

IV. クロス集計による分析結果

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

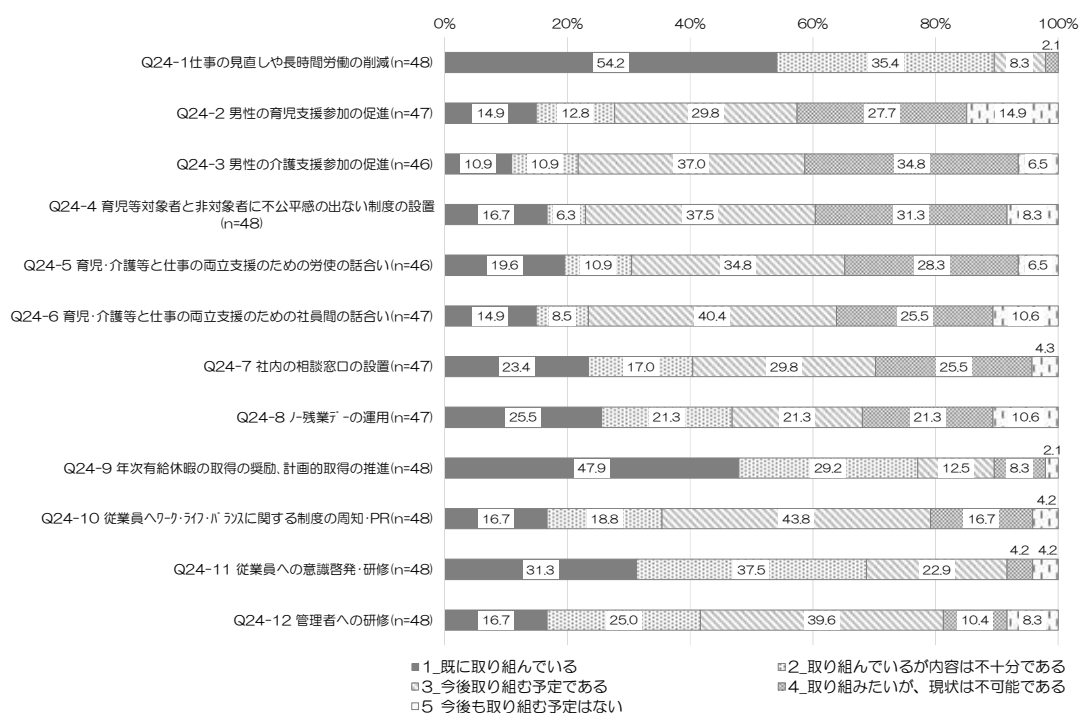
Q24. ワーク・ライフ・バランスの取組状況と意向

Q25. ワーク・ライフ・バランスの取組効果

ワーク・ライフ・バランスの取組効果について、最も多かったのは「3_所定外労働時間」が減少したが 39.6%であり、次に「7_従業員の労働意欲」が向上したが 24.7%と続いた（P80 参照）。

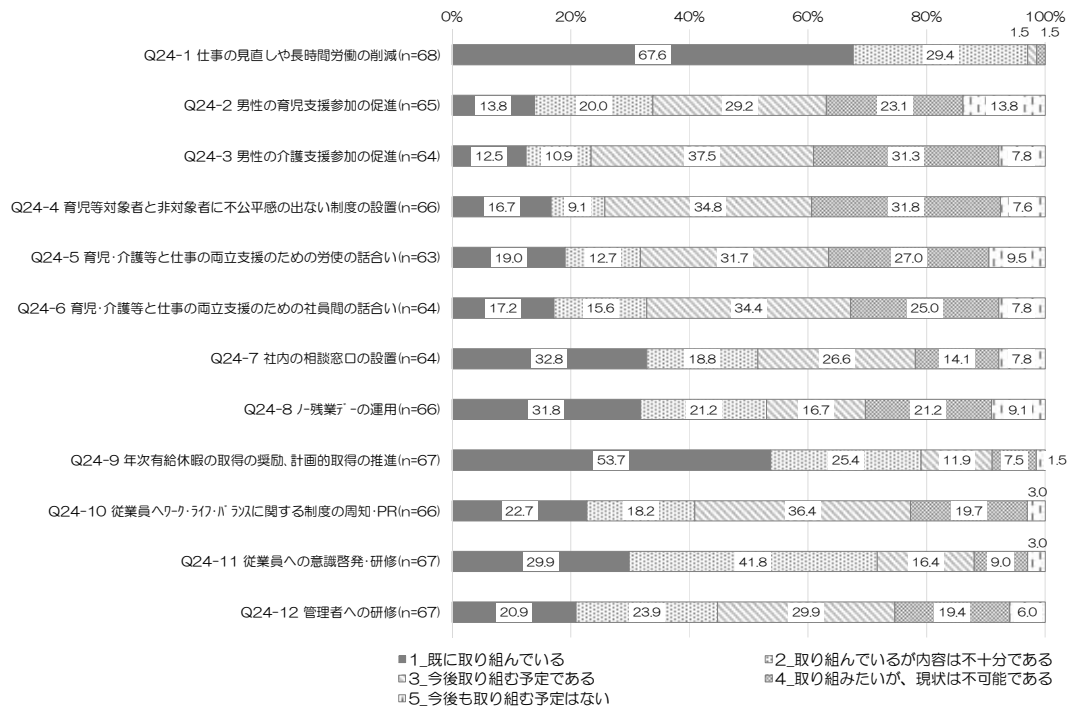
また、「3_所定外労働時間」が減少した及び「7_従業員の労働意欲」が向上したと回答した事業所は、「仕事の見直しや長時間労働の削減」や「年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進」「ノー残業デーの運用」に取り組んでいる⁵事業所が多い結果となった。中でも、「2_生産性・業務効率」が向上したと回答した事業所の 97.0%が「仕事の見直しや長時間労働の削減」に既に取り組んでいる結果となった。

