

区内企業の
男女共同参画に関する意識・実態調査

報告書

概要版

令和3年3月

世田谷区

1. 調査概要

(1) 調査目的

この調査は、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して実施しました。

(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

(3) 調査の設計

< 調査概要 >

- 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いました。
- 調査方法：郵送調査（郵送送付、郵送または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：平成 27 年度 有効回答数（回収率）：452（23.9%）
平成 22 年度 有効回答数（回収率）：631（36.3%）

2. 回答事業所の基本属性

業種

「医療、福祉」が25.5%と最も高く、次いで「卸売業、小売業」が18.2%でした。

(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

常用労働者に占める女性比率

「60%以上」が46.0%と最も高く、次いで「20~40%未満」が19.7%でした。

	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

事業所の性格

「支社・営業所等」が40.8%と最も高く、次いで「単独事業所」が32.7%でした。

	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

従業員規模

「30~49人」が25.7%と最も高く、次いで「20~29人」が25.5%でした。

(上段:実数、下段:%)

全体	1~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300人以上	無回答
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

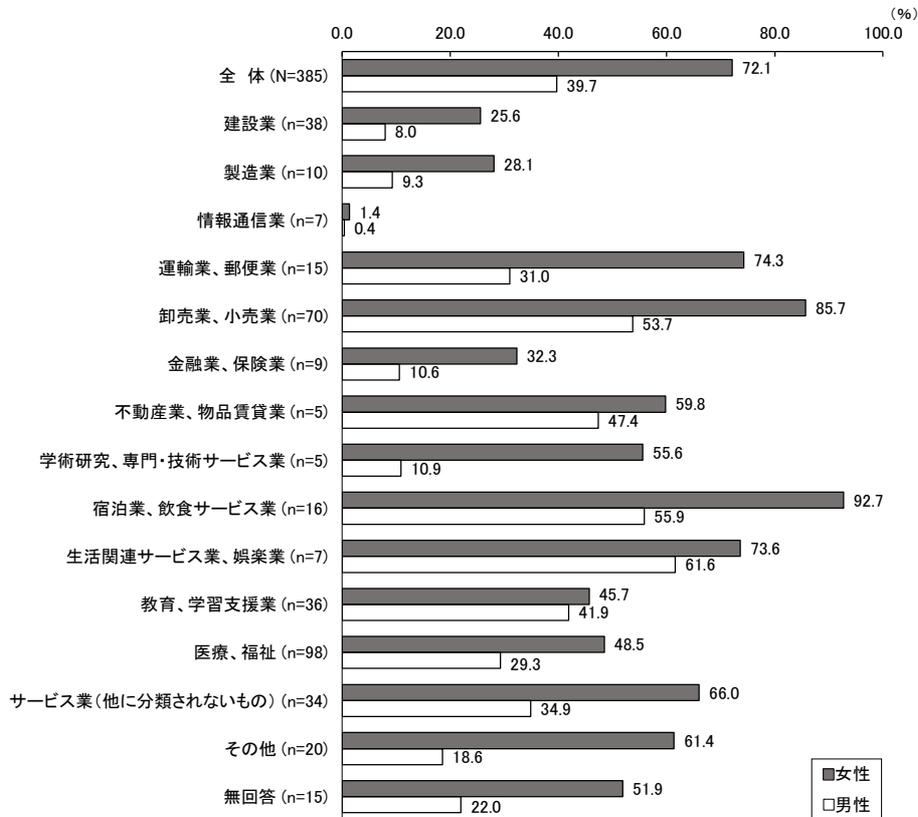
労働組合の有無

「労働組合有」が26.2%で、「労働組合無」が71.7%でした。

	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

業種別の非正社員比率

非正社員比率をみると、「女性」の非正社員比率は72.1%、「男性」の非正社員比率は39.7%でした。女性では「宿泊業、飲食サービス業」が92.7%と最も高く、男性では、「生活関連サービス業、娯楽業」が61.6%と最も高くなっています。



業種別の従業員規模（常用労働者数）

「卸売業、小売業」では、「50～99人」が24.3%と最も高く、「医療、福祉」では「30～49人」が30.6%と最も高くなっています。

業種別	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	2 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

3. 女性の雇用管理・女性活躍推進の状況

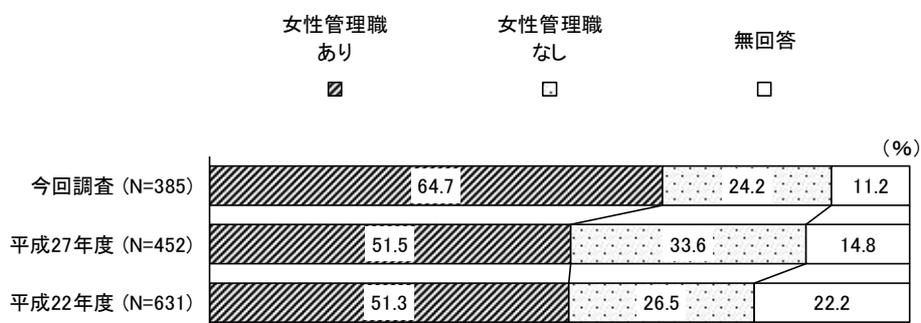
◆女性管理職の状況

男女共同参画基本法の制定から20年余りが経過し、女性活躍推進法の制定などの各種法律や制度の整備は進みましたが、経済分野における女性の参画、拡大には課題を残しています。女性の役員や管理職の割合が増加し、意思決定の場に女性の視点が加わることで、多様性を持った組織の構築や優秀な人材の確保につながる事が期待されます。特に若い世代は、就職先を選定する際に企業内の多様性や平等性、受容性について重要視しています。

女性管理職を有する事業所の比率

○「女性管理職を有する事業所」は3分の2近く

「女性管理職を有する事業所」は64.7%で、平成22年度、平成27年度共に約51%だったのに対し、13ポイント以上高くなっています。

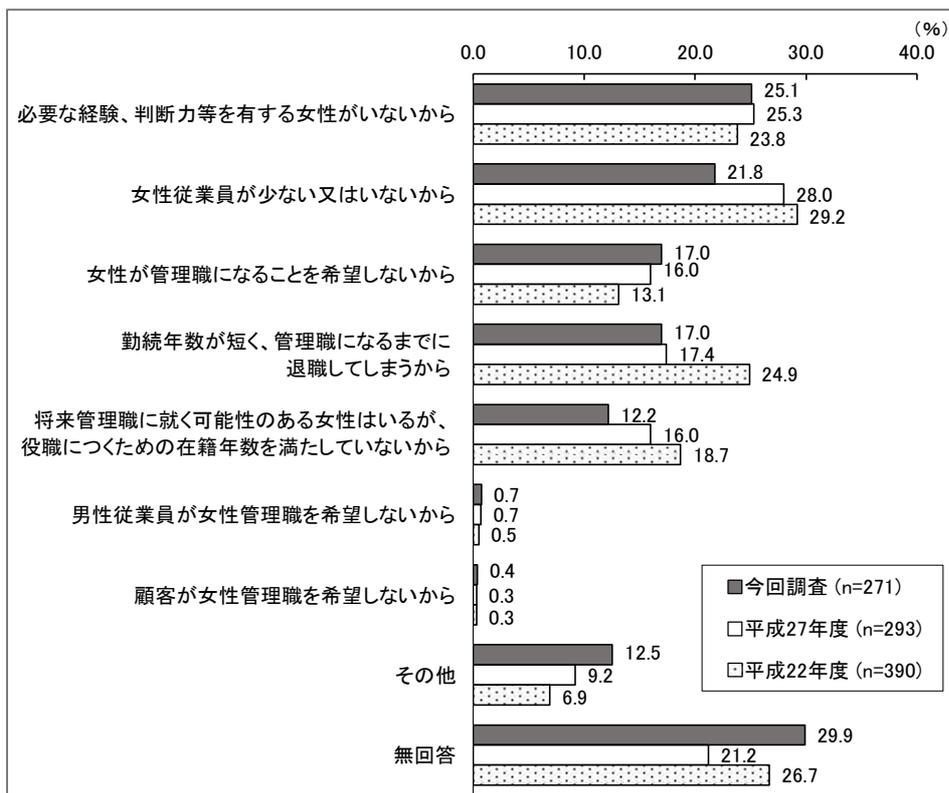


女性管理職が少ない又はいない理由

○「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を占め最も高い

女性管理職が少ない又はいない事業所にその理由をたずねたところ、「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%となっています。

