# 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

令和 5 年 3 月 墨田区

#### はじめに

墨田区は、男女共同参画社会の実現に向け、平成11(1999)年6月制定の「男女共同参画社会 基本法」に先立ち、同年3月に「墨田区男女平等推進プラン」を策定し、平成16(2004)年には 「墨田区男女共同参画推進プラン」と改称したプランを策定しました。以降、5年ごとに社会情勢 や区の現状に即したプランの改定を行い、男女共同参画施策を推進してまいりました。

また、平成17 (2005) 年には「墨田区女性と男性の共同参画基本条例」を制定し、区、区民、事業者の責務を明記し、関係機関が一体となって男女共同参画社会の実現に向けて、計画的かつ総合的に施策の推進に努めてきました。さらに昨今の社会情勢の変化等を受け、施策をより一層着実に推進するために条例を改正し、2023 (令和5)年4月から「墨田区女性と男性及び多様な性の共同参画基本条例」を施行予定です。依然として残る性別間の格差の解消と、多様な性を尊重する男女共同参画社会の実現を目指し、引き続き取組を進めてまいります。

以上を踏まえるとともに、「墨田区男女共同参画推進プラン(第5次)」の計画期間が令和6 (2024) 年3月で終了することから、新しい「墨田区男女共同参画推進プラン」の策定に向け、令和4 (2022) 年度に区内事業所を対象に女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組状況や考え方等をうかがう「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」を実施しました。調査結果は、新プラン策定の基礎資料として、今後の男女共同参画施策の展開に反映できるよう活用してまいります。

調査を実施するにあたり、多くの事業所の皆様にご協力を賜りましたことを改めて感謝申し上 げます。

令和5(2023)年3月

### 目 次

第 1	草	調査の概要····································	1
1	調	査の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
2		査対象及び調査方法等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
3		查結果 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
4		查内容 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
5	本	報告書の基本的な事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
	(1)	調査結果を見る上での注意事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
	(2)	比較に用いた他調査・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
第 2	2章		
1		業所について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
		事業所種別・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	. ,	業種 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
		事業形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
		資本金(事業形態で「法人」と回答した事業所) ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
		創業・設立年・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
		従業員規模(本社、支店、営業所等含む)	
		年間売上高(直近期)・・・・・・・・・・・・・・・・・・1	
		労働組合 · · · · · · 1	
		事業所従業員数の内訳・・・・・・・・1	
		役員の内訳・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1	
		正社員の平均勤続年数・・・・・・・・・・・1	
		正社員の平均年齢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1	
		雇用面での課題 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
2		きやすい職場環境について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2	
		「ワーク・ライフ・バランス」の認知度 2	
		「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 2	
		「ワーク・ライフ・バランス」の取組効果 3	
		「ワーク・ライフ・バランス」を推進する際の課題	
		正社員の年次有給休暇・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
		年次有給休暇の計画的付与・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
		労働関係制度や取り組みの導入状況及び意向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
		男性の育児・介護休業制度の積極活用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
_		男性の育児・介護休業制度の活用推進時の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
3		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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(2)	一般事業主行動計画の策定状況について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1

(3)今後の人員計画63
(4)管理職へ女性登用を増やしていくための取り組み ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
(5) 管理職への女性登用を進めない理由 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 68
(6)「えるぼし認定制度」の認知状況70
(7)「えるぼし認定制度」の認定状況 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ 72
(8)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
(9) 女性活躍の取り組みを進める理由 · · · · · · · · · · · · · · · · · · 76
(10) 女性活躍に関する取り組み実施後の効果 · · · · · · · · · · · · · · · · 78
(11) 女性活躍における取り組みを進める際の障害
(12) 女性活躍に関する考え等 82
(13) デジタル化に関する意識・関心について 90
(14) デジタル人材を育成するために必要なもの
(15)「女性デジタル人材育成プラン」の認知度94
(16) 女性のデジタル人材育成の必要性 · · · · · · 96
4 人権問題への対応状況について・・・・・・・・・・・・・・・・ 98
(1) 職場で問題になったハラスメント · · · · · 98
(2)ハラスメントへの取り組み実績状況及び意向 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
(3)職場のハラスメント防止対策に取り組む上での課題 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
(4) LGBT等の従業員を支援するための取り組みの実施状況 ······ 108
(5)LGBT等の従業員を支援するための取り組みを進める上での課題110
5 区の施策について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 112
(1) 墨田区の施策への認知・活用状況・・・・・・・・・・・・・・・ 112
(2) 重要と思う行政の取り組み
第3章 まとめ······ 119
1 働きやすい職場環境について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
(1)「ワーク・ライフ・バランス」について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
(2) 年次有給休暇の取得について
(3) 労働関係制度や取り組みの導入状況や男性の育児・介護休業制度の積極活用 124
2 女性活躍推進における考え方について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
3 人権問題への対応状況について
4 区の施策について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 132
第 4 章 自由記述意見······135
資料 (調査票)

# 第1章 調査の概要

#### 1 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。

#### 2 調査対象及び調査方法等

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	株式会社帝国データバンクのデータベースより抽出					
調	査 方	法	郵送配付-郵送回収調査(督促はがき1回)、勧奨電話1回					
調	査 時	期	令和4 (2022) 年8月23日 (火) ~9月16日 (金)					

#### 3 調査結果

標	本	数	2,000
有多	効 回	収 数	553
有多	効 回	収 率	27.7%

#### 4 調査内容

- (1) 事業所について
- (3) 女性活躍推進における考え方について
- (5) 区の施策について

- (2) 働きやすい職場環境について
- (4)人権問題への対応状況について

#### 5 本報告書の基本的な事項

#### (1)調査結果を見る上での注意事項

- ・本文、表、グラフなどに使われる「n」は、各設問に対する回答数です。
- ・百分率(%)の計算は、小数第 2 位を四捨五入し、小数第 1 位まで表示しました。したがって、単数回答(1 つだけ選ぶ問、表記:S.A.)においても、四捨五入の影響で、%を足し合わせて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、表記: M. A.) においては、%の合計が100%を超える場合があります。
- ・「無回答」とは回答していない、または、回答規則に反した回答の数です。
- ・図・表中の「一」は回答が皆無のものです。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、比率が0.05未満の場合には「0.0」として表示しています。
- ・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。

#### 第1章 調査の概要

- ・回答数が30未満の場合は、比率が上下しやすいため、傾向を見るにとどめ本文中では触れていない場合があります。
- ・クロス集計表では、第1位ならびに第2位の数値に以下の網掛けをして表示しています。

第1位: 70.8 第2位: 16.7

※「その他」「わからない」「特にない」と無回答は順位の対象外としています。

・クロス集計表内の「\*」は、分析においてふれているものです。

#### (2) 比較に用いた他調査

本報告書における比較分析に用いた調査名は以下の通りです。

調査名	実施月日	備考
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	平成28 (2016) 年 9~10月	「前回調査」と表記

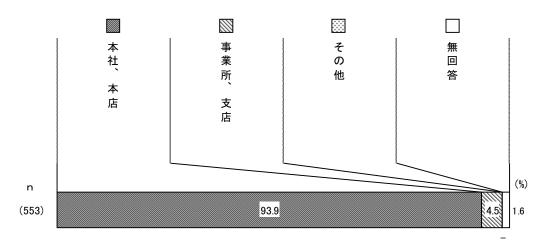
「女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査」は、区内事業所を対象に、女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスの取組状況や考え方などを調査し、今後の施策検討を進めるうえでの基礎資料とすることを目的に平成28(2016)年度に実施した調査です。

## 第2章 調査結果の詳細

第2章の「調査結果の詳細」では、問1~問12までの事業所の概要と問13~問41までの調査結果を記載しています。

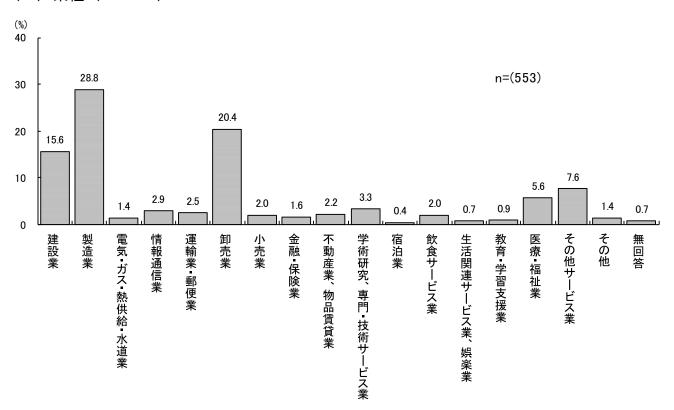
#### 1 事業所について

#### (1) 事業所種別(S. A.)



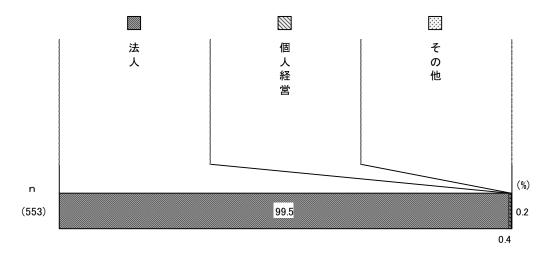
事業所種別は、「本社、支店」が93.9%、「事業所、支店」が4.5%となっています。「その他」 は回答がみられませんでした。

#### (2)業種(S. A.)



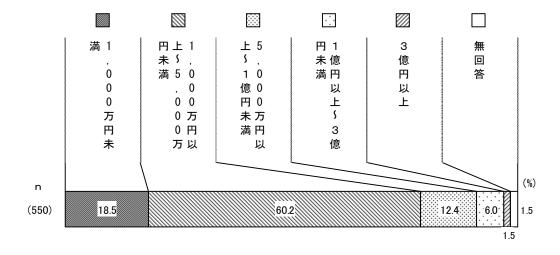
業種は、「製造業」が28.8%と最も多く、「卸売業」が20.4%、「建設業」が15.6%となっています。

#### (3) 事業形態(S. A.)



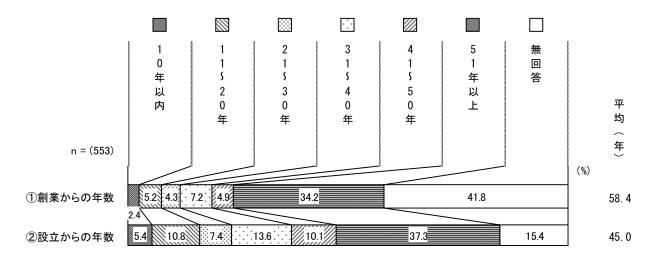
事業形態は、「法人」が99.5%、「個人経営」が0.4%、「その他」が0.2%となっています。

#### (4) 資本金(事業形態で「法人」と回答した事業所)(S. A.)



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。

#### (5) 創業·設立年(S. A.)



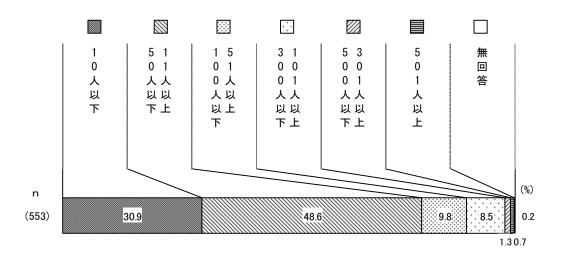
創業年:組織や機関を作って始めた年

設立年:会社組織として管轄法務局に登記申請し、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。

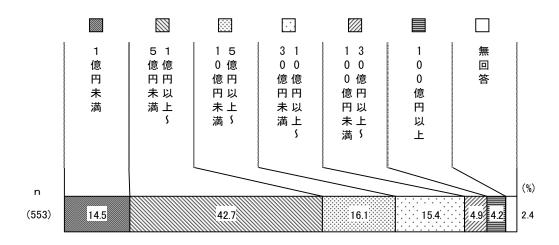
設立からの年数でも、「51年以上」(37.3%) が最も多く、次いで「31~40年」(13.6%)、「11~20年」(10.8%)、「41~50年」(10.1%) が 1 割台となっています。

#### (6) 従業員規模(本社、支店、営業所等含む)(S. A.)



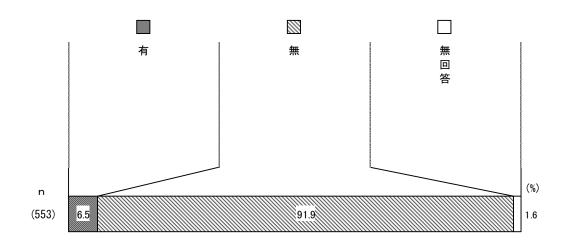
従業員規模は、「11人以上50人以下」(48.6%)が最も多く、次いで「10人以下」(30.9%)となっており、「51人以上100人以下」(9.8%)、「101人以上300人以下」(8.5%)が約1割となっています。

#### (7)年間売上高(直近期)(S. A.)



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。

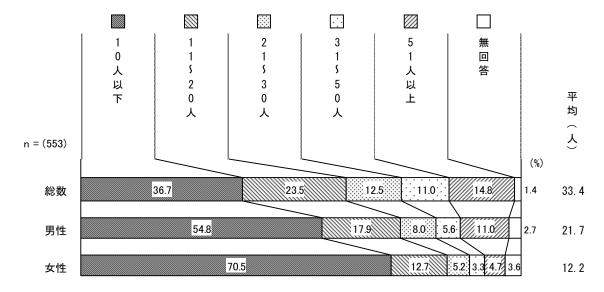
#### (8) 労働組合(S. A.)



労働組合は、「有」が6.5%、「無」が91.9%となっています。

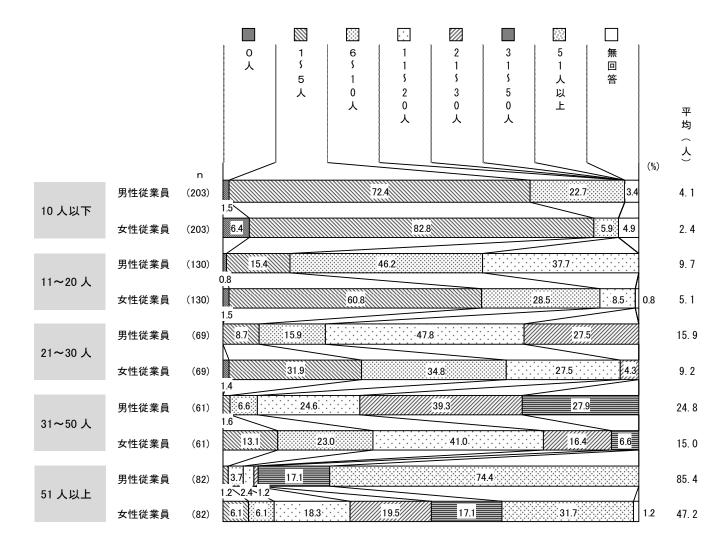
#### (9) 事業所従業員数の内訳

#### 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「 $11\sim20$ 人」(23.5%) が 2 割台となっており、「51人以上」(14.8%)、「 $21\sim30$ 人」(12.5%)、「 $31\sim50$ 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。

#### 【事業所従業員数別】



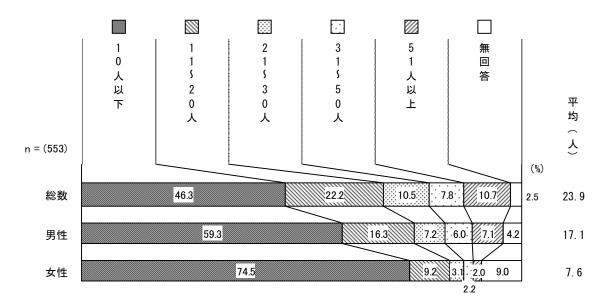
事業所従業員数別でみると、従業員数が 10 人以下の事業所では、男性従業員は「 $6\sim10$  人」が 22.7% となっていますが、女性従業員は 5.9% となっています。また、女性従業員は「0 人」が 6.4% となっていますが、男性従業員は 1.5% となっています。

従業員数が  $11\sim20$  人の事業所では、男性従業員は「 $6\sim10$  人」が 46.2% と最も多くなっていますが、女性従業員は 28.5% となっています。また、女性従業員は「 $1\sim5$  人」が 60.8% と最も多くなっていますが、男性従業員は 15.4% となっています。

従業員数が  $21\sim30$  人の事業所では、男性従業員は「 $11\sim20$  人」が 47.8% と最も多くなっていますが、女性従業員は「 $6\sim10$  人」の 34.8%、「 $1\sim5$  人」の 31.9% が 3 割台と多くなっています。 従業員数が  $31\sim50$  人の事業所では、男性従業員は「 $21\sim30$  人」が 39.3% と最も多くなっていますが、女性従業員は「 $11\sim20$  人」が 41.0% と最も多くなっています。また、女性従業員は「 $1\sim5$  人」が 13.1% となっていますが、男性従業員は 1.6% となっています。

従業員数が 51 人以上の事業所では、男女ともに「51 人以上」が最も多くなっていますが、男性 従業員が 74.4%で、女性従業員の 31.7%を 42.7 ポイント上回っています。

#### 2) 正社員・正職員数

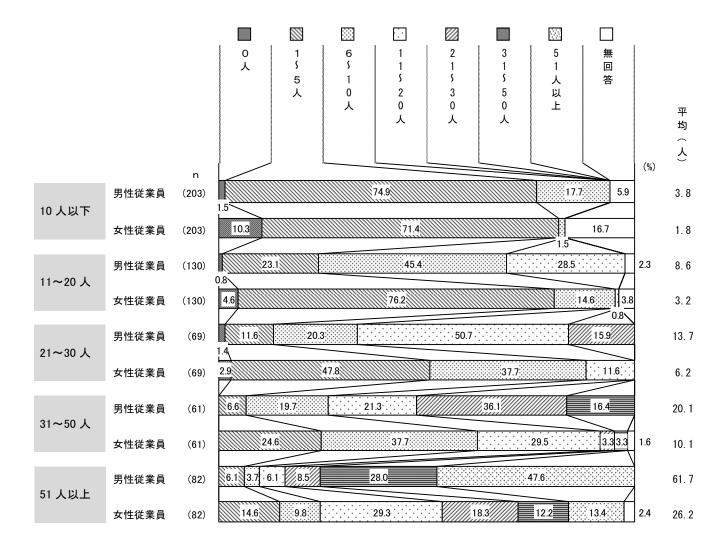


事業所の正社員・正職員総数は、「10人以下」が6.3%と最も多く、次いで「 $11\sim20$ 人」が22.2%となっており、「51人以上」の10.7%、「 $21\sim30$ 人」の10.5%が1割台となっています。平均人数は23.9人となっています。

事業所の男性正社員・正職員数は、「10人以下」が59.3%と最も多く、次いで「11~20人」が16.3%がとなっています。平均人数は17.1人となっています。

事業所の女性正社員・正職員数は、「10人以下」が74.5%と最も多く、次いで「 $11\sim20$ 人」が9.2%となっています。平均人数は7.6人となっています。

#### 【事業所従業員数別】



事業所従業員数別でみると、従業員数が 10 人以下の事業所では、男性従業員は「 $6\sim10$  人」が 17.7%となっていますが、女性従業員は 1.5%となっています。また、女性従業員は「0 人」が 10.3%となっていますが、男性従業員は 1.5%となっています。

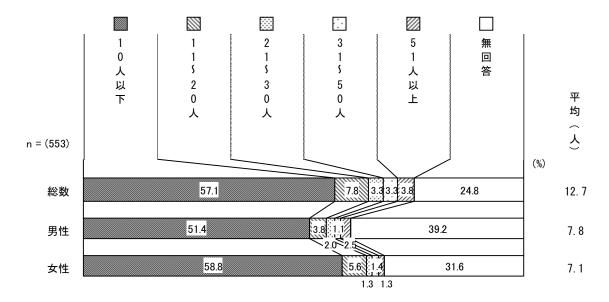
従業員数が $11\sim20$ 人の事業所では、男性従業員は「 $6\sim10$ 人」が45.4%と最も多くなっていますが、女性従業員は「 $1\sim5$ 人」が76.2%と最も多くなっています。

従業員数が  $21\sim30$  人の事業所では、男性従業員は「 $11\sim20$  人」が 50.7% と最も多くなっていますが、女性従業員は「 $1\sim5$  人」が 47.8% と最も多くなっています。

従業員数が  $31\sim50$  人の事業所では、男性従業員は「 $21\sim30$  人」が 36.1% と最も多くなっていますが、女性従業員は「 $6\sim10$  人」が 37.7% と最も多くなっています。

従業員数が51人以上の事業所では、男性従業員は「51人以上」が47.6%と最も多くなっていますが、女性従業員は「11~20人」が29.3%と最も多くなっています。

#### 3) 正社員・正職員以外(アルバイト、パート、契約社員、嘱託、派遣労働等)

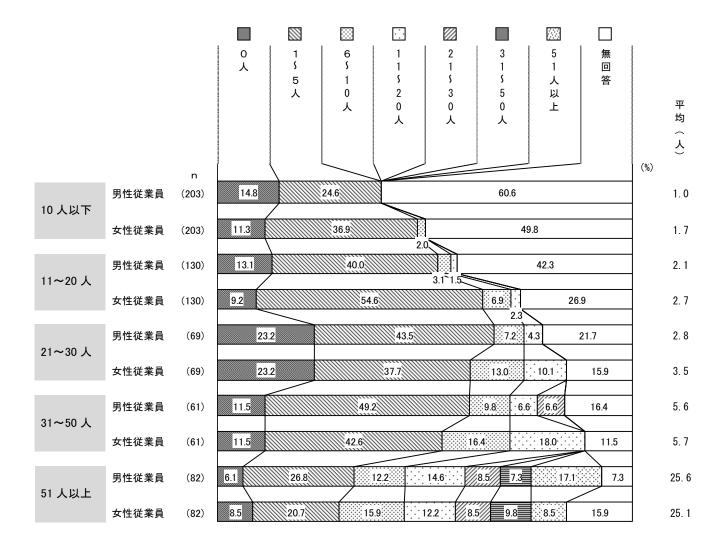


事業所の正社員・正職員以外の従業員総数は、「10人以下」が57.1%と最も多く、次いで「11~20人」が7.8%となっています。平均人数は12.7人となっています。

事業所の男性正社員・正職員以外の従業員数は、「10人以下」が51.4%と最も多く、次いで「11~20人」が3.8%がとなっています。平均人数は7.8人となっています。

事業所の女性正社員・正職員以外の従業員数は、「10人以下」が58.8%と最も多く、次いで「11~20人」が5.6%となっています。平均人数は7.1人となっています。

#### 【事業所従業員数別】



事業所従業員数別でみると、従業員数が 10 人以下の事業所では、男女ともに「 $1\sim5$  人」が最も多くなっていますが、女性従業員が 36.9%で、男性従業員の 24.6%を 12.3 ポイント上回っています。

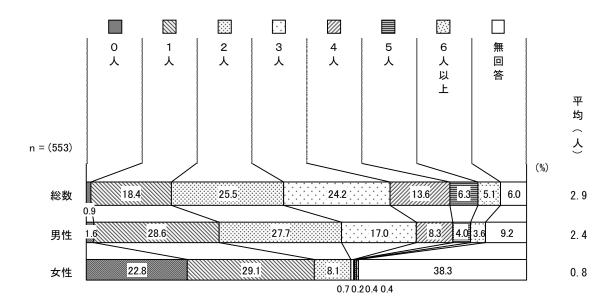
従業員数が  $11\sim20$  人の事業所では、男女ともに「 $1\sim5$ 人」が最も多くなっていますが、女性 従業員が 54.6%で、男性従業員の 40.0%を 14.6 ポイント上回っています。

従業員数が  $21\sim30$  人の事業所では、女性従業員は「 $11\sim20$  人」が 10.1% となっていますが、男性従業員は 4.3% となっています。

従業員数が  $31\sim50$  人の事業所では、女性従業員は「 $11\sim20$  人」が 18.0%となっていますが、男性従業員は 6.6%となっています。

従業員数が51人以上の事業所では、男性従業員は「51人以上」が17.1%となっていますが、 女性従業員は8.5%となっています。

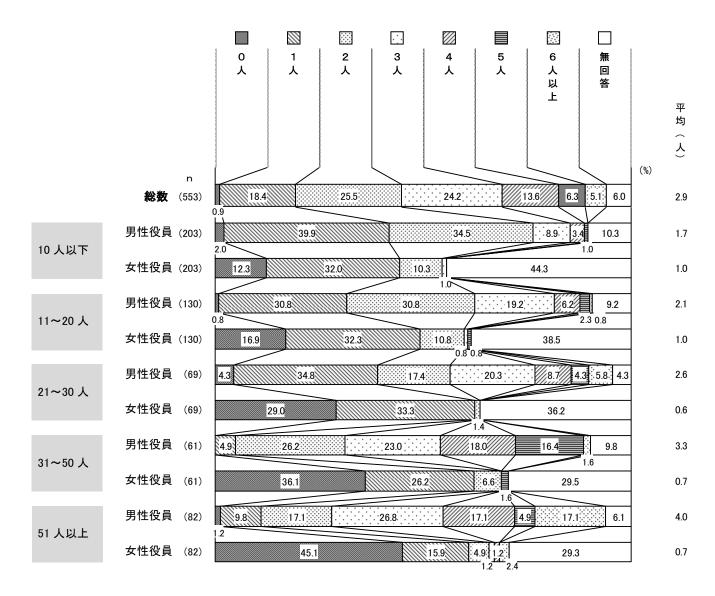
#### (10) 役員の内訳



事業所の役員総数は、「2人」が25.5%と最も多く、次いで「3人」が24.2%となっており、「1人」の18.4%、「4人」の13.6%が1割台となっています。平均人数は2.9人となっています。 男性役員数では、「1人」が28.6%と最も多く、次いで「2人」が27.7%となっています。平均人数は2.4人となっています。

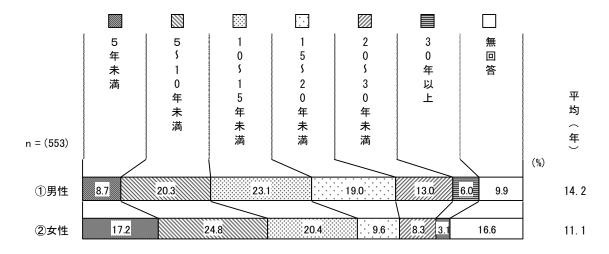
女性役員数では「1人」が29.1%と最も多く、次いで「0人」が22.8%となっています。平均人数は0.8人となっています。

#### 【事業所従業員数別】



事業所従業員数別でみると、男性役員数は事業所従業員数が増えるほど平均人数が増えており、51人以上の事業所では 4.0人となっています。女性役員数は事業所従業員数が増えるほど「0人」の割合が増えており、「0人」以外ではいずれの事業所規模でも「1人」が最も多くなっています。

