

概要版

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

# 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人以下の企業
- (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—郵送回収・督促コール1回)  
ヒアリング調査(アンケート回収企業のうち、聴き取りへの承諾が得られた企業の中から20社)
- (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. 郵送調査回収結果

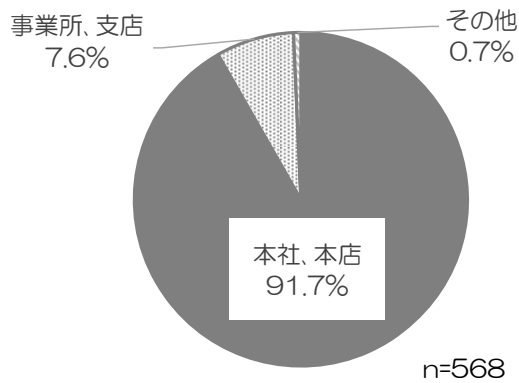
標本数	有効回収数	回収率
2,000件	605件	30.3%

### ※本報告書の調査結果のみかた

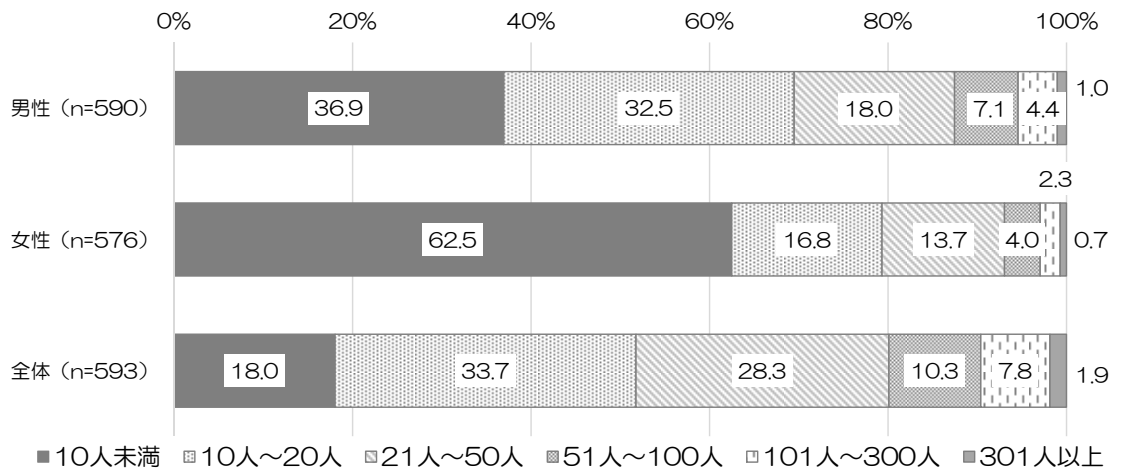
- (1) 表・グラフに付加されている「n」は質問に対する回答者数を表しています。
- (2) 「SA」は択一回答、「MA」は複数回答を表しています。
- (3) 結果数値(%)は、少数点第2位を四捨五入しており、内訳の合計が100%にならないことがあります。
- (4) 複数回答の場合、回答者数に対する割合を表示しているため、構成比の合計が100%にならないことがあります。
- (5) 表・グラフ中の「不明・無回答」の表記については、無記入、回答の読み取りが著しく困難な場合、1つまでの回答を求めている設問に対し2つ以上回答していた場合は「不明・無回答」として処理しています。