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%へ減少しています。



◆ポジティブ・アクションとは

ポジティブ・アクションとは、女性の能力発揮を進めるための積極的な取り組みです。

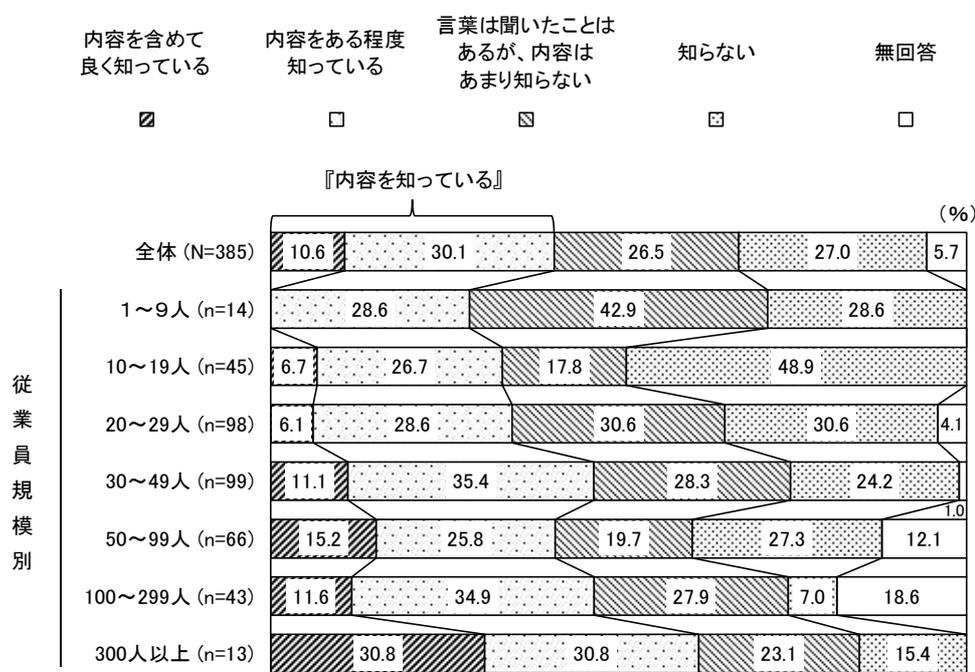
一般的には、「固定的な性別による役割分担意識に根ざすこれまでの制度や慣行が原因となって、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取り組み」のことをいいます。具体的に実践するには・・・

- ①男女均等な待遇の確保 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
- を取り組みの目標として進めていくことが大切だと言われています。

ポジティブ・アクションの認知度

○『内容を知っている』事業所は約4割

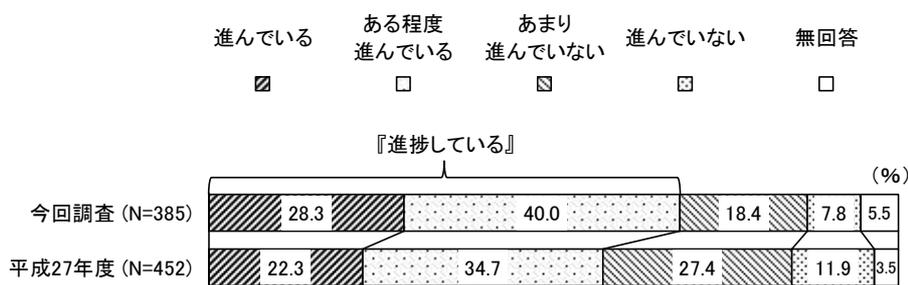
「内容を含めて良く知っている」、「内容をある程度知っている」の2つを合わせた『内容を知っている』は、40.7%で約4割を占めています。従業員規模別にみると、「内容を含めて良く知っている」は規模が大きくなるに従い高率になる傾向がみられます。



女性活躍推進のための取り組み

○『進捗している』と考えている事業所は7割弱

「進んでいる」、「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割弱を占めています。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ます。

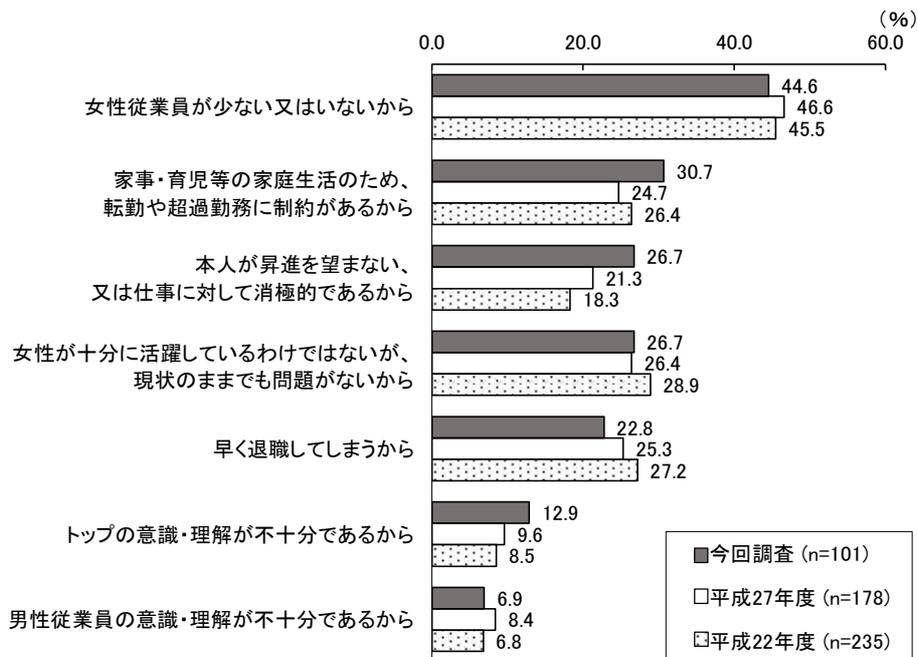


女性の活躍が進んでいないと思う理由

○「女性従業員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割半ばで最も高く、「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%となっています。

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ます。



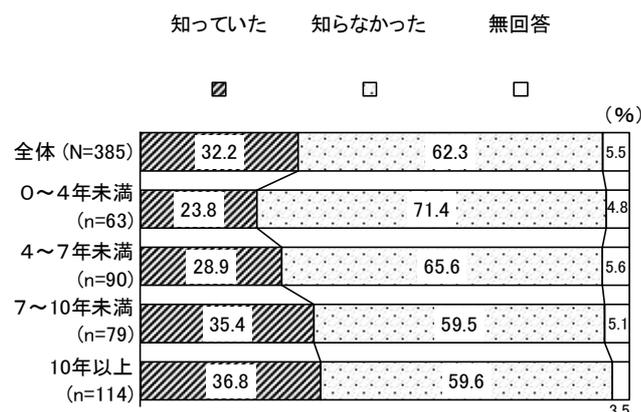
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定義務の認知度・策定状況

○一般事業主行動計画策定義務化の認知度は約3分の1

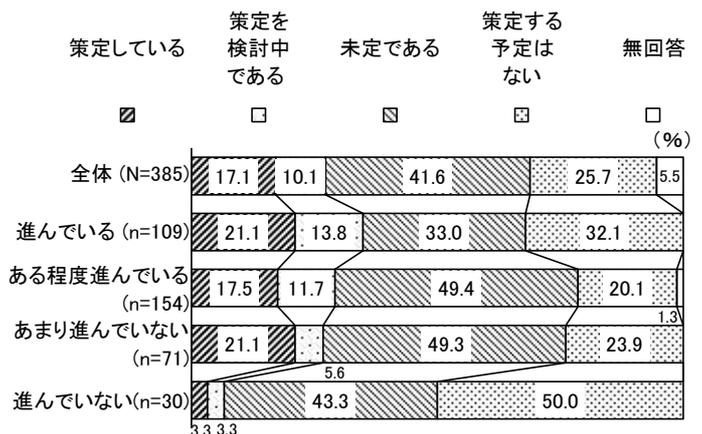
○一般事業主行動計画策定済は2割弱、未定は4割超

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届け出等の義務を「知っていた」が32.2%で、一般事業主行動計画を「策定している」は17.1%でした。義務の認知度は、女性の平均勤続年数が長いほど、策定状況は女性活躍の取組みが進んでいるほど、高率になる傾向がみられます。

一般事業主行動計画策定義務の認知度
(全体、女性の平均勤続年数別)



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)