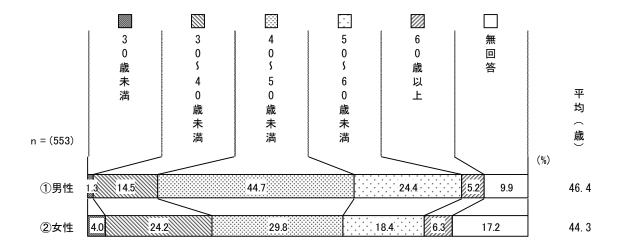
#### (11) 正社員の平均勤続年数



男性正社員の平均勤続年数は、「 $10\sim15$ 年未満」が23.1%と最も多く、次いで「 $5\sim10$ 年未満」が20.3%、「 $15\sim20$ 年未満」が19.0%となっています。

女性正社員の平均勤続年数は、「5~10年未満」が24.8%と最も多く、「10~15年未満」が20.4%、「5年未満」が17.2%となっています。

#### (12) 正社員の平均年齢



男性正社員の平均年齢は、「40~50歳未満」が44.7%と最も多く、次いで「50~60歳未満」が24.4%、「30~40歳未満」が14.5%となっています。

女性正社員の平均年齢は、「40~50歳未満」が29.8%と最も多く、次いで「30~40歳未満」が24.2%、「50~60歳未満」が18.4%となっています。

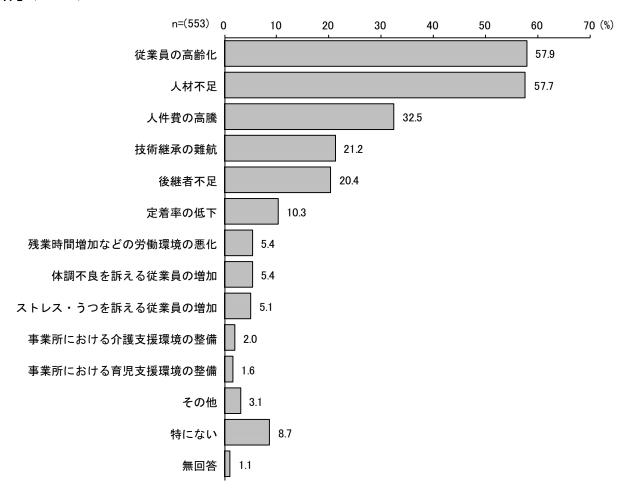
#### (13) 雇用面での課題

問13 雇用面で課題と感じているのはどのようなことですか。(あてはまるものすべて)



- ■「従業員の高齢化」、「人材不足」が多くなっている。
- ■「人材不足」は従業員数が11~30人、51人以上の事業所で特に課題と感じている。

#### 【全体】(M. A.)



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。

#### 【事業所従業員数別】(M. A.)

															(%)
	回答者数(人)	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	悪化 悪化 の労働環境の	体調不良を訴える従業員の増加	の増加ストレス・うつを訴える従業員	整備事業所における介護支援環境の	整備事業所における育児支援環境の	その他	特にない	無回答
全 体	553	57.9	57.7	32.5	21.2	20.4	10.3	5.4	5.4	5.1	2.0	1.6	3.1	8.7	1.1
10人以下	203	*54.7	47.8	28.6	24.1	19.7	6.4	3.4	2.5	3.0	2.0	1.0	1.5	14.3	1.5
11~20人	130	*58.5	*64.6	33.1	19.2	20.8	9.2	4.6	7.7	2.3	2.3	3.8	4.6	5.4	0.8
21~30人	69	*59.4	*65.2	40.6	18.8	24.6	14.5	2.9	4.3	5.8	2.9	1.4	5.8	2.9	1.4
31~50人	61	*57.4	49.2	41.0	18.0	19.7	8.2	11.5	9.8	11.5	-	_	3.3	3.3	_
51人以上	82	*62.2	*73.2	29.3	22.0	19.5	18.3	8.5	7.3	9.8	2.4	1.2	2.4	8.5	_

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 □ と網掛けをして表示しています。

事業所従業員数別でみると、「人材不足」が51人以上(73.2%)で7割台、11~20人(64.6%)、21~30人(65.2%)で6割台半ばとなっています。「従業員の高齢化」も、どの事業所規模でも5割以上となっており、従業員数別でみても、課題は「人材不足」と「従業員の高齢化」に集中しています。

<sup>※</sup>クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

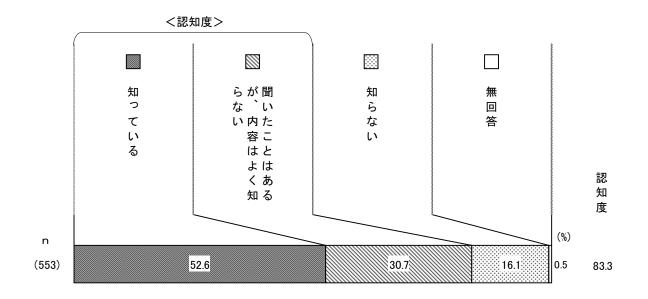
#### 2 働きやすい職場環境について

(1)「ワーク・ライフ・バランス」の認知度

問14 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか。(Oは1つだけ)

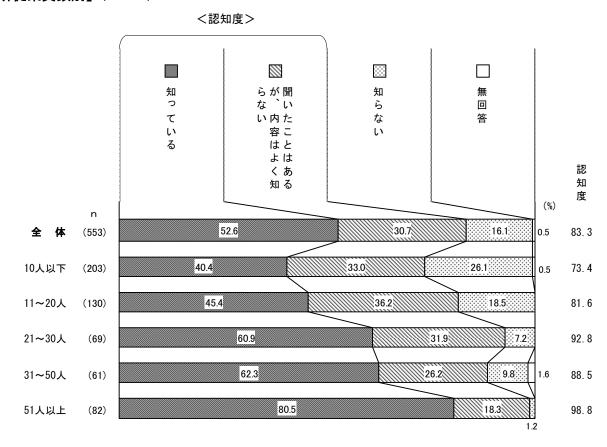
- ▼
- ■全体では、内容まで「知っている」は半数以上を占めている。
- ■「知っている」は事業所規模が大きくなるほど増えている。

#### 【全体】(S.A.)



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<認知度>は83.3%となっています。

#### 【事業所従業員数別】(S. A.)



事業所従業員数別でみると、「知っている」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、 $21\sim30$ 人 (60.9%)、 $31\sim50$ 人 (62.3%) で 6 割台、51人以上 (80.5%) で 8 割台となっています。 <認知度 > はいずれの事業所規模でも 7 割以上となっており、特に51人以上 (98.8%) と  $21\sim30$ 人 (92.8%) で 9 割台となっています。

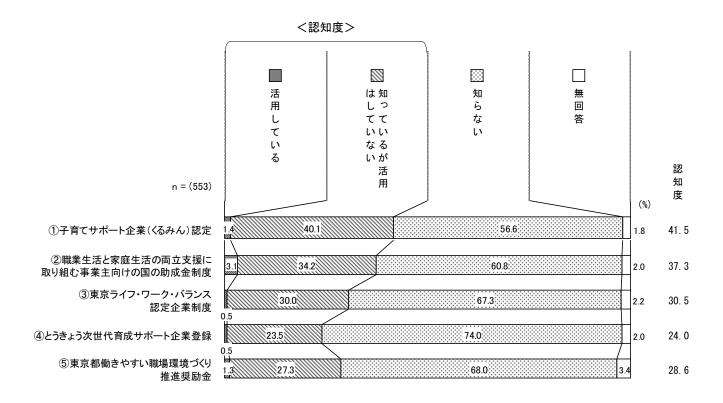
#### (2)「ワーク・ライフ・バランス」に関する制度や事業の認知度、取得・活用状況

問15 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教えてください。(〇はそれぞれ1つだけ)

▼

- ■<認知度>は『子育てサポート企業(くるみん)認定』が4割台で最も多い。
- ■いずれの制度や事業も「知らない」が過半数を占めている。

#### 【全体】(S.A.)

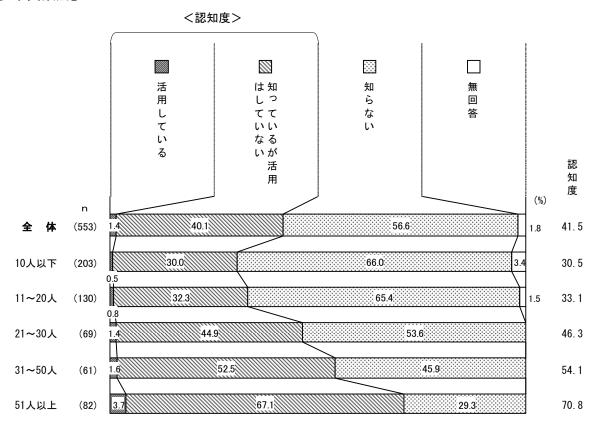


全体では、「活用している」はいずれの制度や事業でも1割未満となっています。「知っているが活用はしていない」は『子育てサポート企業(くるみん)認定』で40.1%と最も多くなっています。「活用している」と「知っているが活用はしていない」をあわせた<認知度>は『子育てサポート企業(くるみん)認定』で41.5%と最も多くなっており、『職業生活や家庭生活の両立支援に取り組む事業主向けの国の助成金制度』の37.3%、『東京ライフ・ワーク・バランス認定企業制度』の30.5%で3割台となっています。

#### ①子育てサポート企業(くるみん)認定

■<認知度>は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、51人以上で7割台となっている。

#### 【事業所従業員数別】(S. A.)

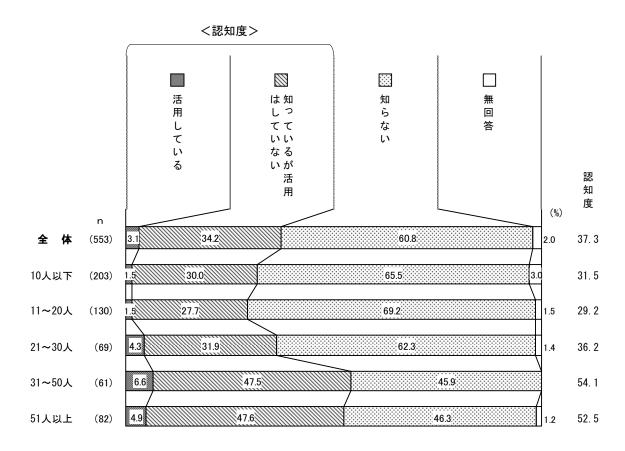


事業所従業員数別でみると、「活用している」はいずれの事業所規模でも5%未満となっています。 <認知度>は事業所規模が大きくなるにつれて多くなっており、31~50人で54.1%、51人以上で70.8%と半数以上となっています。

#### 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

■ < 認知度 > は31~50人と51人以上で5割台と多くなっている。

#### 【事業所従業員数別】(S. A.)

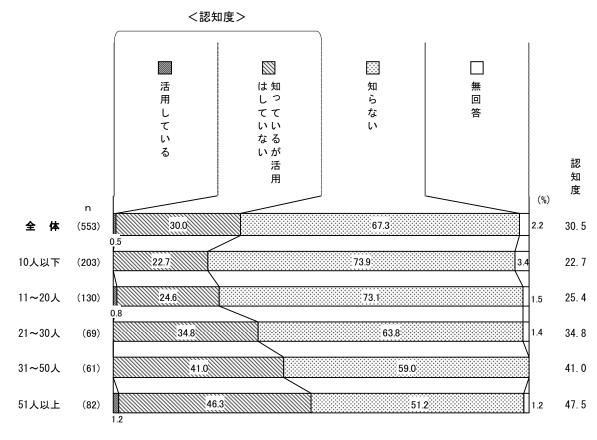


事業所従業員数別でみると、「活用している」はいずれの事業所規模でも1割未満となっています。 <認知度>は31~50人(54.1%)と51人以上(52.5%)で5割台と他の事業所規模より多くなっています。

#### ③東京ライフ・ワーク・バランス認定企業制度

■<認知度>は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、31人以上で4割台となっている。

#### 【事業所従業員数別】(S. A.)

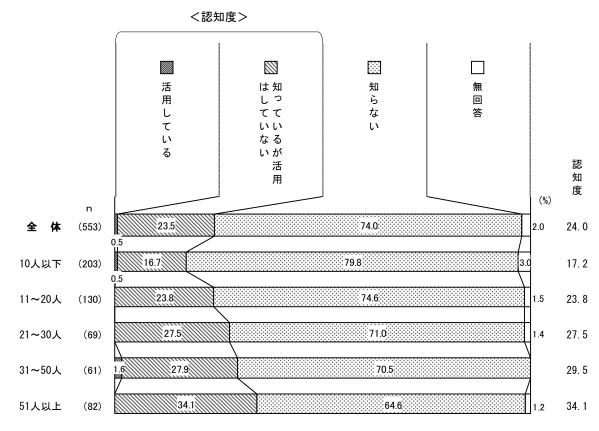


事業所従業員数別でみると、「知らない」はいずれの事業所規模でも過半数を占めており、事業所規模が小さいほど多く、10人以下で73.9%となっています。 <認知度>は事業所規模が大きくなるにつれて多くなっており、31~50人の41.0%と51人以上の47.5%で4割台となっています。

#### ④とうきょう次世代育成サポート企業登録

■認知度は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、51人以上で3割台半ばとなっている。

#### 【事業所従業員数別】(S. A.)

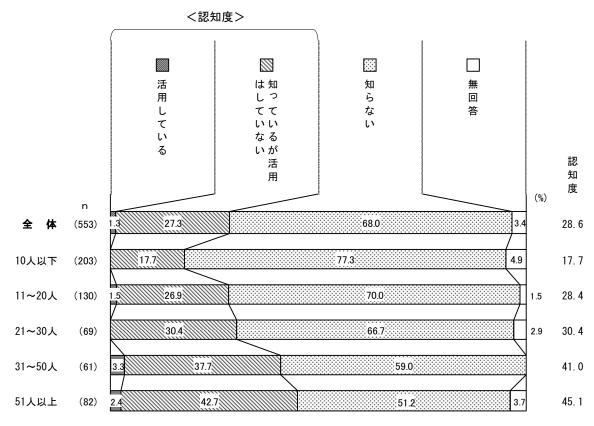


事業所従業員数別でみると、「知らない」はいずれの事業所規模でも過半数を占めており、事業所規模が小さいほど多く、10人以下で79.8%となっています。 <認知度>は事業所規模が大きくなるにつれて多くなっており、51人以上で34.1%となっています。

#### ⑤東京都働きやすい職場環境づくり推進奨励金

■認知度は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、31人以上で4割台となっている。

#### 【事業所従業員数別】(S. A.)



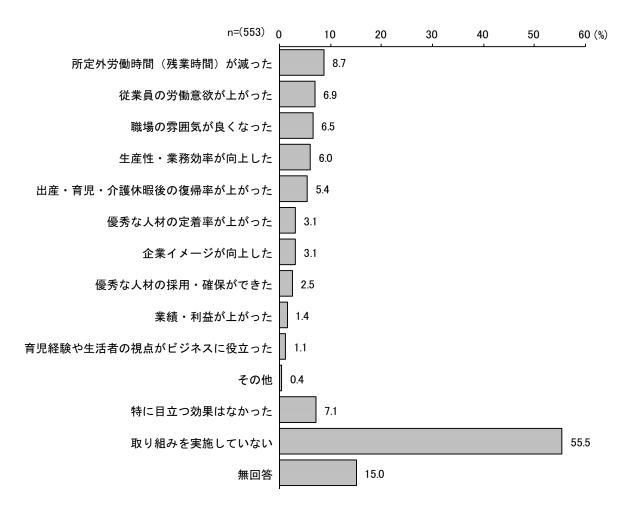
事業所従業員数別でみると、「知らない」はいずれの事業所規模でも過半数を占めており、事業所規模が小さいほど多く、10人以下で77.3%となっています。 <認知度>は事業所規模が大きくなるにつれて多くなっており、 $31\sim50$ 人の41.0%と51人以上の45.1%で4割台となっています。

#### (3)「ワーク・ライフ・バランス」の取組効果

問16 「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、どのような効果がありましたか。(あてはまるものすべて)

- $\blacksquare$
- ■全体では、「取り組みを実施していない」が最も多い。
- ■効果としては、事業所規模が大きい事業所では「所定外労働時間(残業時間)が減った」 と「出産・育児・介護休暇後の復帰率が上がった」が挙げられた。

#### 【全体】(M. A.)



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%)、「職場の雰囲気が良くなった」(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。

## 【事業所従業員数別】(M. A.)

															(%)
	回答者数(人)	減った 所定外労働時間(残業時間)が	従業員の労働意欲が上がった	職場の雰囲気が良くなった	生産性・業務効率が向上した	率が上がった出産・育児・介護休暇後の復帰	優秀な人材の定着率が上がった	企業イメージが向上した	たを受っている。	業績・利益が上がった	ネスに役立った 育児経験や生活者の視点がビジ	その他	特に目立つ効果はなかった	取り組みを実施していない	無回答
全 体	553	8.7	6.9	6.5	6.0	5.4	3.1	3.1	2.5	1.4	1.1	0.4	7.1	55.5	15.0
10人以下	203	3.9	5.4	4.9	3.0	1.5	2.5	1.0	0.5	2.0	1.0	0.5	5.4	*67.0	15.8
11~20人	130	6.2	3.1	5.4	5.4	3.1	_	1.5	2.3	0.8	0.8	0.8	5.4	*57.7	20.8
21~30人	69	*11.6	*10.1	8.7	7.2	1.4	5.8	2.9	2.9	2.9	1	-	8.7	55.1	13.0
31~50人	61	*19.7	9.8	9.8	6.6	8.2	6.6	6.6	1.6	_	1	-	9.8	45.9	11.5
51人以上	82	*13.4	*12.2	8.5	*13.4	*20.7	4.9	8.5	8.5	1.2	3.7	_	9.8	32.9	6.1

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

※クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

事業所従業員数別でみると、「所定外労働時間(残業時間)が減った」は31~50人で19.7%と最も多く、次いで51人以上の13.4%、21~30人の11.6%で1割台となっています。「従業員の労働意欲が上がった」は21人~30人で10.1%、51人以上で12.2%となっています。

51人以上では「生産性・業務効率が向上した」が13.4%、「出産・育児・介護休暇後の復帰率が上がった」が20.7%と他の事業所規模より多くなっています。

「取り組みを実施していない」は事業所規模が小さくなるにつれて多くなっており、 $11\sim20$ 人で 57.7%、10人以下で67.0%となっています。

## (4)「ワーク・ライフ・バランス」を推進する際の課題

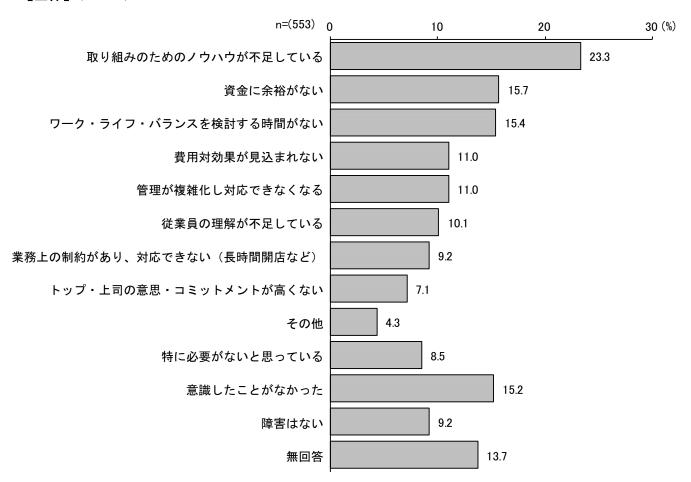
問17 「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みを進めるにあたって障害となるのはどのようなことですか。(あてはまるものすべて)

※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Oをつけてください。

V

- ■全体では、「取り組みのためのノウハウが不足している」が最も多い。
- ■従業員数が20人以下の事業所で「意識したことがなかった」が比較的多くなっている。

### 【全体】(M. A.)



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。また、「意識したことがなかった」は15.2%、「障害はない」は9.2%、「特に 必要がないと思っている」は8.5%となっています。

## 【事業所従業員数別】(M. A.)

														(%)
	回答者数(人)	している取り組みのためのノウハウが不足	資金に余裕がない	する時間がないワーク・ライフ・バランスを検討	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	従業員の理解が不足している	い(長時間開店など)業務上の制約があり、対応できな	ントが高くないトップ・上司の意思・コミットメ	その他	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	無回答
全 体	553	23.3	15.7	15.4	11.0	11.0	10.1	9.2	7.1	4.3	8.5	15.2	9.2	13.7
10人以下	203	13.8	15.3	13.8	10.3	7.9	7.9	6.4	4.9	4.9	12.3	*20.7	8.4	17.7
11~20人	130	*30.8	18.5	15.4	13.8	10.0	11.5	6.9	6.2	3.8	8.5	*18.5	6.9	11.5
21~30人	69	*27.5	18.8	18.8	8.7	11.6	10.1	5.8	8.7	2.9	8.7	8.7	4.3	17.4
31~50人	61	*26.2	9.8	14.8	6.6	6.6	11.5	13.1	11.5	3.3	6.6	14.8	8.2	9.8
51人以上	82	*29.3	14.6	17.1	13.4	*22.0	12.2	*20.7	8.5	6.1	1.2	3.7	18.3	4.9

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

事業所従業員数別でみると、「取り組みのためのノウハウが不足している」は $11\sim20$ 人(30.8%)が最も多く、51人以上(29.3%)、 $21\sim30$ 人(27.5%)、 $31\sim50$ 人(26.2%)で2割台となっています。51人以上では「管理が複雑化し対応できなくなる」(22.0%)、「業務上の制約があり、対応できない(長時間開店など)」(20.7%)が2割台と他の事業所規模より多くなっています。「意識したことがなかった」は10人以下(20.7%)が最も多く、次いで $11\sim20$ 人(18.5%)となっています。

<sup>※</sup>クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

## (5) 正社員の年次有給休暇

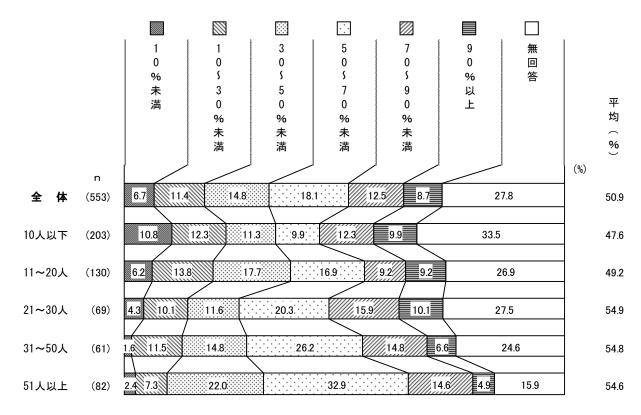
問18 正社員の年次有給休暇の取得について、数値をご記入ください。



- ■全体では、年次有給休暇の平均取得率は50.9%、平均取得日数は10.0日となっている。
- ■従業員数が21人以上の事業所で「50~70%未満」が最も多い。

#### ①取得率

## 【全体·事業所従業員数別】

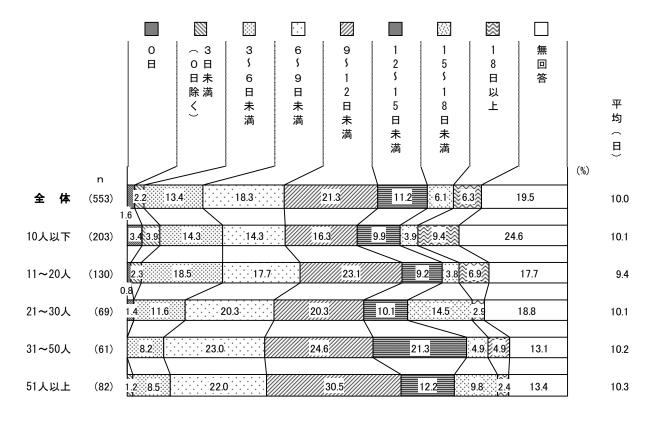


全体では、「 $50\sim70\%$ 未満」が18.1%と最も多く、次いで「 $30\sim50\%$ 未満」の14.8%、「 $70\sim90\%$ 未満」の12.5%、「 $10\sim30\%$ 未満」の11.4%が1割台となっています。取得率の平均は<math>50.9%となっています。

事業所従業員数別でみると、「 $50\sim70\%$ 未満」は $21\sim30$ 人で20.3%、 $31\sim50$ 人で26.2%、51人以上で32.9%と事業所規模が大きくなるにつれて多くなっており、それぞれ最も多くなっています。10人以下の事業所ではいずれの項目も1割前後となっていてあまり差がありません。 $11\sim20$ 人の事業所では「 $30\sim50\%$ 未満」が17.7%と最も多くなっています。

## ②一人あたりの一年間の平均取得日数

### 【全体 - 事業所従業員数別】



全体では、「 $9\sim12$ 日未満」が21.3%と最も多く、「 $6\sim9$ 日未満」の18.3%、「3日未満(0日除く)」の13.4%、「 $12\sim15$ 日未満」の11.2%が1割台となっています。平均取得日数は10.0日となっています。

事業所従業員数別でみると、いずれの事業所規模でも「 $9\sim12$ 日未満」が最も多く、51人以上では30.5%となっています。平均取得日数は、 $11\sim20$ 人を除き10日を超えています。

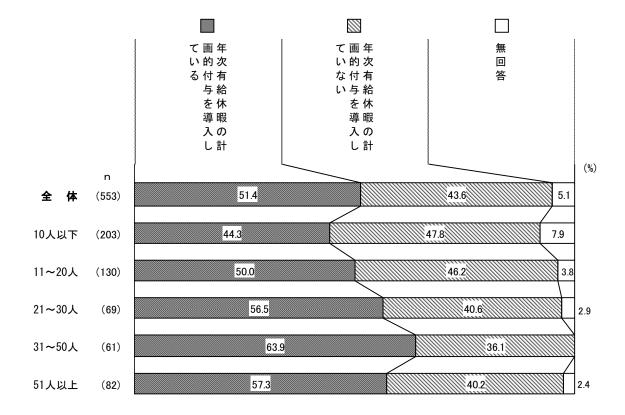
## (6) 年次有給休暇の計画的付与

問19 年次有給休暇の計画的付与を導入していますか。(〇は1つだけ)



- ■全体では、「年次有給休暇の計画的付与を導入している」が半数以上を占めている。
- ■従業員数が10人以下の事業所では「年次有給休暇の計画的付与を導入していない」が「年 次有給休暇の計画的付与を導入している」を上回る。

