

' r ?

i ñ Ç ë Y v Ī ¼ / 8 ĩ 7) ä 7) 3 ù ´ Ù ç Ô

E “ Ë ™ ... Ñ æ ù

% •

/ ° ¬ ³ 0 ¬ ‰

E “

,iÊ´

E “° ,t¬aa°0ç/°«20£´!- “~E “jñ± ñ·Ã
÷Ë æµ ·İ¼¬a«®0ç/°¬°0£´Ë- “~E “ jÃ÷
Ë Yv)3çù® £ ·´ ®-t jÃ÷Ë Hß·1µ´üş-žÇÿ
Ç³™ ... ’İÛË¬·Çç u
_pt¬a«°0ç/°¬²0£®%´~jñÇëYv¥••&¼ žÕt
••¬·ÔjñíæÕ” Ò·æ·± ¬·Ôjñ·t!·>ñ±áIÛ— ´
†q Çë°-ÔÁµÈ®~Ó±±Ë´t/8ï7)ä 7)3ù·Yv´
ÑÓtçÂ¬·´´±¬¬eÒ Íç¬tÇë ÓšÒÕÔâ>·âs·t»
,ÇçÇçûr±³¬·Çç u
ææù ,t“Ë™ ... ÑÛcK´tjñÇëYvİ¼/8ï7)ä 7)3
ù·Õµ^žÍ(‘p³²Ûæù t» ,· h>ÛvÊÔ·‘°· = {
ð±çÔæ±Û ,Ž± ¬1 Ç “u
æù·1 ´~“Ót·£IÛ·“©-Ç “™ ... Ñ·•®´Í”Ò[Û
e>Çç u