## 5. 回答事業者の属性（抜粋）

### (1) 事業所の性格

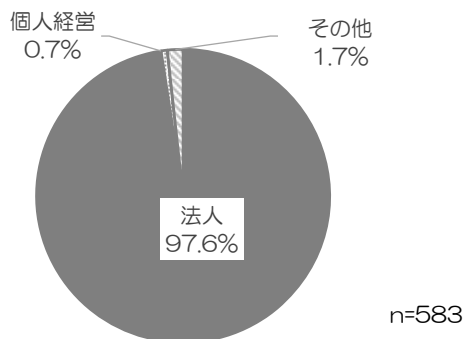


### (2) 従業員数 ※正社員、契約社員、短時間労働者の合計数<sup>1</sup>

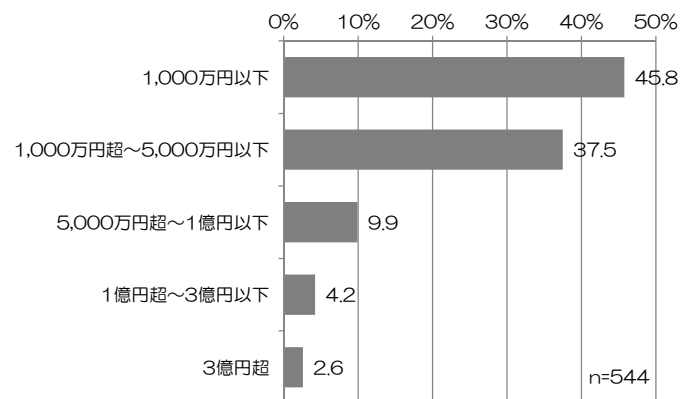


### (3) 形態

#### 【形態】

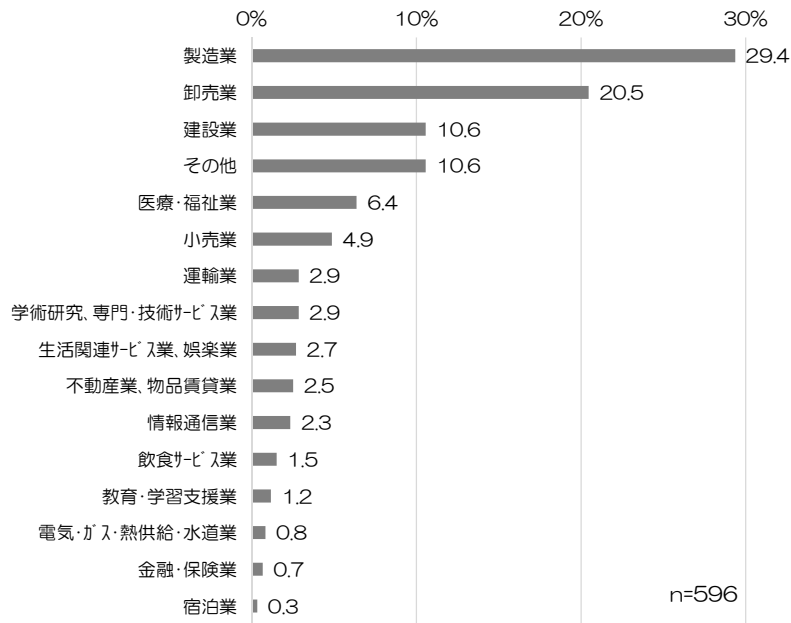


#### 【資本金】※法人のみで集計



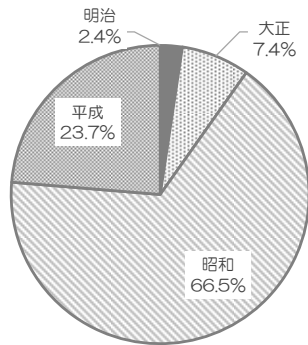
<sup>1</sup> 抽出元となるデータベースに収録されたタイミングと、アンケート調査を実施したタイミングが異なるため、従業員数が300人以上の企業が含まれています。

