

## 第6章 事業所向けアンケート調査結果



中小企業とは、以下の業種・規模に該当する企業をいう。

- 製造業・その他の業種：従業員数 300 人以下または資本金 3 億円以下の企業
- 卸売業：従業員数 100 人以下または資本金 1 億円以下の企業
- 小売業：従業員数 50 人以下または資本金 5,000 万円以下の企業
- サービス業：従業員数 100 人以下または資本金 5,000 万円以下の企業

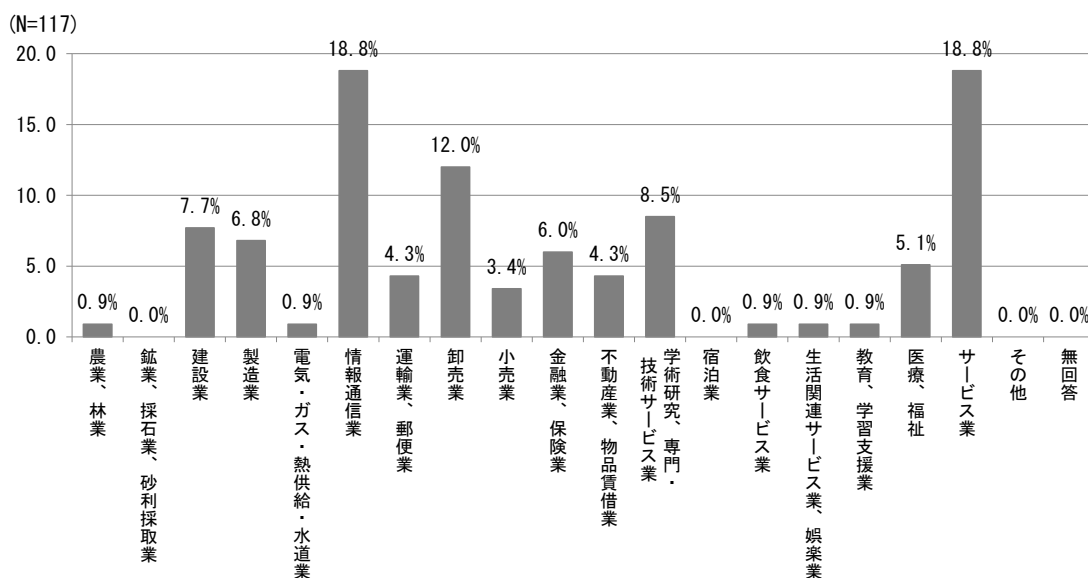
## 1. 回答者について(基本属性)

問1 貴事業所の産業分類は次のどれに該当しますか。(○は1つ)

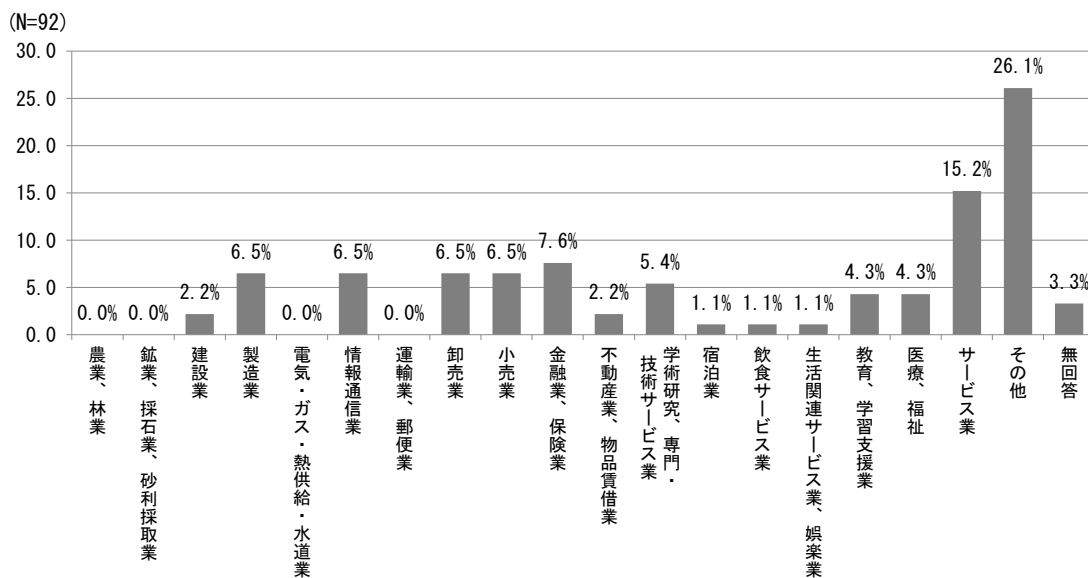
中小企業の場合、「情報通信業」「サービス業」が 18.8%と最も多く、次いで「卸売業」が 12.0%となっている。

中小企業以外の場合、「その他」の業種が 26.1%と最も多く、次いで「サービス業」が 15.2%、「金融業、保険業」が 7.6%となっている。

図表Ⅲ-1 産業分類(単数回答)【中小企業】



図表Ⅲ-2 産業分類(単数回答)【中小企業以外】

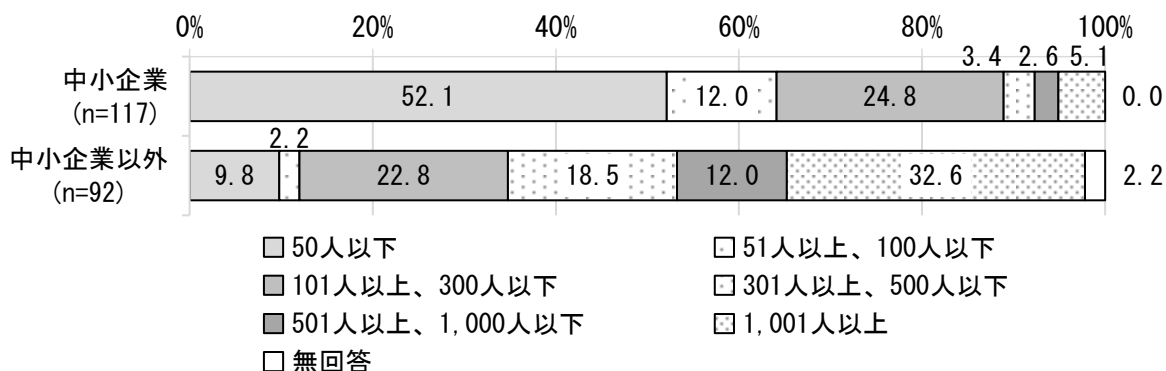


問2 貴事業所の従業員規模は次のどれに該当しますか。(○は1つ)

中小企業の場合、「50人以下」が52.1%と最も多く、次いで「101人以上、300人以下」が24.8%、「51人以上、100人以下」が12.0%となっている。

中小企業以外の場合、「1,001人以上」が32.6%と最も多く、次いで「101人以上、300人以下」が22.8%、「301人以上、500人以下」が18.5%となっている。

図表Ⅲ-3 従業員規模（単数回答）



【抽出割合】

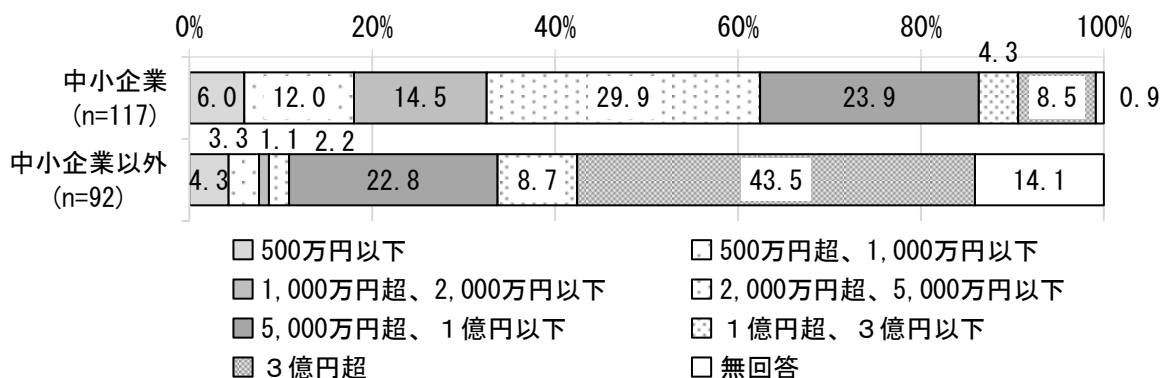
従業員規模	総計数	比率	抽出数	回答数	回答率
5～100人	8,358件	82.9%	303件	86件	28.4%
101～300人	979件	9.7%	299件	50件	16.7%
301～1,000人	464件	4.6%	199件	35件	17.6%
1,001人以上	283件	2.8%	199件	36件	18.1%
無回答	—	—	—	2件	—
合計	10,084件	100.0%	1,000件	209件	20.9%

問3 貴事業所の資本金は次のどれに該当しますか。(○は1つ)

中小企業の場合、「2,000万円超、5,000万円以下」が29.9%と最も多く、次いで「5,000万円超、1億円以下」が23.9%、「1,000万円超、2,000万円以下」が14.5%となっている。

中小企業以外の場合、「3億円超」が43.5%と最も多く、次いで「5,000万円超、1億円以下」が22.8%、「1億円超、3億円以下」が8.7%となっている。

図表Ⅲ-4 資本金（単数回答）



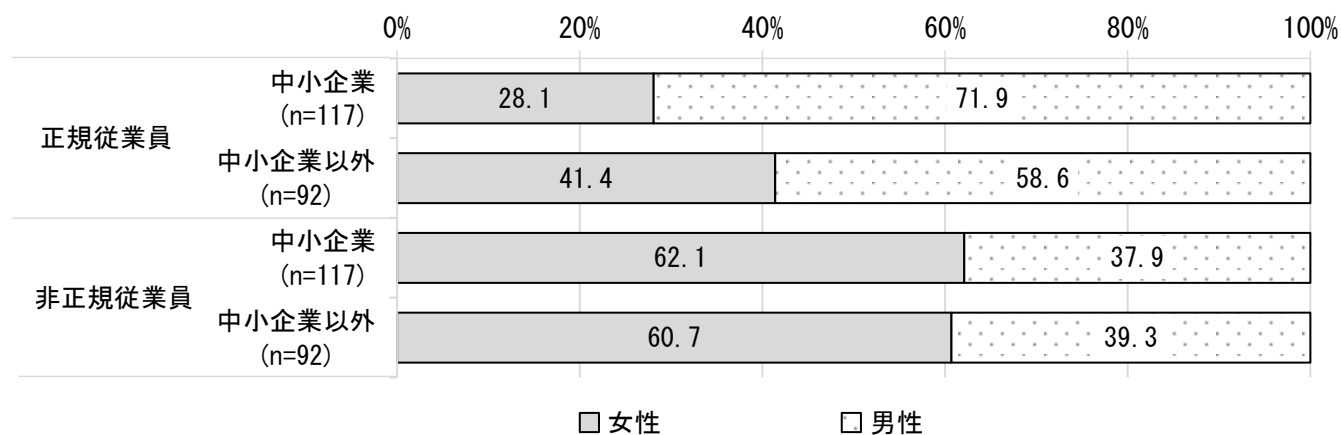
問4 貴事業所の従業員数を雇用形態別にご記入ください。

中小企業の場合、「正規従業員」は「女性」が28.1%、「男性」が71.9%で、「非正規従業員」は「女性」が62.1%、「男性」が37.9%となっている。

中小企業以外の場合、「正規従業員」は「女性」が41.4%、「男性」が58.6%で、「非正規従業員」は「女性」が60.7%、「男性」が39.3%となっており、「正規従業員」のうち女性が占める割合が中小企業よりも多い。

また、中小企業も中小企業以外も同様に、非正規従業員は女性の割合が高い。

図表Ⅲ－5 雇用形態別従業員数（自由回答）



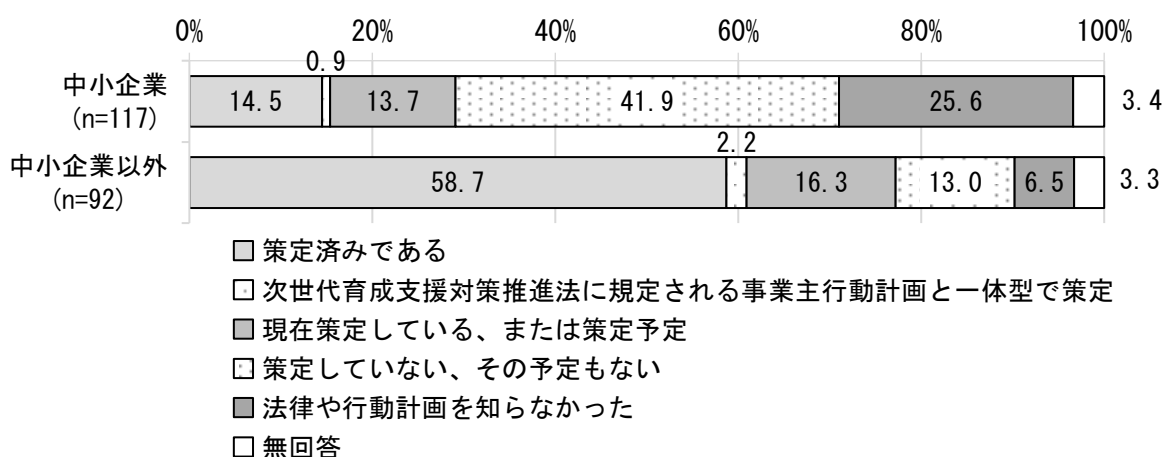
## 2. 女性の活躍推進について

問5 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定については知っていましたか。また、策定はされていますか。(〇は1つ)

中小企業の場合、「策定していない、その予定もない」が41.9%と最も多く、次いで「法律や行動計画を知らなかった」が25.6%「策定済みである」が14.5%となっている。

中小企業以外の場合、「策定済みである」が58.7%と最も多く、次いで「現在策定している、または策定予定」が16.3%「策定していない、その予定もない」が13.0%となっている。

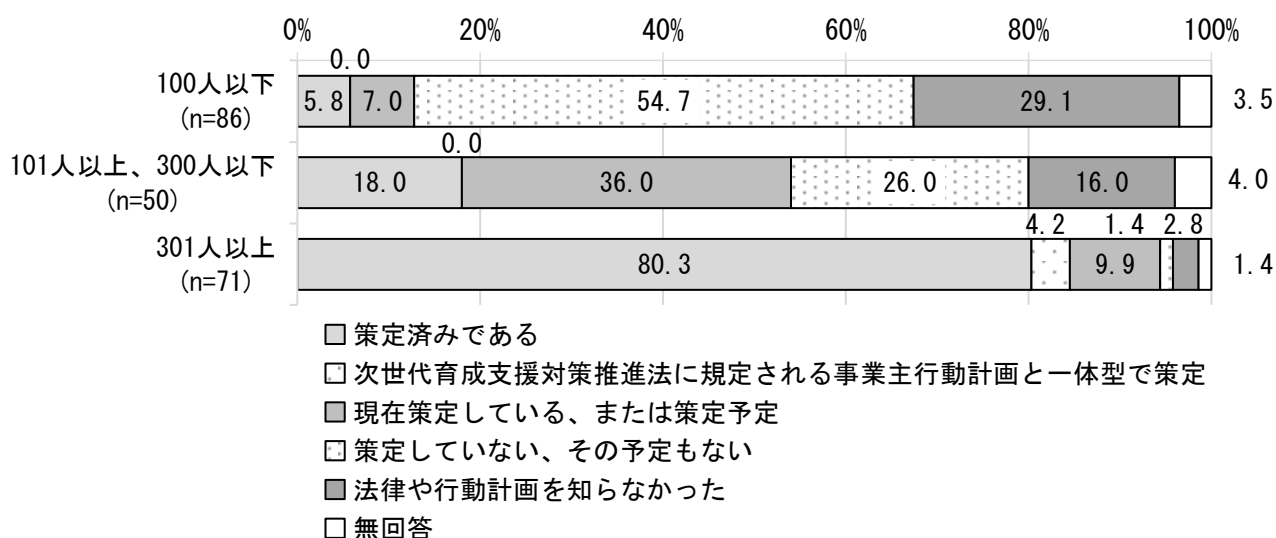
図表Ⅲ－6 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の認知と策定状況（単数回答）



### ■従業員数別でみる女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

「策定済みである」について、「100人以下」が5.8%、「101人以上、300人以下」が18.0%、「301人以上」が80.3%となっている。策定が義務化されている事業所（「301人以上」）でも4.2%が策定をしておらず、法改正により策定が義務化される事業所（「101人以上、300人以下」）でも42.0%が策定に向けた準備が進んでいないことが伺える※。

図表Ⅲ－7 従業員数別でみる女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の認知と策定状況（単数回答）

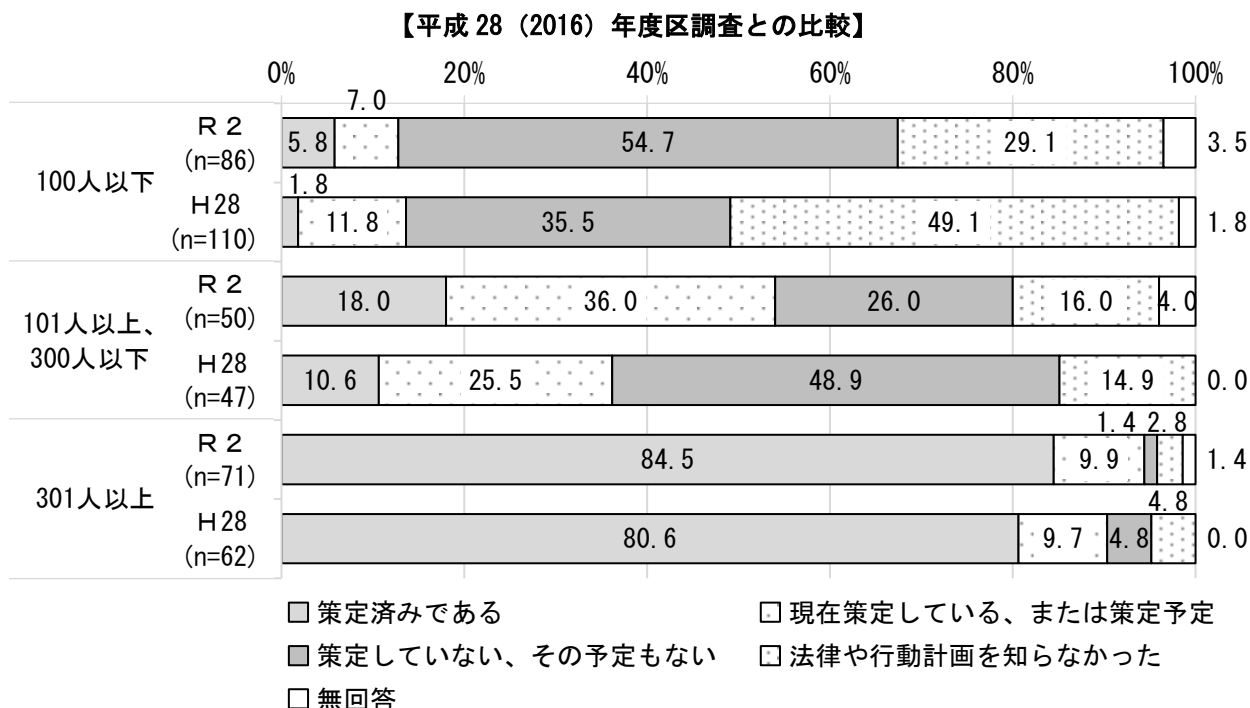


※現行では、常時雇用する労働者が301人以上の事業主に策定義務がある。令和4年4月1日からは、常時雇用する労働者が101人以上の事業主まで策定義務が拡大される。

## ■平成28（2016）年度区調査との比較

法改正により策定が義務化される事業所（「101人以上、300人以下」）で、「策定済みである」「現在策定している、または策定予定」の合計が36.1%から54.0%へ17.9ポイント増加しており、法律の改正内容が認知されてきていることが伺える。

図表Ⅲ－8 従業員数別でみる女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の認知と策定状況（単数回答）

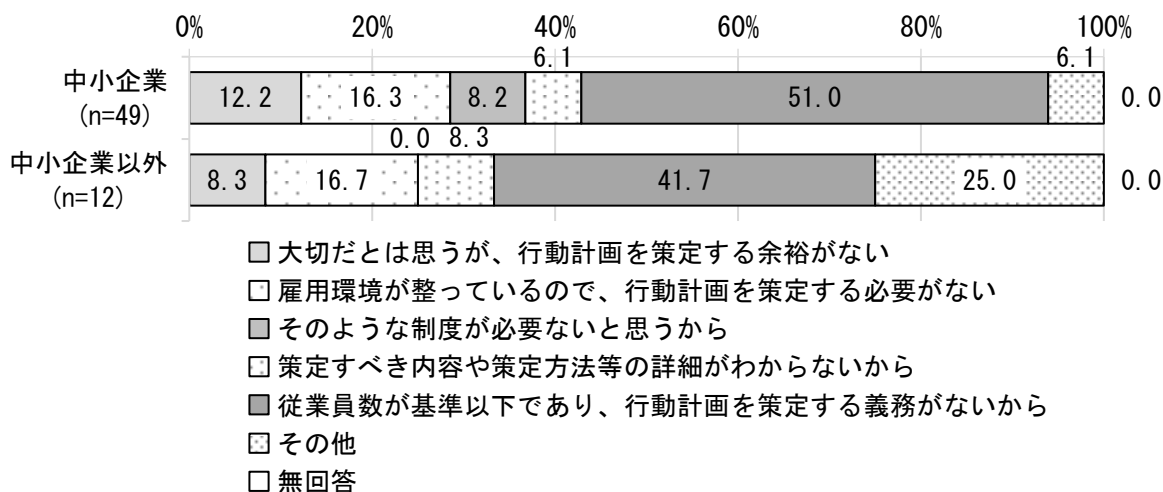


※「次世代育成支援対策推進法に規定される事業主行動計画と一体型で策定」の選択肢は、令和2（2020）年度区調査から追加された。

付問5－1 問5で「3 策定していない、その予定もない」を選択した事業所のみ回答ください。行動計画を策定しない理由は何ですか。（○は1つ）

中小企業の場合、「従業員数が基準以下であり、行動計画を策定する義務がないから」が51.0%と最も多く、次いで「雇用環境が整っているので、行動計画を策定する必要がない」が16.3%、「大切だとは思いますが、行動計画を策定する余裕がない」が12.2%となっている。

