

本編

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

報告書

平成29年2月

墨田区

## はじめに

墨田区では、2006年（平成18年）に制定した「墨田区女性と男性の共同参画基本条例」及び2014年（平成26年）に改訂した「墨田区男女共同参画推進プラン（第4次）」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けてさまざまな事業展開を図っています。

一方、2016年（平成28年）4月に「女性活躍推進法」が完全施行され、働いている女性やこれから働こうとしている女性が、その個性と能力を十分に発揮し活躍できる仕組みづくりとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進により、すべての人にとって暮らしやすく、活躍し続けられる環境の整備が、今後ますます重要となっています。

本調査は、区内事業所を対象に、女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスの取組状況や考え方などを調査し、今後の施策検討を進めるうえでの基礎資料とすることを目的として実施しました。

調査の実施に当たり、ご協力をいただきました事業所の皆様に心から感謝を申し上げます。

平成29年2月

墨田区総務部 人権同和・男女共同参画課

# 目 次

<b>I. 本調査の概要</b>	
1. 調査の目的 .....	1
2. 調査の設計 .....	1
3. 調査項目 .....	1
4. 郵便調査回収結果.....	1
5. 回答事業者の属性.....	3
<b>II. 調査結果の概要</b>	
1. 働きやすい職場環境について.....	5
2. 女性活躍推進における考え方について.....	12
3. ハラスメント防止状況について.....	19
4. 区の施策について.....	20
5. まとめ .....	21
<b>III. アンケート調査結果</b>	
1. 事業所について.....	23
2. 働きやすい職場環境について.....	59
3. 女性活躍推進における考え方について.....	114
4. ハラスメント防止状況について.....	143
5. 区の施策について.....	149
<b>IV. クロス集計による分析結果</b>	
1. ワーク・ライフ・バランスの取組内容と取組効果の関係性.....	161
2. 女性活躍推進における取組内容と取組効果の関係性.....	167
3. 従業員の定着状況と取組効果の関係性.....	178
4. ワーク・ライフ・バランス及び女性活躍推進における取組課題.....	179
<b>V. ヒアリング調査結果</b>	
1. ヒアリング調査の概要.....	183
2. ヒアリング調査結果.....	184
<b>VI. まとめ</b>	
1. 本調査のまとめ.....	197
2. 今後に向けて.....	201
<b>VII. 参考資料（調査票）</b>	



## I. 本調査の概要



## 1. 調査の目的

本調査は、区内事業所を対象に、女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスの取組状況や考え方などを調査し、今後の施策検討を進めるうえでの基礎資料とすることを目的として実施しました。

## 2. 調査の設計

- (1) 調査対象・・・区内に事業所がある従業員10人以上300人以下の事業所
- (2) 標本数・・・調査対象数2,000件
- (3) 抽出方法・・・平成26年経済センサス基礎調査及び(株)帝国データバンクのデータベースより抽出
- (4) 調査方法・・・郵送調査(郵送配布一郵送回収・督促コール1回)  
ヒアリング調査(アンケート回収事業所のうち、聴き取りへの応諾が得られた事業所の中から20事業所)
- (5) 調査期間・・・郵送調査：平成28年9月3日～平成28年10月31日  
ヒアリング調査：平成28年11月14日～平成29年1月20日
- (6) 調査機関・・・株式会社帝国データバンク

## 3. 調査項目

- (1) 事業所について
- (2) 働きやすい職場環境について
- (3) 女性活躍推進における考え方について
- (4) ハラスメント防止状況について
- (5) 区の施策について

## 4. 郵便調査回収結果

標本数	有効回収数	回収率
2,000件	605件	30.3%

(参考) 標本数 業種・従業員数別内訳

大分類	①10～20人	②21～50人	③51～100人	④101～300人	①アンケート対象 総計	①アンケート対象 比率(規模)
A.農業、林業	0	0	0	0	0	0.0%
D.建設業	151	55	16	13	235	11.8%
E.製造業	288	197	73	46	604	30.2%
F.電気・ガス・熱供給・水道業	2	0	0	0	2	0.1%
G.情報通信業	24	15	9	6	54	2.7%
H.運輸業、郵便業	26	13	15	15	69	3.5%
I.卸売業、小売業	303	176	80	36	595	29.8%
J.金融業、保険業	3	2	3	3	11	0.6%
K.不動産業、物品賃貸業	23	12	6	4	45	2.3%
L.学術研究、専門・技術サービス業	24	22	6	8	60	3.0%
M.宿泊業、飲食サービス業	23	21	6	7	57	2.9%
N.生活関連サービス業、娯楽業	10	11	3	8	32	1.6%
O.教育、学習支援業	11	9	3	2	25	1.3%
P.医療、福祉	52	37	18	8	115	5.8%
R.サービス業(他に分類されないもの)	37	28	12	19	96	4.8%
①アンケート対象 総計	977	598	250	175	2,000	100.0%
①アンケート対象 比率(規模)	48.9%	29.9%	12.5%	8.8%	100.0%	

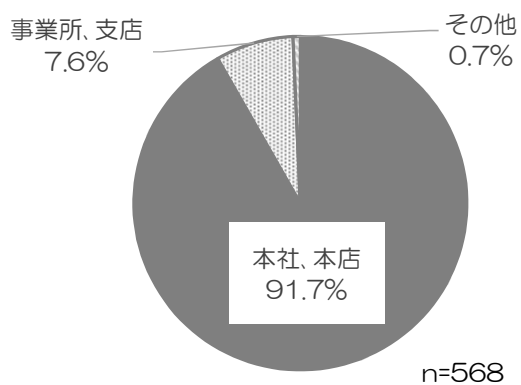
**※本報告書の調査結果のみかた**

- (1) 表・グラフに付加されている「n」は質問に対する回答者数を表しています。
- (2) 「SA」は択一回答、「MA」は複数回答を表しています。
- (3) 結果数値(%)は、少数点第2位を四捨五入しており、内訳の合計が100%にならないことがあります。
- (4) 複数回答の場合、回答者数に対する割合を表示しているため、構成比の合計が100%にならないことがあります。
- (5) 表・グラフ中の「不明・無回答」の表記については、無記入、回答の読み取りが著しく困難な場合、1つまでの回答を求めている設問に対し2つ以上回答していた場合は「不明・無回答」として処理しています。

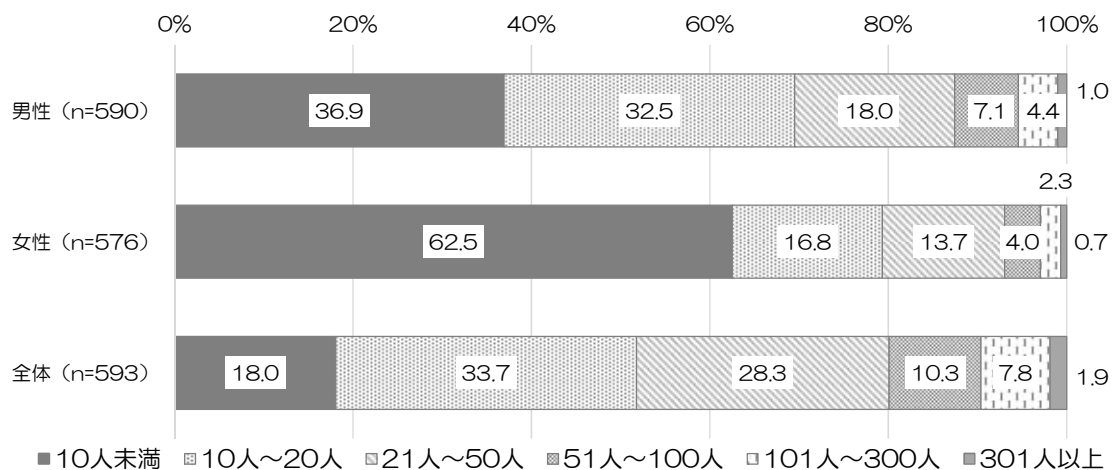


## 5. 回答事業者の属性

### (1) 事業所の性格

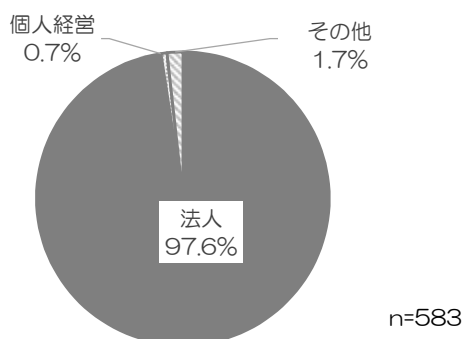


### (2) 従業員数 ※正社員、契約社員、短時間労働者の合計数<sup>1</sup>

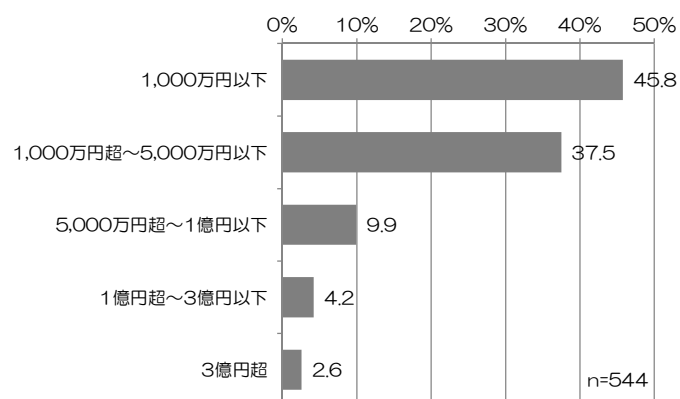


### (3) 形態

#### 【形態】

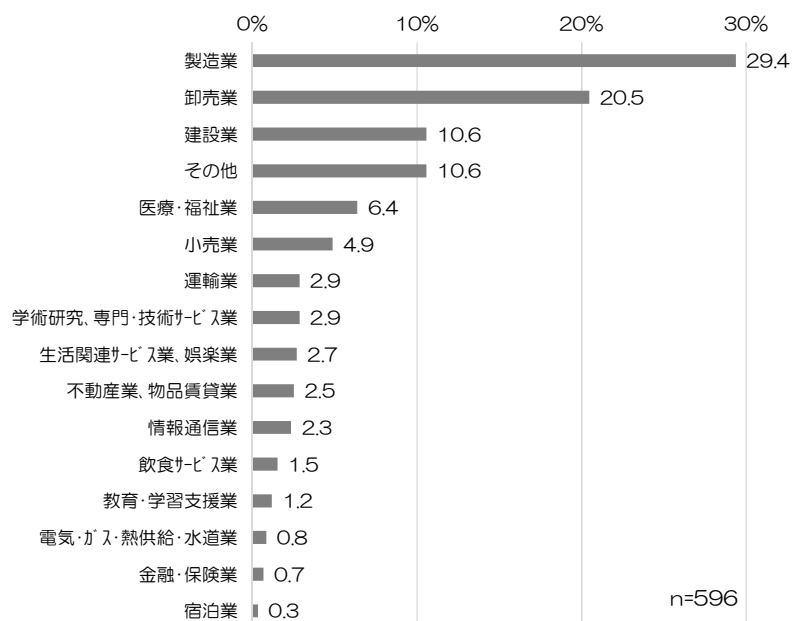


#### 【資本金】 ※法人のみで集計



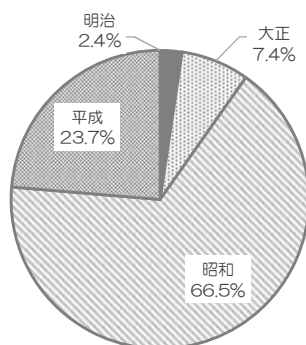
<sup>1</sup> 抽出元となるデータベースに収録されたタイミングと、アンケート調査を実施したタイミングが異なるため、従業員数が10人未満及び301人以上の企業が含まれています。

#### (4) 業種

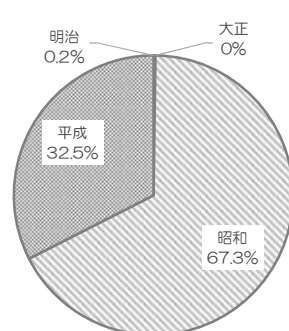


#### (5) 創業年・設立年

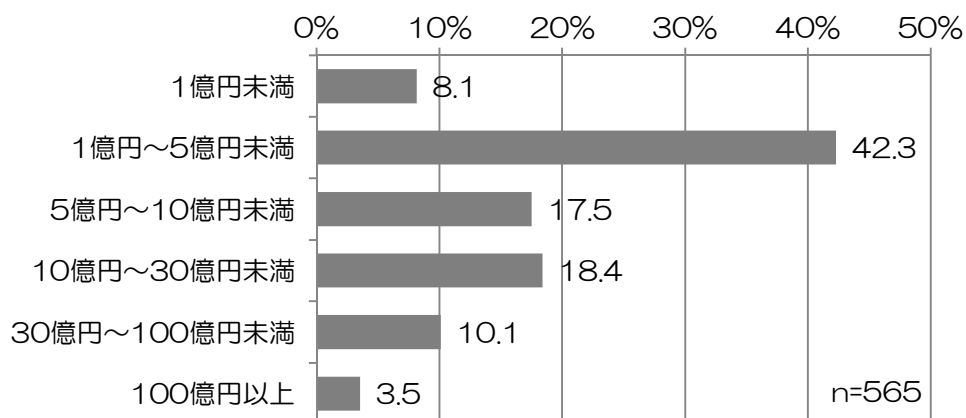
【創業年】



【設立年】



#### (6) 売上高



## II. 調査結果の概要



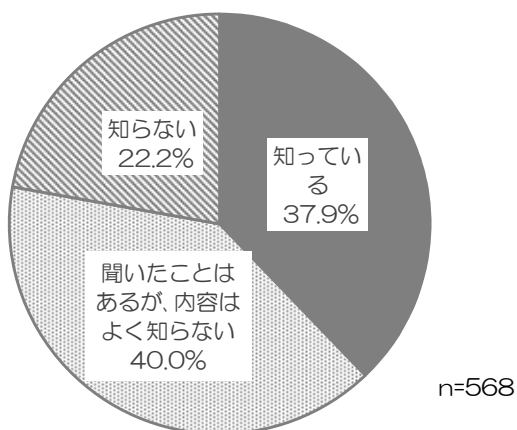
# 1.働きやすい職場環境について

## ◇ ワーク・ライフ・バランスの認知

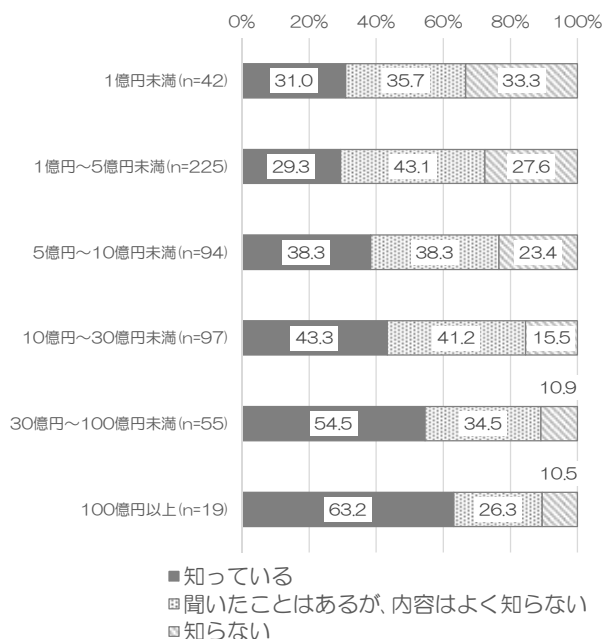
### ●ワーク・ライフ・バランスの認知は 77.9%

ワーク・ライフ・バランスの認知については、「知っている」と「聞いたことがある」を合わせて全体で 77.9%となっています。売上高別で見ると、「1 億円未満」を除き売上規模が大きくなるほど、ワーク・ライフ・バランスの認知度は高まる傾向にあります。

【ワーク・ライフ・バランスの認知状況】



【売上高別】



### ●ワーク・ライフ・バランスとは

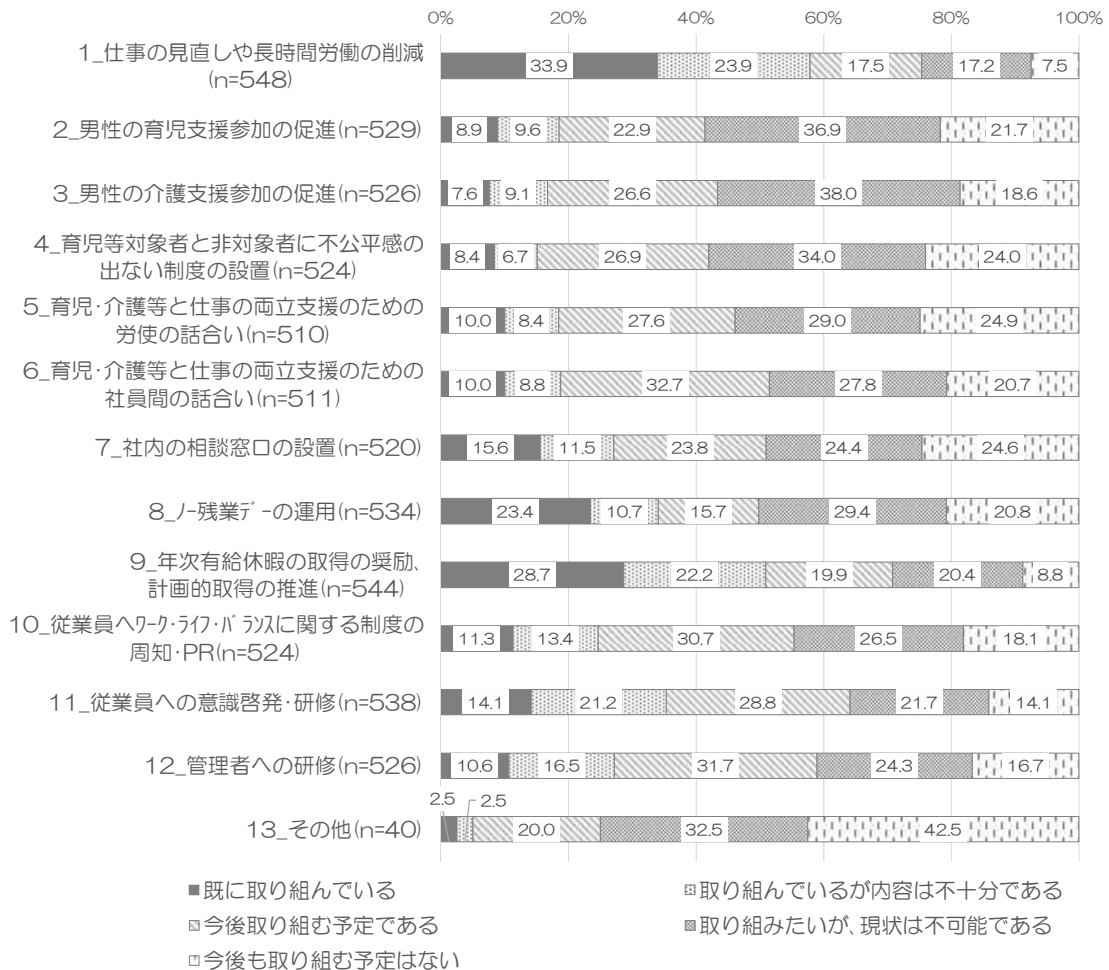
「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指します。

## ◇ ワーク・ライフ・バランスの取組状況

### ●最も多かった取組は「仕事の見直しや長時間労働の削減」で57.8%

ワーク・ライフ・バランスの取組状況として、「既に取り組んでいる」、「取り組んではいるが、内容は不十分である」の回答をあわせると、「1\_仕事の見直しや長時間労働の削減」が57.8%、「9\_年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進」が50.9%と半数を超える回答結果でした。一方、「2\_男性の育児支援参加の促進」、「3\_男性の介護支援参加の促進」、「4\_育児等対象者と非対象者に不公平感の出ない制度の設置」の3設問に関しては、「既に取り組んでいる」と回答した事業所の比率は10%に達していない結果となりました。

### 【ワーク・ライフ・バランスの取組状況】



## ◇ ワーク・ライフ・バランスの取組効果

### ● 「業績・利益」や「生産性・業務効率」等の効果がでている事業所は「仕事の見直しや長時間労働の削減」を行っている割合が最も高い

ワーク・ライフ・バランスの取組効果については、「7\_従業員の労働意欲」が向上したと回答する比率が高い結果となりました。また、全体の39.6%の事業所が「3\_所定外労働時間」が減少したと回答しています。

「1\_業績・利益」「2\_生産性・業務効率」「7\_従業員の労働意欲」が向上した、または「3\_所定外労働時間」が減少したと回答した事業所がどのような取組を既に行っているかをみると、「仕事の見直しや長時間労働の削減」や「年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進」に取り組んでいる事業所が多い結果となりました。中でも、「2\_生産性・業務効率」が向上したと回答した事業所の97.1%が「仕事の見直しや長時間労働の削減」に既に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。

※実施率は、取組状況において「既に取り組んでいる」「取り組んでいるが内容は不十分である」を合わせた比率です。

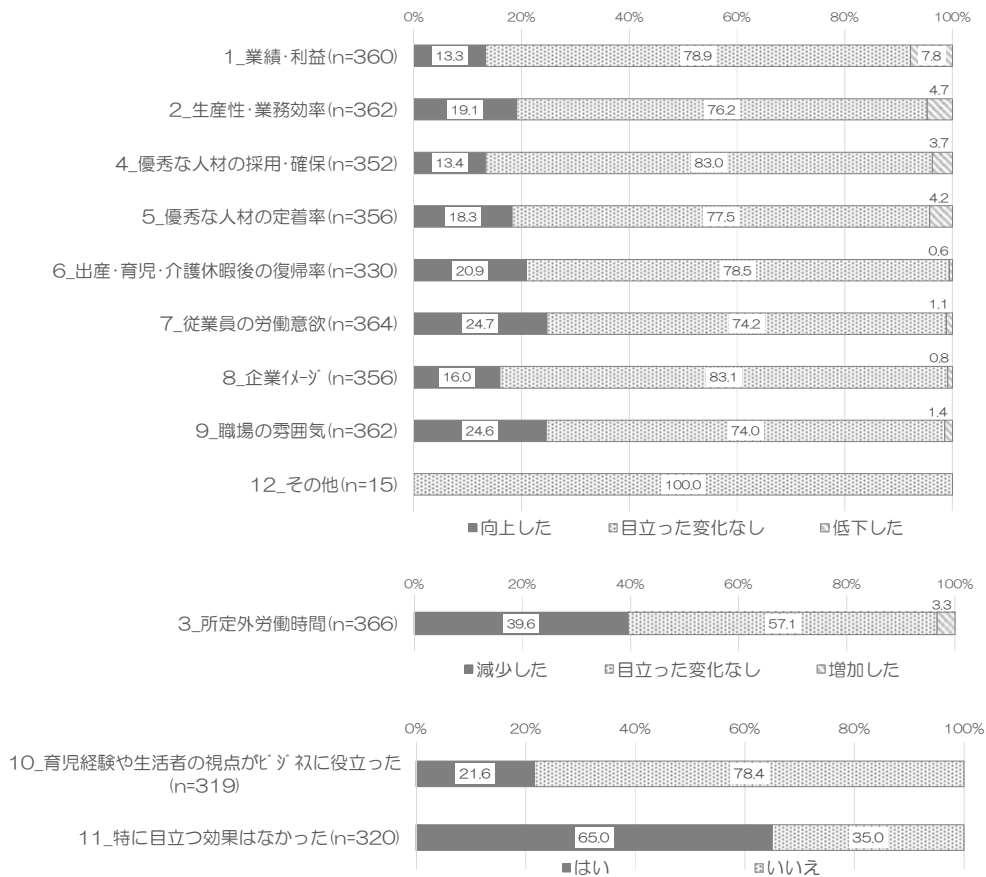
業績・利益が向上した事業所の主な取組内容（n=48）	
1位	仕事の見直しや長時間労働の削減（89.6%）
2位	年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進（77.1%）
3位	従業員への意識啓発・研修（68.8%）
4位	ノー残業デーの運用（46.8%）
5位	管理者への研修（41.7%）

生産性・業務効率が向上した事業所の主な取組内容（n=69）	
1位	仕事の見直しや長時間労働の削減（97.1%）
2位	年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進（79.1%）
3位	従業員への意識啓発・研修（71.6%）
4位	ノー残業デーの運用（53.0%）
5位	社内の相談窓口の設置（51.6%）

所定外労働時間が減少した事業所の主な取組内容（n=145）		
1位	仕事の見直しや長時間労働の削減	（94.4%）
2位	年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進	（73.9%）
3位	従業員への意識啓発・研修	（60.3%）
4位	ノー残業デーの運用	（54.9%）
5位	管理者への研修	（45.9%）

従業員の労働意欲が向上した事業所の主な取組内容（n=90）		
1位	仕事の見直しや長時間労働の削減	（93.3%）
2位	年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進	（83.1%）
3位	従業員への意識啓発・研修	（70.8%）
4位	ノー残業デーの運用	（59.1%）
5位	社内の相談窓口の設置	（55.3%）

【ワーク・ライフ・バランスの取組効果】



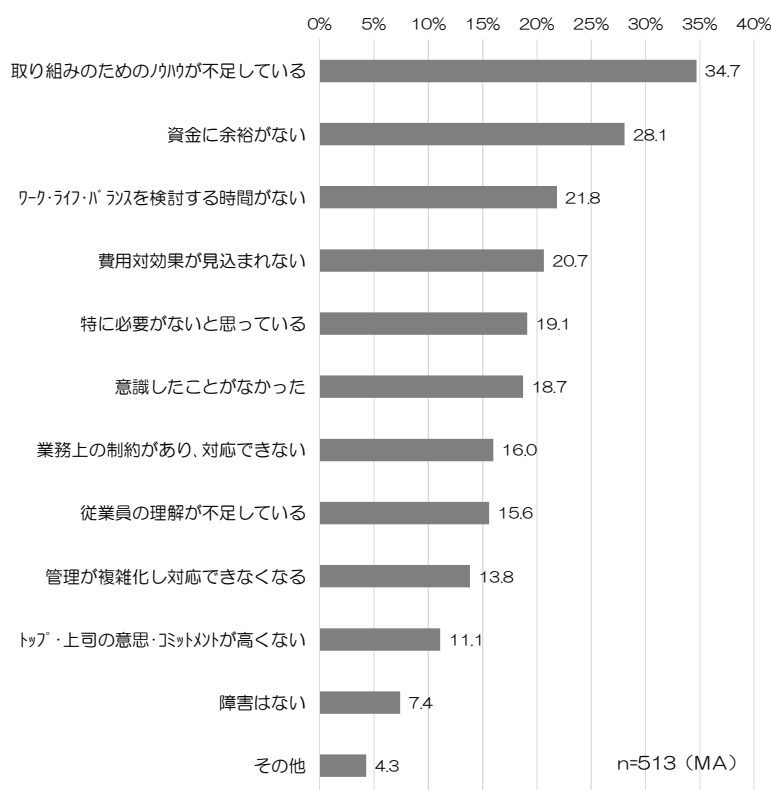


## ◇ ワーク・ライフ・バランスを推進する際の課題

### ●課題は「ノウハウ不足」「費用」「理解・意識」「業種による特性」

ワーク・ライフ・バランスを推進する際の課題については、「取り組みのためのノウハウが不足している」と回答した事業所が 34.7%と最も高く、次いで、「資金に余裕がない」(28.1%)、「ワーク・ライフ・バランスを検討する時間がない」(21.8%)の順で続いています。さらに、課題として選択されている組み合わせとして、「Group1 費用」「Group2 理解・意識」「Group3 業種による特性」の大きく3グループに分類することができます。

### 【ワーク・ライフ・バランスを推進する際の課題】



### 【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」「費用対効果が見込まれない」

#### Group2 理解・意識

「トップ・上司の意思・コミットメントが高くない」「従業員の理解が不足している」

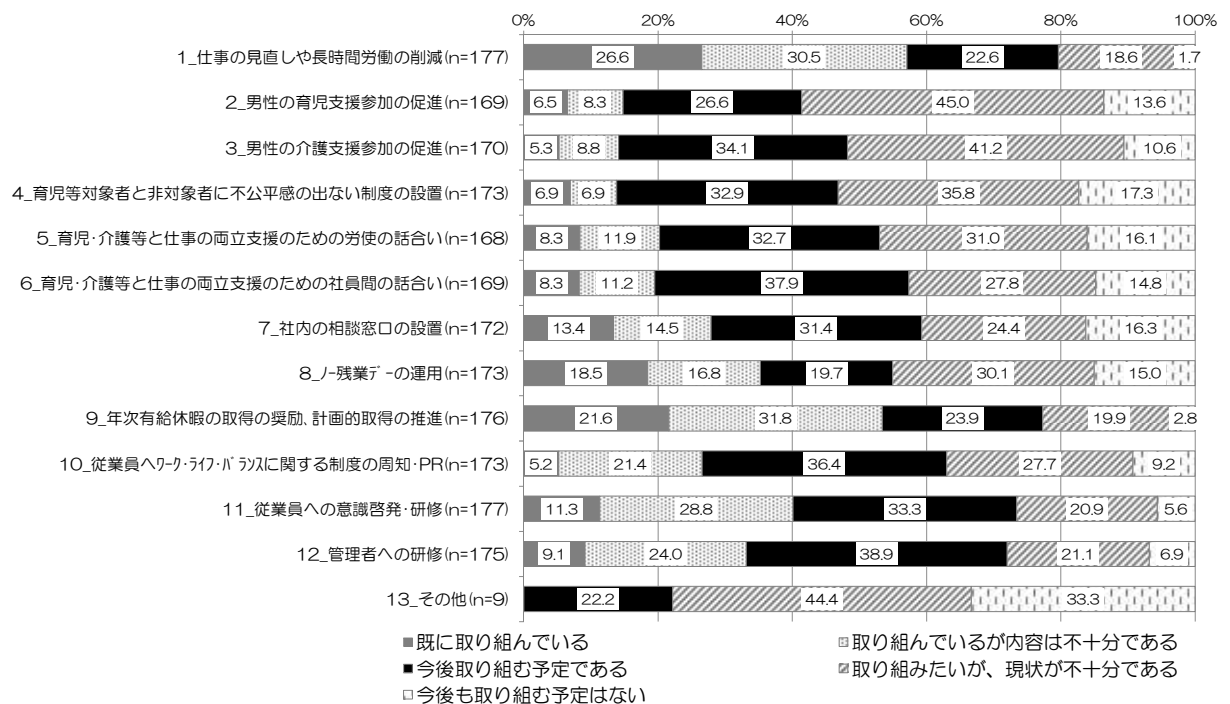
#### Group3 業種による特性

「特に必要がないと思っている」「意識したことがなかった」

## ●「ノウハウが不足している」と回答した事業所は今後取り組む意欲が高い

ワーク・ライフ・バランスを推進する際の課題として最も回答の多かった「取り組みのためのノウハウが不足している」と回答した事業所では、取組状況をみると、どの取組においても「今後取り組む予定である」の回答が多い結果となっています。これらの事業所は取組に前向きであることが窺えます。

【ワーク・ライフ・バランス取組のためのノウハウが不足していると回答した事業所の課題】



### コラム 1 実践的な制度づくりで復帰率・定着率向上（A社 総務担当者の声）

A社・・・主にオフィスの内装工事全般の業務

社内には建築部門、企画部門、管理部門があり、それぞれの部門で女性が活躍している。

A社で産休・育休制度を利用した女性社員は2名。1人目の社員が制度を利用するまでは、産休・育休制度を身近に感じることはなかった。

1人目の社員が産休・育休制度を利用し、実際に職場復帰を果たしたことで、色々と不足している点が見えてきた。職場復帰する女性社員から、管理部門へ必要な対応についての声が寄せられ、例えば、時短勤務や休日出勤免除の対応、保育園への送り迎えによる自転車通勤への対応（駐輪場費の支給）など、経営者を含め検討することとなった。

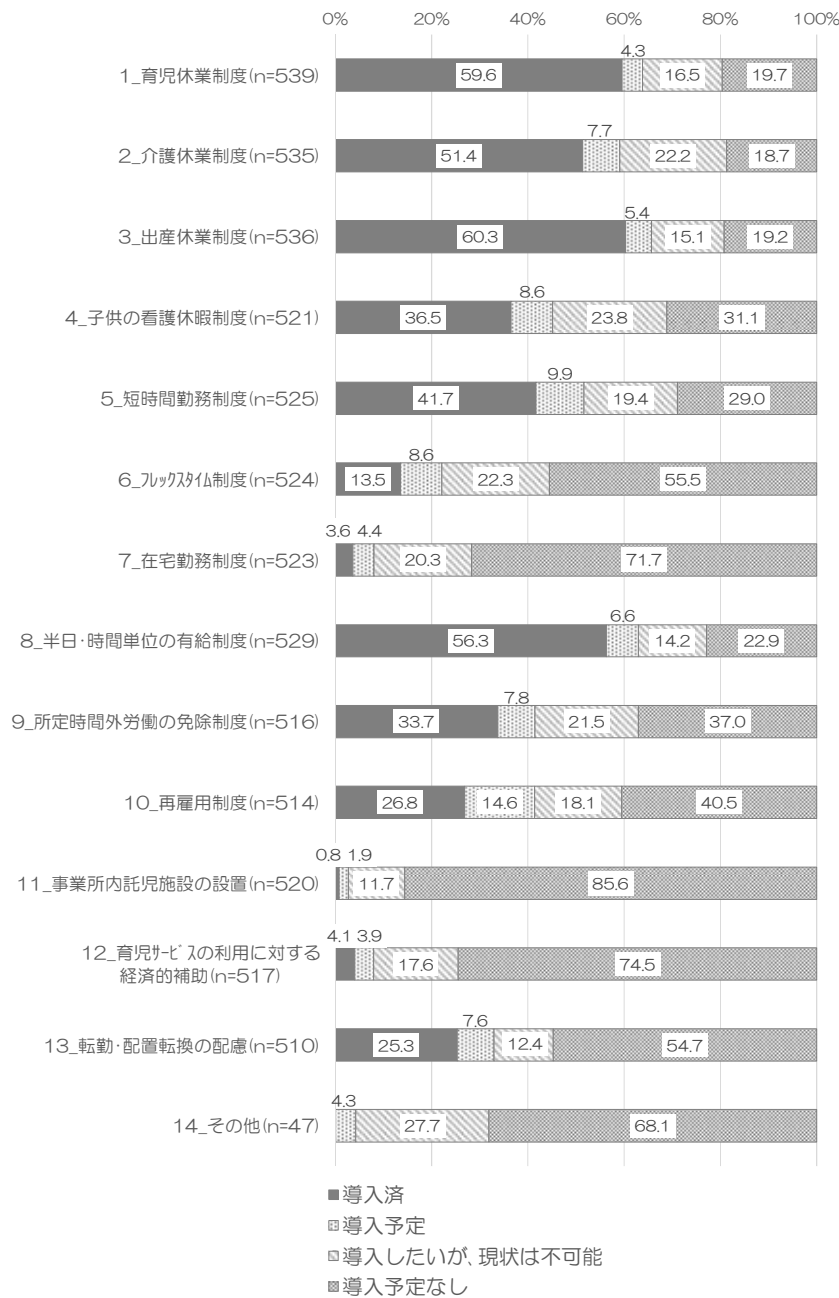
現在は1人目の社員が2度目の産休・育休制度を活用している。社員から寄せられた意見に向き合うことで、働きやすい職場づくりを実現し、復帰率や定着率向上につながる実践的な制度づくりができています。

## ◇ 労働関係制度の導入状況

### ●最も多く導入されている制度は「出産休業制度」で60.3%

労働関係制度の導入状況については、導入済は「3\_出産休業制度」が60.3%と最も多く、次いで「1\_育児休業制度」(59.6%)、「8\_半日・時間単位の有給制度」(56.3%)の順となりました。

【労働関係制度の導入状況】



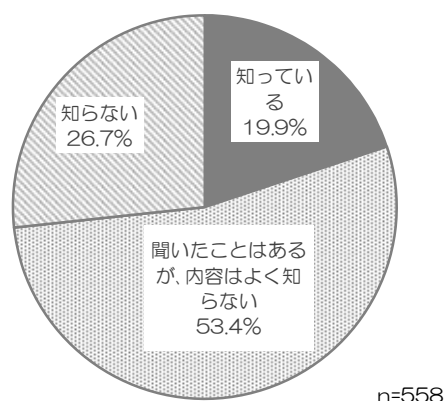
## 2. 女性活躍推進における考え方について

### ◇ 「女性活躍推進法」の認知状況

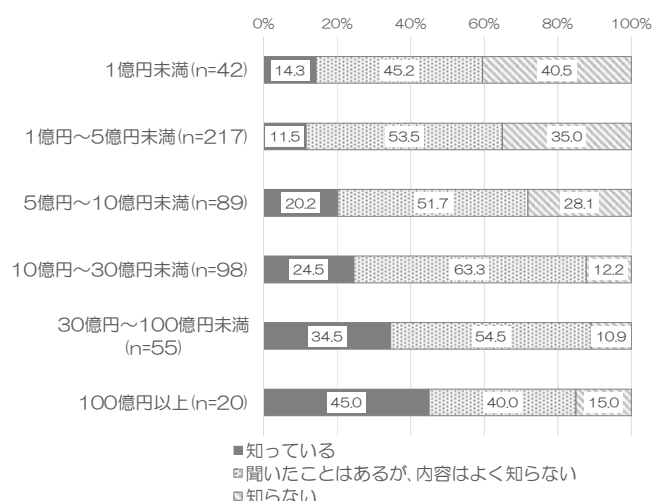
#### ● 「女性活躍推進法」の認知は73.3%

女性活躍推進法の認知度については、「知っている」と「聞いたことがある」を合わせて全体で73.3%でした。一方、売上高別で見ると、売上規模が大きくなるほど、ワーク・ライフ・バランス同様に女性活躍推進法の認知度は高まる傾向にあります。

【「女性活躍推進法」の認知状況】



【売上高別】



#### ● 女性活躍推進法（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」）とは

女性が職業生活において、自らの希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境整備を推進していくことを目的として制定された法律です。この法律に基づき、常時雇用する労働者が301人以上の企業は、（1）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（2）その課題を解決するのにふさわしい数値目標（例：採用者に占める女性比率を●%以上とする）と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、（3）自社の女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務化されました（常時雇用する労働者が300人以下の企業は努力義務）。

また、行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク（えるぼし）を商品などに付することができます。  
参考：厚生労働省



「えるぼし」マーク

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

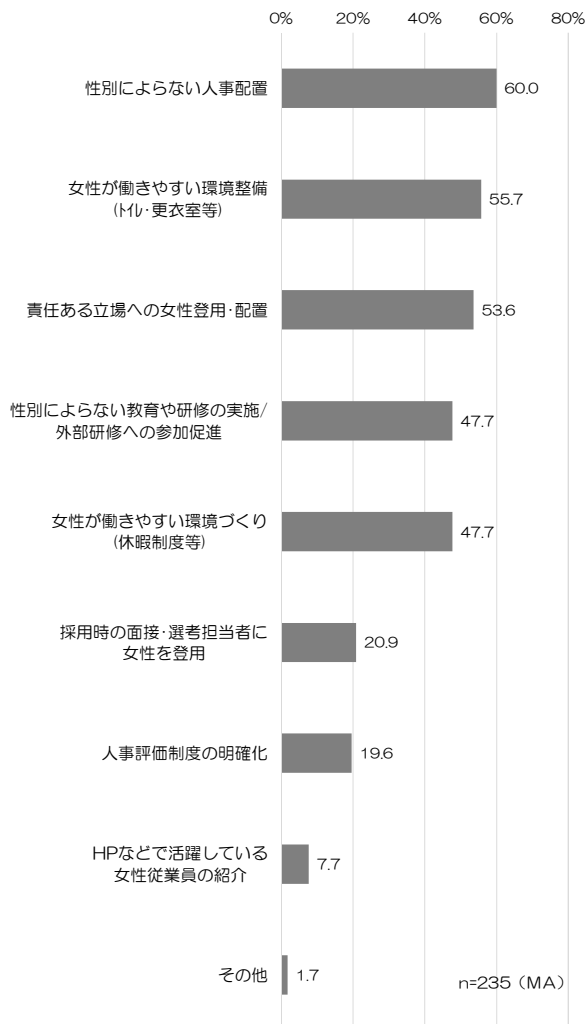
## ◇ 女性活躍推進における取組

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

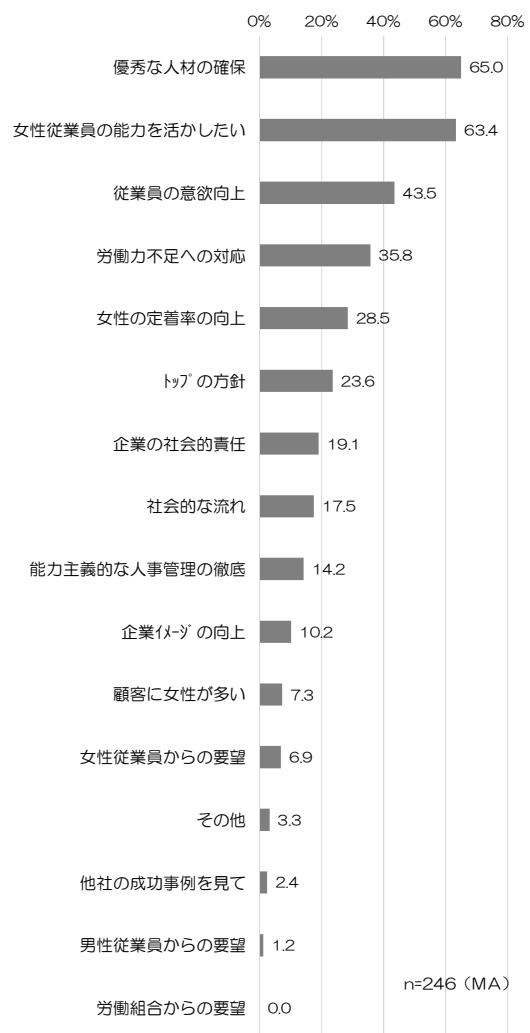
女性活躍における取組については、「性別によらない人事配置」を実施済みと回答した事業所が60.0%と最も高く、次いで、「女性が働きやすい環境整備（トイレ・更衣室）」が55.7%、「責任ある立場への女性の登用・配置」が53.6%の順で続いています。

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」と回答した事業所が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

### ●効果がでている事業所は「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事業所が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事業所のうち、74.2%の事業所が、「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事業所でも「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事業所では「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事業所の主な取組内容（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事業所の主な取組内容（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が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応えていただいた。

優秀な人材の定着率が向上した事業所の主な取組内容 (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事業所の主な取組内容 (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を、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。

●効果のでている事業所の取組理由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事業所のうち、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事業所の主な取組理由（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%)

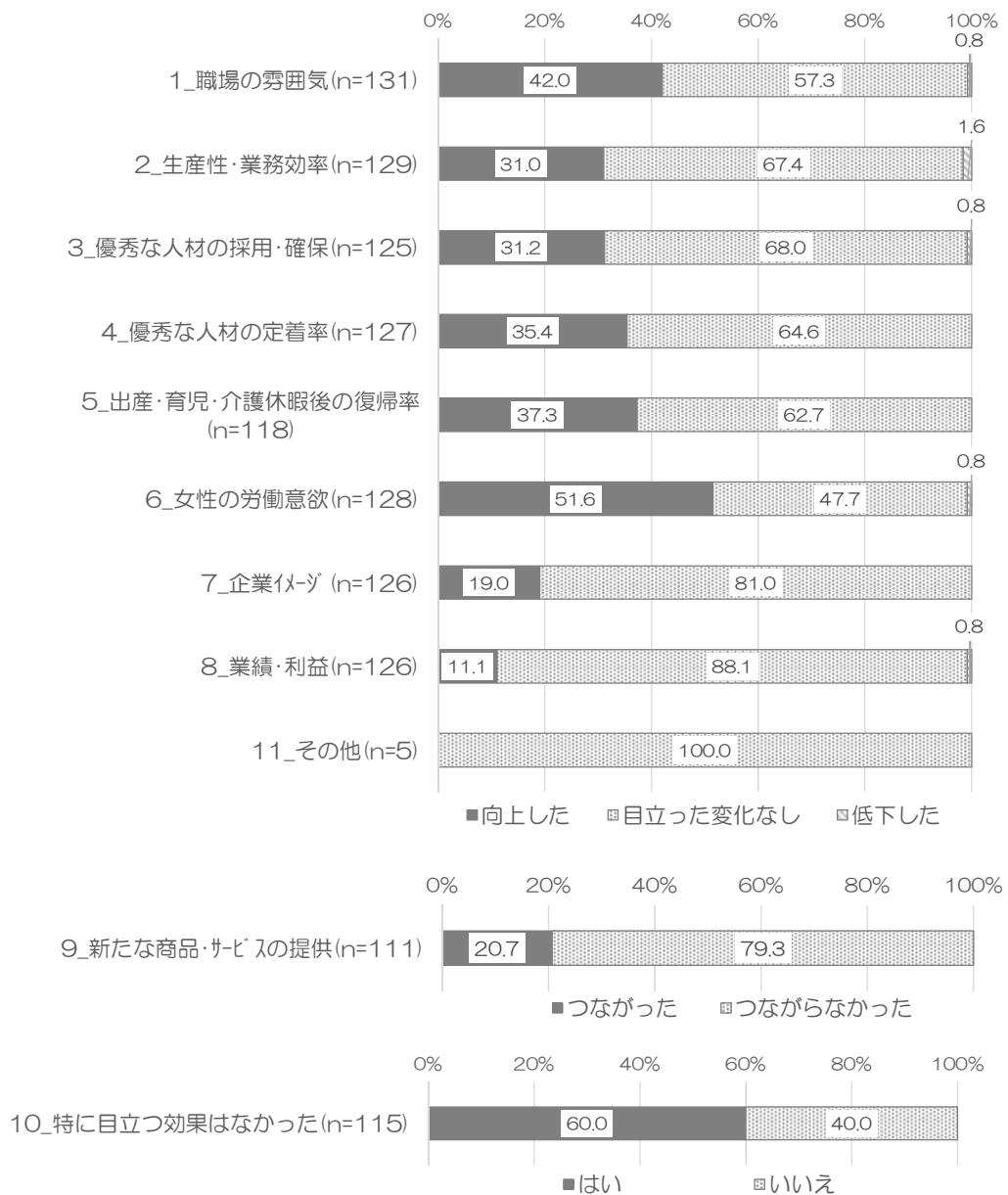
優秀な人材の定着率が向上した事業所の主な取組理由（n=45）		
1位	女性従業員の能力を活かしたい	(68.9%)
2位	優秀な人材の確保	(64.4%)
3位	従業員の意欲向上	(55.6%)
4位	女性の定着率の向上	(40.0%)
5位	トップの方針	(31.1%)

出産・育児・介護休暇後の復帰率が向上した事業所の主な取組理由（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事業所の主な取組理由 (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】

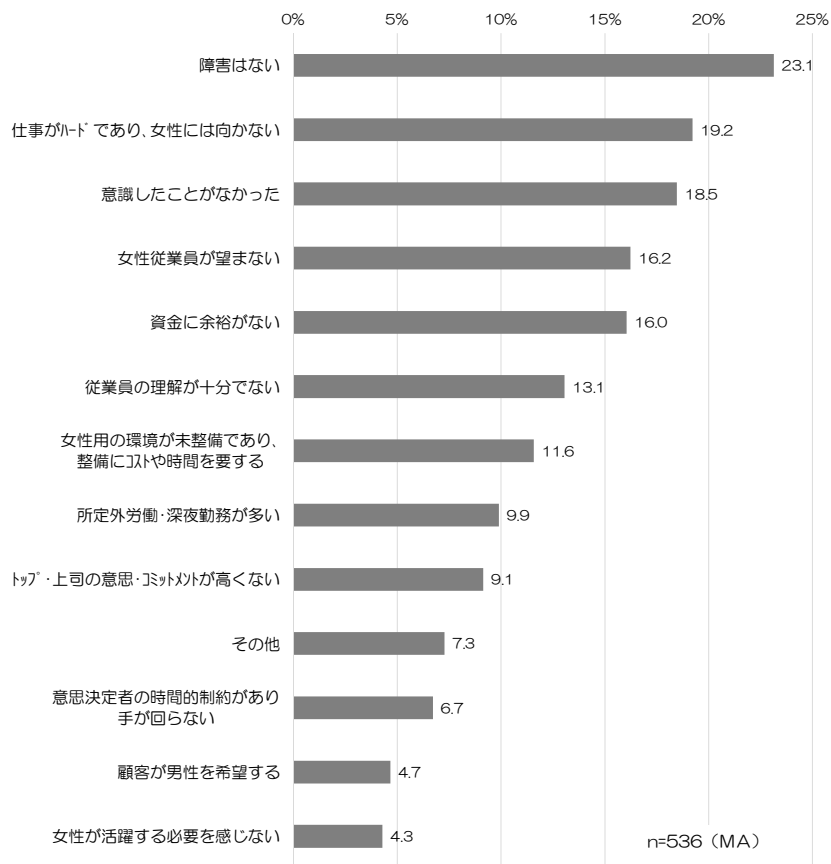


## ◇ 女性活躍推進における課題

### ●女性活躍推進において23.1%の事業所が「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」と回答した事業所が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」

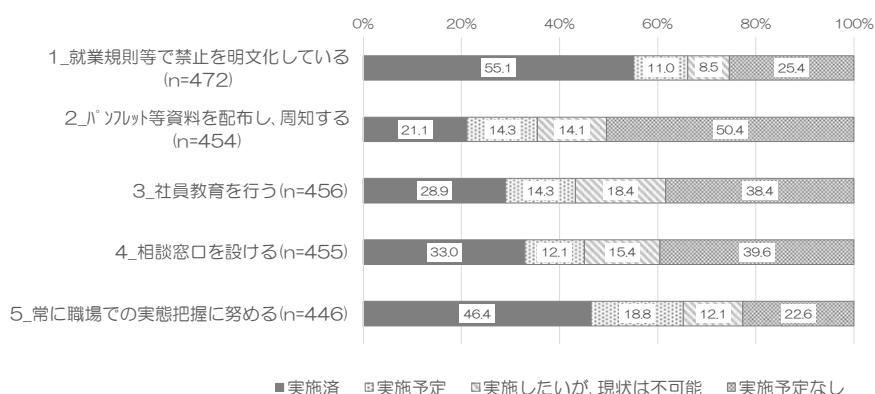
### 3.ハラスメント防止状況について

#### ◇ ハラスメントへの取組状況

##### ●半数の事業所が「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事業所は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、従業員が生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。

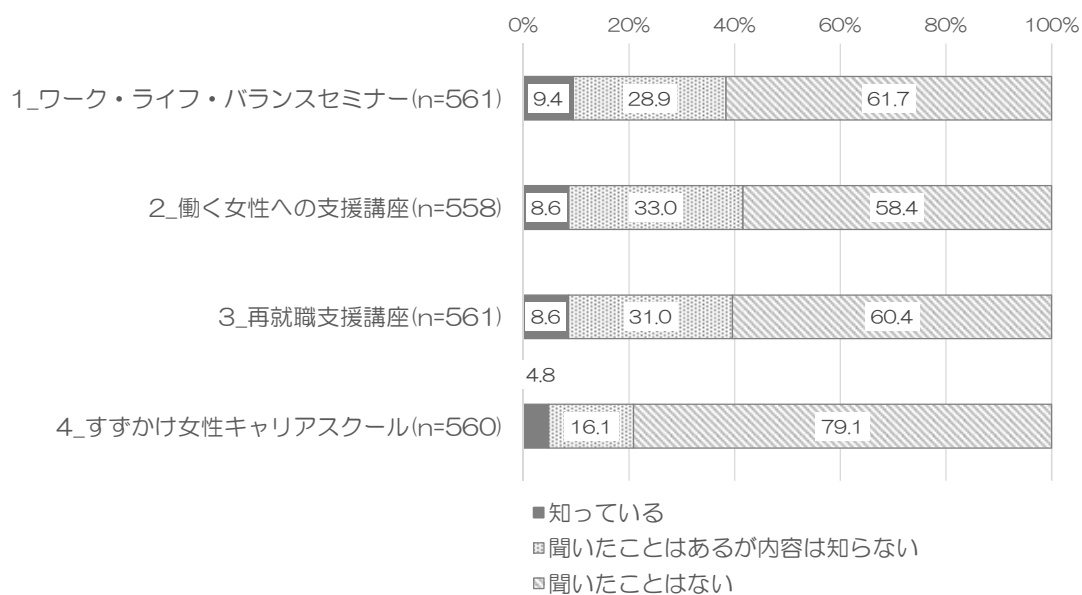
## 4. 区の施策について

### ◇ 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

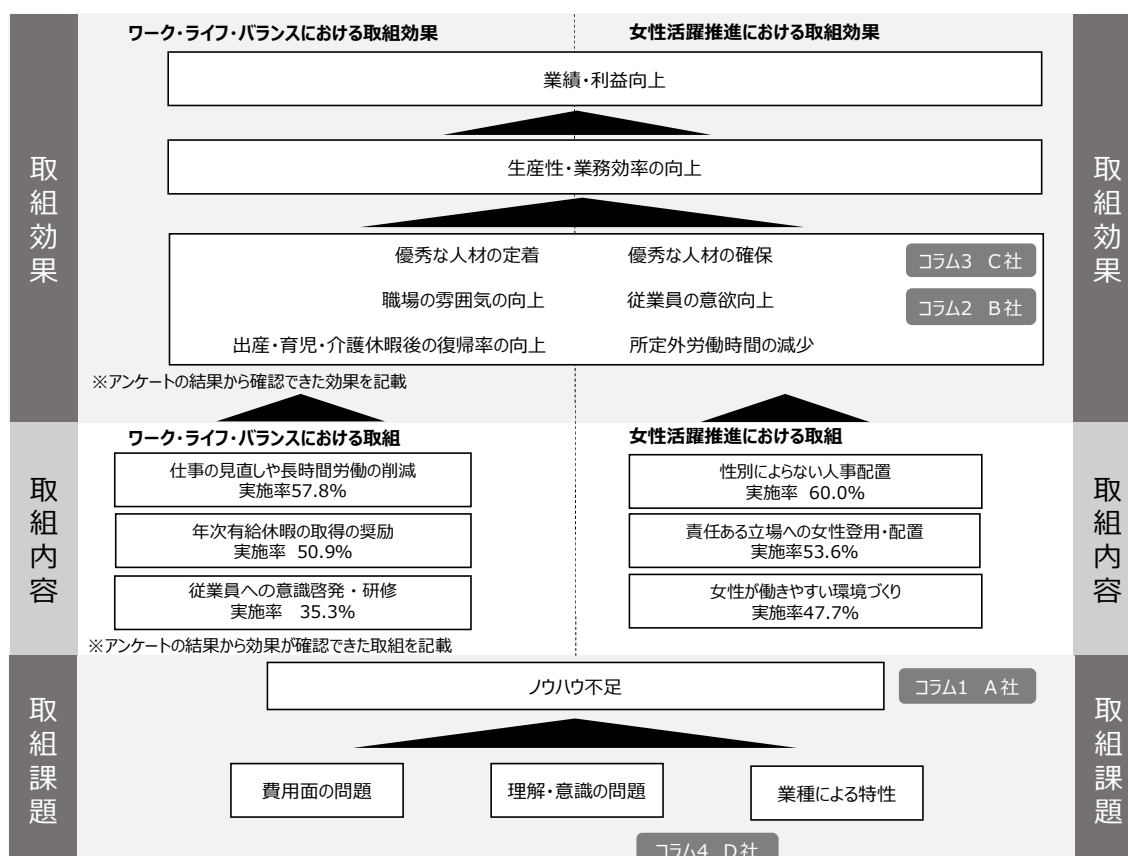
今回の「女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査」は、区内事業所を対象に、墨田区が初めて実施した調査です。

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。





### Ⅲ. アンケート調査結果



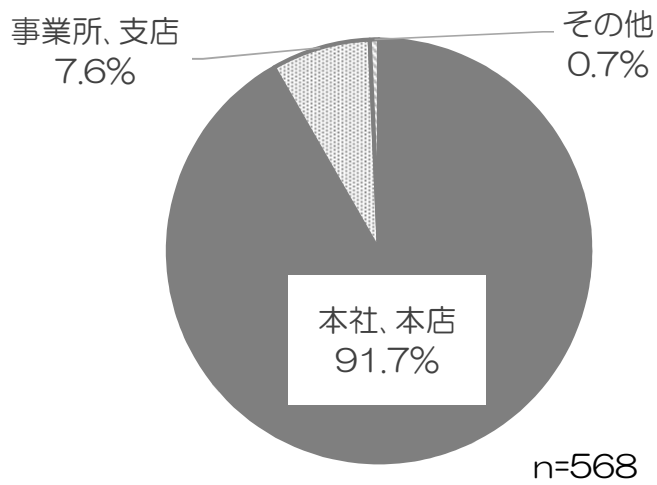


## 1. 事業所について

Q1~10. 貴社の属性・状況について、下表に記入してください。

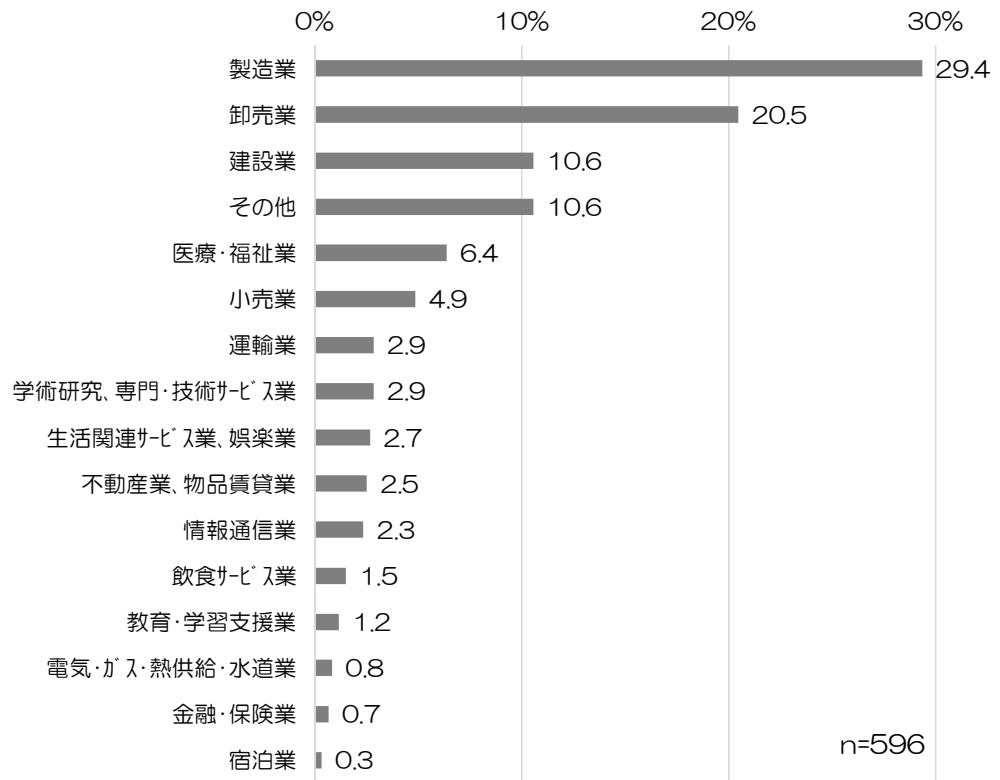
### (1) Q3\_回答事業所

回答事業所の内、91.7% (521 件) が本社 (本店) からの回答であった。次いで、7.6% (43 件) が事業所、営業所からの回答であった。



## (2) Q5\_主な業種

回答事業所の業種は、製造業が 29.4% (175 件) と最も多く、次いで卸売業 20.5% (122 件)、建設業 10.6% (63 件) と続いている。「その他」の中には、シェアードサービス業<sup>2</sup>や廃棄物処理業等が含まれる。

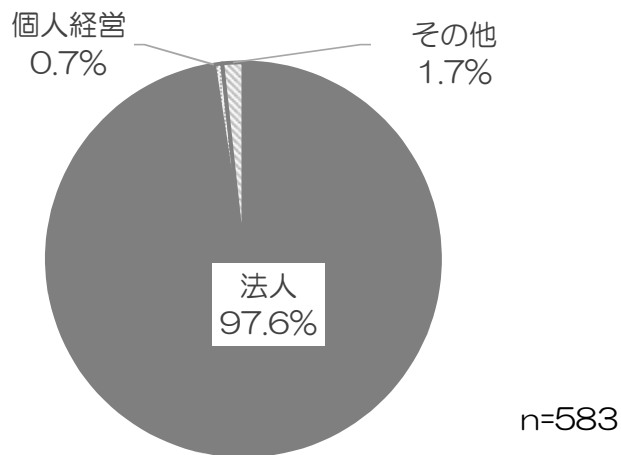


<sup>2</sup> グループ企業等で人事・経理・総務の間接業務・サービスを 1 ヲ所に集約・標準化して業務を行う部門・企業。

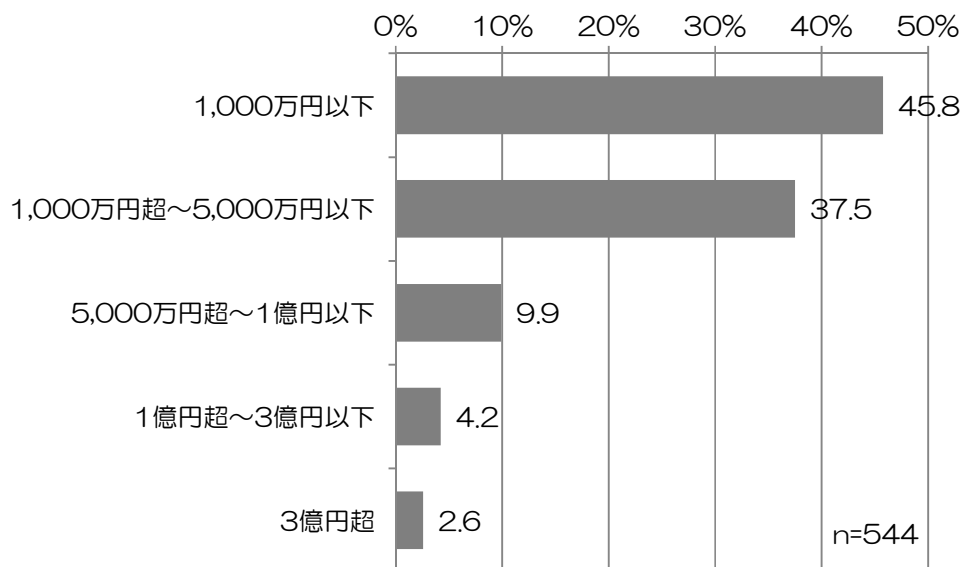
### (3) Q6\_資本金等

資本金等に関しては、回答事業所の97.6% (569件) が法人であった。資本金別で見ると、資本金1,000万円以下が45.8% (249件) と最も多い。一方で、資本金が3億円を超える事業所は全体の2.6% (14件) にとどまっている。

#### 【形態】



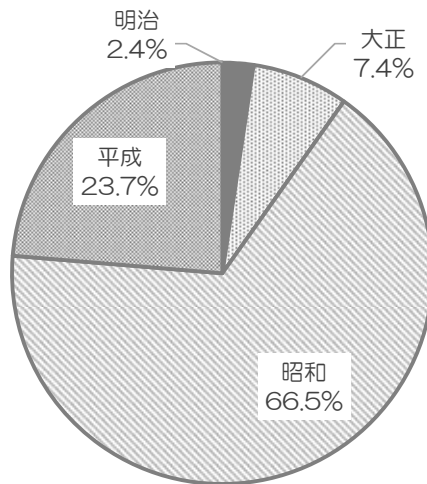
#### 【資本金】 ※法人のみで集計



#### (4) Q7\_創業・設立年

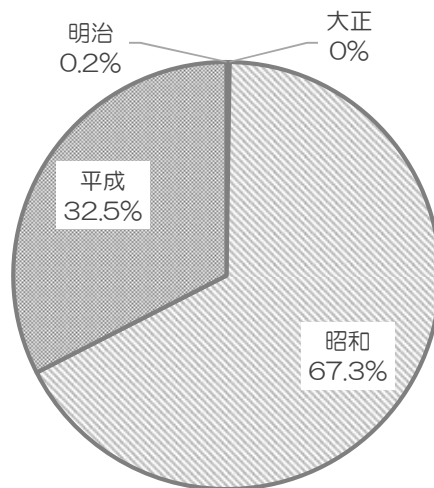
創業年については、回答事業所の66.5% (278件)が「昭和」に創業した事業所であり、「明治」、「大正」に創業した事業所は全体の10%弱であった。設立年についても回答事業所の67.3% (296件)が「昭和」に設立した事業所であった。

##### 【創業年】



n=418

##### 【設立年】

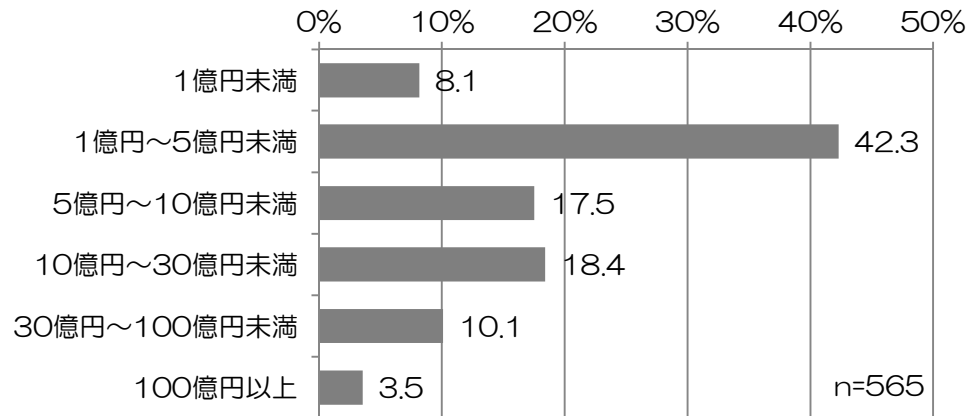


n=440

(5) Q8\_年間売上高

年間売上高（直近期）については、回答事業所の 42.3%（239 件）が売上高 1 億円～5 億円未満の事業所であった。一方、売上高が 100 億円を超える事業所は全体の 3.5%であった。

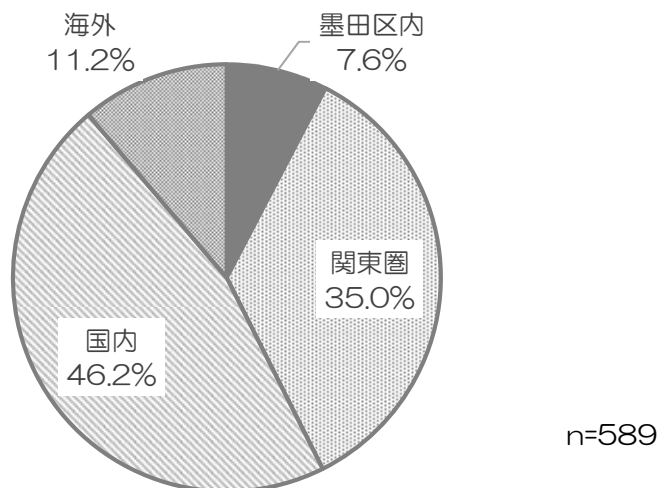
【年間売上高】



### (6) Q9\_取引先の範囲

取引先の範囲については、「国内」と回答した事業所が46.2%（272件）と最も多く、次いで「関東圏」と回答した事業所が35.0%（206件）であった。売上高別で見ると、取引先の範囲を「海外」とした事業所は「墨田区内」、「関東圏」、「国内」と比べ、売上高が大きい事業所が多いことが特徴的である。

【取引先の範囲】



【取引先の範囲（売上高別）】

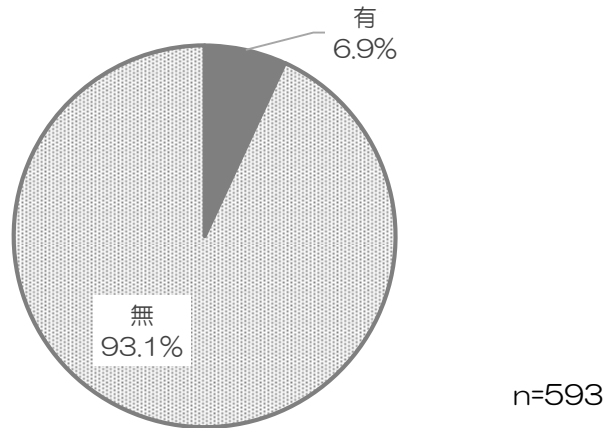
	取引先				合計
	墨田区内	関東圏	国内	海外	
1億円未満	11 24.4%	19 9.2%	14 5.1%	1 1.5%	45 7.6%
1億円～5億円未満	20 44.4%	109 52.9%	96 35.3%	12 18.2%	237 40.2%
5億円～10億円未満	8 17.8%	31 15.0%	43 15.8%	16 24.2%	98 16.6%
10億円～30億円未満	3 6.7%	27 13.1%	60 22.1%	14 21.2%	104 17.7%
30億円～100億円未満	0 0.0%	10 4.9%	34 12.5%	13 19.7%	57 9.7%
100億円以上	0 0.0%	1 0.5%	11 4.0%	8 12.1%	20 3.4%
不明	3 6.7%	9 4.4%	14 5.1%	2 3.0%	28 4.8%
合計	45 100.0%	206 100.0%	272 100.0%	66 100.0%	589 100.0%

※各取引先において、最も多い売上高幅に網掛

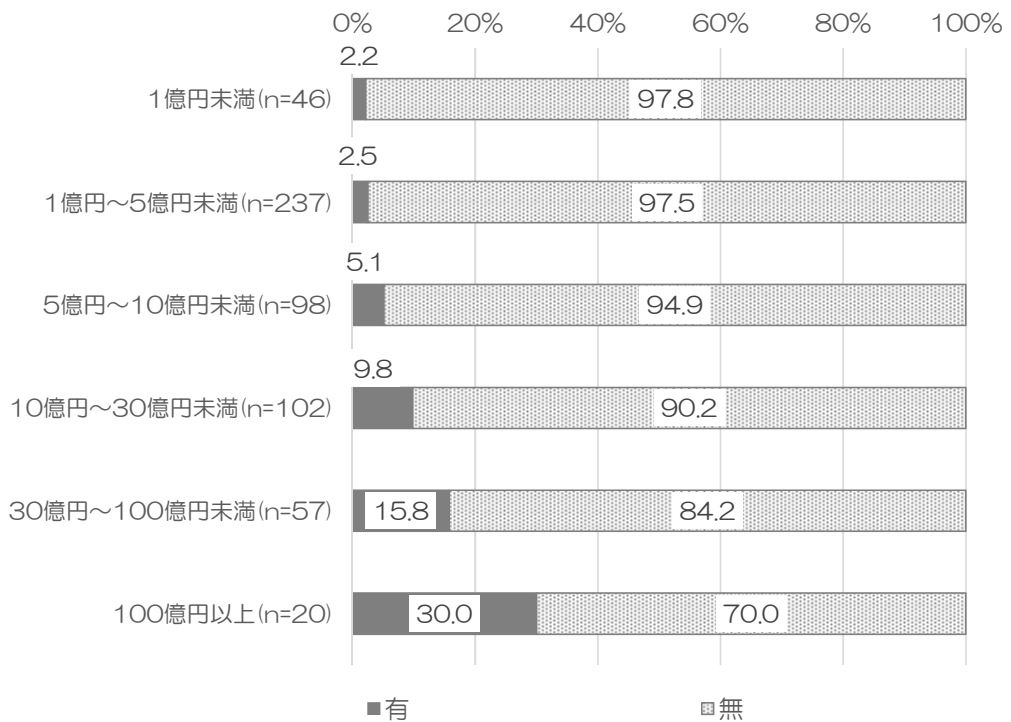
(7) Q10\_労働組合

労働組合が「無」と回答した事業所が 93.1% (552 件) となり、9 割を超える事業所が労働組合を持っていない。売上高別で見ると、売上高が大きくなるにつれて、労働組合を保有している比率が上がっている。