(4) 業種

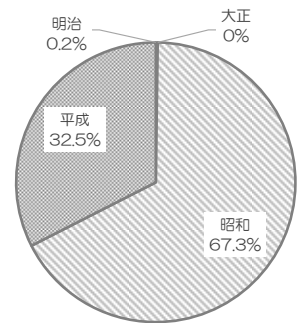


(5) 創業年・設立年

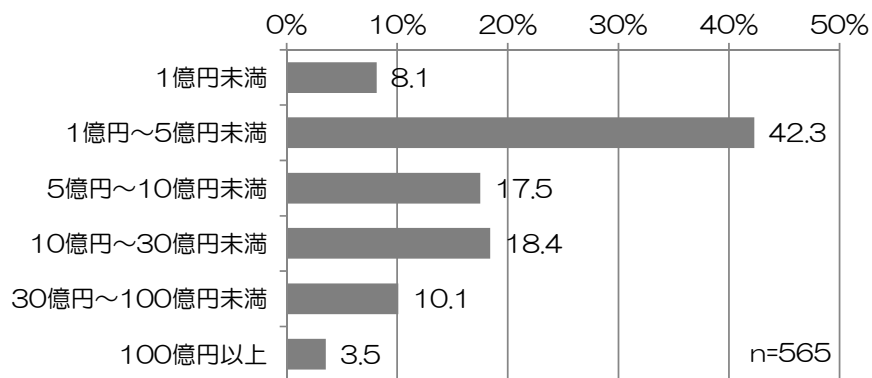
【創業年】



【設立年】



(6) 売上高



## Ⅱ. 調査結果の概要

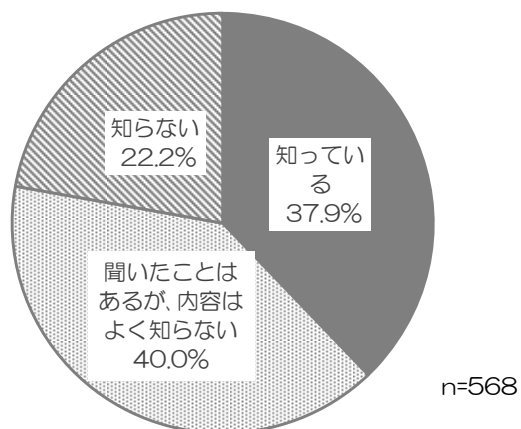
### 1. 働きやすい職場環境について

#### ◇ ワーク・ライフ・バランスの認知

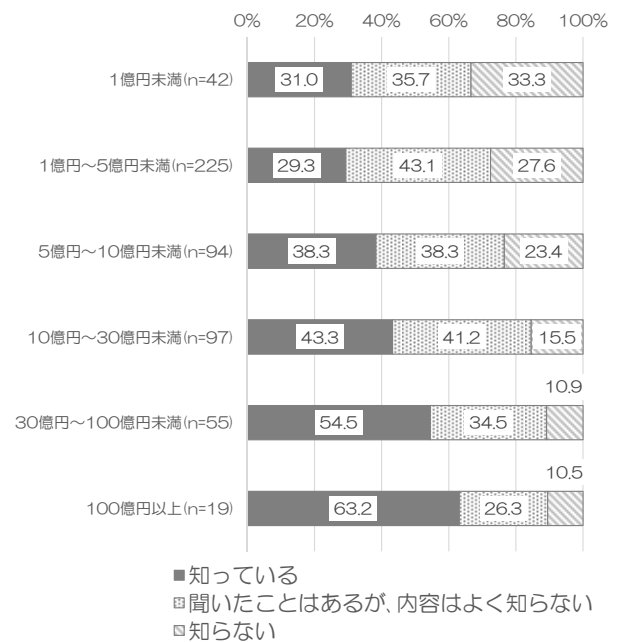
##### ●ワーク・ライフ・バランスの認知は77.9%

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

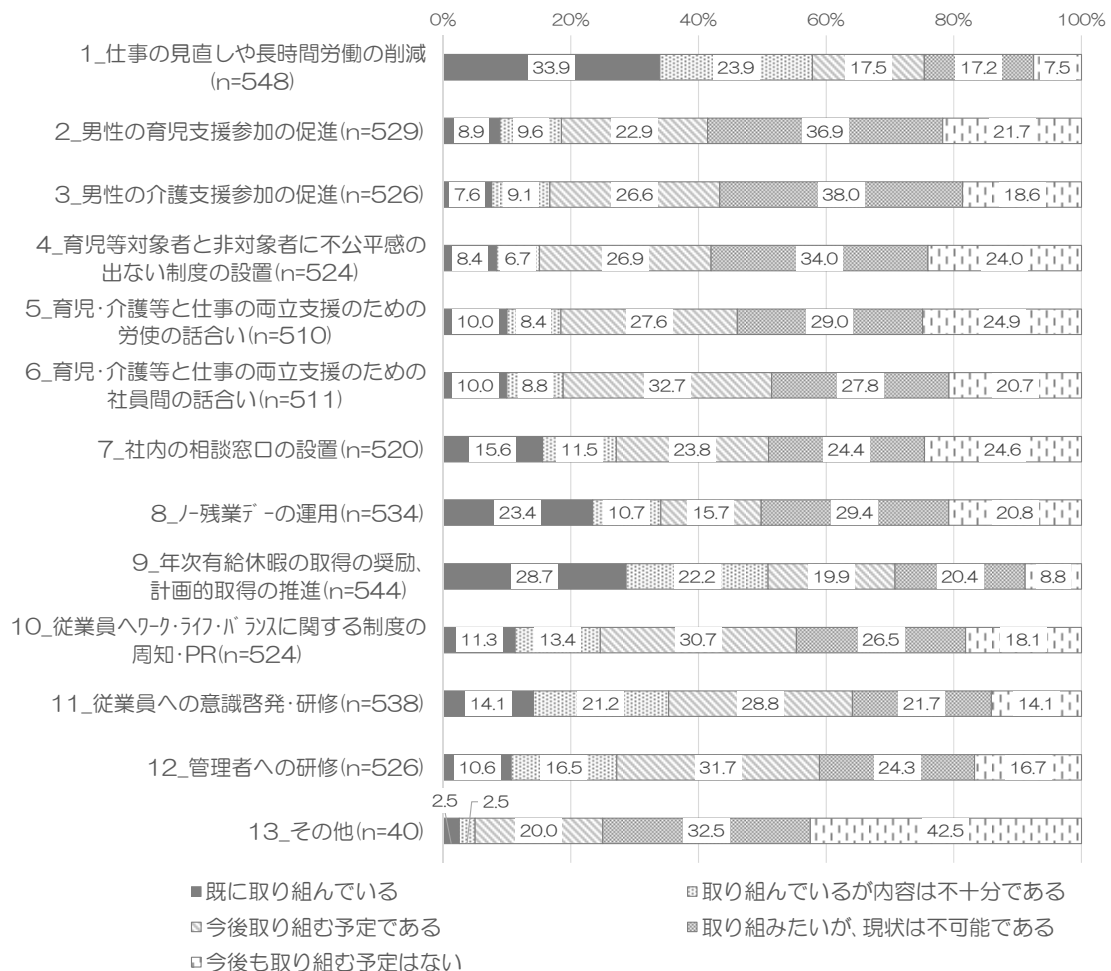
「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指します。

## ◇ 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」と回答した企業の比率は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企業は「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%の企業が「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企業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」に