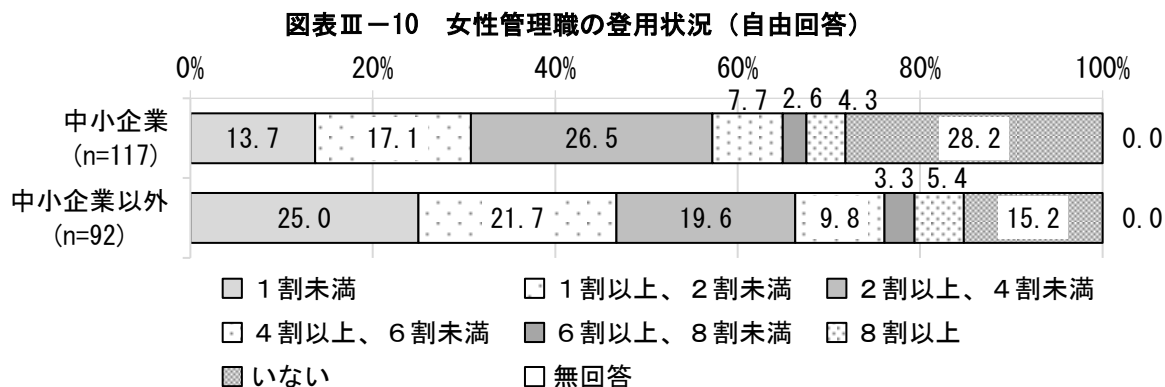
図表Ⅲ－9 行動計画を策定しない理由（単数回答）



問6 貴事業所には、係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。

中小企業の場合、「いない」が28.2%と最も多く、次いで「2割以上、4割未満」が26.5%、「1割以上、2割未満」が17.1%となっている。

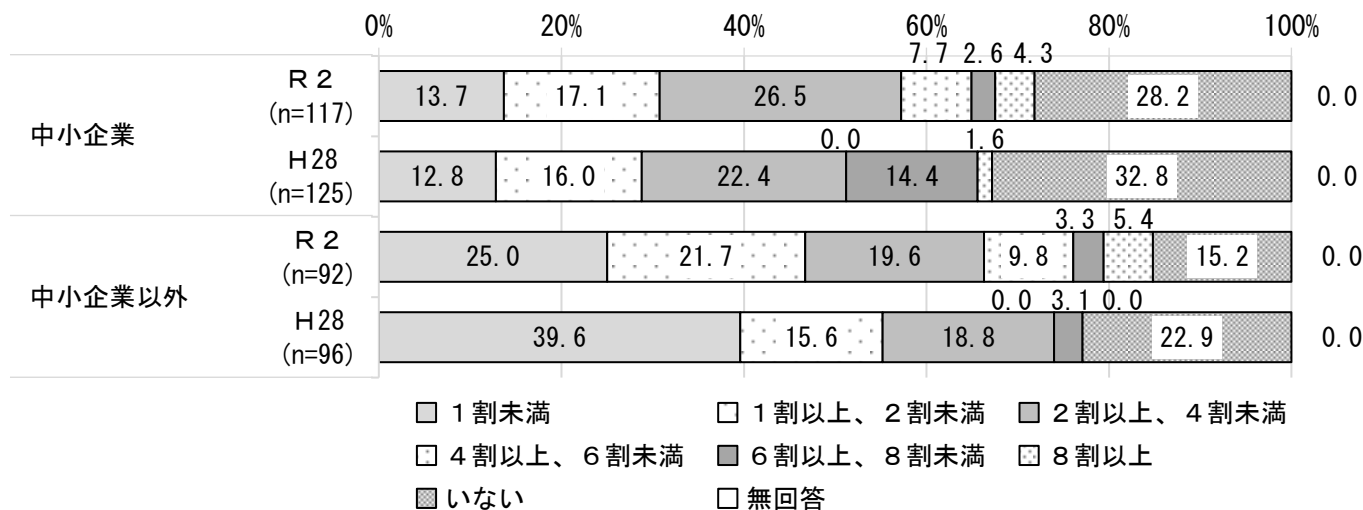
中小企業以外の場合、「1割未満」が25.0%と最も多く、次いで「1割以上、2割未満」が21.7%、「2割以上、4割未満」が19.6%となっている。また、「いない」は15.2%と中小企業以外の方が13.0ポイント少ない。



■平成28（2016）年度区調査との比較

「いない」について、中小企業は32.8%から28.2%へ4.6ポイント減少し、中小企業以外も22.9%から15.2%へ7.7ポイント減少しており、女性管理職が増加していることが伺える。

図表Ⅲ-11 女性管理職の登用状況（自由回答）【平成28（2016）年度区調査との比較】



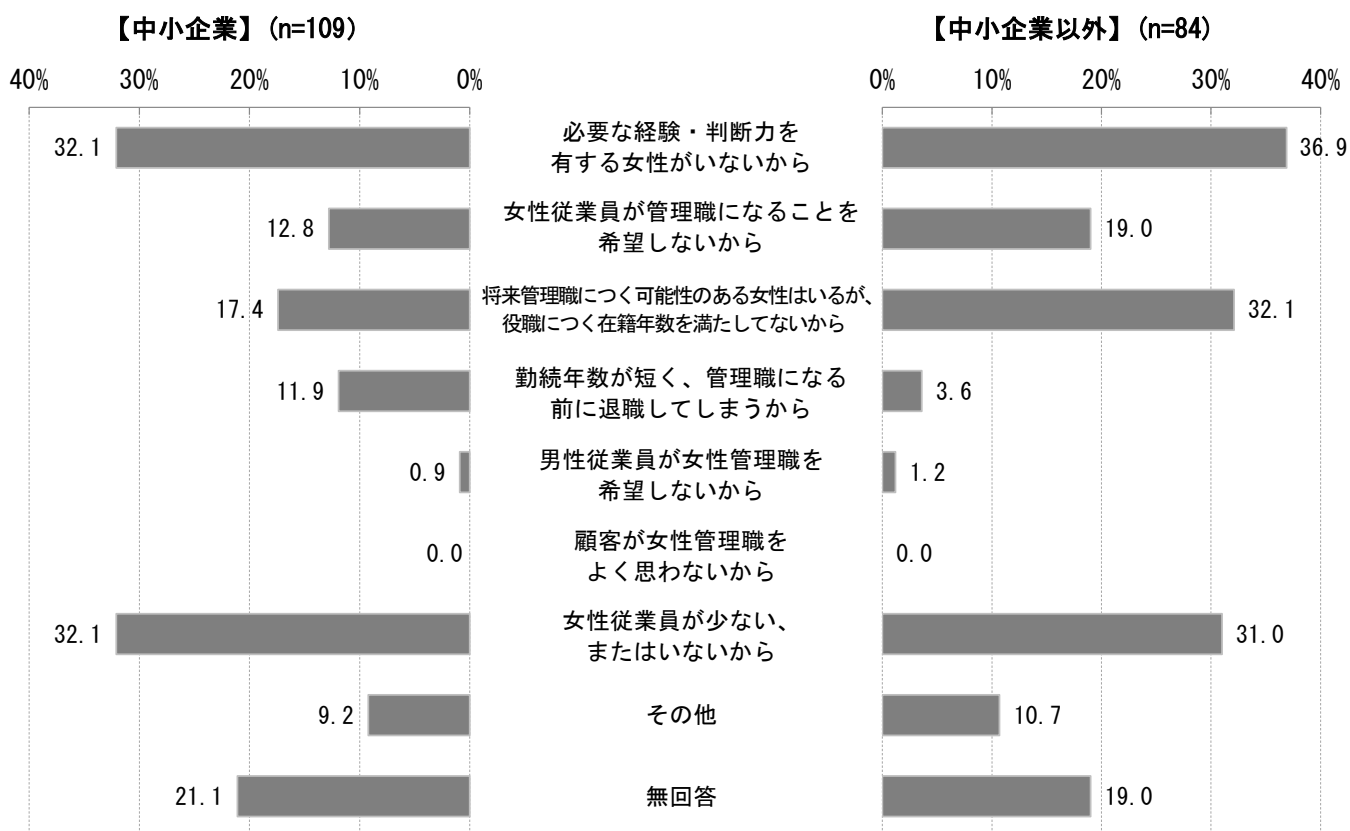


付問6-1 女性管理職が少ない（全管理職のうち1割未満）またはまったくいない区分が1つでもある事業所のみ回答してください。貴事業所の女性管理職が少ないのは、なぜだと思いますか。（〇はいくつでも）

中小企業の場合、「必要な経験・判断力を有する女性がないから」「女性従業員が少ない、またはいないから」が32.1%と最も多く、次いで「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につく在籍年数を満たしてないから」が17.4%となっている。

中小企業以外の場合、「必要な経験・判断力を有する女性がないから」が36.9%と最も多く、次いで「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につく在籍年数を満たしてないから」が32.1%、「女性従業員が少ない、またはいないから」が31.0%となっている。

図表Ⅲ-12 女性管理職が少ない理由（複数回答）



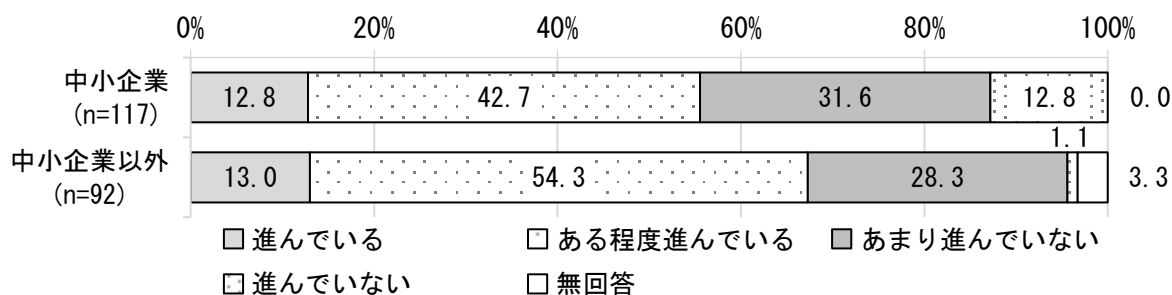
問7 貴事業所は女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。(○は1つ)

中小企業の場合、「ある程度進んでいる」が42.7%と最も多く、次いで「あまり進んでいない」が31.6%、「進んでいる」「進んでいない」が12.8%となっている。

中小企業以外の場合、「ある程度進んでいる」が54.3%と最も多く、次いで「あまり進んでいない」が28.3%、「進んでいる」が13.0%となっている。

「進んでいる」と「ある程度進んでいる」の合計は、中小企業は55.5%に対して、中小企業以外は67.3%と中小企業以外の方が11.8ポイント多く、取組が進んでいることが伺える。

図表Ⅲ-13 女性が活躍するための取組状況（単数回答）

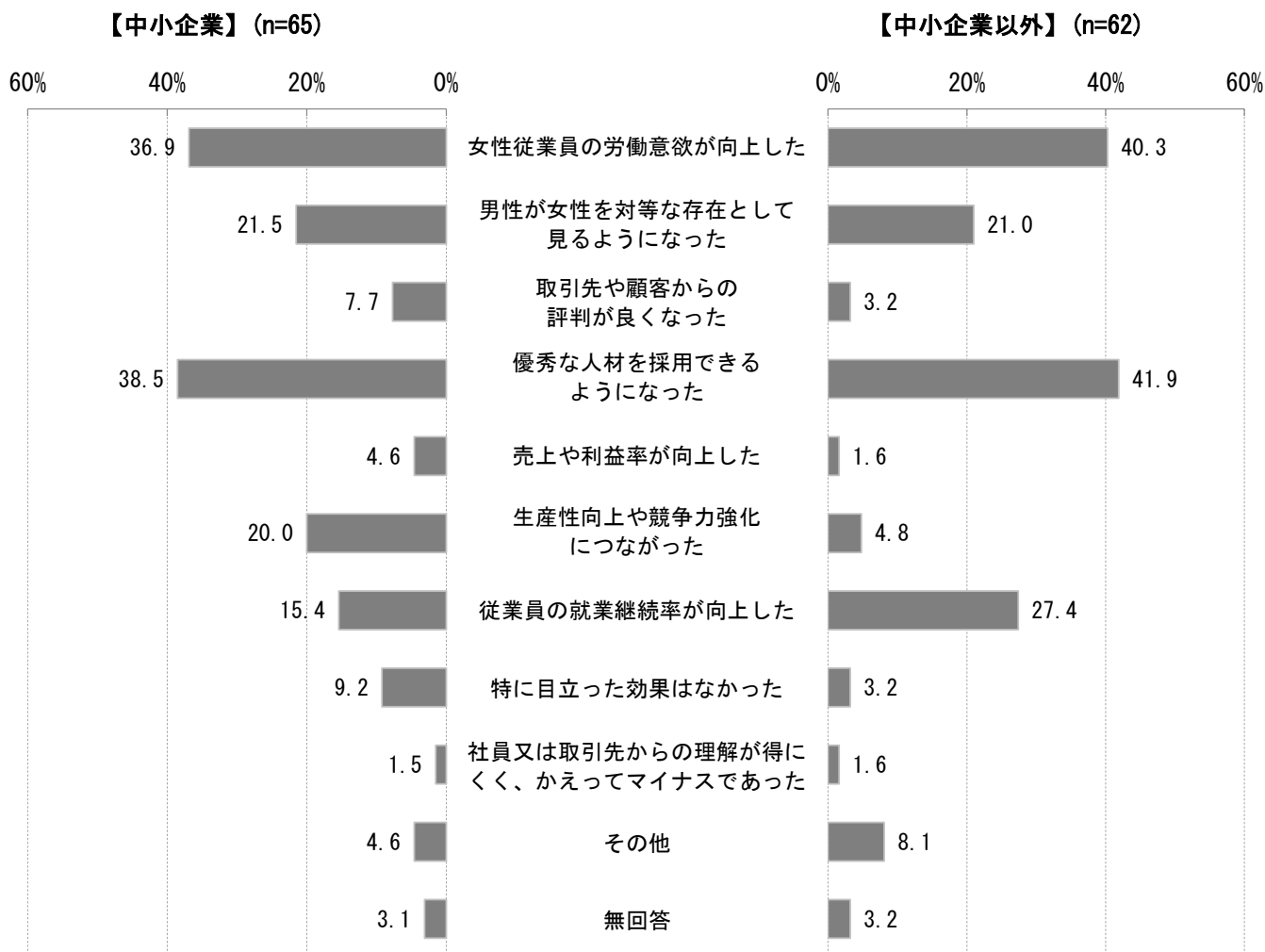


付問7-1 問7で「1 進んでいる」または「2 ある程度進んでいる」を選択した事業所のみ回答してください。貴事業所では、取組を実施し、どのような効果がありましたか。(〇はいくつでも)

中小企業の場合、「優秀な人材を採用できるようになった」が38.5%と最も多く、次いで「女性従業員の労働意欲が向上した」が36.9%、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」が21.5%となっている。

中小企業以外の場合、「優秀な人材を採用できるようになった」が41.9%と最も多く、次いで「女性従業員の労働意欲が向上した」が40.3%、「従業員の就業継続率が向上した」が27.4%となっている。

図表Ⅲ-14 女性が活躍するための取組を実施した効果（複数回答）

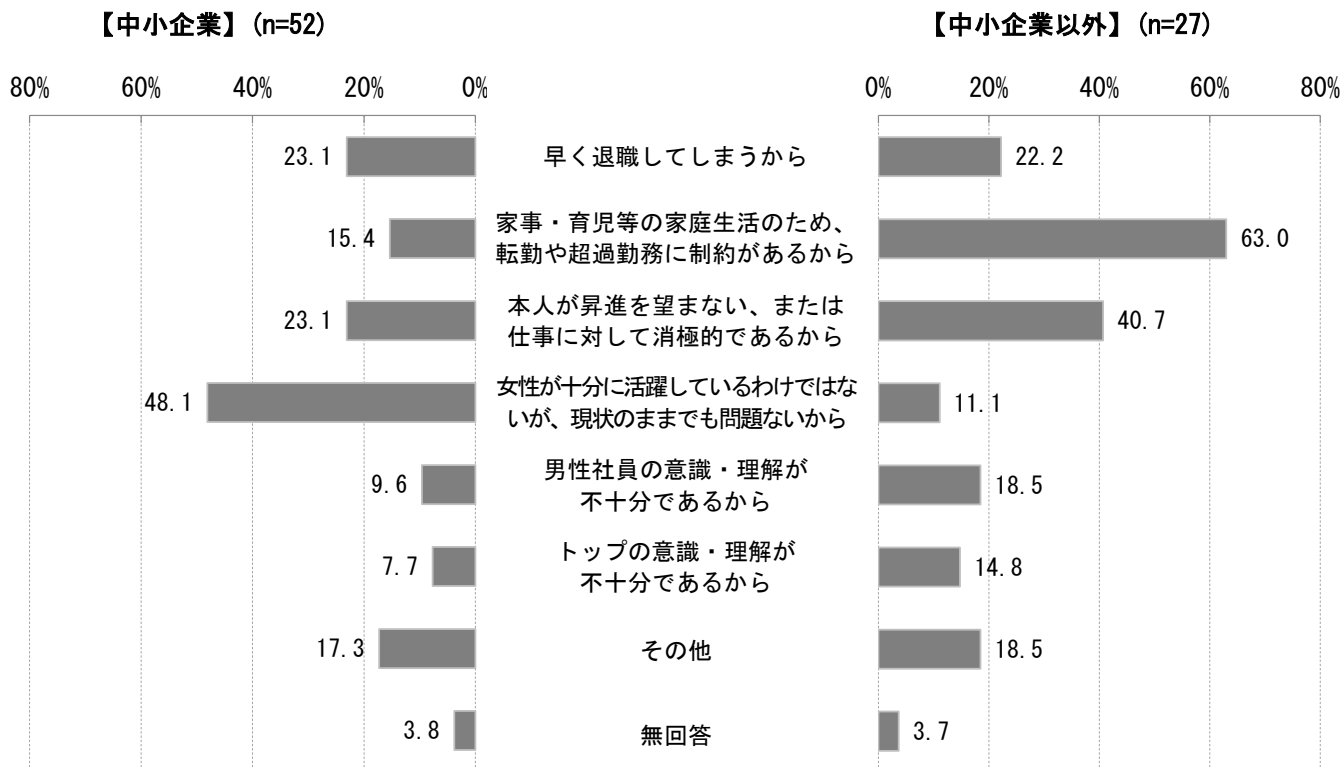


付問7-2 問7で「3 あまり進んでいない」または「4 進んでいない」を選択した事業所のみ回答してください。貴事業所の女性の活躍が進んでいないのは、なぜだと思いますか。(〇はいくつでも)

中小企業の場合、「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題ないから」が48.1%と最も多いのに対して、中小企業以外は11.1%と中小企業以外の方が37.0ポイント少ない。

中小企業以外の場合、「家事・育児等の家庭生活のため、転勤や超過勤務に制約があるから」が63.0%と最も多いのに対して、中小企業は15.4%と中小企業の方が47.6ポイント少なく、女性の活躍が進んでいない理由に違いがみられる(ただし、分析軸となる項目の母数が少ないため参考に留まる)。

図表Ⅲ-15 女性の活躍が進んでいない理由(複数回答)



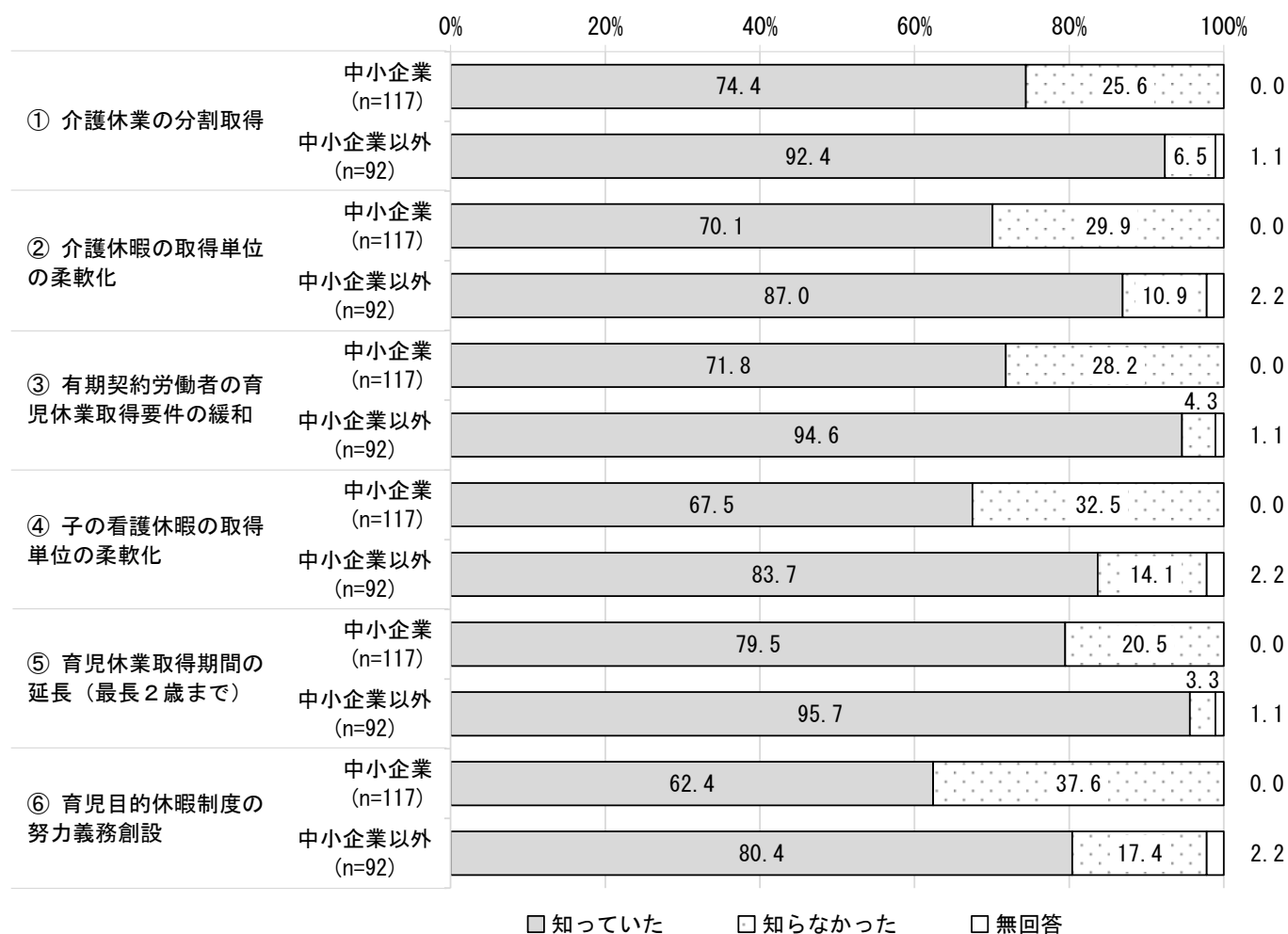
### 3. 育児・介護休業について

問8 近年の育児・介護休業法の改正があったことを知っていましたか。また、貴事業所は、⑥の育児目的の休暇制度を設けていますか。

#### (1) 育児・介護休業法の改正※の認知度（それぞれの項目について〇は1つずつ）

中小企業も中小企業以外も同様に、いずれの項目においても「知っていた」が最も多いが、中小企業以外の方が16.2～22.8ポイント多く、認知度が高い。

図表Ⅲ-16 育児・介護休業法の改正の認知（単数回答）



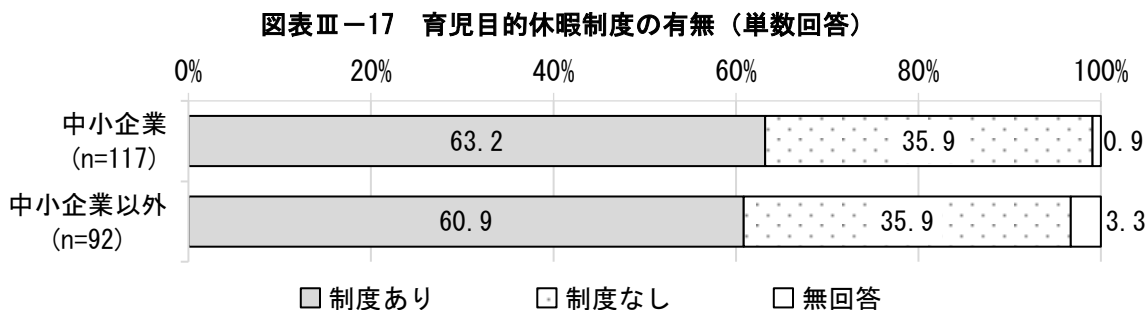
#### ※育児・介護休業法の改正内容

介護休業等	<p>① 介護休業の分割取得（平成29年1月1日改正） 対象となる家族1人につき通算93日まで、<u>3回を上限として、介護休業を分割取得が可能に。</u></p> <p>② 介護休暇の取得単位の柔軟化（令和3年1月1日施行） <u>すべての労働者が時間単位での取得が可能に。</u></p>
育児休業等	<p>③ 有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和（平成29年1月1日改正） 子が<u>1歳6か月</u>になるまでの間に雇用契約が満了することが明らかでない限り取得可能に。</p> <p>④ 子の看護休暇の取得単位の柔軟化（令和3年1月1日施行） <u>すべての労働者が時間単位での取得が可能に。</u></p> <p>⑤ 育児休業取得期間の延長（平成29年10月1日改正） 育児休業（原則1歳まで）を6か月延長しても保育所に入れられない等の場合に、<u>更に6か月（2歳まで）の再延長が可能に。</u>延長した場合は育児休業給付の支給期間も延長。</p> <p>⑥ 育児目的休暇制度の努力義務創設（平成29年10月1日改正） 事業主に対し、<u>育児目的休暇制度を設けることに努めるよう義務付け。</u></p>