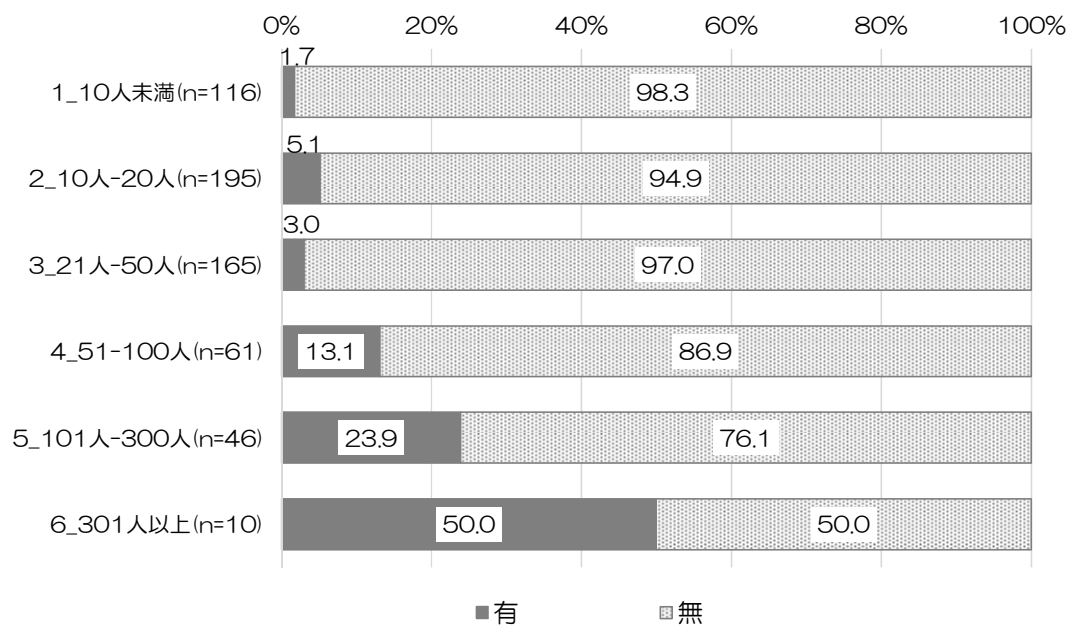
【労働組合】



【労働組合（売上高別）】



### 【従業員数別】



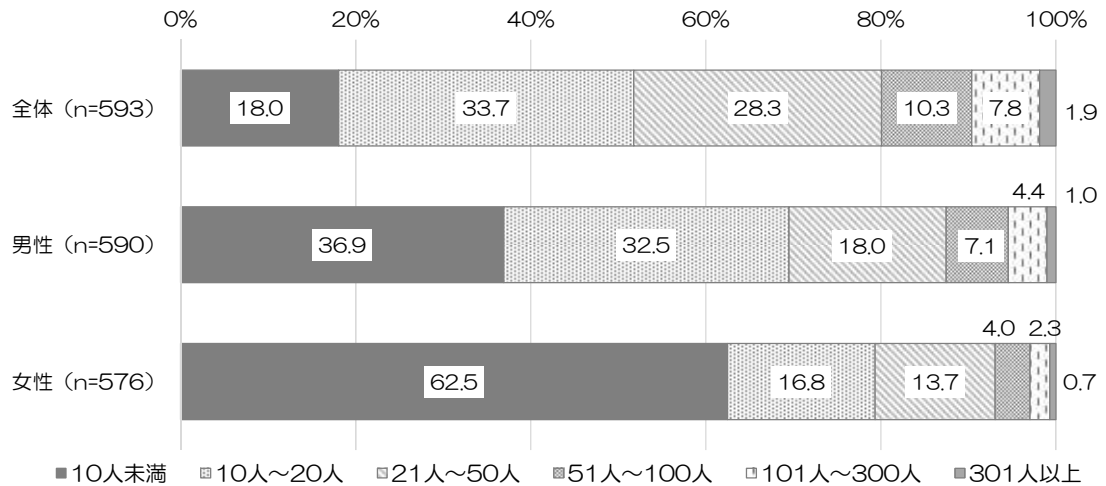


Q11~14. 現在の従業員について、数値をご記入ください（概数可）。

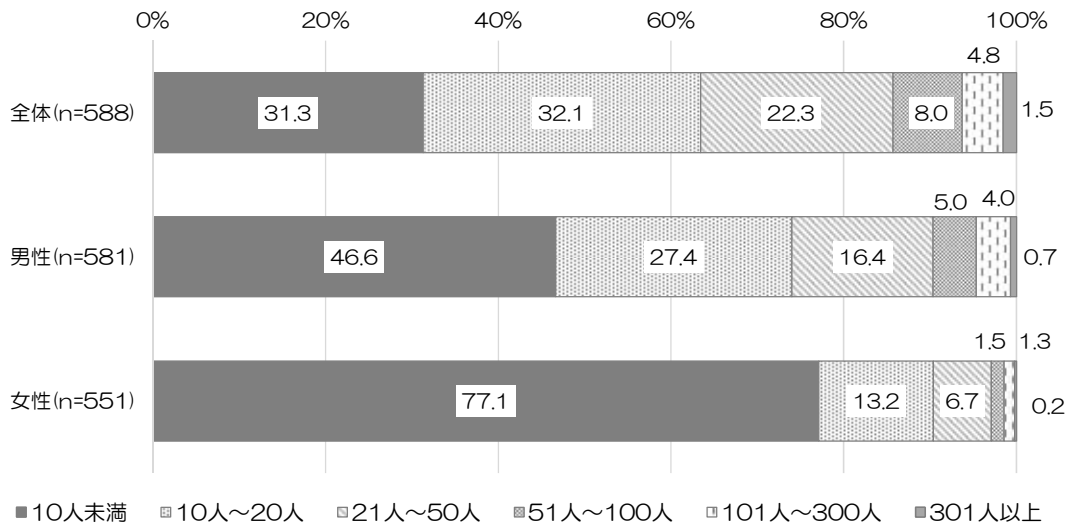
(8) Q11\_現時点での従業員数

現時点での従業員数については、全体では「10人～20人」の事業所が最も多かった。また、女性正社員が「10人未満」の事業所は77.1%となった。

【従業員数】 ※正社員、契約社員、短時間労働者の合計数<sup>3</sup>

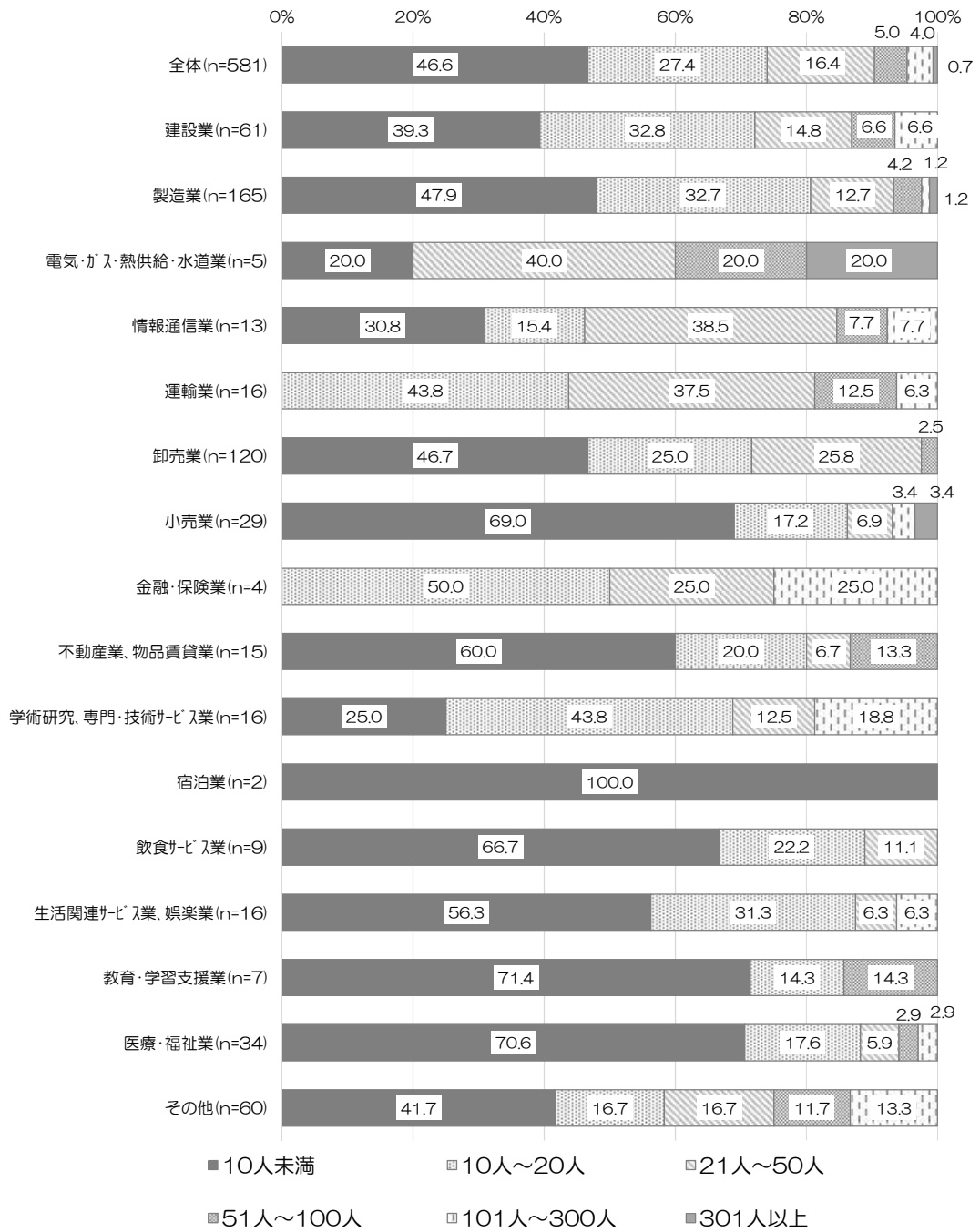


【正社員数】

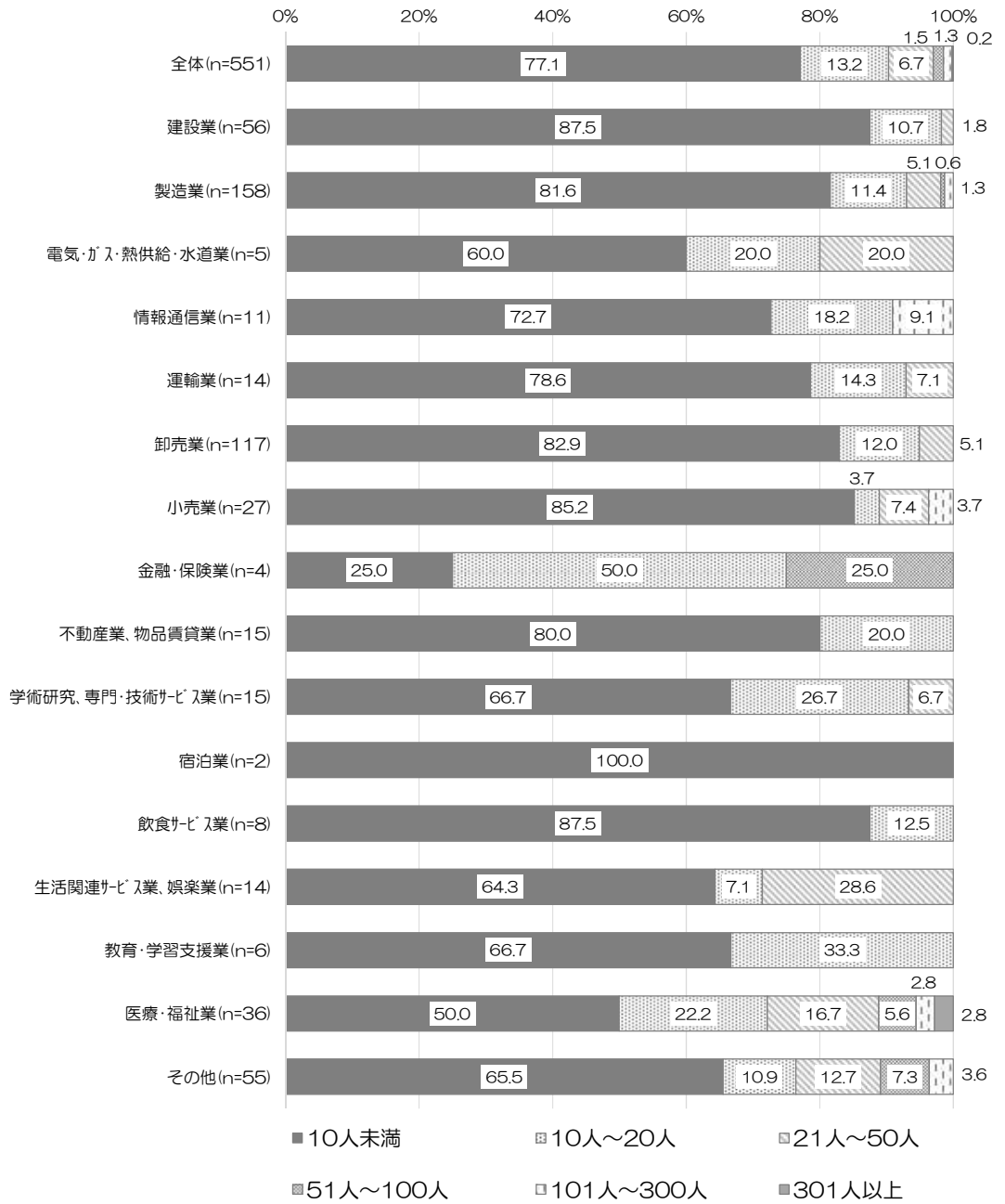


<sup>3</sup> 抽出元となるデータベースに収録されたタイミングと、アンケート調査を実施したタイミングが異なるため、従業員数が10人未満及び301人以上の企業が含まれています。

【正社員数\_男性（業種別）】



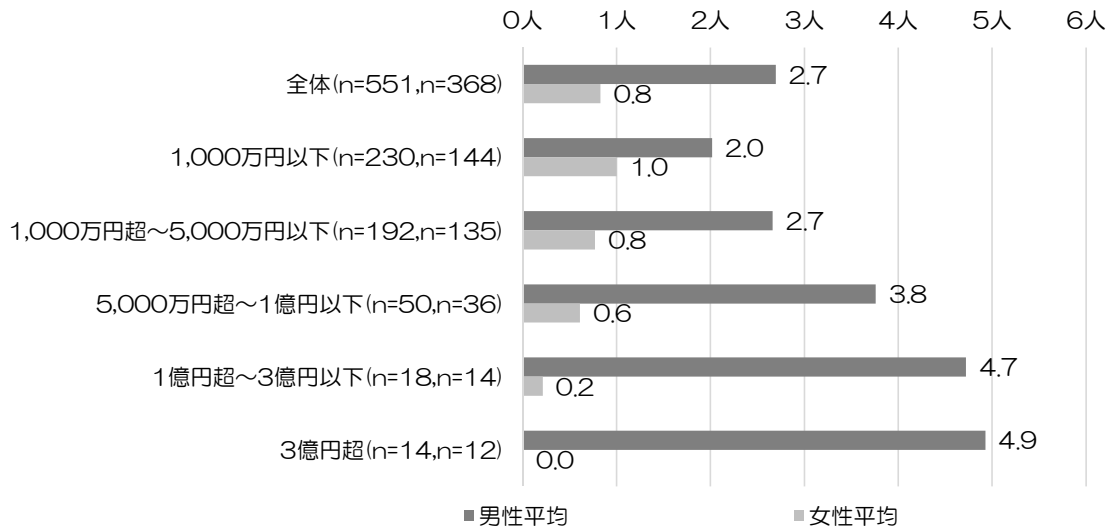
【正社員数\_女性（業種別）】



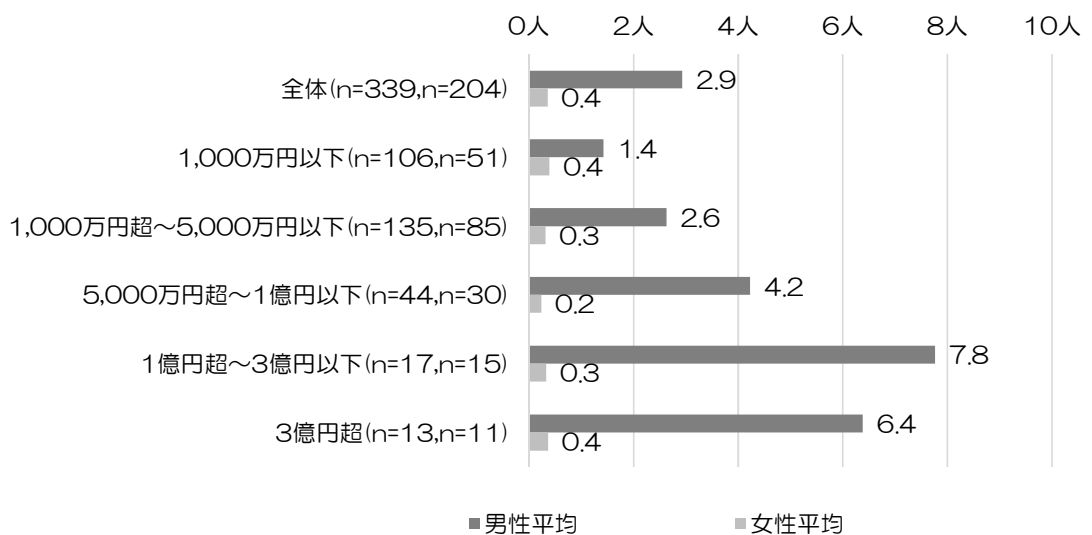
### (9) Q12\_現時点の役員及び管理職数の内訳

役員及び管理職数については、いずれの役職においてもその平均値が女性の数より男性の数が多い。また、資本金が1億円を超える事業所において特に乖離が大きい。役員数は、資本金が大きくなるにつれて、男性平均が増加していくのに対して、女性平均が減少していく結果となった。

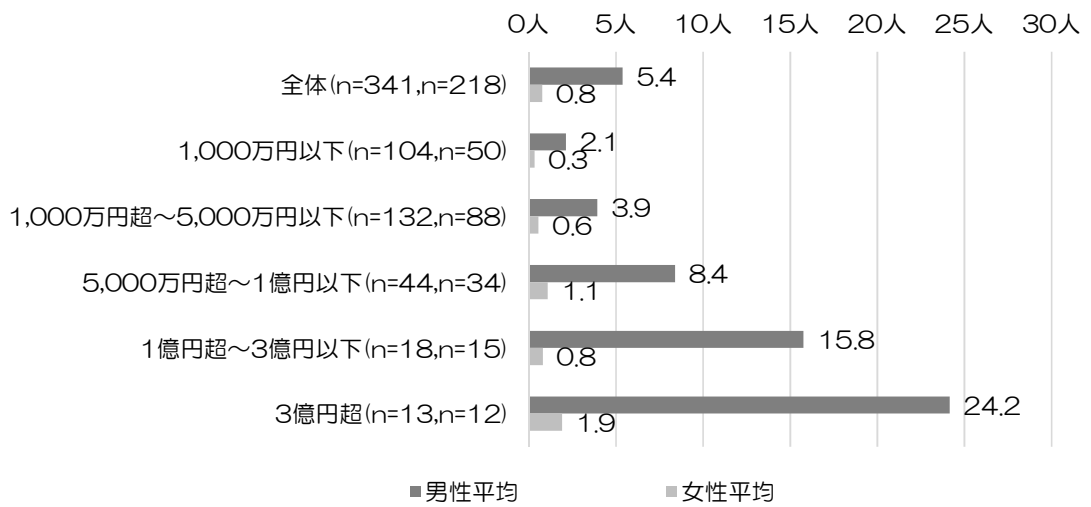
#### 【役員（資本金別）】



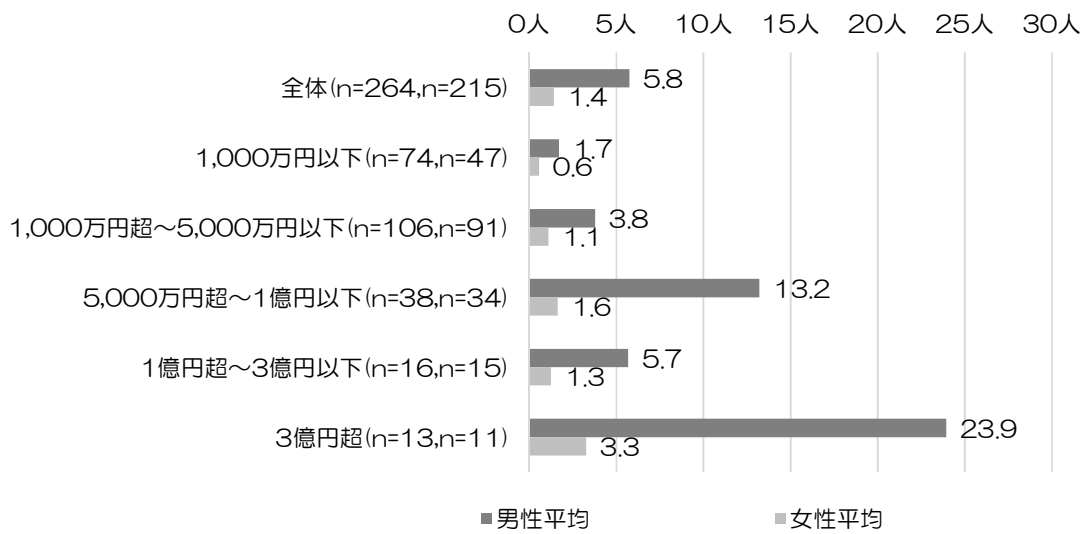
#### 【部長（資本金別）】



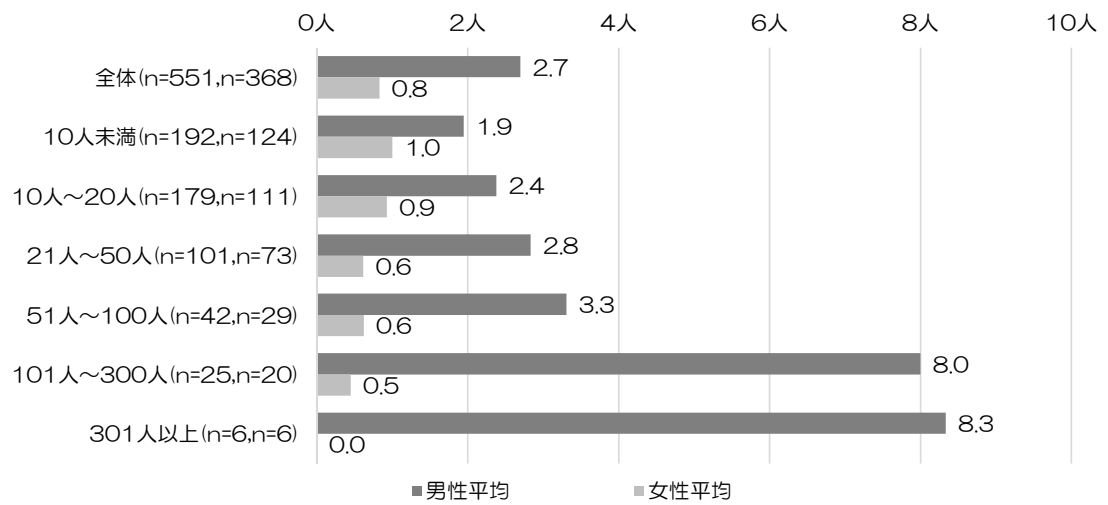
【課長（資本金別）】



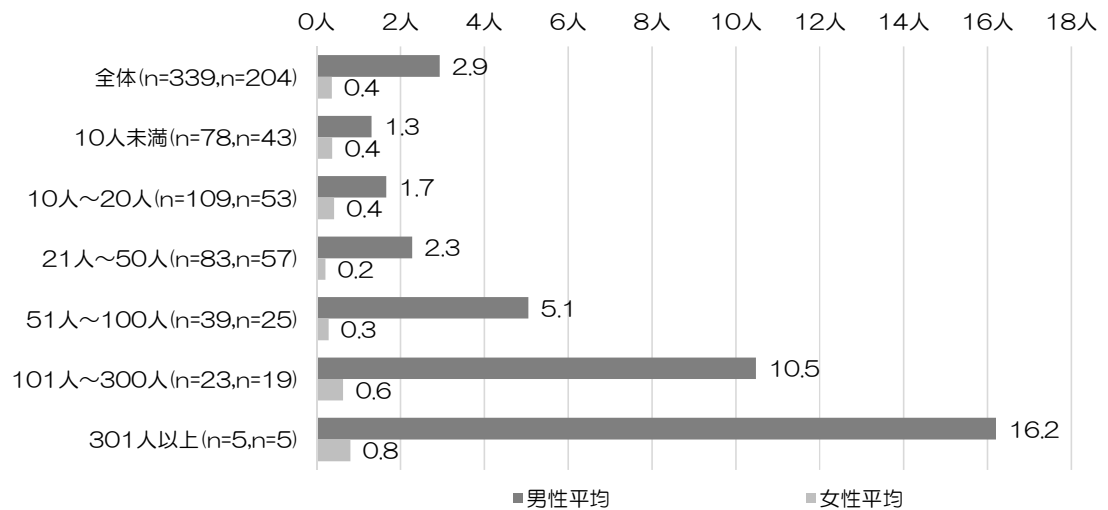
【係長（資本金別）】



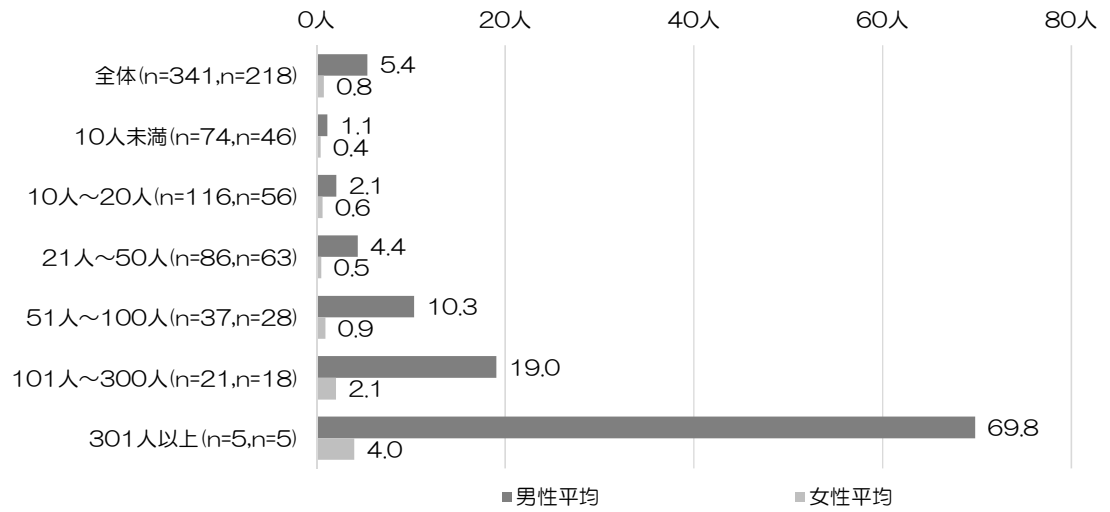
【役員（男性従業員数別）】



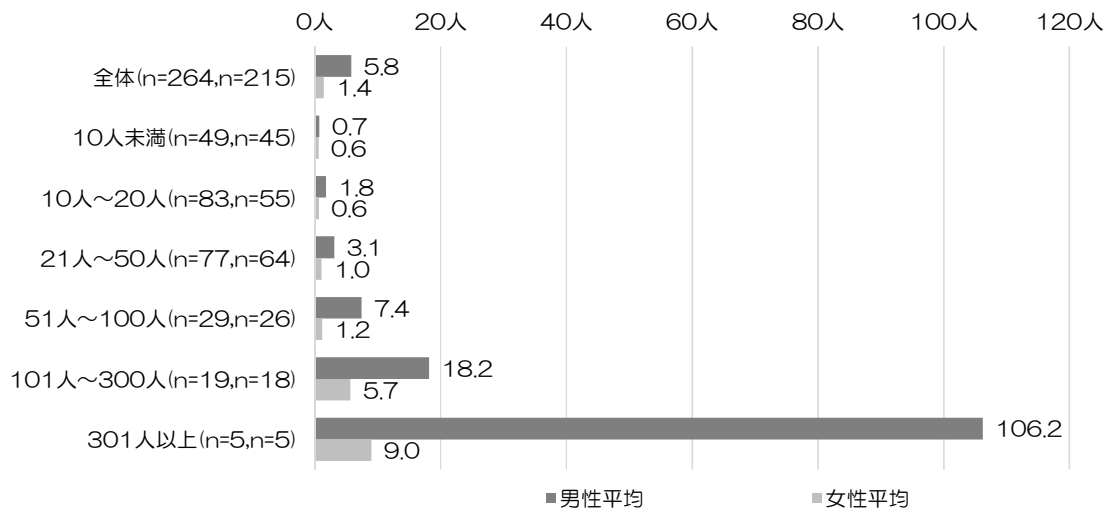
【部長（男性従業員数別）】



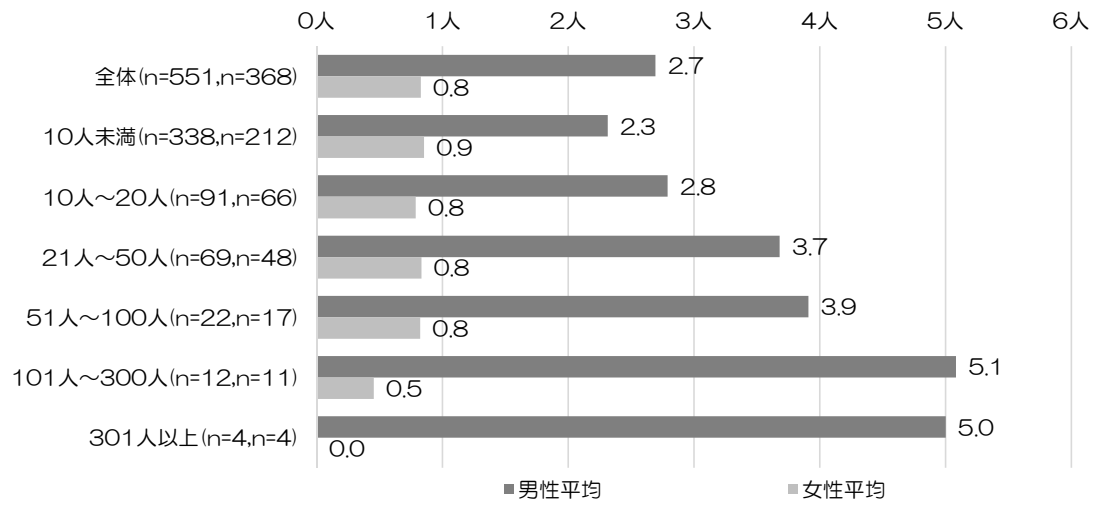
【課長（男性従業員数別）】



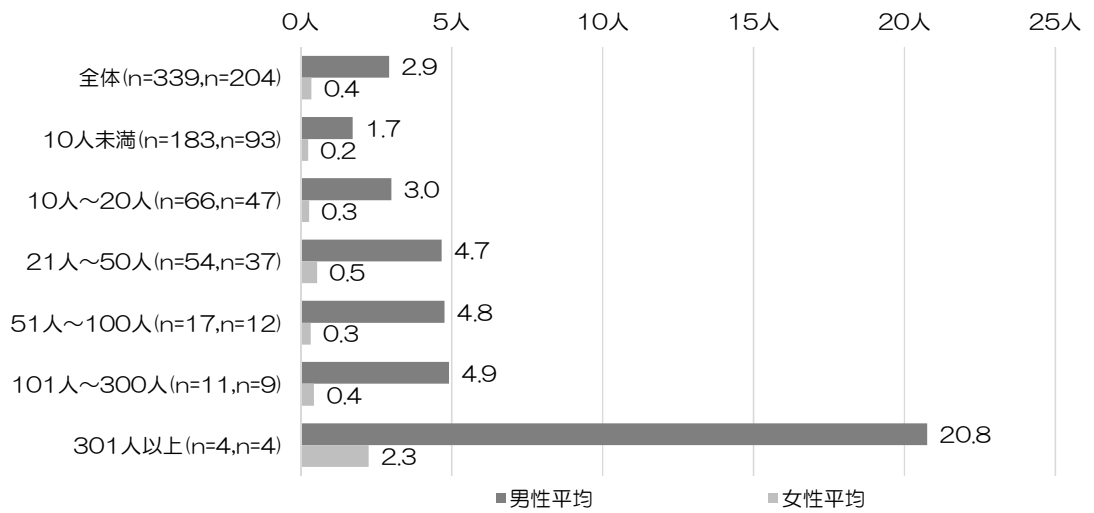
【係長（男性従業員数別）】



【役員（女性従業員数別）】

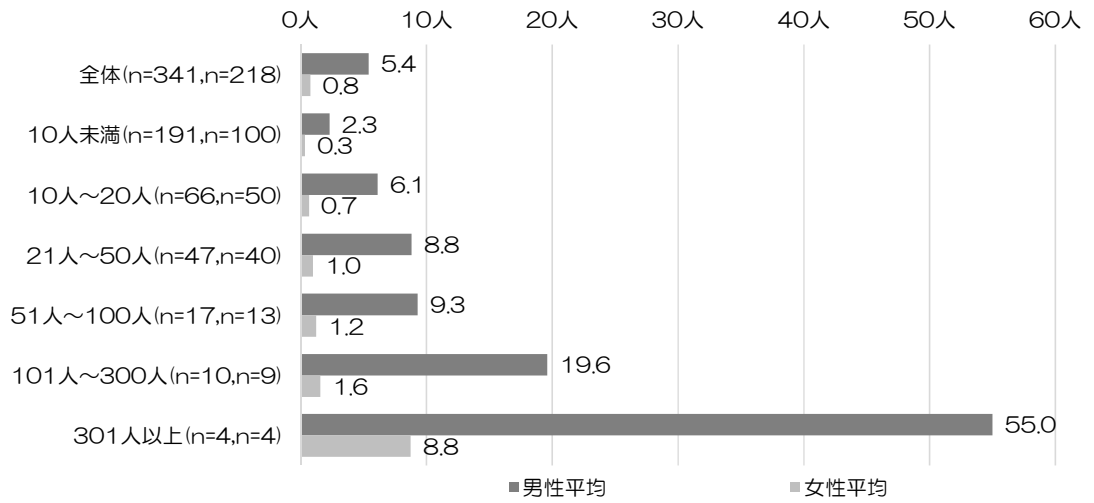


【部長（女性従業員数別）】

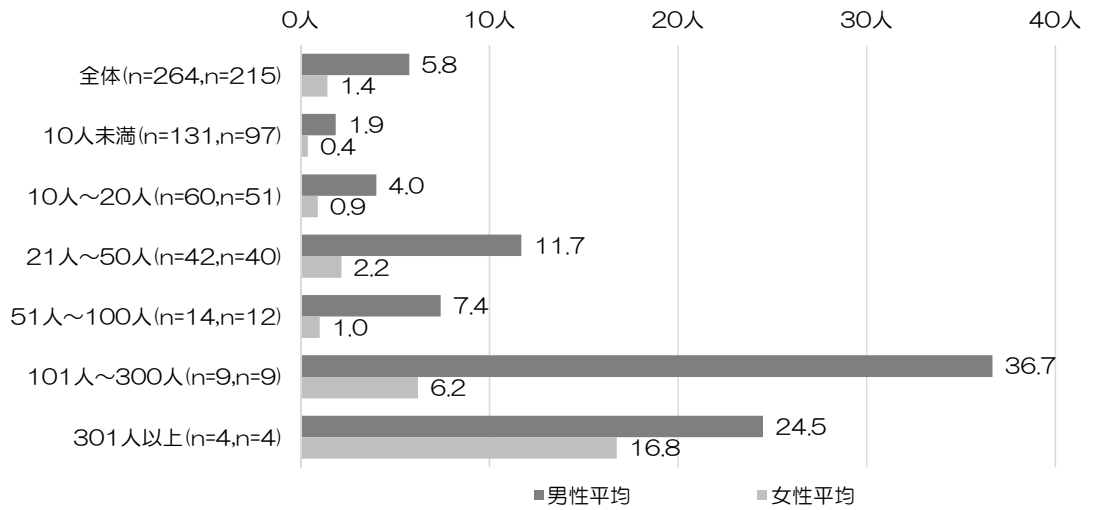




【課長（女性従業員数別）】



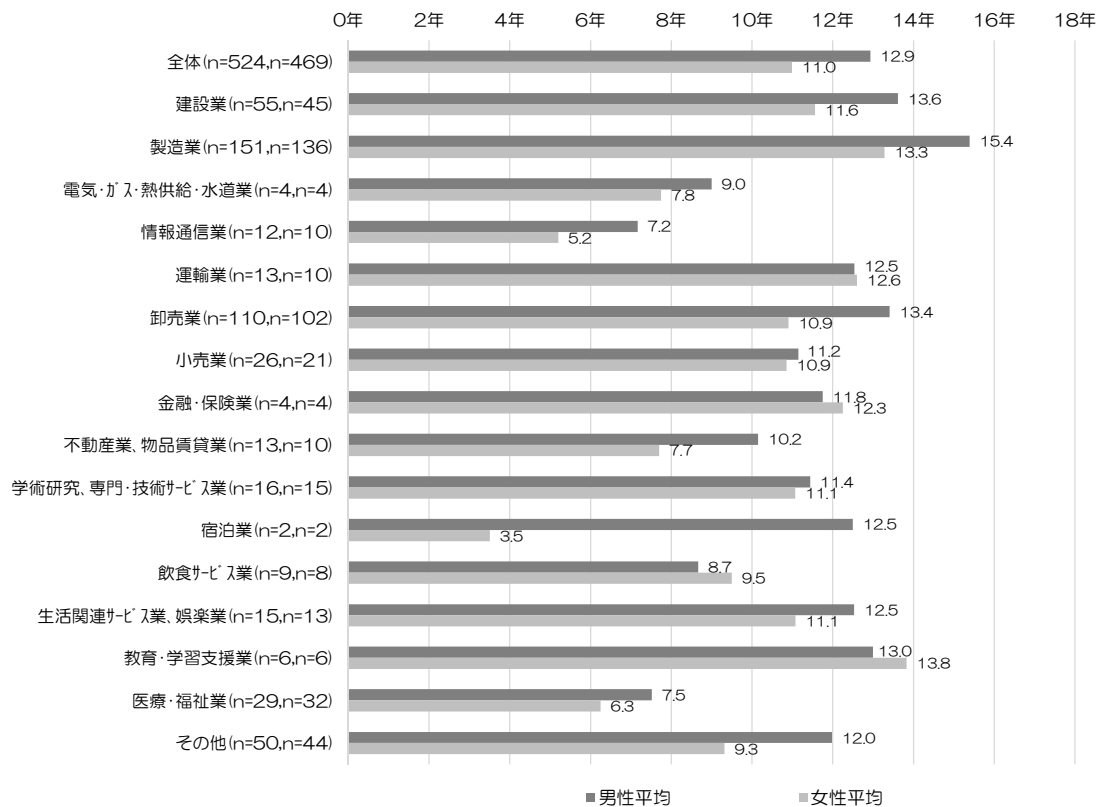
【係長（女性従業員数別）】



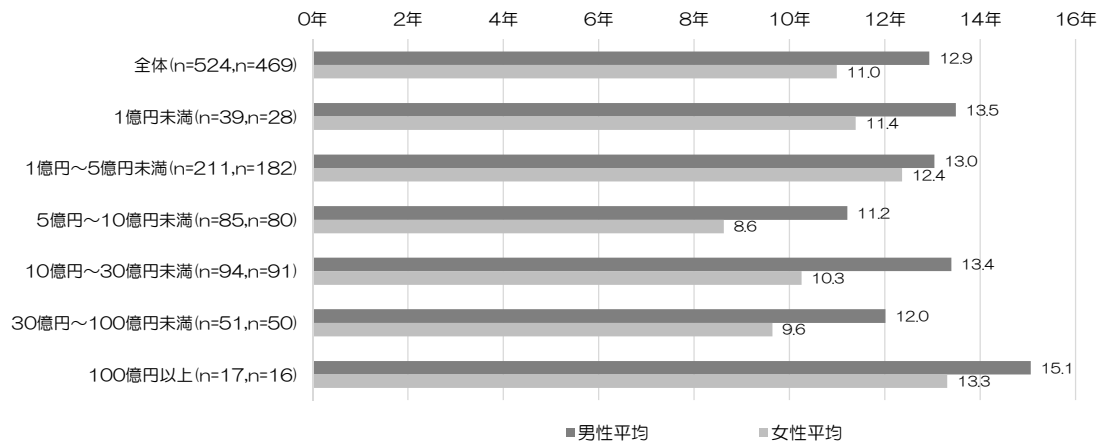
### (10) Q13\_正社員の平均勤続年数

正社員の平均勤続年数は、男性平均は12.9年、女性平均は11.0年であった。業種別で見ると、製造業における平均勤続年数が高く、製造業の男性平均は15年を上回った。売上高別では、事業所規模で大きな差は見られなかった。なお、勤続年数の「ヶ月」は切り捨てている。

#### 【正社員の平均勤続年数（業種別）】



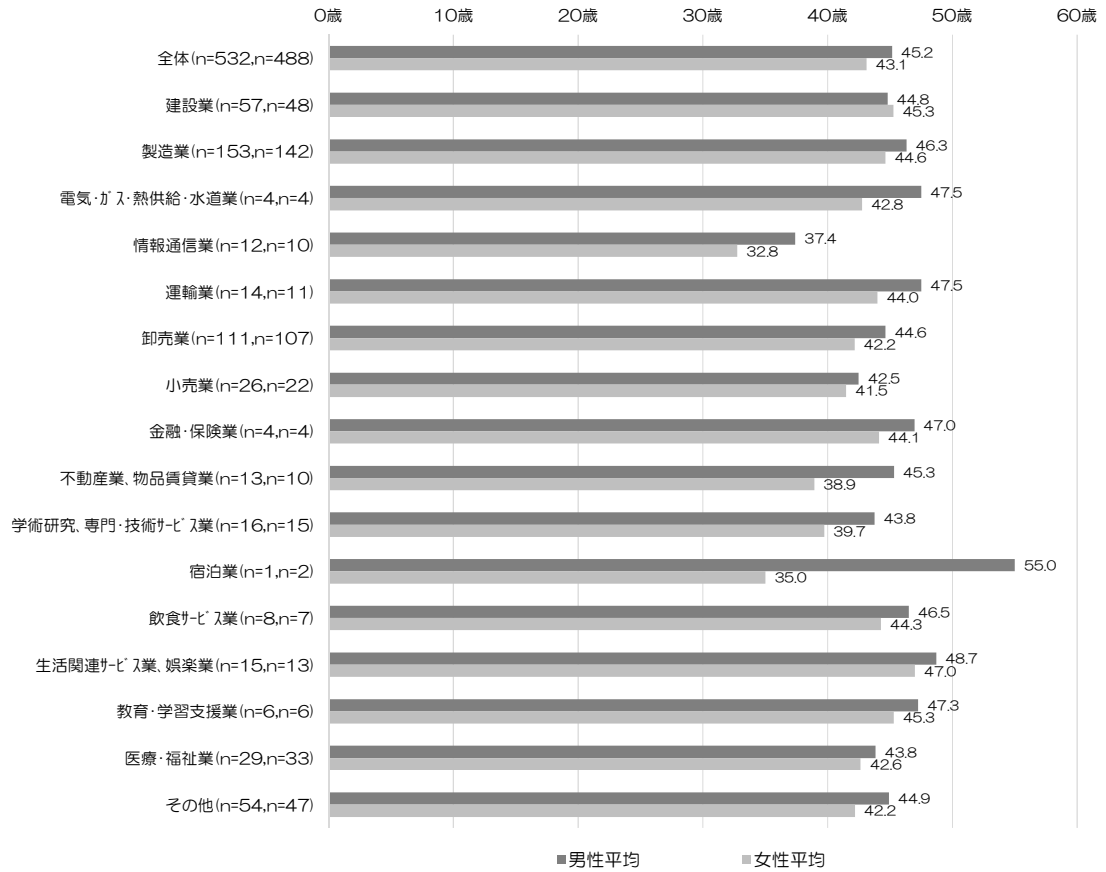
#### 【正社員の平均勤続年数（売上高別）】



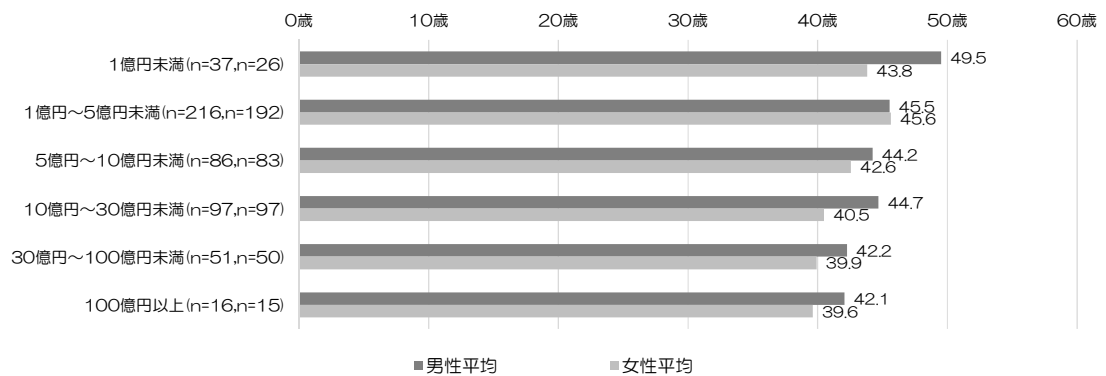
### (11) Q14\_正社員の平均年齢

正社員の平均年齢については、男性平均は45.2歳、女性平均は43.1歳となった。業種別にみると、情報通信業では平均年齢が比較的低く、男女とも40歳を下回った。売上高別では、売上規模が大きくなるにつれて、平均年齢が低くなる結果となった。

#### 【正社員の平均年齢（業種別）】



#### 【正社員の平均年齢（売上高別）】

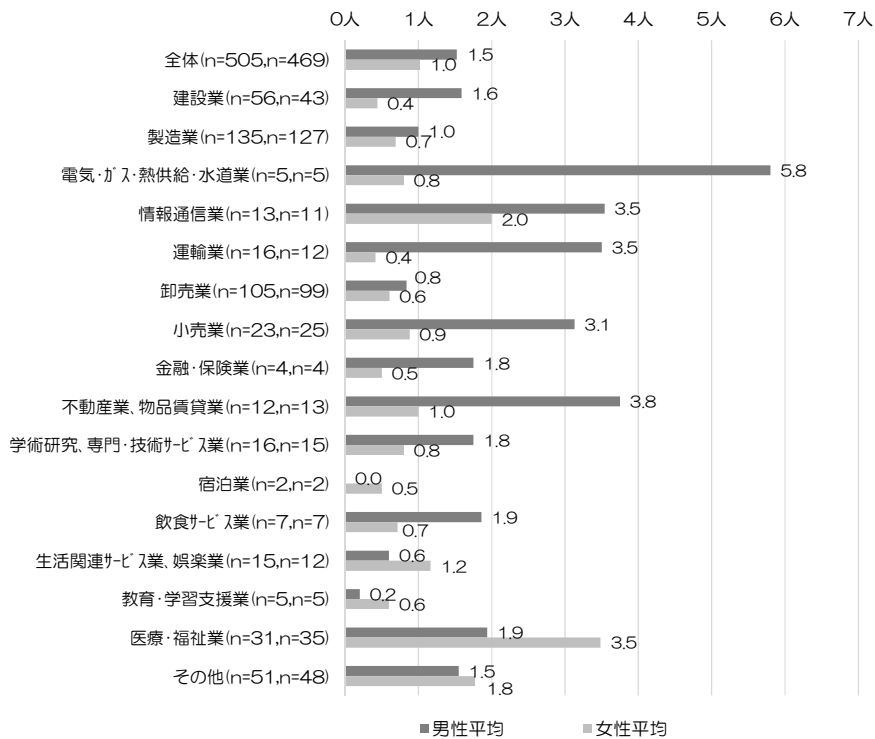


Q15～17. 採用状況について、お教えてください。（※新卒・中途採用を合わせてご記入ください）

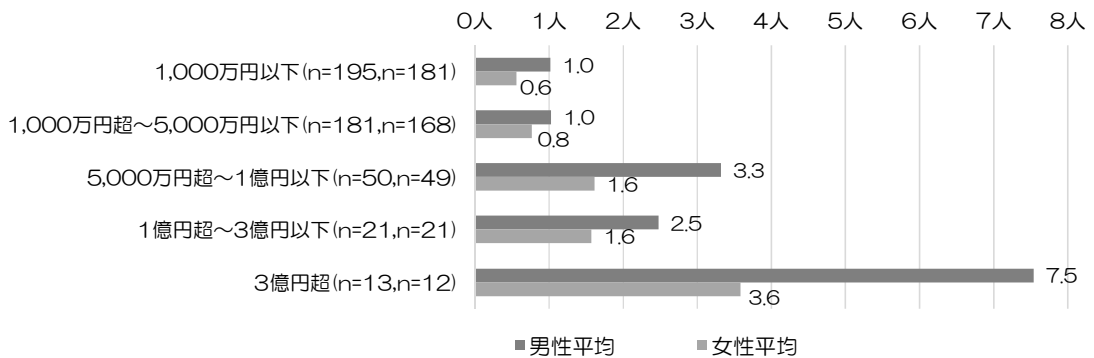
(12) Q15\_近年の採用数

近年の採用数については、平成28年は、男性平均は1社あたり1.5人、女性平均は1.0人であり、平成27年は、男性平均は1社あたり1.6人、女性平均は1.1人であった。また、業種別で見ると、医療・福祉業において女性の採用数が男性の採用数を大きく上回った。資本金別で見ると、資本金規模が大きくなるにつれて採用人数も増える傾向にあるが、女性の伸びは男性の伸びと比べて小さい結果となった。

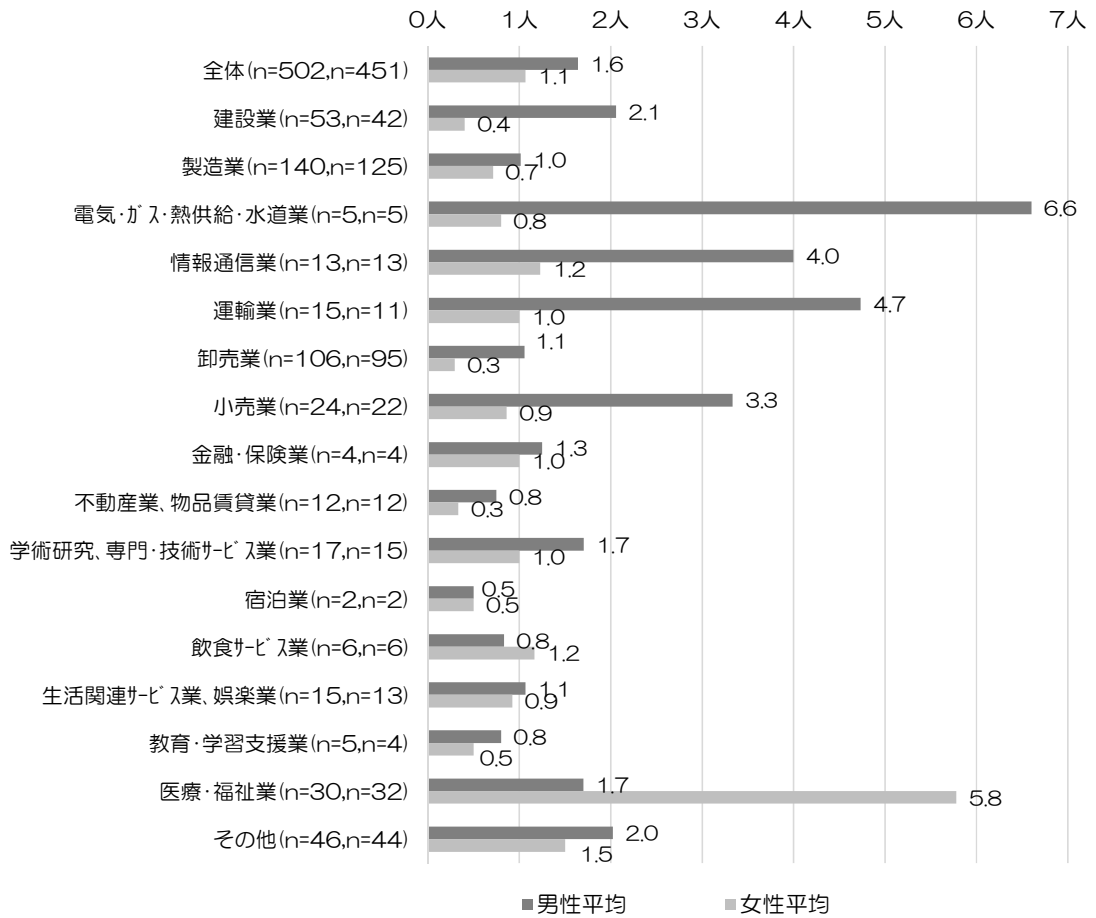
【近年の採用数\_平成28年（業種別）】



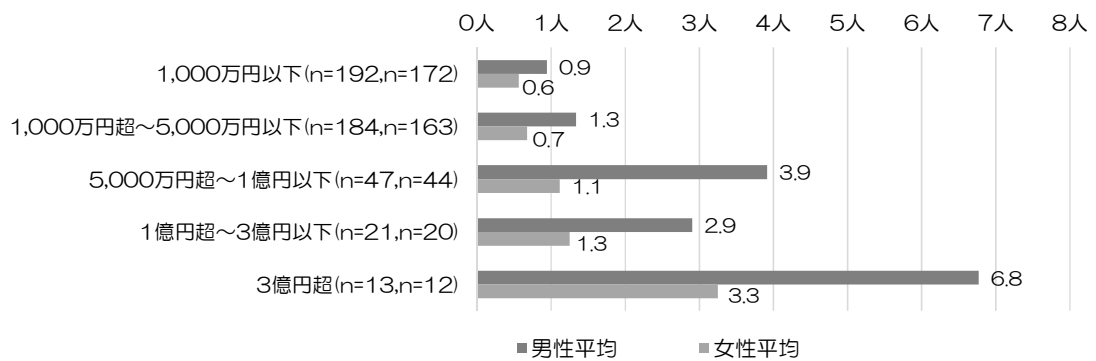
【近年の採用数\_平成28年（資本金別）】



【近年の採用数\_平成 27 年（業種別）】



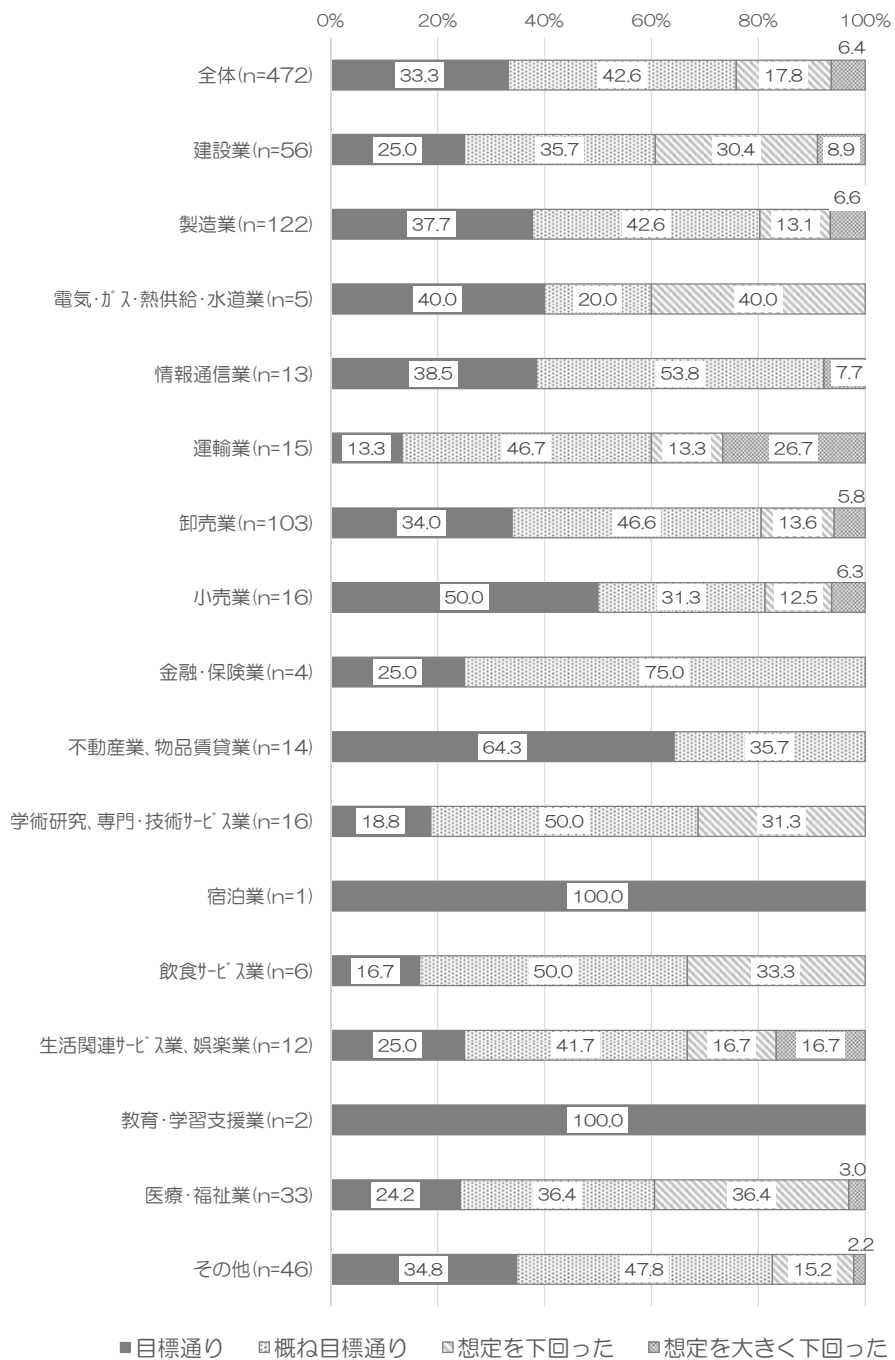
【近年の採用数\_平成 27 年（資本金別）】



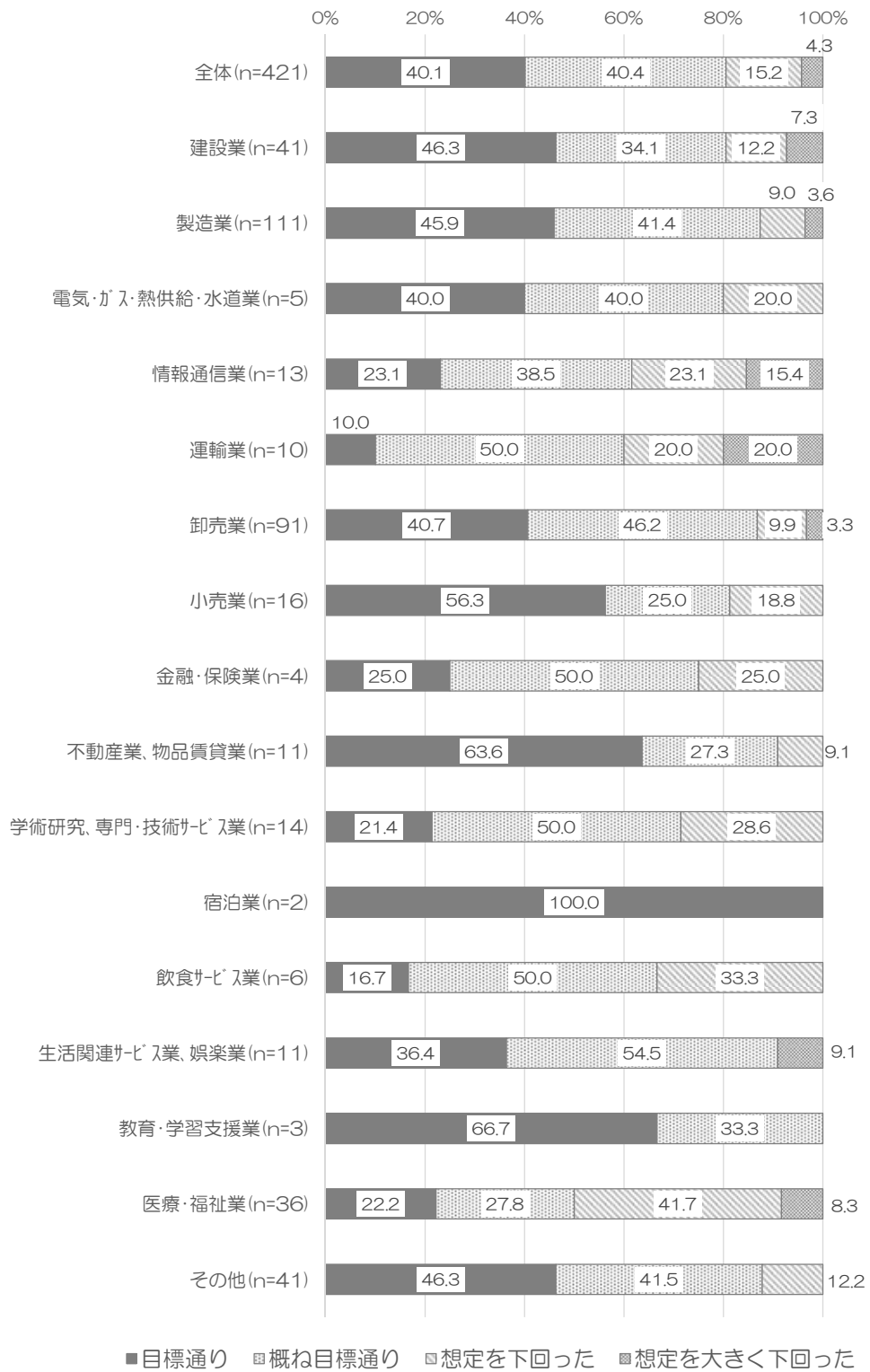
### (13) Q16\_採用状況

採用状況については、男性の採用状況全体で「目標通り」と「概ね目標通り」を合わせて75.9%、女性の採用状況全体では80.5%であった。業種別では、男性・女性ともに運輸業や医療・福祉業で「想定を下回った」と「想定を大きく下回った」を合わせた比率が高い。

#### 【採用状況\_男性（業種別）】



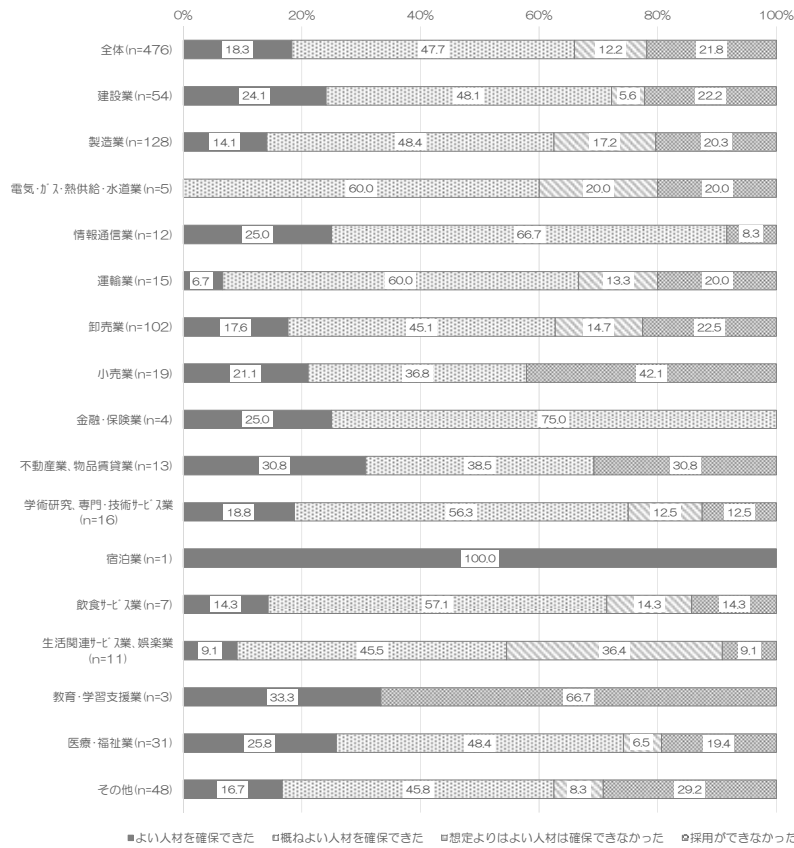
【採用状況\_女性（業種別）】



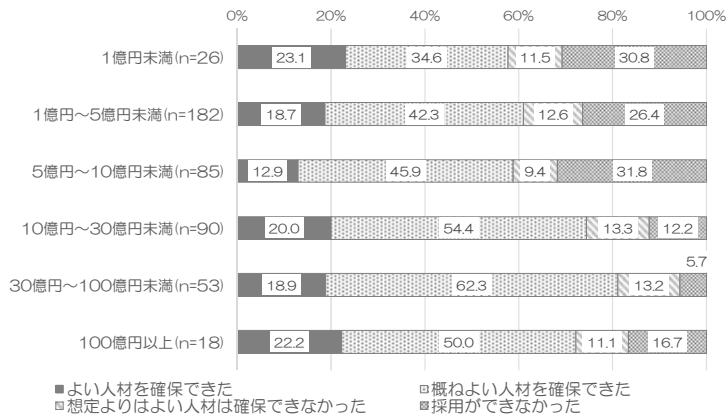
## (14) Q17\_採用の結果

採用の結果については、男性の採用結果全体で「よい人材を確保できた」と「概ねよい人材を確保できた」を合わせて66.0%、女性の採用状況全体では57.6%であった。売上高別では、男女とも売上高が30億円～100億円未満の事業所が「よい人材を確保できた」と「概ねよい人材を確保できた」を合わせた比率が高い。

