

## V 資料編



## V 資料編

「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」調査票

# 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 (従業員の意識・実態調査アンケート)

## 調査ご協力をお願い

日頃から区政の推進にご理解とご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。

新宿区では、仕事と生活の調和をはかり、性別を問わず個人の能力を発揮できる、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現するまち」を目指し、「新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」や中小企業を対象とする「男性の育児・介護サポート企業応援事業」を実施し、区内企業のワーク・ライフ・バランスの普及推進に取り組んでいます。

本調査は、区のさらなる施策の推進につなげるため、区内に所在する事業所を対象に、働く方々の労働実態やワーク・ライフ・バランスに対する取組状況等の実態を把握することを目的に実施するものです。今回、調査票をお送りした事業所については、事業所母集団データベースから無作為に4,500社を選ばせていただきました。

記入につきましては、無記名でお願いし、調査結果はすべて統計的に処理しますので、お答え頂いた企業の情報が公表されることは一切ございません。また、回答いただいた調査票を本調査の目的以外に使用することはありません。

## 従業員調査へのご協力をお願い

本調査では事業所への調査と同時に、従業員の方に対する調査もお願いいたしたく、従業員向け調査票を3通同封させていただきました。また、調査票の返信は従業員の方がご自分で行えるよう、返信用封筒も3通同封させていただきました。なお、調査票は統計的に処理いたしますので、貴社の従業員であることが公表されたり特定されることは一切ございません。

お手数をおかけしますが、下記に該当する従業員の方3名を貴社でお選びいただき、同封の協力依頼状、調査票、返信用封筒を、1セットずつお渡しいただけますでしょうか。

従業員調査票をお渡しいただきたい従業員		渡すもの	
男性の正規従業員	1名	協力依頼状	1通
女性の正規従業員	1名	従業員調査票	1通
パート、派遣等の非正規従業員（性別は不問です）	1名	返信用封筒	1通

(該当する方がいらっしゃらない場合は、適宜他の従業員の方にお渡しください。)

ご多忙のところ誠に恐縮でございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう、よろしくごお願い申し上げます。

令和4年8月

新宿区長 **吉住健一**

ご回答は郵送またはインターネットで行うことができます。詳細は裏面をご覧ください。

**回答期限：令和4年8月29日（月）まで**

## ご記入上のお願い

- ご回答は、人事労務管理担当責任者の方をお願いいたします。
- 回答方法は、選択肢の中から、あてはまる番号を選び、○で囲んでください。  
「その他」を選ばれた場合は、お手数ですが、( ) 内に具体的な内容をご記入ください。
- すべての設問にできる限りお答えいただきたいのですが、やむを得ず無回答（空欄）となることであっても構いませんので、下記期限までにご回答ください。

本調査の集計結果につきましては、貴社の労務管理や経営のご参考になるようにしたいと考えています。このため、区では調査報告書（概要版）を作成し、今回調査票をお送りしたすべての事業所（4,500社）に、送付させていただく予定です。

送付は令和5年4月以降となりますが、労働状況やワーク・ライフ・バランスの意識・実態を、区内事業所のみなさまで共有していただくためにも、本調査へのご協力を重ねてお願いいたします。

## 郵送での回答方法

ご記入いただきました調査票を三つ折りにして同封の返信用封筒に入れ、期限までに投かんしてください。（切手を貼らずにお出してください。お名前を記入する必要はありません。）

## インターネットでの回答方法

右の二次元コードまたは以下の URL から回答ページにアクセスし、以下の「パスワード」と「ログイン ID」を入力してログインの上、期限までにご回答ください。インターネットで回答した場合、紙の調査票による回答を送付する必要はありません。



パスワード : \_\_\_\_\_

ログイン ID : \_\_\_\_\_ 【回答ページ URL】 <https://forms.gle/XbZHuVLuFTz3v5Q7A>

◎ご不明の点がございましたら、下記までお問合せください◎

【問合せ先】 新宿区子ども家庭部男女共同参画課

TEL : 03-3341-0801 FAX : 03-3341-0740

# 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

## 会社全体について

<p>F1 業種 (○は1つ)</p>	<p>1. 農林漁業（個人経営を除く） 2. 鉱業，採石業，砂利採取業 3. 建設業 4. 製造業 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 6. 情報通信業 7. 運輸業，郵便業 8. 卸売業，小売業 9. 金融業，保険業</p> <p>10. 不動産業，物品賃貸業 11. 学術研究，専門・技術サービス業 12. 宿泊業，飲食サービス業 13. 生活関連サービス業，娯楽業 14. 教育，学習支援業 15. 医療，福祉 16. 複合サービス事業 17. サービス業 (他に分類されないもの)</p>
<p>F2 資本金・出資 の総額 (○は1つ)</p>	<p>1. 5,000万円以下 2. 5,000万円超～1億円以下</p> <p>3. 1億円超～3億円以下 4. 3億円超</p>
<p>F3 会社全体の 従業員規模 (○は1つ)</p>	<p>1. 10人以下 2. 11人以上20人以下 3. 21人以上30人以下 4. 31人以上50人以下</p> <p>5. 51人以上100人以下 6. 101人以上300人以下 7. 301人以上</p>
<p>F4 経営者（事業 主）の性別 (○は1つ)</p>	<p>1. 男性                      2. 女性                      3. どちらとも いえない</p>
<p>F5 経営者（事業 主）の方の年齢 (令和4年8月1 日現在)</p>	<p>歳（満年齢）</p>
<p>F6 就業規則の 有無 (○は1つ)</p>	<p>1. あり                      2. なし</p>
<p>F7 労働組合の 有無 (○は1つ)</p>	<p>1. あり                      2. なし</p>

## 事業所について

この調査は事業所を単位として行います。各設問については、原則として貴事業所に限った回答をご記入ください。

F8 事業所の性格 (○は1つ) 1. 本社・本店 2. 支社・支店・事業所 3. その他 ( )

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。

(数値をお書きください)

	男性	女性
常用従業員数	人	人
うち、正規従業員数	人	人
うち、非正規従業員数	人	人

※正規従業員：雇用している従業員で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム社員や他企業への出向者などを除いた者

※非正規従業員：正規従業員以外の従業員、即ち契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他

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)

	男性	女性
平均勤続年数 (整数で)	年	年
平均年齢 (整数で)	歳	歳

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)

	男性	女性
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、事業所の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専門職、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・係長の役職名を採用していない場合や次長等役職欄に記載がない職については、貴事業所の実態によりどの役職に該当するかは適宜ご判断ください。

## 労働時間について

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。(〇は1つ)

- |                          |                                   |                           |
|--------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| 1. 多すぎと思う<br>(月 45 時間以上) | 2. 多いと思う<br>(月 9.7 時間以上月 45 時間未満) | 3. 適正だと思う<br>(月 9.7 時間以下) |
|--------------------------|-----------------------------------|---------------------------|

※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。

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。(〇は3つまで)

- |  |
|--|
| 1. 所定労働時間内では片付かない仕事量だから                    |
| 2. 突発的な業務がしばしば発生するから                       |
| 3. 取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから              |
| 4. 人手不足であるから                               |
| 5. 事業活動の繁閑の差が大きいから                         |
| 6. 組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから                |
| 7. より質の高い仕事をしたいと従業員が思っているから                |
| 8. 長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから             |
| 9. 残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから      |
| 10. 周りの人が残業をしていると、残業をしなければならないと従業員が思っているから |
| 11. その他 ( )                                |
| 12. 特にない                                   |

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)

- |                                    |
|------------------------------------|
| 1. 長時間労働の課題について労使で話し合う機会を設定        |
| 2. ノー残業デーの実施                       |
| 3. 労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し        |
| 4. 年次有給休暇の取得促進の取組                  |
| 5. 長時間労働の従業員やその上司に対する注意や助言         |
| 6. 時間管理が評価される管理職人事制度の導入            |
| 7. 時間管理が評価される一般従業員人事制度の導入          |
| 8. 正規従業員の採用                        |
| 9. 非正規従業員の採用や外部人材の活用               |
| 10. 業務の外部委託を推進                     |
| 11. 専門家による健康問題やメンタルヘルスなどに関する相談サービス |
| 12. 定時退社の呼びかけ                      |
| 13. その他 ( )                        |
| 14. 特に行っていない                       |

## 休暇や働き方について

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。(〇は各1つ)

	導入している		導入していない
	従業員全員に適用	職種や勤続年数により適用範囲を限定	
①在宅勤務（テレワーク）	1	2	3
②時差出勤	1	2	3
③フレックスタイム	1	2	3
④サテライトオフィスの整備	1	2	3
⑤年次有給休暇の時間単位での取得	1	2	3
⑥リフレッシュ休暇	1	2	3
⑦事業所独自の休暇 ( )	1	2	3

(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)

1. 在宅勤務（テレワーク）	6. リフレッシュ休暇
2. 時差出勤	7. 事業所独自の休暇 ( )
3. フレックスタイム	8. その他
4. サテライトオフィスの整備	( )
5. 年次有給休暇の時間単位での取得	9. 特になし

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。(〇は各1つ)

正規従業員	1. 法定を超える付与日数	2. 法定どおりの付与日数
非正規従業員	1. 法定を超える付与日数	2. 法定どおりの付与日数

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。(〇は1つ)

1. 奨励している	2. 奨励していない
-----------	------------

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。(〇は1つ)

1. 十分に取れている（全従業員が年5日以上取得できた）	
2. 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）	
3. 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）	⇒問10-1へ
4. 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）	



(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いますか。(〇はいくつでも)

- |                        |                        |
|------------------------|------------------------|
| 1. 職場の雰囲気を取りにくいから      | 6. 上司がいい顔をしないから        |
| 2. 仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから | 7. 病気等に備えて残すという意識が強いから |
| 3. 同僚に迷惑がかかるから         | 8. 人員が不足しているから         |
| 4. 同僚が休暇を取らないから        | 9. その他 ( )             |
| 5. 個人の勤務評価に影響があると思うから  | 10. 特にない               |

## 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

国は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」において、仕事と生活の調和が実現した社会を、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、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」と定義しています。

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。(〇は1つ)

- |              |              |  |
|--------------|--------------|--|
| 1. おおいに関心がある | 3. あまり関心がない  | 5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）ということがよくわからない |
| 2. 関心がある     | 4. まったく関心がない |  |

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。(〇は1つ)

- |                             |                  |
|-----------------------------|------------------|
| 1. 出産して産休後に復帰し継続して就業している    | 4. 結婚を契機に退職する    |
| 2. 出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している | 5. 妊娠・出産する女性は少ない |
| 3. 妊娠・出産を契機に退職する            | 6. その他 ( )       |
|                             | 7. 女性従業員はいない     |
|                             | 8. わからない         |

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)

	女性(本人)	男性 ※出産者数は配偶者数、育児休業開始と退職は本人のみ
令和3年度の在職中に出産者数 (男性は配偶者が出産した者の数)	人	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	人	人
うち、令和4年8月1日までに 退職した者の数	人	人

※出産の有無については、貴事業所の把握している情報の範囲内でご記入ください。

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。

(数値をお書きください)

	女性	男性
令和4年8月1日までに 介護休業を開始した者の数	人	人
取得した休業の平均日数	日	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	人	人

### 育児・介護休業法の改正について

男女ともに希望に応じて仕事と育児等を両立できるようにするため、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「改正 育児・介護休業法」が、令和3年6月9日に公布されました。

改正内容	施行日
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 現行制度(原則子が1歳(最長2歳)まで)とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得できるようになります。分割して2回までの取得が可能です。また、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能になります。	令和4年 10月1日
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	令和4年 4月1日
③育児休業の分割取得 育児休業(①の休業を除く。)について、分割して2回まで取得できるようになります。	令和4年 10月1日
④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が無期雇用労働者と同様の取扱になります。	令和4年 4月1日
⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け 従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況を公表することが義務になります。	令和5年 4月1日

問 15 上記の改正があったことを知っていましたか。(〇は各1つ)

	知っていた	知らなかった
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【令和4年10月1日施行】	1	2
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【令和4年4月1日施行】	1	2
③育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】	1	2
④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【令和4年4月1日施行】	1	2
⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け【令和5年4月1日施行】	1	2

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。(〇はいくつでも)

- |   |
|---|
| 1. 男性が子育てすることを評価する仕組みがある<br>2. 男性が子育てすることを相談する窓口がある<br>3. 男性が子育てをすることを奨励している<br>4. 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<br>5. 男性が子育てをすることで会社にもよい影響がある<br>6. 男性の子育てを支援する制度がない<br>7. 男性が子育てをすることによって休暇等が増えると、周囲に迷惑がかかる<br>8. 男性が子育てをすることによって休暇等が増えると、本人の評価が下がる<br>9. その他 ( ) |
|---|

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)

- |  |
|--|
| 1. 従業員が介護をすることを相談する窓口がある<br>2. 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<br>3. 従業員が介護をするための休暇制度（有給）がある<br>4. 従業員が介護をするための休暇制度（無給）がある<br>5. 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<br>6. 従業員の介護を支援する制度がない<br>7. 従業員が介護をすることによって休暇等が増えると、周囲に迷惑がかかる<br>8. 従業員が介護をすることによって休暇等が増えると、本人の評価が下がる<br>9. その他 ( ) |
|--|

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)

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。  
(〇は各1つ)

	問 18-1				問 18-2				
	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	制度はない	わからない	ほとんどの人が利用する	一部の人が利用する	ほとんどの人が利用しない	対象となる人がいない	わからない
① ボランティア休暇が取得できる	1	2	3	4	1	2	3	4	5
② ボランティア休暇を周知し、取得を奨励する	1	2	3	4	1	2	3	4	5
③ 社員報などで地域活動を行っている社員を紹介する	1	2	3	4	1	2	3	4	5

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)

- |                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| 1. 経営者の理解が進まないこと      | 7. 勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の煩雑化 |
| 2. 管理職の理解が進まないこと      | 8. 取組のためのノウハウ不足            |
| 3. 風土の醸成              | 9. 代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること    |
| 4. 売上減少等、経営への影響       | 10. その他 ( )                |
| 5. 取組のための費用負担         | 11. 特にな                    |
| 6. 制度利用者と非利用者の間での不公平感 |                            |

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。

(〇は1つ)

- |             |               |
|-------------|---------------|
| 1. 非常に重要である | 3. あまり重要ではない  |
| 2. 重要である    | 4. まったく重要ではない |
|             | 5. わからない      |

(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)

- |                                   |                      |
|-----------------------------------|----------------------|
| 1. 企業の社会的責任である                    | 6. 従業員の定着率が高まる       |
| 2. ワーク・ライフ・バランスを経営戦略として明確に位置づけている | 7. 従業員の働きやすさが高まる     |
| 3. ワーク・ライフ・バランス支援策は経営トップ主導で推進している | 8. 企業のイメージアップになる     |
| 4. 優秀な人材を採用することができる               | 9. 業務改善を通じて、生産性が向上する |
| 5. 従業員の能力をより活かすことができる             | 10. 企業業績が向上する        |
|                                   | 11. その他 ( )          |
|                                   | 12. 特にな              |

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)

- |                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| 1. 企業トップがリーダーシップを発揮する       | 7. ノー残業デーを増やす       |
| 2. 管理職の意識改革を行う              | 8. 育児休業・休暇を取りやすくする  |
| 3. 管理職以外の従業員の意識改革を行う        | 9. 介護休業・休暇を取りやすくする  |
| 4. ワーク・ライフ・バランスを推進する担当者を決める | 10. 時間短縮勤務ができるようにする |
| 5. 業務・作業量を減らせるよう業務改善に取り組む   | 11. 在宅勤務ができるようにする   |
| 6. 年次有給休暇を取る計画をつくる          | 12. その他 ( )         |
|                             | 13. 特にな             |

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)

1. 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
2. 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
3. ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の充実
4. 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発
5. 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
6. 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
7. 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
8. 再就職女性の積極的活用に向けた支援
9. 保育所、学童保育、介護施設などの充実
10. 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
11. 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
12. 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
13. 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目指して、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
14. その他（)
15. 特にない

## 女性の活躍推進について

### 女性活躍推進法の改正について

令和元年6月5日に、「改正 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」が公布されました。

令和4年4月1日から、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されます。

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。

(〇は1つ)

1. すでに策定し、公表している ⇒問 23-1～問 23-3へ
2. 策定中である
3. 策定を検討している
4. 策定する予定はない ⇒問 23-5へ
5. 法律や行動計画を知らなかった

(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)

- |                 |                                      |
|-----------------|--------------------------------------|
| 1. 女性管理職者数の増加   | 6. 育児休業や介護休業の取得率向上                   |
| 2. 女性従業員の採用拡大   | 7. これまで女性の少なかった部署への配置<br>(営業職や技術職など) |
| 3. 有給休暇取得率の向上   | 8. その他                               |
| 4. 超過勤務時間の縮減    | ( )                                  |
| 5. 女性の平均勤続年数の向上 | ( )                                  |

(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)

- |                         |                             |
|-------------------------|-----------------------------|
| 1. 女性従業員の育成や管理職増加への取組   | 6. 育児休業や介護休業を推進する担当者の設置     |
| 2. 女性が働きやすいような社内風土の改善   | 7. 短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入 |
| 3. 能力に応じた業務配分の変更や業務効率化  | 8. その他 ( )                  |
| 4. トップによる女性活躍推進メッセージの発信 |                             |
| 5. 昇給や採用基準など人事制度の見直し    |                             |

(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)

- |                |                |           |
|----------------|----------------|-----------|
| 1. 達成できている     | 3. あまり達成できていない | ⇒問 23-4 へ |
| 2. ある程度達成できている | 4. 達成できていない    |           |

(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。

(〇はいくつでも)

- |                       |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| 1. 管理職を希望する女性従業員が少ない  | 7. 人員が不足しており、有給休暇の取得や超過勤務の削減が困難 |
| 2. 女性の応募者数が少ない        | 8. 業務量が多いため、計画した取組の優先度が低くなっている  |
| 3. 顧客や従業員の意識改革が進まない   | 9. その他                          |
| 4. 費用面での負担が大きい        | ( )                             |
| 5. 効果的な人事制度が定まらない     |                                 |
| 6. 両立支援制度を利用する従業員が少ない |                                 |

(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)

- |                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| 1. 法的に義務付けられていないため   | 5. 策定する必要性を感じないため      |
| 2. 費用面での負担が大きい       | 6. すでに女性が活躍しやすい環境にあるため |
| 3. 策定するノウハウが不足しているため | 7. その他                 |
| 4. 女性従業員が少ない         | ( )                    |

## ハラスメント防止について

### 職場におけるハラスメント防止に関する法改正について

令和2年6月1日より、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました。

- ① 職場における「パワーハラスメント」を定義づけ  
職場での優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害される行為
- ② 事業主に対し、職場におけるパワーハラスメントの防止措置を義務化
- ③ 事業主にハラスメントの相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ④ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応（努力義務）

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)

	ハラスメントが問題になっている	ハラスメントにつながる事例がある	ハラスメントはほとんどない	ハラスメントは全くない
① セクシュアル・ハラスメント 職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4
② パワー・ハラスメント 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4
③ マタニティ・ハラスメント 職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること 職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業等の子の養育に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4
④ パタニティ・ハラスメント 職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業等の子の養育に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該男性労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4
⑤ SOGI・ハラスメント 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動 労働者の性的指向・性自認について、当該労働者の了解を得ずにほかの労働者に暴露すること	1	2	3	4

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)

	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
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	1	2	3	4	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	1	2	3	4	5
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)	1	2	3	4	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)	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
⑥ 実態把握のためのアンケートを実施している	1	2	3	4	5
⑦ その他( )	1	2	3	4	5
⑧ 取組は行っていない	1	2	3	4	5

## 男女がともに働きやすい職場環境について

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。(○はいくつでも)

1. 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
2. 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
3. 女性が結婚後・出産後も働き続けることを奨励している
4. 結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている
5. 性別にかかわらずキャリアアップや研修の機会がある
6. 男女の役割分担意識の解消のため、管理職や従業員に対する研修を行っている
7. 研修や社内報で、男女平等や働きやすい職場づくりについて取り上げている
8. 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
9. ハラスメントを防止するため、従業員への研修や意識啓発、相談窓口の設置を行っている
10. 男女別の休憩室、トイレ、ロッカー等の整備をしている
11. 女性に対し、「補助的業務」を中心とした仕事の配置や分担をしないようにしている
12. その他( )
13. 特に取組はしていない



問 27 貴事業所での男女の配置方針についてお教えてください。(〇は1つ)

1. 男女の別なく能力や適性、希望に応じて配置する
2. 男性・女性の特質等を活かせる職場を中心に配置する
3. 女性は定型的な業務や補助的な業務を中心に配置することが多い
4. その他 ( )

## 性の多様性について

### 性的マイノリティとは

「身体の性」と「性自認(自分の性別をどのように捉えているか)」が一致しない人や、「性的指向(恋愛や性愛の感情がどの性別に向くか、向かないか)」が異性に限らない人などをいいます。

性的マイノリティを総称する言葉の1つとして、LGBTという言葉があります。

LGBTー L(レズビアン:同性を好きになる女性)

G(ゲイ:同性を好きになる男性)

B(バイセクシャル:同性も異性も好きになる人)

T(トランスジェンダー:身体の性と性自認が異なる人)

また、LGBTだけでなく、Q(クエスチョニング:性のあり方がわからない、決められない、又はあえて決めない人)など、性のあり方は多様です。

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。(〇は1つ)

1. 聞いたことがあり  
内容も知っている
2. 聞いたことがある
3. 聞いたことがない

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。（○は各1つ）

	実施している	実施していないが検討中である	実施していない
①福利厚生で同性パートナーも配偶者として扱っている	1	2	3
②トランスジェンダー等の従業員への配慮をしている	1	2	3
③就業規則等の一項目として差別禁止を規定している	1	2	3
④経営トップなどから支援を宣言・明確にしている	1	2	3
⑤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）	1	2	3
⑥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）	1	2	3
⑦相談窓口の設置	1	2	3
⑧実態把握のためのアンケートを実施している	1	2	3
⑨その他（ ）	1	2	3

## 地域貢献活動について

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。

（○はいくつでも）

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 地域の祭りやイベントへの協力</li> <li>2. 清掃活動の実施</li> <li>3. 交通安全運動への協力</li> <li>4. 消防団や自主防災組織への協力</li> <li>5. 文化、芸術、スポーツ活動などへの協力</li> <li>6. ボランティア団体、福祉施設などへの支援</li> <li>7. 環境保全・自然保護活動への協力</li> <li>8. 学校・幼稚園などの教育活動やPTA活動への協力</li> <li>9. 青少年健全育成活動への協力</li> <li>10. 高齢者や障害者等への日常生活の支援</li> <li>11. 従業員のボランティア活動への参加</li> <li>12. 住民が参加できるイベント・ボランティア活動の実施</li> <li>13. 起業を目指している人への支援</li> <li>14. 企業の施設（体育館、会議室、駐車場など）の地域への開放</li> <li>15. その他（ ）</li> <li>16. 取り組んでいない</li> </ol>
--

## 新宿区の施策について

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。(〇は1つ)

- |          |         |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

### ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度申請のメリット

- ・コンサルタント派遣
  - ・区ホームページ、啓発誌等での紹介
  - ・バナー広告料減額 等
  - ・融資の斡旋
  - ・契約制度での優遇措置
- ※申請後に利用できる制度と、認定後に利用できる制度があります。

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いますか。(〇は1つ)

- |              |                 |
|--------------|-----------------|
| 1. 申請したことがある | 3. 申請してみたいと思わない |
| 2. 申請してみたい   | 4. わからない        |

(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)

- |                               |
|-------------------------------|
| 1. 公的支援がなくてもワーク・ライフ・バランスを推進する |
| 2. 応募手続きが面倒                   |
| 3. 認定された場合のメリットが少ない・ない        |
| 4. ワーク・ライフ・バランスを推進する必要性がない    |
| 5. その他 ( )                    |

