

# 新 宿 区

## 男女共同参画およびワーク・ライフ・バランスに関する 区民・中学生・企業・従業員の意識・実態調査 報告書 概要版



令和5年3月

新 宿 区



## 目次

### I 調査の概要

|   |        |   |
|---|--------|---|
| 1 | 調査目的   | 2 |
| 2 | 調査設計   | 2 |
| 3 | 調査項目   | 3 |
| 4 | 回収結果   | 3 |
| 5 | 概要版の見方 | 4 |

### II 区民調査、中学生調査

|   |                                   |    |
|---|-----------------------------------|----|
| 1 | 回答者の基本属性                          | 5  |
| 2 | 男女平等について                          | 6  |
| 3 | 女性の活躍推進について                       | 9  |
| 4 | ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について        | 11 |
| 5 | 性の多様性について                         | 12 |
| 6 | DV（ドメスティック・バイオレンス）の状況と被害者への支援について | 13 |
| 7 | 区の実践について                          | 15 |

### III 企業調査、従業員調査

|   |                            |    |
|---|----------------------------|----|
| 1 | 会社、事業所の基本属性について            | 16 |
| 2 | 従業員の基本属性について               | 17 |
| 3 | 労働時間について                   | 18 |
| 4 | 休暇や働き方について                 | 20 |
| 5 | ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について | 22 |

## I 調査の概要

### 1. 調査目的

この概要版は、「男女共同参画に関する区民および中学生の意識・実態調査報告書」および「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」をわかりやすくまとめたものです。

今回の調査は、男女がともにいきいきと暮らせる社会の実現のために、区民および中学生、区内事業所および従業員の方を対象に男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）などについてご意見をお伺いしました。

この調査で得られた結果を、今後の区の施策や取組みにあたっての基礎資料とし、さらなる施策の推進につなげてまいります。

### 2. 調査設計

| 調査名   | 男女共同参画に関する<br>区民の意識・実態調査アンケート             | 男女共同参画に関する<br>中学生の意識・実態調査アンケート |
|-------|-------------------------------------------|--------------------------------|
| 調査地域  | 新宿区                                       |                                |
| 調査対象  | 満 18 歳以上の区民                               | 新宿区内在住の中学生                     |
| 標 本 数 | 2,250 名                                   | 250 名                          |
| 抽出方法  | 令和 4 年 7 月 1 日の住民基本台帳から年代別に割り当てた標本数を生作為抽出 |                                |
| 調査方法  | 郵送配布、郵送または WEB 回収                         |                                |
| 調査期間  | 令和 4 年 8 月 8 日～8 月 29 日                   |                                |

| 調査名   | ワーク・ライフ・バランスに関する<br>企業の意識・実態調査アンケート | ワーク・ライフ・バランスに関する<br>従業員の意識・実態調査アンケート                               |
|-------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 調査地域  | 新宿区                                 |                                                                    |
| 調査対象  | 新宿区内に事業所があり、従業員数が<br>5 人以上の企業       | 新宿区内に事業所があり、従業員数が<br>5 人以上の企業に勤務する従業員                              |
| 標 本 数 | 4,500 社                             | 13,500 名                                                           |
| 抽出方法  | 総務省統計局「事業所母集団データベース」<br>からの生作為抽出    | 事業所調査依頼時に、正規従業員 2 名（男<br>性、女性各 1 名）、非正規従業員 1 名を抽<br>出、配布していただくよう依頼 |
| 調査方法  | 郵送配布、郵送または WEB 回収                   | 「ワーク・ライフ・バランスに関する<br>企業の意識・実態調査アンケート」に<br>同封し、個別に郵送または WEB 回収      |
| 調査期間  | 令和 4 年 8 月 8 日～8 月 29 日             |                                                                    |

### 3. 調査項目

| 調査名   | 調査項目                                                                                        |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 区民調査  | 男女平等、家庭生活、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）、人権、性の多様性、DV（ドメスティック・バイオレンス）の状況と被害者への支援、区の実取組       |
| 中学生調査 | 男女平等、男女の人権、性の多様性                                                                            |
| 事業所調査 | 事業所、労働時間、休暇や働き方、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）、女性の活躍推進、ハラスメント防止、男女がともに働きやすい職場環境、性の多様性、地域貢献活動、新宿区の施策 |
| 従業員調査 | 労働時間、年次有給休暇、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）、性の多様性、ハラスメント対策                                   |

### 4. 回収結果

#### 男女共同参画に関する区民の意識・実態調査アンケート

| 配布数   | 有効回収数（構成比）  |            |            | 有効回収率 |
|-------|-------------|------------|------------|-------|
|       | 合計          | 郵送         | インターネット    |       |
| 2,250 | 643（100.0%） | 490（76.2%） | 153（23.8%） | 28.6% |

#### 男女共同参画に関する中学生の意識・実態調査アンケート

| 配布数 | 有効回収数（構成比） |           |           | 有効回収率 |
|-----|------------|-----------|-----------|-------|
|     | 合計         | 郵送        | インターネット   |       |
| 250 | 97（100.0%） | 71（73.2%） | 26（26.8%） | 38.8% |

#### 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

| 配布数   | 有効回収数（構成比）  |            |            | 有効回収率 |
|-------|-------------|------------|------------|-------|
|       | 合計          | 郵送         | インターネット    |       |
| 4,500 | 553（100.0%） | 378（68.4%） | 175（31.6%） | 12.3% |

#### 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

| 配布数    | 有効回収数（構成比）    |            |            | 有効回収率 |
|--------|---------------|------------|------------|-------|
|        | 合計            | 郵送         | インターネット    |       |
| 13,500 | 1,116（100.0%） | 832（74.6%） | 284（25.4%） | 8.3%  |

## 5. 概要版の見方

- ①集計は、小数点以下第2位を四捨五入しています。したがって、数値の合計が100.0%にならない場合があります。
- ②回答の比率(%)は、その質問の回答者数(n [number of cases の略])を基数として算出しています。したがって、複数回答の設問はすべての比率を合計すると100.0%を超えることがあります。
- ③クロス集計は上部分の項目(表頭:分析の対象となる質問項目)、表の左側部分の項目(表側:分析の軸)で構成し、表側の無回答は掲載しません。
- ④表側とした質問の回答者数には無回答が含まれるため、表側の回答者数を足しても調査全体の回答者数と合致しないことがあります。
- ⑤本文や図表中の選択肢表記は、場合によって語句を短縮・簡略化している場合があります。また、図表の見やすさを優先するため、0.0%の回答を表示しない場合があります。
- ⑥本調査のような標本調査の場合、標本誤差が存在します。そのため、表側とした調査回答者の属性(性別、性別・年齢別)のnが20以下の場合、標本誤差が大きくなるため分析の対象から除く場合があります。
- ⑦本文中で、比率の比較をする際には、ポイント(少数点以下第2位を四捨五入し、小数点第1位で示している)で表記しています。
- ⑧本文中で、統計数値を考察する際は、表現を以下のとおりとしています。

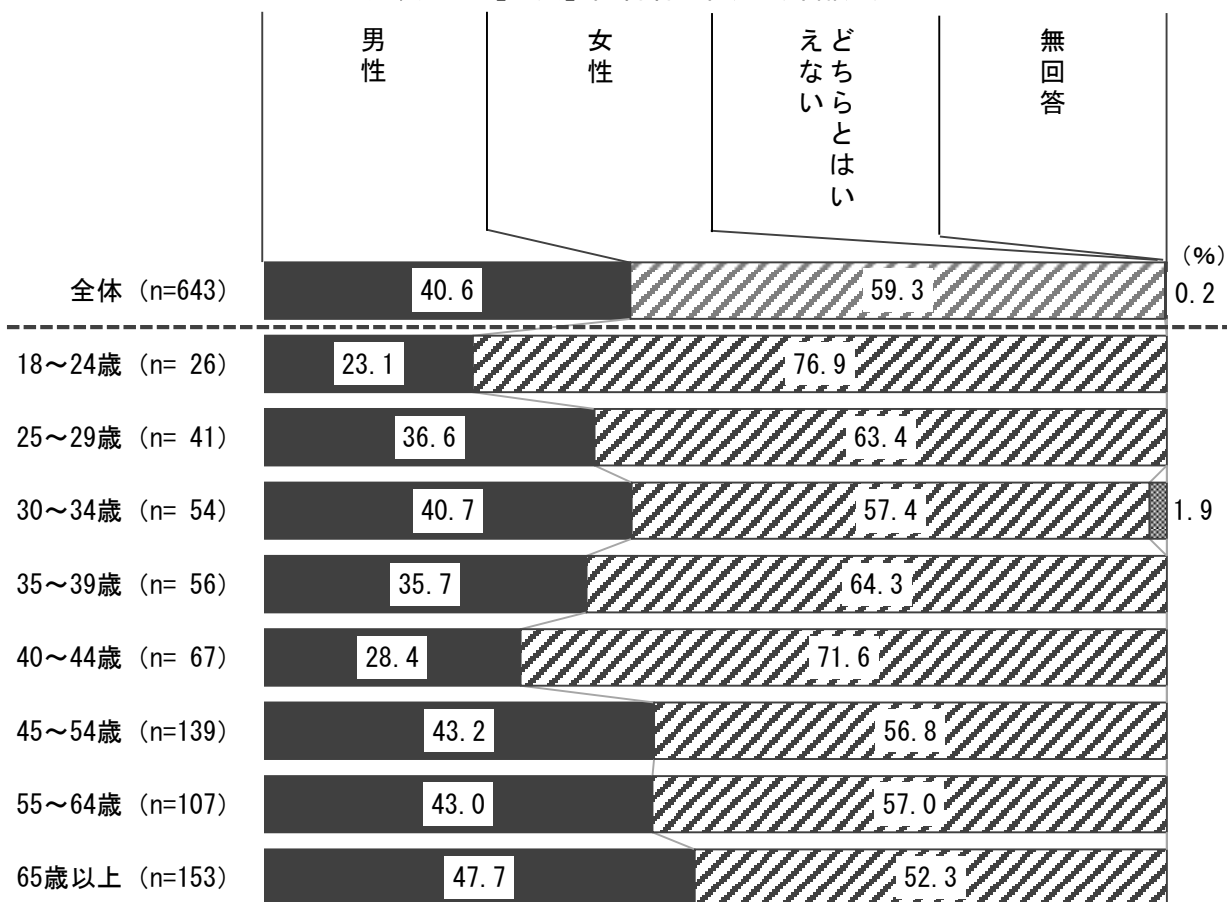
| 例          | 表現       |
|------------|----------|
| 80.1～80.9% | 約8割      |
| 81.0～82.9% | 8割強      |
| 83.0～84.9% | 8割台半ば近く  |
| 85.0～85.9% | 8割台半ば    |
| 86.0～87.9% | 8割台半ばを超え |
| 88.0～88.9% | 9割近く     |
| 89.0～89.9% | 9割弱      |

- ⑨本文の「前回調査」とは、新宿区が平成28年に実施した「男女共同参画に関する区民の意識・実態調査アンケート」「男女共同参画に関する中学生の意識・実態調査アンケート」「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」「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」、「前々回調査」とは、新宿区が平成22年に実施した「男女共同参画に関する区民の意識・実態調査アンケート」を指します。

