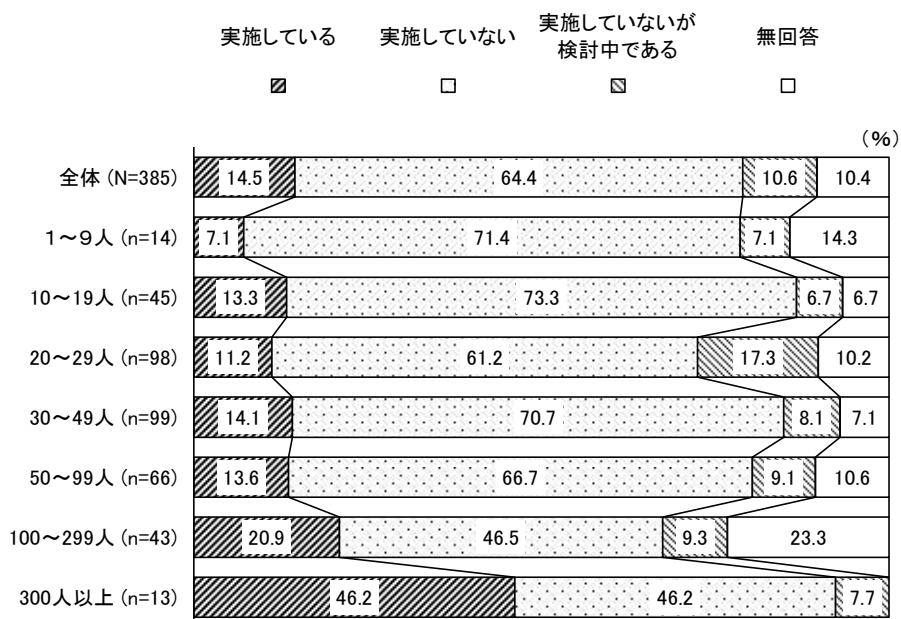
「⑩性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底」(全体、業種別)

(上段:実数、下段:%)

		合 計	実 施 し て い る	実 施 し て い な い	検 討 中 し て あ い な い が	無 回 答
全体		385 100.0	56 14.5	248 64.4	41 10.6	40 10.4
業 種 別	建設業	38 100.0	2 5.3	30 78.9	4 10.5	2 5.3
	製造業	10 100.0	2 20.0	7 70.0	1 10.0	-
	情報通信業	7 100.0	-	5 71.4	2 28.6	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	7 46.7	8 53.3	-	-
	卸売業、小売業	70 100.0	7 10.0	41 58.6	7 10.0	15 21.4
	金融業、保険業	9 100.0	4 44.4	4 44.4	-	1 11.1
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	3 60.0	-	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	2 12.5	12 75.0	2 12.5	-
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	3 42.9	-	4 57.1
	教育、学習支援業	36 100.0	6 16.7	23 63.9	5 13.9	2 5.6
	医療、福祉	98 100.0	14 14.3	60 61.2	15 15.3	9 9.2
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	6 17.6	26 76.5	1 2.9	1 2.9
	その他	20 100.0	3 15.0	14 70.0	2 10.0	1 5.0

図表5-3-5 性的マイノリティへの配慮の取組み状況

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

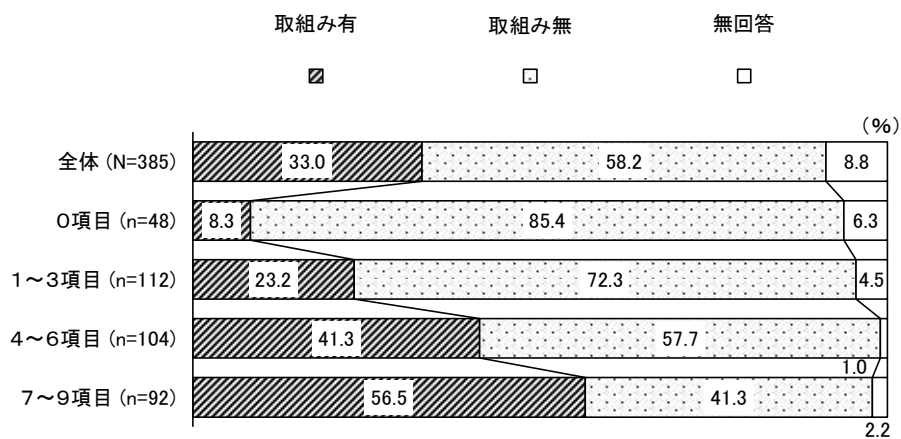


性的マイノリティへの配慮の取組みの有無についてみると、「取組み有」は33.0%と3割強の事業所がなんらかの性的マイノリティに対する配慮の取組みをしている。一方、「取組み無」は58.2%で、5割を超えている。

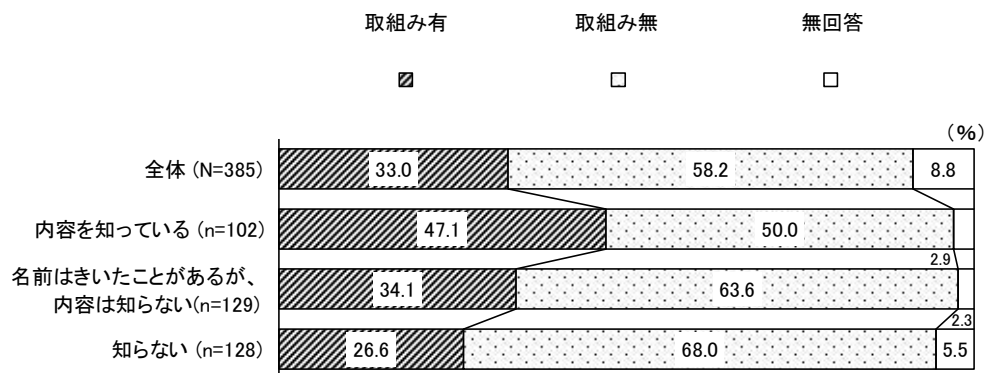
ハラスメント防止の取組み項目数別にみると、取組み項目数が多くなるに従い、性的マイノリティへの配慮の「取組み有」は高率になる傾向にある。(図表5-3-6)

パートナーシップ宣誓の認知度別にみると、認知度が高くなるに従い、「取組み有」の割合が高率になる傾向がある。(図表5-3-7)

図表5-3-6 性的マイノリティへの配慮の取組み状況(全体、ハラスメント防止の取組み項目数別)



図表5-3-7 性的マイノリティへの配慮の取組み状況(全体、パートナーシップ宣誓の認知度別)



第6章 新型コロナウイルス感染症への対応と働き方改革

1. 新型コロナウイルス感染症への対応状況

問31 貴事業所では、①～⑭についてどのように対応しましたか。

新型コロナウイルス感染症が拡大する前から実施していたことを(1)の該当する番号すべてに○をつけてください。

緊急事態宣言中に実施していたことを(2)の該当する番号すべてに○をつけてください。

今後も継続又はこれから実施したいことを(3)の該当する番号すべてに○をつけてください。

実施したことはなく、今後も実施する予定はないことを(4)の該当する番号すべてに○をつけてください。

(1) 拡大前から実施していたもの

● 拡大前から実施は、「⑨体調不良時における休暇取得の奨励」、「⑧半日や時間単位の有給休暇」、「⑩妊娠中の女性労働者への配慮」が過半数

新型コロナウイルス感染症が拡大する前から実施していたものは、「⑨体調不良時における休暇取得の奨励」が56.4%、「⑧半日や時間単位の有給休暇」が54.3%、「⑩妊娠中の女性労働者への配慮」が51.4%で、いずれも過半数を占め高くなっている。(図表6-1-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「⑨体調不良時における休暇取得の奨励」が44.3%で最も高く、次いで、「⑩妊娠中の女性労働者への配慮」42.9%、「⑧半日や時間単位の有給休暇」41.4%といずれも4割超となっている。〈医療、福祉〉では、「⑧半日や時間単位の有給休暇」、「⑨体調不良時における休暇取得の奨励」が共に66.3%となっている。次いで、「⑩妊娠中の女性労働者への配慮」が62.2%でそれぞれ6割強を占めている。(図表6-1-1)

女性比率別でみると、「⑩妊娠中の女性労働者への配慮」は、女性比率が高くなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表6-1-2)

非正社員比率別にみると、〈20～40%未満〉では「⑧半日や時間単位の有給休暇」が63.8%と最も多く、全体と比べ9.5ポイント高くなっている。次いで「⑩妊娠中の女性労働者への配慮」は62.5%で、全体と比べ11.1ポイント高くなっている。〈40～60%未満〉では、「⑧半日や時間単位の有給休暇」が65.3%と最も高く、全体と比べて11.0ポイント高くなっている。また、「④電話やメールを活用したコミュニケーションの実施」は55.1%で、全体と比べて14.3ポイント高くなっている。(図表6-1-3)

労働組合の有無別にみると、「⑧半日や時間単位の有給休暇」では、〈労働組合有〉で62.4%と6割強、〈労働組合無〉では51.8%と約5割となっている。また、「⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ」では、〈労働組合有〉で24.8%、〈労働組合無〉では17.8%と〈労働組合有〉の方が7.4ポイント高くなっている。(図表6-1-4)

図表6-1-1 新型コロナウイルス感染症が拡大する前から実施していたもの
(全体、業種別)

		(上段:実数,下段:%)															
合計		①短時間勤務の実施	②フレックスタイムの実施	③在宅勤務の実施	④電話やメールを活用したコミュニケーションの実施	⑤オンライン会議の実施	⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	⑦所定外労働の禁止	⑧半日や時間単位の有給休暇	⑨体調不良時における休暇取得の奨励	⑩妊婦中の女性労働者への配慮	⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の手段	⑫決裁方法の工夫	⑬在宅勤務等で使用する機器や通信料等の負担軽減	⑭その他	無回答	
全体		385 100.0	97 25.2	58 15.1	29 7.5	157 40.8	42 10.9	74 19.2	49 12.7	209 54.3	217 56.4	198 51.4	81 21.0	53 13.8	17 4.4	1 0.3	98 25.5
業種別	建設業	38 100.0	5 13.2	6 15.8	1 2.6	7 18.4	3 7.9	4 10.5	-	15 39.5	16 42.1	15 39.5	5 13.2	4 10.5	1 2.6	-	14 36.8
	製造業	10 100.0	4 40.0	3 30.0	1 10.0	5 50.0	2 20.0	1 14.3	2 20.0	8 80.0	7 70.0	6 60.0	4 40.0	3 30.0	3 30.0	-	-
	情報通信業	7 100.0	3 42.9	4 57.1	-	4 57.1	2 28.6	1 14.3	1 14.3	5 71.4	5 71.4	4 57.1	1 14.3	-	-	-	1 14.3
	運輸業、郵便業	15 100.0	5 33.3	5 33.3	-	10 66.7	3 20.0	8 53.3	2 13.3	9 60.0	10 66.7	8 53.3	6 40.0	2 13.3	-	-	2 13.3
	卸売業、小売業	70 100.0	25 35.7	6 8.6	6 8.6	28 40.0	8 11.4	18 25.7	9 12.9	29 41.4	31 44.3	30 42.9	8 11.4	10 14.3	1 1.4	1 1.4	28 40.0
	金融業、保険業	9 100.0	5 55.6	1 11.1	2 22.2	7 77.8	5 55.6	2 22.2	2 22.2	9 100.0	9 100.0	9 100.0	3 33.3	4 44.4	2 22.2	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	-	3 60.0	-	1 20.0	-	3 60.0	3 60.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	-	2 40.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	-	3 60.0	3 60.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	-	1 20.0
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	3 18.8	4 25.0	-	5 31.3	-	3 18.8	3 18.8	6 37.5	7 43.8	7 43.8	3 18.8	3 18.8	-	-	5 31.3
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	-	-	1 14.3	-	2 28.6	1 14.3	1 14.3	2 28.6	3 42.9	2 28.6	-	-	-	4 57.1
	教育、学習支援業	36 100.0	7 19.4	4 11.1	8 22.2	18 50.0	2 5.6	7 19.4	7 19.4	23 63.9	22 61.1	20 55.6	7 19.4	2 5.6	1 2.8	-	4 11.1
	医療、福祉	98 100.0	27 27.6	16 16.3	4 4.1	44 44.9	11 11.2	13 13.3	14 14.3	65 66.3	65 66.3	61 62.2	23 23.5	15 15.3	2 2.0	-	18 18.4
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	7 20.6	4 11.8	4 11.8	11 32.4	1 2.9	3 8.8	5 14.7	17 50.0	21 61.8	17 50.0	9 26.5	5 14.7	3 8.8	-	8 23.5
	その他	20 100.0	2 10.0	2 10.0	1 5.0	9 45.0	2 10.0	3 15.0	3 15.0	11 55.0	10 50.0	9 45.0	4 20.0	2 10.0	2 10.0	-	5 25.0

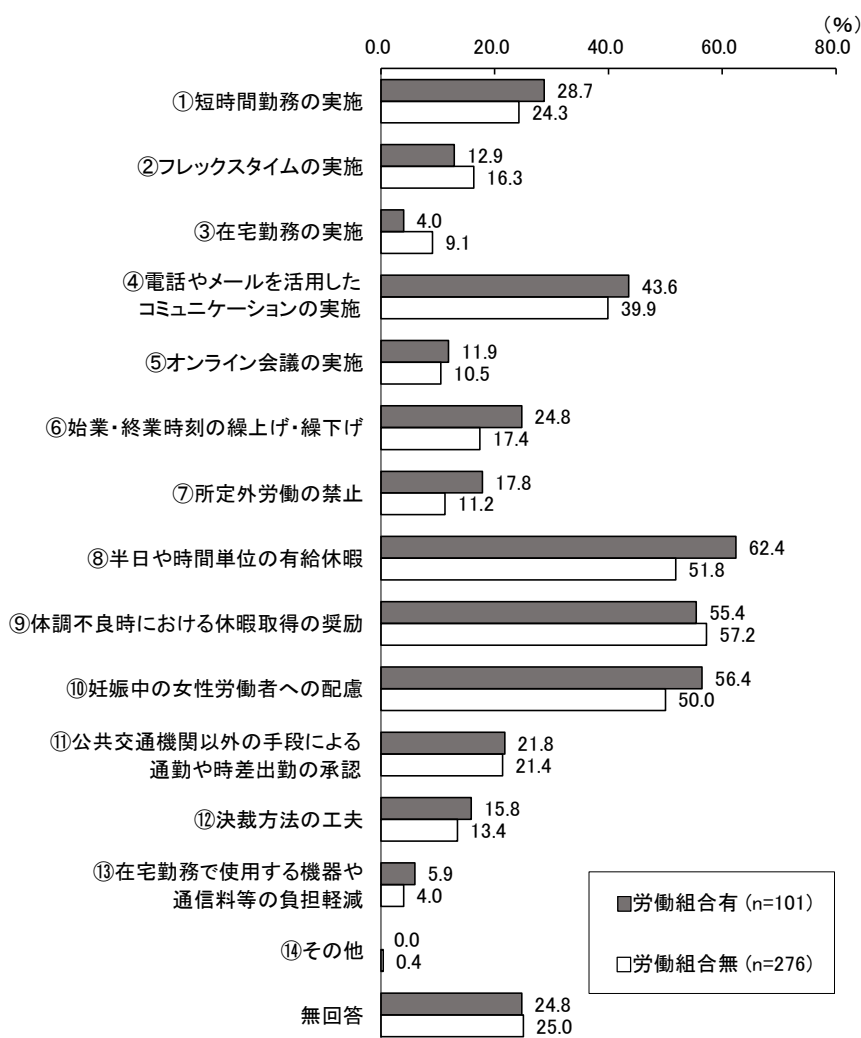
図表6-1-2 新型コロナウイルス感染症が拡大する前から実施していたもの
(全体、女性比率別)

		(上段:実数,下段:%)															
合計		①短時間勤務の実施	②フレックスタイムの実施	③在宅勤務の実施	④電話やメールを活用したコミュニケーションの実施	⑤オンライン会議の実施	⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	⑦所定外労働の禁止	⑧半日や時間単位の有給休暇	⑨体調不良時における休暇取得の奨励	⑩妊婦中の女性労働者への配慮	⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の手段	⑫決裁方法の工夫	⑬在宅勤務等で使用する機器や通信料等の負担軽減	⑭その他	無回答	
全体		385 100.0	97 25.2	58 15.1	29 7.5	157 40.8	42 10.9	74 19.2	49 12.7	209 54.3	217 56.4	198 51.4	81 21.0	53 13.8	17 4.4	1 0.3	98 25.5
女性比率別	0~20%未満	59 100.0	10 16.9	8 13.6	1 1.7	19 32.2	2 3.4	9 15.3	4 6.8	31 52.5	29 49.2	24 40.7	15 25.4	7 11.9	1 1.7	1 1.7	16 27.1
	20~40%未満	76 100.0	21 27.6	17 22.4	6 7.9	33 43.4	11 14.5	19 25.0	5 6.6	39 51.3	43 56.6	36 47.4	12 15.8	6 7.9	2 2.6	-	17 22.4
	40~60%未満	66 100.0	12 18.2	4 6.1	2 3.0	25 37.9	7 10.6	13 19.7	4 6.1	32 48.5	32 48.5	35 53.0	11 16.7	9 13.6	2 3.0	-	22 33.3
	60%以上	177 100.0	50 28.2	27 15.3	17 9.6	77 43.5	19 10.7	30 16.9	35 19.8	103 58.2	110 62.1	100 56.5	40 22.6	29 16.4	9 5.1	-	41 23.2