取り組んでいる企業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企業の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・利益が向上した企業の主な取組内容（n=48）

1位	<u>仕事の見直しや長時間労働の削減</u>	(89.6%)
2位	<u>年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進</u>	(77.1%)
3位	<u>従業員への意識啓発・研修</u>	(68.8%)
4位	<u>ノー残業デーの運用</u>	(46.8%)
5位	<u>管理者への研修</u>	(41.7%)

#### 生産性・業務効率が向上した企業の主な取組内容（n=69）

1位	<u>仕事の見直しや長時間労働の削減</u>	(97.1%)
2位	<u>年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進</u>	(79.1%)
3位	<u>従業員への意識啓発・研修</u>	(71.6%)
4位	<u>ノー残業デーの運用</u>	(53.0%)
5位	<u>社内の相談窓口の設置</u>	(51.6%)



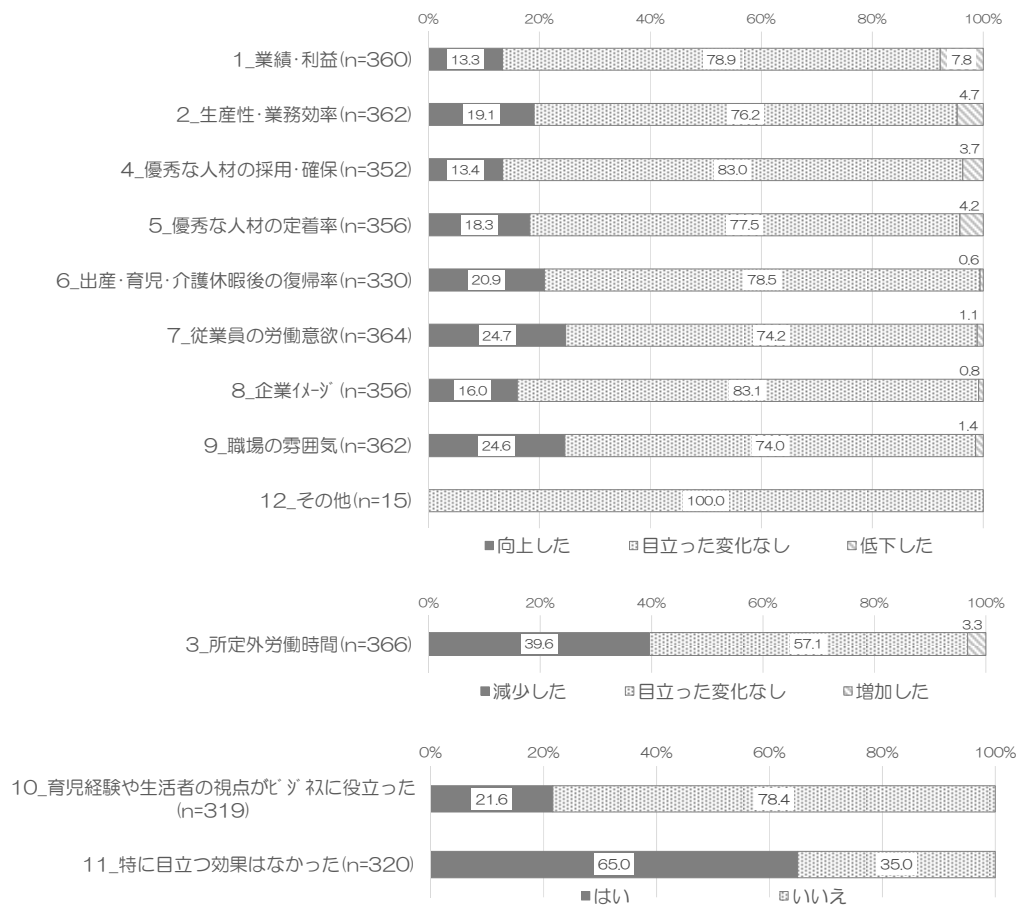
所定外労働時間が減少した企業の主な取組内容（n=145）

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企業の主な取組内容（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】

