

# 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結果報告書 - 概要版 -

令和5年3月 墨田区

## 調査の目的

本区は、平成11（1999）年に「墨田区男女平等推進プラン」を策定し、以降、5年ごとにプランの改定を行い、男女共同参画施策を推進してきました。このたび、「墨田区男女共同参画推進プラン（第6次）」（令和6年度～令和10年度）の策定にあたり、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上での基礎資料とすることを目的として実施しました。

## 調査対象・調査方法・回収結果

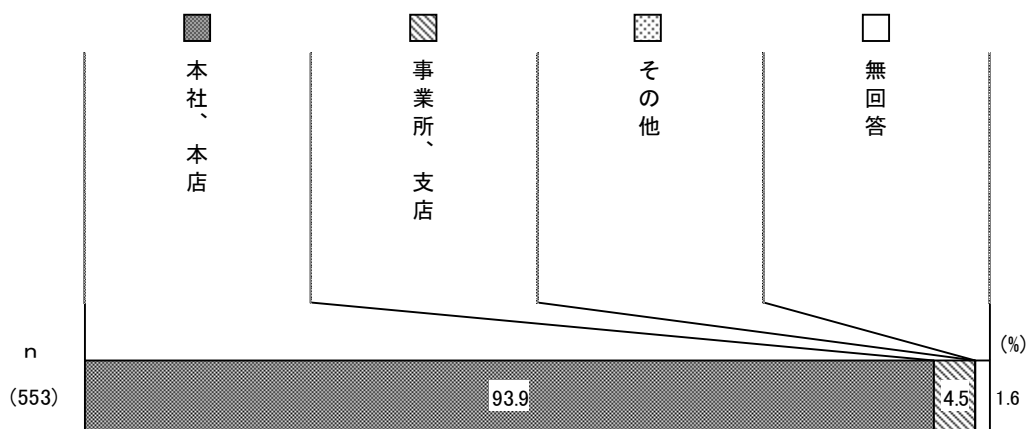
|       |                      |
|-------|----------------------|
| 調査地域  | 墨田区全域                |
| 調査対象  | 従業員数5名以上300名以下の区内事業所 |
| 標本数   | 2,000件               |
| 抽出法   | ㈱帝国データバンクのデータベースより抽出 |
| 調査方法  | 郵送配布一郵送回収調査          |
| 調査時期  | 令和4年8月23日～9月16日      |
| 有効回収率 | 27.7%                |

### ◇概要版の見方◇

- 回答は各質問の回答数（n）を基数とした百分率（%）で表示しています。
- 百分率は少数第2位を四捨五入しました。したがって比率の合計が100%にならない場合があります。
- 複数回答（2つ以上選んでよい問）においては、%の合計が100%を超える場合があります。
- 表、グラフは、表示の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合があります。

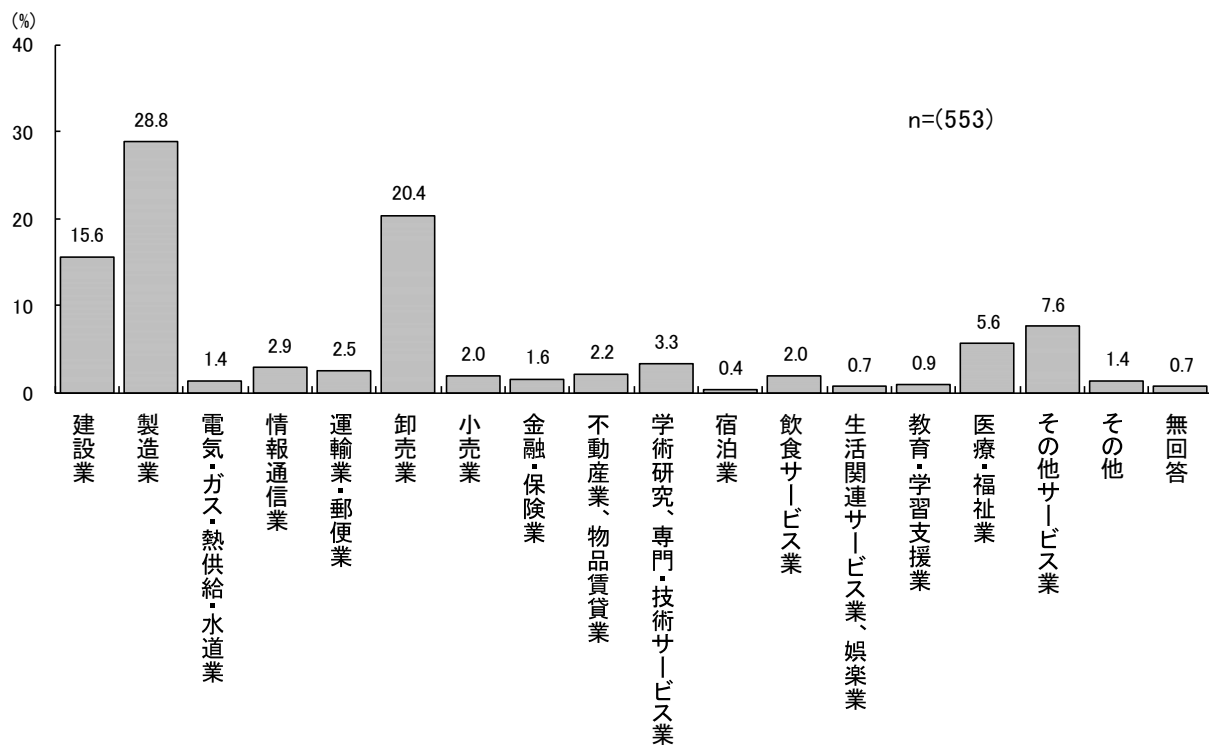
## 事業所について

### 【事業所種別】



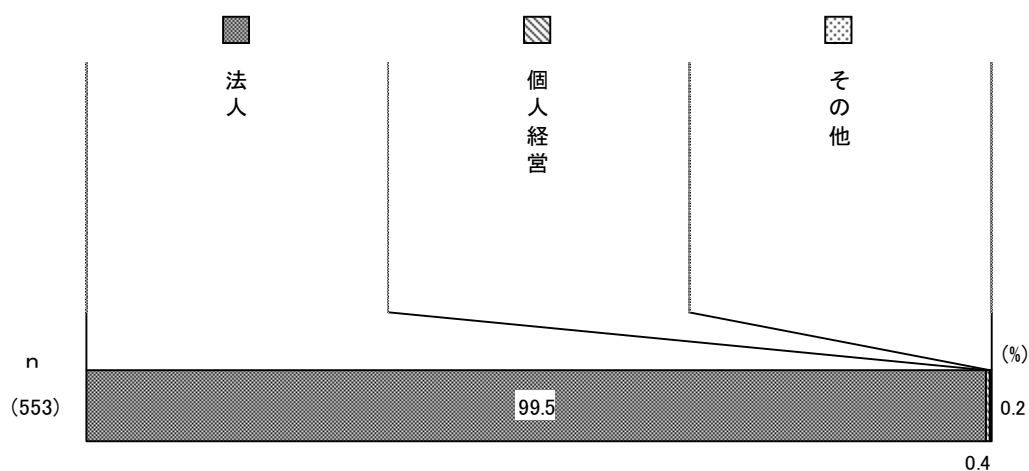
◆事業所種別は、「本社、支店」が93.9%、「事業所、支店」が4.5%となっています。「その他」は回答がみられませんでした。

## 【業種】



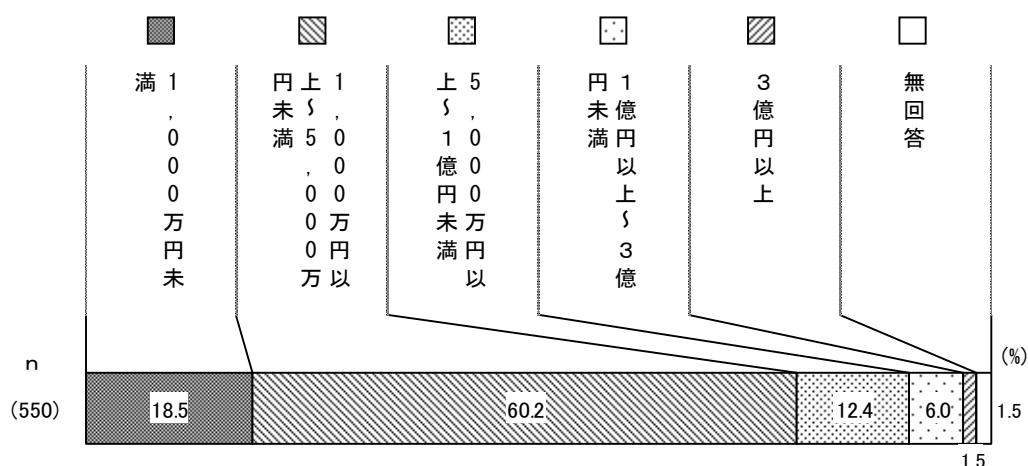
◆業種は、「製造業」が28.8%と最も多く、次いで「卸売業」が20.4%、「建設業」が15.6%、「その他サービス業」が7.6%、「医療・福祉業」が5.6%となっています。

## 【事業形態】



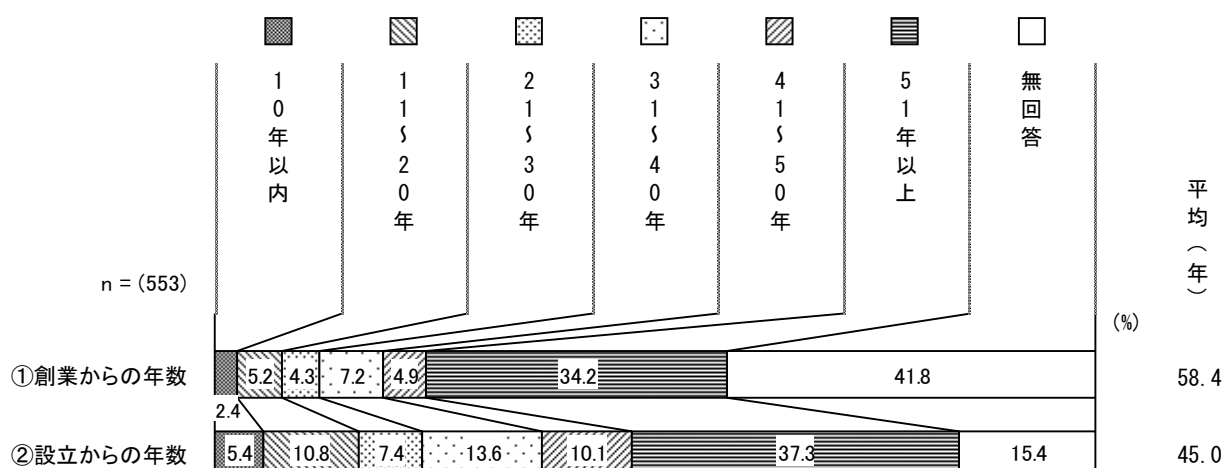
◆事業形態は、「法人」が99.5%、「個人経営」が0.4%、「その他」が0.2%となっています。