(2) 育児目的休暇制度の有無 (〇は1つ)

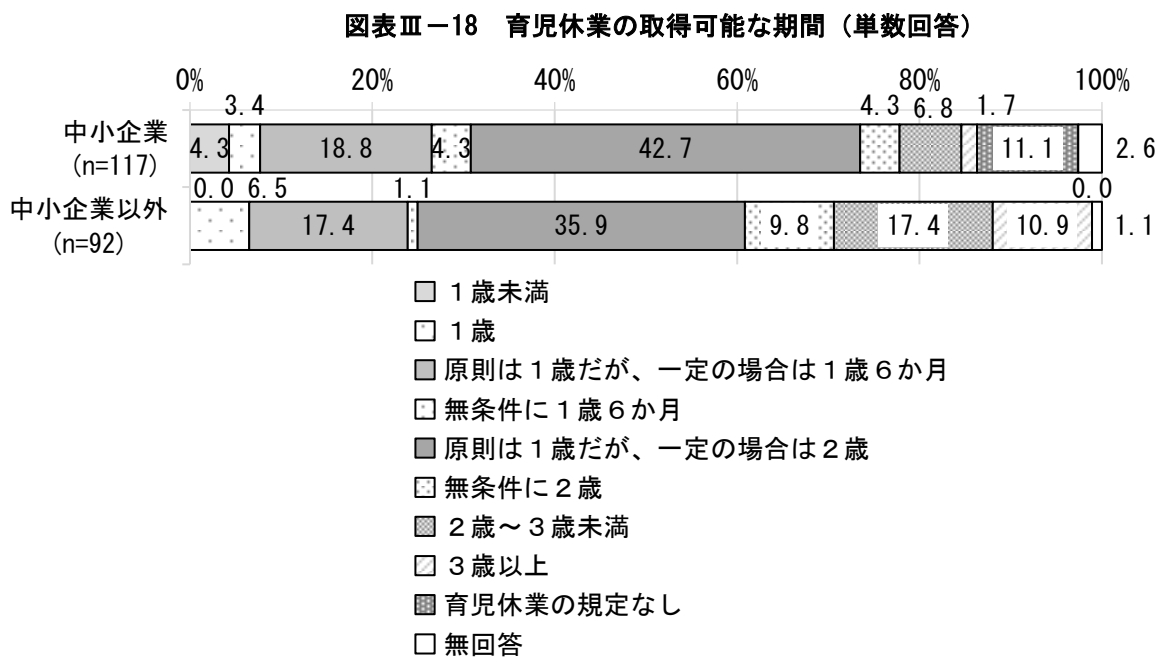
中小企業の場合、「制度あり」が63.2%、「制度なし」が35.9%となっている。

中小企業以外の場合、「制度あり」が60.9%、「制度なし」が35.9%となっており、制度の認知度には差がみられるが、制度の有無についてはあまり差がみられない。



問9 貴事業所では、就業規則等の規定上、最長で子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。(〇は1つ)

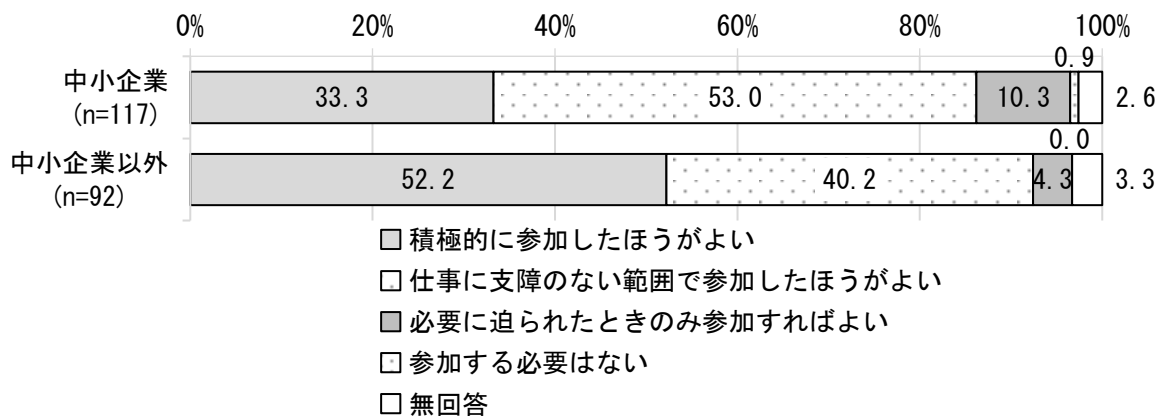
子どもが「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」を含めた2歳以上になるまで育児休業を取得できる割合について、中小企業は55.5%に対して中小企業以外は74.0%と中小企業以外の方が18.5ポイント多く、取得可能期間が長い事業所が多い。



問 10 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。貴事業所の考え方に最も近いものを選んでください。(○は1つ)

中小企業の場合、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が53.0%で最も多いのに対して、中小企業以外の場合、「積極的に参加したほうがよい」が52.2%で最も多く、中小企業以外の方が男性の育児参加についての理解が進んでいることが伺える。

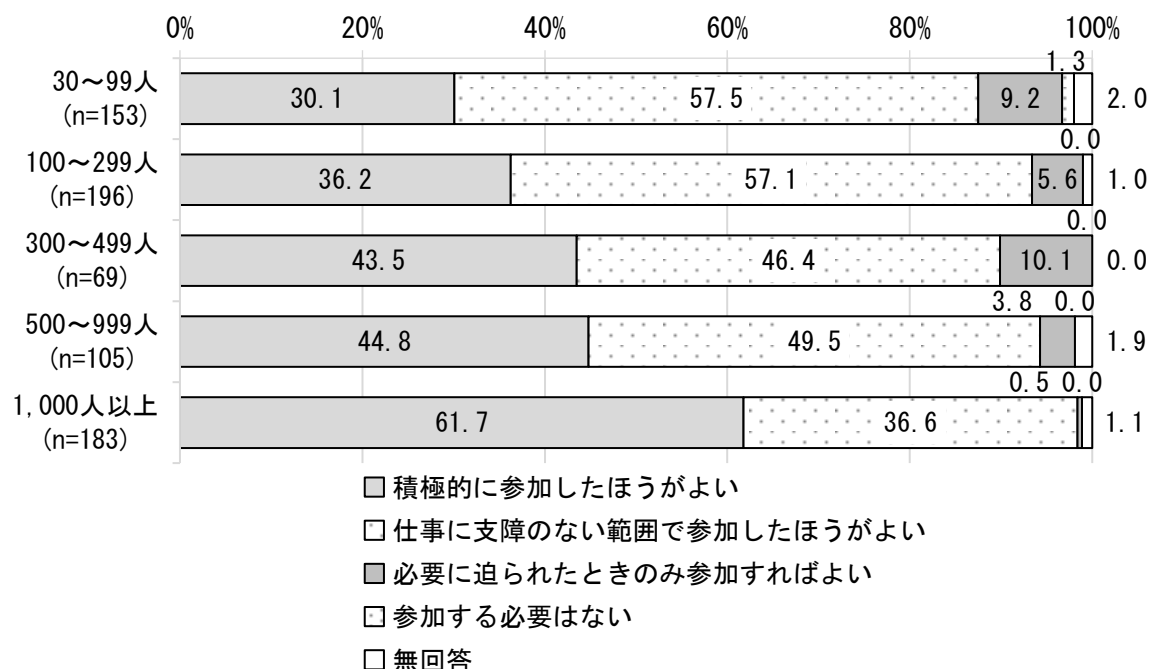
図表Ⅲ-19 男性従業員が育児に参加することに対する考え方（単数回答）



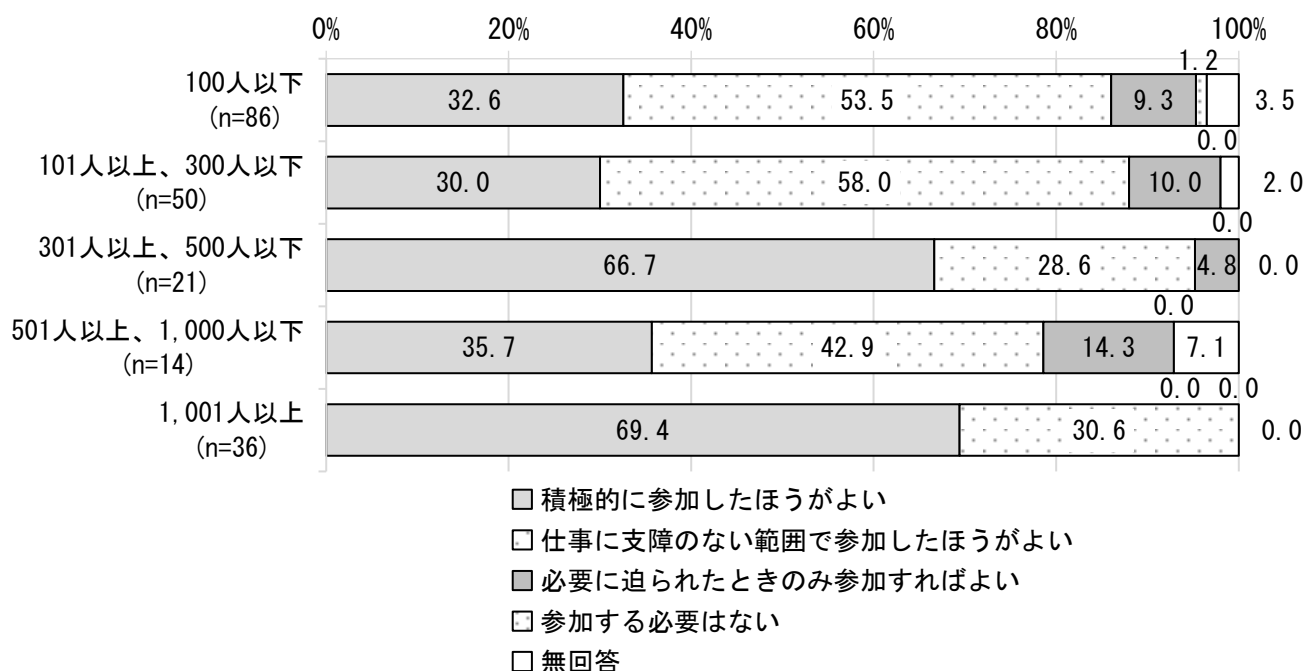
## ■令和元年度都調査（事業所）との比較（参考）

区も都も同様に、従業員数が多くなるほど「積極的に参加したほうがよい」が多くなる傾向がみられる。

図表Ⅲ-20 従業員別でみる男性従業員が育児に参加することに対する考え方（単数回答）  
【令和元年度都調査（事業所）】



図表Ⅲ-21 従業員別でみる男性従業員が育児に参加することに対する考え方（単数回答）【千代田区】

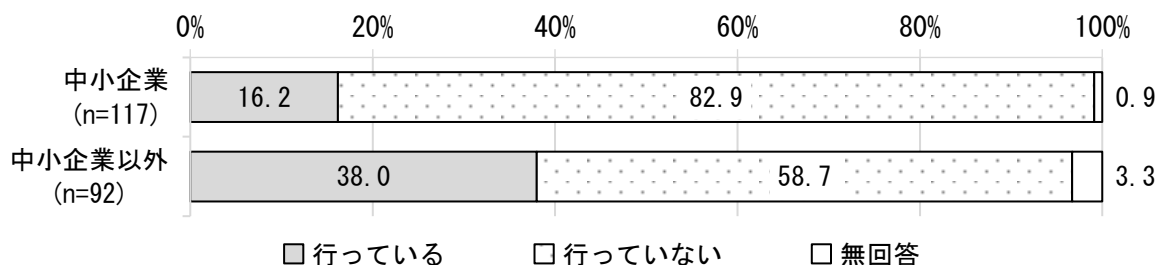




問 11 貴事業所では、男性の育児休業の取得促進のために取組を行っていますか。(〇は1つ)

中小企業の場合、「行っている」が16.2%に対して、中小企業以外の場合、38.0%と中小企業以外の方が21.8ポイント多く、男性の育児休業の取得促進のための取組が進んでいることが伺える。

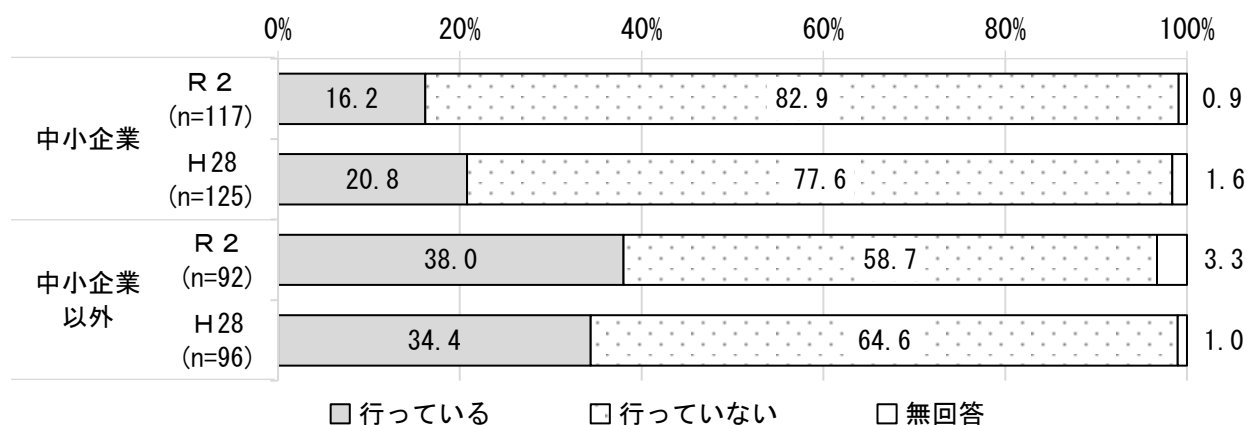
図表Ⅲ-22 男性の育児休業取得促進のための取組の有無（単数回答）



### ■平成28（2016）年度区調査との比較

中小企業以外の場合、「行っている」が34.4%から38.0%へ3.6ポイント増加している。

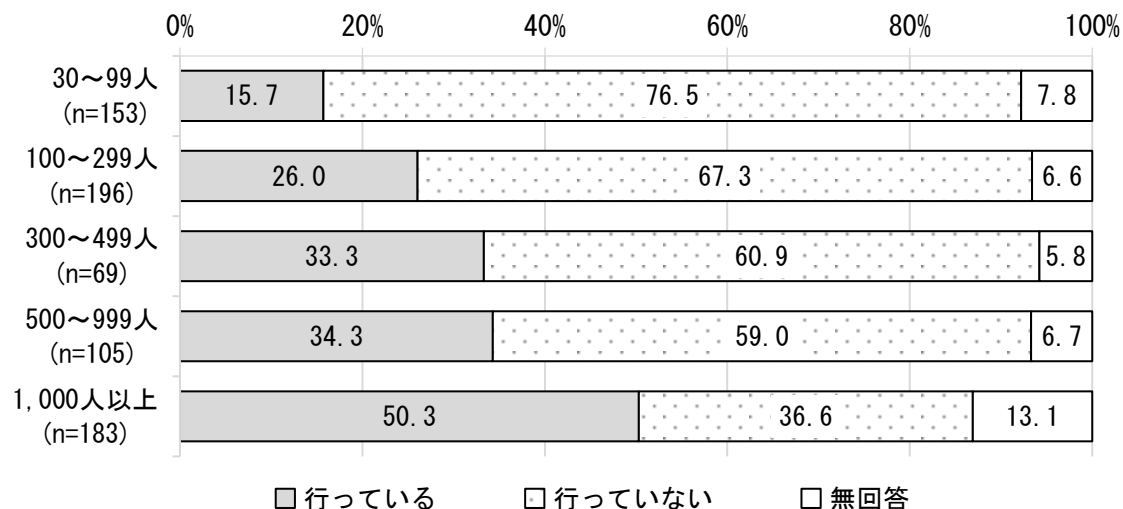
図表Ⅲ-23 男性の育児休業取得促進のための取組の有無（単数回答）【平成28（2016）年度区調査との比較】



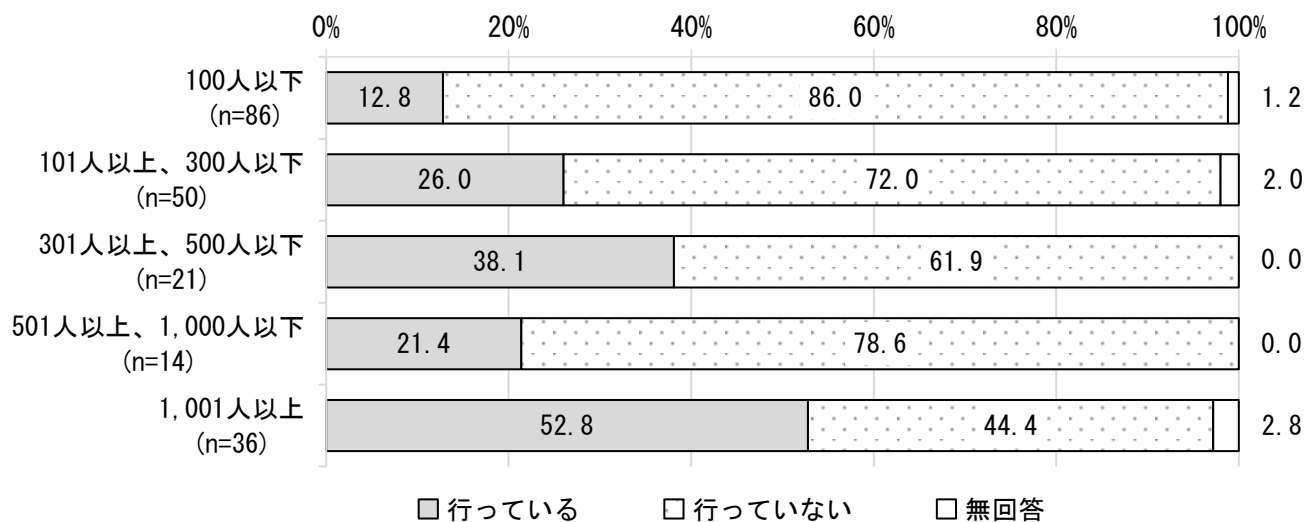
## ■令和元年度都調査（事業所）との比較（参考）

区も都も同様に、従業員数が多くなるほど「行っている」が多くなる傾向がみられる。

図表Ⅲ－24 従業員数別でみる男性の育児休業取得促進のための取組の有無（単数回答）  
【令和元年度都調査（事業所）】



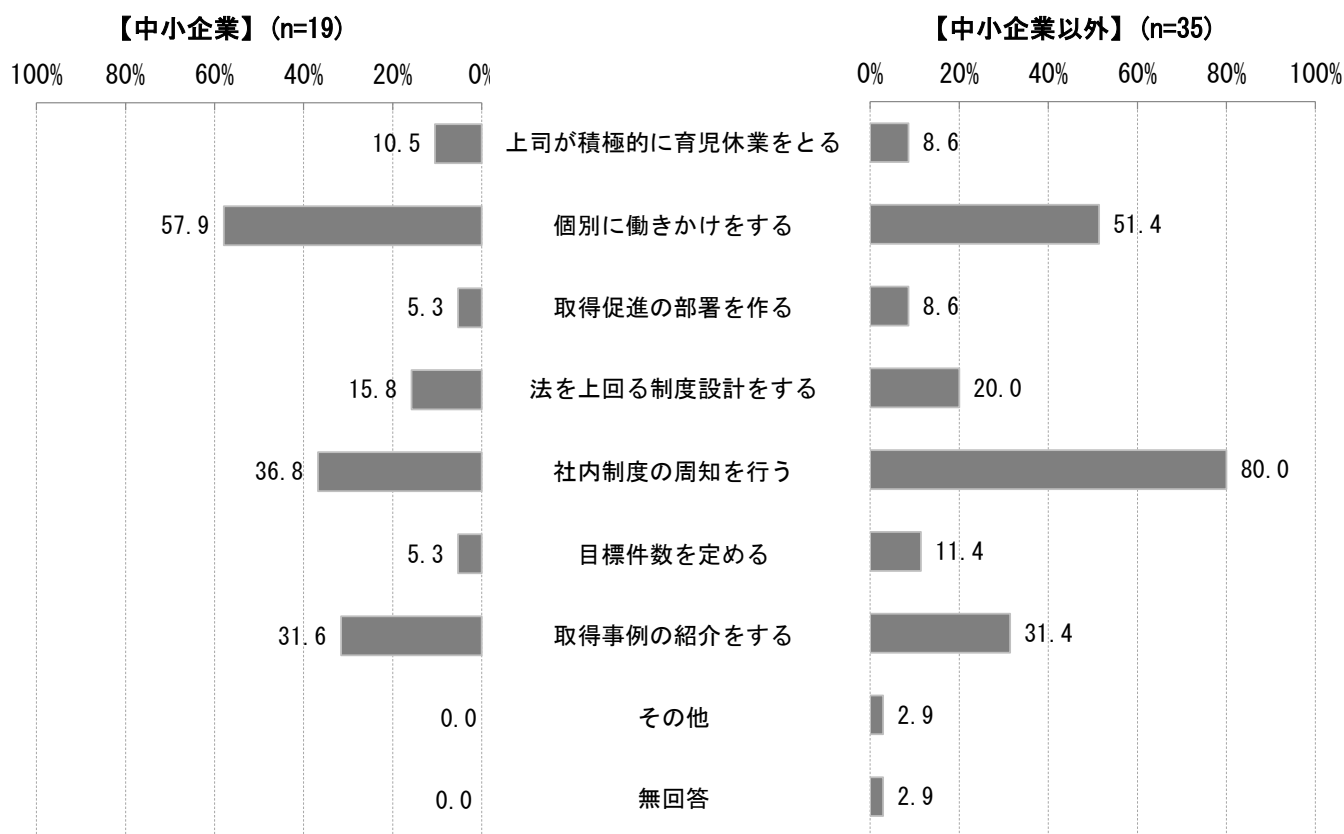
図表Ⅲ－25 従業員数別でみる男性の育児休業取得促進のための取組の有無（単数回答）【千代田区】



