

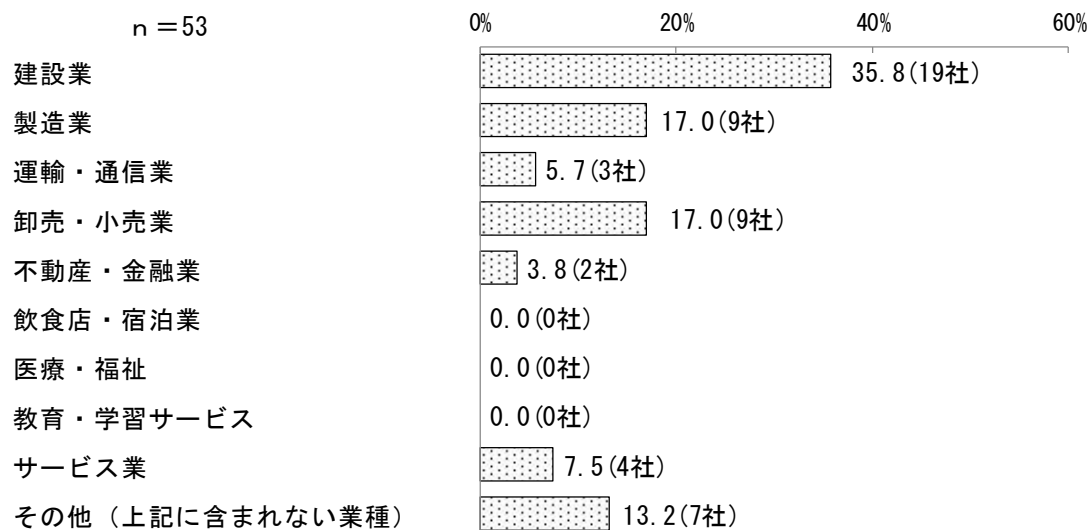
【2 企業經營者】

【2 企業経営者】

(1) 事業所について

① 業種・従業員数

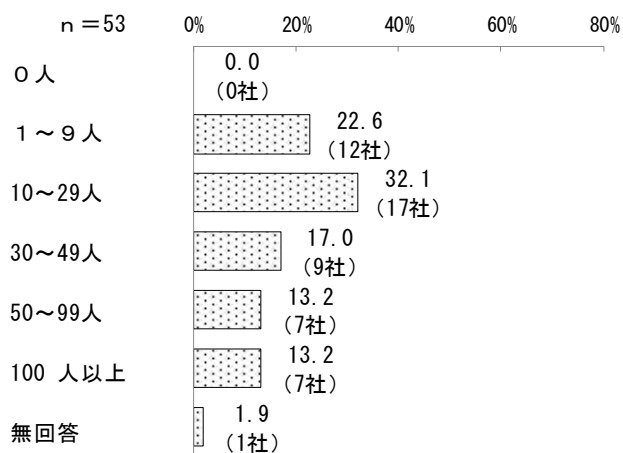
F 1 業種



※「運輸・通信業」は「情報通信業」と「運輸業」、「不動産・金融業」は「金融・保険業」と「不動産業」の選択肢を、それぞれまとめて集計している。また、「その他（上記に含まれない業種）」には業種を無回答の企業を含んで集計している。

F 2 従業員

<正社員数（合計）>



<正社員数（合計）－業種別>

(%)

	n	0人	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100人以上	無回答
全体	53	0.0 (0社)	22.6 (12社)	32.1 (17社)	17.0 (9社)	13.2 (7社)	13.2 (7社)	1.9 (1社)
建設業	19	0.0 (0社)	26.3 (5社)	26.3 (5社)	21.1 (4社)	15.8 (3社)	10.5 (2社)	0.0 (0社)
製造業	9	0.0 (0社)	0.0 (0社)	55.6 (5社)	0.0 (0社)	33.3 (3社)	11.1 (1社)	0.0 (0社)
運輸・通信業	3	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	100.0 (3社)	0.0 (0社)
卸売・小売業	9	0.0 (0社)	33.3 (3社)	33.3 (3社)	22.2 (2社)	0.0 (0社)	11.1 (1社)	0.0 (0社)
不動産・金融業	2	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	50.0 (1社)	0.0 (0社)	50.0 (1社)
サービス業	4	0.0 (0社)	25.0 (1社)	25.0 (1社)	50.0 (2社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)
その他 (上記に含まれない業種)	7	0.0 (0社)	42.9 (3社)	42.9 (3社)	14.3 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)

<正社員数（男性）一業種別>

（％）

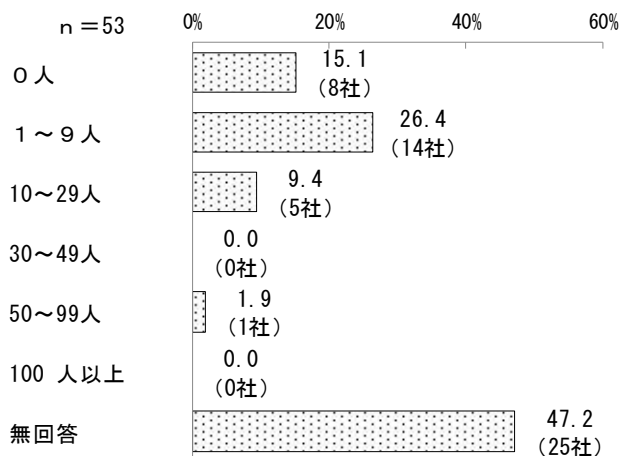
	n	0人	159人	10529人	30549人	50599人	1000人以上	無回答
全体	53	0.0 (0社)	30.2 (16社)	34.0 (18社)	13.2 (7社)	13.2 (7社)	9.4 (5社)	0.0 (0社)
建設業	19	0.0 (0社)	31.6 (6社)	26.3 (5社)	15.8 (3社)	21.1 (4社)	5.3 (1社)	0.0 (0社)
製造業	9	0.0 (0社)	0.0 (0社)	55.6 (5社)	11.1 (1社)	22.2 (2社)	11.1 (1社)	0.0 (0社)
運輸・通信業	3	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	100.0 (3社)	0.0 (0社)
卸売・小売業	9	0.0 (0社)	44.4 (4社)	44.4 (4社)	0.0 (0社)	11.1 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)
不動産・金融業	2	0.0 (0社)	50.0 (1社)	0.0 (0社)	50.0 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)
サービス業	4	0.0 (0社)	25.0 (1社)	25.0 (1社)	50.0 (2社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)
その他 (上記に含まれない業種)	7	0.0 (0社)	57.1 (4社)	42.9 (3社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)

<正社員数（女性）一業種別>

（％）

	n	0人	159人	10529人	30549人	50599人	1000人以上	無回答
全体	53	1.9 (1社)	73.6 (39社)	18.9 (10社)	3.8 (2社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	1.9 (1社)
建設業	19	0.0 (0社)	94.7 (18社)	5.3 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)
製造業	9	0.0 (0社)	55.6 (5社)	33.3 (3社)	11.1 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)
運輸・通信業	3	0.0 (0社)	33.3 (1社)	66.7 (2社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)
卸売・小売業	9	0.0 (0社)	55.6 (5社)	44.4 (4社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)
不動産・金融業	2	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	50.0 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	50.0 (1社)
サービス業	4	0.0 (0社)	100.0 (4社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)
その他 (上記に含まれない業種)	7	14.3 (1社)	85.7 (6社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)

<パート従業員数（合計）>



<パート従業員数（合計）－業種別>

	n	業種別 (%)						
		0人	1~9人	10~29人	30~49人	50~99人	100人以上	無回答
全体	53	15.1 (8社)	26.4 (14社)	9.4 (5社)	0.0 (0社)	1.9 (1社)	0.0 (0社)	47.2 (25社)
建設業	19	26.3 (5社)	26.3 (5社)	5.3 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	42.1 (8社)
製造業	9	11.1 (1社)	33.3 (3社)	11.1 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	44.4 (4社)
運輸・通信業	3	0.0 (0社)	0.0 (0社)	33.3 (1社)	0.0 (0社)	33.3 (1社)	0.0 (0社)	33.3 (1社)
卸売・小売業	9	11.1 (1社)	33.3 (3社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	55.6 (5社)
不動産・金融業	2	0.0 (0社)	0.0 (0社)	50.0 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	50.0 (1社)
サービス業	4	25.0 (1社)	25.0 (1社)	25.0 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	25.0 (1社)
その他 (上記に含まれない業種)	7	0.0 (0社)	28.6 (2社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	71.4 (5社)

＜パート従業員数（男性）－業種別＞

(%)

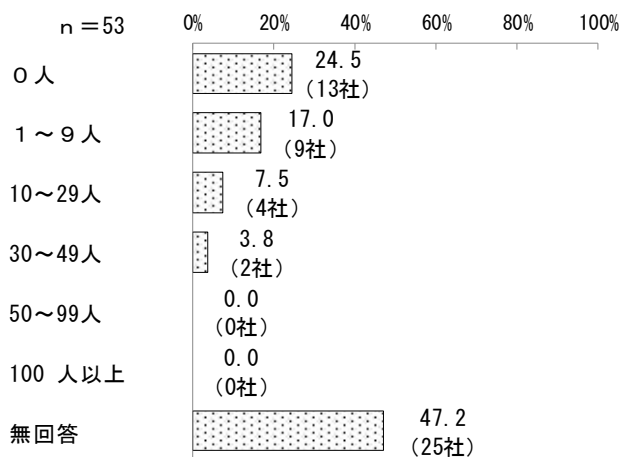
	n	0人	159人	10529人	30549人	50599人	100人以上	無回答
全体	53	30.2 (16社)	20.8 (11社)	1.9 (1社)	0.0 (0社)	1.9 (1社)	0.0 (0社)	45.3 (24社)
建設業	19	42.1 (8社)	15.8 (3社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	42.1 (8社)
製造業	9	22.2 (2社)	33.3 (3社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	44.4 (4社)
運輸・通信業	3	0.0 (0社)	33.3 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	33.3 (1社)	0.0 (0社)	33.3 (1社)
卸売・小売業	9	33.3 (3社)	22.2 (2社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	44.4 (4社)
不動産・金融業	2	0.0 (0社)	0.0 (0社)	50.0 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	50.0 (1社)
サービス業	4	25.0 (1社)	50.0 (2社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	25.0 (1社)
その他 (上記に含まれない業種)	7	28.6 (2社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	71.4 (5社)

＜パート従業員数（女性）－業種別＞

(%)

	n	0人	159人	10529人	30549人	50599人	100人以上	無回答
全体	53	18.9 (10社)	41.5 (22社)	5.7 (3社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	34.0 (18社)
建設業	19	31.6 (6社)	26.3 (5社)	5.3 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	36.8 (7社)
製造業	9	11.1 (1社)	44.4 (4社)	11.1 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	33.3 (3社)
運輸・通信業	3	0.0 (0社)	66.7 (2社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	33.3 (1社)
卸売・小売業	9	11.1 (1社)	44.4 (4社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	44.4 (4社)
不動産・金融業	2	0.0 (0社)	100.0 (2社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)
サービス業	4	50.0 (2社)	0.0 (0社)	25.0 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	25.0 (1社)
その他 (上記に含まれない業種)	7	0.0 (0社)	71.4 (5社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	28.6 (2社)

<その他（正社員・パートを除く）従業員数（合計）>



<その他（正社員・パートを除く）従業員数（合計）－業種別>

(%)

	n	0人	10~29人	30~49人	50~99人	100人以上	無回答	
全体	53	24.5 (13社)	17.0 (9社)	7.5 (4社)	3.8 (2社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	47.2 (25社)
建設業	19	26.3 (5社)	21.1 (4社)	5.3 (1社)	5.3 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	42.1 (8社)
製造業	9	11.1 (1社)	11.1 (1社)	11.1 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	66.7 (6社)
運輸・通信業	3	33.3 (1社)	33.3 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	33.3 (1社)
卸売・小売業	9	44.4 (4社)	0.0 (0社)	11.1 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	44.4 (4社)
不動産・金融業	2	50.0 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	50.0 (1社)
サービス業	4	25.0 (1社)	25.0 (1社)	25.0 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	25.0 (1社)
その他 (上記に含まれない業種)	7	0.0 (0社)	28.6 (2社)	0.0 (0社)	14.3 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	57.1 (4社)

＜その他（正社員・パートを除く）従業員数（男性）－業種別＞

(%)

	n	0人	159人	10529人	30549人	50599人	1000人以上	無回答
全体	53	26.4 (14社)	20.8 (11社)	9.4 (5社)	1.9 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	41.5 (22社)
建設業	19	26.3 (5社)	26.3 (5社)	5.3 (1社)	5.3 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	36.8 (7社)
製造業	9	11.1 (1社)	11.1 (1社)	11.1 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	66.7 (6社)
運輸・通信業	3	66.7 (2社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	33.3 (1社)
卸売・小売業	9	44.4 (4社)	11.1 (1社)	11.1 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	33.3 (3社)
不動産・金融業	2	50.0 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	50.0 (1社)
サービス業	4	25.0 (1社)	25.0 (1社)	25.0 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	25.0 (1社)
その他 (上記に含まれない業種)	7	0.0 (0社)	42.9 (3社)	14.3 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	42.9 (3社)

＜その他（正社員・パートを除く）従業員数（女性）－業種別＞

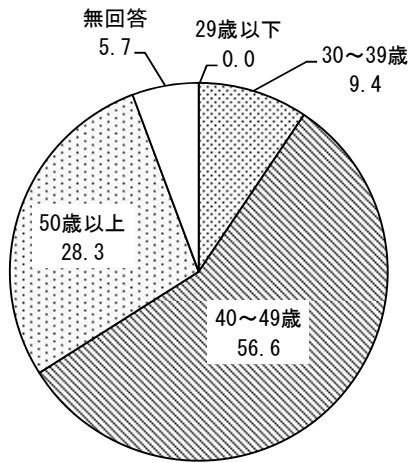
(%)

	n	0人	159人	10529人	30549人	50599人	1000人以上	無回答
全体	53	30.2 (16社)	22.6 (12社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	47.2 (25社)
建設業	19	36.8 (7社)	21.1 (4社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	42.1 (8社)
製造業	9	11.1 (1社)	22.2 (2社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	66.7 (6社)
運輸・通信業	3	33.3 (1社)	33.3 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	33.3 (1社)
卸売・小売業	9	44.4 (4社)	11.1 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	44.4 (4社)
不動産・金融業	2	50.0 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	50.0 (1社)
サービス業	4	50.0 (2社)	25.0 (1社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	25.0 (1社)
その他 (上記に含まれない業種)	7	0.0 (0社)	42.9 (3社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	0.0 (0社)	57.1 (4社)