【Q25 で 1.業績が向上した事業所群の取組内容】

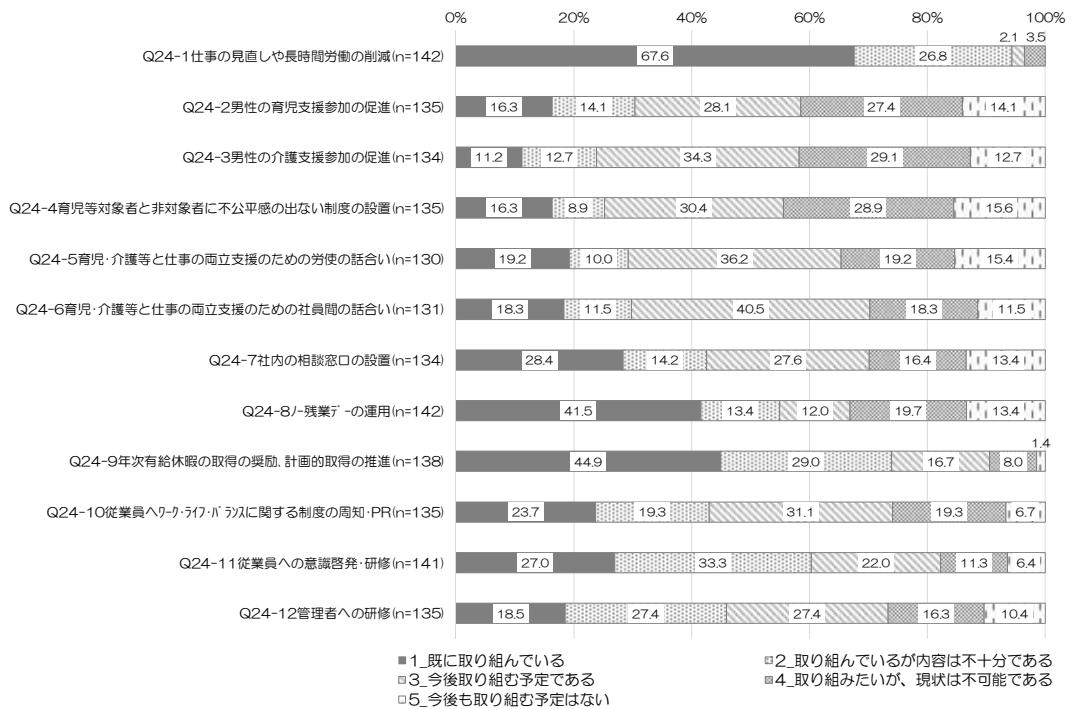


⁵ 「既に取り組んでいる」、「取り組んではいるが、内容は不十分である」を足した比率。以下同様。

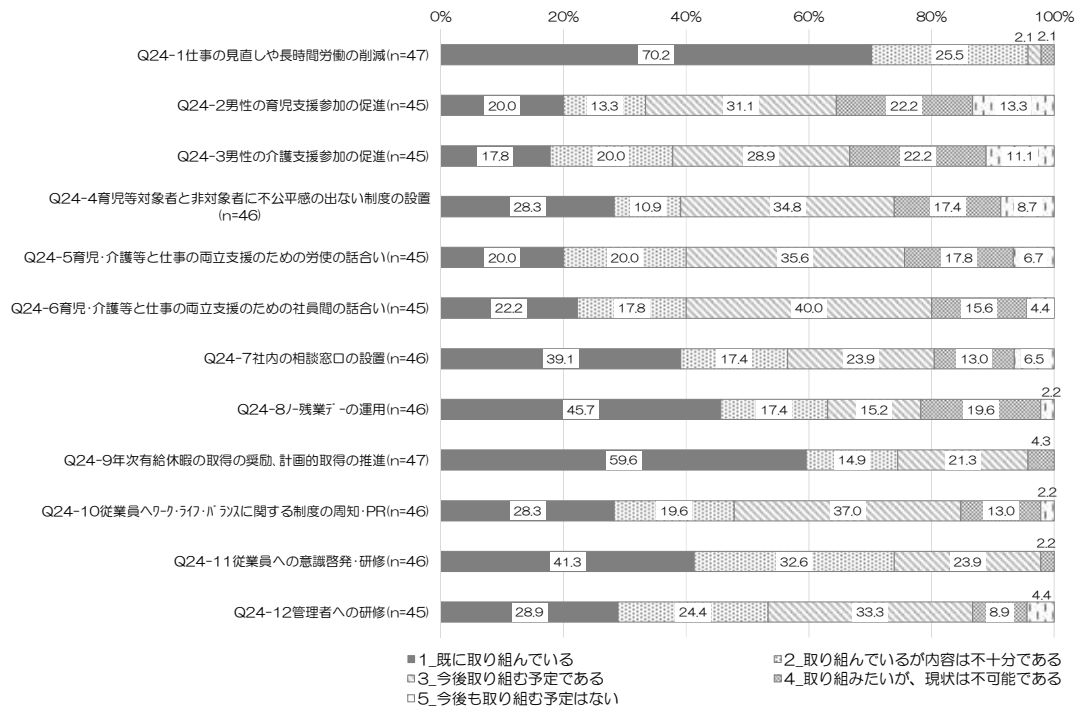
【Q25 で 2.生産性・業務効率が向上した事業所群の取組内容】



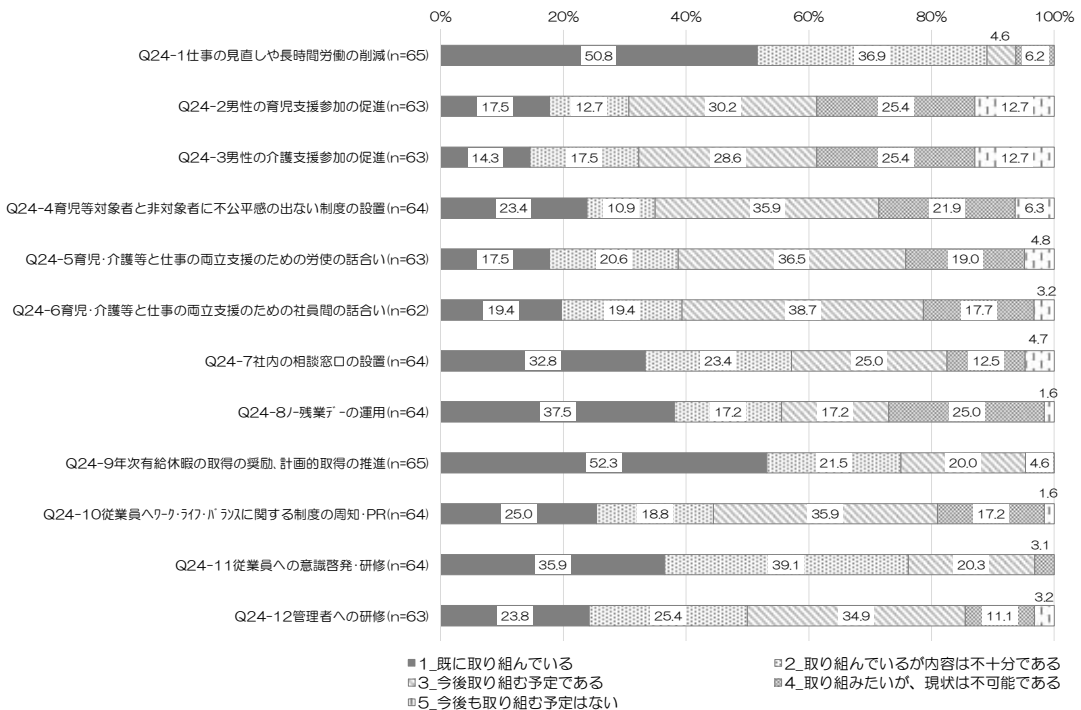
【Q25 で 3 所定外労働時間が減少した事業所群の取組内容】



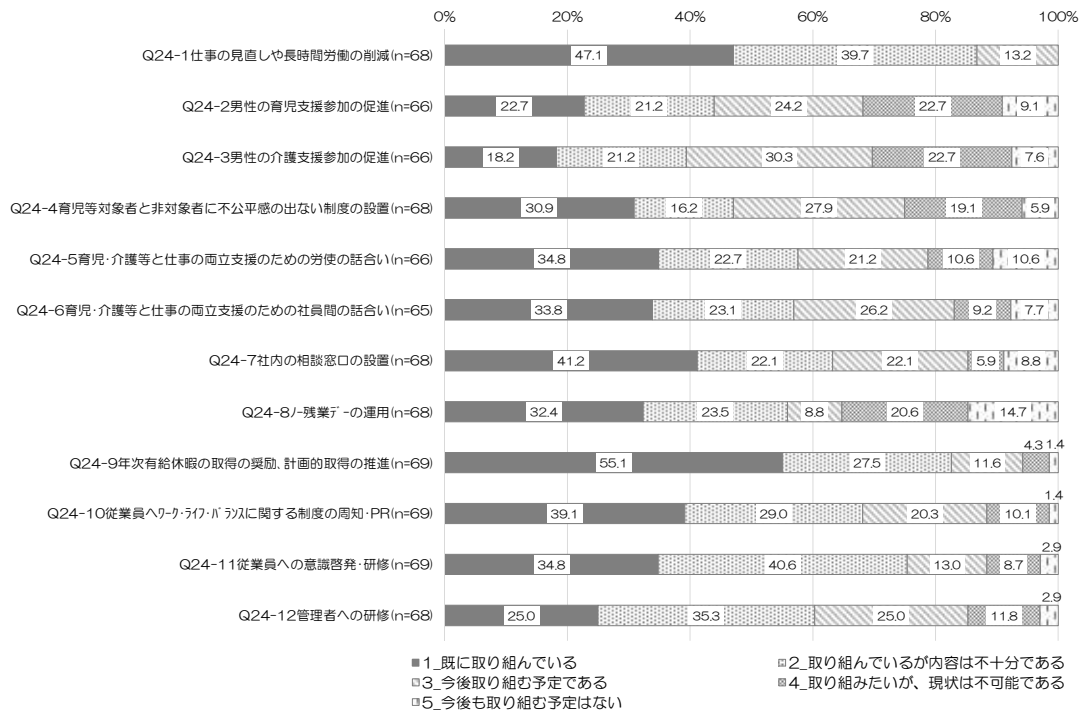
【Q25で4.優秀な人材の採用・確保が向上した事業所群の取組内容】



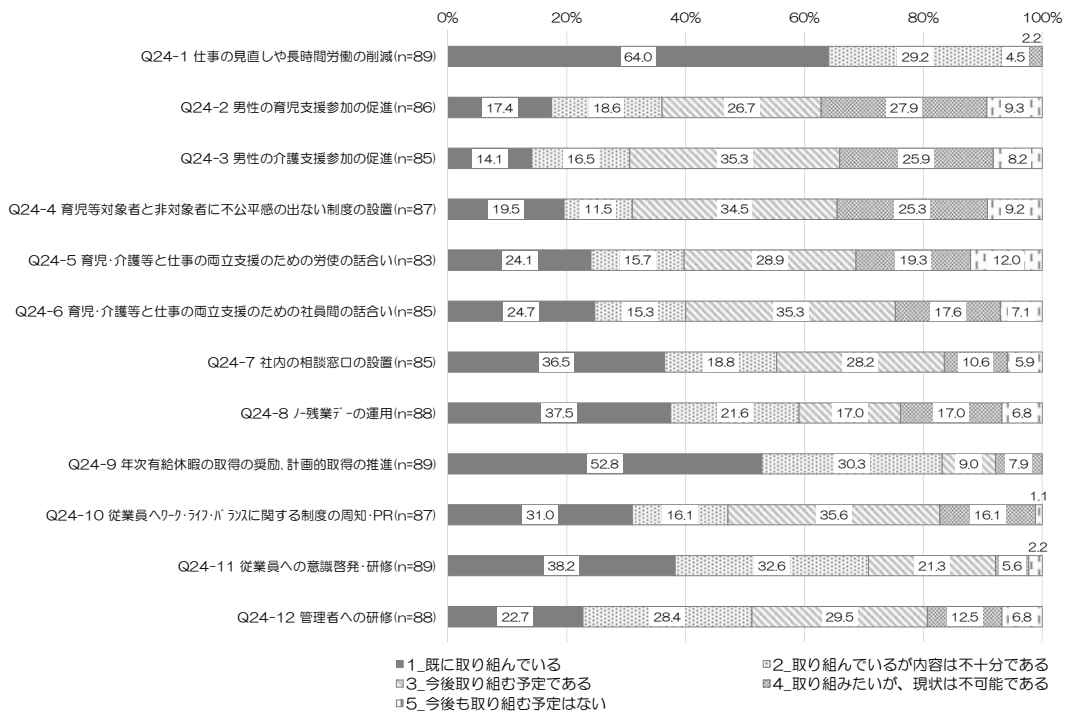
【Q25で5.優秀な人材の定着率が向上した事業所群の取組内容】



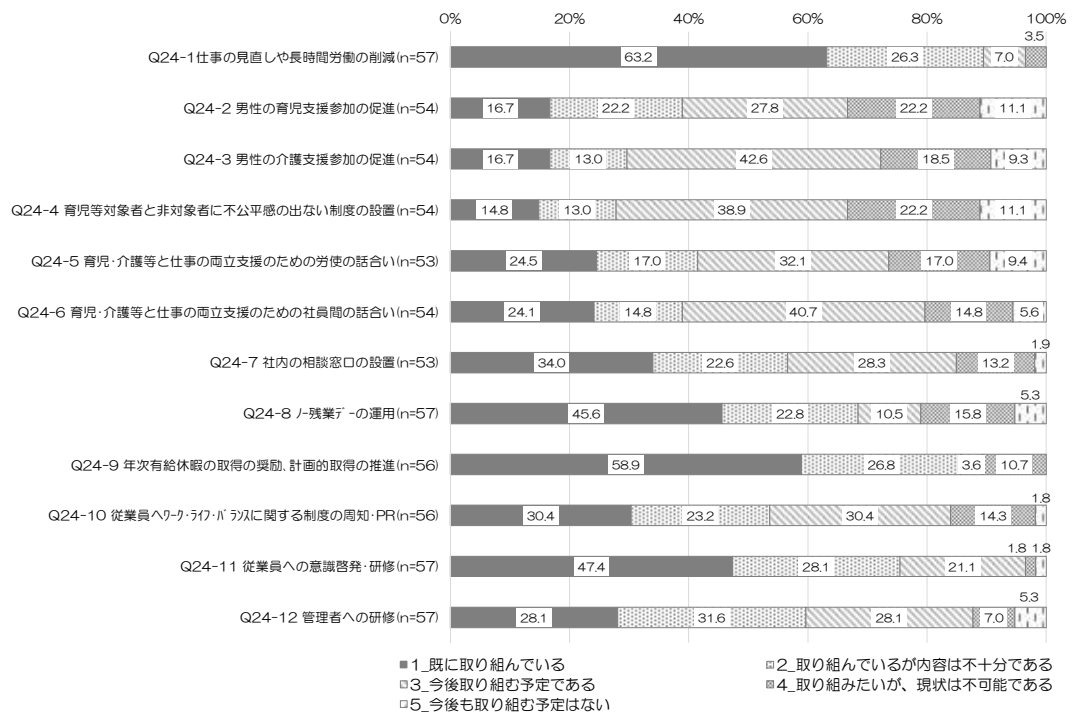
【Q25 で 6.出産・育児・介護休暇後の復帰率が向上した事業所群の取組内容】



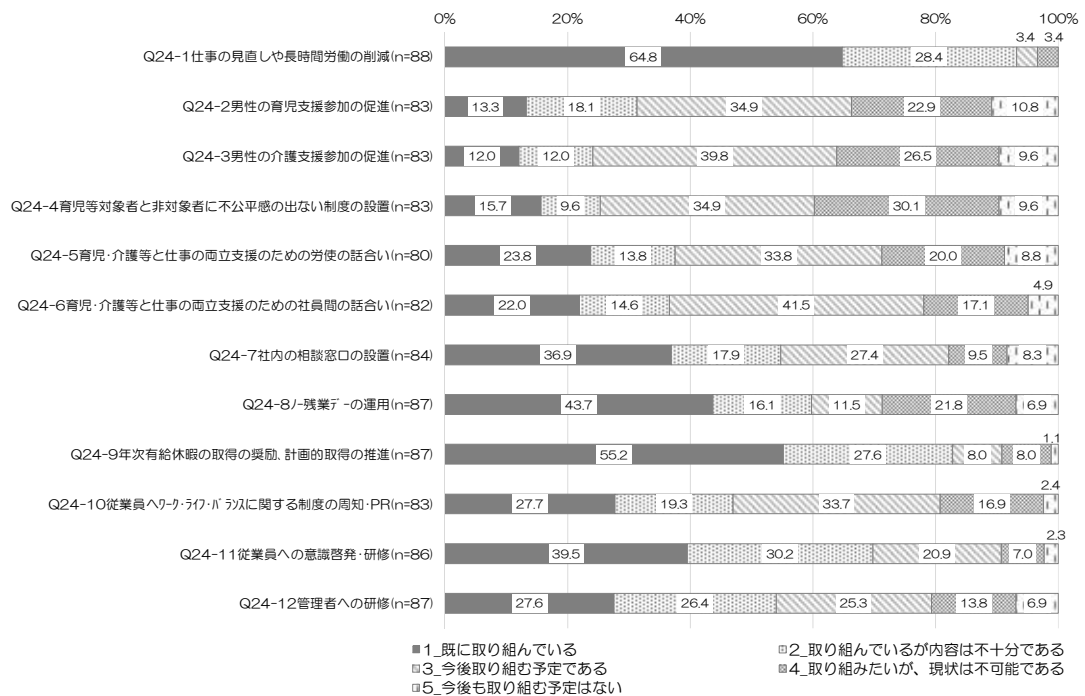
【Q25 で 7.従業員の労働意欲が向上した事業所群の取組内容】



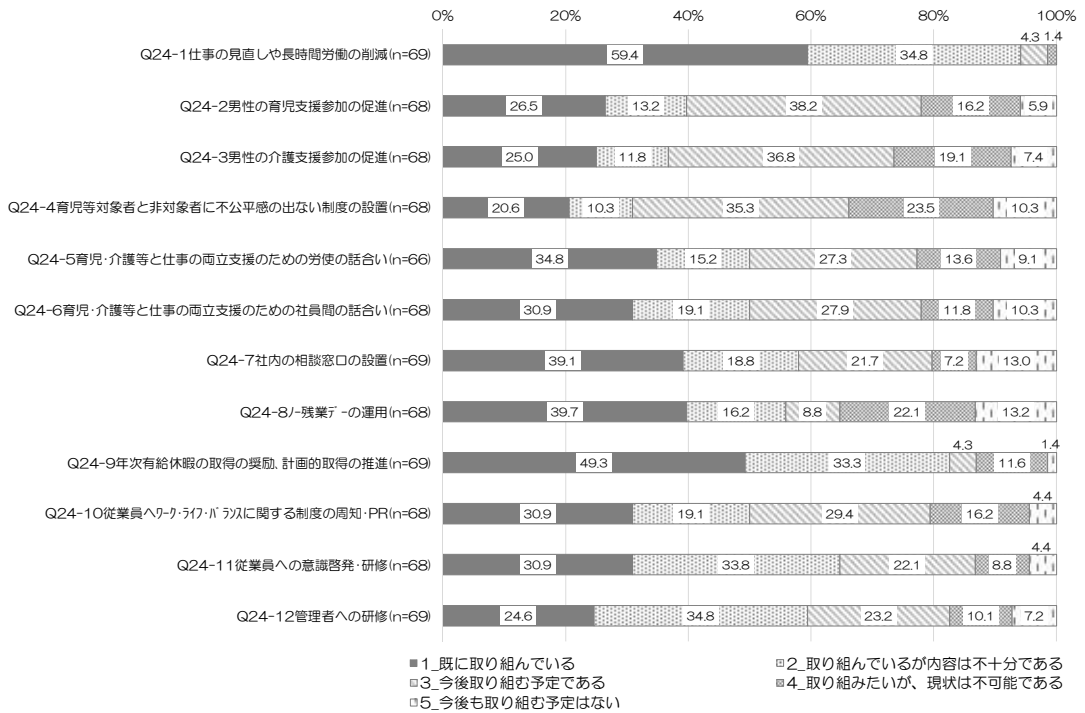
【Q25で8.企業イメージが向上した事業所群の取組内容】



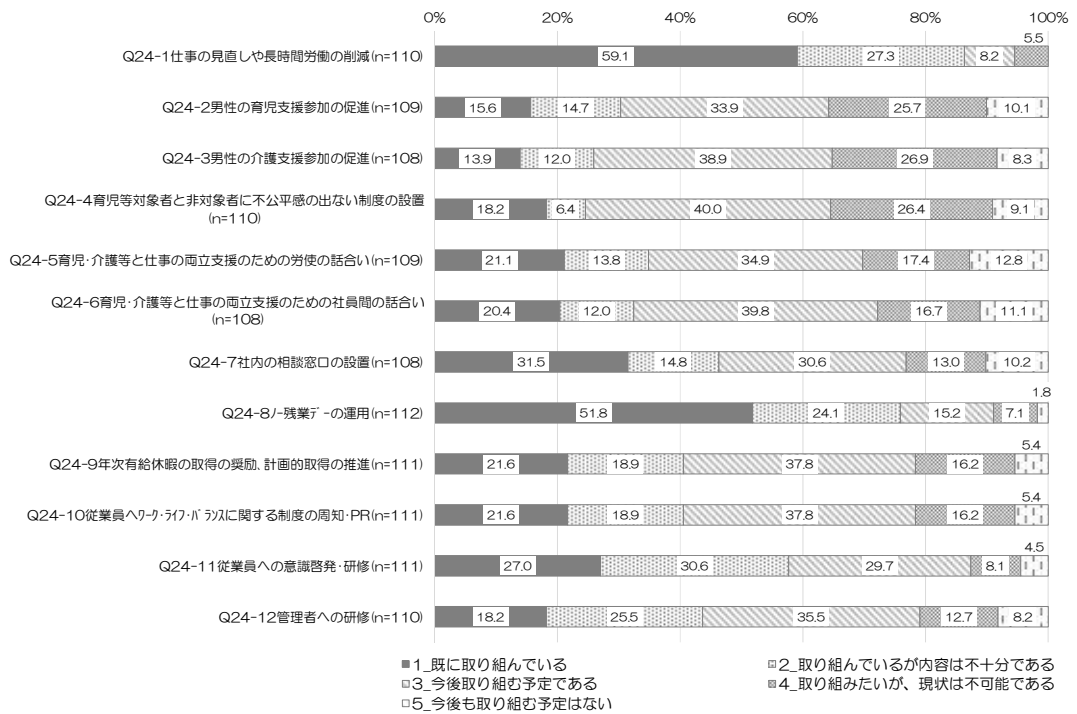
【Q25で9.職場の雰囲気向上した事業所群の取組内容】



【Q25 で 10.育児経験や生活者の視点がビジネスに役立った事業所群の取組内容】



【Q25 で 11.特に目立つ効果はなかったで「いいえ」と回答した事業所群の取組内容】



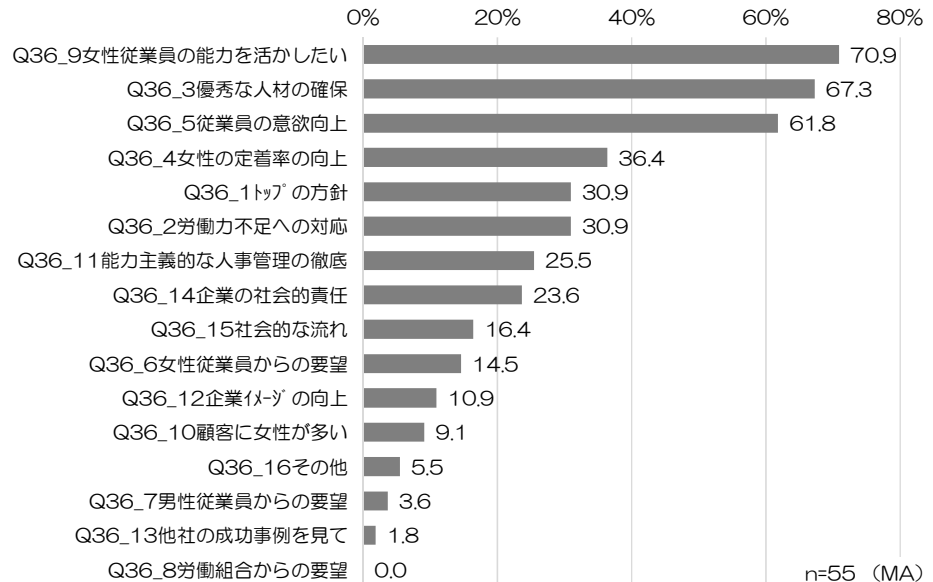
2. 女性活躍推進における取組内容と取組効果の関係性

- Q36. 女性活躍における取組を進める理由
 Q37. 実施済みの女性活躍における取組内容
 Q38. 女性活躍に関する取組実施後の効果

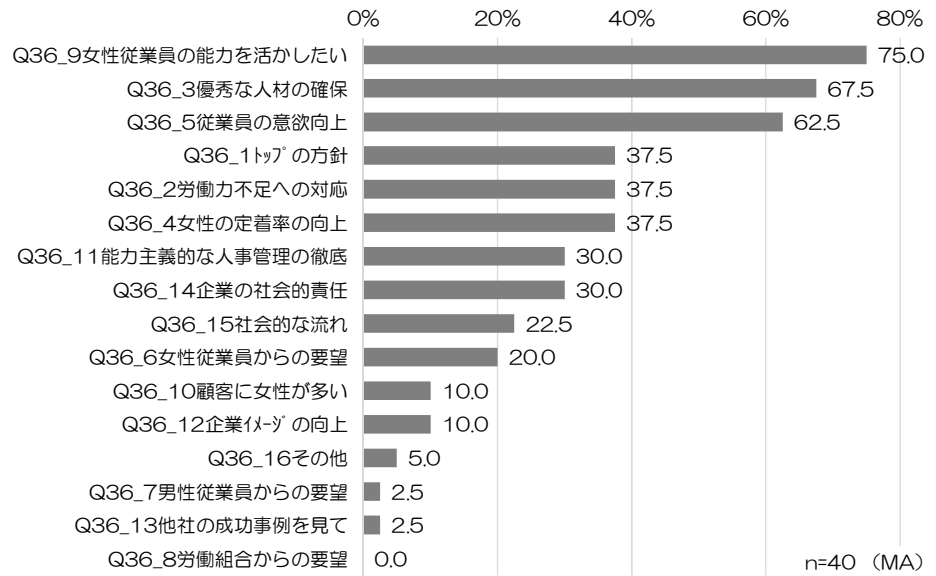
女性活躍における取組を進める理由について、「優秀な人材の確保」と回答した事業所が65.0%と最も高く、次いで、「女性従業員の能力を活かしたい」が63.4%となった（P121 参照）。また、女性活躍に関する取組実施後に「職場の雰囲気」が向上した、「生産性・業務効率」が向上した、「優秀な人材の定着率」が向上した等効果があったと回答した事業所では、取組理由に「女性従業員の能力を活かしたい」を最も多く挙げている。

さらに、女性活躍に関する取組実施後の効果で最も多かった「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」を行っていた。加えて、「新たな商品・サービスの提供につながった」と回答した事業所では82.6%が「性別によらない人事配置」を実施していた結果となった。

