



# ワーク・ライフ・バランスに関する 企業等意識実態調査

## 報告書

平成29年1月

沿線3市男女共同参画連携事業実行委員会  
(清瀬市・東久留米市・西東京市)



# 目 次

<b>第1章 調査概要</b>	<b>1</b>
1 調査の目的	3
2 調査対象	3
3 調査方法	3
4 調査時期	3
5 回収結果	3
6 調査項目	4
7 報告書の見方	5
<b>第2章 調査結果のまとめ</b>	<b>7</b>
1 事業所の属性	9
2 ワーク・ライフ・バランス	9
3 従業員の出産・子育ての支援	10
4 従業員の介護の支援	11
5 仕事と育児の両立支援制度、復職支援	12
6 仕事と介護の両立支援制度、復職支援	12
7 職場のハラスメント	13
8 女性の活躍推進	13
9 行政のワーク・ライフ・バランス施策	14
<b>第3章 調査結果</b>	<b>15</b>
1 事業所の属性	17
（1）所在地	17
（2）業種	18
（3）従業員規模	19
（4）事業所の性格	20
（5）事業所全体の常用労働者数	21
（6）労働条件が記載された書面の受け渡しの有無	22
2 ワーク・ライフ・バランス	23
（1）「ワーク・ライフ・バランス」の認知状況	23
（2）ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況	25
（3）取組みの内容	27
（4）取組みを推進するために実施していること	29
（5）取組をしたきっかけ	31
（6）期待する効果と得られた成果	33
（7）実施していない理由	36

(8) 労働時間削減のための取組み状況	38
(9) 取組みの内容	39
(10) 取り組んでいない理由	43
3 従業員の出産・子育ての支援	46
(1) 育児休業の期間	46
(2) 平成 27 年度に出産した従業員数と育児休業を開始した人数	48
(3) 取得期間	49
(4) 育児休業取得者の担当業務への対応	50
(5) 子の看護休暇の期間・賃金・取得単位	51
(6) 男性従業員が育児に参加することについての考え	54
(7) 男性従業員の育児休業の取得を促進するための取組み	56
(8) 男性が育児休業を取得しやすくするために必要なこと	59
4 従業員の介護の支援	62
(1) 介護休業の期間	62
(2) 平成 27 年度に介護休業を開始した人数	64
(3) 介護休業取得者の担当業務への対応	65
(4) 介護休暇の期間・賃金・取得単位	66
5 仕事と育児の両立支援制度、復職支援	69
(1) 仕事と育児の両立支援制度の状況	69
(2) 利用人数	75
(3) 育児休業取得者の復職支援への取組み状況	76
(4) 復職支援の具体的な取組み内容	78
(5) 育児を理由にして離職した従業員の有無	80
(6) 育児を理由にして離職した従業員の人数	81
6 仕事と介護の両立支援制度、復職支援	82
(1) 仕事と介護の両立支援制度の状況	82
(2) 利用人数	87
(3) 介護休業取得者の復職支援への取組み状況	88
(4) 復職支援の具体的な取組み内容	90
(5) 介護を理由にして離職した従業員の有無	91
(6) 介護を理由にして離職した従業員の人数	92
7 職場のハラスメント	93
(1) 職場のハラスメントを防止するための取組み	93
(2) 職場のハラスメントが問題になったことの有無	97
(3) 問題になったハラスメントの内容	99
(4) 職場でハラスメントが起こる原因	100
8 女性の活躍推進	102
(1) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の認知状況	102
(2) 管理職及び女性管理職数	105
(3) 女性管理職が少ない理由	107

(4) パートタイマー等の従業員に対する支援策 -----	109
(5) 女性従業員の育成や女性管理職を増やすための取組み -----	111
(6) 「ポジティブ・アクション」の認知状況 -----	114
9 行政のワーク・ライフ・バランス施策 -----	117
(1) 職場におけるワーク・ライフ・バランスを進めるために行政に支援 してほしいこと -----	117
(2) 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 ついての意見・要望（自由回答） -----	119
<b>資 料</b> -----	<b>123</b>



# 第 1 章 調査概要



## 1 調査の目的

企業におけるワーク・ライフ・バランスに対する意識や認知度、推進体制等について調査・分析し、ワーク・ライフ・バランス推進における課題等を検証すること、並びに事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取り組みに関する好事例、先進事例を探ることにより、今後のワーク・ライフ・バランス推進事業に役立てることを目的として実施しました。

## 2 調査対象

総務省が実施した「平成26年経済センサス-活動調査」のデータをもとに、沿線3市内の事業所の中から、5人以上～299人以下の従業員がいる1,500事業所（清瀬市400事業所、東久留米市500事業所、西東京市600事業所）を無作為抽出しました。

## 3 調査方法

郵送配布－郵送回収法（督促を兼ねた礼状ハガキ1回送付）

## 4 調査時期

平成28年7月8日～7月25日

## 5 回収結果

		発送（配布）数	対象外 （移転等）	調査対象数	有効回収数 （有効回収率）
沿線3市※		1,500	79	1,421	291 (20.5%)
地域別	清瀬市	400	18	382	92 (24.1%)
	東久留米市	500	27	473	90 (19.0%)
	西東京市	600	34	566	101 (17.8%)

※沿線3市は291事業所から回答をいただきましたが、所在地不明の8事業所が含まれています。そのため、地域別で記載している清瀬市92事業所、東久留米市90事業所、西東京市101事業所の合計は沿線3市とは一致していません。

## 6 調査項目

調査項目	問番号	質問内容
事業所の属性	F 1	所在地
	F 2	業種
	F 3	従業員規模
	F 4	事業所の性格
	F 5	事業所全体の常用労働者数（一般労働者、パートタイマー等）
	F 6	労働条件が記載された書面の受け渡しの有無
ワーク・ライフ・バランス	問 1	「ワーク・ライフ・バランス」の認知状況
	問 2	ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況 (付問：取組みの内容、取組みを推進するために実施していること、取組みをしたきっかけ、期待する効果と得られた成果、実施していない理由)
	問 3	労働時間削減のための取組み状況 (付問：取組みの内容、取り組んでいない理由)
従業員の 出産・子育ての支援	問 4	育児休業の期間
	問 5	平成 27 年度に出産した従業員数と育児休業を開始した人数 (付問：取得期間)
	問 6	育児休業取得者の担当業務への対応
	問 7	子の看護休暇の期間・賃金・取得単位
	問 8	男性従業員が育児に参加することについての考え
	問 9	男性従業員の育児休業の取得を促進するための取組み
	問 10	男性が育児休業を取得しやすくするために必要なこと
従業員の 介護の支援	問 11	介護休業の期間
	問 12	平成 27 年度に介護休業を開始した人数
	問 13	介護休業取得者の担当業務への対応
	問 14	介護休暇の期間・賃金・取得単位
仕事と育児 の両立支援 制度、復職 支援	問 15	仕事と育児の両立支援制度の状況（付問：利用人数）
	問 16	育児休業取得者の復職支援への取組み状況 (付問：復職支援の具体的な取組み内容<自由回答>)
	問 17	育児を理由にして離職した従業員の有無（付問：人数）
仕事と介護 の両立支援 制度、復職 支援	問 18	仕事と介護の両立支援制度の状況（付問：利用人数）
	問 19	介護休業取得者の復職支援への取組み状況 (付問：復職支援の具体的な取組み内容<自由回答>)
	問 20	介護を理由にして離職した従業員の有無（付問：人数）
職場のハラ スメント	問 21	職場のハラスメントを防止するための取組み
	問 22	職場のハラスメントが問題になったことの有無 (付問：問題になったハラスメントの内容)
	問 23	職場でハラスメントが起こる原因

調査項目	問番号	質問内容
女性の活躍推進	問 24	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の認知状況
	問 25	管理職及び女性管理職数（付問：女性管理職が少ない理由）
	問 26	パートタイマー等の従業員に対する支援策
	問 27	女性従業員の育成や女性管理職を増やすための取組み
	問 28	「ポジティブ・アクション」の認知状況
行政のワーク・ライフ・バランス施策	問 29	職場におけるワーク・ライフ・バランスを進めるために行政に支援してほしいこと
	問 30	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意見・要望<自由回答>

## 7 報告書の見方

- (1) 回答は、それぞれの質問の回答者数を基数とした百分率（%）で示しています。それぞれの質問の回答者数は、全体的場合はN（Number of case）、それ以外の場合にはnと表記しています。
- (2) %は小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表記しています。従って、回答の合計が必ずしも100.0%にならない場合（例えば99.9%、100.1%）があります。
- (3) 地域別、従業員規模別などは、無回答の事業所があるため、合計が全体とは一致しません。
- (4) 回答者が2つ以上回答することのできる質問（複数回答）については、%の合計は100%にならないことがあります。
- (5) 本文及びグラフ中の設問文ならびに選択肢の表現は一部省略している場合があります。
- (6) クロス集計による分析では、分析軸の項目のうち回答者数が20未満の場合、全体結果と比率に大きな差がある選択肢であっても、本文で触れていないところがあります。
- (7) 自由回答は、事業所が特定されないよう、一部、編集している場合があります。



## 第2章 調査結果のまとめ



## 1 事業所の属性

- ・ 所在地は、「西東京市」(34.7%)が最も多く、次いで「清瀬市」(31.6%)、「東久留米市」(30.9%)となっています。(F 1)
- ・ 業種は、「医療、福祉」(30.2%)が最も多く、次いで「卸売業、小売業」(17.2%)、「建設業」(10.0%)などとなっています。(F 2)
- ・ 従業員規模は、「5～9人」(44.3%)が最も多く、次いで「10～29人」(33.0%)、「30～99人」(16.5%)などとなっています。(F 3)
- ・ 事業所の性格は、「単独事業所」(47.8%)が最も多く、次いで「支社・営業所等」(36.1%)、「本社・本店」(15.1%)となっています。(F 4)
- ・ 常用労働者数は、一般労働者は男性 2,113 人、女性 1,572 人となっています。パートタイマー等は男性 685 人、女性 2,070 人となっています。(F 5)
- ・ パートタイマー等に労働条件が記載された書面（雇入通知書等）を渡しているかどうかたずねたところ、「渡している」(70.8%)、「渡していない」(24.1%)となっています。(F 6)

## 2 ワーク・ライフ・バランス

- ・ 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知状況は、「内容をある程度知っている」(37.8%)が最も多く、次いで「言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり知らない」(28.2%)、「知らない」(18.6%)となっています。「内容を含めてよく知っている」と「内容をある程度知っている」をあわせた《知っている》は 52.6%となっています。(問 1)
- ・ ワーク・ライフ・バランスの取組みは、「実施している」(43.0%)が最も多く、次いで「実施していない」(36.4%)、「今後、実施を検討している」(18.6%)となっています。(問 2)
- ・ ワーク・ライフ・バランスの取組みとして実施している（または今後実施を検討している）ことは、「長時間労働の削減」(76.0%)が最も多く、次いで「仕事と育児の両立支援」(65.9%)、「有給休暇の取得促進」(64.8%)などとなっています。(問 2-1)
- ・ ワーク・ライフ・バランスの取組み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、「仕事のやり方の見直し等、業務効率の改善に取り組む」(72.6%)が最も多く、次いで「既存の制度を事業所内で十分に周知・PRする」(43.0%)、「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」(31.3%)などとなっています。(問 2-2)
- ・ ワーク・ライフ・バランスに関する取組みを実施した（今後、実施を検討している）きっかけは、「トップの方針」(57.5%)が最も多く、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」(42.5%)、「女性従業員からの要望」(19.0%)などとなっています。(問 2-3)

- 
- ・ ワーク・ライフ・バランスの取組みによって期待する効果は、「従業員の意欲向上」(78.8%)が最も多く、次いで「従業員の健康維持」(69.3%)、「女性の活躍推進」(52.0%)などとなっています。(問2-4)
  - ・ ワーク・ライフ・バランスの取組みによって得られた成果では、「従業員の意欲向上」(45.6%)が最も多く、次いで「女性の活躍推進」(33.6%)、「従業員の健康維持」(32.8%)などとなっています。(問2-4)
  - ・ ワーク・ライフ・バランスの取組みを実施していない理由は、「特に実施する必要を感じないから」(32.1%)が最も多く、次いで「代替要員の確保が困難だから」(30.2%)、「9取組みのためのノウハウが不足しているから」(23.6%)などとなっています。(問2-5)
  - ・ 労働時間の削減のための取組みについては、「実施している」(60.1%)が最も多く、次いで「実施していない」(22.7%)、「今後、実施を検討している」(13.7%)となっています。(問3)
  - ・ 労働時間の削減への具体的な取組みとしては、「業務の内容、業務の進め方の見直し」(77.2%)が最も多く、次いで「事業所内での残業削減の呼びかけ」(47.4%)、「要員の見直し、代替要員の確保」(41.9%)などとなっています。(問3-1)
  - ・ 労働時間の削減に取り組んでいない理由は、「繁忙期と閑散期があるから」(25.8%)、「業務の性質上、労働時間の削減が難しいから」(25.8%)が同率で最も多く、次いで「取引先の業務時間や顧客の便宜などに対応する必要があるから」(22.7%)などとなっています。(問3-2)

### 3 従業員の出産・子育ての支援

- ・ 子どもが何歳になるまで育児休業を取得できるかたずねたところ、一般労働者は、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」(25.1%)が最も多く、次いで「1歳未満」(12.0%)、「1歳」(8.2%)などとなっています。パートタイマー等は、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」(22.3%)が最も多く、次いで「1歳未満」(11.3%)、「1歳」(7.6%)がなどとなっています。(問4)
- ・ 平成27年4月1日～平成28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）と、そのうち平成28年4月1日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申出をした人も含む）をたずねたところ、男性は、出産者68人に対して育児休業開始者は3人で、育児休業取得率は4.4%です。女性は、出産者84人に対して育児休業開始者は75人で、育児休業取得率は89.3%です。(問5)
- ・ 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、男性では「5日～2週間未満」(66.7%)が2人、「1年を超え1年6か月未満」(33.3%)は1人となっています。女性では「1年」(35.9%)が最も多く、次いで「6か月～1年未満」(25.6%)、「1年を超え1年6か月未満」(15.4%)などとなっています。(問5-1)
- ・ 育児休業取得者が担当していた業務の対応についてみると、「代替要員の補充を行わず、

事業所内の従業員で業務を分担した」(52.5%)が最も多く、次いで「人事異動で代替要員を補充した」(30.0%)などとなっています。(問6)

- 子の看護休暇についてたずねたところ、取得期間は「5日」(26.8%)が最も多く、次いで「11日以上」(15.8%)、「1～4日」(10.3%)などとなっています。賃金は、「支給なし」(36.1%)が最も多く、次いで「全額支給」(19.6%)、「一部支給」(8.2%)となっています。取得単位は、「1日単位のみ可能」(24.7%)が最も多く、次いで「半日単位まで可能」(18.2%)、「1時間単位も可能」(18.2%)となっています。(問7)
- 男性従業員の育児参加をどう考えているかたずねたところ、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(50.5%)が最も多く、次いで「積極的に参加したほうがよい」(28.2%)、「必要にせまられたときのみ参加すればよい」(10.0%)などとなっています。(問8)
- 男性の育児休業の取得促進のための取組みは、「行っていない」(56.7%)が最も多く、次いで「個別に働きかけをする」(15.1%)、「事業所内の制度の周知を行う」(13.1%)などとなっています。(問9)
- 男性が育児休業を取得しやすくするために必要だと思うことは、「事業所内で雰囲気や風土を醸成する」(31.6%)が最も多く、次いで「上司の理解を促進する」(28.9%)、「男性従業員自身に育児休業をとる意識を持たせる」(25.4%)などとなっています。(問10)

#### 4 従業員の介護の支援

- 介護休業の期間は、一般労働者では、「93日」(23.7%)が最も多く、次いで「93日未満」(19.2%)などとなっています。「その他」(19.6%)の具体的な内容は、実績がない、規定がない、必要とする社員がいない、などの記述が見られます。パートタイマー等は一般労働者と同じく「93日」(19.9%)が最も多く、次いで「93日未満」(17.2%)などとなっています。「その他」(20.6%)も2割となっています。(問11)
- 平成27年度に介護休業を開始した人数は、男性は、10人(30歳代2人、40歳代1人、50歳代3人、60歳代4人)となっています。女性は、14人(30歳代1人、40歳代3人、50歳代9人、60歳代1人)となっています。男性は60歳代、女性は50歳代で取得者が最も多くなっています。(問12)
- 介護休業を取得した人が一人でもいた事業所に介護休業取得者が担当していた業務の対応についてたずねたところ、「代替要員の補充を行わず、事業所内の従業員で業務を分担した」(64.3%)が最も多く、次いで「人事異動で代替要員を補充した」(21.4%)、「介護休業取得者と同じ雇用形態、労働条件で期間を定めず新たに雇用した」(14.3%)などとなっています。(問13)
- 介護休暇の期間は、「5日」(24.4%)が最も多く、次いで「11日以上」(23.7%)、「1～4日」(8.9%)などとなっています。賃金は、「支給なし」(38.8%)が最も多く、次いで「全額支給」(15.1%)、「一部支給」(10.7%)などとなっています。取得単位は、「1日単位のみ可能」(25.4%)が最も多く、次いで「1時間単位も可能」(19.6%)、「半日単位

---

まで可能」(15.5%)などとなっています。(問 14)

## 5 仕事と育児の両立支援制度、復職支援

- ・ 仕事と育児の両立支援制度についてたずねたところ、《制度あり》は、“短時間勤務制度”(31.3%)が最も多く、次いで“残業の免除”(25.8%)、“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ”(24.7%)などとなっています。《今後導入予定あり》は、“短時間勤務制度”(10.0%)が最も多く、次いで“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ”(9.3%)、“再雇用制度”(9.3%)、“残業の免除”(8.6%)などとなっています。(問 15)
- ・ 制度の利用者は、男女ともに、“半日や時間単位の有給休暇”の利用人数が最も多くなっています。男性に比べ、女性は利用している制度の種類が多く、“短時間勤務制度”、“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ”、“残業の免除”なども多くなっています。(問 15-1)
- ・ 育児休業取得者の復職支援への取組み状況について、「実施していない」(68.4%)が最も多く、次いで「実施している」(14.1%)、「実施していないが、検討中である」(3.4%)となっています。具体的な取組み内容について自由記述形式でたずねたところ、38件の回答がありました。(問 16、問 16-1)
- ・ 育児を理由にして離職した従業員には、「いる」が14事業所(4.8%)、「いない」が239事業所(82.1%)となっています。(問 17)
- ・ 育児を理由にして離職した従業員が「いる」と回答した事業所にたずねたところ、男性はいずれの年代も離職した従業員はいませんが、女性は20歳代が最も多く11人、次いで30歳代が7人、40歳代が1人となっています。(問 17-1)

## 6 仕事と介護の両立支援制度、復職支援

- ・ 《制度あり》は、“短時間勤務制度”(22.0%)が最も多く、次いで“残業の免除”(19.2%)、“半日や時間単位の有給休暇”(19.2%)などとなっています。《今後導入予定あり》は、“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ”(11.7%)、“短時間勤務制度”(11.3%)、“残業の免除”(9.6%)などとなっています。(問 18)
- ・ 平成27年4月1日～平成28年3月31日の期間における制度の利用者は、男女ともに“半日や時間単位の有給休暇”の利用人数が最も多くなっています。男性は“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ”、“短時間勤務制度”、女性は“短時間勤務制度”、“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ”の順で利用人数が多くなっています。(問 18-1)
- ・ 介護休業取得者の復職支援への取組みについて、「実施していない」(73.2%)が最も多く、次いで「実施している」(6.5%)、「実施していないが、検討中である」(4.1%)となっています。具体的な取組み内容について自由記述形式でたずねたところ、21件の回答がありました。(問 19、問 19-1)

- ・ 介護を理由にして離職した従業員が「いる」は7事業所(2.4%)、「いない」は238事業所(81.8%)となっています。(問20)
- ・ 介護を理由に離職した従業員が「いる」と回答した事業所にたずねたところ、男性は50歳代と60歳代でそれぞれ1人となっています。女性は20歳代で1人、40歳代で5人、50歳代で1人、60歳代以上で2人となっています。(問20-1)

## 7 職場のハラスメント

- ・ 職場のハラスメントを防止するために「実施している」取組みは、“就業規則等にハラスメント禁止を明記”(44.7%)が最も多く、次いで“事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置”(31.3%)、“ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示”(25.4%)などとなっています。(問21)
- ・ 職場のハラスメントについては、「問題になったことも実態としてもない」(78.0%)が最も多く、次いで「問題になったことはないが実態としてはある」(8.6%)、「問題になったことがある」(7.6%)となっています。「問題になったことがある」と「問題になったことはないが実態としてはある」を合計した《ある》は16.2%となっています。(問22)
- ・ 問題になったハラスメントの内容は、「パワーハラスメント」(78.7%)が最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント」(31.9%)などとなっています。数は少ないものの「マタニティハラスメント」(4.3%)も上がっています。(問22-1)
- ・ 職場でハラスメントが起こる原因は、「従業員の認識、理解が不十分だから」(52.6%)が最も多く、次いで「従業員同士のコミュニケーションが不足しているから」(50.9%)、「経営者や管理職の認識、理解が不十分だから」(49.5%)などとなっています。(問23)

## 8 女性の活躍推進

- ・ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」について、「言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり知らない」(30.9%)が最も多く、次いで「内容をある程度知っている」(29.6%)、「知らない」(24.4%)などとなっています。「内容を含めてよく知っている」と「内容をある程度知っている」をあわせた《知っている》は37.8%となっています。(問24)
- ・ 管理職及び女性管理職の人数をたずねたところ、役員は310人(男性212人、女性98人)で、女性の割合は31.6%となっています。管理職は1,405人(男性875人、女性530人)で、女性の割合は37.7%となっています。(問25)
- ・ 女性管理職が少ない理由は、「女性従業員が少ない又はいないから」(23.3%)が最も多く、次いで「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」(19.5%)、「女性が管理職になることを希望しないから」(14.8%)などとなっています。(問25-1)
- ・ パートタイマー等の従業員に対する支援策は、「パートタイマー等の従業員を、正規の従

---

業員へ転換する」(49.8%)が最も多く、次いで「正規の従業員と同じ研修機会を設ける」(23.4%)、「人事考課システムを導入し、能力を評価する」(17.2%)などとなっています。「特になし」(26.8%)は2割台となっています。(問26)

- ・ 女性従業員の育成や女性管理職を増やすための取組みは、「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している」(24.1%)が最も多く、「管理職候補の女性に対し、個別に育成・任用している」(13.1%)、「キャリア形成について相談体制を整備している」(8.9%)などとなっています。「何も実施していない」(47.1%)は半数近くとなっています。(問27)
- ・ 「ポジティブ・アクション」という言葉について、「知らない」(39.5%)が最も多く、次いで「言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり知らない」(27.1%)、「内容をある程度知っている」(20.3%)となっています。「内容を含めてよく知っている」と「内容をある程度知っている」をあわせた《知っている》は24.8%となっています。(問28)

## 9 行政のワーク・ライフ・バランス施策

- ・ 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、「保育施設や介護施設などの充実」(31.3%)が最も多く、次いで「事業所の子育て支援に対する助成金などの経済的支援」(26.1%)、「ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及啓発」(21.0%)などとなっています。(問29)
- ・ 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意見・要望について自由記述形式でたずねたところ、39件の回答がありました。(問30)

## 第3章 調査結果



## 1 事業所の属性

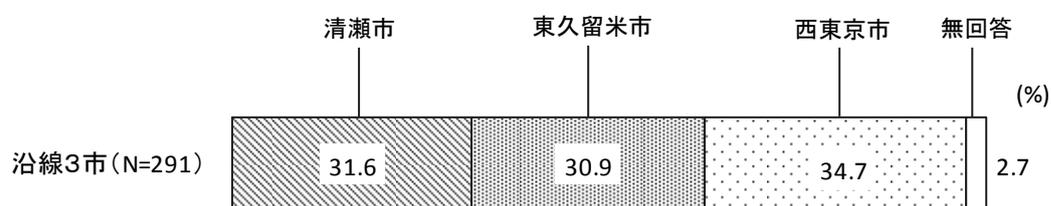
### (1) 所在地

#### F 1 所在地 (1つに○)

##### 【沿線3市】

「西東京市」(34.7%)が最も多く、次いで「清瀬市」(31.6%)、「東久留米市」(30.9%)となっています。(図表 1-1-1)

図表 1-1-1 所在地 (沿線3市)



## (2) 業種

### F 2 業種 (1つに○)

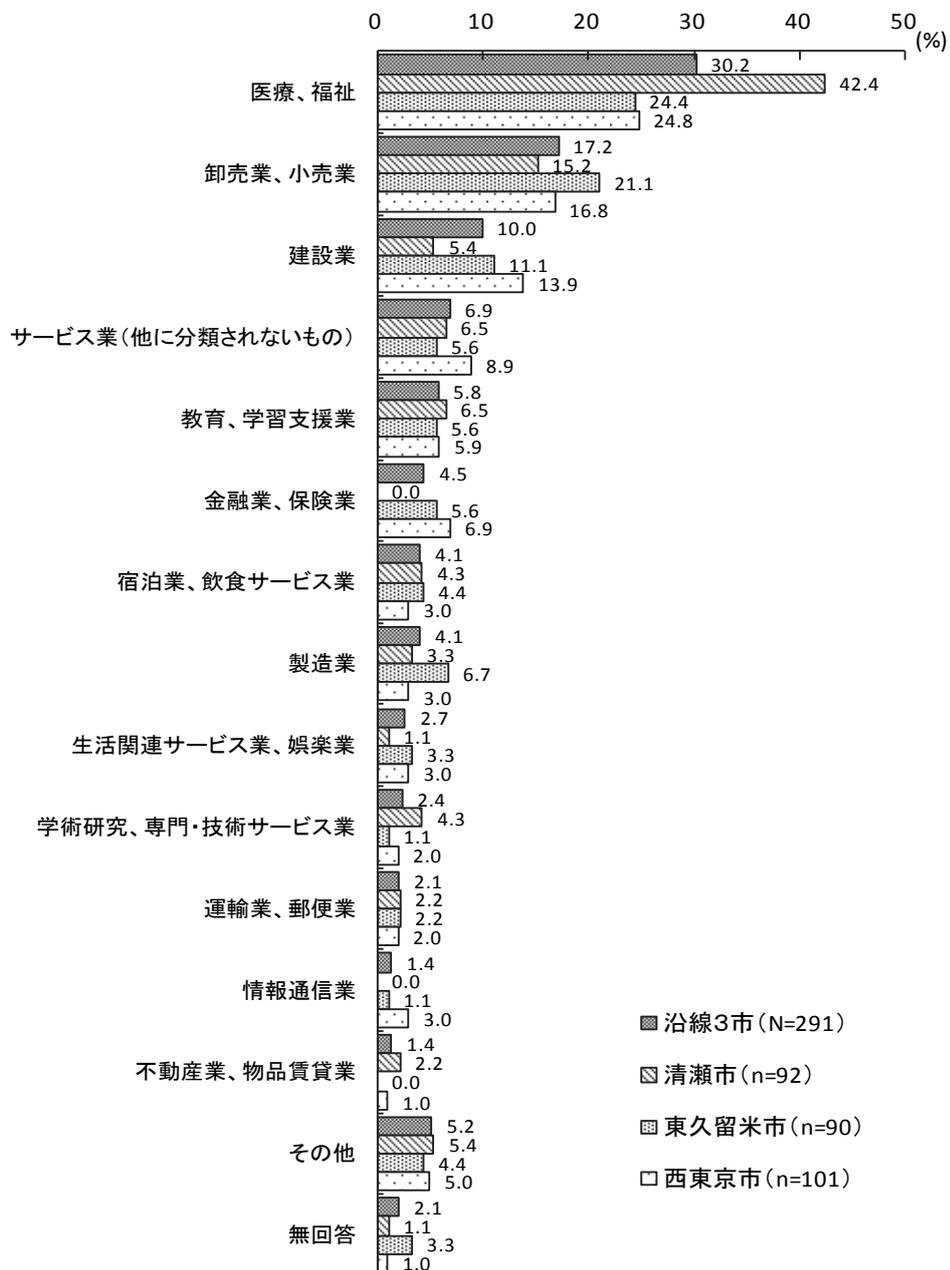
#### 【沿線3市】

沿線3市では、「医療、福祉」(30.2%)が最も多く、次いで「卸売業、小売業」(17.2%)、「建設業」(10.0%)などとなっています。(図表 1-2-1)

#### 【地域別】

地域別にみると、上位3項目は、沿線3市と同様の傾向を示しています。清瀬市は「医療、福祉」(42.4%)、東久留米市は「卸売業、小売業」(21.1%)、西東京市は「建設業」(13.9%)が沿線3市より高くなっています。(図表 1-2-1)

図表 1-2-1 業種 (沿線3市、地域別：複数回答)



(3) 従業員規模

F3 従業員規模 (1つに〇)

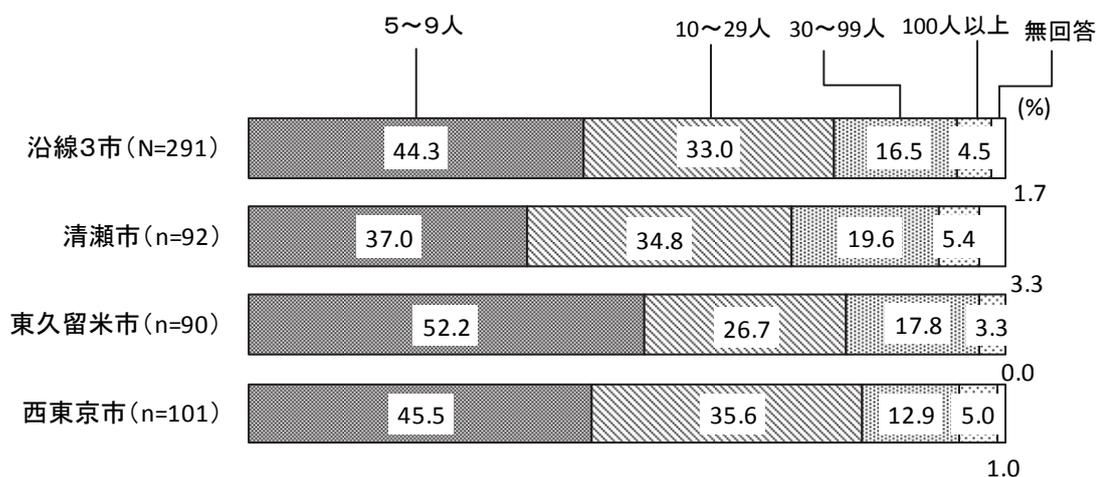
【沿線3市】

沿線3市では、「5～9人」(44.3%)が最も多く、次いで「10～29人」(33.0%)、「30～99人」(16.5%)などとなっています。(図表 1-3-1)

【地域別】

地域別にみると、沿線3市と同様の傾向を示しています。沿線3市と比べて、清瀬市は「30～99人」(19.6%)が3.1ポイント、東久留米市は「5～9人」(52.2%)が7.9ポイント、西東京市は「10～29人」(35.6%)が2.6ポイント高くなっています。(図表 1-3-1)

図表 1-3-1 従業員規模 (沿線3市、地域別)



#### (4) 事業所の性格

##### F 4 事業所の性格 (1つに〇)

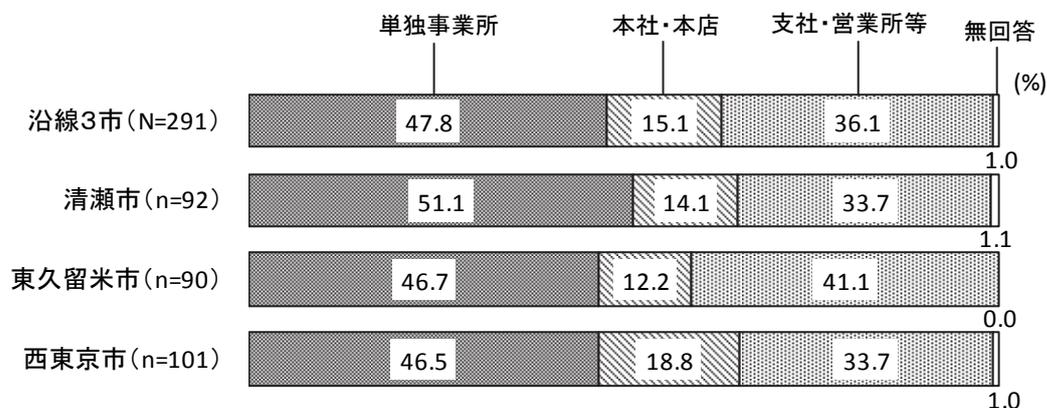
###### 【沿線3市】

沿線3市では、「単独事業所」(47.8%)が最も多く、次いで「支社・営業所等」(36.1%)、「本社・本店」(15.1%)となっています。(図表 1-4-1)

###### 【地域別】

地域別にみると、沿線3市と同様の傾向を示しています。沿線3市と比べて、清瀬市は「単独事業所」(51.1%)が3.3ポイント、東久留米市は「支社・営業所」(41.1%)が5.0ポイント、西東京市は「本社・本店」(18.8%)が3.7ポイント高くなっています。(図表 1-4-1)

図表 1-4-1 事業所の性格 (沿線3市、地域別)



(5) 事業所全体の常用労働者数<sup>※1</sup>（一般労働者<sup>※2</sup>、パートタイマー等<sup>※3</sup>）

## F5 事業所全体の常用労働者数（男性、女性それぞれに数字でご記入ください）

## 【沿線3市】

沿線3市では、常用労働者数は、一般労働者は男性2,113人、女性1,572人となっています。パートタイマー等は男性685人、女性2,070人となっています。（図表1-5-1）

## 【地域別】

地域別にみると、一般労働者は、清瀬市は男性661人、女性614人、東久留米市は男性600人、女性391人、西東京市は男性817人、女性530人となっています。

パートタイマー等は、清瀬市は男性235人、女性778人、東久留米市は男性227人、女性680人、西東京市は男性191人、女性576人となっています。（図表1-5-1）

図表1-5-1 事業所全体の常用労働者数（沿線3市、地域別）

		一般労働者		パートタイマー等	
		男性	女性	男性	女性
沿線3市		2,113人	1,572人	685人	2,070人
地域別	清瀬市	661人	614人	235人	778人
	東久留米市	600人	391人	227人	680人
	西東京市	817人	530人	191人	576人

※1 常用労働者とは、以下の者をいいます（「常用労働者」＝「一般労働者」＋「パートタイマー等」）。

- ①期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ②臨時又は日雇い労働者で調査日前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③取締役、理事などの役員のうちで常時勤務し、一般労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ④事業主の家族であって、その事業所に常時勤務し給与の支払いを受けている者
- ⑤上記①～③の条件に該当する、他企業からの出向者（他企業への出向者は、在籍出向・移籍出向を問わず除く）

※2 「一般労働者」は、正規の従業員のこと。

※3 「パートタイマー等」は、「一般労働者」を除いた、パート・契約社員等の常用労働者のこと。派遣社員については、対象の事業所が派遣元で、給与の支払いを受け、月18日以上雇われている者のこと。

## (6) 労働条件が記載された書面の受け渡しの有無

F 6 貴事業所では、パートタイマー等に、労働条件が記載された書面（雇入通知書等）を渡していますか。（1つに○）

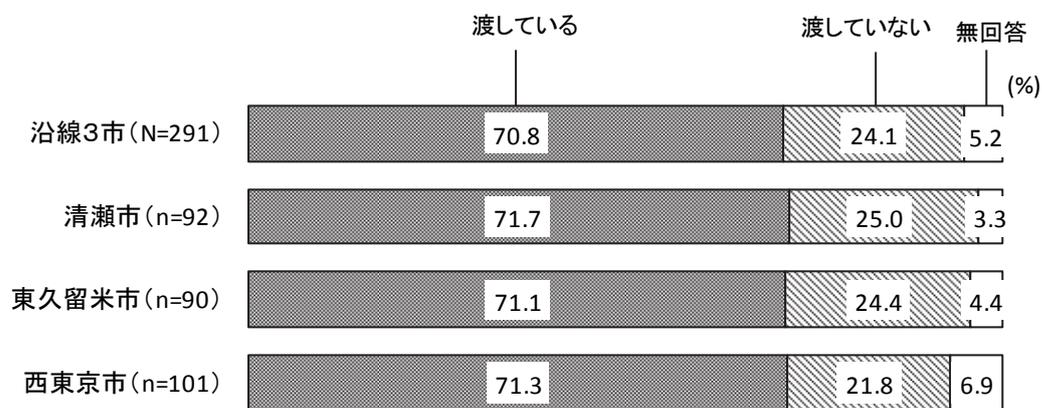
### 【沿線3市】

沿線3市では、「渡している」(70.8%)、「渡していない」(24.1%)となっています。(図表 1-6-1)

### 【地域別】

地域別にみると、沿線3市と同様の傾向を示しています。(図表 1-6-1)

図表 1-6-1 労働条件が記載された書面の受け渡しの有無（沿線3市、地域別）



## 2 ワーク・ライフ・バランス

### (1) 「ワーク・ライフ・バランス」の認知状況

問1 あなた（人事労務管理担当責任者）は、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知っていますか。（1つに○）

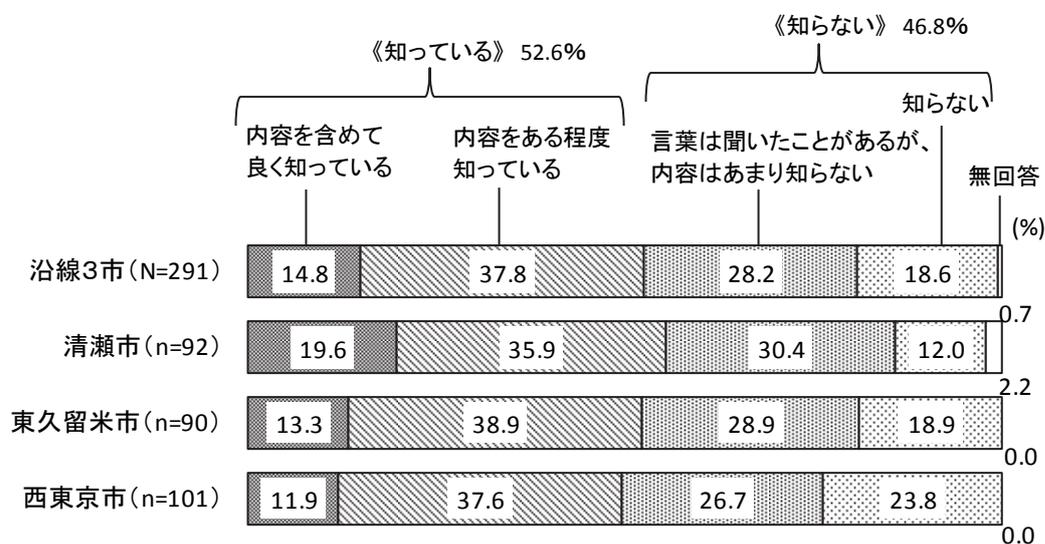
#### 【沿線3市】

沿線3市では、「内容をある程度知っている」（37.8%）が最も多く、次いで「言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり知らない」（28.2%）、「知らない」（18.6%）となっています。「内容を含めてよく知っている」と「内容をある程度知っている」をあわせた《知っている》は52.6%となっています。（図表2-1-1）

#### 【地域別】

地域別にみると、上位2項目は沿線3市と同様の傾向を示しています。第3位についてみると、清瀬市は「内容を含めて良く知っている」（19.6%）、東久留米市は「知らない」（18.9%）、西東京市は「知らない」（23.8%）となっています。（図表2-1-1）

図表 2-1-1 ワーク・ライフ・バランスの認知状況（沿線3市、地域別）



### 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、《知っている》の割合は高くなっていきます。(図表 2-1-2、図表 2-1-3)

図表 2-1-2 ワーク・ライフ・バランスの認知状況（沿線3市、従業員規模別）

		(%)				
		知内容 つ内容を てを含 めるめ て良 く	知内容 つ内容を ある程 度	あが言 まある りるは 知が聞 ら、い ない内 内容 は	知 ら な い	無 回 答
全体(N=291)		14.8	37.8	28.2	18.6	0.7
従業員 規模 別	5～9人(n=129)	10.9	32.6	26.4	29.5	0.8
	10～29人(n=96)	14.6	39.6	31.3	14.6	0.0
	30～99人(n=48)	22.9	45.8	27.1	2.1	2.1
	100～299人(n=13)	30.8	53.8	7.7	7.7	0.0

図表 2-1-3 ワーク・ライフ・バランスの認知状況（沿線3市、従業員規模別）

		(%)		
		《 知 つ て い る 》	《 知 ら な い 》	無 回 答
全体(N=291)		52.6	46.8	0.7
従業員 規模 別	5～9人(n=129)	43.5	55.9	0.8
	10～29人(n=96)	54.2	45.9	0.0
	30～99人(n=48)	68.7	29.2	2.1
	100～299人(n=13)	84.6	15.4	0.0

※《知っている》は、「内容を含めてよく知っている」と「内容のある程度知っている」を、《知らない》は、「言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり知らない」と「知らない」を合わせて算出した。

## (2) ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況

問2 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスへの取組みを実施していますか。  
(1つに○)

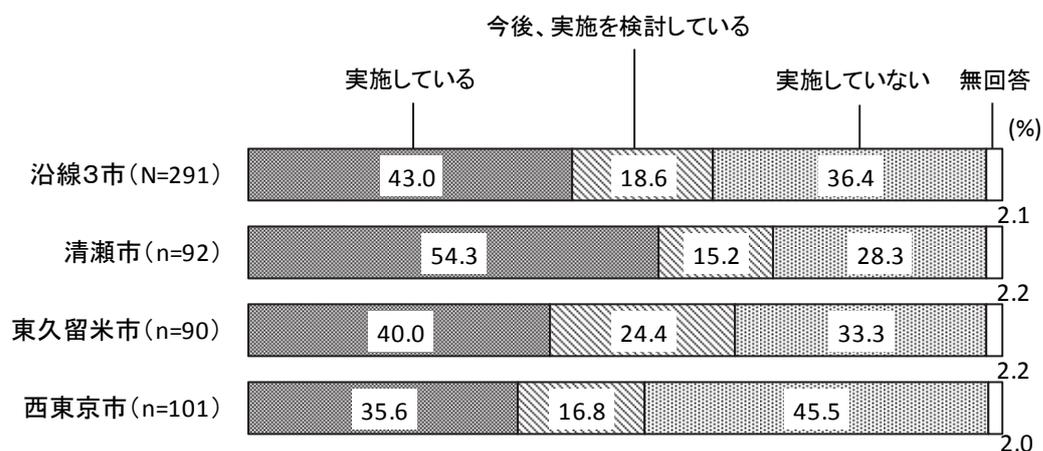
## 【沿線3市】

沿線3市では、「実施している」(43.0%)が最も多く、次いで「実施していない」(36.4%)、「今後、実施を検討している」(18.6%)となっています。(図表 2-2-1)

## 【地域別】

地域別にみると、清瀬市は「実施している」(54.3%)、東久留米市は「実施している」(40.0%)が最も多く、西東京市は「実施していない」(45.5%)が最も多くなっています。(図表 2-2-1)

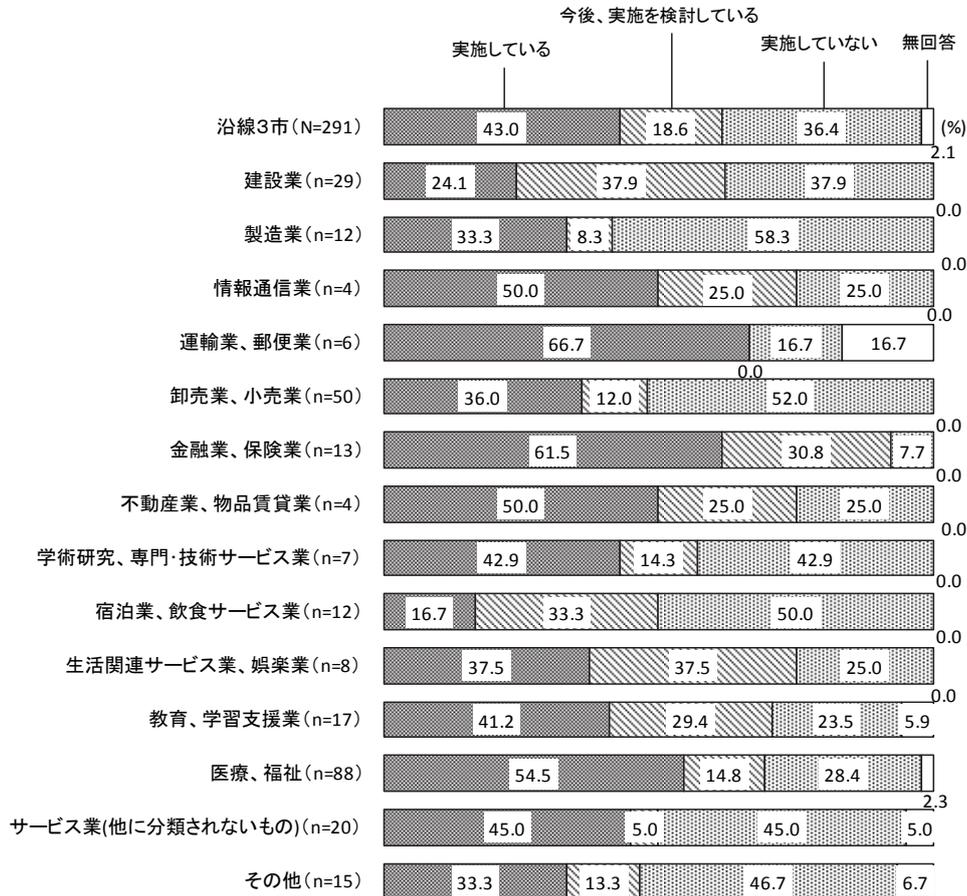
図表 2-2-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況 (沿線3市、地域別)



## 【業種別】

業種別にみると、「実施している」は、運輸業、郵便業 66.7%、金融業、保険業 61.5%、医療、福祉 54.5%となっており、沿線3市と比べて10ポイント以上高くなっています。(図表 2-2-2)