## Ⅱ 区民調査、中学生調査

### 1. 回答者の基本属性

図表1 【区民】回答者の性別（年齢別）



図表2 【中学生】回答者の性別（学年別）

(単位：%)

|    |         | n  | 男性    | 女性   | どちらともいえない |
|----|---------|----|-------|------|-----------|
| 全体 |         | 97 | 43.3  | 54.6 | 2.1       |
| 学年 | 1年生・2年生 | 47 | 51.1  | 46.8 | 2.1       |
|    | 3年生     | 49 | 34.7  | 63.3 | 2.0       |
|    | 無回答     | 1  | 100.0 | —    | —         |

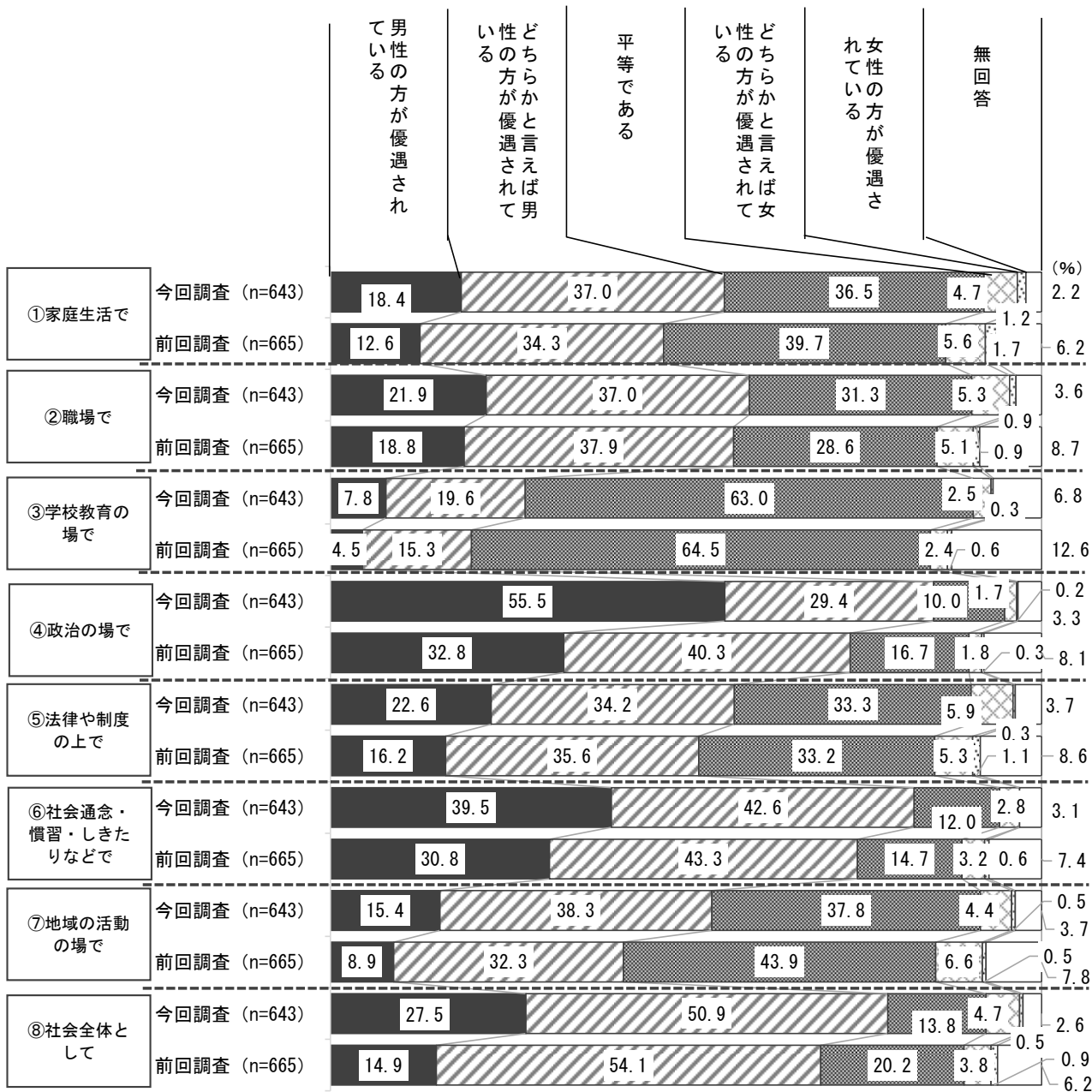
## 2. 男女平等について

「平等である」は「学校教育の場で」が6割台半ば近くで最も高く、その他の分野では4割未満  
「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた「男性優遇」  
は「政治の場で」が8割台半ば近くで最も高く、「社会通念・慣習・しきたりなどで」が8割強で続く

男女の地位が平等であるかについてみると、「平等である」は「学校教育の場で」(63.0%)が6割台半ば近くで最も高く、その他の分野では4割未満となっています。

「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた「男性優遇」は「政治の場で」(84.9%)が8割台半ば近くで最も高く、次いで「社会通念・慣習・しきたりなどで」(82.1%)が8割強、「社会全体として」(78.4%)が8割近くとなっています。また、「家庭生活で」「職場で」「法律や制度の上で」「地域の活動の場で」では、「男性優遇」が5割を超えています。

図表3 【区民】男女の地位が平等であるか（前回調査との比較）





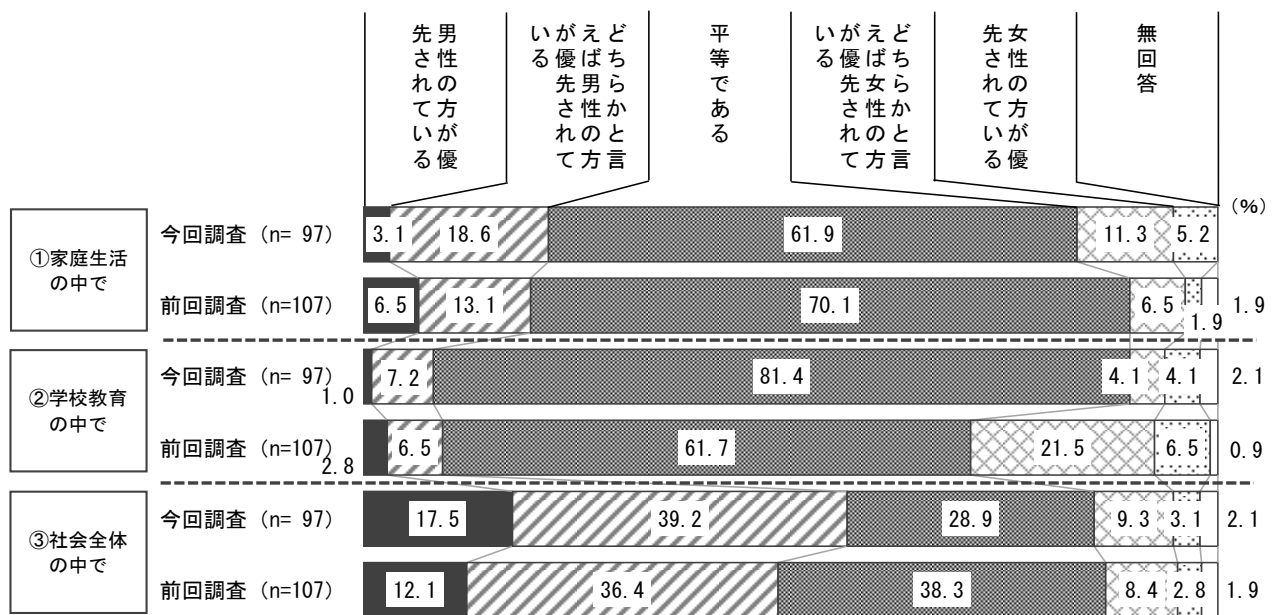
「平等である」は「学校教育の中で」が8割強、「家庭生活の中で」が6割強

「男性の方が優先されている」と「どちらかと言えば男性の方が優先されている」を合わせた「男性優遇」は「社会全体の中で」が5割台半ばを超えて最も高い

男女の地位が平等になっているかについてみると、「平等である」は「学校教育の中で」(81.4%)が8割強、「家庭生活の中で」(61.9%)が6割強、「社会全体の中で」(28.9%)が3割近くとなっています。

また、「男性の方が優先されている」と「どちらかと言えば男性の方が優先されている」を合わせた「男性優遇」は、「社会全体の中で」(56.7%)が5割台半ばを超えています。

図表4 【中学生】家庭生活・学校教育・社会全体の中で男女の地位が平等になっていると思うか（前回調査との比較）

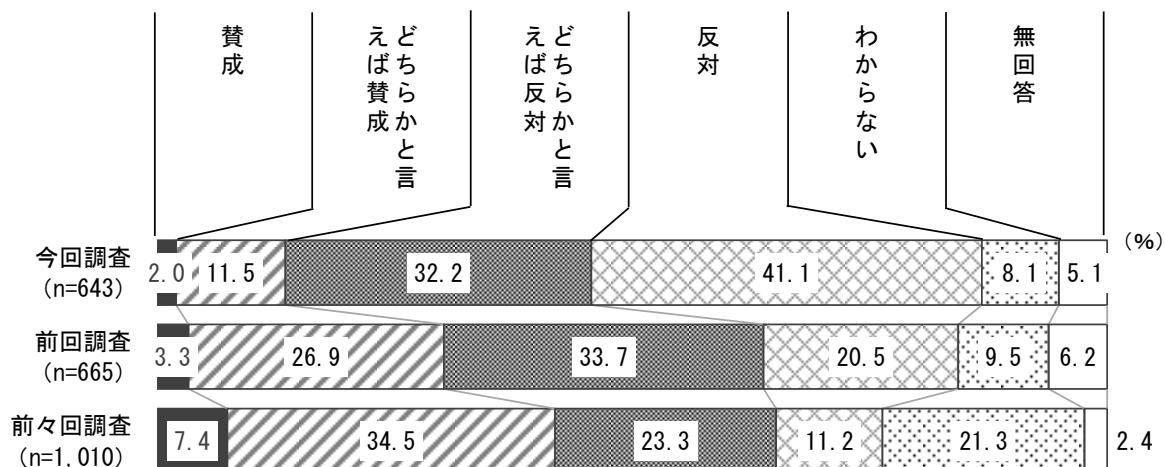


区民調査では、性別役割分担に対する考えは、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた「反対（合計）」が7割台半ば近く、「賛成」と「どちらかと言えば賛成」を合わせた「賛成（合計）」が1割台半ば近く

「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識についてみると、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた「反対（合計）」（73.3%）が7割台半ば近く、「賛成」と「どちらかと言えば賛成」を合わせた「賛成（合計）」（13.5%）が1割台半ば近くとなっています。