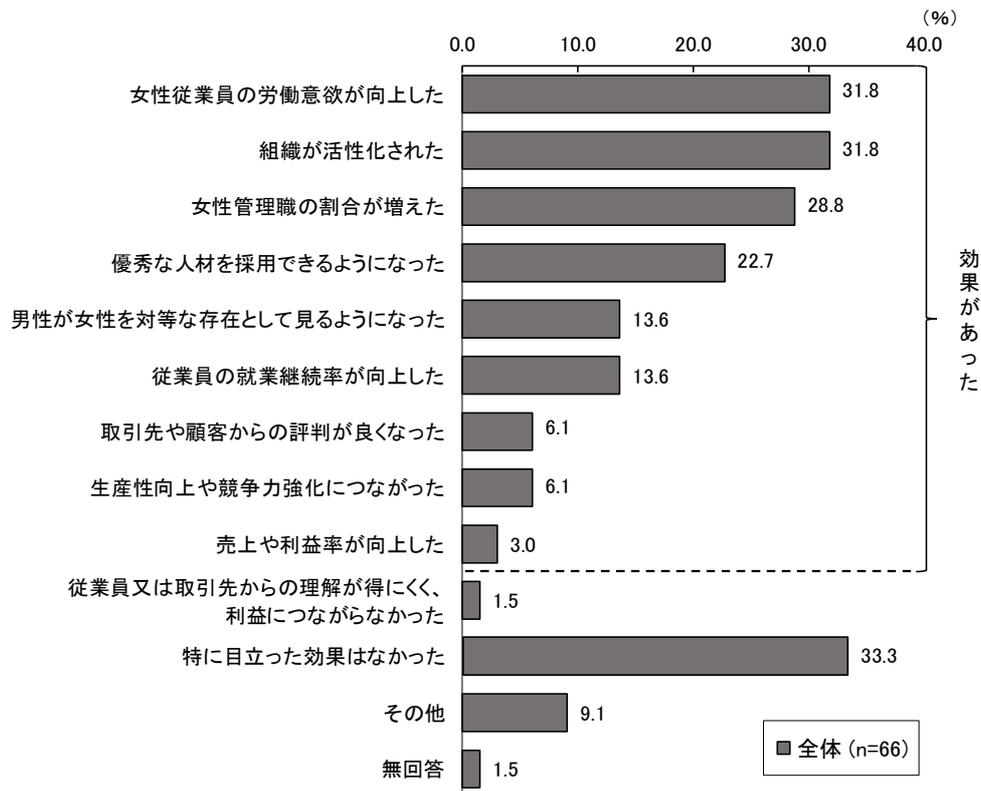


女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の効果

○策定による『効果があった』事業所は 66 事業所中 38 事業所

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』と回答しています。

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 割超を占め最も高く、「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%と続いています。



女性活躍推進法による「一般事業主行動計画」の策定・届出の義務について

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人以上の事業主に対し、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の情報公表に関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関する状況把握、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女性の活躍に関する1項目以上の情報公表

常時雇用する労働者が300人以下の事業主は、現在、努力義務とされていますが、令和4年4月1日より、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主も義務化されます。

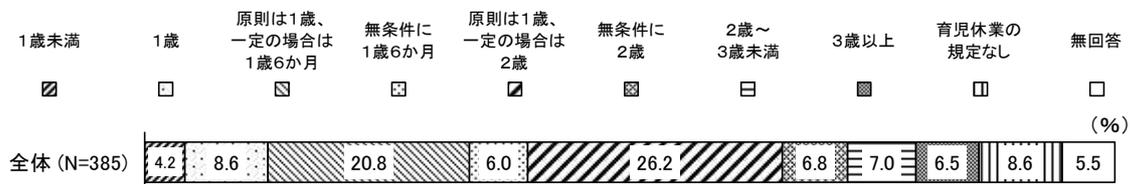
一般事業主行動計画の策定に当たっては、厚生労働省の「女性の活躍・両立支援総合サイト」に、計画の策定例や策定支援ツールが掲載されています。

4. 育児・介護休業制度の状況

育児休業取得可能期間

○「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」、「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を占めています。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割を占めています。



育児休業取得率

○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、女性が89.2%と約9割であるのに対し、男性は13.7%となっており、男女差が非常に大きくなっています。

経年比較でみると、女性の育児休業取得率は、平成27年度から約9割となっています。男性の育児休業取得率は、平成22年度は2.9%、平成27年度は3.2%と5%にも満たない状況でしたが、今回調査では13.7%へと10ポイント以上増加しています。

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

	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%

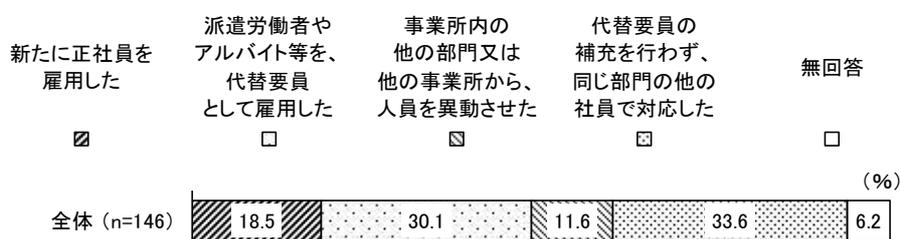
令和元年度厚生労働省調査／育児休業取得率	83.0%
----------------------	-------

7.5%

育児休業取得者の業務への対応

○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

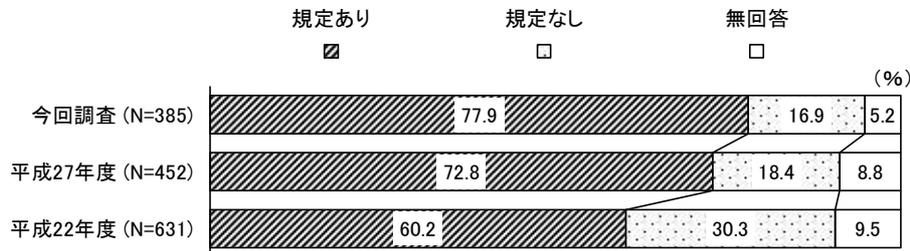
平成31年度の間、出産(男性の場合は配偶者が出産)し、令和2年11月1日までに育児休業を開始した従業員がいた事業所(146件)のうち、育児休業取得者が出た場合の対応は、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が33.6%と最も高く、次いで、「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した」が30.1%、「新たに正社員を雇用した」が18.5%、「新たに正社員を雇用した」が18.5%の順で続いています。



介護休業規定の有無

○介護休業「規定あり」が8割弱

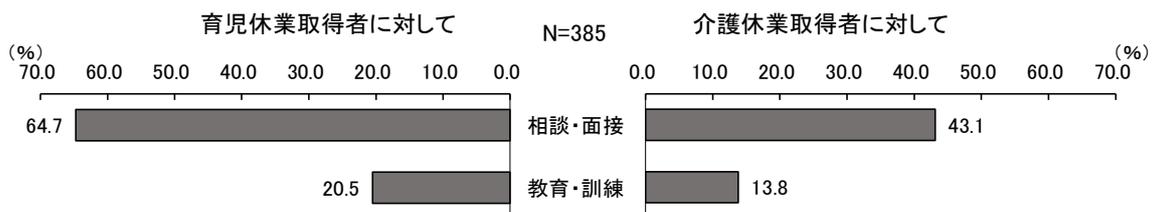
介護休業「規定あり」は、平成22年度60.2%、平成27年度72.8%、今回調査では77.9%と徐々に増加しています。



育児・介護休業取得者の職場復帰の取組み

○育児休業取得者への〈相談・面談〉を「実施している」が約3分の2

育児・介護休業取得者の復帰に際しての取組みとして、〈相談・面接〉は育児休業取得者には64.7%、介護休業取得者には43.1%でした。〈教育・訓練〉は育児休業取得者には20.5%、介護休業取得者には13.8%でした。



看護休暇制度の就業規則等での規定の有無

○看護休暇制度の「規定あり」が7割弱

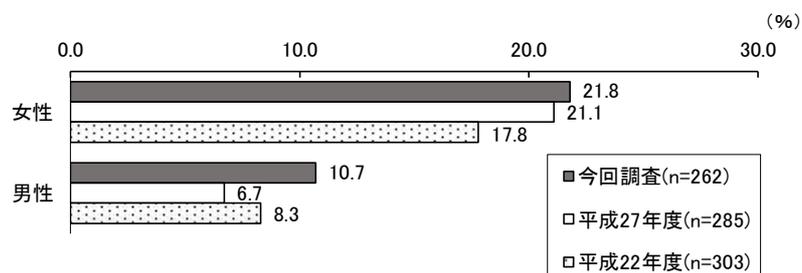
看護休暇制度の「規定あり」は68.1%で「規定なし」は25.7%となっています。



看護休暇制度の利用実績

○男性の利用は初めて1割を超える

看護休暇制度の「規定あり」と答えた事業所(262件)の看護休暇制度の利用率は、〈女性〉では21.8%、〈男性〉は10.7%となっています。〈男性〉の利用率は、過去2回の調査に比べ初めて1割を超えています。