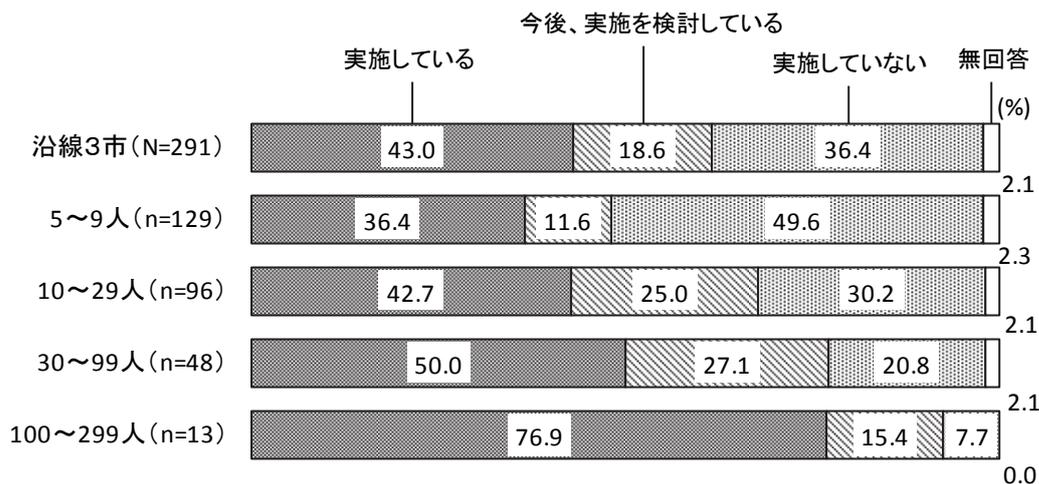
図表 2-2-2 ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況（沿線3市、業種別）



## 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「実施している」の割合が高くなっています。(図表 2-2-3)

図表 2-2-3 ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況（沿線3市、従業員規模別）



(3) 取組みの内容

問2で「1. 実施している」、「2. 今後、実施を検討している」をお答えの事業所に  
 問2-1 ワーク・ライフ・バランスに関する下記の取組みの中で、実施している（今後実施を検討している）ことは何ですか。（いくつでも○）

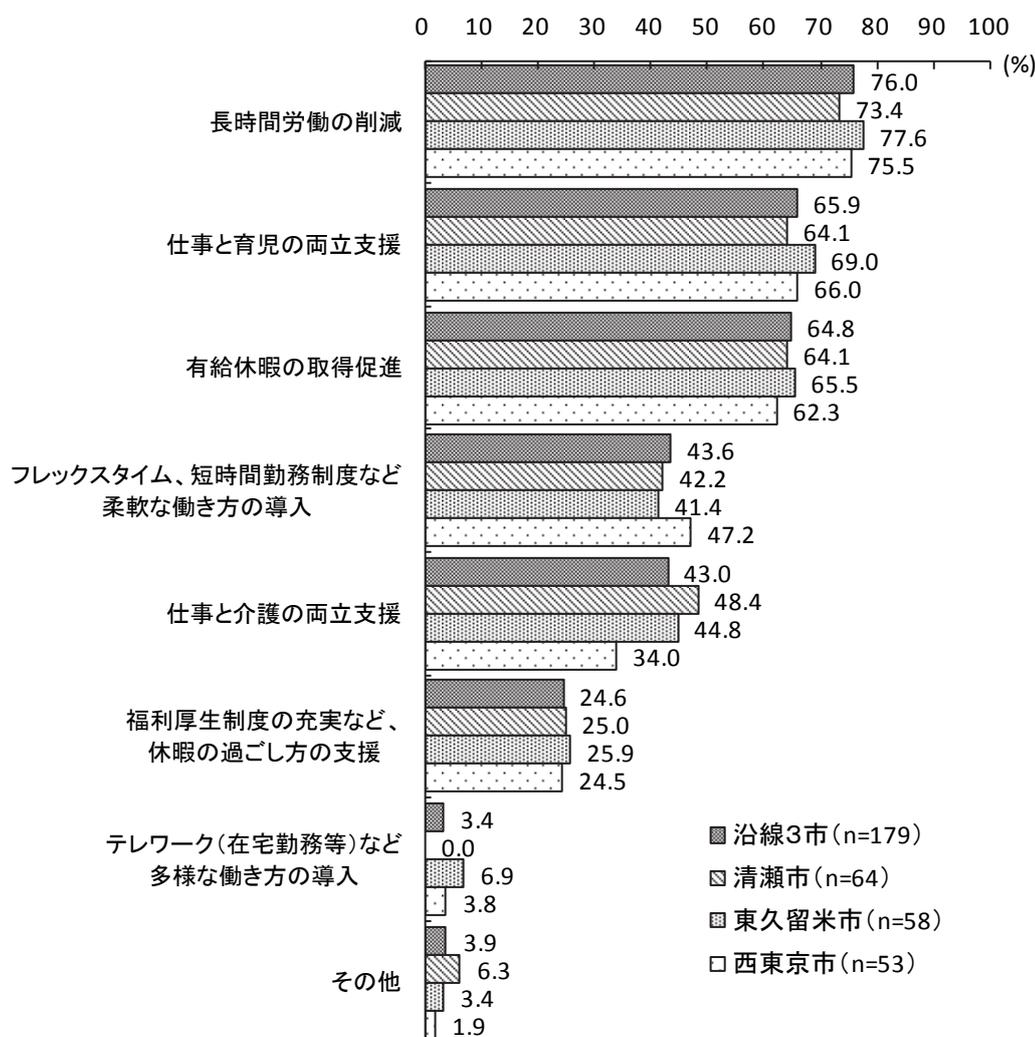
【沿線3市】

沿線3市では、「長時間労働の削減」(76.0%)が最も多く、次いで「仕事と育児の両立支援」(65.9%)、「有給休暇の取得促進」(64.8%)などとなっています。(図表2-3-1)

【地域別】

地域別にみると、上位3項目は、沿線3市と同様の傾向を示しています。(図表2-3-1)

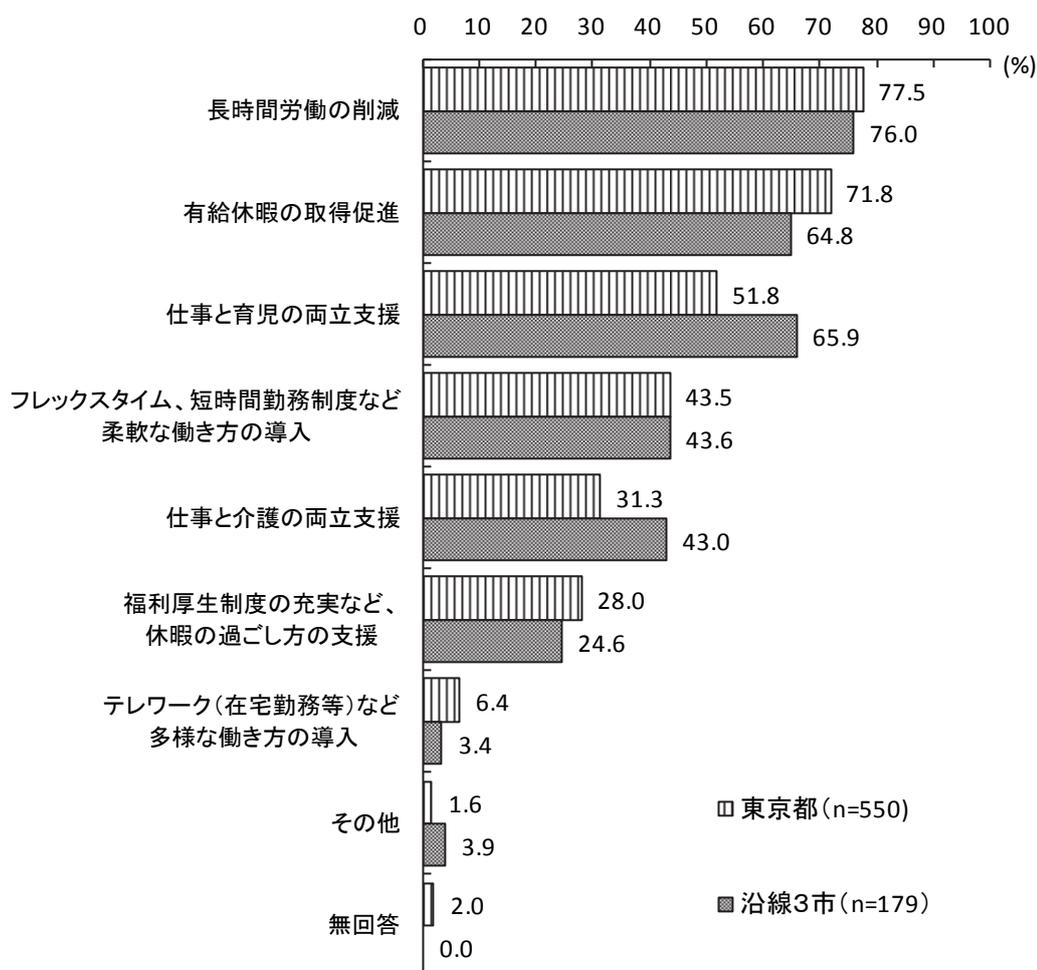
図表2-3-1 取組みの内容（沿線3市、地域別：複数回答）



## 【東京都の調査との比較（参考）】

「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」と比較すると、沿線 3 市は「仕事と育児の両立支援」は 14.1 ポイント、「仕事と介護の両立支援」は 11.7 ポイント高くなっています。一方、「有給休暇の取得促進」は、沿線 3 市は 7.0 ポイント低くなっています。（図表 2-3-2）

図表 2-3-2 取組みの内容（東京都、沿線 3 市：複数回答）



※「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、従業員規模 30 人以上の事業所を対象としており、本調査は従業員規模が 5 人以上の事業所を対象としています。

※「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、ワーク・ライフ・バランスの取組み内容について、「取り組んでおり、十分な成果が出ている」又は「取り組んでいるが、成果が十分でない」と回答した事業所に聞いています。

資料：「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査 男性のワークライフバランスへの取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」

(4) 取組みを推進するために実施していること

問2で「1. 実施している」、「2. 今後、実施を検討している」をお答えの事業所に  
問2-2 ワーク・ライフ・バランスの取組み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。(いくつでも○)

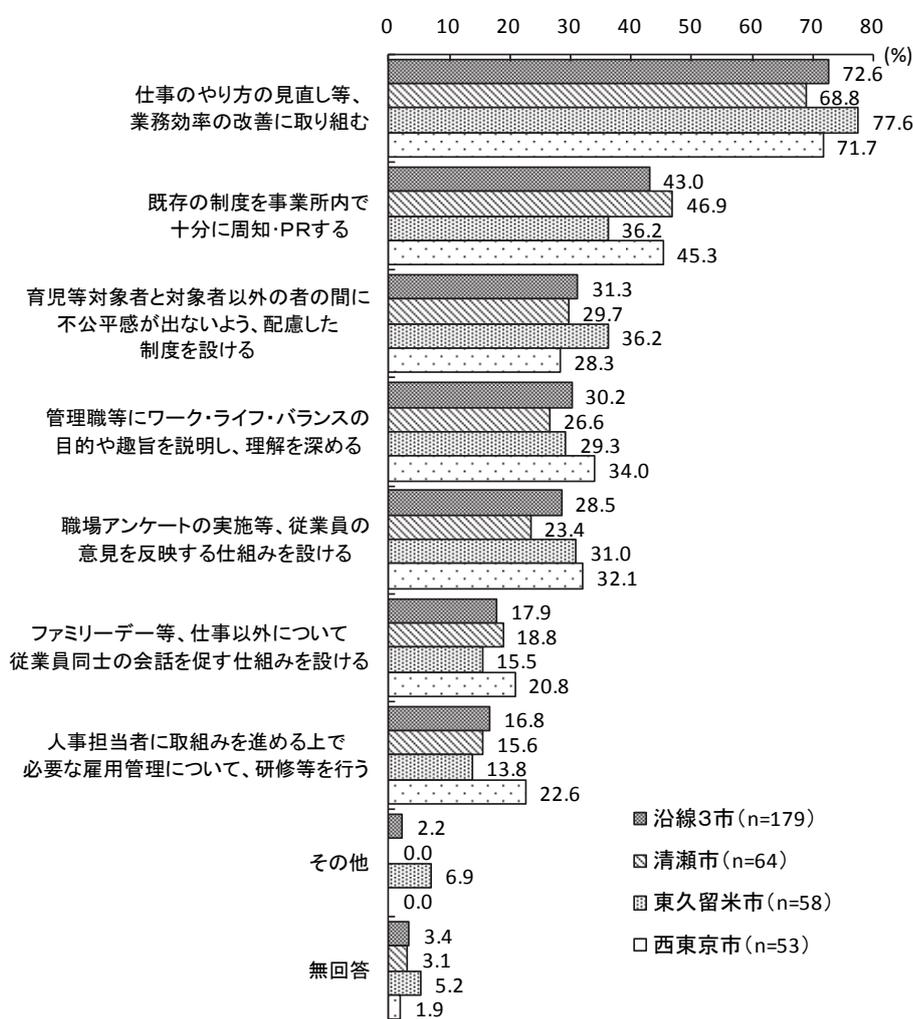
【沿線3市】

沿線3市では、「仕事のやり方の見直し等、業務効率の改善に取り組む」(72.6%)が最も多く、次いで「既存の制度を事業所内で十分に周知・PRする」(43.0%)、「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」(31.3%)などとなっています。(図表2-4-1)

【地域別】

地域別にみると、沿線3市と比べて、東久留米市は「仕事のやり方の見直し等、業務効率の改善に取り組む」(77.6%)が5.0ポイント、「育児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」(36.2%)が4.9ポイント高くなっています。西東京市は「人事担当者に取り組みを進めるうえで必要な雇用管理について、研修等を行う」(22.6%)が5.8ポイント高くなっています。(図表2-4-1)

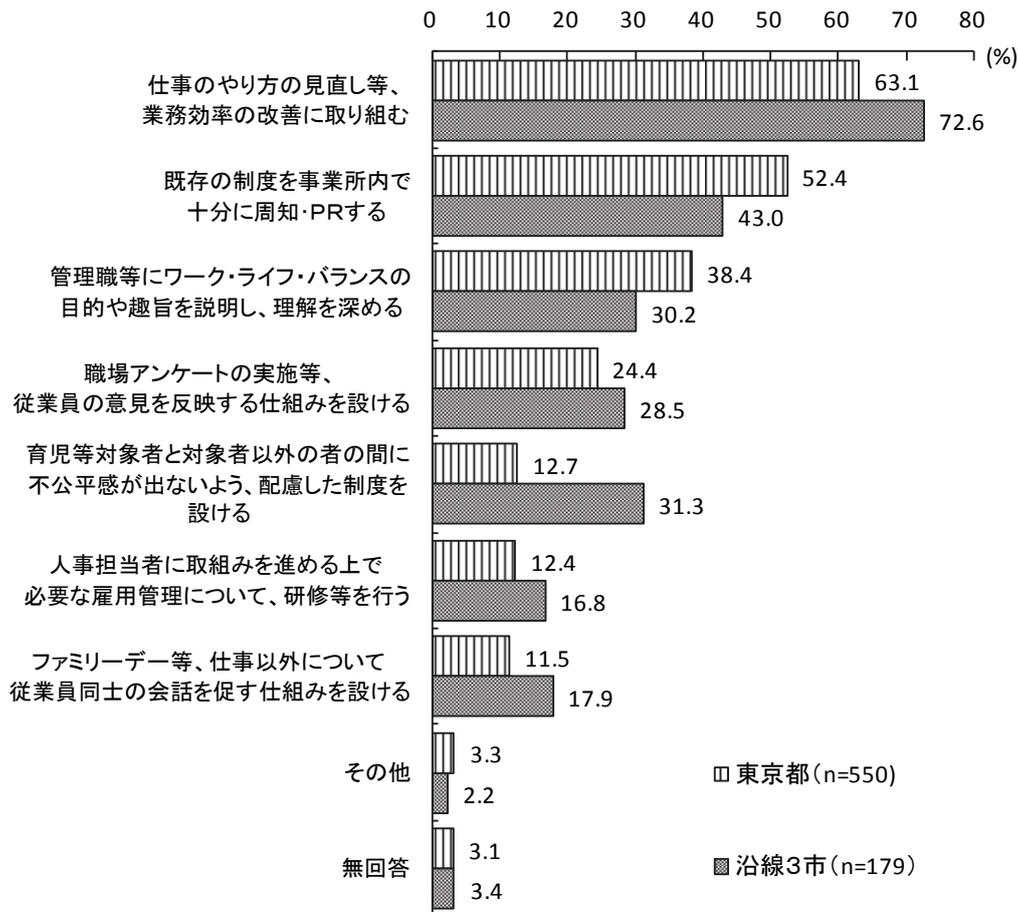
図表2-4-1 取組みを推進するために実施していること (沿線3市、地域別：複数回答)



## 【東京都の調査との比較（参考）】

「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」と比較すると、沿線 3 市は、「仕事のやり方の見直し等、業務効率の改善に取り組む」では 9.5 ポイント、「育児等対象者と対象者以外の者の間に不公平感がでないよう、配慮した制度を設ける」では 18.6 ポイント、「ファミリーデー等、仕事以外について従業員同士の会話を促す仕組みを設ける」（17.9%）が 6.4 ポイント高くなっています。（図表 2-4-2）

図表 2-4-2 取組みの内容（東京都、沿線 3 市：複数回答）



※「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、従業員規模 30 人以上の事業所を対象としており、本調査は従業員規模が 5 人以上の事業所を対象としています。

※「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、ワーク・ライフ・バランスの取組み内容について、「取り組んでおり、十分な成果が出ている」又は「取り組んでいるが、成果が十分でない」と回答した事業所に取組み内容を聞いています。

※「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、以下の選択肢になっており、本調査と下線部分が異なっています。「仕事のやり方の見直し等、業務効率の改善に取り組んでいる」、「既存の制度を社内ですべて十分に周知・PRしている」、「管理職等にワークライフバランスの目的や趣旨を説明し、理解を深めている」、「職場アンケートの実施等、従業員の意見を反映する仕組みを設けている」、「育児等対象者と対象者以外の者の間に不公平感がでないよう、配慮した制度を設けている」、「人事担当者に、取組を進める上で必要な雇用管理について、研修等を行っている」、「ファミリーデー等、仕事以外について従業員同士の会話を促す仕組みを設けている」

資料：「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査 男性のワークライフバランスへの取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」

(5) 取組みをしたきっかけ

問2で「1. 実施している」、「2. 今後、実施を検討している」をお答えの事業所に  
 問2-3 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みを実施している（今後、実施を検討している）きっかけは何ですか。（いくつでも○）

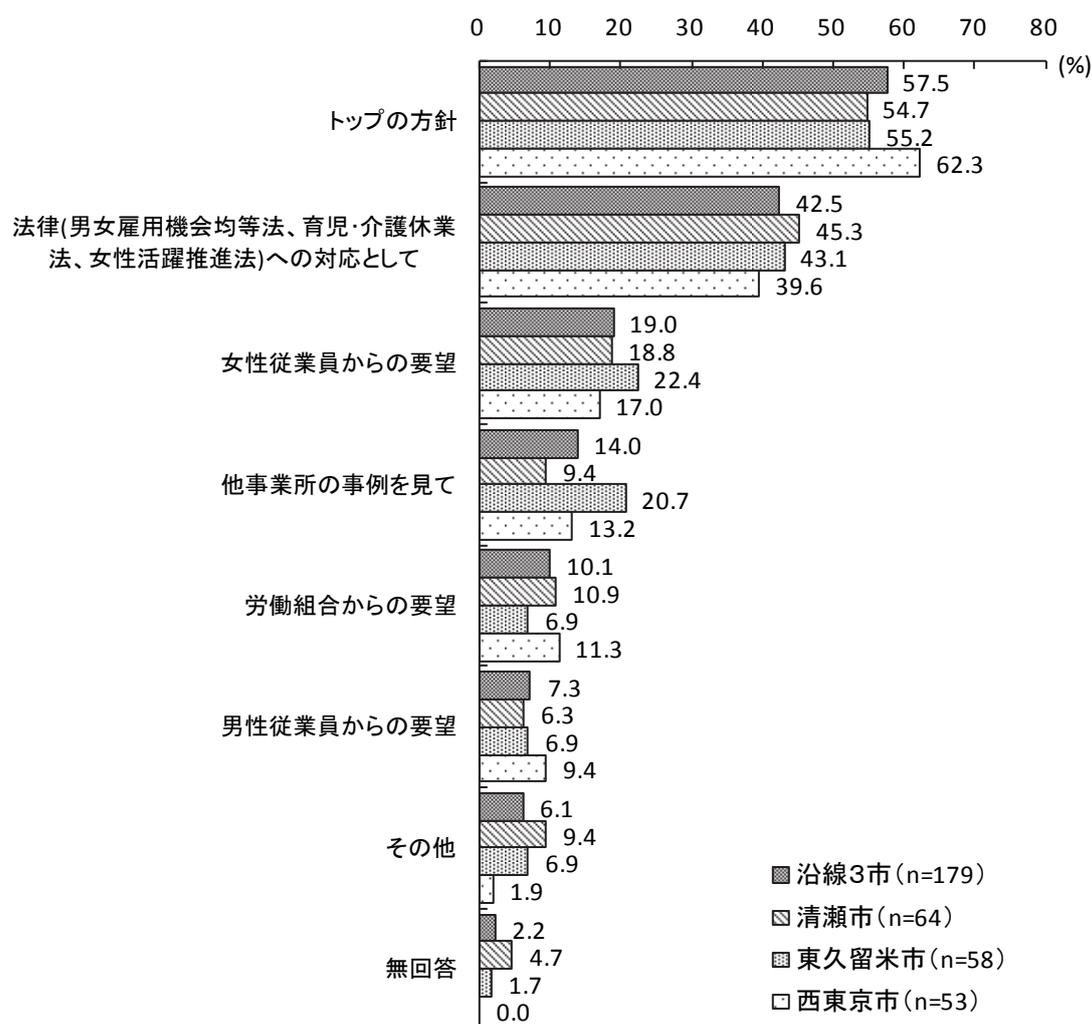
【沿線3市】

沿線3市では、「トップの方針」(57.5%)が最も多く、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」(42.5%)、「女性従業員からの要望」(19.0%)などとなっています。(図表 2-5-1)

【地域別】

地域別にみると、沿線3市と比べて、東久留米市は「他事業所の事例を見て」(20.7%)が6.7ポイント、西東京市は「トップの方針」(62.3%)が4.8ポイント高くなっています。(図表 2-5-1)

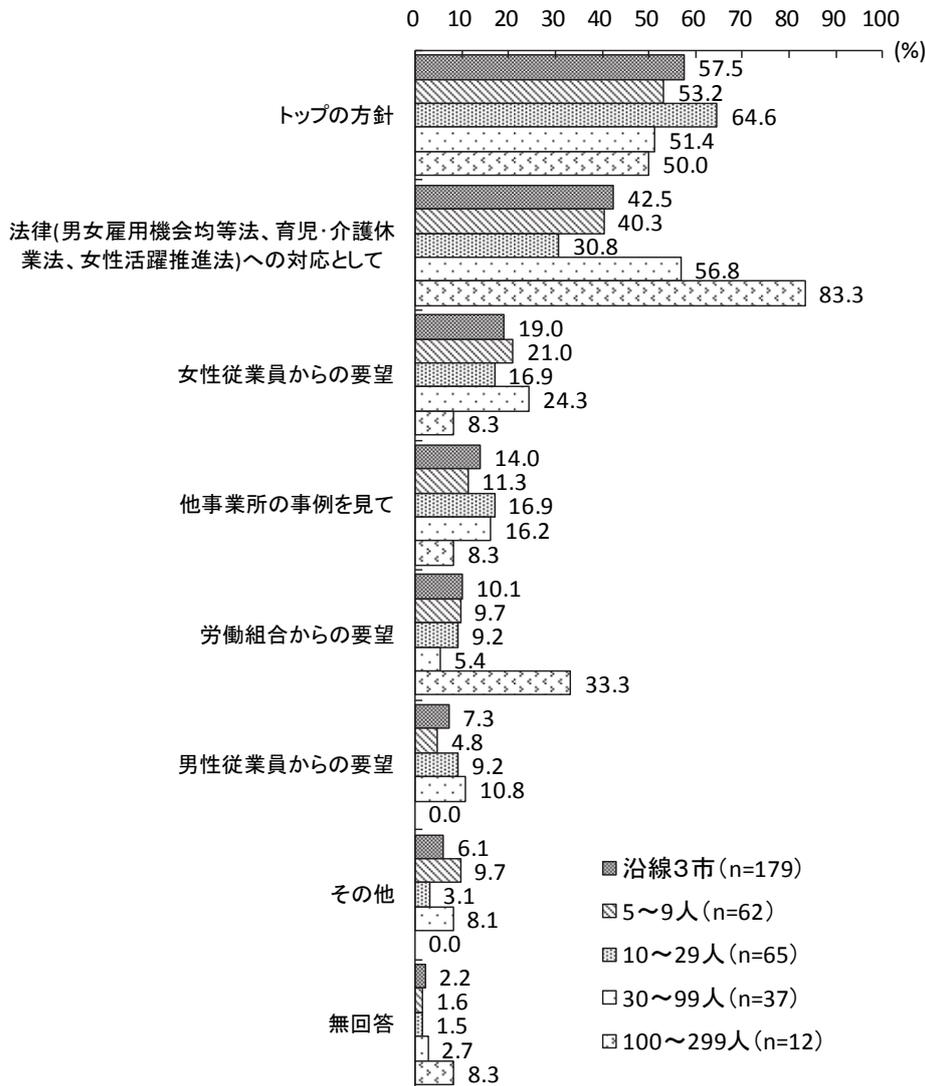
図表 2-5-1 取組みをしたきっかけ（沿線3市、地域別：複数回答）



### 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、沿線3市と比べて10～29人は「トップの方針」(64.6%)が7.1ポイント高くなっています。30～99人は「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」(56.8%)が14.3ポイント、「女性従業員からの要望」(24.3%)が5.3ポイント高くなっています。100～299人は「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」(83.3%)が40.8ポイント、「労働組合からの要望」(33.3%)が23.2ポイント高くなっています。(図表2-5-2)

図表2-5-2 取組みをしたきっかけ(沿線3市、従業員規模別:複数回答)



## (6) 期待する効果と得られた成果

問2で「1. 実施している」、「2. 今後、実施を検討している」をお答えの事業所に  
 問2-4 ワーク・ライフ・バランスの取組み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。  
 (いくつでも○)

### ①期待する効果

#### 【沿線3市】

期待する効果では、「従業員の意欲向上」(78.8%)が最も多く、次いで「従業員の健康維持」(69.3%)、「女性の活躍推進」(52.0%)などとなっています。(図表2-6-1)

#### 【地域別】

地域別にみると、上位2位は同様の傾向を示しています。3位は、清瀬市と西東京市は「女性の活躍推進」(清瀬市51.6%、西東京市66.0%)、東久留米市は「優秀な人材の確保」(56.9%)となっています。

東久留米市は「優秀な人材の確保」(56.9%)が沿線3市より6.6ポイント高くなっています。西東京市は「従業員の意欲向上」(86.8%)、「従業員の健康維持」(75.5%)、「女性の活躍推進」(66.0%)、「自己啓発に取り組む従業員の増加」(45.3%)、「生産性向上や競争力強化」(39.6%)の5項目で、沿線3市より5ポイント以上高くなっています。(図表2-6-1)

#### 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、1位はいずれも「従業員の意欲向上」となっています。2位は5～9人と10～29人は「従業員の健康維持」(5～9人62.9%、10～29人75.4%)、30～99人と100～299人は「女性の活躍推進」(30～99人56.8%、100～299人58.3%)となっています。(図表2-6-2)

### ②得られた成果

#### 【沿線3市】

得られた成果では、「従業員の意欲向上」(45.6%)が最も多く、次いで「女性の活躍推進」(33.6%)、「従業員の健康維持」(32.8%)などとなっています。(図表2-6-1)

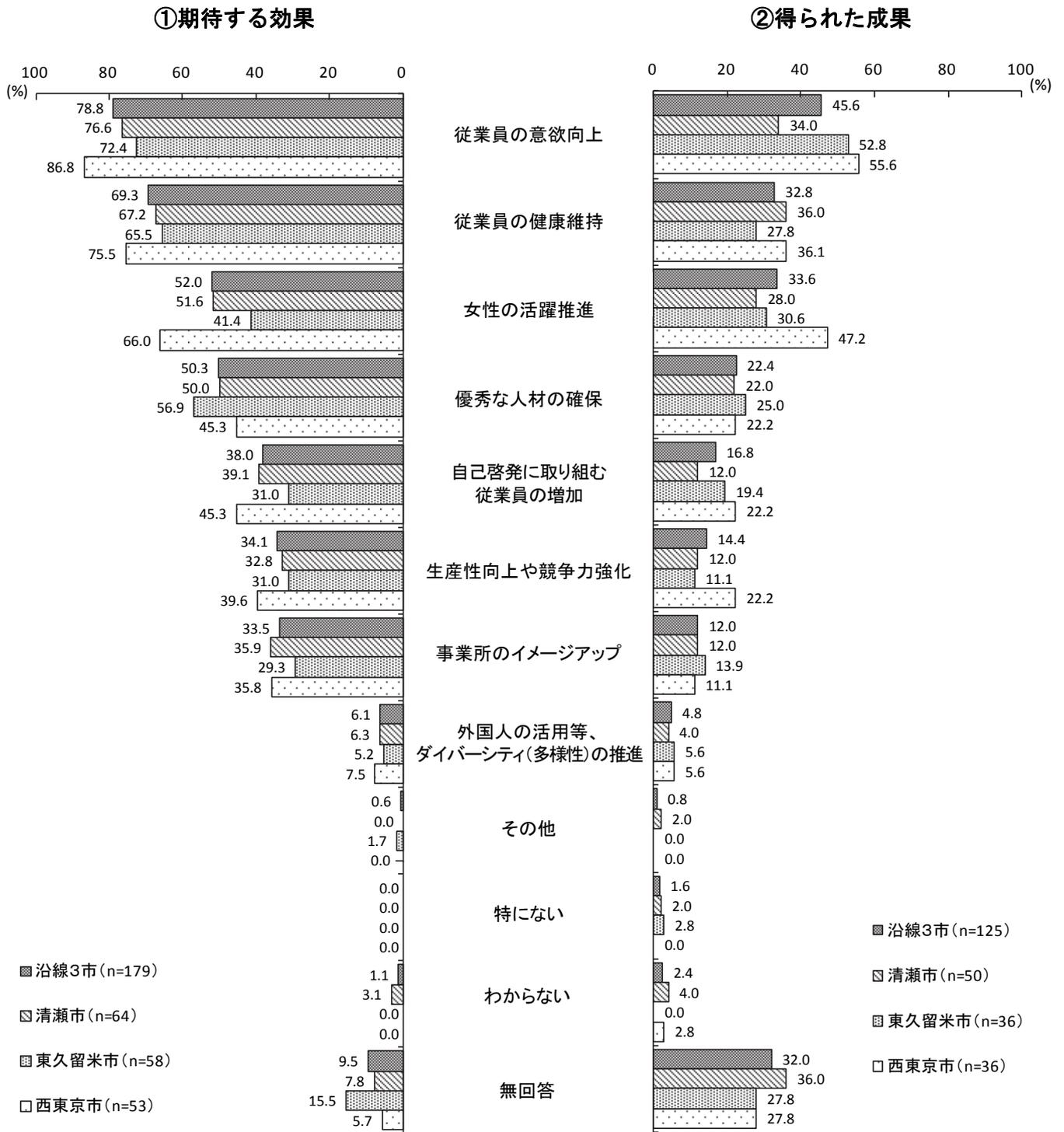
#### 【地域別】

地域別にみると、上位3項目は、順位に若干の違いはあるものの、沿線3市と同様の傾向を示しています。(図表2-6-1)

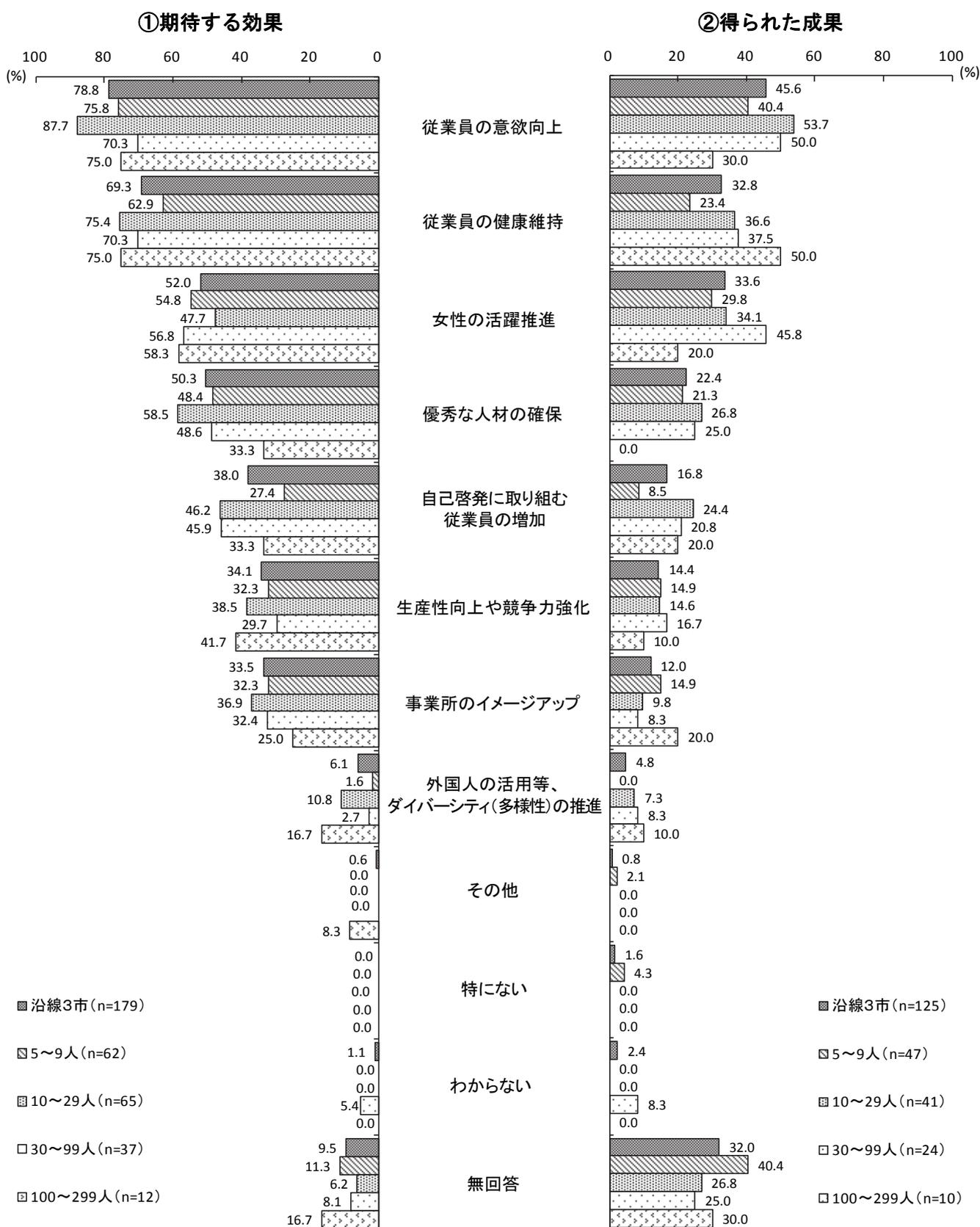
#### 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、上位3項目は順位に若干の違いはあるものの、沿線3市と同様の傾向を示しています。10～29人は「自己啓発に取り組む従業員の増加」(24.4%)は沿線3市より7.6ポイント高くなっています。また、100～299人は沿線3市と比べて、「事業所のイメージアップ」(20.0%)で8.0ポイント、「外国人の活用等、ダイバーシティ(多様性)の推進」(10.0)で5.2ポイント高くなっています。(図表2-6-2)

図表 2-6-1 期待する効果と得られた成果（沿線3市、地域別：複数回答）



図表 2-6-2 期待する効果と得られた成果（沿線3市、従業員規模別：複数回答）



## (7) 実施していない理由

問2で「3. 実施していない」をお答えの事業所に  
問2-5 実施していない理由は何ですか。(いくつでも○)

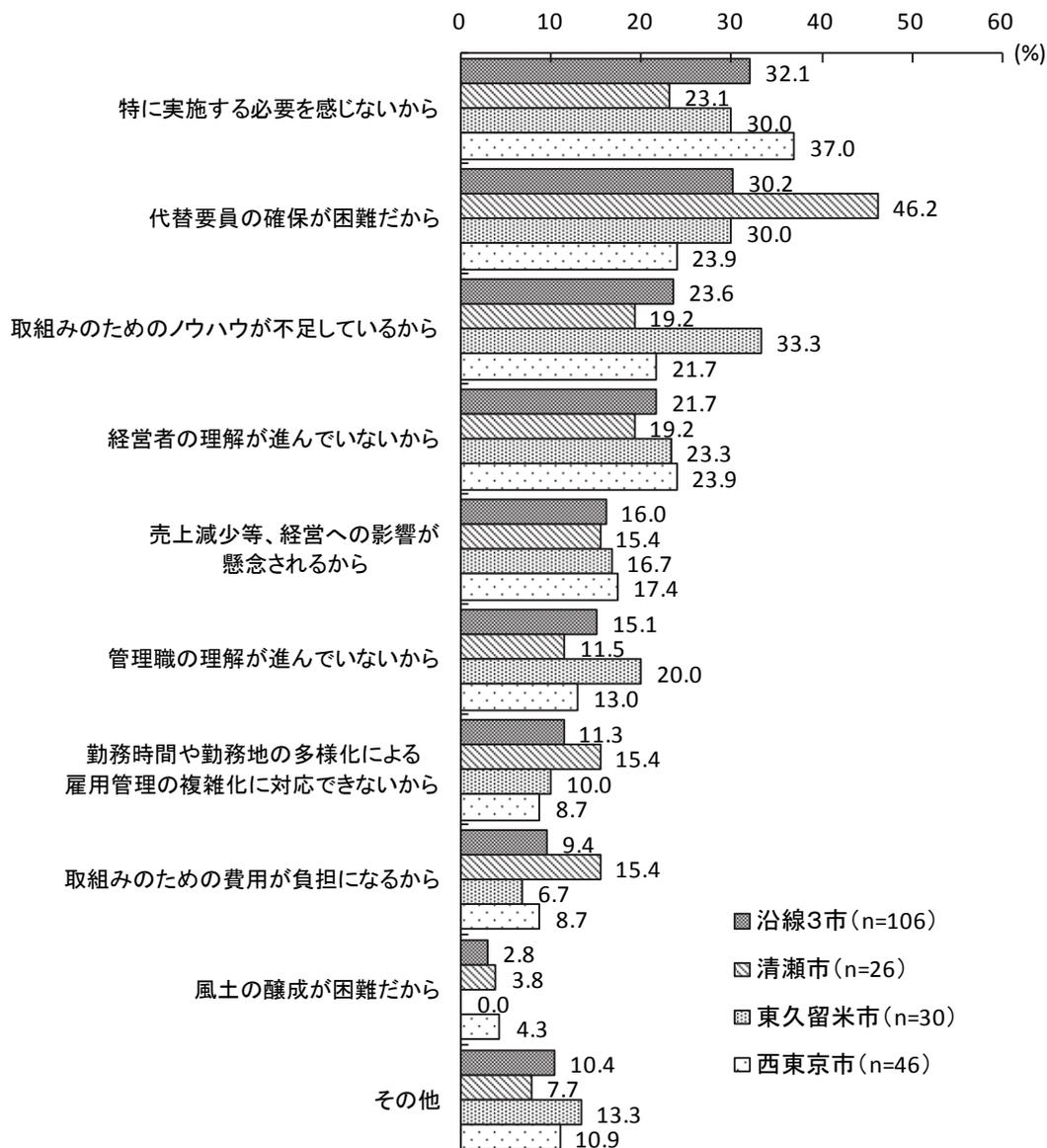
### 【沿線3市】

沿線3市では、「特に実施する必要を感じないから」(32.1%)が最も多く、次いで「代替要員の確保が困難だから」(30.2%)、「取組みのためのノウハウが不足しているから」(23.6%)などとなっています。(図表2-7-1)

### 【地域別】

地域別にみると、清瀬市は「代替要員の確保が困難だから」(46.2%)、東久留米市は「取組みのためのノウハウが不足しているから」(33.3%)、西東京市は「特に実施する必要を感じていないから」(37.0%)が最も多くなっています。(図表2-7-1)

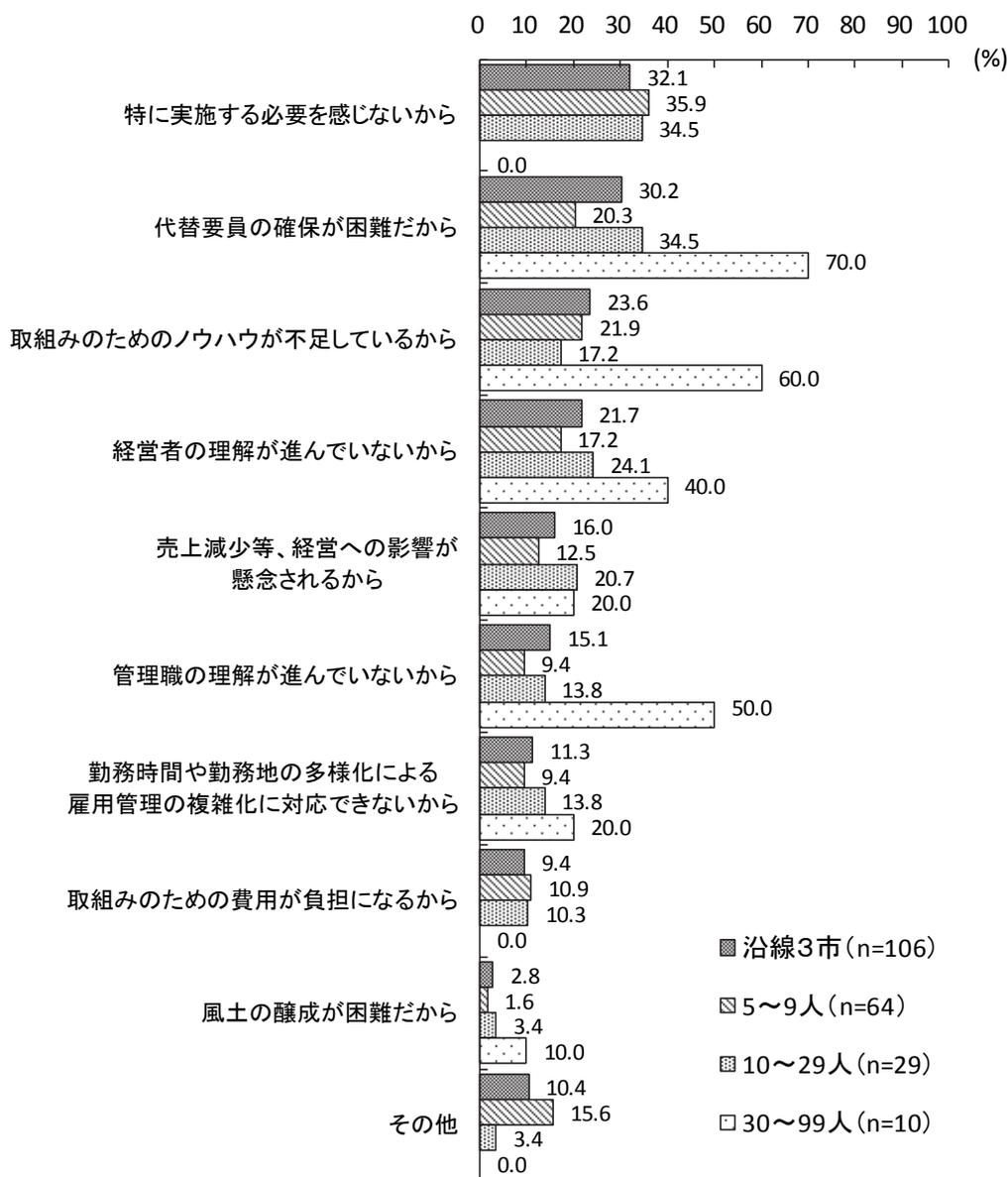
図表2-7-1 実施していない理由（沿線3市、地域別：複数回答）



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、5～9人は「特に実施する必要を感じないから」(35.9%)、10～29人は「代替要員の確保が困難だから」(34.5%)と「特に実施する必要を感じないから」(34.5%)、30人～99人は「代替要員の確保が困難だから」(70.0%)が最も多くなっています。(図表2-7-2)

図表2-7-2 実施していない理由（沿線3市、従業員規模別：複数回答）



※100～299人の事業所は1事業所のみであったため、省略した。

(8) 労働時間削減のための取組み状況

問3 貴事業所は労働時間の削減に取り組んでいますか。(1つに○)

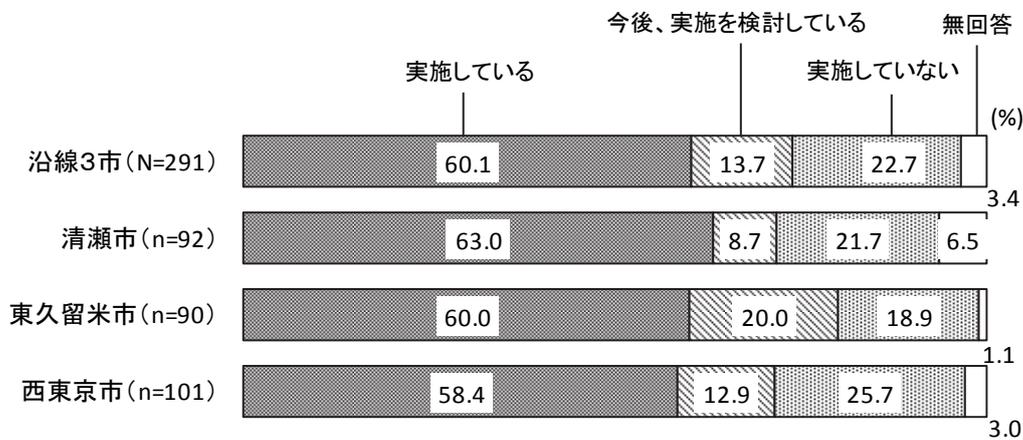
【沿線3市】

沿線3市では、「実施している」(60.1%)が最も多く、次いで「実施していない」(22.7%)、「今後、実施を検討している」(13.7%)となっています。(図表 2-8-1)