#### 【全体·事業所従業員数別】(S.A.)



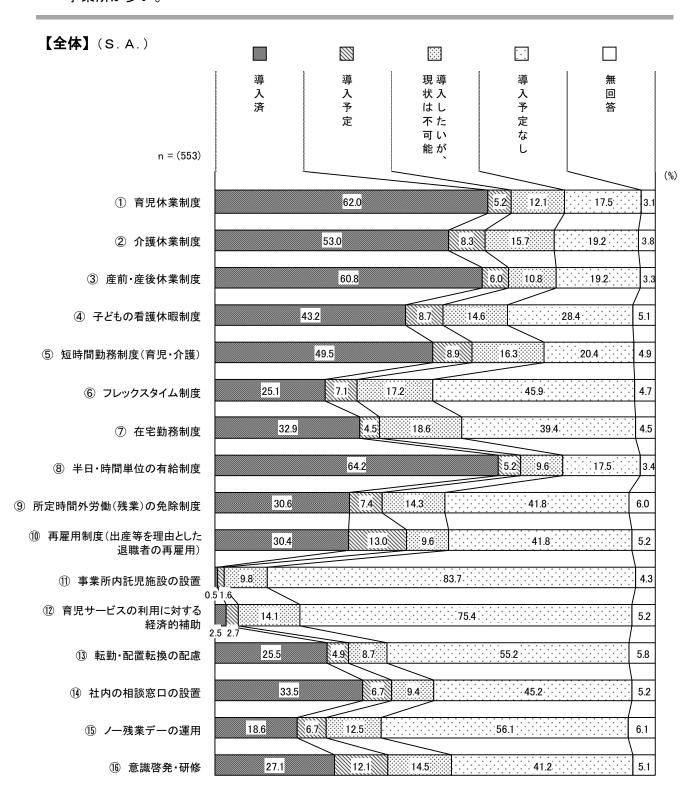
全体では、「年次有給休暇の計画的付与を導入している」が51.4%、「年次有給休暇の計画的付与を導入していない」が43.6%となっています。

事業所従業員数別でみると、「年次有給休暇の計画的付与を導入している」は10人以下の事業所を除くすべての事業所規模で5割以上となっており、31~50人で63.9%となっています。10人以下の事業所では「年次有給休暇の計画的付与を導入していない」が47.8%と「年次有給休暇の計画的付与を導入している」の44.3%を上回っています。

## (7) 労働関係制度や取り組みの導入状況及び意向

問20 貴社における労働関係制度や取り組みの導入状況及び意向について教えてください。 (〇はそれぞれ1つだけ)

■『半日・時間単位の有給制度』、『育児休業制度』、『産前・産後休業制度』は導入している 事業所が多い。



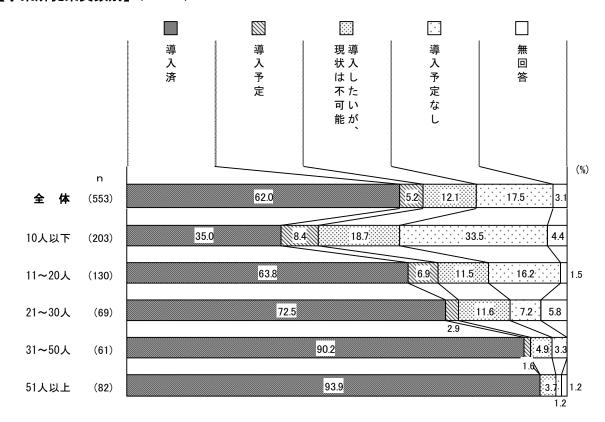
#### 第2章 調査結果の詳細

全体では、「導入済」は『半日・時間単位の有給制度』(64.2%)、『育児休業制度』(62.0%)、『産前・産後休業制度』(60.8%) で6割台、次いで、『介護休業制度』(53.0%) となっています。「導入したいが、現状は不可能」はほとんどの制度や取組で1割台となっており、『半日・時間単位の有給制度』(9.6%)、『再雇用制度(出産等を理由とした退職者の再雇用)』(9.6%)、『事業所内託児施設の設置』(9.8%)、『転勤・配置転換の配慮』(8.7%)、『社内の相談窓口の設置』(9.4%) でも約1割となっています。一方、「導入予定なし」は『事業所内託児施設の設置』(83.7%) が最も多く、『育児サービスの利用に対する経済的補助』(75.4%) で7割台半ば、『ノー残業デーの運用』(56.1%)、『転勤・配置転換の配慮』(55.2%) で5割台となっています。

## ①育児休業制度

■「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、31人以上の事業所で9割台と多くなっている。

## 【事業所従業員数別】(S.A.)

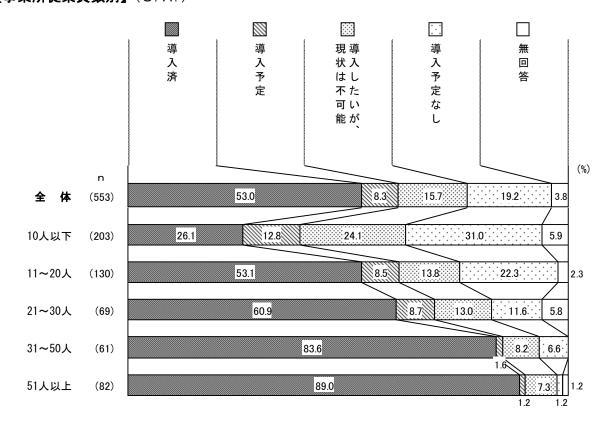


事業所従業員数別でみると、「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて多くなっており、31人~50人の90.2%、51人以上の93.9%で9割台となっています。「導入予定なし」は事業所規模が小さくなるにつれて多くなっており、10人以下で33.5%となっています。

## ②介護休業制度

■「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、31人以上の事業所で8割台と多くなっている。

## 【事業所従業員数別】(S. A.)

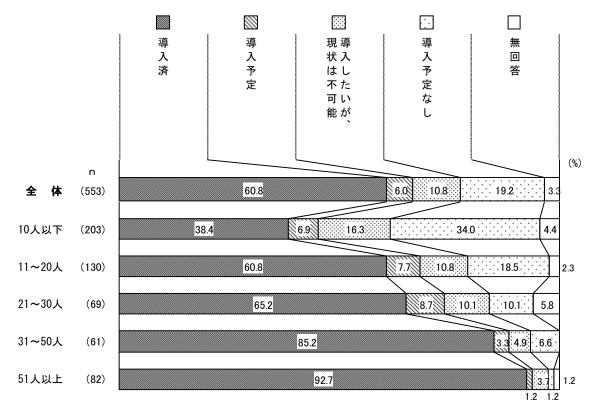


事業所従業員数別でみると、「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて多くなっており、31  $\sim$ 50人の83.6%、51人以上の89.0%で8割台となっています。「導入したいが、現状は不可能」は10人以下で24.1%となっています。

## ③産前・産後休業制度

■「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、31人以上の事業所で8割台と多くなっている。

### 【事業所従業員数別】(S.A.)

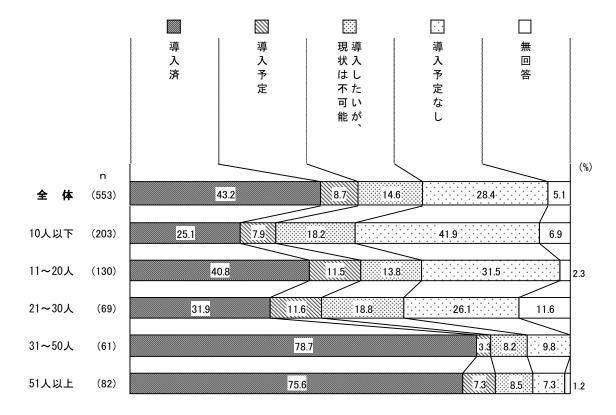


事業所従業員数別でみると、「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて多くなっており、11人以上でいずれの事業所規模でも6割以上を占め、特に51人以上で92.7%、31~50人で85.2%となっています。一方、「導入予定なし」や「導入したいが、現状は不可能」は、事業所規模が小さくなるにつれて多くなっており、10人以下では「導入予定なし」が34.0%と他の事業所規模より多くなっています。

## ④子どもの看護休暇制度

■「導入済」は31~50人と51人以上の事業所で7割台と多くなっている。

## 【事業所従業員数別】(S. A.)

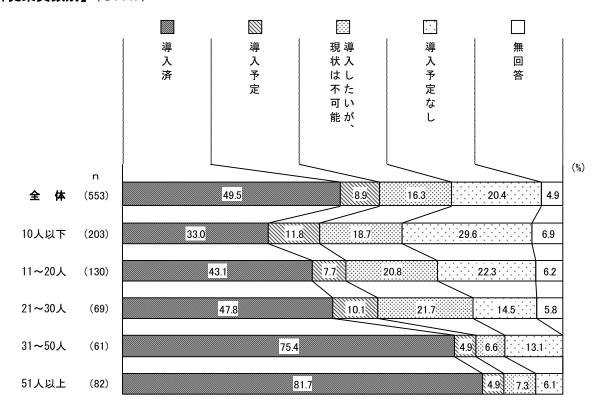


事業所従業員数別でみると、「導入済」は $31\sim50$ 人の78.7%、51人以上の75.6%で7割台となっています。一方、「導入予定なし」は事業所規模が小さくなるにつれて多くなっており、<math>10人以下で41.9%となっています。

## ⑤短時間勤務制度(育児·介護)

■「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、31人以上の事業所で7割台と多くなっている。

# 【事業所従業員数別】(S.A.)

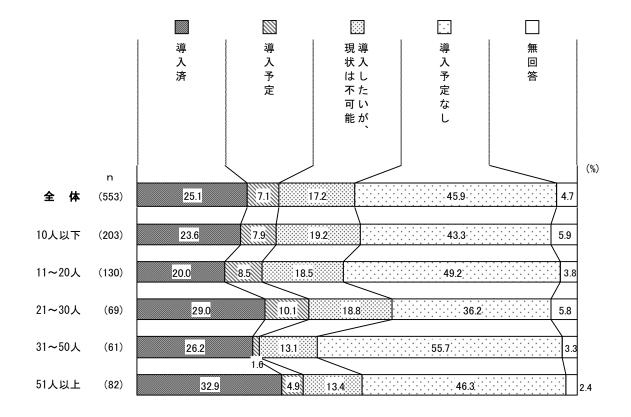


事業所従業員数別でみると、「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて多くなっており、31~50人で75.4%、51人以上で81.7%となっています。一方、「導入予定なし」は事業所規模が小さくなるにつれて増加し、11~20人の22.3%、10人以下の29.6%で2割台となっています。

## ⑥フレックスタイム制度

■「導入済」は51人以上で3割台、「導入予定なし」は31~50人で5割台となっている。

## 【事業所従業員数別】(S.A.)

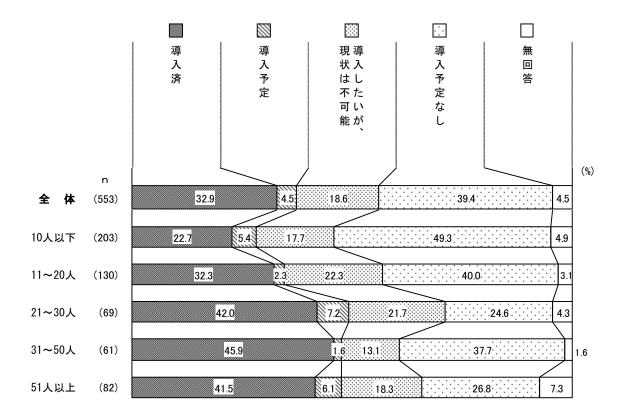


事業所従業員数別でみると、「導入済」は51人以上で32.9%となっており、いずれの事業所規模でも2割台となっています。一方、「導入予定なし」は31~50人で55.7%と過半数を占めており、 $11\sim20$ 人の49.2%、51人以上の46.3%、10人以下の43.3%で4割台となっています。

## ⑦在宅勤務制度

■「導入済」は21人以上で4割台、「導入予定なし」は20人以下で4割台となっている。

## 【事業所従業員数別】(S. A.)

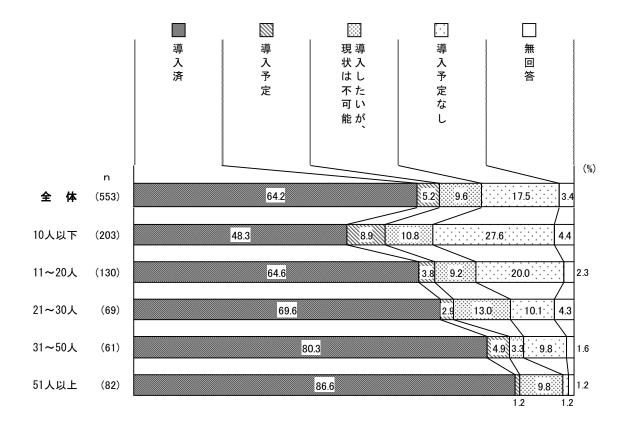


事業所従業員数別でみると、「導入済」は21人以上の事業所で4割台となっており、31~50人で45.9%となっています。一方、「導入予定なし」は10人以下で49.3%、11~20人で40.0%となっています。また、「導入したいが現状は不可能」は11~20人の22.3%と21~30人の21.7%で2割台と他の事業所規模より多くなっています。

## ⑧半日・時間単位の有給制度

■「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、31人以上の事業所で8割台と多くなっている。

#### 【事業所従業員数別】(S.A.)

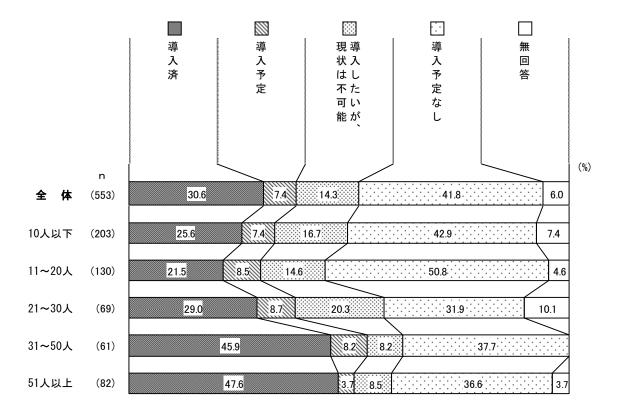


事業所従業員数別でみると、「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、31~50人で80.3%、51人以上で86.6%となっています。一方、「導入予定なし」は事業所規模が小さくなるにつれて増加し、11~20人の20.0%、10人以下の27.6%で2割台となっています。

## ⑨所定時間外労働 (残業) の免除制度

■「導入済」は31~50人と51人以上で4割台となっている。

## 【事業所従業員数別】(S.A.)

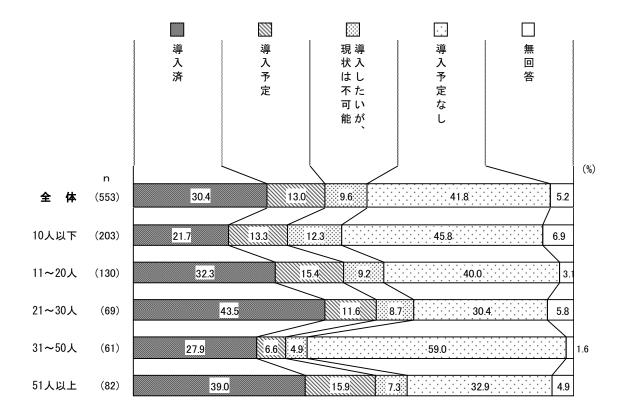


事業所従業員数別でみると、「導入済」は51人以上の47.6%、31~50人の45.9%で4割台となっています。一方、「導入予定なし」は11~20人で50.8%、10人以下で42.9%となっています。「導入したいが、現状は不可能」は21~30人で20.3%と2割台となっており、10人以下の16.7%、11~20人の14.6%で1割台となっています。

## ⑩再雇用制度(出産等を理由とした退職者の再雇用)

■「導入済」は21~30人で4割台、「導入予定なし」は31~50人で5割台と多くなっている。

## 【事業所従業員数別】(S. A.)

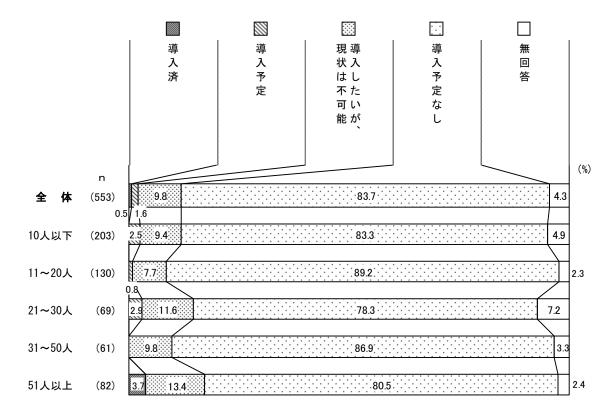


事業所従業員数別でみると、「導入済」は21~30人で43.5%と最も多く、51人以上の39.0%、11~20人の32.3%で3割台となっています。一方、「導入予定なし」は31~50人で59.0%と最も多く、10人以下の45.8%、11~20人の40.0%で4割台となっています。

## ⑪事業所内託児施設の設置

■いずれの事業所規模でも「導入予定なし」は7割以上と多くなっている。

## 【事業所従業員数別】(S. A.)

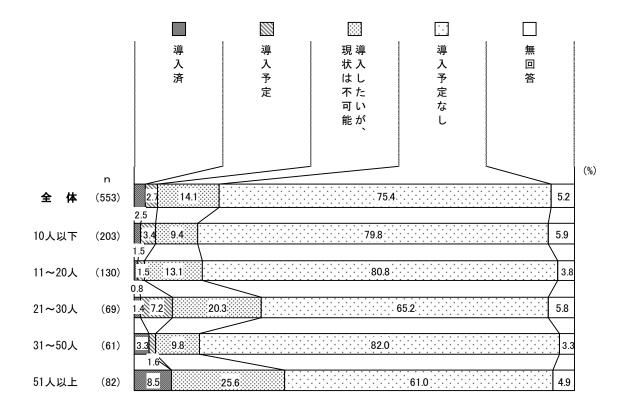


事業所従業員数別でみると、「導入済」と「導入予定」はいずれの事業所規模でも1割未満となっています。一方、「導入予定なし」はいずれの事業所規模でも7割以上となっており、特に11~20人で89.2%と多くなっています。

## ⑩育児サービスの利用に対する経済的補助

■「導入予定なし」は31~50人、11~20人で8割台と多くなっている。

## 【事業所従業員別】(S. A.)

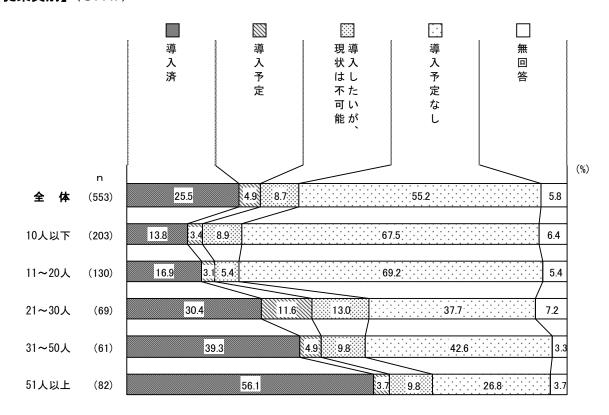


事業所従業員数別でみると、「導入済」と「導入予定」はいずれの事業所規模でも1割未満となっています。一方、「導入予定なし」はいずれの事業所規模でも6割以上となっており、特に  $31\sim50$  人 (82.0%)、 $11\sim20$  人 (80.8%) で8割台と多くなっています。また、「導入したいが、現状は不可能」は51人以上 (25.6%) と  $21\sim30$  人 (20.3%) で2割台となっています。

# ③転勤・配置転換の配慮

■「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、51人以上で5割台と多くなっている。

# 【事業所従業員別】(S.A.)

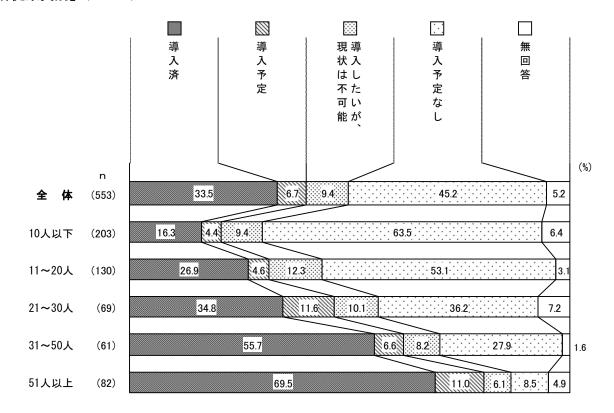


事業所従業員数別でみると、「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、 $31\sim50$ 人で 39.3%、51人以上で56.1%となっています。「導入予定」は $21\sim30$ 人で11.6%と他の事業所規模より多くなっています。一方、「導入予定なし」は $11\sim20$ 人の69.2%、10人以下の67.5%で6割台となっています。

## 14社内の相談窓口の設置

■「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、31人以上で5割台と多くなっている。

# 【事業所従業員別】(S.A.)

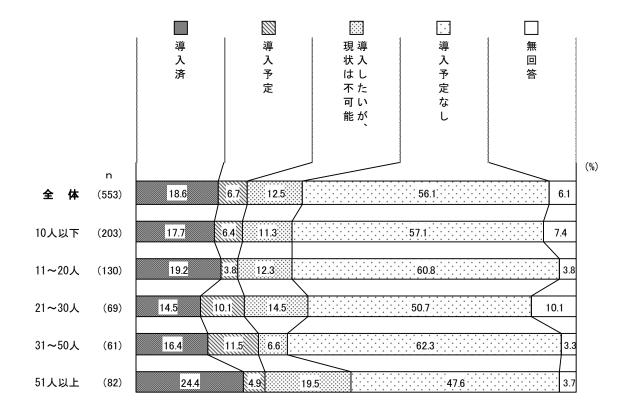


事業所従業員数別でみると、「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、 $31\sim50$ 人で 55.7%、51人以上で69.5%となっています。「導入予定」は $21\sim30$ 人の11.6%、51人以上の11.0% で 1 割台と他の事業所規模より多くなっています。一方、「導入予定なし」は事業所規模が小さく なるにつれて増加し、 $11\sim20$ 人で53.1%、10人以下で63.5%となっています。

## 15ノー残業デーの運用

■「導入予定なし」は31~50人、11~20人で6割台と多くなっている。

## 【事業所従業員別】(S. A.)

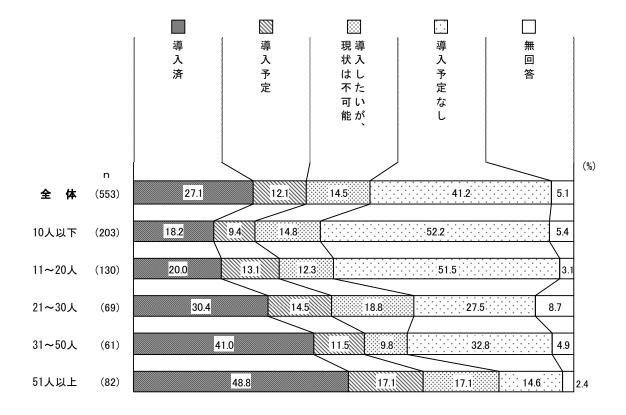


事業所従業員数別でみると、「導入済」は51人以上(24.4%)が最も多く、次いで、 $11\sim20$ 人(19.2%)となっています。「導入予定」は $31\sim50$ 人(11.5%)と $21\sim30$ 人(10.1%)で1割台となっています。一方、「導入予定なし」は51人以上を除くすべての事業所で5割以上を占めており、 $31\sim50$ 人(62.3%)、 $11\sim20$ 人(60.8%)で6割台と多くなっています。

## 16意識啓発・研修

■「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、31人以上で4割台となっている。

## 【事業所従業員別】(S. A.)



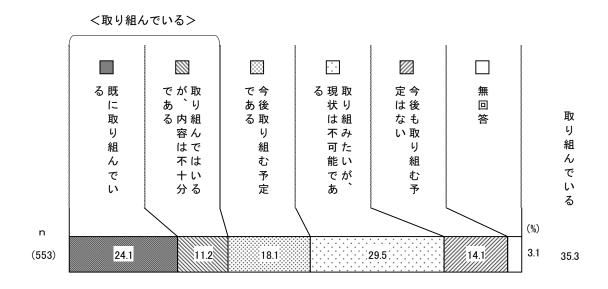
事業所従業員数別でみると、「導入済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、 $31\sim50$ 人 (41.0%)、51人以上 (48.8%) で4割台となっています。一方、「導入予定なし」は10人以下 (52.2%)、 $11\sim20$ 人 (51.5%) で5割台となっています。

## (8) 男性の育児・介護休業制度の積極活用

問21 育児休業制度、介護休業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。(〇は1つだけ)

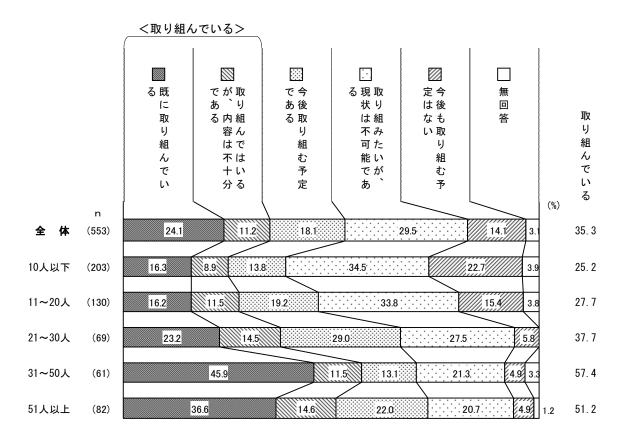
- $\blacksquare$
- ■全体では、<取り組んでいる>は3割台半ばとなっている。
- <取り組んでいる>は事業所従業員数が31~50人と51人以上の事業所で5割台となっている。

## 【全体】(S.A.)



全体では、「既に取り組んでいる」は24.1%、「取り組んでいるが、内容は不十分である」は11.2%で、両者をあわせた〈取り組んでいる〉は35.3%となっています。また、「今後取り組む予定である」は18.1%となっています。一方、「取り組みたいが、現状は不可能である」は29.5%、「今後も取り組む予定はない」は14.1%となっています。

## 【事業所従業員数別】(S.A.)



事業所従業員数別でみると、「既に取り組んでいる」は31~50人で45.9%、51人以上で36.6%となっています。 <取り組んでいる>は31~50人の57.4%と51人以上の51.2%で5割台となっています。一方、「取り組みたいが、現状は不可能である」は10人以下の34.5%と11~20人の33.8%で3割台となっています。

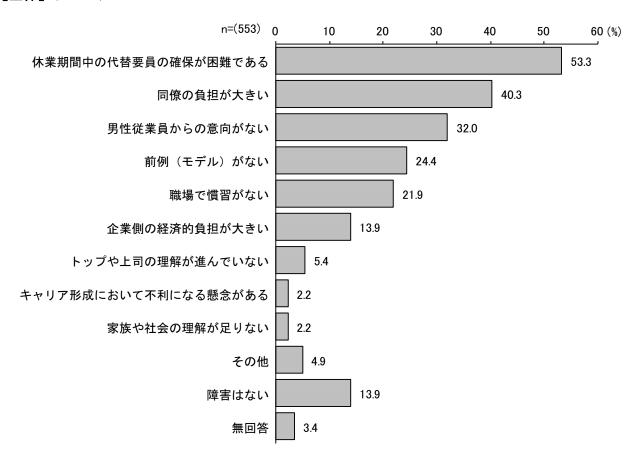
### (9) 男性の育児・介護休業制度の活用推進時の課題

問22 男性に対して育児や介護における休業・休暇等の制度の活用を推進するうえで、現在 障害となるのはどのようなことですか。(あてはまるものすべて)

