

## II 区内企業（事業所）調査の結果

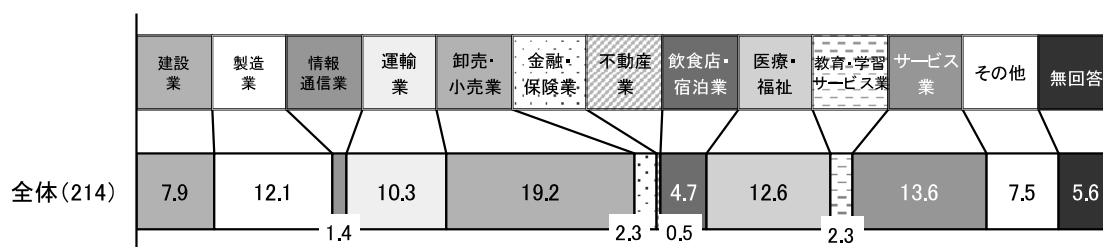
※（ ）の数字は区内企業（事業所）数を表している

### 1. 基本属性

#### (1) 業種

企業（事業所）の業種は、「卸売・小売業」が19.2%と最も多く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」が13.6%、「医療・福祉」が12.6%、「製造業」が12.1%と続いています。

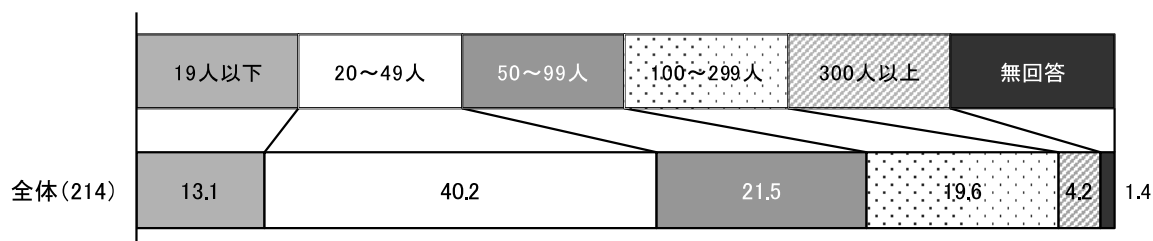
図表 II-1 業種（単数回答）



#### (2) 従業員数

正規と正規外を合計した企業（事業所）の従業員数は、「20～49人」が40.2%と最も多く、次いで「50～99人」が21.5%、「100～299人」が19.6%、「19人以下」が13.1%、「300人以上」が4.2%となっています。