【地域別】

地域別にみると、沿線3市と同様の傾向を示しています。沿線3市と比べて、東久留米市は「今後、実施を検討している」(20.0%)が6.3ポイント高くなっています。(図表 2-8-1)

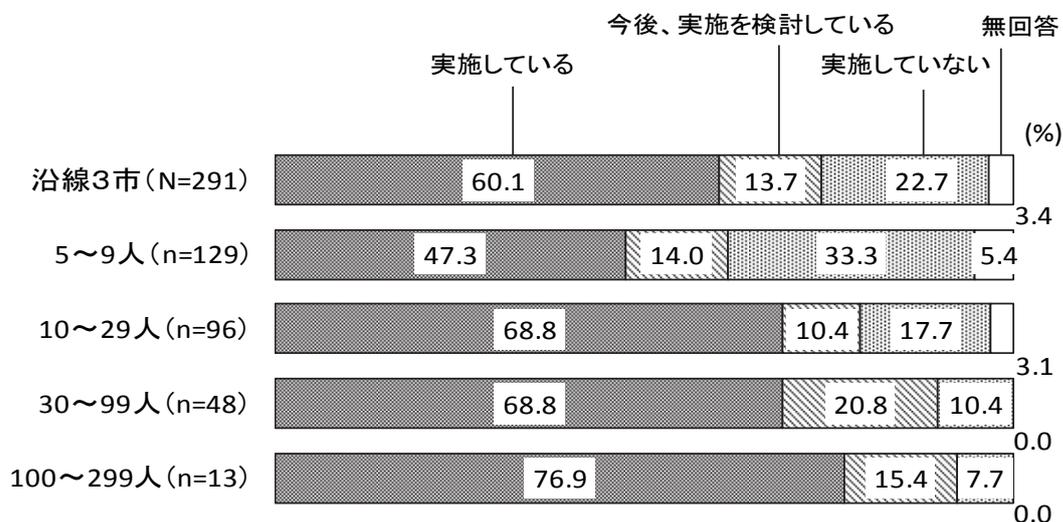
図表 2-8-1 労働時間削減のための取組み状況 (沿線3市、地域別)



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、5～9人は「実施している」(47.3%)が沿線3市より12.8ポイント低く、10～29人、30～99人、100～299人は「実施している」が沿線3市より5ポイント以上高くなっています。(図表 2-8-2)

図表 2-8-2 労働時間削減のための取組み状況 (従業員規模別)



## (9) 取組みの内容

問3で「1. 実施している」、「2. 今後、実施を検討している」をお答えの事業所に  
問3-1 労働時間の削減への取組みとして、具体的に実施していること（今後、実施を検討していること）は何ですか。（いくつでも○）

### 【沿線3市】

沿線3市では、「業務の内容、業務の進め方の見直し」(77.2%)が最も多く、次いで「事業所内での残業削減の呼びかけ」(47.4%)、「要員の見直し、代替要員の確保」(41.9%)などとなっています。(図表 2-9-1)

### 【地域別】

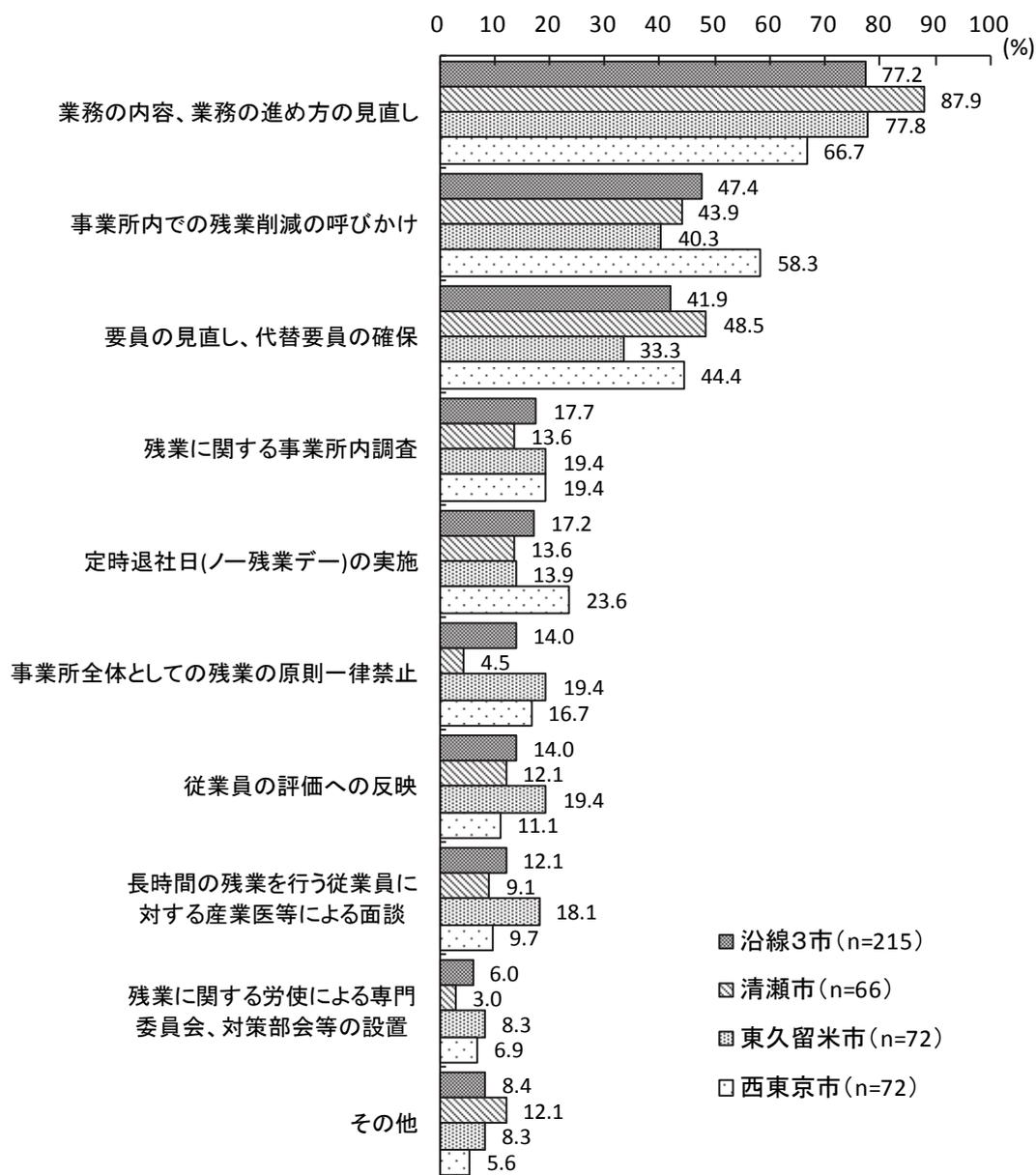
地域別にみると、上位3項目は沿線3市と同様の傾向を示しています。

清瀬市は「業務の内容、業務の進め方の見直し」(87.9%)、「要員の見直し、代替要員の確保」(48.5%)の2項目で沿線3市より5ポイント以上高くなっています。

東久留米市は「事業所全体としての残業の原則一律禁止」(19.4%)、「従業員の評価への反映」(19.4%)、「長時間の残業を行う従業員に対する産業医等による面談」(18.1%)の3項目で沿線3市より5ポイント以上高くなっています。

西東京市は「定時退社日（ノー残業デー）の実施」(23.6%)、「事業所内での残業削減の呼びかけ」(58.3%)の2項目で、沿線3市より5ポイント以上高くなっています。(図表 2-9-1)

図表 2-9-1 取組みの内容（沿線3市、地域別：複数回答）



**【従業員規模別】**

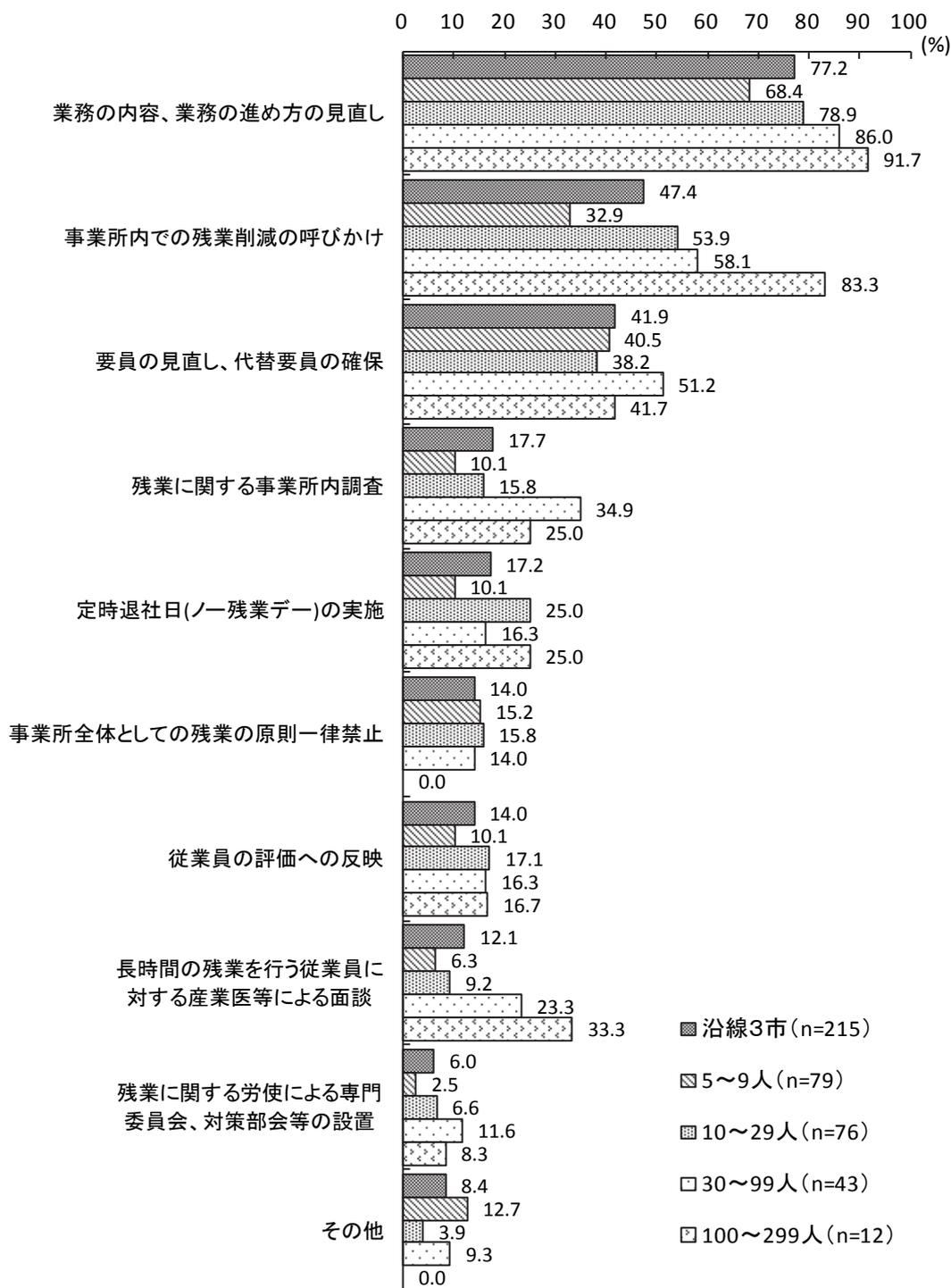
従業員規模別にみると、5～9人は、「業務の内容、業務の進め方の見直し」(68.4%)、「定時退社日(ノー残業デー)の実施」(10.1%)、「事業所内での残業削減の呼びかけ」(32.9%)、「残業に関する事業所内調査」(10.1%)、「長時間の残業を行う従業員に対する産業医等による面接」(6.3%)の5項目で沿線3市より5ポイント以上低くなっています。

10～29人は「事業所内での残業削減の呼びかけ」(53.9%)、「定時退社日(ノー残業デー)の実施」(25.0%)の2項目で沿線3市より5ポイント以上高くなっています。

30～99人は「業務の内容、業務の進め方の見直し」(86.0%)、「事業所内での残業削減の呼びかけ」(58.1%)、「要員の見直し、代替要員の確保」(51.2%)、「残業に関する事業所内調査」(34.9%)、「長時間の残業を行う従業員に対する産業医等による面談」(23.3%)、「残業に関する労使による専門委員会、対策部会等の設置」(11.6%)の6項目で沿線3市より高くなっています。

100～299人は「業務の内容、業務の進め方の見直し」(91.7%)、「事業所内での残業削減の呼びかけ」(83.3%)、「定時退社日(ノー残業デー)の実施」(25.0%)、「残業に関する事業所内調査」(25.0%)、「長時間の残業を行う従業員に対する産業医等による面談」(33.3%)の5項目で沿線3市より高くなっています。(図表2-9-2)

図表 2-9-2 取組みの内容（沿線3市、従業員規模別：複数回答）



## (10) 取り組んでいない理由

**問3で「3. 実施していない」をお答えの事業所に**  
**問3-2 労働時間の削減に取り組んでいない理由は何ですか。(いくつでも○)**

**【沿線3市】**

沿線3市では、「繁忙期と閑散期があるから」(25.8%)、「業務の性質上、労働時間の削減が難しいから」(25.8%)が同率で最も多く、次いで「取引先の業務時間や顧客の便宜などに対応する必要があるから」(22.7%)などとなっています。第3位は「業務量に対して従業員の数が少ないから」(19.7%)と同率で「その他」(19.7%)となっています。「その他」の具体的な記述には、そもそも残業をしない、残業が少ない、パート社員は時間給固定だから、などの記述がみられます。(図表 2-10-1)

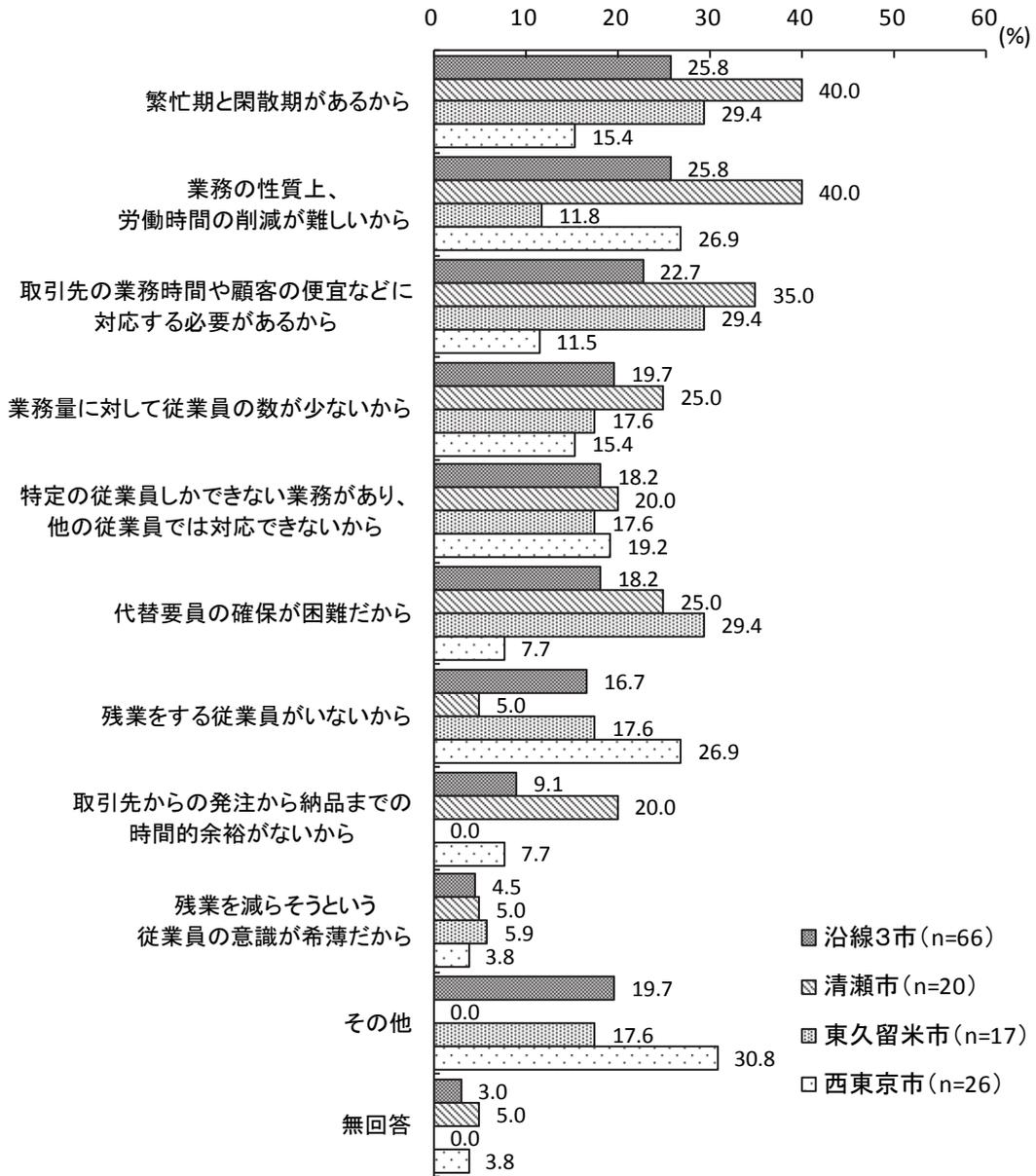
**【地域別】**

地域別にみると、清瀬市は「繁忙期と閑散期があるから」(40.0%)と「業務の性質上、労働時間の削減が難しいから」(40.0%)が最も多くなっています。

東久留米市は、「繁忙期と閑散期があるから」(29.4%)と「代替要員の確保が困難だから」(29.4%)が最も多くなっています。

西東京市は「業務の性質上、労働時間の削減が難しいから」(26.9%)、「残業をする従業員が少ないから」(26.9%)が最も多くなっています(図表 2-10-1)

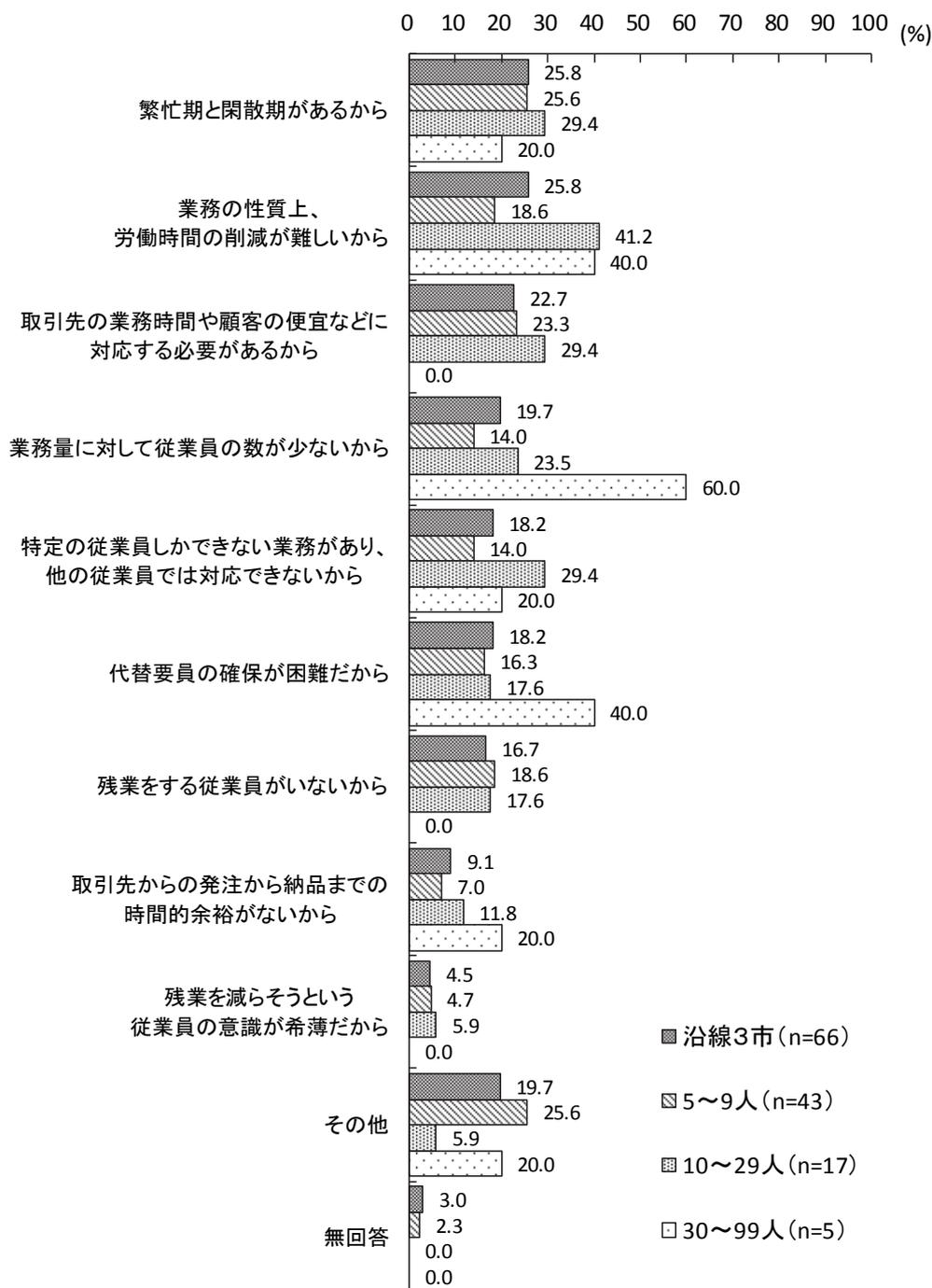
図表 2-10-1 取り組んでいない理由（沿線3市、地域別：複数回答）



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、5～9人は「繁忙期と閑散期があるから」(25.6%)、10～29人は「業務の性質上、労働時間の削減が難しいから」(41.2%)、30～99人以上は「業務量に対して従業員の数が少ないから」(60.0%)が最も多くなっています。(図表 2-10-2)

図表 2-10-2 取り組んでいない理由（沿線3市、従業員規模別：複数回答）



※100～299人の事業所は1事業所のみであったため、省略した。

### 3 従業員の出産・子育ての支援

#### (1) 育児休業の期間

問4 貴事業所では、子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか。  
(一般労働者とパートタイマー等それぞれ1つに○)

#### ①一般労働者

##### 【沿線3市】

一般労働者は、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」(25.1%)が最も多く、次いで「1歳未満」(12.0%)、「1歳」(8.2%) などとなっています。

「その他」(18.2%)も2割近くとなっていますが、具体的には、対象者がいない、相談の上決定する、特に定めていない、などの記述が見られます。(図表 3-1-1)

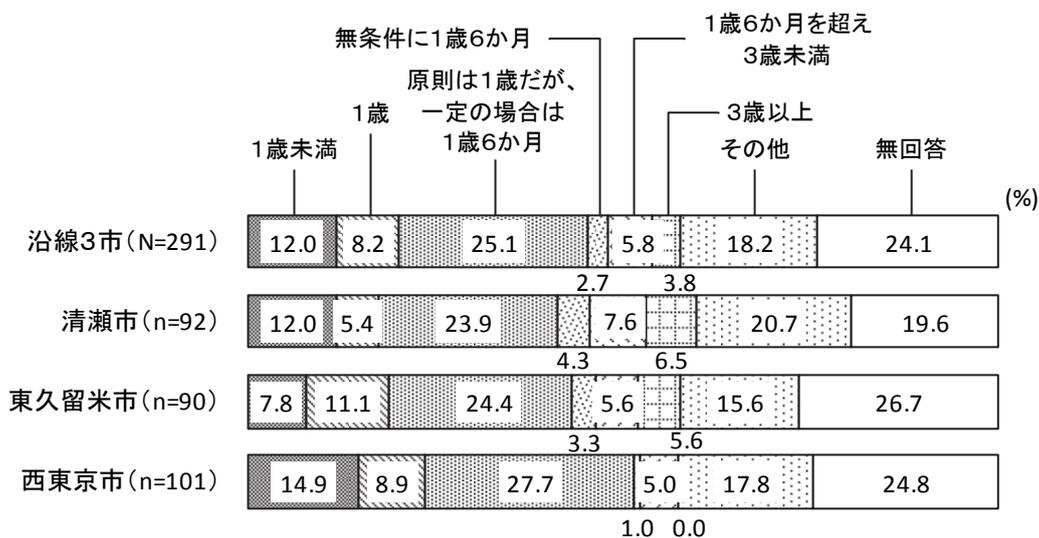
##### 【地域別】

地域別にみると、清瀬市は1位、2位は沿線3市と同様の傾向を示していますが、3位は「1歳6か月を超え3歳未満」(7.6%)で沿線3市より1.8ポイント高くなっています。また、「3歳以上」(6.5%)も沿線3市より2.7ポイント高くなっています。

東久留米市と西東京市は、上位3項目は沿線3市と同様の傾向を示しています。(図表 3-1-1)

図表 3-1-1 育児休業の期間（沿線3市、地域別）

＜一般労働者＞



②パートタイマー等

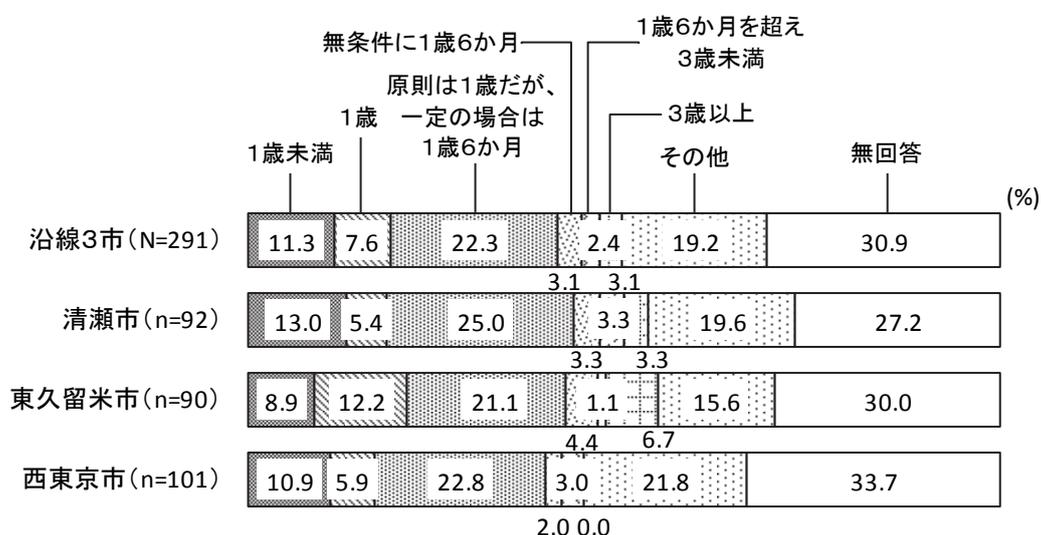
【沿線3市】

パートタイマー等は、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」(22.3%)が最も多く、次いで「1歳未満」(11.3%)、「1歳」(7.6%)などとなっています。(図表3-1-2)

【地域別】

地域別にみると、上位3項目は、順位に若干の違いはありますが、沿線3市と同様の傾向を示しています。東久留米市は、「1歳」(12.2%)が4.6ポイント、「3歳以上」(6.7%)が3.6ポイントと、沿線3市より高くなっています。(図表3-1-2)

図表3-1-2 育児休業の期間（沿線3市、地域別）  
＜パートタイマー等＞



## (2) 平成 27 年度に出産した従業員数と育児休業を開始した人数

**問 5** 貴事業所では、平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 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、そのうち平成 28 年 4 月 1 日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申出をした人も含む）を性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。

### 【沿線 3 市】

沿線 3 市では、男性は、出産者 68 人に対して育児休業開始者は 3 人で、育児休業取得率は 4.4%です。女性は、出産者 84 人に対して育児休業開始者は 75 人で、育児休業取得率は 89.3%です。（図表 3-2-1）

### 【地域別】

地域別にみると、清瀬市は、男性は出産者 20 人に対して育児休業開始者は 2 人で、育児休業取得率は 10.0%です。女性は出産者 39 人に対して育児休業開始者は 34 人で、育児休業取得率は 87.2%です。

東久留米市は、男性は出産者 17 人に対して育児休業開始者は 0 人で、育児休業取得率は 0.0%です。女性は出産者 15 人に対して育児休業開始者は 14 人で、育児休業取得率は 93.3%です。

西東京市は、男性は出産者 31 人に対して育児休業開始者は 1 人で、育児休業取得率は 3.2%です。女性は出産者 30 人に対して育児休業開始者は 27 人で、育児休業取得率は 90.0%です。（図表 3-2-1）

図表 3-2-1 平成 27 年度に出産した従業員数と育児休業を開始した人数（沿線 3 市、地域別）

	男性		女性	
	出産者数※1	育児休業を開始した人数※2 うち	出産者数	育児休業を開始した人数 うち
沿線3市(N=291)	68 人	3 人	84 人	75 人
清瀬市(n=92)	20 人	2 人	39 人	34 人
東久留米市(n=90)	17 人	0 人	15 人	14 人
西東京市(n=101)	31 人	1 人	30 人	27 人

※1 平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 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）の人数のこと。

※2 出産数のうち平成 28 年 4 月 1 日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申出をした人も含む）のこと。

## (3) 取得期間

問5で平成28年4月1日までの間に育児休業を開始した人数（開始予定の申出をした人を含む）が1人でもいたと回答した事業所に

問5-1 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○）

## 【沿線3市】

沿線3市では、男性では「5日～2週間未満」が2人(66.7%)、「1年を超え1年6か月未満」は1人(33.3%)となっています。

女性では「1年」(35.9%)が最も多く、次いで「6か月～1年未満」(25.6%)、「1年を超え1年6か月未満」(15.4%)などとなっています。(図表3-3-1)

図表3-3-1 取得期間（沿線3市）

	男性 (n=3)	女性(n=39)
① 5日未満	0.0%	0.0%
② 5日～2週間未満	66.7%	0.0%
③ 2週間～1か月未満	0.0%	0.0%
④ 1か月～3か月未満	0.0%	5.1%
⑤ 3か月～6か月未満	0.0%	10.3%
⑥ 6か月～1年未満	0.0%	25.6%
⑦ 1年	0.0%	35.9%
⑧ 1年を超え1年6か月未満	33.3%	15.4%
⑨ 1年6か月～3年未満	0.0%	5.1%
⑩ 3年以上	0.0%	0.0%
無回答	0.0%	2.6%

#### (4) 育児休業取得者の担当業務への対応

**問6 貴事業所では育児休業取得者が担当していた業務について、どのように対応しましたか。(いくつでも○)**

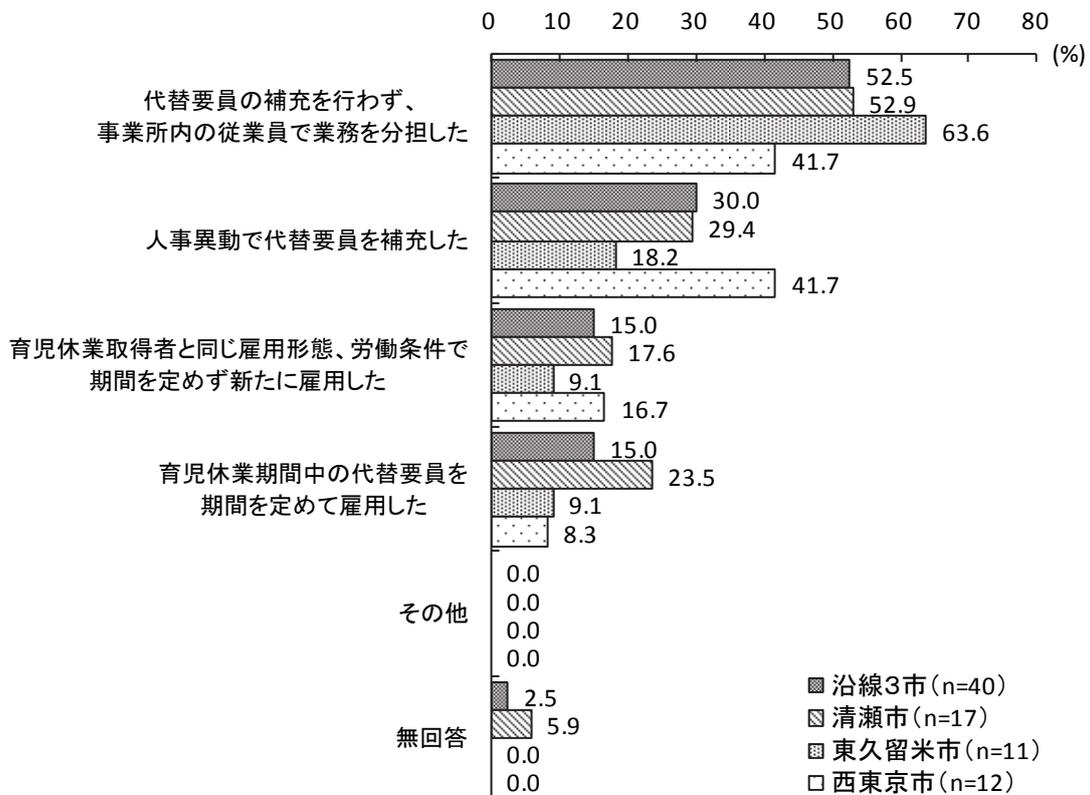
##### 【沿線3市】

問5で育児休業を開始した人数が1人でもいたと回答した事業所が、育児休業取得者が担当していた業務についてどのように対応したかをみました。沿線3市では、「代替要員の補充を行わず、事業所内の従業員で業務を分担した」(52.5%)が最も多く、次いで「人事異動で代替要員を補充した」(30.0%)などとなっています。(図表3-4-1)

##### 【地域別】

地域別にみると、いずれも上位2項目は沿線3市と同様です。沿線3市に比べて、清瀬市は「育児休業期間中の代替要員を期間を定めて雇用した」(23.5%)が8.5ポイント、東久留米市は「代替要員の補充を行わず、事業所内の従業員で業務を分担した」(63.6%)が11.1ポイント、西東京市は「人事異動で代替要員を補充した」(41.7%)が11.7ポイント高くなっています。(図表3-4-1)

図表3-4-1 育児休業取得者の担当業務への対応 (沿線3市、地域別：複数回答)



**(5) 子の看護休暇の期間・賃金・取得単位**

**問7** 貴事業所では、子ども1人につき、年間でどれくらいの期間、子の看護休暇を取得できますか。また、賃金の有無、取得単位はどのような規定となっていますか。  
(①～③についてそれぞれ1つに○)

**【沿線3市】****①取得期間**

「5日」(26.8%)が最も多く、次いで「11日以上」(15.8%)、「1～4日」(10.3%)などとなっています。(図表3-5-1)

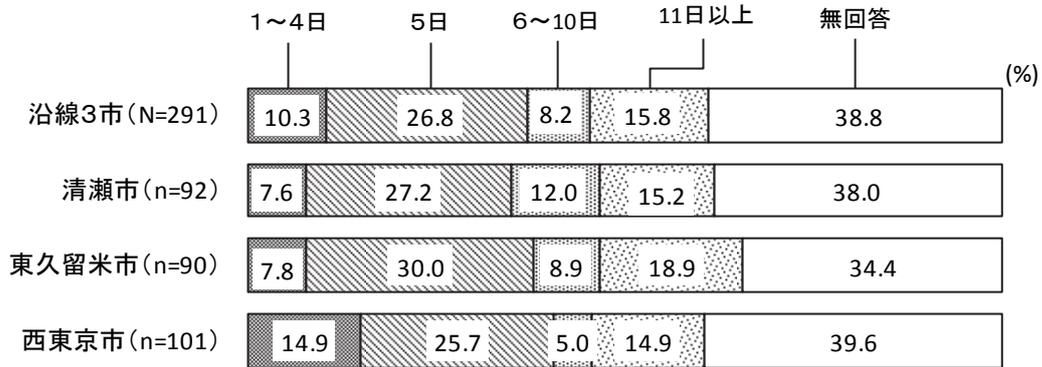
**②賃金の有無**

「支給なし」(36.1%)が最も多く、次いで「全額支給」(19.6%)、「一部支給」(8.2%)となっています。(図表3-5-2)

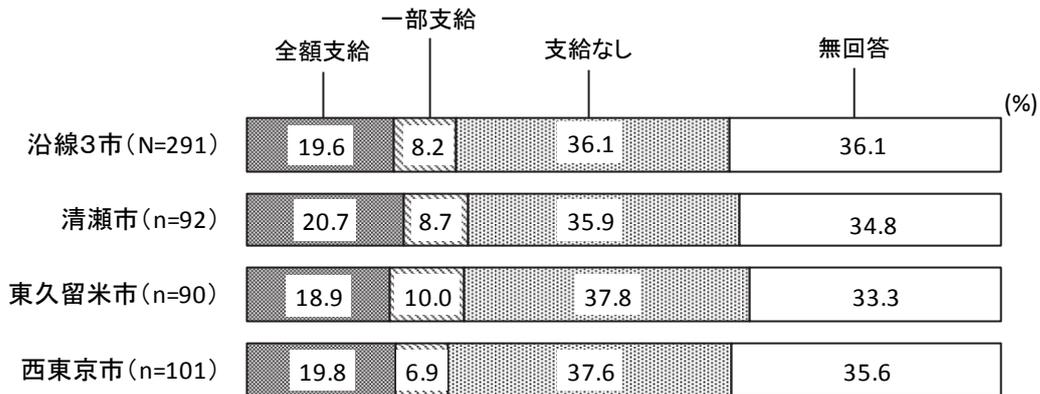
**③取得単位**

「1日単位のみ可能」(24.7%)が最も多く、次いで「半日単位まで可能」(18.2%)、「1時間単位も可能」(18.2%)となっています。(図表3-5-3)

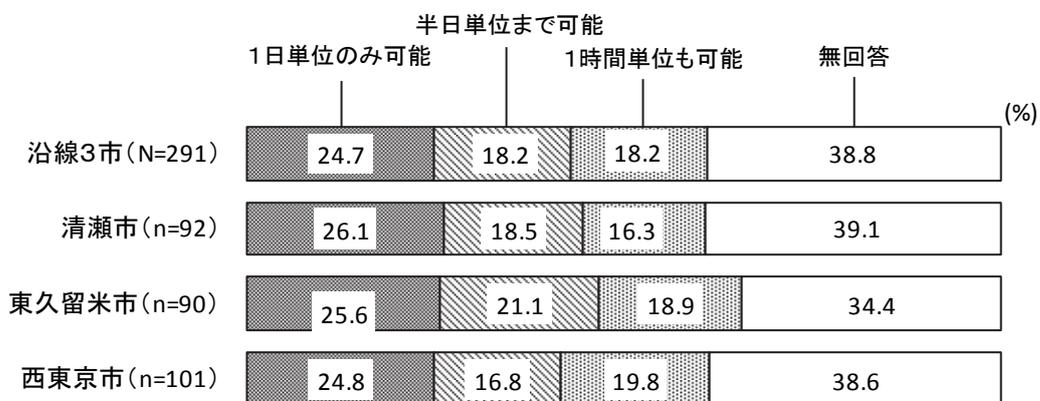
図表 3-5-1 子の看護休暇の期間（沿線3市、地域別）



図表 3-5-2 子の看護休暇の賃金（沿線3市、地域別）



図表 3-5-3 子の看護休暇の取得単位（沿線3市、地域別）



【東京都の調査との比較（参考）】

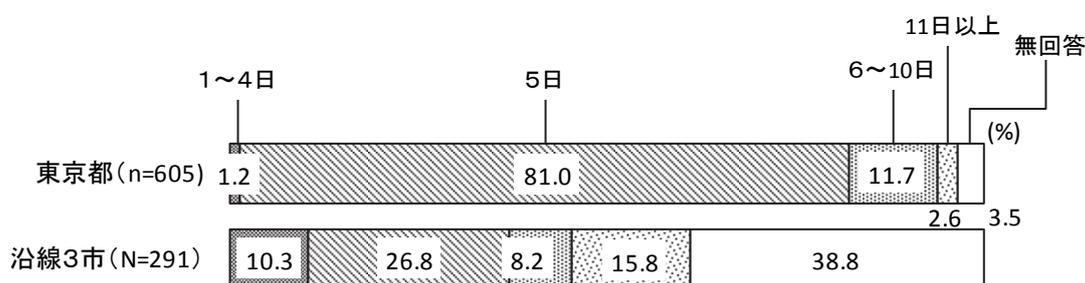
「平成27年度東京都男女雇用平等参画状況調査」と比較すると、いずれも無回答が多く単純には比較しにくい数字となっています。（図表3-5-4）

<期間>では沿線3市は「1～4日」、「11日以上」が東京都よりも多くなっています。

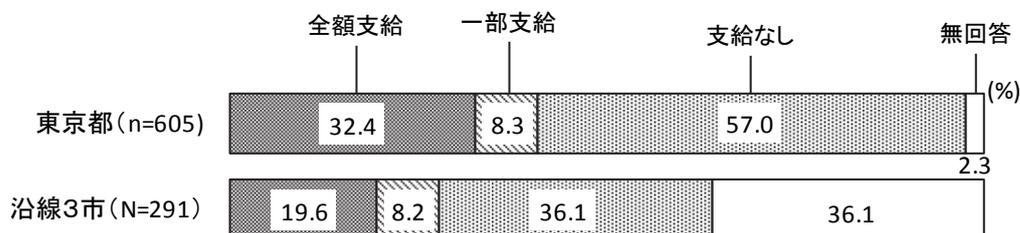
<賃金>では沿線3市が「全額支給」、「一部支給」、「支給なし」において東京都より低くなっています。（図表3-5-5）

<取得単位>では沿線3市は「1時間単位も可能」において高くなっていますが、「1日単位のみ可能」は30ポイント以上低くなっています。（図表3-5-6）

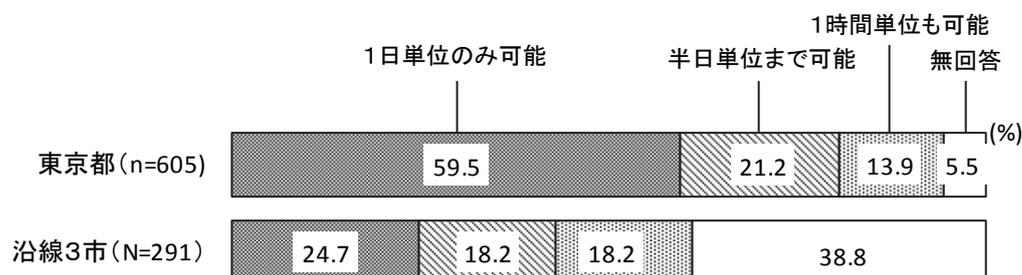
図表 3-5-4 子の看護休暇の期間（東京都、沿線3市）



図表 3-5-5 子の看護休暇の賃金（東京都、沿線3市）



図表 3-5-6 子の看護休暇の取得単位（東京都、沿線3市）



※「平成27年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、従業員規模30人以上の事業所を対象としており、本調査は従業員規模が5人以上の事業所を対象としています。

※「平成27年度東京都男女雇用平等参画状況調査」で、子の看護休暇について、就業規則等に「規定があり」と回答した事業所の結果と比較しています。

資料：「平成27年度東京都男女雇用平等参画状況調査 男性のワークライフバランスへの取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」

(6) 男性従業員が育児に参加することについての考え

問8 貴事業所では、男性従業員が育児に参加することについてどう考えていますか。貴事業所の考えに最も近いものを選んでください。(1つに〇)

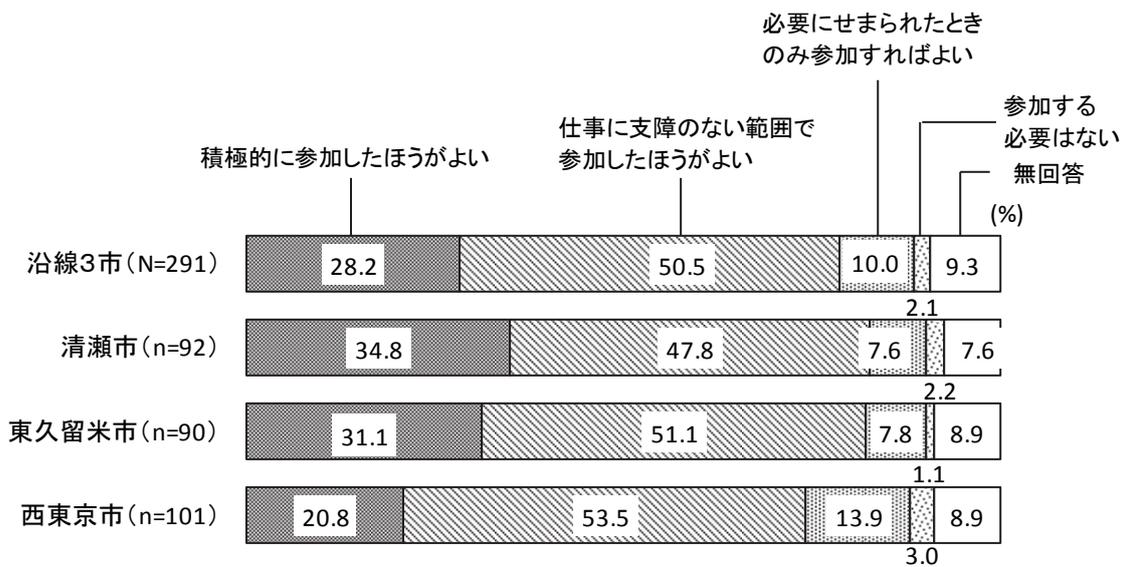
【沿線3市】

沿線3市では、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(50.5%)が最も多く、次いで「積極的に参加したほうがよい」(28.2%)、「必要にせまられたときのみ参加すればよい」(10.0%)などとなっています。(図表 3-6-1)

【地域別】

地域別にみると、沿線3市と同様の傾向を示しています。清瀬市は「積極的に参加した方がよい」(34.8%)が沿線3市より6.6ポイント高くなっています。(図表 3-6-1)