② 平均年齢

F 3 平均年齢

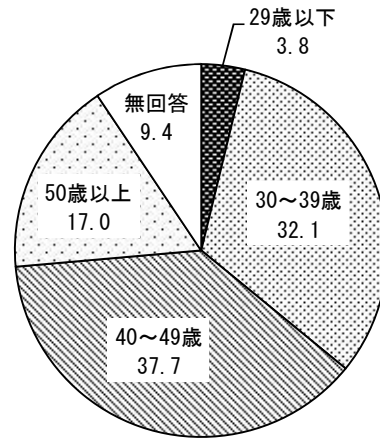
<正社員平均年齢（男性）>



n = 53

%

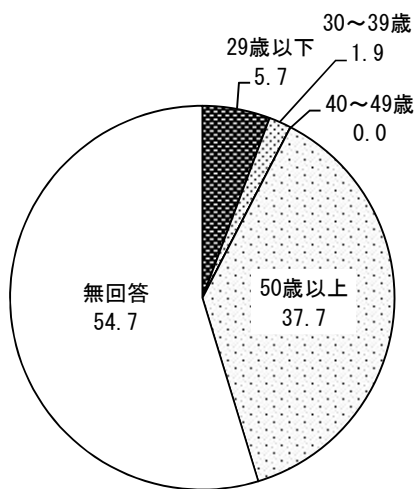
<正社員平均年齢（女性）>



n = 53

%

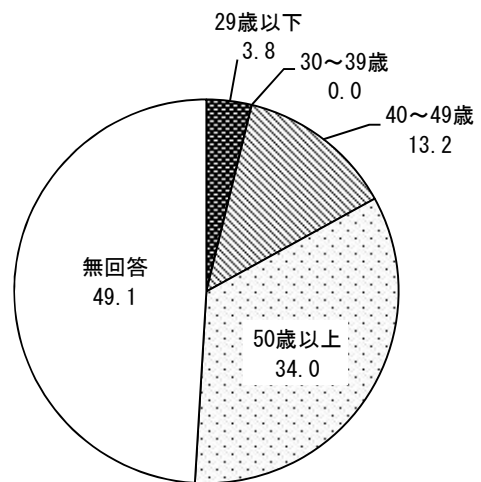
<非正社員平均年齢（男性）>



n = 53

%

<非正社員平均年齢（女性）>



n = 53

%

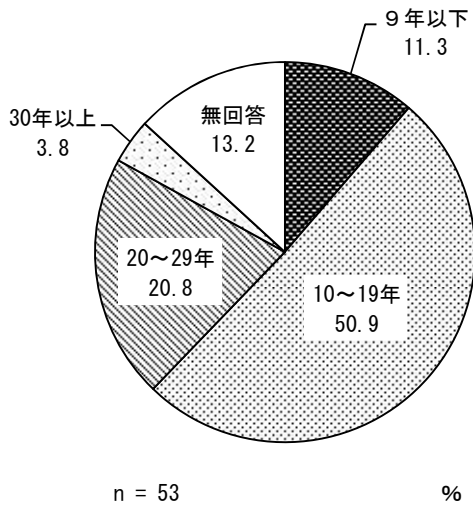
<平均年齢－性別>

性別	平均年齢 (歳)		
	合計	正社員	非正社員
男性	47.5	45.6	65.1
女性	42.2	39.2	53.2

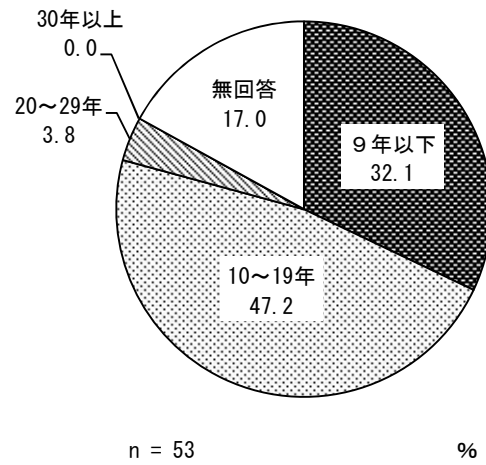
③ 平均勤続年数

F 3 平均勤続年数

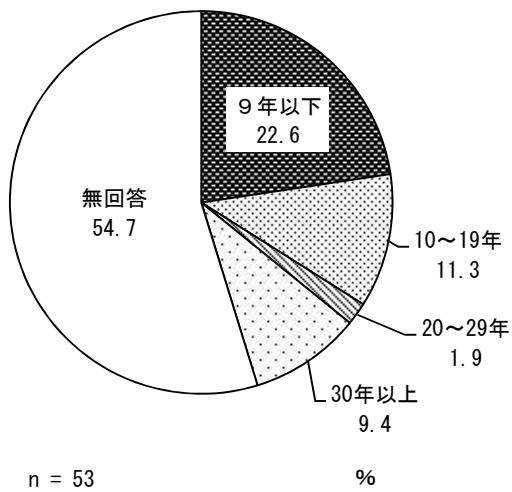
<正社員平均勤続年数（男性）>



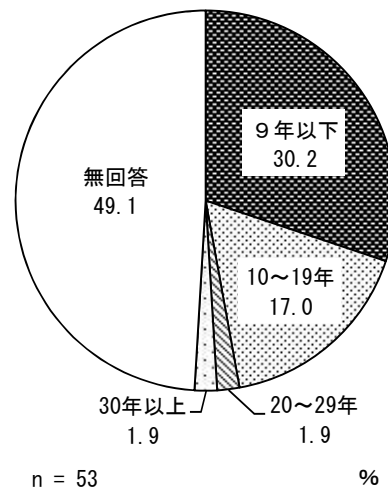
<正社員平均勤続年数（女性）>



<非正社員平均勤続年数（男性）>



<非正社員平均勤続年数（女性）>

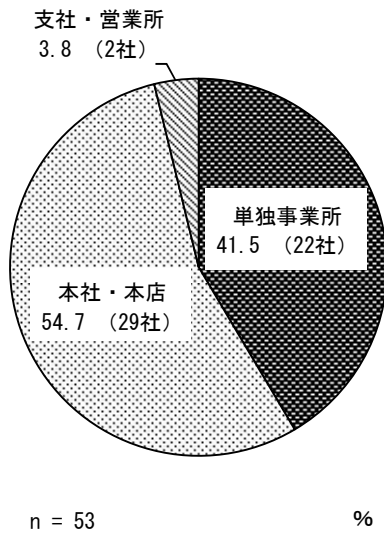


<平均勤続年数－性別>

性別	平均勤続年数 (年)		
	合計	正社員	非正社員
男性	12.7	13.4	13.0
女性	10.5	11.4	7.4

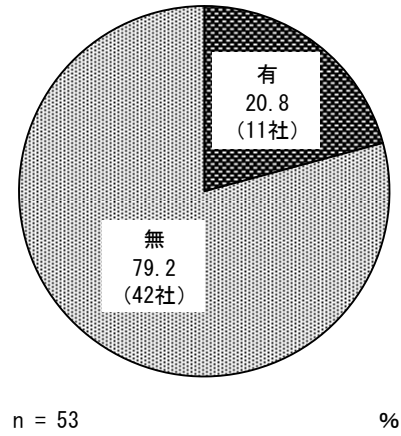
④ 事業所の性格

F 4 事業所の性格

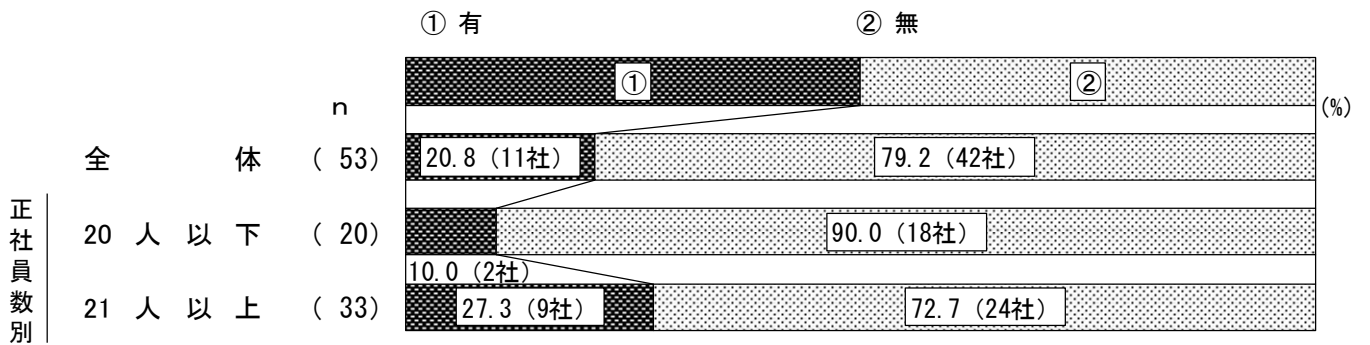


⑤ 労働組合の有無

F 5 労働組合の有無



<労働組合の有無－正社員数別>



(2) 女性の登用・活躍推進について

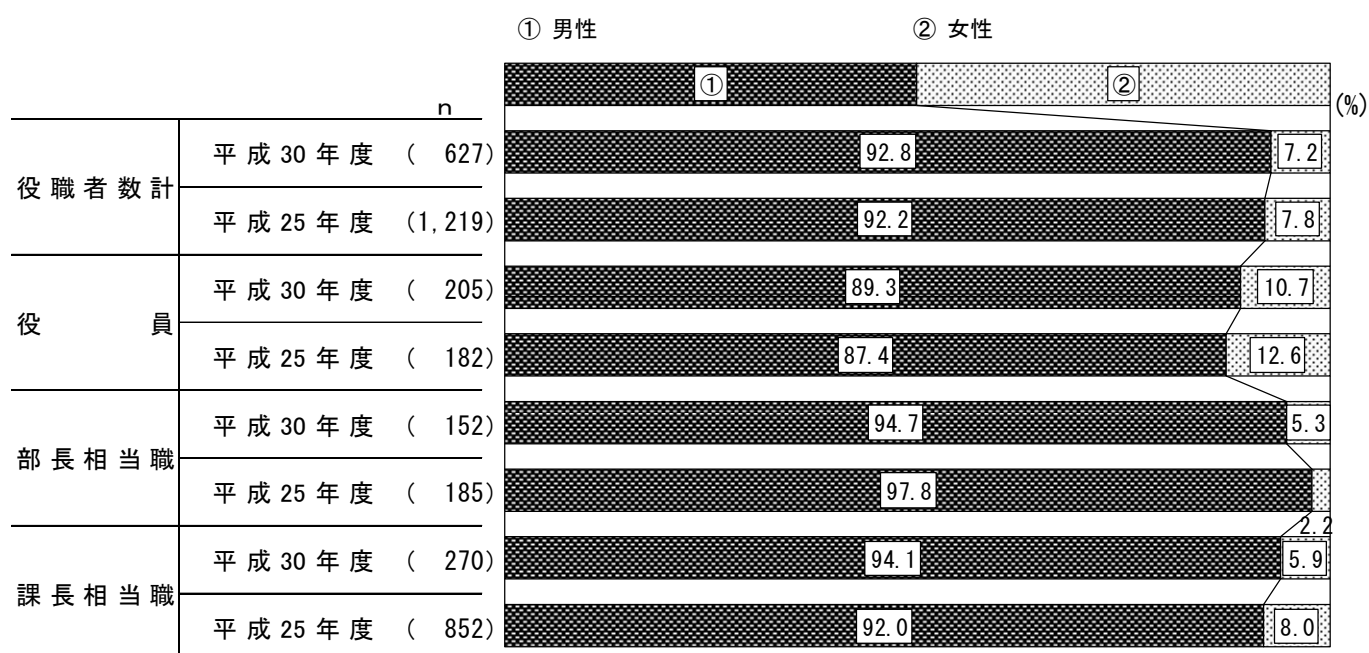
① 役職者の人数

問1 貴事業所では、役職者は何人いますか。うち女性役職者についてもお答えください。

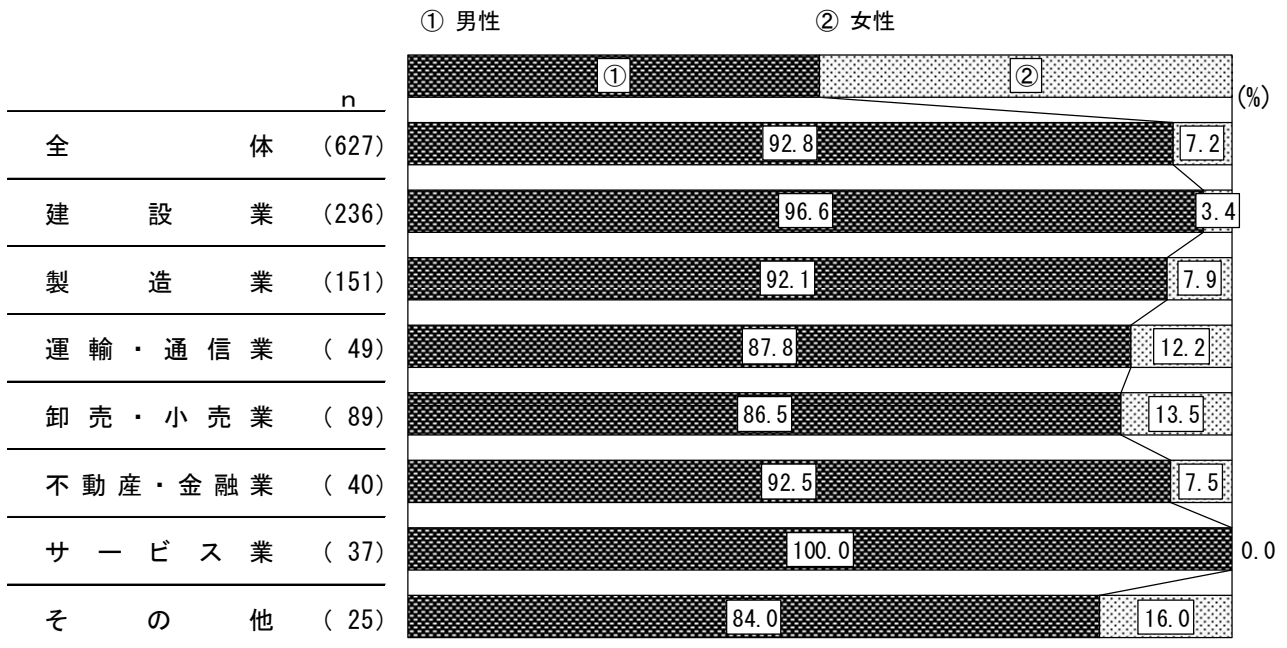
事業所で役職者は何人いるか、うち女性役職者は何人いるか聞いたところ、「役職者数計」は627人となっており、そのうち女性は46人（7.2%）となっている。同様に「役員」は205人でそのうち女性は22人（10.7%）、「部長相当職」は152人でそのうち女性は8人（5.3%）、「課長相当職」は270人でそのうち女性は16人（5.9%）となっている。

前回調査と比較すると、「部長相当職」以外の役職の女性が減少している。

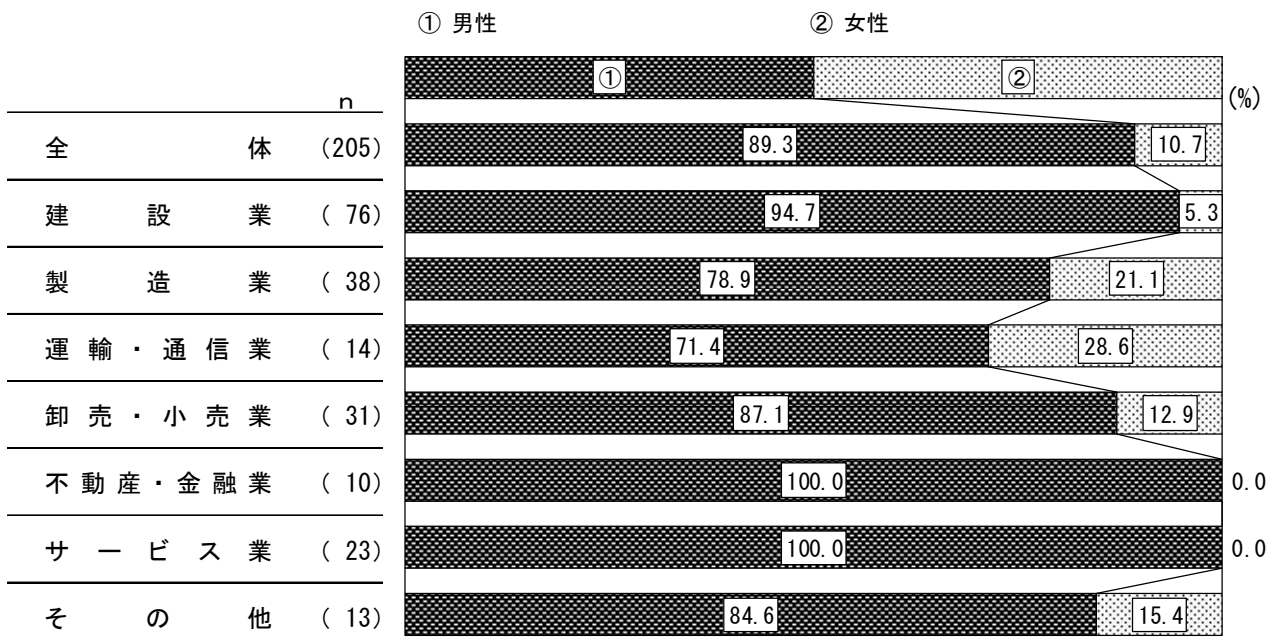
図表2-1-1 役職者の合計人数一過年度比較



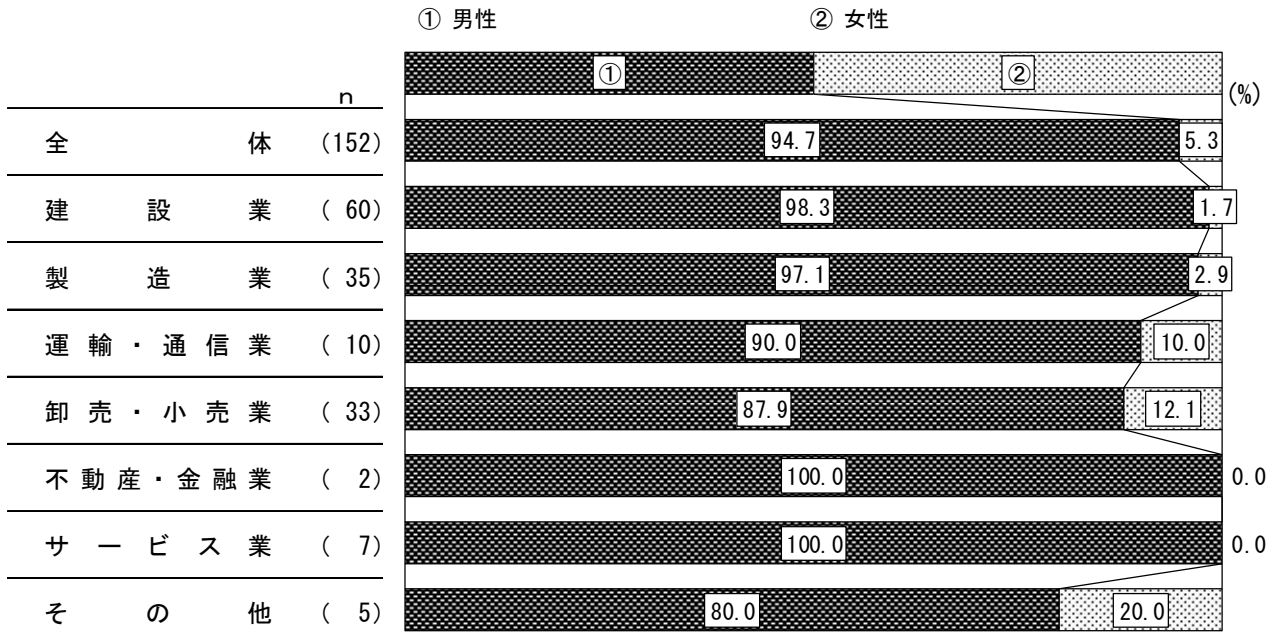
図表 2-1-2 役職者の合計人数（役職者数計）－業種別



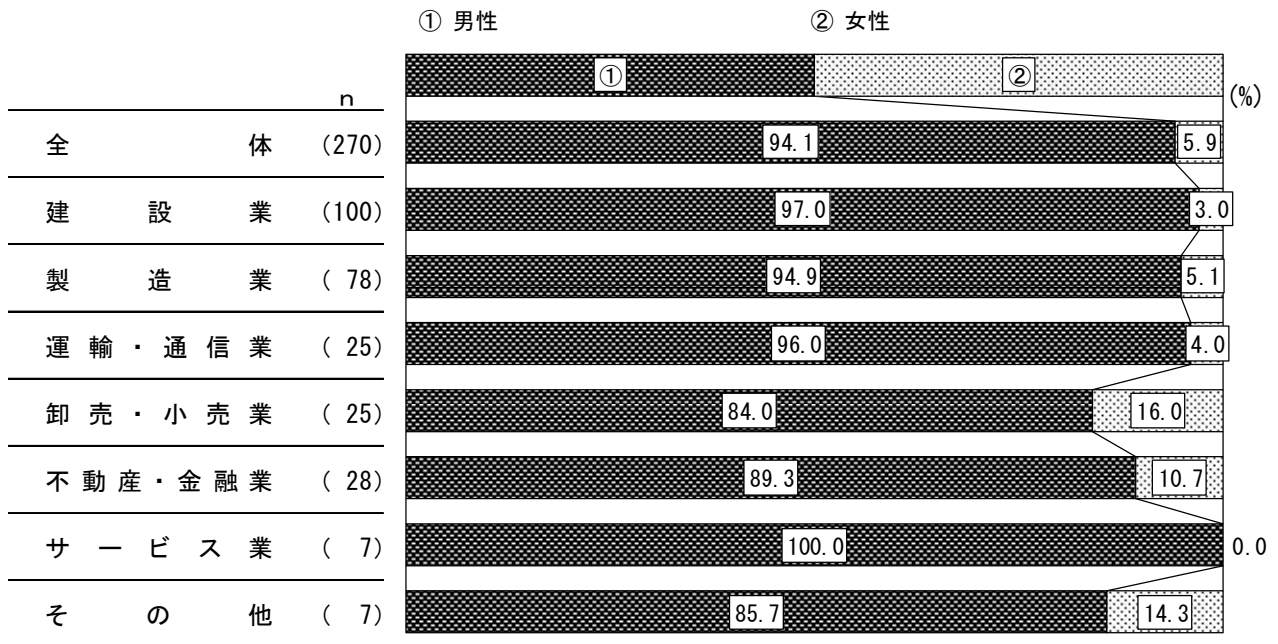
図表 2-1-3 役職者の合計人数（役員）－業種別



図表 2-1-4 役職者の合計人数（部長相当職）一業種別



図表 2-1-5 役職者の合計人数（課長相当職）一業種別



役職者の平均人数は、「役職者数計」が12.1人でそのうち女性が0.9人、「役員」が4.1人でそのうち女性が0.5人、「部長相当職」が3.5人でそのうち女性が0.2人、「課長相当職」が6.1人でそのうち女性が0.4人となっている。

図表 2-1-6 役職者の平均人数－正社員数別

(人)

		役職者数計 / 平均	役員 / 平均	部長相当職 / 平均	課長相当職 / 平均	役職内女性計 / 平均	役員内女性 / 平均	部長相当職内女性 / 平均	課長相当職内女性 / 平均
全体		12.1	4.1	3.5	6.1	0.9	0.5	0.2	0.4
正社員数別	20人以下	4.6	3.4	1.3	1.2	0.8	0.9	0.1	0.4
	21人以上	16.7	4.5	4.4	8.0	0.9	0.4	0.2	0.4

② 女性の役職者が少ない・いない理由

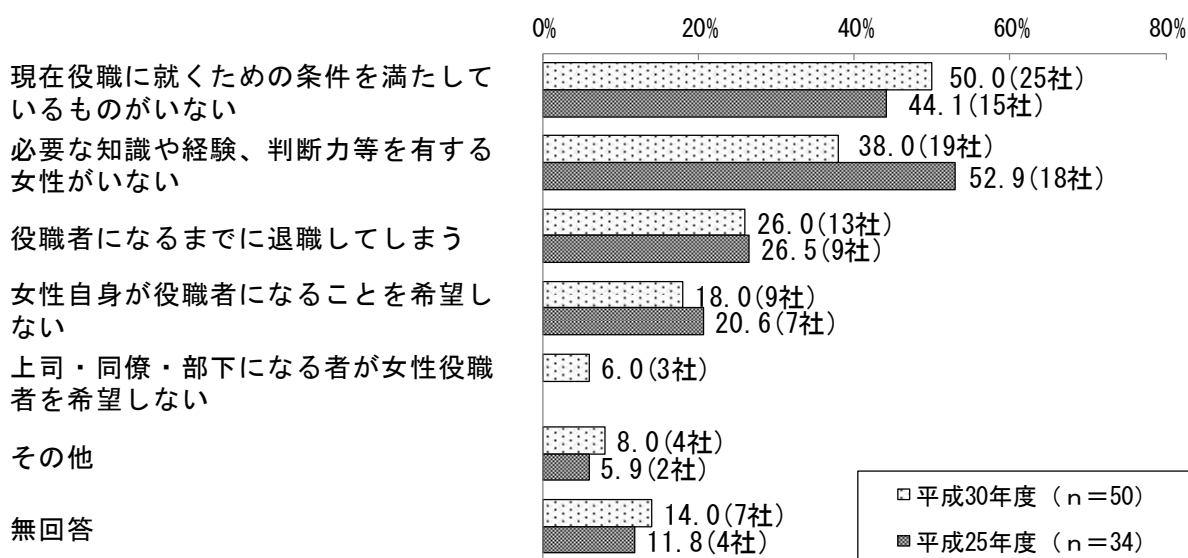
(問1で女性の役職者が少ない(1割未満)あるいは、全くいない役職区分が1つでもある場合にお答えください)

問1-1 それはどのような理由からだと思えますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

問1で、女性の役職者が少ない(1割未満)あるいは、全くいない役職区分が1つでもあると答えた企業(50社)に、その理由を聞いたところ、「現在役職に就くための条件を満たしているものがない」(50.0%・25社)が5割で最も高くなっている。次いで、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」(38.0%・19社)、「役職者になるまでに退職してしまう」(26.0%・13社)などとなっている。

