

Ⅲ 調査結果（企業調査）

調査結果（企業調査）では、「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査アンケート」の結果について、図表等を用いた説明をしています。

Ⅲ 調査結果（企業調査）

1. 会社全体について

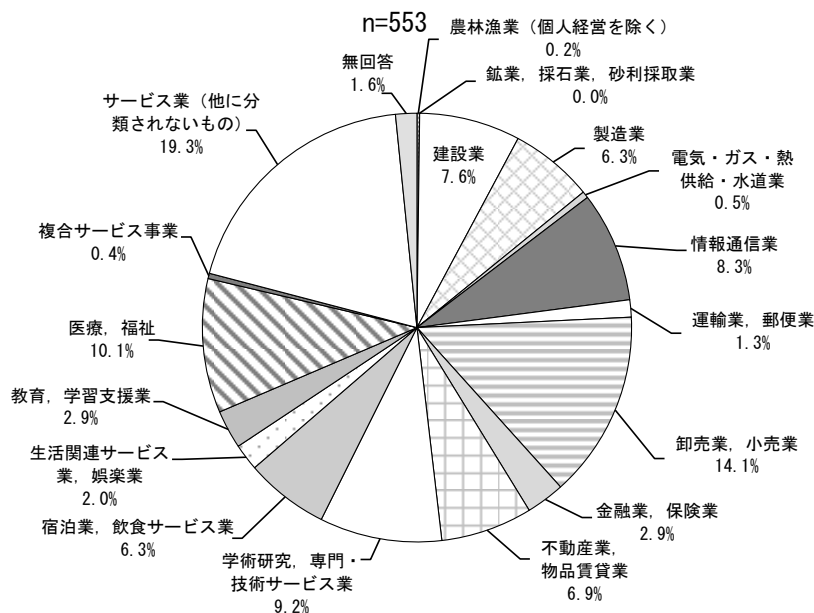
（1）会社の業種

「サービス業（他に分類されないもの）」が2割弱で最も高く、「卸売業，小売業」が1割台半ば近くで続く

F1 業種（○は1つ）

会社の業種についてみると、「サービス業（他に分類されないもの）」（19.3%）が2割弱で最も高く、次いで「卸売業，小売業」（14.1%）が1割台半ば近く、「医療，福祉」（10.1%）が約1割、「学術研究，専門・技術サービス業」（9.2%）と「情報通信業」（8.3%）が1割未満となっています。

図表1 会社の業種



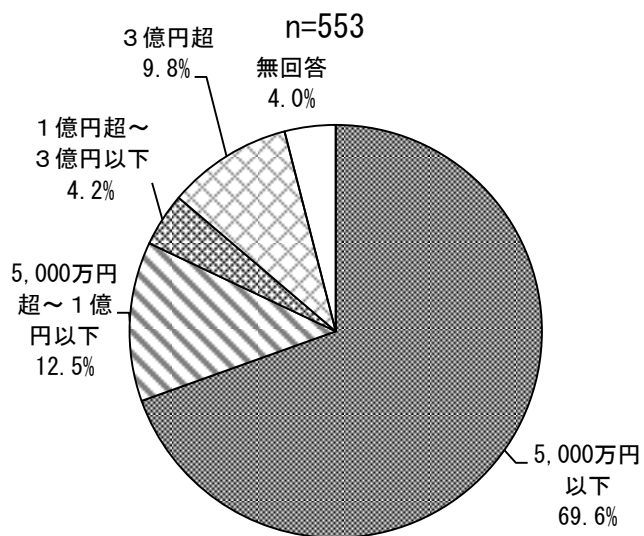
(2) 資本金・出資の総額

「5,000万円以下」が7割弱で最も高い

F2 資本金・出資の総額 (〇は1つ)

会社の資本金・出資の総額についてみると、「5,000万円以下」(69.6%)が7割弱で最も高く、次いで「5,000万円超～1億円以下」(12.5%)が1割強であり、「1億円以下」が8割を超えています。

図表2 資本金・出資の総額



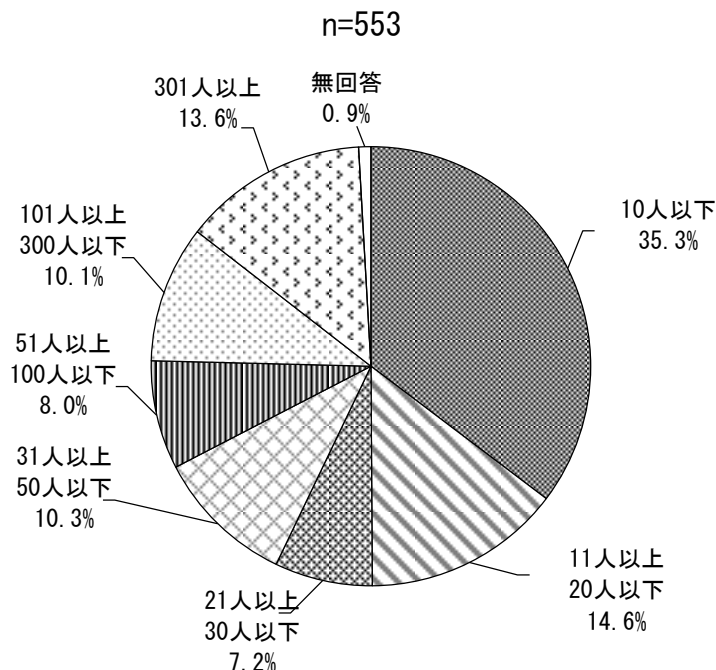
(3) 会社全体の従業員規模

「10人以下」が3割台半ばで最も高い

F3 会社全体の従業員規模 (〇は1つ)

会社全体の従業員規模についてみると、「10人以下」(35.3%)が3割台半ばで最も高く、次いで「11人以上20人以下」(14.6%)と、「301人以上」(13.6%)がそれぞれ1割台半ば近くとなっています。

図表3 会社全体の従業員規模



図表4 会社全体の従業員規模 (資本金・出資の総額別)

(単位: %)

	n	10人以下	11人以上 20人以下	21人以上 30人以下	31人以上 50人以下	51人以上 100人以下	101人以上 300人以下	301人以上	無回答	
全体	553	35.3	14.6	7.2	10.3	8.0	10.1	13.6	0.9	
資本金・ 出資総額 別	5,000万円以下	385	47.5	16.9	7.5	9.4	7.0	7.5	3.9	0.3
	5,000万円超～ 1億円以下	69	8.7	13.0	8.7	23.2	10.1	15.9	18.8	1.4
	1億円超～ 3億円以下	23	8.7	8.7	4.3	4.3	8.7	17.4	47.8	-
	3億円超	54	3.7	1.9	5.6	3.7	9.3	13.0	63.0	-

(4) 経営者（事業主）の性別

(5) 経営者（事業主）の年齢

「男性」が8割台半ば、「女性」が1割強

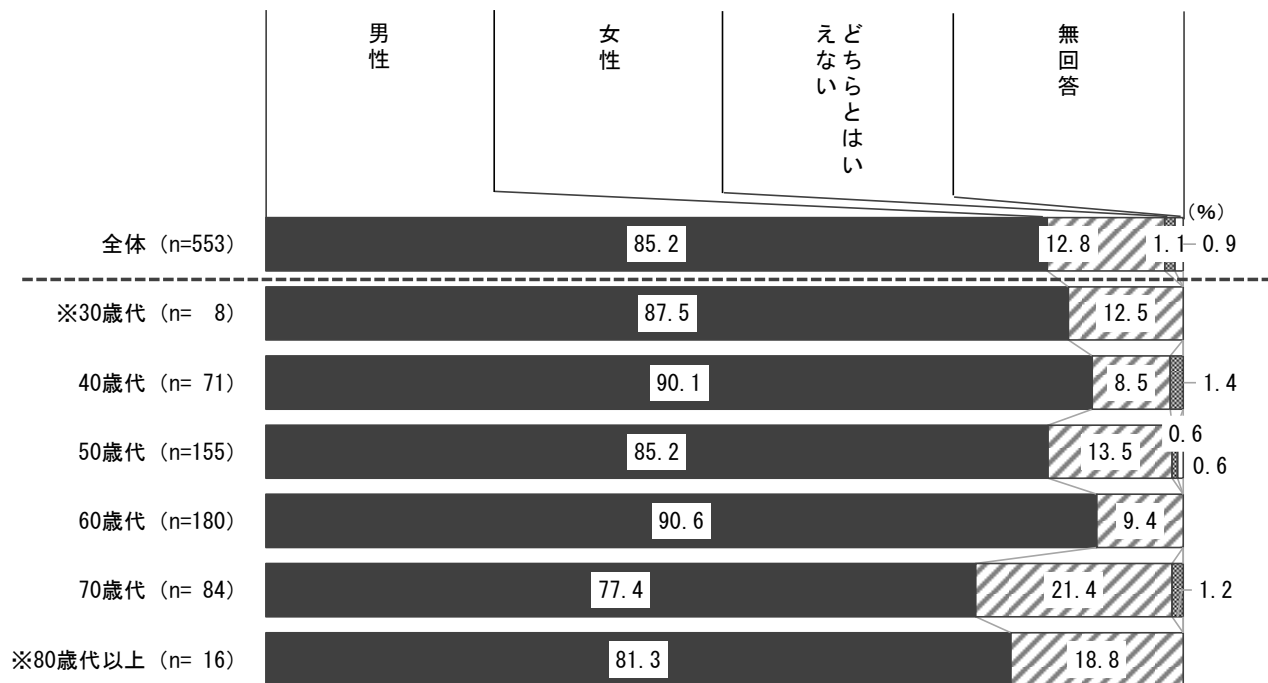
F4 経営者（事業主）の性別（○は1つ）

F5 経営者（事業主）の方の年齢（令和4年8月1日現在）

経営者（事業主）の性別についてみると、「男性」（85.2%）が8割台半ば、「女性」（12.8%）が1割強、「どちらともいえない」（1.1%）が1割未満となっています。

年齢別でみると、「40歳代」「60歳代」では「男性」が約9割、「70歳代」では「女性」が2割強となっています。

図表5 経営者（事業主）の性別（全体、年齢別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

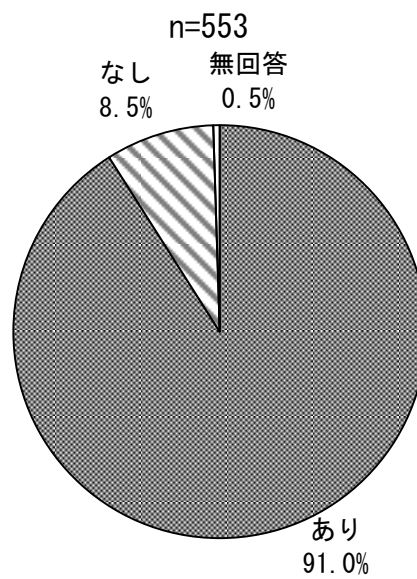
(6) 就業規則の有無

「あり」が9割強、「なし」が1割未満

F6 就業規則の有無 (〇は1つ)

就業規則の有無についてみると、「あり」(91.0%)が9割強、「なし」(8.5%)が1割未満となります。

図表6 就業規則の有無



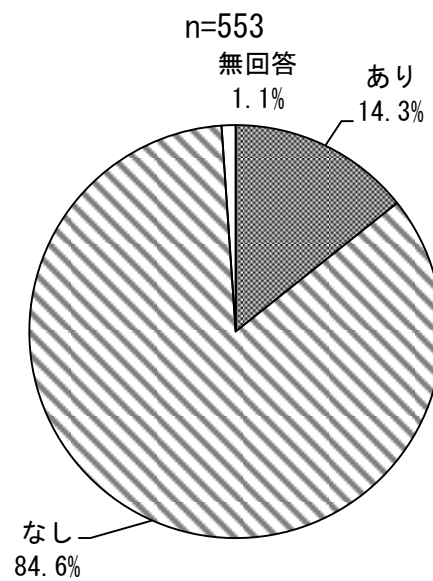
(7) 労働組合の有無

「あり」が1割台半ば近く、「なし」が8割台半ば近く

F7 労働組合の有無 (○は1つ)

労働組合の有無についてみると、「あり」(14.3%)が1割台半ば近く、「なし」(84.6%)が8割台半ば近くとなっています。

図表7 労働組合の有無



2. 事業所について

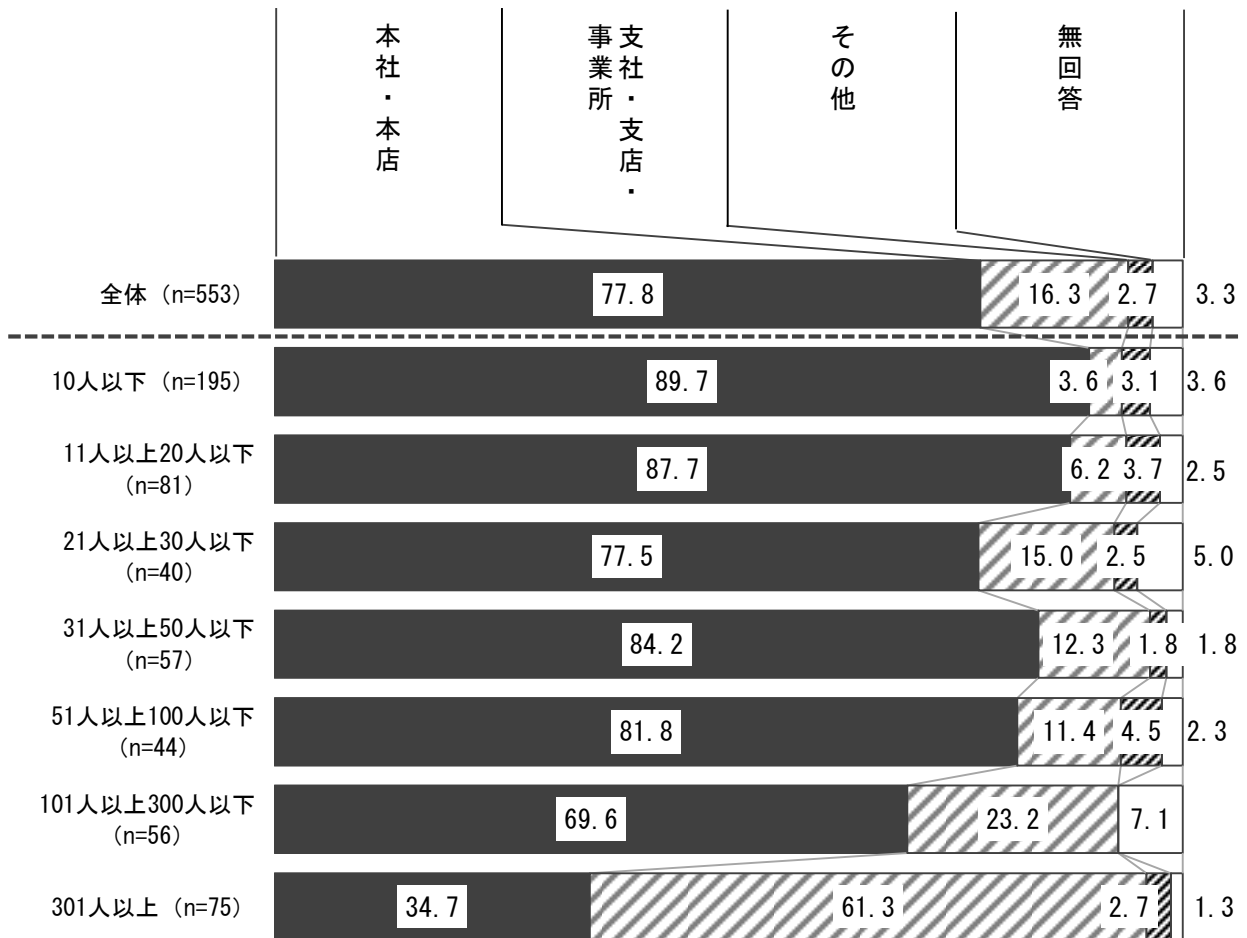
(1) 事業所の性格

「本社・本店」が7割台半ばを超え、「支社・支店・事業所」が1割台半ばを超え

F8 事業所の性格 (〇は1つ)

事業所の性格についてみると、「本社・本店」(77.8%)が7割台半ばを超え、「支社・支店・事業所」(16.3%)が1割台半ばを超えとなっています。

図表8 事業所の性格 (全体、従業員規模別)



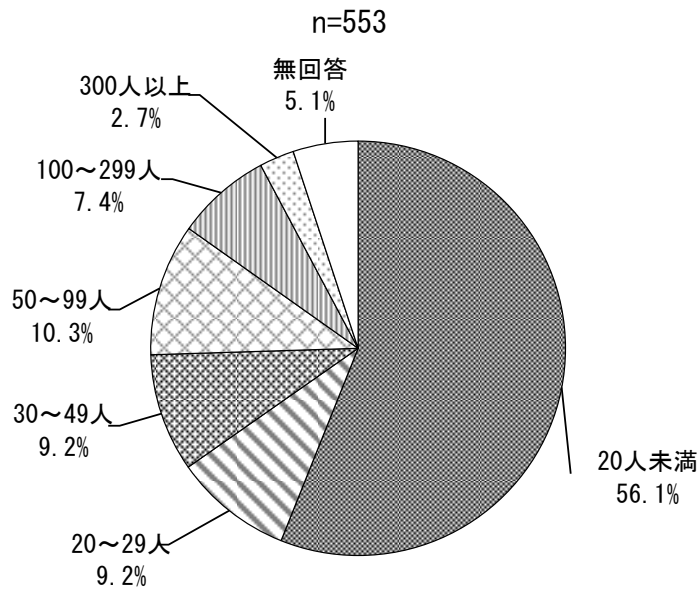
(2) 従業員数と正規・非正規割合

「正規従業員」が7割強、「非正規従業員」が3割近く

問1 貴事業所の直近で把握している常用従業員数、ならびに正規従業員数、非正規従業員数をご記入ください。なお、該当する従業員がない場合には「0」とご記入ください。

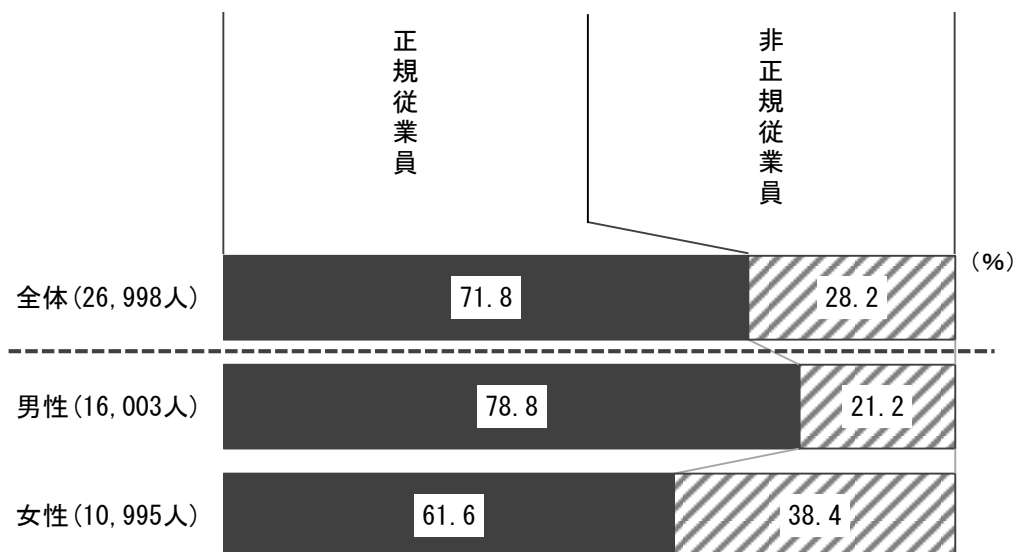
常用従業員数についてみると、「20人未満」(56.1%)が5割台半ばを超えて最も高く、次いで「50～99人」(10.3%)が約1割となっています。

図表9 常用従業員数



従業員の正規・非正規割合についてみると、「正規従業員」(71.8%)が7割強、「非正規従業員」(28.2%)が3割近くとなっています。性別でみると、「正規従業員」は「男性」(78.8%)が「女性」(61.6%)よりも17.2ポイント高くなっています。

図表10 従業員の正規・非正規割合 (全体、性別)



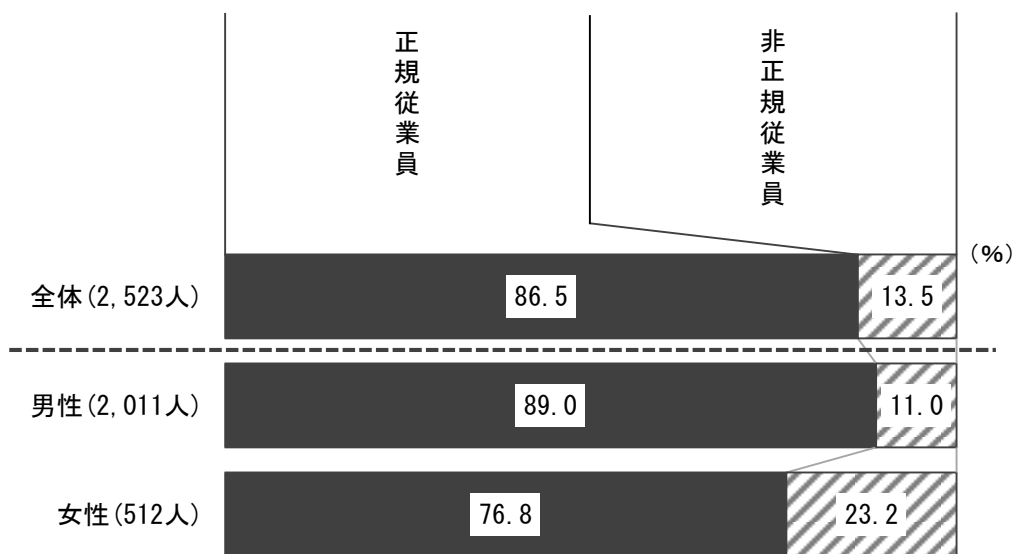
※回答のあった521事業所の数値を集計。

業種別の「正規従業員」の割合でみると、「医療、福祉」では「女性」が「男性」よりも高くなっています。一方、「建設業」「製造業」「情報通信業」「卸売業、小売業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」では「男性」が「女性」よりも高くなっています。