図表6-1-3 新型コロナウイルス感染症が拡大する前から実施していたもの
(全体、非正社員比率別)

	合計	(上段:実数、下段:%)														
		①短時間勤務の実施	②フレックスタイムの実施	③在宅勤務の実施	④電話やメールを活用したコミュニケーションの実施	⑤オンライン会議の実施	⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	⑦所定外労働の禁止	⑧半日や時間単位の有給休暇	⑨体調不良時における休暇取得の奨励	⑩妊娠中の女性労働者への配慮	⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の承認	⑫決裁方法の工夫	⑬在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減	⑭その他	無回答
全体	385 100.0	97 25.2	58 15.1	29 7.5	157 40.8	42 10.9	74 19.2	49 12.7	209 54.3	217 56.4	198 51.4	81 21.0	53 13.8	17 4.4	1 0.3	98 25.5
非正社員比率別																
0~20%未満	138 100.0	35 25.4	20 14.5	8 5.8	54 39.1	16 11.6	29 21.0	13 9.4	71 51.4	77 55.8	70 50.7	30 21.7	17 12.3	6 4.3	1 0.7	38 27.5
20~40%未満	80 100.0	22 27.5	10 12.5	5 6.3	33 41.3	11 13.8	16 20.0	11 13.8	51 63.8	47 58.8	50 62.5	17 21.3	14 17.5	3 3.8	-	12 15.0
40~60%未満	49 100.0	9 18.4	6 12.2	5 10.2	27 55.1	6 12.2	7 14.3	6 12.2	32 65.3	29 59.2	26 53.1	12 24.5	6 12.2	1 2.0	-	9 18.4
60%以上	111 100.0	27 24.3	20 18.0	8 7.2	40 36.0	6 5.4	19 17.1	18 16.2	51 45.9	61 55.0	49 44.1	19 17.1	14 12.6	4 3.6	-	37 33.3

図表6-1-4 新型コロナウイルス感染症が拡大する前から実施していたもの
(労働組合の有無別)



(2) 緊急事態宣言中に実施していたもの

●宣言中に実施していたものは、「③在宅勤務」、「⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤」、「⑤オンライン会議の実施」が4割前後

緊急事態宣言中（令和2年4月7日から5月25日まで）に実施していたものは、「③在宅勤務の実施」が42.1%と4割強で最も高くなっている。次いで、「⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の承認」が38.7%、「⑤オンライン会議の実施」が36.1%と共に4割弱となっている。（図表6-1-5）

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「⑤オンライン会議の実施」が34.3%、「③在宅勤務の実施」、「⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が共に28.6%で3割弱となっている。〈医療、福祉〉では、「③在宅勤務の実施」が50.0%と5割を占め最も高く、次いで、「④電話やメールを活用したコミュニケーションの実施」、「⑤オンライン会議の実施」が共に38.8%と約4割を占めている。（図表6-1-5）

女性比率別にみると「⑦所定外労働の禁止」は、女性比率が高くなるに従い高率になる傾向がみられる。逆に、「③在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減」については、女性比率が低くなるに従い高率になっている。（図表6-1-6）

非正社員比率別にみると、「⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の承認」は非正社員比率が低くなるに従い高率になっている。（図表6-1-7）

労働組合の有無別にみると、「③在宅勤務の実施」では、〈労働組合有〉では47.5%と5割弱、〈労働組合無〉では39.9%と約4割となっている。また、「⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の承認」では、〈労働組合有〉では33.7%と3割強、〈労働組合無〉では39.9%と約4割となっている。（図表6-1-8）

図表6-1-5 緊急事態宣言中に実施していたもの(全体、業種別)

(上段:実数、下段:%)

	合計	①短時間勤務の実施	②フレックスタイムの実施	③在宅勤務の実施	④電話やメールを 活用した コミュニケーションの実施	⑤オンライン会議の実施	⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	⑦所定外労働の禁止	⑧半日や時間単位の有給休暇	⑨体調不良時における休暇取得の奨励	⑩妊娠中の女性労働者への配慮	⑪公共交通機関以外の手承による通勤や時差出勤の手段	⑫決裁方法の工夫	⑬在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減	⑭その他	無回答
全体	385 100.0	133 34.5	66 17.1	162 42.1	122 31.7	139 36.1	130 33.8	47 12.2	61 15.8	104 27.0	59 15.3	149 38.7	39 10.1	49 12.7	4 1.0	96 24.9
業種別																
建設業	38 100.0	15 39.5	10 26.3	15 39.5	16 42.1	14 36.8	14 36.8	3 7.9	9 23.7	11 28.9	7 18.4	21 55.3	4 10.5	6 15.8	1 2.6	11 28.9
製造業	10 100.0	4 40.0	2 20.0	6 60.0	3 30.0	4 40.0	-	2 20.0	2 20.0	3 30.0	3 30.0	5 50.0	-	2 20.0	-	1 10.0
情報通信業	7 100.0	1 14.3	2 28.6	6 85.7	3 42.9	5 71.4	4 57.1	-	1 14.3	1 14.3	-	5 71.4	3 42.9	5 71.4	-	1 14.3
運輸業、郵便業	15 100.0	7 46.7	5 33.3	4 26.7	5 33.3	6 40.0	5 33.3	-	4 26.7	5 33.3	3 20.0	5 33.3	2 13.3	2 13.3	-	2 13.3
卸売業、小売業	70 100.0	13 18.6	4 5.7	20 28.6	16 22.9	24 34.3	20 28.6	5 7.1	7 10.0	17 24.3	10 14.3	19 27.1	9 12.9	8 11.4	-	28 40.0
金融業、保険業	9 100.0	6 66.7	3 33.3	8 88.9	4 44.4	4 44.4	2 22.2	2 22.2	4 44.4	5 55.6	4 44.4	7 77.8	4 44.4	4 44.4	-	1 11.1
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	2 40.0	-	2 40.0	3 60.0	1 20.0	-	1 20.0	1 20.0	3 60.0	-	1 20.0	-	1 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	-	1 20.0	-	1 20.0	1 20.0	-	-	1 20.0	-	3 60.0	-	1 20.0	-	2 40.0
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	7 43.8	2 12.5	-	3 18.8	1 6.3	3 18.8	3 18.8	-	3 18.8	2 12.5	2 12.5	-	-	-	5 31.3
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	3 42.9	1 14.3	1 14.3	-	1 14.3	3 42.9	-	2 28.6	1 14.3	-	-	-	-	-	4 57.1
教育、学習支援業	36 100.0	17 47.2	9 25.0	21 58.3	13 36.1	19 52.8	20 55.6	9 25.0	5 13.9	8 22.2	2 5.6	18 50.0	3 8.3	4 11.1	1 2.8	4 11.1
医療、福祉	98 100.0	35 35.7	16 16.3	49 50.0	38 38.8	38 38.8	25 25.5	13 13.3	18 18.4	31 31.6	17 17.3	37 37.8	6 6.1	10 10.2	1 1.0	22 22.4
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	9 26.5	2 5.9	12 35.3	9 26.5	10 29.4	14 41.2	2 5.9	3 8.8	6 17.6	3 8.8	12 35.3	3 8.8	2 5.9	-	8 23.5
その他	20 100.0	4 20.0	3 15.0	9 45.0	6 30.0	7 35.0	7 35.0	4 20.0	4 20.0	7 35.0	4 20.0	7 35.0	5 25.0	3 15.0	1 5.0	5 25.0

図表6-1-6 緊急事態宣言中に実施していたもの(全体、女性比率別)

(上段:実数、下段:%)

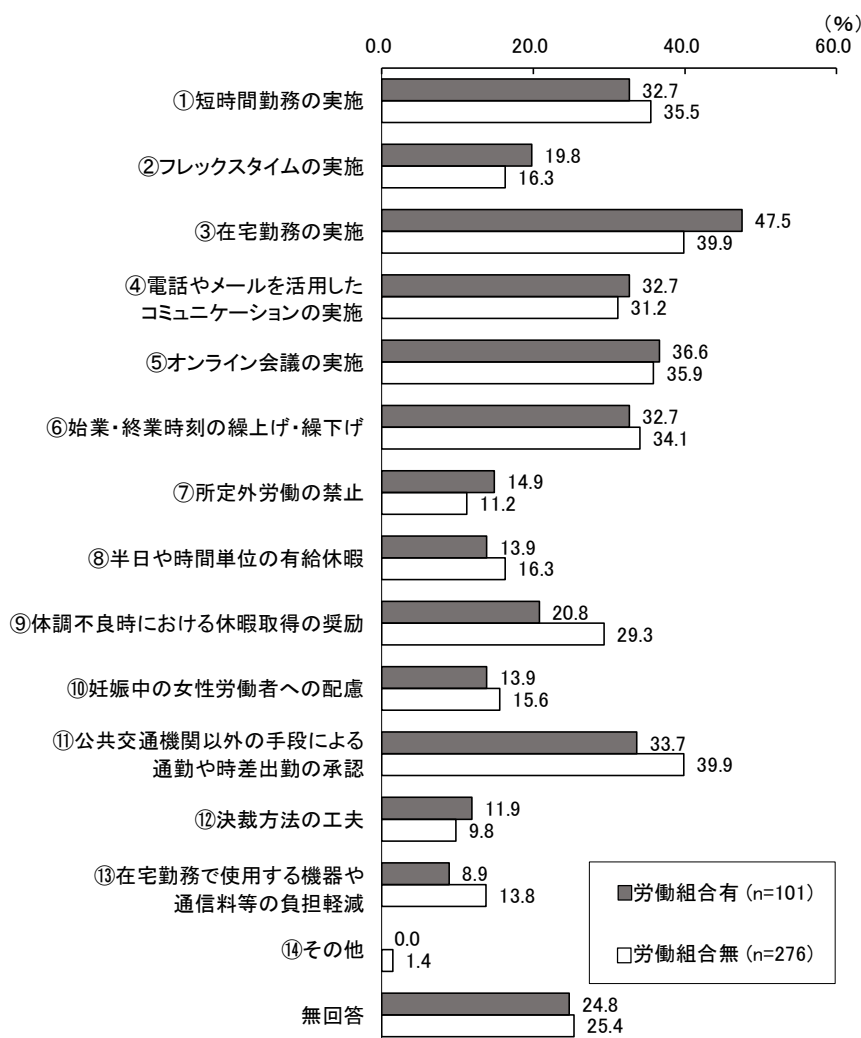
	合計	①短時間勤務の実施	②フレックスタイムの実施	③在宅勤務の実施	④電話やメールを 活用した コミュニケーションの実施	⑤オンライン会議の実施	⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	⑦所定外労働の禁止	⑧半日や時間単位の有給休暇	⑨体調不良時における休暇取得の奨励	⑩妊娠中の女性労働者への配慮	⑪公共交通機関以外の手承による通勤や時差出勤の手段	⑫決裁方法の工夫	⑬在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減	⑭その他	無回答
全体	385 100.0	133 34.5	66 17.1	162 42.1	122 31.7	139 36.1	130 33.8	47 12.2	61 15.8	104 27.0	59 15.3	149 38.7	39 10.1	49 12.7	4 1.0	96 24.9
女性比率別																
0~20%未満	59 100.0	19 32.2	11 18.6	23 39.0	21 35.6	23 39.0	19 32.2	3 5.1	10 16.9	16 27.1	8 13.6	23 39.0	7 11.9	10 16.9	1 1.7	13 22.0
20~40%未満	76 100.0	27 35.5	13 17.1	35 46.1	26 34.2	31 40.8	32 42.1	9 11.8	14 18.4	21 27.6	11 14.5	36 47.4	14 18.4	12 15.8	-	14 18.4
40~60%未満	66 100.0	22 33.3	16 24.2	22 33.3	12 18.2	18 27.3	27 40.9	8 12.1	7 10.6	17 25.8	8 12.1	23 34.8	6 9.1	8 12.1	-	22 33.3
60%以上	177 100.0	64 36.2	26 14.7	81 45.8	62 35.0	66 37.3	52 29.4	27 15.3	30 16.9	50 28.2	32 18.1	66 37.3	12 6.8	17 9.6	3 1.7	43 24.3

図表6-1-7 緊急事態宣言中に実施していたもの(全体、非正社員比率別)

(上段:実数、下段:%)

	合計	①短時間勤務の実施	②フレックスタイムの実施	③在宅勤務の実施	④電話やメールを活用したコミュニケーションの実施	⑤オンライン会議の実施	⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	⑦所定外労働の禁止	⑧半日や時間単位の有給休暇	⑨体調不良時における休暇取得の奨励	⑩妊娠中の女性労働者への配慮	⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の承認	⑫決裁方法の工夫	⑬在宅勤務等で使用する機器や通信料等の負担軽減	⑭その他	無回答
全体	385 100.0	133 34.5	66 17.1	162 42.1	122 31.7	139 36.1	130 33.8	47 12.2	61 15.8	104 27.0	59 15.3	149 38.7	39 10.1	49 12.7	4 1.0	96 24.9
非正社員比率別																
0~20%未満	138 100.0	53 38.4	24 17.4	61 44.2	51 37.0	54 39.1	51 37.0	19 13.8	28 20.3	46 33.3	26 18.8	63 45.7	23 16.7	26 18.8	4 2.9	32 23.2
20~40%未満	80 100.0	30 37.5	14 17.5	45 56.3	32 40.0	33 41.3	27 33.8	14 17.5	13 16.3	23 28.8	13 16.3	36 45.0	5 6.3	7 8.8	-	15 18.8
40~60%未満	49 100.0	12 24.5	8 16.3	21 42.9	9 18.4	18 36.7	19 38.8	6 12.2	5 10.2	13 26.5	6 12.2	19 38.8	3 6.1	4 8.2	-	8 16.3
60%以上	111 100.0	37 33.3	20 18.0	34 30.6	29 26.1	33 29.7	33 29.7	8 7.2	15 13.5	22 19.8	14 12.6	30 27.0	8 7.2	10 9.0	-	37 33.3

図表6-1-8 緊急事態宣言中に実施していたもの(労働組合の有無別)



(3) 今後も継続又はこれから実施したいもの

● 今後も継続したいものは、「⑤オンライン会議の実施」が4割半ば、「⑨体調不良時における休暇取得の奨励」が約4割

今後も継続又はこれから実施したいものは、「⑤オンライン会議の実施」が最も高く46.0%で4割半ば、次いで、「⑨体調不良時における休暇取得の奨励」が39.5%で約4割となっている。

以下、「④電話やメールを活用したコミュニケーションの実施」が36.6%、「⑩妊娠中の女性労働者への配慮」が32.7%、「⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の承認」が30.4%で約3割となっている。(図表6-1-9)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「⑤オンライン会議の実施」が最も高く40.0%と4割、「⑨体調不良時における休暇取得の奨励」が32.9%と3割強、「⑫決裁方法の工夫」が27.1%で3割弱となっている。〈医療、福祉〉では、「⑤オンライン会議の実施」が最も高く49.0%と約5割、「④電話やメールを活用したコミュニケーションの実施」が39.8%、「⑨体調不良時における休暇取得の奨励」が38.8%で共に約4割となっている。(図表6-1-9)

女性比率別にみると、〈20~40%未満〉では、「⑤オンライン会議の実施」が55.3%と全体よりも9.3ポイント高くなっている。(図表6-1-10)

非正社員比率別にみると、「⑨体調不良時における休暇取得の奨励」は、非正社員比率が低くなるに従い高率となる傾向がみられる。(図表6-1-11)

労働組合の有無別にみると、「⑤オンライン会議の実施」では、〈労働組合有〉では56.4%と5割半ば、〈労働組合無〉では41.7%と約4割となっている。(図表6-1-12)

図表6-1-9 今後も継続又はこれから実施したいもの(全体、業種別)