前回調査と比較すると、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」は14.9ポイント減少している。

図表2-1-1-1 女性の役職者が少ない・いない理由一過年度比較



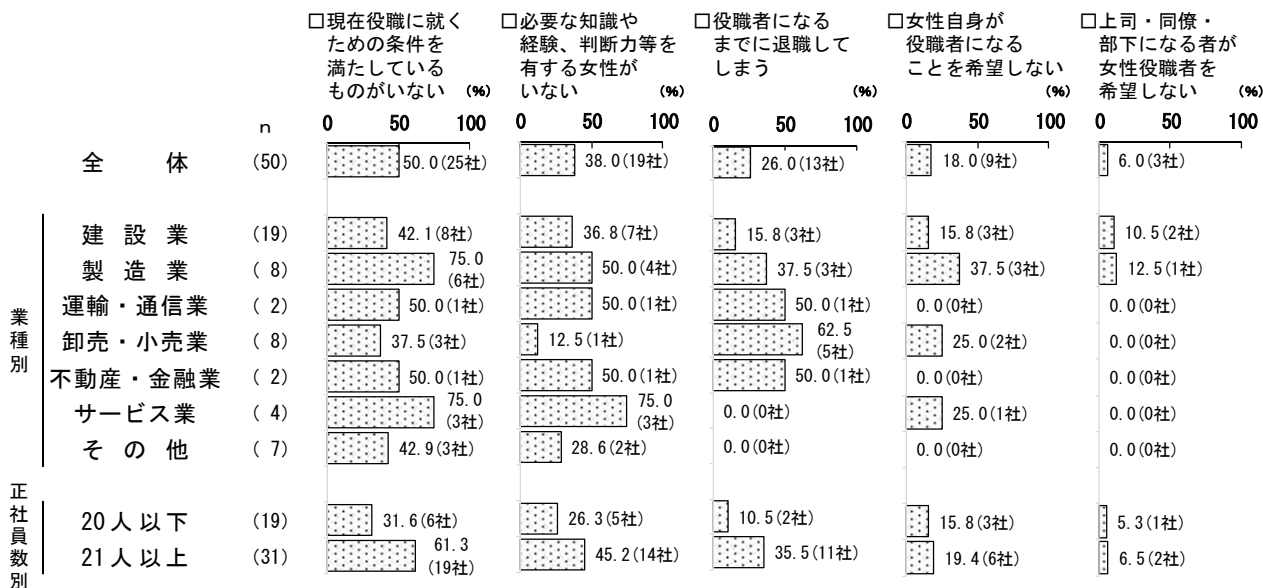
※「上司・同僚・部下になる者が女性役職者を希望しない」は平成30年度から追加された選択肢である。

※「現在役職に就くための条件を満たしているものがない(平成30年度)」と「将来役職者に就く可能性のある女性はあるが、現在役職に就くための在職年数を満たしているものがない(平成25年度)」を比較している。

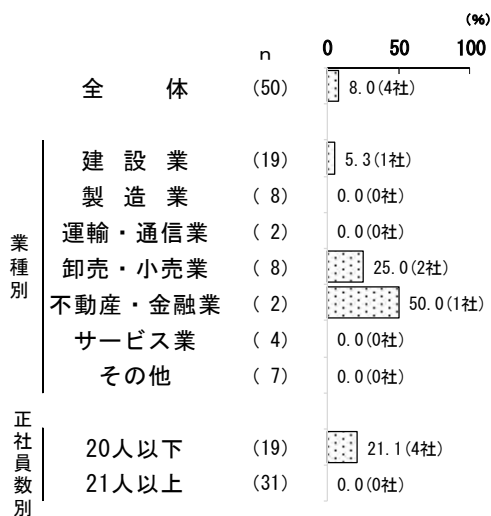
※「役職者になるまでに退職してしまう(平成30年度)」と「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職してしまう(平成25年度)」を比較している。

正社員数別でみると、「現在役職に就くための条件を満たしているものがない」は“21人以上”が“20人以下”より29.7ポイント高くなっている。

図表 2-1-1-2 女性の役職者が少ない・いない理由—業種別、正社員数別



□その他



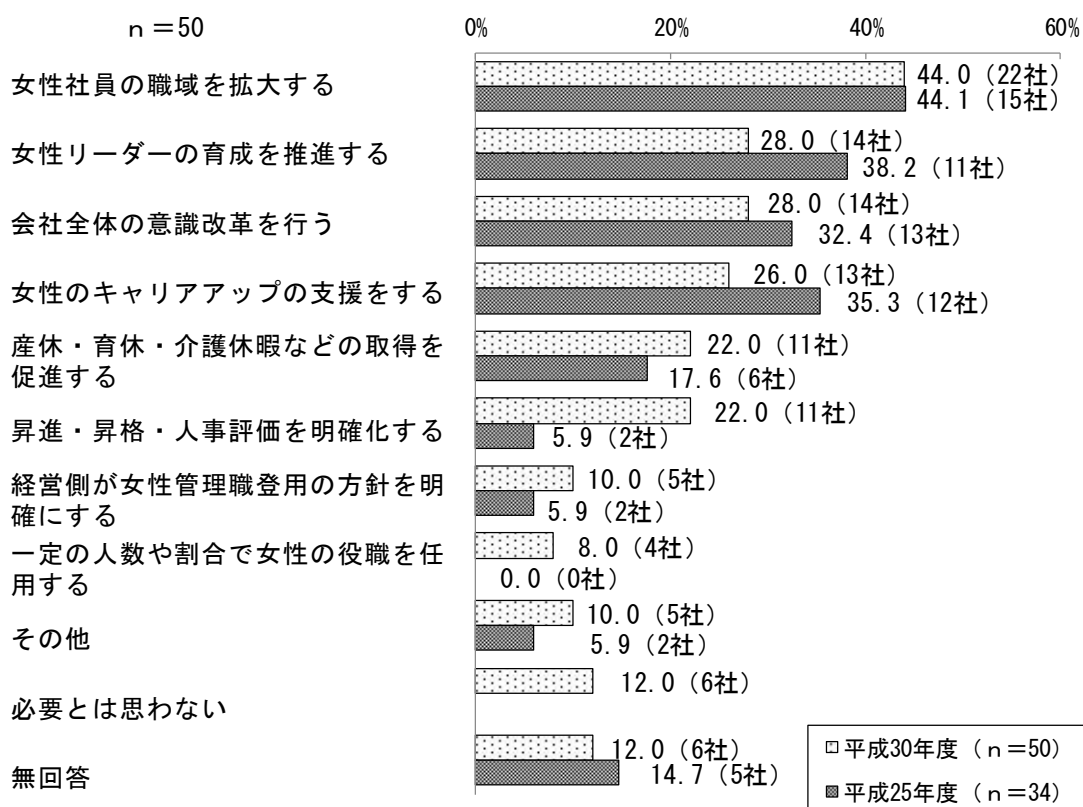
③ 女性の役職者を増やすために必要な取り組み

(問1で女性の役職者が少ない(1割未満)あるいは、全くいない役職区分が1つでもある場合にお答えください。)

問1-2 女性の役職者を増やすためには、どのような取り組みが必要だと思いますか。あてはまる番号にすべて○をつけてください。

問1で、女性の役職者が少ない(1割未満)あるいは、全くいない役職区分が1つでもあると答えた企業(50社)に、女性の役職者を増やすためには、どのような取り組みが必要だと思うか聞いたところ、「女性社員の職域を拡大する」(44.0%・22社)が4割半ばと最も高くなっている。次いで、「女性リーダーの育成を推進する」、「会社全体の意識改革を行う」(ともに28.0%・14社)、「女性のキャリアアップの支援をする」(26.0%・13社)などとなっている。前回調査と比較すると、「昇進・昇格・人事評価を明確化する」は16.1ポイント増加している。一方、「女性リーダーの育成を推進する」は10.2ポイント減少している。

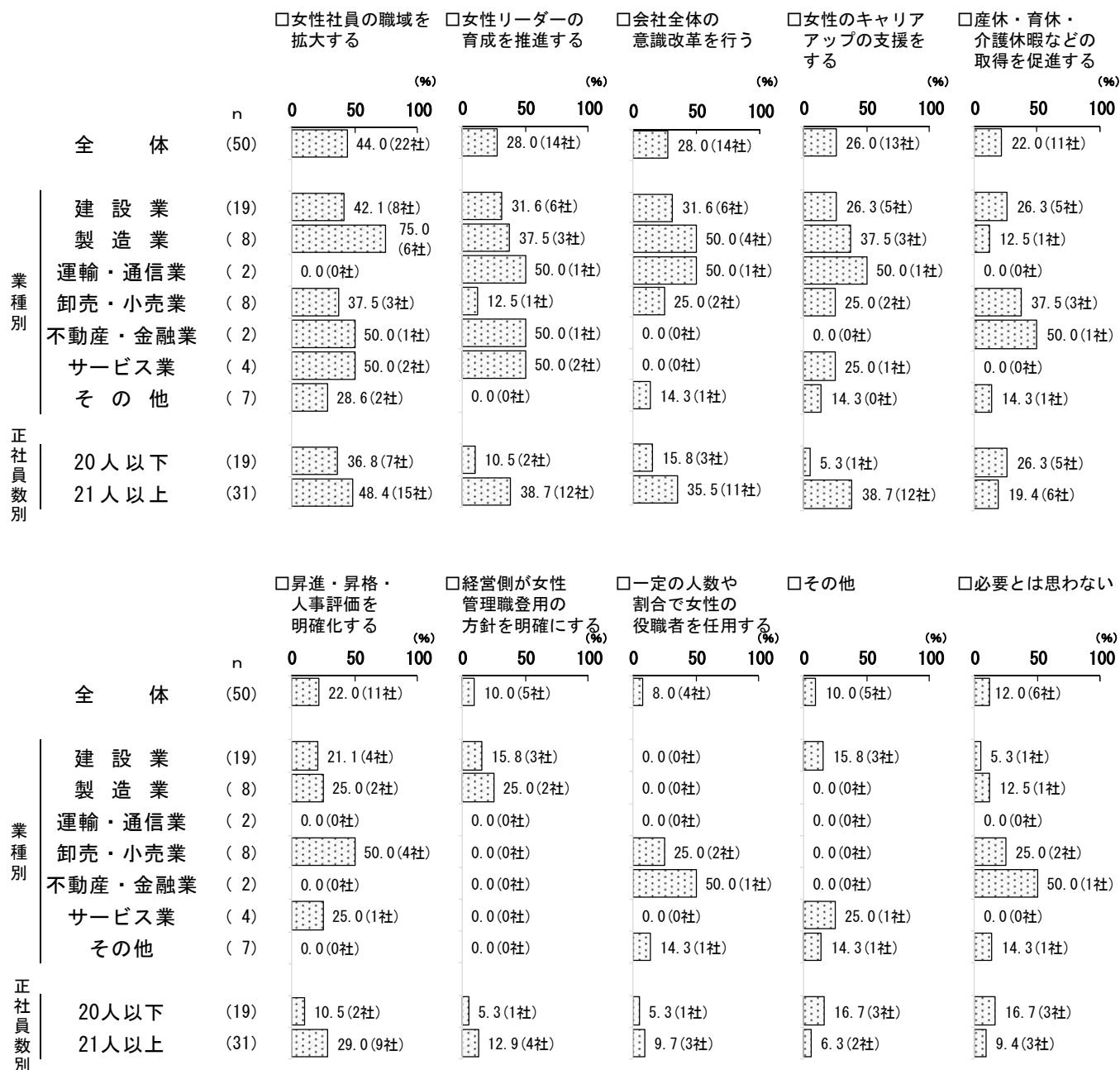
図表2-1-2-1 女性の役職者を増やすために必要な取り組み一過年度比較



※「必要とは思わない」は平成30年度から追加された選択肢である。

正社員数別でみると、「21人以上」が「20人以下」より「女性のキャリアアップの支援をする」で33.4ポイント高く、「女性リーダーの育成を推進する」でも28.2ポイント高くなっている。

図表 2-1-2-2 女性の役職者を増やすために必要な取り組み—業種別、正社員数別



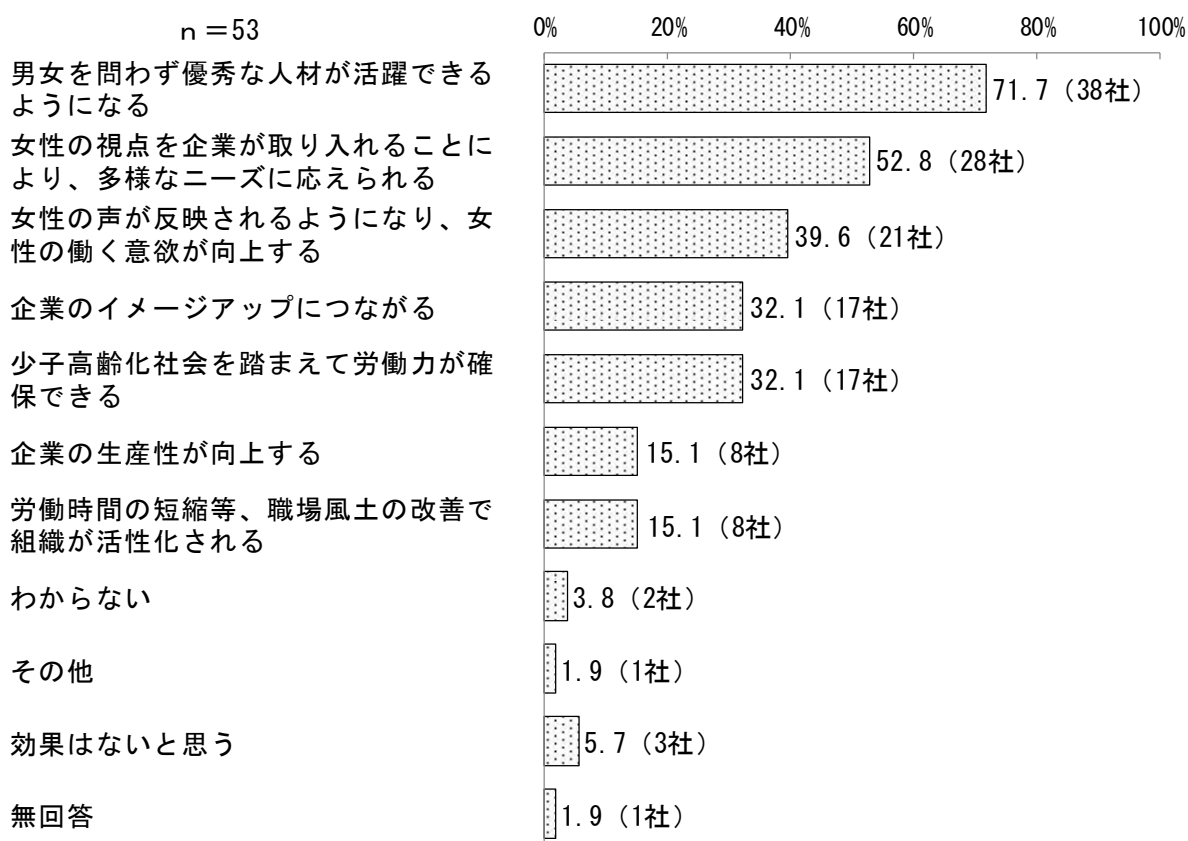
■「女性社員の職域拡大」は前回調査同様に高く、「人事評価の明確化」は前回から大幅に増加している。また、「女性リーダー育成の推進」は高い水準にあるも前回調査より割合が減少しているため、女性を役職者に登用するよりもまずは男女を平等にしよう、という考え方もある。

④ 女性従業員の活躍による効果

問2 女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思いますか。あてはまる番号にすべて○をつけてください。

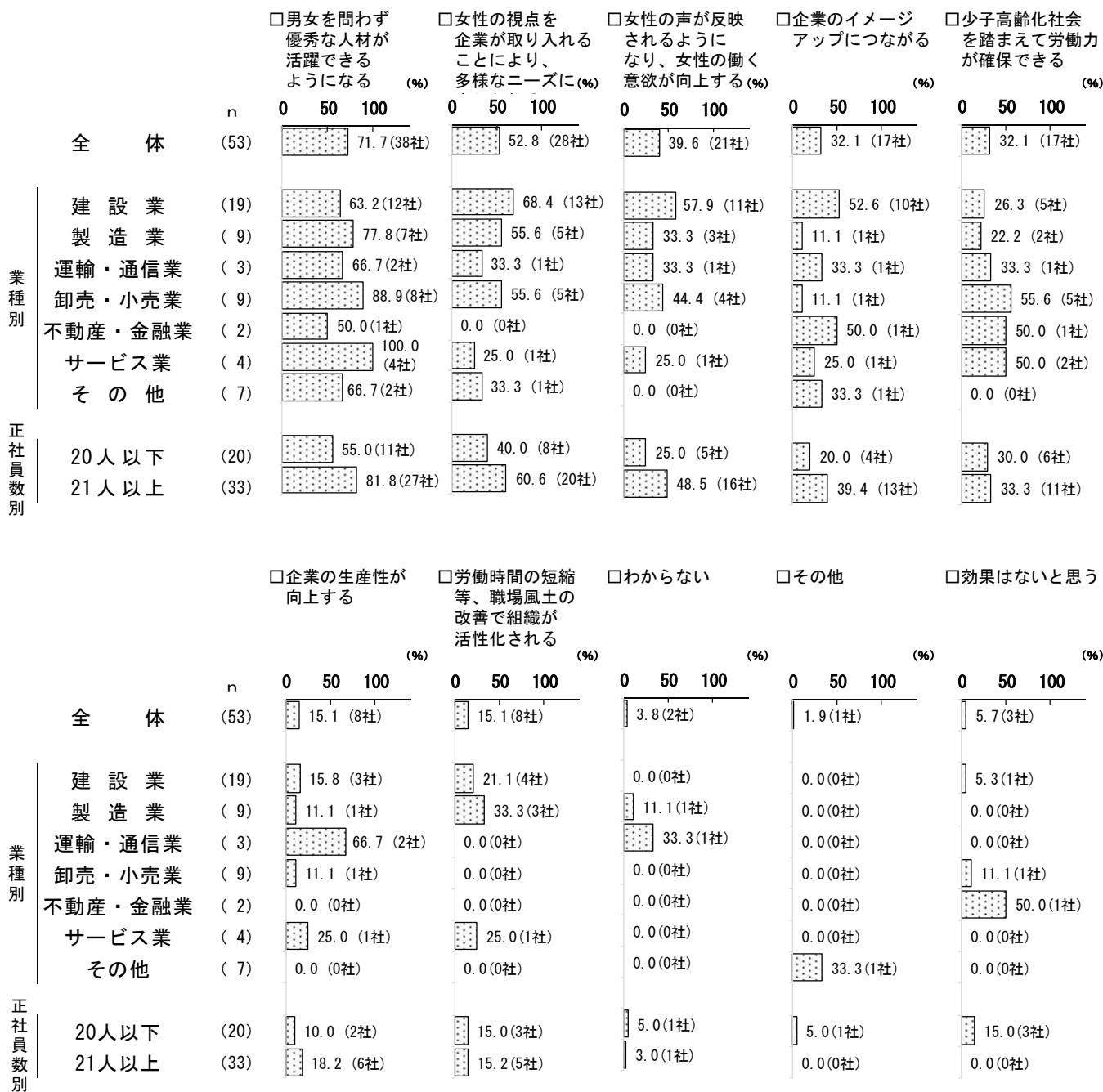
女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思うか聞いたところ、「男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」(71.7%・38社)が7割を超え最も高くなっている。次いで、「女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる」(52.8%・28社)、「女性の声が反映されるようになり、女性の働く意欲が向上する」(39.6%・21社)などとなっている。

図表2-2-1 女性従業員の活躍による効果



正社員数別でみると、「男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」は“21人以上”が“20人以下”より26.8ポイント高くなっている。