※業種別については、基数が30以上の業種のみを図表化。

●建設業

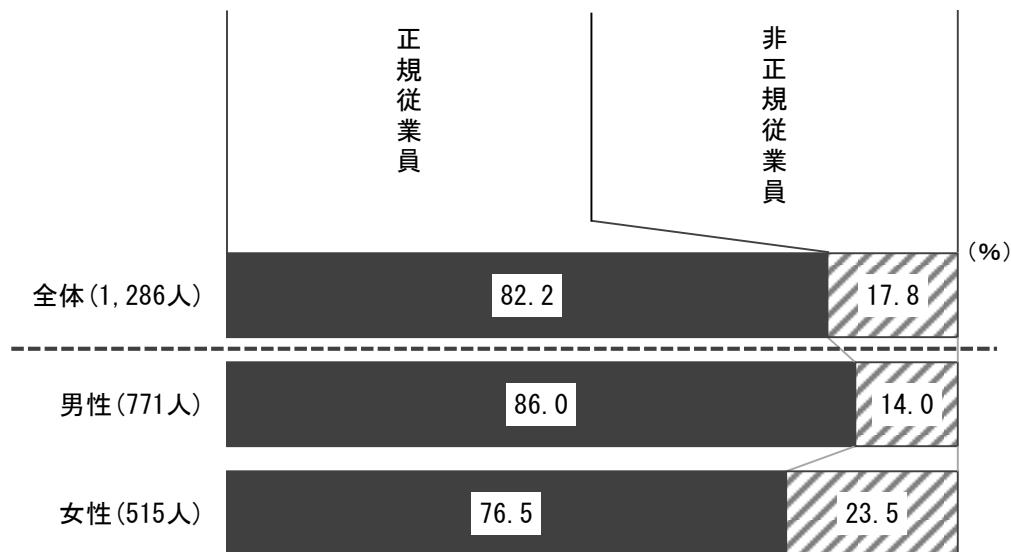
図表11 従業員の正規・非正規割合（建設業、全体、性別）



※回答のあった40事業所の数値を集計。

●製造業

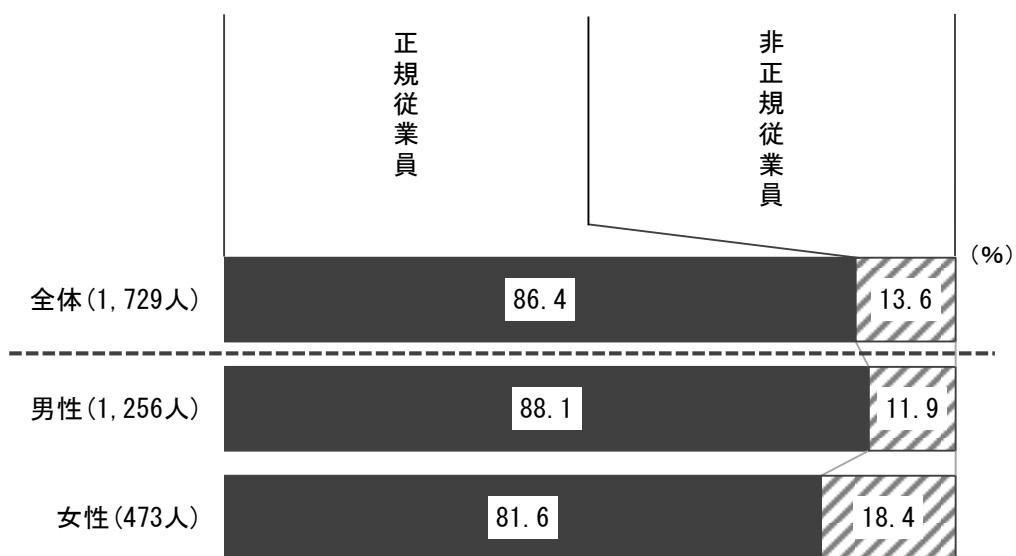
図表12 従業員の正規・非正規割合（製造業、全体、性別）



※回答のあった34事業所の数値を集計。

●情報通信業

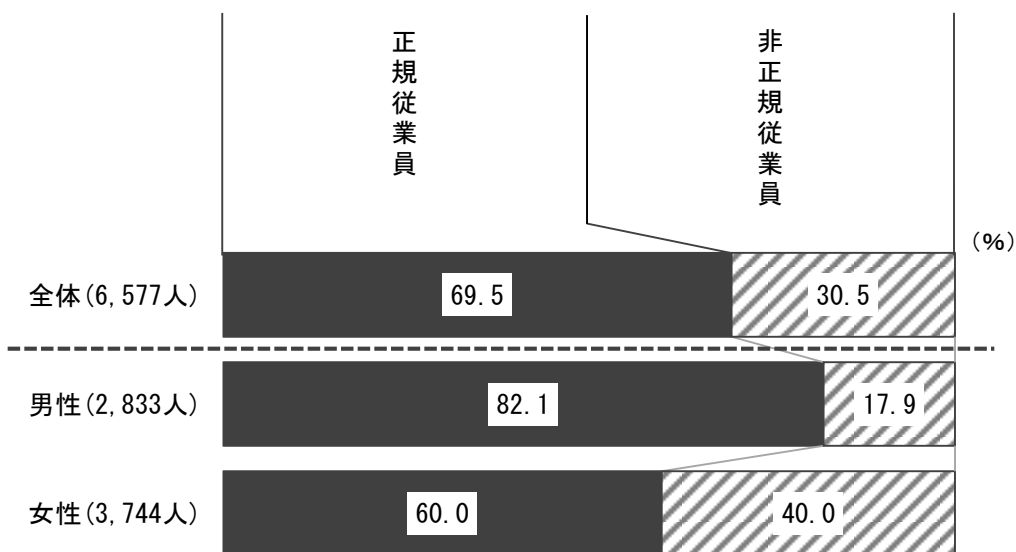
図表13 従業員の正規・非正規割合（情報通信業、全体、性別）



※回答のあった45事業所の数値を集計。

●卸売業、小売業

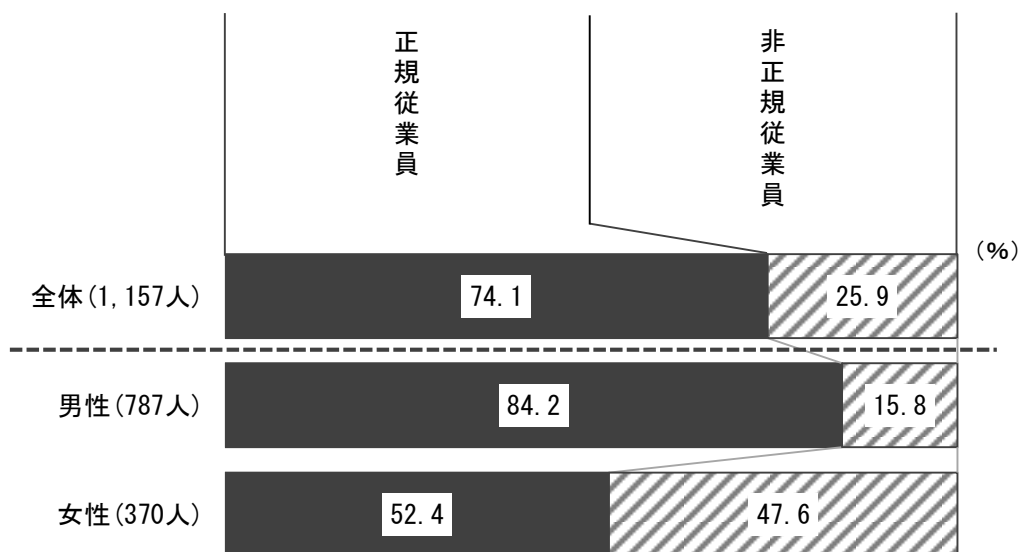
図表14 従業員の正規・非正規割合（卸売業、小売業、全体、性別）



※回答のあった77事業所の数値を集計。

●不動産業，物品賃貸業

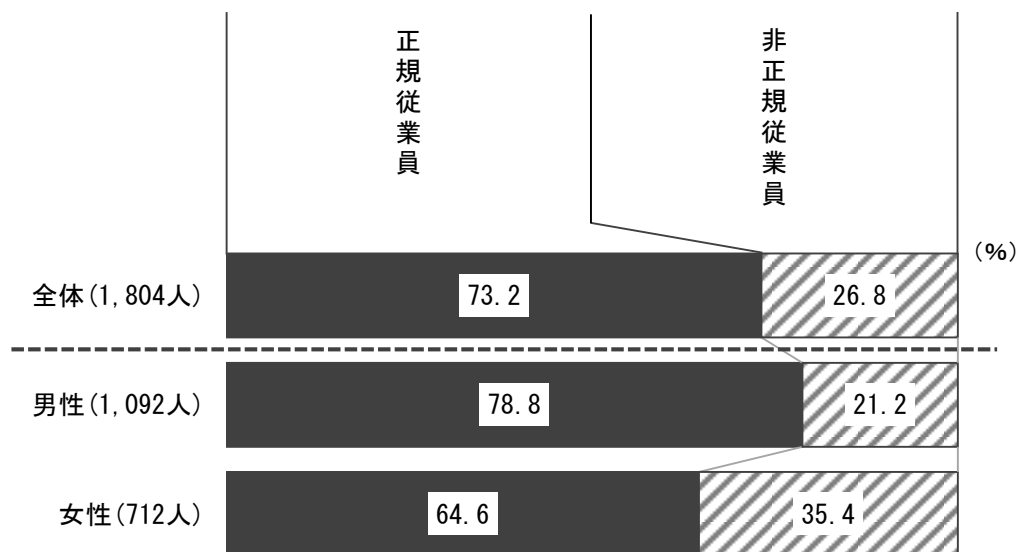
図表15 従業員の正規・非正規割合（不動産業，物品賃貸業、全体、性別）



※回答のあった 32 事業所の数値を集計。

●学術研究，専門・技術サービス業

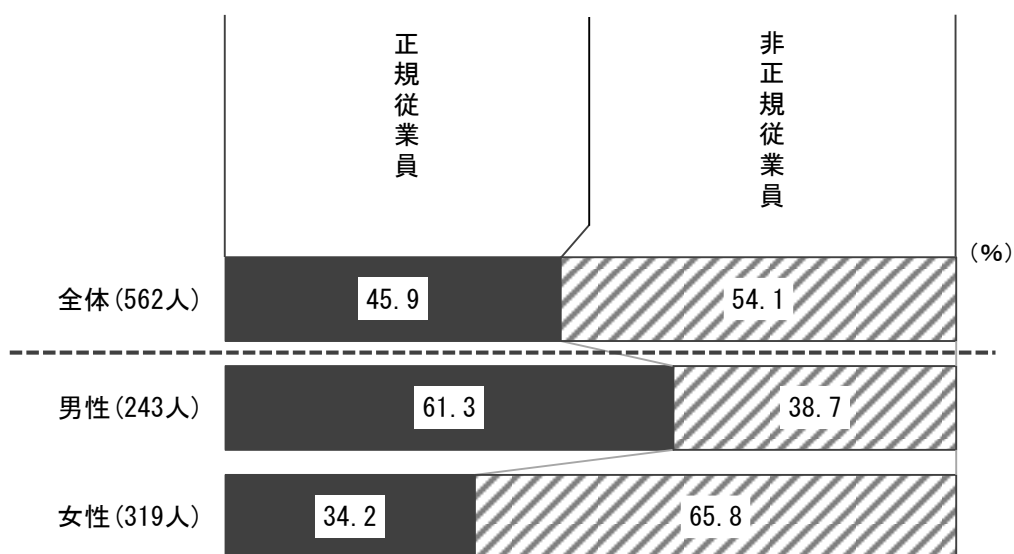
図表16 従業員の正規・非正規割合（学術研究，専門・技術サービス業、全体、性別）



※回答のあった 48 事業所の数値を集計。

●宿泊業，飲食サービス業

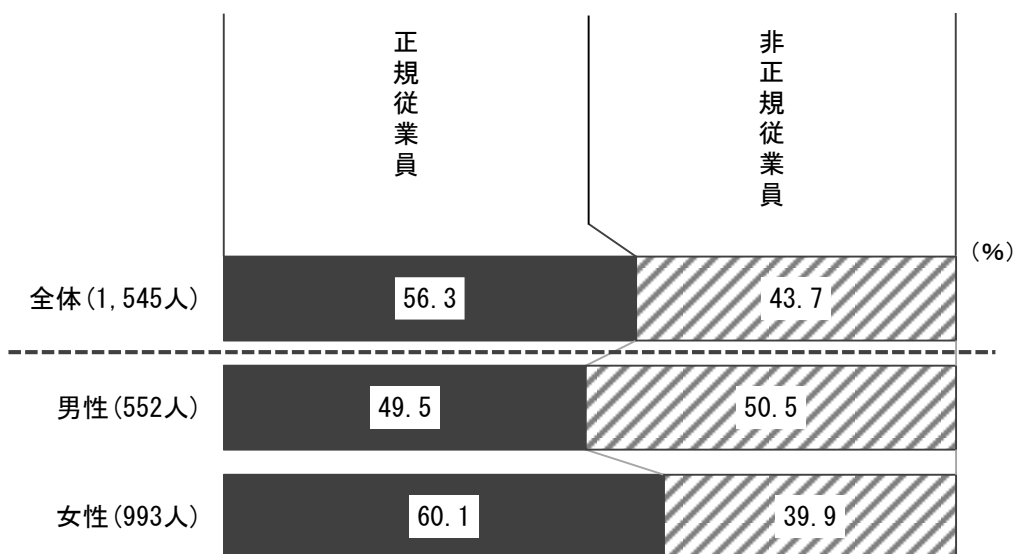
図表17 従業員の正規・非正規割合（宿泊業，飲食サービス業、全体、性別）



※回答のあった 32 事業所の数値を集計。

●医療，福祉

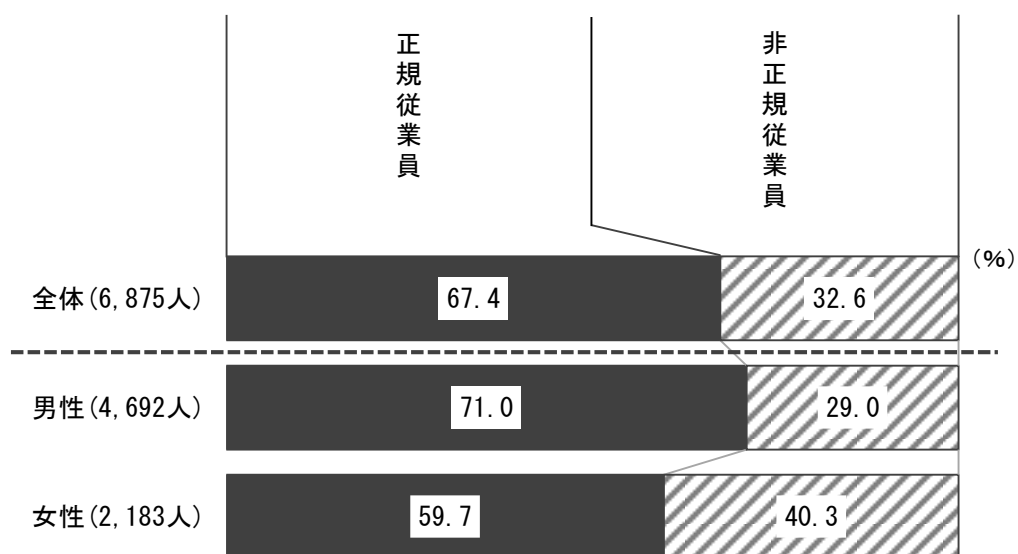
図表18 従業員の正規・非正規割合（医療，福祉、全体、性別）



※回答のあった 53 事業所の数値を集計。

●サービス業（他に分類されないもの）

図表19 従業員の正規・非正規割合（サービス業（他に分類されないもの）、全体、性別）



※回答のあった102事業所の数値を集計。

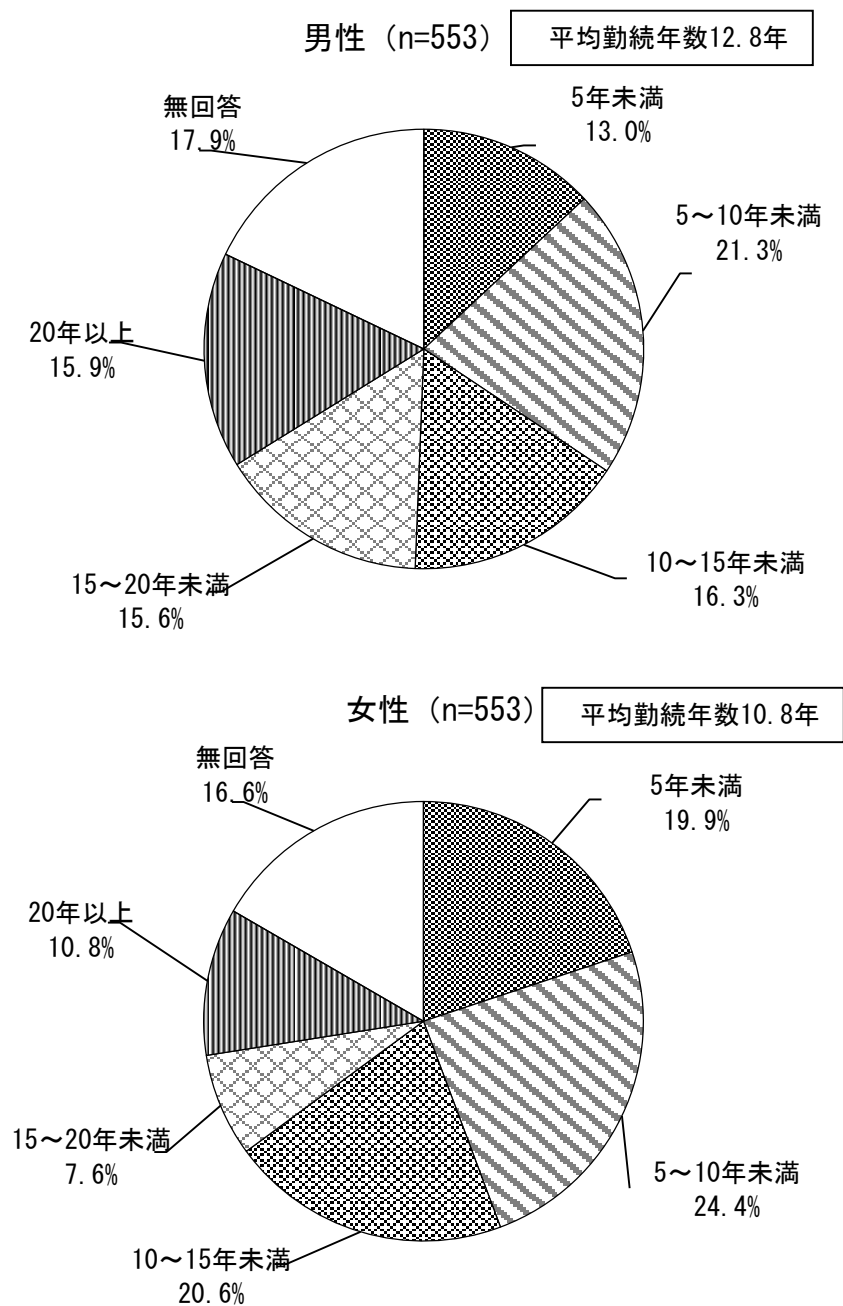
(3) 正規従業員の平均勤続年数と平均年齢

正規従業員の平均勤続年数は「男性」が12.8年、「女性」が10.8年
平均年齢は「男性」が45.7歳、「女性」が43.5歳

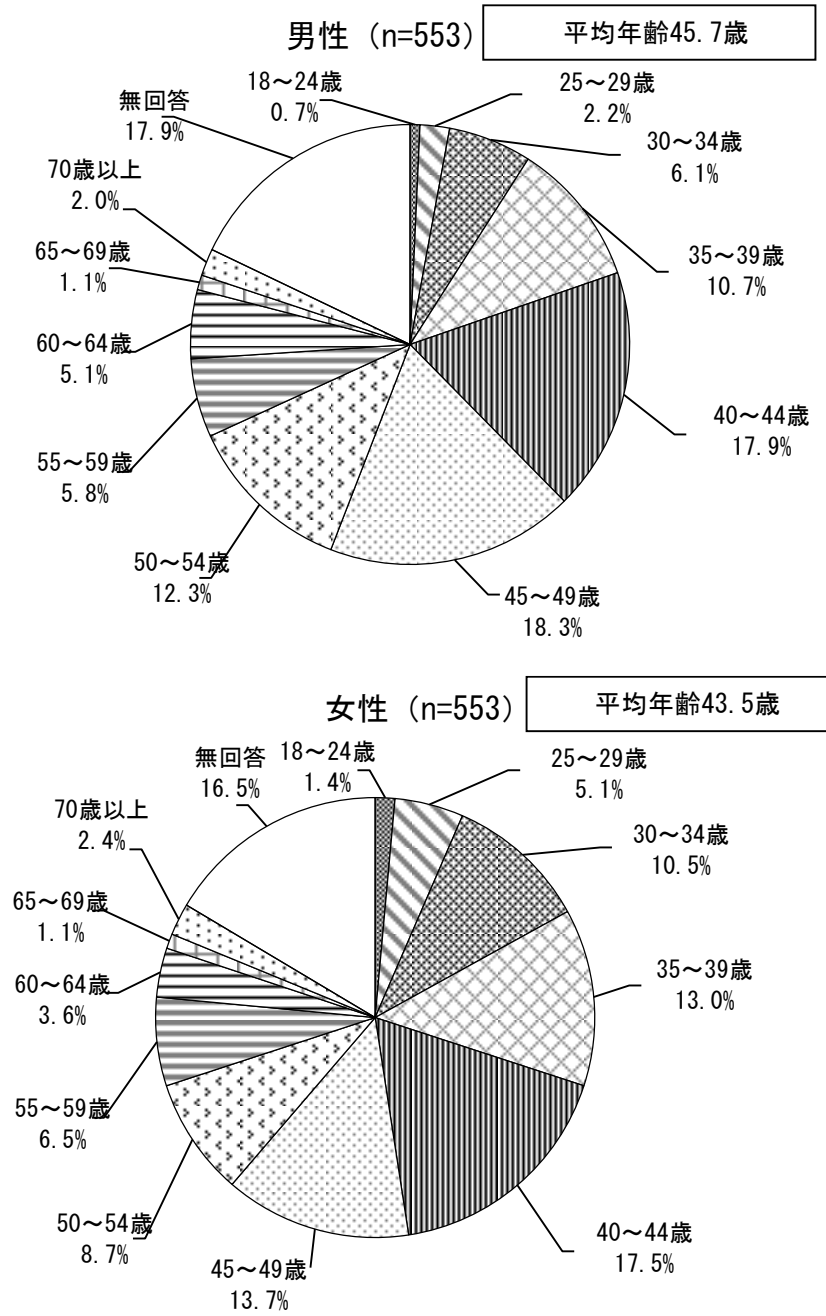
問2 貴事業所の直近で把握している正規従業員の平均勤続年数と平均年齢をご記入ください。
なお、該当する従業員がいない場合には「0」とご記入ください。(数値をお書きください)

正規従業員の平均勤続年数についてみると、「男性」が12.8年、「女性」が10.8年となっています。
また、平均年齢について、「男性」が45.7歳、「女性」が43.5歳となっています。

図表20 正規従業員の平均勤続年数（性別）



図表21 正規従業員の平均年齢（性別）



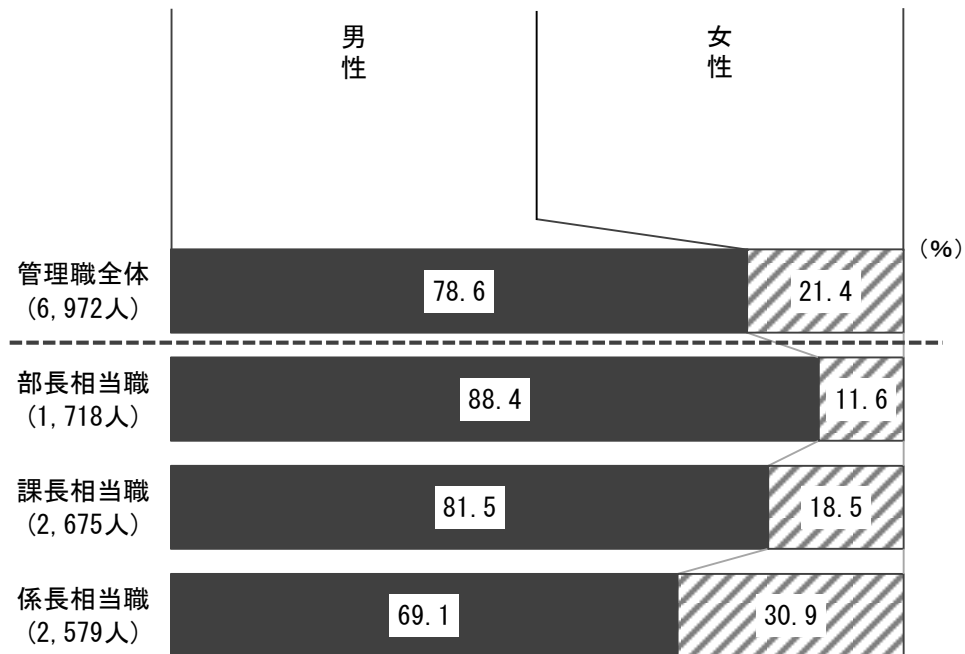
(4) 管理職の男女割合

「男性」が8割近く、「女性」が2割強

問3 貴事業所の管理職等の数について、以下の役職相当職の人数を男女別にご記入ください。
なお、該当する従業員がいない場合には「0」とご記入ください。(数値をお書きください)

管理職の男女割合についてみると、管理職全体では「男性」(78.6%)が8割近く、「女性」(21.4%)が2割強となっています。また、役職別では、「男性」は「係長相当職」(69.1%)が7割弱、「課長相当職」(81.5%)が8割強、「部長相当職」(88.4%)が9割近くとなっており、役職が上がるにつれて「男性」の管理職割合が高くなる一方、「女性」の管理職割合は低くなっています。

図表22 管理職の男女割合(管理職全体、役職別)



※回答のあった428事業所の数値を集計。

3. 労働時間について

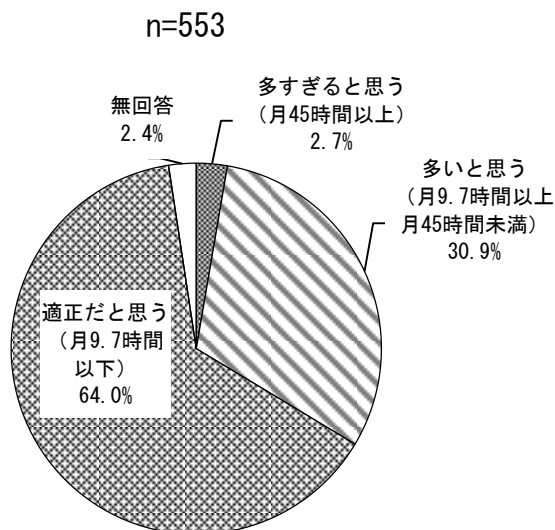
(1) 所定外労働時間の状況

「適正だと思う（月9.7時間以下）」が6割台半ば近く、「多すぎると思う（月45時間以上）」と「多いと思う（月9.7時間以上月45時間未満）」を合わせた「多いと思う（合計）」が3割台半ば近く

問4 貴事業所の所定外労働時間の状況は、以下のうちどれですか。（○は1つ）

所定外労働時間の状況についてみると、「適正だと思う（月9.7時間以下）」（64.0%）が6割台半ば近く、「多すぎると思う（月45時間以上）」（2.7%）と「多いと思う（月9.7時間以上月45時間未満）」（30.9%）を合わせた「多いと思う（合計）」（33.6%）が3割台半ば近くとなっています。

図表23 所定外労働時間の状況

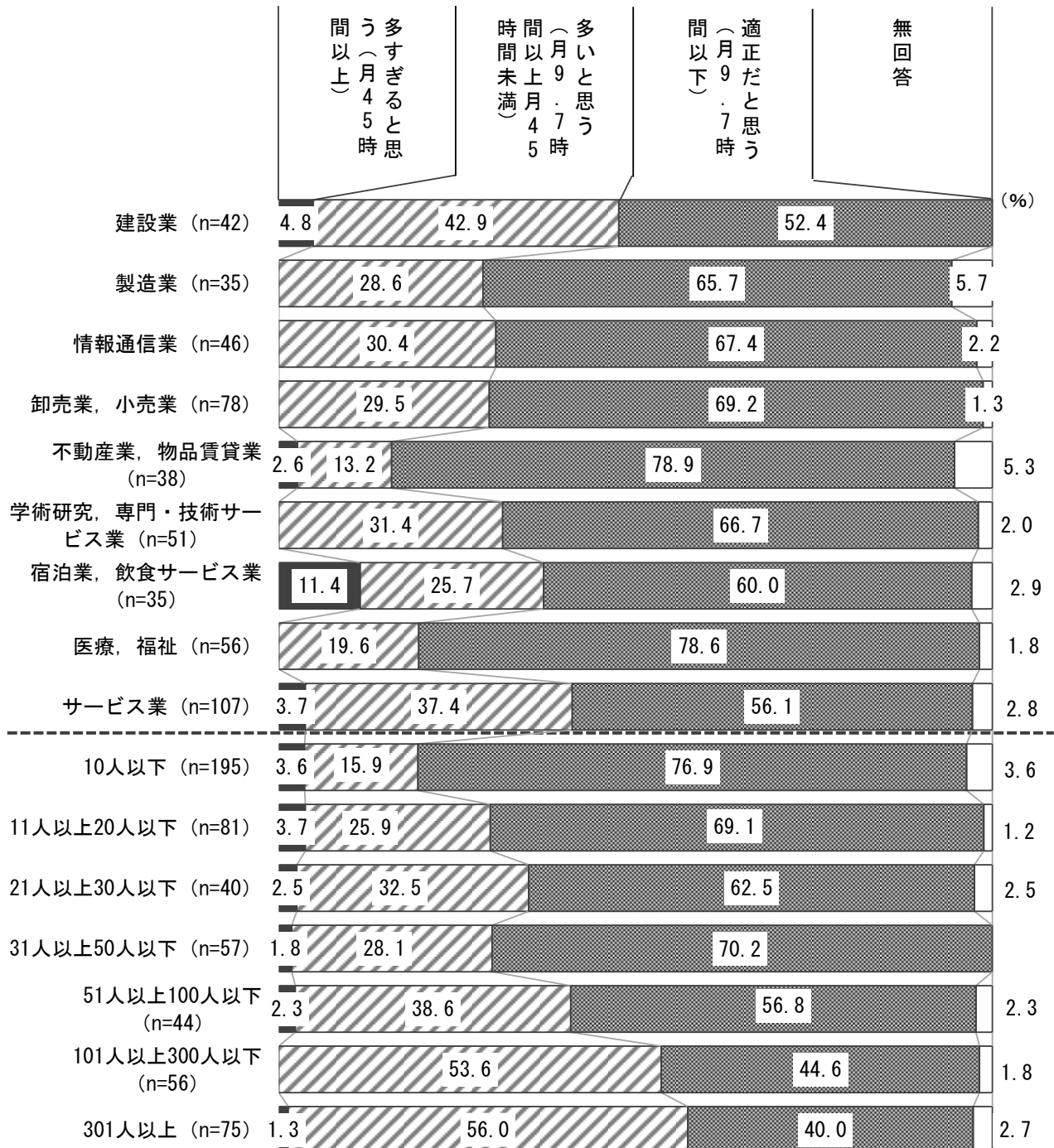


※毎月勤労統計調査（厚生労働省）の結果では、令和3年1～12月の調査全体（確報）での月平均は9.7時間となっています。

業種別でみると、「多いと思う（合計）」は「建設業」（47.7%）が4割台半ばを超え、「サービス業（他に分類されないもの）」（41.1%）が4割強となっています。

従業員規模別でみると、「多いと思う（合計）」は「301人以上」（57.3%）が5割台半ばを超え、「101人以上300人以下」（53.6%）が5割台半ば近くとなっています。

図表24 所定外労働時間の状況（業種別、従業員規模別）



(2) 所定外労働時間が発生する場合の要因

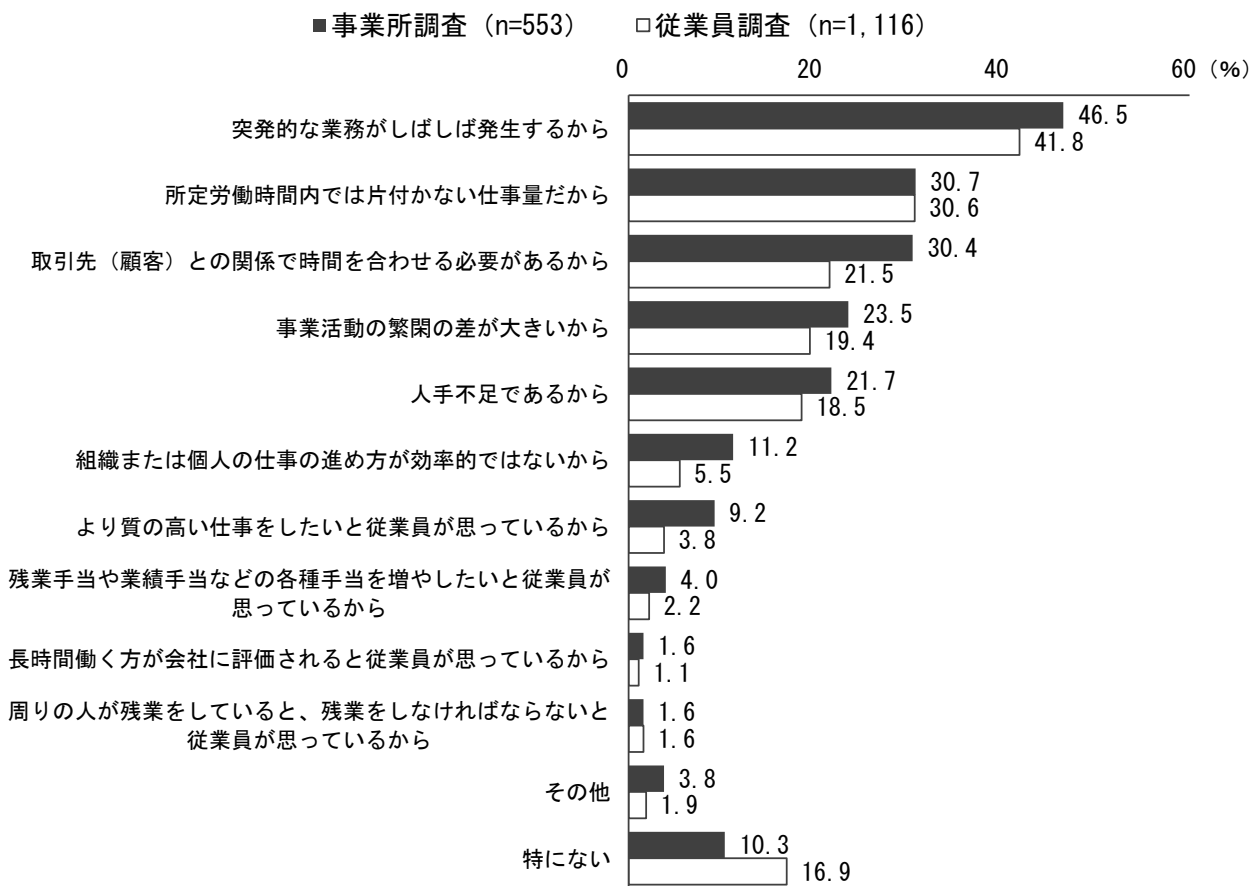
「突発的な業務がしばしば発生するから」が4割台半ばを超えて最も高い

問5 貴事業所で所定外労働時間が発生する場合の要因についてお伺いします。
(○は3つまで)