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。

--

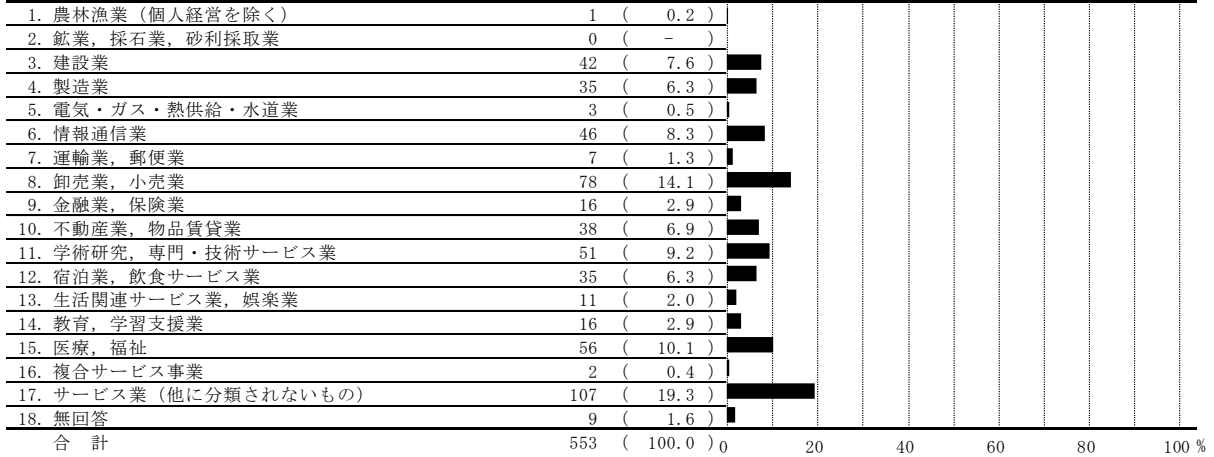
ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

回答されたアンケート用紙は、同封の返信用封筒に入れて、**8月29日(月)までに**ポストにご投函ください(切手を貼る必要はありません)。

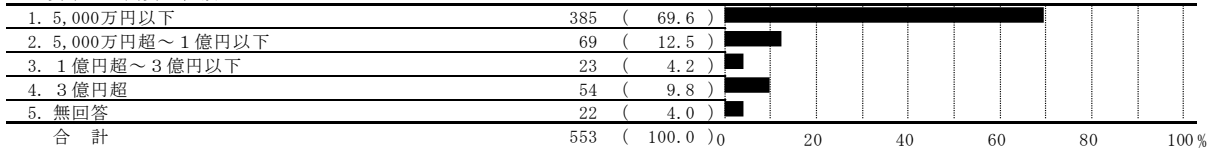


## 「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査アンケート」単純集計結果

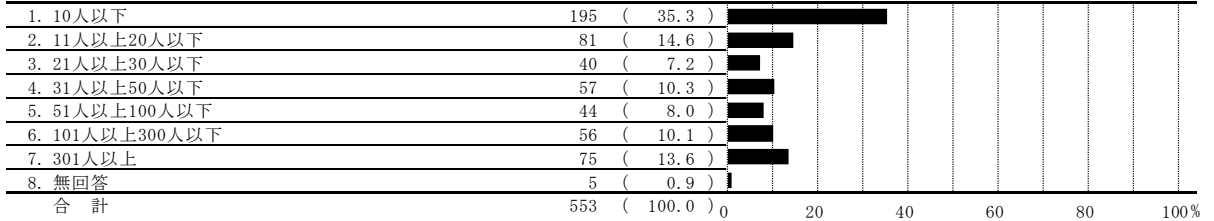
### F1. 業種



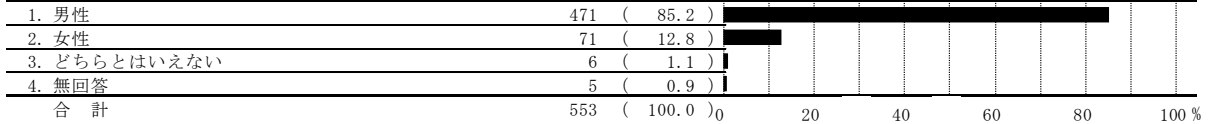
### F2. 資本金・出資の総額



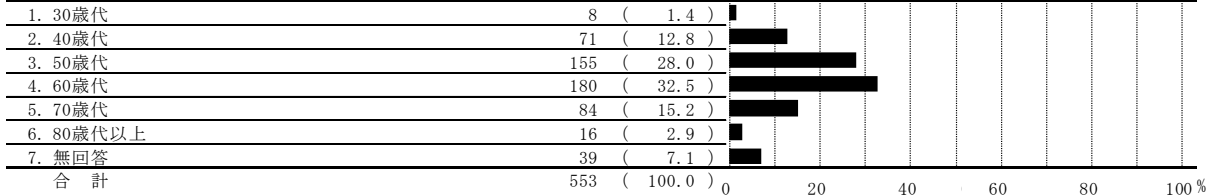
### F3. 会社全体の従業員規模



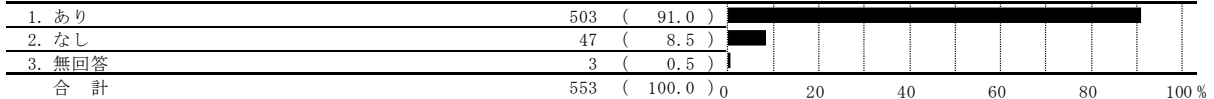
### F4. 経営者（事業主）の性別



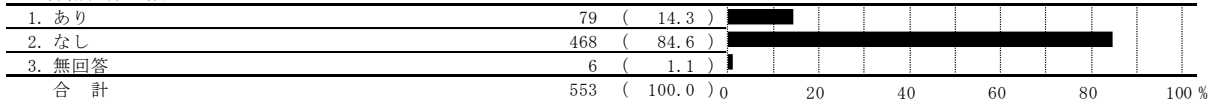
### F5. 経営者（事業主）の方の年齢（令和4年8月1日現在）



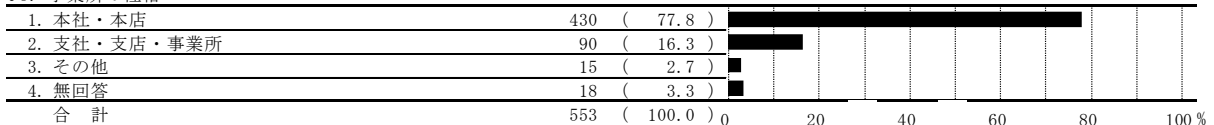
### F6. 就業規則の有無



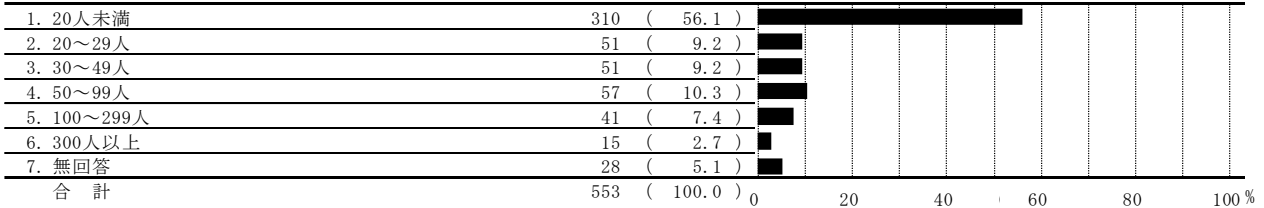
### F7. 労働組合の有無



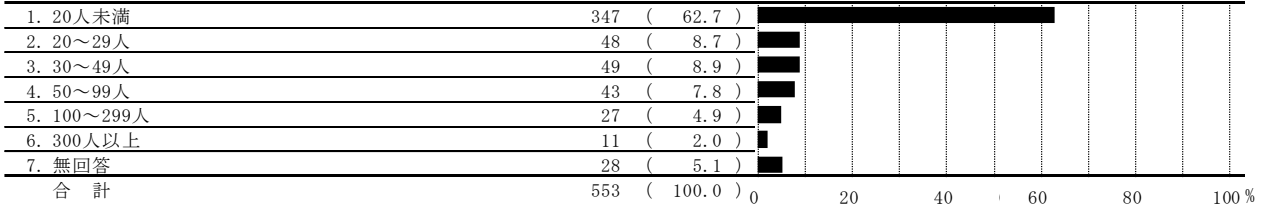
### F8. 事業所の性格



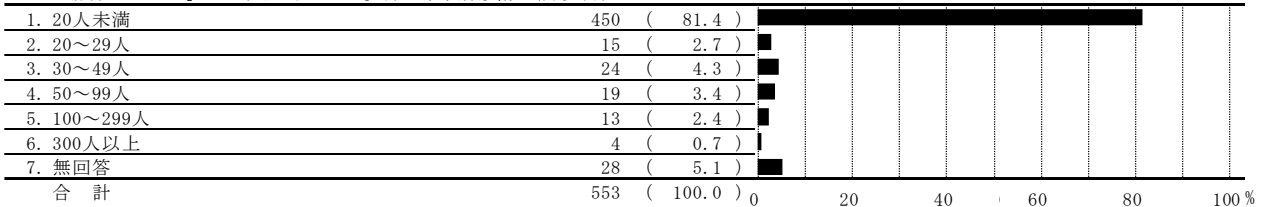
問1 貴事業所の直近で把握している常用従業員数、ならびに正規従業員数、非正規従業員数をご記入ください。なお、該当する従業員がない場合には「0」とご記入ください。常用従業員数（男女計）



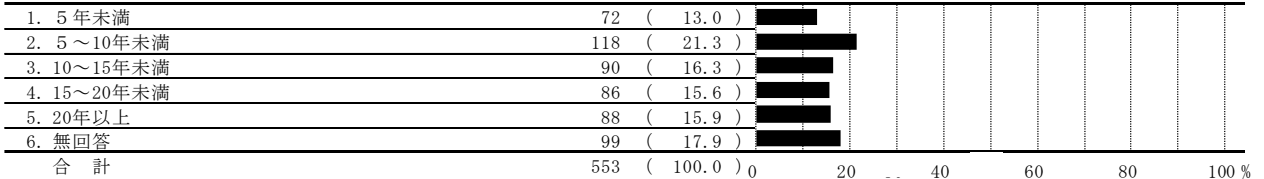
問1 貴事業所の直近で把握している常用従業員数、ならびに正規従業員数、非正規従業員数をご記入ください。なお、該当する従業員がない場合には「0」とご記入ください。正規従業員数（男女計）



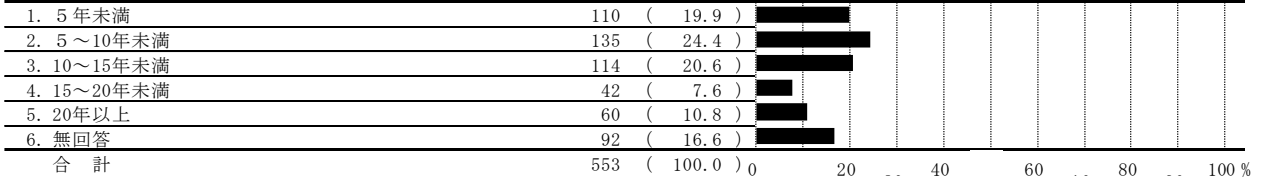
問1 貴事業所の直近で把握している常用従業員数、ならびに正規従業員数、非正規従業員数をご記入ください。なお、該当する従業員がない場合には「0」とご記入ください。非正規従業員数（男女計）



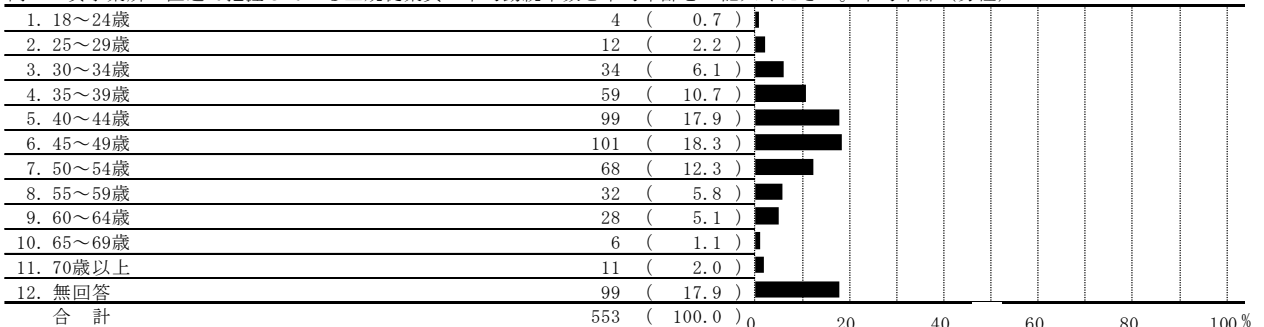
問2 貴事業所の直近で把握している正規従業員の平均勤続年数と平均年齢をご記入ください。平均勤続年数（男性）



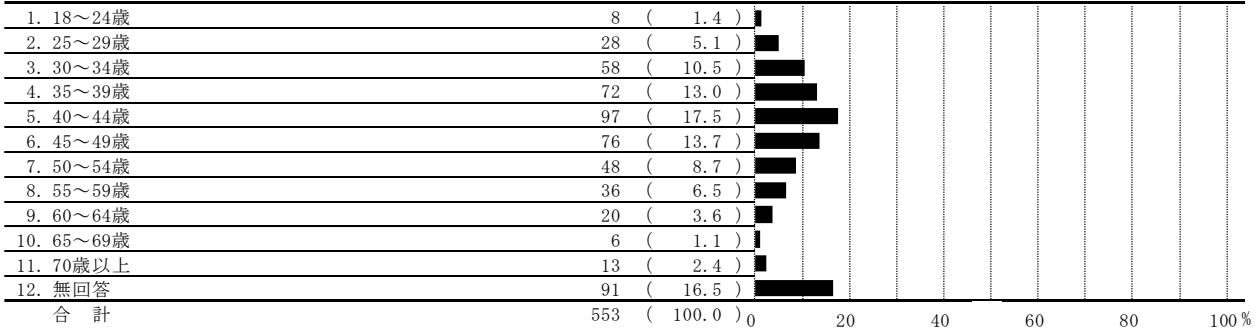
問2 貴事業所の直近で把握している正規従業員の平均勤続年数と平均年齢をご記入ください。平均勤続年数（女性）



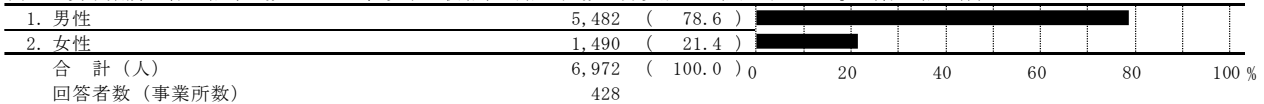
問2 貴事業所の直近で把握している正規従業員の平均勤続年数と平均年齢をご記入ください。平均年齢（男性）



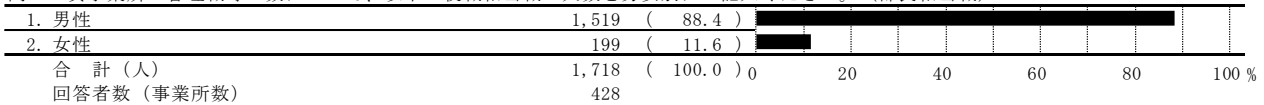
問2 貴事業所の直近で把握している正規従業員の平均勤続年数と平均年齢をご記入ください。平均年齢（女性）



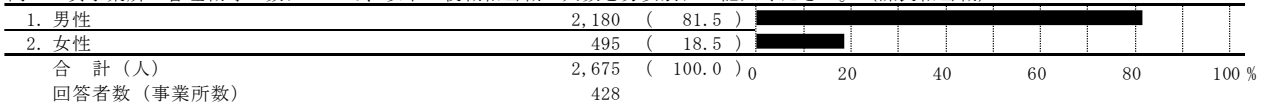
問3 貴事業所の管理職等の数について、以下の役職相当職の人数を男女別にご記入ください。（管理職全体）



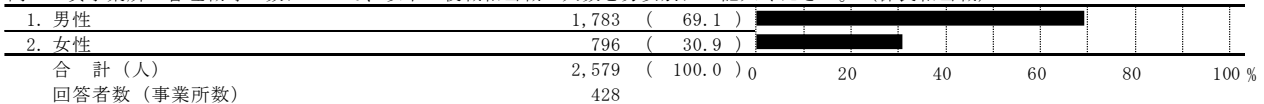
問3 貴事業所の管理職等の数について、以下の役職相当職の人数を男女別にご記入ください。（部長相当職）



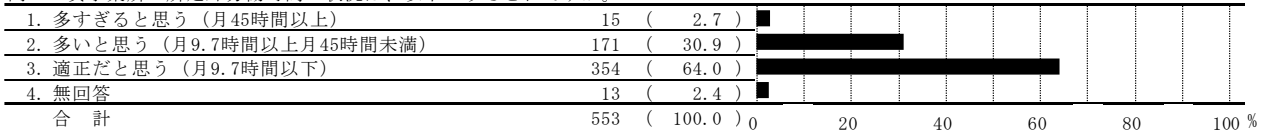
問3 貴事業所の管理職等の数について、以下の役職相当職の人数を男女別にご記入ください。（課長相当職）



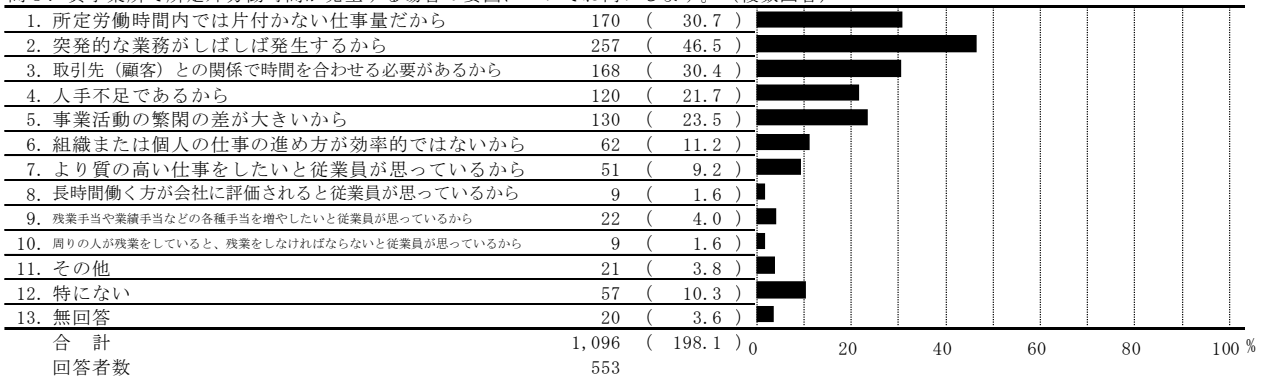
問3 貴事業所の管理職等の数について、以下の役職相当職の人数を男女別にご記入ください。（係長相当職）



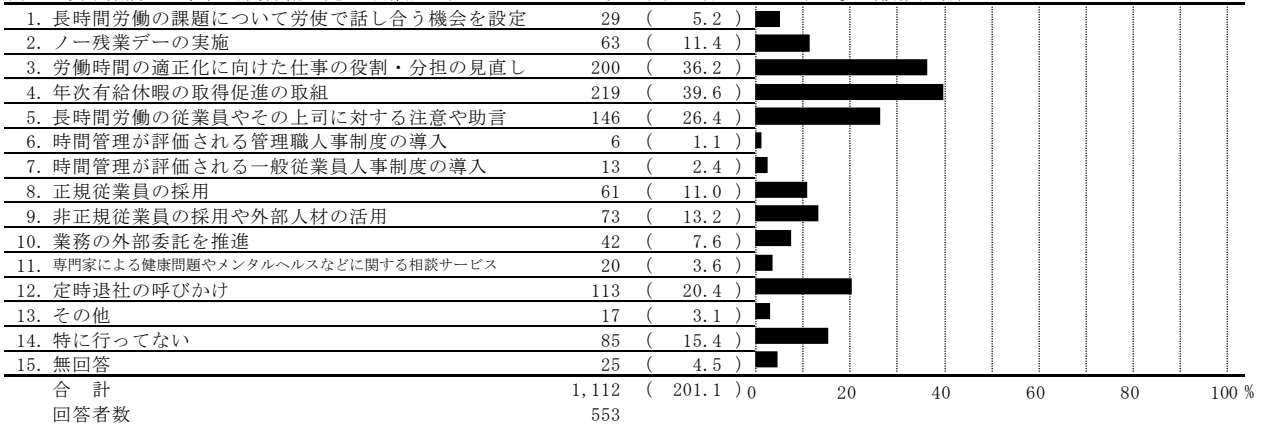
問4 貴事業所の所定外労働時間の状況は、以下のうちどれですか。



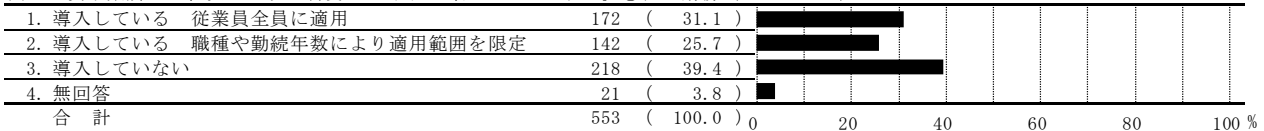
問5 貴事業所で所定外労働時間が発生する場合の要因についてお伺いします。（複数回答）



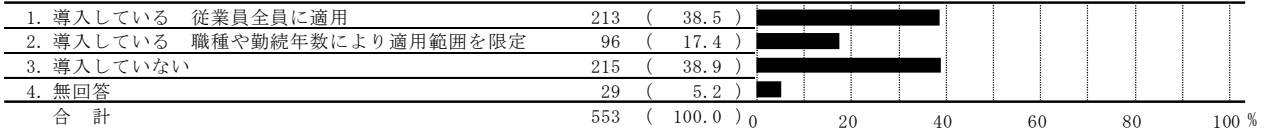
問6. 貴事業所では、長時間労働の是正や解消をするためにどのような取組を行っていますか。(複数回答)



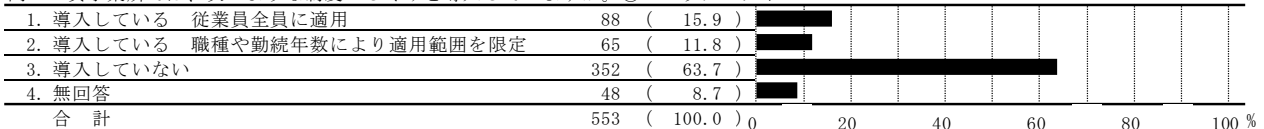
問7. 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。①在宅勤務(テレワーク)



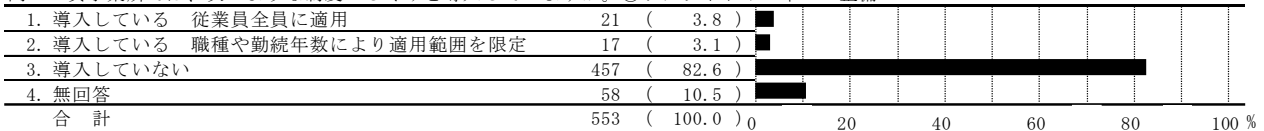
問7. 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。②時差出勤



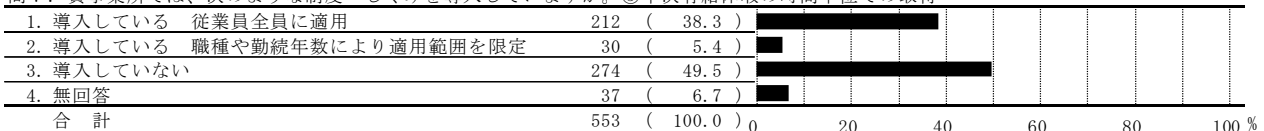
問7. 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。③フレックスタイム