/°¬³0¬%o

E “îf¿ ´ì÷’7 jÃ÷Ë â

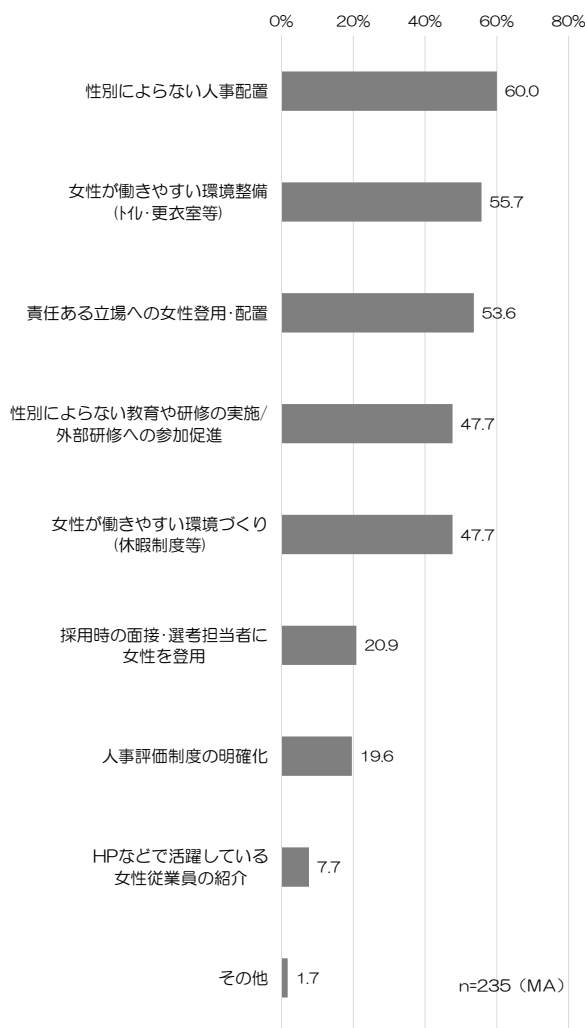
◇ 女性活躍推進における取組

●「性別によらない人事配置」は6割の企業で実施、取組を進める理由は「優秀な人材の確保」が最も多い

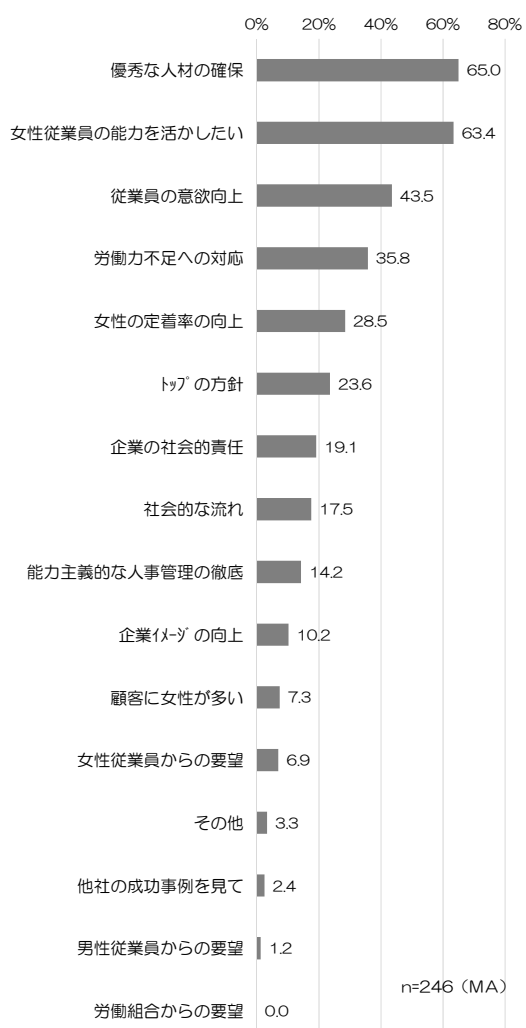
女性活躍における取組については、「性別によらない人事配置」を実施済みと回答した企業が60.0%と最も高く、次いで、「女性が働きやすい環境整備（トイレ・更衣室）」が55.7%、「責任ある立場への女性の登用・配置」が53.6%の順で続いています。

女性活躍における取組を進める理由については、「優秀な人材の確保」と回答した企業が65.0%と最も高く、次いで、「女性従業員の能力を活かしたい」が63.4%となりました。上位には比較的、積極的な理由が見られます。

【女性活躍推進における取組実施内容】



【女性活躍における取組を進める理由】



◇ 女性活躍推進における取組効果

●効果が出ている企業は「性別によらない人事配置」の実施率が高い

女性活躍推進における取組効果については、「6_女性の労働意欲」が向上したと回答した企業が51.6%と最も高く、次いで、「1_職場の雰囲気」が42.0%でした。

また、「6_女性の労働意欲」が向上したと回答した企業のうち、74.2%の企業が、「性別によらない人事配置」に取り組んでいると回答しました。同様に「1_職場の雰囲気」「4_優秀な人材の定着率」が向上したと回答した企業でも「性別によらない人事配置」は実施率が1位という結果になりました。

一方「5_出産・育児・介護休暇後の復帰率」が向上したと回答した企業では「女性が働きやすい環境づくり（休暇制度等）」に最も多く取り組んでいる結果となりました。

※取組内容の（ ）内は、実施率を示します。

女性の労働意欲が向上した企業の主な取組内容（n=66）		
1位	性別によらない人事配置	(74.2%)
2位	責任ある立場への女性登用・配置	(69.7%)
3位	性別によらない教育や研修の実施/外部研修への参加促進	(63.6%)
4位	女性が働きやすい環境整備（トイレ・更衣室等）	(62.1%)
5位	女性が働きやすい環境づくり（休暇制度等）	(56.1%)

職場の雰囲気が向上した企業の主な取組内容（n=55）		
1位	性別によらない人事配置	(72.7%)
1位	女性が働きやすい環境整備（トイレ・更衣室等）	(72.7%)
3位	性別によらない教育や研修の実施/外部研修への参加促進	(70.9%)
4位	女性が働きやすい環境づくり（休暇制度等）	(61.8%)
5位	責任ある立場への女性登用・配置	(60.0%)

コラム2 「女性のみの商品企画会議」を開催（B社 役員の声）

B社・・・傘・雨具などレイン関連商品及びUV対策商品の卸売業


取扱商品の大半が女性向けで、女性の能力を活かす取組に積極的な会社である。役員は出席しない「女性のみ会議」の開催はその1例である。この会議は雇用形態に関わらず、アルバイト・パートや派遣社員も女性なら誰でも参加でき、商品企画のアイデアを出し合う。このような会議を導入した理由として、良い商品企画には性別や階級・雇用形態は関係ないというB社の方針がある。こうした風通しの良い職場環境づくりが、より良い商品づくりや業務効率の改善に繋がっている。今後も積極的に女性の採用を行い、商品の企画・提案以外の分野でも女性の活躍できる場を拡げていきたいと、明るい声でヒアリング取材に答えていただいた。