▼

- ■全体では、「休業期間中の代替要員の確保が困難である」が最も多く、「同僚の負担が大きい」、「男性従業員からの意向がない」が続く。
- ■事業所規模が31人以上の事業所よりも30人以下の事業所で「企業側の経済的負担が大きい」が多くなっている。

#### 【全体】(M. A.)



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」 24.4%、「職場で慣習がない」が21.9%となっています。

## 【事業所従業員数別】(M. A.)

													(%)
	回答者数(人 )	困難である休業期間中の代替要員の確保が	同僚の負担が大きい	男性従業員からの意向がない	前例(モデル)がない	職場で慣習がない	企業側の経済的負担が大きい	ないトップや上司の理解が進んでい	る懸念があるキャリア形成において不利にな	家族や社会の理解が足りない	その他	障害はない	無回答
全 体	553	53.3	40.3	32.0	24.4	21.9	13.9	5.4	2.2	2.2	4.9	13.9	3.4
10人以下	203	*51.2	36.9	31.5	23.6	17.2	*17.7	3.0	2.0	2.0	5.4	14.3	4.9
11~20人	130	*56.2	40.8	30.0	25.4	28.5	*16.2	6.9	0.8	0.8	4.6	10.8	2.3
21~30人	69	*55.1	50.7	36.2	*34.8	31.9	*14.5	11.6	2.9	5.8	ı	15.9	1.4
31~50人	61	*54.1	39.3	37.7	23.0	19.7	6.6	4.9	1.6	1.6	6.6	16.4	1.6
51人以上	82	*56.1	41.5	31.7	18.3	18.3	4.9	4.9	4.9	2.4	6.1	14.6	2.4

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

事業所従業員数別でみると、「休業期間中の代替要員の確保が困難である」はいずれの事業所規模でも5割台となっています。「前例(モデル)がない」は $21\sim30$ 人(34.8%)が他の事業所規模より多くなっています。「企業側の経済的負担が大きい」は31人以上では1割未満ですが、10人以下(17.7%)、 $11\sim20$ 人(16.2%)、 $21\sim30$ 人(14.5%)で1割台となっています。

<sup>※</sup>クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

# 3 女性活躍推進における考え方について

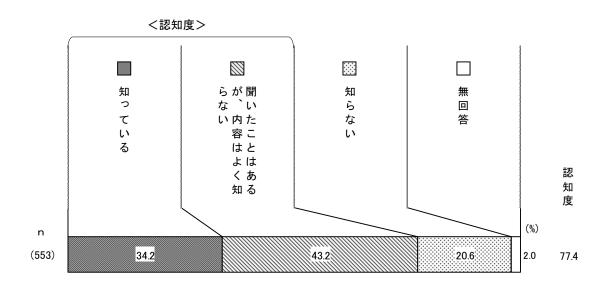
## (1)「女性活躍推進法」の認知度

問23 「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)」という言葉を 知っていますか。(〇は1つだけ)

 $\blacksquare$ 

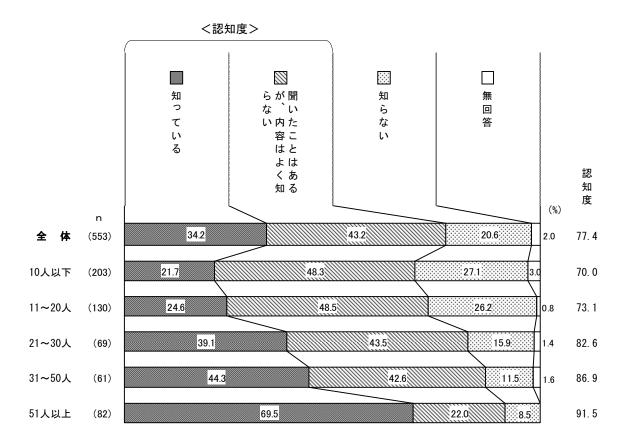
- ■全体では、認知度は約8割となっている。
- ■事業所規模が大きいほど認知度は高い。

## 【全体】(S.A.)



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。

## 【事業所従業員数別】(S.A.)



事業所従業員数別でみると、「知っている」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、51人以上 (69.5%) で約7割となっています。 <認知度>はいずれの事業所規模でも7割以上となっており、51人以上 (91.5%) で9割台となっています。一方、「知らない」は事業所規模が小さくなるにつれ増加し、 $11\sim20$ 人 (26.2%)、10人以下 (27.1%) で2割台となっています。

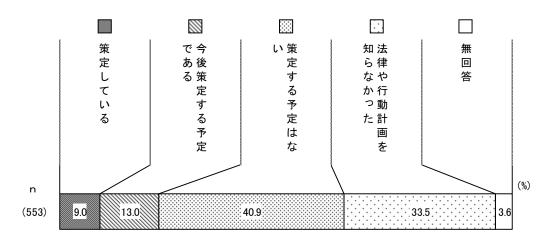
## (2) 一般事業主行動計画の策定状況について

問24 貴事業所では、女性活躍推進法に基づき行動計画を策定していますか。(Oは1つだけ)



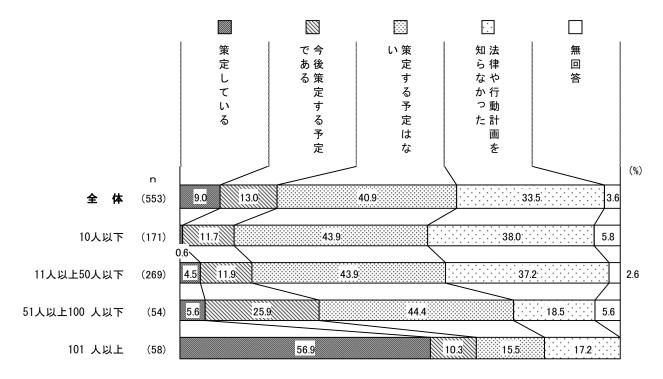
- ■全体では、「策定する予定はない」が4割台、「法律や行動計画を知らなかった」が3割台となっている。
- ■「策定している」は101人以上で6割、100人以下ではいずれの事業所規模も1割未満となっている。

## 【全体】(S.A.)



全体では、「策定している」は9.0%、「今後策定する予定である」は13.0%となっています。一方、「策定する予定はない」は40.9%、「法律や行動計画を知らなかった」は33.5%となっています。

## 【従業員規模(本社、支店、営業所等含む)別】(S.A.)



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。

## (3) 今後の人員計画

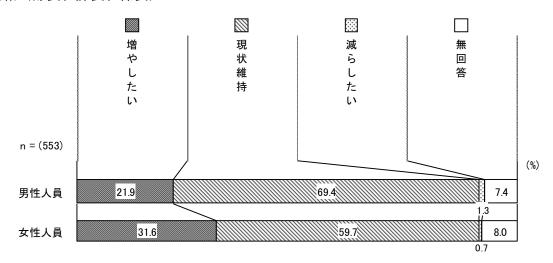
問25 今後の人員計画について教えてください。(Oはそれぞれ1つだけ)



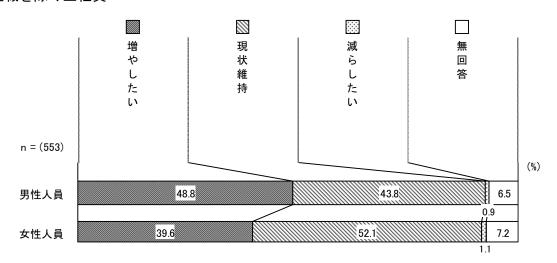
- ■管理職では、「増やしたい」が女性人員で3割台、男性人員で2割台で、男女ともに「現状維持」が過半数を占めている。
- ■管理職以外の正社員では、男性人員は「増やしたい」が約5割、女性人員は「現状維持」 が過半数を占めている。

### 【全体】(S.A.)

①管理職(部長、課長、係長)



## ②管理職を除く正社員



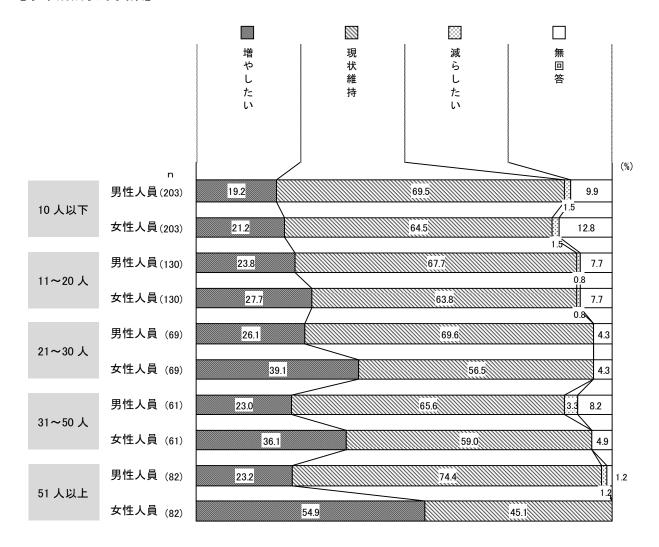
全体では、『管理職』について「増やしたい」は女性の31.6%が、男性の21.9%を9.7ポイント上回っています。

『管理職を除く正社員』について「増やしたい」は男性の48.8%が、女性の39.6%を9.2ポイント上回っています。

## ①管理職(部長、課長、係長)

- ■男性の管理職について「現状維持」がいずれの事業所規模でも6割以上となっている。
- ■女性の管理職は「増やしたい」は51人以上の事業所で5割台と多くなっている。

#### 【事業所別従業員数】(S.A.)



事業所従業員数別でみると、男性の管理職について「増やしたい」は11人以上で2割台となっており、10人以下でも約2割となっています。一方、「現状維持」はいずれの事業所規模でも6割以上となっており、特に51人以上(74.4%)で多くなっています。

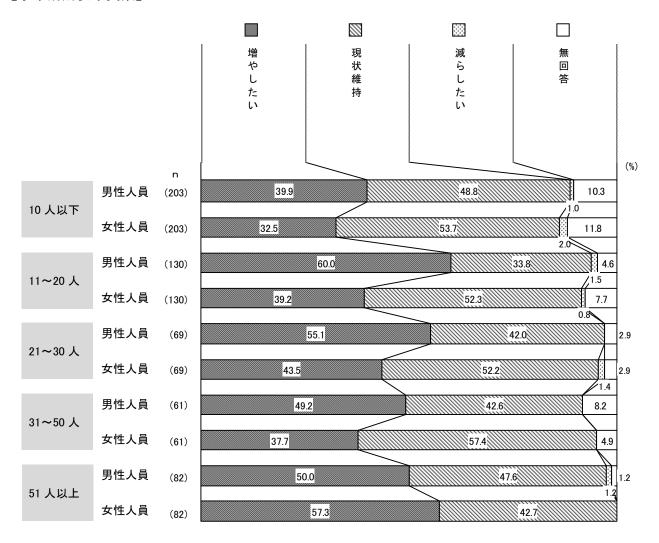
女性の管理職について「増やしたい」は51人以上(54.9%)が最も多く、 $21\sim30$ 人(39.1%)、 $31\sim50$ 人(36.1%)で3割台となっています。一方、「現状維持」は10人以下(64.5%)、 $11\sim20$ 人(63.8%)で6割台となってます。

 $21\sim30$  人、 $31\sim50$  人、51 人以上の「増やしたい」で男性の管理職と女性の管理職の差が大きくなっています。

#### ②管理職を除く正社員

- ■男性正社員は、「増やしたい」が11~20人で6割となっている。
- ■女性正社員は、50人以下の事業所で「現状維持」が「増やしたい」を上回っている。

#### 【事業所別従業員数】(S.A.)



事業所従業員数別でみると、管理職を除く男性正社員について、「増やしたい」は $11\sim20$ 人で 60.0%となっており、 $21\sim30$ 人の55.1%、51人以上の50.0%で5割台となっています。

管理職を除く女性正社員について、「増やしたい」は51人以上で57.3%となっており、 $21\sim30$ 人で43.5%と4割台となっています。一方、「現状維持」は50人以下の事業所規模ではいずれも5割台と「増やしたい」を上回っています。

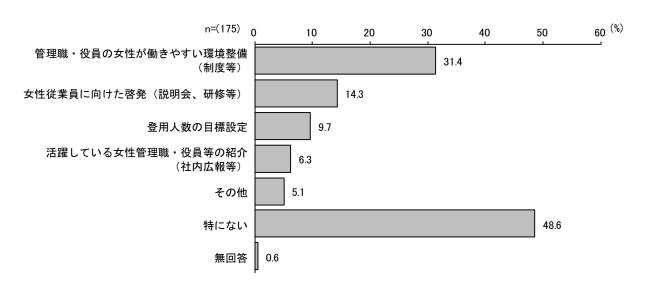
管理職を除く正社員について、10人以下、 $11\sim20$ 人、 $21\sim30$ 人、 $31\sim50$ 人の「増やしたい」は、いずれの事業所規模でも女性より男性が上回っていますが、51人以上では男性より女性が上回っています。

## (4) 管理職へ女性登用を増やしていくための取り組み

問25-1 貴事業所で管理職への女性登用を増やしていくための取り組みとして行っているものはありますか。(あてはまるものすべて)

- $\blacksquare$
- ■全体では、「特にない」が最も多い。
- ■取り組みとしては、「管理職・役員の女性が働きやすい環境整備(制度等)」が最も多く、 「女性従業員に向けた啓発(説明会、研修等)」が続く。

### 【全体】(M. A.)



全体では、「特にない」が48.6%と最も多くなっています。取り組みとしては、「管理職・役員の女性が働きやすい環境整備(制度等)」が31.4%と最も多く、次いで「女性従業員に向けた啓発(説明会、研修等)」が14.3%、「登用人数の目標設定」が9.7%となっています。

# 【事業所従業員数別】(M. A.)

								(%)
	回答者数(人 )	等) きやすい環境整備(制度管理職・役員の女性が働	(説明会、研修等)女性従業員に向けた啓発	登用人数の目標設定	広報等) 職・役員等の紹介(社内活躍している女性管理	その他	特にない	無回答
全 体	175	31.4	14.3	9.7	6.3	5.1	48.6	0.6
10人以下	43	30.2	14.0	4.7	4.7	7.0	*51.2	_
11~20人	36	27.8	*19.4	8.3	8.3	2.8	47.2	_
21~30人	27	37.0	22.2	7.4	14.8	7.4	40.7	_
31~50人	22	36.4	4.5	13.6	_	4.5	50.0	4.5
51人以上	45	28.9	11.1	*13.3	4.4	4.4	*51.1	_

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

※クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

事業所従業員数別でみると、「女性従業員に向けた啓発(説明会、研修等)」は $11\sim20$ 人(19.4%)で約2割となっています。「登用人数の目標設定」は51人以上(13.3%)で1割台となっています。「特にない」はいずれの事業所規模でも4割以上となっており、10人以下(51.2%)、51人以上(51.1%)で5割台となっています。

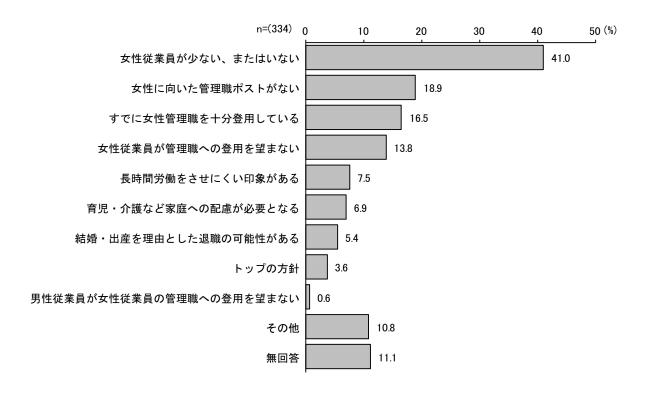
# (5) 管理職への女性登用を進めない理由

問25-2 現状維持・減らしたいとした理由は何ですか。(あてはまるものすべて)

 $\blacksquare$ 

■全体では、「女性従業員が少ない、またはいない」が最も多く、「女性に向いた管理職ポストがない」、「すでに女性管理職を十分登用している」が続く。

# 【全体】(M. A.)



全体では、「女性従業員が少ない、またはいない」(41.0%)が最も多く、次いで「女性に向いた管理職ポストがない」(18.9%)、「すでに女性管理職を十分登用している」(16.5%)、「女性従業員が管理職への登用を望まない」(13.8%)が 1 割台となっています。

# 【事業所従業員数別】(M. A.)

												(%)
	回答者数(人)	はいない女性従業員が少ない、また	がない女性に向いた管理職ポスト	用しているすでに女性管理職を十分登	用を望まない女性従業員が管理職への登	象がある長時間労働をさせにくい印	<b>慮が必要となる</b> 育児・介護など家庭への配	職の可能性がある結婚・出産を理由とした退	管理職への登用を望まない男性従業員が女性従業員の	トップの方針	その他	無回答
全 体	334	41.0	18.9	16.5	13.8	7.5	6.9	5.4	0.6	3.6	10.8	11.1
10人以下	134	*42.5	16.4	11.9	13.4	*11.9	6.7	3.0	1	3.0	8.2	12.7
11~20人	84	*50.0	22.6	20.2	10.7	3.6	6.0	4.8	1	3.6	11.9	13.1
21~30人	39	25.6	28.2	10.3	17.9	5.1	5.1	*10.3	2.6	7.7	20.5	7.7
31~50人	36	*44.4	16.7	19.4	11.1	5.6	8.3	*11.1	-	2.8	8.3	11.1
51人以上	37	29.7	13.5	27.0	21.6	5.4	10.8	2.7	2.7	2.7	10.8	2.7

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

事業所従業員数別でみると、「女性従業員が少ない、またはいない」は、 $11\sim20$ 人(50.0%)が最も多く、 $31\sim50$ 人(44.4%)、10人以下(42.5%)で4割台となっています。「長時間労働をさせにくい印象がある」は10人以下(11.9%)が他の事業所規模より多くなっています。「結婚・出産を理由とした退職の可能性がある」は $31\sim50$ 人(11.1%)、 $21\sim30$ 人(10.3%)で1割台となっています。

<sup>※</sup>クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

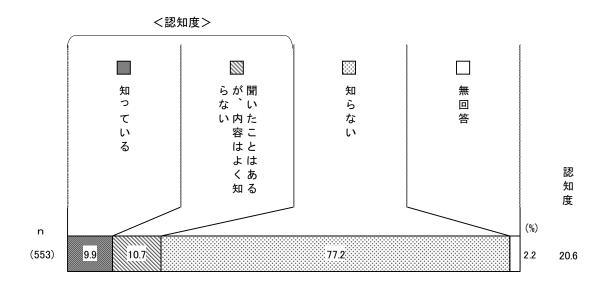
# (6)「えるぼし認定制度」の認知状況

問26 「えるぼし認定制度」の認知状況について教えてください。(〇は1つだけ)



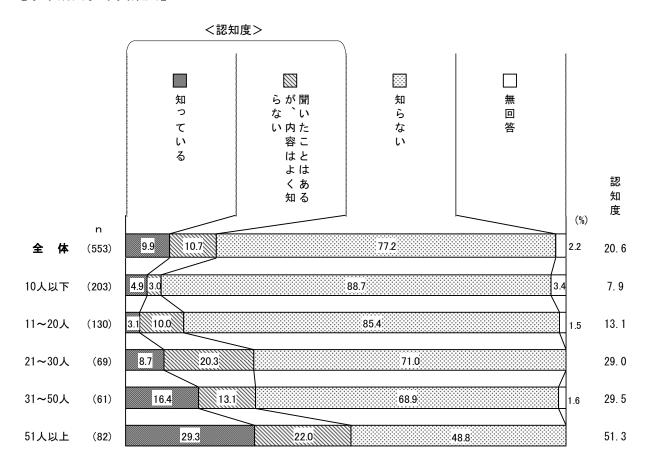
- ■全体では、認知度は2割台となっている。
- ■50人以下の事業所で「知らない」が6割以上を占めている。

# 【全体】(S.A.)



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%をあわせた<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。

# 【事業所別従業員数別】(S. A.)



事業所従業員数別でみると、<認知度>は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、51人以上で51.3%と5割台となっています。「知っている」は51人以上で29.3%、31~50人で16.4%となっており、30人以下で1割未満となっています。一方、「知らない」は50人以下の事業所規模でいずれも6割以上を占めており、10人以下の88.7%、11~20人の85.4%で8割台となっています。

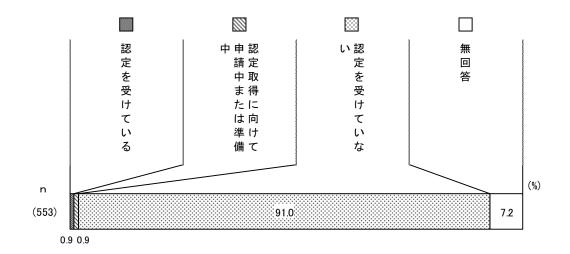
# (7)「えるぼし認定制度」の認定状況

問27 「えるぼし認定制度」の認定状況について教えてください。(Oは1つだけ)

▼

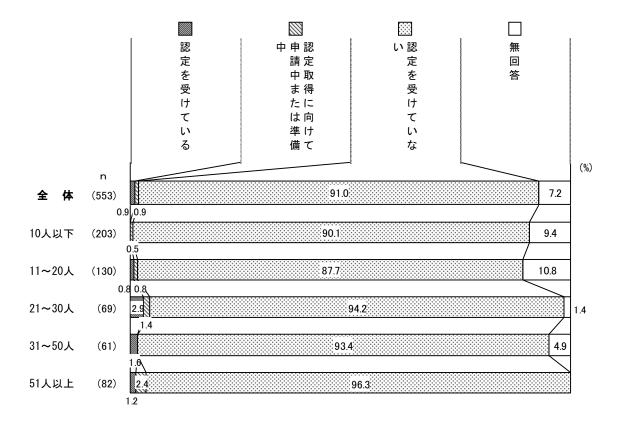
■9割以上の事業所が認定を受けていない。

# 【全体】(S.A.)



全体では、「認定を受けている」と「認定取得に向けて申請中または準備中」はともに0.9%となっており、「認定を受けていない」が91.0%を占めています。

## 【事業所別従業員数別】(S. A.)



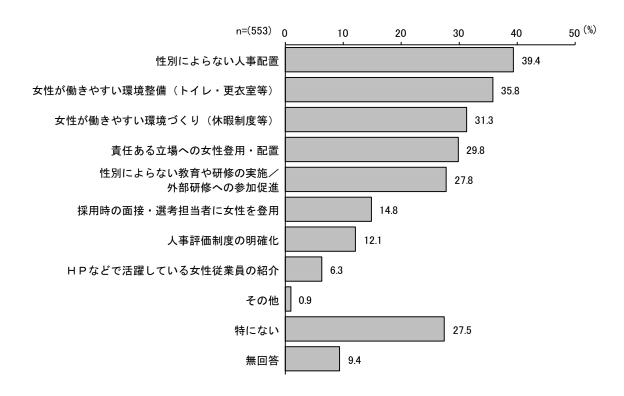
事業所従業員数別でみると、「認定を受けている」と「認定取得に向けて申請中または準備中」はともにいずれの事業所規模でも1割未満となっています。一方、いずれの事業所規模でも「認定を受けていない」は8割以上となっており、51人以上で96.3%となっています。

#### (8) 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

問28 実施しているまたは実施する予定の女性活躍における取り組み内容について教えてく ださい。(あてはまるものすべて)

- ▼
- ■全体では、「性別によらない人事配置」が最も多く、「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)」が続く。
- ■「特にない」は10人以下の事業所で3割以上となっている。

#### 【全体】(M. A.)



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、「責任ある立場への女性登用・配置」(29.8%)、「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」(27.8%)が2割台となっています。一方、「特にない」(27.5%)も2割台となっています。

## 【事業所別従業員数別】(M. A.)

												(%)
	回答者数(人)	性別によらない人事配置	イレ・更衣室等)女性が働きやすい環境整備(ト	(休暇制度等) 女性が働きやすい環境づくり	置 責任ある立場への女性登用・配	施/外部研修への参加促進性別によらない教育や研修の実	性を登用採用時の面接・選考担当者に女	人事評価制度の明確化	業員の紹介HPなどで活躍している女性従	その他	特にない	無回答
全 体	553	39.4	35.8	31.3	29.8	27.8	14.8	12.1	6.3	0.9	27.5	9.4
10人以下	203	28.6	24.6	22.7	24.6	15.3	9.9	5.4	4.9	2.0	*36.9	13.8
11~20人	130	33.8	32.3	30.8	26.9	25.4	13.1	7.7	2.3	0.8	26.9	12.3
21~30人	69	44.9	*53.6	31.9	31.9	34.8	21.7	*20.3	8.7	_	24.6	2.9
31~50人	61	50.8	41.0	37.7	37.7	32.8	19.7	*24.6	4.9	_	21.3	6.6
51人以上	82	*62.2	*50.0	47.6	42.7	*56.1	20.7	*20.7	15.9	_	9.8	1.2

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

事業所従業員数別でみると、「性別によらない人事配置」は51人以上(62.2%)が最も多くなっており、事業所規模が大きくなるにつれて増加しています。「女性が働きやすい環境整備(トイレ・更衣室等)」は、 $21\sim30$ 人(53.6%)と51人以上(50.0%)で5割台となっています。「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」は、51人以上(56.1%)で5割台となっています。「人事評価制度の明確化」は21人以上で2割台となっています。一方、「特にない」は10人以下(36.9%)が最も多くなっています。

<sup>※</sup>クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

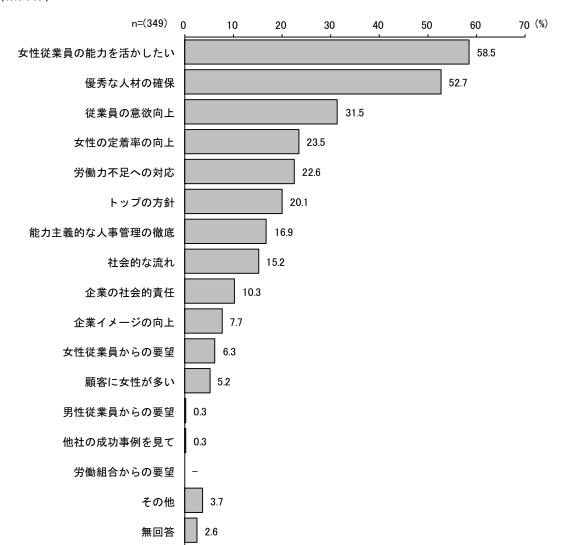
# (9) 女性活躍の取り組みを進める理由

問28-1 女性活躍の取り組みを進める理由は何ですか。(あてはまるものすべて)

 $\blacksquare$ 

■「女性従業員の能力を活かしたい」、「優秀な人材の確保」が特に多くなっている。

# 【全体】(M. A.)



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、次いで「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。