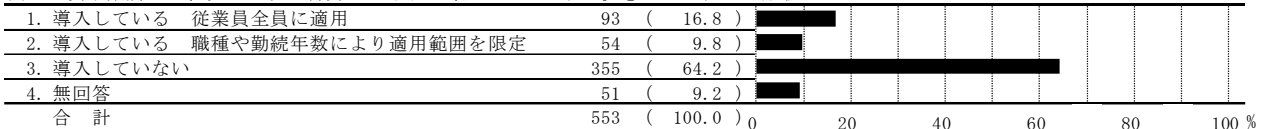
問7. 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。④サテライトオフィスの整備



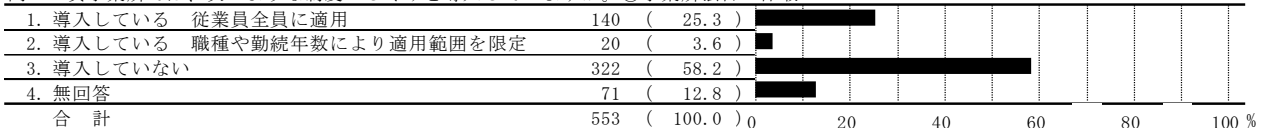
問7. 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。⑤年次有給休暇の時間単位での取得



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。⑥リフレッシュ休暇

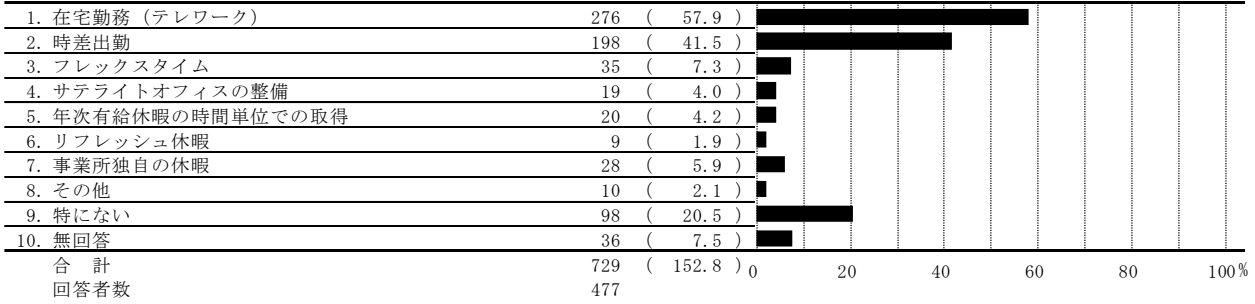


問7. 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。⑦事業所独自の休暇

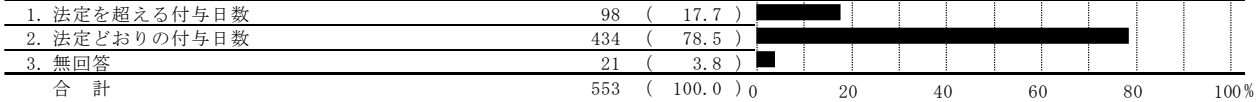




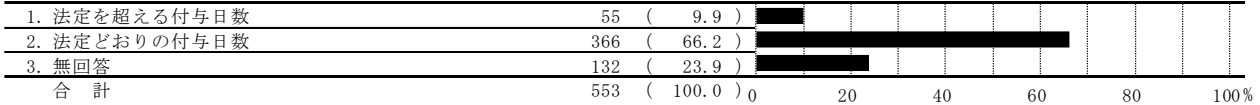
問7-1. (問7で「1.従業員全員に適用」または「2.職種や勤続年数により適用範囲を限定」とお答えの方)問7で「導入している」と回答した制度・しくみの中に、新型コロナウイルス感染症対策として導入したものはありますか。(複数回答)



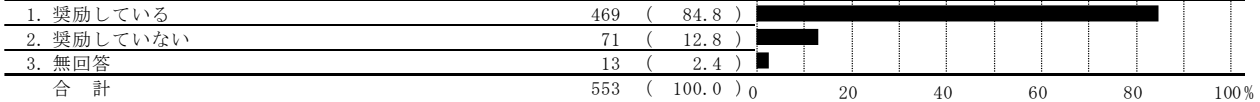
問8. 貴事業所の年次有給休暇について、付与日数をお教えてください。正規従業員



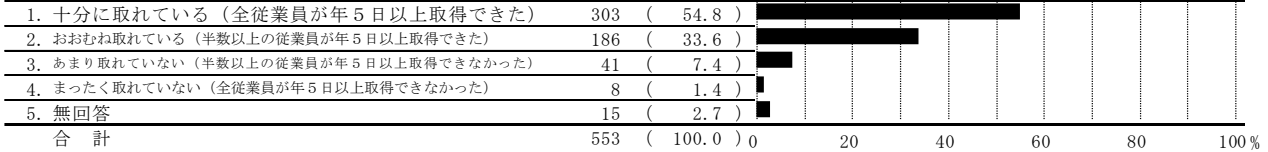
問8. 貴事業所の年次有給休暇について、付与日数をお教えてください。非正規従業員



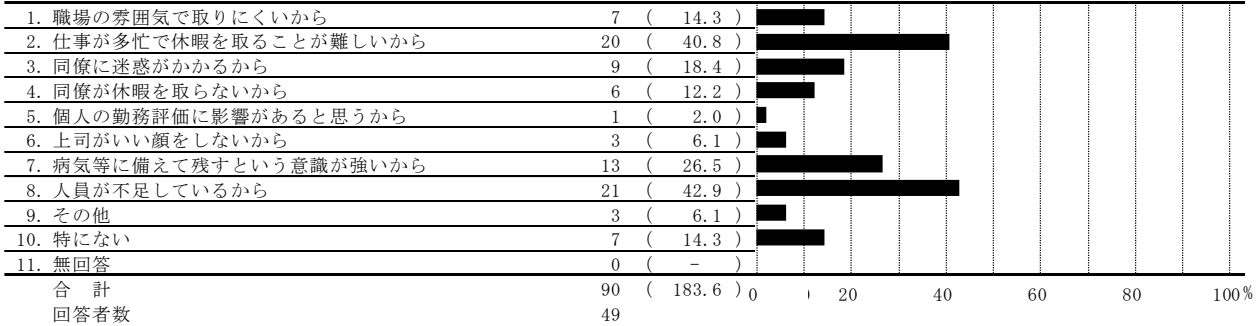
問9. 貴事業所では、従業員に対し、年次有給休暇の取得を奨励していますか。



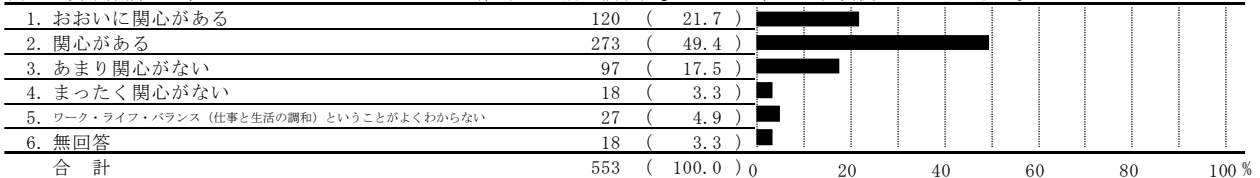
問10. 従業員の年次有給休暇の取得状況について、どのように認識されていますか。



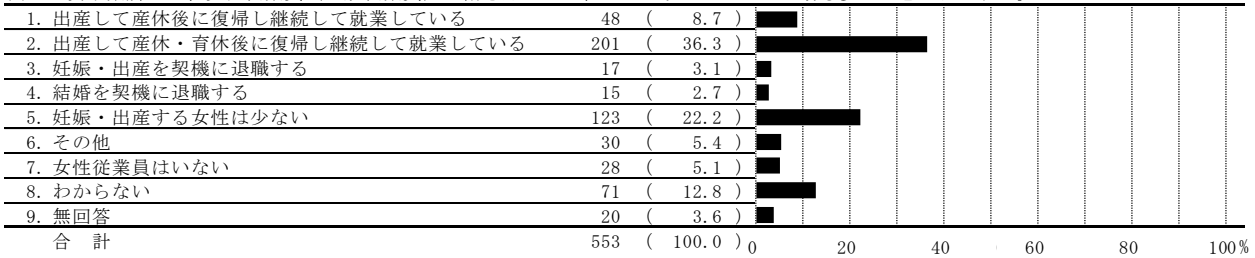
問10-1. (問10で「3.あまり取れていない」または「4.まったく取れていない」とお答えの方)年次有給休暇が取りにくい理由は何だと思いますか。(複数回答)



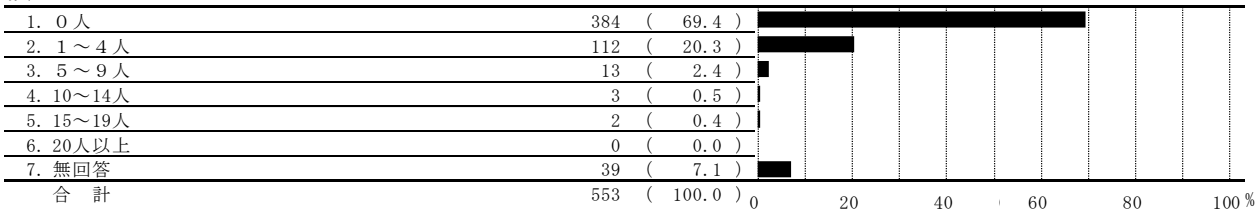
問11. 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」について、どの程度関心がありますか。



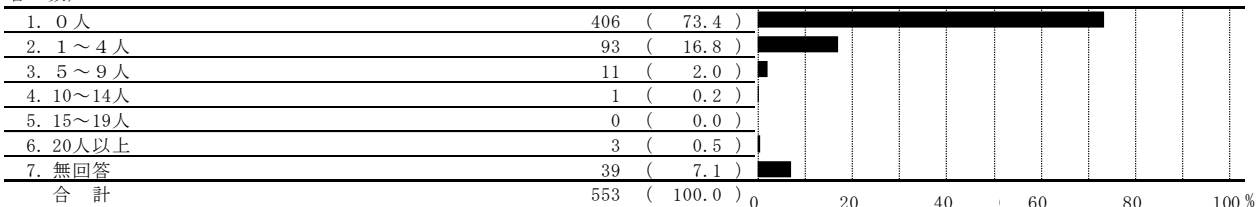
問12. 貴事業所では、女性従業員（正規従業員）の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思われますか。



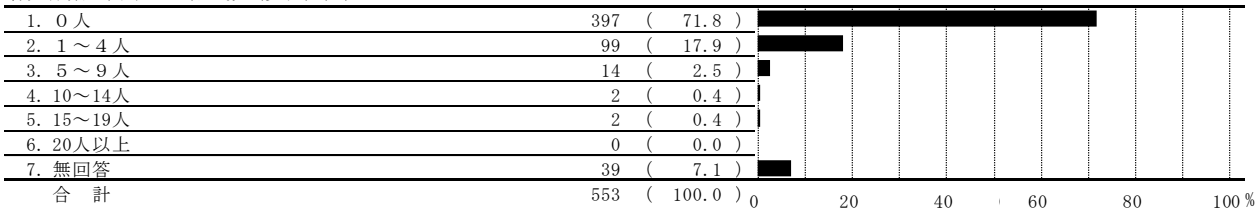
問13 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に出産した女性の数（男性の場合は配偶者）は何人ですか。そのうち、育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。（令和3年度の在職中の出産者数）



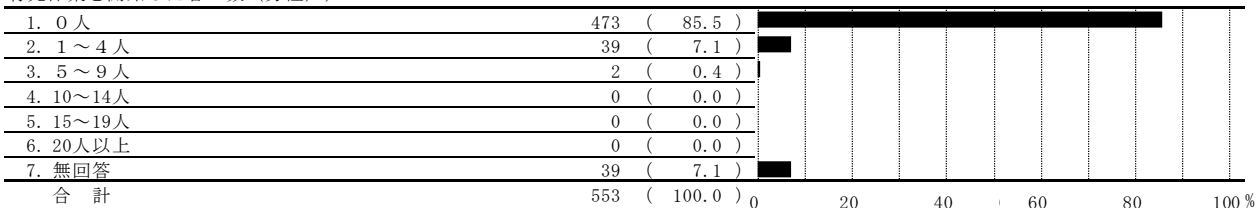
問13 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に出産した女性の数（男性の場合は配偶者）は何人ですか。そのうち、育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。（令和3年度の配偶者が出産した者の数）



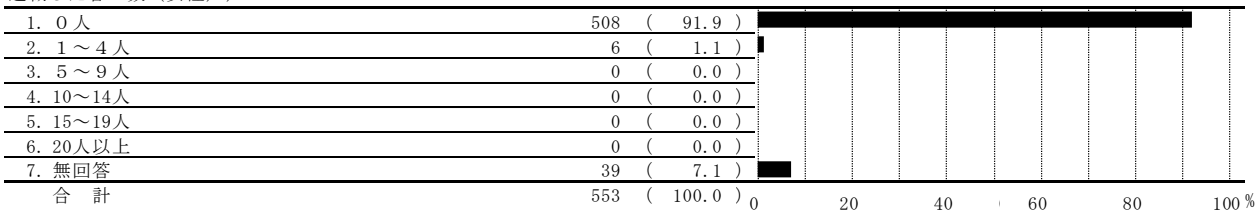
問13 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に出産した女性の数（男性の場合は配偶者）は何人ですか。そのうち、育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。（うち、令和4年8月1日までに育児休業を開始した者の数（女性））



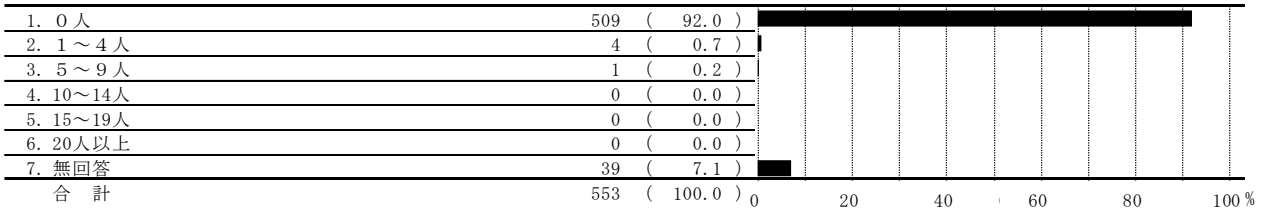
問13 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に出産した女性の数（男性の場合は配偶者）は何人ですか。そのうち、育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。（うち、令和4年8月1日までに育児休業を開始した者の数（男性））



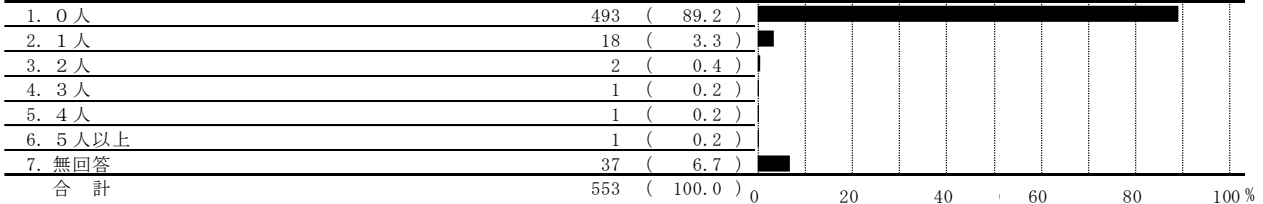
問13 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に出産した女性の数（男性の場合は配偶者）は何人ですか。そのうち、育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。（うち、令和4年8月1日までに退職した者の数（女性））



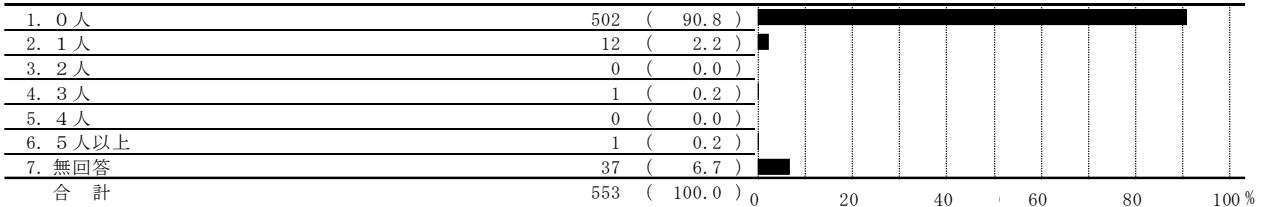
問13 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に出産した女性の数（男性の場合は配偶者）は何人ですか。そのうち、育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。（うち、令和4年8月1日までに退職した者の数（男性））



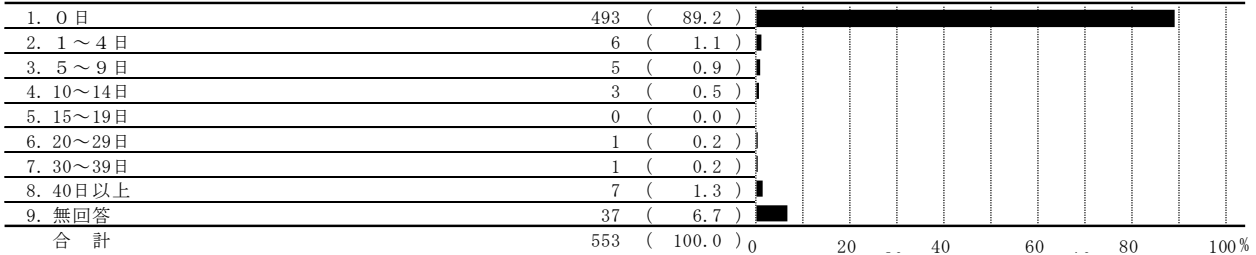
問14 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に介護休業を取得した人、介護を理由に退職した人はそれぞれ何人ですか。（令和4年8月1日までに介護休業を開始した者の数（女性））



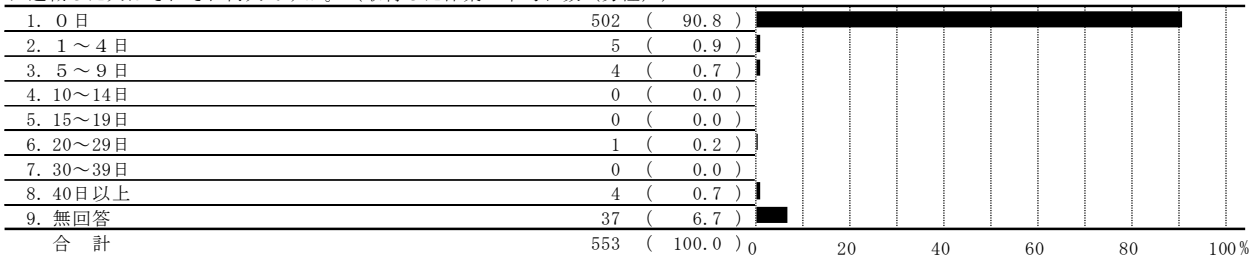
問14 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に介護休業を取得した人、介護を理由に退職した人はそれぞれ何人ですか。（令和4年8月1日までに介護休業を開始した者の数（男性））



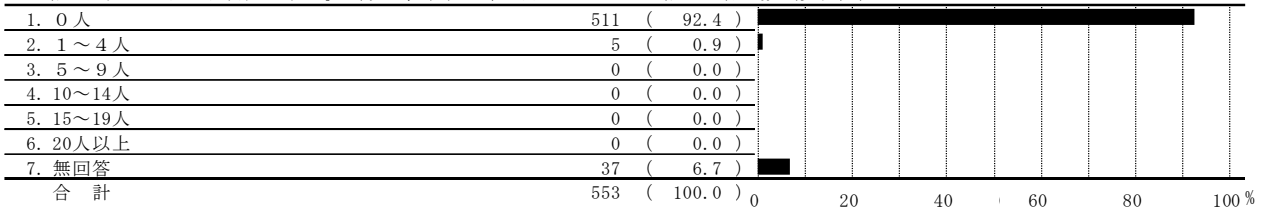
問14 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に介護休業を取得した人、介護を理由に退職した人はそれぞれ何人ですか。（取得した休業の平均日数（女性））



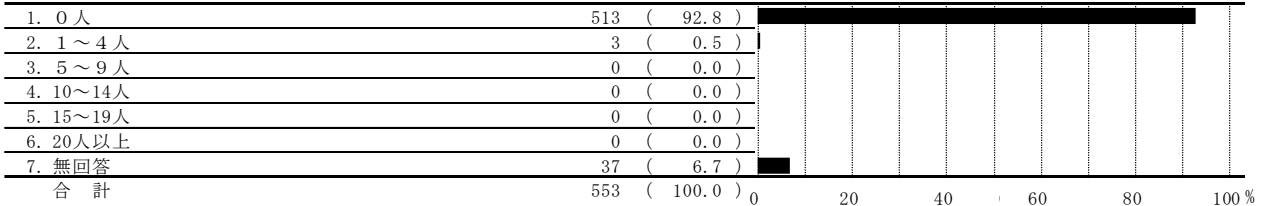
問14 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に介護休業を取得した人、介護を理由に退職した人はそれぞれ何人ですか。（取得した休業の平均日数（男性））



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。（うち、令和4年8月1日までに退職した者の数（女性））

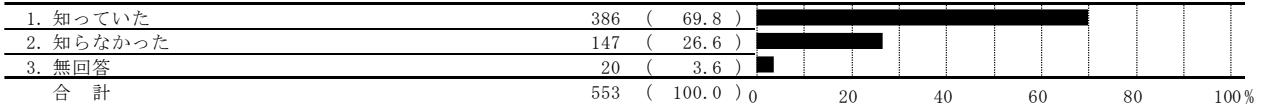


問14 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に介護休業を取得した人、介護を理由に退職した人はそれぞれ何人ですか。（うち、令和4年8月1日までに退職した者の数（男性））



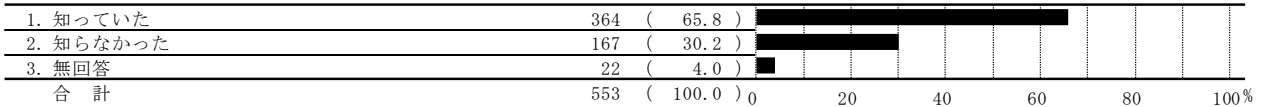
問15. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

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【令和4年10月1日施行】



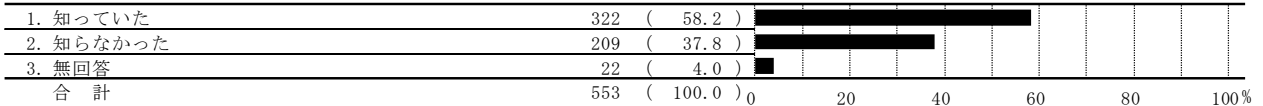
問15. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

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【令和4年4月1日施行】



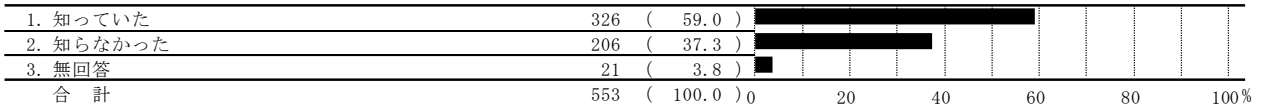
問15. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

③育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】



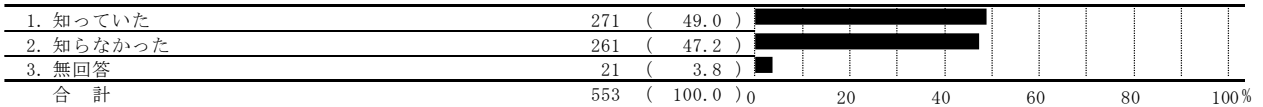
問15. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【令和4年4月1日施行】