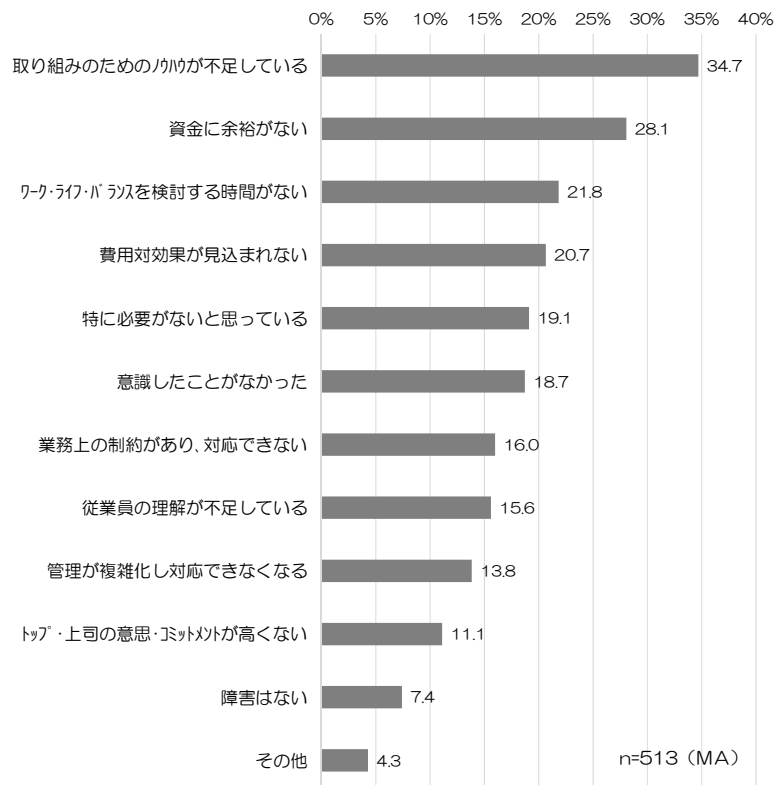


## ◇ ワーク・ライフ・バランスを推進する際の課題

### ● 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」と回答した企業が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」

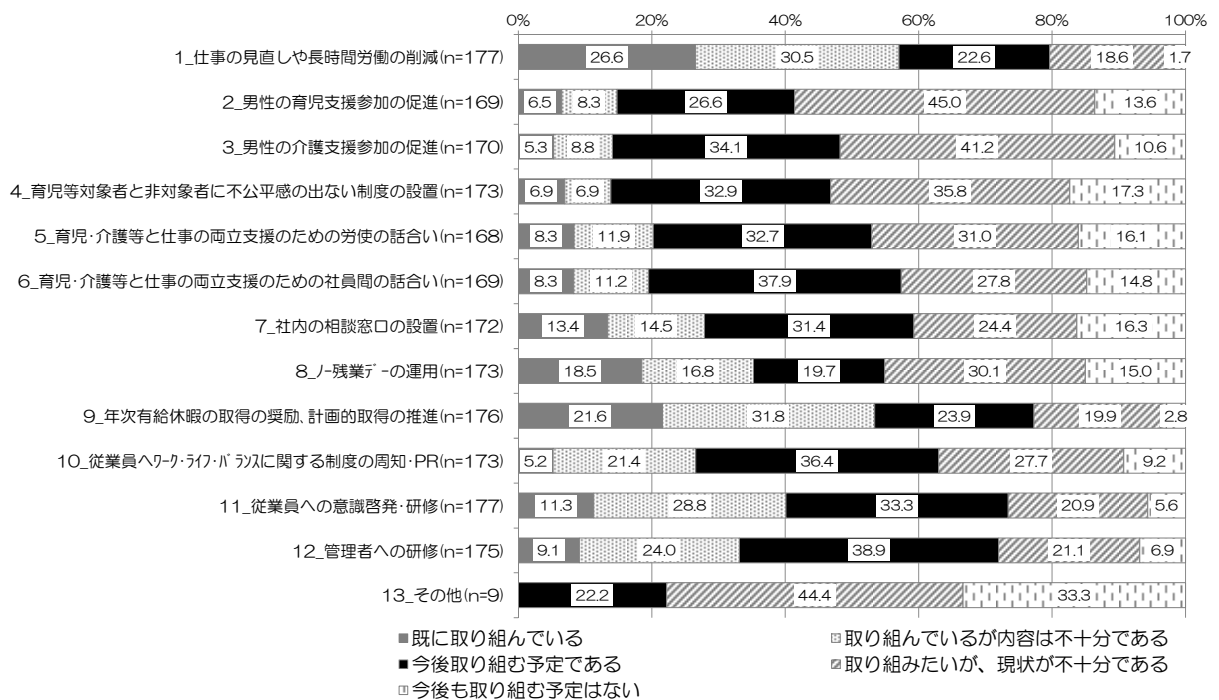
#### Group3 業種による特性

「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」と回答した企業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」と回答した企業では、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。これらの企業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企業の課題】