前回調査と比較すると、「反対（合計）」は19.1ポイント増加しています。一方、「賛成（合計）」は16.7ポイント減少しています。

図表5 【区民】性別役割分担に対する考え（前回・前々回調査との比較）

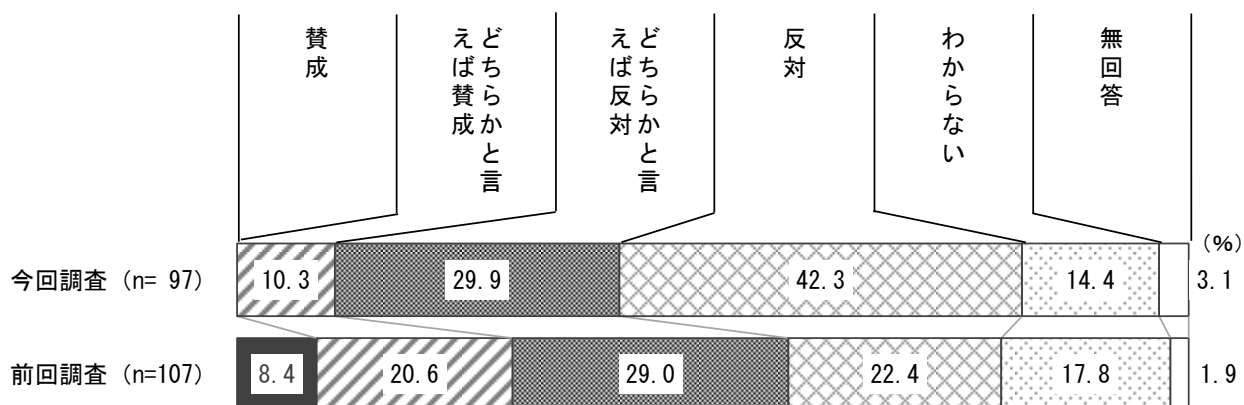


中学生調査では、性別役割分担に対する考えは、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた「反対（合計）」が7割強、「賛成」と「どちらかと言えば賛成」を合わせた「賛成（合計）」が約1割

「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識についてみると、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた「反対（合計）」（72.2%）が7割強、「賛成」と「どちらかと言えば賛成」を合わせた「賛成（合計）」（10.3%）が約1割となっています。

前回調査と比較すると、「反対（合計）」は20.8ポイント増加しています。一方、「賛成（合計）」は18.7ポイント減少しています。

図表6 【中学生】性別役割分担に対する考え（前回調査との比較）



### 3. 女性の活躍推進について

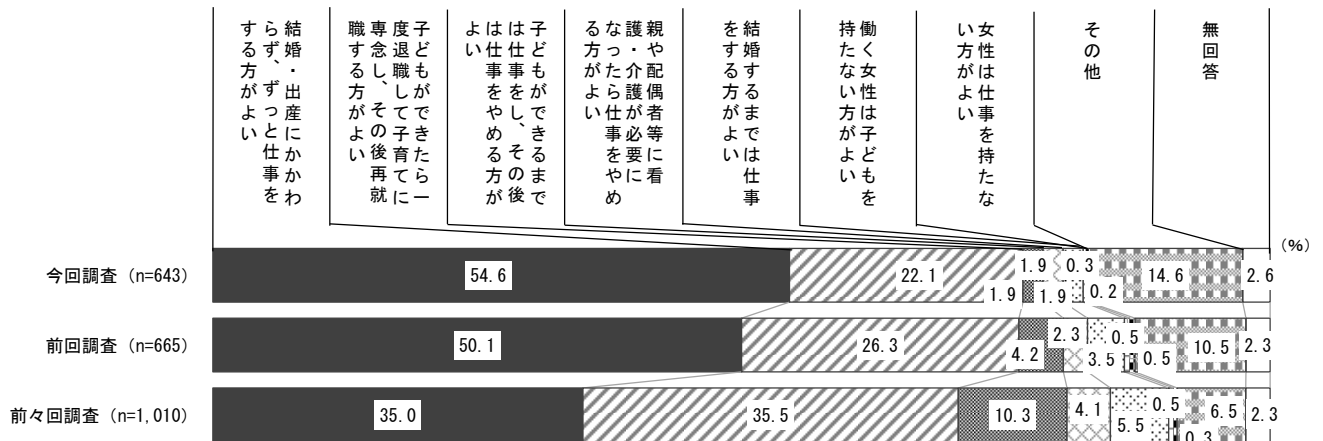
望ましいと思う女性の働き方は、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする方がよい」が5割台半ば近くで最も高い

女性の働き方についてみると、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする方がよい」(54.6%)が5割台半ば近くで最も高く、次いで「子どもができたなら一度退職して子育てに専念し、その後再就職する方がよい」(22.1%)が2割強となっています。

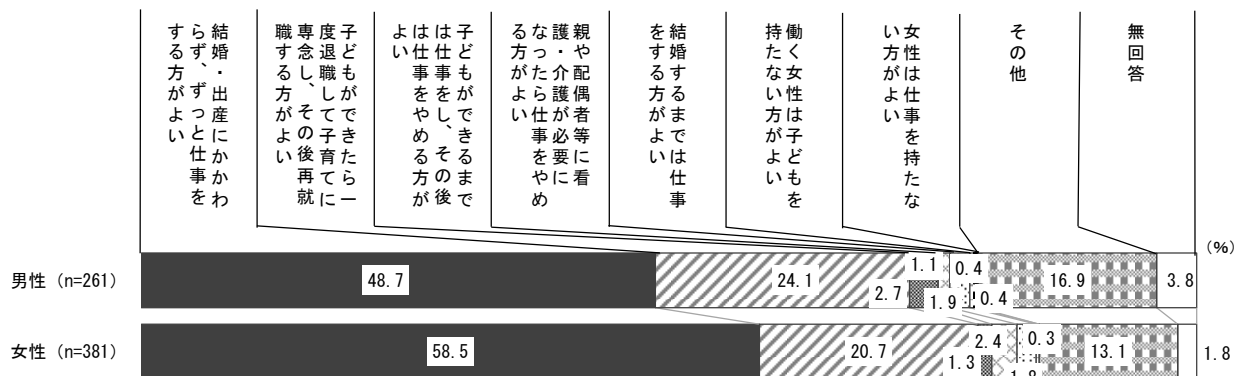
前回・前々回調査と比較してみると、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする方がよい」は増加傾向にある一方、「子どもができたなら一度退職して子育てに専念し、その後再就職する方がよい」「子どもができるまでは仕事をし、その後は仕事をやめる方がよい」は減少傾向にあります。

性別でみると、「男性」「女性」とともに「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする方がよい」が最も高くなっていますが、「女性」(58.5%)が「男性」(48.7%)よりも9.8ポイント高くなっています。

図表7 【区民】望ましいと思う女性の働き方（前回・前々回調査との比較）



図表8 【区民】望ましいと思う女性の働き方（性別）

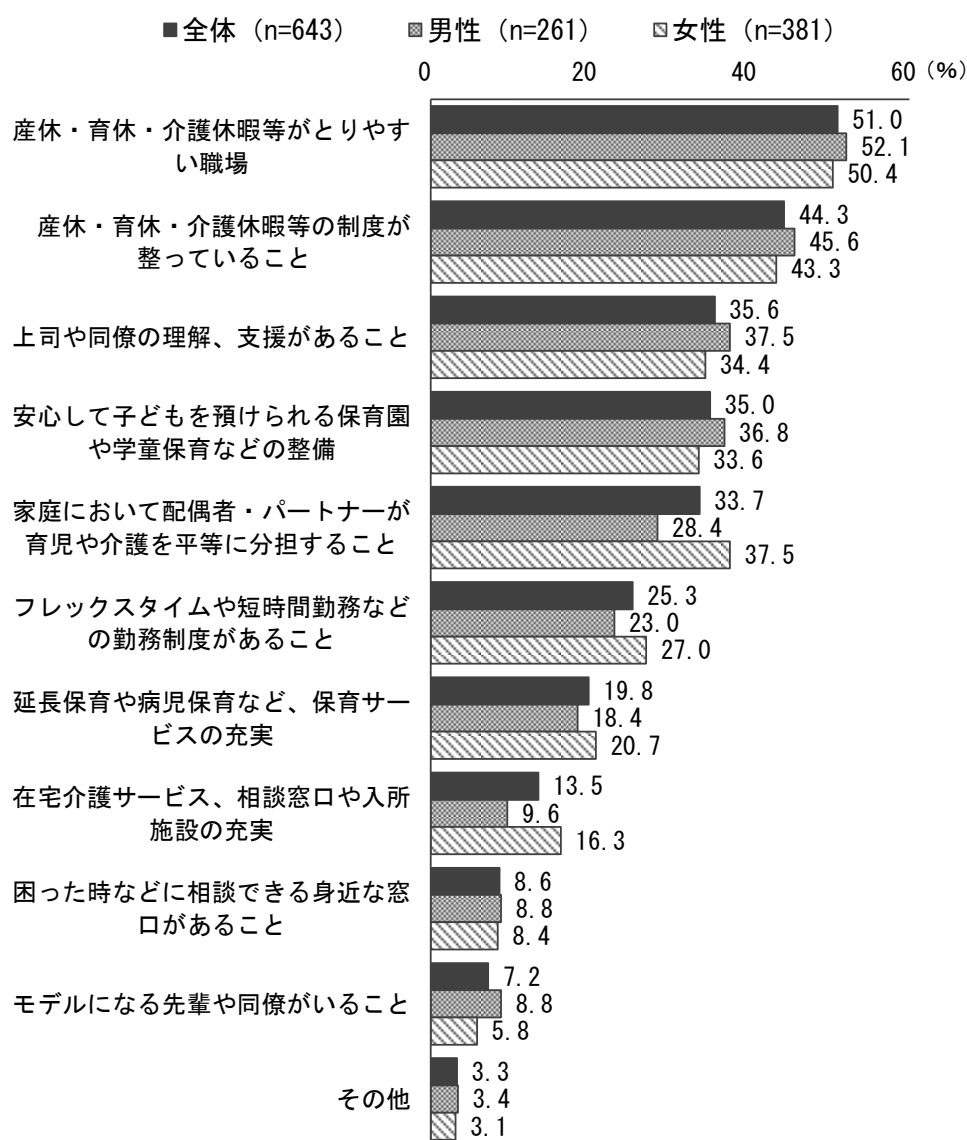


女性が仕事を継続するために必要なことは、「産休・育休・介護休暇等がとりやすい職場」が5割強で最も高く、「産休・育休・介護休暇等の制度が整っていること」が4割台半ば近くで続く

女性が結婚・出産・看護・介護等にかかわらず、仕事を継続するために必要なことについてみると、「産休・育休・介護休暇等がとりやすい職場」(51.0%)が5割強で最も高く、次いで「産休・育休・介護休暇等の制度が整っていること」(44.3%)が4割台半ば近く、「上司や同僚の理解、支援があること」(35.6%)と「安心して子どもを預けられる保育園や学童保育などの整備」(35.0%)が3割台半ば、「家庭において配偶者・パートナーが育児や介護を平等に分担すること」(33.7%)が3割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」とともに上位2項目は同様ですが、3番目の項目は「男性」が「上司や同僚の理解、支援があること」、「女性」が「家庭において配偶者・パートナーが育児や介護を平等に分担すること」となっています。