/n/\

## 【事業所別従業員数別】(M. A.)

																		(%)
	回答者数(人)	女性従業員の能力を活かしたい	優秀な人材の確保	従業員の意欲向上	女性の定着率の向上	労働力不足への対応	トップの方針	能力主義的な人事管理の徹底	社会的な流れ	企業の社会的責任	企業イメージの向上	女性従業員からの要望	顧客に女性が多い	男性従業員からの要望	他社の成功事例を見て	労働組合からの要望	その他	無回答
全 体	349	58.5	52.7	31.5	23.5	22.6	20.1	16.9	15.2	10.3	7.7	6.3	5.2	0.3	0.3	-	3.7	2.6
10人以下	100	46.0	49.0	30.0	18.0	22.0	22.0	20.0	14.0	7.0	5.0	2.0	6.0	-	ı	-	5.0	4.0
11~20人	79	57.0	43.0	25.3	25.3	24.1	19.0	15.2	15.2	10.1	6.3	8.9	2.5	-	_	_	2.5	2.5
21~30人	50	60.0	58.0	*42.0	30.0	20.0	20.0	16.0	12.0	12.0	8.0	14.0	8.0	-	-	-	2.0	4.0
31~50人	44	65.9	50.0	20.5	18.2	29.5	22.7	15.9	18.2	9.1	4.5	6.8	9.1	-	-	-	6.8	2.3
51人以上	73	*74.0	65.8	*38.4	26.0	17.8	17.8	16.4	17.8	15.1	15.1	4.1	2.7	1.4	1.4	-	2.7	-

<sup>※</sup>クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

事業所従業員数別でみても、いずれの事業所規模でも「女性従業員の能力を活かしたい」と「優秀な人材の確保」が多くなっています。「女性従業員の能力を活かしたい」については、51人以上で74.0%と最も多くなっています。「従業員の意欲向上」は21~30人で42.0%となっており、51人以上で38.4%となっています。「企業イメージの向上」は51人以上で15.1%となっており、他の事業所規模より多くなっています。また、「女性従業員からの要望」は21~30人で14.0%となっています。

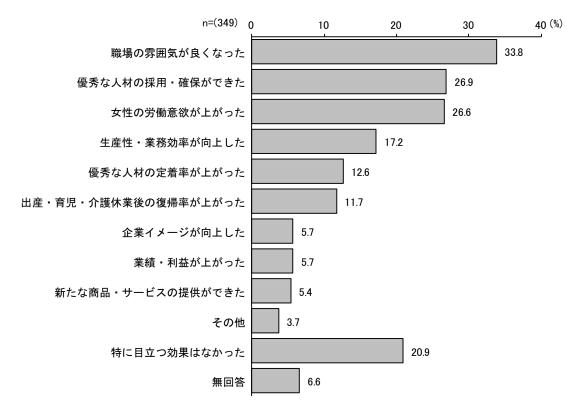
<sup>※</sup>クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

# (10) 女性活躍に関する取り組み実施後の効果

問28-2 女性活躍における取り組みを実施した変化として、どのような効果がありました か。(あてはまるものすべて)

- ■全体では、「職場の雰囲気が良くなった」が最も多く、「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」が続く。
- ■51人以上の事業所で「出産・育児・介護休業後の復帰率が上がった」が他の事業所規模より多くなっている。

#### 【全体】(M. A.)



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。

# 【事業所別従業員数別】(M. A.)

r.													(%)
	回答者数(人)	職場の雰囲気が良くなった	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	生産性・業務効率が向上した	優秀な人材の定着率が上がった	がった 出産・育児・介護休業後の復帰率が上	企業イメージが向上した	業績・利益が上がった	新たな商品・サービスの提供ができた	その他	特に目立つ効果はなかった	無回答
全 体	349	33.8	26.9	26.6	17.2	12.6	11.7	5.7	5.7	5.4	3.7	20.9	6.6
10人以下	100	*33.0	24.0	19.0	16.0	10.0	6.0	7.0	3.0	6.0	2.0	22.0	11.0
11~20人	79	*39.2	25.3	30.4	17.7	7.6	8.9	3.8	7.6	6.3	6.3	21.5	5.1
21~30人	50	*44.0	26.0	36.0	22.0	18.0	10.0	4.0	6.0	2.0	4.0	14.0	10.0
31~50人	44	29.5	34.1	25.0	13.6	18.2	13.6	6.8	4.5	11.4	2.3	22.7	2.3
51人以上	73	26.0	28.8	28.8	17.8	13.7	*23.3	6.8	8.2	2.7	4.1	20.5	2.7

<sup>※</sup>クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

事業所従業員数別でみると、「職場の雰囲気が良くなった」は $21\sim30$ 人(44.0%)が最も多く、 $11\sim20$ 人(39.2%)、10人以下(33.0%)で3割台となっています。「出産・育児・介護休業後の復帰率が上がった」は51人以上(23.3%)が他の事業所規模より多くなっています。

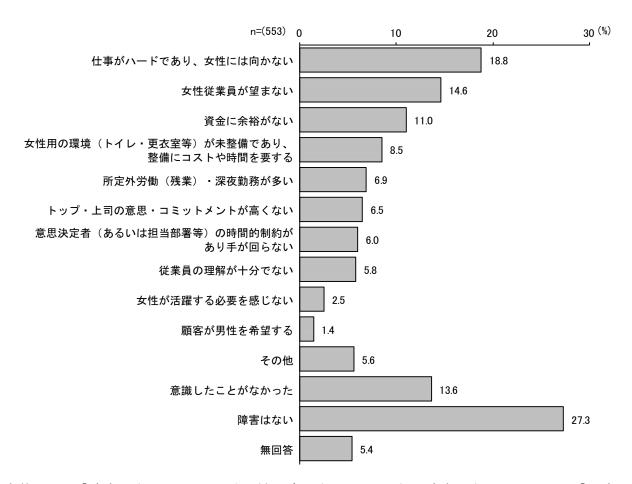
<sup>※</sup>クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

#### (11) 女性活躍における取り組みを進める際の障害

問29 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のはどのようなことですか。(あてはまるものすべて)

- $\blacksquare$
- ■全体では、「障害はない」が最も多い。
- ■障害としては、「仕事がハードであり、女性には向かない」、「女性従業員が望まない」、「資金に余裕がない」が挙げられている。

#### 【全体】(M. A.)



全体では、「障害はない」が27.3%と最も多くなっています。障害となるものでは、「仕事がハードであり、女性には向かない」が18.8%と最も多く、次いで「女性従業員が望まない」の14.6%、「資金に余裕がない」の11.0%となっています。また、「意識したことがなかった」は13.6%となっています。

## 【事業所別従業員数別】(M. A.)

															(%)
	回答者数(人)	仕事がハードであり、女性には向かない	女性従業員が望まない	資金に余裕がない	であり、整備にコストや時間を要する女性用の環境(トイレ・更衣室等)が未整備		ないトップ・上司の意思・コミットメントが高く	制約があり手が回らない意思決定者(あるいは担当部署等)の時間的	従業員の理解が十分でない	女性が活躍する必要を感じない	顧客が男性を希望する	その他	意識したことがなかった	障害はない	無回答
全 体	553	18.8	14.6	11.0	8.5	6.9	6.5	6.0	5.8	2.5	1.4	5.6	13.6	27.3	5.4
10人以下	203	*22.7	12.8	12.3	*10.8	6.9	4.9	5.9	3.9	3.0	1.0	7.9	14.3	23.2	7.9
11~20人	130	17.7	16.9	11.5	*10.0	3.1	8.5	5.4	5.4	2.3	1.5	7.7	13.8	23.1	6.9
21~30人	69	15.9	11.6	15.9	4.3	7.2	10.1	7.2	7.2	2.9	2.9	2.9	10.1	*33.3	_
31~50人	61	*21.3	14.8	8.2	*9.8	3.3	4.9	4.9	6.6	4.9	3.3	_	16.4	26.2	4.9
51人以上	82	13.4	17.1	6.1	3.7	*15.9	6.1	7.3	8.5	-	_	3.7	11.0	*39.0	1.2

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

事業所従業員数別でみると、「仕事がハードであり、女性には向かない」は50人以下の事業所で最も多くなっており、10人以下(22.7%)、 $31\sim50$ 人(21.3%)で2割台となっています。「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」は10人以下(10.8%)、 $11\sim20$ 人(10.0%)、 $31\sim50$ 人(9.8%)で1割前後となっています。「所定外労働(残業)・深夜勤務が多い」は、51人以上(15.9%)で1割台となっています。一方、「障害はない」はいずれの事業所規模でも2割以上となっており、51人以上(39.0%)、 $21\sim30$ 人(33.3%)で3割台となっています。

<sup>※</sup>クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

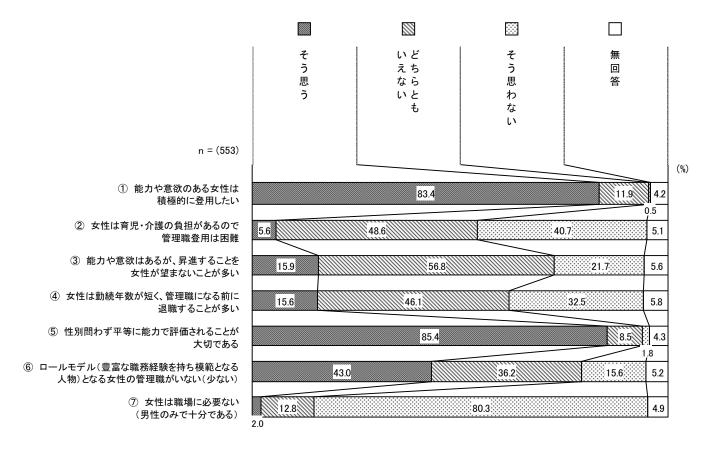
#### (12) 女性活躍に関する考え等

問30 女性活躍に関するお考え等について教えてください。(Oはそれぞれ1つだけ)



- ■『性別問わず平等に能力で評価されることが大切である』、『能力や意欲のある女性は積極 的に登用したい』で「そう思う」が8割以上を占めている。
- ■「そう思わない」は『女性は職場に必要ない(男性のみで十分である)』で8割台、『女性は育児・介護の負担があるので管理職登用は困難』で4割台となっている。

#### 【全体】(S.A.)

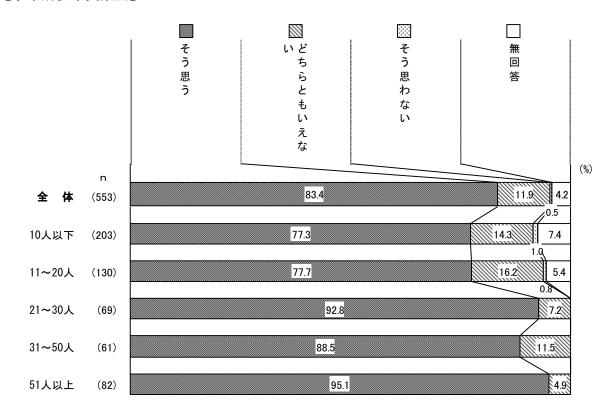


全体では、「そう思う」は『性別問わず平等に能力で評価されることが大切である』(85.4%)、『能力や意欲のある女性は積極的に登用したい』(83.4%)で8割台を占めています。一方、「そう思わない」は『女性は職場に必要ない(男性のみで十分である)』(80.3%)が最も多く、次いで『女性は育児・介護の負担があるので管理職登用は困難』(40.7%)、『女性は勤続年数が短く、管理職になる前に退職することが多い』(32.5%)が多くなっています。

## ①能力や意欲のある女性は積極的に登用したい

■「そう思う」はいずれの事業所規模でも7割以上を占めており、特に51人以上と21~30人 の事業所で9割台となっている。

#### 【事業所従業員数別】(S.A.)

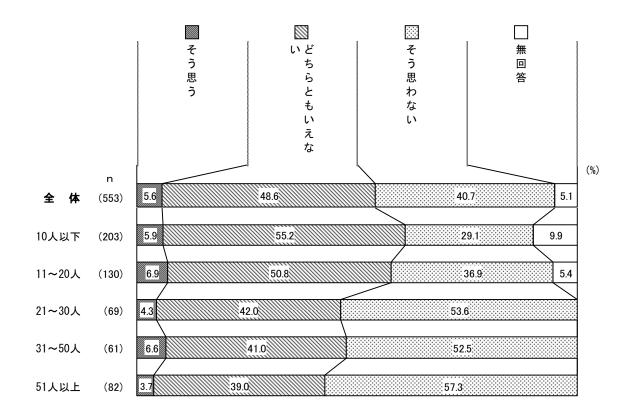


事業所従業員数別でみると、いずれの事業所規模でも「そう思う」は7割以上を占めており、51人以上(95.1%)と21~30人(92.8%)で9割台となっています。「どちらともいえない」は11~20人(16.2%)、10人以下(14.3%)、31~50人(11.5%)で1割台となっています。

## ②女性は育児・介護の負担があるので管理職登用は困難

■「そう思わない」は21人以上の事業所規模で5割以上を占めている。

## 【事業所従業員数別】(S.A.)

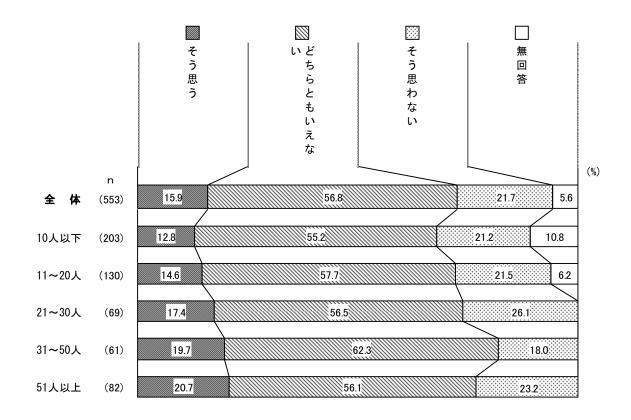


事業所従業員数別でみると、「そう思わない」は21人以上の事業所で5割以上を占め、51人以上で57.3%となっています。「どちらともいえない」は10人以下の55.2%と11~20人の50.8%で5割台となっています。

## 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

- ■「そう思う」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、51人以上で2割台となっている。
- ■「どちらともいえない」がいずれの事業所規模でも5割以上を占めている。

#### 【事業所従業員数別】(S.A.)

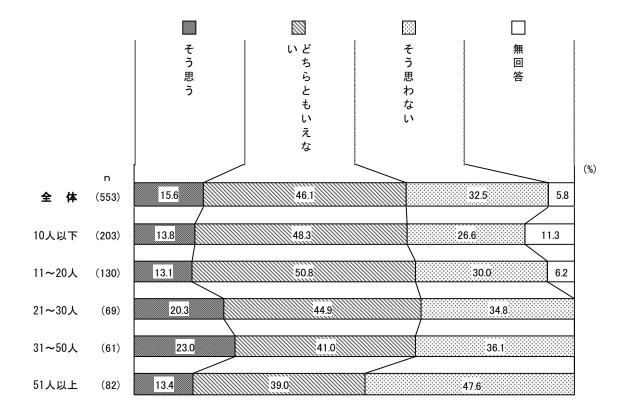


事業所従業員数別でみると、「そう思う」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、 $31\sim50$ 人で19.7%、51人以上で20.7%となっています。一方、「そう思わない」はいずれの事業所規模でも2割程度となっており、 $21\sim30$ 人で26.1%と最も多くなっています。また、「どちらともいえない」はいずれの事業所規模も5割以上と多く、 $31\sim50$ 人で62.3%となっています。

## 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

■「そう思わない」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、51人以上で4割台となっている。

#### 【事業所従業員数別】(S.A.)

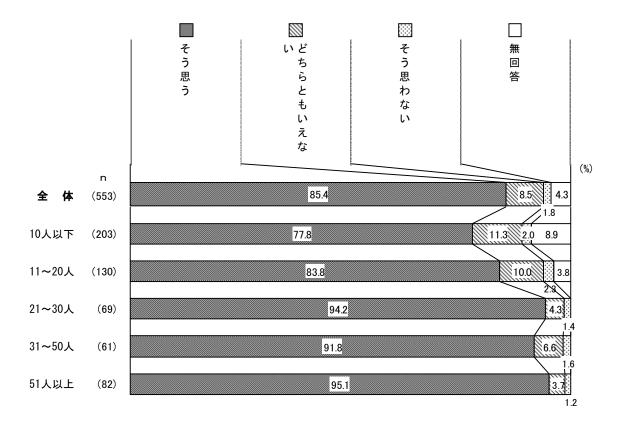


事業所従業員数別でみると、「そう思う」は $31\sim50$ 人の23.0%と $21\sim30$ 人の20.3%で2割台となっています。一方、「そう思わない」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、51人以上で47.6%となっています。

## 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

■「そう思う」はいずれの事業所規模でも7割以上を占めている。

## 【事業所従業員数別】(S.A.)

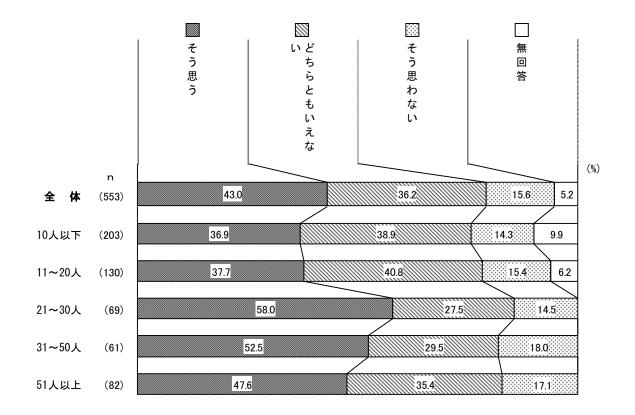


事業所従業員数別でみると、「そう思う」はいずれの事業所規模でも7割以上となっており、21人以上では9割以上を占め、51人以上(95.1%)、21~30人(94.2%)で9割台半ばとなっています。「どちらともいえない」は10人以下(11.3%)、11~20人(10.0%)で1割台となっています。

## 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いない(少ない)

■「そう思う」は21~30人と31~50人の事業所で5割以上を占めている。

# 【事業所従業員数別】(S.A.)

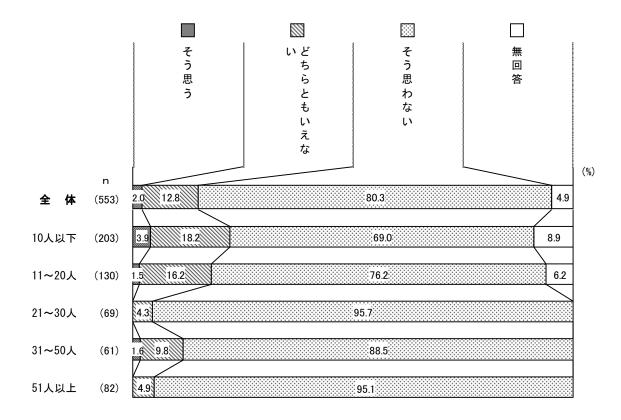


事業所従業員数別でみると、「そう思う」は $21\sim30$ 人の58.0%、 $31\sim50$ 人の52.5%で5割台となっています。<math>20人以下の事業所では「どちらともいえない」が「そう思う」よりわずかに多く、 $11\sim20$ 人で40.8%、10人以下で38.9%となっています。

## ⑦女性は職場に必要ない (男性のみで十分である)

■「そう思わない」はいずれの事業所でも過半数を占め、21~30人と51人以上の事業所で9割台となっている。

#### 【事業所従業員数別】(S.A.)

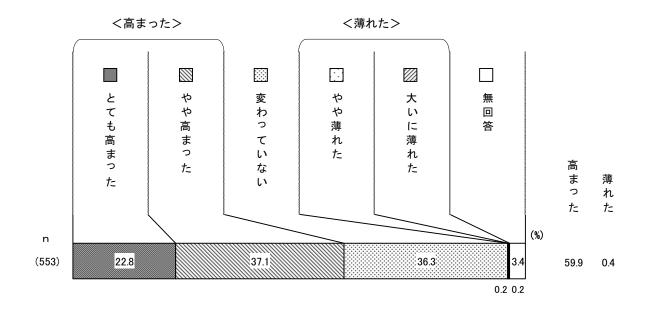


事業所従業員数別でみると、「そう思わない」はいずれの事業所規模でも6割以上となっており、 $21\sim30$ 人(95.7%)と51人以上(95.1%)で9割台となっています。「どちらともいえない」は10人以下(18.2%)、 $11\sim20$ 人(16.2%)で1割台となっています。

## (13) デジタル化に関する意識・関心について

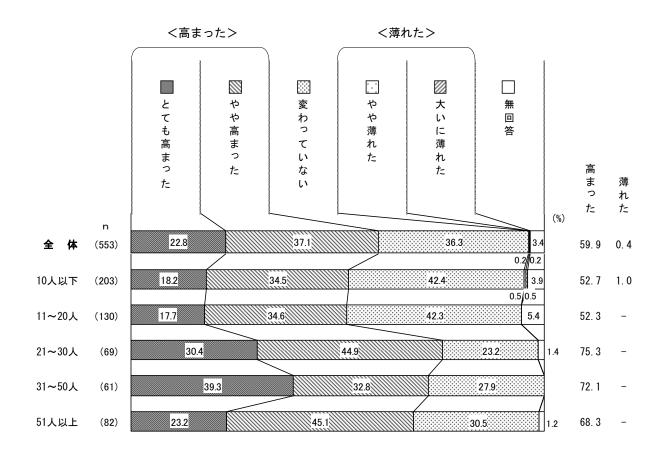
- 問31 新型コロナウイルスの感染拡大や、それに伴うDX\*の必要性の高まりを機に、デジタル化に関する意識・関心は高まりましたか。(Oは1つだけ)
  - ※DX(デジタル・トランスフォーメーション)とは、「データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」をいいます。
    - $\blacksquare$
- ■全体では、<高まった>は約6割を占めている。
- ■20人以下の事業所で「変わっていない」が4割台となっている。

#### 【全体】(S.A.)



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<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。

# 【事業所従業員数別】(S.A.)



事業所従業員数別でみると、<高まった>はいずれの事業所規模でも5割以上となっており、 $21\sim30人$  (75.3%) と $31\sim50人$  (72.1%) で7割台となっています。「変わっていない」は10人以下 (42.4%) と $11\sim20$ 人 (42.3%) で4割台となっています。

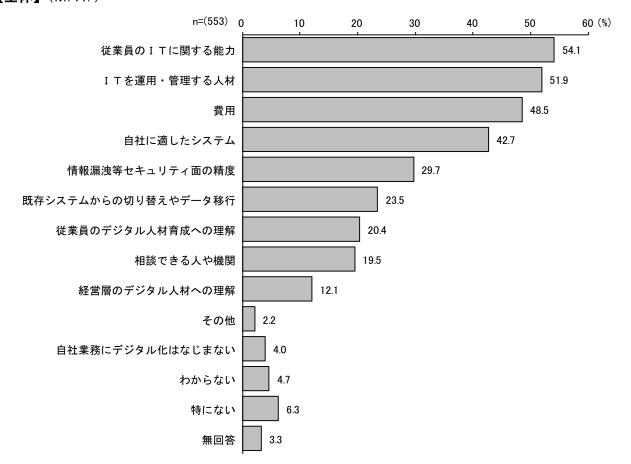
# (14) デジタル人材を育成するために必要なもの

問32 デジタル人材を育成するために何が必要ですか。(あてはまるものすべて)

 $\blacksquare$ 

■全体では、「従業員のITに関する能力」が最も多く、「ITを運用・管理する人材」、 「費用」、「自社に適したシステム」が続く。

# 【全体】(M. A.)



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。

## 【事業所従業員数別】(M. A.)

															(%)
	回答者数(人)	従業員のITに関する能力	ITを運用・管理する人材	費用	自社に適したシステム	情報漏洩等セキュリティ面の精度	データ移行 既存システムからの切り替えや	解 従業員のデジタル人材育成への理	相談できる人や機関	経営層のデジタル人材への理解	い自社業務にデジタル化はなじまな	その他	わからない	特にない	無回答
全位	553	54.1	51.9	48.5	42.7	29.7	23.5	20.4	19.5	12.1	4.0	2.2	4.7	6.3	3.3
10人以7	203	47.8	41.4	40.9	36.0	23.2	18.2	12.8	15.3	8.9	7.4	I	6.4	9.4	4.4
11~20	130	50.0	45.4	46.9	45.4	30.0	20.0	25.4	24.6	12.3	2.3	6.2	5.4	3.8	3.8
21~30	69	58.0	55.1	50.7	39.1	29.0	23.2	23.2	20.3	13.0	1.4	2.9	4.3	8.7	1.4
31~50	61	*65.6	*73.8	59.0	47.5	37.7	*39.3	27.9	26.2	13.1	1.6	1.6	4.9	3.3	_
51人以」	82	*64.6	*67.1	58.5	56.1	40.2	29.3	23.2	17.1	18.3	2.4	1.2	_	2.4	2.4

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

事業所従業員数別でみると、「従業員のITに関する能力」は $31\sim50$ 人の65.6%と51人以上の64.6%で $6割台となっています。「ITを運用・管理する人材」は<math>31\sim50$ 人で73.8%、51人以上で67.1%となっています。また、「既存システムからの切り替えやデータ移行」は $31\sim50$ 人で39.3%と他の事業所規模より多くなっています。

<sup>※</sup>クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

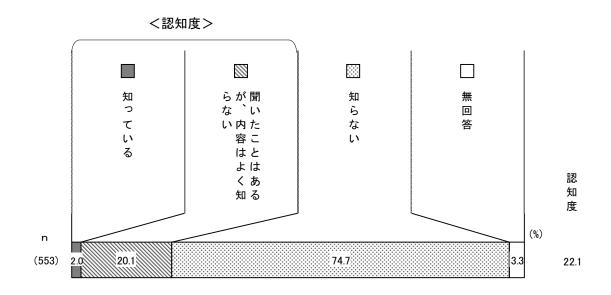
## (15)「女性デジタル人材育成プラン」の認知度

問33 令和4年4月、男女共同参画会議において、「女性デジタル人材育成プラン」が決定され、今後3年間集中的に女性デジタル人材の育成に取り組むとしています。「女性デジタル人材育成プラン」を知っていますか。(〇は1つだけ)



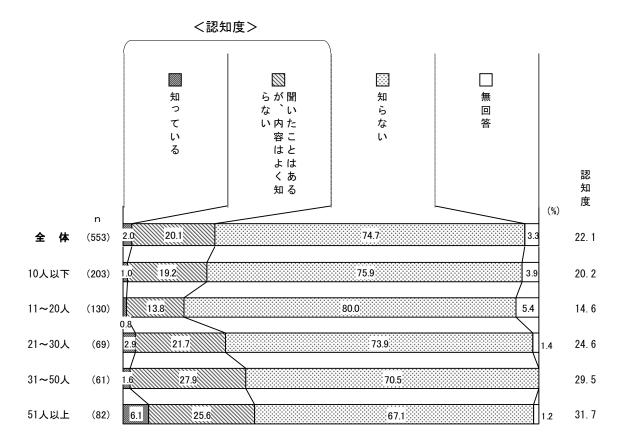
- ■全体では、認知度は2割台となっている。
- ■「知らない」はいずれの事業所規模でも6割以上を占めている。

## 【全体】(S.A.)



全体では、「知っている」は2.0%で、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」の20.1%をあわせたく認知度>は22.1%となっています。一方、「知らない」は74.7%となっています。