		(上段:実数,下段:%)																
合計		①短時間勤務の実施	②フレックスタイムの実施	③在宅勤務の実施	④電話やメールを活用したコミュニケーションの実施	⑤オンライン会議の実施	⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	⑦所定外労働の禁止	⑧半日や時間単位の有給休暇	⑨体調不良時における休暇取得の奨励	⑩妊娠中の女性労働者への配慮	⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の承認	⑫決裁方法の工夫	⑬在宅勤務等で使用する機器や通信料等の負担軽減	⑭その他	無回答		
全体		385 100.0	80 20.8	65 16.9	82 21.3	141 36.6	177 46.0	98 25.5	44 11.4	112 29.1	152 39.5	126 32.7	117 30.4	110 28.6	88 22.9	3 0.8	102 26.5	
業種別	建設業	38 100.0	8 21.1	11 28.9	9 23.7	13 34.2	15 39.5	8 21.1	3 7.9	13 34.2	16 42.1	14 36.8	11 28.9	14 36.8	9 23.7	1 2.6	9 23.7	
	製造業	10 100.0	3 30.0	1 10.0	5 50.0	5 50.0	6 60.0	1 14.3	1 10.0	3 30.0	3 30.0	3 20.0	2 50.0	5 40.0	4 40.0	-	1 10.0	
	情報通信業	7 100.0	2 28.6	4 57.1	4 57.1	5 71.4	5 71.4	4 57.1	1 14.3	4 57.1	4 57.1	3 42.9	4 57.1	6 85.7	4 57.1	-	-	
	運輸業、郵便業	15 100.0	5 33.3	4 26.7	1 6.7	5 33.3	6 40.0	5 33.3	3 20.0	7 46.7	8 53.3	7 46.7	5 33.3	6 40.0	2 13.3	-	3 20.0	
	卸売業、小売業	70 100.0	15 21.4	5 7.1	12 17.1	16 22.9	28 40.0	12 17.1	5 7.1	15 21.4	23 32.9	17 24.3	17 24.3	19 27.1	18 25.7	2 2.9	29 41.4	
	金融業、保険業	9 100.0	4 44.4	3 33.3	3 44.4	6 66.7	7 77.8	4 44.4	1 11.1	4 44.4	4 44.4	4 44.4	4 44.4	4 44.4	7 77.8	5 55.6	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	-	2 40.0	
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	-	-	-	3 60.0	2 40.0	1 20.0	-	1 20.0	1 20.0	-	2 40.0	-	-	-	2 40.0	
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	4 25.0	3 18.8	5 31.3	5 31.3	5 31.3	6 37.5	2 12.5	5 31.3	7 43.8	7 43.8	6 37.5	3 18.8	4 25.0	-	3 18.8	
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	3 42.9	1 14.3	-	1 14.3	-	-	-	-	1 14.3	-	1 14.3	2 28.6	1 14.3	-	2 28.6	
	教育、学習支援業	36 100.0	7 19.4	8 22.2	7 19.4	17 47.2	23 63.9	15 41.7	5 13.9	17 47.2	25 69.4	17 47.2	10 27.8	14 38.9	9 25.0	-	6 16.7	
	医療、福祉	98 100.0	18 18.4	15 15.3	19 19.4	39 39.8	48 49.0	17 17.3	13 13.3	32 32.7	38 38.8	36 36.7	37 37.8	20 20.4	19 19.4	-	26 26.5	
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	6 17.6	5 14.7	7 20.6	13 38.2	18 52.9	9 26.5	6 17.6	5 14.7	9 26.5	6 17.6	7 20.6	8 23.5	7 20.6	-	10 29.4	
	その他	20 100.0	2 10.0	3 15.0	6 30.0	9 45.0	8 40.0	8 40.0	1 5.0	3 15.0	7 35.0	6 30.0	5 25.0	3 15.0	2 10.0	-	5 25.0	

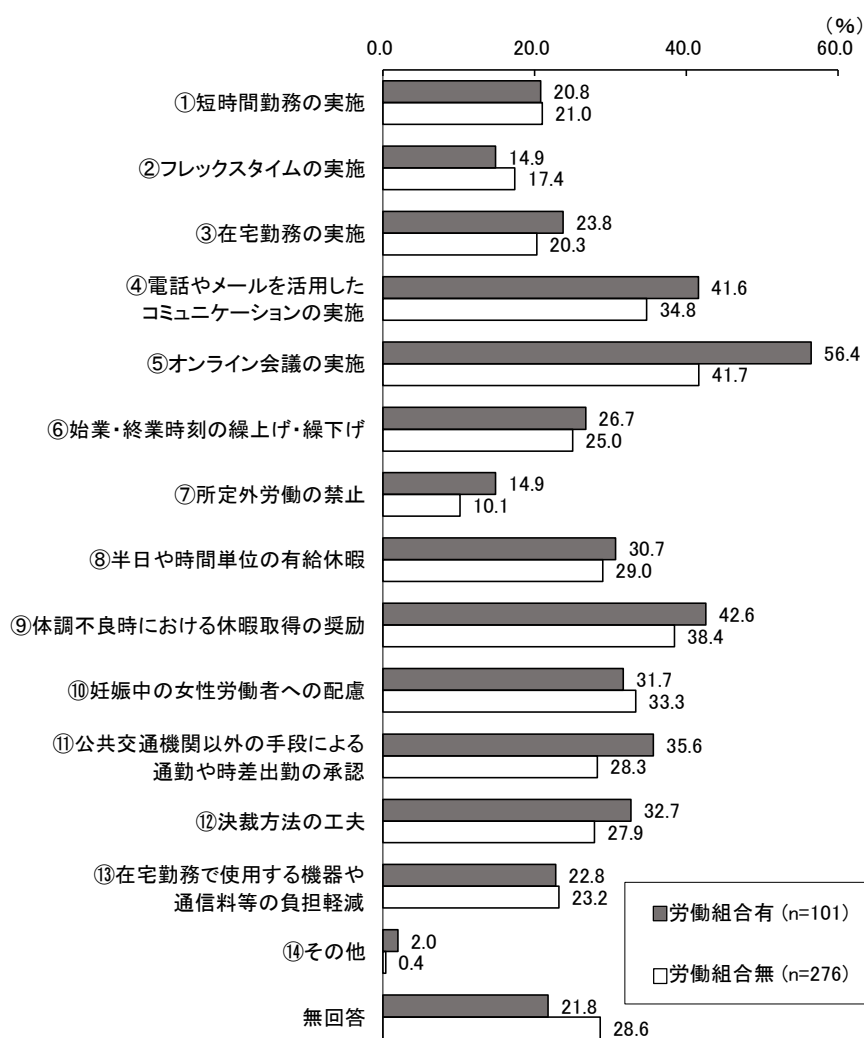
図表6-1-10 今後も継続又はこれから実施したいもの(全体、女性比率別)

		(上段:実数,下段:%)															
合計		①短時間勤務の実施	②フレックスタイムの実施	③在宅勤務の実施	④電話やメールを活用したコミュニケーションの実施	⑤オンライン会議の実施	⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	⑦所定外労働の禁止	⑧半日や時間単位の有給休暇	⑨体調不良時における休暇取得の奨励	⑩妊娠中の女性労働者への配慮	⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の承認	⑫決裁方法の工夫	⑬在宅勤務等で使用する機器や通信料等の負担軽減	⑭その他	無回答	
全体		385 100.0	80 20.8	65 16.9	82 21.3	141 36.6	177 46.0	98 25.5	44 11.4	112 29.1	152 39.5	126 32.7	117 30.4	110 28.6	88 22.9	3 0.8	102 26.5
女性比率別	0~20%未満	59 100.0	11 18.6	11 18.6	9 15.3	16 27.1	21 35.6	13 22.0	10 16.9	16 27.1	20 33.9	15 25.4	12 20.3	19 32.2	13 22.0	1 1.7	15 25.4
	20~40%未満	76 100.0	17 22.4	17 22.4	18 23.7	33 43.4	42 55.3	23 30.3	5 6.6	27 35.5	36 47.4	34 44.7	28 36.8	29 38.2	21 27.6	1 1.3	13 17.1
	40~60%未満	66 100.0	15 22.7	10 15.2	16 24.2	24 36.4	31 47.0	19 28.8	5 7.6	17 25.8	21 31.8	20 30.3	23 34.8	15 22.7	13 19.7	1 1.5	20 30.3
	60%以上	177 100.0	36 20.3	27 15.3	36 20.3	68 38.4	80 45.2	41 23.2	24 13.6	50 28.2	71 40.1	56 31.6	51 28.8	46 26.0	38 21.5	-	51 28.8
	合計	385 100.0	80 20.8	65 16.9	82 21.3	141 36.6	177 46.0	98 25.5	44 11.4	112 29.1	152 39.5	126 32.7	117 30.4	110 28.6	88 22.9	3 0.8	102 26.5

図表6-1-11 今後も継続又はこれから実施したいもの(全体、非正社員比率別)

		(上段:実数、下段:%)															
合計		①短時間勤務の実施	②フレックスタイムの実施	③在宅勤務の実施	④電話やメールを活用したコミュニケーションの実施	⑤オンライン会議の実施	⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	⑦所定外労働の禁止	⑧半日や時間単位の有給休暇	⑨体調不良時における休暇取得の奨励	⑩妊娠中の女性労働者への配慮	⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の承認	⑫決裁方法の工夫	⑬在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減	⑭その他	無回答	
全体		385 100.0	80 20.8	65 16.9	82 21.3	141 36.6	177 46.0	98 25.5	44 11.4	112 29.1	152 39.5	126 32.7	117 30.4	110 28.6	88 22.9	3 0.8	102 26.5
非正社員比率別	0~20%未満	138 100.0	34 24.6	31 22.5	37 26.8	56 40.6	70 50.7	43 31.2	17 12.3	47 34.1	63 45.7	52 37.7	45 32.6	47 34.1	35 25.4	2 1.4	28 20.3
	20~40%未満	80 100.0	12 15.0	9 11.3	13 16.3	32 40.0	34 42.5	17 21.3	11 13.8	23 28.8	32 40.0	29 36.3	22 27.5	22 27.5	15 18.8	1 1.3	22 27.5
	40~60%未満	49 100.0	7 14.3	6 12.2	10 20.4	15 30.6	24 49.0	13 26.5	5 10.2	16 32.7	19 38.8	18 36.7	15 30.6	17 34.7	13 26.5	-	14 28.6
	60%以上	111 100.0	26 23.4	19 17.1	19 17.1	38 34.2	46 41.4	23 20.7	11 9.9	24 21.6	34 30.6	26 23.4	32 28.8	23 20.7	22 19.8	-	35 31.5
	無回答																

図表6-1-12 今後も継続又はこれから実施したいもの(労働組合の有無別)



(4) 実施したことはなく、今後も実施する予定はないもの

●実施もなく今後も実施予定のないものは、「⑬在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減」、「⑦所定外労働の禁止」が5割弱、「②フレックスタイムの実施」が4割半ば

実施したことはなく、今後も実施する予定はないものでは、「⑬在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減」が47.5%、「⑦所定外労働の禁止」が47.3%で5割弱、「②フレックスタイムの実施」が45.2%で4割半ばとなっている。(図表6-1-13)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「②フレックスタイムの実施」が44.3%と4割半ば、「⑦所定外労働の禁止」が38.6%と4割弱、「⑬在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減」31.4%で約3割となっている。〈医療、福祉〉では、「⑬在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減」が58.2%と6割弱で最も高く、以下、「⑦所定外労働の禁止」が48.0%と5割弱、「②フレックスタイムの実施」が45.9%で4割半ばとなっている。(図表6-1-13)

女性比率別にみると「⑩妊娠中の女性労働者への配慮」は女性比率が低くなるに従って、高率になる傾向がみられる。(図表6-1-14)

非正社員比率別にみると〈20~40%未満〉では、「⑬在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減」が56.3%と全体よりも8.8ポイント高くなっている。また、〈60%以上〉では、「⑬在宅勤務の実施」が37.8%と全体よりも10.5ポイント高くなっている。(図表6-1-15)

労働組合の有無別にみると、「⑬在宅勤務の実施」、「⑤オンライン会議の実施」、「⑥始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」、「⑧半日や時間単位の有給休暇」では、〈労働組合有〉に比べ、〈労働組合無〉の事業所の方が10ポイント以上、高くなっている。(図表6-1-16)

図表6-1-13 実施したことはなく、今後も実施する予定はないもの(全体、業種別)

		(上段:実数、下段:%)														
	合計	①短時間勤務の実施	②フレックスタイムの実施	③在宅勤務の実施	④電話やメールを活用した実施	⑤オンライン会議の実施	⑥始業・終業時刻の繰り上げ	⑦所定外労働の禁止	⑧半日や時間単位の有給休暇	⑨取得の奨励	⑩妊娠中の女性労働者への配慮	⑪公共交通機関や時差出動の手配	⑫決裁方法の工夫	⑬在宅勤務等で使用する機器	⑭その他	無回答
全体	385 100.0	91 23.6	174 45.2	105 27.3	45 11.7	72 18.7	107 27.8	182 47.3	56 14.5	20 5.2	39 10.1	65 16.9	137 35.6	183 47.5	57 14.8	102 26.5
建設業	38 100.0	10 26.3	13 34.2	9 23.7	6 15.8	10 26.3	11 28.9	23 60.5	5 13.2	2 5.3	4 10.5	4 10.5	12 31.6	15 39.5	4 10.5	11 28.9
製造業	10 100.0	1 10.0	3 30.0	-	1 10.0	1 10.0	4 57.1	4 40.0	2 20.0	1 10.0	1 20.0	2 20.0	2 20.0	4 40.0	2 20.0	3 30.0
情報通信業	7 100.0	2 28.6	-	-	-	-	2 28.6	4 57.1	-	-	-	-	-	-	-	2 28.6
運輸業、郵便業	15 100.0	2 13.3	6 40.0	7 46.7	1 6.7	4 26.7	4 26.7	7 46.7	4 26.7	2 13.3	4 26.7	3 20.0	6 40.0	12 80.0	3 20.0	1 6.7
卸売業、小売業	70 100.0	6 8.6	31 44.3	16 22.9	5 7.1	6 8.6	13 18.6	27 38.6	12 17.1	7 10.0	4 5.7	12 17.1	13 18.6	22 31.4	7 10.0	29 41.4
金融業、保険業	9 100.0	2 22.2	4 44.4	-	-	-	5 55.6	7 77.8	-	-	-	-	1 11.1	1 22.2	2 33.3	1 11.1
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	2 40.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	-	2 40.0	1 20.0	-	1 20.0	-	1 20.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	3 60.0	3 60.0	2 40.0	-	1 20.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	-	2 40.0	3 60.0	-	2 40.0
宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	4 25.0	8 50.0	10 62.5	4 25.0	9 56.3	6 37.5	6 37.5	5 31.3	2 12.5	4 25.0	6 37.5	9 56.3	11 68.8	2 12.5	2 12.5
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	4 57.1	4 57.1	4 57.1	4 57.1	1 14.3	3 42.9	2 28.6	2 28.6	1 14.3	1 14.3	3 42.9	3 42.9	1 14.3	2 28.6
教育、学習支援業	36 100.0	10 27.8	20 55.6	3 8.3	2 5.6	2 5.6	13 36.1	5 13.9	1 2.8	1 2.8	3 8.3	5 13.9	14 38.9	19 52.8	6 16.7	8 22.2
医療、福祉	98 100.0	28 28.6	45 45.9	35 35.7	13 13.3	18 18.4	40 40.8	47 48.0	9 9.2	2 2.0	3 3.1	14 14.3	43 43.9	57 58.2	15 15.3	23 23.5
サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	10 29.4	20 58.8	8 23.5	3 8.8	7 20.6	9 26.5	18 52.9	9 26.5	1 2.9	5 14.7	8 23.5	17 50.0	19 55.9	6 17.6	4 11.8
その他	20 100.0	9 45.0	10 50.0	5 25.0	2 10.0	6 30.0	4 20.0	9 45.0	4 20.0	3 15.0	4 20.0	6 30.0	7 35.0	7 35.0	4 20.0	6 30.0

図表6-1-14 実施したことはなく、今後も実施する予定はないもの(全体、女性比率別)

(上段:実数、下段:%)