付問 11-1 問 11 で「1 行っている」を選択した事業所のみ回答してください。貴事業所では、どのような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

中小企業以外の場合、「社内制度の周知を行う」が 80.0%と最も多く、次いで「個別に働きかけをする」が 51.4%、「取得事例の紹介をする」が 31.4%となっている。

図表Ⅲ-26 男性の育児休業取得促進のための取組の内容（複数回答）

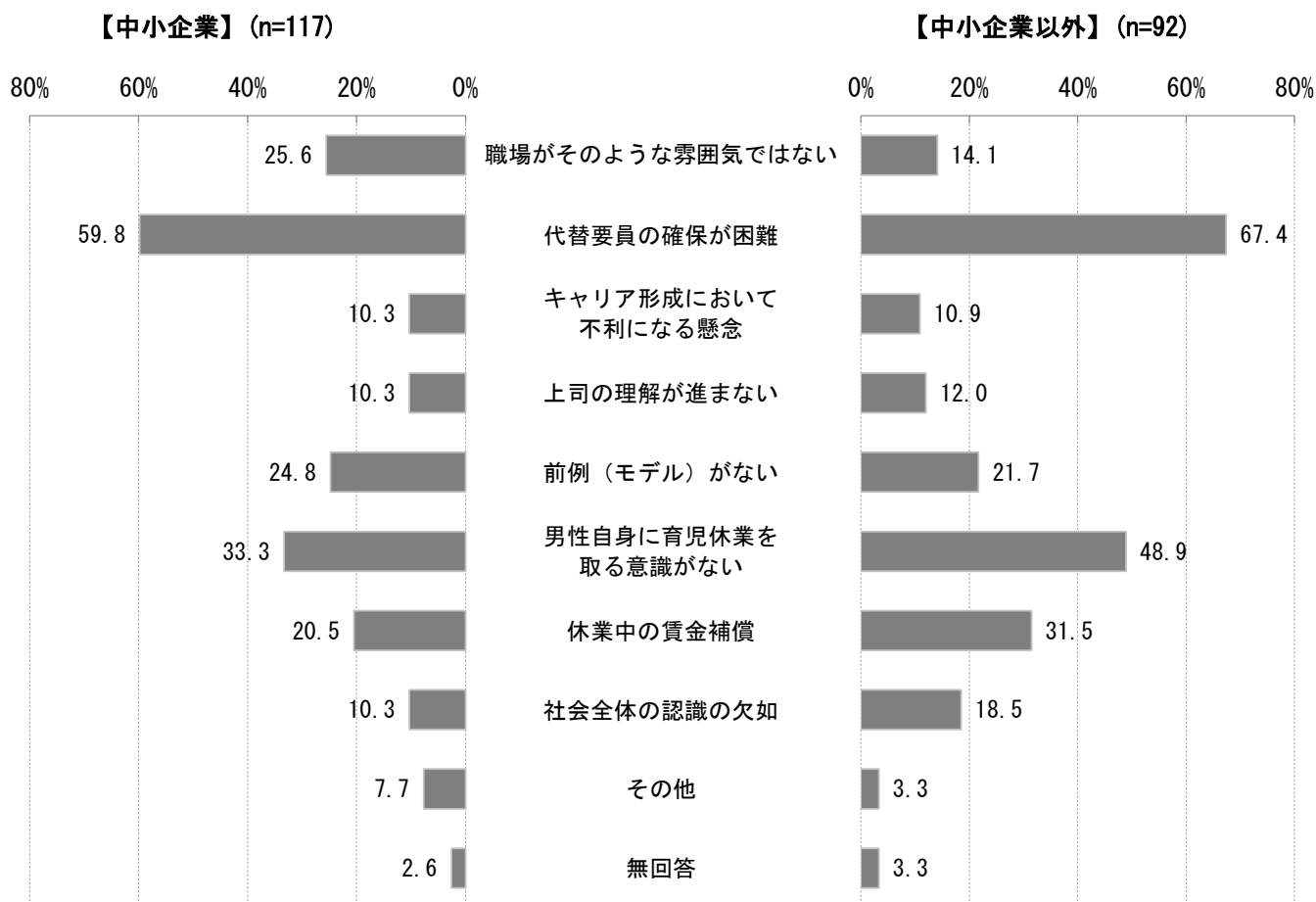


問 12 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。  
(〇はいくつでも)

中小企業の場合、「代替要員の確保が困難」が59.8%と最も多く、次いで「男性自身に育児休業を取る意識がない」が33.3%、「職場がそのような雰囲気ではない」が25.6%となっている。

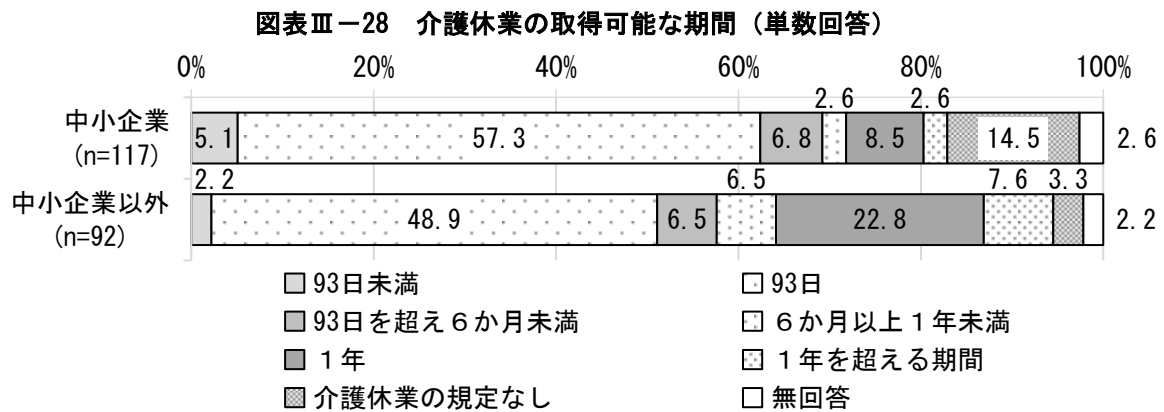
中小企業以外の場合、「代替要員の確保が困難」が67.4%と最も多く、次いで「男性自身に育児休業を取る意識がない」が48.9%、「休業中の賃金補償」が31.5%となっている。

図表Ⅲ-27 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題（複数回答）



問 13 貴事業所では、就業規則等の規定上、介護休業を最長でどのくらいの期間、取得できますか。  
(〇は1つ)

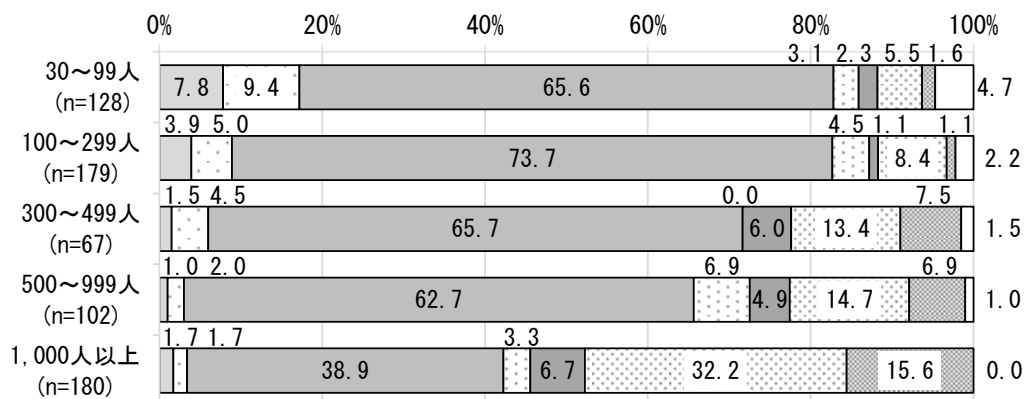
法律で定められている「93日」を超えて取得できる期間について、中小企業の場合、20.5%であるのに対し、中小企業以外の場合、43.4%と中小企業以外の方が22.9ポイント多く、取得可能期間が長い事業所が多い。



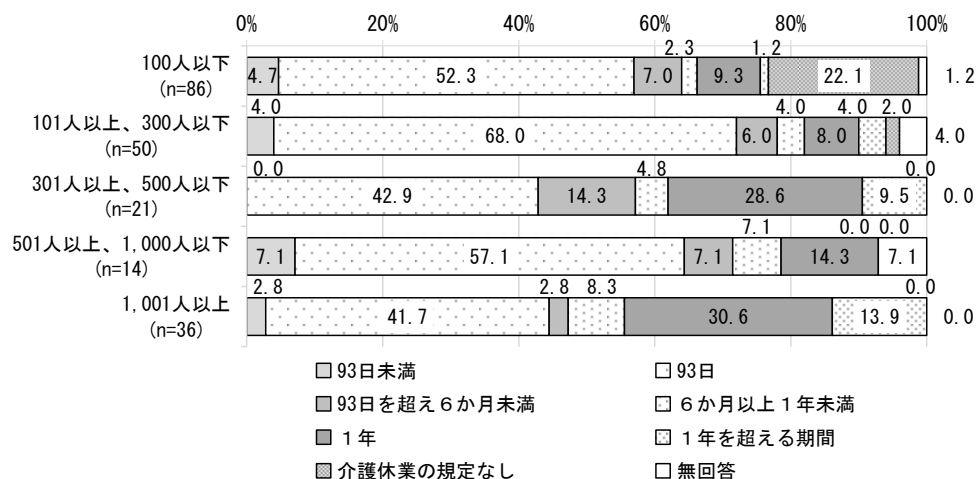
■令和元年度都調査（事業所）との比較（参考）

区も都も同様に、従業員数が多くなるほど「93日」を超えて取得できる割合が多くなる傾向がみられる。

図表Ⅲ-29 従業員数別でみる介護休業の取得可能な期間（単数回答）【令和元年度都調査（事業所）】



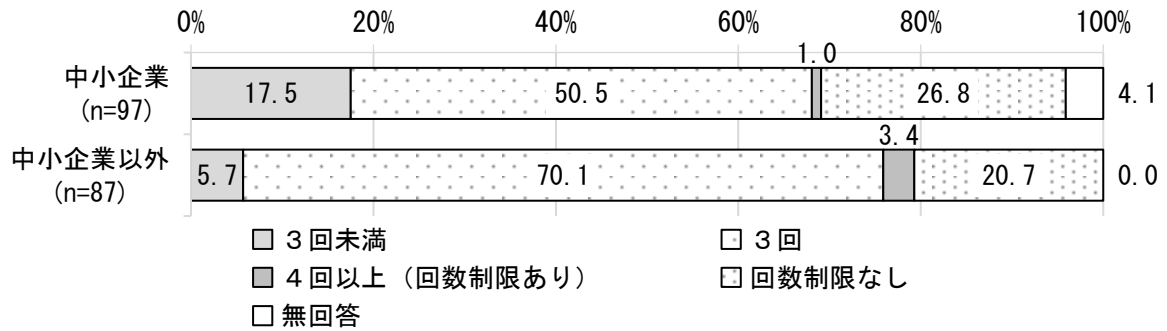
図表Ⅲ-30 従業員数別でみる介護休業の取得可能な期間（単数回答）【千代田区】



付問 13-1 問 13 で「1 93日未満」「2 93日」「3 93日を超え6か月未満」「4 6か月以上1年未満」「5 1年」「6 1年を超える期間」を選択した事業所のみ回答してください。貴事業所では、就業規則等の規定上、介護休業を何回まで分割して取得できますか。(○は1つ)

法律で定められている「3回」を超えて取得できる回数について、中小企業の場合、27.8%であるのに対し、中小企業以外の場合、24.1%と中小企業の方が3.7ポイント多い。

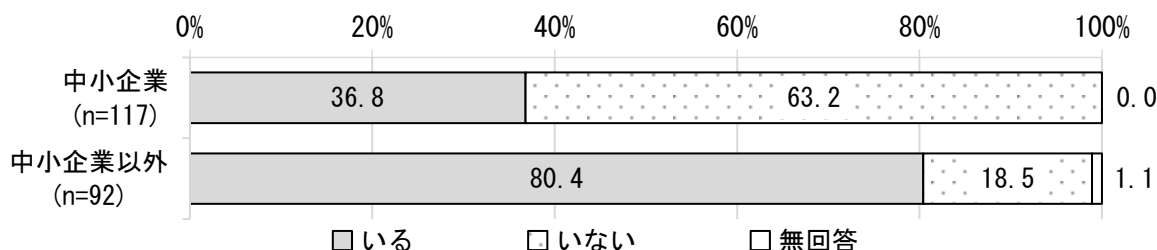
図表Ⅲ-31 介護休業の分割取得可能な回数（単数回答）



問 14 貴事業所では、令和元年4月1日～令和2年3月31日の間に、育児・介護休業を取得した従業員はいますか。(〇は1つ)

中小企業の場合、「いる」が36.8%であるのに対し、中小企業以外の場合、80.4%と中小企業以外の方が43.6ポイント多い。

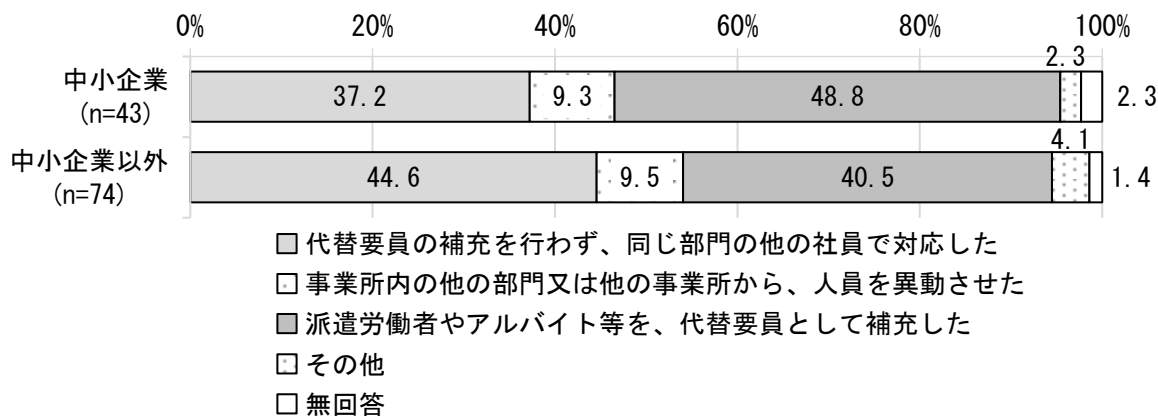
図表Ⅲ-32 過去1年間における育児・介護休業を取得した従業員の有無(単数回答)



付問 14-1 問 14 で「1 いる」を選択した事業所のみ回答してください。育児・介護休業取得者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。取得者によって対応が異なる場合は最も多い対応方法を選んでください。(〇は1つ)

中小企業の場合、「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として補充した」が48.8%と最も多いのに対して、中小企業以外の場合、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が44.6%と最も多い。

図表Ⅲ-33 育児・介護休業取得者の業務に関する対応(単数回答)



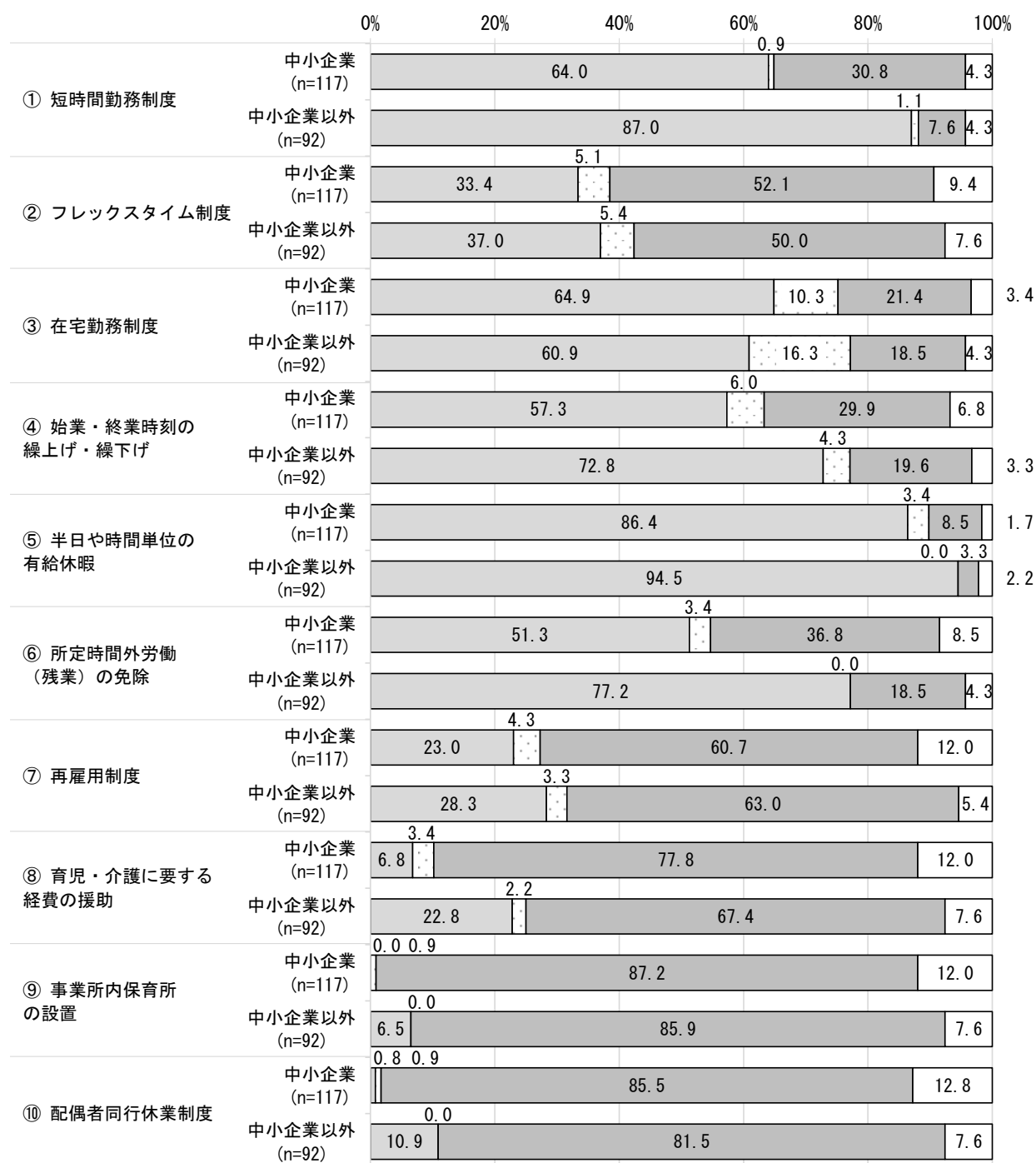
## 4. ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問 15 貴事業所において、以下の制度はありますか。また、制度がある場合、その対象者に○をつけ、令和元年4月1日～令和2年3月31日までの利用者の有無を、男女別にそれぞれ○をつけてください。

### ■制度の有無

中小企業も中小企業以外も同様に、項目①「短時間勤務制度」、項目③「在宅勤務制度」、項目④「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、項目⑤「半日や時間単位の有給休暇」、項目⑥「所定時間外労働（残業）の免除」については、「制度あり」が半数以上となっている。項目③「在宅勤務制度」を除き、中小企業以外の方がさまざまな制度を導入している事業所が多いことが伺える。

