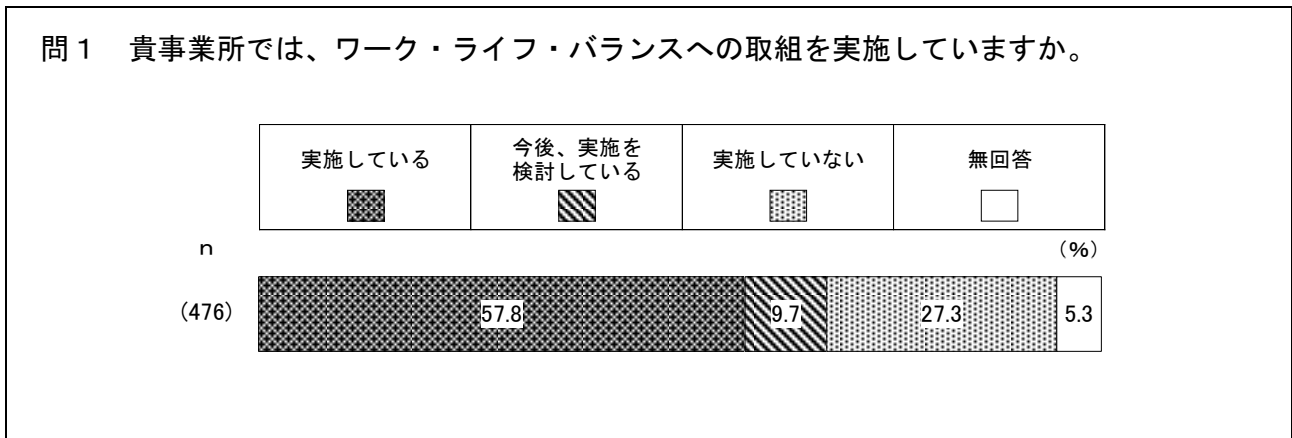


Ⅲ 事業所実態調査結果の分析

Ⅲ 事業所実態調査結果の分析

1. ワーク・ライフ・バランスについて

(1) ワーク・ライフ・バランスへの取組の実施状況

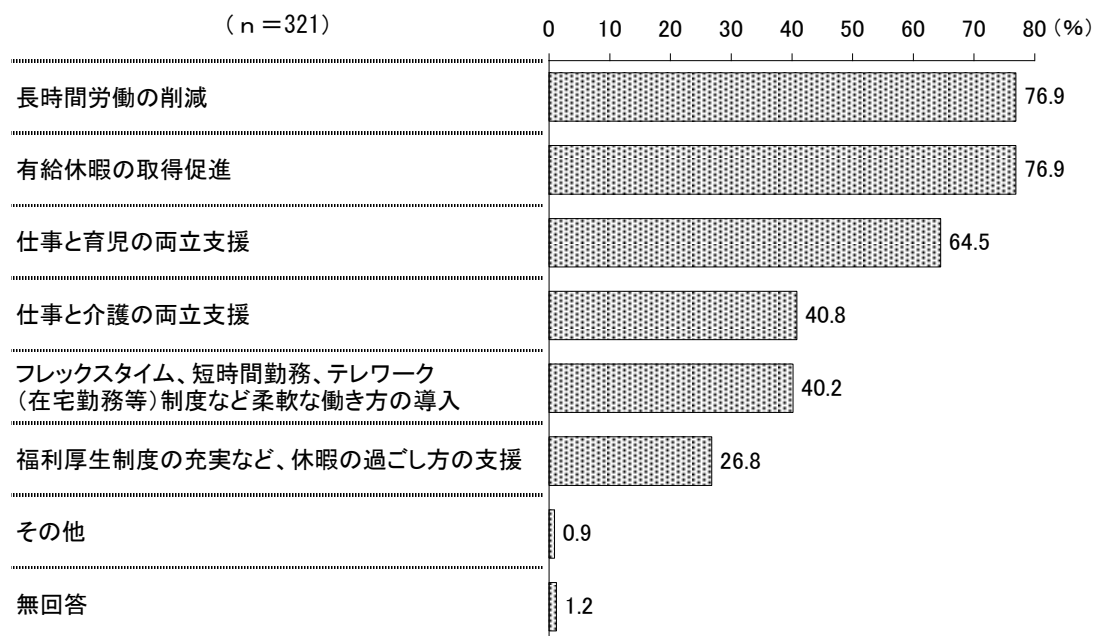


<全体>

ワーク・ライフ・バランスへの取組を実施しているか聞いたところ、「実施している」が57.8%、「今後、実施を検討している」は9.7%、「実施していない」は27.3%となっている。

(2) 実施している（実施を検討している）取組

【問1で「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所におたずねします】
問1-1 ワーク・ライフ・バランスに関する下記の取組の中で、実施している（今後実施を検討している）ことは何ですか。（〇はいくつでも）

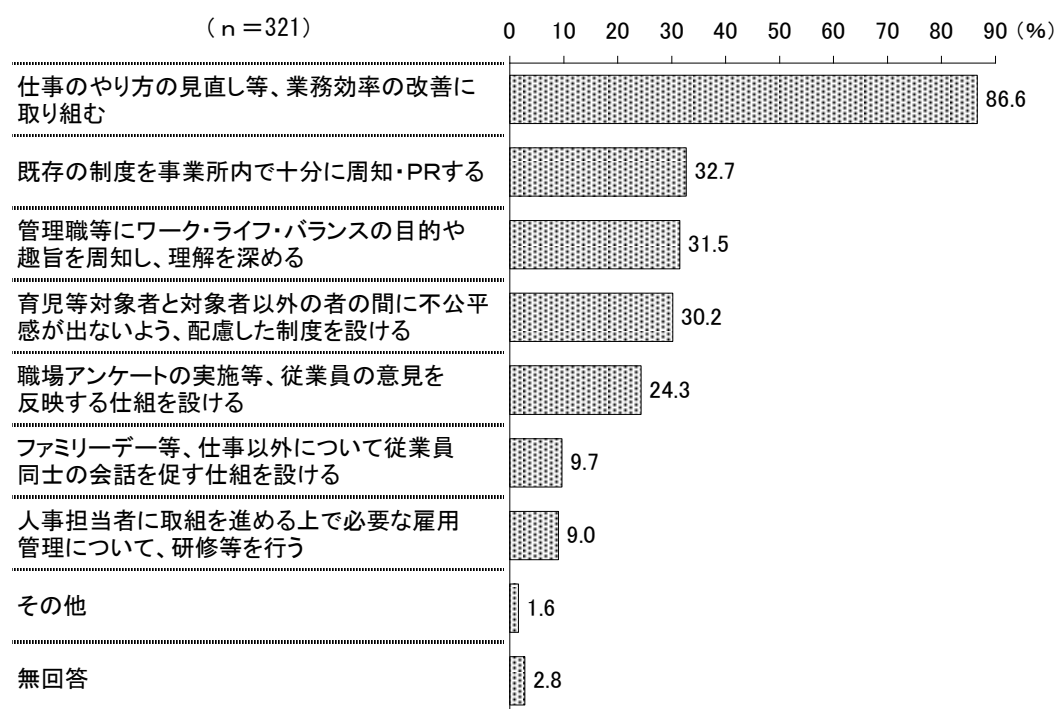


<全体>

ワーク・ライフ・バランスへの取組を「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所に、実施している（今後実施を検討している）ことを聞いたところ、「長時間労働の削減」と「有給休暇の取得促進」がともに76.9%で高く、次いで「仕事と育児の両立支援」（64.5%）、「仕事と介護の両立支援」（40.8%）となっている。

(3) 取組を推進するために実施している（実施を検討している）こと

【問1で「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所におたずねします】
 問1-2 ワーク・ライフ・バランスの取組を推進するために具体的に実施している（今後、実施を検討している）ことは何ですか。（〇はいくつでも）

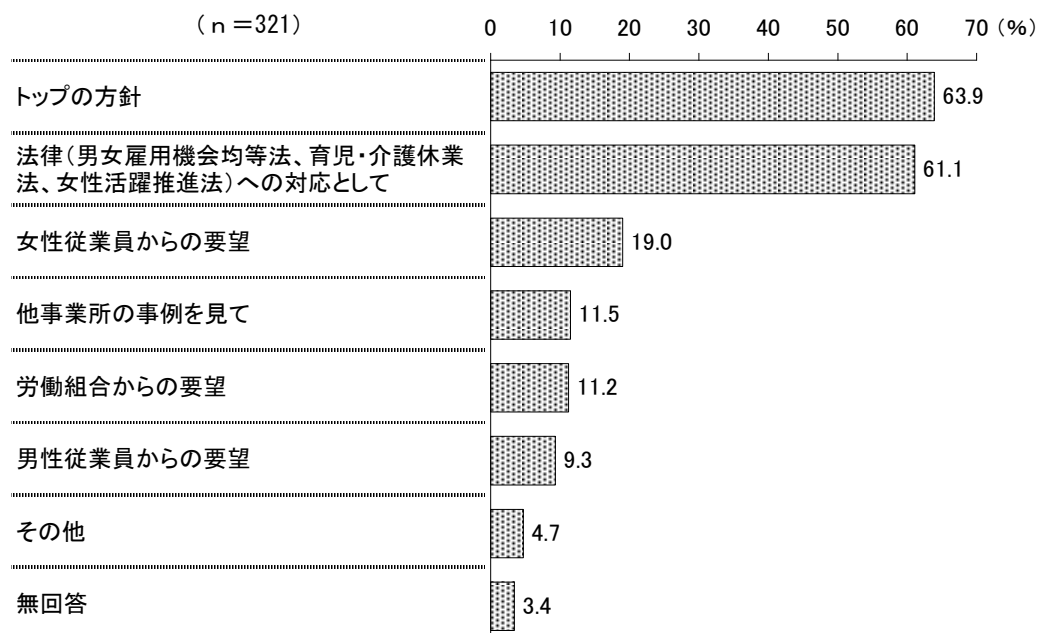


<全体>

ワーク・ライフ・バランスへの取組を「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所に、ワーク・ライフ・バランスの取組を推進するために具体的に実施している（今後、実施を検討している）ことを聞いたところ、「仕事のやり方の見直し等、業務効率の改善に取り組む」が86.6%で最も高く、次いで「既存の制度を事業所内で十分に周知・PRする」（32.7%）、「管理職等にワーク・ライフ・バランスの目的や趣旨を周知し、理解を深める」（31.5%）、「育児等対象者と対象者以外の者の間に不公平感が出ないように、配慮した制度を設ける」（30.2%）となっている。

(4) 取組を実施している（実施を検討している）きっかけ

【問1で「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所におたずねします】
問1-3 ワーク・ライフ・バランスに関する取組を実施している（今後、実施を検討している）きっかけは何ですか。（〇はいくつでも）



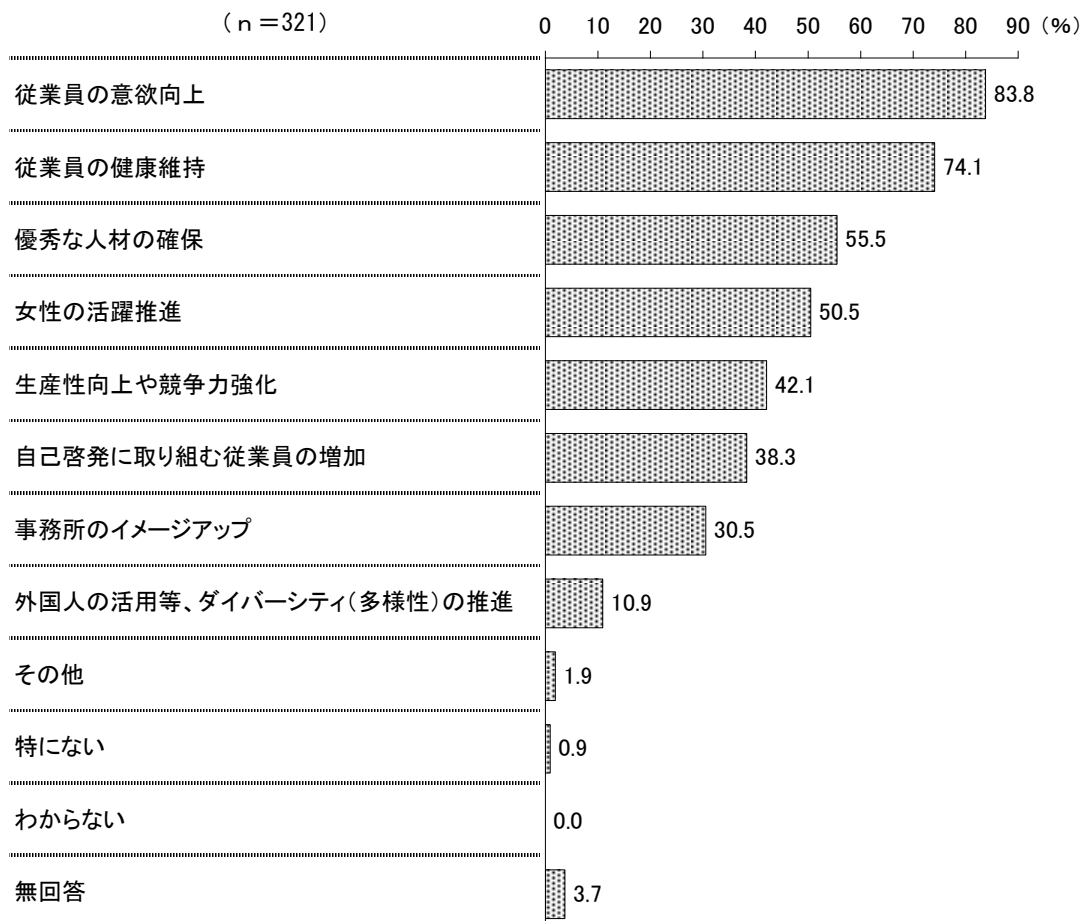
<全体>

ワーク・ライフ・バランスへの取組を「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所に、取組を実施している（今後、実施を検討している）きっかけを聞いたところ、「トップの方針」が63.9%で最も高く、次いで「法律（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法）への対応として」（61.1%）、「女性従業員からの要望」（19.0%）、「他事業所の事例を見て」（11.5%）となっている。

(5) 取組によって期待する効果、得られた成果

【問1で「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所におたずねします】
問1-4 ワーク・ライフ・バランスの取組によって期待する効果は何ですか。実施している事業所は、得られた成果についてもお答えください。(〇はそれぞれいくつでも)