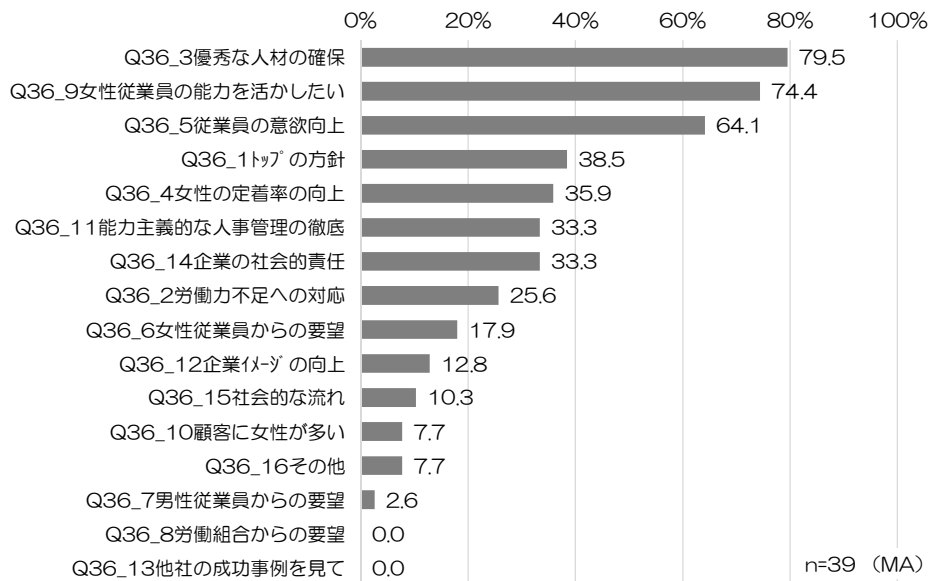
【Q38 で1.職場の雰囲気が向上した事業所群の取組理由】



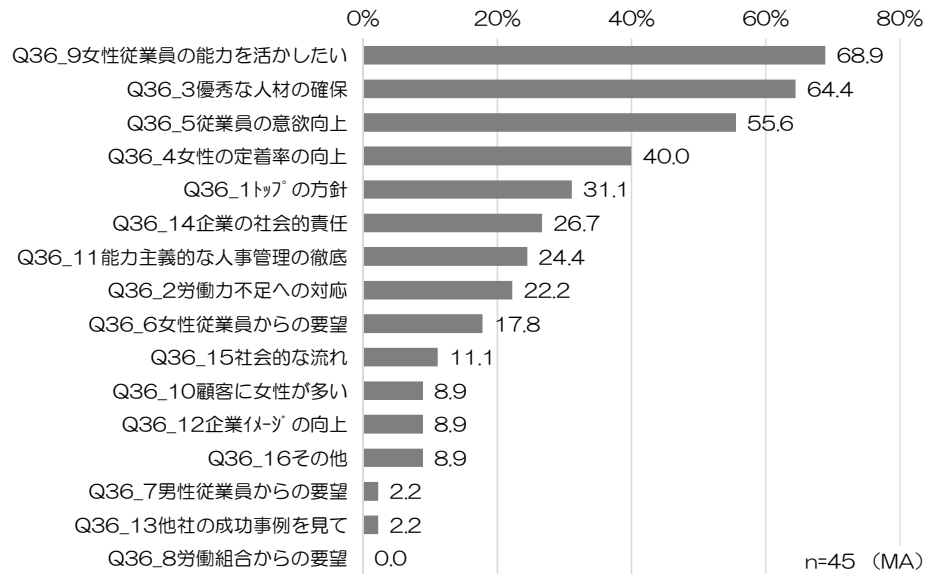
【Q38 で 2 生産性・業務効率が向上した事業所群の取組理由】



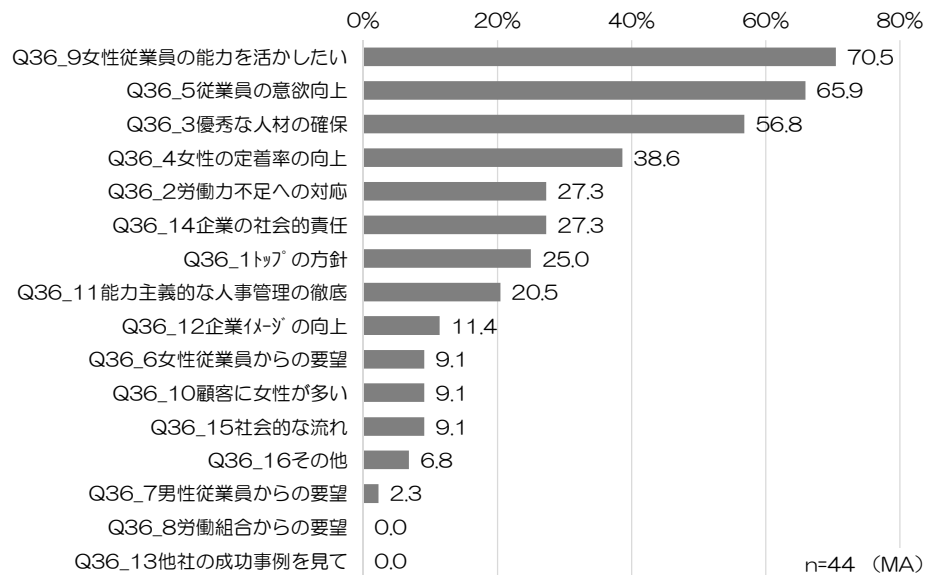
【Q38 で 3 優秀な人材の採用・確保が向上した事業所群の取組理由】



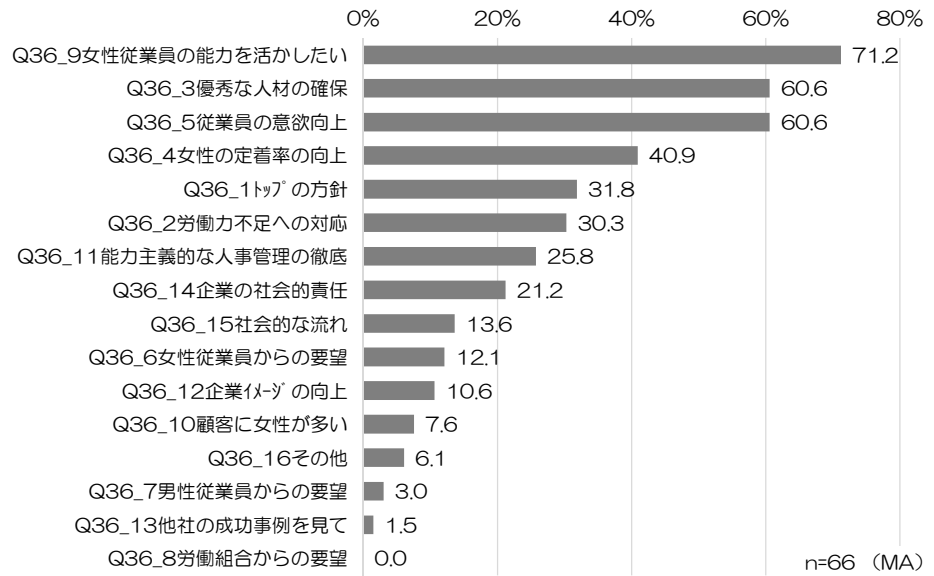
【Q38 で 4.優秀な人材の定着率が向上した事業所群の取組理由】



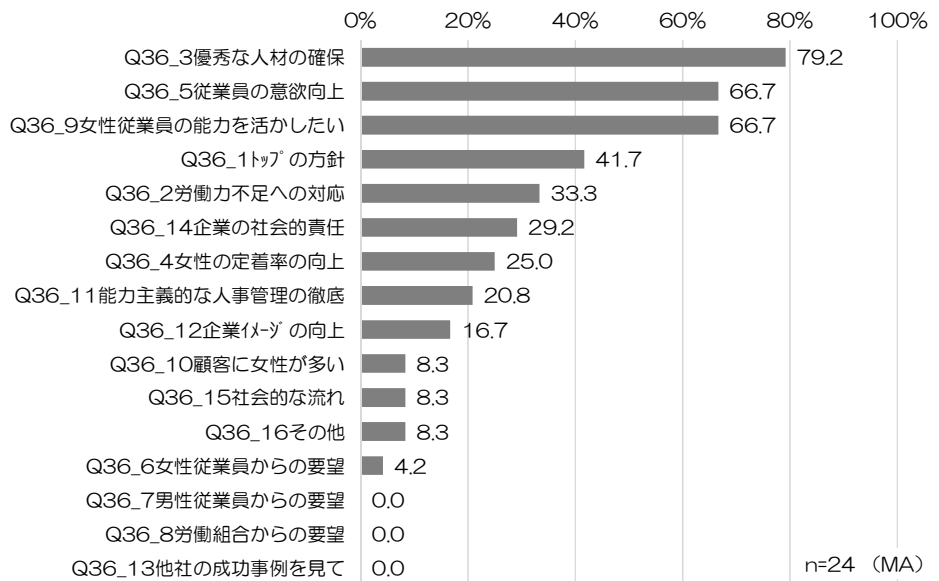
【Q38 で 5 出産・育児・介護休暇後の復帰率が向上した事業所群の取組理由】



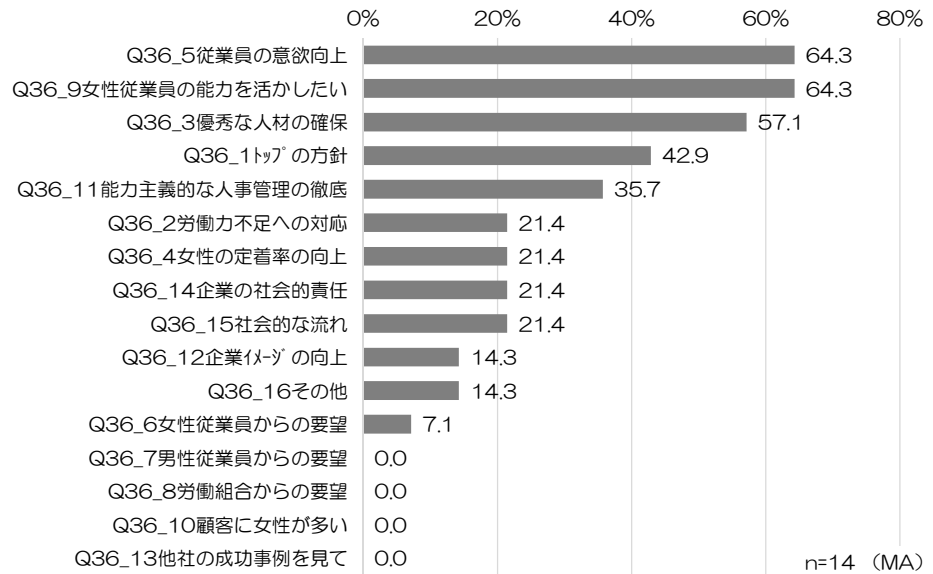
【Q38 で 6 女性の労働意欲が向上した事業所群の取組理由】



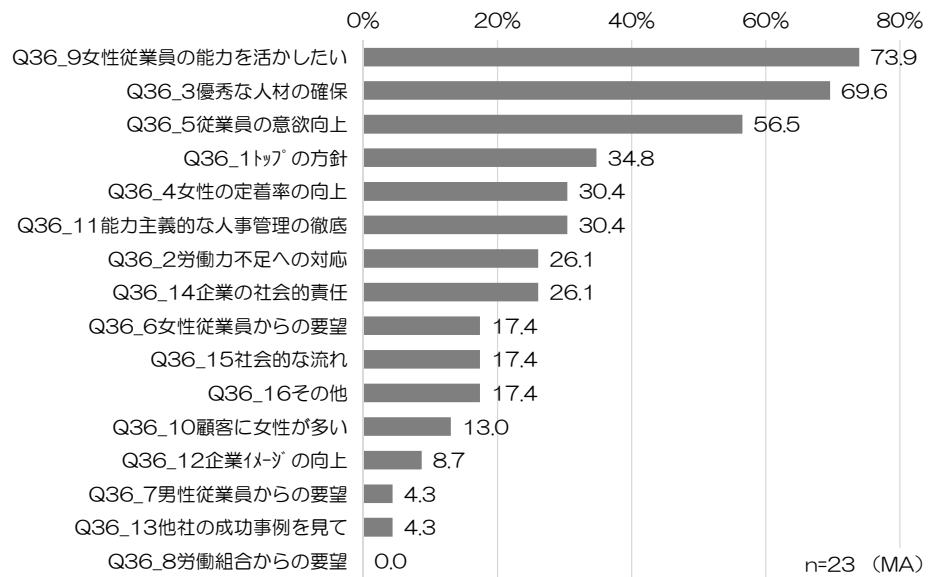
【Q38 で 7 企業イメージが向上した事業所群の取組理由】



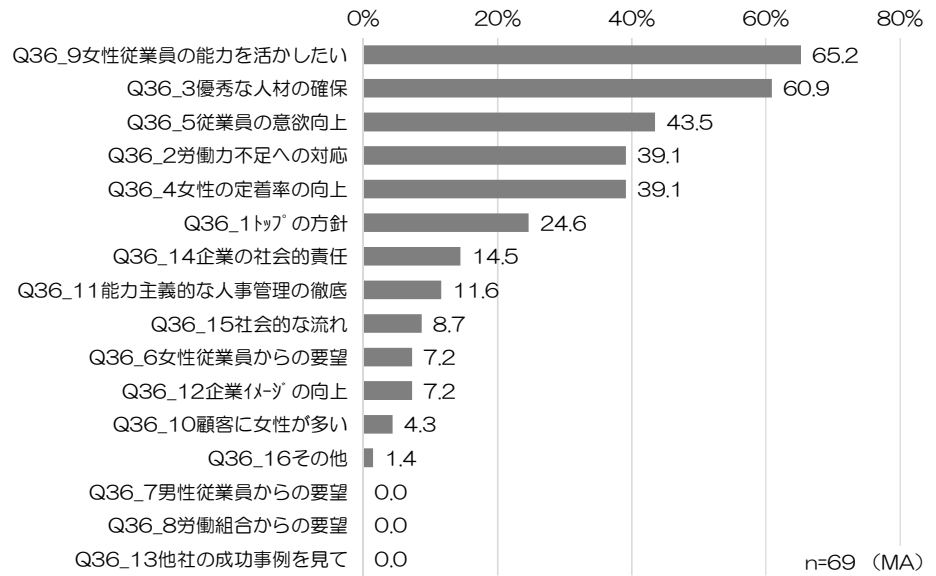
【Q38 で 8.業績・利益が向上した事業所群の取組理由】



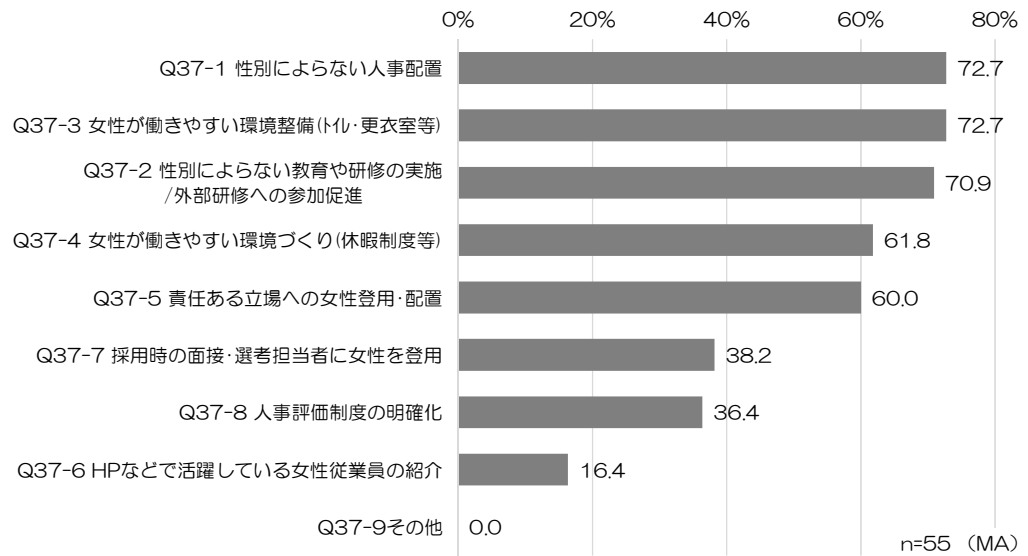
【Q38 で 9.新たな商品・サービスの提供につながった事業所群の取組理由】



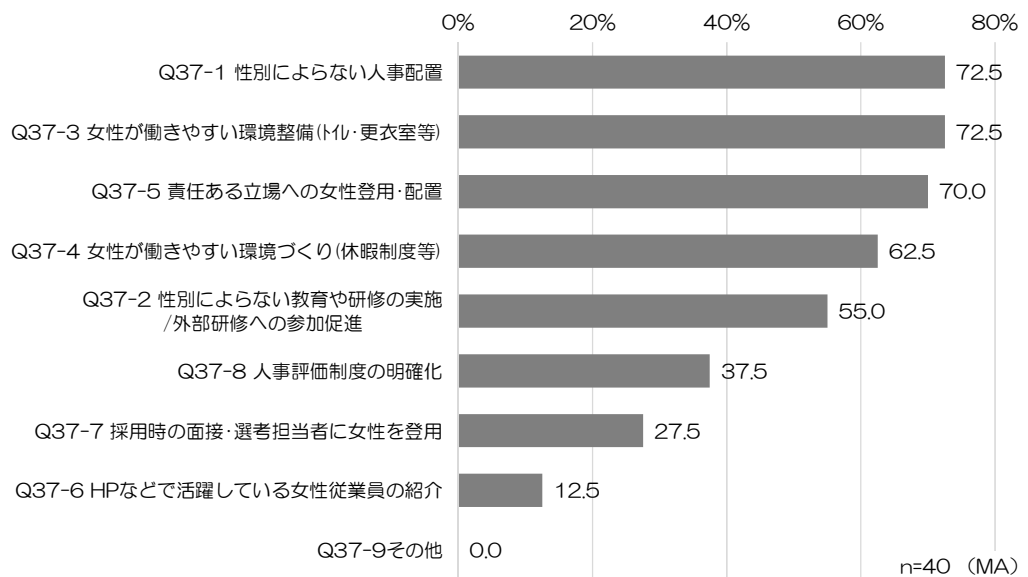
【Q38 で 10. 特に目立つ効果はなかった事業所群の取組理由】



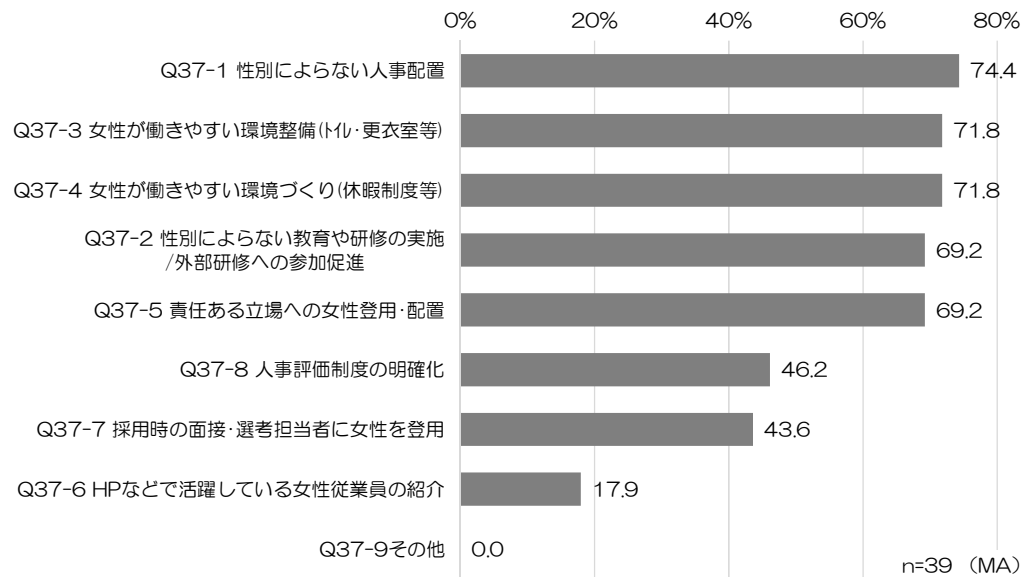
【Q38 で 1.職場の雰囲気向上した事業所群の取組内容】



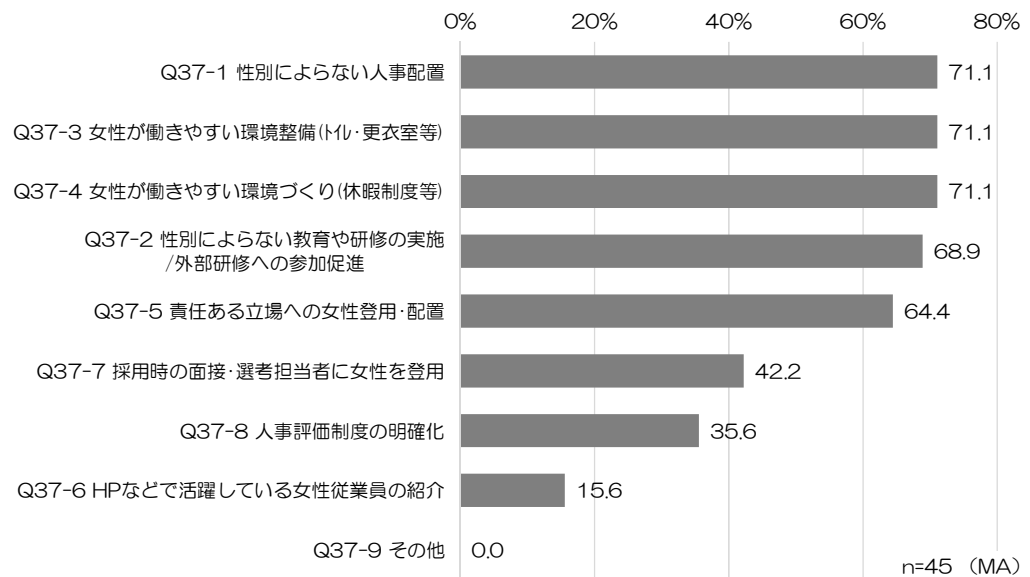
【Q38 で 2.生産性・業務効率が向上した事業所群の取組内容】



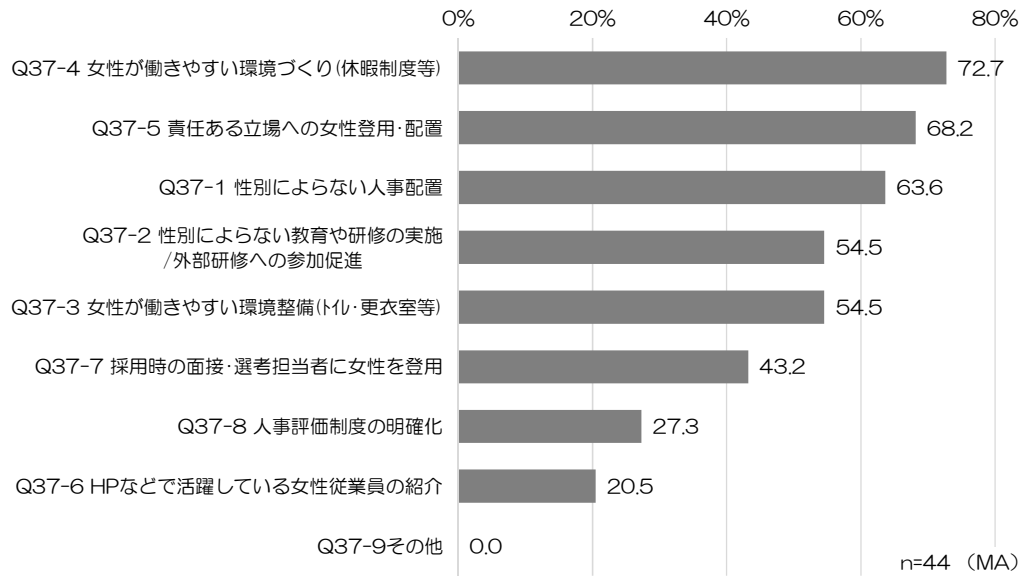
【Q38 で 3. 優秀な人材の採用・確保が向上した事業所群の取組内容】



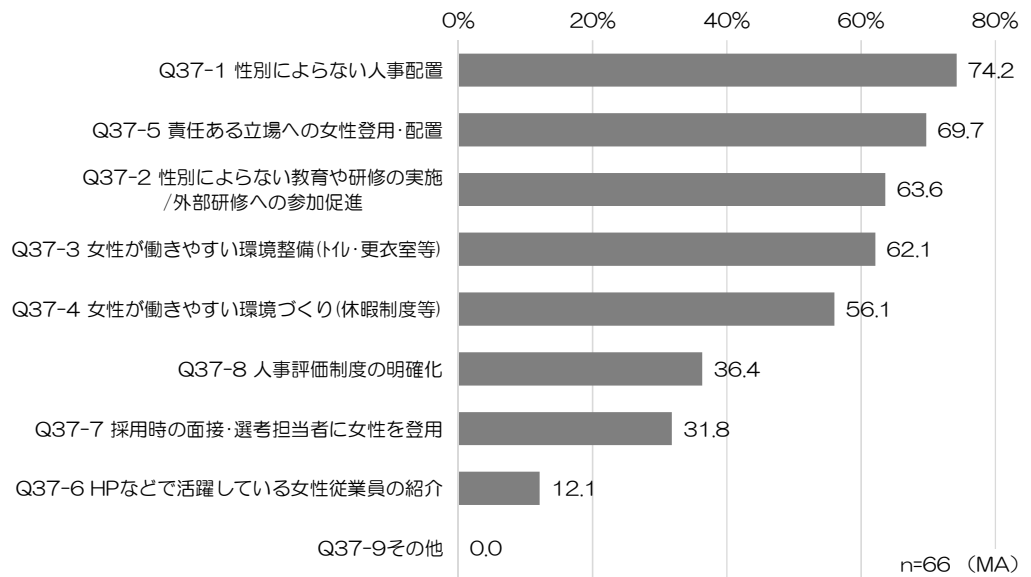
【Q38 で 4. 優秀な人材の定着率が向上した事業所群の取組内容】



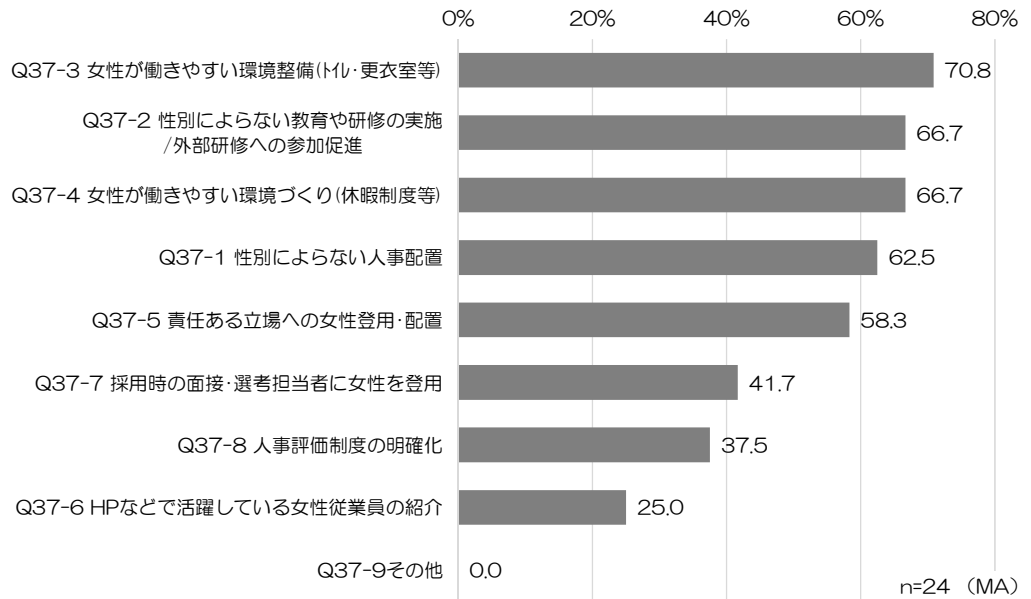
【Q38 で 5.出産・育児・介護休暇後の復帰率が向上した事業所群の取組内容】



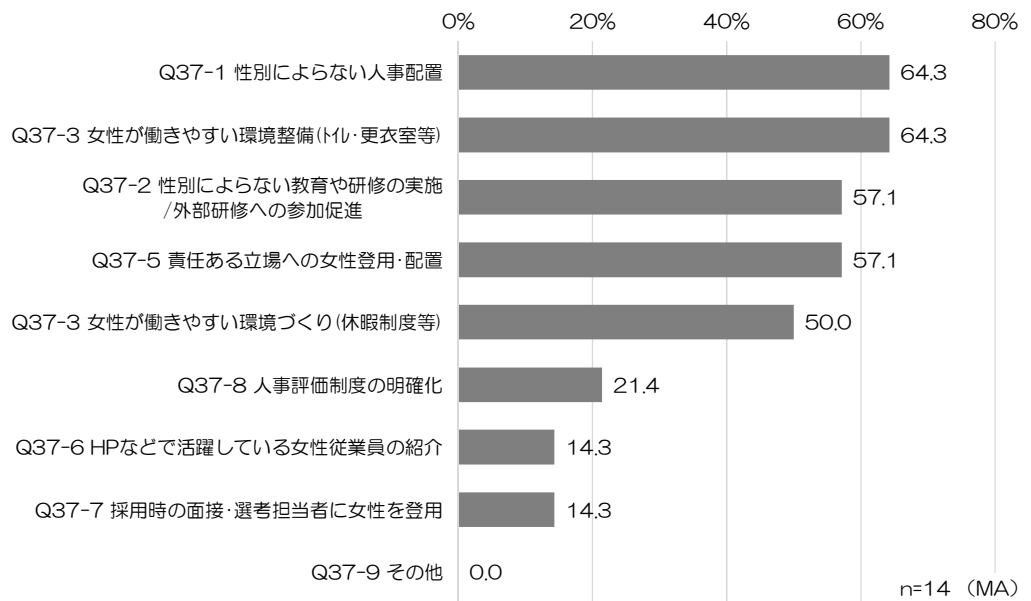
【Q38 で 6.女性の労働意欲が向上した事業所群の取組内容】



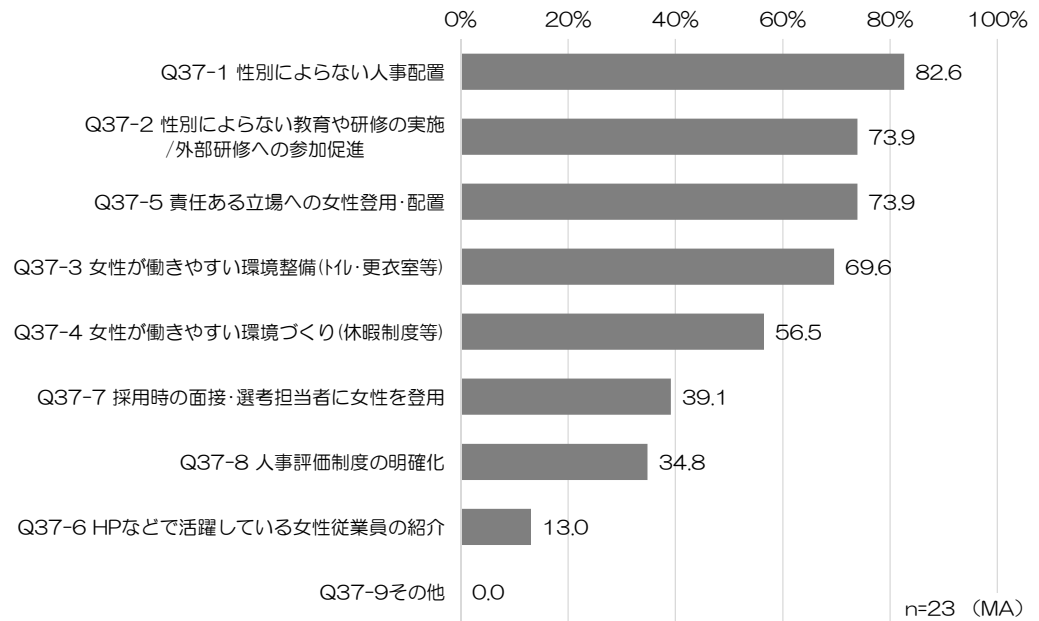
【Q38 で 7.企業イメージが向上した事業所群の取組内容】