図表Ⅲ-34 ワーク・ライフ・バランスに関する制度の有無（単数回答）



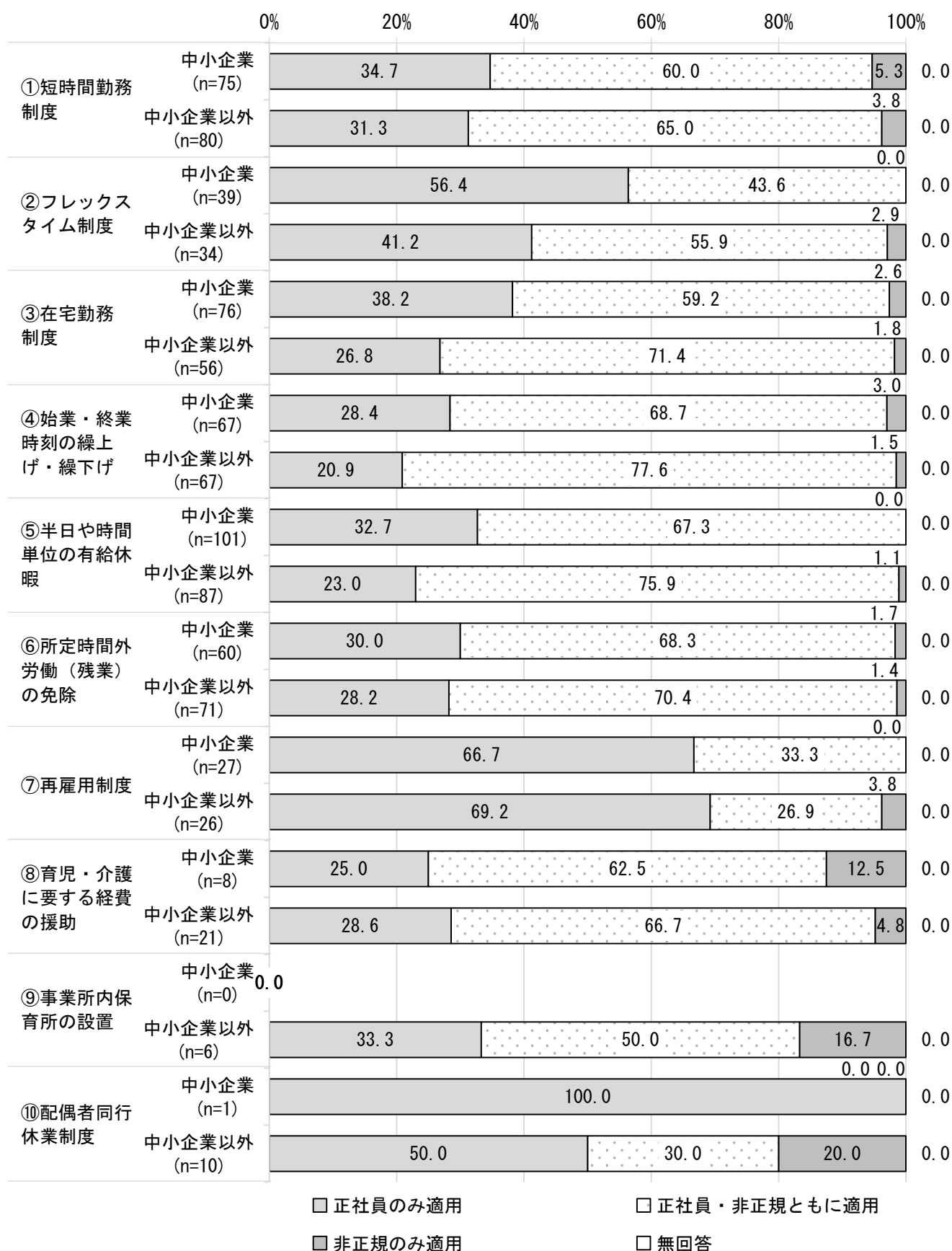
□ 制度あり □ 今後導入予定あり □ 制度なし □ 無回答



## ■制度の対象者

中小企業も中小企業以外も同様に、「正社員」だけでなく、「正社員・非正規ともに適用」になる制度が多い。

図表Ⅲ-35 ワーク・ライフ・バランスに関する制度の対象者（複数回答）

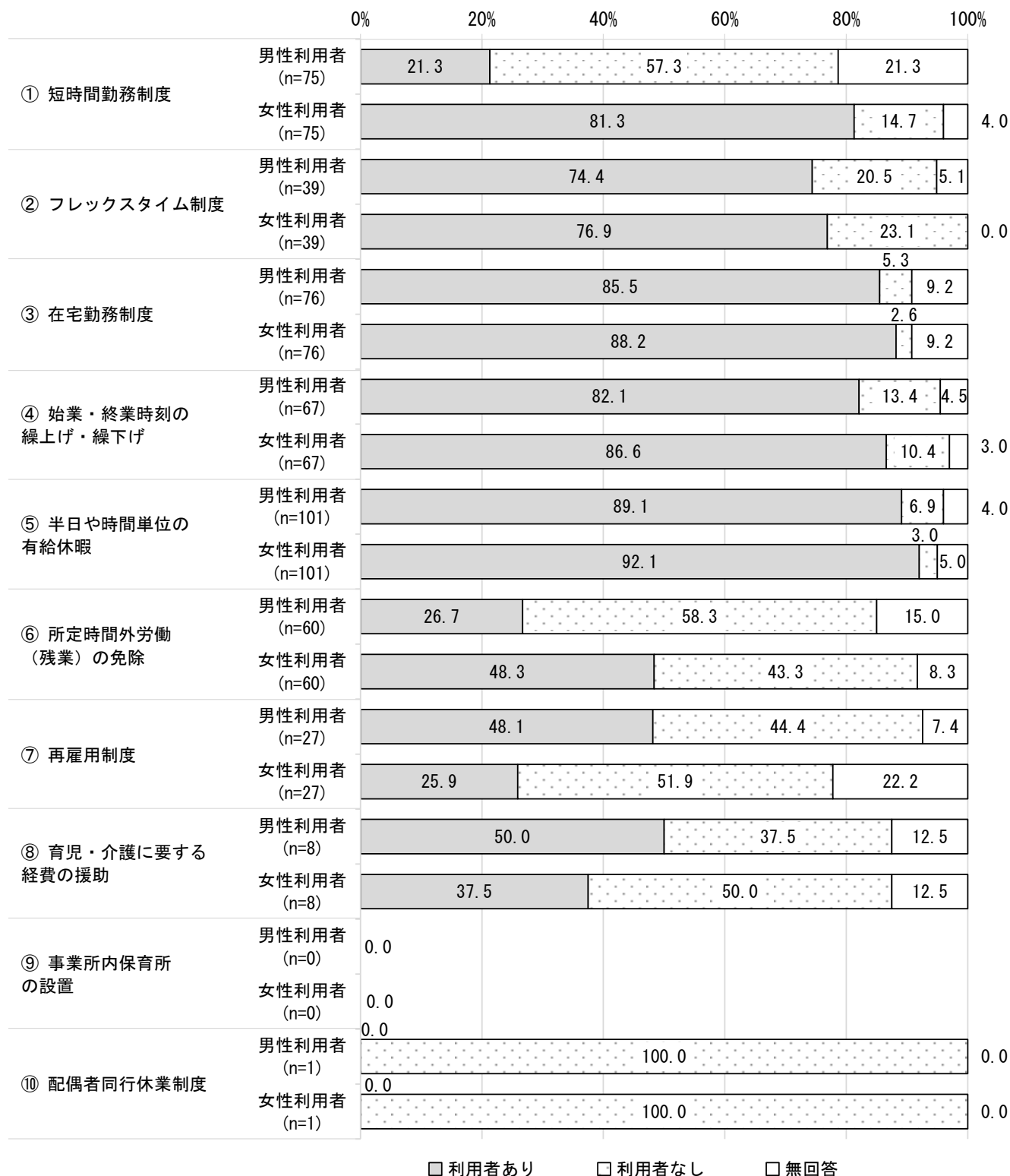


## ■過去1年間の利用者の有無

中小企業における利用者を性別で見ると、女性従業員が利用する割合が高い。特に、項目①「短時間勤務制度」について、女性従業員の利用が81.3%に対して、男性従業員の利用が21.3%と女性従業員の方が60.0ポイント多い。

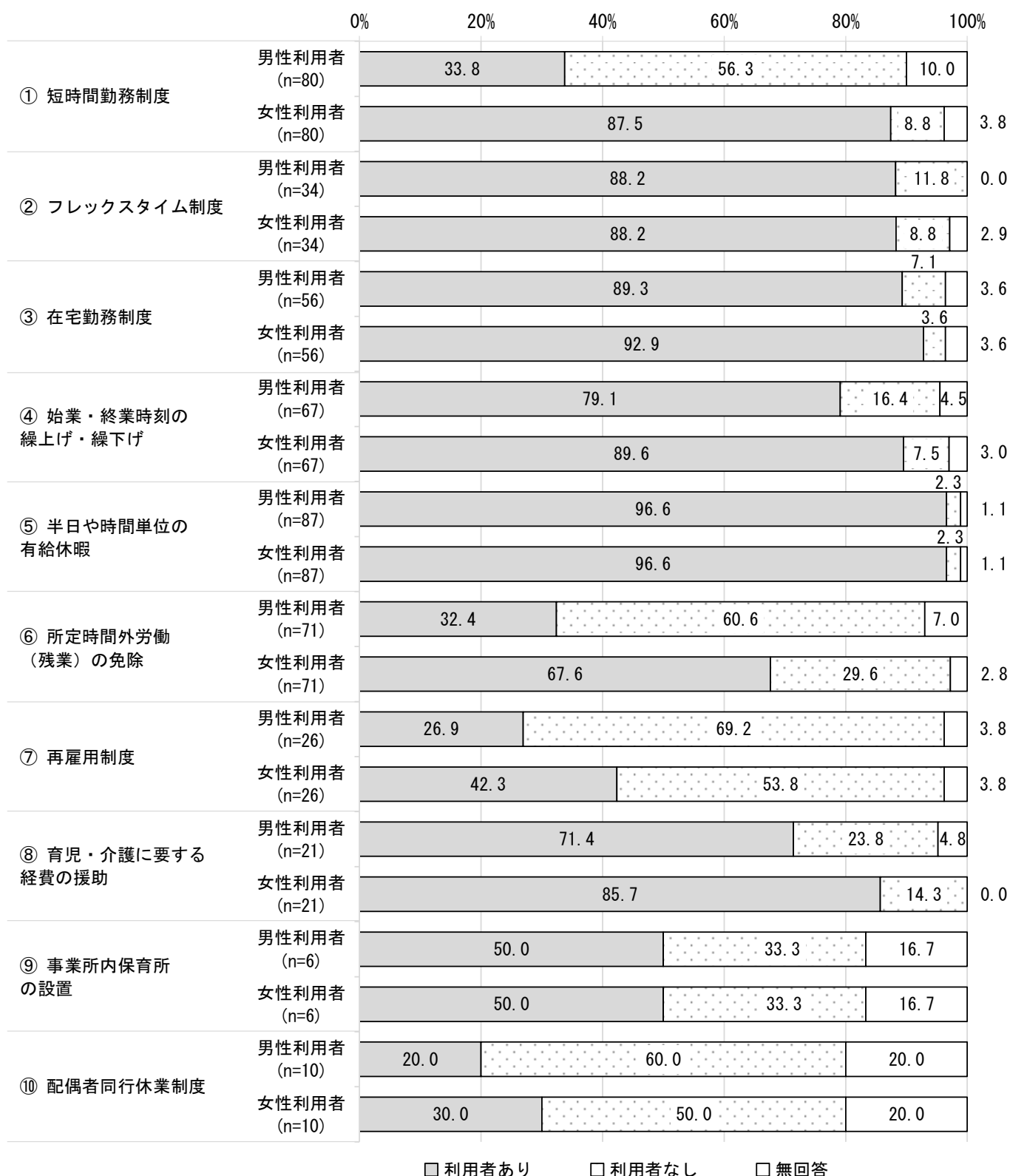
図表Ⅲ-36 ワーク・ライフ・バランスに関する制度の過去1年間における利用者の有無（単数回答）

【中小企業】



中小企業以外における利用者を性別でみると、中小企業と同様に、女性従業員が利用する割合が高い。特に、項目①「短時間勤務制度」について、女性従業員の利用は 87.5%に対して、男性従業員の利用が 33.8%と女性従業員の方が 53.7 ポイント多い。

図表Ⅲ-37 ワーク・ライフ・バランスに関する制度の過去1年間における利用者の有無（単数回答）  
【中小企業以外】

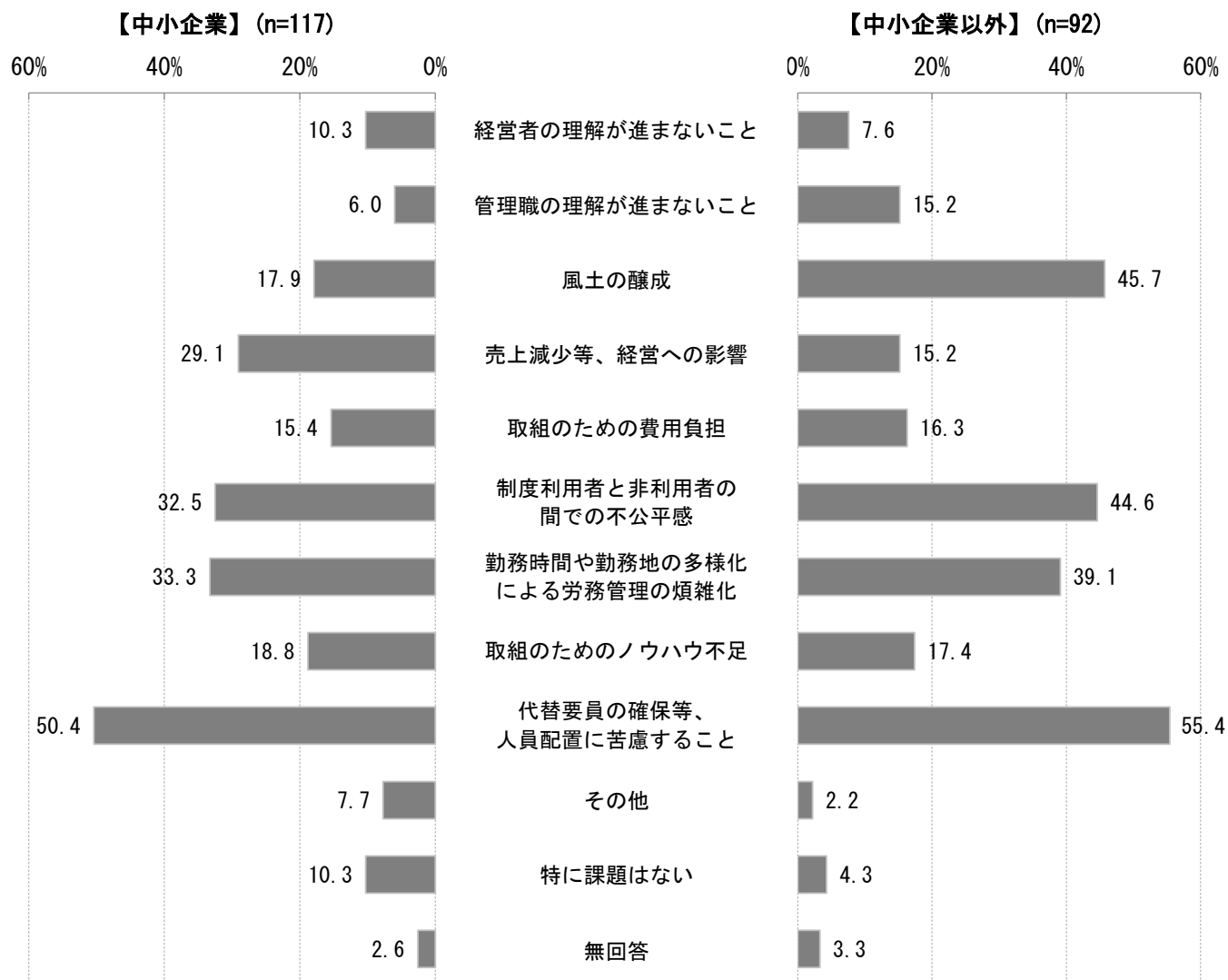


問 16 ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。  
(〇はいくつでも)

中小企業の場合、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が50.4%と最も多く、次いで「勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の煩雑化」が33.3%、「制度利用者と非利用者の間での不公平感」が32.5%となっている。

中小企業以外の場合、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が55.4%と最も多く、次いで「風土の醸成」が45.7%、「制度利用者と非利用者の間での不公平感」が44.6%となっている。

図表Ⅲ-38 ワーク・ライフ・バランスの推進にあたっての課題（複数回答）

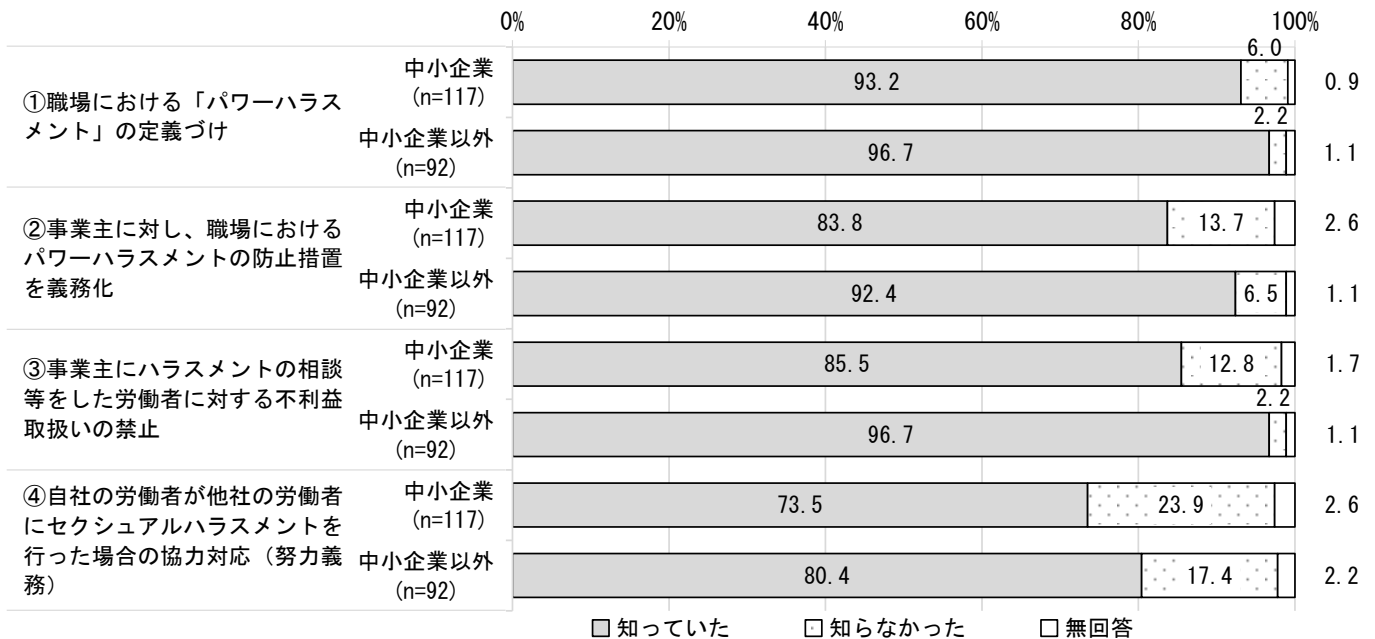


## 5. ハラスメントについて

問 17 近年、職場におけるハラスメント防止対策に関連する法改正※があったことを知っていましたか。  
(それぞれの項目について○は1つずつ)

中小企業も中小企業以外も同様に、いずれの項目も「知っていた」が最も多いが、中小企業以外の方がその割合が高い。

図表Ⅲ-39 職場におけるハラスメント防止に関する法改正の認知（単数回答）



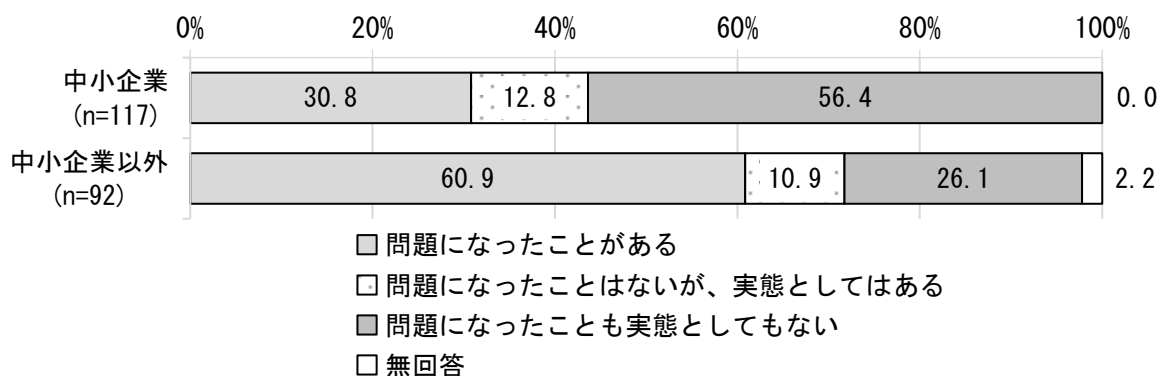
※職場におけるハラスメント防止に関する法改正の内容（令和2年6月1日）

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

問 18 貴事業所では、セクシュアルハラスメント・妊娠等に関するハラスメント・パワーハラスメント等の何らか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年間について) (○は1つ)

「問題になったことがある」は、中小企業が30.8%に対して、中小企業以外が60.9%と中小企業以外の方が30.1ポイント多い。「問題になったことも実態としてもない」は、中小企業が56.4%に対して、中小企業以外は26.1%と中小企業以外の方が30.3ポイント少ない。実際に発生数が少ないという可能性も否定はできないが、従業員が少ない場合、問題が表面化しづらくなる可能性が考えられる。

図表Ⅲ-40 過去5年間におけるハラスメントの発生状況(単数回答)



