

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5年3月

新 宿 区

目次

I 調査の概要

1	調査目的	1
2	調査設計	1
3	調査項目	1
4	回収結果	2
5	調査報告書の見方	2

II 調査結果のまとめ

1	労働時間について	3
2	休暇や働き方について	5
3	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	7
4	女性の活躍推進について	9
5	ハラスメント防止について	10
6	性の多様性について	11

III 調査結果（企業調査）

1	会社全体について	13
2	事業所について	19
3	労働時間について	29
4	休暇や働き方について	33
5	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	43
6	女性の活躍推進について	65
7	ハラスメント防止について	71
8	男女がともに働きやすい職場環境について	73
9	性の多様性について	75
10	地域貢献活動について	77
11	新宿区の施策について	78

IV 調査結果（従業員調査）

1	あなたご自身およびあなたの世帯について	83
2	労働時間について	101
3	年次有給休暇について	111
4	女性の活躍推進について	116
5	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	126
6	性の多様性について	138
7	ハラスメント対策について	144

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・・・・・・・・	151
「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・・・・	169
「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・・・・・・・・	185
「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・・・・	199

I 調査の概要

I 調査の概要

1 調査目的

「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」および「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」は、仕事と生活の調和をはかり、男性も女性もともに個人の能力を発揮できる働きやすい職場の実現を目指し、区内の事業所および従業員の方を対象として、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についてご意見をお伺いし、今後の区の施策や取組みにあたっての基礎資料とさせていただくために実施しました。

2 調査設計

調 査 名	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
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 5人以上の企業	新宿区内に事業所があり、従業員数が 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」 からの無作為抽出	事業所調査依頼時に、正規従業員2名 (男性、女性各1名)、非正規従業員1名 を抽出、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 企業の意識・実態調査アンケート」に 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

「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」

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

「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」

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

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 調査報告書の見方

- 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（小数点以下第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「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」を指します。

Ⅱ 調査結果のまとめ

調査結果のまとめでは、「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査アンケート」、「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」の結果の特徴的な項目について取り上げています。

Ⅱ 調査結果のまとめ

1. 労働時間について

1 - 1 所定外労働時間の状況

企業 (問 4)

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

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

1 - 2 1 か月の平均残業時間

従業員 (問 11)

「正規」では「5 時間未満」が 4 割台半ばを超えて最も高く、「非正規」では「5 時間未満」が 7 割台半ば近くで最も高い

1 か月の残業時間についてみると、「5 時間未満」(52.3%) が 5 割強で最も高く、次いで「25 時間以上」(11.1%) と「10 時間以上 15 時間未満」(11.0%) がそれぞれ 1 割強となっています。

雇用形態別でみると、「正規」では「5 時間未満」(46.2%) が 4 割台半ばを超えて最も高く、次いで「25 時間以上」(13.3%) が 1 割台半ば近くとなっています。「非正規」では「5 時間未満」(74.0%) が 7 割台半ば近くで最も高く、次いで「5 時間以上 10 時間未満」(8.9%) が 1 割近くとなっています。

1 - 3 残業や休日出勤が発生する場合の要因

企業 (問 5)

「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。

従業員 (問 14)

「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。

1 - 4 長時間労働の是正や解消をするための取組

企業 (問 6)

「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。

2. 休暇や働き方について

2 - 1 年次有給休暇の取得状況

企業 (問 10)

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

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

従業員 (問 15)

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。

2 - 2 従業員に対する年次有給休暇の取得奨励

企業 (問 9)

「奨励している」が 8 割台半ば近く、「奨励していない」が 1 割強

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

2 - 3 年次有給休暇の取りやすさ

従業員 (問 17)

「年次有給休暇を取りやすい」が 8 割近く、「年次有給休暇を取りにくい」が 2 割弱

年次有給休暇の取りやすさについてみると、「年次有給休暇を取りやすい」(78.0%) が 8 割近く、「年次有給休暇を取りにくい」(19.3%) が 2 割弱となっています。

性別でみると、「年次有給休暇を取りやすい」は「男性」(80.9%) が「女性」(75.9%) より 5.0 ポイント高くなっています。

働き方別でみると、「正規」「非正規」とともにほぼ同様です。

2 - 4 年次有給休暇が取りにくい理由

企業 (問 10-1)

「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。

従業員 (問 17-1)

「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。

2 - 5 新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・しくみ

企業 (問 7-1)

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

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

従業員 (問 27)

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

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・取組についてみると、「在宅勤務（テレワーク）」（56.0%）が5割台半ばを超えて最も高く、次いで「時差出勤」（44.6%）が4割台半ば近くとなっています。

3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

3 - 1 育児休業取得率

企業 （問 13）

育児休業取得率は、「女性」が約 9 割、「男性」が 2 割台半ば近く

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

3 - 2 男性従業員の子育て支援や考え方

企業 （問 16）

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

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

3 - 3 ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性

企業 （問 20）

「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。

3 - 4 ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題

企業 (問 19)

「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。

従業員 (問 24)

「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割台半ばを超えています。

3 - 5 ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要な取組

企業 (問 21)

「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。

従業員 (問 28)

「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。

4. 女性の活躍推進について

4 - 1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定・達成状況

企業 (問 23)

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

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

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

企業 (問 23-3)

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

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

4 - 2 女性が活躍する上で必要な取組

従業員 (問 20)

「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」と「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」がそれぞれ 4 割台半ばで高い

女性が活躍する上で必要な取組についてみると、「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」と「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」(ともに 45.3%) がそれぞれ 4 割台半ば、「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」(42.8%) が 4 割強で高くなっています。

性別でみると、「男性」は「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」、「女性」は「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」が最も高くなっています。

5. ハラスメント防止について

5 - 1 ハラスメント防止の取組状況

企業 (問 25)

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

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

従業員 (問 34)

5つのハラスメント全てにおいて「取組が行われているか分からない」が最も高く、「各ハラスメントが規則で禁止されている」が続く

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みると、5つのハラスメント全てにおいて「取組が行われているか分からない」が最も高く、次いで「各ハラスメントが規則で禁止されている」となっています。また、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」では「各ハラスメントが規則で禁止されている」がそれぞれ3割台半ばを超えとなっています。

6. 性の多様性について

6 - 1 性的マイノリティ（LGBT 等）の従業員を支援するための取組

企業 （問 29）

「実施していない」は全ての項目で7割を超えて最も高い

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

6 - 2 職場に期待する性的マイノリティ（LGBT 等）に関する取組

従業員 （問 32）

「ハラスメント防止対策」が3割台半ばを超えて最も高い

職場での性的マイノリティ（LGBT 等）に関する取組についてみると、「ハラスメント防止対策」（36.0%）が3割台半ばを超えて最も高く、次いで「差別禁止の方針を明らかにする」（25.2%）が2割台半ば、「いわゆる『トランスジェンダー』に対する配慮」（24.8%）が2割台半ば近くとなっています。

6 - 3 職場での性的マイノリティ（LGBT 等）に関する差別的な取扱いの経験

従業員 （問 30）

「受けたことも、見聞きしたこともない」が8割台半ばを超えて最も高く、「間接的に聞いたことがある」が1割近くで続く

職場での性的マイノリティ（LGBT 等）に関する差別的な取扱いの経験についてみると、「受けたことも、見聞きしたこともない」（87.5%）が8割台半ばを超えて最も高く、次いで「間接的に聞いたことがある」（8.3%）が1割近く、「直接見聞きしたことがある」（2.7%）、「自分が受けたことがある（LGBT 当事者・非当事者問わず）」（0.6%）がそれぞれ1割未満となっています。

Ⅲ 調査結果（企業調査）

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

Ⅲ 調査結果（企業調査）

1. 会社全体について

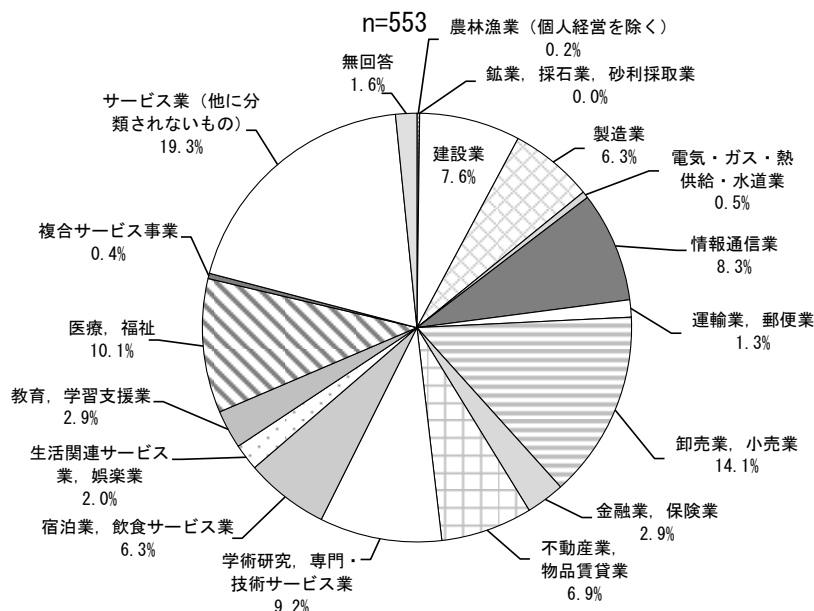
（1）会社の業種

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

F1 業種（○は1つ）

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

図表1 会社の業種



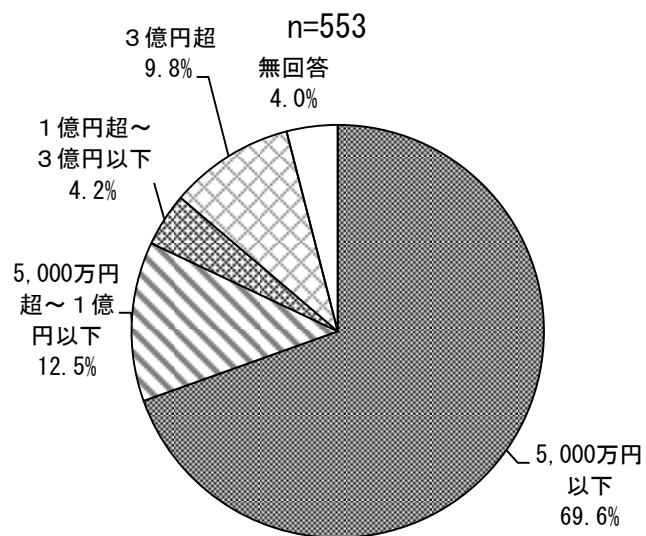
(2) 資本金・出資の総額

「5,000万円以下」が7割弱で最も高い

F2 資本金・出資の総額 (〇は1つ)

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

図表2 資本金・出資の総額



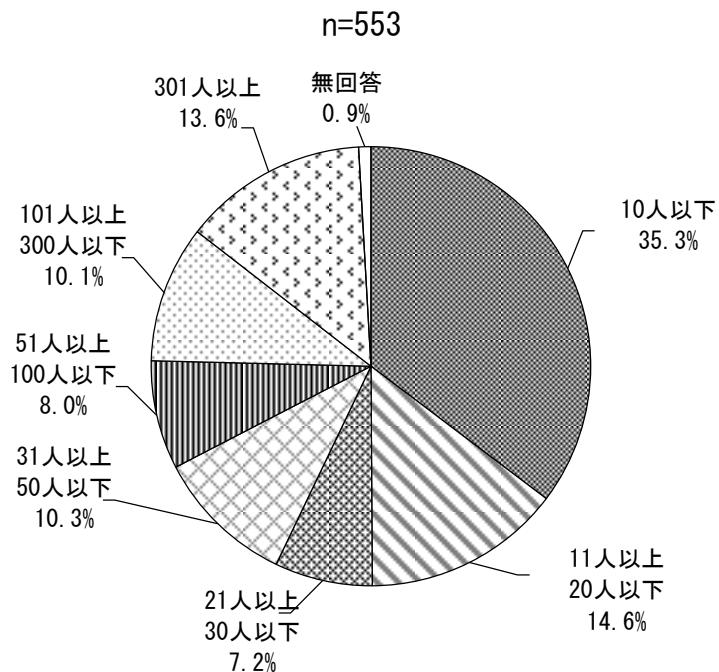
(3) 会社全体の従業員規模

「10人以下」が3割台半ばで最も高い

F3 会社全体の従業員規模（〇は1つ）

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

図表3 会社全体の従業員規模



図表4 会社全体の従業員規模（資本金・出資の総額別）

(単位: %)

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

(4) 経営者（事業主）の性別

(5) 経営者（事業主）の年齢

「男性」が8割台半ば、「女性」が1割強

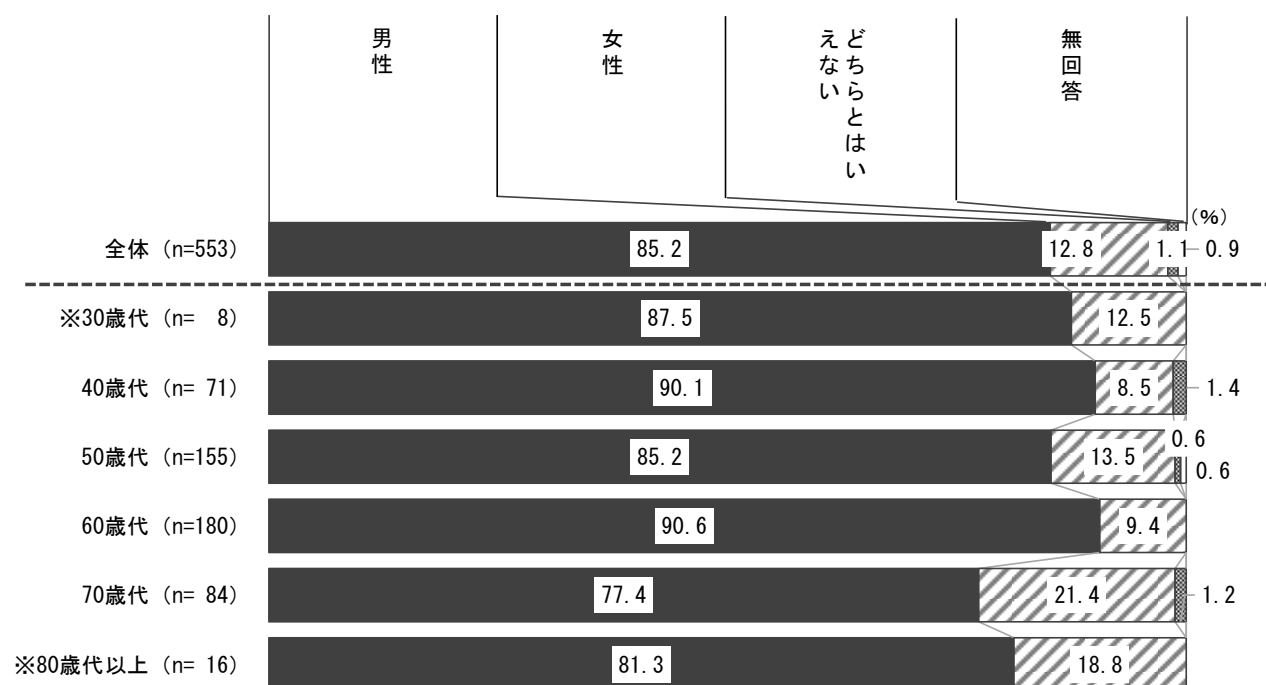
F4 経営者（事業主）の性別（○は1つ）

F5 経営者（事業主）の方の年齢（令和4年8月1日現在）

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

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

図表5 経営者（事業主）の性別（全体、年齢別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

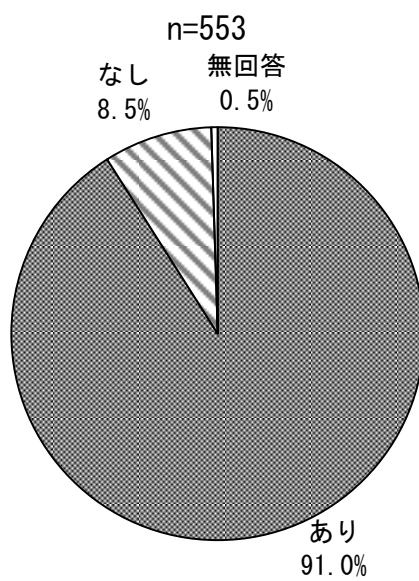
(6) 就業規則の有無

「あり」が9割強、「なし」が1割未満

F6 就業規則の有無 (○は1つ)

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

図表6 就業規則の有無



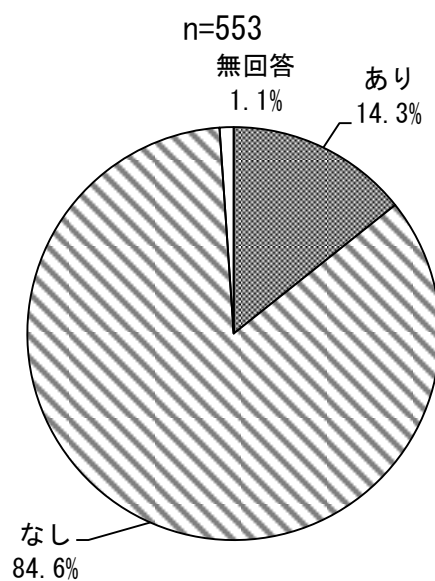
(7) 労働組合の有無

「あり」が1割台半ば近く、「なし」が8割台半ば近く

F7 労働組合の有無（○は1つ）

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

図表7 労働組合の有無



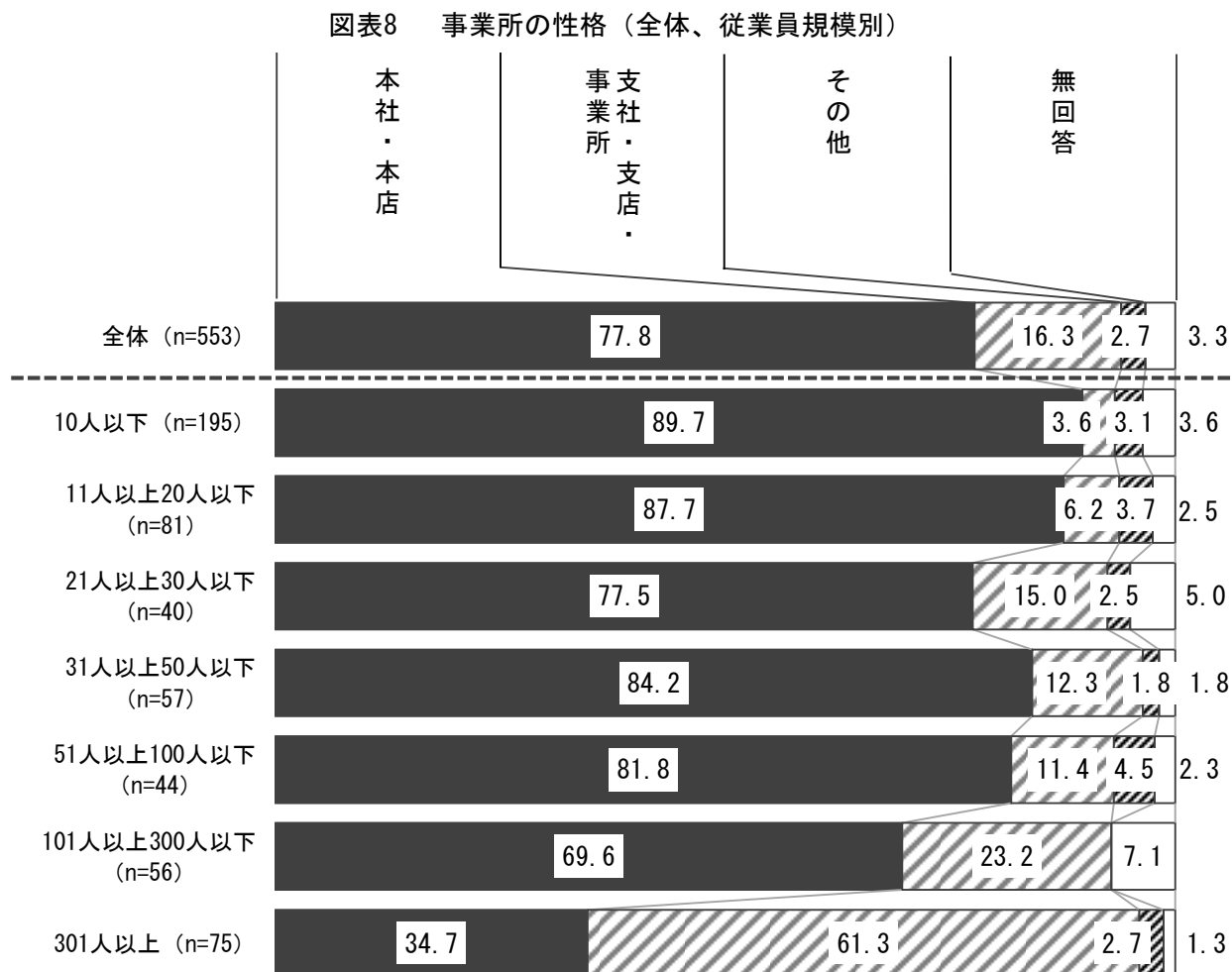
2. 事業所について

(1) 事業所の性格

「本社・本店」が7割台半ばを超え、「支社・支店・事業所」が1割台半ばを超え

F8 事業所の性格（〇は1つ）

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



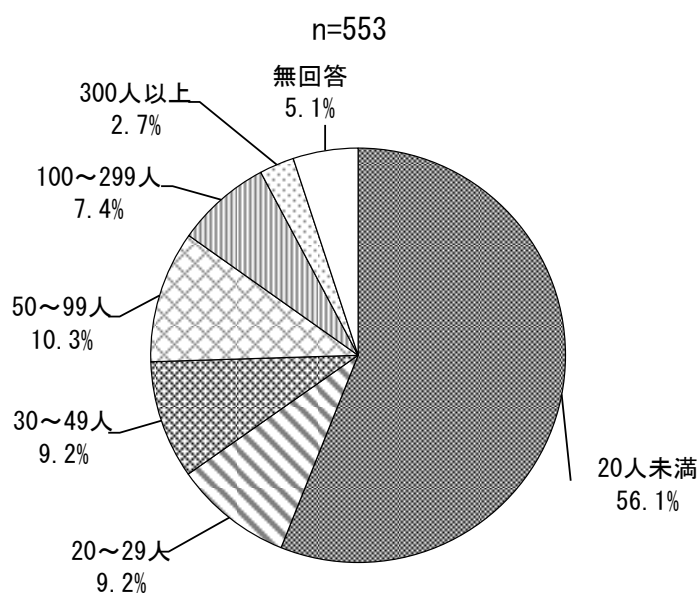
（２）従業員数と正規・非正規割合

「正規従業員」が７割強、「非正規従業員」が３割近く

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

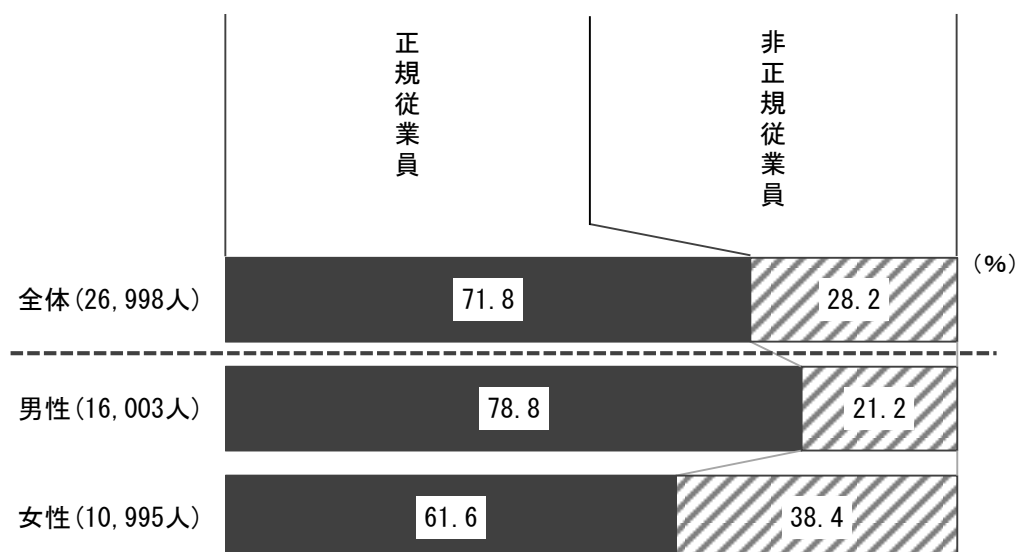
常用従業員数についてみると、「20人未満」（56.1％）が５割台半ばを超えて最も高く、次いで「50～99人」（10.3％）が約１割となっています。

図表9 常用従業員数



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

図表10 従業員の正規・非正規割合（全体、性別）



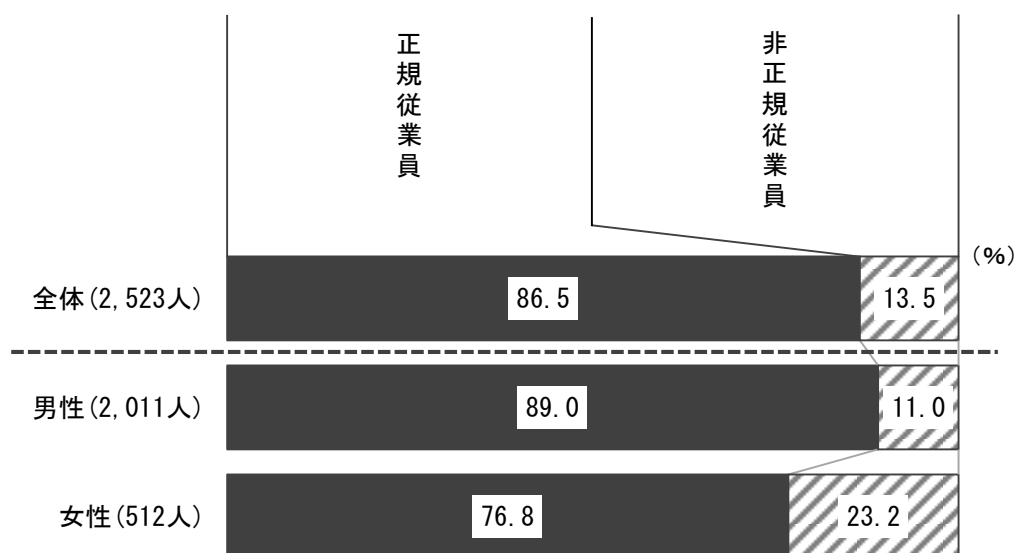
※回答のあった521事業所の数値を集計。

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

※業種別については、基数が30以上の業種のみを図表化。

●建設業

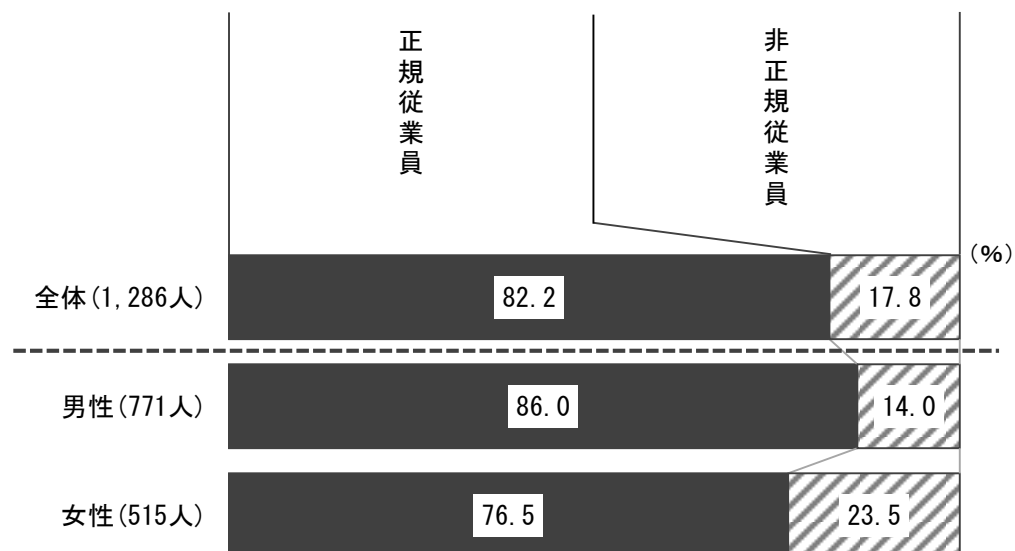
図表11 従業員の正規・非正規割合（建設業、全体、性別）



※回答のあった40事業所の数値を集計。

●製造業

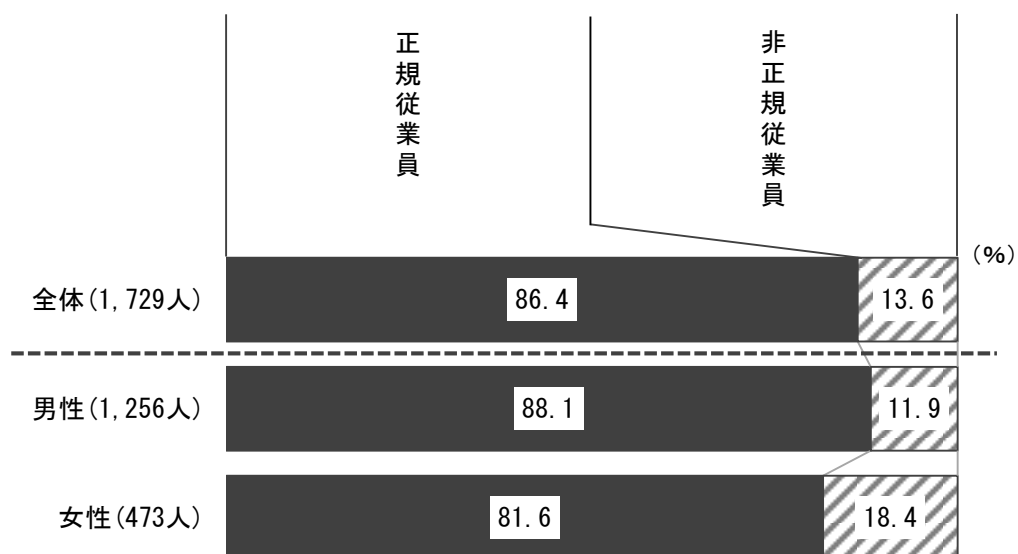
図表12 従業員の正規・非正規割合（製造業、全体、性別）



※回答のあった34事業所の数値を集計。

●情報通信業

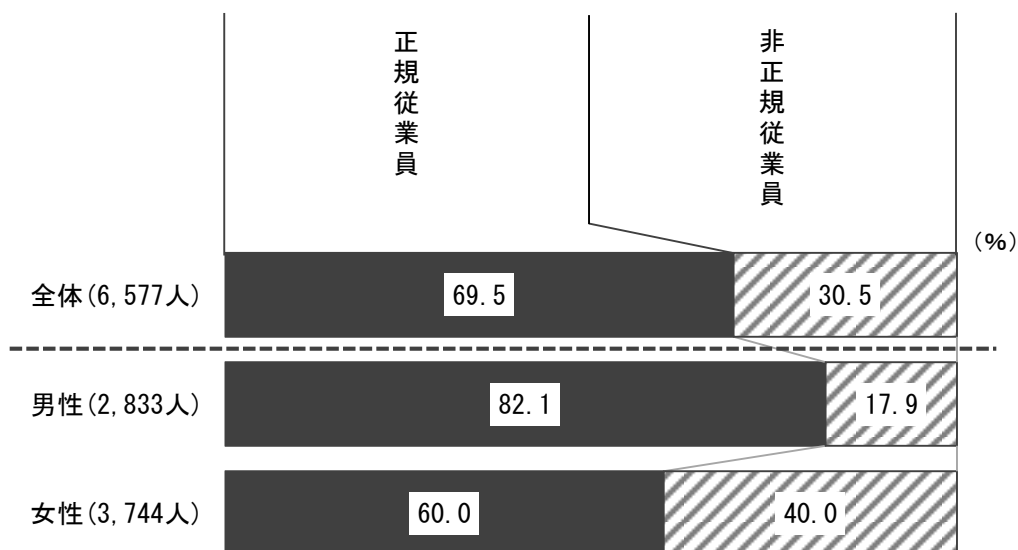
図表13 従業員の正規・非正規割合（情報通信業、全体、性別）



※回答のあった 45 事業所の数値を集計。

●卸売業，小売業

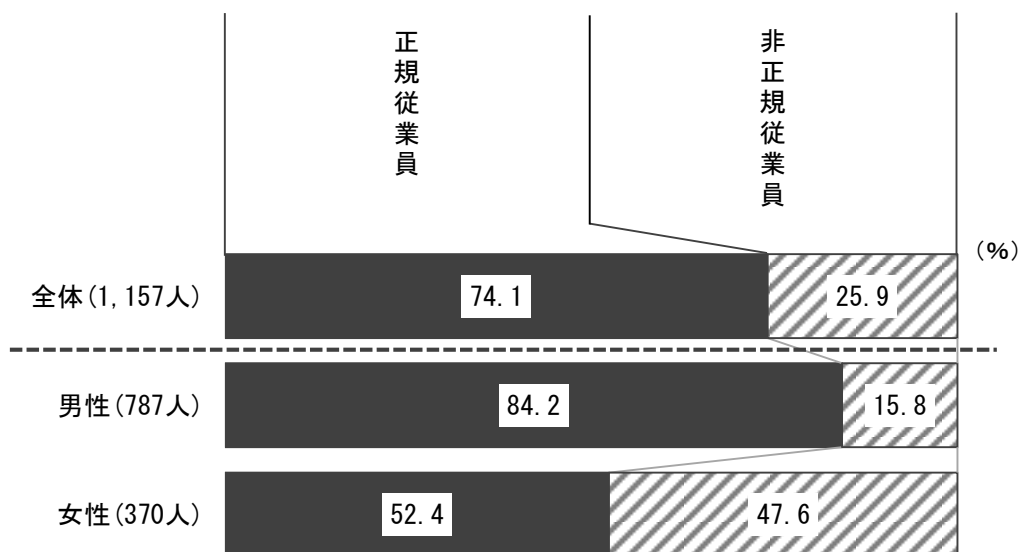
図表14 従業員の正規・非正規割合（卸売業，小売業、全体、性別）



※回答のあった 77 事業所の数値を集計。

●不動産業，物品賃貸業

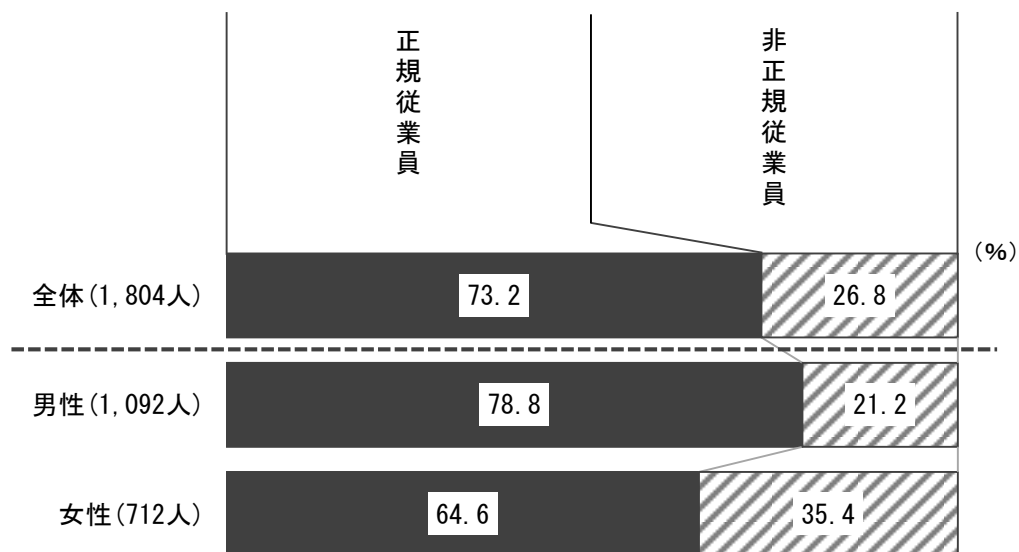
図表15 従業員の正規・非正規割合（不動産業，物品賃貸業、全体、性別）



※回答のあった 32 事業所の数値を集計。

●学術研究，専門・技術サービス業

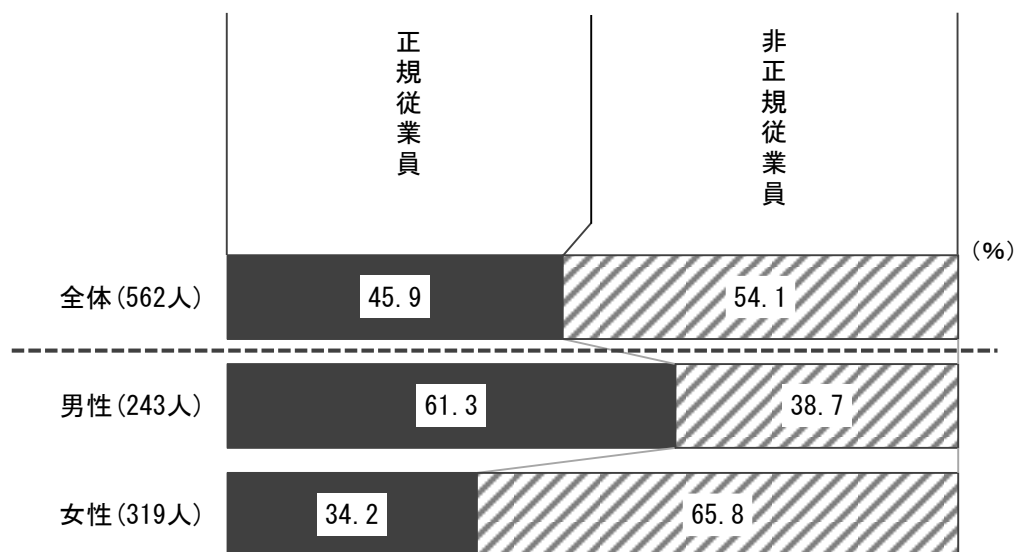
図表16 従業員の正規・非正規割合（学術研究，専門・技術サービス業、全体、性別）



※回答のあった 48 事業所の数値を集計。

●宿泊業，飲食サービス業

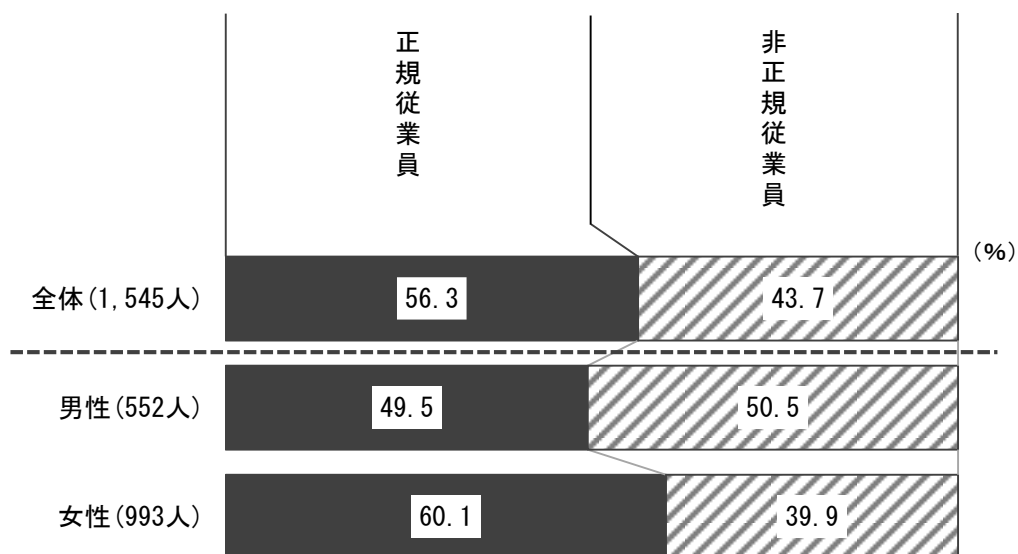
図表17 従業員の正規・非正規割合（宿泊業，飲食サービス業、全体、性別）



※回答のあった 32 事業所の数値を集計。

●医療，福祉

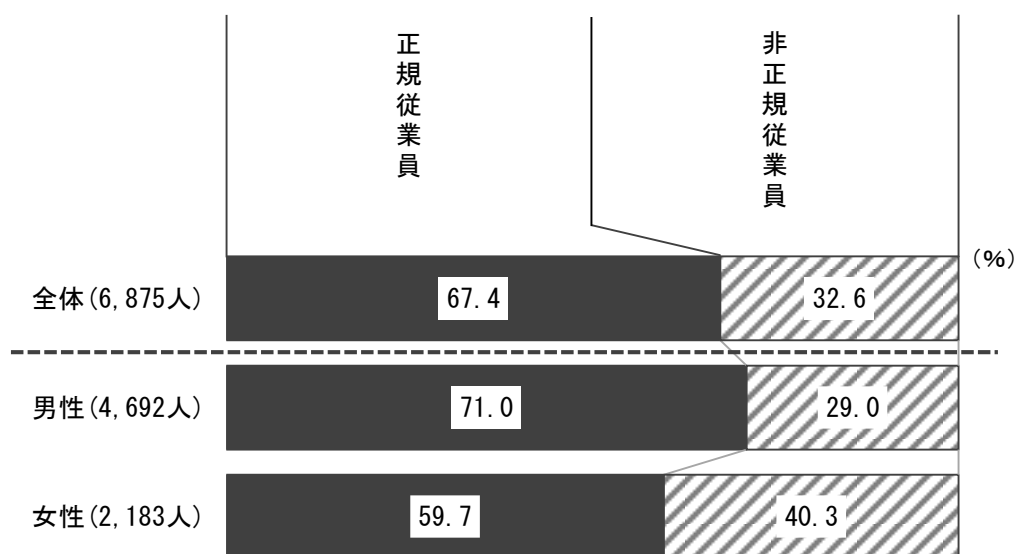
図表18 従業員の正規・非正規割合（医療，福祉、全体、性別）



※回答のあった 53 事業所の数値を集計。

●サービス業（他に分類されないもの）

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



※回答のあった 102 事業所の数値を集計。

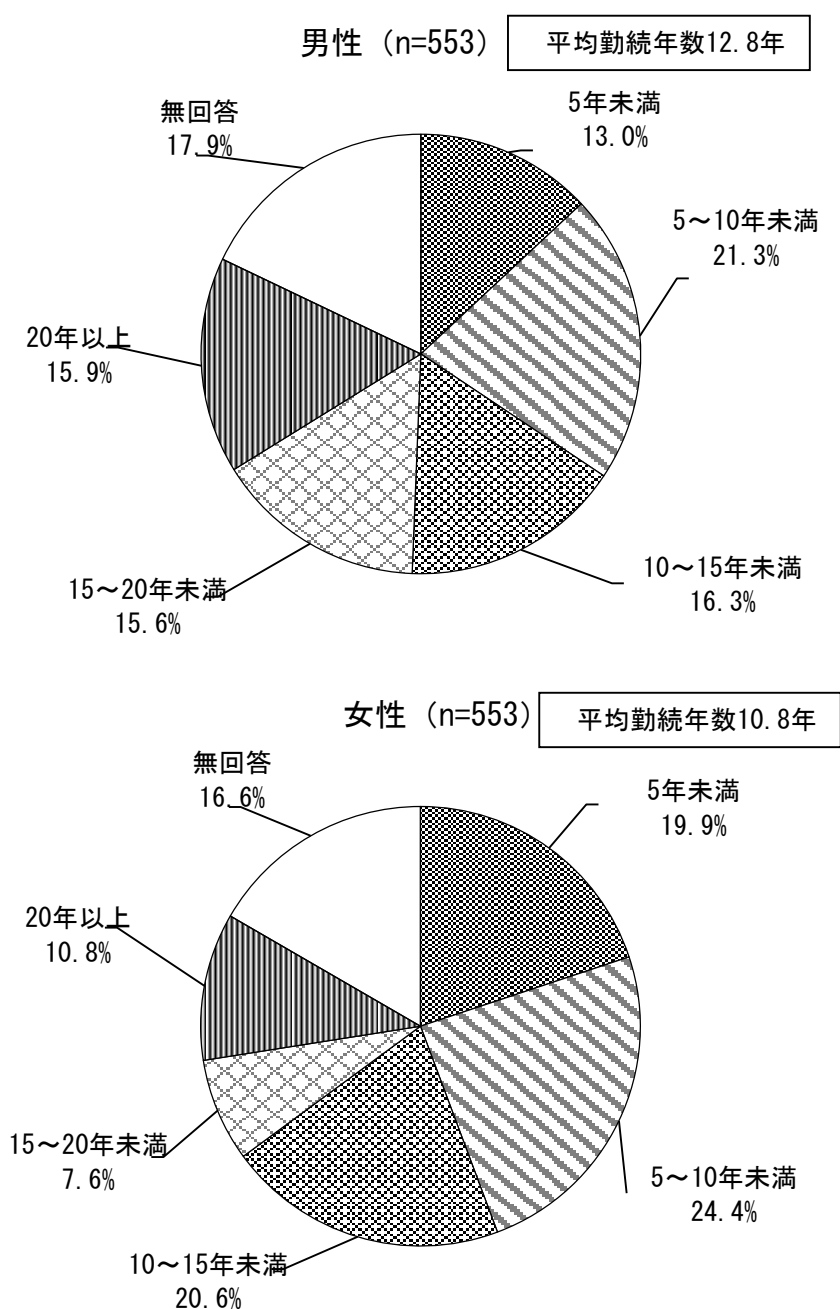
(3) 正規従業員の平均勤続年数と平均年齢

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

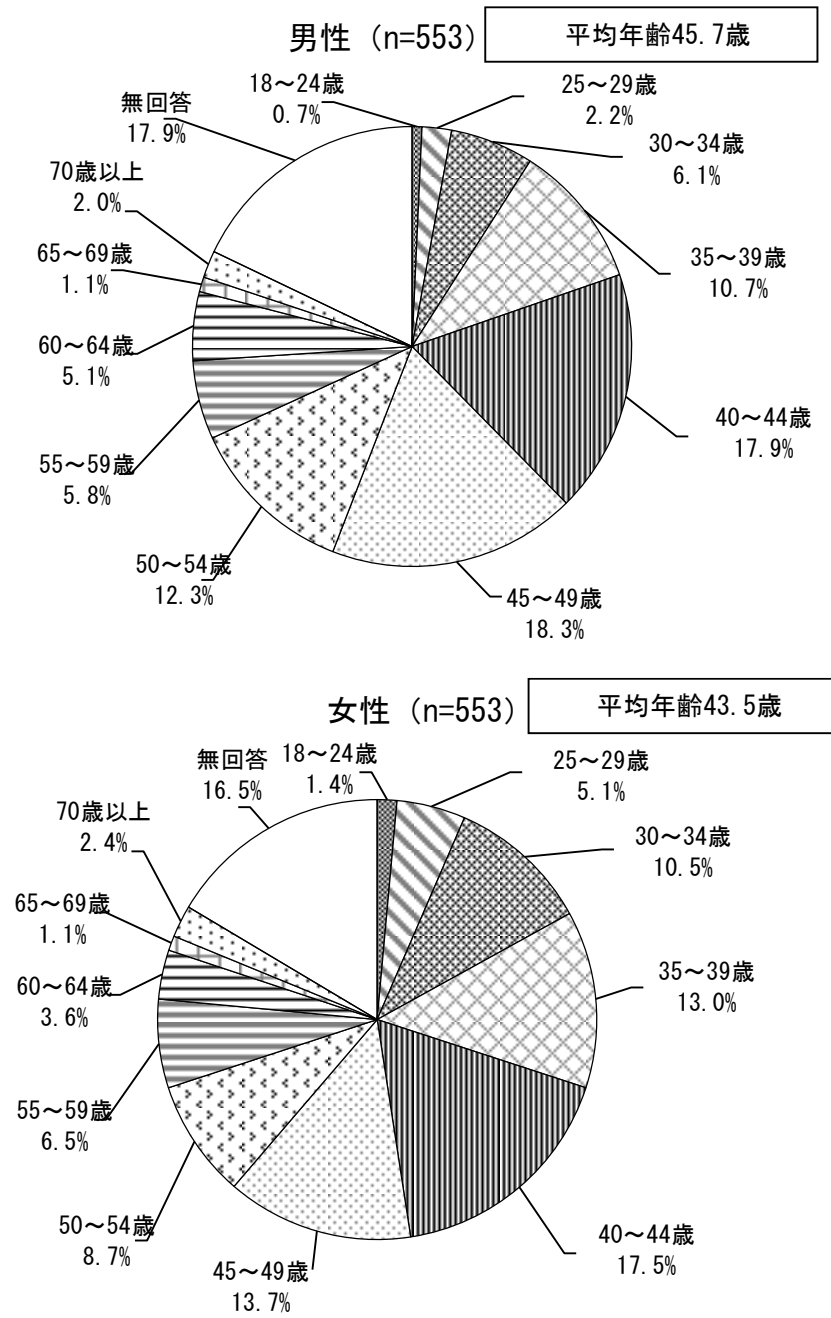
問2 貴事業所の直近で把握している正規従業員の平均勤続年数と平均年齢をご記入ください。
なお、該当する従業員がいない場合には「0」とご記入ください。(数値をお書きください)

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

図表20 正規従業員の平均勤続年数（性別）



図表21 正規従業員の平均年齢（性別）



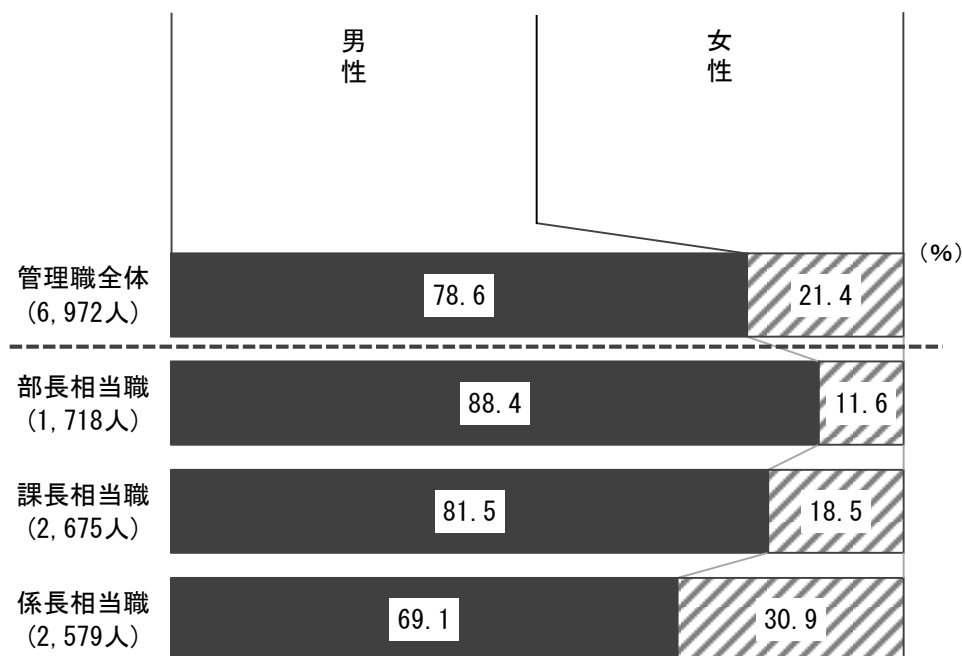
(4) 管理職の男女割合

「男性」が8割近く、「女性」が2割強

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

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

図表22 管理職の男女割合（管理職全体、役職別）



※回答のあった 428 事業所の数値を集計。

3. 労働時間について

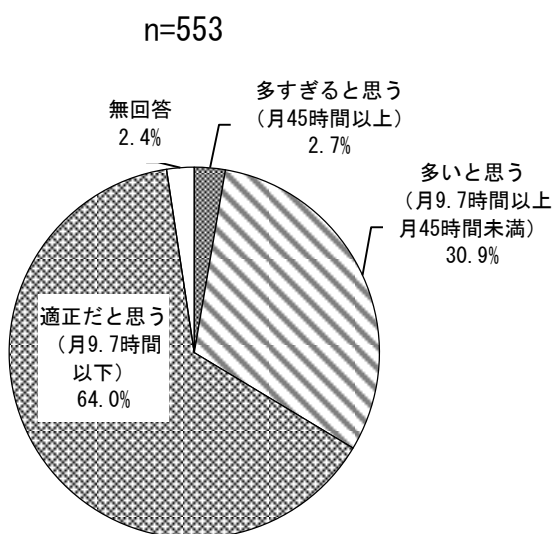
(1) 所定外労働時間の状況

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

問 4 貴事業所の所定外労働時間の状況は、以下のうちどれですか。（○は 1 つ）

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

図表23 所定外労働時間の状況

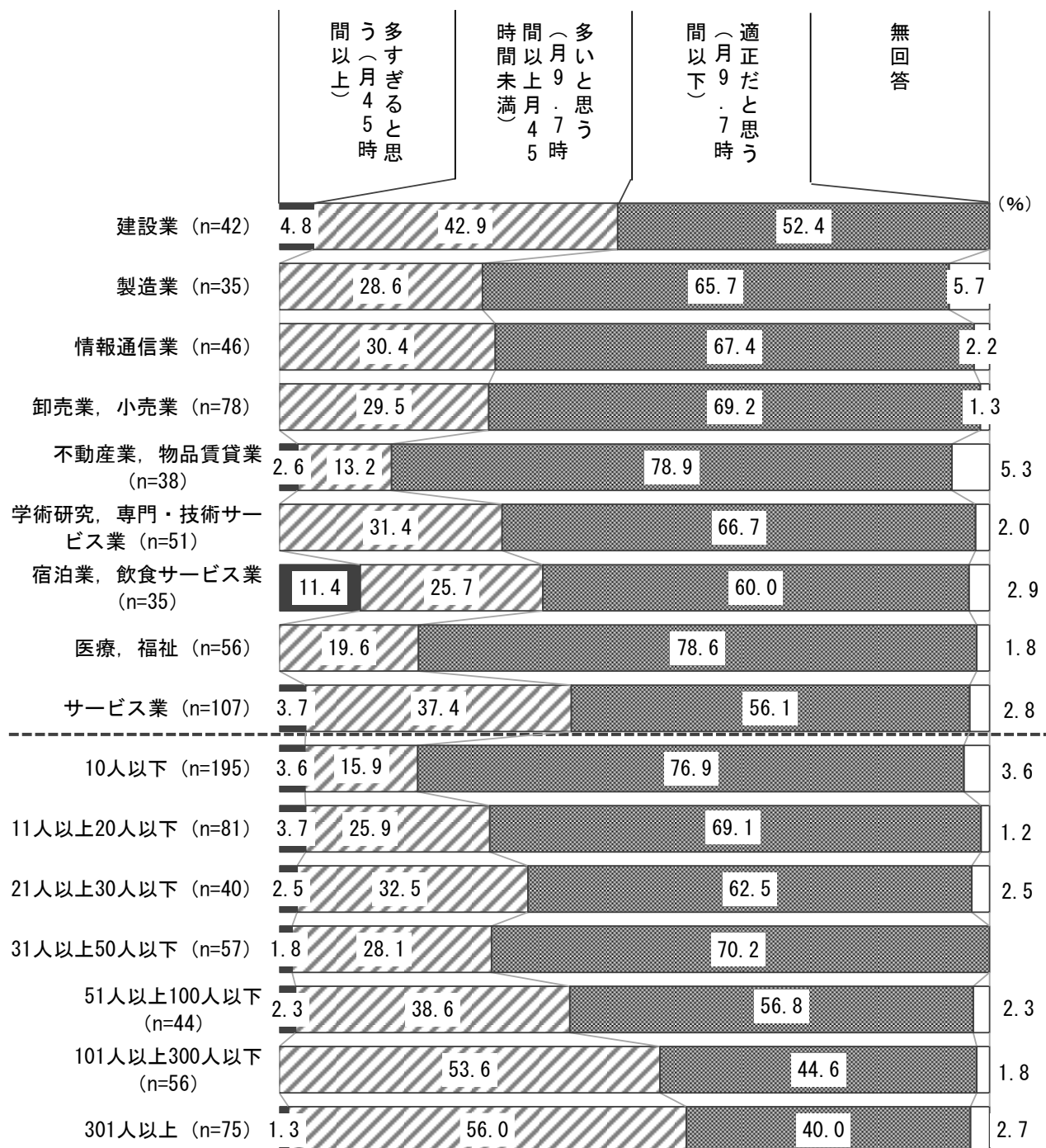


※毎月勤労統計調査（厚生労働省）の結果では、令和 3 年 1 ～12 月の調査全体（確報）での月平均は 9.7 時間となっています。

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

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

図表24 所定外労働時間の状況（業種別、従業員規模別）



（２） 所定外労働時間が発生する場合の要因

「突発的な業務がしばしば発生するから」が４割台半ばを超えて最も高い

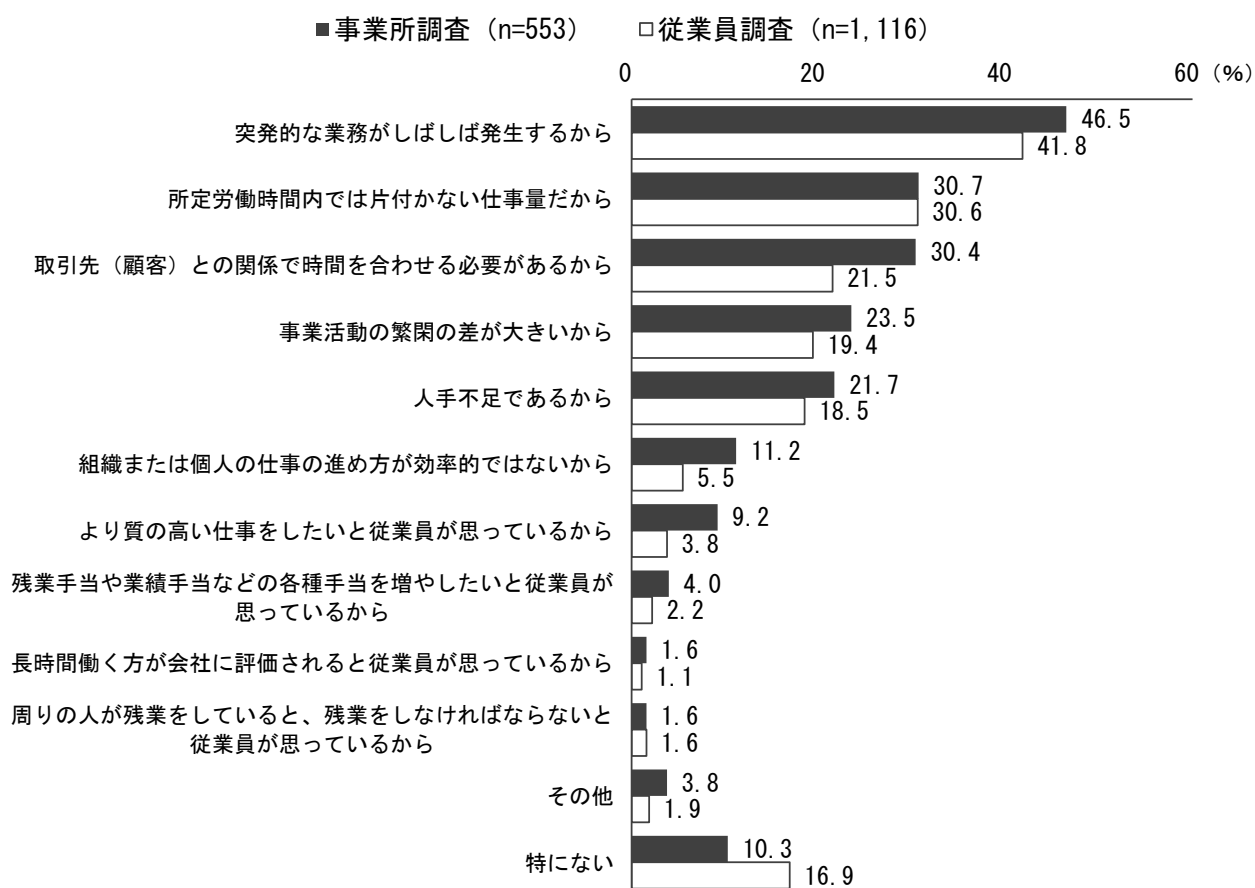
問５ 貴事業所で所定外労働時間が発生する場合の要因についてお伺いします。

（○は３つまで）

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

従業員調査と比較すると、同様の傾向となっています。

図表25 所定外労働時間が発生する場合の要因（従業員調査との比較）



(3) 長時間労働の是正や解消をするための取組

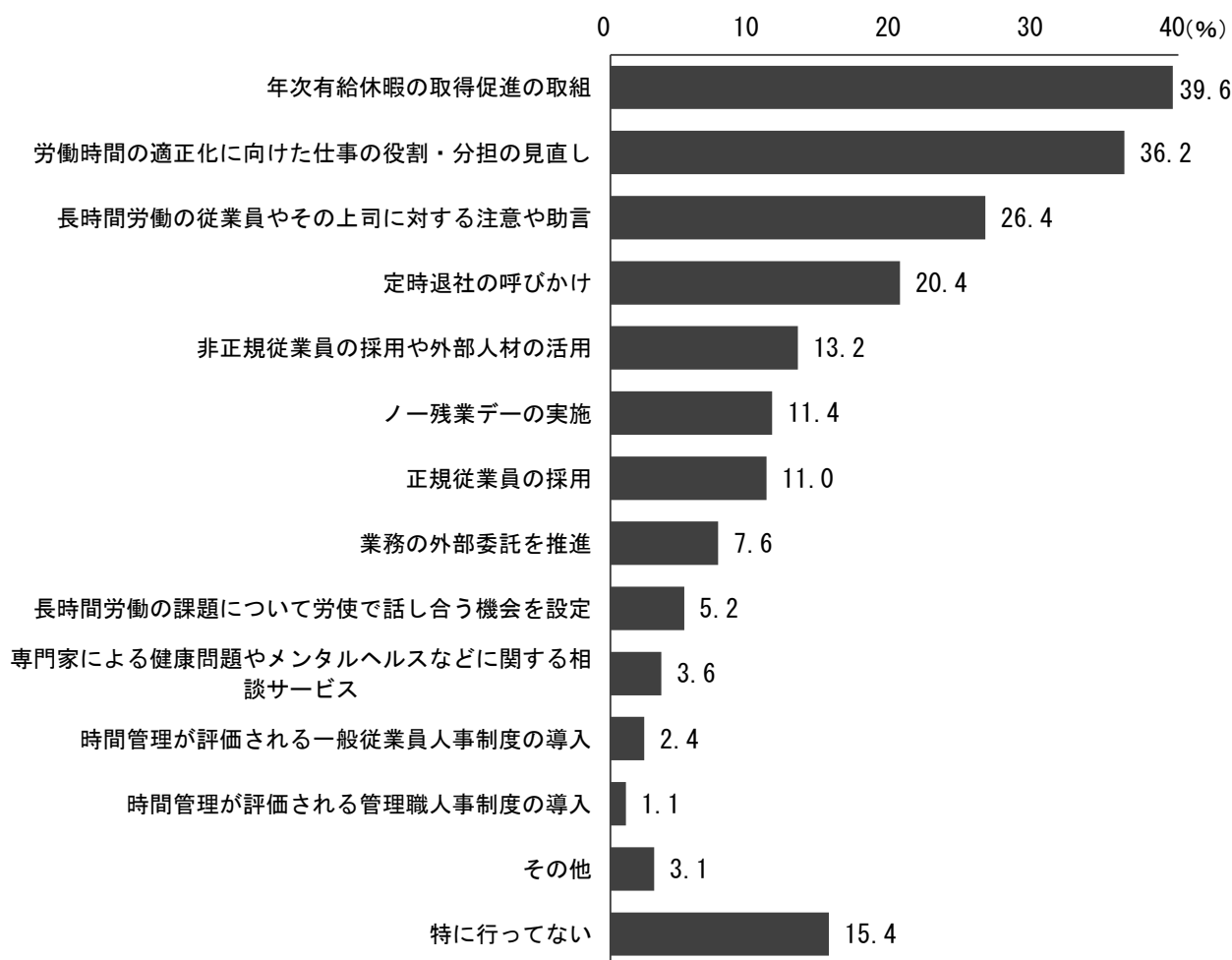
「年次有給休暇の取得促進の取組」が4割弱で最も高い

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

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

図表26 長時間労働の是正や解消をするための取組

n=553



4. 休暇や働き方について

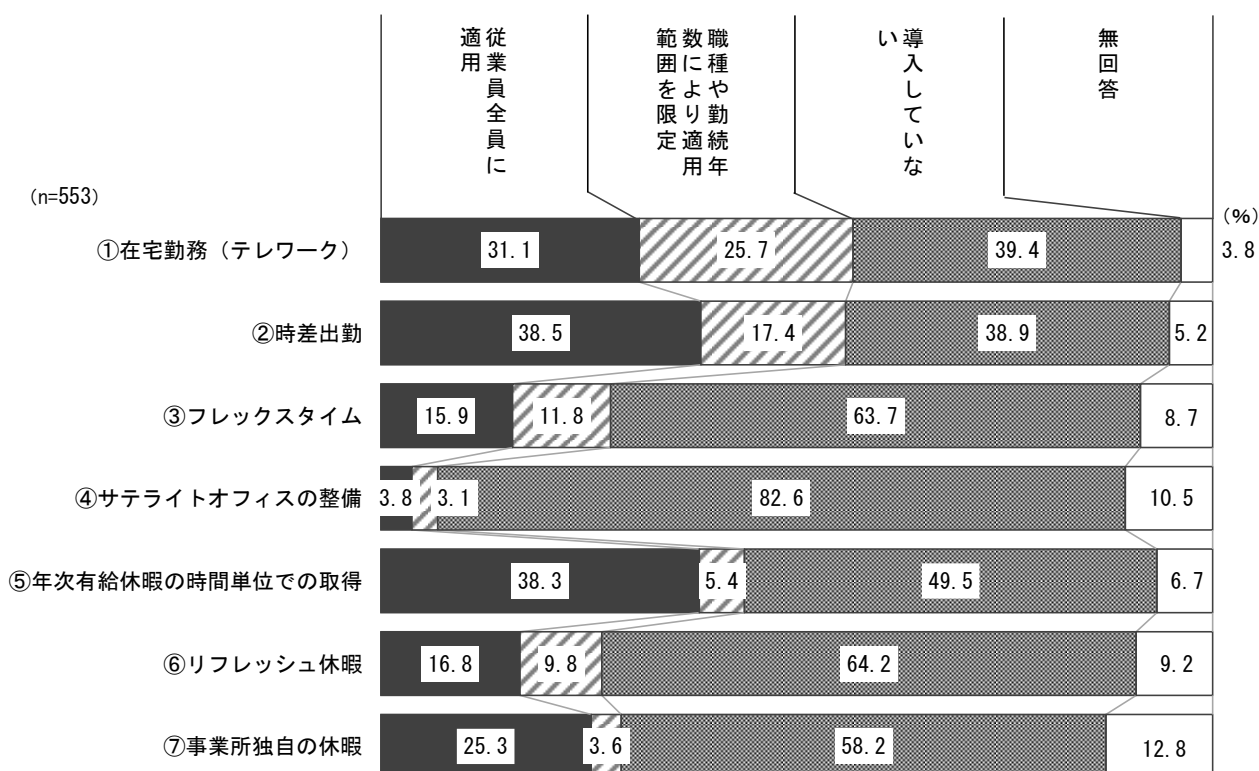
(1) 休暇や働き方に関する制度・しくみの導入状況

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

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

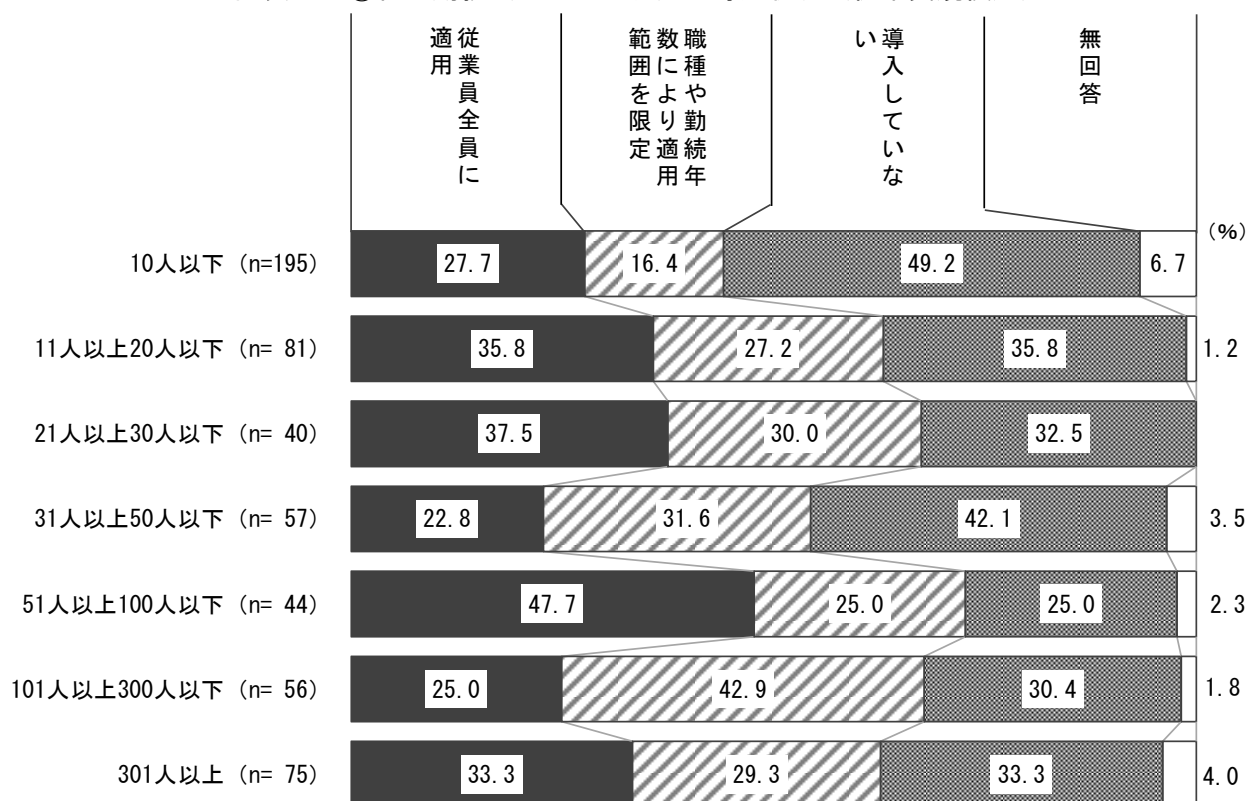
休暇や働き方に関する制度・しくみの導入状況についてみると、「従業員全員に適用」と「職種や勤続年数により適用範囲を限定」を合わせた「導入している」は、「①在宅勤務（テレワーク）」（56.8%）が5割台半ばを超えて最も高く、次いで「②時差出勤」（55.9%）が5割台半ばとなっています。