図表9 【区民】女性が仕事を継続するために必要なこと（全体、性別）



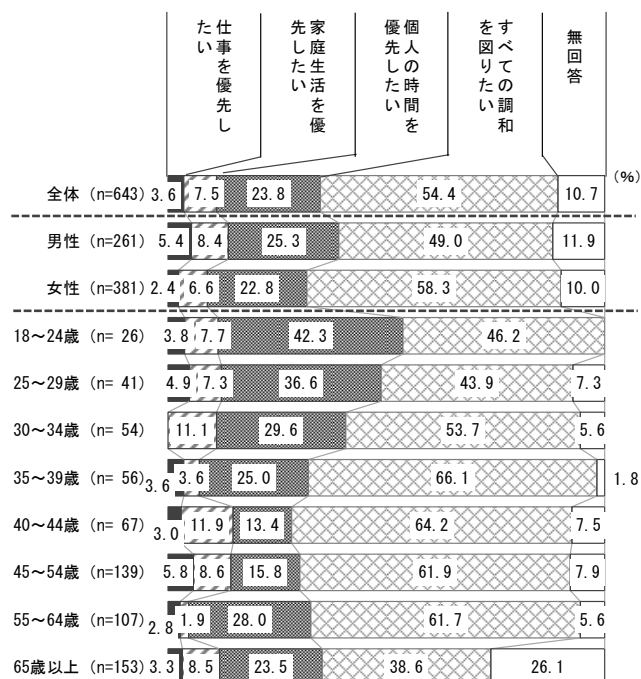
#### 4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

理想は「すべての調和を図りたい」が5割台半ば近くで最も高く、「個人の時間を優先したい」が2割台半ば近くで続く  
 現実には「仕事を優先している」が4割強で最も高い

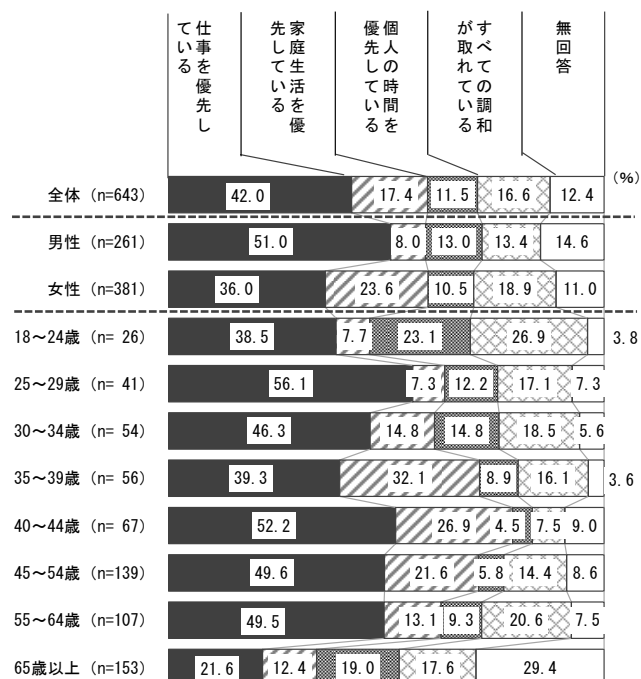
ワーク・ライフ・バランスの理想についてみると、「すべての調和を図りたい」（54.4%）が5割台半ば近くで最も高く、次いで「個人の時間を優先したい」（23.8%）が2割台半ば近くとなっています。

ワーク・ライフ・バランスの現実についてみると、「仕事を優先している」（42.0%）が4割強で最も高く、次いで「家庭生活を優先している」（17.4%）と「すべての調和が取れている」（16.6%）が1割台半ばを超えとなっています。

図表10 【区民】ワーク・ライフ・バランス（理想）（全体、性別、年齢別）



図表11 【区民】ワーク・ライフ・バランス（現実）（全体、性別、年齢別）



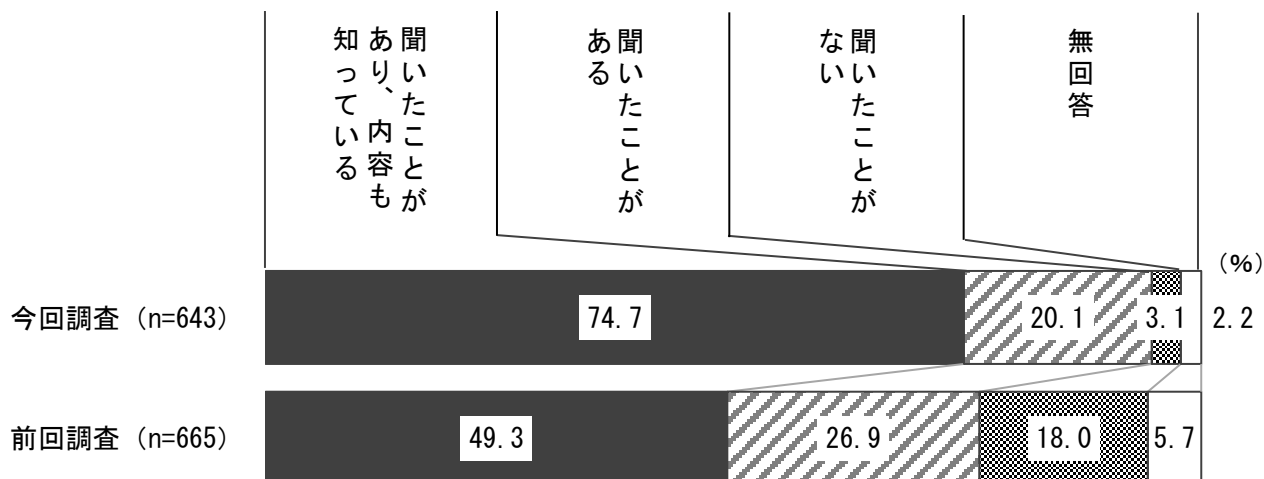
## 5. 性の多様性について

区民調査では、性的マイノリティ（LGBT 等）の認知度は、「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9割台半ば近く

性的マイノリティ（LGBT 等）の認知度について、「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）」（94.8%）が9割台半ば近くとなっています。

前回調査と比較してみると、「聞いたことがある（合計）」は「今回」（94.8%）が「前回」（76.2%）よりも18.6ポイント高くなっています。

図表12 【区民】性的マイノリティ（LGBT 等）の認知度（前回調査との比較）

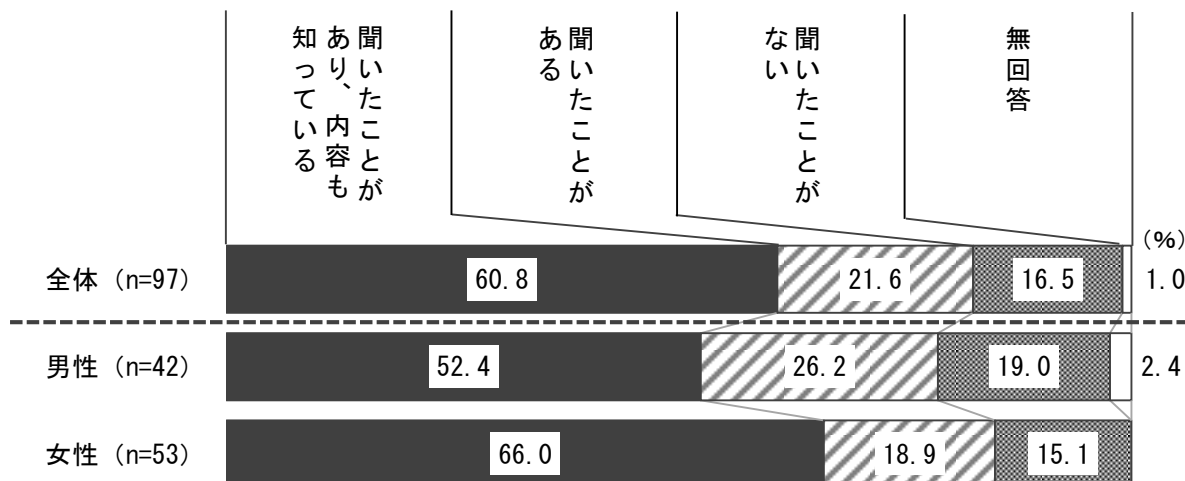


中学生調査では、性的マイノリティ（LGBT 等）の認知度は、「聞いたことがあり、内容も知っている」と「聞いたことがある」を合わせた「聞いたことがある（合計）」が8割強

性的マイノリティ（LGBT 等）という言葉の認知度についてみると、「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）」（82.4%）が8割強となっています。

