
女性活躍推進及び
ワーク・ライフ・バランスに係る
区内企業実態調査

報 告 書

平成31年 1 月
豊 島 区

目次

第1章 調査の概要	1
1. 調査実施の目的	3
2. 調査概要	3
3. 調査項目	3
4. 調査結果を見る上での注意事項	4
第2章 調査結果の詳細	5
1. 基本情報	7
(1) 業種	7
(2) 事業所の性格	7
(3) 正規従業員採用者数	11
(4) 管理職等人数の女性比率	12
2. 女性活躍推進	13
(1) 女性活躍推進における取り組み状況	13
(2) 実施している（実施予定の）取り組み内容	14
(3) 取り組みを進める理由	16
(4) 取り組み実施後の変化	18
(5) 取り組みを進める際の障害	18
(6) 女性採用を増やしていく考えの有無	21
(7) 実施している（実施予定の）取り組み	22
(8) 女性採用数を増やさない理由	23
(9) 管理職・役員への女性登用・配置を増やしていく考えの有無	25
(10) 増やしていくための事業所内での取り組み	26
(11) 管理職・役員への女性登用・配置を増やさない理由	27
(12) 結婚等で離職後、再就職を希望する女性を採用する際に重視する点	29
3. ワーク・ライフ・バランス推進	31
(1) 過去5年間で配偶者が出産した男性従業員数、出産した女性従業員数	31
(2) 育休中・育児中の従業員が働きやすい環境づくりのための取り組み	32
(3) 男性の育児休業取得促進のための取り組み	34
(4) 男性の育児休業取得の際の課題	36
(5) 過去5年間の介護休業取得人数	38
(6) 介護休業取得者へのサポート内容	39
(7) ハラスメント防止の取り組み	40
(8) 所定外労働時間（残業時間）削減のための取り組み	46
(9) 所定外労働時間（残業時間）削減の課題	48
(10) 1人あたりの所定外労働時間（残業時間）月平均	50
(11) 年間に有給休暇付与日数及び取得日数	52
4. 豊島区への意見	53
(1) ワーク・ライフ・バランス推進のために区に望むこと	53
資料編 使用した調査票	55

第1章 調査の概要

1. 調査実施の目的

区のさらなる施策の推進につなげるため、区内にある事業所を対象に、働く方々の労働実態や女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに対する取り組み状況等の実態を把握することを目的に実施した。

2. 調査概要

調査地域	豊島区全域
調査対象	豊島区に本社機能を持つ従業員10名以上の企業※ (平成30年9月1日現在)
調査方法	郵送配付、郵送回収
対象企業数(配付数)	1,500社
抽出方法	無作為抽出(企業データより抽出)
有効回答数	396件
有効回答率	26.4%
実施期間	平成30年10月22日(月)～12月12日(水)

※ 常用労働者10名以上の企業を調査対象としたが、10名未満の企業からの回答も35件回収したため、分析対象とした。

3. 調査項目

●事業所の基本情報

[業種、事業所の性格、企業従業員数(男女内訳)、事業所従業員数(男女内訳)、企業採用人数(男女内訳)、事業所配置人数(男女内訳)、企業管理職数(男女内訳)、事業所管理職数(男女内訳)]

●女性活躍推進

[女性活躍推進の取り組み状況、取り組み内容、取り組む理由、取り組み実施後の変化、取り組む際の障害、女性採用への考え、女性採用数拡大の取り組み、女性を増やさない理由、女性管理職拡大への考え、女性管理職拡大の取り組み、女性管理職を増やさない理由、再就職女性採用で重視する点]

●ワーク・ライフ・バランス推進

[事業所内出産者数、育児休業取得人数、育児休業取得従業員への取り組み、男性の育児休業取得促進のための取り組み、男性の育児休業取得促進の課題、事業所内介護休業取得人数、介護休業取得者へのサポート、ハラスメント防止の取り組み、残業時間削減の取り組み、残業時間削減の課題、事業所内残業時間月平均、事業所内有給休暇付与日数、事業所内有給休暇取得日数]

●豊島区への意見

4. 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者数である。
- ・百分率（%）の計算は、小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示した。したがって、単数回答（1つだけ選ぶ問）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る。
- ・複数回答（2つ以上選んでよい問）においては、%の合計が100%を超える場合がある。
- ・本文、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る。
- ・回答者数が30未満の場合、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る。
- ・「企業従業員数」は回答した企業の支店等を含む全体の従業員数、「事業所従業員数」は回答した企業の本社事業所の従業員数である。

第2章 調査結果の詳細

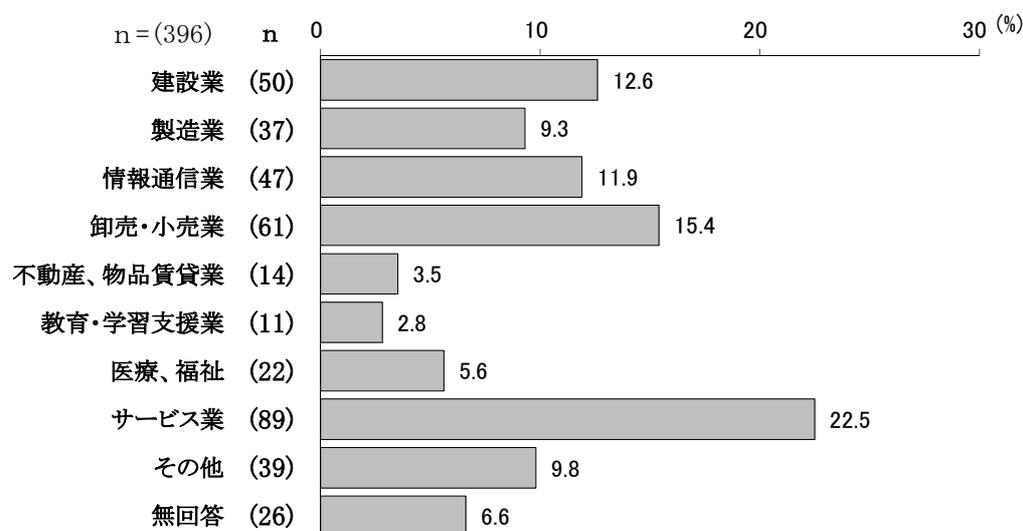
1. 基本情報

(1) 業種

【設問1】 貴事業所の業種について、当てはまるものに1つ○をつけてください。

「サービス業」が22.5%で最も高く、「卸売・小売業」15.4%、「建設業」12.6%、「情報通信業」11.9%となっている。

<図表1-1 全体>

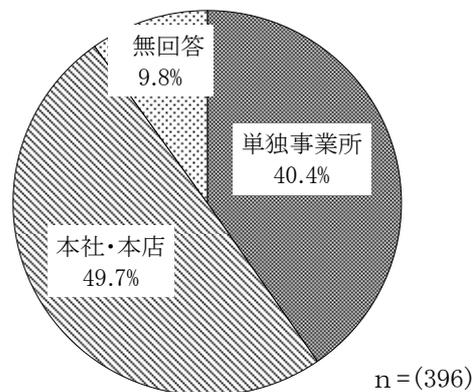


(2) 事業所の性格

【設問2】 事業所の性格

「本社・本店」が49.7%、「単独事務所」が40.4%となっている。

<図表1-2 全体>

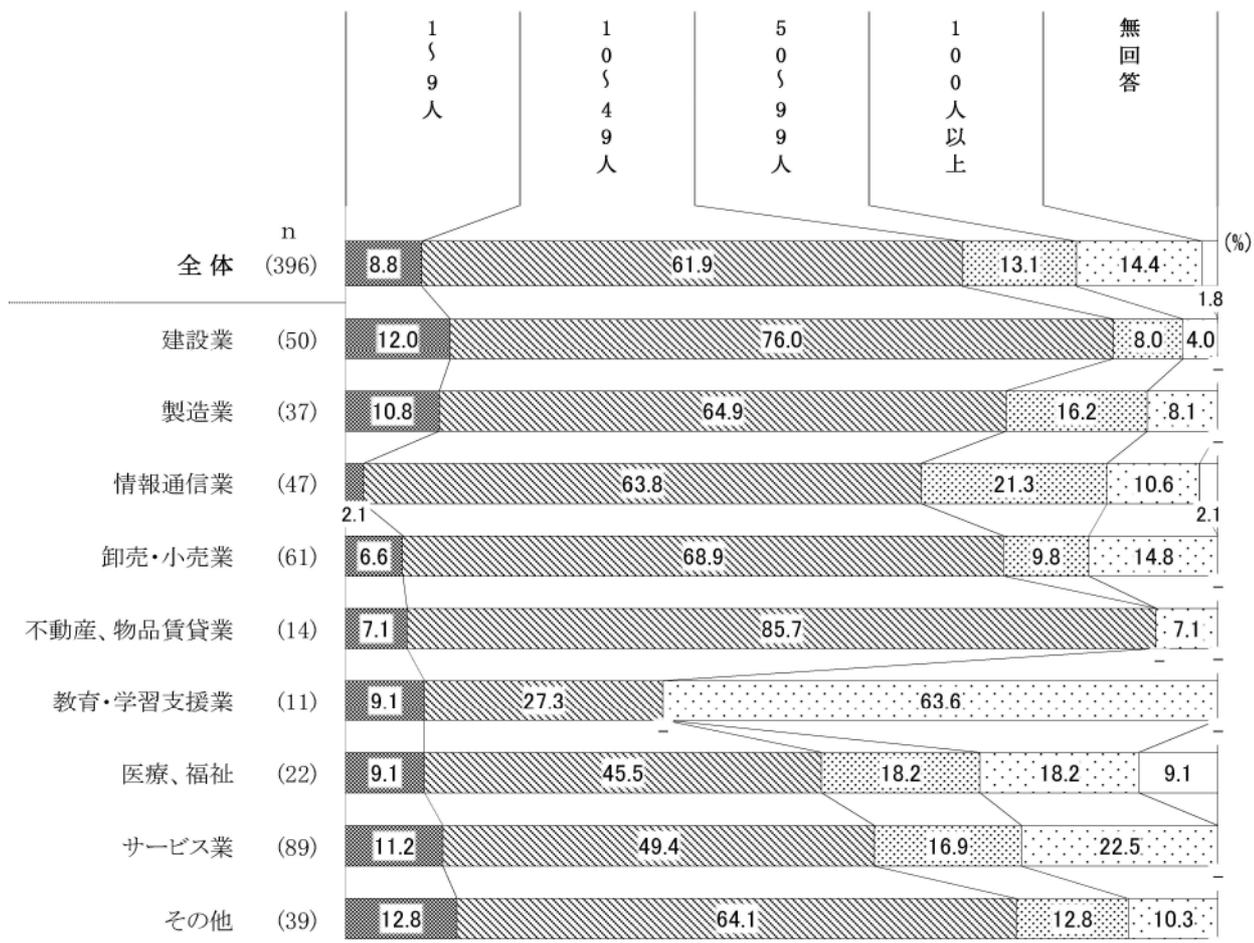


貴社の全従業員数をご記入ください。(支社等も含めた人数をご記入ください。)

全体では「10～49人」が61.9%と最も高くなっている。

業種別では、「教育・学習支援業」を除いたすべての業種で「10～49人」が高くなっている。

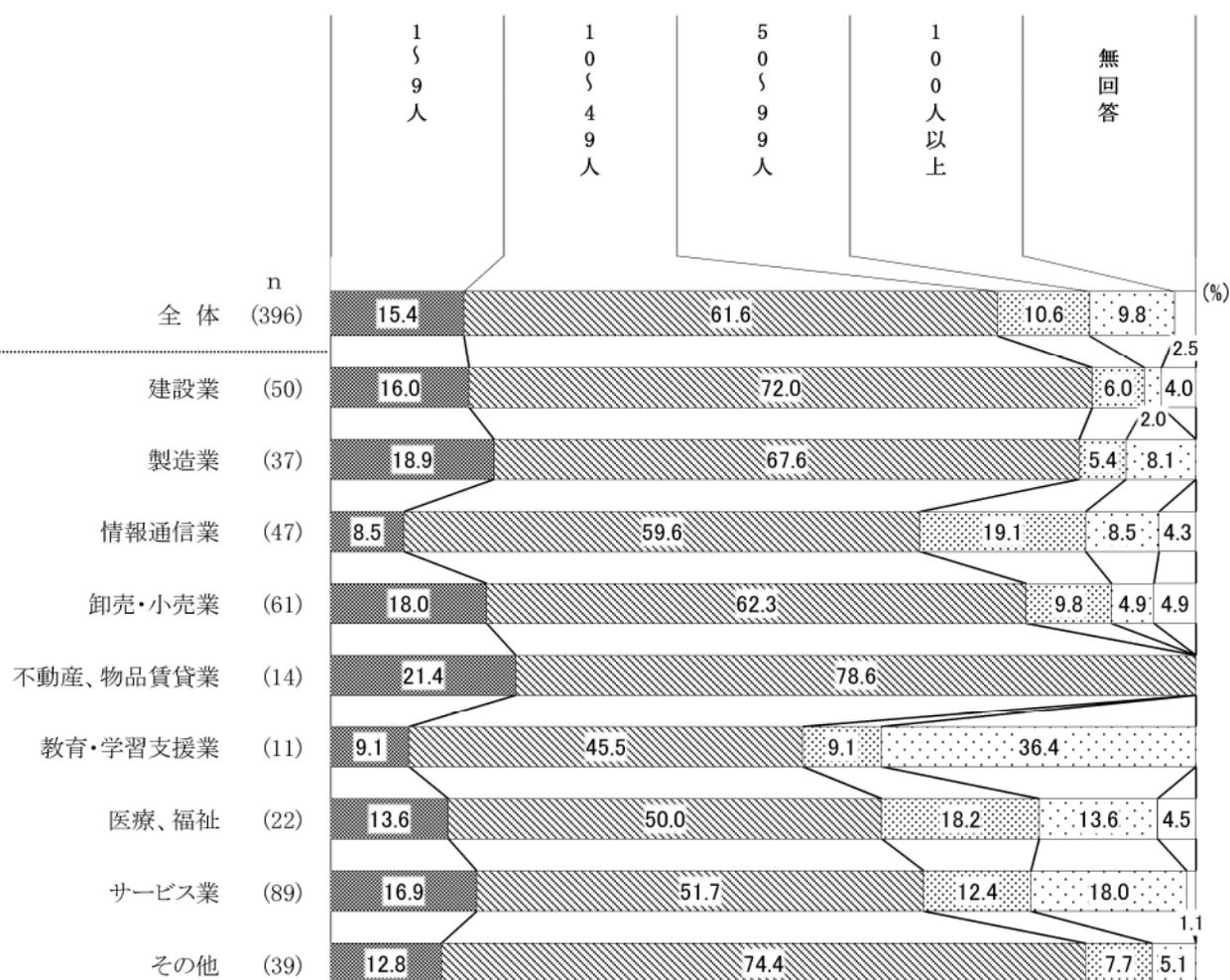
<図表1-3 全体、業種別>



貴事業所の従業員数をご記入ください。(支社等を含めずに人数をご記入ください。)

全体では「10～49人」が61.6%と最も高くなっている。
 業種別では、すべての業種で「10～49人」が高くなっている。

<図表 1-4 全体、業種別>

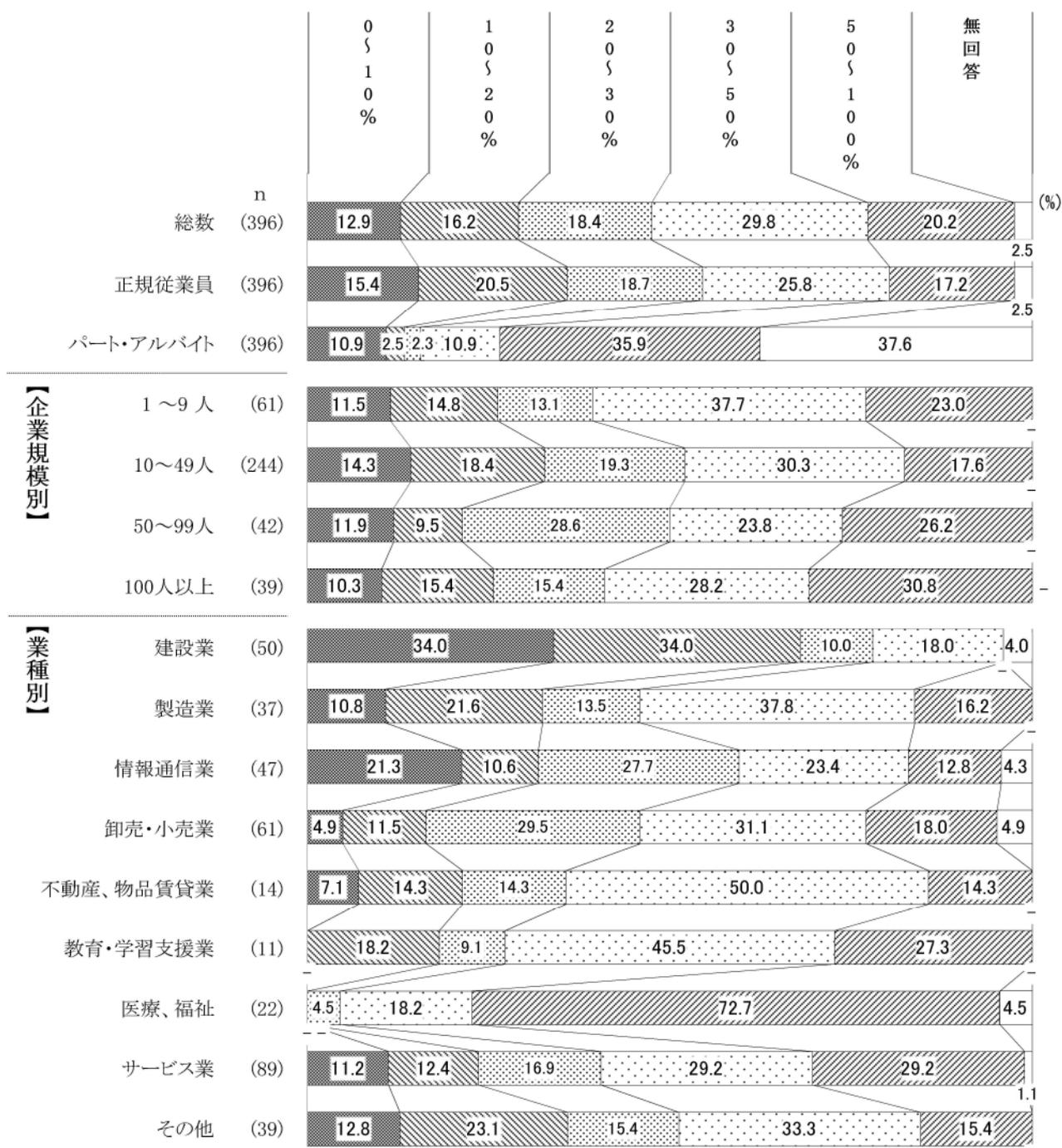


回答された従業員数から、女性比率を算出したところ、回答事業所の従業員における女性比率は、「総数」「正規従業員」では「30～50%」が最も高く、「パート・アルバイト」では「50～100%」が最も高くなっている。

業種別では、「医療、福祉」で女性比率が高い傾向にあり、7割以上の企業が女性比率「50～100%」に該当している。

＜図表1-5 総数・正規・パートにおける女性比率

／総数における女性比率・企業規模別／総数における女性比率・業種別＞



(3) 正規従業員採用者数

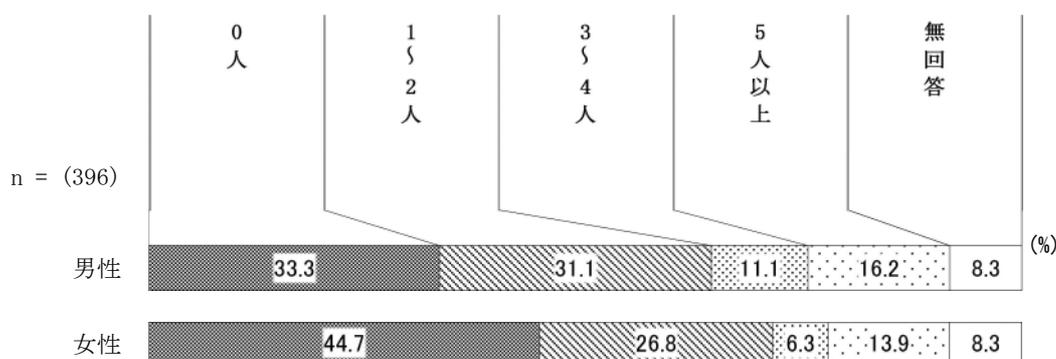
【設問3】 貴社の採用者数をご記入ください。(支社等も含めた人数をご記入ください。)
 また、上記採用者のうち、貴事業所に配置された人数をご記入ください。

※ 対象期間平成29年4月1日～平成30年3月31日

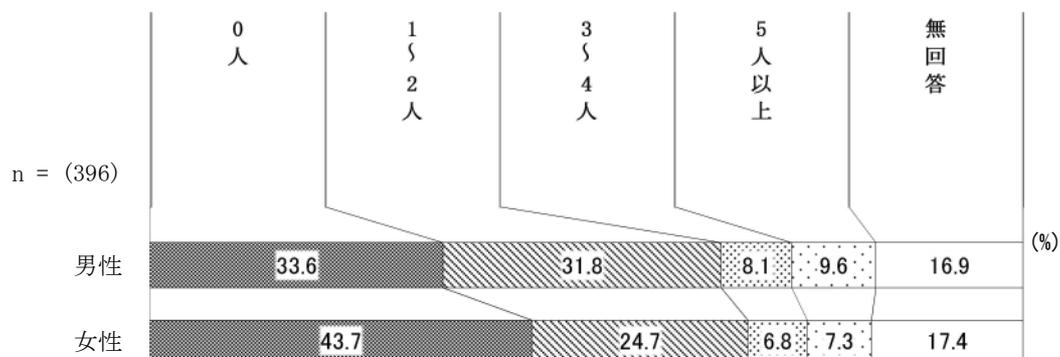
正規従業員の採用者数は、男性を1人以上採用している割合は58.4%、女性を1人以上採用している割合は47.0%と、男性の方が11.4ポイント高くなっている。

回答事業所の配置人数は、「1人以上」の割合をみると、男性が49.5%、女性が38.8%で、男性の方が10.7ポイント高くなっている。

<図表1-6 正規従業員の採用者数／男女内訳>



<図表1-7 回答事業所の配置人数／男女内訳>



(4) 管理職等人数の女性比率

【設問4】 貴社の管理職等的人数をご記入ください。

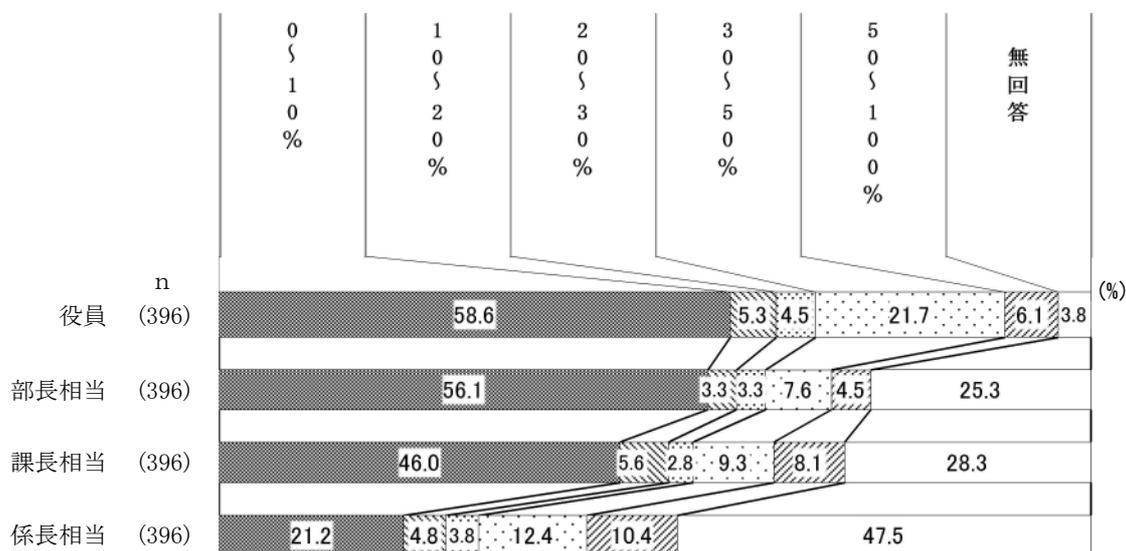
また、上記管理職等的人数のうち、貴事業所の管理職等的人数をご記入ください。

※ 平成30年4月1日時点

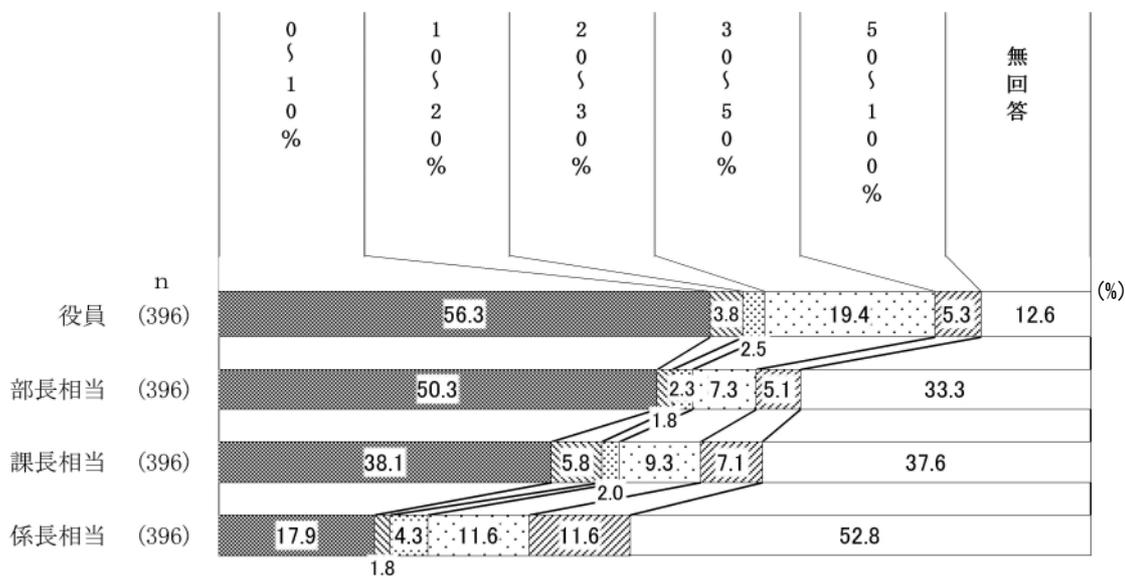
回答された管理職等的人数から女性比率を算出したところ、回答企業の管理職における女性比率は、役職が上がるほど女性比率は低く、「役員」「部長相当」では「0～10%」が半数以上を占める。女性の管理職への進出はまだまだ進んでいないと言える。