図表 2-2-2 女性従業員の活躍による効果—業種別、正社員数別



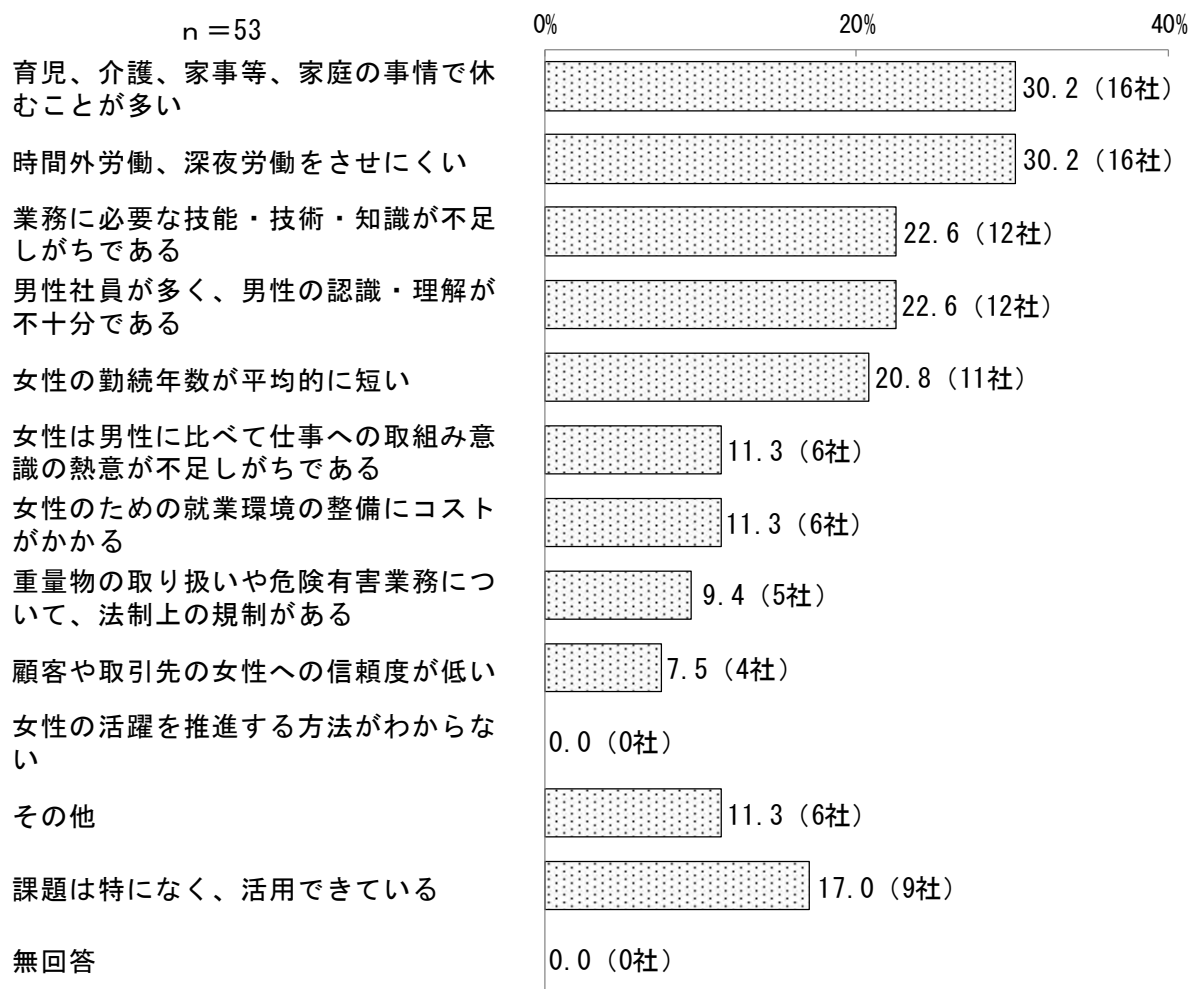
■女性従業員の活躍を好意的にみる意見が多く、女性の視点を取り入れることで様々なニーズに応えられると考える企業が多くみられる。

⑤ 女性従業員が活躍する上での課題

問3 貴事業所では、女性従業員の活躍を推進する上で、どのような課題がありますか。あてはまる番号にすべて○をつけてください。

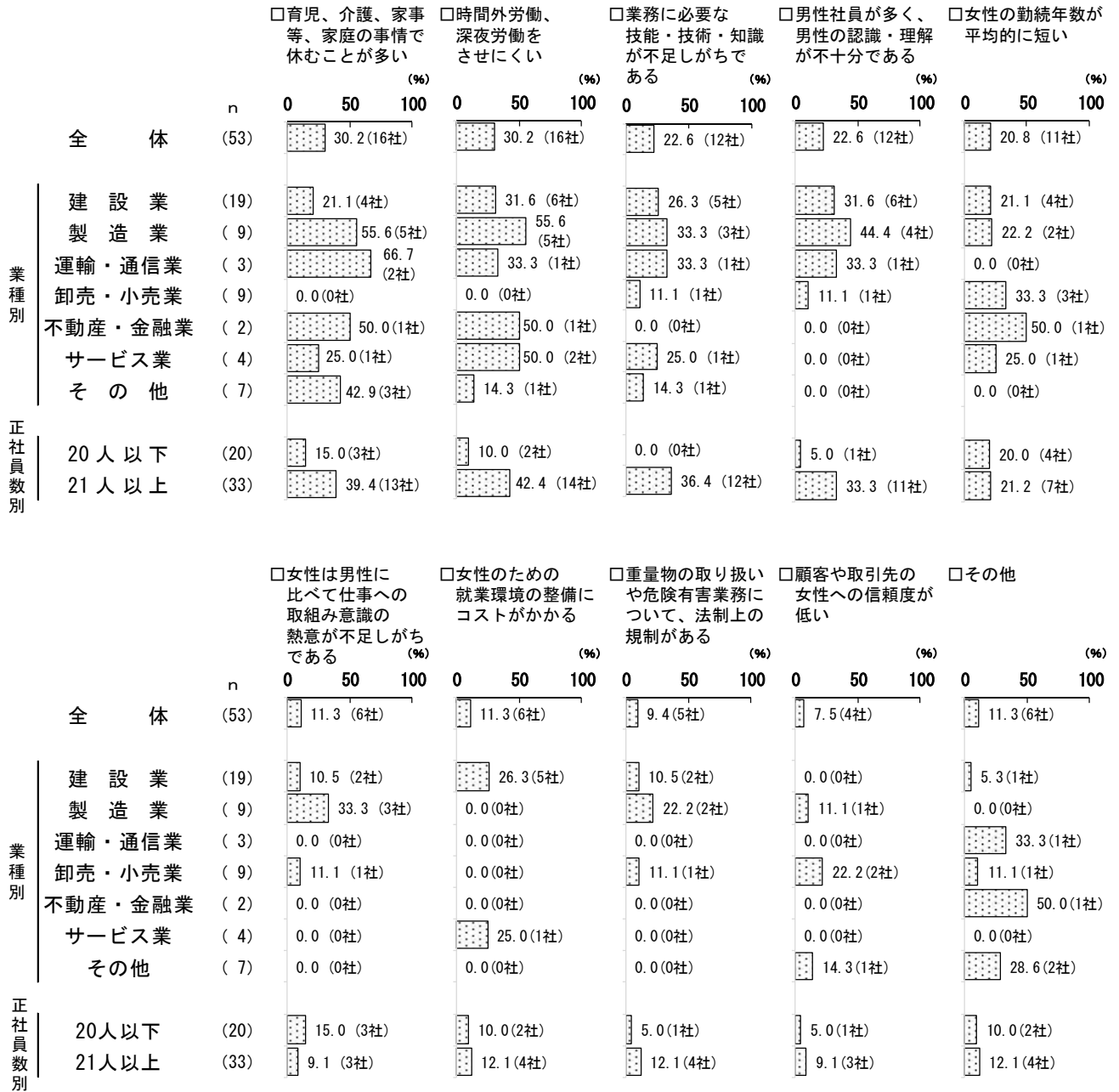
女性従業員の活躍を推進する上で、どのような課題があるか聞いたところ、「育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い」「時間外労働、深夜労働をさせにくい」（ともに30.2%・16社）が3割と最も高くなっている。次いで、「業務に必要な技能・技術・知識が不足しがちである」「男性社員が多く、男性の認識・理解が不十分である」（ともに22.6%・12社）、「女性の勤続年数が平均的に短い」（20.8%・11社）などとなっている。

図表2-3-1 女性従業員が活躍する上での課題

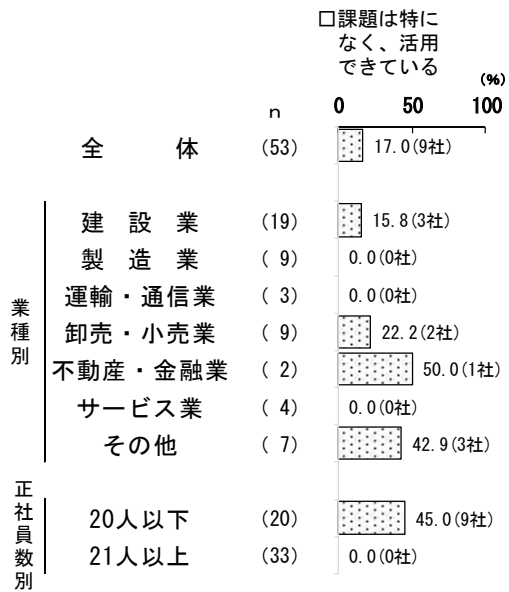


正社員数別でみると、「課題は特になく、活用できている」は“20人以下”が“21人以上”より45.0ポイント高くなっている。一方、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」は“21人以上”が“20人以下”より32.4ポイント高くなっている。

図表 2-3-2 女性従業員が活躍する上での課題—業種別、正社員数別



図表 2-3-3 女性従業員が活躍する上での課題—業種別、正社員数別 続き



■家庭の事情に就業時間が左右されるという女性従業員自身に起因する課題と、男性側の理解不足という課題、大きく2つの課題が挙げられている。変動的な就業時間でも働ける環境づくりなど、女性の就労に対する事業所のサポートが必要だと考える。

(3) ワークライフバランスについて

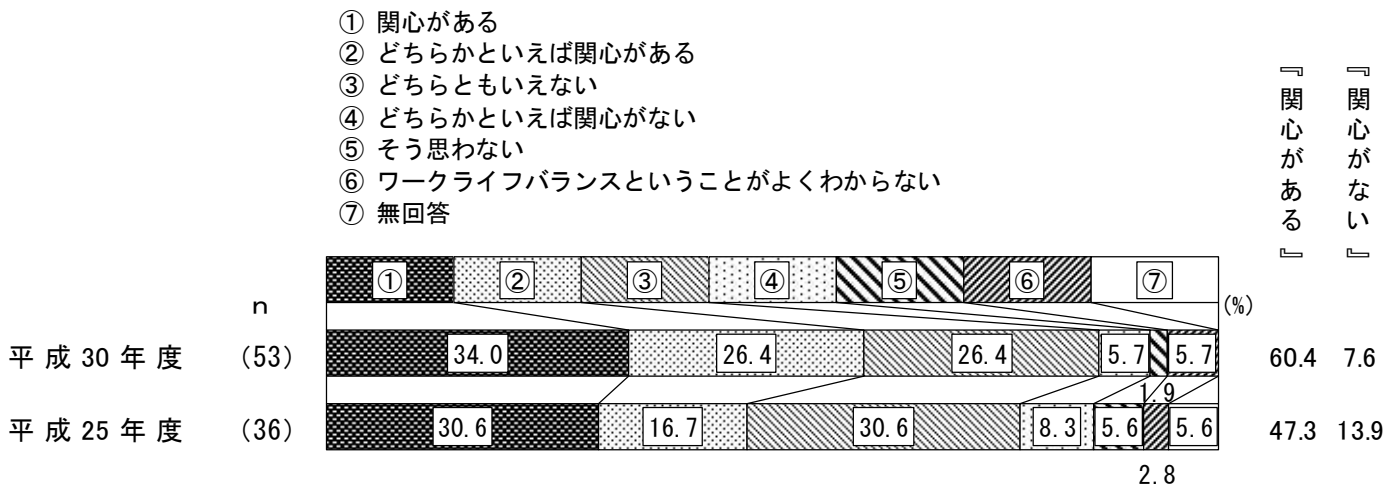
① ワークライフバランスの関心度

問4 従業員のワークライフバランスについてどの程度関心がありますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

ワークライフバランスについてどの程度関心があるか聞いたところ、「関心がある」(34.0%・18社)と「どちらかといえば関心がある」(26.4%・14社)を合わせた『関心がある』(60.4%)は6割となっている。一方、「どちらかといえば関心がない」(5.7%・3社)と「関心がない」(1.9%・1社)を合わせた『関心がない』は7.6%となっている。

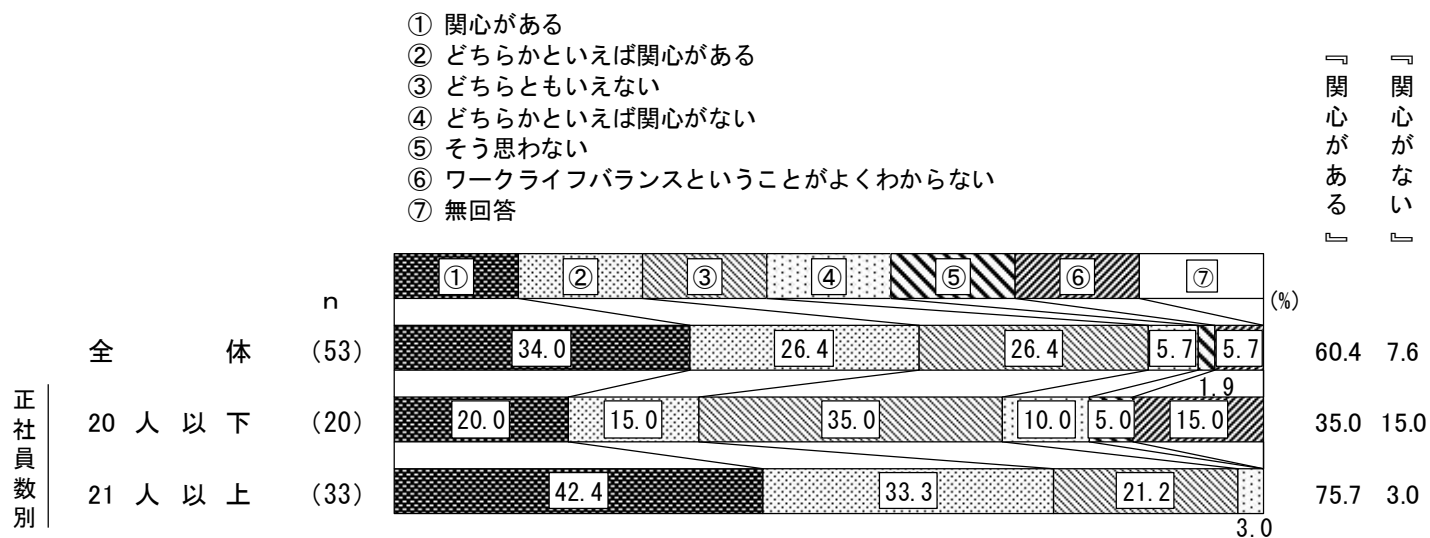
前回調査と比較すると、『関心がある』は13.1ポイント増加している。

図表2-4-1 ワークライフバランスの関心度—過年度比較



正社員数別でみると、『関心がある』は“21人以上”が“20人以下”より40.7ポイント高くなっている。

図表 2-4-2 ワークライフバランスの関心度—正社員数別



■20人以下の規模の企業では「関心がある」が低いため、企業として社内環境を見直す時間的余裕がとれないなどといった理由が考えられる。

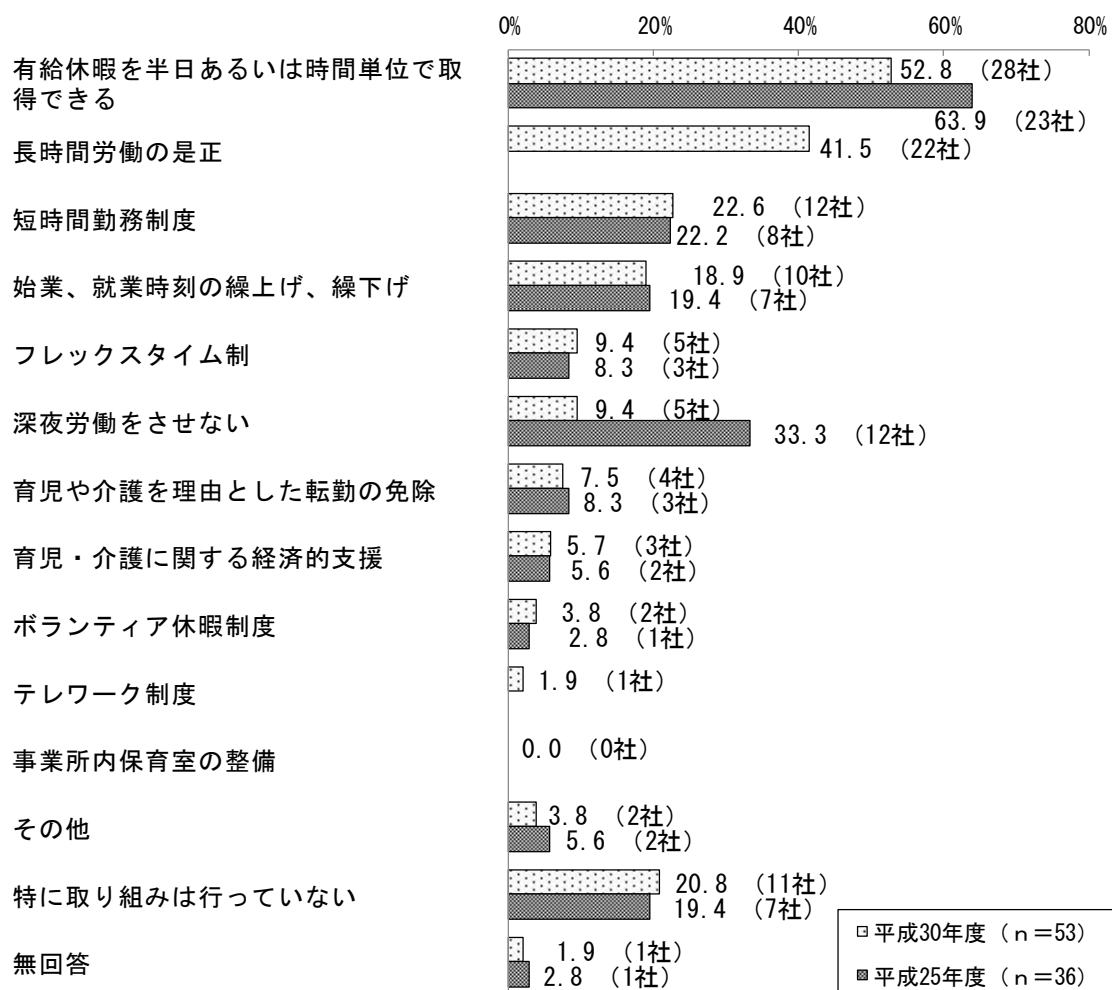
② ワークライフバランスの取り組み状況

問5 貴事業所でのワークライフバランスの取り組み状況についてお聞きします。あてはまる番号にすべて○をつけてください。

ワークライフバランスの取り組み状況について聞いたところ、「有給休暇を半日あるいは時間単位で取得できる」(52.8%・28社)が5割を超え最も高くなっている。次いで、「長時間労働の是正」(41.5%・22社)、「短時間勤務制度」(22.6%・12社)、「始業、就業時刻の繰上げ、繰下げ」(18.9%・10社)などとなっている。一方、「特に取り組みは行っていない」(20.8%・11社)はほぼ2割となっている。