図表27 休暇や働き方に関する制度・しくみの導入状況

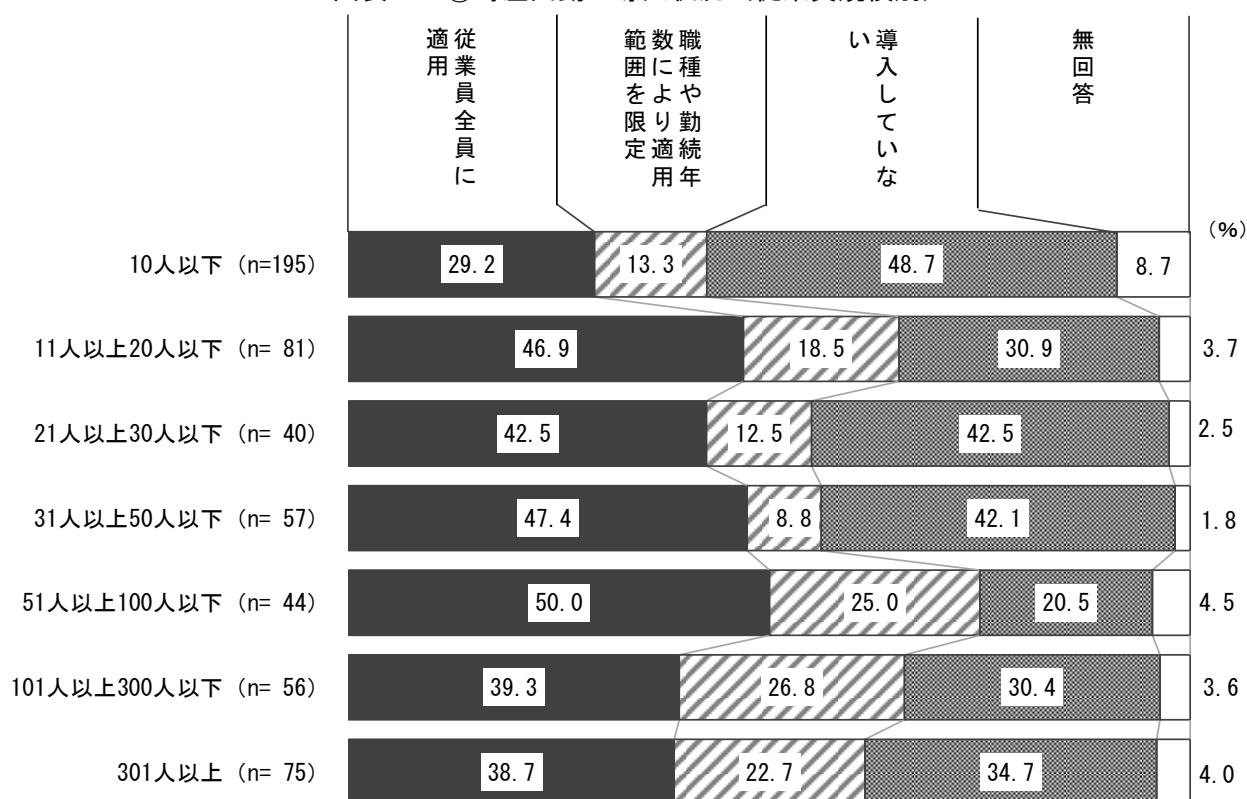


従業員規模別でみると、「10人以下」での「導入している」は「①在宅勤務（テレワーク）」（44.1%）が4割台半ば近く、「②時差出勤」（42.5%）が4割強となっています。

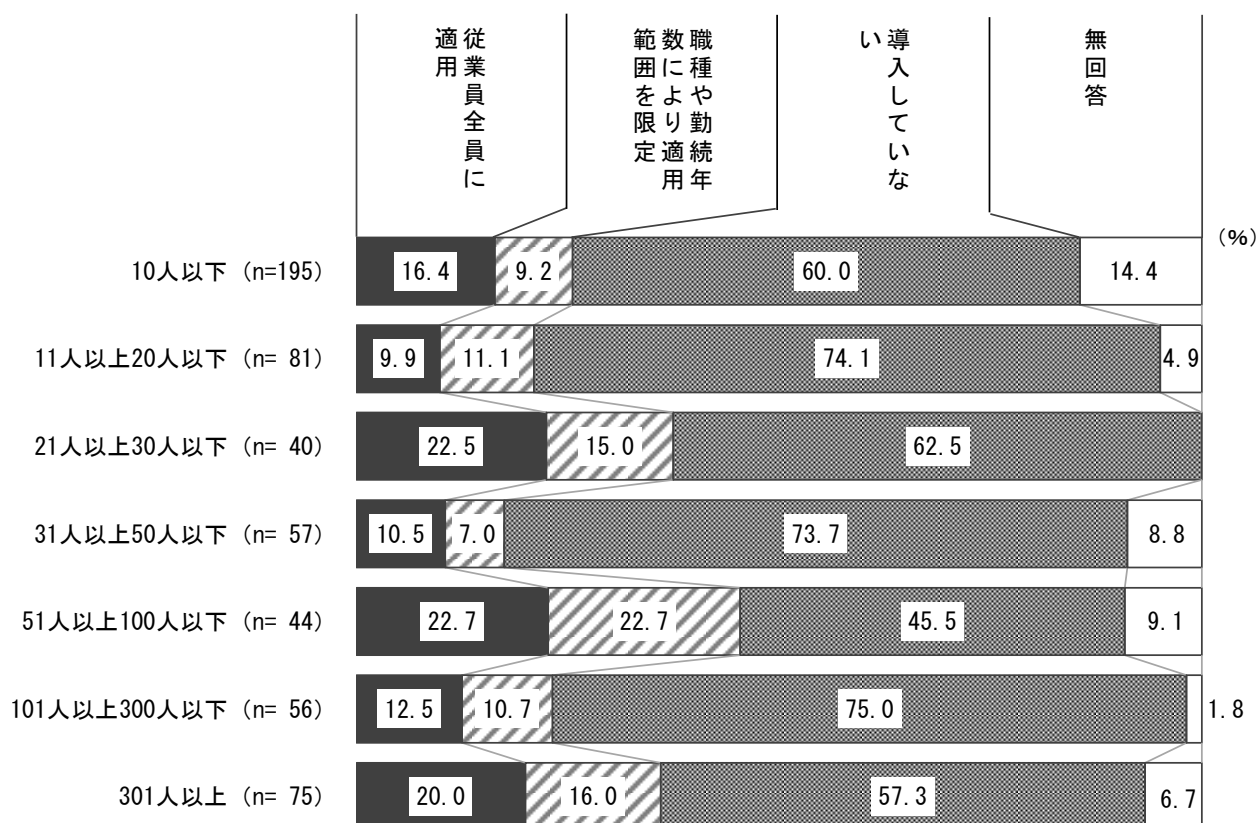
図表28 ①在宅勤務（テレワーク）の導入状況（従業員規模別）



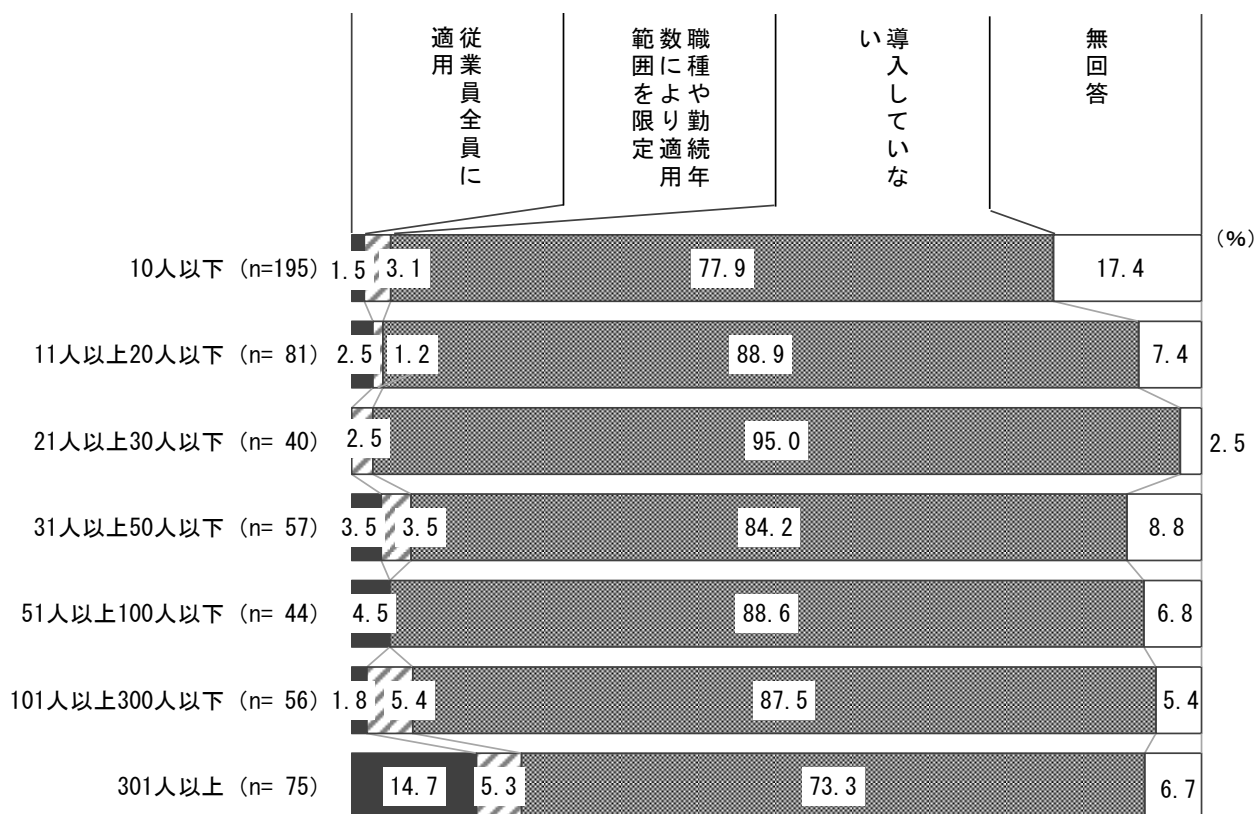
図表29 ②時差出勤の導入状況（従業員規模別）



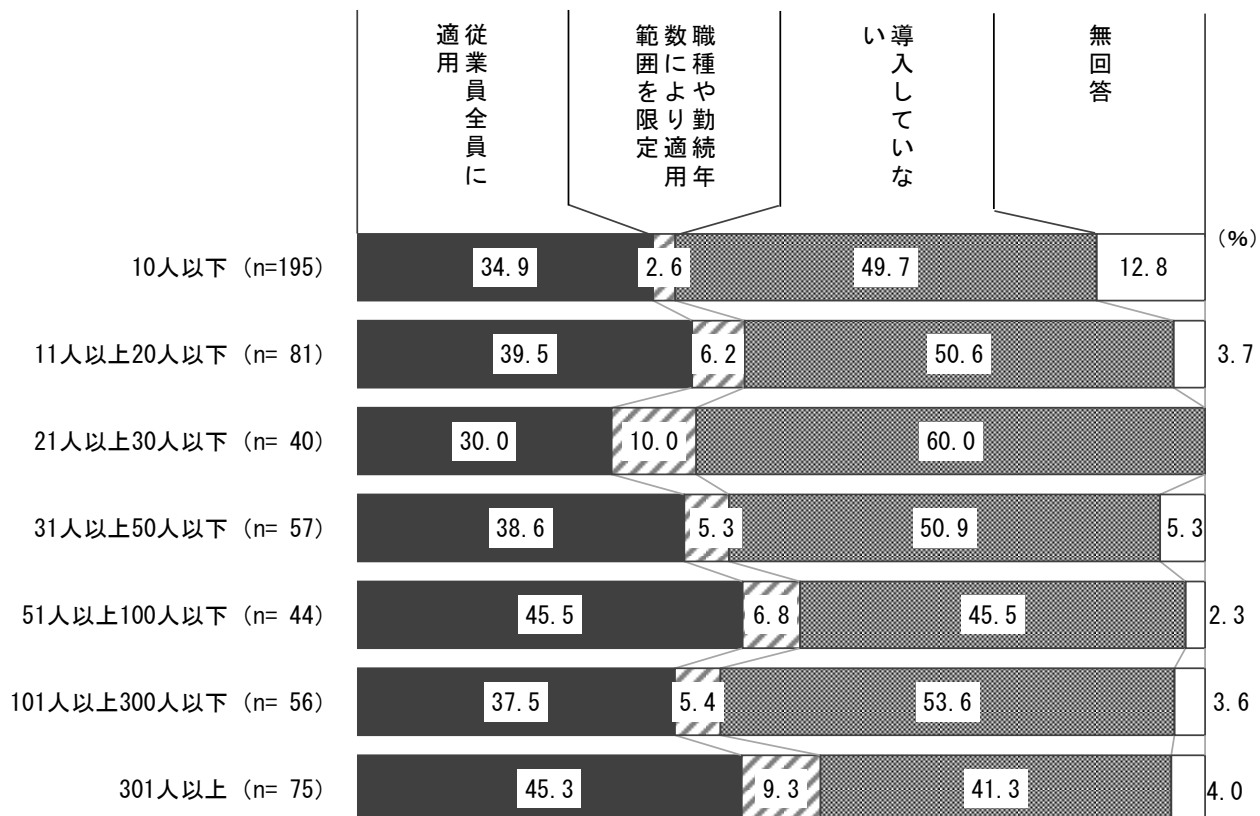
図表30 ③フレックスタイムの導入状況（従業員規模別）



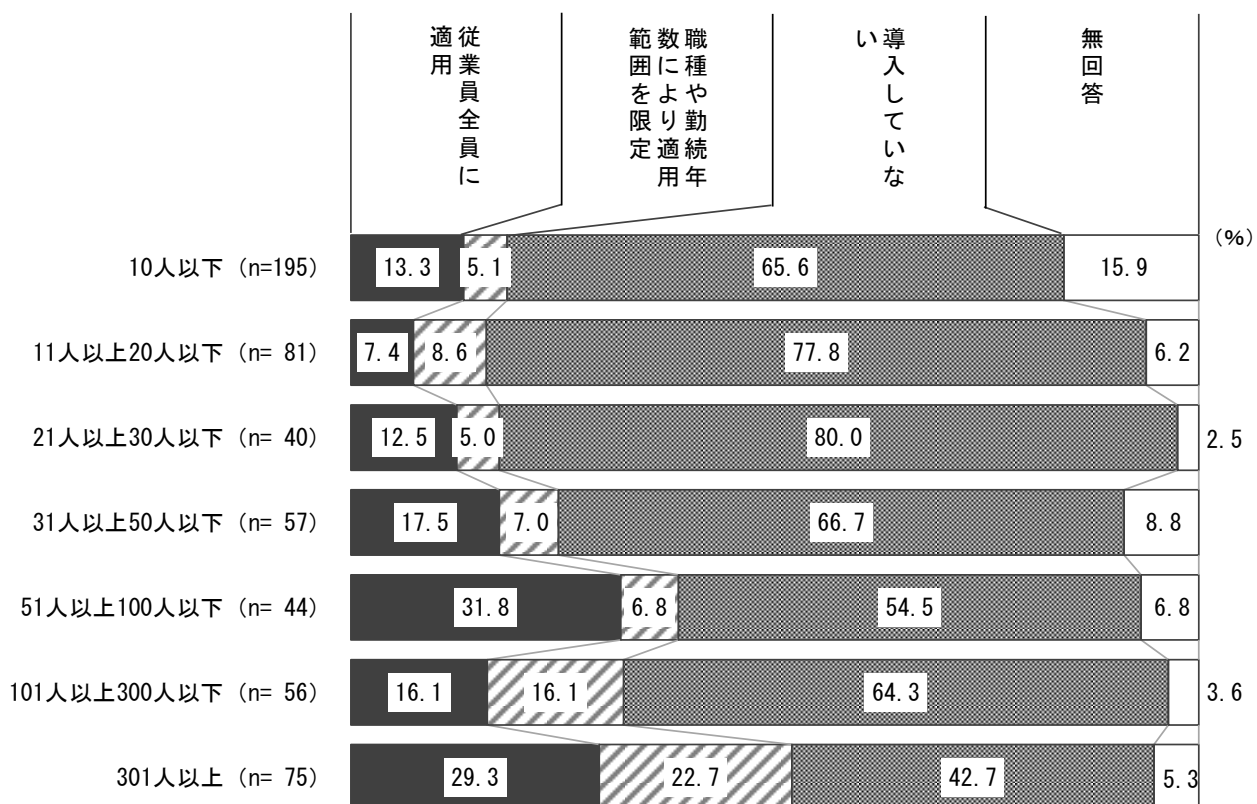
図表31 ④サテライトオフィスの整備の導入状況（従業員規模別）



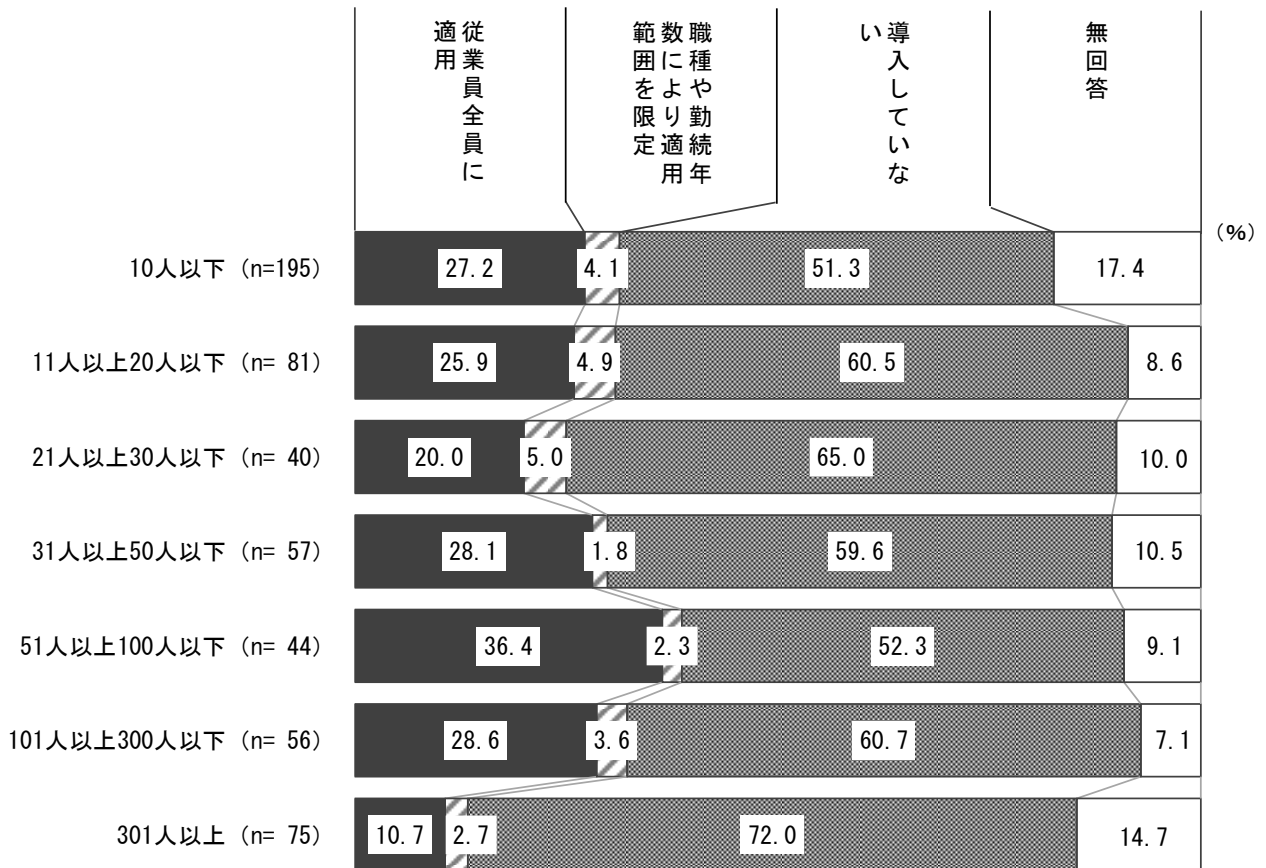
図表32 ⑤年次有給休暇の時間単位での取得の導入状況（従業員規模別）



図表33 ⑥リフレッシュ休暇の導入状況（従業員規模別）



図表34 ⑦事業所独自の休暇の導入状況（従業員規模別）



(2) 新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・しくみ

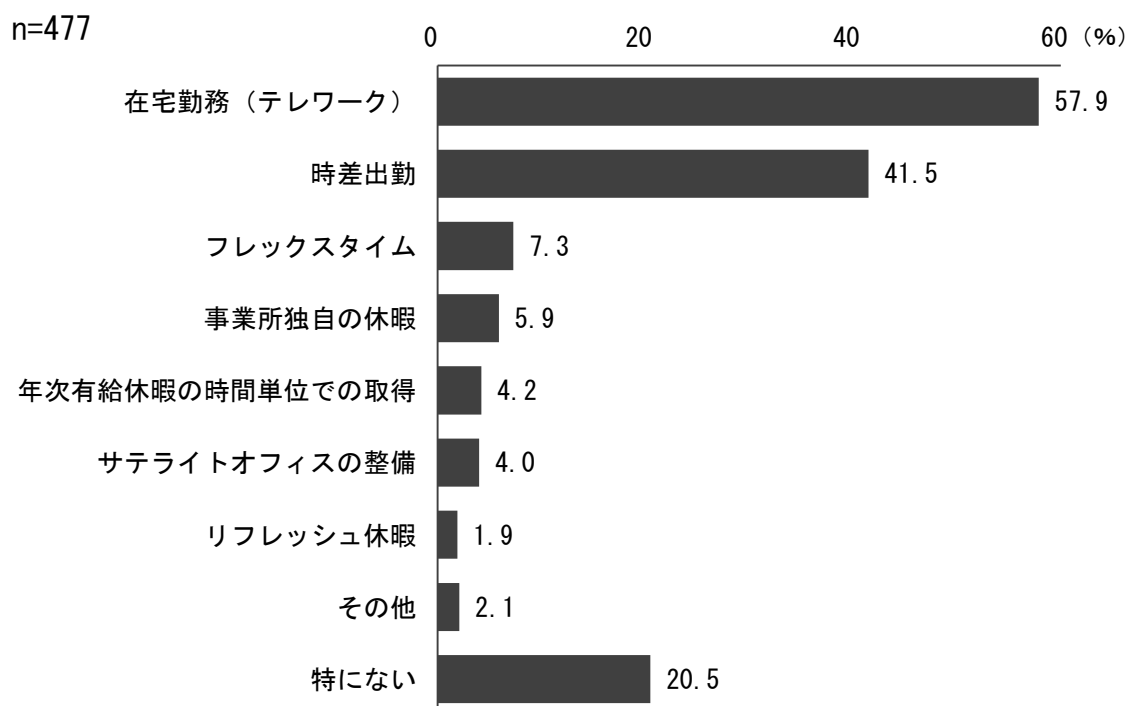
「在宅勤務（テレワーク）」が5割台半ばを超えて最も高く、「時差出勤」が4割強で続く

（問7で「1」か「2」とお答えの事業所におたずねします）

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

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

図表35 新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・しくみ



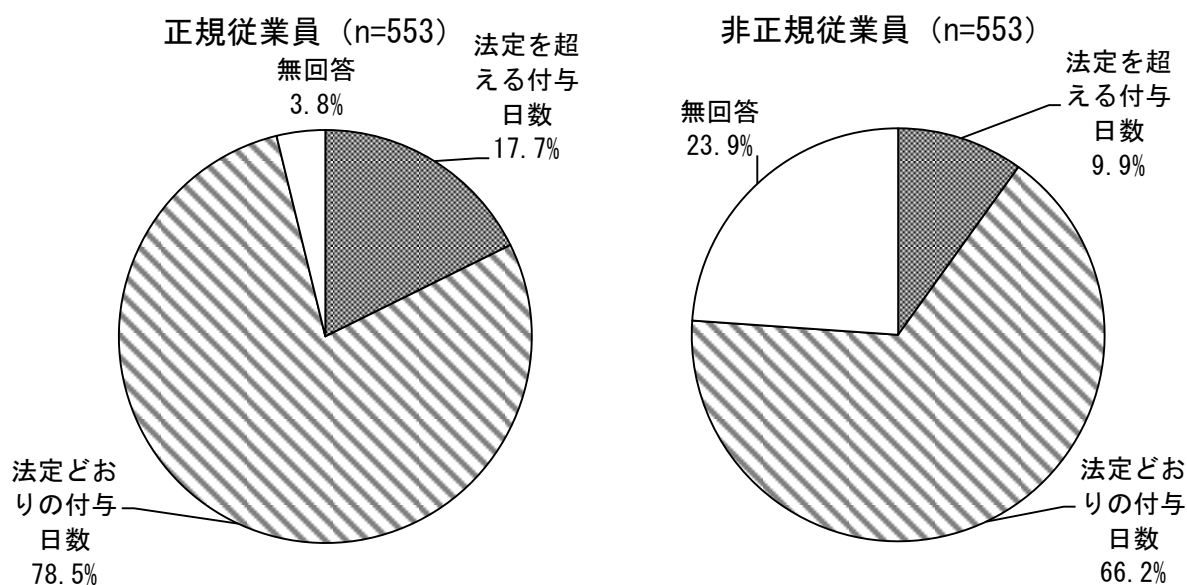
(3) 年次有給休暇の付与日数

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

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

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

図表36 年次有給休暇の付与日数



【参考】年次有給休暇の付与日数

通常の労働者の付与日数

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

週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

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

出典：厚生労働省ホームページ

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

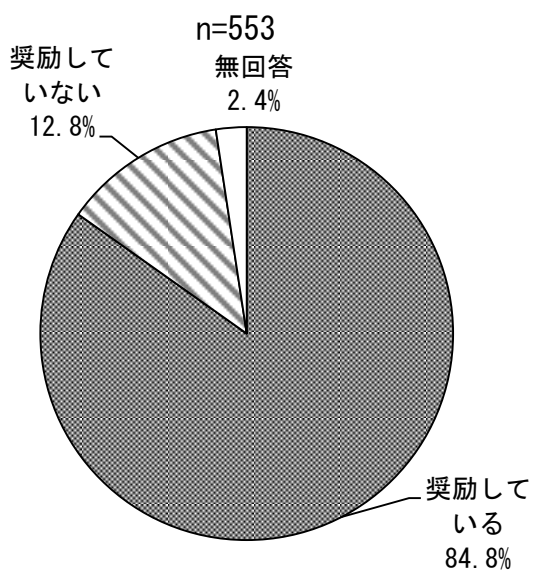
(4) 従業員に対する年次有給休暇の取得奨励

「奨励している」が8割台半ば近く、「奨励していない」が1割強

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

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

図表37 従業員に対する年次有給休暇の取得奨励



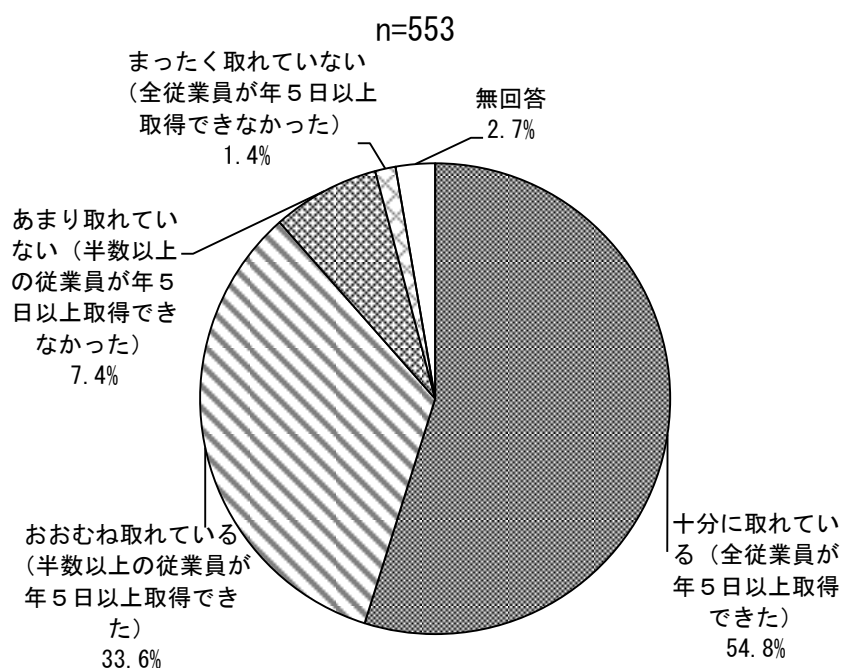
(5) 従業員の年次有給休暇の取得状況

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

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

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

図表38 従業員の年次有給休暇の取得状況



(6) 年次有給休暇が取りにくい理由

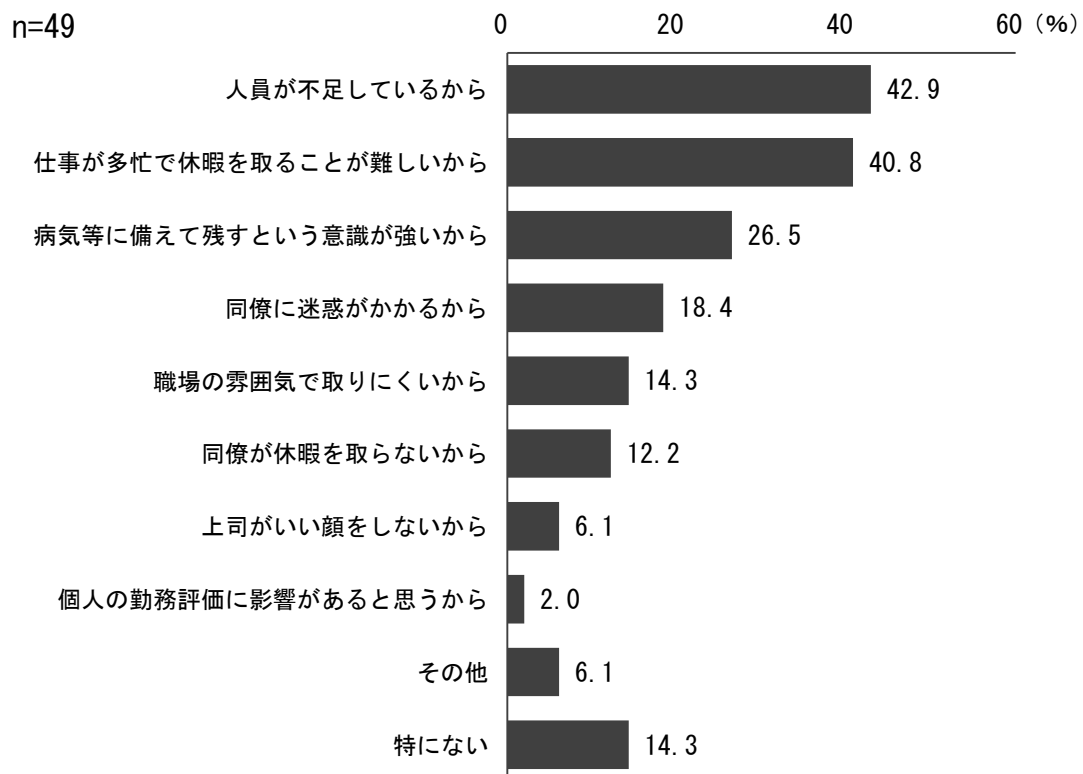
「人員が不足しているから」が4割強で最も高く、「仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから」が約4割で続く

(問10で「3」か「4」とお答えの事業所におたずねします)

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

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

図表39 年次有給休暇が取りにくい理由



5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

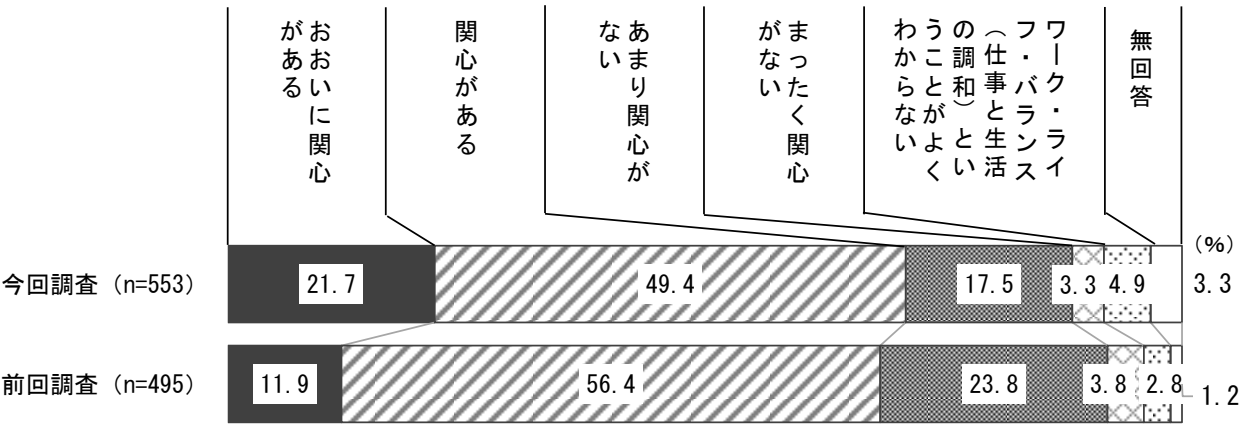
（１）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の関心度

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

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

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

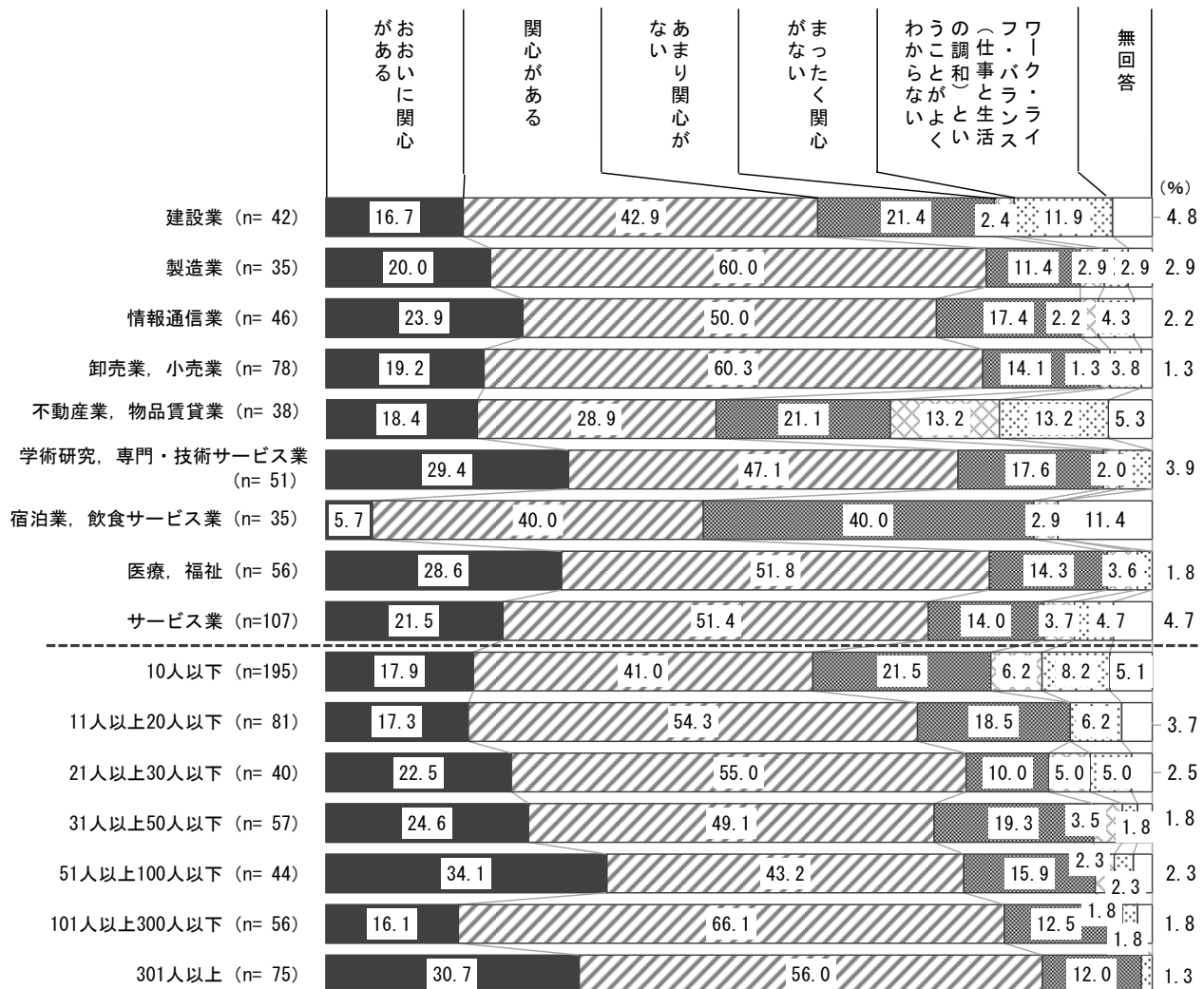
図表40 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の関心度（前回調査との比較）



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

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

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



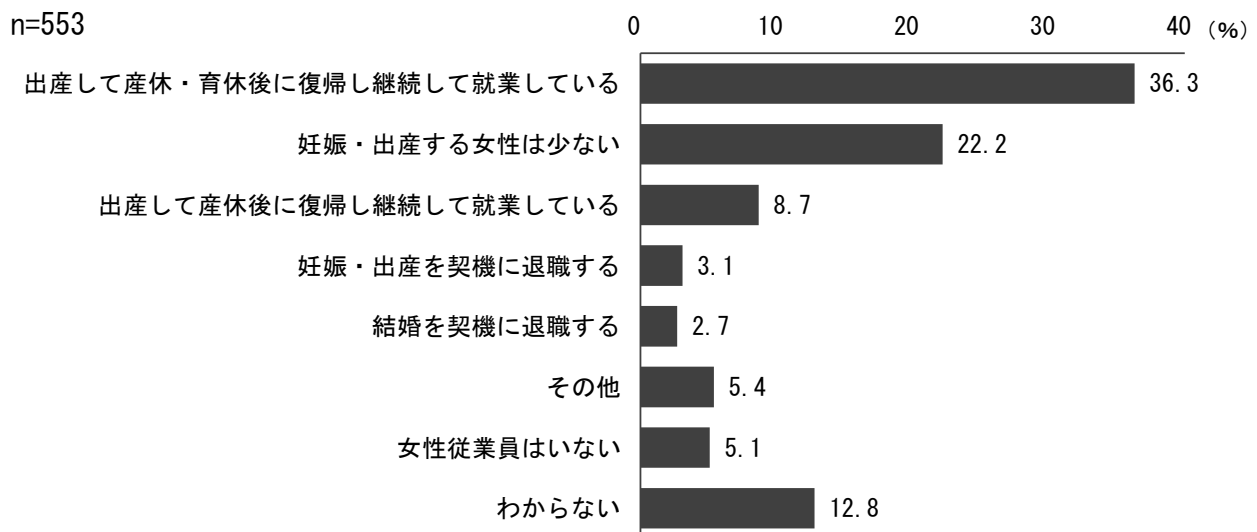
（２）女性従業員（正規従業員）の働き方で多いパターン

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

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

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

図表42 女性従業員（正規従業員）の働き方で多いパターン



(3) 出産者に占める育児休業取得者数

育児休業取得率は、「女性」が約9割、「男性」が2割台半ば近く

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

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

図表43 出産者に占める育児休業取得者数

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

※（ ）内の数値は前回調査のもの

(4) 介護休業取得者と介護を理由とした退職者数

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

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

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

図表44 介護休業取得者と介護を理由とした退職者数

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

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

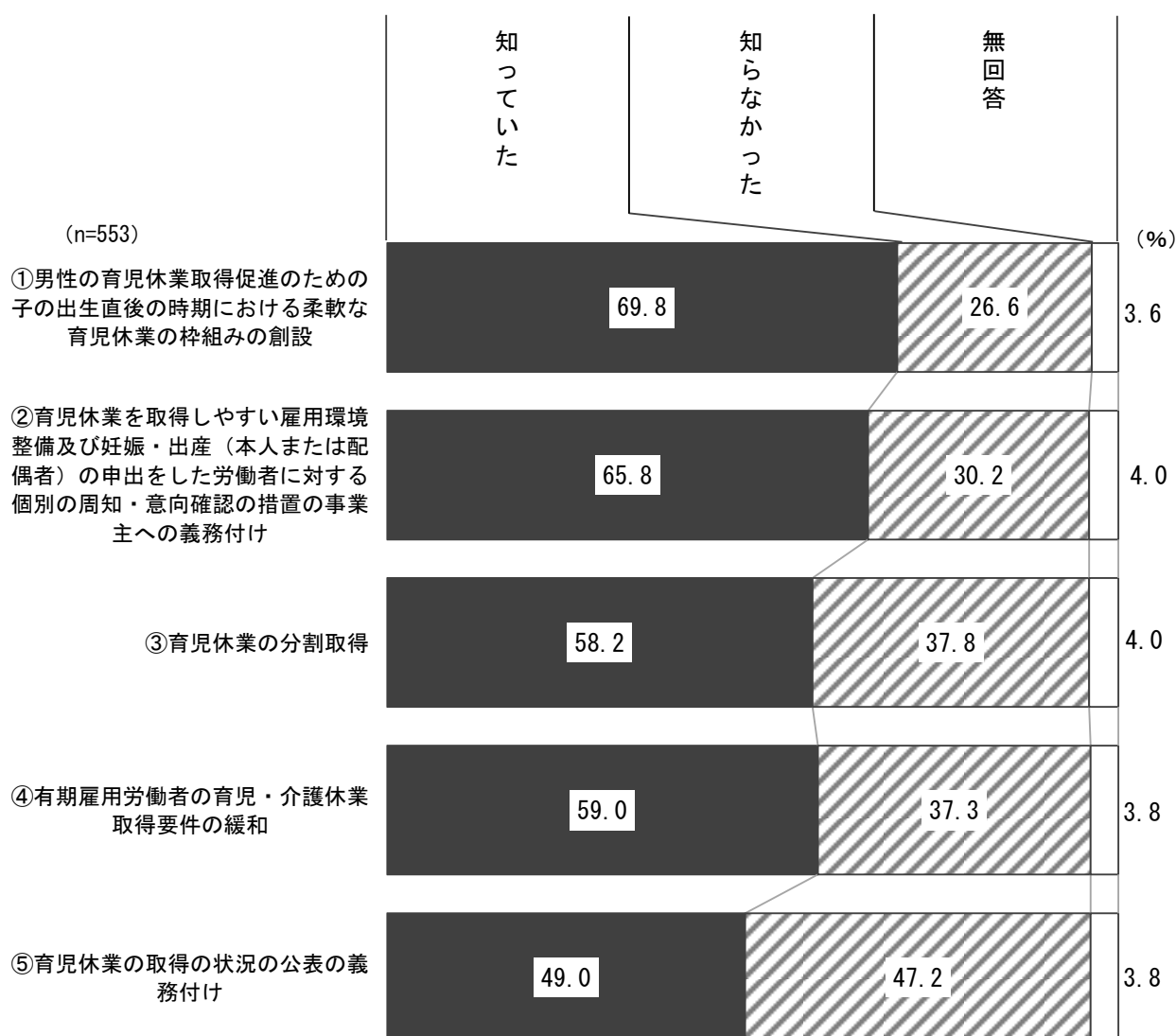
（５）育児・介護休業法の改正の認知状況

「知っていた」は「①柔軟な育児休業の枠組みの創設」が７割弱で最も高い

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

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

図表45 育児・介護休業法の改正の認知状況

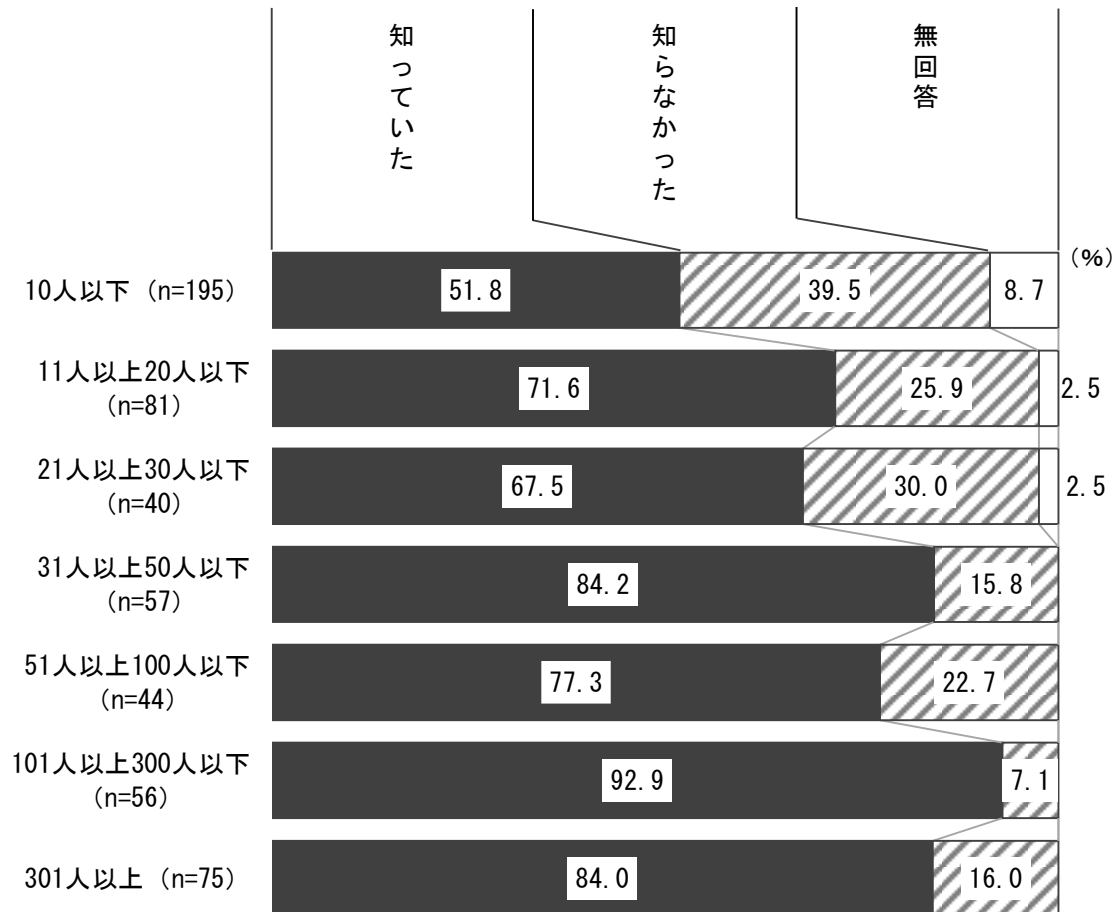


各改正内容について従業員規模別でみると、全ての内容について、「知っていた」が最も低いのは「10人以下」の事業所となっています。

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

図表46 育児・介護休業法の改正

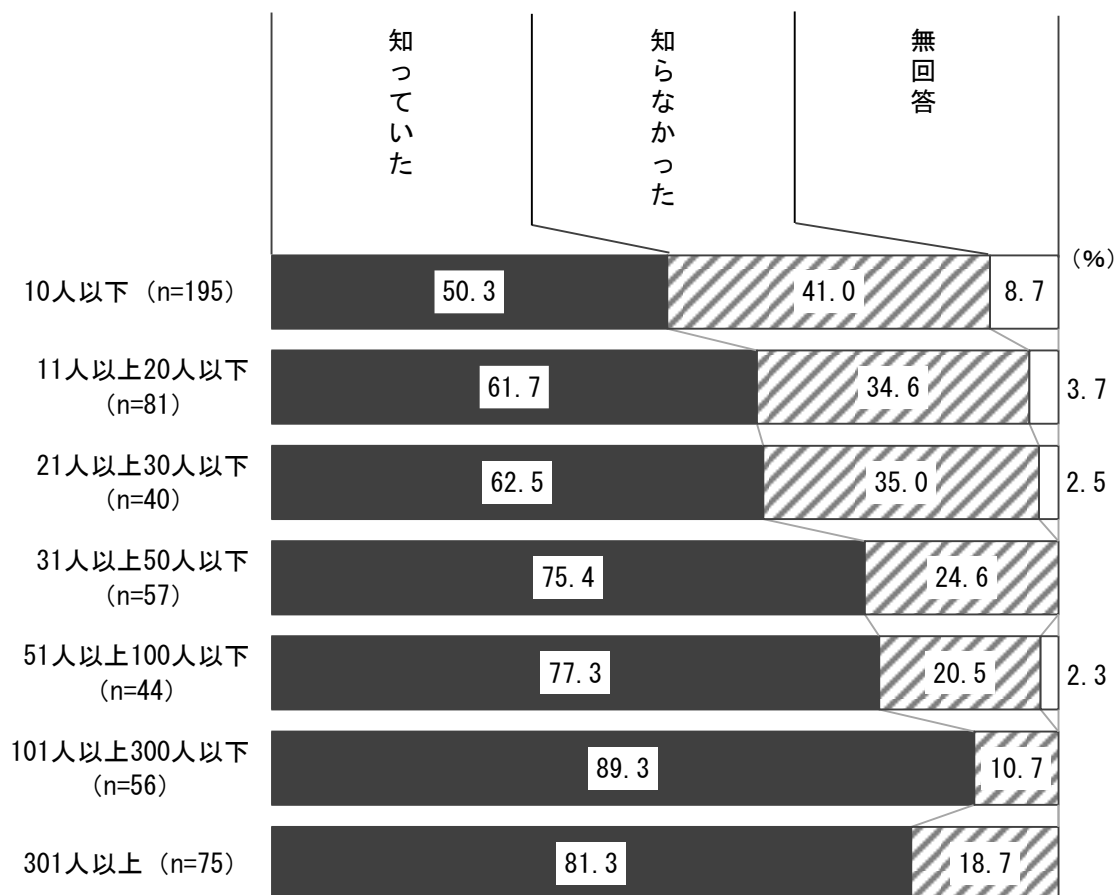
①の認知状況（従業員規模別）



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

図表47 育児・介護休業法の改正

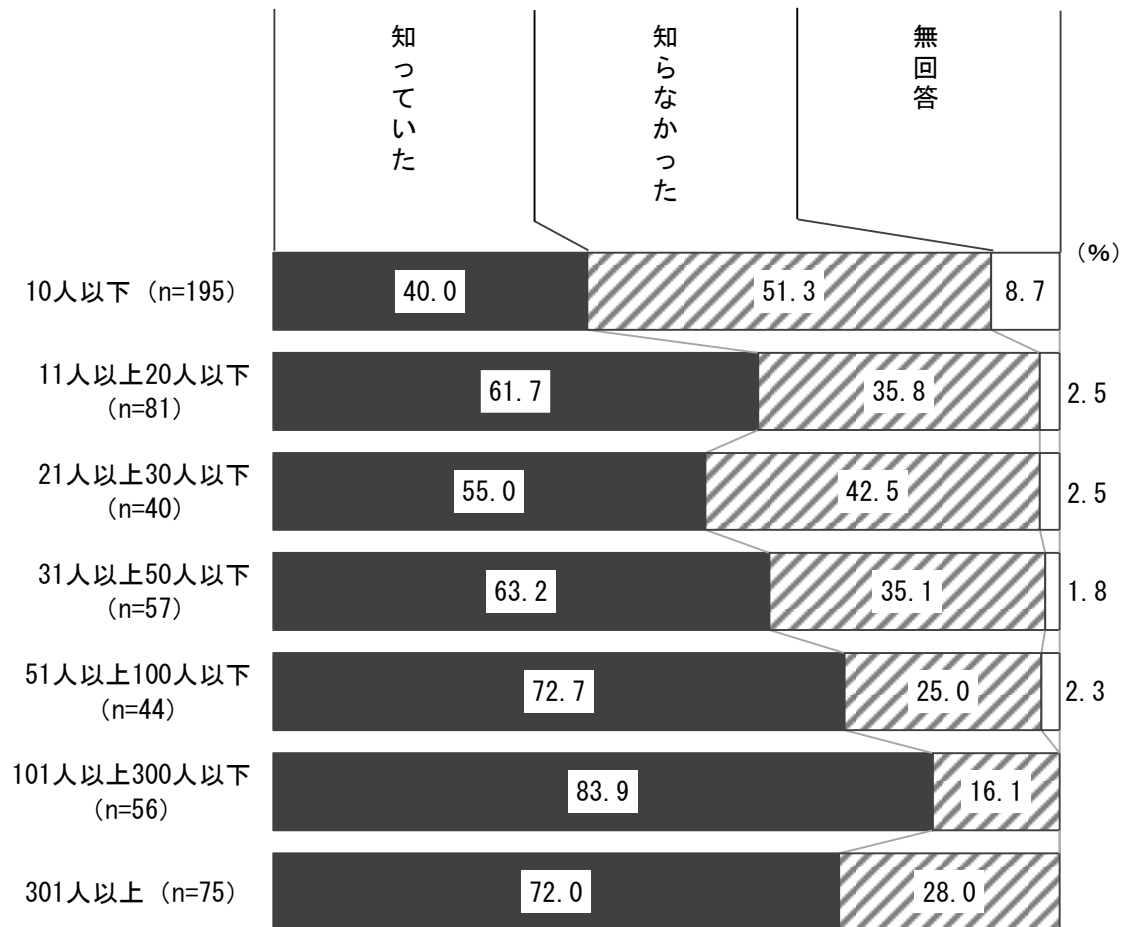
②の認知状況（従業員規模別）



③育児休業の分割取得

図表48 育児・介護休業法の改正

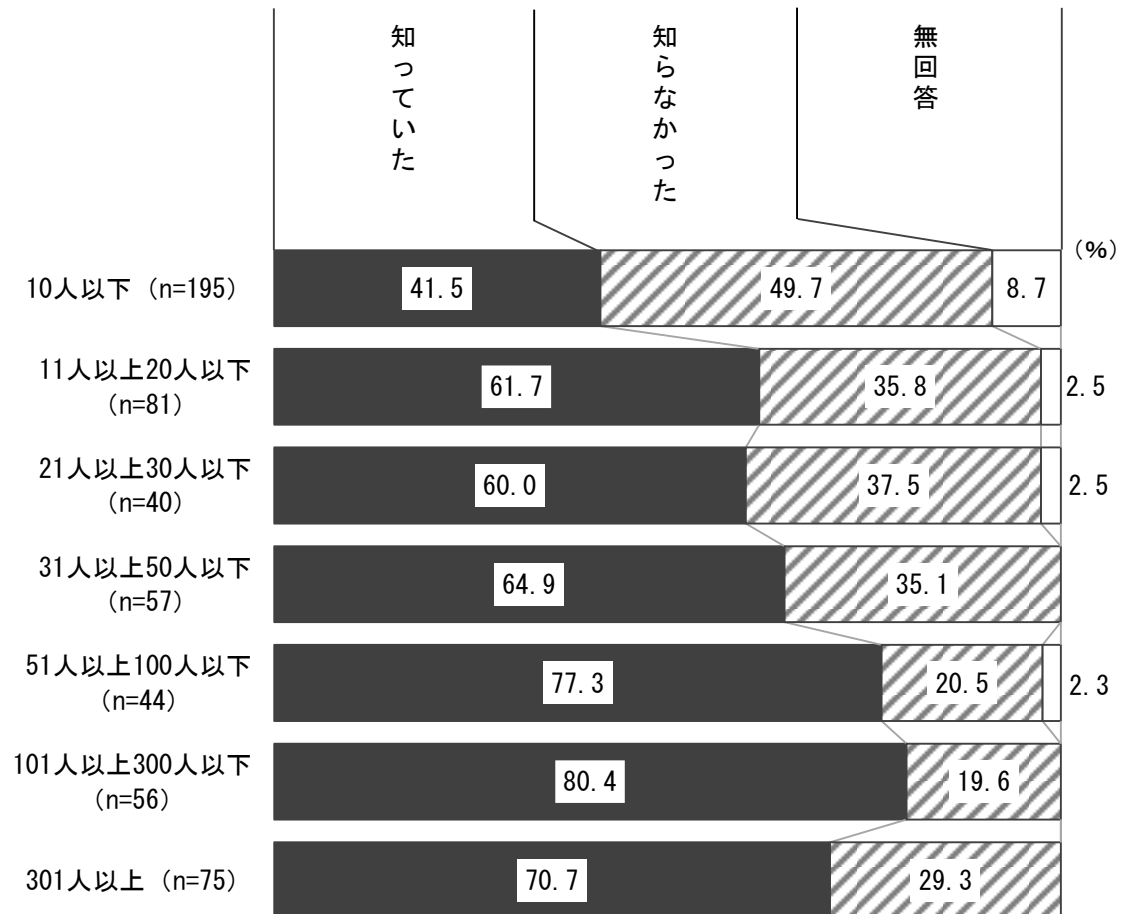
③の認知状況（従業員規模別）



④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

図表49 育児・介護休業法の改正

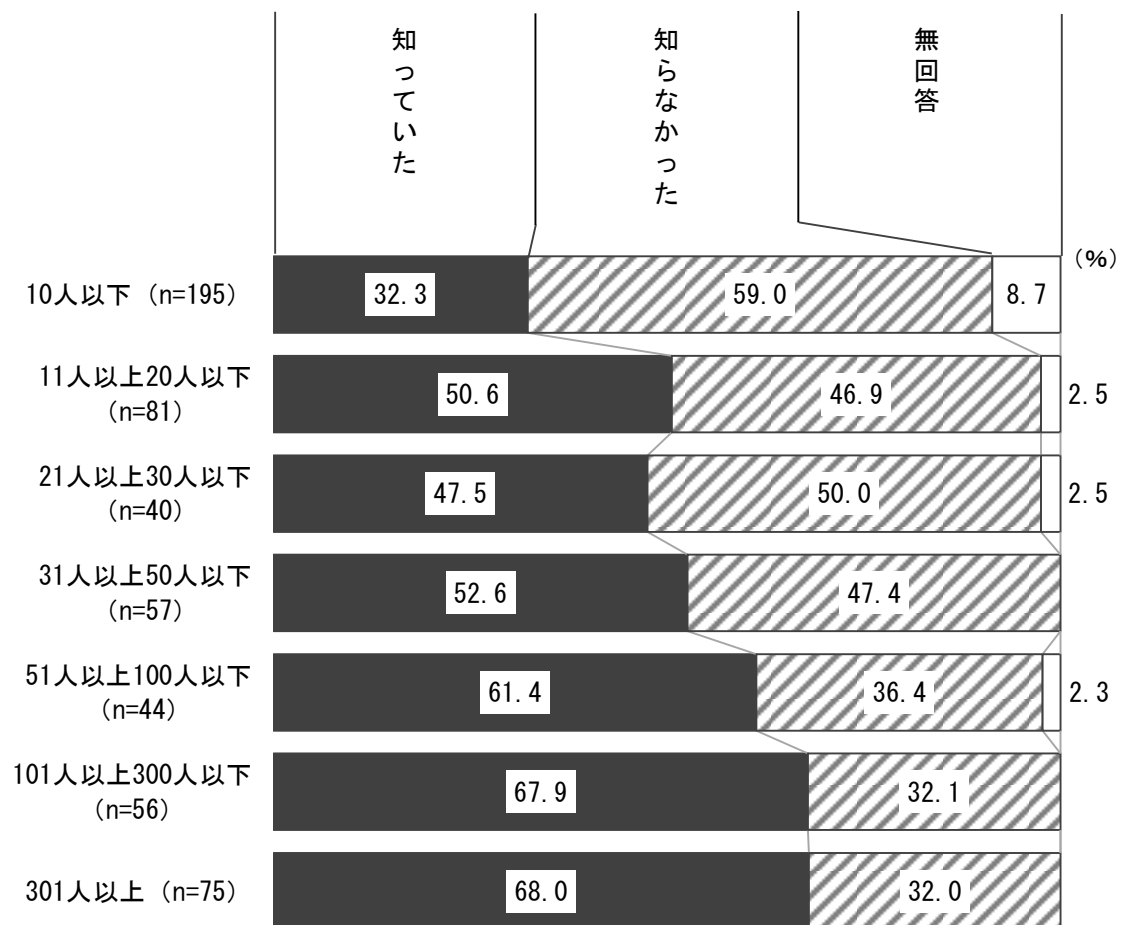
④の認知状況（従業員規模別）



⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け

図表50 育児・介護休業法の改正

⑤の認知状況（従業員規模別）



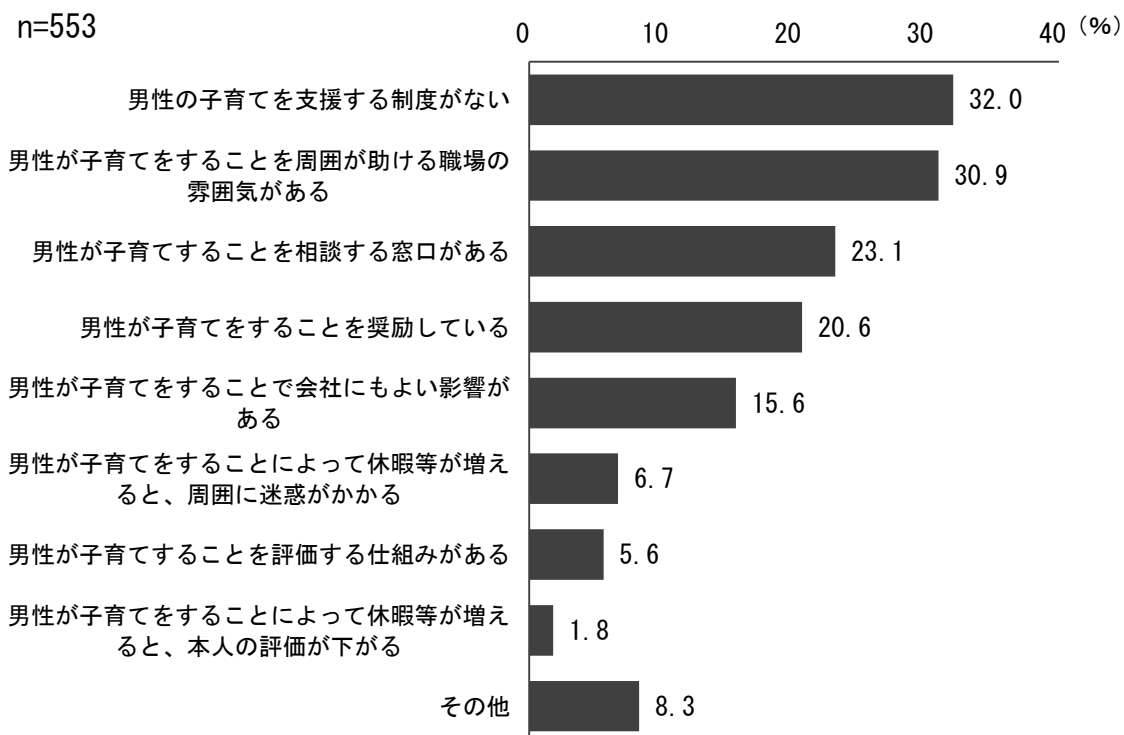
(6) 男性従業員の子育て支援や考え方

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

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

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

図表51 男性従業員の子育て支援や考え方



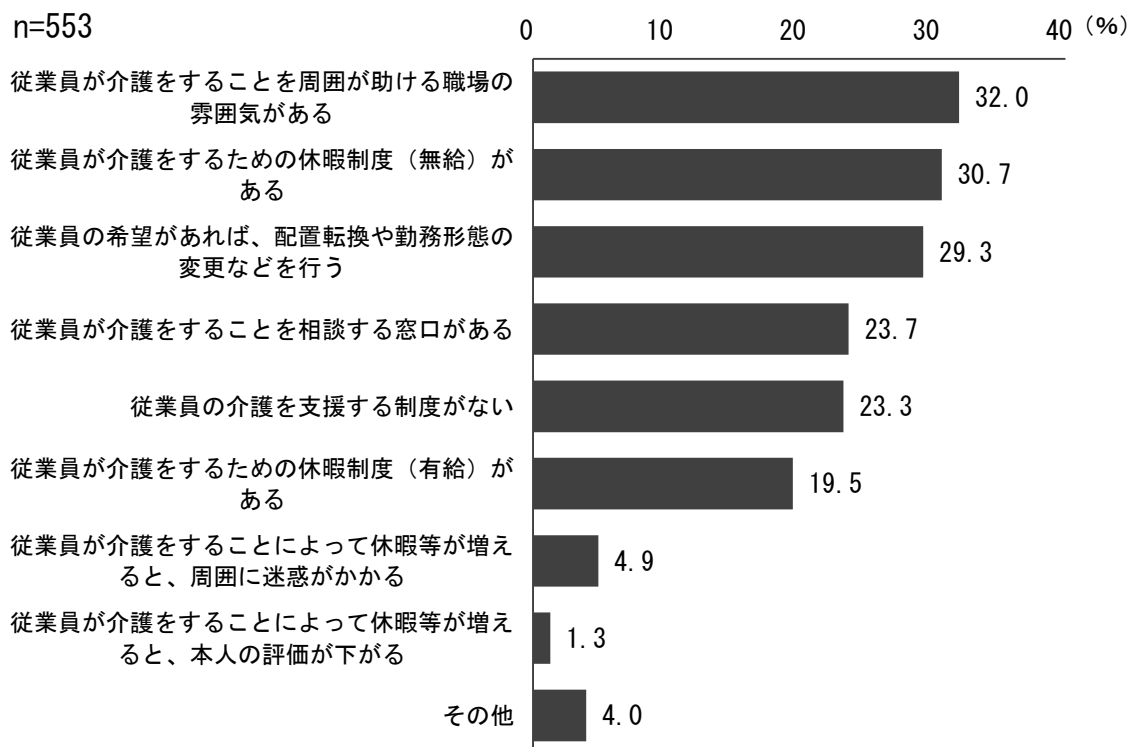
(7) 従業員の介護支援や介護に関する考え方

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

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

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

図表52 従業員の介護支援や介護に関する考え方



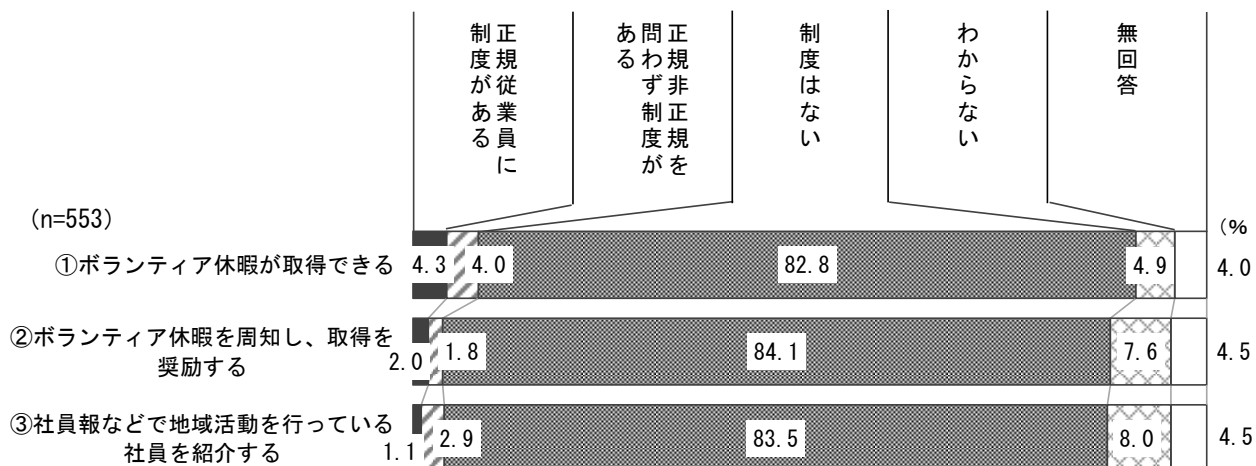
(8) 従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみ

「制度はない」が8割以上

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

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

図表53 従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみ



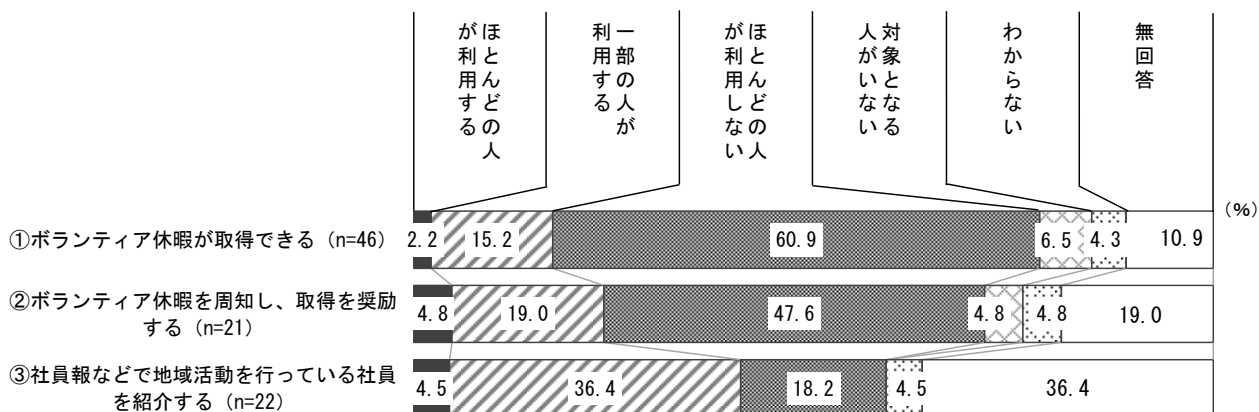
(9) 従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみの利用状況

「①ボランティア休暇の取得」では「ほとんどの人が利用しない」が約6割

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

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

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



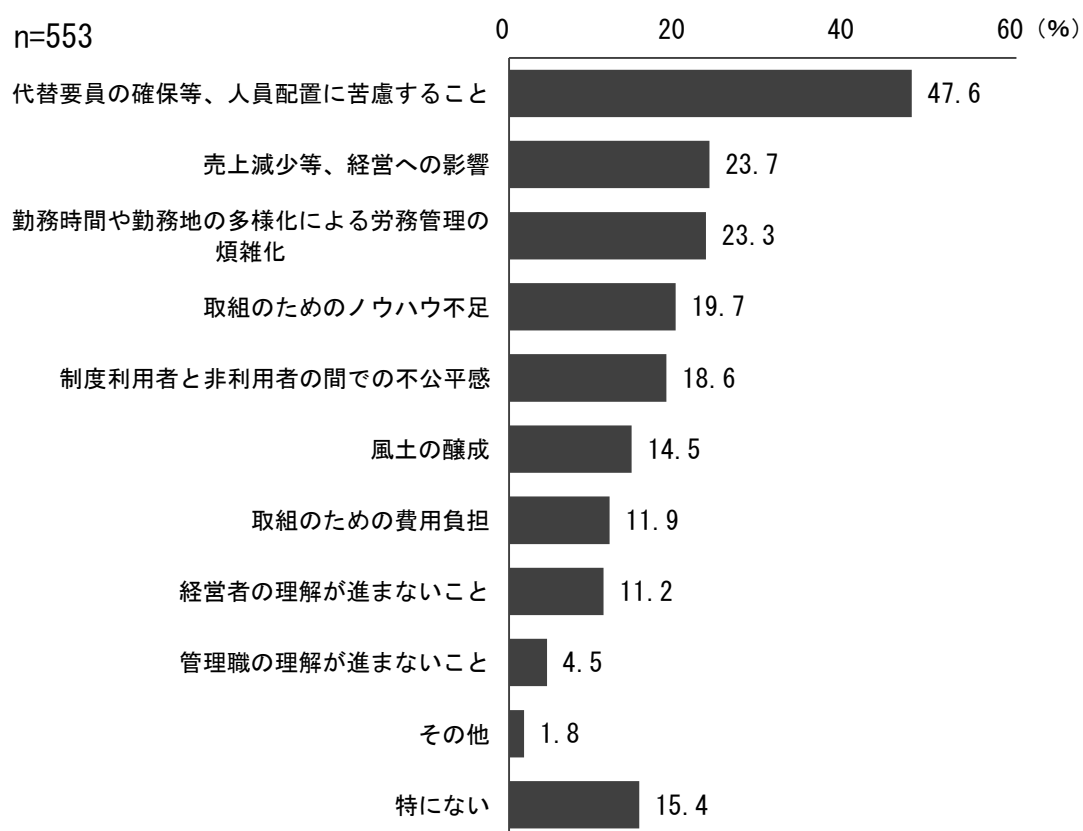
(10) ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題

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

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

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

図表55 ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題



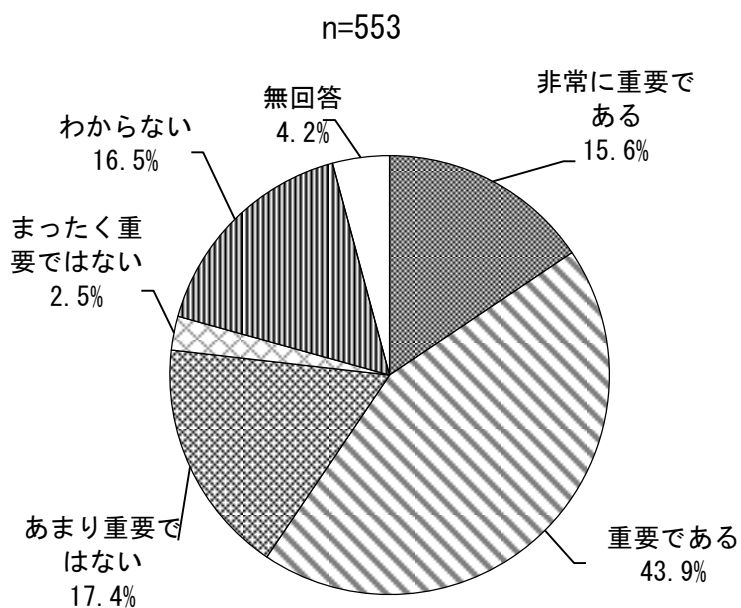
(11) ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性

「非常に重要である」と「重要である」を合わせた「肯定的評価」が6割弱

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

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

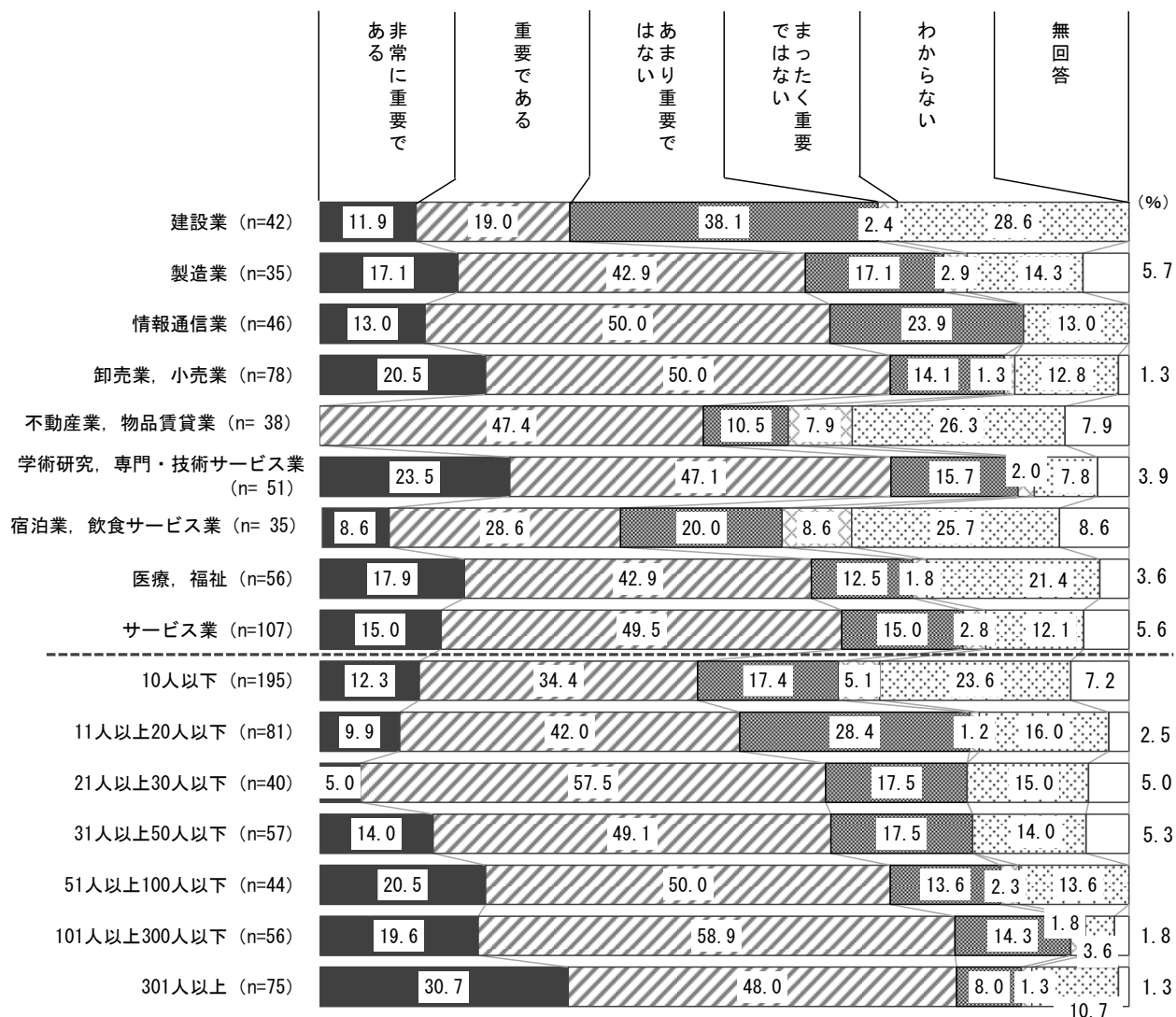
図表56 ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性



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

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

図表57 ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性（業種別、従業員規模別）



(12) ワーク・ライフ・バランスの推進が重要な理由

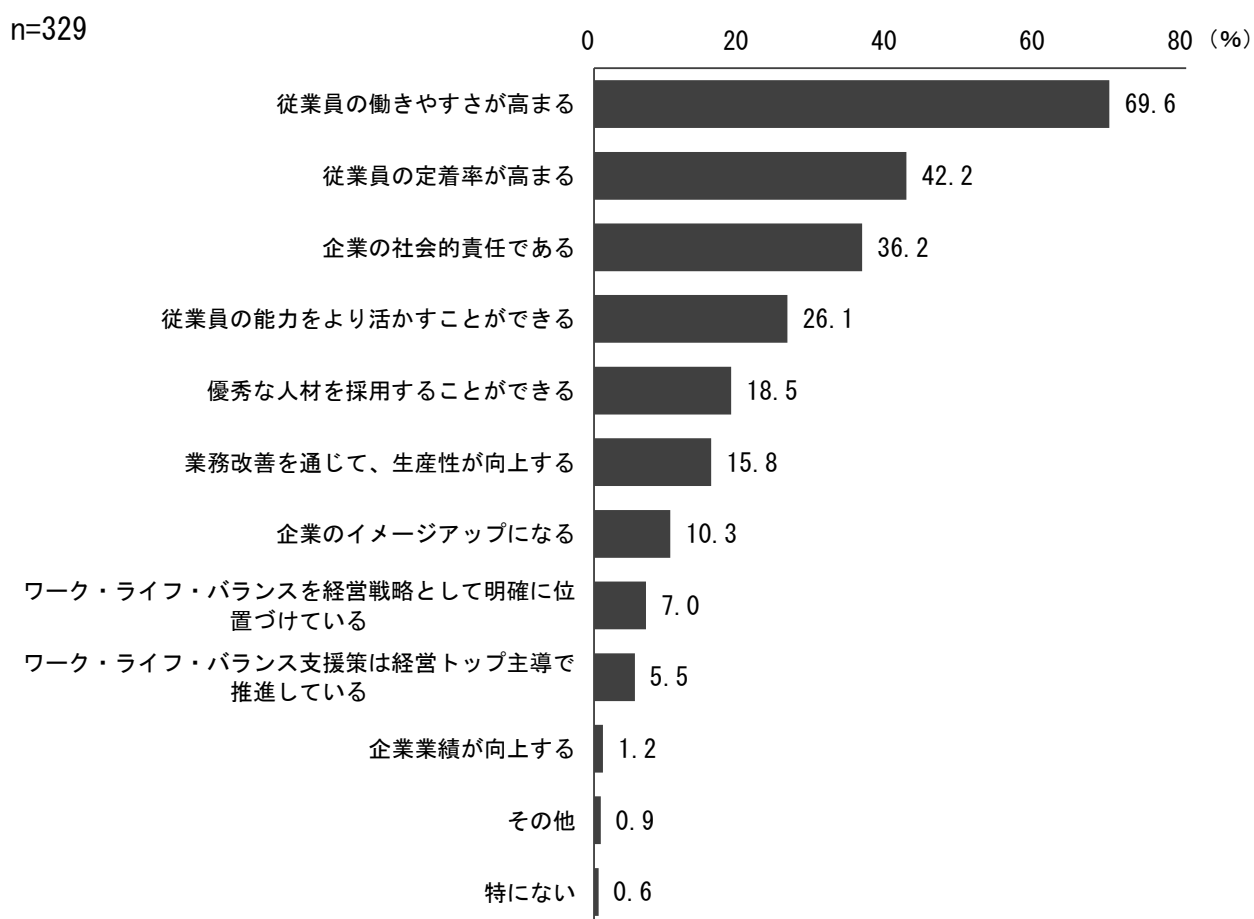
「従業員の働きやすさが高まる」が7割弱で最も高い

(問20で「1」か「2」とお答えの事業所におたずねします)

問20-1 その理由は何ですか。(〇は3つまで)

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

図表58 ワーク・ライフ・バランスの推進が重要な理由



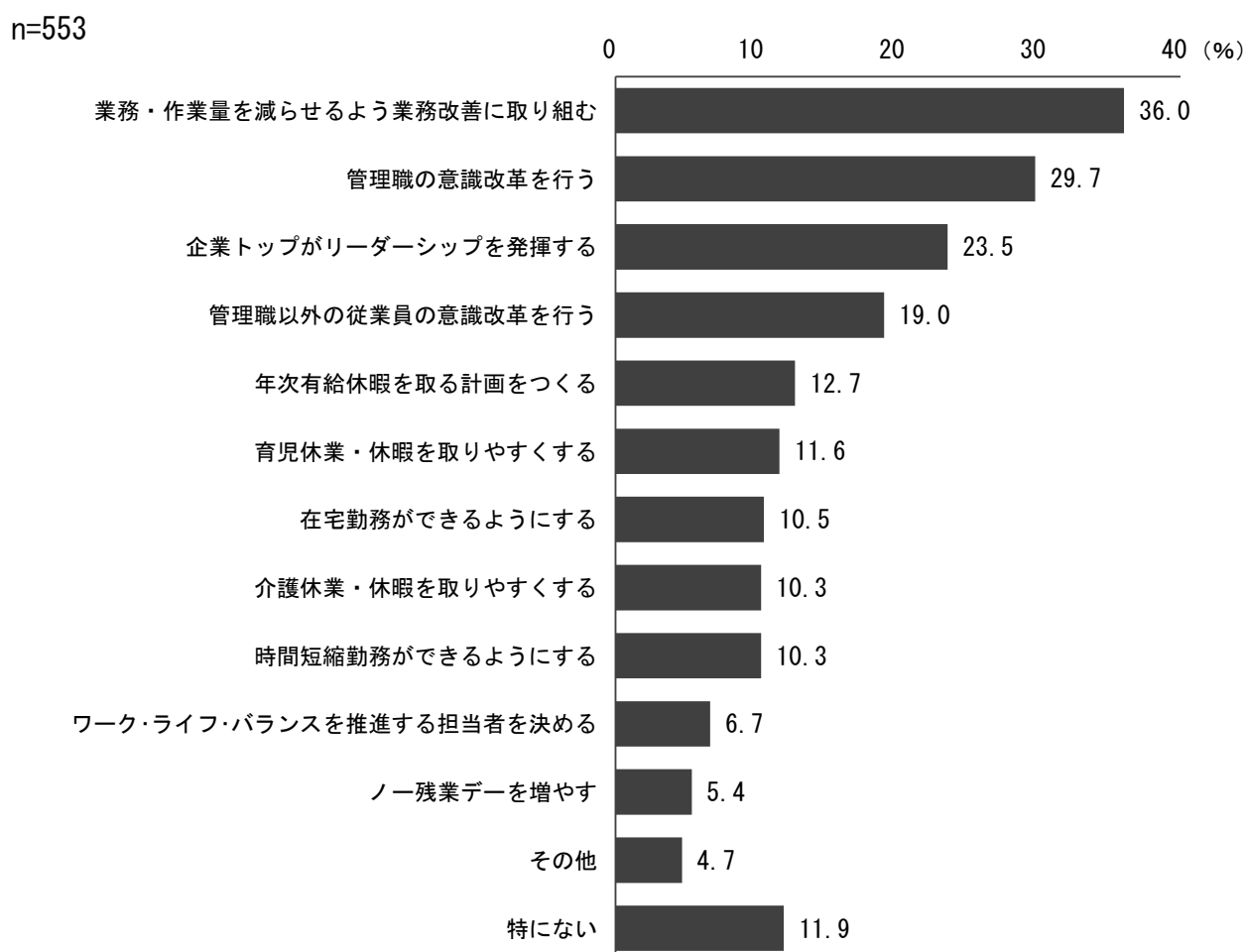
(13) ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要な取組

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

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

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

図表59 ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要な取組



(14) ワーク・ライフ・バランス社会を推進するために行政に希望すること

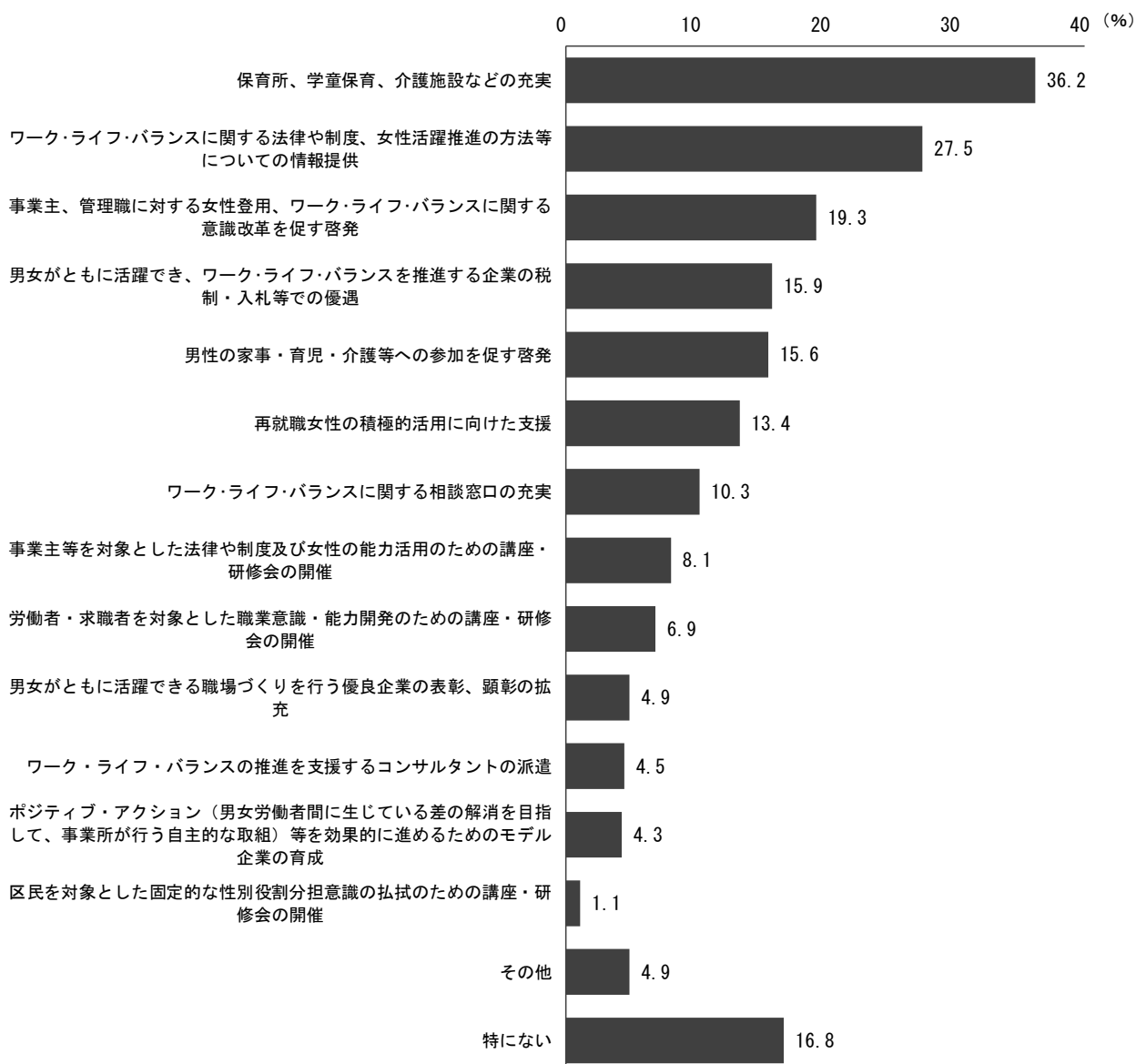
「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が3割台半ばを超えて最も高く、「ワーク・ライフ・バランスに関する法律や制度、女性活躍推進の方法等についての情報提供」が2割台半ばを超えて続く

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

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

図表60 ワーク・ライフ・バランス社会を推進するために行政に希望すること

n=553



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

(単位：%)

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

図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

6. 女性の活躍推進について

(1) 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況

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

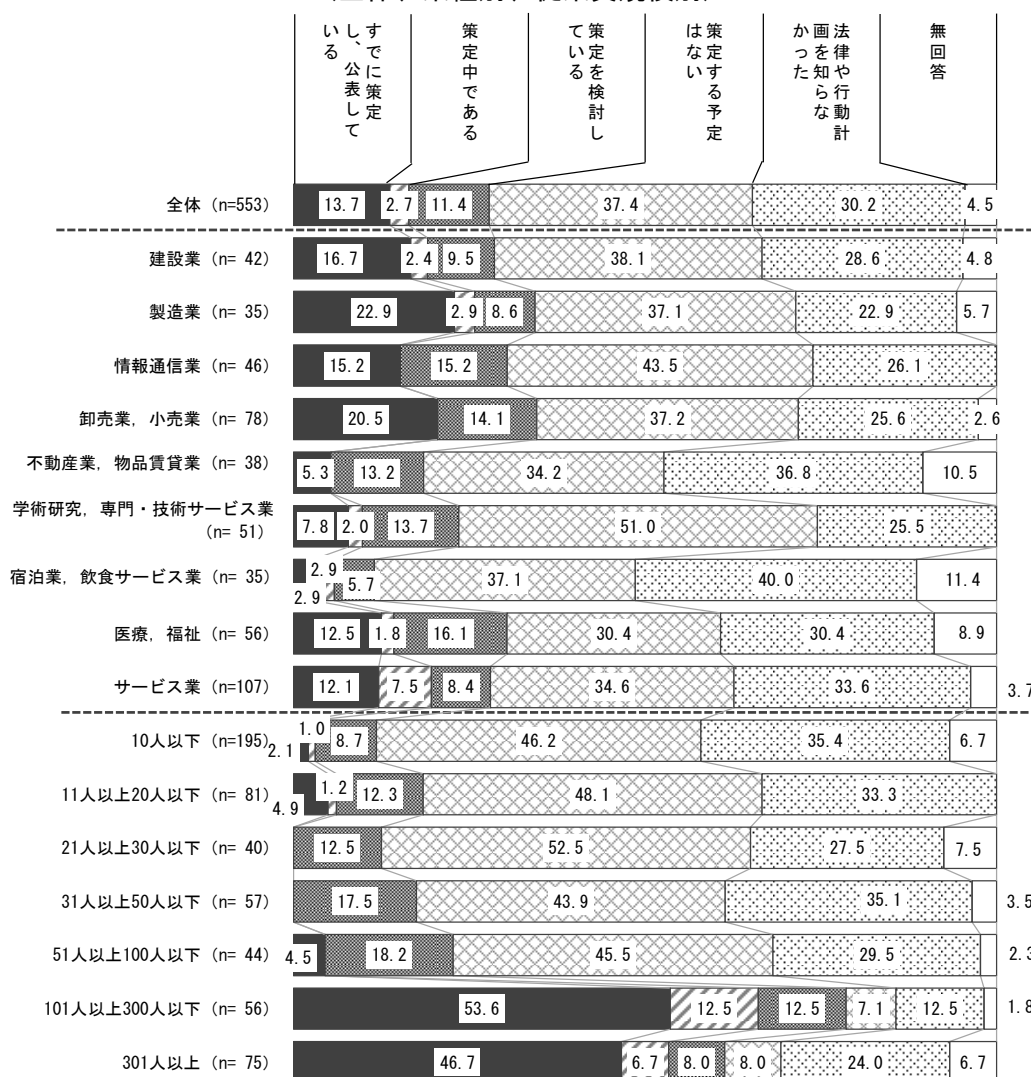
問 23 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定しましたか。
(○は1つ)

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

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

図表62 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況

(全体、業種別、従業員規模別)



(2) 「一般事業主行動計画」で設定した目標

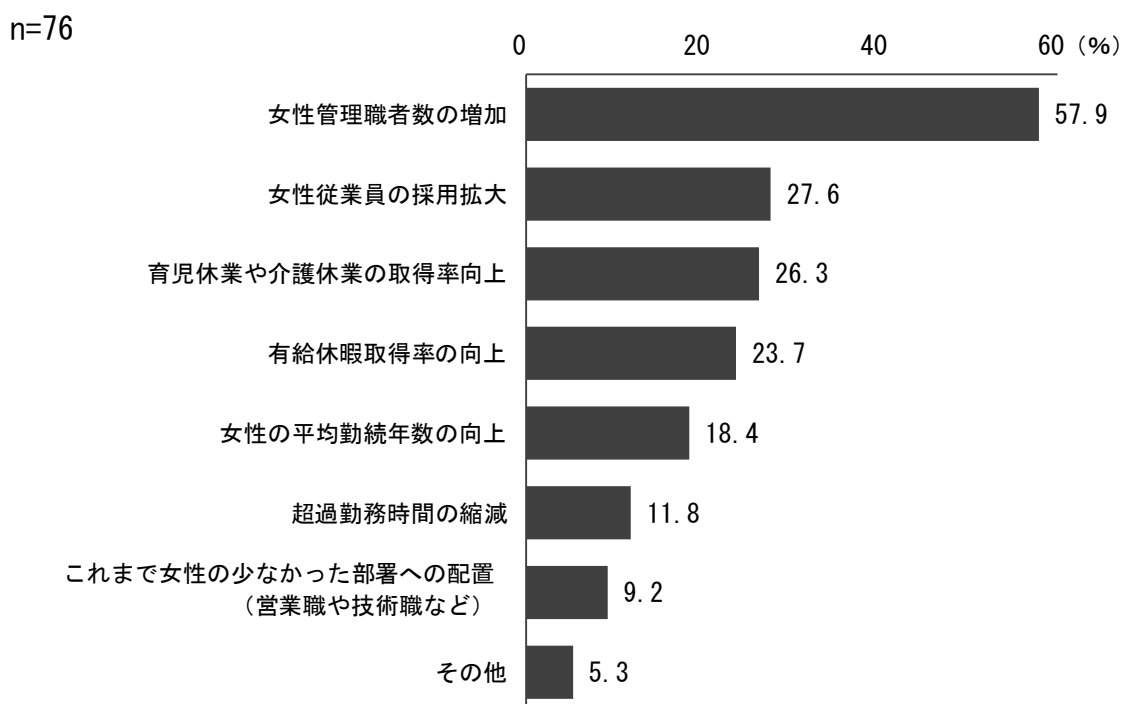
「女性管理職者数の増加」が5割台半ばを超えて最も高い

(問23で「1」とお答えの事業所におたずねします)

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

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

図表63 「一般事業主行動計画」で設定した目標



(3) 「一般事業主行動計画」で設定した目標達成のために実施した取組

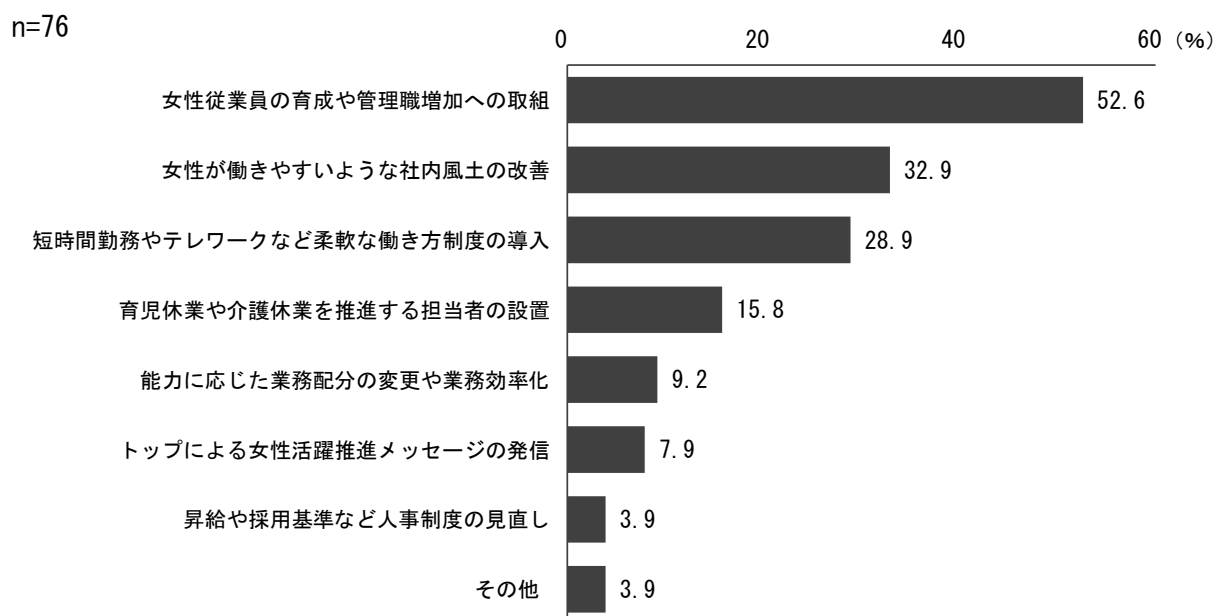
「女性従業員の育成や管理職増加への取組」が5割強で最も高い

(問23で「1」とお答えの事業所におたずねします)

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

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

図表64 「一般事業主行動計画」で設定した目標達成のために実施した取組



(4) 「一般事業主行動計画」の達成状況

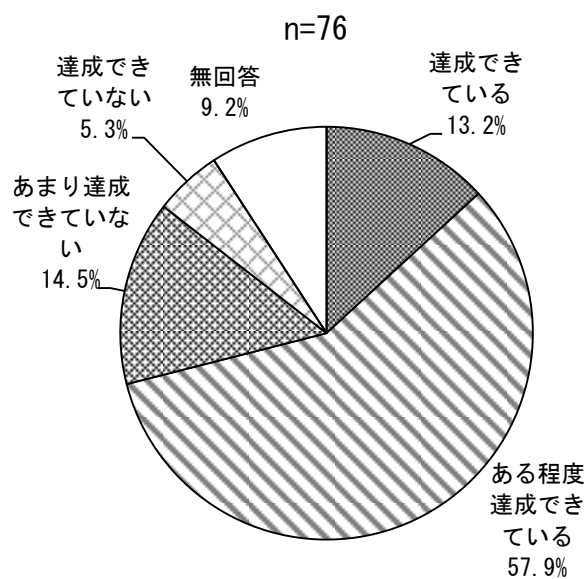
「達成できている」と「ある程度達成できている」を合わせた「達成できている（合計）」が7割強

(問 23 で「1」とお答えの事業所におたずねします)

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

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

図表65 「一般事業主行動計画」の達成状況



(5) 「一般事業主行動計画」を達成する上での課題

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

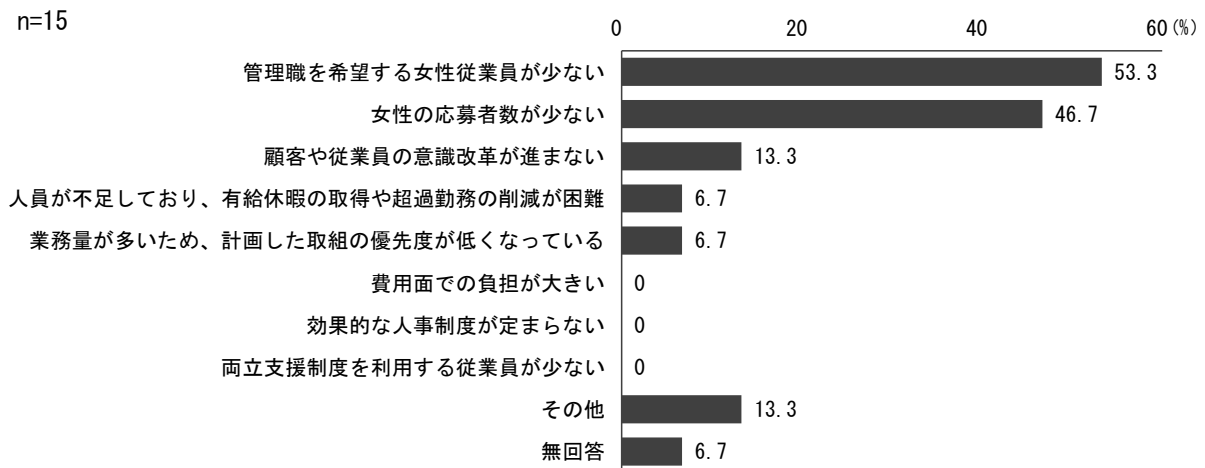
(問 23-3 で「3」か「4」とお答えの事業所におたずねします)

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

(〇はいくつでも)

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

図表66 「一般事業主行動計画」を達成する上での課題



(6) 「一般事業主行動計画」を策定しない理由

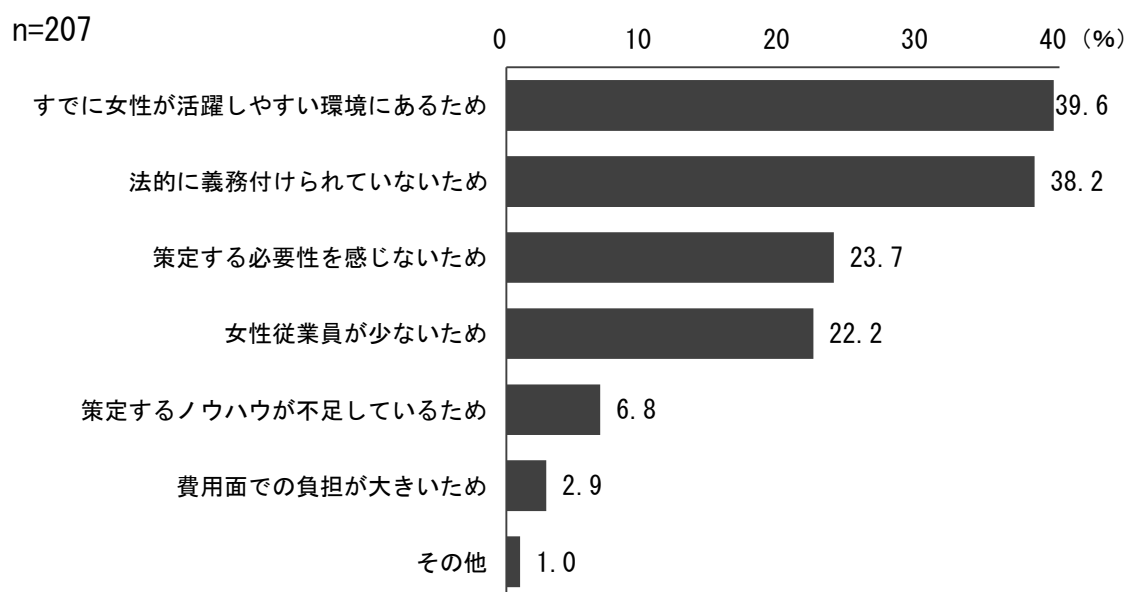
「すでに女性が活躍しやすい環境にあるため」が4割弱で最も高い

(問23で「4」とお答えの事業所におたずねします)

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

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

図表67 「一般事業主行動計画」を策定しない理由



7. ハラスメント防止について

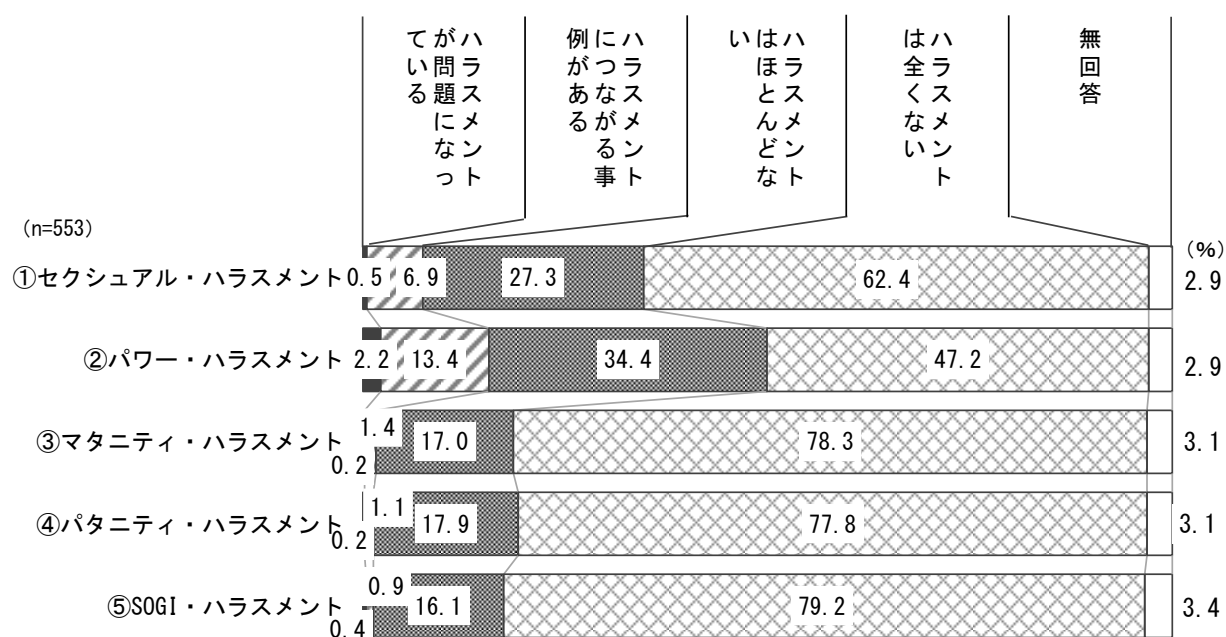
(1) ハラスメントの状況

どのハラスメントも「ハラスメントは全くない」が最も高い

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

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

図表68 ハラスメントの状況



(2) ハラスメント防止の取組状況

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

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

(○は各いくつでも)

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

図表69 ハラスメント防止の取組状況

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

8. 男女がともに働きやすい職場環境について

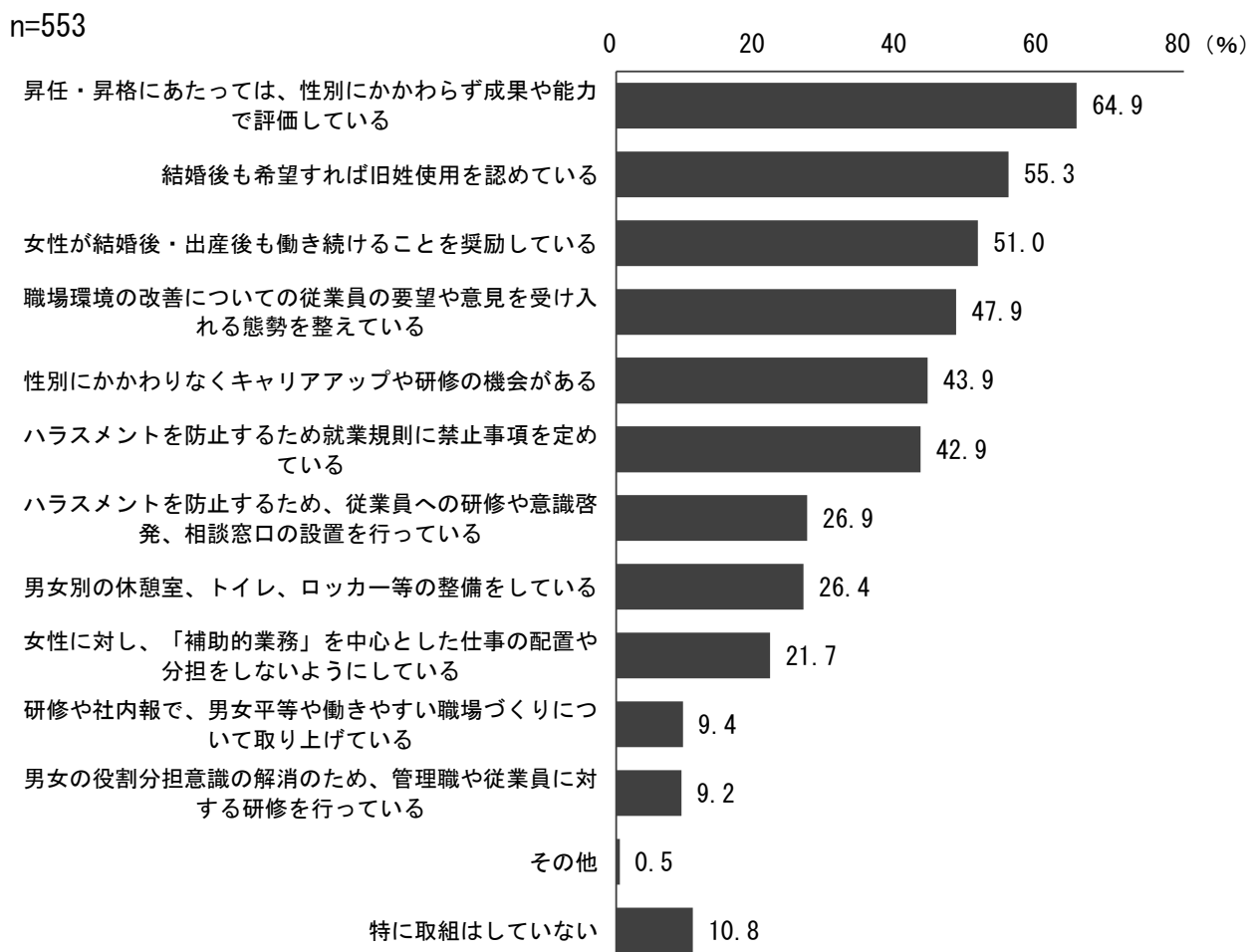
(1) 職場の雰囲気・風土改善のための取組

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

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

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

図表70 職場の雰囲気・風土改善のための取組



(2) 男女の配置方針

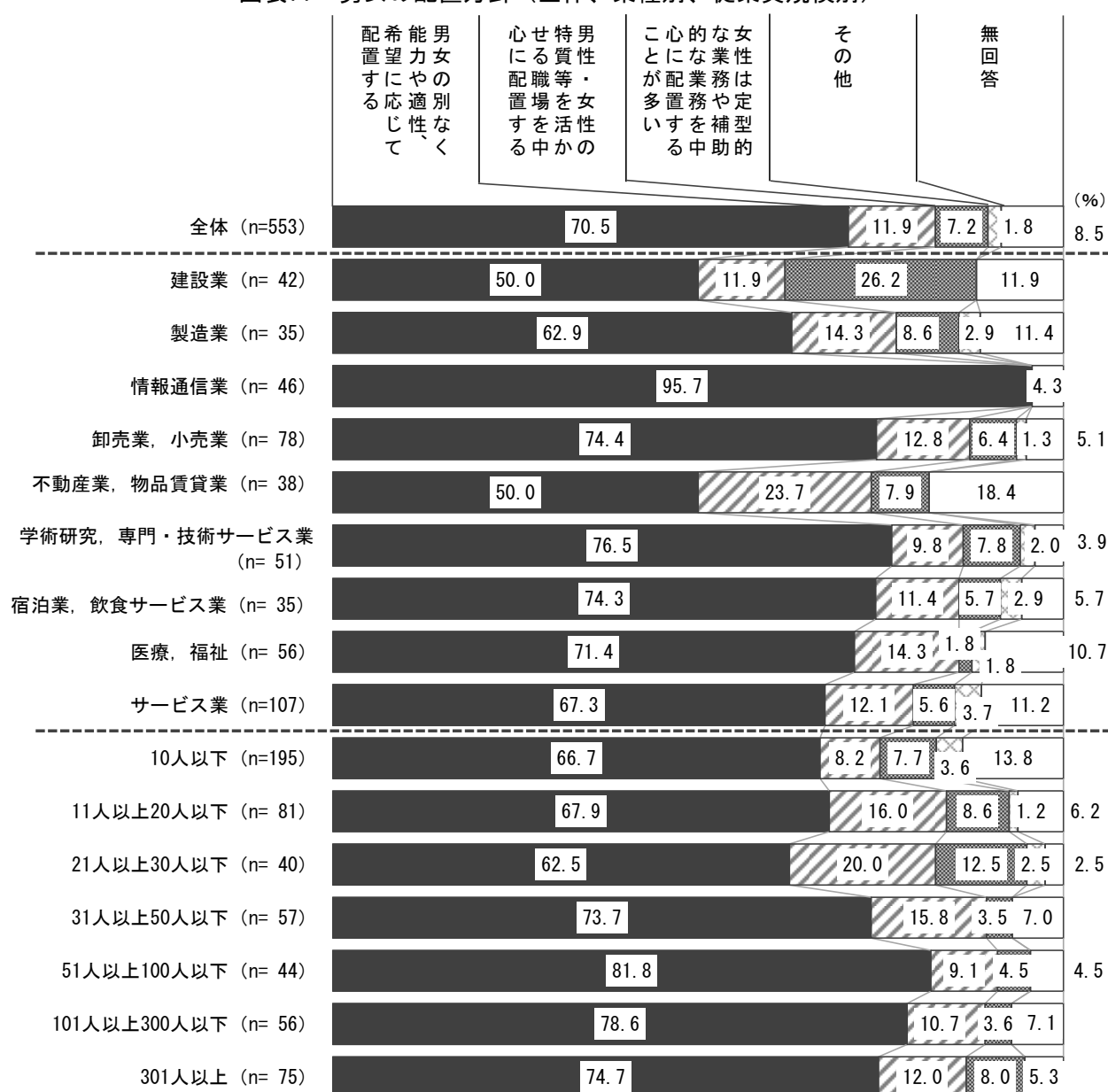
「男女の別なく能力や適性、希望に応じて配置する」が約7割で最も高い

問 27 貴事業所での男女の配置方針について教えてください。(○は1つ)

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

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

図表71 男女の配置方針（全体、業種別、従業員規模別）



9. 性の多様性について

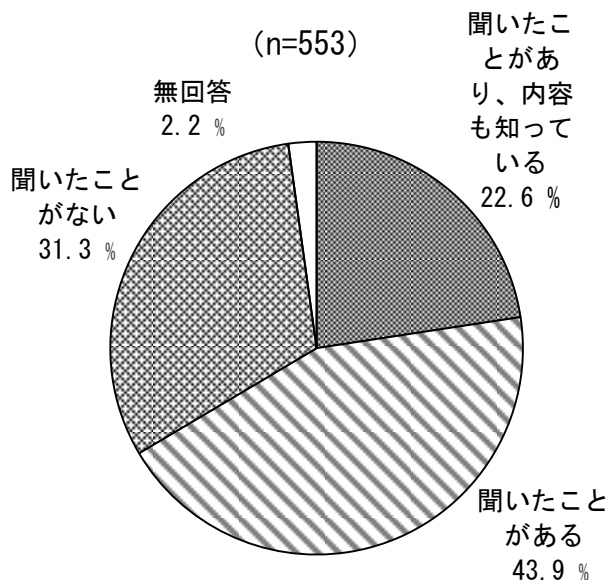
(1) 「東京都パートナーシップ宣誓制度」の認知状況

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

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

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

図表72 「東京都パートナーシップ宣誓制度」の認知状況



(2) 性的マイノリティ（LGBT 等）の従業員を支援するための取組

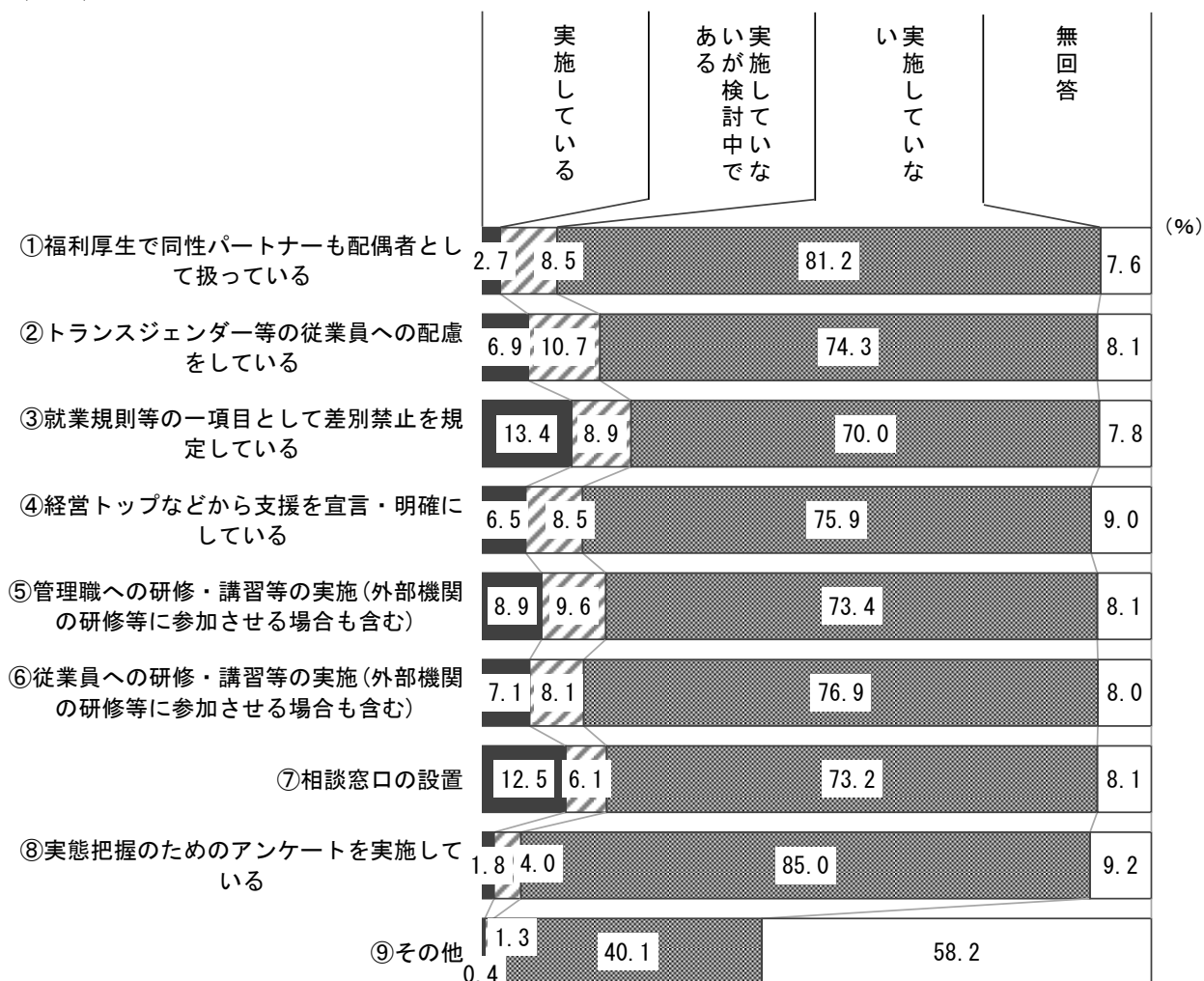
「実施していない」は全ての項目で7割を超えて最も高い

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

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

図表73 性的マイノリティ（LGBT 等）の従業員を支援するための取組

(n=553)



10. 地域貢献活動について

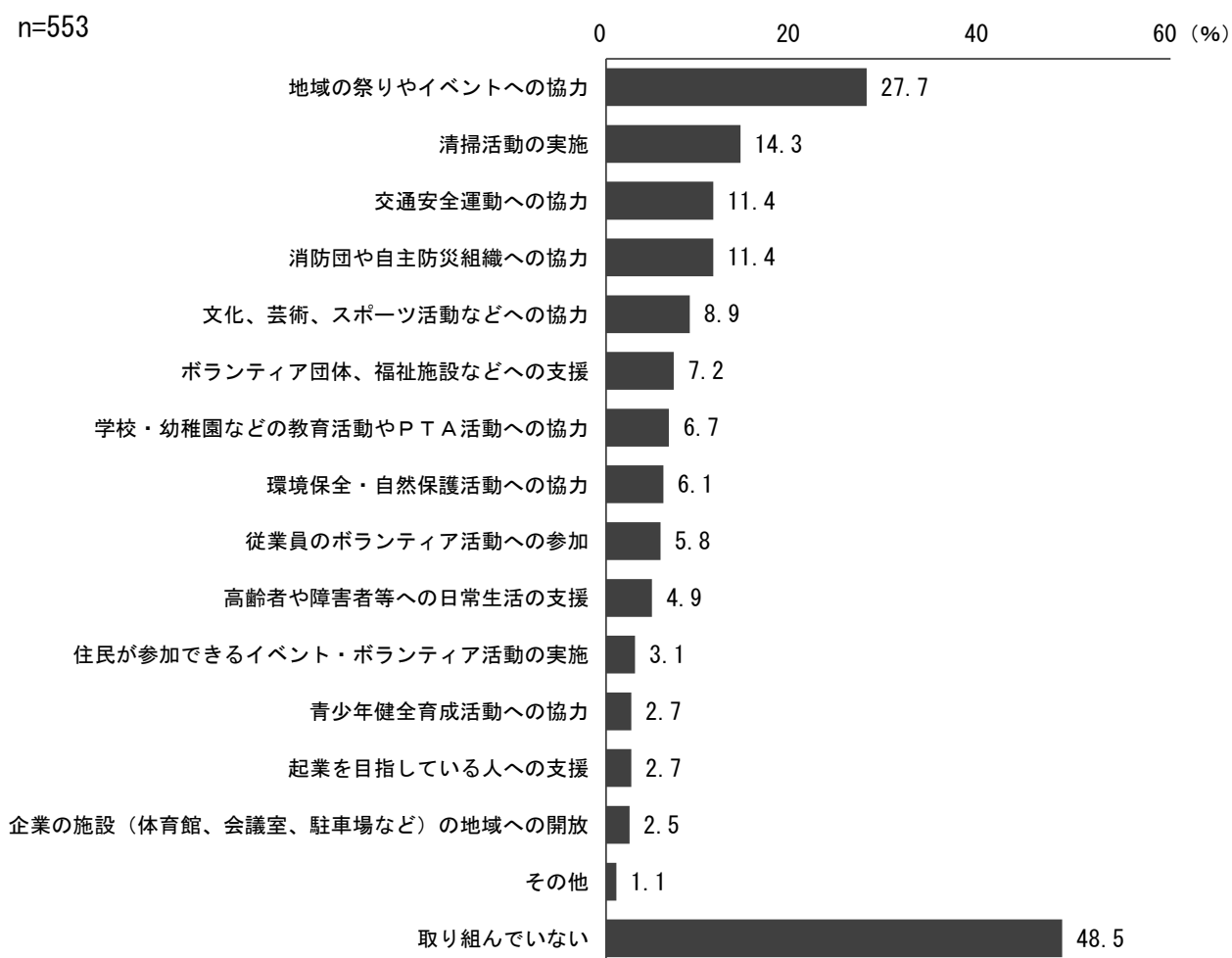
(1) 取り組んでいる地域貢献活動

「取り組んでいない」が5割近くで最も高い

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

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

図表74 取り組んでいる地域貢献活動



1 1. 新宿区の施策について

(1) 「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」の認知状況

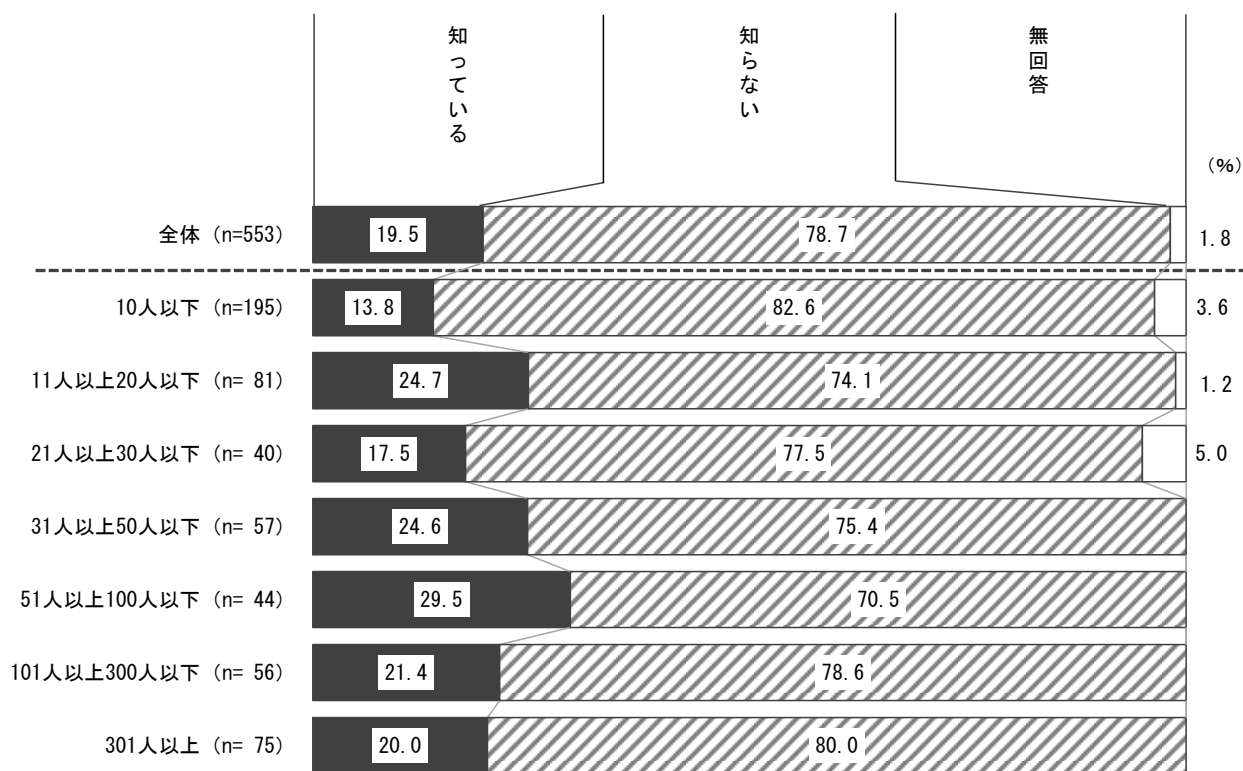
「知っている」が2割弱、「知らない」が8割近く

問 31 新宿区では、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を認定し、その取組を応援する「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」を実施しております。同制度を知っていますか。(〇は1つ)

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

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

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



（２）「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」の申請意向

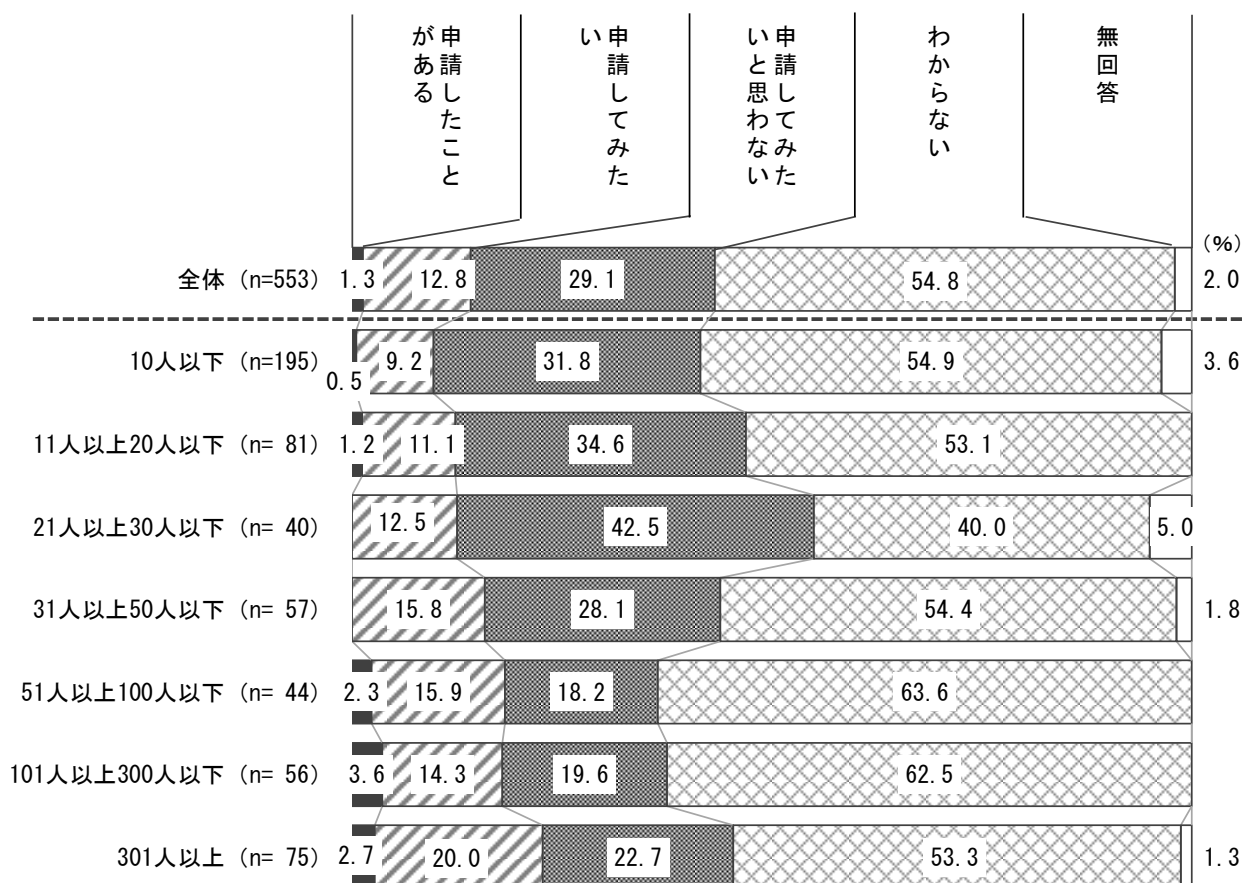
「申請してみたい」が１割強、「申請してみたいと思わない」が３割弱

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

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

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

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



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

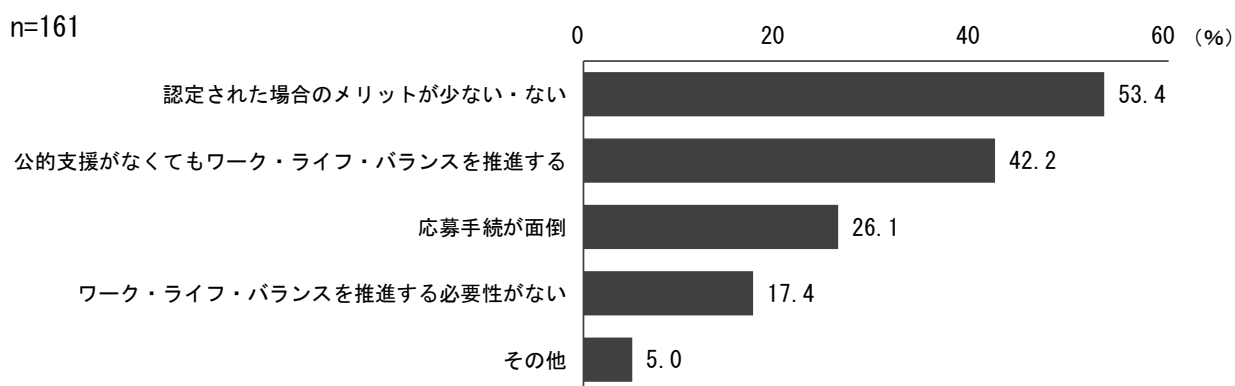
「認定された場合のメリットが少ない・ない」が5割台半ば近くで最も高い

(問 32 で「3」とお答えの事業所におたずねします)

問 32-1 その理由は何ですか。(〇はいくつでも)

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

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



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

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

記述内容	従業員規模	業種
仕事のアウトプット以外での評価せず、ワーク・ライフ・バランスについては、何日、何時間働き、何日休むのか、そしてその結果、いくら稼ぎたいのかをすべてを従業員自身に委ねているので、その邪魔をしないで欲しい。その結果、当たり前ですが、未経験者は勉強時間、調べる時間が長くなり、アウトプットが少なければ勤務（？）時間が長くとも給与は低くなる傾向にあるが、一番アウトプットの多く給与の高い従業員が、一番残業時間が短かくなっています。また。本人や家族の体調不良で欠勤が多くとも勤務時間での評価はせず、アウトプットで評価しますので、アウトプットが少なくなれば給与は下がりますし、アウトプットが変わらなければ給与は維持されます。	学術研究，専門・技術サービス業	10 人以下
零細会社ほど、差別が全くありません。居心地が良いですね。	宿泊業，飲食サービス業	10 人以下
ぜひ保育園を充実させてほしいです。保育士さんにも充分な手当をお願いします。保育園にとってもお世話になりました！！	生活関連サービス業，娯楽業	11 人以上 20 人以下
子どもの頃から学校でこうしたことについて教育というか学習の機会を増やして欲しい。日本のジェンダーギャップ指数は先進国とは思えない。男性の意識改革をしないと、女性はますます子どもを産まなくなると思うし、子育てしやすく働きやすい社会環境を実現してほしい。女性の意識変革も必要なのだと思う。40 代、50 代、60 代～年齢が上がるほど、意識を変えるのは難しいと感じてしまう。	教育，学習支援業	10 人以下
零細事業所ではあるが、職員の幸せのために労働時間を短縮しても給与、ボーナスは上げている。これ以上の負荷がかかれば廃業するしかない。	医療，福祉	10 人以下
女性が多い職種の場合、男性の方が立場が弱くなるケースもありますので、女性の立場向上だけでなく、あくまで平等になるよう、逆のケースも考えて頂きたいです。		
対象となる職場がうらやましいです。	サービス業（他に分類されないもの）	10 人以下
行政や法律のリーダーシップが必要な案件だと思います。		11 人以上 20 人以下
もっと情報がほしいです。		21 人以上 30 人以下
ワーク・ライフ・バランス推進は素晴らしいが、今のコロナ禍の時、従業員を減らさぬ努力が強いられている中、どのように続けるかは苦しいとこだ。私にとって、少し遠い話のように聞こえる。新宿区の中で、大企業ばかりではない街の中、もっと足元をみて欲しい。		
最も率先して実施すべき政治や官公庁の世界が一番遅れている日本社会で、法令だけ整備して推進しようとしても全く成果が出ないのは当然ではないだろうか？まずは政治家を男女均等になるような選挙を行うくらいのことをやらないと、いつまでたっても実効性は上がらないと考える。		101 人以上 300 人以下

IV 調査結果（従業員調査）

調査結果（従業員調査）では、「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」の結果について、図表等を用いた説明をしています。