### 【採用の結果\_男性（業種別）】

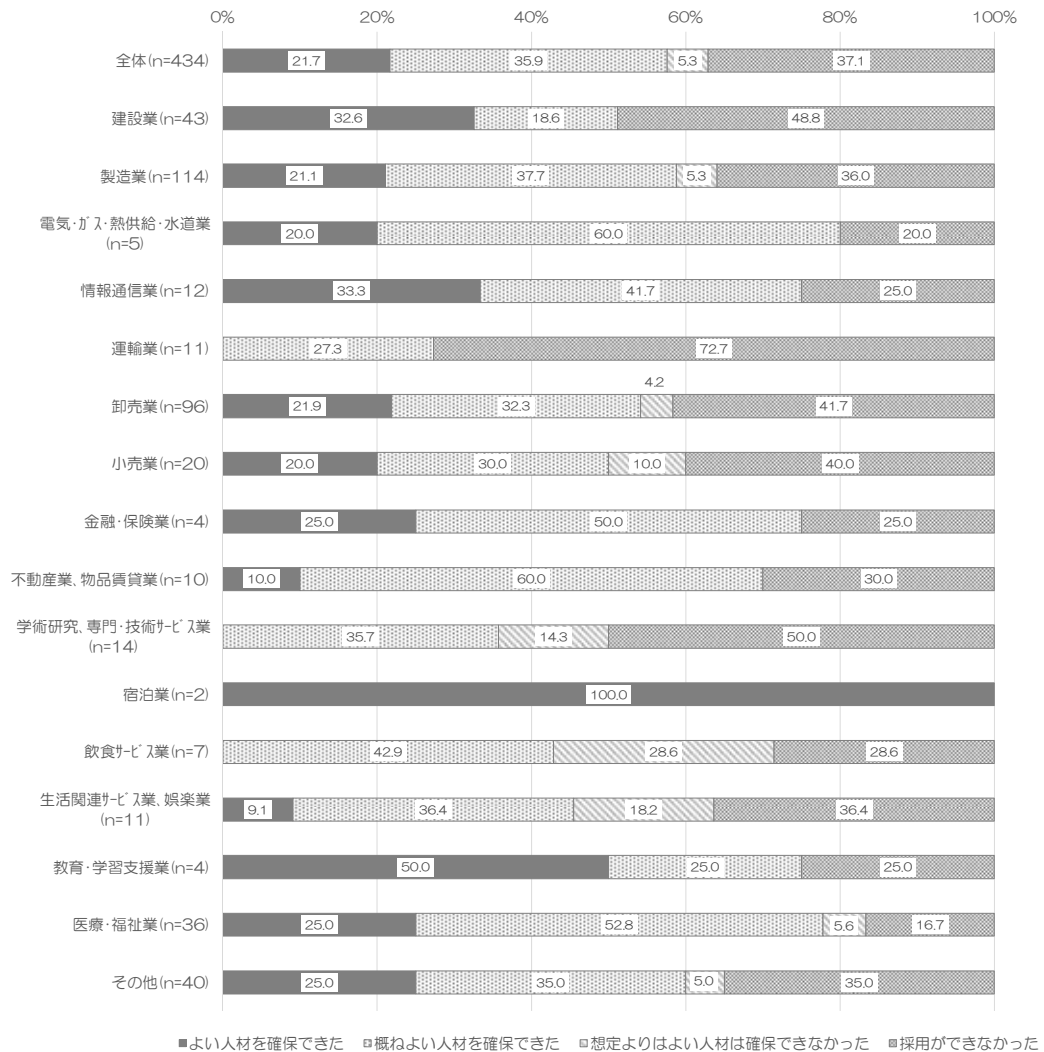


### 【採用の結果\_男性（売上高別）】

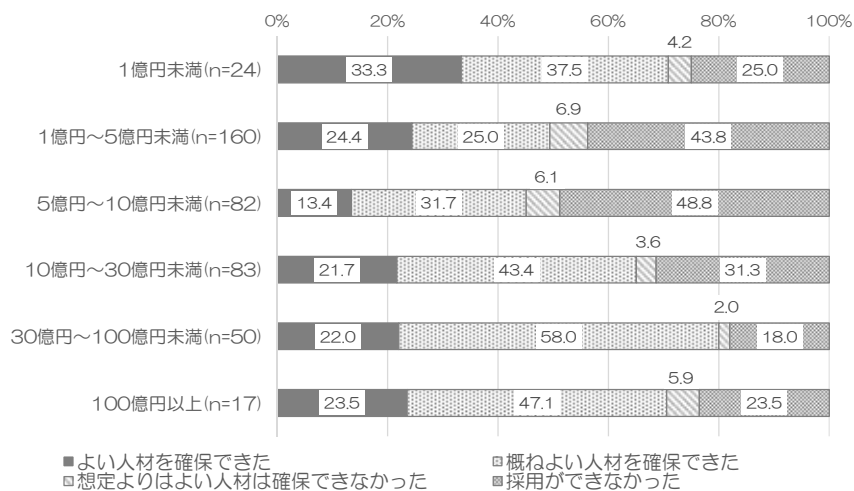




### 【採用の結果\_女性（業種別）】



### 【採用の結果\_女性（売上高別）】

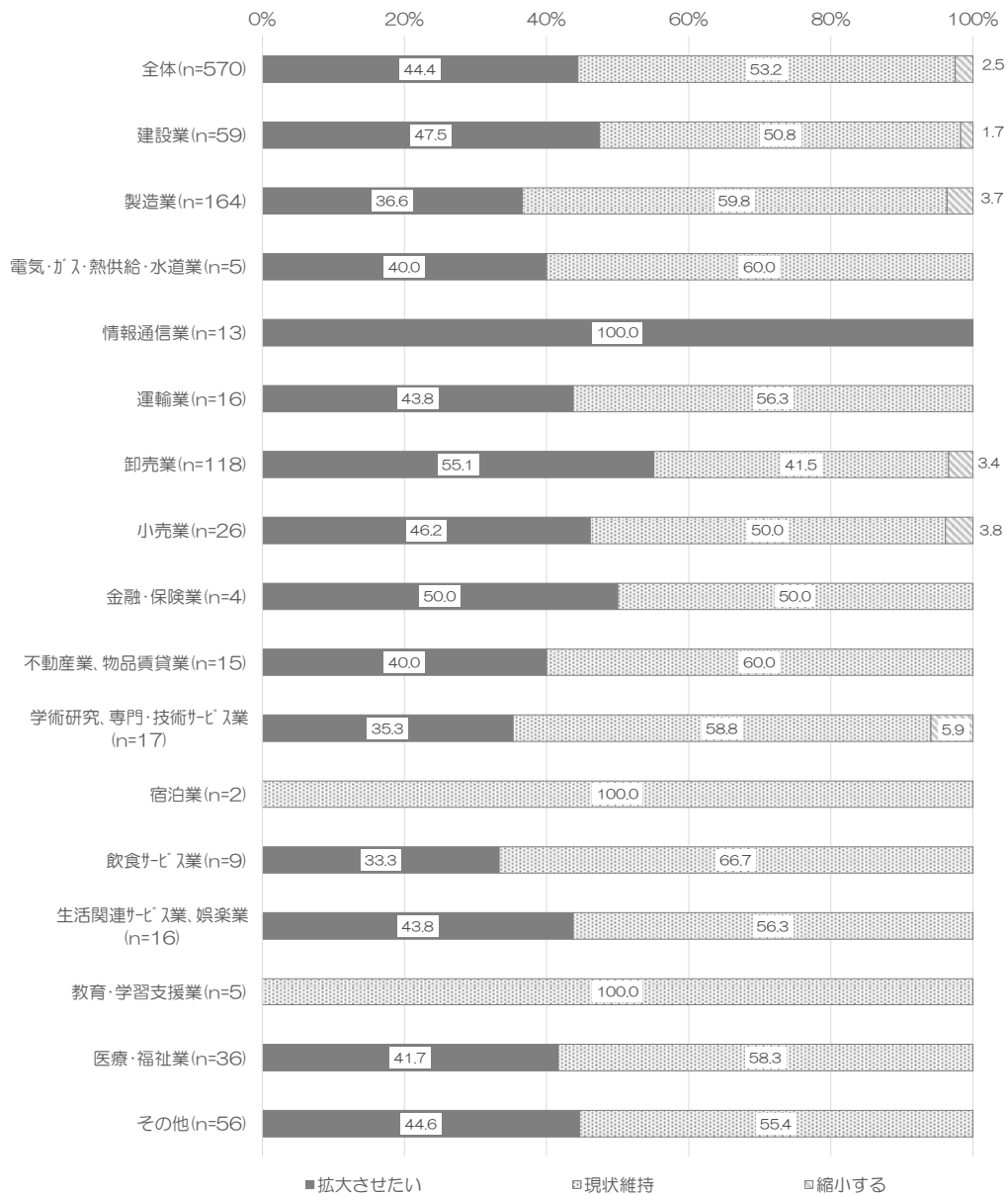


(15) Q18\_今後の事業の方向性

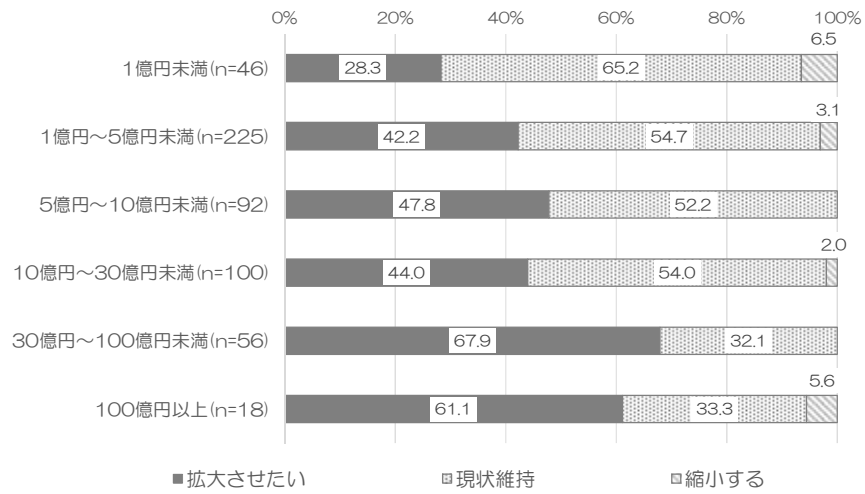
Q18. 今後の事業の方向性について、当てはまるもの1つに○をつけてください。  
(SA)

今後の事業の方向性については、全体の53.2%の事業所が「現状維持」を見込んでいるが、44.4%の事業所は「拡大させたい」と回答している。また、「縮小する」と回答している事業所が2.5%と非常に少数であり、全体的に前向きな方向性である。

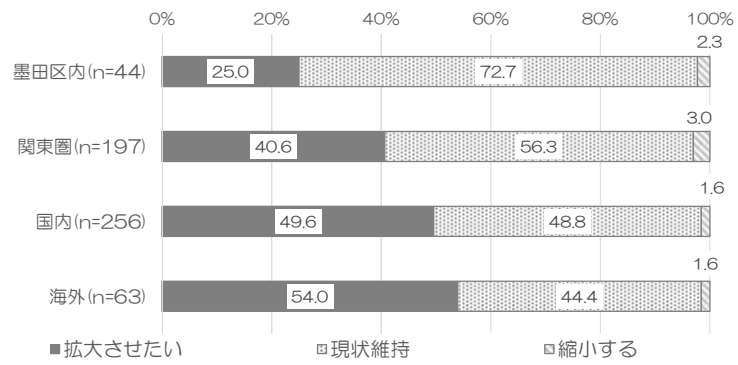
【事業の方向性（業種別）】



### 【事業の方向性（売上高別）】



### 【事業の方向性（取引範囲別）】



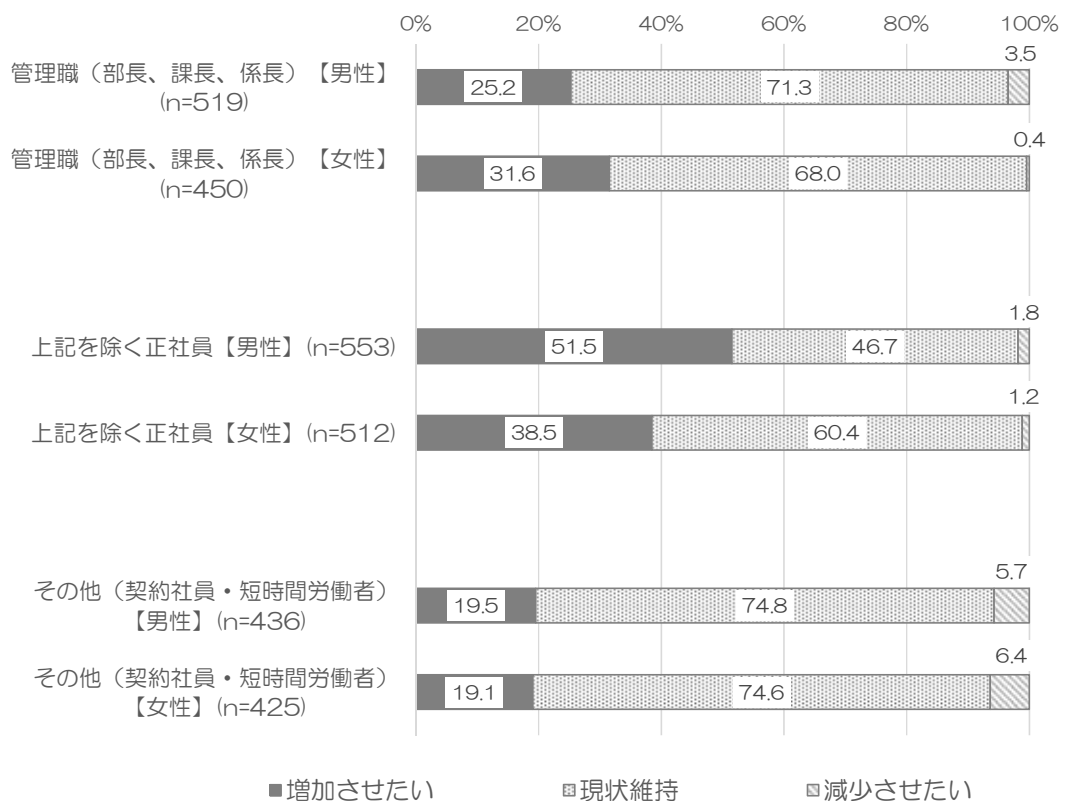
(16) Q19\_今後の人員計画

Q19. 今後の人員計画について、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。(SA)

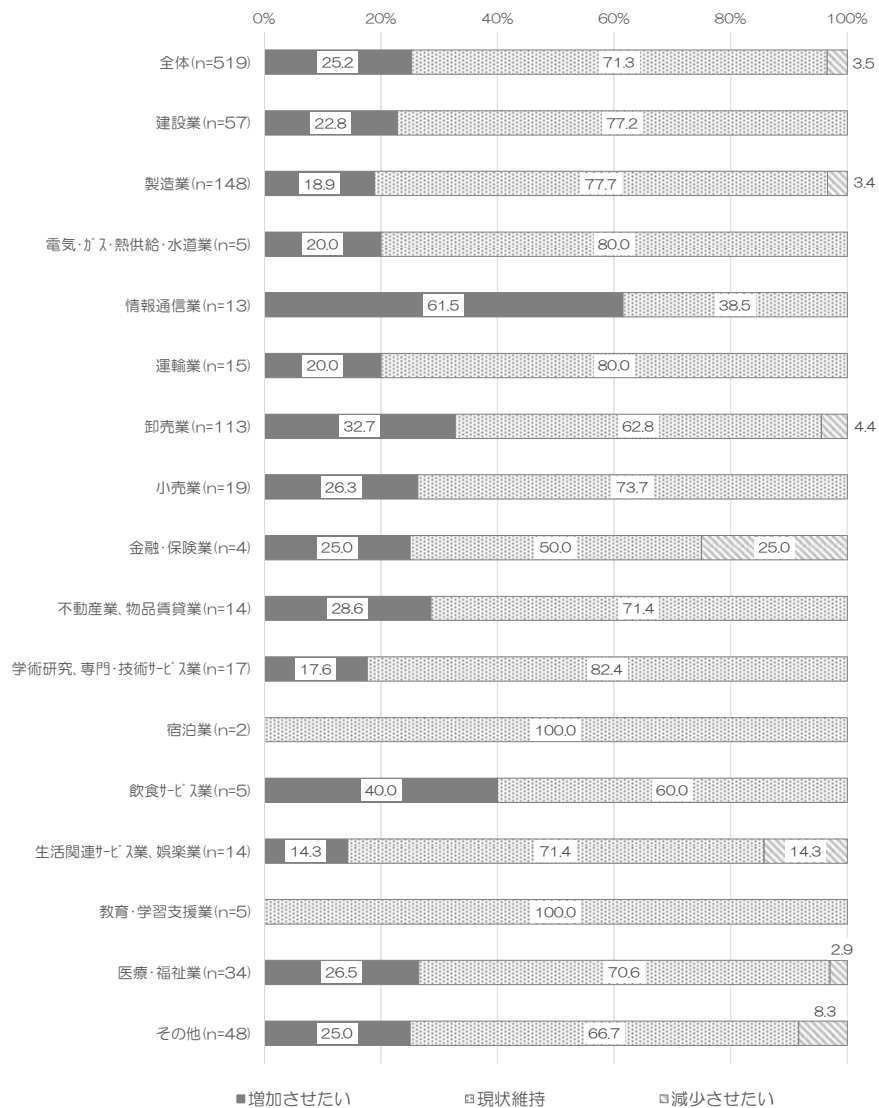
今後の人員計画については、全体的に男女ともに「管理職を除く正社員を男女ともに増加させていきたい」との回答が多かった。その一方で、その他(契約社員・短時間労働者)は「現状維持」と考えている事業所の比率が高い。

業種別では、情報通信業では83.3%が女性の管理職を「増加させたい」と回答している。また、管理職を除く正社員の増加希望では、男性の増加希望が51.5%だったのに対して、女性の増加希望は38.5%にとどまっている。契約社員・短時間労働者を「増加させたい」とする比率が最も高かったのは飲食サービス業と小売業であった。一方、女性の契約社員・短時間労働者を「減少させたい」との回答が高かったのは情報通信業である。売上規模別では、売上30億円～100億円未満の事業所が、女性の管理職を「増加させたい」との回答が最も多かった。

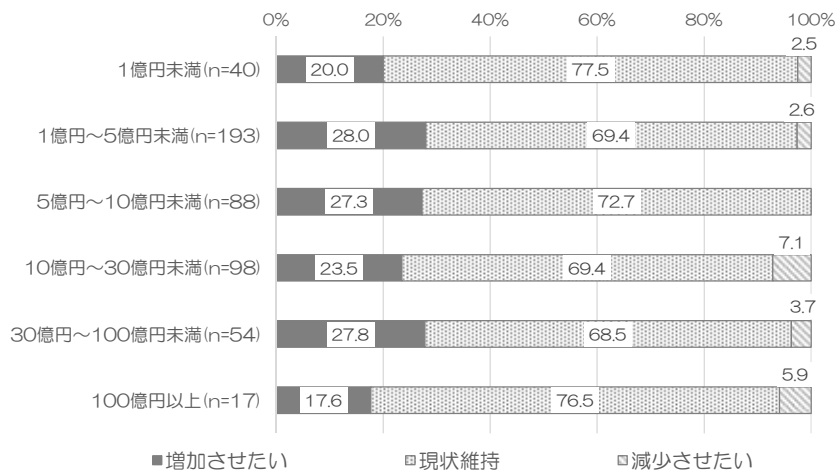
【人員計画（役職別）】



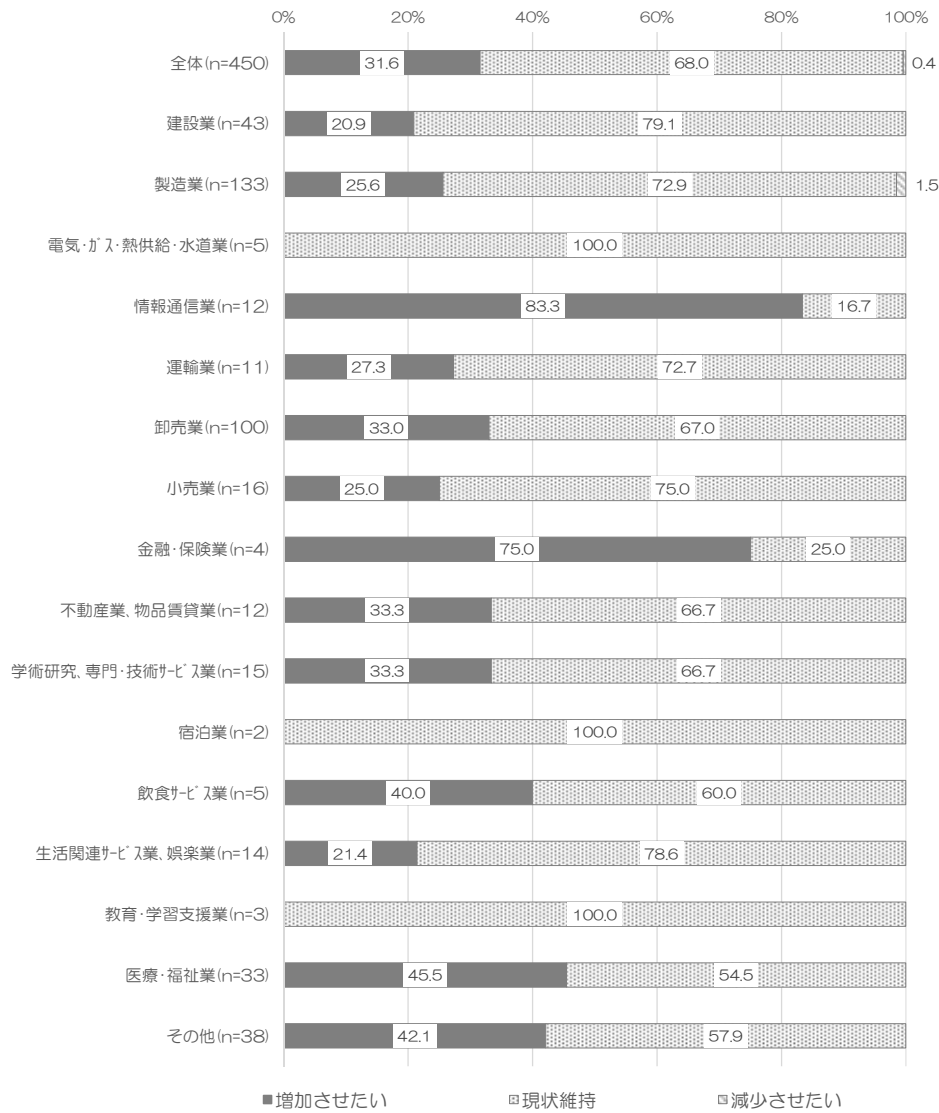
【管理職（部長・課長・係長）男性の人員計画（業種別）】



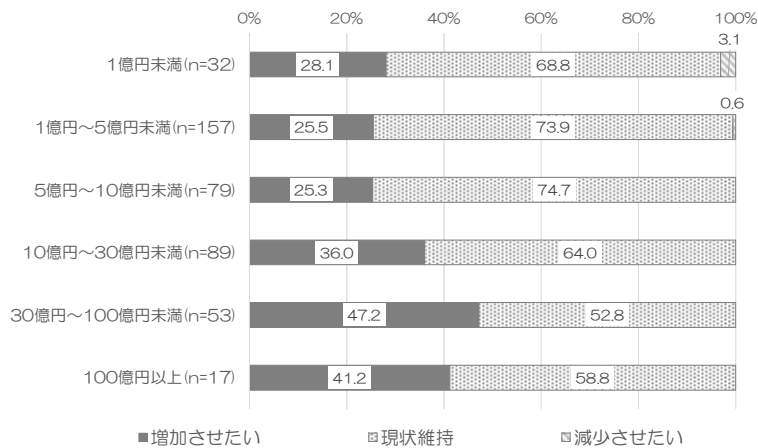
【管理職（部長・課長・係長）男性の人員計画（売上高別）】



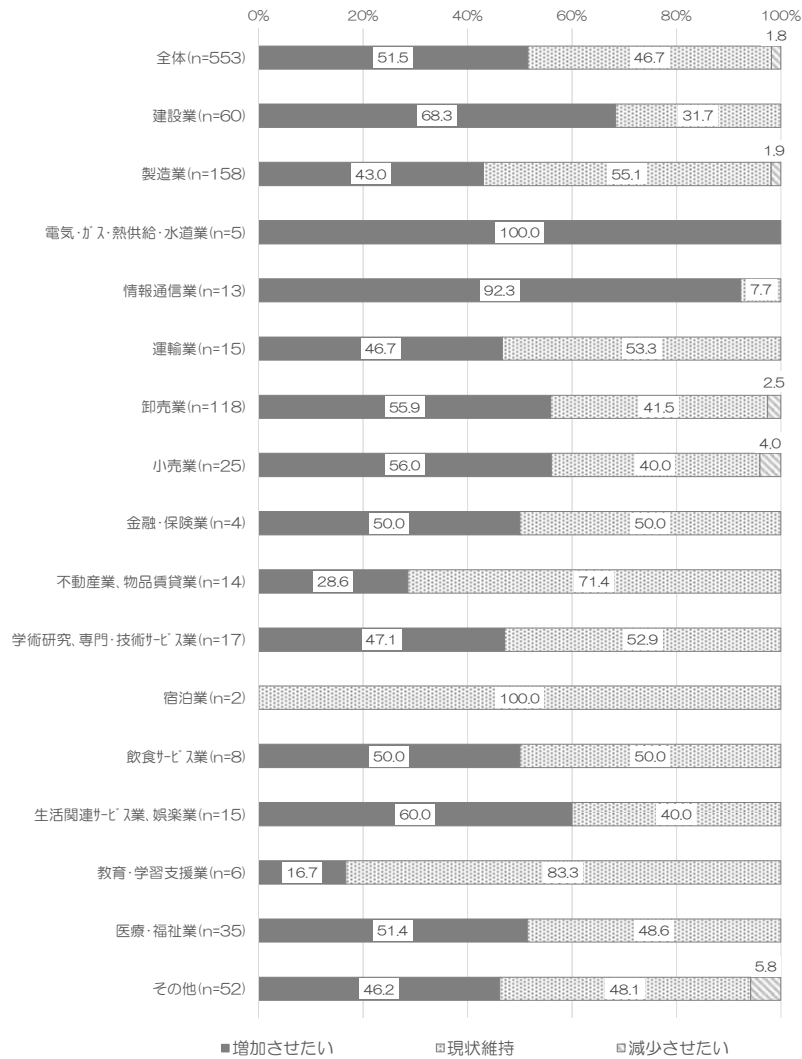
【管理職（部長・課長・係長）女性の人員計画（業種別）】



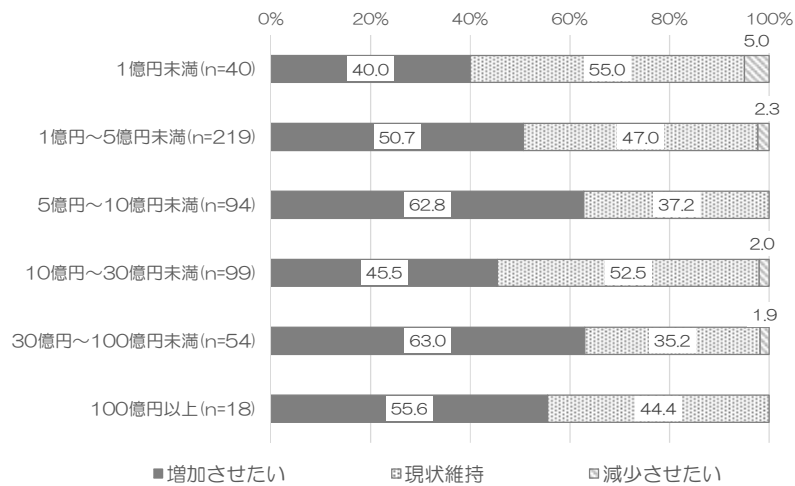
【管理職（部長・課長・係長）女性の人員計画（売上高別）】



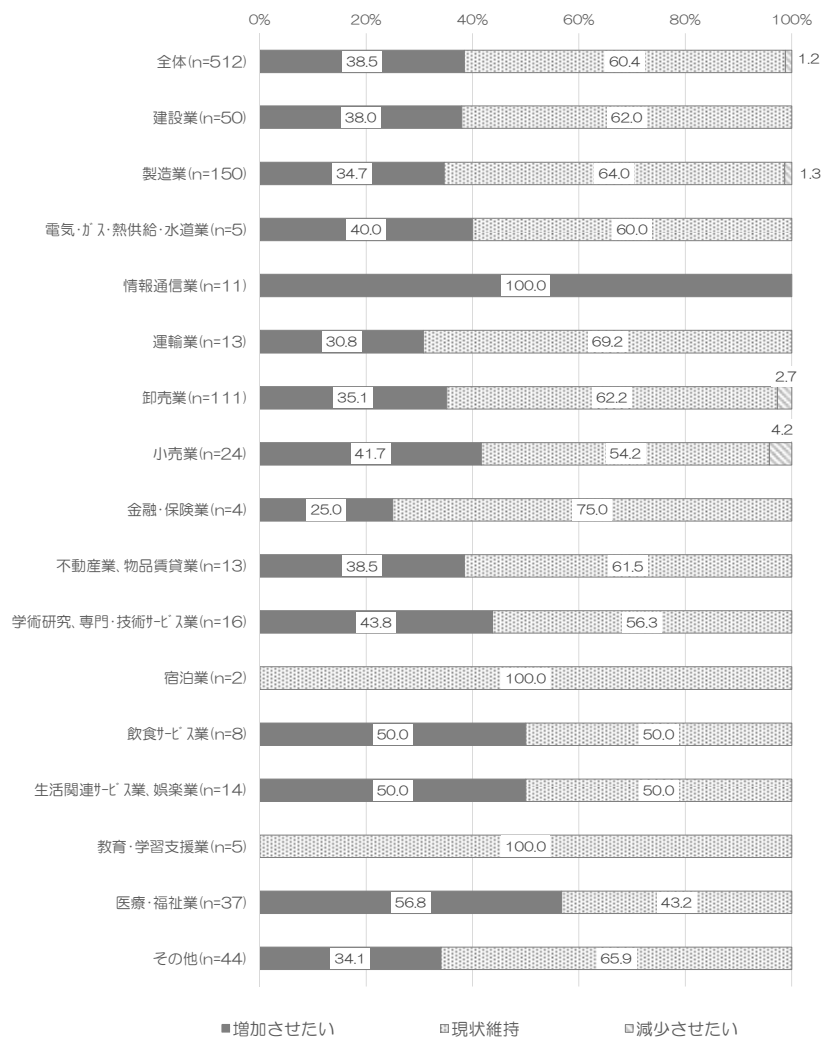
【上記を除く正社員\_男性の人員計画（業種別）】



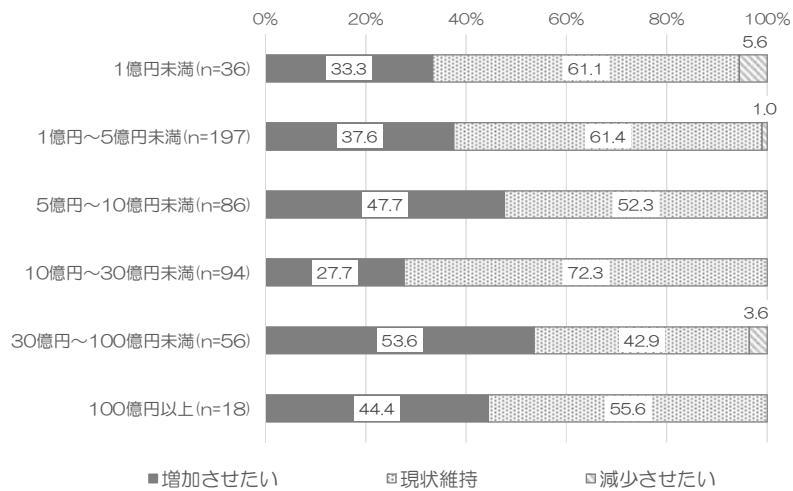
【上記を除く正社員\_男性の人員計画（売上高別）】



【上記を除く正社員\_女性の人員計画（業種別）】

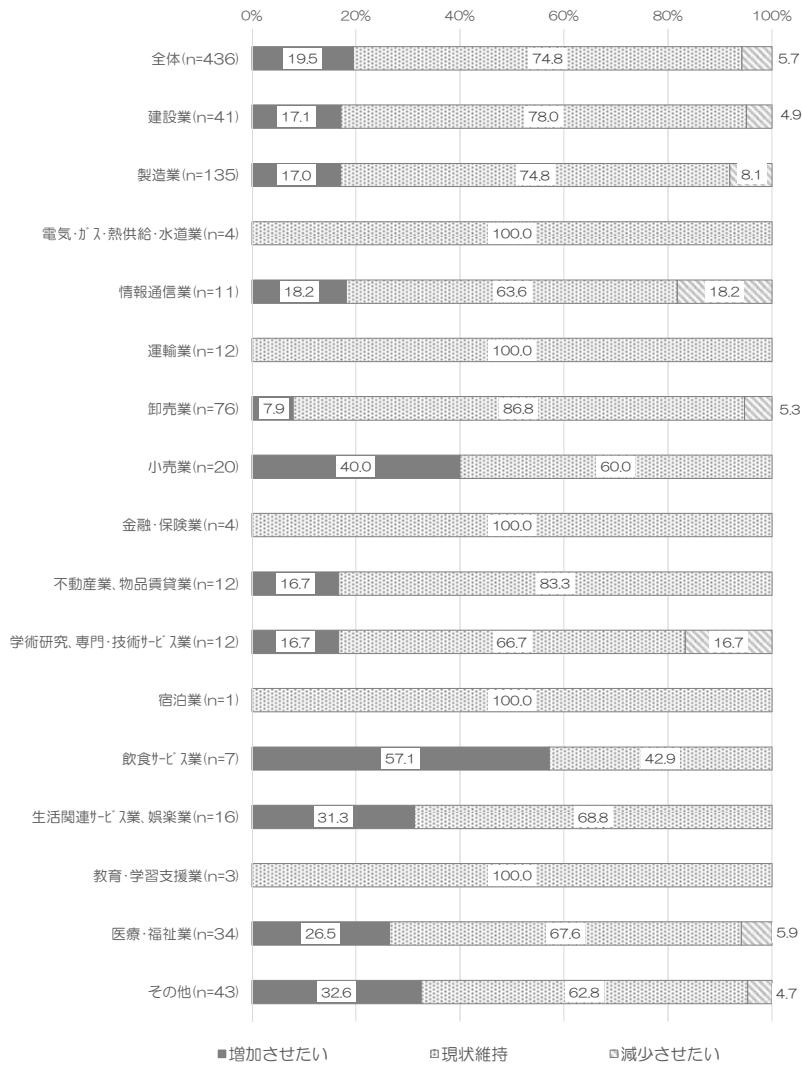


【上記を除く正社員\_女性の人員計画（売上高別）】

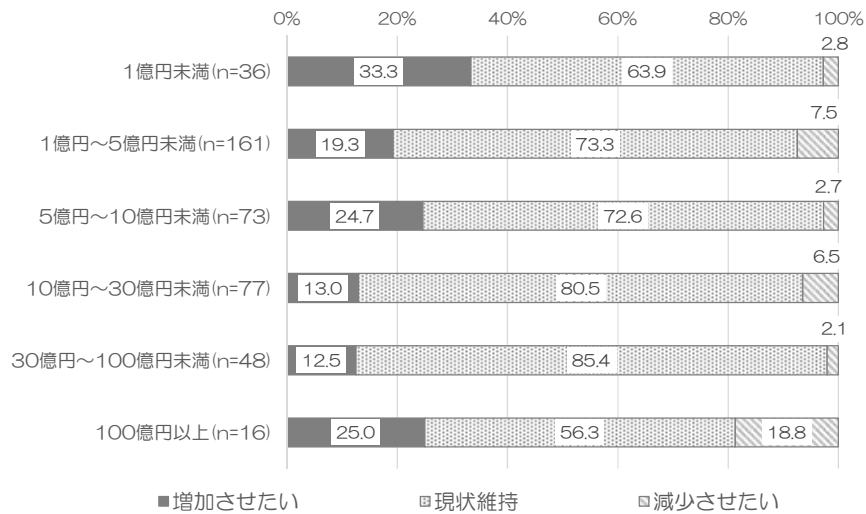




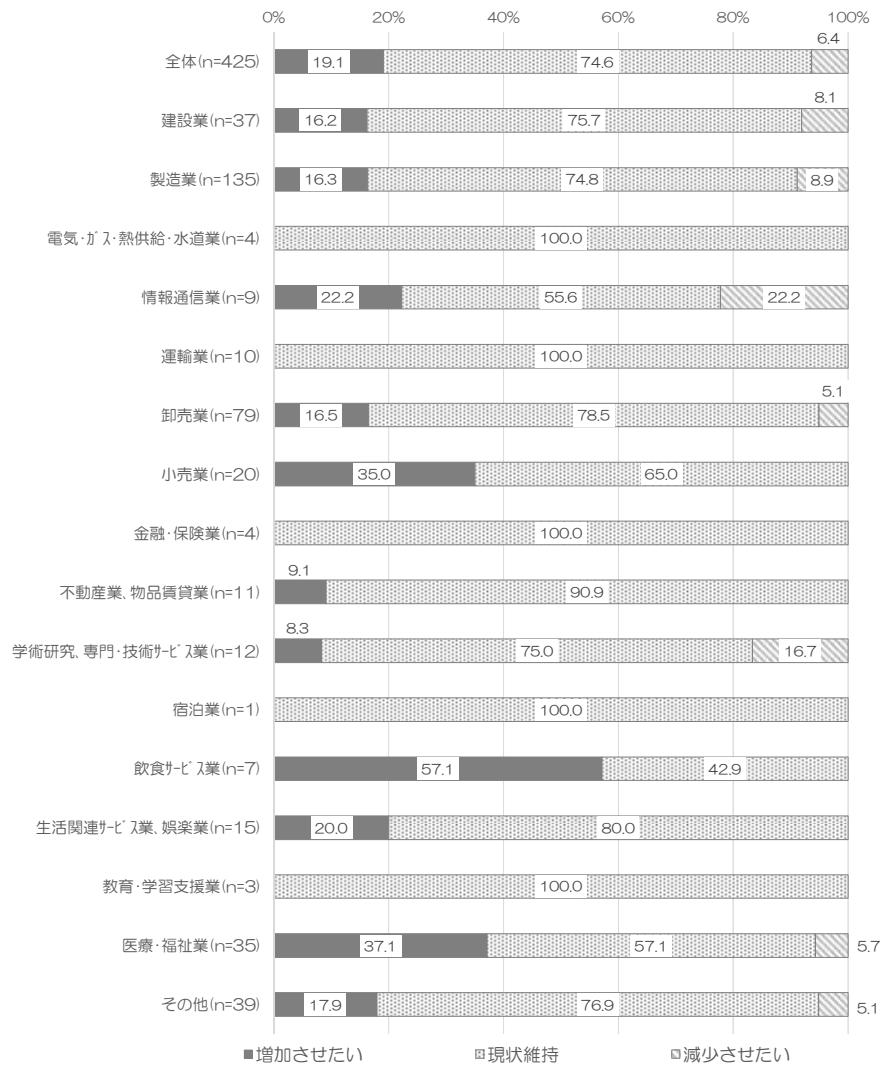
【その他（契約社員・短時間労働者\_男性の人員計画）（業種別）】



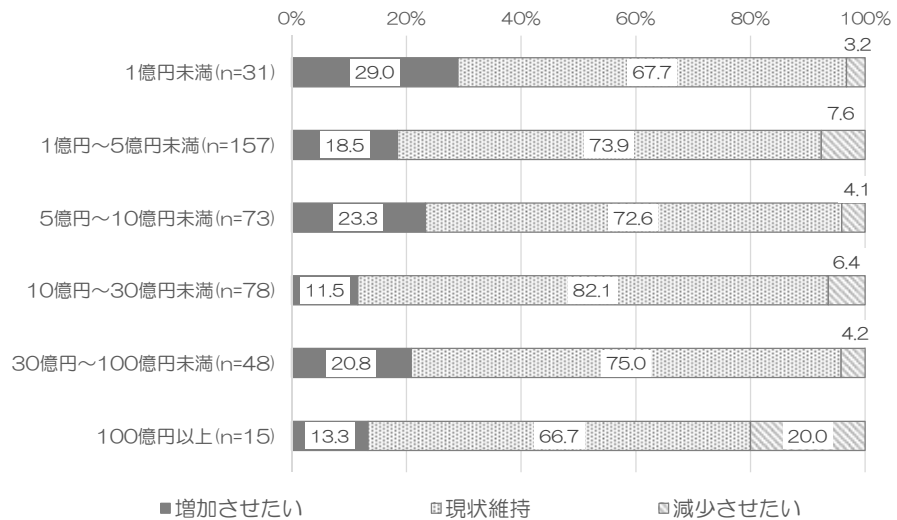
【その他（契約社員・短時間労働者\_男性の人員計画）（売上高別）】



【その他（契約社員・短時間労働者\_女性の人員計画）（業種別）】



【その他（契約社員・短時間労働者\_女性の人員計画）（売上高別）】



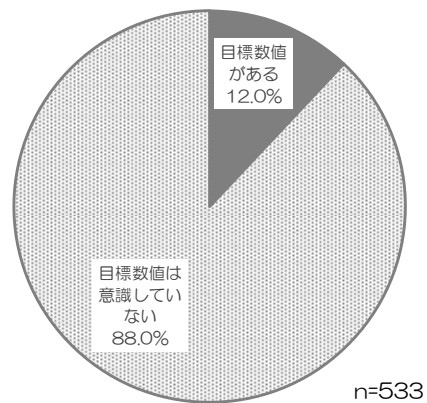
(17) Q20\_正社員の目標数値

Q20. 今後の目標としている正社員の男女間の比率について、当てはまるもの1つに○をつけてください。 また、「1. 目標数値がある」に○をした場合、数値をご記入ください。(SA)

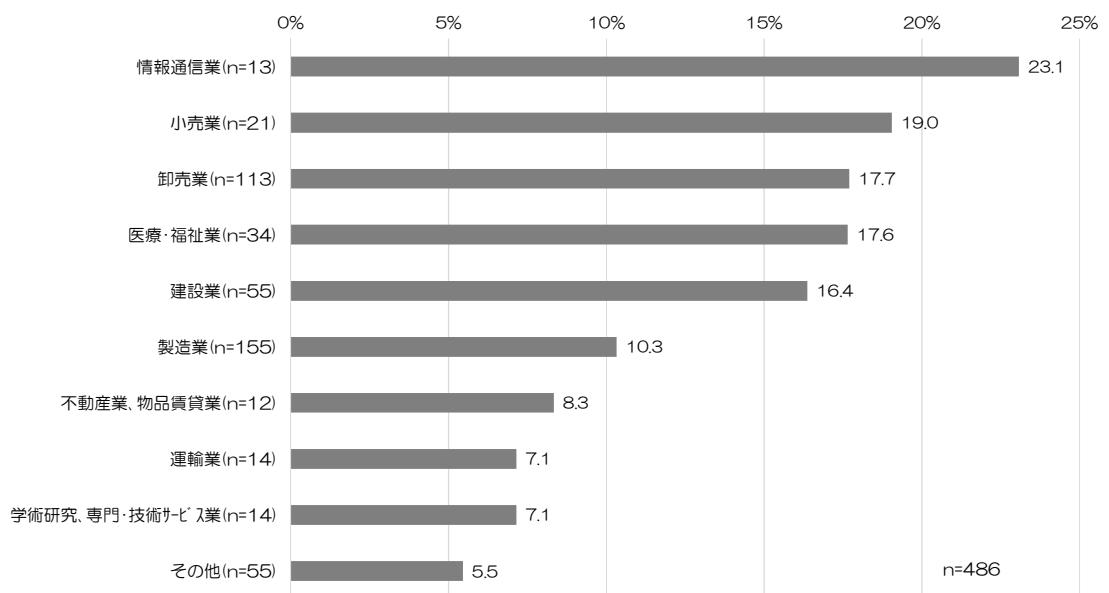
正社員の目標数値については、「目標数値がある」と回答した事業所は全体の12.0%にとどまった。「目標数値がある」と回答した事業所の内、男性社員の目標数値の平均比率は58.5%、女性社員の目標数値の平均比率は38.3%であった。

業種別では、「目標数値がある」と回答した事業所の比率が高かったのは情報通信業であった。

【正社員の目標数値の有無】



【正社員の目標数値が有りの比率（業種別）】



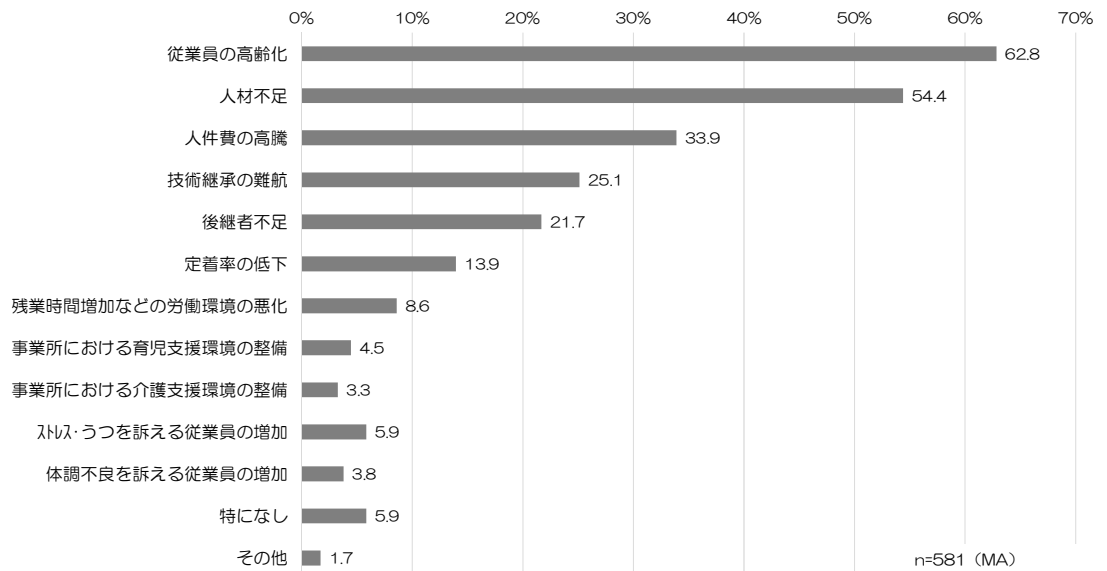
※グラフに表示のない業種は0.0%

(18) Q21\_雇用面での課題

Q21. 雇用で課題と感じているものについて、当てはまるもの全てに○をつけてください。(MA)

雇用面での課題について、「従業員の高齢化」を挙げる事業所が全体の62.8%で最も多かった。次いで、「人材不足」(54.4%)、「人件費の高騰」(33.9%)の順であった。業種別で見ると、不動産業・物品賃貸業、飲食サービス業、教育・学習支援業、医療・福祉業といった業種では、雇用面での課題として「従業員の高齢化」を挙げる比率がその他の業種と比べて低かった。

【雇用面での課題】



【雇用面での課題（業種別）】

	従業員の高齢化	人材不足	人件費の高騰	技術継承の難航	後継者不足	定着率の低下	残業時間増加などの労働環境の悪化	事業所における育児支援環境の整備	事業所における介護支援環境の整備	入りつつを訴える従業員の増加	体調不良を訴える従業員の増加	特になし	その他
全体(n=581)	62.8	54.4	33.9	25.1	21.7	13.9	8.6	4.5	3.3	5.9	3.8	5.9	1.7
建設業(n=60)	66.7	71.7	20.0	36.7	26.7	13.3	11.7	1.7	0.0	3.3	5.0	5.0	1.7
製造業(n=166)	66.3	43.4	28.3	35.5	28.3	9.0	8.4	4.8	3.6	3.6	3.6	5.4	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業(n=5)	80.0	40.0	0.0	60.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業(n=13)	53.8	76.9	23.1	15.4	38.5	0.0	15.4	7.7	7.7	23.1	7.7	0.0	7.7
運輸業(n=16)	100.0	68.8	56.3	6.3	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	18.8	6.3	0.0	0.0
卸売業(n=121)	66.1	54.5	35.5	18.2	9.1	7.4	5.8	4.1	1.7	3.3	2.5	6.6	0.0
小売業(n=26)	50.0	50.0	42.3	7.7	15.4	19.2	7.7	3.8	3.8	0.0	7.7	7.7	0.0
金融・保険業(n=4)	50.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0
不動産業・物品賃貸業(n=15)	26.7	33.3	26.7	26.7	13.3	13.3	0.0	20.0	13.3	0.0	0.0	33.3	0.0
学術研究、専門・技術サービス業(n=17)	64.7	76.5	17.6	52.9	23.5	11.8	11.8	0.0	0.0	11.8	0.0	0.0	0.0
宿泊業(n=2)	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
飲食サービス業(n=9)	22.2	66.7	44.4	11.1	22.2	55.6	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0
生活関連サービス業・娯楽業(n=15)	66.7	53.3	66.7	13.3	26.7	20.0	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0
教育・学習支援業(n=6)	33.3	16.7	50.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0
医療・福祉業(n=38)	44.7	73.7	57.9	5.3	18.4	34.2	5.3	5.3	2.6	21.1	7.9	0.0	10.5
その他(n=59)	66.1	50.8	33.9	16.9	27.1	20.3	8.5	8.5	10.2	6.8	5.1	5.1	6.8

※網掛けは50%以上の値

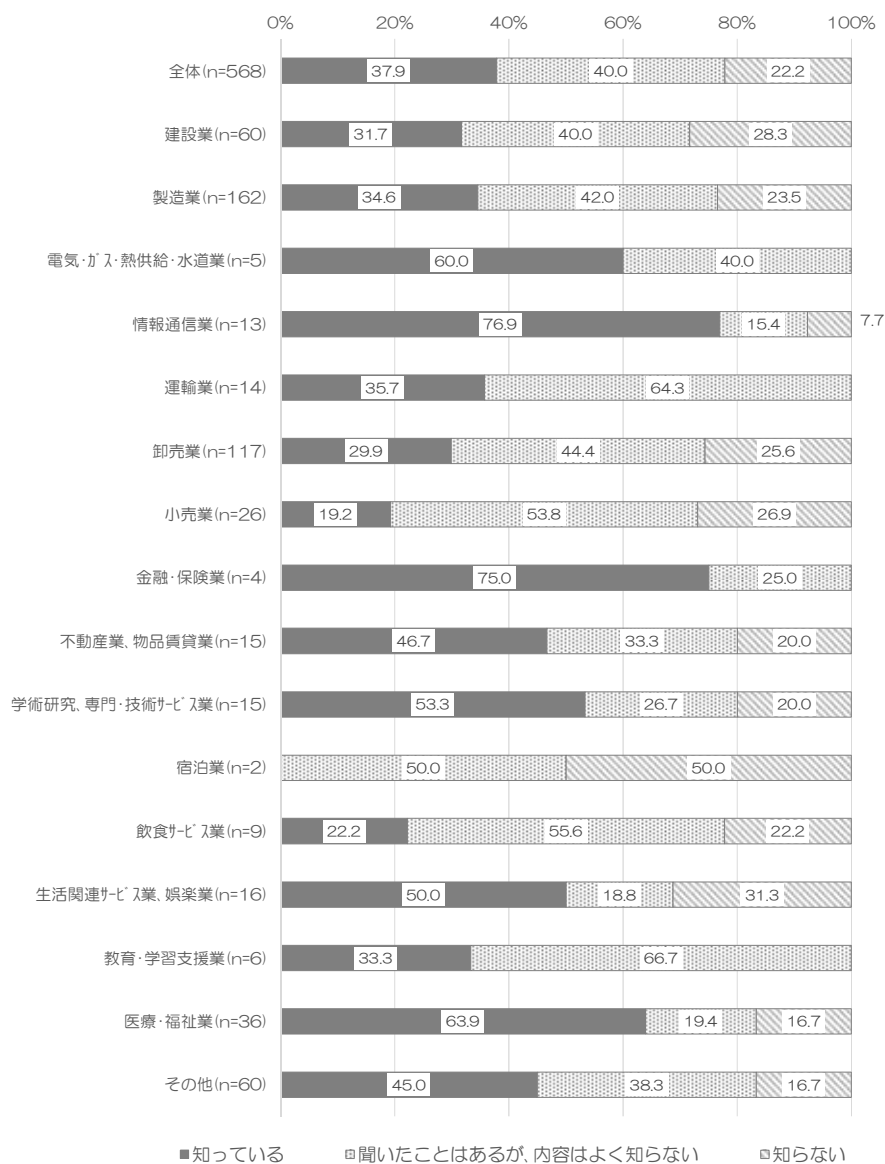
## 2. 働きやすい職場環境について

### (1) Q22\_ワーク・ライフ・バランスの認知度

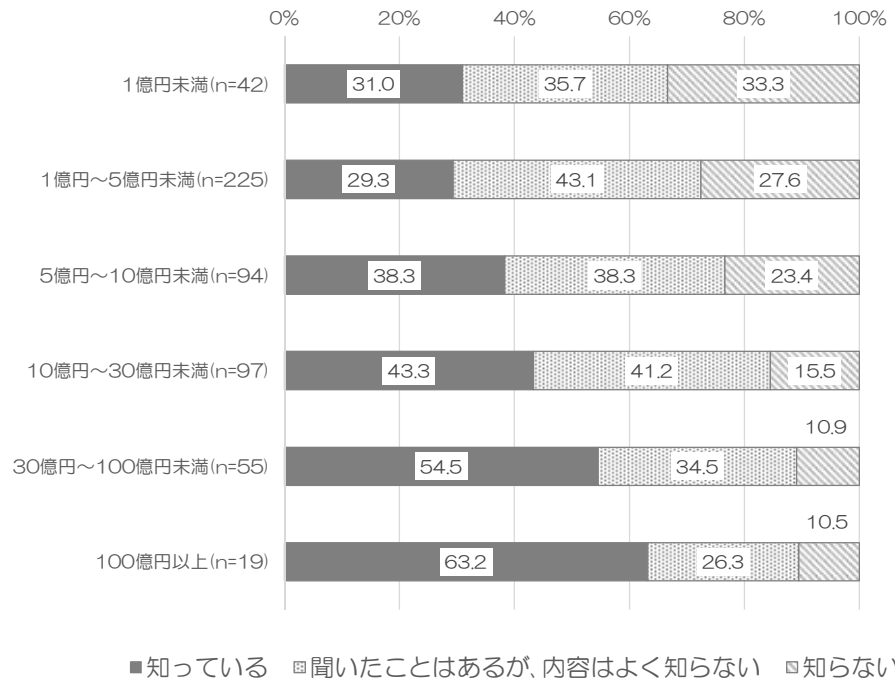
Q22. 「ワーク・ライフ・バランス」について、当てはまるもの1つに○をつけてください。(SA)

ワーク・ライフ・バランスの認知度については、「知っている」と「聞いたことがある」を合わせて全体で77.9%であった。売上高別で見ると、「1億円未満」を除き売上規模が大きくなるほど、ワーク・ライフ・バランスの認知度は高まる傾向にあった。

#### 【ワーク・ライフ・バランスの認知度（業種別）】



【ワーク・ライフ・バランスの認知度（売上高別）】

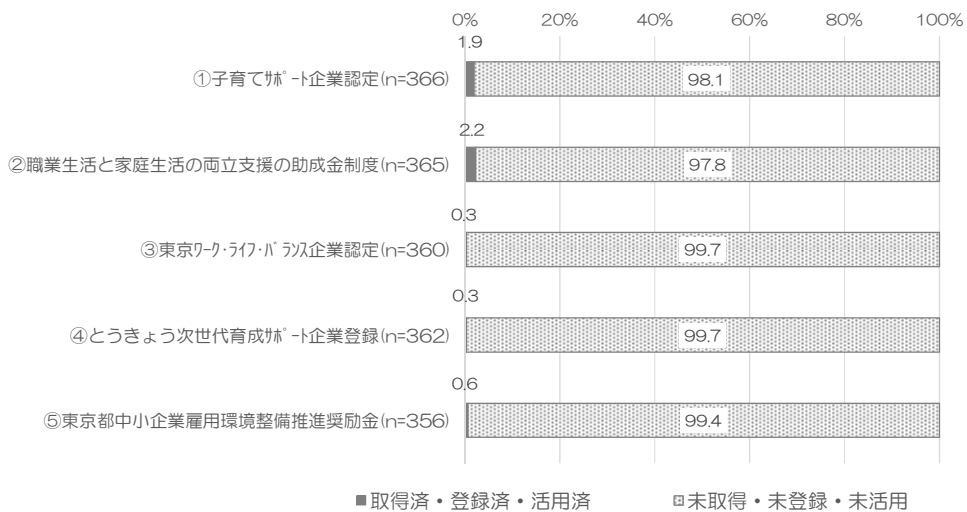


(2) Q23\_ワーク・ライフ・バランスに関する制度や事業の認知度

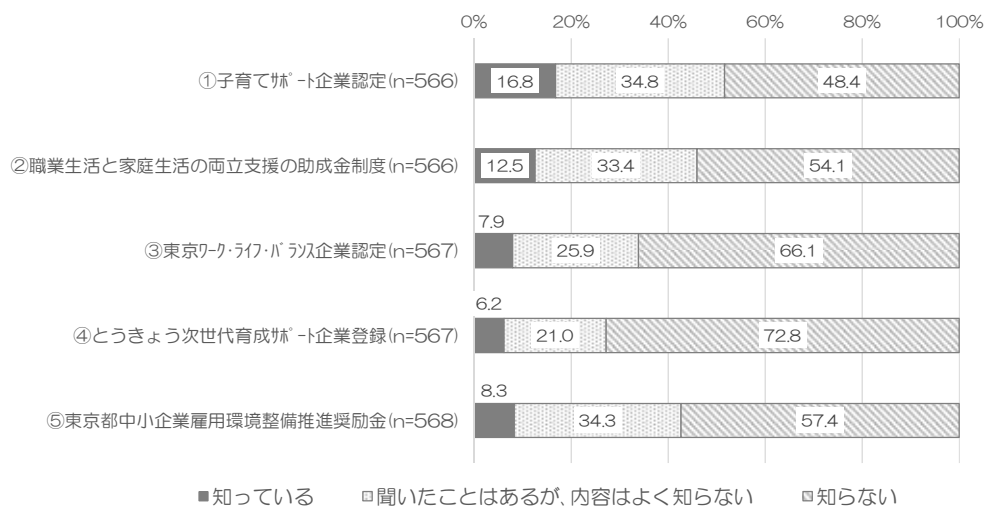
Q23. 国や東京都の「ワーク・ライフ・バランス」等を推進する制度や事業に関する認知・取得状況 及び活用状況について、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。 (SA)

5つの項目において9割以上の事業者が未取得・未登録・未活用であった。その中でも、「子育てサポート企業認定」は比較的認知度が高い結果となった。業種別では、制度ごとで違いはあるものの、建設業、卸売業、運輸業等の業種で、各制度や事業の認知度が低い結果となった。売上規模別では、「①子育てサポート企業（くるみん）認定」制度、「②職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む事業主向けの国の助成金制度」において、売上規模の大きい事業所での認知度が高い結果となった。

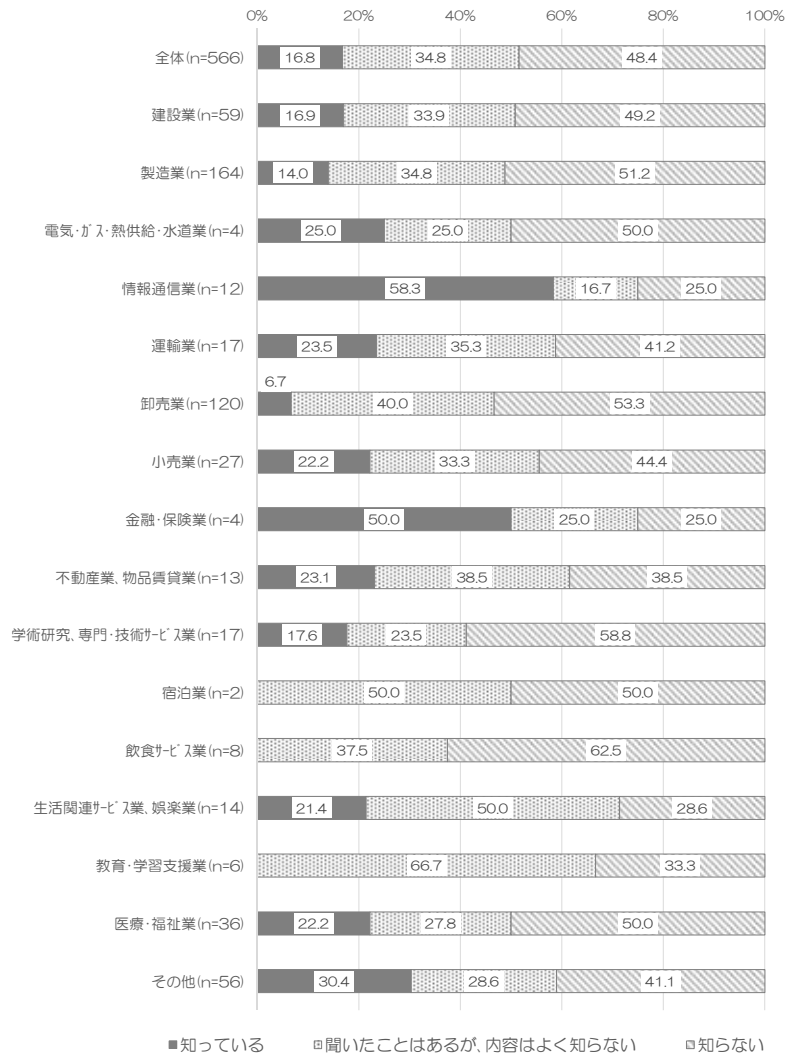
【ワーク・ライフ・バランスに関する制度や事業の取得状況】



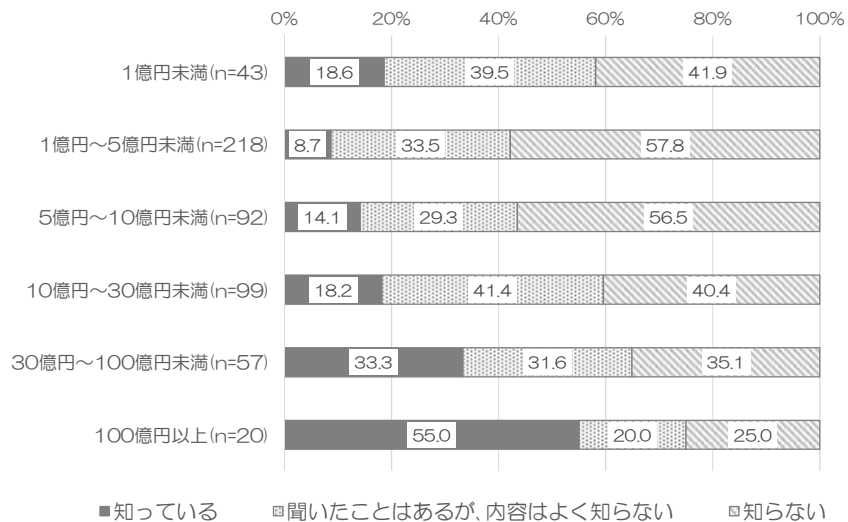
【ワーク・ライフ・バランスに関する制度や事業の認知度】



【①子育てサポート企業（くるみん）認定の認知度（業種別）】

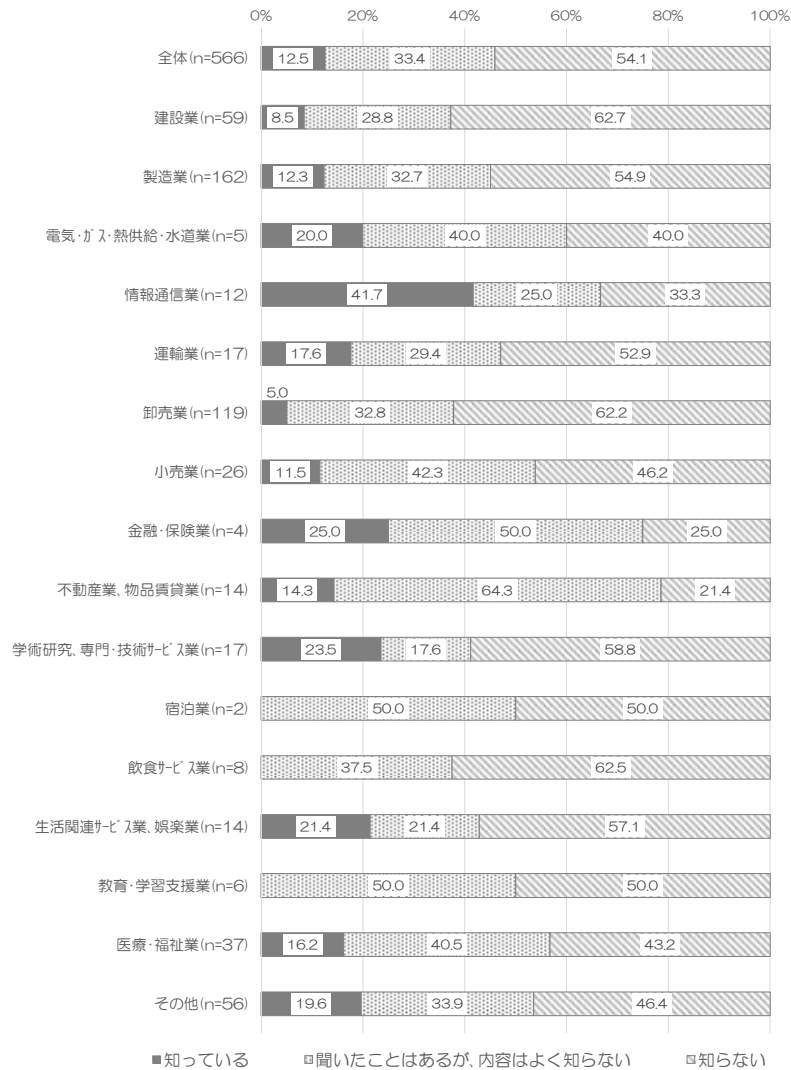


【①子育てサポート企業（くるみん）認定の認知度（売上高別）】

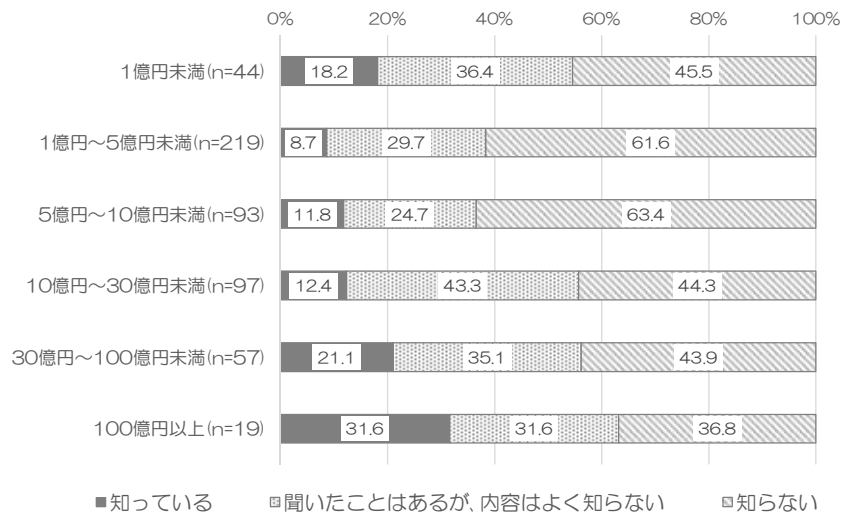




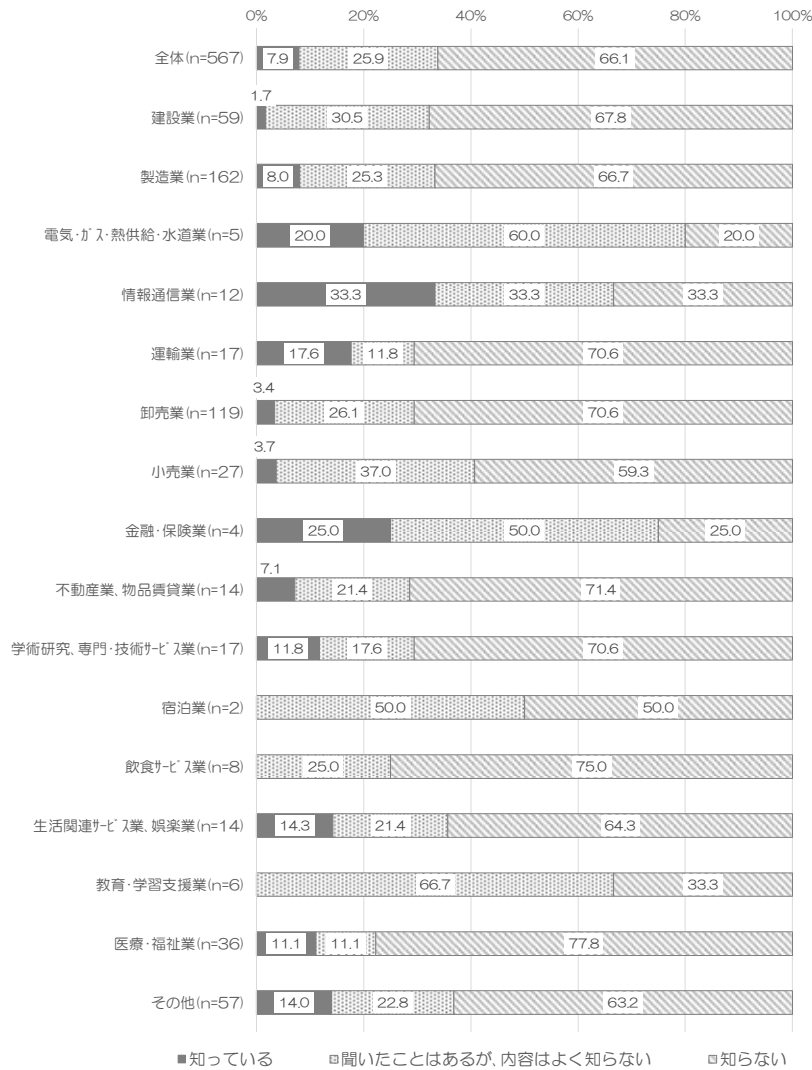
## 【②事業主向けの国の助成金制度の認知度（業種別）】



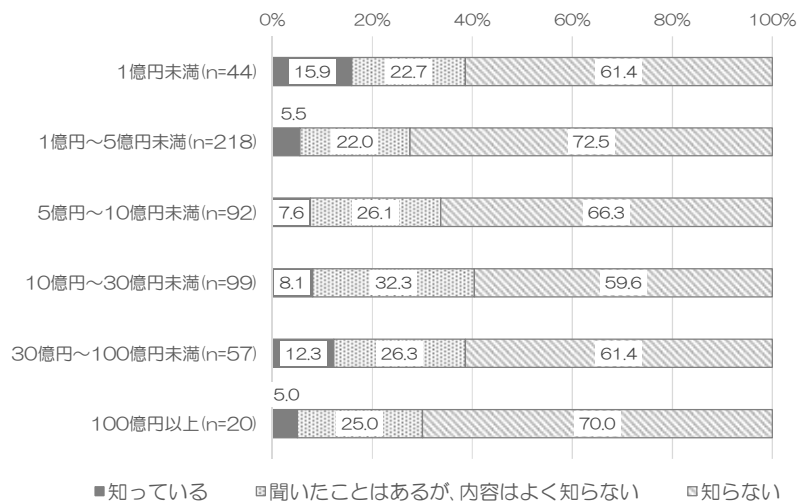
## 【②事業主向けの国の助成金制度の認知度（売上高別）】



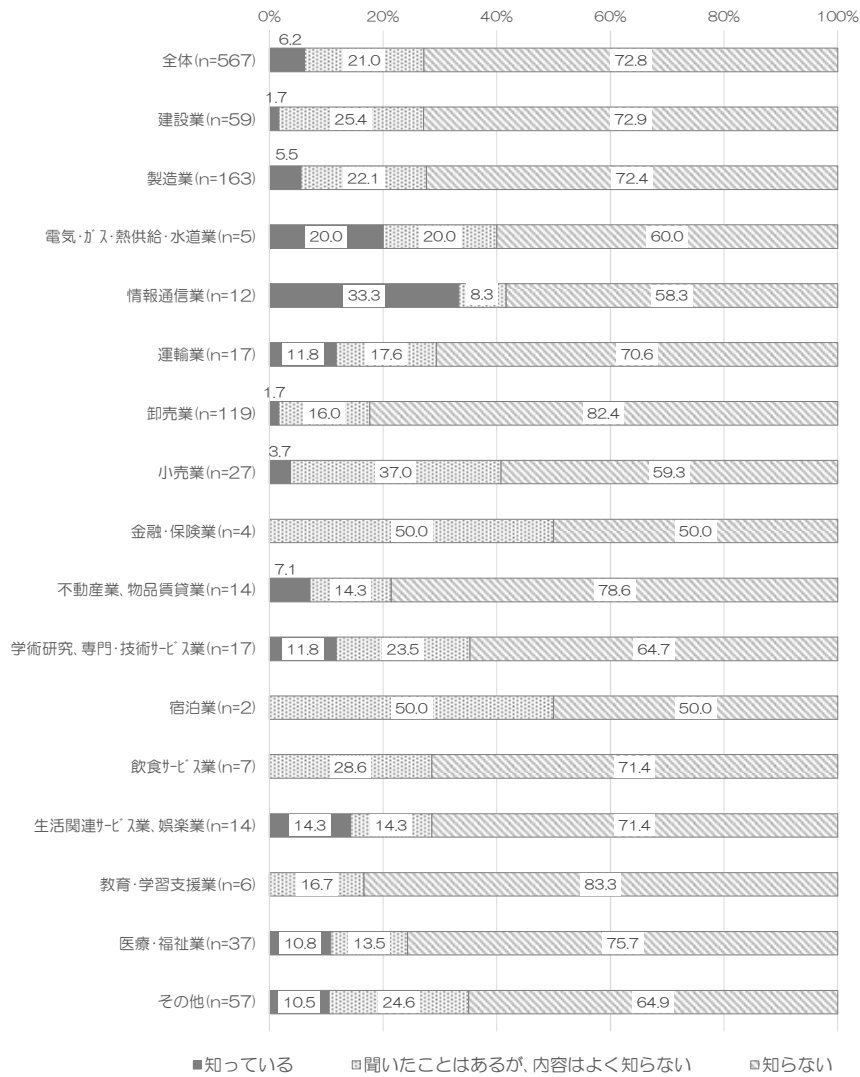
### 【③東京ワーク・ライフ・バランス企業認定の認知度（業種別）】



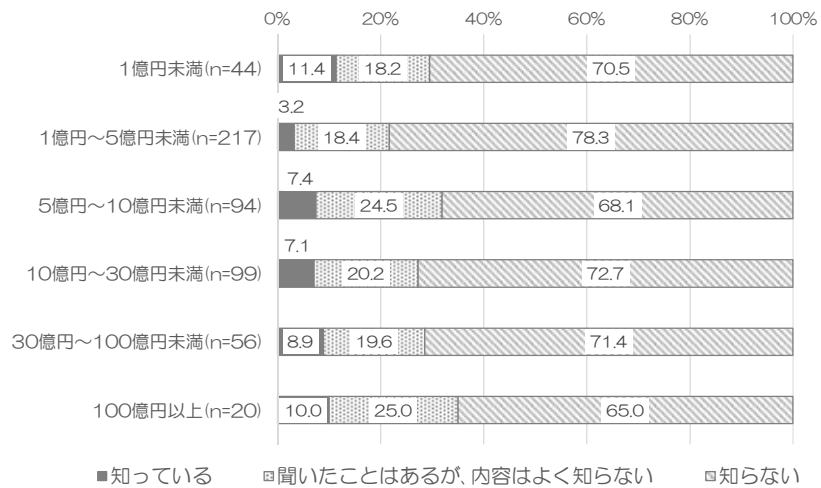
### 【③東京ワーク・ライフ・バランス企業認定の認知度（売上高別）】



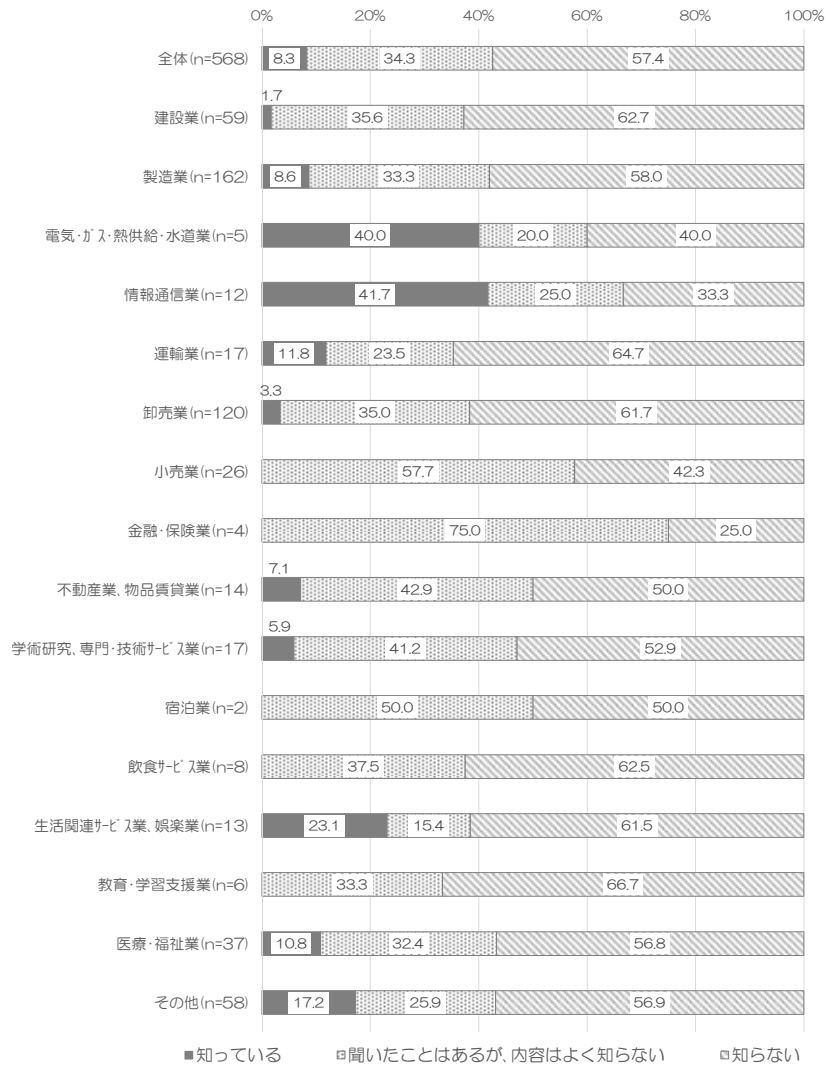
【④とうきょう次世代育成サポート企業登録の認知度（業種別）】



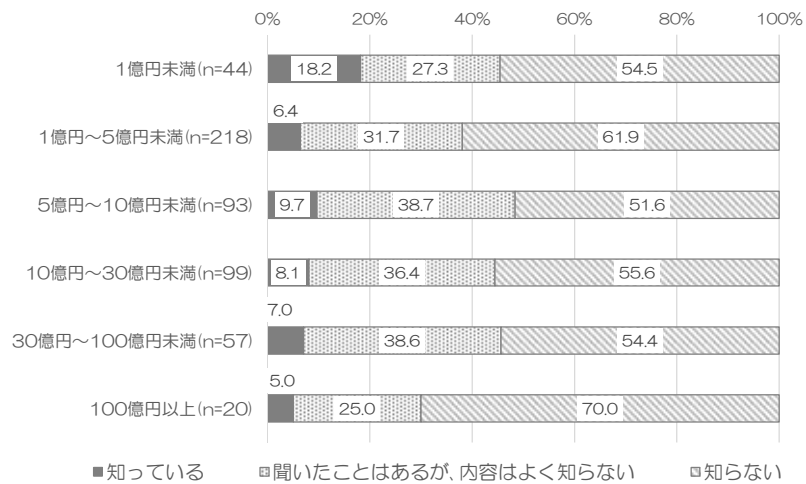
【④とうきょう次世代育成サポート企業登録の認知度（売上高別）】



【⑤東京都中小企業雇用環境整備推進奨励金の認知度（業種別）】



【⑤東京都中小企業雇用環境整備推進奨励金の認知度（売上高別）】



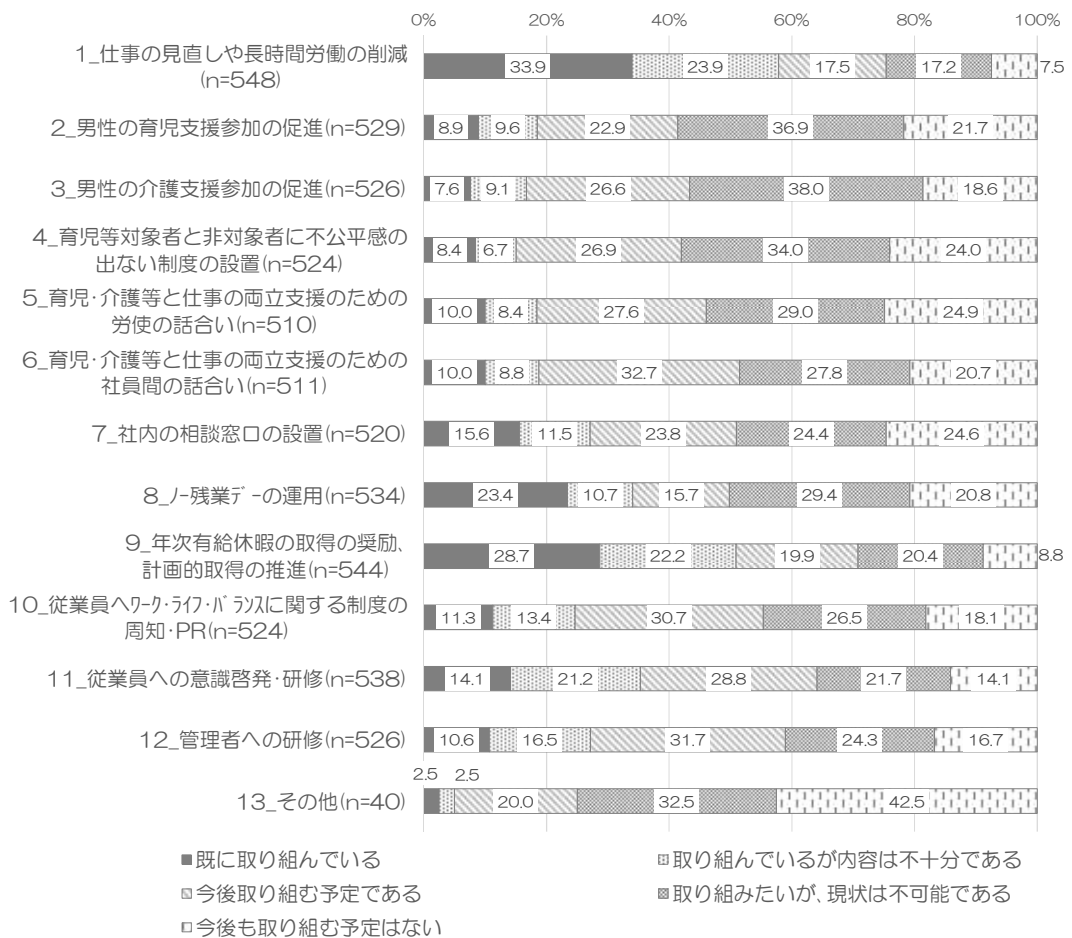
(3) Q24\_ワーク・ライフ・バランスの取組状況と意向

Q24. 「ワーク・ライフ・バランス」への取り組み状況及び意向について、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。 (SA)