## 【資本金】



◆資本金は、「1,000万円以上～5,000万円未満」（60.2%）が最も多く、次いで「1,000万円未満」（18.5%）、「5,000万円以上～1億円未満」（12.4%）が1割台となっています。

## 【創業・設立年】

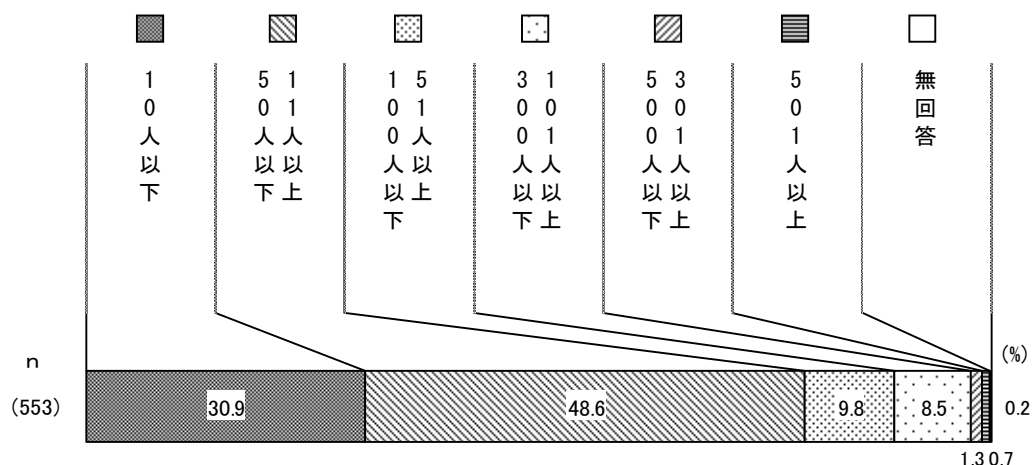


創業年: 組織や機関を作った年

設立年: 会社組織として管轄法務局に登録申請し、法人組織を立ち上げて事業を始めた年

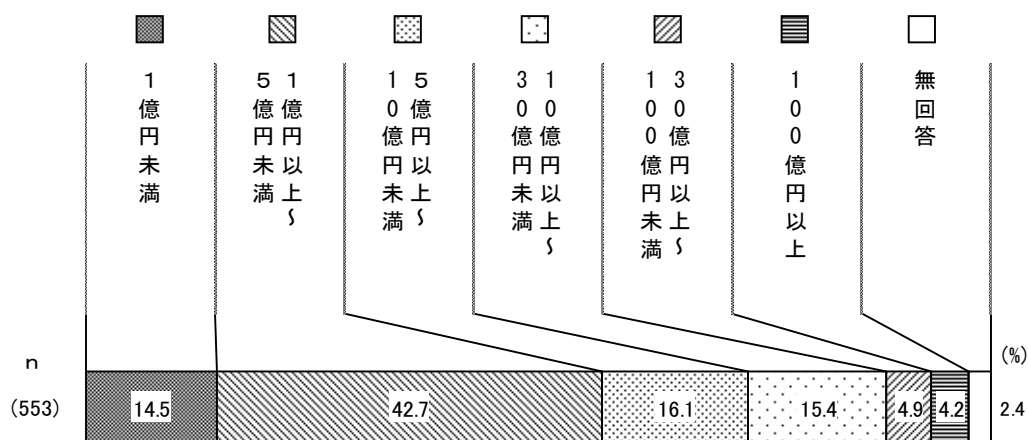
◆創業からの年数は、「51年以上」（34.2%）が最も多く、平均創業年数は 58.4 年となっています。設立からの年数でも、「51年以上」（37.3%）が最も多く、次いで「31～40年」（13.6%）、「11～20年」（10.8%）、「41～50年」（10.1%）が1割台となっています。平均設立年数は 45.0 年となっています。

【従業員規模（本社、支店、営業所等含む）】



◆従業員規模は、「11 人以上 50 人以下」（48.6%）が最も多く、次いで「10 人以下」（30.9%）となっており、「51 人以上 100 人以下」（9.8%）、「101 人以上 300 人以下」（8.5%）が約1割となっています。

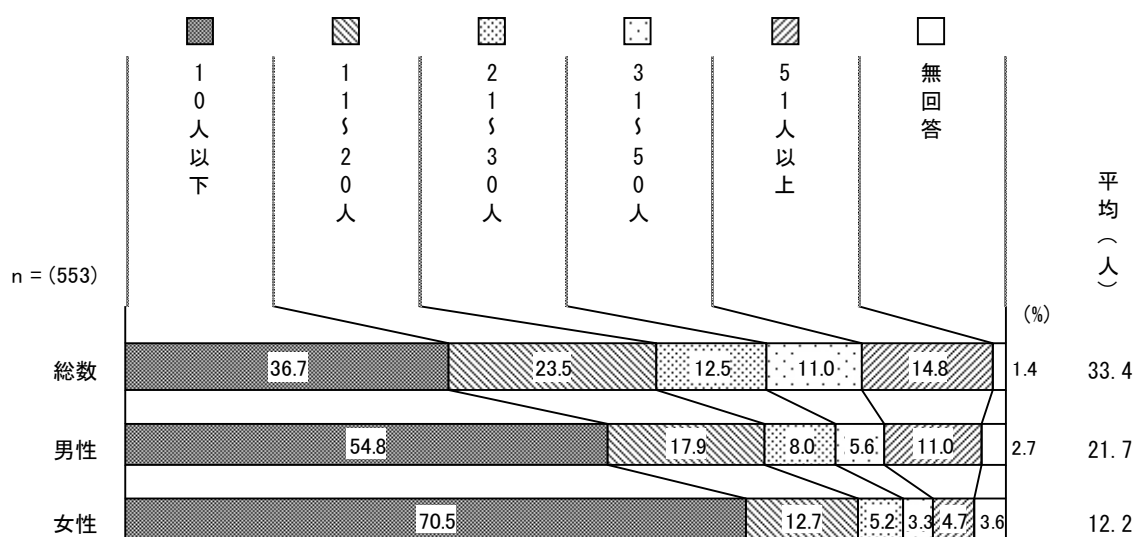
【年間売上高（直近期）】



◆年間売上高は、「1 億円以上～5 億円未満」（42.7%）が最も多く、次いで「5 億円以上～10 億円未満」（16.1%）、「10 億円以上～30 億円未満」（15.4%）、「1 億円未満」（14.5%）が1割台となっています。

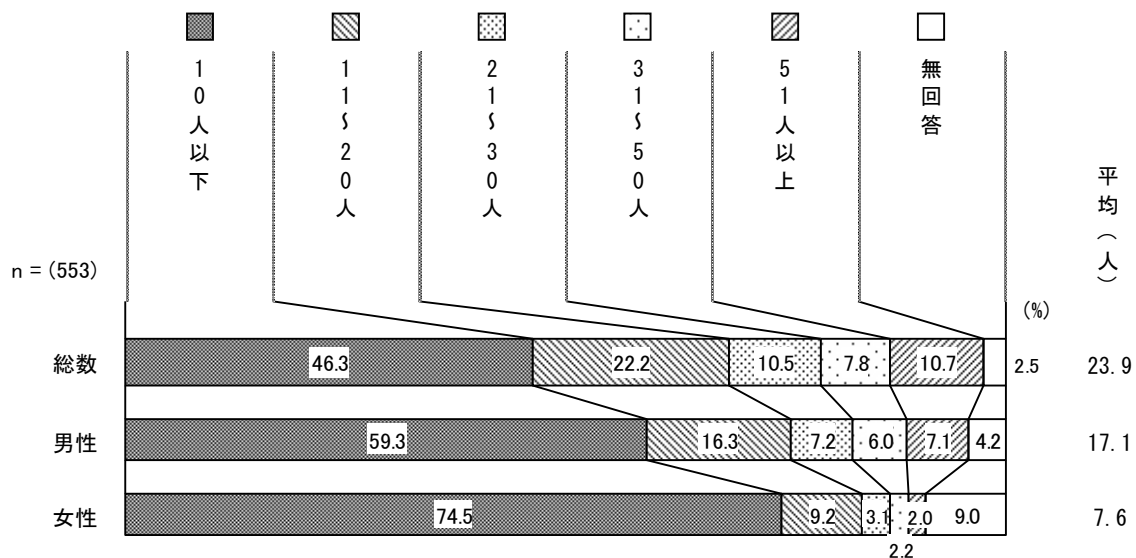
## 【事業所従業員数の内訳】

### 1) 事業所従業員数



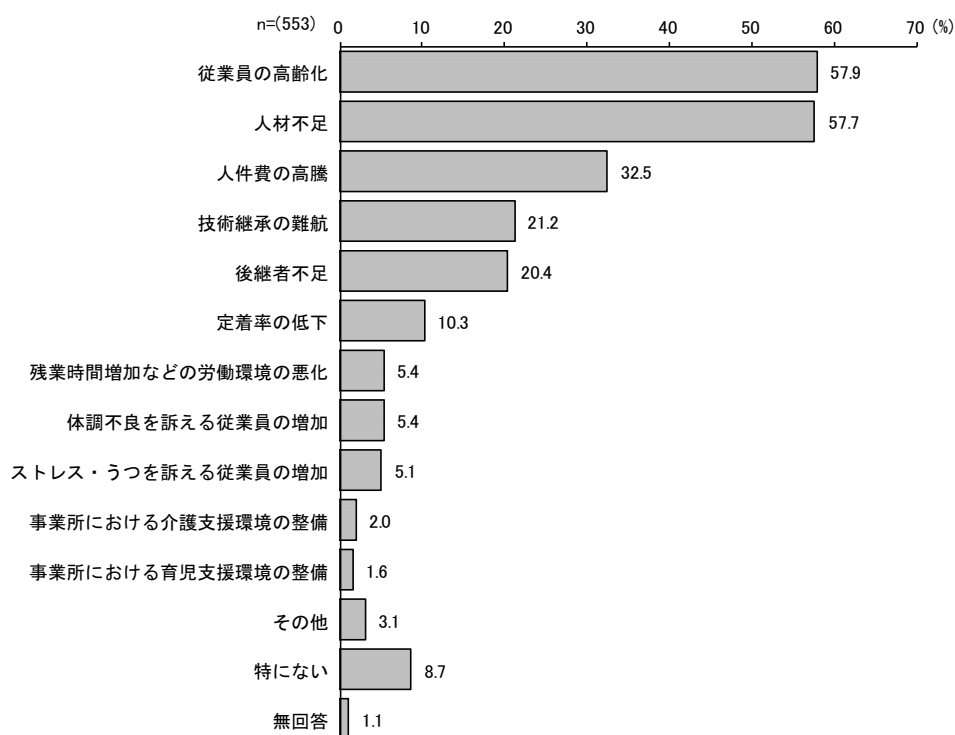
◆事業所の総従業員数は、「10人以下」(36.7%)が最も多く、次いで「11~20人」(23.5%)となっており、「51人以上」(14.8%)、「21~30人」(12.5%)、「31~50人」(11.0%)が1割台となっています。平均人数は33.4人となっています。

### 2) 正社員・正職員数



◆事業所の正社員・正職員総数は、「10人以下」(46.3%)が最も多く、次いで「11~20人」(22.2%)となっており、「51人以上」(10.7%)、「21~30人」(10.5%)が1割台となっています。平均人数は23.9人となっています。