所定外労働時間が発生する場合の要因についてみると、「突発的な業務がしばしば発生するから」(46.5%)が4割台半ばを超えて最も高く、次いで「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」(30.7%)と「取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから」(30.4%)がそれぞれ約3割となっています。

従業員調査と比較すると、同様の傾向となっています。

図表25 所定外労働時間が発生する場合の要因(従業員調査との比較)



(3) 長時間労働の是正や解消をするための取組

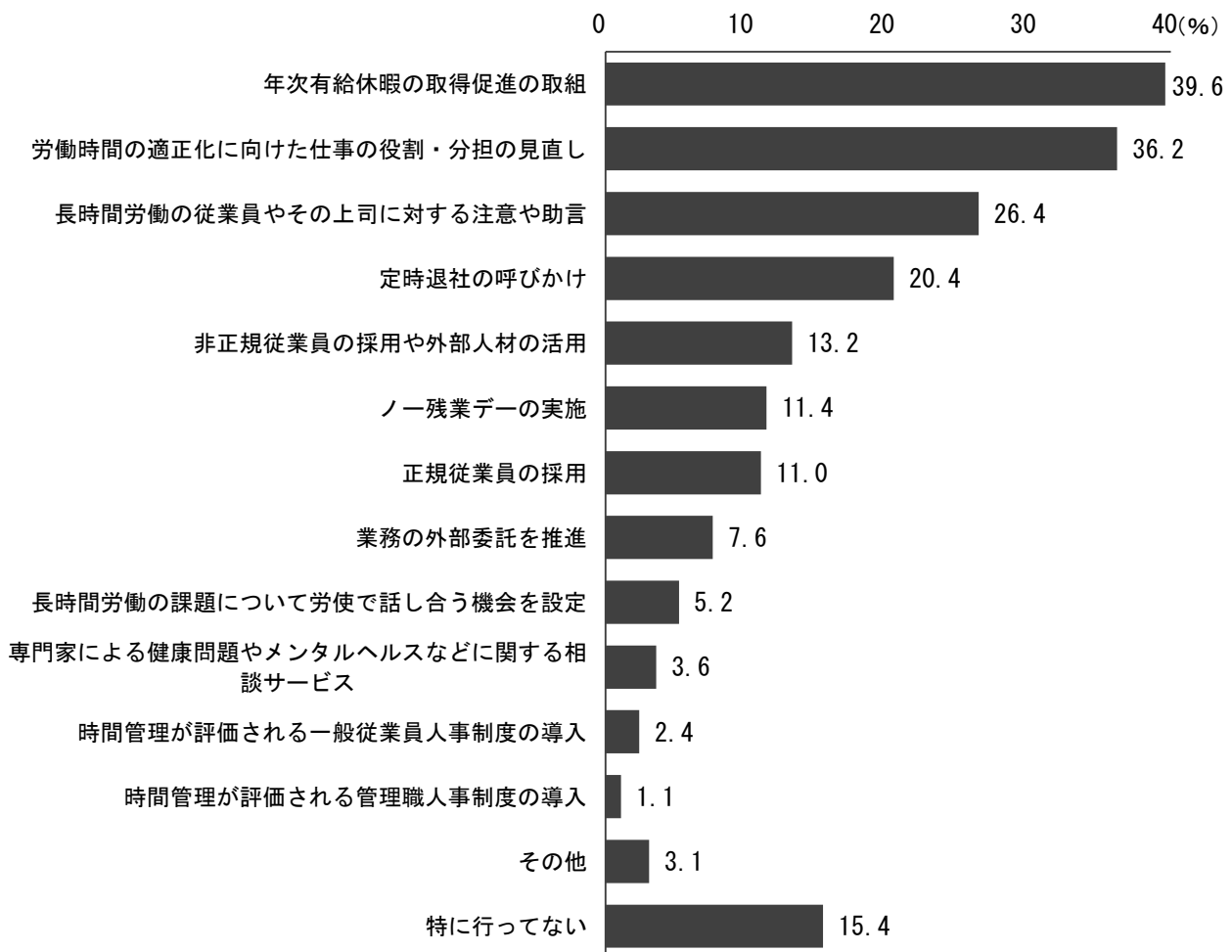
「年次有給休暇の取得促進の取組」が4割弱で最も高い

問6 貴事業所では、長時間労働の是正や解消をするためにどのような取組を行っていますか。(〇は3つまで)

長時間労働の是正や解消をするための取組についてみると、「年次有給休暇の取得促進の取組」(39.6%)が4割弱で最も高く、次いで「労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」(36.2%)が3割台半ばを超え、「長時間労働の従業員やその上司に対する注意や助言」(26.4%)が2割台半ばを超え、「定時退社の呼びかけ」(20.4%)が約2割となっています。

図表26 長時間労働の是正や解消をするための取組

n=553



4. 休暇や働き方について

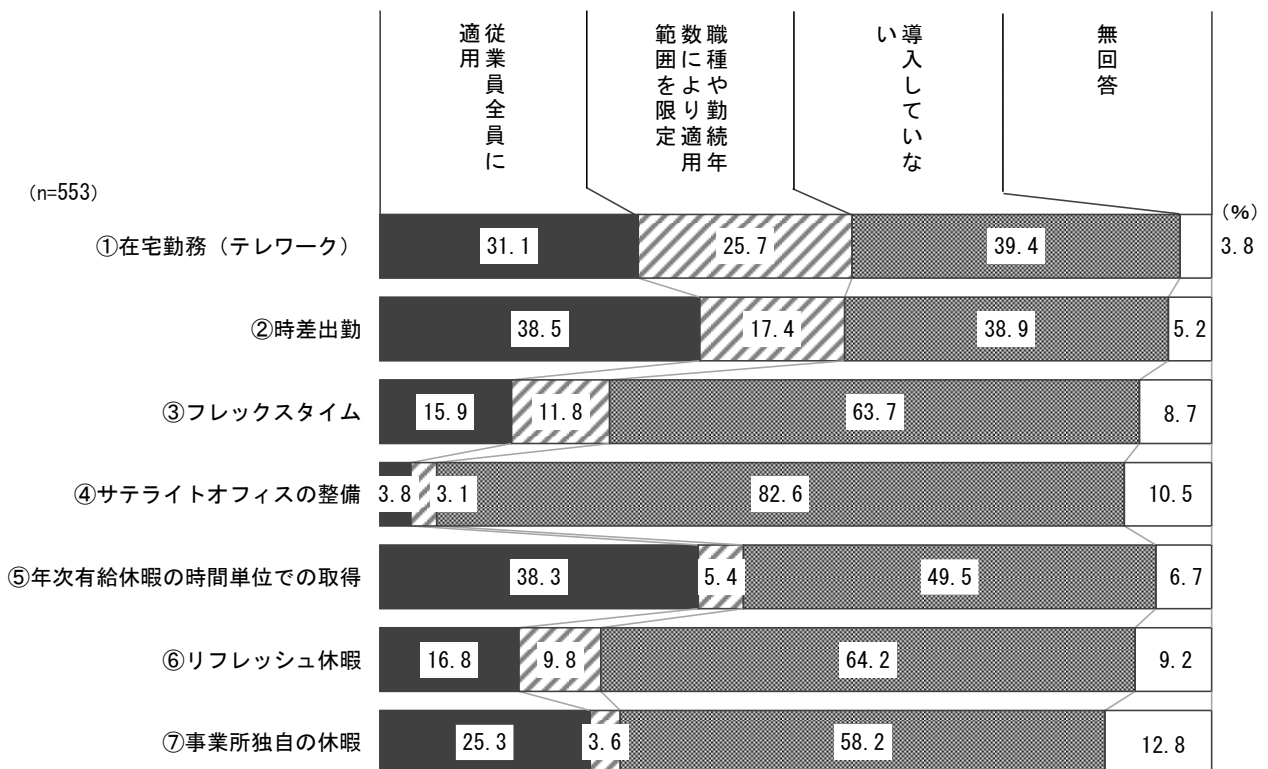
(1) 休暇や働き方に関する制度・しくみの導入状況

「従業員全員に適用」と「職種や勤続年数により適用範囲を限定」を合わせた「導入している」は、「①在宅勤務（テレワーク）」が5割台半ばを超えて最も高い

問7 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。（○は各1つ）

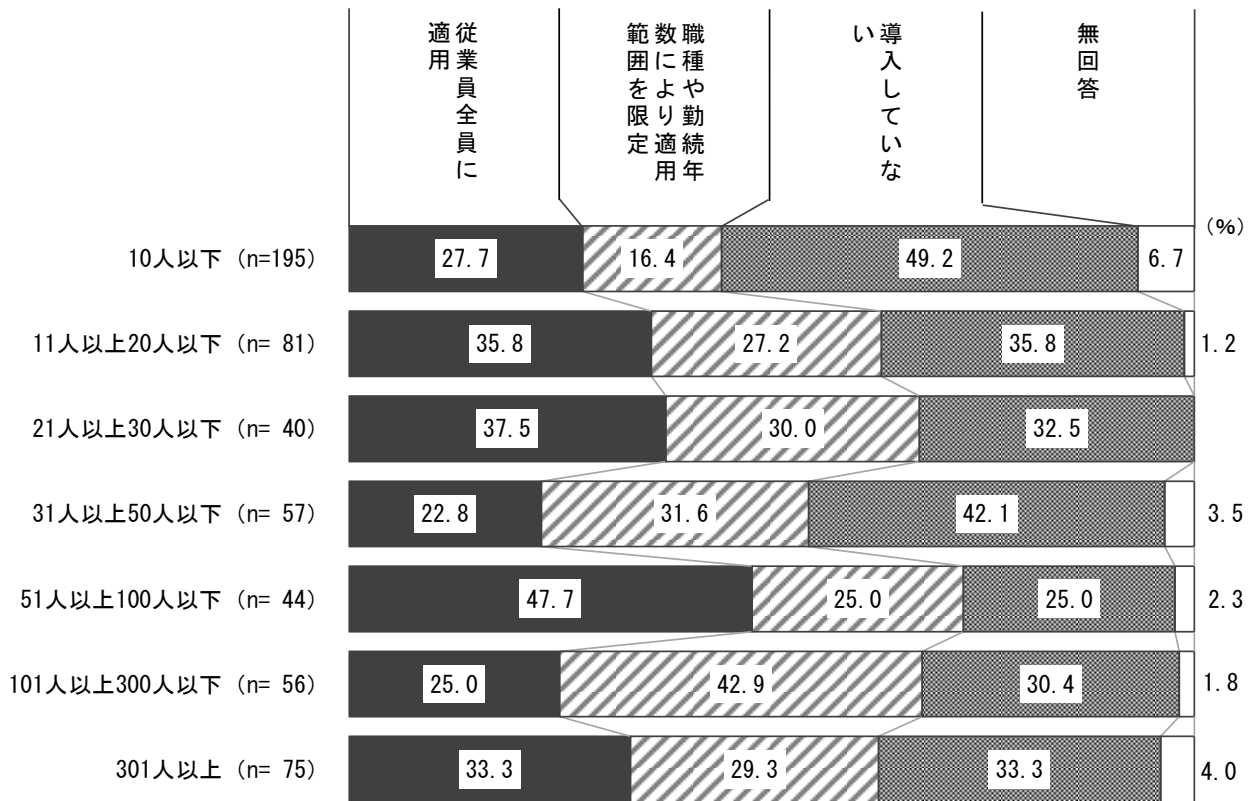
休暇や働き方に関する制度・しくみの導入状況についてみると、「従業員全員に適用」と「職種や勤続年数により適用範囲を限定」を合わせた「導入している」は、「①在宅勤務（テレワーク）」（56.8%）が5割台半ばを超えて最も高く、次いで「②時差出勤」（55.9%）が5割台半ばとなっています。

図表27 休暇や働き方に関する制度・しくみの導入状況

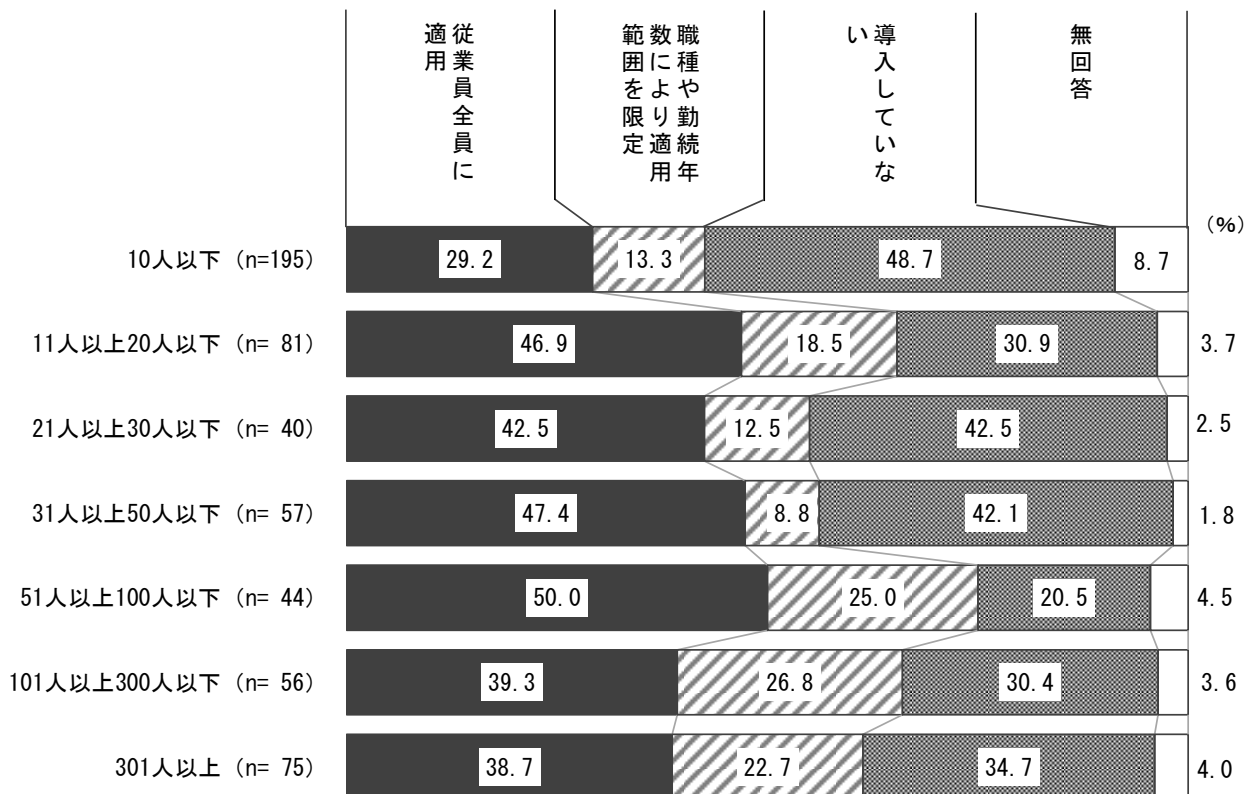


従業員規模別で見ると、「10人以下」での「導入している」は「①在宅勤務（テレワーク）」（44.1%）が4割台半ば近く、「②時差出勤」（42.5%）が4割強となっています。