### ■平成28(2016)年度区調査との比較(参考)

「問題になったことがある」について、中小企業は14.4%から30.8%へ16.4ポイント、中小企業以外は42.7%から60.9%へ18.2ポイント増加している。

図表Ⅲ-41 過去5年間におけるハラスメントの発生状況(単数回答)【平成28(2016)年度区調査との比較】

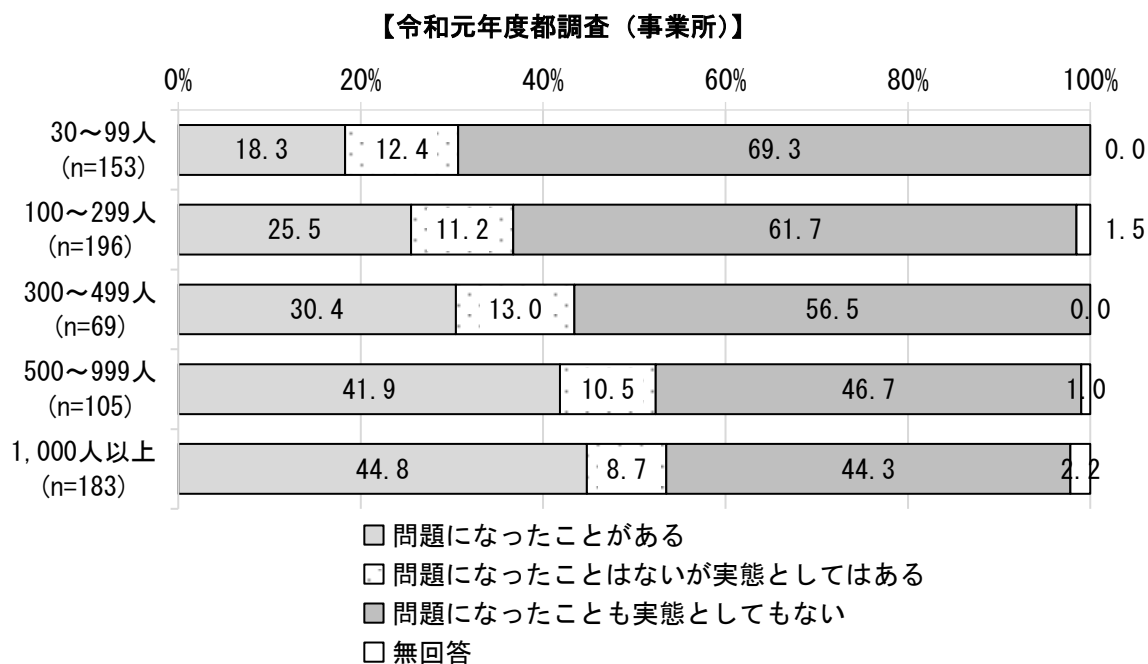
		合計	問題になったことがある	問題になったことはないが、実態としてはある	問題になったことも実態としてもない	無回答
中小企業	R2	(n=117)	30.8	12.8	56.4	0.0
	H28	(n=125)	14.4	84.0		1.6
中小企業以外	R2	(n=92)	60.9	10.9	26.1	2.2
	H28	(n=96)	42.7	51.0		6.3

※平成28(2016)年度調査では、選択肢が「セクシュアル・ハラスメントが問題になった」「パワー・ハラスメントが問題になった」「マタニティ・ハラスメントが問題になった」「問題になったことはない」の4択となっていたため、「セクシュアル・ハラスメントが問題になった」「パワー・ハラスメントが問題になった」「マタニティ・ハラスメントが問題になった」の3項目を合算し、「問題になったことがある」の割合としている。

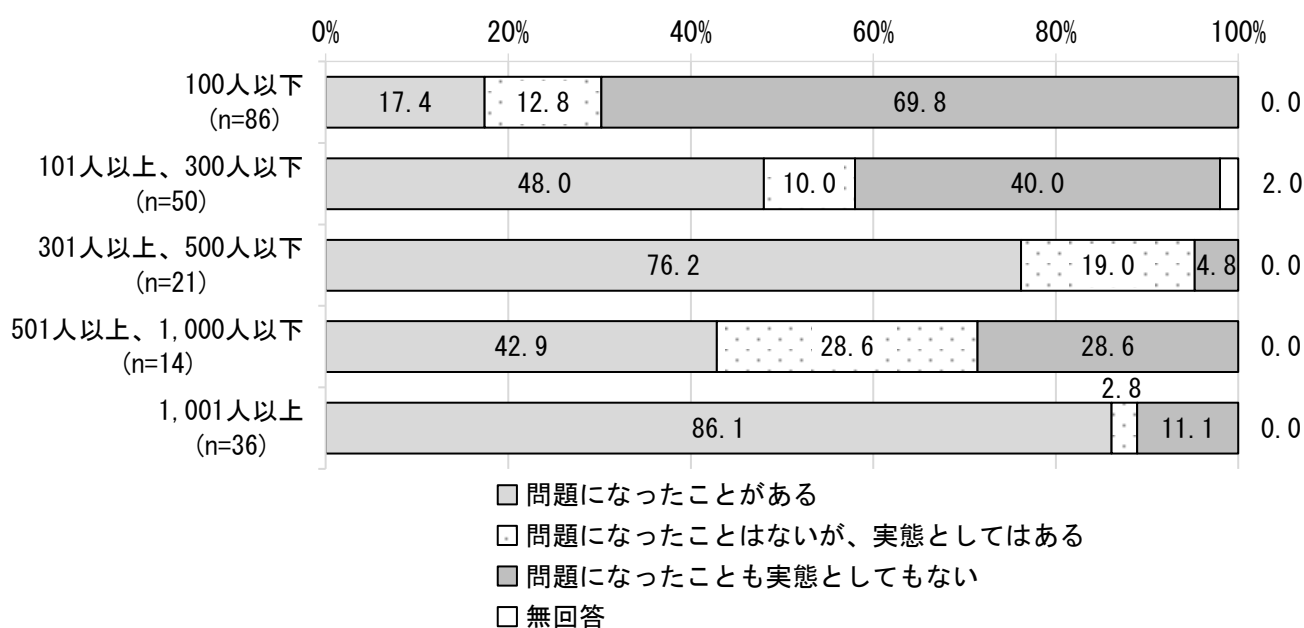
## ■令和元年度都調査（事業所）との比較（参考）

区も都も同様に、従業員数が多くなるほど「問題になったことがある」が増加する傾向がみられる。

図表Ⅲ-42 従業員数別でみる過去5年間におけるハラスメントの発生状況（単数回答）



図表Ⅲ-43 従業員数別でみる過去5年間におけるハラスメントの発生状況（単数回答）【千代田区】



問 19 ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。(〇はいくつでも)

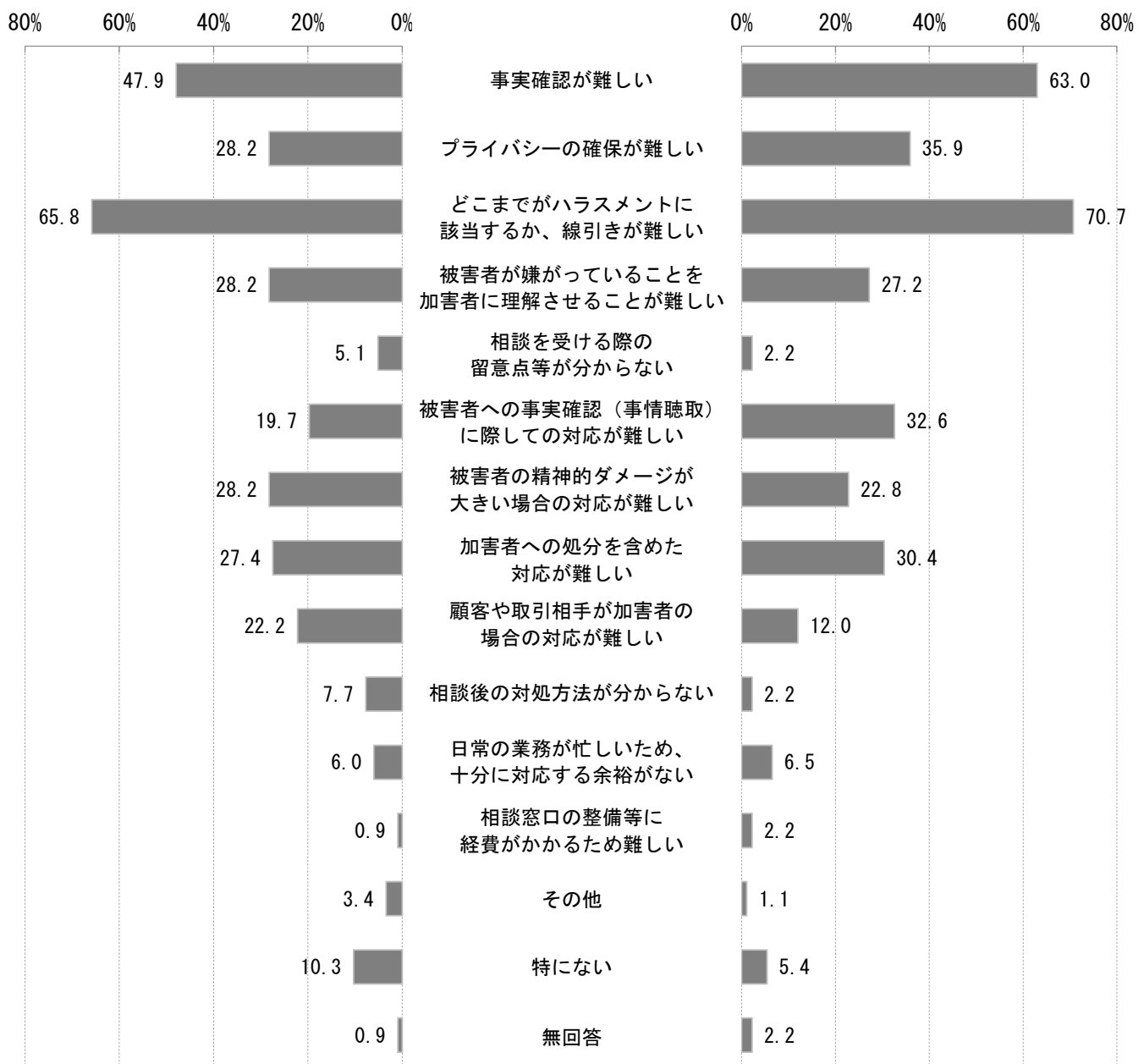
中小企業の場合、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が65.8%と最も多く、次いで「事実確認が難しい」が47.9%、「プライバシーの確保が難しい」「被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい」「被害者の精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい」が28.2%となっている。

中小企業以外の場合、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が70.7%と最も多く、次いで「事実確認が難しい」が63.0%、「プライバシーの確保が難しい」が35.9%となっている。

図表Ⅲ-44 ハラスメントの発生時において対応が困難なこと（複数回答）

【中小企業】(n=117)

【中小企業以外】(n=92)



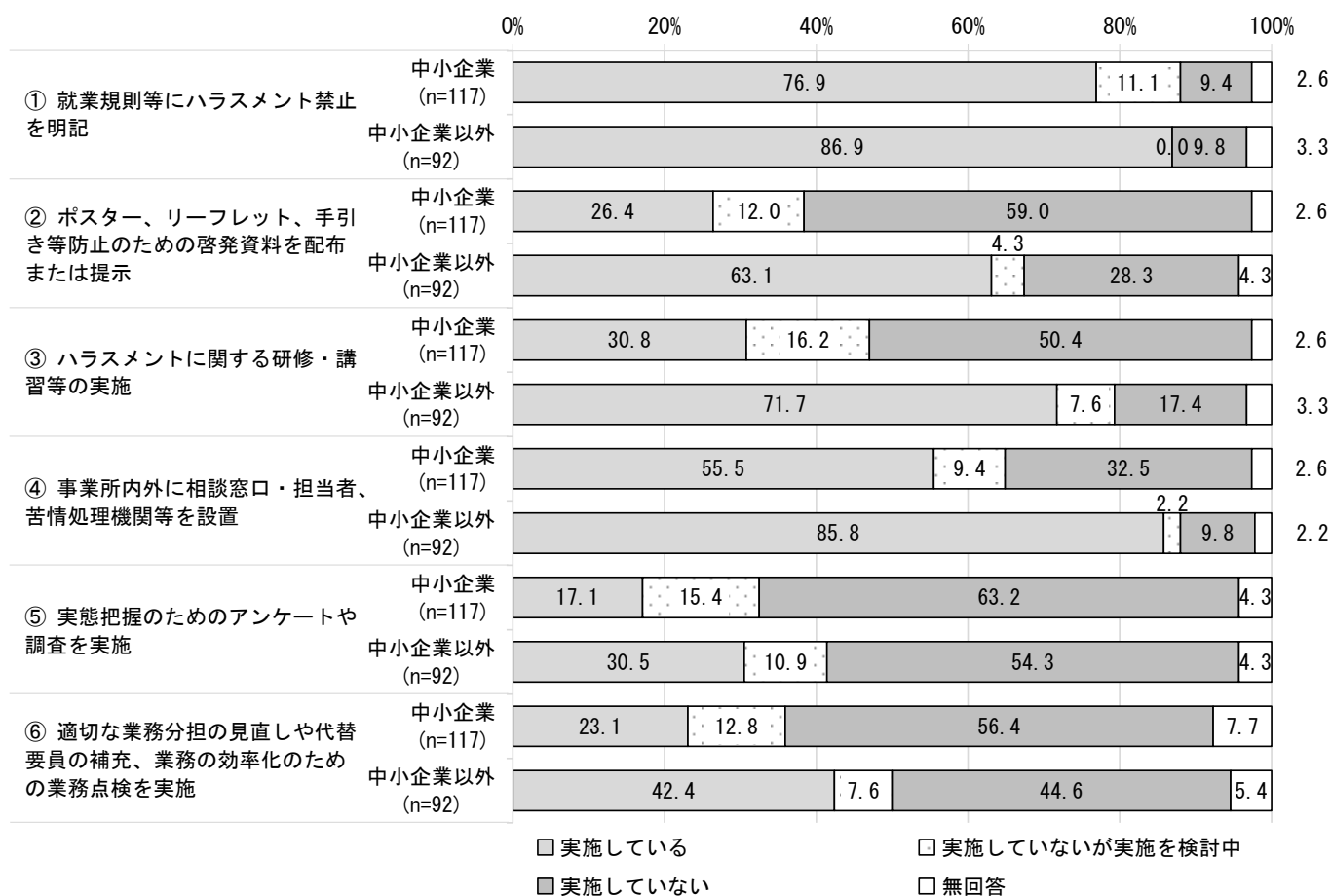


問 20 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組を実施していますか。また、実施している場合は、その対象者はどの範囲になりますか。

### ■取組の有無

中小企業も中小企業以外も同様に、項目①「就業規則等にハラスメント禁止を明記」や項目④「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」については「実施している」が多い。ただし、中小企業以外の方が、いずれの項目においても「実施している」の割合が高く、ハラスメント防止に向けた取組が進んでいることが伺える。

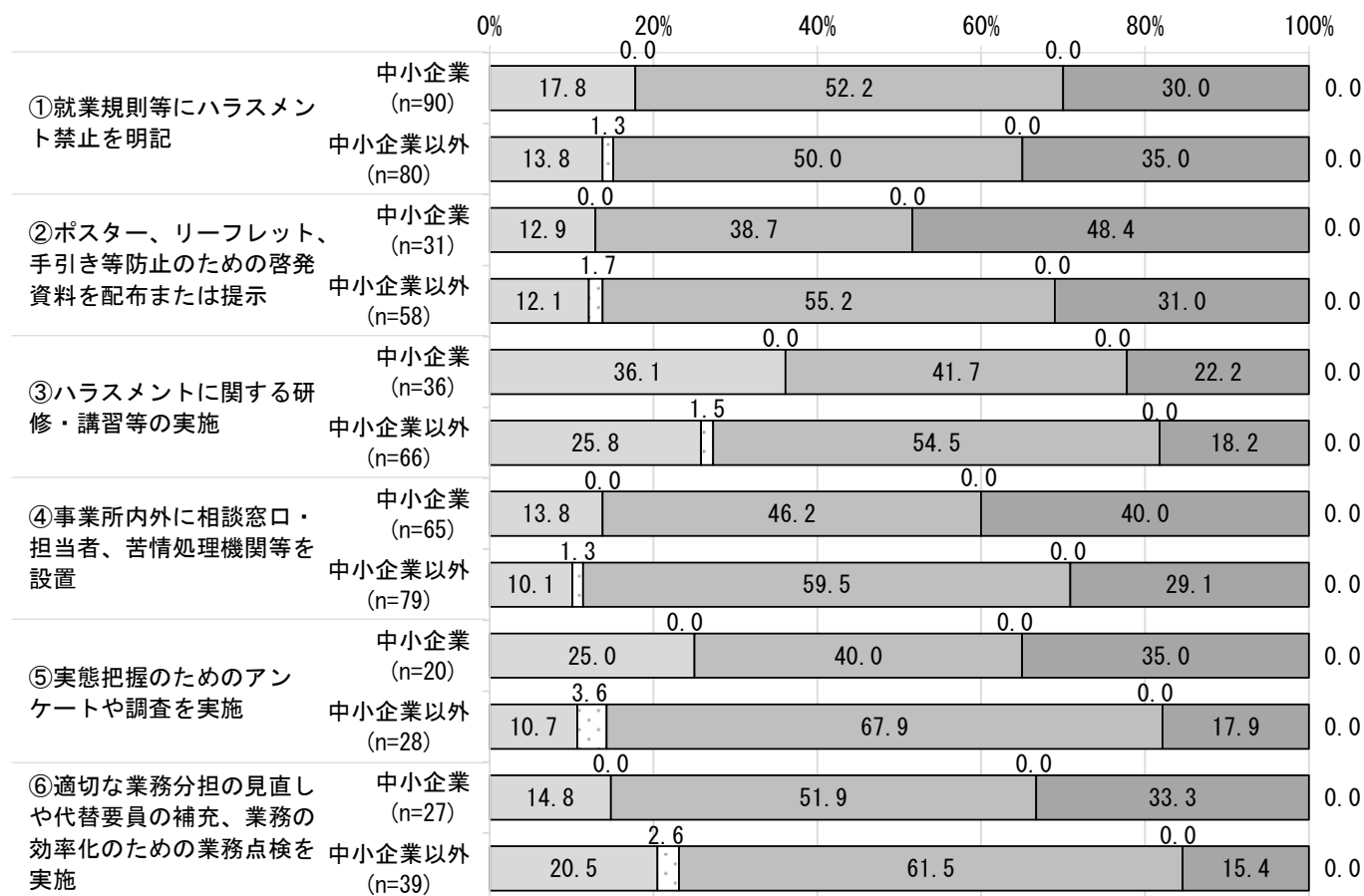
図表Ⅲ-45 ハラスメント防止に向けた取組の実施状況（単数回答）



## ■対象者の範囲

いずれの項目においても、「正規職員」以外も対象としている事業所が多いが、「正規職員」のみを対象としている事業所も一定数みられる。

図表Ⅲ-46 ハラスメント防止に向けた取組の対象者の範囲（複数回答）



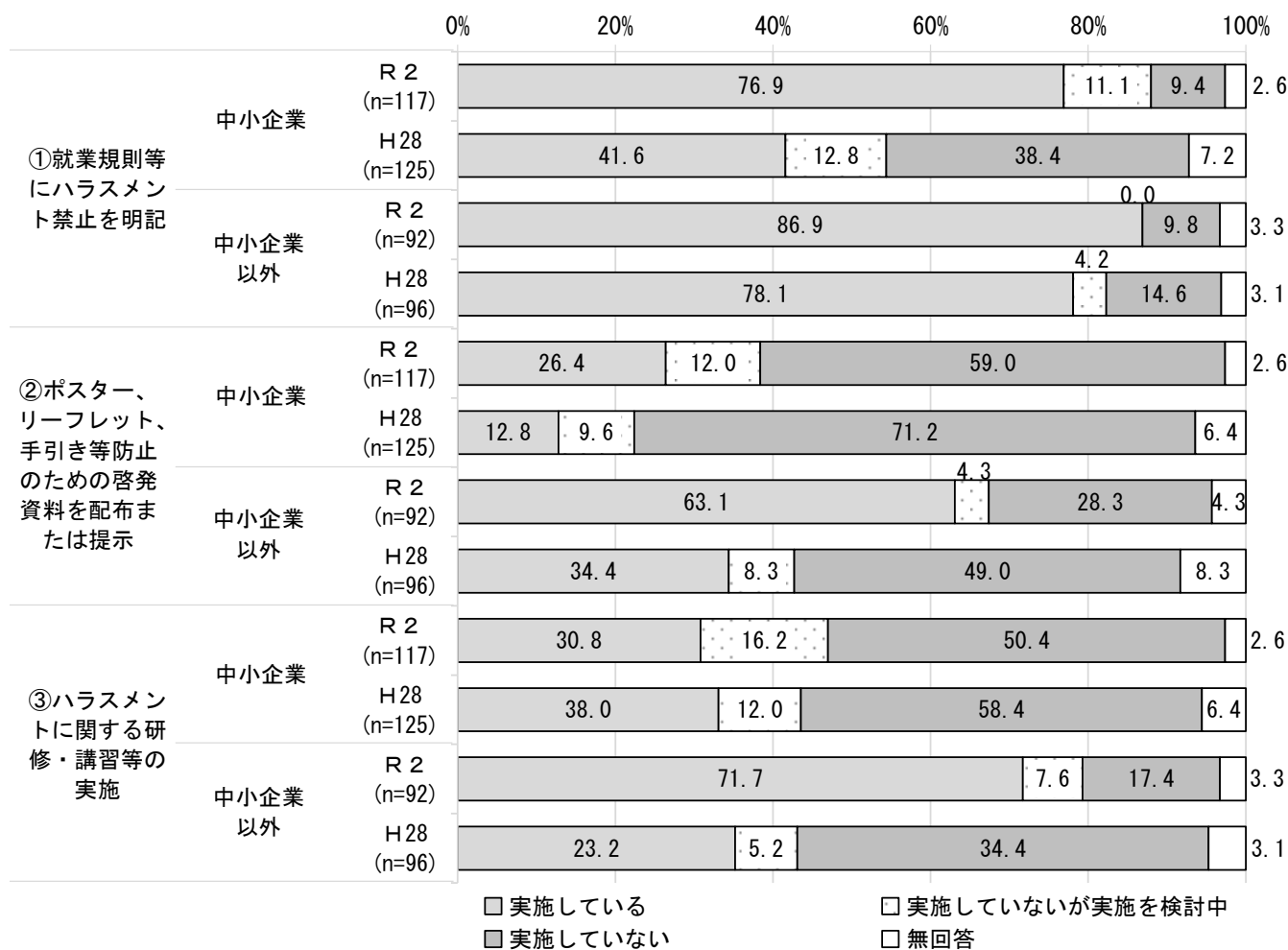
正規のみ     
 非正規のみ     
 正規と非正規     
 正規とその他  
 いずれの職員も   
 無回答