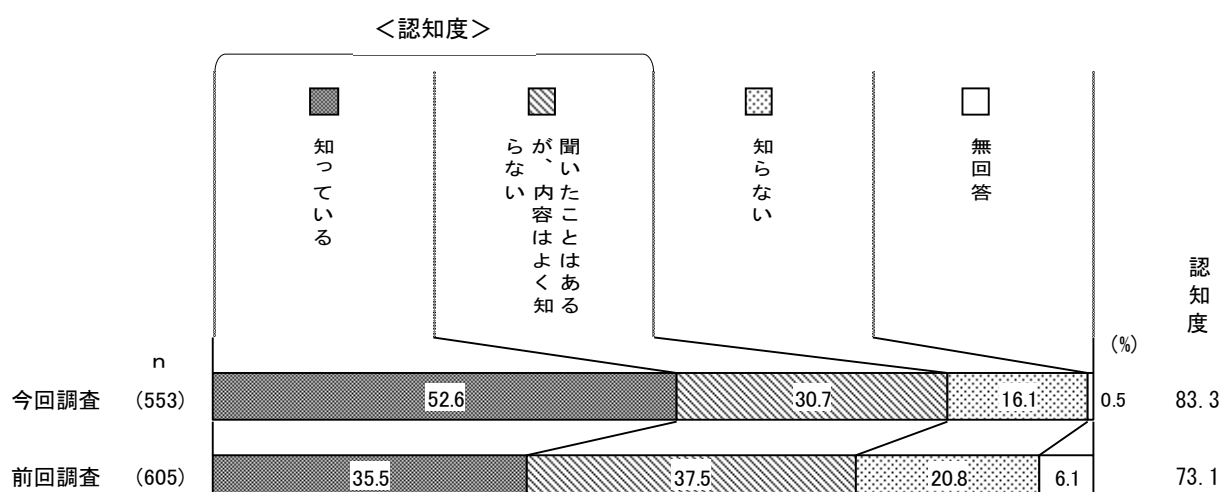
【雇用面での課題】 ※複数回答可



◆全体では、「従業員の高齢化」が57.9%と最も多く、僅差で「人材不足」が57.7%となっています。次いで「人件費の高騰」が32.5%、「技術継承の難航」の21.2%、「後継者不足」の20.4%が2割台となっています。

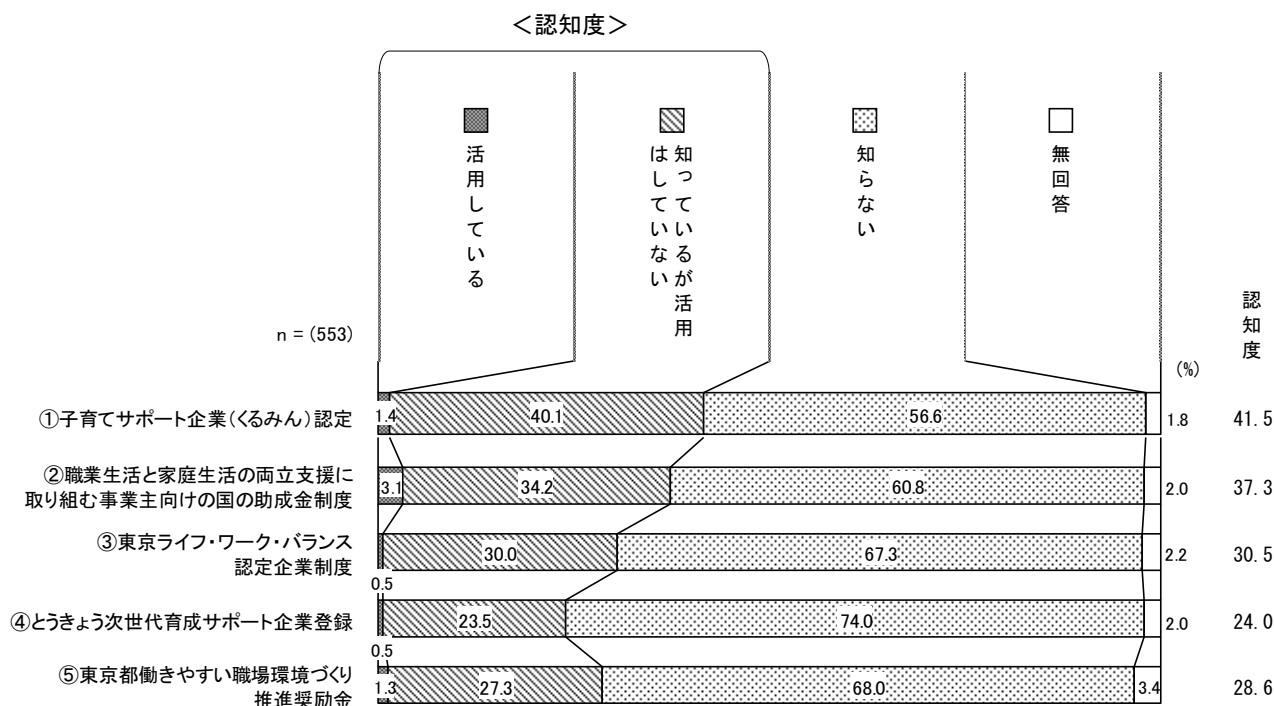
## 1 働きやすい職場環境について

【「ワーク・ライフ・バランス」の認知度】



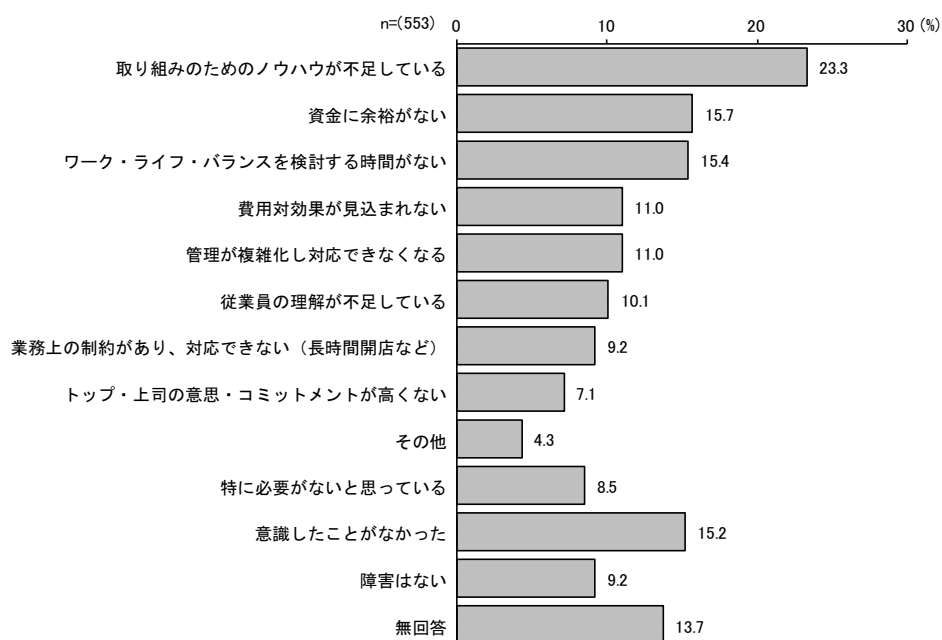
◆全体では、「知っている」は52.6%で、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」の30.7%をあわせたと認知度は83.3%となっています。前回調査と比較すると、「知っている」は前回調査の35.5%から17.1ポイント増加しています。認知度は前回調査の73.1%から10.2ポイント増加しています。

## 【「ワーク・ライフ・バランス」に関する制度や事業の認知度、取得・活用状況】



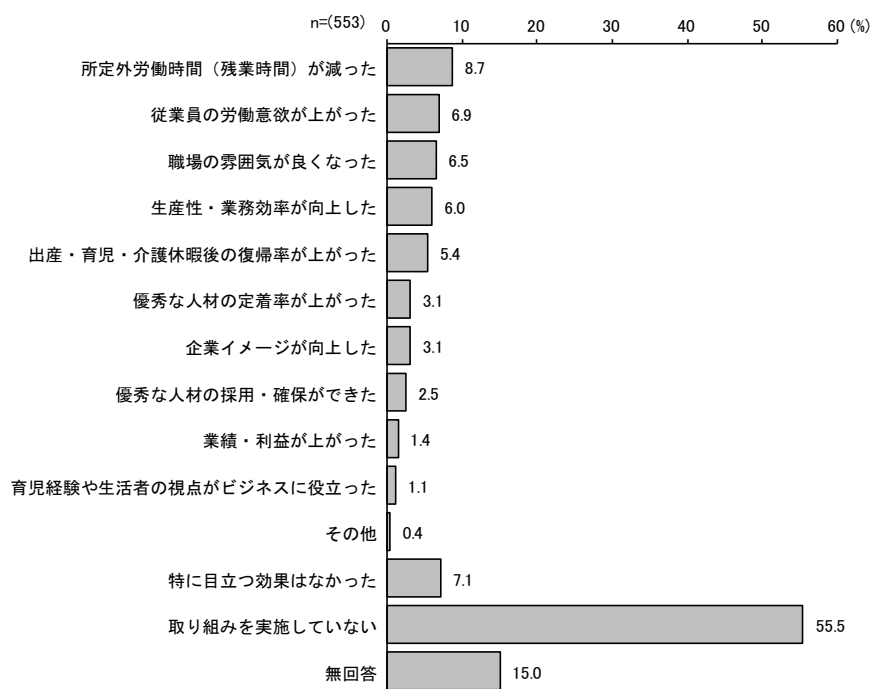
◆全体では、「活用している」はいずれの制度や事業でも5%未満となっています。「知っているが活用はしていない」は『子育てサポート企業(くるみん)認定』で40.1%と最も多くなっています。「活用している」と「知っているが活用はしていない」をあわせた＜認知度＞は『子育てサポート企業(くるみん)認定』で41.5%と最も多くなっており、『職業生活や家庭生活の両立支援に取り組む事業主向けの国の助成金制度』の37.3%、『東京ライフ・ワーク・バランス認定企業制度』の30.5%で3割台となっています。

## 【「ワーク・ライフ・バランス」を推進する際の課題】※複数回答可



◆全体では、「取り組みのためのノウハウが不足している」が23.3%と最も多く、次いで「資金に余裕がない」の15.7%、「ワーク・ライフ・バランスを検討する時間がない」の15.4%が1割台半ばとなっています。