優秀な人材の定着率が向上した企業の主な取組内容 (n=45)		
1位	性別によらない人事配置	(71.1%)
1位	女性が働きやすい環境整備(トイレ・更衣室等)	(71.1%)
1位	女性が働きやすい環境づくり(休暇制度等)	(71.1%)
4位	性別によらない教育や研修の実施/外部研修への参加促進	(68.9%)
5位	責任ある立場への女性登用・配置	(64.4%)

出産・育児・介護休暇後の復帰率が向上した企業の主な取組内容 (n=44)		
1位	女性が働きやすい環境づくり(休暇制度等)	(72.7%)
2位	責任ある立場への女性登用・配置	(68.2%)
3位	性別によらない人事配置	(63.6%)
4位	性別によらない教育や研修の実施/外部研修への参加促進	(54.5%)
4位	女性が働きやすい環境整備(トイレ・更衣室等)	(54.5%)

●子育てサポート企業(くるみん)認定

次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定し認定基準を満たす場合に厚生労働大臣の認定を受けることができ、次世代認定マーク(くるみん)を広告、商品、求人広告などにつけて、子育てサポート企業であることをアピールできる。



●厚生労働省の両立支援等助成金

出生時両立支援助成金、介護支援取組助成金、中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース、期間雇用者継続就業支援コース、育休復帰支援プランコース)

コラム3 くるみんマーク取得が女性応募者の増加に！(C社 人事担当者の声)

C社・・・法人向けの情報システムの設計、開発事業を展開

SEやプログラマーという職種で職場環境等の理由もあり、男女構成比は5:1と男性が格段に多い。また、業績が悪化した際に採用を行わなかったことが起因して、年齢構成も中間層が抜けてしまっている状況であった。そこで、業績に左右されずに男女平等に長期的視点に立って継続的に採用を行うことと、女性の応募者を増加させるために育児休暇や復帰の円滑化など社員の安心につながる取組を積極的に行おうと方針の転換を図った。

社労士からのアドバイスで「くるみんマーク」の申請を行ったところ、取組が認められ2015年に認定に至った。すると次の年の採用から「くるみんマーク」を取得していることが、応募理由として挙げる応募者が増え、女性応募者の増加につながった。2015年には育児休業を取得する女性の復帰支援を行うために国の助成金制度も活用し、復職に至ったケースもある。今後はさらに制度の浸透・活用に力を入れていく意向であると力強い回答をいただいた。

●効果のでている企業の取組理由1位は「女性従業員の能力を活かしたい」

女性活躍推進における取組効果上位であった「1_職場の雰囲気」「4_優秀な人材の定着率」「5_出産・育児・介護休暇後の復帰率」「6_女性の労働意欲」が向上したと回答した企業のうち、取組を進める理由として最も多く挙げられていたのは「女性従業員の能力を活かしたい」との回答でした。次に、「優秀な人材の確保」や「従業員の意欲向上」が続いています。