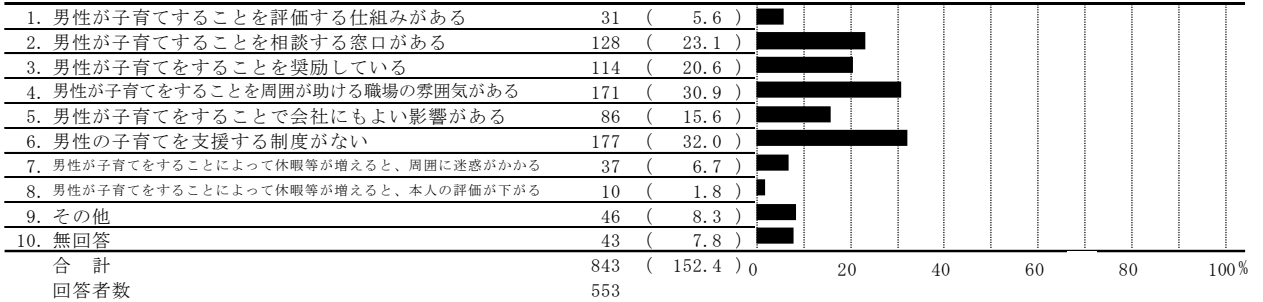


問15. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

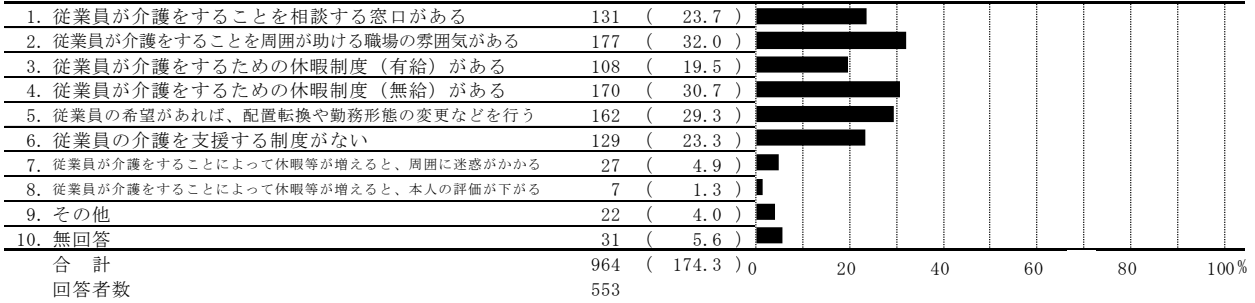
⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け【令和5年4月1日施行】



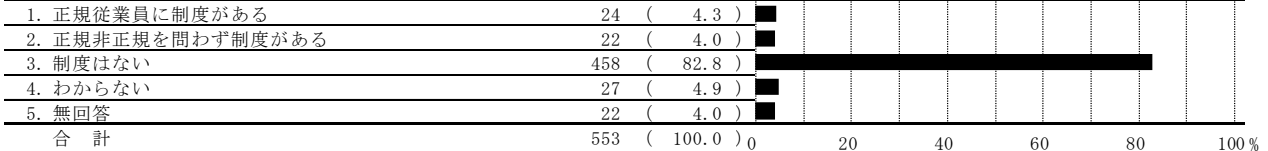
問16. 貴事業所の男性従業員の子育て支援や考え方についてお伺いします。（複数回答）



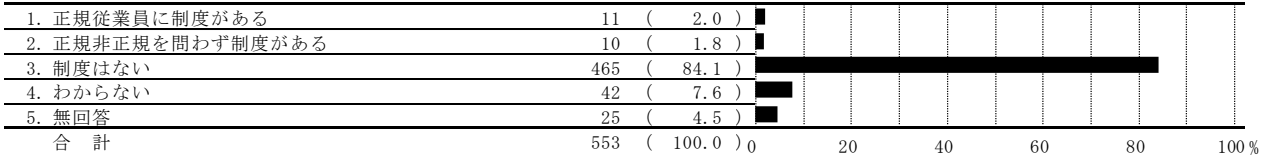
問17. 従業員の介護支援や介護に関する考え方についてお伺いします。(複数回答)



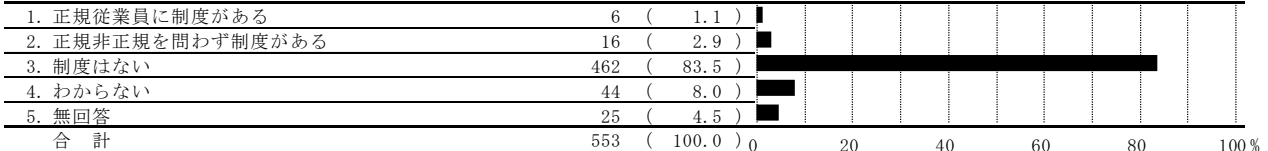
問18-1. 貴事業所には、従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみがありますか。①ボランティア休暇が取得できる



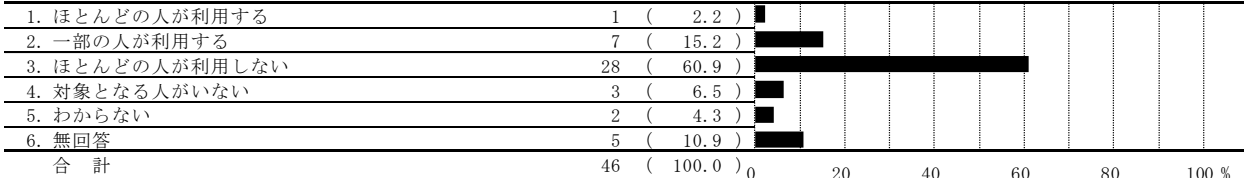
問18-1. 貴事業所には、従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみがありますか。②ボランティア休暇を周知し、取得を奨励する



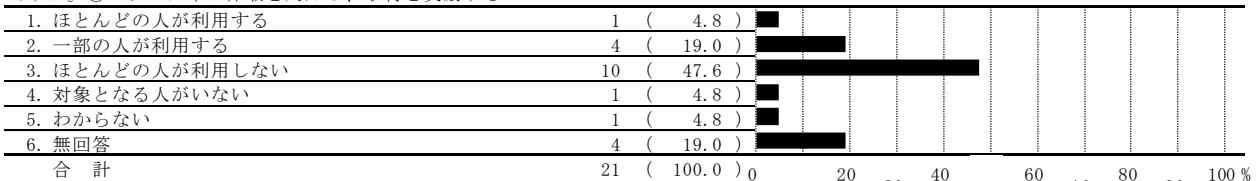
問18-1. 貴事業所には、従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみがありますか。③社員報などで地域活動を行っている社員を紹介する



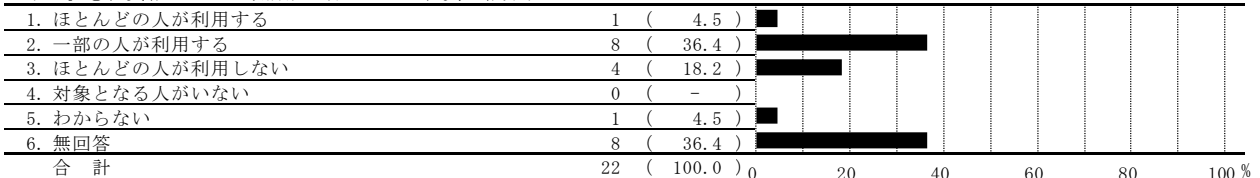
問18-2. (問18-1で「1.正規従業員に制度がある」または「2.正規非正規を問わず制度がある」とお答えの方)制度の利用状況はいかがですか。①ボランティア休暇が取得できる



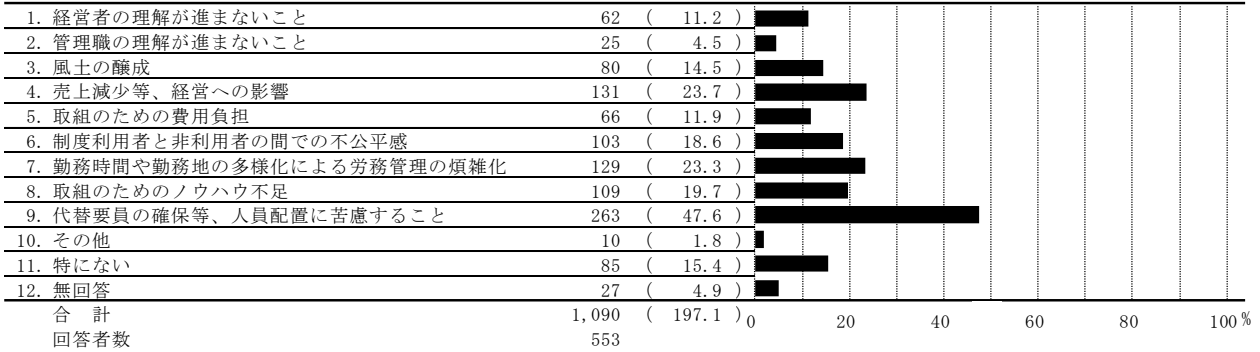
問18-2. (問18-1で「1.正規従業員に制度がある」または「2.正規非正規を問わず制度がある」とお答えの方)制度の利用状況はいかがですか。②ボランティア休暇を周知し、取得を奨励する



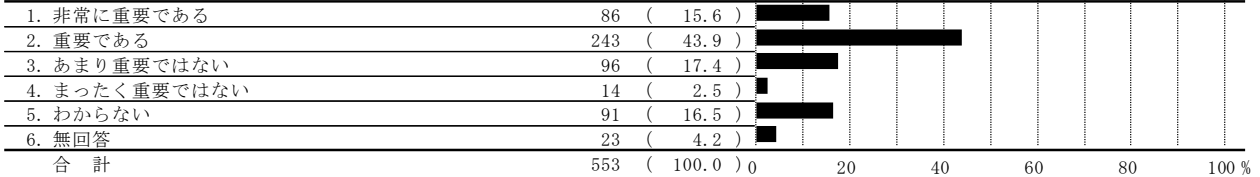
問18-2. (問18-1で「1.正規従業員に制度がある」または「2.正規非正規を問わず制度がある」とお答えの方)制度の利用状況はいかがですか。③社員報などで地域活動を行っている社員を紹介する



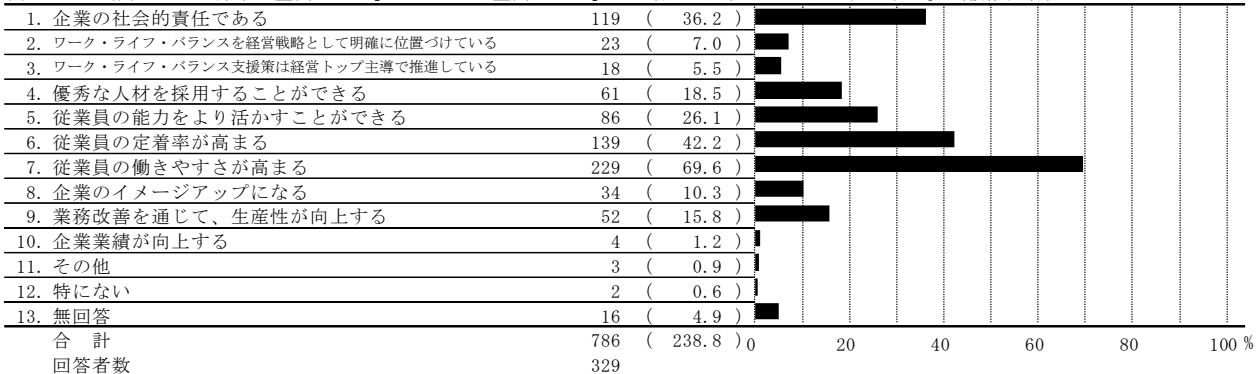
問19. ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。(複数回答)



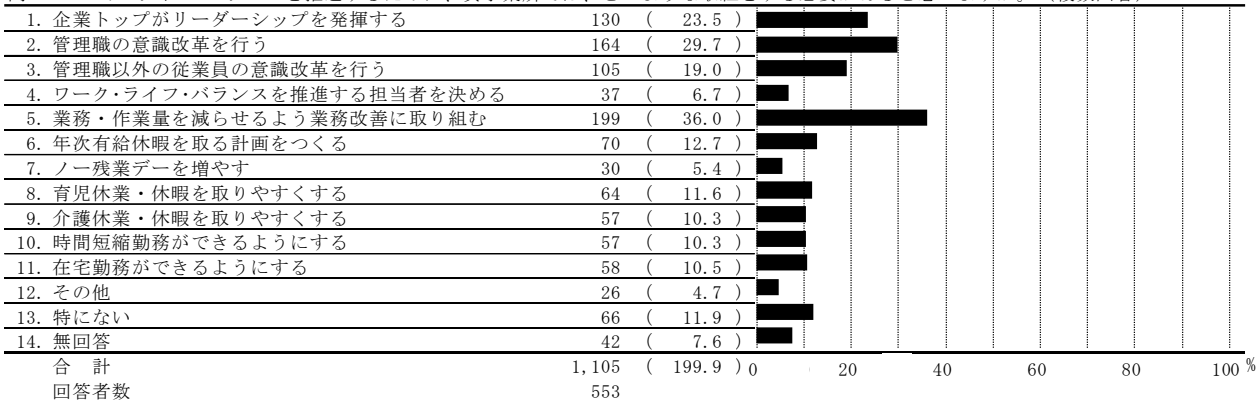
問20. ワーク・ライフ・バランスの推進を、貴事業所ではどのように捉えていますか。



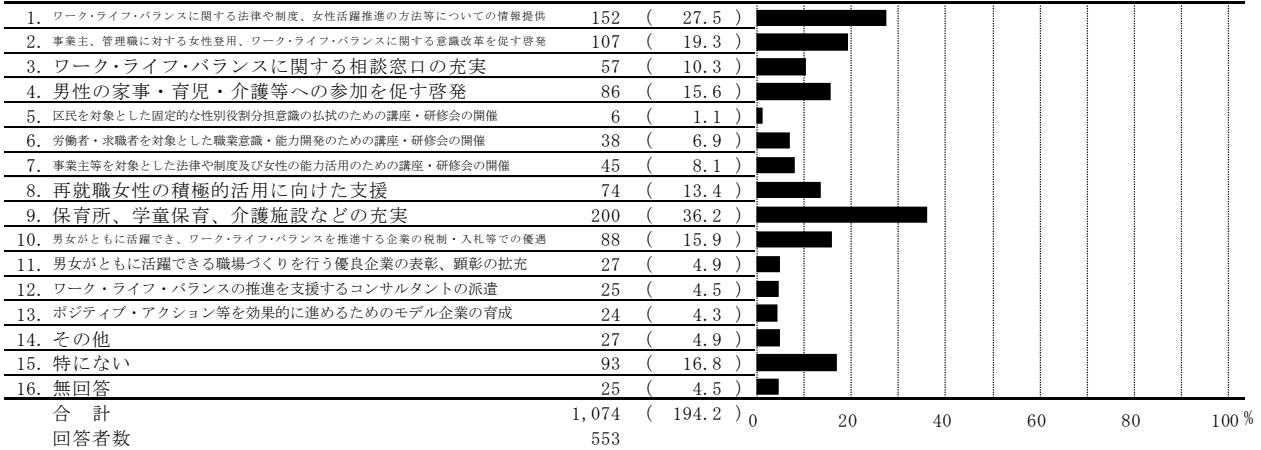
問20-1. (問20で「1.非常に重要である」または「2.重要である」とお答えの方) その理由は何ですか。(複数回答)



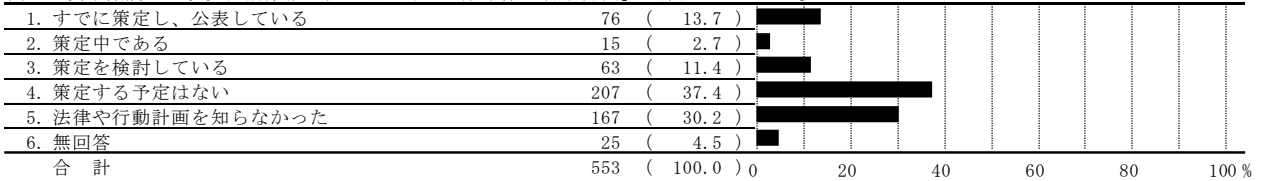
問21. ワーク・ライフ・バランスを推進するために、貴事業所では、どのような取組をする必要があると思いますか。(複数回答)



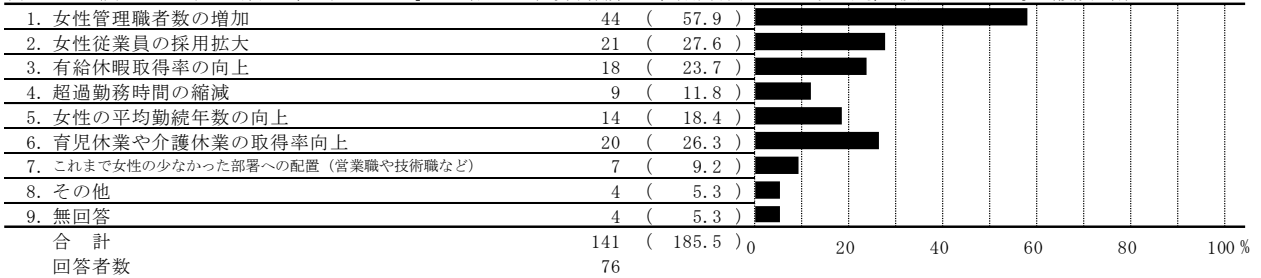
問22. 今後一層、男女が共に職場で活躍し、ワーク・ライフ・バランス社会を推進していくため、行政にどのようなことを希望しますか。(複数回答)



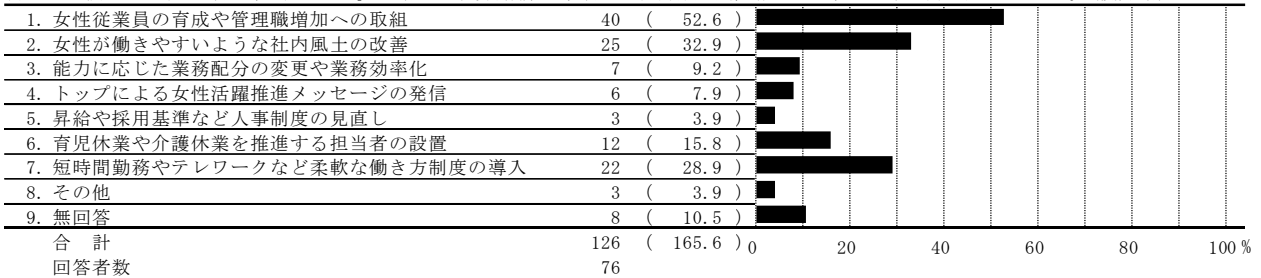
問23. 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定しましたか。



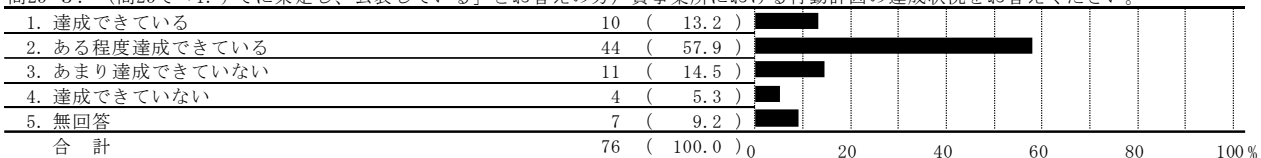
問23-1. (問23で「1.すでに策定し、公表している」とお答えの方) 貴事業所では、行動計画にどのような目標を設定しましたか。(複数回答)



問23-2. (問23で「1.すでに策定し、公表している」とお答えの方) 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。(複数回答)



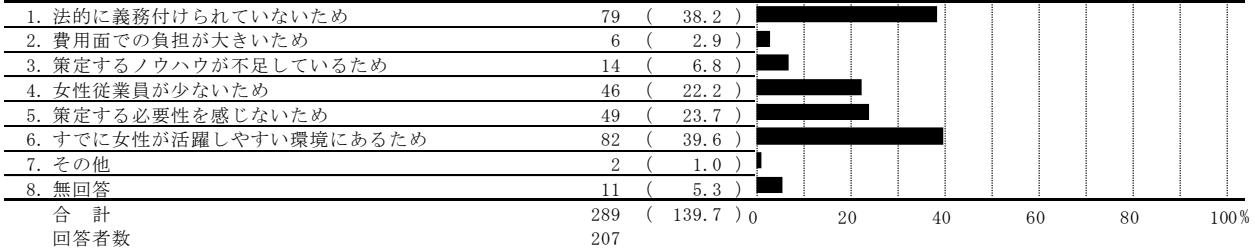
問23-3. (問23で「1.すでに策定し、公表している」とお答えの方) 貴事業所における行動計画の達成状況をお答えください。



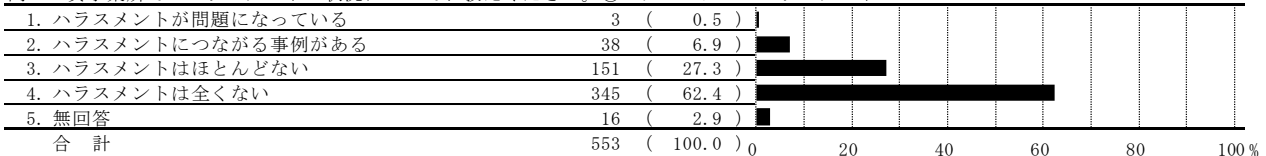
問23-4. (問23-3で「3.あまり達成できていない」または「4.達成できていない」とお答えの方) 貴事業所において、行動計画を達成する上で課題となっていることは何ですか。(複数回答)



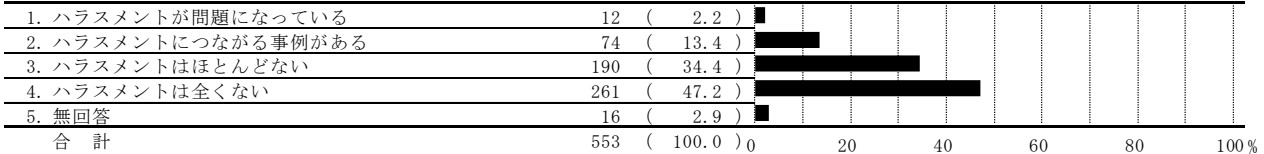
問23-5. (問23で「4.策定する予定はない」とお答えの方) 貴事業所が行動計画を策定しない理由はなぜですか。(複数回答)



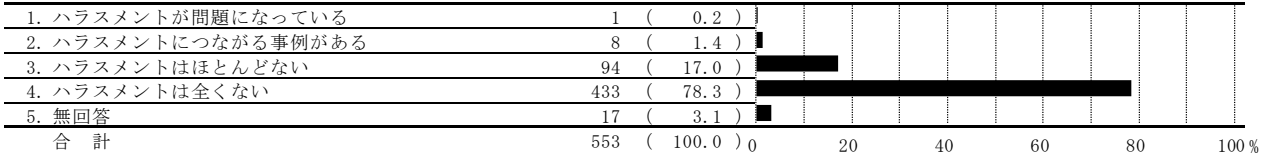
問24. 貴事業所でのハラスメントの状況についてお教えてください。①セクシュアル・ハラスメント



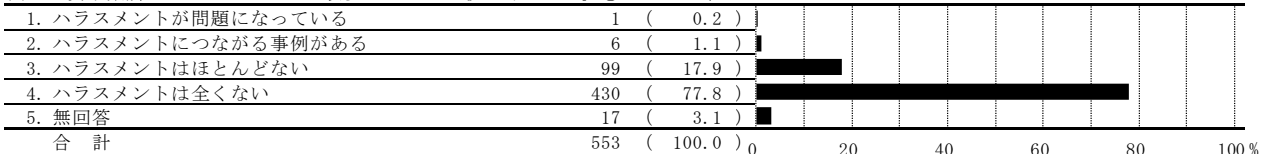
問24. 貴事業所でのハラスメントの状況についてお教えてください。②パワー・ハラスメント