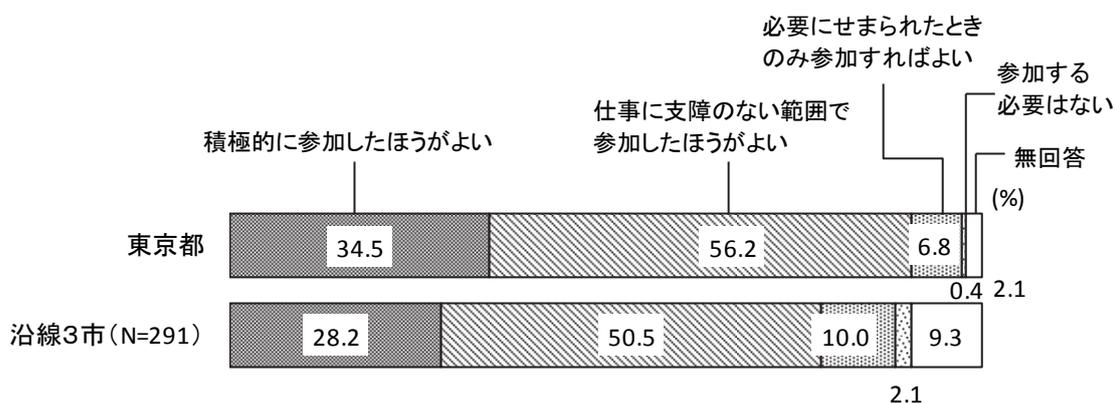
図表 3-6-1 男性従業員が育児に参加することについての考え (沿線3市、地域別)



【東京都の調査との比較（参考）】

「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」と比較すると、沿線 3 市は、「積極的に参加したほうがよい」が 6.3 ポイント、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が 5.7 ポイント低くなっています。（図表 3-6-2）

図表 3-6-2 男性従業員が育児に参加することについての考え（東京都、沿線 3 市）



※「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、従業員規模 30 人以上の事業所を対象としており、本調査は従業員規模が 5 人以上の事業所を対象としています。

資料：「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査 男性のワークライフバランスへの取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」

(7) 男性従業員の育児休業の取得を促進するための取組み

問9 貴事業所では、男性の育児休業の取得促進のために、どのような取組みを行っていますか。(いくつでも○)

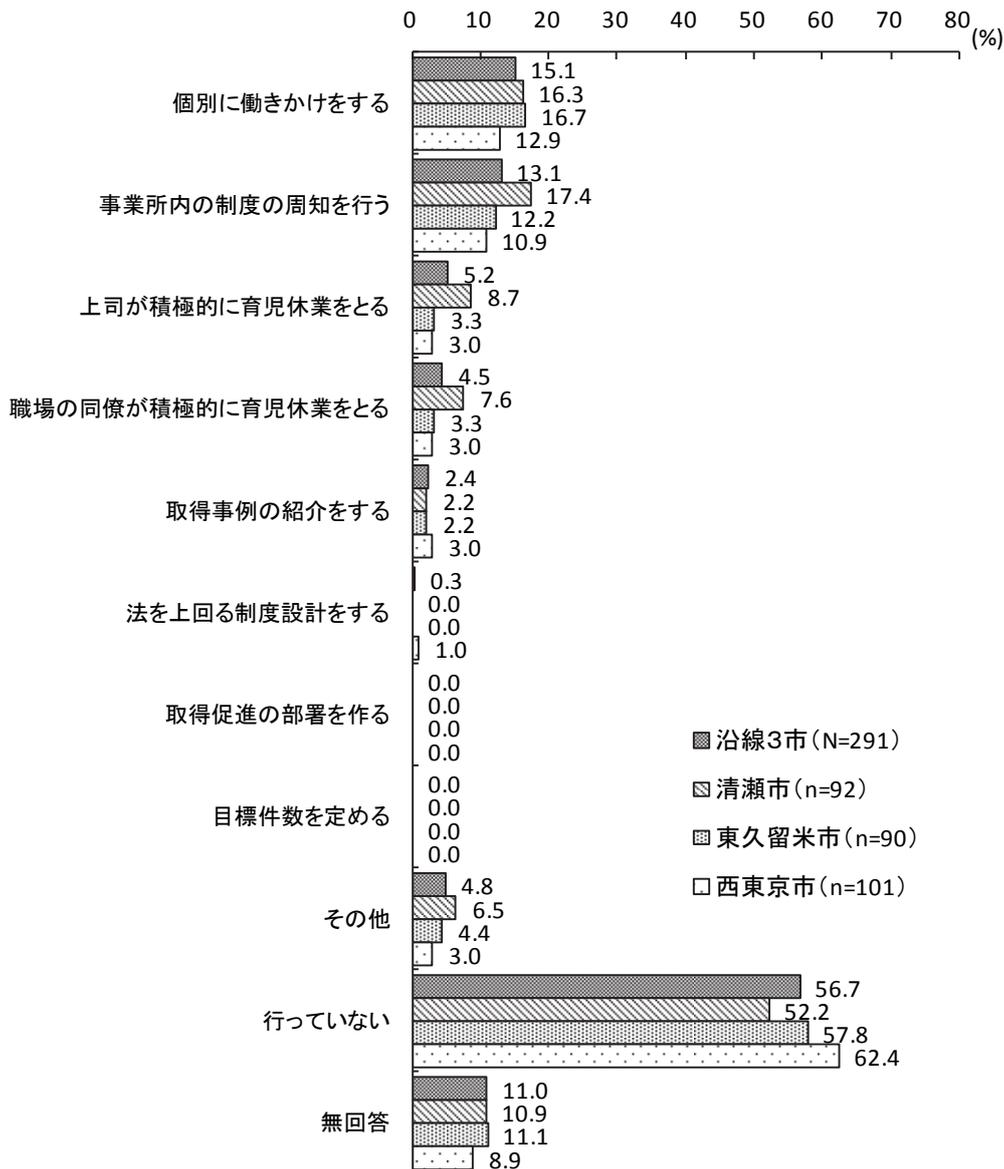
【沿線3市】

沿線3市では、「行っていない」(56.7%)が最も多く、次いで「個別に働きかけをする」(15.1%)、「事業所内の制度の周知を行う」(13.1%)などとなっています。(図表 3-7-1)

【地域別】

地域別にみると、清瀬市、東久留米市、西東京市のいずれも「行っていない」が最も多くなっています。取組みを行っていることでは、清瀬市は「事業所内の制度の周知を行う」(17.4%)、東久留米市は「個別に働きかけをする」(16.7%)、西東京市は「個別に働きかけをする」(12.9%)が最も多くなっています。(図表 3-7-1)

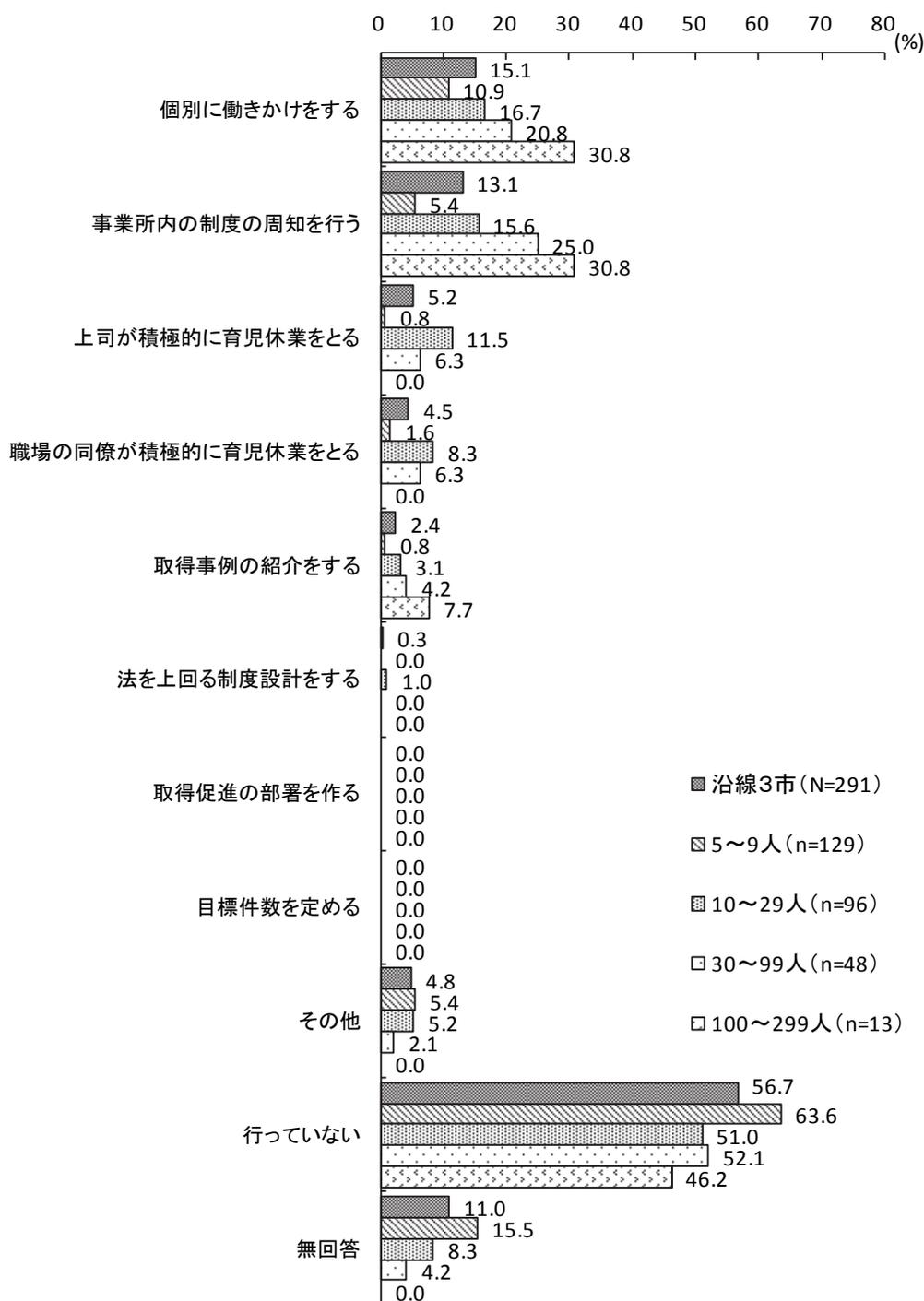
図表 3-7-1 男性従業員の育児休業の取得を促進するための取組み(沿線3市、地域別:複数回答)



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、いずれも沿線3市と同様「行っていない」が最も多くなっています。取組みを行っていることでは、「個別に働きかけをする」、「事業所内の制度の周知を行う」の2項目では、従業員規模が大きくなるほど、取り組んでいる割合が多くなっています。10～29人は「上司が積極的に育児休業をとる」(11.5%)が沿線3市より6.3ポイント高くなっています。(図表3-7-2)

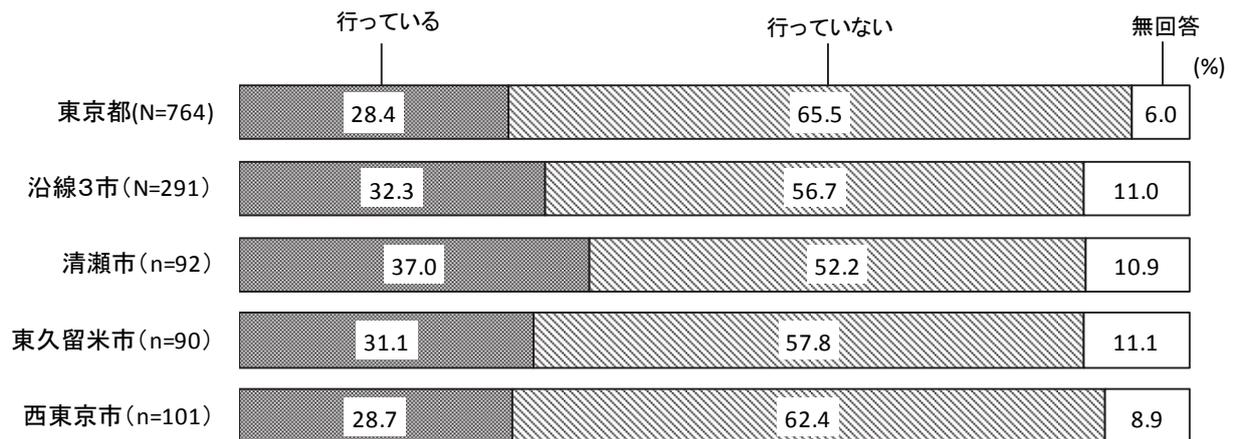
図表 3-7-2 男性従業員の育児休業の取得を促進するための取組み  
(沿線3市、従業員規模別：複数回答)



## 【東京都の調査との比較（参考）】

「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」と比較すると、東京都では「行っている」が 28.4%ですが、沿線 3 市は 32.3%と高くなっています。「行っていない」は、東京都では 65.5%ですが、地域別にみると、清瀬市 52.2%、東久留米市 57.8%、西東京市 62.4%となっています。（図表 3-7-3）

図表 3-7-3 男性従業員の育児休業の取得を促進するための取組み（東京都、沿線 3 市、地域別）



※「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、従業員規模 30 人以上の事業所を対象としており、本調査は従業員規模が 5 人以上の事業所を対象としています。

※「行っている」は、以下の選択肢のいずれか 1 つでも○をつけた事業所です。

1. 上司が積極的に育児休業をとる
2. 職場の同僚が積極的に育児休業をとる
3. 男性従業員自身に育児休業をとる意識を持たせる
4. 取得事例の紹介をする
5. キャリア形成において不利にならないようにする
6. 事業所内で雰囲気や風土を醸成する
7. 取得促進の部署をつくる
8. 育児休業中でも会社の情報が入るような体制を整える
9. 育児休業中の賃金を補償する
10. 職場復帰後のサポート体制を整える
11. その他

資料：「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査 男性のワークライフバランスへの取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」

**(8) 男性が育児休業を取得しやすくするために必要なこと**

**問 10 貴事業所では、男性が育児休業を取得しやすくするために必要だと思うことは何ですか。(いくつでも○)**

**【沿線3市】**

沿線3市では、「事業所内で雰囲気や風土を醸成する」(31.6%)が最も多く、次いで「上司の理解を促進する」(28.9%)、「男性従業員自身に育児休業をとる意識を持たせる」(25.4%)などとなっています。(図表 3-8-1)

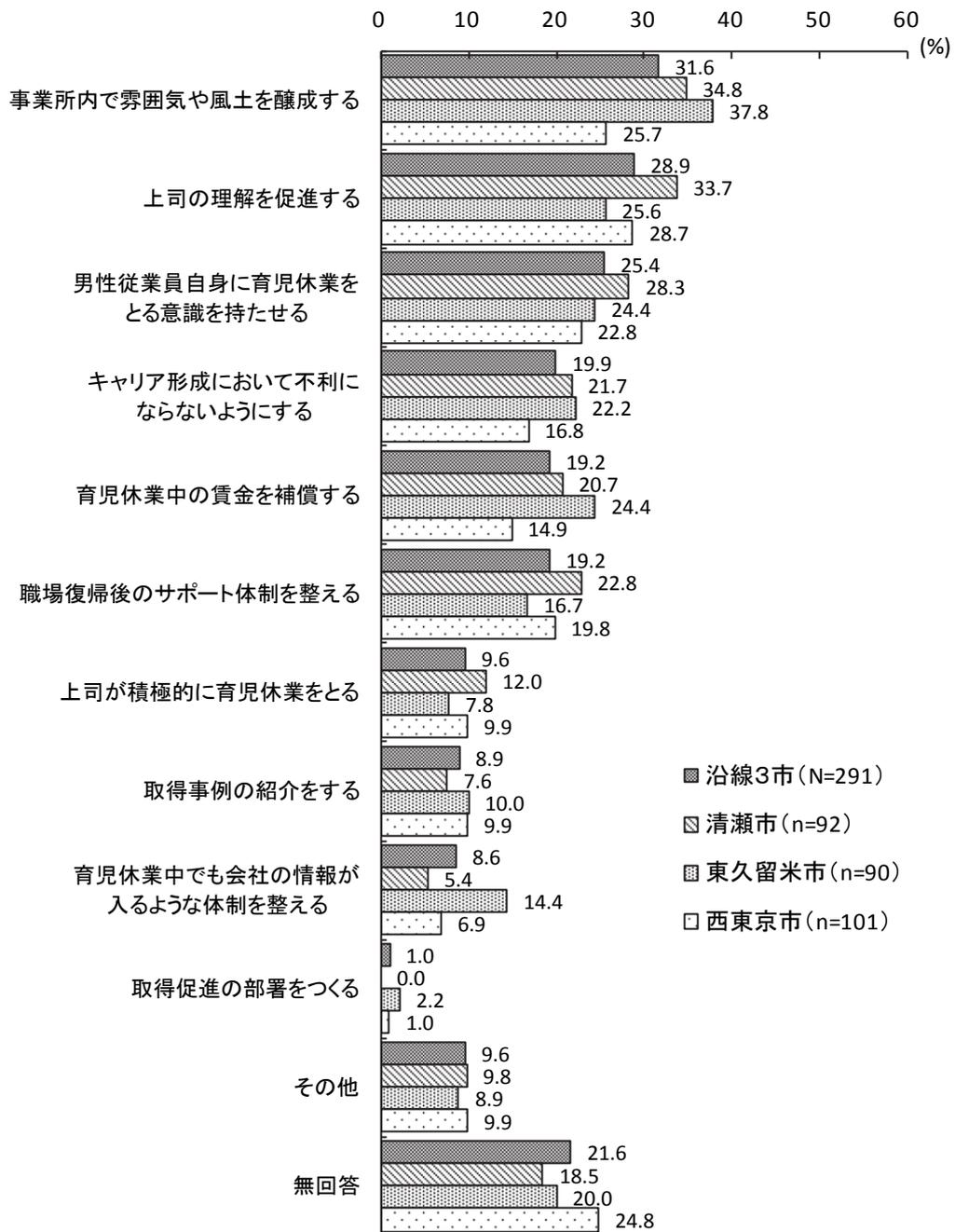
**【地域別】**

地域別にみると、上位3項目は沿線3市と同様の傾向を示しています。

清瀬市は「上司の理解を促進する」(33.7%)で4.8ポイント沿線3市より高くなっています。

東久留米市は「事業所内で雰囲気や風土を醸成する」(37.8%)で6.2ポイント、「育児休業中の賃金を補償する」(24.4%)で5.2ポイント、「育児休業中でも会社の情報が入るような体制を整える」(14.4%)で5.8ポイント、沿線3市より高くなっています。(図表 3-8-1)

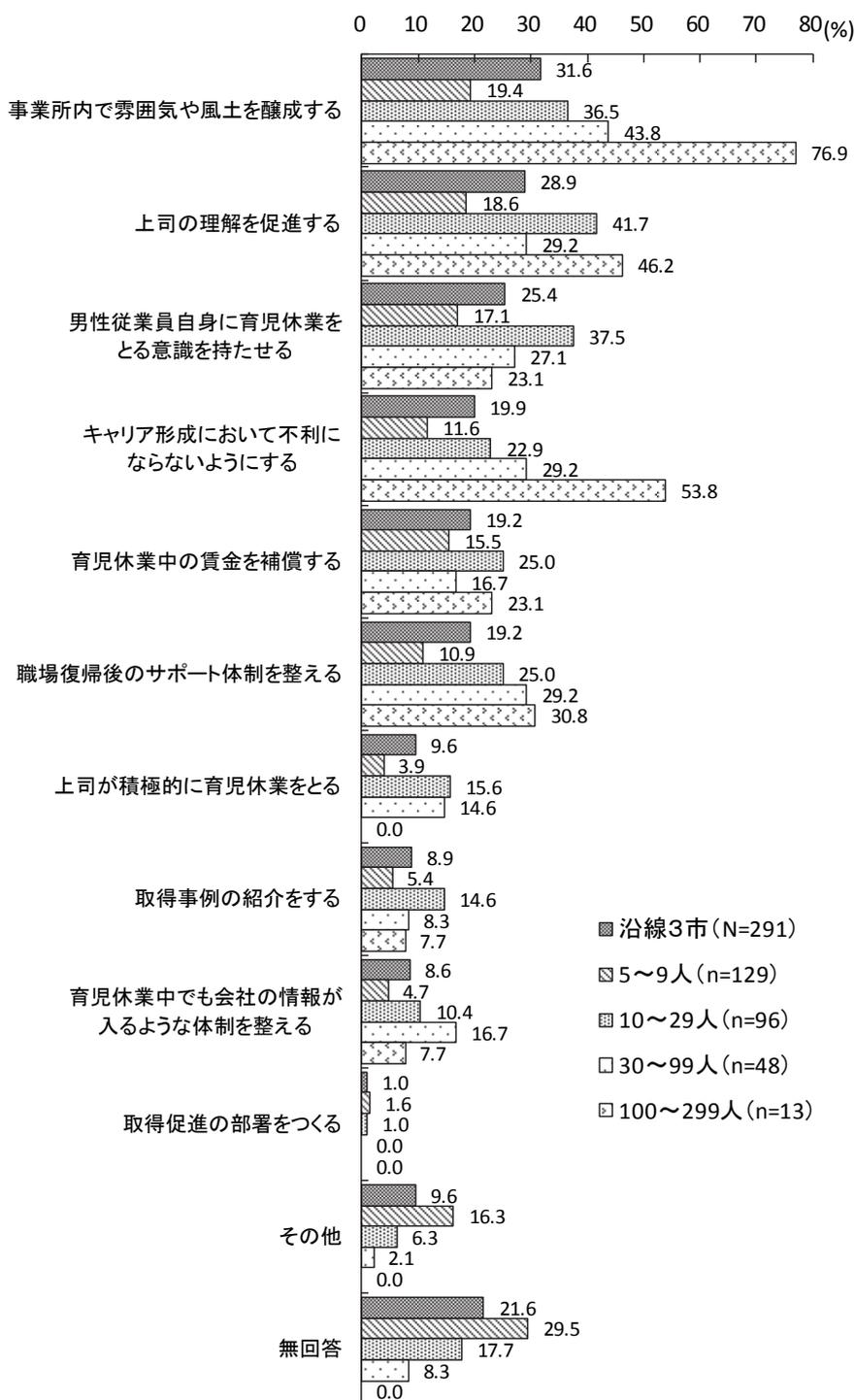
図表 3-8-1 男性が育児休業を取得しやすくするために必要なこと  
 (沿線3市、地域別：複数回答)



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、5～9人、30～99人、100～299人は「事業所内で雰囲気や風土を醸成する」が最も多くなっています。10～29人は「上司の理解を促進する」(41.7%)が最も多くなっています。(図表3-8-2)

図表3-8-2 男性が育児休業を取得しやすくするために必要なこと  
(従業員規模別:複数回答)



## 4 従業員の介護の支援

### (1) 介護休業の期間

問 11 貴事業所では、最長でどのくらいの期間、介護休業を取得できますか。  
 (一般労働者とパートタイマー等それぞれ1つに○)

#### ①一般労働者

##### 【沿線3市】

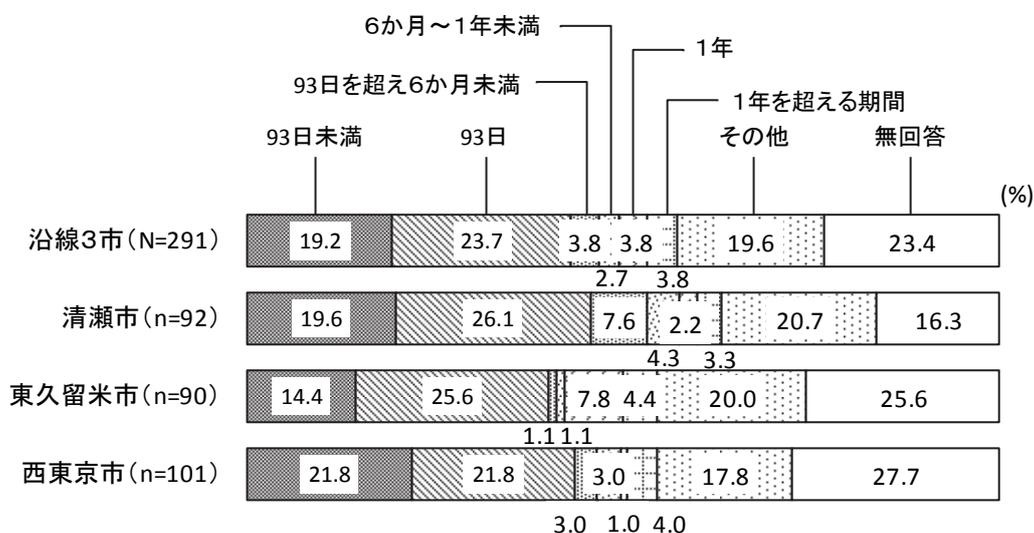
沿線3市では、一般労働者は、「93日」(23.7%)が最も多く、次いで「93日未満」(19.2%)などとなっています。「その他」(19.6%)の具体的な内容は、実績がない、規定がない、必要とする社員がいない、などの記述が見られます。(図表4-1-1)

##### 【地域別】

地域別にみると、いずれも「93日」が最も多くなっています。(図表4-1-1)

図表 4-1-1 介護休業の期間（沿線3市、地域別）

<一般労働者>



②パートタイマー等

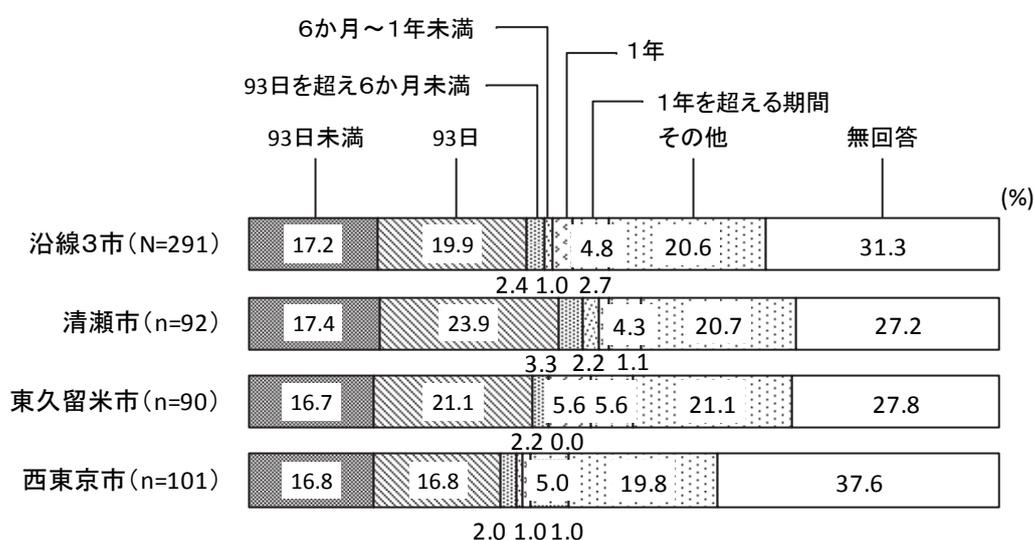
【沿線3市】

沿線3市では、パートタイマー等は一般労働者と同じく、「93日」(19.9%)が最も多く、次いで「93日未満」(17.2%)などとなっています。「その他」(20.6%)も2割となっています。(図表4-1-2)

【地域別】

地域別にみると、いずれも「93日」が最も多くなっています。(図表4-1-2)

図表4-1-2 介護休業の期間（沿線3市、地域別）  
＜パートタイマー等＞



## (2) 平成 27 年度に介護休業を開始した人数

問 12 貴事業所では、平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 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。

### 【沿線 3 市】

男性は、10 人（30 歳代 2 人、40 歳代 1 人、50 歳代 3 人、60 歳代 4 人）が介護休業を取得しています。

女性は、14 人（30 歳代 1 人、40 歳代 3 人、50 歳代 9 人、60 歳代 1 人）が介護休業を取得しています。

男性は 60 歳代、女性は 50 歳代の取得者が最も多くなっています。（図表 4-2-1）

図表 4-2-1 平成 27 年度に介護休業を開始した人数（沿線 3 市）

	20 歳未満	20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代以上	計
男性	0人	0人	2人	1人	3人	4人	10人
女性	0人	0人	1人	3人	9人	1人	14人

(N=291)

(3) 介護休業取得者の担当業務への対応

問 13 貴事業所では介護休業取得者が担当していた業務について、どのように対応しましたか。(いくつでも○)

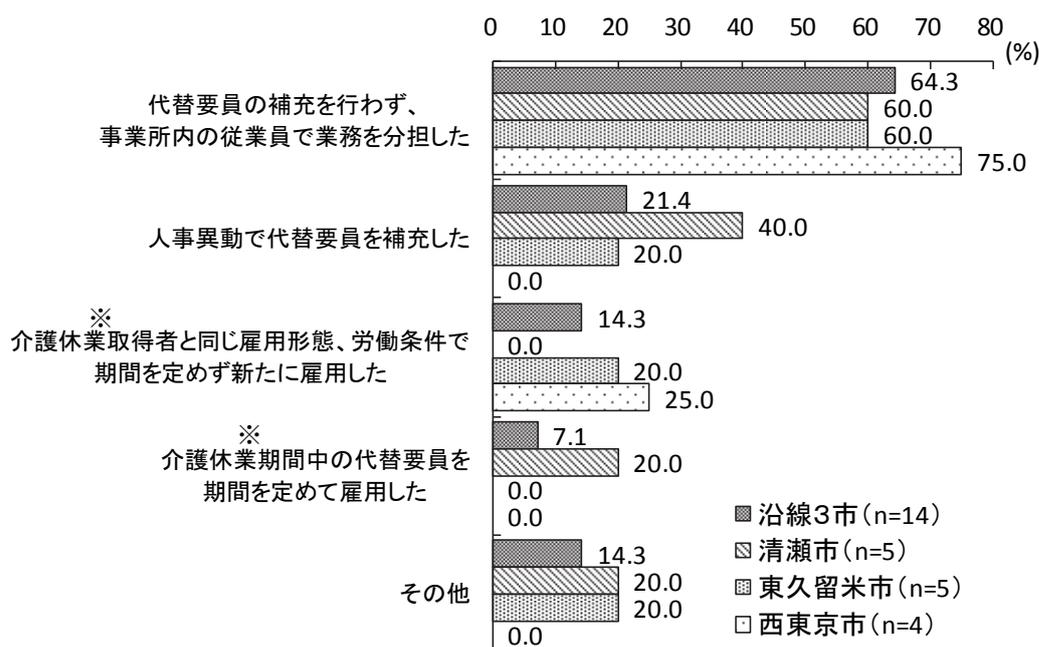
【沿線3市】

問 12 で介護休業を開始した人数が 1 人でもいたと回答した事業所が、介護休業取得者が担当していた業務についてどのように対応したかをみました。沿線 3 市では、「代替要員の補充を行わず、事業所内の従業員で業務を分担した」(64.3%)が最も多く、次いで「人事異動で代替要員を補充した」(21.4%)、「介護休業取得者と同じ雇用形態、労働条件で期間を定めず新たに雇用した」(14.3%) などとなっています。(図表 4-3-1)

【地域別】

地域別にみると、いずれも「代替要員の補充を行わず事業所内の従業員で業務を分担した」が最も多くなっています。(図表 4-3-1)

図表 4-3-1 介護休業取得者の担当業務への対応 (沿線 3 市、地域別：複数回答)



※調査票では、「育児休業取得者と同じ雇用形態、労働条件で期間を定めず新たに雇用した」、「育児休業期間中の代替要員を期間を定めて雇用した」となっていますが、質問の内容に合わせて、グラフでは正しく表記しました。

#### (4) 介護休暇の期間・賃金・取得単位

問 14 貴事業所では、要介護状態の対象家族 1 人につき年間でどれくらいの期間、介護休暇を取得できますか。また、賃金の有無、取得単位はどのような規定となっていますか。 (①～③についてそれぞれ 1 つに○)

##### 【沿線 3 市】

##### ①介護休暇の期間

「5 日」(24.4%)が最も多く、次いで「11 日以上」(23.7%)、「1～4 日」(8.9%)などとなっています。(図表 4-4-1)

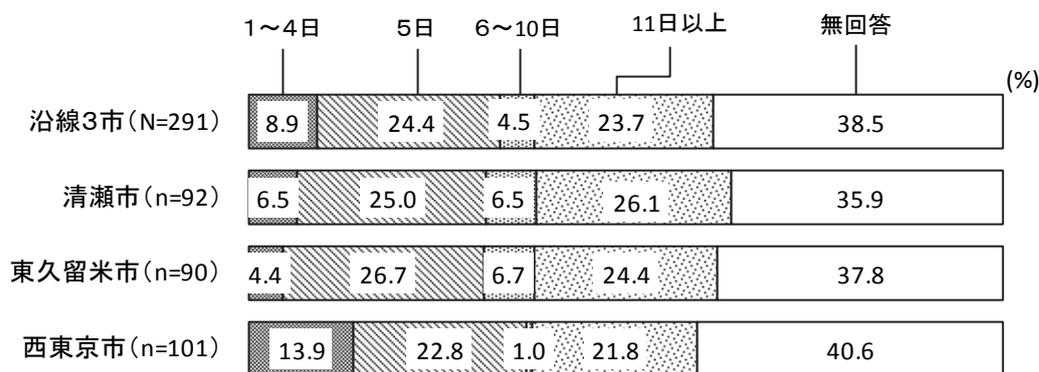
##### ②賃金の有無

「支給なし」(38.8%)が最も多く、次いで「全額支給」(15.1%)、「一部支給」(10.7%)などとなっています。(図表 4-4-2)

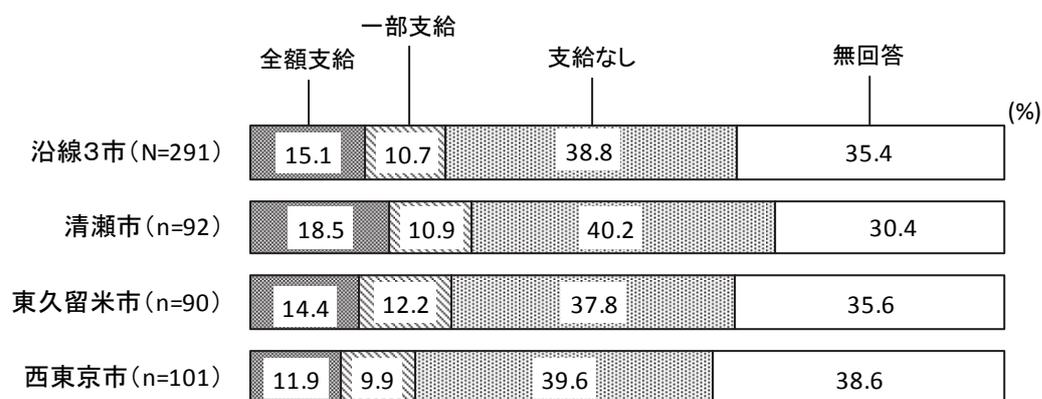
##### ③取得単位

「1 日単位のみ可能」(25.4%)が最も多く、次いで「1 時間単位も可能」(19.6%)、「半日単位まで可能」(15.5%)などとなっています。(図表 4-4-3)

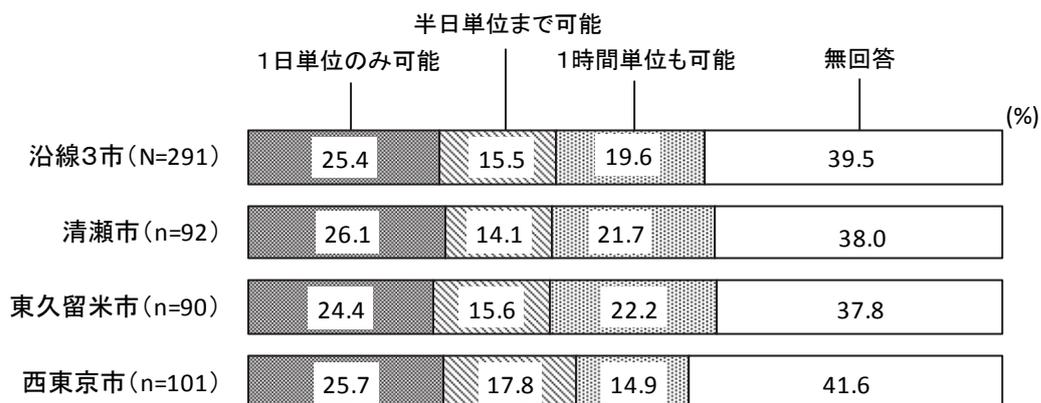
図表 4-4-1 介護休暇の期間（沿線3市、地域別）



図表 4-4-2 介護休暇の賃金（沿線3市、地域別）



図表 4-4-3 介護休暇の取得単位（沿線3市、地域別）



## 【東京都の調査との比較（参考）】

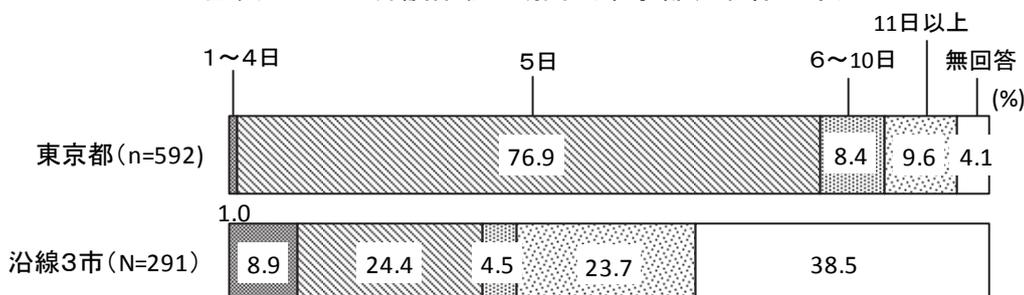
「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」と比較すると、無回答が多く単純には比較しにくい数字となっています。

<期間>では東京都は「5日」が最も多く、8割近くを占めています。沿線3市は「5日」が2割台で最も多く、「11日以上」が2割台、「1～4日」が1割弱と分散しています。（図表 4-4-4）

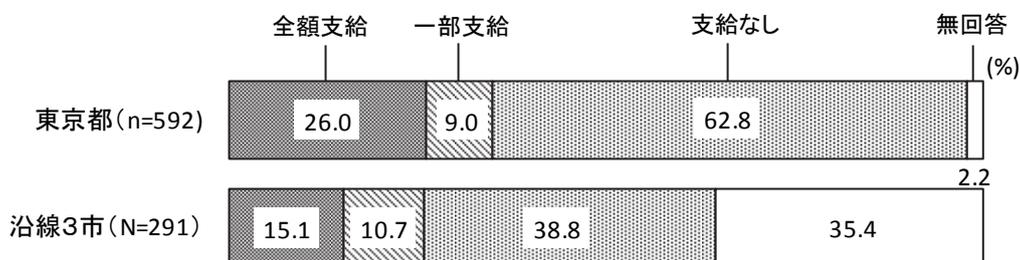
<賃金>では沿線3市が「全額支給」、「支給なし」において東京都と比べ低くなっています。（図表 4-4-5）

<取得単位>では東京都よりも沿線3市が「一時間単位も可能」において高くなっていますが、「一日単位のみ可能」は30ポイント以上低くなっています。（図表 4-4-6）

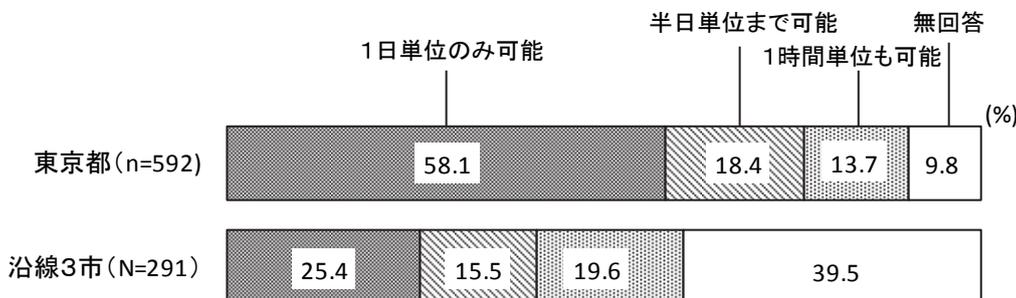
図表 4-4-4 介護休暇の期間（東京都、沿線3市）



図表 4-4-5 介護休暇の賃金（東京都、沿線3市、地域別）



図表 4-4-6 介護休暇の取得単位（東京都、沿線3市、地域別）



※「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、従業員規模 30 人以上の事業所を対象としており、本調査は従業員規模が 5 人以上の事業所を対象としています。

※「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」で、介護休暇について、就業規則等に「規定があり」と回答した事業所の結果と比較しています。

資料：「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査 男性のワークライフバランスへの取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」

## 5 仕事と育児の両立支援制度、復職支援

### (1) 仕事と育児の両立支援制度の状況

問15 貴事業所において、「休業」以外の下記 of 制度はありますか。今後導入予定がある場合には「5」に、導入予定がなく、制度もない場合には「6」を選んでください。(①～⑩についてそれぞれ1つに○)

#### 【沿線3市】

11項目の支援制度について、適用期間の「1歳未満」、「1～3歳未満」、「3歳～小学校就学前」、「小学校入学以降」の合計を《制度あり》、《今後導入予定あり》、《制度なし》の3区分で分析しました。

《制度あり》は、“短時間勤務制度” (31.3%) が最も多く、次いで“残業の免除” (25.8%)、“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ” (24.7%) などとなっています。

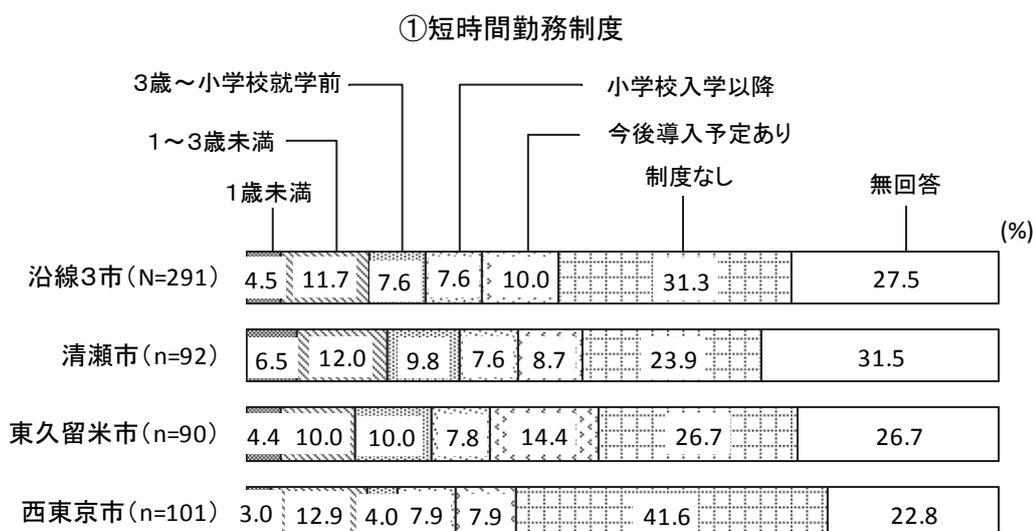
《今後導入予定あり》は、“短時間勤務制度” (10.0%) が最も多く、次いで“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ” (9.3%)、“再雇用制度” (9.3%)、“残業の免除” (8.6%) などとなっています。(図表 5-1-1、5-1-2)

#### 【地域別】

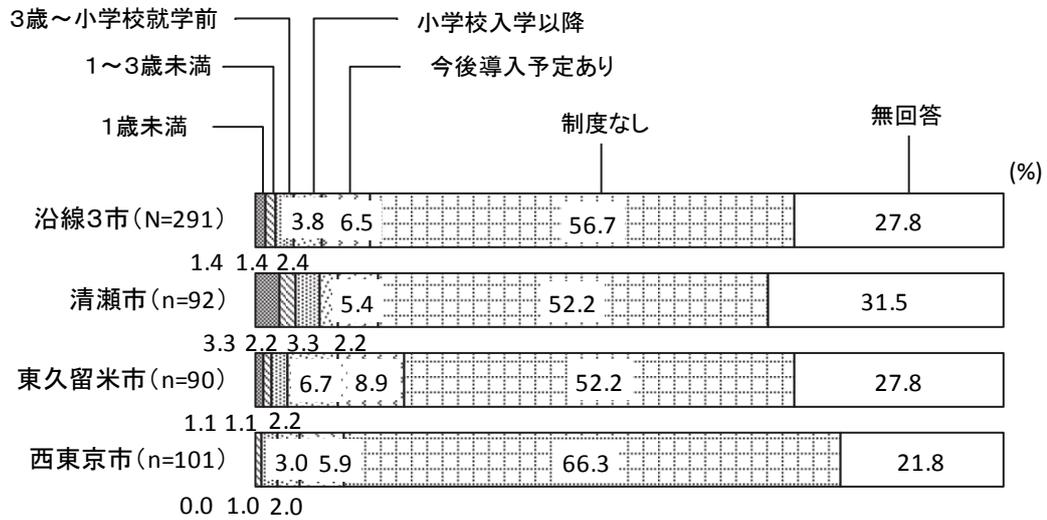
地域別にみると、《制度あり》では、清瀬市は沿線3市と比べて“半日や時間単位の有給休暇” (31.5%) で10.9ポイント高くなっています。

《今後導入予定あり》では、東久留米市は沿線3市と比べて“短時間勤務制度” (14.4%) で4.4ポイント、“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ” (13.3%) で4.0ポイント高くなっています。(図表 5-1-1、5-1-2)