※取組理由の（ ）内は実施率を示します。

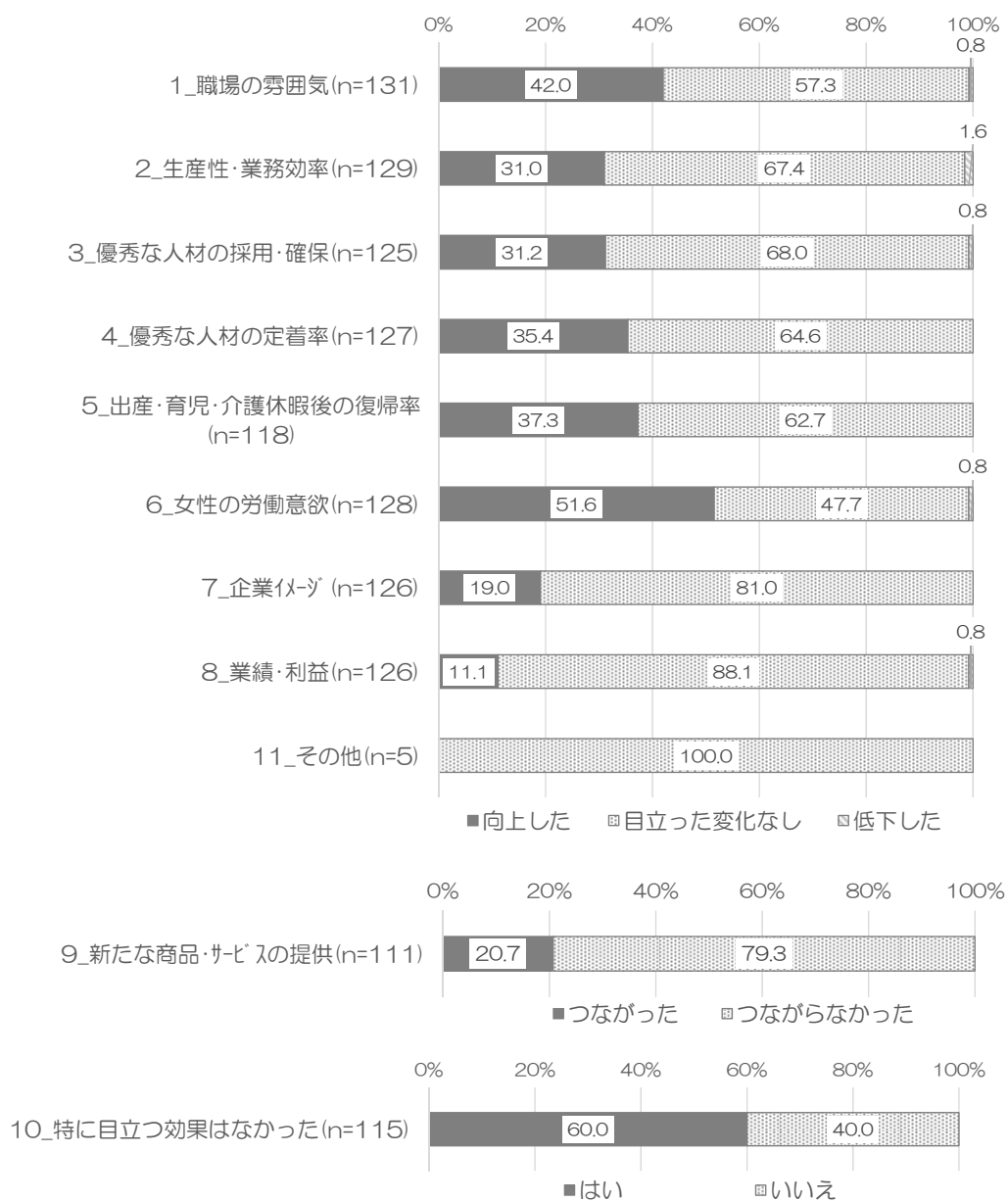
職場の雰囲気が向上した企業の主な取組理由（n=55）		
1位	女性従業員の能力を活かしたい	(70.9%)
2位	優秀な人材の確保	(67.3%)
3位	従業員の意欲向上	(61.8%)
4位	女性の定着率の向上	(36.4%)
5位	トップの方針	(30.9%)
5位	労働力不足への対応	(30.9%)

優秀な人材の定着率が向上した企業の主な取組理由（n=45）		
1位	女性従業員の能力を活かしたい	(68.9%)
2位	優秀な人材の確保	(64.4%)
3位	従業員の意欲向上	(55.6%)
4位	女性の定着率の向上	(40.0%)
5位	トップの方針	(31.1%)

出産・育児・介護休暇後の復帰率が向上した企業の主な取組理由（n=44）		
1位	女性従業員の能力を活かしたい	(70.5%)
2位	従業員の意欲向上	(65.9%)
3位	優秀な人材の確保	(56.8%)
4位	女性の定着率の向上	(38.6%)
5位	労働力不足への対応	(27.3%)
5位	企業の社会的責任	(27.3%)

女性の労働意欲が向上した企業の主な取組理由 (n=66)		
1位	女性従業員の能力を活かしたい	(71.2%)
2位	優秀な人材の確保	(60.6%)
2位	従業員の意欲向上	(60.6%)
4位	女性の定着率の向上	(40.9%)
5位	トップの方針	(31.8%)