前回調査と比較すると、「深夜労働をさせない」は23.9ポイント減少している。

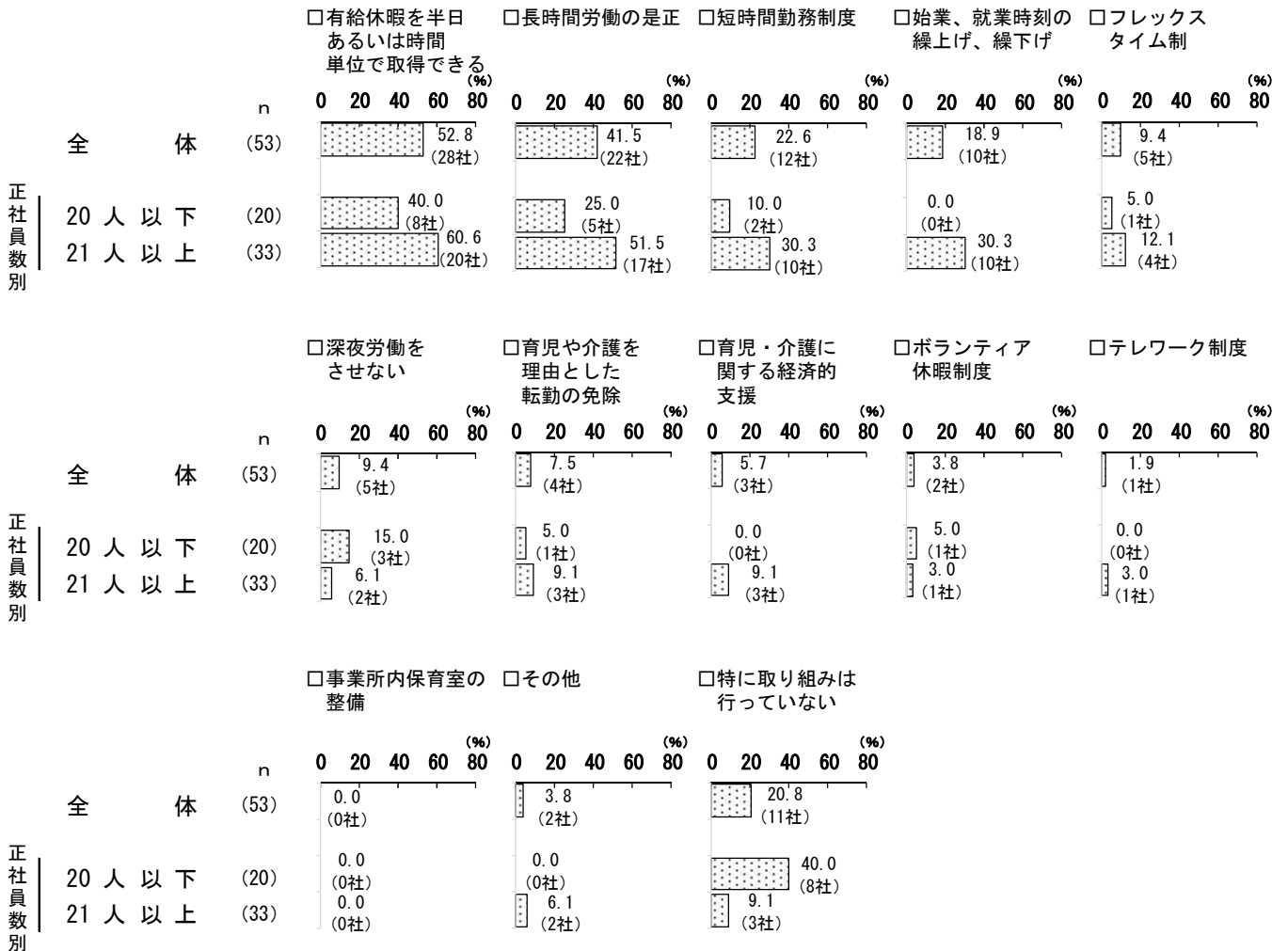
図表2-5-1 ワークライフバランスの取り組み状況一過年度比較



※「長時間労働の是正」「テレワーク制度」、「事業所内保育室の整備」は平成30年度から追加された選択肢である。

正社員数別でみると、「21人以上」が「20人以下」より「始業、就業時刻の繰上げ、繰下げ」は30.3ポイント、「長時間労働の是正」は23.7ポイント、それぞれ高くなっている。

図表2-5-2 ワークライフバランスの取り組み状況－正社員数別



■全般的に、就業時間を減らす方向の取り組みが多いという結果となっている。なお、深夜労働については、従業員の健康への配慮や割増賃金制度などの様々な要因から、減少に至っていると考えられる。

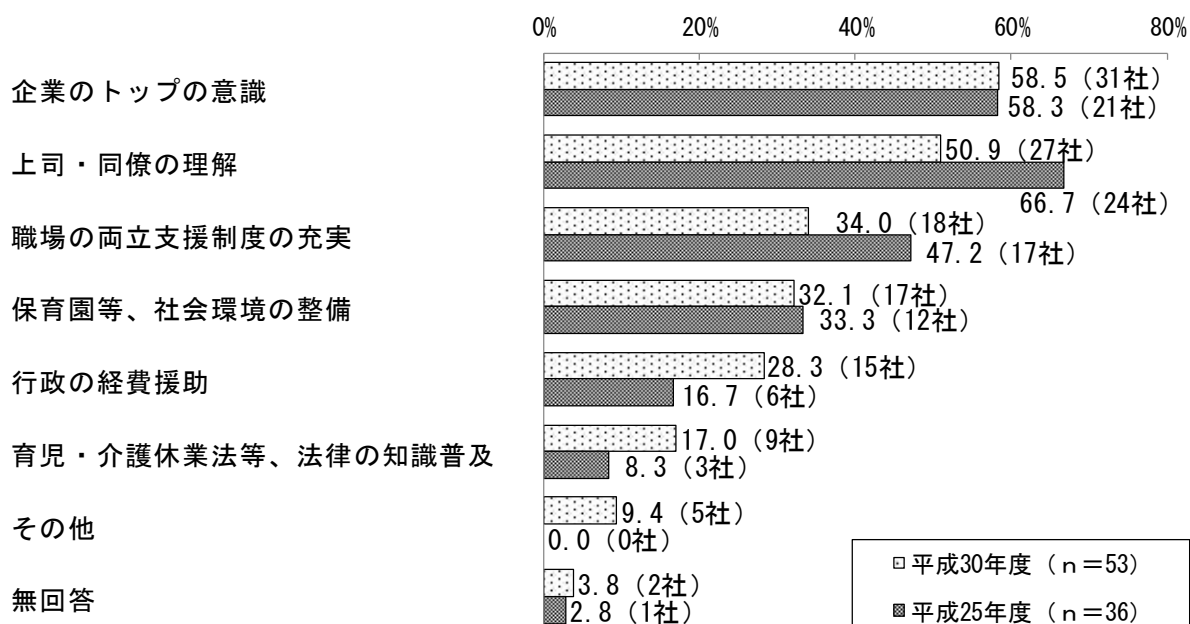
③ ワークライフバランス推進のために重要なこと

問6 通常、企業でワークライフバランスを推進する上で一番重要なことは、あなたの考えでは何だと思えますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

企業でワークライフバランスを推進する上で一番重要なことを聞いたところ、「企業のトップの意識」(58.5%・31社)が6割近くと最も高くなっている。次いで、「上司・同僚の理解」(50.9%・27社)、「職場の両立支援制度の充実」(34.0%・18社)、「保育園等、社会環境の整備」(32.1%・17社)などとなっている。

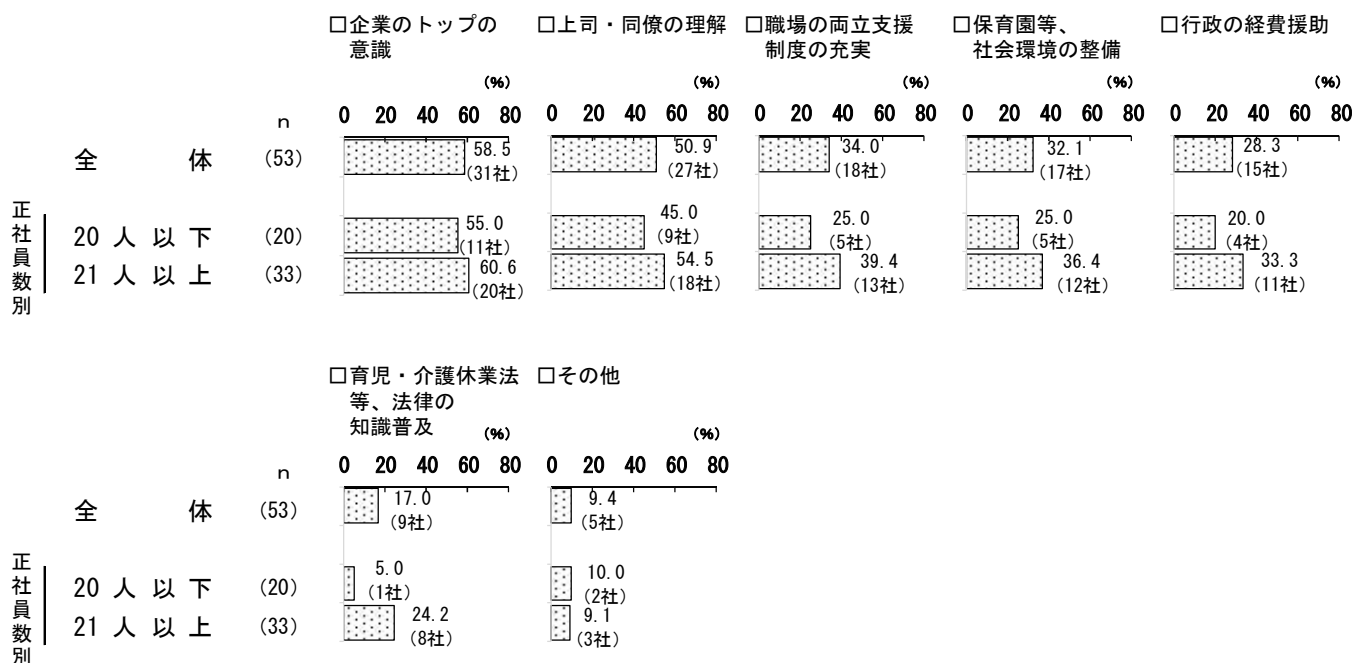
前回調査と比較すると、「上司・同僚の理解」は15.8ポイント減少している。一方、「行政の経費援助」は11.6ポイント増加している。

図表2-6-1 ワークライフバランス推進のために重要なことー過年度比較



正社員数別でみると、“21人以上”が“20人以下”より「育児・介護休業法等、法律の知識普及」で19.2ポイント高く、「職場の両立支援制度の充実」でも14.4ポイント高くなっている。

図表2-6-2 ワークライフバランス推進のために重要なことー正社員数別



■過半数が企業の上層部の意識改革を希望しているという結果となった。なお、「上司・同僚の理解」、「職場の両立支援制度の充実」、「保育園等、社会環境の整備」の3項目において、前回調査よりも回答の割合が低くなっているが、回答した会社数でみると、前回と今回とで大きな差はみられない。

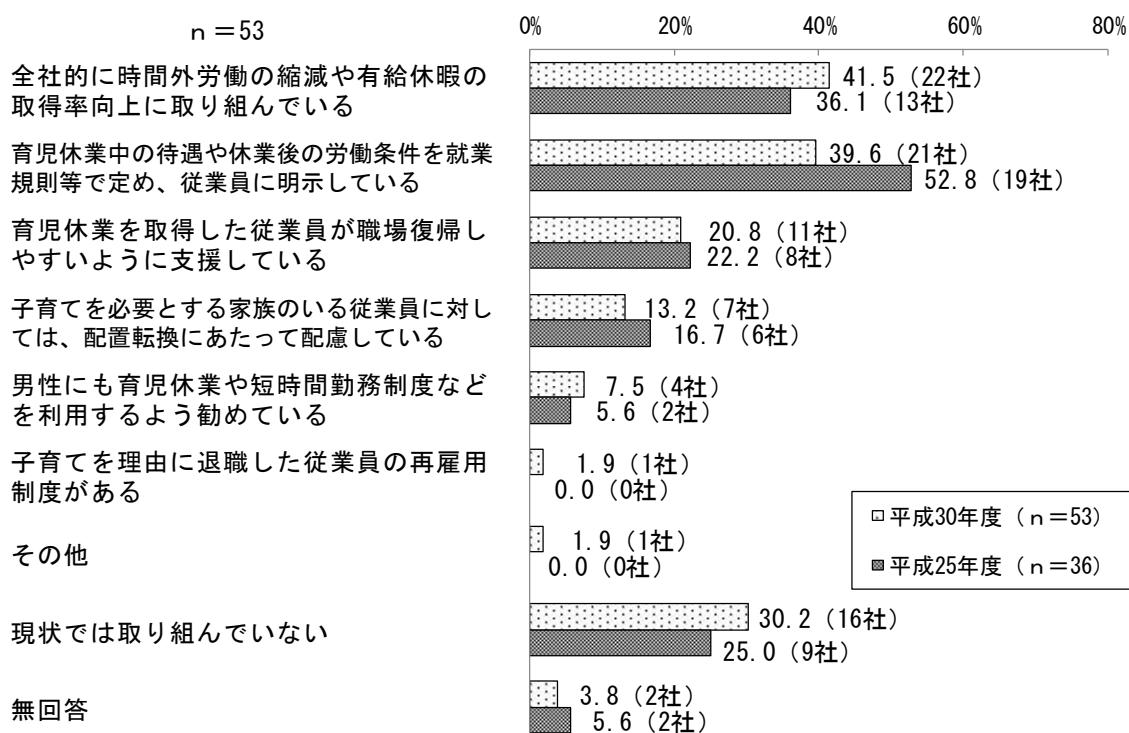
④ 子育て支援制度の利用促進のための取組

問7 貴事業所では、子育て支援制度の利用を促進するための取組を行っていますか。取り組んでいる場合、当てはまる番号にすべて○をつけてください。

子育て支援制度の利用を促進するための取組を行っているか聞いたところ、「全社的に時間外労働の縮減や有給休暇の取得率向上に取り組んでいる」(41.5%・22社)が4割を超え最も高くなっている。次いで、「育児休業中の待遇や休業後の労働条件を就業規則等で定め、従業員に明示している」(39.6%・21社)、「育児休業を取得した従業員が職場復帰しやすいように支援している」(20.8%・11社)などとなっている。

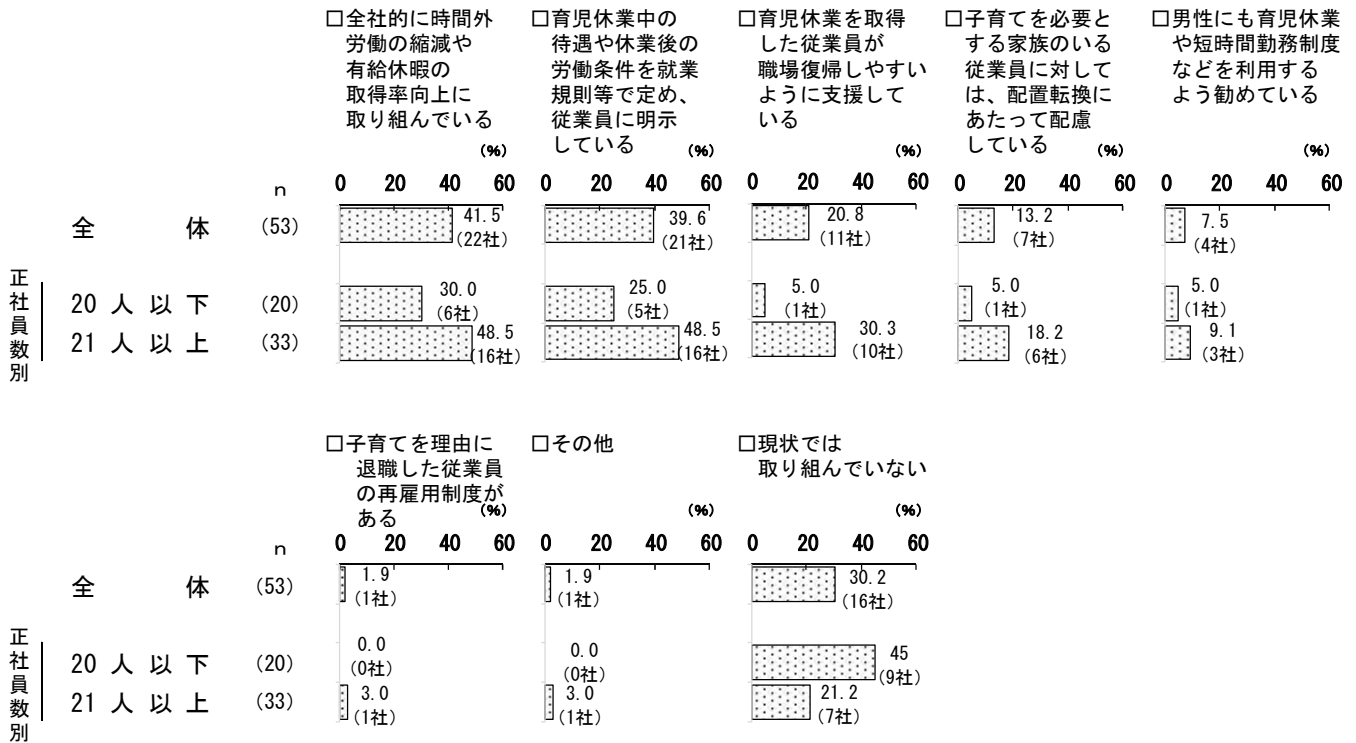
前回調査と比較すると、「育児休業中の待遇や休業後の労働条件を就業規則等で定め、従業員に明示している」は13.2ポイント減少している。

図表2-7-1 子育て支援事業制度の利用促進のための取組一過年度比較



正社員数別でみると、「育児休業を取得した従業員が職場復帰しやすいように支援している」は「21人以上」が「20人以下」より25.3ポイント高くなっている。一方、「現状では取り組んでいない」は「20人以下」が「21人以上」より23.8ポイント高くなっている。

図表2-7-2 子育て支援事業制度の利用促進のための取組—正社員数別



■子育て支援制度の利用促進に取り組んでいる企業は66.0%。

■取り組みを行っていない企業は約3割となっているが、取り組む時間的余裕がないなどといった理由が考えられるため、着手できる支援制度から取り組んでいく必要があると思われる。

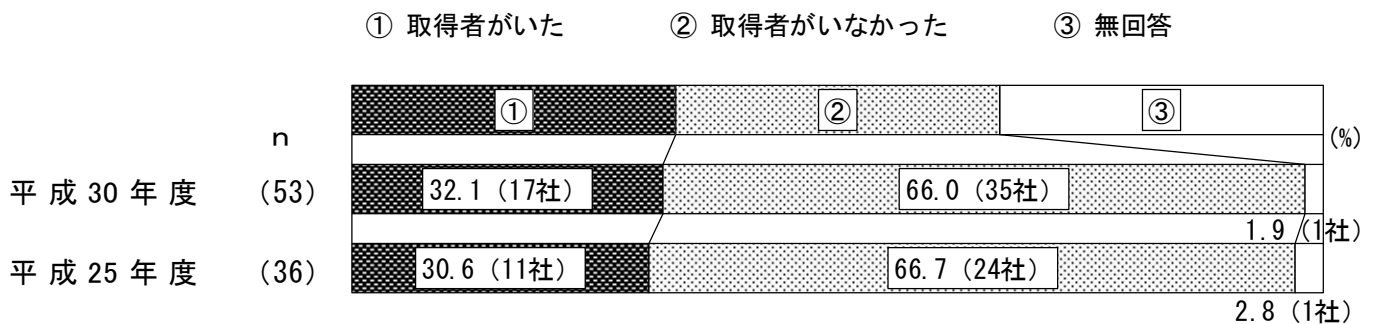
※子育て支援制度の利用促進に取り組んでいる企業の割合は、「現状では取り組んでいない」の30.2%、「無回答」の3.8%を、回答者全体（100.0%）から差し引いて算出している。

⑤ 育児休業制度の利用の有無

問8 29年度中（平成29年4月1日～平成30年3月31日）で育児休業制度の取得者はいましたか。

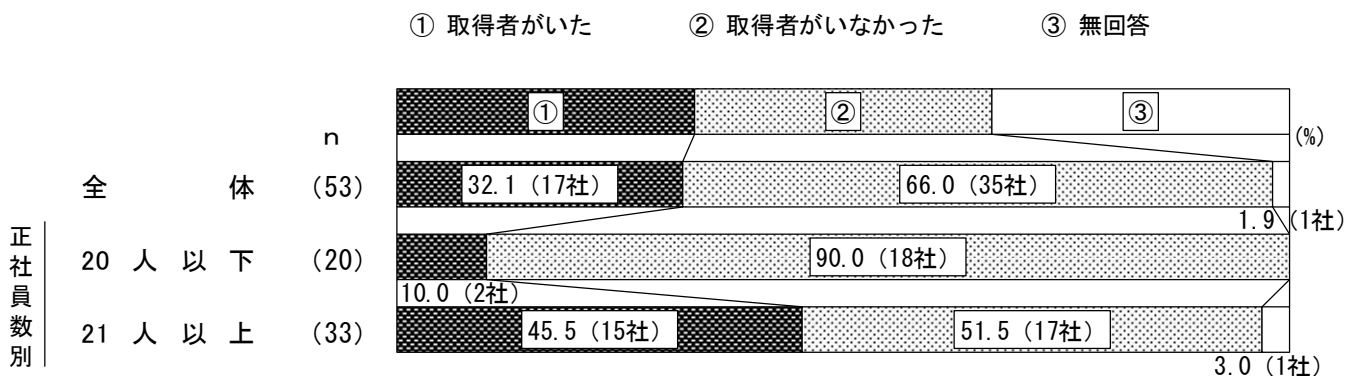
29年度中で育児休業制度の取得者がいたか聞いたところ、「取得者がいた」（32.1%・17社）は3割を超え、「取得者がいなかった」（66.0%・35社）が6割半ばとなっている。
 前回調査と比較すると、大きな差はみられない。