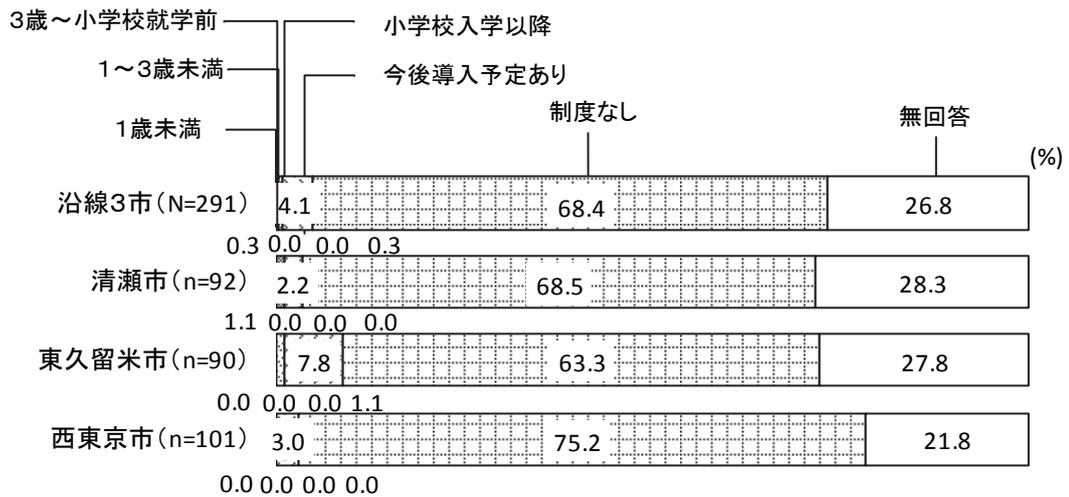
図表 5-1-1 仕事と育児の両立支援制度の状況 (沿線3市、地域別)



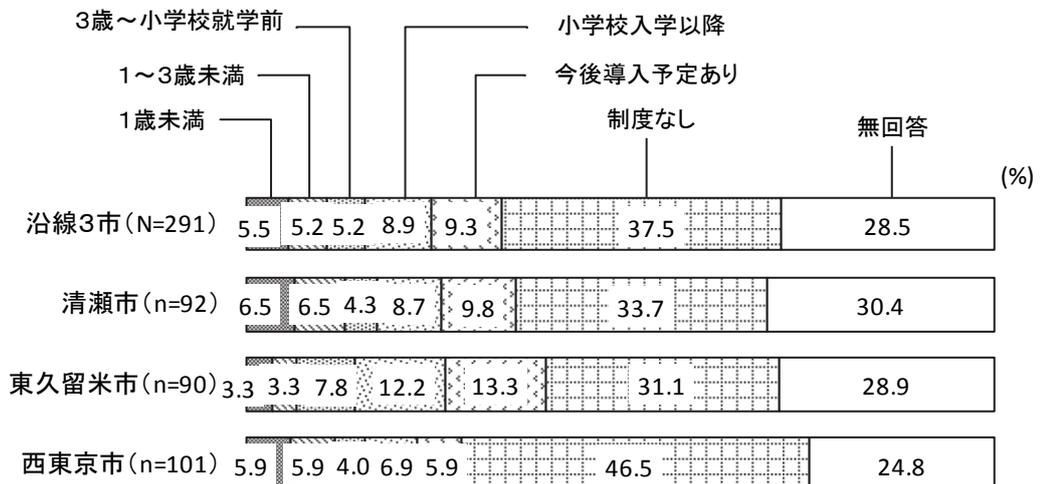
## ②フレックスタイム制度



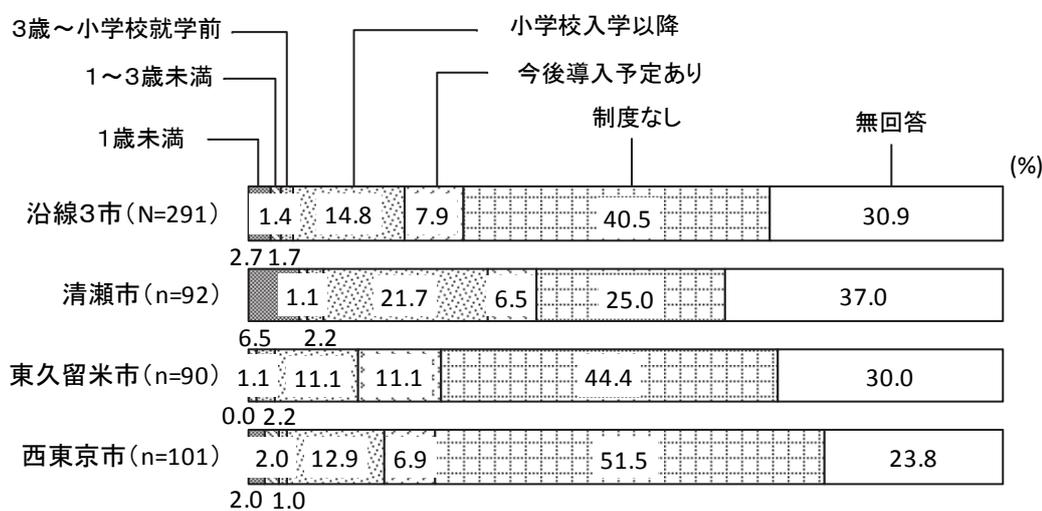
## ③在宅勤務制度（テレワーク等）



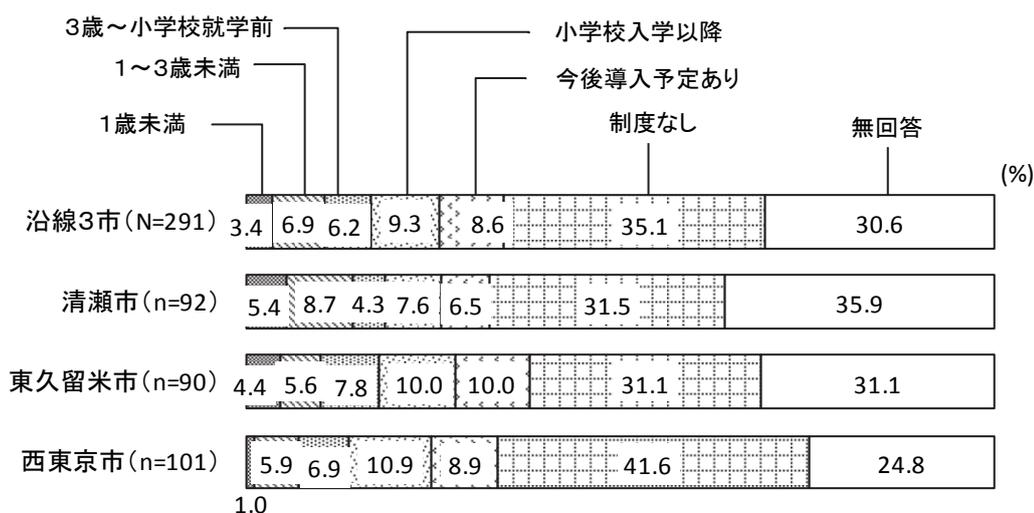
## ④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ



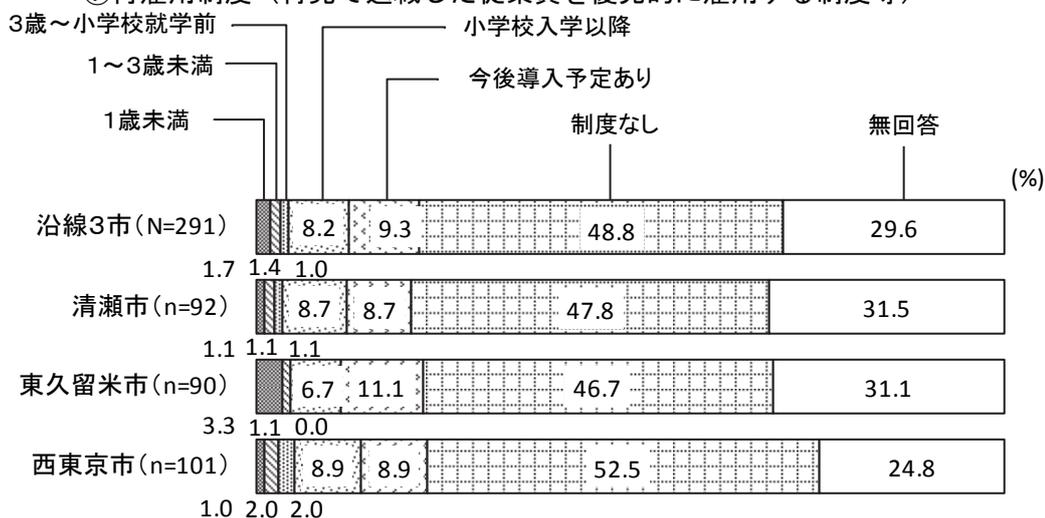
⑤ 半日や時間単位の有給休暇



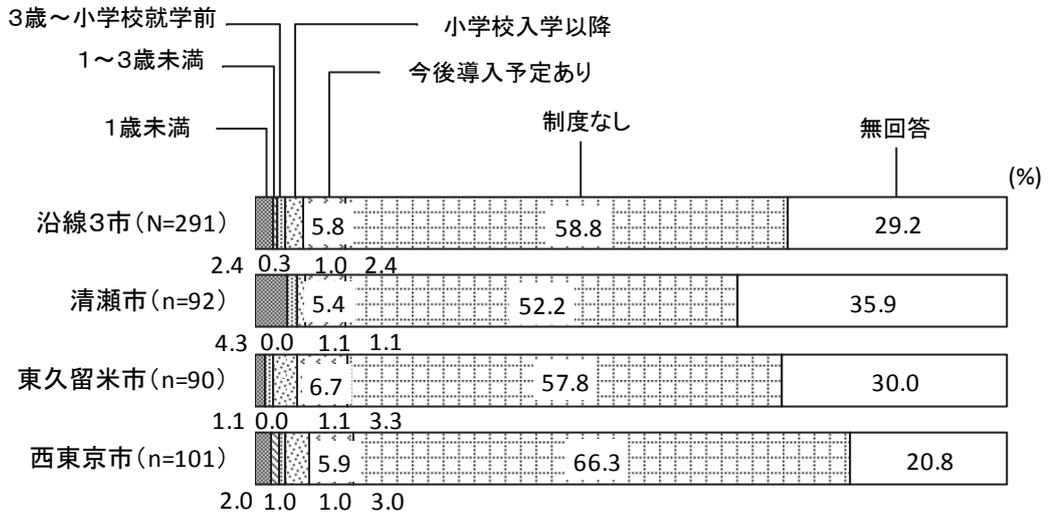
⑥ 残業の免除



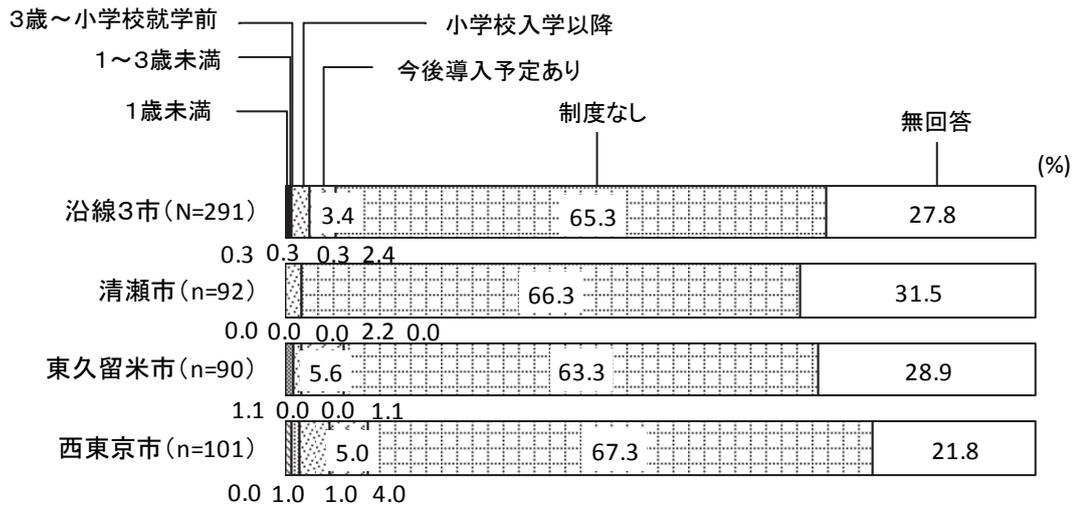
⑦ 再雇用制度（育児で退職した従業員を優先的に雇用する制度等）



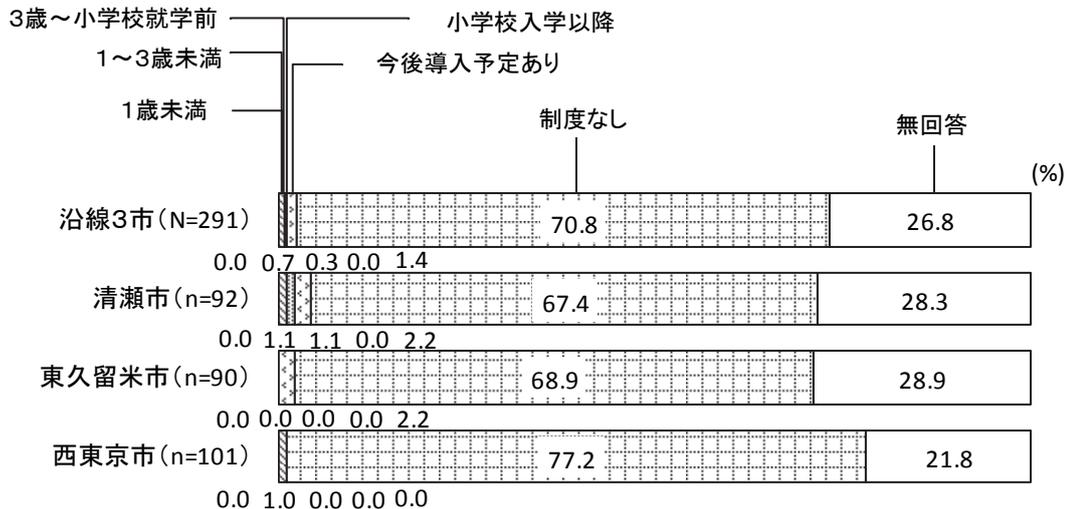
⑧休業期間中の賃金の全額または一部支給



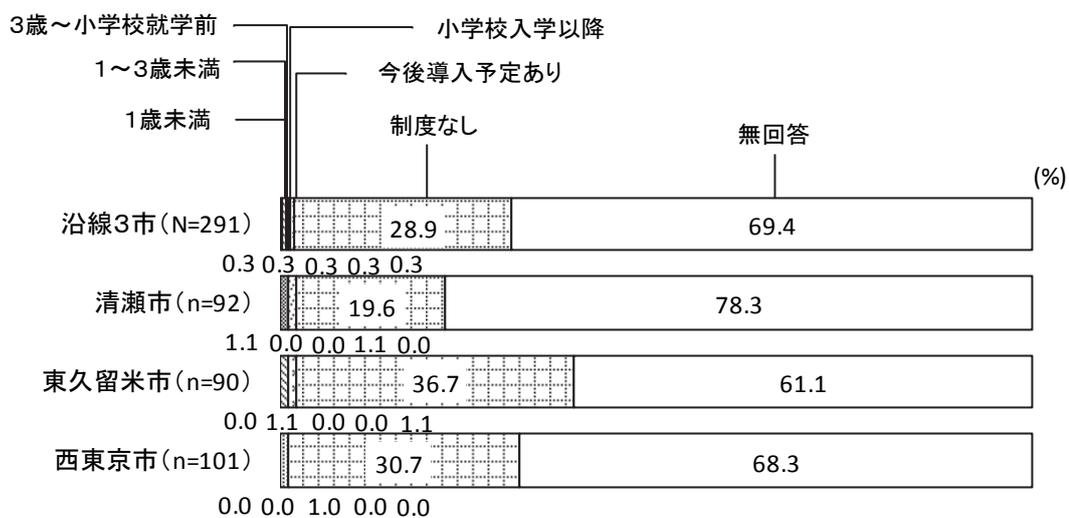
⑨育児に関する経費の援助



⑩事業所内保育所の設置



⑪その他



図表 5-1-2 仕事と育児の両立支援制度の状況（沿線3市、地域別）

(%)

		制度あり	今後導入予定あり	制度なし	無回答
①短時間勤務制度	全体(N=291)	31.3	10.0	31.3	27.5
	地域別 清瀬市(n=92)	35.9	8.7	23.9	31.5
	東久留米市(n=90)	32.2	14.4	26.7	26.7
	西東京市(n=101)	27.7	7.9	41.6	22.8
②フレックスタイム制度	全体(N=291)	8.9	6.5	56.7	27.8
	地域別 清瀬市(n=92)	10.9	5.4	52.2	31.5
	東久留米市(n=90)	11.1	8.9	52.2	27.8
	西東京市(n=101)	5.9	5.9	66.3	21.8
③在宅勤務制度(テレワーク等)	全体(N=291)	0.7	4.1	68.4	26.8
	地域別 清瀬市(n=92)	1.1	2.2	68.5	28.3
	東久留米市(n=90)	1.1	7.8	63.3	27.8
	西東京市(n=101)	0.0	3.0	75.2	21.8
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	全体(N=291)	24.7	9.3	37.5	28.5
	地域別 清瀬市(n=92)	26.1	9.8	33.7	30.4
	東久留米市(n=90)	26.7	13.3	31.1	28.9
	西東京市(n=101)	22.8	5.9	46.5	24.8
⑤半日や時間単位の有給休暇	全体(N=291)	20.6	7.9	40.5	30.9
	地域別 清瀬市(n=92)	31.5	6.5	25.0	37.0
	東久留米市(n=90)	14.4	11.1	44.4	30.0
	西東京市(n=101)	17.8	6.9	51.5	23.8
⑥残業の免除	全体(N=291)	25.8	8.6	35.1	30.6
	地域別 清瀬市(n=92)	26.1	6.5	31.5	35.9
	東久留米市(n=90)	27.8	10.0	31.1	31.1
	西東京市(n=101)	24.8	8.9	41.6	24.8
⑦再雇用制度 (育児で退職した従業員を優先的に雇用する制度等)	全体(N=291)	12.4	9.3	48.8	29.6
	地域別 清瀬市(n=92)	12.0	8.7	47.8	31.5
	東久留米市(n=90)	11.1	11.1	46.7	31.1
	西東京市(n=101)	13.9	8.9	52.5	24.8
⑧休業期間中の賃金の全額または一部支給	全体(N=291)	6.2	5.8	58.8	29.2
	地域別 清瀬市(n=92)	6.5	5.4	52.2	35.9
	東久留米市(n=90)	5.6	6.7	57.8	30.0
	西東京市(n=101)	6.9	5.9	66.3	20.8
⑨育児に関する経費の援助	全体(N=291)	3.4	3.4	65.3	27.8
	地域別 清瀬市(n=92)	2.2	0.0	66.3	31.5
	東久留米市(n=90)	2.2	5.6	63.3	28.9
	西東京市(n=101)	5.9	5.0	67.3	21.8
⑩事業所内保育所の設置	全体(N=291)	1.0	1.4	70.8	26.8
	地域別 清瀬市(n=92)	2.2	2.2	67.4	28.3
	東久留米市(n=90)	0.0	2.2	68.9	28.9
	西東京市(n=101)	1.0	0.0	77.2	21.8
⑪その他	全体(N=291)	1.4	0.3	28.9	69.4
	地域別 清瀬市(n=92)	2.2	0.0	19.6	78.3
	東久留米市(n=90)	1.1	1.1	36.7	61.1
	西東京市(n=101)	1.0	0.0	30.7	68.3

## (2) 利用人数

## 問 15 で「制度あり」をお答えの事業所に

問 15-1 制度があるご回答の項目について、平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日の期間における、制度の利用者は何人いましたか。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。

(①～⑪のうち「制度あり」とご回答の項目について記入)

## 【沿線 3 市】

制度の利用者は、男女ともに、“半日や時間単位の有給休暇”の利用人数が最も多くなっています。男性に比べ、女性は利用している制度の種類が多く、“短時間勤務制度”、“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ”、“残業の免除”なども多くなっています。(図表 5-2-1)

図表 5-2-1 利用人数 (沿線 3 市)

項 目	男性	女性
① 短時間勤務制度	3人	57人
② フレックスタイム制度	3人	22人
③ 在宅勤務制度(テレワーク等)	0人	1人
④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	8人	46人
⑤ 半日や時間単位の有給休暇	36人	84人
⑥ 残業の免除	0人	46人
⑦ 再雇用制度(育児で退職した従業員を優先的に雇用する制度等)	0人	3人
⑧ 休業期間中の賃金の全額または一部支給	0人	2人
⑨ 育児に要する経費の援助	2人	22人
⑩ 事業所内保育所の設置	0人	1人
⑪ その他	0人	0人

(3) 育児休業取得者の復職支援への取組み状況

問 16 貴事業所では、育児休業取得者の復職に際し、何らかの支援を実施していますか。  
(1つに〇)

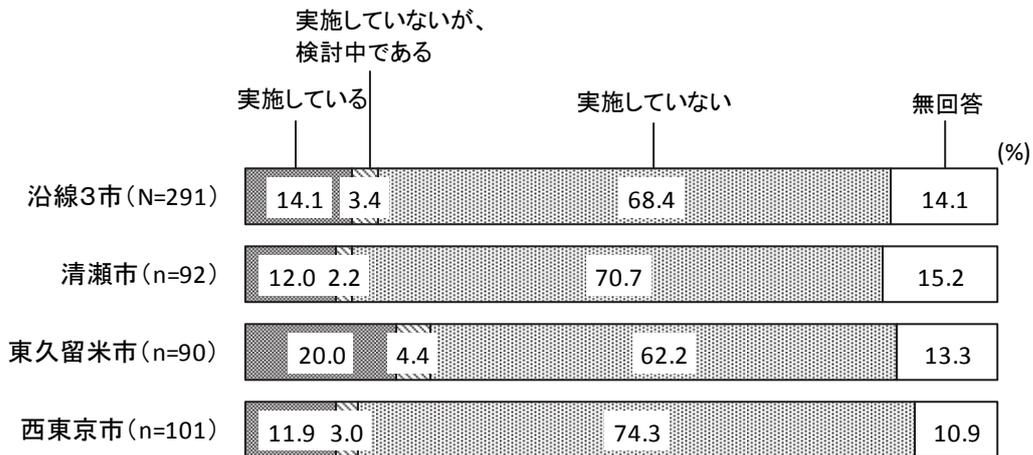
【沿線3市】

沿線3市では、「実施していない」(68.4%)が最も多く、次いで「実施している」(14.1%)、「実施していないが、検討中である」(3.4%)となっています。(図表 5-3-1)

【地域別】

地域別にみると、東久留米市は「実施している」(20.0%)が沿線3市と比べ5.9ポイント高くなっています。(図表 5-3-1)

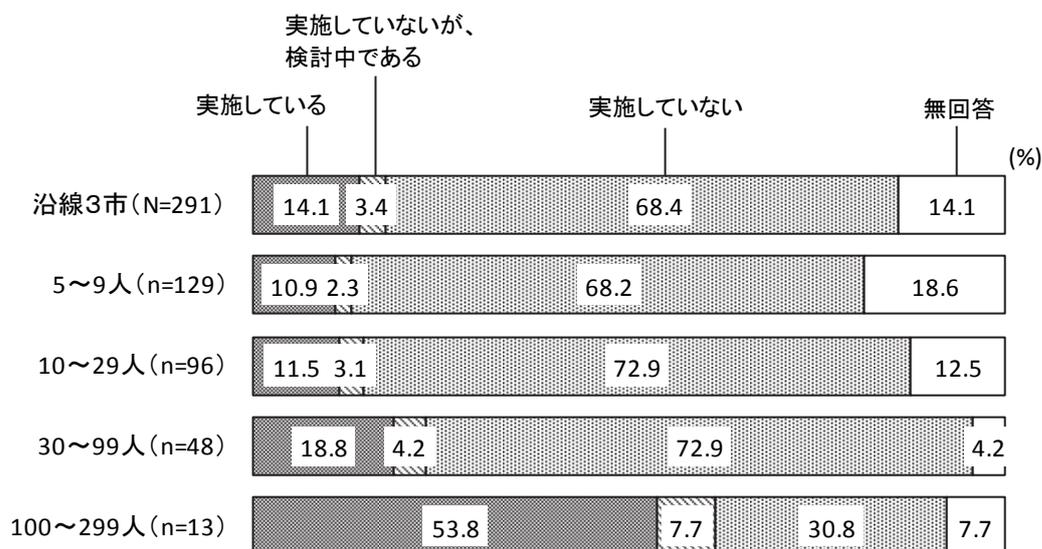
図表 5-3-1 育児休業取得者の復職支援への取組み状況 (沿線3市、地域別)



**【従業員規模別】**

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「実施している」の割合が多くなっています。100～299人は「実施している」(53.8%)が半数以上となっています。(図表 5-3-2)

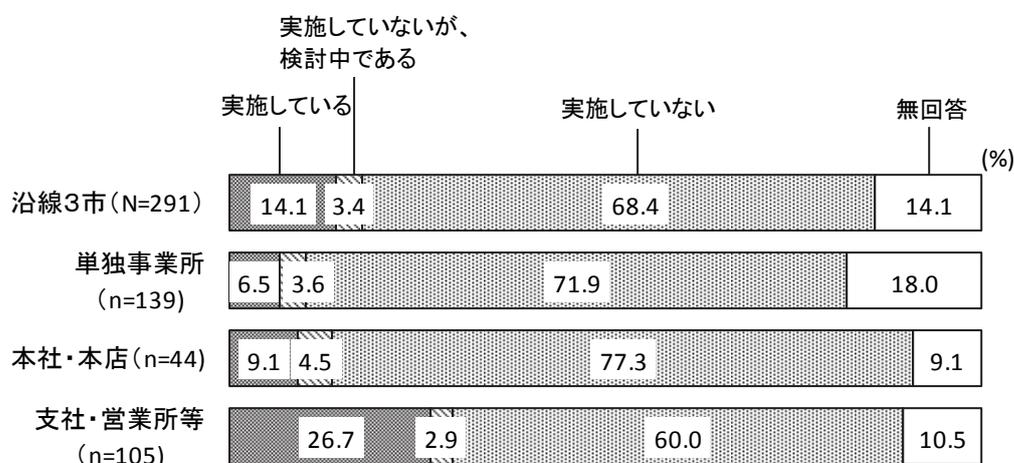
図表 5-3-2 育児休業取得者の復職支援への取組み状況（沿線3市、従業員規模別）



**【事業所の性格別】**

事業所の性格別にみると、支社・営業所は「実施している」(26.7%)が沿線3市より12.6ポイント高くなっています。単独営業所と本社・本店では、「実施している」は沿線3市より5ポイント以上低くなっています。(図表 5-3-3)

図表 5-3-3 育児休業取得者の復職支援への取組み状況（沿線3市、事業所の性格別）



#### (4) 復職支援の具体的な取組み内容

問 16 で「1. 実施している」、「2. 実施していないが、検討中である」をお答えの事業所に  
問 16-1 具体的な取組み内容についてご記入ください。

育児休業取得者の復職支援の具体的な取組み内容について自由記述形式でたずねたところ、38 件の回答がありました。以下に、主なものを掲載します。回答の後ろについている ( ) 内は従業員規模を示しています。

##### ①勤務時間の配慮 (12 件)

- ・短時間勤務、始業、終業時刻の繰上、繰下。(5～9 人)
- ・小学校就学始期に達するまで、所定労働時間を 1 時間短縮する(無給)(30～99 人)
- ・ローテーション勤務から外し、日勤勤務としている。また 1 日 2 時間の範囲で部分休業することも可能としている。(30～99 人)
- ・子どもの保育園のお迎え時間に合わせたシフトの変更。(30～99 人)

##### ②研修、復帰プログラムの実施 (7 件)

- ・「仕事復帰プログラム」産前休暇前または育児休業に入る前から育児休業の終了、復帰後までの間、社員と上司が面談等を行う。(5～9 人)
- ・個人個人に合わせた復帰プログラムにて、軽減業務から開始し徐々に完全復帰できるよう支援しています。(100～299 人)

##### ③面談の実施、個別に検討 (5 件)

- ・一ヶ月前の復帰前面談、復帰後の講習、研修一ヶ月後のフォローアップ面談(100～299 人)
- ・理事長と面談後、本人の希望を加味して復職させる。労働時間、勤務について負担にならないように、本人と話しながら進めていく。(30～99 人)
- ・相談されればその都度考えます。(5～9 人)

##### ④勤務地の配慮 (4 件)

- ・勤務地を自宅近くにする検討をしている。(10～29 人)
- ・子どもの急な病気等に対して対応ができるように、人数の多い大型店舗に育児明けには配慮されるサポートがある。(5～9 人)

##### ⑤情報提供 (4 件)

- ・復帰前説明会の実施。社内報の自宅への郵送。(10～29 人)

##### ⑥休業前の職務に復帰 (3 件)

- ・原則として育児休業前の職場の確保。(30～99 人)

##### ⑦経済的支援 (2 件)

- ・時短勤務・始業、終業時刻の繰上げ繰下げ・残業の免除・育児に要する経費の援助・休暇の付与。(5～9人)

⑧職務内容の配慮 (1件)

- ・本人の希望がある場合等、部署及び職務の変更を行えるようにする。(10～29人)

⑨在宅勤務 (1件)

- ・1. 研修、2. 自宅PCからアクセスできるポータルサイト、3. 育児等に関する施設の割引サービス。(10～29人)

⑩その他 (5件)

- ・復職祝あり。(5～9人)

### (5) 育児を理由にして離職した従業員の有無

問 17 貴事業所では、平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日までの間で、育児を理由に離職した従業員はいますか。(1つに○)

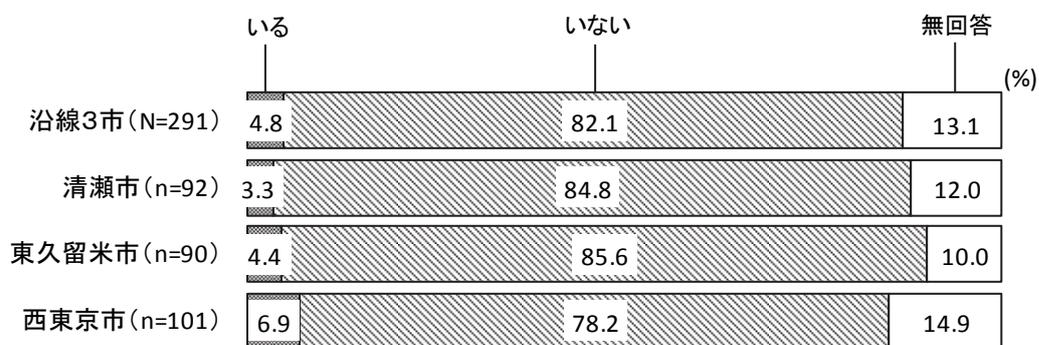
#### 【沿線 3 市】

沿線 3 市では、「いる」が 14 事業所(4.8%)、「いない」が 239 事業所(82.1%)となっています。(図表 5-5-1)

#### 【地域別】

地域別にみると、清瀬市は「いる」は 3 事業所 (3.3%)、東久留米市は「いる」は 4 事業所 (4.4%)、西東京市は「いる」は 7 事業所 (6.9%) となっています。(図表 5-5-1)

図表 5-5-1 育児を理由にして離職した従業員の有無 (沿線 3 市、地域別)



## (6) 育児を理由にして離職した従業員の人数

問17で「1. いる」をお答えの事業所に

問17-1 育児を理由に離職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。

## 【沿線3市】

育児を理由にして離職した従業員が「いる」と回答した14事業所にたずねました。

沿線3市では、男性はいずれの年代も離職した従業員はいませんが、女性は20歳代が最も多く11人、次いで30歳代が7人、40歳代が1人となっています。(図表5-6-1)

5-6-1 育児を理由に離職した従業員の数 (沿線3市)

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	計
男性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
女性	0人	11人	7人	1人	0人	0人	19人

(n=14)

## 6 仕事と介護の両立支援制度、復職支援

### (1) 仕事と介護の両立支援制度の状況

問 18 貴事業所において、「休業」以外の下記の制度はありますか。今後導入予定がある場合には「5」に、導入予定がなく、制度もない場合には「6」を選んでください。(①～⑩についてそれぞれ1つに○)

#### 【沿線3市】

10項目の支援制度について、適用期間の「3か月未満」、「3か月」、「3か月を超え1年未満」、「1年以上」を合わせた《制度あり》、《今後導入予定あり》、《制度なし》の3区分で分析しました。

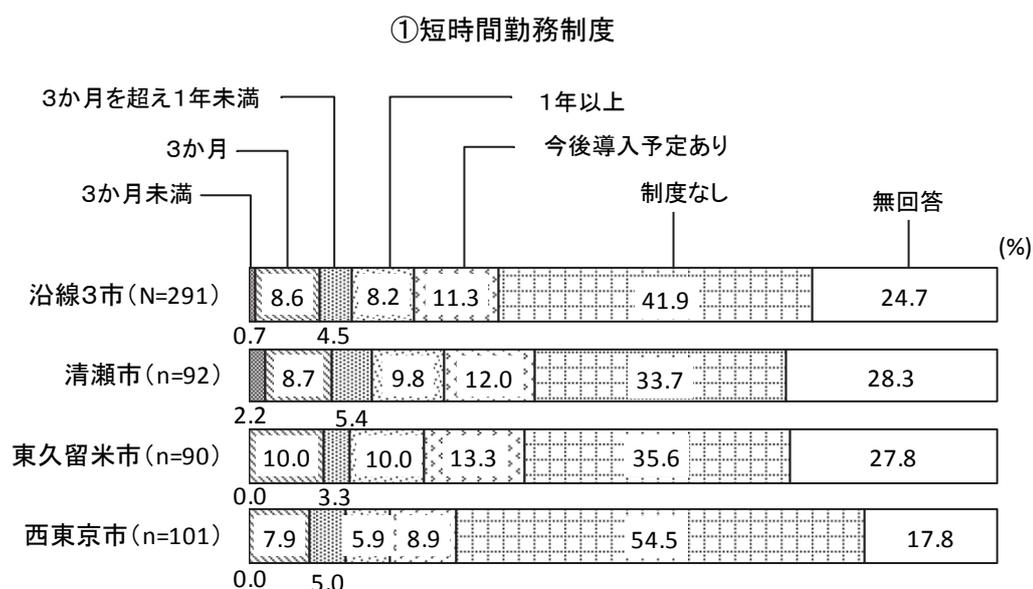
《制度あり》は、“短時間勤務制度” (22.0%) が最も多く、次いで“残業の免除” (19.2%)、“半日や時間単位の有給休暇” (19.2%) などとなっています。

《今後導入予定あり》は、“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ” (11.7%)、“短時間勤務制度” (11.3%)、“残業の免除” (9.6%) などとなっています。(図表 6-1-1、6-1-2)

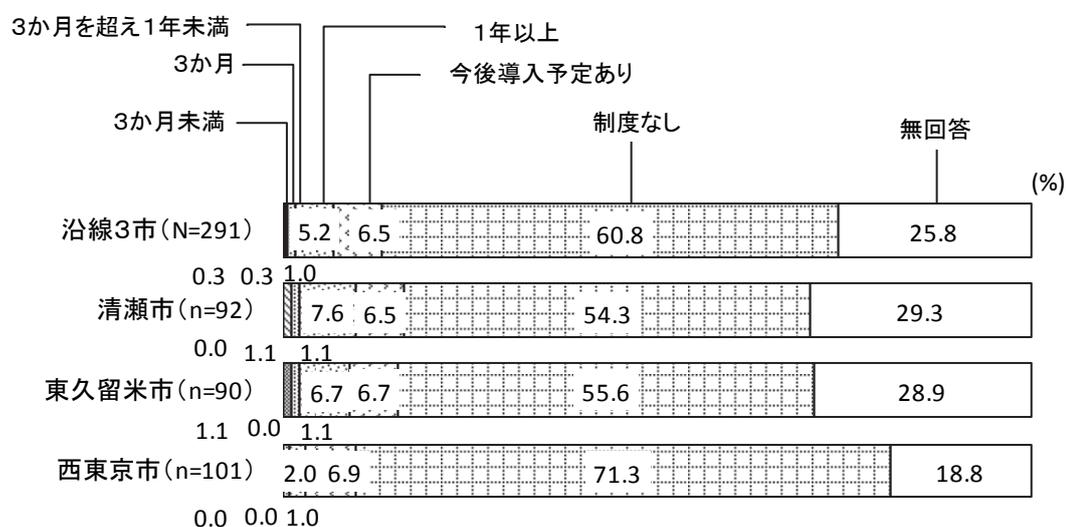
#### 【地域別】

地域別にみると、《制度あり》では、清瀬市は“半日や時間単位の有給休暇” (29.3%) で 10.1 ポイント、東久留米市は“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ” (21.1%) が 4.9 ポイント、沿線3市と比べて高くなっています。(図表 6-1-1、6-1-2)

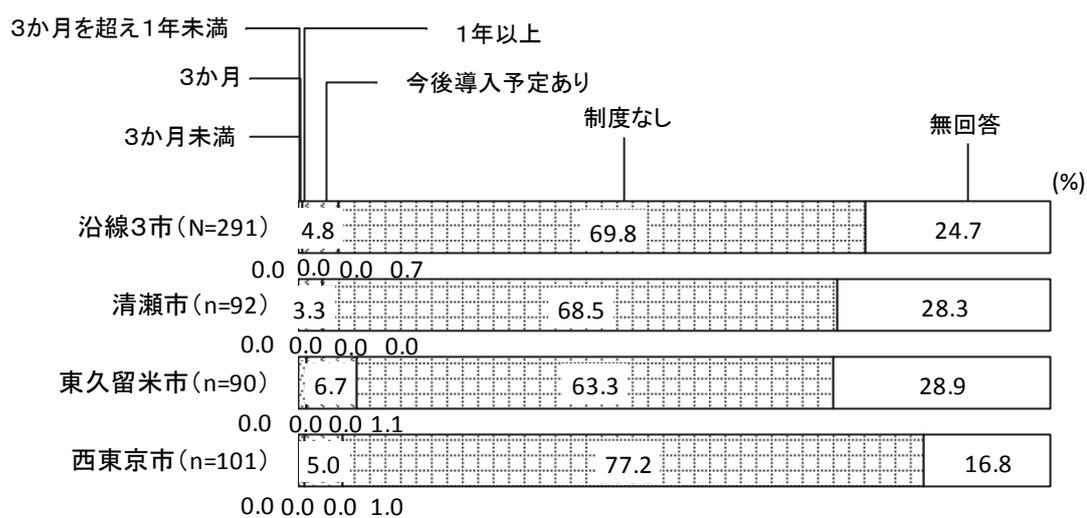
6-1-1 仕事と介護の両立支援制度の状況 (沿線3市、地域別)



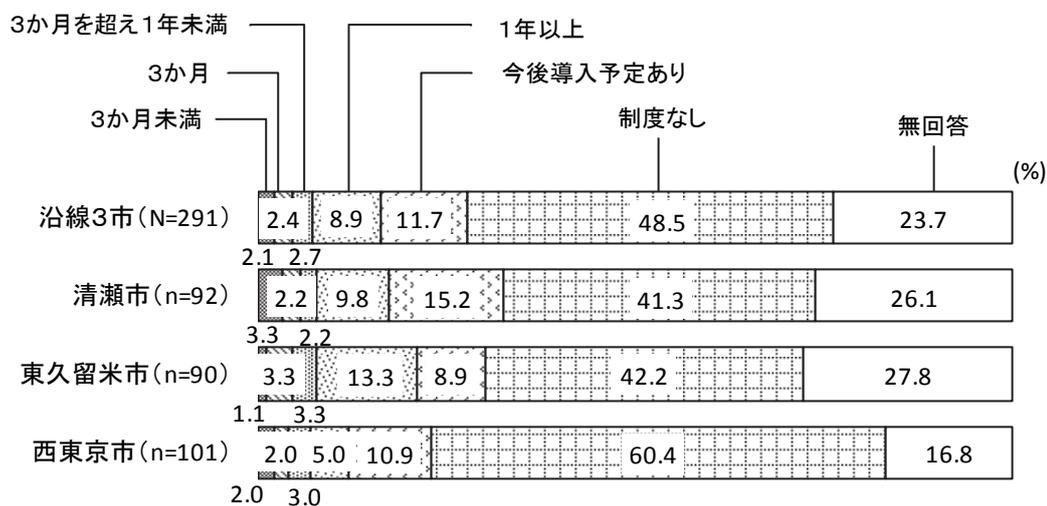
②フレックスタイム制度



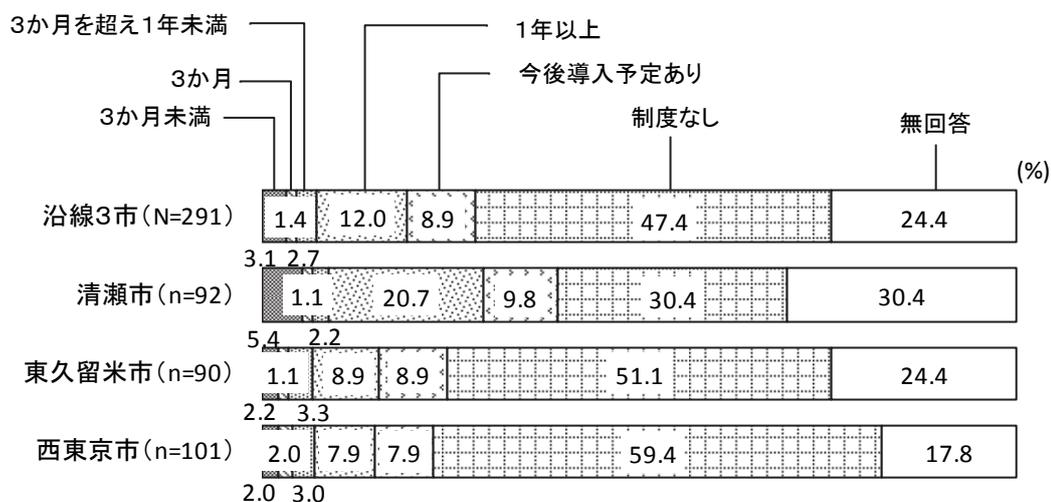
③在宅勤務制度（テレワーク等）



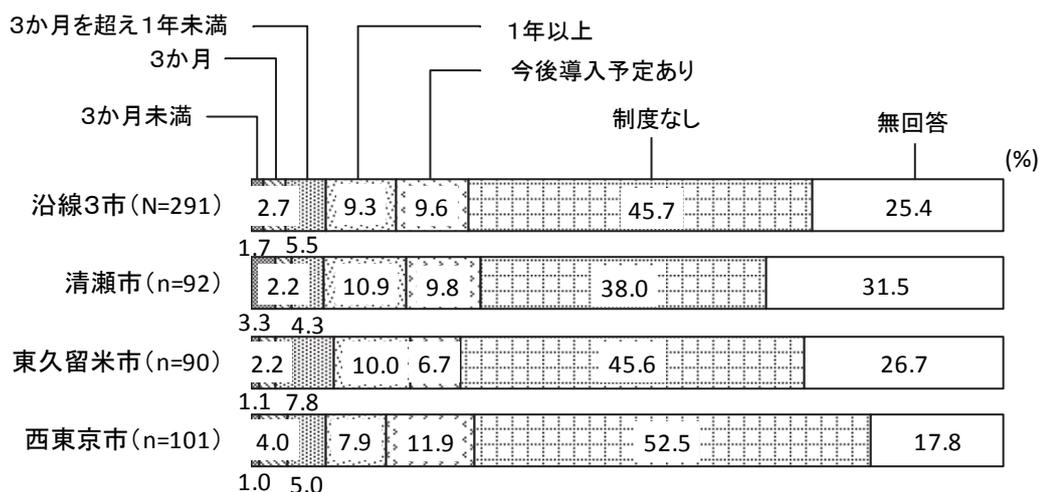
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ



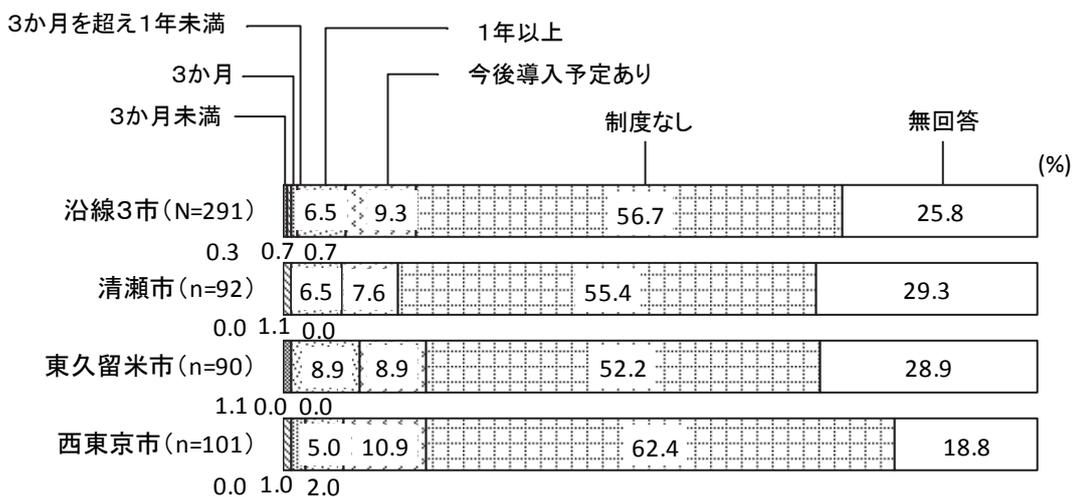
⑤半日や時間単位の有給休暇



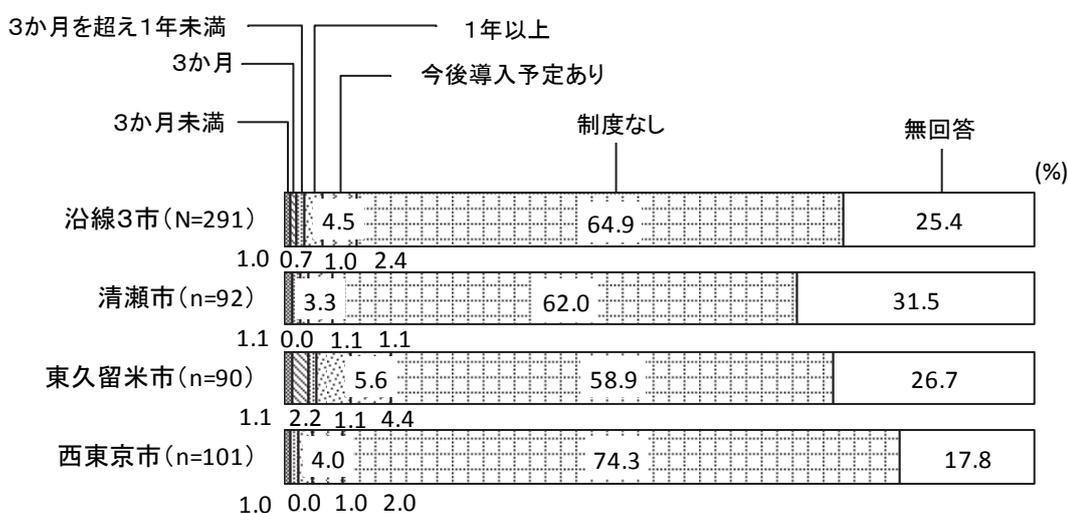
⑥残業の免除



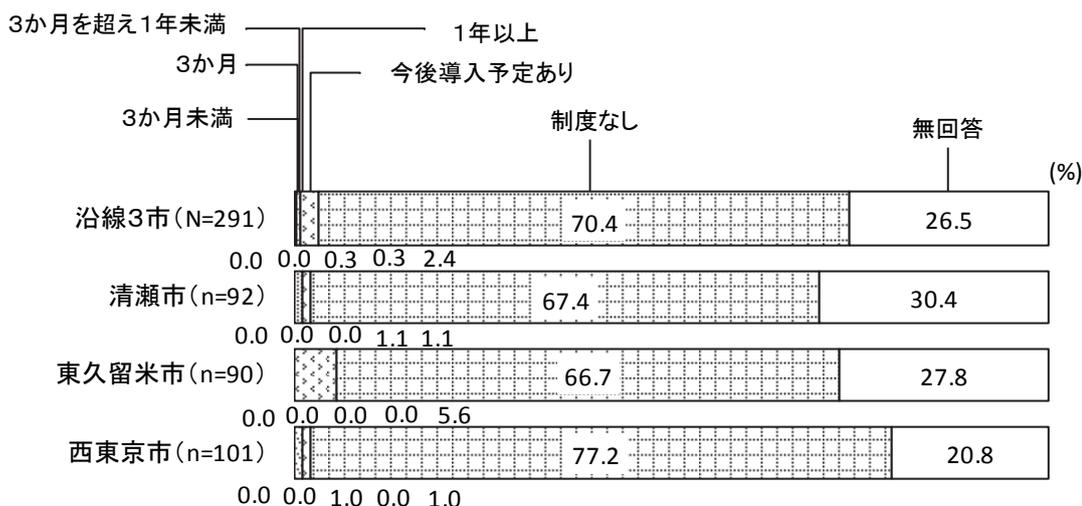
⑦再雇用制度 (介護で退職した従業員を優先的に雇用する制度等)