図表 II-2 従業員数（正規と正規以外の合計）

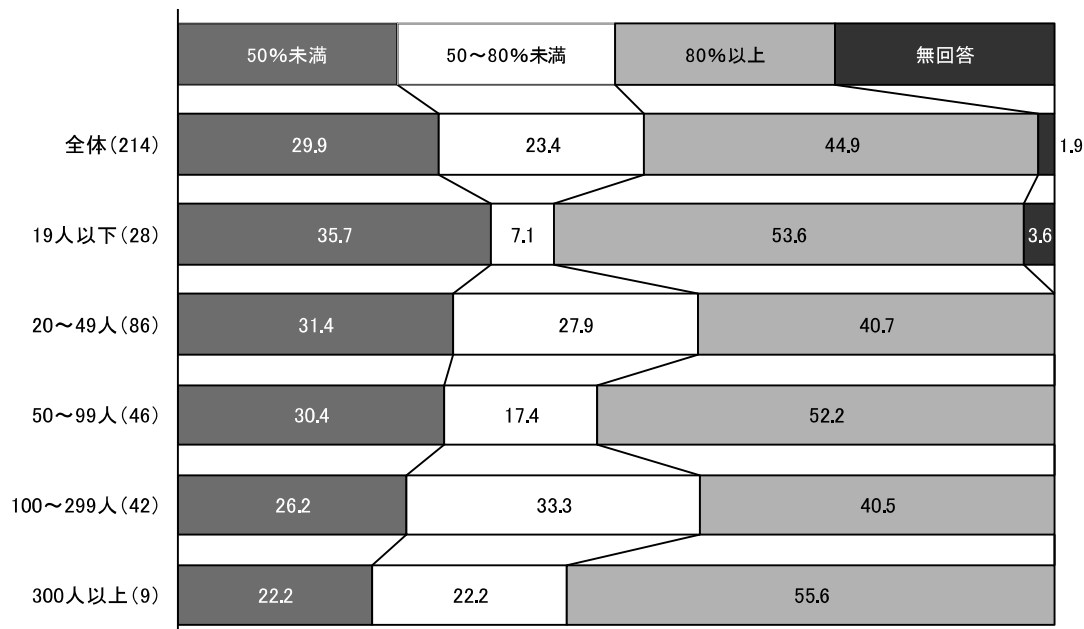


※この調査は、平成28年経済センサス-活動調査（総務省統計局）において従業員数が20人以上であった区内企業（事業所）を対象としましたが、その後の従業員数の変動の結果、一部企業（事業所）では従業員数が20人を下回ったものと考えられます。

※「正規以外」には、パートタイム労働者、アルバイト、契約社員、嘱託社員、派遣労働者等が当てはまります。

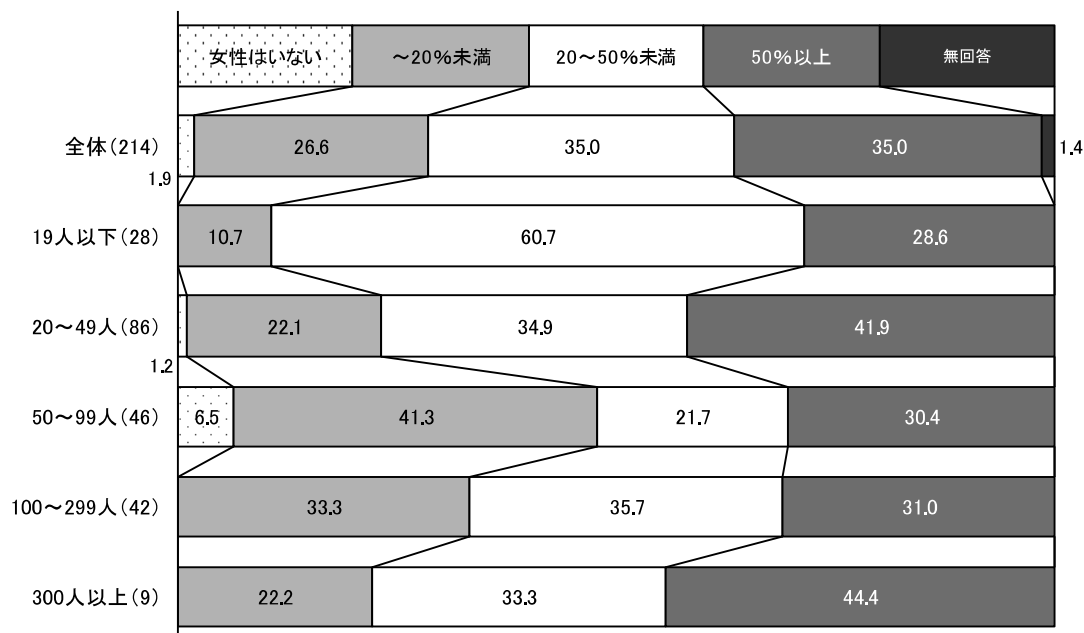
企業（事業所）の従業員全体に占める正規従業員の割合は、「80%以上」である企業（事業所）は44.9%であり、「50%未満」である企業（事業所）は29.9%、「50～80%未満」である企業（事業所）は23.4%となっています。

図表 II-3 従業員数（正規の割合）



企業（事業所）の従業員全体に占める女性従業員の割合は、「20～50%未満」「50%以上」がともに35.0%、「～20%未満」が26.6%となっています。一方、「女性はいない」割合は1.9%となっています。

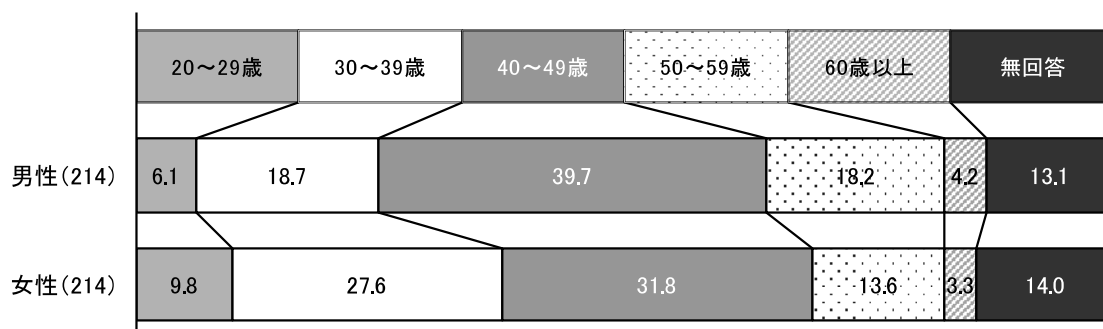
図表 II-4 従業員数(女性従業員の割合)