図表2-8-1 育児休業制度の利用の有無一過年度比較



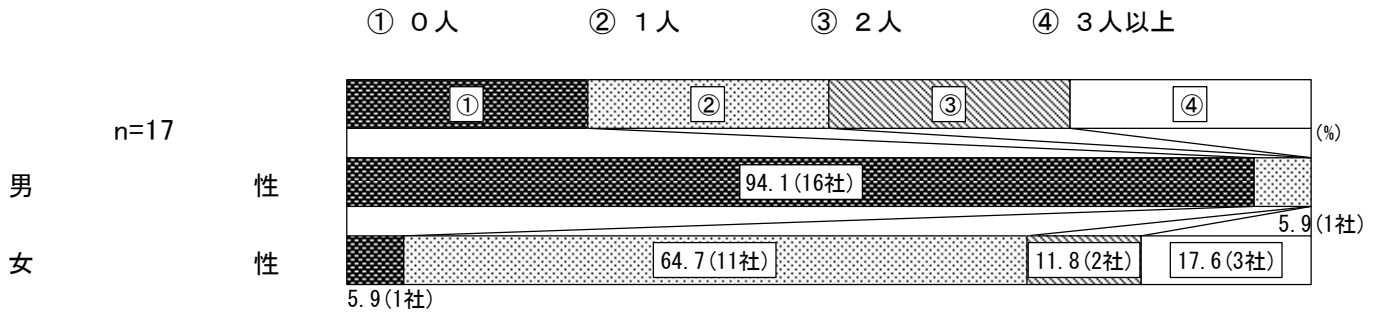
正社員数別で見ると、「取得者がいた」は“21人以上”が“20人以下”より35.5ポイント高くなっている。

図表2-8-2 育児休業制度の利用の有無一正社員数別



「取得者がいた」と答えた企業（17社）に、取得人数を聞いたところ、男性では「1人」（5.9%・1社）、女性では「1人」（64.7%・11社）、「3人以上」（17.6%・3社）、「2人」（11.8%・2社）となっている。

図表 2-8-3 育児休業制度の利用者数-性別



■20人以下の企業では育児休業制度の利用が少ないという結果であり、従業員数の関係で自分が休む訳にはいかないという考えがあることが推察される。

⑥ 育児休業制度を利用した場合の代替要員

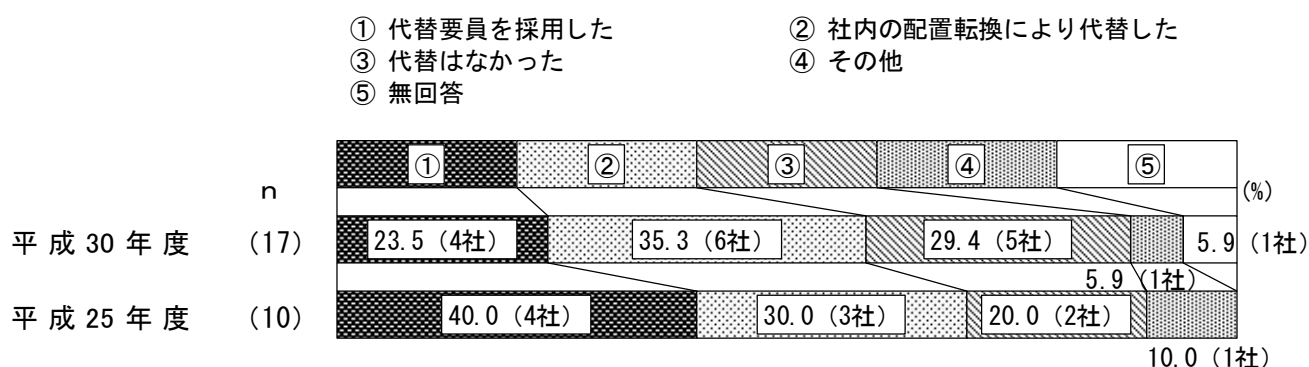
(問8で「1 取得者がいた」と回答した場合にお答えください。)

問8-1 その従業員の代替要員はどうしましたか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

問8で「取得者がいた」と答えた企業(17社)に、代替要員をどうしたか聞いたところ、「社内の配置転換により代替した(35.3%・6社)は3割半ばで最も高く、次いで、「代替はなかった」(29.4%・5社)、「代替要員を採用した」(23.5%・4社)となっている。

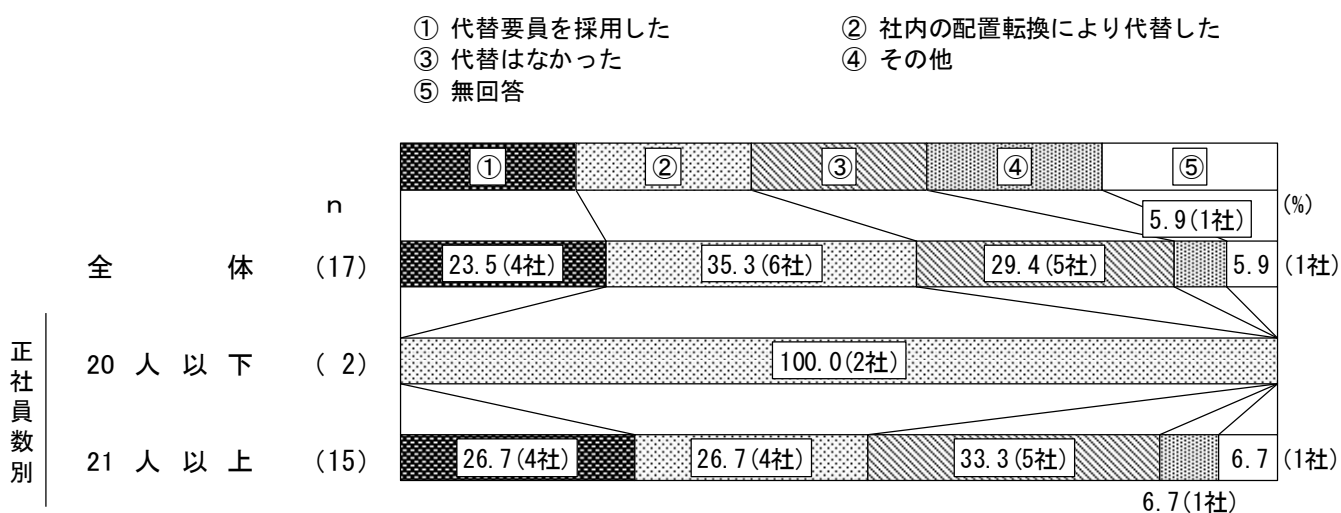
前回調査と比較すると、「代替要員を採用した」は16.5ポイント減少している。一方、「代替はなかった」は9.4ポイント増加している。

図表2-8-1-1 育児休業をした場合の代替要員一過年度比較



正社員数別は、サンプル数が少ないため参考までに図示する。

図表2-8-1-2 育児休業をした場合の代替要員一正社員数別



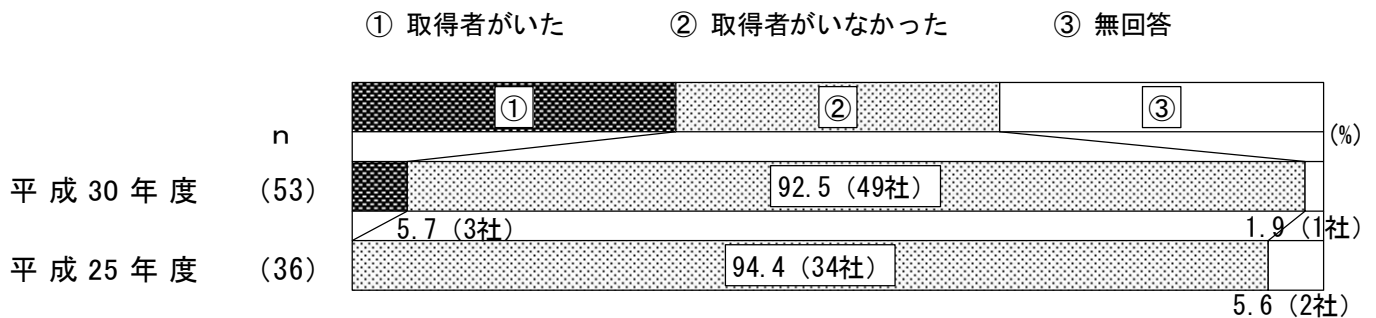
⑦ 介護休業制度の利用の有無

問9 29年度中（平成29年4月1日～平成30年3月31日）で介護休業制度の取得者はいましたか。

29年度中で介護休業制度の取得者がいたか聞いたところ、「取得者がいなかった」（92.5%・49社）が9割を超えている。

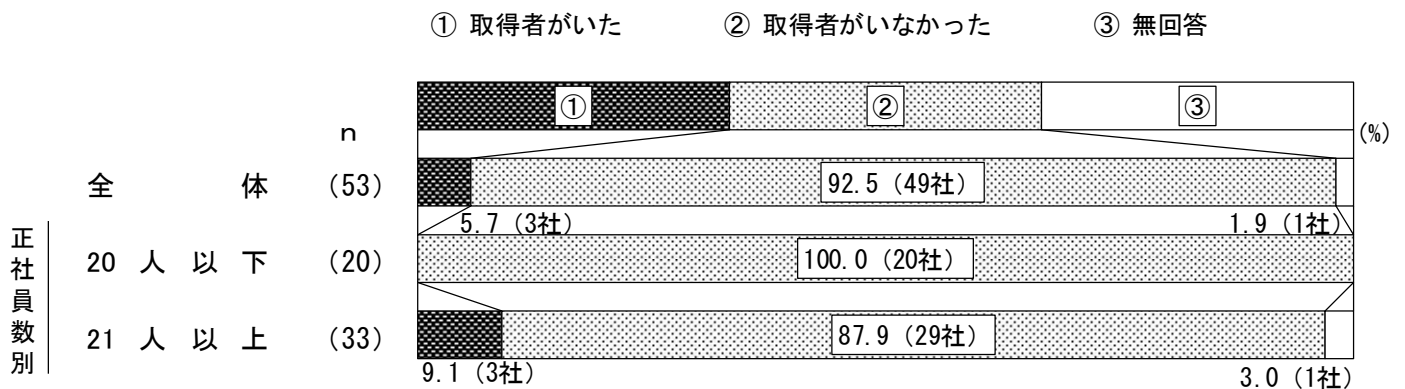
前回調査と比較すると、「取得者がいた」は5.7ポイント増加している。

図表2-9-1 介護休業制度の利用の有無一過年度比較



正社員数別でみると、「取得者がいた」は“21人以上”が“20人以下”より9.1ポイント高くなっている。

図表2-9-2 介護休業制度の利用の有無一正社員数別



■介護休業制度の取得者が微増しているが、引き続き制度の設定・利用の啓発を進めていく必要があると考える。

⑧ 介護休業制度を利用した場合の代替要員

(問9で「1 取得者がいた」と回答した場合にお答えください。)
 問9-1 その従業員の代替要員はどうしましたか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

問9で「取得者がいた」と答えた企業(3社)に、代替要員をどうしたか聞いたところ、「代替はなかった」(100.0%・3社)が10割となっている。

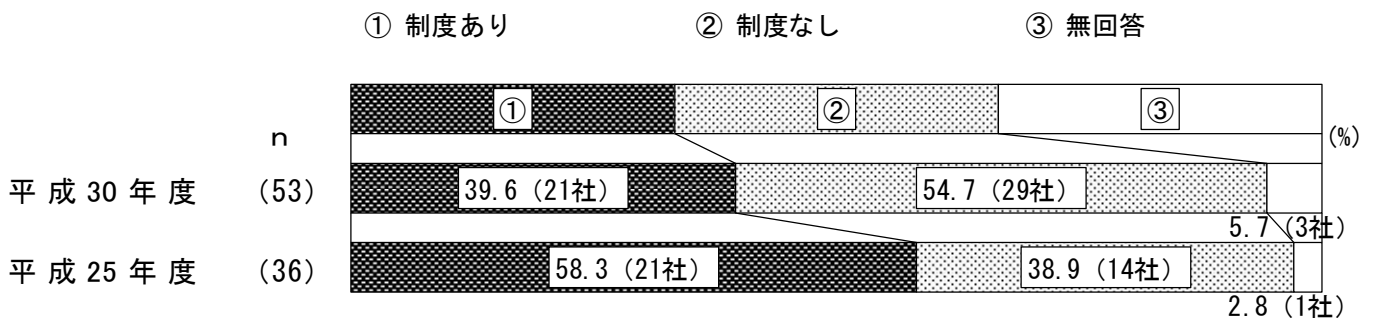
⑨ 配偶者出産休暇制度の有無

問10 配偶者出産休暇制度はありますか。

配偶者出産休暇制度はあるか聞いたところ、「制度あり」(39.6%・21社)は4割、「制度なし」(54.7%・29社)が5割半ばとなっている。

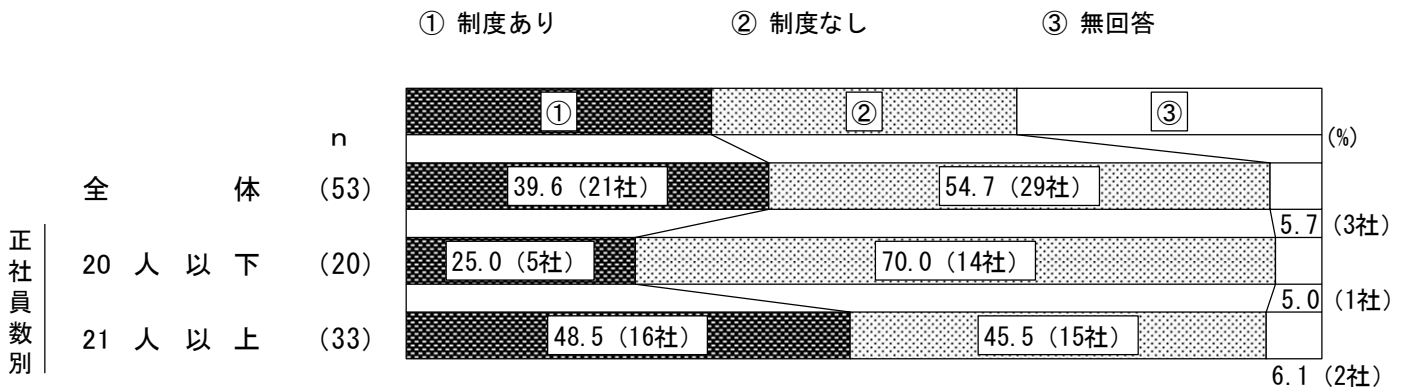
前回調査と比較すると、「制度あり」は18.7ポイント減少している。

図表2-10-1 配偶者出産休暇制度の有無—過年度比較



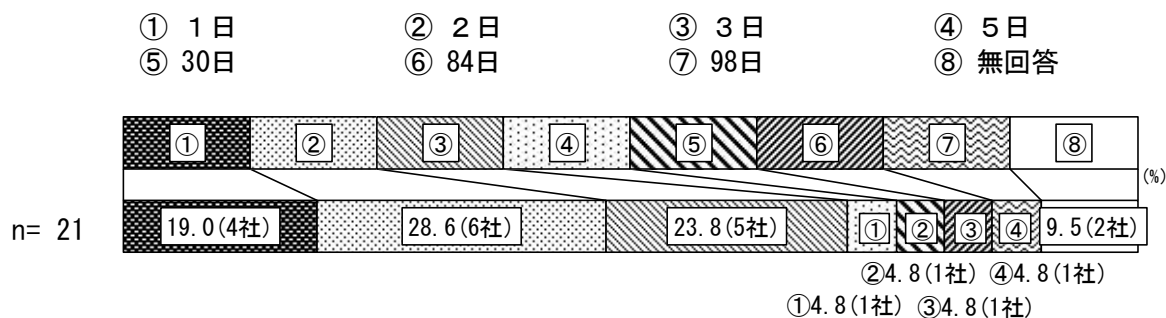
正社員数別でみると、「制度あり」は“21人以上”が“20人以下”より23.5ポイント高くなっている。

図表2-10-2 配偶者出産休暇制度の有無—正社員数別



「制度あり」と答えた企業（21社）に、その日数を聞いたところ、「2日」（28.6%・6社）が3割近くと最も高くなっている。

図表 2-10-3 配偶者出産休暇制度の日数



■20人以下の企業で配偶者出産休暇制度がないという回答が多く、育児休業制度と同様、従業員数の関係で従業員に休暇を付与するのが難しいという考えがあるのであろうことが推察される。

⑩ 配偶者出産休暇制度の利用の有無

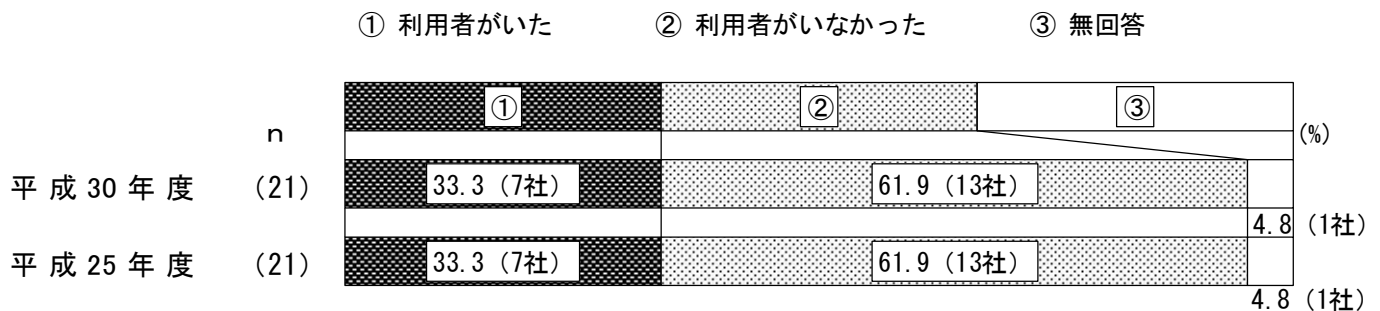
(問10で「1 制度あり」と回答した方にお聞きします。)

問10-1 29年度中(平成29年4月1日~平成30年3月31日)で利用者はいましたか。

配偶者出産休暇制度の利用者はいたか聞いたところ、「利用者がいた」(33.3%)は3割を超え、「利用者がいなかった」(61.9%)は6割を超えている。

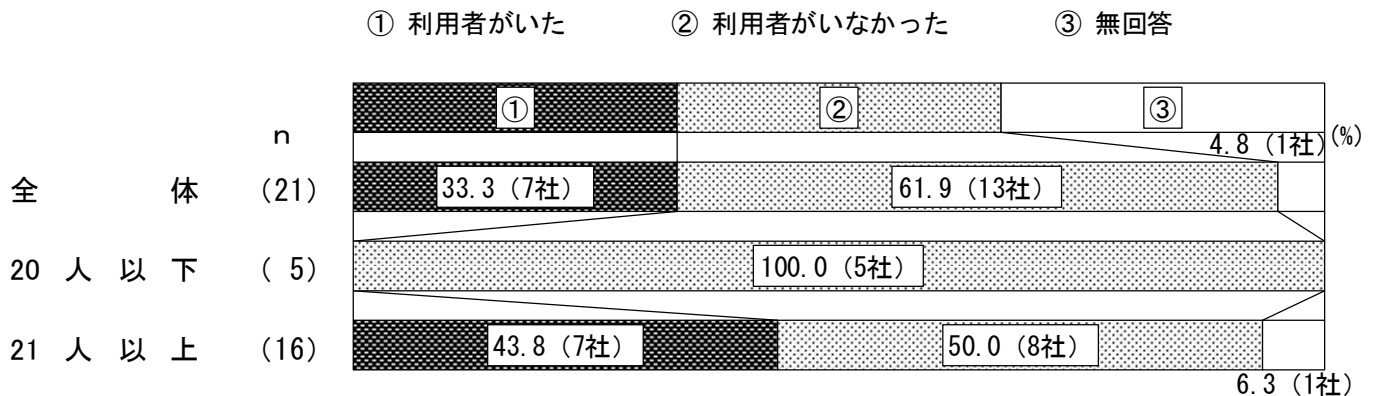
前回調査と比較すると、大きな差はみられない。

図表2-10-1-1 配偶者出産休暇制度の利用の有無一過年度比較



正社員数別は、サンプル数が少ないため参考までに図示する。

図表2-10-1-2 配偶者出産休暇制度の利用の有無一正社員数別



「利用者がいた」と答えた企業(7社)に利用者数を聞いた結果は、「2人」、「3人」、「4人」、「5人」、「6人」、「22人」、「無回答」がそれぞれ1社ずつ(14.3%)となっている。