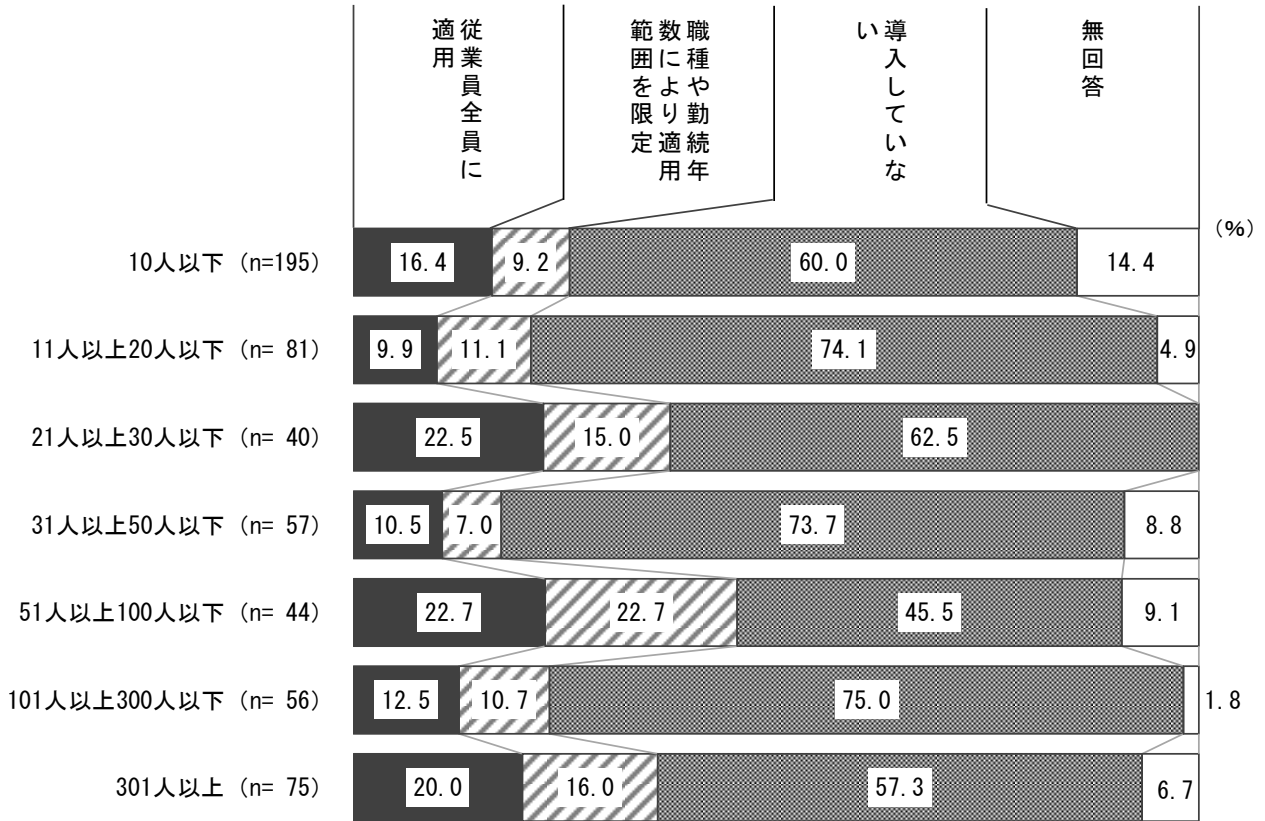
図表28 ①在宅勤務（テレワーク）の導入状況（従業員規模別）



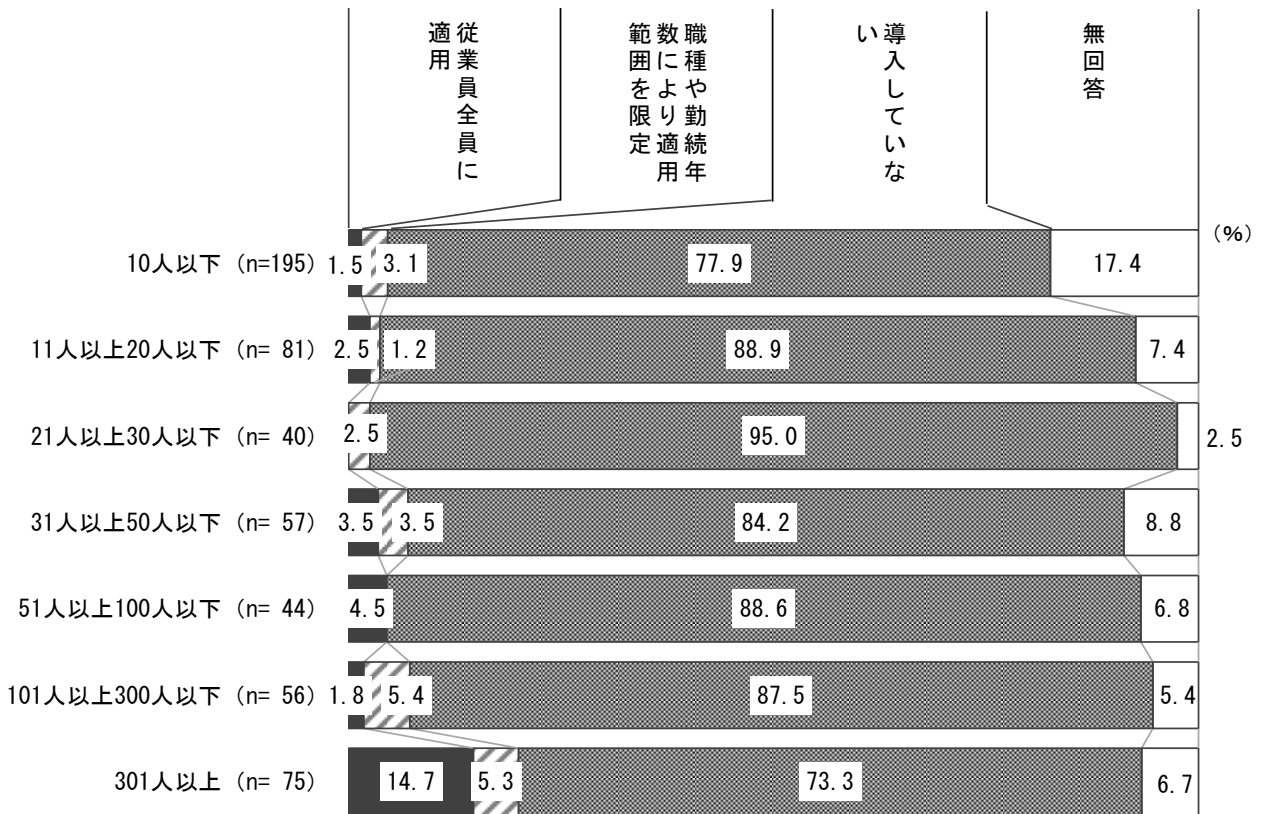
図表29 ②時差出勤の導入状況（従業員規模別）



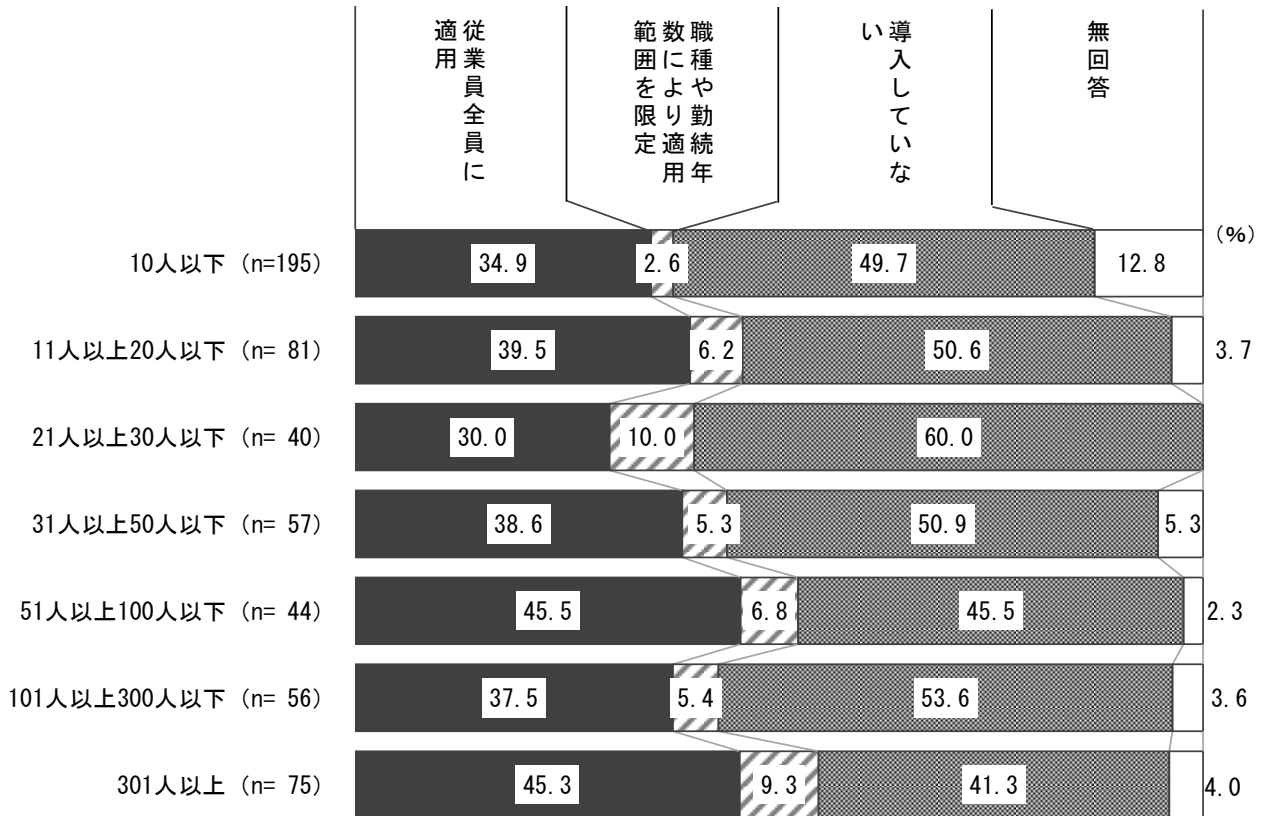
図表30 ③フレックスタイムの導入状況（従業員規模別）



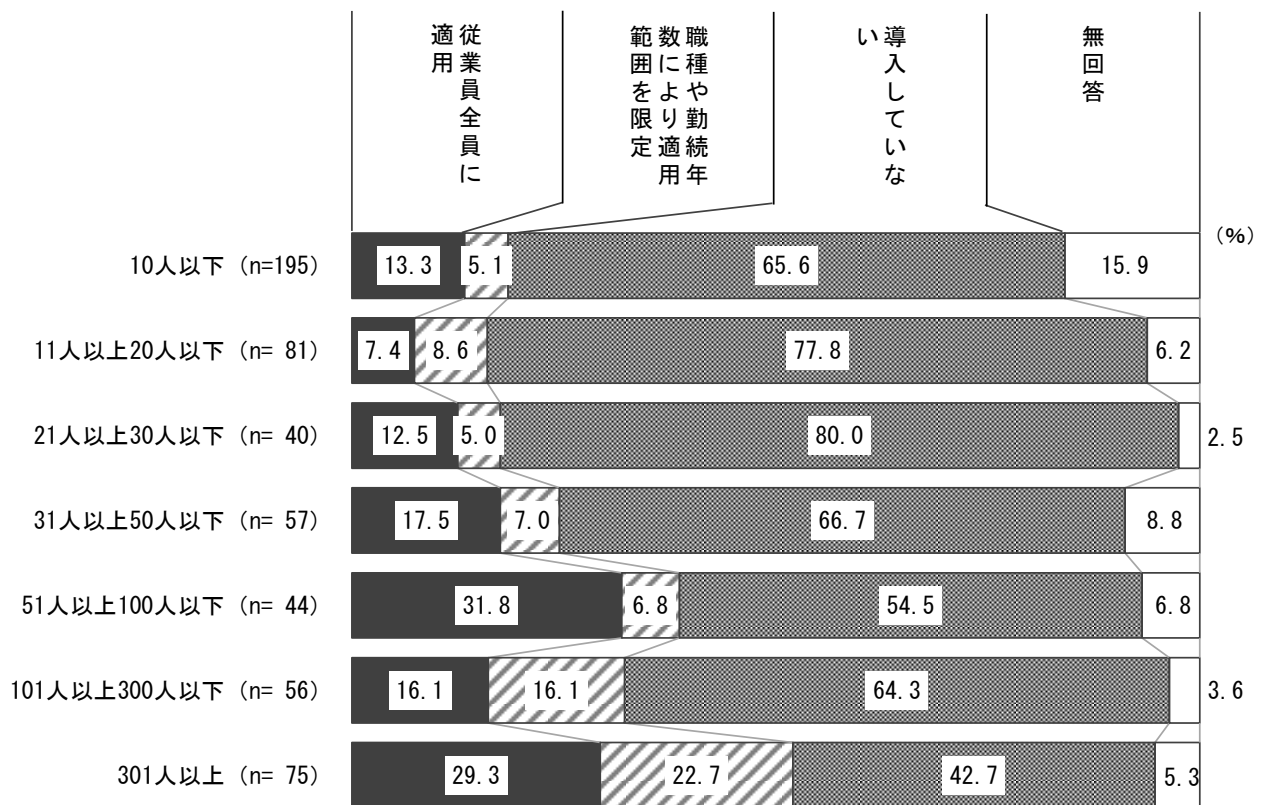
図表31 ④サテライトオフィスの整備の導入状況（従業員規模別）



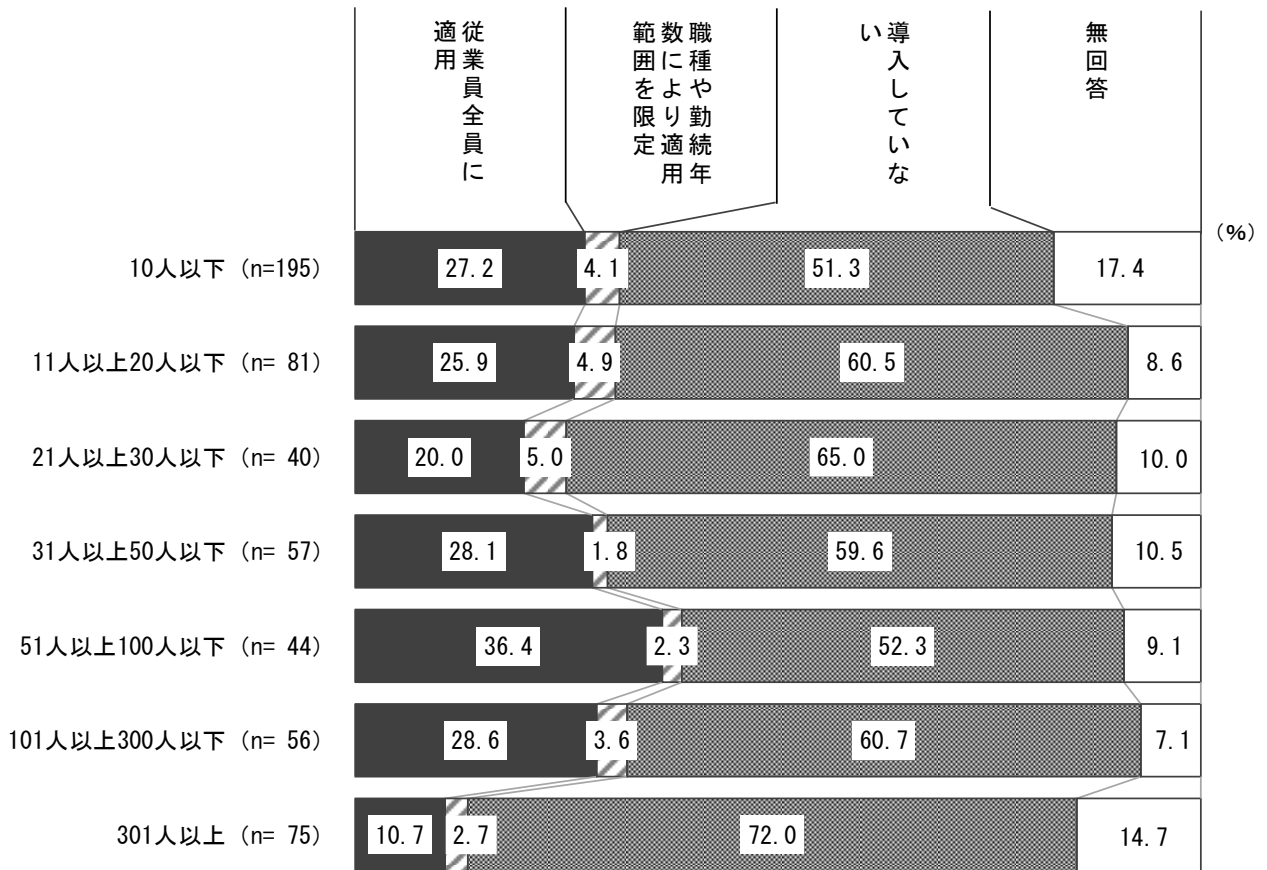
図表32 ⑤年次有給休暇の時間単位での取得の導入状況（従業員規模別）



図表33 ⑥リフレッシュ休暇の導入状況（従業員規模別）



図表34 ⑦事業所独自の休暇の導入状況（従業員規模別）



(2) 新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・しくみ

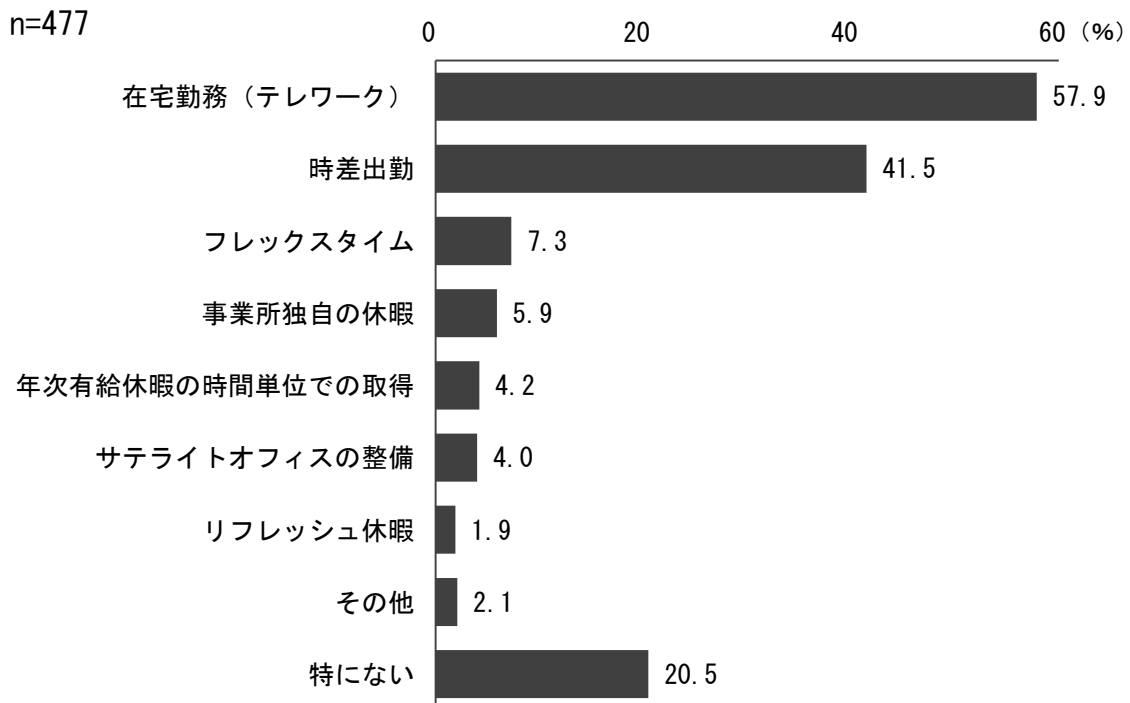
「在宅勤務（テレワーク）」が5割台半ばを超えて最も高く、「時差出勤」が4割強で続く

(問7で「1」か「2」とお答えの事業所におたずねします)

問7-1 問7で「導入している」と回答した制度・しくみの中に、新型コロナウイルス感染症対策として導入したものはありますか。(〇はいくつでも)

休暇や働き方に関する制度・しくみを導入していると回答した事業所を対象として、新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・しくみについてみると、「在宅勤務（テレワーク）」(57.9%)が5割台半ばを超えて最も高く、次いで「時差出勤」(41.5%)が4割強となっています。

図表35 新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・しくみ



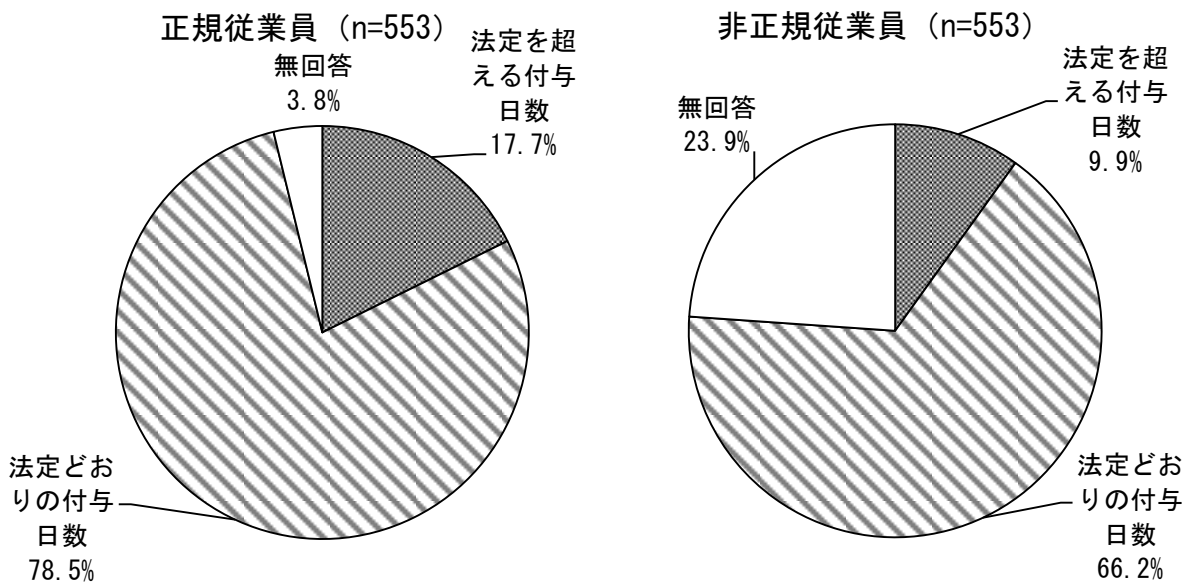
(3) 年次有給休暇の付与日数

「法定どおりの付与日数」は「正規従業員」が8割近く、「非正規従業員」が6割台半ばを超える

問8 貴事業所の年次有給休暇について、付与日数をお教えてください。(○は各1つ)

年次有給休暇の付与日数についてみると、「法定どおりの付与日数」は「正規従業員」(78.5%)が8割近く、「非正規従業員」(66.2%)が6割台半ばを超えています。

図表36 年次有給休暇の付与日数



【参考】年次有給休暇の付与日数

通常の労働者の付与日数

継続勤務年数 (年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数 (日)	10	11	12	14	16	18	20

週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数 (年)						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数 (日)	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

出典：厚生労働省ホームページ

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/jigyousya.html>

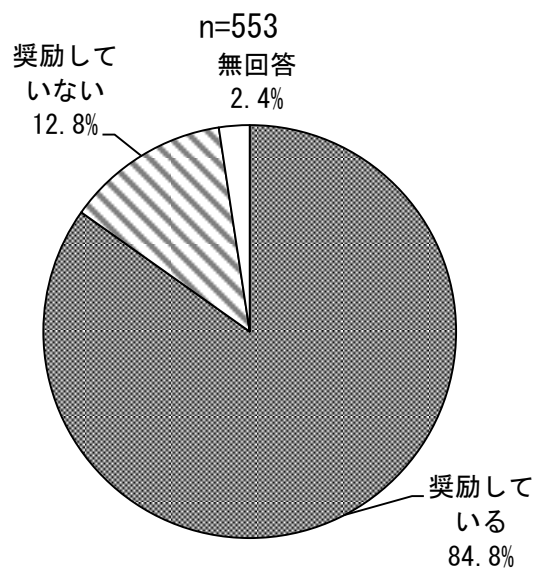
(4) 従業員に対する年次有給休暇の取得奨励

「奨励している」が8割台半ば近く、「奨励していない」が1割強

問9 貴事業所では、従業員に対し、年次有給休暇の取得を奨励していますか。(○は1つ)

年次有給休暇の取得奨励状況についてみると、「奨励している」(84.8%)が8割台半ば近く、「奨励していない」(12.8%)が1割強となっています。

図表37 従業員に対する年次有給休暇の取得奨励



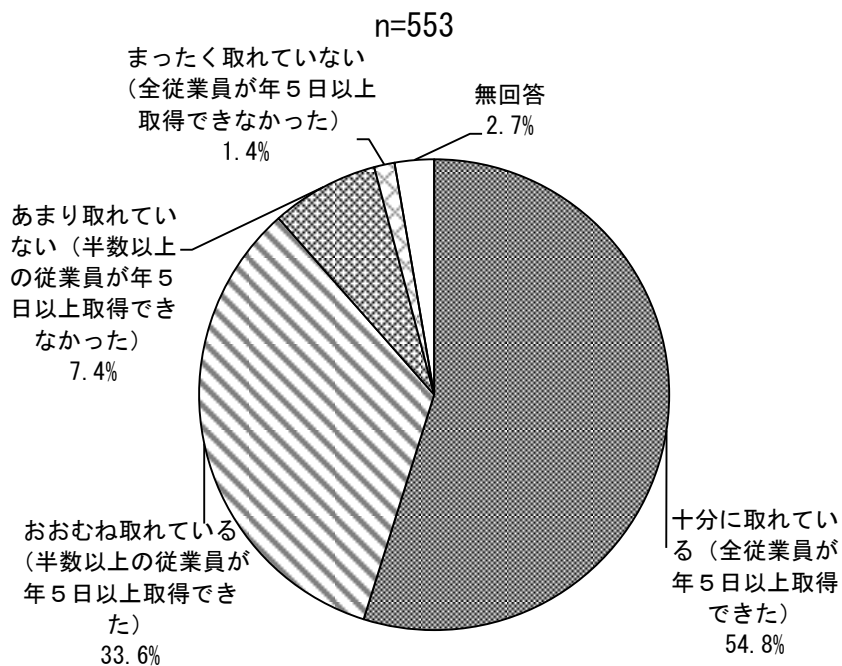
(5) 従業員の年次有給休暇の取得状況

「十分に取れている」(全従業員が年5日以上取得できた)が5割台半ば近くで最も高い

問10 従業員の年次有給休暇の取得状況について、どのように認識されていますか。
(○は1つ)

従業員の年次有給休暇の取得状況について、「十分に取れている(全従業員が年5日以上取得できた)」(54.8%)が5割台半ば近くで最も高く、次いで「おおむね取れている(半数以上の従業員が年5日以上取得できた)」(33.6%)が3割台半ば近くとなっています。

図表38 従業員の年次有給休暇の取得状況



(6) 年次有給休暇が取りにくい理由

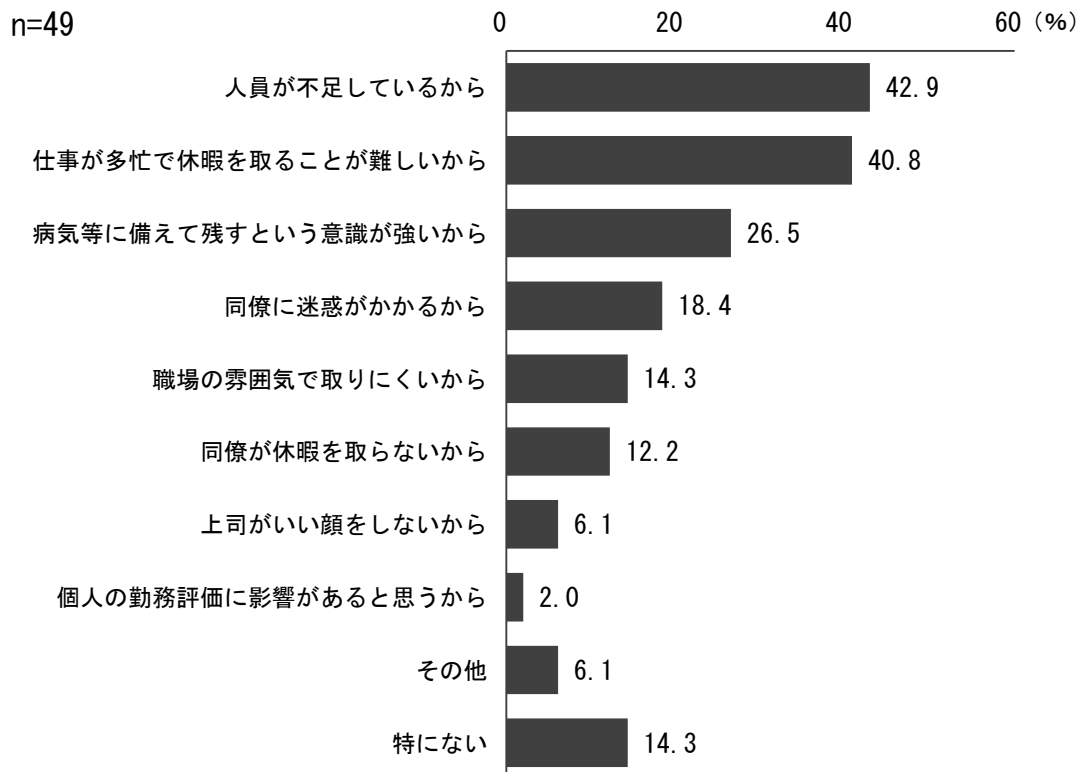
「人員が不足しているから」が4割強で最も高く、「仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから」が約4割で続く

(問10で「3」か「4」とお答えの事業所におたずねします)

問10-1 年次有給休暇が取りにくい理由は何だと思えますか。(〇はいくつでも)

従業員の年次有給休暇の取得状況について「あまり取れていない(半数以上の従業員が年5日以上取得できなかった)」「まったく取れていない(全従業員が年5日以上取得できなかった)」と回答した事業所を対象として、取りにくい理由についてみると、「人員が不足しているから」(42.9%)が4割強で最も高く、次いで「仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから」(40.8%)が約4割となっています。

図表39 年次有給休暇が取りにくい理由



5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

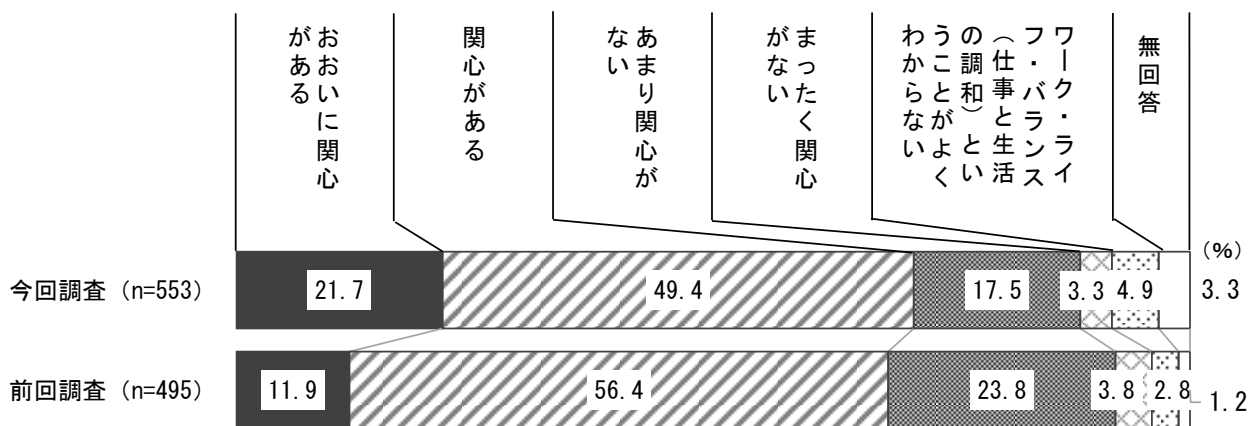
（1）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の関心度

「おおいに関心がある」と「関心がある」を合わせた「関心がある（合計）」が7割強

問 11 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」について、どの程度関心がありますか。（○は1つ）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の関心度についてみると、「おおいに関心がある」と「関心がある」を合わせた「関心がある（合計）」（71.1%）が7割強となっています。前回調査と比較すると、「関心がある（合計）」が2.8ポイント高くなっています。

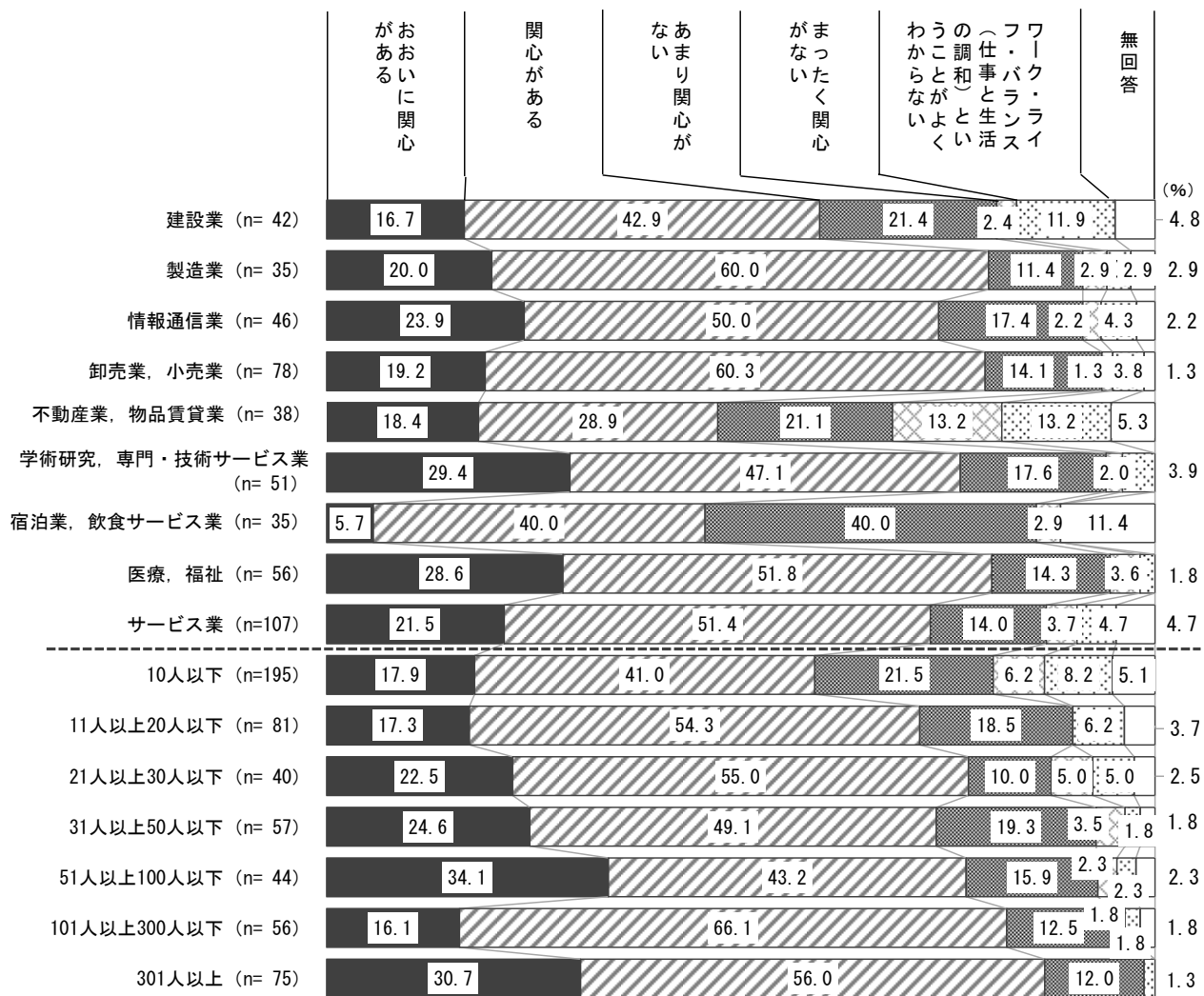
図表40 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の関心度（前回調査との比較）



業種別でみると、「関心がある（合計）」は「医療、福祉」（80.4%）が約8割、「製造業」（80.0%）が8割、「卸売業、小売業」（79.5%）が8割弱である一方、「宿泊業、飲食サービス業」（45.7%）が4割台半ばとなっています。

従業員規模別でみると、「関心がある（合計）」は「301人以上」（86.7%）が8割台半ばを超え、「101人以上300人以下」（82.2%）が8割強である一方、「10人以下」（58.9%）が6割近くとなっています。

図表41 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の関心度（業種別、従業員規模別）



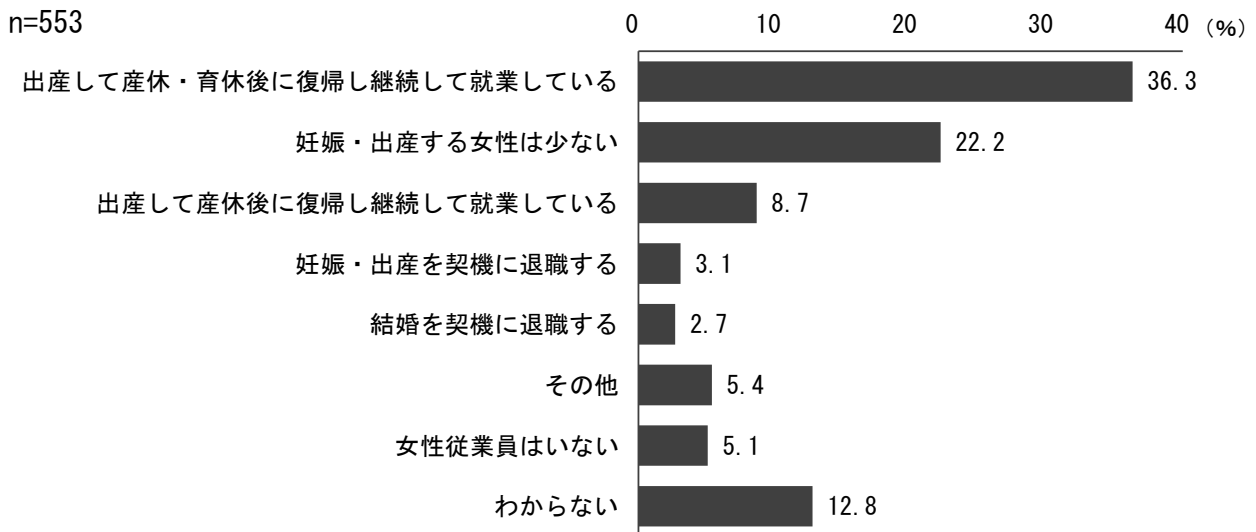
(2) 女性従業員（正規従業員）の働き方で多いパターン

「出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」が3割台半ばを超えて最も高い

問12 貴事業所では、女性従業員（正規従業員）の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思われますか。（○は1つ）

女性従業員（正規従業員）の働き方で多いパターンについてみると、「出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」（36.3%）が3割台半ばを超えて最も高く、次いで「妊娠・出産する女性は少ない」（22.2%）が2割強となっています。

図表42 女性従業員（正規従業員）の働き方で多いパターン



(3) 出産者に占める育児休業取得者数

育児休業取得率は、「女性」が約9割、「男性」が2割台半ば近く

問13 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に出産した女性の数（男性の場合は配偶者）は何人ですか。そのうち、育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。（数値をお書きください）

令和3年度の育児休業取得率は、「女性」（90.7%）が約9割、「男性」（23.7%）が2割台半ば近くとなっています。前回調査と比較すると、「女性」は0.1ポイント減少している一方、男性は18.6ポイント増加しています。

図表43 出産者に占める育児休業取得者数

	女性	男性
令和3年度の在職中の出産者数	321人（336人）	299人（573人）
うち、令和4年8月1日までに育児休業を開始した者の数	291人（305人）	71人（29人）
育児休業取得率	90.7%（90.8%）	23.7%（5.1%）
うち、令和4年8月1日までに退職した者の数	9人（17人）	10人（5人）
退職率	2.8%（5.1%）	3.3%（0.9%）

※（）内の数値は前回調査のもの

(4) 介護休業取得者と介護を理由とした退職者数

介護休業を開始した人を1事業所あたりの平均で見ると、「女性」では0.07人、「男性」では0.04人

問14 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に介護休業を取得した人、介護を理由に退職した人はそれぞれ何人ですか。

令和3年度に介護休業を開始した人を1事業所あたりの平均で見ると、「女性」では0.07人、「男性」では0.04人となっています。

図表44 介護休業取得者と介護を理由とした退職者数

	女性 (平均)	男性 (平均)
令和4年8月1日までに介護休業を開始した者の数	0.07人	0.04人
取得した休業の平均日数	38.7日	32.5日
令和4年8月1日までに介護を理由に退職した者の数	0.01人	0.01人