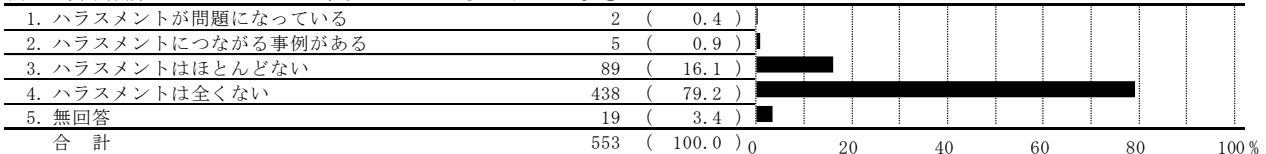
問24. 貴事業所でのハラスメントの状況についてお教えてください。③マタニティ・ハラスメント



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。④パタニティ・ハラスメント

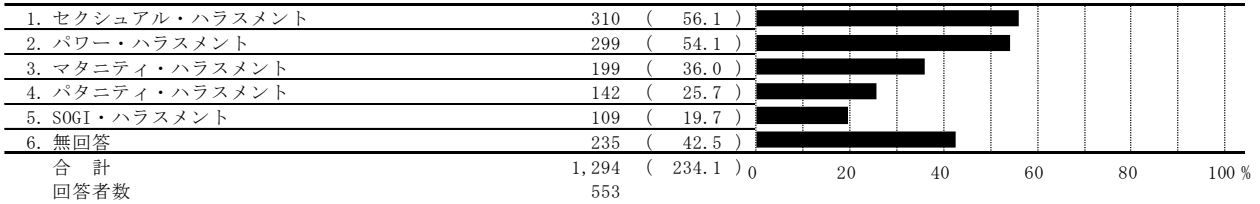


問24. 貴事業所でのハラスメントの状況についてお教えてください。⑤SOGI・ハラスメント

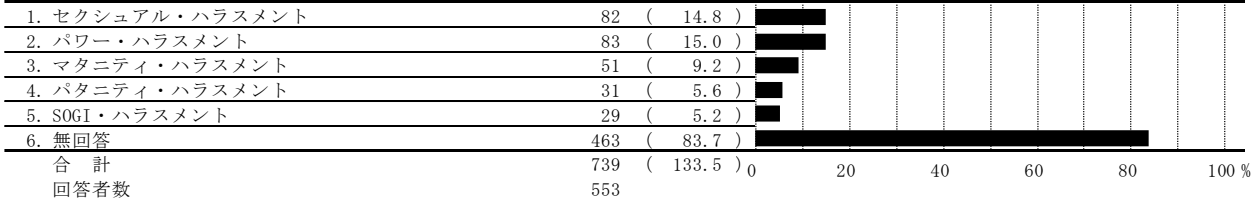




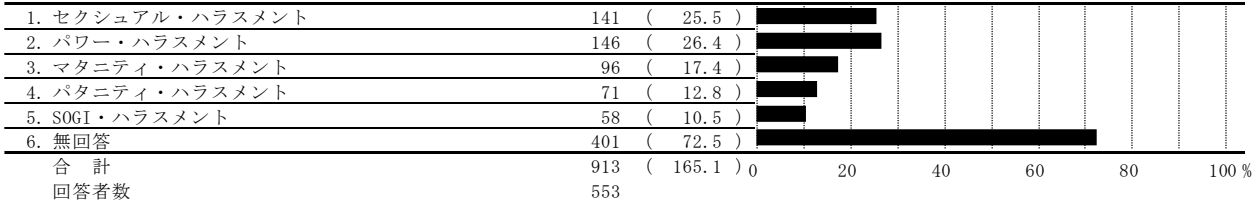
問25. 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。①就業規則等の一項目として職場のハラスメント禁止を規定している（複数回答）



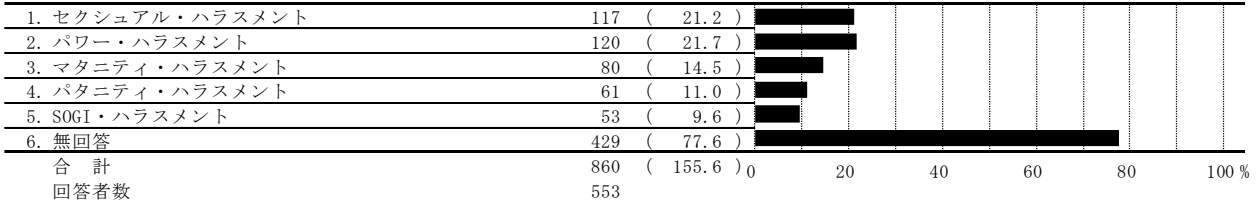
問25. 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。②ポスター、チラシなど啓発資料の配付または掲示をしている（複数回答）



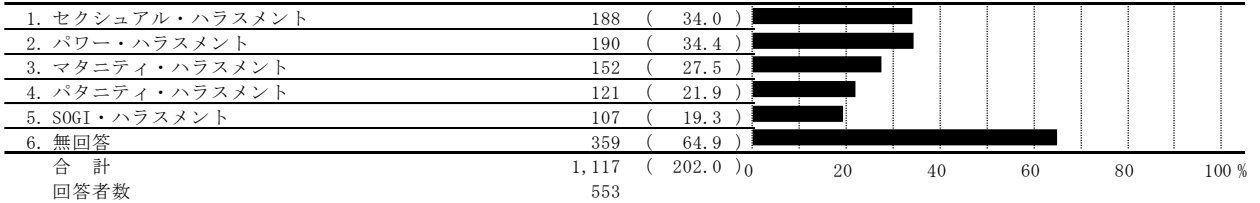
問25. 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。③管理職への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)（複数回答）



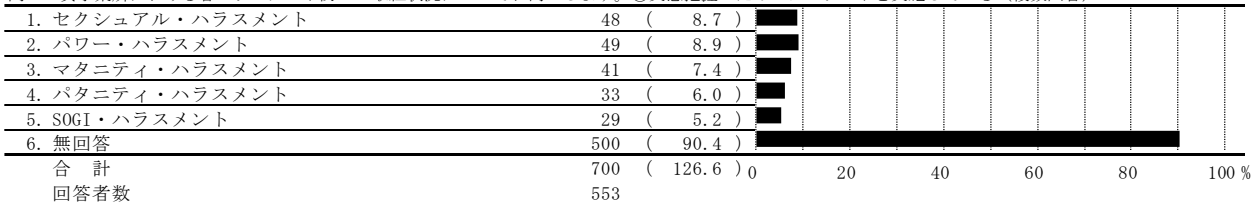
問25. 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。④従業員への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)（複数回答）



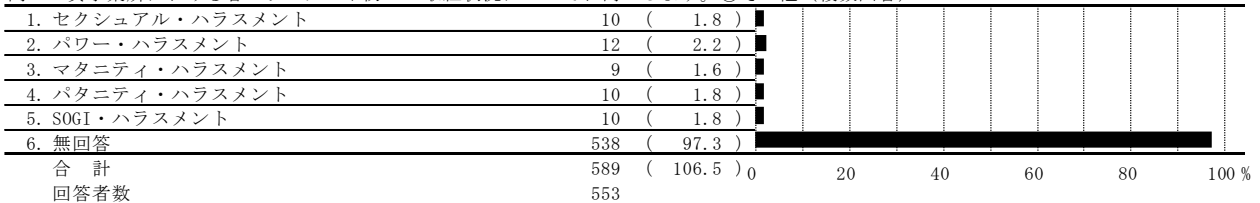
問25. 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。⑤企業内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している（複数回答）



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。⑥実態把握のためのアンケートを実施している（複数回答）



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。⑦その他（複数回答）



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。⑧取組は行っていない（複数回答）

1. セクシュアル・ハラスメント	162	( 29.3 )	
2. パワー・ハラスメント	164	( 29.7 )	
3. マタニティ・ハラスメント	197	( 35.6 )	
4. パタニティ・ハラスメント	219	( 39.6 )	
5. SOGI・ハラスメント	222	( 40.1 )	
6. 無回答	318	( 57.5 )	
合計	1,282	( 231.8 )	0 20 40 60 80 100%
回答者数	553		

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。（複数回答）

1. 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	359	( 64.9 )	
2. 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	265	( 47.9 )	
3. 女性が結婚後・出産後も働き続けることを奨励している	282	( 51.0 )	
4. 結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている	306	( 55.3 )	
5. 性別にかかわらずキャリアアップや研修の機会がある	243	( 43.9 )	
6. 男女の役割分担意識の解消のため、管理職や従業員に対する研修を行っている	51	( 9.2 )	
7. 研修や社内報で、男女平等や働きやすい職場づくりについて取り上げている	52	( 9.4 )	
8. 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	237	( 42.9 )	
9. ハラスメントを防止するため、従業員への研修や意識啓発、相談窓口の設置を行っている	149	( 26.9 )	
10. 男女別の休憩室、トイレ、ロッカー等の整備をしている	146	( 26.4 )	
11. 女性に対し、「補助的業務」を中心とした仕事の配置や分担をしないようにしている	120	( 21.7 )	
12. その他	3	( 0.5 )	
13. 特に取組はしていない	60	( 10.8 )	
14. 無回答	13	( 2.4 )	
合計	2,286	( 413.2 )	0 20 40 60 80 100%
回答者数	553		

問27. 貴事業所での男女の配置方針についてお教えてください。

1. 男女の別なく能力や適性、希望に応じて配置する	390	( 70.5 )	
2. 男性・女性の特質等を活かせる職場を中心に配置する	66	( 11.9 )	
3. 女性は定型的な業務や補助的な業務を中心に配置することが多い	40	( 7.2 )	
4. その他	10	( 1.8 )	
5. 無回答	47	( 8.5 )	
合計	553	( 100.0 )	0 20 40 60 80 100%

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。

1. 聞いたことがあり内容も知っている	125	( 22.6 )	
2. 聞いたことがある	243	( 43.9 )	
3. 聞いたことがない	173	( 31.3 )	
4. 無回答	12	( 2.2 )	
合計	553	( 100.0 )	0 20 40 60 80 100%

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。①福利厚生で同性パートナーも配偶者として扱っている

1. 実施している	15	( 2.7 )	
2. 実施していないが検討中である	47	( 8.5 )	
3. 実施していない	449	( 81.2 )	
4. 無回答	42	( 7.6 )	
合計	553	( 100.0 )	0 20 40 60 80 100%

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。②トランスジェンダー等の従業員への配慮をしている

1. 実施している	38	( 6.9 )	
2. 実施していないが検討中である	59	( 10.7 )	
3. 実施していない	411	( 74.3 )	
4. 無回答	45	( 8.1 )	
合計	553	( 100.0 )	0 20 40 60 80 100%

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。③就業規則等の一項目として差別禁止を規定している

1. 実施している	74	( 13.4 )	
2. 実施していないが検討中である	49	( 8.9 )	
3. 実施していない	387	( 70.0 )	
4. 無回答	43	( 7.8 )	
合計	553	( 100.0 )	0 20 40 60 80 100%

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。④経営トップなどから支援を宣言・明確にしている

1. 実施している	36	( 6.5 )	
2. 実施していないが検討中である	47	( 8.5 )	
3. 実施していない	420	( 75.9 )	
4. 無回答	50	( 9.0 )	
合計	553	( 100.0 )	

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。⑤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）

1. 実施している	49	( 8.9 )	
2. 実施していないが検討中である	53	( 9.6 )	
3. 実施していない	406	( 73.4 )	
4. 無回答	45	( 8.1 )	
合計	553	( 100.0 )	

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。⑥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）

1. 実施している	39	( 7.1 )	
2. 実施していないが検討中である	45	( 8.1 )	
3. 実施していない	425	( 76.9 )	
4. 無回答	44	( 8.0 )	
合計	553	( 100.0 )	

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。⑦相談窓口の設置

1. 実施している	69	( 12.5 )	
2. 実施していないが検討中である	34	( 6.1 )	
3. 実施していない	405	( 73.2 )	
4. 無回答	45	( 8.1 )	
合計	553	( 100.0 )	

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。⑧実態把握のためのアンケートを実施している

1. 実施している	10	( 1.8 )	
2. 実施していないが検討中である	22	( 4.0 )	
3. 実施していない	470	( 85.0 )	
4. 無回答	51	( 9.2 )	
合計	553	( 100.0 )	

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。⑨その他

1. 実施している	2	( 0.4 )	
2. 実施していないが検討中である	7	( 1.3 )	
3. 実施していない	222	( 40.1 )	
4. 無回答	322	( 58.2 )	
合計	553	( 100.0 )	

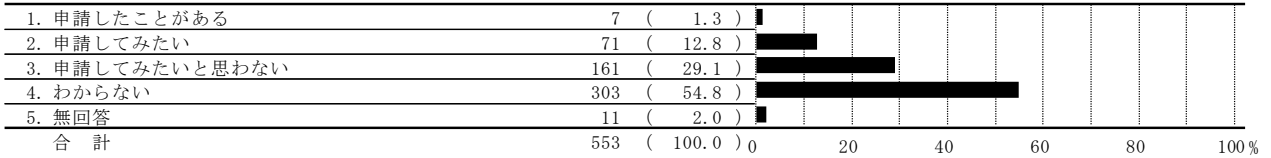
問30. 貴事業所では、地域貢献活動として、どのようなことに取り組んでいますか。（複数回答）

1. 地域の祭りやイベントへの協力	153	( 27.7 )	
2. 清掃活動の実施	79	( 14.3 )	
3. 交通安全運動への協力	63	( 11.4 )	
4. 消防団や自主防災組織への協力	63	( 11.4 )	
5. 文化、芸術、スポーツ活動などへの協力	49	( 8.9 )	
6. ボランティア団体、福祉施設などへの支援	40	( 7.2 )	
7. 環境保全・自然保護活動への協力	34	( 6.1 )	
8. 学校・幼稚園などの教育活動やPTA活動への協力	37	( 6.7 )	
9. 青少年健全育成活動への協力	15	( 2.7 )	
10. 高齢者や障害者等への日常生活の支援	27	( 4.9 )	
11. 従業員のボランティア活動への参加	32	( 5.8 )	
12. 住民が参加できるイベント・ボランティア活動の実施	17	( 3.1 )	
13. 起業を目指している人への支援	15	( 2.7 )	
14. 企業の施設（体育館、会議室、駐車場など）の地域への開放	14	( 2.5 )	
15. その他	6	( 1.1 )	
16. 取り組んでいない	268	( 48.5 )	
17. 無回答	17	( 3.1 )	
合計	929	( 168.1 )	
回答者数	553		

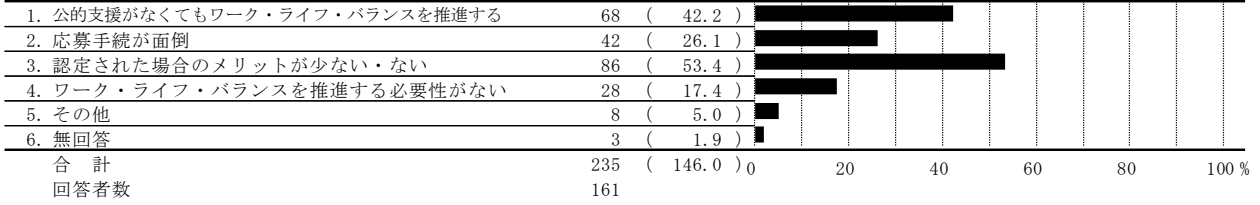
問31. 新宿区では、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を認定し、その取組を応援する「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」を実施しております。同制度を知っていますか。

1. 知っている	108	( 19.5 )	
2. 知らない	435	( 78.7 )	
3. 無回答	10	( 1.8 )	
合計	553	( 100.0 )	

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いますか。



問32-1. (問32で「3. 申請してみたいと思わない」とお答えの方) その理由は何ですか。(複数回答)



「ワーク・ライフ・バランスに関する従業員の意識・実態調査アンケート」調査票

# ワーク・ライフ・バランスに関する 従業員の意識・実態調査アンケート

## 調査ご協力をお願い

区内事業所等にお勤めの皆様には、日頃から区政にご理解とご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。

新宿区では、「新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」を平成 19 年より開始し、区内企業のワーク・ライフ・バランスの普及推進に取り組んでいます。

本調査は、さらなる施策の推進につなげるため、区内に所在する事業所を対象に、働く方々の労働実態やワーク・ライフ・バランスに対する取組状況等の実態を把握することを目的に実施するものです。今回、事業所母集団データベースから無作為に 4,500 社を選ばせていただき、お勤め先の事業所に調査票をお送りいたしました。

そして、お勤め先のご担当者様に従業員の方への調査のお願いをし、お手元に本調査票を配付させていただきました。

調査はすべて無記名で行い、ご回答いただきました内容は、統計的に処理しますので、お答えいただいた方やお勤めの事業所に関わる情報が公表されることは一切ございません。日頃感じられていることを答えられる範囲でお答えください。また、調査票はお勤め先の事業所を経由せず、個別にご返送いただけるよう、返送用封筒をご用意させていただきました。

ご多忙のところ誠に恐縮でございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和4年8月

新宿区長 **吉住健一**

ご回答は郵送またはインターネットで行うことができます。  
詳細は裏面をご覧ください。

**回答期限：令和4年8月29日（月）まで**

## ご記入上のお願い

- 回答方法は、選択肢の中から、あてはまる番号を選び、○で囲んでください。  
「その他」を選ばれた場合は、お手数ですが、( ) 内に具体的な内容をご記入ください。
- 一部の方にだけにお答えいただく質問もございますが、その場合は質問文に説明が記載してありますので、説明にそってお答えください。

## 郵送での回答方法

ご記入いただきました調査票を三つ折りにして同封の返信用封筒に入れ、期限までに投かんしてください。(切手を貼らずにお出してください。お名前を記入する必要はありません。)

## インターネットでの回答方法

右の二次元コードまたは以下の URL から回答ページにアクセスし、以下の「パスワード」と「ログイン ID」を入力してログインの上、期限までにご回答ください。インターネットで回答した場合、紙の調査票による回答を送付する必要はありません。



パスワード : \_\_\_\_\_

ログイン ID : \_\_\_\_\_ 【回答ページ URL】 <https://forms.gle/b8H8ToAe6mxZyoq29>

◎ご不明の点がございましたら、下記までお問合せください◎

【問合せ先】 新宿区子ども家庭部男女共同参画課

TEL : 03-3341-0801 FAX : 03-3341-0740

# ワーク・ライフ・バランスに関する従業員の意識・実態調査アンケート

## あなたご自身およびあなたの世帯について

F1 性別(○は1つ) ※自認する性で記載してください	1. 男性	2. 女性	3. どちらとも いえない	
F2 年齢(○は1つ) (令和4年8月1日現在)	1. 18～24歳	4. 35～39歳	7. 50～54歳	10. 65～69歳
	2. 25～29歳	5. 40～44歳	8. 55～59歳	11. 70歳以上
	3. 30～34歳	6. 45～49歳	9. 60～64歳	
F3 住所(○は1つ)	1. 新宿区		2. その他	

問1 あなたの働き方は次のうちどれですか。パートタイム、アルバイトの方は、あなたのお勤め先での呼称でお答えください。(○は1つ)

1. 正社員・正職員	4. 派遣社員
2. 契約社員・パートタイム、アルバイト	5. その他 ( )
3. フリーター、その他不定期・臨時的職員	

(問1で「2」～「5」とお答えの方におたずねします)

問1-1 このような形態で働いている理由は、次のどれに当たりますか。(○は3つまで)

1. 経験・資格・技能を活かせるから	8. 勉強・趣味・ボランティアなどとの両立のため
2. 希望する仕事内容であったため	9. 採用に年齢制限があり、今の形態しか選べないから
3. 時間が自由になるから	10. 正社員として働ける勤め先が見つからなかったから
4. 気軽に働けそうだから	11. 家族の理解が得られにくいから
5. 自宅近くで働けるから	12. その他 ( )
6. 他に主な収入があるから	
7. 家事・育児・介護との両立のため	

問2 配偶者・パートナーはいらっしゃいますか。法律婚、事実婚は問いません。(○は1つ)

1. あり	2. なし(未婚・非婚)	3. なし(離婚・死別)
-------	--------------	--------------

(問2で「1」とお答えの方におたずねします)

問2-1 配偶者・パートナーの就労形態をお答えください。(○は1つ)

1. 自営業(事業主、家族従業員)	6. 勤め人(フリーター、その他不定期・臨時的職員)
2. 勤め人(正社員・正職員(管理職以外))	7. 専業主婦(夫)
3. 勤め人(正社員・正職員(管理職))	8. 学生
4. 勤め人(パートタイム、アルバイト)	9. その他 ( )
5. 勤め人(派遣社員)	10. 無職

問3 現在あなたと同居している方についてお答えください。(〇はいくつでも)

- |              |          |          |
|--------------|----------|----------|
| 1. 配偶者・パートナー | 4. 兄弟・姉妹 | 7. その他   |
| 2. 子ども       | 5. 祖父母   | ( )      |
| 3. 親(実親・義親)  | 6. 孫     | 8. 一人暮らし |

(問3で「2」とお答えの方におたずねします)

問3-1 一番下のお子さんは、次のどれに当たりますか。(〇は1つ)

- |               |        |                 |
|---------------|--------|-----------------|
| 1. 3歳以下       | 3. 小学生 | 5. 中学校卒業から18歳まで |
| 2. 4歳以上小学校入学前 | 4. 中学生 | 6. その他( )       |

問4 現在あなたはご家族の介護を行っていますか。(〇は1つ)

※自宅外にいるご家族の介護も含みます。

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. 行っている | 2. 行っていない |
|----------|-----------|

問5 あなたが働いている会社の業種は次のうちどれですか。(〇は1つ)

- |                   |                      |
|-------------------|----------------------|
| 1. 農林漁業(個人経営を除く)  | 10. 不動産業, 物品賃貸業      |
| 2. 鉱業, 採石業, 砂利採取業 | 11. 学術研究, 専門・技術サービス業 |
| 3. 建設業            | 12. 宿泊業, 飲食サービス業     |
| 4. 製造業            | 13. 生活関連サービス業, 娯楽業   |
| 5. 電気・ガス・熱供給・水道業  | 14. 教育, 学習支援業        |
| 6. 情報通信業          | 15. 医療, 福祉           |
| 7. 運輸業, 郵便業       | 16. 複合サービス事業         |
| 8. 卸売業, 小売業       | 17. サービス業            |
| 9. 金融業, 保険業       | (他に分類されないもの)         |

問6 あなたが働いている事業所の規模は次のうちどれですか。会社全体の規模ではなく、実際に働いている事業所の規模をお答えください。(〇は1つ)

- |               |                 |           |
|---------------|-----------------|-----------|
| 1. 10人未満      | 4. 30人以上50人未満   | 7. 300人以上 |
| 2. 10人以上20人未満 | 5. 50人以上100人未満  |           |
| 3. 20人以上30人未満 | 6. 100人以上300人未満 |           |

問7 あなたの現在の職種は次のうちどれですか。(〇は1つ)

- |               |             |             |
|---------------|-------------|-------------|
| 1. 事務職        | 4. 営業・販売職   | 7. 生産工程・労務職 |
| 2. 管理職(部課長以上) | 5. 保安・サービス職 | 8. その他      |
| 3. 専門・技術職     | 6. 運輸・通信職   | ( )         |



問8 あなたの現在の役職は次のうちどれですか。(〇は1つ)

1. 部長以上	3. 係長・主任	5. その他
2. 課長	4. 一般職	( )

※役職の呼称については、一般的なものでお考えください。

問9 あなたは現在の勤め先で何年働いていますか。途中ブランクがある場合には前後を通算してください。(〇は1つ)

1. 1年未満	4. 5年以上～10年未満	7. 20年以上
2. 1年以上～3年未満	5. 10年以上～15年未満	
3. 3年以上～5年未満	6. 15年以上～20年未満	

※派遣社員の方は、派遣先の会社での勤務年数を選んでください。

## 労働時間について

問10 あなたの定められた勤務時間(所定労働時間)をお教えてください。

(数値をお書きください)