Ⅳ 調査結果（従業員調査）

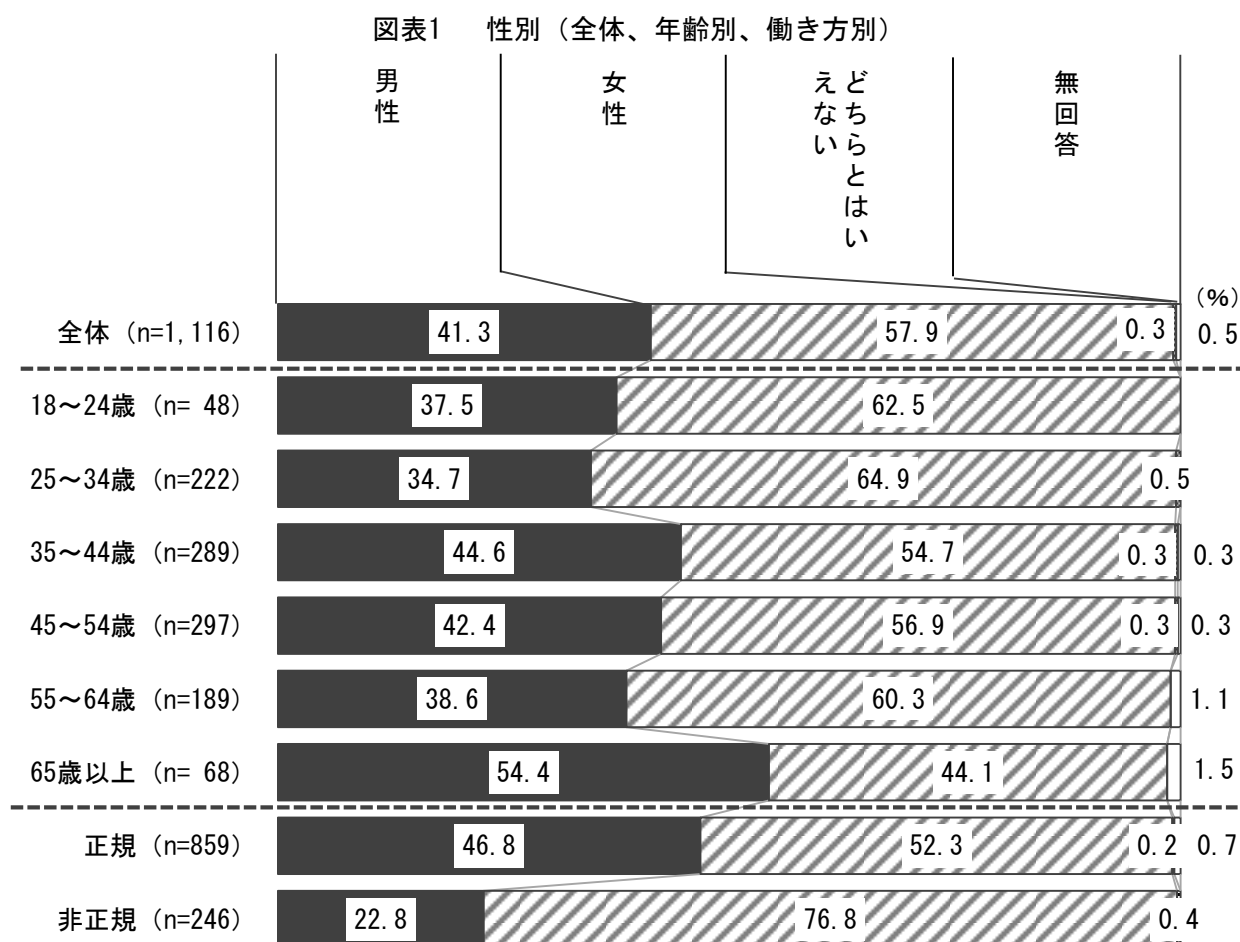
1. あなたご自身およびあなたの世帯について

（1）性別

「男性」が4割強、「女性」が5割台半ばを超える

F1 性別（○は1つ）※自認する性で記載してください

性別についてみると、「男性」（41.3%）が4割強、「女性」（57.9%）が5割台半ばを超え、「どちらともいえない」（0.3%）が1割未満となっています。年齢別でみると、「18～64歳」までは「女性」が「男性」よりも高くなっています。一方、「65歳以上」では「男性」の方が高くなっています。働き方別でみると、「非正規」では「女性」（76.8%）が7割台半ばを超えています。



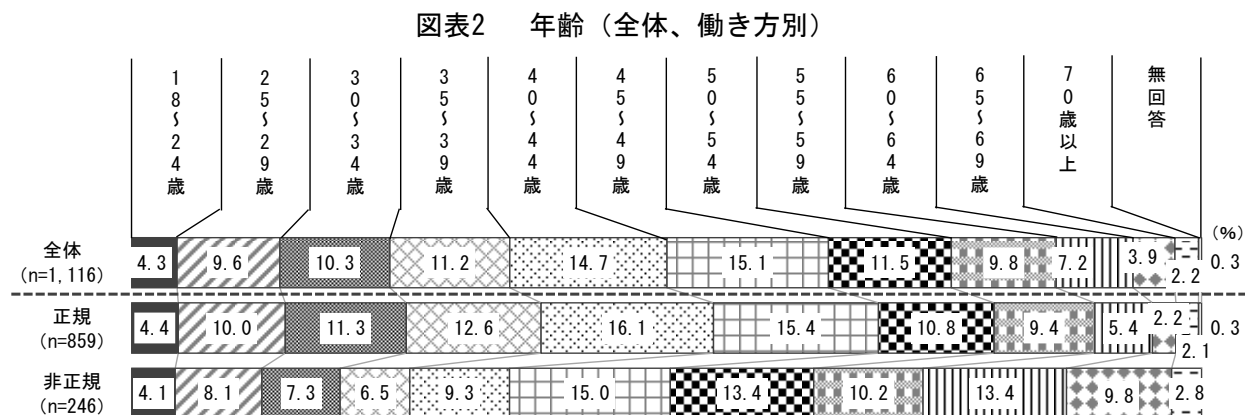
(2) 年齢

「45～49 歳」が1割台半ばで最も高く、「40～44 歳」が1割台半ば近くで続く

F2 年齢（○は1つ）（令和4年8月1日現在）

年齢についてみると、「45～49 歳」（15.1%）が1割台半ばで最も高く、次いで「40～44 歳」（14.7%）が1割台半ば近くとなっています。

働き方別でみると、「正規」は「40～44 歳」、「非正規」は「45～49 歳」が最も高くなっています。



(3) 住所

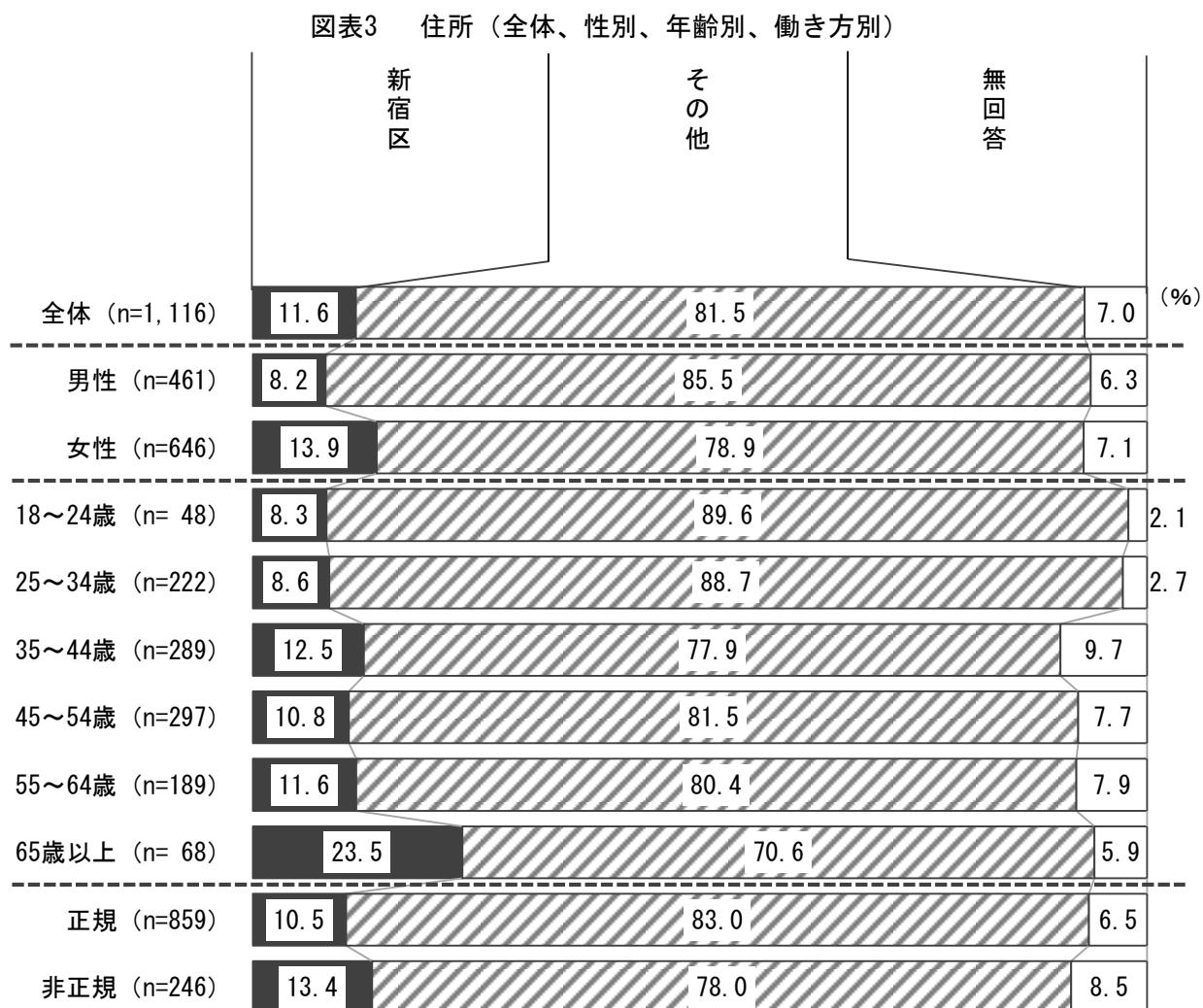
「新宿区」が1割強、「その他」が8割強

F3 住所（○は1つ）

住所についてみると、「新宿区」（11.6%）が1割強、「その他」（81.5%）が8割強となっています。性別でみると、「新宿区」は「女性」（13.9%）が「男性」（8.2%）よりも5.7ポイント高くなっています。

年齢別でみると、「新宿区」は「65歳以上」（23.5%）が2割台半ば近くとなっています。

働き方別でみると、「新宿区」は「正規」（10.5%）が約1割、「非正規」（13.4%）が1割台半ば近くとなっています。



(4) 働き方

「正社員・正職員」が7割台半ばを超え、「契約社員・パートタイム、アルバイト」等の「非正規」が2割強

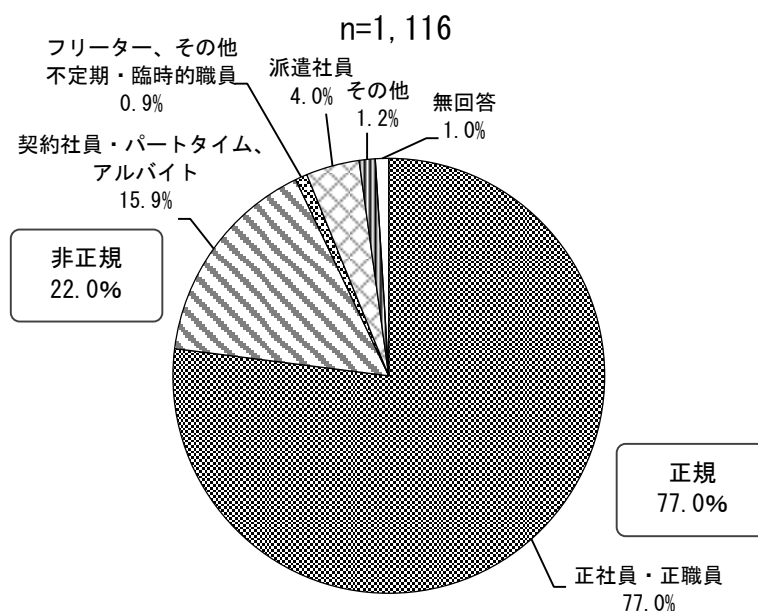
問1 あなたの働き方は次のうちどれですか。パートタイム、アルバイトの方は、あなたのお勤め先での呼称でお答えください。(○は1つ)

働き方についてみると、「正社員・正職員」(77.0%)が7割台半ばを超え、「契約社員・パートタイム、アルバイト」「フリーター、その他不定期・臨時的職員」「派遣社員」「その他」を合わせた「非正規」(22.0%)が2割強となっています。

性別でみると、「非正規」は「男性」(12.2%)が1割強、「女性」(29.3%)が3割弱となっています。

性別及び年齢別でみると、「男性」では「非正規」は「65歳以上」が最も高く、次いで「18～24歳」となっています。一方、「女性」では年齢が高くなるにしたがい「非正規」の割合が高くなっています。

図表4 働き方(全体、性別、性別×年齢別)

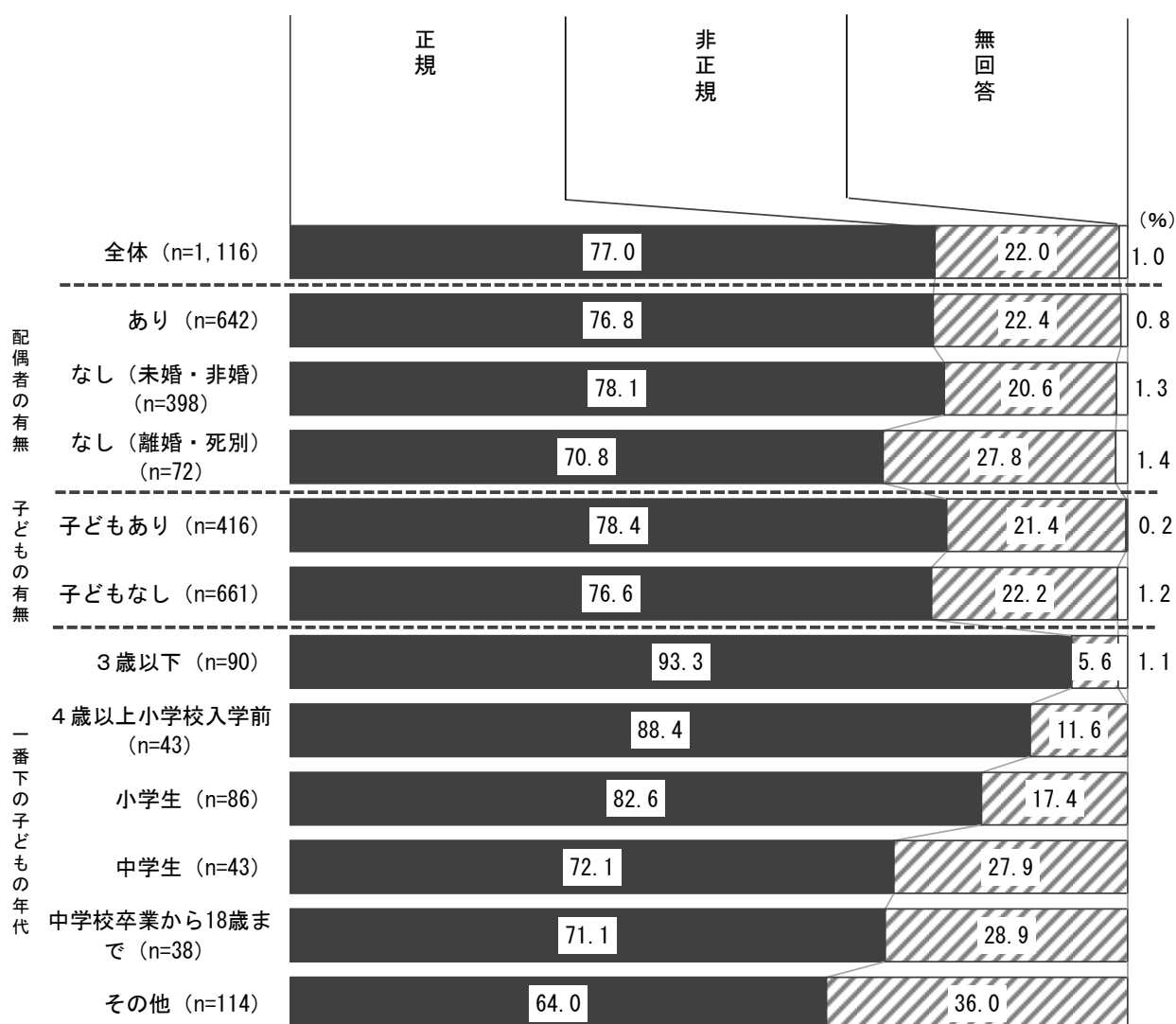


(単位：%)

	n	正社員・ 正職員	契約社員・ パート タイム、 アルバイト	フリーター、 その他 不定期・ 臨時的職員	派遣社員	その他	無回答	非正規
全体	1,116	77.0	15.9	0.9	4.0	1.2	1.0	22.0
性別								
男性	461	87.2	8.9	1.1	0.9	1.3	0.7	12.2
女性	646	69.5	21.1	0.8	6.3	1.1	1.2	29.3
男性								
18～24歳(※)	18	66.7	16.7	16.7	-	-	-	33.4
25～34歳	77	88.3	10.4	-	1.3	-	-	11.7
35～44歳	129	95.3	2.3	-	0.8	0.8	0.8	3.9
45～54歳	126	96.8	2.4	-	0.8	-	-	3.2
55～54歳	73	78.1	17.8	1.4	-	-	2.7	19.2
65歳以上	37	51.4	29.7	2.7	2.7	13.5	-	48.6
女性								
18～24歳	30	86.7	6.7	3.3	3.3	-	-	13.3
25～34歳	144	79.2	9.7	0.7	9.0	0.7	0.7	20.1
35～44歳	158	76.6	18.4	-	3.2	-	1.9	21.6
45～54歳	169	60.4	27.2	1.2	10.1	-	1.2	38.5
55～54歳	114	59.6	29.8	-	4.4	4.4	1.8	38.6
65歳以上	30	56.7	36.7	3.3	-	3.3	-	43.3

図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

図表5 働き方（配偶者の有無別、子どもの有無別、一番下の子どもの年代別）



(5) 非正規で働いている理由

「時間が自由になるから」が3割近くで最も高い

(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)

非正規で働いていると回答した人を対象として、その理由についてみると、「時間が自由になるから」(28.5%)が3割近くで最も高く、次いで「希望する仕事内容であったため」(27.2%)が2割台半ばを超え、「家事・育児・介護との両立のため」(22.4%)が2割強となっています。

性別でみると、「男性」では「経験・資格・技能を活かせるから」が、「女性」では「時間が自由になるから」が最も高くなっています。年齢別でみると、「35～44歳」では「家事・育児・介護との両立のため」が高くなっています。

図表6 非正規で働いている理由（性別、年齢別、性別×年齢別）

（単位：％）

		n	時間が自由になるから	希望する仕事内容であったため	家事・育児・介護との両立のため	経験・資格・技能を活かせるから	正社員として働ける勤め先が見つからなかったから	気軽に働けそうだから	自宅近くで働けるから
全体		246	28.5	27.2	22.4	19.9	16.3	13.8	11.8
性別	男性	56	16.1	28.6	1.8	35.7	16.1	14.3	7.1
	女性	189	32.3	26.5	28.6	14.8	16.4	13.8	13.2
年齢別	18～24歳（※）	10	50.0	10.0	-	10.0	20.0	40.0	-
	25～34歳	38	36.8	26.3	13.2	10.5	23.7	21.1	2.6
	35～44歳	39	28.2	33.3	38.5	12.8	10.3	12.8	17.9
	45～54歳	70	35.7	25.7	30.0	15.7	22.9	14.3	15.7
	55～54歳	58	25.9	29.3	22.4	29.3	12.1	10.3	15.5
	65歳以上	31	-	25.8	3.2	35.5	6.5	3.2	3.2
男性	18～24歳（※）	6	50.0	16.7	-	16.7	16.7	50.0	-
	25～34歳（※）	9	33.3	22.2	-	11.1	22.2	22.2	-
	35～44歳（※）	5	20.0	60.0	-	20.0	20.0	20.0	20.0
	45～54歳（※）	4	25.0	-	-	-	75.0	-	25.0
	55～54歳（※）	14	7.1	35.7	7.1	64.3	-	14.3	14.3
	65歳以上（※）	18	-	27.8	-	44.4	11.1	-	-
女性	18～24歳（※）	4	50.0	-	-	-	25.0	25.0	-
	25～34歳	29	37.9	27.6	17.2	10.3	24.1	20.7	3.4
	35～44歳	34	29.4	29.4	44.1	11.8	8.8	11.8	17.6
	45～54歳	65	36.9	26.2	32.3	15.4	20.0	15.4	15.4
	55～54歳	44	31.8	27.3	27.3	18.2	15.9	9.1	15.9
	65歳以上（※）	13	-	23.1	7.7	23.1	-	7.7	7.7

		n	勉強・趣味・ボランティアなどとの両立のため	採用に年齢制限があり、今の形態しか選べないから	他に主な収入があるから	家族の理解が得られにくいから	その他	無回答
全体		246	11.8	9.8	4.9	-	9.3	3.3
性別	男性	56	14.3	17.9	7.1	-	16.1	1.8
	女性	189	11.1	6.9	4.2	-	7.4	3.7
年齢別	18～24歳（※）	10	40.0	-	-	-	10.0	-
	25～34歳	38	23.7	2.6	2.6	-	2.6	5.3
	35～44歳	39	17.9	2.6	2.6	-	2.6	2.6
	45～54歳	70	7.1	5.7	5.7	-	5.7	5.7
	55～54歳	58	5.2	10.3	5.2	-	13.8	1.7
	65歳以上	31	3.2	38.7	9.7	-	25.8	-
男性	18～24歳（※）	6	33.3	-	-	-	-	-
	25～34歳（※）	9	33.3	11.1	-	-	-	11.1
	35～44歳（※）	5	40.0	20.0	-	-	-	-
	45～54歳（※）	4	-	-	25.0	-	25.0	-
	55～54歳（※）	14	-	7.1	14.3	-	14.3	-
	65歳以上（※）	18	5.6	38.9	5.6	-	33.3	-
女性	18～24歳（※）	4	50.0	-	-	-	25.0	-
	25～34歳	29	20.7	-	3.4	-	3.4	3.4
	35～44歳	34	14.7	-	2.9	-	2.9	2.9
	45～54歳	65	7.7	4.6	4.6	-	4.6	6.2
	55～54歳	44	6.8	11.4	2.3	-	13.6	2.3
	65歳以上（※）	13	-	38.5	15.4	-	15.4	-

図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

(6) 配偶者・パートナーの有無

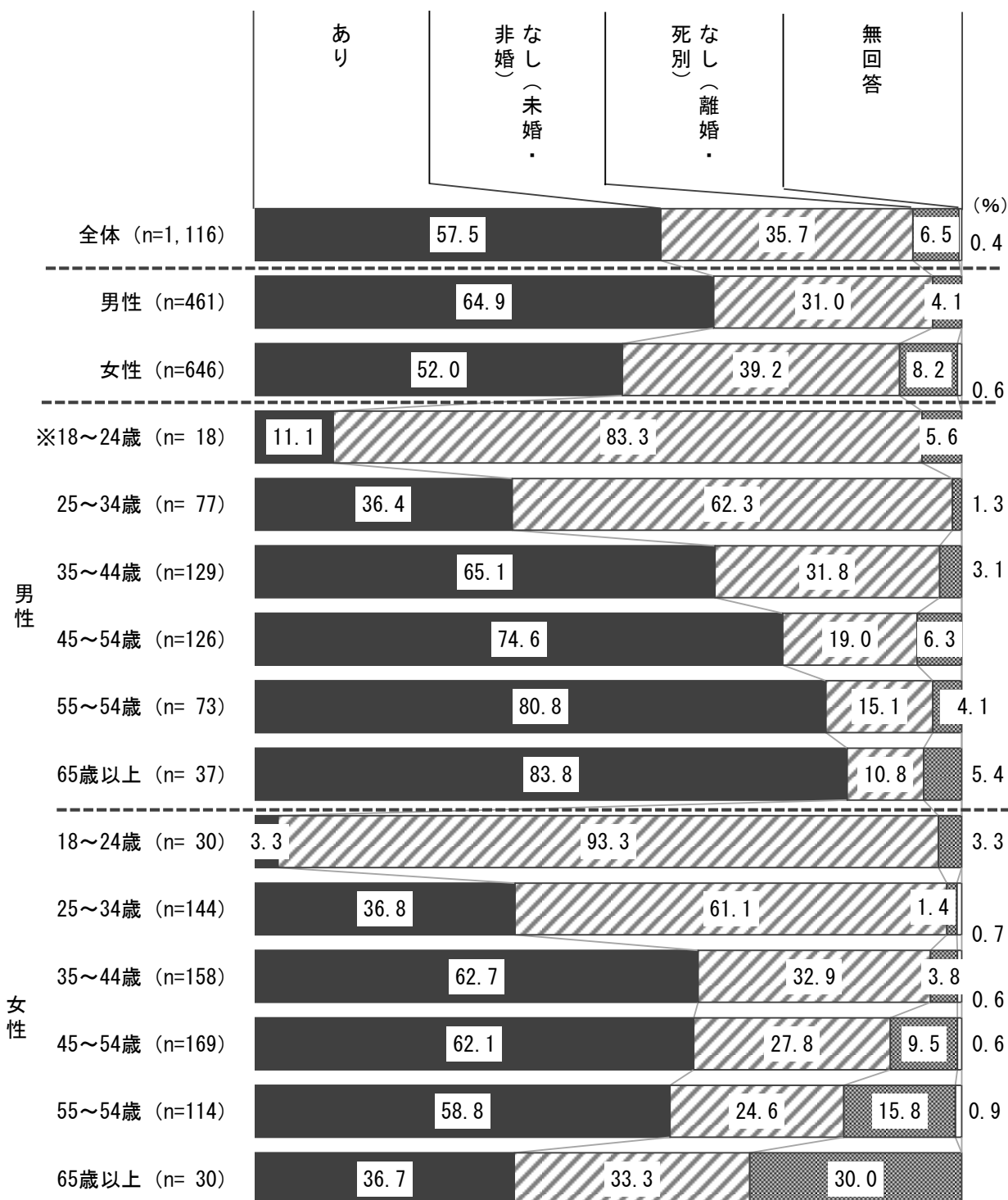
「あり」が5割台半ばを超え、「なし（未婚・非婚）」が3割台半ば

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)

配偶者・パートナーの有無についてみると、「あり」(57.5%)が5割台半ばを超え、「なし（未婚・非婚）」(35.7%)が3割台半ば、「なし（離婚・死別）」(6.5%)が1割未満となっています。

性別でみると、「なし（未婚・非婚）」は「男性」(31.0%)が約3割である一方、「女性」(39.2%)が4割弱となっています。性別及び年齢別では、「男性」「女性」とともに「18～24歳」「25～34歳」では「なし（未婚・非婚）」が「あり」よりも高くなっています。

図表7 配偶者・パートナーの有無（全体、性別、性別×年齢別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

(7) 配偶者・パートナーの就労形態

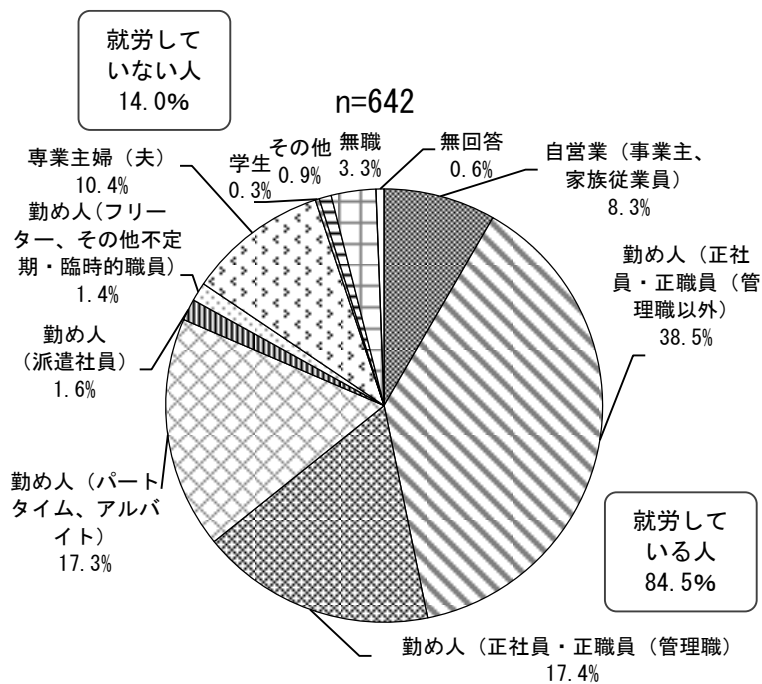
「就労している人」が8割台半ば近く、「就労していない人」が1割台半ば近く

(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)

配偶者・パートナーの有無で「あり」と回答した人を対象として、配偶者・パートナーの就労形態についてみると、「就労している人」(84.5%)が8割台半ば近く、専業主婦(夫)等の「就労していない人」(14.0%)が1割台半ば近くとなっています。

図表8 配偶者・パートナーの就労形態



（８）同居している方

「配偶者・パートナー」が５割台半ば近くで最も高く、「子ども」が３割台半ばを超えて続く

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。（○はいくつでも）

同居している方についてみると、「配偶者・パートナー」（53.4%）が５割台半ば近くで最も高く、次いで「子ども」（37.3%）が３割台半ばを超え、「一人暮らし」（21.5%）が２割強、「親（実親・義親）」（18.4%）が２割近くとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」とともに「配偶者・パートナー」が最も高くなっています。

性別及び年齢別でみると、「男性」では「35～44歳」以上、「女性」では「25～34歳」以上で「配偶者・パートナー」が最も高くなっています。

図表9 同居している方（全体、性別、性別×年齢別）

（単位：％）

	n	配偶者・パートナー	子ども	親（実親・義親）	兄弟・姉妹	祖父母	孫	その他	一人暮らし	無回答
全体	1,116	53.4	37.3	18.4	5.6	0.8	0.4	0.5	21.5	3.5
性別										
男性	461	58.1	42.1	14.8	3.3	1.3	0.4	—	21.7	3.0
女性	646	49.5	33.7	21.1	7.1	0.5	0.3	0.9	21.7	3.9
性別×年齢										
男性										
18～24歳（※）	18	5.6	—	44.4	22.2	5.6	—	—	44.4	—
25～34歳	77	33.8	26.0	16.9	7.8	2.6	—	—	45.5	1.3
35～44歳	129	58.9	48.8	13.2	1.6	0.8	—	—	20.2	4.7
45～54歳	126	65.9	58.7	15.9	1.6	0.8	—	—	13.5	1.6
55～54歳	73	72.6	41.1	12.3	1.4	—	—	—	11.0	4.1
65歳以上	37	75.7	18.9	2.7	—	2.7	5.4	—	16.2	5.4
女性										
18～24歳	30	10.0	—	43.3	26.7	3.3	—	10.0	33.3	—
25～34歳	144	38.9	14.6	26.4	12.5	0.7	—	1.4	29.2	3.5
35～44歳	158	58.2	46.2	10.8	2.5	0.6	—	0.6	23.4	3.8
45～54歳	169	55.6	47.9	24.9	5.3	—	—	—	15.4	3.6
55～54歳	114	56.1	28.9	21.1	2.6	—	0.9	—	17.5	4.4
65歳以上	30	36.7	30.0	6.7	13.3	—	3.3	—	16.7	10.0

図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

(9) 一番下のお子さんの年代

「3歳以下」が2割強で最も高く、「小学生」が約2割で続く

(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。(○は1つ)

「子ども」と同居していると回答した人を対象として、一番下のお子さんの年代についてみると、「3歳以下」(21.6%)が2割強で最も高く、次いで「小学生」(20.7%)が約2割、「中学生」(10.3%)と「4歳以上小学校入学前」(10.3%)がそれぞれ約1割となっています。

性別でみると、「男性」では「3歳以下」「小学生」、「女性」では「3歳以下」が最も高くなっています。

年齢別でみると、「25～34歳」「35～44歳」では「3歳以下」が最も高くなっています。

図表10 一番下のお子さんの年代(全体、性別、年齢別)

(単位: %)

	n	3歳以下	4歳以上小学校入学前	小学生	中学生	中学校卒業から18歳まで	その他	無回答
全体	416	21.6	10.3	20.7	10.3	9.1	27.4	0.5
性別 男性	194	23.2	9.8	23.2	10.8	7.2	25.8	-
性別 女性	218	20.2	11.0	18.8	10.1	11.0	28.0	0.9
年齢別 18～24歳(※)	0	-	-	-	-	-	-	-
年齢別 25～34歳	41	80.5	17.1	2.4	-	-	-	-
年齢別 35～44歳	137	35.8	20.4	34.3	6.6	2.2	-	0.7
年齢別 45～54歳	156	5.1	5.1	23.7	19.9	18.6	27.6	-
年齢別 55～54歳	64	-	-	-	4.7	7.8	85.9	1.6
年齢別 65歳以上(※)	17	-	-	5.9	-	-	94.1	-

図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

（１０）家族の介護の有無

「行っている」が１割近く、「行っていない」が約９割

問４ 現在あなたはご家族の介護を行っていますか。（○は１つ）

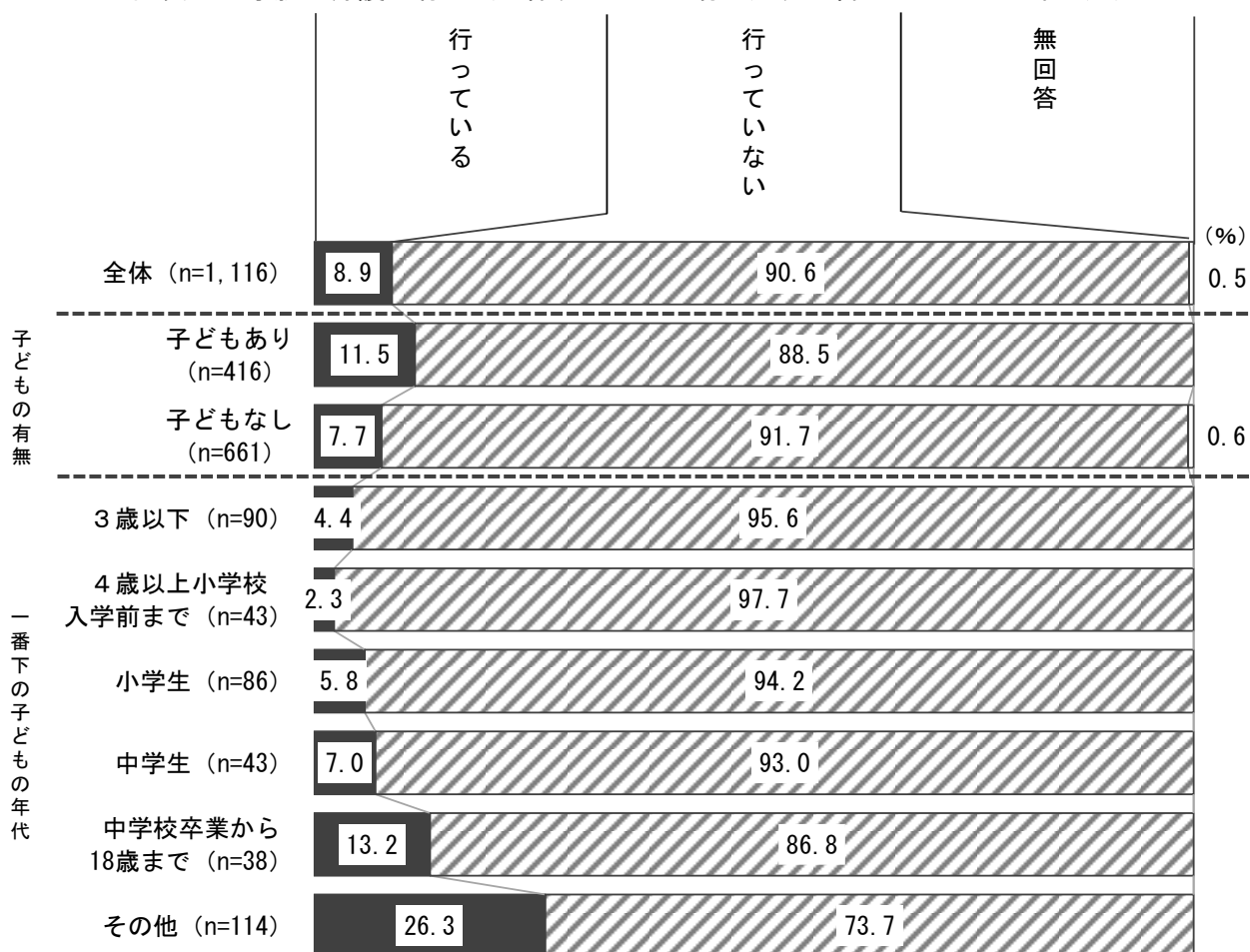
※自宅外にいるご家族の介護も含みます。

家族の介護の有無についてみると、「行っている」（８.９％）が１割近く、「行っていない」（９０.６％）が約９割となっています。

子どもの有無別でみると、「子どもあり」では「行っている」（１１.５％）が１割強となっています。

一番下の子どもの年代別でみると、「中学校卒業から１８歳まで」では「行っている」（１３.２％）が１割台半ば近くとなっています。

図表１１ 家族の介護の有無（全体、子どもの有無別、一番下の子どもの年代別）



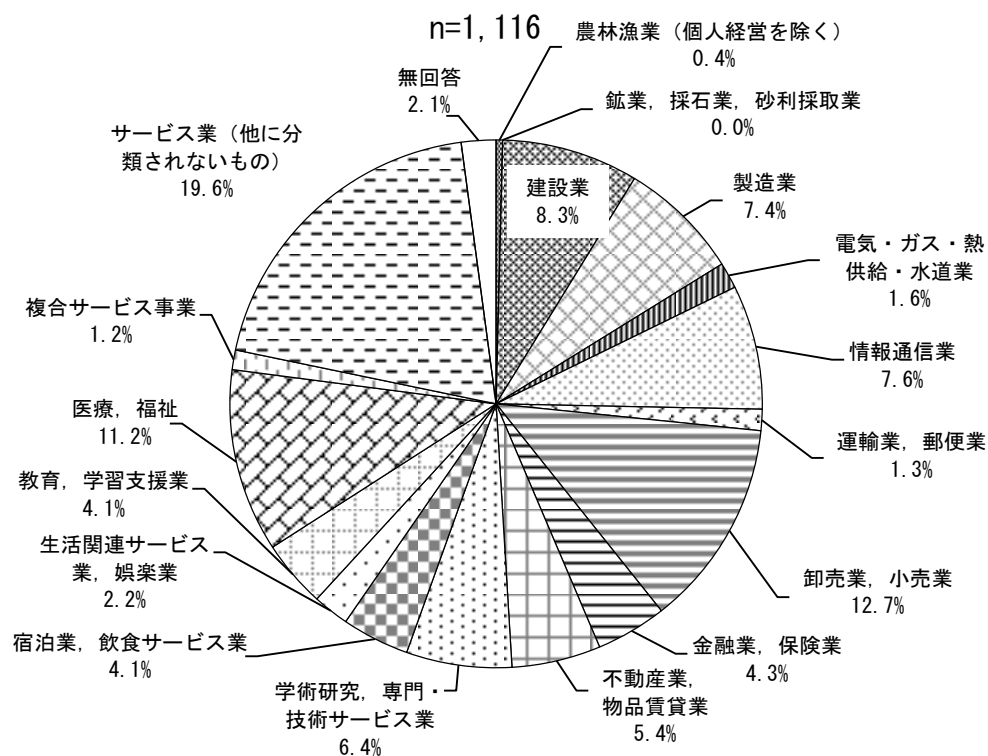
(11) 働いている会社の業種

「サービス業（他に分類されないもの）」が2割弱で最も高い

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。（○は1つ）

働いている会社の業種についてみると、「サービス業（他に分類されないもの）」（19.6%）が2割弱で最も高く、次いで「卸売業，小売業」（12.7%）と「医療，福祉」（11.2%）がそれぞれ1割強となっています。

図表12 働いている会社の業種



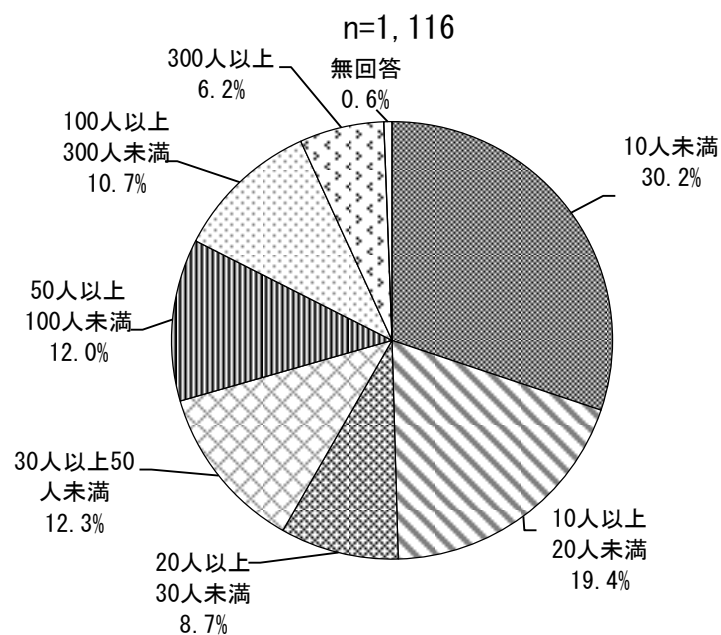
（１２）働いている会社の規模

「10 人未満」が約 3 割で最も高く、「10 人以上 20 人未満」が 2 割弱で続く

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。（○は 1 つ）

働いている会社の規模についてみると、「10 人未満」（30.2%）が約 3 割で最も高く、次いで「10 人以上 20 人未満」（19.4%）が 2 割弱となっています。

図表13 働いている会社の規模

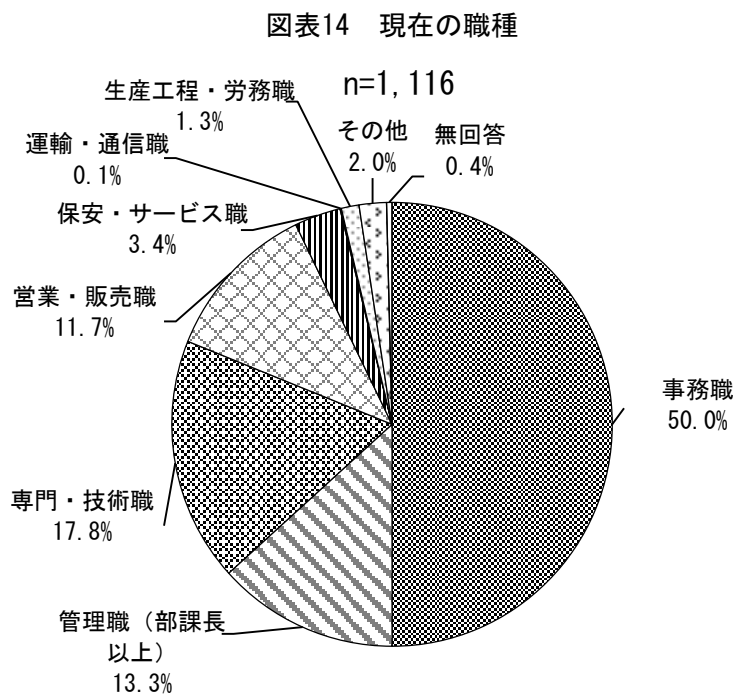


(13) 現在の職種

「事務職」が5割で最も高い

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)

現在の職種についてみると、「事務職」(50.0%)が5割で最も高く、次いで「専門・技術職」(17.8%)が1割台半ばを超え、「管理職(部課長以上)」(13.3%)が1割台半ば近く、「営業・販売職」(11.7%)が1割強となっています。



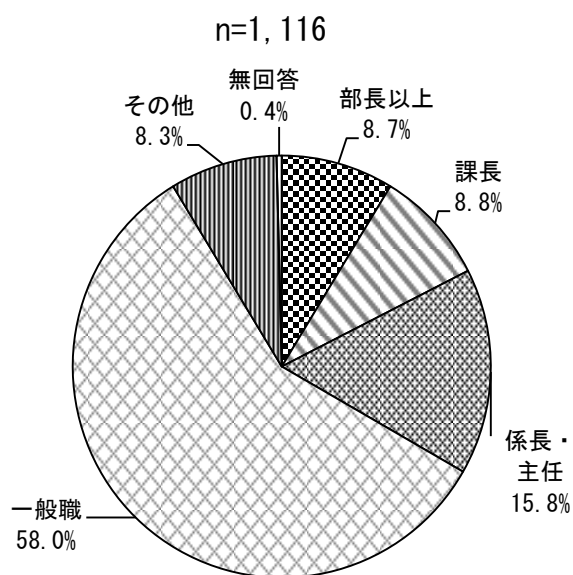
(14) 現在の役職

「一般職」が6割近くで最も高い

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)

現在の役職についてみると、「一般職」(58.0%)が6割近くで最も高く、次いで「係長・主任」(15.8%)が1割台半ば、「課長」(8.8%)と「部長以上」(8.7%)がそれぞれ1割近くとなっています。

図表15 現在の役職



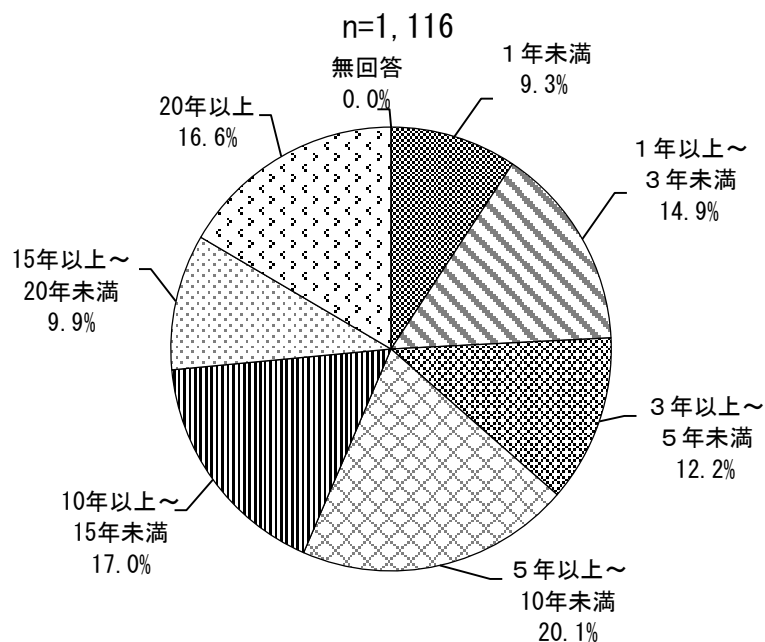
(15) 現在の勤め先での勤続年数

「5年以上～10年未満」が約2割で最も高い

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。(○は1つ)

現在の勤め先での勤続年数についてみると、「5年以上～10年未満」(20.1%)が約2割で最も高く、次いで「10年以上～15年未満」(17.0%)と「20年以上」(16.6%)がそれぞれ1割台半ばを超え、「1年以上～3年未満」(14.9%)が1割台半ば近くとなっています。

図表16 現在の勤め先での勤続年数



2. 労働時間について

(1) 所定労働時間

1日の定められた勤務時間は「正規」では「8時間以上9時間未満」が5割台半ばを超えて、「非正規」では「7時間以上8時間未満」が3割台半ば近くで最も高い

1週間の定められた勤務時間は「正規」では「40時間」が5割強で、「非正規」では「15時間以上30時間未満」が3割強で最も高い

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。

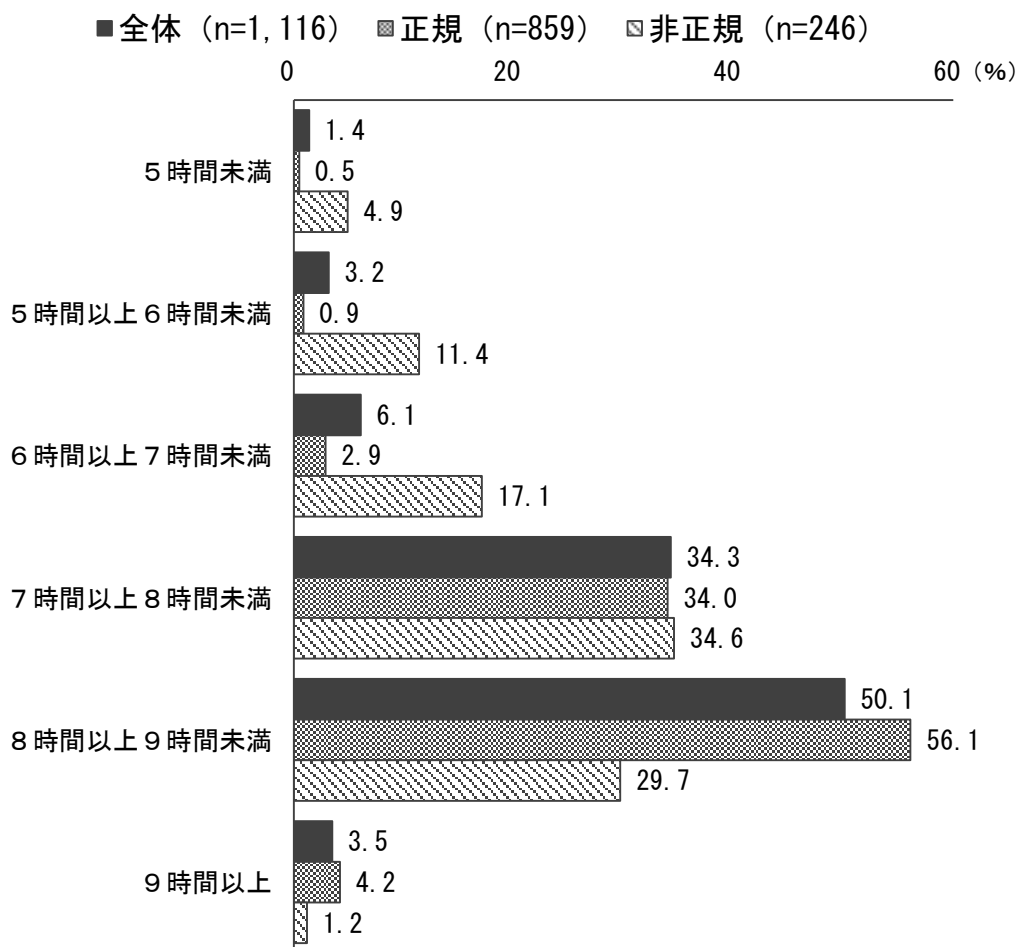
（数値をお書きください）

雇用形態別に、1日の定められた勤務時間（所定労働時間）についてみると、「正規」では「8時間以上9時間未満」（56.1%）が5割台半ばを超えて最も高く、次いで「7時間以上8時間未満」（34.0%）が3割台半ば近くとなっています。

「非正規」では「7時間以上8時間未満」（34.6%）が3割台半ば近くで最も高く、次いで「8時間以上9時間未満」（29.7%）が3割弱となっています。

図表17 所定労働時間（全体、働き方別）

① 1日平均の所定労働時間

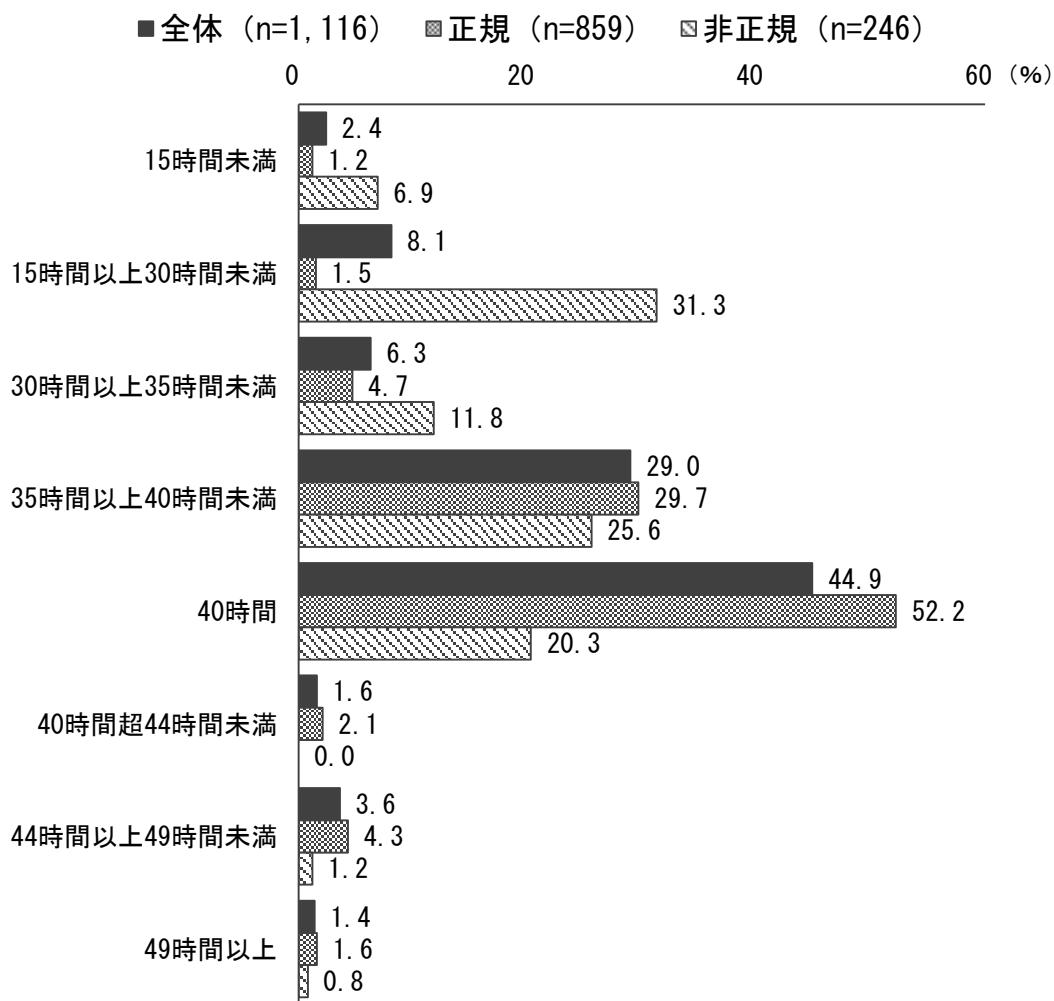


雇用形態別に、1週間の定められた勤務時間についてみると、「正規」では「40時間」（52.2%）が5割強で最も高く、次いで「35時間以上40時間未満」（29.7%）が3割弱となっています。

「非正規」では「15時間以上30時間未満」（31.3%）が3割強で最も高く、次いで「35時間以上40時間未満」（25.6%）が2割台半ばとなっています。

図表18 所定労働時間（全体、働き方別）

② 1週間平均の所定労働時間



（２） １か月の平均残業時間

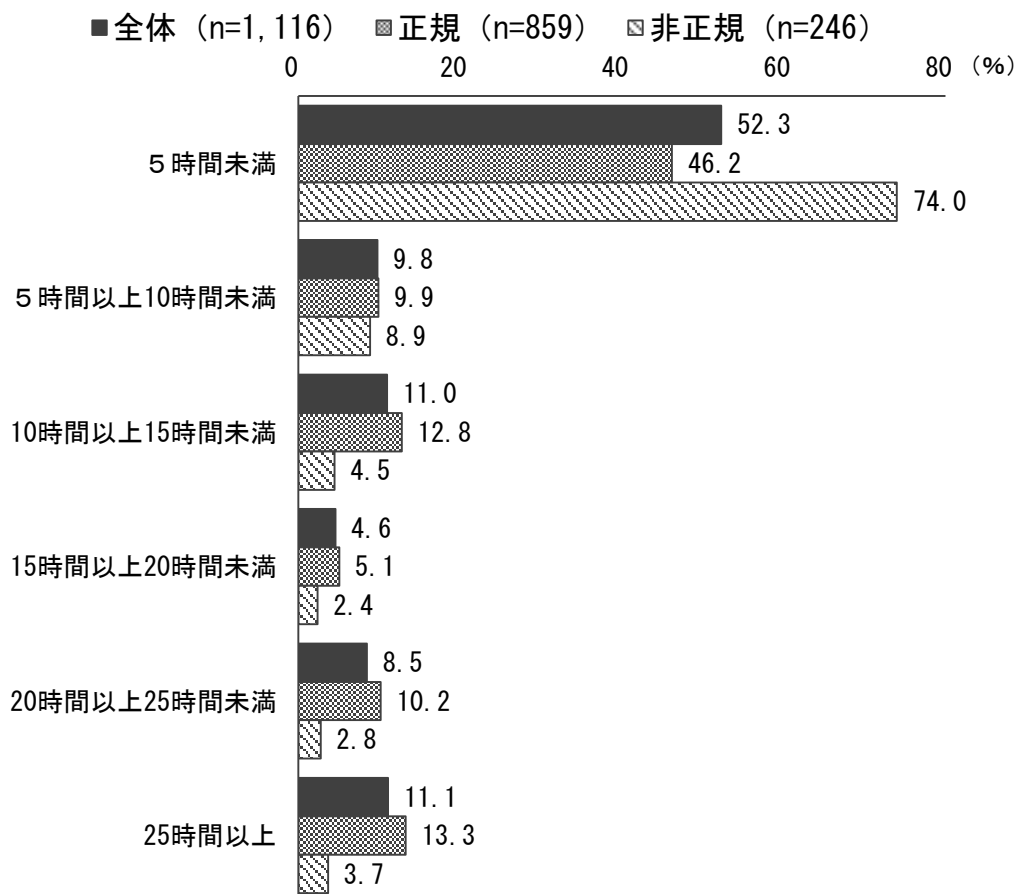
「正規」では「５時間未満」が４割台半ばを超えて最も高く、「非正規」では「５時間未満」が７割台半ば近くで最も高い

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）

１か月の残業時間についてみると、「５時間未満」（５２．３％）が５割強で最も高く、次いで「２５時間以上」（１１．１％）と「１０時間以上 １５時間未満」（１１．０％）がそれぞれ１割強となっています。

雇用形態別でみると、「正規」では「５時間未満」（４６．２％）が４割台半ばを超えて最も高く、次いで「２５時間以上」（１３．３％）が１割台半ば近くとなっています。「非正規」では「５時間未満」（７４．０％）が７割台半ば近くで最も高く、次いで「５時間以上 １０時間未満」（８．９％）が１割近くとなっています。

図表19 １か月の平均残業時間（全体、働き方別）



（３）休日出勤の頻度

「ほとんどない」が約８割、「忙しい時期にはある」が１割台半ばを超える

問 12 あなたは、休日出勤をどのくらいしていますか。（○は１つ）

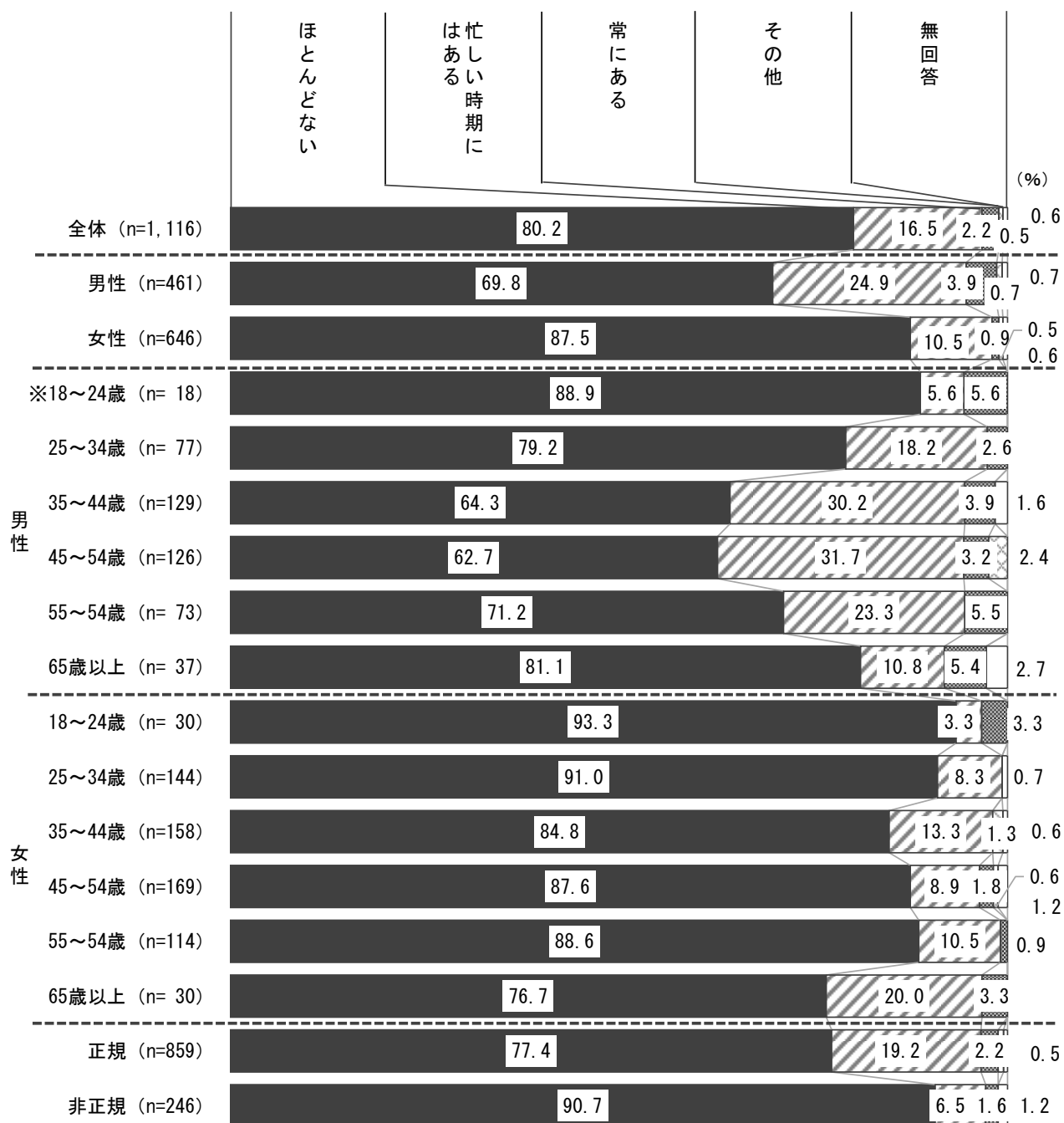
休日出勤の頻度について、「ほとんどない」（80.2％）が約８割、「忙しい時期にはある」（16.5％）が１割台半ばを超え、「常にある」（2.2％）が１割未満となっています。

性別でみると、「ほとんどない」は「女性」（87.5％）が「男性」（69.8％）よりも17.7ポイント高くなっています。一方、「忙しい時期にはある」は「男性」（24.9％）が「女性」（10.5％）よりも14.4ポイント高くなっています。

性別及び年齢別でみると、「忙しい時期にはある」は「男性の35～44歳」「男性の45～54歳」が他の性別及び年代別に比べて高くなっています。

働き方別でみると、「ほとんどない」は「非正規」が約９割となっています。

図表20 休日出勤の頻度（全体、性別、性別×年齢別、働き方別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

(4) 残業や休日出勤に関する希望

「今のままの残業や休日出勤でよい」が4割近くで最も高く、「もともと残業や休日出勤はない」が3割台半ば近くで続く

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

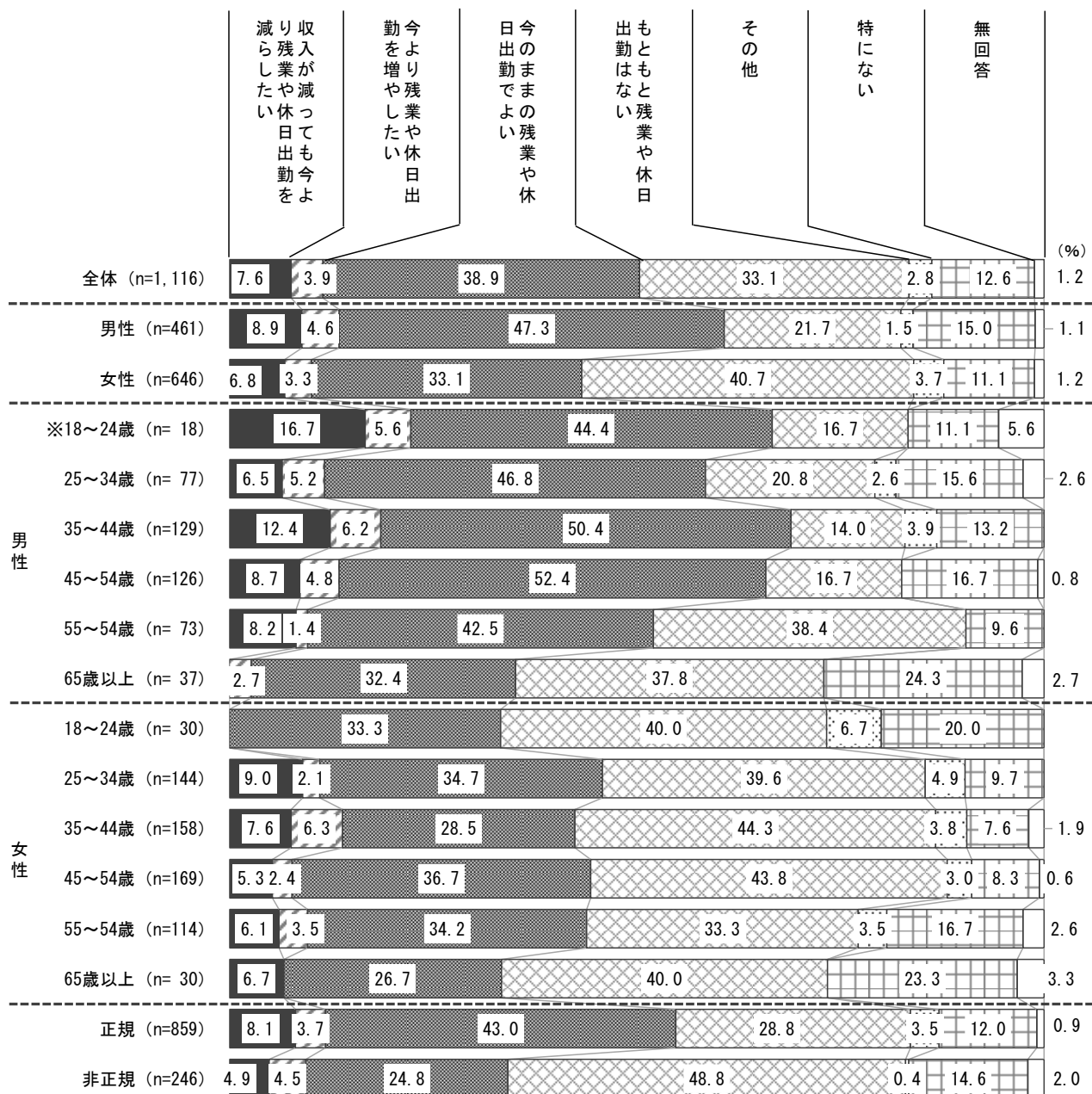
残業や休日出勤に関する希望についてみると、「今のままの残業や休日出勤でよい」(38.9%)が4割近くで最も高く、次いで「もともと残業や休日出勤はない」(33.1%)が3割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「男性」は「今のままの残業や休日出勤でよい」が、「女性」は「もともと残業や休日出勤はない」が最も高くなっています。

性別及び年齢別でみると、「今のままの残業や休日出勤でよい」は「男性の45～54歳」(52.4%)が5割強、「男性の35～44歳」(50.4%)が約5割となっています。

働き方別でみると、「正規」では「今のままの残業や休日出勤でよい」、「非正規」では「もともと残業や休日出勤はない」が最も高くなっています。

図表21 残業や休日出勤に関する希望（全体、性別、性別×年齢別、働き方別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

(5) 残業や休日出勤を減らしたい主な理由

「趣味やスポーツ、旅行のための時間を増やしたいから」が3割強で最も高く、「家庭生活（家事・育児・介護など）の時間が取れないから」が2割台半ば近くで続く

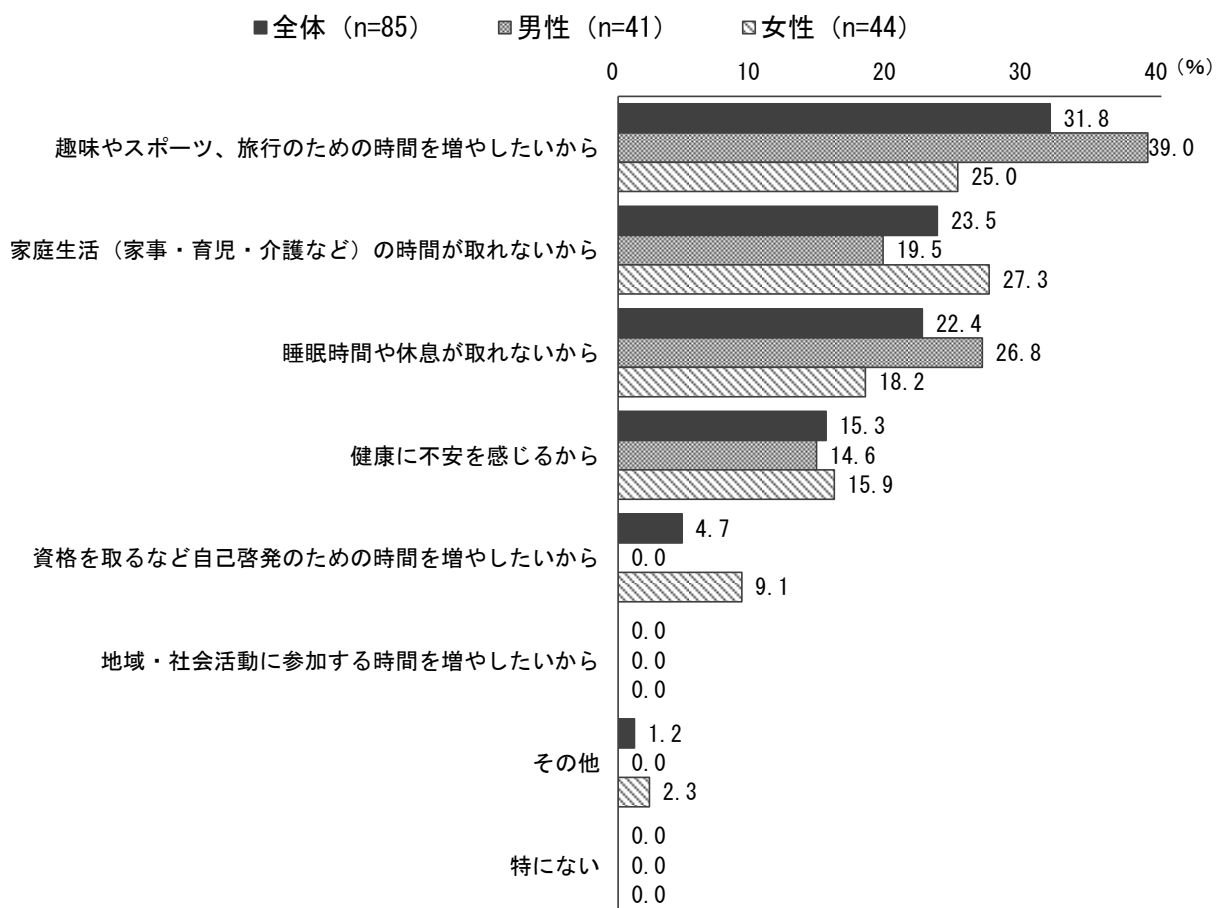
（問13で「1」とお答えの方におたずねします）

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。（○は1つ）

残業や休日出勤に関する希望について「収入が減っても今より残業や休日出勤を減らしたい」と回答した人を対象として、残業や休日出勤を減らしたい主な理由についてみると、「趣味やスポーツ、旅行のための時間を増やしたいから」（31.8%）が3割強で最も高く、次いで「家庭生活（家事・育児・介護など）の時間が取れないから」（23.5%）が2割台半ば近く、「睡眠時間や休息が取れないから」（22.4%）が2割強となっています。