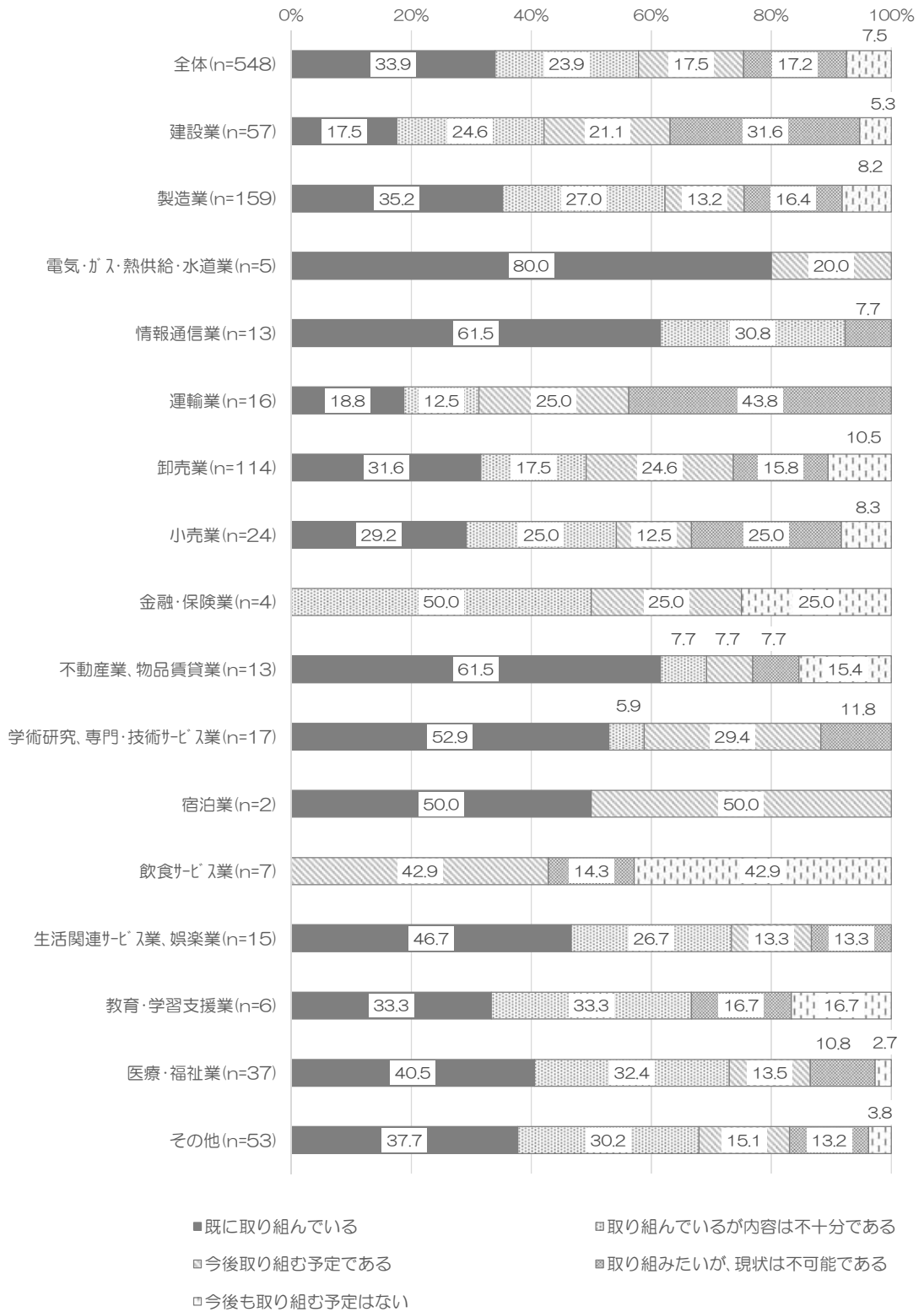
※「既に取り組んでいる」は現時点で取り組んでいる場合のみ○をつけてください。過去に取り組んでいた場合でも、取り組みをやめてしまった場合は今後の取り組み予定有無として「今後取り組む予定である」「取り組みたいが、現状は不可能である」「今後も取り組む予定はない」のいずれかに○をつけてください。

ワーク・ライフ・バランスの取組状況及び意向について、「1\_仕事の見直しや長時間労働の削減」と「9\_年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進」の設問で、「既に取り組んでいる」、「取り組んではいるが、内容は不十分である」を合わせた比率が50%を上回った。「2\_男性の育児支援参加の促進」、「3\_男性の介護支援参加の促進」、「4\_育児等対象者と非対象者に不公平感の出ない制度の設置」の3設問に関しては、「既に取り組んでいる」と回答した事業所の比率が10%に達していない。

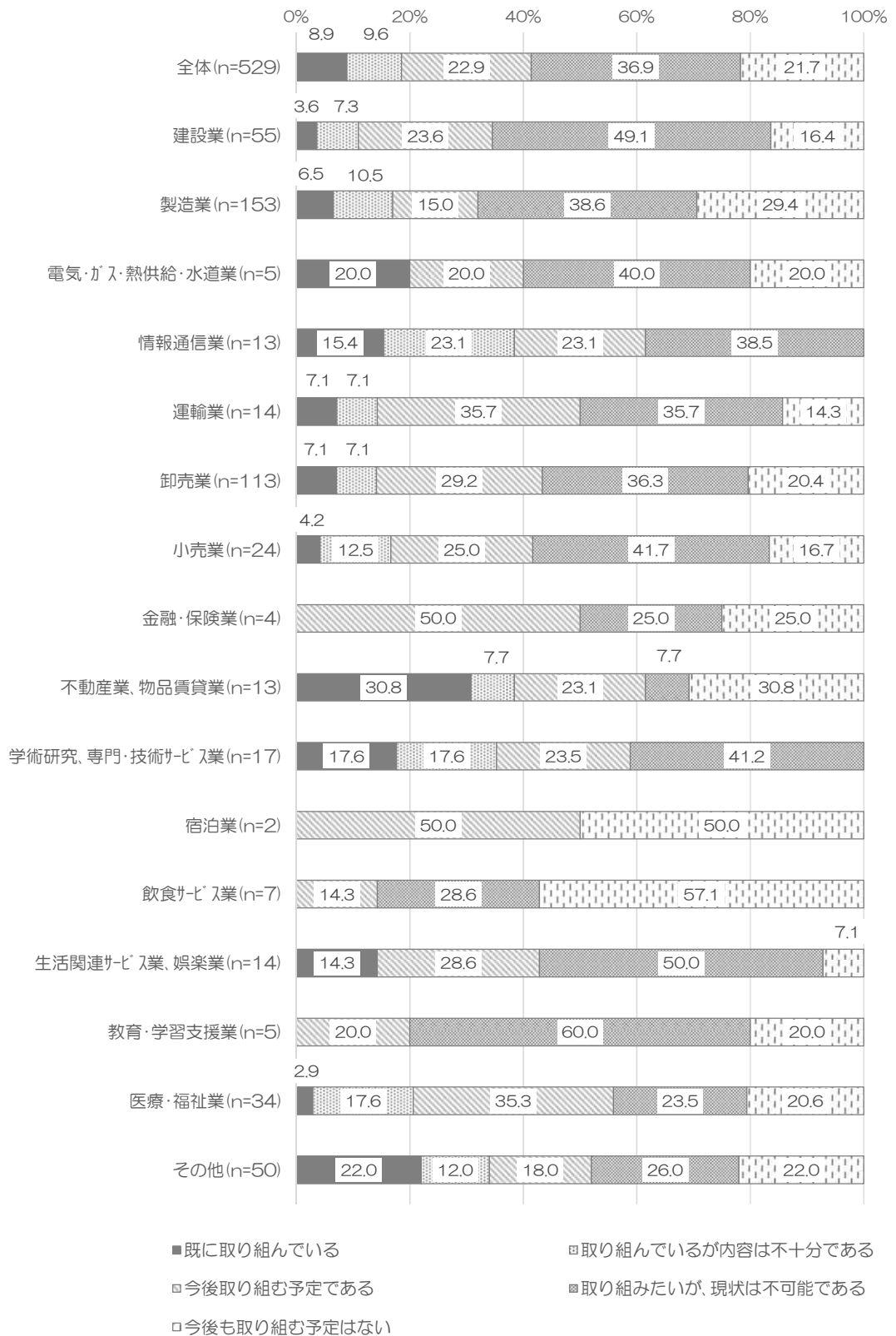
【ワーク・ライフ・バランスの取組状況と意向】



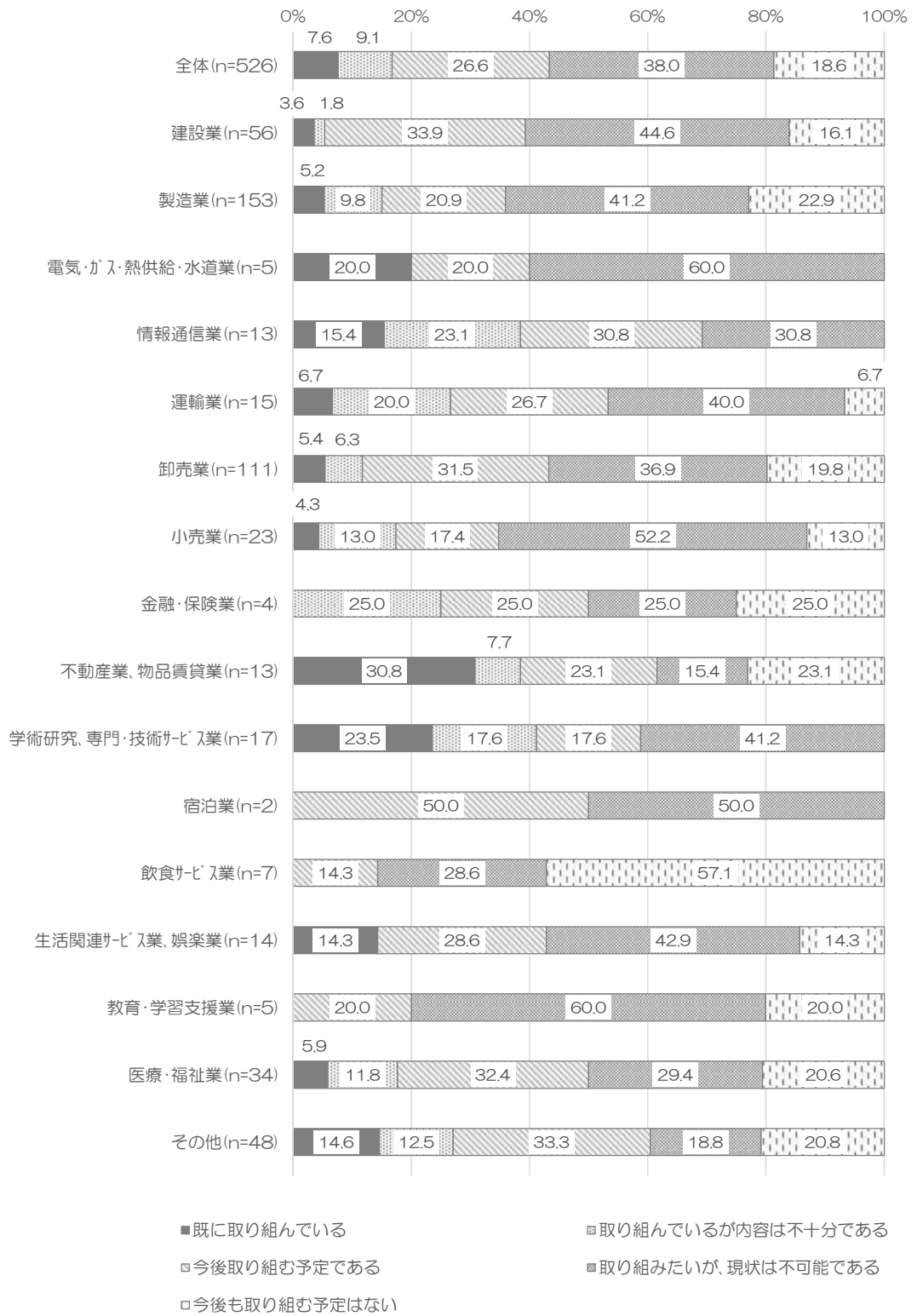
【1\_仕事の見直しや長時間労働の削減(業種別)】



## 【2\_男性の育児支援参加の促進(業種別)】

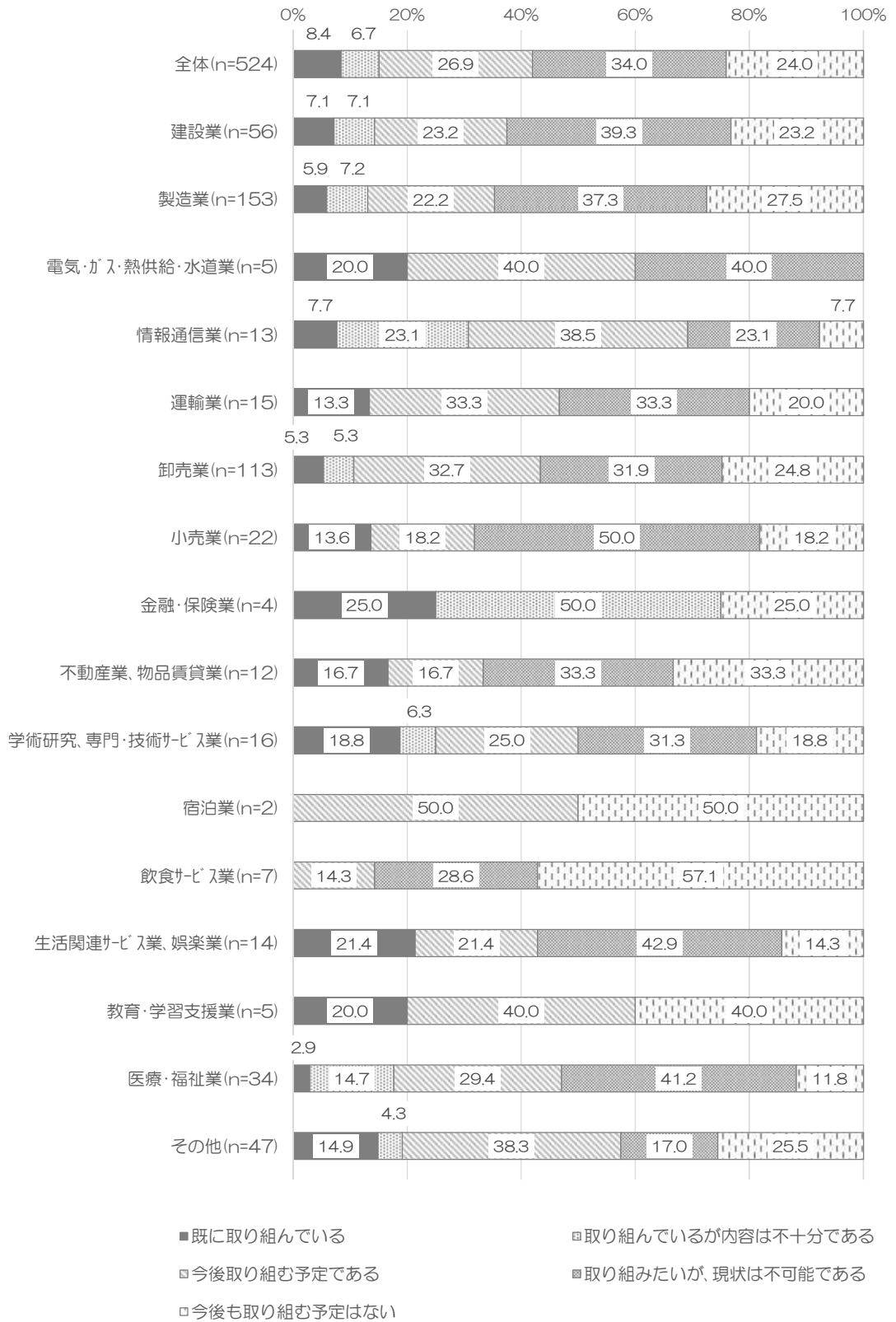


### 【3\_男性の介護支援参加の促進(業種別)】

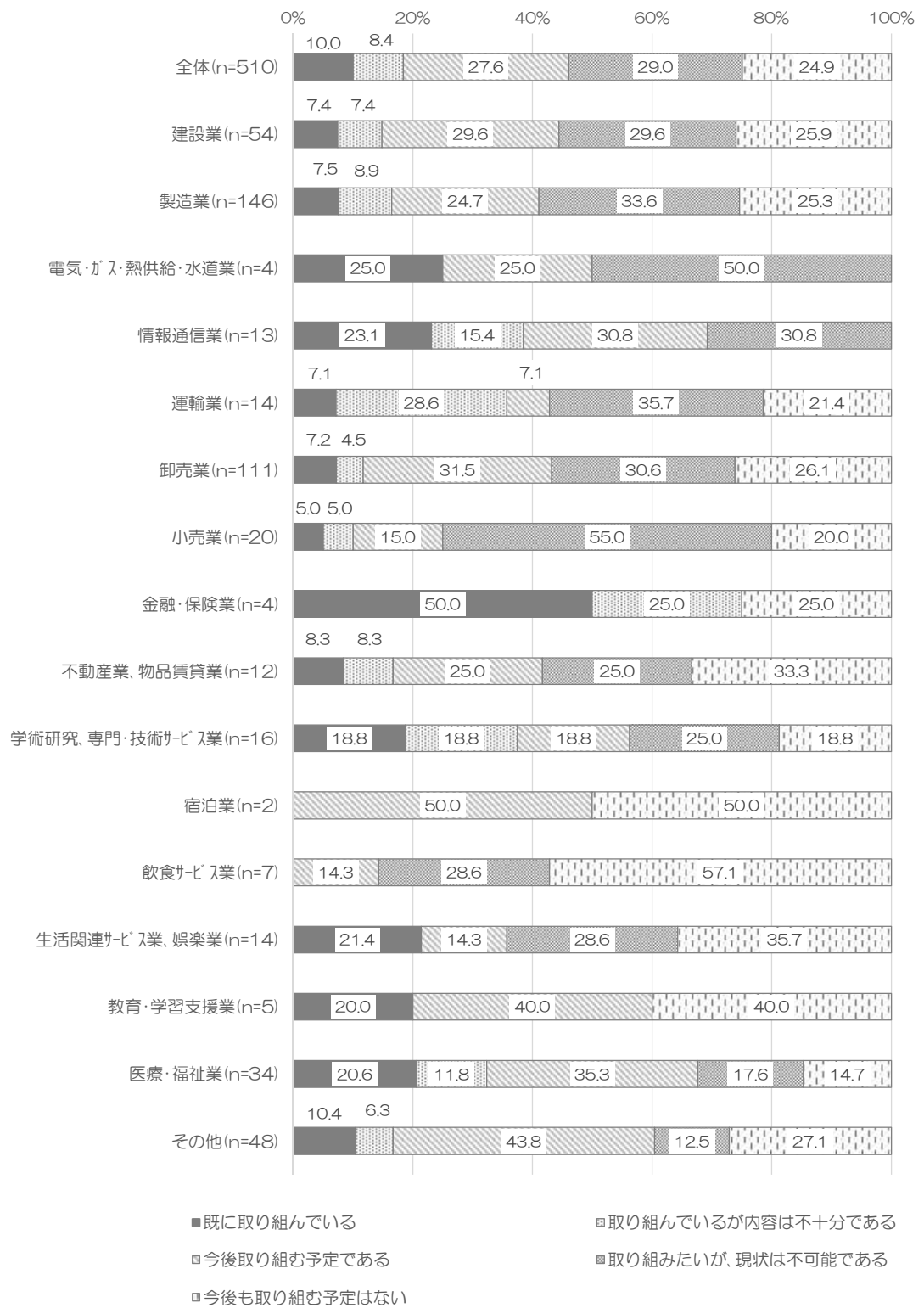




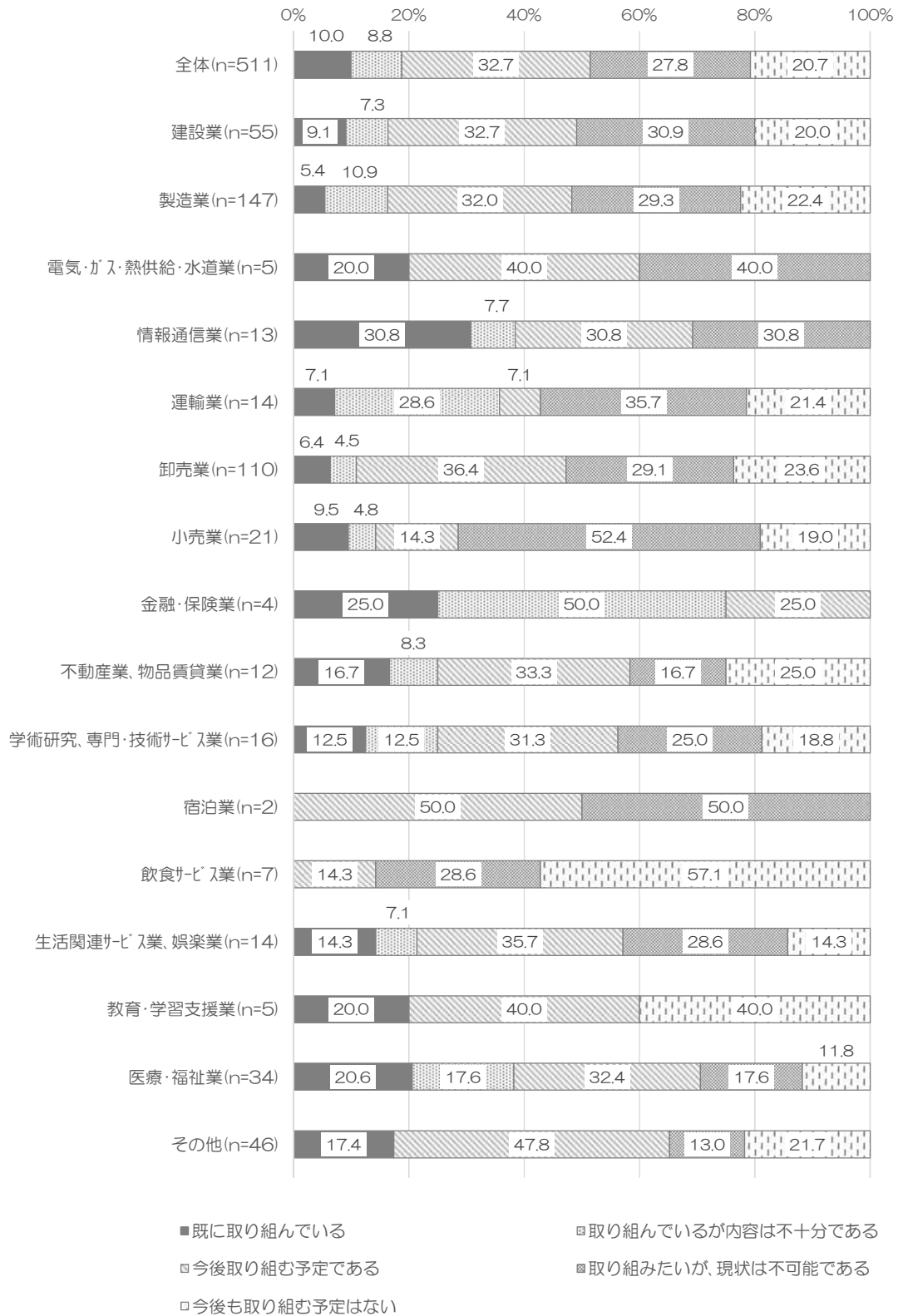
【4\_育児等対象者と非対象者に不公平感の出ない制度の設置(業種別)】



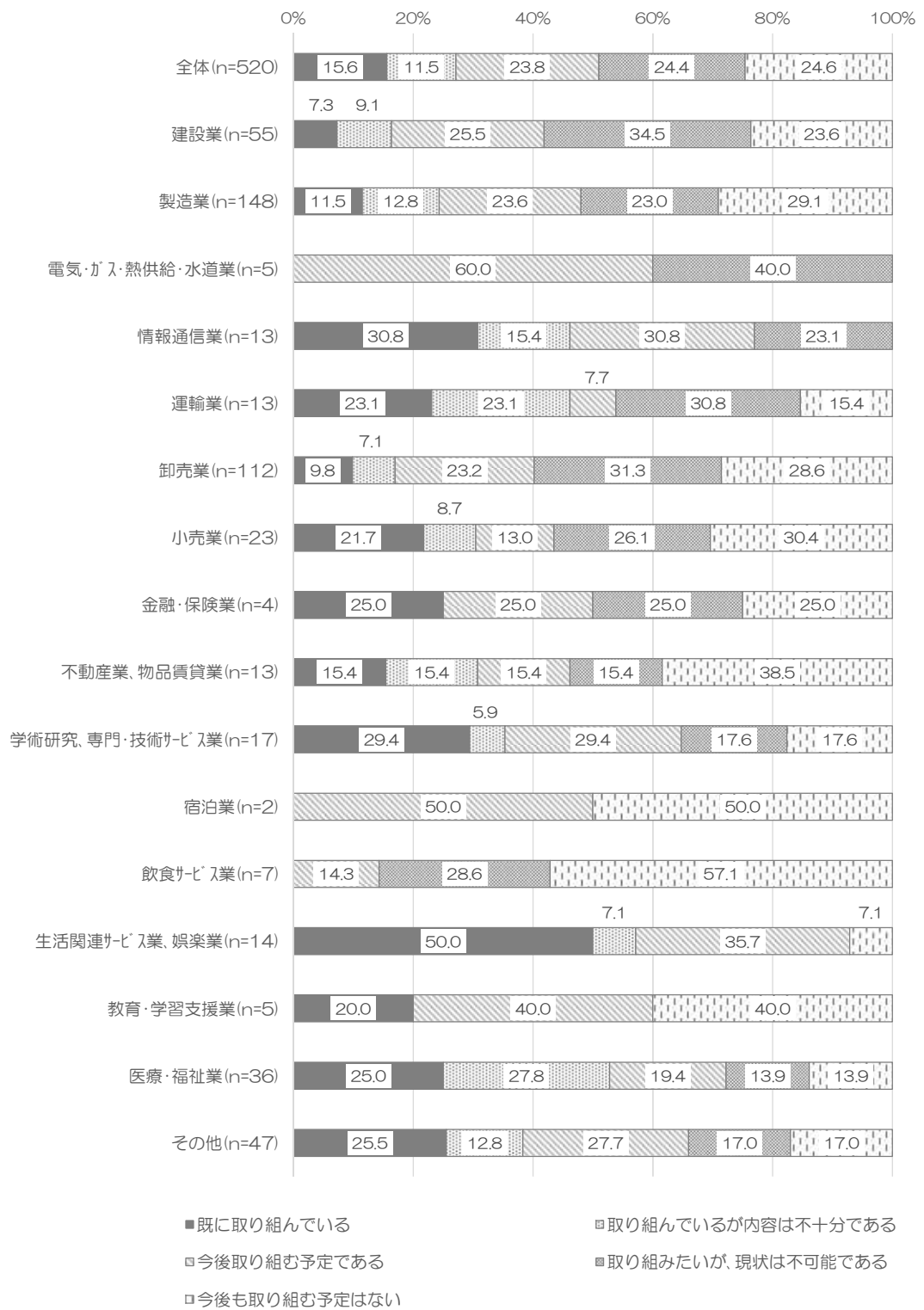
【5\_育児・介護等と仕事の両立支援のための労使の話合い(業種別)】



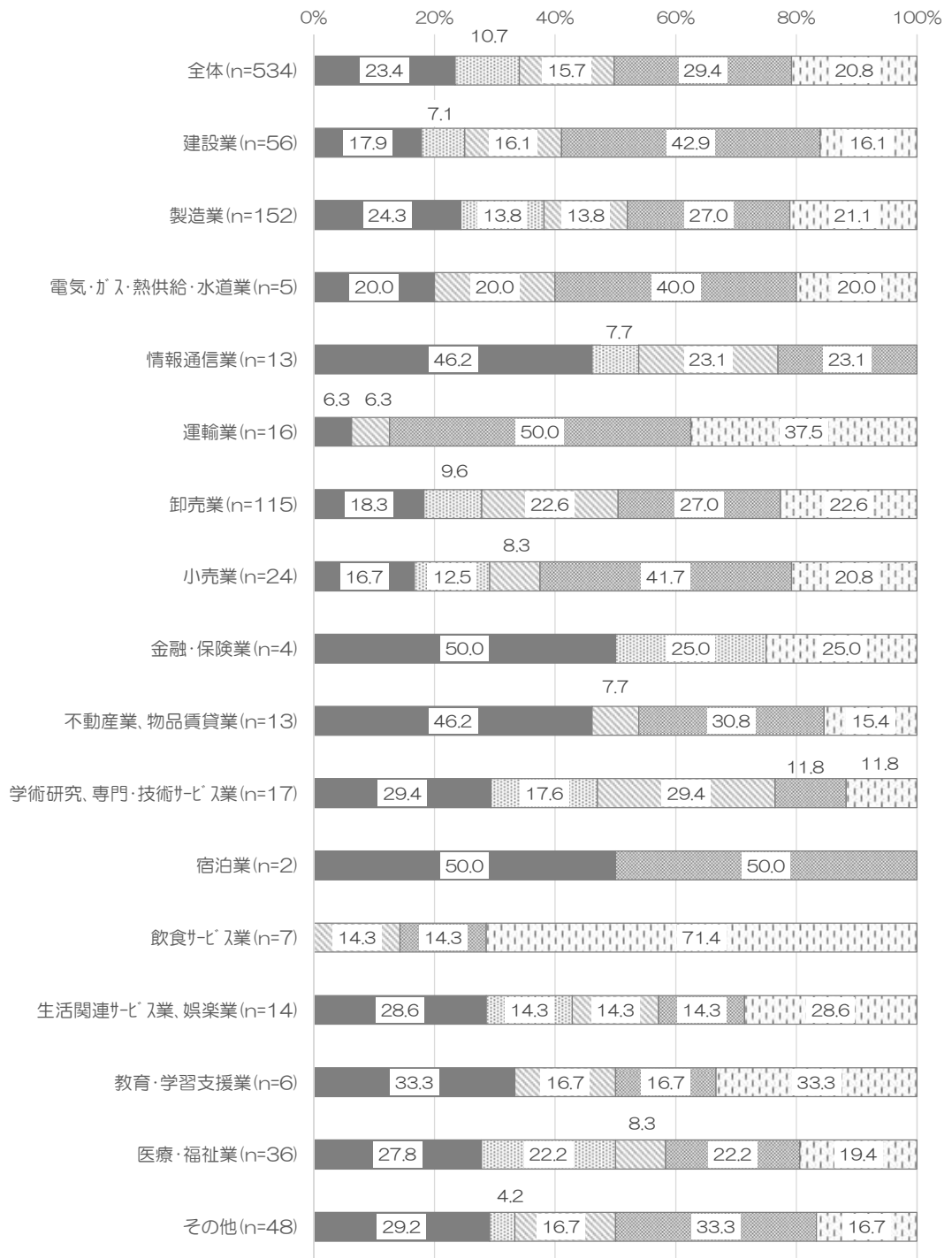
【6\_育児・介護等と仕事の両立支援のための社員間の話合い(業種別)】



【7\_社内の相談窓口の設置(業種別)】

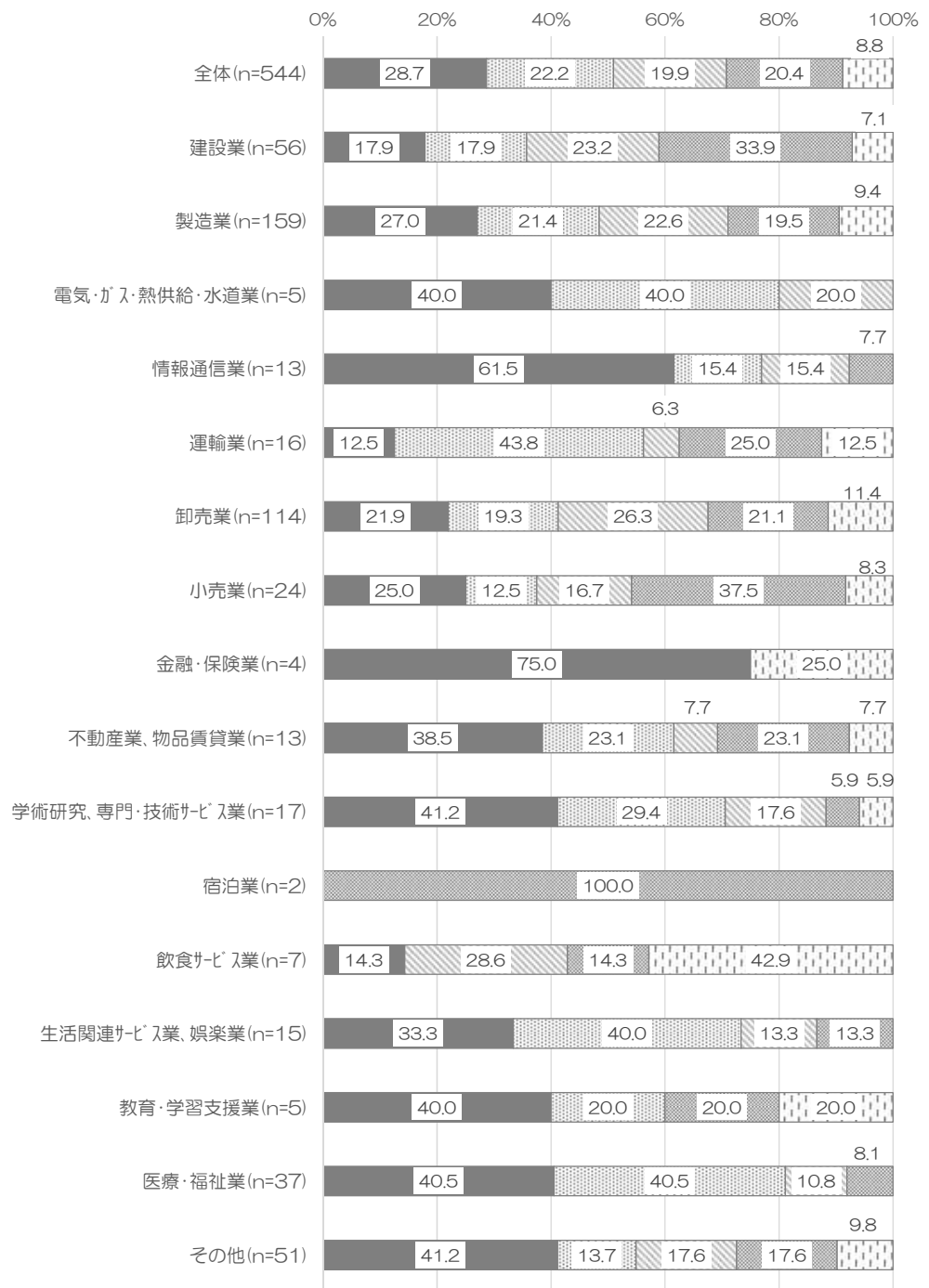


【8\_ノ一残業デーの運用(業種別)】



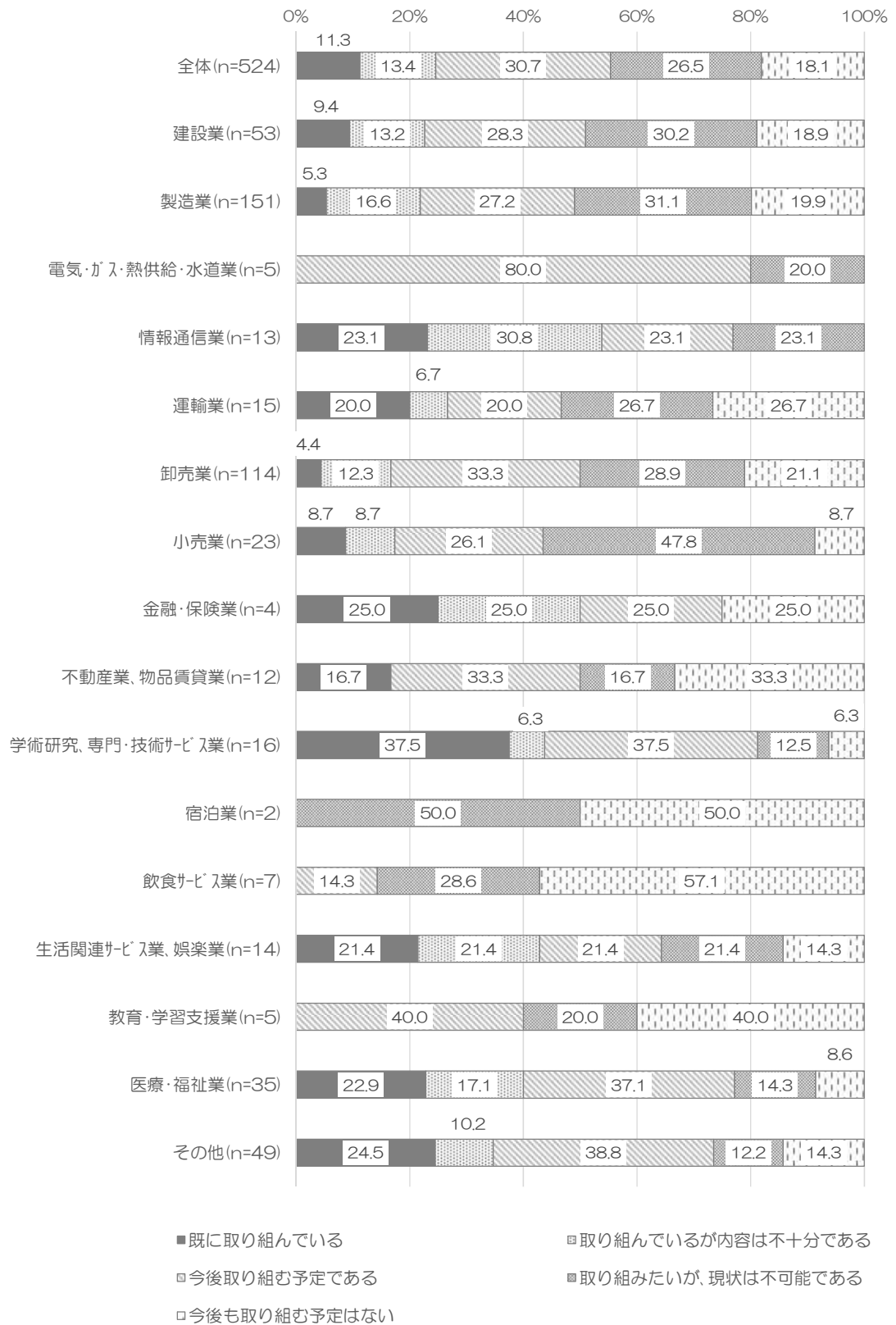
- 既に取り組んでいる
- 今後取り組む予定である
- 今後取り組む予定はない
- ▣取り組んでいるが内容は不十分である
- ▣取り組みたいが、現状は不可能である

【9\_年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進(業種別)】

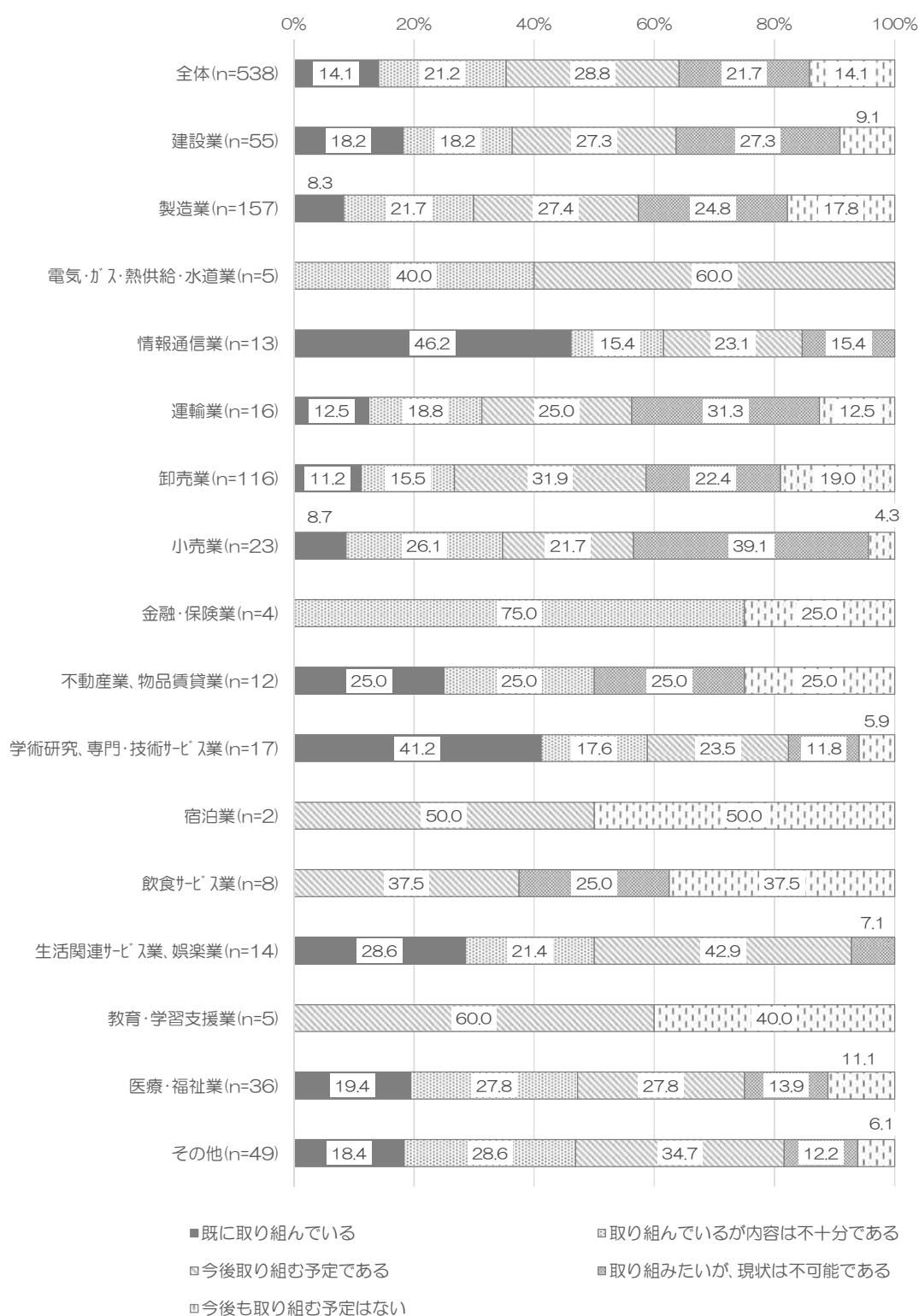


- 既に組み組んでいる
- 今後取り組む予定である
- 今後も取り組む予定はない
- ▣取り組んでいるが内容は不十分である
- ▣取り組みたいが、現状は不可能である

【10\_従業員へワークライフ・バランスに関する制度の周知・PR(業種別)】

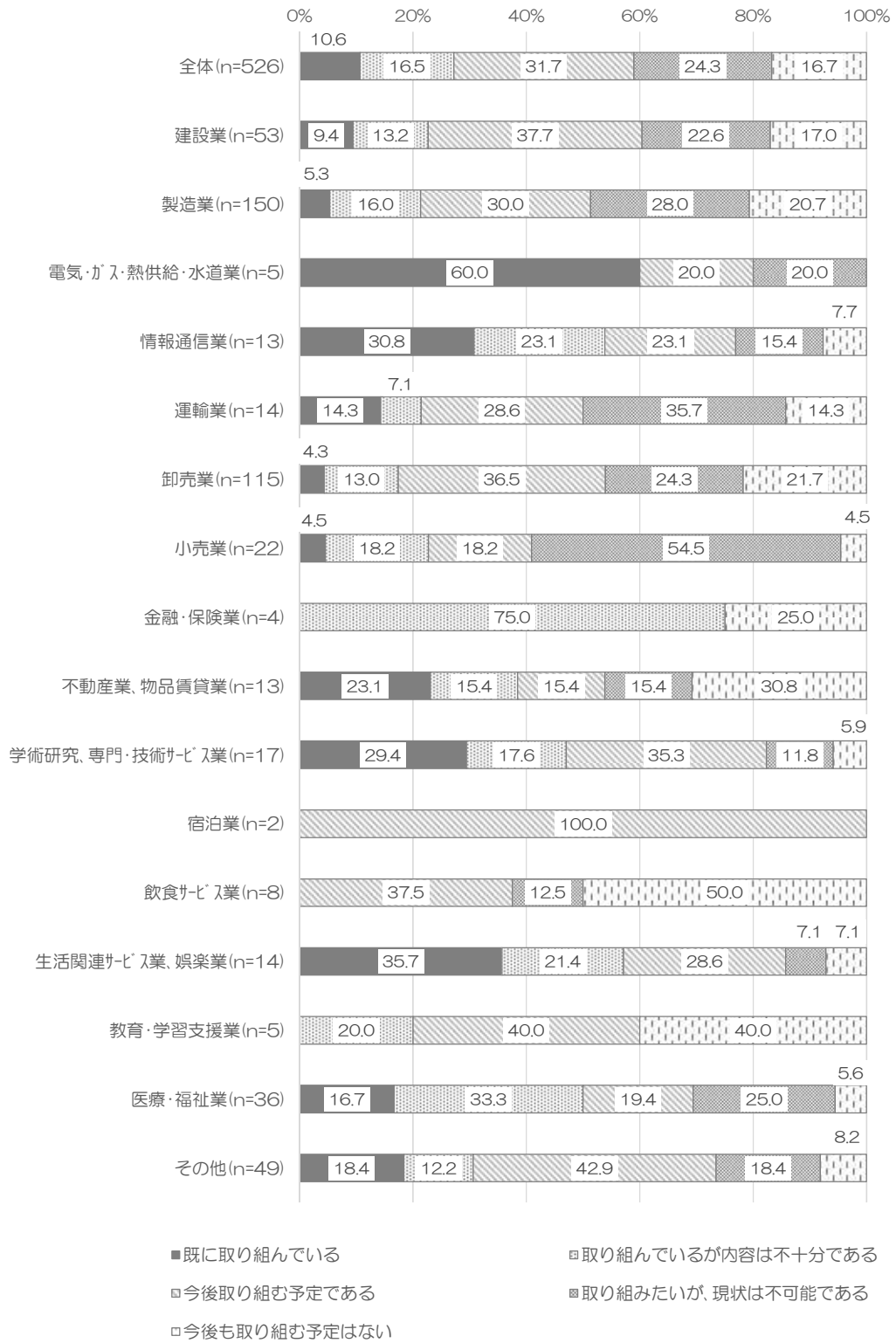


## 【11\_従業員への意識啓発・研修(業種別)】





【12\_管理者への研修(業種別)】



#### (4) Q25\_ワーク・ライフ・バランスの取組効果

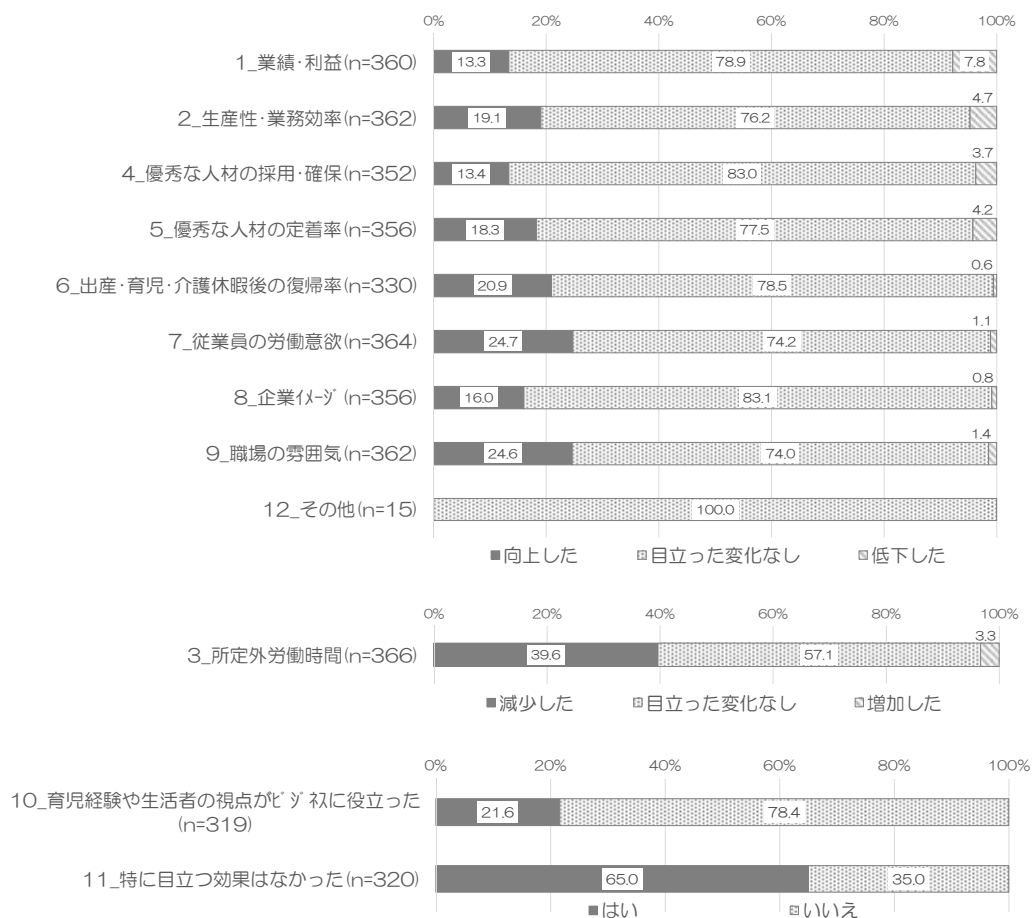
Q25. 「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みを実施した変化として、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。 (SA)

ワーク・ライフ・バランスの取組効果については、「7\_従業員の労働意欲」が向上したと回答する比率が高い結果となった。また、全体の39.6%の事業所が「3\_所定外労働時間」が減少したと回答している。

「1\_業績・利益」「2\_生産性・業務効率」「7\_従業員の労働意欲」が向上した、または「3\_所定外労働時間」が減少したと回答した事業所がどのような取組を既に行っているかをみると、「仕事の見直しや長時間労働の削減」や「年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進」に取り組んでいる事業所が多い結果となった。中でも、「2\_生産性・業務効率」が向上したと回答した事業所の97.1%が「仕事の見直しや長時間労働の削減」に既に取り組んでいる結果となった。

※なお、サンプル数が10件未満の業種はグラフに掲載していない。

#### 【ワーク・ライフ・バランスの取組効果】



業績・利益が向上した事業所の主な取組内容（n=48）		
1位	仕事の見直しや長時間労働の削減	(89.6%)
2位	年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進	(77.1%)
3位	従業員への意識啓発・研修	(68.8%)
4位	ノー残業デーの運用	(46.8%)
5位	管理者への研修	(41.7%)

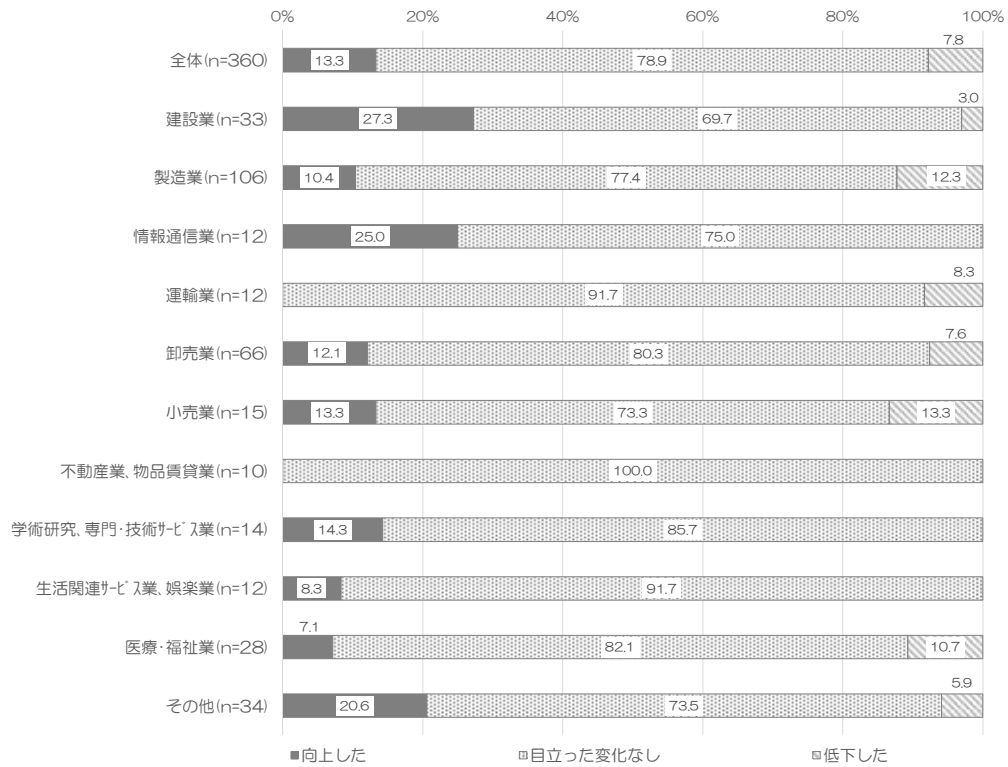
生産性・業務効率が向上した事業所の主な取組内容（n=69）		
1位	仕事の見直しや長時間労働の削減	(97.1%)
2位	年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進	(79.1%)
3位	従業員への意識啓発・研修	(71.6%)
4位	ノー残業デーの運用	(53.0%)
5位	社内の相談窓口の設置	(51.6%)

所定外労働時間が減少した事業所の主な取組内容（n=145）		
1位	仕事の見直しや長時間労働の削減	(94.4%)
2位	年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進	(73.9%)
3位	従業員への意識啓発・研修	(60.3%)
4位	ノー残業デーの運用	(54.9%)
5位	管理者への研修	(45.9%)

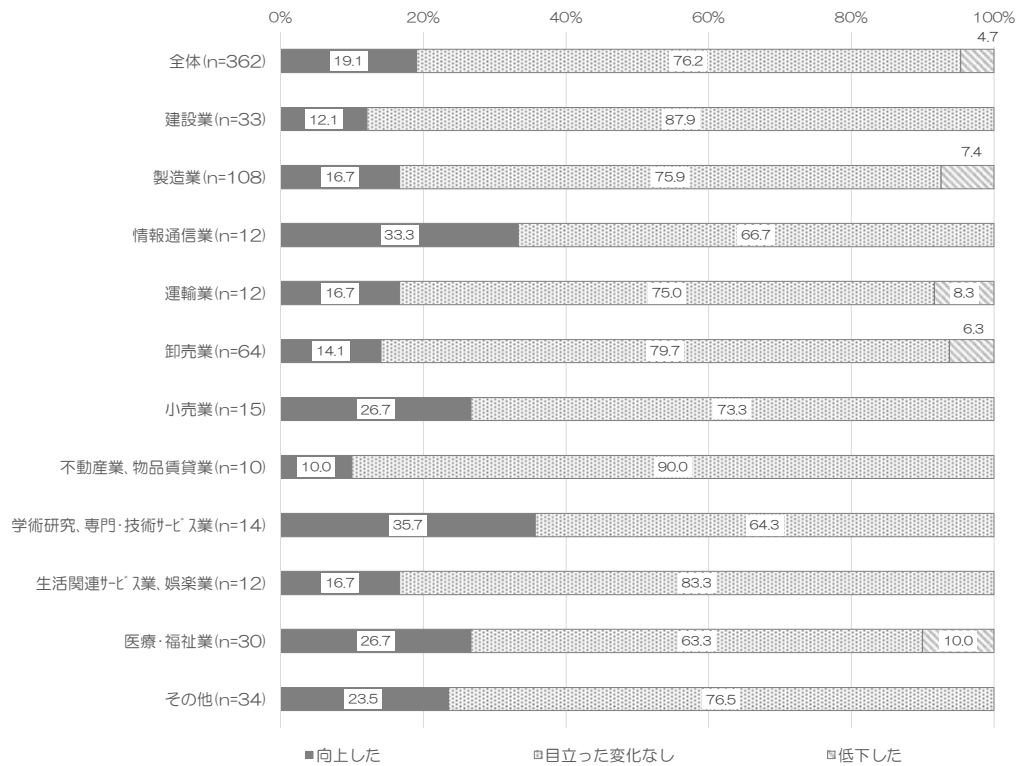
従業員の労働意欲が向上した事業所の主な取組内容（n=90）		
1位	仕事の見直しや長時間労働の削減	(93.3%)
2位	年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進	(83.1%)
3位	従業員への意識啓発・研修	(70.8%)
4位	ノー残業デーの運用	(59.1%)
5位	社内の相談窓口の設置	(55.3%)