※介護休業を開始した者の数と退職した者の数は1事業所あたりの人数。休業の平均日数は1人あたりの取得日数。

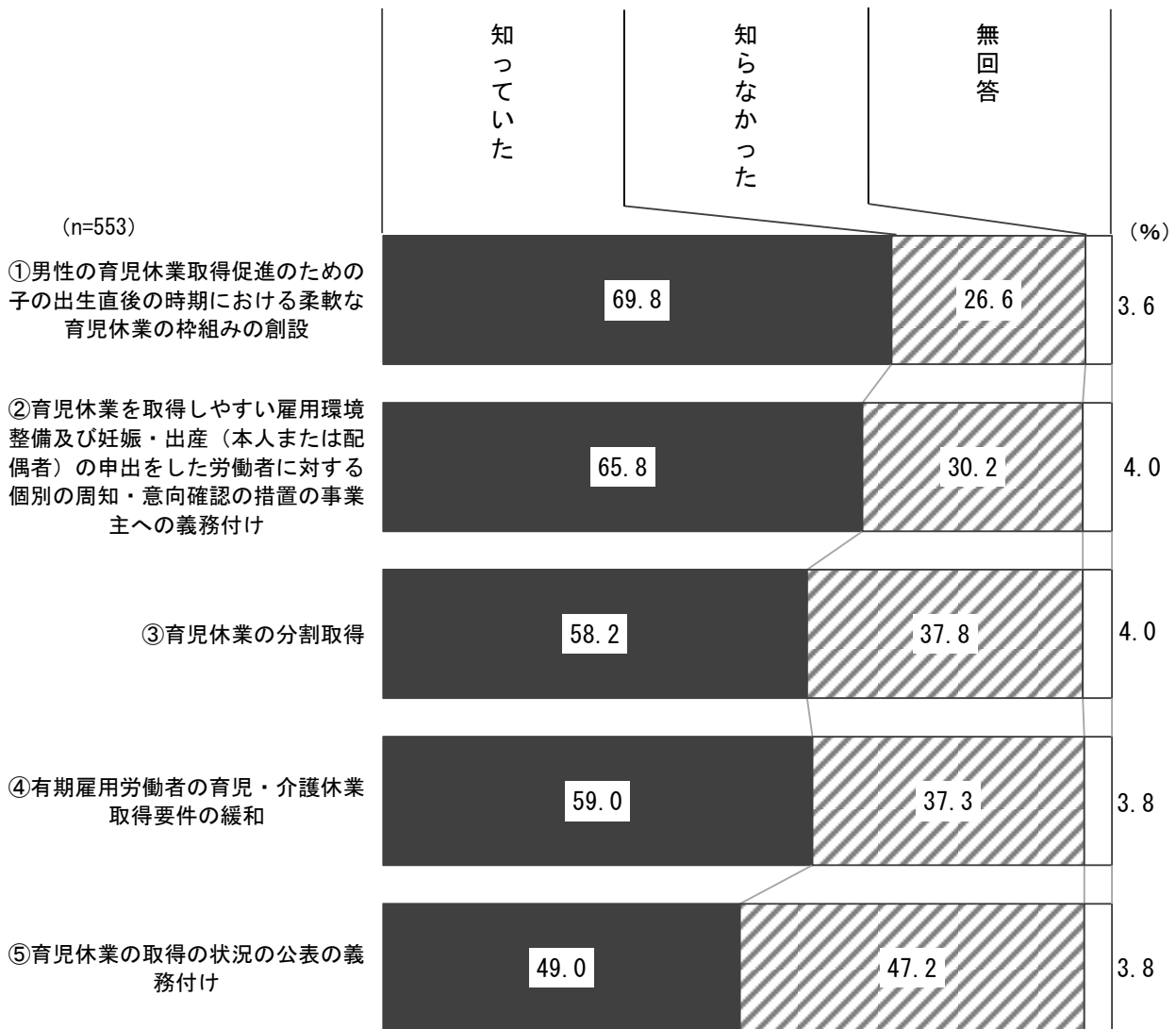
(5) 育児・介護休業法の改正の認知状況

「知っていた」は「①柔軟な育児休業の枠組みの創設」が7割弱で最も高い

問 15 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。(○は各1つ)

育児・介護休業法の改正の認知状況について、「知っていた」は「①男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設」(69.8%)が7割弱、「②育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け」(65.8%)が6割台半ば、「④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」(59.0%)が6割弱、「③育児休業の分割取得」(58.2%)が6割近く、「⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け」(49.0%)が5割弱となっています。

図表45 育児・介護休業法の改正の認知状況

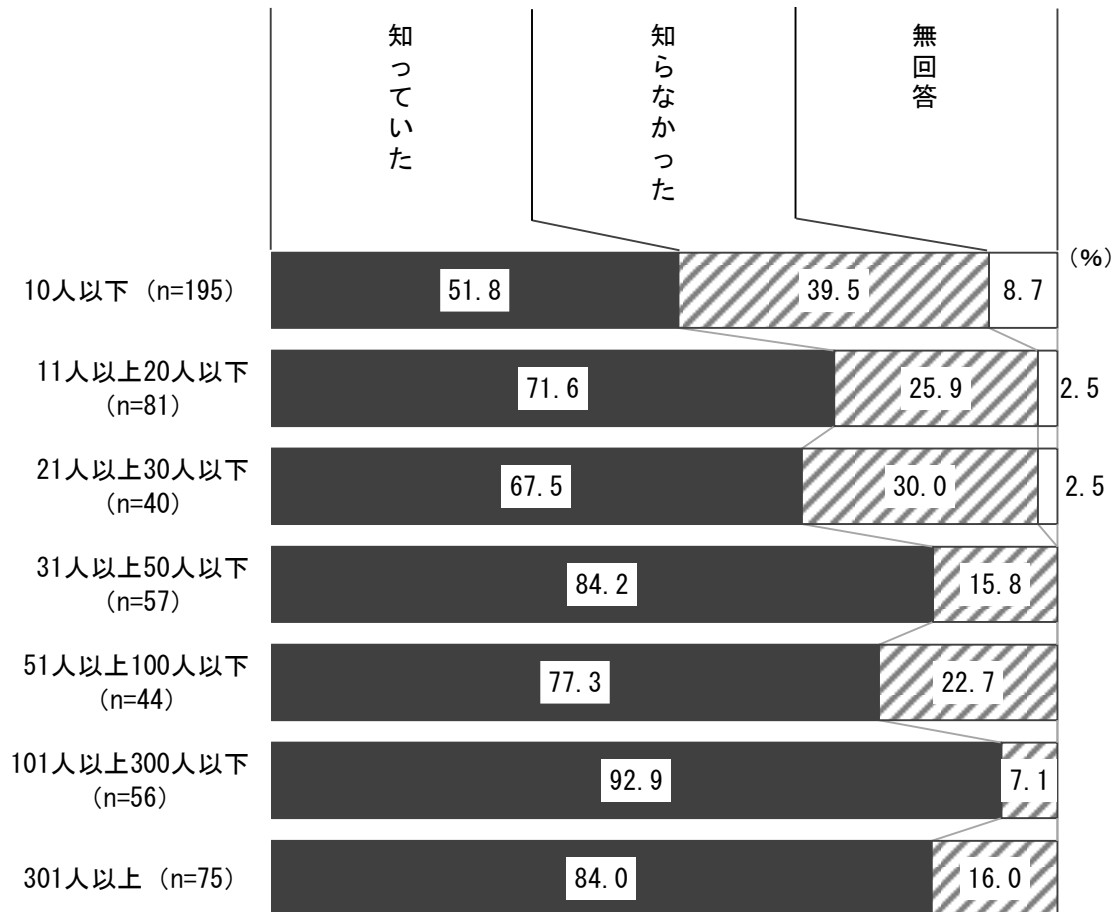


各改正内容について従業員規模別で見ると、全ての内容について、「知っていた」が最も低いのは「10人以下」の事業所となっています。

①男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

図表46 育児・介護休業法の改正

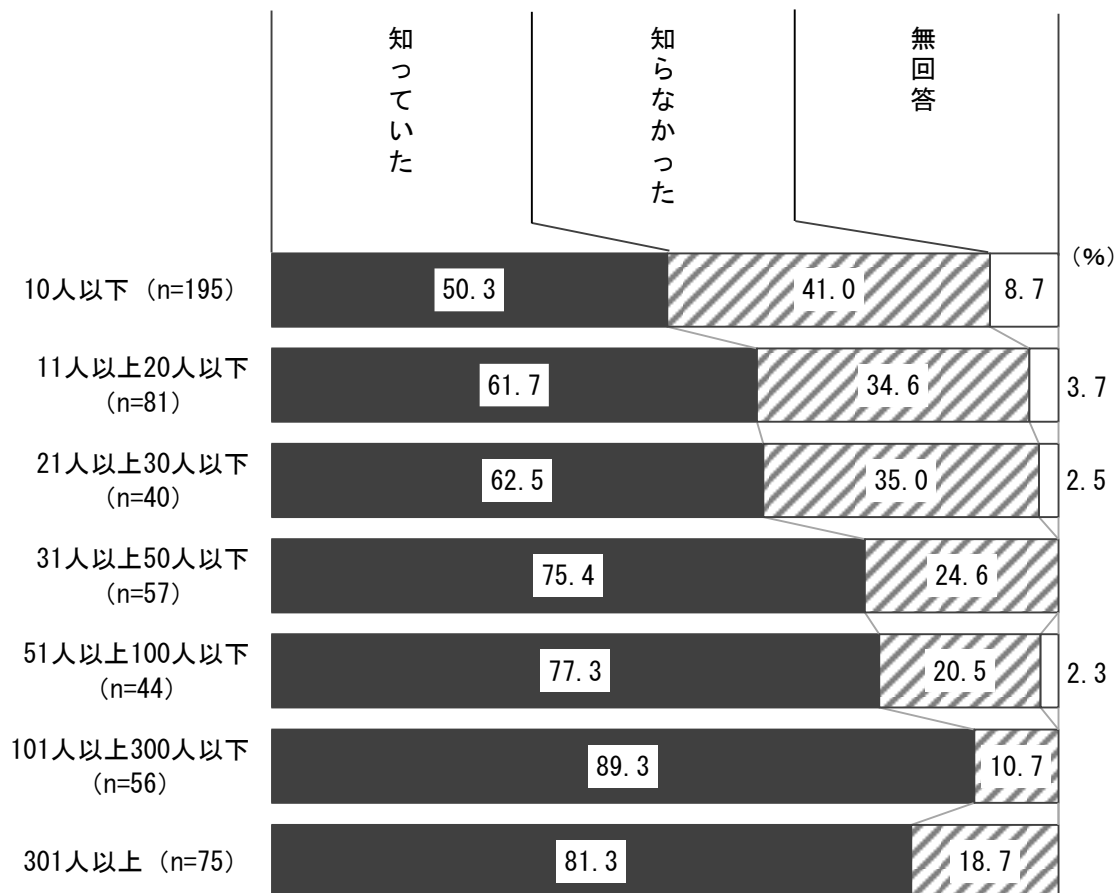
①の認知状況（従業員規模別）



②育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け

図表47 育児・介護休業法の改正

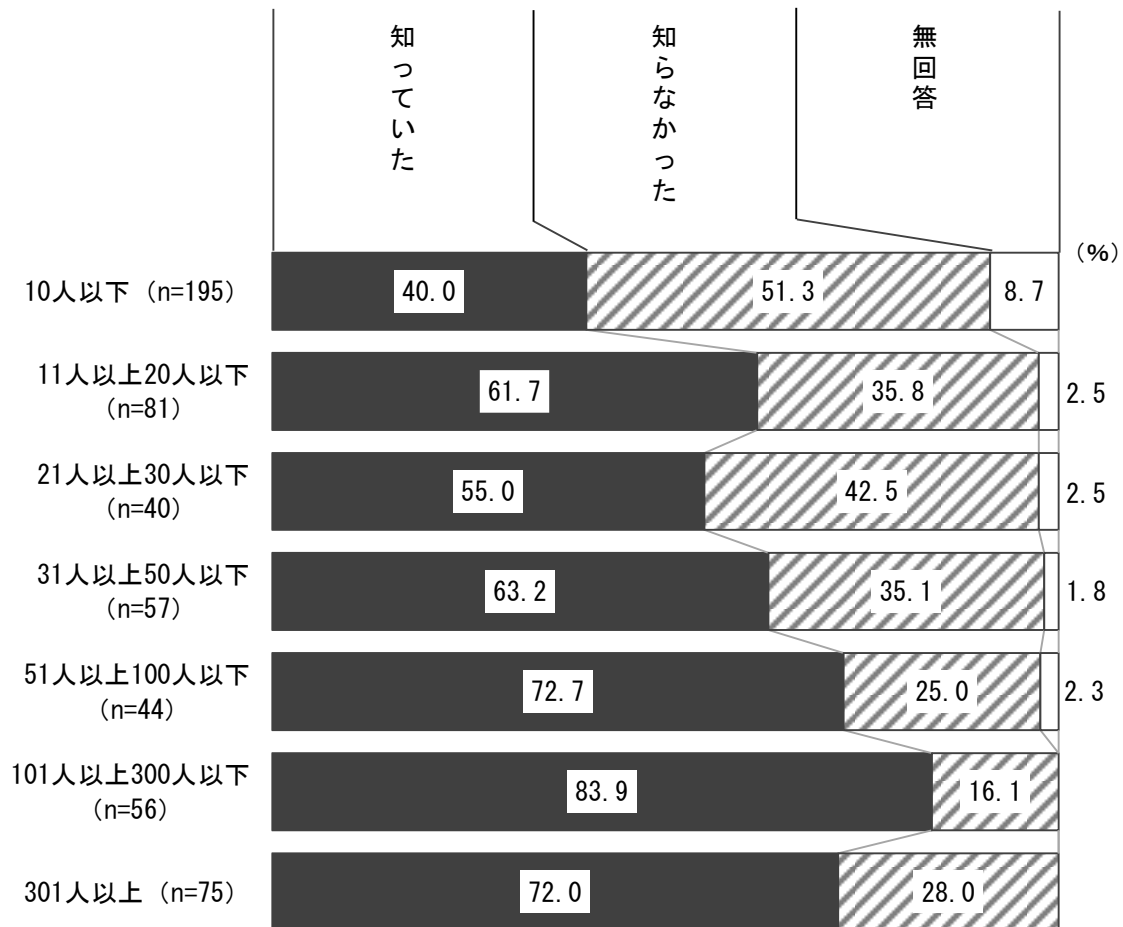
②の認知状況（従業員規模別）



③育児休業の分割取得

図表48 育児・介護休業法の改正

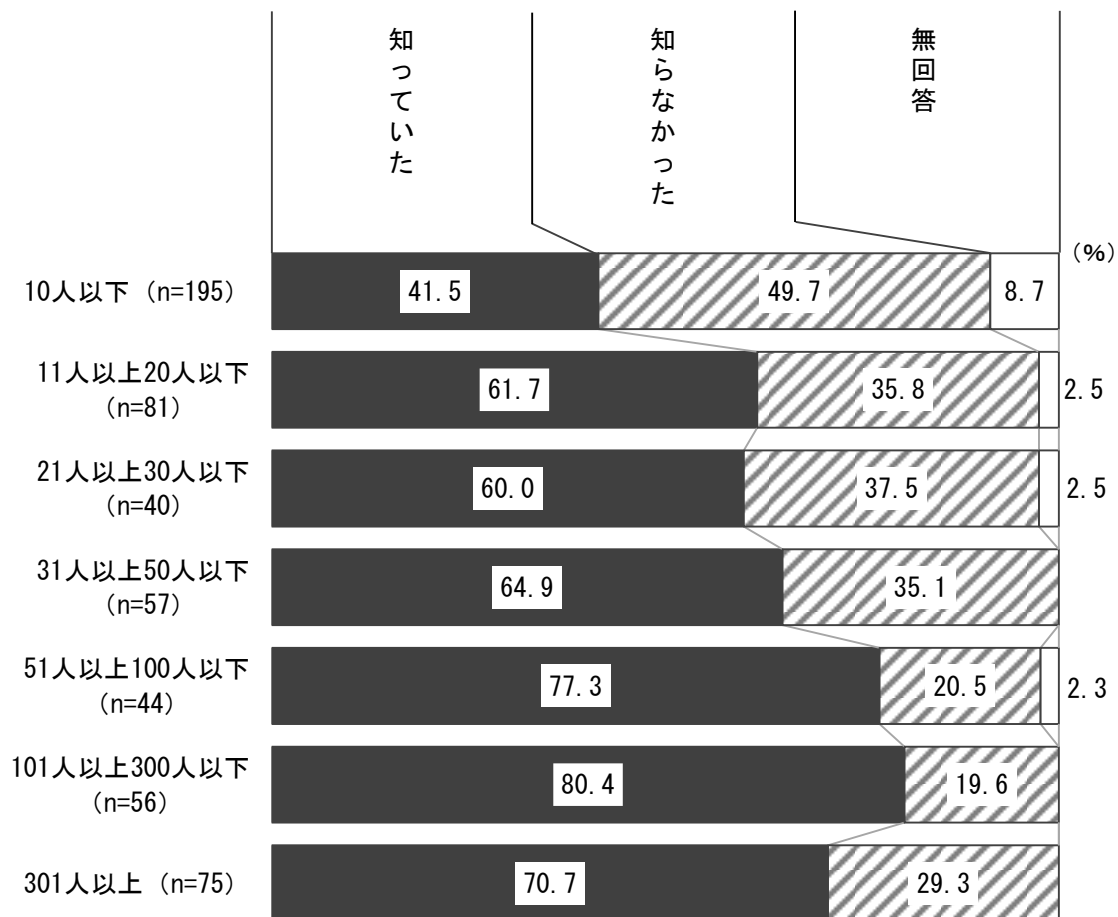
③の認知状況（従業員規模別）



④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

図表49 育児・介護休業法の改正

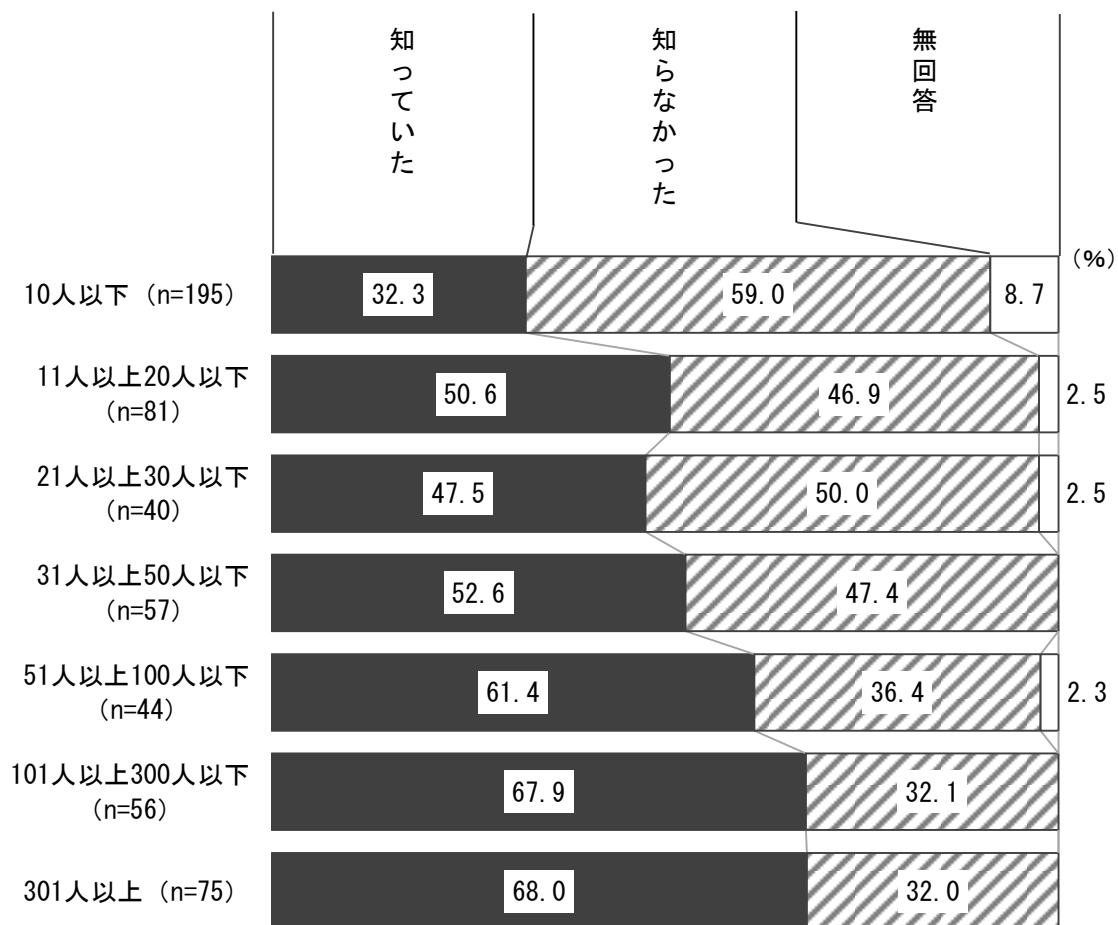
④の認知状況（従業員規模別）



⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け

図表50 育児・介護休業法の改正

⑤の認知状況（従業員規模別）



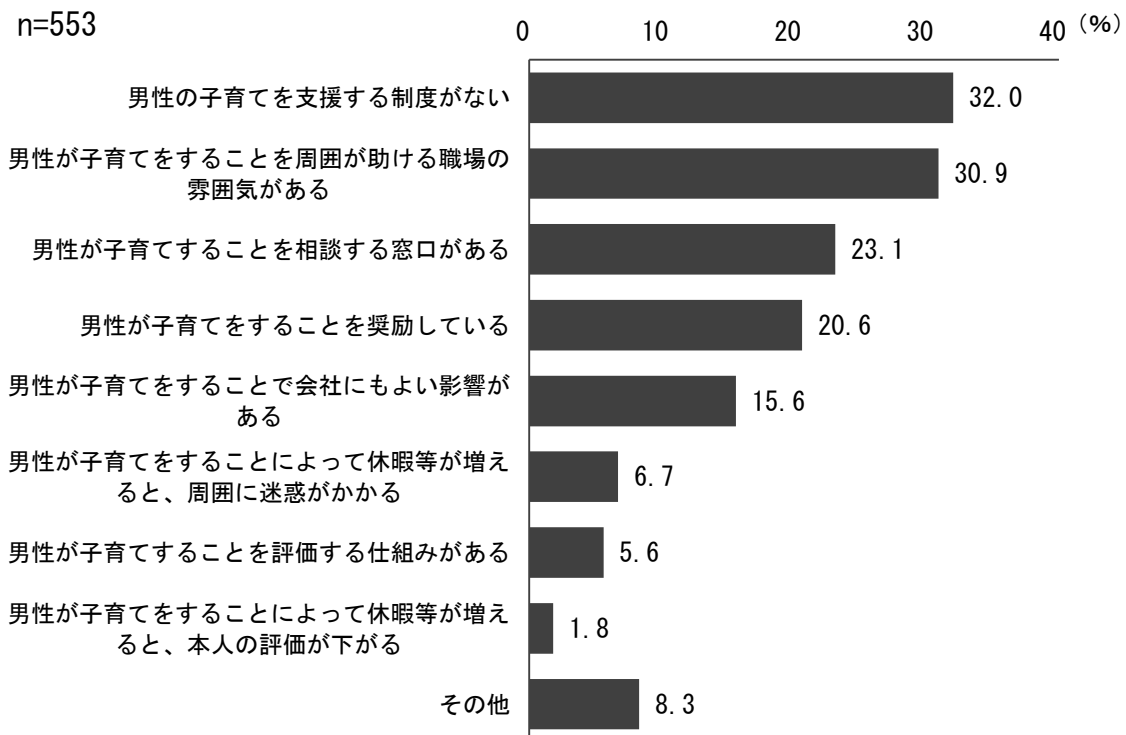
(6) 男性従業員の子育て支援や考え方

「男性の子育てを支援する制度がない」が3割強で最も高く、「男性が子育てをすることを周囲が助ける職場の雰囲気がある」が約3割で続く

問 16 貴事業所の男性従業員の子育て支援や考え方についてお伺いします。
(○はいくつでも)

男性従業員の子育て支援や考え方について、「男性の子育てを支援する制度がない」(32.0%)が3割強で最も高く、次いで「男性が子育てをすることを周囲が助ける職場の雰囲気がある」(30.9%)が約3割となっています。

図表51 男性従業員の子育て支援や考え方



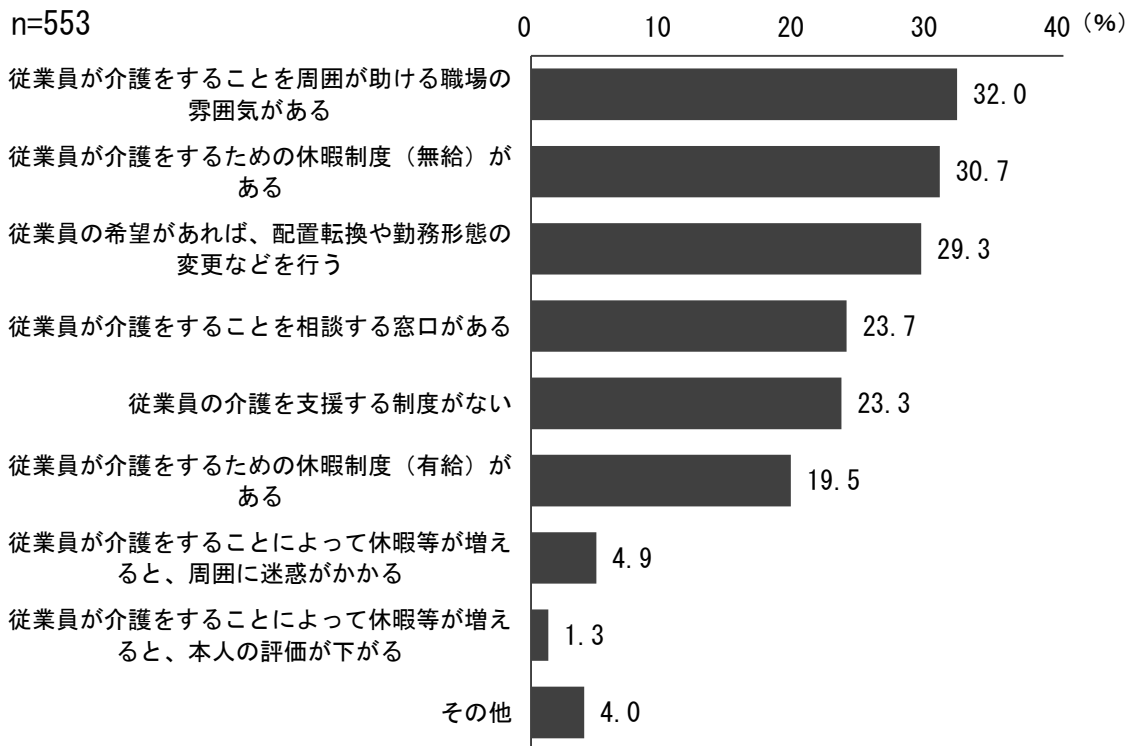
(7) 従業員の介護支援や介護に関する考え方

「従業員が介護をすることを周囲が助ける職場の雰囲気がある」が3割強で最も高く、「従業員が介護をするための休暇制度（無給）がある」が約3割で続く

問17 従業員の介護支援や介護に関する考え方についてお伺いします。(〇はいくつでも)

従業員の介護支援や介護に関する考え方についてみると、「従業員が介護をすることを周囲が助ける職場の雰囲気がある」(32.0%)が3割強で最も高く、次いで「従業員が介護をするための休暇制度（無給）がある」(30.7%)が約3割、「従業員の希望があれば、配置転換や勤務形態の変更などを行う」(29.3%)が3割弱となっています。

図表52 従業員の介護支援や介護に関する考え方



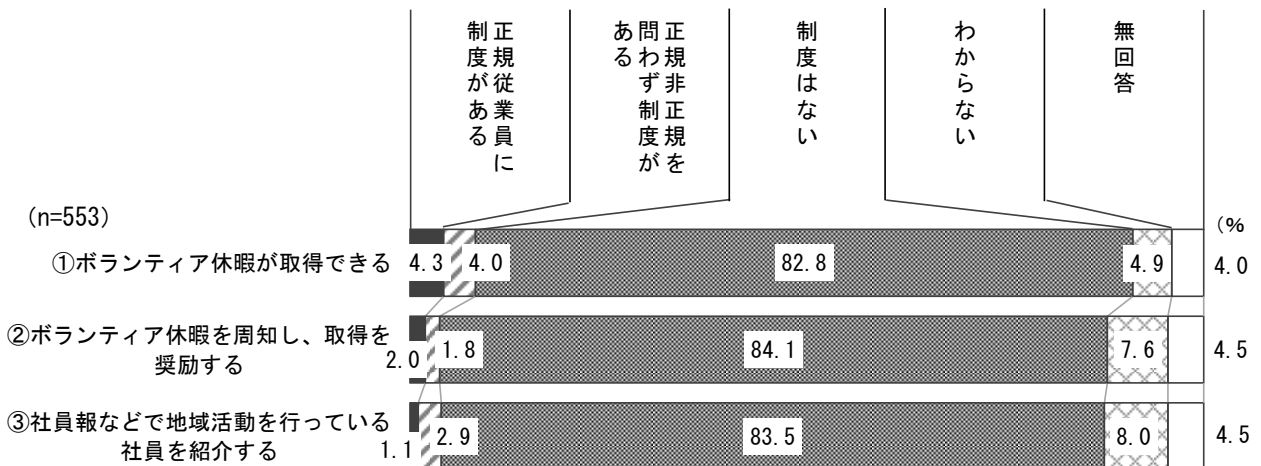
(8) 従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみ

「制度はない」が8割以上

問 18-1 貴事業所には、従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみがありますか。(〇は各1つ)

従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみについてみると、「①ボランティア休暇が取得できる」「②ボランティア休暇を周知し、取得を奨励する」「③社員報などで地域活動を行っている社員を紹介する」の全てで「制度はない」が8割以上となっています。

図表53 従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみ



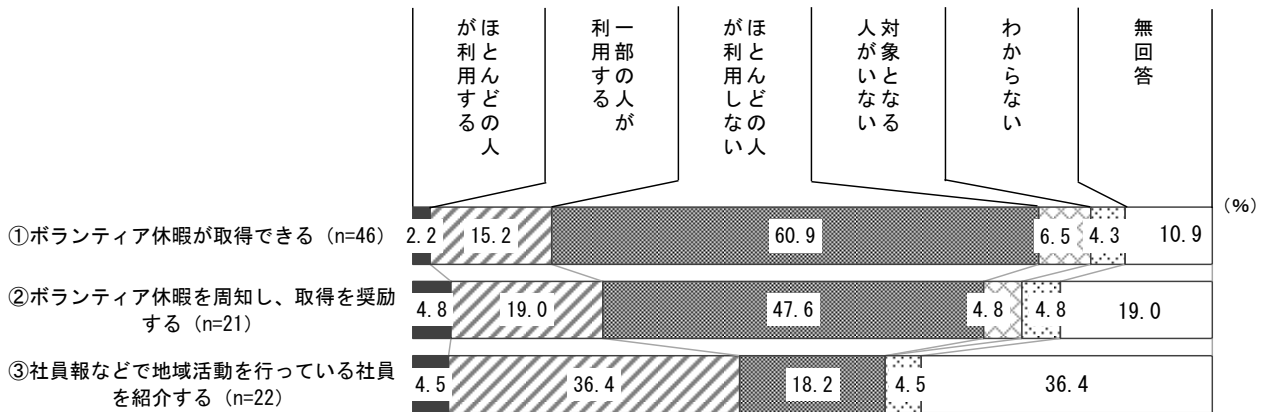
(9) 従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみの利用状況

「①ボランティア休暇の取得」では「ほとんどの人が利用しない」が約6割

問 18-2 問 18-1 で「1」「2」と回答したものについて、制度の利用状況はいかがですか。
(○は各1つ)

従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみについて「正規従業員に制度がある」「正規非正規を問わず制度がある」と回答した事業所を対象として、利用状況についてみると、「①ボランティア休暇が取得できる」では「ほとんどの人が利用しない」が約6割となっています。

図表54 従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみの利用状況



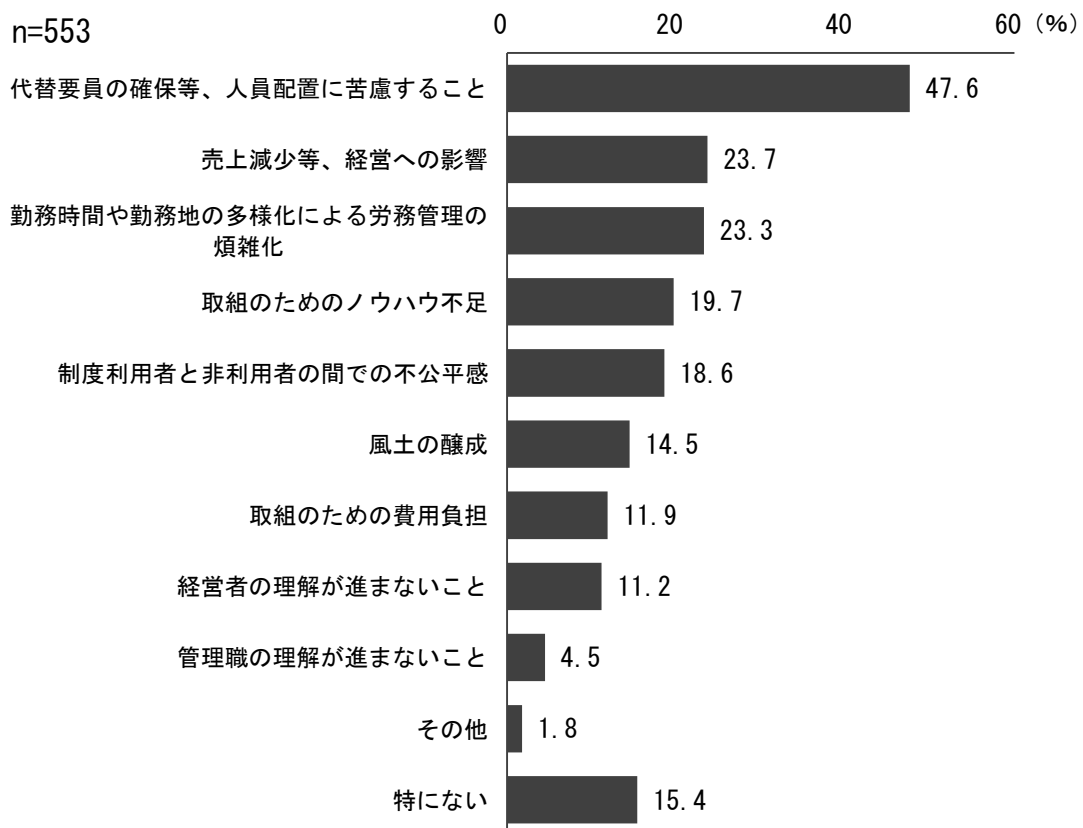
(10) ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題

「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が4割台半ばを超えて最も高く、「売上減少等、経営への影響」が2割台半ば近くで続く

問19 ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。(〇は3つ)

ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題についてみると、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」(47.6%)が4割台半ばを超えて最も高く、次いで「売上減少等、経営への影響」(23.7%)と「勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の煩雑化」(23.3%)が2割台半ば近くとなっています。

図表55 ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題



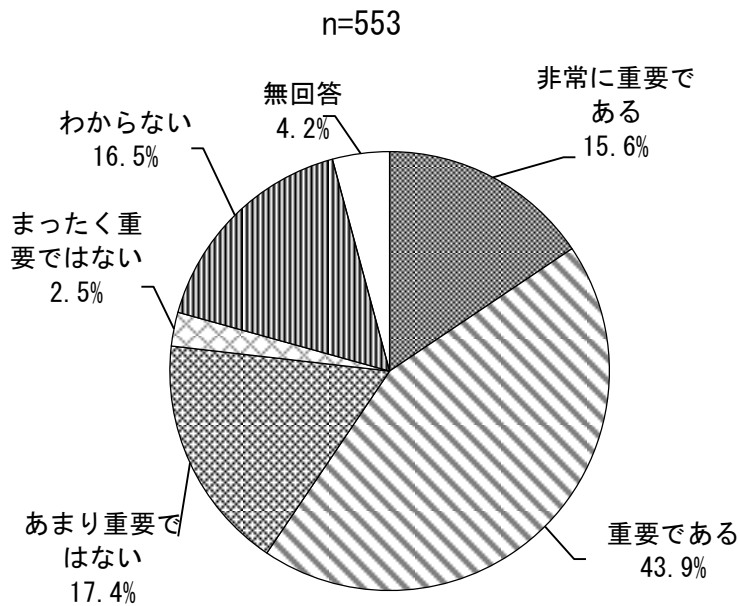
(11) ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性

「非常に重要である」と「重要である」を合わせた「肯定的評価」が6割弱

問 20 ワーク・ライフ・バランスの推進を、貴事業所ではどのように捉えていますか。
(○は1つ)

ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性についてみると、「非常に重要である」と「重要である」を合わせた「肯定的評価」(59.5%)が6割弱、「あまり重要ではない」と「まったく重要ではない」を合わせた「否定的評価」(19.9%)が2割弱となっています。

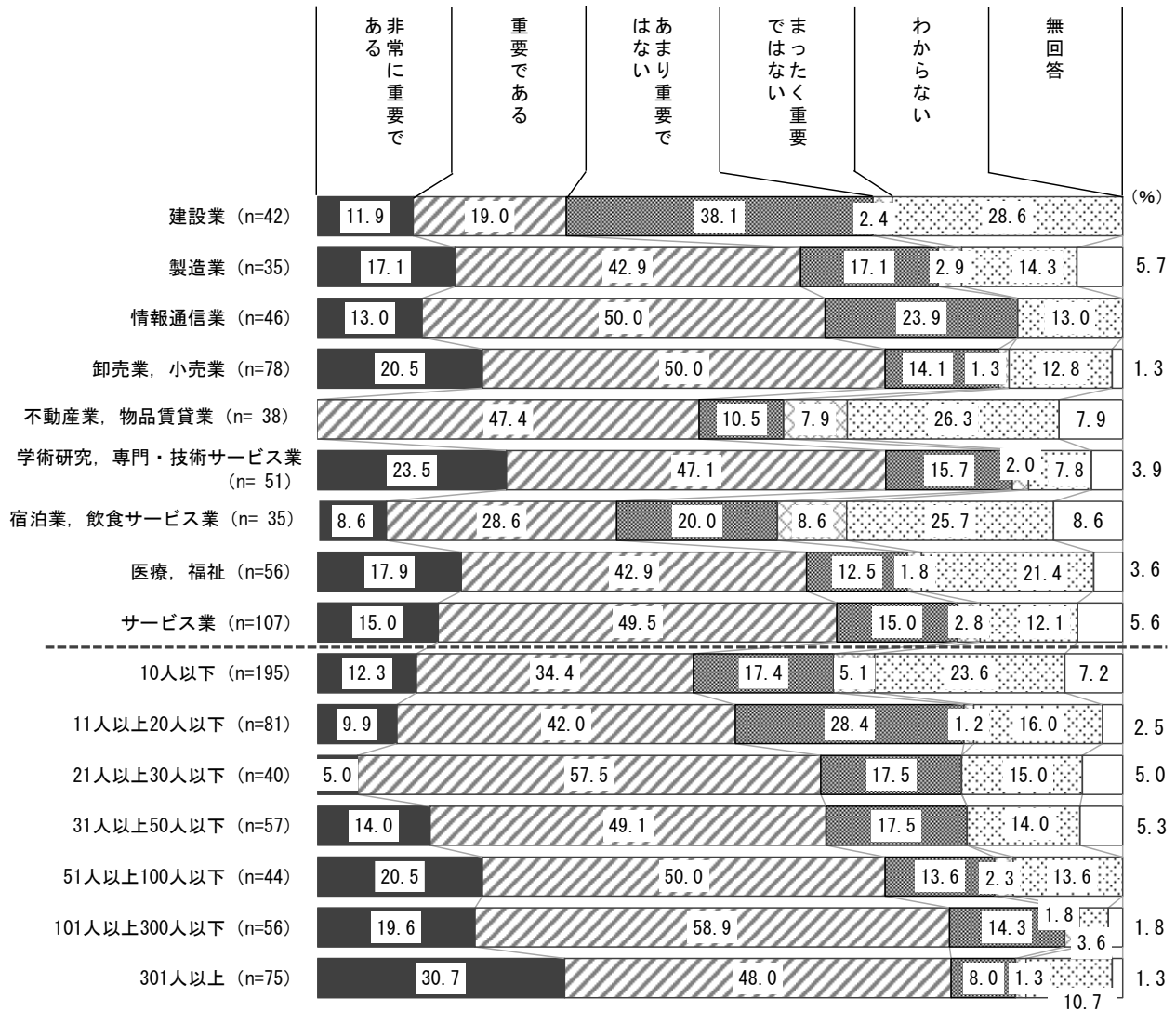
図表56 ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性



業種別でみると、「肯定的評価」は「学術研究，専門・技術サービス業」（70.6%）と「卸売業，小売業」（70.5%）がそれぞれ約7割となっています。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるにしたがい、「肯定的評価」が高くなっています。

図表57 ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性（業種別、従業員規模別）



(12) ワーク・ライフ・バランスの推進が重要な理由

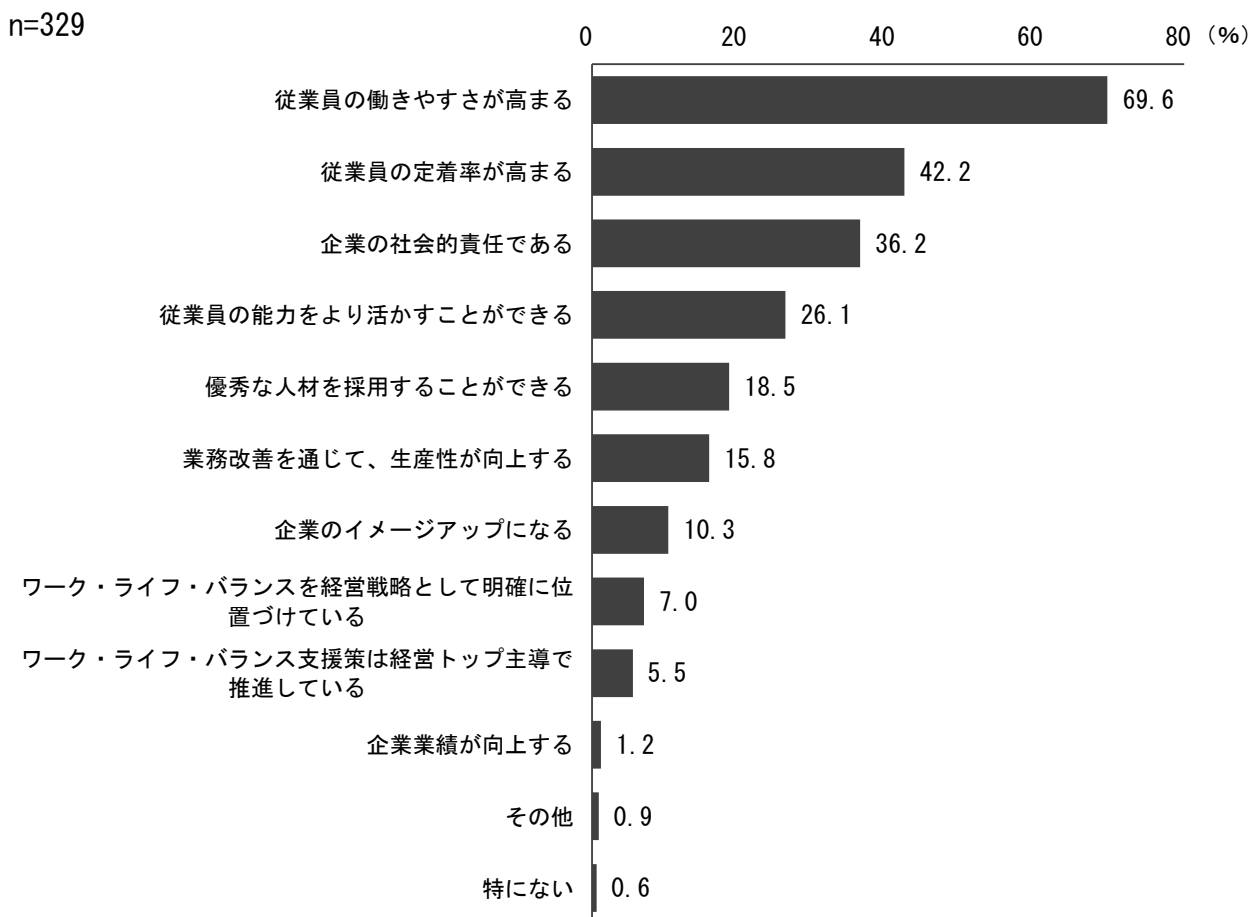
「従業員の働きやすさが高まる」が7割弱で最も高い

(問20で「1」か「2」とお答えの事業所におたずねします)

問20-1 その理由は何ですか。(〇は3つまで)

ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性について「非常に重要である」「重要である」と回答した事業所を対象として、その理由についてみると、「従業員の働きやすさが高まる」(69.6%)が7割弱で最も高く、次いで「従業員の定着率が高まる」(42.2%)が4割強、「企業の社会的責任である」(36.2%)が3割台半ばを超えとなっています。

図表58 ワーク・ライフ・バランスの推進が重要な理由



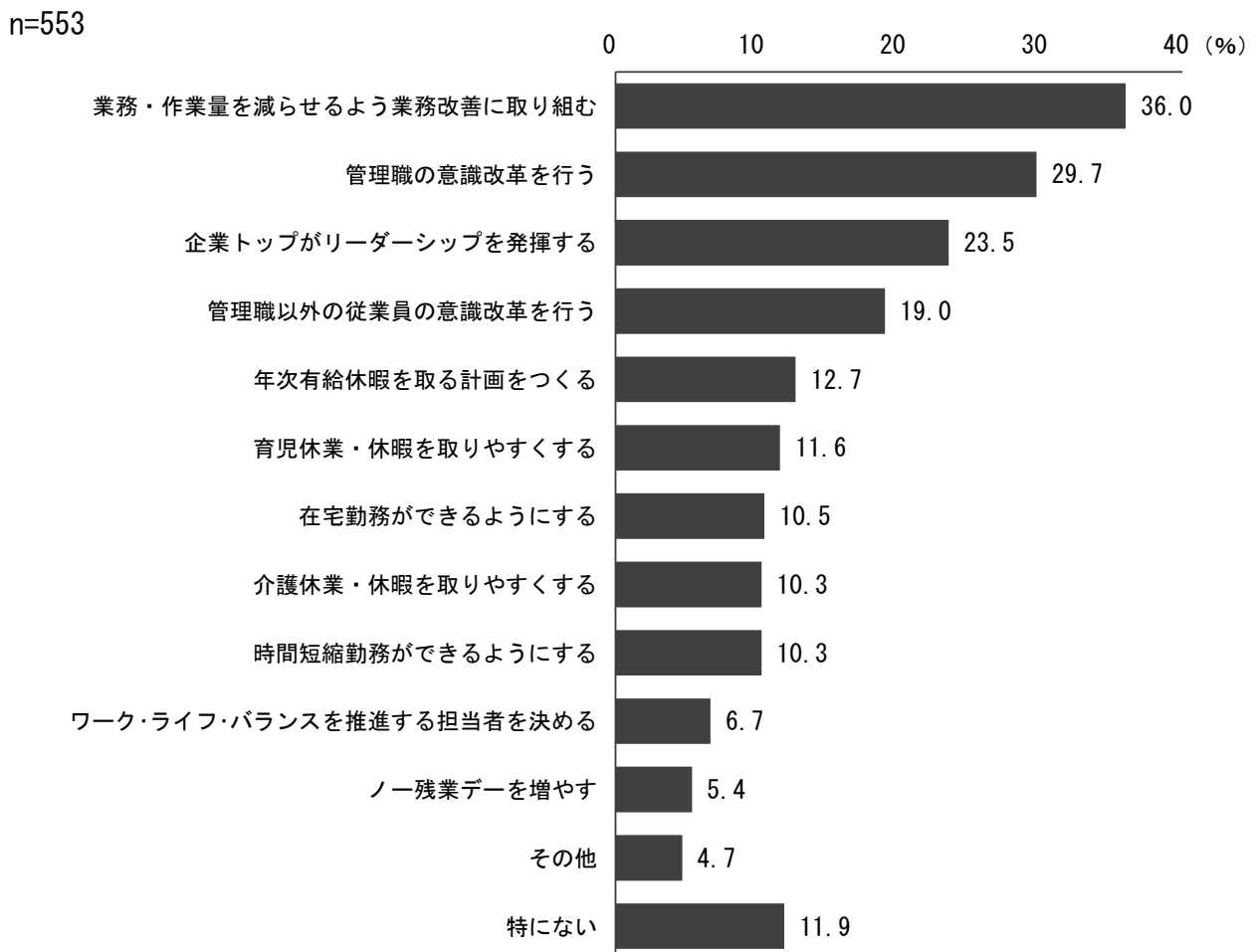
(13) ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要な取組

「業務・作業量を減らせるよう業務改善に取り組む」が3割台半ばを超えて最も高く、「管理職の意識改革を行う」が3割弱で続く

問 21 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、貴事業所では、どのような取組をする必要
があると思いますか。(〇は3つまで)

ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要な取組についてみると、「業務・作業量を減らせるよう業務改善に取り組む」(36.0%)が3割台半ばを超えて最も高く、次いで「管理職の意識改革を行う」(29.7%)が3割弱、「企業トップがリーダーシップを発揮する」(23.5%)が2割台半ば近くとなっています。

図表59 ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要な取組



(14) ワーク・ライフ・バランス社会を推進するために行政に希望すること

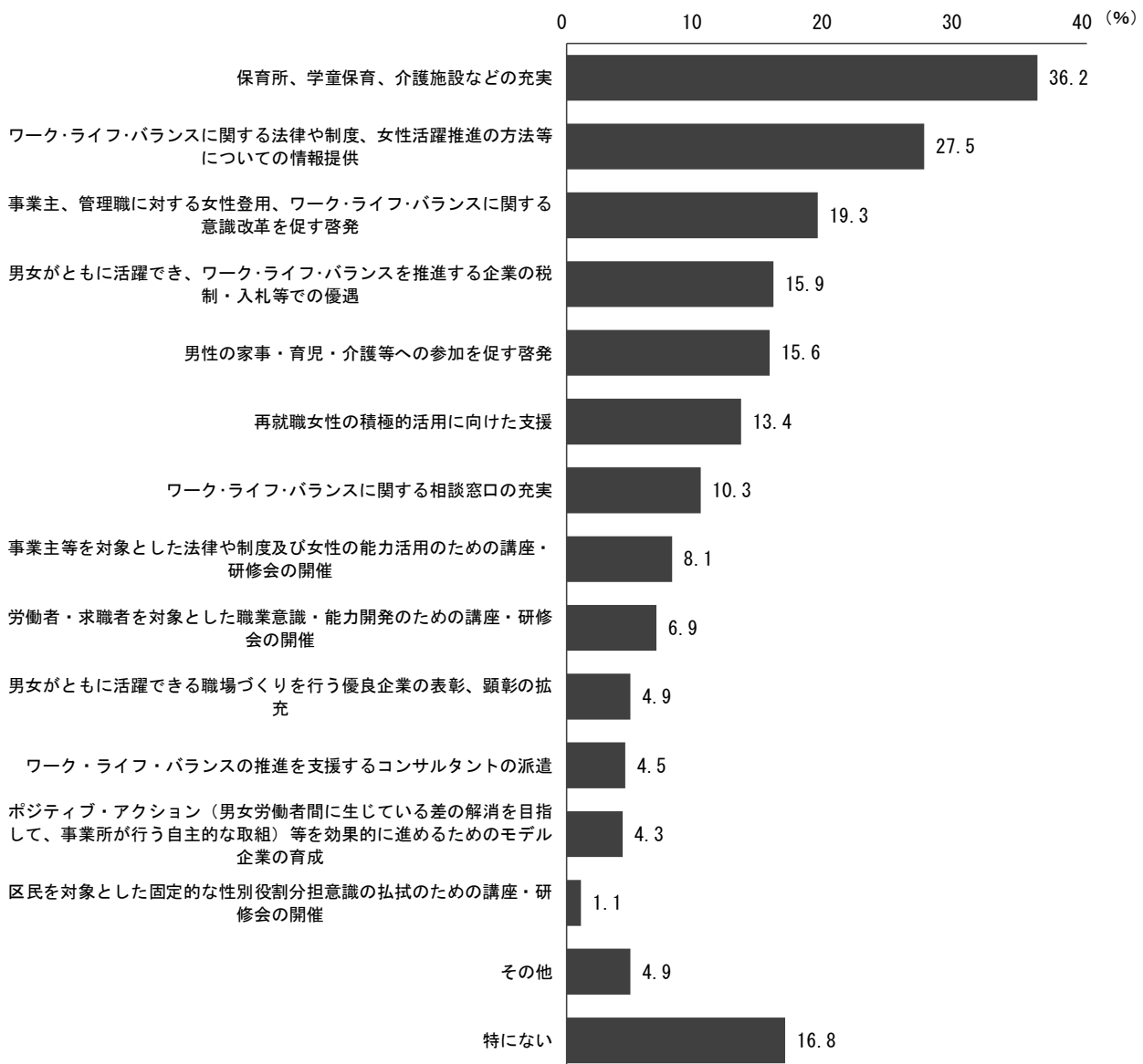
「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が3割台半ばを超えて最も高く、「ワーク・ライフ・バランスに関する法律や制度、女性活躍推進の方法等についての情報提供」が2割台半ばを超えて続く

問 22 今後一層、男女が共に職場で活躍し、ワーク・ライフ・バランス社会を推進していくため、行政にどのようなことを希望しますか。(〇は3つ)

ワーク・ライフ・バランス社会を推進するために行政に希望することについてみると、「保育所、学童保育、介護施設などの充実」(36.2%)が3割台半ばを超えて最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスに関する法律や制度、女性活躍推進の方法等についての情報提供」(27.5%)が2割台半ばを超え、「事業主、管理職に対する女性登用、ワーク・ライフ・バランスに関する意識改革を促す啓発」(19.3%)が2割弱となっています。

図表60 ワーク・ライフ・バランス社会を推進するために行政に希望すること

n=553



図表61 ワーク・ライフ・バランス社会を推進するために行政に希望すること
(全体、業種別、従業員規模別)

(単位：%)

	n	保育所、学童保育、介護施設などの充実	ワーク・ライフ・バランスに関する法律や制度、女性活躍推進の方法等についての情報提供	事業主、管理職に対する女性登用、ワーク・ライフ・バランスに関する意識改革を促す啓発	男女がともに活躍でき、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の税制・入札等での優遇	男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	再就職女性の積極的活用に向けた支援	ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の充実	事業主等を対象とした法律や制度及び女性の能力活用のための講座・研修会の開催	
全体	553	36.2	27.5	19.3	15.9	15.6	13.4	10.3	8.1	
業種別	建設業	42	31.0	23.8	16.7	9.5	21.4	14.3	14.3	9.5
	製造業	35	31.4	31.4	11.4	25.7	20.0	-	2.9	8.6
	情報通信業	46	43.5	13.0	19.6	10.9	8.7	13.0	13.0	10.9
	卸売業、小売業	78	39.7	23.1	16.7	17.9	12.8	10.3	15.4	9.0
	金融業、保険業(※)	16	37.5	43.8	43.8	12.5	31.3	12.5	12.5	-
	不動産業、物品賃貸業	38	28.9	31.6	28.9	10.5	23.7	13.2	2.6	10.5
	学術研究、専門・技術サービス業	51	43.1	33.3	19.6	15.7	13.7	17.6	7.8	-
	宿泊業、飲食サービス業	35	20.0	25.7	14.3	17.1	17.1	8.6	5.7	5.7
	医療、福祉	56	39.3	25.0	19.6	16.1	14.3	25.0	14.3	14.3
サービス業(他に分類されないもの)	107	34.6	32.7	20.6	16.8	7.5	13.1	9.3	5.6	
従業員規模別	10人以下	195	26.7	23.1	11.8	10.8	12.8	14.9	8.2	7.2
	11人以上20人以下	81	37.0	27.2	17.3	18.5	23.5	9.9	11.1	7.4
	21人以上30人以下	40	37.5	17.5	25.0	15.0	15.0	12.5	5.0	7.5
	31人以上50人以下	57	38.6	24.6	26.3	8.8	15.8	12.3	10.5	10.5
	51人以上100人以下	44	38.6	36.4	29.5	27.3	6.8	6.8	6.8	13.6
	101人以上300人以下	56	53.6	28.6	25.0	16.1	19.6	14.3	16.1	10.7
301人以上	75	44.0	42.7	24.0	26.7	16.0	17.3	14.7	5.3	
	n	労働者・求職者を対象とした職業意識・能力開発のための講座・研修会の開催	男女がともに活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰の拡充	ワーク・ライフ・バランスの推進を支援するコンサルタントの派遣	ポジティブ・アクション(男女労働者間に生じている差の解消を旨として、事業所が行う自主的な取組)等を効果的に進めるためのモデル企業の育成	区民を対象とした固定的な性別役割分担意識の払拭のための講座・研修会の開催	その他	特になし	無回答	
全体	553	6.9	4.9	4.5	4.3	1.1	4.9	16.8	4.5	
業種別	建設業	42	2.4	2.4	9.5	4.8	-	2.4	28.6	2.4
	製造業	35	11.4	8.6	5.7	2.9	2.9	2.9	22.9	8.6
	情報通信業	46	8.7	2.2	2.2	4.3	-	6.5	26.1	-
	卸売業、小売業	78	7.7	3.8	2.6	5.1	1.3	6.4	12.8	2.6
	金融業、保険業(※)	16	6.3	-	6.3	6.3	-	6.3	6.3	-
	不動産業、物品賃貸業	38	2.6	2.6	-	-	-	-	21.1	13.2
	学術研究、専門・技術サービス業	51	3.9	5.9	5.9	7.8	2.0	13.7	11.8	2.0
	宿泊業、飲食サービス業	35	2.9	2.9	5.7	2.9	-	2.9	28.6	8.6
	医療、福祉	56	8.9	10.7	10.7	1.8	1.8	5.4	8.9	3.6
サービス業(他に分類されないもの)	107	7.5	5.6	2.8	7.5	-	2.8	15.9	6.5	
従業員規模別	10人以下	195	4.6	3.1	4.6	2.1	1.5	4.6	24.6	8.2
	11人以上20人以下	81	4.9	4.9	1.2	4.9	2.5	3.7	21.0	1.2
	21人以上30人以下	40	5.0	7.5	10.0	5.0	-	5.0	2.5	10.0
	31人以上50人以下	57	7.0	3.5	-	8.8	-	1.8	19.3	-
	51人以上100人以下	44	22.7	6.8	2.3	4.5	-	4.5	13.6	4.5
	101人以上300人以下	56	1.8	5.4	5.4	3.6	-	10.7	5.4	3.6
301人以上	75	10.7	8.0	9.3	6.7	1.3	5.3	5.3	-	