## 【「ワーク・ライフ・バランス」の取組効果】※複数回答可

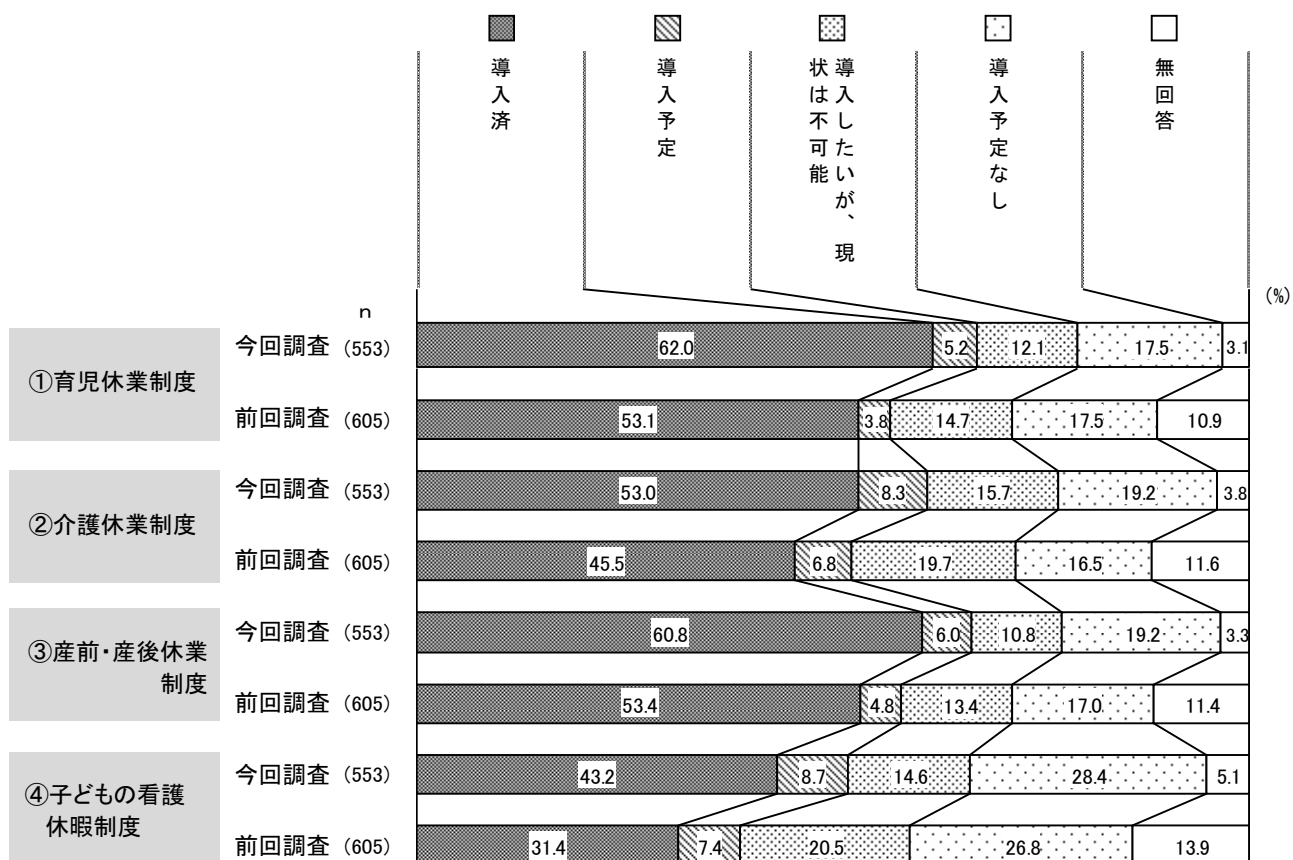


◆全体では、「取り組みを実施していない」（55.5%）が最も多くなっています。

取組の効果はいずれも1割未満となっていますが、「所定外労働時間（残業時間）が減った」（8.7%）、「従業員の労働意欲が上がった」（6.9%）、「職場の雰囲気が良かった」（6.5%）、「生産性・業務効率が向上した」（6.0%）などが挙げられています。

## 【労働関係制度や取り組みの導入状況及び意向】

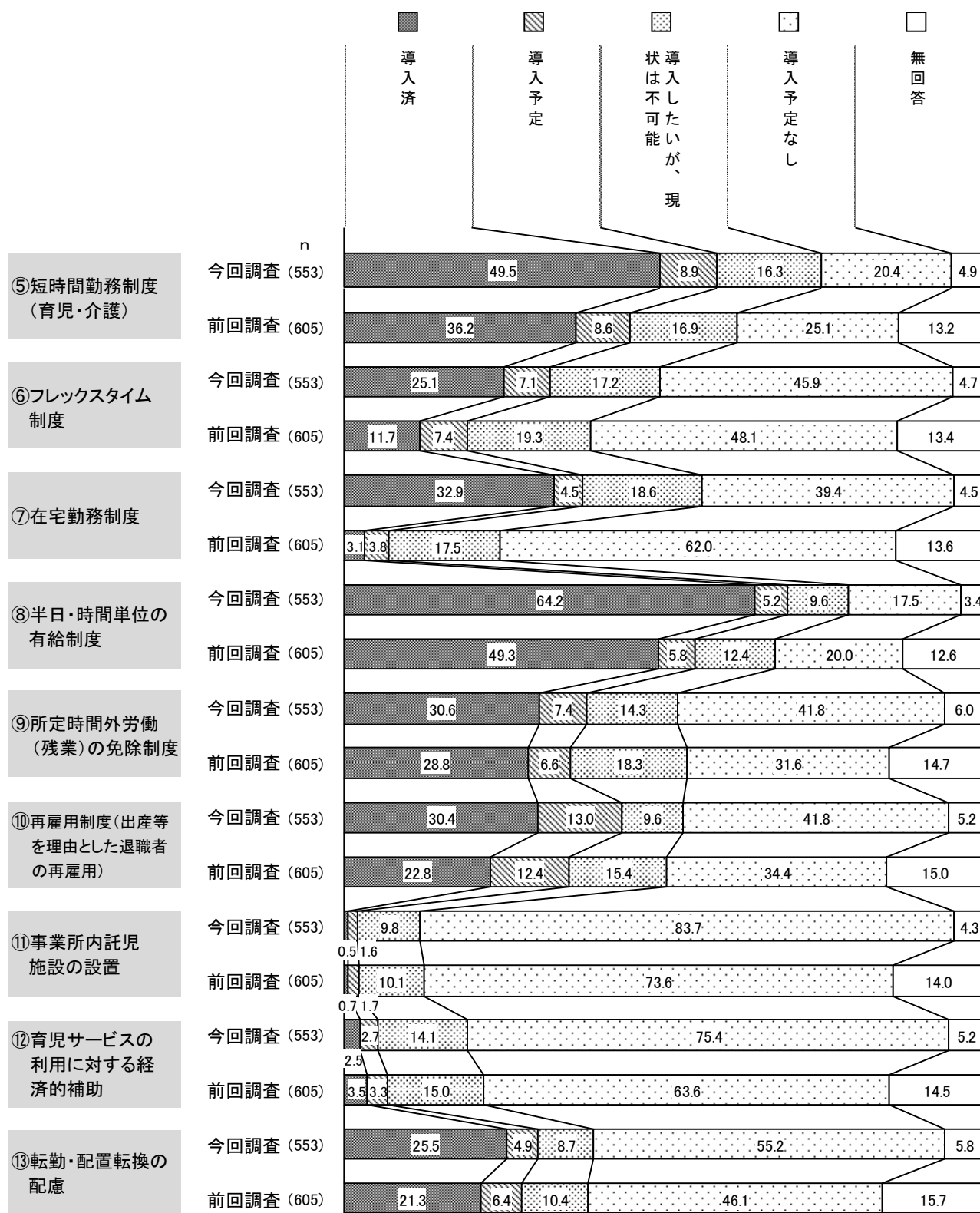
### 1) 休業制度



◆休業制度の導入状況及び意向について、前回調査と比較すると、いずれの項目も「導入済」が増加しており、『子どもの看護休暇制度』は43.2%で、前回調査の31.4%から11.8ポイントの増加となっています。

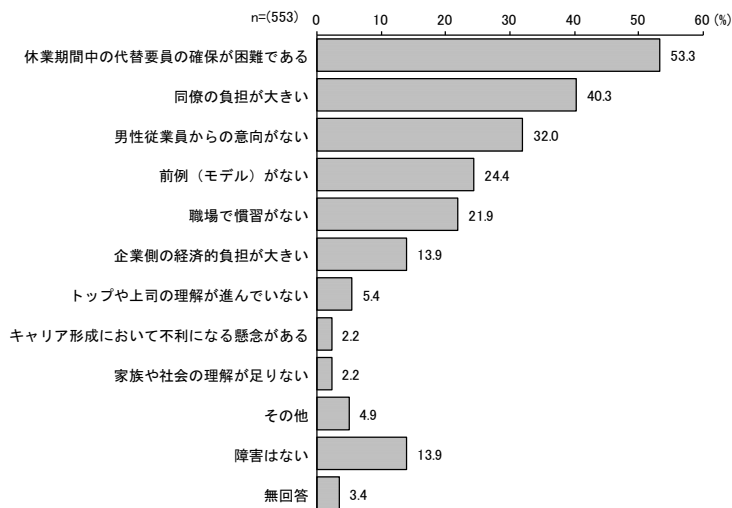


## 2) 育児・介護等と仕事の両立支援制度・取り組み



◆育児・介護等と仕事の両立支援制度・取り組みについて、前回調査と比較すると、『事業所内託児施設の設置』、『育児サービスの利用に対する経済的補助』を除くすべての項目で「導入済」が増加しています。特に、『在宅勤務制度』は32.9%で、前回調査の3.1%から29.8ポイント、『半日・時間単位の有給制度』は64.2%で、前回調査の49.3%から14.9ポイント、『フレックスタイム制度』は25.1%で、前回調査の11.7%から13.4ポイント、『短時間勤務制度 (育児・介護)』は49.5%で、前回調査の36.2%から13.3ポイント増加しています。

【男性の育児・介護休業制度の活用推進時の課題】 ※複数回答可

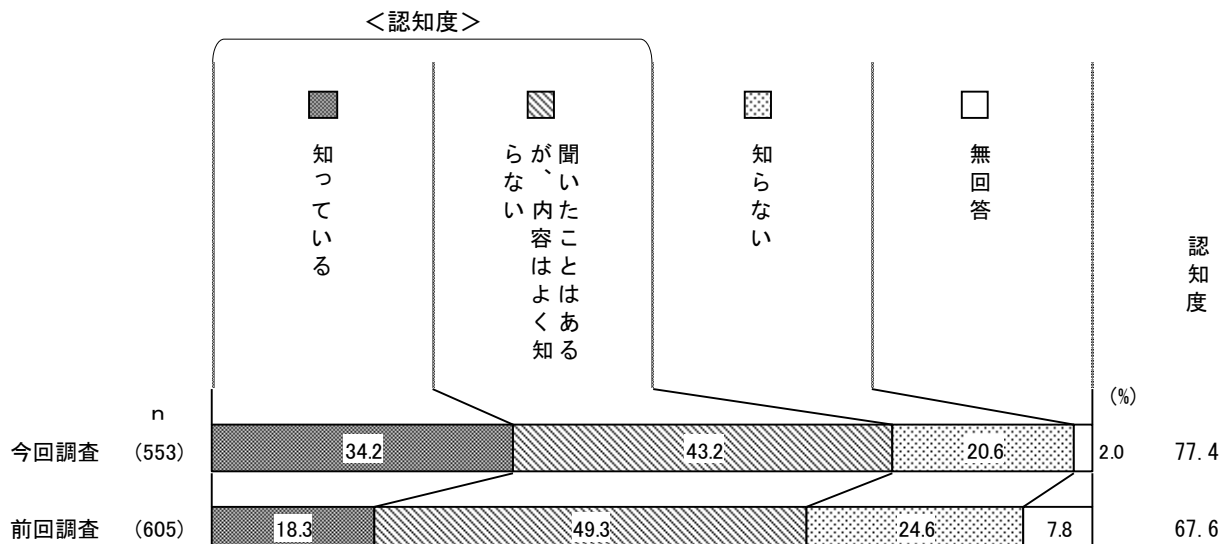


◆全体では、「休業期間中の代替要員の確保が困難である」が53.3%と最も多く、次いで「同僚の負担が大きい」が40.3%、「男性従業員からの意向がない」が32.0%、「前例（モデル）がない」が24.4%、「職場で慣習がない」が21.9%となっています。