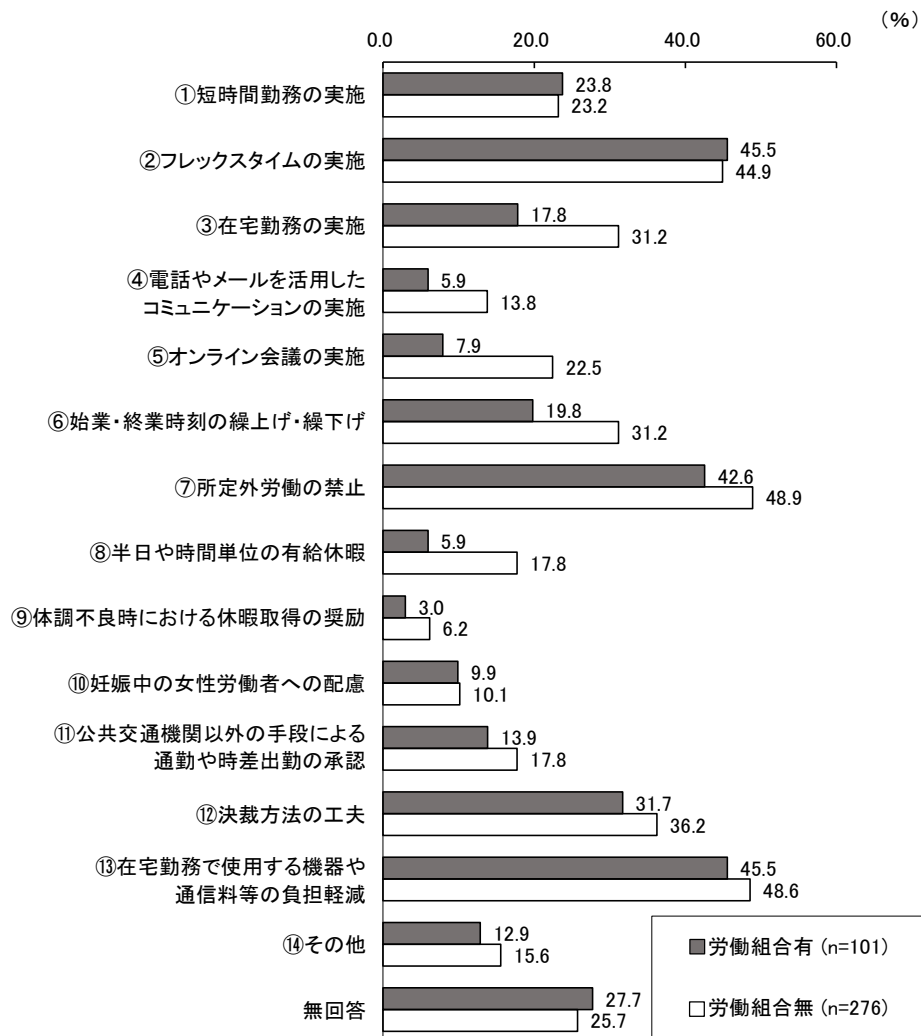
	合計	①短時間勤務の実施	②フレックスタイムの実施	③在宅勤務の実施	④電話やメールを活用した	⑤オンライン会議の実施	⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	⑦所定外労働の禁止	⑧半日や時間単位の有給休暇	⑨体調不良時における休暇取得の奨励	⑩妊娠中の女性労働者への配慮	⑪公共交通機関や時差出勤以外の手段による通勤	⑫決裁方法の工夫	⑬在宅勤務等で使用する機器や通信料等の負担軽減	⑭その他	無回答	
		全体	385 100.0	91 23.6	174 45.2	105 27.3	45 11.7	72 18.7	107 27.8	182 47.3	56 14.5	20 5.2	39 10.1	65 16.9	137 35.6	183 47.5	57 14.8
女性比率別	0~20%未満	59 100.0	18 30.5	27 45.8	17 28.8	10 16.9	17 28.8	30 50.8	10 16.9	4 6.8	12 20.3	12 20.3	19 32.2	28 47.5	13 22.0	14 23.7	
	20~40%未満	76 100.0	15 19.7	33 43.4	17 22.4	7 9.2	12 15.8	15 19.7	14 18.4	4 5.3	8 10.5	9 11.8	28 36.8	38 50.0	9 11.8	11 14.5	
	40~60%未満	66 100.0	19 28.8	29 43.9	23 34.8	10 15.2	14 21.2	18 27.3	34 51.5	12 18.2	5 7.6	6 9.1	15 22.7	27 40.9	33 50.0	10 15.2	18 27.3
	60%以上	177 100.0	38 21.5	81 45.8	47 26.6	16 9.0	29 16.4	53 29.9	69 39.0	19 10.7	7 4.0	11 6.2	28 15.8	59 33.3	84 47.5	24 13.6	56 31.6

図表6-1-15 実施したことはなく、今後も実施する予定はないもの(全体、非正社員比率別)

(上段:実数、下段:%)

	合計	①短時間勤務の実施	②フレックスタイムの実施	③在宅勤務の実施	④電話やメールを活用した	⑤オンライン会議の実施	⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	⑦所定外労働の禁止	⑧半日や時間単位の有給休暇	⑨体調不良時における休暇取得の奨励	⑩妊娠中の女性労働者への配慮	⑪公共交通機関や時差出勤以外の手段による通勤	⑫決裁方法の工夫	⑬在宅勤務等で使用する機器や通信料等の負担軽減	⑭その他	無回答	
		全体	385 100.0	91 23.6	174 45.2	105 27.3	45 11.7	72 18.7	107 27.8	182 47.3	56 14.5	20 5.2	39 10.1	65 16.9	137 35.6	183 47.5	57 14.8
非正社員比率別	0~20%未満	138 100.0	35 25.4	62 44.9	34 24.6	16 11.6	28 20.3	37 26.8	25 18.1	7 5.1	14 10.1	20 14.5	44 31.9	64 46.4	28 20.3	29 21.0	
	20~40%未満	80 100.0	16 20.0	38 47.5	15 18.8	7 8.8	10 12.5	25 31.3	7 8.8	5 6.3	8 10.0	17 21.3	31 38.8	45 56.3	12 15.0	20 25.0	
	40~60%未満	49 100.0	18 36.7	26 53.1	13 26.5	6 12.2	5 10.2	16 32.7	26 53.1	6 12.2	2 4.1	3 6.1	7 14.3	15 30.6	24 49.0	4 8.2	12 24.5
	60%以上	111 100.0	21 18.9	44 39.6	42 37.8	14 12.6	29 26.1	27 24.3	46 41.4	17 15.3	6 5.4	12 10.8	20 18.0	43 38.7	50 45.0	12 10.8	38 34.2

図表6-1-16 実施したことはなく、今後も実施する予定はないもの(労働組合の有無別)



2. 新型コロナウイルス感染症拡大防止の取組みが事業所の働き方改革に与えた影響

問32 新型コロナウイルス感染症拡大防止のための取組みは、貴事業所の働き方改革にどのような影響を与えましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

●「これまでに働き方改革を進めており、特に大きな影響はなかった」が4分の1強、『働き方改革を進めることになった』が4割半ば

新型コロナ感染拡大防止の取組みが働き方改革に与えた影響については、「これまでに働き方改革を進めており、特に大きな影響はなかった」は26.8%と4分の1強を占めている。一方、「これまでも働き方改革を進めていたが、さらに進めることにつながった」が22.9%、「働き方改革を進めるきっかけになった」が22.3%となっており、合わせて『働き方改革を進めることになった』という回答が45.2%と4割半ばを占めている。(図表6-2-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「これまでも働き方改革を進めていたが、さらに進めることにつながった」が34.3%と3割半ば、「これまでに働き方改革を進めており、特に大きな影響はなかった」が24.3%で約4分の1となっている。〈医療、福祉〉では、「これまでに働き方改革を進めており、特に大きな影響はなかった」が35.7%と3割半ば、「働き方改革を進めるきっかけになった」が24.5%と約4分の1となっている。(図表6-2-1)

従業員規模別にみると、〈20~29人〉は、「これまでに働き方改革を進めており、特に大きな影響はなかった」が32.7%と3割を超え、全体と比べ5.9ポイント高くなっている。また、「これまでも働き方改革を進めていたが、さらに進めることにつながった」と「働き方改革を進めるきっかけになった」を合わせた『働き方改革を進めることになった』は、従業員規模が大きくなるに従い、高率になる傾向になる傾向がみられる。(図表6-2-2)

女性比率別にみると、〈0~20%未満〉は、「これまでに働き方改革を進めており、特に大きな影響はなかった」が32.2%と3割を超え、全体と比べ5.4ポイント高くなっている。また、〈20~40%〉は、「これまでも働き方改革を進めていたが、さらに進めることにつながった」が34.2%と3割半ばで、全体と比べ11.3ポイント高くなっている。(図表6-2-3)

事業所の性格別にみると、「これまでも働き方改革を進めていたが、さらに進めることにつながった」については、〈単独事業所〉では11.9%と約1割なのに対し、〈本社・本店〉では28.0%、〈支社・営業所等〉では29.9%と共に約3割となっている。「働き方改革を進めるきっかけになった」は、〈単独事業所〉では31.7%と3割を超えている。(図表6-2-4)

労働組合の有無別にみると、「これまでも働き方改革を進めていたが、さらに進めることにつながった」では、〈労働組合有〉では30.7%と約3割、〈労働組合無〉では20.7%と約2割で10.0ポイント低くなっている。(図表6-2-5)

ポジティブ・アクションの認知度別にみると、「これまでも働き方改革を進めていたが、さらに進めることにつながった」は、認知度が高くなるに従い高率になる傾向がみられる。逆に、「働き方改革を進めようとしたが、できなかった」、「分からない」については、認知度が低くなるに従

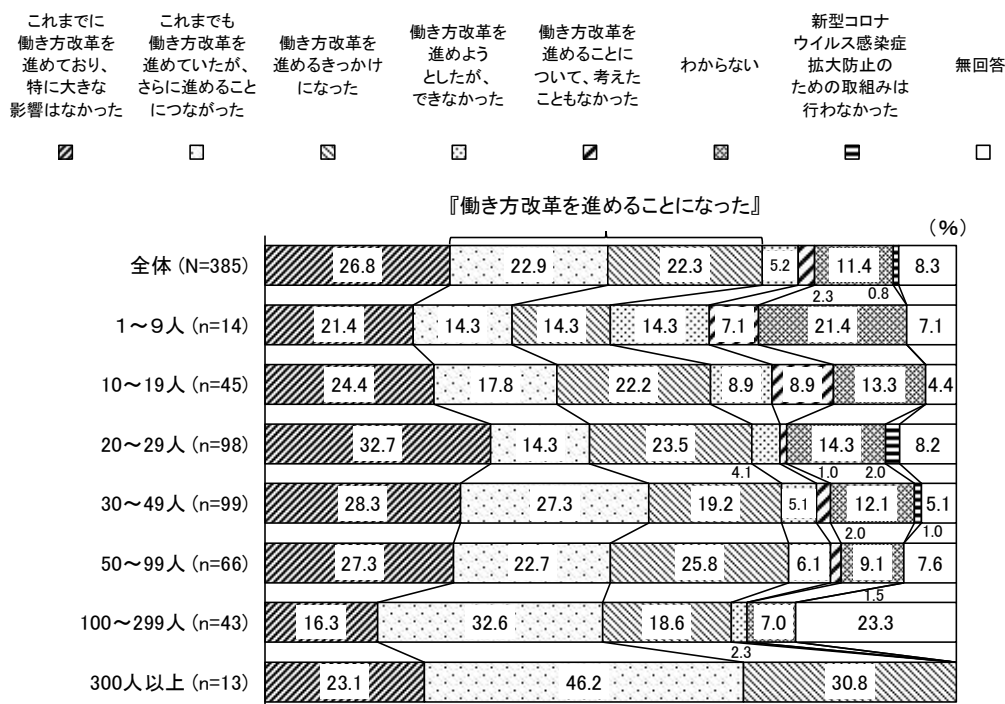
い高率になる傾向がみられる。(図表6-2-6)

図表6-2-1 新型コロナ拡大防止の取組みが事業所の働き方改革に与えた影響
(全体、業種別)

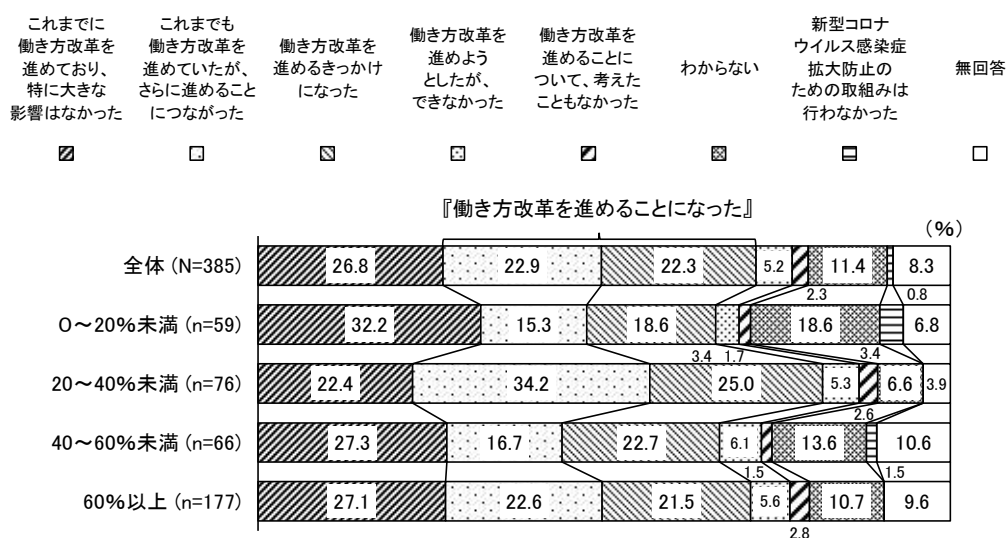
(上段:実数、下段:%)

	合計	(上段:実数、下段:%)								
		これまでに大きな影響はなかった	これまでも進めることに進めた	働き方改革を進めるきっかけになった	働き方改革を進めようとしたが、できなかった	働き方改革を進めることについて、考えたこともなかった	わからない	新型コロナウィルス感染症拡大防止のためは行わなかった	無回答	
全体	385 100.0	103 26.8	88 22.9	86 22.3	20 5.2	9 2.3	44 11.4	3 0.8	32 8.3	
業種別	建設業	38 100.0	10 26.3	7 18.4	8 21.1	- -	2 5.3	5 13.2	1 2.6	5 13.2
	製造業	10 100.0	2 20.0	2 20.0	5 50.0	- -	- -	1 10.0	- -	- -
	情報通信業	7 100.0	- -	4 57.1	3 42.9	- -	- -	- -	- -	- -
	運輸業、郵便業	15 100.0	7 46.7	3 20.0	- -	1 6.7	- -	3 20.0	1 6.7	- -
	卸売業、小売業	70 100.0	17 24.3	24 34.3	7 10.0	1 1.4	- -	6 8.6	1 1.4	14 20.0
	金融業、保険業	9 100.0	2 22.2	6 66.7	1 11.1	- -	- -	- -	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	- -	- -	- -	1 20.0	- -	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	- -	- -	- -	- -	- -
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	2 12.5	4 25.0	4 25.0	1 6.3	2 12.5	3 18.8	- -	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	1 14.3	- -	1 14.3	1 14.3	1 14.3	1 14.3	- -	2 28.6
	教育、学習支援業	36 100.0	8 22.2	7 19.4	14 38.9	1 2.8	1 2.8	4 11.1	- -	1 2.8
	医療、福祉	98 100.0	35 35.7	18 18.4	24 24.5	7 7.1	1 1.0	8 8.2	- -	5 5.1
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	6 17.6	5 14.7	9 26.5	6 17.6	1 2.9	7 20.6	- -	- -
	その他	20 100.0	5 25.0	5 25.0	4 20.0	1 5.0	- -	2 10.0	- -	3 15.0

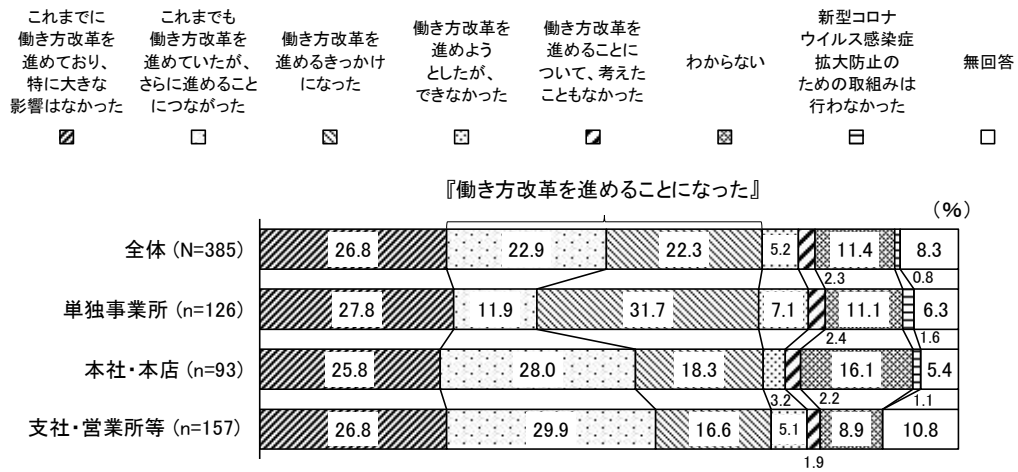
図表6-2-2 新型コロナ拡大防止の取組みが事業所の働き方改革に与えた影響
(全体、従業員規模別)