【期待する効果】

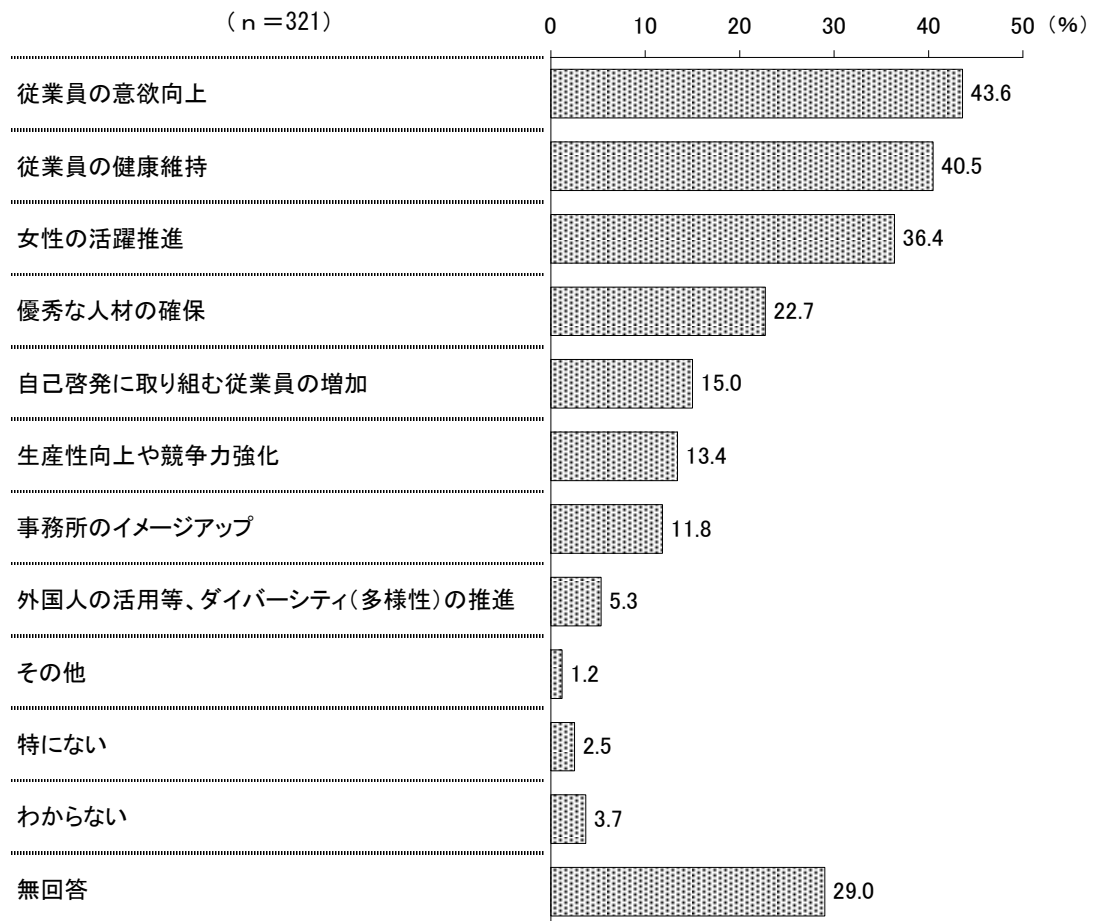


<全体>

ワーク・ライフ・バランスへの取組を「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所に、【期待する効果】を聞いたところ、「従業員の意欲向上」が83.8%で最も高く、次いで「従業員の健康維持」(74.1%)、「優秀な人材の確保」(55.5%)、「女性の活躍推進」(50.5%)となっている。

【問1で「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所におたずねします】
 問1-4 ワーク・ライフ・バランスの取組によって期待する効果は何ですか。実施している事業所は、得られた成果についてもお答えください。(〇はそれぞれいくつでも)

【得られた成果】

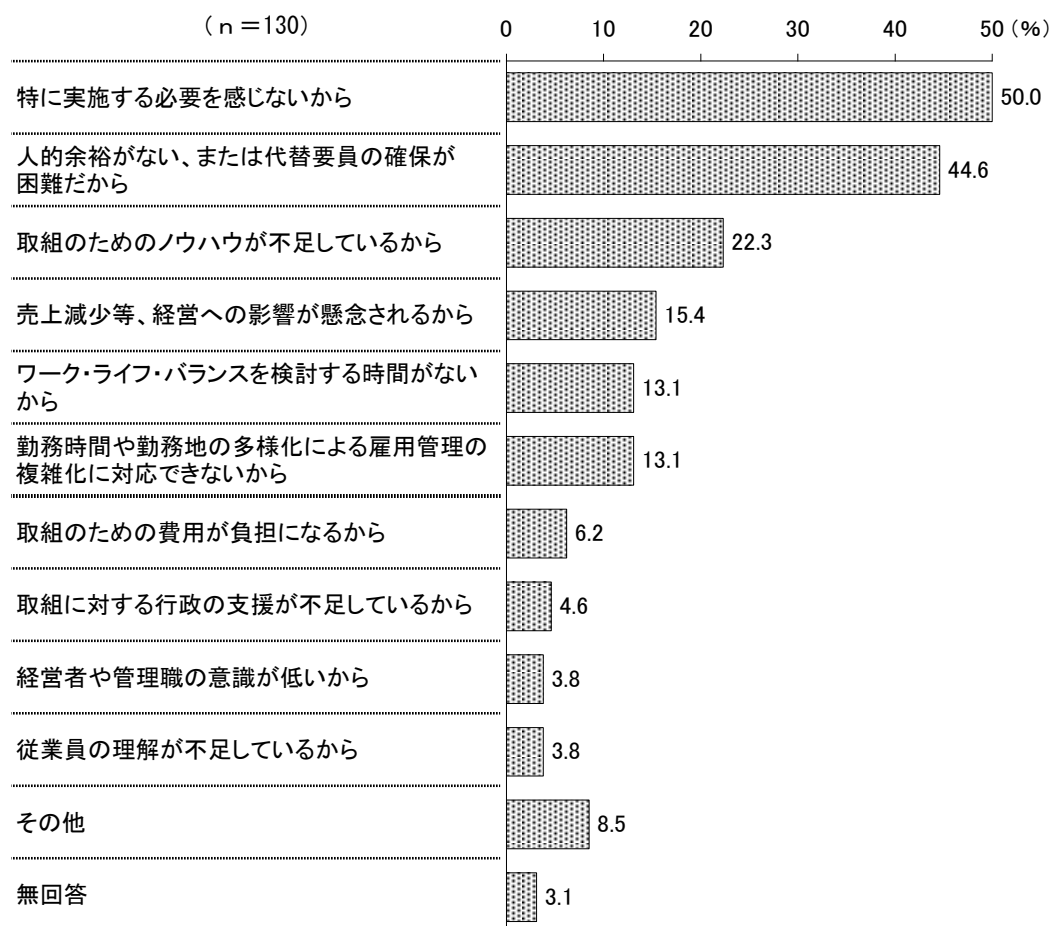


<全体>

ワーク・ライフ・バランスへの取組を「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所に、【得られた成果】を聞いたところ、「従業員の意欲向上」が43.6%で最も高く、次いで「従業員の健康維持」(40.5%)、「女性の活躍推進」(36.4%)、「優秀な人材の確保」(22.7%)となっている。

(6) 取組を実施していない理由

【問1で「実施していない」と答えた事業所におたずねします】
 問1-5 実施していない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

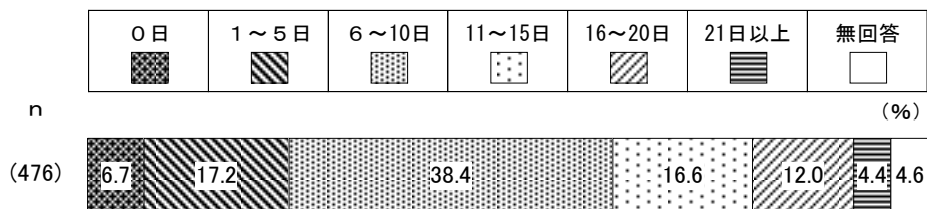


<全体>

ワーク・ライフ・バランスへの取組を「実施していない」と答えた事業所に、実施していない理由を聞いたところ、「特に実施する必要を感じないから」が50.0%で最も高く、次いで「人的余裕がない、または代替要員の確保が困難だから」(44.6%)、「取組のためのノウハウが不足しているから」(22.3%)、「売上減少等、経営への影響が懸念されるから」(15.4%)となっている。

(7) 「正規従業員」一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数

問2 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数はどのくらいですか。直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。（○は1つ）

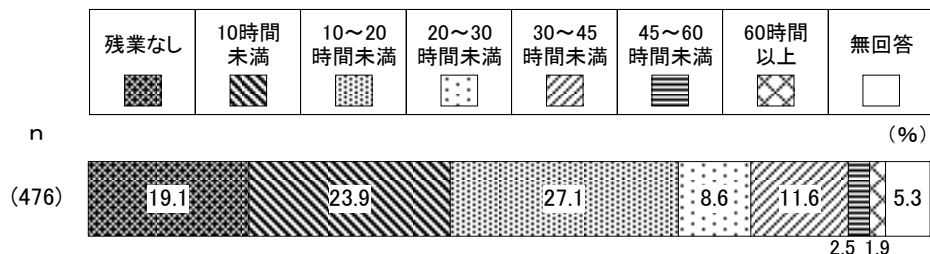


<全体>

「正規従業員」一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数を聞いたところ、「6～10日」が38.4%で最も高く、次いで「1～5日」(17.2%)、「11～15日」(16.6%)、「16～20日」(12.0%)となっている。

(8) 「正規従業員」一人あたりの月平均時間外労働時間

問3 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの月平均時間外労働時間はどのくらいですか。直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。（○は1つ）

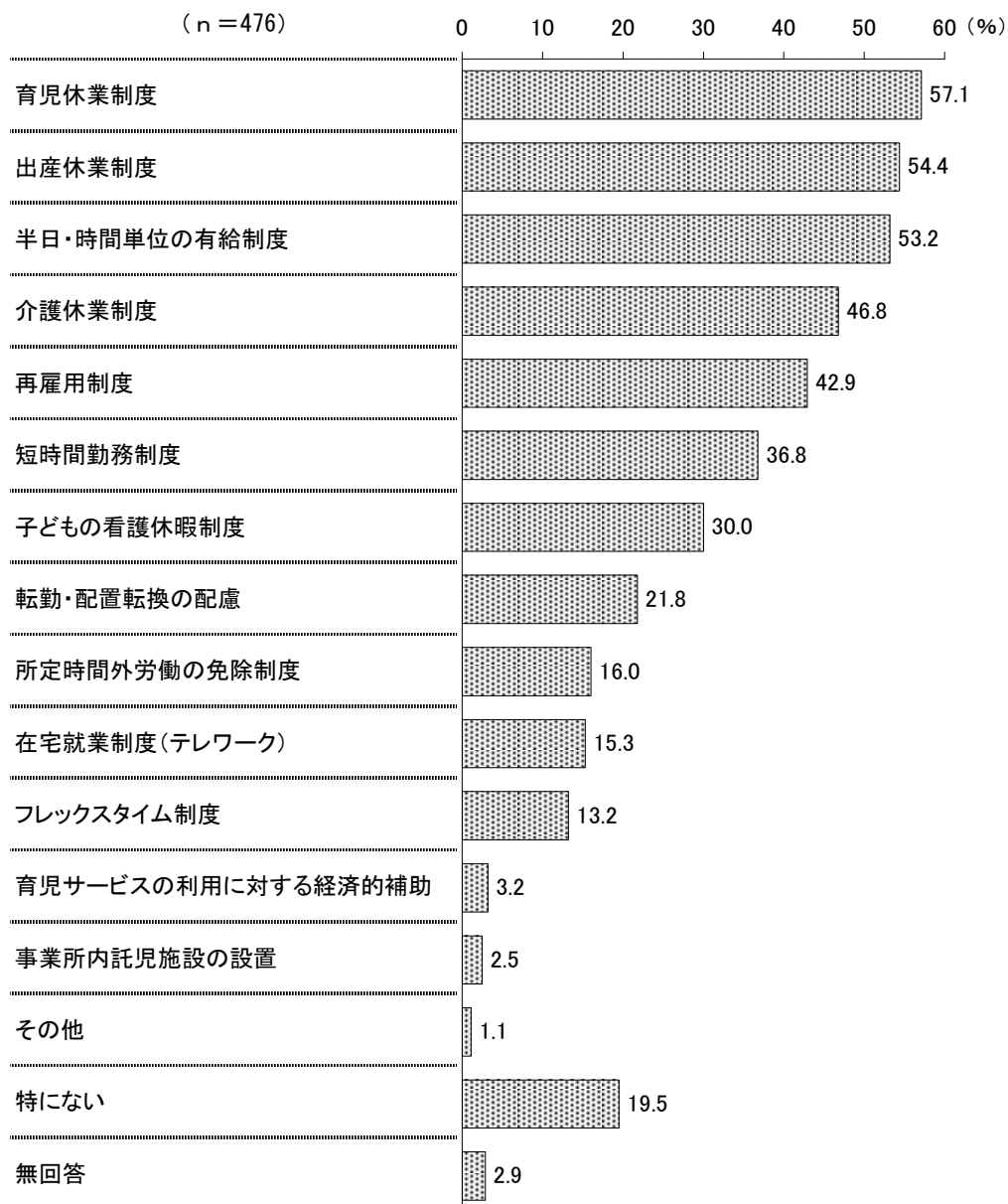


<全体>

「正規従業員」一人あたりの月平均時間外労働時間を聞いたところ、「10～20時間未満」が27.1%で最も高く、次いで「10時間未満」(23.9%)、「残業なし」(19.1%)、「30～45時間未満」(11.6%)となっている。

(9) 各種労働制度の有無

問4 貴事業所では、以下の制度はありますか。(〇はいくつでも)



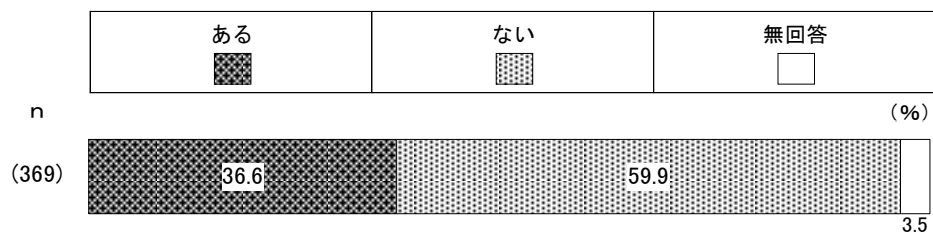
<全体>

各種制度の有無を聞いたところ、「育児休業制度」が57.1%で最も高く、次いで「出産休業制度」(54.4%)、「半日・時間単位の有給制度」(53.2%)、「介護休業制度」(46.8%)となっている。

(10) 新型コロナウイルス感染拡大防止対策として継続して取り入れた制度の有無

【問4で1つでも「制度あり」とお答えの事業所におたずねします】

問4-1 そのうち、新型コロナウイルス感染拡大防止対策として継続して取り入れた制度はありますか。(〇は1つ)



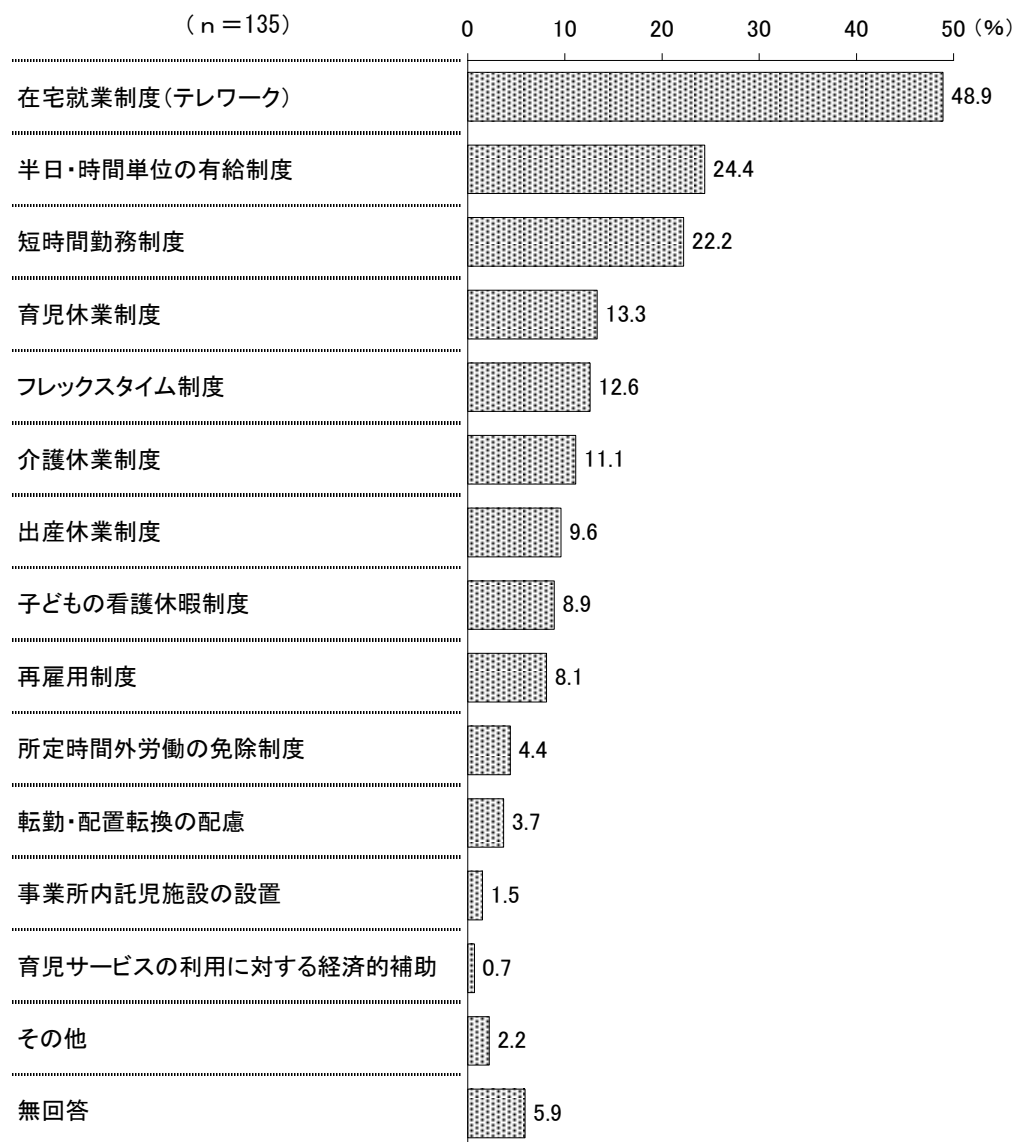
<全体>

「制度あり」と答えた事業所に、新型コロナウイルス感染拡大防止対策として継続して取り入れた制度の有無を聞いたところ、「ある」が36.6%、「ない」は59.9%となっている。