1日の定められた勤務時間	時間
1週間の定められた勤務時間	時間

※日・週によって異なる場合は、平均的な勤務時間をお書きください。

問11 あなたの1か月の平均残業時間はどれくらいですか。(数値をお書きください)

残業時間/月	時間
--------	----

問12 あなたは、休日出勤をどのくらいしていますか。(〇は1つ)

1. ほとんどない	2. 忙しい時期にはある	3. 常にある	4. その他 ( )
-----------	--------------	---------	------------

問13 残業や休日出勤に関するあなたの希望についてお教えてください。(〇は1つ)

1. 収入が減っても今より残業や休日出勤を減らしたい	⇒問13-1へ
2. 今より残業や休日出勤を増やしたい	⇒問13-2へ
3. 今のままの残業や休日出勤でよい	
4. もともと残業や休日出勤はない	
5. その他 ( )	
6. 特にない	

(問 13 で「1」とお答えの方におたずねします)

問 13-1 残業や休日出勤を減らしたい主な理由は何ですか。(〇は1つ)

- |                               |                              |
|-------------------------------|------------------------------|
| 1. 睡眠時間や休息が取れないから             | 5. 趣味やスポーツ、旅行のための時間を増やしたいから  |
| 2. 健康に不安を感じるから                | 6. 資格を取るなど自己啓発のための時間を増やしたいから |
| 3. 家庭生活(家事・育児・介護など)の時間が取れないから | 7. その他( )                    |
| 4. 地域・社会活動に参加する時間を増やしたいから     | 8. 特にない                      |

(問 13 で「2」とお答えの方におたずねします)

問 13-2 残業や休日出勤を増やしたい主な理由は何ですか。(〇は1つ)

- |                      |                      |
|----------------------|----------------------|
| 1. 収入を増やしたいから        | 4. 長時間働く方が会社に評価されるから |
| 2. 仕事上の責任を十分に果たしたいから | 5. その他( )            |
| 3. 仕事に習熟したいから        | 6. 特にない              |

問 14 あなたの職場で残業や休日出勤が発生する場合の要因についてお答えください。

(〇は3つまで)

- |                                  |
|----------------------------------|
| 1. 定められた勤務時間内では片付かない仕事量だから       |
| 2. 突発的な業務がしばしば発生するから             |
| 3. 取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから    |
| 4. 人手不足であるから                     |
| 5. 事業活動の繁閑(仕事が忙しい時とひまな時)の差が大きいから |
| 6. 組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから      |
| 7. より質の高い仕事をしたいから                |
| 8. 周りの人が残業をしているから                |
| 9. 長時間働く方が会社に評価されると思うから          |
| 10. 残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいから     |
| 11. その他( )                       |
| 12. 特にない                         |

## 年次有給休暇について

問 15 あなたの昨年(または昨年度)の年次有給休暇の状況についてお答えください。

(数値をお書きください)

年間付与日数(繰越日数は除く)	日
年間取得日数(繰越日数分を含めた実際取得日数)	日

問 16 あなたの職場では、年次有給休暇の取得が奨励されていますか。(〇は1つ)

- |            |             |
|------------|-------------|
| 1. 奨励されている | 2. 奨励されていない |
|------------|-------------|

問 17 あなたの職場では、年次有給休暇は取りやすいですか。(○は1つ)

1. 年次有給休暇を取りやすい

2. 年次有給休暇を取りにくい

(問 17で「2」とお答えの方におたずねします)

問 17-1 年次有給休暇が取りにくい理由は何ですか。(○は3つまで)

1. 職場の雰囲気を取りにくいから

6. 上司がいい顔をしないから

2. 仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから

7. 病気等に備えて残すという意識が強いから

3. 同僚に迷惑がかかるから

8. 人員が不足しているから

4. 同僚が休暇を取らないから

9. その他 ( )

5. 個人の勤務評価に影響があると思うから

10. 特にない

## 女性の活躍推進について

問 18 あなたの職場では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。(○は1つ)

1. 進んでいる

3. あまり進んでいない

2. ある程度進んでいる

4. 進んでいない

(問 18で「1」か「2」とお答えの方におたずねします)

問 18-1 あなたの職場では、女性が活躍するためにどのような取組がされていますか。

(○はいくつでも)

1. 女性従業員の育成や女性管理職増加への取組

2. 女性が働きやすいような社内風土の改善

3. 能力に応じた業務配分の変更や業務効率化

4. トップによる女性活躍推進メッセージの発信

5. 昇給や採用基準など人事制度の見直し

6. 育児休業や介護休業を推進する担当者の設置

7. 短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入

8. その他 ( )

(問 18で「1」か「2」とお答えの方におたずねします)

問 18-2 あなたの職場では、取組を実施し、どのような効果がありましたか。(○は1つ)

1. 女性従業員の労働意欲が向上した

6. 生産性向上や競争力強化につながった

2. 男性が女性を対等な存在として見るようになった

7. 従業員の就業継続率が向上した

8. 特に目立った効果はなかった

3. 取引先や顧客からの評判が良くなった

9. 社員又は取引先からの理解が得にくく、

かえってマイナスであった

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

10. その他 ( )

問 19 女性が活躍する上で、課題となっていることは何だと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること
2. 短時間勤務やテレワークなど、多様な働き方ができないこと
3. 育児や介護の支援などに関する公的サービスが十分でないこと
4. 現時点では、昇進に必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと
5. 顧客や取引先を含む社会全体の意識・理解が不十分であること
6. 時間外労働や深夜勤務が多いこと
7. 女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多いこと
8. その他 ( )

問 20 女性が活躍する上で、どのような取組が必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 女性管理職への積極的な登用
2. 女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への転換
3. 長時間労働や深夜勤務の是正に対する取組
4. 短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入
5. 仕事と家事・育児等の両立支援制度の男女差の是正に対する取組
6. 出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入
7. 女性従業員の意識を高めるための教育や研修機会の確保
8. 男性従業員の意識改革を目的とした研修の実施
9. 経営者の意識改革を目的とした研修の実施
10. 女性が活躍しやすいような社会全体の機運醸成
11. その他 ( )

問 21 あなたは、上司から管理職になることを薦められたら引き受けますか。(〇は1つ)

- |                      |               |
|----------------------|---------------|
| 1. 引き受ける             | 3. 引き受けない     |
| 2. 仕事内容や条件によっては引き受ける | 4. 現時点ではわからない |

(問 21 で「1」か「2」とお答えの方におたずねします)

問 21-1 管理職を引き受ける理由は何ですか。(〇はいくつでも)

- |                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| 1. 自分自身が成長できるから       | 5. 実現したい仕事や目標があるから         |
| 2. より大きな責任のある仕事ができるから | 6. 自分のペースで仕事ができ、時間が自由になるから |
| 3. より多くの報酬をもらえるから     | 7. その他 ( )                 |
| 4. 社会的な地位が向上するから      |                            |

(問 21 で「3」か「4」とお答えの方におたずねします)

問 21-2 管理職を引き受けない又は現時点ではわからない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

- |                      |                             |
|----------------------|-----------------------------|
| 1. 仕事と家庭の両立が困難だから    | 5. 現場を離れたくないから              |
| 2. 現在の自分の能力では自信がないから | 6. 仕事より、自分の時間を充実させたいから      |
| 3. 責任を負いたくないから       | 7. 給与・待遇・業務内容などの魅力が感じられないから |
| 4. モデルとなる管理職がないから    | 8. その他 ( )                  |

## ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

### ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

国は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」において、仕事と生活の調和が実現した社会を、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、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」と定義しています。

問 22 あなたが働いている事業所では、女性従業員（正社員）の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思いますか。（○は1つ）

- |                             |                  |
|-----------------------------|------------------|
| 1. 結婚を契機に退職する               | 5. 妊娠・出産する女性は少ない |
| 2. 妊娠・出産を契機に退職する            | 6. その他（ ）        |
| 3. 出産して産休後に復帰し継続して就業している    | 7. わからない         |
| 4. 出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している |                  |

### 育児・介護休業法の改正について

男女ともに希望に応じて仕事と育児等を両立できるようにするため、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「改正 育児・介護休業法」が、令和3年6月9日に公布されました。

改正内容	施行日
<b>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</b> 現行制度（原則子が1歳（最長2歳）まで）とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得できるようになります。分割して2回までの取得が可能です。また、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能になります。	令和4年10月1日
<b>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</b>	令和4年4月1日
<b>③育児休業の分割取得</b> 育児休業（①の休業を除く。）について、分割して2回まで取得できるようになります。	令和4年10月1日
<b>④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和</b> 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が無期雇用労働者と同様の取扱になります。	令和4年4月1日
<b>⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け</b> 従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況を公表することが義務になります。	令和5年4月1日

問 23 上記の改正があったことを知っていましたか。(○は各1つ)

	知っていた	知らなかった
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【令和4年10月1日施行】	1	2
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【令和4年4月1日施行】	1	2
③育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】	1	2
④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【令和4年4月1日施行】	1	2
⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け【令和5年4月1日施行】	1	2

問 24 あなたの事業所でのワーク・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。(○は3つまで)

1. 経営者の理解が進まないこと	7. 勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の煩雑化
2. 管理職の理解が進まないこと	8. 取組のためのノウハウ不足
3. 風土の醸成	9. 代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること
4. 売上減少等、経営への影響	10. その他（ ）
5. 取組のための費用負担	11. 特になし
6. 制度利用者と非利用者の間での不公平感	

問 25 あなたにとって、仕事、家庭生活（家事、育児、介護など）、個人の時間（趣味、地域活動など）の、理想と現実はどのようになっていますか。(○は各1つ)

理想	1. 仕事を優先したい	3. 個人の時間を優先したい
	2. 家庭生活を優先したい	4. すべての調和を図りたい
現実	1. 仕事を優先している	3. 個人の時間を優先している
	2. 家庭生活を優先している	4. すべての調和が取れている

問 26 あなたの今の生活スタイルは、ワーク・ライフ・バランスが取れていると思いますか。

(○は1つ)

1. 取れている	3. あまり取れていない
2. まあまあ取れている	4. 取れていない



問 31 あなたは、職場における、性的マイノリティ（LGBT 等）に関する差別的な取扱いやハラスメントの原因は、どのようなことだと思いますか。（〇は3つまで）

1. 差別や偏見
2. 性別規範意識（男はこうあるべき、女はこうあるべき等の規範意識）
3. 職場の無理解な雰囲気
4. 上司のハラスメントに対する意識の低さ
5. 会社（組織）全体としての職場の人権に関するポリシーがない
6. いわゆる「LGBT」に関するハラスメントの啓発不足
7. 会社に相談・交渉する窓口や仕組みがない
8. 行政の相談窓口の情報不足
9. その他（ )
10. わからない

問 32 職場にどのような性的マイノリティ（LGBT 等）に関する取組があると良いと思いますか。（〇は3つまで）

1. ハラスメント防止対策
2. 差別禁止の方針を明らかにする
3. いわゆる「トランスジェンダー」に対する配慮
4. 相談窓口を設置する
5. 職場内の支援体制をつくる
6. 同性パートナーに対する福利厚生
7. 職場内の啓発イベントや研修を行う
8. 健康診断を受ける医療機関を選択できるようにする
9. その他（ )
10. わからない

問 33 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」導入し、令和4年11月から制度が開始されます。あなたは、このことを知っていますか。（〇は1つ）

- |                         |             |             |
|-------------------------|-------------|-------------|
| 1. 聞いたことがあり<br>内容も知っている | 2. 聞いたことがある | 3. 聞いたことがない |
|-------------------------|-------------|-------------|



## ハラスメント対策について

問 34 あなたが働いている事業所におけるハラスメント対策の状況についてお伺いします。

(○はいくつでも)

	各ハラスメントが規則で禁止されている	ポスター・チラシなどの啓発資料が配付または掲示されている	防止のための研修・講習等が実施されている	企業の内または外に相談窓口や相談者等が設置されている	取組が行われているか分からない
① セクシュアル・ハラスメント 職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4	5
② パワー・ハラスメント 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4	5
③ マタニティ・ハラスメント 職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること 職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業等の子の養育に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4	5
④ パタニティ・ハラスメント 職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業等の子の養育に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該男性労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4	5
⑤ SOGI・ハラスメント 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動 労働者の性的指向・性自認について、当該労働者の了解を得ずにほかの労働者に暴露すること	1	2	3	4	5

## 自由回答

問 35 ワーク・ライフ・バランスや働きやすい職場づくり等についてのご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

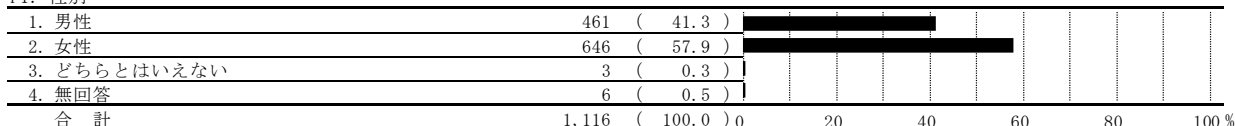
ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

回答されたアンケート用紙は、同封の返信用封筒に入れて、**8月29日（月）まで**に

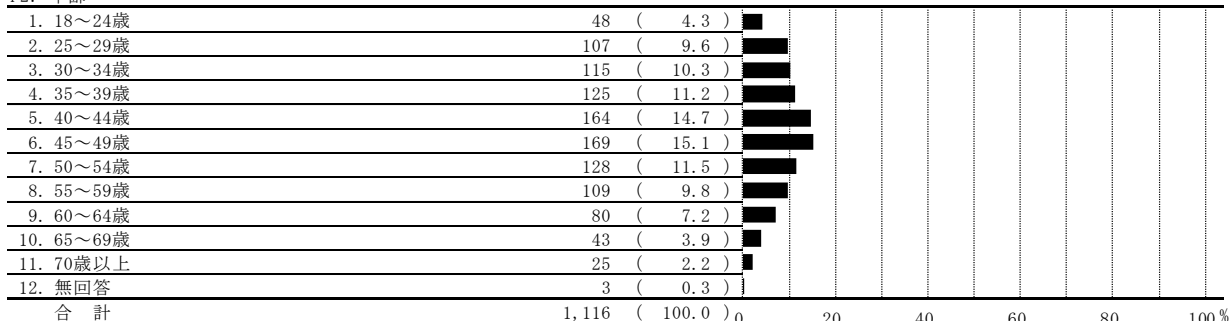
ポストにご投函ください（切手を貼る必要はありません）。

## 「ワーク・ライフ・バランスに関する従業員の意識・実態調査アンケート」単純集計結果

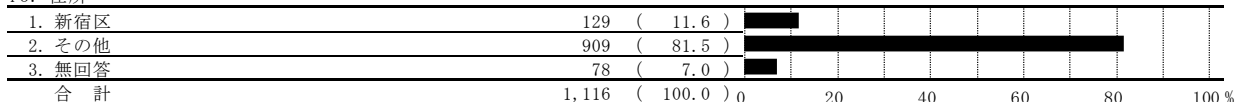
### F1. 性別



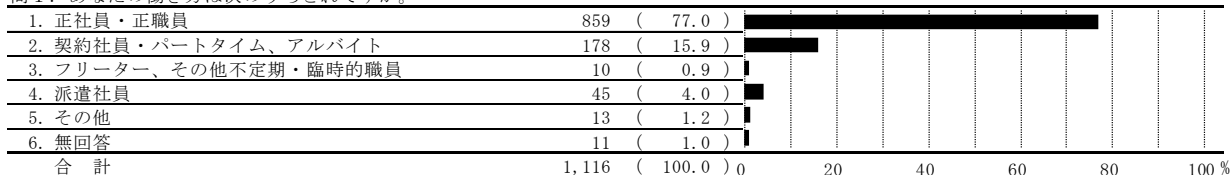
### F2. 年齢



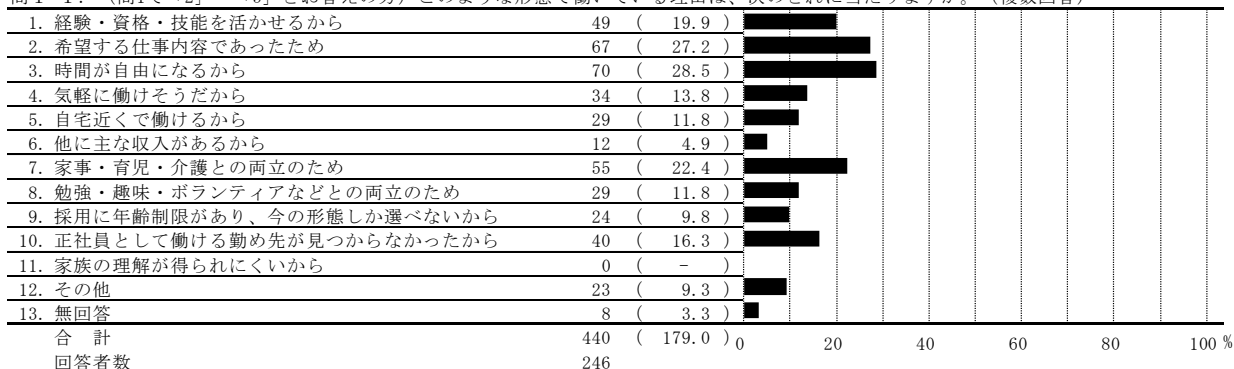
### F3. 住所



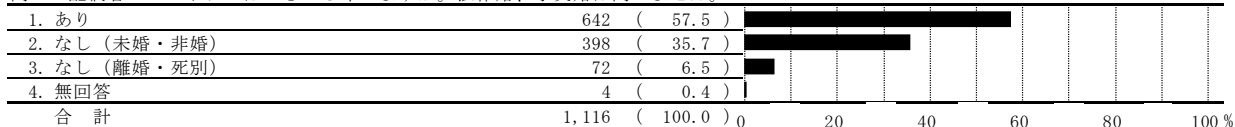
### 問1. あなたの働き方は次のうちどれですか。



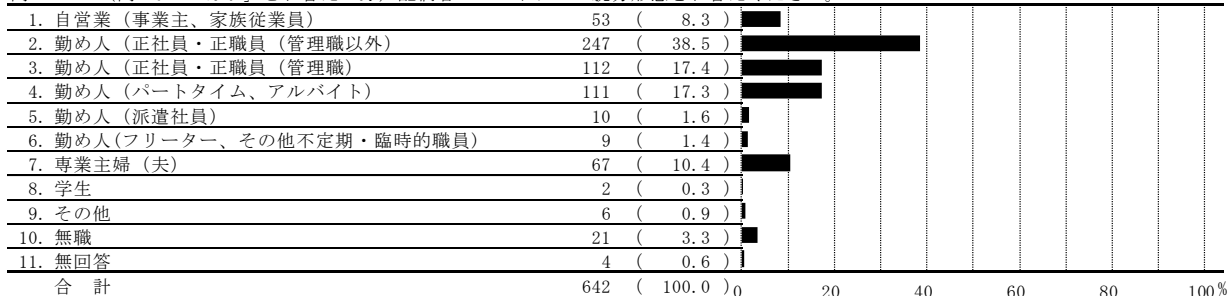
### 問1-1. (問1で「2」～「5」とお答えの方) このような形態で働いている理由は、次のどれに当たりますか。(複数回答)



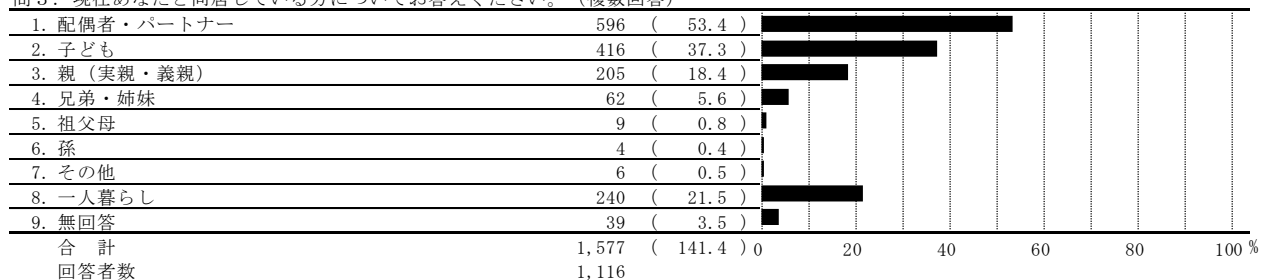
### 問2. 配偶者・パートナーはいらっしゃいますか。法律婚、事実婚は問いません。



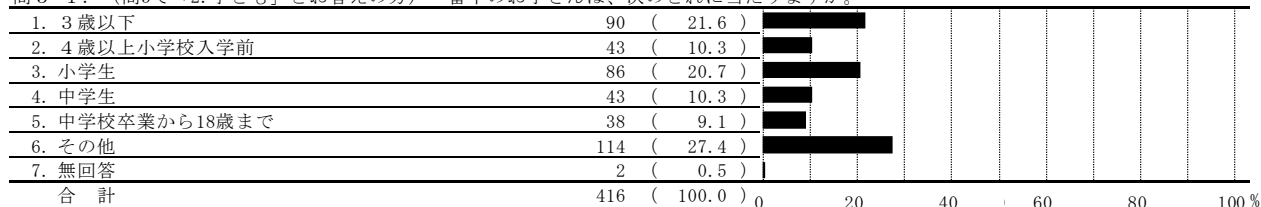
### 問2-1. (問2で「1.あり」とお答えの方) 配偶者・パートナーの就労形態をお答えください。



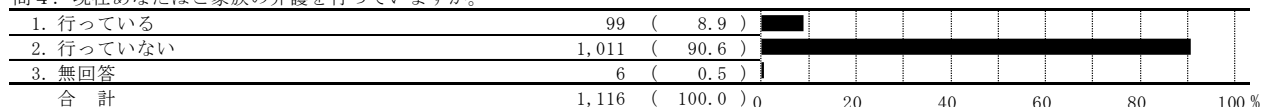
問3. 現在あなたと同居している方についてお答えください。(複数回答)



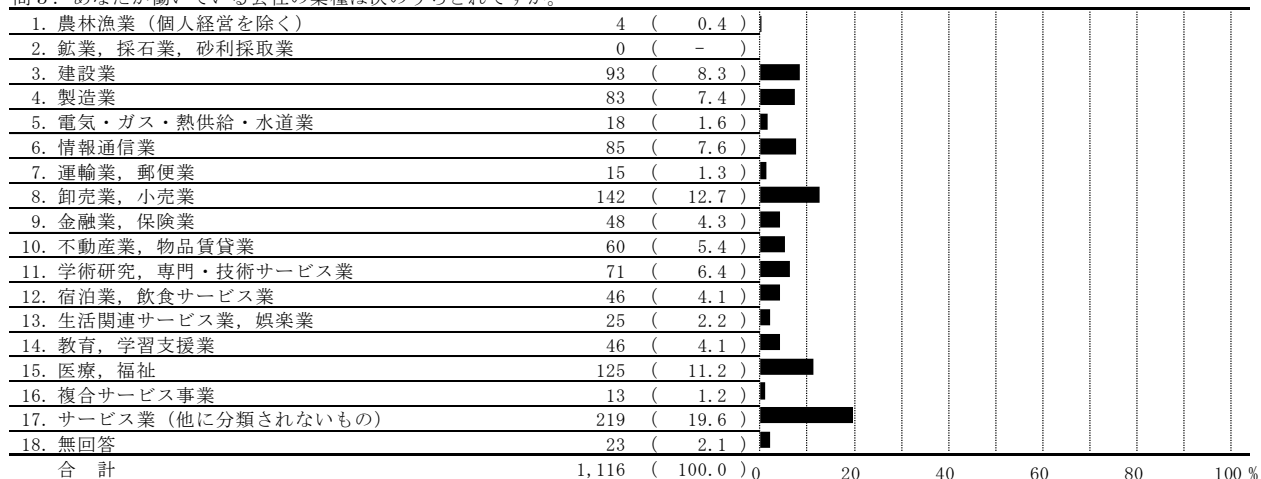
問3-1. (問3で「2.子ども」とお答えの方)一番下のお子さんは、次のどれに当たりますか。