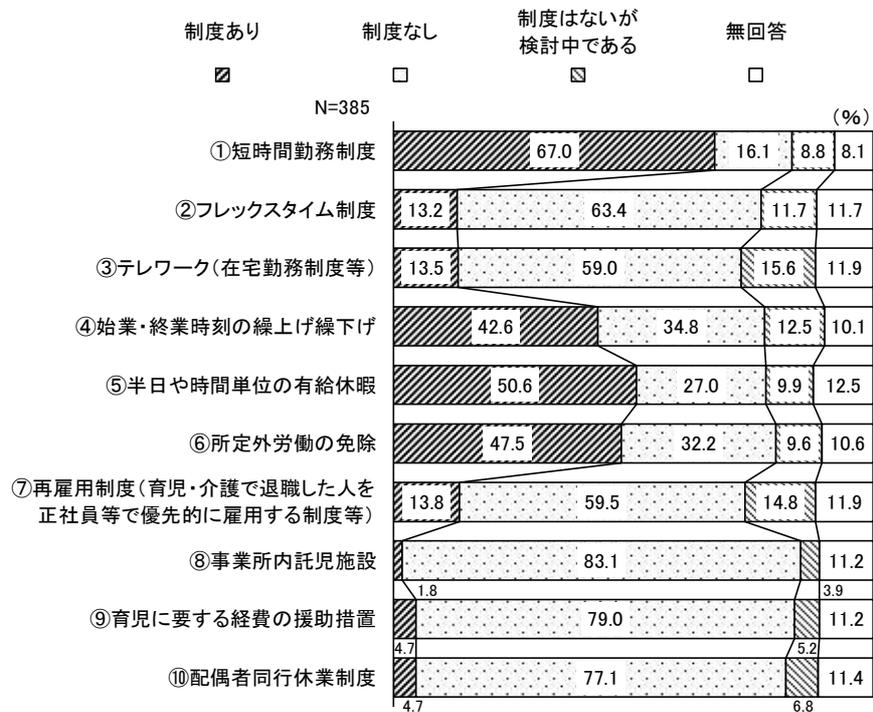


5. 育児や介護の両立支援制度

育児との両立支援制度の有無

○育児との両立支援制度は、〈短時間勤務制度〉が7割弱

各制度の整備状況をみると、〈①短時間勤務制度〉が67.0%と最も高く、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%の順で続いています。



育児との両立支援制度の利用実績

○女性の利用実績が4項目で7割半ば以上

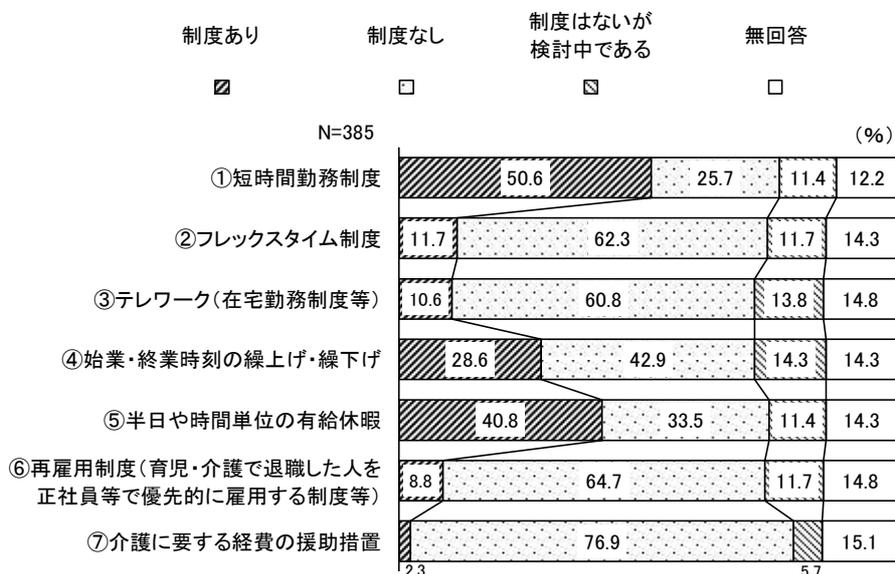
育児を支援する各種制度の利用実績は、「女性」では、〈⑧事業所内託児施設〉が78.9%（対象者19人中15人が利用）と最も高く、次いで、〈①短時間勤務制度〉が77.9%となっています。「男性」では、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉が64.9%、次いで、〈②フレックスタイム制度〉が51.4%となっています。

制度	性別	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%

介護との両立支援制度の有無

○〈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「制度あり」と答えている事業所は、〈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割となっています。



介護との両立支援制度の利用実績

○男女ともに「半日や時間単位の有給休暇」の利用率が最も高い

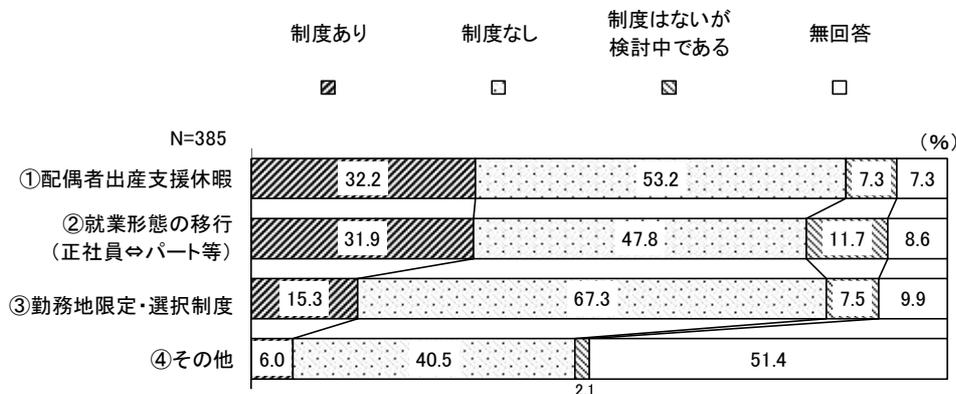
介護を支援する各種制度の利用実績は、「女性」では、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉が67.4%で最も高く、次いで、〈②フレックスタイム制度〉が35.7%、〈③テレワーク(在宅勤務制度等)〉が32.4%、〈④始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ〉が27.8%と続いています。「男性」でも、〈⑤半日や時間単位の有給休暇〉が72.1%で最も高く、次いで、〈②フレックスタイム制度〉が36.6%、〈③テレワーク(在宅勤務制度等)〉が21.7%となっています。

制度	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%

多様な働き方を可能にする制度の有無

○〈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、介護支援以外で、多様な働き方を可能にする両立支援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割超を占めています。また、〈③勤務地限定・選択制度〉の「制度あり」は15.3%となっています。

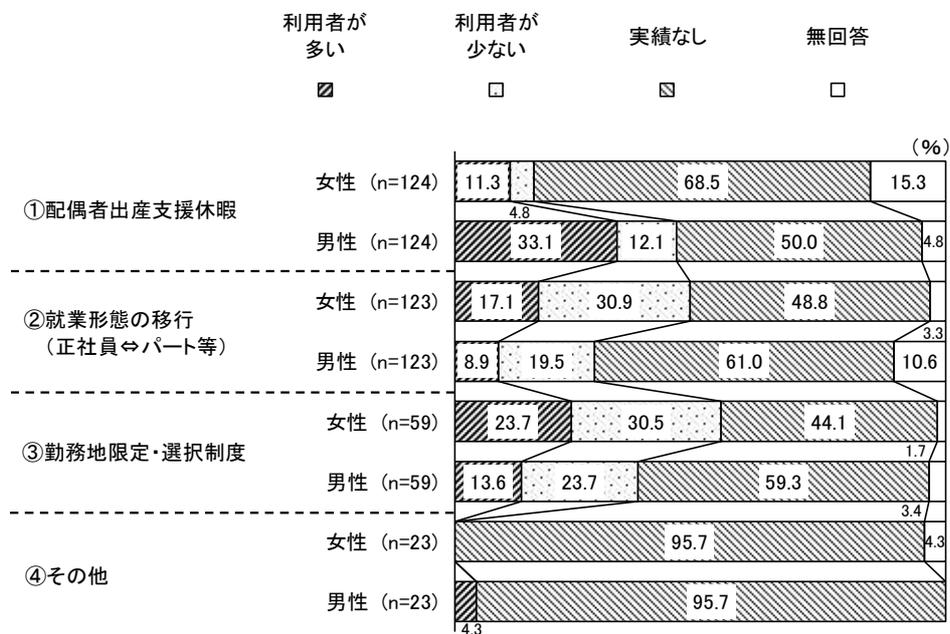


多様な働き方を可能にする制度の利用実績

○女性では〈勤務地限定・選択制度〉、男性では〈配偶者出産支援休暇〉が最も高い

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%となっています。

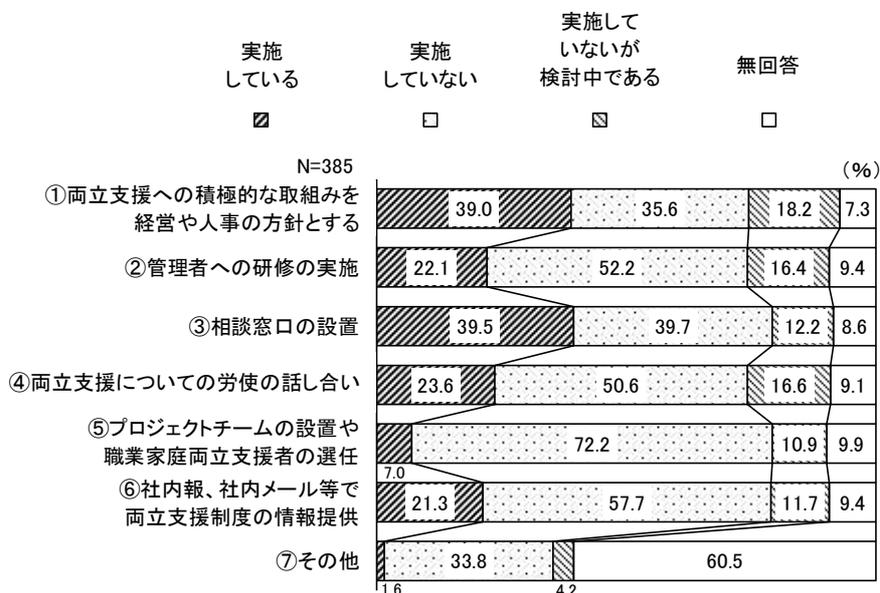
男性では、〈①配偶者出産支援休暇〉が33.1%と約3分の1を占め、特に高くなっています。