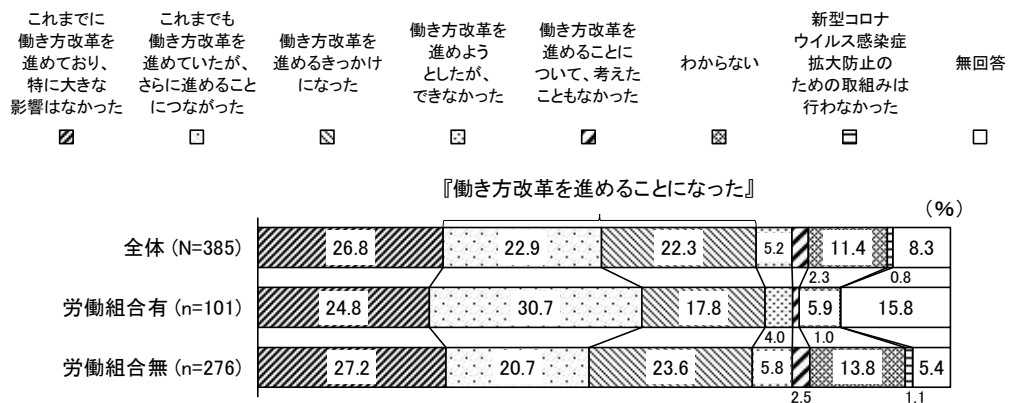
図表6-2-3 新型コロナ拡大防止の取組みが事業所の働き方改革に与えた影響
(全体、女性比率別)



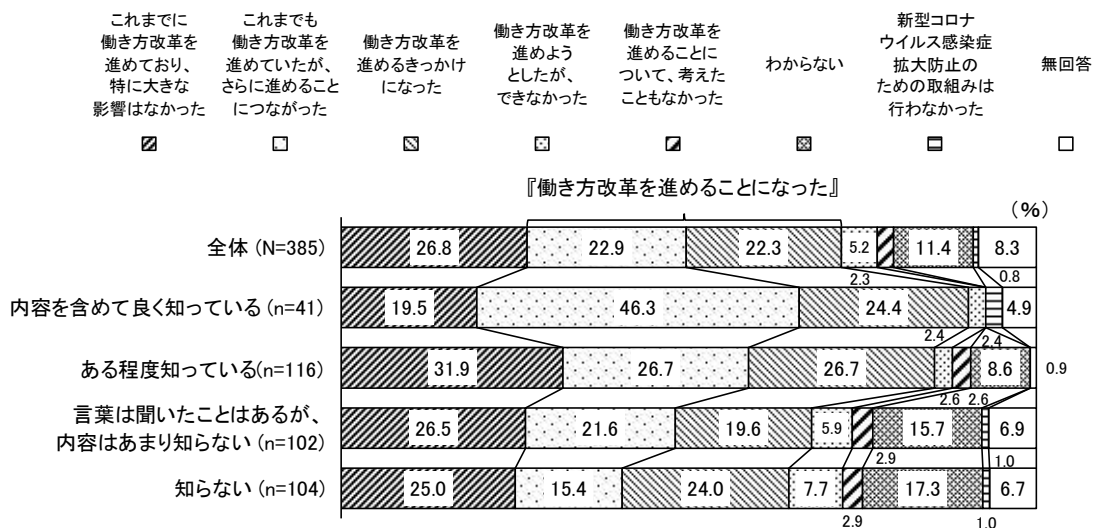
図表6-2-4 新型コロナ拡大防止の取組みが事業所の働き方改革に与えた影響
(全体、事業所の性格別)



図表6-2-5 新型コロナ拡大防止の取組みが事業所の働き方改革に与えた影響
(全体、労働組合の有無別)



図表6-2-6 新型コロナ拡大防止の取組みが事業所の働き方改革に与えた影響
(全体、ポジティブ・アクション認知度別)



第7章 行政への要望・意見など

1. 企業における男女共同参画を推進する取組みに関して、行政に期待すること

問33 ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍推進、ポジティブ・アクション等、企業における男女共同参画を推進する取組みに関して、行政に望むことは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

●「助成金や補助金の支給」が5割強

企業における男女共同参画を推進する取組みに関して行政に期待することは、「助成金や補助金の支給」が52.7%と最も高くなっている。次いで、「法改正などの情報提供」、「保育サービスの拡充・多様化」が共に38.2%と4割弱、「他社の取組み事例の提供」が30.9%で約3割となっている。(図表7-1-1)

業種別にみると、〈卸売業、小売業〉では、「保育サービスの拡充・多様化」が38.6%、「法改正などの情報提供」、「助成金や補助金の支給」が共に35.7%となっている。(医療、福祉)では、「助成金や補助金の支給」が58.2%、「保育サービスの拡充・多様化」が44.9%、「法改正などの情報提供」、「セミナー、講習会の開催」が共に35.7%となっている。(図表7-1-1)

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

		(上段:実数、下段:%)										
		合計	法改正などの情報提供	セミナー、講習会の開催	他社の取組み事例の提供	優れた企業成果の表彰、公表	相談、助言	アドバイザーの派遣	助成金や補助金の支給	保育サービスの拡充・多様化	その他	無回答
全体		385 100.0	147 38.2	109 28.3	119 30.9	32 8.3	63 16.4	33 8.6	203 52.7	147 38.2	9 2.3	47 12.2
業種別	建設業	38 100.0	20 52.6	15 39.5	12 31.6	4 10.5	7 18.4	4 10.5	17 44.7	8 21.1	1 2.6	4 10.5
	製造業	10 100.0	5 50.0	4 40.0	4 40.0	-	-	-	8 80.0	5 50.0	-	-
	情報通信業	7 100.0	3 42.9	4 57.1	4 57.1	1 14.3	2 28.6	1 14.3	4 57.1	4 57.1	-	-
	運輸業、郵便業	15 100.0	6 40.0	3 20.0	5 33.3	2 13.3	2 13.3	-	9 60.0	5 33.3	-	-
	卸売業、小売業	70 100.0	25 35.7	18 25.7	20 28.6	10 14.3	7 10.0	5 7.1	25 35.7	27 38.6	-	18 25.7
	金融業、保険業	9 100.0	8 88.9	-	3 33.3	1 11.1	2 22.2	1 11.1	6 66.7	4 44.4	-	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	-	-	-	-	3 60.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	-	-	2 40.0	4 80.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	16 100.0	2 12.5	3 18.8	2 12.5	1 6.3	4 25.0	-	8 50.0	4 25.0	-	-
	生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	-	-	-	-	-	-	3 42.9	-	-	4 57.1
	教育、学習支援業	36 100.0	14 38.9	13 36.1	13 36.1	-	7 19.4	1 2.8	26 72.2	21 58.3	1 2.8	3 8.3
	医療、福祉	98 100.0	35 35.7	35 35.7	29 29.6	7 7.1	22 22.4	11 11.2	57 58.2	44 44.9	3 3.1	10 10.2
	サービス業(他に分類されないもの)	34 100.0	11 32.4	3 8.8	12 35.3	3 8.8	2 5.9	2 5.9	20 58.8	10 29.4	-	2 5.9
	その他	20 100.0	9 45.0	15 75.0	9 45.0	2 10.0	3 15.0	2 10.0	8 40.0	7 35.0	1 5.0	3 15.0

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

問34 企業における男女共同参画や女性の活躍に対する取組み、新型コロナウイルス感染症への対応と働き方改革等に関して、日頃感じていることや世田谷区に対する要望などありましたら自由にご記入ください。

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

【1. 女性の雇用管理についての意見】

- 時代に合った取り組みであり、理解促進していきたいとは思っていますが、タクシー業界は、平均年齢が高く育児等現実味がありません。また、女性乗務員が増えているとはいえ、まだまだ男の職業となっており、今後この業界の若返り、女性乗務員増に期待しているところです。(運輸業、郵便業)
- 保育士、幼稚園教諭の採用が難しい中、子育て中の方も積極的に採用をしております。(教育、学習支援業)
- 弊社ではまだまだ女性従業員の意識が低く、今後も社内での啓蒙活動が大切だと思っております。(製造業)
- 女性の意識、責任感が参画に影響すると思う。踏み込みたい人ばかりではない。(卸売業、小売業)
- これらの問題は非常に難しいと思います。全ての女性が管理職を目指すわけではなく、目指しても能力が不足している場合も多い。また、子どもを産むことは動物学上女性にしかできないことなので、その価値観や考え方を男性が理解するのはとても難しいことだと思う。女性活躍や、マイノリティへの推進は必要でもあるが、それを優先するあまり一部の女性のわがままにならない様配慮することが不可決。(サービス業)

【2. 育児・介護休業制度、従業員に対する支援制度についての意見】

- 職場は幼稚園なので、女性社会となります。一昔前までは、産休や育休が取りにくい時代でありましたが、現在は規定もあり安心して妊娠や出産ができるようになってきたと思います。(教育、学習支援業)
- 弊社は社員数が少なく、業務の特殊柄、一時的な労働力低下時(出産/育児/介護の各種休暇や時間短縮)のために、新たな人員を確保することがとても難しい。そのため、他社員の負担増加に繋がり、事業所の作業許容量を下げざるを得ない。(学術研究、専門・技術サービス業)

【3. 従業員のワーク・ライフ・バランスについての意見】

- 今後、より一層、働き方改革が企業努力として求められると考える。(建設業)

- ワーク・ライフ・バランス等を行うにあたり、これまで以上に保育所の負担が増し、保育士として勤務するにあたり、余裕がなく厳しい状況となっている。子育て支援のほすが、子育て中の保育士にとっては、まったく逆の状況が発生してしまう（医療、福祉）
- 休みを与えたいが、他職員は負担に思うのが事実となっている。人手を増やしてやりくりしたい。（医療、福祉）

【4. 多様性の尊重についての意見】

- 区のパートナーシップ制度はよい制度だと思います。（建設業）

【5. 性別役割分業意識についての意見】

- 社会的には、「育児休職は女性が取るもの」、「セクハラは、男性から女性に対するもの」、「この仕事は男性（女性）がするもの」などの固定観念があると感じる。（卸売業、小売業）

【6. 新型コロナウイルス感染症への対応についての意見】

- 新型コロナウイルスで幼稚園では休園措置を取りましたが、休園中の預かり保育の実施等、積極的に行うべきだったと反省しております。（教育、学習支援業）
- 訪問介護をしていますが、仕事上で濃厚接触者となり、（スタッフに）休んでいただいたが新しいスタッフの雇用と給与保障をしなければならず、経営上、大きなダメージとなった。補助金のあり方について、拡充させて欲しい。働いた分だけマイナスになってしまいそうで不安がある。（医療、福祉）
- 訪問（居宅等）介護では利用者の生活（在宅）スタイルのこともあり、コロナであっても時短にする等、難しい面が多いと感じています。（医療、福祉）
- 新型コロナウイルス感染防止対策を行う中、特に感じたことは保育環境を維持するためにも職員数（特に正職）の改善をしてもらいたい。保育士が少ないときめ細やかな世田谷の保育が難しいと思う。（医療、福祉）

【7. 行政に対する意見、要望】

- 小売業として日々顧客や従業員に向け新型コロナウイルス感染症防止に向けた対策を実施しているが、収入が厳しい中、経費率が上昇しており補助金や助成体制の強化をお願いしたい。（卸売業、小売業）
- 零細企業にとって、制度を実施していくには、企業努力による作業改善が大切ですが、それによる不足人員の確保、それによる人件費の増加が重くのしかかります。行政の補助金・助成金の拡充が必要です。（宿泊業、飲食サービス業）
- 男女共同参画については、理解がある職場です。新たに人材を雇用するときに、産休や介護で休まれることを心配する声があるように思います。特に小規模事業主である場合、どこも最小限の人数で日々の業務を行っていることも多く、実際問題として前述の人々が敬遠される傾向にあるように思います。従って、行政による制度支援等が不可決であると思われます。（教育、学習支援業）

-
- 人生経験を生かした年配女性が働く気持ちと能力が保てる間は働けるように、年配者を雇用する企業に税制面や補助金・助成金を多く創設してほしい。日本の介護はそのような女性にも支えられているのが現実だと思います。(医療、福祉)
 - 他市、他区在住者が、区内在勤している場合に、区内保育園に入れる仕組みを作してほしい。(医療、福祉)
 - 働き方改革については、まず労働側の権利として「命令の無い時間外勤務」については、従事する必要が無い事を周知させるべき。労働法制も見直しを行い、労使平等的視点に立ったルールを施行すべき。区としては弱者救済という視点を一度見直して、権利の平等性を問う革新的な地方行政を確立して下さい。(医療、福祉)
 - 育児時間短縮については職場内努力で保障し合っている。職員の有休保障もぎりぎりの体制で保障し合っているため、なかなか思い通りに取得することができない。人員の確保における経費の助成などさらに充実してほしい。(医療、福祉)
 - 新型コロナウイルス感染症に対する、働き方改革の取り組みに対し、補助金・助成金を支給してほしい(医療、福祉)
 - 介護・福祉分野では公的制度からの給与が主な財源となる。制度を改善しない限り(報酬アップ)労働環境改善は困難である。(医療、福祉)
 - 弊社の業種には男性が女性に比べて極端に多い。業種におけるジェンダー格差を解消するよう行政で取組んでいただきたい。(サービス業)

第8章 調査結果のまとめと今後の課題

1. 調査結果のまとめ

(1) 女性の雇用管理・活躍推進の状況について

① 女性管理職の割合(問2、付問2-1)

◆ 女性管理職を有する事業所は約3分の2近く

「女性管理職を有する事業所」は、平成22年度、平成27年度共に51%程度に対し、今回は64.7%と6割半ばまで上昇している。(図表1-2-1)

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

◆ 女性管理職が少ない理由は、「必要な経験や判断力等を有する女性がないから」が最多

「女性管理職なし」の事業所は24.2%となっている。(図表1-2-1)

女性管理職が少ない理由をたずねたところ、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がないから」が25.1%で、平成22年度、平成27年度と同様、約4分の1を占めている。「女性従業員が少ない又はいないから」は、平成22年度、平成27年度共に約3割だったのに対し、今回は21.8%へ減少している。(図表1-3-1)

② 女性の活躍推進についての取組み(問3、問4、付問4-1)

◆ ポジティブ・アクションの内容を知っている事業所は約4割

ポジティブ・アクションの認知度は、「内容を含めて良く知っている」、「内容をある程度知っている」を合わせた『内容を知っている』は、平成22年度42.6%から、平成27年度45.3%とわずかに上がったものの、今回調査では40.7%へと4.6ポイント減少している。(図表1-4-1)

従業員規模別にみると、「内容も含めて良く知っている」は、規模が大きくなるに従い高率になる傾向がみられる。逆に、「知らない」は規模が小さくなるに従い高率になっている。(図表1-4-3)

◆ 女性活躍推進のための取組みが『進捗している』と考えている事業所は7割弱

女性活躍推進のための取組み状況は、「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた『進捗している』は68.3%と7割弱を占め、平成27年度の57.0%から11.3ポイント高くなっている。(図表1-5-1)

女性比率別でみると、女性比率が高いほど、「進んでいる」が高くなっている。(図表1-5-3)

女性活躍の取組みが進んでいない理由をたずねたところ、「女性従業員が少ない又はいないから」が44.6%で最も高く、平成22年度、平成27年度と同程度となっている。「家事・育児等の家庭生活

のため、転勤や超過勤務に制約があるから」では、平成22年度26.4%、平成27年度24.7%に対し、今回調査では30.7%で、平成27年度より6.0ポイント高くなっている。(図表1-6-1)

③女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(問5、問6、付問6-1)

◆一般事業主行動計画策定義務化の認知度は約3分の1

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届け出等の義務については、「知っていた」が32.2%と約3分の1、「知らなかった」が62.3%で6割強となっている。

平均勤続年数が長くなるに従い「知っていた」が高率になる傾向がみられる。(図表1-7-2)

◆一般事業主行動計画策定済は2割弱、未定は4割超

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を「策定している」事業所は17.1%、「策定を検討中である」は10.1%と共に1割台となっている。一方、「未定である」は41.6%と約4割、「策定をする予定はない」は25.7%と4分の1を占めている。

女性活躍の取組みの進捗状況別にみると、女性活躍の取組みが進んでいるほど、「策定している」、「策定を検討中である」の割合が高くなっている。(図表1-8-2)

◆一般事業主行動計画策定の「効果があった」は66事業所中38事業所

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を「策定している」66件のうち38件が『効果があった』と回答している。効果については、「女性従業員の労働意欲が向上した」、「組織が活性化された」が共に3割超を占めている。(図表1-9-1)

(2) 育児・介護休業制度の状況について

①育児休業(問7、問8、付問8-1、問10)

◆「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」が共に2割

育児休業取得可能期間は、「原則1歳だが、一定の場合は2歳」が26.2%で4分の1、次いで「原則1歳だが、一定の場合は1歳6か月」が20.8%で約2割を占めている。「無条件に2歳以上」、「2歳～3歳未満」、「3歳以上」と《法定を超える期間》は20.3%にのぼる。

従業員規模別でみると、「原則1歳だが、一定の場合は1歳6か月」では、従業員規模が小さくなるに従い高率になる傾向がみられる。逆に、「原則1歳だが、一定の場合は2歳」は、従業員規模が大きくなるに従い高率になる傾向がみられる。女性比率別でみると「原則1歳だが、一定の場合は2歳」は、女性比率が高い事業所ほど割合が高くなる傾向がみられる。(図表2-1-2、2-1-3)