性別でみると、「男性」は「趣味やスポーツ、旅行のための時間を増やしたいから」が、「女性」は「家庭生活（家事・育児・介護など）の時間が取れないから」が最も高くなっています。

図表22 残業や休日出勤を減らしたい主な理由（全体、性別）



(6) 残業や休日出勤を増やしたい主な理由

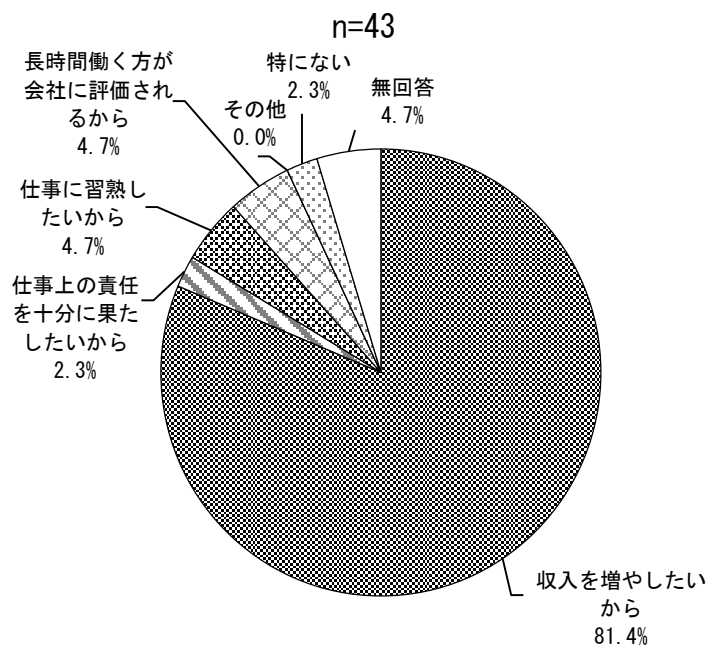
「収入を増やしたいから」が8割強で最も高い

(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。(○は1つ)

残業や休日出勤に関する希望について「今より残業や休日出勤を増やしたい」と回答した人を対象として、残業や休日出勤を増やしたい主な理由についてみると、「収入を増やしたいから」(81.4%)が8割強で最も高くなっています。

図表23 残業や休日出勤を増やしたい主な理由



(7) 残業や休日出勤が発生する場合の要因

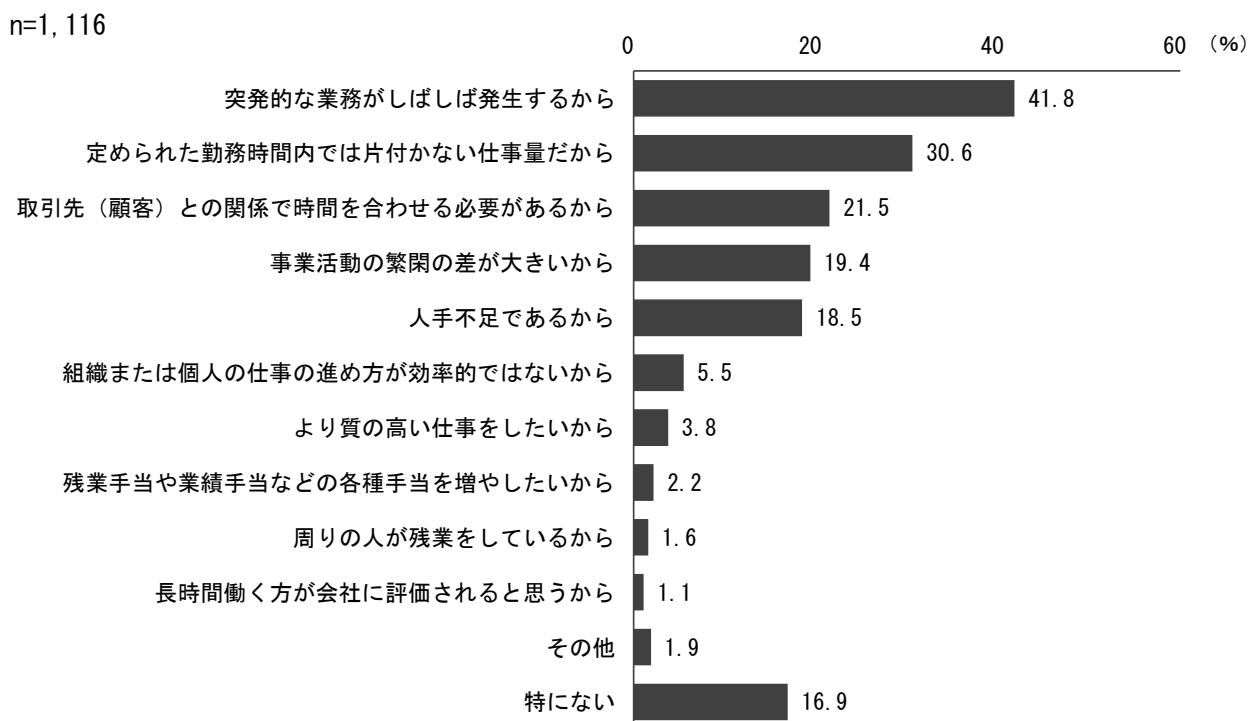
「突発的な業務がしばしば発生するから」が4割強で最も高く、「定められた勤務時間内では片付かない仕事量だから」が約3割で続く

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。

(○は3つまで)

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24 残業や休日出勤が発生する場合の要因



3. 年次有給休暇について

(1) 昨年（または昨年度）の年次有給休暇の状況

年間付与日数は「19～20 日」が 3 割台半ばを超えて最も高く、「9～10 日」が 1 割強で続く
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

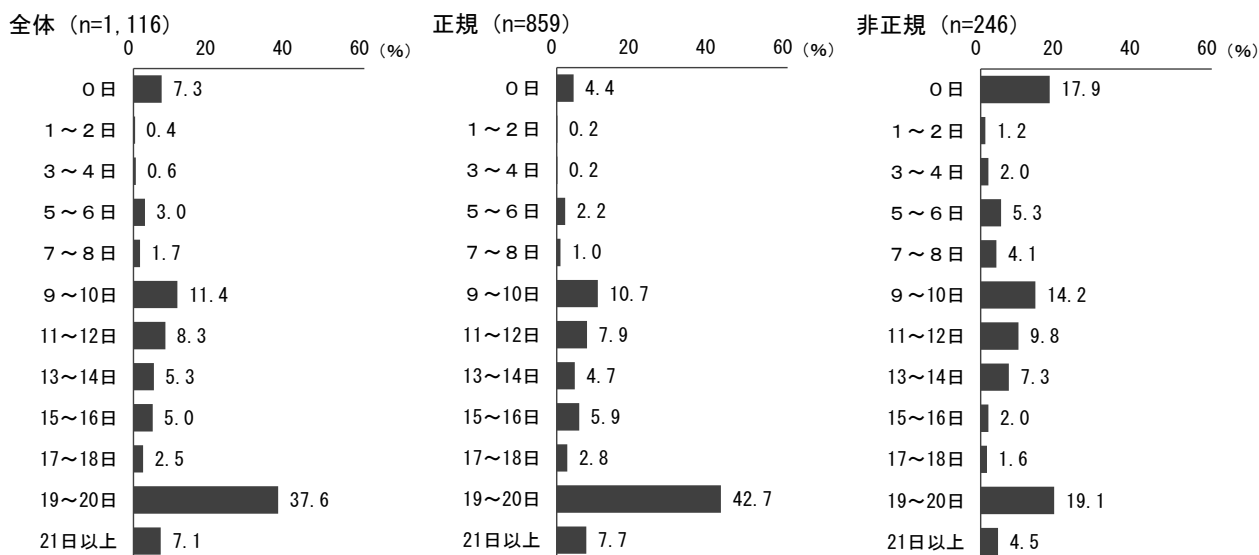
問 15 あなたの昨年（または昨年度）の年次有給休暇の状況についてお答えください。
(数値をお書きください)

年次有給休暇の年間付与日数についてみると、「19～20 日」(37.6%) が 3 割台半ばを超えて最も高く、次いで「9～10 日」(11.4%) が 1 割強となっています。

雇用形態別でみると、「正規」では「19～20 日」(42.7%) が 4 割強で最も高く、次いで「9～10 日」(10.7%) が約 1 割となっています。「非正規」では「19～20 日」(19.1%) が 2 割弱で最も高く、次いで「0 日」(17.9%) が 1 割台半ばを超えとなっています。

図表25 昨年（または昨年度）の年次有給休暇の状況（全体、働き方別）

①年間付与日数

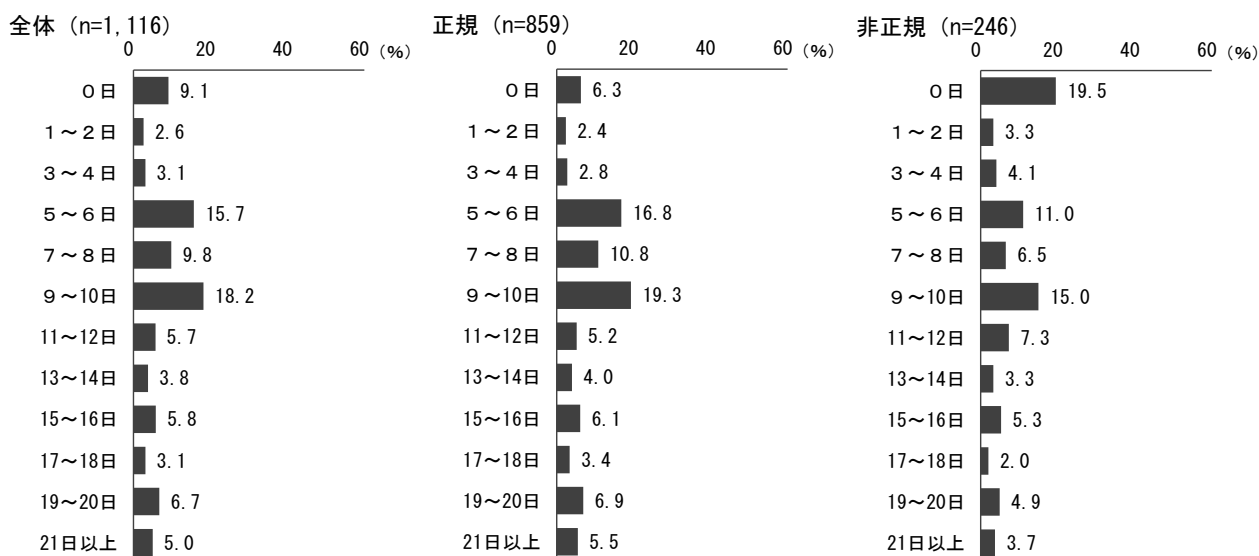


年次有給休暇の年間取得日数についてみると、「9～10日」（18.2%）が2割近くで最も高く、次いで「5～6日」（15.7%）が1割台半ばとなっています。また、「5日以上」（73.8%）は7割台半ば近くとなっています。

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26 昨年（または昨年度）の年次有給休暇の状況（全体、働き方別）

②年間取得日数

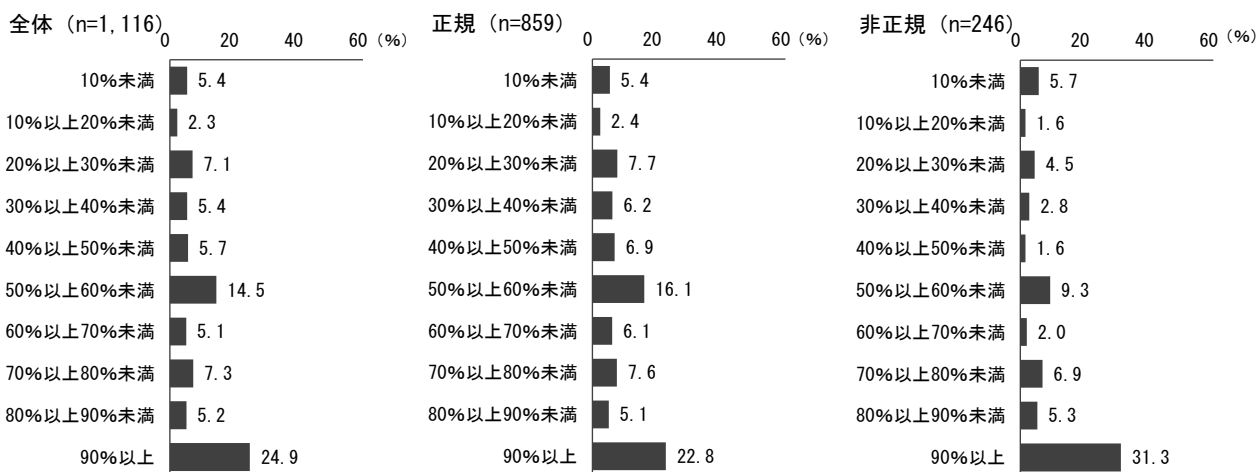


年次有給休暇の取得率についてみると、「90%以上」（24.9%）が2割台半ば近くで最も高く、次いで「50%以上60%未満」（14.5%）が1割台半ば近くとなっています。

雇用形態別でみると、「正規」「非正規」とともに同様の傾向です。

図表27 昨年（または昨年度）の年次有給休暇の状況（全体、働き方別）

③取得率



（２）職場での年次有給休暇取得の奨励

「奨励されている」が８割強、「奨励されていない」が１割台半ば近く

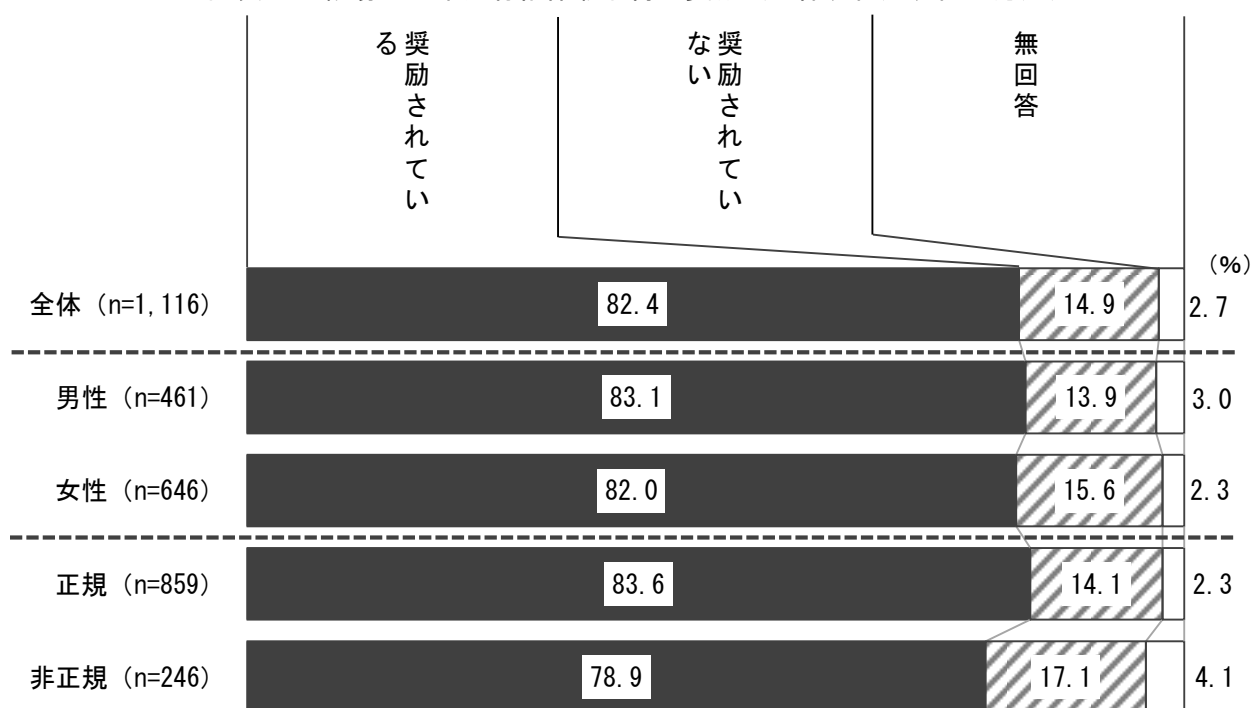
問 16 あなたの職場では、年次有給休暇の取得が奨励されていますか。（○は１つ）

職場での年次有給休暇取得の奨励についてみると、「奨励されている」（82.4％）が８割強、「奨励されていない」（14.9％）が１割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」ともに全体とほぼ同様の傾向となっています。

働き方別でみると、「奨励されている」は「正規」（83.6％）が８割台半ば近く、「非正規」（78.9％）が８割近くとなっています。

図表28 職場での年次有給休暇取得の奨励（全体、性別、働き方別）



(3) 年次有給休暇の取りやすさ

「年次有給休暇を取りやすい」が8割近く、「年次有給休暇を取りにくい」が2割弱

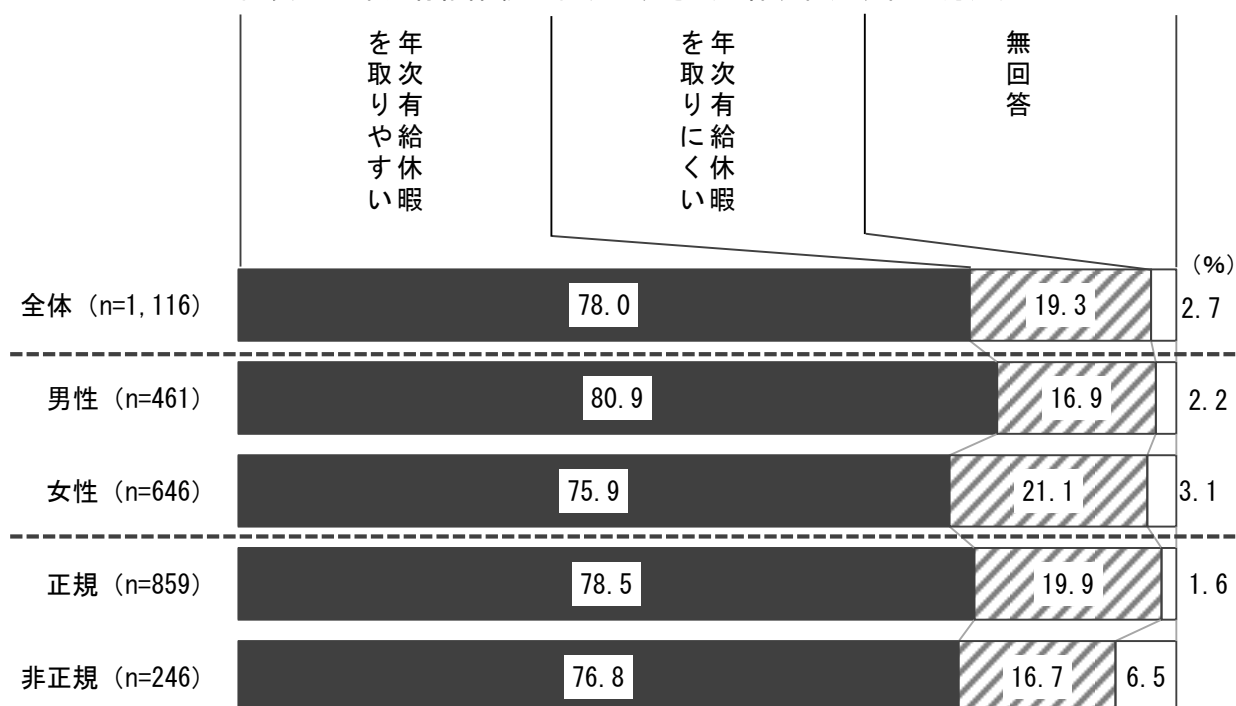
問 17 あなたの職場では、年次有給休暇は取りやすいですか。(○は1つ)

年次有給休暇の取りやすさについてみると、「年次有給休暇を取りやすい」(78.0%)が8割近く、「年次有給休暇を取りにくい」(19.3%)が2割弱となっています。

性別でみると、「年次有給休暇を取りやすい」は「男性」(80.9%)が「女性」(75.9%)より5.0ポイント高くなっています。

働き方別でみると、「正規」「非正規」とともにほぼ同様です。

図表29 年次有給休暇の取りやすさ（全体、性別、働き方別）



(4) 年次有給休暇が取りにくい理由

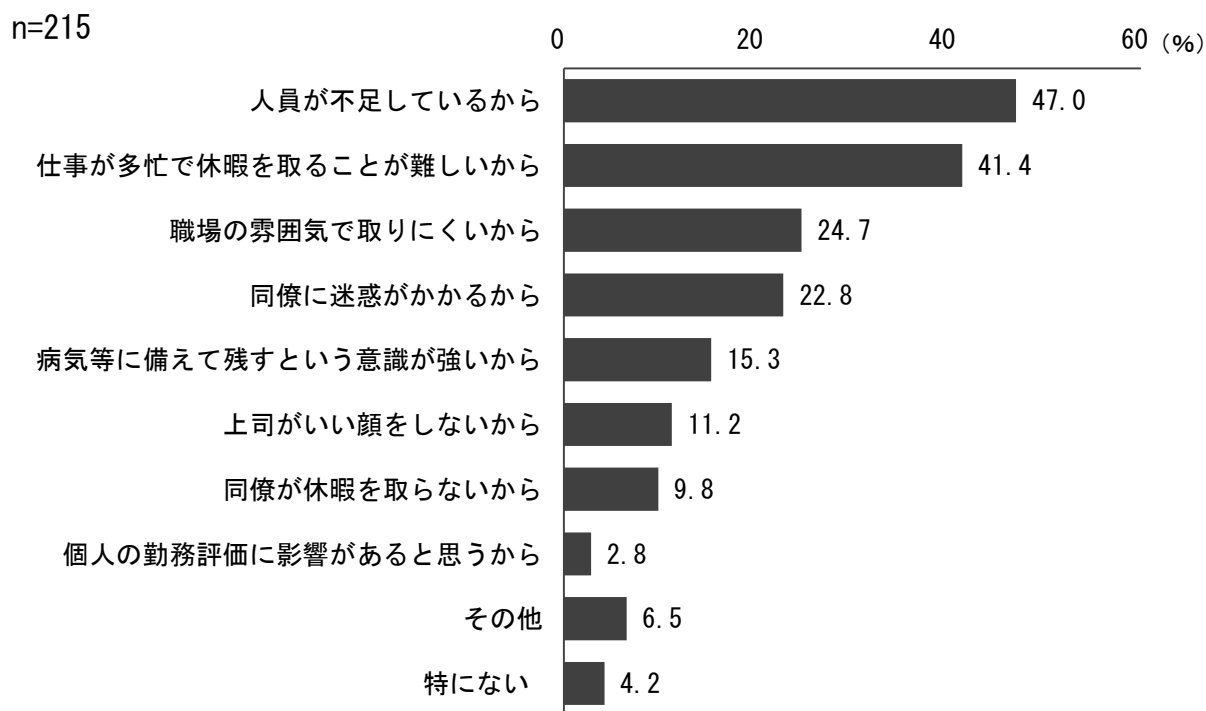
「人員が不足しているから」が4割台半ばを超えて最も高く、「仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから」が4割強で続く

(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。(〇は3つまで)

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30 年次有給休暇が取りにくい理由



4. 女性の活躍推進について

(1) 職場での女性活躍の進捗状況

「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた「進んでいる（合計）」が5割台半ばを超え、「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた「進んでいない（合計）」が約4割

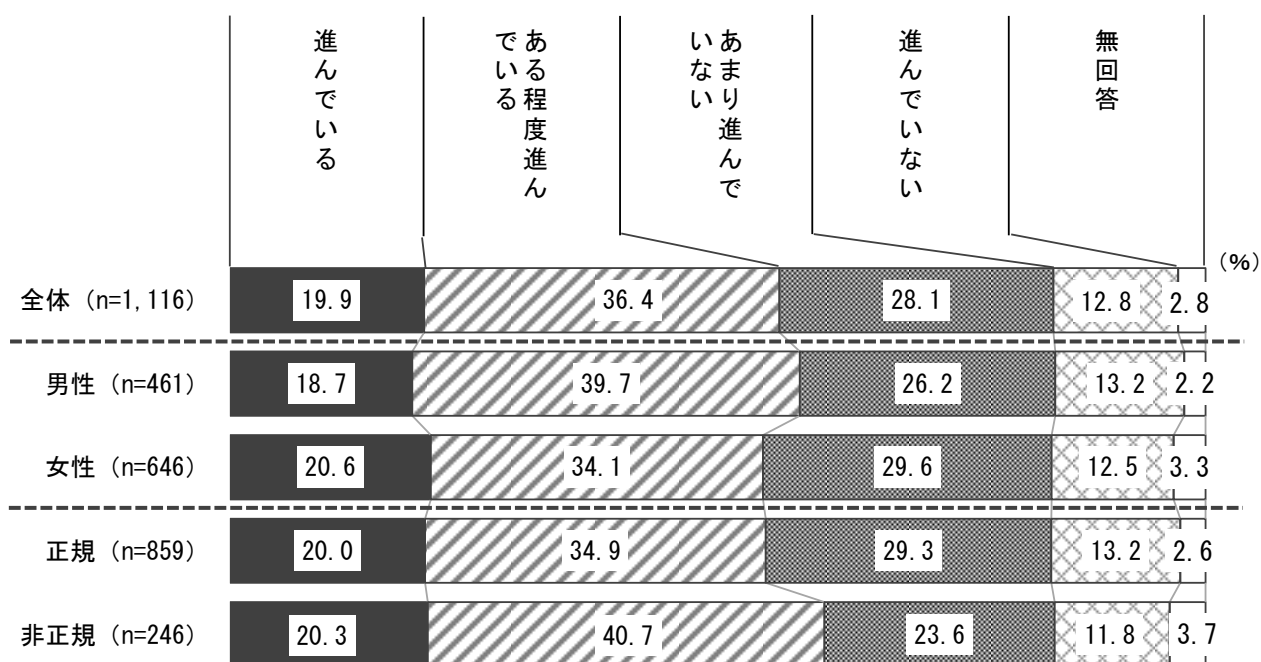
問 18 あなたの職場では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。（○は1つ）

職場での女性活躍の進捗状況についてみると、「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた「進んでいる（合計）」（56.3%）が5割台半ばを超え、「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた「進んでいない（合計）」（40.9%）が約4割となっています。

性別でみると、「進んでいる（合計）」は「男性」（58.4%）が「女性」（54.7%）よりも3.7ポイント高くなっています。

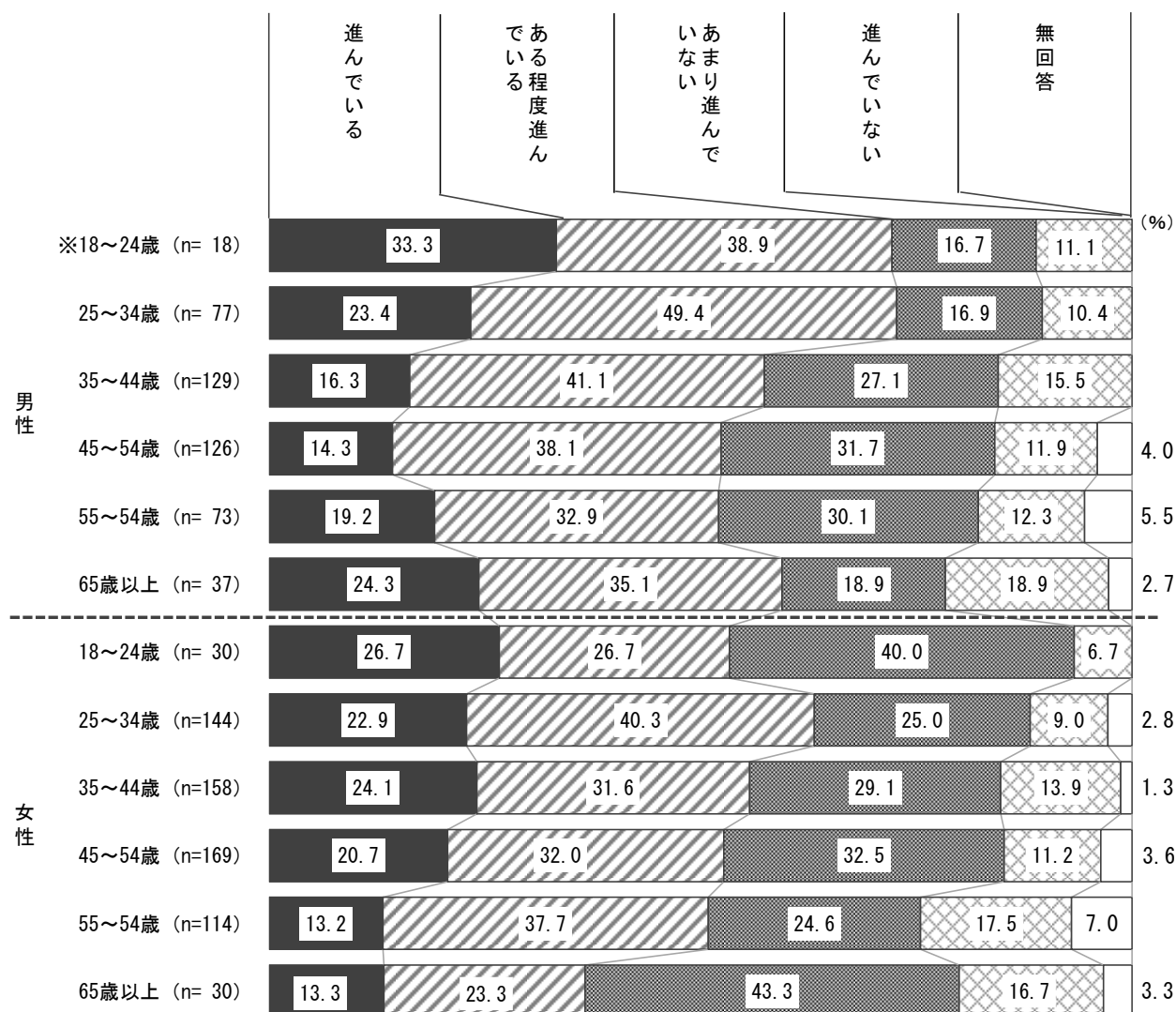
働き方別でみると、「進んでいる（合計）」は「非正規」（61.0%）が「正規」（54.9%）よりも6.1ポイント高くなっています。

図表31 職場での女性活躍の進捗状況（全体、性別、働き方別）



性別及び年齢別でみると、「進んでいる（合計）」は「男性の25～34歳」「女性の25～34歳」で高くなっています。

図表32 職場での女性活躍の進捗状況（性別×年齢別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

（２）職場でされている女性が活躍するための取組

「女性が働きやすいような社内風土の改善」と「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」がそれぞれ４割強で高い

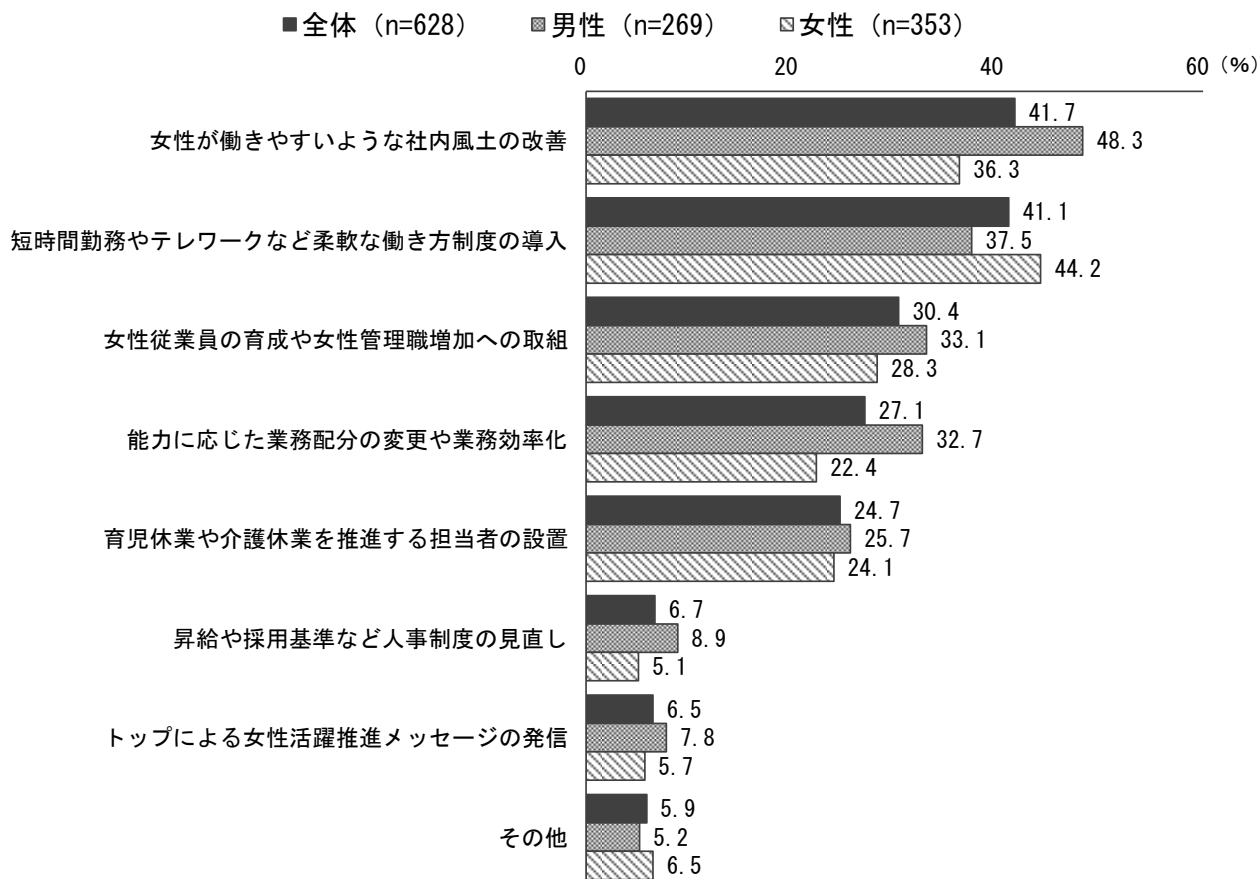
（問 18 で「１」か「２」とお答えの方におたずねします）

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。

職場での女性活躍の進捗状況について「進んでいる」「ある程度進んでいる」と回答した人を対象として、職場でされている女性が活躍するための取組についてみると、「女性が働きやすいような社内風土の改善」（41.7％）と「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」（41.1％）がそれぞれ４割強、次いで「女性従業員の育成や女性管理職増加への取組」（30.4％）が約３割で高くなっています。

性別でみると、「男性」は「女性が働きやすいような社内風土の改善」、「女性」は「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」が最も高くなっています。

図表33 職場でされている女性が活躍するための取組（全体、性別）



（３）職場での取組の効果

「女性従業員の労働意欲が向上した」が２割強で最も高く、「特に目立った効果はなかった」が２割近くで続く

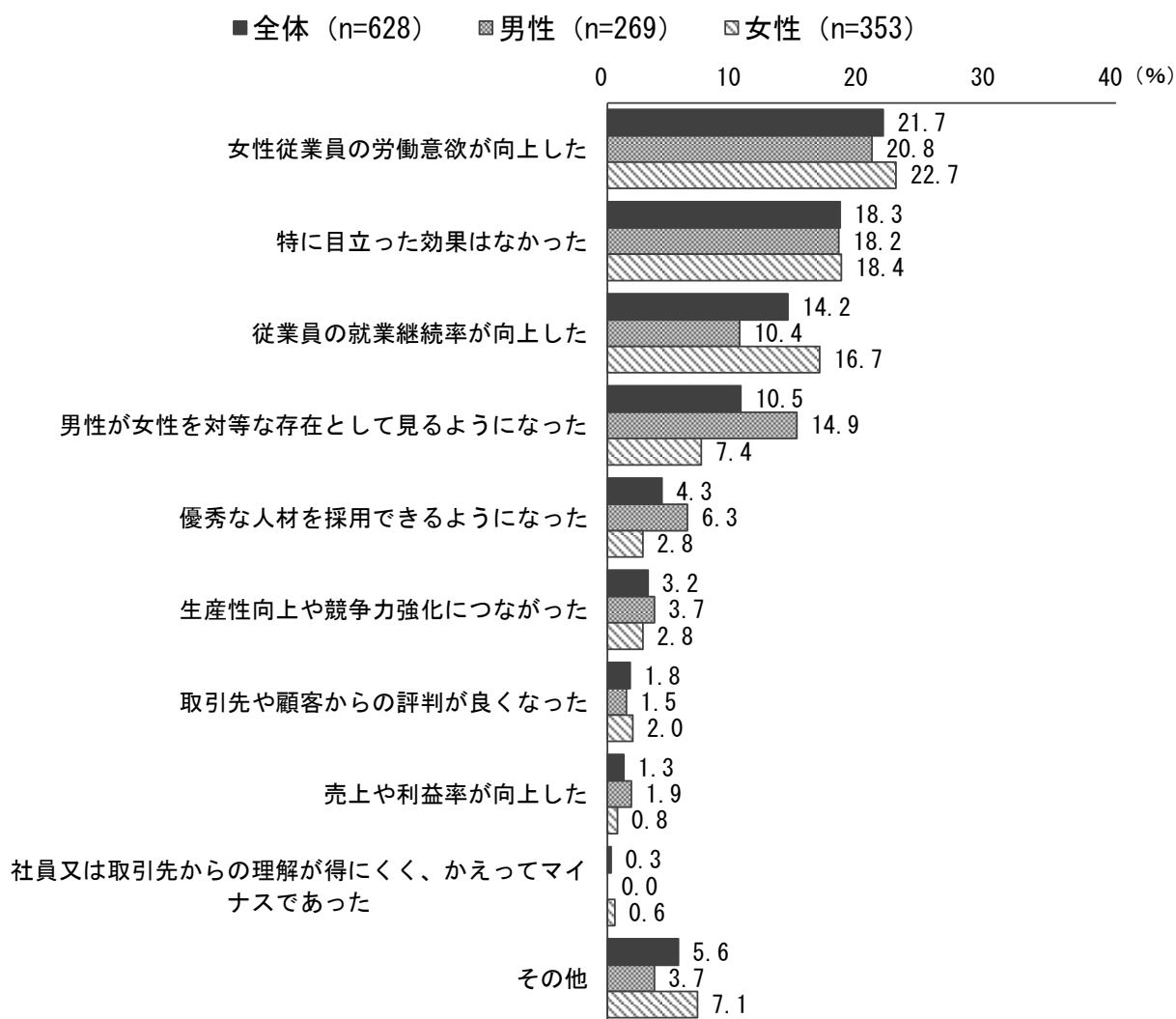
（問 18 で「１」か「２」とお答えの方におたずねします）

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）

職場での女性活躍の進捗状況について「進んでいる」「ある程度進んでいる」と回答した人を対象として、取組の効果についてみると「女性従業員の労働意欲が向上した」（21.7％）が２割強で最も高く、次いで「特に目立った効果はなかった」（18.3％）が２割近く、「従業員の就業継続率が向上した」（14.2％）が１割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」ともに上位２項目は同様ですが、３番目の項目は「男性」が「男性が女性を対等な存在として見るようになった」、「女性」が「従業員の就業継続率が向上した」となっています。

図表34 職場での取組の効果（全体、性別）



（４）女性が活躍する上での課題

「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」が 5 割強で最も高く、「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」が 4 割強で続く

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。（○はいくつでも）

女性が活躍する上での課題についてみると、「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」（51.8%）が 5 割強で最も高く、次いで「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」（42.3%）が 4 割強、「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」と「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」（ともに 25.4%）がそれぞれ 2 割台半ばとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」とともに「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」が最も高くなっています。「男性」では「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」も同率で最も高くなっています。

働き方別でみると、「正規」「非正規」とともに「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」が最も高くなっています。

図表35 女性が活躍する上での課題（全体、性別、働き方別）

（単位：％）

	n	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	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	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	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	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	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	時間外労働や深夜勤務が多いこと	その他	無回答
全体	1,116	51.8	42.3	25.4	25.4	18.6	17.0	12.1	5.9	3.9
性別 男性	461	39.9	39.9	20.8	26.0	13.2	17.8	11.5	5.4	5.2
女性	646	60.5	44.1	28.8	24.8	22.3	16.7	12.5	6.0	2.9
働き方 正規	859	50.1	41.2	26.7	26.7	17.7	17.1	12.8	5.7	3.7
非正規	246	56.9	45.5	21.5	21.1	21.5	17.1	9.3	6.9	4.5

(5) 女性が活躍する上で必要な取組

「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」と「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」がそれぞれ4割台半ばで高い

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)

女性が活躍する上で必要な取組についてみると、「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」と「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」(ともに45.3%)がそれぞれ4割台半ば、「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」(42.8%)が4割強で高くなっています。

性別でみると、「男性」は「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」が、「女性」は「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」が最も高くなっています。

働き方別でみると、「正規」は「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」が、「非正規」は「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」が最も高くなっています。

図表36 女性が活躍する上で必要な取組（全体、性別、働き方別）

(単位：%)

	n	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	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	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	女性が活躍しやすいような社会全体の機運醸成	女性管理職への積極的な登用	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	経営者の意識改革を目的とした研修の実施
全体	1,116	45.3	45.3	42.8	33.1	25.2	22.7	18.6
性別								
男性	461	42.1	40.8	35.4	29.1	23.0	21.3	15.2
女性	646	47.7	48.8	48.3	35.6	26.8	23.5	21.1
働き方								
正規	859	45.6	44.5	42.8	32.5	25.3	19.4	18.4
非正規	246	44.3	48.4	42.7	35.4	25.2	33.7	19.9

	n	男性従業員の意識改革を目的とした研修の実施	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	長時間労働や深夜勤務の是正に対する取組	その他	無回答
全体	1,116	18.5	17.6	15.7	3.2	4.4
性別						
男性	461	13.9	18.2	15.2	3.9	4.8
女性	646	21.8	17.2	15.9	2.8	3.9
働き方						
正規	859	18.7	17.7	15.7	3.5	4.3
非正規	246	17.9	17.5	15.0	2.4	4.5

(6) 管理職になることを薦められた場合に引き受けるかどうか

「引き受ける」と「仕事内容や条件によっては引き受ける」を合わせた「引き受ける（合計）」が5割強、「引き受けない」が2割強、「現時点ではわからない」が2割台半ば近く

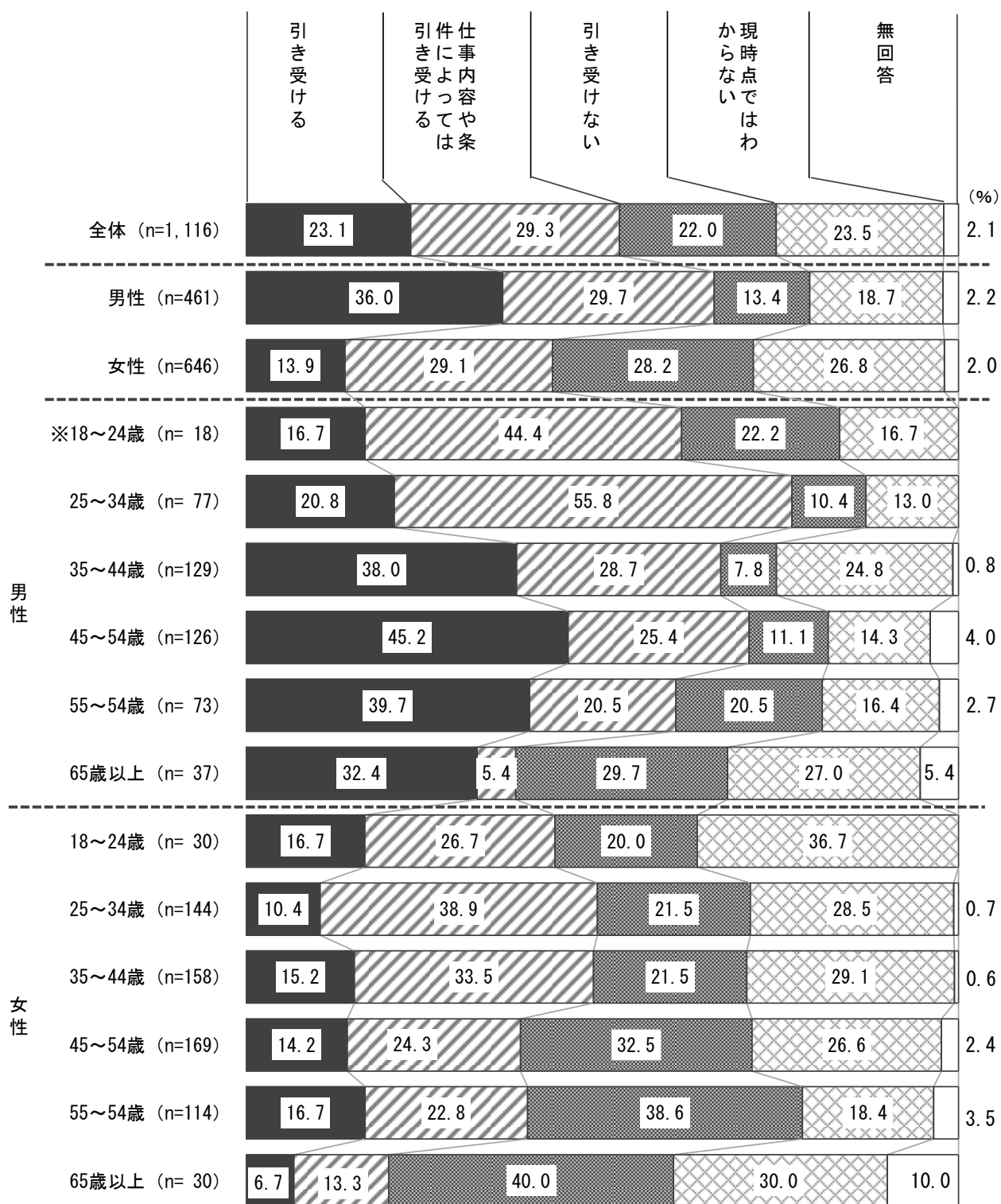
問 21 あなたは、上司から管理職になることを薦められたら引き受けますか。(○は1つ)

管理職になることを薦められた場合に引き受けるかどうかについてみると、「引き受ける」と「仕事内容や条件によっては引き受ける」を合わせた「引き受ける（合計）」(52.4%)が5割強、「引き受けない」(22.0%)が2割強、「現時点ではわからない」(23.5%)が2割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「引き受ける（合計）」は「男性」(65.7%)が「女性」(43.0%)よりも22.7ポイント高くなっています。

性別及び年齢別でみると、「引き受ける（合計）」は「男性の25～34歳」、「男性の45～54歳」が高くなっています。

図表37 管理職になることを薦められた場合に引き受けるかどうか（全体、性別、性別×年齢別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

(7) 管理職を引き受ける理由

「自分自身が成長できるから」が6割台半ば近くで最も高く、「より多くの報酬をもらえるから」が6割弱で続く

(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。(○はいくつでも)

管理職になることを薦められた場合に引き受けるかどうかについて「引き受ける」「仕事内容や条件によっては引き受ける」と回答した人を対象として、その理由についてみると「自分自身が成長できるから」(63.4%)が6割台半ば近くで最も高く、次いで「より多くの報酬をもらえるから」(59.8%)が6割弱、「より大きな責任のある仕事ができるから」(27.7%)が2割台半ばを超えています。

性別でみると、「男性」「女性」とともに、全体と同様の傾向となっています。

年齢別でみると、「18～24歳」「25～34歳」では「より多くの報酬をもらえるから」、「35～44歳」では「より多くの報酬をもらえるから」と「自分自身が成長できるから」が同率、「45～54歳」「55～54歳」では「自分自身が成長できるから」、「65歳以上」では「より大きな責任のある仕事ができるから」が最も高くなっています。

図表38 管理職を引き受ける理由（全体、性別、年齢別）

(単位：%)

	n	自分自身が成長できるから	より多くの報酬をもらえるから	より大きな責任のある仕事ができるから	社会的な地位が向上するから	実現したい仕事や目標があるから	自分のペースで仕事ができ、時間が自由になるから	その他	無回答
全体	585	63.4	59.8	27.7	19.1	15.6	11.5	2.9	0.9
性別									
男性	303	60.7	60.4	29.0	19.5	17.5	11.2	3.6	0.7
女性	278	66.5	59.0	25.5	18.3	13.3	11.9	2.2	1.1
年齢別									
18～24歳	24	62.5	66.7	16.7	16.7	16.7	16.7	-	-
25～34歳	130	63.1	76.2	18.5	18.5	10.8	10.0	1.5	0.8
35～44歳	164	67.1	67.1	26.8	20.7	18.3	11.6	1.8	-
45～54歳	155	64.5	51.6	29.7	16.8	16.1	13.5	3.9	1.3
55～54歳	90	63.3	45.6	35.6	21.1	15.6	6.7	6.7	-
65歳以上	21	28.6	19.0	52.4	19.0	19.0	19.0	-	9.5

(8) 管理職を引き受けない・わからない理由

「現在の自分の能力では自信がないから」が4割強で最も高く、「仕事より、自分の時間を充実させたいから」が3割強で続く

(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)

管理職になることを薦められた場合に引き受けるかどうかについて「引き受けない」「現時点ではわからない」と回答した人を対象として、その理由についてみると、「現在の自分の能力では自信がないから」(41.9%)が4割強で最も高く、次いで「仕事より、自分の時間を充実させたいから」(31.7%)が3割強、「仕事と家庭の両立が困難だから」(24.8%)が2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「現在の自分の能力では自信がないから」が最も高くなっています。

年齢別でみると、「65歳以上」を除いた年齢層で「現在の自分の能力では自信がないから」が最も高くなっています。

図表39 管理職を引き受けない・わからない理由（全体、性別、年齢別）

(単位：%)

	n	現在の自分の能力では自信がないから	仕事より、自分の時間を充実させたいから	仕事と家庭の両立が困難だから	給与・待遇・業務内容などの魅力が感じられないから	責任を負いたくないから	モデルとなる管理職がいないから	現場を離れたくないから	その他	無回答
全体	508	41.9	31.7	24.8	21.9	19.7	10.4	6.1	5.7	7.7
性別										
男性	148	37.2	28.4	7.4	23.6	18.9	6.8	12.2	8.1	10.1
女性	355	43.9	33.2	31.8	21.4	20.0	12.1	3.4	4.8	6.5
年齢別										
18～24歳	24	62.5	25.0	4.2	16.7	25.0	4.2	-	12.5	-
25～34歳	91	44.0	39.6	27.5	30.8	26.4	15.4	4.4	3.3	8.8
35～44歳	123	49.6	26.8	39.8	19.5	17.1	13.8	4.9	1.6	4.9
45～54歳	133	41.4	34.6	24.1	20.3	19.5	10.5	9.0	1.5	6.8
55～64歳	93	37.6	33.3	17.2	20.4	20.4	5.4	7.5	10.8	9.7
65歳以上	42	14.3	21.4	7.1	19.0	9.5	4.8	4.8	21.4	16.7

5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

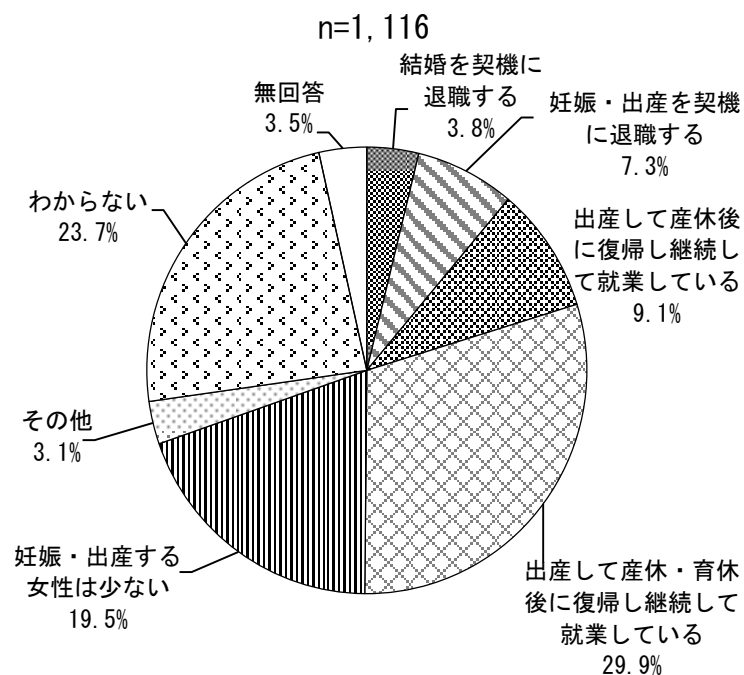
（１）女性従業員（正社員）の働き方として多いパターン

「出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」が3割弱で最も高い

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）

女性従業員（正規従業員）の働き方で最も多いパターンについてみると、「出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」（29.9%）が3割弱で最も高く、次いで「わからない」（23.7%）が2割台半ば近く、「妊娠・出産する女性は少ない」（19.5%）が2割弱となっています。

図表40 女性従業員（正社員）の働き方として多いパターン



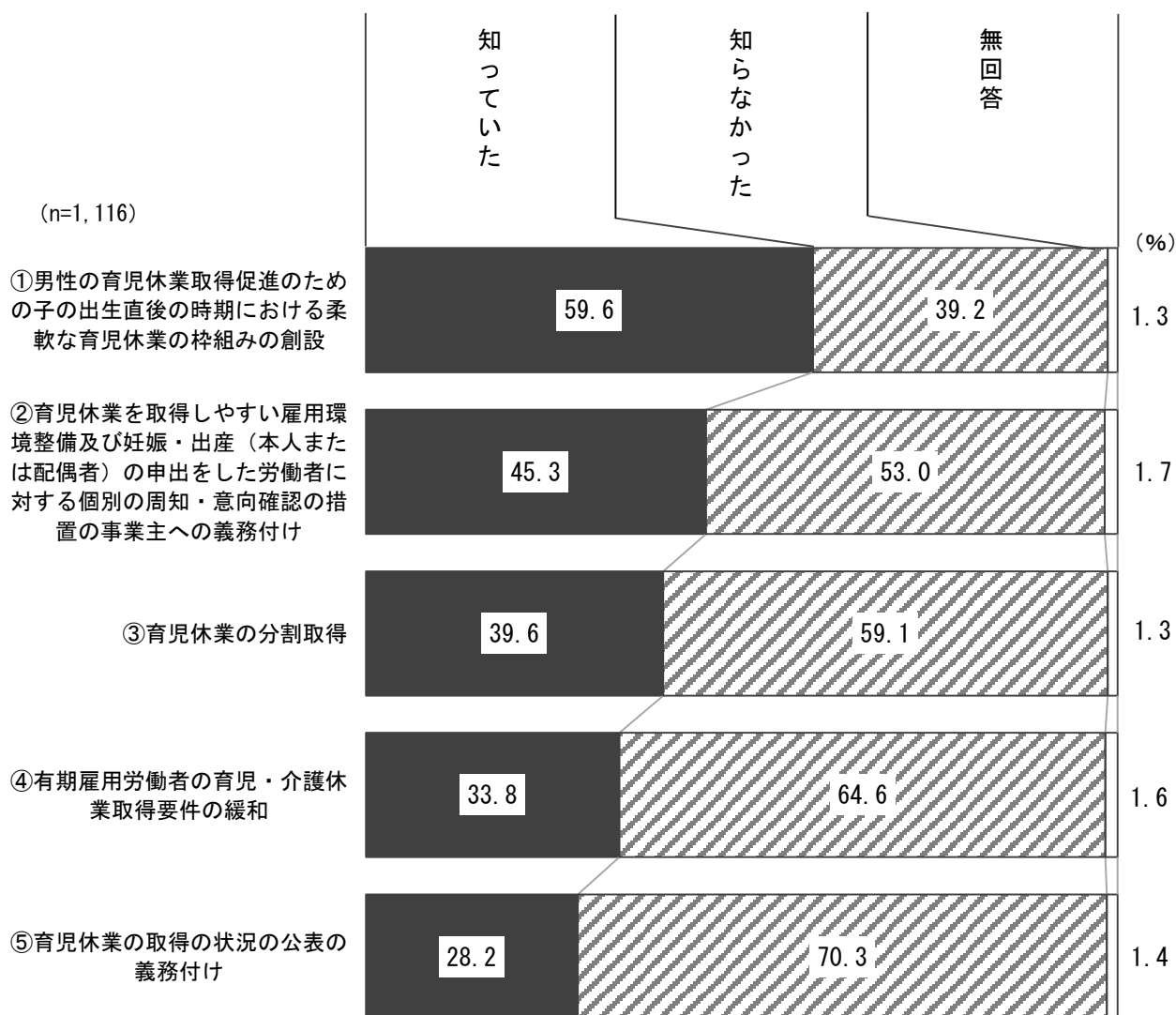
（２）育児・介護休業法の改正の認知状況

「知っていた」は「①柔軟な育児休業の枠組みの創設」が６割弱で最も高く、「②周知・意向確認の措置の事業主への義務付け」が４割台半ばで続く

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。（○は各１つ）

育児・介護休業法の改正の認知状況についてみると、「知っていた」は「①男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設」（59.6％）が６割弱で最も高く、次いで「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」（45.3％）が４割台半ば、「③育児休業の分割取得」（39.6％）が４割弱、「④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」（33.8％）が３割台半ば近く、「⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け」（28.2％）が３割近くとなっています。

図表41 育児・介護休業法の改正の認知状況



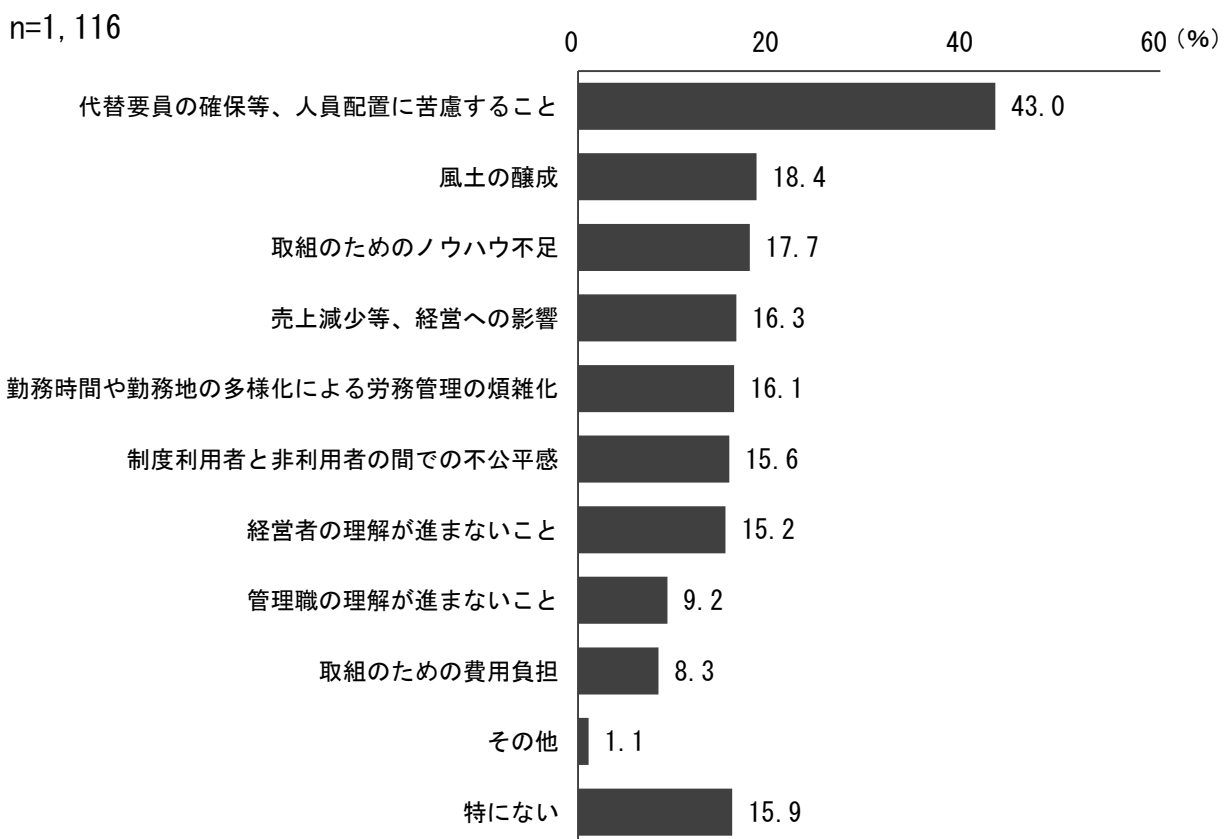
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題

「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が4割台半ば近くで最も高く、「風土の醸成」が2割近くで続く

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。(〇は3つまで)

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42 ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題



(4) ワーク・ライフ・バランスの理想と現実

理想は「すべての調和を図りたい」が6割近くで最も高く、「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割台半ばを超えて最も高く、「すべての調和が取れている」が2割台半ばで続く

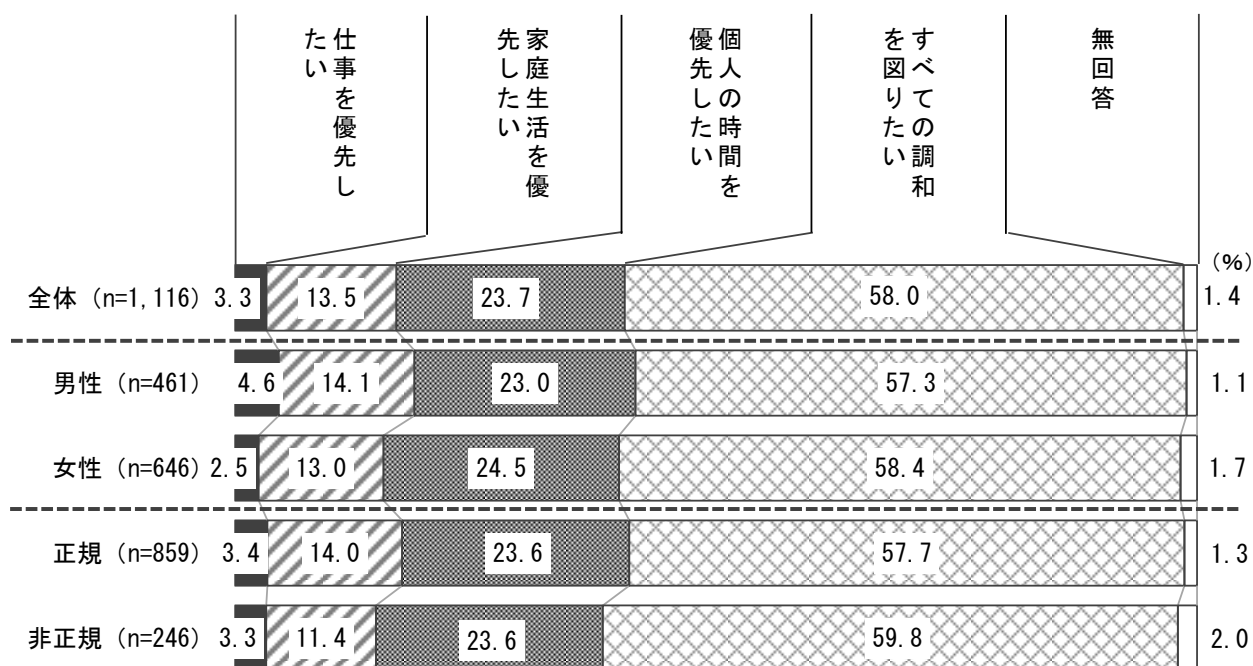
問 25 あなたにとって、仕事、家庭生活（家事、育児、介護など）、個人の時間（趣味、地域活動など）の、理想と現実はどのようになっていますか。（○は各1つ）

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」（58.0%）が6割近くで最も高く、次いで「個人の時間を優先したい」（23.7%）が2割台半ば近く、「家庭生活を優先したい」（13.5%）が1割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」とともに全体とほぼ同様の傾向となっています。

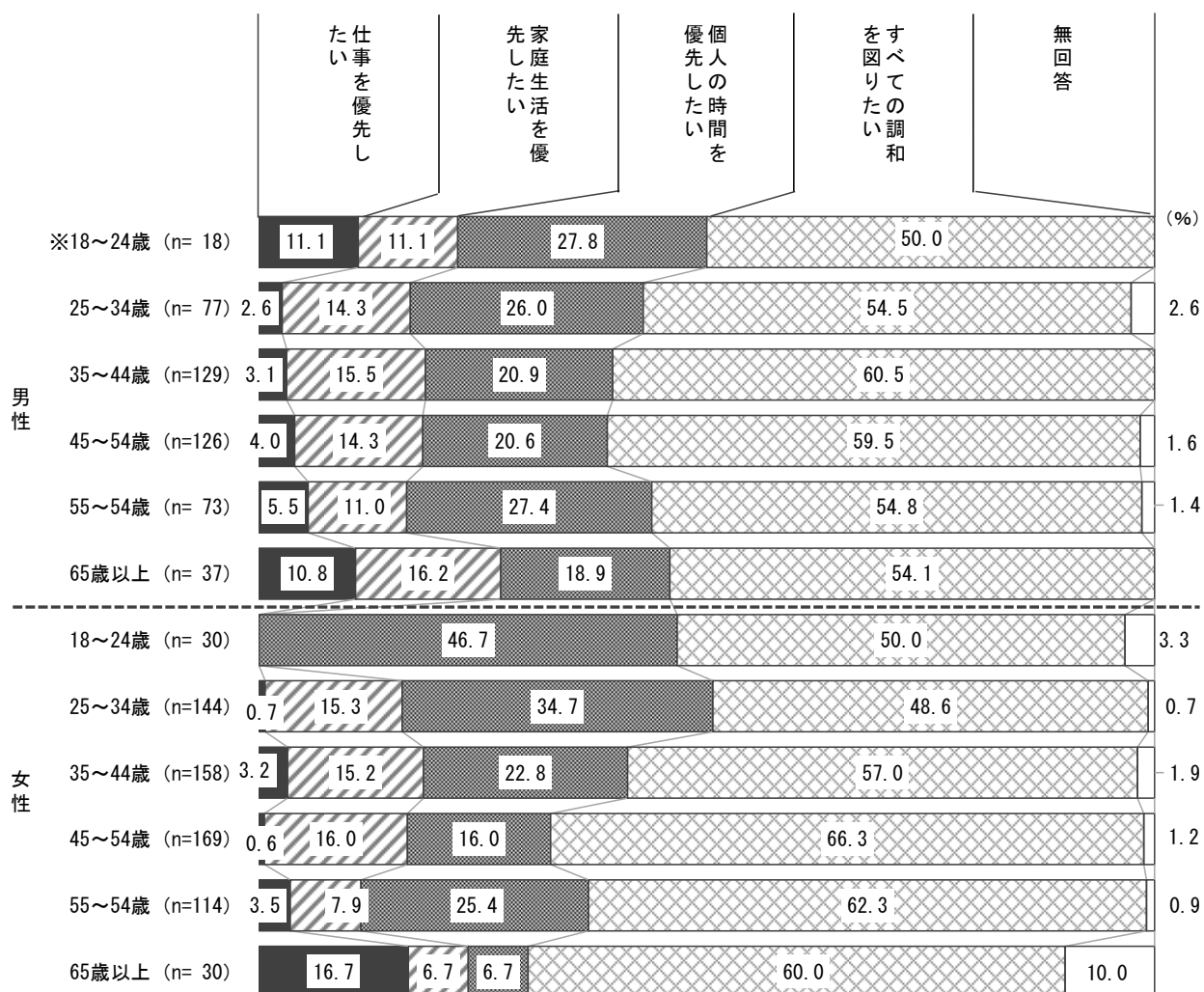
働き方別でみると、「正規」「非正規」とともに「すべての調和を図りたい」が最も高くなっています。

図表43 ワーク・ライフ・バランスの理想（全体、性別、働き方別）



性別及び年齢別でみると、「すべての調和を図りたい」は「女性の 45～54 歳」が高くなっています。また、「個人の時間を優先したい」は「女性の 18～24 歳」が高くなっています。