【女性活躍推進における取組効果】

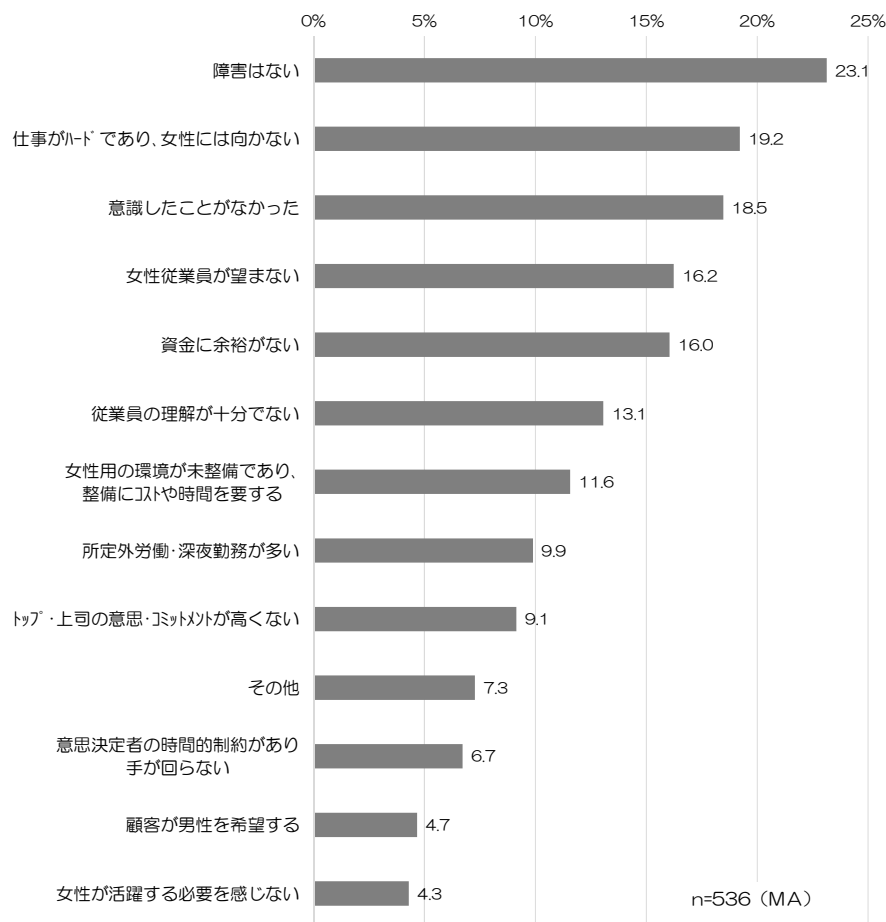


◇ 女性活躍推進における課題

●女性活躍推進において23.1%の企業が「障害はない」と回答

女性活躍推進における課題については、「障害はない」と回答した企業が23.1%と最も高い結果となりました。続いて、「仕事がハードであり、女性には向かない」が19.2%、「意識したことがなかった」が18.5%でした。さらに、選択されている組み合わせをみると、ワーク・ライフ・バランス同様3つの課題に分類できます。