(11) 新型コロナウイルス感染拡大防止対策として継続して取り入れた具体的な制度

【問4-1で「ある」とお答えの事業所におたずねします】

問4-2 新型コロナウイルス感染拡大防止対策として継続して導入した制度を問4の選択肢より数字をご記入ください。



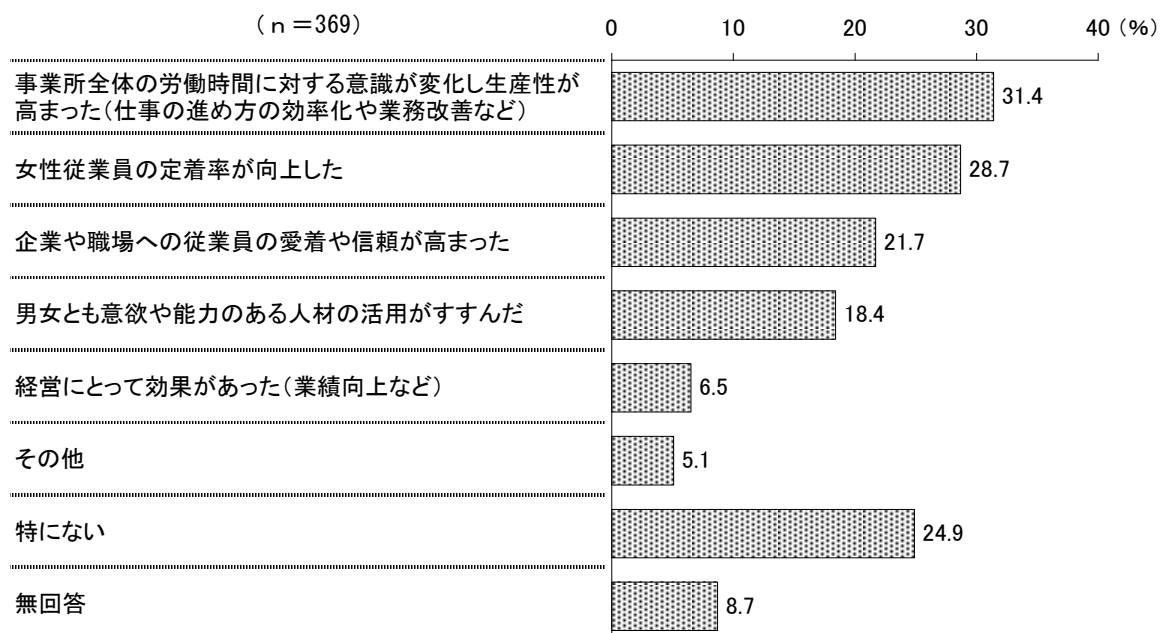
<全体>

新型コロナウイルス感染拡大防止対策として継続して取り入れた制度が「ある」と答えた事業所に、具体的な制度を聞いたところ、「在宅就業制度(テレワーク)」が48.9%で最も高く、次いで「半日・時間単位の有給制度」(24.4%)、「短時間勤務制度」(22.2%)、「育児休業制度」(13.3%)となっている。

(12) 制度を導入・実施したことによって得られた効果

【問4で1つでも「制度あり」とお答えの事業所におたずねします】

問4-3 多様な働き方ができる制度を導入・実施したことによってどのような効果がありましたか。(〇はいくつでも)

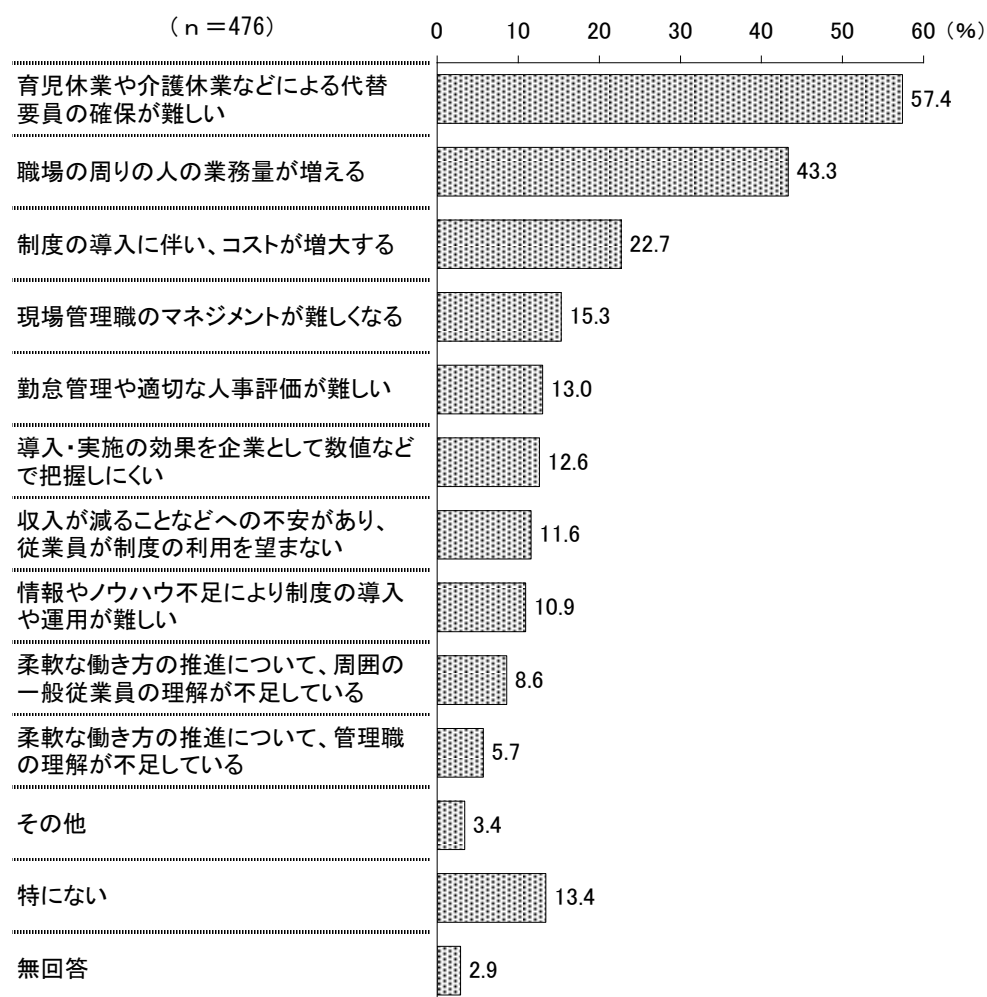


<全体>

「制度あり」と答えた事業所に、制度を導入・実施したことによって得られた効果を聞いたところ、「事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった（仕事の進め方の効率化や業務改善など）」が31.4%で最も高く、次いで「女性従業員の定着率が向上した」（28.7%）、「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」（21.7%）となっている。一方、「特にない」は24.9%となっている。

(13) 多様な働き方ができる制度を整備するうえで難しいこと

問5 貴事業所では、個人の希望に応じた多様な働き方ができる制度を整備するうえで、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(〇はいくつでも)



<全体>

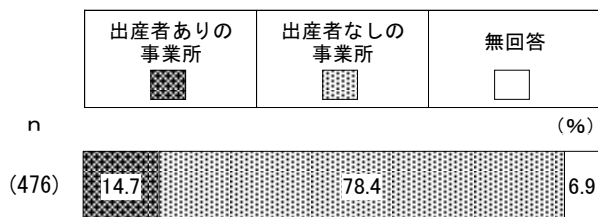
多様な働き方ができる制度を整備するうえで難しいことを聞いたところ、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が57.4%で最も高く、次いで「職場の周りの人の業務量が増える」(43.3%)、「制度の導入に伴い、コストが増大する」(22.7%)、「現場管理職のマネジメントが難しくなる」(15.3%)となっている。

2. 従業員の仕事と生活の両立支援について

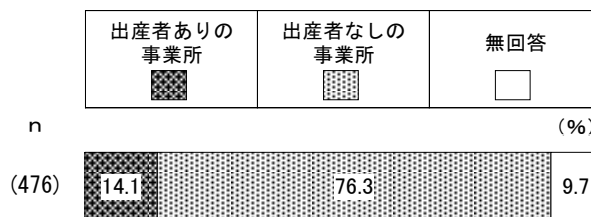
(1) 出産した従業員数、育児休業取得人数

問6 貴事業所では、平成31年4月1日～令和2年3月31日の間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した人）は何人いましたか。また、そのうち令和2年4月1日までに育児休業を取得した人数（育児休業取得予定の申出をした人も含む）を男女別に数字でご記入ください。該当者がいない場合は、「0」とご記入ください。

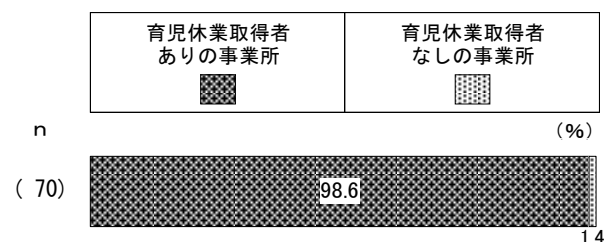
【出産した女性従業員の有無】



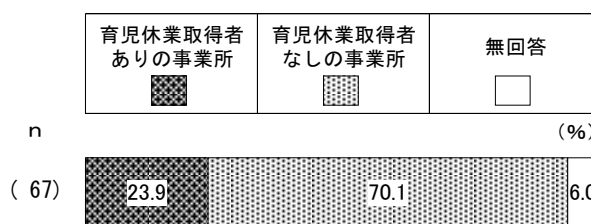
【配偶者が出産した男性従業員の有無】



【うち育児休業取得者の有無】



【うち育児休業取得者の有無】



【育児休業取得者の有無】

	全体	女性	男性
出産者数(男性は配偶者が出産)	258人	146人	112人
育児休業取得者数	162人	143人	19人
育児休業取得率	62.8%	97.9%	17.0%

<全体>

過去1年間(平成31年4月1日～令和2年3月31日)に、出産した女性がいた事業所は14.7%で、そのうち女性の育児休業取得者がいた事業所は98.6%となっている。

配偶者が出産した男性がいた事業所は14.1%で、そのうち男性の育児休業取得者がいた事業所は23.9%となっている。

また、育児休業取得率は女性が97.9%、男性は17.0%となっている。

<業種別>

業種別は基数が少ないため参考に図示する。

	全 体			女 性			男 性		
	出産者数	育児休業 取得者数	育児休業 取得率	出産者数	育児休業 取得者数	育児休業 取得率	出産者数 (配偶者)	育児休業 取得者数	育児休業 取得率
全 体	258人	162人	62.8%	146人	143人	97.9%	112人	19人	17.0%
建設業	25人	7人	28.0%	4人	4人	100.0%	21人	3人	14.3%
製造業	16人	11人	68.8%	9人	9人	100.0%	7人	2人	28.6%
情報通信業	14人	4人	28.6%	4人	4人	100.0%	10人	0人	0.0%
運輸業、郵便業	6人	1人	16.7%	0人	0人	0.0%	6人	1人	16.7%
卸売業、小売業	32人	24人	75.0%	17人	17人	100.0%	15人	7人	46.7%
金融業、保険業	2人	1人	50.0%	1人	1人	100.0%	1人	0人	0.0%
不動産業、物品賃貸業	3人	1人	33.3%	1人	1人	100.0%	2人	0人	0.0%
学術研究、専門・ 技術サービス業	2人	2人	100.0%	2人	2人	100.0%	0人	0人	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	1人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	1人	0人	0.0%
生活関連サービス業、 娯楽業	3人	3人	100.0%	2人	2人	100.0%	1人	1人	100.0%
教育、学習支援業	18人	8人	44.4%	10人	8人	80.0%	8人	0人	0.0%
医療、福祉	111人	93人	83.8%	89人	88人	98.9%	22人	5人	22.7%
サービス業 (他に分類されないもの)	20人	6人	30.0%	6人	6人	100.0%	14人	0人	0.0%
その他	4人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	4人	0人	0.0%
無回答	1人	1人	100.0%	1人	1人	100.0%	0人	0人	0.0%

<従業員規模別>

育児休業取得率を従業員規模別で見ると、全体では10～29人の事業所で64.9%と高くなっている。
 女性では30～99人の事業所で100.0%と高くなっている。
 男性では10～29人の事業所で29.4%と高くなっている。

	全 体			女 性			男 性		
	出産者数	育児休業 取得者数	育児休業 取得率	出産者数	育児休業 取得者数	育児休業 取得率	出産者数 (配偶者)	育児休業 取得者数	育児休業 取得率
全 体	258人	162人	62.8%	146人	143人	97.9%	112人	19人	17.0%
5～9人	25人	12人	48.0%	10人	10人	100.0%	15人	2人	13.3%
10～29人	74人	48人	64.9%	40人	38人	95.0%	34人	10人	29.4%
30～99人	70人	44人	62.9%	40人	40人	100.0%	30人	4人	13.3%
100人以上	77人	48人	62.3%	47人	46人	97.9%	30人	2人	6.7%
無回答	12人	10人	83.3%	9人	9人	100.0%	3人	1人	33.3%

<東京都調査との比較>

育児休業取得率を東京都調査と比較すると、全体では東京都調査より18.5ポイント高くなっている。
 女性では大きな傾向の違いはみられない。
 男性では東京都調査より5.2ポイント高くなっている。

	令和2年度調査			東京都調査		
	全 体	女 性	男 性	全 体	女 性	男 性
出産者数(男性は配偶者が出産)	258人	146人	112人	5,678人	2,200人	3,478人
育児休業取得者数	162人	143人	19人	2,513人	2,103人	410人
育児休業取得率	62.8%	97.9%	17.0%	44.3%	95.6%	11.8%