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無かった。

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。

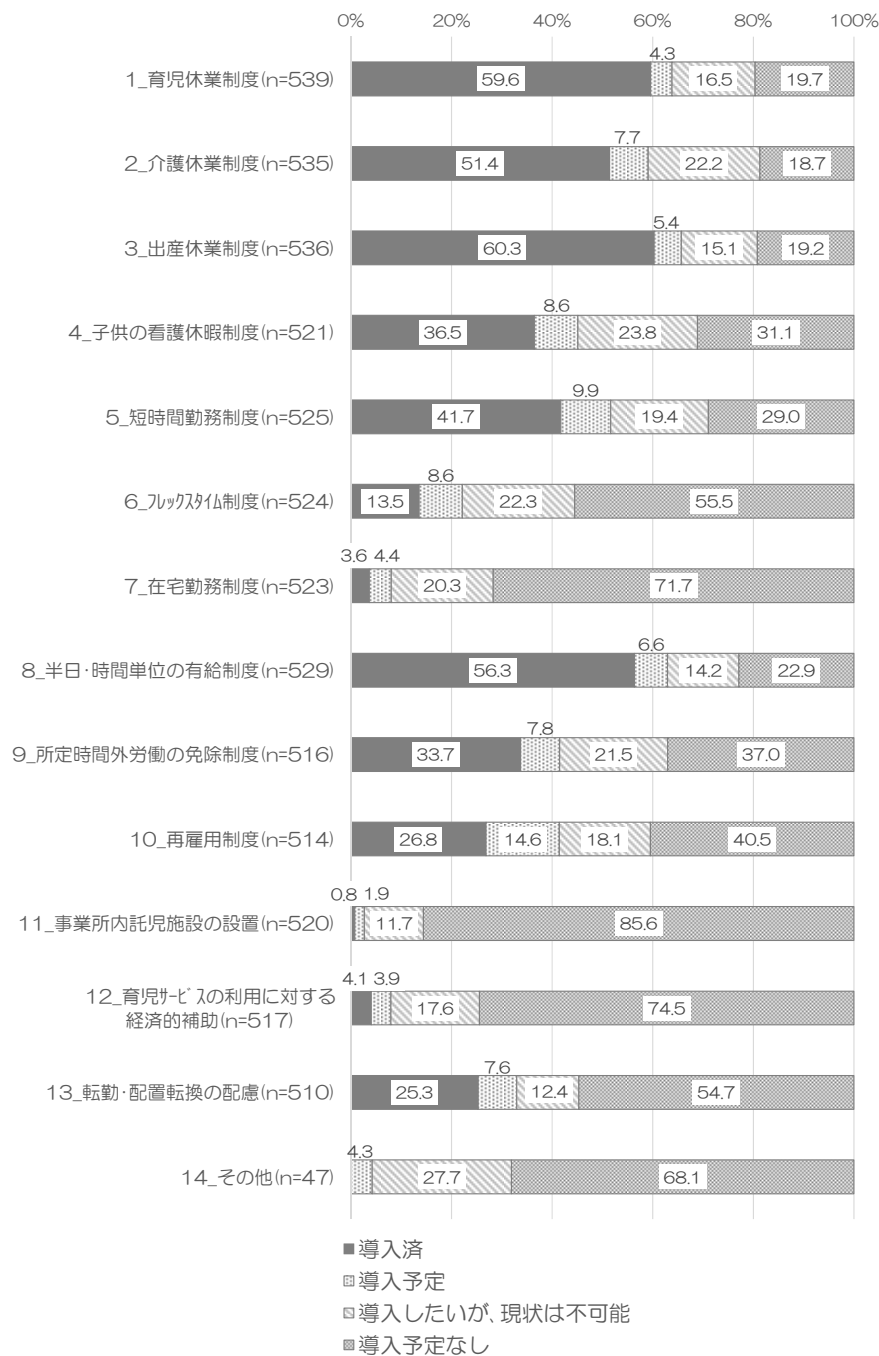
現在は1人目の社員が2度目の産休・育休制度を活用している。社員から寄せられた意見に向き合うことで、働きやすい職場づくりを実現し、復帰率や定着率向上につながる実践的な制度づくりができています。