両立支援制度の環境づくりの実施状況

○「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割となっています。

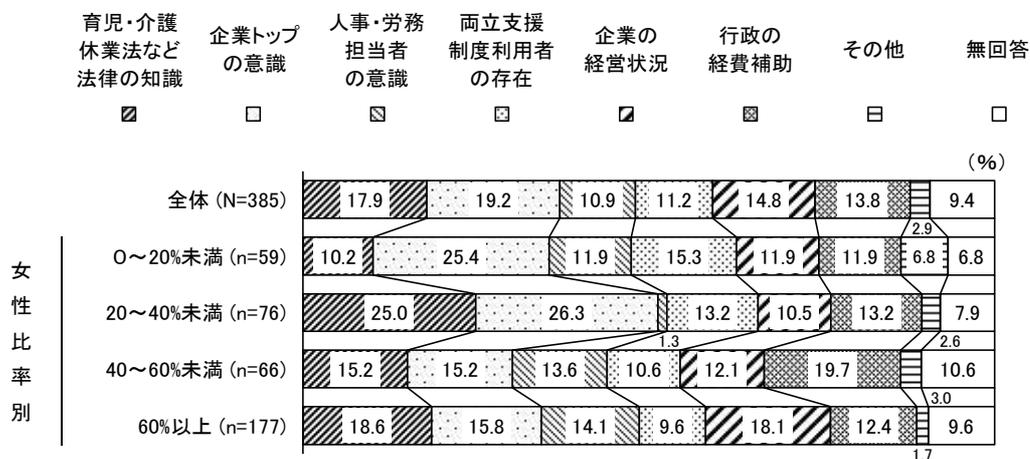


両立支援制度を設ける上で一番重要なこと

○「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%で最も高いですが、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」が13.8%と、いずれも10%台で分散傾向がみられます。

「企業トップの意識」は、女性比率が〈0~20%未満〉〈20~40%未満〉の事業所で25%超と約4分の1を占め高くなっています。「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ます。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ます。

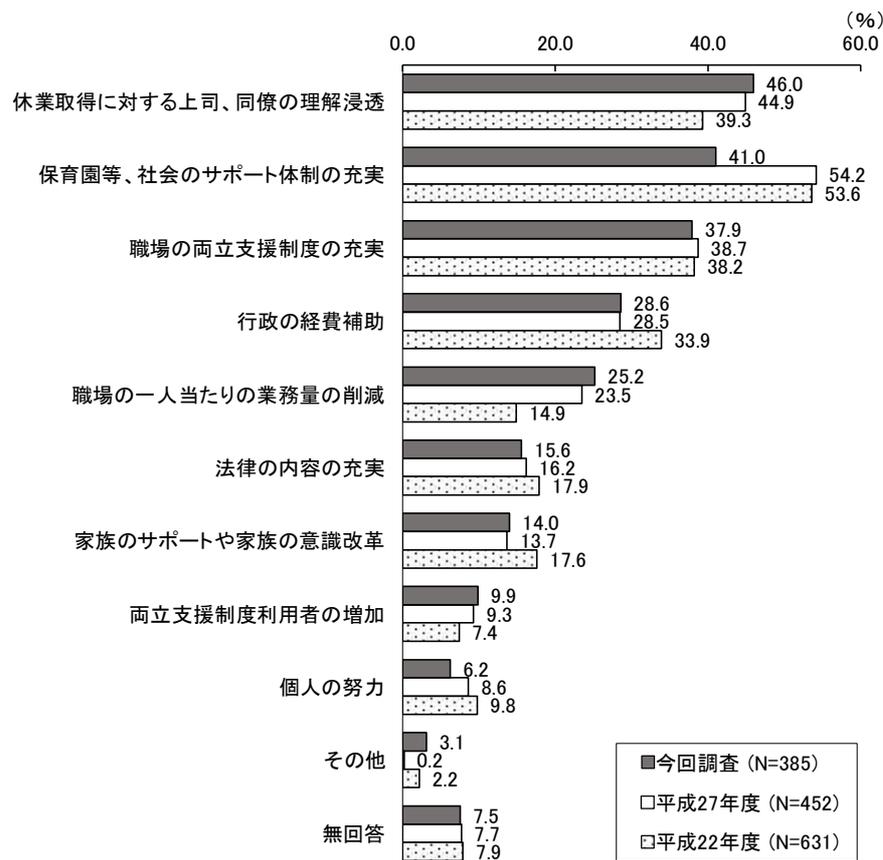


従業員が働きながら育児や介護を行うために重要なこと

○「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%となっています。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%となっています。

経年比較でみると、上位3項目は同じ項目ですが、「保育園等、社会のサポート体制の充実」については、平成27年度 54.2%から、今回 41.0%で 13.2ポイントと大きく減少しています。



◆男女共同参画先進事業者表彰について

区では、女性も男性も性別に関わりなくいきいきと働き、一人ひとりが個性と能力を發揮して互いに支えあう豊かな地域社会をめざして、仕事と子育てや介護などの家庭生活との両立支援や、女性の活躍推進などに積極的に取り組む事業者を募集し、表彰しています。

対象は区内に事業所がある従業員数が概ね 300 人以下の企業で

- ①仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる
- ②女性の活躍推進や管理職等への登用などに積極的に取り組んでいる
- ③多様な働き方を推進し、誰もが働きやすい職場環境を整備している

のいずれかに該当している会社やその他の団体です。

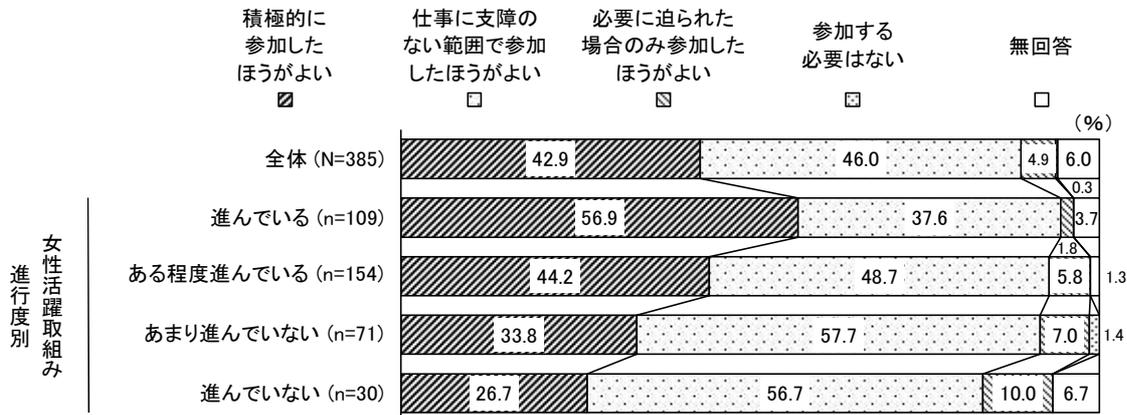
表彰された事業者の取組みを区のお知らせやホームページ等で広く紹介していきます。また、表彰受賞事業者であることを、会社のホームページや名刺等で紹介することもできます。詳細については、区のホームページをご覧ください。

男性従業員が育児に参加することへの考え

○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については、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が46.0%で最も高く、「積極的に参加したほうがよい」が42.9%で合わせて参加推進派が88.9%と9割弱を占めています。

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「積極的に参加したほうがよい」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割半ばを占めています。