※東京都調査：東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」（令和元年9月調査）

(2) 最も多かった育児休業取得期間

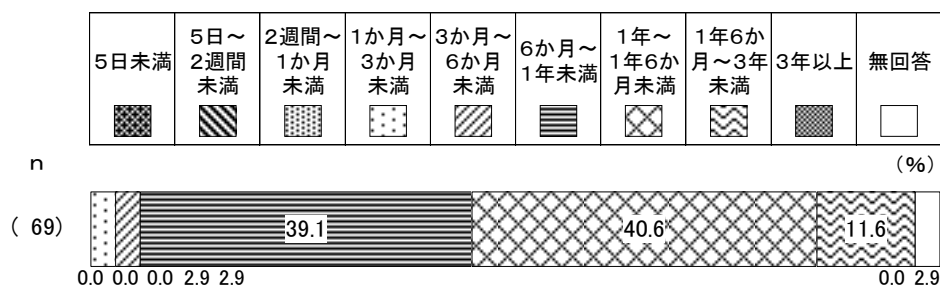
【問6(2)で育児休業取得人数が1人でもいたと答えた事業所におたずねします】

問6-1 取得者(申出をした人)が最も多かった育児休業取得期間は次のうちどれですか。

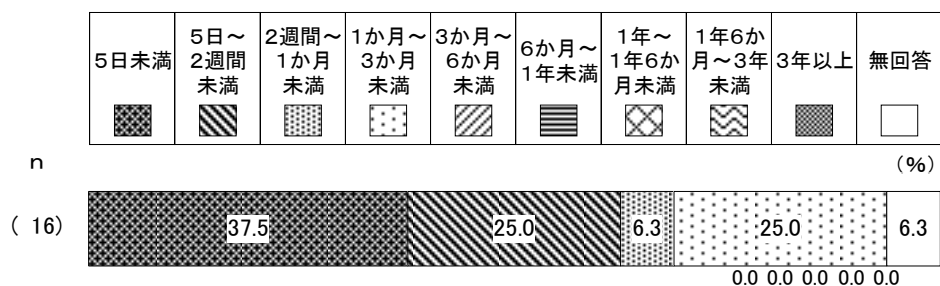
※女性の場合は産後休暇期間(産後6週間～8週間)を除く。

(男性、女性それぞれ1つに○)

【女性】



【男性】



<全体>

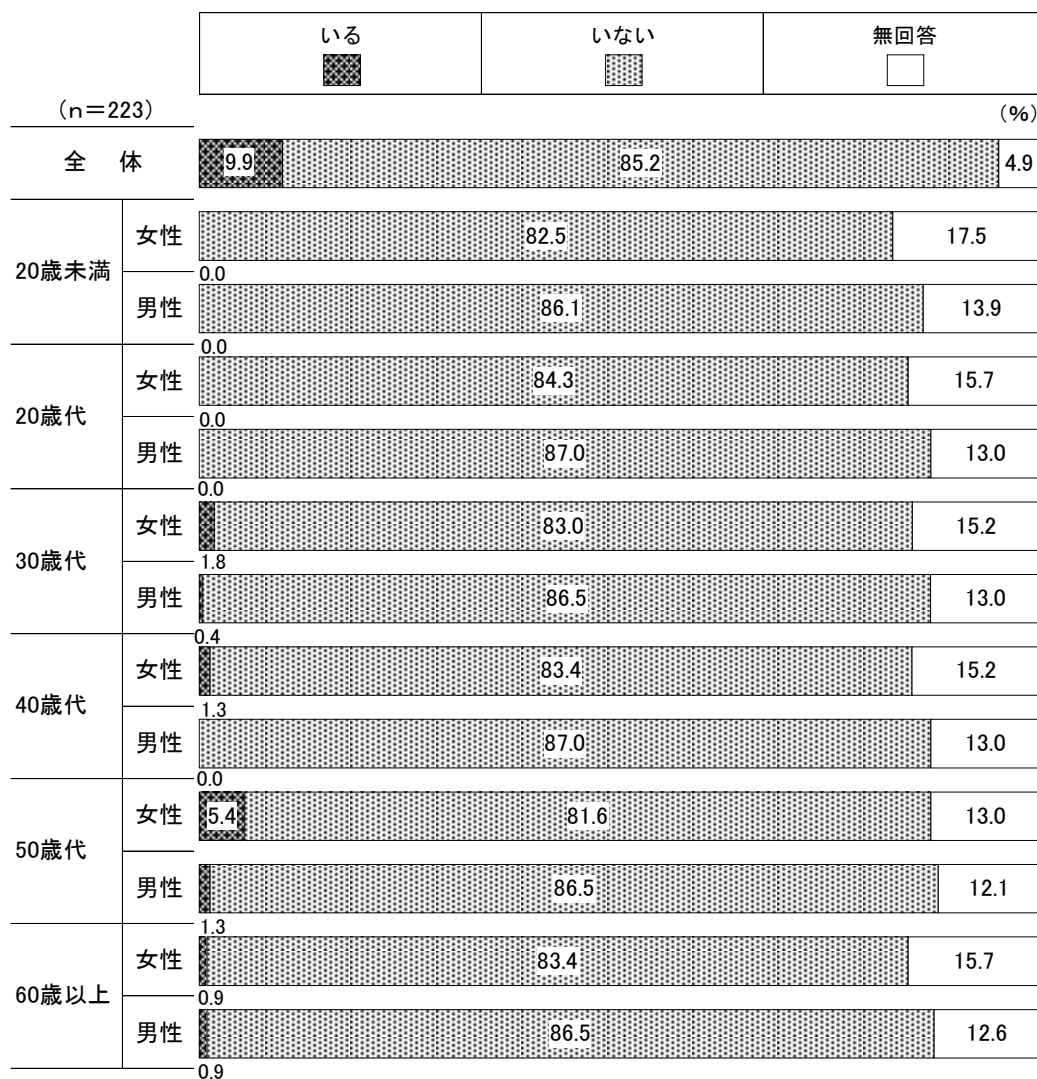
【女性】の最も多かった育児休業取得期間を聞いたところ、「1年～1年6か月未満」が40.6%で最も高く、次いで「6か月～1年未満」(39.1%)、「1年6か月～3年未満」(11.6%)となっている。

【男性】の最も多かった育児休業取得期間を聞いたところ、「5日未満」が37.5%で最も高く、次いで「5日～2週間未満」と「1か月～3か月未満」(ともに25.0%)となっている。

(3) 介護休業を取得した従業員数

【問4で「介護休業制度」があると答えた事業所におたずねします】

問7 貴事業所では、平成31年4月1日～令和2年3月31日の間に、介護休業を取得した従業員は何人いましたか。男女別・年代別に数字でご記入ください。該当者がいない場合は、「0」とご記入ください。



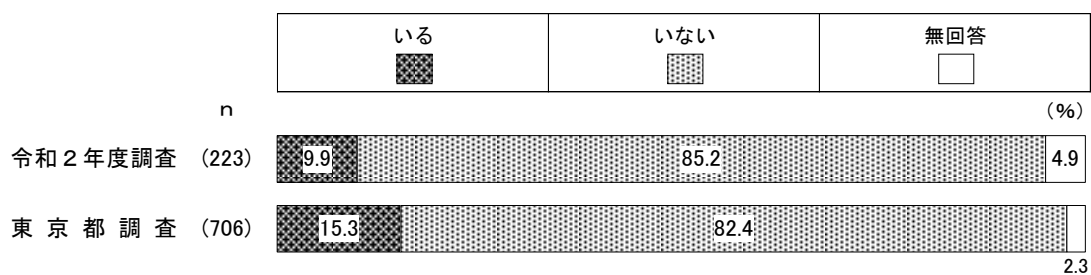
<全体／性別・年齢別>

介護休業を取得した従業員がいるか聞いたところ、「いる」が9.9%、「いない」は85.2%となっている。

性別・年齢別でみると、「いる」は女性50歳代で5.4%となっている。

<東京都調査との比較>

東京都調査と比較すると、回答対象事業所が異なるため参考にとどまるが、介護休業を取得した従業員が「いる」が東京都調査より5.4ポイント低くなっている。



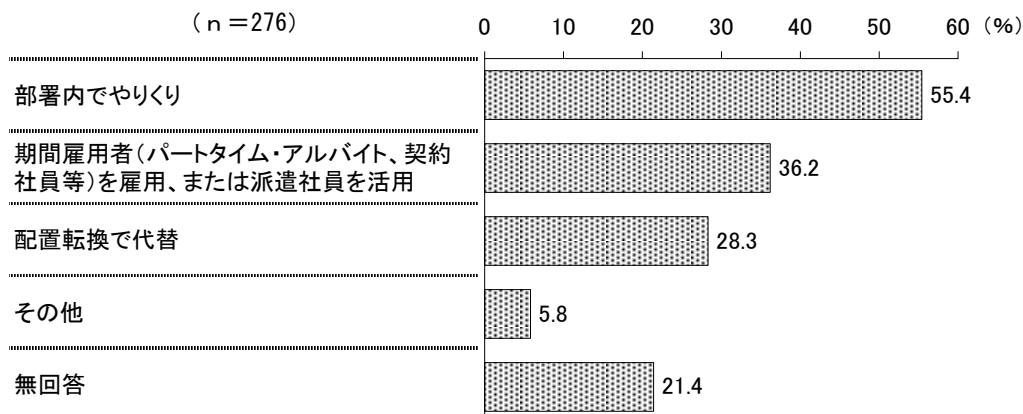
※東京都調査：東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」（令和元年9月調査）

※この質問は、東京都調査では全事業所を対象に聞いていたが、令和2年度調査では「介護休業制度」があると回答した事業所のみ聞いています。

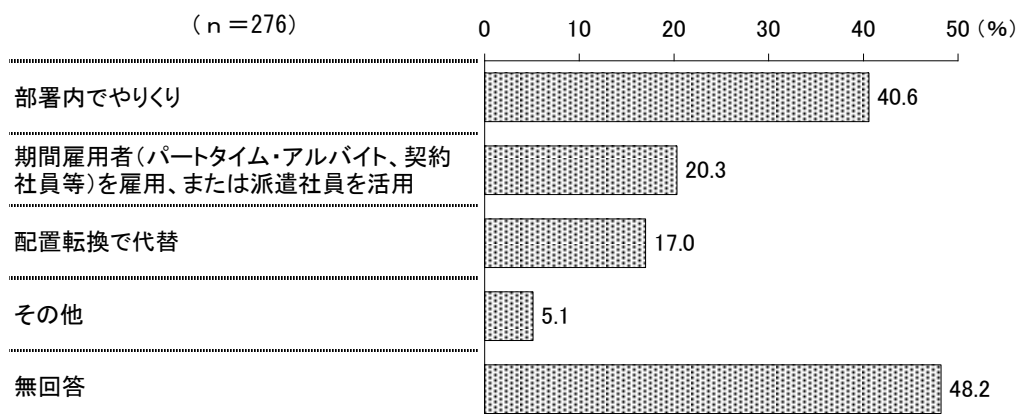
(4) 育児休業者・介護休業者の代替要員の確保

【問4で「育児休業制度」または「介護休業制度」があると答えた事業所におたずねします】
 問8 それぞれの制度について、休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。
 またどのように確保したいと考えていますか。(〇はそれぞれいくつでも)

【育児休業者の代替要員】



【介護休業者の代替要員】



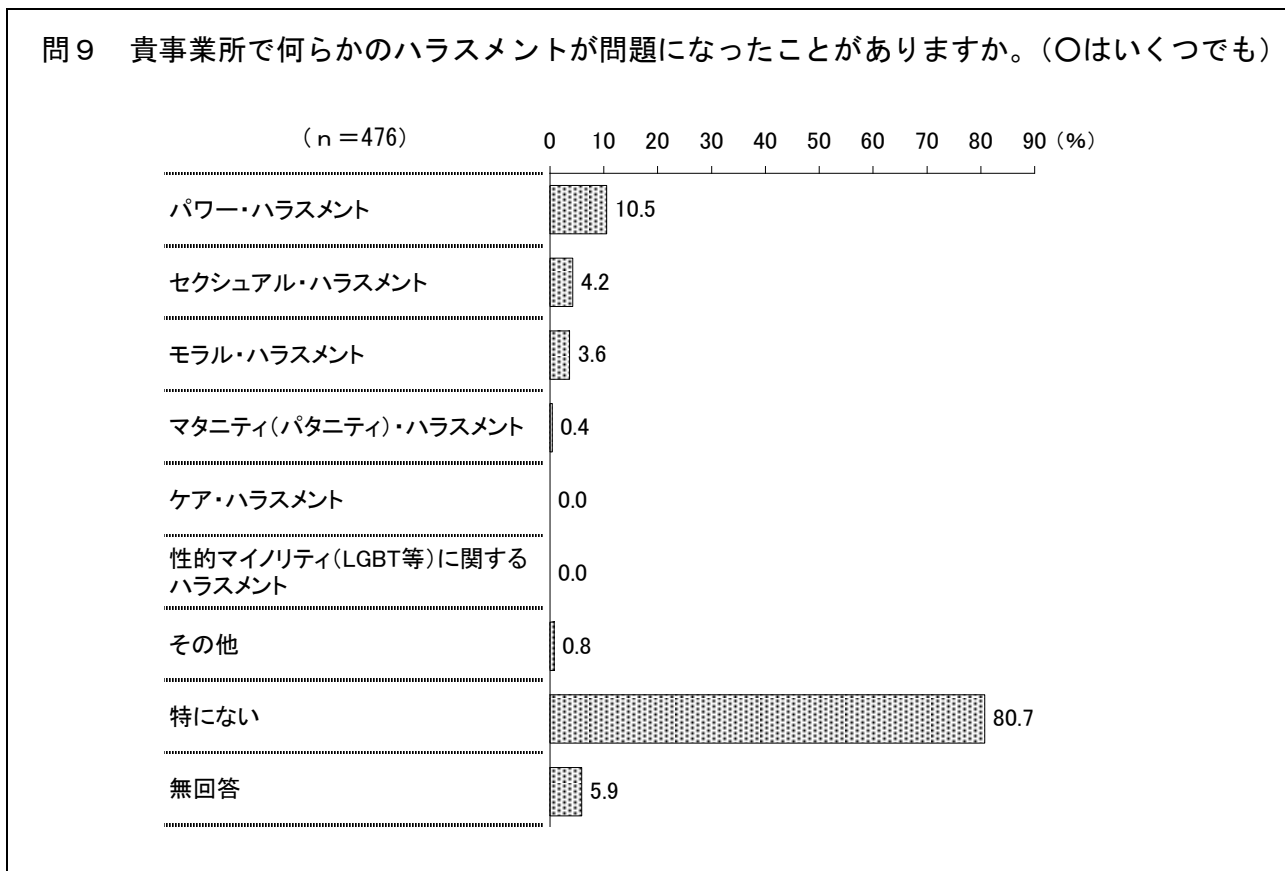
<全体>

【育児休業者の代替要員】の確保について聞いたところ、「部署内でやりくり」が55.4%で最も高く、次いで「期間雇用者(パートタイム・アルバイト、契約社員等)を雇用、または派遣社員を活用」(36.2%)、「配置転換で代替」(28.3%)となっている。

【介護休業者の代替要員】の確保について聞いたところ、「部署内でやりくり」が40.6%で最も高く、次いで「期間雇用者(パートタイム・アルバイト、契約社員等)を雇用、または派遣社員を活用」(20.3%)、「配置転換で代替」(17.0%)となっている。