# 【事業所従業員数別】(S.A.)



事業所従業員数別でみると、<認知度>は51人以上で31.7%と最も多く、次いで31~50人で29.5%、21~30人で24.6%となっています。一方、「知らない」はいずれの事業所規模でも6割以上となっており、11~20人が80.0%で8割となっています。

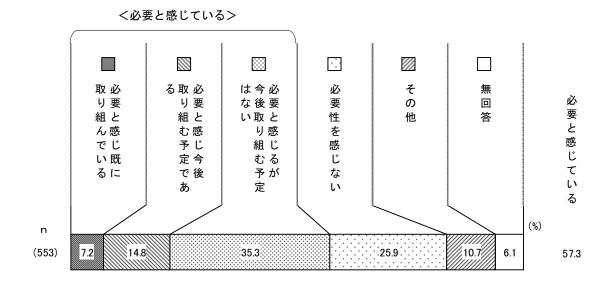
# (16) 女性のデジタル人材育成の必要性

問34 女性のデジタル人材育成の必要性についてどのようにお考えですか。(〇は1つだけ)



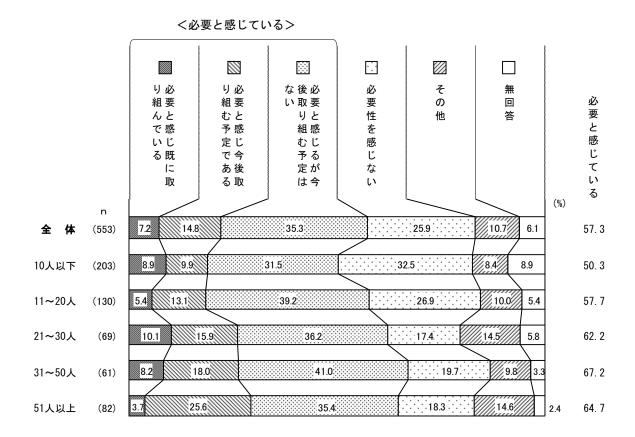
- ■全体では、<必要と感じている>が過半数を占めている。
- ■「必要と感じるが今後取り組む予定はない」が3割台半ばで最も多くなっている。
- ■10人以下の事業所で「必要性を感じない」が3割台と他の事業所規模より多い。

## 【全体】(S.A.)



全体では、「必要と感じるが今後取り組む予定はない」が35.3%と最も多くなっており、「必要と感じ既に取り組んでいる」の7.2%、「必要と感じ今後取り組む予定である」の14.8%をあわせた<必要と感じている>は57.3%となっています。一方、「必要性を感じない」は25.9%となっています。

# 【事業所従業員数別】(S.A.)



事業所従業員数別でみると、<必要と感じている>はいずれの事業所規模も5割以上となっており、 $31\sim50$ 人で67.2%となっています。一方、「必要性を感じない」は10人以下が32.5%で3割台となっており、最も多くなっています。「必要と感じ今後取り組む予定である」は<math>51人以上で25.6%と他の事業所規模より多くなっています。

# 4 人権問題への対応状況について

(1) 職場で問題になったハラスメント

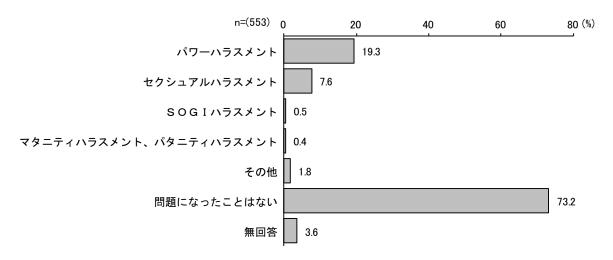
問35 職場で何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。 (あてはまるものすべて)

※SOGIハラスメントとは、性的指向や性自認に関連した嫌がらせや差別的な言動のことです。

 $\blacksquare$ 

- ■全体では、「問題になったことはない」が最も多い。
- ■問題となったものでは、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントが多くなっている。

#### 【全体】(M. A.)



全体では、「問題になったことはない」(73.2%) が最も多くなっています。問題になったことがあるものでは、「パワーハラスメント」(19.3%) が最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント」(7.6%) となっています。

# 【事業所従業員数別】(M. A.)

								(%)
	回答者数(人)	パワー ハラスメント	セクシュアルハラスメント	SOGIハラスメント	パタニティハラスメント、	その他	問題になったことはない	無回答
全 体	553	19.3	7.6	0.5	0.4	1.8	73.2	3.6
10人以下	203	11.8	3.9	0.5	1.0	2.5	*79.8	4.9
11~20人	130	16.9	3.1		_	0.8	*77.7	3.8
21~30人	69	24.6	8.7	1.4	_	1.4	*71.0	_
31~50人	61	*29.5	8.2	_	_	_	63.9	3.3
51人以上	82	*31.7	*22.0	1.2	_	3.7	59.8	1.2

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

事業所従業員数別でみると、「パワーハラスメント」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、 $31\sim50$ 人の29.5%と51人以上の31.7%で3割前後となっています。「セクシュアルハラスメント」は、51人以上の22.0%で2割台となっています。一方、「問題になったことはない」は事業所規模が小さくなるにつれて増加し、 $21\sim30$ 人の71.0%、 $11\sim20$ 人の77.7%、10人以下の79.8%で7割台となっています。

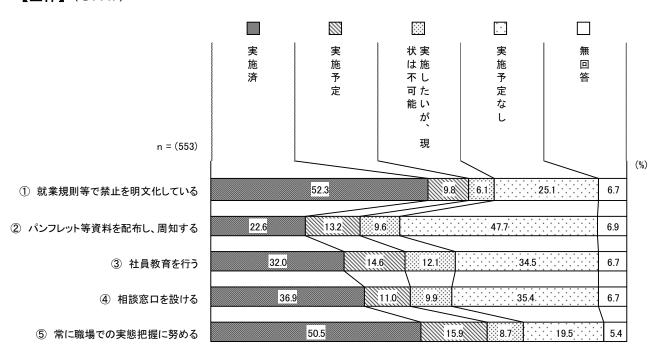
<sup>※</sup>クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

#### (2) ハラスメントへの取り組み実績状況及び意向

問36 ハラスメントへの取り組み実施状況及び意向について教えてください。 (〇はそれぞれ1つだけ)

- •
- ■『就業規則等で禁止を明文化している』と『常に職場での実態把握に努める』は、「実施済」が過半数を占めている。
- ■『パンフレット等資料を配布し、周知する』は「実施予定なし」が約5割となっている。

# 【全体】(S.A.)

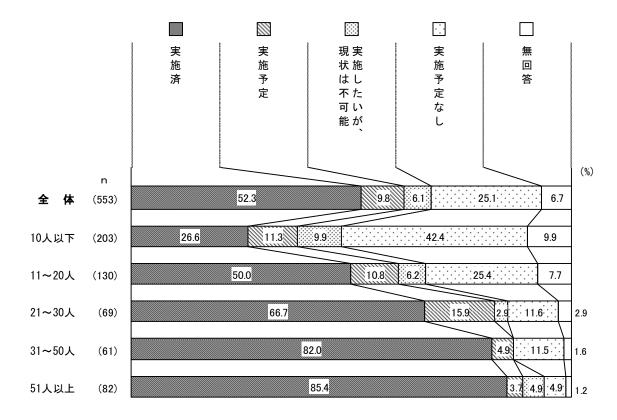


全体では、「実施済」は『就業規則等で禁止を明文化している』(52.3%)、『常に職場での実態 把握に努める』(50.5%)で半数以上となっており、『相談窓口を設ける』(36.9%)、『社員教育を行う』(32.0%)で3割台、『パンフレット等資料を配布し、周知する』(22.6%)で2割台となっています。一方、「実施予定なし」は『パンフレット等資料を配布し、周知する』(47.7%)で約5割となっており、『相談窓口を設ける』(35.4%)、『社員教育を行う』(34.5%)で3割台となっています。

## ① 就業規則等で禁止を明文化している

■「実施済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、31人以上の事業所で8割以上を占めている。

#### 【事業所従業員数別】(S.A.)

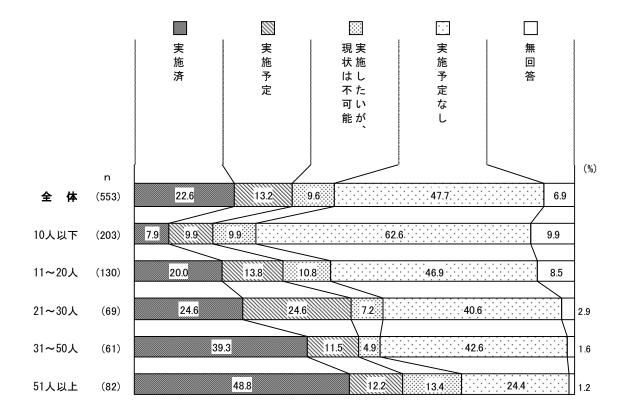


事業所従業員数別でみると、「実施済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、31人~50人の82.0%、51人以上の85.4%で8割台となっています。「実施予定」は30人以下の事業所で1割台となっています。一方、「実施予定なし」は10人以下で42.4%となっており、事業所規模が大きくなるにつれて減少しています。

## ② パンフレット等資料を配布し、周知する

■「実施済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、51人以上の事業所で約5割を占めている。

#### 【事業所従業員数別】(S.A.)

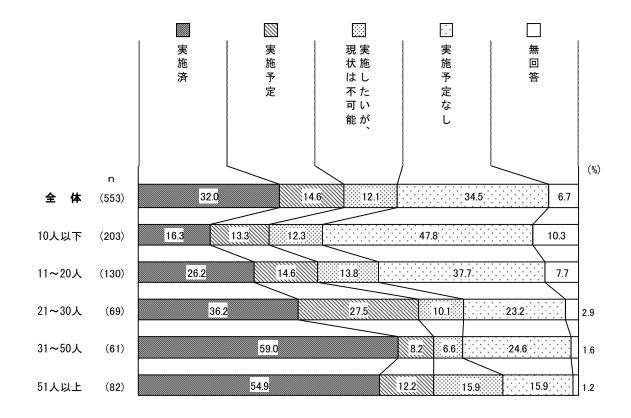


事業所従業員数別でみると、「実施済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、51人以上で48.8%となっています。また、「実施予定」は21~30人で24.6%と多くなっています。一方、「実施予定なし」は10人以下で62.6%と多くなっています。

# ③ 社員教育を行う

■「実施済」は31~50人、51人以上の事業所で5割以上を占めている。

# 【事業所従業員数別】(S.A.)

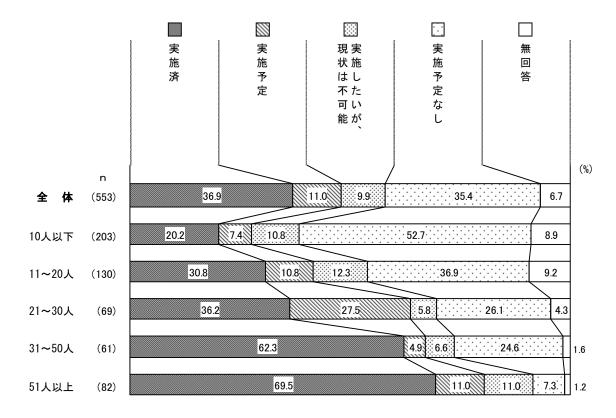


事業所従業員数別でみると、「実施済」は31~50人が59.0%、51人以上が54.9%で5割台となっています。また、「実施予定」は21~30人で27.5%と多くなっています。一方、「導入予定なし」は10人以下で47.8%、11~20人で37.7%と多くなっています。

#### ④ 相談窓口を設ける

■「実施済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、31人以上の事業所で6割台を占めている。

# 【事業所従業員数別】(S.A.)

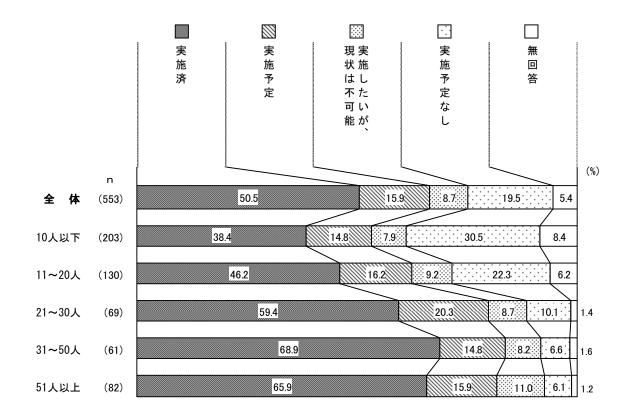


事業所従業員数別でみると、「実施済」は事業所規模が大きくなるにつれて増加し、 $31人\sim50人$ が62.3%、51人以上が69.5%で6割台となっています。また、「実施予定」は $21\sim30$ 人で27.5%と多くなっています。一方、「実施予定なし」は10人以下で52.7%となっており、事業所規模が大きくなるにつれて減少しています。

# ⑤ 常に職場での実態把握に努める

■「実施済」は31人以上の事業所で6割以上を占めている。

# 【事業所従業員数別】(S.A.)



事業所従業員数別でみると、「実施済」は $31\sim50$ 人が68.9%、51人以上が65.9%で6割台となっています。また、「実施予定」はいずれの事業所規模でも1割以上となっており、 $21\sim30$ 人で 20.3%と多くなっています。一方、「実施予定なし」は10人以下で30.5%となっており、事業所規模が大きくなるにつれて減少しています。

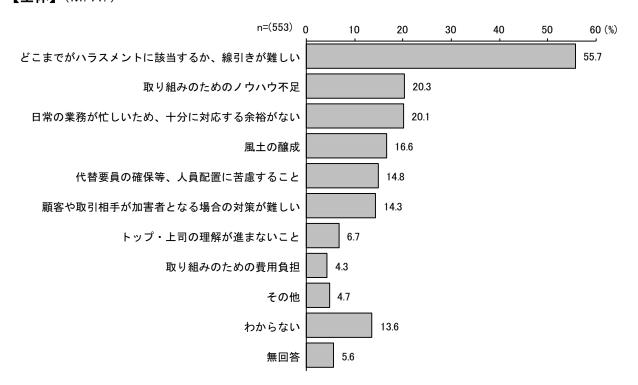
# (3) 職場のハラスメント防止対策に取り組む上での課題

問37 職場のハラスメント防止対策に取り組む上での課題、または課題になりそうなことは何ですか。(あてはまるものすべて)

 $\blacksquare$ 

■「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が最も多い。

# 【全体】(M. A.)



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。

# 【事業所従業員数別】(M. A.)

												(%)
	回答者数(人)	当するか、線引きが難しいどこまでがハラスメントに該	足取り組みのためのノウハウ不	分に対応する余裕がない日常の業務が忙しいため、十	風土の醸成	に苦慮すること代替要員の確保等、人員配置	る場合の対策が難しい顧客や取引相手が加害者とな	いことトップ・上司の理解が進まな	取り組みのための費用負担	その他	わからない	<b>米回</b> 格
全 体	553	55.7	20.3	20.1	16.6	14.8	14.3	6.7	4.3	4.7	13.6	5.6
10人以下	203	45.8	16.3	19.7	13.3	14.8	12.8	6.9	5.9	5.4	*20.7	7.9
11~20人	130	54.6	26.9	*26.2	13.8	17.7	13.1	6.2	4.6	3.1	13.1	4.6
21~30人	69	*63.8	23.2	17.4	17.4	13.0	11.6	11.6	5.8	2.9	14.5	4.3
31~50人	61	*73.8	18.0	18.0	*23.0	8.2	18.0	6.6	1.6	4.9	6.6	1.6
51人以上	82	*63.4	17.1	14.6	*22.0	17.1	19.5	2.4	1.2	7.3	2.4	3.7

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

事業所従業員数別でみると、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」がいずれの事業所規模でも最も多くなっており、 $31\sim50$ 人で73.8%、 $21\sim30$ 人が63.8%、51人以上が63.4%で $6割台となっています。「日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない」は<math>11\sim20$ 人で26.2%と他の事業所規模より多くなっています。「風土の醸成」は $31\sim50$ 人が23.0%、51人以上が22.0%で2割台となっています。一方、<math>10人以下で「わからない」が20.7%と他の事業所規模より多くなっています。

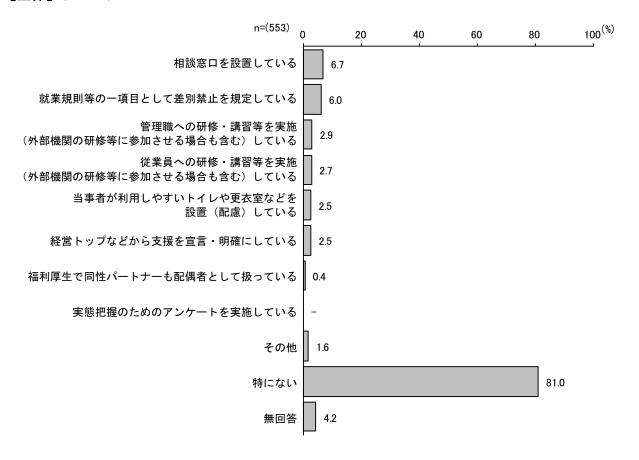
<sup>※</sup>クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

#### (4) LGBT等の従業員を支援するための取り組みの実施状況

問38 貴事業所では、LGBT等の従業員を支援するためにどのような取り組みを行っていますか。(あてはまるものすべて)

- $\blacksquare$
- ■全体では、「特にない」が最も多い。
- ■取り組みとしては、51人以上の事業所では、「相談窓口を設置している」、「就業規則等の一項目として差別禁止を規定している」、「管理職への研修・講習等を実施している」が多くなっている。

#### 【全体】(M. A.)



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。

# 【事業所従業員数別】(M. A.)

												(%)
	回答者数(人)	相談窓口を設置している	を規定している就業規則等の一項目として差別禁止	含む)している部機関の研修等に参加させる場合も管理職への研修・講習等を実施(外	含む)している部機関の研修等に参加させる場合も従業員への研修・講習等を実施(外	室などを設置(配慮)している当事者が利用しやすいトイレや更衣	確にしている経営トップなどから支援を宣言・明	として扱っている福利厚生で同性パートナーも配偶者	している実態把握のためのアンケートを実施	その他	特にない	無回答
全 体	553	6.7	6.0	2.9	2.7	2.5	2.5	0.4	_	1.6	81.0	4.2
10人以下	203	3.0	3.4	1.5	1.5	2.5	3.9	-	-	1.0	*83.3	5.9
11~20人	130	5.4	3.8	1	1	1.5	1	0.8	-	1.5	*86.2	3.8
21~30人	69	5.8	5.8	5.8	7.2	5.8	4.3	1.4	_	2.9	79.7	2.9
31~50人	61	8.2	6.6		1.6	3.3	-		_	1.6	77.0	4.9
51人以上	82	*17.1	*15.9	*11.0	7.3	1.2	2.4	-	_	2.4	72.0	-

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 □ と網掛けをして表示しています。

※クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

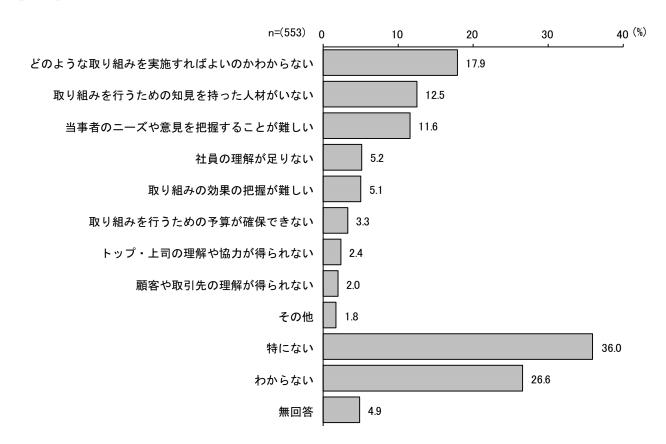
事業所従業員数別でみると、51人以上の規模では「相談窓口を設置している」が17.1%、「就業規則等の一項目として差別禁止を規定している」が15.9%、「管理職への研修・講習等を実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)している」が11.0%となっていますが、50人以下の事業所規模ではいずれの項目も1割未満となっています。一方、「特にない」は事業所規模が小さくなるにつれて増加し、いずれの事業所規模でも7割以上となっており、11~20人で86.2%、10人以下で83.3%となっています。

#### (5) LGBT等の従業員を支援するための取り組みを進める上での課題

問39 貴事業所が、LGBT等に関する取り組みを進める上で困難と感じることは何です か。(あてはまるものすべて)

- $\blacksquare$
- ■全体では、「特にない」が最も多く、次いで「わからない」となっている。
- ■困難としては、「どのような取り組みを実施すればよいのかわからない」が最も多い。

#### 【全体】(M. A.)



全体では、「特にない」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、「どのような取り組みを実施すればよいのかわからない」が17.9%と最も多く、次いで「取り組みを行うための知見を持った人材がいない」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。

# 【事業所従業員数別】(M. A.)

													(%)
	回答者数(人)	ばよいのかわからないどのような取り組みを実施すれ	持った人材がいない取り組みを行うための知見を	ることが難しい当事者のニーズや意見を把握す	社員の理解が足りない	取り組みの効果の把握が難しい	保できない取り組みを行うための予算が確	られないトップ・上司の理解や協力が得	い顧客や取引先の理解が得られな	その他	特にない	わからない	以回 雅
全 体	553	17.9	12.5	11.6	5.2	5.1	3.3	2.4	2.0	1.8	36.0	26.6	4.9
10人以下	203	9.9	8.4	7.9	3.9	3.9	4.9	2.0	3.4	1.5	39.9	31.5	6.4
11~20人	130	*23.1	*19.2	6.2	3.8	3.1	1.5	1.5	0.8	2.3	35.4	26.2	4.6
21~30人	69	17.4	10.1	17.4	8.7	5.8	1.4	7.2	4.3	2.9	40.6	17.4	2.9
31~50人	61	*27.9	11.5	14.8	8.2	9.8	3.3	_	_	1.6	26.2	29.5	4.9
51人以上	82	*23.2	*15.9	*23.2	6.1	7.3	3.7	2.4	-	1.2	30.5	19.5	2.4

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

事業所従業員数別でみると、いずれの事業所規模でも「どのような取り組みを実施すればよいのかわからない」が最も多く、 $31\sim50$ 人(27.9%)、51人以上(23.2%)、 $11\sim20$ 人(23.1%)で2割台となっています。「取り組みを行うための知見を持った人材がいない」は $11\sim20$ 人(19.2%)が最も多く、次いで、51人以上(15.9%)となっています。「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」は21人以上で1割以上となっており、51人以上(23.2%)で2割台となっています。

<sup>※</sup>クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

# 5 区の施策について

#### (1) 墨田区の施策への認知・活用状況

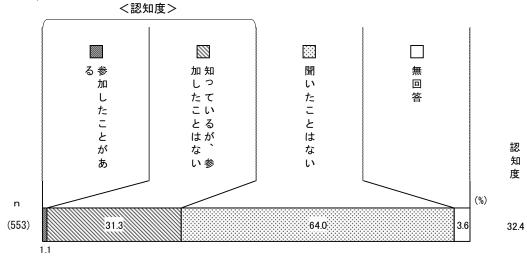
問40 墨田区が実施している施策への認知・活用状況について教えてください。 (〇はそれぞれ1つだけ)

▼

■いずれの施策も認知度は3割前後で、「聞いたことはない」は6割台となっている。

# ① ワーク・ライフ・バランスセミナー

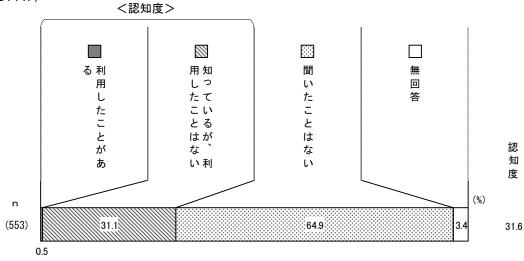
# 【全体】(S.A.)



「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

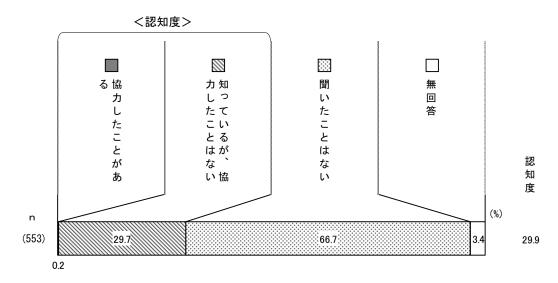
# 【全体】(S.A.)