## ◇ 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】



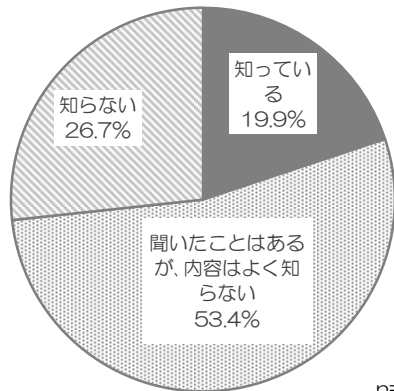
## 2.女性活躍推進における考え方について

### ◇ 「女性活躍推進法」の認知状況

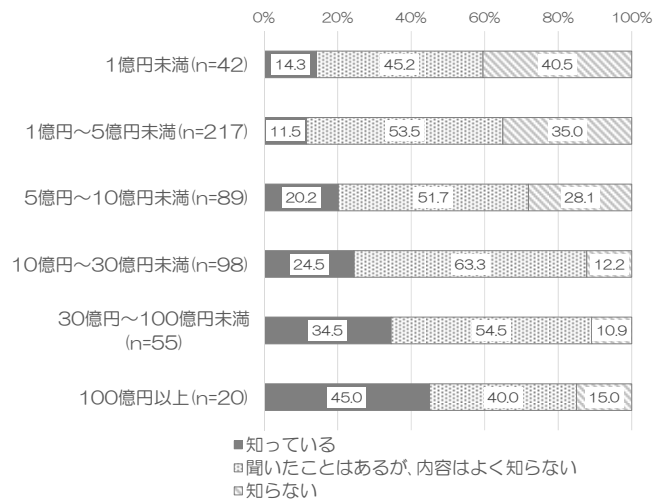
#### ● 「女性活躍推進法」の認知は73.3%

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

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



「えるぼし」マーク

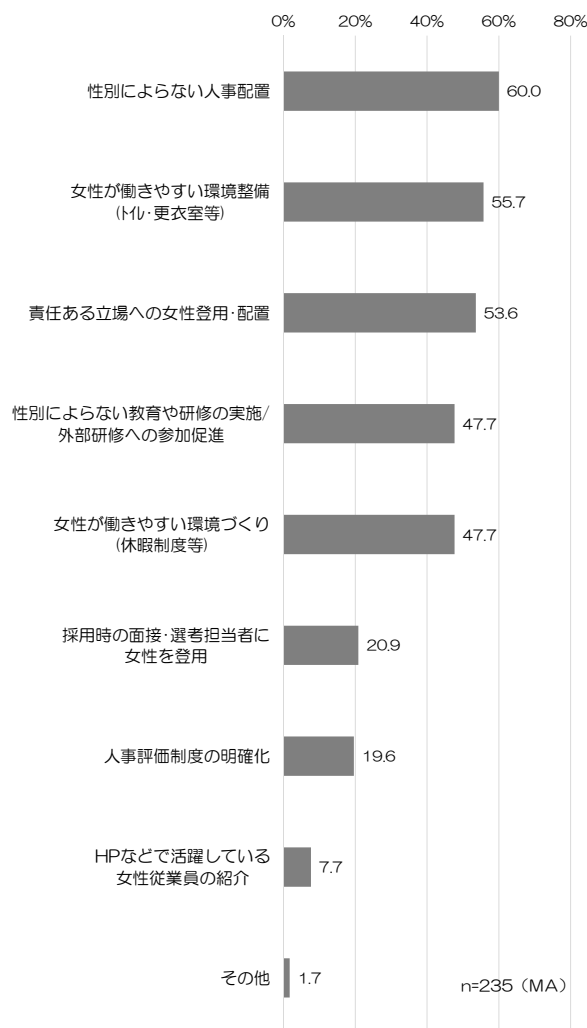
## ◇ 女性活躍推進における取組

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

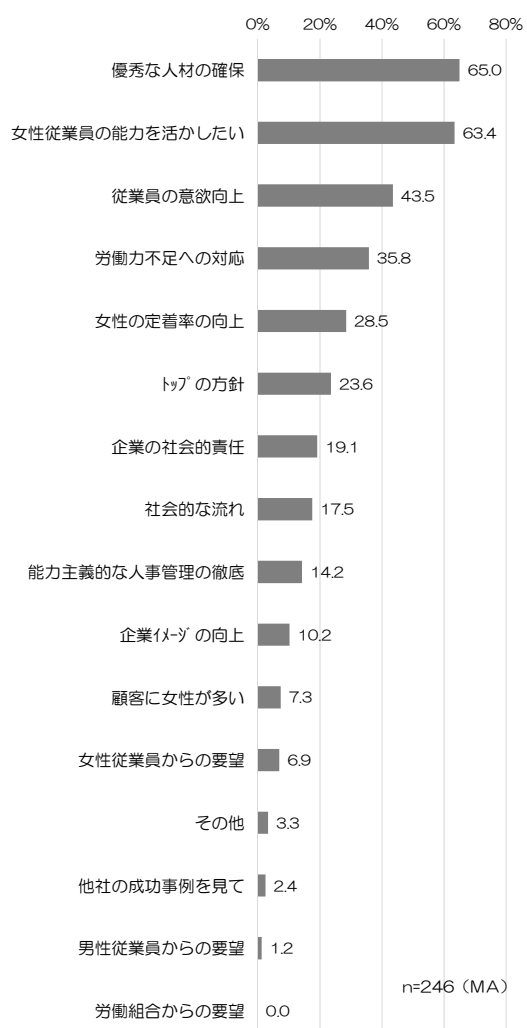
女性活躍における取組については、「性別によらない人事配置」を実施済みと回答した企業が60.0%と最も高く、次いで、「女性が働きやすい環境整備（トイレ・更衣室）」が55.7%、「責任ある立場への女性の登用・配置」が53.6%の順で続いています。

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

【女性活躍推進における取組実施内容】



【女性活躍における取組を進める理由】



## ◇ 女性活躍推進における取組効果

### ●効果が出ている企業は「性別によらない人事配置」の実施率が高い

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

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

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

※取組内容の（ ）内は、実施率を示します。

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

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

### コラム2 「女性のみの商品企画会議」を開催（B社 役員の声）

B社・・・傘・雨具などレイン関連商品及びUV対策商品の卸売業

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

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

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

### ●子育てサポート企業（くるみん）認定

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



### ●厚生労働省の両立支援等助成金

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

## コラム3 くるみんマーク取得が女性応募者の増加に！（C社 人事担当者の声）

C社・・・法人向けの情報システムの設計、開発事業を展開

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

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



●効果のでている企業の取組理由1位は「女性従業員の能力を活かしたい」

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

※取組理由の（ ）内は実施率を示します。

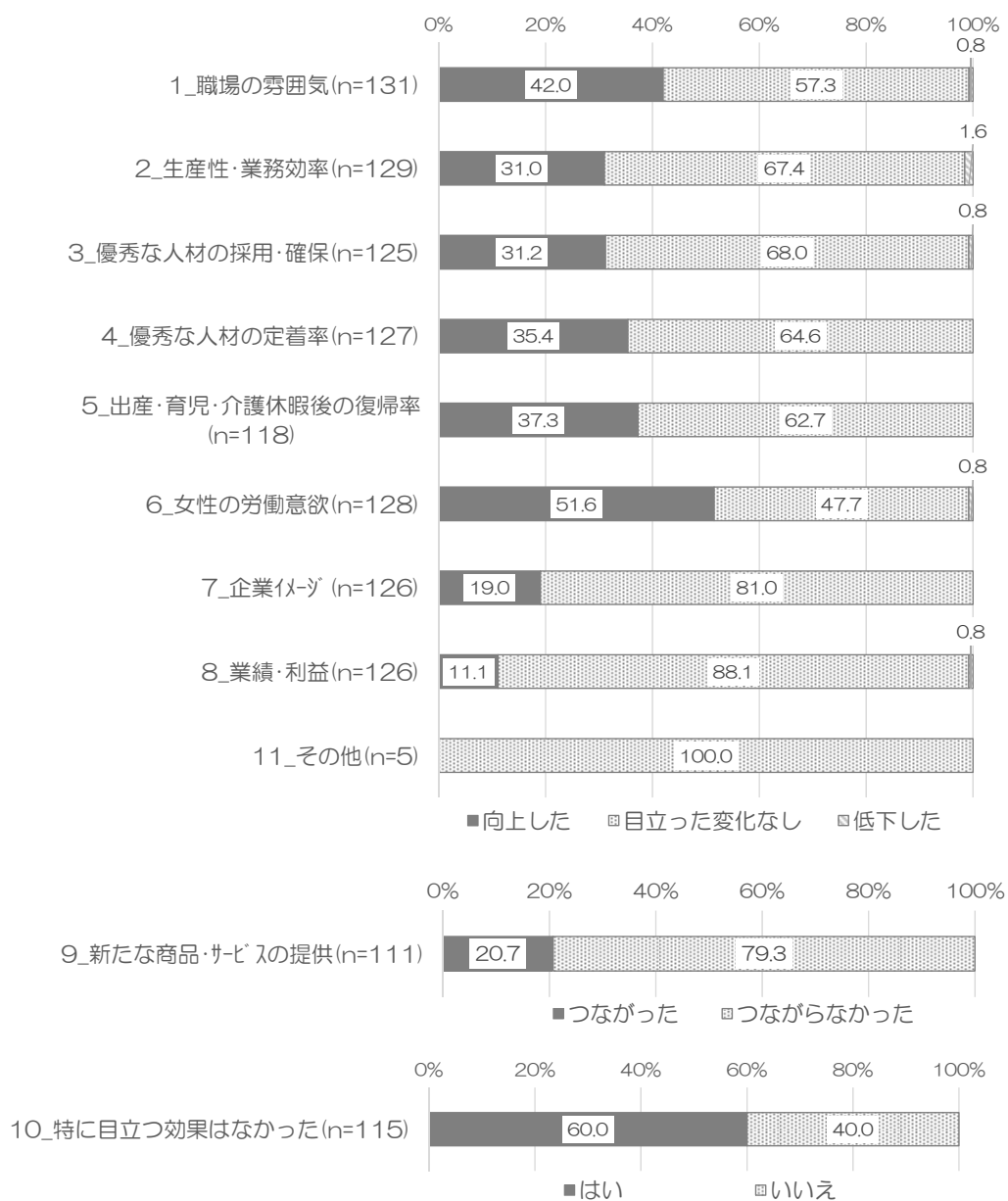
職場の雰囲気が向上した企業の主な取組理由 (n=55)		
1位	女性従業員の能力を活かしたい	(70.9%)
2位	優秀な人材の確保	(67.3%)
3位	従業員の意欲向上	(61.8%)
4位	女性の定着率の向上	(36.4%)
5位	トップの方針	(30.9%)
5位	労働力不足への対応	(30.9%)