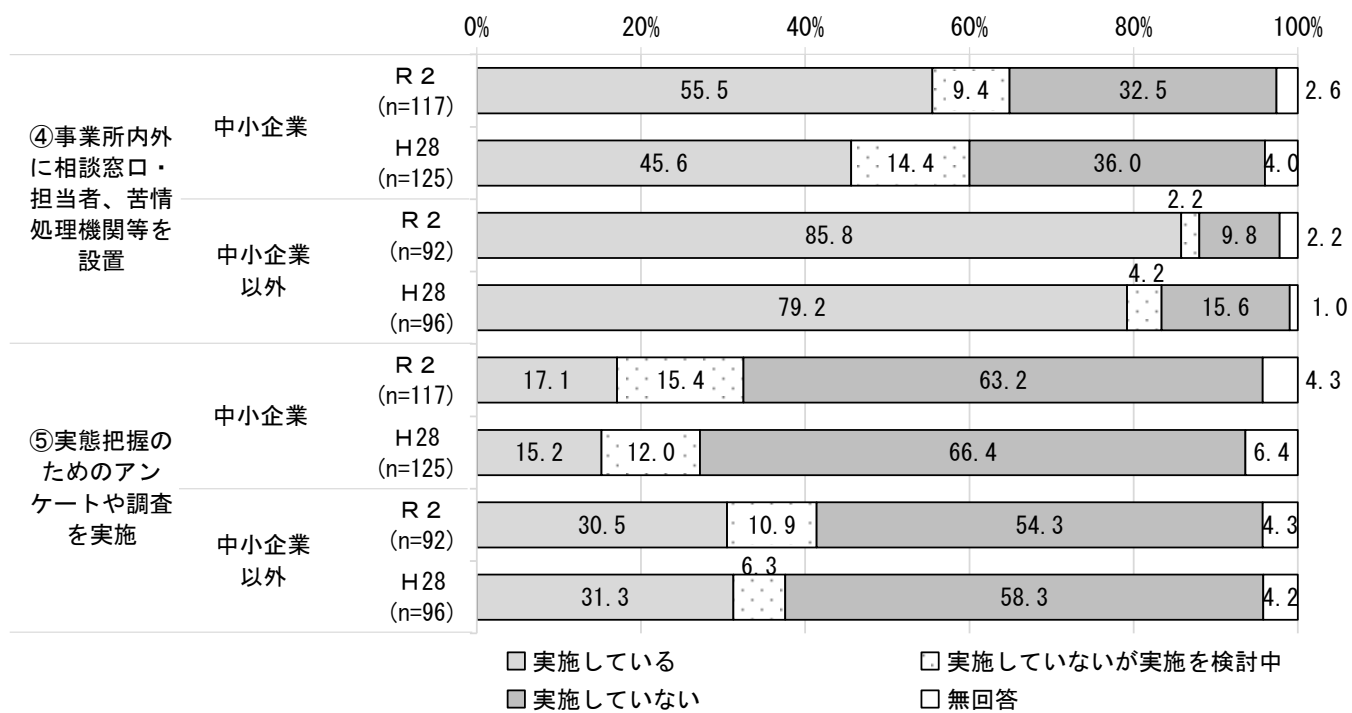
## ■平成28（2016）年度区調査との比較

項目③「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」と項目⑤「実態把握のためのアンケートや調査を実施」を除き、事業所規模にかかわらず「実施している」が増加している。

※平成 28（2016）年度区調査では、選択肢が「実施している」「実施予定」「実施予定なし」の3択となっており、令和 2（2020）年度区調査との比較を行うにあたり、「実施予定」を「実施していないが実施を検討中」に、「実施予定なし」を「実施していない」に置き換えている。また、項目⑥「(妊娠等に関するハラスメント防止のため)適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検を実施」は、令和 2（2020）年度区調査から追加された。

図表Ⅲ-47 ハラスメント防止に向けた取組の実施状況【平成 28（2016）年度区調査との比較】

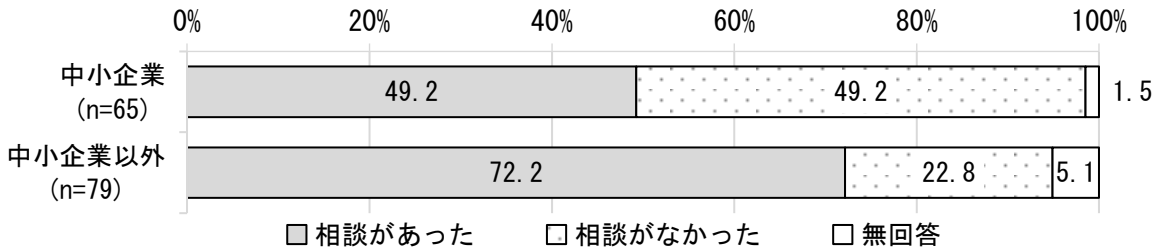




付問 20-1 問 20 の「④事業所内外に相談窓口等を設置」で「1 実施している（正規従業員）」「2 実施している（非正規従業員）」「3 実施している（その他の方）」を選択した事業所のみ回答してください。過去5年間において、ハラスメントに関する相談はありましたか。（○は1つ）

中小企業の場合、「相談があった」が49.2%に対して、中小企業以外の場合、72.2%と中小企業以外の方が23.0ポイント多い。

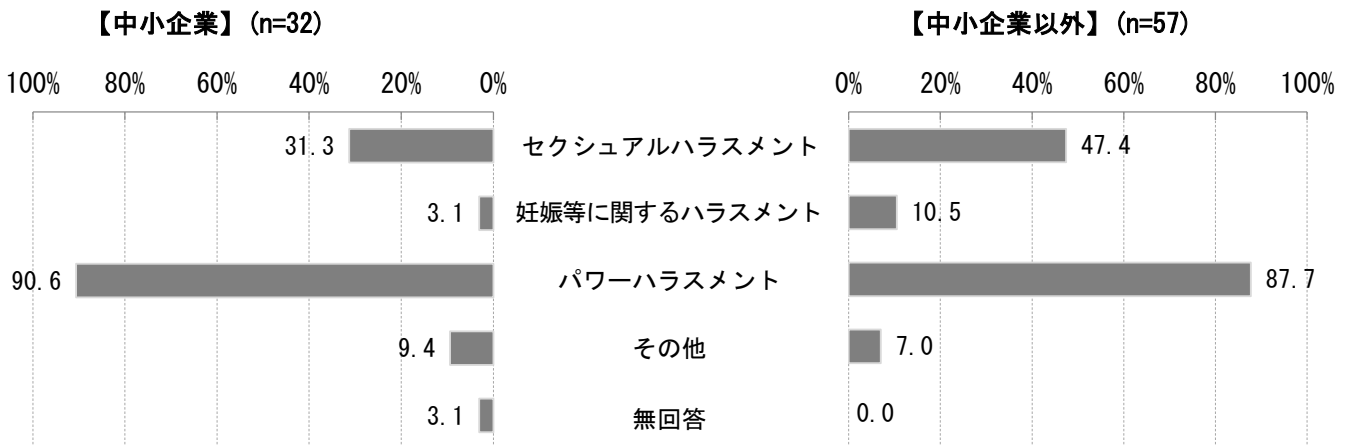
図表Ⅲ-48 過去5年間における相談窓口への相談状況（単数回答）



付問 20-2 付問 20-1 で「1 相談があった」を選択した事業所のみ回答してください。増加傾向にあるハラスメントは何ですか。（○はいくつでも）

中小企業も中小企業以外も同様に、「パワーハラスメント」が最も多い。「セクシュアルハラスメント」と「妊娠等に関するハラスメント」は、中小企業以外の方が割合が高い。

図表Ⅲ-49 増加傾向にあるハラスメントの種類（複数回答）

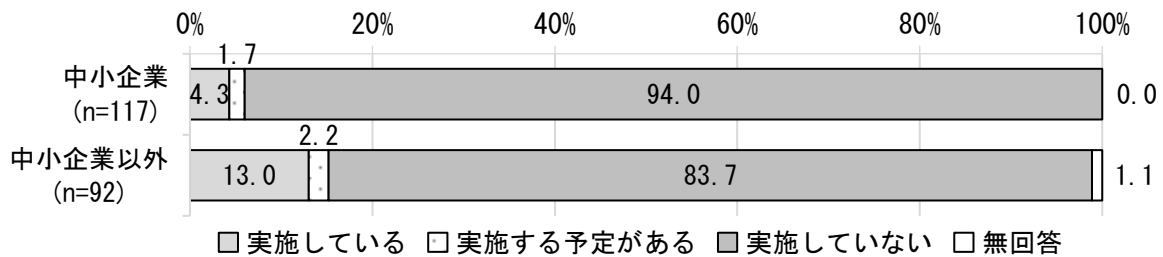


## 6. LGBTsについて

問 21 貴事業所では、LGBTsの従業員を支援するための取組を行っていますか。(○は1つ)

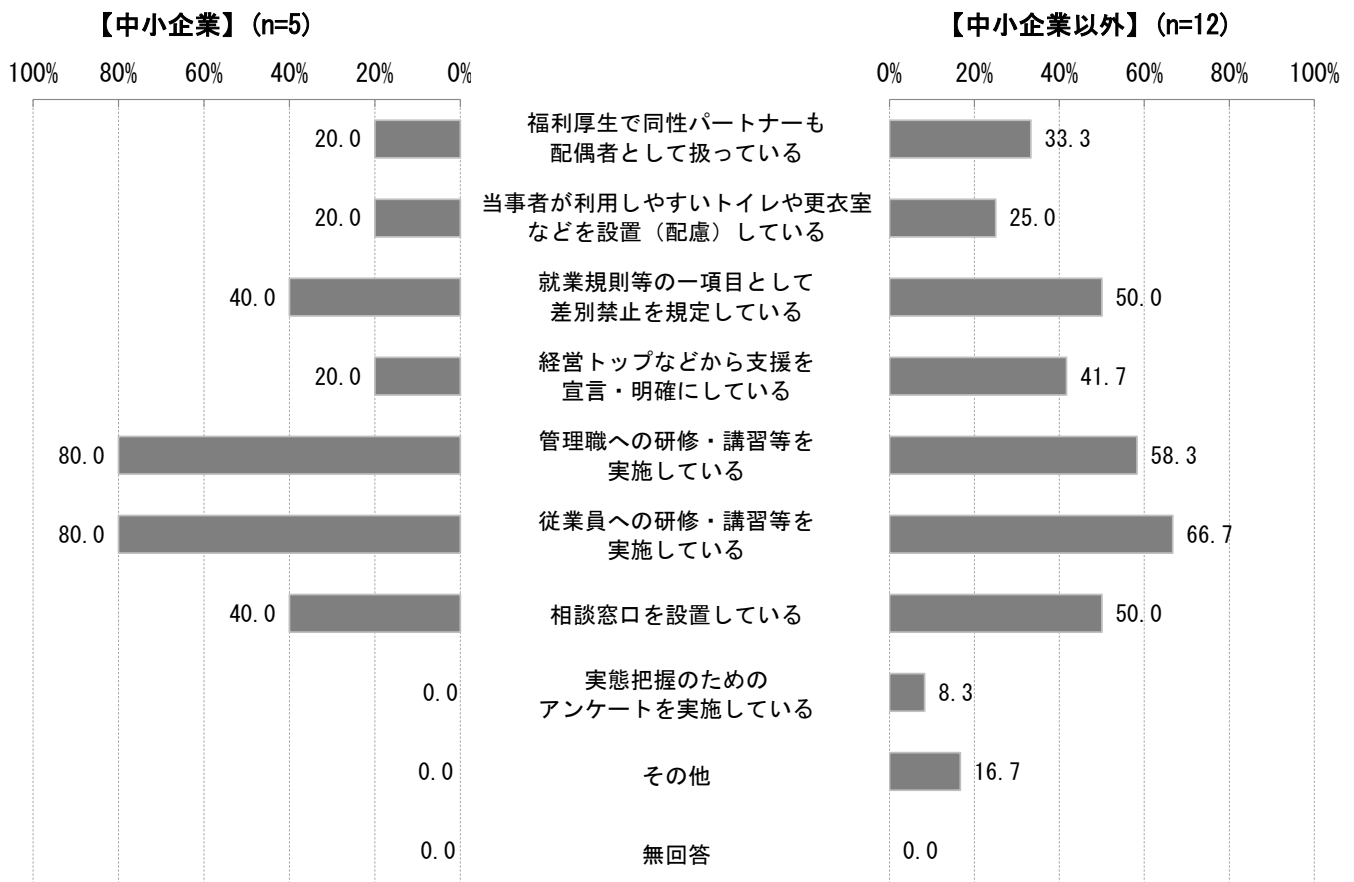
中小企業も中小企業以外も同様に、「実施していない」が最も多い。「実施している」事業所は、中小企業が4.3%に対して、中小企業以外は13.0%と中小企業の方が8.7ポイント多いが、全体的に取組を進めている割合は低いことが伺える。

図表Ⅲ-50 LGBTsの従業員を支援するための取組の有無(単数回答)



付問 21-1 問 21 で「1 実施している」を選択した事業所のみご回答ください。貴事業所では、LGBTsの従業員を支援するためにどのような取組を行っていますか。(○はいくつでも)

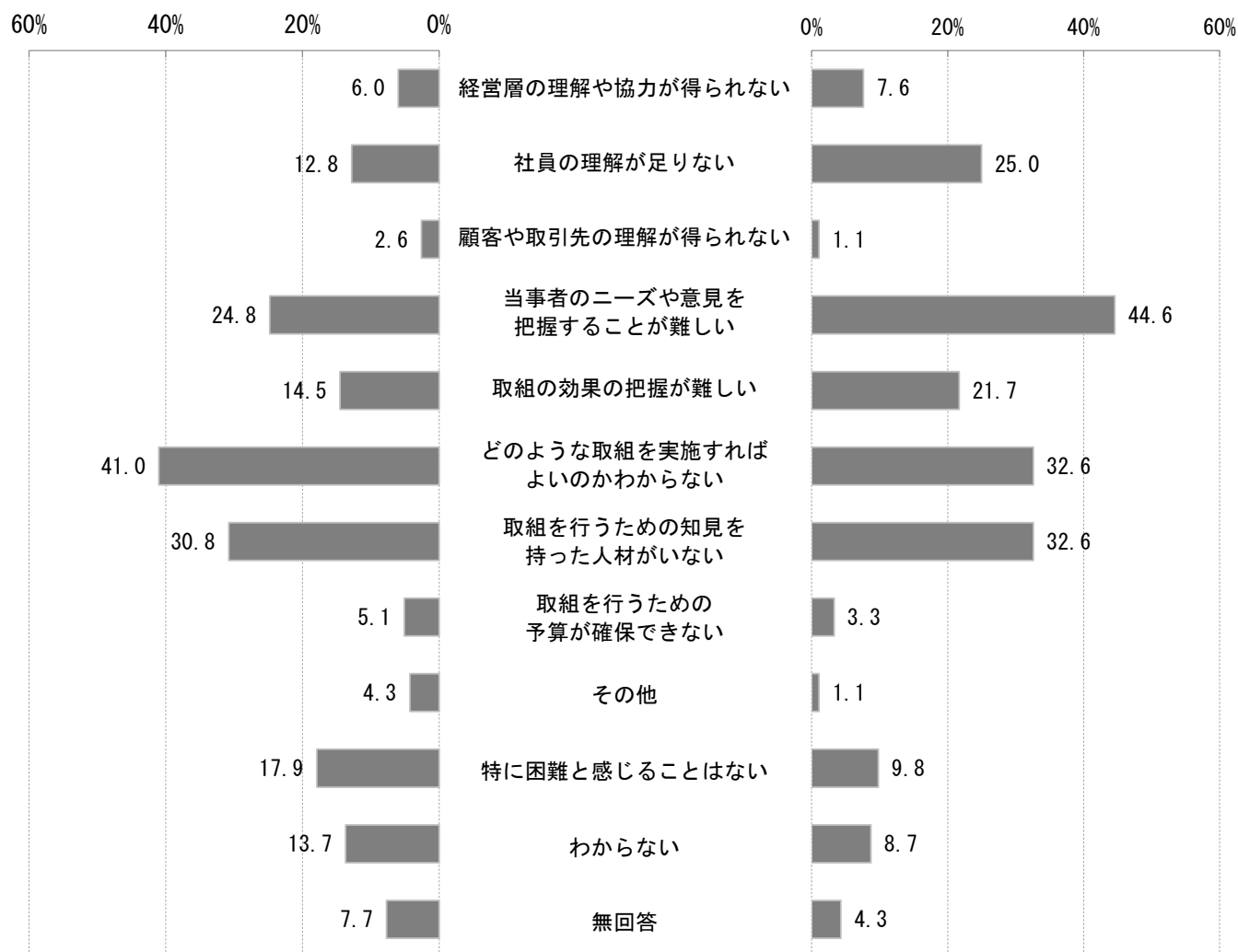
図表Ⅲ-51[参考] LGBTsの従業員を支援するための取組の内容(複数回答)



問 22 貴事業所が、LGBTsに関する取組を進める上で困難と感ずることは何ですか。(〇はいくつでも)

中小企業も中小企業以外も同様に、「どのような取組を実施すればよいのかわからない」、「取組を行うための知見を持った人材がない」、「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」が多い。

図表Ⅲ-52 LGBTsに関する取組を推進する上で困難なこと（複数回答）  
【中小企業】(n=117) 【中小企業以外】(n=92)



## ■令和元（2019）年度厚生労働省調査（事業所）との比較（参考）

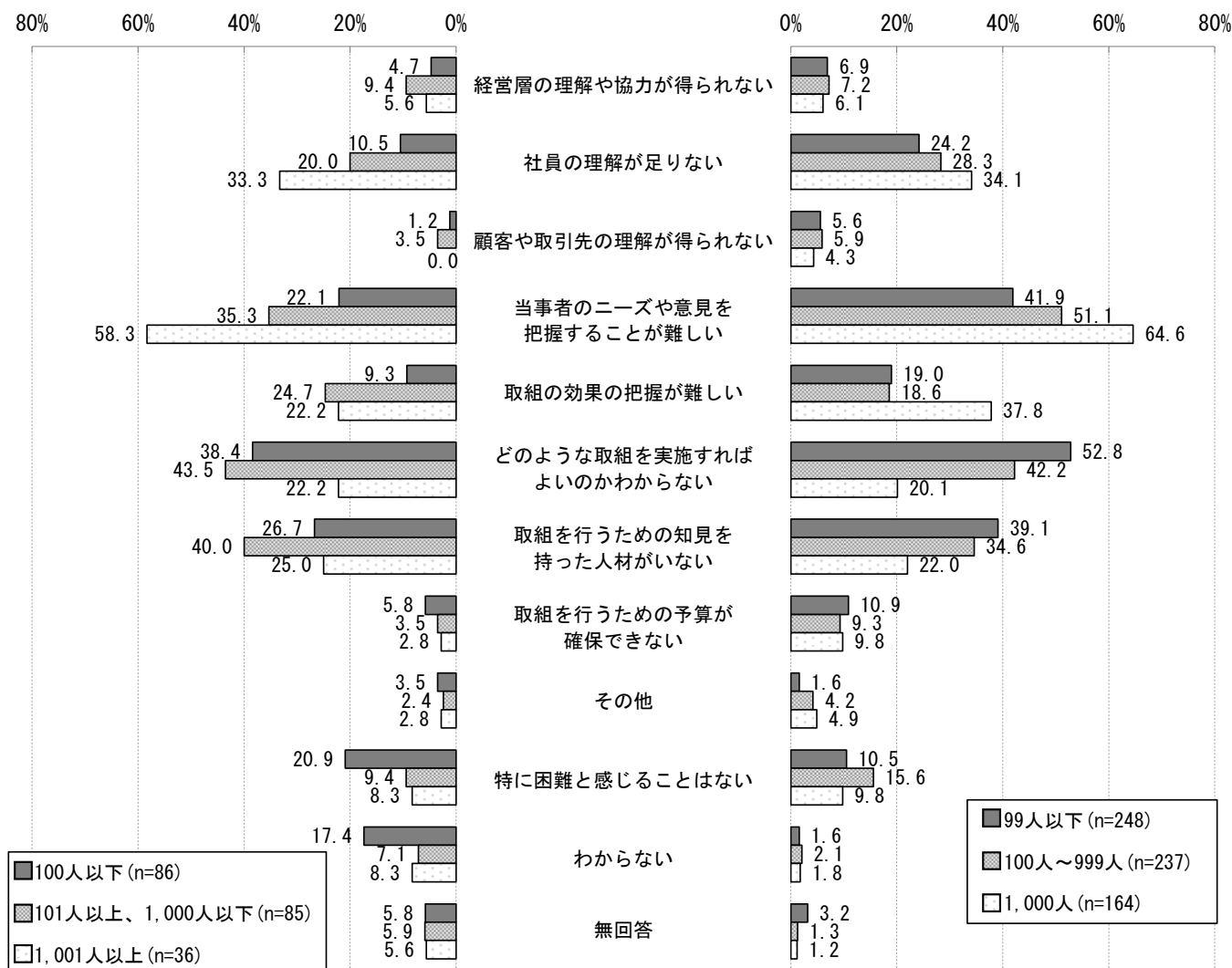
区も国も同様に、「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」、「どのような取組を実施すればよいかわからない」、「取組を行うための知見を持った人材がいない」が多い。

図表Ⅲ-53 LGBTsに関する取組を推進する上で困難なこと（複数回答）

【令和元（2019）年度厚生労働省調査（事業所）との比較】

【千代田区】

【国】





## 7. 区の実施について

※問23及び付問23-1においては、「中小企業」は中小企業基本法上の「中小企業」、「全事業所」は今回の調査で回答いただいたすべて事業所（「中小企業」及び「中小企業以外」を合算）を指している。