図表44 ワーク・ライフ・バランスの理想（性別×年齢別）



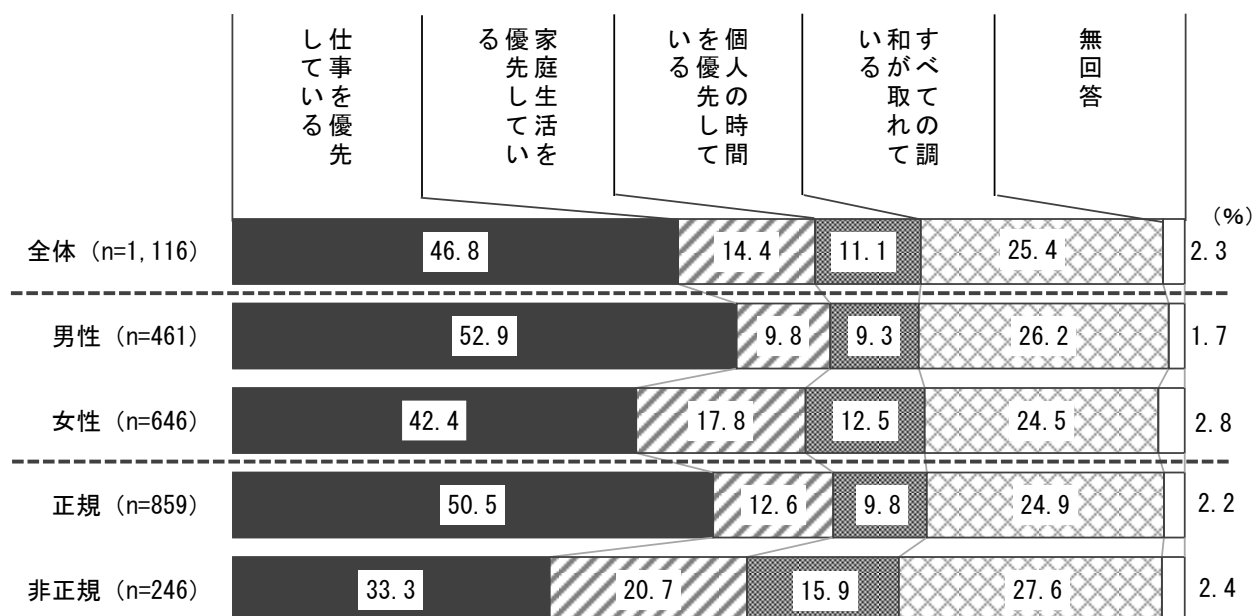
図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

ワーク・ライフ・バランスの現実について、「仕事を優先している」(46.8%)が4割台半ばを超えて最も高く、次いで「すべての調和が取れている」(25.4%)が2割台半ば、「家庭生活を優先している」(14.4%)が1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「仕事を優先している」が最も高くなっており、「男性」(52.9%)が「女性」(42.4%)よりも10.5ポイント高くなっています。

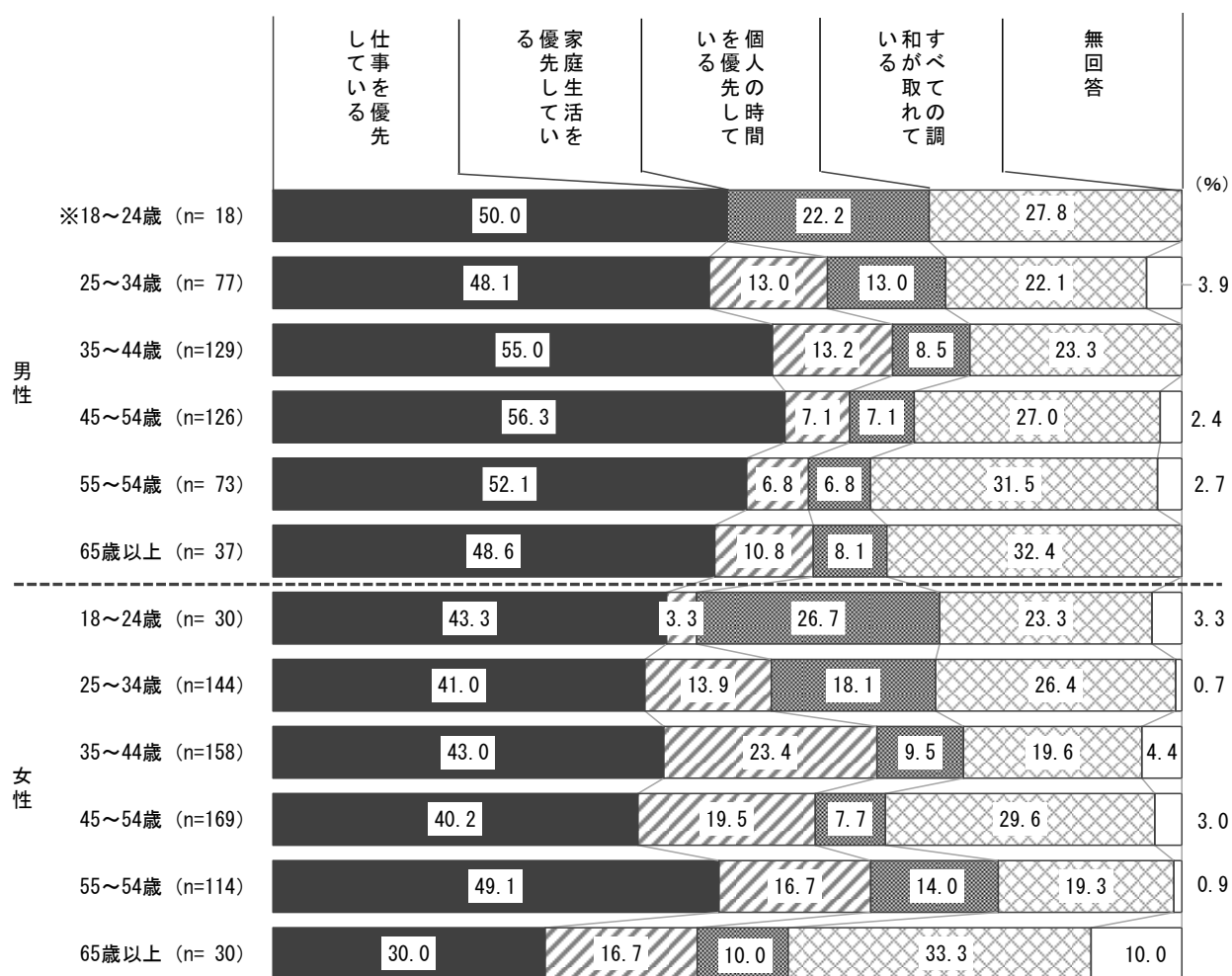
働き方別でみると、「仕事を優先している」は「正規」(50.5%)が「非正規」(33.3%)よりも17.2ポイント高くなっています。

図表45 ワーク・ライフ・バランスの現実（全体、性別、働き方別）



性別及び年齢別でみると、「女性の65歳以上」を除いて、「仕事を優先している」が最も高くなっています。

図表46 ワーク・ライフ・バランスの現実（性別×年齢別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

ワーク・ライフ・バランスの理想と現実の適合度合いについては、全体（37.4％）が3割台半ばを超え、「仕事を優先したい」（85.7％）が8割台半ば、「家庭生活を優先したい」（35.5％）が3割台半ば、「個人の時間を優先したい」（31.9％）が3割強、「すべての調和を図りたい」（37.5％）が3割台半ばを超えとなっています。

図表47 ワーク・ライフ・バランスの理想と現実の適合度合い

（単位：n）

		現実					適合率（理想を100とした場合の現実の割合）
		合計	仕事を優先している	家庭生活を優先している	個人の時間を優先している	すべての調和が取れている	
理想	全体	1,087	521	160	124	282	37.4%
	仕事を優先したい	35	30	1	1	3	85.7%
	家庭生活を優先したい	150	80	53	2	15	35.5%
	個人の時間を優先したい	260	126	28	83	23	31.9%
	すべての調和を図りたい	642	285	78	38	241	37.5%

※網掛けは、理想と現実が適合している回答者。無回答を除く。全体の適合者数は405人。

(5) ワーク・ライフ・バランスが取れているかどうか

「取れている」と「まあまあ取れている」を合わせた「取れている（合計）」が7割台半ば近く、「あまり取れていない」と「取れていない」を合わせた「取れていない（合計）」が2割台半ば

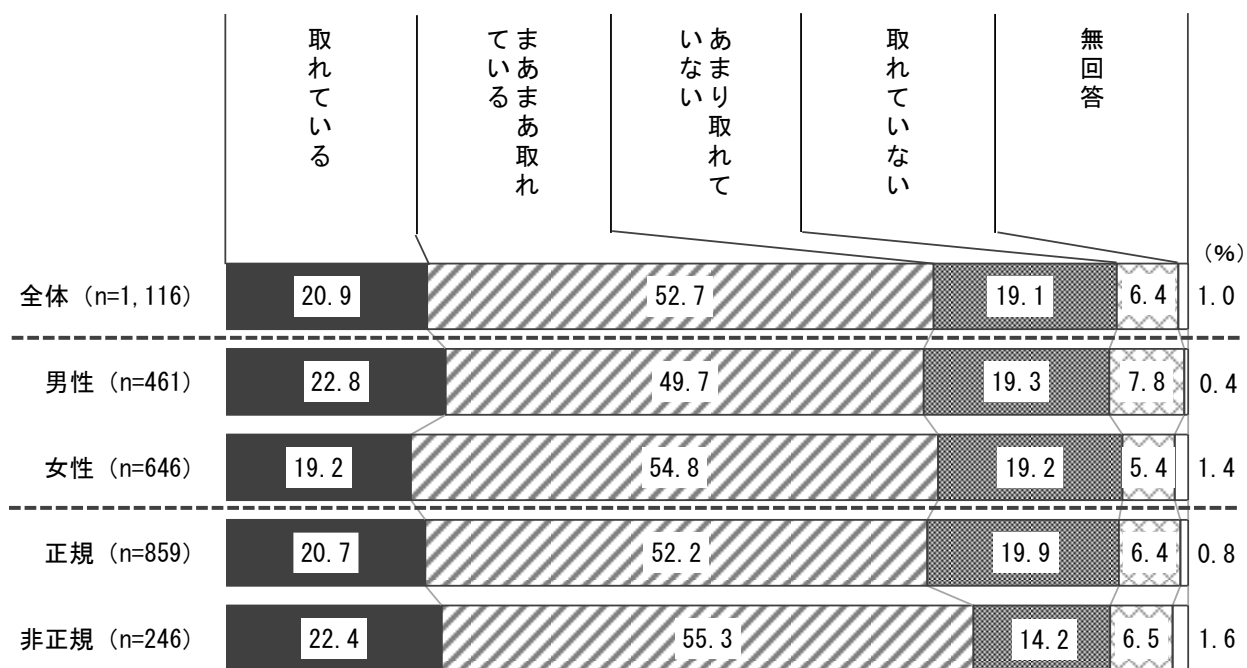
問 26 あなたの今の生活スタイルは、ワーク・ライフ・バランスが取れていると思いますか。
(○は1つ)

ワーク・ライフ・バランスが取れているかどうかについてみると、「取れている」と「まあまあ取れている」を合わせた「取れている（合計）」(73.6%)が7割台半ば近く、「あまり取れていない」と「取れていない」を合わせた「取れていない（合計）」(25.5%)が2割台半ばとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」とともに全体とほぼ同様の傾向となっています。

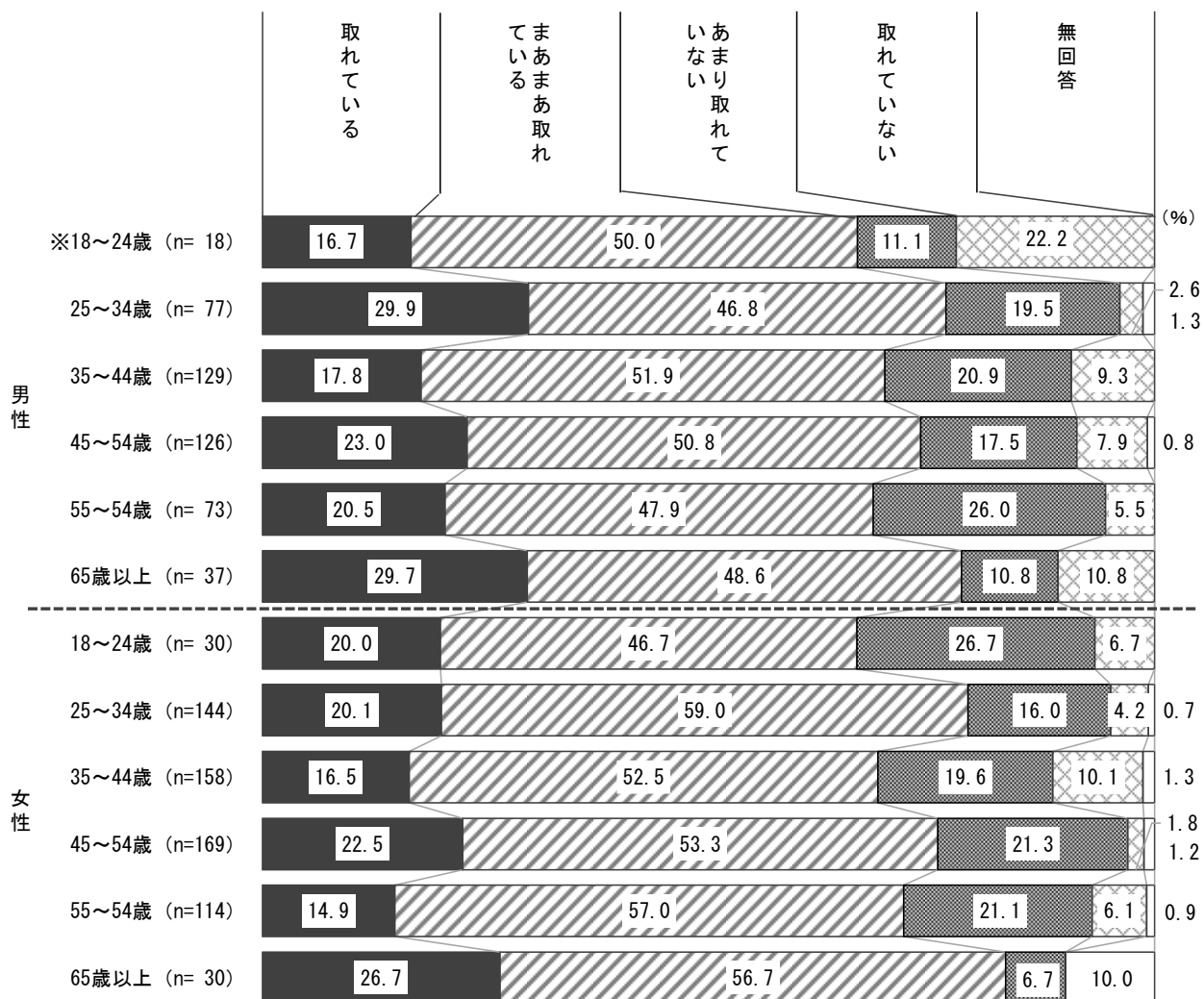
働き方別でみると、「取れていない（合計）」は「正規」(26.3%)が「非正規」(20.7%)よりも5.6ポイント高くなっています。

図表48 ワーク・ライフ・バランスが取れているかどうか（全体、性別、働き方別）



性別及び年齢別でみると、「取れている（合計）」は「男性」「女性」とも「65 歳以上」が高くなっています。

図表49 ワーク・ライフ・バランスが取れているかどうか（性別×年齢別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

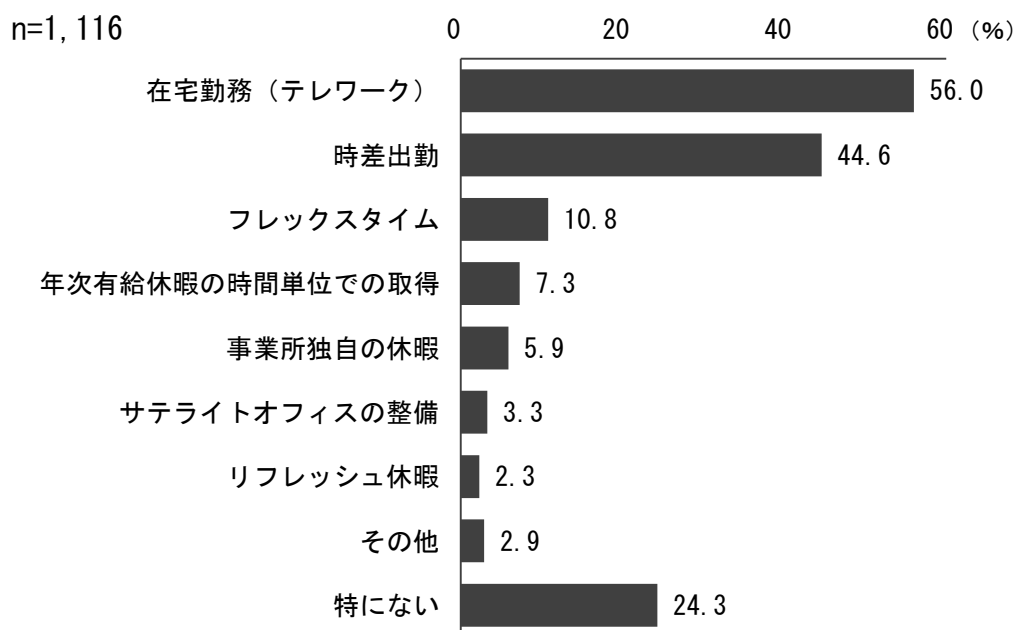
(6) 働いている事業所で新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・取組

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

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。（〇はいくつでも）

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・取組についてみると、「在宅勤務（テレワーク）」（56.0％）が5割台半ばを超えて最も高く、次いで「時差出勤」（44.6％）が4割台半ば近くとなっています。

図表50 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



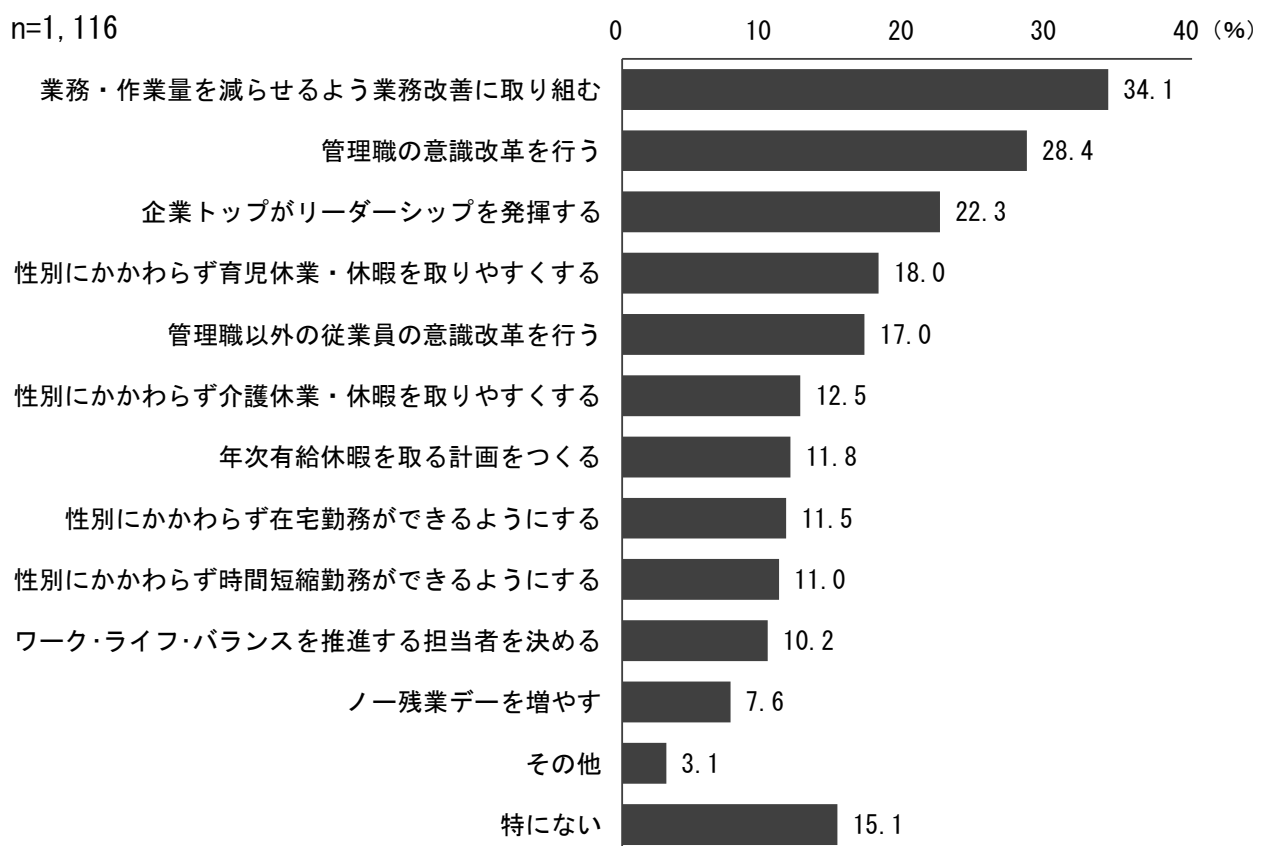
(7) ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な取組

「業務・作業量を減らせるよう業務改善に取り組む」が3割台半ば近くで最も高く、「管理職の意識改革を行う」が3割近くで続く

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。(〇は3つまで)

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51 ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な取組



6. 性の多様性について

(1) 性的マイノリティ（LGBT 等）という言葉の認知状況

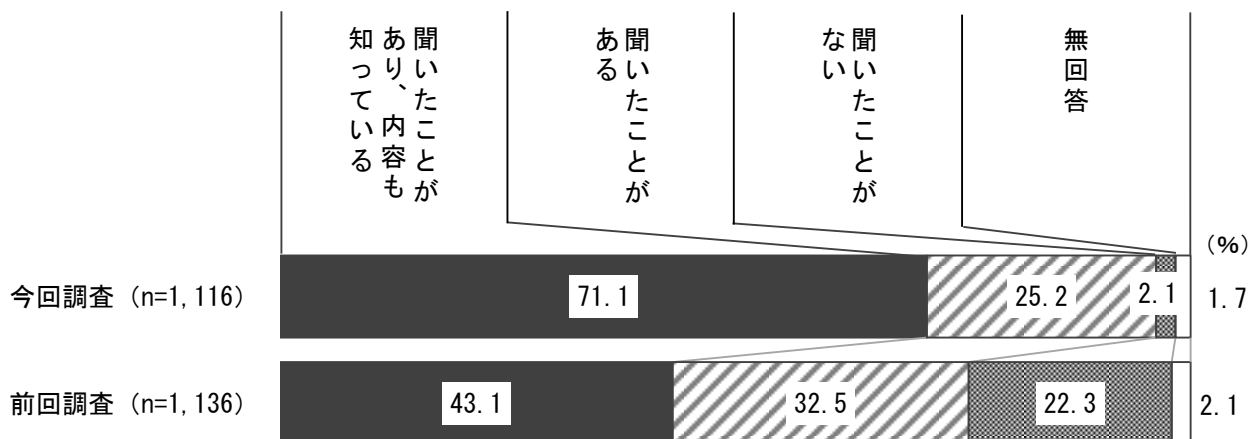
「聞いたことがあり、内容も知っている」と「聞いたことがある」を合わせた「聞いたことがある（合計）」は9割台半ばを超える

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。（○は1つ）

性的マイノリティ（LGBT 等）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）」（96.3%）は9割台半ばを超えています。

前回調査と比較すると、「聞いたことがある（合計）」は20.7ポイント高くなっています。

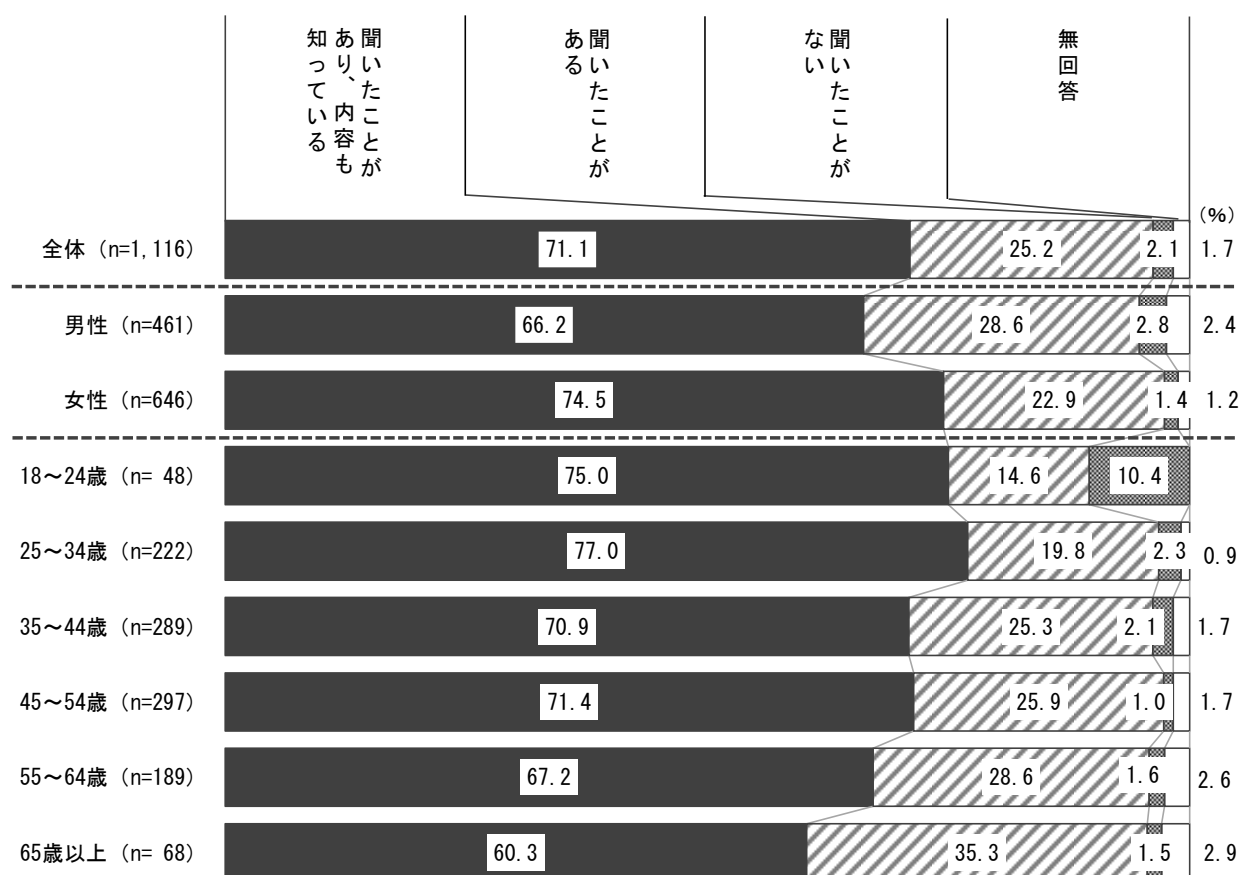
図表52 性的マイノリティ（LGBT 等）という言葉の認知状況（前回調査との比較）



性別でみると、「聞いたことがあり、内容も知っている」は「女性」(74.5%)が「男性」(66.2%)よりも8.3ポイント高くなっています。

年齢別でみると、「聞いたことがある(合計)」は「18～24歳」を除いて、9割台半ばを超えています。

図表53 性的マイノリティ(LGBT等)という言葉の認知状況(全体、性別、年齢別)



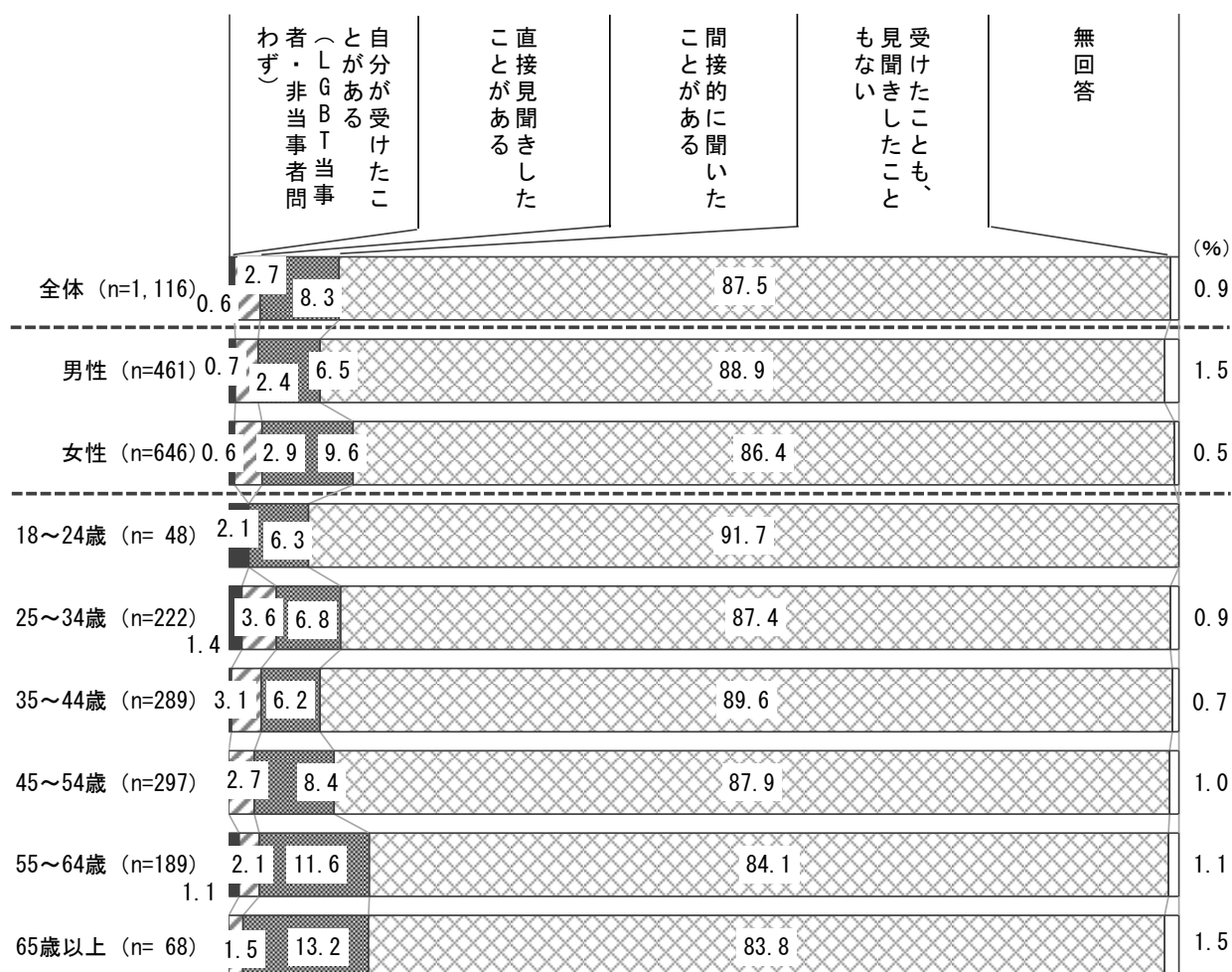
（２）職場での性的マイノリティ（LGBT 等）に関する差別的な取扱いの経験

「受けたことも、見聞きしたこともない」が 8 割台半ばを超えて最も高く、「間接的に聞いたことがある」が 1 割近くで続く

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。（○は 1 つ）

職場での性的マイノリティ（LGBT 等）に関する差別的な取扱いの経験についてみると、「受けたことも、見聞きしたこともない」（87.5%）が 8 割台半ばを超えて最も高く、次いで「間接的に聞いたことがある」（8.3%）が 1 割近く、「直接見聞きしたことがある」（2.7%）、「自分が受けたことがある（LGBT 当事者・非当事者問わず）」（0.6%）がそれぞれ 1 割未満となっています。

図表54 職場での性的マイノリティ（LGBT 等）に関する差別的な取扱いの経験（全体、性別、年齢別）



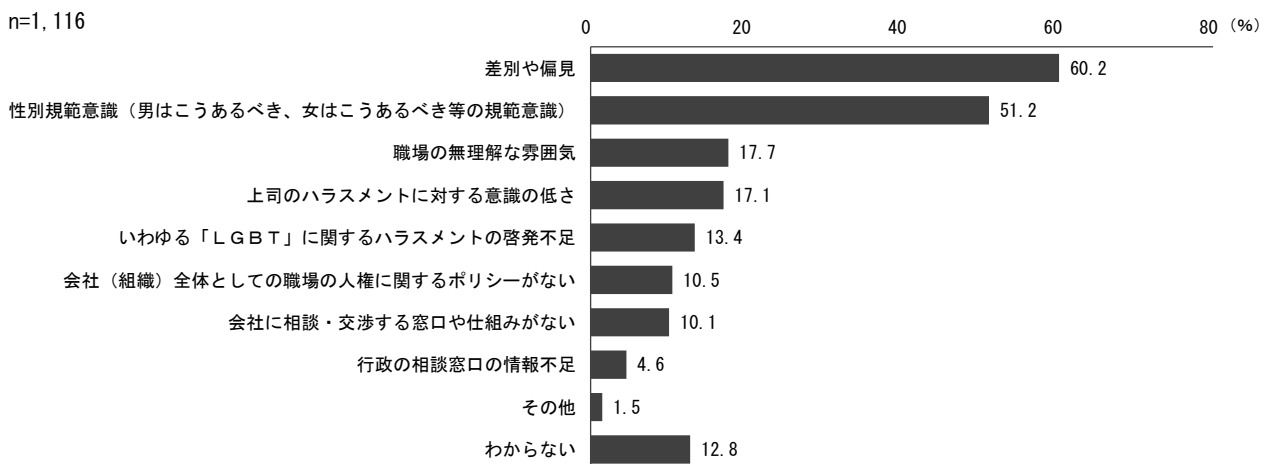
（３）職場での性的マイノリティ（LGBT 等）に関する差別的な取扱いやハラスメントの原因

「差別や偏見」が約 6 割で最も高く、「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）」が 5 割強で続く

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）

職場での性的マイノリティ（LGBT 等）に関する差別的な取扱いやハラスメントの原因についてみると、「差別や偏見」（60.2%）が約 6 割で最も高く、次いで「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）」（51.2%）が 5 割強となっています。

図表55 職場での性的マイノリティ（LGBT 等）に関する差別的な取扱いやハラスメントの原因



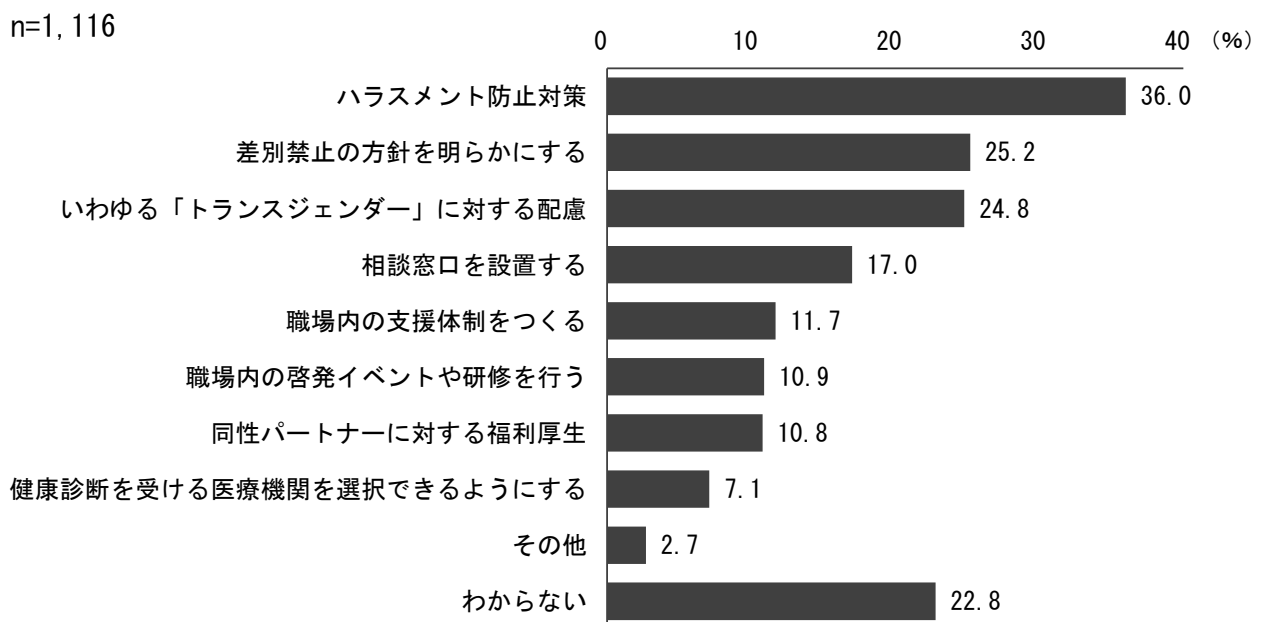
（４）職場に期待する性的マイノリティ（LGBT 等）に関する取組

「ハラスメント防止対策」が３割台半ばを超えて最も高い

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。
（○は３つまで）

職場での性的マイノリティ（LGBT 等）に関する取組についてみると、「ハラスメント防止対策」（36.0%）が３割台半ばを超えて最も高く、次いで「差別禁止の方針を明らかにする」（25.2%）が２割台半ば、「いわゆる『トランスジェンダー』に対する配慮」（24.8%）が２割台半ば近くとなっています。

図表56 職場に期待する性的マイノリティ（LGBT 等）に関する取組



(5) 「東京都パートナーシップ宣誓制度」の認知状況

「聞いたことがあり、内容も知っている」と「聞いたことがある」を合わせた「聞いたことがある（合計）」が3割台半ば近く

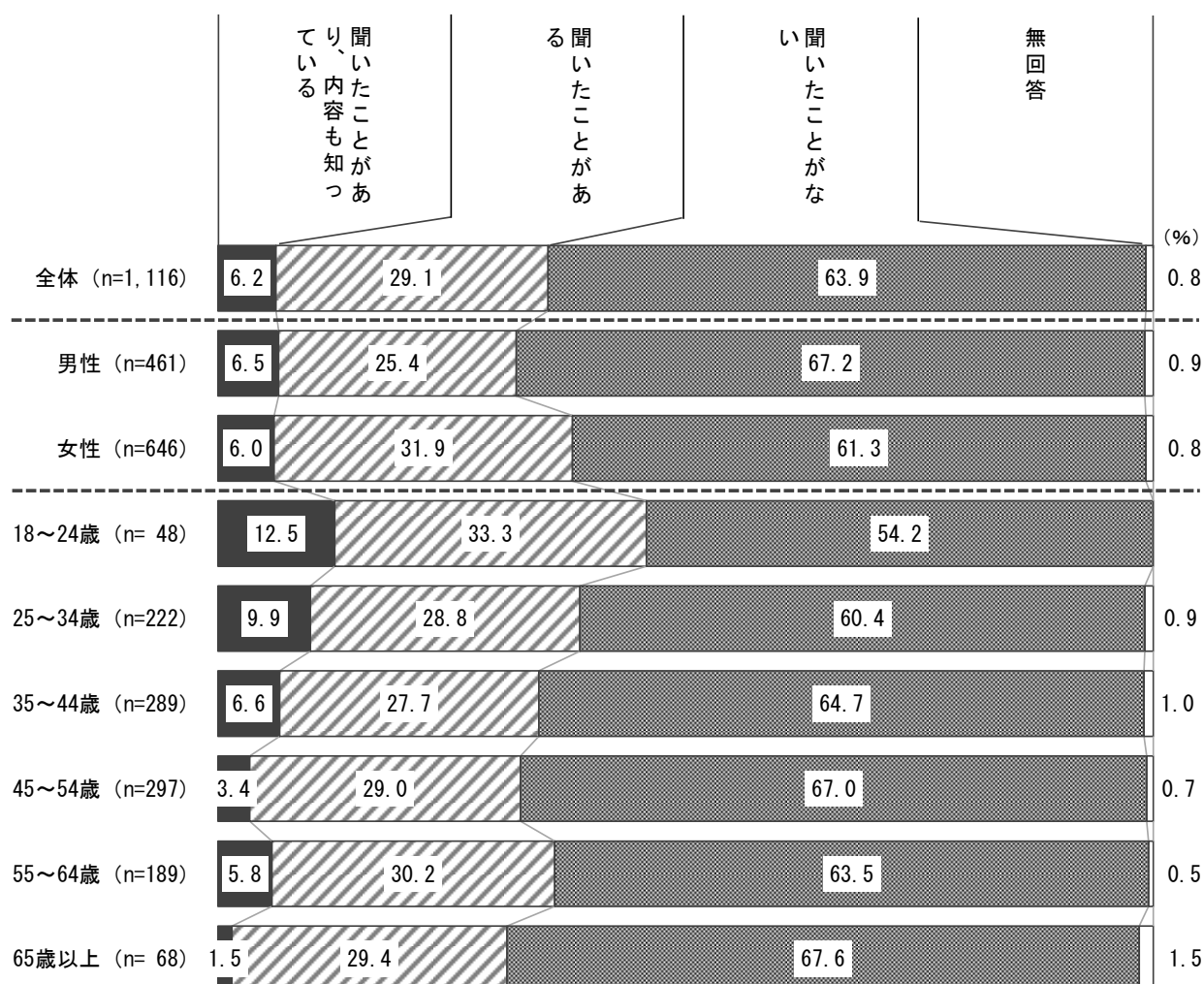
問 33 東京都は、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便等の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるため、新たに「東京都パートナーシップ宣誓制度」導入し、令和4年11月から制度が開始されます。あなたは、このことを知っていますか。（○は1つ）

東京都パートナーシップ宣誓制度の認知状況についてみると、「聞いたことがあり、内容も知っている」と「聞いたことがある」を合わせた「聞いたことがある（合計）」（35.3%）が3割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「聞いたことがある（合計）」は「女性」（37.9%）が「男性」（31.9%）よりも6.0ポイント高くなっています。

年齢別でみると、「聞いたことがある（合計）」は「18～24歳」（45.8%）が4割台半ばで最も高くなっています。

図表57 「東京都パートナーシップ宣誓制度」の認知状況（全体、性別、年齢別）



7. ハラスメント対策について

(1) 働いている事業所におけるハラスメント対策の状況

5つのハラスメント全てにおいて「取組が行われているか分からない」が最も高く、「各ハラスメントが規則で禁止されている」が続く

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)

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みると、5つのハラスメント全てにおいて「取組が行われているか分からない」が最も高く、次いで「各ハラスメントが規則で禁止されている」となっています。また、「①セクシュアル・ハラスメント」「②パワー・ハラスメント」では「各ハラスメントが規則で禁止されている」がそれぞれ3割台半ばを超えとなっています。

図表58 働いている事業所におけるハラスメント対策の状況

(単位：%)

	n	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	無回答
①セクシュアル・ハラスメント	1,116	37.6	11.8	17.7	24.6	40.7	3.5
②パワー・ハラスメント	1,116	36.2	11.5	17.7	25.5	40.9	3.8
③マタニティ・ハラスメント	1,116	29.0	6.8	10.8	19.6	52.4	4.5
④パタニティ・ハラスメント	1,116	21.1	4.7	9.0	15.1	61.9	4.9
⑤SOGI・ハラスメント	1,116	18.2	3.9	7.1	12.6	65.2	5.4

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。

(1) ワーク・ライフ・バランスに向けた取組みについて

記述内容	性別	年齢
ワーク・ライフ・バランスについては職場より社会の仕組み（保育園や学校など）に課題を感じます。	女性	35～39 歳
独身の人や子育てが終わった人、収入を増やしたい人、いろいろな理由で仕事に没頭したい人もいると思うので、ワーク・ライフ・バランスを強制するのは違うと思う。でも、もっと「ワーク・ライフ・バランス」を推進して、多様な価値観や人生観に対応できるような職場になるといいと思う。	女性	40～44 歳
ワーク・ライフ・バランスとは言うけれど、トップが推進していかなければ実現は表面的なものとなる。	女性	55～59 歳
有難いことに私は職場環境に恵まれており、おかげ様で仕事と家庭のバランスがとれています。	女性	55～59 歳
育児・介護・ワーク・ライフ・バランスと色々改正が進み、働きやすくなってきたと思いますが、自身が働いていたころとのギャップが大きく、戸惑ったりもします。	女性	60～64 歳
徐々にワーク・ライフ・バランスが取れるようになってきております。オンライン社会になっている現在、仕事をしていない時でも仕事の連絡が届くことが増えました。オンとオフがしっかりと分けられる仕組みや社会が進んでくれたら、ますますいい社会になってくると思います。	男性	25～29 歳
まさにバランスが大切であって、人々の権利をないがしろにするのもダメだし、特定の権利のみを優遇しすぎるのもダメだと思う。今は「やさしい社会」を作ろうとする動きが活発で大変良いと思うが、行き過ぎてバランスを欠くやさしさにならないよう、社会全体で良いところを探していく（探し続けていく）必要があると感じる。	男性	35～39 歳
つまるところ収入が増えないから休めないのかな。休んでも生きてゆけるならみんな休みと仕事のバランスは保てると思うのです。同じ仕事なら働きやすい方がいいに決まっています。この調査が「本当の働きやすさ」を考えるキッカケになってほしいです。	男性	40～44 歳
少人数で構成されている中小企業は、ワーク・ライフ・バランスのことは知っていても、なかなかできない現状である。	男性	45～49 歳

(2) 業務、事業所における問題点、課題点について

記述内容	性別	年齢
若手の従業員が少なく、高齢化が進んでる。もっと理解力のあるおじさん、おばさんが増えて欲しい。	女性	18～24 歳
多くの時間を会社に消費することで評価される風土がまだまだあります。世代によって認識の差が大きいです。過程ではなく結果が評価されるようになることが大切だと感じます。	女性	30～34 歳
産休、育休が実質取れず、辞めることになる女性を何人も見てきましたが、今年先輩が取得し復帰されたので、勤めているうちに改善されてきているのを実感しました。ほとんどフルタイムで仕事されているようなので、テレワークの導入等をしてほしいのですが、誰にどう意見すれば良いか分かりません。ハラスメント等もです。また育休、介護休暇等で休んでいた方の周りで仕事をしている方は、その間休みにくいので、復帰された後の周りの方が休めるような環境や取組みがあればと思っています。	女性	30～34 歳
経営者が意思を持って、社員へ業務改善への取組み等を明示すべきである。	女性	35～39 歳
経営者が時代に合った制度を社内に取り込んでいこうという意識がなければ、制度を作ったところでも意味をなさないと思います。	女性	40～44 歳
日本人は従業員（部下）が自らワーク・ライフ・バランスを主張できる性格ではない。制度があり知っていたとしても口に出せず行動できない（周りの目を気にする、前例がない等）ので、事業主や管理職が自ら行って行動で示すのが一番だと思います。	女性	40～44 歳
長年続いている考え方や職場の雰囲気、体制が変わらないと難しい。有休や社員が利用する権利のある制度（育休・介護休みなども）。実際はなかなか取る人が少なく、より申請しにくいです。もっと個人が自由に自分の働き方を堂々と作り使っていけたら良いと思います。	女性	40～44 歳
出産、育児、介護について規則もあり、休業や短時間勤務、フレックスで働きやすい職場ではあるが、休業した場合等で代替の人員が配置されず、休んでない人にしわよせが来ている。企業は、休みを取る従業員へのフォローも必要であるが、残っている従業員のサポートを重要視してほしい。例えば、代替がない場合は、他従業員を奨励、評価するなど行政からも企業に働きかけてほしい。	女性	40～44 歳
テレワークが可能な業種でも、出社強制の会社がたくさんありますが、そういう会社がテレワークを導入してくれたら、もっと自由に働ける人が増えると思います。上層部の人の意識改革が必要だと思います。	女性	40～44 歳
正社員として保育園に通う子どもが2人いるので、時短勤務をしておりますが、その大変さは中々理解してもらえていないと実感します。奥さんに子どものことを全て任せ仕事だけやってきた人は特にそう感じます。何事もですが、当事者にならないと実感、理解できないのが現実だと思います。制度が整っていくことも大事ですが、経営者また個々人の意識が変わっていくことが必須だと思います。	女性	45～49 歳
成果よりも多くの時間を会社の都合に合わせて働くことが評価される悪しき風習がなかなか変わらない現実があります。ライフの充実のために要領よく仕事をこなしても早々に帰宅すると「まだ働いている人がいるのに…」といった雰囲気。仲間を手伝うことは大切だが手伝われる方も要領よくこなす努力をした方がよいし、信頼して任せることができるようにならないと思う。	女性	45～49 歳

記述内容	性別	年齢
民間レベルの話ですが、まだまだ接待ゴルフ等のゴルフ＝仕事文化があります。ゴルフは休日に行うこともあり、また練習も必要です。家庭をもつ女性はもちろんのこと、子育て世代の男性社員も「ゴルフ」がワーク・ライフ・バランスを妨げる原因の1つであります。これは特に中小企業オーナー会社の小さな業界がひどいです。これらの経営者にぜひ、改善の一例として提示して下さい。	女性	50～54 歳
男性の有休希望者に対する周囲（上司、同僚、人事等）の対応についての研修等あれば分かりやすいかと思います。まだ男性は取りにくい雰囲気なので。	女性	50～54 歳
小企業では年次有休をとることが難しい。上の人には良く思われない。途中から夏と冬休みを有給扱いにされて納得いかないが言っても変わらず。上司都合の私たちの休みも有給にされて不満。	女性	50～54 歳
女性というだけで日本は働きにくい、生きにくい常態がある。子どもがいるならなおさらの事。男性が育児して女性が外で働くぐらいの意識改革がないとこの先子どもを作ろうと思える女性がどんどん減っていく。男女の賃金格差がない職場にしてほしい。	女性	50～54 歳
産休育休は皆さん取れていると思うが、チームワークでの肉体労働のため周囲への負担が大きく残ったものが健康を害してしまったり、悪感情がわき全体の関係が悪くなり働きにくくなってしまう。最近は介護休業でも同様に、他人の家の介護のあり方に口を出す光景も見られる。	女性	50～54 歳
以前の職場で、コロナ感染予防で正規職員にだけ在宅勤務や時差出勤が許され派遣等非正規にはそのような制度が適応されず全出勤だった。多様な働き方がある中で全て等しくワーク・ライフ・バランスや命を守る働き方について考えられる制度を作してほしい。	女性	55～59 歳
ワーク・ライフ・バランスは中小企業に勤務する者にとって理想ではありますがその理想を叶えるだけでは現状では収入が減り生活できません。最近賃金を上げたとしても企業の負担が増えるばかりです。大企業であれば代わりに働けるものがおり、有給をすべて消化、産休育休の取得なども可能でしょうが中小企業では厳しいと思います。大企業だけではなく中小企業の現状をよく見て頂きたいと思います。	女性	55～59 歳
日本人の勤勉であることが美德という意識が 20 代、30 代でも持っているように思われる。仕事を限られた時間でこなし、その半面しっかり休むように休むことは悪ではないと意識改革していくべきと思う。	女性	60～64 歳
働き方改革について。残業を無くしたり、休みを取りやすい環境をと言うが、職種によっては物理的に無理なこともある。時代の流れで変わってきたと思えるところもあるが、仕事の質が落ちているような気がする。価値観の違いに差がありすぎると思う。上司や管理職の質に期待したい。	女性	60～64 歳
若手と経営メンバー管理職とのジェネレーションギャップを埋めるために互いが歩み寄る必要があると思う。	男性	25～29 歳
男性が少ない職場で、育休を取った先輩の存在がどのくらいいるのかも分からなかった。上司、同僚は育休取得を後押ししてくれたが、男性が取得することが一般化していない中、長期間取得する気にならなかったです。	男性	30～34 歳
当社においては女性従業員が多いため、管理職も女性比率は高めだが、日本全体を見るとまだ低いと感じる。	男性	35～39 歳

記述内容	性別	年齢
実現するためには、それを実行できるだけの能力を伴った人材が必要で、その育成が先です。そういった企業が多いと思います。	男性	40～44 歳
経営者の理解が有り、実行しないと無理。上司はライフを無視する。	男性	40～44 歳
最近、自分でも対応しているのですが、介護に対する職場の考え方があまり伝わりにくいイメージがあります。親の介護についても社内で堂々とやれる職場作りを強く望みます。	男性	40～44 歳
建設業界全体が良い職場へ変えて若い世代と女性の皆様に参加して頂ける業界になってほしいです。個人的には自社から改革していこうと考えています。	男性	50～54 歳
事業所規模が小さい為、L G B Tに関しては周知されていない。セクシャルハラスメント、パワー・ハラスメントに関しては事業主が常に気を付けて従業員を管理している。	男性	70 歳以上
独り業務の場合（子どもの体調不良などで）急に休みを取る事が多い主婦は責任と焦りを感じてしまうため二人体制又はテレワークでの業務ができる体制を整えることが大事だと思います。小さい子どもがいる家庭はどうしても休むことが多くなり、周囲に迷惑をかける申し訳なさがストレスとなります。気兼ねなく休暇を取れるとストレスも少なく長期で働けると思っています。	無回答	35～39 歳

（３）行政に望む支援について

記述内容	性別	年齢
女性の多い職場で女性が働きやすいなんてことはなく、トップが男性だとどれだけ大変かが分かりにくく、制度で管理職に女性は何%と決めるべきだと思う。こういったサービス業は商業施設の営業時間に準じて働くので、時短勤務が機能しない。サービス業を続けたくても続けられない。国や自治体で支援をしてほしい。土日休める仕事ばかりではないことを知ってほしい。支援して欲しい。保育園の先生や介護職の方々は命を預かる仕事なので給料面を支援してください。激務の割に給料少ない→志望する人がいない→保育園が減る→安心して預けられない仕事ができない、場所がないという悪循環なので、国・行政・自治体で支援お願いします。	女性	25～29 歳
中小企業では、働きやすい職場づくりを行うには限界があるので、法律などをもっと作ってほしい。	女性	30～34 歳
時差出勤やリモートワーク等、働き方が選べるようになると働きやすくなる。もっと国としても推進すべきだと思う。夫が都職員だが、緊急事態宣言下でも在宅ワークがなく、通常勤務時も夜勤があっても振替休日がなく、ブラックだと感じる。人も足りていないようで、週３日くらい夜勤をしている。都知事が他の会社に在宅ワーク等を依頼するのであれば、まずは自分のところから勤務形態を把握し、見直すべきではないかと思う。	女性	30～34 歳
産休育休の取得可能期間や給与手当がが少ない。産休育休は子どもを育てる上で必要なのに、休まざるを得ない女性からすれば、働いている時と変わらないくらいの待遇でないと男女不平等だと思う。そこは公的機関が積極的に規則や枠組みを作り、各企業にはたらきかけなければいけないと思う。	女性	30～34 歳

記述内容	性別	年齢
区や国が制度として義務化又は、助成金等を推進しない限り、ワーク・ライフ・バランスや、働きやすい職場づくりは難しいと思う。(在宅ワークやフレックス、育休など) 女性や性的マイノリティに対する意識づけをするための研修や講習等が形骸化していると感じる。(どの会社でも)	女性	30～34 歳
企業のトップが、従業員に対するこのような配慮が全く持っていない人間なので、途方に暮れている。意見をすると煙たがられて、職場内での立場が悪くなるだけなので、何もできない。行政からのアプローチを期待したいです。	女性	40～44 歳
日本人は、お上が決めたことに従う。自治体が有給、育休、残業に関するルールをしっかりと定め、企業が厳守するよう調査する仕組みをつくる。そして、ルールに従わない企業はブラックであるという空気をつくる。また、企業リーダー及び管理職がワーク・ライフ・バランスをチェックする仕組みもよいと思う。子どもやお年寄りを安心して預けられる制度を作らないと働けない。	女性	55～59 歳
子育てをした私の経験上、保育園への入園手続きにおいて、先に就職先の証明が必要であること。しかし逆に社会は保育先が決まっていることを条件としていることなど、システムが矛盾しています。パートで働きたくてもできないのが現状です。子育てと女性の活躍と声高に仰る前に、区として都として国として、行うべき制度改革をもっと早めていく必要性を常に感じます。能力ある女性を活用できなかった制度は、どんどん変えていくべきだと思っています。	女性	55～59 歳
従業員数の少ない(ex. 100 人未満) 小規模事業所に焦点を絞った実態をふまえた働きかけが不可欠。人的資源の不足、経営の余裕のなさ等により、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革等に全く手が回らない企業は多い。→企業の職種・規模・業態等に応じた柔軟で実効性の高い促進策や立法上の措置が必要。	男性	18～24 歳
比較的働きやすい職場であるが、子育て etc による時短勤務、家庭の事情による急な欠勤などで、子・家庭を持たない従業員への負担が増している様に感じる。権利やワーク・ライフ・バランスの恩恵を受けにくい従業員への配慮や対応を、自治体が積極的に示してくれるとヒントになって嬉しい。子どもが熱を出した、家庭の事情でと言われれば、仕方なく勤務を変ったり残業したりするが、「損をしている」という意識にならないようにしたい。	男性	40～44 歳
制度だけ作ったところで本気に対応する人間が運用しないと全く無駄な事ばかりになると思う。役所やコンサルタント主導で実現できる話ではないと思う。	男性	45～49 歳
企業の規模が小さくなればなるほど経営者や管理者の力が強くなり、自浄作用は望めないため、行政指導を強化し外圧をかける必要があると思います。	男性	45～49 歳

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

F1 業種 (○は1つ)	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 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）		
F2 資本金・出資 の総額 (○は1つ)	1. 5,000 万円以下 2. 5,000 万円超～1 億円以下 3. 1 億円超～3 億円以下 4. 3 億円超		
F3 会社全体の 従業員規模 (○は1つ)	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 5. 51 人以上 100 人以下 6. 101 人以上 300 人以下 7. 301 人以上		
F4 経営者（事業 主）の性別 (○は1つ)	1. 男性 2. 女性 3. どちらとも いえない		
F5 経営者（事業 主）の方の年齢 (令和4年8月1 日現在)	歳（満年齢）		
F6 就業規則の 有無 (○は1つ)	1. あり 2. なし		
F7 労働組合の 有無 (○は1つ)	1. あり 2. なし		

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（〇は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、該当する従業員がいない場合には「0」とご記入ください。

（数値をお書きください）

	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、該当する従業員がいない場合には「0」とご記入ください。（数値をお書きください）

	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、該当する従業員がいない場合には「0」とご記入ください。（数値をお書きください）

	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。（○は1つ）

- | | | |
|---------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| 1. 多すぎると思う
(月 45 時間以上) | 2. 多いと思う
(月 9.7 時間以上月 45 時間未満) | 3. 適正だと思う
(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。（○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。

（○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。(○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。(○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。(○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。(○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。(○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）	⇒問10-1へ
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）	
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年度の在職中の出産者数 (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。（○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
2. 男性が子育てすることを相談する窓口がある
3. 男性が子育てをすることを奨励している
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
5. 男性が子育てをすることで会社にもよい影響がある
6. 男性の子育てを支援する制度がない
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
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
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
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
3. 従業員が介護をするための休暇制度（有給）がある
4. 従業員が介護をするための休暇制度（無給）がある
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
6. 従業員の介護を支援する制度がない
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
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
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. 特にない
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. 特にない

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. 特にない

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. 特になし

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。

(○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
(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）

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

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。(○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。

(○は1つ)

1. 申請したことがある

2. 申請してみたい

3. 申請してみたいと思わない

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。(○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 ()

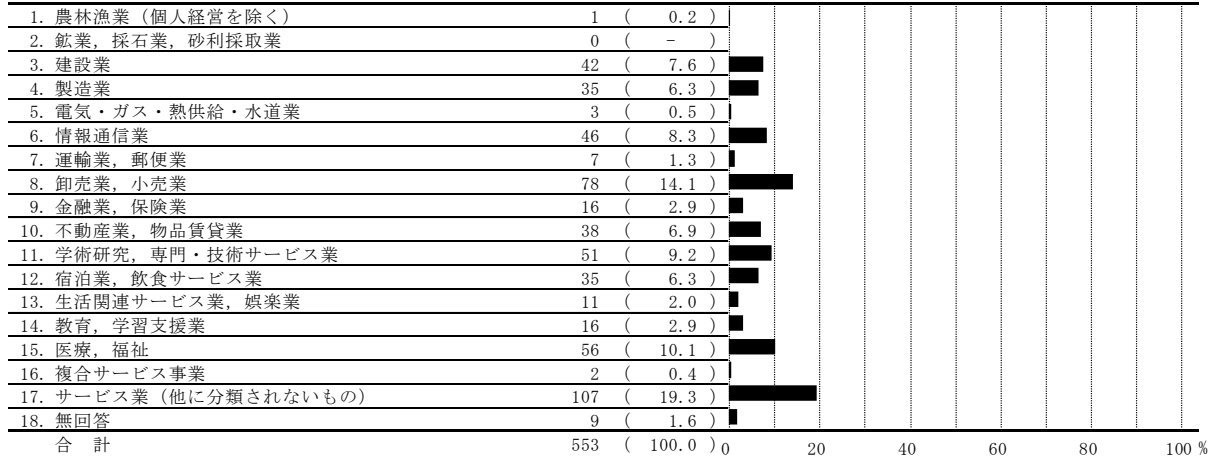
問 33 職場の男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進等、区に対するご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

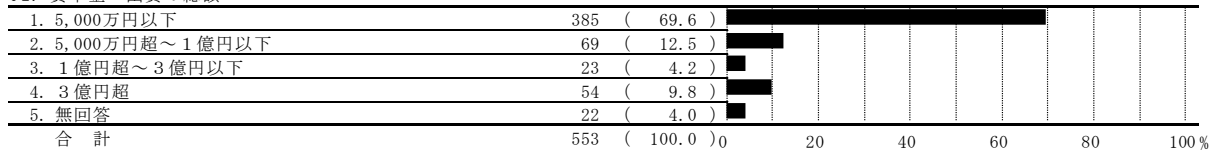
回答されたアンケート用紙は、同封の返信用封筒に入れて、**8月29日(月)までに**ポストにご投函ください(切手を貼る必要はありません)。

「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

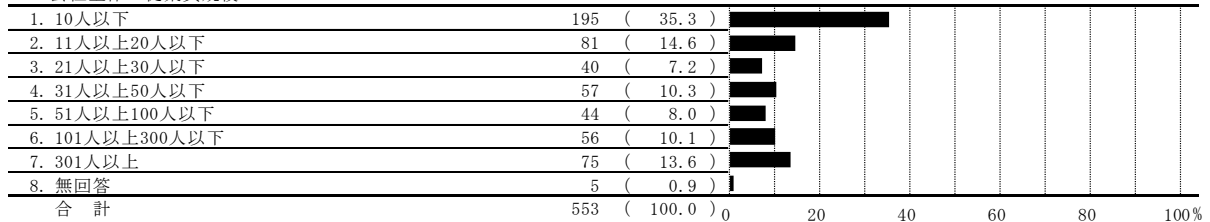
F1. 業種



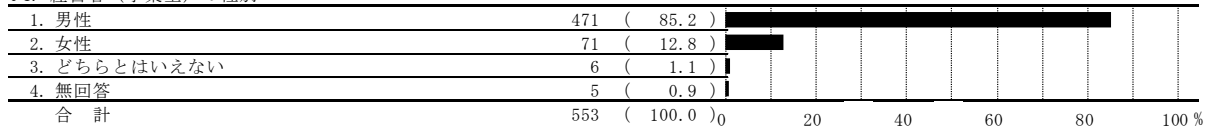
F2. 資本金・出資の総額



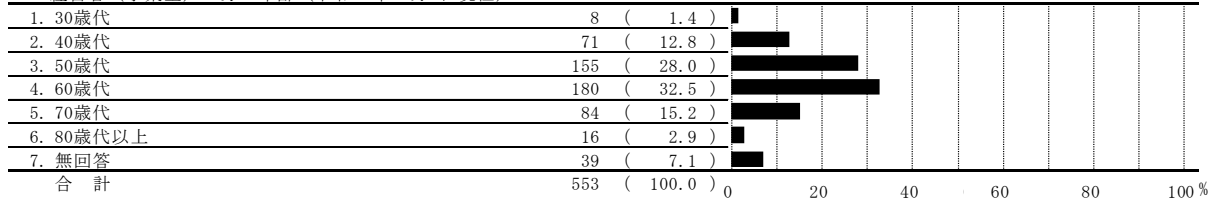
F3. 会社全体の従業員規模



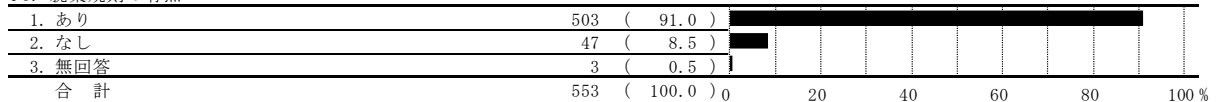
F4. 経営者（事業主）の性別



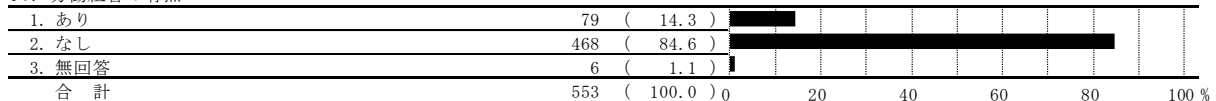
F5. 経営者（事業主）の方の年齢（令和4年8月1日現在）



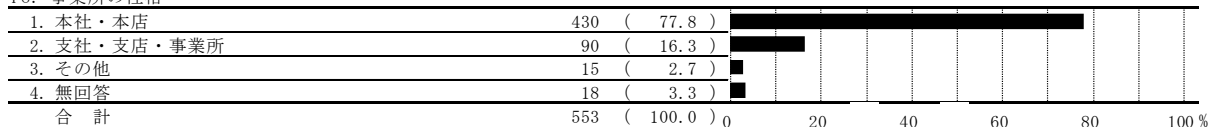
F6. 就業規則の有無



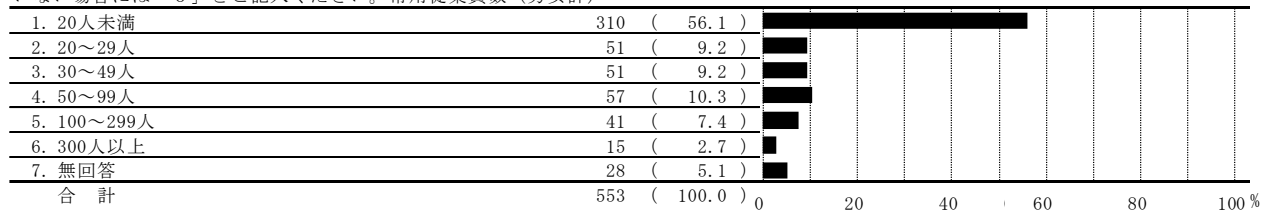
F7. 労働組合の有無



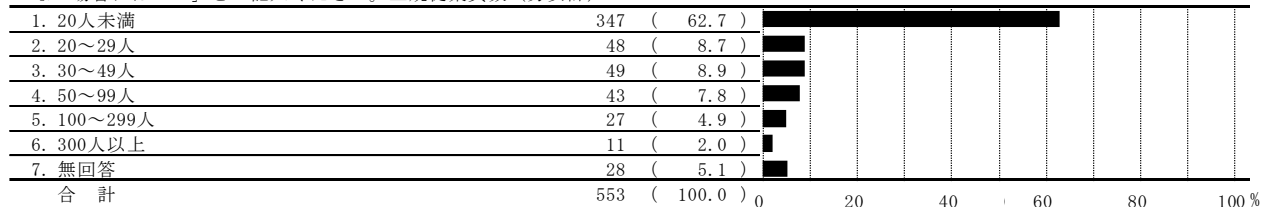
F8. 事業所の性格



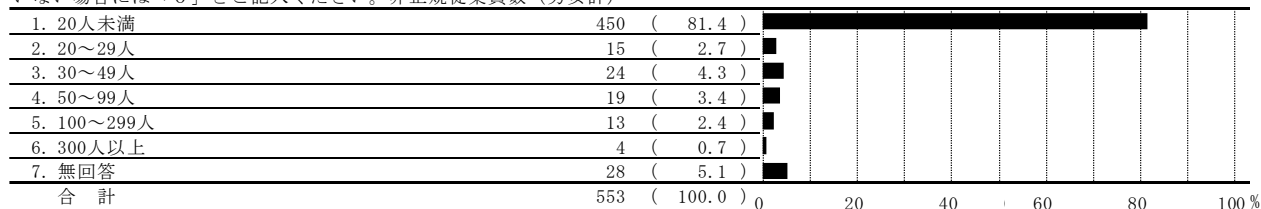
問1 貴事業所の直近で把握している常用従業員数、ならびに正規従業員数、非正規従業員数をご記入ください。なお、該当する従業員がない場合には「0」とご記入ください。常用従業員数（男女計）



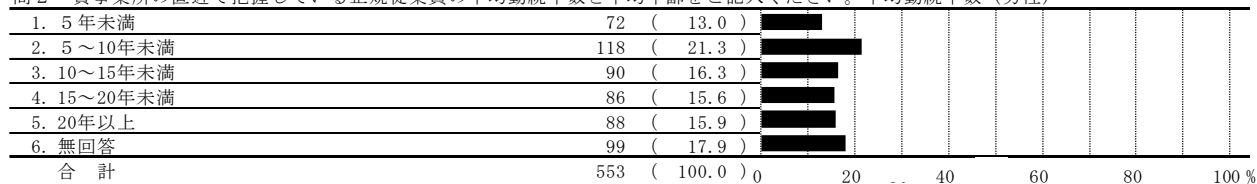
問1 貴事業所の直近で把握している常用従業員数、ならびに正規従業員数、非正規従業員数をご記入ください。なお、該当する従業員がない場合には「0」とご記入ください。正規従業員数（男女計）



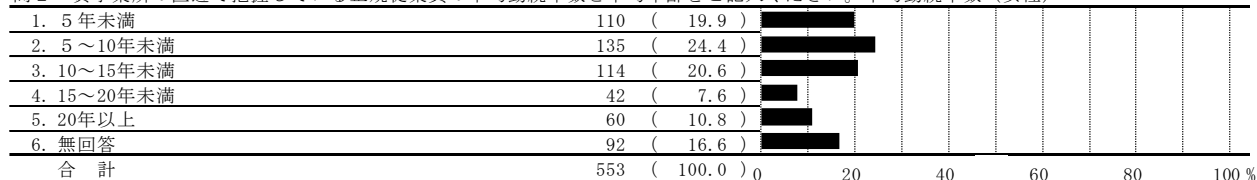
問1 貴事業所の直近で把握している常用従業員数、ならびに正規従業員数、非正規従業員数をご記入ください。なお、該当する従業員がない場合には「0」とご記入ください。非正規従業員数（男女計）