※詳細は「IV章 クロス集計による分析結果」参照

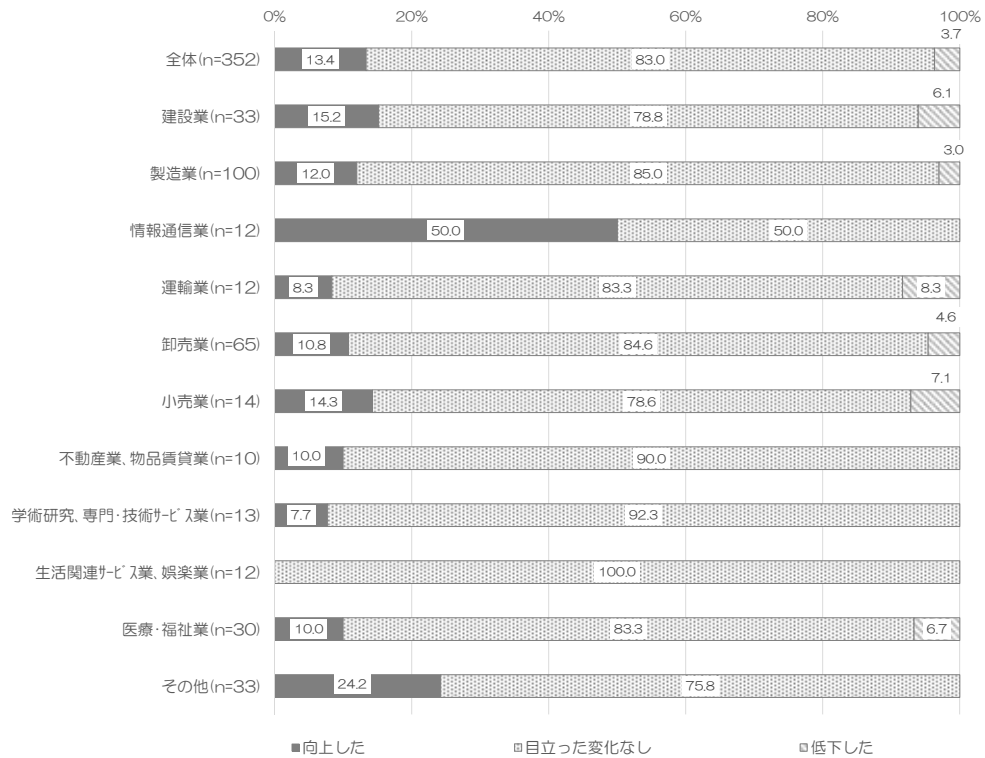
## 【1\_業績・利益(業種別)】



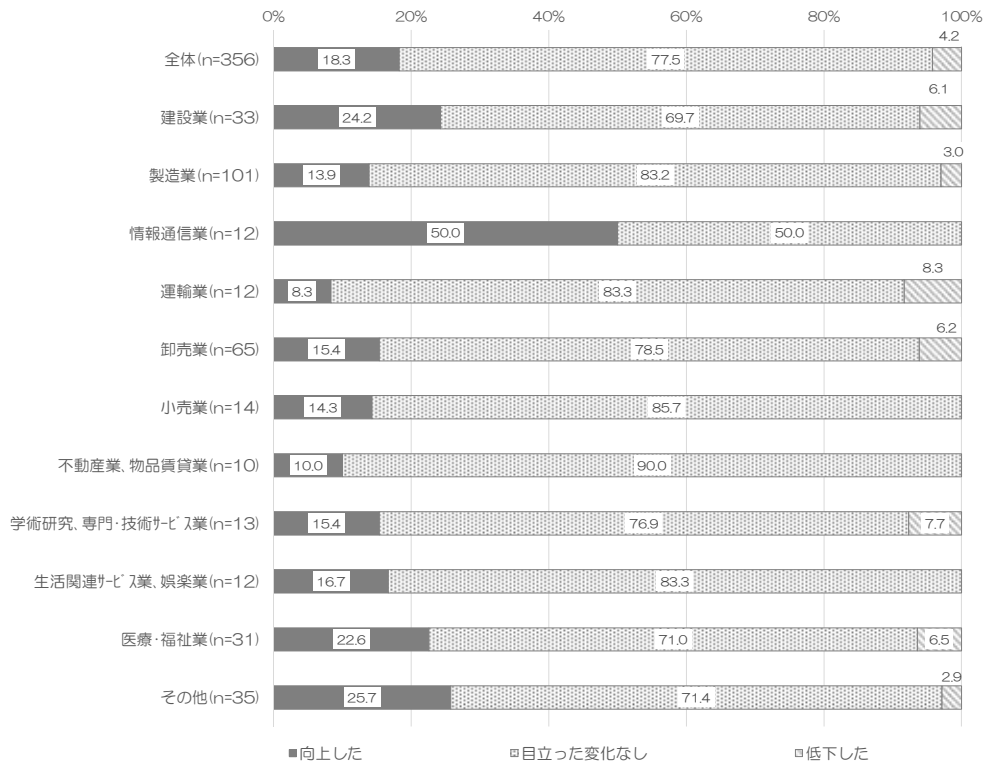
## 【2\_生産性・業務効率(業種別)】



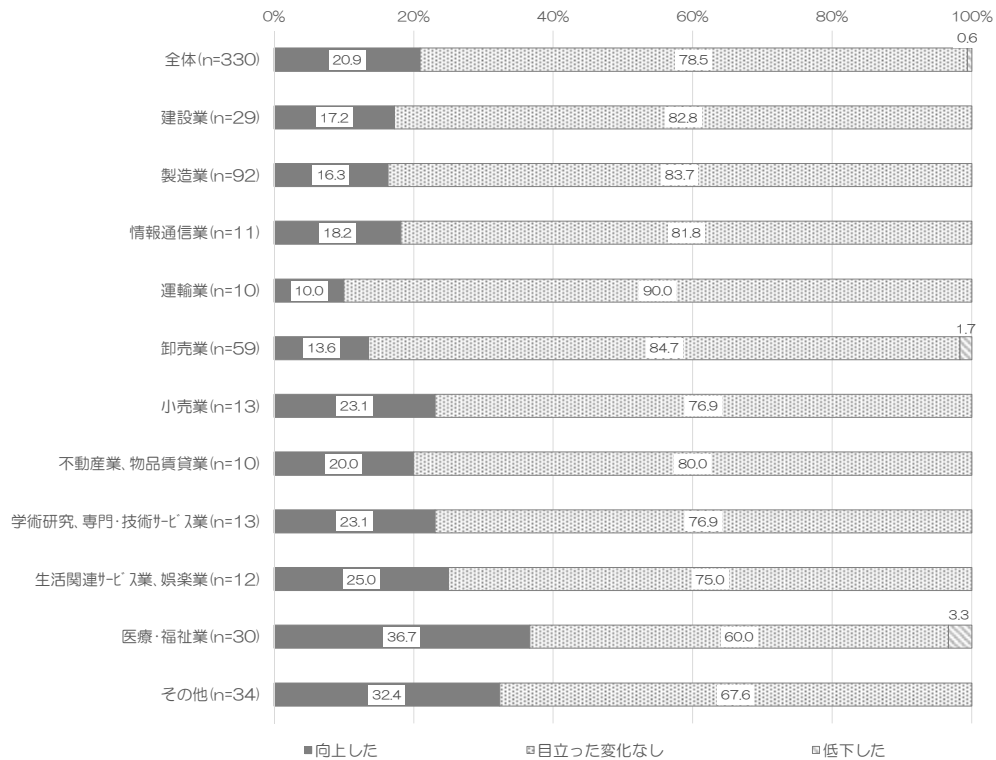
#### 【4\_優秀な人材の採用・確保(業種別)】



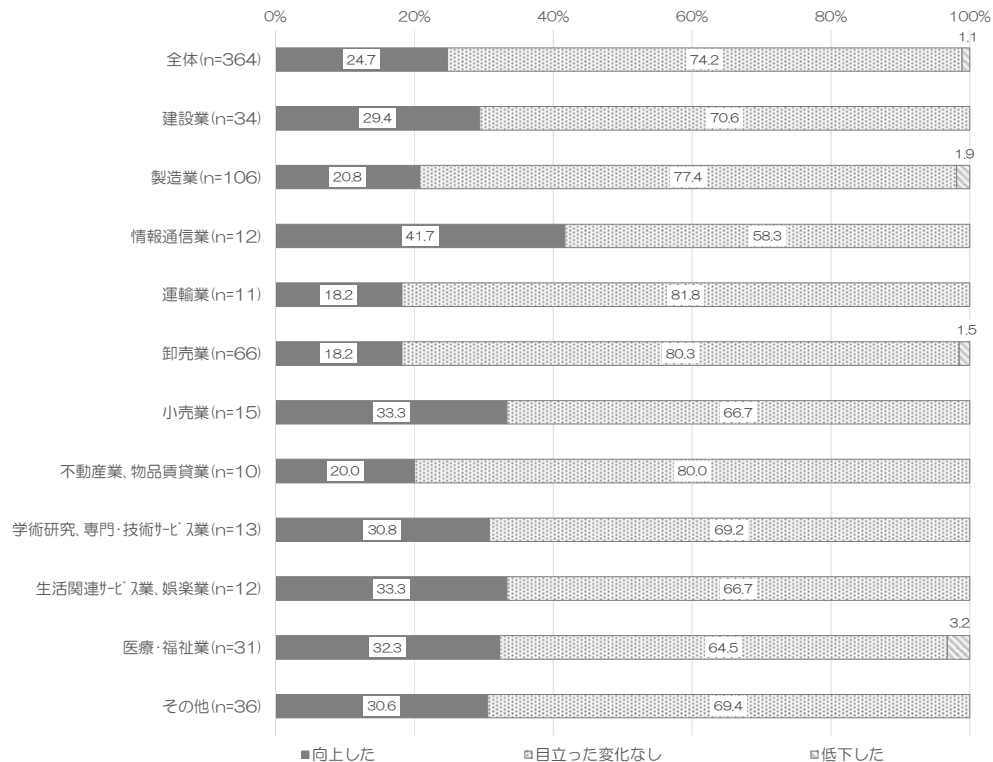
#### 【5\_優秀な人材の定着率(業種別)】



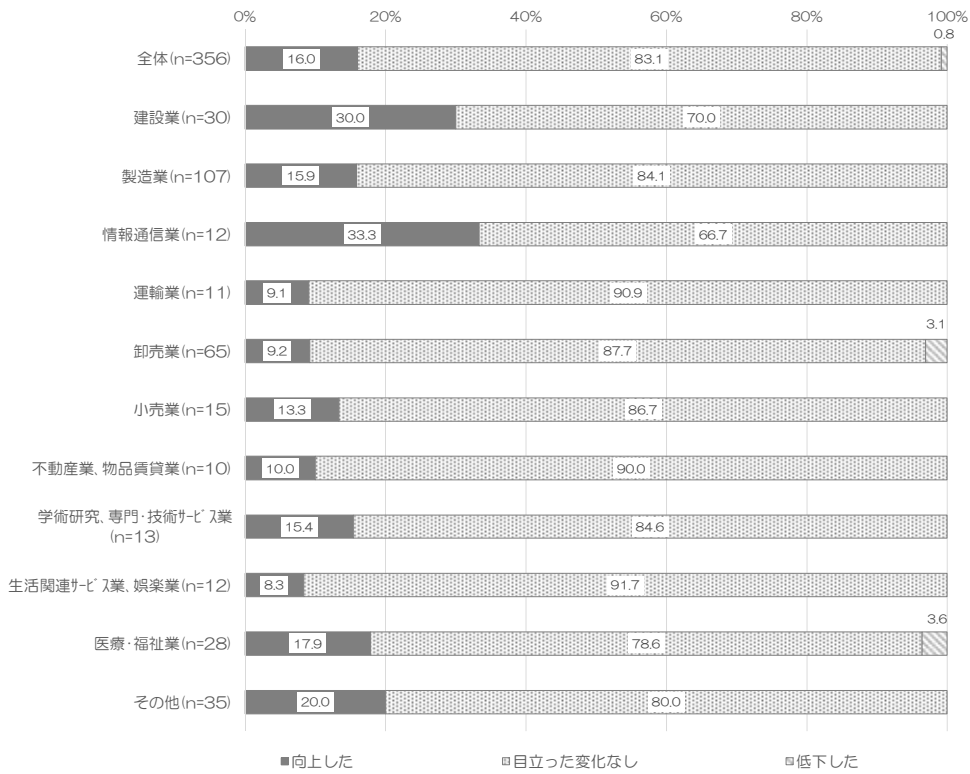
### 【6\_出産・育児・介護休暇後の復帰率(業種別)】



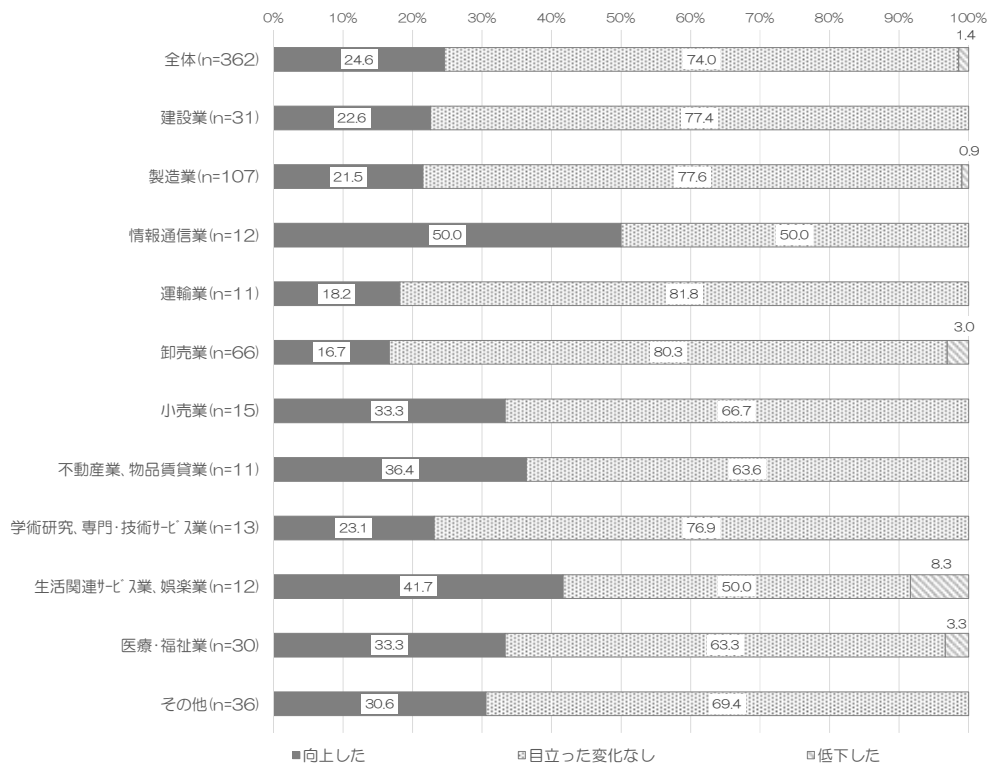
### 【7\_従業員の労働意欲(業種別)】



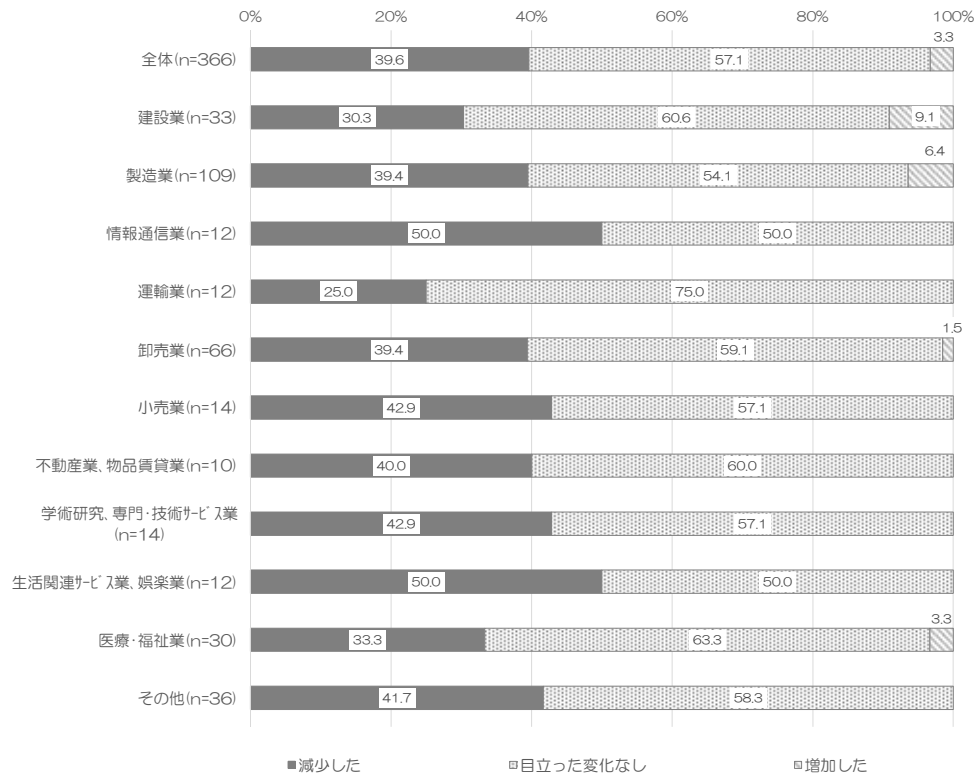
## 【8\_企業イメージ(業種別)】



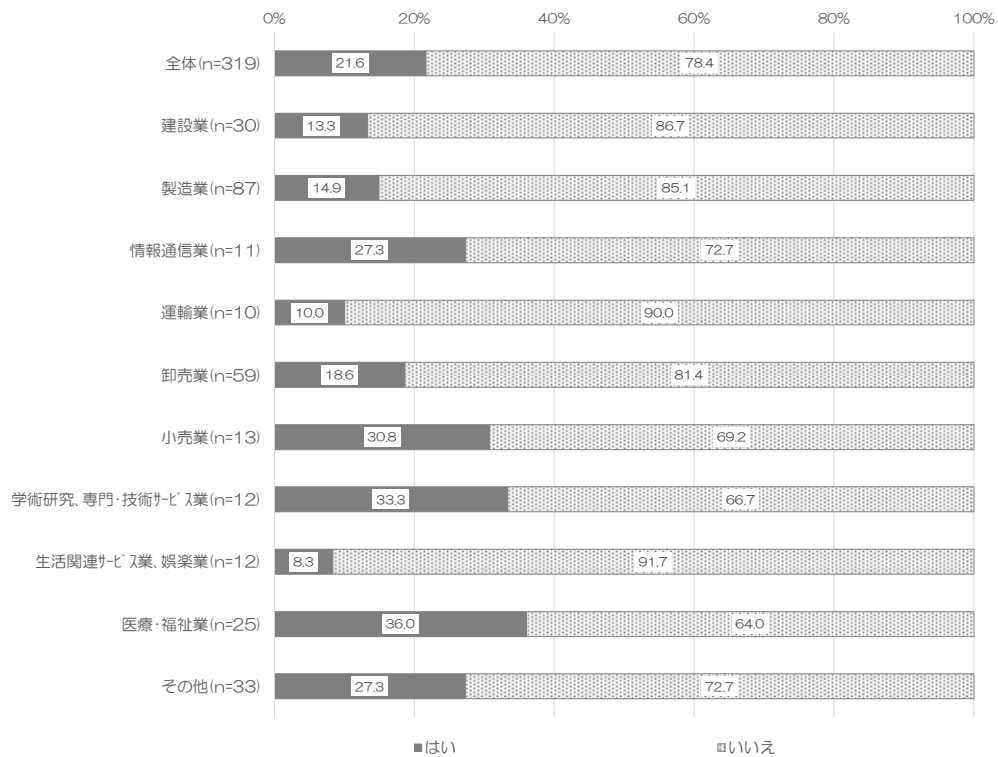
## 【9\_職場の雰囲気(業種別)】



### 【3\_所定外労働時間(業種別)】

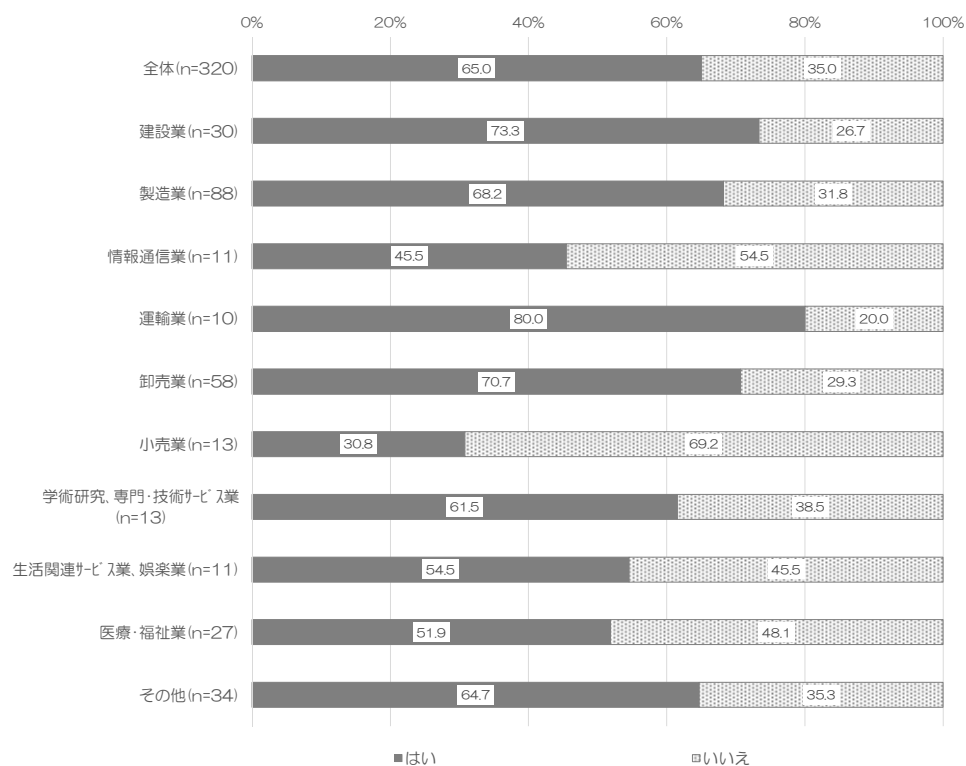


### 【10\_育児経験や生活者の視点がビジネスに役立った(業種別)】





### 【11\_特に目立つ効果はなかった(業種別)】

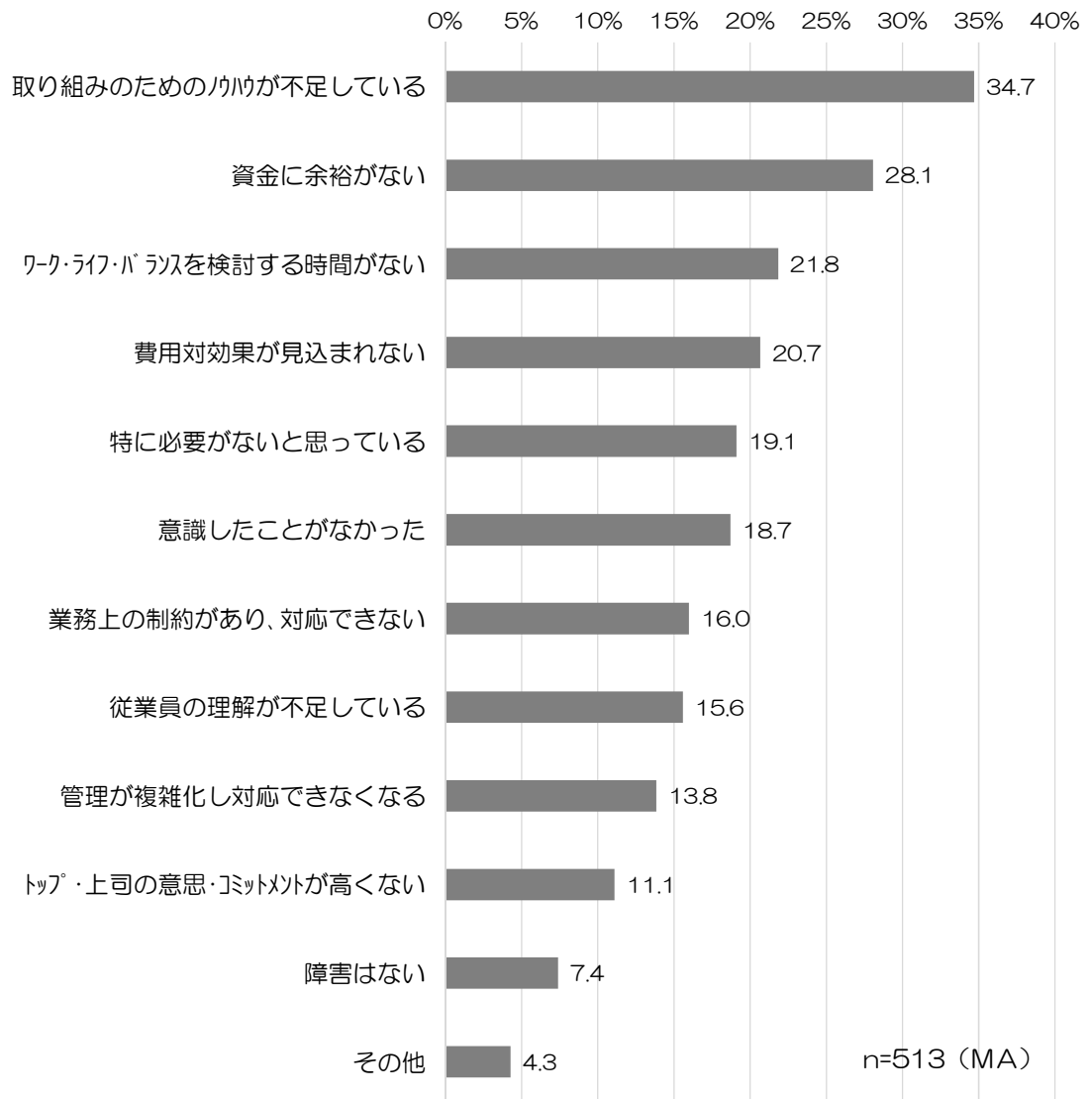


(5) Q26\_ワーク・ライフ・バランス推進する際の課題

Q26. 「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みを進めるにあたって障害となるものについて、当てはまるもの全てに○をつけてください。※過去に取り組みをやめてしまった場合は、やめた理由として挙げられるものに○をつけてください。  
(MA)

ワーク・ライフ・バランスを推進する際の課題については、「取り組みのためのノウハウが不足している」と回答した事業所が 34.7%と最も高く、次いで、「資金に余裕がない」(28.1%)、「ワーク・ライフ・バランスを検討する時間がない」(21.8%) の順で続いている。

【ワーク・ライフ・バランス推進する際の課題】



【ワーク・ライフ・バランス推進する際の課題(業種別)】

	ワーク・ライフ・バランスを検討する時間がない	資金に余裕がない	トップ・上司の意思・コミットメントが高くない	従業員の理解が不足している	費用対効果が見込まれない	管理が複雑化し対応できなくなる	取り組みのためのノウハウが不足している	業務上の制約があり、対応できない	特に必要がないと思っている	意識したことがなかった	障害はない	その他
全体(n=513)	21.8	28.1	11.1	15.6	20.7	13.8	34.7	16.0	19.1	18.7	7.4	4.3
建設業(n=55)	23.6	29.1	12.7	25.5	21.8	16.4	36.4	16.4	30.9	16.4	1.8	3.6
製造業(n=151)	21.2	31.1	8.6	14.6	25.2	13.2	32.5	9.3	16.6	19.9	7.9	5.3
電気・ガス・熱供給・水道業(n=5)	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	60.0	20.0
情報通信業(n=12)	16.7	33.3	8.3	16.7	0.0	25.0	50.0	16.7	16.7	0.0	25.0	0.0
運輸業(n=15)	26.7	26.7	20.0	20.0	33.3	13.3	40.0	40.0	20.0	26.7	0.0	6.7
卸売業(n=103)	19.4	29.1	13.6	15.5	14.6	10.7	36.9	11.7	24.3	23.3	2.9	3.9
小売業(n=21)	19.0	28.6	9.5	9.5	28.6	23.8	28.6	42.9	23.8	9.5	0.0	0.0
金融・保険業(n=4)	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=11)	9.1	9.1	18.2	27.3	18.2	9.1	27.3	9.1	0.0	27.3	36.4	0.0
学術研究、専門・技術サービス業(n=16)	31.3	25.0	0.0	25.0	12.5	0.0	43.8	12.5	18.8	0.0	12.5	0.0
宿泊業(n=2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
飲食サービス業(n=7)	28.6	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	57.1	28.6	0.0	14.3
生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	13.3	33.3	6.7	0.0	46.7	6.7	40.0	46.7	0.0	13.3	0.0	0.0
教育・学習支援業(n=5)	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉業(n=34)	32.4	23.5	5.9	11.8	17.6	20.6	32.4	23.5	8.8	23.5	8.8	5.9
その他(n=49)	18.4	22.4	20.4	16.3	16.3	18.4	38.8	20.4	12.2	16.3	14.3	6.1

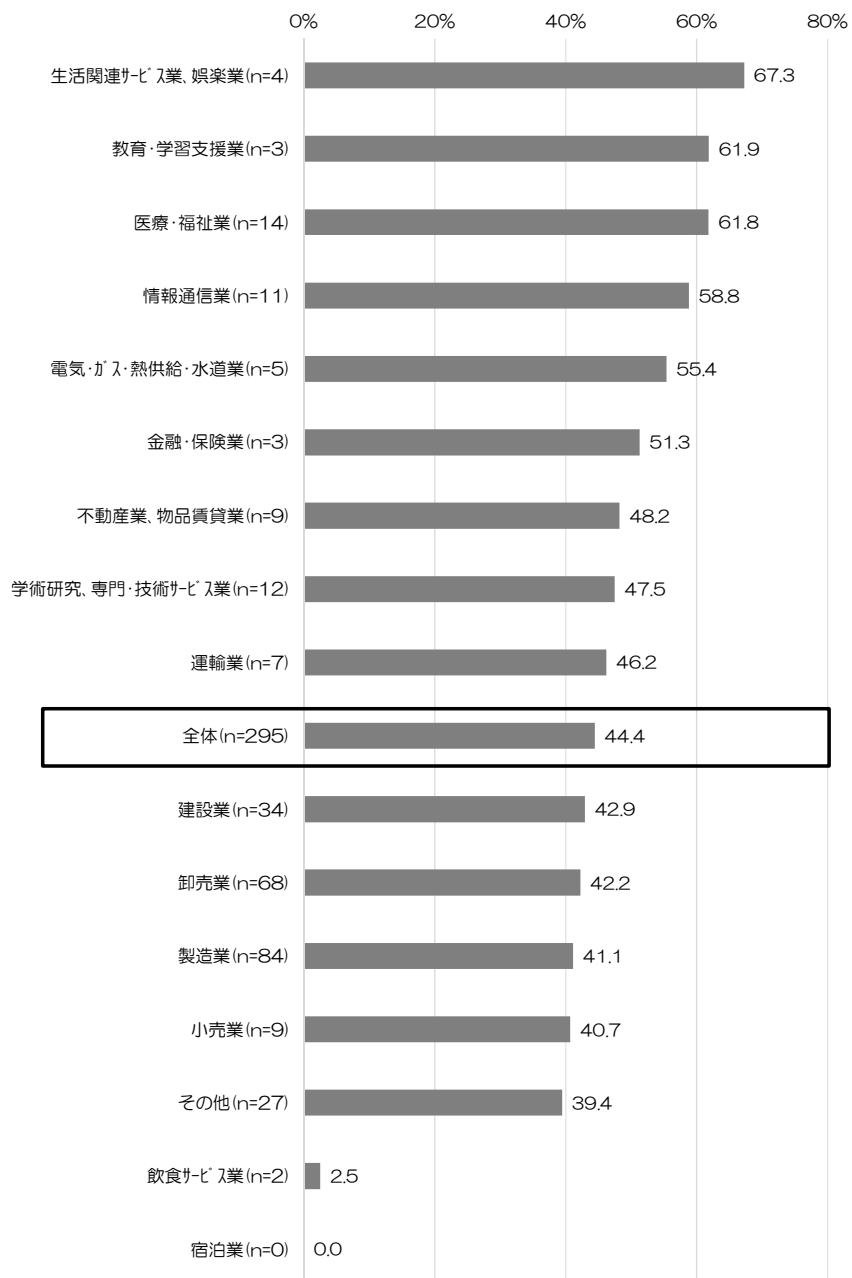
※網掛けは30%以上の値

(6) Q27\_正社員の年次有給休暇の取得状況

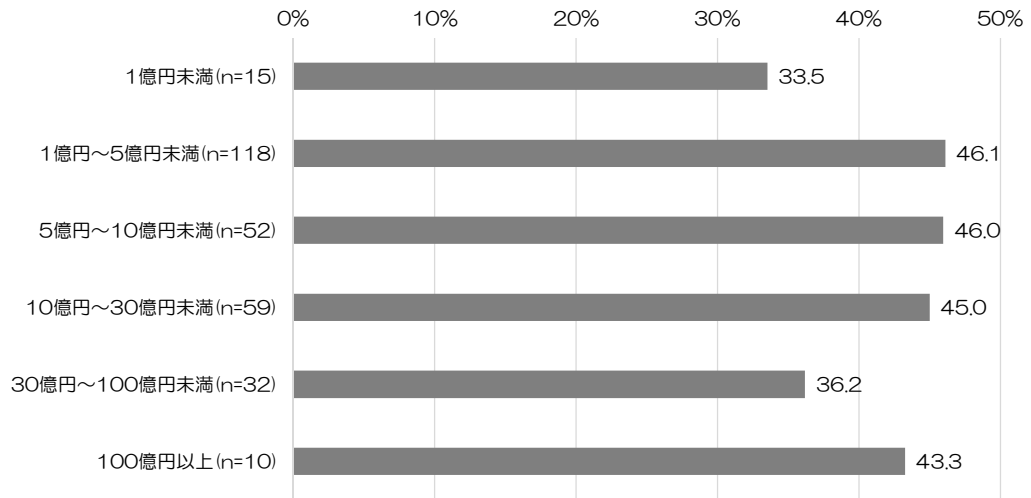
Q27. 正社員の年次有給休暇の取得状況について、数値をご記入ください。

正社員の年次有給休暇の取得状況は、全体では44.4%となった。また、取得日数の全体平均は9.8日であった。売上高別、従業員数別では明確な差は見られなかった。

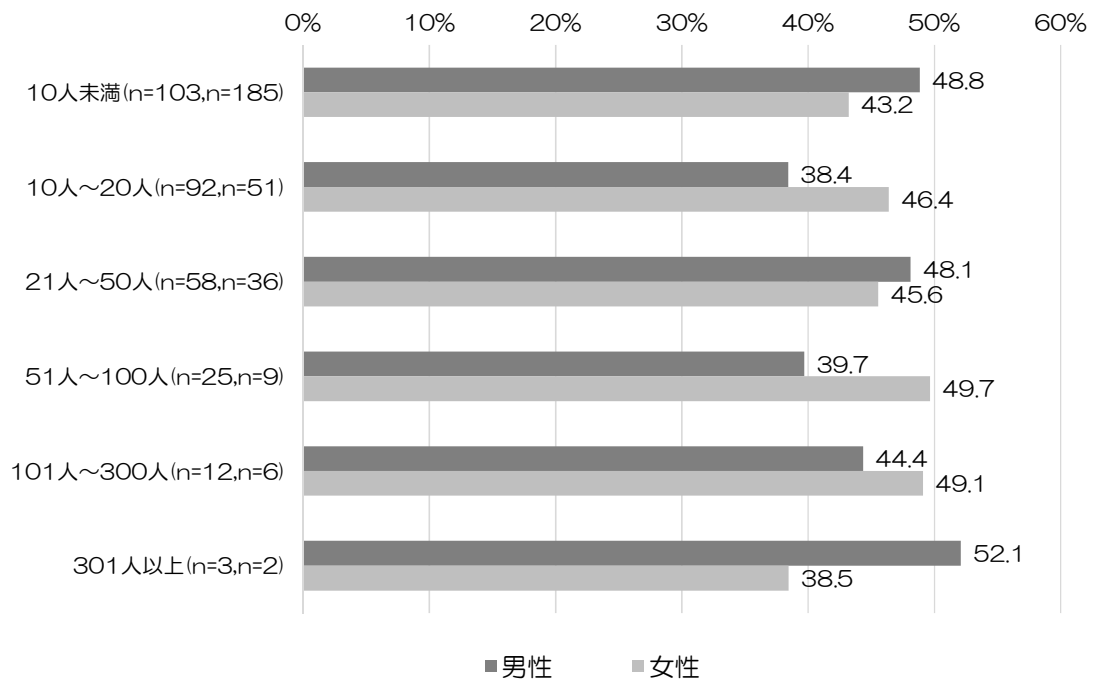
【有給休暇取得率（業種別）】



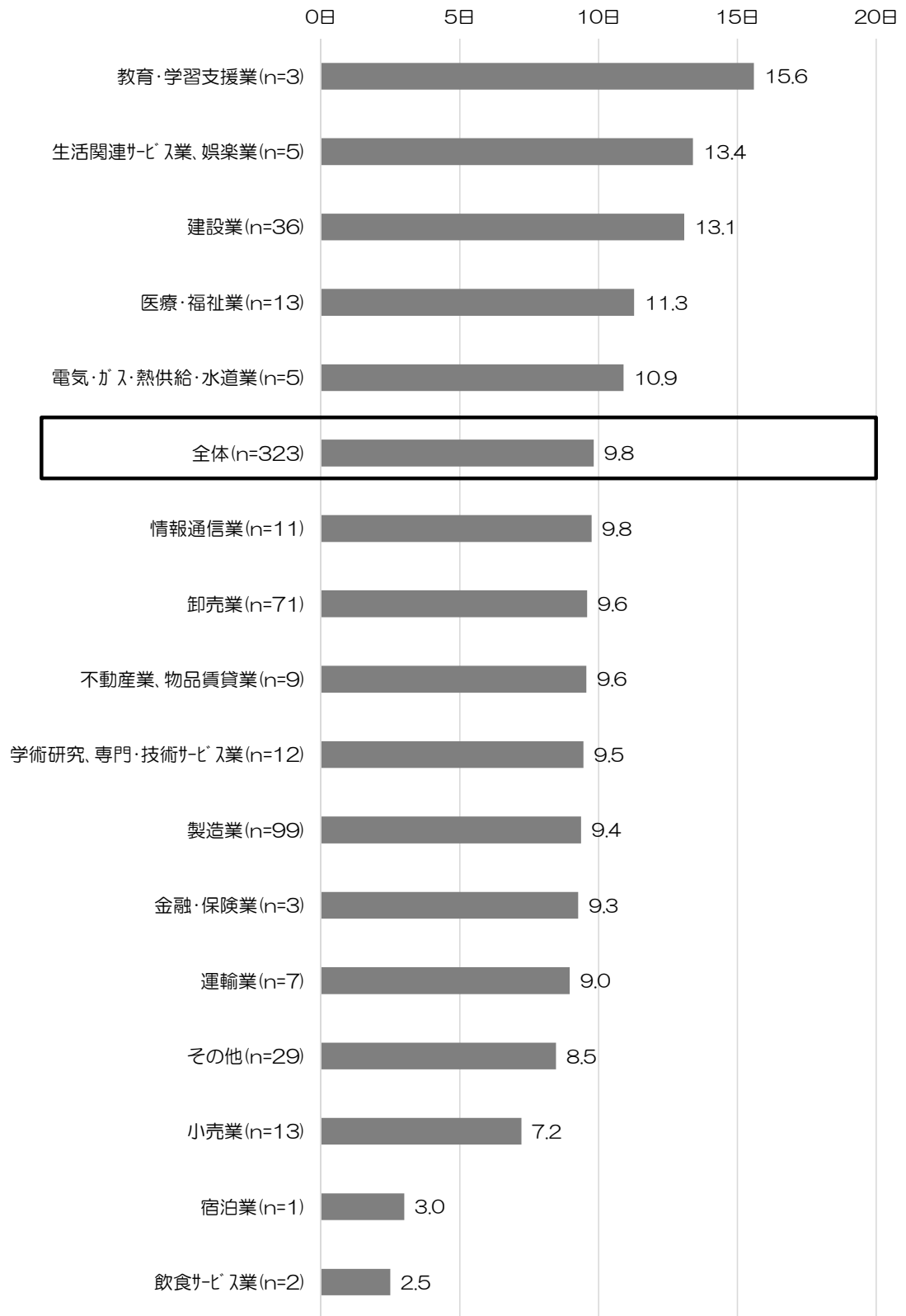
【有給休暇取得率（売上高別）】



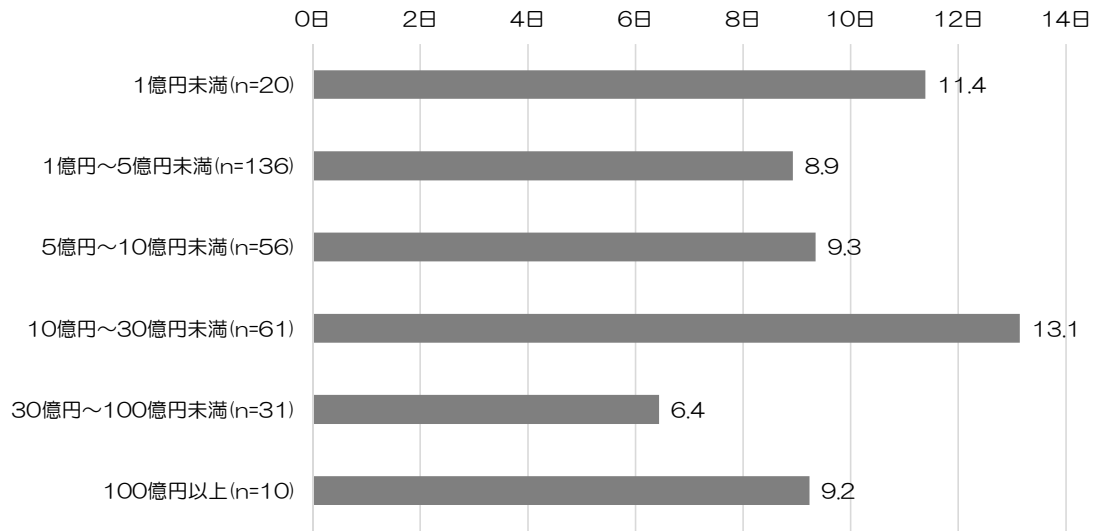
【有給休暇取得率（従業員数別）】



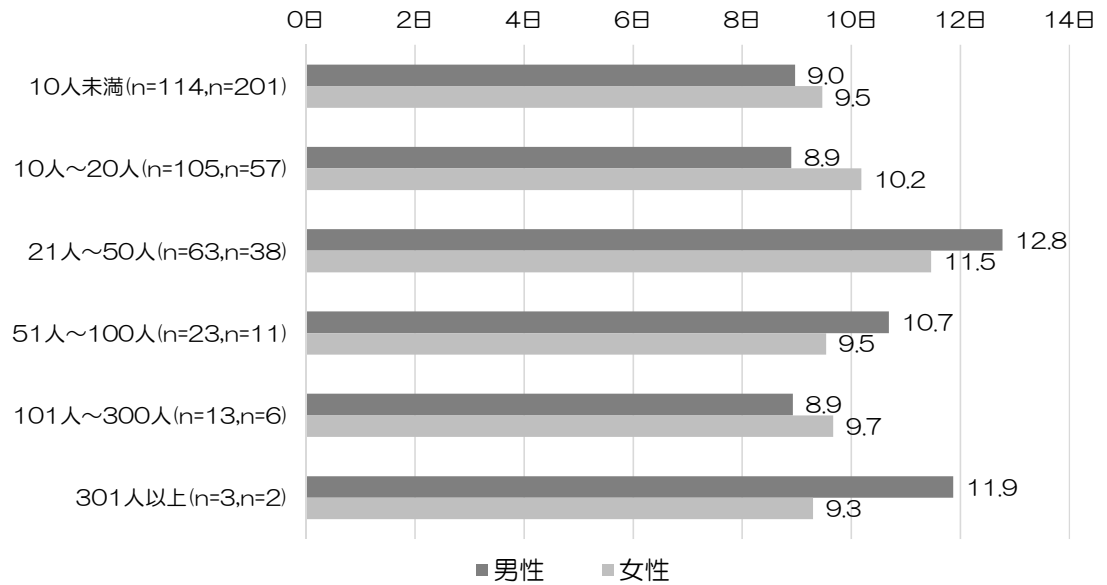
【有給休暇年間平均取得日数（業種別）】



【有給休暇年間平均取得日数（売上高別）】



【有給休暇年間平均取得日数（従業員数別）】

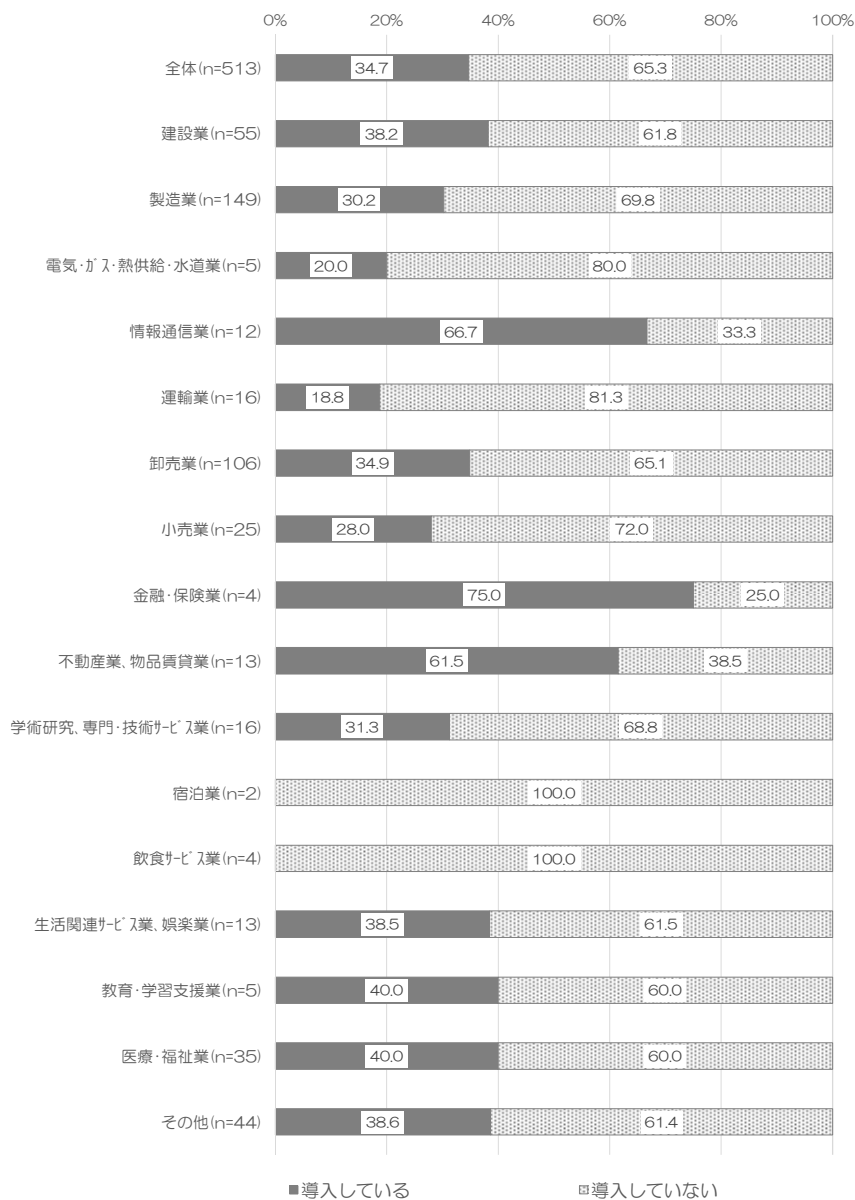


(7) Q28\_年次有給休暇の計画的付与

Q28. 年次有給休暇の計画的付与を導入していますか。当てはまるもの1つに○をご記入ください。(SA)

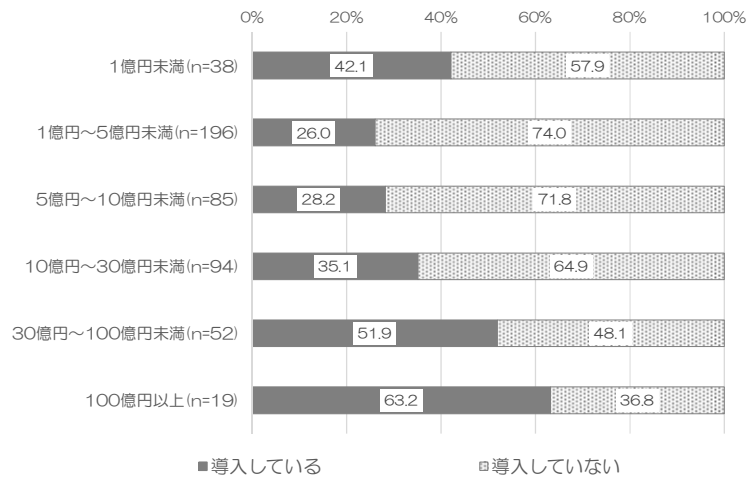
年次有給休暇の計画的付与を導入している事業所は34.7%となった。売上高別では、1億円～5億円未満で導入している比率が26.0%で最も低くなり、以降売上高が増加するにつれて導入している比率が高くなる結果となった。また、女性従業員数が101人を超える事業所は導入している比率が非常に高い。

【年次有給休暇の計画的付与（業種別）】

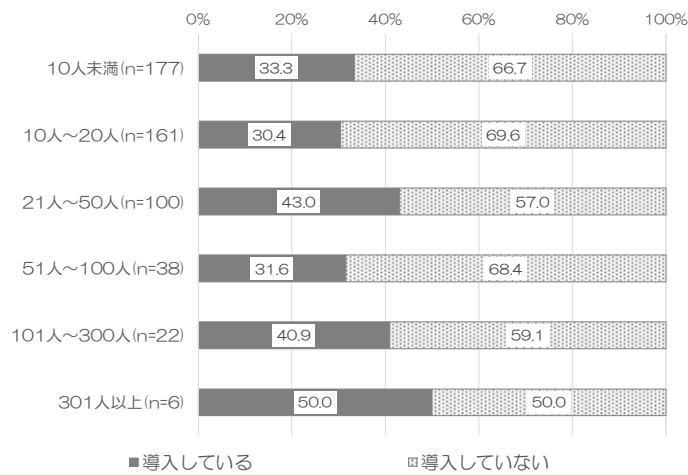




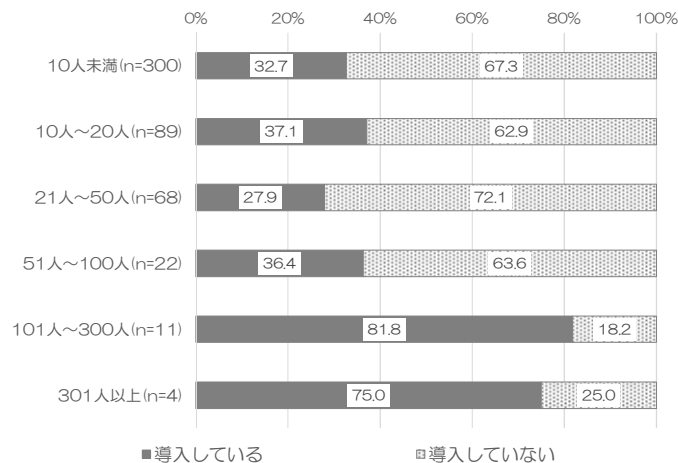
【年次有給休暇の計画的付与（売上高別）】



【年次有給休暇の計画的付与（男性従業員数別）】



【年次有給休暇の計画的付与（女性従業員数別）】



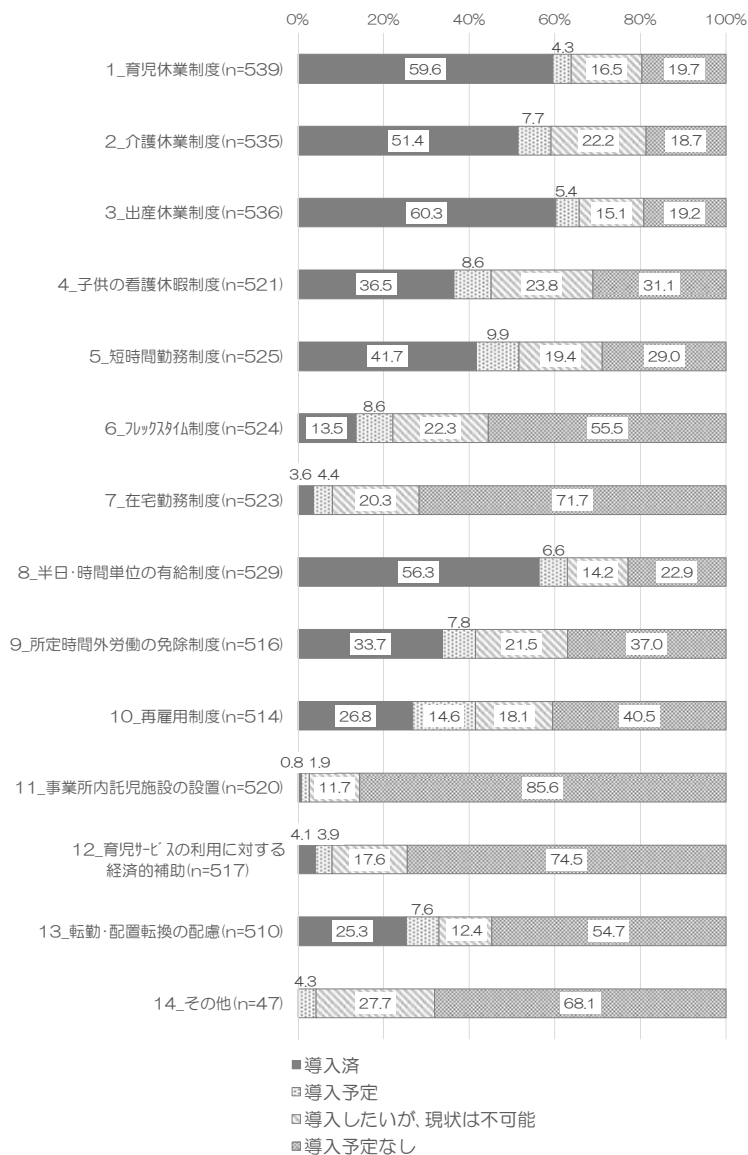
(8) Q29\_労働関係制度の導入状況

Q29. 貴社における労働関係制度の導入状況及び意向について、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をご記入ください。 (SA)

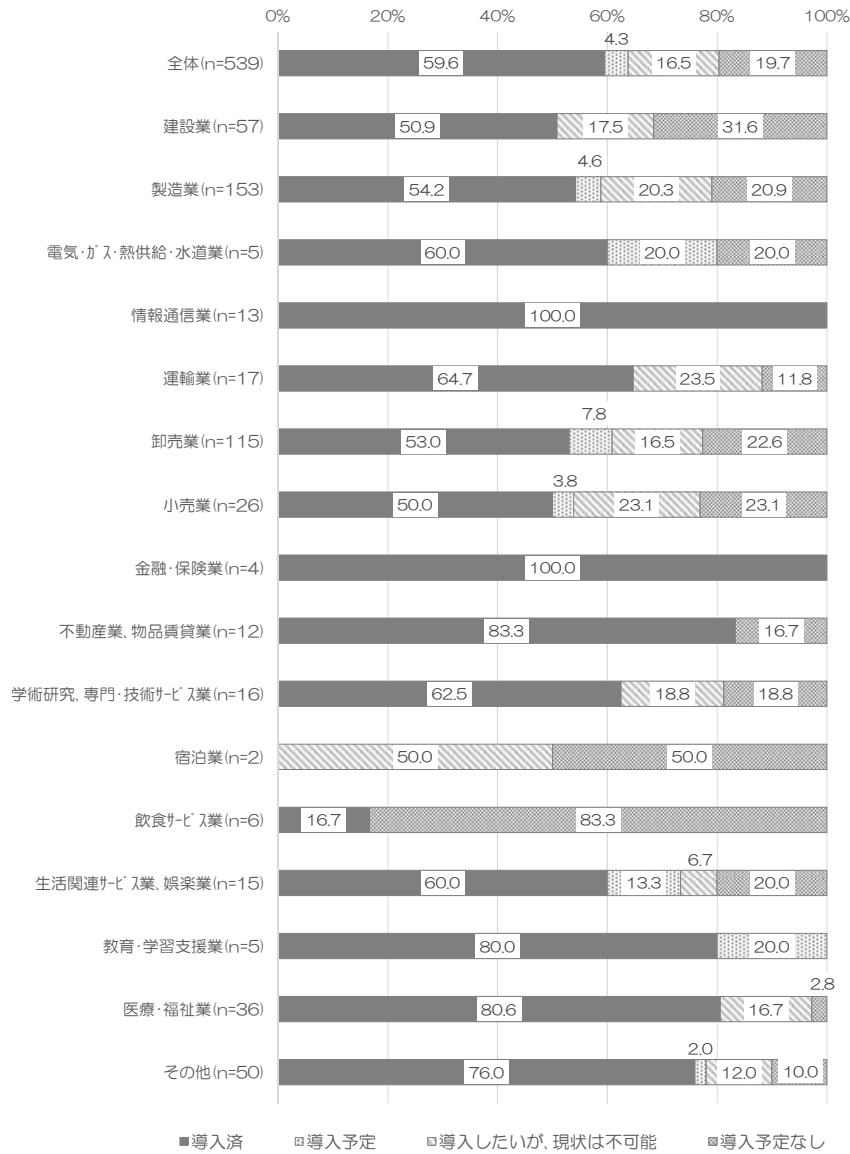
労働関係制度の導入状況については、導入済は「3\_出産休業制度」が60.3%と最も多く、次いで「1\_育児休業制度」(59.6%)、「8\_半日・時間単位の有給制度」(56.3%)の順となった。