3. 職場のハラスメントについて

(1) 問題になったハラスメント

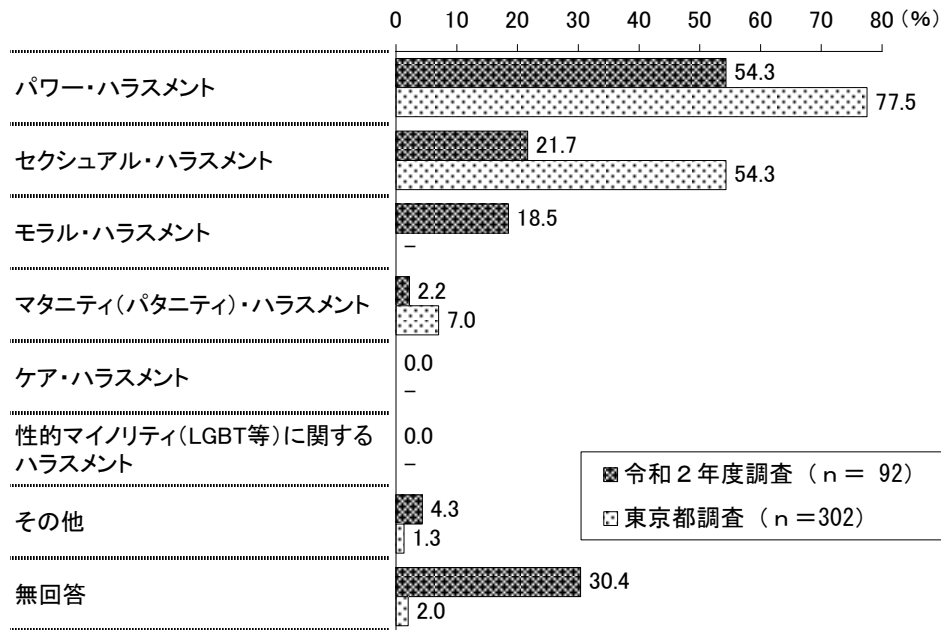


<全体>

何らかのハラスメントが問題になったことがあるか聞いたところ、「特にない」が80.7%で最も高くなっている。一方、問題になったことがある中では、「パワー・ハラスメント」が10.5%で最も高く、次いで「セクシュアル・ハラスメント」(4.2%)、「モラル・ハラスメント」(3.6%)となっている。

<東京都調査との比較>

東京都調査と比較すると、選択肢が異なるため参考にとどまるが、いずれの調査でも「パワー・ハラスメント」、「セクシュアル・ハラスメント」が上位2項目となっている。



※東京都調査：東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」（令和元年9月調査）

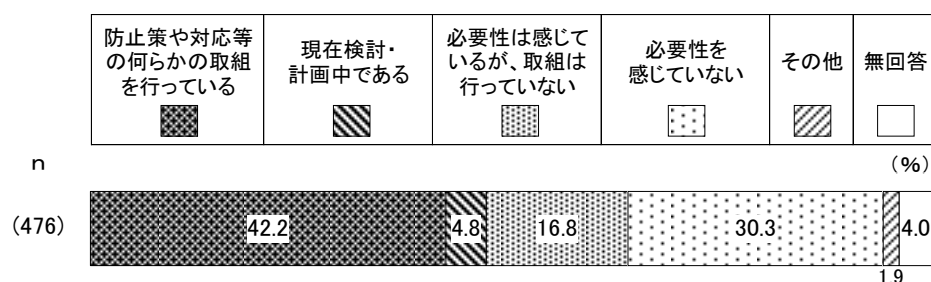
※この質問は、東京都調査では職場のハラスメントが「問題になったことがある」「問題になったことはないが実態としてはある」と回答した事業所のみについていたため、令和2年度調査で「特になし」と答えた事業所を除いて割合を算出している。

※「モラル・ハラスメント」、「ケア・ハラスメント」、「性的マイノリティ（LGBT等）に関するハラスメント」は東京都調査では用意されていない選択肢。

※「マタニティ（パタニティ）・ハラスメント」は、東京都調査では「妊娠等に関するハラスメント」となっていた。

(2) ハラスメント防止等の取組状況

問10 貴事業所ではハラスメント防止等の取組を行っていますか。(○は1つ)

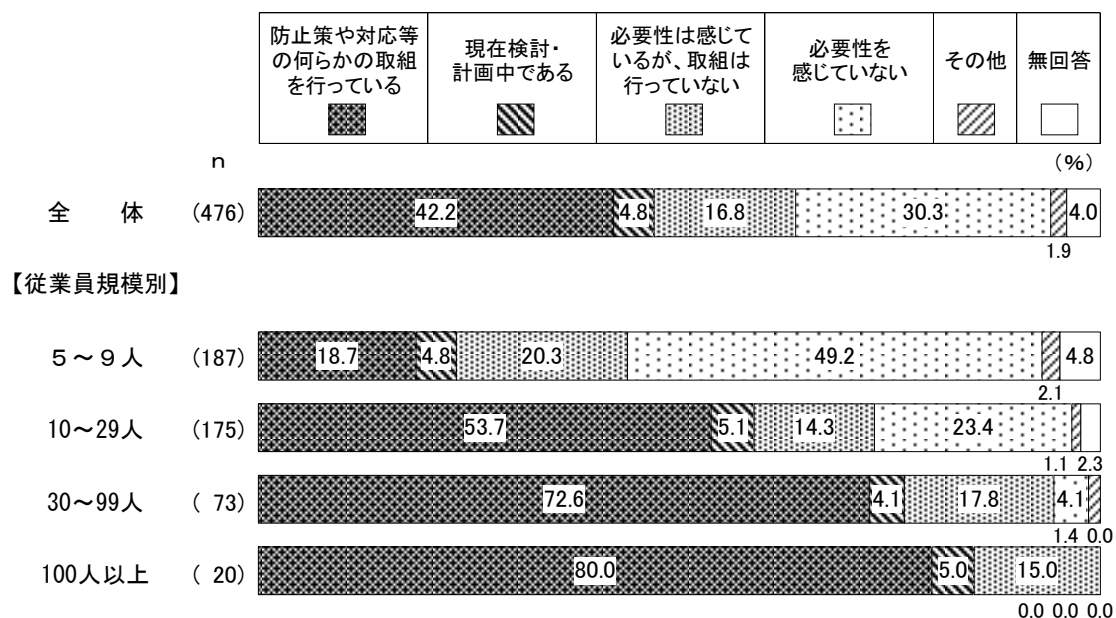


<全体>

ハラスメント防止等の取組状況を聞いたところ、「防止策や対応等の何らかの取組を行っている」が42.2%、「現在検討・計画中である」は4.8%となっている。一方、「必要性は感じているが、取組は行っていない」は16.8%、「必要性を感じていない」は30.3%となっている。

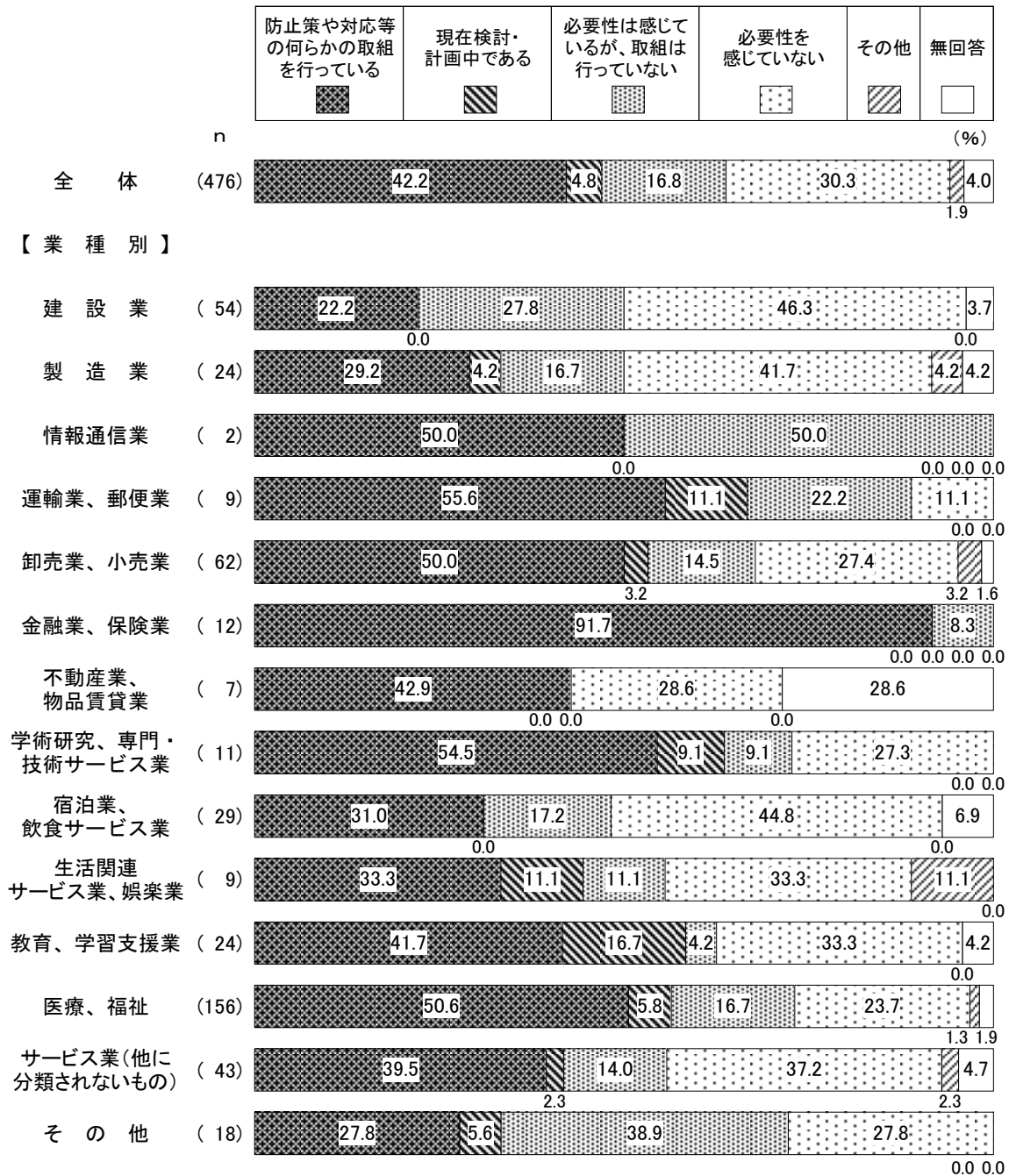
<従業員規模別>

従業員規模別でみると、「防止策や対応等の何らかの取組を行っている」は従業員規模が大きくなるほど割合が高くなっており、100人以上の事業所で80.0%と高くなっている。一方、「必要性を感じていない」は5～9人の事業所で49.2%と高くなっている。



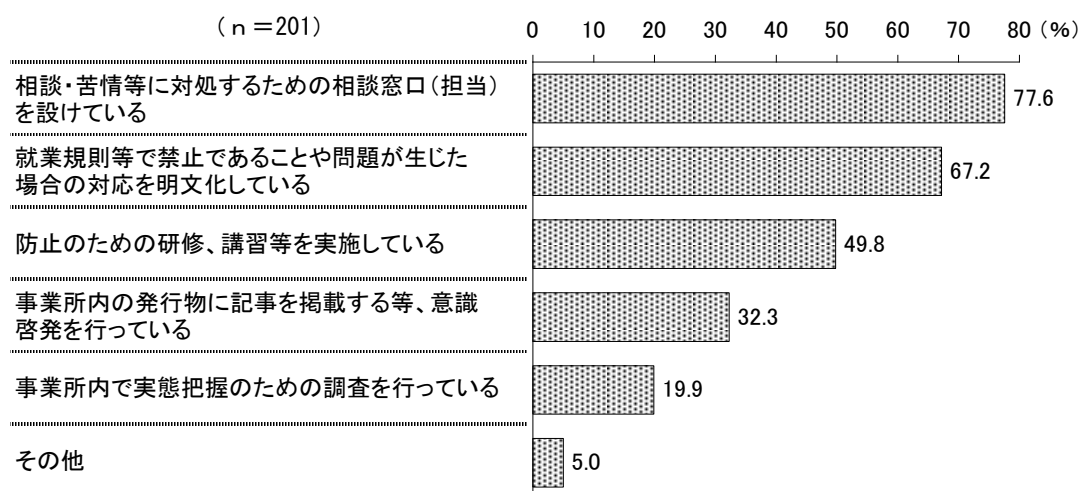
<業種別>

業種別でみると、「防止策や対応等の何らかの取組を行っている」は医療、福祉で50.6%、卸売業、小売業で50.0%と高くなっている。一方、「必要性を感じていない」は建設業で46.3%、宿泊業、飲食サービス業で44.8%と高くなっている。



(3) ハラスメントを防止するための具体的な取組

【問10で「防止策や対応等の何らかの取組を行っている」と答えた事業所におたずねします】
問10-1 貴事業所ではハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか。
(〇はいくつでも)



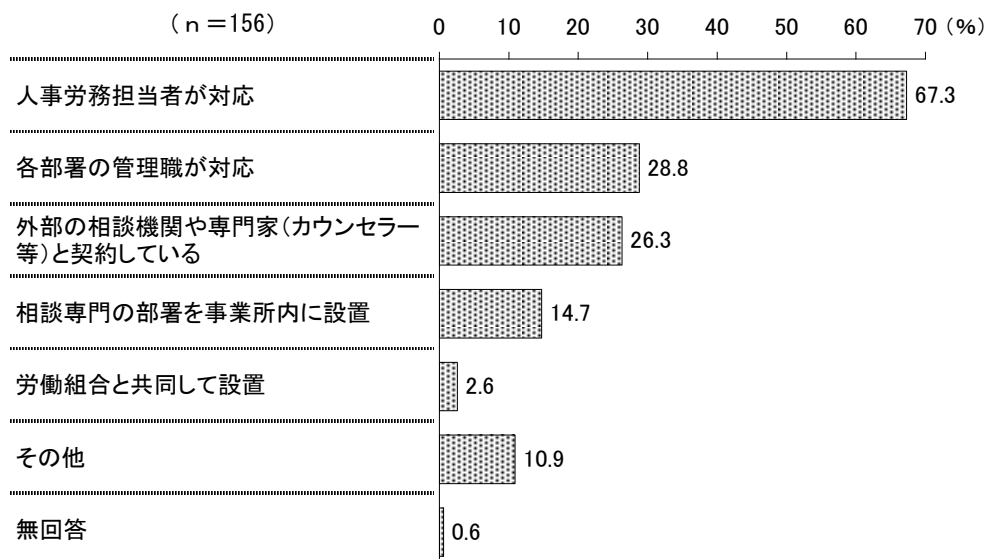
<全体>

ハラスメントの「防止策や対応等の何らかの取組を行っている」と答えた事業所に、ハラスメントを防止するための具体的な取組を聞いたところ、「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている」が77.6%で最も高く、次いで「就業規則等で禁止であることや問題が生じた場合の対応を明文化している」(67.2%)、「防止のための研修、講習等を実施している」(49.8%)、「事業所内の発行物に記事を掲載する等、意識啓発を行っている」(32.3%)となっている。

(4) 相談窓口

【問10-1で「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている」と答えた事業所におたずねします】

問10-2 貴事業所の相談窓口（担当）はどこに設置していますか。（○はいくつでも）



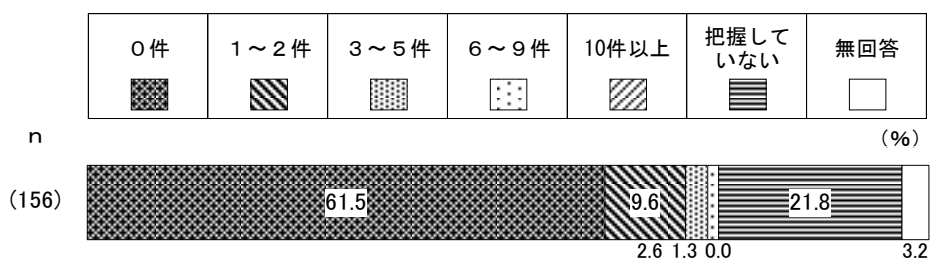
<全体>

ハラスメントを防止するために「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている」と答えた事業所に、相談窓口（担当）はどこに設置しているか聞いたところ、「人事労務担当者が対応」が67.3%で最も高く、次いで「各部署の管理職が対応」（28.8%）、「外部の相談機関や専門家（カウンセラー等）と契約している」（26.3%）、「相談専門の部署を事業所内に設置」（14.7%）となっている。

(5) 相談件数

【問10-1で「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている」と答えた事業所におたずねします】