■配偶者出産休暇制度がある企業に関しては、制度を理解し従業員が十分に利用していることがわかる。

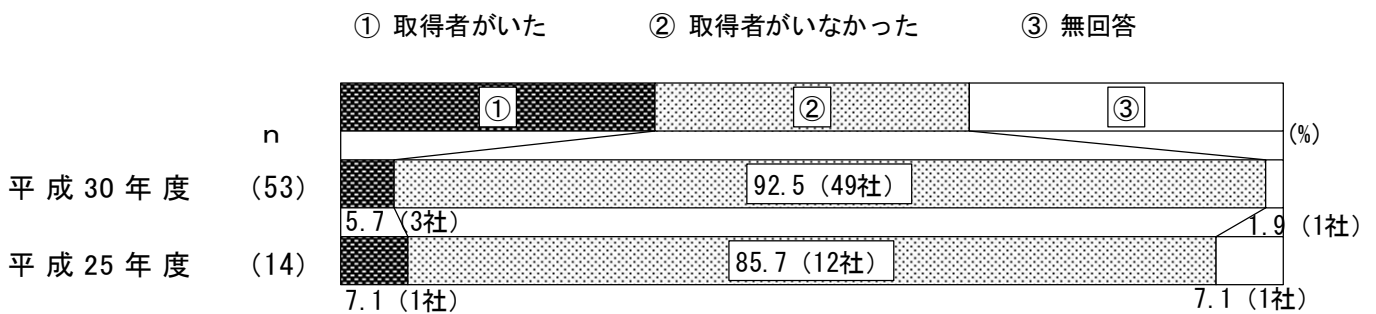
⑪ 看護休暇制度の利用の有無

問 1 1 29年度中（平成29年4月1日～平成30年3月31日）で子の看護休暇制度の利用者はいましたか。

子の看護休業制度の取得者はいたか聞いたところ、「取得者がいた」は5.7%で、「取得者がいなかった」(92.5%)は9割を超えている。

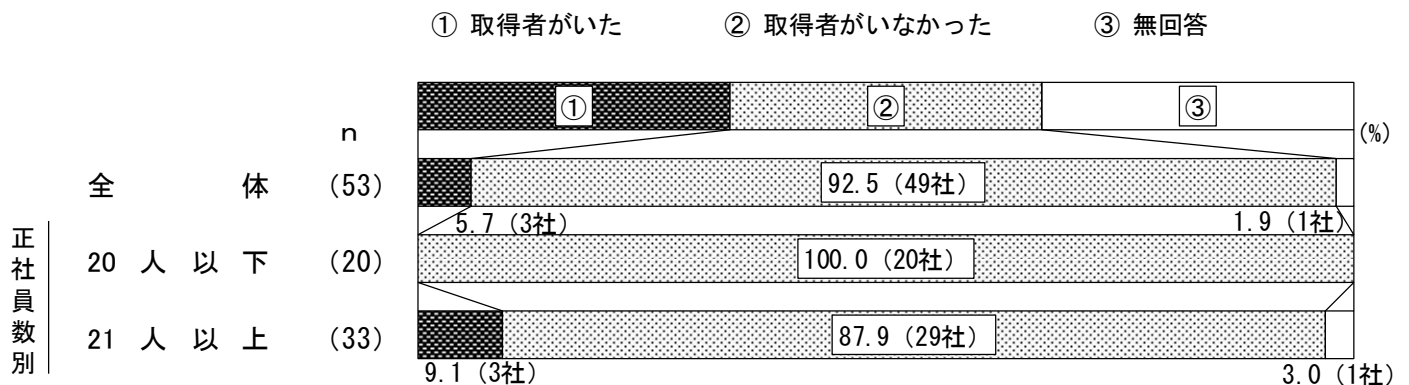
前回調査と比較すると、「取得者がいなかった」は6.8ポイント増加している。

図表 2-11-1 看護休暇制度の利用の有無一過年度比較



正社員数別で見ると、「取得者がいた」は“21人以上”が“20人以下”より9.1ポイント高くなっている。

図表 2-11-2 看護休暇制度の利用の有無一正社員数別



「取得者がいた」と答えた企業（3社）に取得者数を聞いた結果は、男性では「0人」が2社（66.7%）、「1人」が1社（33.3%）、女性では「0人」、「1人」、「3人以上」がそれぞれ1社ずつ（33.3%）となっている。

■21人以上の企業で制度の利用がみられるが、引き続き制度の設定・利用の啓発を進めていく必要があると考える。

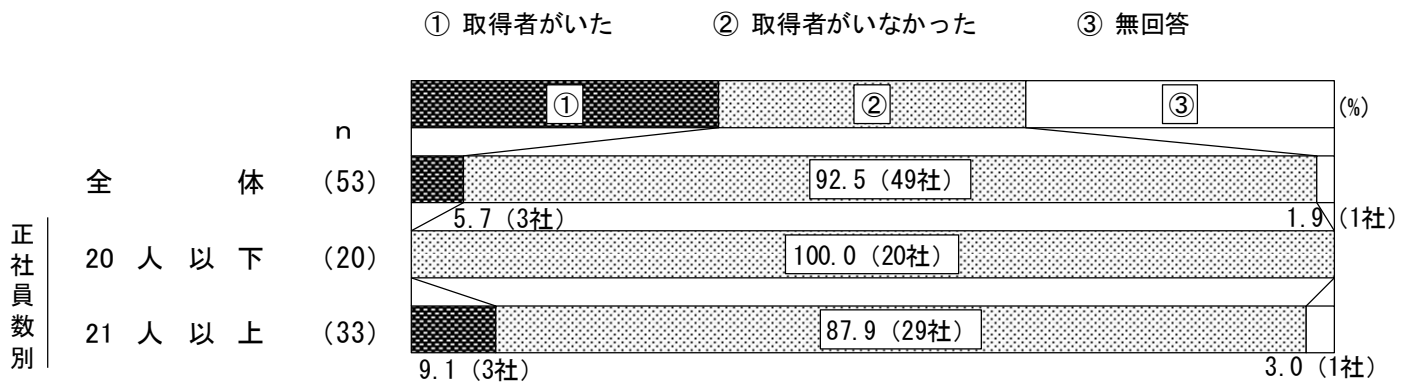
⑫ 介護休暇制度の利用の有無

問12 29年度中（平成29年4月1日～平成30年3月31日）で介護休暇制度の利用者はいましたか。

29年度中で介護休暇制度の利用者がいたか聞いたところ、「利用者がいなかった」（92.5%・49社）が9割を超えている。

正社員数別でみると、「取得者がいた」は“21人以上”が“20人以下”より9.1ポイント高くなっている。

図表2-12-1 介護休暇制度の利用の有無—正社員数別



「利用者がいた」と答えた企業（3社）に利用者数を聞いた結果は、男性では「0人」が1社（33.3%）、「1人」が2社（66.7%）、女性では「0人」が2社（66.7%）、「1人」が1社（33.3%）となっている。

■21人以上の企業で制度の利用がみられるが、引き続き制度の設定・利用の啓発を進めていく必要があると考える。

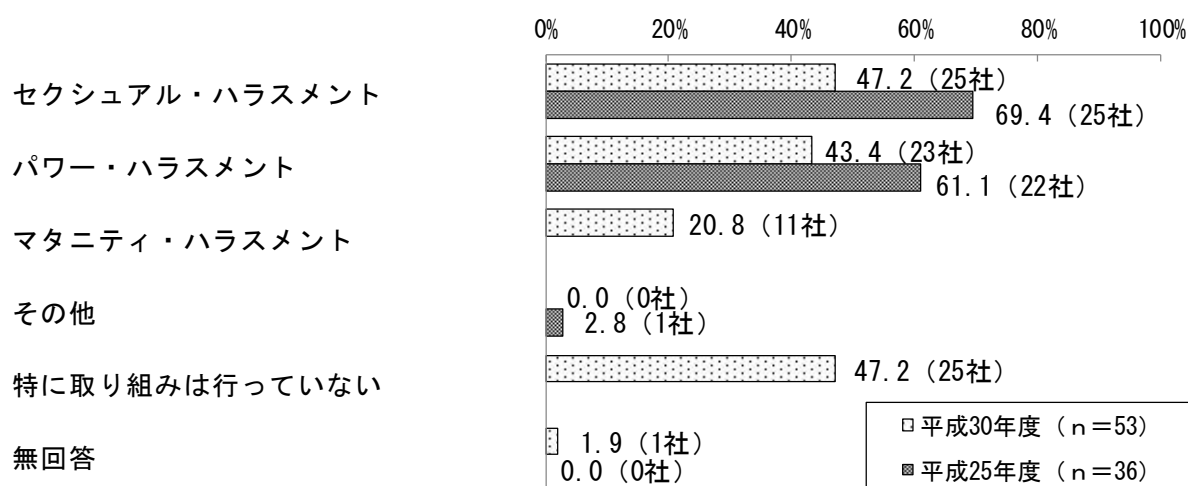
(4) ハラスメントへの取組について

① ハラスメント防止の取組状況

問13 ハラスメント防止に取り組んでいますか。取り組んでいる場合、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

ハラスメント防止に取り組んでいるか聞いたところ、「セクシュアル・ハラスメント」(47.2%・25社)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「パワー・ハラスメント」(43.4%・23社)、「マタニティ・ハラスメント」(20.8%・11社)となっている。一方、「特に取り組みは行っていない」(47.2%・25社)は5割近くとなっている。

図表2-13-1 ハラスメント防止の取組状況—過年度比較

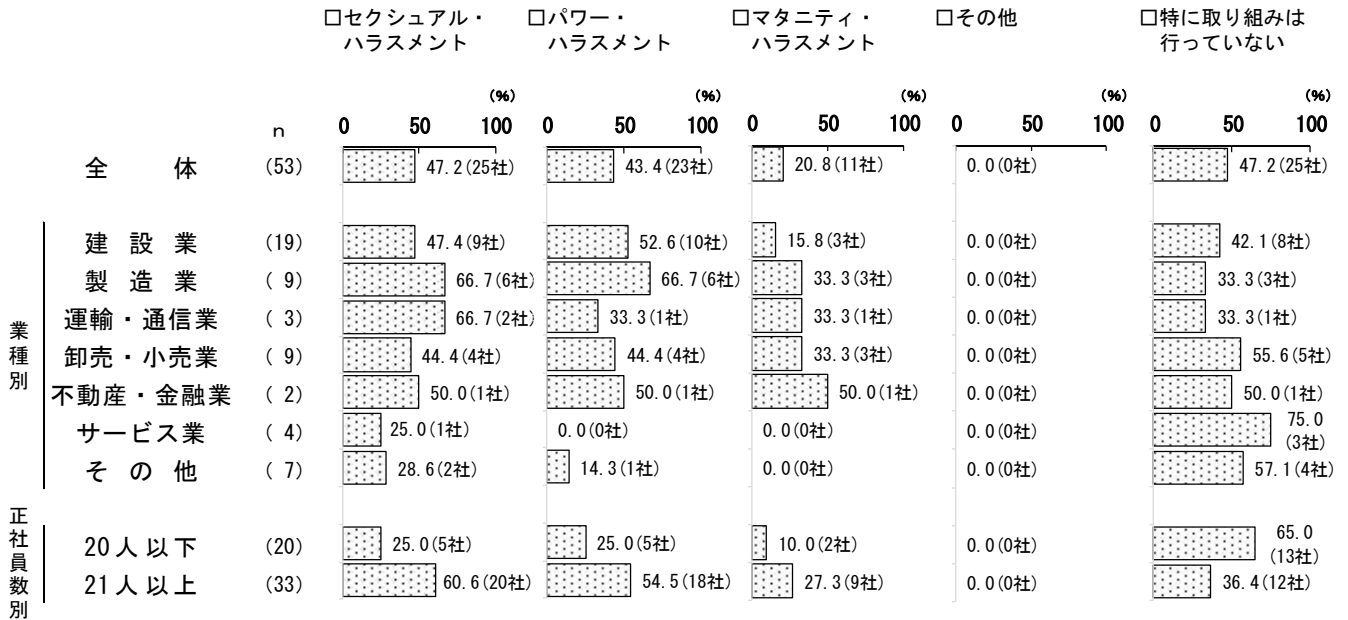


※「マタニティ・ハラスメント」は平成30年度から追加された選択肢である。

※平成25年度はセクシュアル・ハラスメント防止とパワー・ハラスメント防止について、個別の設問にしており、「特に取り組みは行っていない」はそれぞれ11社(30.6%)、14社(38.9%)であった。

正社員数別でみると、「セクシュアル・ハラスメント」は35.6ポイント、「パワー・ハラスメント」は29.5ポイント、「21人以上」が「20人以下」よりそれぞれ高くなっている。一方、「特に取り組みは行っていない」は「20人以下」が「21人以上」より28.6ポイント高くなっている。

図表 2-13-2 ハラスメント防止の取組状況—業種別、正社員数別



■企業の約4割でハラスメント防止の取り組みを行っているという結果であったが、取り組みを行っていない企業も約半数あるため、企業で取り組みを行うよう啓発活動が続ける必要があると考える。また、従業員が少ない会社においては、ハラスメントがあってもそれを申しづらいののではないかと推測される。

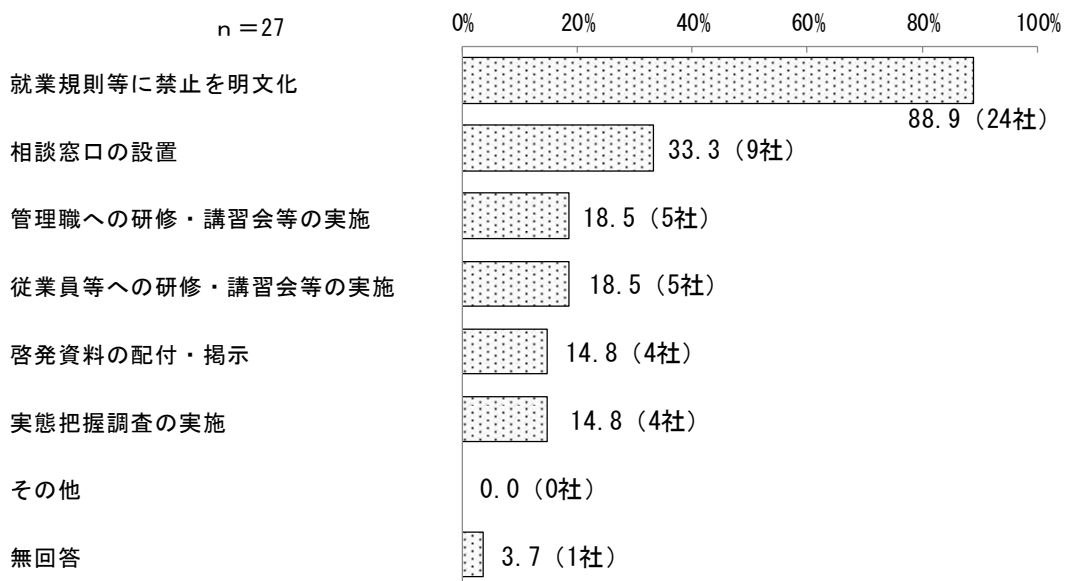
② ハラスメント防止の取組内容

(問13で「1」から「4」のいずれかに○をつけた方にお聞きします。)

問13-1 ハラスメント防止の取組み内容についてお聞きします。あてはまる番号にすべて○をつけてください。

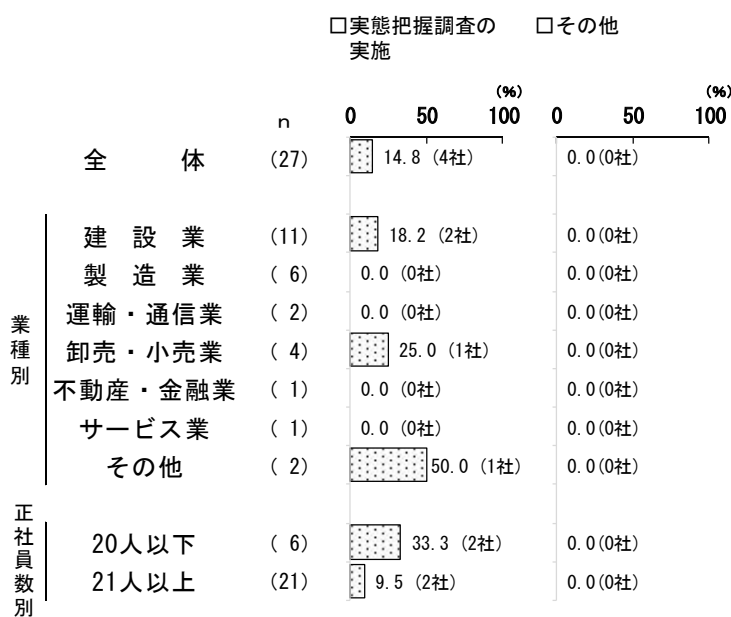
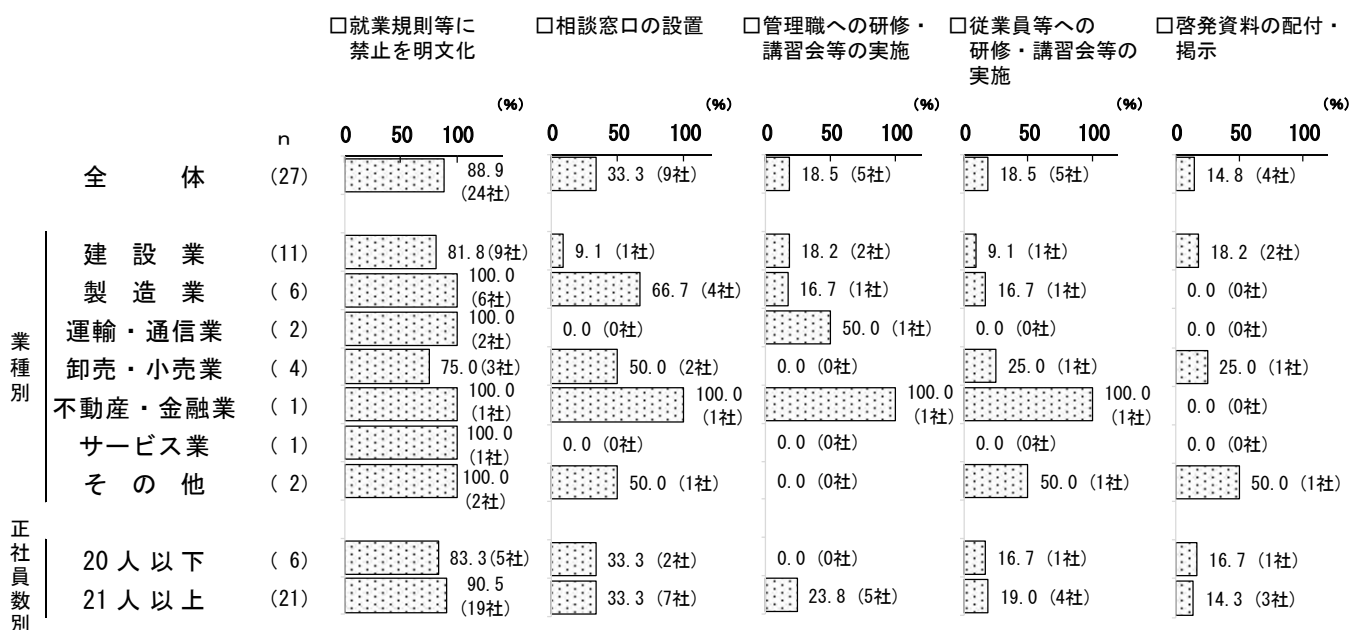
ハラスメント防止の取組み内容について聞いたところ、「就業規則等に禁止を明文化」(88.9%・24社)が9割近くと最も高くなっている。次いで、「相談窓口の設置」(33.3%・9社)などとなっている。