業種別では、情報通信業は出産休業制度や在宅勤務制度など、比較的労働関係制度の導入率が高い。

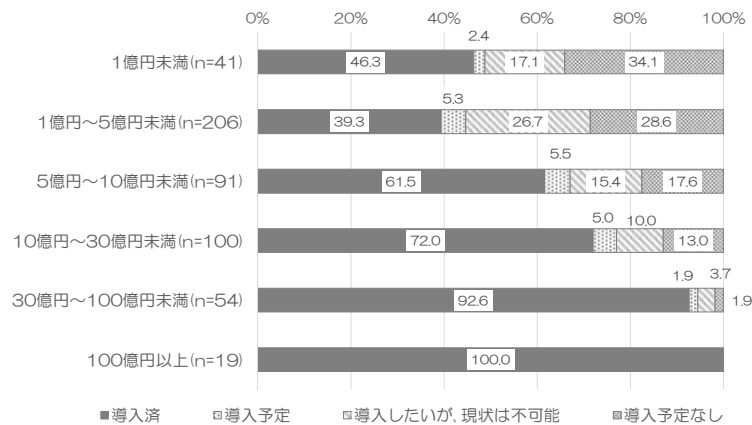
【労働関係制度の導入状況】



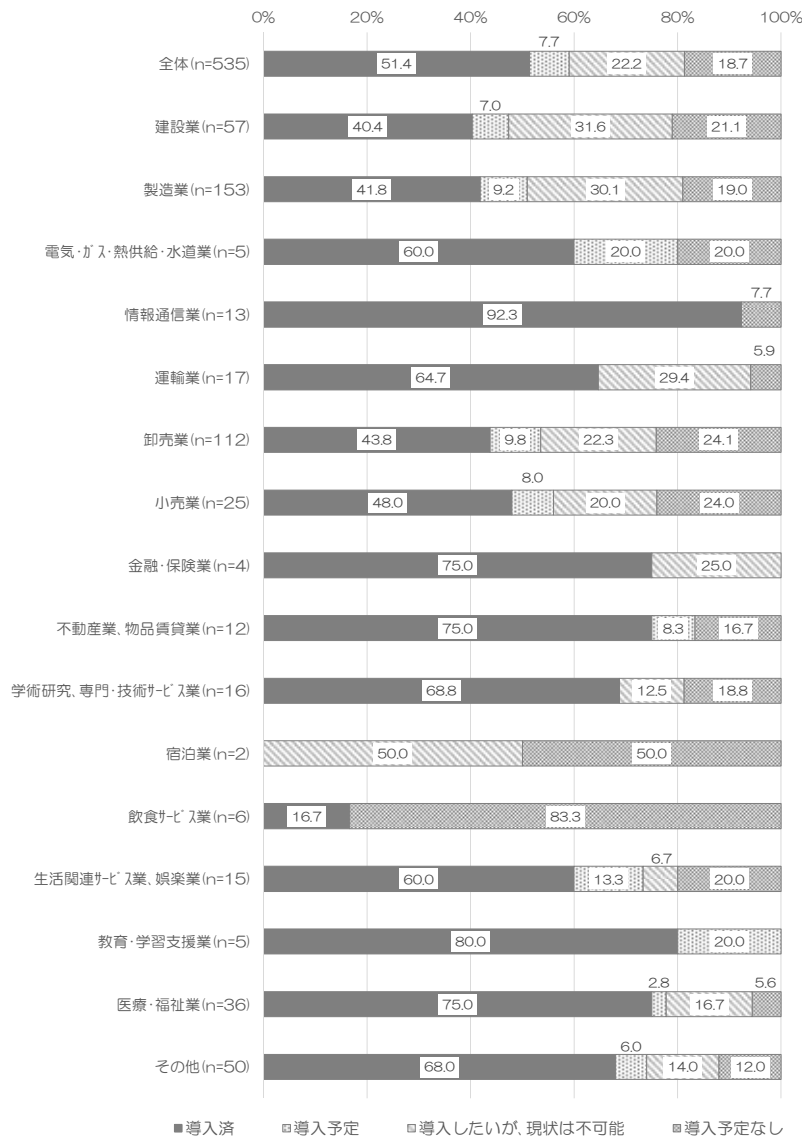
## 【1\_育児休業制度(業種別)】



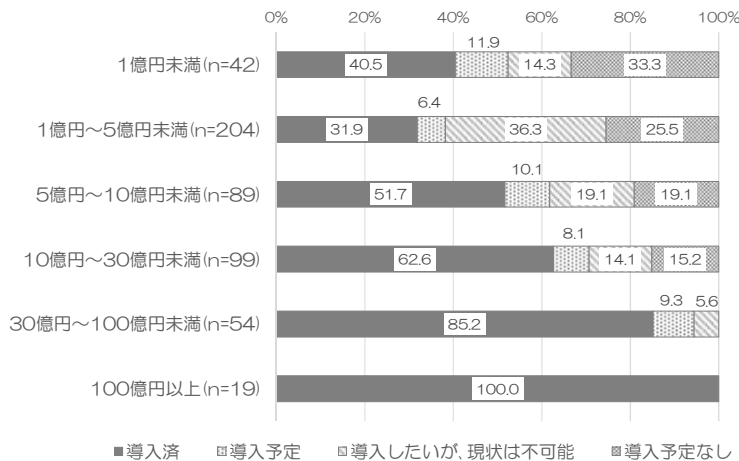
## 【1\_育児休業制度(売上高別)】



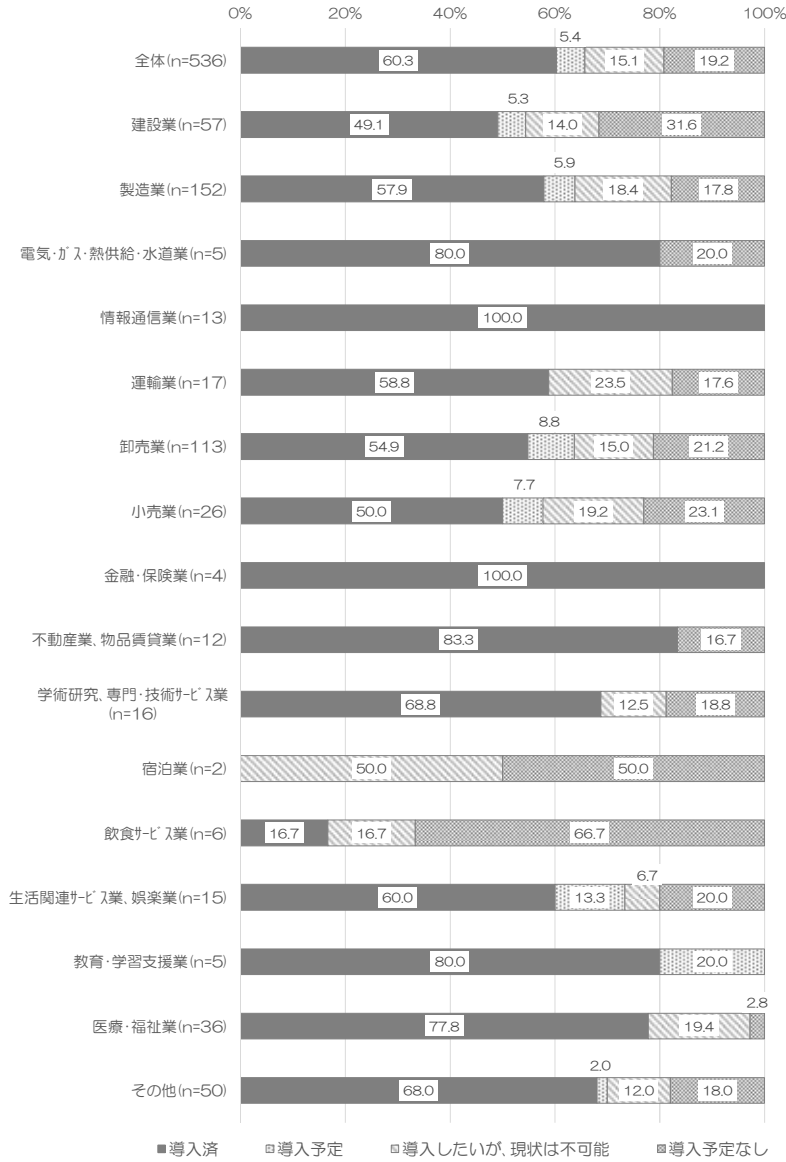
## 【2.介護休業制度(業種別)】



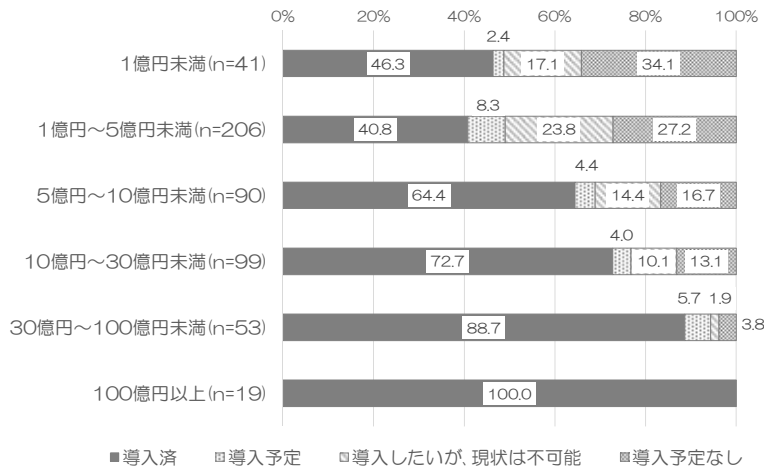
## 【2.介護休業制度(売上高別)】



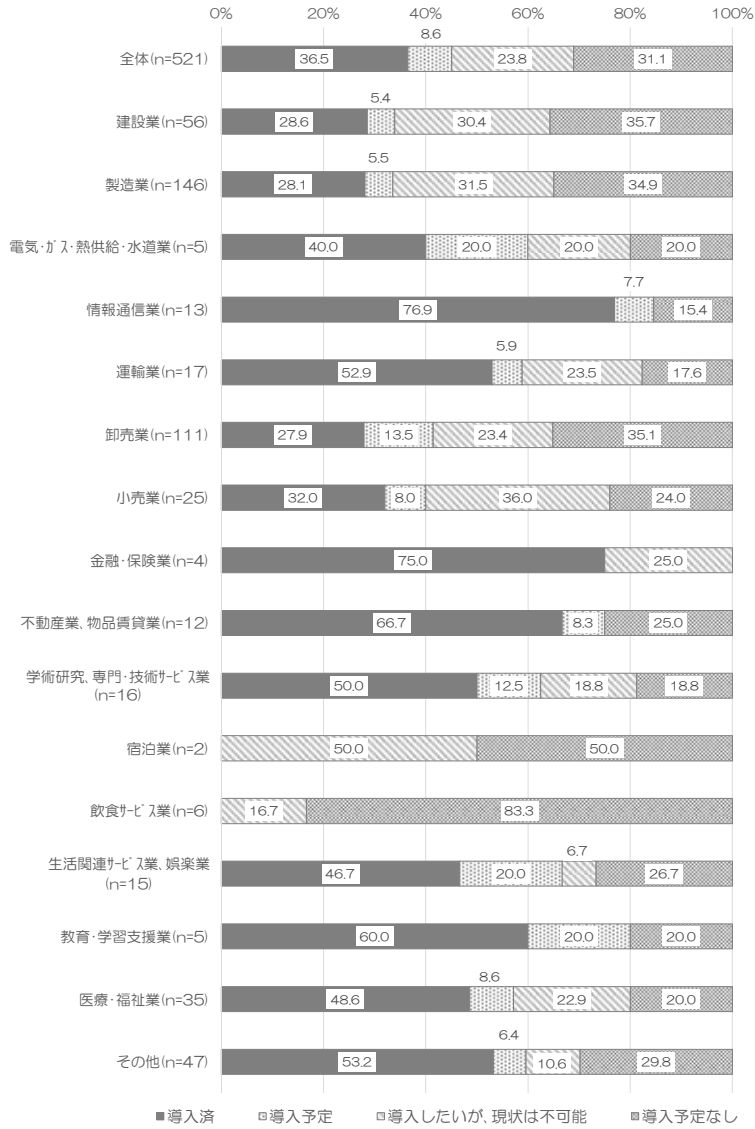
### 【3\_出産休業制度(業種別)】



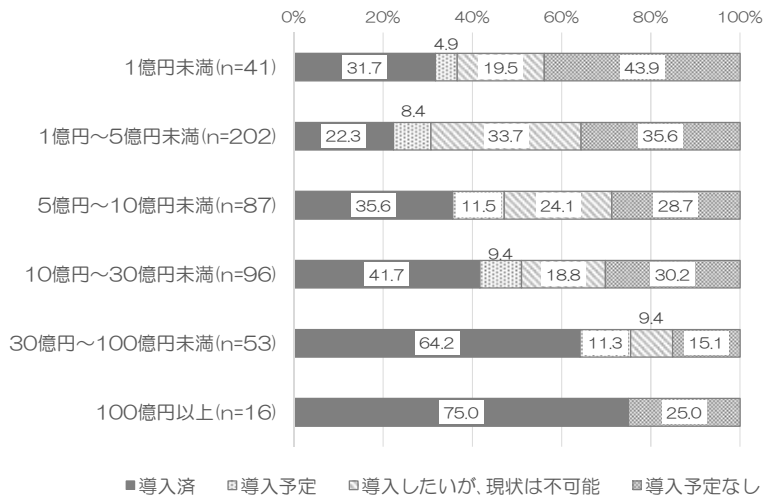
### 【3\_出産休業制度(売上高別)】



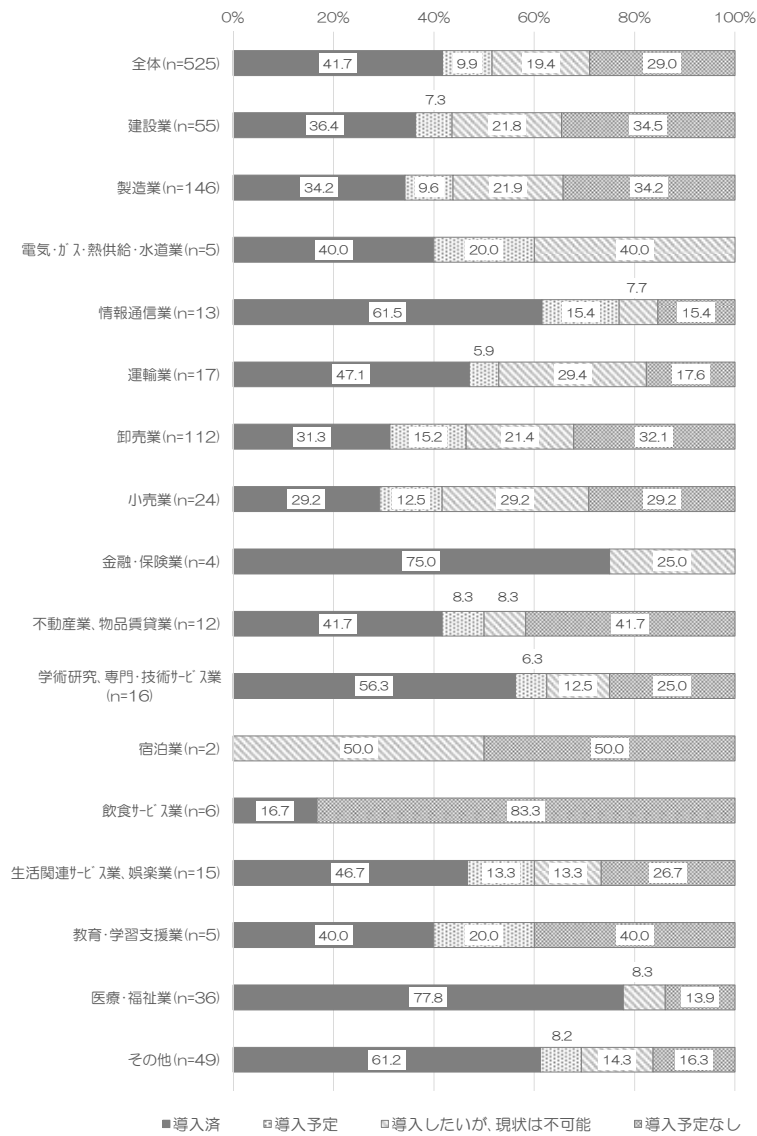
#### 【4\_子供の看護休暇制度(業種別)】



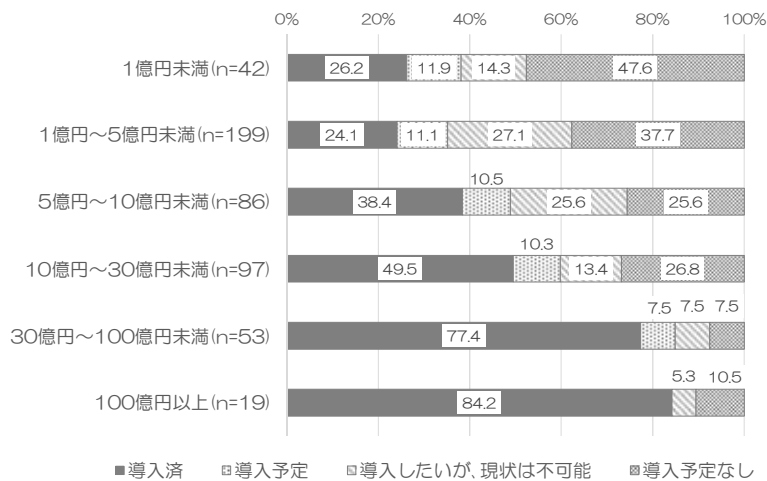
#### 【4\_子供の看護休暇制度(売上高別)】



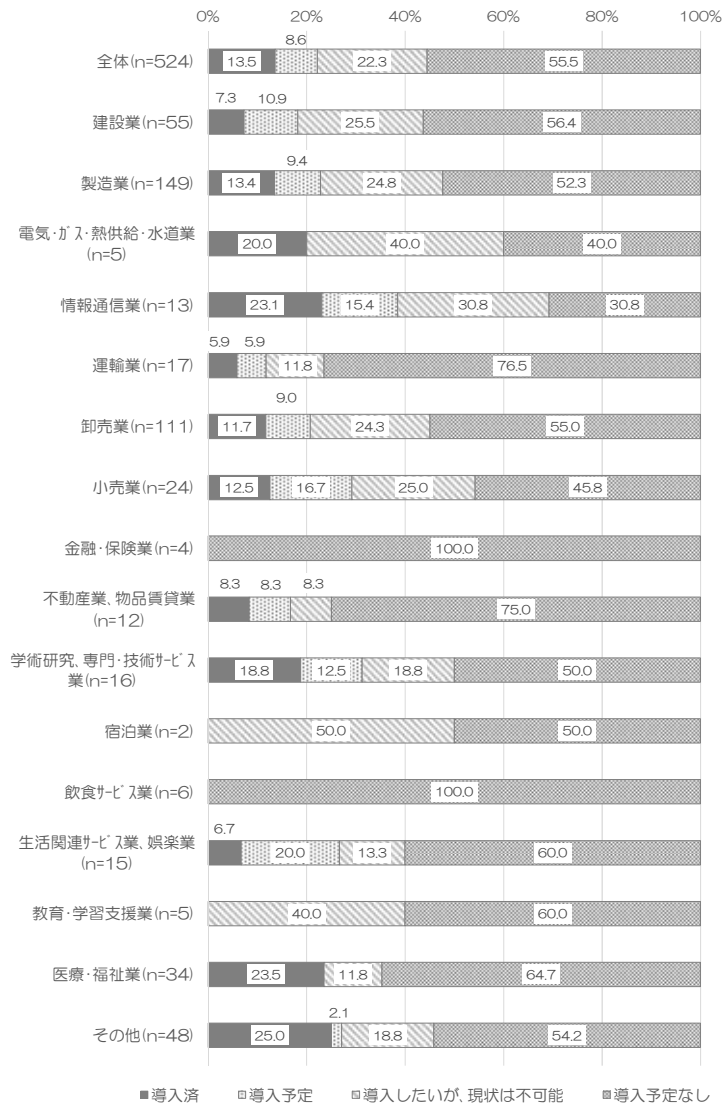
### 【5\_短時間勤務制度(業種別)】



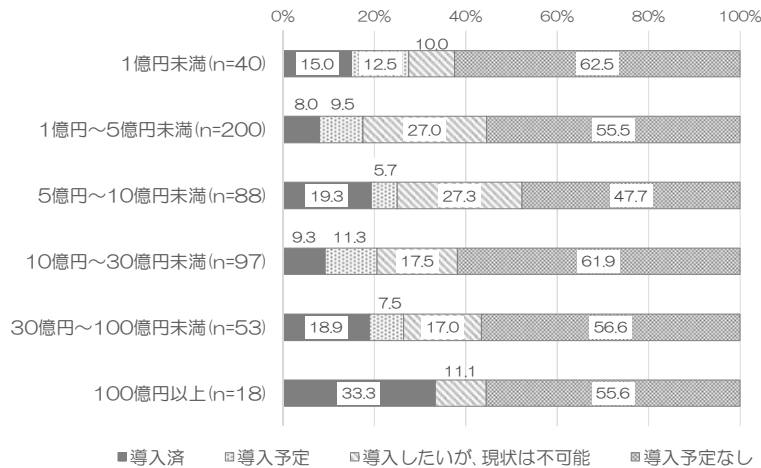
### 【5\_短時間勤務制度(売上高別)】



## 【6\_フレックスタイム制度(業種別)】

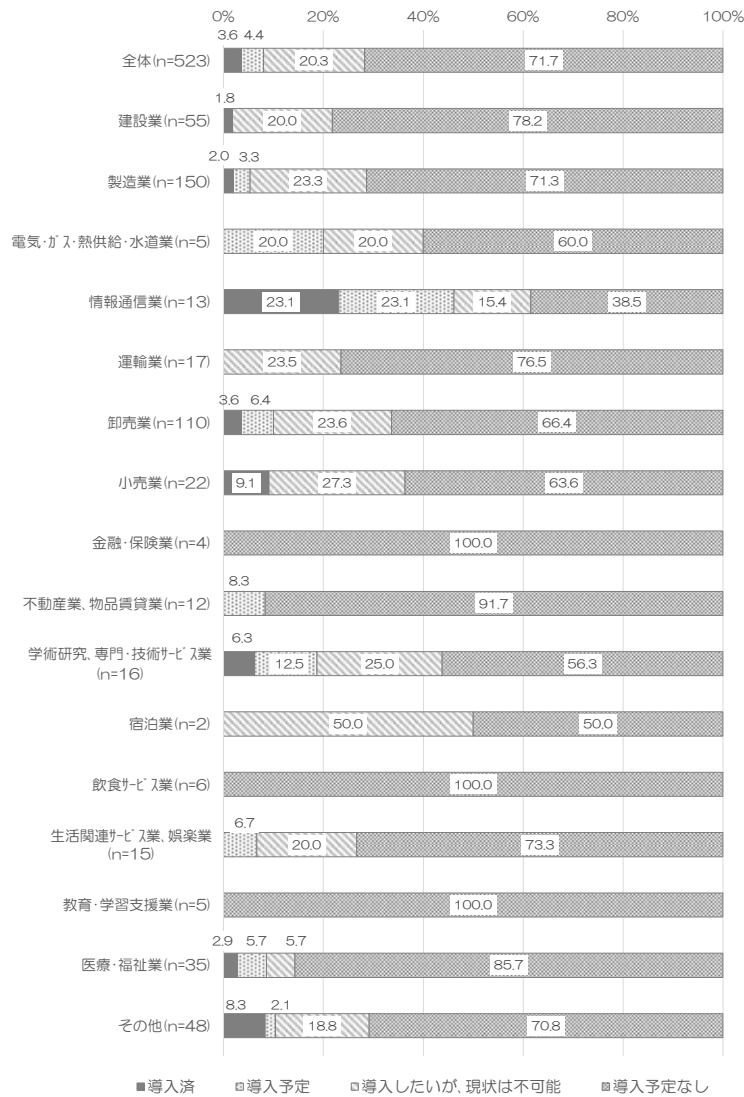


## 【6\_フレックスタイム制度(売上高別)】

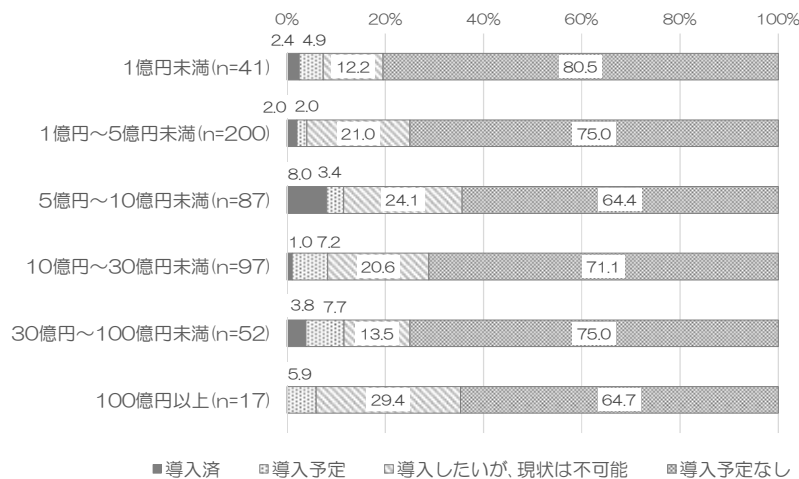




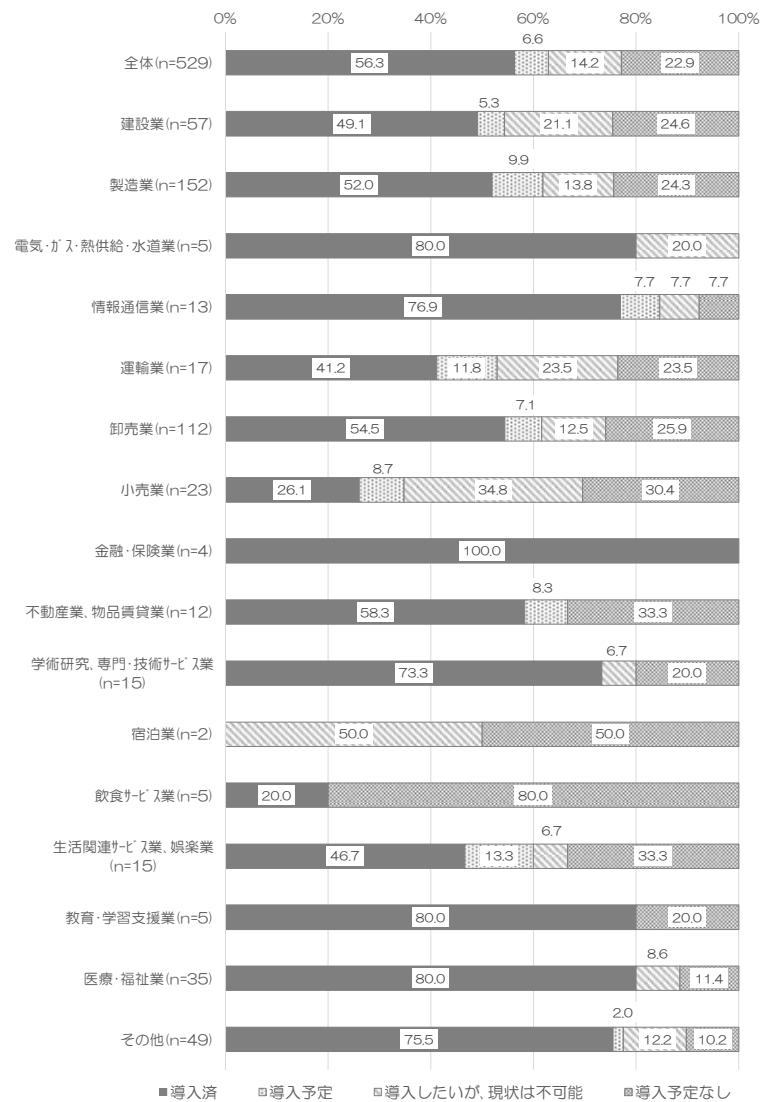
### 【7\_在宅勤務制度(業種別)】



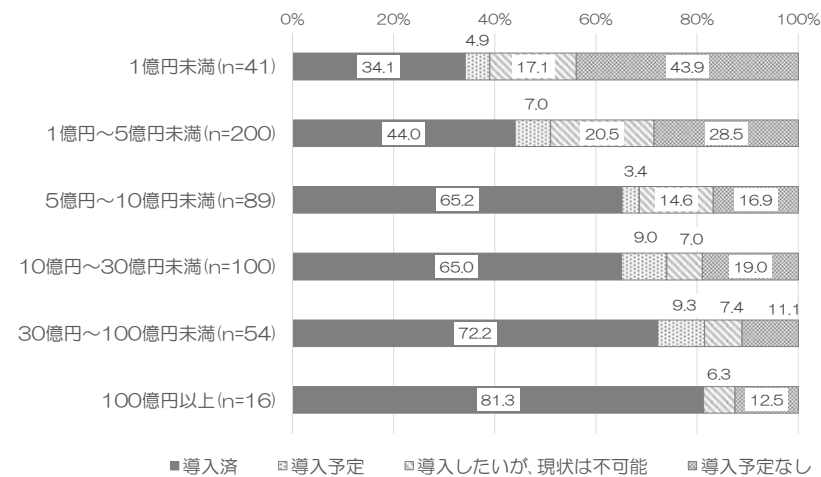
### 【7\_在宅勤務制度(売上高別)】



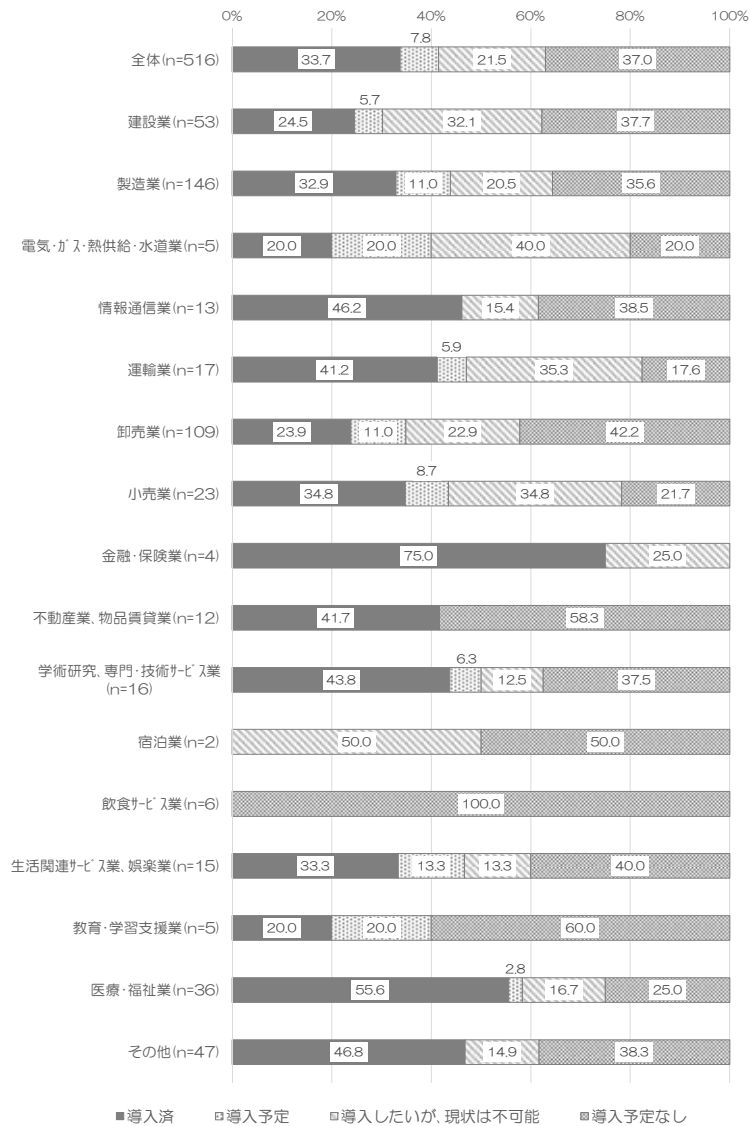
### 【8\_半日・時間単位の有給制度(業種別)】



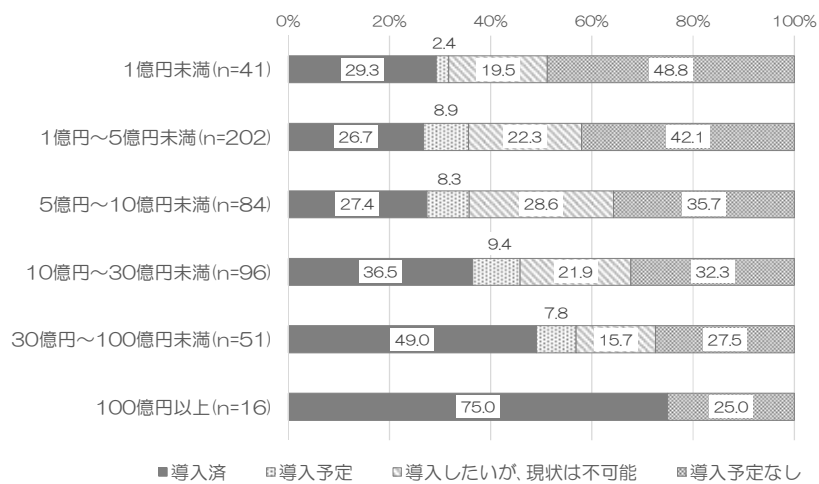
### 【8\_半日・時間単位の有給制度(売上高別)】



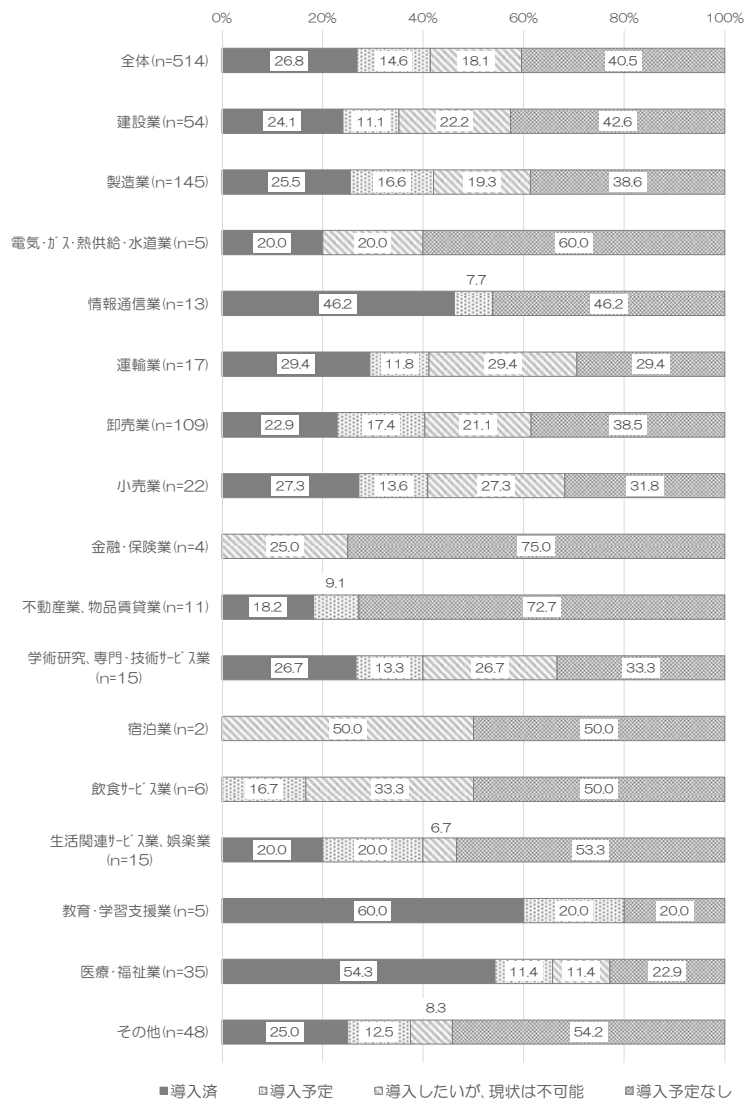
### 【9\_所定時間外労働の免除制度(業種別)】



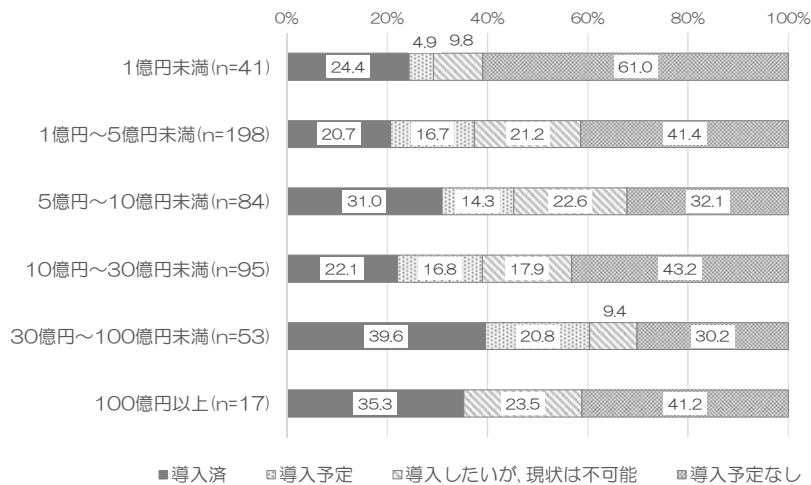
### 【9\_所定時間外労働の免除制度(売上高別)】



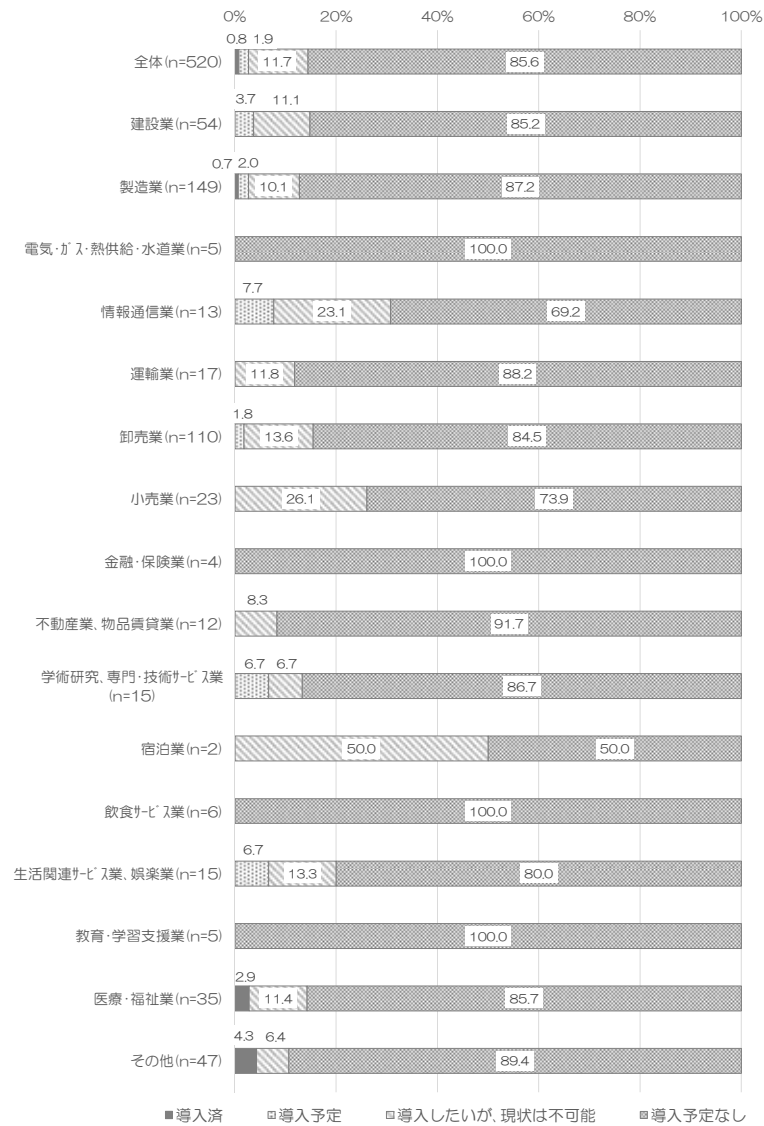
### 【10\_再雇用制度(業種別)】



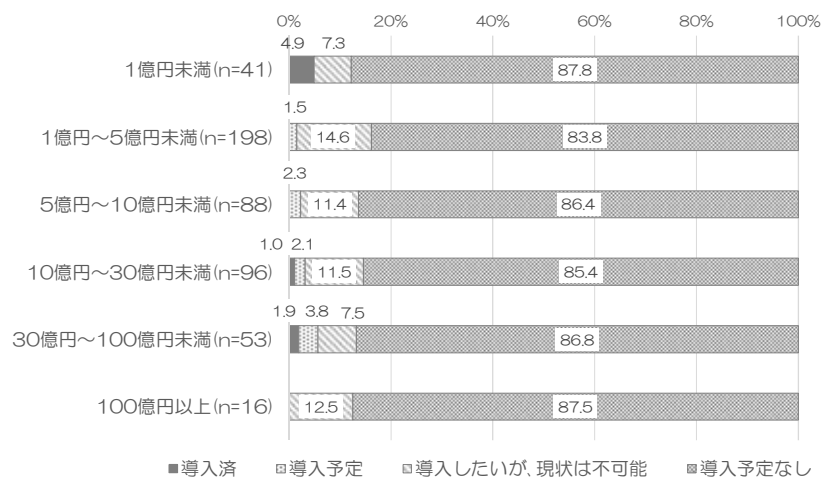
### 【10\_再雇用制度(売上高別)】



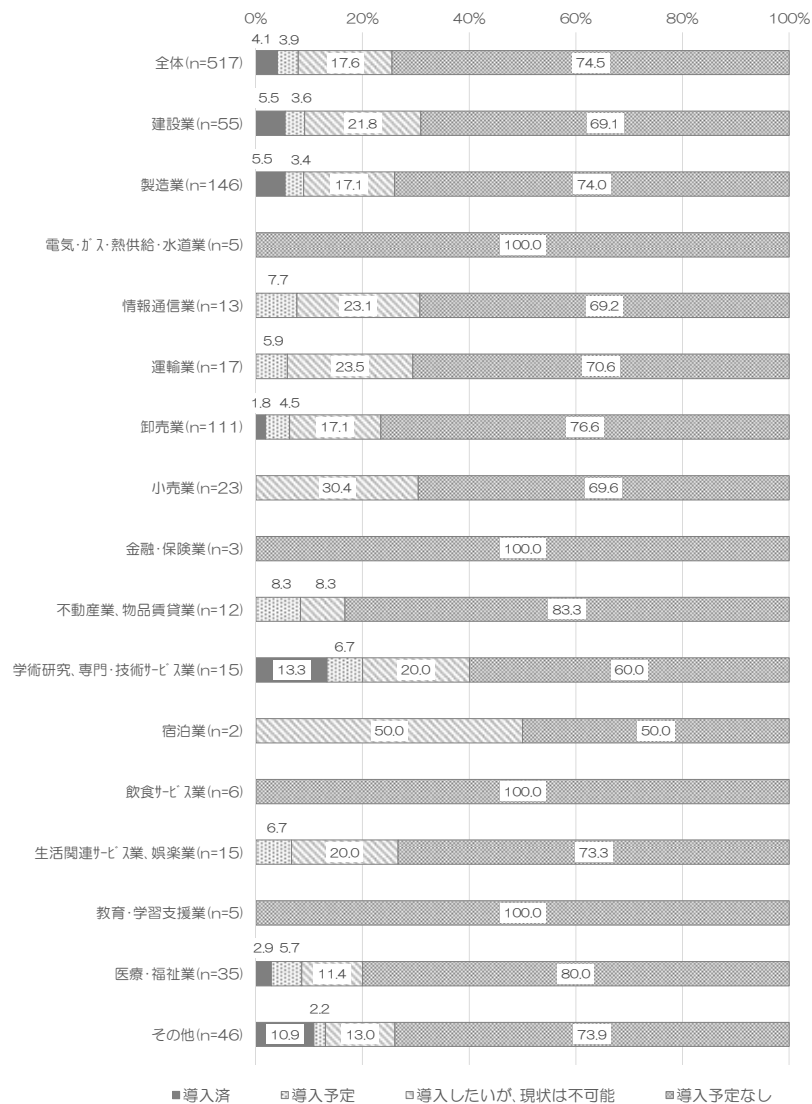
### 【11\_事業所内託児施設の設置(業種別)】



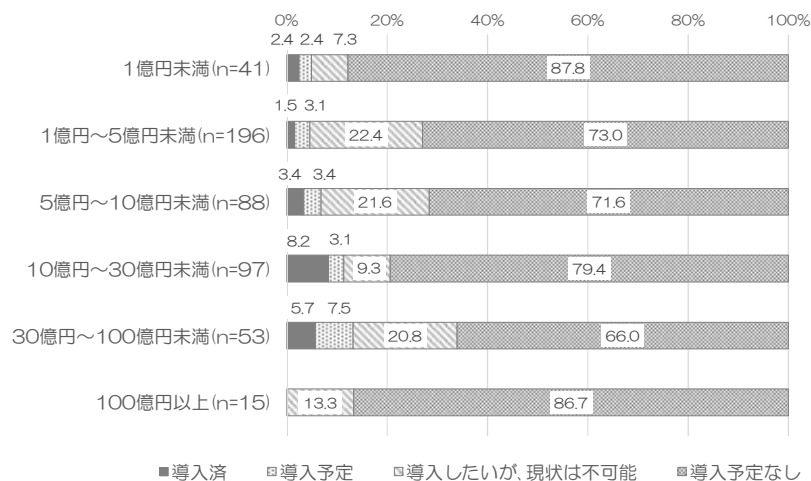
### 【11\_事業所内託児施設の設置(売上高別)】



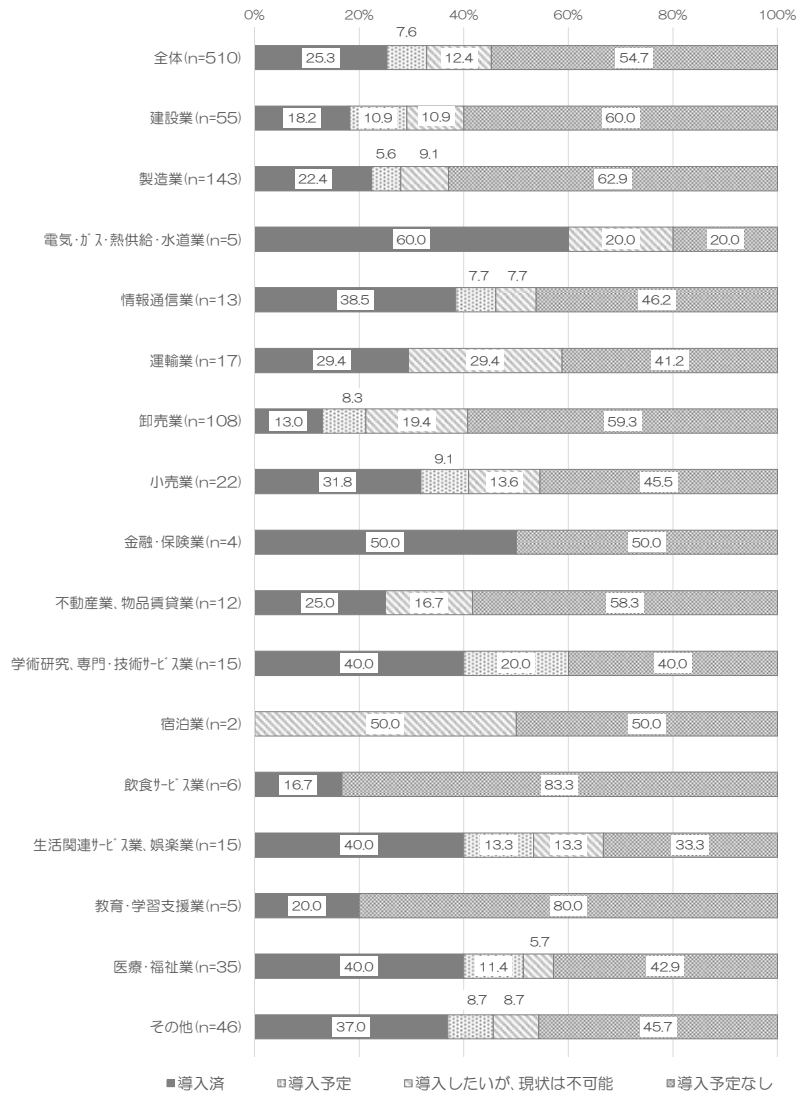
## 【12\_育児サービスの利用に対する経済的補助(業種別)】



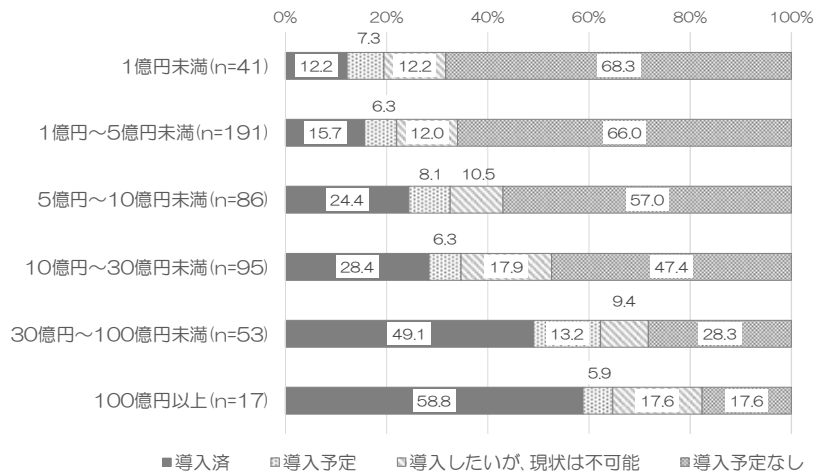
## 【12\_育児サービスの利用に対する経済的補助(売上高別)】



### 【13\_転勤・配置転換の配慮(業種別)】



### 【13\_転勤・配置転換の配慮(売上高別)】



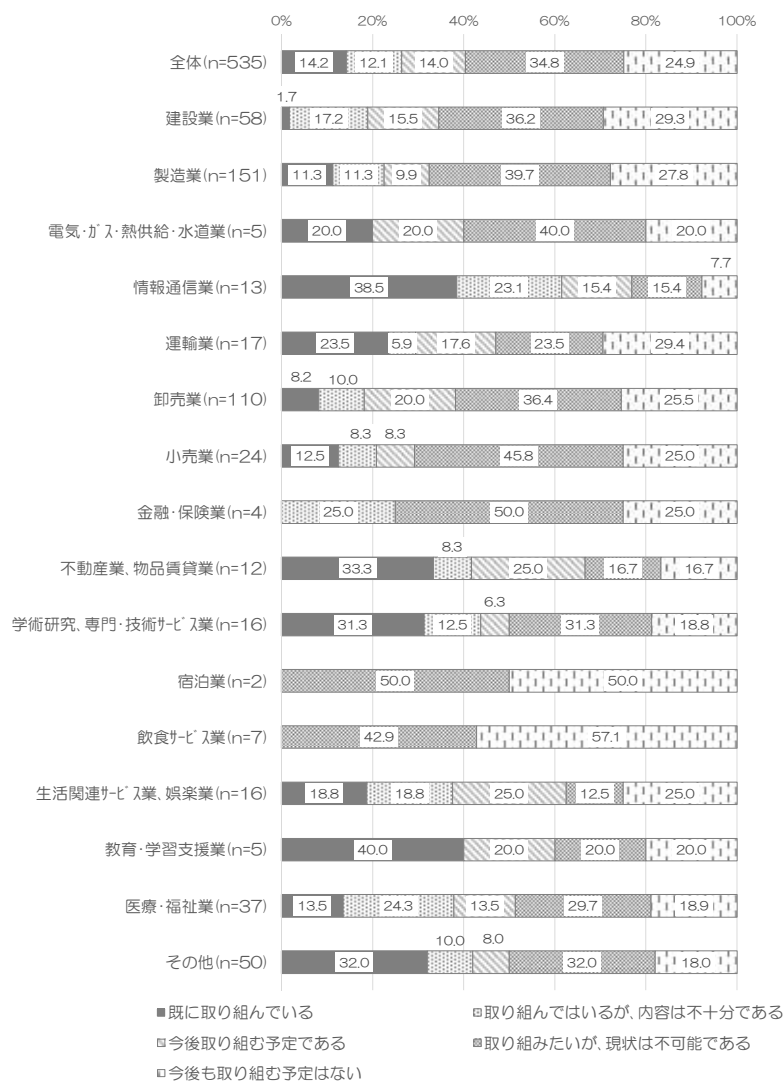
(9) Q30\_男性の制度の積極活用

Q30. Q29 に掲げた制度を男性にも積極的に活用してもらえよう取り組みをしていますか。当てはまるもの1つに○をご記入ください。(SA)

男性の制度活用については、売上高及び男性従業員数が多い事業所ほど既に取り組んでいる比率が高く、労働組合の有無によってもその比率に差が見られた。

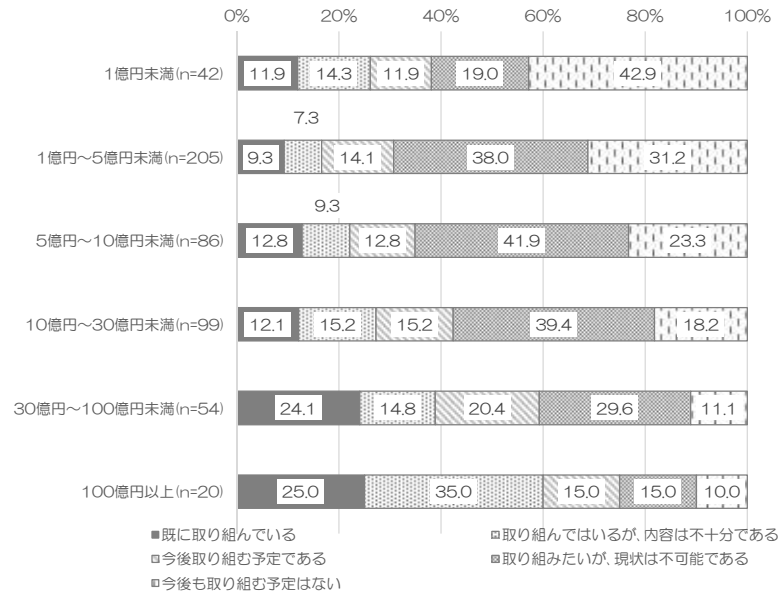
また、売上高が「1億円～5億円未満」、「5億円～10億円未満」、「10億円～30億円未満」においては、「今後取り組む予定である」と「取り組みたいが、現状は不可能である」というように潜在的に取り組む意思を持つ事業所が50%以上存在することがわかる。

【男性の制度の積極活用(業種別)】

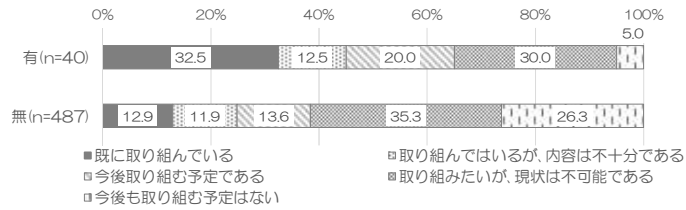




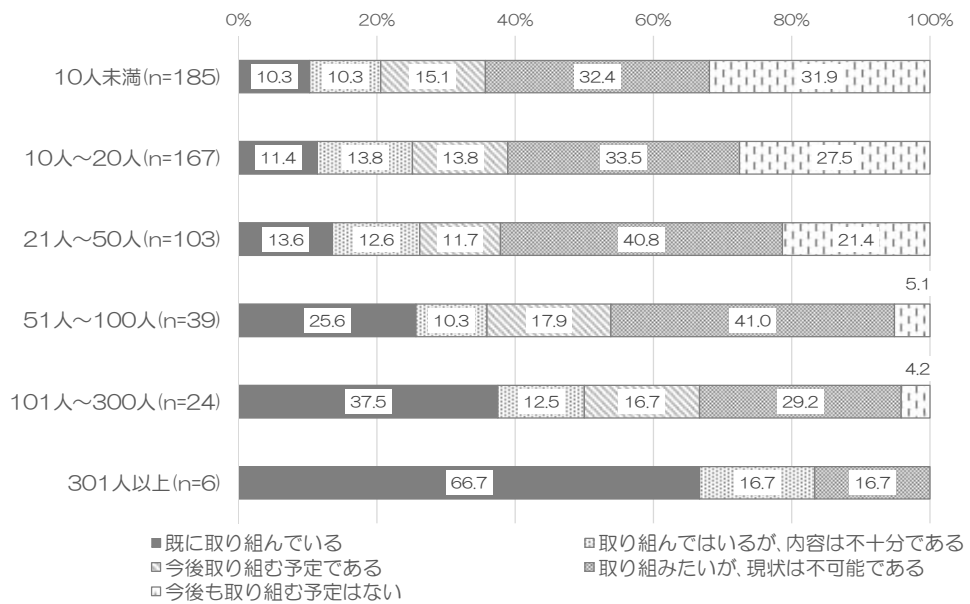
【男性の制度の積極活用(売上高別)】



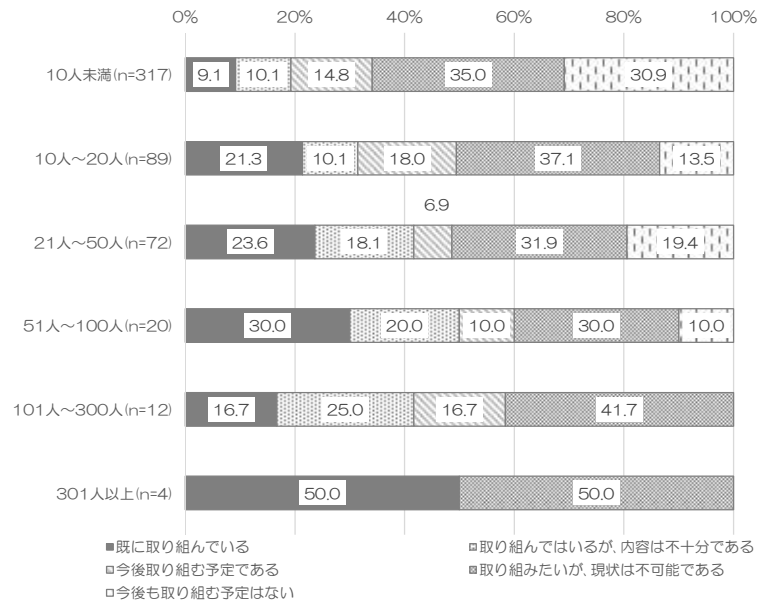
【男性の制度の積極活用(労働組合有無別)】



【男性の制度の積極活用(男性従業員数別)】



【男性の制度の積極活用(女性従業員数別)】

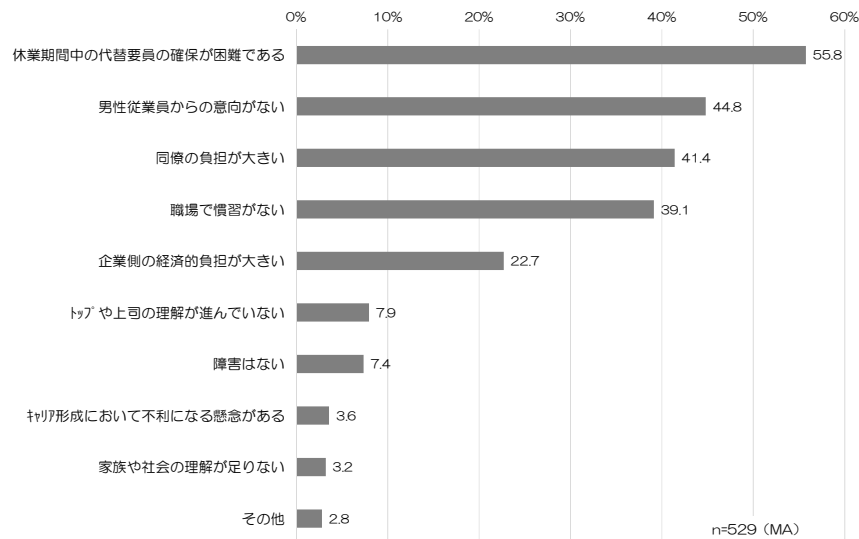


(10) Q31\_男性の制度の活用推進時の課題

Q31. 男性に対して制度の活用を推進するために、現在障害となるものについて、当てはまるもの全てに○をつけてください。 (MA)

男性の制度活用については、「休業期間中の代替要員の確保が困難である」と回答した事業所が 55.8%と最も高く、次いで、「男性従業員からの意向がない」が 44.8%の順となった。業種別で見ると、運輸業などの業種において「休業期間中の代替要員の確保が困難である」や「同僚の負担が大きい」と回答した事業所の比率が高くなっている。

【男性の制度活用推進時の課題】



【男性の制度活用推進時の課題（業種別）】

	トップや上司の理解が進んでいない	休業期間中の代替要員の確保が困難である	キャリア形成において不利になる懸念がある	同僚の負担が大きい	企業側の経済的負担が大きい	男性従業員からの意向がない	職場で慣習がない	家族や社会の理解が足りない	障害はない	その他
全体(n=529)	7.9	55.8	3.6	41.4	22.7	44.8	39.1	3.2	7.4	2.8
建設業(n=52)	13.5	50.0	1.9	40.4	25.0	51.9	46.2	1.9	3.8	0.0
製造業(n=159)	7.5	63.5	2.5	41.5	25.2	44.0	47.2	5.0	6.3	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業(n=5)	0.0	40.0	0.0	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0
情報通信業(n=12)	0.0	33.3	16.7	41.7	16.7	41.7	16.7	0.0	25.0	8.3
運輸業(n=17)	11.8	76.5	0.0	64.7	35.3	52.9	35.3	5.9	11.8	0.0
卸売業(n=112)	10.7	61.6	6.3	44.6	27.7	39.3	39.3	2.7	3.6	2.7
小売業(n=20)	5.0	40.0	10.0	45.0	10.0	55.0	30.0	0.0	0.0	5.0
金融・保険業(n=4)	0.0	75.0	0.0	75.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
不動産業・物品賃貸業(n=11)	9.1	36.4	0.0	36.4	18.2	45.5	45.5	0.0	27.3	0.0
学術研究・専門・技術サービス業(n=17)	0.0	41.2	5.9	35.3	11.8	52.9	35.3	5.9	0.0	23.5
宿泊業(n=2)	0.0	100.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
飲食サービス業(n=8)	0.0	12.5	0.0	12.5	12.5	12.5	25.0	0.0	25.0	12.5
生活関連サービス業・娯楽業(n=13)	7.7	53.8	0.0	53.8	30.8	38.5	30.8	0.0	7.7	0.0
教育・学習支援業(n=5)	20.0	20.0	0.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	20.0	20.0
医療・福祉業(n=37)	0.0	51.4	0.0	32.4	18.9	56.8	35.1	0.0	5.4	2.7
その他(n=46)	8.7	43.5	4.3	32.6	13.0	41.3	28.3	6.5	17.4	0.0

※網掛けは30%以上の値

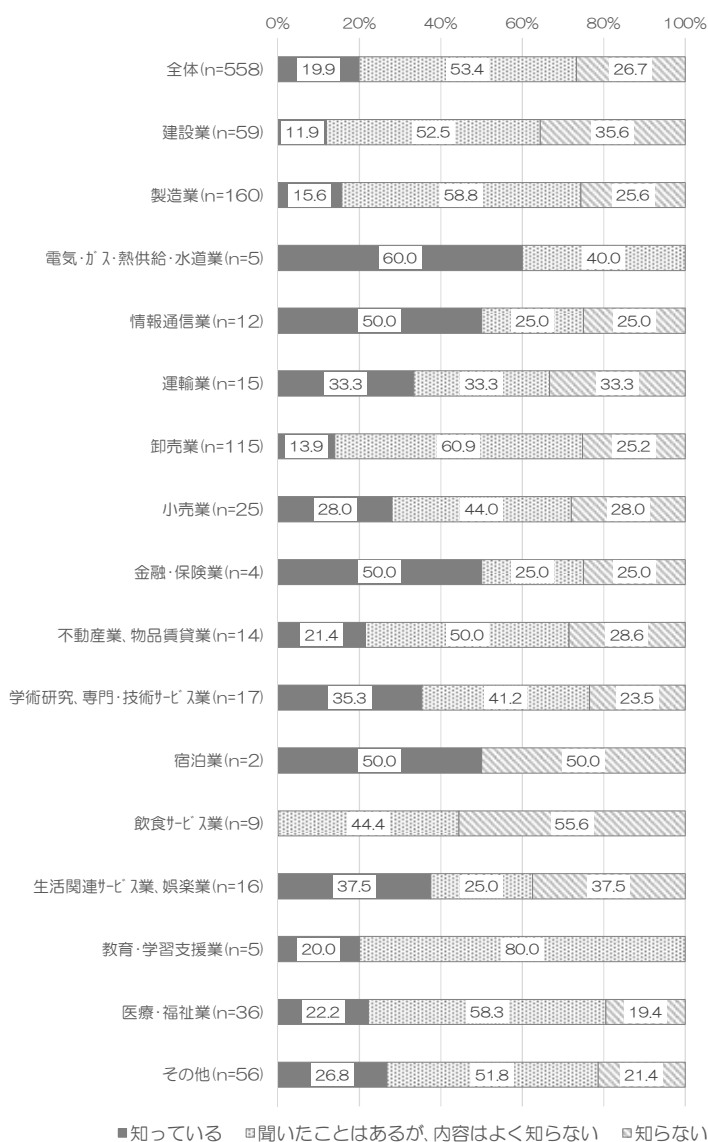
### 3. 女性活躍推進における考え方について

#### (1) Q32\_「女性活躍推進法」の認知度

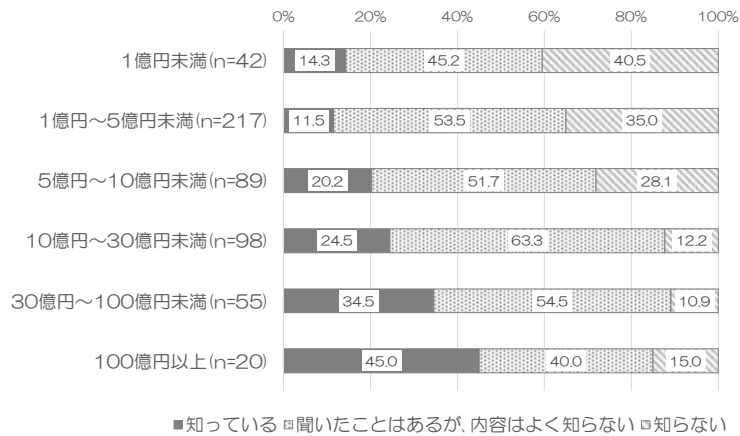
Q32. 「女性活躍推進法」という言葉について、当てはまるもの1つに○をつけてください。(SA)

女性活躍推進法の認知度については、「知っている」と「聞いたことがある」を合わせて全体で73.3%の回答であった。売上高別で見ると、売上規模が大きくなるほど、女性活躍推進法の認知度は高まる結果となった。

#### 【「女性活躍推進法」の認知度（業種別）】

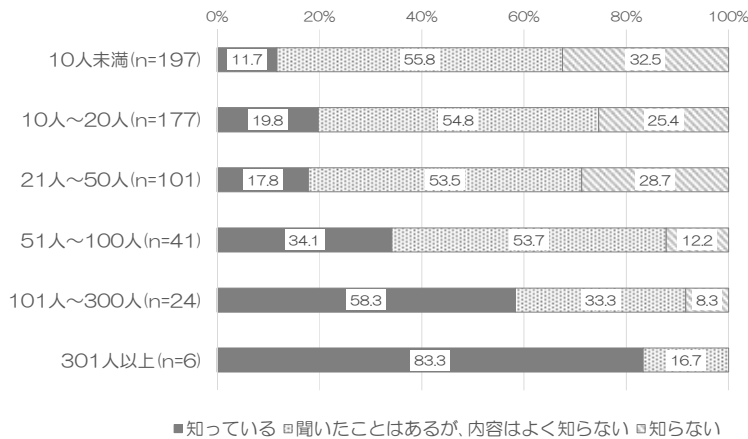


### 【「女性活躍推進法」の認知度（売上高別）】



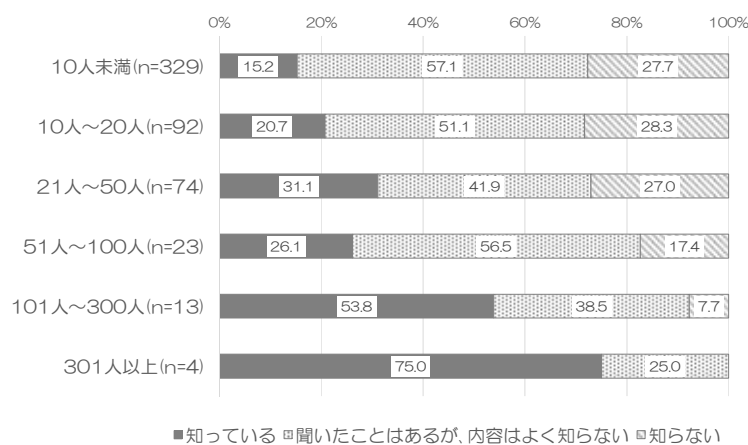
### 【「女性活躍推進法」の認知度（男性従業員数別）】

※男性の正社員、契約社員、短時間労働者の合計数<sup>4</sup>



### 【「女性活躍推進法」の認知度（女性従業員数別）】

※女性の正社員、契約社員、短時間労働者の合計数



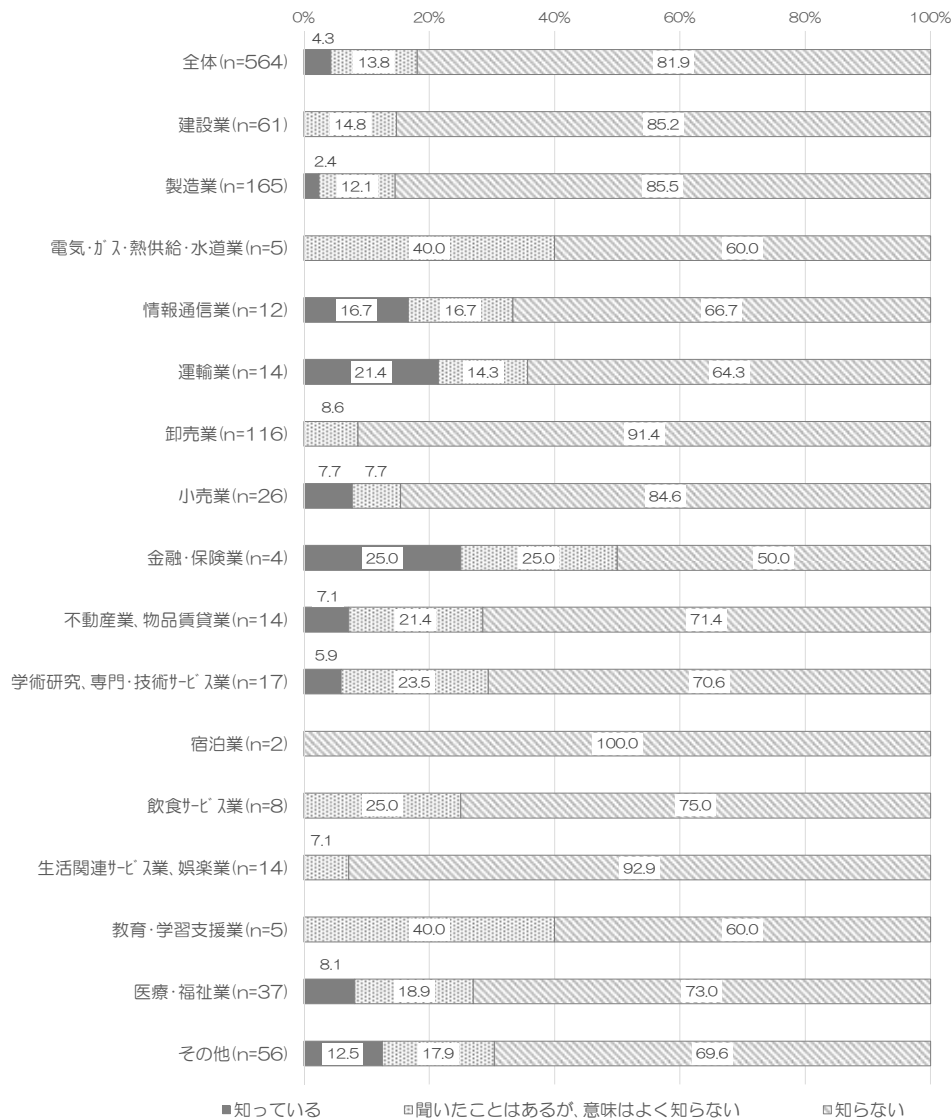
<sup>4</sup> 抽出元となるデータベースに収録されたタイミングと、アンケート調査を実施したタイミングが異なるため、従業員数が10人未満及び301人以上の企業が含まれています。

## (2) Q33~34\_えるぼし認定制度について

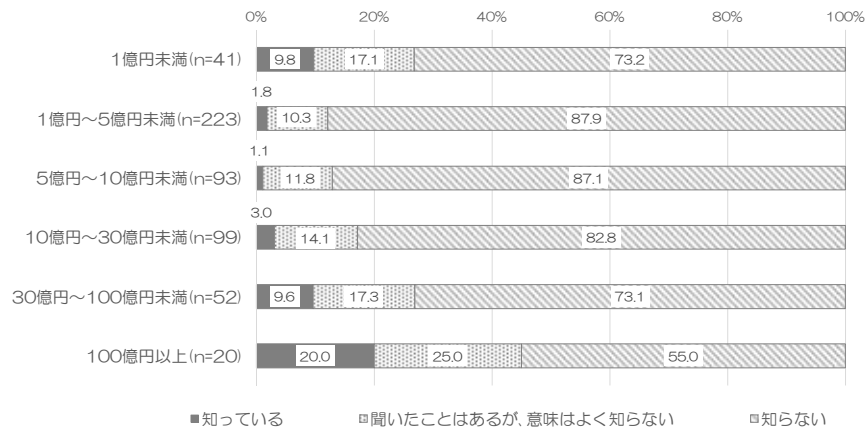
Q33~34. 「えるぼし認定制度」について、当てはまるもの1つに○をつけてください。 (SA)

えるぼし認定制度について、「知っている」と「聞いたことがある」を合わせて全体で18.1%であり、全体的に認知度は低かった。業種間では大きな差は見られなかった一方で、売上規模が大きい事業所ほど認知度が高くなっている。また、認定状況は、「認定を受けている」事業所は0件で、「認定取得にむけて申請中または準備中」の事業所も全体の0.8%にとどまった。

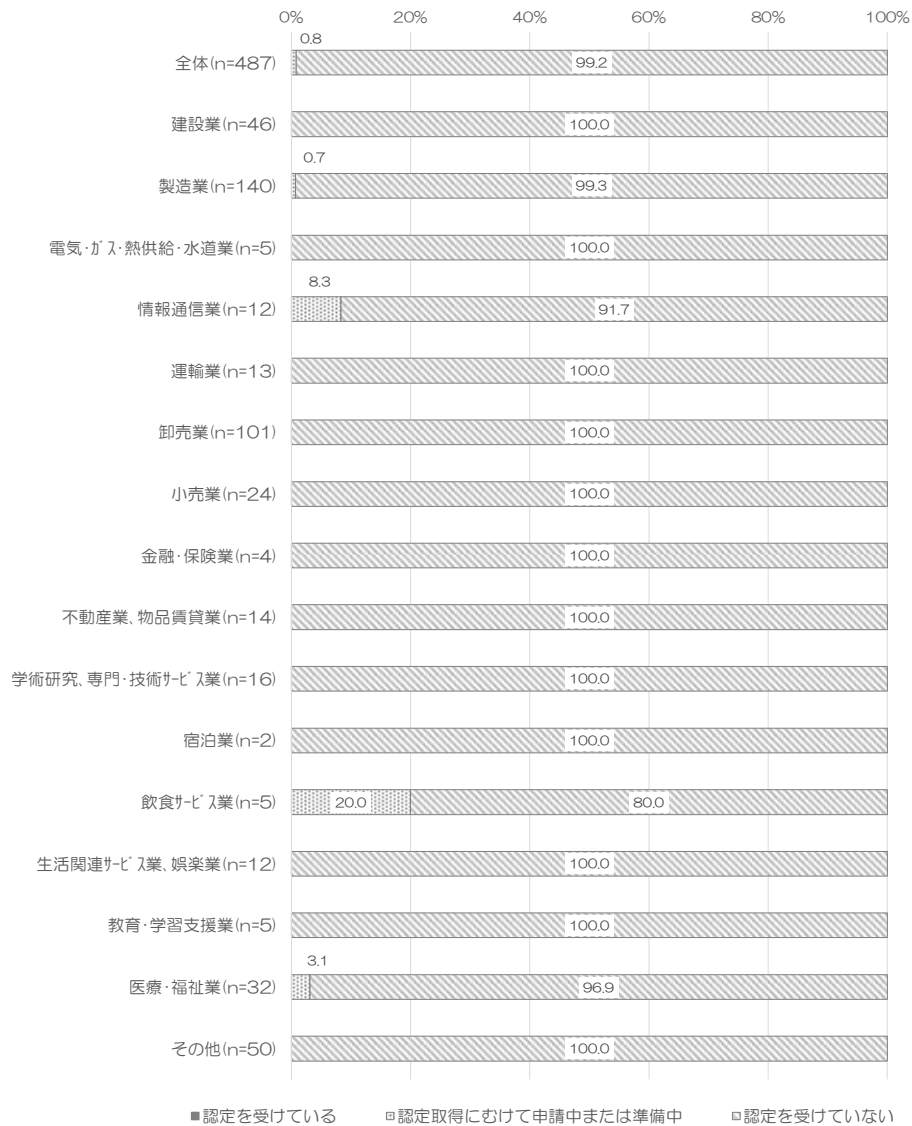
### 【「えるぼし認定制度」の認知度（業種別）】



### 【「えるぼし認定制度」の認知度（売上高別）】



### 【「えるぼし認定制度」の認定状況（業種別）】

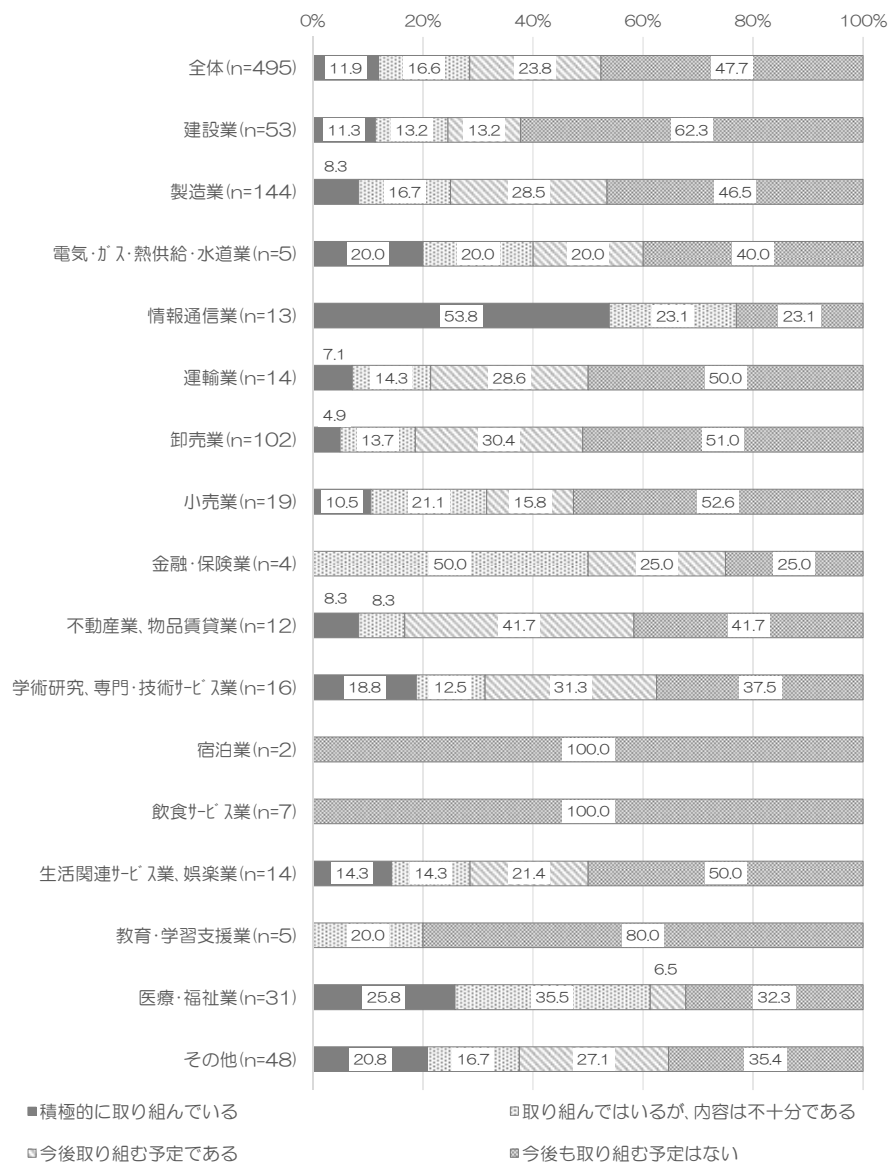


### (3) Q35\_女性活躍推進における取組状況

Q35. Q37 に掲げた女性活躍推進における取り組み例を参考に、女性活躍推進における取り組み状況（啓発含む）について、当てはまるもの1つに○をご記入ください。（SA）

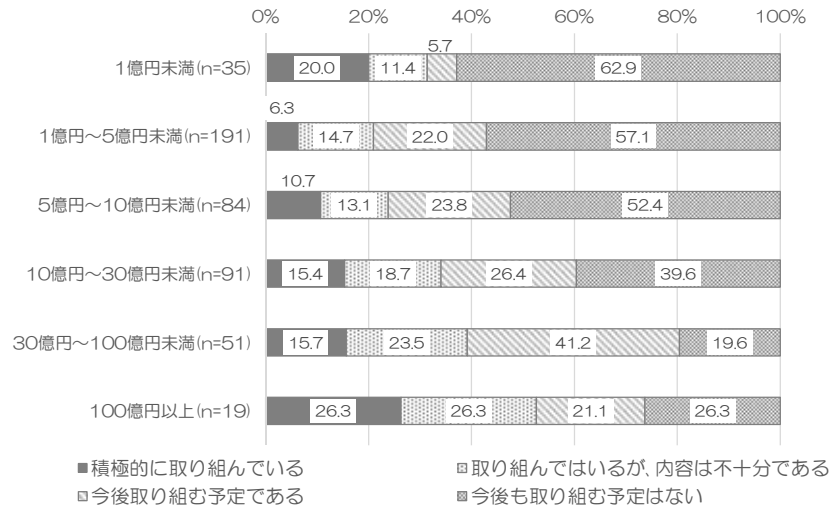
女性活躍推進における取組状況については、「取り組んでいる」及び「取り組む予定である」と回答した事業所は28.5%であった。売上高及び男女ともに従業員規模が大きい事業所や、創業が若い事業所ほど取組が進んでいる結果となった。

#### 【女性活躍推進における取組状況（業種別）】

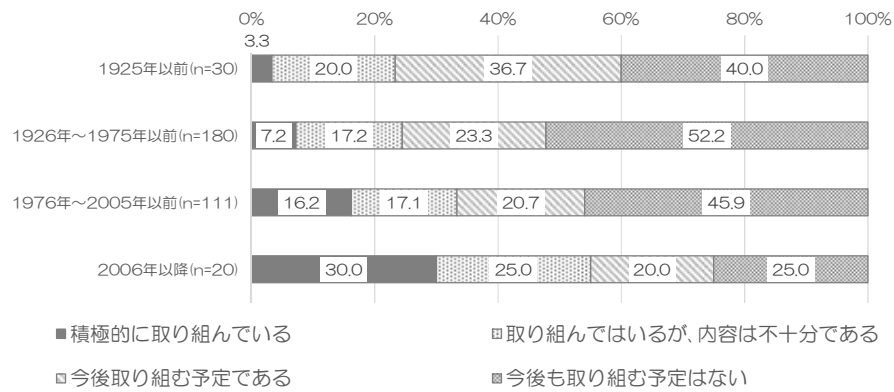




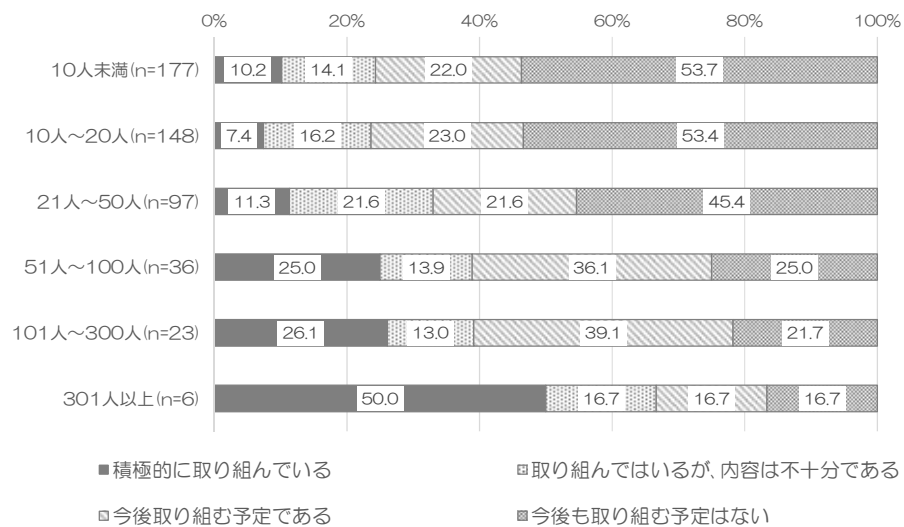
【女性活躍推進における取組状況（売上高別）】



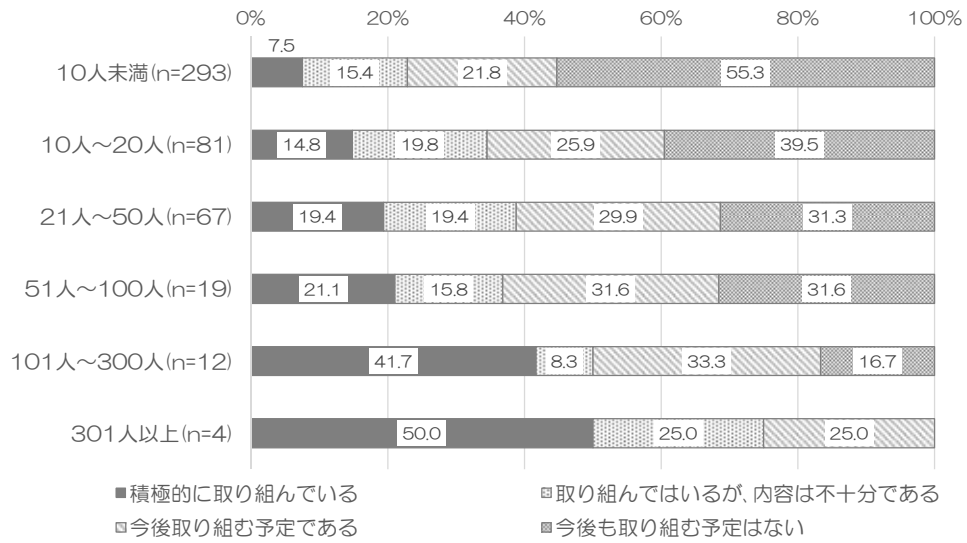
【女性活躍推進における取組状況（創業年別）】



【女性活躍推進における取組状況（男性従業員数別）】



【女性活躍推進における取組状況（女性従業員数別）】

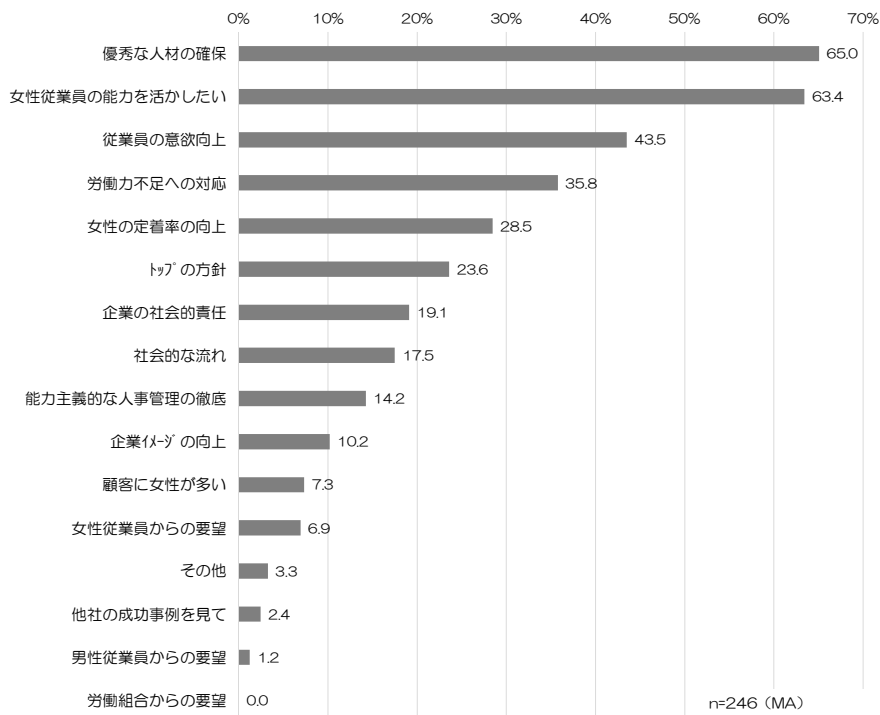


#### (4) Q36\_女性活躍における取組を進める理由

Q36. 女性活躍における取組を進める理由としてあてはまるもの全てに○をつけてください。(Q35で「1.積極的に取り組んでいる」「2.取り組んではいるが、内容は不十分である」「3.今後取り組み予定である」と回答した企業) (MA)

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」と回答した事業所が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%となった。