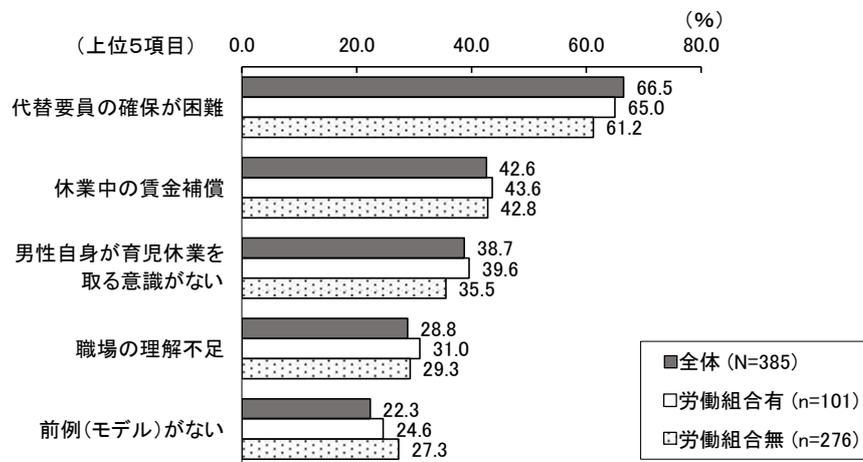


男性従業員が育児に参加するにあたっての課題

○「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、最も高くなっています。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%で続いています。

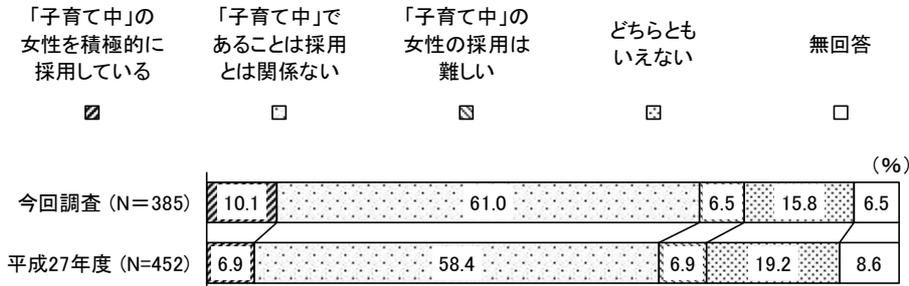
労働組合の有無別でみると、「代替要員の確保が困難」、「休業中の賃金補償」では〈労働組合有〉に比べ〈労働組合無〉の割合が6～9ポイントほど高くなっています。



子育て中の女性を正社員として採用することについて

○『子育て中』であることは採用とは関係ない」が6割超

「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、「子育て中」の女性を積極的に採用している」は10.1%となっています。



ワーク・ライフ・バランスの充実への取組み

○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

○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

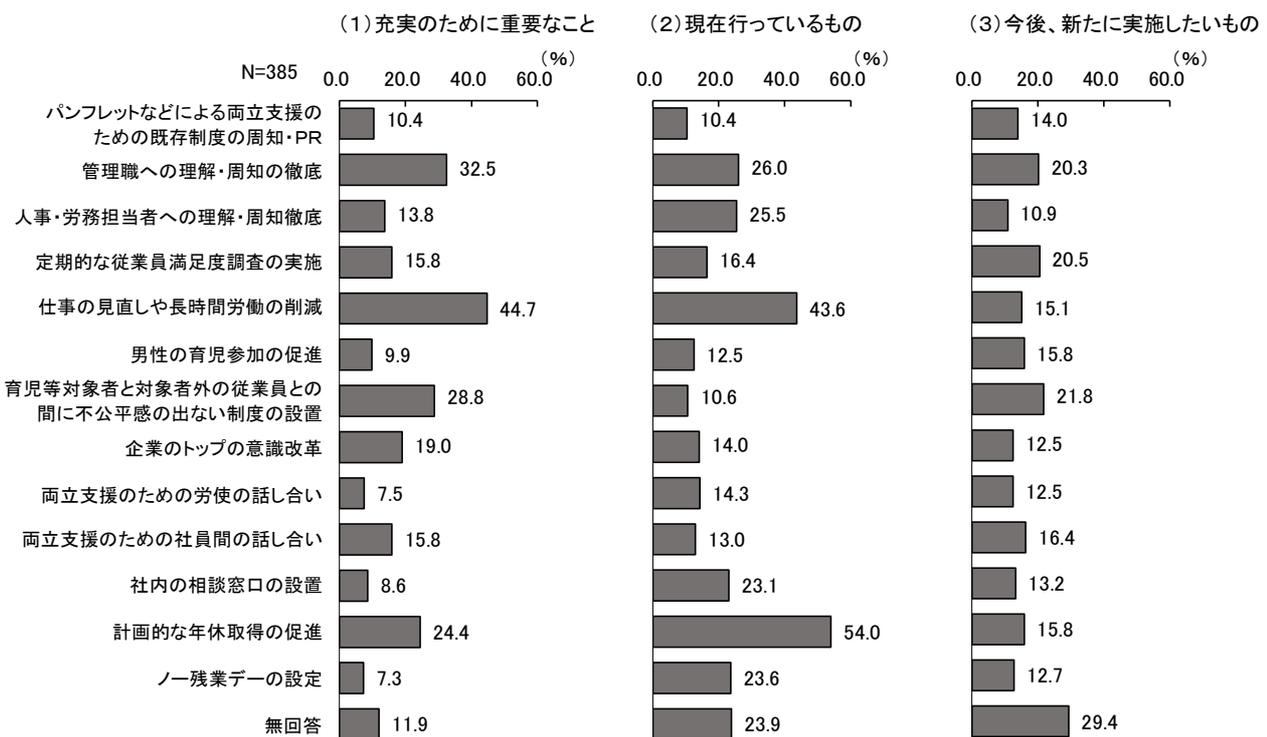
○今後、新たに実施したい取組みは分散傾向

ワーク・ライフ・バランス充実のために重要なことは、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が44.7%で最も高く、次いで「管理職への理解・周知の徹底」が32.5%となっています。

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、次いで、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が43.6%となっています。

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割を占めています。

ワーク・ライフ・バランスへの取組み



6. 職場のハラスメント

労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が改正されました

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日から義務化）。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる

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

性的指向・性自認に関する侮辱的な言動が3つの要素を満たす場合や、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することもパワーハラスメントに該当します。

◆パワーハラスメント6類型

パワーハラスメントの①～③の要素を満たすものがパワーハラスメントと定義されますが、実際の行為として、6つの類型に分類されています。

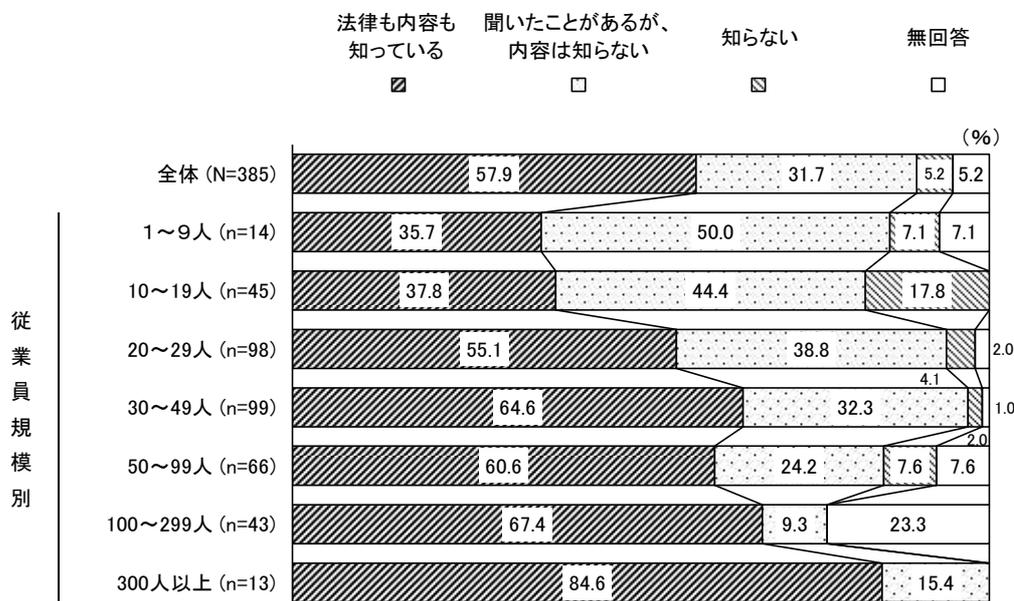
- ①身体的な攻撃（例：上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする）
- ②精神的な攻撃（例：上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする。大勢の前での叱責）
- ③人間関係からの切り離し（例：仕事を外し、長期間にわたり、別室への隔離や自宅研修させる）
- ④過大な要求（例：十分な指導を行わないまま、過去に経験のない業務に就かせる）
- ⑤過小な要求（例：能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや、仕事を与えないこと）
- ⑥個の侵害（例：パートナーや配偶者との関係など私的なことに過度に立ち入ること）

パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度

○「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%、「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%となっています。