◆男性の育児休業取得率は13.7%。平成27年度より10ポイント以上増加

育児休業取得率(育児休業取得者数÷出産者数)は、女性は、平成22年度81.7%から、平成27年度と今回調査では約9割が続いている。男性の育児休業取得率は、平成22年度は2.9%、平成27年度3.2%と5%にも満たない状況であった。今回調査では13.7%へと10ポイント以上、増加し

ているものの、いまだに1割強であり、男女間の格差が大きい。(図表2-2-2)

◆育児休業取得者の業務への対応は「同じ部門の他の社員で対応した」が3分の1

育児休業取得者が出た場合の対応は、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が最も高く33.6%と3分の1、「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30.1%と約3割となっている。「新たに正社員を雇用した」は18.5%で2割弱となっている。(図表2-3-1)

◆育児休業取得者への〈相談・面接〉を「実施している」が約3分の2

育児休業からの職場復帰に際して実施している取組みは、〈相談・面接〉は平成22年度41.2%、平成27年度57.5%と約4割から6割弱へ増加し、今回調査では64.7%と6割半ばまで占めている。〈教育・訓練〉は、平成22年度10.0%から平成27年度19.2%、今回調査では20.5%と増加している。(図表2-7-3、2-7-6)

②介護休業(問9、付問9-1、付問9-2、問10)

◆介護休業「規定あり」が8割弱、休業できる期間は「93日」が6割弱

介護休業取得の「規定あり」の事業所は平成22年度60.2%、平成27年度72.8%、今回調査では77.9%と徐々に増加している。そのうち介護休業取得者がいた事業所は5.3%で、経年でみても同傾向となっている。(図表2-4-1、2-5-1)

介護休業の取得者は女性が男性を上回っている。女性は50歳代の利用が特に多いが、男性は20歳代から60歳代以上まで幅広い年代層が利用している。(図表2-6-1)

休業できる期間は「93日」が58.3%で最も高く6割弱を占めている。「93日を超え6か月未満」、「6か月以上1年未満」、「1年」、「1年を超える期間」と「法定を超える期間」は30.3%にのぼる。(図表2-4-4)

介護休業からの職場復帰に際して実施している取組みは、〈相談・面接〉が平成22年度は25.2%、平成27年度は39.6%、今回調査では43.1%と増加傾向にある。〈教育・訓練〉は、平成22年度で7.4%、平成27年度で13.1%と増加していたが、今回調査も13.8%とほぼ同率となっている。(図表2-7-9、2-7-12)

③看護休暇制度(問11)

◆看護休暇制度の「規定あり」が7割弱

看護休暇制度の「規定あり」は平成22年度48.0%と5割弱だったのに対し、平成27年度では63.1%、今回調査は68.1%で7割弱にまで増加している。(図表2-8-1)

従業員規模が大きくなるに従い「規定あり」が増加する傾向がみられる。(図表2-8-3)

看護休暇制度の対象者は、「非正社員も含む」は平成22年度49.8%、平成27年度51.9%と共に約5割だったのに対し、今回調査では60.7%と約6割へ増加している。(図表2-8-5)

看護休暇中の給与支給の有無は、「有給」が38.9%で約4割となっている。(図表2-8-6)

看護休暇制度の利用状況は、〈女性〉は21.8%、〈男性〉は10.7%となっている。経年比較で見ると、〈女性〉ではほぼ同率、〈男性〉では初めて10.7%と1割を超えている。(図表2-8-7)

(3)仕事と育児・介護の両立支援について

①育児との両立支援制度(問12)

◆〈短時間勤務制度〉が7割弱、〈所定外労働の免除〉〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉が共に5割前後

「制度あり」は〈短時間勤務制度〉と〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉については、調査年度が上がるに従い高率になる傾向がみられる。逆に、〈所定外労働の免除〉は、平成22年度40.4%から平成27年度で51.8%と5割を超えていたが、今回調査では47.5%へ若干、減少している。(図表3-1-6)

一つの事業所における育児を支援する制度の整備数は、「0項目」は19.7%、「5項目以上」は19.5%で共に約2割となっている。「0項目」は、女性比率が高くなるに従い低率になる傾向がみられる。(図表3-1-10)

育児を支援する各種制度の利用実績は、「女性」では、〈事業所内託児施設〉78.9%、〈短時間勤務制度〉77.9%、〈半日や時間単位の有給休暇〉75.3%、〈所定外労働の免除〉74.5%と4項目で7割半ば～約8割を占めている。「男性」では、〈半日や時間単位の有給休暇〉64.9%、〈フレックスタイム制度〉51.4%で高くなっている。(図表3-2-1)

②介護との両立支援制度(問13)

◆〈短時間勤務制度〉5割、〈半日や時間単位の有給休暇〉4割

介護を支援する制度は、〈短時間勤務制度〉、〈始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ〉については、調査年度が上がるに従い高率になる傾向がみられる。(図表3-3-5)

一つの事業所における介護を支援する制度の整備数は、「0項目」が30.9%、「1項目」は16.6%で、項目数が増えるに従い、割合は減少している。「0項目」は、女性比率が低い事業所ほど、高率になる傾向がみられる。(図表3-3-10)

介護を支援する各種制度の利用率は、「女性」では、〈半日や時間単位の有給休暇〉が67.4%で特に高く、〈フレックスタイム制度〉35.7%、〈テレワーク(在宅勤務制度等)〉32.4%と続いている。「男性」では、〈半日や時間単位の有給休暇〉が72.1%で最も高く、〈フレックスタイム制度〉が38.6%、〈テレワーク(在宅勤務制度等)〉が21.7%と続いている。(図表3-4-1)

③多様な働き方を可能にする制度(問14、付問14-1)

◆〈配偶者出産支援休暇〉〈就業形態の移行〉が共に3割強

各制度において「制度あり」は、平成22年度、平成27年度から今回調査へ年度が上がるに従い微増する傾向となっている。今回調査では〈配偶者出産支援休暇〉が32.2%、〈就業形態の移行(正社員⇄パート等)〉が31.9%で共に3割超となっている。(図表3-5-5)

利用率が高い制度は、女性では〈勤務地限定・選択制度〉が23.7%、次いで、〈就業形態の移行(正社員⇄パート)〉が17.1%となっている。男性では〈配偶者出産支援休暇〉が33.1%と3分の1を占め、最も高くなっている。(図表3-6-1)

④育児や介護の両立支援の環境づくり(問15)

◆「相談窓口の設置」「両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする」が共に約4割

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みについては、総じて増加傾向がみられる。今回調査では、〈相談窓口の設置〉では39.5%、〈両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする〉では39.0%となっている。(図表3-7-4)

⑤今後の両立支援制度について(問16、問17)

◆育児と介護の両立支援制度の意向は、「現状のままでよい」が3分の1、「両立支援制度の充実を図る」が3割弱

今後の両立支援制度の考え方は、「現状のままでよい」が平成22年度31.4%から平成27年度27.7%へ若干減少しているが、今回33.8%と6.1ポイント増加している。(図表3-8-4)

女性比率別でみると、「現状のままでよい」は、〈0~20%未満〉の事業所で40.7%と4割を超えているが、女性比率が20%以上の事業所では3割程度となっている。(図表3-8-2)

ポジティブ・アクション認知度別にみると、「両立支援制度の充実を図る」「両立支援制度の充実と利用者の増加を図る」については、ポジティブ・アクション認知度が高くなるに従い高率になっている。(図表3-8-3)

◆両立支援制度を設ける上での最重要点は、「企業トップの意識」が約2割、以下は分散傾向

両立支援制度を設ける上での最重要点は、平成22年度、平成27年度、今回調査では、ほぼ同傾向となっている。今回調査では、「企業トップの意識」が19.2%と約2割を占め最も高いが、以下、「育児・介護休業法など法律の知識」17.9%、「企業の経営状況」14.8%、「行政の経費補助」13.8%で分散傾向がみられる。(図表3-9-4)

女性比率別にみると、「企業トップの意識」は、〈0~20%未満〉、〈20~40%未満〉と女性比率の低い事業所で25%超と4分の1を占め高くなっている。「両立支援制度利用者の存在」は、女性比率の低い事業所ほど高率になる傾向がみられ、逆に「企業の経営状況」は、女性比率の高い事業所ほど高率になる傾向がみられる。(図表3-9-2)

⑥働きながら育児・介護を行うために重要なこと(問18)

◆「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が4割半ば

従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なことは、上位3項目は「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」「保育園等、社会のサポート体制の充実」「職場の両立支援制度の充実」で平成22年度、平成27年度と同様だったが、「保育園等、社会のサポート体制の充実」については、平成22年度53.6%、平成27年度54.2%の過半数から、今回41.0%で、13.2ポイントと大きく減少している。(図表3-10-6)

従業員規模別でみると、「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」は、従業員規模が小さくなるに従い、若干、高率になる傾向がみられる。(図表3-10-2)

(4)ワーク・ライフ・バランスの取組みについて

①ワーク・ライフ・バランスへの取組み(問19)

◆現状評価は、「取り組んではいるが不十分」が約4割

ワーク・ライフ・バランス取組みの現状評価は、「既に十分に取り組んでいる」は今回14.8%で前回に比べ8.2ポイント高く、「取り組んではいるが不十分」は、39.2%で前回に比べ7.5ポイント低くなっている。(図表3-11-4)

◆今後の必要性は、『取り組む意向がある』が6割半ば

ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性は、「ある程度取組むべき」と「積極的に取組むべき」が28.1%で、合わせて『取り組む意向がある』は63.4%と6割半ばを占めている。経年比較でみると、「ある程度取組むべき」は35%程度で変わらないが、「積極的に取組むべき」は平成27年度33.2%から今回28.1%と5.1ポイント低くなっている。逆に、「現状のままで問題はない」は平成27年度22.1%から今回26.0%とわずかながら増加している。(図表3-11-8)

②男性従業員の育児参加について(問20、問21)

◆男性従業員の育児への参加推進派が9割弱

男性従業員の育児参加は、「仕事に支障のない範囲で参加した方がよい」が46.0%で最も高く、「積極的に参加した方がよい」も42.9%で拮抗している。合わせて参加推進派が88.9%と9割弱を占めている。経年比較でみると、「積極的に参加した方がよい」は平成27年度34.1%に対し、今回42.9%と8.8ポイント増加している。一方、「仕事に支障のない範囲で参加した方がよい」については、平成27年度52.7%から今回46.0%と6.7ポイント減少している。(図表3-12-7)

女性活躍取組み進行度別でみると、取組み進行度が高くなるに従い「積極的に参加した方がよい」が高率になっており、〈進んでいる〉と答えた事業所では56.9%と5割半ばを占めている。(図表3-12-3)

ワーク・ライフ・バランス取組み状況・現状別でみると、ワーク・ライフ・バランスへの取組み度が高いほど高率になる傾向がみられる。今後の必要性別でも、ワーク・ライフ・バランスへの今後の必要性を感じている割合が高いほど、高率になる傾向がみられる。(図表3-12-5、3-12-6)

◆男性従業員の育児参加の課題は、「代替要員の確保が困難」が6割半ば

男性従業員が育児に参加するにあたっての課題は、「代替要員の確保が困難」が6割半ばを占め、以下、「休業中の賃金補償」、「男性自身が育児休業を取る意識がない」、「職場の理解不足」の順で続いている。経年比較でみると、ほぼ同傾向で大きな変化はみられない。(図表3-13-4)

従業員規模別でみると、「職場の理解不足」、「代替要員の確保が困難」、「休業中の賃金補償」、「前例(モデル)がない」については、従業員規模が小さくなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表3-13-2)

③ワーク・ライフ・バランスについて(問22)

◆充実のために重要なことは、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が4割半ばで最多

ワーク・ライフ・バランス充実のために重要なことは、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が44.7%と4割半ばで最も高く、「管理職への理解・周知の徹底」が32.5%、「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28.8%、「計画的な年休取得の促進」が24.4%で続いている。経年比較でみると、「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」が平成27年度20.8%、今回28.8%で8.0ポイント高くなっている。(図表3-14-1)

従業員規模別でみると、「管理職への理解・周知の徹底」、「企業のトップの意識改革」は、従業員規模が小さくなるに従い高率になる傾向がみられる。逆に、「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」は、従業員規模が大きくなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表3-14-3)

◆取組みで現在行っているものは、「計画的な年休取得の促進」が5割半ば

ワーク・ライフ・バランスへの取組みで現在行っているものは、「計画的な年休取得の促進」が54.0%と5割半ばで最も高く、平成27年度の20.4%から33.6ポイント高くなっている。以下、「仕事の見直しや長時間労働の削減」、「管理職への理解・周知の徹底」、「人事・労務担当者への理解・周知徹底」、「ノー残業デーの設定」が続いている。(図表3-14-4)

◆今後、新たに実施したい取組みは分散傾向

ワーク・ライフ・バランスへの取組みで今後、新たに実施したいものは、「育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置」が21.8%、「定期的な従業員満足度調査の実施」が20.5%、「管理職への理解・周知の徹底」が20.3%でそれぞれ約2割を占めている。「管理職への理解・周知の徹底」は、今回調査20.3%で前回より10.8ポイント高く、「両立支援のための社員間の話し合い」も前回より10.4ポイント高くなっている。(図表3-14-7)

④子育て中の女性採用について(問23、付問23-1)

◆「『子育て中』であることは採用とは関係ない」が6割超

「子育て中」の女性を正社員として採用することについては、平成27年度とほぼ同傾向となっている。「『子育て中』であることは採用とは関係ない」が61.0%と約6割を占め、「『子育て中』の女性の採用は難しい」は6.5%となっている。(図表3-15-1)

女性比率別でみると、「『子育て中』の女性の採用は難しい」「どちらともいえない」共に、女性比率が低い事業所ほど高率になる傾向がみられる。(図表3-15-3)

女性活躍取組みの進行度別でみると、取組み進行度が高い事業所ほど、「『子育て中』の女性を積極的に採用している」が高率になる傾向がみられる。(図表3-15-7)

「『子育て中』の女性の採用が難しい」と回答した事業所にその理由をたずねたところ、「残業や休日出勤を頼みづらくなる」、「子どものことで突然休まれると困る」が多くなっている。(図表3-16-1)

(5) 職場のハラスメント

① パワーハラスメント防止対策義務化の認知度(問24)

◆「法律も内容も知っている」が6割弱

パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度は、「法律も内容も知っている」が57.9%と6割弱を占めている。「聞いたことがあるが、内容は知らない」が31.7%、「知らない」はわずか5.2%となっている。

従業員規模別にみると、「法律も内容も知っている」は、従業員規模が大きくなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表4-1-2)

労働組合の有無別にみると、〈労働組合有〉では「法律も内容も知っている」が64.4%と3分の2近くを占めているが、〈労働組合無〉では56.2%と5割半ば程度となっている。(図表4-1-3)

② ハラスメントの実態(問25、付問25-1)

◆何らかのハラスメントがある事業所は3分の1超

何らかのハラスメントが、「問題になったことも実態としてもない」は平成27年度62.2%と6割強であったのに対し、今回調査では56.4%と5.8ポイント減少している。一方、「問題になったことがある」は、平成27年度15.7%に対し、今回調査では22.6%と6.9ポイント高くなっている。

「問題となったことがある」と「問題となったことはないが実態としてはある」を合わせると、何らかのハラスメントがある事業所は36.6%と3割半ばとなっている。(図表4-2-6)

女性活躍取組み進行度別にみると、「問題になったことはないが、実態としてある」は、取組みが〈進んでいない〉事業所で26.7%と4分の1を超え、他の進行度に比べ10ポイント以上高率になっている。(図表4-2-4)

パワハラ防止対策義務の認知度別にみると、「問題になったことがある」は、認知度が高い事業所の方が高率になっている。(図表4-2-5)

◆問題となったもしくは実態としてあるのは、「パワーハラスメント」が8割半ば、「セクシュアルハラスメント」が3割

問題となったもしくは実態としてあるハラスメントの種類は、「パワーハラスメント」が85.8%と8割半ばを占め特に高く、前回より14.0ポイント増加している。次いで高いのは「セクシュアルハラスメント」であるが、平成27年度は56.3%と5割半ばを占めていたが、今回調査では30.5%で約3割に減少している。性的指向・性自認によるハラスメント(SOG Iハラスメント)は、平成27年度は1.4%であったが、今回調査では0.0%となっている(SOG Iハラスメントは、今回調査は0件という結果ではあったが、SOG Iハラスメントについての認識がまだ十分ではないため、問題を把握しきれていない場合がありうる)。(図表4-3-2)

③ハラスメント問題の対応(問26、問27)

◆「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が6割強

ハラスメントが起きたとき、対応が困難と感じることについては、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が63.4%、「事実確認が難しい」が58.4%で共に6割前後を占めている。また、「プライバシーの保護が難しい」、「加害者への処分を含めた対応が難しい」、「被害者への精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい」の3項目は、平成27年度に比べて5ポイント以上高くなっている。(図表4-4-1)