性別でみると、「聞いたことがある（合計）」は「女性」（84.9%）が8割台半ば近く、「男性」（78.6%）が8割近くとなっています。

図表13 【中学生】性的マイノリティ（LGBT 等）の認知度（全体、性別）



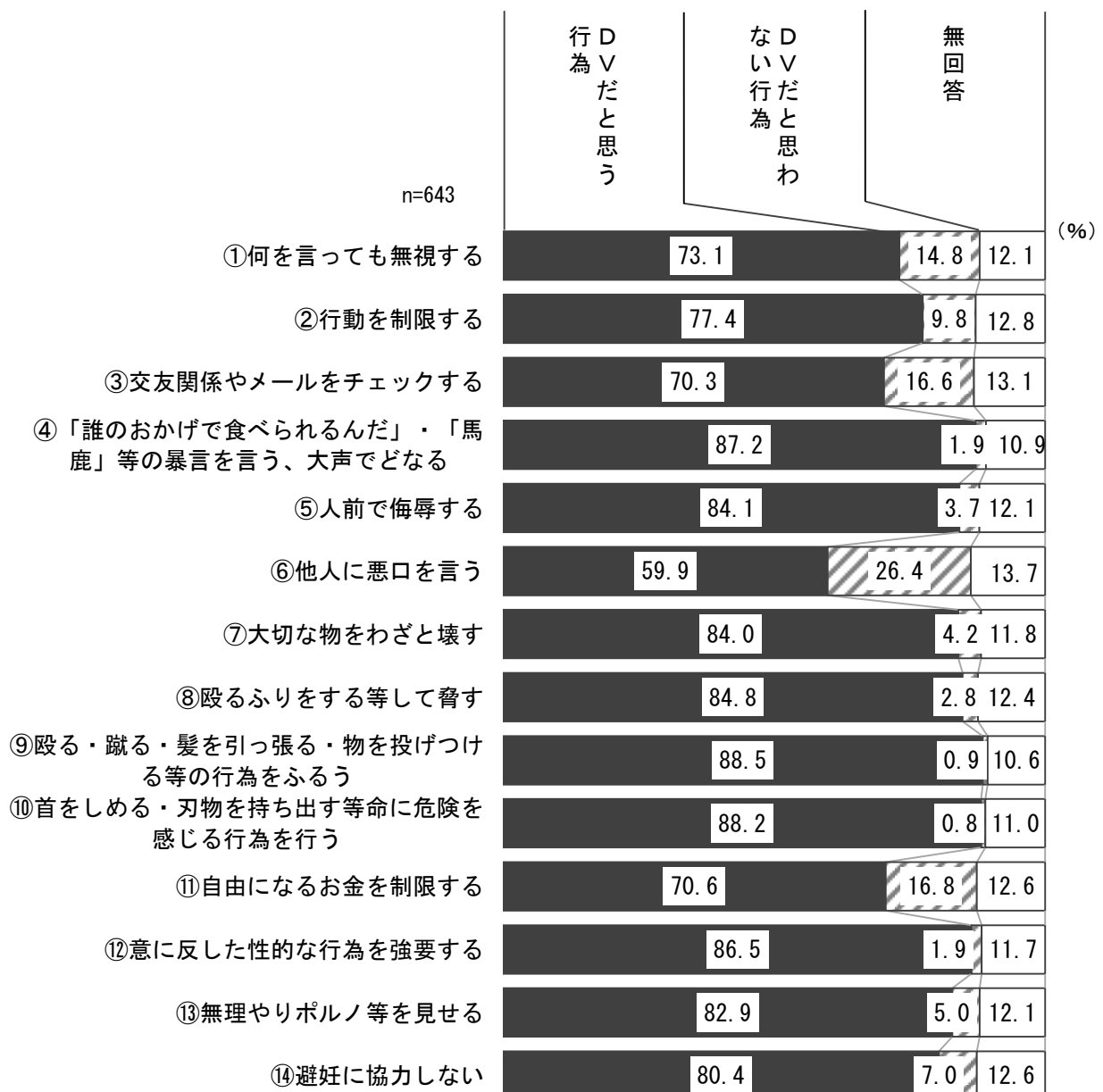
## 6. DV（ドメスティック・バイオレンス）の状況と被害者への支援について

「DVだと思う行為」は「殴る・蹴る・髪を引っ張る・物を投げつける等の行為をふるう」「首をしめる・刃物を持ち出す等命に危険を感じる行為を行う」がそれぞれ9割近く

「DVだと思わない行為」は「他人に悪口を言う」が2割台半ばを超えて最も高く、「自由になるお金を制限する」が1割台半ばを超えて続く

DVだと思う行為、思わない行為についてみると、「DVだと思う行為」は「殴る・蹴る・髪を引っ張る・物を投げつける等の行為をふるう」（88.5%）、「首をしめる・刃物を持ち出す等命に危険を感じる行為を行う」（88.2%）がそれぞれ9割近く、「『誰のおかげで食べられるんだ』『馬鹿』等の暴言を言う、大声でどなる」（87.2%）が8割台半ばを超えて高くなっています。一方、「DVだと思わない行為」は「他人に悪口を言う」（26.4%）が2割台半ばを超えて最も高く、次いで「自由になるお金を制限する」（16.8%）、「交友関係やメールをチェックする」（16.6%）がそれぞれ1割台半ばを超えています。

図表14 【区民】DVだと思う行為、思わない行為

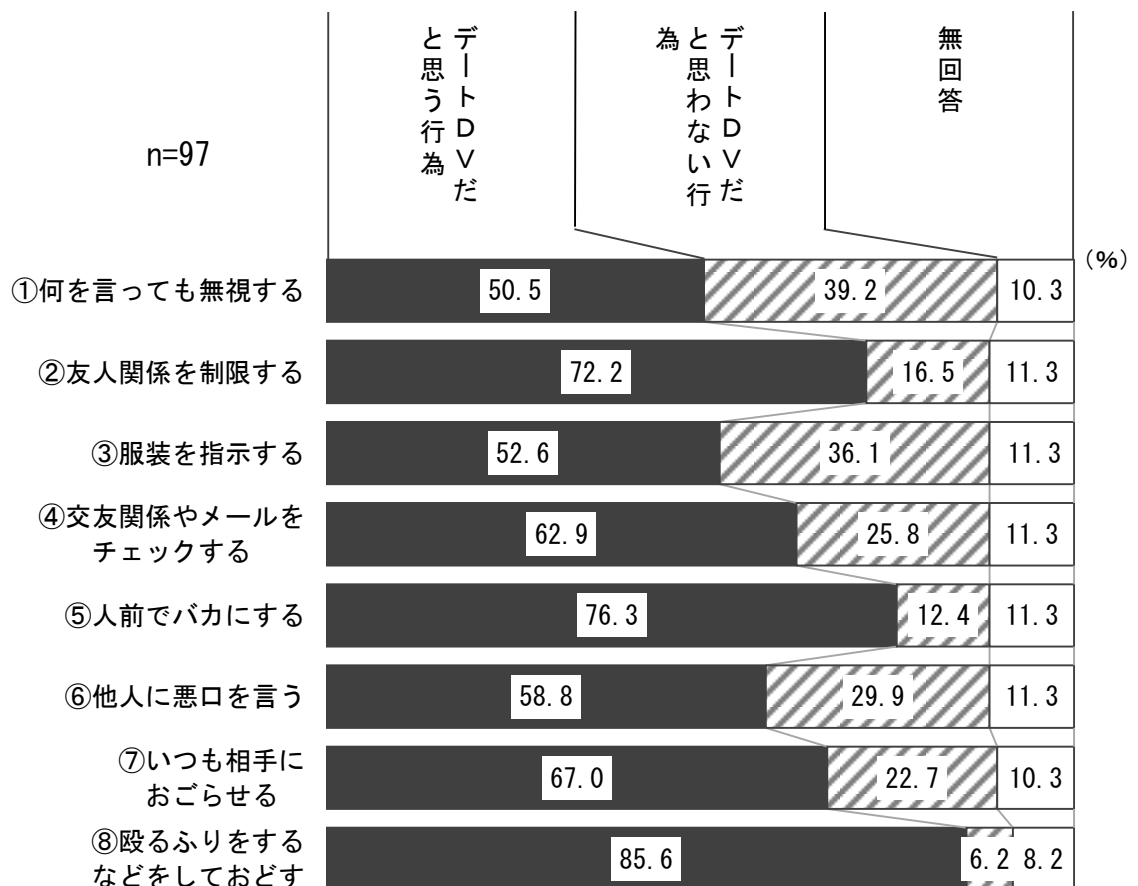


「デートDVだと思う行為」は「殴るふりをするなどしておどす」が8割台半ばで最も高く、「人前でバカにする」が7割台半ばを超えて続く

「デートDVだと思わない行為」は「何を言っても無視する」が4割弱で最も高く、「服装を指示する」が3割台半ばを超えて続く

デートDVだと思う行為、思わない行為についてみると、「デートDVだと思う行為」は「殴るふりをするなどしておどす」(85.6%)が8割台半ばで最も高く、次いで「人前でバカにする」(76.3%)が7割台半ばを超え、「友人関係を制限する」(72.2%)が7割強となっています。一方、「デートDVだと思わない行為」は「何を言っても無視する」(39.2%)が4割弱で最も高く、次いで「服装を指示する」(36.1%)が3割台半ばを超え、「他人に悪口を言う」(29.9%)が3割弱となっています。

図表15 【中学生】デートDVだと思う行為、思わない行為



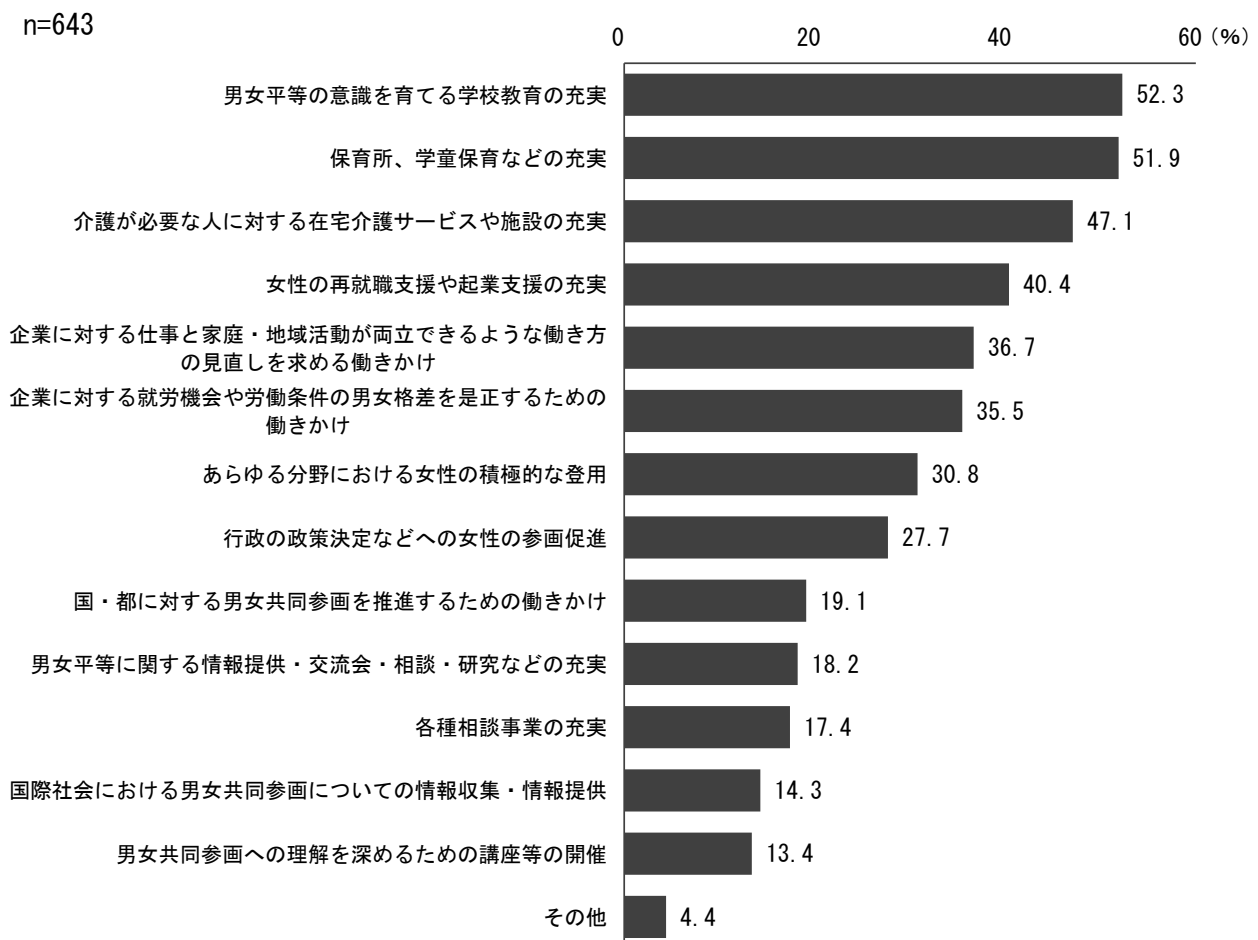


## 7. 区の取組について

### 男女共同参画を進めるために新宿区が力を入れるべきことは、「男女平等の意識を育てる学校教育の充実」「保育所、学童保育などの充実」がそれぞれ5割強

男女共同参画を進めるために区が力を入れると良いことについてみると、「男女平等の意識を育てる学校教育の充実」(52.3%)、「保育所、学童保育などの充実」(51.9%)がそれぞれ5割強、「介護が必要な人に対する在宅介護サービスや施設の充実」(47.1%)が4割台半ばを超え、「女性の再就職支援や起業支援の充実」(40.4%)が約4割となっています。