【女性活躍推進における課題】



【選択されている課題の組み合わせ】

Group1 費用

「資金に余裕がない」「女性用の環境が未整備であり、整備にコストや時間を要する」

Group2 理解・意識

「トップ・上司の意思・コミットメントが足りない」

「意思決定者の時間的制約があり手が回らない」

Group3 業種による特性

「顧客が男性を希望する」「女性が活躍する必要を感じない」

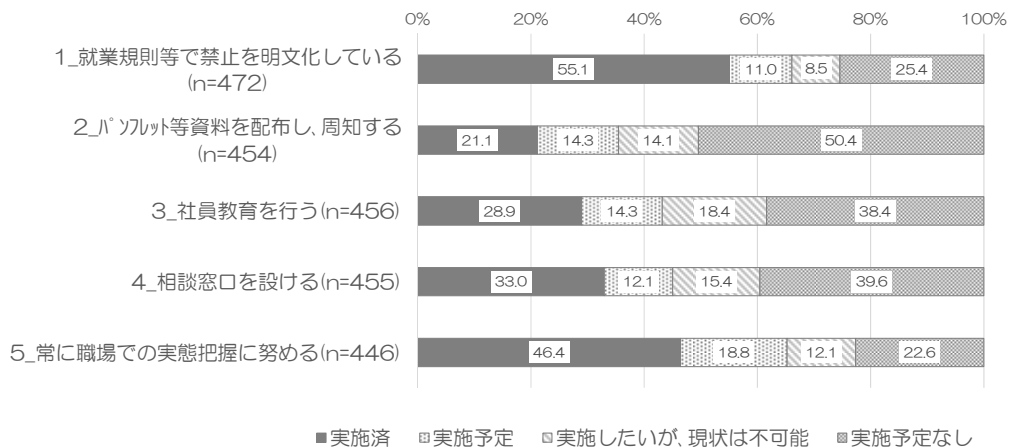
3.ハラスメント防止状況について

◇ ハラスメントへの取組状況

●半数の企業が「就業規則等で禁止を明文化」を実施

セクシャル・ハラスメントへの取組状況について、「1_就業規則等で禁止を明文化」を実施済みと回答した企業は 55.1%となり全体の半分を超えました。また、今後の実施意向としては「5_常に職場での実施把握に努める」が 18.8%と最も高くなりました。

【セクシャル・ハラスメントへの取組状況】



コラム 4 経営陣の考えと行動で優秀な人材は集まる！ (D社 専務の声)

D社・・・ステーションリー等金属小物製造業

業歴 60 年を超える企業であり、従業員 11 名、そのうち、7 割超を女性が占めている。D 社の業界は男性社会の色が強く、業界の集まりに参加した際にも、D 社の女性社員の多さや出産後の再雇用、時短勤務対応等について、「なぜそのようなことをわざわざやるのか？」といった声が他社から上がってくるという。

しかし、D 社は「人は財産、性別による違いで判断するのではなく、優秀な人材であれば積極的に採用・登用していく」という考えのもと、従業員が活き活きと働くことができる環境整備に努めている。資金的な余裕はないため、育児休業制度などの制度面では未整備な部分が多いが、子育て中の職員に対して短時間勤務やフレックスタイムなどを実践している。

また、このような取組により、従業員が時間に対する意識を強く持つことができ、業務の効率化に繋がっていると同時に、チーム間での情報共有なども積極的に行われるようになった。加えて、ハローワークからも「女性が働きやすい職場」としてご紹介いただいております。優秀な女性を確保することに繋がっている。

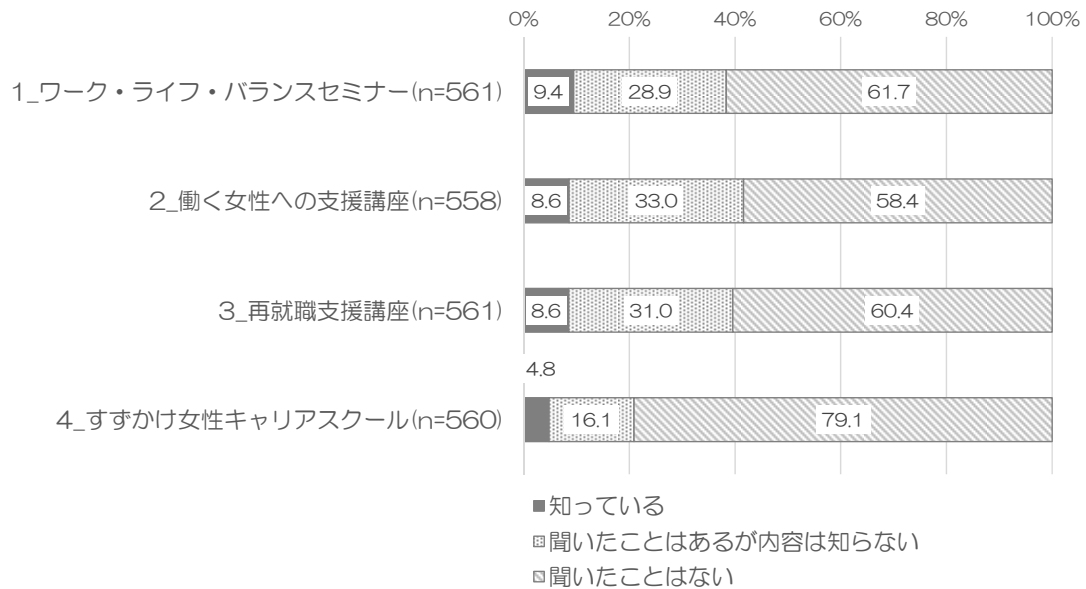
4.区の施策について

◇ 墨田区の施策の認知状況

●墨田区開催セミナーの認知状況は約 4 割

墨田区の施策の認知状況については、「1_ワーク・ライフ・バランスセミナー」「2_働く女性への支援講座」「3_再就職支援講座」は 4 割前後の認知状況となりました。（「知っている」もしくは「聞いたことはあるが内容は知らない」を合わせた回答）