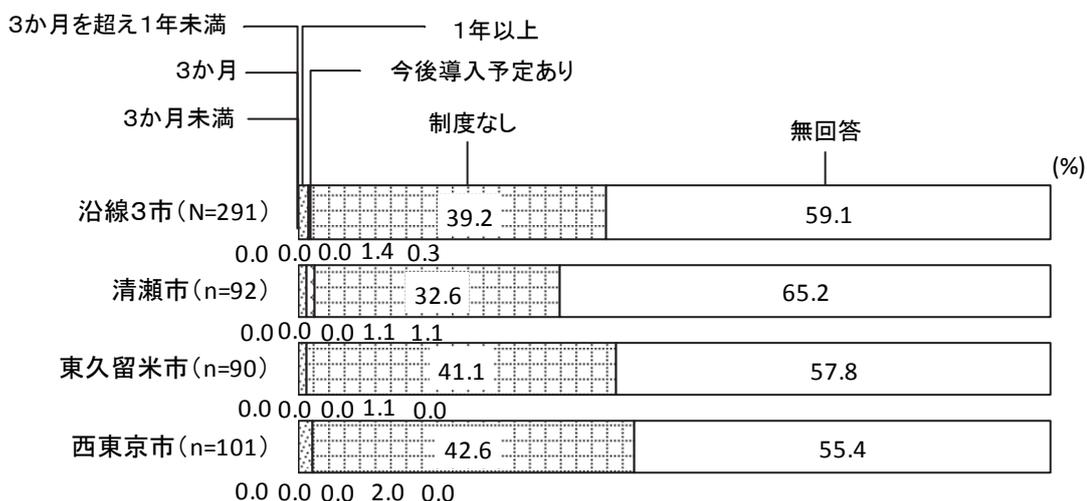
⑧休業期間中の賃金の全額または一部支給



⑨介護に関する経費の援助



⑩その他



## 6-1-2 仕事と介護の両立支援制度の状況（沿線3市、地域別）

（%）

		制度あり	今後導入予定あり	制度なし	無回答
①短時間勤務制度	全体(N=291)	22.0	11.3	41.9	24.7
	地域別				
	清瀬市(n=92)	26.1	12.0	33.7	28.3
	東久留米市(n=90)	23.3	13.3	35.6	27.8
②フレックスタイム制度	全体(N=291)	6.9	6.5	60.8	25.8
	地域別				
	清瀬市(n=92)	9.8	6.5	54.3	29.3
	東久留米市(n=90)	8.9	6.7	55.6	28.9
③在宅勤務制度(テレワーク等)	全体(N=291)	0.7	4.8	69.8	24.7
	地域別				
	清瀬市(n=92)	0.0	3.3	68.5	28.3
	東久留米市(n=90)	1.1	6.7	63.3	28.9
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	全体(N=291)	16.2	11.7	48.5	23.7
	地域別				
	清瀬市(n=92)	17.4	15.2	41.3	26.1
	東久留米市(n=90)	21.1	8.9	42.2	27.8
⑤半日や時間単位の有給休暇	全体(N=291)	19.2	8.9	47.4	24.4
	地域別				
	清瀬市(n=92)	29.3	9.8	30.4	30.4
	東久留米市(n=90)	15.6	8.9	51.1	24.4
⑥残業の免除	全体(N=291)	19.2	9.6	45.7	25.4
	地域別				
	清瀬市(n=92)	20.7	9.8	38.0	31.5
	東久留米市(n=90)	21.1	6.7	45.6	26.7
⑦再雇用制度 (介護で退職した従業員を優先的に雇用する制度等)	全体(N=291)	8.2	9.3	56.7	25.8
	地域別				
	清瀬市(n=92)	7.6	7.6	55.4	29.3
	東久留米市(n=90)	10.0	8.9	52.2	28.9
⑧休業期間中の賃金の全額または一部支給	全体(N=291)	5.2	4.5	64.9	25.4
	地域別				
	清瀬市(n=92)	3.3	3.3	62.0	31.5
	東久留米市(n=90)	8.9	5.6	58.9	26.7
⑨介護に関する経費の援助	全体(N=291)	0.7	2.4	70.4	26.5
	地域別				
	清瀬市(n=92)	1.1	1.1	67.4	30.4
	東久留米市(n=90)	0.0	5.6	66.7	27.8
⑩その他	全体(N=291)	1.4	0.3	39.2	59.1
	地域別				
	清瀬市(n=92)	1.1	1.1	32.6	65.2
	東久留米市(n=90)	1.1	0.0	41.1	57.8
	西東京市(n=101)	2.0	0.0	42.6	55.4

## (2) 利用人数

## 問18で「制度あり」をお答えの事業所に

問18-1 制度があるご回答の項目について、平成27年4月1日～平成28年3月31日の期間における、制度の利用者は何人いましたか。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。

(①～⑩のうち「制度あり」とご回答の項目について記入)

## 【沿線3市】

沿線3市では、男女ともに“半日や時間単位の有給休暇”の利用人数が最も多くなっています。男性は“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ”、“短時間勤務制度”、女性は“短時間勤務制度”、“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ”の順で利用人数が多くなっています。(図表6-2-1)

図表6-2-1 利用人数（沿線3市）

項目	男性	女性
① 短時間勤務制度	6人	21人
② フレックスタイム制度	1人	8人
③ 在宅勤務制度(テレワーク等)	1人	2人
④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	7人	16人
⑤ 半日や時間単位の有給休暇	11人	29人
⑥ 残業の免除	4人	6人
⑦ 再雇用制度(介護で退職した従業員を優先的に雇用する制度等)	1人	0人
⑧ 休業期間中の賃金の全額または一部支給	1人	2人
⑨ 介護に要する経費の援助	0人	0人
⑩ その他	0人	0人

(n=94)

(3) 介護休業取得者の復職支援への取組み状況

問 19 貴事業所では、介護休業取得者の復職に際し、何らかの支援を実施していますか。  
(1つに〇)

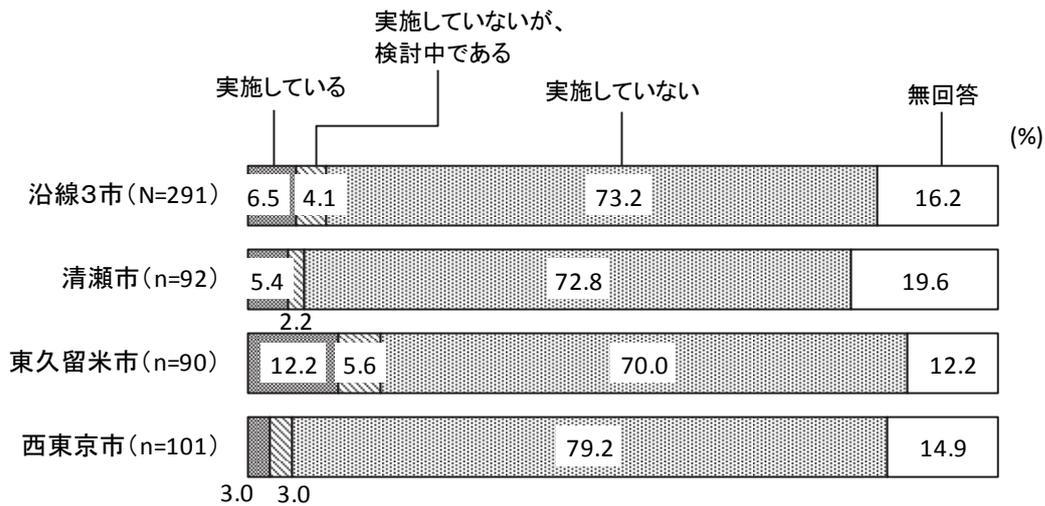
【沿線3市】

沿線3市では、「実施していない」(73.2%)が最も多く、次いで「実施している」(6.5%)、「実施していないが、検討中である」(4.1%)となっています。(図表 6-3-1)

【地域別】

地域別にみると、いずれも「実施していない」が最も多くなっています。東久留米市は「実施している」は12.2%と、沿線3市より5.7ポイント高くなっています。(図表 6-3-1)

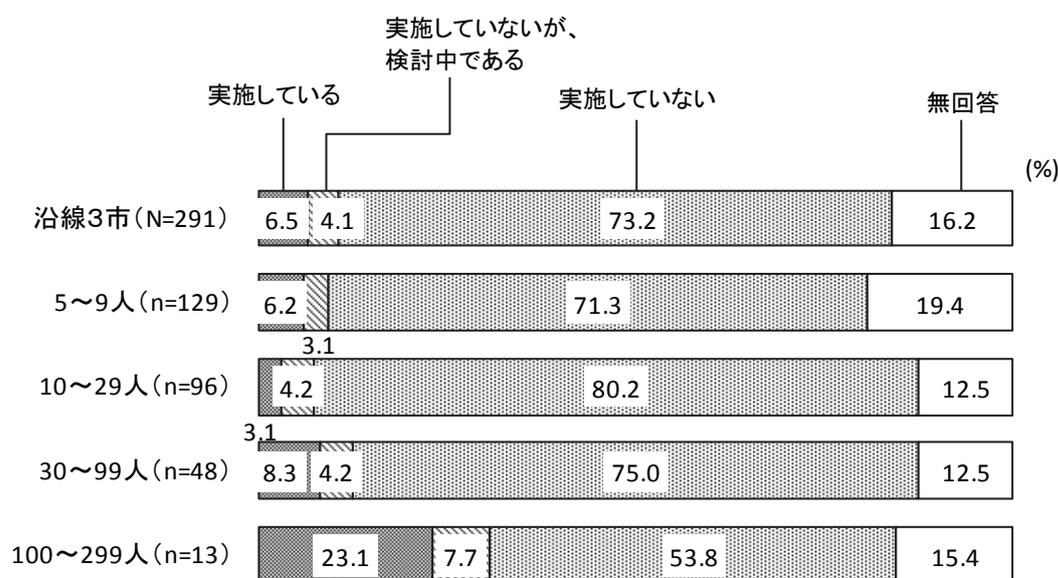
図表 6-3-1 介護休業取得者の復職支援への取組み状況 (沿線3市、地域別)



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、いずれも「実施していない」が最も多くなっています。一方、100～299人は「実施している」が23.1%と、沿線3市より16.6ポイント高くなっています。(図表6-3-2)

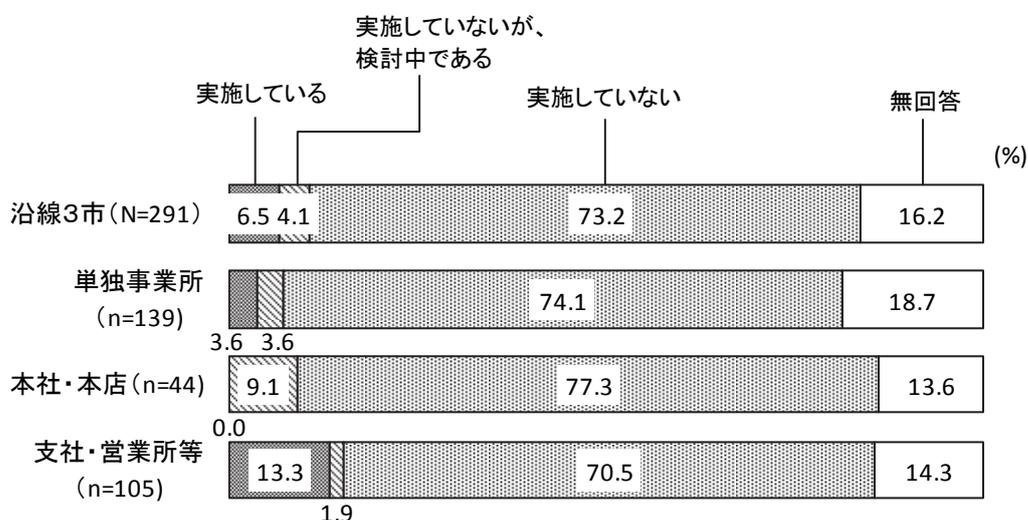
図表 6-3-2 介護休業取得者の復職支援への取組み状況（沿線3市、従業員規模別）



【事業所の性格別】

事業所の性格別にみると、いずれも「実施していない」が最も多くなっています。支社・営業所等では「実施している」が13.3%と、沿線3市より6.8ポイント高くなっています。また、本社・本店は「実施していないが、検討中である」が9.1%と、沿線3市より5.0ポイント高くなっています。(図表6-3-3)

図表 6-3-3 介護休業取得者の復職支援への取組み状況（沿線3市、事業所の性格別）



#### (4) 復職支援の具体的な取組み内容

**問 19 で「1. 実施している」、「2. 実施していないが、検討中である」をお答えの事業所に  
問 19-1 具体的な取組み内容についてご記入ください。**

介護休業取得者の復職支援の具体的な取組み内容について自由記述形式でたずねたところ、21 件の回答がありました。以下に、主なものを掲載します。回答の後ろについている ( ) 内は従業員規模を示しています。

##### ①勤務時間の配慮 (5 件)

- ・短時間勤務、始業、終業時刻の繰上、繰下 (5～9 人)
- ・休暇、残業への配慮。業務負担の軽減 (100～299 人)

##### ②面談、個別に検討 (5 件)

- ・面談し決めている。(5～9 人)
- ・理事長と面談後、本人の希望を加味して復職させる。労働時間、勤務について負担にならないように、本人と話しながら進めていく。(30～99 人)
- ・相談されればその都度考えます。(5～9 人)

##### ③職務内容の配慮 (3 件)

- ・本人の希望がある場合等、部署及び職務の変更を行えるようにする。(10～29 人)
- ・復帰後も本人の状態(介護状態等)を考える。業務内容を見直し配置替等 (30～99 人)

##### ④休業前の職務に復職 (2 件)

- ・原則として介護休業直前の職場の確保 (30～99 人)

##### ⑤情報提供 (1 件)

- ・情報提供等 (10～29 人)

##### ⑥研修、復帰プログラム (2 件)

- ・希望者への職場復帰プログラム受講の制度有 (100～299 人)

##### ⑦その他 (5 件)

- ・他の人々に理解と協力を求める。(30～99 人)
- ・復職祝あり。(5～9 人)

## (5) 介護を理由にして離職した従業員の有無

問 20 事業所では、平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日までの間で、介護を理由に離職した従業員はいますか。(1つに○)

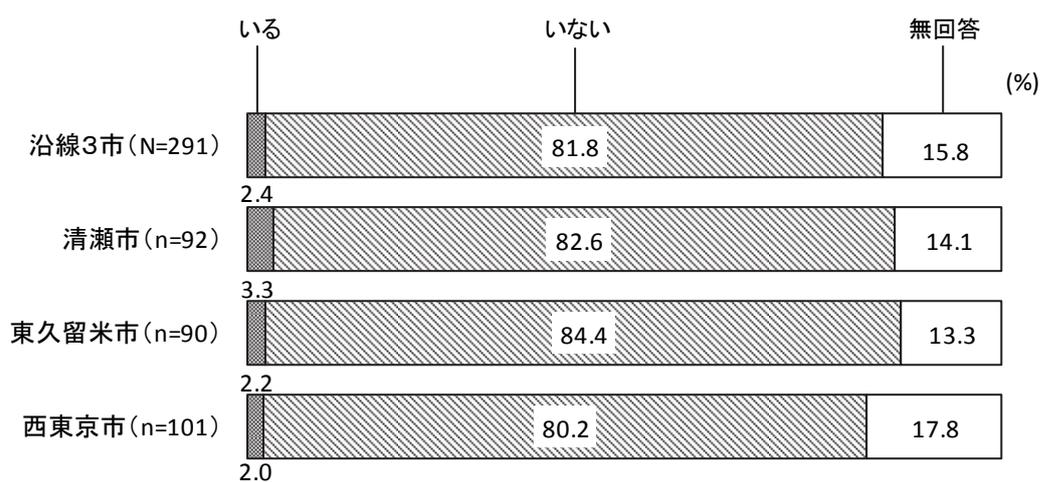
## 【沿線3市】

沿線3市では、「いる」は7事業所(2.4%)、「いない」は238事業所(81.8%)となっています。(図表6-5-1)

## 【地域別】

地域別にみると、清瀬市は「いる」は3事業所(3.3%)、東久留米市は「いる」は2事業所(2.2%)、西東京市は「いる」は2事業所(2.0%)となっています。(図表6-5-1)

図表 6-5-1 介護を理由にして離職した従業員の有無 (沿線3市、地域別)



## (6) 介護を理由にして離職した従業員の人数

問 20 で「1. いる」をお答えの事業所に

問 20-1 介護を理由に離職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。

### 【沿線3市】

介護を理由にして離職した従業員が「いる」と回答した7事業所にたずねました。

沿線3市では、男性は50歳代と60歳代でそれぞれ1人となっています。女性は20歳代で1人、40歳代で5人、50歳代で1人、60歳代以上で2人となっています。(図表6-6-1)

図表 6-6-1 介護を理由にして離職した従業員の人数 (沿線3市)

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	計
男性	0人	0人	0人	0人	1人	1人	2人
女性	0人	1人	0人	5人	1人	2人	8人

(n=7)

## 7 職場のハラスメント

### (1) 職場のハラスメントを防止するための取組み

問 21 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組みを行っていますか。(①～⑤のそれぞれについて、1つに○)

#### 【沿線3市】

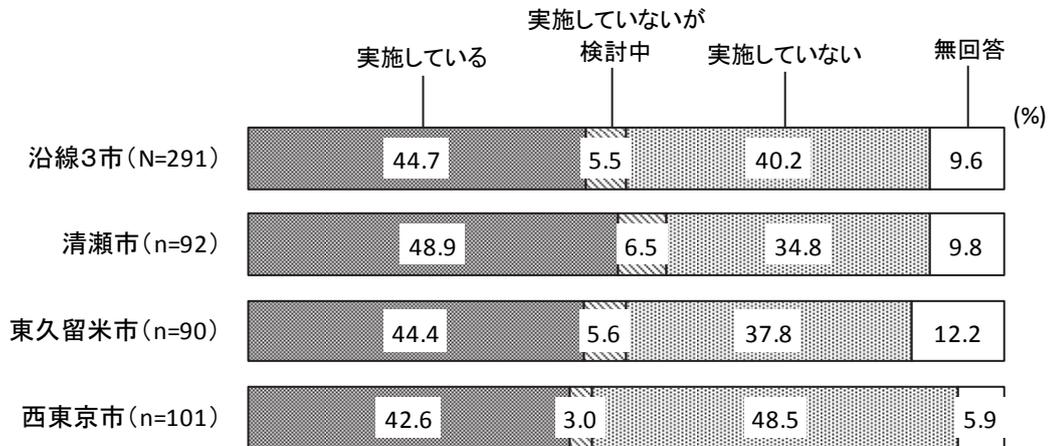
沿線3市では、「実施している」は“①就業規則等にハラスメント禁止を明記”(44.7%)が最も多く、次いで“④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置”(31.3%)、“②ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示”(25.4%)などとなっています。(図表 7-1-1)

#### 【地域別】

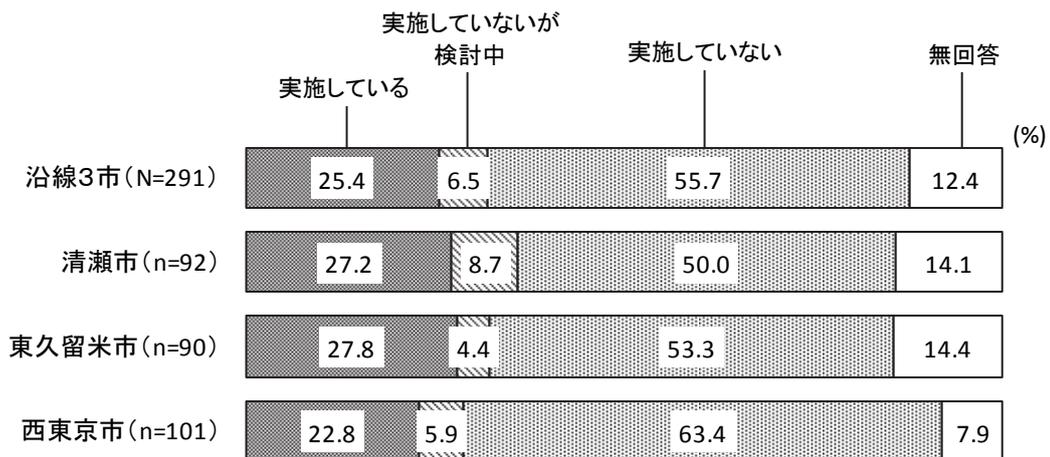
地域別にみると、沿線3市と同様の傾向を示しています。沿線3市と比べて、清瀬市は“①就業規則等にハラスメント禁止を明記”と“④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置”、西東京市は“⑤実態把握のためのアンケートや調査を実施”がやや高くなっています。(図表 7-1-1)

図表 7-1-1 職場のハラスメントを防止するための取組み（沿線3市、地域別）

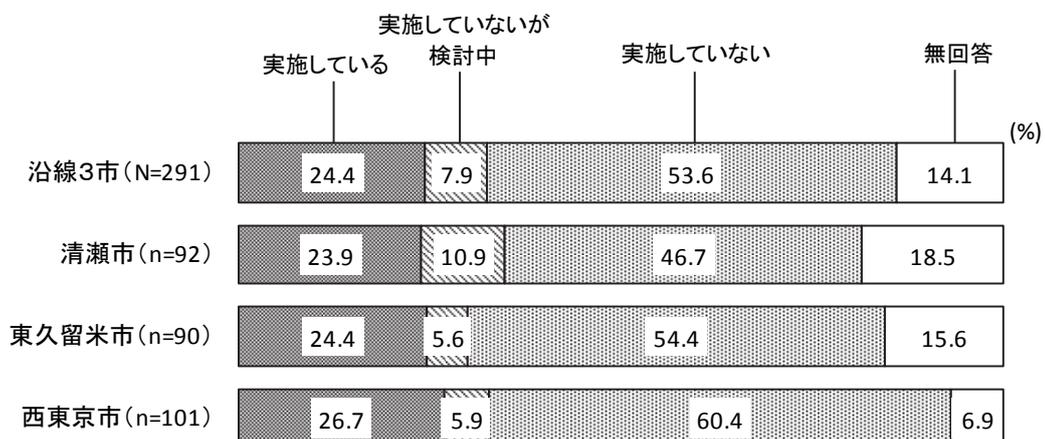
①就業規則等にハラスメント禁止を明記



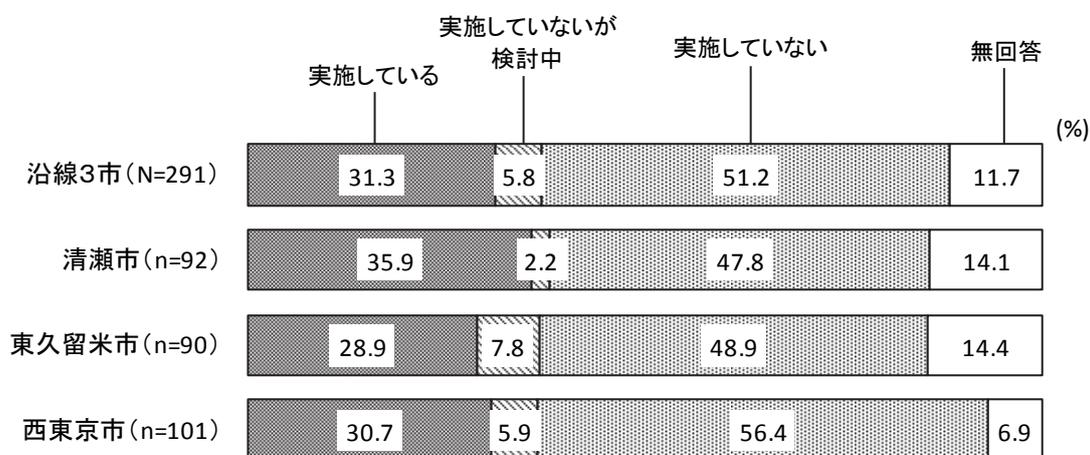
②ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示



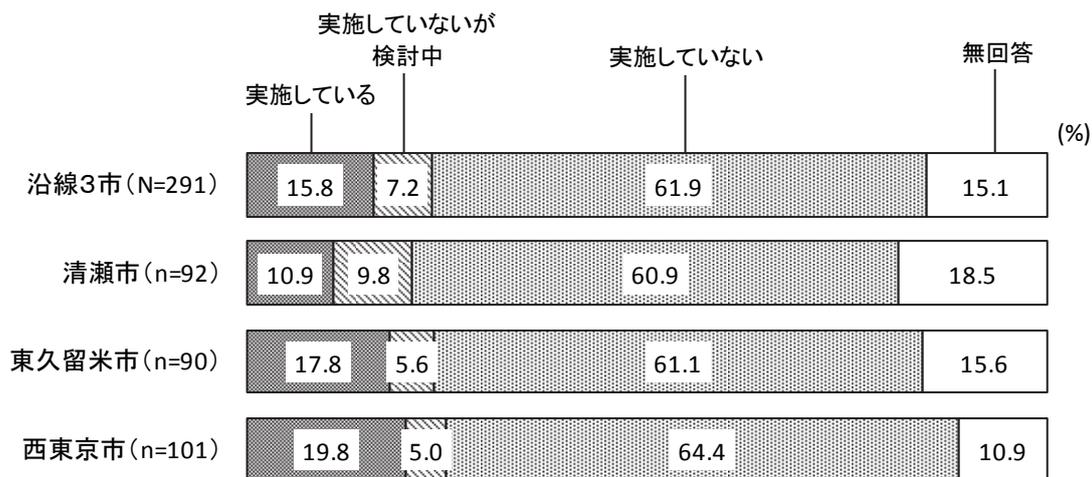
③ハラスメントに関する研修・講習等の実施  
（外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む）



④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置



⑤実態把握のためのアンケートや調査を実施



## 【東京都の調査との比較（参考）】

「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」と比較すると、“①就業規則等にハラスメント禁止を明記”は東京都では「実施している」が 79.2%を占めていますが、沿線 3 市では 44.7%と低くなっています。「実施していない」は、東京都に比べ、28.1 ポイント高くなっています。

“②ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示”は、東京都では「実施している」が 52.7%を占めていますが、沿線 3 市では 25.4%と低くなっています。「実施していない」は、東京都に比べ、24.6 ポイント程度高くなっています。

“③ハラスメントに関する研修・講習等の実施”は、東京都では「実施している」が 56.7%を占めていますが、沿線 3 市では 24.4%と低くなっています。「実施していない」は、東京都に比べ、24.6 ポイント高くなっています。

“④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置”は、東京都では「実施している」が 76.5%を占めていますが、沿線 3 市では 31.3%と低くなっています。「実施していない」は、東京都に比べ 34.6 ポイント低くなっています。

“⑤実態把握のためのアンケートや調査を実施”は、東京都では「実施している」が 29.2%を占めていますが、沿線 3 市では 15.8%と低くなっています。「実施していない」は、東京都に比べ、8.1 ポイント高くなっています。（図表 7-1-2）

図表 7-1-2 <ハラスメントを防止するために行っている取組み>（東京都、沿線 3 市）

		(%)			
		実施している	検討中 実施していないが	実施していない	無回答
①就業規則等にハラスメント禁止を明記	東京都(N=746)	79.2	7.0	12.1	1.7
	沿線3市(N=291)	44.7	5.5	40.2	9.6
②ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示	東京都(N=746)	52.7	10.7	34.9	1.7
	沿線3市(N=291)	25.4	6.5	55.7	12.4
③ハラスメントに関する研修・講習等の実施 (外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む)	東京都(N=746)	56.7	12.7	29.0	1.6
	沿線3市(N=291)	24.4	7.9	53.6	14.1
④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置	東京都(N=746)	76.4	5.5	16.6	1.5
	沿線3市(N=291)	31.3	5.8	51.2	11.7
⑤実態把握のためのアンケートや調査を実施	東京都(N=746)	29.2	15.0	53.8	2.0
	沿線3市(N=291)	15.8	7.2	61.9	15.1

※「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、従業員規模 30 人以上の事業所を対象としており、本調査は従業員規模が 5 人以上の事業所を対象としています。

資料：「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査 男性のワークライフバランスへの取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」

(2) 職場のハラスメントが問題になったことの有無

問 22 貴事業所では、職場のハラスメントが問題になったことがありますか。(過去5年間で) (1つに○)

【沿線3市】

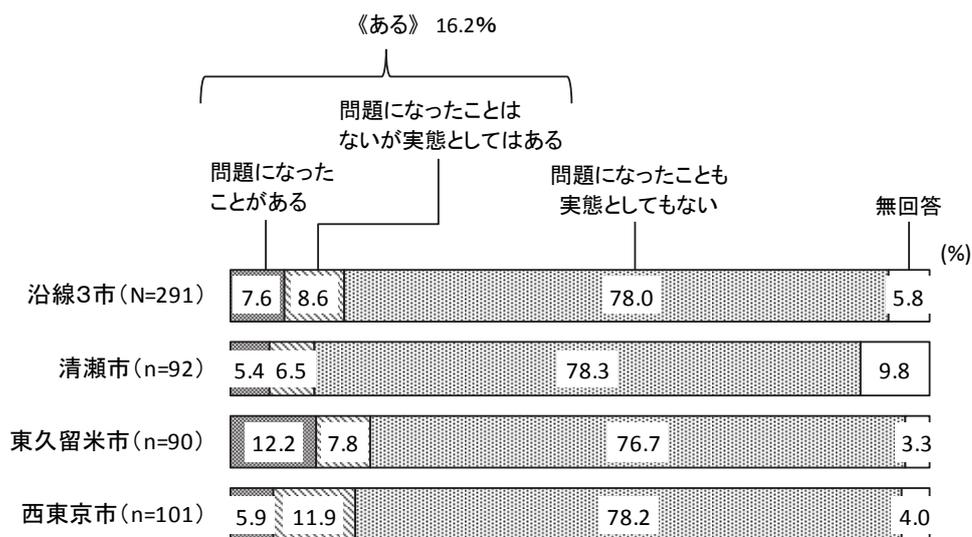
沿線3市では、「問題になったことも実態としてもない」(78.0%)が最も多く、次いで「問題になったことはないが実態としてはある」(8.6%)、「問題になったことがある」(7.6%)となっています。

「問題になったことがある」と「問題になったことはないが実態としてはある」を合計した《ある》は16.2%となっています。(図表7-2-1)

【地域別】

地域別にみると、《ある》は、清瀬市は12.0%、東久留米市は20.0%、西東京市は17.8%となっています。(図表7-2-1)

図表7-2-1 職場のハラスメントが問題になったことの有無 (沿線3市、地域別)



### 【業種別】

業種別にみると、《ある》は、製造業で33.3%、不動産業、物品賃貸業で50.0%、教育、学習支援業で41.2%と、沿線3市を大幅に上回っています。(図表7-2-2)

### 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、《ある》が多くなっており、30~99人で35.4%、100~299人で46.2%と、沿線3市を大幅に上回っています。(図表7-2-2)

図表7-2-2 職場のハラスメントが問題になったことの有無  
(沿線3市、業種別、従業員規模別)

		(%)		
		《ある》	《ない》	無回答
全体(N=291)		16.2	78.0	5.8
地域別	清瀬市(n=92)	12.0	78.3	9.8
	東久留米市(n=90)	20.0	76.7	3.3
	西東京市(n=101)	17.8	78.2	4.0
業種別	建設業(n=29)	13.8	79.3	6.9
	製造業(n=12)	33.3	66.7	0.0
	情報通信業(n=4)	0.0	100.0	0.0
	運輸業、郵便業(n=6)	16.7	66.7	16.7
	卸売業、小売業(n=50)	14.0	78.0	8.0
	金融業、保険業(n=13)	7.7	84.6	7.7
	不動産業、物品賃貸業(n=4)	50.0	50.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=7)	14.3	85.7	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=12)	8.3	91.7	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	12.5	87.5	0.0
	教育、学習支援業(n=17)	41.2	52.9	5.9
	医療、福祉(n=88)	14.8	77.3	8.0
	サービス業 (他に分類されないもの)(n=20)	10.0	90.0	0.0
	その他(n=15)	20.0	80.0	0.0
従業員規模別	5~9人(n=129)	7.0	85.3	7.8
	10~29人(n=96)	15.6	81.3	3.1
	30~99人(n=48)	35.4	58.3	6.3
	100~299人以上(n=13)	46.2	46.2	7.7

(3) 問題になったハラスメントの内容

問 22 で「1. 問題になったことがある」、「2. 問題になったことはないが実態としてはある」をお答えの事業所に  
 問 22-1 問題となったハラスメントはなんですか。(いくつでも○)

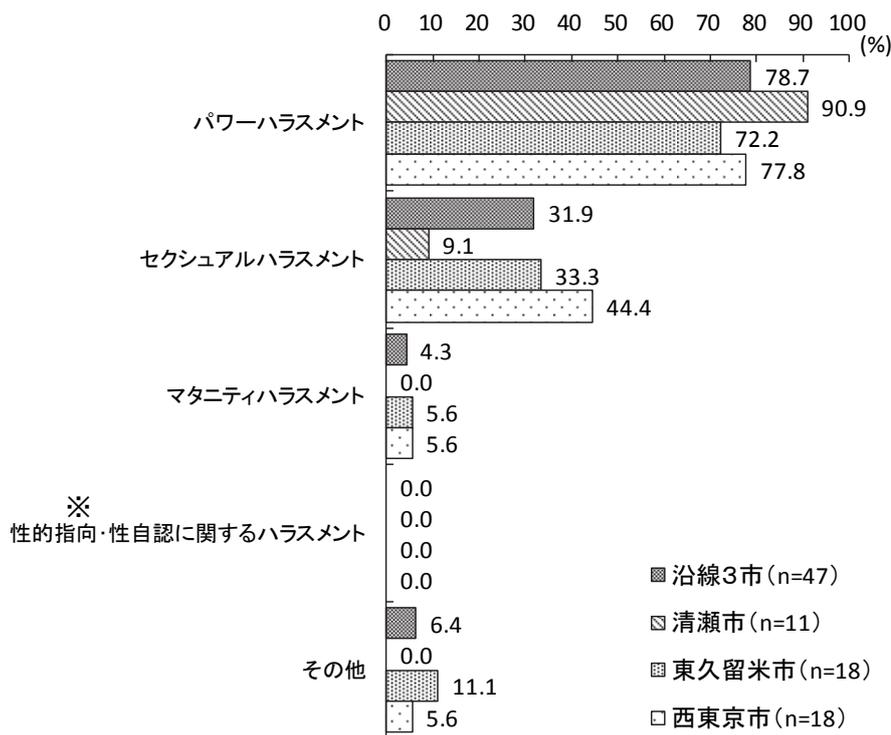
【沿線3市】

沿線3市では、「パワーハラスメント」(78.7%)が最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント」(31.9%)などとなっています。数は少ないものの「マタニティハラスメント」(4.3%)も上がっています。(図表 7-3-1)

【地域別】

地域別にみると、沿線3市と比べて、清瀬市は「パワーハラスメント」(90.9%)が12.2ポイント西東京市は、「セクシュアルハラスメント」(44.4%)が12.5ポイント高くなっています。(図表 7-3-1)

図表 7-3-1 問題になったハラスメントの内容 (沿線3市、地域別：複数回答)



※調査票では、「性的志向」となっていますが、「性的指向」とグラフでは正しく表記しました。

#### (4) 職場でハラスメントが起こる原因

問 23 職場でハラスメントが起こる原因は何だと考えますか。(いくつでも○)

##### 【沿線3市】

沿線3市では、「従業員の認識、理解が不十分だから」(52.6%)が最も多く、次いで「従業員同士のコミュニケーションが不足しているから」(50.9%)、「経営者や管理職の認識、理解が不十分だから」(49.5%)などとなっています。(図表 7-4-1)

##### 【地域別】

地域別にみると、清瀬市は「従業員同士のコミュニケーションが不足しているから」(60.9%)、東久留米市と西東京市は「従業員の認識、理解が不十分だから」(東久留米市 51.1%、西東京市 53.5%)が最も多くなっています。(図表 7-4-1)

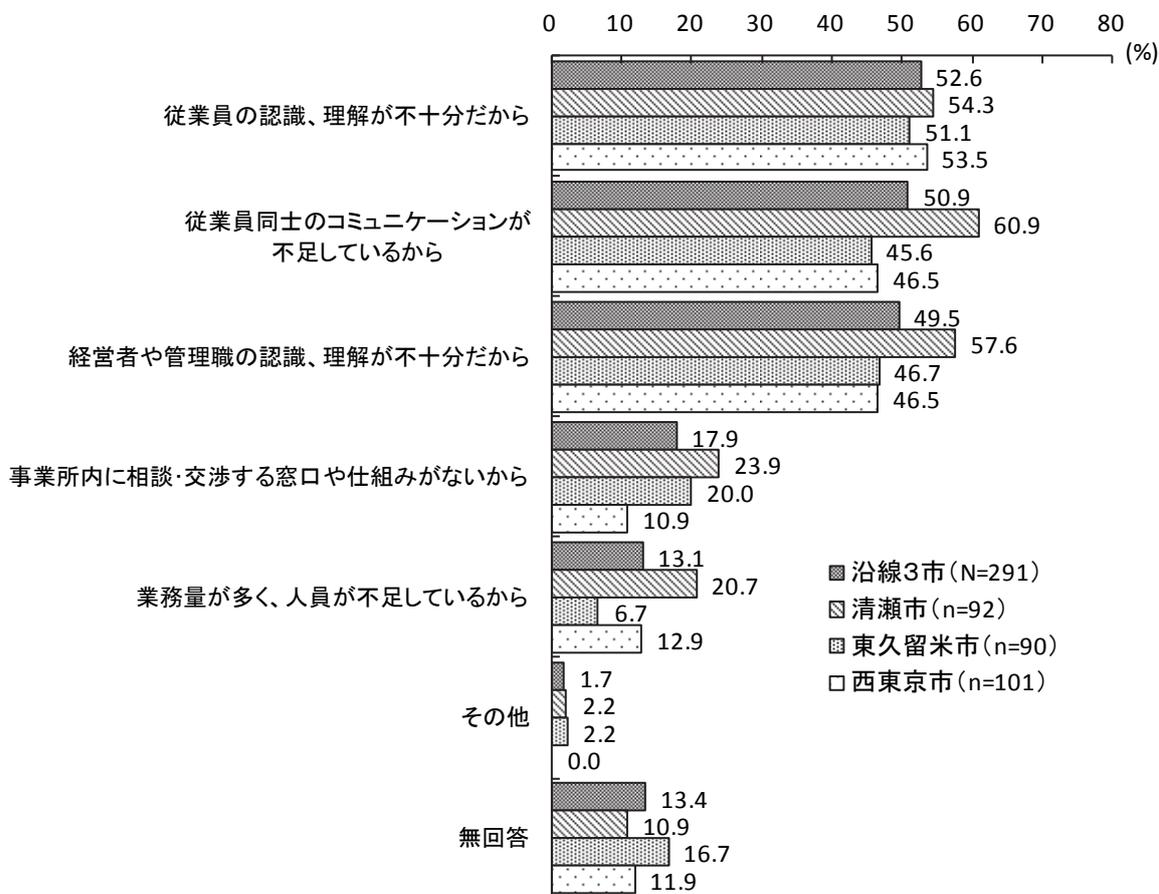
##### 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、5～9人、10～29人は「従業員同士のコミュニケーションが不足しているから」(5～9人 49.6%、10から29人 54.2%)、30～99人と100～299人では「従業員の認識・理解が不十分だから」(30～99人 62.5%、100～299人 76.9%)が最も多くなっています。(図表 7-4-2)

##### 【事業所の性格別】

事業所の性格別にみると、単独事業所は「従業員同士のコミュニケーションが不足しているから」(48.9%)、本社・本店は「従業員の認識・理解が不十分だから」(65.9%)、支社・営業所等は「経営者や管理職の認識、理解が不十分だから」(61.9%)が最も多くなっています。(図表 7-4-2)

図表 7-4-1 ハラスメントが起こる原因（沿線3市、地域別：複数回答）



図表 7-4-2 ハラスメントが起こる原因  
（沿線3市、地域別、従業員規模別、事業所の性格別：複数回答）

		従業員の認識、理解が不十分だから	従業員同士のコミュニケーションが不足しているから	経営者や管理職の認識、理解が不十分だから	事業所内に相談・交渉する窓口や仕組みがないから	業務量が多く、人員が不足しているから	その他	無回答
全体 (N=291)		52.6	50.9	49.5	17.9	13.1	1.7	13.4
従業員規模別	5~9人 (n=129)	48.8	49.6	43.4	16.3	12.4	2.3	14.7
	10~29人 (n=96)	51.0	54.2	53.1	17.7	13.5	1.0	15.6
	30~99人 (n=48)	62.5	47.9	56.3	22.9	14.6	2.1	8.3
	100~299人 (n=13)	76.9	53.8	53.8	23.1	7.7	0.0	0.0
事業所の性格別	単独事業所 (n=139)	45.3	48.9	41.0	18.0	14.4	2.9	20.9
	本社・本店 (n=44)	65.9	45.5	45.5	20.5	13.6	0.0	2.3
	支社・営業所等 (n=105)	57.1	55.2	61.9	17.1	11.4	1.0	8.6

## 8 女性の活躍推進

### (1) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の認知状況

問 24 あなた（人事労務管理担当責任者）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）ができたことを知っていますか。（1つに○）

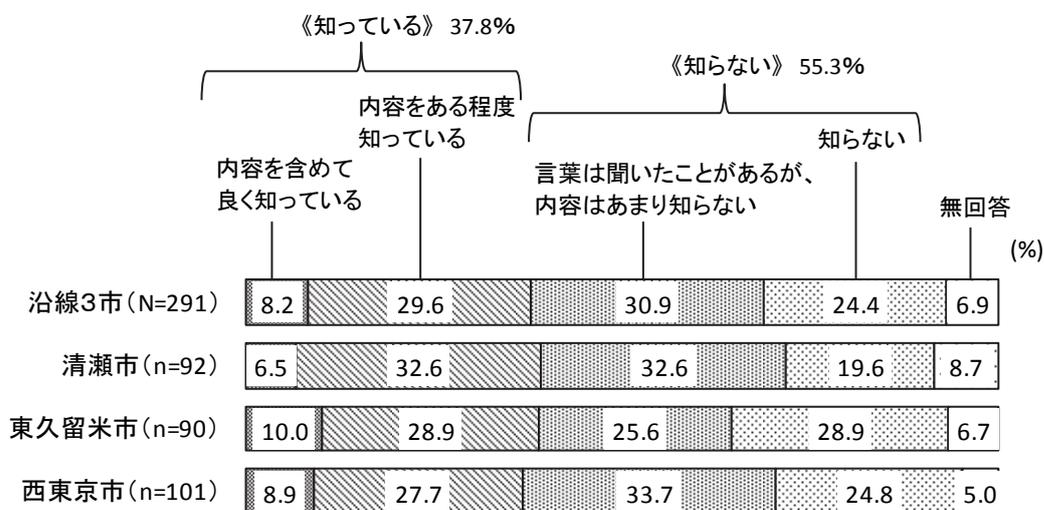
#### 【沿線3市】

沿線3市では、「言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり知らない」（30.9%）が最も多く、次いで「内容をある程度知っている」（29.6%）、「知らない」（24.4%）などとなっています。「内容を含めてよく知っている」と「内容をある程度知っている」をあわせた《知っている》は37.8%となっています。（図表 8-1-1）