### (3) 従業員の平均年齢・平均勤続年数

従業員の平均年齢は、男性と女性ともに「40～49歳」が最も多くなっています。  
 全企業（事業所）の平均年齢は、男性43.6歳、女性41.1歳となっています。

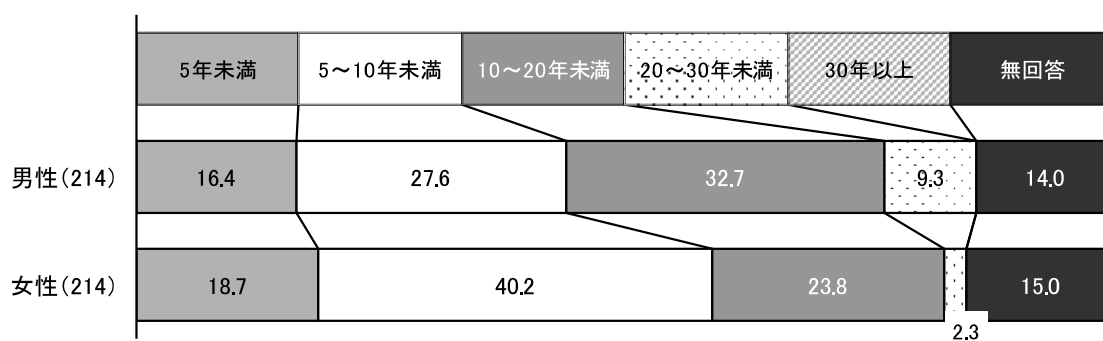
図表 II-5 従業員の平均年齢



従業員の平均勤続年数は、男性は「10～20年未満」が32.7%と最も多く、次いで「5～10年未満」が27.6%、「5年未満」が16.4%、「20～30年未満」が9.3%となっています。女性は「5～10年未満」が40.2%と最も多く、次いで「10～20年未満」が23.8%、「5年未満」18.7%、「20～30年未満」が2.3%となっています。

全企業（事業所）の平均勤続年数は、男性10.3年、女性8.2年となっています。

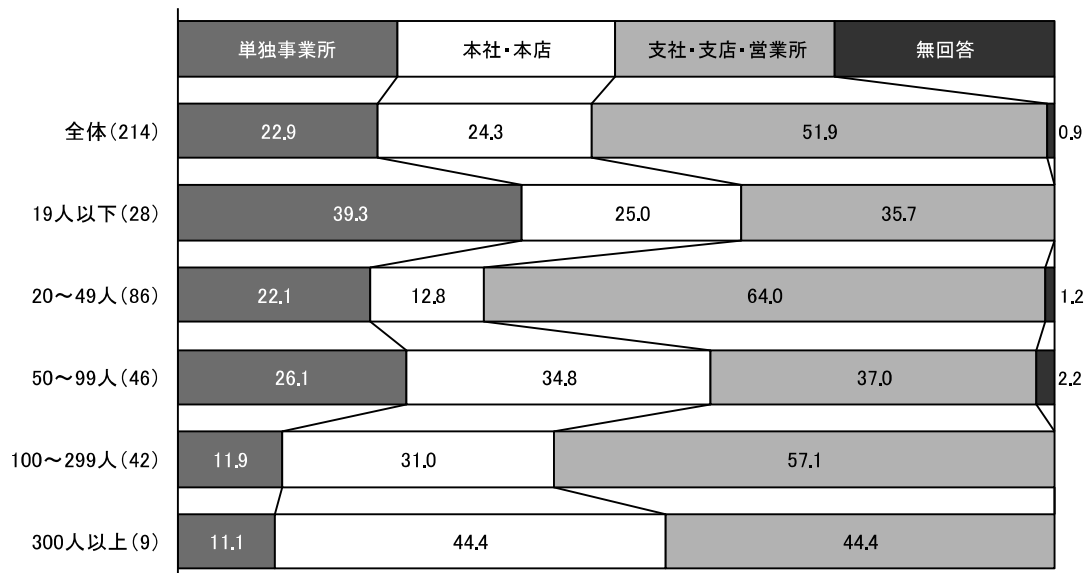
図表 II-6 従業員の平均勤続年数



#### (4) 企業(事業所)の本店・支店区分

企業(事業所)の本店・支店区分は、「支社・支店・営業所」が51.9%、「本社・本店」が24.3%、「単独事業所」が22.9%となっています。

図表 II-7 企業(事業所)の本店・支店区分 (単数回答)