回答事業所の管理職における女性比率は、全社管理職女性比率と同様の傾向がみられ、役職が上がるほど女性比率は低くなっている。

<図表1-8 回答企業の管理職人数／女性比率>



<図表1-9 回答事業所の管理職人数／女性比率>



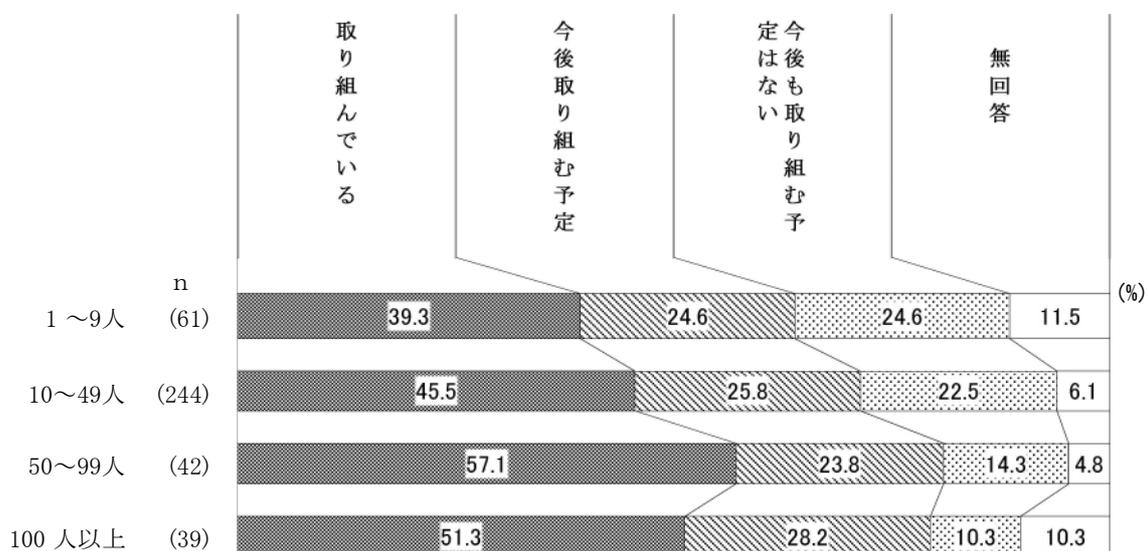
2. 女性活躍推進

(1) 女性活躍推進における取り組み状況

【設問5】設問6に掲げた女性活躍推進における取り組み例を参考に、貴事業所の女性活躍推進における取り組み状況について、当てはまるもの1つに○をつけてください。

企業規模が「50～99人」「100人以上」の事業所では、すでに半数以上の企業で、女性活躍推進に取り組んでいる。

<図表2-1 企業規模別>



(2) 実施している（実施予定の）取り組み内容

設問5で「取り組んでいる」または「今後取り組む予定」と回答した方にお伺いします。

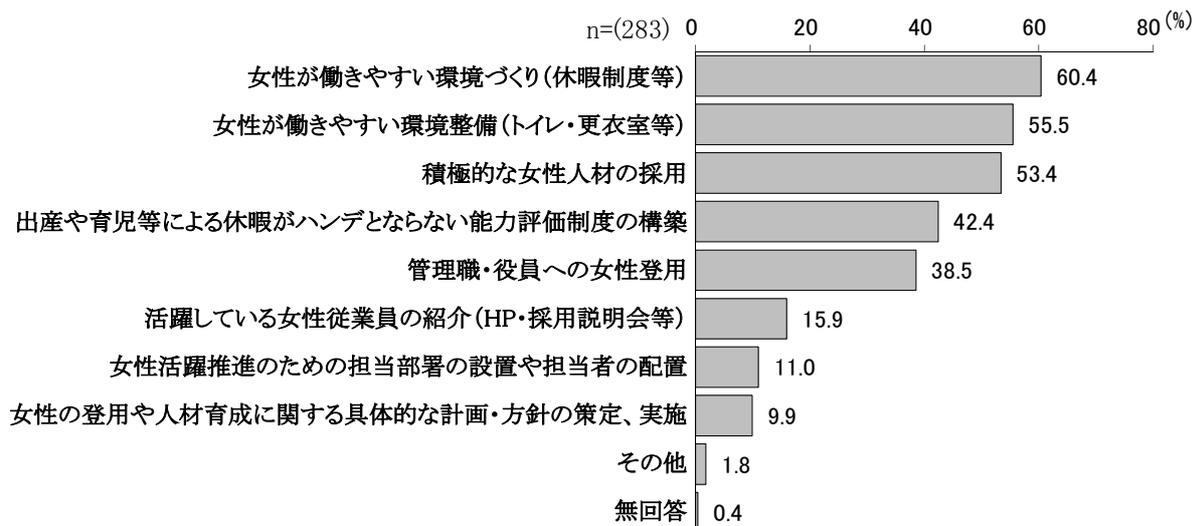
【設問6】貴事業所で実施している、または実施する予定の女性活躍における取り組み内容について、当てはまるもの全てに○をつけてください。

取り組み内容は「女性が働きやすい環境づくり（休暇制度等）」が60.4%と最も高く、「女性が働きやすい環境整備（トイレ・更衣室等）」（55.5%）、「積極的な女性人材の採用」（53.4%）が5割を超えて続いている。

企業規模別では、「1～9人」で「積極的な女性人材の採用」が6割を超え、高くなっている。また、「管理職・役員への女性登用」は規模が大きくなるほど高くなっており、「100人以上」では5割を超えている。

業種別では、「情報通信業」で「活躍している女性従業員の紹介（HP・採用説明会等）」（37.1%）が全体平均と比較して高くなっている。

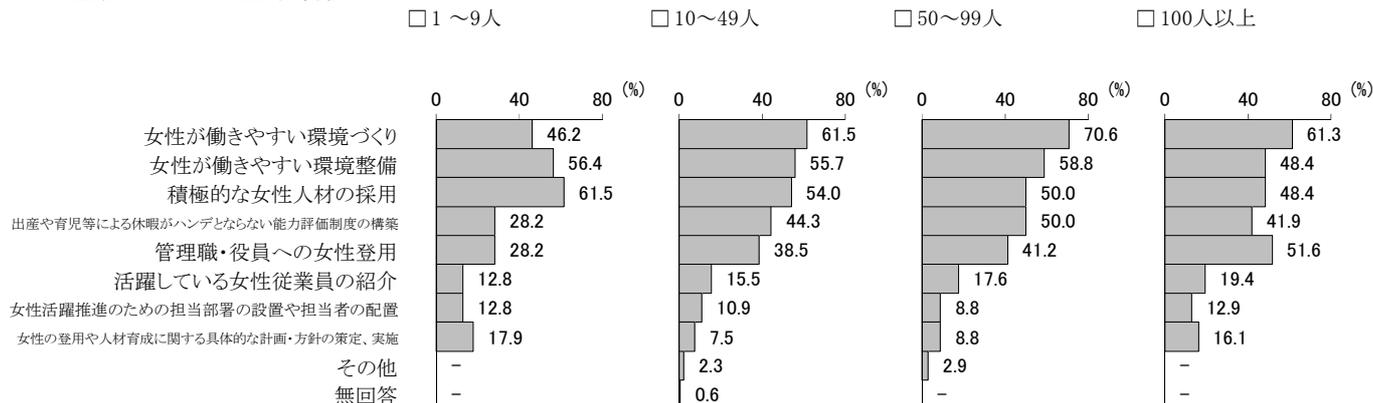
<図表2-2 全体>



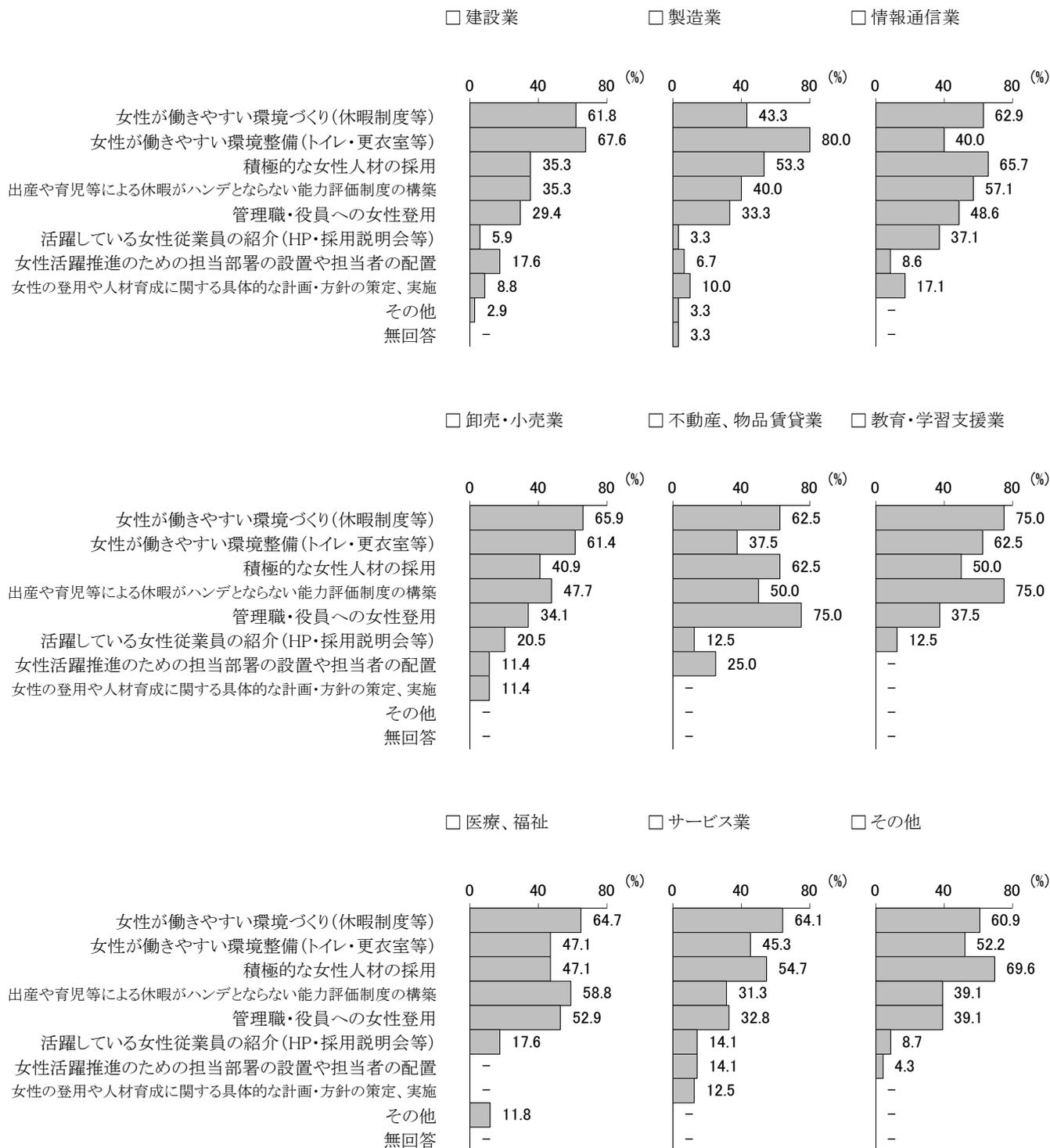
*その他（具体的な記述）

- ・女性に限らず全ての社員に対し、資格取得に対する褒賞制度を設けている（建設業）
- ・自宅作業制度の導入（その他） 等

<図表2-3 企業規模別>



<図表2-4 業種別>



(3) 取り組みを進める理由

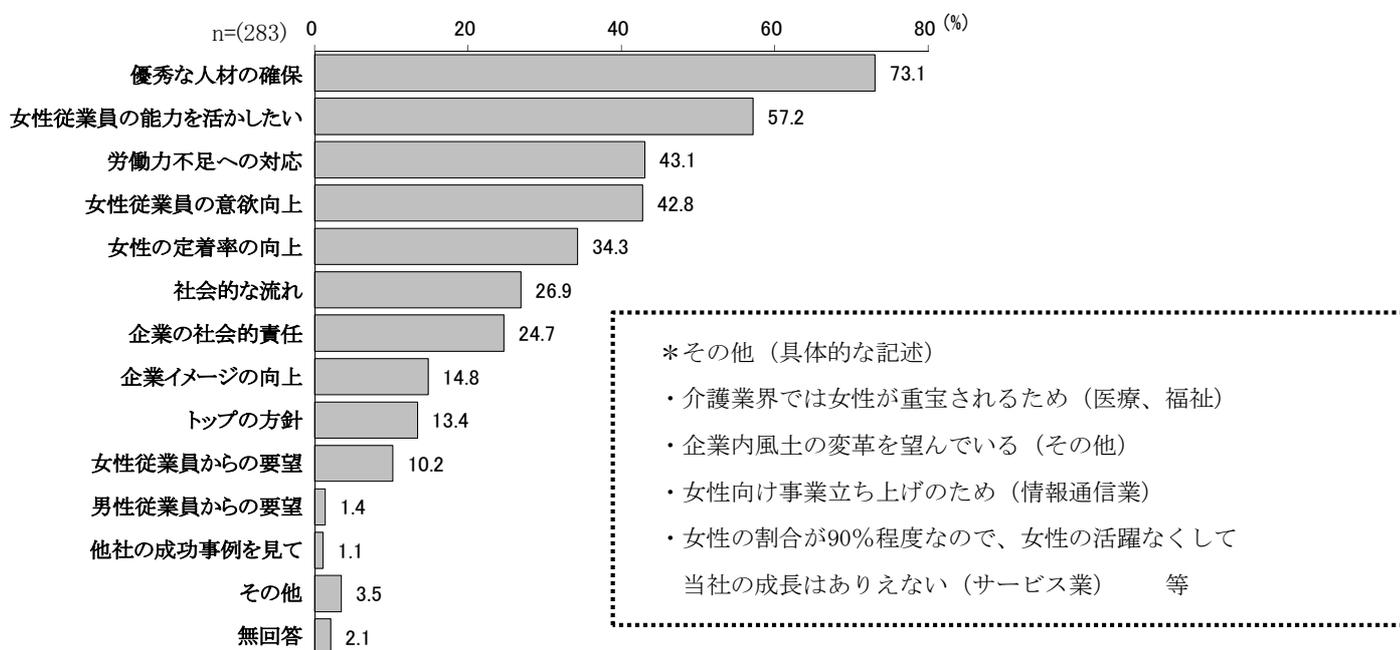
設問5で「取り組んでいる」または「今後取り組む予定」と回答した方にお伺いします。

【設問7】 貴事業所で女性活躍における取り組みを進める理由としてあてはまるもの全てに○をつけてください。

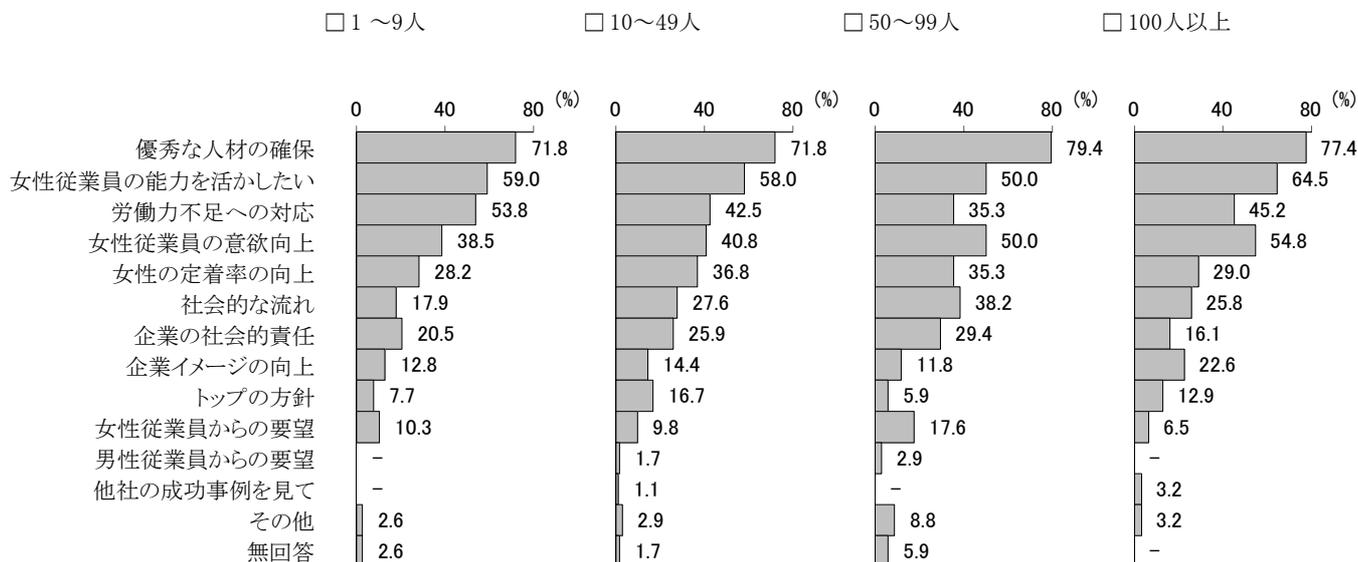
取り組みを進める理由は、「優秀な人材の確保」が73.1%と最も高く、「女性従業員の能力を活かしたい」が57.2%で続いていることから、女性への資質や能力が期待されていることが分かる。

企業規模別では、「女性従業員の意欲向上」は規模が大きくなるほど高くなっており、“50人以上”で5割台となっている。また、業種別では、「優秀な人材の確保」が「情報通信業」で91.4%と突出している。

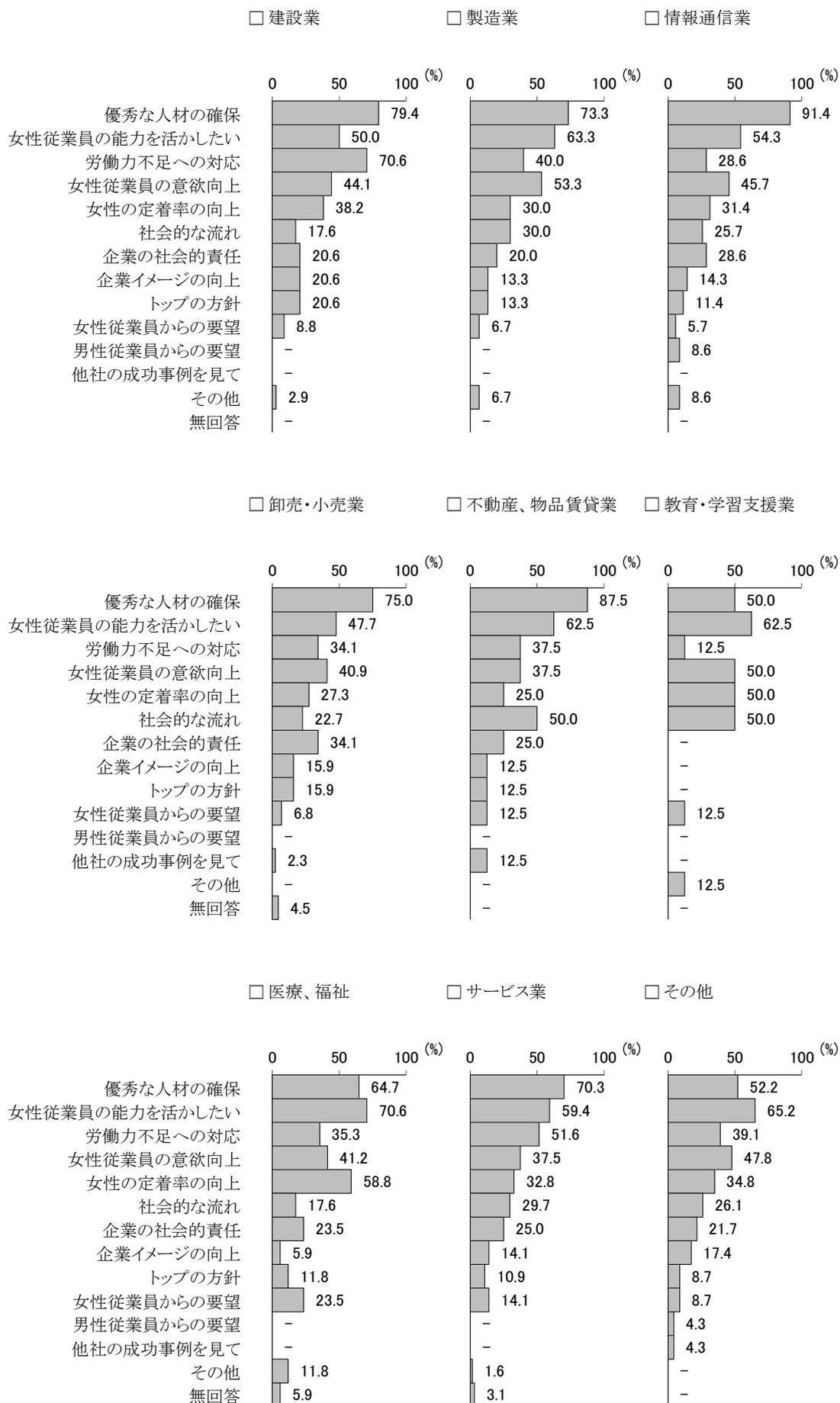
<図表2-5 全体>



<図表2-6 企業規模別>



<図表2-7 業種別>



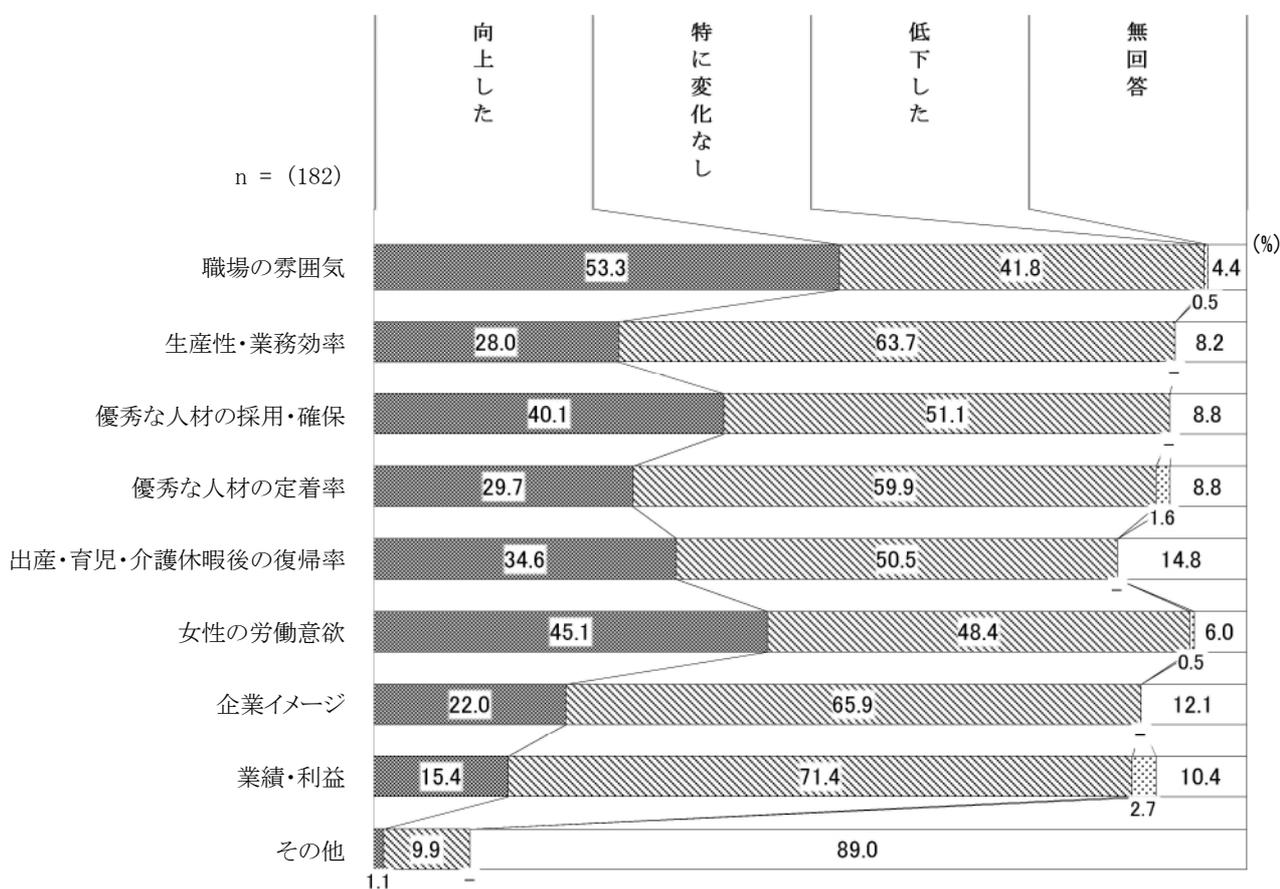
(4) 取り組み実施後の変化

設問5で「取り組んでいる」と回答した方にお伺いします。

【設問8】 貴事業所で女性活躍推進における取り組みを実施したことによる変化として、当てはまるものをそれぞれ1つずつに○をつけてください。

女性活躍に関する取組みを行うことで、「職場の雰囲気」が「向上した」と回答している企業は53.3%で最も多く、「女性の労働意欲」が「向上した」と回答している企業が45.1%で続いた。一方、「業績・利益」が「向上した」と回答した企業は15.4%に留まり、「低下した」と回答した企業も2.7%あった。