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ます。



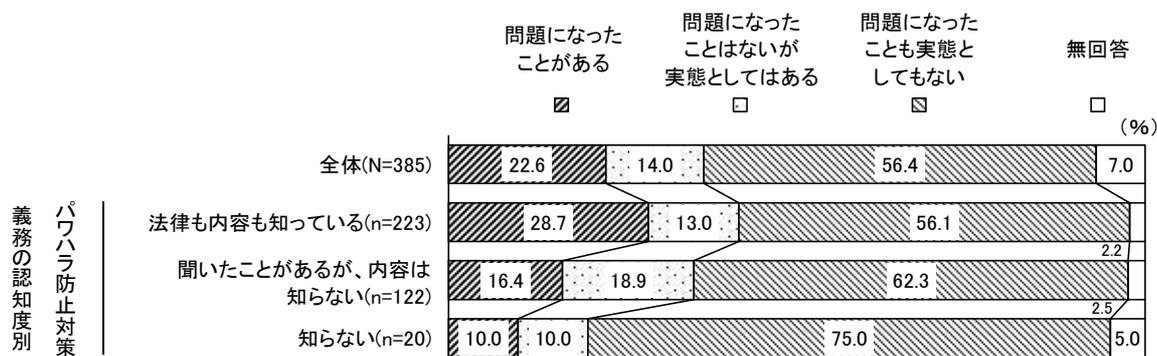
何らかのハラスメントが問題になったことがあるか

○何らかのハラスメントがある事業所は3割半ば

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」が56.4%と5割半ばとなっています。

しかし、「問題になったことがある」の22.6%、「問題になったことはないが実態としてはある」の14.0%を合わせると、36.6%と3割半ばの事業所で何らかのハラスメントが実態として発生しています。

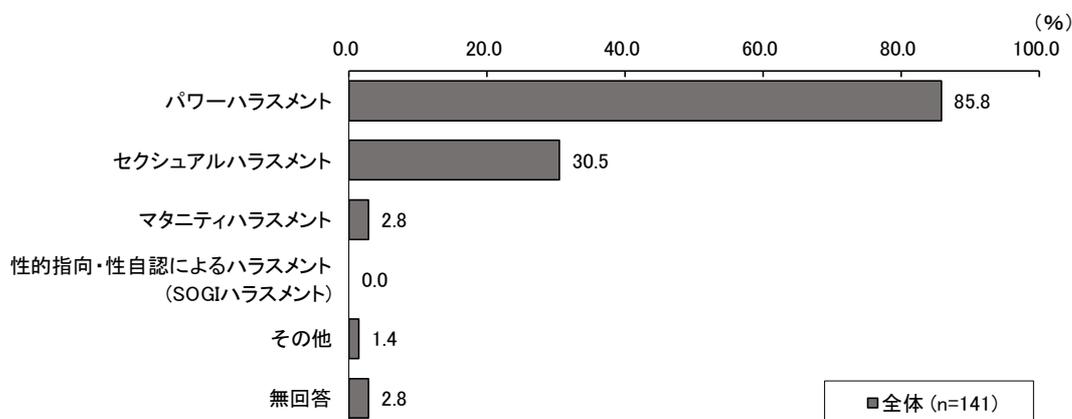
「問題になったことがある」は、パワハラ防止対策義務の認知度が高い事業所の方が高率になっています。



問題となったもしくは実態としてあるハラスメント

○「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、特に高くなっています。次いで、「セクシュアルハラスメント」が30.5%となっています。



◆SOGI (性的指向・性自認) ハラスメント、起きていませんか？

近年、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントという言葉は認知され、対策が取られてきましたが「SOGI ハラスメント」についてはまだまだ認知が進んでいません。今回の調査では「SOGI ハラスメント」は0件という結果でしたが、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ことも考えられます。

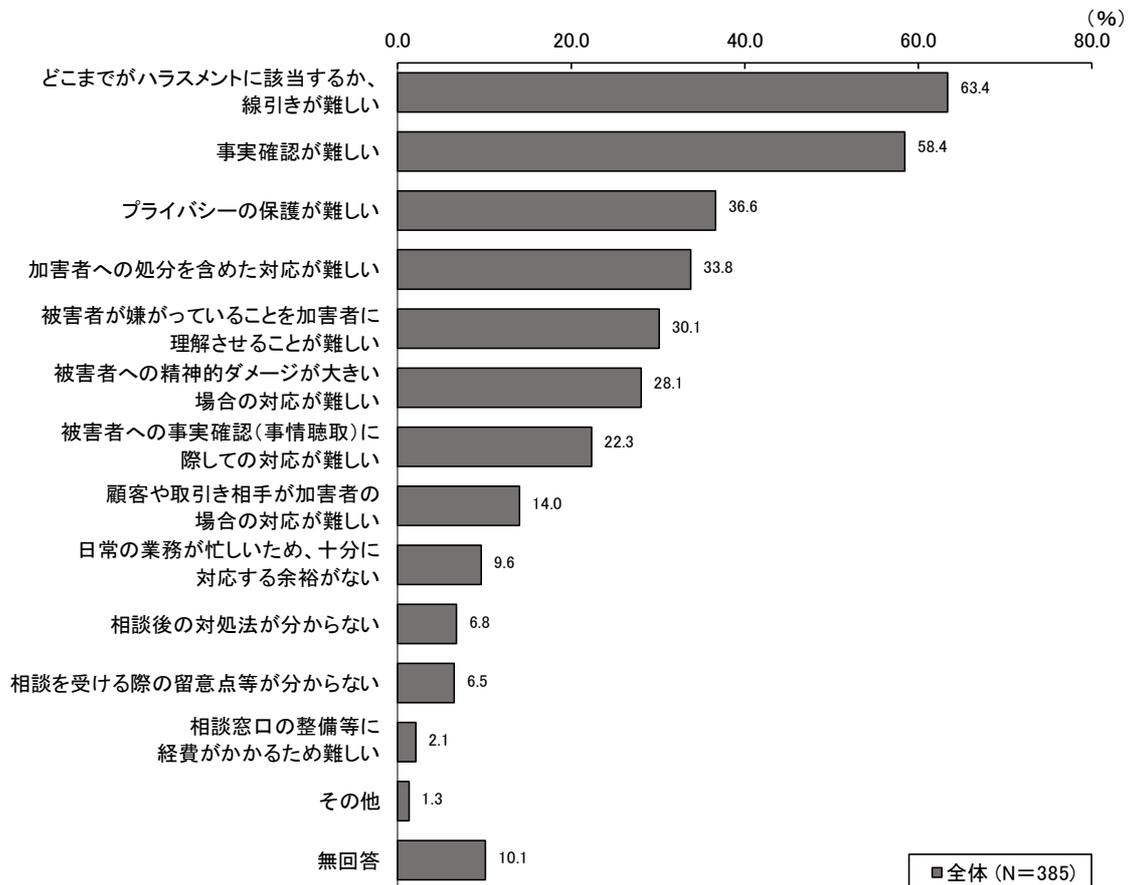
「SOGI」とは「性的指向 (Sexual Orientation)」と「性自認 (Gender Identity)」の頭文字をとった言葉で、性的指向 (どの性別を恋愛の対象にするかを表すもの) や性自認 (自己の性別についての認識のこと) に関するハラスメントのことを、「SOGI ハラスメント」といいます。

たとえば、「ホモ」や「オカマ」といった蔑称の使用や差別的な言動、望まない性別での生活の強要、誰かにカミングアウトした内容を勝手に言いふらす「アウティング」などがあげられます。

ハラスメントが起きたとき対応が困難と感ずること

○「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が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%となっています。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%、「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」が 28.1%、「被害者への事実確認(事情聴取)に際しての対応が難しい」が 22.3%、「顧客や取引相手が加害者の場合の対応が難しい」が 14.0%、「日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない」が 9.6%、「相談後の対処法が分からない」が 6.8%、「相談を受ける際の留意点等が分からない」が 6.5%、「相談窓口の整備等に経費がかかるため難しい」が 2.1%、「その他」が 1.3%、「無回答」が 10.1%で続いています。



7. 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」

多様性を認め合い、人権を尊重するとともに、男女共同参画・多文化共生の地域社会の実現を目指し制定したもので、平成30年4月1日に施行しました。条例には、区の責務や区民・事業者の責務を盛り込み、基本理念や基本的施策等について、必要な事項を定めています。

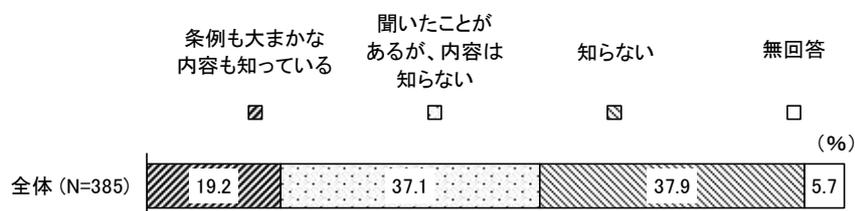
男女共同参画の推進は、とりわけ雇用の分野における取組みが必要不可欠であり、事業者が、募集、採用及び昇進など、あらゆる場面において、性別等や文化的違いによる不当な取扱いがないよう配慮し、事実上生じている不当な取扱いについては、積極的に改善していくことが必要であることから、第6条で事業者の責務を定めています。