ハラスメント問題の有無別にみると、〈問題になったことがある〉事業所では、「加害者への処分を含めた対応が難しい」が51.7%と約5割を超えて高く、〈問題になったことはないが実態としてはある〉事業所では、「被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい」が51.9%と約5割を超えて高くなっている。(図表4-4-5)

◆ハラスメントを防止するための取組みは、〈就業規則等にハラスメント禁止を明記〉を「実施している」が7割弱で最多

ハラスメントを防止するための取組みで実施していることは、全ての項目で平成27年度に比べて今回調査の方が高率になっている。「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が68.6%と7割弱を占めて最も高いが、平成27年度54.4%に比べて14.2ポイント高くなっている。また、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施(外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む)」では、今回調査は45.2%と前回より10.9ポイント高くなっている。(図表4-5-6)

(6)多様性の尊重について

①世田谷区の条例等の認知状況(問28、問29)

◆「条例も大まかな内容も知っている」は約2割

「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の認知度は、「条例も大まかな内容も知っている」は19.2%、「聞いたことがあるが、内容は知らない」が37.1%、「知らない」が37.9%となっている。(図表5-1-1)

「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(令和元年度)では、「条例も大まかな内容も知っている」は3.1%、「聞いたことがあるが、内容は知らない」が18.9%、「知らない」が76.3%となっており、認知度は今回調査の方が高くなっている。

◆「パートナーシップの宣誓」の「内容を知っている」は約4分の1

「パートナーシップの宣誓」の認知状況は、「内容を知っている」は26.5%、「名前は聞いたことがあるが、内容は知らない」が33.5%、「知らない」が33.2%となっている。(図表5-2-1)

「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(令和元年度)では、「内容も知っている」は30.4%、「名前は聞いたことがあるが、内容は知らない」が32.6%、「知らない」が35.7%となっており、認知度は今回調査の方が若干低くなっている。

②性的マイノリティへの配慮の取組み実施(問30)

◆「性別に応じた制服や服装規定などの廃止」、「性的マイノリティの採用、評価に対する公正」が共に15%前後

職場における、性的マイノリティへの配慮の取組み状況は、〈実施している〉では、「性別に応じた制服や服装規定などの廃止」が15.1%で最も高く、次いで「性的マイノリティの採用、評価に対する公正」が14.5%で共に15%前後となっている。〈実施していないが検討中である〉は、「事業所の規定や採用情報で『性自認や性的指向で差別をしない』等の文言を明記」「性的マイノリティの採用、評価に対する公正」が共に10.6%を占めている。(図表5-3-1)

(7)新型コロナウイルス感染症への対応と働き方改革

①新型コロナウイルス感染症拡大前と後の状況(問31)

◆拡大前から実施は、「体調不良時における休暇取得の奨励」、「半日や時間単位の有給休暇」「妊娠中の女性労働者への配慮」が過半数

新型コロナウイルス拡大の前から実施していたものは、「体調不良時における休暇取得の奨励」が56.4%、「半日や時間単位の有給休暇」が54.3%、「妊娠中の女性労働者への配慮」51.4%がいずれも過半数を占め高くなっている。

女性比率別で見ると、「妊娠中の女性労働者への配慮」は、女性比率が高くなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表6-1-2)

非正社員比率別にみると、〈40~60%未満〉では、「半日や時間単位の有給休暇」、「電話やメールを活用したコミュニケーションの実施」が全体と比べて高くなっている。(図表6-1-3)

◆緊急事態宣言中に実施していたものは、「在宅勤務」「公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤承認」「オンライン会議の実施」が4割前後

緊急事態宣言中に実施していたものは、「在宅勤務の実施」が42.1%、「公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤承認」が38.7%、「オンライン会議の実施」が36.1%でそれぞれ4割前後を占めている。

女性比率別にみると「所定外労働の禁止」は、女性比率が高くなるに従い高率になる傾向がみられる。(図表6-1-6)

非正社員比率別にみると、「公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の承認」は非正社員比率が低くなるに従い高率になっている。(図表6-1-7)

◆今後も実施したいものは、「オンライン会議の実施」「体調不良時における休暇取得の奨励」が4割前後

今後も継続又はこれから実施したいものは、「オンライン会議の実施」が46.0%と最も高く、以下、「体調不良時における休暇取得の奨励」、「電話やメールを活用したコミュニケーションの実施」、「妊娠中の女性労働者への配慮」、「公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤承認」が続いている。

女性比率別にみると、〈20~40%未満〉では、「⑤オンライン会議の実施」が55.3%と全体よりも9.3ポイント高くなっている。(図表6-1-10)

非正社員比率別にみると、「⑨体調不良時における休暇取得の奨励」は、非正社員比率が低くなるに従い高率となる傾向がみられる。(図表6-1-11)

◆実施もなく今後も実施予定のないものは、「在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担

軽減」「所定外労働の禁止」「フレックスタイムの実施」が5割弱

実施したことはなく、今後も実施する予定はないものでは、「在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減」が47.5%、「所定外労働の禁止」が47.3%で5割弱、「フレックスタイムの実施」が45.2%で4割半ばとなっている。

女性比率別にみると「妊娠中の女性労働者への配慮」は女性比率が低くなるに従って、高率になる傾向がみられる。(図表6-1-14)

非正社員比率別にみると〈20～40%未満〉では、「在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減」が56.3%と全体よりも8.8ポイント高くなっている。また、〈60%以上〉では、「在宅勤務の実施」が37.8%と全体よりも10.5ポイント高くなっている。(図表6-1-15)

②新型コロナウイルス感染拡大防止の取組みが働き方改革に与えた影響(問32)

◆『新型コロナが働き方改革を進めることになった』が4割半ば

新型コロナウイルス感染拡大防止の取組みが働き方改革に与えた影響については、「これまでも働き方改革を進めていたが、さらに進めることにつながった」が22.9%、「働き方改革を進めるきっかけになった」が22.3%となっており、合わせて『新型コロナウイルス感染症が働き方改革を進めることになった』という回答が45.2%と4割半ばを占めている。

従業員規模別にみると、『働き方改革を進めることになった』は、従業員規模が大きくなるに従い、高率になる傾向がみられる。(図表6-2-2)

女性比率別にみると、〈20～40%未満〉は、「これまでも働き方改革を進めていたが、さらに進めることにつながった」が34.2%と3割半ばで、全体と比べ11.3ポイント高くなっている。(図表6-2-3)

事業所の性格別にみると、「働き方改革を進めるきっかけになった」は、〈単独事業所〉では31.7%と3割を超えている。「これまでも働き方改革を進めていたが、さらに進めることにつながった」は、〈単独事業所〉では11.9%と約1割であるのに対し、〈本社・本店〉では28.0%、〈支社・営業所等〉では29.9%と共に約3割となっている。(図表6-2-4)

(8)企業における男女共同参画を推進する取組みに関して行政に期待すること

①行政に期待すること(問33)

◆「助成金や補助金の支給」が過半数で最多

企業における男女共同参画の推進に関して行政に期待することは、「助成金や補助金の支給」が52.7%と過半数を占め、最も高くなっている。以下、「法改正などの情報提供」「保育サービスの拡充・多様化」が共に38.2%、「他社の取組み事例の提供」が30.9%で約3割となっている。(図表7-1-1)

2. 今後の課題

調査結果のまとめをもとに、今後の課題を考察する。

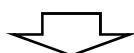
(1) 女性の活躍推進

調査結果によれば女性管理職を有する事業所は増える傾向にあり、特に従業員規模が大きい事業所、女性比率の高い事業所では女性管理職を有する事業所が多い傾向にあった。

他方、女性管理職が少ない事業所は、その理由として「必要な経験、判断力を有する女性がいない」ことを挙げていたが、それは女性の平均勤続年数の短さや、非正規社員の比率が高いことにより、登用の機会が少ないことなどが要因になっていると考えられる。

また、女性が子育てをしながら働く支援に積極的な事業所ほど、女性の活躍が進んでおり、女性活躍が進んでいない事業所では、女性の採用に積極的ではない状況が明らかになった。

さらに今回、一般事業主行動計画を策定済の事業所に策定の効果をたずねたところ、「効果があった」とする事業所は半数にのぼり、「女性の労働意欲の向上」、「組織の活性化」、「女性管理職割合の増加」などが挙げられていた。



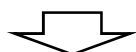
これらのことから、今後も女性の活躍を推進し、女性のキャリア形成に対する支援策を講じる必要がある。中でも、子育て中の女性の積極的な採用や就労環境の整備を進めることで、女性が活躍できる機会拡大のための支援策は重要である。

また、女性活躍推進のための一般事業主行動計画の策定は有効であることから、多くの事業所が策定できるようにしていくことが課題である。

(2) 育児・介護と仕事の両立支援

育児休業の取得状況については、男性の取得率は上昇しているものの、いまだに1割強であり、男女間の格差が大きい。また、介護休業制度の利用率は育児休業よりも低く、育児休業と同様、男性よりも女性の利用者が多い。ただし、女性は50歳代の利用が多いが、男性は20歳代から60歳代以上まで幅広い年代で利用しており、男性の幅広い年齢層での利用が特徴であった。

また、看護休暇制度は7割近くの事業所が整備し、対象者に非正社員を含める事業所が増えているが、利用率は低い。制度の周知が不十分であるか利用のしやすさに課題があると考えられる。



これらのことから男女ともに育児休業・介護休業の利用促進が必要であるが、男性の利用を進めることで、育児・介護における男女共同参画を一層進めていく必要がある。また、看護休暇制度については、制度の周知を図ることが必要である。

(3) 仕事と育児・介護の両立支援

調査結果によれば、育児・介護の両立支援制度のうち、利用率が高いのは「短時間勤務制度」、「半日や時間単位の有給休暇」、「テレワーク（在宅勤務制度等）」であるが、女性は男性に比べて「短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」、「勤務地限定・選択制度」、「就業形態の移行（正社員⇔パート）」の利用率が高く、育児・介護で働き方を変えている様子がうかがえる結果となった。

なお、従業員の両立支援に取り組む上で最も重要なこととして「企業トップの意識」を挙げる事業所が多く、「両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする」という回答は前回よりも増えており、従業員の両立支援は、経営にとってますます重要な柱となると考えられる。



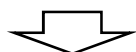
これらのことから、事業所の経営者の意識を高めるだけでなく、業種、従業員規模、女性比率など、事業所の特性に応じて、育児・介護の両立支援にバランスよく取り組んでいくことが必要である。特に、男性従業員に対して制度の利用を働きかけ、育児・介護に参画できるようにしていくことが重要である。

また、新型コロナウイルスの影響で「テレワーク（在宅勤務制度等）」の利用が増えたことに対しては、今後はオンラインを活用した女性の就労継続支援策などが必要である。

(4) ワーク・ライフ・バランス

本調査の経年比較をみると、ワーク・ライフ・バランスとして「計画的な年休」や「仕事の見直し、長時間労働の削減」などへの取組みが進んでいた。今後重要なこととしてはそれらに加えて「管理職への理解・周知の徹底」を図ること、また、新たに実施したい取組みとして「育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置」、「定期的な従業員満足度調査の実施」が挙げられた。

男性従業員の育児参加については、女性の活躍が進む事業所ほど積極的な姿勢を示しているが、「代替要員の確保が困難」、「休業中の賃金保障」、「男性自身が育児休業を取る意識がない」等問題が多い。



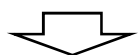
これらのことから、引き続きワーク・ライフ・バランスの取組みを確実に推進していくことが重要であるが、今後は事業所内での社員間の話し合い、職場内で不公平感の出ない運用方法、満足度の把握など、制度を成熟化させるための具体策が必要であり、好事例が求められる。

また、男性従業員の育児参加を進めるために、男性自身の意識改革を進めるとともに、育児休業中の代替要員の確保や賃金保障など、安心して育児休業を取得できる環境づくりが課題である。

(5)さまざまなハラスメントの防止

本調査では、多様なハラスメントの実態をたずねたが、実態としてあるとしたのは「パワーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」が多かった。「SOGIハラスメント」は、前回は回答があったが、今回はみられなかった（SOGIハラスメントは、今回調査では0件という結果ではあったが、SOGIハラスメントについての認識がまだ十分ではないため、問題を把握しきれていない場合がありうる）。

また、事業所のパワーハラスメント防止対策義務の認知度は6割弱となっており、従業員規模が小さい事業所や、労働組合のない事業所では認知度が低い傾向がみられる。パワーハラスメント防止対策義務の認知度が高いほどハラスメントが問題となっており、認知度が低いと問題にされていない傾向があることが明らかになった。以上のことから、ハラスメントを理解し認識が高くなるほど、ハラスメントは実態として、顕在化するようすがうかがえる。



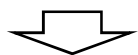
これらのことから、ハラスメント対策としては、まず、ハラスメントへの理解を通して、経営者、管理職、従業員の一人ひとりがハラスメントに敏感になり、問題を「見える化」し、問題解決と再発防止につなげていくことが重要である。

また、ハラスメント防止の取組みとしては、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」、「相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」など制度を整えることが重要である。

(6)職場における多様性の尊重

事業所の約半数が、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」、「パートナーシップの宣誓」を認知しているが、その内容はあまり知られていない。

また、職場における、性的マイノリティへの配慮の取組みとして12項目を掲げたが、全体として実施率も検討中の割合も低い。そのなかでは「性別に応じた制服や服装規定などの廃止」、「性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底」が15%前後の実施率である。



これからのことから、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」、「パートナーシップの宣誓」のさらなる周知を図る必要がある。特に、性的マイノリティへの配慮の必要性について事業所の理解を深め、取組みの数を増やすことで、職場における多様性の尊重を確保していくことが必要である。

(7) 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う緊急事態宣言（令和2年4月7日から5月25日）を機に取り組んだことと、今後も実施したいことを比較すると、「オンライン会議の実施」、「半日や時間単位の有給休暇」、「妊娠中の女性労働者への配慮」、「決裁方法の工夫」、「在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減」は今後の実施意向が高くなっている。

逆に、「短時間勤務の実施」、「在宅勤務の実施」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の承認」は、今後の実施意向が低くなっている。



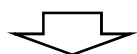
これらのことから、新型コロナウイルス感染症が、特に女性の働き方に大きく影響を与えたことを考慮し、従来の「短時間勤務制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「半日や時間単位の有給休暇」の一層の活用支援を図る必要がある。

また急激に普及したテレワーク・オンラインの導入に向けた支援、業務の生産性向上にも取り組んでいくことが重要である。それらを通して、男女の働き方を見直し、男女共同参画に配慮した、新たな生活・就労スタイルの実現を図ることが重要である。

(8) 区に求められていること

本調査では、区に求めることとして、従来からの保育サービスの拡充・多様化、情報提供（法制度、取組み事例、セミナー、講習会等）のほか、助成金・補助金での支援にニーズがみられた。

その理由としては、コロナ禍のなか経費率の上昇、従業員の時短や育児休業制度を保証する人員の確保、介護サービス事業所での人員の確保などが必要だからというものが多かった。



これらのことから、引き続き、保育サービスの拡充・多様化に取り組んでいく必要がある。また、法改正や他社の取組み事例などの情報を、事業所に提供する機会を増やしていく必要がある。

なお、新型コロナウイルス感染症に対する男女共同参画施策からの支援としては、従来からの支援策を充実しながら、業務の見直しや人材育成、テレワークやオンラインの推進など、経済的な支援も含め、さまざまな側面から支援策を検討することが考えられる。

なお、今回調査の回収率は16.2%と低く、新型コロナウイルス感染症拡大の影響があったと考えられる。今後は、調査方法を工夫することにより、継続して調査を実施し、多くの事業所の意見を聴取する必要がある。

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

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

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

<https://kigyosankaku.fmq.jp/Q/aut/ja/stgydanjo/3453/>



<記入にあたってのお願い>

- (1) ご回答は、人事労務管理担当責任者の方をお願いします。
- (2) この調査は事業所を単位として行っています。各設問については、貴事業所に際したお答えをご記入ください。
- (3) 原則として、該当する回答の番号に1つだけ○をつけてください。ただし、別に指示がある場合は、その指示に従ってご回答ください。また回答の選択によっては、カッコ内の指示に従い、付問にお進みください。
- (4) 「その他」に○を付けた場合は、ご面でもカッコ内に具体的な内容をご記入ください。
- (5) 特にことわりのない限り、令和2年11月1日現在(調査基準日)でご記入ください。
- (6) ご記入いただいた調査票は、同封の封筒(切手不要)にて令和2年11月17日(火)までにご返送ください。

【実施主体】世田谷区生活文化政策部 人権・男女共同参画担当課
住所 〒158-0043 東京都世田谷区松原6丁目3番5号
電話 03-6304-3453 FAX 03-6304-3710

【調査機関】(株)生活構造研究所
住所 〒102-0083 東京都千代田区麹町2丁目5番地4 第2押ビル3階
電話 03-5275-7861 FAX 03-5275-7866
(平日午前9時～午後5時)