図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

6. 女性の活躍推進について

(1) 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

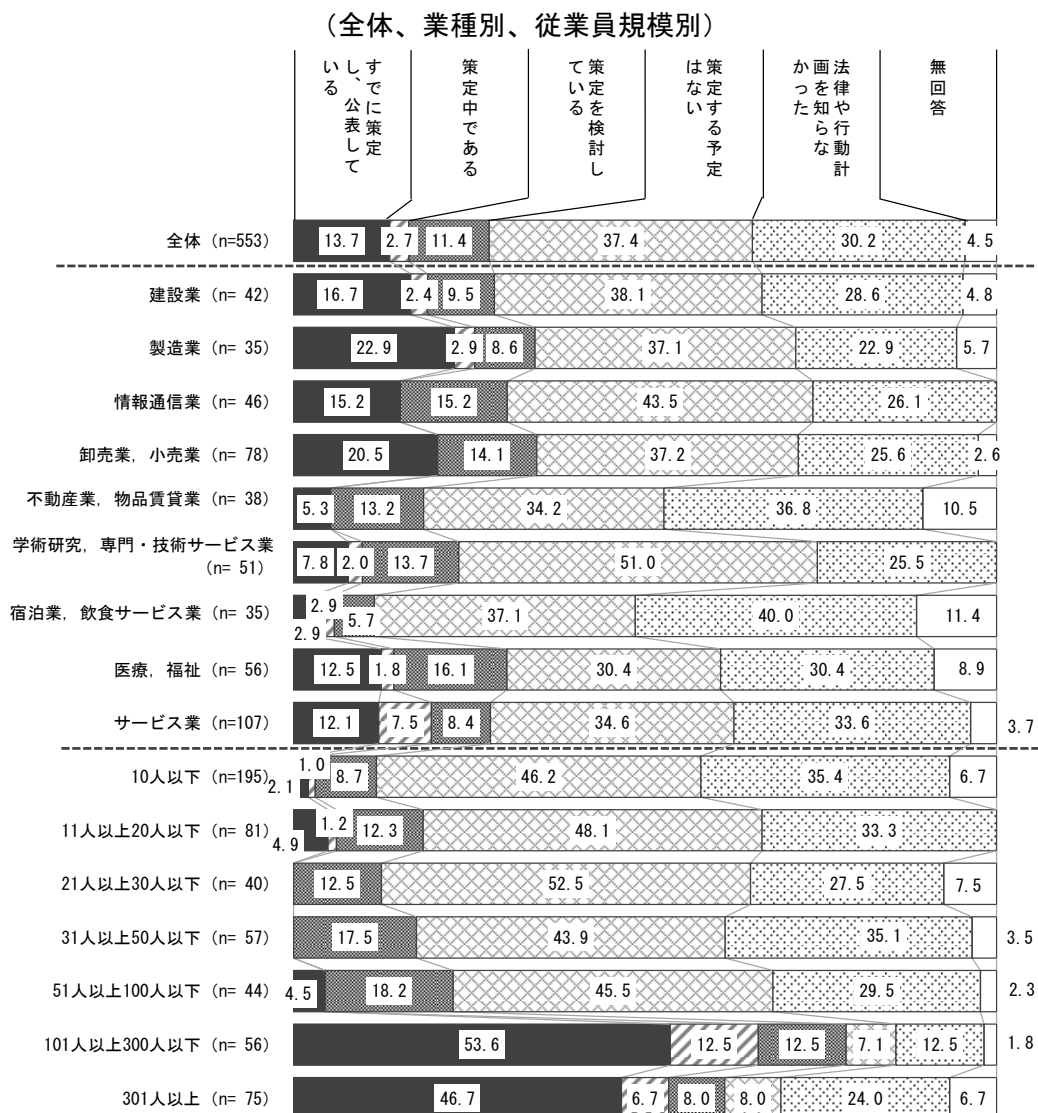
「策定する予定はない」が3割台半ばを超えて最も高く、「法律や行動計画を知らなかった」が約3割で続く

問 23 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」を策定しましたか。
(○は1つ)

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況についてみると、「策定する予定はない」(37.4%)が3割台半ばを超えて最も高く、次いで「法律や行動計画を知らなかった」(30.2%)が約3割、「すでに策定し、公表している」(13.7%)が1割台半ば近く、「策定を検討している」(11.4%)が1割強、「策定中である」(2.7%)が1割未満となっています。

従業員規模別でみると、「すでに策定し、公表している」は「101人以上300人以下」(53.6%)が5割台半ば近く、「301人以上」(46.7%)が4割台半ばを超えています。

図表62 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



(2) 「一般事業主行動計画」で設定した目標

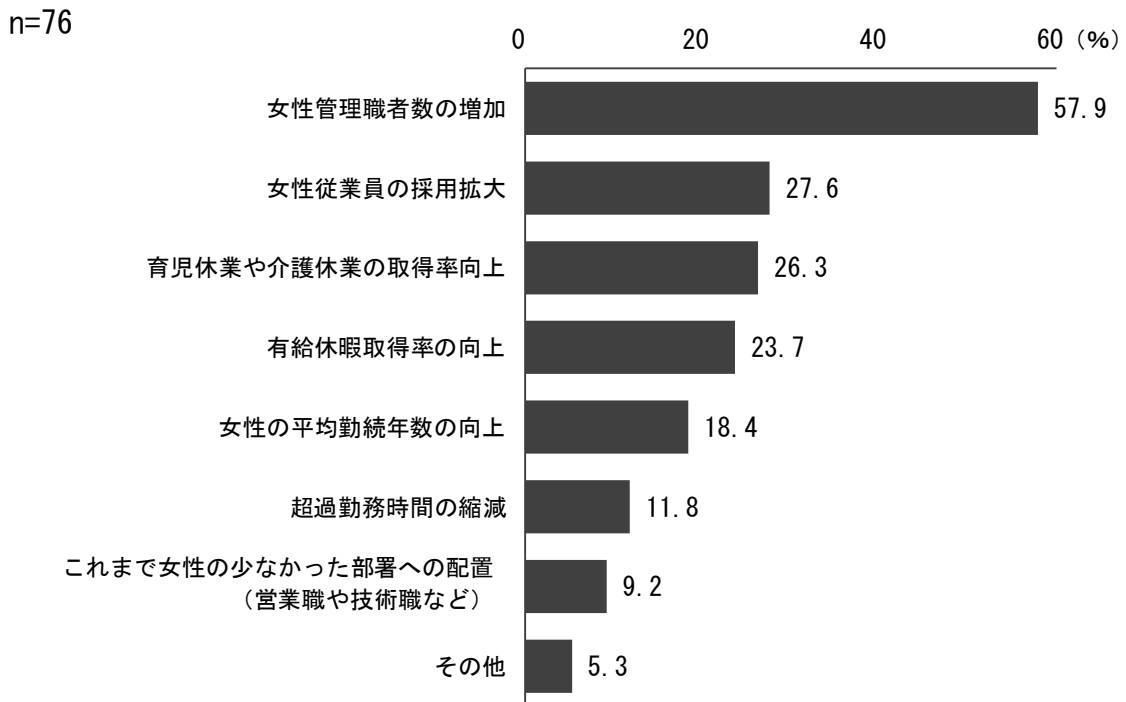
「女性管理職者数の増加」が5割台半ばを超えて最も高い

(問23で「1」とお答えの事業所におたずねします)

問23-1 貴事業所では、行動計画にどのような目標を設定しましたか。(〇は3つまで)

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」について「すでに策定し、公表している」と回答した事業所を対象として、どのような目標を設定したかについてみると、「女性管理職者数の増加」(57.9%)が5割台半ばを超えて最も高く、次いで「女性従業員の採用拡大」(27.6%)が2割台半ばを超えとなっています。

図表63 「一般事業主行動計画」で設定した目標



(3) 「一般事業主行動計画」で設定した目標達成のために実施した取組

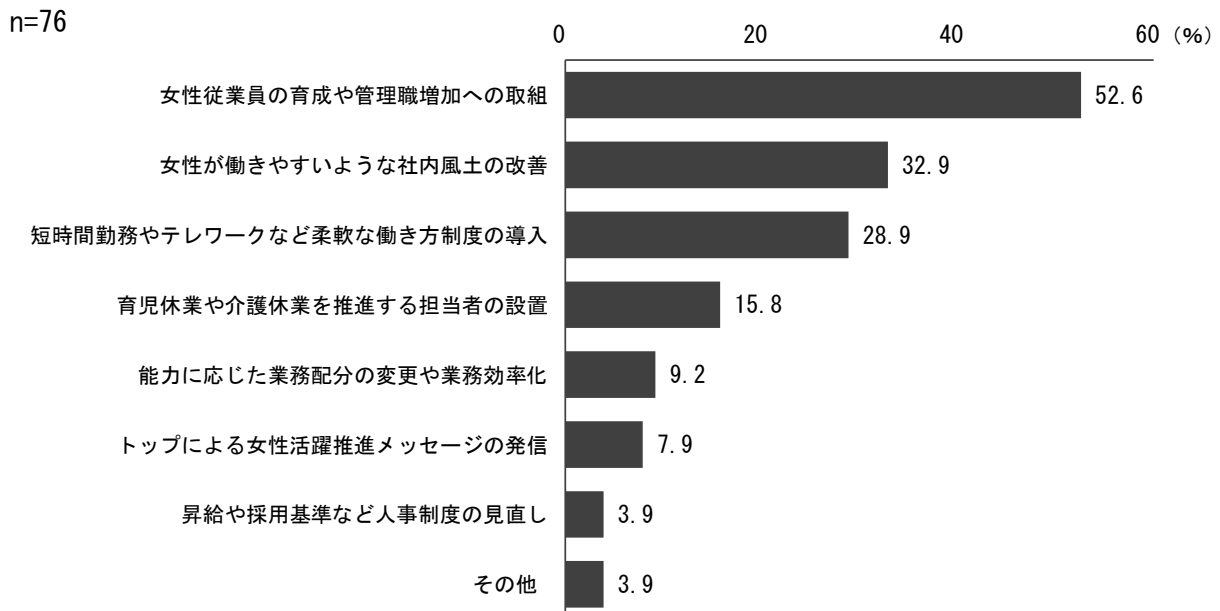
「女性従業員の育成や管理職増加への取組」が5割強で最も高い

(問23で「1」とお答えの事業所におたずねします)

問23-2 貴事業所では、策定した行動計画の目標達成のために、どのような取組を実施しましたか。(〇は3つまで)

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」について「すでに策定し、公表している」と回答した事業所を対象として、目標達成のためにどのような取組を実施したかについてみると、「女性従業員の育成や管理職増加への取組」(52.6%)が5割強で最も高く、次いで「女性が働きやすいような社内風土の改善」(32.9%)が3割強、「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」(28.9%)が3割近くとなっています。

図表64 「一般事業主行動計画」で設定した目標達成のために実施した取組



(4) 「一般事業主行動計画」の達成状況

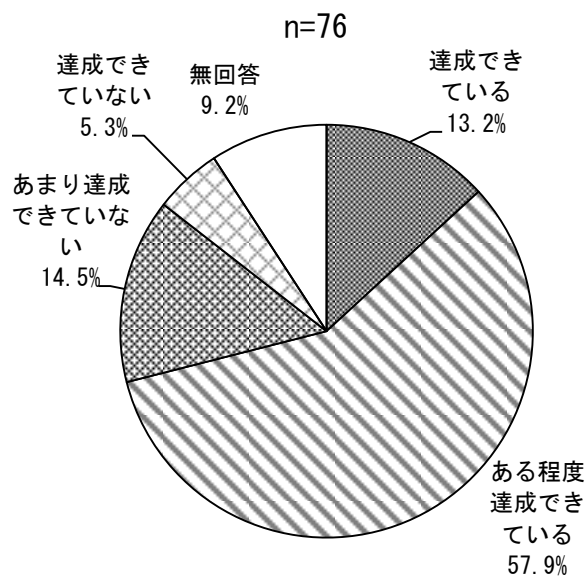
「達成できている」と「ある程度達成できている」を合わせた「達成できている（合計）」が7割強

(問23で「1」とお答えの事業所におたずねします)

問23-3 貴事業所における行動計画の達成状況をお答えください。(〇は1つ)

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」について「すでに策定し、公表している」と回答した事業所を対象として、行動計画の達成状況についてみると、「達成できている」と「ある程度達成できている」を合わせた「達成できている（合計）」(71.1%)が7割強、「あまり達成できていない」「達成できていない」を合わせた「達成できていない（合計）」(19.8%)が2割弱となっています。

図表65 「一般事業主行動計画」の達成状況



(5) 「一般事業主行動計画」を達成する上での課題

本問については、基数が少なく、標本誤差が大きいため、参考として記載しています。

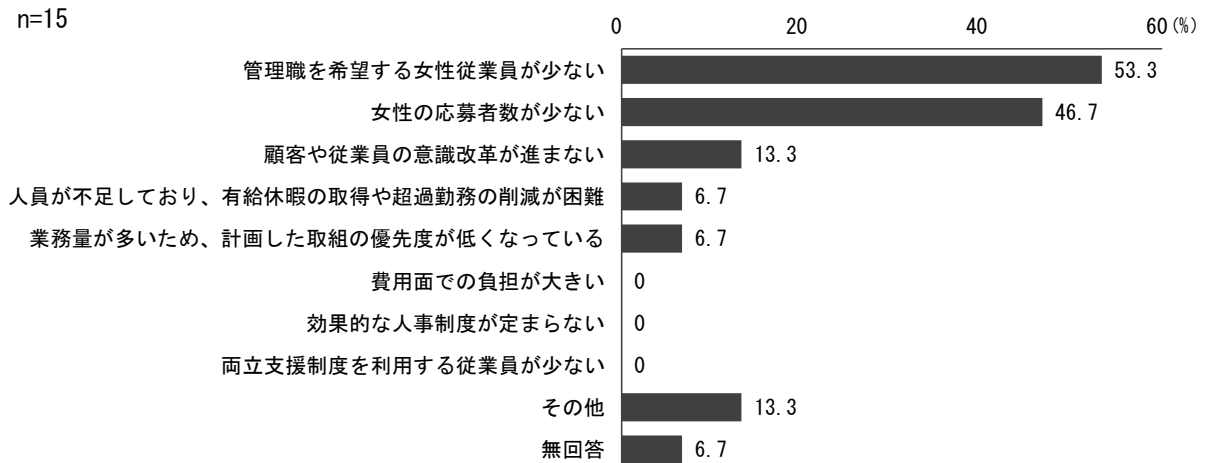
(問 23-3 で「3」か「4」とお答えの事業所におたずねします)

問 23-4 貴事業所において、行動計画を達成する上で課題となっていることは何ですか。

(○はいくつでも)

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の達成状況について「あまり達成できていない」「達成できていない」と回答した事業所を対象として、目標達成する上での課題についてみると、「管理職を希望する女性従業員が少ない」「女性の応募者数が少ない」が高くなっています。

図表66 「一般事業主行動計画」を達成する上での課題



(6) 「一般事業主行動計画」を策定しない理由

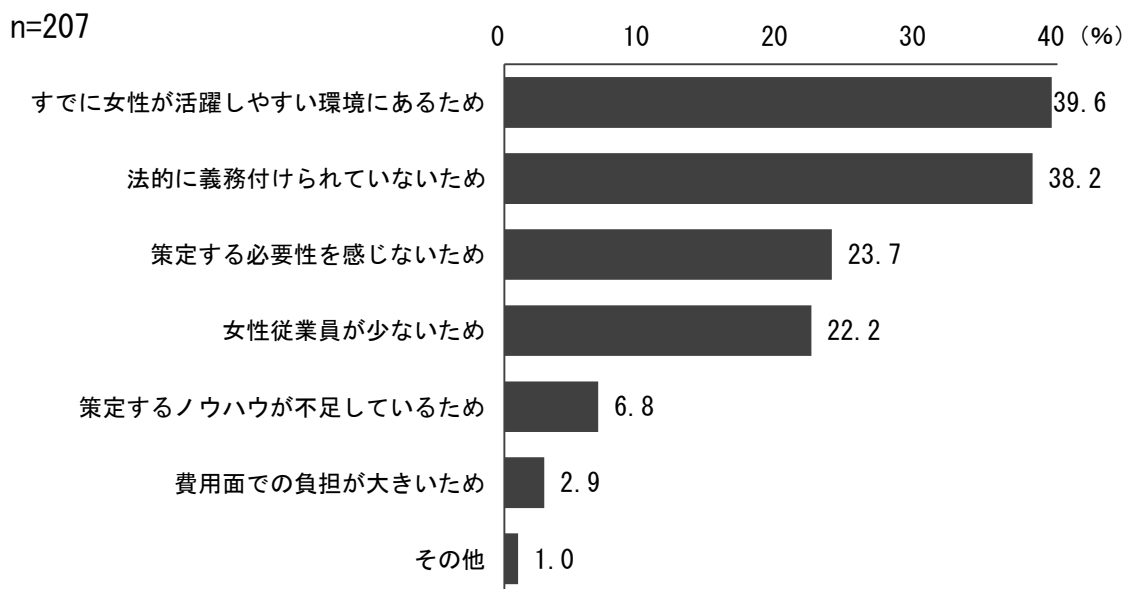
「すでに女性が活躍しやすい環境にあるため」が4割弱で最も高い

(問23で「4」とお答えの事業所におたずねします)

問23-5 貴事業所が行動計画を策定しない理由はなぜですか。(〇はいくつでも)

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」について「策定する予定はない」と回答した事業所を対象として、行動計画を策定しない理由についてみると、「すでに女性が活躍しやすい環境にあるため」(39.6%)が4割弱で最も高く、次いで「法的に義務付けられていないため」(38.2%)が4割近くとなっています。

図表67 「一般事業主行動計画」を策定しない理由



7. ハラスメント防止について

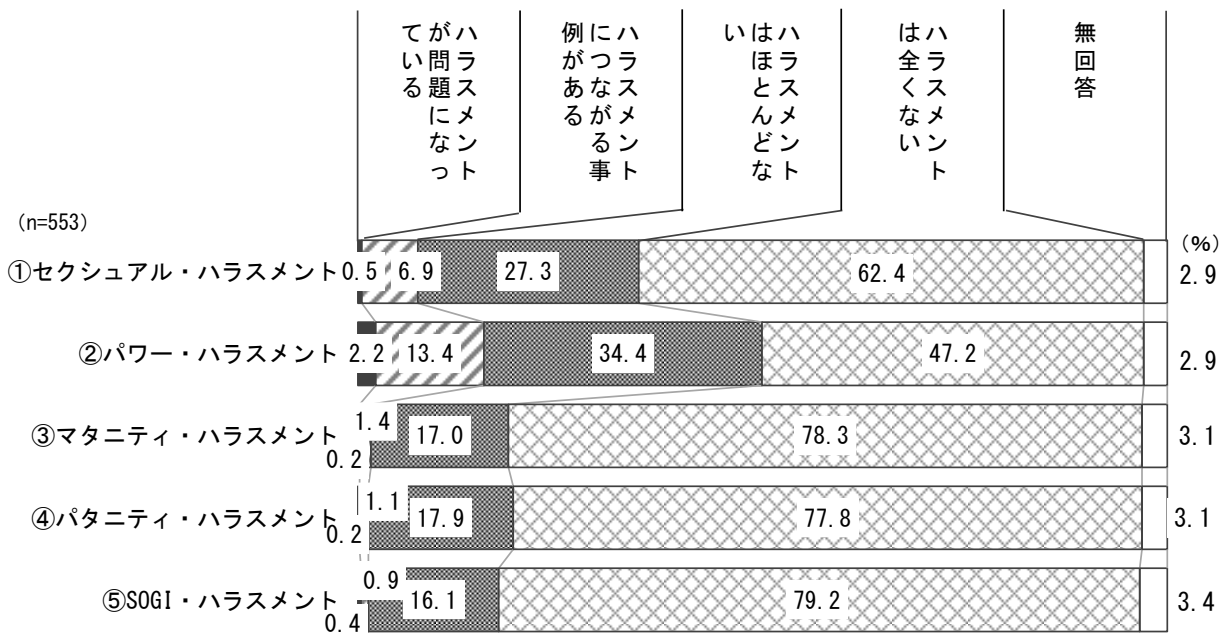
(1) ハラスメントの状況

どのハラスメントも「ハラスメントは全くない」が最も高い

問 24 貴事業所でのハラスメントの状況についてお教えてください。(○は各1つ)

事業所での「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」「パタニティ・ハラスメント」「SOGI・ハラスメント」の状況についてみると、どのハラスメントも「ハラスメントは全くない」が最も高くなっています。また、「パワー・ハラスメント」では「ハラスメントにつながる事例がある」(13.4%)が1割台半ば近くとなっています。

図表68 ハラスメントの状況



(2) ハラスメント防止の取組状況

「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」は「①就業規則等の一項目として職場のハラスメント禁止を規定している」が最も高い

問 25 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。

(○は各いくつでも)

ハラスメント防止の取組状況についてみると、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」は「①就業規則等の一項目として職場のハラスメント禁止を規定している」が最も高くなっています。一方、「パタニティ・ハラスメント」「SOGI・ハラスメント」は「⑧取組は行っていない」が最も高くなっています。

図表69 ハラスメント防止の取組状況

(単位：%)

	n	セクシュアル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント	パタニティ・ハラスメント	SOGI・ハラスメント	無回答
①就業規則等の一項目として職場のハラスメント禁止を規定している	553	56.1	54.1	36.0	25.7	19.7	42.5
②ポスター、チラシなど啓発資料の配付または掲示をしている	553	14.8	15.0	9.2	5.6	5.2	83.7
③管理職への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)	553	25.5	26.4	17.4	12.8	10.5	72.5
④従業員への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)	553	21.2	21.7	14.5	11.0	9.6	77.6
⑤企業内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している	553	34.0	34.4	27.5	21.9	19.3	64.9
⑥実態把握のためのアンケートを実施している	553	8.7	8.9	7.4	6.0	5.2	90.4
⑦その他	553	1.8	2.2	1.6	1.8	1.8	97.3
⑧取組は行っていない	553	29.3	29.7	35.6	39.6	40.1	57.5

8. 男女がともに働きやすい職場環境について

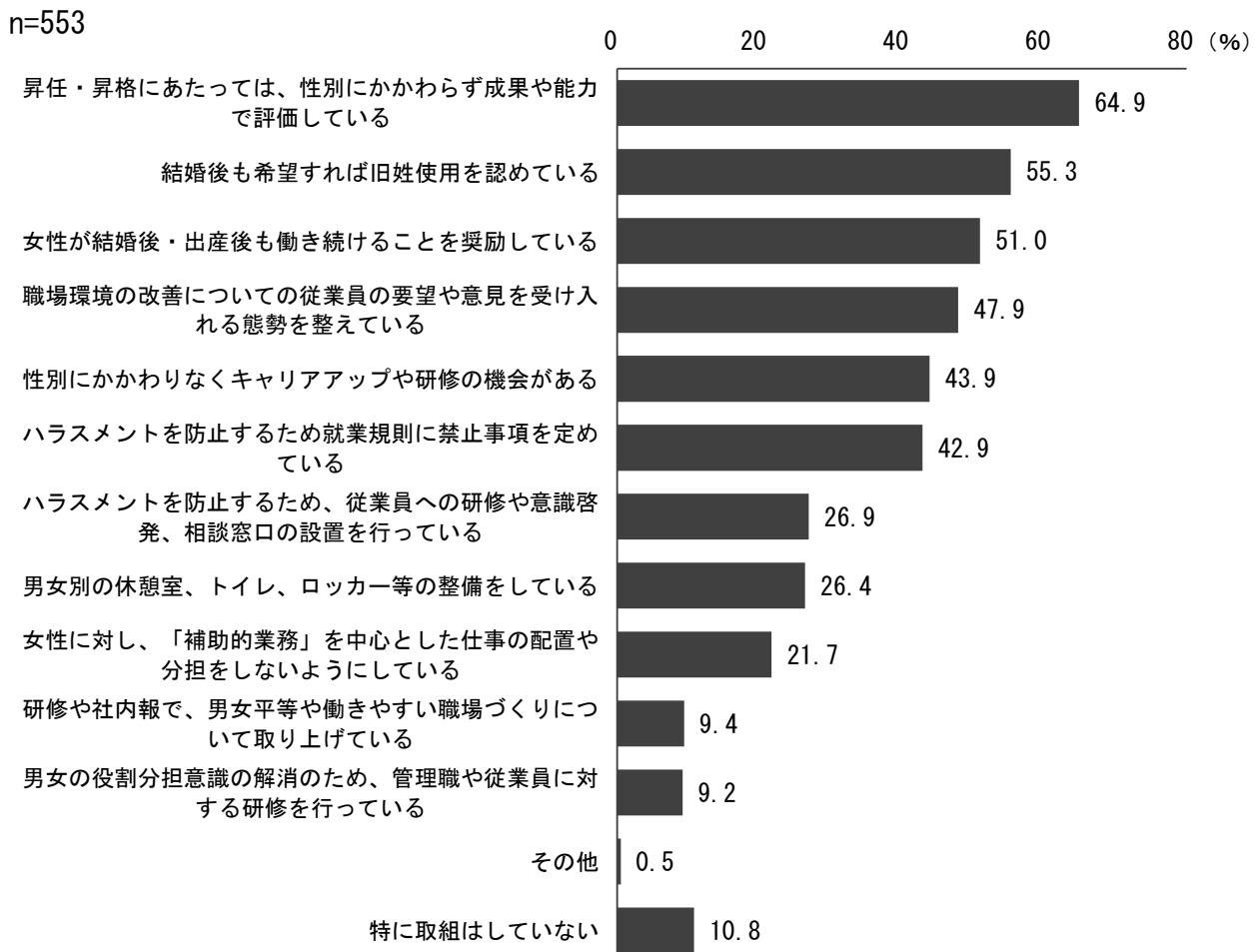
(1) 職場の雰囲気・風土改善のための取組

「昇任・昇格にあたっては、性別にかかわらず成果や能力で評価している」が6割台半ば近くで最も高い

問 26 男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりについてお伺いします。職場の雰囲気・風土改善のために、どのような取組をしていますか。(〇はいくつでも)

職場の雰囲気・風土改善のための取組についてみると、「昇任・昇格にあたっては、性別にかかわらず成果や能力で評価している」(64.9%)が6割台半ば近くで最も高く、次いで「結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている」(55.3%)が5割台半ば、「女性が結婚後・出産後も働き続けることを奨励している」(51.0%)が5割強、「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受け入れる態勢を整えている」(47.9%)が4割台半ばを超え、「性別にかかわらずキャリアアップや研修の機会がある」(43.9%)が4割台半ば近く、「ハラスメントを防止するため就業規則に禁止事項を定めている」(42.9%)が4割強となっています。