また、第7条では、性別等の違いや国籍・民族等の異なる人々の文化的違いによる差別の解消を定め、「男だから、女だから、外国人だから」といった意識を見直し、区民一人ひとりが個性と能力を発揮できる地域社会をめざしています。

「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の認知度

○「条例も大まかな内容も知っている」は約2割

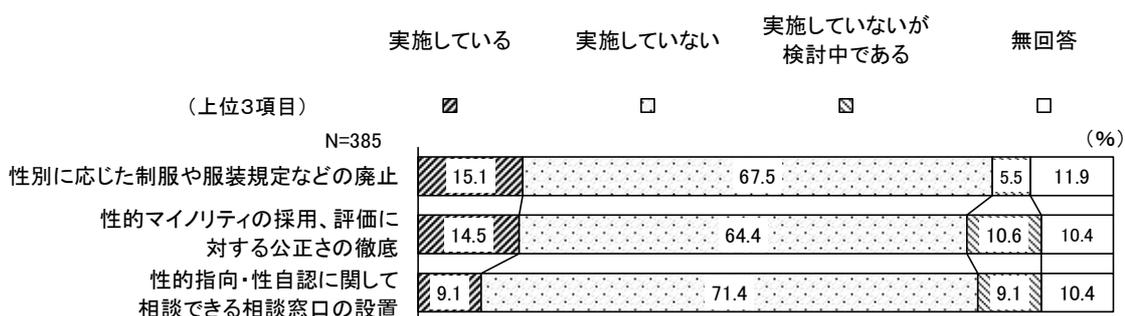
「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の認知度は、「条例も大まかな内容も知っている」は19.2%、「聞いたことがあるが、内容は知らない」が37.1%、「知らない」が37.9%となっています。



性的マイノリティへの配慮の取組み状況

○「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については、〈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、評価に対する公正さの徹底」が14.5%となっています。



8. 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への対応状況

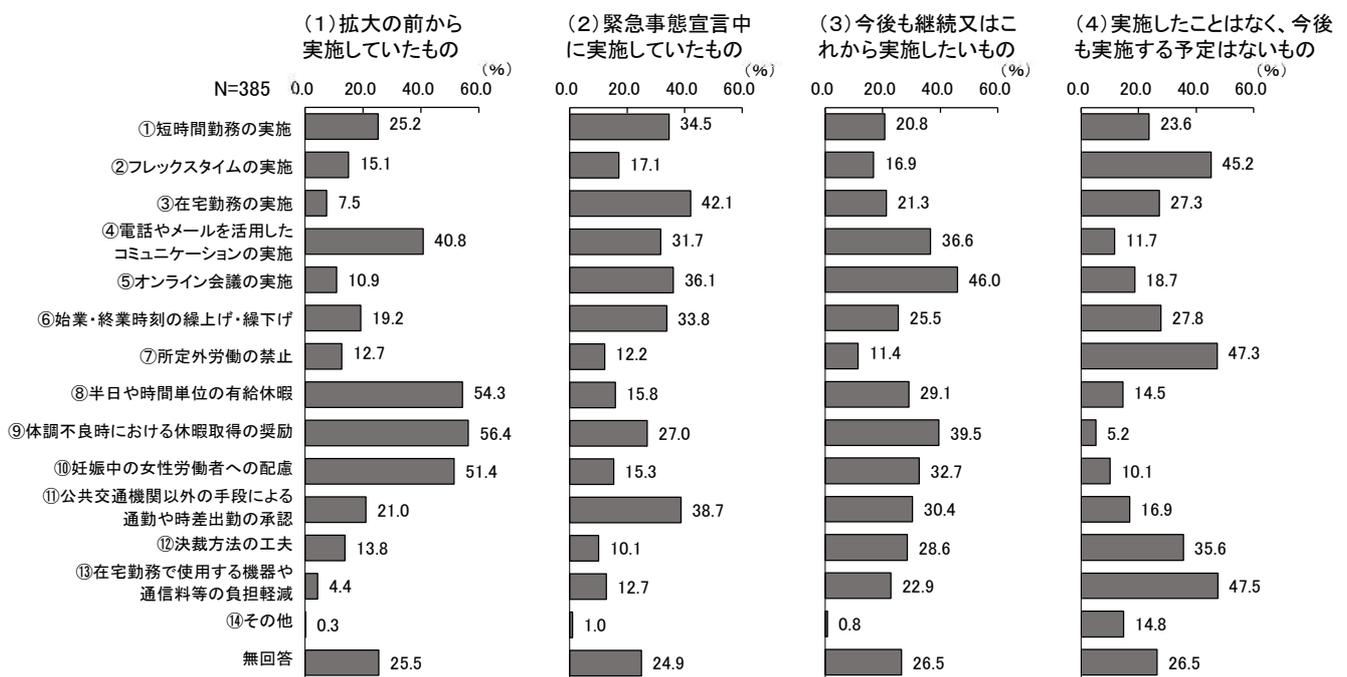
○緊急事態宣言中に最も実施されていたのは「在宅勤務の実施」

○今後も継続またはこれから実施したいものは「オンライン会議」など

緊急事態宣言中に実施していたものは、「③在宅勤務の実施」が42.1%で最も高く、次いで「⑩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%でした。

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46.0%で最も高く、次いで「⑨体調不良時における休暇取得の奨励」が39.5%でした。

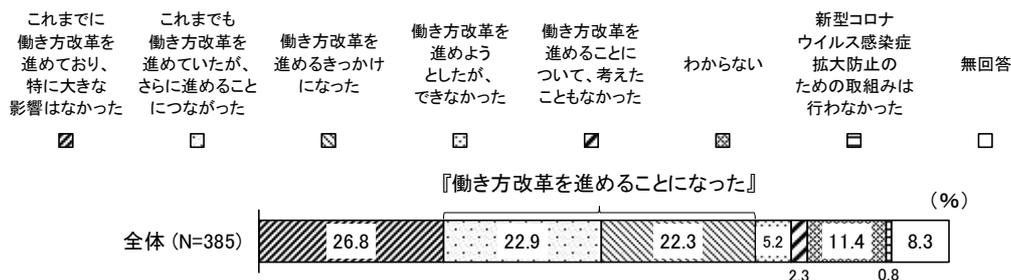
新型コロナウイルスへの対応状況



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

○『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%と最も高くなっています。「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」の22.9%、「働き方改革を進めるきっかけになった」の22.3%を合わせた『働き方改革を進めることになった』は45.2%と4割半ばを占めています。

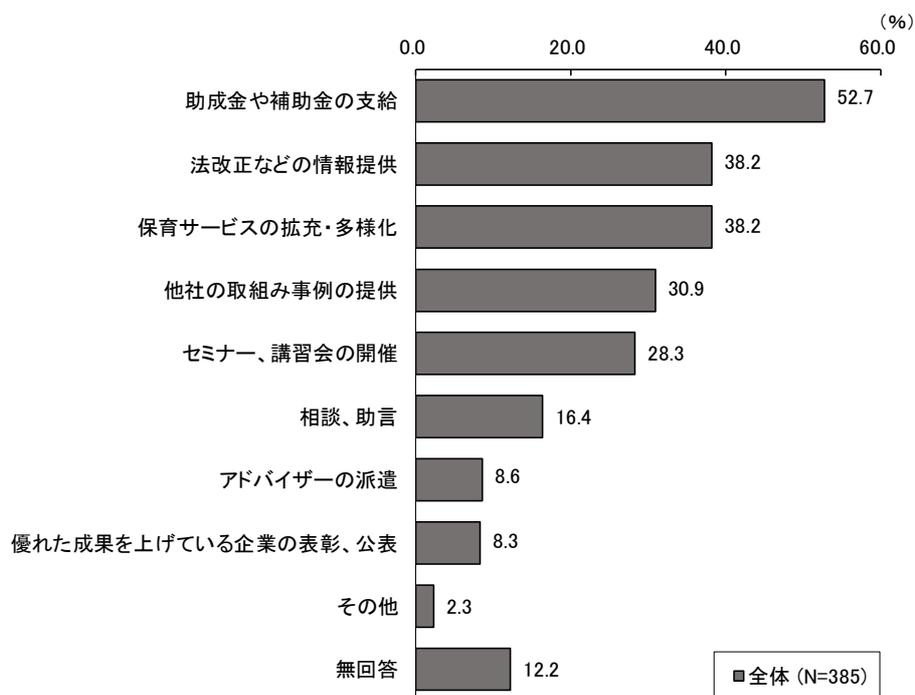


9. 行政への要望・意見など

行政に期待すること

○「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ます。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割となっています。



◆調査に寄せられた自由意見の一部を、ご紹介します

- 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）
- 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、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、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）
- 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）
- 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る。（教育、学習支援業）

区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査 報告書
(概要版)

令和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
東京都千代田区麹町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1946号