図表2-13-1-1 ハラスメント防止の取組内容



業種別、正社員数別は、サンプル数が少ないため参考までに図示する。

図表 2-13-1-2 ハラスメント防止の取組内容—業種別、正社員数別



■就業規則への明文化など、法的面での対応から着手していることが伺える。

(5) その他、男女共同参画について

① 「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度

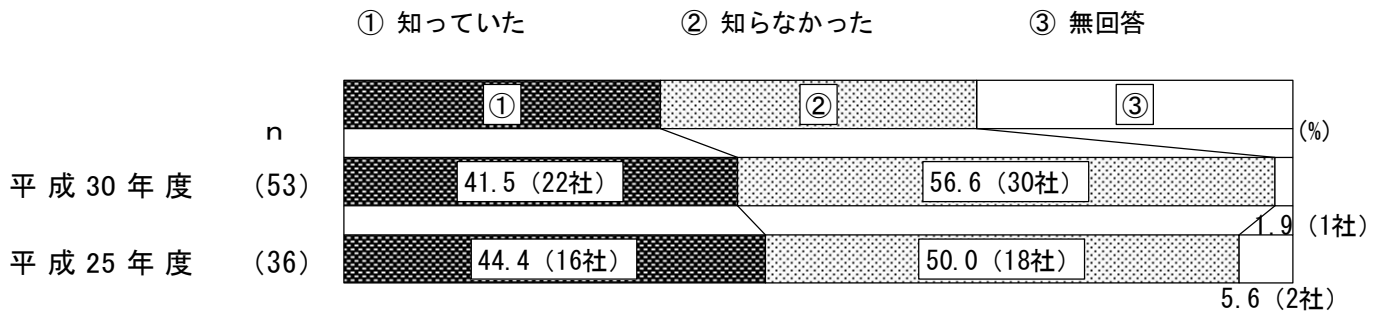
問14 「次世代育成支援対策推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定についてご存知ですか。

「次世代育成支援対策推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について知っているか聞いたところ、「知っていた」(41.5%・22社)は4割を超え、「知らなかった」(56.6%・30社)が6割近くとなっている。

前回調査と比較すると、「知らなかった」は6.6ポイント増加している。

図表2-14-1

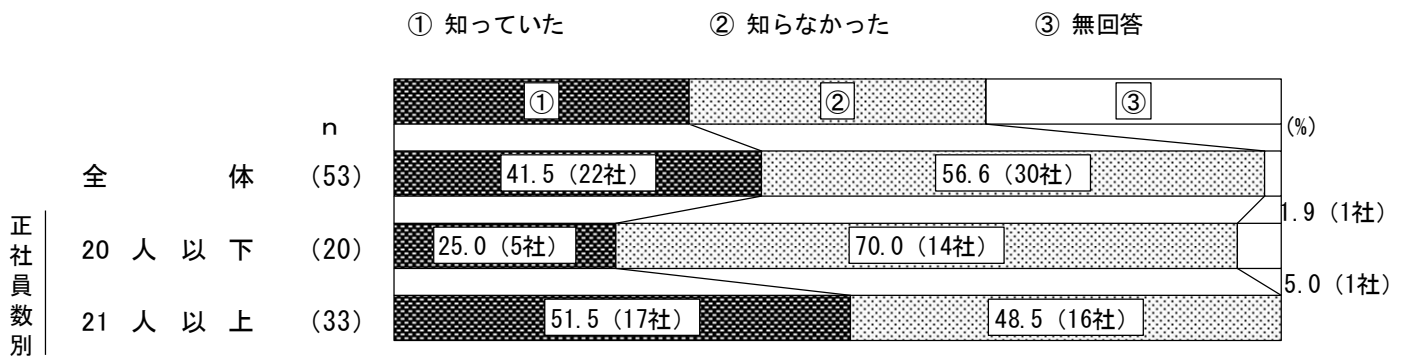
「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度—過年度比較



正社員数別でみると、「知っていた」は“21人以上”が“20人以下”より26.5ポイント高くなっている。

図表2-14-2

「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度—正社員数別



■20人以下の企業で「知らなかった」が7割となっているなど、100人以下の企業には行動計画策定の義務が設定されていないために身近な問題として認識されていない可能性が考えられる。

② 「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無

(問14で「知っていた」と回答した方にお聞きします。)

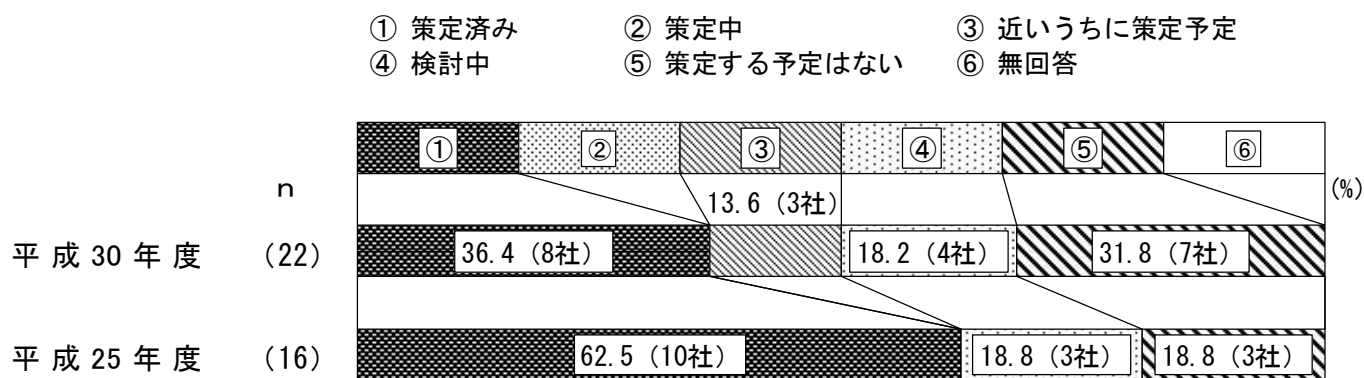
問14-1 貴事業所では一般事業主行動計画を策定されていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

問14で「知っていた」と答えた企業(22社)に、一般事業主行動計画を策定しているか聞いたところ、「策定済み」(36.4%・8社)が3割半ば、「策定する予定はない」(31.8%・7社)が3割を超えている。

前回調査との比較は、サンプル数が少ないため参考までに図示する。

図表2-14-1-1

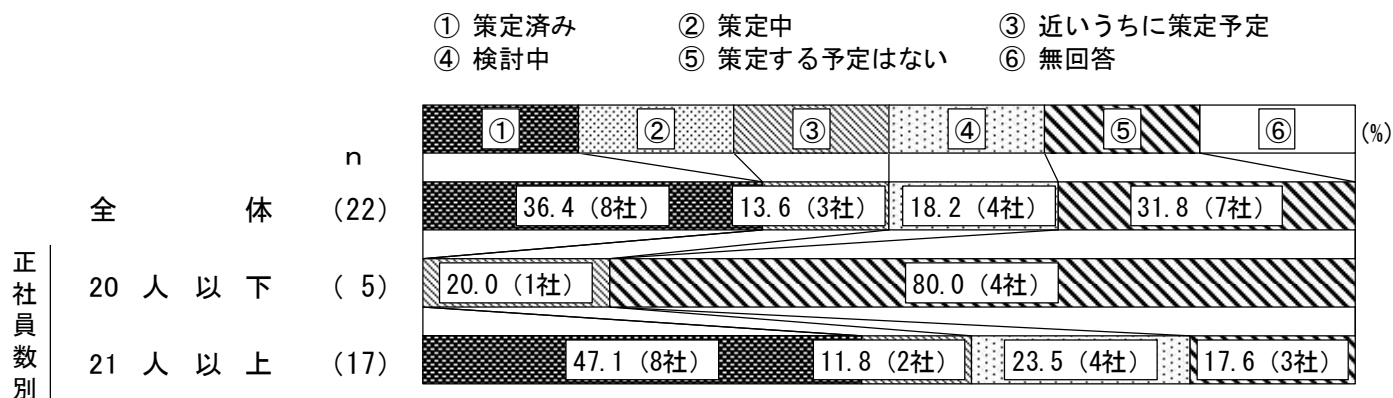
「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無-過年度比較



正社員数別は、サンプル数が少ないため参考までに図示する。

図表2-14-1-2

「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無-正社員数別



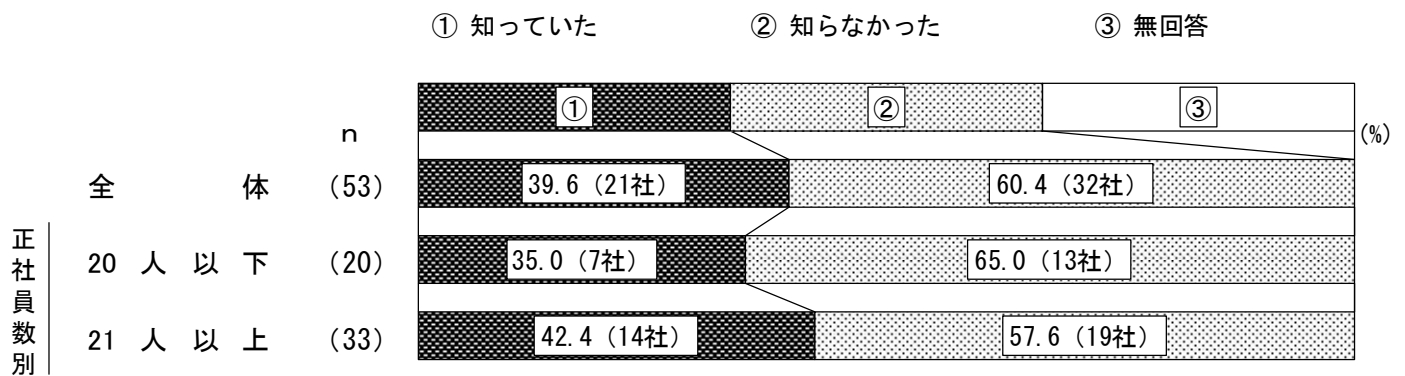
③ 「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度

問15 「女性活躍推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定についてご存知ですか。

「女性活躍推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について知っているか聞いたところ、「知っていた」(39.6%・21社)は4割、「知らなかった」(60.4%・32社)が6割となっている。

正社員数別でみると、「知っていた」は“21人以上”が“20人以下”より7.4ポイント高くなっている。

図表2-15-1
「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度—正社員数別



■20人以下の企業で「知らなかった」が6割半ばとなっているなど、300人以下の企業では行動計画策定が努力義務に留まっているために、身近な問題として認識されていない可能性が考えられる。

④ 「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無

(問15で「知っていた」と回答した方にお聞きします。)

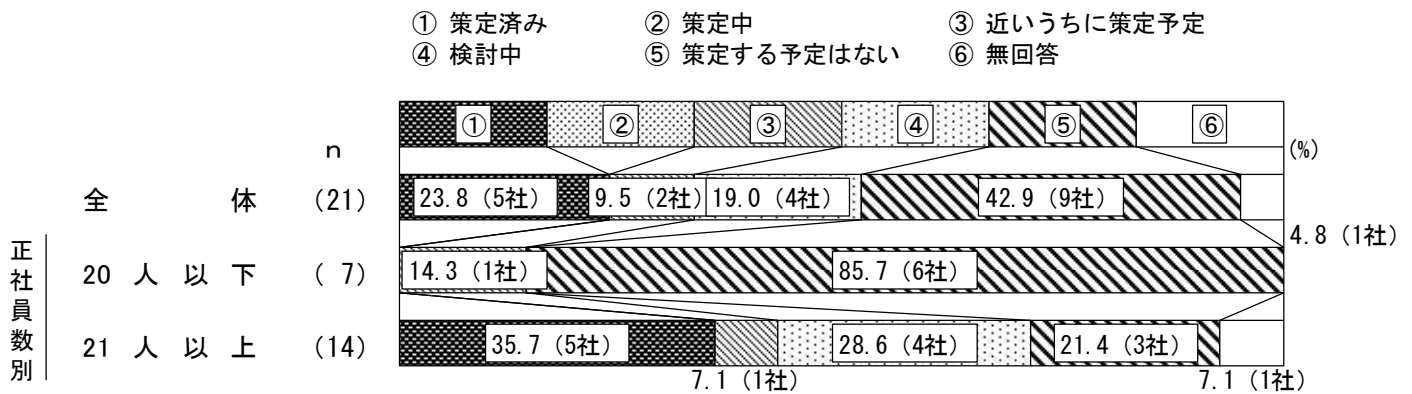
問15-1 貴事業所では一般事業主行動計画を策定されていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

問15で「知っていた」と答えた企業(21社)に、一般事業主行動計画を策定しているか聞いたところ、「策定済み」(23.8%・5社)が2割を超え、「策定する予定はない」(42.9%・9社)が4割を超えている。

正社員数別は、サンプル数が少ないため参考までに図示する。

図表2-15-1-1

「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無-正社員数別



⑤ 「北区男女共同参画条例」の認知度

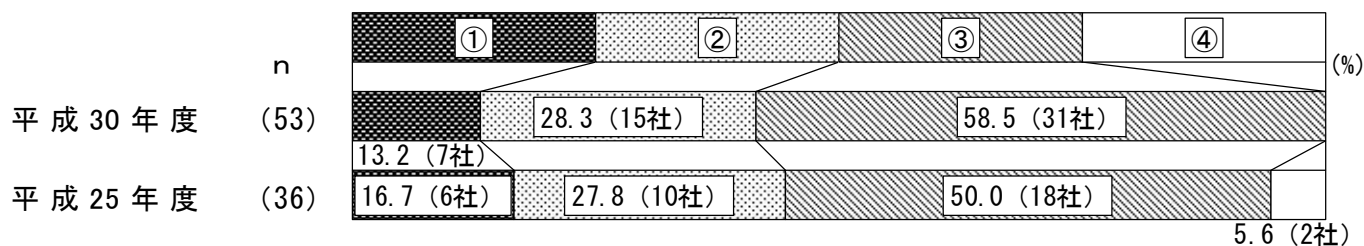
問16 北区では平成18年6月に北区男女共同参画条例を制定しましたが、この条例についてご存知ですか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

平成18年6月に制定された北区男女共同参画条例について知っているか聞いたところ、「条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている」(13.2%・7社)は1割を超え、「条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない」(28.3%・15社)が3割近くとなっている。一方、「条例が制定されていることを知らない」(58.5%・31社)は6割近くとなっている。

前回調査と比較すると、「条例が制定されていることを知らない」は8.5ポイント増加している。

図表2-16-1 「北区男女共同参画条例」の認知度一過年度比較

- ① 制定されていることも、内容についても知っている
- ② 制定されていることは知っているが、内容については知らない
- ③ 制定されていることを知らない
- ④ 無回答



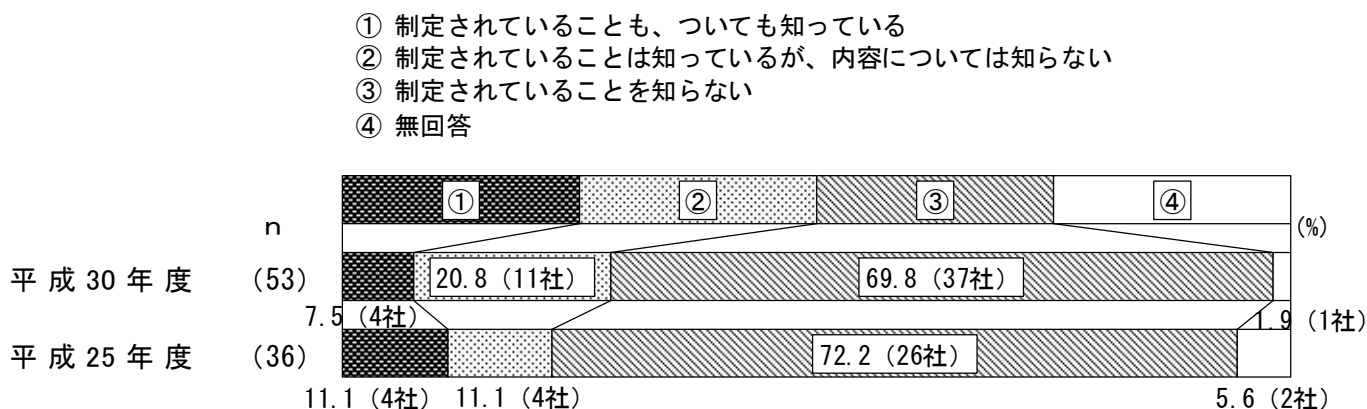
⑥ 「北区苦情解決委員会」の認知度

問17 北区男女共同参画条例に基づき、「北区苦情解決委員会」を設置していますが、ご存知ですか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

「北区苦情解決委員会」を知っているか聞いたところ、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、内容についても知っている」は7.5%（4社）、「北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、内容については知らない」（20.8%・11社）がほぼ2割となっている。一方、「北区苦情解決委員会が設置されていることを知らない」（69.8%・37社）は7割となっている。

前回調査と比較すると、「北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、内容については知らない」は9.7ポイント増加している。

図表2-17-1 「北区苦情解決委員会」の認知度—過年度比較



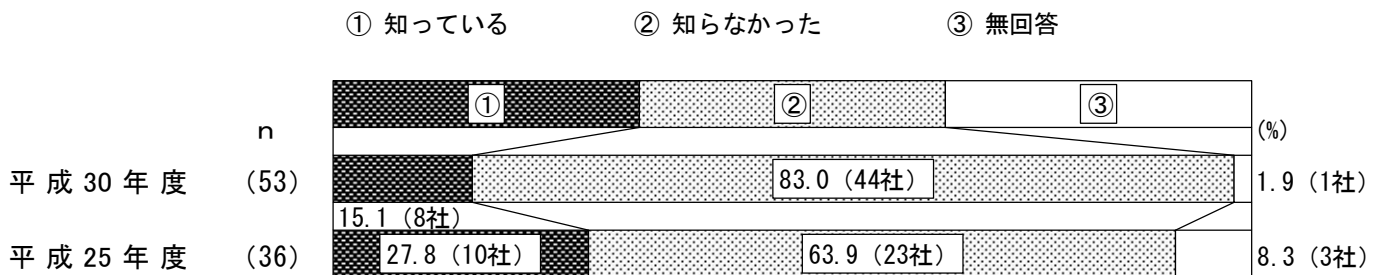
⑦ 働きやすい職場環境づくりに取り組む企業に対する支援制度の認知度

問18 北区では仕事と生活の両立推進や男女がともに働きやすい職場環境づくりに取り組む企業をワーク・ライフ・バランス推進企業と認定し、その取り組みを応援する制度を実施しておりますが、ご存知でしたか。

北区では仕事と生活の両立推進や男女がともに働きやすい職場環境づくりに取り組む企業をワーク・ライフ・バランス推進企業と認定し、その取り組みを応援する制度を実施していることを知っているか聞いたところ、「知らなかった」(83.0%・44社)が8割を超えている。

前回調査と比較すると、「知らなかった」は19.1ポイント増加している。

図表 2-18-1
働きやすい職場環境づくりに取り組む企業に対する支援制度の認知度—過年度比較



⑧ 認定制度への応募意向

(問18で「1 知っている」と回答した方にお聞きします。)

問18-1 今後、認定制度に応募したいと思いますか。

今後、認定制度に応募したいと思うか聞いたところ、「思う」(25.0%・2社)が2割半ば、「思わない」(62.5%・5社)が6割を超えている。

⑨ 支援制度に応募したいと思わない理由

(問18-1で「2 思わない」と回答した方にお聞きします。)

問18-2 認定制度に応募したいと思わない理由について、あてはまる番号に1つ○をつけてください。

認定制度に応募したいと思わない理由を聞いたところ、「業務が忙しい」「必要がない」(ともに20.0%・1社)が2割となっている。

⑩ 北区の男女共同参画の推進施策についてのご意見・ご要望

問19 北区男女共同参画の推進施策について、ご意見・ご要望をご自由にご記入ください。

No.	その他のご意見
1	女性従業員の募集方法がわからない。男女雇用機会均等法があるため、女性だけを募集する仕方がわからない。
2	男女共同参画の推進施策について。女性の立場から、人生設計の中で出産、子育ての時に企業が支援できることを考え実行しなければならない。中小企業はその支援策に対してお金を使う余裕がない、よって行政が具体的な支援を明確にして中小企業にきちんとわかりやすい説明を積極的に行うことからスタートさせるべきだと思う。中小企業にどのような考えか、どのようにするか、を聞くこと自体理解出来ない。もちろんこのアンケートも理解出来ない（時間の浪費、公費のムダ使い）。この推進施策は、誰を支援するのか、誰が支援してくれるのか、まったくわからない。
3	複数の同様のアンケートが送付され、負担になっております。国・東京都と情報を共有出来るようお願いいたします。