問 23 千代田区では、中小企業等を対象として、仕事と家庭の両立を応援するための支援を行っています。

(1) 従業員 300 人以下の事業所のみご回答ください。

ア：次の支援事業について知っているものに○をつけてください。（それぞれの項目について○を1つずつ）

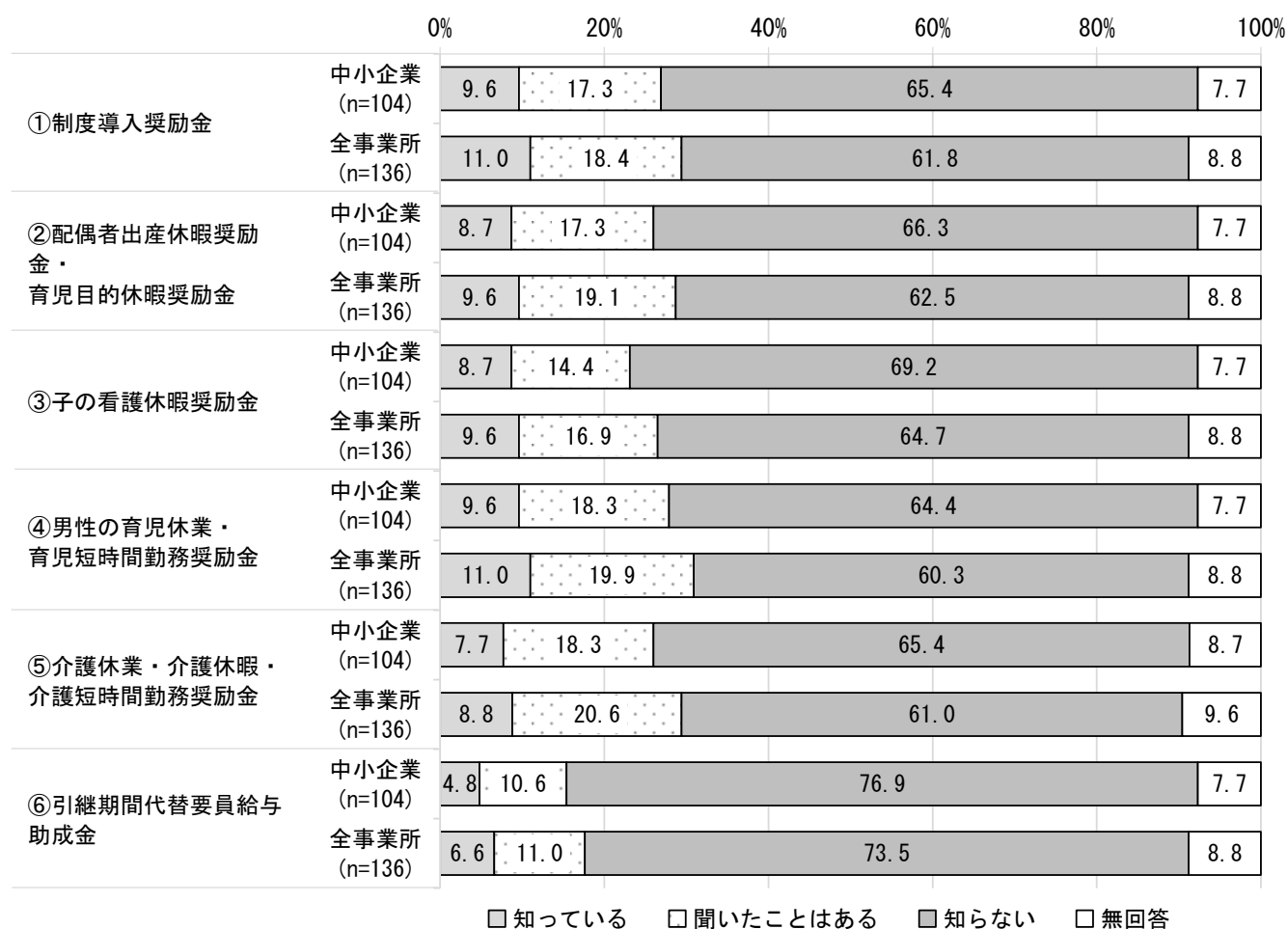
イ：これらの支援事業を利用したことはありますか。（それぞれの項目について○を1つずつ）

### ア：中小企業 仕事と家庭の両立支援制度の認知度

中小企業も全事業所も同様に、いずれの項目においても「知らない」が最も多く、認知度（「知っている」と「聞いたことはある」の合計）は、15.4～30.9%となっている。

図表Ⅲ-54 区の中小企業支援制度の認知（単数回答）

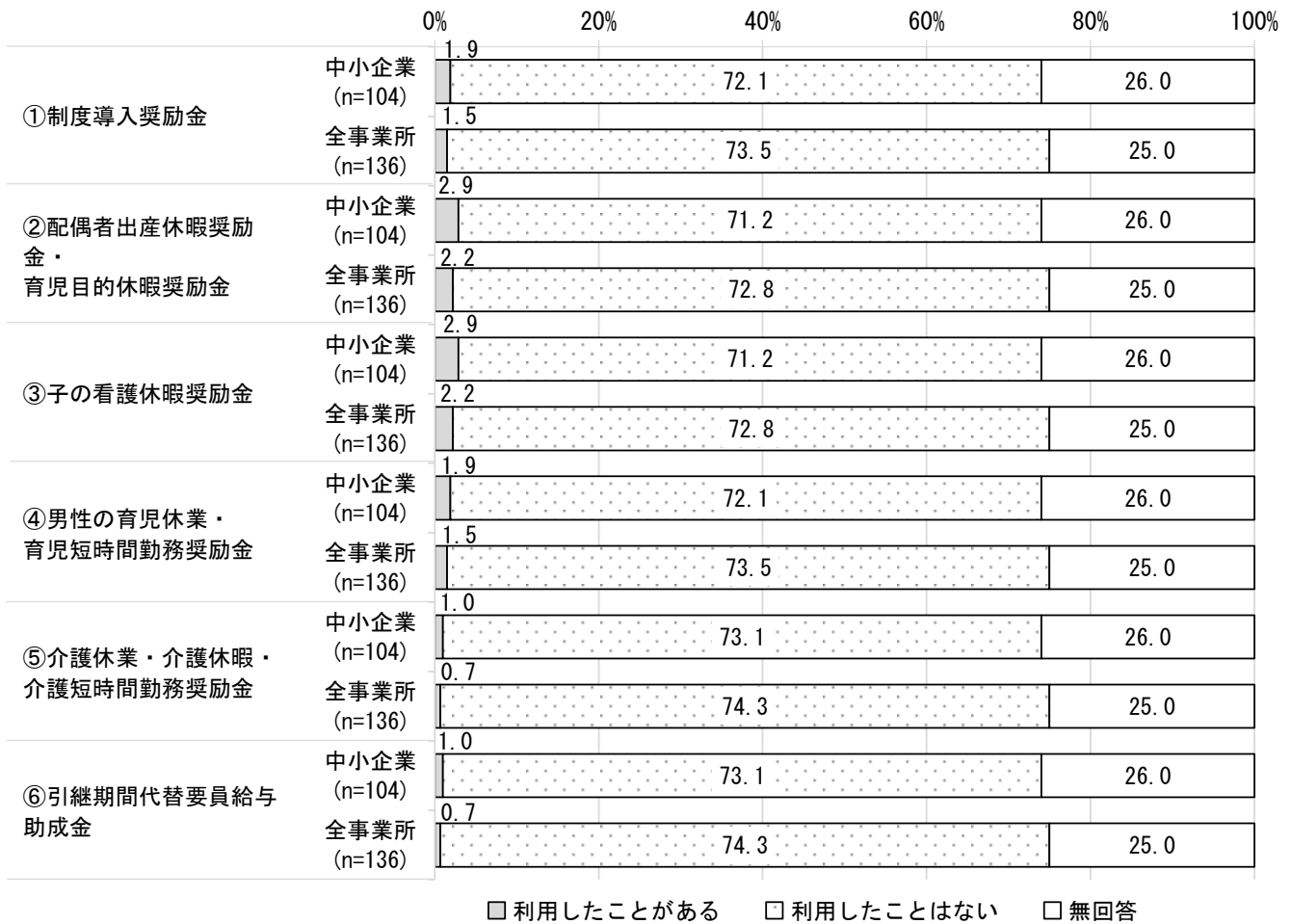
（中小企業 仕事と家庭の両立支援制度）



イ：中小企業 仕事と家庭の両立支援制度の利用状況

中小企業も全事業所も同様に、いずれの項目においても「利用したことはない」が71.2～74.3%で最も多い。

図表Ⅲ－55 区の中小企業支援制度の利用状況（単数回答）  
（中小企業 仕事と家庭の両立支援制度）

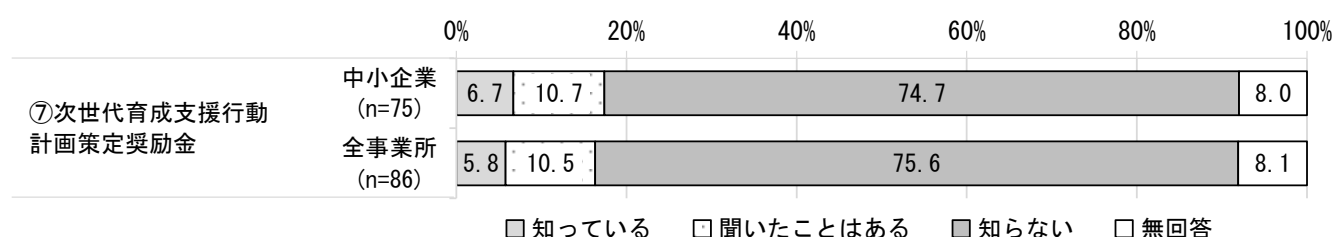


問 23 千代田区では、中小企業等を対象として、仕事と家庭の両立を応援するための支援を行っています。  
 (2) 従業員 100 人以下の事業所のみご回答ください。  
 ア：次世代育成支援行動計画策定奨励金をしていますか。(○は1つ)  
 イ：この制度を利用したことはありますか。(○は1つ)

**ア：次世代育成支援行動計画策定奨励金の認知**

中小企業も全事業所も同様に、「知らない」が最も多く、認知度（「知っている」と「聞いたことはある」の合計）は、中小企業が 17.4%、中小企業以外が 16.3%となっている。

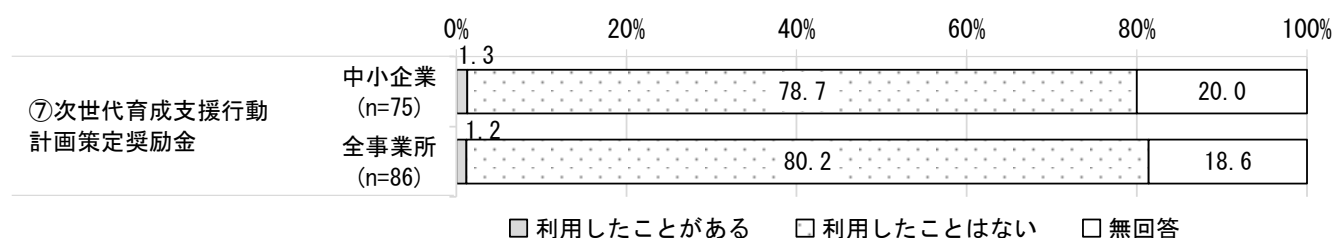
**図表Ⅲ－56 区の中小企業支援制度の認知（単数回答）**  
**（次世代育成支援行動計画策定奨励金）**



**イ：次世代育成支援行動計画策定奨励金の利用状況**

中小企業も全事業所も同様に、「利用したことはない」が最も多い。

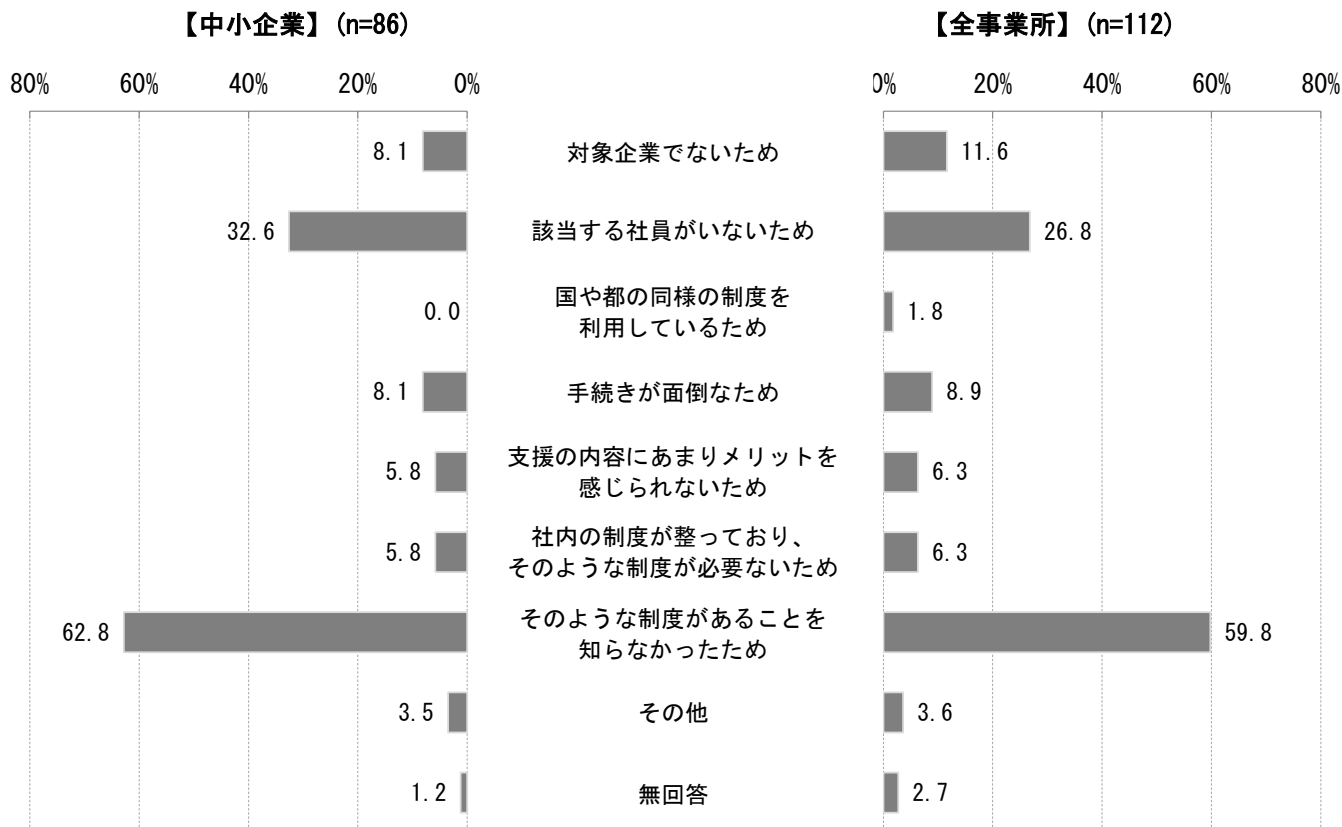
**図表Ⅲ－57 区の中小企業支援制度の利用状況（単数回答）**  
**（次世代育成支援行動計画策定奨励金）**



付問 23-1 問 23 の「イ 利用状況」のいずれかで「B 利用したことはない」を選択した事業所のみ回答ください。貴事業所が、千代田区で実施している中小企業支援事業を利用していない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

中小企業も全事業所も同様に、「そのような制度があることを知らなかったため」が最も多く、次いで「該当する社員がいないため」、「対象企業でないため」となっている。

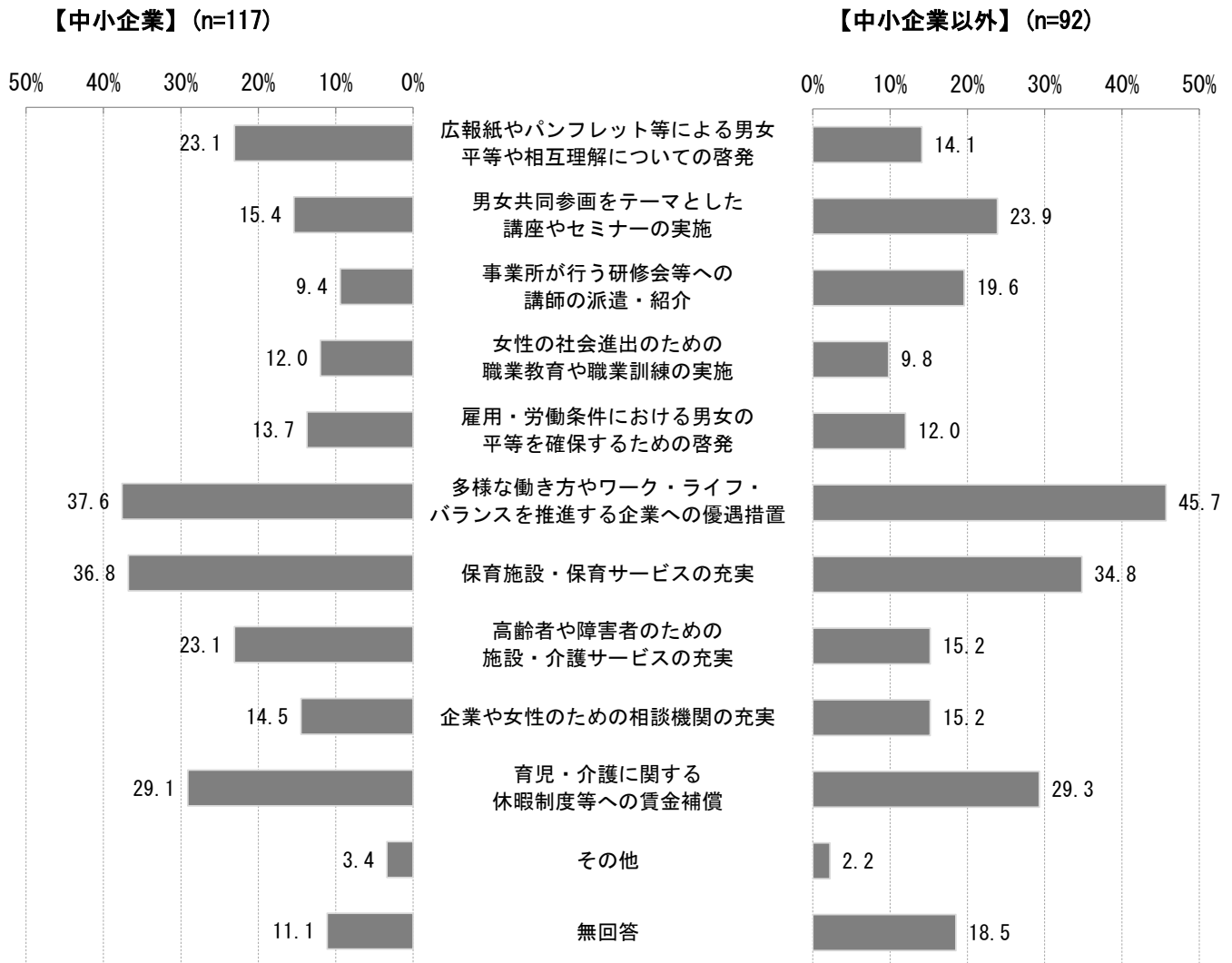
図表Ⅲ-58 区の中小企業支援制度を利用していない理由（複数回答）



問 24 今後、企業の男女共同参画を進めるにあたり、千代田区はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。(〇はいくつでも)

中小企業も中小企業以外も同様に、「多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置」が最も多く、次いで「保育施設・保育サービスの充実」、「育児・介護に関する休暇制度等への賃金補償」となっている。

図表Ⅲ-59 企業の男女共同参画を進めるにあたって、区が力を入れていくべきと思うこと（複数回答）

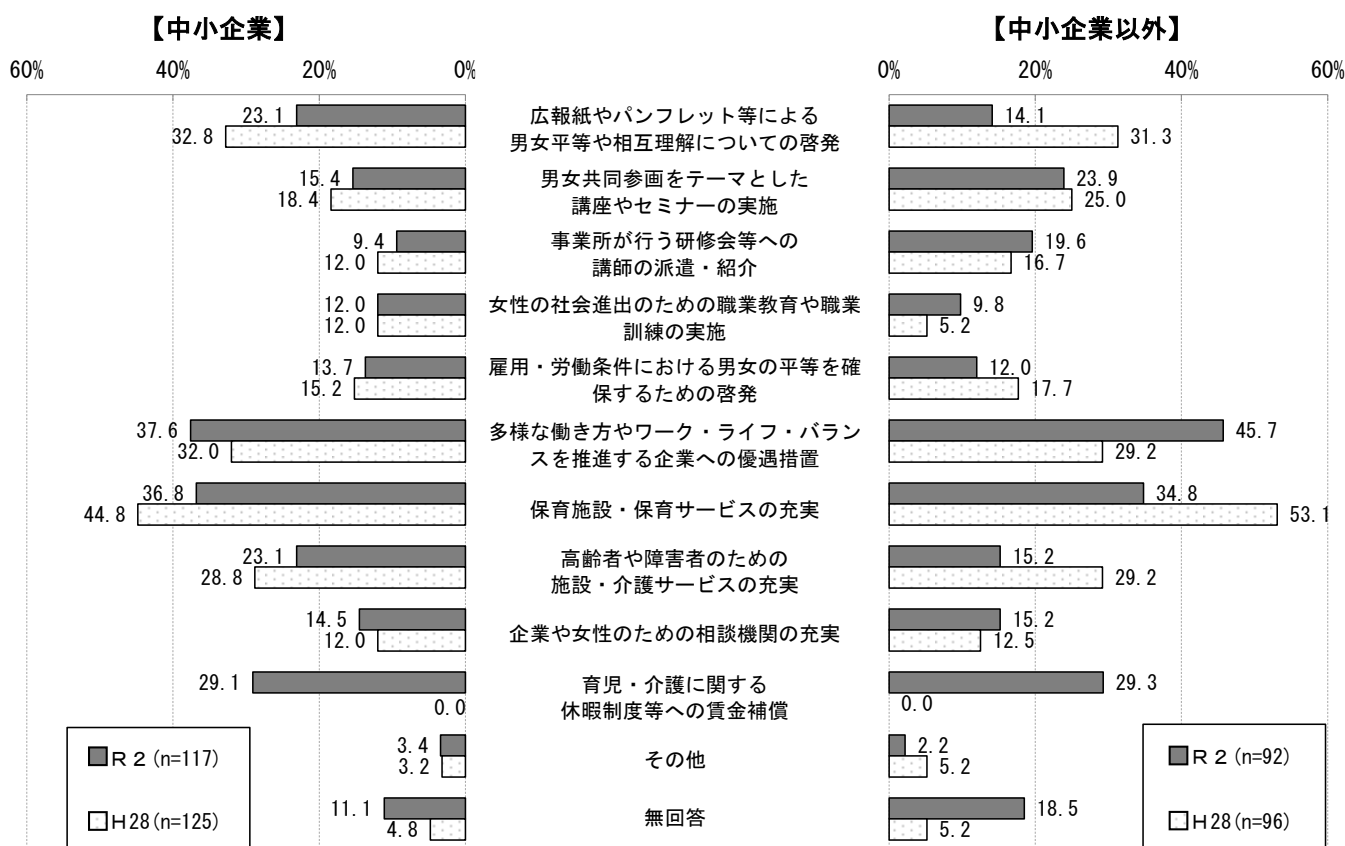


## ■平成28（2016）年度区調査との比較（参考）

中小企業も中小企業以外も同様に、「多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置」が増加しているが、「保育施設・保育サービスの充実」は減少している。

図表Ⅲ－60 企業の男女共同参画を進めるにあたって、区が力を入れていくべきと思うこと（複数回答）

【平成28（2016）年度区調査との比較】



※「育児・介護に関する休暇制度等への賃金補償」の選択肢は、令和2（2020）年度区調査より追加された。