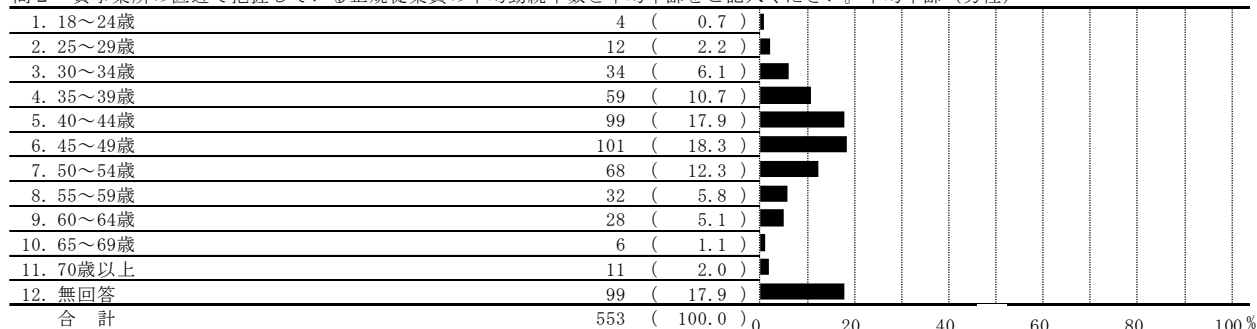
問2 貴事業所の直近で把握している正規従業員の平均勤続年数と平均年齢をご記入ください。平均勤続年数（男性）



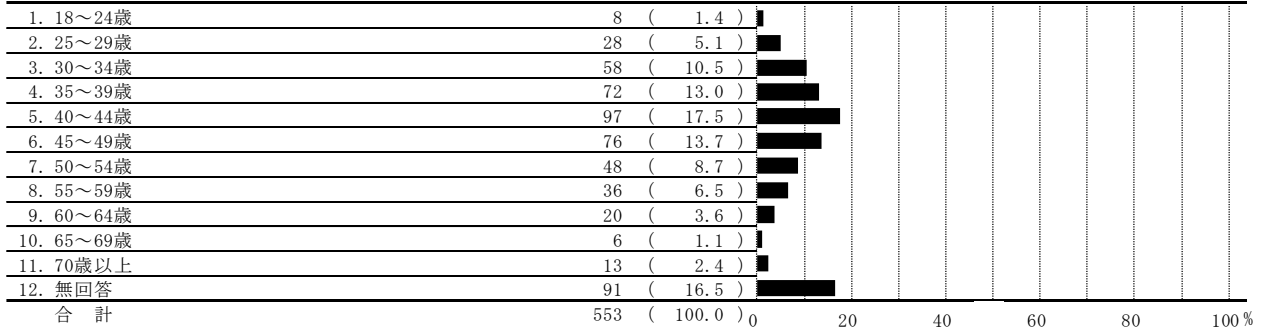
問2 貴事業所の直近で把握している正規従業員の平均勤続年数と平均年齢をご記入ください。平均勤続年数（女性）



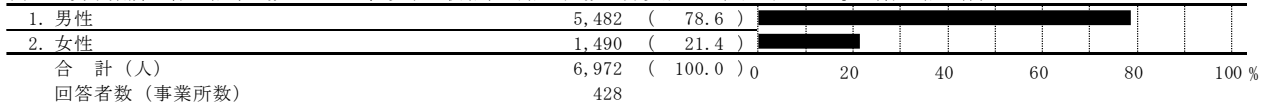
問2 貴事業所の直近で把握している正規従業員の平均勤続年数と平均年齢をご記入ください。平均年齢（男性）



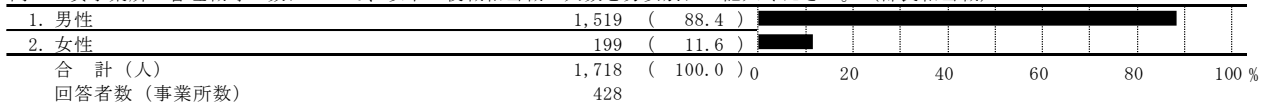
問2 貴事業所の直近で把握している正規従業員の平均勤続年数と平均年齢をご記入ください。平均年齢（女性）



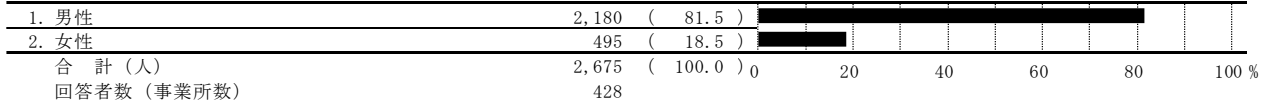
問3 貴事業所の管理職等の数について、以下の役職相当職の人数を男女別にご記入ください。（管理職全体）



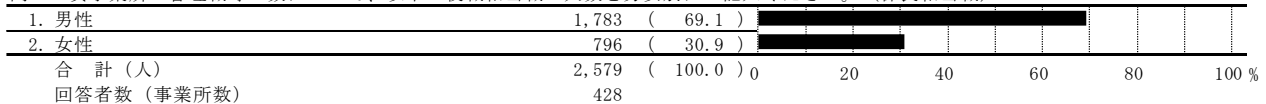
問3 貴事業所の管理職等の数について、以下の役職相当職の人数を男女別にご記入ください。（部長相当職）



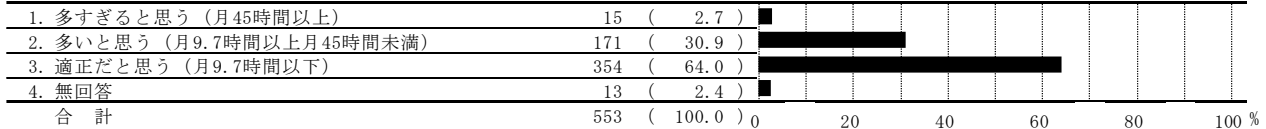
問3 貴事業所の管理職等の数について、以下の役職相当職の人数を男女別にご記入ください。（課長相当職）



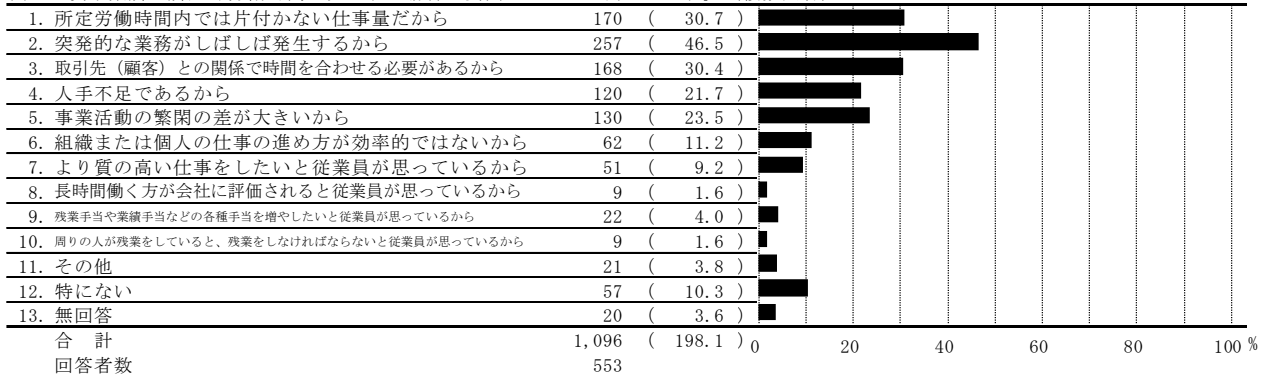
問3 貴事業所の管理職等の数について、以下の役職相当職の人数を男女別にご記入ください。（係長相当職）



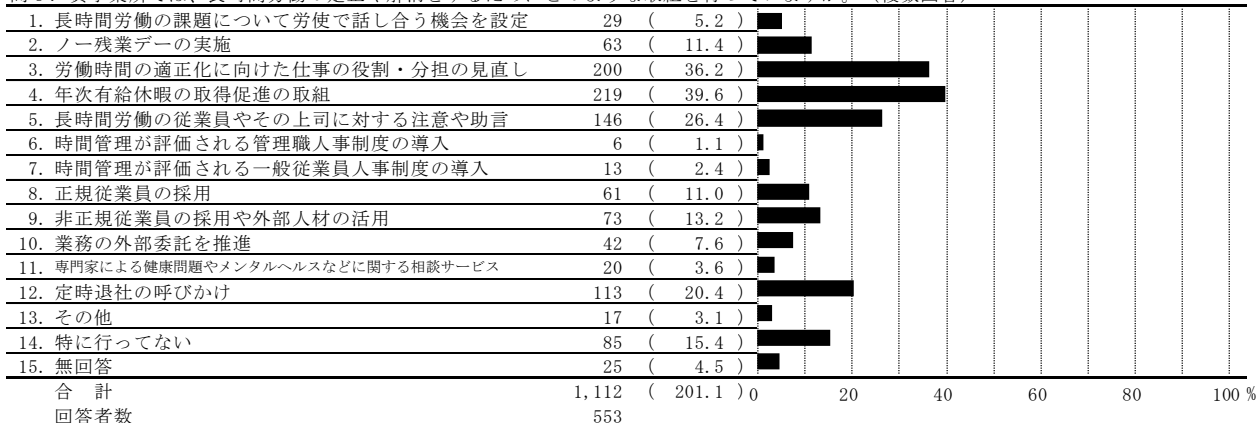
問4 貴事業所の所定外労働時間の状況は、以下のうちどれですか。



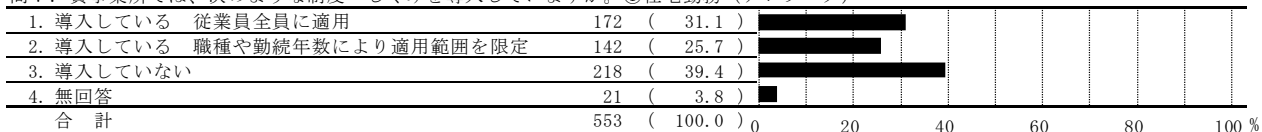
問5 貴事業所で所定外労働時間が発生する場合の要因についてお伺いします。（複数回答）



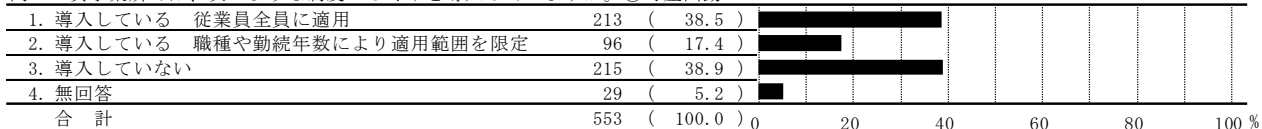
問 6. 貴事業所では、長時間労働の是正や解消をするためにどのような取組を行っていますか。(複数回答)



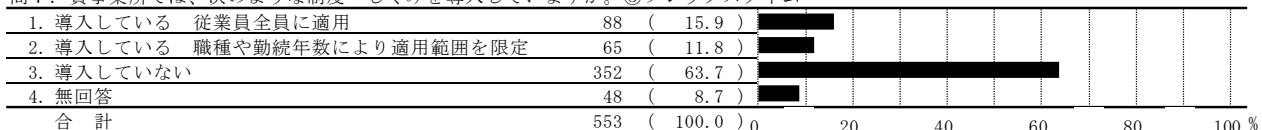
問 7. 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。①在宅勤務(テレワーク)



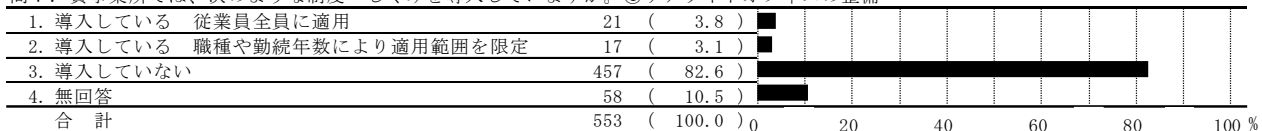
問 7. 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。②時差出勤



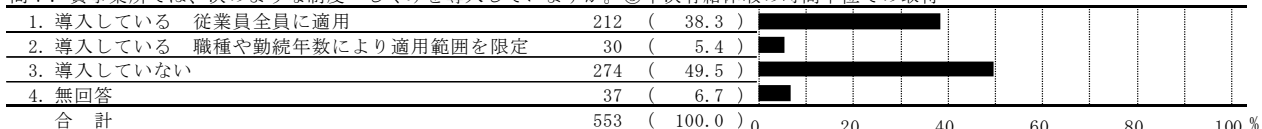
問 7. 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。③フレックスタイム



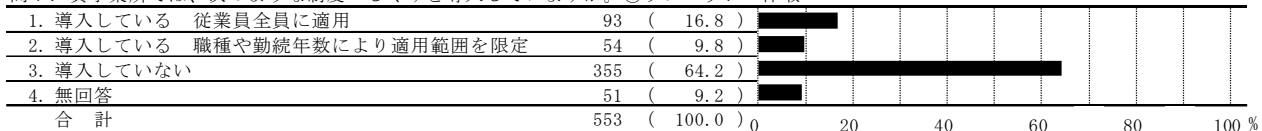
問 7. 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。④サテライトオフィスの整備



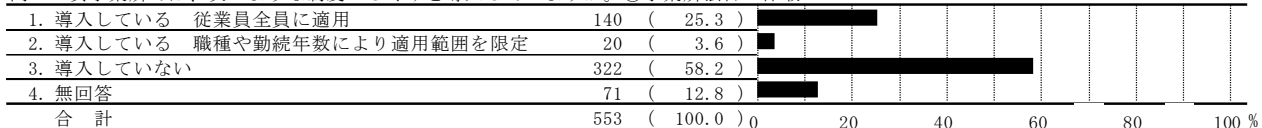
問 7. 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。⑤年次有給休暇の時間単位での取得



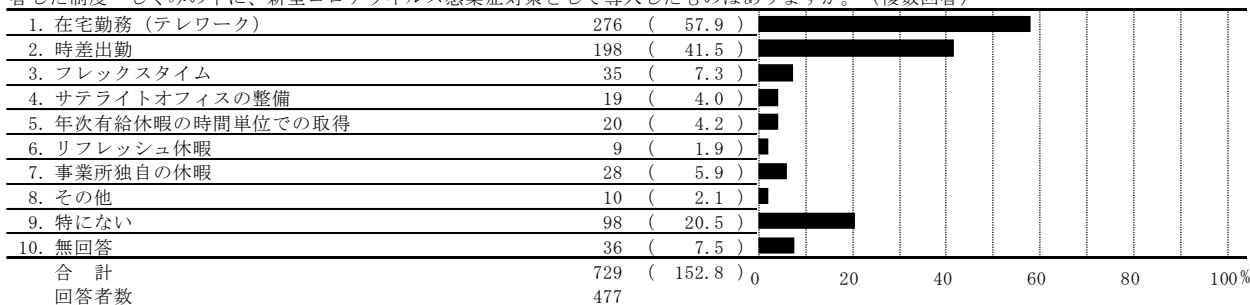
問 7. 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。⑥リフレッシュ休暇



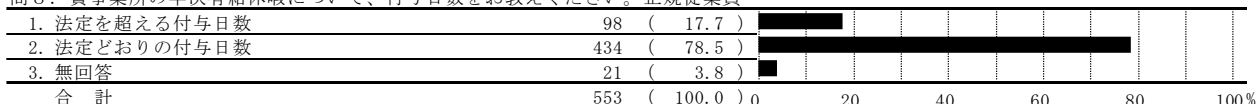
問 7. 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。⑦事業所独自の休暇



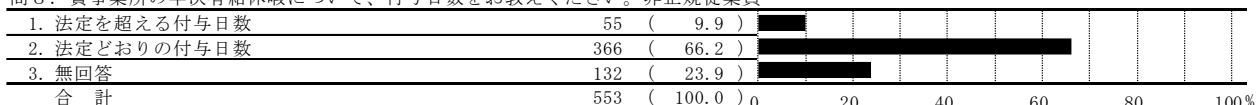
問7-1. (問7で「1.従業員全員に適用」または「2.職種や勤続年数により適用範囲を限定」とお答えの方) 問7で「導入している」と回答した制度・しくみの中に、新型コロナウイルス感染症対策として導入したものはありますか。(複数回答)



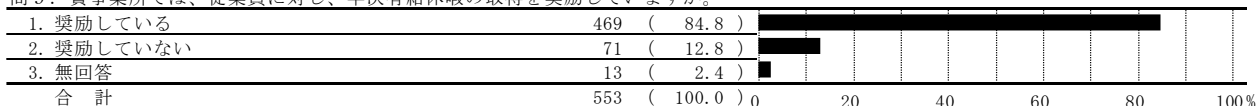
問8. 貴事業所の年次有給休暇について、付与日数をお教えてください。正規従業員



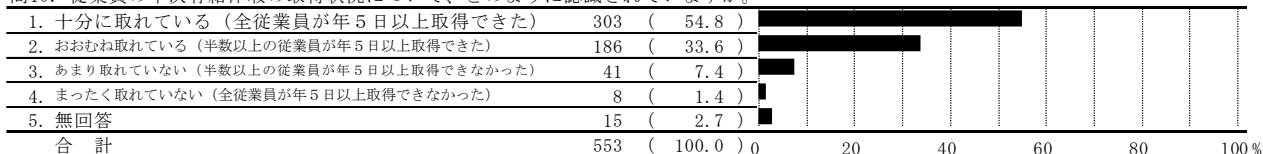
問8. 貴事業所の年次有給休暇について、付与日数をお教えてください。非正規従業員



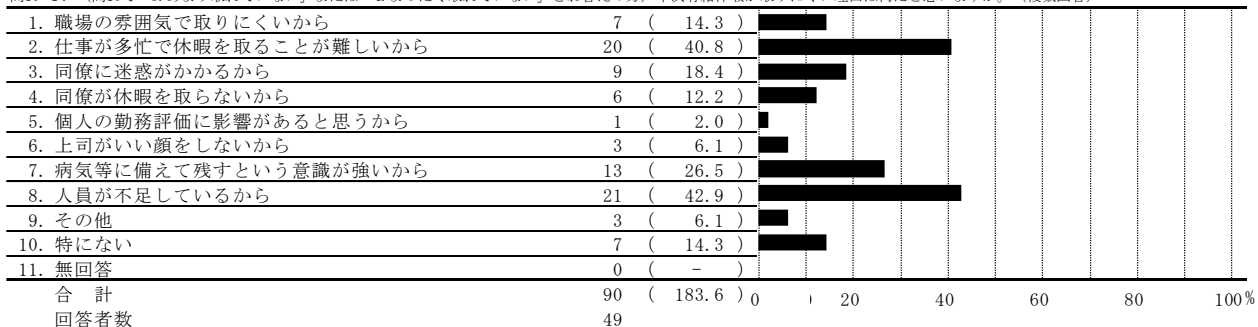
問9. 貴事業所では、従業員に対し、年次有給休暇の取得を奨励していますか。



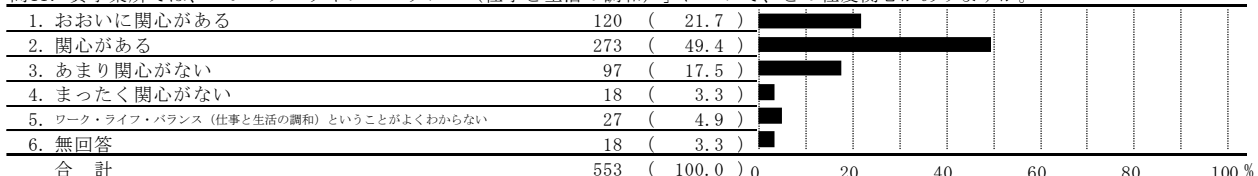
問10. 従業員の年次有給休暇の取得状況について、どのように認識されていますか。



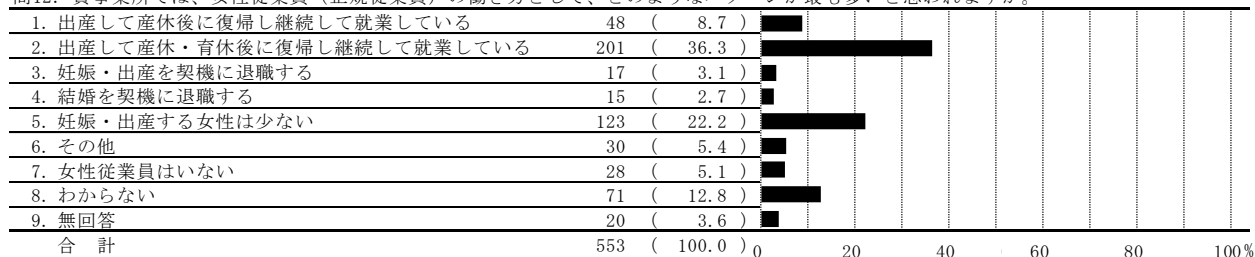
問10-1. (問10で「3.あまり取れていない」または「4.まったく取れていない」とお答えの方) 年次有給休暇が取りにくい理由は何だと思いますか。(複数回答)



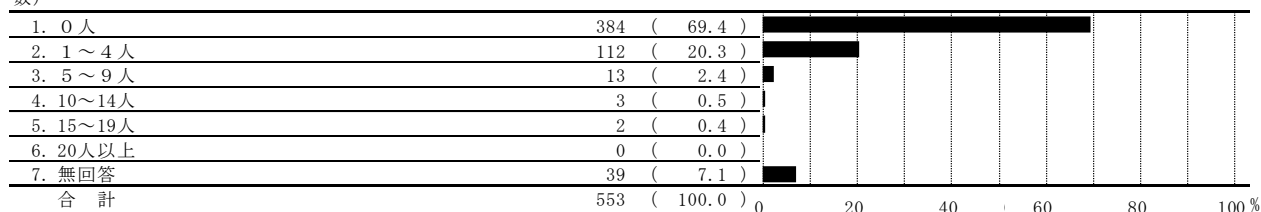
問11. 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」について、どの程度関心がありますか。



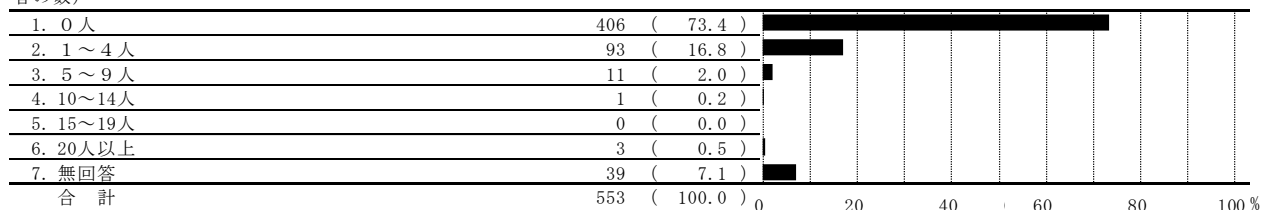
問12. 貴事業所では、女性従業員（正規従業員）の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思われますか。



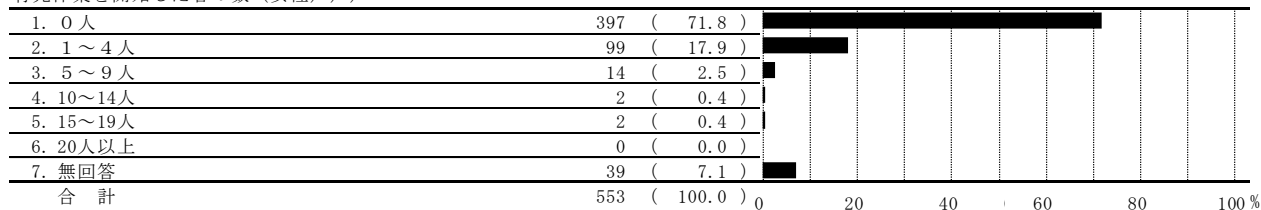
問13 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に出産した女性の数（男性の場合は配偶者）は何人ですか。そのうち、育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。（令和3年度の在職中の出産者数）



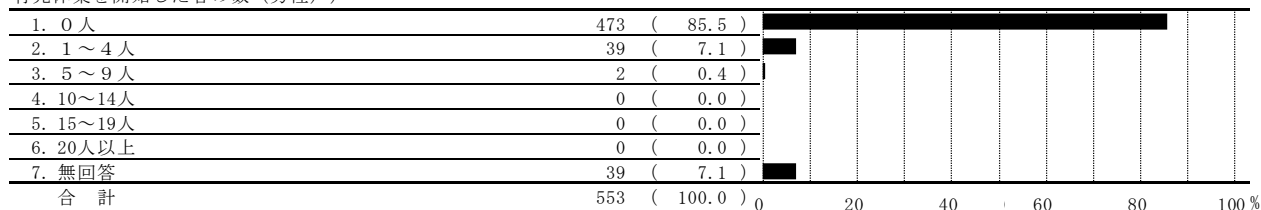
問13 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に出産した女性の数（男性の場合は配偶者）は何人ですか。そのうち、育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。（令和3年度の配偶者が出産した者の数）



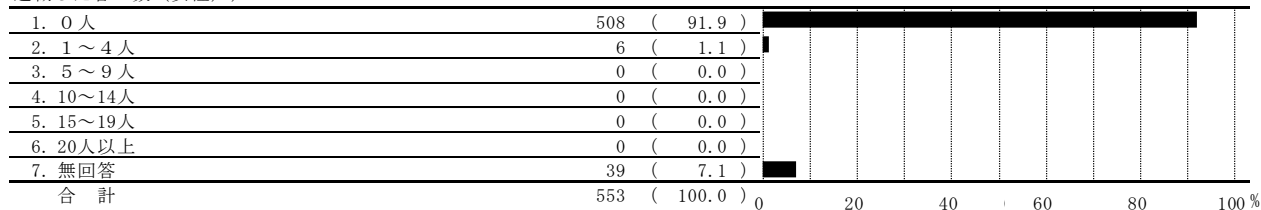
問13 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に出産した女性の数（男性の場合は配偶者）は何人ですか。そのうち、育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。（うち、令和4年8月1日までに育児休業を開始した者の数（女性））



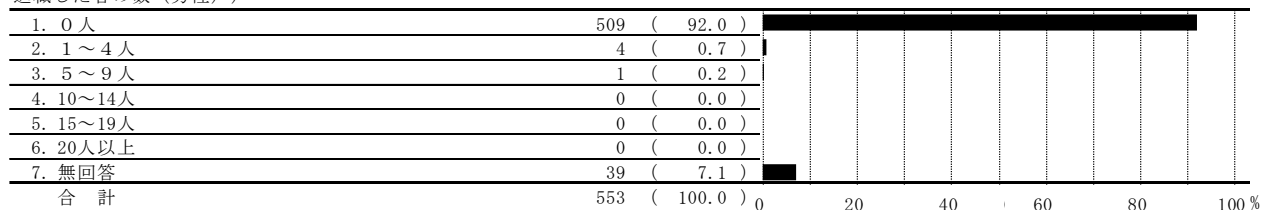
問13 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に出産した女性の数（男性の場合は配偶者）は何人ですか。そのうち、育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。（うち、令和4年8月1日までに育児休業を開始した者の数（男性））



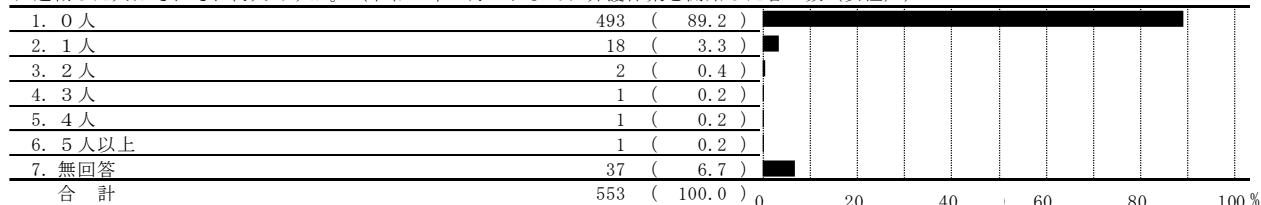
問13 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に出産した女性の数（男性の場合は配偶者）は何人ですか。そのうち、育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。（うち、令和4年8月1日までに退職した者の数（女性））



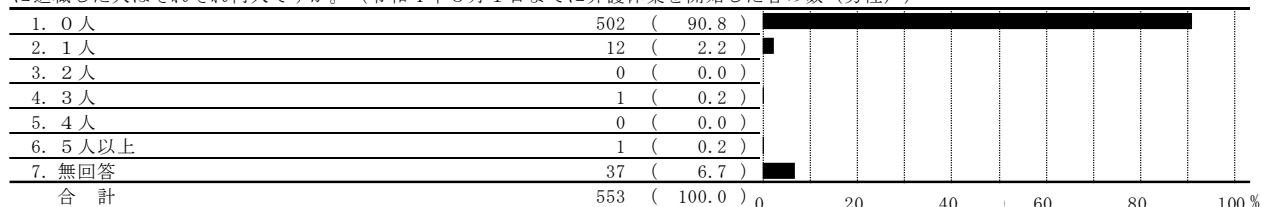
問13 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に出産した女性の数（男性の場合は配偶者）は何人ですか。そのうち、育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。（うち、令和4年8月1日までに退職した者の数（男性））



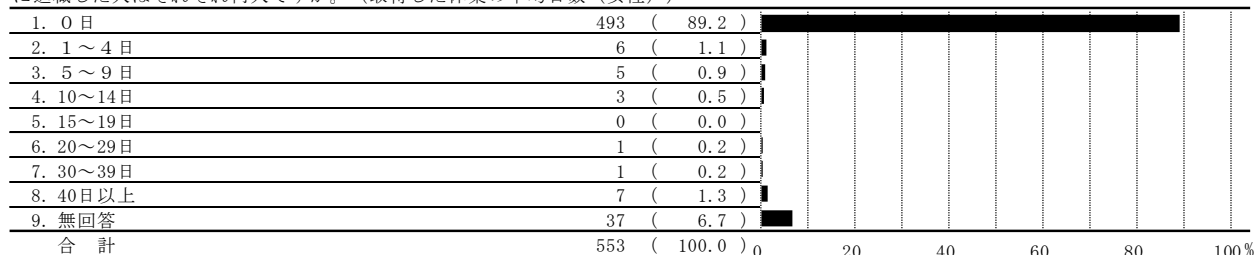
問14 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に介護休業を取得した人、介護を理由に退職した人はそれぞれ何人ですか。（令和4年8月1日までに介護休業を開始した者の数（女性））



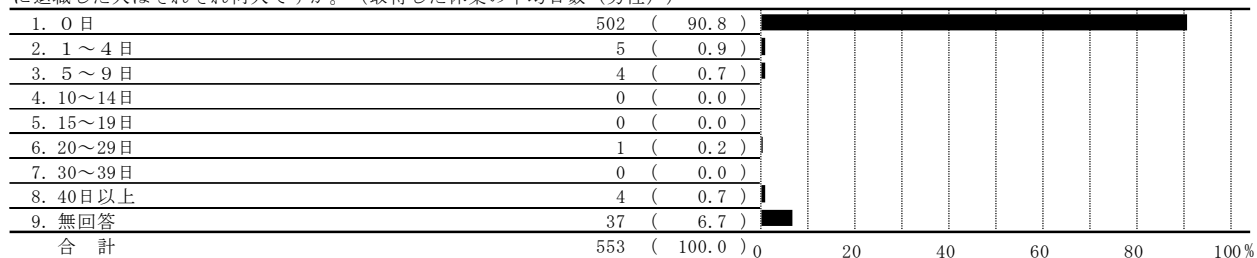
問14 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に介護休業を取得した人、介護を理由に退職した人はそれぞれ何人ですか。（令和4年8月1日までに介護休業を開始した者の数（男性））



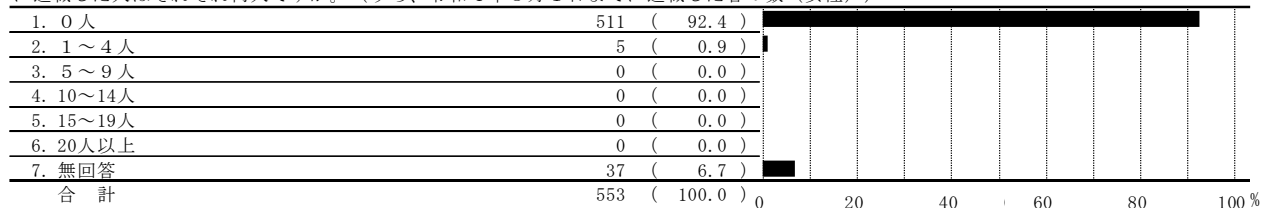
問14 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に介護休業を取得した人、介護を理由に退職した人はそれぞれ何人ですか。（取得した休業の平均日数（女性））



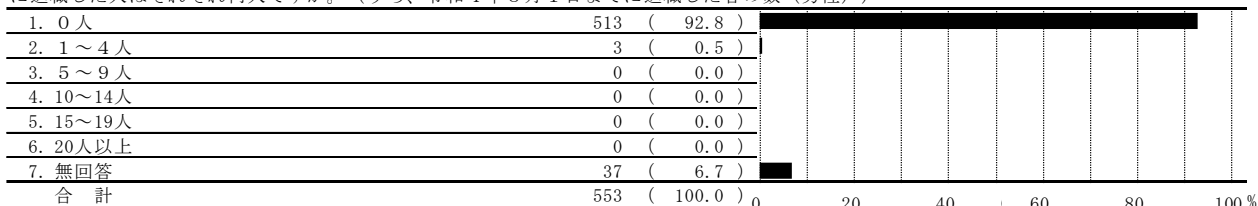
問14 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に介護休業を取得した人、介護を理由に退職した人はそれぞれ何人ですか。（取得した休業の平均日数（男性））



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））

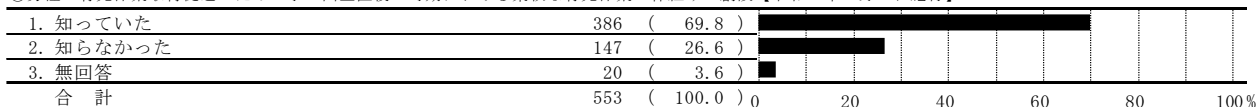


問14 貴事業所における令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）在職中に介護休業を取得した人、介護を理由に退職した人はそれぞれ何人ですか。（うち、令和4年8月1日までに退職した者の数（男性））



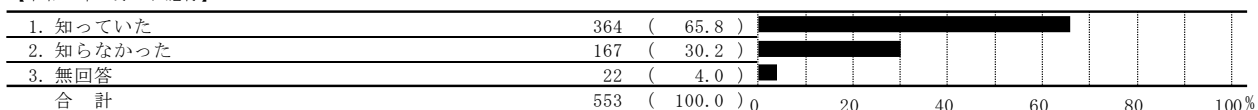
問15. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

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】



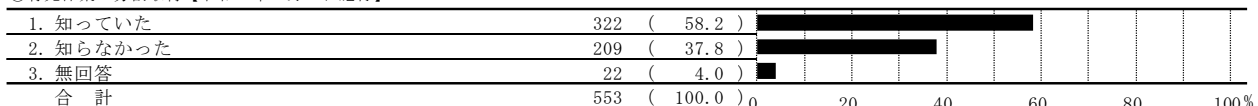
問15. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

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】



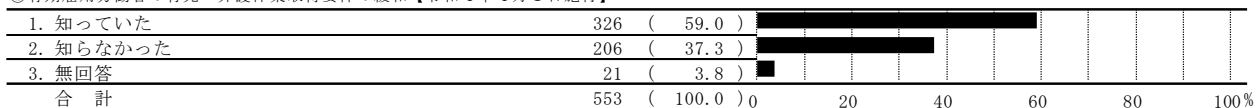
問15. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

③育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】



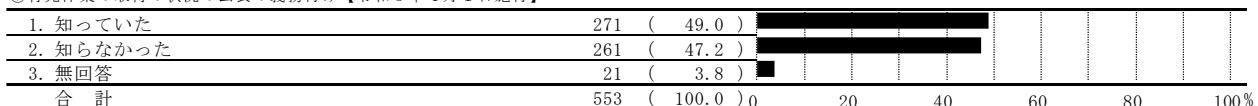
問15. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

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。

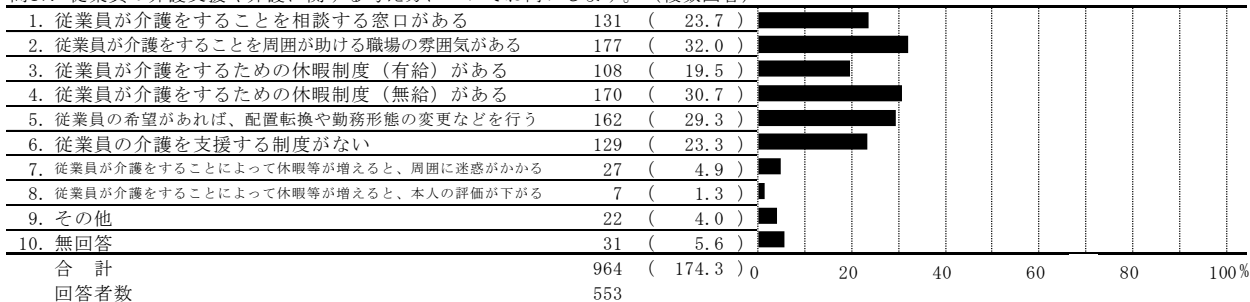
⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け【令和5年4月1日施行】



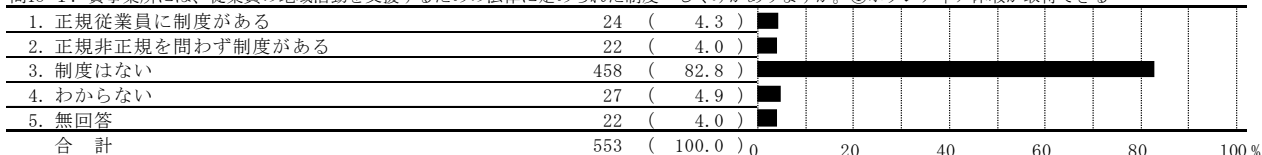
問16. 貴事業所の男性従業員の子育て支援や考え方についてお伺いします。（複数回答）



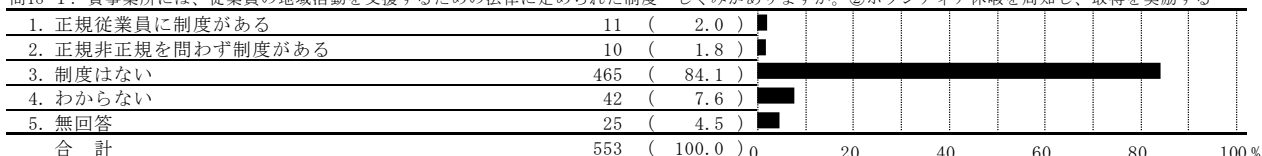
問17. 従業員の介護支援や介護に関する考え方についてお伺いします。（複数回答）



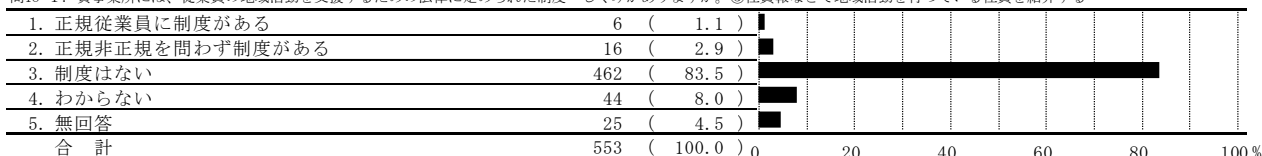
問18-1. 貴事業所には、従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみがありますか。①ボランティア休暇が取得できる



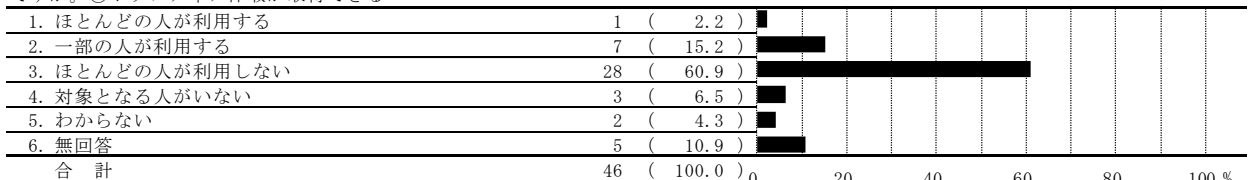
問18-1. 貴事業所には、従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみがありますか。②ボランティア休暇を周知し、取得を奨励する



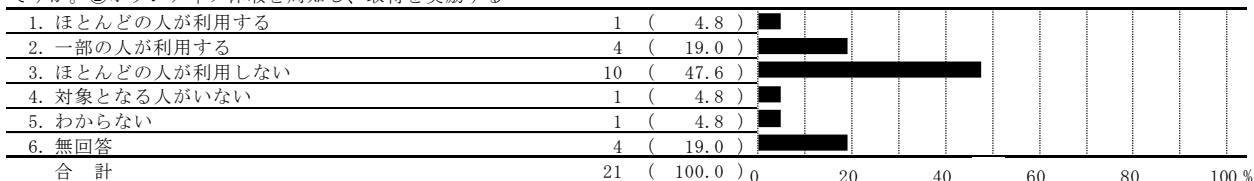
問18-1. 貴事業所には、従業員の地域活動を支援するための法律に定められた制度・しくみがありますか。③社員報などで地域活動を行っている社員を紹介する



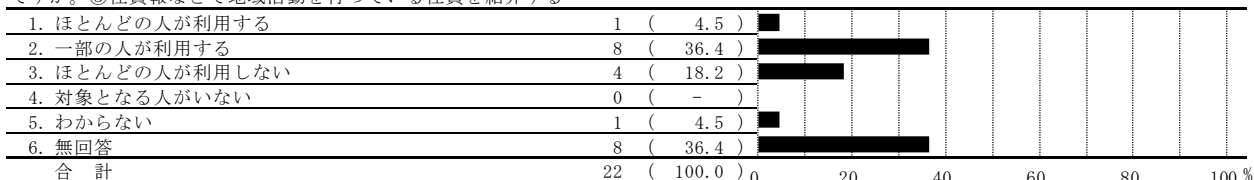
問18-2. （問18-1で「1. 正規従業員に制度がある」または「2. 正規非正規を問わず制度がある」とお答えの方）制度の利用状況はいかがですか。①ボランティア休暇が取得できる



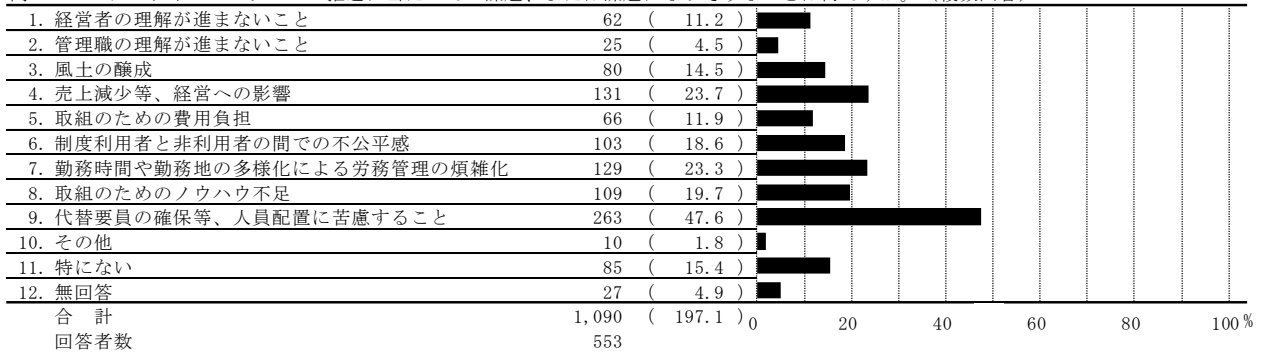
問18-2. （問18-1で「1. 正規従業員に制度がある」または「2. 正規非正規を問わず制度がある」とお答えの方）制度の利用状況はいかがですか。②ボランティア休暇を周知し、取得を奨励する



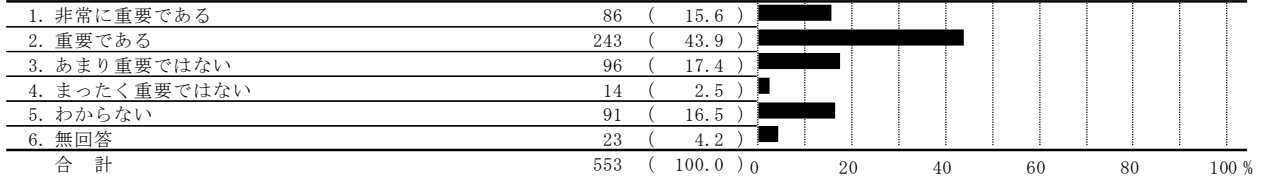
問18-2. （問18-1で「1. 正規従業員に制度がある」または「2. 正規非正規を問わず制度がある」とお答えの方）制度の利用状況はいかがですか。③社員報などで地域活動を行っている社員を紹介する



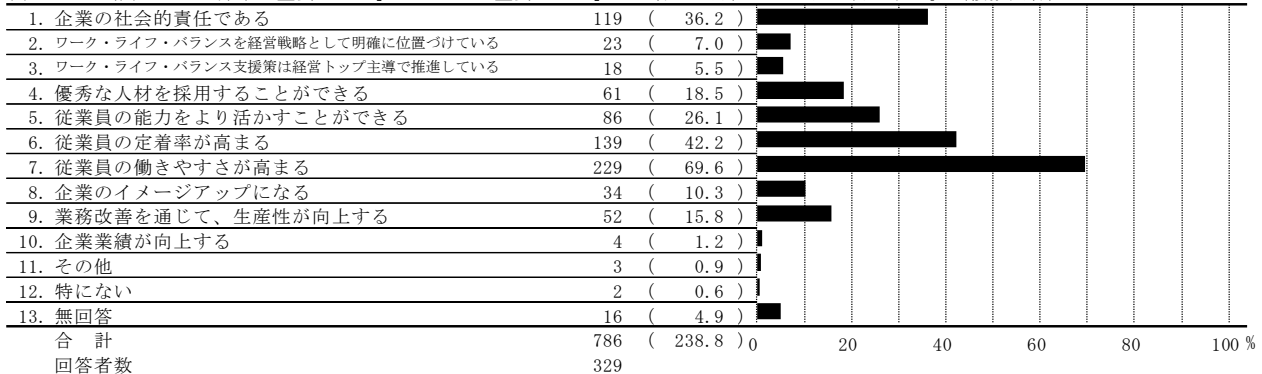
問19. ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。（複数回答）



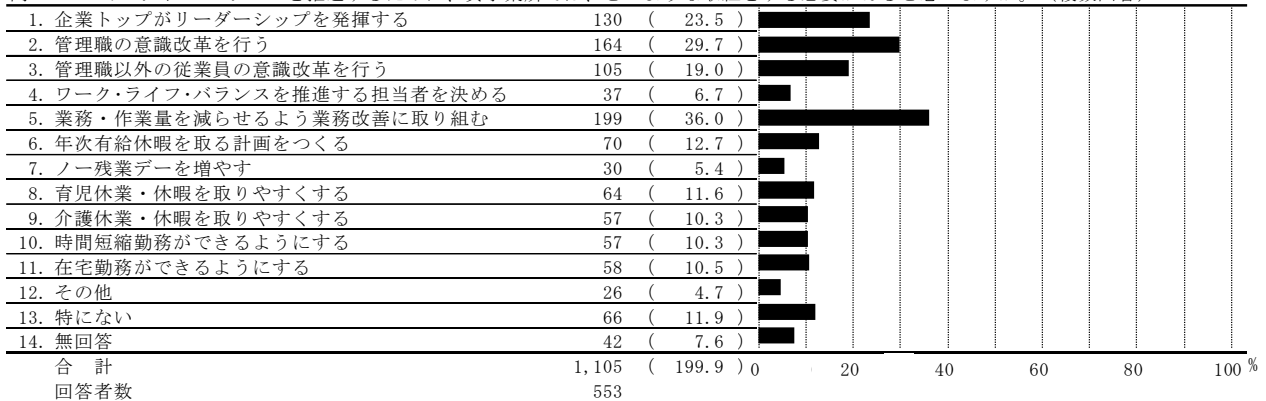
問20. ワーク・ライフ・バランスの推進を、貴事業所ではどのように捉えていますか。



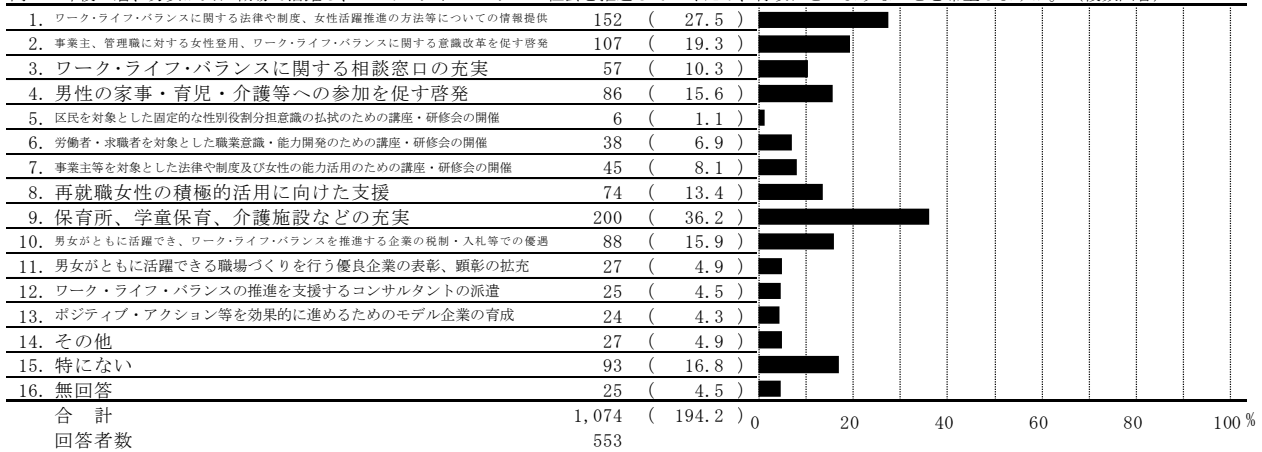
問20-1. （問20で「1.非常に重要である」または「2.重要である」とお答えの方）その理由は何ですか。（複数回答）



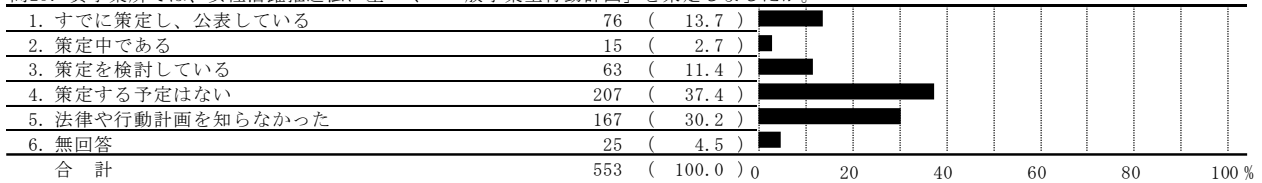
問21. ワーク・ライフ・バランスを推進するために、貴事業所では、どのような取組をする必要があると思いますか。（複数回答）



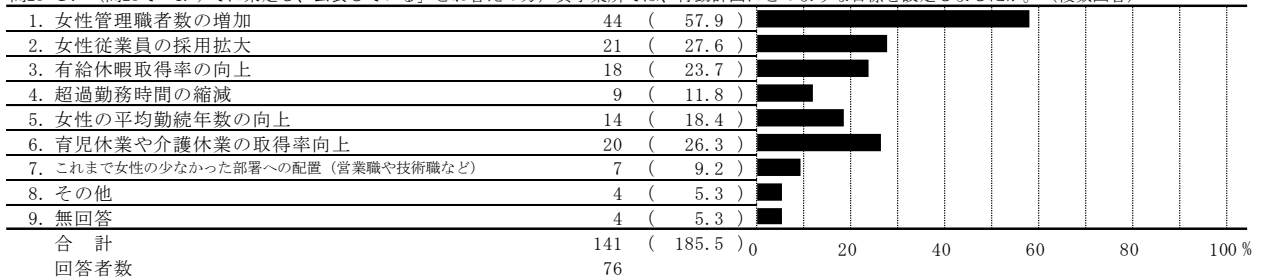
問22. 今後一層、男女が共に職場で活躍し、ワーク・ライフ・バランス社会を推進していくため、行政にどのようなことを希望しますか。（複数回答）



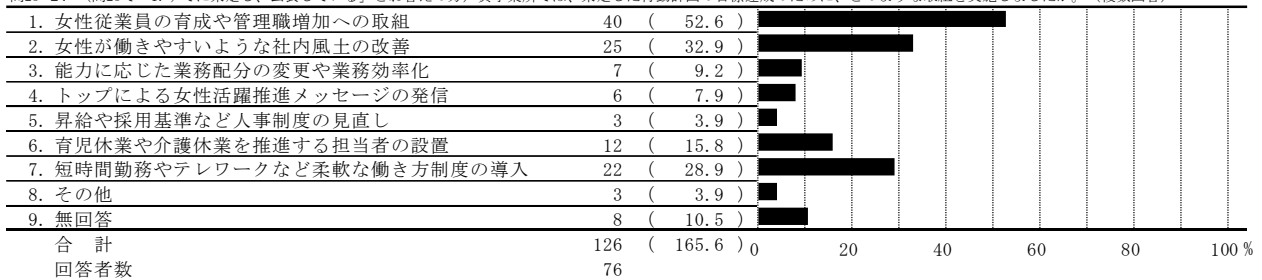
問23. 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定しましたか。



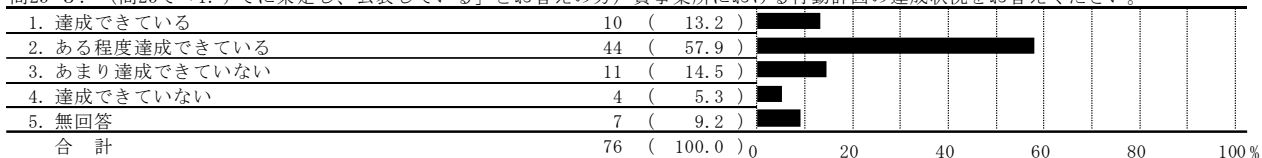
問23-1. （問23で「1.すでに策定し、公表している」とお答えの方）貴事業所では、行動計画にどのような目標を設定しましたか。（複数回答）



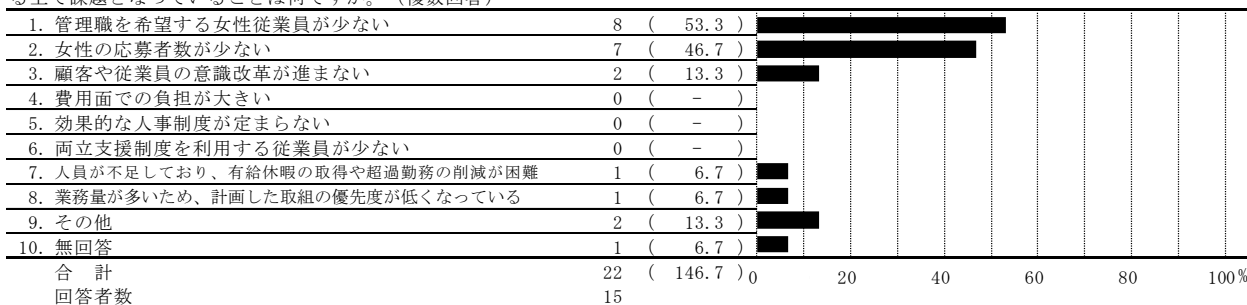
問23-2. （問23で「1.すでに策定し、公表している」とお答えの方）貴事業所では、策定した行動計画の目標達成のために、どのような取組を実施しましたか。（複数回答）



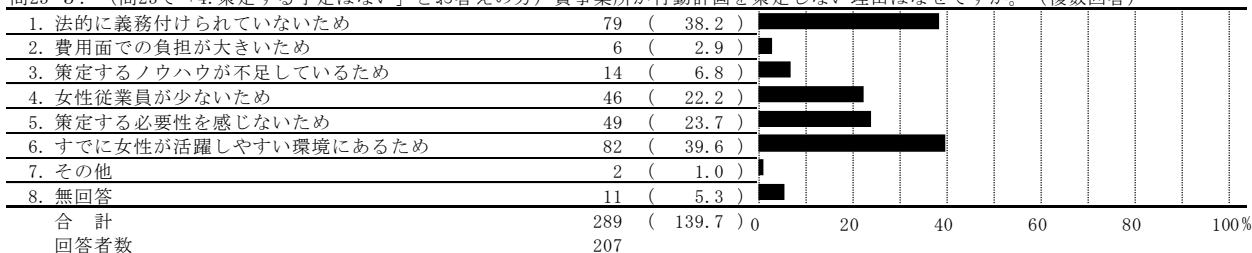
問23-3. （問23で「1.すでに策定し、公表している」とお答えの方）貴事業所における行動計画の達成状況をお答えください。



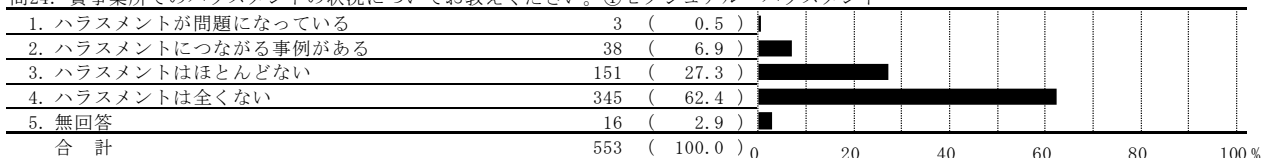
問23-4. (問23-3で「3.あまり達成できていない」または「4.達成できていない」とお答えの方) 貴事業所において、行動計画を達成する上で課題となっていることは何ですか。(複数回答)



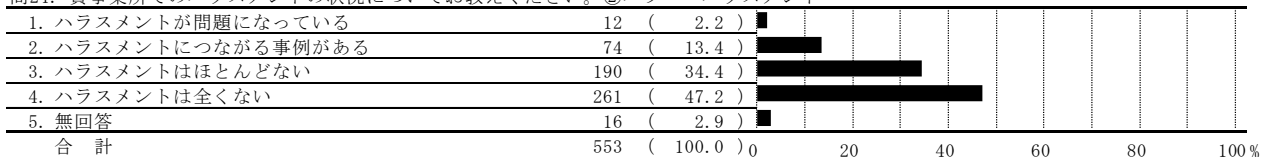
問23-5. (問23で「4.策定する予定はない」とお答えの方) 貴事業所が行動計画を策定しない理由はなぜですか。(複数回答)



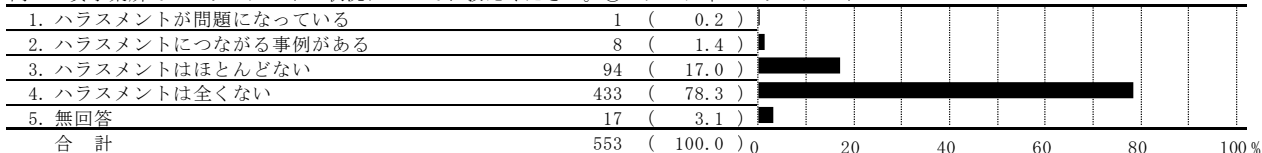
問24. 貴事業所でのハラスメントの状況についてお教えてください。①セクシュアル・ハラスメント



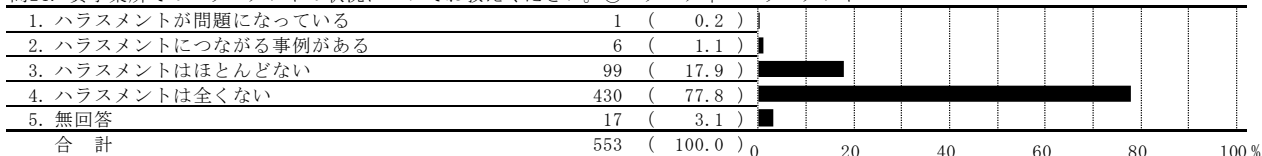
問24. 貴事業所でのハラスメントの状況についてお教えてください。②パワー・ハラスメント



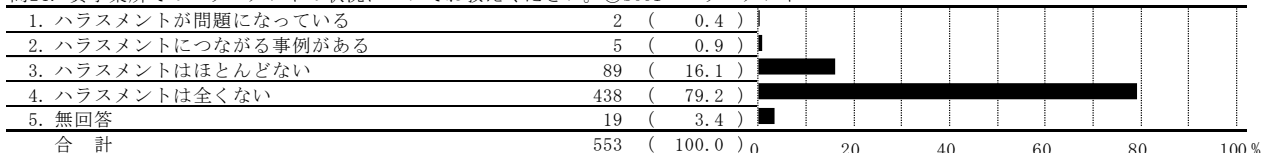
問24. 貴事業所でのハラスメントの状況についてお教えてください。③マタニティ・ハラスメント



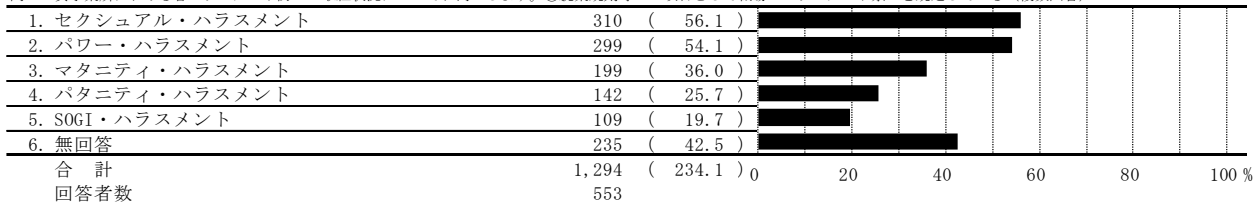
問24. 貴事業所でのハラスメントの状況についてお教えてください。④パタニティ・ハラスメント



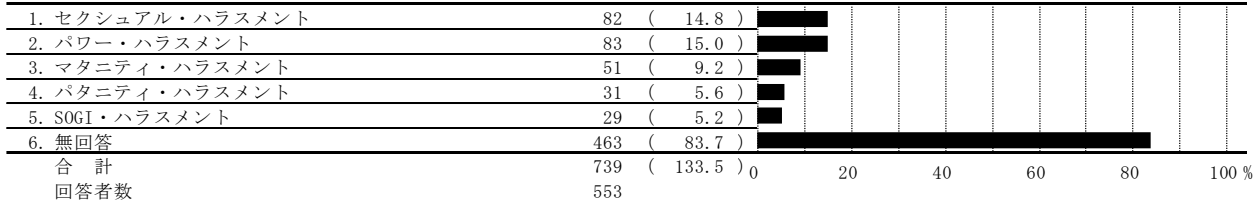
問24. 貴事業所でのハラスメントの状況についてお教えてください。⑤SOGI・ハラスメント



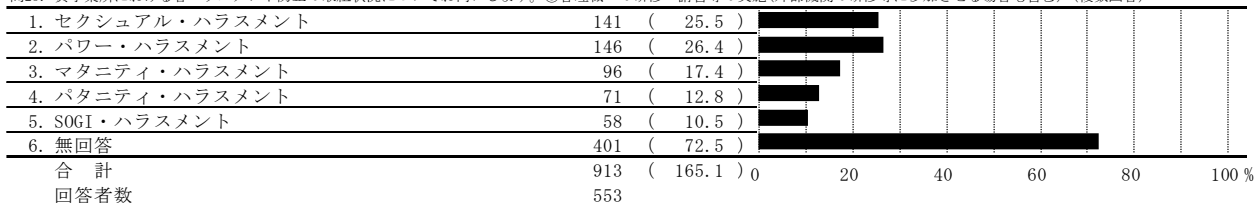
問25. 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。①就業規則等の一項目として職場のハラスメント禁止を規定している（複数回答）



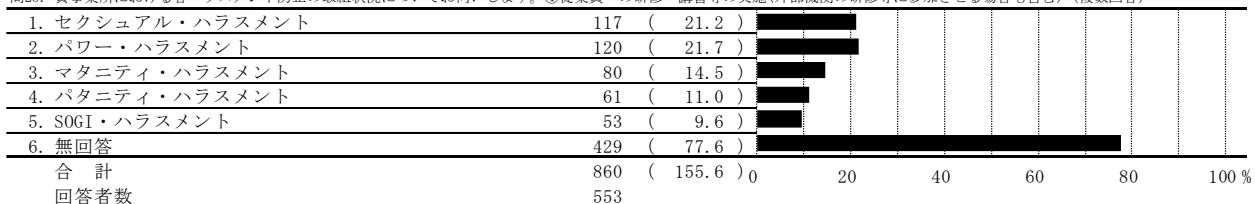
問25. 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。②ポスター、チラシなど啓発資料の配付または掲示をしている（複数回答）



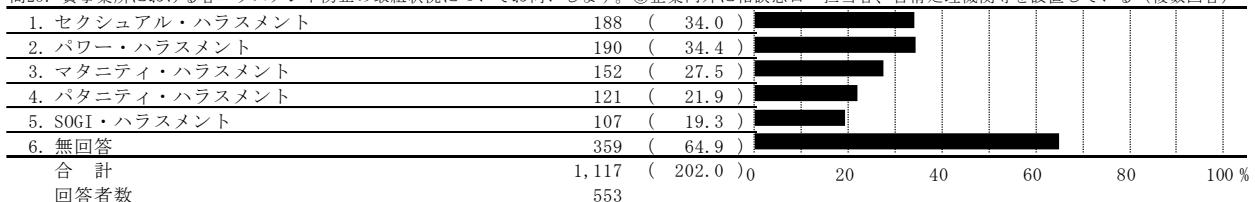
問25. 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。③管理職への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)（複数回答）



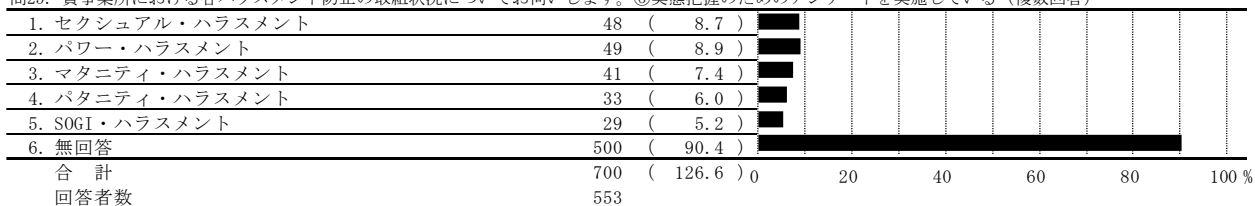
問25. 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。④従業員への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)（複数回答）



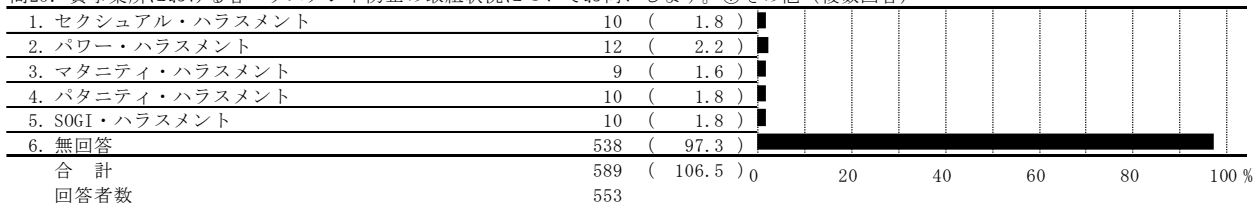
問25. 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。⑤企業内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している（複数回答）



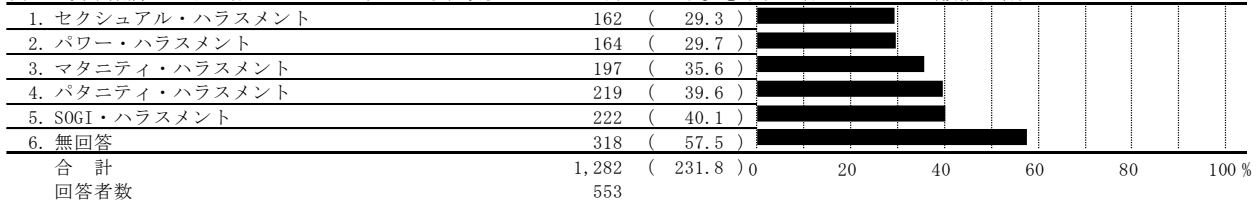
問25. 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。⑥実態把握のためのアンケートを実施している（複数回答）