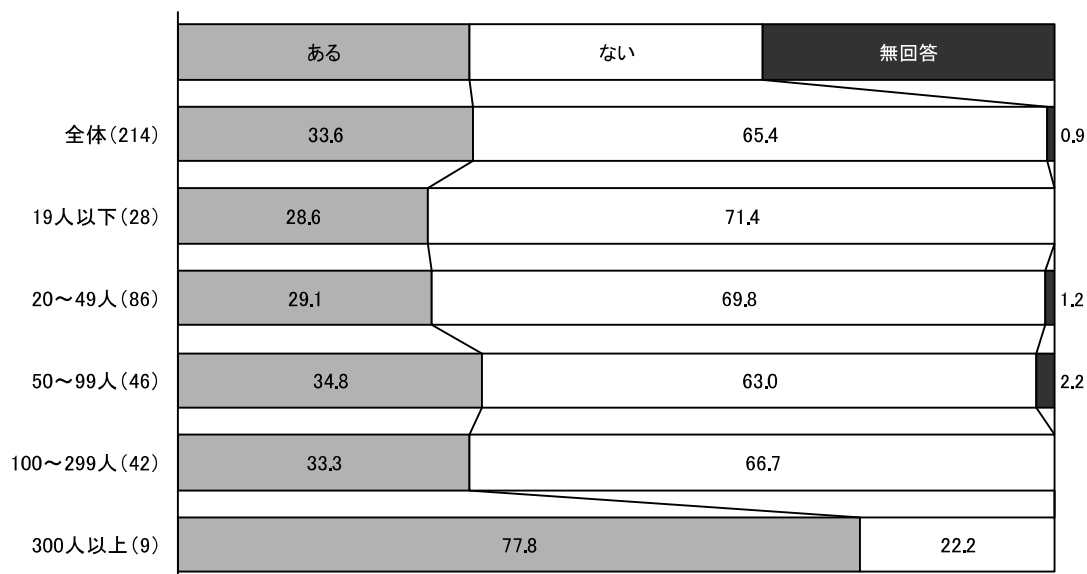


#### (5) 労働組合の有無

労働組合の有無は、「ある」という企業(事業所)が33.6%、「ない」という企業(事業所)が65.4%となっています。

従業員規模別にみると、労働組合が「ある」という企業(事業所)は“300人以上”で77.8%となっており、“299人以下”は2~3割台となっています。

図表 II-8 労働組合の有無 (単数回答)