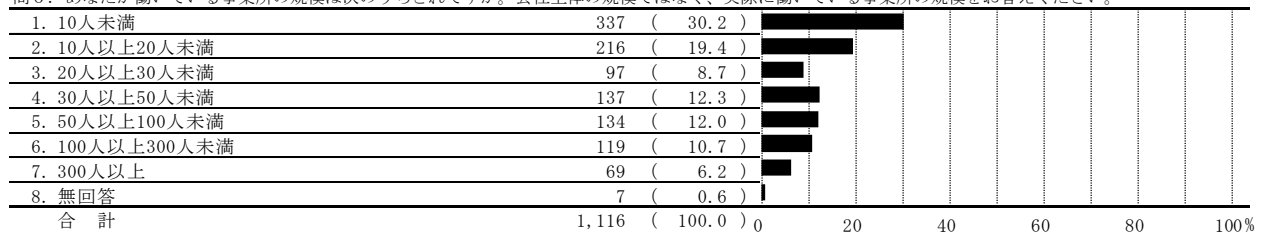
問4. 現在あなたのご家族の介護を行っていますか。



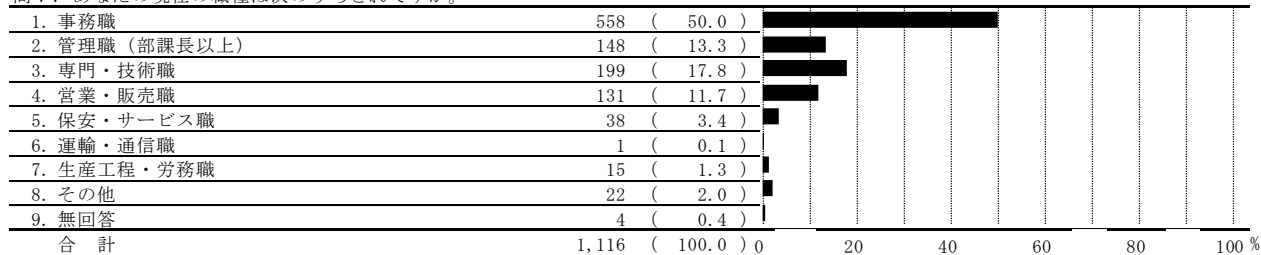
問5. あなたが働いている会社の業種は次のうちどれですか。



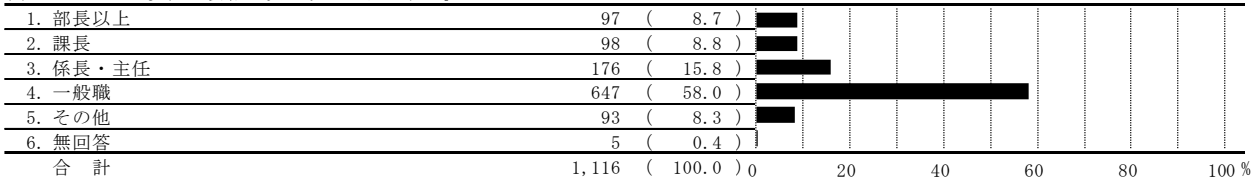
問6. あなたが働いている事業所の規模は次のうちどれですか。会社全体の規模ではなく、実際に働いている事業所の規模をお答えください。



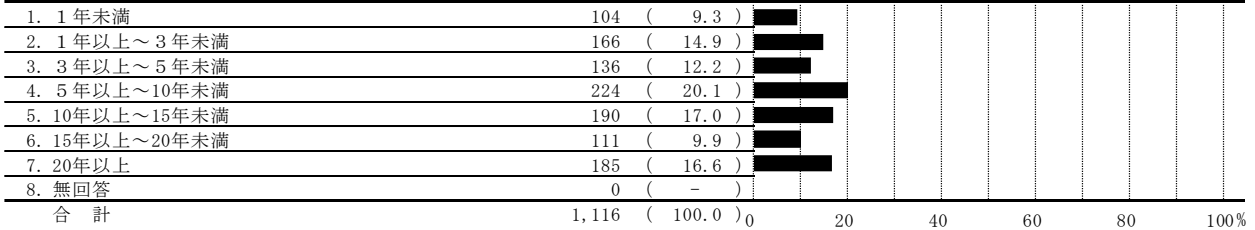
問7. あなたの現在の職種は次のうちどれですか。



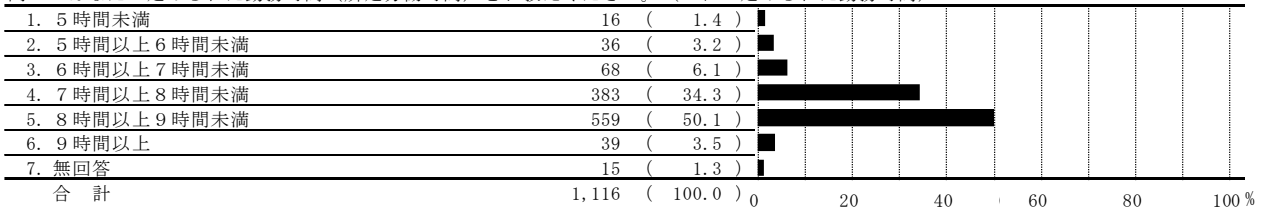
問8. あなたの現在の役職は次のうちどれですか。



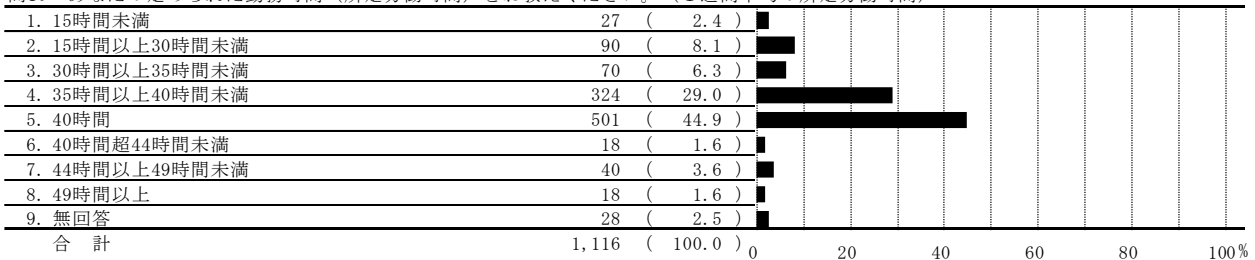
問9. あなたは現在の勤め先で何年働いていますか。途中ブランクがある場合には前後を通算してください。



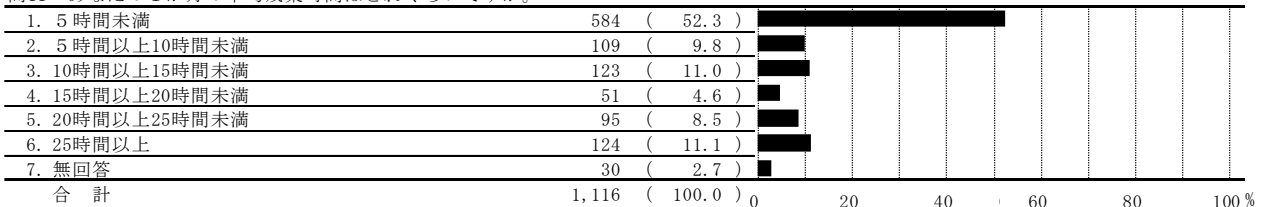
問10. あなたの定められた勤務時間（所定労働時間）をお教えてください。（1日の定められた勤務時間）



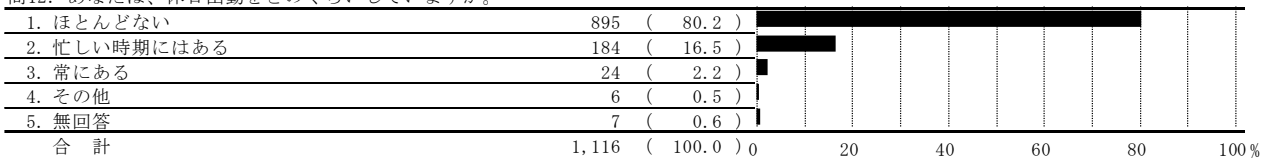
問10. あなたの定められた勤務時間（所定労働時間）をお教えてください。（1週間平均の所定労働時間）



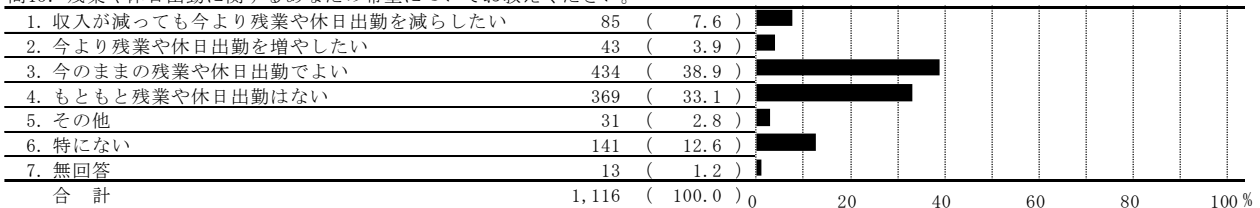
問11. あなたの1か月の平均残業時間はどれくらいですか。



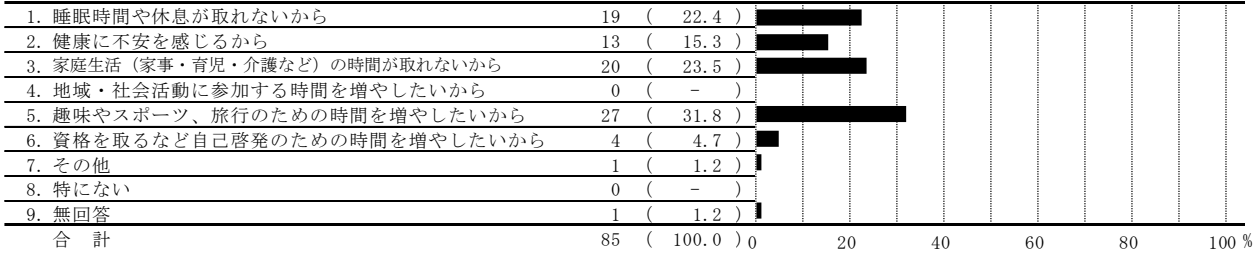
問12. あなたは、休日出勤をどのくらいしていますか。



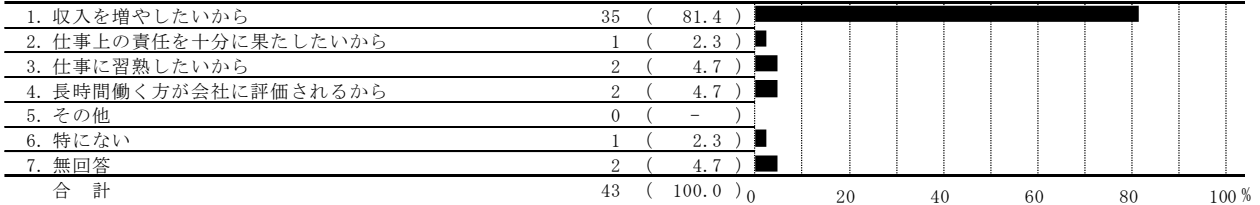
問13. 残業や休日出勤に関するあなたの希望についてお教えてください。



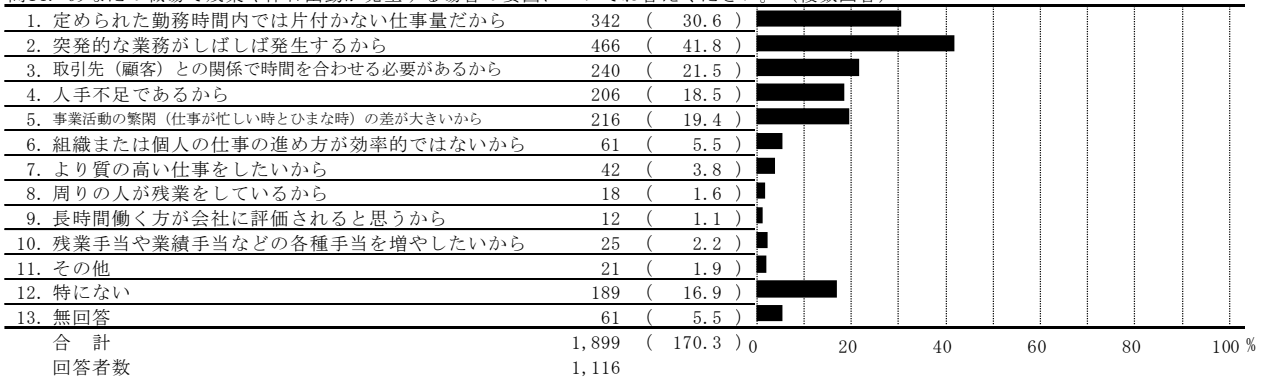
問13-1. (問13で「1.収入が減っても今より残業や休日出勤を減らしたい」とお答えの方) 残業や休日出勤を減らしたい主な理由は何ですか。



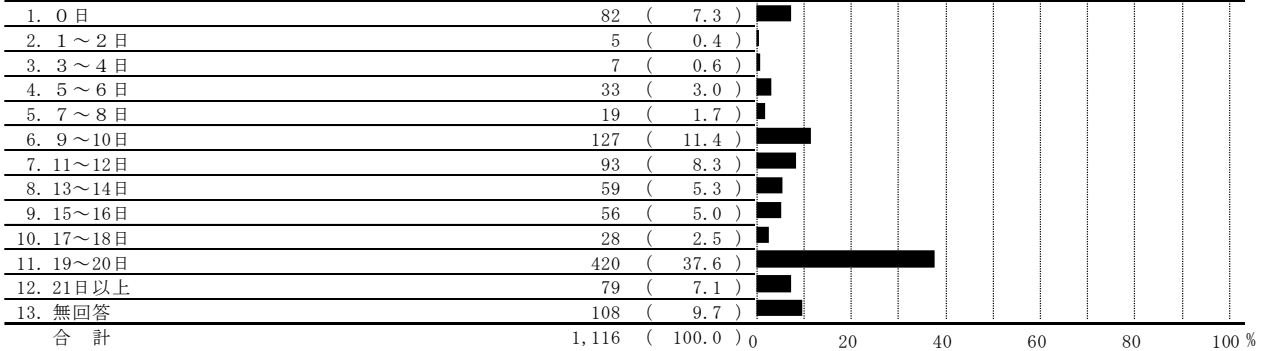
問13-2. (問13で「2.今より残業や休日出勤を増やしたい」とお答えの方) 残業や休日出勤を増やしたい主な理由は何ですか。



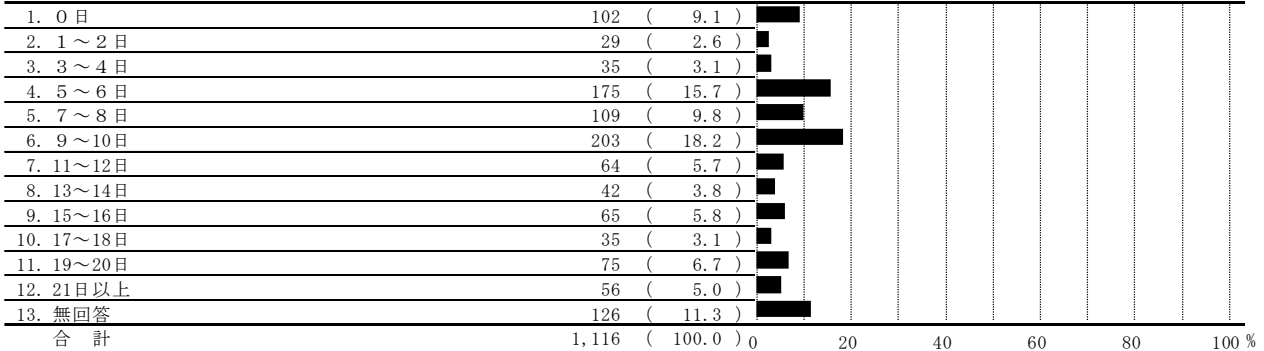
問14. あなたの職場で残業や休日出勤が発生する場合の要因についてお答えください。(複数回答)



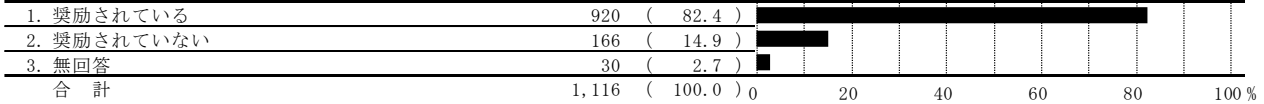
問15 あなたの昨年(または昨年度)の年次有給休暇の状況についてお答えください。(年間付与日数(繰越日数は除く))



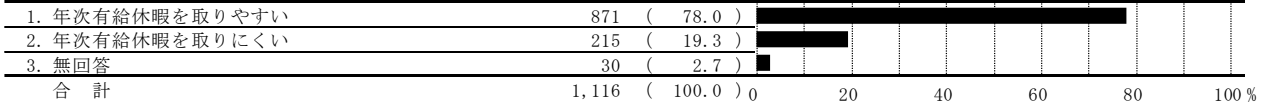
問15 あなたの昨年(または昨年度)の年次有給休暇の状況についてお答えください。(年間取得日数(繰越日数分を含めた実際取得日数))



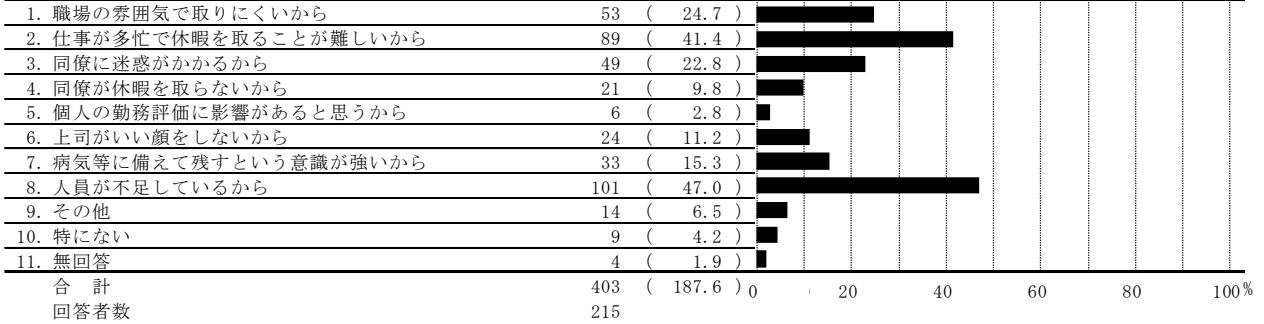
問16. あなたの職場では、年次有給休暇の取得が奨励されていますか。



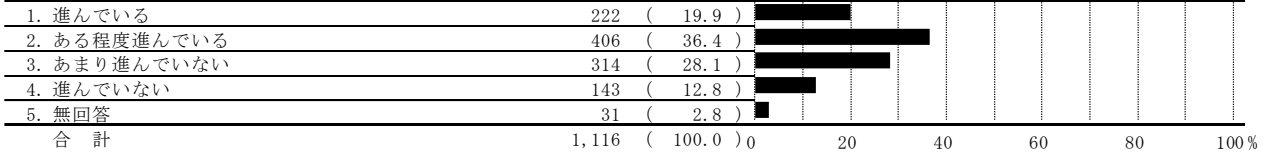
問17. あなたの職場では、年次有給休暇は取りやすいですか。



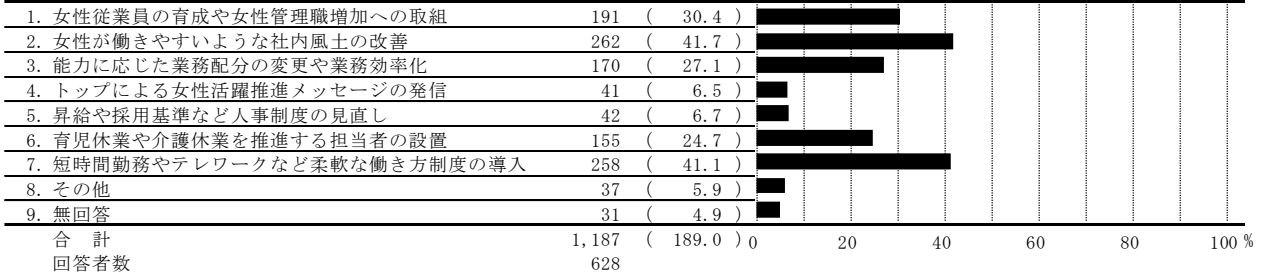
問17-1. (問17で「2.年次有給休暇を取りにくい」とお答えの方)年次有給休暇が取りにくい理由は何ですか。(複数回答)



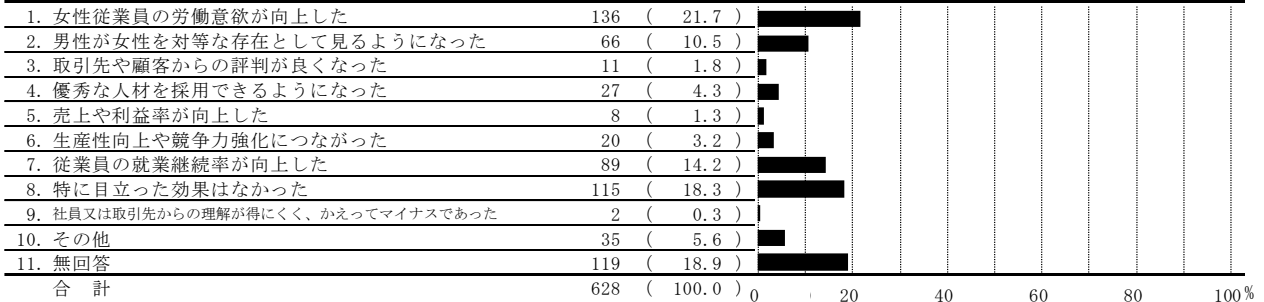
問18. あなたの職場では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。



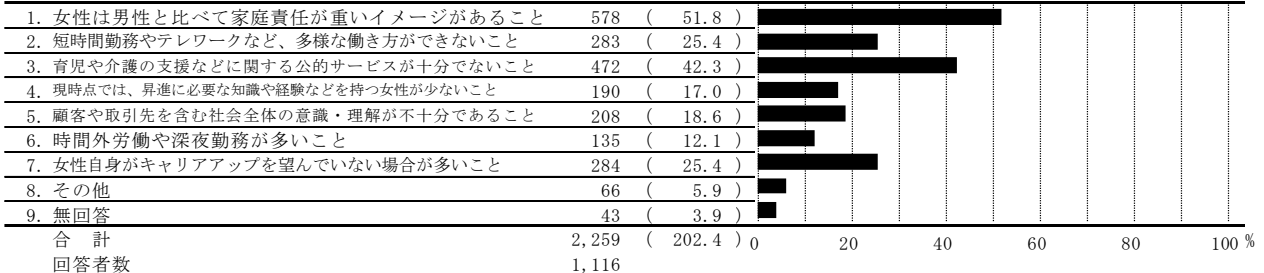
問18-1. (問18で「1.進んでいる」または「2.ある程度進んでいる」とお答えの方)あなたの職場では、女性が活躍するためにどのような取組がされていますか。(複数回答)