#### 【女性活躍における取組を進める理由】



#### 【女性活躍における取組を進める理由（業種別）】

	トップの方針	労働力不足への対応	優秀な人材の確保	女性の定着率の向上	従業員の意欲向上	女性従業員からの要望	男性従業員からの要望	労働組合からの要望	女性従業員の能力を活かしたい	顧客に女性が多い	能力主義的な人事管理の徹底	企業イマヅの向上	他社の成功事例を見て	企業の社会的責任	社会的な流れ	その他
全体(n=246)	23.6	35.8	65.0	28.5	43.5	6.9	1.2	0.0	63.4	7.3	14.2	10.2	2.4	19.1	17.5	3.3
建設業(n=20)	20.0	30.0	70.0	15.0	30.0	10.0	0.0	0.0	45.0	0.0	20.0	0.0	10.0	15.0	5.0	0.0
製造業(n=74)	27.0	35.1	62.2	20.3	45.9	2.7	1.4	0.0	73.0	4.1	13.5	13.5	2.7	21.6	17.6	1.4
電気・ガス・熱供給・水道業(n=3)	33.3	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0
情報通信業(n=9)	55.6	22.2	77.8	55.6	55.6	22.2	11.1	0.0	55.6	0.0	22.2	22.2	0.0	33.3	0.0	0.0
運輸業(n=7)	0.0	71.4	85.7	42.9	57.1	0.0	0.0	0.0	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0	0.0
卸売業(n=44)	20.5	34.1	61.4	27.3	38.6	9.1	0.0	0.0	61.4	6.8	18.2	6.8	0.0	9.1	13.6	2.3
小売業(n=9)	22.2	44.4	66.7	44.4	66.7	11.1	0.0	0.0	44.4	22.2	0.0	11.1	11.1	33.3	11.1	0.0
金融・保険業(n=3)	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=7)	14.3	14.3	71.4	14.3	42.9	0.0	0.0	0.0	100.0	42.9	14.3	14.3	0.0	28.6	42.9	0.0
学術研究、専門・技術サービス業(n=10)	20.0	50.0	90.0	20.0	10.0	10.0	0.0	0.0	70.0	0.0	10.0	10.0	10.0	20.0	30.0	10.0
生活関連サービス業、娯楽業(n=7)	0.0	28.6	28.6	42.9	42.9	0.0	0.0	0.0	57.1	0.0	14.3	14.3	0.0	14.3	42.9	0.0
教育・学習支援業(n=1)	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉業(n=19)	10.5	47.4	63.2	57.9	52.6	15.8	0.0	0.0	63.2	26.3	10.5	15.8	0.0	15.8	15.8	21.1
その他(n=30)	33.3	36.7	73.3	30.0	53.3	6.7	3.3	0.0	53.3	6.7	13.3	10.0	0.0	20.0	20.0	0.0

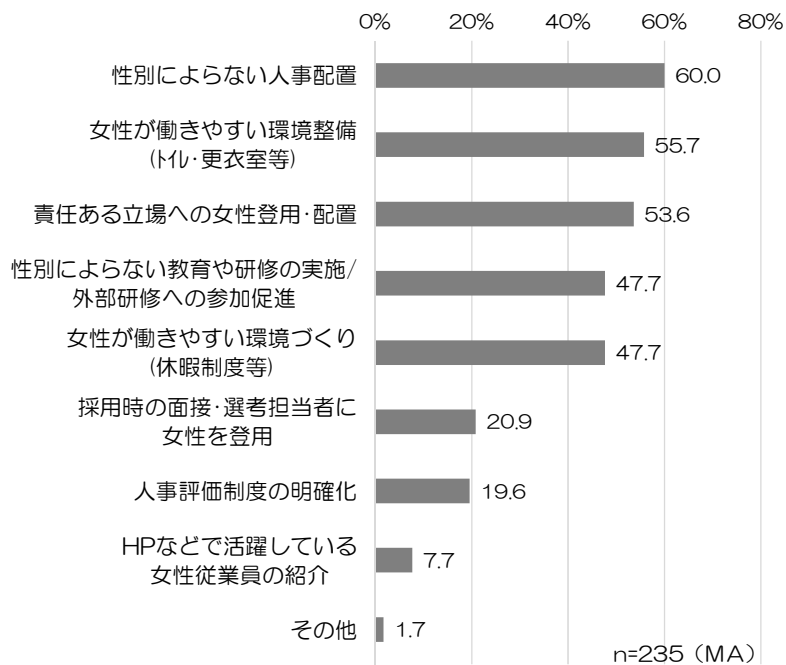
※欄掛けは30%以上の値

(5) Q37\_実施済みの女性活躍における取組内容

Q37. 実施している女性活躍における取組内容について、当てはまるもの全てに○をつけてください。(Q35 で「1. 積極的に取り組んでいる」「2. 取り組んでいるが、内容は不十分である」「3. 今後取り組む予定である」と回答した企業) (MA)

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事業所が 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。

【実施している女性活躍における取組内容】



【実施している女性活躍における取組内容 (業種別)】

	性別によらない人事配置	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	女性が働きやすい環境整備 (トイレ・更衣室等)	女性が働きやすい環境づくり (休暇制度等)	責任ある立場への女性登用・配置	HPなどで活躍している女性従業員の紹介	採用時の面接・選考担当者に女性を登用	人事評価制度の明確化	その他
全体 (n=235)	60.0	47.7	55.7	47.7	53.6	7.7	20.9	19.6	1.7
建設業 (n=17)	29.4	47.1	41.2	41.2	47.1	5.9	11.8	0.0	0.0
製造業 (n=65)	61.5	38.5	60.0	41.5	60.0	7.7	20.0	21.5	1.5
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=3)	66.7	66.7	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業 (n=10)	80.0	80.0	50.0	60.0	40.0	20.0	30.0	40.0	0.0
運輸業 (n=6)	83.3	66.7	66.7	33.3	50.0	0.0	0.0	16.7	0.0
卸売業 (n=46)	56.5	43.5	65.2	47.8	47.8	2.2	17.4	19.6	2.2
小売業 (n=9)	55.6	44.4	77.8	44.4	44.4	11.1	33.3	22.2	0.0
金融・保険業 (n=3)	33.3	0.0	33.3	66.7	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業 (n=7)	57.1	42.9	57.1	57.1	42.9	14.3	14.3	14.3	14.3
学術研究、専門・技術サービス業 (n=10)	70.0	40.0	60.0	50.0	40.0	0.0	10.0	30.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業 (n=6)	100.0	33.3	0.0	16.7	66.7	0.0	0.0	16.7	0.0
教育・学習支援業 (n=1)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
医療・福祉業 (n=20)	65.0	70.0	40.0	65.0	65.0	25.0	40.0	20.0	5.0
その他 (n=30)	53.3	53.3	50.0	53.3	50.0	6.7	26.7	20.0	0.0

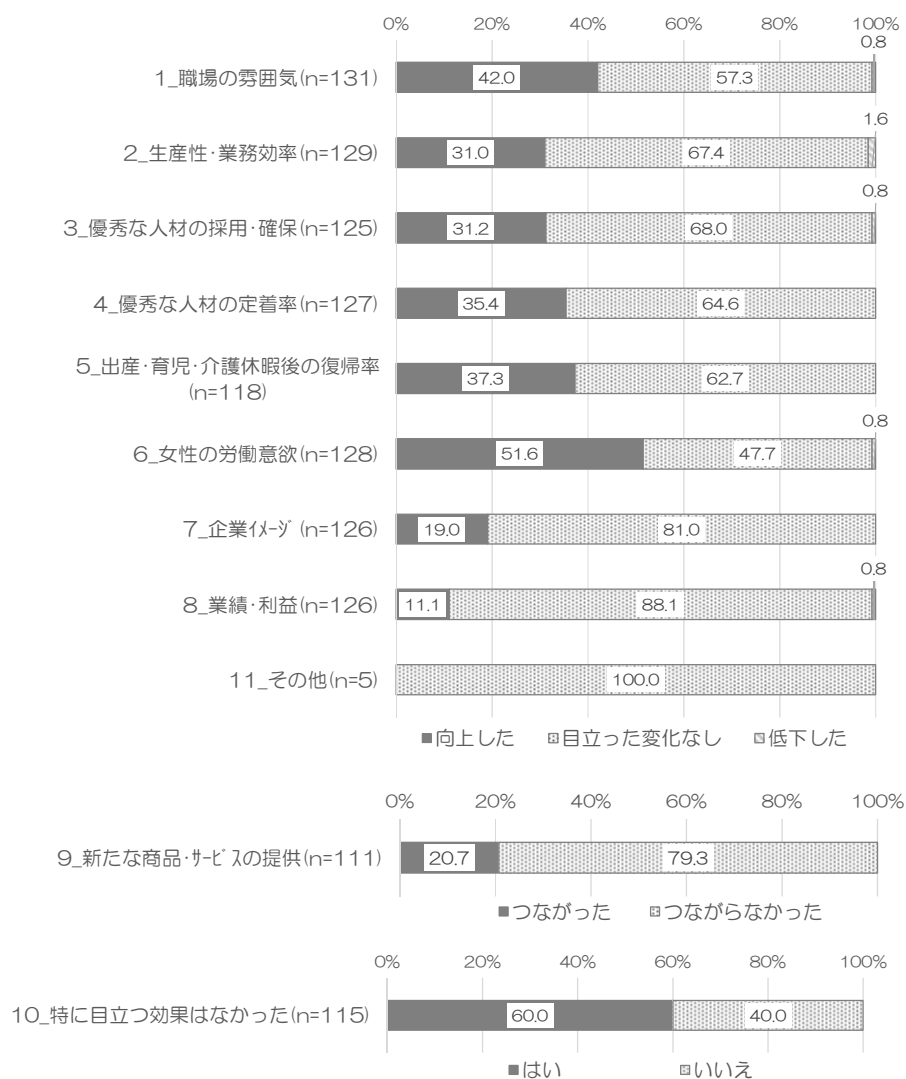
※網掛けは50%以上の値

(6) Q38\_女性活躍に関する取組実施後の効果

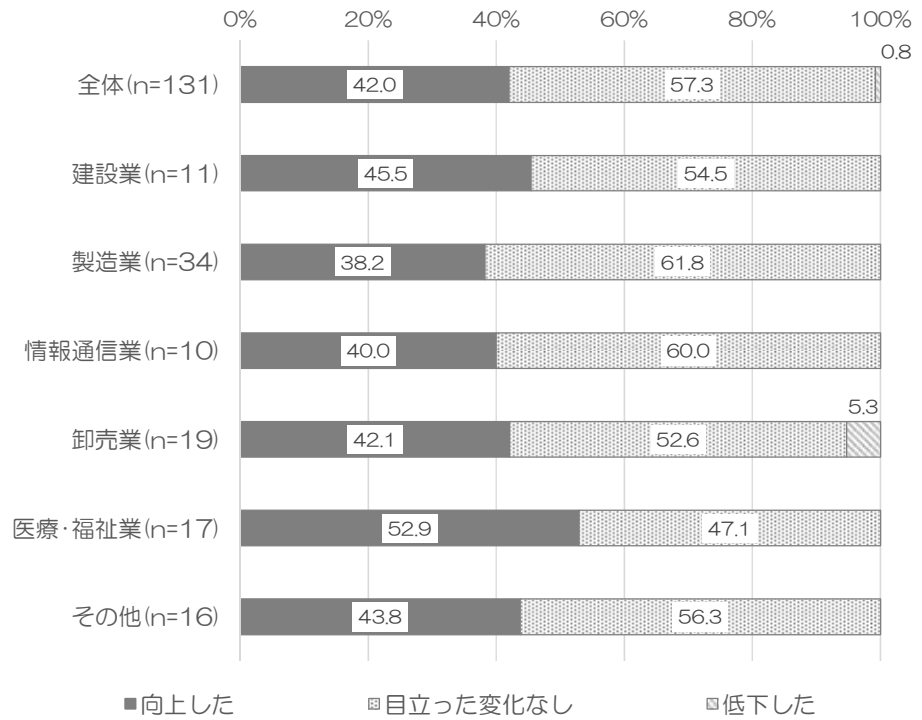
Q38. 女性活躍における取り組みを実施した後の変化として、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。 (Q35で「1. 積極的に取り組んでいる」「2. 取り組んではいるが、内容は不十分である」「3. 今後取り組む予定である」と回答した企業) (SA)

女性活躍に関する取組実施後の効果については、「6\_女性の労働意欲」が向上したと回答した事業所が51.6%と最も高く、次いで、「1\_職場の雰囲気」が42.0%であった。  
※なお、サンプル数が10件未満の業種はグラフに掲載していない。

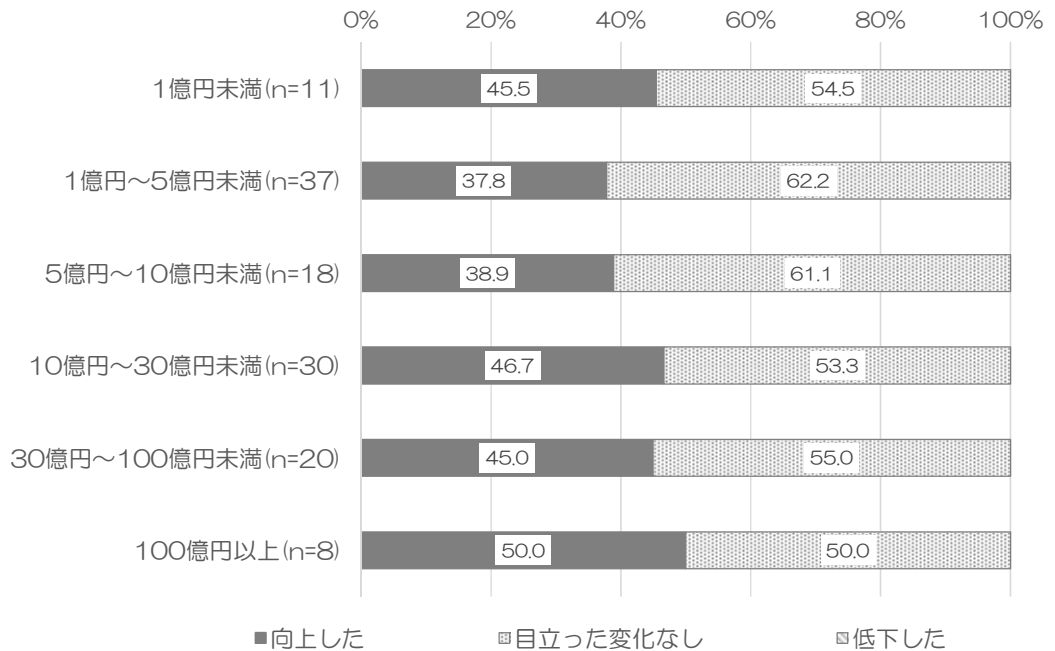
【女性活躍に関する取組実施後の効果】



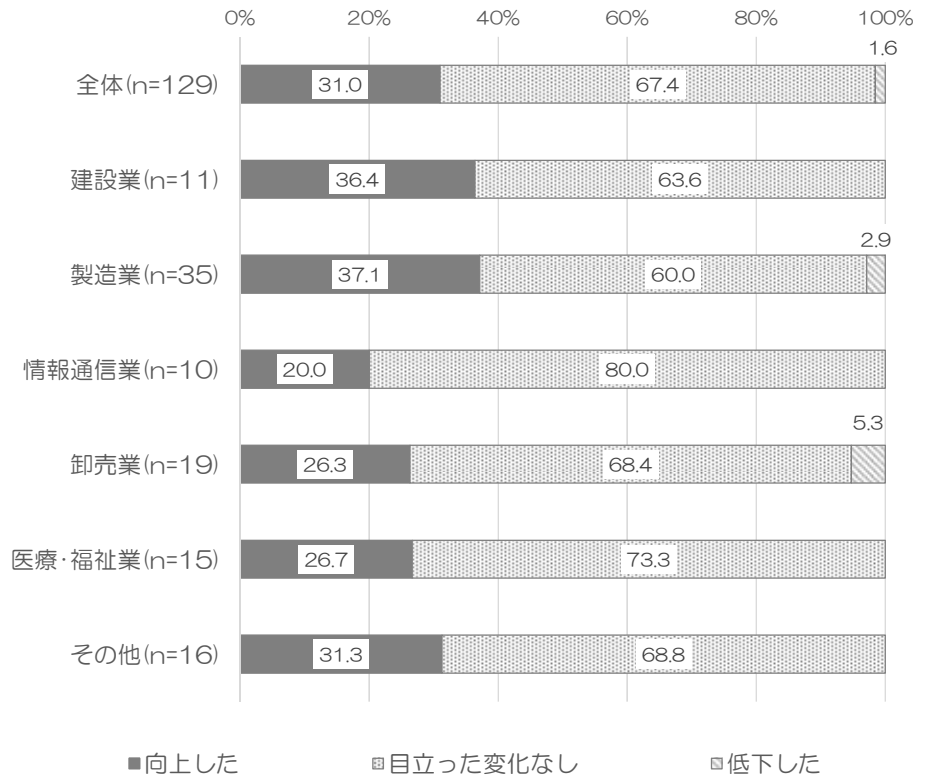
【1\_職場の雰囲気(業種別)】



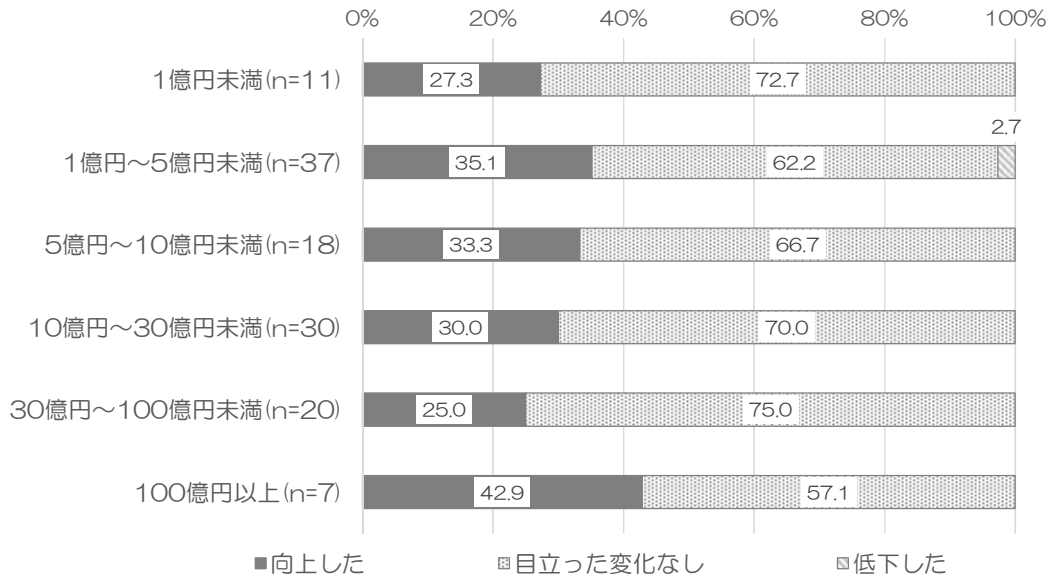
【1\_職場の雰囲気(売上高別)】



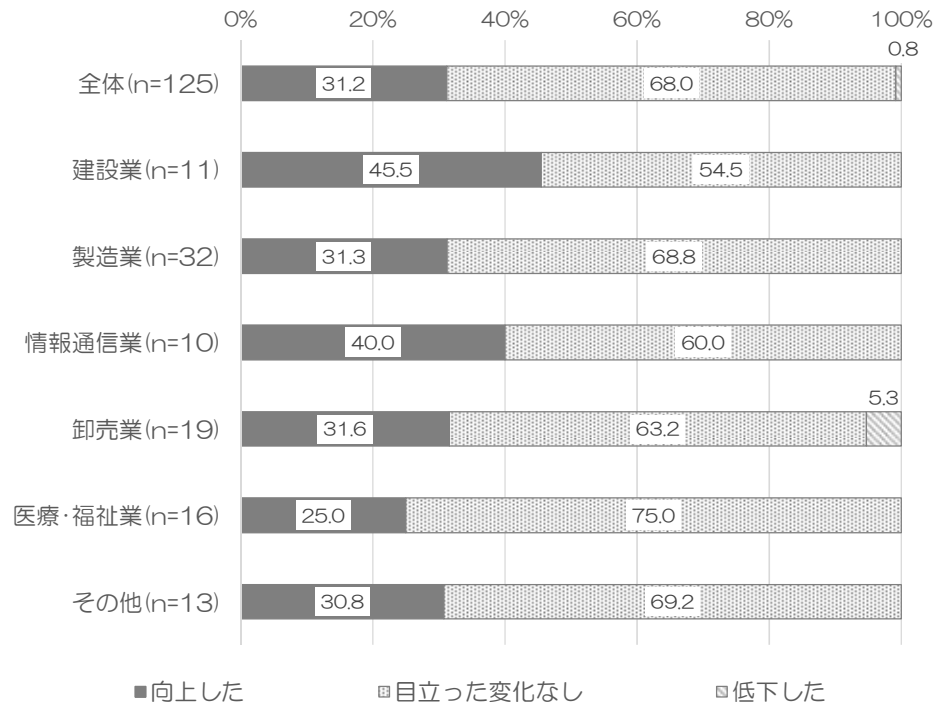
【2\_生産性・業務効率(業種別)】



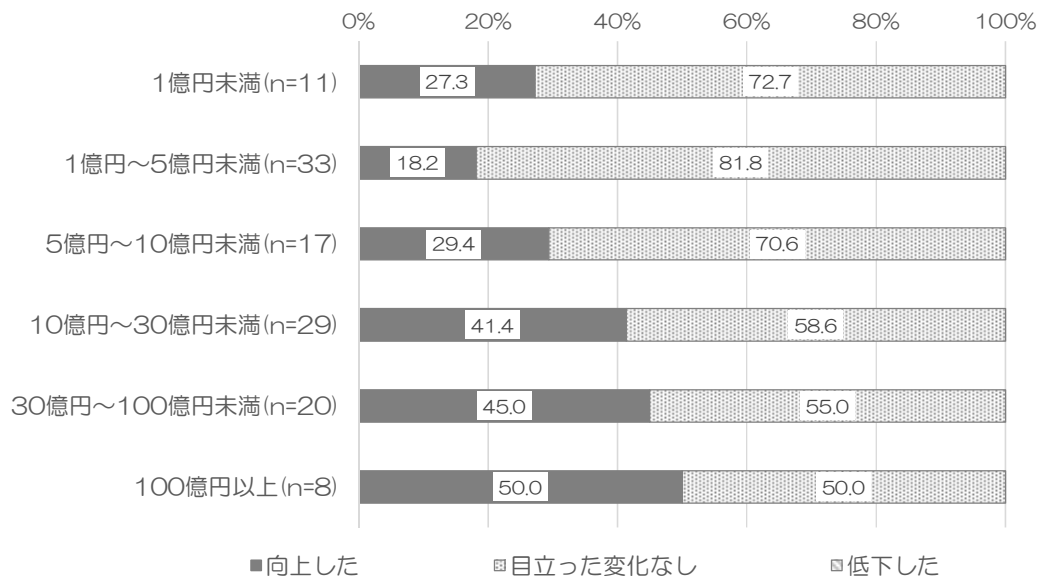
【2\_生産性・業務効率(売上高別)】



【3\_優秀な人材の採用・確保(業種別)】

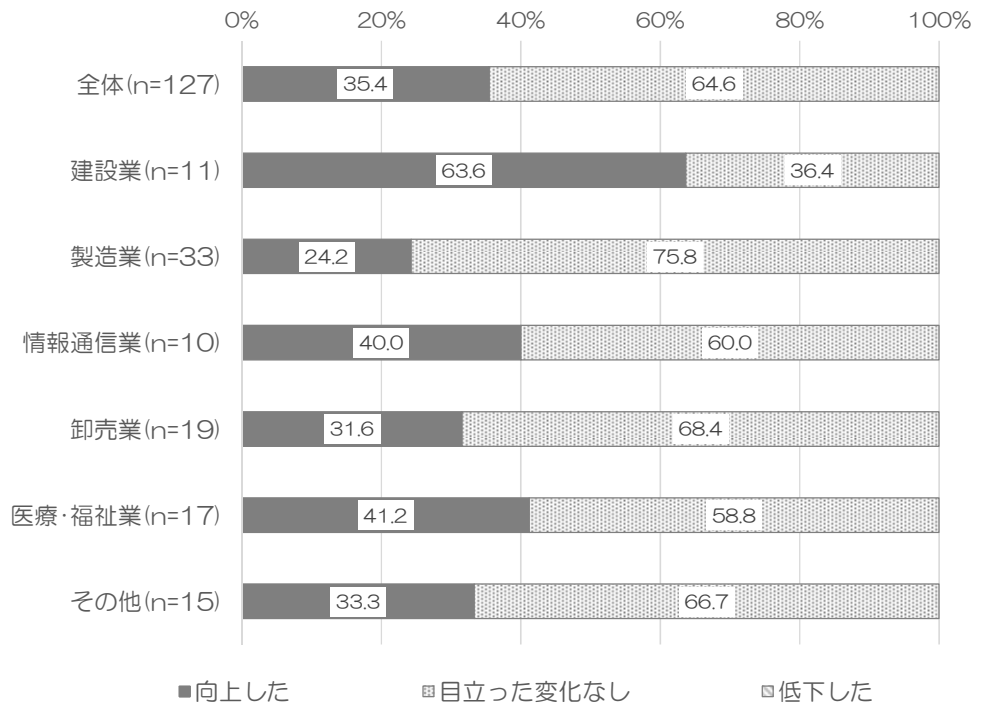


【3\_優秀な人材の採用・確保(売上高別)】

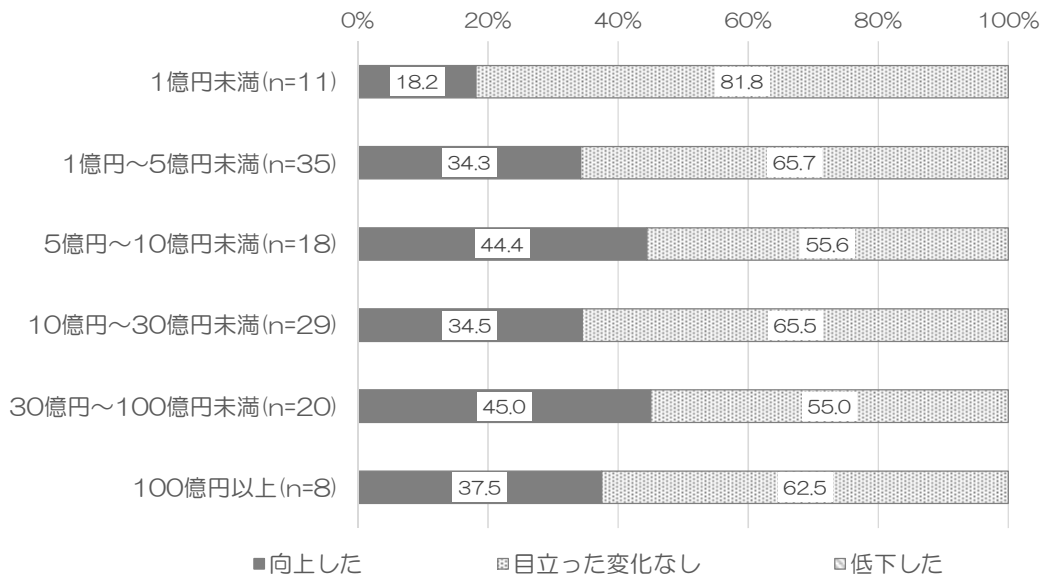




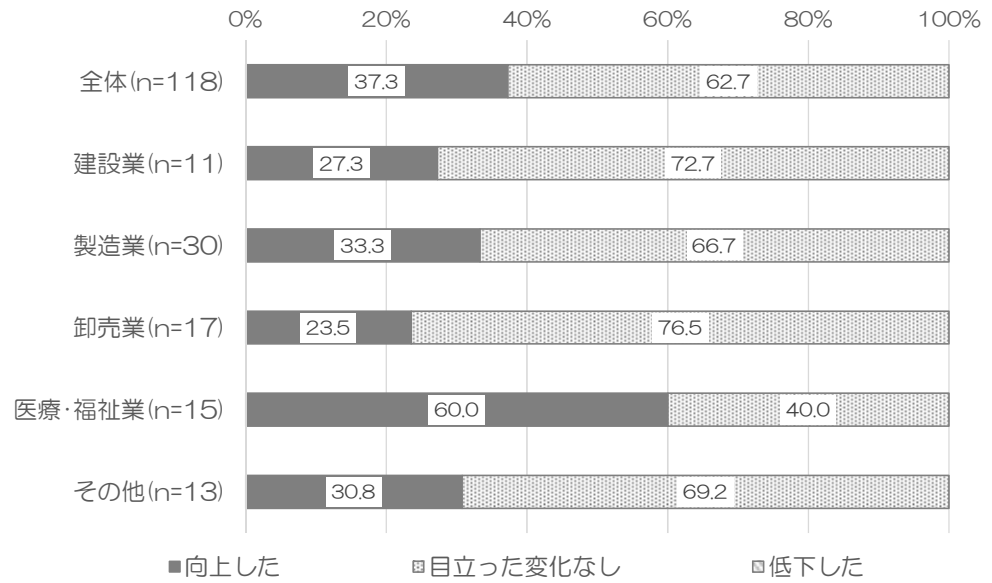
【4\_優秀な人材の定着率(業種別)】



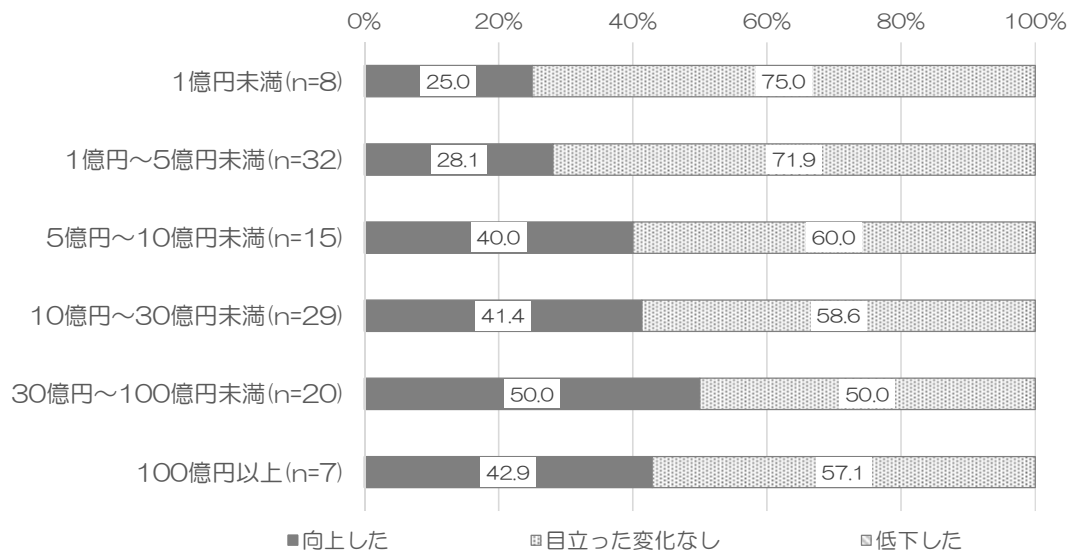
【4\_優秀な人材の定着率(売上高別)】



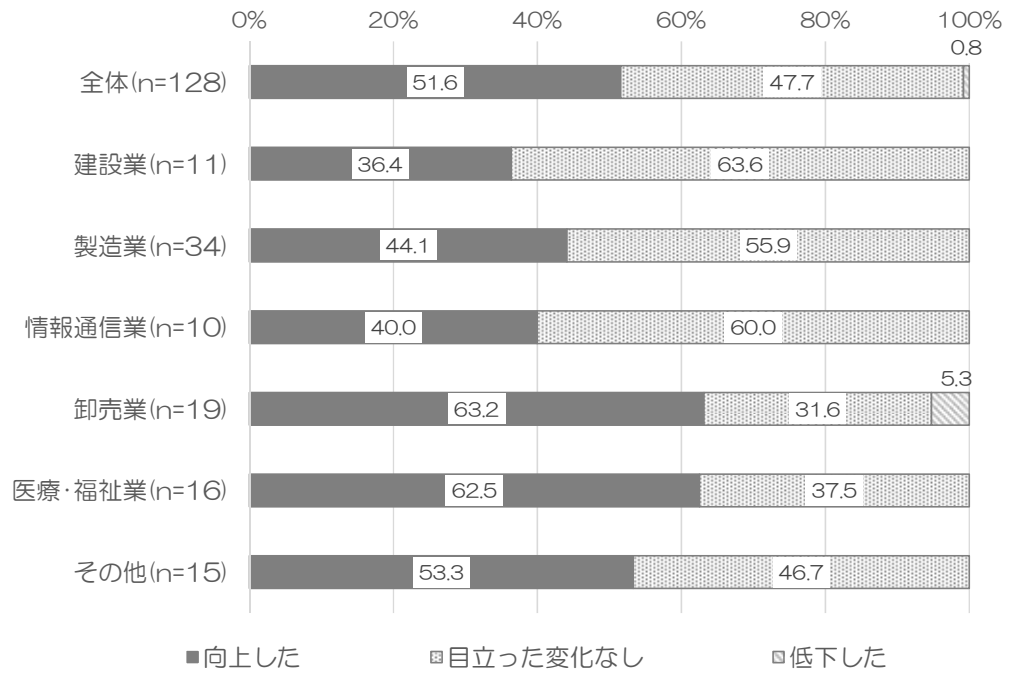
【5\_出産・育児・介護休暇後の復帰率(業種別)】



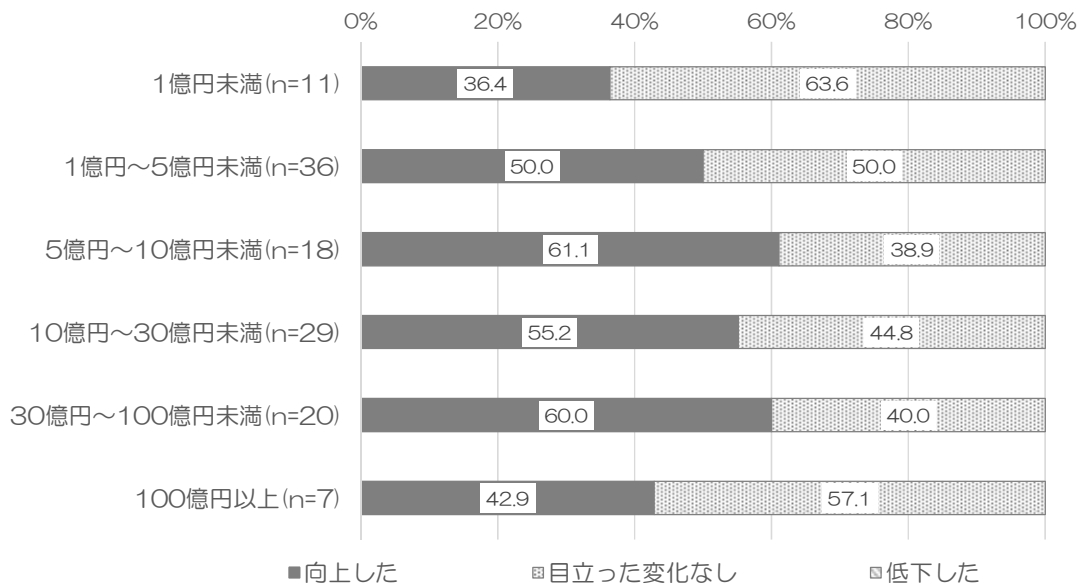
【5\_出産・育児・介護休暇後の復帰率(売上高別)】



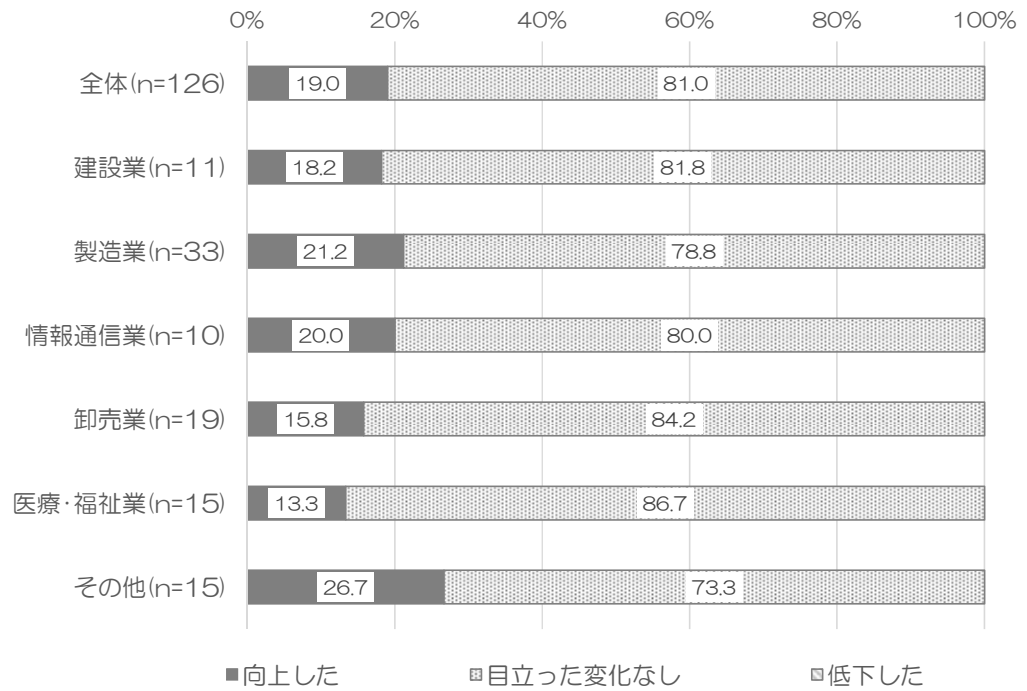
【6\_女性の労働意欲(業種別)】



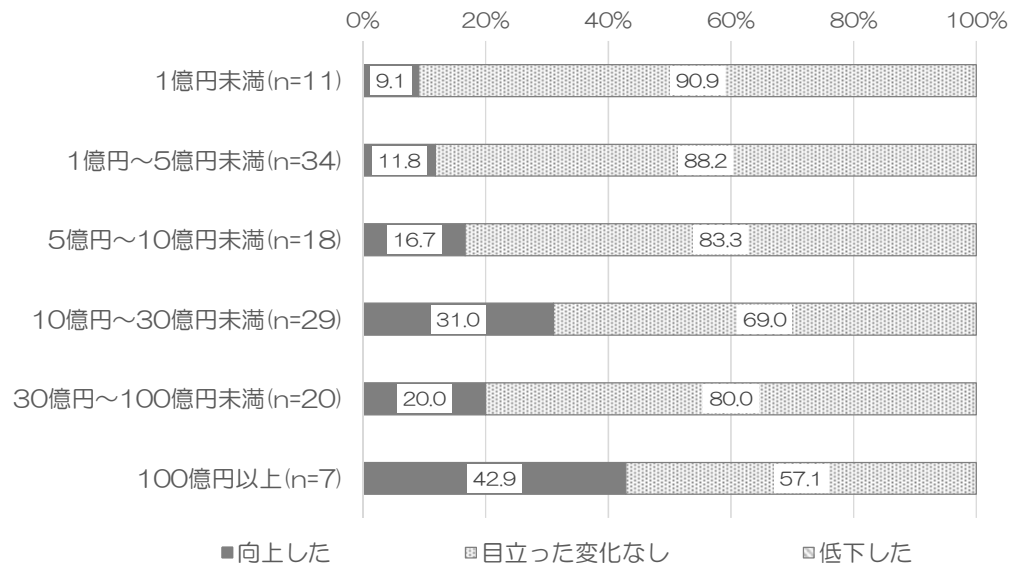
【6\_女性の労働意欲(売上高別)】



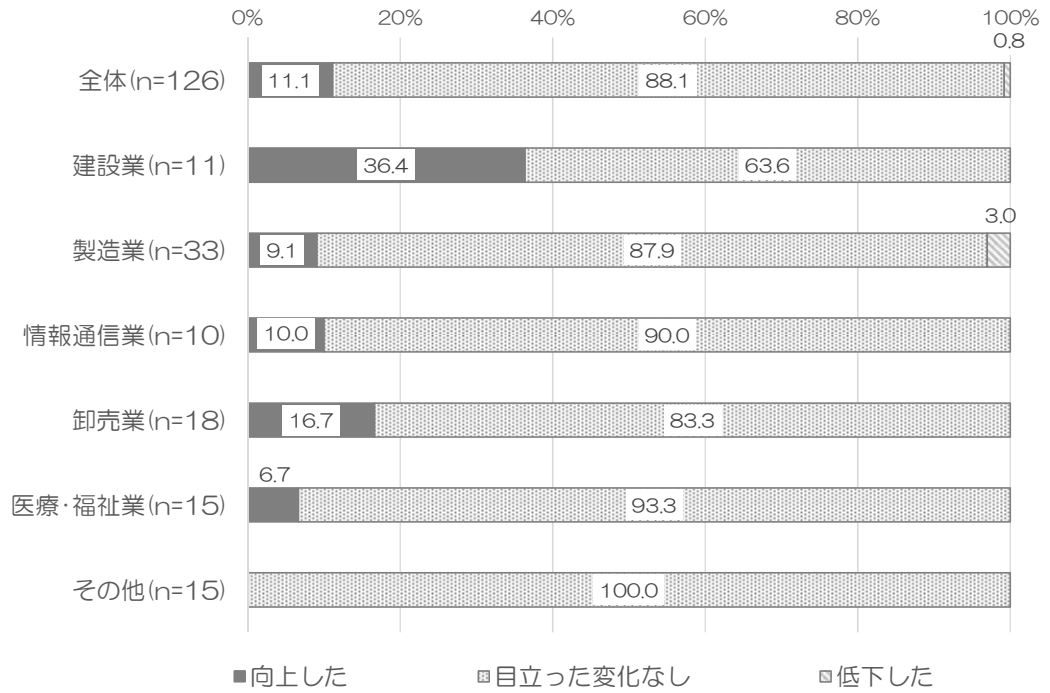
【7\_企業イメージ(業種別)】



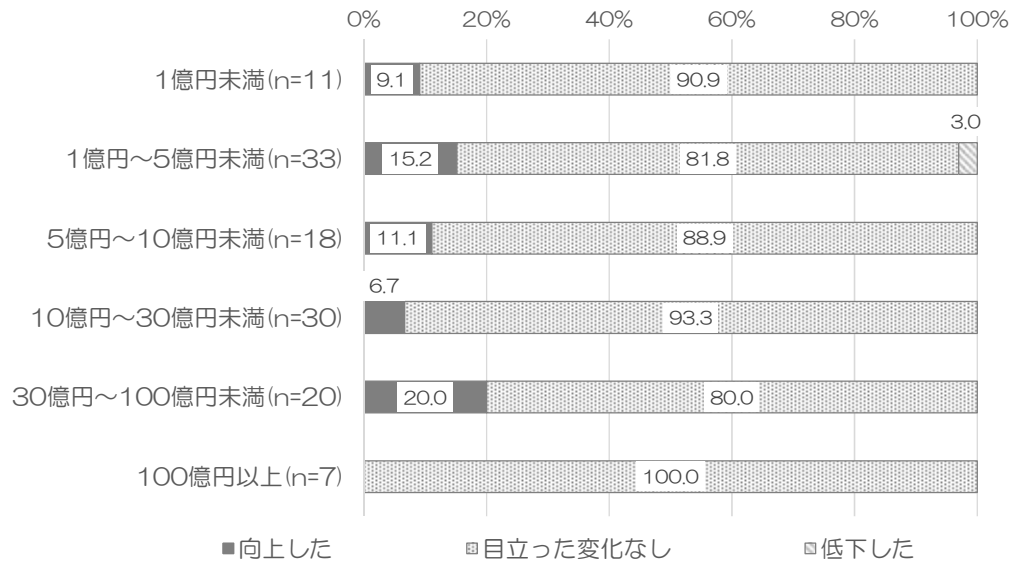
【7\_企業イメージ(売上高別)】



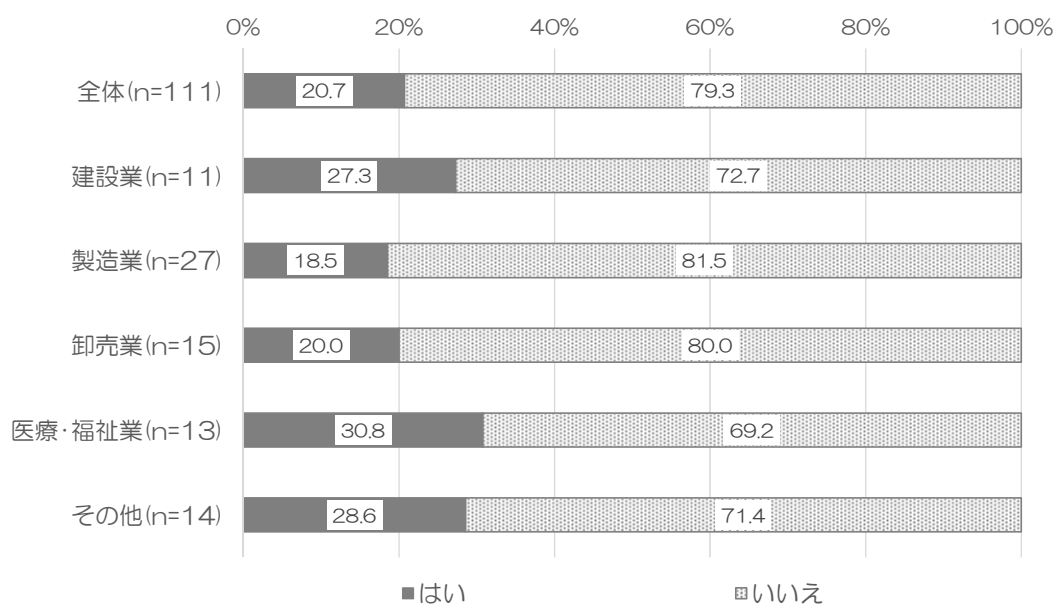
【8\_業績・利益(業種別)】



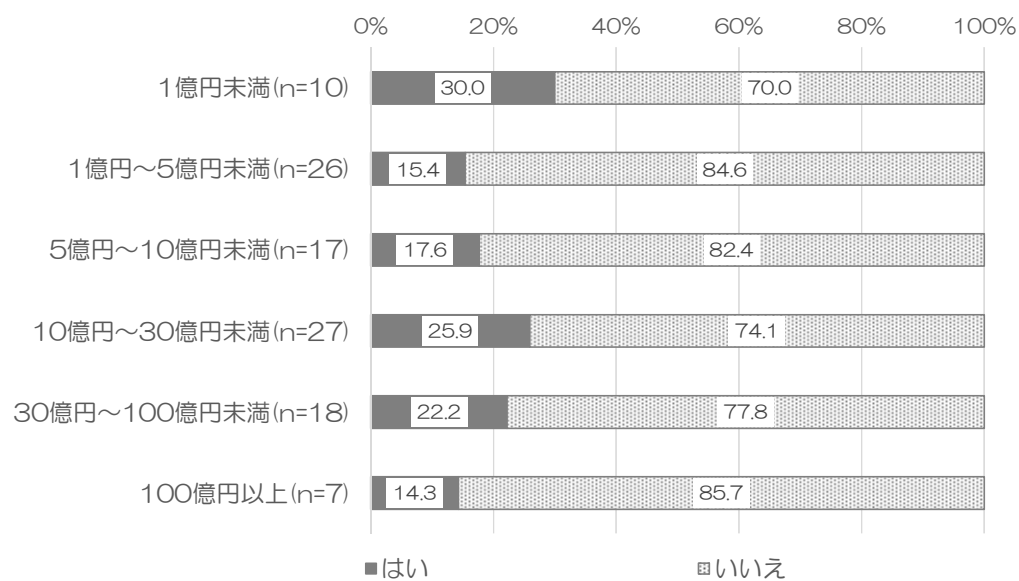
【8\_業績・利益(売上高別)】



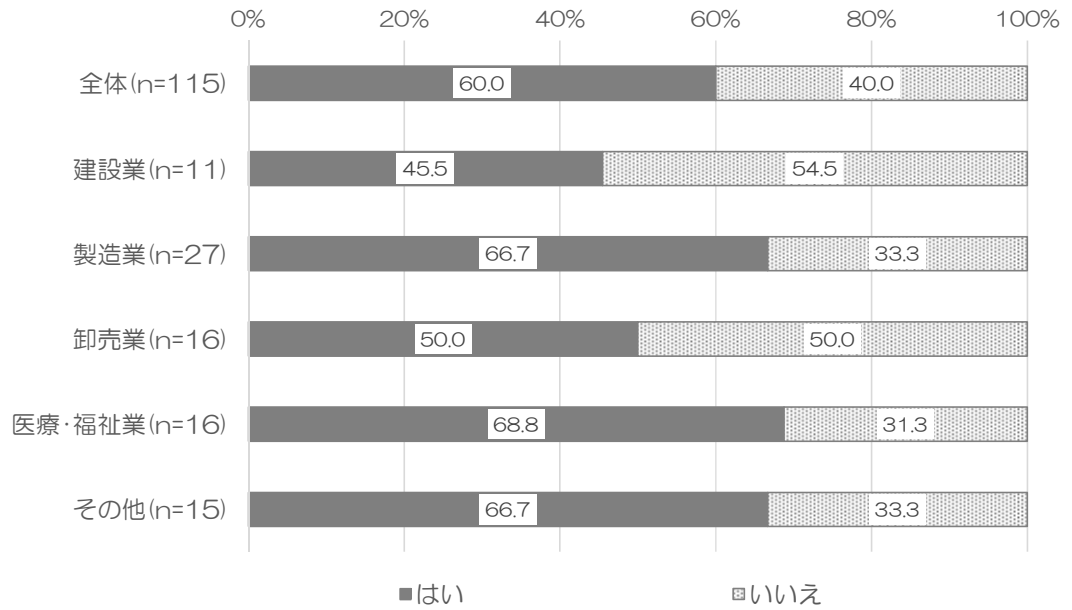
【9\_新たな商品・サービスの提供(業種別)】



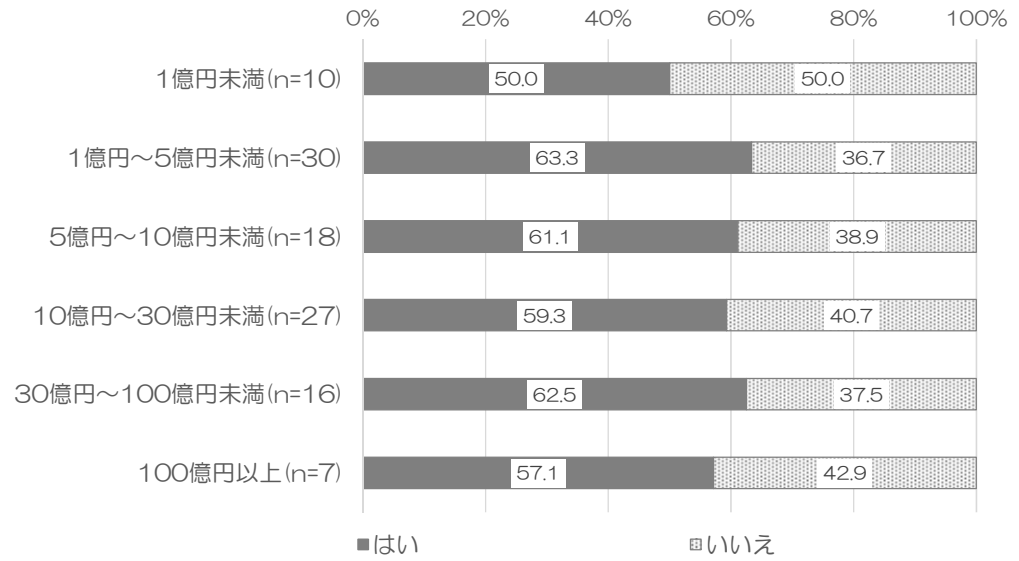
【9\_新たな商品・サービスの提供(売上高別)】



【10\_特に目立った効果はなかった(業種別)】



【10\_特に目立った効果はなかった(売上高別)】

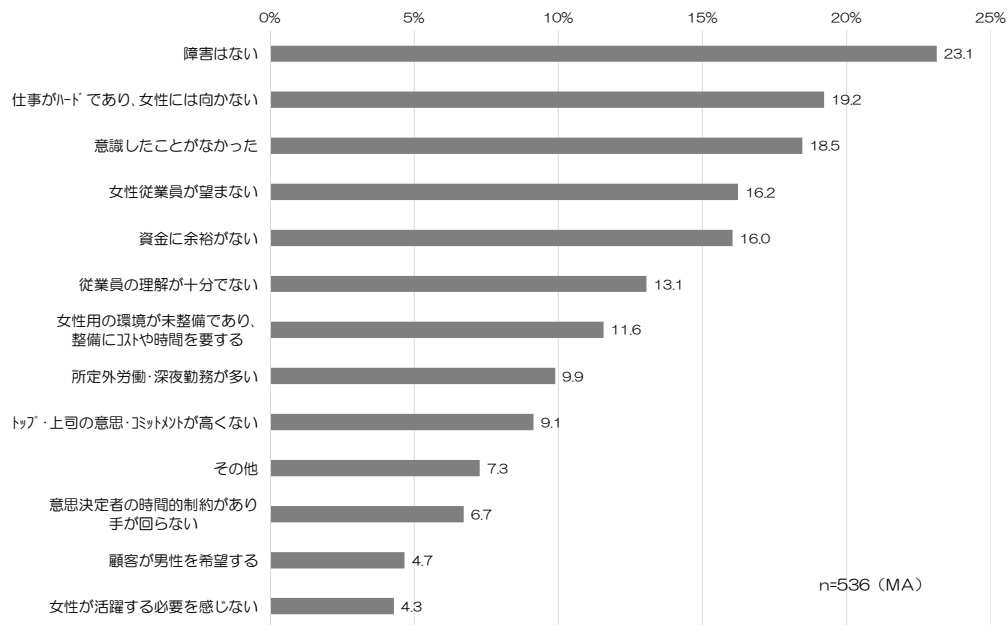


(7) Q39\_女性活躍における取組を進める際の課題

Q39. 女性活躍における取り組みを進めるにあたって障害となるものについて、当てはまるもの全てに○をつけてください。(MA)

女性活躍における取組を進める際の課題については、「障害はない」と回答した事業所が 23.1%と最も高く、次いで、「仕事がハードであり、女性には向かない」が 19.2%であった。業種別で見ると、「仕事がハードであり、女性には向かない」と回答した事業所は、建設業及び運輸業で比較的高い比率となった。

【女性活躍における取組を進める際の課題】



【女性活躍における取組を進める際の課題（業種別）】

	意思決定者の時間的制約があり手が回らない	資金に余裕がない	トップ・上司の意思・コミットメントが高くない	従業員の理解が十分でない	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	仕事がハードであり、女性には向かない	顧客が男性を希望する	所定外労働・深夜勤務が多い	女性が活躍するの必要を感じない	女性従業員が望まない	意識したことがなかった	障害はない	その他
全体(n=536)	6.7	16.0	9.1	13.1	11.6	19.2	4.7	9.9	4.3	16.2	18.5	23.1	7.3
建設業(n=53)	7.5	17.0	13.2	11.3	13.2	49.1	9.4	18.9	3.8	18.9	17.0	9.4	1.9
製造業(n=155)	5.2	16.8	8.4	12.3	12.9	20.0	3.9	10.3	3.2	16.8	14.8	21.3	5.2
電気・ガス・熱供給・水道業(n=5)	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	20.0	20.0	40.0	20.0	0.0
情報通信業(n=13)	0.0	23.1	0.0	0.0	7.7	7.7	7.7	7.7	0.0	7.7	7.7	38.5	15.4
運輸業(n=16)	0.0	18.8	12.5	12.5	43.8	56.3	0.0	31.3	18.8	37.5	0.0	0.0	6.3
卸売業(n=113)	10.6	18.6	12.4	16.8	9.7	12.4	7.1	4.4	6.2	14.2	23.0	23.9	7.1
小売業(n=23)	4.3	17.4	0.0	13.0	8.7	8.7	4.3	13.0	0.0	13.0	17.4	30.4	4.3
金融・保険業(n=4)	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0
不動産業・物品賃貸業(n=12)	8.3	0.0	16.7	25.0	16.7	0.0	8.3	0.0	0.0	16.7	25.0	41.7	0.0
学術研究・専門・技術サービス業(n=16)	6.3	6.3	0.0	25.0	6.3	25.0	0.0	18.8	0.0	12.5	25.0	12.5	12.5
宿泊業(n=2)	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0
飲食サービス業(n=7)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	28.6	28.6	28.6
生活関連サービス業・娯楽業(n=16)	0.0	25.0	12.5	0.0	18.8	12.5	0.0	0.0	12.5	25.0	25.0	18.8	6.3
教育・学習支援業(n=5)	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	20.0	20.0
医療・福祉業(n=35)	17.1	14.3	8.6	14.3	2.9	2.9	2.9	2.9	0.0	8.6	11.4	37.1	20.0
その他(n=54)	3.7	11.1	7.4	7.4	11.1	18.5	1.9	13.0	5.6	16.7	18.5	33.3	9.3

※網掛けは30%以上の値

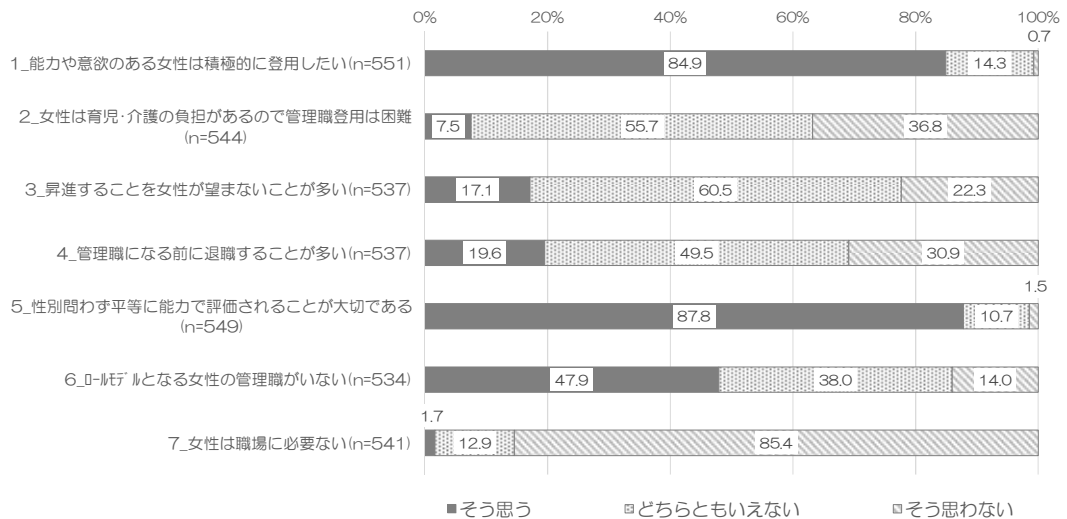


(8) Q40\_女性活躍に関する考え

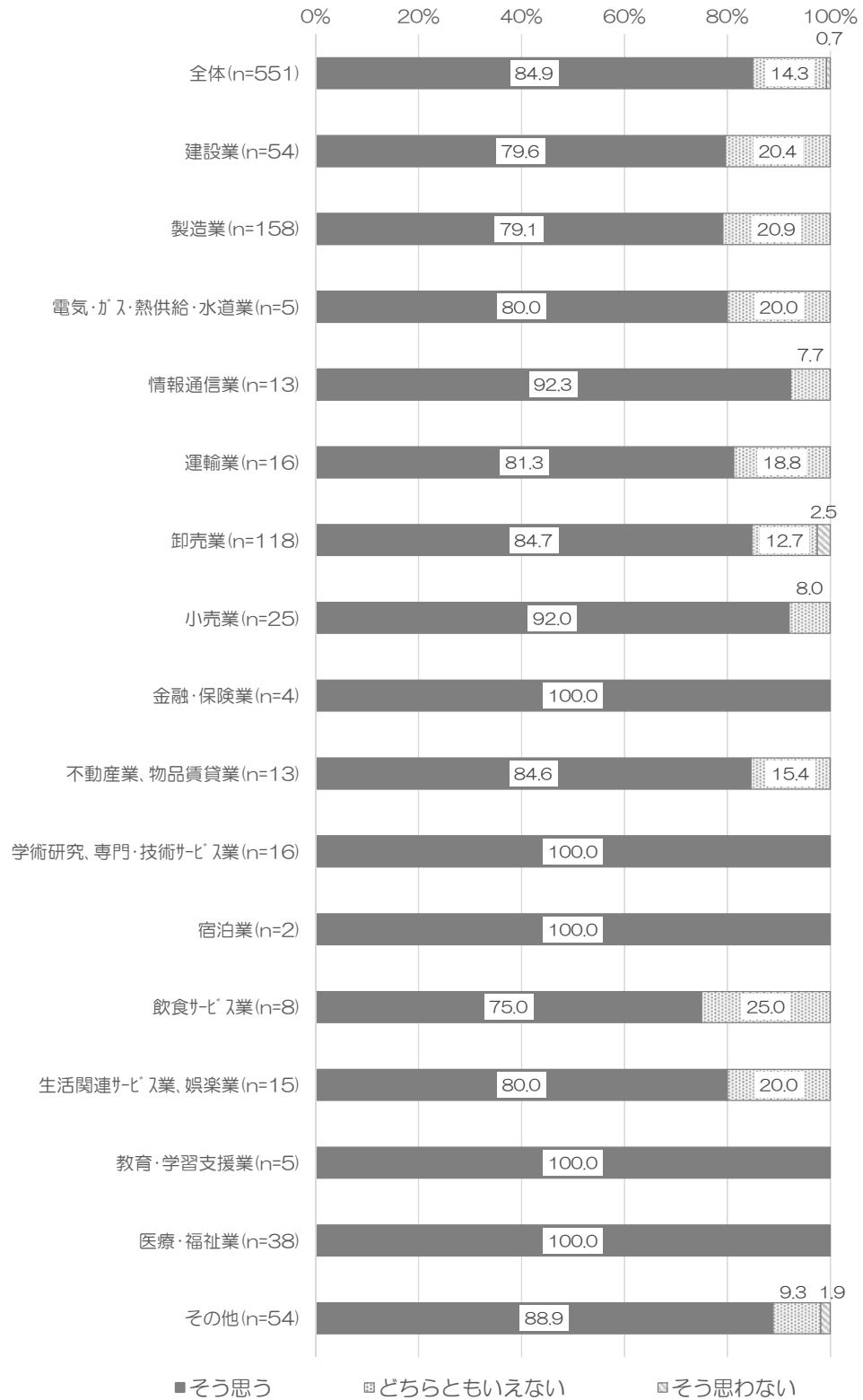
Q40. 女性活躍に関するお考えについて、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。 (SA)

女性活躍に関する考えについては、「1\_能力や意欲のある女性は積極的に登用したい」「5\_性別問わず平等に能力で評価されることが大切である」の2つの設問項目で、「そう思う」と回答した事業所が8割を超えた。また、「2\_女性は育児・介護の負担があるので管理職登用は困難」「7\_女性は職場に必要な」という設問では、「そう思う」と回答した事業所の比率は全体の1割に満たなかった。