「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

# 【全体】(S.A.)

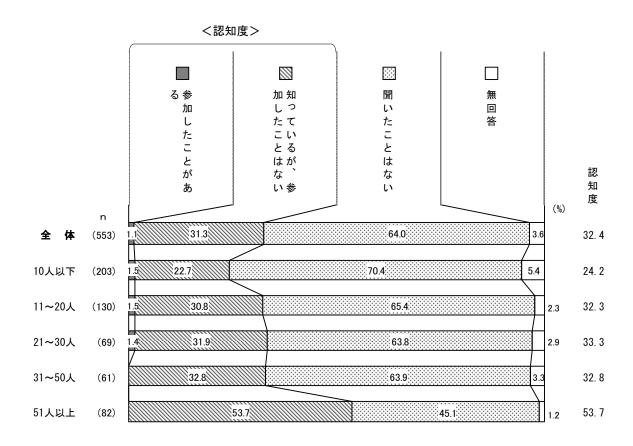


「協力したことがある」が0.2%、「知っているが、協力したことはない」が29.7%、「聞いたことはない」が66.7%となっています

# ①ワーク・ライフ・バランスセミナー

- ■「知っているが、参加したことはない」は51人以上の事業所で5割以上を占めている。
- ■「聞いたことはない」は50人以下の事業所で6割以上となっている。

#### 【事業所従業員数別】(S.A.)

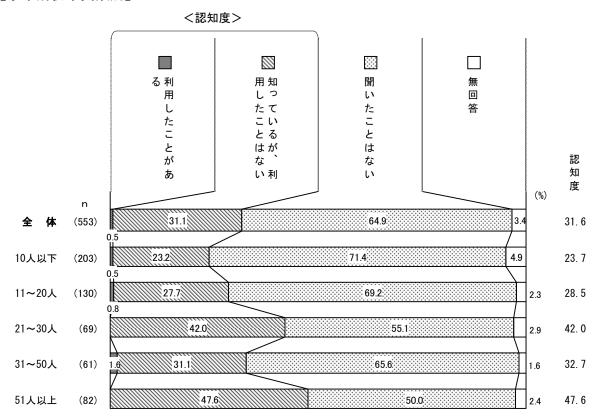


事業所従業員数別でみると、「参加したことがある」は30人以下で1%程度となっており、31人以上で回答はみられませんでした。「知っているが、参加したことはない」は51人以上で53.7%と他の事業所規模より多くなっています。一方、「聞いたことはない」は50人以下で6割以上を占めており、10人以下で70.4%と最も多くなっています。

# ②女性活躍推進・働き方改革アドバイザー派遣事業

- ■「知っているが、利用したことはない」は51人以上と21~30人の事業所規模で4割台となっている。
- ■「聞いたことはない」はいずれの事業所規模でも5割以上を占めている。

#### 【事業所従業員数別】(S.A.)

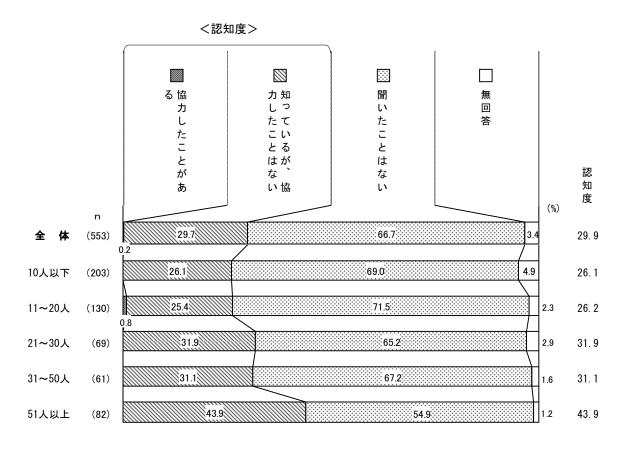


事業所従業員数別でみると、「利用したことがある」は10人以下、 $11\sim20$ 人、 $31\sim50$ 人で 1% 後となっており、 $21\sim30$ 人、51人以上で回答はみられませんでした。「知っているが、利用したことはない」は51人以上の47.6%と $21\sim30$ 人の42.0%で 4割台と他の事業所規模より多くなっています。一方、「聞いたことはない」は、いずれの事業所規模でも 5割以上となっており、10人以下で71.4%と最も多くなっています。

# ③再就職支援講座

- ■「知っているが、協力したことはない」は 51人以上で4割台となっている。
- ■「聞いたことはない」はいずれの事業所規模でも5割以上を占めている。

#### 【事業所従業員数別】(S.A.)



事業所従業員数別でみると、「協力したことがある」は11~20人でのみ回答があり、0.8%となっています。「知っているが、協力したことはない」は51人以上で43.9%と他の事業所規模より多くなっています。一方、「聞いたことはない」はいずれの事業所規模でも5割以上となっており、11~20人で71.5%と最も多くなっています。

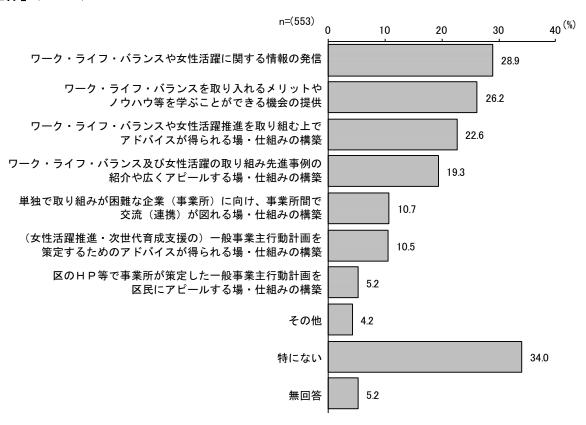
#### (2) 重要と思う行政の取り組み

問41 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教えてください。(あてはまるものすべて)

 $\blacksquare$ 

- ■全体では、「特にない」が最も多い。
- ■取り組みとしては、「ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関する情報の発信」、「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」が多くなっている。

#### 【全体】(M. A.)



全体では、「特にない」(34.0%)が最も多くなっています。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を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。

# 【事業所従業員数別】(M. A.)

											(%)
	回答者数(人)	する情報の発信ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関	会の提供リットやノウハウ等を学ぶことができる機り一ク・ライフ・バランスを取り入れるメ	仕組みの構築を取り組む上でアドバイスが得られる場・ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進	る場・仕組みの構築取り組み先進事例の紹介や広くアピールすりーク・ライフ・バランス及び女性活躍の	場・仕組みの構築向け、事業所間で交流(連携)が図れる単独で取り組みが困難な企業(事業所)に	スが得られる場・仕組みの構築事業主行動計画を策定するためのアドバイ(女性活躍推進・次世代育成支援の)一般	の構築 の構築 との出り等で事業所が策定した一般事業主	その他	特にない	無回答
全 体	553	28.9	26.2	22.6	19.3	10.7	10.5	5.2	4.2	34.0	5.2
10人以下	203	22.2	17.7	15.3	13.3	8.4	5.4	6.9	3.0	*45.3	7.9
11~20人	130	*30.0	27.7	20.8	16.2	11.5	14.6	4.6	5.4	32.3	4.6
21~30人	69	*30.4	27.5	24.6	24.6	14.5	7.2	4.3	4.3	23.2	2.9
31~50人	61	27.9	*32.8	*34.4	24.6	9.8	14.8	1.6	3.3	37.7	3.3
51人以上	82	*43.9	*41.5	*32.9	31.7	13.4	17.1	6.1	4.9	14.6	2.4

<sup>※</sup>クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

事業所従業員数別でみると、「ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関する情報の発信」は51人以上(43.9%)が最も多く、 $21\sim30$ 人(30.4%)、 $11\sim20$ 人(30.0%)で3割台となっています。「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」も51人以上(41.5%)が最も多く、次いで31 $\sim50$ 人(32.8%)となっています。「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」は31 $\sim50$ 人(34.4%)と51人以上(32.9%)で3割台となっています。一方、「特にない」は10人以下(45.3%)が最も多くなっています。

<sup>※</sup>クロス集計表内の「\*」は下記分析においてふれているものです。

# 第3章 まとめ

第3章の「まとめ」では、前回調査との比較により事業者の意識や 行動、取り組み状況の変化などについて記載しています。

# 1 働きやすい職場環境について

# (1)「ワーク・ライフ・バランス」について

# 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度

■前回調査より、「知っている」が増加し、<認知度>として増加している。

# 「ワーク・ライフ・バランス」を推進する際の課題

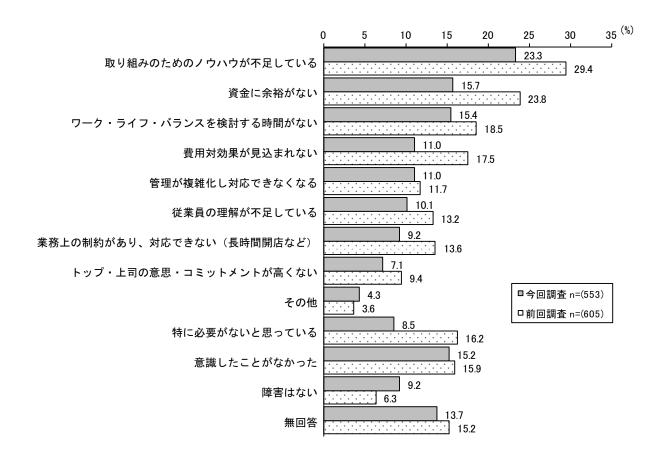
- ■前回調査から全体的に減少しており、「資金に余裕がない」、「費用対効果が見込まれない」、「取り組みのためのノウハウが不足している」で特に差がみられる。
- ■「特に必要がないと思っている」も前回調査から減少している。

<認知度> らが聞 な**、**い な、い っている ら 内容はよく知んことはある 認 度 (%) 52.6 30.7 今回調査 (553)16.1 0.5 83.3 35.5 37.5 20.8 73. 1 前回調査 (605)6.1

「ワーク・ライフ・バランス」の認知度(前回調査との比較)

ワーク・ライフ・バランス」の認知度について、前回調査と比較すると、「知っている」は 52.6%で、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 83.3%で、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」を推進する際の課題(前回調査との比較)



「ワーク・ライフ・バランス」を推進する際の課題について、前回調査と比較すると、いずれの項目も減少しており、特に「資金に余裕がない」は15.7%で、前回調査の23.8%から8.1ポイント、「費用対効果が見込まれない」は11.0%で、前回調査の17.5%から6.5ポイント、「取り組みのためのノウハウが不足している」は23.3%で、前回調査の29.4%から6.1ポイント減少しています。また、「特に必要がないと思っている」、「意識したことがなかった」も減少となっており、「特に必要がないと思っている」は8.5%で、前回調査の16.2%から7.7ポイント減少しています。

# (2) 年次有給休暇の取得について

### 正社員の年次有給休暇の取得

■前回調査より、平均取得率は増加していたが、平均日数に変化はみられなかった。

# 年次有給休暇の計画的付与の導入有無

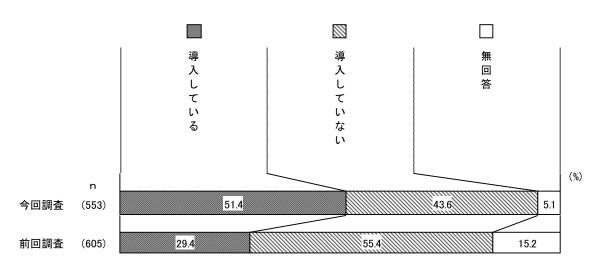
■前回調査より、「導入している」が増加している。

正社員の年次有給休暇の取得(前回調査との比較)

	平均取得率	平均日数
今回調査	50. 9%	10.0日
前回調査	44. 4%	9.8日

正社員の年次有給休暇の取得について、前回調査と比較すると、平均取得率は50.9%で、前回調査の44.4%から6.5ポイント増加しています。平均取得日数は10.0日で、前回調査の9.8日と大きな違いはみられません。

#### 年次有給休暇の計画的付与の導入有無(前回調査との比較)



年次有給休暇の計画的付与の導入有無について、前回調査と比較すると、「導入している」は 51.4%で、前回調査の29.4%から22.0ポイント増加となっています。

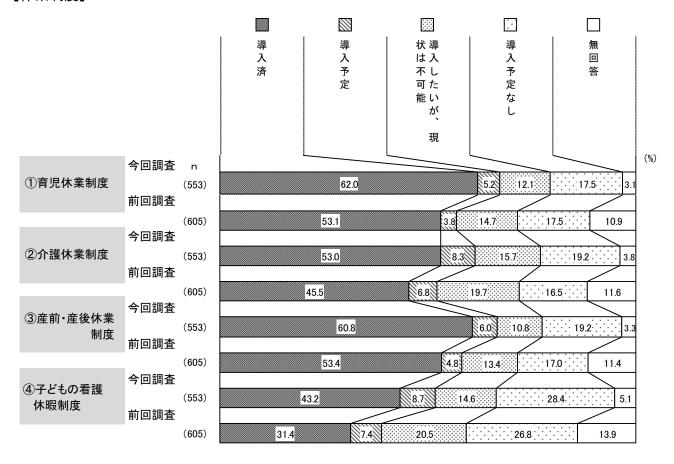
# (3) 労働関係制度や取り組みの導入状況や男性の育児・介護休業制度の積極活用

### 労働関係制度や取り組みの導入状況及び意向

- ■前回調査より、『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」が増加している。
- ■『在宅勤務制度』で「導入済」が大幅に増加している。

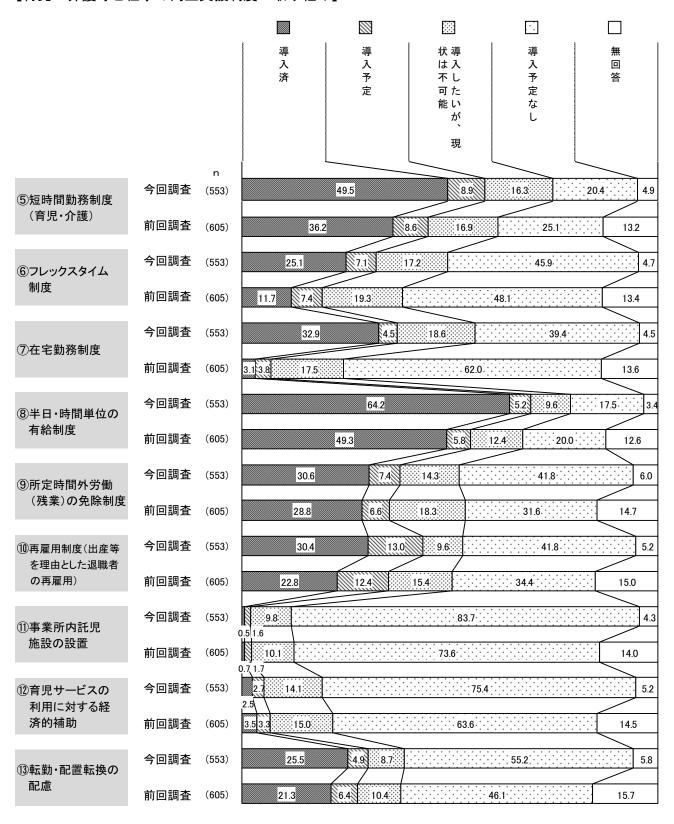
## 労働関係制度や取り組みの導入状況及び意向(前回調査との比較)

#### 【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。

#### 【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。一方、「導入予定なし」が『所定時間外労働(残業)の免除制度』は41.8%で前回31.6%、『事業所内託児施設の設置』は83.7%で前回73.6%、『育児サービスの利用に対する経済的補助』は75.4%で前回63.6%と、前回調査から10ポイント以上増加しています。

#### くまとめ>

- ■「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。(p121、124)
- ■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は低い状況です。また、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、事業所に対しての制度や事業等の情報提供や相談支援等を充実させていくことが必要です。(p24、p32)
- ■男性の育児・介護休業制度の活用推進時の課題としては、どの事業所規模においても「休業期間中の代替要員の確保が困難である」が多くなっています。事業所従業員数が30人以下の事業所においては「企業側の経済的負担が大きい」も挙げられています。男性が育児・介護休業を取得しやすい環境づくりを進めるために、課題の解消に向けて区として出来る支援や取組の周知を図ることが大切です。(p57)

# 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

■前回調査より、「知っている」が増加し、<認知度>も増加している。

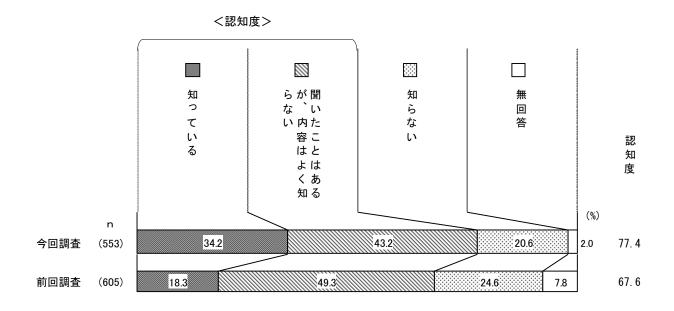
#### 「えるぼし認定制度」の認知状況、認定状況

- ■認知度は、前回調査より、「知っている」が増加し、<認知度>も増加している。
- ■認定状況は、前回調査より、「認定を受けていない」が増加している。

#### 女性活躍推進に関する考え方等

- ■前回調査より、「そう思う」は『能力や意欲のある女性は積極的に登用したい』と『性別問わず 平等に能力で評価されることが大切である』で6ポイント前後増加している。
- ■「そう思わない」は『女性は育児・介護の負担があるので管理職登用は困難』で約8ポイント、『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』で約5ポイント増加している。

#### 「女性活躍推進法」の認知度(前回調査との比較)



女性活躍推進法の認知度について、前回調査と比較すると、「知っている」は 34.2%で、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 77.4%で、前回調査の 67.6%から 9.8 ポイント増加しています。

前回調査

(605)

12.9

<認知度> П らが聞 な<sup>`</sup>い 知 知 口 b τ い内た な 容こ い 認 はと 知 よは くあ 知る (%) n 9.9 § 10.7§ 77.2 20.6 今回調査 (553)

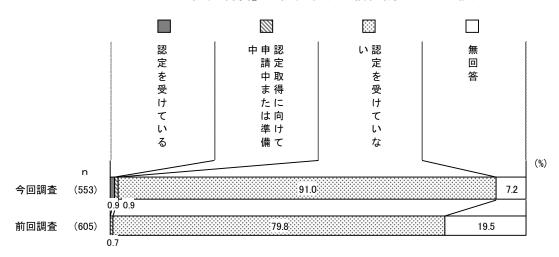
「えるぼし認定制度」の認知状況(前回調査との比較)

「えるぼし認定制度」の認知状況について、前回調査と比較すると、「知っている」は 9.9%で、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 20.6%で、前回調査の 16.9%から 3.7 ポイント増加しています。

76.4

6.8

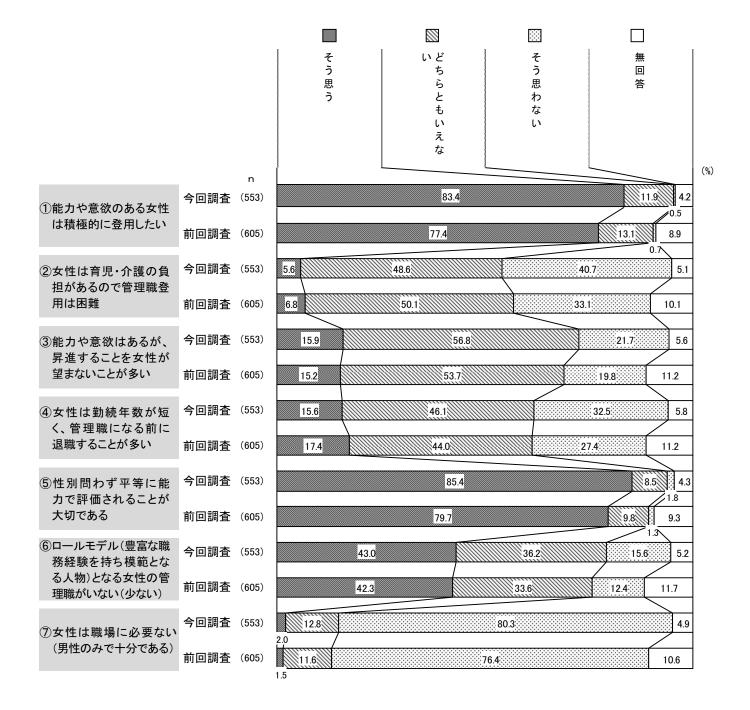
16.9



「えるぼし認定制度」の認定状況(前回調査との比較)

えるぼし認定制度の認定状況について、前回調査と比較すると、「認定を受けている」は 0.9% で、前回調査は 0 件だったため、増加しています。一方、無回答の割合は減少していることもあり、「認定を受けていない」は 91.0%で、前回調査の 79.8%から 11.2 ポイント増加しています。

#### 女性活躍に関する考え等(前回調査との比較)



女性活躍推進における考え方等について、前回調査と比較すると、「そう思う」が『能力や意欲のある女性は積極的に登用したい』は83.4%で、前回調査の77.4%から6.0ポイント、『性別問わず平等に能力で評価されることが大切である』は85.4%で、前回調査の79.7%から5.7ポイント増加しています。「そう思わない」が『女性は育児・介護の負担があるので管理職登用は困難』は40.7%で、前回調査の33.1%から7.6ポイント、『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』は32.5%で、前回調査の27.4%から5.1ポイント増加しています。

#### くまとめ>

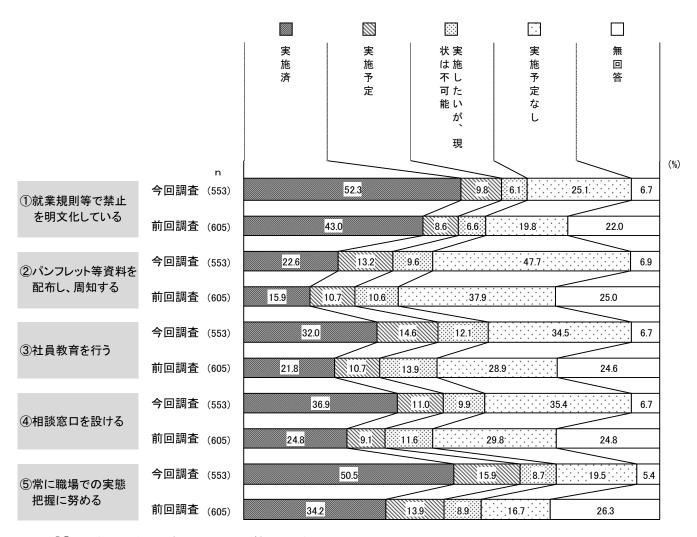
- ■「女性活躍推進法」や「えるぼし認定制度」の認知度は向上していますが、一般事業主行動計画の策定は100人以下の事業所でほとんど策定がされていない状況です。女性活躍推進の必要性の周知や情報提供を図ることが必要です。(p61、p127、p128)
- ■「女性従業員の能力を活かしたい」、「優秀な人材の確保」といったことを理由に、女性活躍の取組が進められています。実際の女性活躍の取り組みとして「性別によらない人事配置」や「女性が働きやすい環境整備(トイレ・更衣室、休暇制度等)」が多く挙げられており、「職場の雰囲気が良くなった」、「優秀な人材の採用・確保ができた」、「女性の労働意欲が上がった」とい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。(p74、p76、p78)
- ■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。デジタル人材の育成に「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。(p90、p92)
- ■令和4年に国が発表した「女性デジタル人材育成プラン」の認知度は2割程度にとどまっています。取組の必要性を感じている事業所は過半数を占めているものの、「必要と感じるが今後取り組む予定はない」や「必要性を感じない」という回答も多くなっています。区が積極的に情報発信を行い、理解促進を図ることが大切です。(p94、p96)

# 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

■前回調査より、すべての項目で「実施済」と「実施予定」が増加している一方で、「実施予定な し」も増加している。

#### ハラスメントへの取り組み実績状況及び意向(前回調査との比較)



※「⑥その他」は今回調査からのため比較していない。

ハラスメントへの取り組み実施状況及び意向について、前回調査と比較すると、すべての項目で「実施済み」と「実施予定」が増加しています。特に「実施済」が『常に職場での実態把握に努める』は 50.5%で、前回調査の 34.2%から 16.3 ポイント増加しており、『社員教育を行う』、『相談窓口を設ける』でも 10 ポイント以上増加しています。一方、無回答の割合が減少していることもあり、「実施予定なし」もすべての項目で増加しており、特に『パンフレット等資料を配布し、周知する』は 47.7%で、前回調査の 37.9%から 9.8 ポイント増加しています。

#### くまとめ>

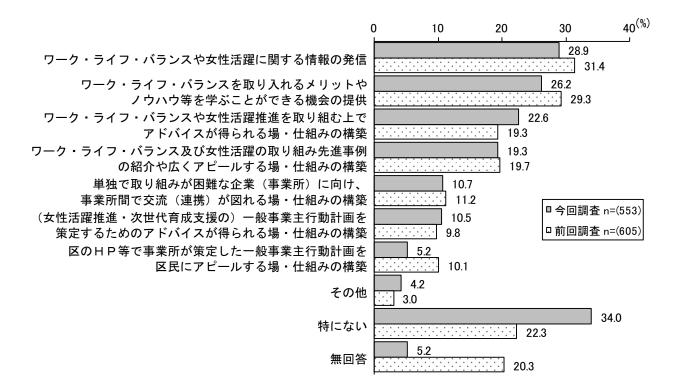
- ■前回調査時よりも職場におけるハラスメントへの取り組みの導入は進められており、特に 『就業規則等で禁止を明文化している』、『常に職場での実態把握に努める』といった対応が なされています。(p131)
- ■一方、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」といった課題を感じていることが見受けられます。ハラスメントに関する正しい理解を促進するために、具体例を織り交ぜたわかりやすい周知や情報提供を進めていくことが大切です。(p106)
- ■LGBT等の従業員を支援するための取組は「特にない」という事業所がほとんどを占め、 取組が進んでいない現状がうかがえます。「どのような取り組みを実施すればよいのかわか らない」、「取り組みを行うための知見を持った人材がいない」、「当事者のニーズや意見を把 握することが難しい」といった課題が多く挙げられていることから、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。(p108、p110)

# 4 区の施策について

## 重要と思う行政の取り組み

■前回調査より、「「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」」が増加、「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」が減少している。

#### 重要と思う行政の取り組み(前回調査との比較)



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、前回調査と比較すると、「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」は22.6%で、前回調査の19.3%から3.3ポイント増加しています。「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」は5.2%で、前回調査の10.1%から4.9ポイント、「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」は26.2%で、前回調査の29.3%から3.1ポイント減少しています。また、「特にない」は34.0%で、前回調査の22.3%から11.7ポイント増加しています。

#### くまとめ>

- ■墨田区で実施している施策の認知度はいずれも3割前後で、参加や利用、協力等を行ったという事業所はほとんどみられません。各施策の認知度の向上と、利用促進の取組が必要です。(p112)
- ■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。(p117)

# 第4章 自由記述意見

第4章自由記述意見に掲載したご意見は、お寄せいただいたご意見をいくつか掲載したものでありすべてではありません。また、ご意見を要約している箇所もありますのでご了承ください。

# 情報提供・周知の強化

意見	業種	従業員数
ワーク・ライフ・バランス等のパンフを納税資料の郵送時に同封し	学術研究、専門・	10人以下
て欲しい。	技術サービス業	10八以下
えるぼしの取得を目指し申請書類を作成していたが、女性の平均継		
続勤務年数と男性の平均継続勤務年数の乖離が大きく、基準をクリ		
アできず申請できなかった。近年、女性の採用も積極的に行ってお		
り、女性従業員の人数も途々に増加しているが、女性の採用を増や		101人以上
すごとに勤続年数の乖離が大きくなり、いつまでもえるぼしの基準	建設業	300人以下
がクリアできないため、残念である。実際に、女性活躍推進に取り		300人外上
組んでいても、上記の理由から企業のイメージ向上を図ることがで		
きないため、墨田区として女性活躍推進に力を入れている企業の発		
信やPR等、何かあると嬉しい。		
まずは、ワーク・ライフ・バランスとは何かを勉強したい。そうい	製造業	10人以下
う場があればいい	<b></b>	10八以下
日常業務が多忙の為、有意義な情報を得る機会が無いので、今後	その他サービス業	10 1 11 15
は、区役所等の関係部署に出向きたいと思います。	ての他サービ人来	10人以下
情報を入手する手段が割合少なく、又、意識レベルも高いとは言え		11 1 101 1.
ず、より多く、又強く企業への発信をして頂けるととてもありがた	製造業	11人以上
く存じます。		50人以下
小規模事業者向けに詳しく導入例等を上げて説明してほしい。	飲食サービス業	10人以下
情報が欲しいです。この度のアンケートに関しても勉強不足、情報	1 = **	11人以上
不足の為、アンケート記入に対しても困難でした。	小売業	50人以下

# 自社の取組状況に関するご意見

意見	業種	従業員数
DX. ワークライフバランス、テレワーク、時代の流れに添った働き方改革の積極的な取組み実積なし。一社員としては必要性、変改願ってます。女性活躍推進法が社内で話題にすらならず。昭和の時代を築いてきたままの風潮であり、課題認識も感じない。また100%完全な小会社的要素あり、親会社でも男性女性雇用格差がある為、更に期待余地なし。事業計画にも社員育成、社会的責任課題に今回アンケート内容は一斉入ってない。ワークライフバランスは残業がない会社だと、根拠をあげる理由に乏しく上層部は出来ていると思っているのではないでしょうか?一社員の個人的な意見です。	金融・保険業	11人以上 50人以下
保育業界なので女性は活躍できている。逆に男性が活躍できないのでもっと男性が活躍できる場にしたいと思っている。	医療・福祉業	11人以上 50人以下
本人の能力と希望を考慮しているため、男女で区別していない。また、LGBTの社員も在席しており、特別あつかいもしていないので回答しづらいアンケートでした。	情報通信業	11人以上 50人以下