<図表2-8 全体>



- * その他（具体的な記述）
- ・お客様からの反響（その他）
 - ・有給取得率（製造業） 等

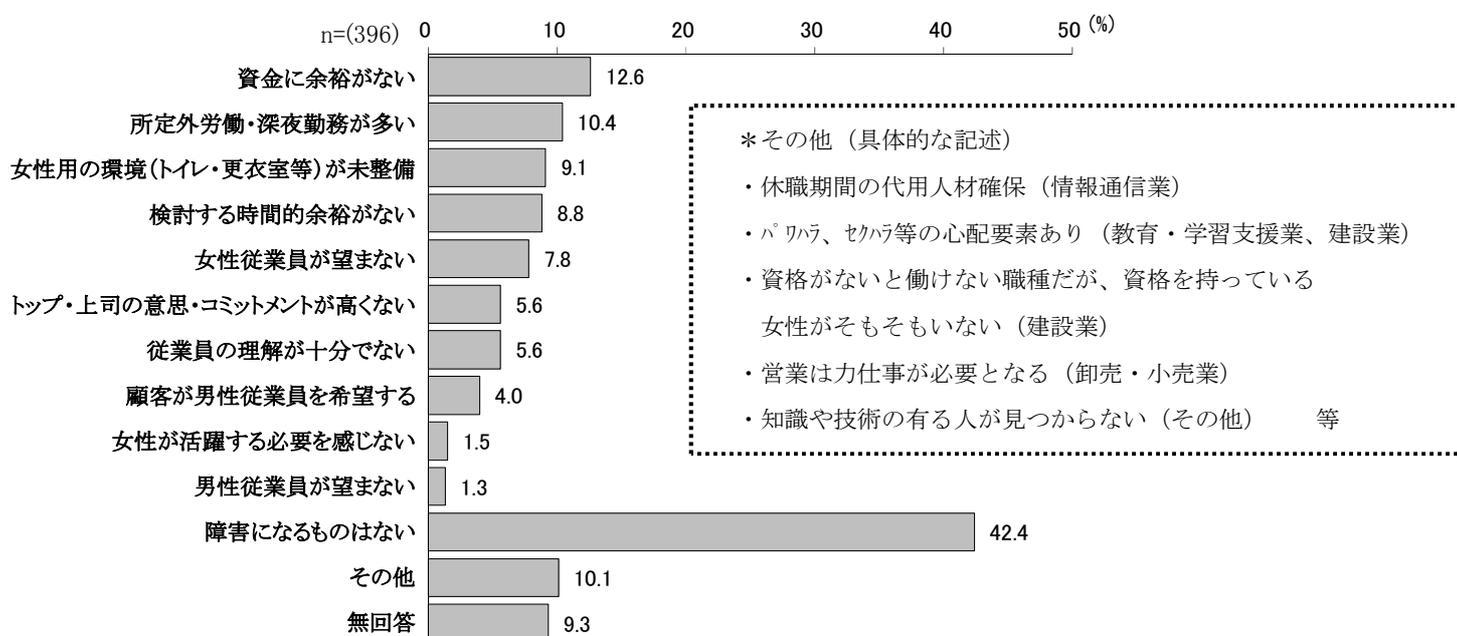
(5) 取り組みを進める際の障害

【設問9】 貴事業所で女性活躍における取り組みを進めるにあたって障害となるものについて、当てはまるもの全てに○をつけてください。

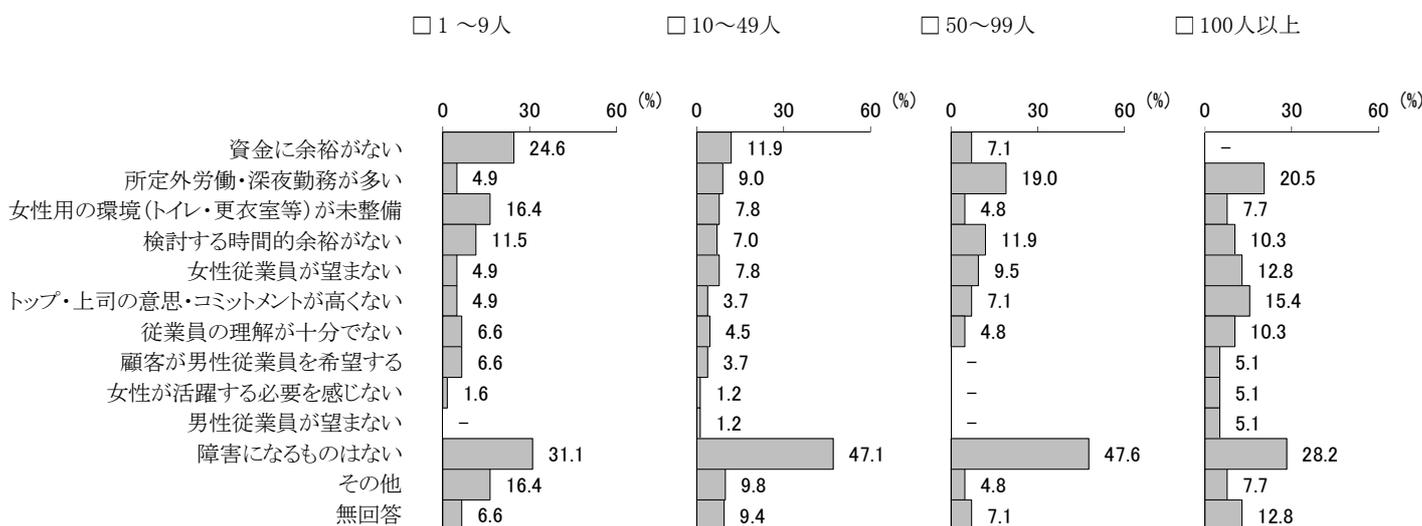
「障害になるものはない」42.4%、「無回答」9.3%となっており、5割程度の企業で何かしらの障害があると回答している。

企業規模別では、「100人以上」の企業で「障害になるものはない」は28.2%であり、全体平均と比較して低くなっている。また、規模が大きくなるほど「所定外労働・深夜勤務が多い」は高くなっており、“50人以上”で約2割となっている。業種別では、「サービス業」で「所定外労働・深夜勤務が多い」が2割台半ばと、「製造業」で「女性従業員が望まない」が2割弱と、他業種より高くなっている。

<図表2-9 全体>

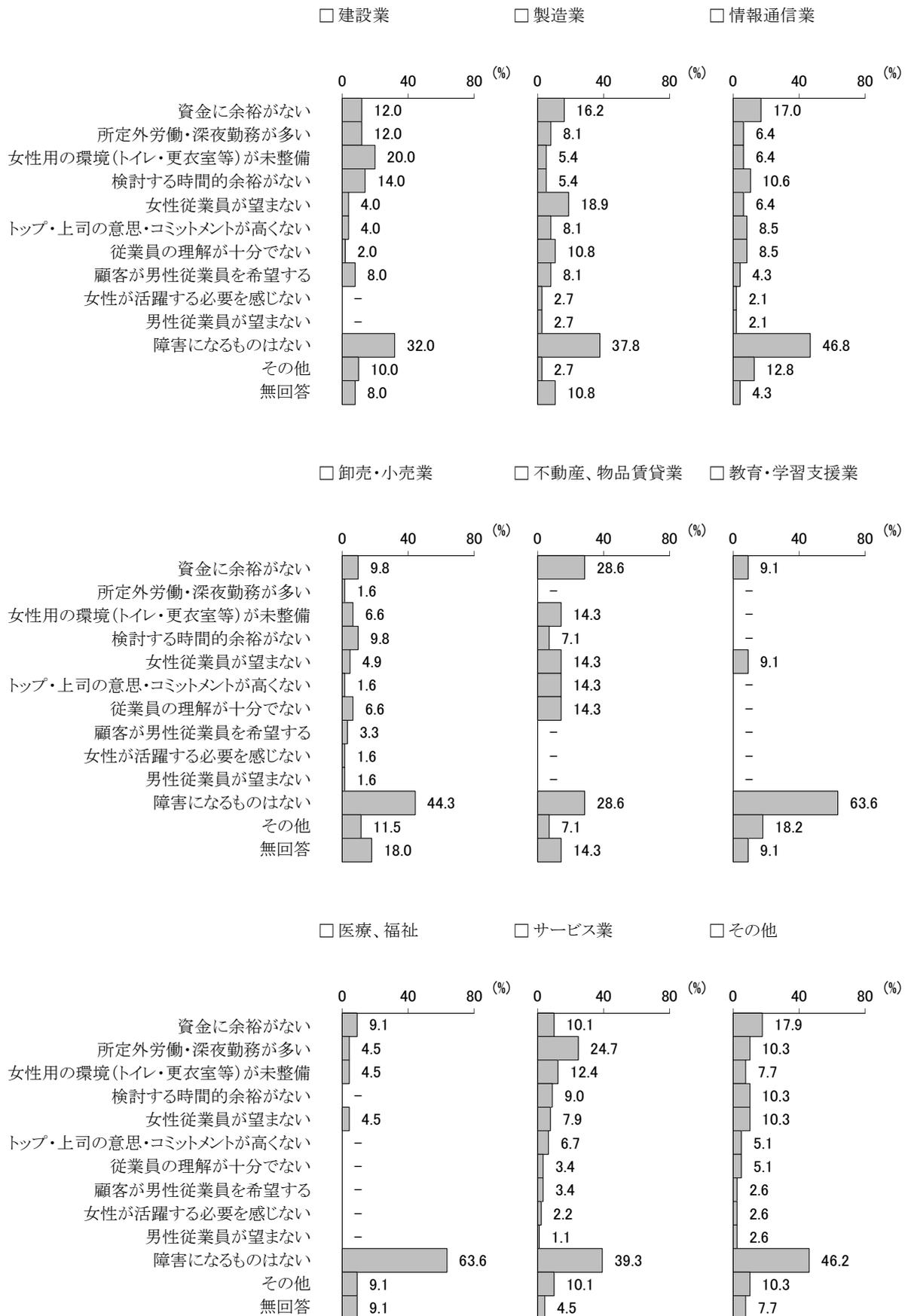


<図表2-10 企業規模別>



第2章 調査結果の詳細

<図表2-11 業種別>

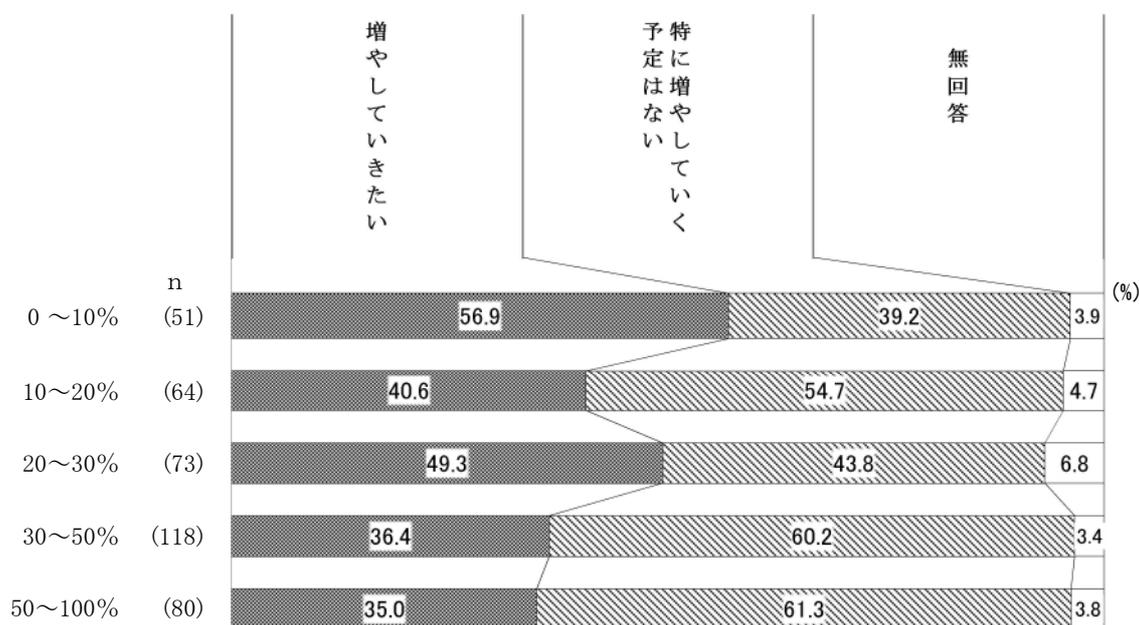


(6) 女性採用を増やしていく考えの有無

【設問10】貴事業所において、現在と比べて女性の採用を増やしていく考えはありますか。
 当てはまるもの1つに○をつけてください。

女性採用を増やしていく考えの有無は、女性比率が0～30%に留まる企業では「増やしていきたい」という回答が4割を超えており、女性社員が少ない現状を変える意思があることがわかる。

<図表2-12 女性比率別>



(7) 実施している（実施予定の）取り組み

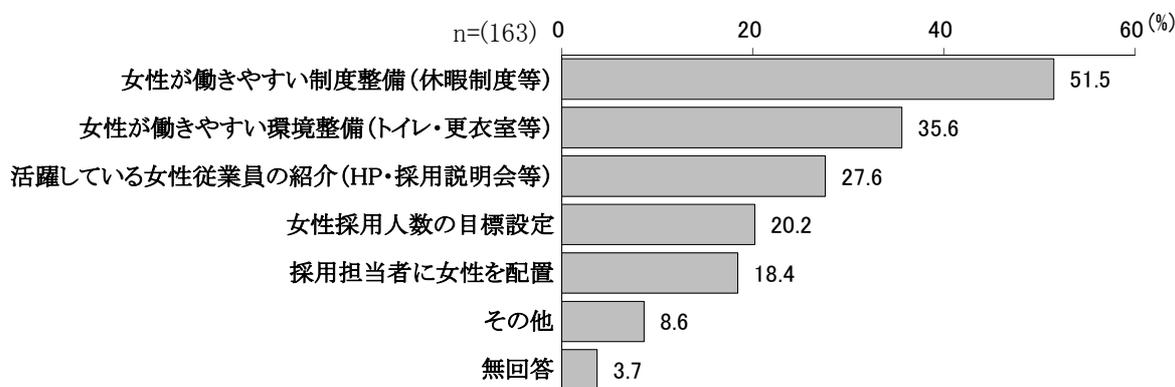
設問10で「増やしていきたい」と回答した方にお伺いします。

【設問11】貴事業所で女性の採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、または行う予定のものはありますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

実施している（実施予定の）取り組みは、「女性が働きやすい制度整備（休暇制度等）」が51.5%と最も高く、女性が働きやすい環境整備（トイレ・更衣室等）が35.6%で次いでおり、職場環境の整備を積極的に推進していく傾向がみられる。

女性比率別では、「20～30%」で「女性が働きやすい制度整備（休暇制度等）」が7割弱と高くなっている。

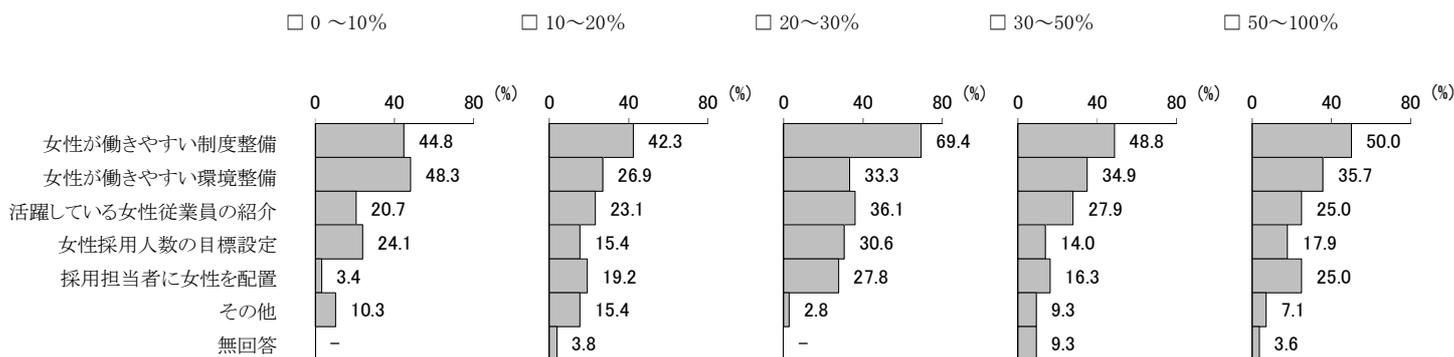
<図表2-13 全体>



*その他（具体的な記述）

- ・募集時に女性に対するコメントをのせる（情報通信業）
- ・採用マネージャーに女性を配置（その他）
- ・女性管理者育成のための方針、カリキュラム等の作成、実施（情報通信業）
- ・在宅勤務（その他）
- ・積極採用の姿勢アピール（その他） 等

<図表2-14 女性比率別>



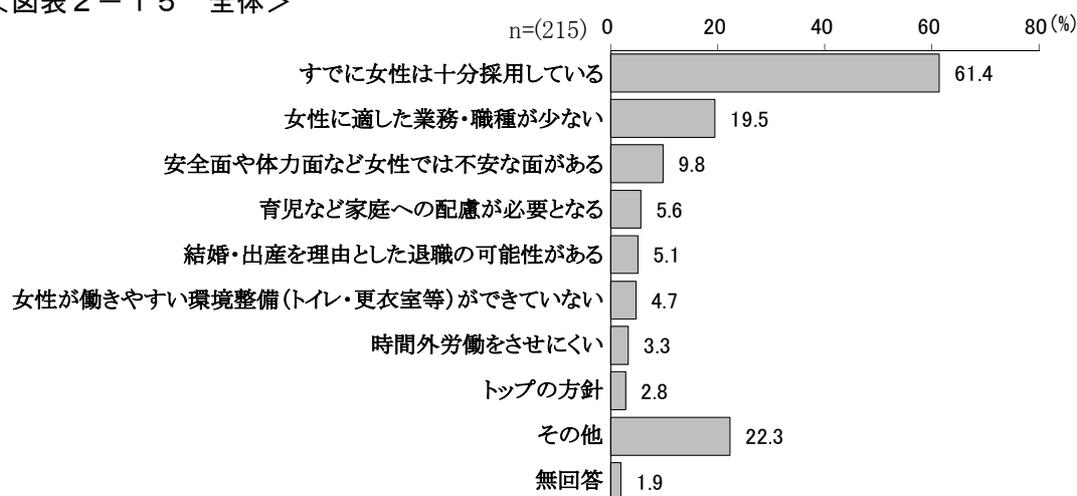
(8) 女性採用数を増やさない理由

設問10で「特に増やしていく予定はない」と回答した方にお伺いします。

【設問12】その理由として当てはまるもの全てに○をつけてください。

女性採用数を増やさない理由は、「すでに女性は十分採用している」が61.4%と最も高くなっている。女性比率別では「0~10%」、業種別では「建設業」で「女性に適した業務・職種が少ない」が高くなっている。なお、その他の記述意見では「採用に性別は関係ない」という回答が複数あった。

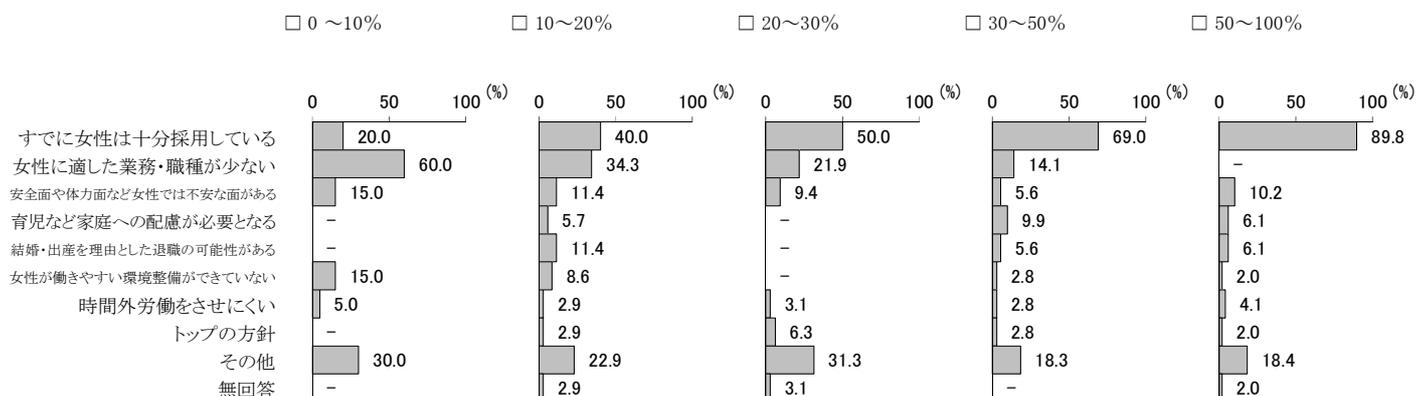
<図表2-15 全体>



* その他 (具体的な記述)