【墨田区の施策の認知状況】



5.まとめ

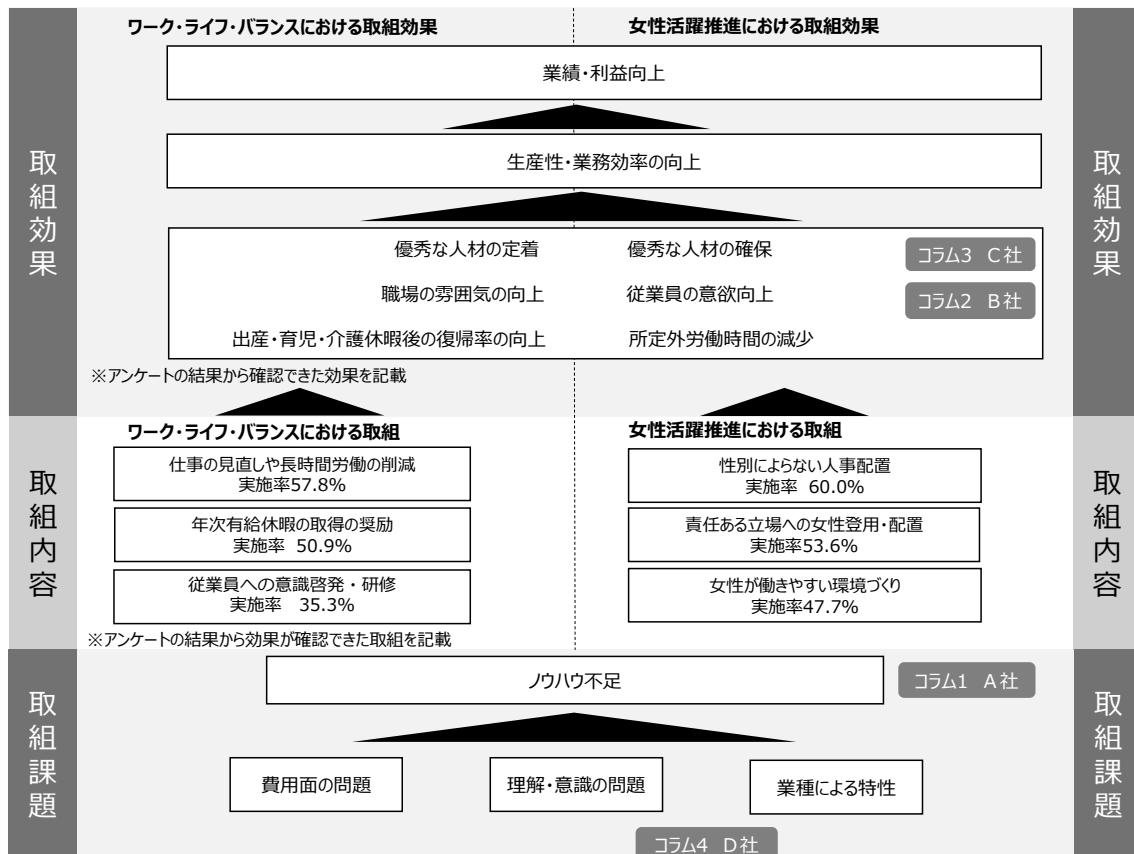
今回の「女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査」は、区内事業所を対象に、墨田区が初めて実施した調査です。

回答結果を整理すると、女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する考え方や取組状況によって一定の連鎖関係があることが仮定できました。

さらに、郵送調査及びヒアリング調査から、女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスにおける取組が業績・利益の向上につながる結果になり得ることも見えてきています。

また、本報告書では、ヒアリング調査結果を経て、業種による特性やノウハウ不足等の課題を克服し、取組効果を出している先進事例 4 社の紹介をコラムという形で掲載させていただきました。

区内事業者の皆様には、女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスの取組を進める上で、ご活用いただければ幸いです。





つながる
墨田区