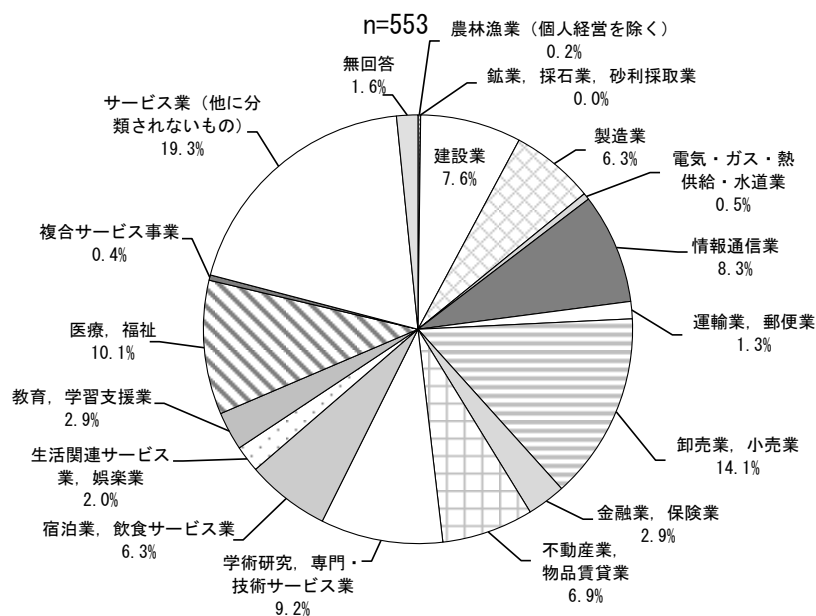
図表16 【区民】男女共同参画を進めるために新宿区が力を入れるべきこと



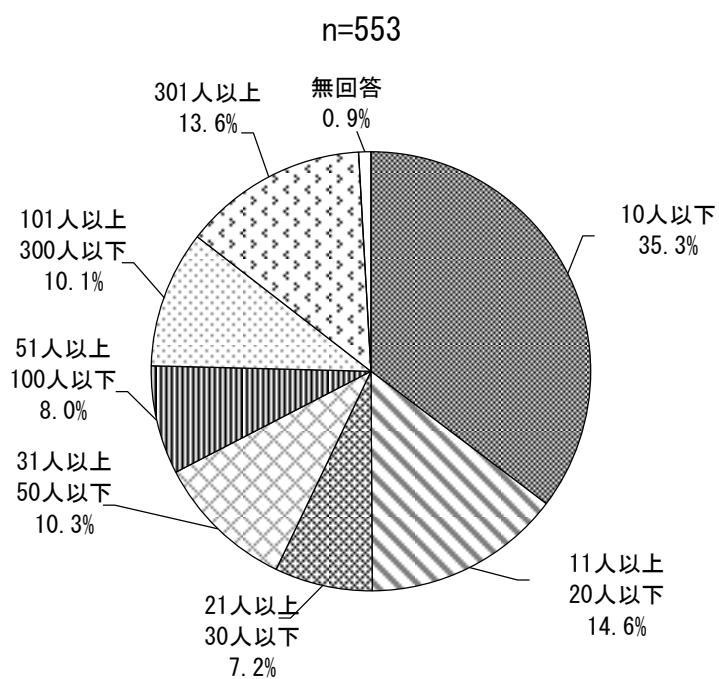
### Ⅲ 企業調査、従業員調査

#### 1. 会社、事業所の基本属性について

図表1 【企業】会社の業種

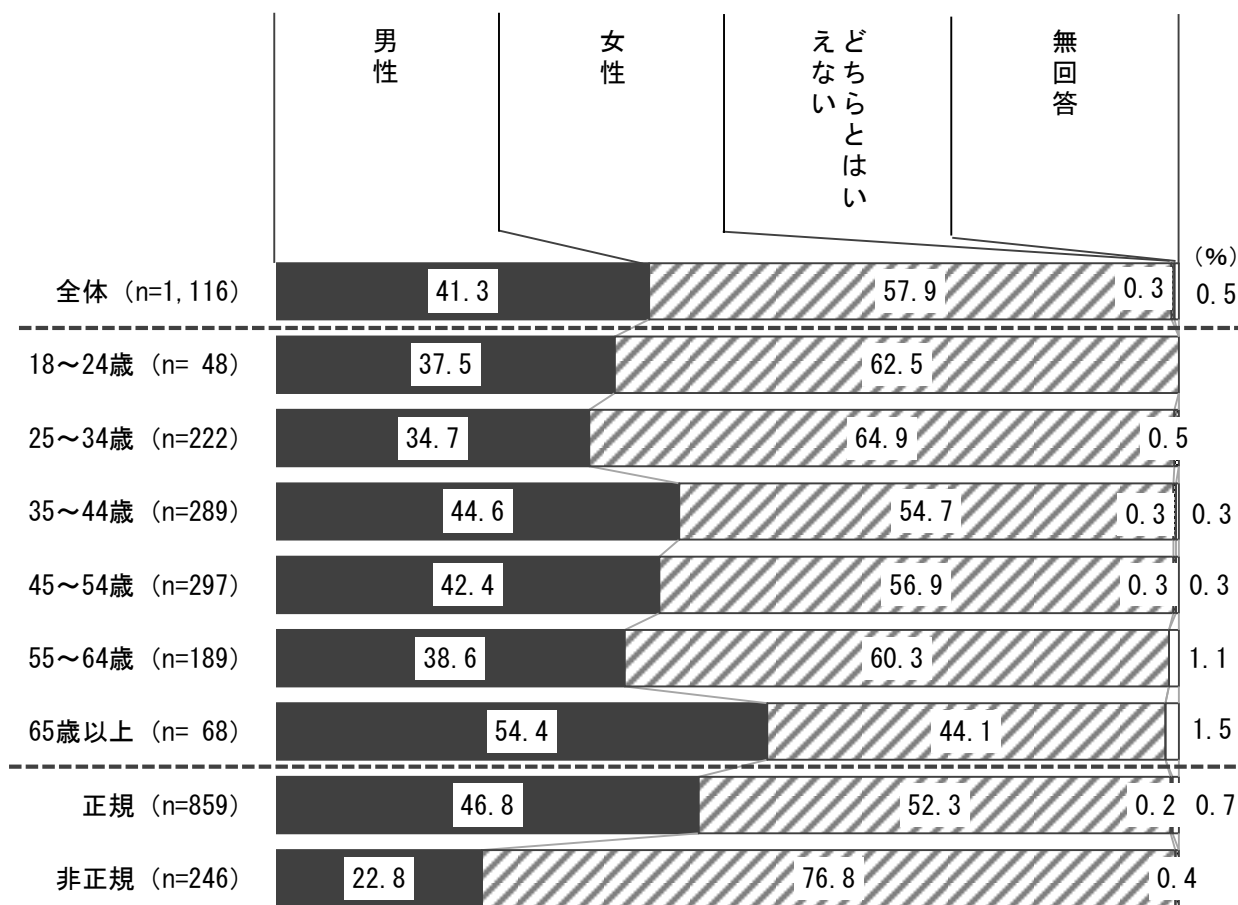


図表2 【企業】会社全体の従業員規模

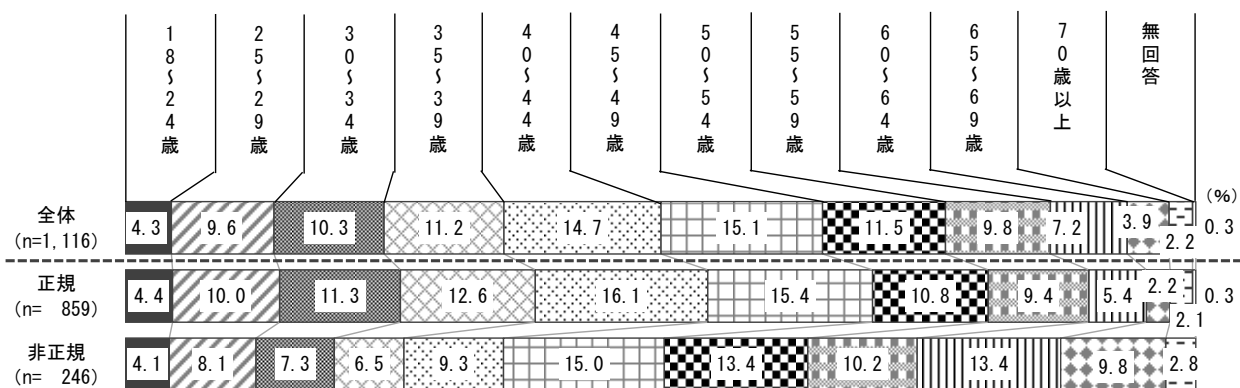


## 2. 従業員の基本属性について

図表3 【従業員】性別（全体、年齢別、働き方別）



図表4 【従業員】年齢（全体、働き方別）

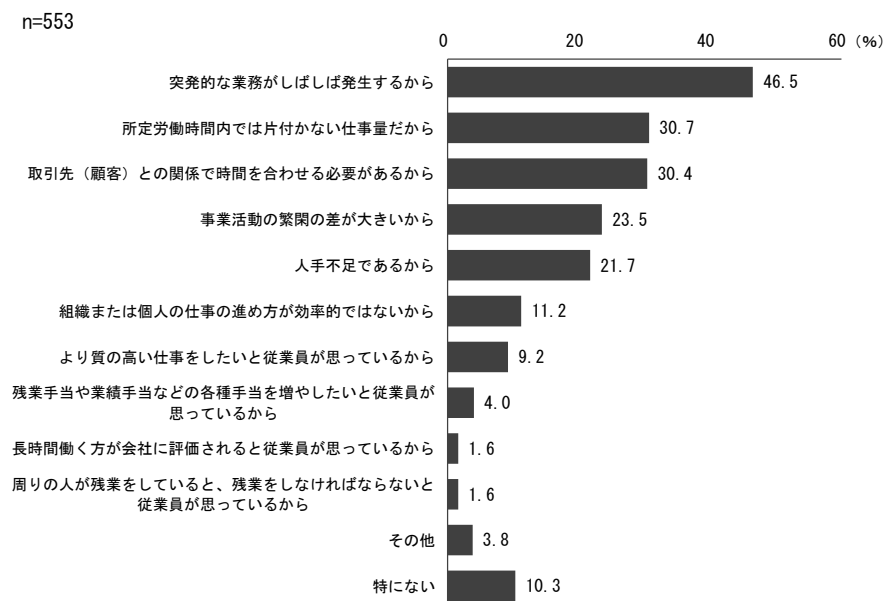


### 3. 労働時間について

**残業や休日出勤が発生する場合の要因は、「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**

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。

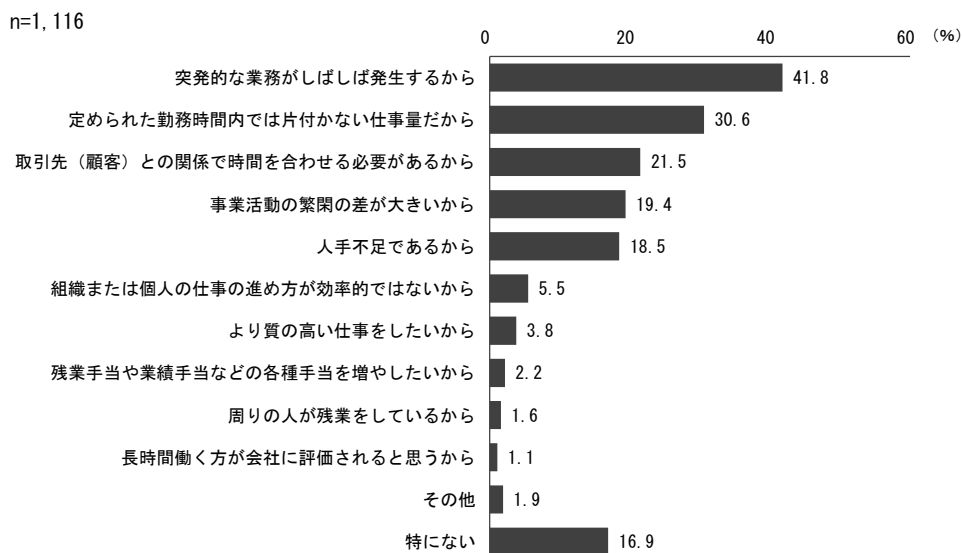
図表5 【企業】 所定外労働時間が発生する場合の要因



**残業や休日出勤が発生する場合の要因は、「突発的な業務がしばしば発生するから」が4割強で最も高く、「定められた勤務時間内では片付かない仕事量だから」が約3割で続く**

残業や休日出勤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」(41.8%)が4割強で最も高く、次いで「定められた勤務時間内では片付かない仕事量だから」(30.6%)が約3割、「取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから」(21.5%)が2割強となっています。