問10-3 貴事業所の令和元年度（平成31年度）の相談件数は何件でしたか。（○は1つ）



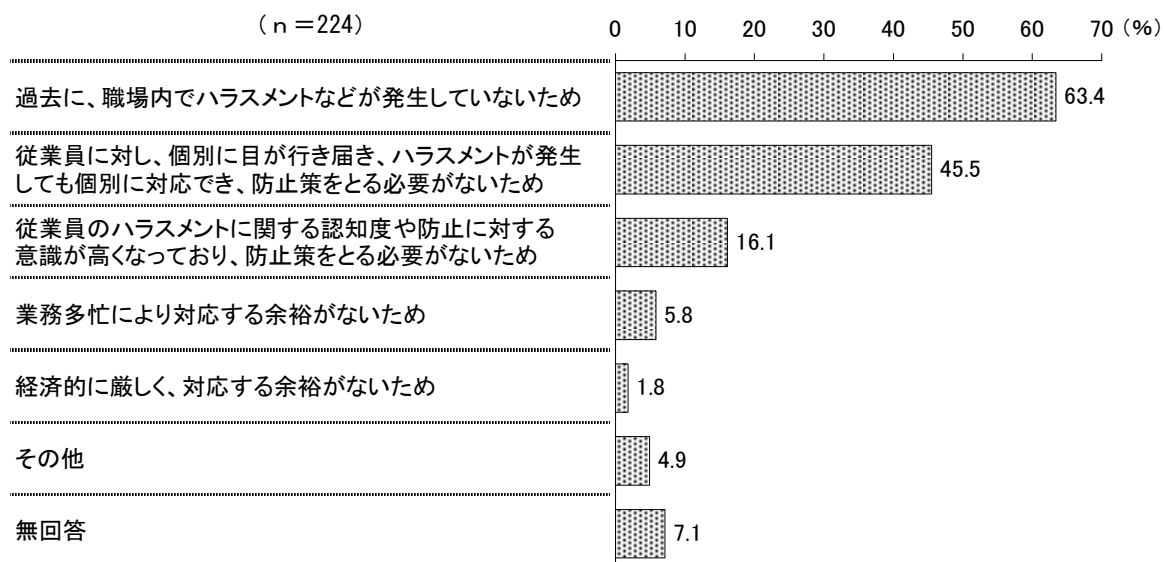
<全体>

ハラスメントを防止するために「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている」と答えた事業所に、令和元年度（平成31年度）の相談件数を聞いたところ、「0件」が61.5%で最も高く、次いで「1～2件」（9.6%）、「3～5件」（2.6%）となっている。また、「把握していない」は21.8%となっている。

(6) ハラスメントを防止する対策に取り組んでいない理由

【問10で「必要性は感じているが、取組は行っていない」「必要性を感じていない」と答えた事業所におたずねします】

問10-4 貴事業所でハラスメントを防止する対策に取り組んでいない理由は何ですか。
(○はいくつでも)

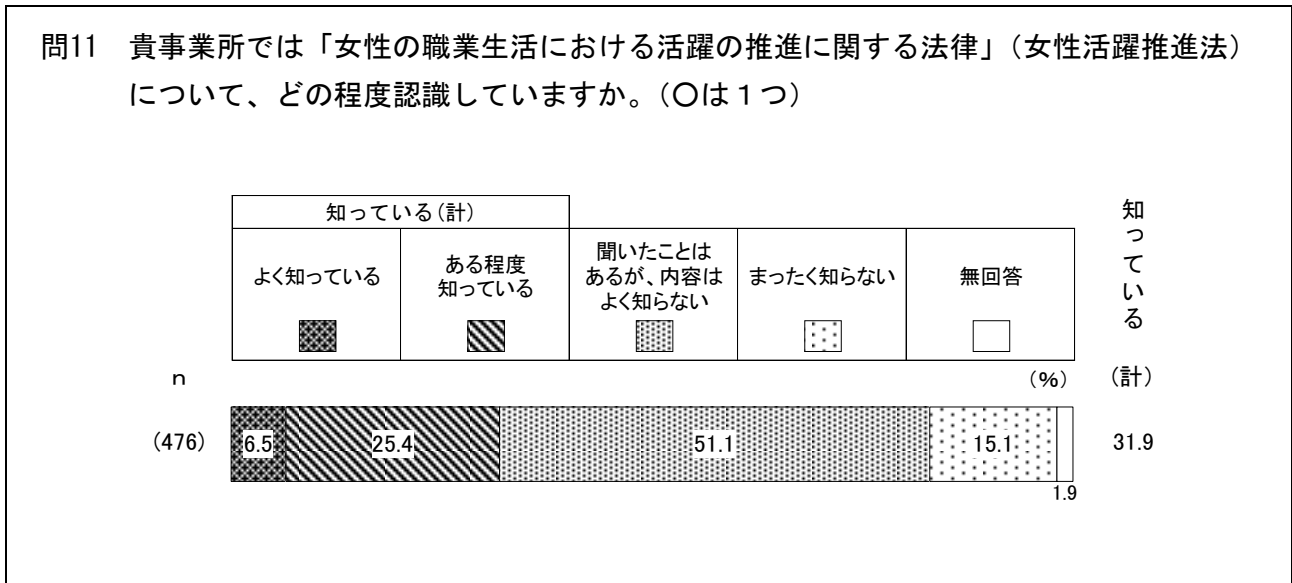


<全体>

ハラスメント防止等の取組状況で「必要性は感じているが、取組は行っていない」、「必要性を感じていない」と答えた事業所に、ハラスメントを防止する対策に取り組んでいない理由を聞いたところ、「過去に、職場内でハラスメントなどが発生していないため」が63.4%で最も高く、次いで「従業員に対し、個別に目が行き届き、ハラスメントが発生しても個別に対応でき、防止策をとる必要がないため」(45.5%)、「従業員のハラスメントに関する認知度や防止に対する意識が高くなっており、防止策をとる必要がないため」(16.1%)となっている。

4. 女性の活躍推進について

(1) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の認知度

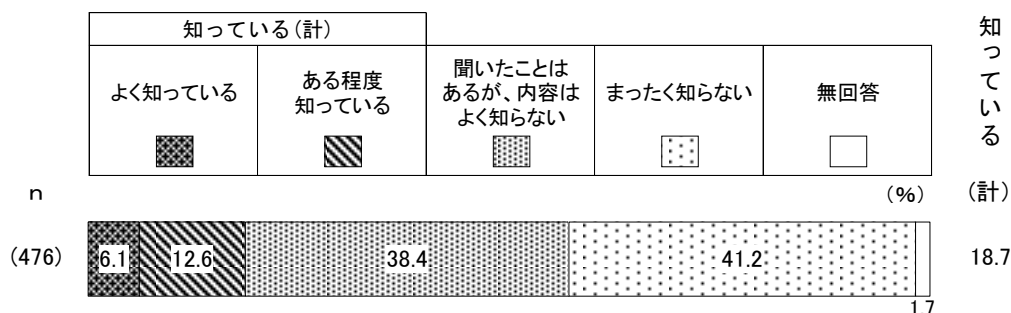


<全体>

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を知っているか聞いたところ、「よく知っている」(6.5%)と「ある程度知っている」(25.4%)を合わせた『知っている (計)』は31.9%となっている。一方、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」が51.1%、「まったく知らない」は15.1%となっている。

(2) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大の認知度

問12 貴事業所では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）の改正により、令和4年4月1日より一般事業主行動計画の策定・届出義務等が常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されることをどの程度認識していますか。（○は1つ）



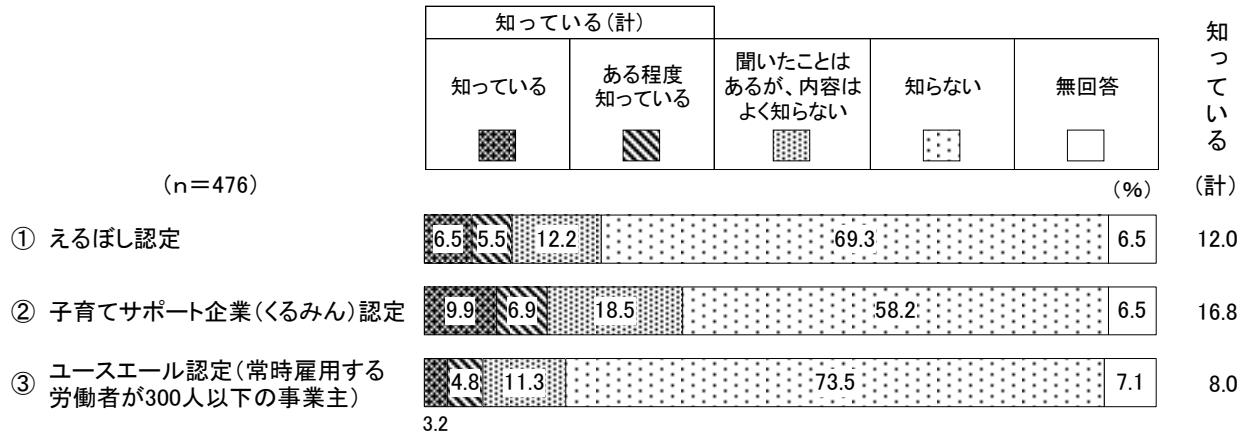
<全体>

一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大について知っているか聞いたところ、「よく知っている」(6.1%)と「ある程度知っている」(12.6%)を合わせた『知っている(計)』は18.7%となっている。一方、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」が38.4%、「まったく知らない」は41.2%となっている。

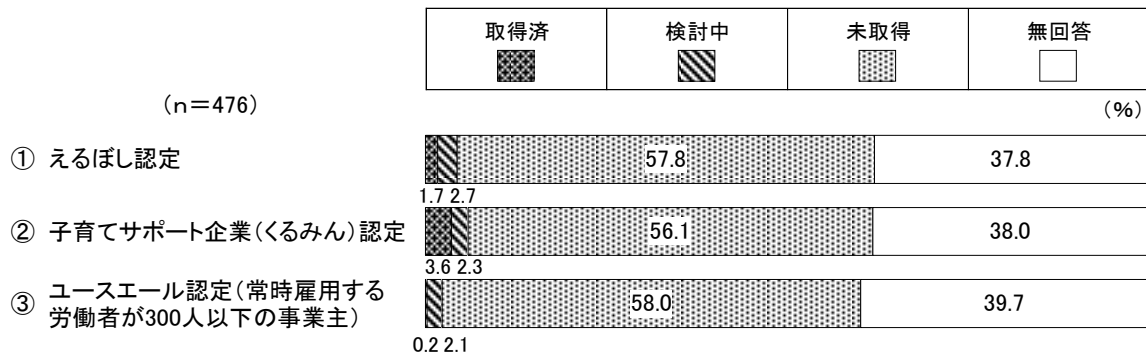
(3) 認定制度の認知状況・取得状況

問13 次の認定制度の認知状況・取得状況について、当てはまる番号に○をつけてください。
(○はそれぞれ1つ)

【認知状況】



【取得状況】



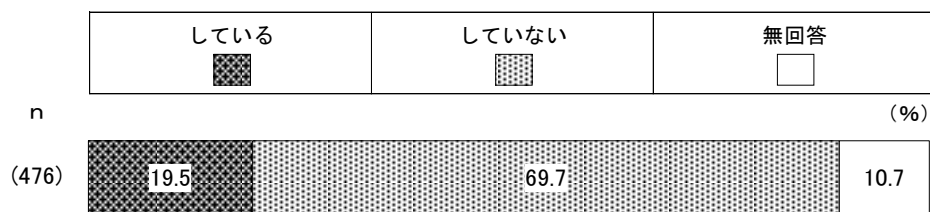
<全体>

認定制度の【認知状況】を3項目について聞いたところ、「知っている」と「ある程度知っている」を合わせた『知っている(計)』は“子育てサポート企業(くるみん)認定”が16.8%で最も高く、次いで“えるぼし認定”(12.0%)、“ユースエール認定(常時雇用する労働者が300人以下の事業主)”(8.0%)となっている。

認定制度の【取得状況】を3項目について聞いたところ、「取得済」は“子育てサポート企業(くるみん)認定”が3.6%で最も高く、次いで“えるぼし認定”(1.7%)、“ユースエール認定(常時雇用する労働者が300人以下の事業主)”(0.2%)となっている。

(4) 「一般事業主行動計画」の策定・届出の有無

問14 貴事業所では、「一般事業主行動計画」を策定・届出していますか。本社等で策定・届出をしている場合も含めてお答えください。



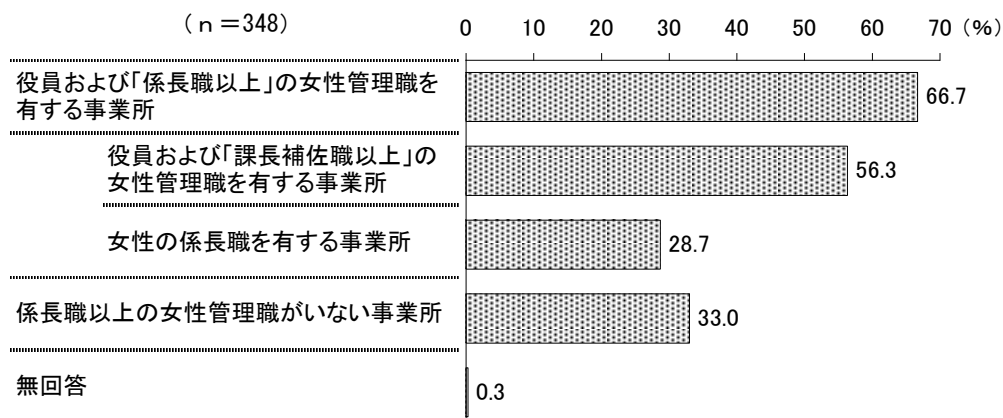
<全体>

「一般事業主行動計画」を策定・届出しているか聞いたところ、「している」が19.5%、「していない」は69.7%となっている。

(5) 管理職、係長職および女性管理職、女性係長職の人数

問15 貴事業所では、管理職、係長職および女性管理職、女性係長職は何人いますか。該当者がいない場合は、「0」とご記入ください。

【女性管理職を有する事業所の割合】



<全体>

女性管理職の有無を聞いたところ、「係長職以上の女性管理職を有する事業所」が66.7%、「係長職以上の女性管理職がない事業所」は33.0%となっている。

<東京都調査との比較>

東京都調査と比較すると、係長職の女性の割合は東京都調査より9.2ポイント低くなっている。一方、役員および「課長補佐職以上」の管理職は1.3ポイント高くなっている。