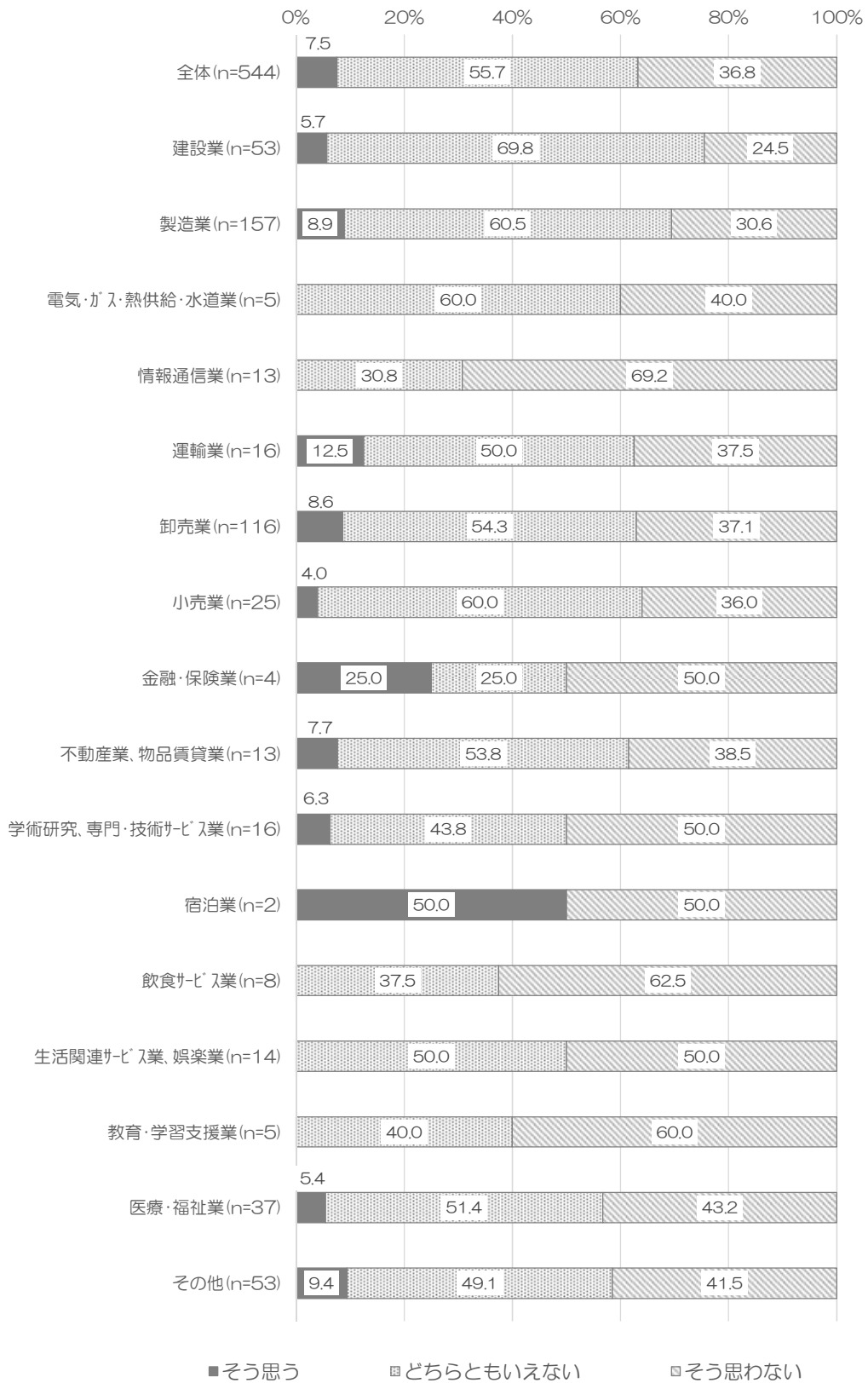
【女性活躍に関する考え】



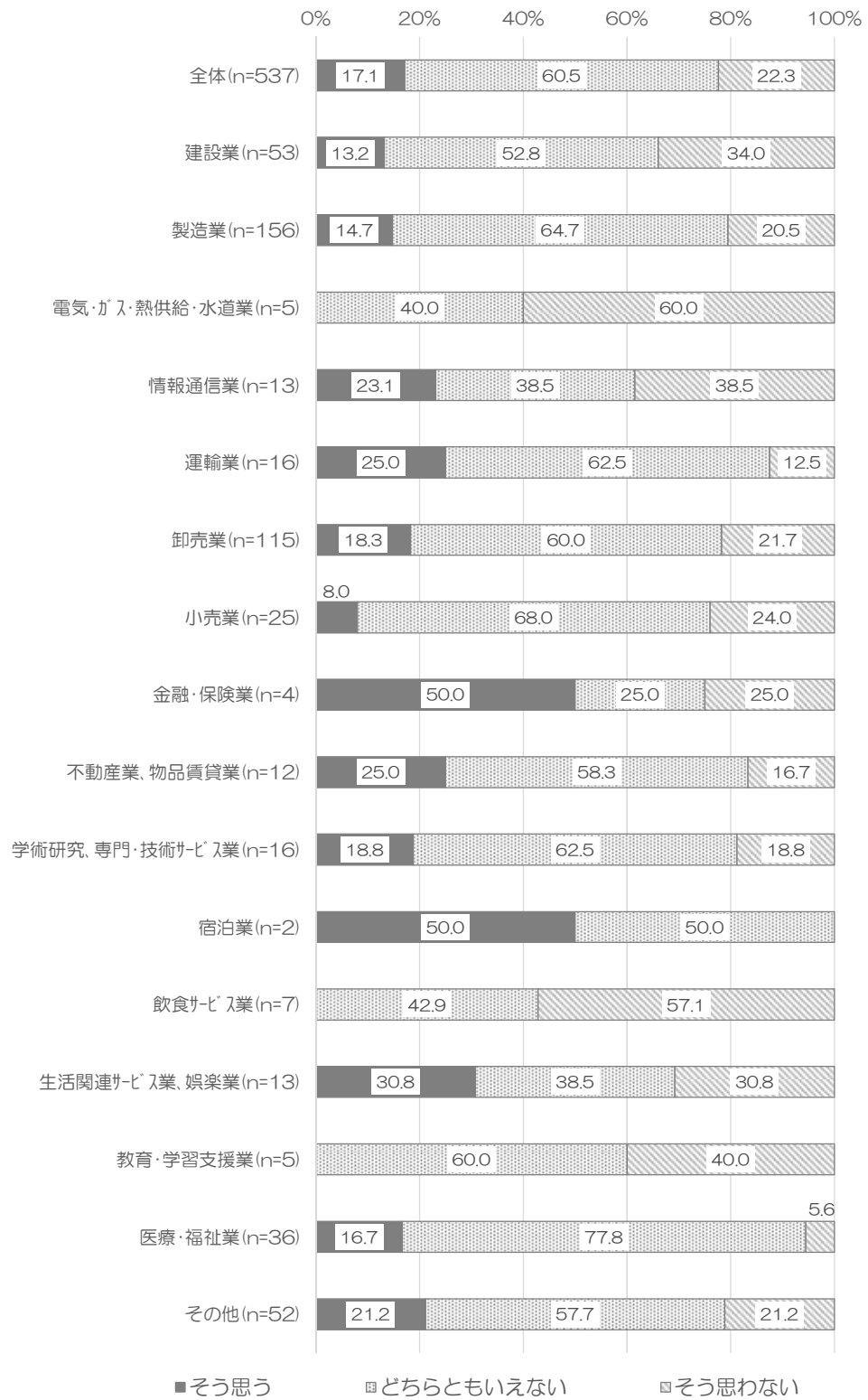
【1\_能力や意欲のある女性は積極的に登用したい(業種別)】



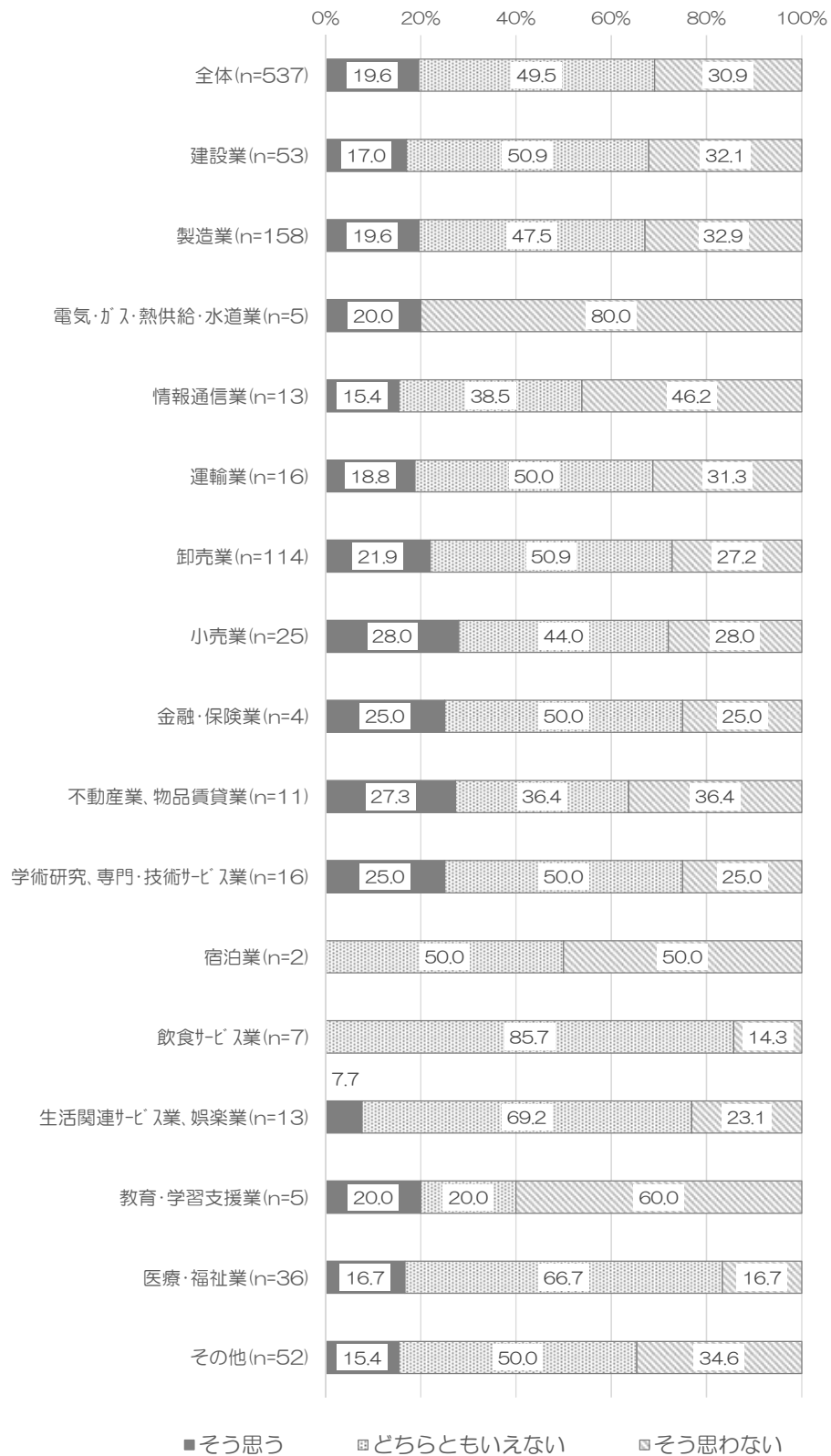
【2\_女性は育児・介護の負担があるので管理職登用は困難(業種別)】



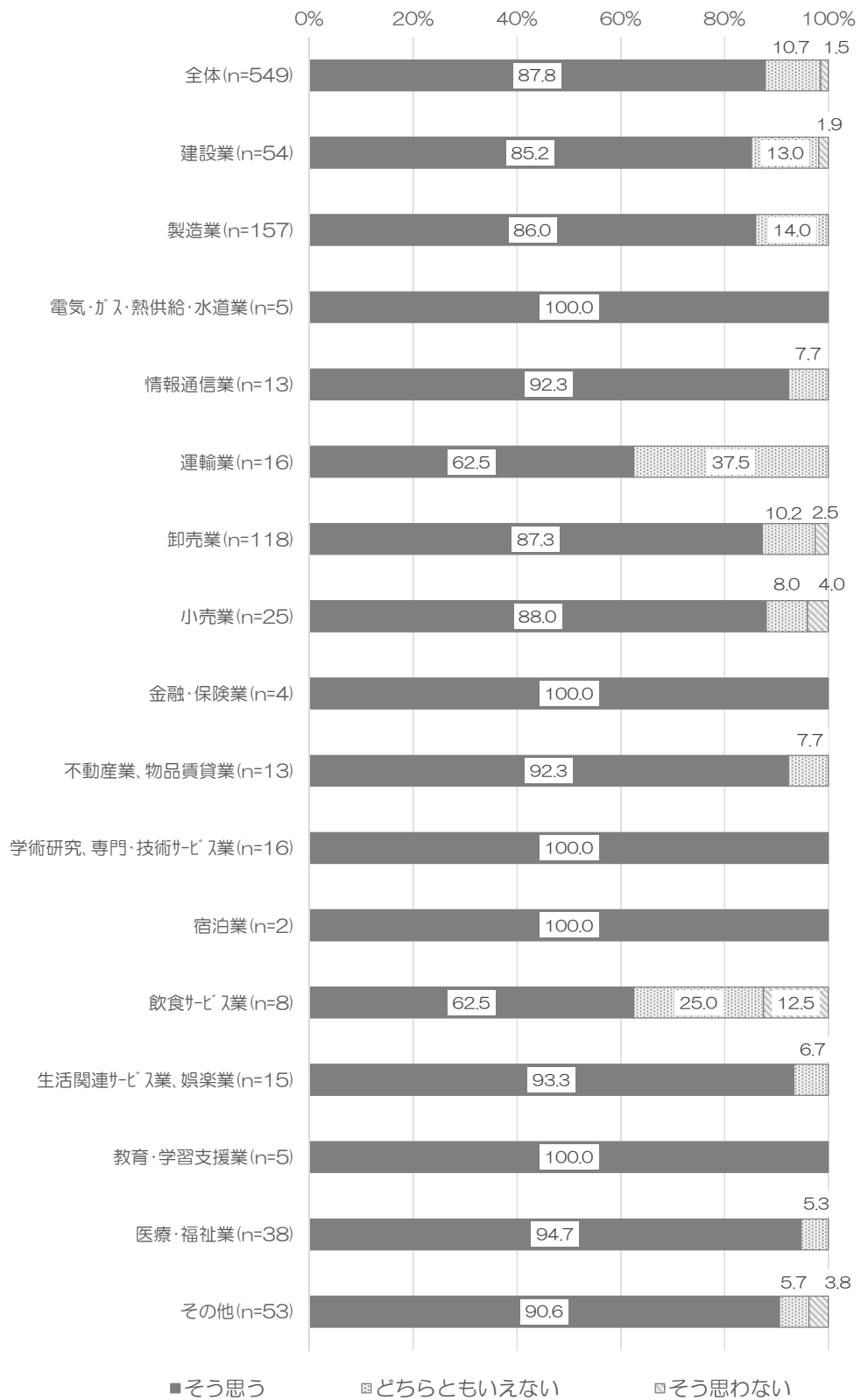
【3\_昇進することを女性が望まないことが多い(業種別)】



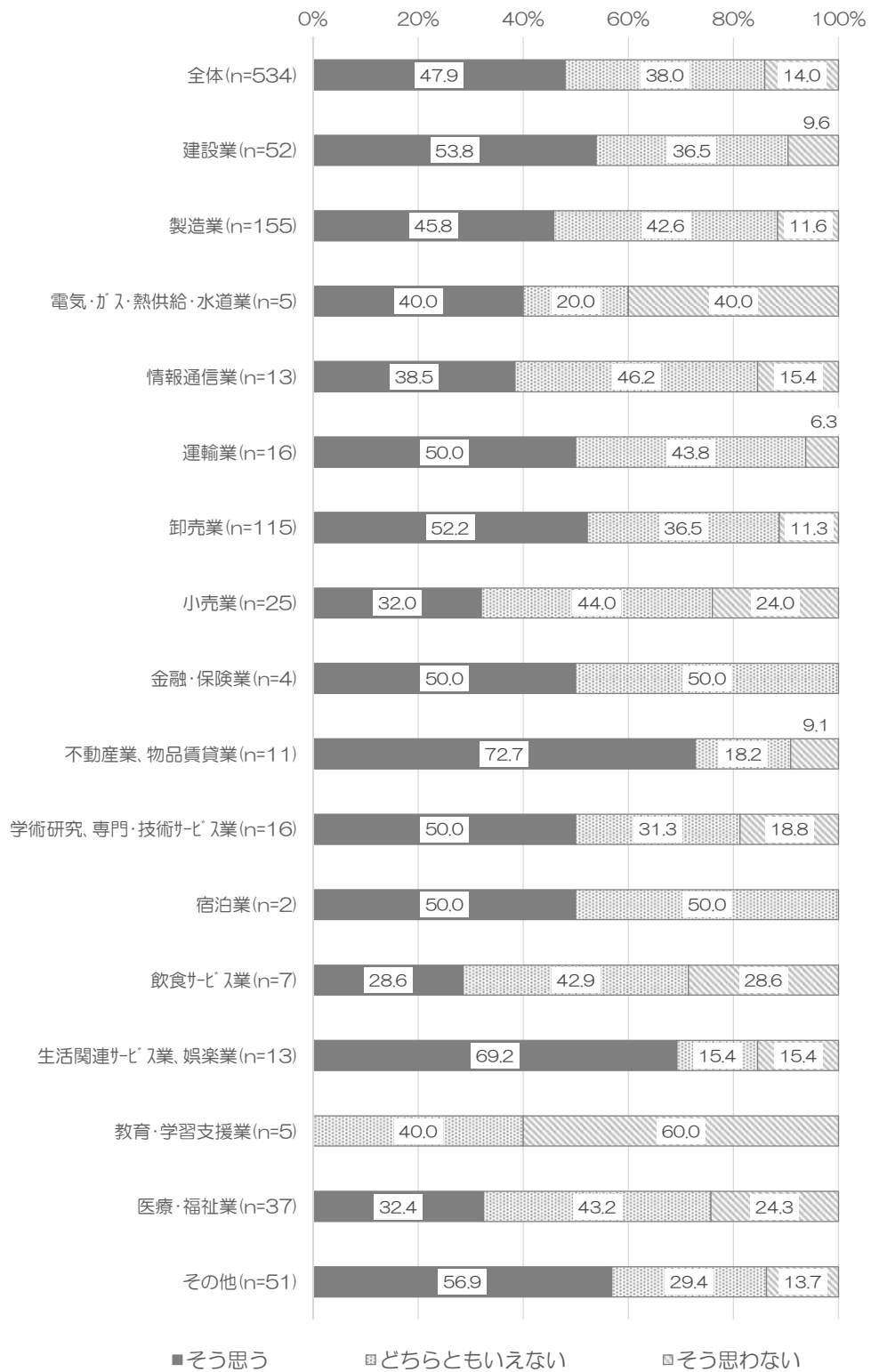
【4\_管理職になる前に退職することが多い(業種別)】



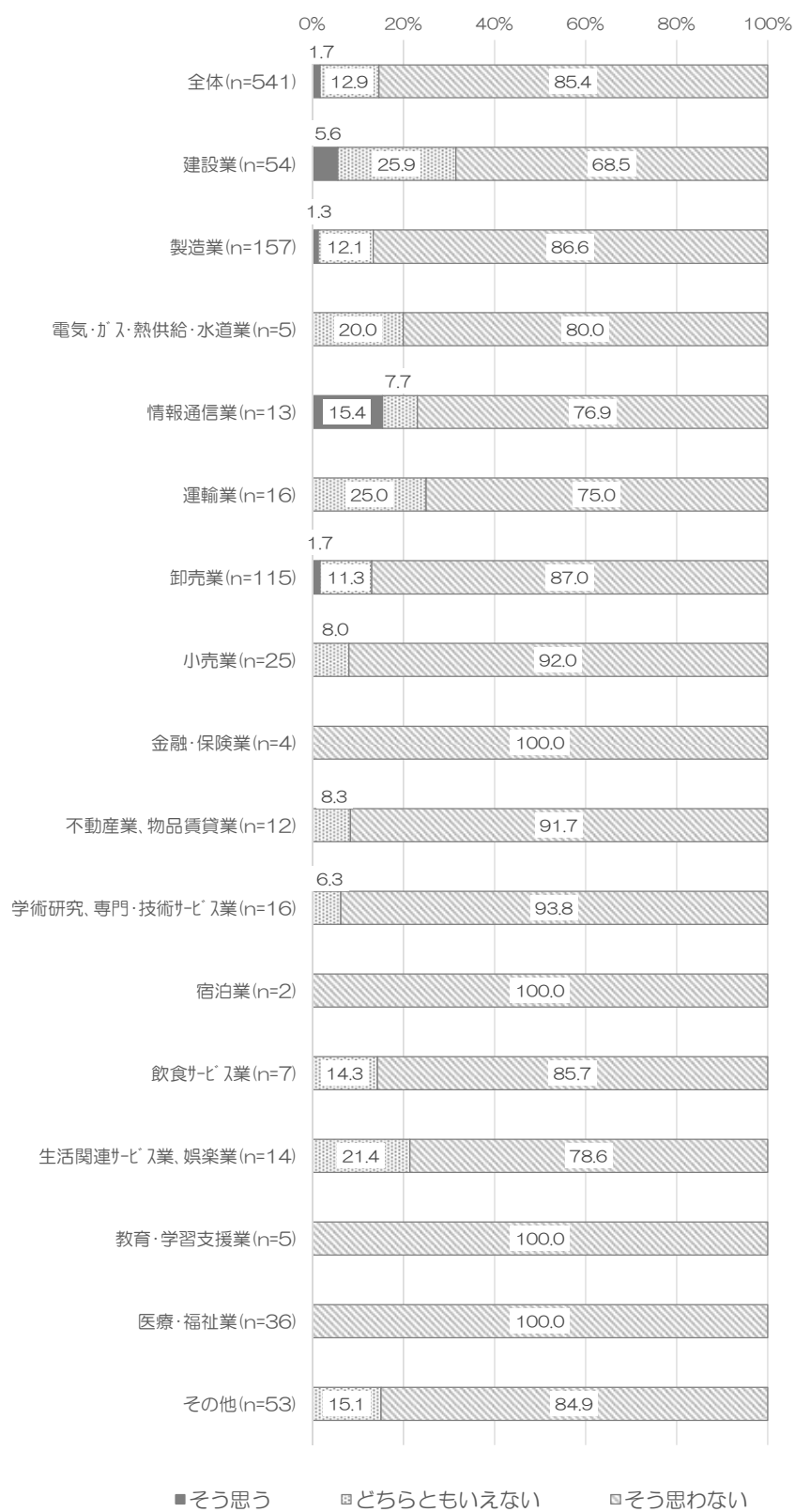
【5\_性別問わず平等に能力で評価されることが大切である(業種別)】



【6\_ロールモデルとなる女性の管理職がない(業種別)】



## 【7\_女性は職場に必要な(業種別)】





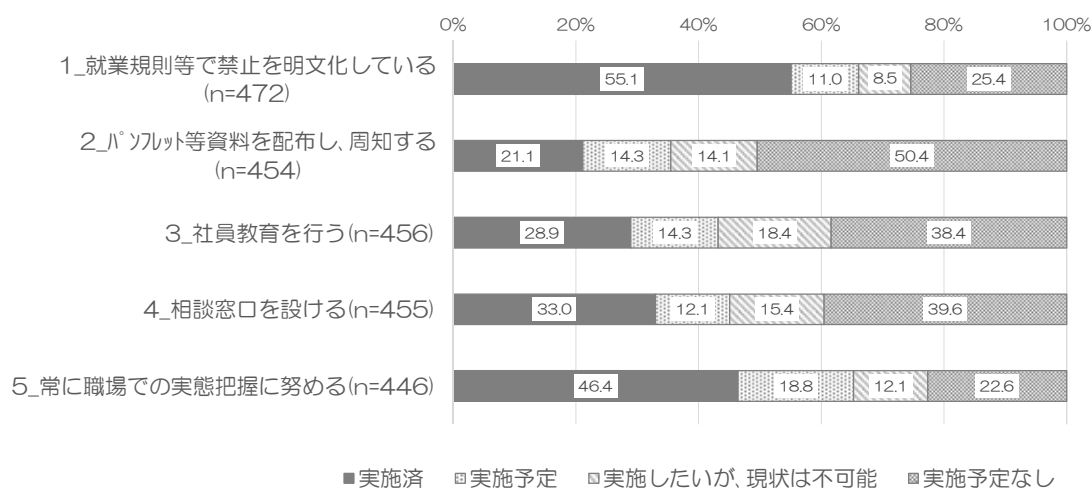
## 4. ハラスメント防止状況について

### (1) Q41\_ハラスメントへの取組実施状況及び意向

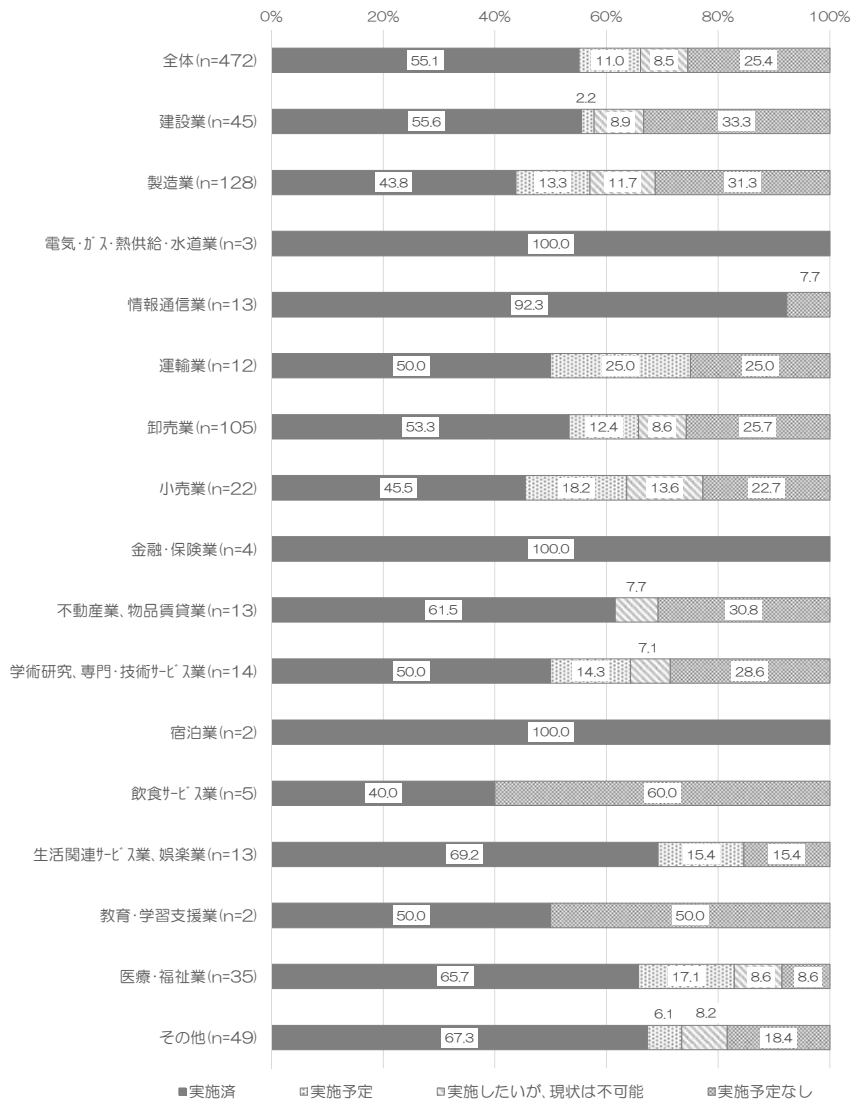
Q41. セクシャル・ハラスメントへの取り組み実施状況及び意向について、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。 (SA)

セクシャル・ハラスメントへの取組実施状況及び意向については、「1\_就業規則等で禁止を明文化している」と回答した事業所が全体の半分以上を超えた。売上高別で見ると、どの設問項目においても売上規模が大きくなるにつれて、実施済の比率が大きくなっている。特に、「4\_相談窓口を向ける」の設問項目では、売上高が100億円以上の事業所全てで実施済となっている。

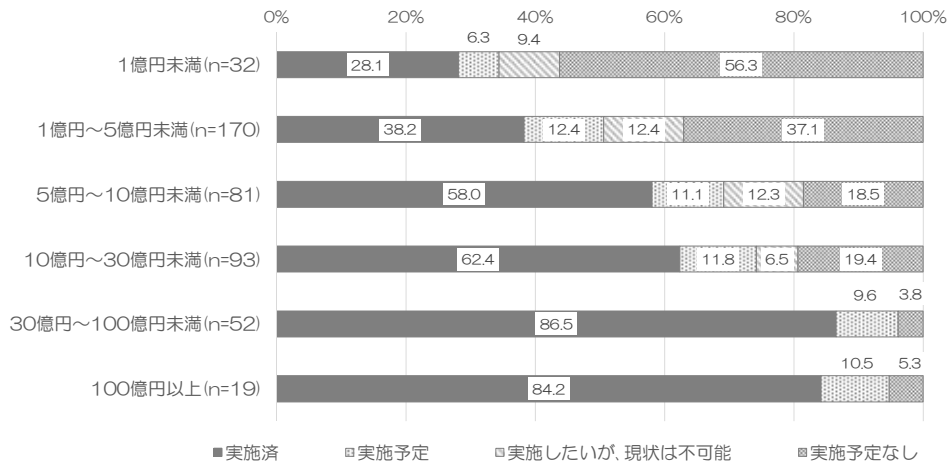
#### 【ハラスメントへの取組実施状況及び意向】



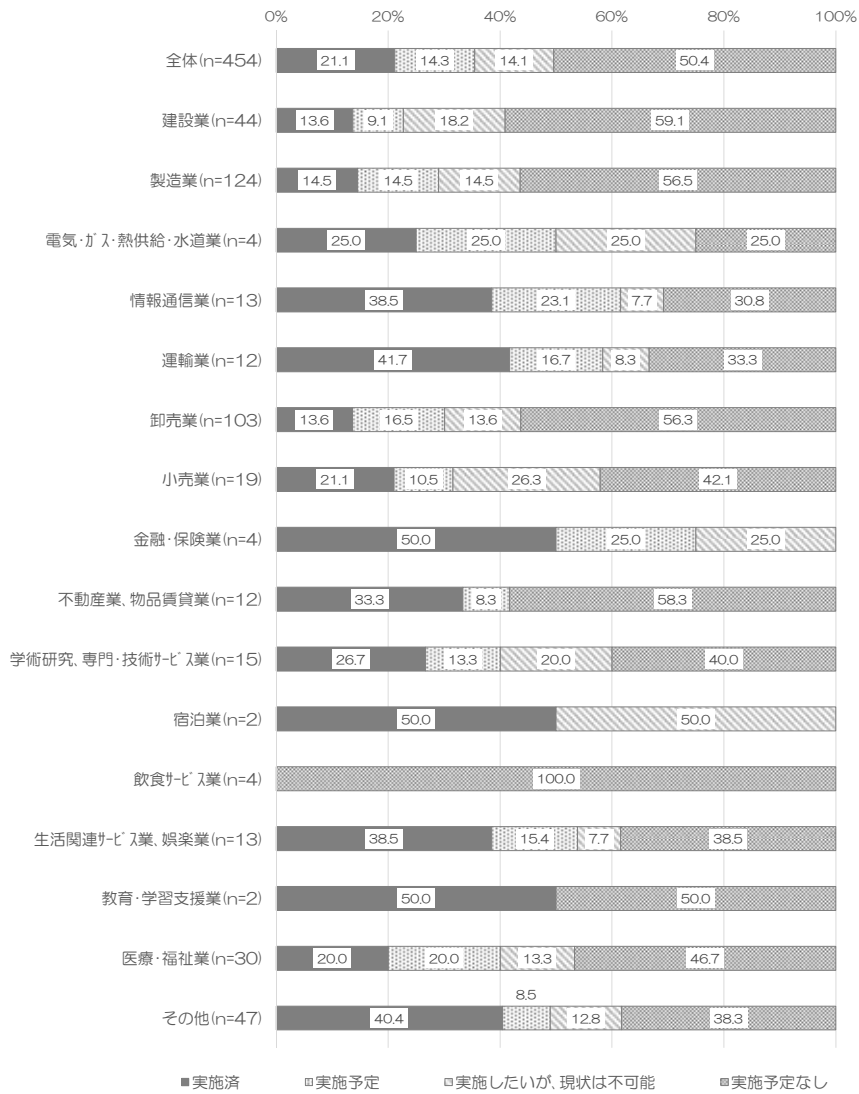
【1\_就業規則等で禁止を明文化している(業種別)】



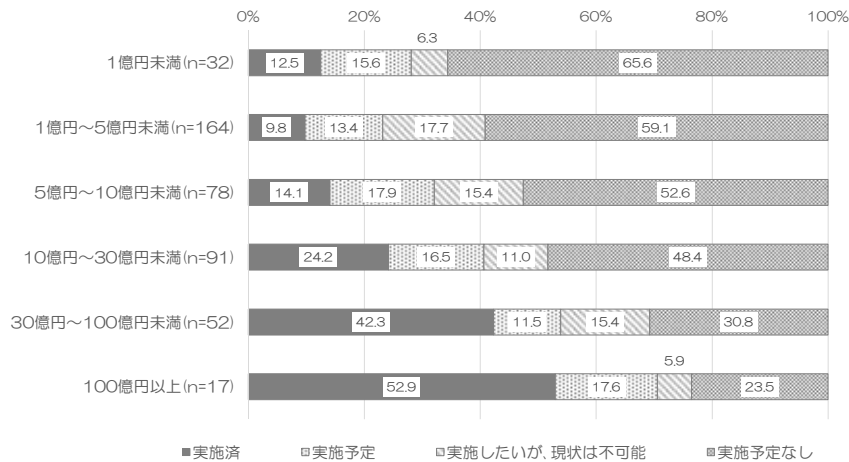
【1\_就業規則等で禁止を明文化している(売上高別)】



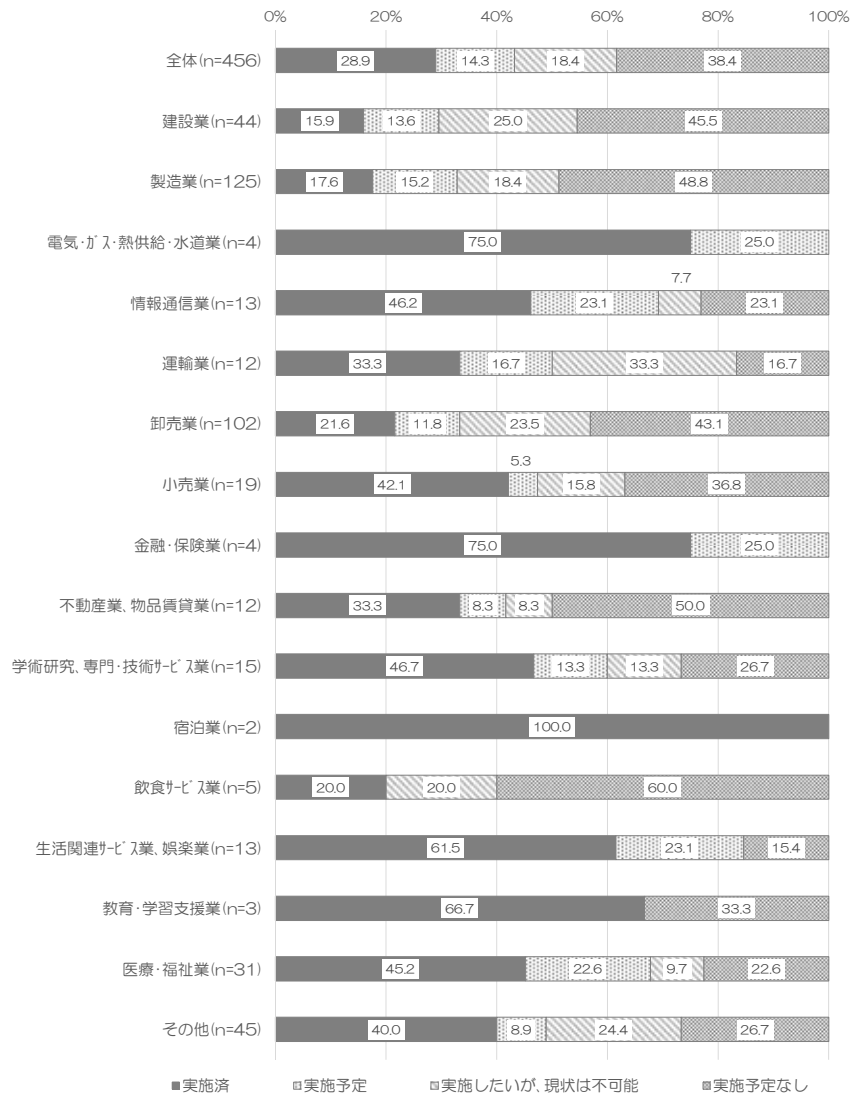
## 【2\_パンフレット等資料を配布し、周知する(業種別)】



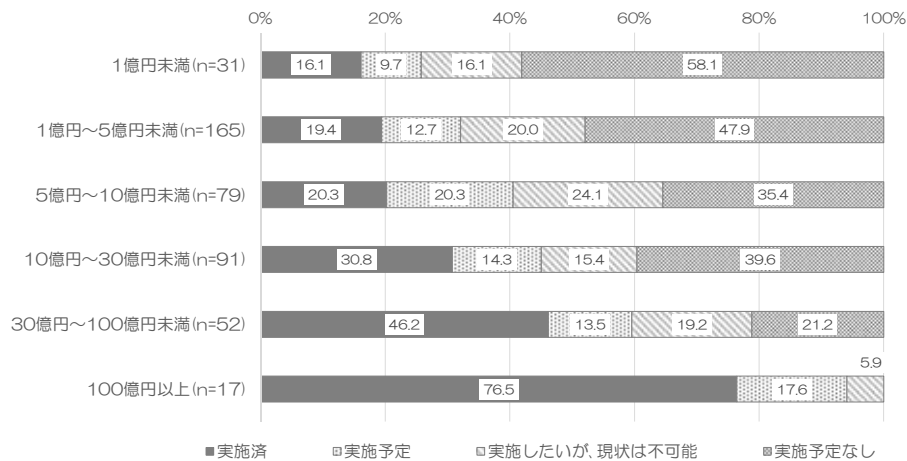
## 【2\_パンフレット等資料を配布し、周知する(売上高別)】



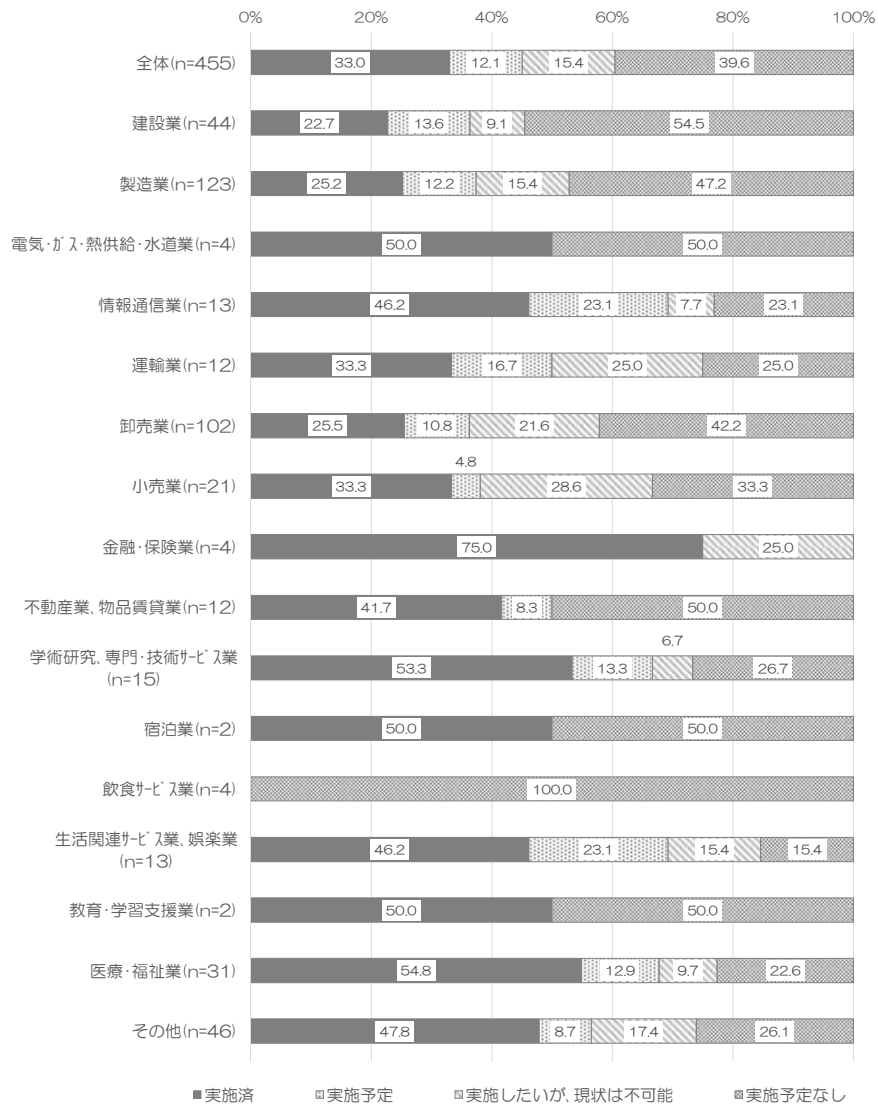
### 【3\_社員教育を行う(業種別)】



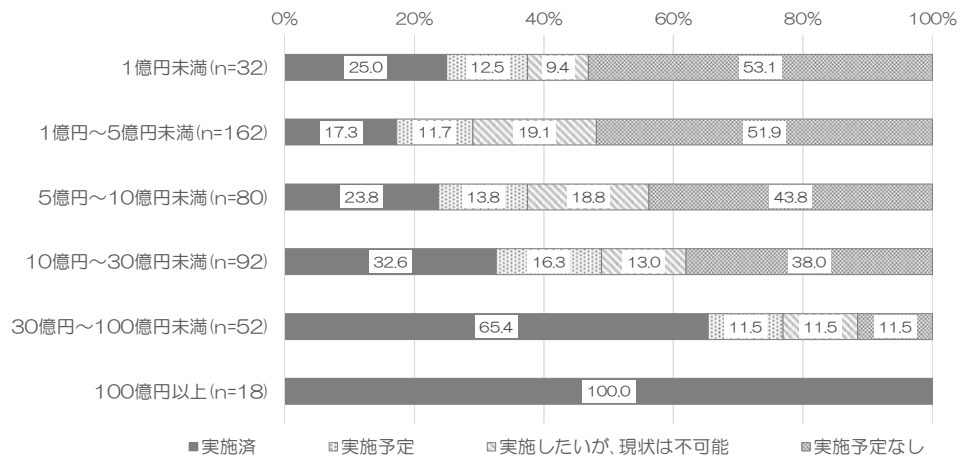
### 【3\_社員教育を行う(売上高別)】



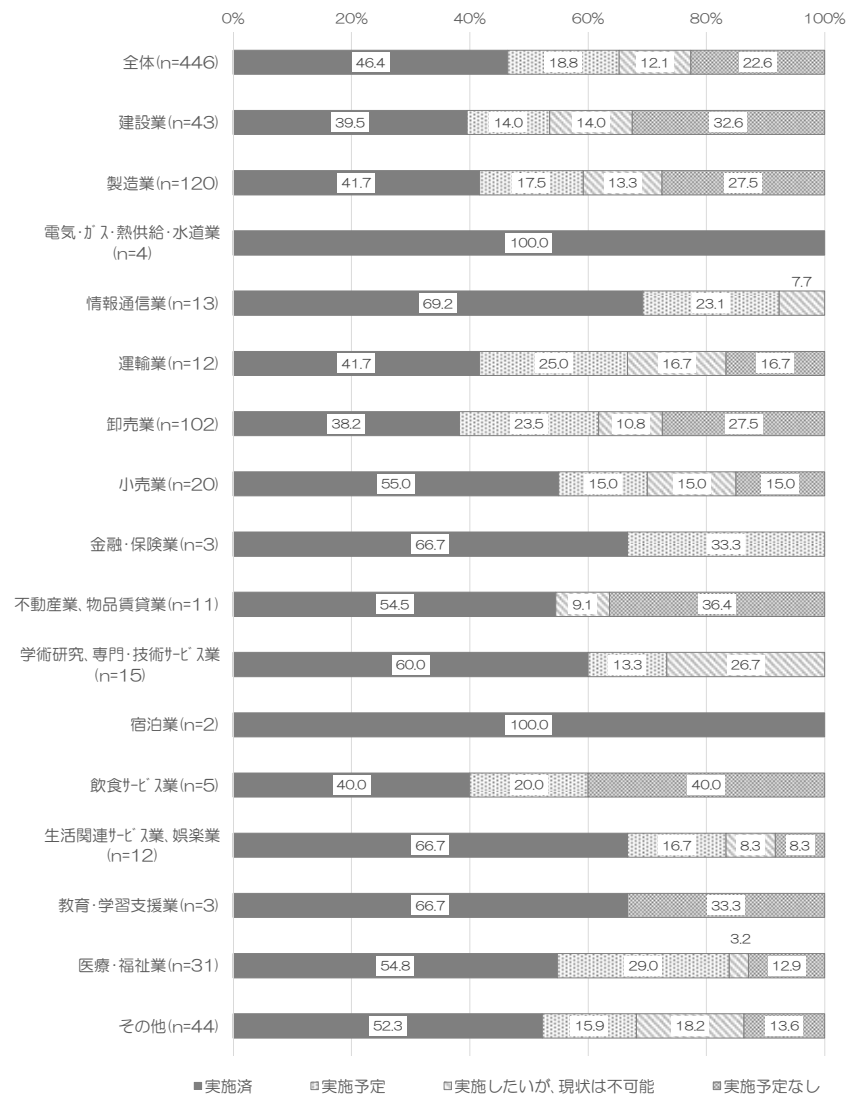
#### 【4\_相談窓口を設ける(業種別)】



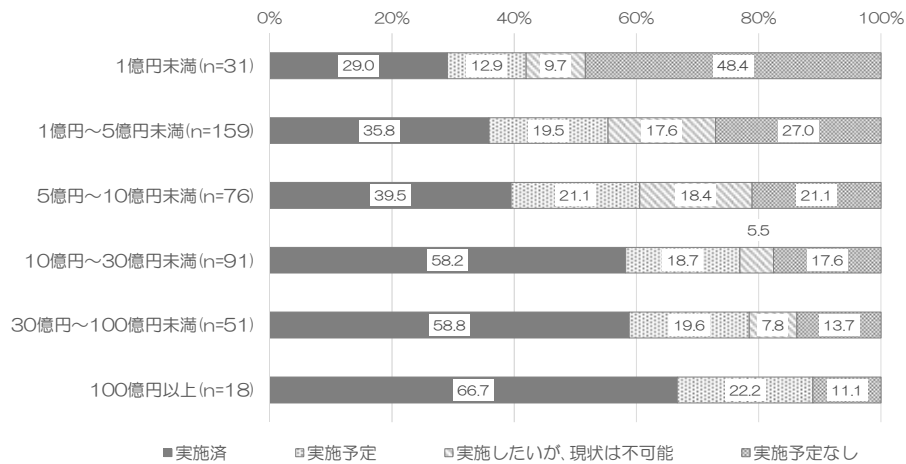
#### 【4\_相談窓口を設ける(売上高別)】



### 【5\_常に職場での実態把握に努める(業種別)】



### 【5\_常に職場での実態把握に努める(売上高別)】



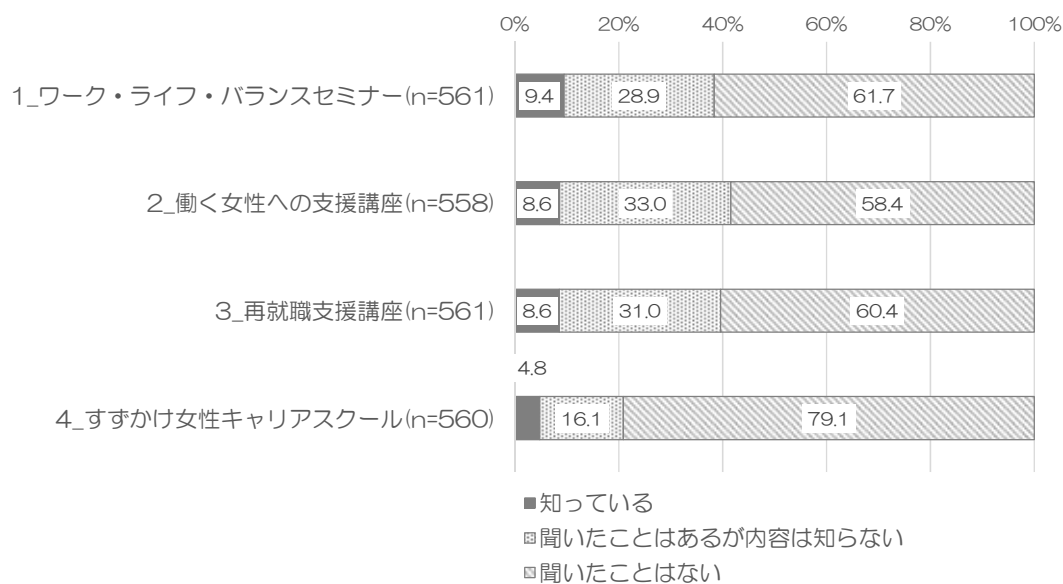
## 5. 区の施策について

### (1) Q42\_墨田区の施策への認知状況

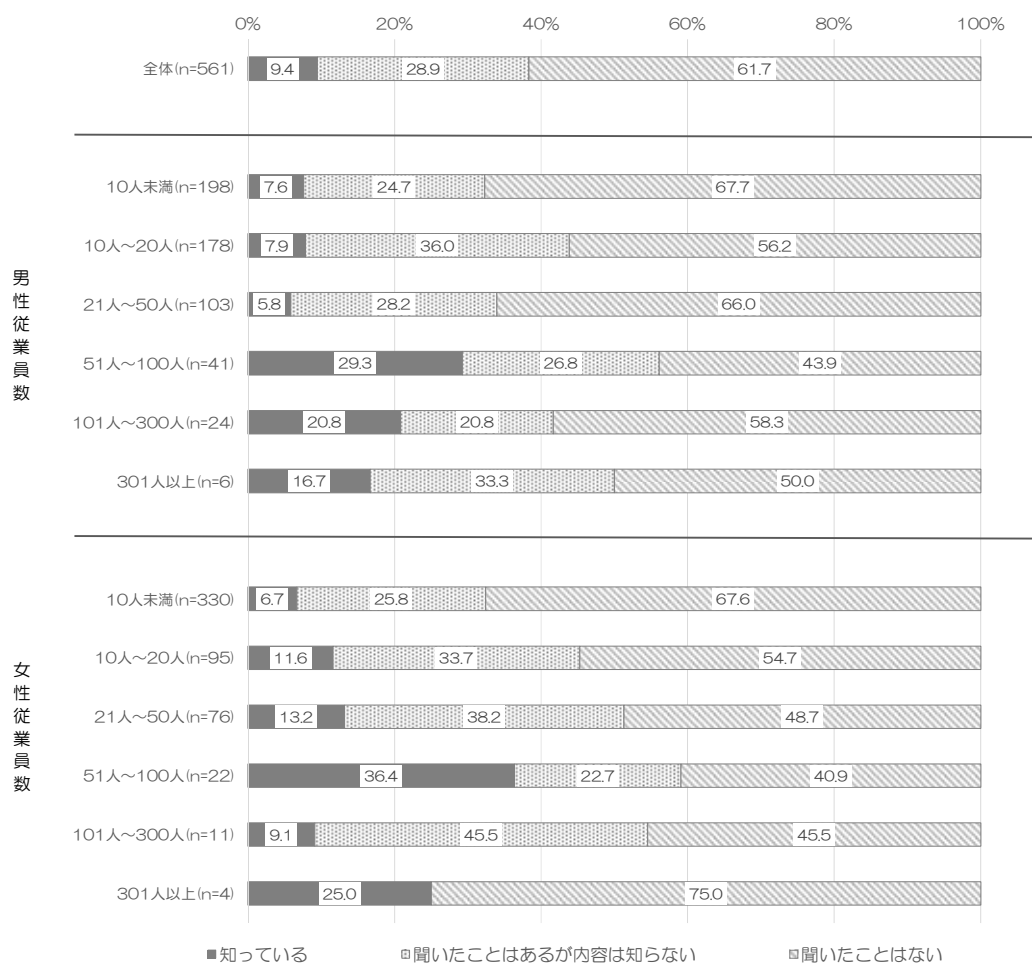
Q42. 墨田区が実施している施策への認知状況について当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。(SA)

墨田区の施策への認知状況について、「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、「知っている」と「聞いたことはあるが内容は知らない」を合わせた回答が4割前後となった。

#### 【墨田区の施策への認知状況】

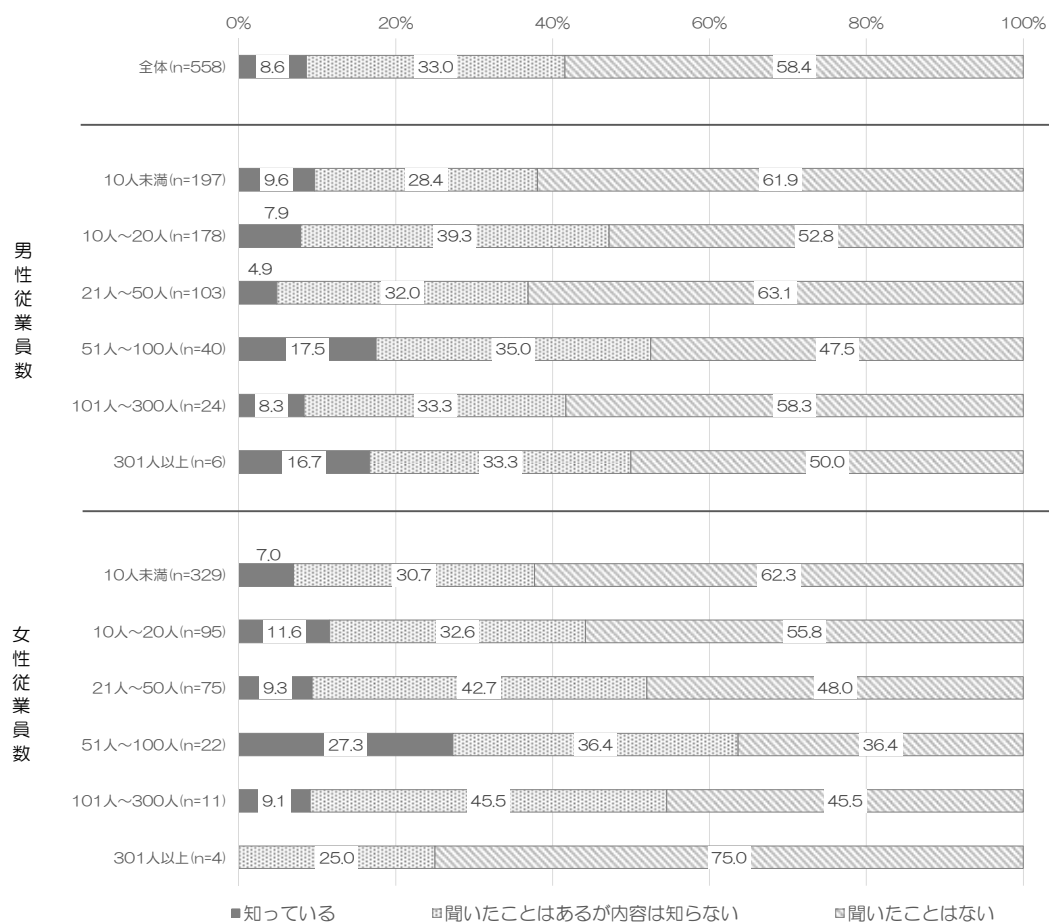


【1\_ワーク・ライフ・バランスセミナー(男女従業員数別)】

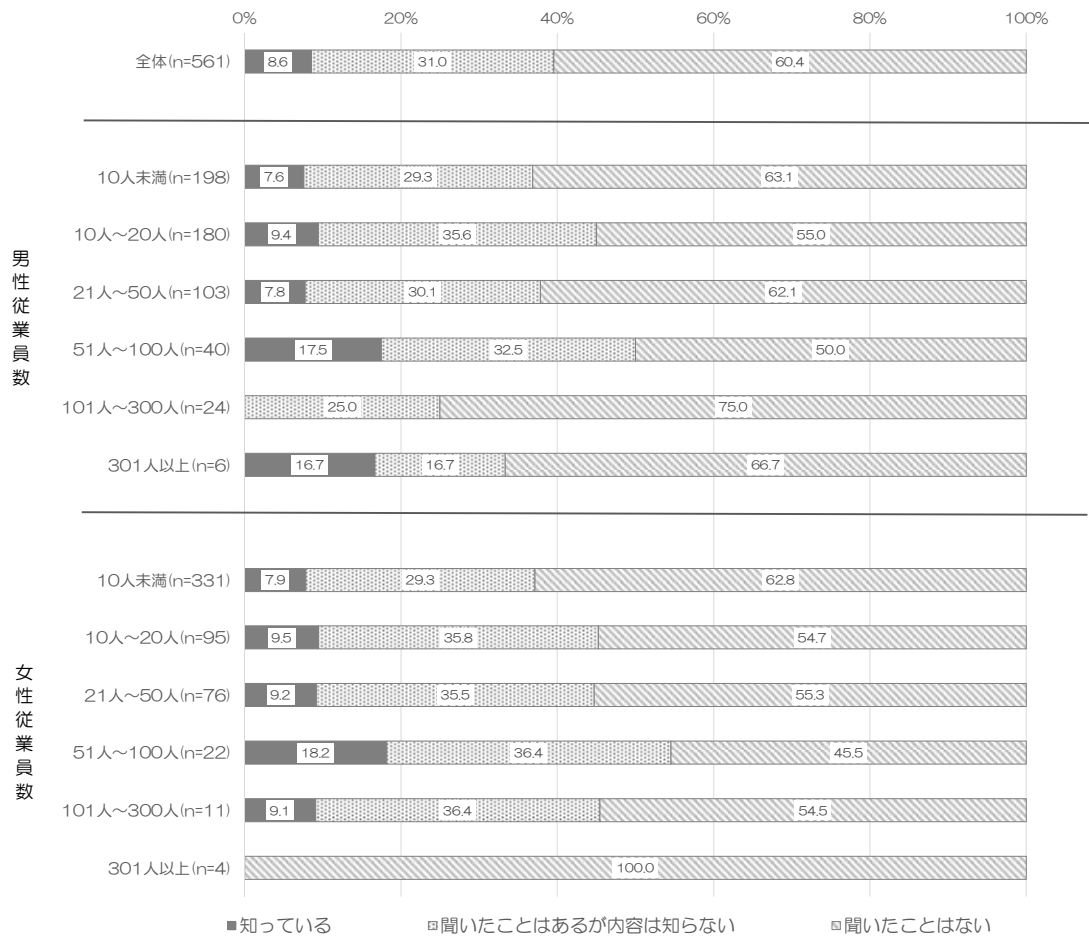




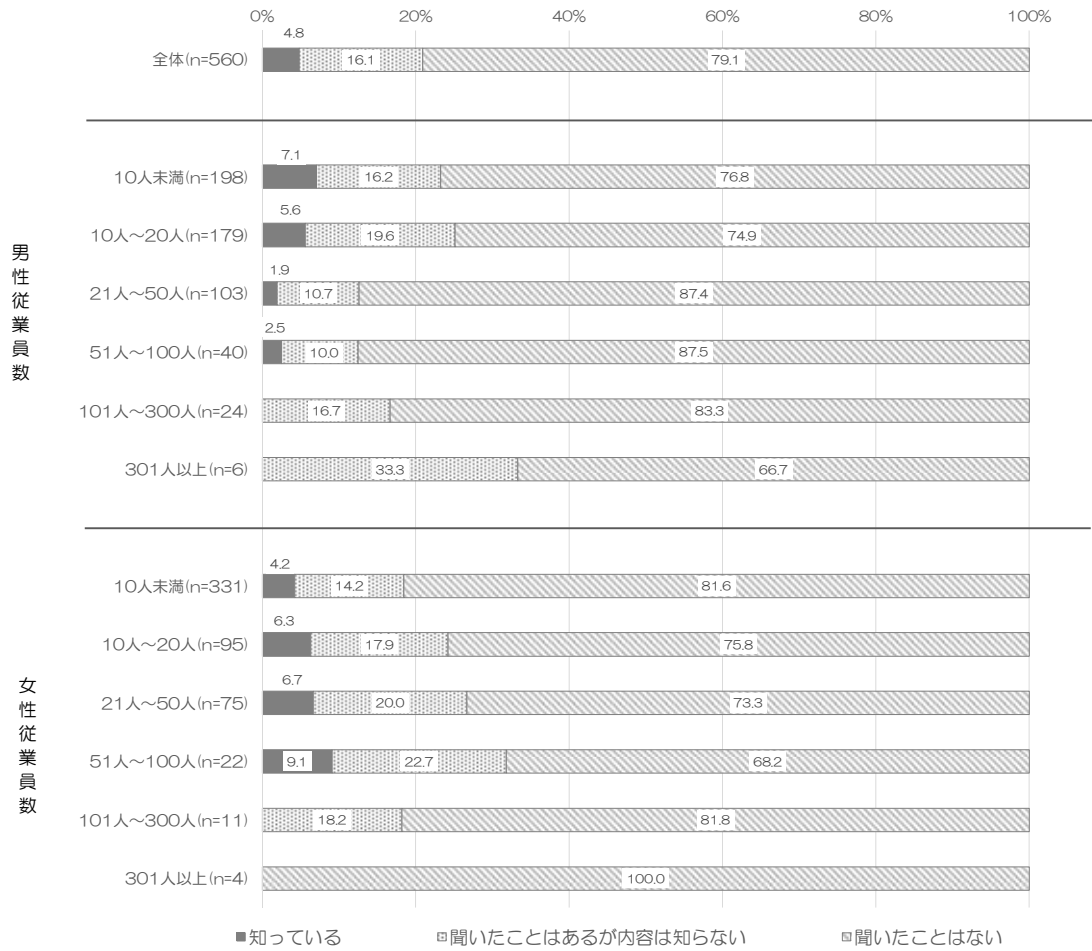
## 【2\_働く女性への支援講座(男女従業員数別)】



【3\_再就職支援講座(男女従業員数別)】



【4\_すずかけ女性キャリアスクール(男女従業員数別)】

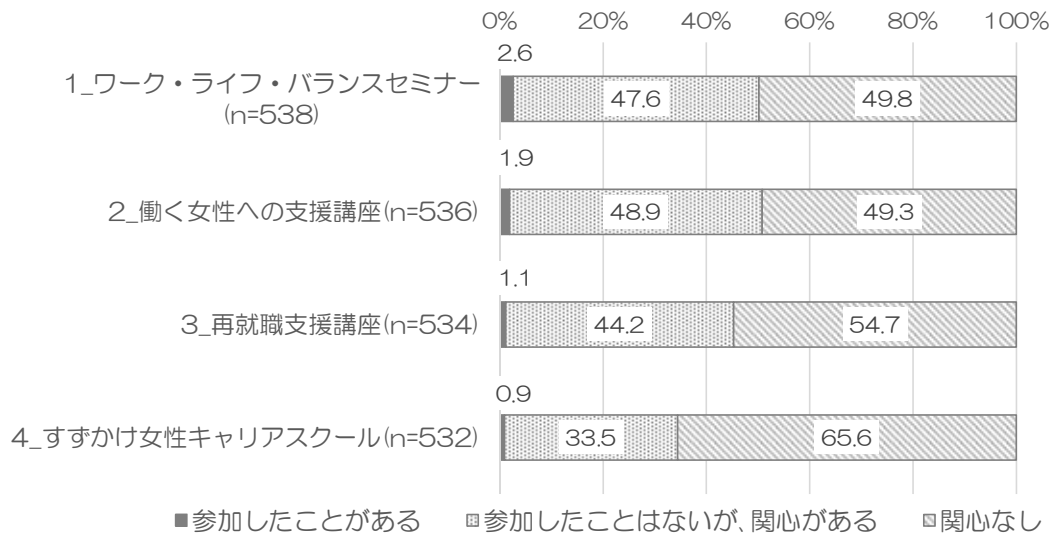


(2) Q43\_墨田区の施策の活用状況及び意向

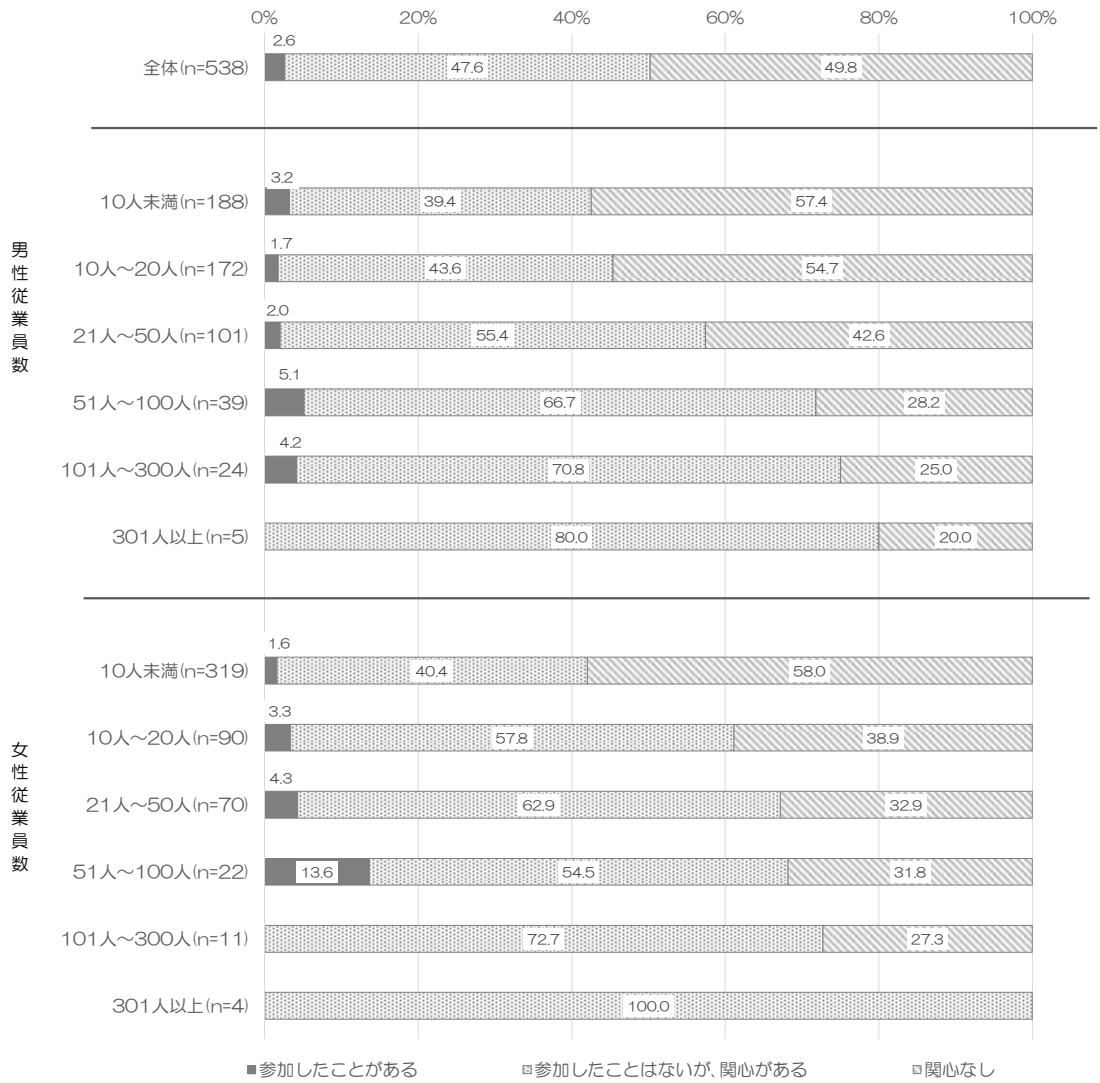
Q43. 墨田区が実施している施策への活用状況及び意向について当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。(SA)

墨田区の施策の活用状況及び意向については、「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」は「参加したことはないが、関心がある」と回答した事業所が全体の5割弱となった。また、男性従業員数別、女性従業員数別で見ると、「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」は、男女とも従業員数が増えるにつれて、関心を示す割合が増加している。

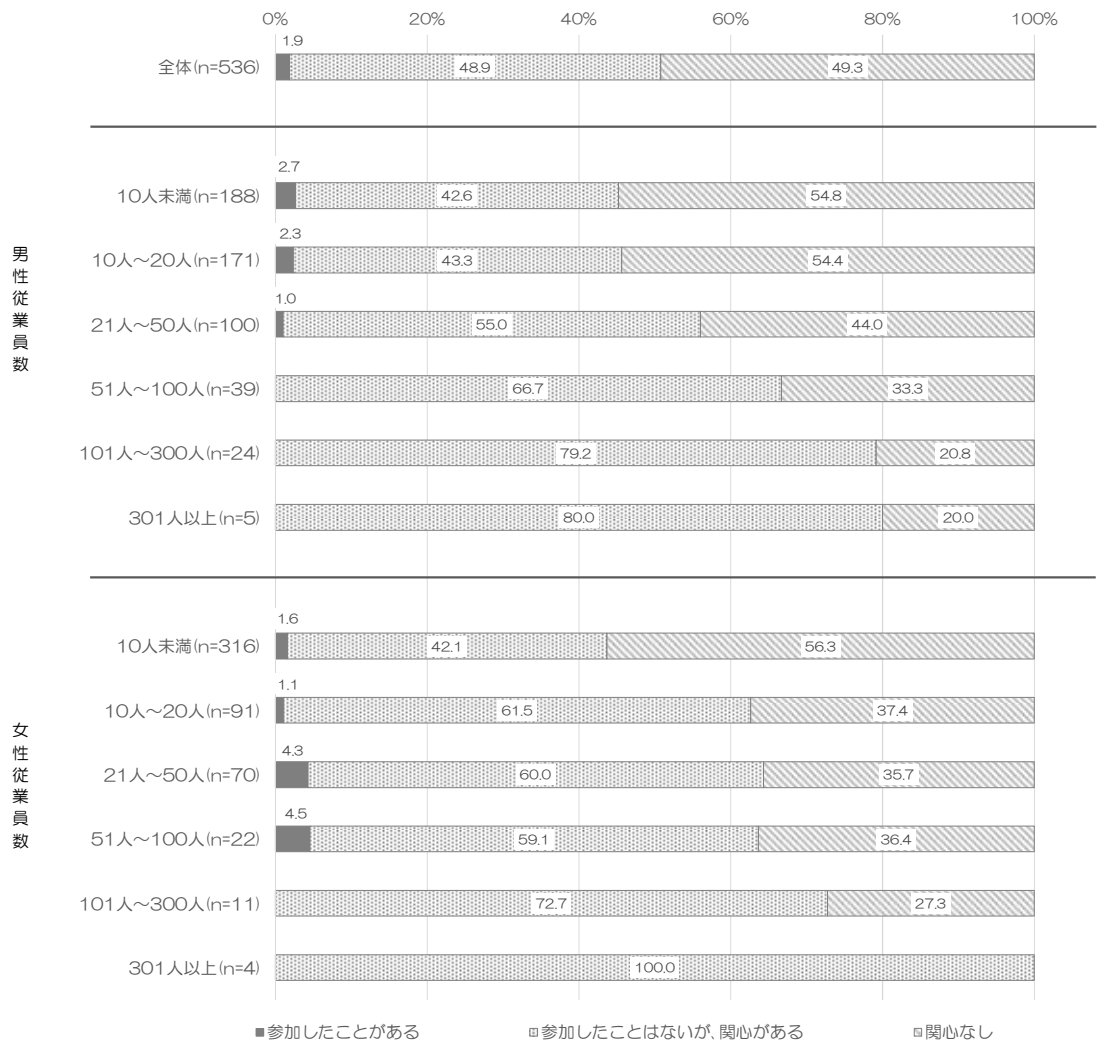
【墨田区の施策の活用状況及び意向】



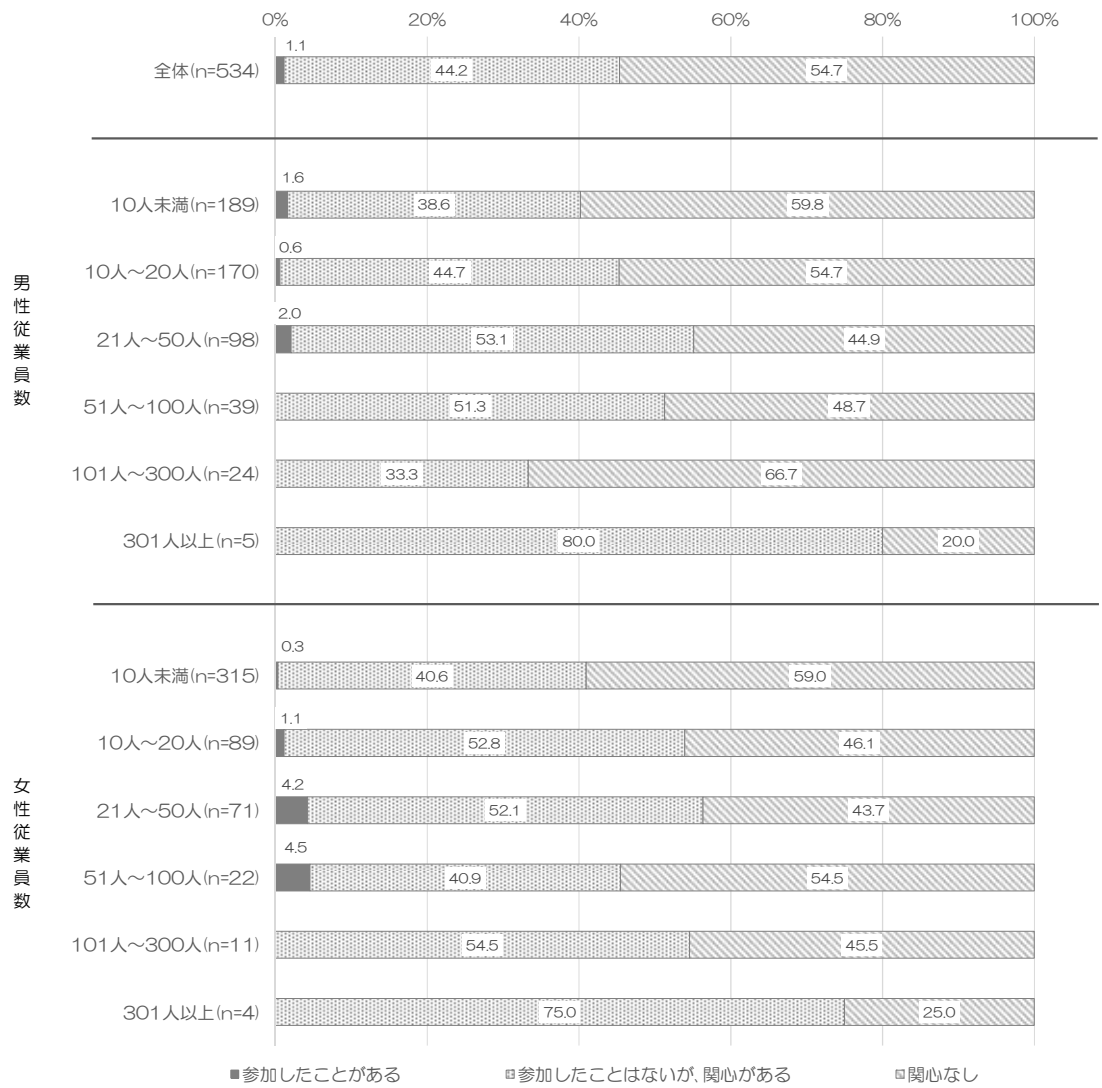
【1\_ワーク・ライフ・バランスセミナー(男女従業員数別)】



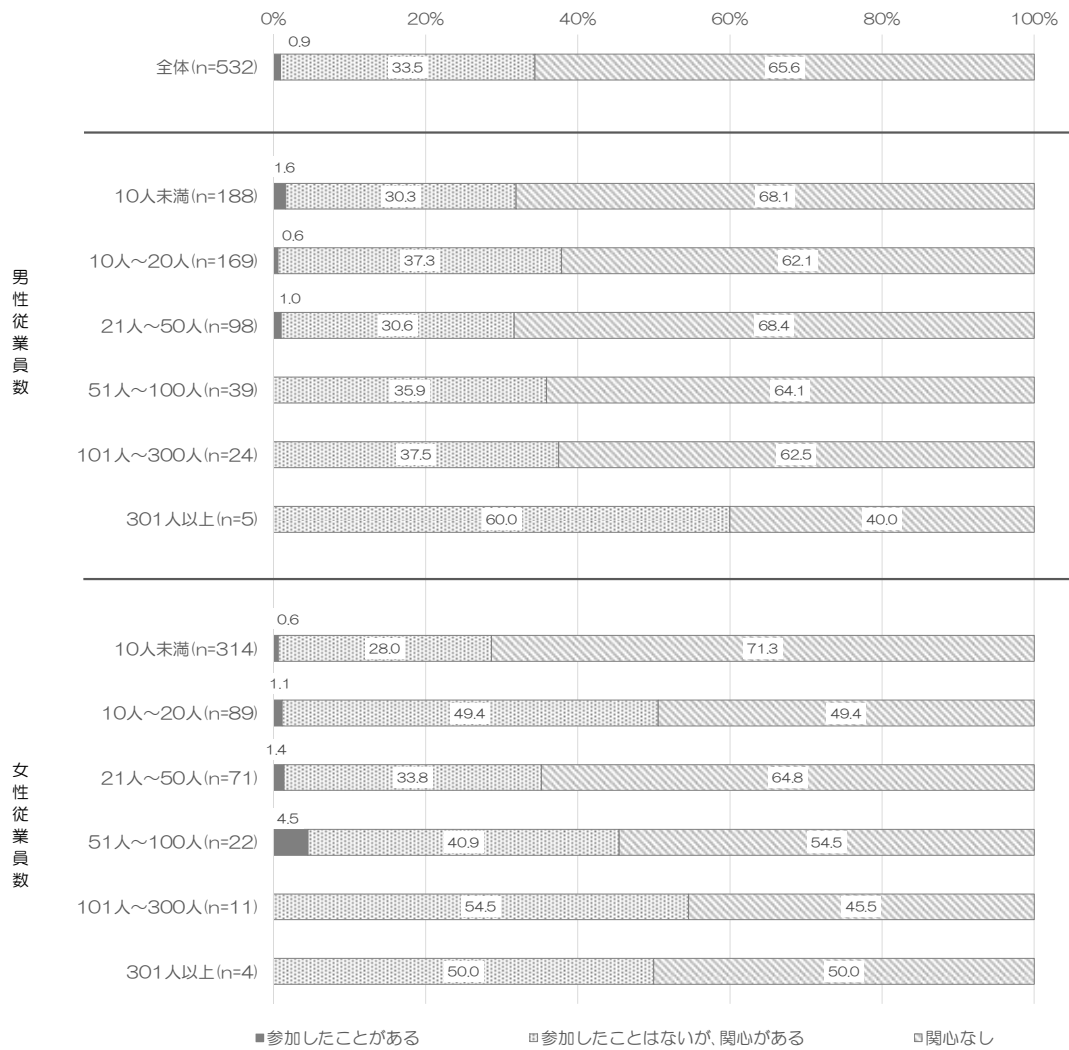
【2.働く女性への支援講座(男女従業員数別)】



【3\_再就職支援講座(男女従業員数別)】



【4\_すずかけ女性キャリアスクール(男女従業員数別)】





### (3) Q44\_重要と思う行政の取組

Q44. ワーク・ライフ・バランスおよび女性活躍を推進するために重要と思う行政の取り組みについて、当てはまるもの全てに○をつけてください。(MA)

ワーク・ライフ・バランス及び女性活躍を推進するために重要と思う行政の取組については、「ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関する情報の提供」が39.4%と最も多く、次いで、「ワーク・ライフ・バランスを取り入れるメリットやノウハウ等を学べる機会の提供」が36.7%となった。

#### 【重要と思う行政の取組】