- 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度は向上しており、育児休業制度をはじめとした休業制度や短時間勤務制度、在宅勤務制度等の柔軟な働き方を進める制度や取組の導入も進んでいることがうかがえます。
- 一方で、「ワーク・ライフ・バランス」に関する制度や事業の認知度が低く、推進に際して「取り組みのためのノウハウが不足している」、「資金が不足している」、「ワーク・ライフ・バランスを検討する時間がない」といった課題が多く挙げられていることから、事業所に対しての情報提供や相談支援等を充実させていく必要があります。

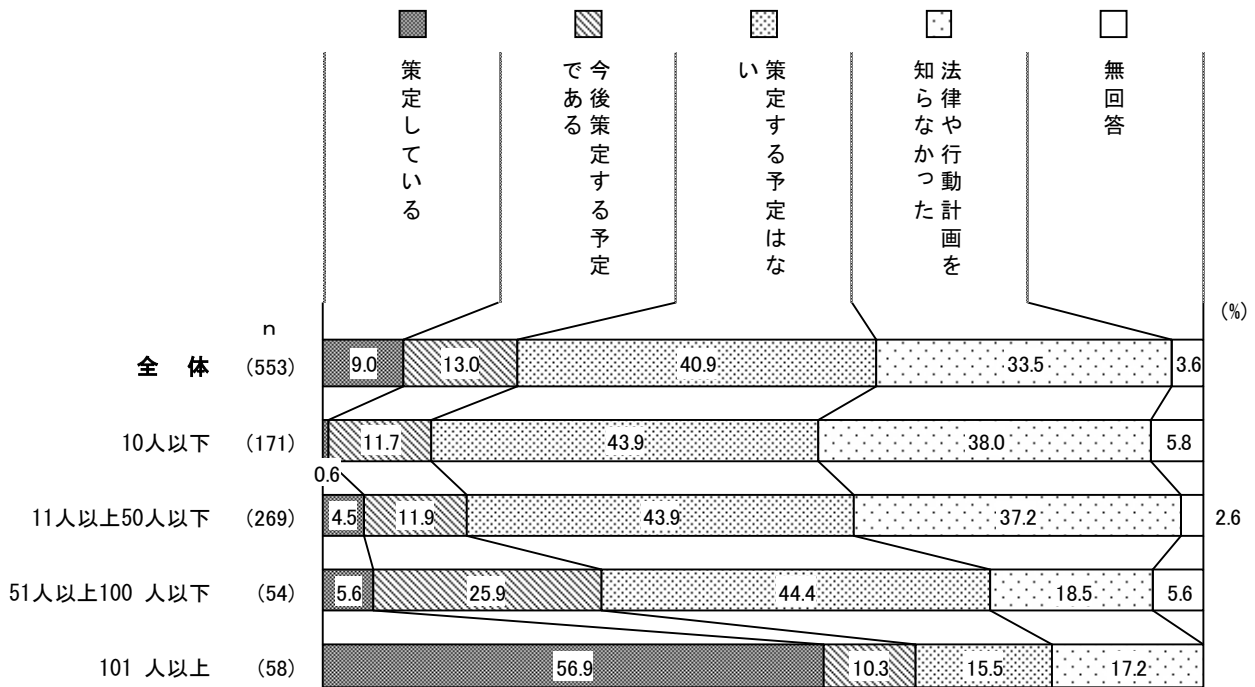
## 2 女性活躍推進における考え方について

【「女性活躍推進法」の認知度】



◆全体では、「知っている」は34.2%となっており、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」をあわせた＜認知度＞は77.4%となっています。一方、「知らない」は20.6%となっています。前回調査と比較すると、「知っている」は前回調査の18.3%から15.9ポイント増加しています。＜認知度＞は前回調査の67.6%から9.8ポイント増加しています。

【一般事業主行動計画の策定状況について】



◆従業員規模（本社、支店、営業所等含む）別でみると、「策定している」は101人以上で56.9%と最も多くなっていますが、100人以下の事業所規模ではいずれも1割未満となっています。「策定する予定はない」は100人以下でいずれも4割以上と多くなっています。また、「法律や行動計画を知らなかった」は10人以下で38.0%、11人以上50人以下で37.2%となっており、101人以上でも17.2%となっています。

101人以上の事業所では法定義務となりますが、「策定している」は56.9%にとどまり、「今後策定する予定である」の10.3%を加えても6割台となっています。

### ▶コラム1 一般事業主行動計画

一般事業主行動計画とは「企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、（1）計画期間、（2）目標、（3）目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの」です。（厚生労働省）

日本の女性の就業率は上昇しているものの、妊娠・出産・育児を理由に離職をしたり、出産・育児後に復帰する際に非正規雇用労働者になることが多い状況が依然として続いています。また、管理的立場にある女性の割合も国際的に見ても非常に低い状況です。人口減少による労働力不足が懸念されている現在、企業等においてダイバーシティの観点からも女性の活躍推進は非常に重要なテーマです。

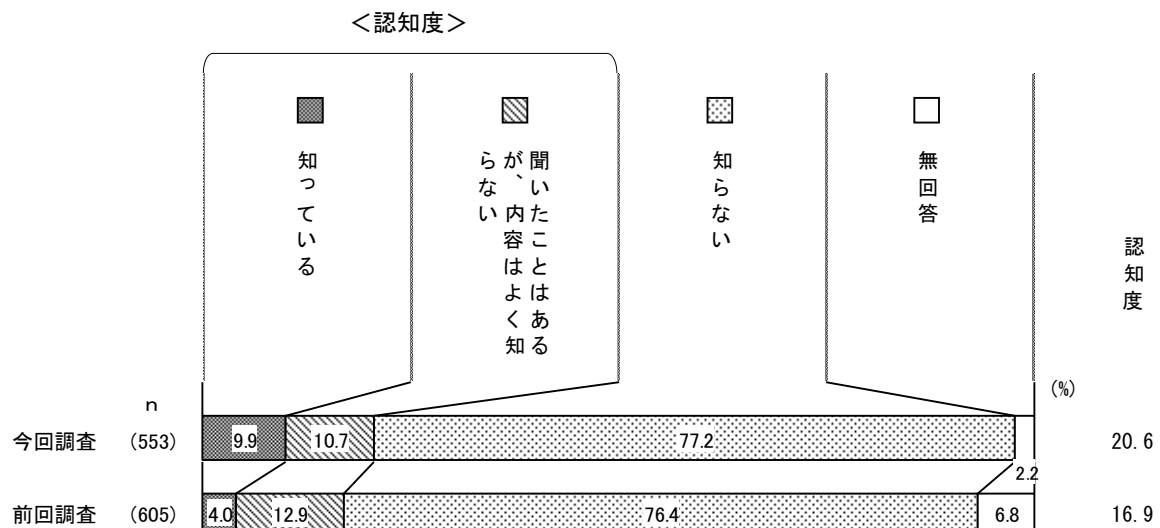
女性が能力と個性を十分に発揮し、誰もが対等な立場で活躍できる社会の実現のために、2022（令和4）年に改正女性活躍推進法が全面施行され、101人以上を雇用する企業にはこの一般事業主行動計画の策定が義務となり、100人以下の企業では努力義務とされています。

詳細は厚生労働省の資料をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000984248.pdf>



## 【「えるぼし認定制度」の認知状況】



- ◆全体では、「知っている」は 9.9%で、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」の 10.7%をあわせて＜認知度＞は 20.6%となっています。一方、「知らない」は 77.2%となっています。前回調査と比較すると、「知っている」は前回調査の 4.0%から 5.9 ポイント増加しています。＜認知度＞は前回調査の 16.9%から 3.7 ポイント増加しています。

### ▶コラム2 えるぼし認定制度

「えるぼし認定制度」とは、一般事業主行動計画の策定・届出を行っており、女性活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良など、一定の基準を満たした場合に事業主に認定されるものです。

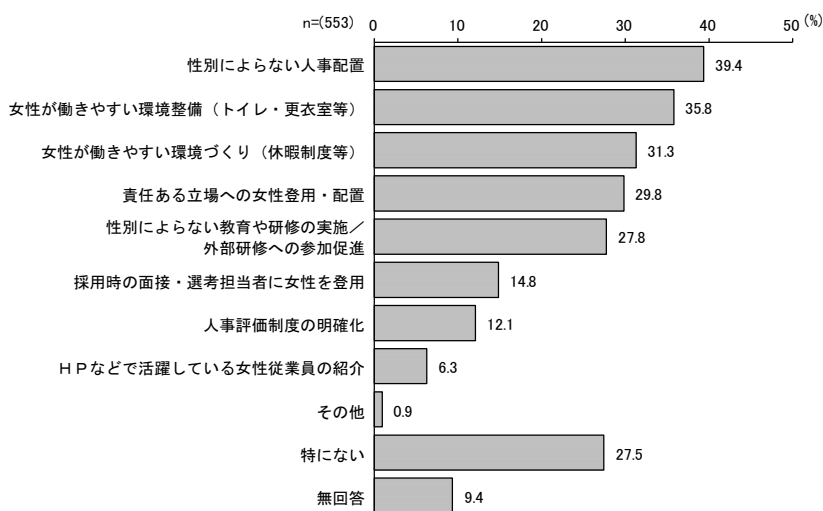
認定を受けることで、厚生労働大臣が定める認定マークを自社商品や広告、名刺等に表示することができます。女性の活躍を推進していることをアピールでき、優秀な人材の確保や、企業イメージの向上につながることを期待されます。