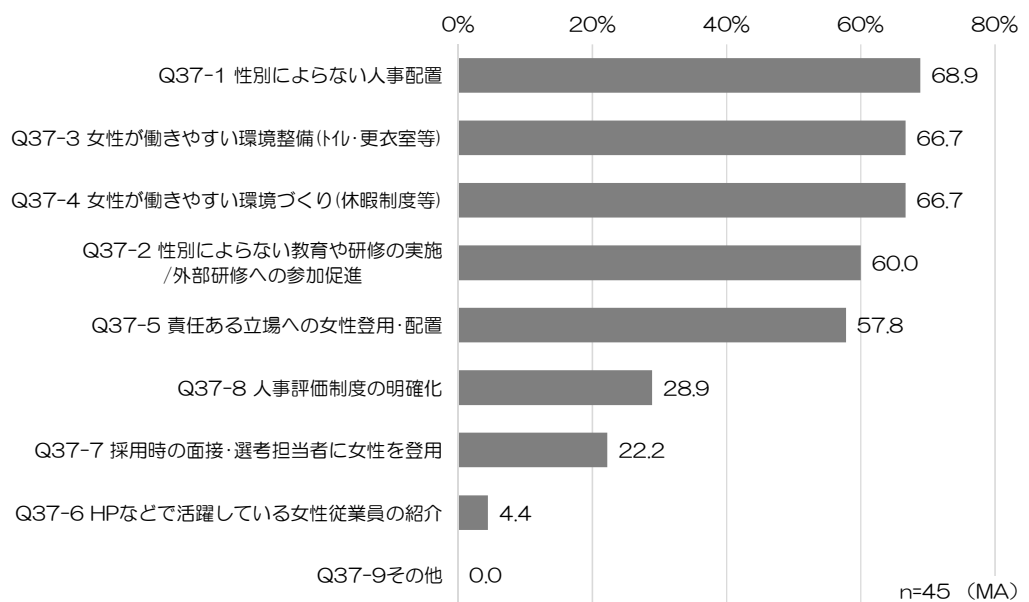
【Q38 で 8.業績・利益が向上した事業所群の取組内容】



【Q38 で 9.新たな商品・サービスの提供につながった事業所群の取組内容】



【Q38 で 10. 特に目立つ効果はなかった事業所群の取組内容】



3. 従業員の定着状況と取組効果の関係性

Q13. 正社員の平均勤続年数（定着状況）

Q25. ワーク・ライフ・バランスの取組効果

Q25. ワーク・ライフ・バランスの取組効果でいずれかの項目で「1. 向上した（Q25_3で1. 減少した、Q25_10、11で1. はい）」と回答した事業所の平均勤続年数の平均を男女別で示した。男性・女性ともに、所定外労働時間が「1. 減少した」と回答した事業所の平均勤続年数が高い結果となった。

【Q25 各設問で向上した（Q25_3で減少した、Q25_10、11で1. はい）と回答した事業所群の男性の平均勤続年数】

	n	平均	最小値	中央値	最大値
Q25_1 業績・利益	41	10.4年	1年	9年	23年
Q25_2 生産性・業務効率	62	10.3年	1年	10年	25年
Q25_3 所定外労働時間	128	12.7年	1年	12年	35年
Q25_4 優秀な人材の採用・確保	42	11.8年	2年	12年	35年
Q25_5 優秀な人材の定着率	58	11.6年	2年	10年	35年
Q25_6 出産・育児・介護休暇後の復帰率	59	12.2年	2年	11年	35年
Q25_7 従業員の労働意欲	78	10.9年	1年	10.5年	25年
Q25_8 企業イメージ	53	11.7年	1年	12年	25年
Q25_9 職場の雰囲気	77	11.4年	1年	10年	35年
Q25_10 育児経験や生活者の視点がビジネスに役立った	62	11.2年	1年	11年	23年
Q25_11 特に目立つ効果はなかった	184	12.6年	1年	12年	35年

【Q25 各設問で向上した（Q25_3で減少した、Q25_10、11で1. はい）と回答した事業所群の女性の平均勤続年数】

	n	平均	最小値	中央値	最大値
Q25-1 業績・利益	38	9.2年	1年	9年	25年
Q25-2 生産性・業務効率	58	9.2年	1年	8年	26年
Q25-3 所定外労働時間	117	10.1年	1年	10年	30年
Q25-4 優秀な人材の採用・確保	42	8.8年	1年	8年	20年
Q25-5 優秀な人材の定着率	58	9.3年	1年	8年	25年
Q25-6 出産・育児・介護休暇後の復帰率	61	9.6年	2年	9年	21年
Q25-7 従業員の労働意欲	81	9.7年	1年	8年	26年
Q25-8 企業イメージ	54	9.8年	1年	9年	26年
Q25-9 職場の雰囲気	78	9.4年	1年	8年	26年
Q25-10 育児経験や生活者の視点がビジネスに役立った	62	8.9年	1年	9年	26年
Q25-11 特に目立つ効果はなかった	167	11.1年	1年	10年	40年