#### 【地域別】

地域別にみると、《知っている》は、清瀬市は39.1%、東久留米市は38.9%、西東京市は36.6%となっています。（図表 8-1-1）

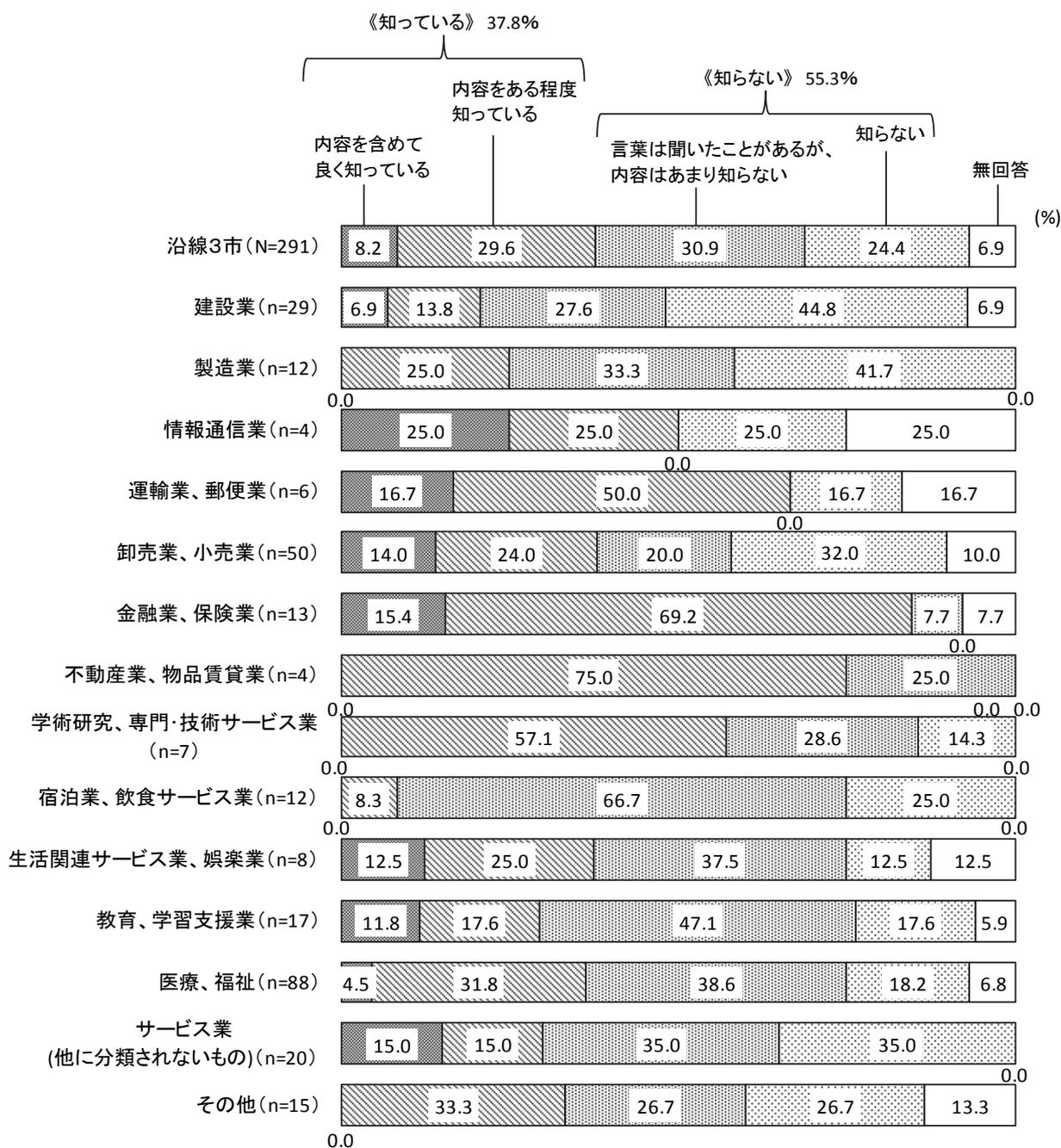
図表 8-1-1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の認知状況  
（沿線3市、地域別）



【業種別】

業種別にみると、《知っている》は、情報通信業、運輸業、郵便業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業で沿線3市よりも高くなっています。  
 (図表 8-1-2)

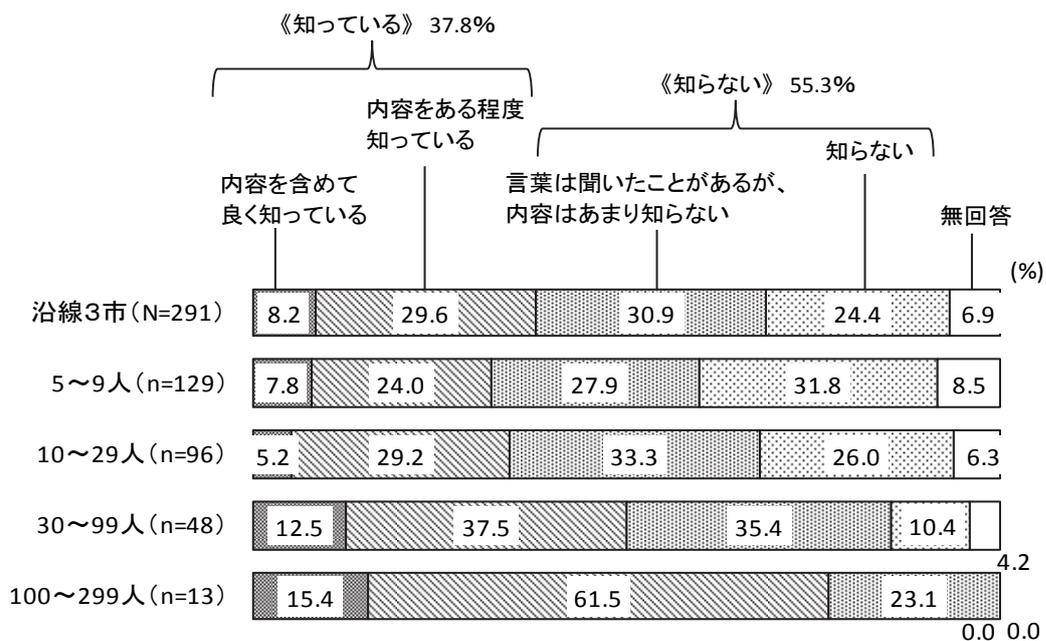
図表 8-1-2 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の認知状況  
 (沿線3市、業種別)



**【従業員規模別】**

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど《知っている》が多くなっています。  
 (図表 8-1-3)

図表 8-1-3 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の認知状況  
 (沿線3市、従業員規模別)



**(2) 管理職及び女性管理職数**

**問 25 貴事業所では、管理職\*及び女性管理職は何人いますか。該当者がいない場合「0」とご記入ください。**

**①役員****【沿線3市】**

沿線3市は、役員は310人（男性212人、女性98人）で、女性の割合は31.6%となっています。（図表8-2-1）

**【地域別】**

地域別にみると、清瀬市は、役員は134人（男性88人、女性46人）で、女性の割合は34.3%となっています。

東久留米市は役員61人（男性42人、女性19人）で、女性の割合は31.1%となっています。

西東京市は役員109人（男性77人、女性32人）で、女性の割合は29.4%となっています。（図表8-2-2、8-2-3、8-2-4）

**②管理職****【沿線3市】**

沿線3市は、管理職1,405人（男性875人、女性530人）で、女性の割合は37.7%となっています。（図表8-2-1）

**【地域別】**

地域別にみると、清瀬市は、管理職841人（男性445人、女性396人）で、女性の割合は47.1%となっています。

東久留米市は、管理職172人（男性111人、女性61人）で、女性の割合は35.5%となっています。

西東京市は、管理職387人（男性317人、女性70人）で、女性の割合は18.1%となっています。（図表8-2-2、8-2-3、8-2-4）

※管理職には、企業の組織系列の各部署において、下記の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

※一般に管理職は「課長相当職」以上ですが、本設問では、事務執行の指揮命令者の「係長相当職」も管理職に含めています。

※部長・課長等の役職名を採用してない場合や次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により役職に該当するか適宜判断していただきました。

図表 8-2-1 管理職及び女性管理職数（沿線3市）

	管理職合計	内訳		女性の割合
		男性	女性	
役員	310人	212人	98人	31.6%
管理職	1,405人	875人	530人	37.7%

図表 8-2-2 管理職及び女性管理職数（清瀬市）

	管理職合計	内訳		女性の割合
		男性	女性	
役員	134人	88人	46人	34.3%
管理職	841人	445人	396人	47.1%

図表 8-2-3 管理職及び女性管理職数（東久留米市）

	管理職合計	内訳		女性の割合
		男性	女性	
役員	61人	42人	19人	31.1%
管理職	172人	111人	61人	35.5%

図表 8-2-4 管理職及び女性管理職数（西東京市）

	管理職合計	内訳		女性の割合
		男性	女性	
役員	109人	77人	32人	29.4%
管理職	387人	317人	70人	18.1%

### (3) 女性管理職が少ない理由

問 25 で女性管理職が少ない（3割未満）又は全くいない区分が一つでもある事業所に  
問 25-1 貴事業所の女性管理職が少ないのはなぜだと思いますか。（いくつでも○）

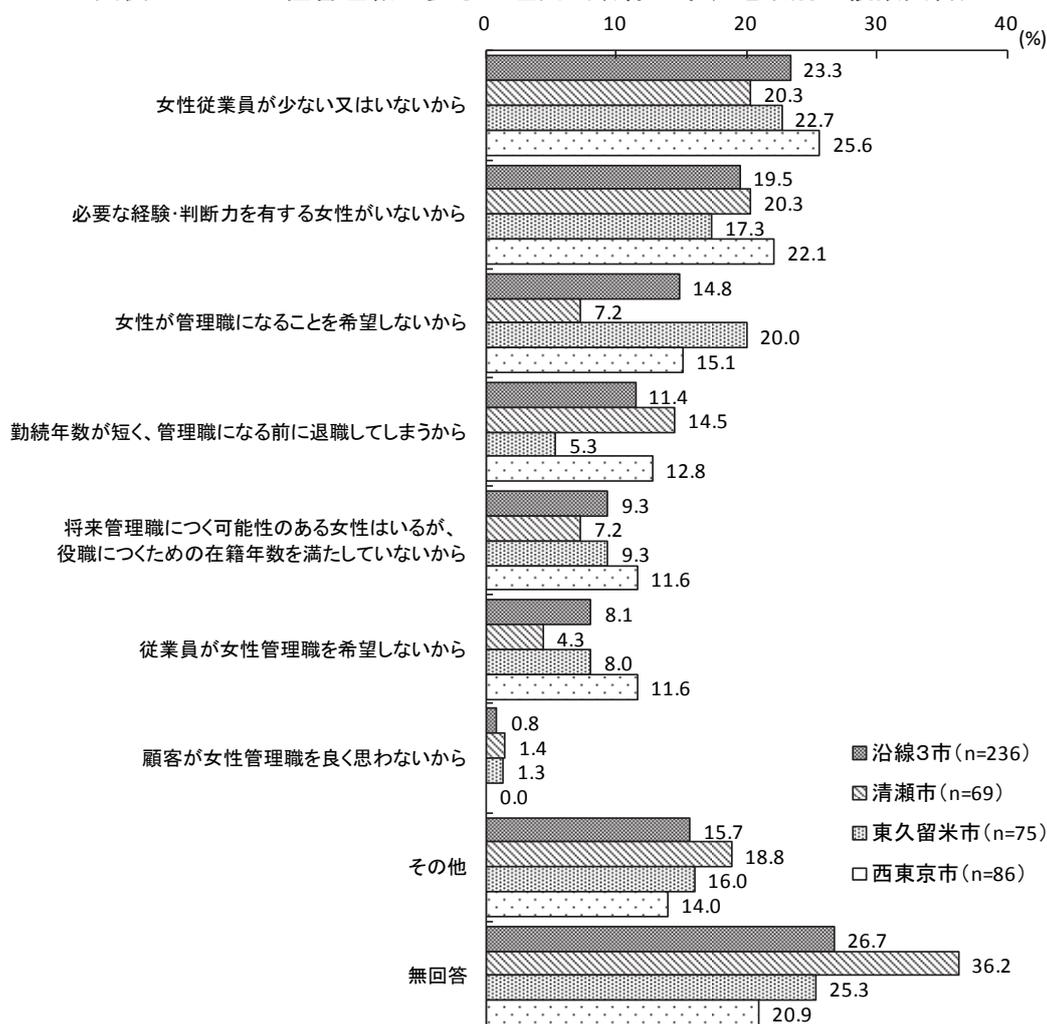
#### 【沿線3市】

沿線3市では、「女性従業員が少ない又はいないから」（23.3%）が最も多く、次いで「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」（19.5%）、「女性が管理職になることを希望しないから」（14.8%）などとなっています。（図表 8-3-1）

#### 【地域別】

地域別にみると、清瀬市は「女性従業員が少ない又はいないから」（20.3%）と「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」（20.3%）が同率で最も多くなっています。東久留米市は「女性従業員が少ない又はいないから」（22.7%）が最も多く、次いで「女性が管理職になることを希望しないから」（20.0%）となっています。西東京市は「女性従業員が少ない又はいないから」（25.6%）が最も多く、次いで「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」（22.1%）となっています。（図表 8-3-1）

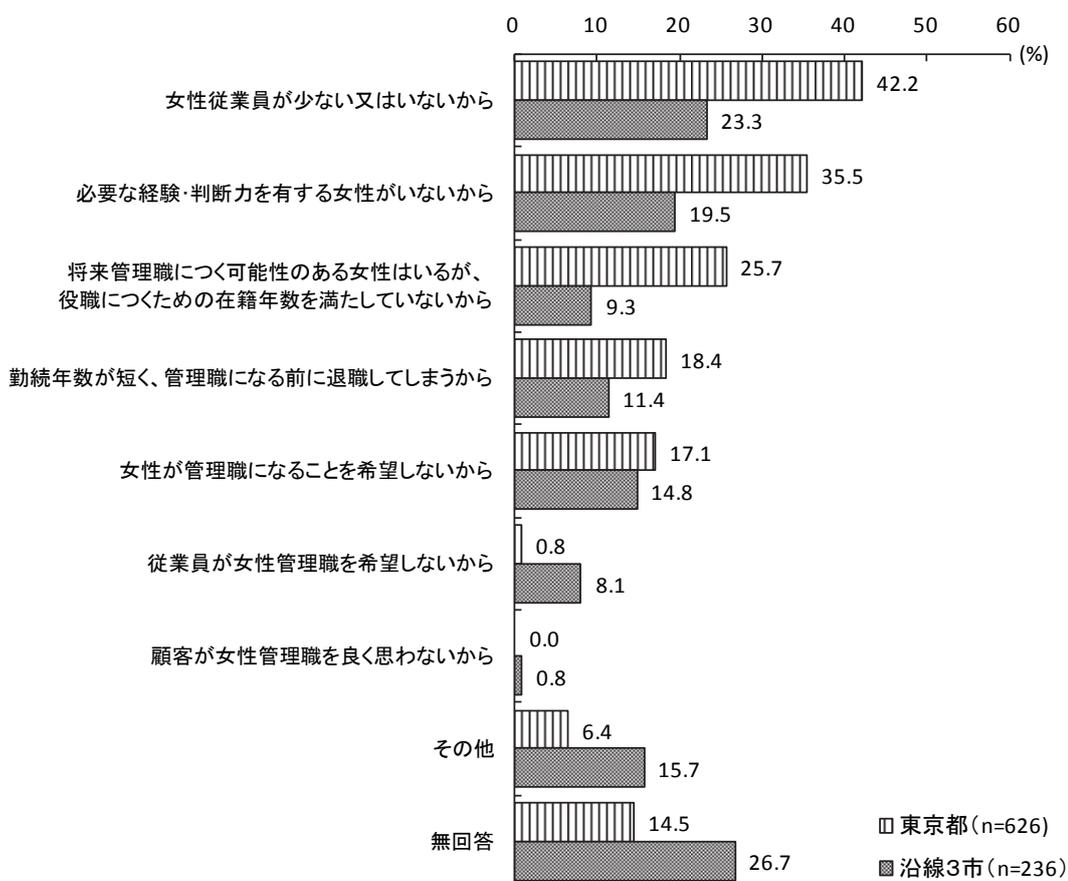
図表 8-3-1 女性管理職が少ない理由（沿線3市、地域別：複数回答）



## 【東京都の調査との比較】

「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」と比較すると、東京都では「女性従業員が少ない又はいないから」が 42.2%、「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」が 35.5%、「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」が 25.7%となっています。一方、沿線 3 市では「女性従業員が少ない又はいないから」が 23.3%、「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」が 19.5%、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」と「女性が管理職になることを希望しないから」がともに 14.8%になっています。(図表 8-3-2)

図表 8-3-2 女性管理職が少ない理由（東京都、沿線 3 市：複数回答）



※「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、従業員規模 30 人以上の事業所を対象としており、本調査は従業員規模が 5 人以上の事業所を対象としています。

※本調査では、「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」で、女性管理職が少ない（1 割未満）又は全くいない区分が 1 つでもある事業所」が回答した結果と比較しています。

※「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、管理職として<役員>に加え、<部長相当職>、<課長相当職>、<係長相当職>について、管理職数とそのうちの女性の人数を聞いています。

※本調査では、「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」と比較すると、選択肢の表現が一致していません。「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、以下の選択肢になっており、本調査と下線部分が異なっています。<男性従業員が女性管理職を希望しないから>。

資料：「平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査 男性のワークライフバランスへの取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」

(4) パートタイマー等の従業員に対する支援策

問 26 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。  
(いくつでも○)

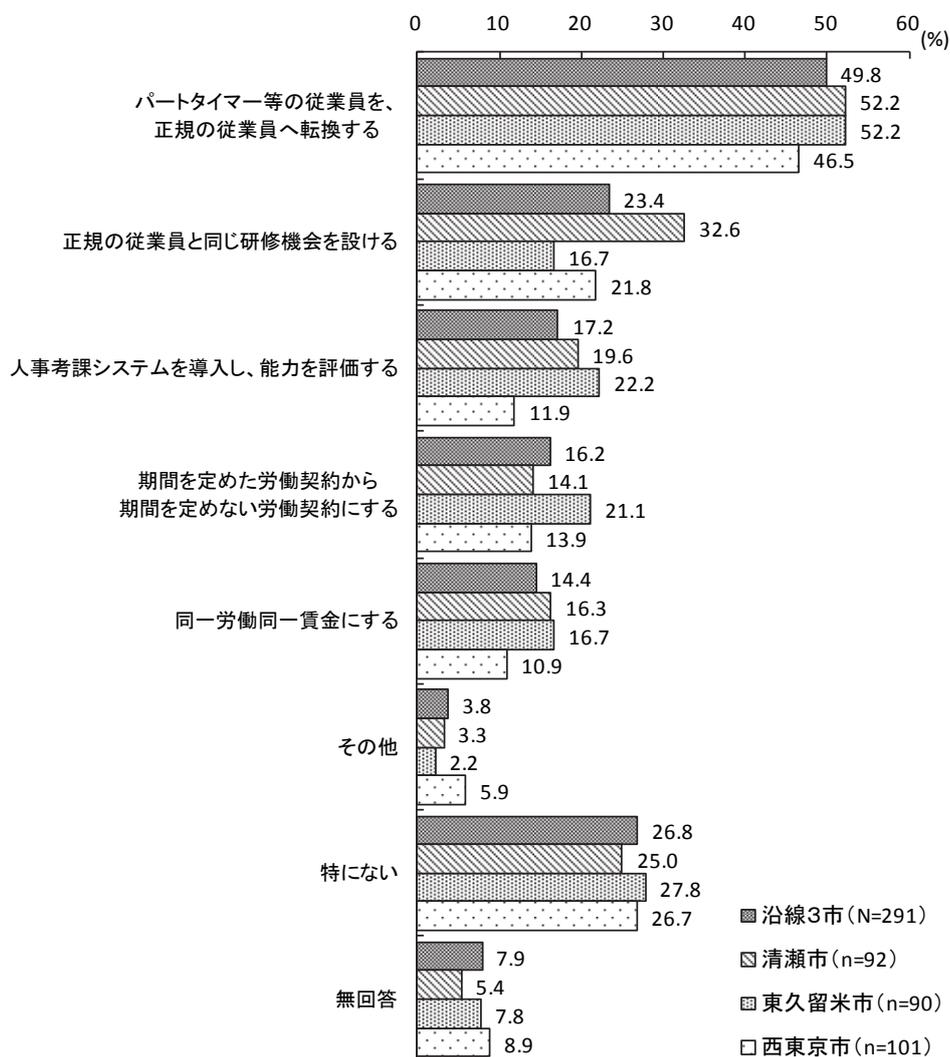
【沿線3市】

沿線3市では、「パートタイマー等の従業員を、正規の従業員へ転換する」(49.8%)が最も多く、次いで「正規の従業員と同じ研修機会を設ける」(23.4%)、「人事考課システムを導入し、能力を評価する」(17.2%)などとなっています。「特にない」(26.8%)は2割台となっています。(図表 8-4-1)

【地域別】

地域別にみると、いずれも「パートタイマー等の従業員を、正規の従業員へ転換する」(清瀬市 52.2%、東久留米市 52.2%、西東京市 46.5%)が最も多くなっています。2位は、清瀬市と西東京市は「正規の従業員と同じ研修機会を設ける」(清瀬市 32.6%、西東京市 21.8%)、東久留米市は「人事考課システムを導入し能力を評価する」(22.2%)となっています。(図表 8-4-1)

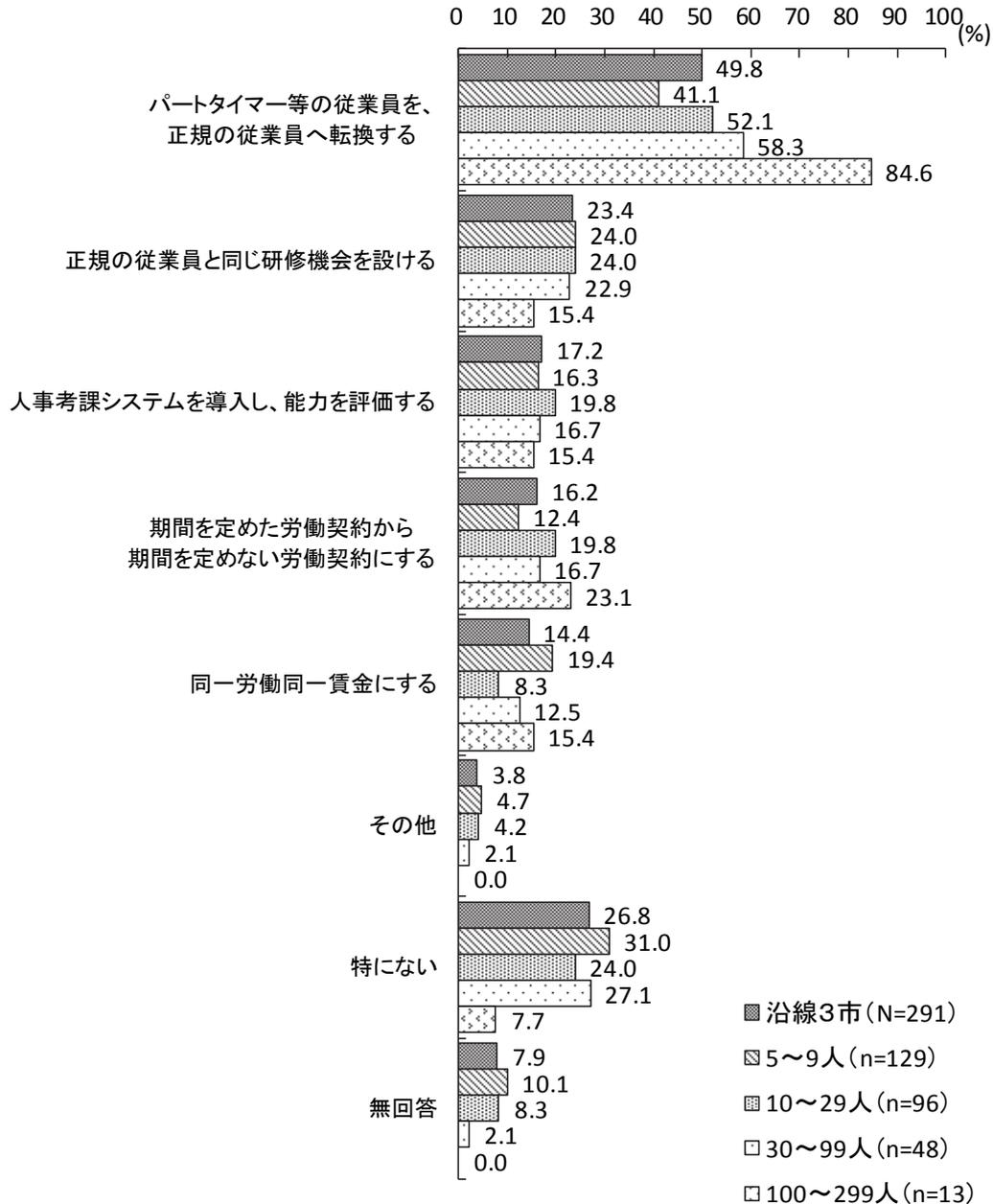
図表 8-4-1 パートタイマー等の従業員に対する支援策 (沿線3市、地域別：複数回答)



## 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、いずれも「パートタイマー等の従業員を、正規の従業員へ転換する」が最も多くなっています。5～9人は「同一労働同一賃金にする」(19.4%)が沿線3市より5.0ポイント高くなっています。(図表8-4-2)

図表 8-4-2 パートタイマー等の従業員に対する支援策（沿線3市、従業員規模別：複数回答）



(5) 女性従業員の育成や女性管理職を増やすための取組み

問 27 貴事業所では、女性従業員の育成や女性管理職を増やすためにどのような取組みを行っていますか。制度として整備されていることに限らず、実態として行っていることも含めご回答ください。(いくつでも○)

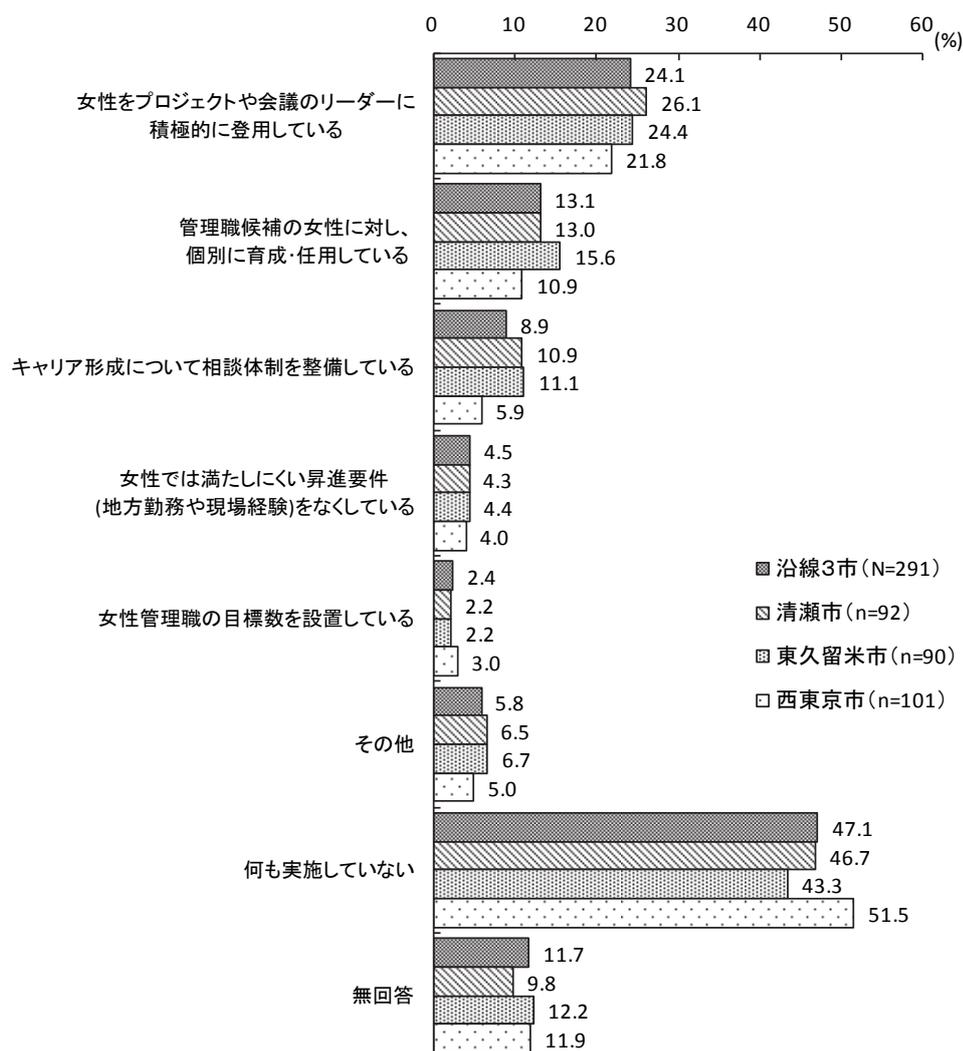
【沿線3市】

沿線3市では、「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している」(24.1%)が最も多く、「管理職候補の女性に対し、個別に育成・任用している」(13.1%)、「キャリア形成について相談体制を整備している」(8.9%)などとなっています。「何も実施していない」(47.1%)は半数近くとなっています。(図表 8-5-1)

【地域別】

地域別にみると、沿線3市と同じ傾向を示しています。(図表 8-5-1)

図表 8-5-1 女性従業員の育成や女性管理職を増やすための取組み  
(沿線3市、地域別：複数回答)



### 【業種別】

業種別にみると、医療、福祉は「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している」(37.5%)が最も多く、沿線3市と比べて13.4ポイント高くなっています。(図表8-5-2)

### 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「何も実施していない」の割合が高くなっています。(図表8-5-2)

### 【事業所の性格別】

事業所の性格別にみると、単独事業所と本社・本店は「何も実施していない」(単独事業所53.2%、本社・本店54.5%)が最も多くなっています。しかし、支社・営業所等は「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している」(42.9%)が最も多くなっています。(図表8-5-2)

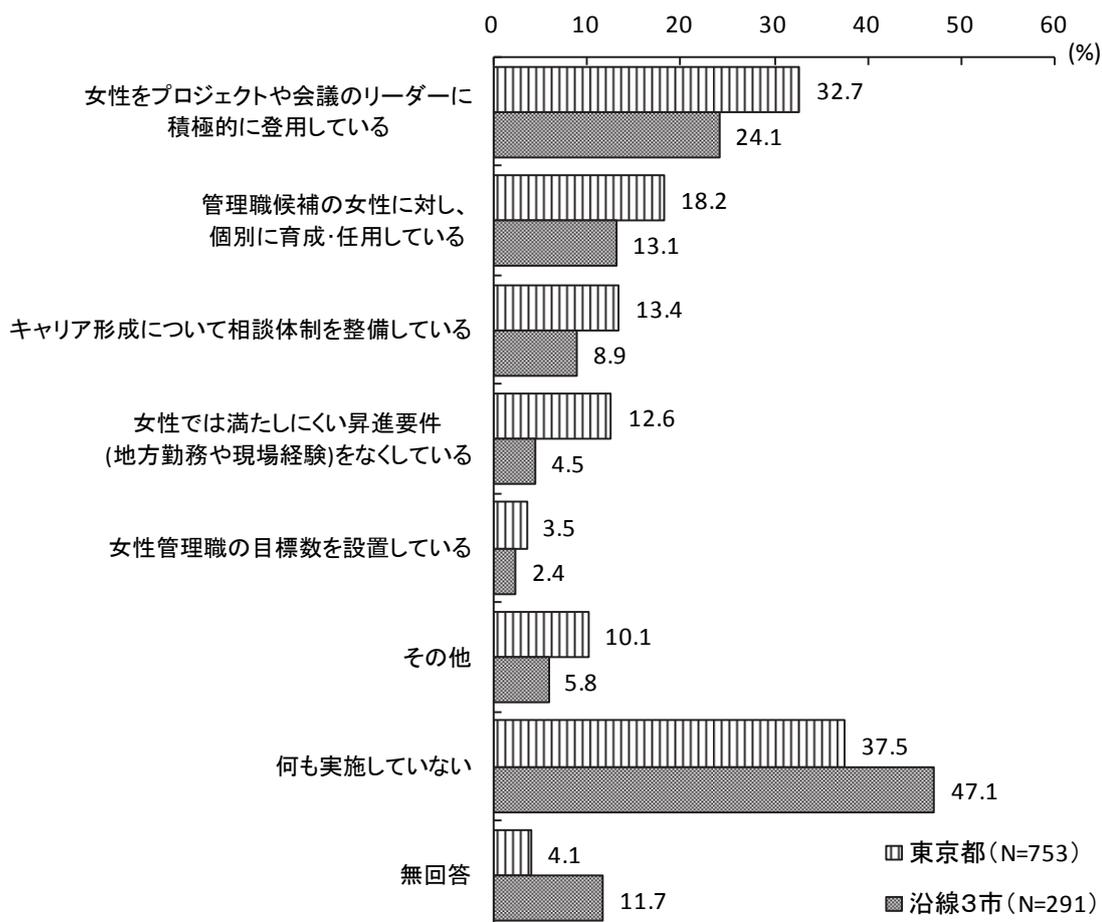
図表 8-5-2 女性従業員の育成や女性管理職を増やすための取組み  
(沿線3市、業種別、従業員規模別、事業所の性格別：複数回答)

		登議女性を積極的に登用している	プロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している	個別に育成・任用している	管理職候補の女性に対する	キャリア形成している	経験者(地方勤務)をなくしている	女性では満足している	女性管理職の目標数を設定している	その他	何も実施していない	無回答
沿線3市(N=291)		24.1	13.1	8.9	4.5	2.4	5.8	47.1	11.7			
業種別	建設業(n=29)	0.0	6.9	0.0	0.0	0.0	6.9	72.4	13.8			
	製造業(n=12)	25.0	8.3	0.0	8.3	0.0	0.0	66.7	8.3			
	情報通信業(n=4)	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0			
	運輸業、郵便業(n=6)	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	66.7	16.7		
	卸売業、小売業(n=50)	12.0	8.0	12.0	6.0	6.0	8.0	50.0	10.0			
	金融業、保険業(n=13)	69.2	23.1	0.0	0.0	7.7	0.0	7.7	7.7			
	不動産業、物品賃貸業(n=4)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0			
	学術研究、専門・技術サービス業(n=7)	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	57.1	14.3			
	宿泊業、飲食サービス業(n=12)	8.3	33.3	16.7	8.3	0.0	0.0	25.0	16.7			
	生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	50.0	25.0	12.5	25.0	12.5	25.0	12.5	25.0			
	教育、学習支援業(n=17)	11.8	11.8	5.9	0.0	0.0	11.8	58.8	5.9			
	医療、福祉(n=88)	37.5	18.2	12.5	6.8	1.1	5.7	39.8	9.1			
	サービス業(他に分類されないもの)(n=20)	20.0	5.0	10.0	0.0	0.0	0.0	65.0	10.0			
	その他(n=15)	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.3	40.0	26.7			
従業員規模別	5~9人(n=129)	14.7	7.0	6.2	2.3	3.9	5.4	55.0	17.1			
	10~29人(n=96)	28.1	19.8	12.5	8.3	1.0	7.3	42.7	7.3			
	30~99人(n=48)	41.7	10.4	6.3	4.2	2.1	6.3	35.4	8.3			
	100~299人(n=13)	23.1	38.5	23.1	0.0	0.0	0.0	38.5	0.0			
事業所の性格別	単独事業所(n=139)	13.7	11.5	5.8	2.9	0.0	7.9	53.2	18.0			
	本社・本店(n=44)	13.6	13.6	4.5	0.0	2.3	11.4	54.5	2.3			
	支社・営業所等(n=105)	42.9	15.2	15.2	8.6	5.7	1.0	34.3	7.6			

【東京都の調査との比較（参考）】

「平成 25 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」と比較すると、沿線 3 市は「何も実施していない」が東京都よりも 9.6 ポイント高くなっています。（図表 8-5-3）

図表 8-5-3 女性従業員の育成や女性管理職を増やすための取組み  
（東京都、沿線 3 市：複数回答）



※「平成 25 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、従業員規模 30 人以上の事業所を対象としており、本調査は従業員規模が 5 人以上の事業所を対象としています。

※本調査では、「平成 25 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」と比較すると、選択肢の表現が一致していません。「平成 25 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、以下の選択肢になっており、本調査と下線部分が異なっています。＜女性管理職の目標数を設定している＞。

資料：「平成 25 年度東京都男女雇用平等参画状況調査 女性の活躍推進への取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」

## (6) 「ポジティブ・アクション」の認知状況

問 28 あなた（人事労務管理担当責任者）は、ポジティブ・アクションの意味について、今までどの程度認識していましたか。（1つに○）

### 【沿線3市】

沿線3市では、「知らない」（39.5%）が最も多く、次いで「言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり知らない」（27.1%）、「内容をある程度知っている」（20.3%）となっています。

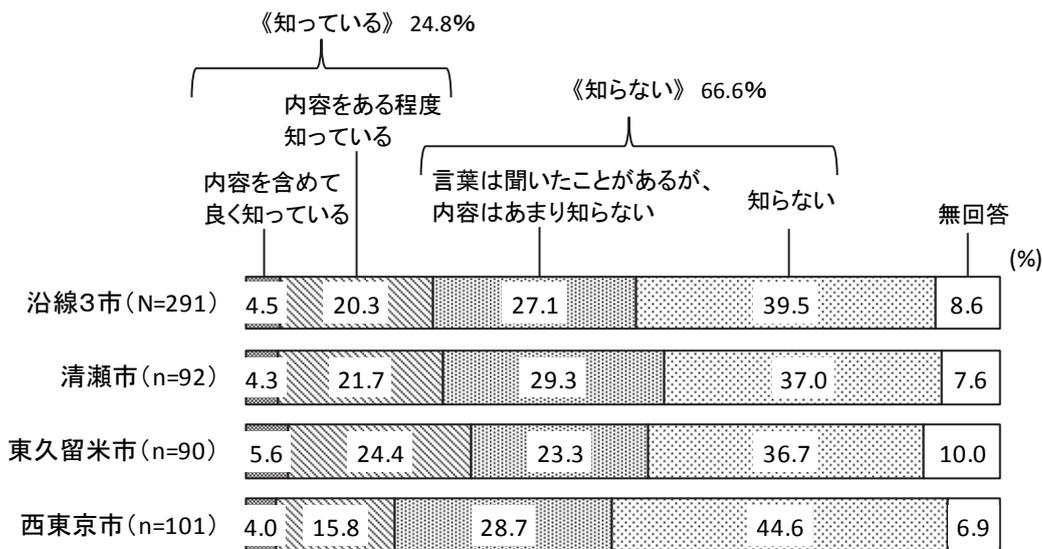
「内容を含めてよく知っている」と「内容をある程度知っている」をあわせた《知っている》は24.8%となっています。（図表8-6-1）

### 【地域別】

地域別にみると、沿線3市と同様の傾向を示しています。

《知っている》は清瀬市が26.0%、東久留米市が30.0%、西東京市が19.8%となっています。（図表8-6-1）

図表 8-6-1 「ポジティブ・アクション」の認知状況（沿線3市、地域別）



※調査票では「平成25年度東京都男女雇用平等参画状況調査 女性の活躍推進への取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」を参考に、「ポジティブ・アクション」という言葉の意味について、下記の説明を入れた。

#### ～ポジティブ・アクションとは～

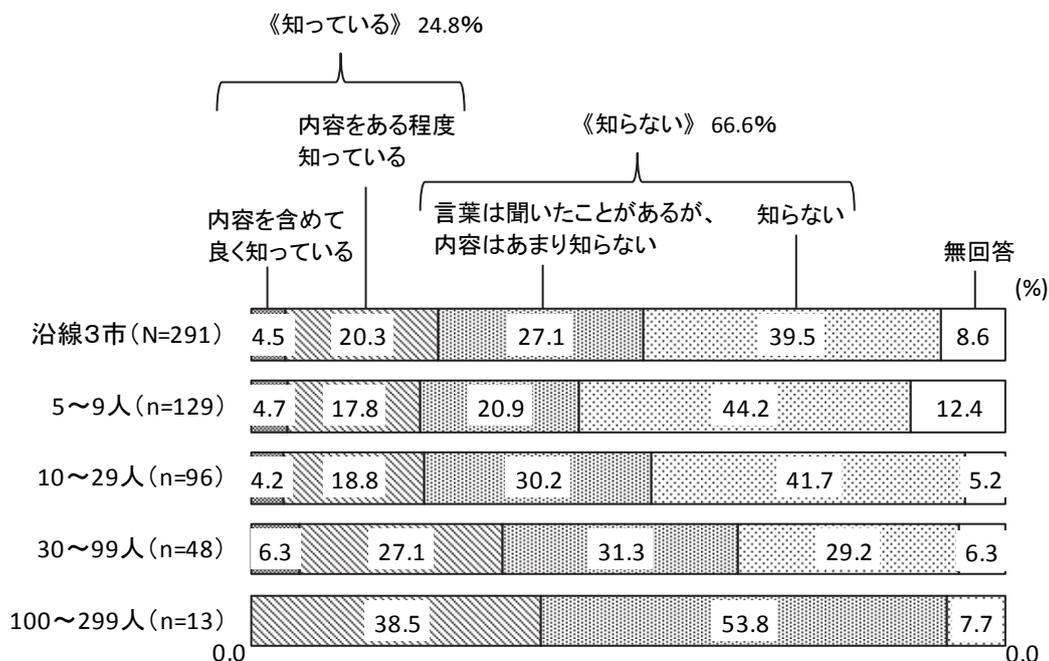
ポジティブ・アクションは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の事実上の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組みをいいます。

ポジティブ・アクションを実践するには、①男女均等な待遇確保、②女性の勤続年数の伸長、③職場の雰囲気・風土の改善、④女性の採用の拡大、⑤女性の職域拡大・管理職の増加、⑥多様な働き方の確保を取組み目標として進めていくことが大切だといわれています。

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、30～99人、100～299人の事業所は《知っている》が沿線3市より高くなっています。(図表8-6-2)

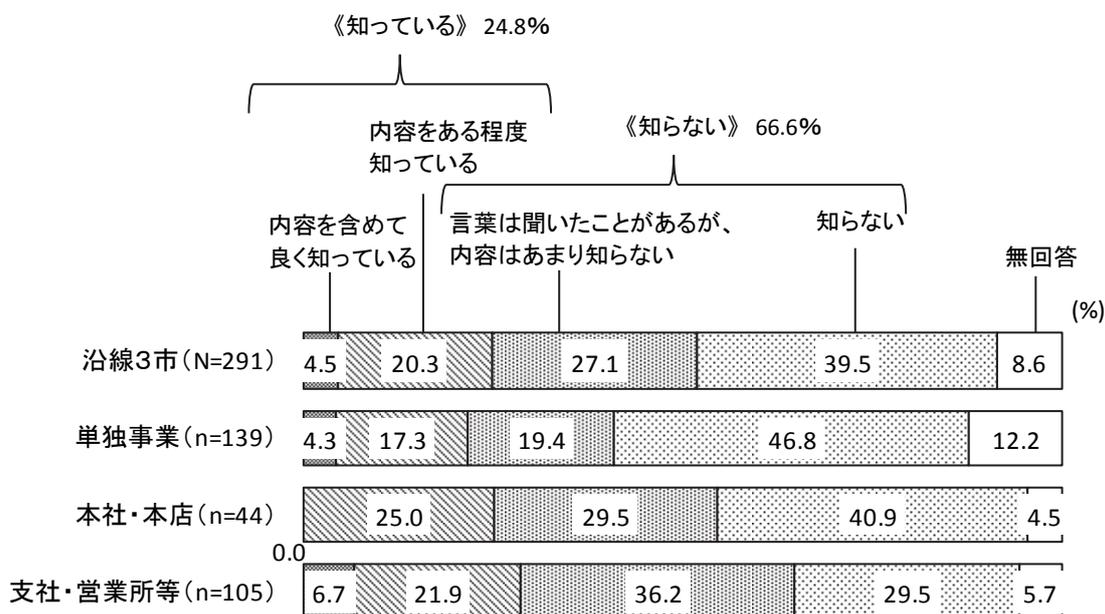
図表8-6-2 「ポジティブ・アクション」の認知状況(沿線3市、従業員規模別)



【事業所の性格別】

事業所の性格別にみると、支社・営業所は《知っている》が沿線3市より高くなっています。(図表8-6-3)

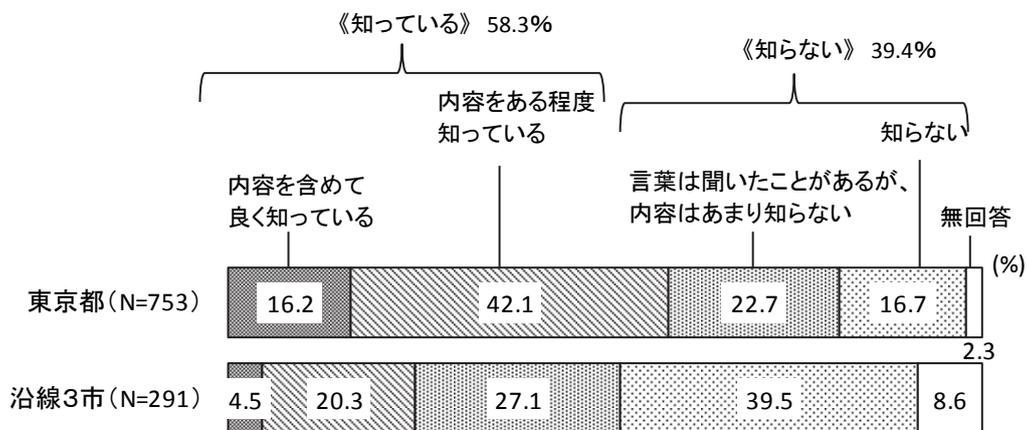
図表8-6-3 「ポジティブ・アクション」の認知状況(沿線3市、事業所の性格別)



## 【東京都の調査との比較（参考）】

「平成 25 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」と比較すると、「知っている」（「内容を含めて良く知っている」と「内容をある程度知っている」の合計）は、東京都の 58.3% に比べ沿線 3 市では 24.8% となっており、33.5 ポイント低くなっています。「言葉は聞いたことがあるが内容はあまり知らない」については大きな違いは見られませんが、「知らない」は、東京都は 16.7% である一方、沿線 3 市は 39.5% であり、22.8 ポイント高くなっています。（図表 8-6-4）

図表 8-6-4 「ポジティブ・アクション」の認知状況（東京都、沿線 3 市）



※「平成 25 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、従業員規模 30 人以上の事業所を対象としており、本調査は従業員規模が 5 人以上の事業所を対象としています。

※資料：「平成 25 年度東京都男女雇用平等参画状況調査 女性の活躍推進への取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」