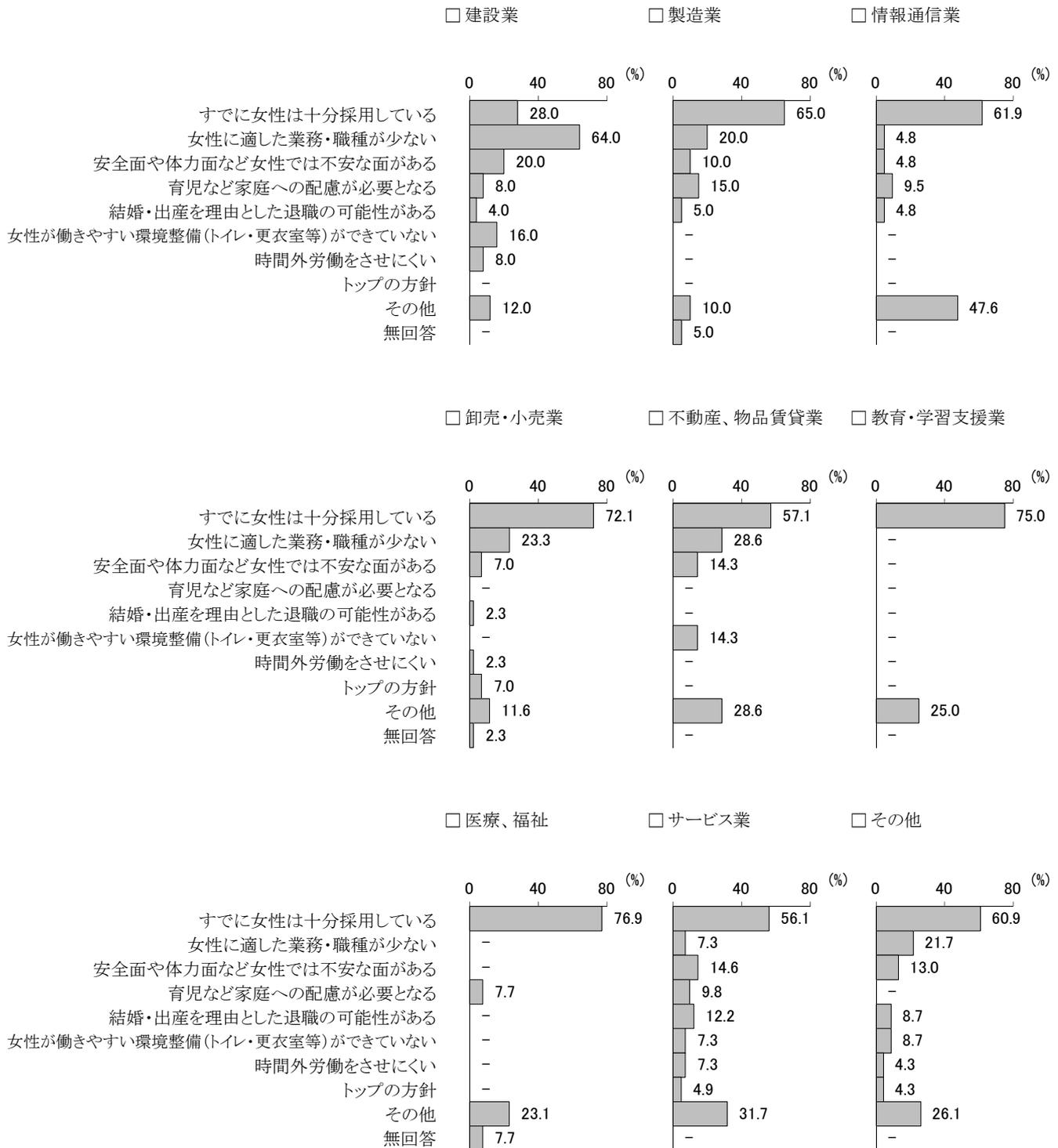
- ・能力重視の為、採用に性別は関係ない (情報通信業、製造業、卸売・小売業、不動産、物品賃貸業、サービス業、その他)
- ・ここ数年採用数が増えているので、現状の採用数を維持したい (建設業)
- ・募集しても応募がない (卸売・小売業) 等

<図表2-16 女性比率別>



第2章 調査結果の詳細

<図表2-17 業種別>

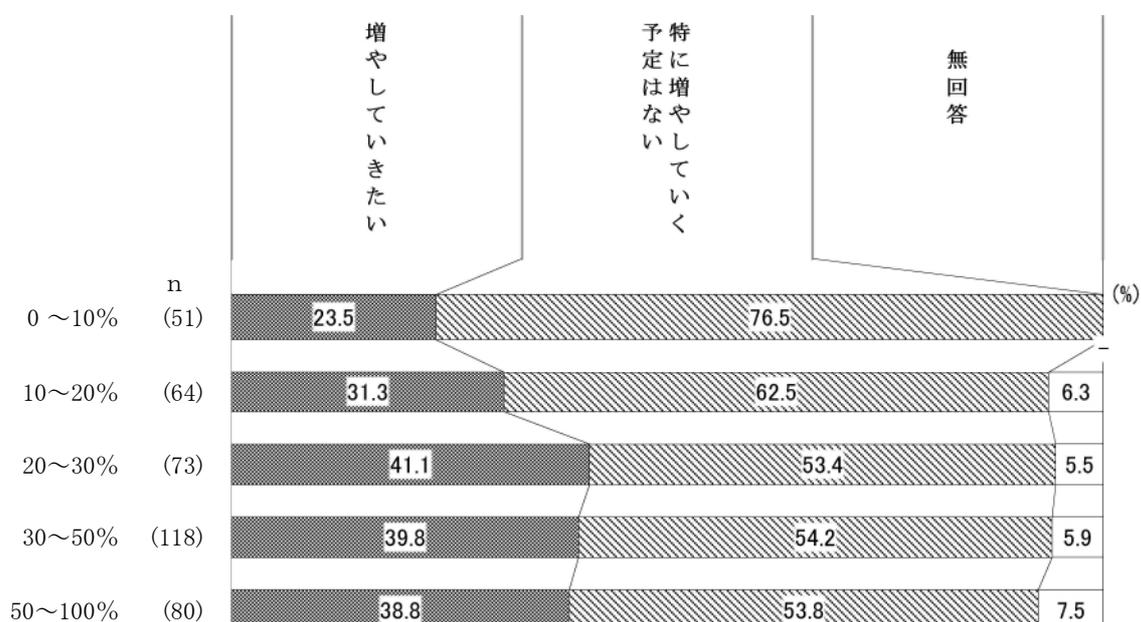


(9) 管理職・役員への女性登用・配置を増やしていく考えの有無

【設問13】 貴事業所において、現在と比べて管理職・役員への女性登用・配置を増やしていくお考えはありますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

管理職・役員への女性登用・配置を増やしていく考えの有無は、いずれの女性比率においても「増やしていきたい」より「特に増やしていく予定はない」が高くなっており、女性比率「0～10%」では6割以上、「10～20%」では7割以上となっている。

<図表2-18 女性比率別>



(10) 増やしていくための事業所内での取り組み

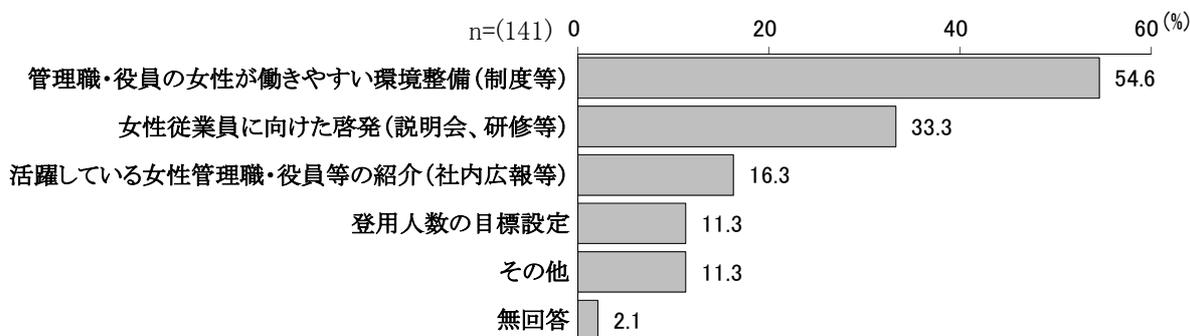
設問13で「増やしていきたい」と回答した方にお伺いします。

【設問14】貴事業所で管理職・役員への女性登用・配置を増やしていくための取り組みとして、行っているもの、または行いたいものはありますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

行っている、行いた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54.6%と最も高く、次位の「女性従業員に向けた啓発（説明会、研修等）」が3割台と離れていることもあり、より“環境優先”という考え方が見て取れる。

なお、女性比率別でも同様の傾向が見られる。

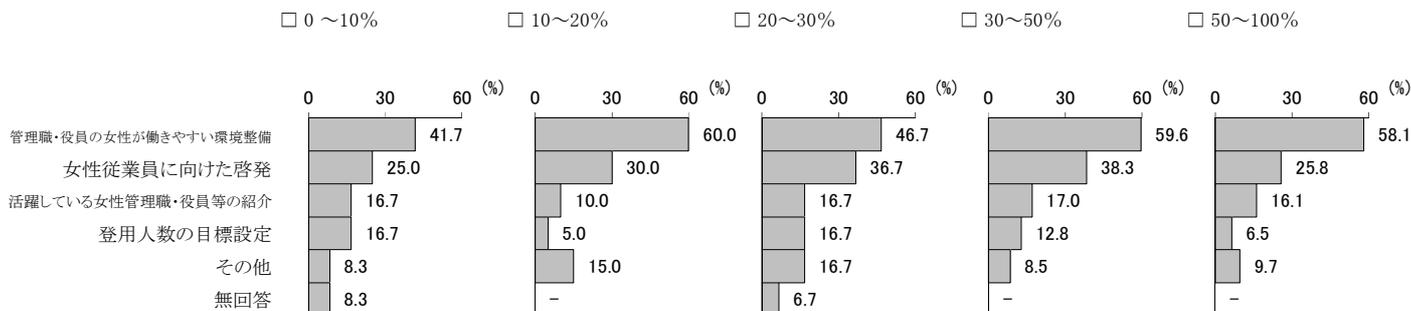
<図表2-19 全体>



*その他（具体的な記述）

- ・社内に自由な風土はあり、開かれた意見交換は常に行っている（その他）
- ・社全体の意識改革（情報通信業） 等

<図表2-20 女性比率別>



(11) 管理職・役員への女性登用・配置を増やさない理由

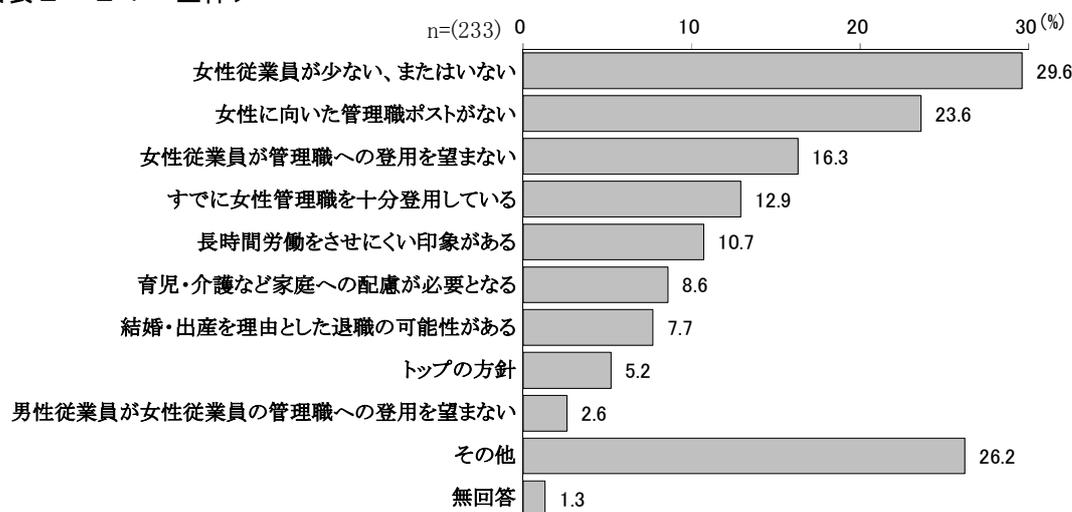
設問13で「特に増やしていく予定はない」と回答した方にお伺いします。

【設問15】その理由として当てはまるもの全てに○をつけてください。

女性登用・配置を増やさない理由は、「女性従業員が少ない、またはいない」が29.6%と最も高く、「女性に向けた管理職ポストがない」が23.6%で次いでいる。

女性比率別では、女性比率が「50～100%」の企業では「すでに女性管理職を十分登用している」との回答が最も多くなっている。業種別では、「建設業」で「女性従業員が少ない、またはいない」(59.0%)が他業種と比較して特に高くなっている。

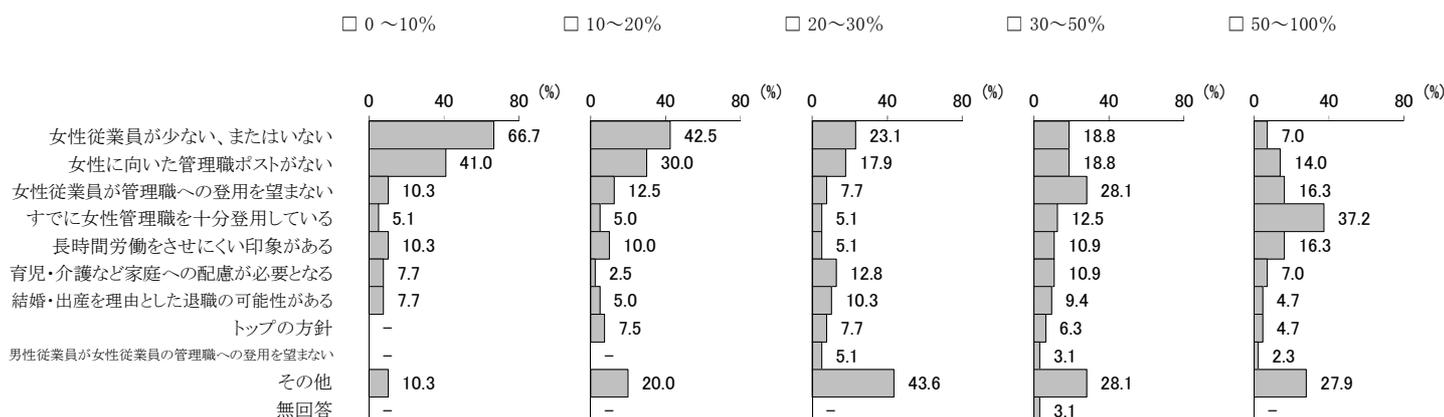
<図表2-21 全体>



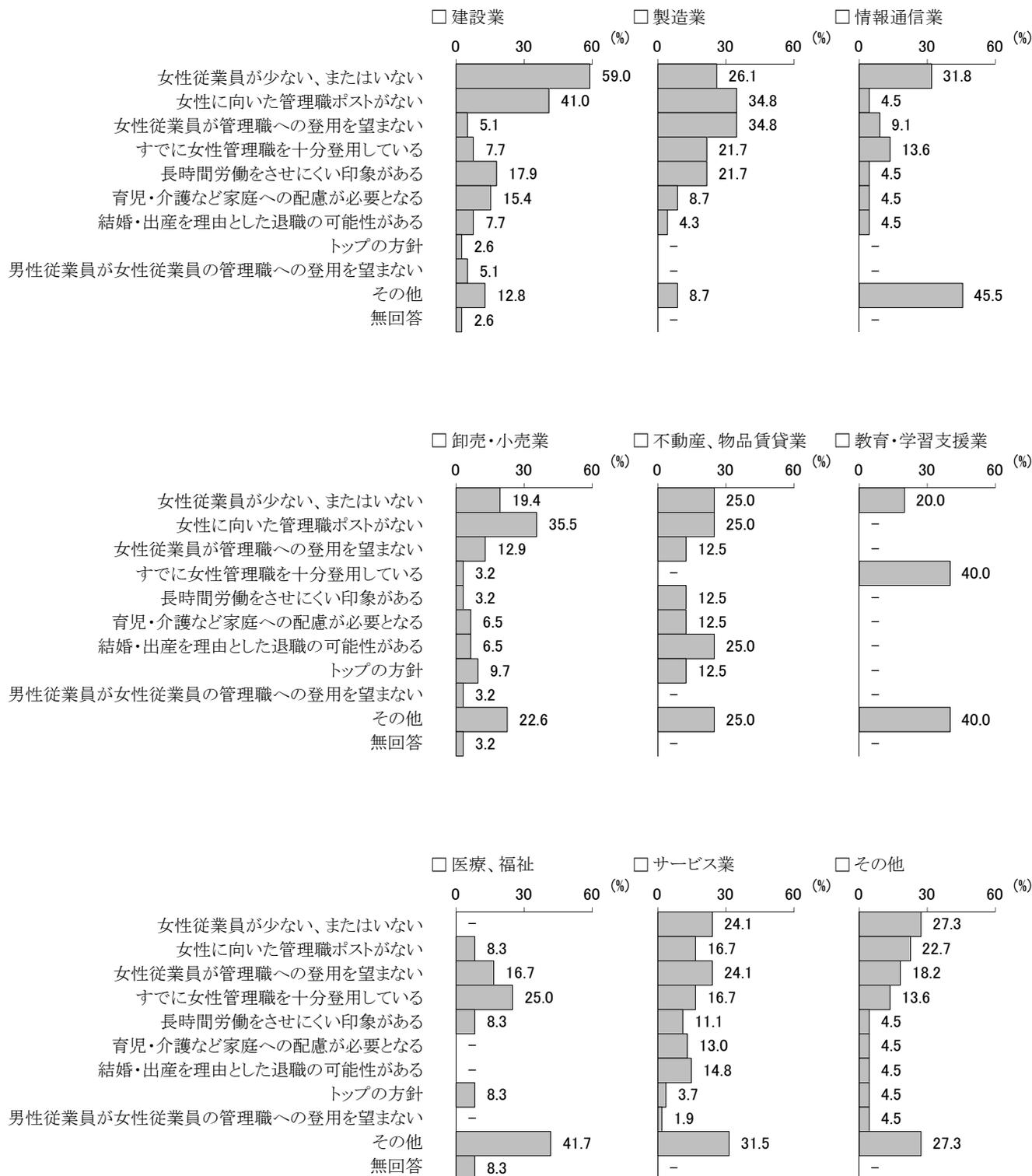
*その他 (具体的な記述)

- ・少人数の為、管理職ポストがない (建設業、情報通信業、卸売・小売業、医療、福祉、サービス業)
- ・性別に関係なく、能力と適性のある人材を登用する方針のため (製造業、製造業、情報通信業、卸売・小売業、教育・学習支援業、医療、福祉、サービス業、その他)
- ・男女の差別はする気はないが、現時点では管理職、役員にふさわしい人がいない (建設業) 等

<図表2-22 女性比率別>



<図表2-23 業種別>



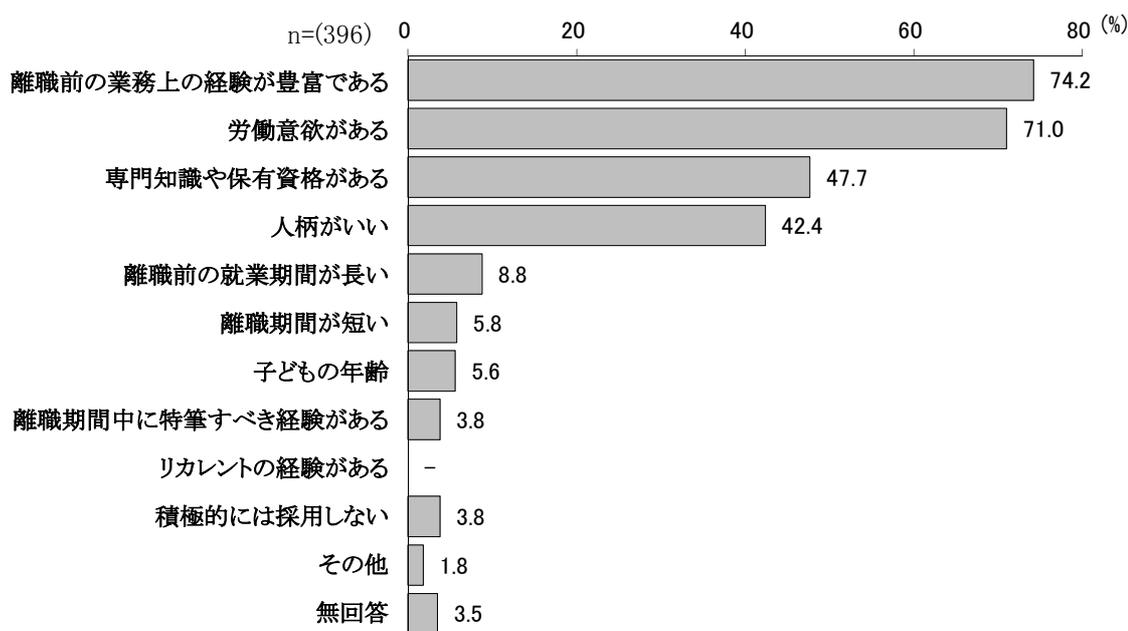
(12) 結婚等で離職後、再就職を希望する女性を採用する際に重視する点

【設問16】 貴事業所において、結婚・出産・育児による事情で離職期間があり、再就職を希望する女性がいた場合、採用する立場として重視するもの3つに○をつけてつけてください。

再就職を希望する女性に対し採用時に重視する点は、「離職前の業務上の経験が豊富である」「労働意欲がある」がともに7割台と高く、「専門知識や保有資格がある」がそれらに次いでいることも含め、離職前の就業期間、離職期間の長短等はあまり問われず、実務・業務に直結する項目が上位となっていることがわかる。

業種別では、「製造業」で「労働意欲がある」「離職前の業務上の経験が豊富である」が8割越えて高くなっている。

<図表2-24 全体>

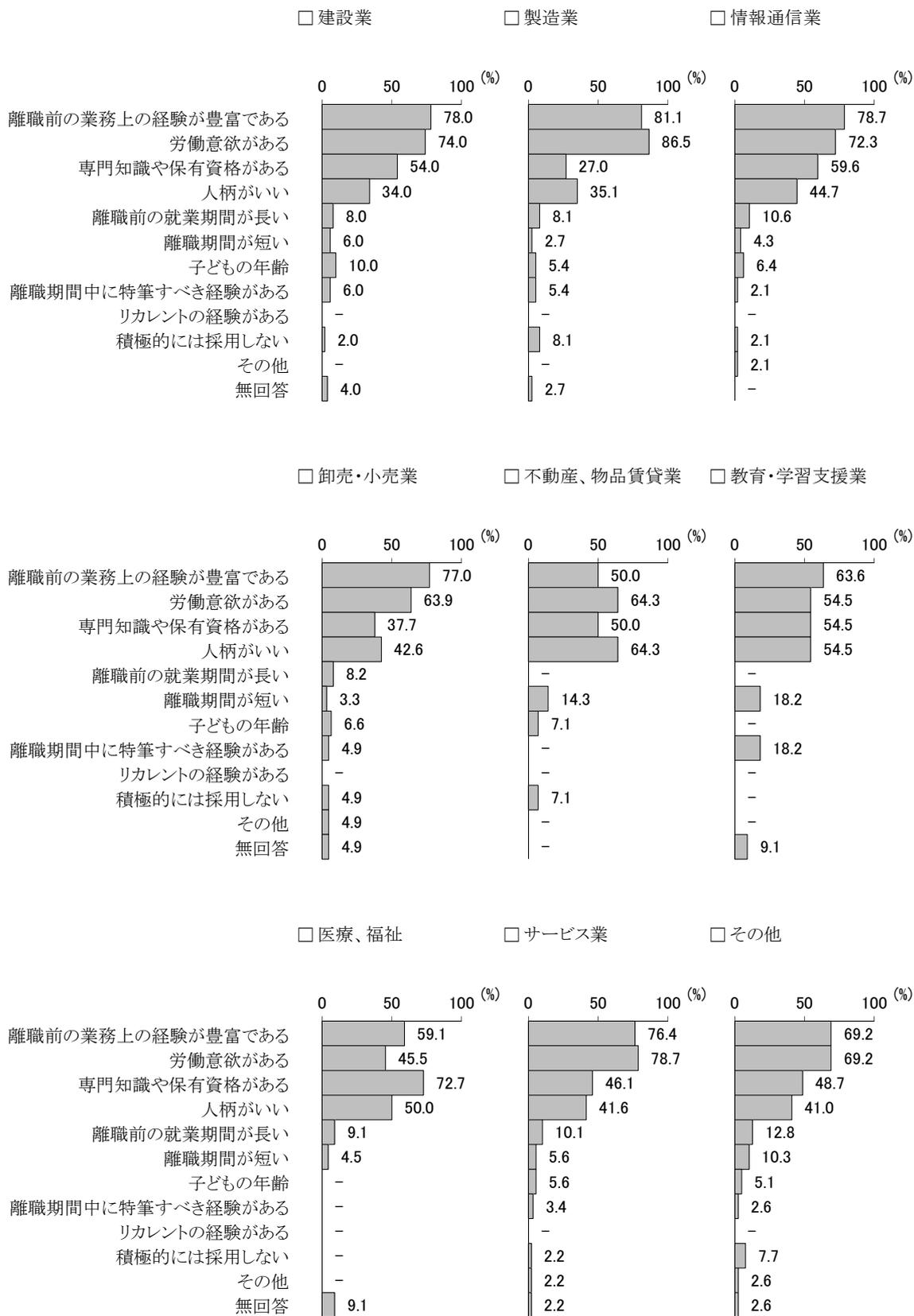


*その他（具体的な記述）

- ・ 家族、保育園、病児保育等の環境が整っている（情報通信業）
- ・ 子どもを預けられるか、どうか（サービス業） 等

第2章 調査結果の詳細

<図表2-25 業種別>



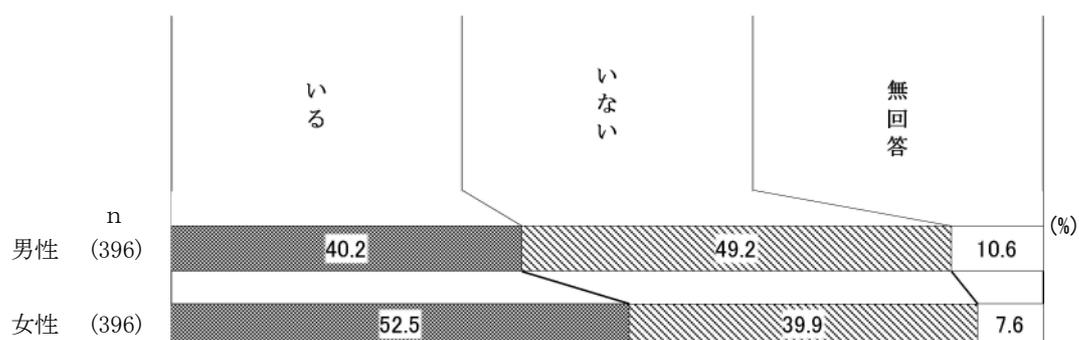
3. ワーク・ライフ・バランス推進

(1) 過去5年間で配偶者が出産した男性従業員数、出産した女性従業員数

【設問17】貴事業所では、平成25年4月1日から平成30年3月31日の過去5年間で、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者）は何人いましたか。また、そのうち現在（アンケート記入日）までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしている者も含む）をご記入ください。該当者がいない場合は、0をご記入ください。