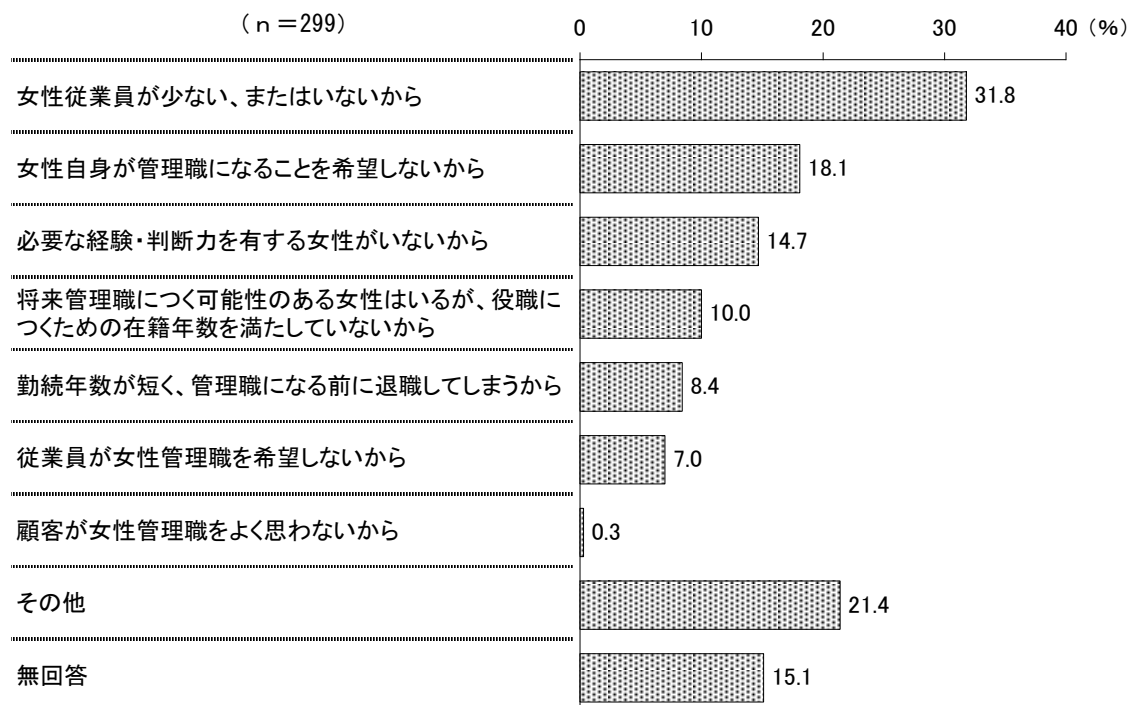
	令和2年度調査			東京都調査		
	管理職数	うち女性	女性の割合	管理職数	うち女性	女性の割合
係長職(A)	3,948人	508人	12.9%	24,959人	5,506人	22.1%
役員および「課長補佐職以上」の管理職(B)	4,775人	499人	10.5%	39,054人	3,591人	9.2%
役員および「係長職以上」の管理職(A+B)	8,723人	1,007人	11.5%	64,013人	9,097人	14.2%

※東京都調査：東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」（令和元年9月調査）

(6) 女性の管理職が少ない理由

【問15で女性管理職の割合が3割未満であった事業所におたずねします】

問15-1 貴事業所において、女性の管理職が少ない（3割未満）理由は以下のどれだと思えますか。（〇はいくつでも）

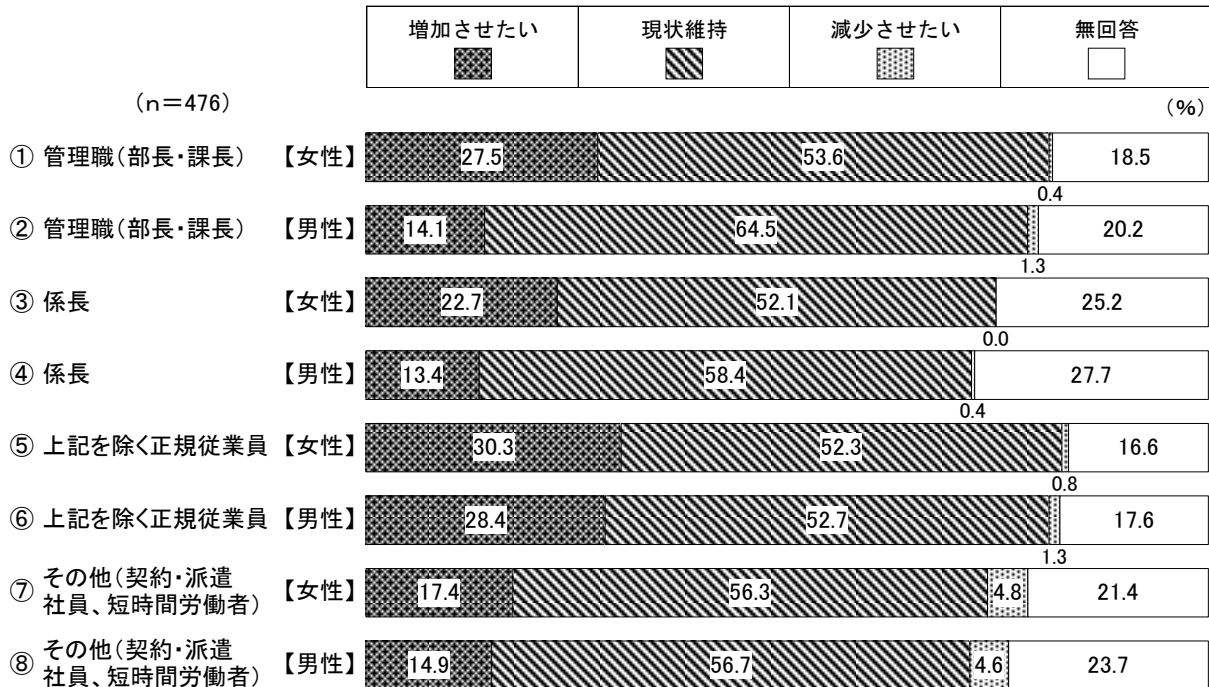


<全体>

女性管理職の割合が3割未満であった事業所に、女性の管理職が少ない（3割未満）理由を聞いたところ、「女性従業員が少ない、またはいないから」が31.8%で最も高く、次いで「女性自身が管理職になることを希望しないから」（18.1%）、「必要な経験・判断力を有する女性がいないから」（14.7%）、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」（10.0%）となっている。

(7) 今後の人員計画

問16 今後の人員計画について、あてはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。
(○はそれぞれ1つずつ)



<全体>

今後の人員計画について聞いたところ、「増加させたい」は“管理職、係長を除く正規従業員【女性】”が30.3%で最も高く、次いで“管理職、係長を除く正規従業員【男性】”(28.4%)、“管理職(部長・課長)【女性】”(27.5%)となっている。

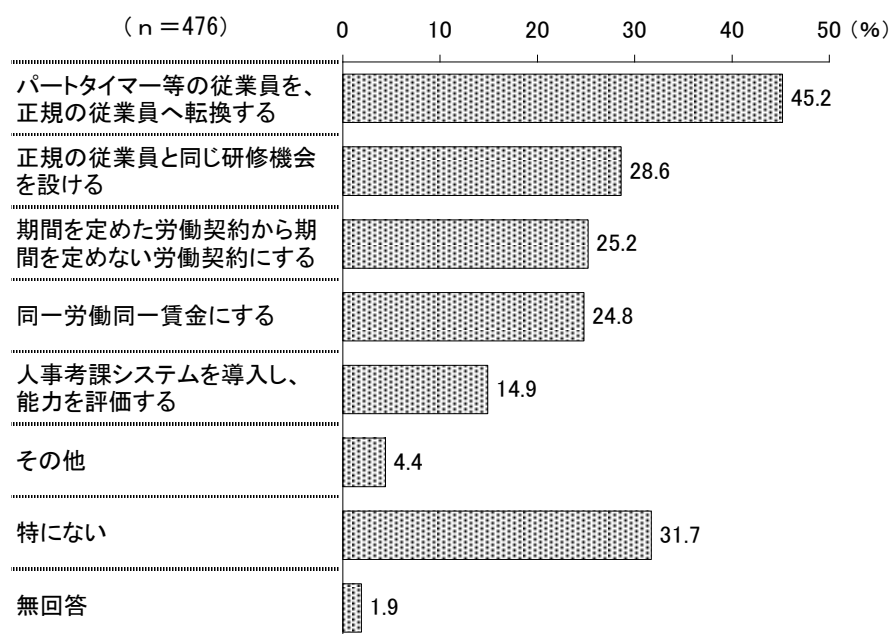
一方、「減少させたい」は“その他(契約・派遣社員、短時間労働者)【女性】”が4.8%で最も高く、次いで“その他(契約・派遣社員、短時間労働者)【男性】”(4.6%)となっている。

また、「現状維持」は“管理職(部長・課長)【男性】”が64.5%で最も高く、次いで“係長【男性】”(58.4%)、“その他(契約・派遣社員、短時間労働者)【男性】”(56.7%)となっている。

(8) パートタイマー等の従業員に対する支援策

問17 貴事業所では、パートタイマー等の従業員に対する支援策はありますか。

(〇はいくつでも)

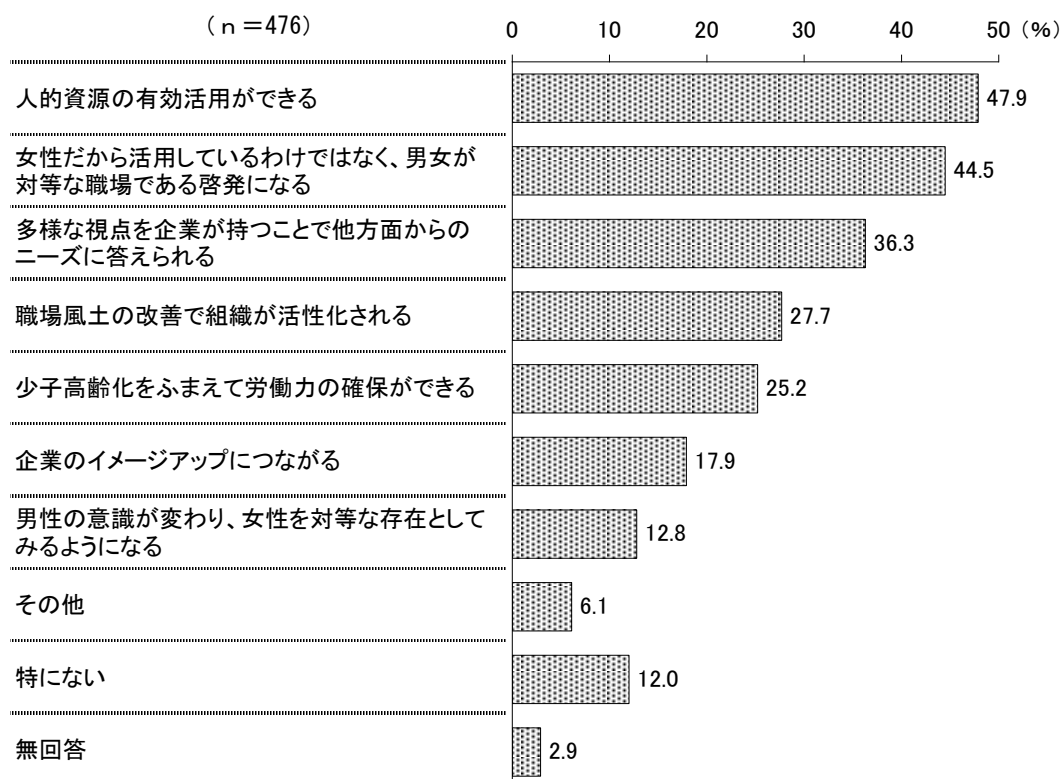


<全体>

パートタイマー等の従業員に対する支援策はあるか聞いたところ、「パートタイマー等の従業員を、正規の従業員へ転換する」が45.2%で最も高く、次いで「正規の従業員と同じ研修機会を設ける」(28.6%)、「期間を定めた労働契約から期間を定めない労働契約にする」(25.2%)となっている。一方、「特にない」は31.7%となっている。

(9) 女性を活用するメリット

問18 貴事業所では、女性を活用することについて、メリットと思われることは何ですか。
(〇はいくつでも)

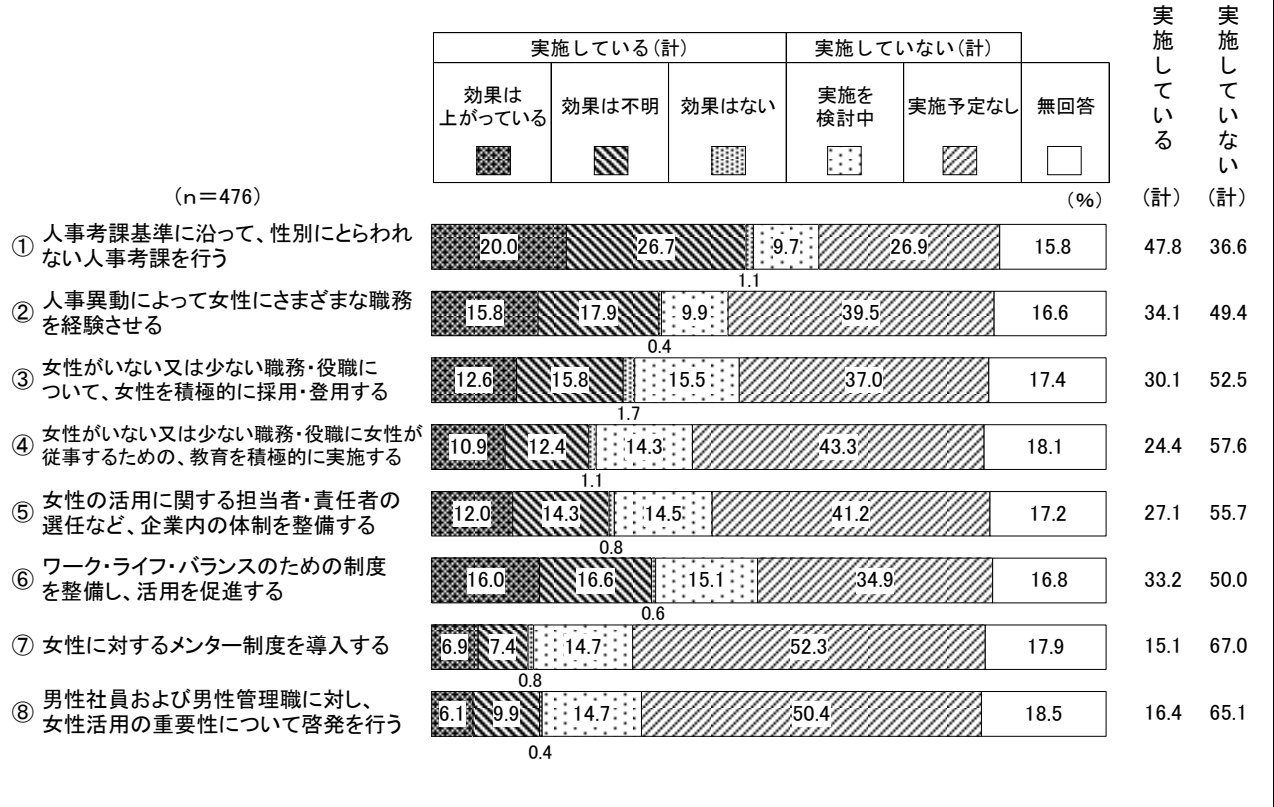


<全体>

女性を活用するメリットを聞いたところ、「人的資源の有効活用ができる」が47.9%で最も高く、次いで「女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である啓発になる」(44.5%)、「多様な視点を企業が持つことで他方面からのニーズに答えられる」(36.3%)、「職場風土の改善で組織が活性化される」(27.7%)となっている。

(10) 女性を活用するための取組の実施状況

問19 貴事業所では、女性を活用するためにどのような取組を実施していますか。実施している場合は、取組の効果についてお答えください。実施していない場合は、今後の実施予定についてお答えください。(〇はそれぞれ1つずつ)