図表70 職場の雰囲気・風土改善のための取組



(2) 男女の配置方針

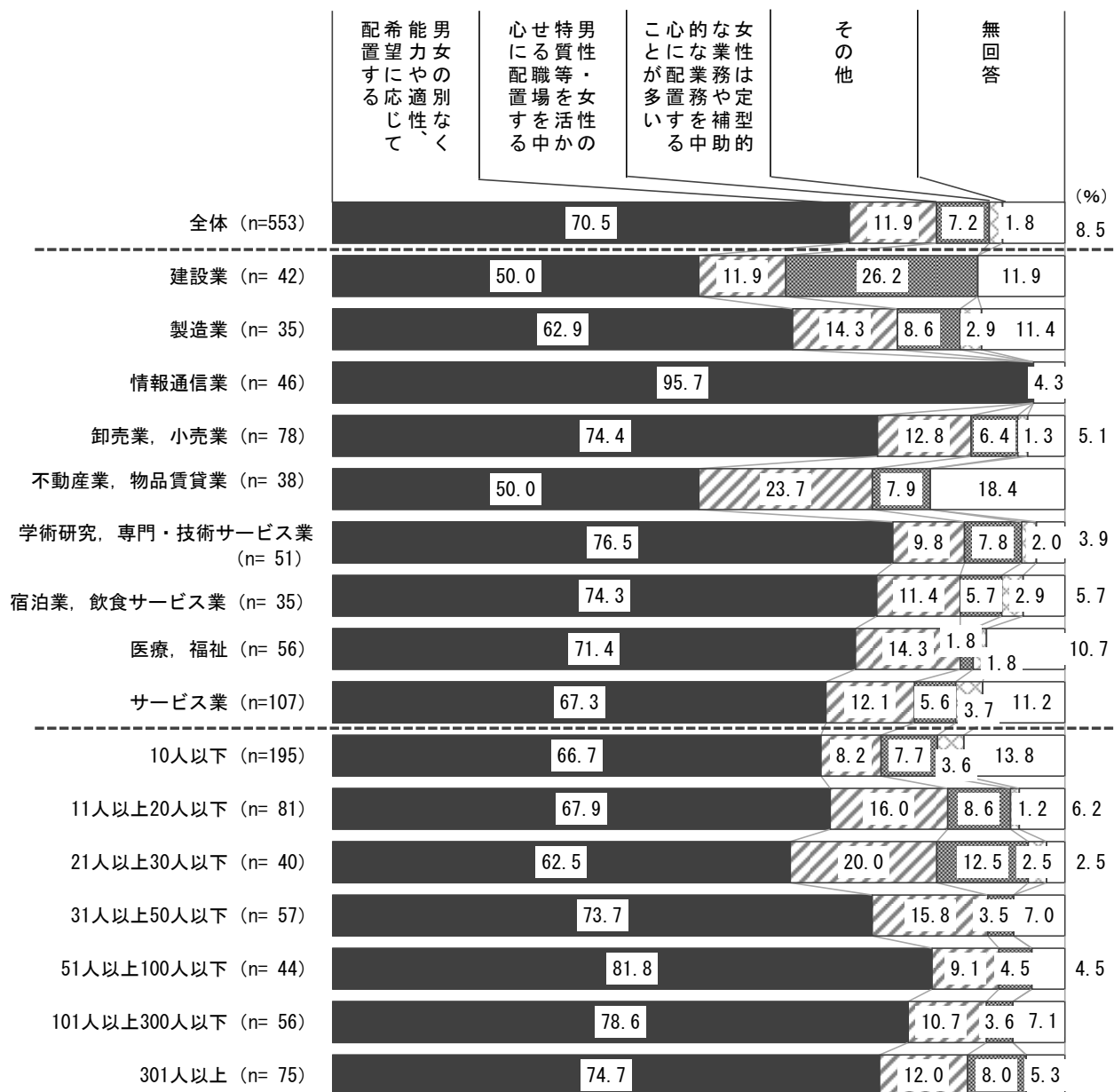
「男女の別なく能力や適性、希望に応じて配置する」が約7割で最も高い

問 27 貴事業所での男女の配置方針について教えてください。(○は1つ)

男女の配置方針についてみると、「男女の別なく能力や適性、希望に応じて配置する」(70.5%)が約7割で最も高く、次いで「男性・女性の特質等を活かせる職場を中心に配置する」(11.9%)が1割強となっています。

従業員規模別でみると、「51人以上100人以下」では「男女の別なく能力や適性、希望に応じて配置する」(81.8%)が8割強となっています。

図表71 男女の配置方針（全体、業種別、従業員規模別）



9. 性の多様性について

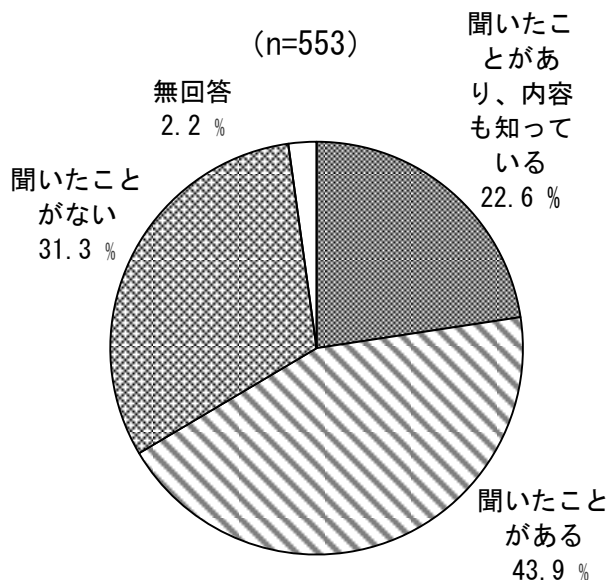
(1) 「東京都パートナーシップ宣誓制度」の認知状況

「聞いたことがあり、内容も知っている」と「聞いたことがある」を合わせた「聞いたことがある（合計）」が6割台半ばを超える

問 28 東京都は、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便等の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるため、新たに「東京都パートナーシップ宣誓制度」を導入し、令和4年11月から制度が開始されます。貴事業所は、このことを知っていますか。（○は1つ）

東京都パートナーシップ宣誓制度の認知状況についてみると、「聞いたことがあり、内容も知っている」(22.6%)が2割強、「聞いたことがあり、内容も知っている」と「聞いたことがある」を合わせた「聞いたことがある（合計）」(66.5%)が6割台半ばを超えています。

図表72 「東京都パートナーシップ宣誓制度」の認知状況



(2) 性的マイノリティ (LGBT 等) の従業員を支援するための取組

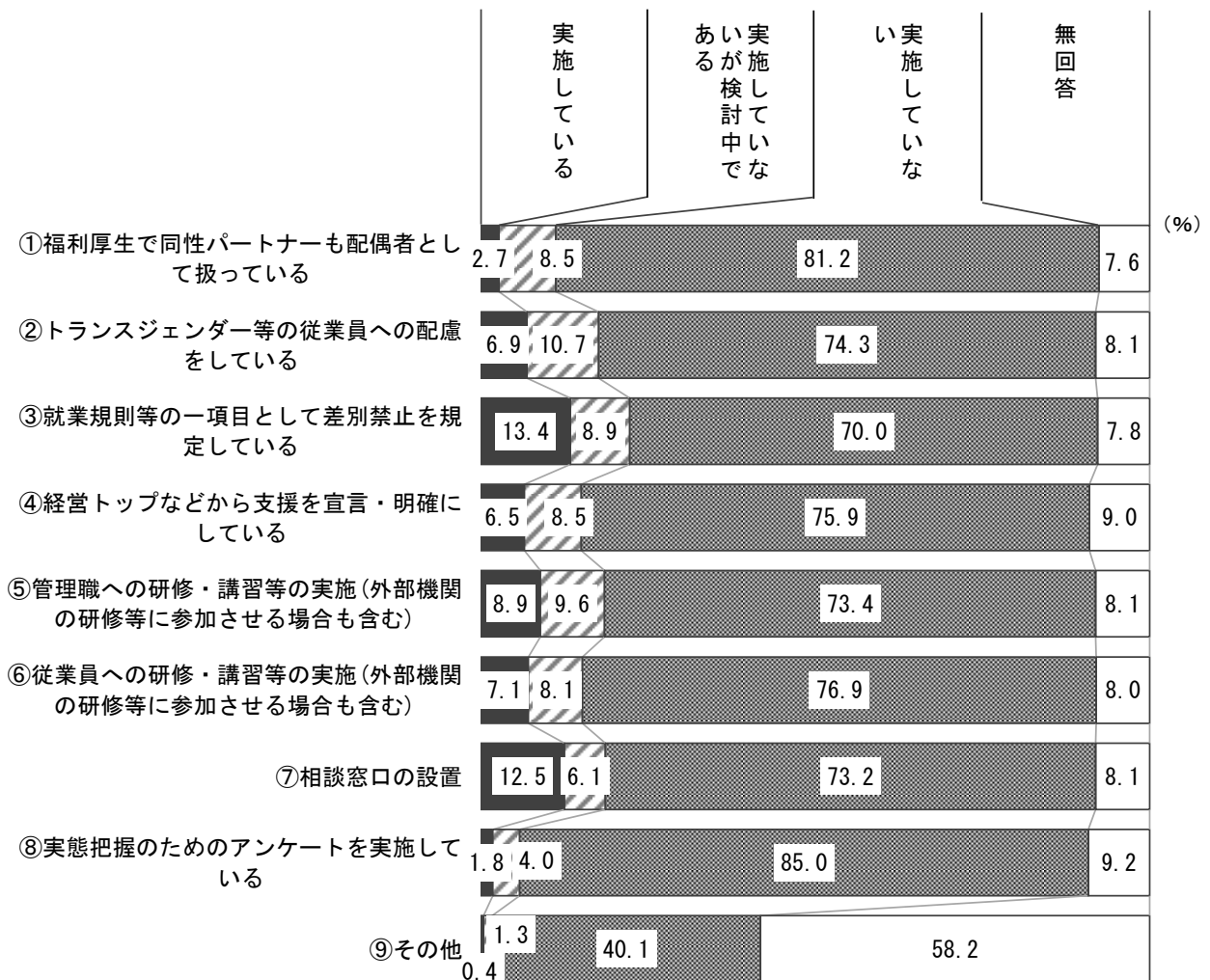
「実施していない」は全ての項目で7割を超えて最も高い

問 29 貴事業所では、性的マイノリティ (LGBT 等) の従業員を支援するための取組を行っていますか。(〇は各1つ)

性的マイノリティ (LGBT 等) の従業員を支援するための取組について、「実施していない」は全ての項目で7割を超えて最も高くなっています。また、「実施している」は「③就業規則等の一項目として差別禁止を規定している」(13.4%)が1割台半ば近く、「⑦相談窓口の設置」(12.5%)が1割強となっています。

図表73 性的マイノリティ (LGBT 等) の従業員を支援するための取組

(n=553)



10. 地域貢献活動について

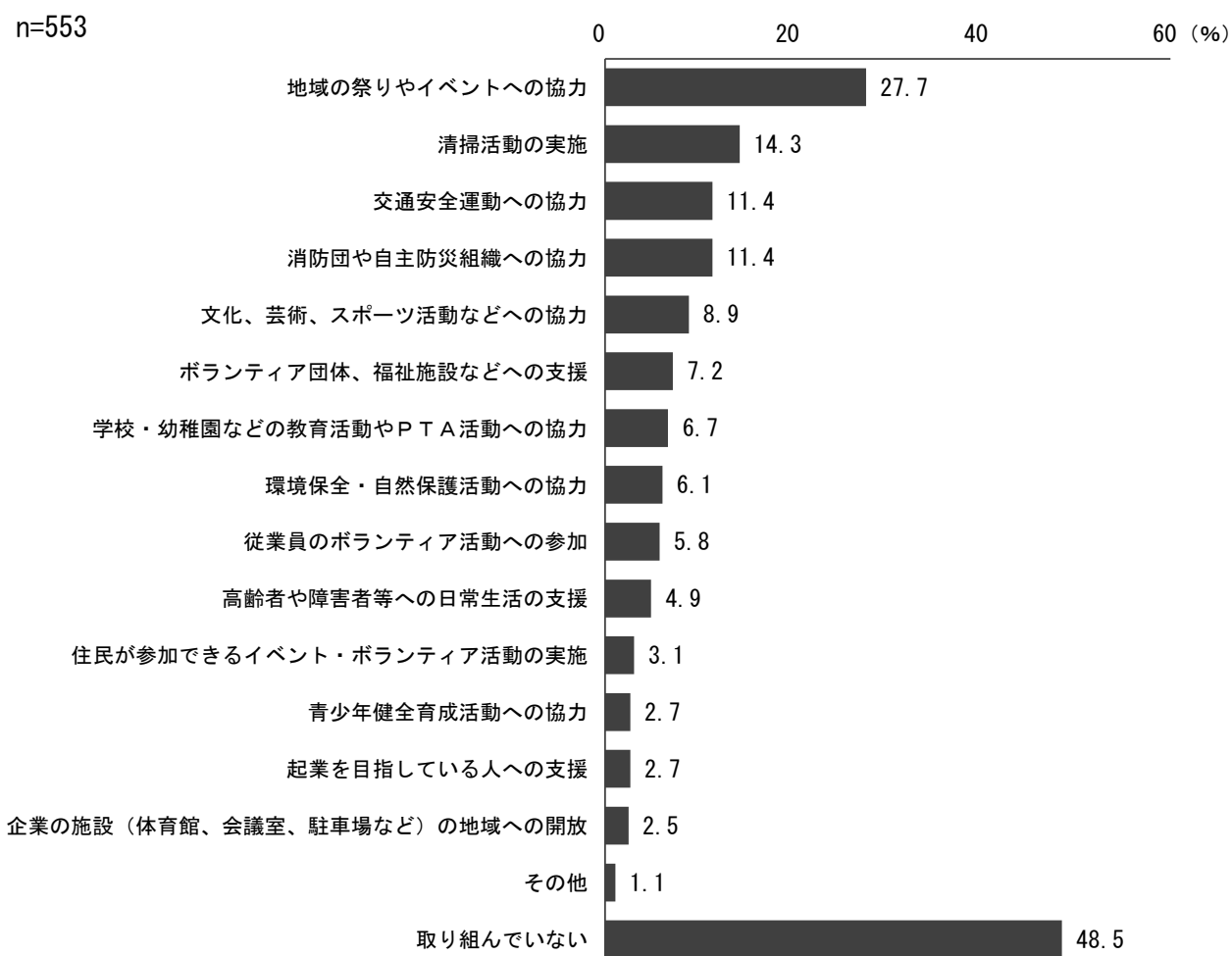
(1) 取り組んでいる地域貢献活動

「取り組んでいない」が5割近くで最も高い

問 30 貴事業所では、地域貢献活動として、どのようなことに取り組んでいますか。
(〇はいくつでも)

取り組んでいる地域貢献活動について、「取り組んでいない」(48.5%)が5割近くで最も高くなっています。取り組んでいる活動の中では、「地域の祭りやイベントへの協力」(27.7%)が2割台半ばを超えて最も高く、次いで「清掃活動の実施」(14.3%)が1割台半ば近くとなっています。

図表74 取り組んでいる地域貢献活動



1 1. 新宿区の施策について

(1) 「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」の認知状況

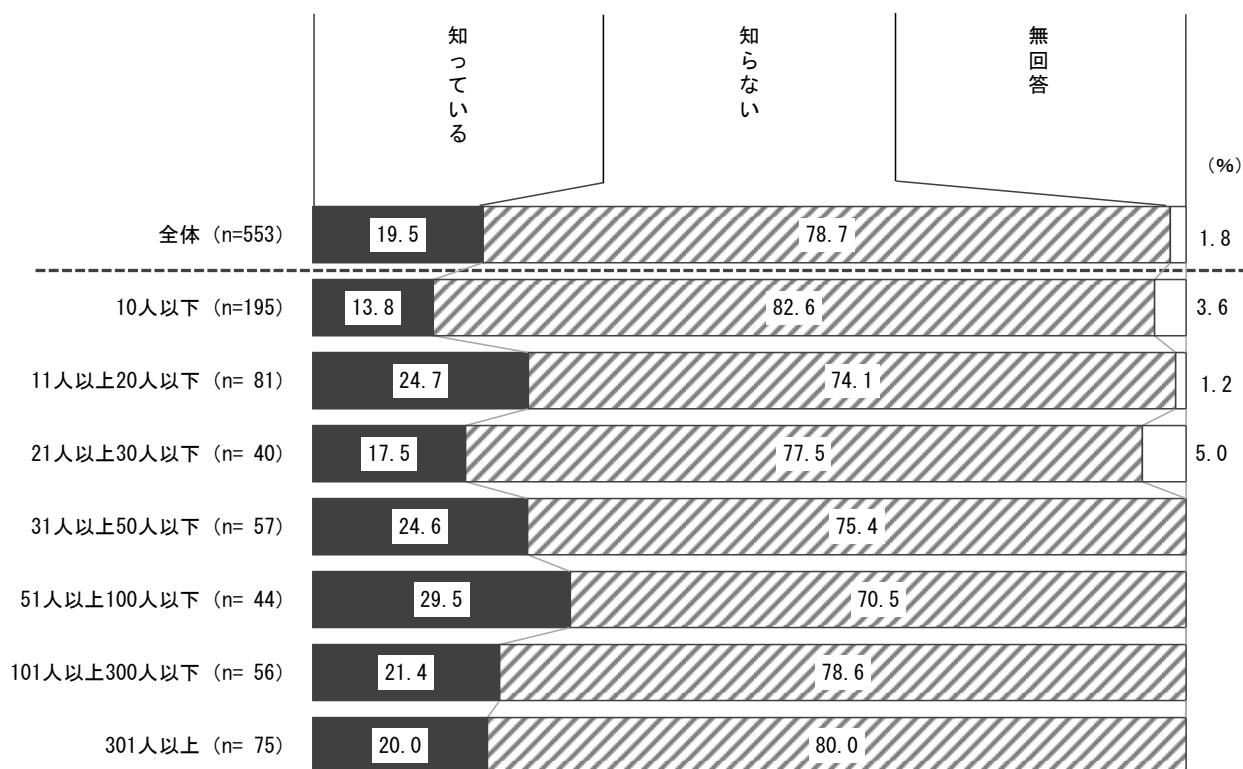
「知っている」が2割弱、「知らない」が8割近く

問 31 新宿区では、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を認定し、その取組を応援する「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」を実施しております。同制度を知っていますか。(○は1つ)

「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」の認知状況についてみると、「知っている」(19.5%)が2割弱、「知らない」(78.7%)が8割近くとなっています。

従業員規模別でみると、「知っている」は「51人以上100人以下」(29.5%)が約3割となっています。

図表75 「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」の認知状況(全体、従業員規模別)



(2) 「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」の申請意向

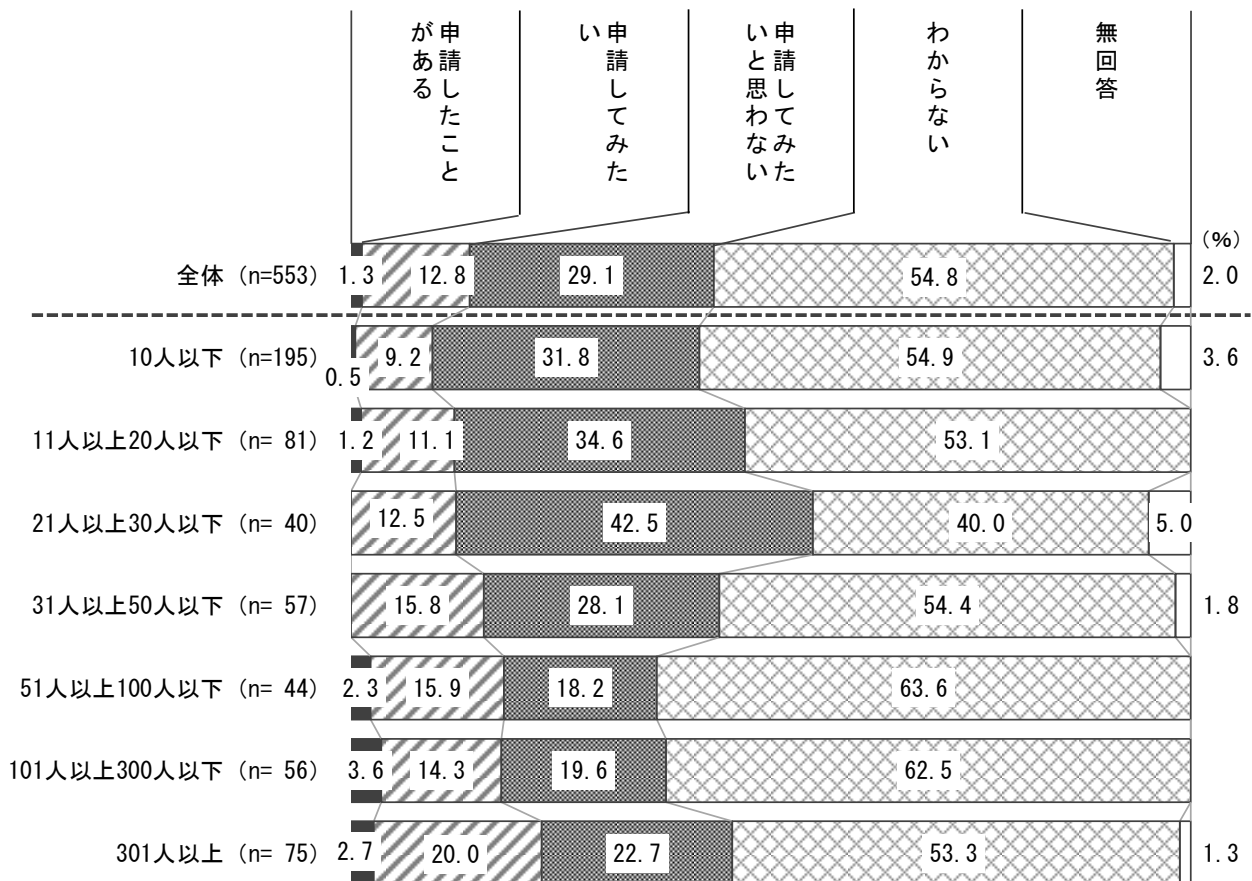
「申請してみたい」が1割強、「申請してみたいと思わない」が3割弱

問 32 新宿区の「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」において認定企業になると、上記のようなメリットがあります。貴事業所では、同制度に申請してみたいと思えますか。(〇は1つ)

「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」の申請意向についてみると、「申請したことがある」(1.3%)が1割未満、「申請してみたい」(12.8%)が1割強、「申請してみたいと思わない」(29.1%)が3割弱となっています。

従業員規模別でみると、規模が大きくなるにしたがい、「申請したことがある」「申請してみたい」を合わせた「申請に前向きな層」が高くなっています。

図表76 「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」の申請意向(全体、従業員規模別)



(3) 新宿区の「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」に申請したいと思わない理由

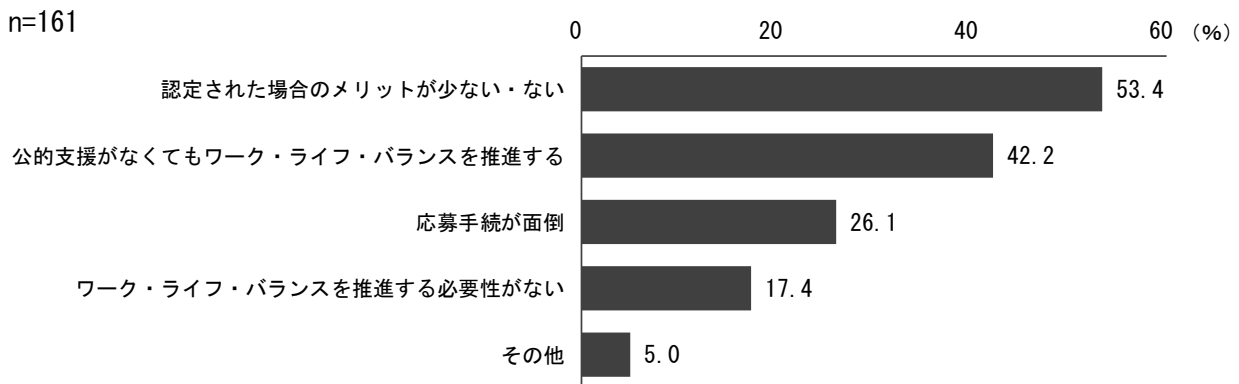
「認定された場合のメリットが少ない・ない」が5割台半ば近くで最も高い

(問 32 で「3」とお答えの事業所におたずねします)

問 32-1 その理由は何ですか。(〇はいくつでも)

「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」に「申請してみたいと思わない」と回答した事業所を対象として、その理由についてみると、「認定された場合のメリットが少ない・ない」(53.4%)が5割台半ば近くで最も高く、次いで「公的支援がなくてもワーク・ライフ・バランスを推進する」(42.2%)が4割強となっています。

図表77 新宿区の「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」に申請したいと思わない理由



問 33 職場の男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進等、区に対するご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

記述内容	従業員規模	業種
零細企業に何ができるのか教えて欲しい。	建設業	11人以上 20人以下
参加して達成したら少額の奨励金がでるや、少人数から参加できる啓発活動を増やしてほしい。	製造業	31人以上 50人以下
こちらから情報を取りにいかないと、わからないことが多い。会社や社員にメリットがあるものは、面倒でも協力したいと思う。良い企画をして、それを広く告知お願いします。	製造業 情報通信業	101人以上 300人以下
夫婦別姓を法制化してほしいです。		10人以下
高齢者従業員（60歳～）の技術者（IT）の活用。例えば時短代替で活かせる仕事があればワーク・ライフ・バランスと組み合わせて考えていきたい。	情報通信業 卸売業, 小売業	10人以下 51人以上 100人以下
男女共同参画やワーク・ライフ・バランスなどは大事なことですし、そのように取り組んでいます。国や公的機関には、余計なこと、ただただ負担が増えるだけの意味のないことはしないでもらいたい。		10人以下
男女は区別なくできることを行うのが仕事で、ワークが成長することでライフが付いてくるのが経済と思う。現在、経済よりも労働者保護に偏りすぎているように感じる。		
創業3年目なので、まだまだ色々な制度等ができておりませんが、ワーク・ライフ・バランスは実践していきたいと起業前から考えていたことです。新宿区に活用できる制度などがあれば、積極的に活用していきたいのでご教示いただきたいです。	卸売業, 小売業 不動産業, 物品賃貸業	10人以下 11人以上 20人以下
柔軟な働き方を企業（社会）が許容できれば、従業員が各々でライフ・ワーク・バランスがとれた生き方をできるようになると考え、働き方改革を積極的に進めています。男女差別、性的マイノリティ問題と一緒に議論すべきものか疑問を感じました。		
コロナの影響で売上減少、利益減少で経営が大変の中、色々なことを求められても出来ることは少ない。		
旧姓を利用したい人はいますが、法的に整備されたら利用できるようになります。		101人以上 300人以下
営業職中心の会社。そのため、昇進も営業職が中心となる。業種柄、重たいものを運ぶことがあるためか、女性営業職が定着しない→採用できないという悪循環に陥り、困っている。		101人以上 300人以下 10人以下
行政として、もっと支援制度を作る必要があると思う。		
区も企業も女性管理職を少なくとも30%にすべき。		不動産業, 物品賃貸業

記述内容	従業員規模	業種
仕事のアウトプット以外での評価せず、ワーク・ライフ・バランスについては、何日、何時間働き、何日休むのか、そしてその結果、いくら稼ぎたいのかをすべてを従業員自身に委ねているので、その邪魔をしないで欲しい。その結果、当たり前ですが、未経験者は勉強時間、調べる時間が長くなり、アウトプットが少なければ勤務（？）時間が長くとも給与は低くなる傾向にあるが、一番アウトプットの多く給与の高い従業員が、一番残業時間が短かくなっています。また。本人や家族の体調不良で欠勤が多くとも勤務時間での評価はせず、アウトプットで評価しますので、アウトプットが少なくなれば給与は下がりますし、アウトプットが変わらなければ給与は維持されます。	学術研究，専門・技術サービス業	10人以下
零細会社ほど、差別が全くありません。居心地が良いですね。	宿泊業，飲食サービス業	10人以下
ぜひ保育園を充実させてほしいです。保育士さんにも充分な手当をお願いします。保育園にとってもお世話になりました！！	生活関連サービス業，娯楽業	11人以上20人以下
子どもの頃から学校でこうしたことについて教育というか学習の機会を増やして欲しい。日本のジェンダーギャップ指数は先進国とは思えない。男性の意識改革をしないと、女性はますます子どもを産まなくなると思うし、子育てしやすく働きやすい社会環境を実現してほしい。女性の意識変革も必要なのだと思う。40代、50代、60代～年齢が上がるほど、意識を変えるのは難しいと感じてしまう。	教育，学習支援業	10人以下
零細事業所ではあるが、職員の幸せのために労働時間を短縮しても給与、ボーナスは上げている。これ以上の負荷がかかれば廃業するしかない。	医療，福祉	10人以下
女性が多い職種の場合、男性の方が立場が弱くなるケースもありますので、女性の立場向上だけでなく、あくまで平等になるよう、逆のケースも考えて頂きたいです。		
対象となる職場がうらやましいです。	サービス業（他に分類されないもの）	10人以下
行政や法律のリーダーシップが必要な案件だと思います。		11人以上20人以下
もっと情報がほしいです。		21人以上30人以下
ワーク・ライフ・バランス推進は素晴らしいが、今のコロナ禍の時、従業員を減らさぬ努力が強いられている中、どのように続けるかは苦しいとこだ。私にとって、少し遠い話のように聞こえる。新宿区の中で、大企業ばかりではない街の中、もっと足元をみて欲しい。		
最も率先して実施すべき政治や官公庁の世界が一番遅れている日本社会で、法令だけ整備して推進しようとしても全く成果が出ないのは当然ではないだろうか？まずは政治家を男女均等になるような選挙を行うくらいのことをやらないと、いつまでたっても実効性は上がらないと考える。		