詳細は厚生労働省の特集ページをご覧ください。

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

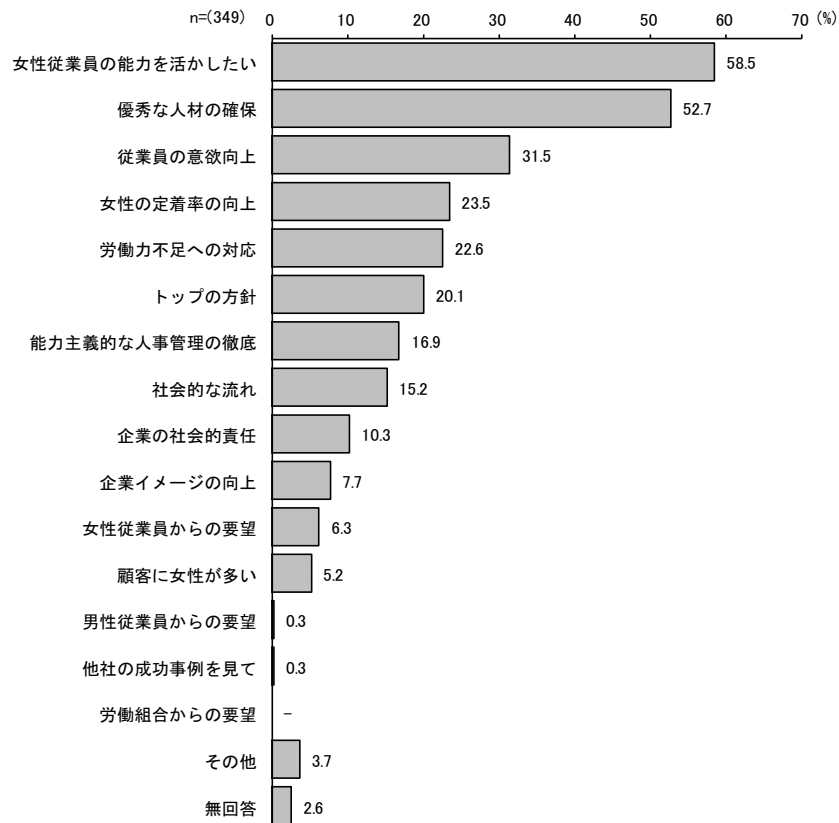


## 【実施している（実施予定の）女性活躍における取り組み内容】※複数回答可



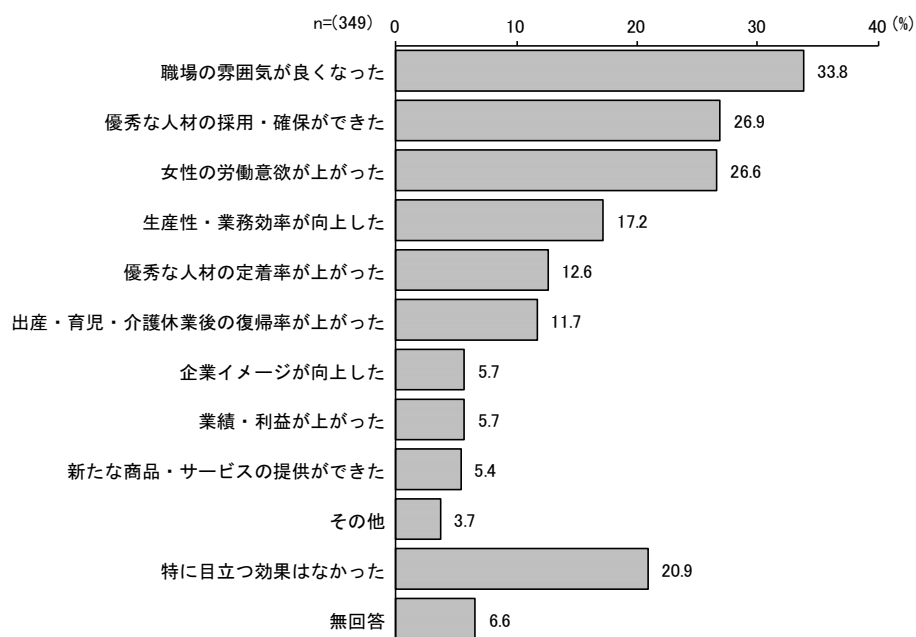
- ◆全体では、「性別によらない人事配置」（39.4%）が最も多く、次いで「女性が働きやすい環境整備（トイレ・更衣室等）」（35.8%）、「女性が働きやすい環境づくり（休暇制度等）」（31.3%）が3割台となっています。一方、「特になし」（27.5%）も2割台となっています。

【女性活躍の取り組みを進める理由】※複数回答可



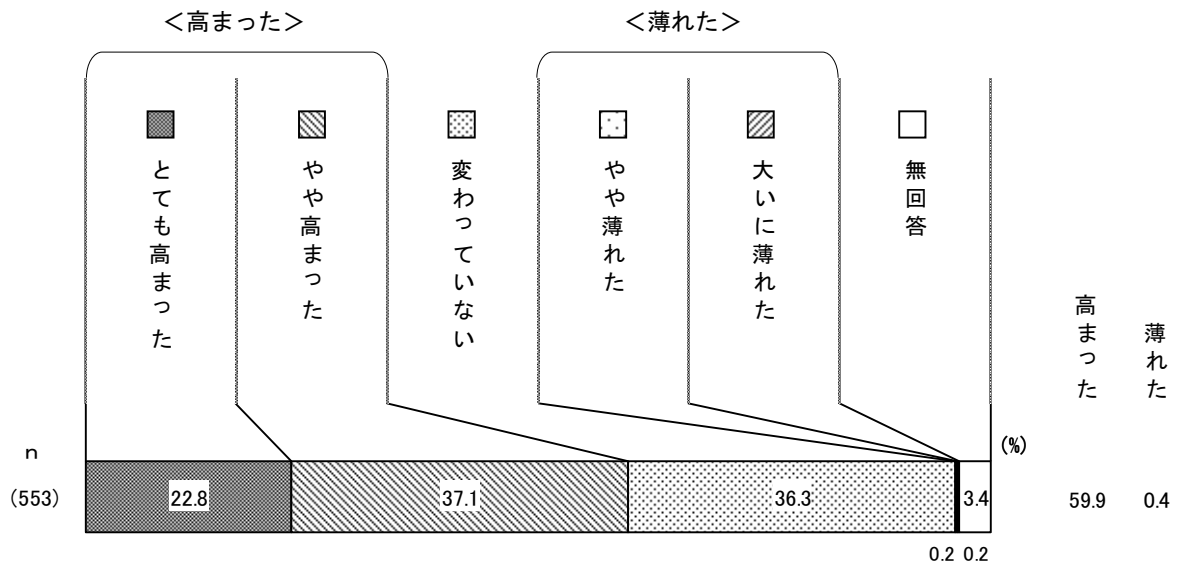
◆全体では、「女性従業員の能力を活かしたい」が58.5%と最も多く、「優秀な人材の確保」が52.7%と上位の2項目が特に多くなっています。次いで「従業員の意欲向上」が31.5%、「女性の定着率の向上」が23.5%、「労働力不足への対応」が22.6%、「トップへの方針」が20.1%となっています。

【女性活躍に関する取り組み実施後の効果】※複数回答可



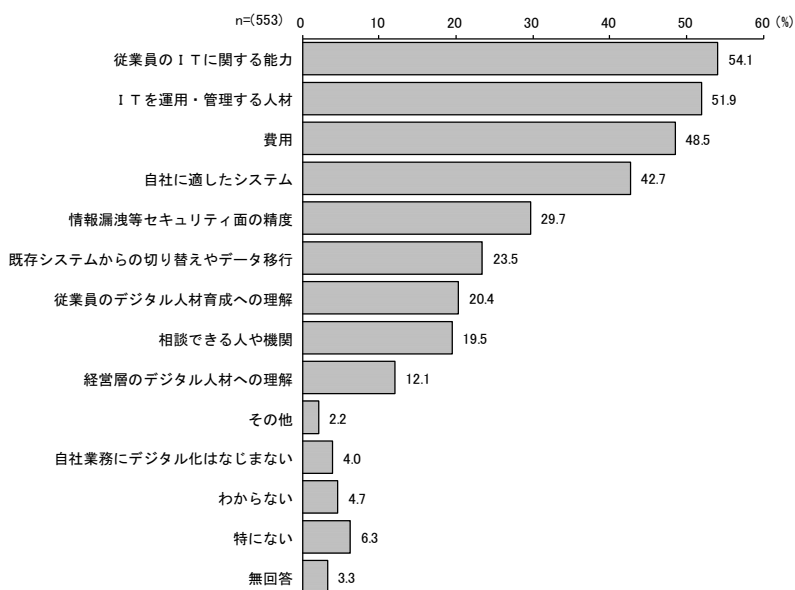
◆全体では、「職場の雰囲気が良くなった」が33.8%と最も多く、次いで「優秀な人材の採用・確保ができた」が26.9%、「女性の労働意欲が上がった」が26.6%となっています。また、「特に目立つ効果はなかった」は20.9%となっています。

## 【デジタル化に関する意識・関心について】



◆全体では、「とても高まった」は 22.8%、「やや高まった」は 37.1%で、両者をあわせたく高まった>は 59.9%となっています。「変わっていない」は 36.3%となっています。

## 【デジタル人材を育成するために必要なもの】※複数回答可



◆全体では、「従業員のITに関する能力」(54.1%)が最も多く、次いで「ITを運用・管理する人材」(51.9%)となり、「費用」(48.5%)、「自社に適したシステム」(42.7%)が4割台となっています。

■「女性活躍推進法」や「えるぼし認定制度」の認知度は向上していますが、一般事業主行動計画の策定は 100 人以下の事業所でほとんど策定がされていない状況です。女性活躍推進の必要性の周知や情報提供を図ることが必要です。

■実際の女性活躍の取り組みとして「性別によらない人事配置」や「女性が働きやすい環境整備（トイレ・更衣室、休暇制度等）」が多く挙げられており、「職場の雰囲気良くなった」、「優秀な人材の採用・確保ができた」、「女性の労働意欲が上がった」といった効果が出ています。好事例の取組やその効果等を周知し、事業所へ取組の推進を働きかけていくことで女性活躍の推進を図ります。

■新型コロナウイルスの感染拡大や、それに伴うDXの必要性の高まりを機にデジタル化に関する意識・関心の高まりが見られます。「従業員のITに関する能力」や「ITを運用・管理する人材」等が求められている中で、事業所のデジタル人材の育成に必要な支援を検討し、デジタル化を後押しする必要があります。