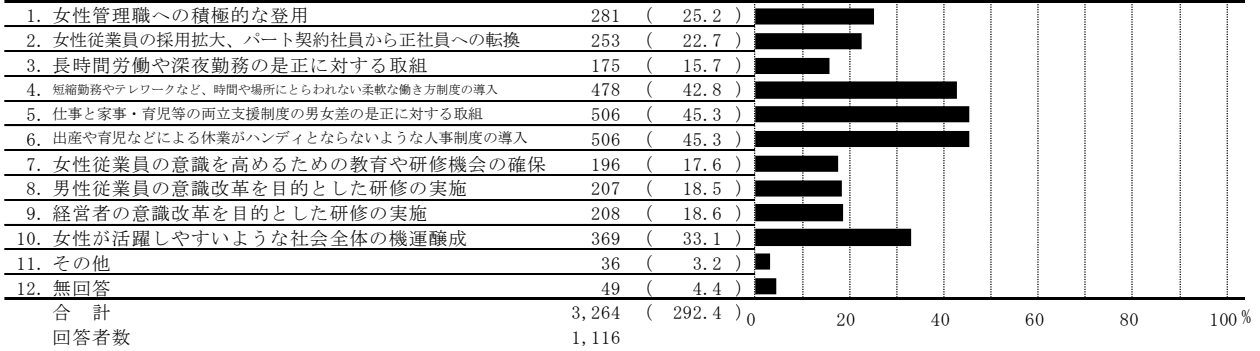
問18-2. (問18で「1.進んでいる」または「2.ある程度進んでいる」とお答えの方)あなたの職場では、取組を実施し、どのような効果がありましたか。



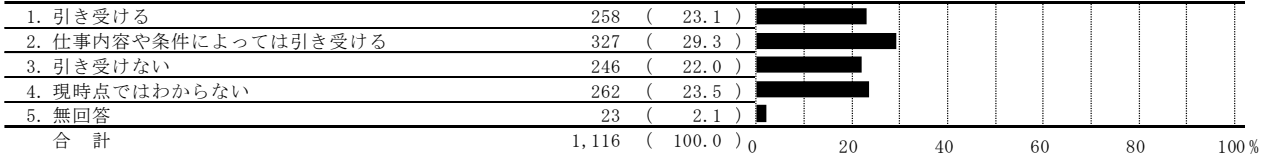
問19. 女性が活躍する上で、課題となっていることは何だと思いますか。(複数回答)



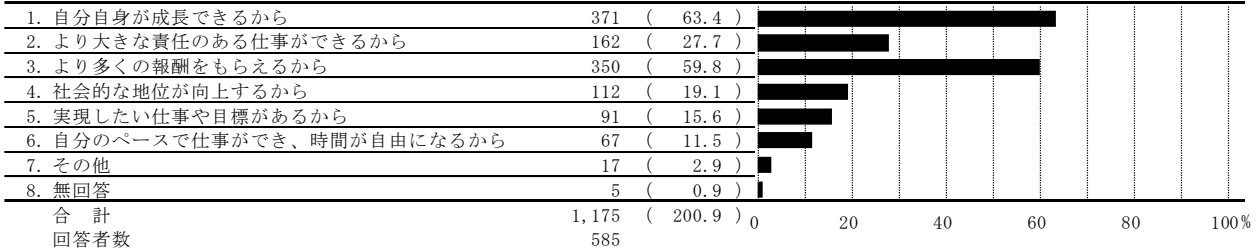
問20. 女性が活躍する上で、どのような取組が必要だと思いますか。(複数回答)



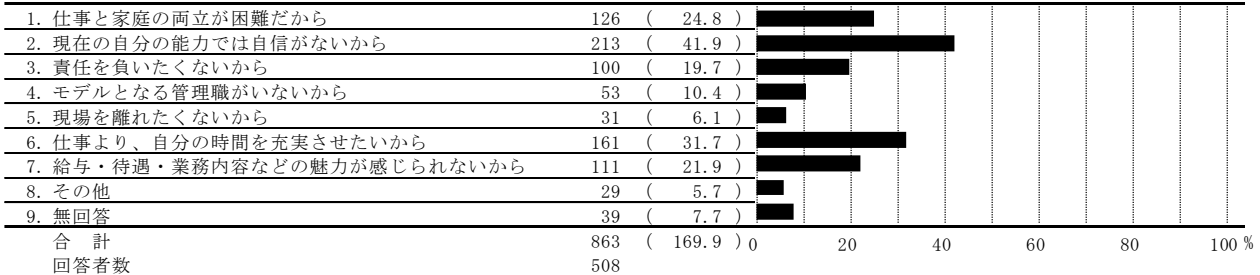
問21. あなたは、上司から管理職になることを薦められたら引き受けますか。



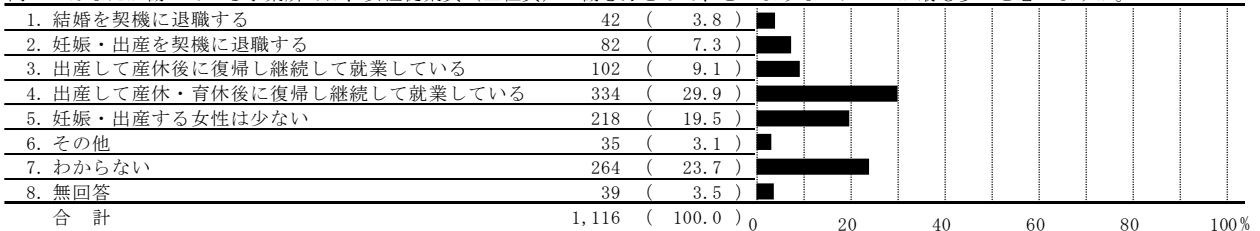
問21-1. (問21で「1.引き受ける」または「2.仕事内容や条件によっては引き受ける」とお答えの方) 管理職を引き受ける理由は何ですか。(複数回答)



問21-2. (問21で「3.引き受けない」または「4.現時点ではわからない」とお答えの方) 管理職を引き受けない又は現時点ではわからない理由は何ですか。(複数回答)

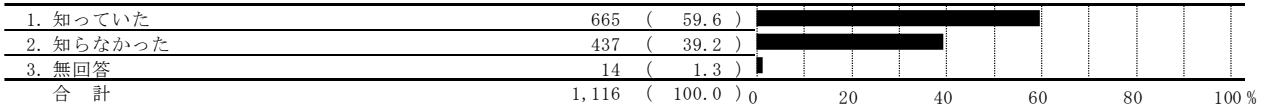


問22. あなたが働いている事業所では、女性従業員(正社員)の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思いますか。



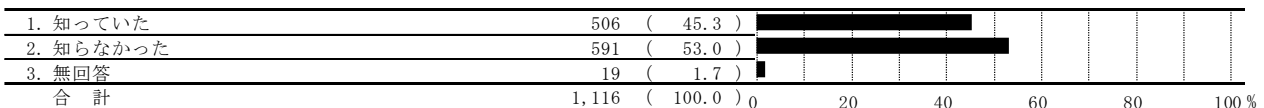
問23. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

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【令和4年10月1日施行】



問23. 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。

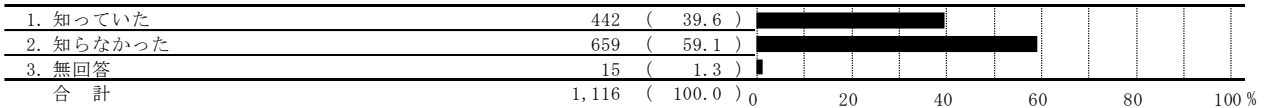
②育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け【令和4年4月1日施行】





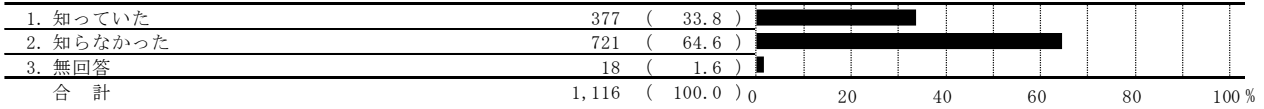
問23. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

③育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】



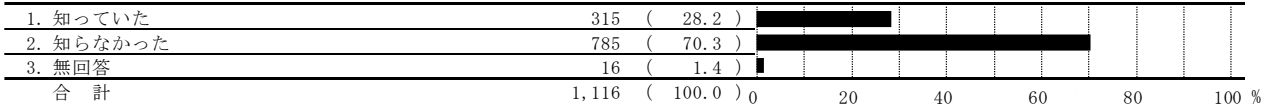
問23. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【令和4年4月1日施行】

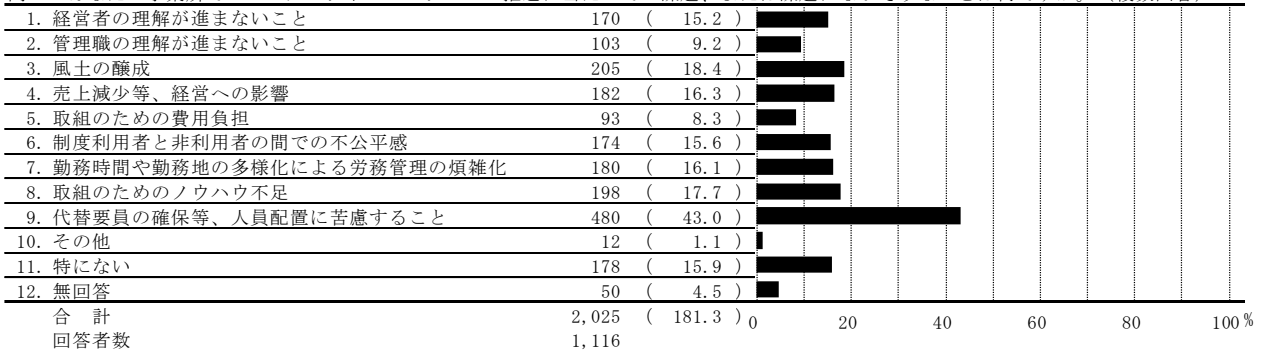


問23. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

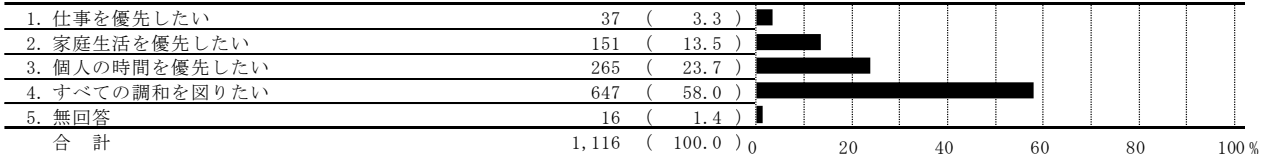
⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け【令和5年4月1日施行】



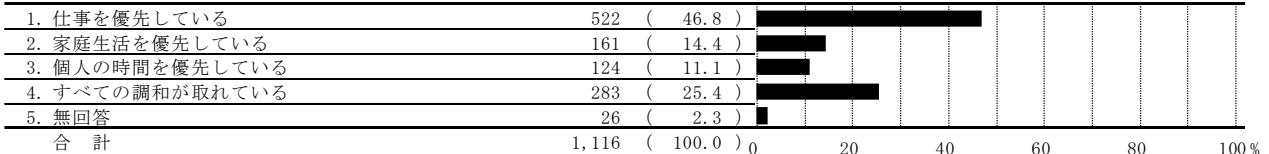
問24. あなたの事業所でのワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。(複数回答)



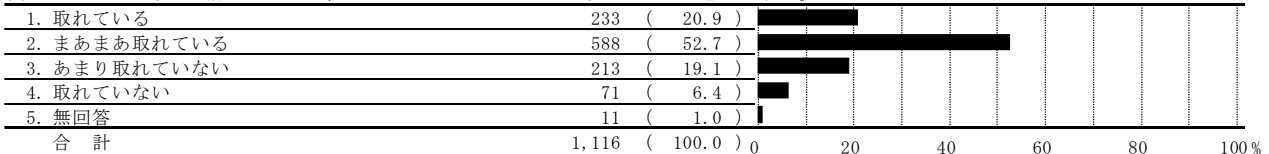
問25. あなたにとって、仕事、家庭生活(家事、育児、介護など)、個人の時間(趣味、地域活動など)の、理想と現実はどのようになっていますか。理想



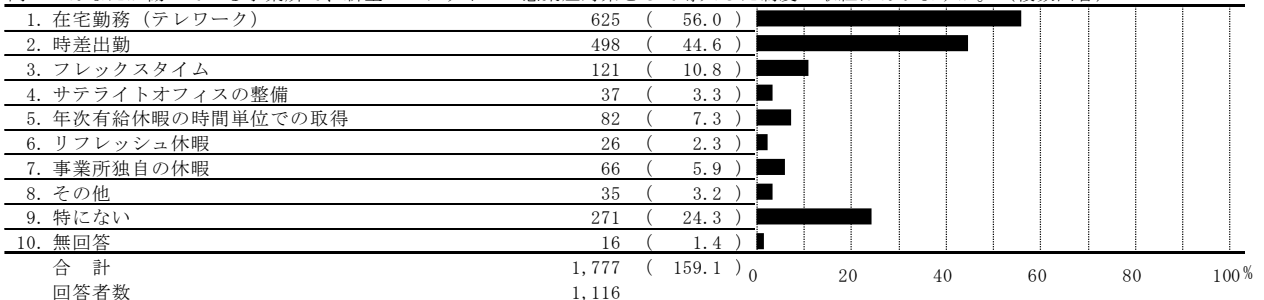
問25. あなたにとって、仕事、家庭生活(家事、育児、介護など)、個人の時間(趣味、地域活動など)の、理想と現実はどのようになっていますか。現実



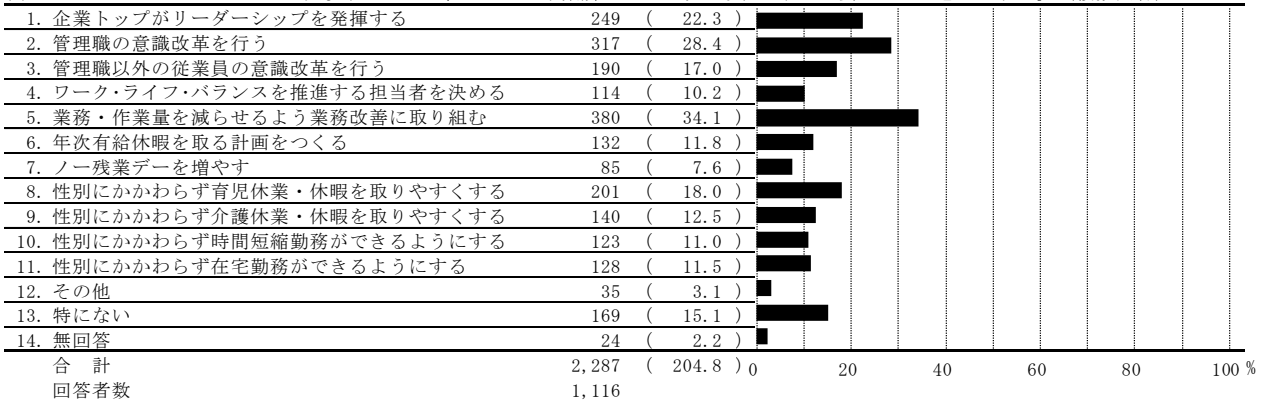
問26. あなたの今の生活スタイルは、ワーク・ライフ・バランスが取れていると思いますか。



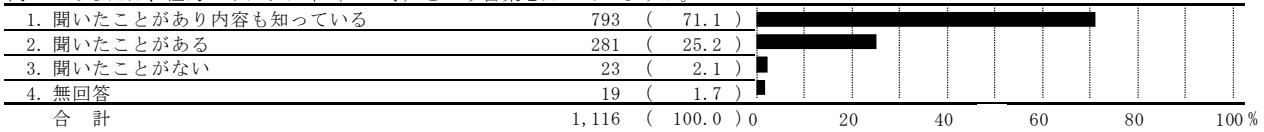
問27. あなたが働いている事業所で、新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・取組はありますか。(複数回答)



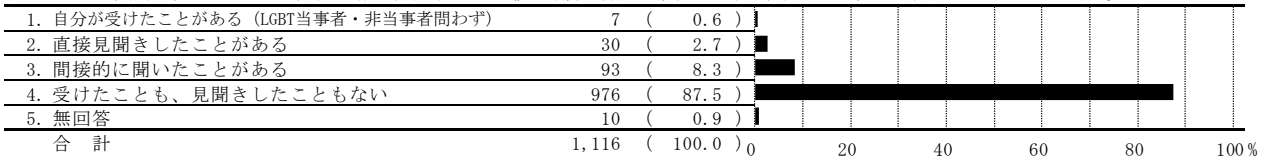
問28. ワーク・ライフ・バランスを実現するために、あなたは事業所がどのような取組をする必要があると思いますか。(複数回答)



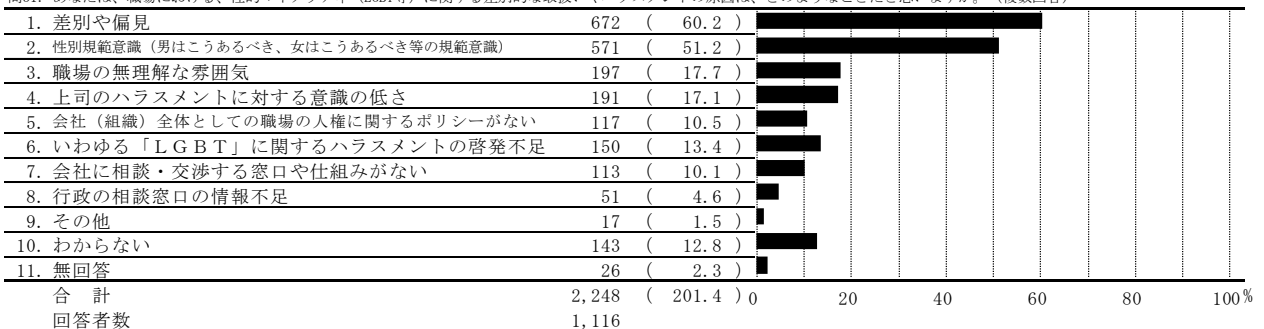
問29. あなたは、性的マイノリティ (LGBT等) という言葉を知っていますか。



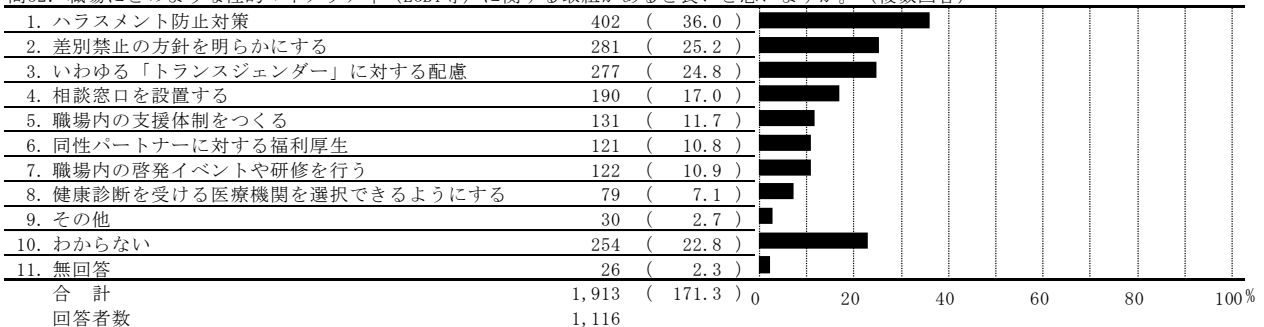
問30. あなたは、職場で、性的マイノリティ (LGBT等) に関する差別的な取扱い (解雇・降格・配置変更など) を経験したこと、または見聞きしたことがありますか。



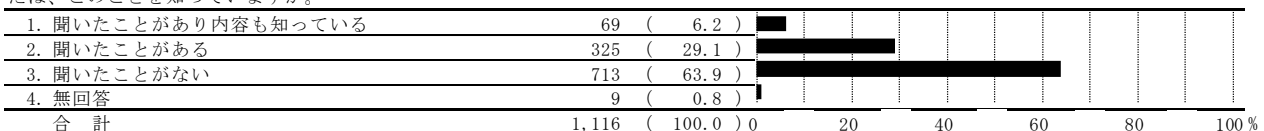
問31. あなたは、職場における、性的マイノリティ (LGBT等) に関する差別的な取扱いやハラスメントの原因は、どのようなことだと思いますか。(複数回答)



問32. 職場にどのような性的マイノリティ (LGBT等) に関する取組があると良いと思いますか。(複数回答)



問33. 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」導入し、令和4年11月から制度が開始されます。あなたは、このことを知っていますか。



問34. あなたが働いている事業所におけるハラスメント対策の状況についてお伺いします。①セクシュアル・ハラスメント（複数回答）

1. 各ハラスメントが規則で禁止されている	420	( 37.6 )	
2. ポスター・チラシなどの啓発資料が配付または掲示されている	132	( 11.8 )	
3. 防止のための研修・講習等が実施されている	197	( 17.7 )	
4. 企業の内または外に相談窓口や相談者等が設置されている	275	( 24.6 )	
5. 取組が行われているか分からない	454	( 40.7 )	
6. 無回答	39	( 3.5 )	
合計	1,517	( 135.9 )	
回答者数	1,116		

問34. あなたが働いている事業所におけるハラスメント対策の状況についてお伺いします。②パワー・ハラスメント（複数回答）

1. 各ハラスメントが規則で禁止されている	404	( 36.2 )	
2. ポスター・チラシなどの啓発資料が配付または掲示されている	128	( 11.5 )	
3. 防止のための研修・講習等が実施されている	198	( 17.7 )	
4. 企業の内または外に相談窓口や相談者等が設置されている	285	( 25.5 )	
5. 取組が行われているか分からない	456	( 40.9 )	
6. 無回答	42	( 3.8 )	
合計	1,513	( 135.6 )	
回答者数	1,116		

問34. あなたが働いている事業所におけるハラスメント対策の状況についてお伺いします。③マタニティ・ハラスメント（複数回答）

1. 各ハラスメントが規則で禁止されている	324	( 29.0 )	
2. ポスター・チラシなどの啓発資料が配付または掲示されている	76	( 6.8 )	
3. 防止のための研修・講習等が実施されている	120	( 10.8 )	
4. 企業の内または外に相談窓口や相談者等が設置されている	219	( 19.6 )	
5. 取組が行われているか分からない	585	( 52.4 )	
6. 無回答	50	( 4.5 )	
合計	1,374	( 123.1 )	
回答者数	1,116		

問34. あなたが働いている事業所におけるハラスメント対策の状況についてお伺いします。④パタニティ・ハラスメント（複数回答）

1. 各ハラスメントが規則で禁止されている	236	( 21.1 )	
2. ポスター・チラシなどの啓発資料が配付または掲示されている	52	( 4.7 )	
3. 防止のための研修・講習等が実施されている	100	( 9.0 )	
4. 企業の内または外に相談窓口や相談者等が設置されている	168	( 15.1 )	
5. 取組が行われているか分からない	691	( 61.9 )	
6. 無回答	55	( 4.9 )	
合計	1,302	( 116.7 )	
回答者数	1,116		

問34. あなたが働いている事業所におけるハラスメント対策の状況についてお伺いします。⑤SOGI・ハラスメント（複数回答）

1. 各ハラスメントが規則で禁止されている	203	( 18.2 )	
2. ポスター・チラシなどの啓発資料が配付または掲示されている	43	( 3.9 )	
3. 防止のための研修・講習等が実施されている	79	( 7.1 )	
4. 企業の内または外に相談窓口や相談者等が設置されている	141	( 12.6 )	
5. 取組が行われているか分からない	728	( 65.2 )	
6. 無回答	60	( 5.4 )	
合計	1,254	( 112.4 )	
回答者数	1,116		



新宿区 ワーク・ライフ・バランスに関する  
企業および従業員の意識・実態調査報告書

令和4年度版  
令和5年3月 発行  
編集・発行

新宿区 子ども家庭部 男女共同参画課  
男女共同参画推進センター（ウィズ新宿）

〒160-0007 東京都新宿区荒木町 16 番地  
電話 03（3341）0801

印刷物作成番号

2022-11-3030

この印刷物は、業者委託により600部印刷製本しています。その経費として、1部あたり650円（税込み）がかかっています。ただし、編集時の職員人件費や配送経費などは含んでいません。

新宿区は、環境への負担を少なくし、未来の環境を想像するまちづくりを推進しています。  
本誌は森林資源の保護とリサイクルの促進のため、古紙を利用した再生紙を使用しています。