※中央値は、データを小さい順に並べた時に中央に位置する値

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

Q26. ワーク・ライフ・バランス推進する際の課題

Q24. ワーク・ライフ・バランスの取組状況と意向

Q26. ワーク・ライフ・バランス推進する際の課題について、クラスター分析⁶ (Ward法⁷)を行ったところ、特に「2_資金に余裕がない」と「5_費用対効果が見込めない」の組合せ、「3_トップ・上司の意思・コミットメントが高くない」と「4_従業員の理解が不足している」の組合せ、「9_特に必要がないと思っている」と「10_意識したことがなかった」の組合せが一緒に選択されることが多い結果となった。ワーク・ライフ・バランスの取組を推進していく際の課題として、「費用面を課題とするグループ」、「理解・意識を課題とするグループ」、「業種による特性に課題をあげるグループ」の3分類にできる。

【選択されている課題の組み合わせ】

Group1 費用

「2_資金に余裕がない」「5_費用対効果が見込まれない」

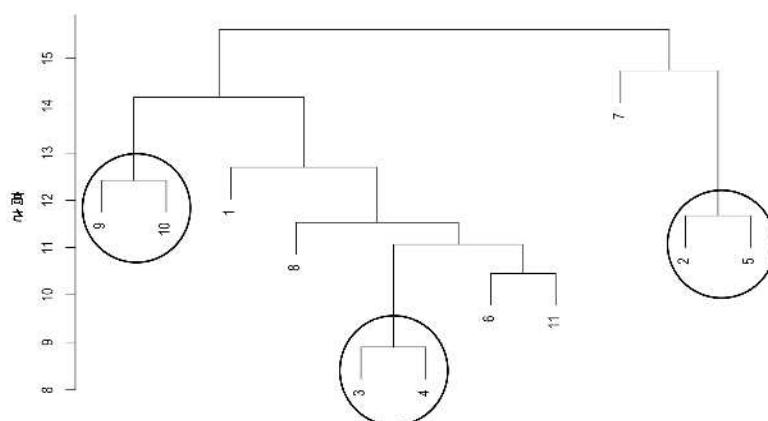
Group2 理解・意識

「3_トップ・上司の意思・コミットメントが高くない」「4_従業員の理解が不足している」

Group3 業種による特性

「9_特に必要がないと思っている」「10_意識したことがなかった」

(参考) 樹形図 (デンドログラム)



※数字は Q26 における設問番号を示している。

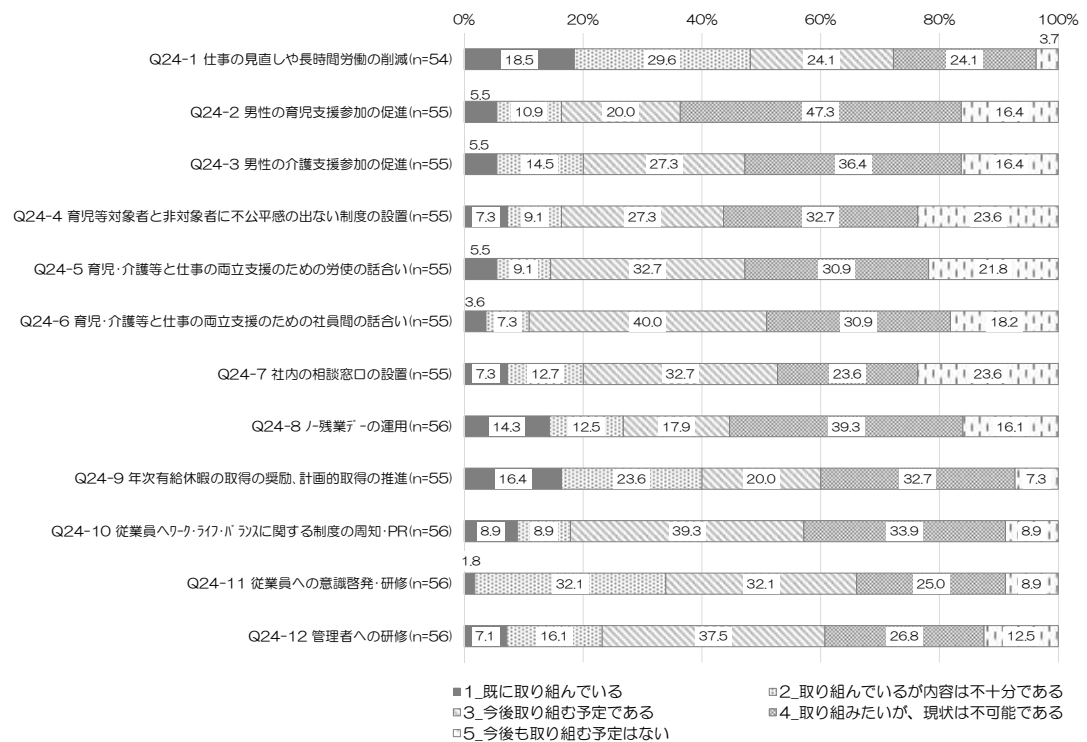
※高さが小さい設問の組み合わせほど、同時に選択されている。

⁶ 異なる性質の集団 (対象) の中から客観的な基準で互いに似たものを集めて分類を行う手法。

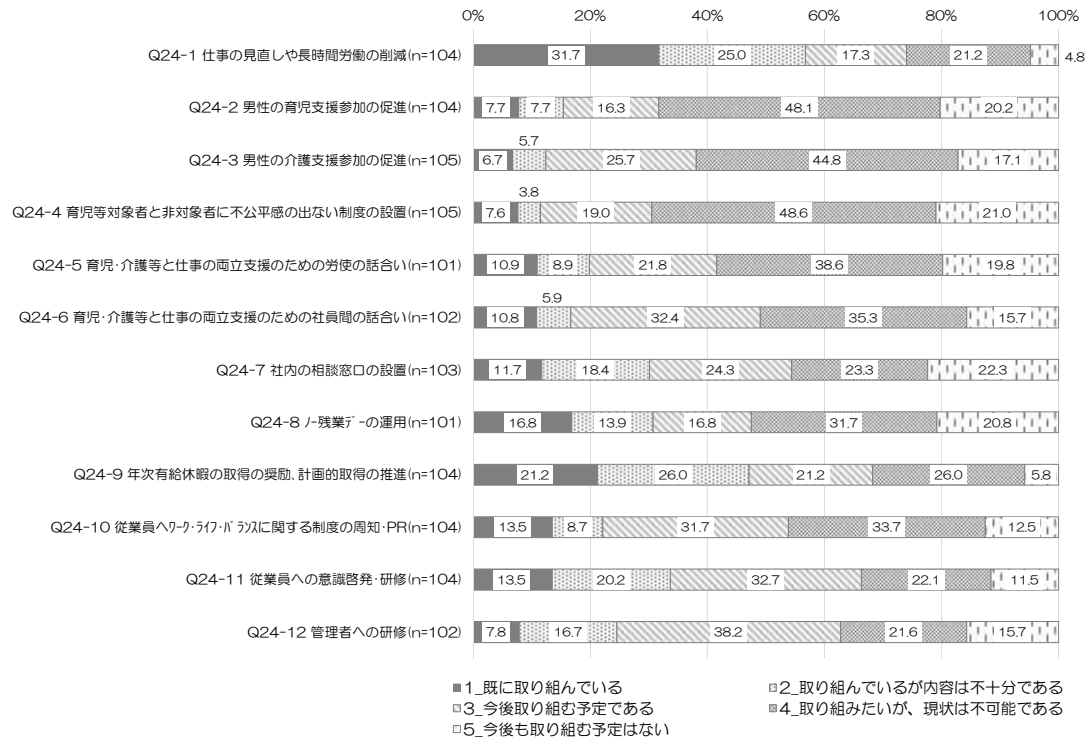
⁷ クラスター分析における距離を定義する手法であり、比較的良好に使用される手法である。

また、「3_トップ・上司の意思・コミットメントが高くない」と回答した事業所群の取組内容を見ると、全体的に「既に取り組んでいる」が少なくなり、取組が進められていないことがうかがえる。「5_費用対効果が見込めない」と回答した事業所群の取組内容を見ると、「取り組みたいが、現状は不可能である」の回答が多くなる傾向にある。また、「9_特に必要がないと思っている」と回答した事業所群については「今後も取り組む予定はない」との回答が各項目において多い結果となった。

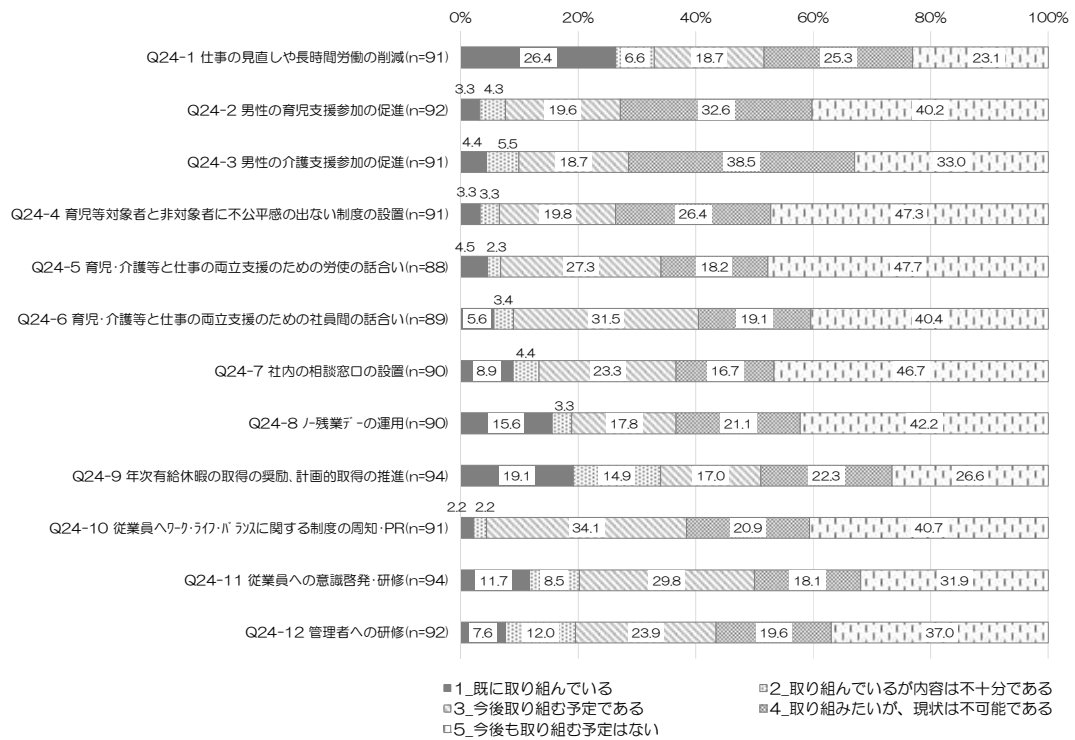
【3.トップ・上司の意思・コミットメントが高くない事業所群の取組内容】



【5.費用対効果が見込めない事業所群の取組内容】



【9.特に必要がないと思っている事業所群の取組内容】



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組を進める際の課題について、クラスター分析 (Ward 法) を行ったところ、特に「2_資金に余裕がない」と「5_女性用の環境 (トイレ・更衣室等) が未整備であり、整備にコストや時間を要する」の組合せ、「1_意思決定者 (あるいは担当部署等) の時間的制約があり手が回らない」と「3_トップ・上司の意思・コミットメントが高くない」の組合せ、「7_顧客が男性を希望する」と「9_女性が活躍する必要を感じない」の組合せがグループ化できる。女性活躍における取組を進める際の課題として、「費用面を課題とするグループ」、「理解・意識を課題とするグループ」、「業種による特性に課題をあげるグループ」の3つに分類ができた。

【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

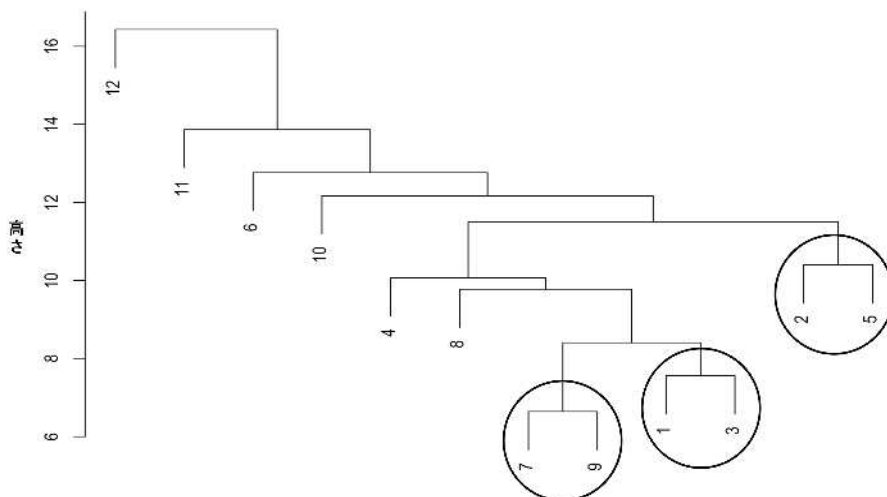
「トップ・上司の意思・コミットメントが足りない」

「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」

(参考) 樹形図 (デンドログラム)



※数字は Q39 における設問番号を示している。

V. ヒアリング調査結果

1. ヒアリング調査の概要

(1) 調査対象

アンケート調査結果をもとに取組状況や効果、課題についてより具体的に把握するために取組状況を下記の通り段階分けし、事業所の選定を行った。

ヒアリング先選考基準	
モデル企業	ワーク・ライフ・バランス及び女性活躍推進に積極的に取り組み、効果も出ている
取り組んでいるが効果がでない	ワーク・ライフ・バランスもしくは女性活躍推進に取り組んでいるが効果がまだ出していない
取組は進んでいないが、関心はある	特に現在取組は多く実施していないが、関心はある

(2) 選定事業所一覧

商号	業種	従業員数（人）	売上高規模
A社	学術研究、専門・技術サービス業	23	5～10億円
B社	製造業	11	1～5億円
C社	卸売業	12	5～10億円
D社	建設業	30	5～10億円
E社	製造業	24	1～5億円
F社	卸売業	13	1～5億円
G社	サービス業	313	—
H社	製造業	39	5～10億円
I社	情報通信業	73	10～30億円
J社	製造業	40	1～5億円
K社	製造業	32	10～30億円
L社	建設業	40	30～100億円
M社	製造業	92	10～30億円

※ヒアリング調査を実施した 20 事業所中、13 事業所の事例を掲載

(3) 調査手法

上記で選定した 20 事業所を対象に訪問によるヒアリング調査を実施した。

(4) 調査期間

2016年11月14日～2017年1月20日

2. ヒアリング調査結果

(1) A社 人事担当者の声

項目名	内容	項目名	内容
業種	学術研究、専門・技術サービス業	従業員数	23名（男性18名 女性5名）
業歴	20～50年未満	売上高規模	5～10億円

<ワーク・ライフ・バランスの取組について>

基本的には官公庁からの調査・研究に関する受託事業を主としているため、期間の長い業務が多く、社員が各自でテーマを設定し、研究を行っている。社員の中には、介護を行っている男性社員や、時短勤務者も研究プロジェクトに参加しているが、その時間も考慮した上で年間の事業計画を練っているため、特に業務遂行上の問題はない。また、制度を活用している社員に対し、特に周囲から不満などを聞くこともない。

<女性活躍推進の考え方について>

社会的に“女性活躍”などの動きがある以前から、当社では成果ベースで能力に応じた評価を実施しているため、特に性別によって役割や仕事内容の差を考えたことはない。調査や研究が主たる業務であるため、業界的にも性別で異なる対応をする文化は無い。ただ、当社の事業で主となる研究分野である衛生工学を専門としている女性が少ないために、自然と女性比率が少ない結果となっている。

<労働関係制度への取組について>

当社の事業は研究がメインであり、人材の定着は大変重要であるため、従業員からの需要ベースで制度の新設を行っている。そのため、従業員一人ひとりと向き合って、各自の働き方にあった対応を行っているが、例えば、過去に下記のような制度の活用に至っている。

- ・育児を行っている女性従業員：週4日短時間勤務制度を活用
- ・夜間の大学院に通っている従業員：短時間勤務制度を活用

(参考) 労働関係制度の導入状況

休業制度	—
育児・介護等と仕事の両立支援制度	短時間勤務制度（育児・介護）、フレックスタイム制度、在宅勤務制度、半日・時間単位の有給制度、所定時間外労働の免除制度

(2) B社 役員の声

項目名	内容	項目名	内容
業種	製造業	従業員数	11名（男性3名 女性8名）
業歴	50年以上	売上高規模	1～5億円

<ワーク・ライフ・バランスの取組について>

働く従業員に対して、可能な限り生活面を考慮した対応を取ることを意識している。

具体的には、主に専務が社内の相談窓口となり、従業員と対話することで、長時間労働の削減やフレックスタイム、所定時間外労働の免除、再雇用などの対応を行っている。これらの対応は女性社員が結婚・出産を迎えるタイミングで検討しており、その都度社員の状況を把握しつつの対応となっている。

現在は有給取得などについても推奨はしているものの、実際には人員に余裕があるわけではないため、なかなか取得するに至っていない。今後は有給制度を就労規則などで明示することで、有給取得数を増やし、休む時と働くときのメリハリを持たせたい。

<女性活躍推進の考え方について>

当社は女性が男性の3倍程度と女性比率が高く、業界としてはあまり例をみない。従来から男女平等に評価しており、「優秀な人材の確保」、「従業員の意欲向上」を狙いとしている。また、各部門のチームリーダーを女性に任せていることから働く意欲が向上し、職場の雰囲気や業務効率が向上していると感じている。特に、育児などで時短勤務している社員や時間外労働を免除している社員ほど時間を意識して働いており、業務効率が向上している。

さらに、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の取組について、ハローワークから「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、優秀な人材を確保することに繋がっている。

(参考) 労働関係制度の導入状況

休業制度	—
育児・介護等と仕事の両立支援制度	短時間勤務制度（育児・介護）、フレックスタイム制度、半日・時間単位の有給制度、所定時間外労働の免除制度、再雇用制度、転勤・配置転換の配慮