過去5年間で配偶者が出産した男性従業員数、出産した女性従業員の有無としては、男性で40.2%、女性で52.5%が「いる」と回答している。

<図表3-1 男女内訳>



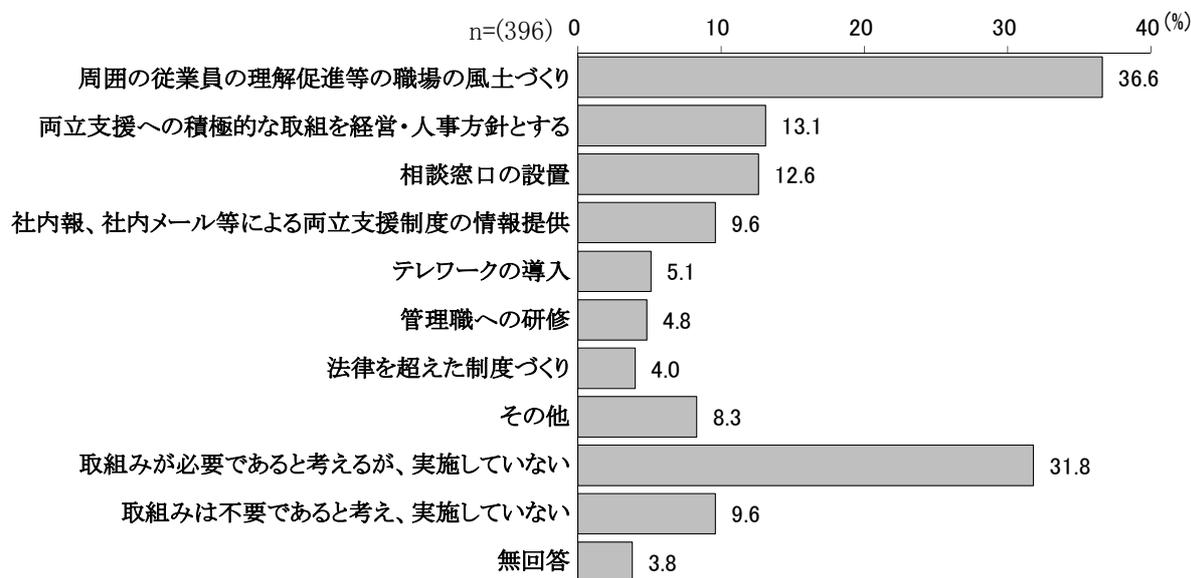
(2) 育休中・育児中の従業員が働きやすい環境づくりのための取り組み

【設問18】 貴事業所では、育児休業の取得を希望する従業員及び育児中の従業員が働きやすい環境づくりとしてどのような取り組みをしていますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

取り組みとしては「周囲の従業員の理解促進等の職場の風土づくり」が36.6%と最も高くなっており、その他の取り組みが1割前後で続いている。一方、「取り組みが必要であると考え、実施していない」が31.8%と高くなっている。

企業規模別では、「50～99人」で「周囲の従業員の理解促進等の職場の風土づくり」(52.4%)が、「100人以上」で「相談窓口の設置」(33.3%)が他層より高くなっている。また、業種別では、「製造業」と「サービス業」で「周囲の従業員の理解促進等の職場の風土づくり」が4割を超えている。

<図表3-2 全体>



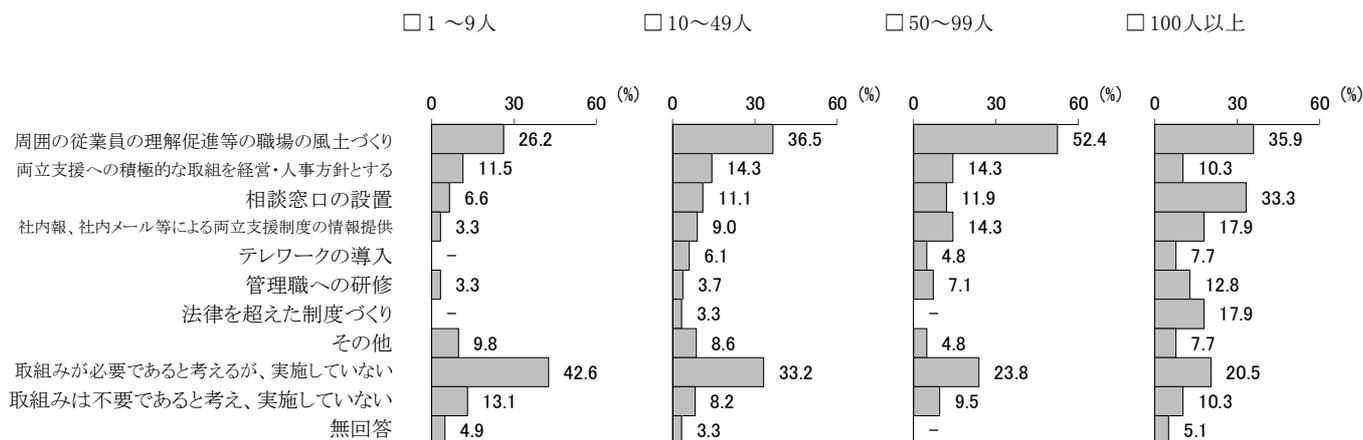
*法律を超えた制度づくり (具体的な記述)

- ・短時間勤務パターンの充実 (情報通信業、その他)
- ・育児のための休暇 (日数制限ナシ) : 子の病気時、PTA等理由問わず (情報通信業)
- ・子が4才になる前日まで育児休職取得可 (卸売・小売業) 等

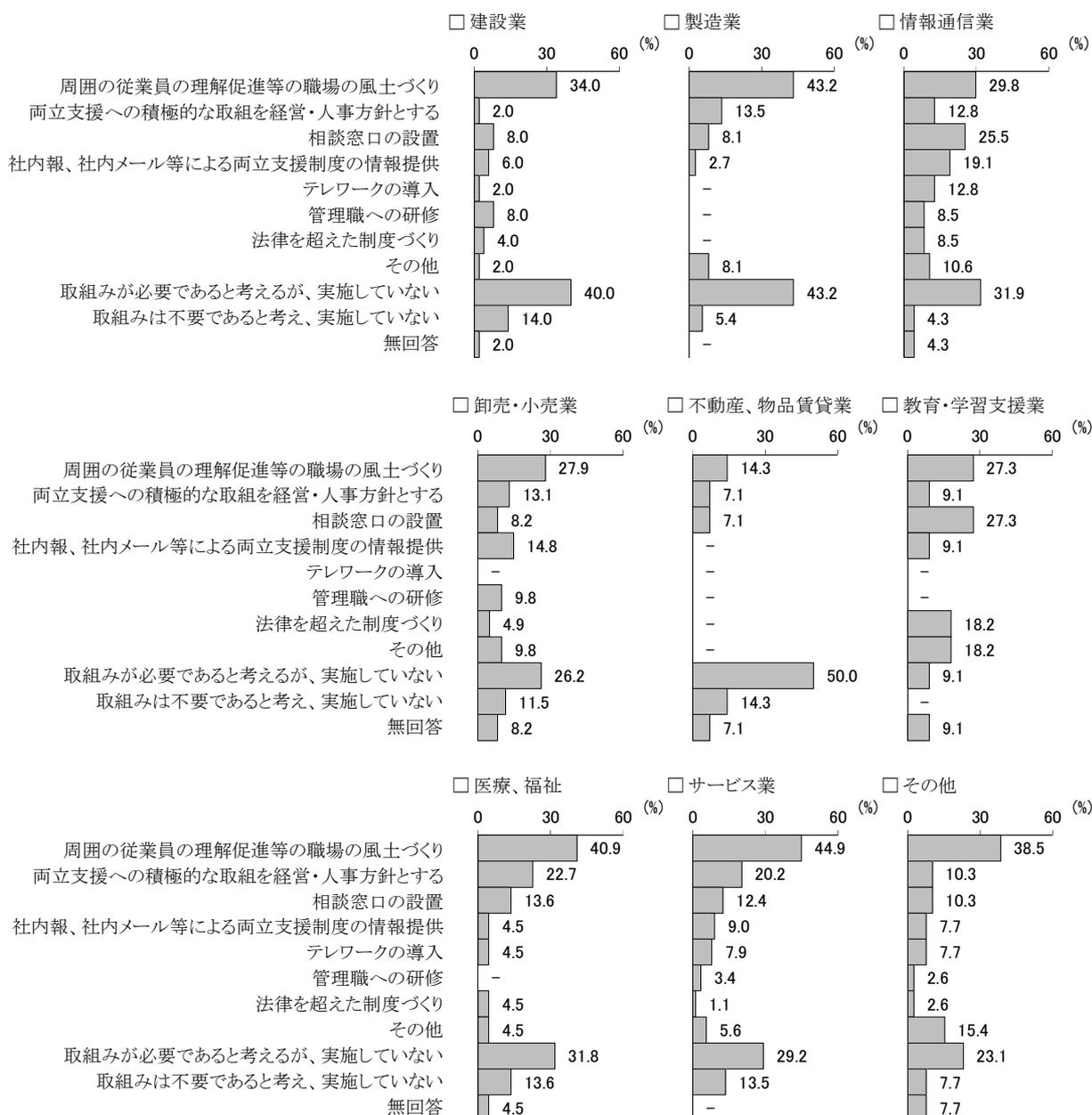
*その他 (具体的な記述)

- ・個別に上長が休業に関する説明を行う (その他)
- ・勤務時間の融通 (製造業、サービス業)
- ・クラウド利用による在宅勤務 (情報通信業)
- ・来てもらう機会を作り、休み中の情報提供を行う (医療、福祉)
- ・時短社員制度 (情報通信業、教育・学習支援業)
- ・小学1年生までの子を持つ社員向け特別休暇、保育料のサポート、ジョブリターン制度等 (卸売・小売業) 等

<図表3-3 企業規模別>



<図表3-4 業種別>

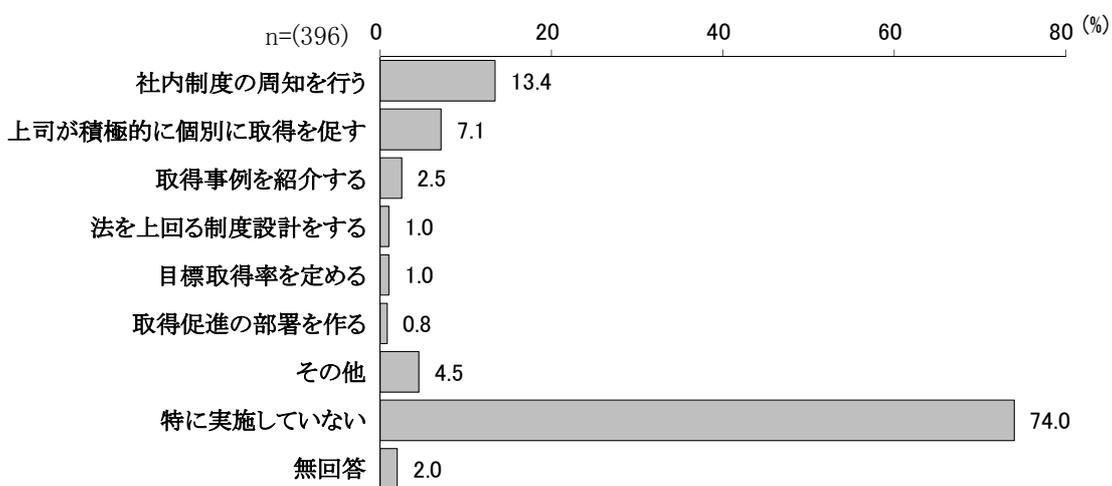


(3) 男性の育児休業取得促進のための取り組み

【設問19】貴事業所では、男性の育児休業の取得促進のためにどのような取り組みを実施していますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

取り組みとしては「社内制度の周知を行う」が13.4%となっているものの、「特に実施していない」が74.0%を占めており、男性の育児休業取得だけでなくその促進もあまり進んでいないことがわかる。企業規模別でも同様の傾向にあり、業種別では「情報通信業」で「社内制度の周知を行う」「上司が積極的に個別に取得を促す」が他業種より高くなっている。

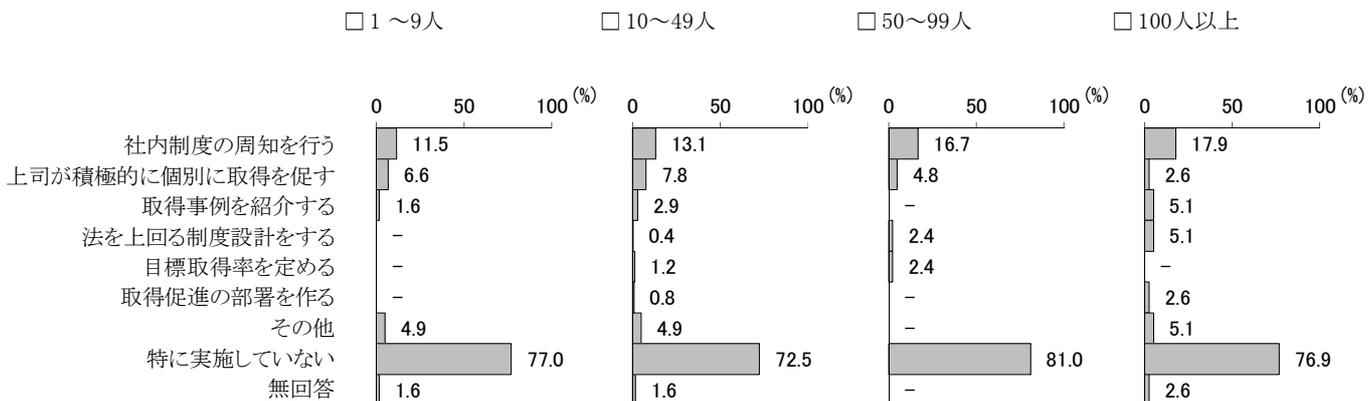
<図表3-5 全体>



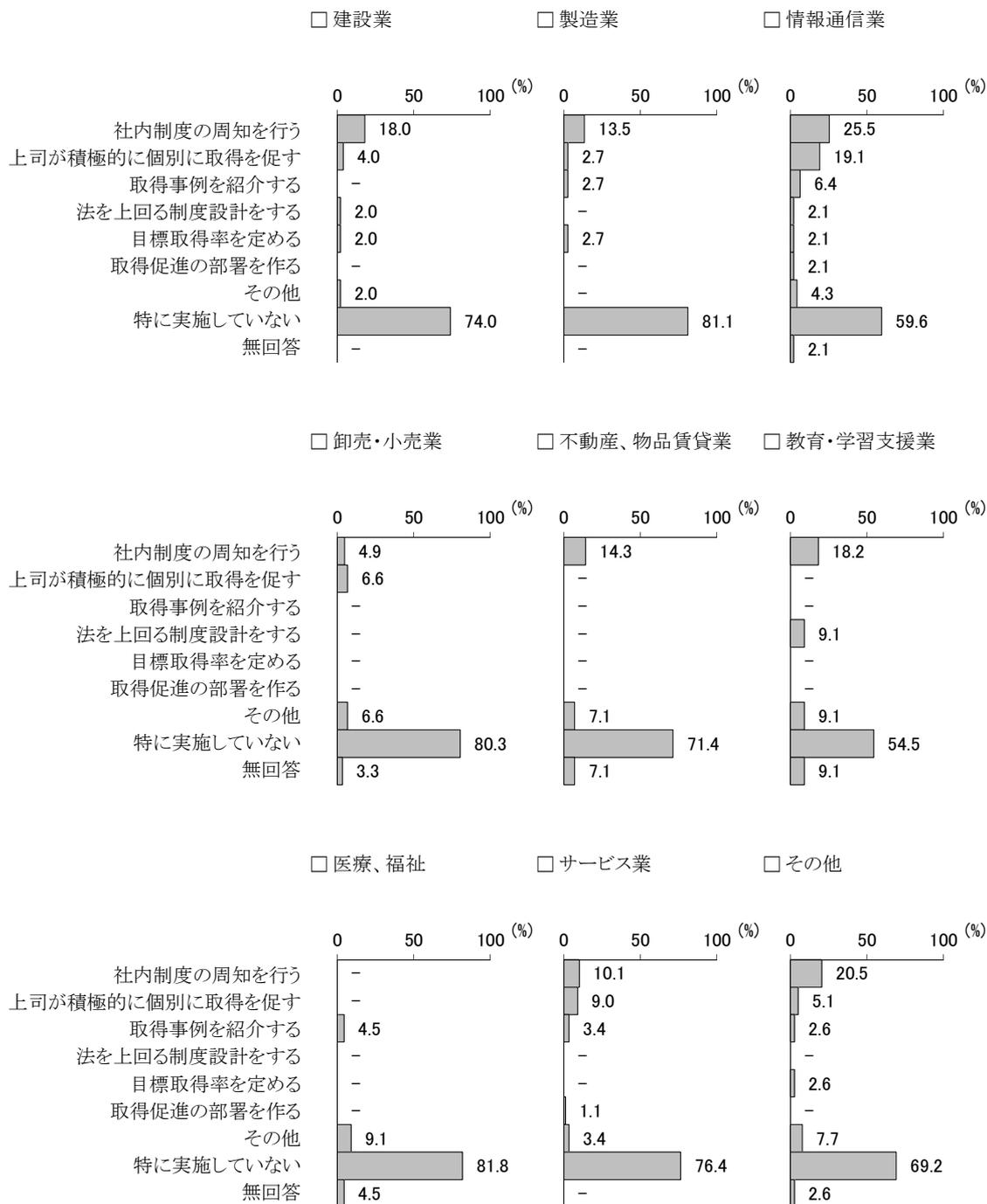
* その他 (具体的な記述)

- ・ 本人から要望があれば検討する (情報通信業)
- ・ 時差出勤や有給取得を促している (情報通信業) 等

<図表3-6 企業規模別>



<図表3-7 業種別>



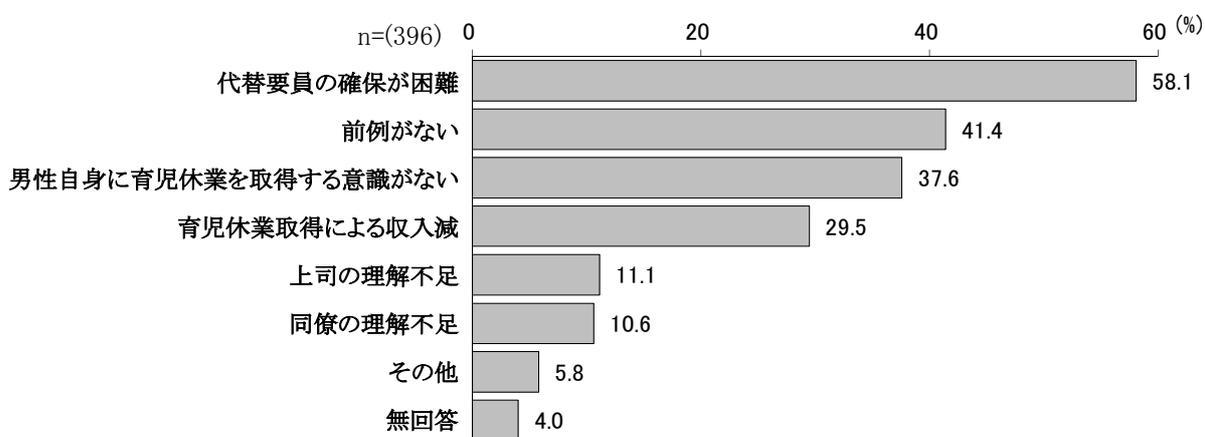
(4) 男性の育児休業取得の際の課題

【設問20】 貴事業所において、男性が育児休業を取得するにあたっての課題は何だと思えますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

課題としては、「代替要員の確保が困難」が58.1%と最も高く、「前例がない」「男性自身に育児休業を取得する意識がない」が4割前後で次いでいる。

企業規模別では「50～99人」「100人以上」で、「男性自身に育児休業を取得する意識がない」が、それぞれ6割、5割を超えて高くなっている。また、業種別では、「建設業」で「代替要員の確保が困難」が8割と高くなっている。

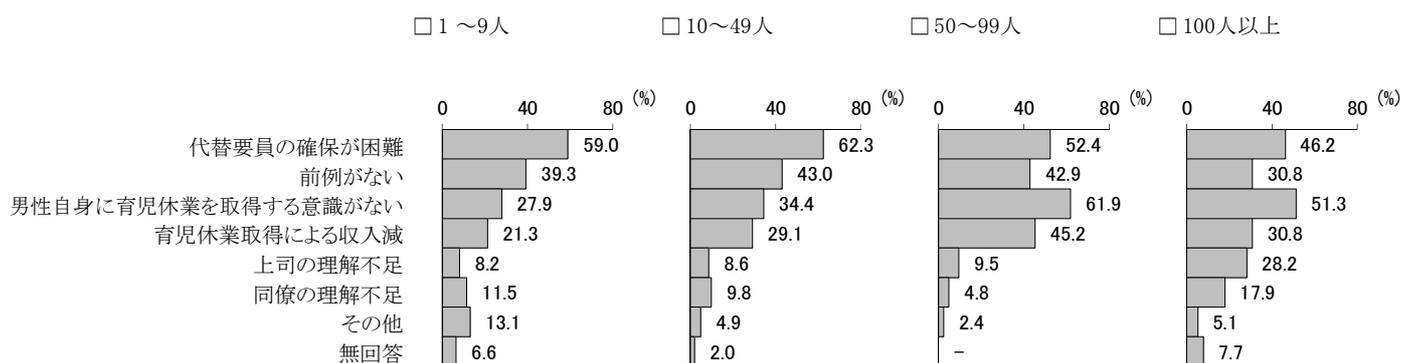
<図表3-8 全体>



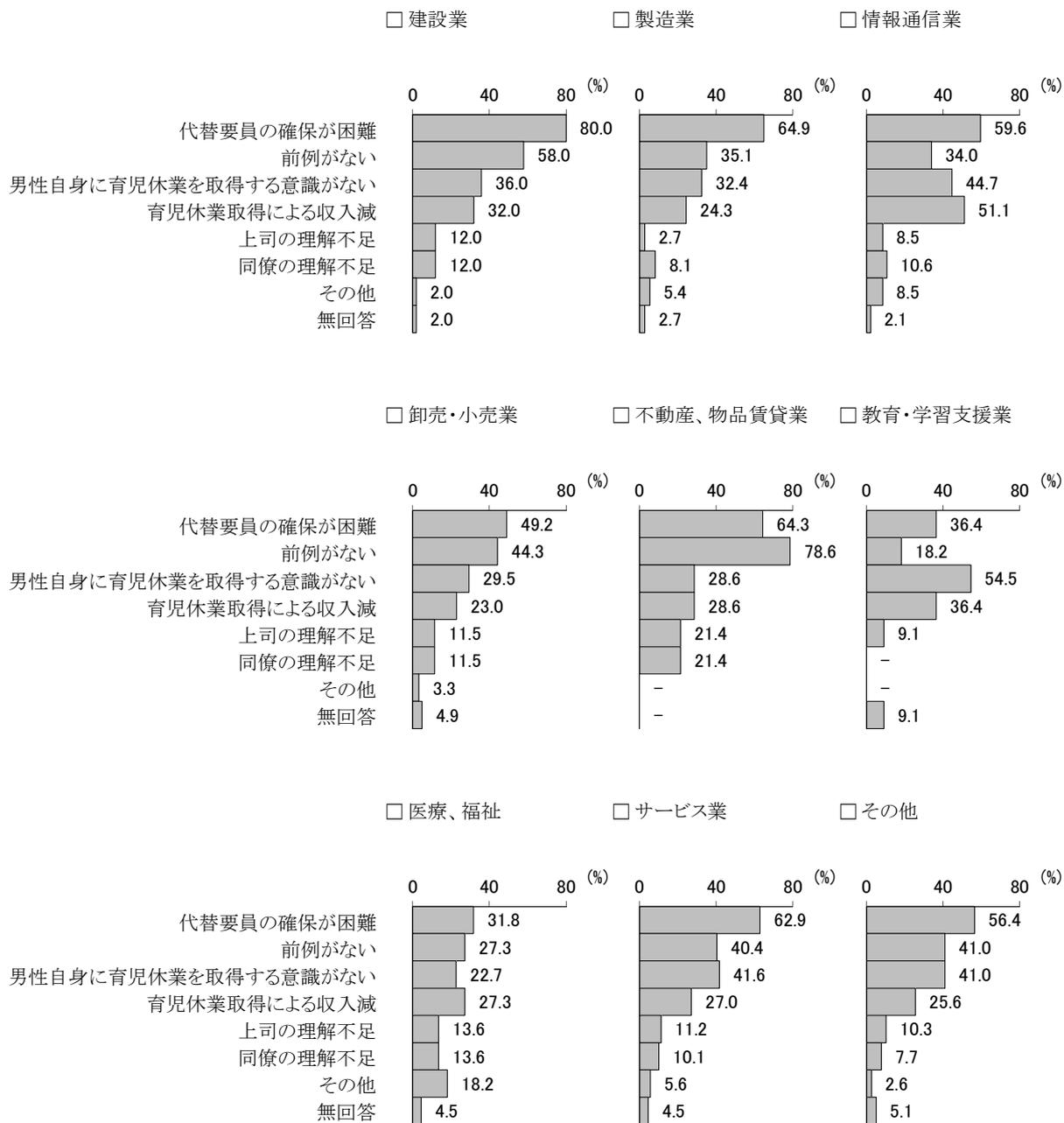
*その他（具体的な記述）

- ・社会的理解（製造業）
- ・扶養家族が増え、休業よりも皆、稼ぎたい（その他）
- ・客先の理解不足（情報通信業）
- ・特に課題はない（医療、福祉）
- ・定期昇給や賞与への影響（医療、福祉） 等