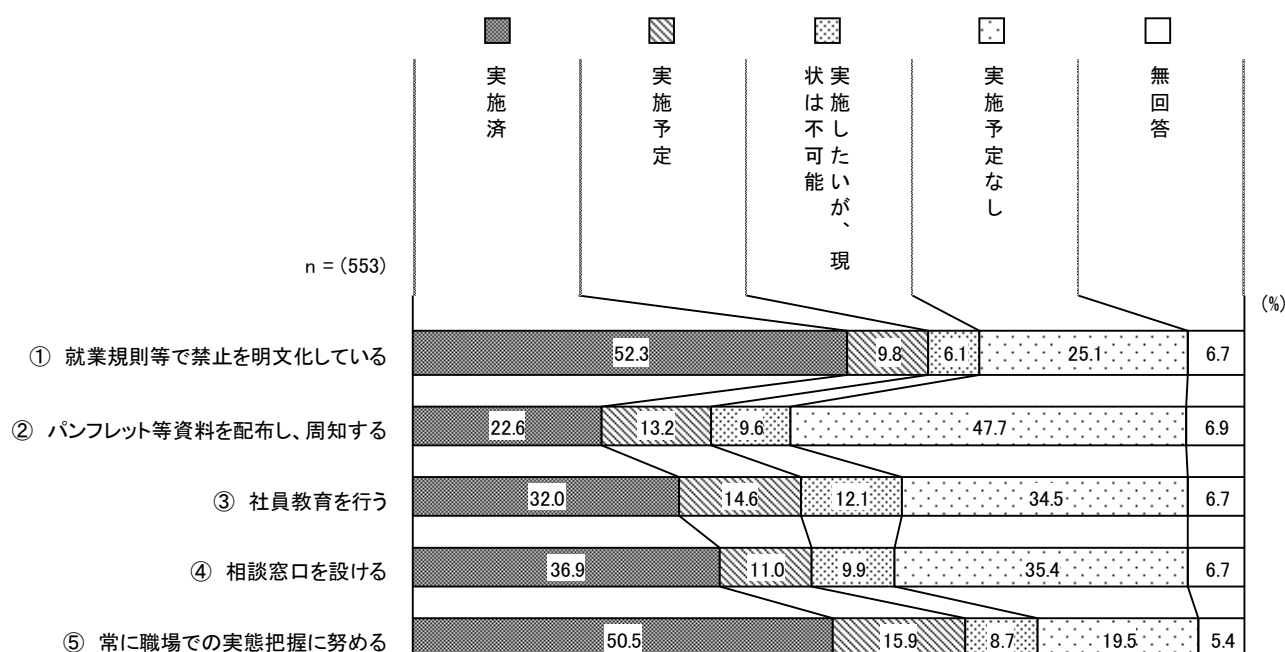
### ▶コラム3 DXの推進と女性デジタル人材育成プラン

2021年9月にデジタル庁が発足して以降、国や地方公共団体、民間事業者等と連携して「誰一人取り残さない」デジタル社会の実現を目指す取り組みが進められています。DXとは直訳すると「デジタル変革」のことです。デジタルの活用により、一人ひとりのニーズにあったサービスを選ぶことができ、多様な幸せが実現できるというビジョンが示されています。

デジタル化の進展が図られる中、令和4年4月に「女性デジタル人材育成プラン」が決定されました。これは、コロナ下における女性の就労支援や、女性の経済的自立、デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消という3つの観点から、就労に直結するデジタルスキルを身に着けた女性デジタル人材の育成を強化するものです。プランでは、デジタルリテラシーの獲得支援等によるデジタル分野への女性の参入促進、柔軟な働き方でデジタル就労ができる環境整備、自治体や企業等への周知・啓発による官民連携の取り組みの展開がポイントとして示されています。

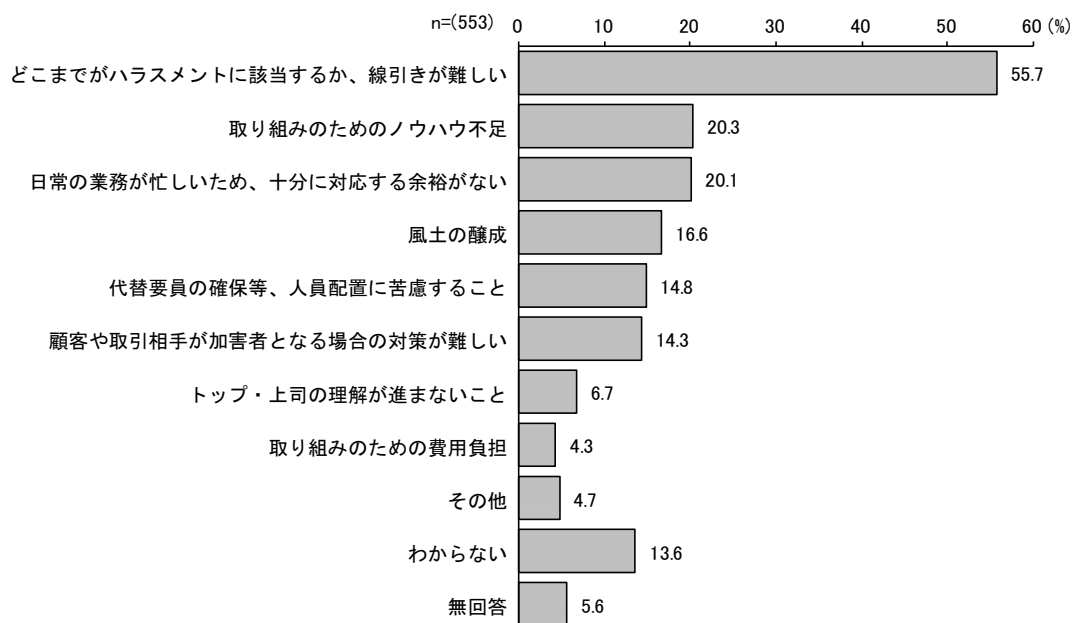
## 3 人権問題への対応状況について

【ハラスメントへの取り組み実績状況及び意向】



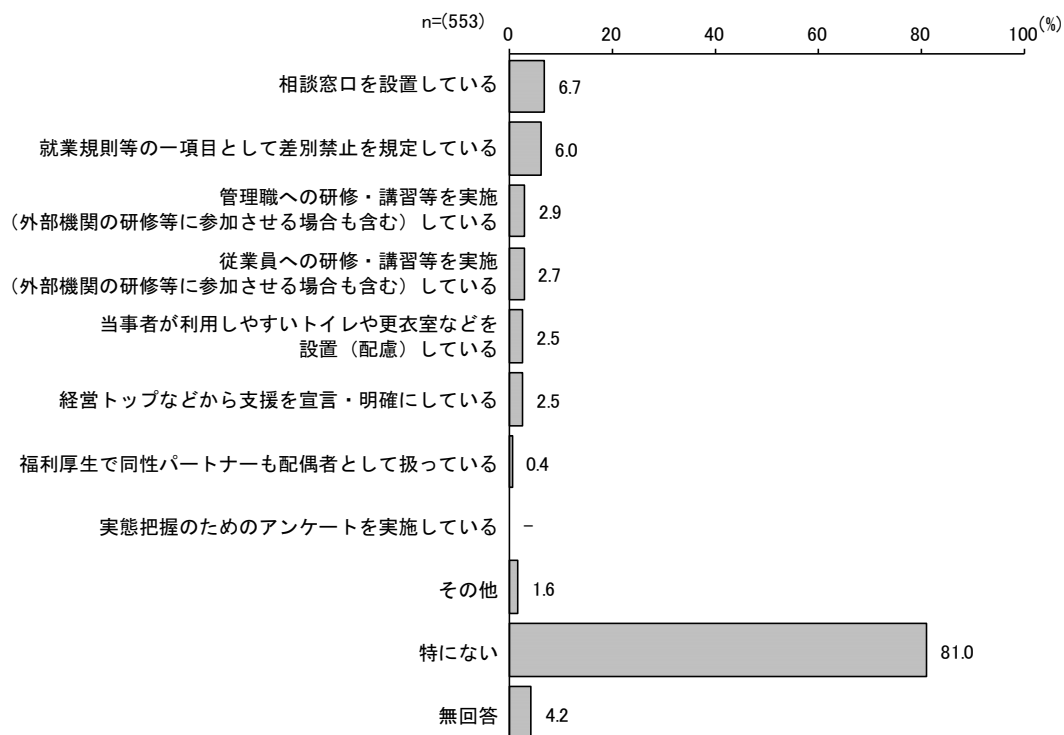
◆全体では、「実施済」は『就業規則等で禁止を明文化している』（52.3%）、『常に職場での実態把握に努める』（50.5%）で半数以上となっており、『相談窓口を設ける』（36.9%）、『社員教育を行う』（32.0%）で3割台、『パンフレット等資料を配布し、周知する』（22.6%）で2割台となっています。一方、「実施予定なし」は『パンフレット等資料を配布し、周知する』（47.7%）で約5割となっており、『相談窓口を設ける』（35.4%）、『社員教育を行う』（34.5%）で3割台となっています。

【職場のハラスメント防止対策に取り組む上での課題】 ※複数回答可



◆全体では、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が55.7%と特に多く、次いで、「取り組みのためのノウハウ不足」の20.3%、「日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない」の20.1%が2割台となっています。

【LGBT等の従業員を支援するための取り組みの実施状況】 ※複数回答可



◆全体では、「特にない」（81.0%）が最も多く、実施しているものはいずれも1割未満となっていますが、「相談窓口を設置している」（6.7%）、「就業規則等の一項目として差別禁止を規定している」（6.0%）などが挙げられています。



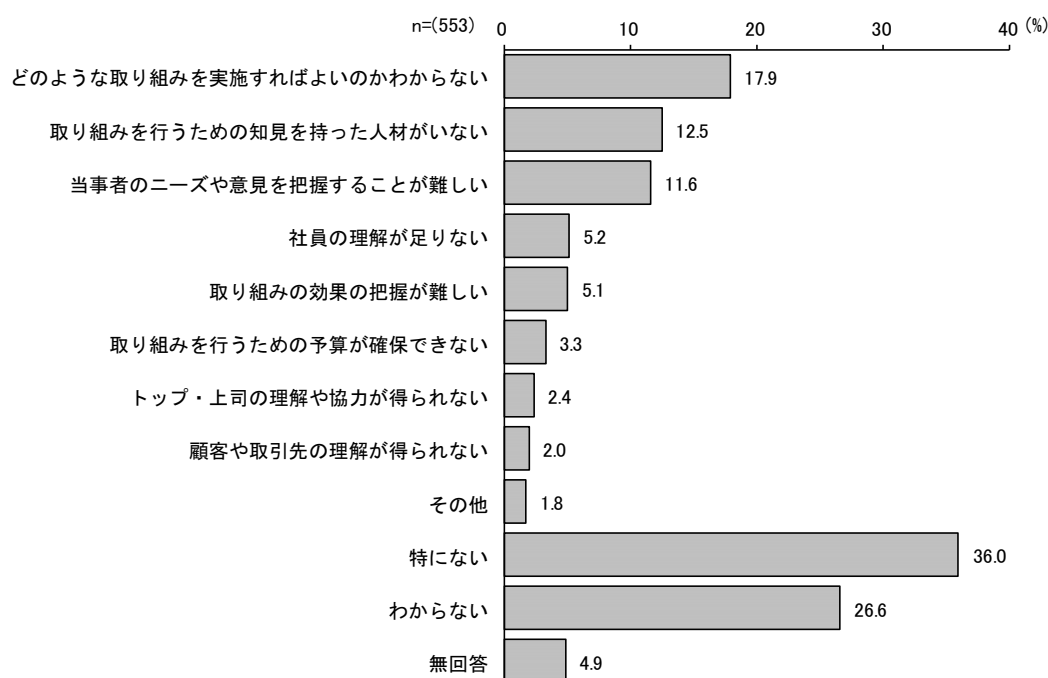
## ▶コラム4 多様な人材が活躍できる職場づくり

L G B T等とは、自分と同じ性別の人を好きになる人（レズビアン（Lesbian）・ゲイ（Gay））、同性・異性双方を好きになる人（バイセクシュアル（Bisexual））、からだの性と性自認が一致していない人（トランスジェンダー（Transgender））の英語表記の頭文字をとった言葉です。

L G B T等の従業員は、職場や日常生活において、性的指向・性自認を理由とした差別的な言動や不当な扱いを受ける等、様々な困難に直面することが多いです。

令和元年の改正パワハラ防止法により、相手の性的指向・性自認について本人の了承なく他人に暴露したり、差別的な言動を行ったりすることがパワハラであると明記されました。誰もが活躍できる職場をめざし、職場における方針の策定や周知啓発、採用や雇用における取組を進めていく必要があります。