(3) C社 経営者の声

項目名	内容	項目名	内容
業種	卸売業	従業員数	12名（男性2名 女性10名）
業歴	20～50年未満	売上高規模	5～10億円

<ワーク・ライフ・バランスの取組について>

創業時より「資産は人」の考えを貫いており、男女とも能力があれば活躍できるという考えのもと、女性社員を企画として採用していた。事業や雇用を時代の変化に合わせて行ってきた当社は、企業規模が小さかったこともあり、自然と経営者や役員が直接従業員の状況を把握する環境となっていた。その結果、時短勤務など従業員一人ひとりに合わせた雇用体系を実現することができた。

残業についても22時を超える残業が連日続く場合は従業員の負担を減らすために人員を増やす取組を行っている。一方で、単純に人を増やすだけでなく、増やした結果をもとに費用対効果を検証し、都度見直しを実施している。

<女性活躍推進の考え方について>

当社は優秀な人材を集めるために女性が働きやすい環境づくりを行ってきた。本社があるビルは築50年余りと大変古い建物だった。そこで、本社近くには、新しく、トイレが男女別になっているビルをオフィス兼展示スペースとして借りている。また、多様な働き方を支援するため、小さな子どもがいる従業員については時短勤務を導入している。退社時間を含む勤務時間については本人の意思を尊重した上で、話し合いを行い決定している。さらに、2～3年のブランクがあると職場復帰しにくい業界のため、今年度からは産休制度を導入し、1年から1年半の間に職場復帰できるように話し合いを行っている。

従来、女性は企画やパターン（型）の業務に携わることが主であったが、営業職としても女性を起用している。職種において、性別による差はないと考えており、個人の能力や意思によって職種の決定を行っている。

以上のような取組により女性が働きやすい環境を整え、優秀な人材を確保している。また、時短勤務で働く女性（2名）についても短い勤務時間の中で効率的に業務に取り組むことができおり、当社に貢献している。

(参考) 労働関係制度の導入状況

休業制度	—
育児・介護等と仕事の両立支援制度	短時間勤務制度（育児・介護）

(4) D社 人事担当者の声

項目名	内容	項目名	内容
業種	建設業	従業員数	30名（男性28名 女性2名）
業歴	20～50年未満	売上高規模	5～10億円

<ワーク・ライフ・バランスの取組について>

平成21年頃に就業規則の見直しが行われた。創業時から特に見直しを行っていなかったが、時代に則した内容に変更する目的で行われ、育児休暇制度、介護休暇制度も制定している。しかし、実際には育児休暇制度、介護休暇制度を活用した従業員はおらず、休暇については有給休暇の消化を優先している。繁忙期には10連勤する社員もいるが、有給休暇をうまく活用して各自で調整を行っている。

<女性活躍推進の考え方について>

業種柄、屋外での作業も多く、女性が働きやすい環境を現場ごとに整えることが難しいと考えている。業界としても女性の従業員は少なく、仮設トイレの設置等環境を整えるために費用を割く余裕もない状況である。発注元や国や自治体が環境を整備し、女性従業員から声があれば仕事を任せたいとは思いますが、現状は厳しい。

(参考) 労働関係制度の導入状況

休業制度	育児休業制度、介護休業制度、出産休業制度、子供の看護休暇制度
育児・介護等と仕事の両立支援制度	短時間勤務制度（育児・介護）、半日・時間単位の有給制度、所定時間外労働の免除制度

(5) E社 経営者の声

項目名	内容	項目名	内容
業種	製造業	従業員数	24名（男性13名 女性11名）
業歴	50年以上	売上高規模	1～5億円

<ワーク・ライフ・バランスの取組について>

育児・介護と仕事の両立支援のための社員間の話し合いや年次有給休暇の取得推奨、管理者への研修などを行っている。具体的には、工場が秋田にあることもあり、兼業農家が多く、育児や介護だけでなく、家業としての農業を行うために季節によっては休暇を取得するといった社員の生活面への配慮はこれまでも行ってきたことから、育児や介護についても同様に対応している。年間の平均有給取得日数は10日と、比較的取得日数は多い方ではないかと感じている。

業績などに対してワーク・ライフ・バランスの取組が効いているかどうかはわからないとしつつも、平均勤続年数が男性30年、女性20年というように、長く勤めている職員が多く、技術ノウハウなどがしっかりと蓄積されている。

<女性活躍推進の考え方について>

当社は勤続年数が長いことから、従業員の平均年齢が上がり、現在の従業員が持っている技能を次の世代に承継できていない不安があった。この課題を打開するため、直近では東京都の支援を受け、キャリアプランの構築を行った。今まで通り男女関係なく評価していく姿勢は維持しつつ、能力の有無で工場長、副工場長、棟長、主任といった階層に分け、評価していくことを明文化したことで、社員のモチベーション向上につなげている。

<労働関係制度への取組について>

当社は育児休業制度や出産休業制度、子供の看護休業制度を導入しており、今後は介護休業制度も導入予定である。同規模の中小企業と比べ業績が安定していることから、積極的に制度導入を行っている。

(参考) 労働関係制度の導入状況

休業制度	育児休業制度、出産休業制度、子供の看護休暇制度
育児・介護等と仕事の両立支援制度	短時間勤務制度（育児・介護）、半日・時間単位の有給制度、再雇用制度

(6) F社 経営者の声

項目名	内容	項目名	内容
業種	卸売業	従業員数	13名（男性4名 女性9名）
業歴	～20年未満	売上高規模	1～5億円

<ワーク・ライフ・バランスの取組について>

当社は社員の中でも正社員、契約社員、アルバイト・パートと多様な雇用形態を設けている。勤務時間については、始業時間を9:30に設定することで、朝の時間もプライベートの時間に活用できるようにしている。また、勤務時間は固定時間ではなく、契約社員、アルバイト・パートについてはフレックスタイム制を採用している。残業についても、繁忙期には発生する可能性があるが強要することではなく、個人の都合を優先している。

また、従業員の意見を吸い上げ、業務効率の向上を図ったり、スキルアップのためにセミナーに参加しその後社内で展開するなどコミュニケーションの場を設けたりと、働きやすい環境づくりを積極的に行っている。

<女性活躍推進の考え方について>

当社は取り扱う商品が女性向けであることもあり、雇用形態に関わらず、女性の意見を収集することに力を入れている。アルバイト・パート社員も参加できる、役員のいない女性だけの会議を実施し、商品の企画に活かしている。

また、能力のある女性が活躍できるように、女性のライフステージに合わせた雇用形態の変更にも対応した取組をしている。また、正社員、契約社員間での等級差はあえて設けず、仕事の幅を限定せず、役職に関わらず意見を出しやすい職場環境をつくっている。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も繋がっている。女性には商品の企画・提案だけでなく、商品管理を含め、活躍実績があるため、今後も採用を行いたい考えである。

(参考) 労働関係制度の導入状況

休業制度	—
育児・介護等と仕事の両立支援制度	—

(7) G社 人事担当者の声

項目名	内容	項目名	内容
業種	サービス業	従業員数	313名（男性210名 女性103名） （グループ受入出向社員含）
業歴	～20年未満	売上高規模	非公開

<ワーク・ライフ・バランスの取組について>

業務の効率化や有給休暇の取得促進・在宅勤務推進等、従業員へワーク・ライフ・バランスに関する制度の周知・PRを行っている。グループとして男性の育児支援参加の促進も行っており、中堅社員の育児休業取得例も増えてきた。

業務効率が向上したかどうか定量的に判断するのは難しいが、長時間労働は意識して削減してきた。反面、業務時間の短縮などを行うことで、時間あたりの業務の密度は増えているため、ストレスチェックなどの結果を把握し適切な対応に留意している。

<女性活躍推進の考え方について>

グループとしては、主要グループ会社で女性管理職比率の目標などを決めている。現在部長職は男性が多い。当社の管理職として男性が130名、女性が9名であった。ただ、働き続けたいという方は多く、平均年齢は男女で大きく異なることは無い。

女性職員の中では、管理職への昇進を望まない人もいる。役職がつくとなると、自動的に全国転勤の対象者となるため、なかなか踏み切れない方も多いのかもしれない。役職になるための要件取得までは全員平等に機会が与えられるため、そこからは本人の意欲次第となる。

<労働関係制度への取組について>

グループ企業であるため、休業制度（産休・育休や介護休業など）や育児・介護等と仕事の両立支援制度（短時間勤務制度やフレックスタイム制度、在宅勤務等）は殆どの対応を行っている。

(参考) 労働関係制度の導入状況

休業制度	育児休業制度、介護休業制度、出産休業制度、子供の看護休暇制度
育児・介護等と仕事の両立支援制度	短時間勤務制度（育児・介護）、フレックスタイム制度、在宅勤務制度、半日・時間単位の有給制度、所定時間外労働の免除制度、再雇用制度、育児サービスの利用に対する経済的補助、転勤・配置転換の配慮

(8) H社 経営者の声

項目名	内容	項目名	内容
業種	製造業	従業員数	39名（男性12名 女性27名）
業歴	50年以上	売上高規模	5～10億円

<ワーク・ライフ・バランスの取組について>

当社のワーク・ライフ・バランスにおける考え方の根底には「生産性の向上」がある。一つ目の取組として、残業ゼロ化である。残業は申請・承認制を導入しており、当社では就業時間内での評価を重視している。

二つ目は評価制度の明示である。給与の査定を、実務技能と基礎技能の2本柱で行っており、各項目に自己診断と上司で点数を付与している。自己診断を行うことで、会社が従業員に求めていることを感じ取ってもらうことも意図している。

三つ目はITの導入である。当社の後継者はIT業界出身であり、生産性向上に向け様々なところでITを導入している。

<女性活躍推進の考え方について>

現在、育児休暇中の女性に対する独自の取組として「夢の12年計画」を社長自ら企画中である。大まかな内容は3児の子供を育て当社に12年後に復帰すると想定される女性社員にブランク期間で腕が落ちないように内職を依頼し、それに対して対価を支払うというシステムである。当社では職人になるまでに10年程かかるため、例え12年戻ってこなくても、人材を育成していく意向が経営者にはある。

<労働関係制度への取組について>

有給休暇への考えも「生産性向上」の考えに基づいている。有給休暇を取得することで、ワーク・ライフ・バランスが整い、仕事の生産性が向上するといった好循環を期待している。また、5年前にアメリカで提唱されたワーク・ライフ・インテグレーション⁸の考えに強く賛同している。独自の取組「夢の12年計画」もこの考えが基となっている。

(参考) 労働関係制度の導入状況

休業制度	育児休業制度、介護休業制度、出産休業制度
育児・介護等と仕事の両立支援制度	短時間勤務制度（育児・介護）、半日・時間単位の有給制度、所定時間外労働の免除制度、再雇用制度

⁸ インテグレーション(integration)には「統合」「一体化」という意味があり、ワークとライフを切り離さず双方の充実を求める考え方

(9) I社 人事担当者の声

項目名	内容	項目名	内容
業種	情報通信業	従業員数	73名（男性60名 女性13名）
業歴	20～50年未満	売上高規模	10～30億円

<ワーク・ライフ・バランスの取組について>

当社は従業員数が50名を超えているため、厚生労働省所管の法律に則り「衛生委員会」を設置している。社長や総務部長、開発メンバー等6名で構成されており、月に1回以上福利厚生や長期労働について話し合いを行ったり、長時間労働者に対し面接を行ったりしている。また、今後は育児よりも介護支援において制度を充実させていく意向があり、セミナーへの参加等、情報収集を率先して行っている。

<女性活躍推進の考え方について>

SE/プログラマーという職種から女性が集まりにくい業界であるが、育児休暇や復帰の円滑化など女性が安心できる取組を積極的に行った。また、そのような取組を進める中、社労士からのアドバイスで「くるみんマーク」に申請を行ったところ、取組が認められ2015年7月に認定に至った。すると、企業のイメージアップにつながり、「くるみんマーク」を取得していることが女子学生の応募理由に入ることも散見されるようになり、実際に女性応募者も増加した。2015年には育児休業を取得した女性の復帰支援を行うために「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」も活用し、復職に至った。

<労働関係制度への取組について>

今まで、育児休業制度やフレックスタイム制度、短時間勤務制度など多くの制度を導入し整えている。今後はこれらの制度を浸透させ活用していくことが重要である。また、制度の導入数と活用とのバランスを考えていく意向である。

(参考) 労働関係制度の導入状況

休業制度	育児休業制度、介護休業制度、出産休業制度、子供の看護休暇制度
育児・介護等と仕事の両立支援制度	短時間勤務制度（育児・介護）、フレックスタイム制度、半日単位の有給制度、所定時間外労働の免除制度、再雇用制度、転勤・配置転換の配慮

(10) J社 人事担当者の声

項目名	内容	項目名	内容
業種	製造業	従業員数	40名（男性31名 女性9名）
業歴	20～50年未満	売上高規模	1～5億円

<ワーク・ライフ・バランスの取組について>

業務効率化の一環としてジョブローテーション⁹を定期的実施している。技術が個人に偏ることなく多くの社員ができるようにすることが目的である。ただ、勤務時間は8:30～17:35であるがお客様のご都合により残業をすることもある。その他、年に2回社長との面談を行い要望は定期的に取り扱っている。

<女性活躍推進の考え方について>

一人ひとりの要望に合わせて、短時間勤務制度等を活用している。また、育児だけでなく、大学に行きたい社員の要望があれば会社で支援の検討を行う等、常に社長自らが社員一人ひとりと向き合い、個人の要望に合わせた取組を行っている。また、女性を対象とした社内見学ツアーなども行っている。

<労働関係制度への取組について>

育児休業制度から短時間勤務制度、在宅勤務制度等多くの制度を導入し、社員が活用している。まだ、未導入であるフレックスタイム制度などを今後導入していく予定である。

(参考) 労働関係制度の導入状況

休業制度	育児休業制度、介護休業制度、出産休業制度、子供の看護休業制度
育児・介護等と仕事の両立支援制度	短時間勤務制度（育児・介護）、在宅勤務制度、半日単位の有給制度、再雇用制度、配置転換の配慮

⁹ 企業において社員の能力開発を行うことを目的として、多くの業務を経験するために社員を定期的に異動させること

(11) K社 経営者の声

項目名	内容	項目名	内容
業種	製造業	従業員数	32名（男性28名 女性4名）
業歴	50年以上	売上高規模	10～30億円

<ワーク・ライフ・バランスの取組について>

当社では経営方法の近代化を進めるにあたり、組織体制や人事評価制度の見直しを行っているところであるが、歴代社長が取り組んできた中で、「できるだけ残業はしない」という風土を継続し、さらに、有給休暇の取得推進にも力を入れている。また、ノー残業デーの運用や管理職への研修などにも取り組んではいるものの、まだ不十分であり、継続した取組が必要であると積極的に考えている。事業承継を果たして3年目であり、今後、ルール作りをはじめとし、社内の組織力向上に意欲的に取り組みたいと考えている。これまでの社長判断という属人的な要素を可能な限り排除し、組織として取り組めるように、ルール化に取り組んでいきたい。

<女性活躍推進の考え方について>

経営者自身は仕事の内容や役割において男女差を意識したことは無い。経営の近代化を進めるにあたり、男女格差をつけることなく人事制度の見直しを行っている。性別に関係なくリーダーを5名選出し、360度評価を行うなど、多面的で平等な評価に取り組んでいる。

女性が活躍することで、「職場の雰囲気」、「生産性・業務効率」、「女性の労働意欲」などが向上しているとも実感している。これらの取組を進めるのは経営者自身であるという意識も持っており、今後も性別による隔たりの無い制度構築を行っていく意向である。

<労働関係制度への取組について>

前述したように、まだ各種制度の導入には至っていないが、「フレックスタイム制度」や「半日・時間単位の有給制度」、「残業免除制度」、「再雇用制度」などについては導入予定である。また、「育児休業制度」、「出産休業制度」の整備も進めていこうと考えている。

(参考) 労働関係制度の導入状況

休業制度	—
育児・介護等と仕事の両立支援制度	—

(12) L社 総務部門責任者の声

項目名	内容	項目名	内容
業種	建設業	従業員数	40名（男性32名 女性8名）
業歴	50年以上	売上高規模	30～100億円

<ワーク・ライフ・バランスの取組について>

まだ実際に活用した女性はいないが、「産休・育休制度」を既に導入している。また、「半日・時間単位の有給制度」や「転勤・配置転換の配慮」にも取り組んでいる。

<女性活躍推進の考え方について>

当社では女性の配属先は総務・経理部門が多い。現在も8名の女性を雇用しているが、規格建築部と不動産開発部にそれぞれ1名ずつ女性が配属されているものの、それ以外は全員総務・経理部門である。基本的に女性の異動は少ないため、総務・経理部門においては業務の習熟度が上がり、課長職にも女性が2名登用されている。

最近では女性も男性と同様に現場でバリバリと仕事をしていきたいと考える人が増えてきたと思うが、現場部署へ配属した場合でも役割としては事務周りの仕事を行うことが多い状況である。

<労働関係制度への取組について>

女性は配属先に限らず、入社時に9時～17時の勤務体系で契約している。男性の場合は9時～18時である。性別により勤務時間に差があるものの、定時退社や有給取得においては女性が充実しているという実態もある。

(参考) 労働関係制度の導入状況

休業制度	育児休業制度、出産休業制度
育児・介護等と仕事の両立支援制度	半日・時間単位の有給制度、転勤・配置転換の配慮

(13) M社 人事部門グループ長の声

項目名	内容	項目名	内容
業種	製造業	従業員数	92名（男性79名 女性13名）
業歴	20～50年未満	売上高規模	10～30億円

<ワーク・ライフ・バランスの取組について>

当社は、「ワーク・ライフ・バランスと業績は連動する」という考えである。業績が悪いと職場の雰囲気も悪くなり、労働時間の自己管理も難しくなる。一方、業績が良くなると、職場の雰囲気は向上し、無駄な残業も削減できるようになる。現在、当社の業績は好調で、ワーク・ライフ・バランスは比較的整っているが、今後業績が悪化してもワーク・ライフ・バランスを保てるよう今から準備をしていく必要があると考えている。