<図表3-9 企業規模別>



<図表3-10 業種別>

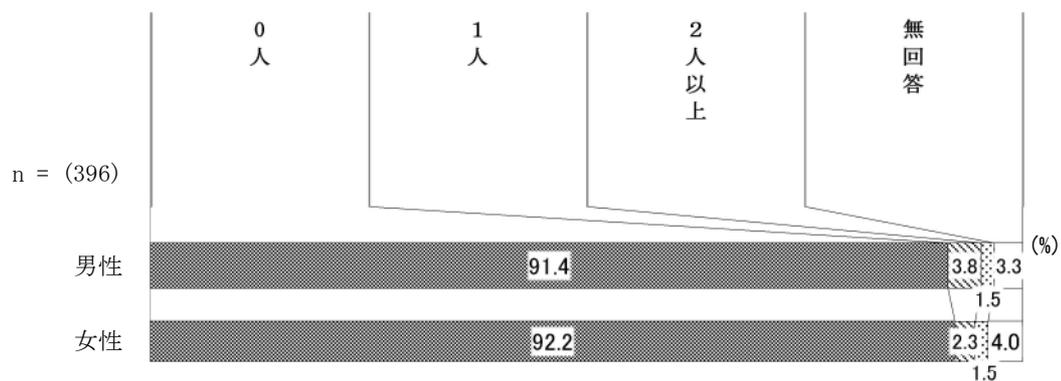


(5) 過去5年間の介護休業取得人数

【設問21】 貴事業所では、平成25年4月1日から平成30年3月31日の過去5年間で、介護休業を取得した従業員は何人いましたか。該当者がいない場合は、0をご記入ください。

過去5年間の介護休業取得人数は、男女とも「0人」が9割を超えている。

<図表3-11 男女内訳>

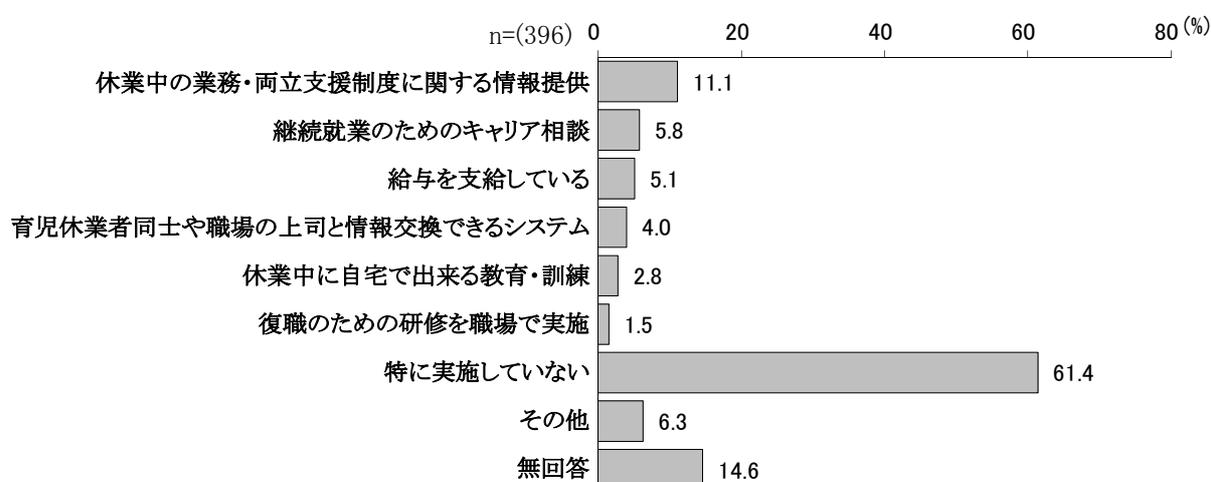


(6) 介護休業取得者へのサポート内容

【設問22】貴事業所では、介護休業を取得される方がいる場合、どのようなサポートをしていますか。制度として整備されていることに限らず、実態として行っていることも含め、該当する番号すべてに○をつけてください。

介護休業取得者へのサポート内容は、「休業中の業務・両立支援制度に関する情報提供」が11.1%となっているものの、「特に実施していない」が61.4%を占めている。

<図表3-12 全体>



*その他（具体的な記述）

- ・規則等はないが、必要に応じて休日、早退を許可している（建設業）
- ・介護休業給付手続きのサポート（教育・学習支援業）
- ・介休は取得していないが、有休を利用して介護している者については、法定の有休の日数を越えた当社独自の有休制度（備蓄休暇）の使用を促している（情報通信業）
- ・介護休業給付金の申請、介護休業終了後も継続して短時間勤務を認めている（情報通信業）
- ・安心休暇、法定の有給休暇の他に特別の有給休暇制度（卸売・小売業） 等

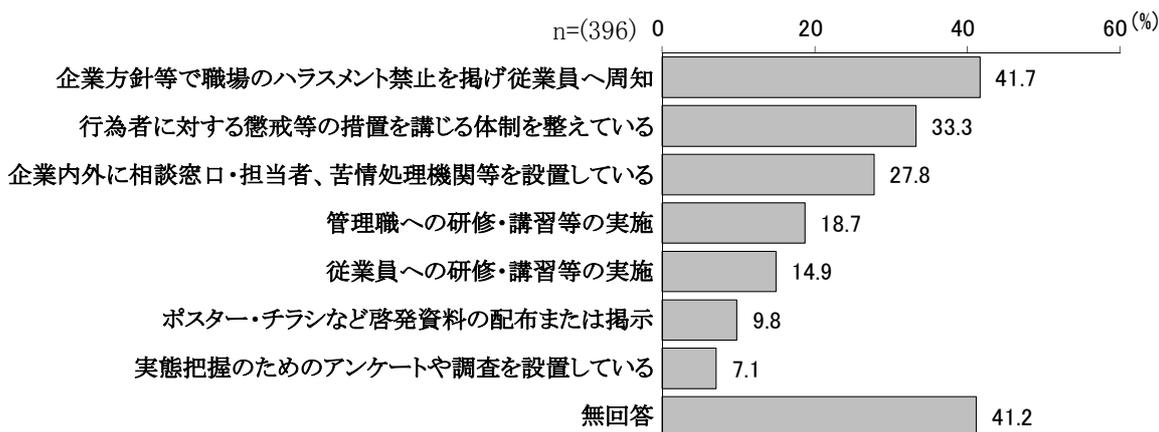
(7) ハラスメント防止の取り組み

【設問23】 貴事業所におけるハラスメント防止の取り組み状況について、該当する番号すべてに○をつけてください。

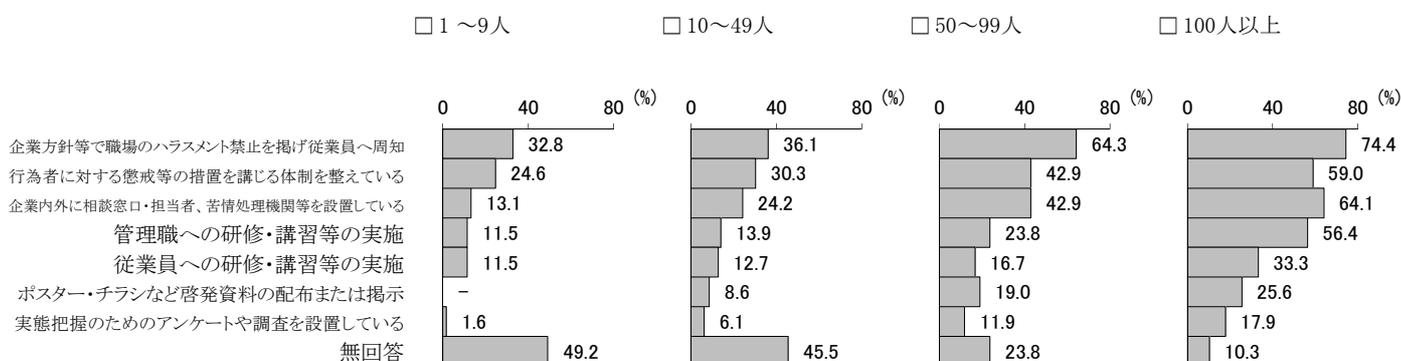
セクシュアル・ハラスメント防止の取り組みとしては、「企業方針等で職場のハラスメント禁止を掲げ、従業員に周知している」が41.7%と最も高く、「行為者に対する懲戒等の措置を講じる体制を整えている」が3割台で次いでいる。

企業規模別では、すべての項目で、規模が大きいほど高くなっており、なかでも「100人以上」で「企業方針等で職場のハラスメント禁止を掲げ、従業員に周知している」が74.4%を示している。また、業種別では「製造業」で「企業方針等で職場のハラスメント禁止を掲げ、従業員に周知している」と「行為者に対する懲戒等の措置を講じる体制を整えている」の全体上位項目で、他業種より低くなっている。

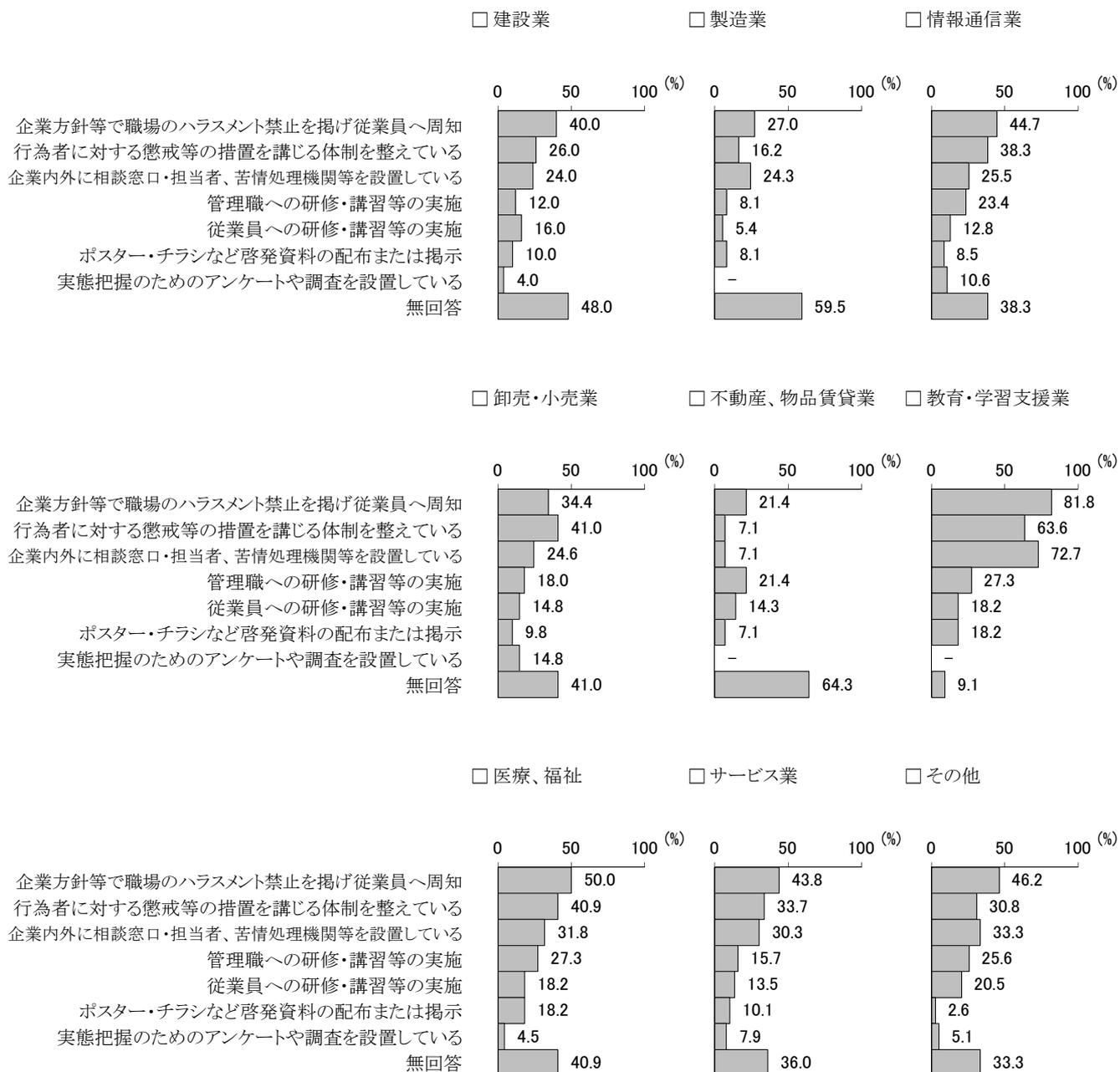
<図表3-13 全体/セクシュアル・ハラスメント>



<図表3-14 企業規模別/セクシュアル・ハラスメント>



<図表3-15 業種別/セクシュアル・ハラスメント>

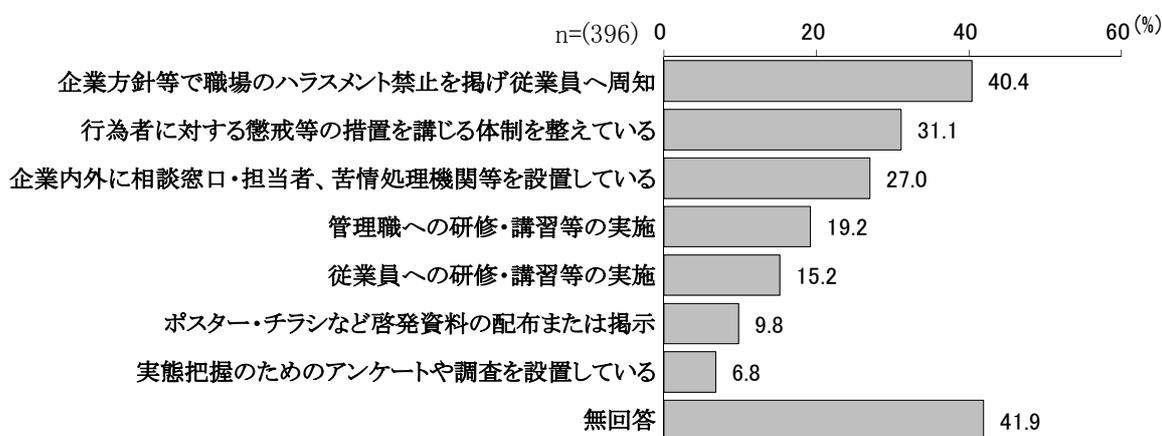


第2章 調査結果の詳細

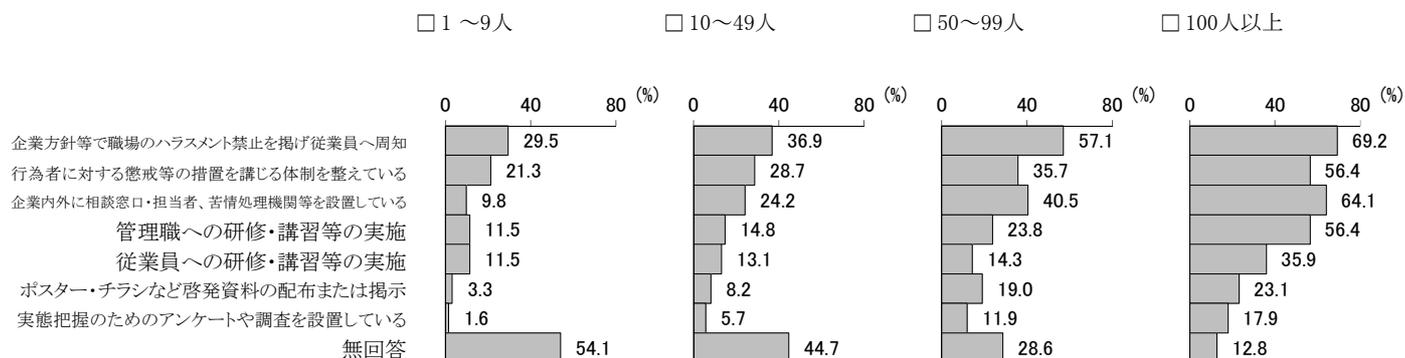
パワー・ハラスメント防止の取り組みとしては、「企業方針等で職場のハラスメント禁止を掲げ、従業員に周知している」が40.4%と最も高く、「行為者に対する懲戒等の措置を講じる体制を整えている」が3割台で次いでいる。

企業規模別では、セクシュアル・ハラスメント防止の取り組みと同様、すべての項目で、規模が大きいほど高くなっている。また、業種別でもセクシュアル・ハラスメント防止の取り組みと同様に「製造業」で「企業方針等で職場のハラスメント禁止を掲げ、従業員に周知している」(27.0%)、「行為者に対する懲戒等の措置を講じる体制を整えている」(16.2%)が、他業種より低くなっている。

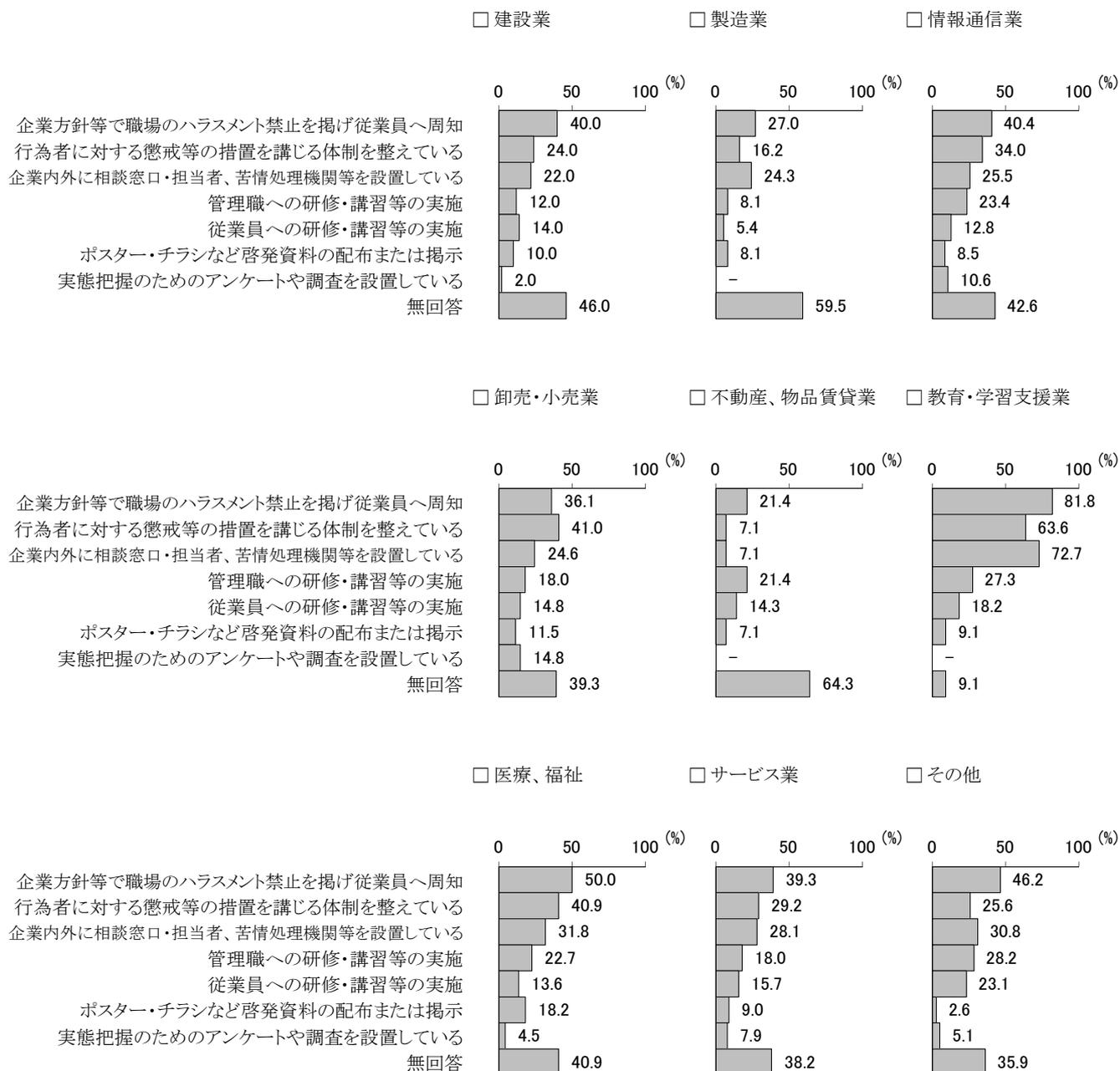
<図表3-16 全体/パワー・ハラスメント>



<図表3-17 企業規模別/パワー・ハラスメント>



<図表3-18 業種別/パワー・ハラスメント>

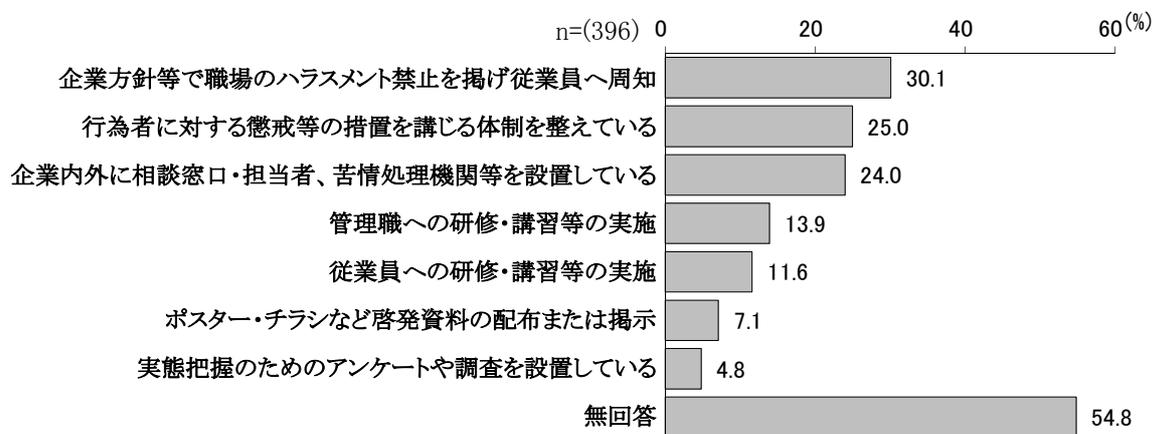


第2章 調査結果の詳細

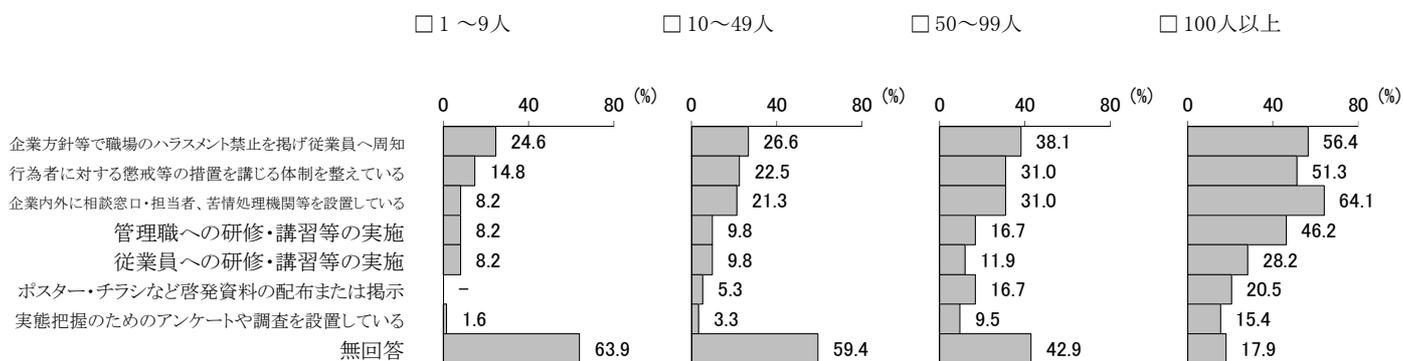
マタニティ・ハラスメント防止の取り組みとしては、「企業方針等で職場のハラスメント禁止を掲げ、従業員に周知している」が30.1%と最も高く、「行為者に対する懲戒等の措置を講じる体制を整えている」「企業内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」が2割台で次いでいる。ただし、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止の取り組みと比較すると、全項目で低くなっており、対策が急がれる。