図表6 【従業員】 残業や休日出勤が発生する場合の要因

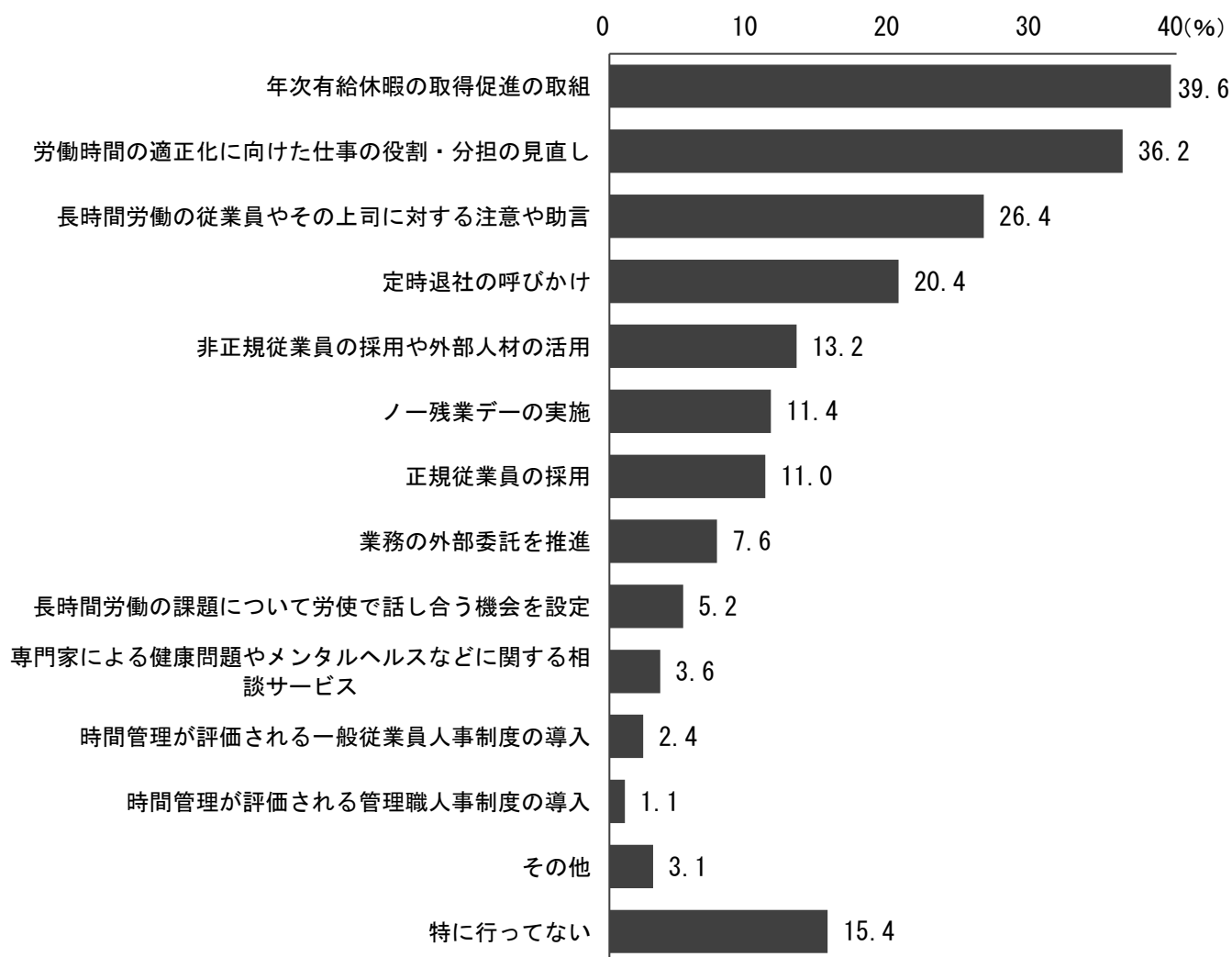


## 長時間労働の是正や解消をするための取組は、「年次有給休暇の取得促進の取組」が4割弱で最も高い

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7 【企業】長時間労働の是正や解消をするための取組

n=553



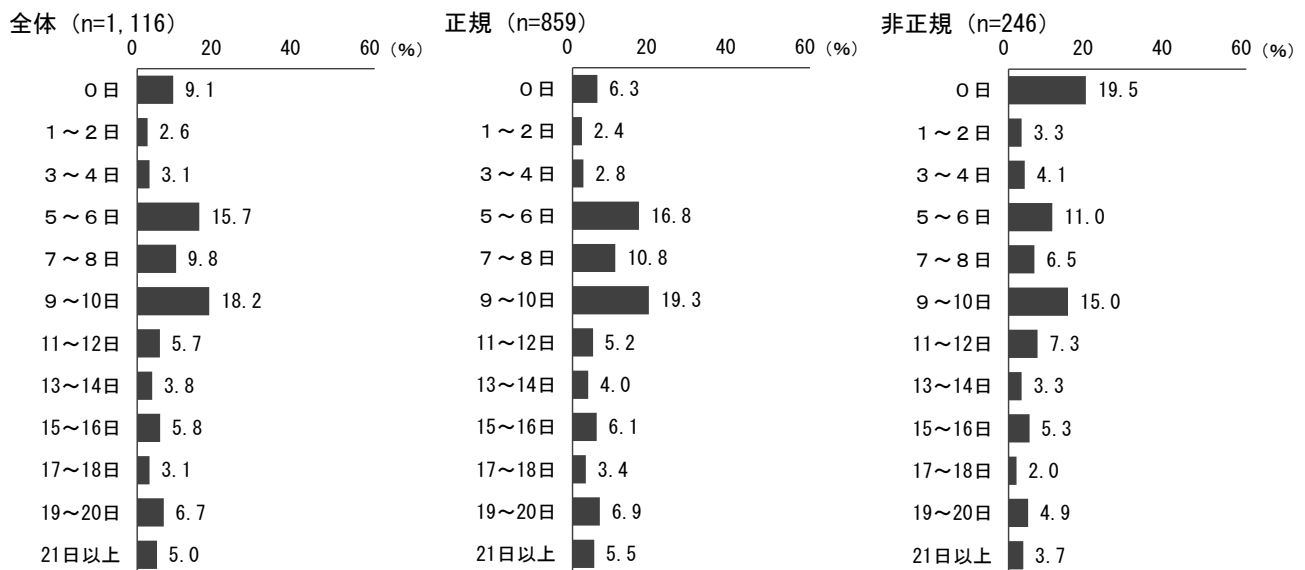
#### 4. 休暇や働き方について

##### 年次有給休暇の年間取得日数は「9～10日」が2割近くで最も高く、「5～6日」が1割台半ばで続く

年次有給休暇の年間取得日数についてみると、「9～10日」（18.2%）が2割近くで最も高く、次いで「5～6日」（15.7%）が1割台半ばとなっています。また、「5日以上」（73.8%）は7割台半ば近くとなっています。

雇用形態別でみると、「正規」では「9～10日」（19.3%）が2割弱で最も高く、次いで「5～6日」（16.8%）が1割台半ばを超えとなっています。「非正規」では「0日」（19.5%）が2割弱で最も高く、次いで「9～10日」（15.0%）が1割台半ばとなっています。

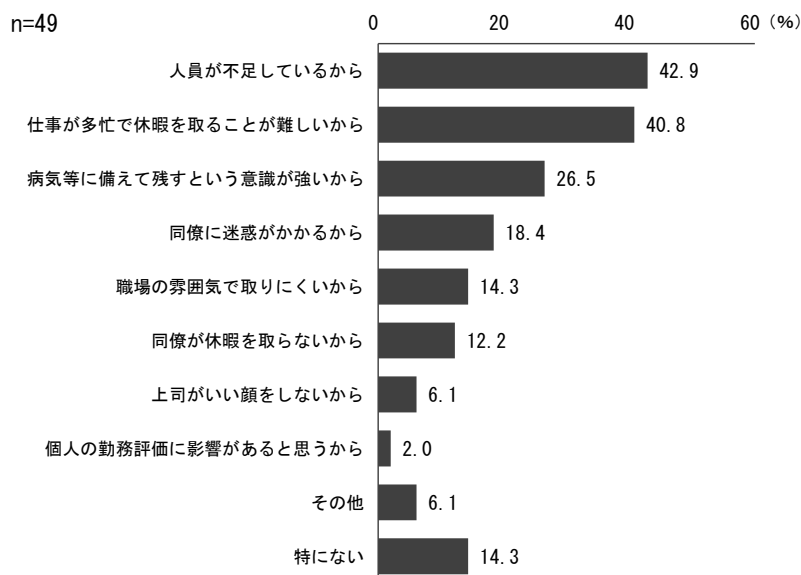
図表8 【従業員】昨年（または昨年度）の年次有給休暇の年間取得日数（全体、働き方別）



**企業調査では、年次有給休暇が取りにくい理由は、「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**

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。

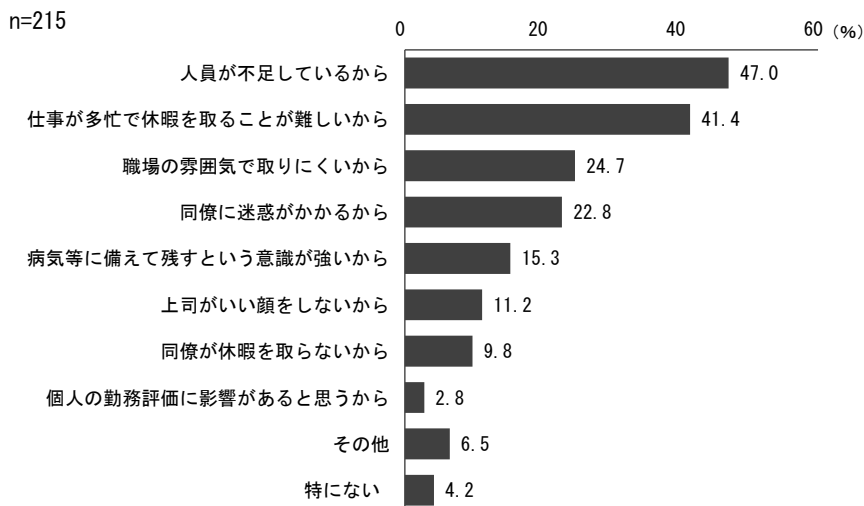
図表9 【企業】年次有給休暇が取りにくい理由



**従業員調査では、年次有給休暇が取りにくい理由は、「人員が不足しているから」が4割台半ばを超えて最も高く、「仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから」が4割強で続く**