7年前に社長が交代し、業績も良くなり、職場の雰囲気は良くなった。人事・総務部門は率先してセミナーに参加し、ノウハウを吸収。社員とのコミュニケーションを日頃からとるようにしている。その他、制度の浸透のために週一回のノー残業デーには朝からメールで通知し、定時後に内線をかけて帰宅していることを確認している。育児中の女性で、短時間勤務制度を利用している社員もいる。このように、当社では、制度の導入のみならずしっかりと活用してもらえよう工夫を行っている。

<女性活躍推進の考え方について>

女性は既に活躍しているがさらに、次のステージとして、今後、年齢を重ねても継続して活躍できる場を構築していきたいという意向である。再雇用制度もその一環であり、その他、身体的に長時間働くことが難しい社員にも短時間勤務制度等を導入するなどして、働き続けられる環境が構築できたらいいと考えている。

<労働関係制度への取組について>

当社の考えとしては平均年齢が高いこともあり、介護の制度も充実させていく必要を感じている。また、社員が出産時には、祝い金制度を導入しているが、支給金額は1児が一番高い金額となっており、2児、3児となると金額が減少する。少子高齢化の社会の中、多く出産を経験することに会社としても奨励していく必要があると思っているので、今後制度の変更が出来ればと考えている。

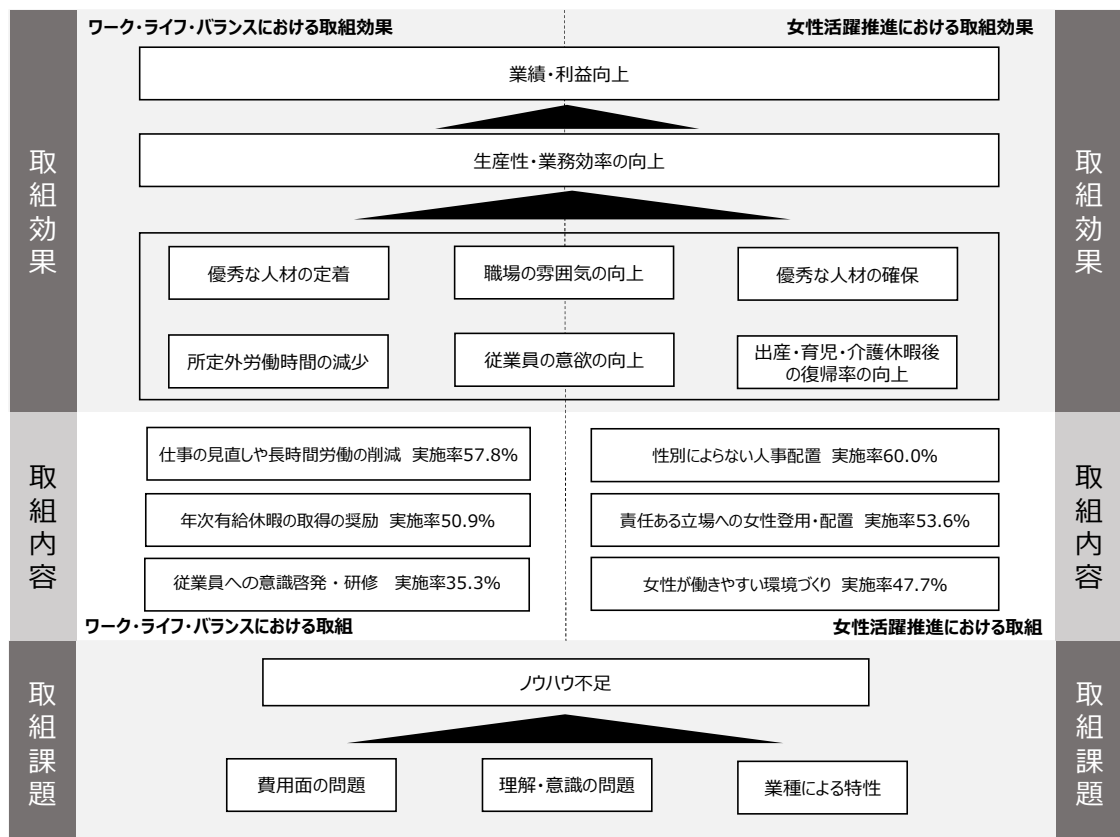
(参考) 労働関係制度の導入状況

休業制度	育児休業制度、介護休業制度、出産休業制度、子供の看護休暇制度
育児・介護等と仕事の両立支援制度	短時間勤務制度（育児・介護）、半日・時間単位の有給制度、所定時間外労働の免除制度

VI. まとめ

1. 本調査のまとめ

本調査は郵送によるアンケート調査と直接訪問によるヒアリング調査の2構成により、墨田区内の事業所の状況把握を実施した。アンケート調査では、「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」の5つの項目で構成し、各項目において、墨田区内事業所の認知・取組状況、それによる課題や効果などを集計した。さらに、20事業所に直接ヒアリングをすることで、墨田区内事業所の状況を示す連鎖図を作成することができた。当図は、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進への取組においてどのような取組が行われていて、どのような効果に結び付いているのか、さらに取組を実施するにあたって何に課題を感じているのかを示した連鎖図である。連鎖図の取組内容には、調査において効果が確認できた内容及び墨田区内事業所において実施率が高かった項目を記載している。それらの取組内容から確認できた代表的な効果の連鎖を紹介する。



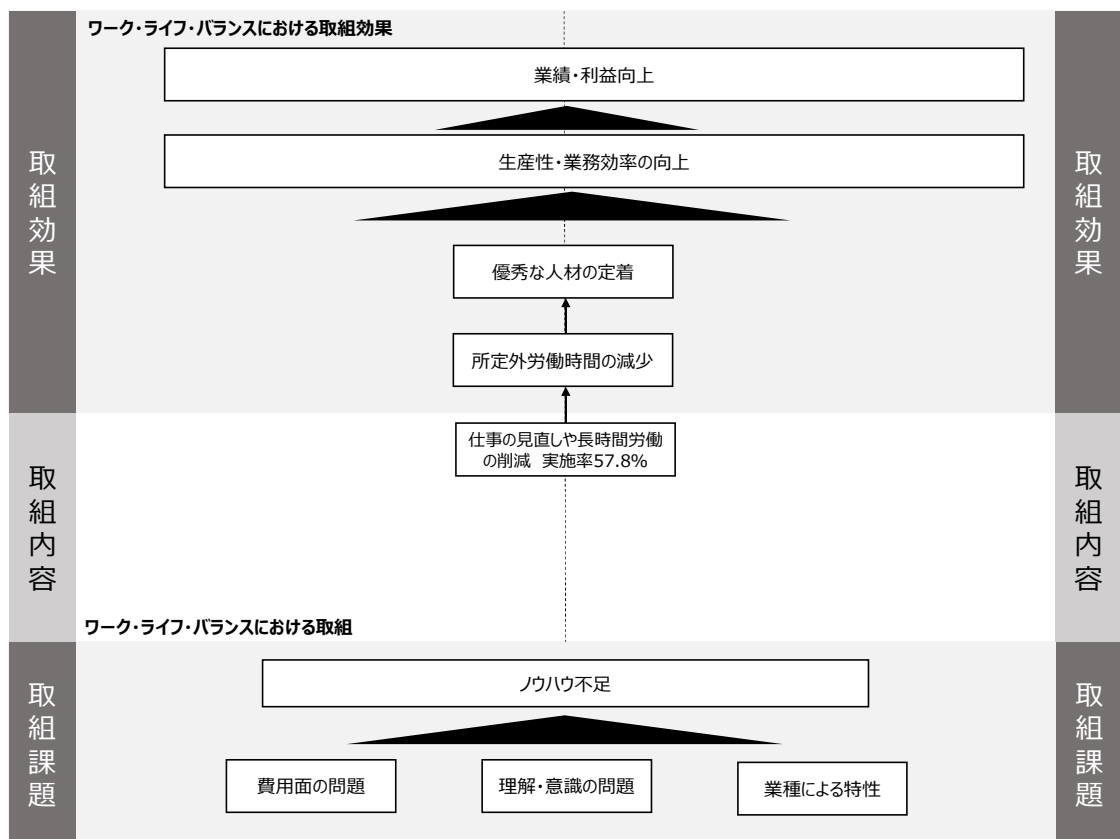
本調査から確認できた取組内容と効果の連鎖を（1）ワーク・ライフ・バランスにおける取組による効果、（2）女性活躍推進における取組による効果の図を記載する。この図はアンケート調査やヒアリング調査から得られた成功事例を参考に作成した仮説ストーリー図であり、すべての事例に当てはまるものではない。

（1）ワーク・ライフ・バランスにおける取組による効果

一つ目の効果が、「仕事の見直しや長時間労働の削減」による「所定外労働時間の減少」となり、「優秀な人材の定着」につながるものである。「仕事の見直しや長時間労働の削減」は本調査の回答の中で実施率が57.8%と最も多く取り組まれている内容であった。また、ワーク・ライフ・バランスにおける効果がでている事業所において効果別に勤続年数の平均値を比較したところ、最も勤続年数が長かったのは「所定外労働時間が減少した」と回答した事業所群であった。

「仕事の見直しや長時間労働の削減」は費用を必要としないことから、比較的取組み易いものと考えられる。

連鎖図1：ワーク・ライフ・バランスの取組効果

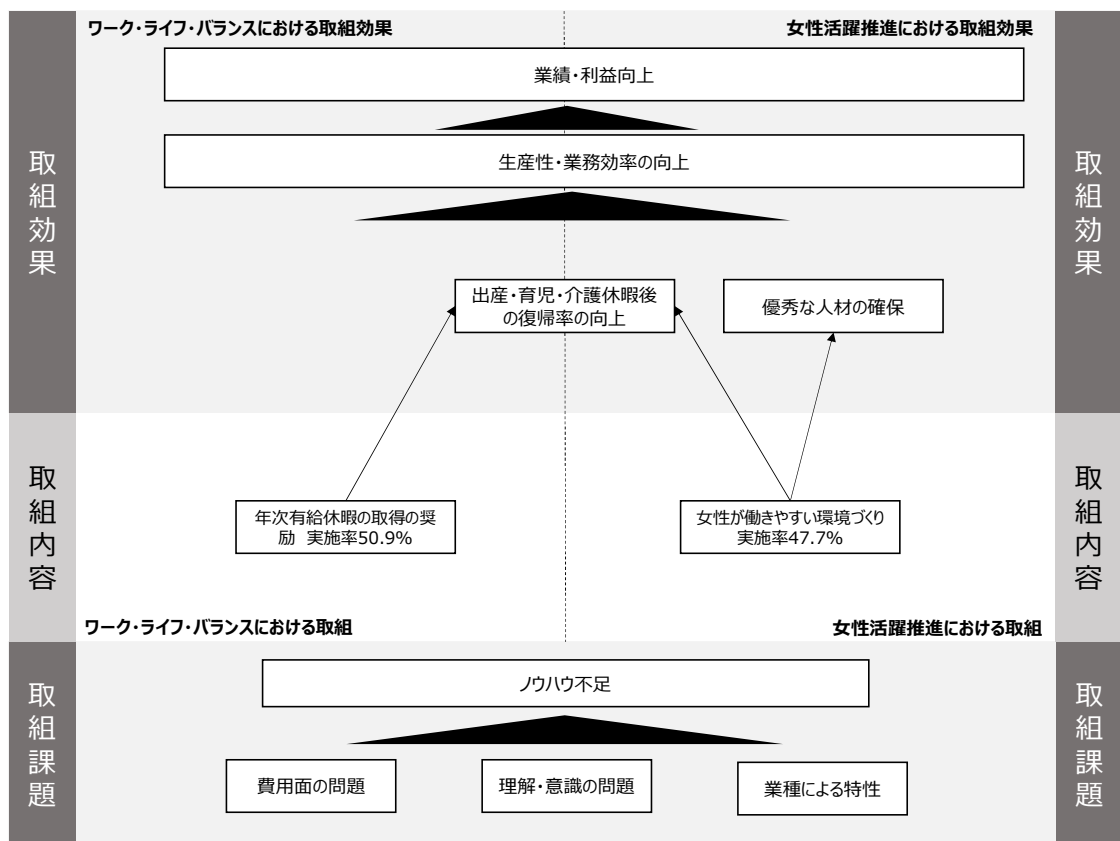


(2) 女性活躍推進における取組による効果

次に、「女性の働きやすい環境づくり」を実施することで、「出産・育児・介護休暇後の復帰率の向上」に至る流れが連鎖できた。特にヒアリング調査では出産や育児から復帰した後「育児経験や生活者の視点がビジネスに役立った」との回答もあり、女性活躍推進が進んでいる事業所では既に効果が確認できている。さらに、ヒアリング調査において、「くるみんマーク」を取得している事業所では、採用において、女性応募者数の増加につながったとの回答があった。

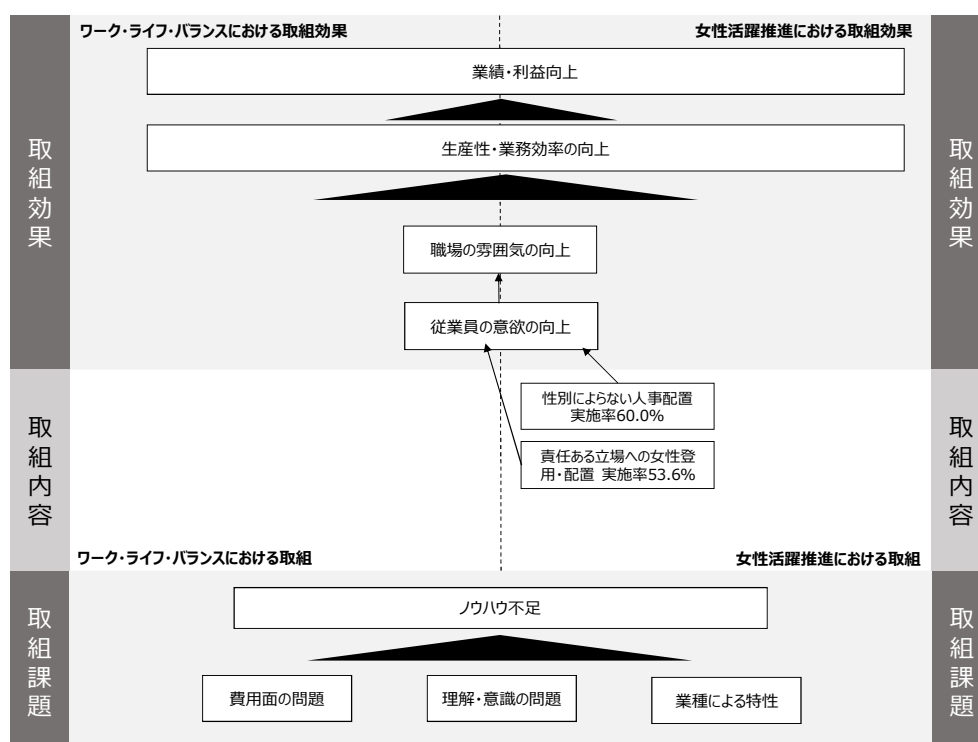
しかし、女性活躍推進における取組課題として、「働きやすい環境が未整備であり、コストや時間を要する」等費用面に課題を抱えている事業所や「仕事がハードであり、女性には向かない」と回答している事業所が2割弱存在していることも明らかとなっている。

連鎖図 2：女性活躍推進における取組による効果



最後に、「性別によらない人事配置」や「責任ある立場への女性登用・配置」を実施することで従業員の意欲が向上し、職場の雰囲気向上につながる連鎖が確認できた。しかし、人事制度改革にはトップや上司の理解が必要不可欠となる。取組課題の1項目に「理解・意識の問題」を挙げたが、アンケートの結果からも「トップ・上司の意思・コミットメントが高くない」を取組課題と回答した事業所は1割存在し、当該事業所は全体的に取組実施率も低い結果となっていた。区は、今後、意識啓発の取組が必要であると考えられる。

連鎖図3：「性別によらない人事配置」による効果



2. 今後に向けて

前項に記載した3つの連鎖図は本調査によって一定の取組効果につながる事が仮定できると確認できた。しかし、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進における取組効果は、その取組を行ったことで得られた効果なのかを判断することは困難であることから、まだ潜在的な効果は多く隠れていると推測される。また、短期的に得られる効果は少ないことを踏まえ、取組を一過性のもので終わらせるのではなく、長期的な視点で継続していくことが重要である。そのため、行政は、ワーク・ライフ・バランス及び女性活躍を推進するうえで、下記の支援を今後継続して実施していくことが必要である。

(1) ワーク・ライフ・バランス取組における情報発信

本調査においてワーク・ライフ・バランスにおける取組により既に多くの効果をもたらしている事業所を一定数確認することはできたが、未だワーク・ライフ・バランスという言葉を知っていない事業所も約2割存在していることが明らかとなった。また、アンケート調査においてワーク・ライフ・バランスを推進していく際の課題として最も多く挙げられたのが「取組のためのノウハウが不足している」であった。しかし、ノウハウが不足していると回答している事業所は、ワーク・ライフ・バランスにおける取組を「今後取り組む予定である」と回答していることが多い傾向にあり、墨田区内事業所の潜在的意識が高いことも明らかとなっている。

さらに、重要と思う行政の取組についての回答では、「ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関する情報の配信」や「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ぶことができる機会の提供」が上位に挙げられた。今後、ワーク・ライフ・バランスにおける認知と理解を向上させていくためにも、墨田区内事業所に対し、ノウハウを共有する情報発信、取組成功事例の紹介及びセミナーの開催等が有効であると考えられる。