企業規模別では、他の取り組みと同様、すべての項目で、規模が大きいほど高くなっている。また、業種別では、「卸売・小売業」で「行為者に対する懲戒等の措置を講じる体制を整えている」(32.8%)が、他業種よりやや高くなっている。

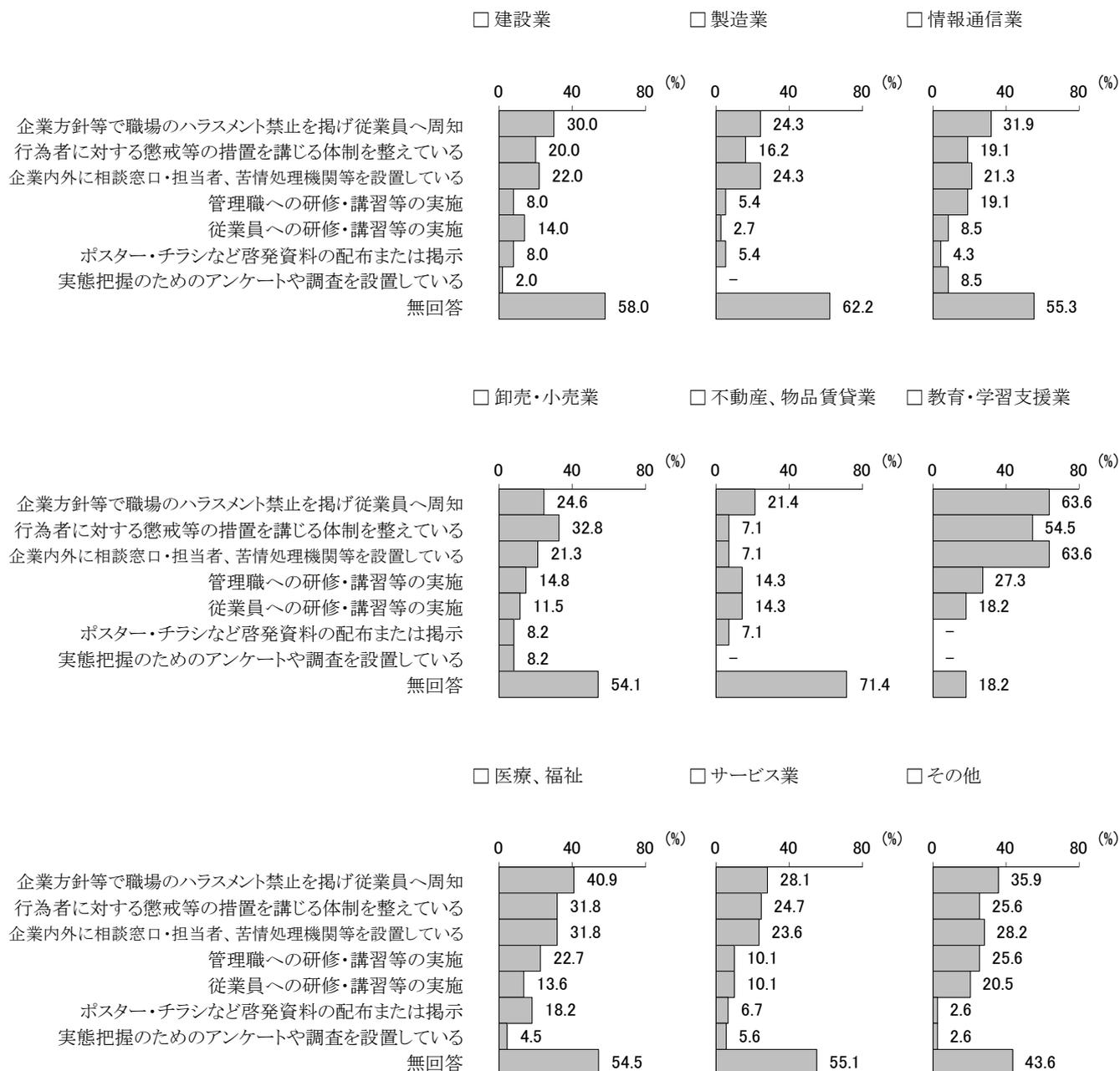
<図表3-19 全体/マタニティ・ハラスメント>



<図表3-20 企業規模別/マタニティ・ハラスメント>



<図表3-21 業種別／マタニティ・ハラスメント>



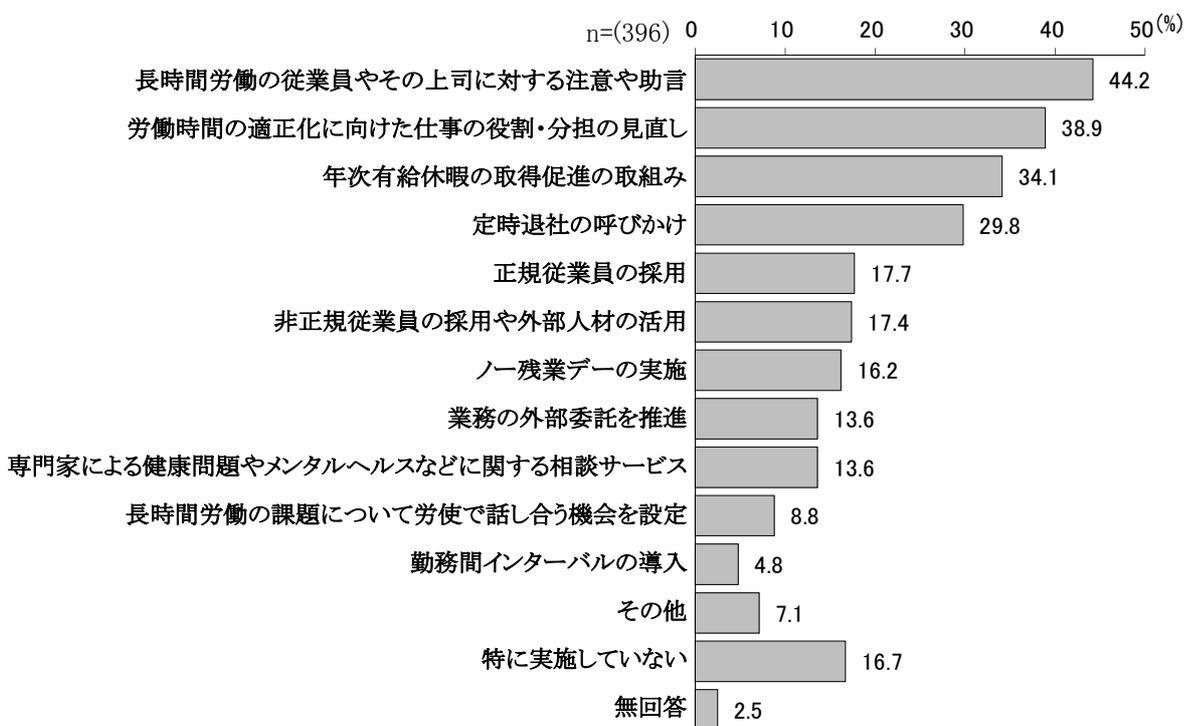
(8) 所定外労働時間（残業時間）削減のための取り組み

【設問24】 貴事業所では、所定外労働時間（残業時間）を削減するためにどのような取り組みをしていますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

所定外労働時間の削減への取り組みとしては、「長時間労働の従業員やその上司に対する注意や助言」が44.2%と最も高く、以下「労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」（38.9%）、「年次有給休暇の取得促進の取組み」（34.1%）、「定時退社の呼びかけ」（29.8%）と続いている。

企業規模別では、「長時間労働の従業員やその上司に対する注意や助言」「労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」などで、規模が大きくなるほど高くなっている。また、業種別では、「情報通信業」で「長時間労働の従業員やその上司に対する注意や助言」が61.7%と高くなっている。

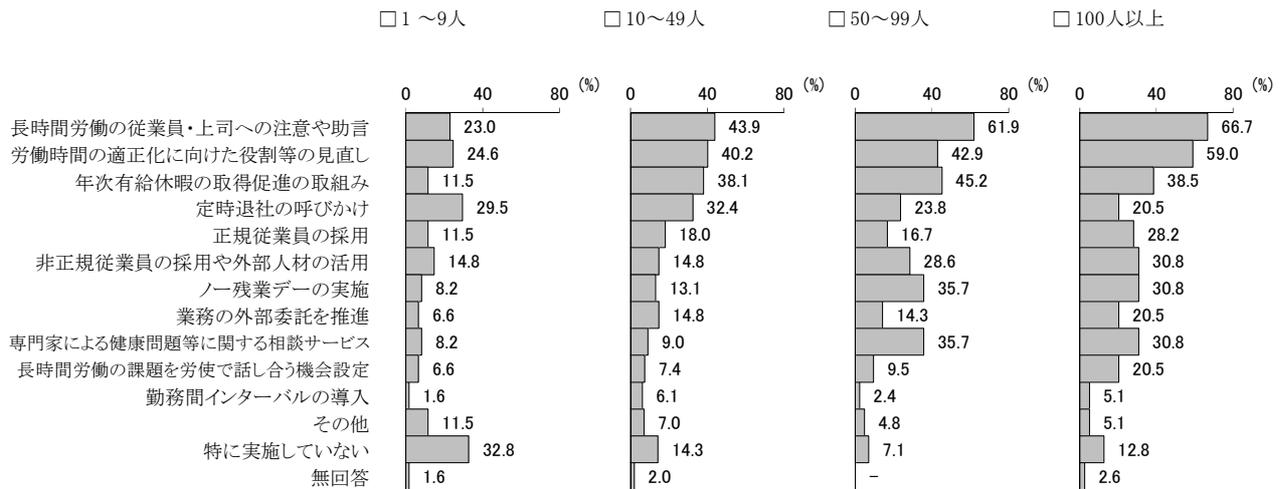
<図表3-22 全体>



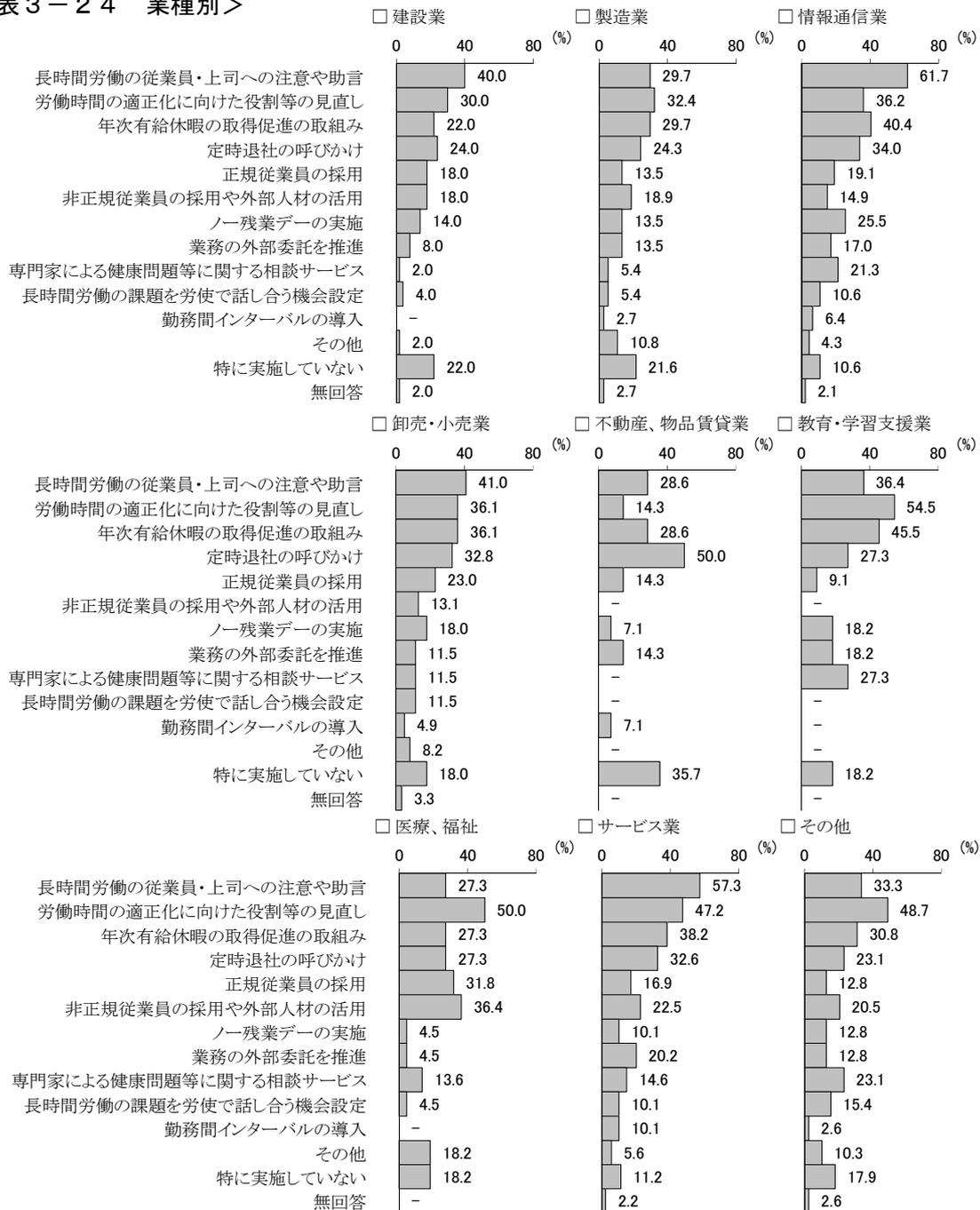
*その他（具体的な記述）

- ・ 4 5 時間以上の残業があった場合、本人、所属長が面談の上、理由と改善策を総務部長に提出し指導にあたっている（その他）
- ・ 届出の徹底（事前）（医療、福祉）
- ・ フレックスタイム制の導入（サービス業、その他）
- ・ 総営会議において、時間外労働（長時間労働）の月次報告を行っている（情報通信業）
- ・ 正確な労働時間管理のための、入退館、勤怠システムの導入（卸売・小売業） 等

<図表3-23 企業規模別>



<図表3-24 業種別>



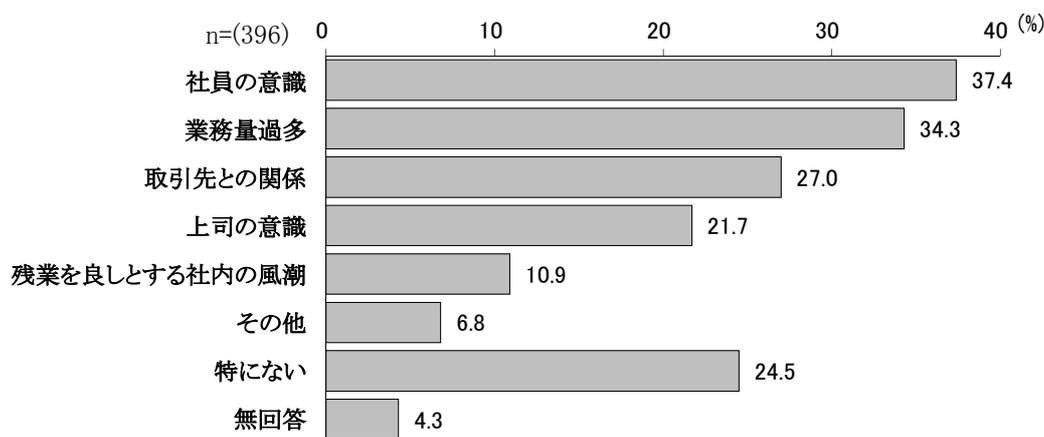
(9) 所定外労働時間（残業時間）削減の課題

【設問25】貴事業所では、所定外労働時間を削減する上で、どのような課題がありますか。
該当する番号すべてに○をつけてください。

所定外労働時間の削減への課題としては、「社員の意識」が37.4%、「業務量過多」が34.3%と高くなっている。

企業規模別では、上位2項目とも規模が大きくなるほど高く、「100人以上」で「社員の意識」が5割を超えている。また、業種別では、「建設業」で「取引先との関係」が5割弱と他業種より高くなっている。

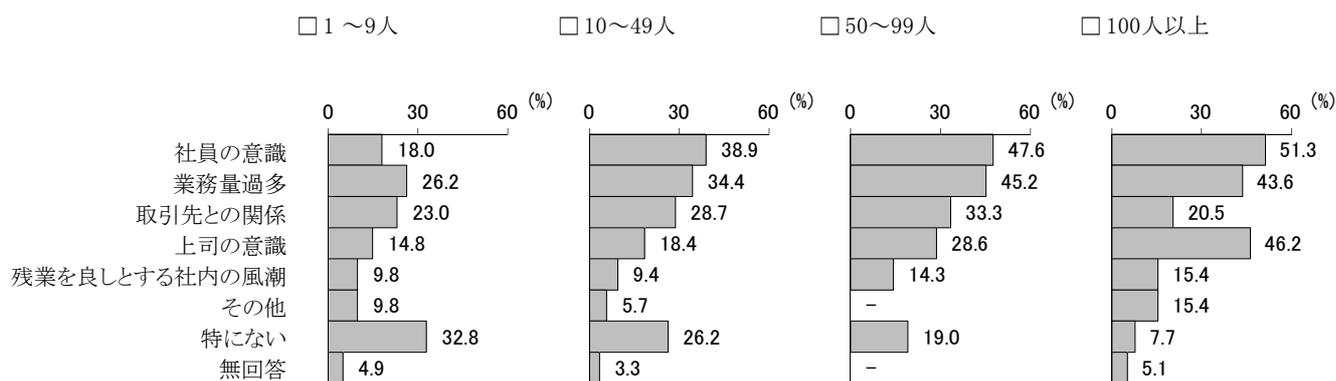
<図表3-25 全体>



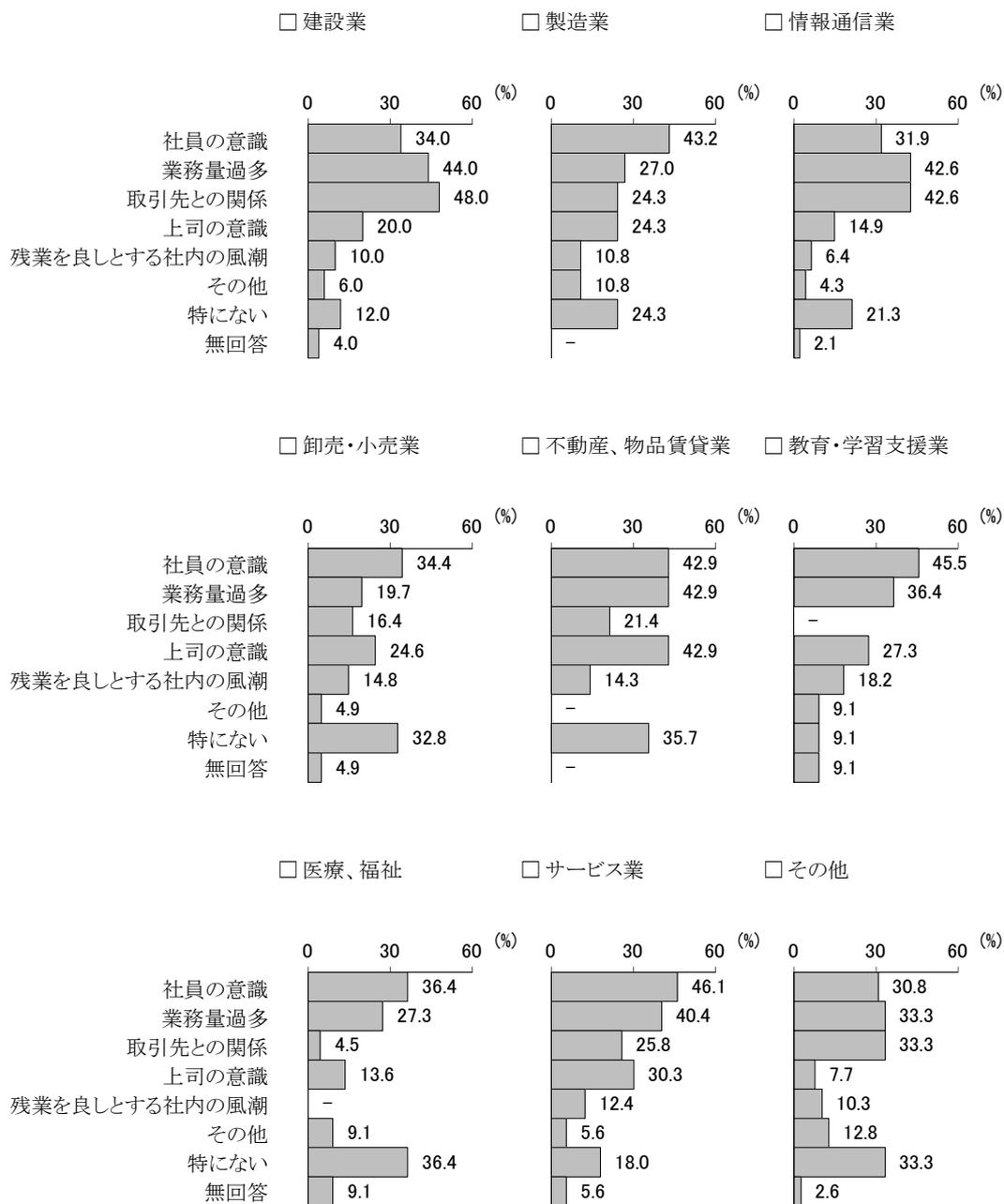
*その他（具体的な記述）

- ・社員間での業務の片寄り（卸売・小売業）
- ・採用の問題（募集しても集まらない）（医療、福祉） 等

<図表3-26 企業規模別>



<図表3-27 業種別>



(10) 1人あたりの所定外労働時間（残業時間）月平均

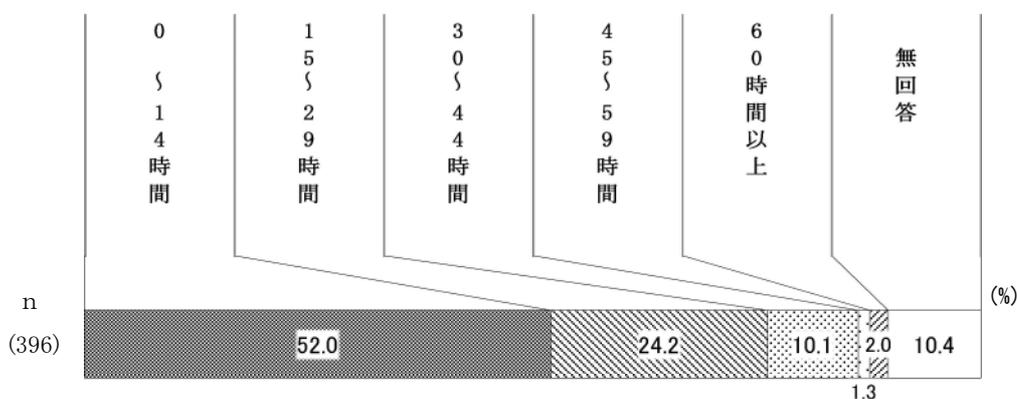
【設問26】 貴事業所における所定外労働時間（残業時間）1人あたりの月平均は何時間ですか。数値をお書きください。