意見	業種	従業員数
創業より人数が少ないため各自社員と話し合いの場が多く、子育ての支援はして来ました。力仕事以外は女性、男性関係なくやっております。その場その場での話し合いをして良い方に進めるように今後も考えております	製造業	10人以下
セミナーやアドバイザー制度がある事はなんとなく知っていましたが、知っている制度以外にも、たくさん制度や取組みがありおどろきました。今回のアンケートをきっかけに、知らない物は調べてみたり、知っていたけどまだ利用した事のないサポートなどを検討していきたいと思います。社内の高齢化が進んでいてなかなか従業員の理解が得られないのが悩みですが、事例の紹介などをさがして勉強したいと思います。	学術研究、専門・技 術サービス業	11人以上 50人以下
ワーク・ライフ・バランスを重視され、有給を自由に使えるように しているが、仕事のバランスが取れないことがある。大企業のよう にいかない中小企業のことも考えてほしい。	製造業	11人以上 50人以下

# アンケートに対する意見

意見	業種	従業員数
ネットで回答できるようになると助かります。・区のデジタル	卸売業	11人以上
人材育成も頑張って頂きたい。	即允未	50人以下
そもそもこのようなアンケートを紙でとっていること自体が、ワー	その他	11人以上
クライフバランスを阻害してると思います。	~ V)11L	50人以下
まず「ワーク・ライフ・バランス」という表現は、本来人生の一部		
として仕事があるべきところが、仕事と人生を天秤にかける印象に		
聞こえてしまいます。より本質を表す言葉が必要だと感じていま		
す。(例:「ワーク・ライフ・インテグレーション」など)また、		
ワークとプライベートの両方が充実してはじめてライフ (人生)が		
上手くいくと思っていますが、ワークを充実させる仕組み(能力向		
上の為の環境や制度など)が社会的に不十分だと感じることがあり	製造業	11人以上
ます。「女性活躍推進」についても、「女性」を強調することでか	衣坦未	50人以下
えって「男性」やLGBTQ層との距離をつくってしまっているよ		
うに感じます。本質は性別などの隔てなく、活躍できる人々が増え		
ることが重要なので、個人的には「労働幸福感の向上推進」などの		
方がしっくり来ます。最後に、ご準備やお取りまとめのご苦労はあ		
るかと存じますが、アンケートや調査はオンラインでもご実施いた		
だけると、より短時間で回答できるので助かります。		

# 区の方針に関するご意見

意見	業種	従業員数
企業さんに向けて、アンケートを取り、ワーク・ライフ・バランス		
の取り組み状況の集計を行って、どのくらいの企業が対策している		
のかという調査をしていただいて、とても良いなと思っておりま		
す。業種によっては、男女の差別化は改善されず、女性が働きずら	朱小叶丛	101人以上
くなっている企業さんは、多いと思います。共働きで生活を送って	製造業	300人以下
いる女性は、とても大変だと思うので、段々と改善されれば嬉しい		
です。なので、こういった活動というのは、大切だと思うので、今		
後も行ってほしいです。気付くきっかけになれば、いいです。		
墨田区における取り組みをあまり(ほとんど)存じ上げていないと		
いうのが、正直なところです。区として本気で取り組むという事で		
有れば、告知等をもう少し周知する活動をされた方が望ましいと思	1 <del>1 </del>	11人以上
います。また、行政全般ですが、申し出て来るのを待つといった姿	小売業	50人以下
勢を強く感じる部分も多く有る様に感じていますので、もっと積極		
的な姿勢を取られる事を望みます。		
弊社は代表が女性ですので女性も男性同様活躍する社会となって欲		
しい。その為には子育て支援が必要と考えております。会社にも働	60 <del>- 10</del> 246	11人以上
く側にも又、働く親を持つ子供にも負担の掛からないよう行政の取	卸売業	50人以下
込みを希望いたします。		
ワーク・ライフ・バランスを墨田区の総合的な方針として企業に指	74 -0.006	11人以上
導する事には疑問を感じます。	建設業	50人以下
特別な取り組みではなく、当たり前のことになるよう、推進してく	#117#- APC	11人以上
ださい。	製造業	50人以下
墨田区の取組みはすばらしい事と思います。弊社のような少人数で		
はプロジェクトを立ち上げて取り組む事は難しいです。しかしなが	/rn 去 **	11人以上
ら内容的には、日常的な関わりの中で同じ取組みをしていると思い	卸売業	50人以下
ます		
弊社、家族・親族経営にて回答させて頂いた内容は活用出来る内容		
ではなかったかも知れません。ただ、同じ子供を持ち働く女性であ		
りながらも思う事は、企業側がというよりも、国・又は各自治体に		
て病児保育所や認証保育所の受け皿をもっと増やす必要がありで		
す。まだまだ圧倒的に足りておらず、働けない人が周りに多い印象		
です。また女性活躍推進を掲げられていますが、男女問わず、最終		
的には会社にとって即戦力となるか、必要とする能力を持ち合わせ		
ているかどうかだと思います。子育てなどに集中されて、未就労・	卸売業	10人以下
ブランクがある方には、会社で必要とされる最低限のスキルではな		
く、資格を取らせる何かしらの制度を国や自治体が設けるとか。子		
供は仕事中必ず自治体で預かってくれるので安心して仕事でき、且		
つ能力が優れていれば、男女差別というか女性推進などの言葉も無		
くなると思います。女性だから働きにくい、能力と子供を預かって		
くれる先が見つかった人は皆さんバリバリ働いていらっしゃいま		
す。		

意見	業種	従業員数
ワークライフバランスなんて言葉は知らないが、会社ではとっくに 取り組んでいることばかりで何とも。女性従業員は子供に関するこ とであれば当日も含め休み自由、代替出勤も努力奨励のみ。男性従 業員も有給休暇以外に裁量で休暇奨励。割合の問題だが若年経営者 は定められなくとも意識できている率が高いと感じる。高年経営 者、旧体制経営人に絞った施策を検討すべき。それと女性活躍推進 を事業者に求める前に、子育て支援や環境整備、保育所増設、また 相談窓口を増設など行政側にやることが多いのでは。昔は女性だか らダメだ、といった雰囲気だったかもしれないが、今は女性だから 難しい、とニュアンスが違うと思われるが。	電気・ガス・熱供 給・水道業	10人以下
女性活躍推進に関しては、全般的に管理職になりたいと考える社員が少ないことから性別に関係無く、やりがいを感じることが先にあると思います。また、"これは男性の仕事だから""これは女性の仕事だから"というものがあり、特に女性の場合に女性だからという理由で仕事を任せられなかった場合にテンションが下がる。あるいは、難易度の高い仕事が男性に任せられている場合や、これが常態化していると風土としても醸成されにくいと考えます。働きがい、やりがいを感じ、ステップアップを望む者があれば男女問わず、登用していく社会風土が必要と考えますが、仕事=生活となると余裕が無いのも現実です。育児のため休業できる男性社員が少ないことと関係があるようにも感じ、多面的な政策が必要ではないでしょうか。	卸売業	101人以上 300人以下
女性本人達の意思をおいてきぼりにしている。活躍したい、裏方にいたい等、個人の思いと会社の状況を詰める事が重要ではないだろうか。	製造業	11人以上 50人以下
性別で分ける以前に、労働意識や、プライベートの楽しみ方を個々が考え育むための試策が必要と思います。ノーワークだけどお金は欲しいと言うような権利&保護のインプットや情報探しが、働く人のやる気を変えてしまうこともありますので、権利、実働者が得るべき物の区分け意識も大切だと思います。共働きが、普通の時代だし、子供を持てない人も多いので、LGBTQや子供を育てている人をとりたてすぎないことも大切だと思います。	製造業	11人以上 50人以下
業種によって男女の働き方には違いがあって、あたり前だと思うの でひとくくりで考えて欲しくない	建設業	11人以上 50人以下

# 資料 (調査票)

# 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

# ご協力のお願い

平素より区政についてご理解とご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。 さて、本区では、平成17年に「墨田区女性と男性の共同参画基本条例」を制定し、 男女共同参画社会の実現をめざして、様々な施策に取り組んでいるところです。

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、皆様の御意見を施策に反映させるため「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」を実施させていただきます。お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨を御理解いただき、御協力くださいますようお願い申し上げます。

※今回、調査票をお送りした事業所については、区内の従業員数が5名以上300名以下の事業所から無作為に2,000事業所を選ばせていただきました。調査結果はすべて統計的に処理をし、企業の情報が公表されることはありません。また、男女共同参画施策の基礎資料とする用途以外には使用しません。

令和4年8月

#### 墨田区 総務部 人権同和・男女共同参画課

#### —【ご記入にあたってのお願い】

- 1. 回答は人事労務管理担当責任者の方にお願いいたします。
- 2. この調査票は事業所を単位として行っています。特にことわりのない限り、各質問については、貴事業所に限ったお答えをご記入ください。
- 3. 特にことわりのない限り、令和4年8月現在でご記入ください。
- 4. ご記入は黒のボールペンまたは濃い鉛筆でご記入ください。
- 5. お答えは、質問ごとにあてはまる選択肢の番号を○で囲んでください。
- 6. 回答の数は、「○は1つだけ」、「あてはまるものすべて」となっていますので、それに合わせてお答えください。
- 7.「その他」を選んだ場合は、( )に具体的に記入してください。
- 8. 質問によってお答えいただく方が限られる場合があります。矢印や「ことわり書き」をお読みいただき説明にそってお答えください。
- 9. ご記入いただいた調査票は**9月16日(金)までに**同封の返信用封筒に入れて切手を 貼らずにそのままご返送ください。

#### この調査票についてのお問い合わせは、下記へお願いいたします。

#### <調査実施機関・お問合わせ先>

株式会社サーベイリサーチセンター 世論・計画部

電話:0800-222-8744 (フリーコール) (受付時間 平日 10:00~17:00)

**<調査主体>** 墨田区 総務部 人権同和・男女共同参画課

# 事業所について

# 問1~問8 貴社の属性・状況について、下表に記入してください。(それぞれ○は1つだけ)

問1	事業所名:	
事業所名 及び事業所種別	1. 本社、本店 3. その他(具体的に:	2.事業所、支店 )
問 2 <b>業</b> 種	<ol> <li>建設業</li> <li>電気・ガス・熱供給・水道業</li> <li>運輸業・郵便業</li> <li>小売業</li> <li>不動産業、物品賃貸業</li> <li>宿泊業</li> <li>生活関連サービス業、娯楽業</li> <li>医療・福祉業</li> <li>その他(具体的に:</li> </ol>	<ol> <li>製造業</li> <li>情報通信業</li> <li>卸売業</li> <li>金融・保険業</li> <li>学術研究、専門・技術サービス業</li> <li>飲食サービス業</li> <li>教育・学習支援業</li> <li>その他サービス業</li> <li>)</li> </ol>
問3 事業形態	1. 法人 3. その他(具体的に:	2. 個人経営
問 4 資本金	【問3で「1.法人」と回答した事業 1.1,000万円未満 3.5,000万円以上~1億円未満 5.3億円以上	2. 1,000万円以上~5,000万円未満
問 5 創業・設立年	①創業(明・大・昭・平・令 ②設立(明・大・昭・平・令	年) 年)
問 6 従業員規模 ※本社、支店、営業 所等も合計した 企業全体をお答 えください。	5. 51八级土100八级 [	2.11人以上50人以下 4.101人以上300人以下 6.501人以上
問7 年間売上高 (直近期)	1. 1億円未満 3. 5億円以上〜10億円未満 5. 30億円以上〜100億円未満	2. 1億円以上~5億円未満 4. 10億円以上~30億円未満 6. 100億円以上
問8 労働組合	1. 有	2. 無

)

#### 問9~問12 現在の従業員について、数値をご記入ください。

(※正確な数値が判明しない場合は概数をご記入ください。)

		男性	女性
問9	①正社員・正職員数	名	名
事業所従業員数0) 内訳	事業所従業員数の ②正社員・正職員以外(アルバイト、 内訳 パート、契約社員、嘱託、派遣労働等)	名	名
問10	①役員	名	名
役員及び管理職の内 訳 ※併任している方が いらっしゃる場合 ③課長相当職 は、上位役職にのみ	名	名	
	名	名	
計上してください。	④係長相当職	名	名

問11 正社員の平均勤続年数	①男性	年	カ月	②女性	年	カ月
問12 正社員の平均年齢	①男性	歳		②女性	歳	

## 問13 雇用面で課題と感じているのはどのようなことですか。(あてはまるものすべて)

- 1. 従業員の高齢化
- 3. 人件費の高騰
- 5. 後継者不足
- 7. 残業時間増加などの労働環境の悪化
- 9. 事業所における介護支援環境の整備
- 11. 体調不良を訴える従業員の増加
- 12. その他(具体的に:
- 13. 特にない

- 2. 人材不足
- 4. 技術継承の難航
- 6. 定着率の低下
- 8. 事業所における育児支援環境の整備
- 10. ストレス・うつを訴える従業員の増加

# 働きやすい職場環境について

#### 問14 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか。(○は1つだけ)

- 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

# 問15 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教えてください。(1~3の中からそれぞれ1つだけ)

制度	活用している	知っているが 活用は していない	知らない
① 子育てサポート企業(くるみん)認定	1	2	3
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	2	3
<ul><li>③ 東京ライフ・ワーク・バランス認定</li><li>企業制度</li></ul>	1	2	3
④ とうきょう次世代育成サポート企業登録	1	2	3
⑤ 東京都働きやすい職場環境づくり推進奨 励金	1	2	3
⑥ その他(具体的に:			)

# 「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、どのような効果 がありましたか。(あてはまるものすべて)

- 1. 業績・利益が上がった
- 3. 所定外労働時間(残業時間)が減った 4. 優秀な人材の採用・確保ができた
- 5. 優秀な人材の定着率が上がった
- 7. 従業員の労働意欲が上がった
- 9. 職場の雰囲気が良くなった
- 11. その他(具体的に:
- 12. 特に目立つ効果はなかった

- 2. 生産性・業務効率が向上した
- 6. 出産・育児・介護休暇後の復帰率が上がった
- 8. 企業イメージが向上した
- 10. 育児経験や生活者の視点がビジネスに役立った

)

)

13. 取り組みを実施していない

# 問17 「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のは どのようなことですか。(あてはまるものすべて)

- ※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. その他(具体的に:
- 10. 特に必要がないと思っている
- 11. 意識したことがなかった
- 12. 障害はない

# 問18 正社員の年次有給休暇の取得について、数値をご記入ください。

①取得率 (	取得人数×取得日数 (業員数×年間付与日数	②一人あたりの一年間の平均取得日数
	%	日

## 問19 年次有給休暇の計画的付与を導入していますか。(○は1つだけ)

- 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

# 問20 貴社における労働関係制度や取り組みの導入状況及び意向について教えてください。 (1~4の中からそれぞれ1つだけ)

			元/意向	
制度・取り組み	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 産前・産後休業制度	1	2	3	4
④ 子どもの看護休暇制度	1	2	3	4
【育児・介護等と仕事の両立支援制度・取り	)組み】		•••••	
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
⑭ 社内の相談窓口の設置	1	2	3	4
⑮ ノー残業デーの運用	1	2	3	4
⑯ 意識啓発・研修	1	2	3	4
① その他 (具体的に: )	1	2	3	4

# 問21 育児休業制度、介護休業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。(○は1つだけ)

- 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

# 問22 男性に対して育児や介護における休業・休暇等の制度の活用を推進するうえで、現在 障害となるのはどのようなことですか。(あてはまるものすべて)

- 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. 前例(モデル)がない
- 5. 同僚の負担が大きい
- 6. 企業側の経済的負担が大きい
- 7. 男性従業員からの意向がない
- 8. 職場で慣習がない
- 9. 家族や社会の理解が足りない
- 10. その他(具体的に:
- 11. 障害はない

## 女性活躍推進における考え方について

# 問23 「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)」という言葉 を知っていますか。(○は1つだけ)

- 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

)

#### 問24 貴事業所では、女性活躍推進法に基づき行動計画を策定していますか。

(○は1つだけ)

1. 策定している

2. 今後策定する予定である

3. 策定する予定はない

4. 法律や行動計画を知らなかった

#### 問25 今後の人員計画について教えてください。(1~3の中からそれぞれ1つだけ)

		増やしたい	現状維持	減らしたい
	男性	1	2	3
	女性	1	2	3
のトヨな吹くて社員	男性	1	2	3
(4) 上記で防く止仕貝	女性	1	2	3

)

)

#### ◆問25で①管理職の女性について「1. 増やしたい」を選んだ方におたずねします。

# 問25-1 貴事業所で管理職への女性登用を増やしていくための取り組みとして行っている ものはありますか。(あてはまるものすべて)

- 1. 登用人数の目標設定
- 2. 女性従業員に向けた啓発(説明会、研修等)
- 3. 活躍している女性管理職・役員等の紹介(社内広報等)
- 4. 管理職・役員の女性が働きやすい環境整備(制度等)
- 5. その他(具体的に:
- 6. 特にない

#### ◆問25で①管理職の女性について「2. 現状維持」、「3. 減らしたい」を選んだ方におたずねします。

#### 問25-2 現状維持・減らしたいとした理由は何ですか。(あてはまるものすべて)

- 1. 女性従業員が管理職への登用を望まない
- 2. 男性従業員が女性従業員の管理職への登用を望まない
- 3. 女性に向いた管理職ポストがない
- 4. 結婚・出産を理由とした退職の可能性がある
- 5. 育児・介護など家庭への配慮が必要となる
- 6. 長時間労働をさせにくい印象がある
- 7. 女性従業員が少ない、またはいない
- 8. すでに女性管理職を十分登用している
- 9. トップの方針
- 10. その他(具体的に:

#### ◆ここからはすべての方におたずねします。

#### 問26~問27 「えるぼし認定制度」について教えてください。(○はそれぞれ1つだけ)

問26 認知状況	1. 知っている 3. 知らない	2. 聞いたことはあるが、内容はよく知らない
問27 認定状況	1. 認定を受けている 3. 認定を受けていない	2. 認定取得に向けて申請中または準備中

#### ▶コラム1 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、名刺等に示すことができます。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が期待されます。

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

# 問28 実施しているまたは実施する予定の女性活躍における取り組み内容について 教えてください。(あてはまるものすべて)

- 1. 性別によらない人事配置
- 2. 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
- 3. 女性が働きやすい環境整備(トイレ・更衣室等)
- 4. 女性が働きやすい環境づくり(休暇制度等)
- 5. 責任ある立場への女性登用・配置
- 6. HPなどで活躍している女性従業員の紹介
- 7. 採用時の面接・選考担当者に女性を登用
- 8. 人事評価制度の明確化
- 9. その他(具体的に:
- 10. 特にない ─

── 問 29 へ

# -▶◆問28で「1」~「9」のいずれかを選んだ方におたずねします。

## 問28-1 女性活躍の取り組みを進める理由は何ですか。(あてはまるものすべて)

- 1. トップの方針
- 3. 優秀な人材の確保
- 5. 従業員の意欲向上
- 7. 男性従業員からの要望
- 9. 女性従業員の能力を活かしたい 10. 顧客に女性が多い
- 11. 能力主義的な人事管理の徹底
- 13. 他社の成功事例を見て
- 15. 社会的な流れ

- 2. 労働力不足への対応
- 4. 女性の定着率の向上
- 6. 女性従業員からの要望
- 8. 労働組合からの要望
- 12. 企業イメージの向上
- 14. 企業の社会的責任
- 16. その他(具体的に:

#### └--▶◆問28で「1」~「9」のいずれかを選んだ方におたずねします。

# 問28-2 女性活躍における取り組みを実施した変化として、どのような効果が ありましたか。(あてはまるものすべて)

- 1. 職場の雰囲気が良くなった
- 2. 生産性・業務効率が向上した
- 3. 優秀な人材の採用・確保ができた
- 4. 優秀な人材の定着率が上がった
- 5. 出産・育児・介護休業後の復帰率が上がった
- 6. 女性の労働意欲が上がった
- 7. 企業イメージが向上した
- 8. 業績・利益が上がった
- 9. 新たな商品・サービスの提供ができた
- 10. その他(具体的に:
- 11. 特に目立つ効果はなかった

#### **◆ここからはすべての方におたずねします。**

# 問29 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のはどのようなことですか。(あてはまるものすべて)

- 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. 仕事がハードであり、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. その他(具体的に:
- 12. 意識したことがなかった
- 13. 障害はない

# 問30 女性活躍に関するお考え等について教えてください。

(1~3の中からそれぞれ1つだけ)

	そう思う	どちらとも いえない	そう 思わない
① 能力や意欲のある女性は積極的に登用したい	1	2	3
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	2	3
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	2	3
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	2	3
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	2	3
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いない(少ない)	1	2	3
⑦ 女性は職場に必要ない(男性のみで十分である)	1	2	3
® その他 (具体的に: )	1	2	3

# 問31 新型コロナウイルスの感染拡大や、それに伴う D $X^*$ の必要性の高まりを機に、デジタル化に関する意識・関心は高まりましたか。( $\bigcirc$ は1つだけ)

- 1. とても高まった
- 2. やや高まった
- 3. 変わっていない

4. やや薄れた

- 5. 大いに薄れた
- ※DX(デジタル・トランスフォーメーション)とは、「データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」をいいます。

経済産業省URL: https://www.meti.go.jp/policy/it\_policy/dx/dx.html

## ▶コラム2 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。

#### 問32 デジタル人材を育成するために何が必要ですか。(あてはまるものすべて)

- 1. ITを運用・管理する人材
- 3. 費用
- 5. 従業員のデジタル人材育成への理解
- 7. 自社に適したシステム
- 9. 相談できる人や機関
- 11. 自社業務にデジタル化はなじまない
- 12. わからない
- 13. 特にない

- 2. 従業員の I T に関する能力
- 4. 既存システムからの切り替えやデータ移行
- 6. 情報漏洩等セキュリティ面の精度
- 8. 経営層のデジタル人材への理解
- 10. その他

(具体的に:

問33 令和4年4月、男女共同参画会議において、「女性デジタル人材育成プラン」が 決定され、今後3年間集中的に女性デジタル人材の育成に取り組むとしています。 「女性デジタル人材育成プラン」を知っていますか。(○は1つだけ)

- 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

)

#### 問34 女性のデジタル人材育成の必要性についてどのようにお考えですか。(○は1つだけ)

- 1. 必要と感じ既に取り組んでいる
- 3. 必要と感じるが今後取り組む予定はない
- 5. その他(具体的に:

- 2. 必要と感じ今後取り組む予定である
- 4. 必要性を感じない

## 人権問題への対応状況について

# 問35 職場で何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。 (あてはまるものすべて)

- 1. セクシュアルハラスメント
- 2. SOGI ハラスメント<sup>※</sup>
- 3. マタニティハラスメント、パタニティハラスメント
- 4. パワーハラスメント
- 5. その他(具体的に: )
- 6. 問題になったことはない

※SOGI ハラスメントとは、性的指向や性自認に関連した嫌がらせや差別的な言動のことです。

#### ▶コラム3 性の多様性~LGBT等とSOGI~

LGBT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。

SOGIとはSexual Orientation(性的指向)と、Gender Identity(性自認)の頭文字を取った言葉です。性的指向・性自認はすべての人が持っていて、一人ひとり違っているものです。そのため、SOGI はすべての人にかかわる人権の問題であるといえます。

# 問36 ハラスメントへの取り組み実施状況及び意向について教えてください。 (1~4の中からそれぞれ1つだけ)

	実施状況/意向				
取り組み	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(具体的に: )	1	2	3	4	

# 問37 職場のハラスメント防止対策に取り組む上での課題、または課題になりそうなことは何ですか。(あてはまるものすべて)

- 1. トップ・上司の理解が進まないこと
- 2. 風土の醸成
- 3. どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい
- 4. 顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい
- 5. 取り組みのための費用負担
- 6. 代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること
- 7. 取り組みのためのノウハウ不足
- 8. 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない
- 9. その他(具体的に:
- 10. わからない

# 問38 貴事業所では、LGBT等の従業員を支援するためにどのような取り組みを行っていますか。(あてはまるものすべて)

- 1. 福利厚生で同性パートナーも配偶者として扱っている
- 2. 当事者が利用しやすいトイレや更衣室などを設置(配慮)している
- 3. 就業規則等の一項目として差別禁止を規定している
- 4. 経営トップなどから支援を宣言・明確にしている
- 5. 管理職への研修・講習等を実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)している

)

)

- 6. 従業員への研修・講習等を実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)している
- 相談窓口を設置している
- 8. 実態把握のためのアンケートを実施している
- 9. その他(具体的に:
- 10. 特にない

# 問39 貴事業所が、LGBT 等に関する取り組みを進める上で困難と感じることは何ですか。 (あてはまるものすべて)

- 1. トップ・ト司の理解や協力が得られない
- 2. 社員の理解が足りない
- 3. 顧客や取引先の理解が得られない
- 4. 当事者のニーズや意見を把握することが難しい
- 5. 取り組みの効果の把握が難しい
- 6. どのような取り組みを実施すればよいのかわからない
- 7. 取り組みを行うための知見を持った人材がいない
- 8. 取り組みを行うための予算が確保できない
- 9. その他(具体的に:
- 10. 特にない
- 11. わからない

)

# 区の施策について

# 問40 墨田区が実施している施策への認知・活用状況について教えてください。 (1~3の中からそれぞれ1つだけ)

施策	認知活用状況
<ul><li>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)</li></ul>	<ol> <li>参加したことがある</li> <li>知っているが、参加したことはない</li> <li>聞いたことはない</li> </ol>
②女性活躍推進・働き方改革アドバイザー派遣事業 (100人以下の事業所に社会保険労務士を派遣)	<ol> <li>利用したことがある</li> <li>知っているが、利用したことはない</li> <li>聞いたことはない</li> </ol>
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)	<ol> <li>協力したことがある</li> <li>知っているが、協力したことはない</li> <li>聞いたことはない</li> </ol>

# 問41 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 取り組みについて教えてください。(あてはまるものすべて)

- 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
- 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. その他(具体的に:
- 9. 特にない

問42 事業所におけるワーク・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。
区では、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進、男女共同参画の職場づくり(ハラ
スメント防止等)について、改めて詳しくお話しをうかがいたいと考えています。
10月以降に実施予定のグループインタビューにご協力いただけるようでしたら、お手数で すがご連絡先等をご記入いただきますようお願いいたします。ご協力をお願いする事業所に

部署名				
担当者名				
住所	〒 (	-	)	
電話番号	(	)	_	
FAX番号	(	)	_	
メールアドレス				@
備考欄				

は、後日改めてご連絡させていただきますので、何卒よろしくお願い申し上げます。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

調査票は同封の封筒に入れて、9月16日(金)までにご返送ください。

# 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

発行日:2023年(令和5年)3月発行

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 サーベイリサーチセンター

東京都荒川区西日暮里2丁目40番10号

# と、つながる。 墨田区