(2) 墨田区の施策に対する効果に向けての取組

墨田区では、「墨田区男女共同参画推進プラン」を策定し、「ワーク・ライフ・バランスセミナー」や「働く女性への支援講座」など様々な支援を実施してきたが、そのような支援講座やセミナーの参加状況は、1割も満たしていないことが明らかとなった。しかし、興味・関心があると回答した事業所は約半数に上っていることから、積極的にこうした事業所に情報を届けていく必要がある。今回のヒアリング調査では本調査票を受け取ったことで初めて墨田区がこのような取組を実施していることを認知し、協力の姿勢を示していただいたケースもあった。事業所が要望しているのは、「効果的な情報の配信」である。今後、墨田区内に所在する事業所に向け他部署との連携による情報の配信手段の工夫も必要になると考えられる。

VII. 參考資料 (調查票)

- 本調査は、墨田区が株式会社帝国データバンクへ委託し、実施しております。
- ご回答いただいた内容は、墨田区の女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスを推進する施策へ役立てるために使用するものとし、他の目的には使用いたしません。また、各事業所における取り組み状況を把握した上で、区内事業所で働く皆様がよりよい環境でいきいきと働く上で役立つ施策へとつなげていきたいと考えておりますので、ぜひご協力いただきますようお願いいたします。
- 調査票の記入方法等でご不明な点は下記までご連絡をお願いいたします。

【調査実施機関・お問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク

「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」事務局 中島、田原、宮谷

窓口対応電話番号：03-5775-3161 / お問い合わせ時間 9：00～18：00（土日祝除く）

【調査主体】

墨田区（総務部人権同和・男女共同参画課）

- ご記入後は、**9月16日(金曜日)**までに同封の返信用封筒にてご返送ください。

I. 事業所について

- 貴社の事業所の属性についてお伺いします。

Q1～10. 貴社の属性・状況について、下表に記入してください。

Q1. 貴社名	
Q2. 本社所在地	〒
Q3. ご回答事業所	TEL 1. 本社、本店 2. 事業所、支店 3. その他（ ） 【2. または3. ご回答の方は所在地をお教えてください。】 〒 TEL
Q4. ご回答者	部署・役職： 氏名 (差支えない範囲でご記入ねがいます)
Q5. 業種	1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業 6. 卸売業 7. 小売業 8. 金融・保険業 9. 不動産業、物品賃貸業 10. 学術研究、専門・技術サービス業 11. 宿泊業 12. 飲食サービス業 13. 生活関連サービス業、娯楽業 14. 教育・学習支援業 15. 医療・福祉業 16. その他（ ）
Q6. 資本金等	1. 法人（資本金： 円） 2. 個人経営 3. その他（ ）
Q7. 創業・設立年	創業（明・大・昭・平 年） 設立（明・大・昭・平 年）
Q8. 年間売上高 （直近期）	1. 1億円未満 2. 1億円～5億円未満 3. 5億円～10億円未満 4. 10億円～30億円未満 5. 30億円～100億円未満 6. 100億円以上
Q9. 取引先の範囲	1. 墨田区内 2. 関東圏 3. 国内 4. 海外
Q10. 労働組合	1. 有 2. 無

●貴社（事業所）の状況についてお伺いします。

Q11～14. 現在の従業員について、数値をご記入ください。
 （※正確な数が判明しない場合は概数をご記入ください）

<Q11 現時点の従業員数の内訳>

	正社員	契約社員 (正社員並みの労働時間)	短時間労働者 (アルバイト・パート)
男性	名	名	名
女性	名	名	名

<Q12 現時点の役員及び管理職数の内訳>

※併任している方がいらっしゃる場合は、上位役職の方のみ計上してください。

	役員	部長担当職	課長担当職	係長担当職
男性	名	名	名	名
女性	名	名	名	名

<Q13 正社員の平均勤続年数> ※正社員のみ
 の平均勤続年数をご記入ください。

男性	年	ヵ月
女性	年	ヵ月

<Q14 正社員の平均年齢> ※正社員のみ
 の平均年齢をご記入ください。

男性	歳
女性	歳

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

<Q15 近年の採用数> ※正社員のみ
 の採用数をご記入ください。

	平成28年	平成27年
男性	名	名
女性	名	名

<Q16 採用状況>

男性	1. 目標通り	2. 概ね目標通り	3. 想定を下回った	4. 想定を大きく下回った
女性	1. 目標通り	2. 概ね目標通り	3. 想定を下回った	4. 想定を大きく下回った

<Q17 採用の結果>

男性	1. よい人材を確保できた	2. 概ねよい人材を確保できた	3. 想定していたよりはよい人材は確保できなかった	4. 採用ができなかった（しなかった）
女性	1. よい人材を確保できた	2. 概ねよい人材を確保できた	3. 想定していたよりはよい人材は確保できなかった	4. 採用ができなかった（しなかった）

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。
(※各制度の内容については、解答欄下部の解説2をご参照ください。)

制度	認知状況	取得・活用状況
①子育てサポート企業（くるみん）認定	1. 知っている 2. 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 3. 知らない	1. 取得済 2. 未取得
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	1. 知っている 2. 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 3. 知らない	1. 活用済 2. 未活用
③東京ワーク・ライフ・バランス企業認定	1. 知っている 2. 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 3. 知らない	1. 取得済 2. 未取得
④とうきょう次世代育成サポート企業登録	1. 知っている 2. 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 3. 知らない	1. 登録済 2. 未登録
⑤東京都中小企業雇用環境整備推進奨励金	1. 知っている 2. 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 3. 知らない	1. 活用済 2. 未活用
⑥その他（ ）	1. 知っている 2. 聞いたことはあるが、内容はよく知らない	1. 取得済 2. 未取得

解説1：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。

解説2：各制度について

①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。



②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）

③東京ワーク・ライフ・バランス企業認定

東京都がワーク・ライフ・バランスの実現に向け優れた取り組みを実践している中小企業等を「東京ワーク・ライフ・バランス企業」として認定する制度

④とうきょう次世代育成サポート企業登録

東京都が仕事と子育てなど家庭生活を両立させて、従業員がいきいきと働くことができる職場づくりに積極的に取り組んでいる企業を「とうきょう次世代育成サポート企業」として登録し、広く公表することで、両立に向けた職場づくりを推進する事業

⑤東京都中小企業雇用環境整備推進奨励金

東京都が、従業員の仕事と育児・介護との両立支援、非正規労働者の処遇等の改選に取り組む中小企業に奨励金を支給する制度（上限100万円）

奨励対象コース：仕事と育児の両立推進コース、仕事と介護の両立推進コース、非正規労働者の処遇改善コース

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。

(※「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。)

取り組み項目	取り組み状況/意向				
	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	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
1. 仕事の見直しや長時間労働の削減（業務効率化）	1	2	3	4	5
2. 男性の育児支援参加の促進	1	2	3	4	5
3. 男性の介護支援参加の促進	1	2	3	4	5
4. 育児等対象者と非対象者の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置	1	2	3	4	5
5. 育児・介護等と仕事の両立支援のための労使の話し合い	1	2	3	4	5
6. 育児・介護等と仕事の両立支援のための社員間の話し合い	1	2	3	4	5
7. 社内の相談窓口の設置	1	2	3	4	5
8. ノー残業デーの運用	1	2	3	4	5
9. 年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進	1	2	3	4	5
10. 従業員へワーク・ライフ・バランスに関する制度（介護・育児・休暇等制度）の周知・PR	1	2	3	4	5
11. 従業員への意識啓発・研修（業務効率、長時間労働等）	1	2	3	4	5
12. 管理者（人事担当者・管理職等）への研修	1	2	3	4	5
13. その他（ ）	1	2	3	4	5

◆Q24 でひとつでも「1. 既に取り組んでいる」「2. 取り組んではいるが、内容は不十分である」と回答された場合は Q25 の回答をお願いします。

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。

項目	効果		
1. 業績・利益	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
2. 生産性・業務効率	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
3. 所定外労働時間（残業時間）	1. 減少した	2. 目立った変化なし	3. 増加した
4. 優秀な人材の採用・確保	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
5. 優秀な人材の定着率	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
6. 出産・育児・介護休暇後の復帰率	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
7. 従業員の労働意欲	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
8. 企業イメージ	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
9. 職場の雰囲気	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
10. 育児経験や生活者の視点がビジネスに役立った	1. はい	2. いいえ	
11. 特に目立つ効果はなかった	1. はい	2. いいえ	
12. その他（ ）	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した

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。

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| 1. ワーク・ライフ・バランスを検討する時間がない | 2. 資金に余裕がない |
| 3. トップ・上司の意思・コミットメントが高くない | 4. 従業員の理解が不足している |
| 5. 費用対効果が見込まれない | 6. 管理が複雑化し対応できなくなる |
| 7. 取り組みのためのノウハウが不足している | 8. 業務上の制約があり、対応できない（長時間開店など） |
| 9. 特に必要がないと思っている | 10. 意識したことがなかった |
| 11. 障害はない | 12. その他
() |

●貴社（事業所）の労働関係制度についてお伺いします。

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。

取得率	$\frac{\text{取得人数} \times \text{取得日数}}{\text{従業員数} \times \text{年間付与日数}}$	平均取得日数/年・人
	%	日

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。

1. 年次有給休暇の計画的付与を導入している 2. 年次有給休暇の計画的付与を導入していない

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。

制度	導入状況/意向			
	導入済	導入予定	導入したいが、現状は不可能	導入予定なし
休業制度				
1. 育児休業制度	1	2	3	4
2. 介護休業制度	1	2	3	4
3. 出産休業制度	1	2	3	4
4. 子供の看護休暇制度	1	2	3	4
育児・介護等と仕事の両立支援制度				
5. 短時間勤務制度（育児・介護）	1	2	3	4
6. フレックスタイム制度	1	2	3	4
7. 在宅勤務制度	1	2	3	4
8. 半日・時間単位の有給制度	1	2	3	4
9. 所定時間外労働（残業）の免除制度	1	2	3	4
10. 再雇用制度（出産等を理由とした退職者の再雇用）	1	2	3	4
11. 事業所内託児施設の設置	1	2	3	4
12. 育児サービスの利用に対する経済的補助	1	2	3	4
13. 転勤・配置転換の配慮	1	2	3	4

●Q29 に掲げた制度を女性だけでなく男性にも活用を推進する取り組みについてお伺いします。

Q30. Q29 に掲げた制度を男性にも積極的に活用してもらえるような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。

1. 既に取り組んでいる
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
4. 取り組みたいが、現状は不可能である
5. 今後も取り組む予定はない

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。

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. トップや上司の理解が進んでいない | 2. 休業期間中の代替要員の確保が困難である |
| 3. キャリア形成において不利になる懸念がある | 4. 同僚の負担が大きい |
| 5. 企業側の経済的負担が大きい | 6. 男性従業員からの意向がない |
| 7. 職場で慣習がない | 8. 家族や社会の理解が足りない |
| 9. 障害はない | |
| 10. その他 () | |

「Ⅱ. 働きやすい職場環境について」お伺いする設問はここまでです。
ひきつづき、「Ⅲ. 女性活躍推進における考え方について」へお進みください。

Ⅲ. 女性活躍推進における考え方について

●貴社（事業所）の女性活躍における取り組み状況についてお伺いします。

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。

1. 知っている
2. 聞いたことはあるが、内容はよく知らない
3. 知らない

※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」）について

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）と取り組み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、行動計画の届け出を行い、女性の活躍推進に関する取り組み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。



「えるぼし」マーク

参考：厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

◆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」と回答された場合は Q38 の回答をお願いします。

Q38. 女性活躍における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。

項目	効果		
1. 職場の雰囲気	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
2. 生産性・業務効率	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
3. 優秀な人材の採用・確保	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
4. 優秀な人材の定着率	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
5. 出産・育児・介護休暇後の復帰率	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
6. 女性の労働意欲	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
7. 企業イメージ	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
8. 業績・利益	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した
9. 新たな商品・サービスの提供	1. つながった	2. つながらなかった	
10. 特に目立つ効果はなかった	1. はい	2. いいえ	
11. その他 ()	1. 向上した	2. 目立った変化なし	3. 低下した

◆すべての方にお伺いします

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。

1. 意思決定者（あるいは担当部署等）の時間的制約があり手が回らない
2. 資金に余裕がない
3. トップ・上司の意思・コミットメントが高くない
4. 従業員の理解が十分でない
5. 女性用の環境（トイレ・更衣室等）が未整備であり、整備にコストや時間を要する
6. 仕事ハードであり、女性には向かない
7. 顧客が男性を希望する
8. 所定外労働（残業）・深夜勤務が多い
9. 女性が活躍する必要を感じない
10. 女性従業員が望まない
11. 意識したことがなかった
12. 障害はない
13. その他 ()

●貴社（事業所）の女性活躍に関するお考えについてお伺いします。

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。

項目	認識		
1. 能力や意欲のある女性は積極的に登用したい	1. そう思う	2. どちらともいえない	3. そう思わない
2. 女性は育児・介護の負担があるので管理職登用は困難	1. そう思う	2. どちらともいえない	3. そう思わない
3. 能力や意欲はあるが、昇進することを女性が望まないことが多い	1. そう思う	2. どちらともいえない	3. そう思わない
4. 女性は勤続年数が短く、管理職になる前に退職することが多い	1. そう思う	2. どちらともいえない	3. そう思わない
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	1. そう思う	2. どちらともいえない	3. そう思わない
6. ロールモデル（豊富な職務経験を持ち模範となる人物）となる女性の管理職が少ない（少ない）	1. そう思う	2. どちらともいえない	3. そう思わない
7. 女性は職場に必要な（男性のみで十分である）	1. そう思う	2. どちらともいえない	3. そう思わない
8. その他 ()	1. そう思う	2. どちらともいえない	3. そう思わない

「Ⅲ. 女性活躍推進における考え方について」お伺いする設問はここまでです。
ひきつづき、次ページ「Ⅳ. ハラスメント防止状況について」へお進みください。

●貴社（事業所）のセクシャル・ハラスメントへの取り組みについてお伺いします。

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。

実施項目	実施/意向状況			
	実施済	実施予定	実施したいが、現状は不可能	実施予定なし
1. 就業規則等で禁止を明文化している	1	2	3	4
2. パンフレット等資料を配布し、周知する	1	2	3	4
3. 社員教育を行う	1	2	3	4
4. 相談窓口を設ける	1	2	3	4
5. 常に職場での実態把握に努める	1	2	3	4
6. その他の取り組み（ ）	1	2	3	4
7. 取り組みは行っていない	<input type="checkbox"/> 該当する場合はチェック			

「IV. ハラスメント防止状況について」お伺いする設問はここまでです。
ひきつづき、次ページ「V. 区の施策について」へお進みください。

V. 区の施策について

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。

実施項目	認知状況		
	知っている	聞いたことはあるが内容は知らない	聞いたことはない
1. ワーク・ライフ・バランスセミナー (企業でワーク・ライフ・バランスを推進するための講座)	1	2	3
2. 働く女性への支援講座 (働いている女性のキャリアアップに関する講座)	1	2	3
3. 再就職支援講座 (再就職を考えている方を対象として、区内企業にご協力いただき、企業紹介や仕事の探し方などを紹介する講座)	1	2	3
4. すずかけ女性キャリアスクール (就職前女性を対象として、区内企業にご協力いただき、企業訪問、講座の企画、街歩きなどを通してキャリアアップにつなげる講座)	1	2	3

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。

実施項目	活用状況及び意向
1. ワーク・ライフ・バランスセミナー (企業でワーク・ライフ・バランスを推進するための講座)	1. 参加したことがある 2. 参加したことはないが、関心がある 3. 関心なし
2. 働く女性への支援講座 (働いている女性のキャリアアップに関する講座)	1. 参加した(させた)ことがある 2. 参加した(させた)ことはないが、関心がある 3. 関心なし
3. 再就職支援講座 (再就職を考えている方を対象として、区内企業にご協力いただき、企業紹介や仕事の探し方などを紹介する講座)	1. 協力している 2. 協力したことはないが関心はある 3. 関心なし
4. すずかけ女性キャリアスクール (就職前女性を対象として、区内企業にご協力いただき、企業訪問、講座の企画、街歩きなどを通してキャリアアップにつなげる講座)	1. 協力している 2. 協力したことはないが関心はある 3. 関心なし

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。

1. ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関する情報の発信
2. 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ぶことができる機会の提供
3. ワーク・ライフ・バランス及び女性活躍の取り組み先進事例の紹介や広くアピールする場・仕組みの構築
4. (女性活躍推進・次世代育成支援の)一般事業主行動計画を策定するためのアドバイスが得られる場・仕組みの構築
5. 単独で取り組みが困難な企業(事業所)に向け、事業所間で交流(連携)が図れる場・仕組みの構築
6. ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進を取り組む上でアドバイスが得られる場・仕組みの構築
7. 区のHP等で事業所が策定した一般事業主行動計画を区民にアピールする場・仕組みの構築
8. 特になし
9. その他()

Q45. 企業におけるワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に対する墨田区の取り組み等に関して、日頃感じていることや墨田区に対する要望等ありましたら自由にご記入ください。

「V. 区の施策について」お伺いする設問はここまでです。
設問は以上となります。

※ご回答いただいた内容は、墨田区のワーク・ライフ・バランスの実現、女性活躍促進施策へ役立てるために使用するものとし、他の目的には使用いたしません。

ヒアリング調査の協力依頼について

今後のワーク・ライフ・バランス推進事業及び女性活躍推進事業の参考にさせていただくために、11月頃にヒアリング調査の実施を考えております。ご協力いただける企業様は、下記の□にチェックをいれていただきますようお願いいたします。

ヒアリング調査に協力可能である

ご協力いただく際には、10～11月頃にご回答者様宛に事前に連絡をさせていただきます。

ご協力いただきありがとうございました。

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

発行：墨田区総務部人権同和・男女共同参画課
東京都墨田区吾妻橋1-23-20
電話03(5608)1111(代表)

実施：株式会社帝国データバンク
東京都港区南青山2-5-20



つながる
墨田区