1人あたりの月平均所定外労働時間は、「0～14時間」が52.0%と最も高く、「15～29時間」24.2%、「30～44時間」10.1%となっている。

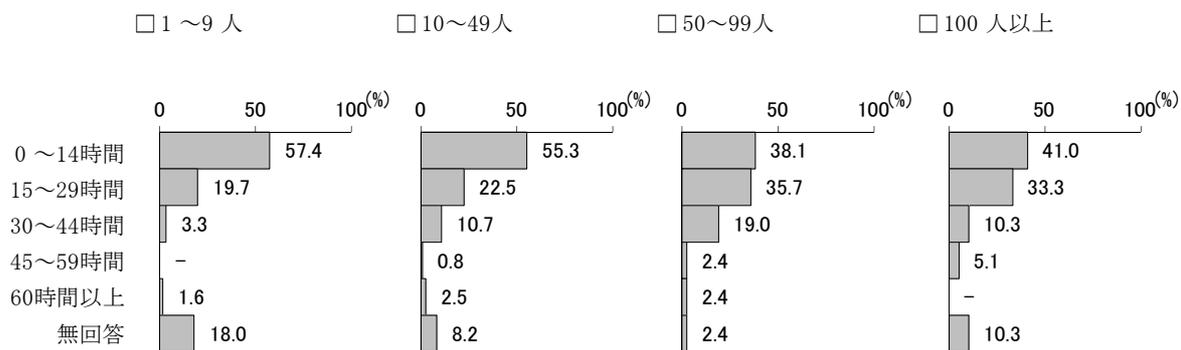
企業規模別では、「1～9人」で「0～14時間」が57.4%と高くなっている。

業種別では、「教育・学習支援業」「医療、福祉」で「0～14時間」が全体と比較して高くなっている。

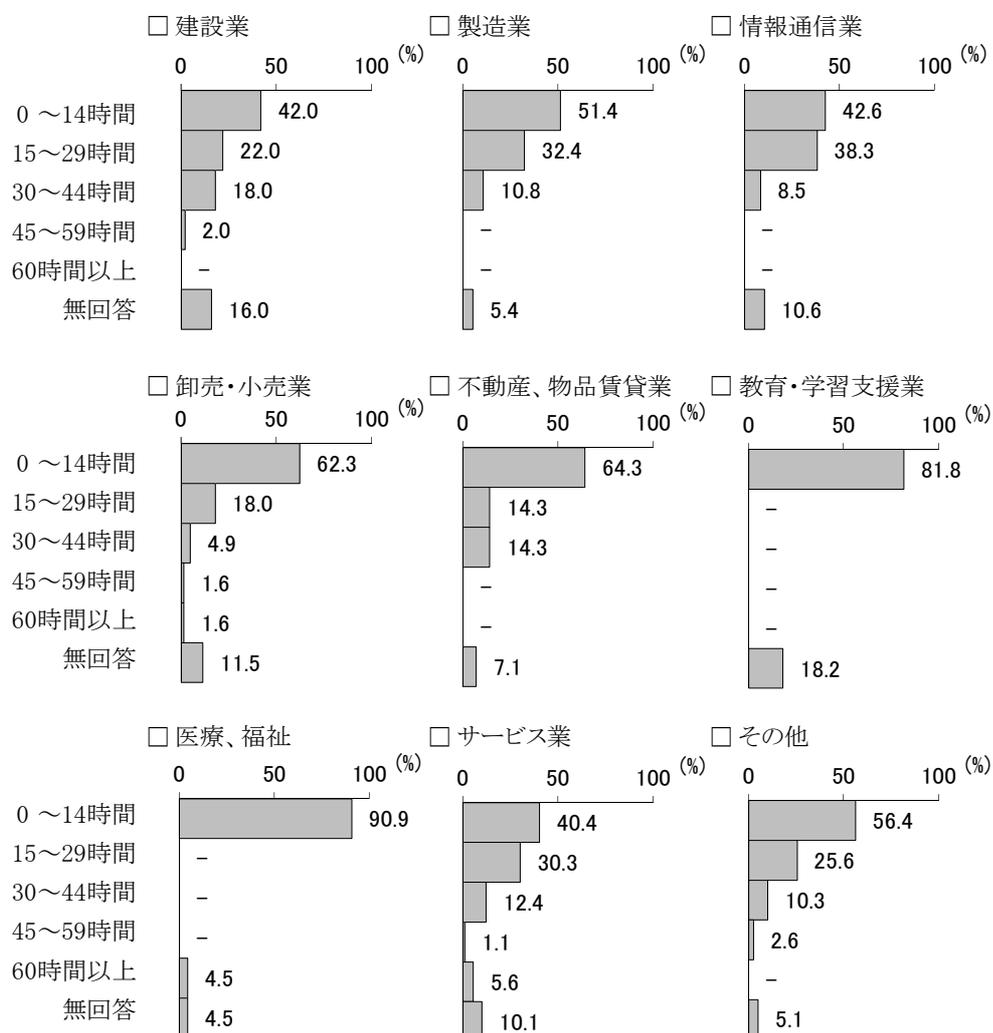
<図表3-28 全体>



<図表3-29 企業規模別>



<図表3-30 業種別>

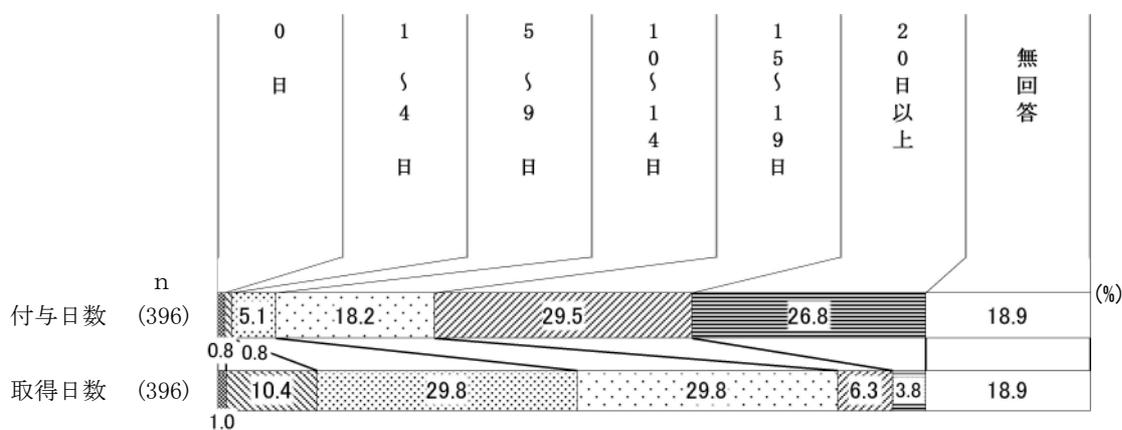


(11) 年間有給休暇付与日数及び取得日数

【設問27】 貴事業所における有給休暇付与日数及び有給休暇取得日数（どちらも1人あたりの年平均）は年間何日ですか。数値をお書きください。

年間有給休暇付与日数は、「15～19日」が29.5%と最も高く、「20日以上」が26.8%と続いている。対して年間有給休暇取得日数は、「5～9日」「10～14日」がともに29.8%と最も高くなっている。

<図表3-31 全体>



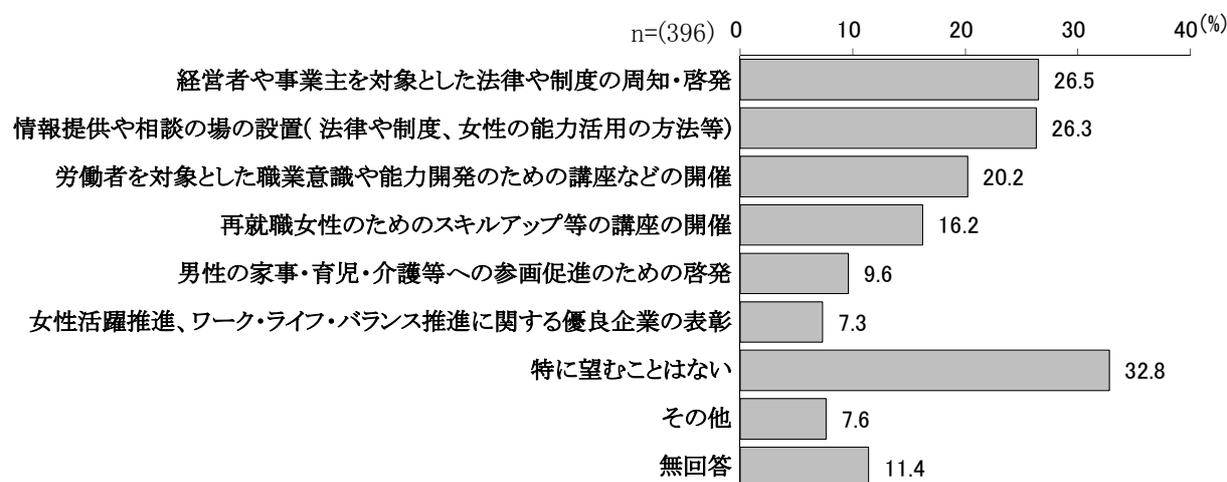
4. 豊島区への意見

(1) ワーク・ライフ・バランス推進のために区に望むこと

【設問28】 貴事業所では、女性の活躍、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、今後、豊島区に対してどのようなことを望みますか。当てはまるものに3つまで○をつけて教えてください。

ワーク・ライフ・バランス推進のために区に望むこととしては、「経営者や事業主を対象とした法律や制度の周知・啓発」が26.5%、「情報提供や相談の場の設置（法律や制度、女性の能力活用の方法等）」が26.3%と上位2項目は拮抗している。また、「特に望むことはない」が32.8%となっている。なお、「その他」としては、“施設の充実” “助成の充実” “意識熟成への支援”などが挙げられている。

<図表3-32 全体>



* その他（具体的な記述）

- ・女性を全面的に押し出すと、男性への差別となると考える。もっと男女平等を押し出した方が良いと思います。（製造業）
- ・従業員が少ない職場では、制度の運用は難しいと思います。中小企業でできるものを考えて頂ければと思います（少ない人数では研修等も企画できないので、区が企画してみるとか）。（情報通信業）
- ・入札の為ではなく、会社、社会を良くする為にワークライフバランスを推進する必要がある事を理解し、進めるよう啓蒙する必要だと思えます。（建設業）
- ・復職しやすい保育施設の設備。（卸売・小売業）
- ・病児保育施設を増やす。育休制度を利用させた中小企業に助成金。（卸売・小売業）
- ・産休、育休の従業員の（人数、期間）に沿った助成。（サービス業）
- ・男性の家事、育児、介護を行った時への助成金や男女の働き方の違いをわかりやすく、パワポ資料や映像資料にまとめて意識改善できるためのツール提供、作成した場合の助成金など（社長、経営陣に「取り組みたい」と言いやすい。）（情報通信業） 等

資料編 使用した調査票

女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに係る区内企業実態調査 調査票

*****貴事業所基本情報について*****

【設問1】

貴事業所の業種について、当てはまるものに1つ○をつけてください。

1.建設業	8.学術研究、専門・技術サービス業
2.製造業	9.宿泊、飲食サービス業
3.情報通信業	10.生活関連サービス、娯楽業
4.運輸、郵便業	11.教育・学習支援業
5.卸売・小売業	12.医療、福祉
6.金融、保険業	13.サービス業(他に分類されないもの)
7.不動産、物品賃貸業	14.その他()

【設問2】

事業所の性格

1.単独事業所	2.本社・本店
---------	---------

貴社の全従業員数をご記入ください。(支社等も含めた人数をご記入ください。)

総数 人 男性 人 女性 人

※総数＝正規従業員＋パートタイマー等

貴事業所の従業員数をご記入ください。(支社等を含めずに人数をご記入ください。)

正規従業員

男性 人 女性 人

パートタイマー等(アルバイト、契約社員を含む、派遣社員を除く)

男性 人 女性 人

【設問3】

貴社の採用者数をご記入ください。(支社等も含めた人数をご記入ください。)

正規従業員 (※対象期間平成29年4月1日～平成30年3月31日の1年間)

男性 人 女性 人

上記採用者のうち、貴事業所に配置された人数をご記入ください。

正規従業員

男性 人 女性 人

【設問4】

貴社の管理職等の人数をご記入ください。(平成30年4月1日時点)

役員	男性	<input type="text"/>	人	女性	<input type="text"/>	人
部長相当職	男性	<input type="text"/>	人	女性	<input type="text"/>	人
課長相当職	男性	<input type="text"/>	人	女性	<input type="text"/>	人
係長相当職	男性	<input type="text"/>	人	女性	<input type="text"/>	人

上記管理職等の人数のうち、貴事業所の管理職等の人数をご記入ください。

(平成30年4月1日時点)

役員	男性	<input type="text"/>	人	女性	<input type="text"/>	人
部長相当職	男性	<input type="text"/>	人	女性	<input type="text"/>	人
課長相当職	男性	<input type="text"/>	人	女性	<input type="text"/>	人
係長相当職	男性	<input type="text"/>	人	女性	<input type="text"/>	人

*****女性活躍推進について*****

【設問5】

設問6に掲げた女性活躍推進における取り組み例を参考に、貴事業所の女性活躍推進における取り組み状況について、当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 取り組んでいる⇒設問6、7、8、9をご回答ください
2. 今後取り組む予定⇒設問6、7、9をご回答ください
3. 今後も取り組む予定はない⇒設問9をご回答ください

設問5で「取り組んでいる」または「今後取り組む予定」と回答した方にお伺いします。

【設問6】

貴事業所で実施している、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、当てはまるもの全てに○をつけてください。

1. 女性が働きやすい環境整備(トイレ・更衣室等)
2. 女性が働きやすい環境づくり(休暇制度等)
3. 活躍している女性従業員の紹介(HP・採用説明会等)
4. 積極的な女性人材の採用
5. 管理職・役員への女性登用
6. 出産や育児等による休暇がハンデとされない能力評価制度の構築
7. 女性活躍推進のための担当部署の設置や担当者の配置
8. 女性の登用や人材育成に関する具体的な計画・方針の策定、実施
9. その他()

設問5で「取り組んでいる」または「今後取り組む予定」と回答した方にお伺いします。

【設問7】

貴事業所で女性活躍における取り組みを進める理由として当てはまるもの全てに○をつけてください。

- | | |
|-------------------|---------------|
| 1. 労働力不足への対応 | 8. 企業イメージの向上 |
| 2. 優秀な人材の確保 | 9. 他社の成功事例を見て |
| 3. 女性の定着率の向上 | 10. 企業の社会的責任 |
| 4. 女性従業員の意欲向上 | 11. 社会的な流れ |
| 5. 女性従業員からの要望 | 12. トップの方針 |
| 6. 男性従業員からの要望 | 13. その他 |
| 7. 女性従業員の能力を活かしたい | () |

設問5で「取り組んでいる」と回答した方にお伺いします。

【設問8】

貴事業所で女性活躍推進における取り組みを実施したことによる変化として、当てはまるものをそれぞれ1つずつに○をつけてください。

	向上した	特に変化なし	低下した
1 職場の雰囲気	1	2	3
2 生産性・業務効率	1	2	3
3 優秀な人材の採用・確保	1	2	3
4 優秀な人材の定着率	1	2	3
5 出産・育児・介護休暇後の復帰率	1	2	3
6 女性の労働意欲	1	2	3
7 企業イメージ	1	2	3
8 業績・利益	1	2	3
9 その他()	1	2	3

【設問9】

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

1. 検討する時間的余裕がない	7. 顧客が男性従業員を希望する
2. 資金に余裕がない	8. 女性従業員が望まない
3. トップ・上司の意思・コミットメントが高くない	9. 男性従業員が望まない
4. 従業員の理解が十分でない	10. 女性が活躍する必要を感じない
5. 女性用の環境(トイレ・更衣室等)が未整備	11. 障害になるものはない
6. 所定外労働・深夜勤務が多い	12. その他()

【設問10】

貴事業所において、現在と比べて女性の採用を増やしていく考えはありますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 増やしていきたい⇒設問11へ
2. 特に増やしていく予定はない⇒設問12へ

設問10で「増やしていきたい」と回答した方にお伺いします。**【設問11】**

貴事業所で女性の採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、または行う予定のものはありますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- | |
|--|
| 1. 女性採用人数の目標設定
2. 採用担当者に女性を配置
3. 活躍している女性従業員の紹介(HP・採用説明会等)
4. 女性が働きやすい環境整備(トイレ・更衣室等)
5. 女性が働きやすい制度整備(休暇制度等)
6. その他() |
|--|

設問10で「特に増やしていく予定はない」と回答した方にお伺いします。**【設問12】**

その理由として当てはまるもの全てに○をつけてください。

- | |
|--|
| 1. すでに女性は十分採用している
2. 女性に適した業務・職種が少ない
3. 結婚・出産を理由とした退職の可能性がある
4. 育児など家庭への配慮が必要となる
5. 時間外労働をさせにくい
6. 安全面や体力面など女性では不安な面がある
7. 女性が働きやすい環境整備(トイレ・更衣室等)ができていない
8. トップの方針
9. その他() |
|--|

【設問13】

貴事業所において、現在と比べて管理職・役員への女性登用・配置を増やしていくお考えはありますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

- | |
|---|
| 1. 増やしていきたい⇒設問14へ
2. 特に増やしていく予定はない⇒設問15へ |
|---|

設問13で「増やしていきたい」と回答した方にお伺いします。

【設問14】

貴事業所で管理職・役員への女性登用・配置を増やしていくための取り組みとして、行っているもの、または行いたいものはありますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- | |
|------------------------------|
| 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() |

設問13で「特に増やしていく予定はない」と回答した方にお伺いします。

【設問15】

その理由として当てはまるもの全てに○をつけてください。

- | |
|-----------------------------|
| 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. 女性に向け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() |

【設問16】

貴事業所において、結婚・出産・育児による事情で離職期間があり、再就職を希望する女性がいた場合、採用する立場として重視するもの3つに○をつけてつけてください。

- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. 専門知識や保有資格がある | 7. 離職前の就業期間が長い |
| 2. 離職前の業務上の経験が豊富である | 8. 子どもの年齢 |
| 3. 離職期間中に特筆すべき経験がある | 9. リカレントの経験がある |
| 4. 労働意欲がある | 10. 積極的には採用しない |
| 5. 人柄がいい | 11. その他 |
| 6. 離職期間が短い | () |

※リカレント…学校を卒業した後も必要に応じて教育を受けること

*****ワーク・ライフ・バランス推進について*****

【設問 17】

貴事業所では、平成25年4月1日から平成30年3月31日の過去5年間で、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者）は何人いましたか。また、そのうち現在（アンケート記入日）までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしている者も含む）をご記入ください。該当者がいない場合は、0をご記入ください。

①出産者数（平成25年4月1日～平成30年3月31日）

男性 人 女性 人

②出産者数のうち平成30年4月1日までの間に育児休業を開始した人数（開始予定の申し出含む）

男性 人 女性 人

【設問 18】

貴事業所では、育児休業の取得を希望する従業員及び育児中の従業員が働きやすい環境づくりとしてどのような取り組みをしていますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. 管理職への研修 | |
| 2. 社内報、社内メール等による両立支援制度の情報提供 | |
| 3. 相談窓口の設置 | |
| 4. 両立支援への積極的な取組を経営・人事方針とする | |
| 5. 周囲の従業員の理解促進等の職場の風土づくり | |
| 6. テレワークの導入 | |
| 7. 法律を超えた制度づくり(|) |
| 8. その他(|) |
| 9. 取り組みが必要であると考え、実施していない | |
| 10. 取り組みは不要であると考え、実施していない | |

【設問 19】

貴事業所では、男性の育児休業の取得促進のためにどのような取り組みを実施していますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

- | | |
|--------------------|--------------|
| 1. 上司が積極的に個別に取得を促す | 5. 目標取得率を定める |
| 2. 取得促進の部署を作る | 6. 取得事例を紹介する |
| 3. 法を上回る制度設計をする | 7. その他(|
| 4. 社内制度の周知を行う | 8. 特に実施していない |

【設問20】

貴事業所において、男性が育児休業を取得するにあたっての課題は何だと思えますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

- | | |
|------------------------|-----------------|
| 1. 上司の理解不足 | 5. 前例がない |
| 2. 同僚の理解不足 | 6. 育児休業取得による収入減 |
| 3. 代替要員の確保が困難 | 7. その他 |
| 4. 男性自身に育児休業を取得する意識がない | () |

【設問21】

貴事業所では、平成25年4月1日から平成30年3月31日の過去5年間で、介護休業を取得した従業員は何人いましたか。該当者がいない場合は、0をご記入ください。

①取得者数（平成25年4月1日～平成30年3月31日）

男性 人 女性 人

【設問22】

貴事業所では、介護休業を取得される方がいる場合、どのようなサポートをしていますか。制度として整備されていることに限らず、実態として行っていることも含め、該当する番号すべてに○をつけてください。

- | |
|------------------------------|
| 1. 復職のための研修を職場で実施 |
| 2. 休業中の業務・両立支援制度に関する情報提供 |
| 3. 休業中に自宅で出来る教育・訓練 |
| 4. 育児休業者同士や職場の上司と情報交換できるシステム |
| 5. 継続就業のためのキャリア相談 |
| 6. 給与を支給している |
| 7. 特に実施していない |
| 8. その他() |

【設問 2 3】

貴事業所におけるハラスメント防止の取り組み状況について、該当する番号すべてに○をつけてください。

	セクシュアル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント
企業・事業所の方針等で職場のハラスメント禁止を掲げ、従業員に周知している	1	2	3
ポスター・チラシなど啓発資料に配布または掲示をしている	1	2	3
管理職への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)	1	2	3
従業員への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)	1	2	3
企業内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している	1	2	3
実態把握のためのアンケートや調査を設置している	1	2	3
行為者に対する懲戒等の措置を講じる体制を整えている。	1	2	3

【設問 2 4】

貴事業所では、所定外労働時間（残業時間）を削減するためにどのような取り組みをしていますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 長時間労働の課題について労使で話し合う機会を設定 2. ノー残業デーの実施 3. 労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し 4. 年次有給休暇の取得促進の取り組み 5. 長時間労働の従業員やその上司に対する注意や助言 6. 正規従業員の採用 7. 非正規従業員の採用や外部人材の活用 8. 業務の外部委託を推進 9. 専門家による健康問題やメンタルヘルスなどに関する相談サービス 10. 定時退社の呼びかけ 11. 勤務間インターバルの導入 12. その他() 13. 特に実施していない
--

【設問 2 5】

貴事業所では、所定外労働時間を削減する上で、どのような課題がありますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 上司の意識	5. 残業を良しとする社内の風潮
2. 社員の意識	6. その他
3. 業務量過多	()
4. 取引先との関係	7. 特にない

【設問 2 6】

貴事業所における所定外労働時間（残業時間）1人あたりの月平均は何時間ですか。数値をお書きください。

平均 時間

【設問 2 7】

貴事業所における有給休暇付与日数及び有給休暇取得日数（どちらも1人あたりの年平均）は年間何日ですか。数値をお書きください。

付与日数 人 取得日数 人

*****豊島区へのご意見について*****

【設問28】

貴事業所では、女性の活躍、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、今後、豊島区に対してどのようなことを望みますか。当てはまるものに3つまで○をつけてつけてください。

1. 女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランス推進に関する優良企業の表彰 2. 情報提供や相談の場の設置(法律や制度、女性の能力活用の方法等) 3. 経営者や事業主を対象とした法律や制度の周知・啓発 4. 労働者を対象とした職業意識や能力開発のための講座などの開催 5. 再就職女性のためのスキルアップ等の講座の開催 6. 男性の家事・育児・介護等への参画促進のための啓発 7. 特に望むことはない 8. その他(ご意見等ございましたら以下にご記入ください。)

最後に差支えなければ、事業所名と所在地、連絡先、アンケートにご回答いただいた方の所属・氏名を教えてください。

事業所名	
所在地	
電話	
回答者の所属	
氏名	

調査にご協力いただきまして、ありがとうございました。
 切手は貼らずに同封の封筒に入れ、ご投函ください。

**女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに係る
区内企業実態調査**

平成31年1月発行

- 発 行 豊島区
- 実 施 豊島区男女平等推進センター
庶務・計画調整グループ
東京都豊島区西池袋2-37-4
(としま産業振興プラザ3階)
電話 03-5252-9501
- 協 力 (株)サーベイリサーチセンター
東京都荒川区西日暮里2-40-10
電話 03-3802-6711 (代表)
-

この報告書は再生紙を使用しています。