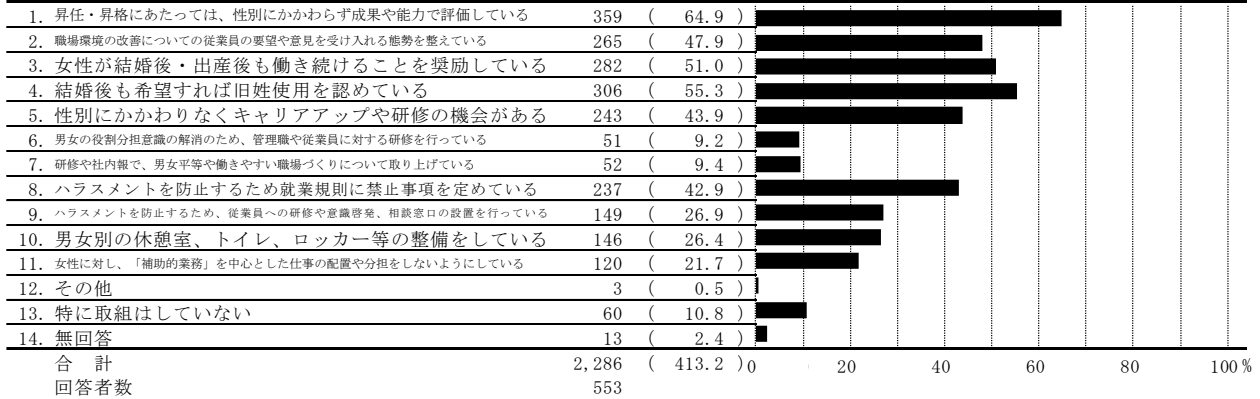
問25. 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。⑦その他（複数回答）



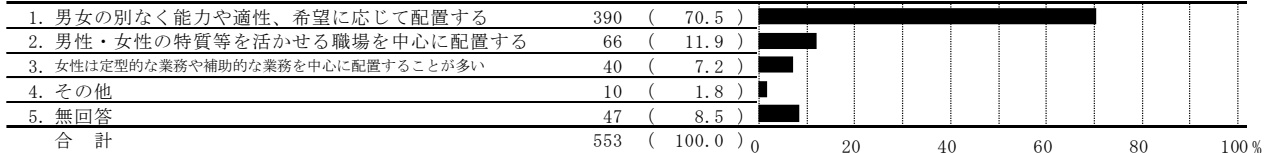
問25. 貴事業所における各ハラスメント防止の取組状況についてお伺いします。⑧取組は行っていない（複数回答）



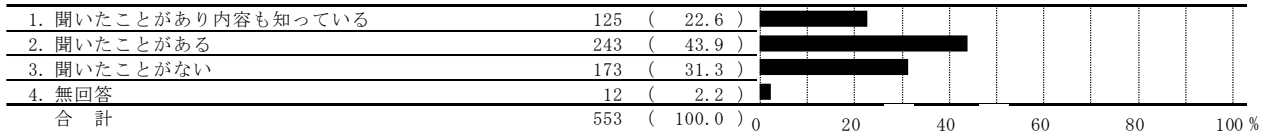
問26. 男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりについてお伺いします。職場の雰囲気・風土改善のために、どのような取組をしていますか。（複数回答）



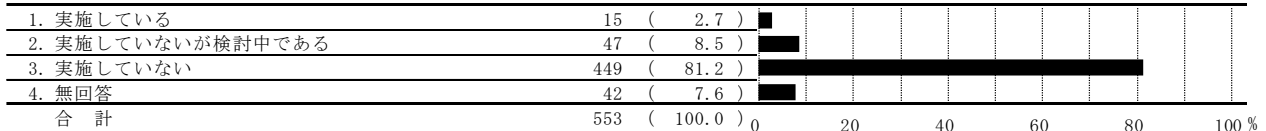
問27. 貴事業所での男女の配置方針についてお教えてください。



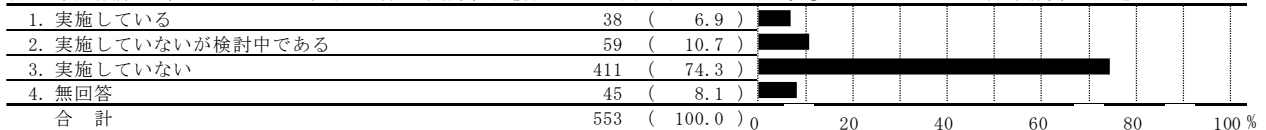
問28. 東京都は、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便等の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるため、新たに「東京都パートナーシップ宣誓制度」を導入し、令和4年11月から制度が開始されます。貴事業所は、このことを知っていますか。



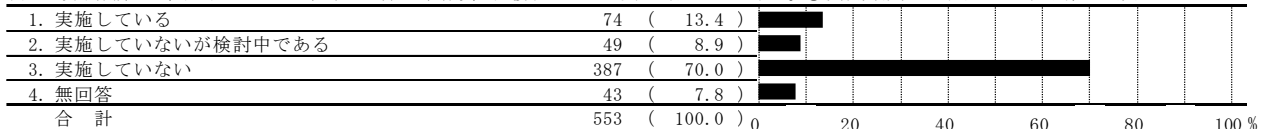
問29. 貴事業所では、性的マイノリティ（LGBT等）の従業員を支援するための取組を行っていますか。①福利厚生で同性パートナーも配偶者として扱っている



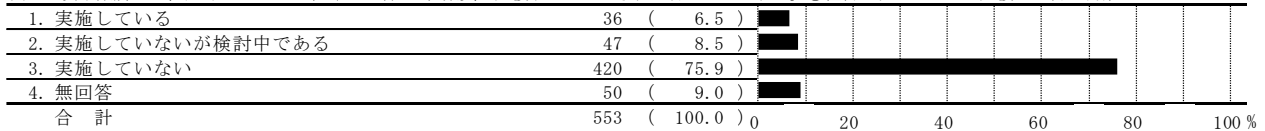
問29. 貴事業所では、性的マイノリティ（LGBT等）の従業員を支援するための取組を行っていますか。②トランスジェンダー等の従業員への配慮をしている



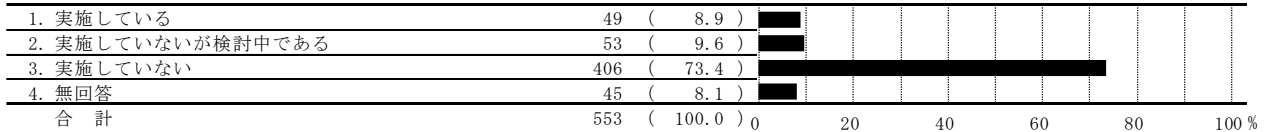
問29. 貴事業所では、性的マイノリティ（LGBT等）の従業員を支援するための取組を行っていますか。③就業規則等の一項目として差別禁止を規定している



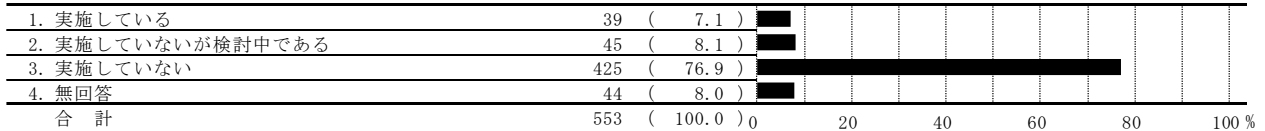
問29. 貴事業所では、性的マイノリティ（LGBT等）の従業員を支援するための取組を行っていますか。④経営トップなどから支援を宣言・明確にしている



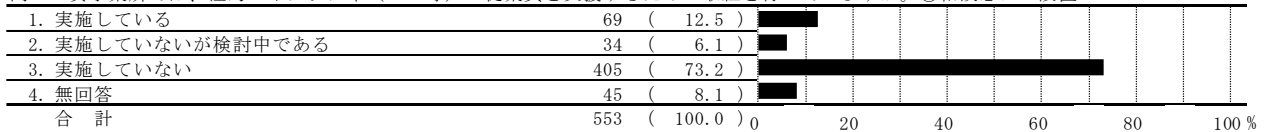
問29. 貴事業所では、性的マイノリティ（LGBT等）の従業員を支援するための取組を行っていますか。⑤管理職への研修・講習等の実施（外部機関、の研修等に参加させる場合も含む）



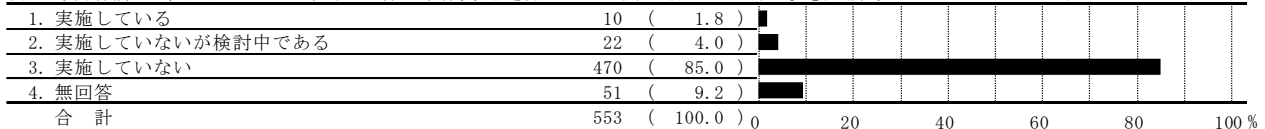
問29. 貴事業所では、性的マイノリティ（LGBT等）の従業員を支援するための取組を行っていますか。⑥従業員への研修・講習等の実施（外部機関の研修等に参加させる場合も含む）



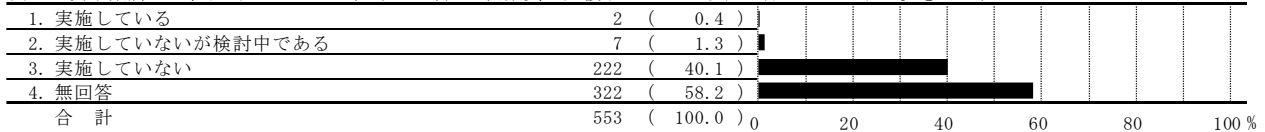
問29. 貴事業所では、性的マイノリティ（LGBT等）の従業員を支援するための取組を行っていますか。⑦相談窓口の設置



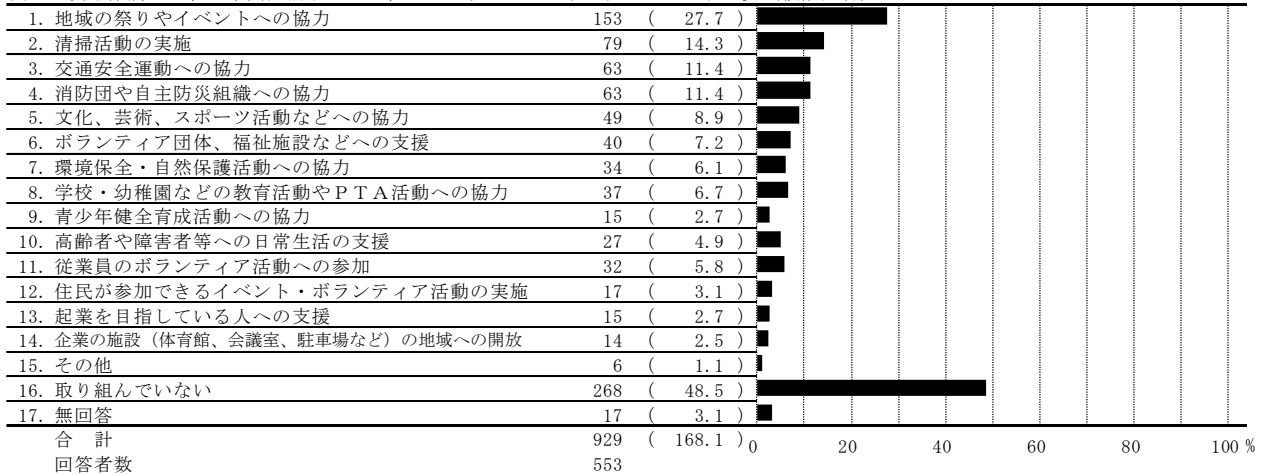
問29. 貴事業所では、性的マイノリティ（LGBT等）の従業員を支援するための取組を行っていますか。⑧実態把握のためのアンケートを実施している



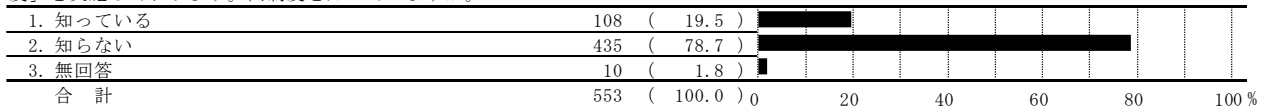
問29. 貴事業所では、性的マイノリティ（LGBT等）の従業員を支援するための取組を行っていますか。⑨その他



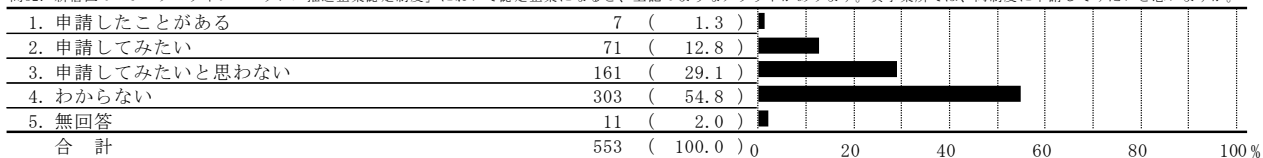
問30. 貴事業所では、地域貢献活動として、どのようなことに取り組んでいますか。（複数回答）



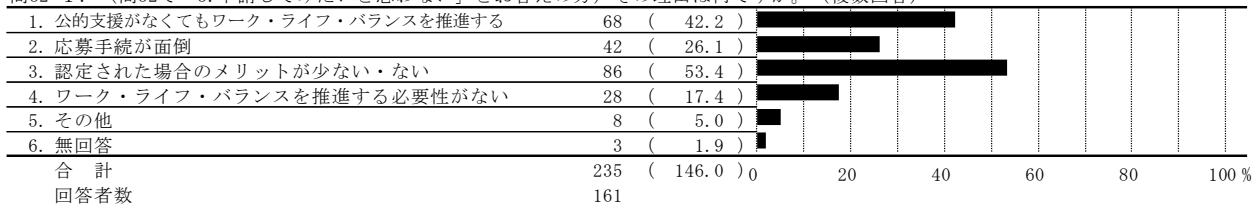
問31. 新宿区では、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を認定し、その取組を応援する「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」を実施しております。同制度を知っていますか。



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



(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	
4. 気軽に働けそうだから	10. 正社員として働ける勤め先が見つからなかったから
5. 自宅近くで働けるから	
6. 他に主な収入があるから	11. 家族の理解が得られにくいから
7. 家事・育児・介護との両立のため	12. その他 ()

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。(○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。(○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。(○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。(○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。(○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。(○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。(○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。(○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。(○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。(○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 | |
| 3. 家庭生活(家事・育児・介護など)の時間が取れないから | 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 |
| 4. 地域・社会活動に参加する時間を増やしたいから | 7. その他() |
| | 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 | |
| 4. 社会的な地位が向上するから | 7. その他 () |

(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を感じられないから |
| 4. モデルとなる管理職がいないから | 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
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 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	
3. 風土の醸成	8. 取組のためのノウハウ不足
4. 売上減少等、経営への影響	9. 代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること
5. 取組のための費用負担	10. その他（ ）
6. 制度利用者と非利用者の間での不公平感	11. 特にない

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 2. 家庭生活を優先したい	3. 個人の時間を優先したい 4. すべての調和を図りたい
現実	1. 仕事を優先している 2. 家庭生活を優先している	3. 個人の時間を優先している 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 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。(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. 特にない

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。(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. 性別にかかわらず育児休業・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. 性別にかかわらず介護休業・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. 性別にかかわらず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. 性別にかかわらず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. 特にない

性の多様性について

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。(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
---------------------	-------------	-------------

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 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。(〇は1つ)

1. 自分が受けたことがある（LGBT 当事者・非当事者問わず）	3. 間接的に聞いたことがある
2. 直接見聞きしたことがある	4. 受けたことも、見聞きしたこともない

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「L G B T」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
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

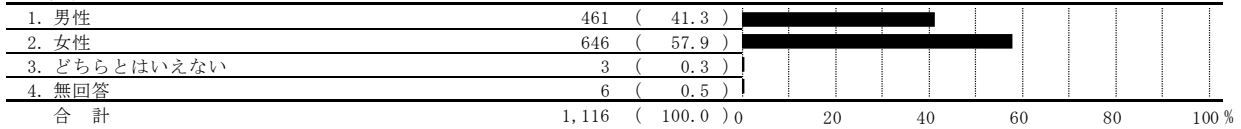
問 35 ワーク・ライフ・バランスや働きやすい職場づくり等についてのご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

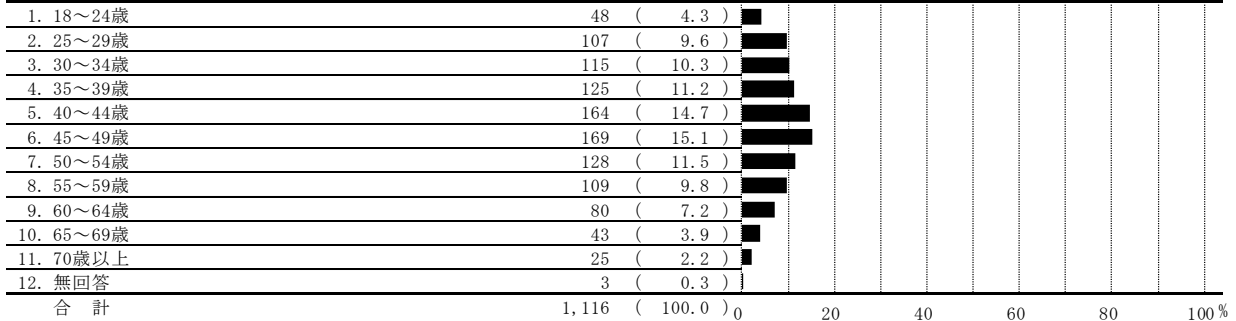
回答されたアンケート用紙は、同封の返信用封筒に入れて、**8月29日（月）まで**に
ポストにご投函ください（切手を貼る必要はありません）。

「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

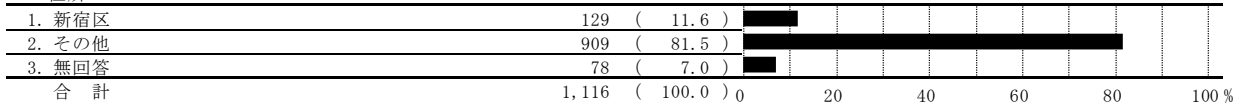
F1. 性別



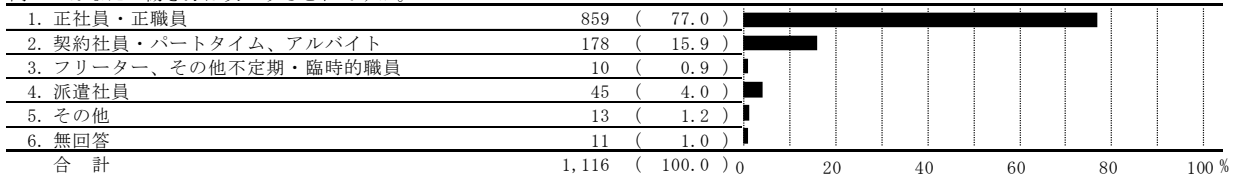
F2. 年齢



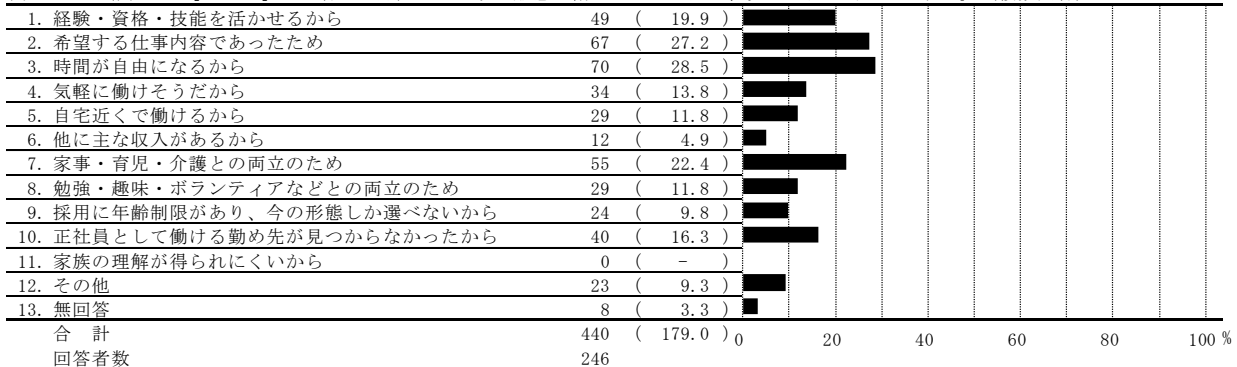
F3. 住所



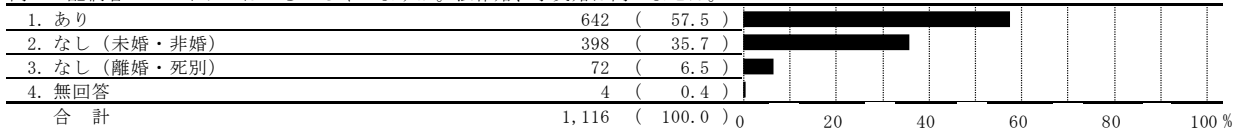
問 1. あなたの働き方は次のうちどれですか。



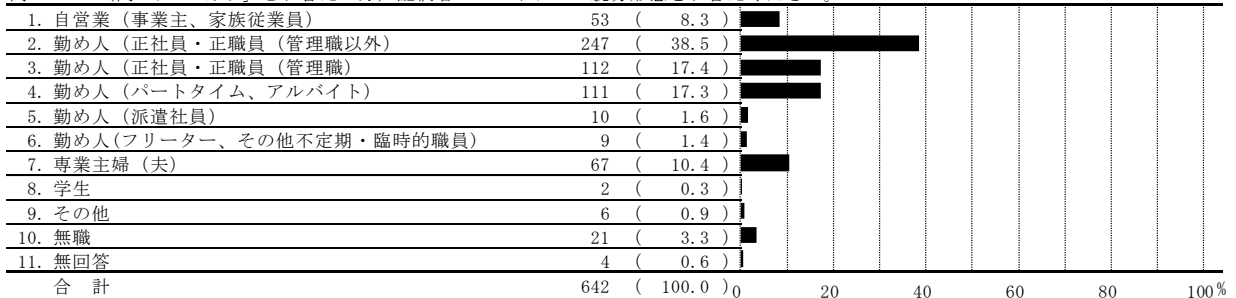
問 1-1. (問1で「2」～「5」とお答えの方) このような形態で働いている理由は、次のどれに当たりますか。(複数回答)



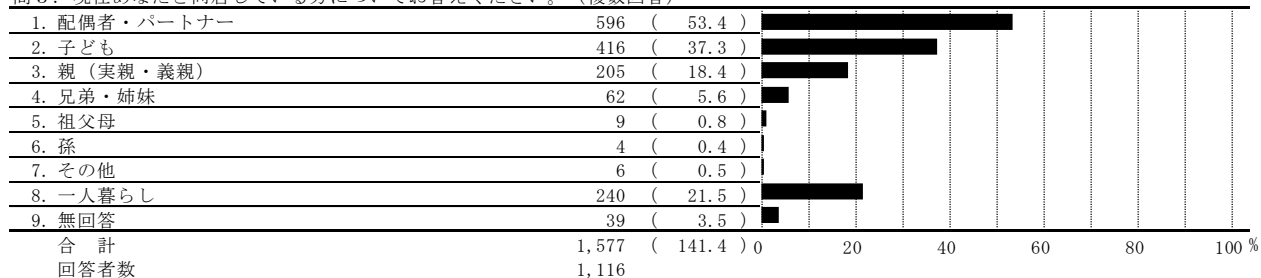
問 2. 配偶者・パートナーはいらっしゃいますか。法律婚、事実婚は問いません。



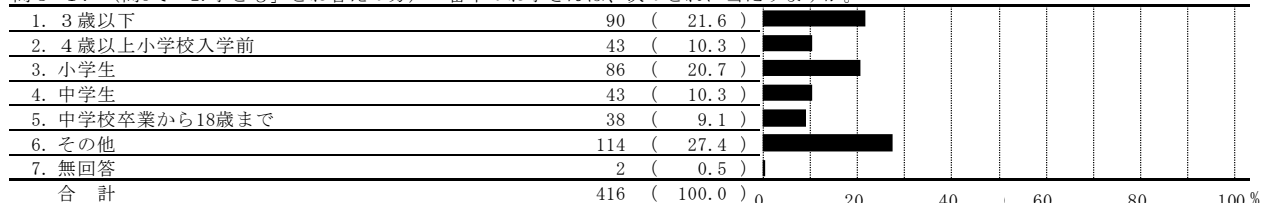
問 2-1. (問2で「1.あり」とお答えの方) 配偶者・パートナーの就労形態をお答えください。



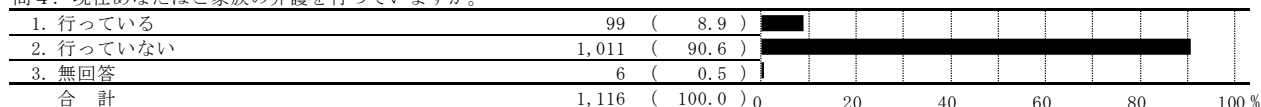
問3. 現在あなたと同居している方についてお答えください。(複数回答)



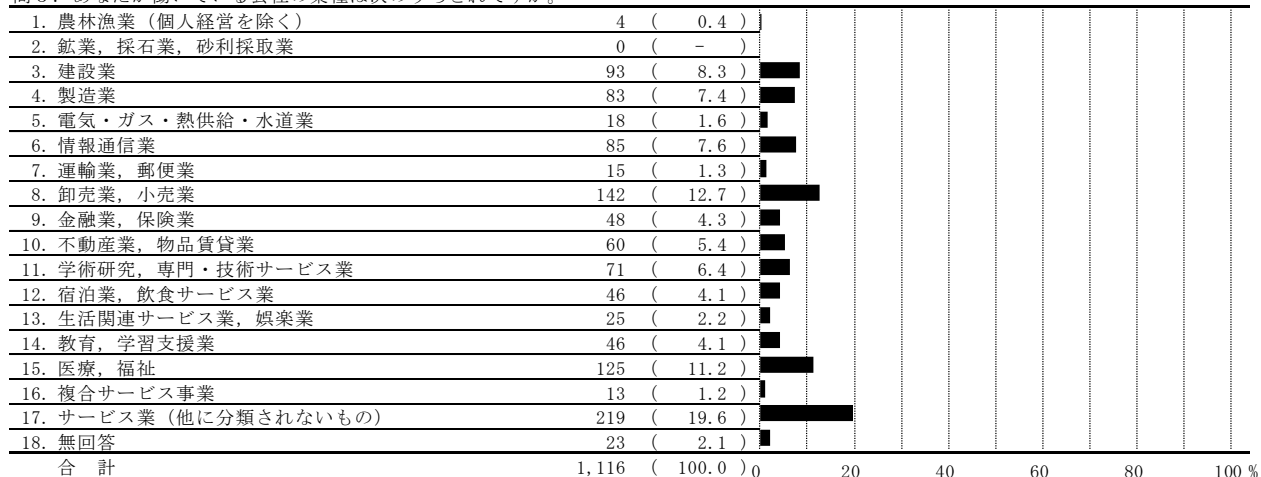
問3-1. (問3で「2.子ども」とお答えの方)一番下のお子さんは、次のどれに当たりますか。



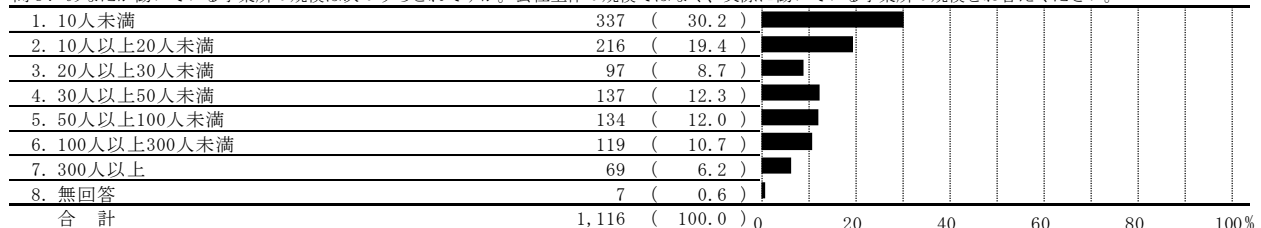
問4. 現在あなたはご家族の介護を行っていますか。



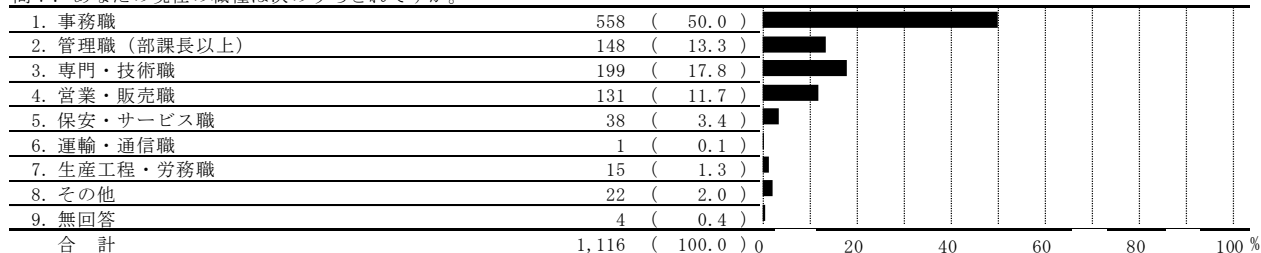
問5. あなたが働いている会社の業種は次のうちどれですか。



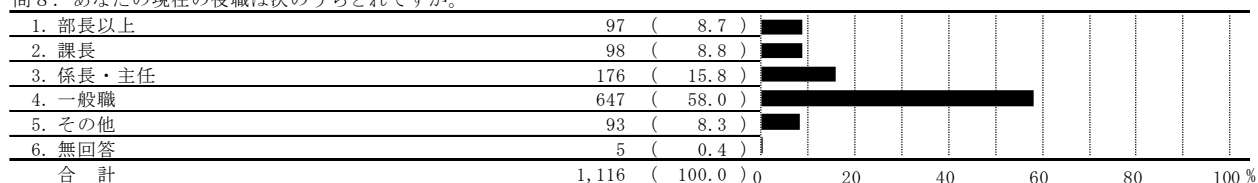
問6. あなたが働いている事業所の規模は次のうちどれですか。会社全体の規模ではなく、実際に働いている事業所の規模をお答えください。



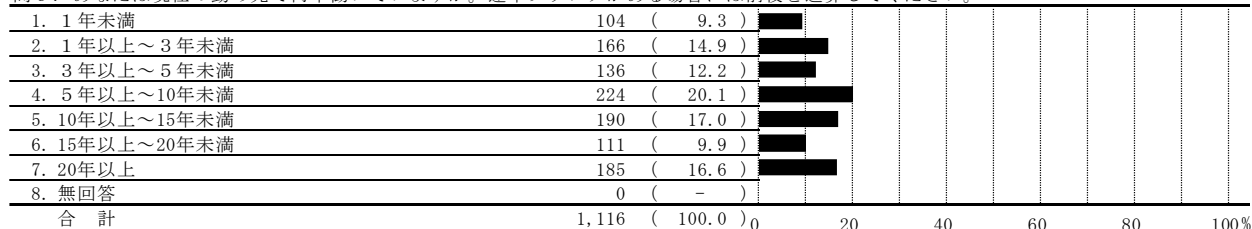
問7. あなたの現在の職種は次のうちどれですか。



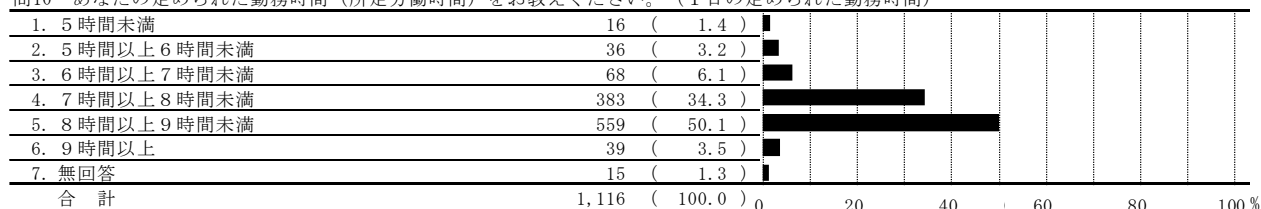
問8. あなたの現在の役職は次のうちどれですか。



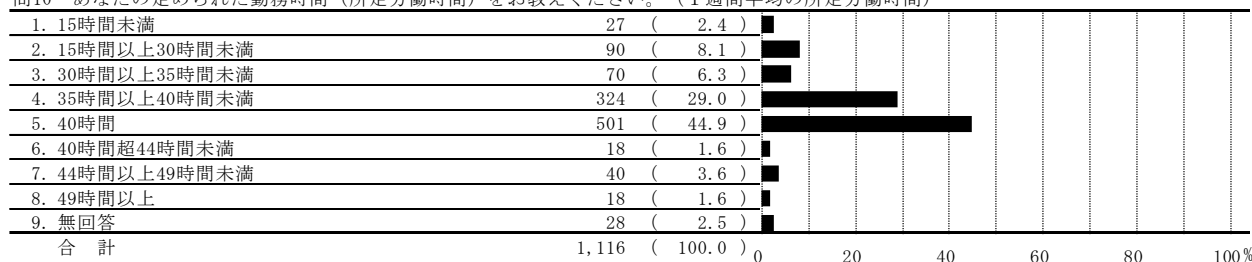
問9. あなたは現在の勤め先で何年働いていますか。途中ブランクがある場合には前後を通算してください。



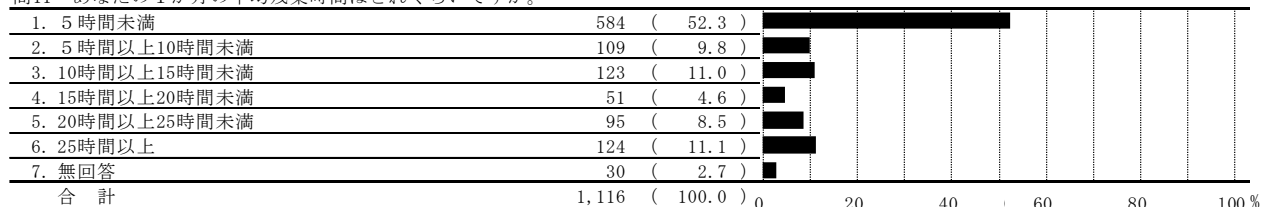
問10. あなたの定められた勤務時間（所定労働時間）をお教えてください。（1日の定められた勤務時間）



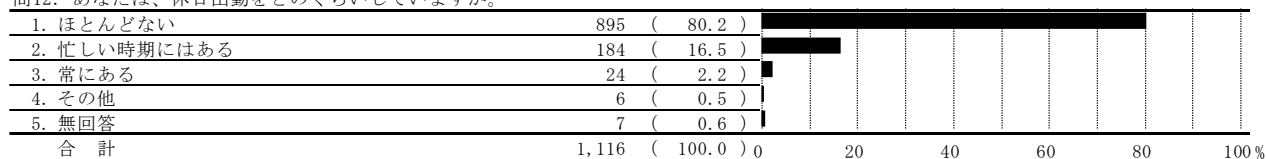
問10. あなたの定められた勤務時間（所定労働時間）をお教えてください。（1週間平均の所定労働時間）



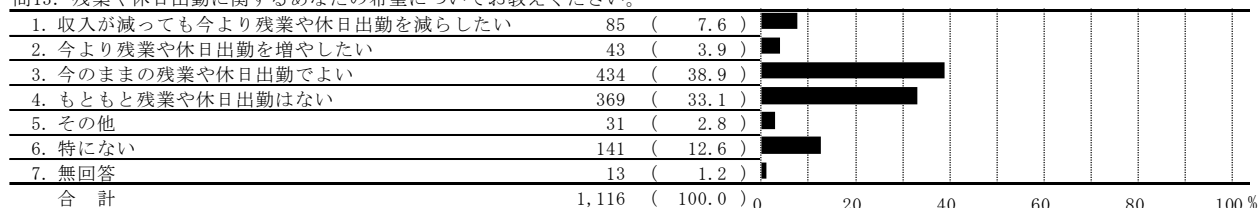
問11. あなたの1か月の平均残業時間はどれくらいですか。



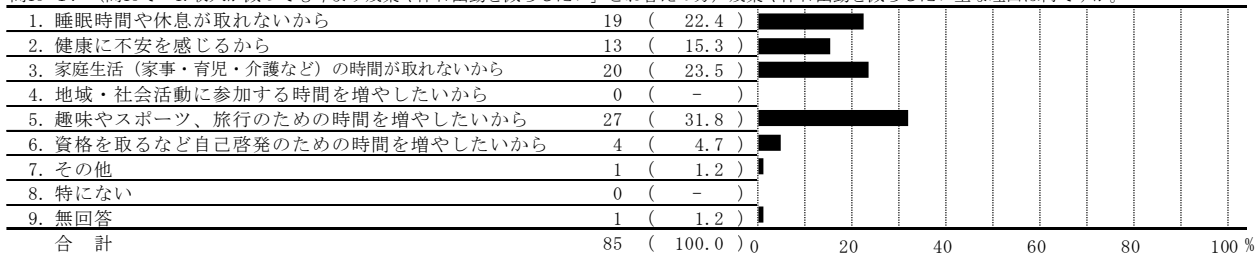
問12. あなたは、休日出勤をどのくらいしていますか。



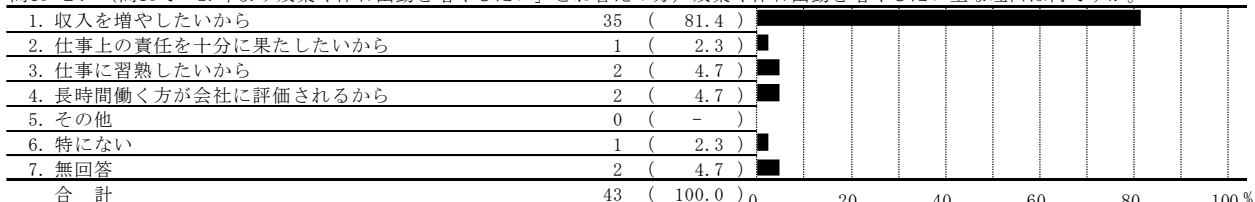
問13. 残業や休日出勤に関するあなたの希望についてお教えてください。



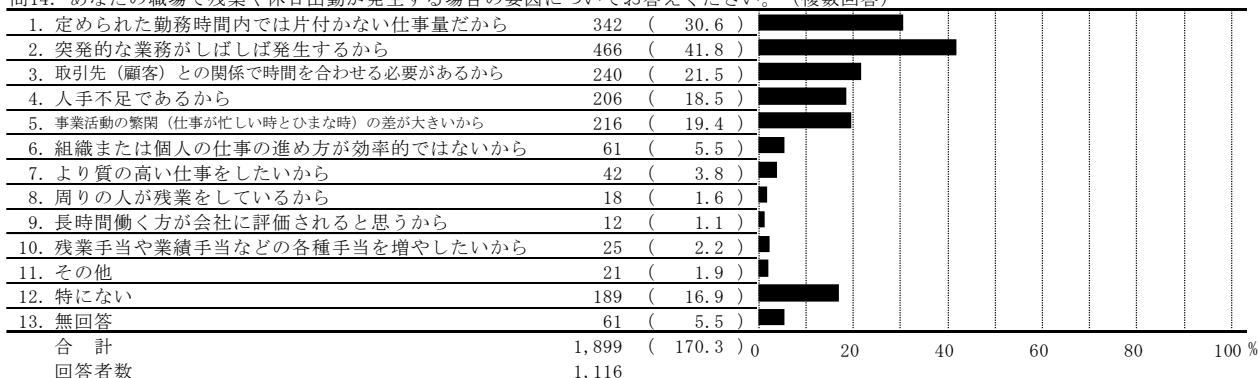
問13-1. (問13で「1.収入が減っても今より残業や休日出勤を減らしたい」とお答えの方) 残業や休日出勤を減らしたい主な理由は何ですか。



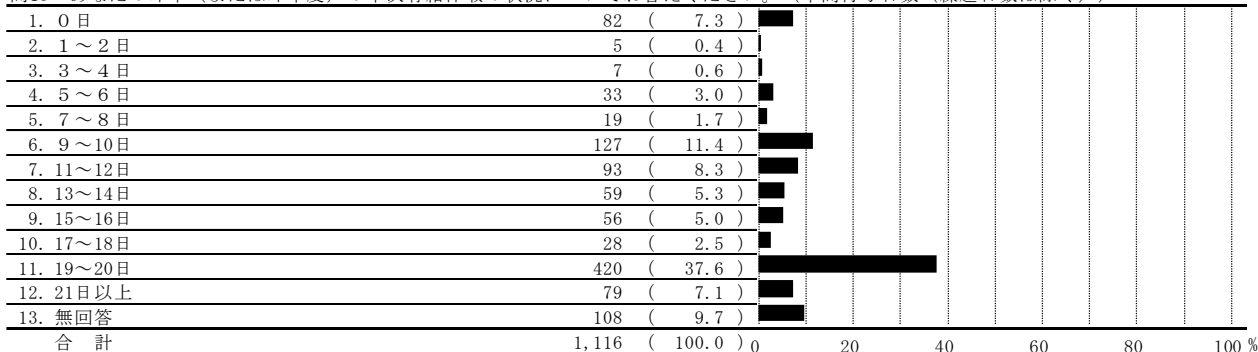
問13-2. (問13で「2.今より残業や休日出勤を増やしたい」とお答えの方) 残業や休日出勤を増やしたい主な理由は何ですか。



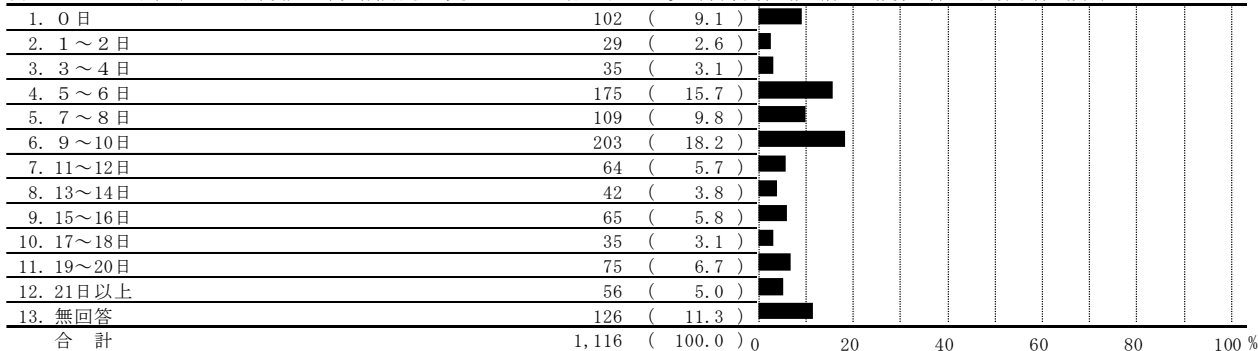
問14. あなたの職場で残業や休日出勤が発生する場合の要因についてお答えください。(複数回答)



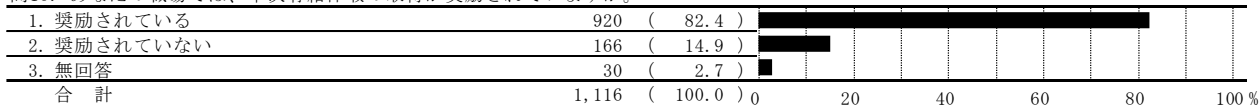
問15 あなたの昨年(または昨年度)の年次有給休暇の状況についてお答えください。(年間付与日数(繰越日数は除く))



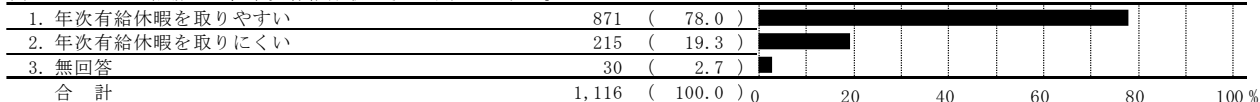
問15 あなたの昨年(または昨年度)の年次有給休暇の状況についてお答えください。(年間取得日数(繰越日数分を含めた実際取得日数))



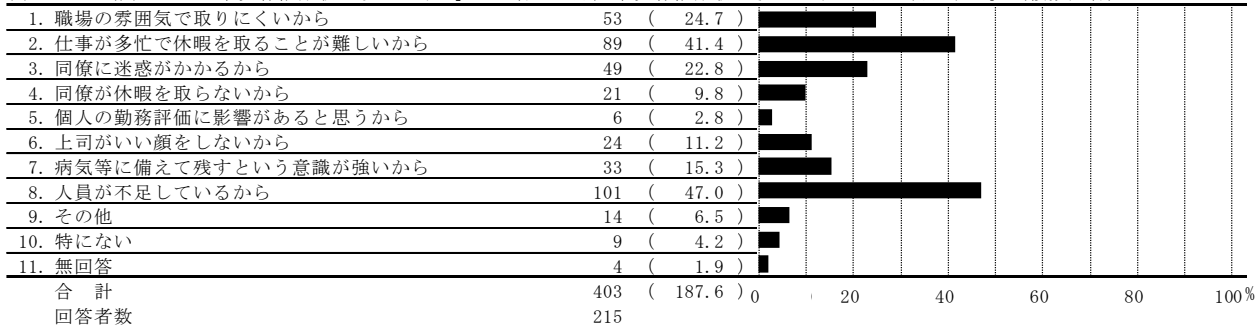
問16. あなたの職場では、年次有給休暇の取得が奨励されていますか。



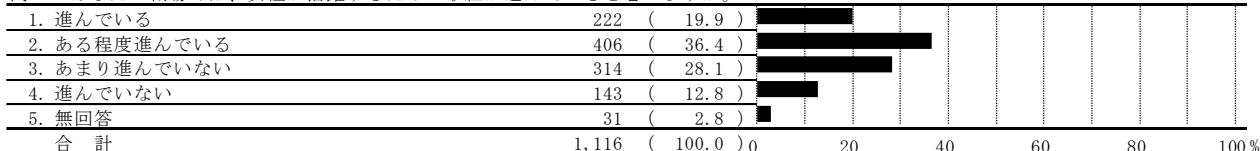
問17. あなたの職場では、年次有給休暇は取りやすいですか。



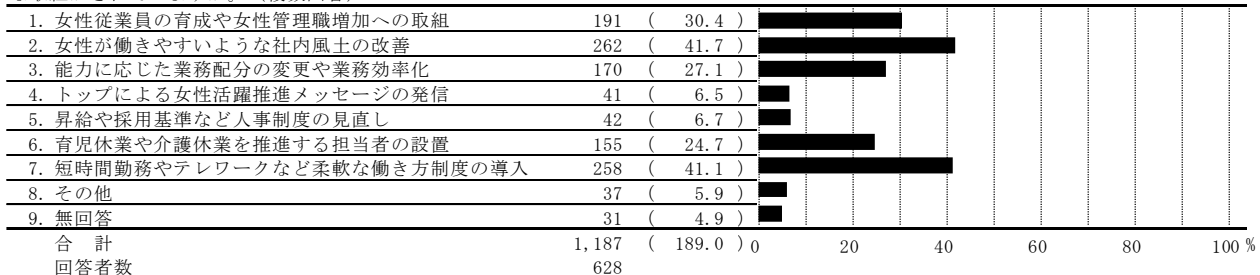
問17-1. (問17で「2. 年次有給休暇を取りにくい」とお答えの方) 年次有給休暇が取りにくい理由は何ですか。(複数回答)



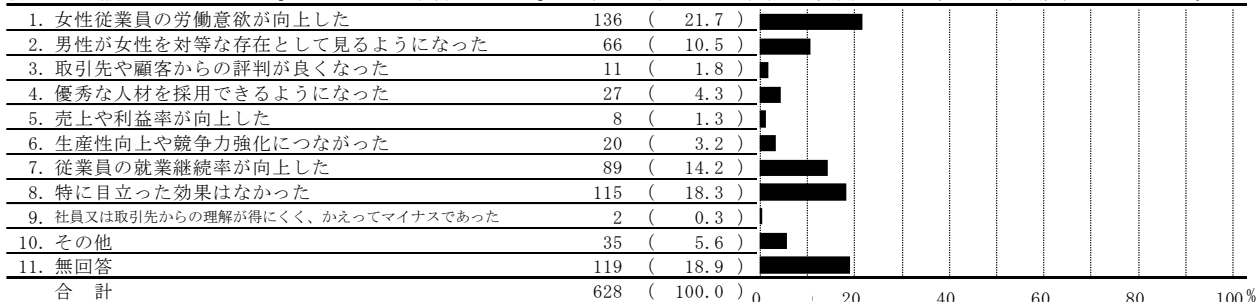
問18. あなたの職場では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。



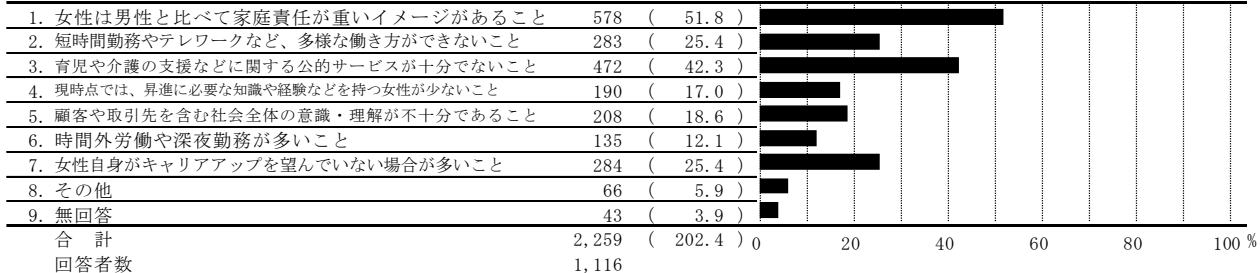
問18-1. (問18で「1. 進んでいる」または「2. ある程度進んでいる」とお答えの方) あなたの職場では、女性が活躍するためにどのような取組がされていますか。(複数回答)



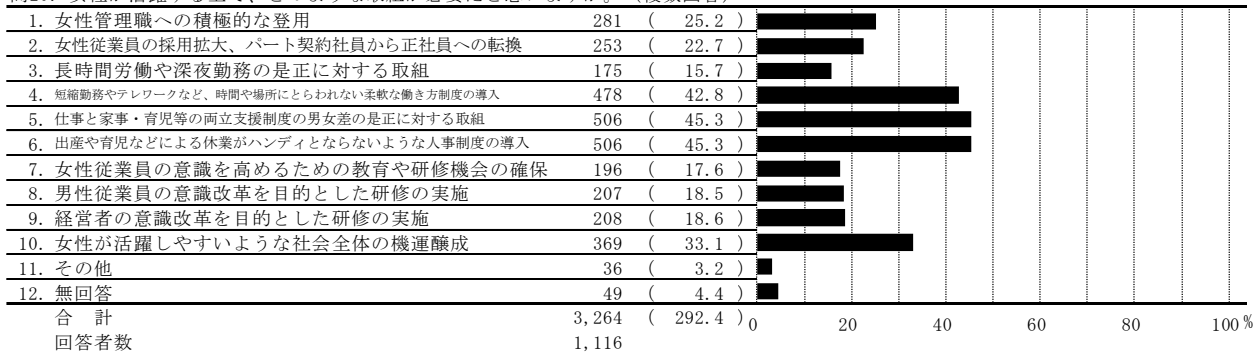
問18-2. (問18で「1. 進んでいる」または「2. ある程度進んでいる」とお答えの方) あなたの職場では、取組を実施し、どのような効果がありましたか。



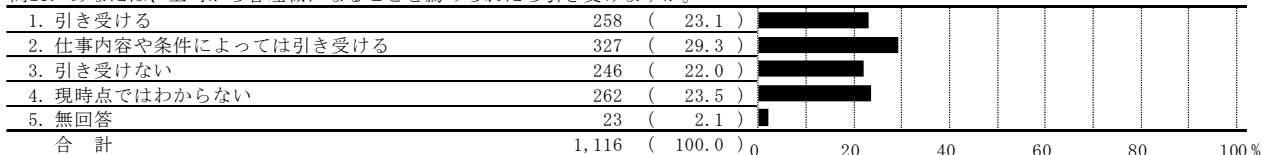
問19. 女性が活躍する上で、課題となっていることは何だと思いますか。(複数回答)



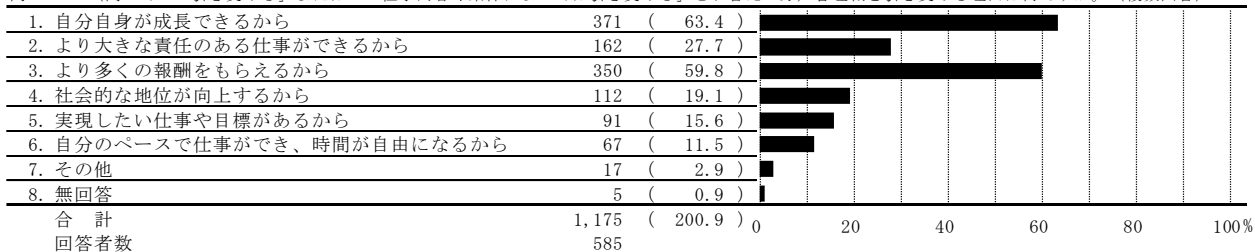
問20. 女性が活躍する上で、どのような取組が必要だと思いますか。（複数回答）



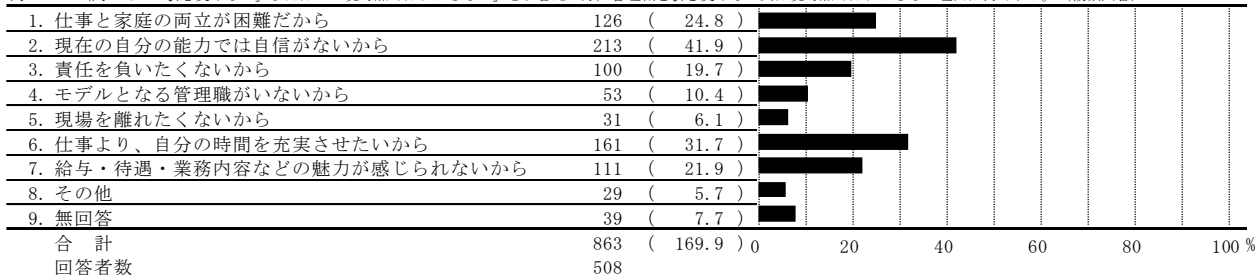
問21. あなたは、上司から管理職になることを薦められたら引き受けますか。



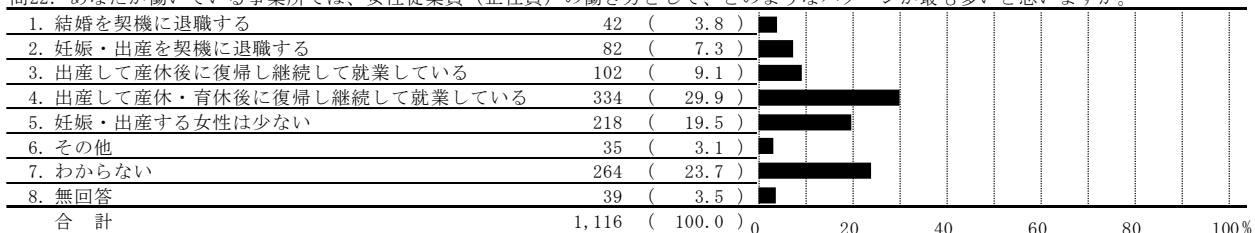
問21-1. （問21で「1.引き受ける」または「2.仕事内容や条件によっては引き受ける」とお答えの方）管理職を引き受ける理由は何ですか。（複数回答）



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）

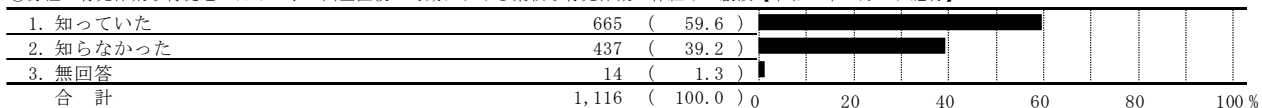


問22. あなたが働いている事業所では、女性従業員（正社員）の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思いますか。



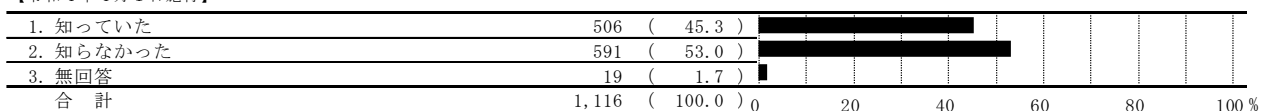
問23. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

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】



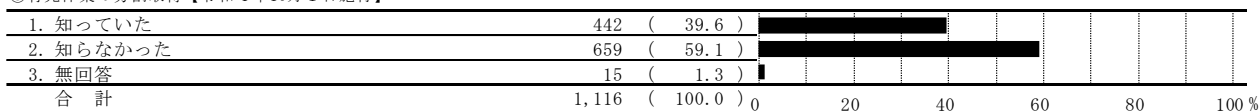
問23. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

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】



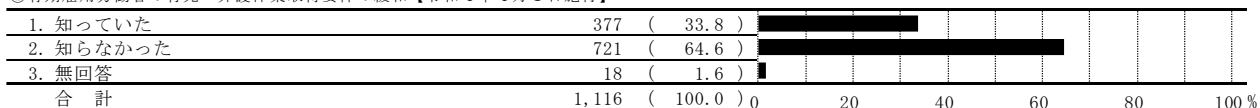
問23. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

③育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】



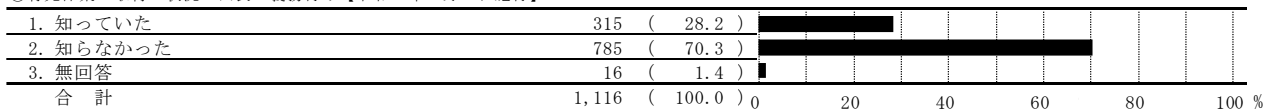
問23. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

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】

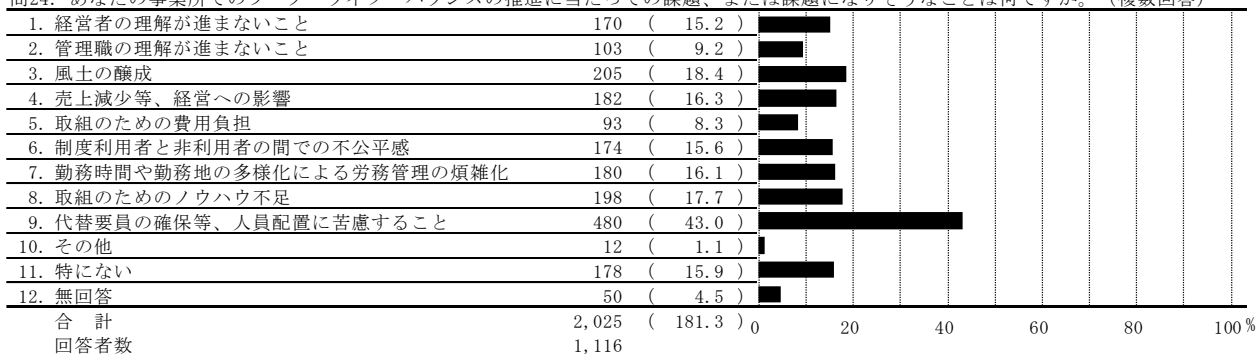


問23. 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。

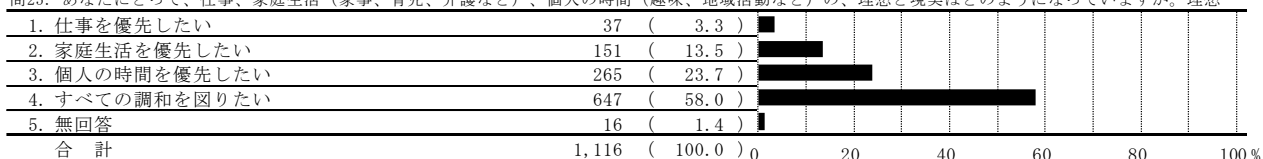
⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け【令和5年4月1日施行】



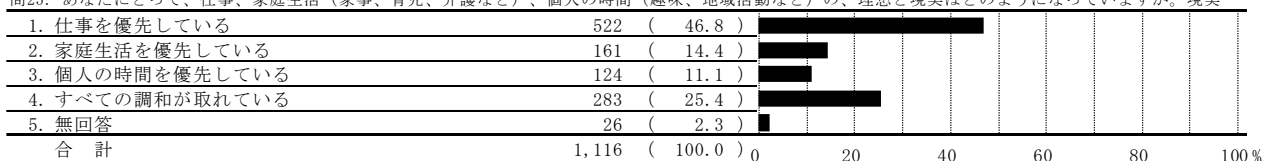
問24. あなたの事業所でのワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。（複数回答）



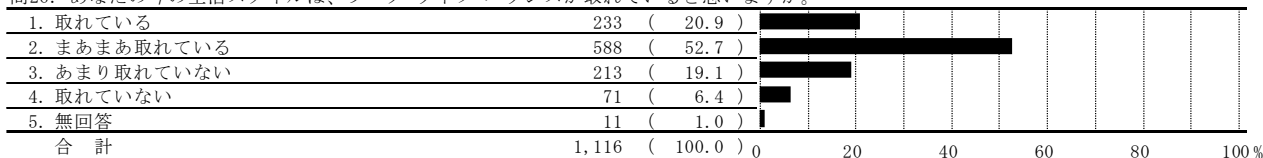
問25. あなたにとって、仕事、家庭生活（家事、育児、介護など）、個人の時間（趣味、地域活動など）の、理想と現実はどのようになっていますか。理想



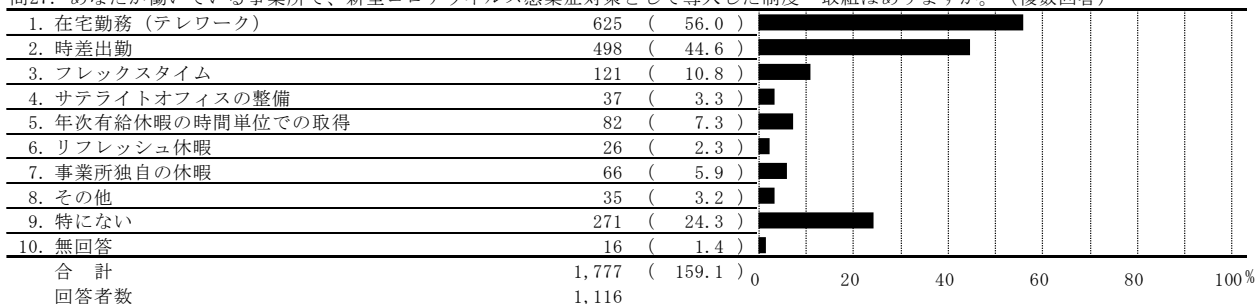
問25. あなたにとって、仕事、家庭生活（家事、育児、介護など）、個人の時間（趣味、地域活動など）の、理想と現実はどのようになっていますか。現実



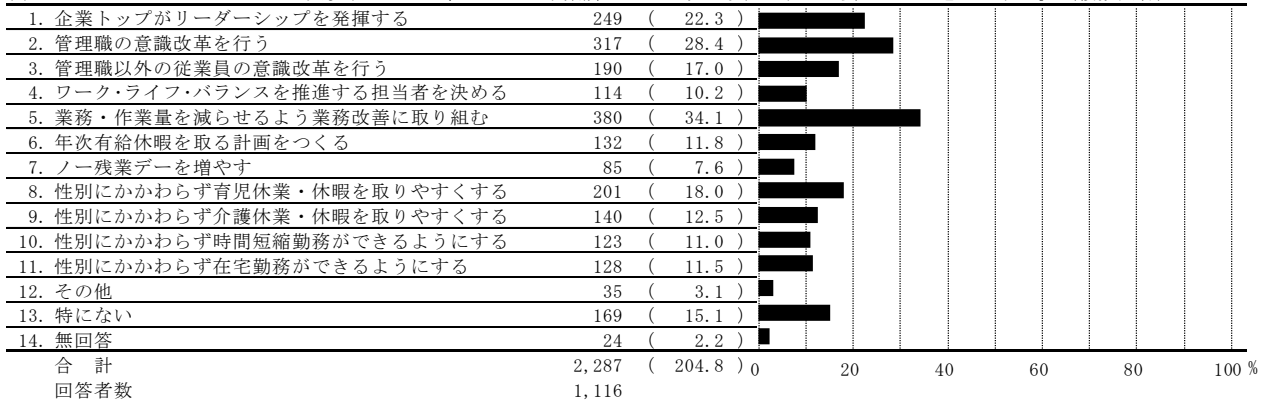
問26. あなたの今の生活スタイルは、ワーク・ライフ・バランスが取れていると思いますか。



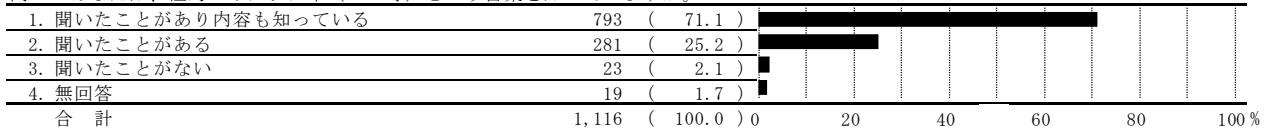
問27. あなたが働いている事業所で、新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・取組はありますか。（複数回答）



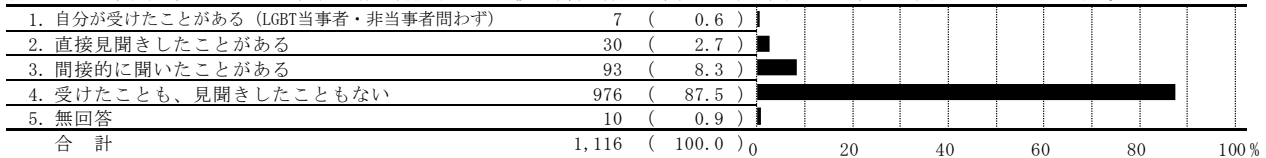
問28. ワーク・ライフ・バランスを実現するために、あなたは事業所がどのような取組をする必要があると思いますか。（複数回答）



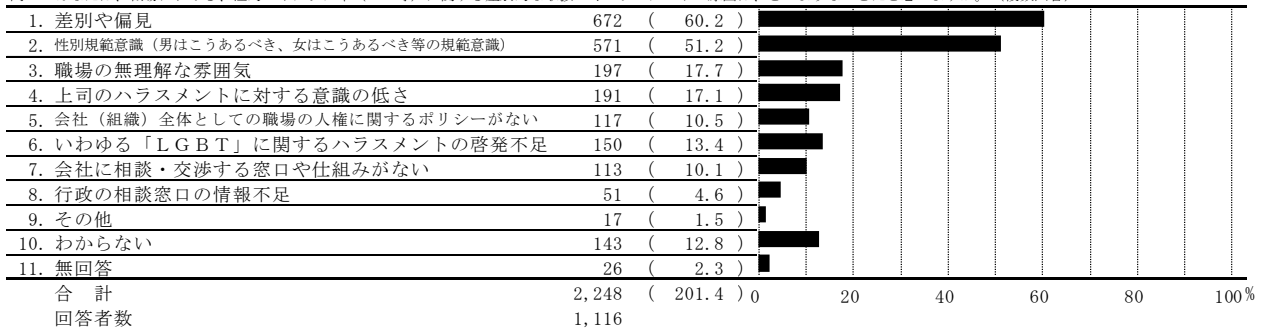
問29. あなたは、性的マイノリティ（LGBT等）という言葉を知っていますか。



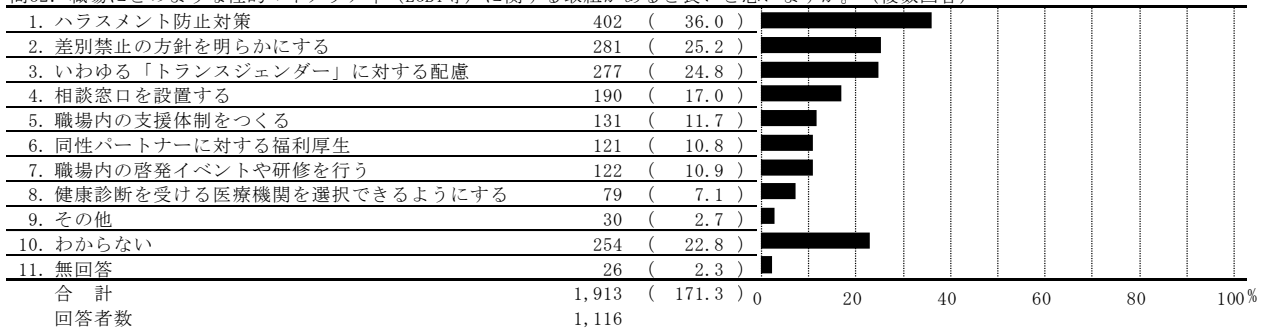
問30. あなたは、職場で、性的マイノリティ（LGBT等）に関する差別的な取扱い（解雇・降格・配置変更など）を経験したこと、または見聞きしたことがありますか。



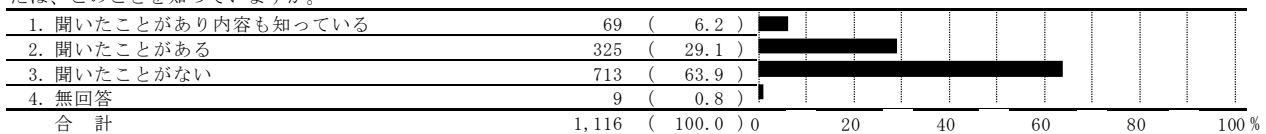
問31. あなたは、職場における、性的マイノリティ（LGBT等）に関する差別的な取扱いやハラスメントの原因は、どのようなことだと思いますか。（複数回答）



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)	0
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)	0
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)	0
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)	0
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)	0
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

印刷物作成番号

2022-11-3030

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。