<全体>

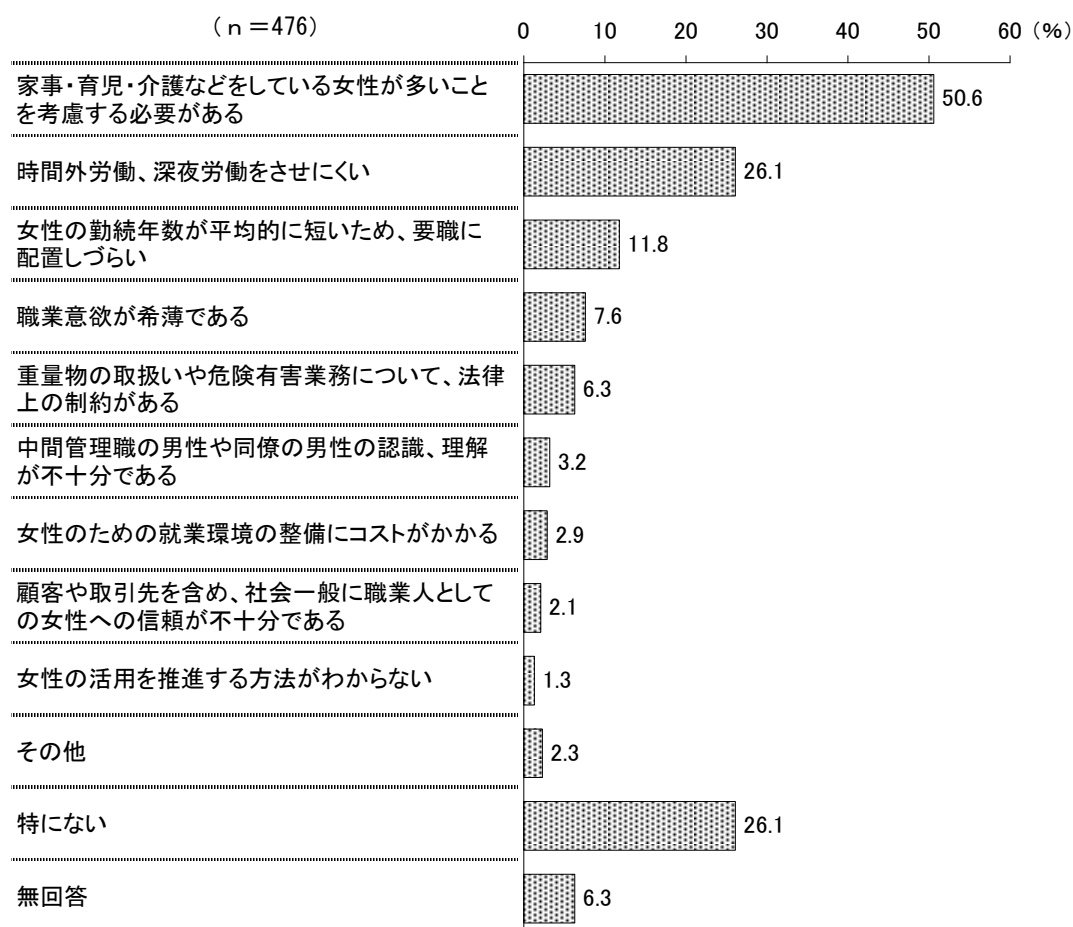
女性を活用するための取組の実施状況を、8項目について聞いたところ、「効果は上がっている」、「効果は不明」、「効果はない」を合わせた『実施している(計)』は“人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事考課を行う”が47.8%で最も高く、次いで“人事異動によって女性にさまざまな職務を経験させる”(34.1%)、“ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する”(33.2%)となっている。

また、「効果は上がっている」は“人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事考課を行う”が20.0%で最も高く、次いで“ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する”(16.0%)、“人事異動によって女性にさまざまな職務を経験させる”(15.8%)となっている。

一方、「実施予定なし」は“女性に対するメンター制度を導入する”が52.3%で最も高く、次いで“男性社員および男性管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を行う”(50.4%)、“女性がいらない又は少ない職務・役職に女性が従事するための、教育を積極的に実施する”(43.3%)となっている。

(11) 女性を活用するうえでの問題点

問20 貴事業所では、女性を活用するうえで、どのような問題がありますか。(〇はいくつでも)



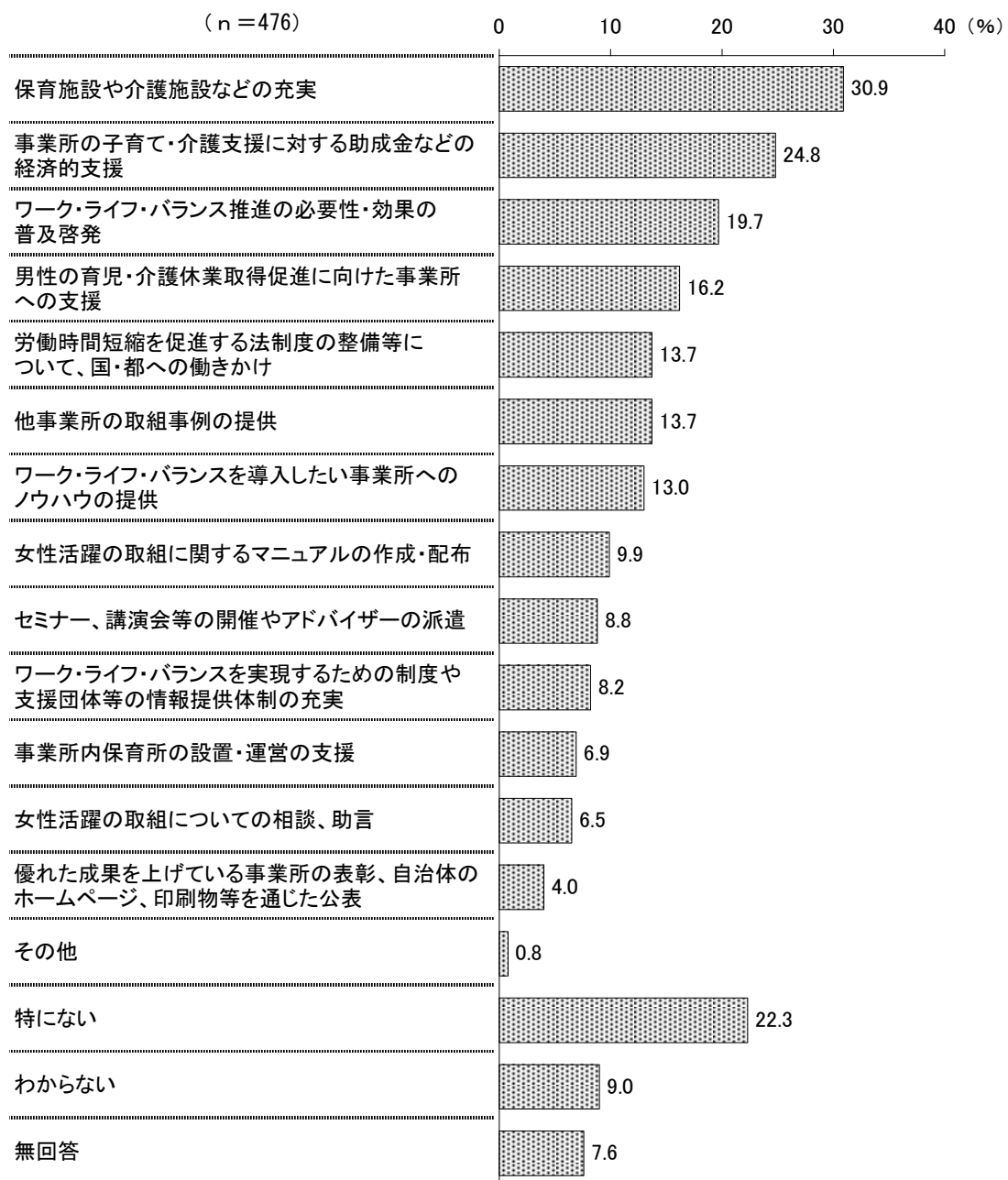
<全体>

女性を活用するうえでの問題点を聞いたところ、「家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある」が50.6%で最も高く、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」(26.1%)、「女性の勤続年数が平均的に短いため、要職に配置しづらい」(11.8%)となっている。一方、「特にない」は26.1%となっている。

5. 行政のワーク・ライフ・バランス施策について

(1) ワーク・ライフ・バランスを進めるにあたり行政に支援してほしいこと

問21 職場におけるワーク・ライフ・バランスを進めるにあたって、行政に支援してほしいことは何ですか。(〇はいくつでも)



<全体>

ワーク・ライフ・バランスを進めるにあたり行政に支援してほしいことを聞いたところ、「保育施設や介護施設などの充実」が30.9%で最も高く、次いで「事業所の子育て・介護支援に対する助成金などの経済的支援」(24.8%)、「ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及啓発」(19.7%)となっている。一方、「特にない」は22.3%となっている。

6. 自由意見

問22 男女がともに働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスについてのご意見・ご要望など、自由にご記入ください。

男女がともに働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスについてのご意見・ご要望を自由に回答してもらったところ、38事業所から回答がありましたので、全ての意見を掲載します。

主な意見・要望	件数
ワークライフバランスについて	12件
職場での男女共同参画推進施策について	10件
職場環境について	5件
採用について	4件
昇進・昇格について	3件
その他	4件
合計	38件

ワークライフバランスについて

- ・ そもそも、ワークライフバランスの意味が判らない。(卸売業、小売業)
- ・ 社会福祉の仕事は制度に起因することが、非常に多いため、ワークライフバランスに係る制度の充実や、その運用の柔軟性をもっともっと高めて欲しい。社会福祉に従事することが、ワークライフバランスを考える上でステータスとなり、女性の活躍や、多様な働き方のできる職場のフラッグシップとしての役割を担えるようにしていきたい。(医療、福祉)
- ・ 育児や介護が必要な方だと時間に制限がかかってしまう方が多い。そのため、他の方がフォローに入らざるを得ないことが多い。仕事に意欲を持っている方が時間に制限があり、他の方に迷惑がかかると思い役職につけない、ということがないようにご家族の理解や地域での支援（保育施設や学童保育など）の拡充が重要だと考えます。(医療、福祉)
- ・ 本事業所はたいへん小さな事業所ですが、そのために互いが補いながら、育児・介護と仕事の両立が可能となりやすい職場です。(サービス業（他に分類されないもの）)
- ・ ワークライフバランスに関しては、コロナ以降さらに真剣に取り組んでいくべき、と考えさせられます。(卸売業、小売業)
- ・ 育休、産休について、積極的に取得させたいが、金銭的な補てんが少なく、負担が大きい。
(卸売業、小売業)
- ・ 男性が、育児・子育てなどにもっと積極的に参加して、女性が働ける時間（外で）を増やしていかなければ、今の職場では、あまり変化がみられない。(医療、福祉)
- ・ 一時的に育児や介護で業務に従事できなくても、復帰後に力を発揮し続けてくれる人が多いので、むしろ、特に子どもの小さい時の就業状況の不安定さは周りが支えることで乗り切り、働き続けられてよかったと思ってもらえる環境を作ったほうが、長い目でみて事業が安定する。(医療、福祉)

- ・ ワーク、ライフ、バランスを求めて人材確保に努力しておりますが、一人一人の働き方ニーズを確保すると、日中の時間帯に集中してしまう事が多い。時代や世の中のニーズが朝～夕に求められてしまうとバランスをとる働き方が難しくなる。さらなる若い世代の考えもあり、事業所だけの工夫だけでは難しいので、このようなアンケートからの行政支援策を共に考えていってほしいと切にお願い致します。(医療、福祉)
- ・ 当社はたった7人(パート含)の会社です。盆暮の休暇、有給、土日、祭日を含めて3日に1度程度の休みがあり各自自由に休んでいます。これ以上ゆるくなったら事業に支障が出ると思われま。 (サービス業(他に分類されないもの))
- ・ 家族経営のため、特にワークライフバランス施策は必要ない。(不動産業、物品賃貸業)
- ・ もともと女性の多い業態なので女性活躍は実現できている。男性の育休などに取り組んでいきたい。(医療、福祉)

職場での男女共同参画推進施策について

- ・ こちらのアンケートは、私ども少数人数の会社にとっては無理なことが多い。日々の事は労務士の方と相談をしております。(建設業)
- ・ 職業訓練(専門学校等)で男女の区別なく幅広い人材育成を行ってほしい。(サービス業(他に分類されないもの))
- ・ 会社は理解しても実施に腰が重い。国が定めることでやっと動く始末。国が法律化か別の指示を出さない限り動きは牛歩状態。かと言ってやり始めると現場は混乱。社会全体がサービス向上を求め続ける限り、誰かがしわ寄せを受け、心と体が病んでいる。国民全体が今以上の向上を求める限り、又会社が次々とサービスを提供し続ける限り、このような負の連鎖は治まらなと感じる。(不動産業、物品賃貸業)
- ・ 法律が出来る前から実行している。(製造業)
- ・ 女性活躍の場所が現状少なく、まず、地域での活動は最初をお願いするのは女性で始めてみるのを増やして欲しい。地域の為に動く、地域に密着しているのは女性が多く、意欲や意見する考えを沢山持っています。発表する場所作りをお願いしたいです。女性主体の店の経済的バックアップ。(宿泊業、飲食サービス業)
- ・ 継続雇用制度等、年齢層にバラつきがある為、年齢別にそった、研修の機会等希望する。又、ワークライフバランスが整理された表の活用も含めて、検討をお願いしたい。(医療、福祉)
- ・ 仕事の内容で男女の割合を均等化するべき。(金融業、保険業)
- ・ 我が社は建設関係の仕事で男性の職場なので特に女性に関しては希望はないが、男女平等の事は差別なく条件は等しくして欲しい!(建設業)
- ・ 介護事業所にとっては(特に小規模な)疑問です。(医療、福祉)
- ・ このような制度導入は良き事だと思いますが私共のような小さな事業所は限界があります。特に日本の小売りはサービス・品質が求められますが販売価格は低価格なので、利益が出ないのが現状です。実際に小平市から依頼を受ける市のイベントの粗品の価格は、何年前から同じ金額なのでしょう。時給も上がり、働く者をサポートするために、その低価格で、どう保障するのでしょうか? 国の要求することと、実際に消費者のニーズを両方かなえるために本当にどうすれば良いのか、私達が伺いたいと思います。(卸売業、小売業)

職場環境について

- ・ 子育て世代の人達が男女共に働きやすい環境が必要と思います。国や都から発信ではなく、小平市が先頭に立ってほしいです。(医療、福祉)
- ・ むずかしいことは分かりませんが、仕事がいつもいつも忙しいという状態でないので働きやすいのだと思います。(医療、福祉)
- ・ 男女がともに、色んな年齢の方々が、働きやすい職場がいいですね。人員に余裕があれば、仕事にも余裕が生まれて、いい環境になっていくと思います。今は人材不足を特に感じています。
(医療、福祉)
- ・ 職場、仕事に不満が出来るだけ少ない環境作りを目指しております。(製造業)
- ・ 当社は、電気工事業です。女性の働く場所が少ないです。(建設業)

採用について

- ・ 建設業は男性主体の業界なので、女性を採用した経験がありません。実際に採用して活用できている事例があるとありがたいです。(建設業)
- ・ 健康な方々には年齢問わず、積極的に、採用していきたいと考えています。(医療、福祉)
- ・ 自事業所では、求人の際、男女問わず募集しています。女性からの募集が多く、10人の従業員のうち、男性2名、女性8名となっております。(医療、福祉)
- ・ この業界でいえばむしろ男性の勤めづらさ、就職率が低いことが問題となっている。設問の半分は状況があてはまらないのではと感じるが、出産等の対応などは柔軟にしていかなければならない。しかし、そのための対応にかかる費用の対策は、明確にはされず、対応策への援助もセットで提案されなければ促進ははかれないと感じる。(教育、学習支援業)

昇進・昇格について

- ・ 管理職になりたい社員が減少している。責任感の欠如、偉くはなりたくないけど給料はもっとほしいと思っているようだ。めんどくさいと感じている人が多い。(建設業)
- ・ そもそも、日本では男尊女卑の遺伝子が根深く、まだまだ女性上司に対する男性の見方は、無理が生じる。人間として平等なのか、職務としてはどう考えるべきなのか、私自身、女性上司であるので、日々努力を重ねている。とても気を使うのでつかれる。(建設業)
- ・ 当店は、女性のパート従業員が7名いますが、人事考課基準が明確ではありません。働き易い職場づくりには気にしているところですが、明確なものがありません。他事業所の取組事例を知りたいです。(卸売業、小売業)

その他

- ・ 全員女性。(教育、学習支援業)
- ・ 女性が多い職なので特にない。(生活関連サービス業、娯楽業)
- ・ コンビニなので24時間365日いつでも店には2~3名しかいません。男女どちらでもこなせる仕事しかありません。このアンケートをコンビニにもってくる意味が不明です。(卸売業、小売業)
- ・ 特にありません。現状すべて順調です。(教育、学習支援業)