## 9 行政のワーク・ライフ・バランス施策

### (1) 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

問 29 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。(いくつでも○)

#### 【沿線3市】

沿線3市では、「保育施設や介護施設などの充実」(31.3%)が最も多く、次いで「事業所の子育て支援に対する助成金などの経済的支援」(26.1%)、「ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及啓発」(21.0%)などとなっています。(図表 9-1-1)

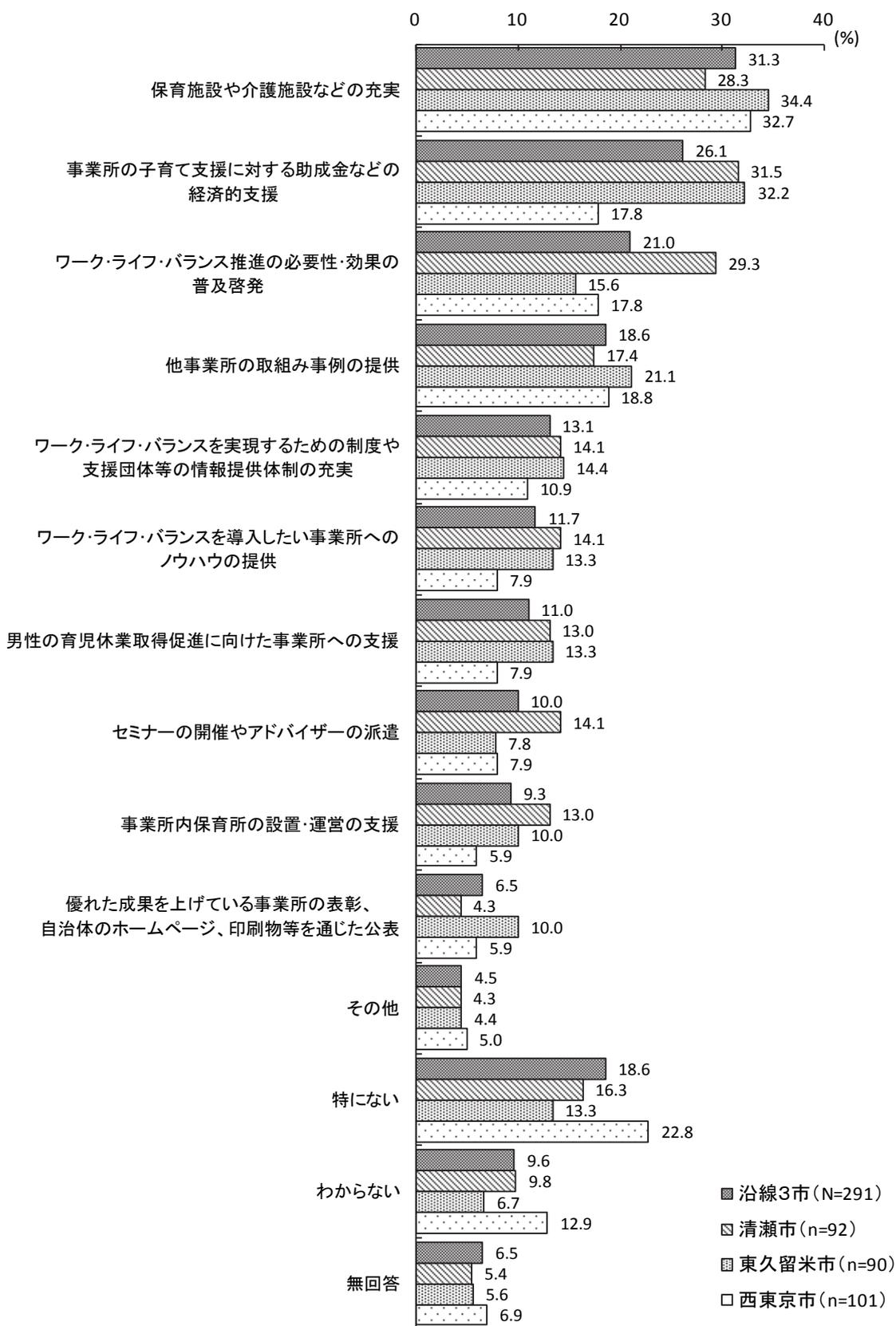
#### 【地域別】

地域別にみると、清瀬市は「事業所の子育て支援に対する助成金などの経済的支援」(31.5%)が最も多く、次いで「ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及・啓発」(29.3%)、「保育施設や介護施設などの充実」(28.3%)などとなっています。

東久留米市は「保育施設や介護施設などの充実」(34.4%)が最も多く、次いで「事業所の子育て支援に対する助成金などの経済的支援」(32.2%)、「他事業所の取組み事例の提供」(21.1%)などとなっています。

西東京市は「保育施設や介護施設などの充実」(32.7%)が最も多く、次いで「他事業所の取組み事例の提供」(18.8%)、「ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及・啓発」(17.8%)、「事業所の子育て支援に対する助成金などの経済的支援」(17.8%)などとなっています。(図表 9-1-2)

図表 9-1-1 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（沿線3市、地域別：複数回答）



**(2) 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意見・要望（自由回答）****問 30 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。〈自由回答〉**

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意見・要望について自由記述形式でたずねたところ、39件の回答がありました。以下に、主なものを掲載します。事業所が特定されないよう、一部、編集している場合があります。

**①行政への要望（6件）**

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実践例について情報が得られると助かります。大変重要な視点であると思います。（10～29人）
- ・ 働く社員、パート、バイトを平等に介護、子育ての助成金として支払うのは難しいため、賃金以外での対応しかできていないのが現状です。高齢者雇用同様の助成金システムがあれば良いと思います。又、介護や子育てを言い訳にし、実際は遊んでいる人間もいる事実があるため、良識ある方々の不利にならないようにと思います。（5～9人）
- ・ 民間が利益が増加できなければ「絵に書いたモチ」になってしまう施策です。税金は無駄な消化が多いですね。（5～9人）
- ・ 男女共に働きやすくなるよう、制度導入をしておりますが、待機児童が多く保育所へ入所ができない、という理由で育休からの復帰が難しく、退職を選択する社員がいます。企業と共に社会の体制も変わっていくことを希望します。（5～9人）
- ・ 介護、育児休業は取得できるが、行政による補助が少ない。（30～99人）
- ・ 企業にはそれぞれの歴史、風土、レベルがあり、経営者が考えれば良いのであって、行政が関与したりこの様な調査をする必要がない。企業は生きるか死ぬかのレベルで活動している。年収が減っても国民が満足出来る位の節税してもらいたい。（5～9人）

**②働きやすい職場づくりへの取組み（6件）**

- ・ 自社のような零細企業の場合、まず第一に自社の業績を上げることを優先。働きやすい職場づくりにとらわれすぎることにより、経営、業務運営自体が難しくなる。（5～9人）
- ・ 以前、企業に勤めていた頃には考えられなかった女性の企業進出への支援が、現在は行われつつあり嬉しく思います。昼間は子育て中の主婦、18～19時頃に学生と入れ替わる制度を何年もとっていますので、特に問題はありません。益々働きやすい職場にしていきたいと思います。（10～29人）
- ・ 女性が多く、専門職はそれぞれ責任を持って、また事務職も各々責任を持って仕事をしている職場です。できるだけ、意見を聞いて働き易い職場にしています。（10～29人）
- ・ 職場におけるモラルハラスメントは重大な問題です。実際に限界となり、会社を自ら去る人もいます。そうならないよう、世の中も取り組んで欲しい。難しい問題ですが、ぜひお願いしたいことです。（10～29人）
- ・ 男性・女性を仕事の上で差別しない。女性でも仕事の芽はつまない。（5～9人）

- 
- ・日本は生きにくい国だと思います。①ワークという点では過労を強いられる企業が少なからずあり、②ライフという点では勉学や婚活、出産、育児、介護、人付き合いなどのライフステージに対応していかねばならないからです。制度が整っているのは大企業と一部の会社だけという現状が変わらない限り、欧米諸国のような働きやすい職場はできないでしょう。(5～9人)

### ③会社の意識 (5件)

- ・働いてくださる方の都合に合わせてシフト等組んでいる。パートタイムの方ばかりなので、柔軟に対応している。制度としての定めがなくとも、個人を尊重する意識があれば可能である。(5～9人)
- ・業種によって様々だと思われるので、画一的に施策を実施するのはどうかと思う。育休や介護休業、ポジティブアクションに関して、女性に手厚すぎるイメージがある。小規模な事業所はむしろ制度云々より、個々に話し合っ本人が働きやすいよう調整できるならそれで良いと思う。制度により、女性を採用するとかえって面倒だから採用しない、とならないようにと思います。(5～9人)
- ・社員が介護や育児をする状況におかれていないので、調査に的確に答えられませんでした。会社としてはこれら調査を踏まえ意識を持つことは重要だと思います。認識を新たに社員と家族を守ってやりたい。(10～29人)
- ・一事業所として決められることはほとんどなく、本社が決定することに一律従う必要があるため。このシステムである以上難しい。(10～29人)
- ・当社の本社は女性の登用等生きがいくくりなどに取り組んでいます。ある程度周知され、さらに研修も多くあります。育休、産休も取りやすい環境で、当事業所も積極的に推進していくつもりです。(10～29人)

### ④働く人の意識 (5件)

- ・女性(特に妻)はパートナーや家庭の事情で仕事を変えたり、退職せざるを得ない事が多い為、バランスと言われても難しいと思う。母子家庭は働きすぎるし、一般家庭の妻はバランスの名のもとに仕事が中途半端。弊社では合わない事も多い。(10～29人)
- ・まず「働くこととは」ということをしっかり意識して考えを持ってもらいたい。確かにワーク・ライフ・バランスは大事だと思う。しかし楽しんで責任を負わずにお金を得たい人も少なからずいる。しっかり働きしっかり遊ぶ。メリハリが必要。(5～9人)
- ・男女平等とは元々、子どもが母を求める事も多いので難しいと思いますが、女性も働く時代となりましたので、男性も学校保護者会や病気の時の休みの対応なども半分(又は1/3)請け負って頂けると女性が働く職場負担も減り、女性が働きやすい環境も出来やすいと思います。(5～9人)
- ・時短や育休、介護休を取る方は権利主張のみではなく、その分どこかでフォローするなどの姿勢がないと、ワーク・ライフ・バランスが進まないと思う。状況を定期的に会社側が把握すべき。本当は働けるのに休んでいるケースもある為。(5～9人)

### ⑤税金・社会保障 (3件)

- ・問29の11に関連して、収入が増えると配偶者控除がなくなる。健康保険や国民年金の支払いが増え、意味が薄れる。こういうのを是正しないと働く意欲が阻害されるのでは

- ないか。ずっと疑問に思っている。(5～9人)
- ・ 公務員の妻への扶養範囲(年収130万…)は不要。働きたい女性は平等に税を払い、夫との収入は関係ないと思います。(5～9人)
  - ・ 育児や介護よりも年収が103万円を越すと、住民税が取られ130万円を越すと扶養控除から外され、生活が苦しいからパートに出ているのに、103万円以内で働くことになり、対して生活が楽にはならない。所得税、住民税、消費税、固定資産税、自動車税、他の税、介護保険料あまりに引かれる額が大きくて、生きていけないです。(5～9人)

#### ⑥小規模事業所の課題(3件)

- ・ 中小企業にはとてもじゃないけど、できないことがあると思う。育児等を理由としてのパートさんの突然の欠勤があれば、それは他の正社員の負担になります。穴のあいた分は正社員(特に男性の独身)に回ってくることになり、特別に出勤した日の埋め合わせもできないほど人はいないから、とても負担です。大企業のように従業員がいなければその負担のかかり先は決まっており、その補償なんて全くないのでは?やりきれません。(5～9人)
- ・ とにかく診療報酬がライフワークバランスに対してのものが少ない。現場の声が行政に届いていない気がします。スタッフの労働環境をもっと良くしてあげたいし、賃金、休暇も増やしてあげたいが、どうすることもできないもどかしさがあります。(5～9人)
- ・ 主なスタッフがほぼ配偶者控除内で働くパートで、週3のシフト制で勤務し、介護以外でも個人的都合があったら時間を交替するなどして賄っている。小規模な事業所で、人数は多くても各々が働く時間はそもそも少ないので、このアンケートの内容は該当しないことが多いです。逆に意欲のあるスタッフには、賃金も高くしたいし、もう少し長く勤務してもらって、責任ある仕事を任せられるようにしたいと思うのですが、では正社員に、というわけには会社側もいかないし、スタッフ側も家庭があるので、そこまでは望んでいません。もっと立派な事業所であれば、このアンケートのような問題が出てくるのでしょうが、それ以前の問題で困っています。(5～9人)

#### ⑦その他(10件)

- ・ 事業所は人数も少なく、支社全体についての理解が十分でないので、無回答となる所があり、申し訳ありません。(5～9人)
- ・ このアンケートを記載するにあたり、相当の時間を使用することとなった。時間が金であることを意識していますか?本社に聞けば分かるようなことを一支店に問い合わせないでもらいたい。(100～299人)
- ・ 昔から家庭的な雰囲気ですら人数でやっており、御質問に全部答えられませんが、従業員とのトラブルなし。(5～9人)
- ・ 本アンケート記載に当たって、設問に対して適正な回答を見いだせない箇所があった。もう少し自社に合った回答項目があれば多くの記載(記入)が出来るものと思います。(10～29人)
- ・ 家族経営ですので、あまり関心がありません。(5～9人)



資料





# ワーク・ライフ・バランスに関する企業等意識調査

## ご協力をお願いします

日頃から市政に対し、ご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。  
 このたび、清瀬市、東久留米市、西東京市(以下、沿線3市という)では、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に関する事業所調査を共同で実施することになりました。本調査は、事業所における仕事と家庭の両立支援や男女がともに働きやすい職場づくりに向けた取組みの状況をおたずねし、広域的に実態把握するとともに、沿線3市におけるワーク・ライフ・バランス推進の基礎資料とすることを目的としています。  
 調査対象につきましては、総務省が実施した「平成 26 年度 経済センサス—基礎調査」に基づき、沿線3市のいずれかに事業所があり、従業員規模5人以上～299 人以下の事業所の中から 1500 事業所を無作為抽出させていただきます。

ご回答いただいた内容は、調査目的以外に使用することはありません。また、調査結果はすべて統計的に処理し、個人や事業所のお名前が出ることは一切ございませんので、率直なご意見をお聞かせいただけます。

お忙しいところ大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう、よろしく願っています。

平成 28 年7月

## ご記入にあたってのお願い

- 1 ご回答は、人事労務管理担当責任者の方をお願いします。
- 2 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。
- 3 回答数は( )内の指示に沿ってください。
- 4 質問によっては、回答していただく方が限られる場合があります。矢印や「ことわり書き(問～で○をつけた事業所に)」をよくお読みください。
- 5 「その他」にあてはまる場合は、お手数ですが( )内にその内容を具体的にご記入ください。
- 6 ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒にて平成 28 年 **7月 25 日(月)までに**ご投函ください(切手を貼る必要はありません)。
- 7 この調査についてのお問い合わせは、お手数ですが下記問合せ先までお願いいたします。

### 【調査実施主体・問合せ先】沿線3市男女共同参画連携事業実行委員会

清瀬市男女共同参画センター 男女平等推進係 TEL: 042-495-7002  
 東久留米市生活文化課 男女共同参画係 TEL: 042-470-7798  
 西東京市協働コミュニケーション課 男女平等推進係 TEL: 042-439-0075

### 【調査実施機関】株式会社生活構造研究所

〒102-0083 東京都千代田区麹町2-5-4 第2押田ビル  
 TEL: 03-5275-7861

この事業は、多摩・島しょ広域連携活動助成金を活用しています。

## はじめに、貴事業所のプロフィールについておたずねします

F1 所在地(1つに○) (N=291)  
 1. 清瀬市 31.6% 2. 東久留米市 30.9% 3. 西東京市 34.7% 無回答 2.7%

F2 業種(1つに○) (N=291)  
 1. 建設業 10.0% 8. 学術研究、専門・技術サービス業 2.4%  
 2. 製造業 4.1% 9. 宿泊業、飲食サービス業 4.1%  
 3. 情報通信業 1.4% 10. 生活関連サービス業、娯楽業 2.7%  
 4. 運輸業、郵便業 2.1% 11. 教育、学習支援業 5.8%  
 5. 卸売業、小売業 17.2% 12. 医療、福祉 30.2%  
 6. 金融業、保険業 4.5% 13. サービス業(他に分類されないもの) 6.9%  
 7. 不動産業、物品賃貸業 1.4% 14. その他 5.2% 無回答 2.1%

F3 従業員規模(1つに○) (N=291)  
 1. 5～9人 2. 10～29人 3. 30～99人 4. 100人以上 無回答  
 44.3% 33.0% 16.5% 4.5% 1.7%

F4 事業所の性格(1つに○) (N=291)  
 1. 単独事業所 47.8% 2. 本社・本店 15.1% 3. 支社・営業所等 36.1% 無回答 1.0%

F5 事業所全体の常用労働者数※1 (男性、女性それぞれに数字でご記入ください) (N=291)

	男性	女性
一般労働者※2	2,113人	1,572人
パートタイマー等※3	685人	2,070人

※1 常用労働者とは、以下の者をいいます(「常用労働者」=「一般労働者」+「パートタイマー等」)。  
 ①期間を定めず、又は1か月を超える期間を定め雇われている者  
 ②臨時又は日雇いの労働者で調査日前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者  
 ③取締役、理事などの役員のうちで常勤勤務し、一般労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者  
 ④事業主の家族であって、その事業所に常勤勤務し給与の支払いを受けている者  
 ⑤上記①～④の条件に該当する、他企業からの出向者(他企業への出向者は、在籍出向・移籍出向を問わず除く)

※2 「一般労働者」には、正解の従業員の人数を記入してください。

※3 「パートタイマー等」には、「一般労働者」を除いたパート・契約社員等の常用労働者数を記入してください。  
 派遣社員については、貴事業所が派遣元で、給与の支払いを受け、月 18 日以上雇われている人数を記入してください。貴事業所が派遣先の場合は記入しないでください。

F6 貴事業所では、パートタイマー等に、労働条件が記載された書面(雇入通知書等)を渡していますか。(1つに○) (N=291)  
 1. 渡している 70.8% 2. 渡していない 24.1% 無回答 5.2%

## ワーク・ライフ・バランスについておたずねします

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問1 あなた(人事労務管理担当者)は、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」という言葉を知っていますか。(1つに○) (N=291)

- 1. 内容を含めて良く知っている 14.8%
- 2. 内容がある程度知っている 37.8%
- 3. 言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり知らない 28.2%
- 4. 知らない 18.6%
- 無回答 0.7%

～ワーク・ライフ・バランスとは～

ワーク・ライフ・バランスは、「国民一人ひとりがやりがいがいや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」と定義されています。

(出典 内閣府 「ワーク・ライフ・バランス憲章」)

問2 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスへの取組みを実施していますか。(1つに○) (N=291)

- 1. 実施している ⇒ 問2-1～4もお答えください 43.0%
- 2. 今後、実施を検討している ⇒ 問2-1～4もお答えください 18.6%
- 3. 実施していない ⇒ 問2-5もお答えください(6ページへお進みください) 36.4%
- 無回答 2.1%

問2-1～問2-4は、問2で「1. 実施している」「2. 今後実施を検討している」に○をつけた事業所に、問2-1 ワーク・ライフ・バランスに関する下記の取組みの中で、実施している(今後実施を検討している)ことは何ですか。(いくつでも○) (n=179)

- 1. 長時間労働の削減 76.0%
- 2. 有給休暇の取得促進 64.8%
- 3. 仕事と育児の両立支援 65.9%
- 4. 仕事と介護の両立支援 43.0%
- 5. フレックスタイム、短時間勤務制度など柔軟な働き方の導入 43.6%
- 6. テレワーク(在宅勤務等)など多様な働き方の導入 3.4%
- 7. 福利厚生制度の充実など、休暇の過ごし方の支援 24.6%
- 8. その他(具体的に: ) 3.9%
- 無回答 0.0%

問2-2 ワーク・ライフ・バランスの取組み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。(いくつでも○) (n=179)

- 1. 既存の制度を事業所内で十分に周知・PRする 43.0%
- 2. 管理職等にワーク・ライフ・バランスの目的や趣旨を説明し、理解を深める 30.2%
- 3. 人事担当者に取組みを進める上で必要な雇用管理について、研修等を行う 16.8%
- 4. 職場アンケートの実施等、従業員の意見を反映する仕組みを設ける 28.5%
- 5. 仕事のやり方の見直し等、業務効率の改善に取り組む 72.6%
- 6. 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、配慮した制度を設ける 31.3%
- 7. ファミリーデー等、仕事以外について従業員同士の会話を促す仕組みを設ける 17.9%
- 8. その他(具体的に: ) 2.2%
- 無回答 3.4%

問2-3 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みを実施している(今後、実施を検討している)きっかけは何ですか。(いくつでも○) (n=179)

- 1. トップの方針 57.5%
- 2. 男性従業員からの要望 7.3%
- 3. 女性従業員からの要望 19.0%
- 4. 労働組合からの要望 10.1%
- 5. 他事業所の事例を見て 14.0%
- 6. 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 42.5%
- 7. その他(具体的に: ) 6.1%
- 無回答 2.2%

問2-4 ワーク・ライフ・バランスの取組み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。(いくつでも○)

	期待する効果 (n=179)	得られた成果 (n=125)
① 従業員の意欲向上	78.8%	45.6%
② 従業員の健康維持	69.3%	32.8%
③ 自己啓発に取り組む従業員の増加	38.0%	16.8%
④ 生産性向上や競争力強化	34.1%	14.4%
⑤ 事業所のイメージアップ	33.5%	12.0%
⑥ 優秀な人材の確保	50.3%	22.4%
⑦ 女性の活躍推進	52.0%	33.6%
⑧ 外国人の活用等、ダイバーシティ(多様性)の推進	6.1%	4.8%
⑨ その他(具体的に: )	0.6%	0.8%
⑩ 特になし	0.0%	1.6%
⑪ わからない	1.1%	2.4%
無回答	9.5%	32.0%

問2-5 実施していない理由は何ですか。(いくつでも○)  
(問2で「3. 実施していない」に○をつけた事業所に)

	(n=106)
1. 経営者の理解が進んでいないから	21.7%
2. 管理職の理解が進んでいないから	15.1%
3. 風土の醸成が困難だから	2.8%
4. 売上減少等、経営への影響が懸念されるから	16.0%
5. 取組みのための費用が負担になるから	9.4%
6. 代替要員の確保が困難だから	30.2%
7. 勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理の複雑化に対応できないから	11.3%
8. 取組みのためのノウハウが不足しているから	23.6%
9. 特に実施する必要があると感じないから	32.1%
10. その他〔具体的に〕	10.4%
無回答	0.0%

労働時間の削減について

問3 貴事業所は労働時間の削減に取り組んでいますか。(1つに○)

	(N=291)
1. 実施している	60.1%
2. 今後、実施を検討している	13.7%
3. 実施していない	22.7%
無回答	3.4%

問3-1 労働時間の削減への取組みとして、具体的に実施していること(今後、実施を検討していること)は  
何ですか。(いくつでも○)

	(n=215)
1. 業務の内容、業務の進め方の見直し	77.2%
2. 要員の見直し、代替要員の確保	41.9%
3. 事業所全体としての残業の原則一律禁止	14.0%
4. 定時退社日(ノー残業デー)の実施	17.2%
5. 事業所内での残業削減の呼びかけ	47.4%
6. 残業に関する事業所内調査	17.7%
7. 従業員の評価への反映	14.0%
8. 長時間の残業を行う従業員に対する産業医等による面談	12.1%
9. 残業に関する労使による専門委員会、対策部会等の設置	6.0%
10. その他〔具体的に〕	8.4%
無回答	0.0%

問3-2 労働時間の削減に取り組んでいない理由は何ですか。(いくつでも○)  
(問3で「3. 実施していない」に○をつけた事業所に)

	(n=66)
1. 取引先の業務時間や顧客の便宜などに対応する必要があるから	22.7%
2. 取引先からの発注から納品までの時間的余裕がないから	9.1%
3. 特定の従業員しかできない業務があり、他の従業員では対応できないから	18.2%
4. 繁忙期と閑散期があるから	25.8%
5. 代替要員の確保が困難だから	18.2%
6. 業務の性質上、労働時間の削減が難しいから	25.8%
7. 業務量に対して従業員の数が少ないから	19.7%
8. 残業を減らそうという従業員の意識が希薄だから	4.5%
9. 残業をする従業員が少ないから	16.7%
10. その他〔具体的に〕	19.7%
無回答	3.0%

## 従業員の出産・子育ての支援についておたずねします

### ～育児・介護休業法の改正について～

平成24年7月1日より、これまで適用が適予されていた、短時間勤務制度・所定外労働の制限・介護休暇の3つの制度が従業員100人以下の事業主にも適用になり、改正育児・介護休業法が全面施行されました。

#### 【概要】

- ① 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（原則1日6時間）を設けることを事業主の責務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- ② 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月（改正前1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。
- ③ 出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- ④ 労使協定により、配偶者が専業主婦（夫）の場合等に育児休業取得を不可とすることができるとを付与する。
- ⑤ 小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として子の看護休暇を付与する。
- ⑥ 要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇を付与する。

#### 育児休業について

問4 貴事業所では、子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか。

（一般労働者とパートタイマー等それぞれ1つに○）  
（N=291）

	一般労働者	パートタイマー等
① 1歳未満	12.0%	11.3%
② 1歳	8.2%	7.6%
③ 原則1歳だが、一定の場合は1歳6か月	25.1%	22.3%
④ 無条件に1歳6か月	2.7%	3.1%
⑤ 1歳6か月を超え3歳未満	5.8%	2.4%
⑥ 3歳以上	3.8%	3.1%
⑦ その他〔具体的に：〕	18.2%	19.2%
無回答	24.1%	30.9%

問5 貴事業所では、平成27年4月1日～平成28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、そのうち平成28年4月1日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申出をした人も含む）を性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。

（N=291）

	男性	女性
(1) 出産者数(平成27年4月1日～平成28年3月31日)	68人	84人
(2) そのうち平成28年4月1日までの間に育児休業を開始した人数(開始予定の申出をした人を含む)⇒問5-1もお答えください	うち	うち
	3人	75人

問5-1 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(n=39) 男性(n=3)

	男性 (n=3)	女性 (n=39)
① 5日未満	0.0%	0.0%
② 5日～2週間未満	66.7%	0.0%
③ 2週間～1か月未満	0.0%	0.0%
④ 1か月～3か月未満	0.0%	5.1%
⑤ 3か月～6か月未満	0.0%	10.3%
⑥ 6か月～1年未満	0.0%	25.6%
⑦ 1年	0.0%	35.9%
⑧ 1年を超え1年6か月未満	33.3%	15.4%
⑨ 1年6か月～3年未満	0.0%	5.1%
⑩ 3年以上	0.0%	0.0%
無回答	0.0%	2.6%

問6 貴事業所では育児休業取得者が担当していた業務について、どのように対応しましたか。(いくつでも○)  
(n=40)

1. 育児休業取得者と同じ雇用形態、労働条件で期間を定めず新たに雇用了	15.0%
2. 育児休業期間中の代替要員を期間を定めて雇用了	15.0%
3. 人事異動で代替要員を補充した	30.0%
4. 代替要員の補充を行わず、事業所内の従業員で業務を分担した	52.5%
5. その他〔具体的に：〕	0.0%
無回答	2.5%

#### 子の看護休暇について

問7 貴事業所では、子ども1人につき、年間でどれくらいの期間、子の看護休暇を取得できますか。

また、賞金の有無、取得単位などのような規定となっていますか。(①～③についてそれぞれ1つに○)  
(N=291)

① 期間	② 賞金の有無	③ 取得単位
1. 1～4日	1. 全額支給 19.6%	1. 1日単位のみ可能 24.7%
2. 5日	2. 一部支給 8.2%	2. 半日単位まで可能 18.2%
3. 6～10日	3. 支給なし 36.1%	3. 1時間単位も可能 18.2%
4. 11日以上	無回答 36.1%	無回答 38.8%
無回答		

男性の育児参加について

問8 貴事業所では、男性従業員が育児に参加することについてどう考えていますか。貴事業所の考えに最も近いものを選んでください。(1つに○) (N=291)

1. 積極的に参加したほうがよい	28.2%
2. 仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい	50.5%
3. 必要にせまられたときのみ参加すればよい	10.0%
4. 参加する必要はない	2.1%
無回答	9.3%

問9 貴事業所では、男性の育児休業の取得促進のために、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも○) (N=291)

1. 上司が積極的に育児休業をとる	5.2%
2. 職場の同僚が積極的に育児休業をとる	4.5%
3. 個別に働きかけをする	15.1%
4. 取得促進の部署を作る	0.0%
5. 法を上回る制度設計をする	0.3%
6. 事業所内の制度の周知を行う	13.1%
7. 目標件数を定める	0.0%
8. 取得事例の紹介をする	2.4%
9. その他〔具体的に: 〕	4.8%
10. 行っていない	56.7%
無回答	11.0%

問10 貴事業所では、男性が育児休業を取得しやすくするために必要だと思うことは何ですか。(いくつでも○) (N=291)

1. 上司の理解を促進する	28.9%
2. 上司が積極的に育児休業をとる	9.6%
3. 男性従業員自身に育児休業をとる意識を持たせる	25.4%
4. 取得事例の紹介をする	8.9%
5. キャリア形成において不利にならないようにする	19.9%
6. 事業所内で雰囲気や風土を醸成する	31.6%
7. 取得促進の部署をつくる	1.0%
8. 育児休業中でも会社の情報が入るような体制を整える	8.6%
9. 育児休業中の賃金を補償する	19.2%
10. 職場復帰後のサポート体制を整える	19.2%
11. その他〔具体的に: 〕	9.6%
無回答	21.6%

従業員の介護支援等についておたずねします

介護休業について

問11 貴事業所では、最長でどのくらいの期間、介護休業を取得できますか。(一般労働者、パートタイマー等それぞれ1つに○) (N=291)

	一般労働者	パートタイマー等
① 93日未満	19.2%	17.2%
② 93日	23.7%	19.9%
③ 93日を超え6か月未満	3.8%	2.4%
④ 6か月～1年未満	2.7%	1.0%
⑤ 1年	3.8%	2.7%
⑥ 1年を超える期間	3.8%	4.8%
⑦ その他〔具体的に: 〕	19.6%	20.6%
無回答	23.4%	31.3%

問12 貴事業所では、平成27年4月1日～平成28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・年別に数字でご記入ください。該当がない場合は「0」とご記入ください。(N=291)

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上
男性	0人	0人	2人	1人	3人	4人
女性	0人	0人	1人	3人	9人	1人

問13 貴事業所では介護休業取得者が担当していた業務について、どのように対応しましたか。(いくつでも○) (N=14)

1. 育児休業取得者と同じ雇用形態、労働条件で期間を定めず新たに雇用した	14.3%
2. 育児休業期間中の代替要員を期間を定めて雇用した	7.1%
3. 人事異動で代替要員を補充した	21.4%
4. 代替要員の補充を行わず、事業所内の従業員で業務を分担した	64.3%
5. その他〔具体的に: 〕	14.3%
無回答	0.0%

介護休暇について

問14 貴事業所では、要介護状態の対象者1人につき年間どれくらいの間、介護休暇を取得できますか。また、賃金の有無、取得単位はどのような規定となっていますか。(①～③についてそれぞれ1つに○) (N=291)

①期間		②賃金の有無		③取得単位	
1. 1～4日	8.9%	1. 全額支給	15.1%	1. 1日単位のみ可能	25.4%
2. 5日	24.4%	2. 一部支給	10.7%	2. 半日単位まで可能	15.5%
3. 6～10日	4.5%	3. 支給なし	38.8%	3. 1時間単位も可能	19.6%
4. 11日以上	23.7%	無回答	35.4%	無回答	39.5%
無回答	38.5%				

## 仕事と育児の両立支援制度、復職支援についておたずねします

仕事と育児の両立支援制度・復職支援について

問15 貴事業所において、「休業」以外の下記の制度はありますか。今後導入予定がある場合には「15」に、導入予定がなく、制度もない場合には「16」を選んでください。(①～⑩についてそれぞれ1つに○) (N=291)

項目	制度あり			今後導入予定あり	制度なし	無回答
	1歳未満	1～3歳未満	3歳～小学校入学以降			
① 短時間勤務制度	4.5%	11.7%	7.6%	10.0%	31.3%	27.5%
② フレックスタイム制度	1.4%	1.4%	3.8%	6.5%	56.7%	27.8%
③ 在宅勤務制度(テレワーク等)	0.3%	0.0%	0.3%	4.1%	68.4%	26.8%
④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	5.5%	5.2%	8.9%	9.3%	37.5%	28.5%
⑤ 半日や時間単位の有給休暇	2.7%	1.4%	14.8%	7.9%	40.5%	30.9%
⑥ 残業の免除	3.4%	6.9%	6.2%	8.6%	35.1%	30.6%
⑦ 再雇用制度(育児で退職した従業員を優先的に雇用する制度等)	1.7%	1.4%	1.0%	9.3%	48.8%	29.6%
⑧ 休業期間中の賃金の全額または一部支給	2.4%	0.3%	1.0%	5.8%	58.8%	29.2%
⑨ 育児に要する経費の援助	0.3%	0.3%	0.3%	3.4%	65.3%	27.8%
⑩ 事業所内保育所の設置	0.0%	0.7%	0.3%	1.4%	70.8%	26.8%
⑪ その他〔 〕	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	28.9%	69.4%

太枠の「制度あり」にご記入された事業所は、問15-1もお答えください

問15-1 制度があるご回答の項目について、平成27年4月1日～平成28年3月31日の期間における、制度の利用者は何人いましたか。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。(①～⑩のうち「制度あり」とご回答の項目について記入)(n=110)

項目	男性		女性
	男性	女性	
① 短時間勤務制度	3人	57人	
② フレックスタイム制度	3人	22人	
③ 在宅勤務制度(テレワーク等)	0人	1人	
④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	8人	46人	
⑤ 半日や時間単位の有給休暇	36人	84人	
⑥ 残業の免除	0人	46人	
⑦ 再雇用制度(育児で退職した従業員を優先的に雇用する制度等)	0人	3人	
⑧ 休業期間中の賃金の全額または一部支給	0人	2人	
⑨ 育児に要する経費の援助	2人	22人	
⑩ 事業所内保育所の設置	0人	1人	
⑪ その他〔 〕	0人	0人	

無回答 4

問16 貴事業所では、育児休業取得者の復職に際し、何らかの支援を実施していますか。(1つに○) (N=291)

1. 実施している	⇒ 問16-1もお答えください	14.1%
2. 実施していないが、検討中である	⇒ 問16-1もお答えください	3.4%
3. 実施していない	⇒ 問17へお進みください	68.4%
無回答		14.1%

→ 問16-1 具体的な取組み内容についてご記入ください。

育児を理由とした離職状況について

問17 貴事業所では、平成27年4月1日～平成28年3月31日までの間で、育児を理由に離職した従業員はいますか。(1つに○) (N=291)

1. いる 4.8%	⇒ 問17-1もお答えください	2. いない 82.1%	⇒ 問18へお進みください
		無回答 13.1%	

→ 問17-1 育児を理由に離職した従業員は何人いましたか。男女別・年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。

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上
男性	0人	0人	0人	0人	0人	0人
女性	0人	11人	7人	1人	0人	0人

(n=14)

## 仕事と介護の両立支援制度、復職支援についておたずねします

仕事と介護の両立支援制度・復職について

問18 貴事業所において、「休業」以外の下記の制度はありますか。今後導入予定がある場合には「5」に、導入予定がなく、制度もない場合には「6」を選んでください。(①～⑩についてそれぞれ1つに○)

項目	制度あり				今後導入予定あり	制度なし	無回答
	3か月未満	3か月を超え1年未満		1年以上			
		3か月未満	3か月を超え1年未満				
① 短時間勤務制度	0.7%	4.5%	8.2%	11.3%	41.9%	24.7%	
② フレックスタイム制度	0.3%	1.0%	5.2%	6.5%	60.8%	25.8%	
③ 在宅勤務制度(テレワーク等)	0.0%	0.0%	0.7%	4.8%	69.8%	24.7%	
④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	2.1%	2.4%	8.9%	11.7%	48.5%	23.7%	
⑤ 半日や時間単位の有給休暇	3.1%	1.4%	2.7%	8.9%	47.4%	24.4%	
⑥ 残業の免除	1.7%	2.7%	5.5%	9.3%	45.7%	25.4%	
⑦ 再雇用制度(介護で退職した従業員を優先的に雇用する制度等)	0.3%	0.7%	6.5%	9.3%	56.7%	25.8%	
⑧ 休業期間中の賃金の全額または一部支給	1.0%	0.7%	1.0%	4.5%	64.9%	25.4%	
⑨ 介護に要する経費の援助	0.0%	0.0%	0.3%	2.4%	70.4%	26.5%	
⑩ その他(具体的に: )	0.0%	0.0%	1.4%	0.3%	39.2%	59.1%	

→ 太枠の「制度あり」に記入された事業所は、問18-1もお答えください

問18-1 制度があるご回答の項目について、平成27年4月1日～平成28年3月31日の期間における、制度の利用者は何人いましたか。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。(①～⑩のうち「制度あり」とご回答の項目について記入)

項目	男性		女性	
	男性	女性	男性	女性
① 短時間勤務制度	6人	21人	6人	21人
② フレックスタイム制度	1人	8人	1人	8人
③ 在宅勤務制度(テレワーク等)	1人	2人	1人	2人
④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	7人	16人	7人	16人
⑤ 半日や時間単位の有給休暇	11人	29人	11人	29人
⑥ 残業の免除	4人	6人	4人	6人
⑦ 再雇用制度(介護で退職した従業員を優先的に雇用する制度等)	1人	0人	1人	0人
⑧ 休業期間中の賃金の全額または一部支給	1人	2人	1人	2人
⑨ 介護に要する経費の援助	0人	0人	0人	0人
⑩ その他(具体的に: )	0人	0人	0人	0人

無回答 1

問19 貴事業所では、介護休業取得者の復職に際し、何らかの支援を実施していますか。(1つに○)

1. 実施している	⇒ 問19-1もお答えください	6.5%
2. 実施していないが、検討中である	⇒ 問19-1もお答えください	4.1%
3. 実施していない	⇒ 問20へお進みください	73.2%
無回答		16.2%

→ 問19-1 具体的な取り組み内容についてご記入ください。

介護を理由とした離職状況について

問20 事業所では、平成27年4月1日～平成28年3月31日までの間で、介護を理由に離職した従業員はいますか。(1つに○)

1. いる	⇒ 問20-1もお答えください	2. いない	⇒ 問21へお進みください
2.4%		81.8%	無回答 15.8%

→ 問20-1 介護を理由に離職した従業員は何人いましたか。男女別・年別にご記入ください。該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上
男性	0人	0人	0人	0人	1人	1人
女性	0人	1人	0人	5人	1人	2人

## 職場のハラスメントについておたずねします

問21 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組みを行っていますか。(1つに○)  
(①～⑤のそれぞれについて、1つに○) (N=291)

取組	内容	実施している	実施していないが検討中	実施していない	無回答
①	就業規則等にハラスメント禁止を明記	44.7%	5.5%	40.2%	9.6%
②	ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示	25.4%	6.5%	55.7%	12.4%
③	ハラスメントに関する研修・講習等の実施(外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む)	24.4%	7.9%	53.6%	14.1%
④	事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置	31.3%	5.8%	51.2%	11.7%
⑤	実態把握のためのアンケートや調査を実施	15.8%	7.2%	61.9%	15.1%

問22 貴事業所では、職場のハラスメントが問題になったことがありますか。(過去5年間で)(1つに○) (N=291)

1. 問題になったことがある	⇒ 問22-1もお答えください	7.6%
2. 問題になったことはないが実態としてはある	⇒ 問22-1もお答えください	8.6%
3. 問題になったことも実態としてもない	⇒ 問23へお進みください	78.0%
無回答		5.8%

→問22-1 問題となったハラスメントはなんですか。(いくつでも○) (n=47)

1. セクシュアルハラスメント	31.9%
2. パワーハラスメント	78.7%
3. マタニティハラスメント	4.3%
4. 性的志向・性自認に関するハラスメント	0.0%
5. その他(具体的に: )	6.4%
無回答	0.0%

問23 職場でハラスメントが起こる原因は何だと考えますか。(いくつでも○) (N=291)

1. 従業員の認識、理解が不十分だから	52.6%
2. 経営者や管理職の認識、理解が不十分だから	49.5%
3. 事業所内に相談・交渉する窓口や仕組みがないから	17.9%
4. 従業員同士のコミュニケーションが不足しているから	50.9%
5. 業務量が多く、人員が不足しているから	13.1%
6. その他(具体的に: )	1.7%
無回答	13.4%

## 女性の活躍推進についておたずねします

問24 あなた(人事労務管理担当者)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)ができたことを知っていますか。(1つに○) (N=291)

1. 内容を改めて良く知っている	8.2%
2. 内容がある程度知っている	29.6%
3. 言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり知らない	30.9%
4. 知らない	24.4%
無回答	6.9%

### ～女性活躍推進法とは～

「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)」は、平成27年8月に成立しました。この法律は、301人以上の労働者を雇用する事業主に対し、平成28年4月1日以降、①女性の活躍状況の把握や課題の分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを義務付けるものです。

※労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。  
※常用雇用する労働者が300人以下の事業主は、努力義務となります。

### 女性管理職の配置について

問25 貴事業所では、管理職及び女性管理職は何人いますか。該当者がいない場合「0」とご記入ください。(N=291)

	管理職数 合計	内訳	
		男性	女性
役員	310人	212人	98人
管理職	1405人	875人	530人

※管理職には、企業の組織系列の各部署において、下記の係長等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

※一般に管理職は「課長相当職」以上ですが、本設問では、事務執行の指揮命令者の「係長相当職」も管理職に含めています。

※部長・課長等の役職名を採用していない場合や次長等役職にない職については、貴事業所の実態により役職に該当するか適宜判断してください。

問25-1 貴事業所の女性管理職が少ない(3割未満)又は全くない区分が一つでもある事業所に(いくつでも○) (n=236)

1. 必要な経験・判断力を有する女性が少ないから	19.5%
2. 女性が管理職になることを希望しないから	14.8%
3. 将来管理職につく可能性のある女性がいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから	9.3%
4. 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから	11.4%
5. 従業員が女性管理職を希望しないから	8.1%
6. 顧客が女性管理職を良く思わないから	0.8%
7. 女性従業員が少ない又はいないから	23.9%
8. その他(具体的に: )	15.7%
無回答	26.7%

女性の活躍推進について

問26 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。(いくつでも○)

	(N=291)
1. パートタイマー等の従業員を、正規の従業員へ転換する	49.8%
2. 同一労働同一賃金にする	14.4%
3. 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	16.2%
4. 正規の従業員と同じ研修機会を設ける	23.4%
5. 人事考課システムを導入し、能力を評価する	17.2%
6. その他(具体的に: )	3.8%
7. 特になし	26.8%
無回答	7.9%

問27 貴事業所では、女性従業員の育成や女性管理職を増やすためのような取り組みを行っていますか。制度として整備されていることに限らず、実態として行っていることも含めご回答ください。(いくつでも○)(N=291)

1. 女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している	24.1%
2. 管理職候補の女性に対し、個別に育成・任用している	13.1%
3. 女性管理職の目標数を設置している	2.4%
4. 女性では満たしにくい昇進要件(地方勤務や現場経験)をなくしている	4.5%
5. キャリア形成について相談体制を整備している	8.9%
6. 何も実施していない	47.1%
7. その他(具体的に: )	5.8%
無回答	11.7%

問28 あなた(人事労務管理担当責任者)は、ポジティブ・アクションの意味について、今までどの程度認識していましたか。(1つに○)(N=291)

1. 内容を含めて良く知っている	4.5%
2. 内容がある程度知っている	20.3%
3. 言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり知らない	27.1%
4. 知らない	39.5%
無回答	8.6%

～ポジティブ・アクションとは～

ポジティブ・アクションは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の事実上の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

ポジティブ・アクションを実施するには、①男女均等な待遇確保、②女性の勤続年数の伸長、③職場の雰囲気・風土の改善、④女性の採用の拡大、⑤女性の職域拡大・管理職の増加、⑥多様な働き方の確保を取組み目標として進めていくことが大切だとわれています。

行政のワーク・ライフ・バランス施策についておたずねします

問29 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。(いくつでも○)(N=291)

1. ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及啓発	21.0%
2. セミナーの開催やアドバイザーの派遣	10.0%
3. ワーク・ライフ・バランスを導入したい事業所へのノウハウの提供	11.7%
4. ワーク・ライフ・バランスを実現するための制度や支援団体等の情報提供体制の充実	13.1%
5. 他事業所の取組み事例の提供	18.6%
6. 優れた成果を上げている事業所の表彰、自治体のホームページ、印刷物等を通じた公表	6.5%
7. 保育施設や介護施設などの充実	31.3%
8. 事業所内保育所の設置・運営の支援	9.3%
9. 事業所の子育て支援に対する助成金などの経済的支援	26.1%
10. 男性の育児休業取得促進に向けた事業所への支援	11.0%
11. その他(具体的に: )	4.5%
12. 特になし	18.6%
13. わからぬ	9.6%
無回答	6.5%

問30 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、自由に記入ください。

-----

-----

-----

-----

-----

-----

ご協力ありがとうございました。

ご記入いただいた調査用紙は、同封の返信用封筒(切手不要)にて  
7月25日(月)までにご投函くださいますようお願いいたします。



ワーク・ライフ・バランスに関する企業等意識実態調査 報告書  
平成 29 年 1 月

発行：沿線 3 市男女共同参画連携事業実行委員会

清瀬市男女共同参画センター 男女平等推進係  
〒204-0021 東京都清瀬市元町 1-2-11 アミュー4 階  
TEL：042-495-7002（直通）

東久留米市生活文化課 男女共同参画係  
〒203-8555 東京都東久留米市本町 3-3-1  
TEL：042-470-7738

西東京市協働コミュニティ課 男女平等推進係  
〒202-0005 西東京市住吉町六丁目 15 番 6 号 住吉会館内  
TEL：042-439-0075

調査：株式会社生活構造研究所  
〒102-0083 千代田区麴町 2 丁目 5 番地 4  
TEL 03(5275)7861