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

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

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

【女性活躍推進における取組効果】

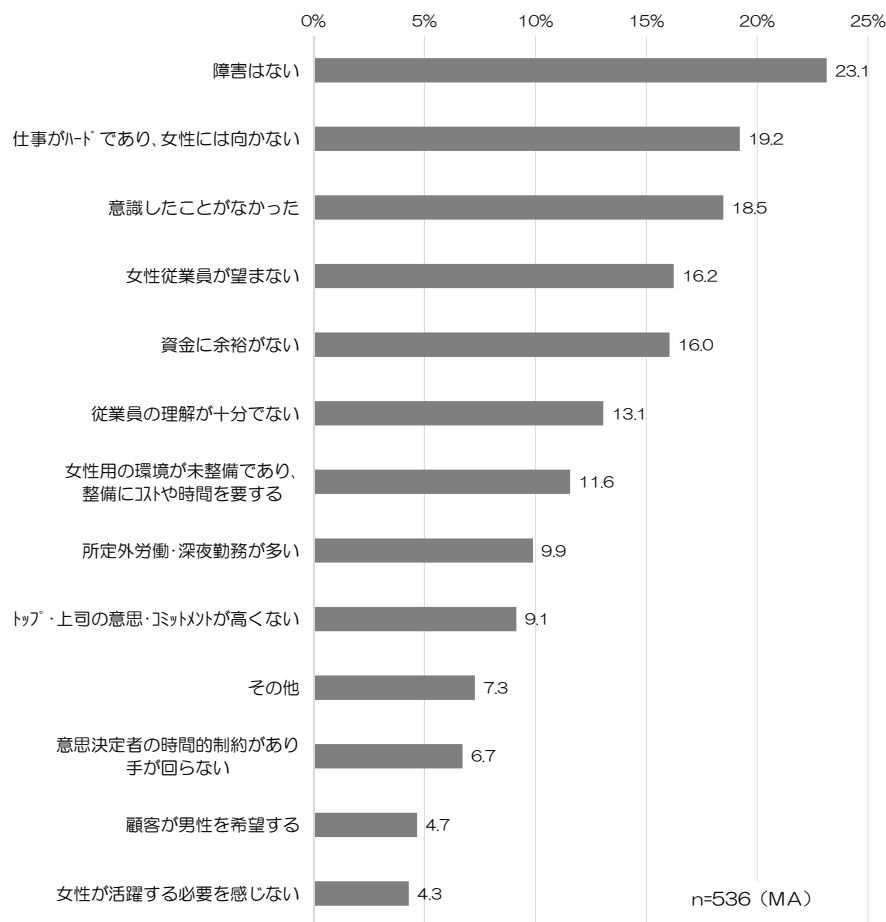


## ◇ 女性活躍推進における課題

### ●女性活躍推進において23.1%の企業が「障害はない」と回答

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

#### 【女性活躍推進における課題】



#### 【選択されている課題の組み合わせ】

##### Group1 費用

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

##### Group2 理解・意識

「トップ・上司の意思・コミットメントが足りない」

「意思決定者の時間的制約があり手が回らない」

##### Group3 業種による特性

「顧客が男性を希望する」「女性が活躍する必要を感じない」

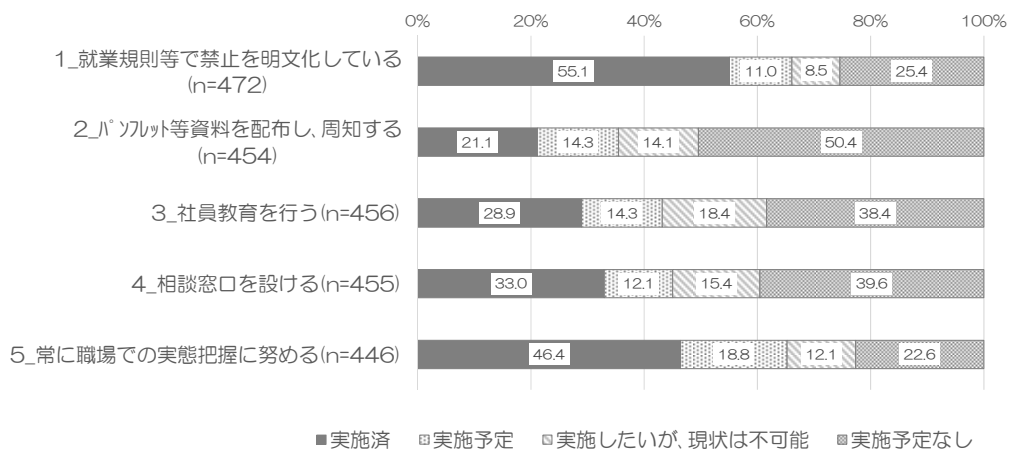
### 3.ハラスメント防止状況について

#### ◇ ハラスメントへの取組状況

##### ●半数の企業が「就業規則等で禁止を明文化」を実施

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

【セクシャル・ハラスメントへの取組状況】



#### コラム 4 経営陣の考えと行動で優秀な人材は集まる！ (D社 専務の声)

D社・・・ステーションリー等金属小物製造業

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

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

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

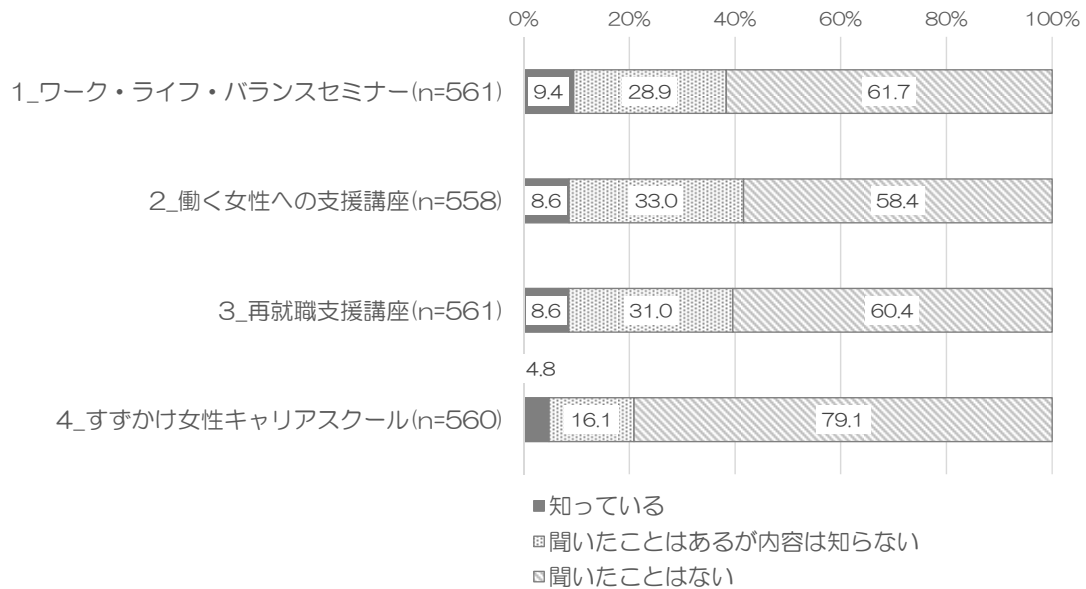
## 4.区の施策について

### ◇ 墨田区の施策の認知状況

#### ●墨田区開催セミナーの認知状況は約 4 割

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

【墨田区の施策の認知状況】



## 5.まとめ

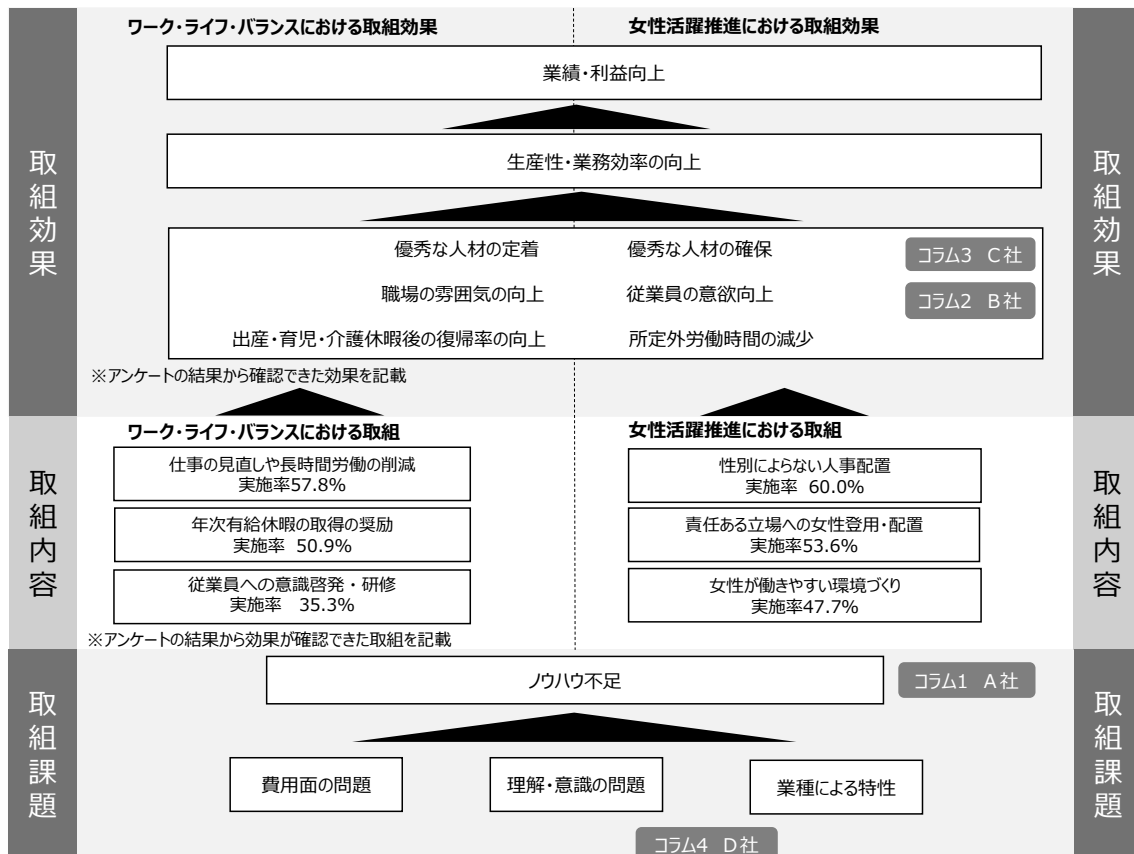
今回の「女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査」は、区内事業所を対象に、墨田区が初めて実施した調査です。

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

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

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

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







つながる  
墨田区