年次有給休暇の取りやすさについて「年次有給休暇を取りにくい」と回答した人を対象として、年次有給休暇が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」（47.0%）が4割台半ばを超えて最も高く、次いで「仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから」（41.4%）が4割強、「職場の雰囲気を取りにくいから」（24.7%）が2割台半ば近く、「同僚に迷惑がかかるから」（22.8%）が2割強となっています。

図表10 【従業員】年次有給休暇が取りにくい理由

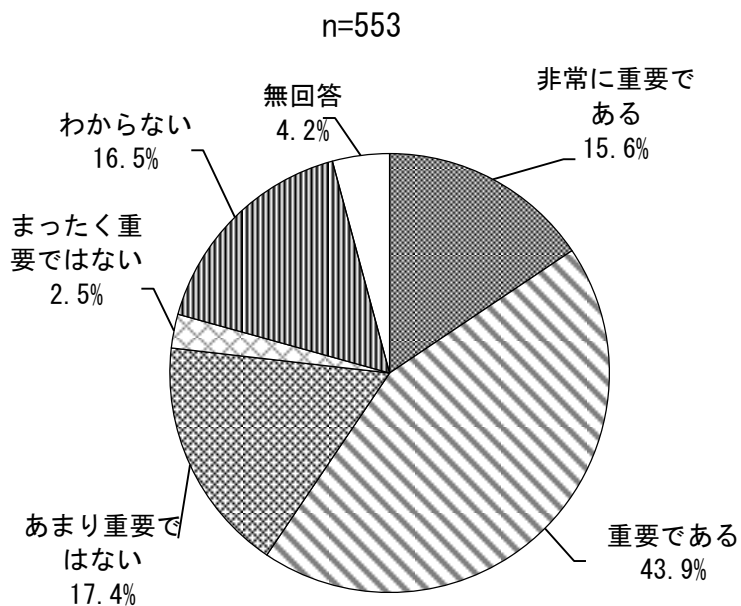


## 5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

**ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性は、「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**

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11 【企業】ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性

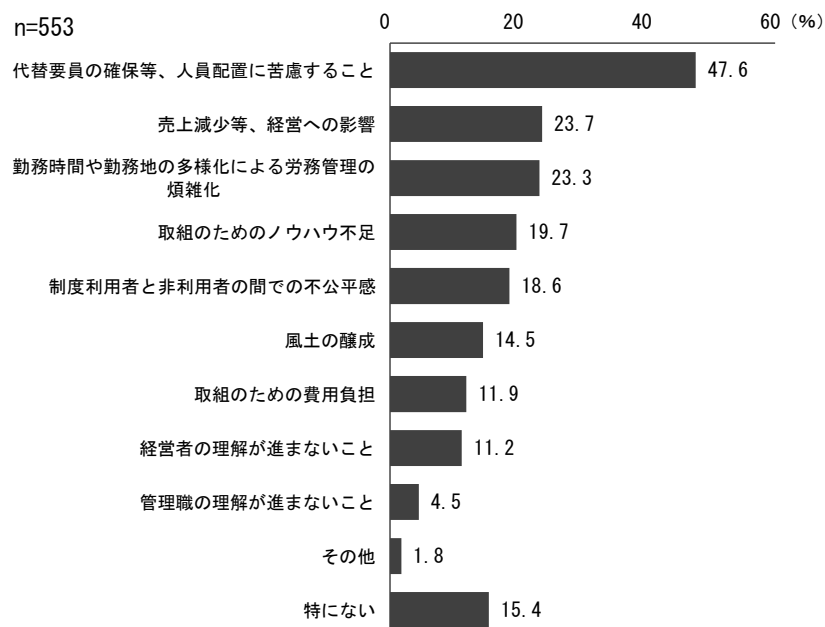




企業調査では、ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題は、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が4割台半ばを超えて最も高く、「売上減少等、経営への影響」が2割台半ば近くで続く

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。

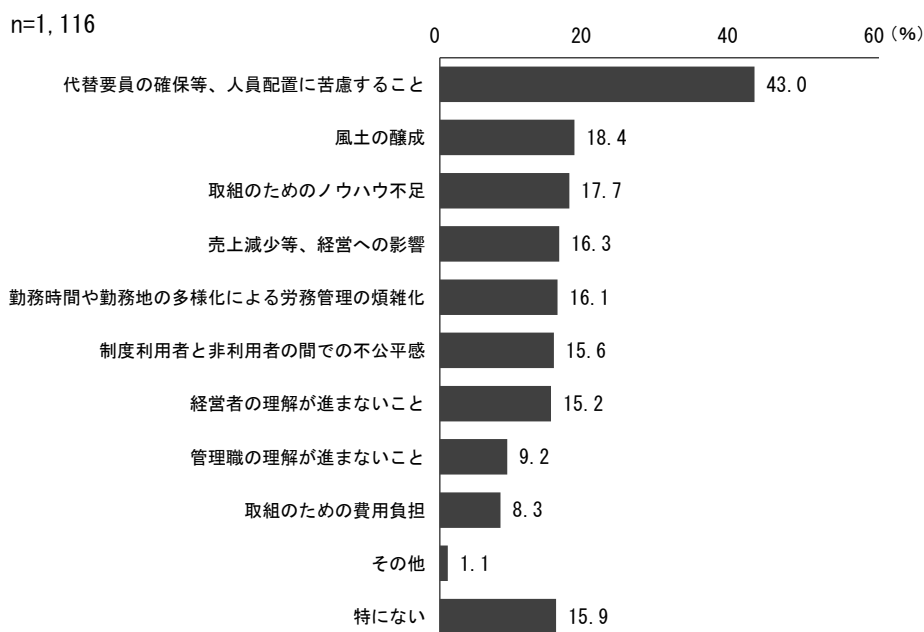
図表12 【企業】ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題



従業員調査では、ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題は、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が4割台半ば近くで最も高く、「風土の醸成」が2割近くで続く

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」(43.0%)が4割台半ば近くで最も高く、次いで「風土の醸成」(18.4%)が2割近く、「取組のためのノウハウ不足」(17.7%)が1割台半ばを超えとなっています。

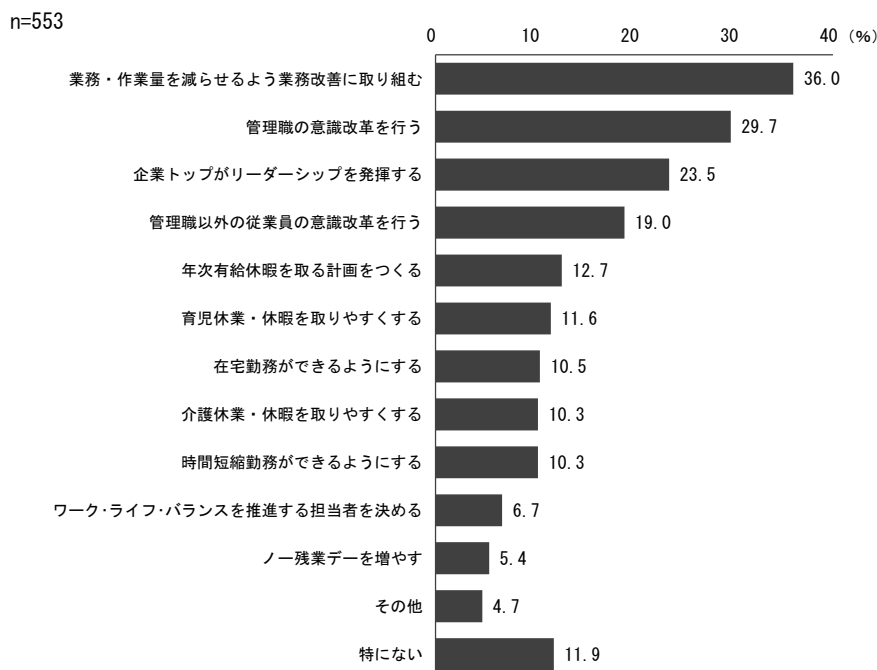
図表13 【従業員】ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題



企業調査では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要な取組は、「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

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。

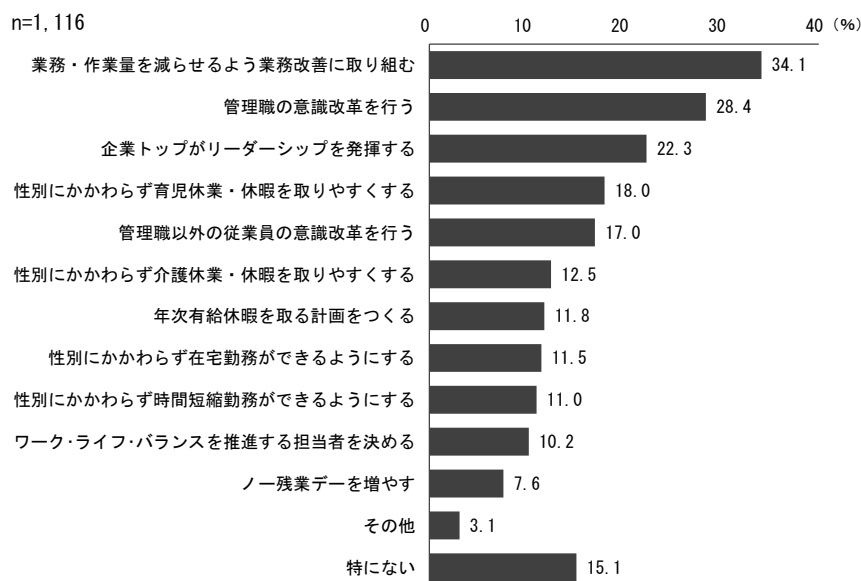
図表14 【企業】ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要な取組



従業員調査では、ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な取組は、「業務・作業量を減らせるよう業務改善に取り組む」が3割台半ば近くで最も高く、「管理職の意識改革を行う」が3割近くで続く

ワーク・ライフ・バランスを実現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」(34.1%)が3割台半ば近くで最も高く、次いで「管理職の意識改革を行う」(28.4%)が3割近く、「企業トップがリーダーシップを発揮する」(22.3%)が2割強となっています。

図表15 【従業員】ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な取組



新宿区 男女共同参画および  
ワーク・ライフ・バランスに関する  
区民・中学生・企業・従業員の  
意識・実態調査報告書 概要版

印刷物作成番号

2022-12-3030

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

この印刷物は、業者委託により6,000部  
印刷製本しています。その経費として、  
1部あたり60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。