### 【L G B T等の従業員を支援するための取組を進める上での課題】※複数回答可



◆全体では、「特になし」が36.0%と最も多く、「わからない」も26.6%と多くなっています。困難と感じていることでは、「どのような取組を実施すればよいかわからない」が17.9%と最も多く、次いで「取組を行うための知見を持った人材がない」の12.5%、「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」の11.6%が1割台となっています。

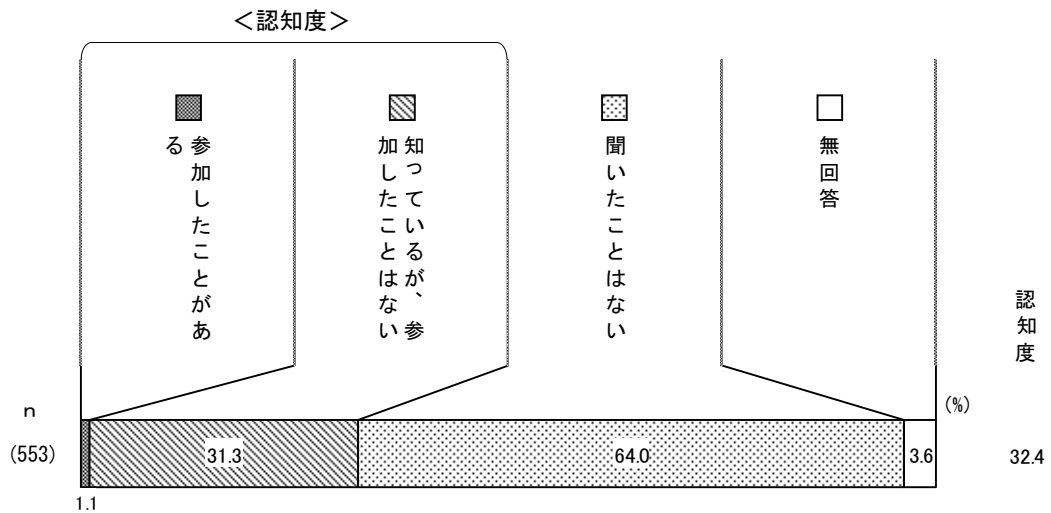
■職場において『就業規則等で禁止を明文化している』、『常に職場での実態把握に努める』といったハラスメントへの取組が進められていますが、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」といった課題を感じることが見受けられます。ハラスメントに関する正しい理解を促進するために、具体例を織り交ぜたわかりやすい周知や情報提供を進めていくことが大切です。

■L G B T等の従業員を支援するための取組は進んでいない現状がうかがえます。取組事例の提供や研修等を開催することで、事業所への啓発を図る必要があります。

## 4 区の施策について

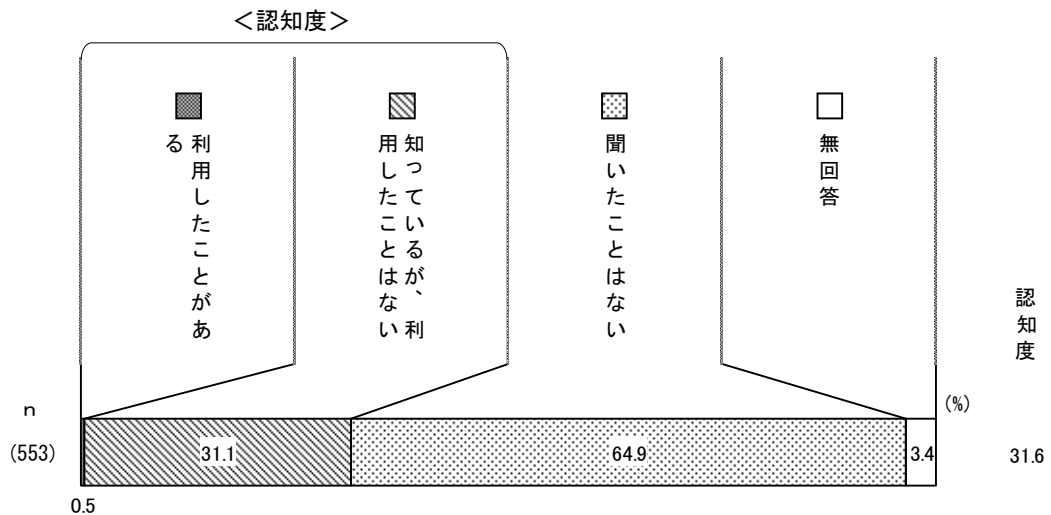
【墨田区の施策への認知・活用状況】

### ① ワーク・ライフ・バランスセミナー



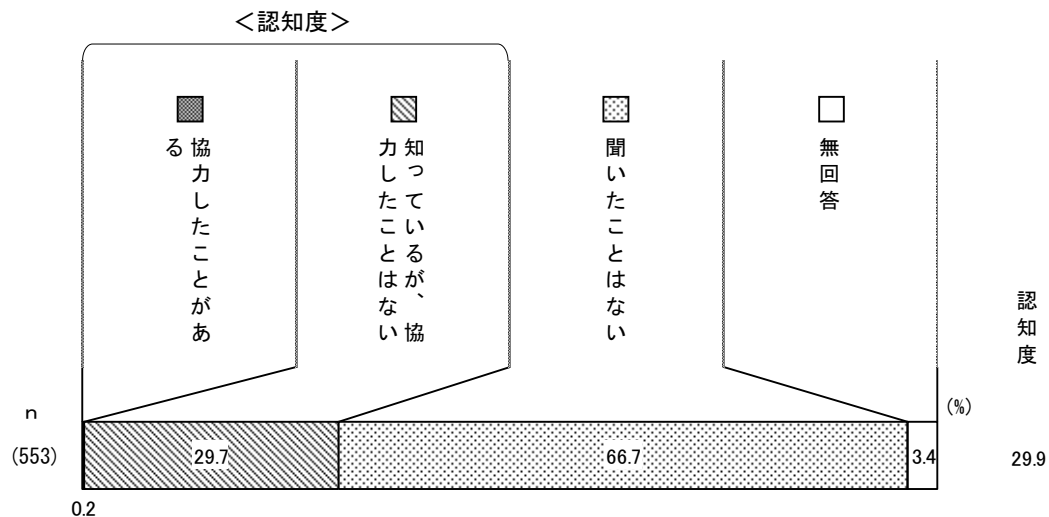
◆「参加したことがある」が1.1%、「知っているが、参加したことはない」が31.3%、「聞いたことはない」が64.0%となっています。

### ② 女性活躍推進・働き方改革アドバイザー派遣事業



◆「利用したことがある」が0.5%、「知っているが、利用したことはない」が31.1%、「聞いたことはない」が64.9%となっています。

### ③ 再就職支援講座



- ◆「協力したことがある」が0.2%、「知っているが、協力したことはない」が29.7%、「聞いたことはない」が66.7%となっています。

#### 【墨田区で実施している施策】

##### ◇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です。社会保険労務士等の講師を迎えて、「カウンセリングマインド」や「アンガーマネジメント」、「男性の育児休業取得」等、様々なテーマで講演を開催します。

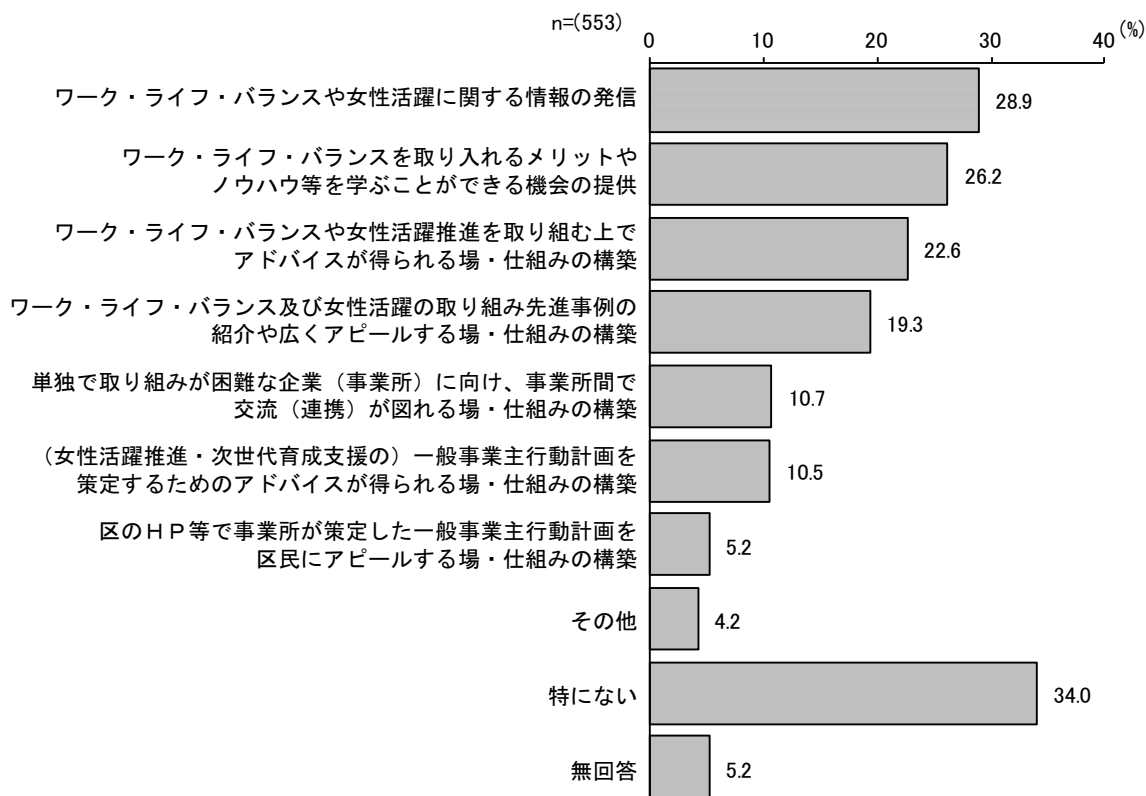
##### ◇女性活躍推進・働き方改革 アドバイザー派遣事業

女性の活躍推進、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる、又は取り組もうとしている区内の中小企業等に、専門のアドバイザー（社会保険労務士）を派遣します。女性も男性も誰にとっても働きやすい職場づくりに取り組むことで、働く方々の意欲向上、離職率の低下、優秀な人材の確保、生産性の向上、顧客からの信頼性の向上等が期待できます。

##### ◇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です。

【重要と思う行政の取り組み】※複数回答可



◆重要と思う取り組みでは、「ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関する情報の発信」（28.9%）が最も多く、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ぶことができる機会の提供」（26.2%）、「ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に取り組む上でアドバイスが得られる場・仕組みの構築」（22.6%）が2割台となっています。

■ 墨田区で実施している施策の認知度の向上と、利用促進の取組が必要です。重要な行政の取組として情報発信やワーク・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機会の提供が求められていることから、必要としている事業所に情報が届くよう、情報発信方法の工夫や機会の創出等を検討していきます。

## 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結果報告書

-概要版-

令和5年3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）



ひと、つながる。  
**墨田区**