I 貴事業所の概要についてお伺いします。

下記についてご記入あるいは該当する番号に○をつけてください。

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

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

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

※2 「一般労働者」には、正規の社員・従業員の人数を記入してください。

※3 「パートタイマー等」には、「一般労働者」を除いた、パート・契約社員等の常用労働者数を記入してください。派遣社員については、貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、他社に派遣している労働者を含めてください。貴事業所が派遣先の場合は記入しないでください。

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

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が、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	管理職数	うち女性
管理職		
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、配下の係長等を指揮・監督する役割の他、専任職、スタッフ管理職等と併せられている役割を含みます。

※部長・課長等の役職名を採用していない場合や次長等役職名にない職についている場合は、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、該当する番号すべてに○をつけてください。

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

2. 女性の能力発揮についての取組み(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おり、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようとする企業が行う自主的かつ積極的な取組み」のことをいいます。

ポジティブ・アクションを実践するには、

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

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

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

問4 貴事業所は女性が活躍するための取組み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、「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. 早く退職してしまうから
2. 家事・育児等の家庭生活のため、転勤や超過勤務に制約があるから
3. 本人が昇進を望まない、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()

3. 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画についての取組み

●女性活躍推進法による「一般事業主行動計画」の策定・届け出等の義務について

平成28年4月に全面施行された女性活躍推進法は、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に對し、以下の取組みを義務付けています。また、令和2年4月1日及び6月1日に一部施行された改正女性活躍推進法では、②の数値目標及び④の情報公表に關して変更が加えられています。詳細は厚生労働省又は東京労働局のHPをご覧ください。

- ①自社の女性の活躍に關する状況把握、課題分析
- ②1つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④女性の活躍に關する1項目以上の情報公表

なお、現在は常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、上記の取組みが努力義務とされていますが、令和4年4月1日より、取組みが義務付けられる一般事業主の対象が、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主に拡大されます。

問5 「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届け出等の義務について、ご存じでしたが、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6 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

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

付問6-1 問6で、「1. 策定している」と記入をされた事業所のみお答えください。
貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定してから、どのような効果がありましたか。該当する番号すべてに○をつけてください。

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

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29年1月1日、10月1日に施行されました。主な内容は次のとおりです。詳細は、厚生労働省又は東京労働局のHPをご覧ください。

【概要】

- ① 子が1歳6か月以内に達した時点で、保育所に入れられない等の場合は再度の申出することにより育児休業期間を「最長2歳まで」延期できる。
- ② 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業等に關する定めを周知するよう努めなければならぬ。
- ③ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に關する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければならない。
- ④ 介護休業について、介護を必要とする家族1人につき、通算93日まで3回を上限として、介護休業を分割して取得を可能とする。
- ⑤ 介護休暇について半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得を可能とする。（令和3年1月1日より、育児・介護休暇は時間単位での取得が可能となる）
- ⑥ 介護のための所定外労働の制限（就業の免除）について、対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限が新設された。
- ⑦ 育児休業の対象となる子の範囲が、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組直前に委託されている子等も対象とする。

問7 貴事業所では子が何歳になるまで育児休業を取得することできますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

1歳未満	1歳	原則は1歳だが、一定の場合1歳6か月	無条件に1歳6か月	原則は1歳だが、一定の場合2歳	無条件に2歳	2歳～3歳未満	3歳以上	育児休業の規定なし
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問8 貴事業所では、平成31年4月1日～令和2年3月31日の間に、出産した従業員(男性の場合は配偶者が出産した者)は何人いましたか。また、そのうち令和2年11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31年4月1日～令和2年3月31日)	女性	人	男性	人
②のうち令和2年11月1日までの間に育児休業を開始した人数(開始予定の申し出者を含む)	うち	人	うち	人
③のうち係長相当職以上	うち	(うち	(うち	人)

(本枠内に1人以上の記入された場合、付問8-1へ進んでください)

付問8-1 問8で、本枠内に1人以上の記入をされた事業所のみお答えください。
育児休業取得者がいた場合、その者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。
(取得者によって対応が異なる場合は、一番多い対応方法に○をつけてください。)

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

問9 貴事業所では、最長でどのくらいの期間(分割して介護休業を取得できる場合は、合計の期間)、介護休業を取得することができますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。(「規定なし」以外を回答された場合、付問9-1へ進んでください)

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

問10へ

付問9-1 問9で、「規定なし」以外を回答された事業所のみお答えください。
貴事業所では、平成31年4月1日から令和2年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員はいますか。該当する番号に○をつけてください。(「1.いる」と回答された場合、次頁の付問9-2へ進んでください)

1. いる
2. いない

付問9-2へ

付問9-2 問9-1で、「1.いる」と回答された事業所のみお答えください。
以下の性別・年代別属性のうち、取得者の属性の番号について、すべてに○をつけてください。

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

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

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

問11 就業規則等で子どもが病気・けがをしたときに休める看護休暇制度がありますか。
(育児・介護休業法の改正により、小学校就学前の子の看護のための休暇の取得可能日数が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を半日単位で取得が可能になりました。※令和3年からは1時間単位で取得が可能になります。)
なお、利用実績についてもご回答ください。

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

Ⅳ 働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援についてお伺いします。

問 12 働きながら育児を行う労働者に対し、下記の制度はありますか、それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

	制度あり (制度を利用することができる子の年齢上限)				制度はないが検討中である	
	1歳未満	1～3歳未満	3歳～小学校入学以前	小学校入学以降		
①短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6
②フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6
③テレワーク(在宅勤務制度等)	1	2	3	4	5	6
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6
⑤半日や時間単位の有給休暇	1	2	3	4	5	6
⑥所定外労働の免除	1	2	3	4	5	6
⑦再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇う制度等)	1	2	3	4	5	6
⑧事業所内託児施設	1	2	3	4	5	6
⑨育児に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6
⑩配偶者同行休業制度	1	2	3	4	5	6

(本枠内に記入された場合、次頁の付問 12-1へ進んでください)

付問 12-1 問 12 で、本枠内に記入された事業所のみお答えください。
制度があること回答の項目について、貴事業所の平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。
該当者がいない場合は 0 をご記入ください。

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

問 13 介護を行っている労働者に対し、下記の制度はありますか、それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

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

(本枠内に記入された場合、次頁の付問 13-1へ進んでください)

付問 13-1 問 13 で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。
 制度があるご回答の項目について、貴事業所の平成 31 年 4 月 1 日から
 令和 2 年 3 月 31 日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。
 該当者がいない場合は 0 をご記入ください。

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

問 14 貴事業所では、下記の制度はありますか、それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

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

(太枠内に記入された場合、付問 14-1へ進んでください)

付問 14-1 問 14 で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。
 制度がある項目について、貴事業所の昨年度の利用実績をお聞きます。該当する項目に
 ついて、それぞれ男女別にあってはまる番号に○をつけてください。

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

問 15 貴事業所では、育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりをしていますが、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 が検討 中である
①面立支援への積極的な取り組みを経営や人事の方針とする	1	2 3
②管理者への研修の実施	1	2 3
③相談窓口の設置	1	2 3
④面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面立支援者の選任	1	2 3
⑥社内報、社内メール等で面立支援制度の情報提供	1	2 3
⑦その他()	1	2 3

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

問 16 貴事業所では、育児や介護を行っている労働者に対する面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. 面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. 面立支援制度の充実と利用者の増加を図る	4. 現状のままでよい
5. 問題があるので見直したい(問題点:)	

問 17 貴事業所において、今までにあげた面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. 面立支援制度利用者の存在
5. 企業の経営状況	6. 行政の経費補助
7. その他()	

問 18 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. 職場の面立支援制度の充実
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. 面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()

問 22 真事業所では、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)の該当する番号すべてに○をつけてください。
さらに、今後新たに実施したいと考えているものを(3)の該当する番号すべてに○をつけてください。

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

●女性の再就職について
現在の女性労働力率は、30代で一旦低くなる、「M字型カーブ」を描いています。その一方で、結婚・出産・子育て等の理由により仕事をしない女性の中には、優れた能力を持ち、働きたいという希望をもちながらも無職である方が少なくありません。これから、労働力人口の減少と高齢化が顕著になる中で、このような女性の潜在的な労働力を活用していくことが今後必要になることは明らかです。

問 23 「子育て中の女性」(※)を正社員として採用することについて、どのように思いますか。該当する番号に○をつけてください。(※は小学生までの子どもがいる女性)

1. 「子育て中の女性を積極的に採用している」
 2. 「子育て中」であることは採用とは関係ない
 3. 「子育て中の女性の採用は難しい」
 4. どちらともいえない
- (3とお答えの場合、次頁の付問 23-1へお進みください)

●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しながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域活動などにおいても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会です。
○「仕事」
自営業主(農林漁業を含む)、家族従業員、雇用者として、週1時間以上働いていること。
常勤(フルタイム)、パート、アルバイト、嘱託などは問わない。
○「家庭生活」
家族と過ごすこと、家事(食事の支度・片付け、掃除、洗濯、買い物など)、育児・介護・看護など。
○「地域・個人の生活」
地域・社会活動(ボランティア活動、社会活動、交際・つきあひなど)、学習・研究(学業を含む)、趣味・娯楽、スポーツなど。

問 19 真事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組みについて、どのように認識していますか。現状及び今後の必要性について、真事業所の考えに、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 20 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。真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 21 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. 上司の理解が進まない
6. 前例(モデル)がない
7. 男性自身が育児休業を取る意識がない
8. 社会の認識の欠如
- 9 その他()

付問 23-1 問 23 で、「3.「子育て中の」女性の採用は難しい」と回答された事業所のみお答えください。
採用が難しい理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 長続きしない
2. 残業や休日出勤を頼みづらくなる
3. 子どものことで突然休まれると困る
4. 職場の人間関係・協調性への不安
5. 技能・経験や知識の不足
6. 子育て中の女性の採用が難しい
7. その他()

V 職場のハラスメントについてお伺いします。

●職場におけるハラスメントについて
労働施策総合推進法の改正で、令和2年6月1日から職場におけるパワー・ハラスメント防止対策が事業主に義務化されました。(中小事業主は令和4年4月1日まで努力義務)。

職場におけるパワー・ハラスメントは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、

①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。
性的指向・性自認に関する侮辱的な言動が3つの要素を満たす場合や、性的指向・性自認や性差、不妊治療等の職務な個人情報や当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することもパワー・ハラスメントに該当します。
併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、防止対策の強化が図られました。

<職場におけるパワー・ハラスメントの事例>

- ・ 人格を否定するような言動を行う
 - ・ 新卒採用者に対し、必要な改善を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかつたことに対し厳しく叱責する
- <職場におけるセクシュアルハラスメントの事例>
- ・ 性的な話題をしつぱら口にしたり、恋愛経験を執拗にたずねたりする
 - ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事情について公然と発言しているが、抗議されたため、その労働者を降格する

●マタニティハラスメントについて

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申請した「男女労働者」等の就業環境が害されることを「マタニティハラスメント」といいます。

<マタニティハラスメントの事例>

- ・ 妊娠・出産の報告や育児休業の利用を申し出たことにより、朝禮、制度等の利用の阻害、不利益な配置変更、昇進・昇格にあたり不利益な評価を行う

●性的指向・性自認によるハラスメント (SOGI ハラスメント) について

「SOGI」とは、「性的指向 (Sexual Orientation) と「性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった言葉で、性自認 (自分の性別についての認識のこと) 及び性的指向 (どの性別を恋愛の対象にするかを表すもの) に関するハラスメントのことを、「SOGI ハラスメント」といいます。

<SOGI ハラスメントの事例>

- ・ 「ホモ」「オカマ」「レズ」などの蔑稱を使う、望まない性別の服装を強要する

※事例はあくまでも一部であり、ハラスメントの状況は多様です。

問 24 労働施策総合推進法の改正により、令和2年6月1日から職場におけるパワー・ハラスメント防止対策が事業主に義務付けられたことをご存じですか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

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

問 25 貴事業所ではセクシュアルハラスメント・パワー・ハラスメント等の何らかのハラスメントが問題になったことがありますか(平成 28 年4月1日以降)。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

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

(太枠内に記入された場合、付問 25-1 へお進みください)

付問 25-1 問 25 で、「1.問題になったことがある」又は「2.問題になったことはないが実態としてはある」と回答された事業所のみお答えください。

何らかのハラスメントがあったとお答えの場合、問題となったハラスメントは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. セクシュアルハラスメント
2. パワー・ハラスメント
3. 性的指向・性自認によるハラスメント(SOGI ハラスメント)
4. マタニティハラスメント
5. その他()

問 28 ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 事実確認が難しい
2. プライバシーの保護が難しい
3. どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい
4. 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい
5. 相談を受け取る際の留意点等が分からない
6. 被害者への事実確認(事情聴取)に際しての対応が難しい
7. 被害者への精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい
8. 加害者への処分を含めた対応が難しい
9. 顧客や取引先が加害者の場合の対応が難しい
10. 相談後の対処法が分からない
11. 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない
12. 相談窓口の整備等に経費がかかるため難しい
13. その他()

問 27 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組みを行っていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

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

Ⅶ 多様性の尊重

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

問 28 「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」をご存じですか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

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

問 29 世田谷区では、平成27年度から、同性カップルの方の気持ちを受け止める取組みとして「パートナーシップの宣誓」を行っています。この取組みをご存じですか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

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

問 30 職場において、性的マイノリティへの配慮としてどのような取組みをしていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

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

VII 新型コロナウイルス感染症への対応と働き方改革

●新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応について

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、国は新型インフルエンザ等対策特別措置法の規定に基づき、緊急事態宣言を発出しました。令和2年4月7日から5月25日に緊急事態宣言が解除されるまでの間、生活の維持に必要な場合を除き、施設7割、能力8割の稼働率の制限、催し物の開催制限、一部の業種では休業や営業時間の短縮などが要請されました。

問 31 貴事業所では、①～⑭についてどのような対応しましたか。
 新型コロナウイルス感染症が拡大する前から実施していたことを(1)の該当する番号すべてに○をつけてください。
 緊急事態宣言中に実施していたことを(2)の該当する番号すべてに○をつけてください。
 今後も継続又はこれから実施したいことを(3)の該当する番号すべてに○をつけてください。
 実施したことはなく、今後も実施する予定はないことを(4)の該当する番号すべてに○をつけてください。

	(1)	(2)	(3)	(4)
①短時間勤務の実施	1	1	1	1
②フレックスタイムの実施	2	2	2	2
③在宅勤務の実施	3	3	3	3
④電話やメールを活用したコミュニケーションの実施	4	4	4	4
⑤オンライン会議の実施	5	5	5	5
⑥始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	6	6	6	6
⑦所定外労働の禁止	7	7	7	7
⑧半日や時間単位の有給休暇	8	8	8	8
⑨体調不良時における休暇取得の奨励	9	9	9	9
⑩妊娠中の女性労働者への配慮	10	10	10	10
⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の承認	11	11	11	11
⑫決裁方法の工夫	12	12	12	12
⑬在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減	13	13	13	13
⑭その他()	14	14	14	14

問 32 新型コロナウイルス感染症拡大防止のための取組みは、貴事業所の働き方改革にどのような影響を与えましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

1. これまでに働き方改革を進めており、特に大きな影響はなかった
2. これまでも働き方改革を進めていたが、さらに進めることになった
(具体的な取組みの内容:)
3. 働き方改革を進めるきっかけになった(具体的な取組みの内容:)
4. 働き方改革を進めようとしたが、できなかった理由:)
5. 働き方改革を進めることについて、考えたこともなかった
6. 分からない
7. 新型コロナウイルス感染症拡大防止のための取組みは行わなかった

VII 行政への要望・自由意見など

問 33 ワークライフ・バランス、女性の活躍推進、ポジティブ・アクション等、企業における男女共同参画を推進する取組みに関して、行政に望むことは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 法改正などの情報提供
2. セミナー、講習会の開催
3. 他社の取組み事例の提供
4. 優れた成果を上げている企業の表彰、公表
5. 相談、助言
6. アドバイザーの派遣
7. 助成金や補助金の支給
8. 保育サービスの拡充・多様化
9. その他()

問 34 企業における男女共同参画や女性の活躍に対する取組み、新型コロナウイルス感染症への対応と働き方改革等に関して、日頃感じていることや世田谷区に対する要望などありましたら自由にご記入ください。

これで調査は終了です。
 お忙しいところ、調査にご協力いただきありがとうございます。
 お手数ですが、同封の返信用封筒(切手不要)で
 11月17日(火)までにご返送ください。

区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査 報告書

令和3年3月

実施・発行 世田谷区生活文化政策部 人権・男女共同参画担当課
東京都世田谷区松原6-3-5 梅丘分庁舎
電話 03-6304-3453
FAX 03-6304-3710

集計・分析 株式会社生活構造研究所
東京都千代田区麴町2-5-4 第2押田ビル
電話 03-5275-7861(代表)

世田谷区広報印刷物登録番号／第1945号