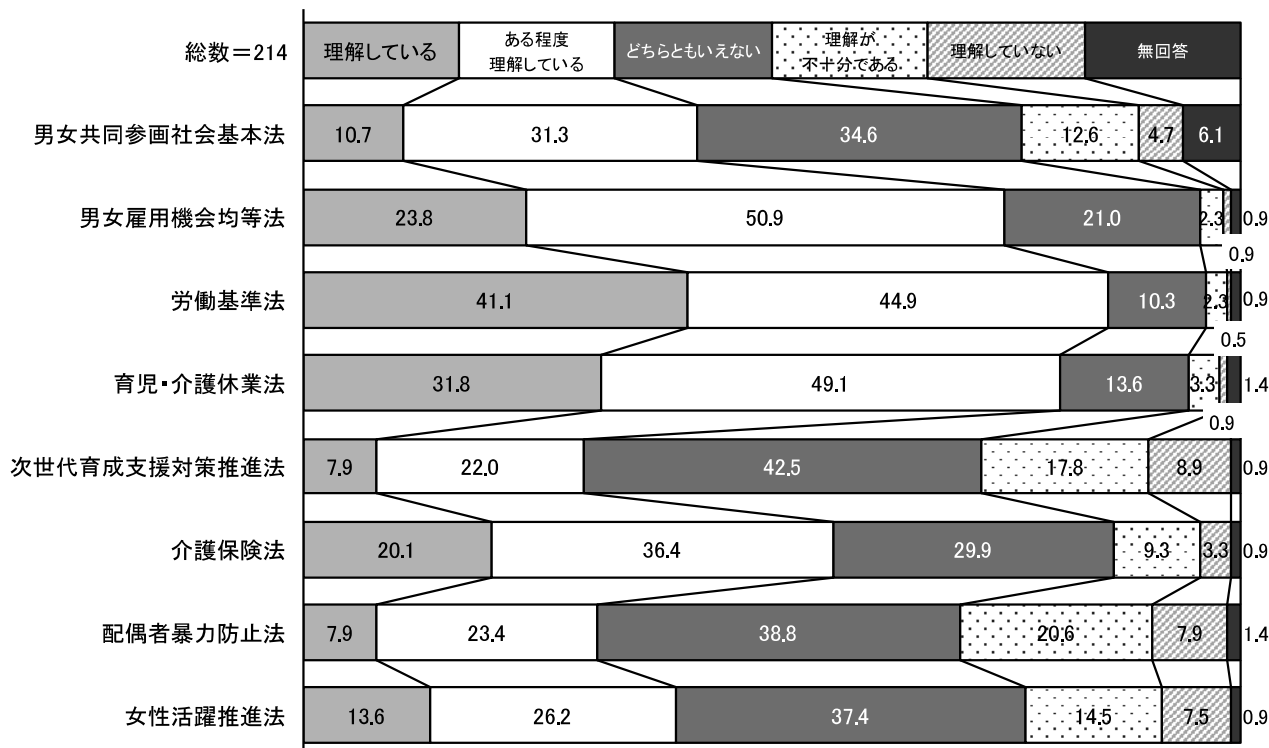
## 2. 法律に関する理解

### (1) 法律に関する理解度

問1 貴社（事業所）では（ア）～（ク）の法律についてどの程度理解していますか。  
（それぞれ1つに〇）

法律に関する理解度について『理解している』は、“労働基準法”が86.0%と最も多く、次いで“育児・介護休業法”が80.9%、“男女雇用機会均等法”が74.7%となっています。一方、『理解していない』は、“配偶者暴力防止法”が28.5%、“次世代育成支援対策推進法”が26.7%、“女性活躍推進法”が22.0%と続いています。

図表 II-9 法律に関する理解度（単数回答）



※ 『理解している』 = 「理解している」 + 「ある程度理解している」

※ 『理解していない』 = 「理解していない」 + 「理解が不十分である」

#### ●女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）とは

- 女性の職業生活において、自らの希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境整備を推進していくことを目的として、平成27年9月4日に公布・施行された法律です。
- 女性のみならず、「男女を通じた長時間労働の是正など、働き方を改革する」「男性の家庭生活への参画を促進する」という視点をもって取り組むことが示されています。
- 国・地方公共団体、301人以上の大企業は、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定等、情報の公表を義務付けられています。（300人以下の中小企業は努力義務）

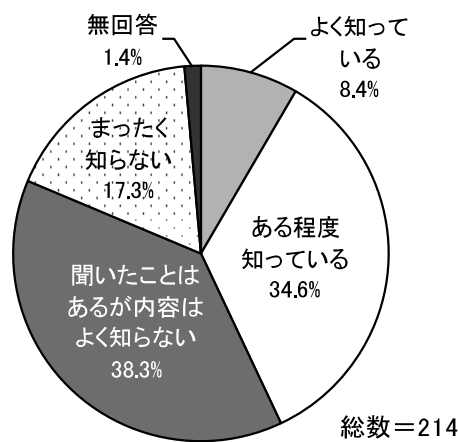
### 3. 女性活躍推進の取り組み

#### (1) ポジティブアクションの認知度

問2 貴社（事業所）では、ポジティブアクションの意味について、どの程度認識していますか。（1つに○）

ポジティブアクションの認知度については、「よく知っている」と「ある程度知っている」を合計した『知っている』が43.0%、「聞いたことがあるが内容はよく知らない」と「まったく知らない」を合計した『知らない』が55.6%となっています。

図表 II-10 ポジティブアクションの認知度（単数回答）



※『知っている』＝「よく知っている」＋「ある程度知っている」

※『知らない』＝「聞いたことはあるが内容はよく知らない」＋「まったく知らない」

#### ●ポジティブ・アクションとは

- 企業によって、**固定的な性別による男女の役割分担意識**や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が占めている、といった**仕事上の格差が男女労働者の間に生じている**ことがあります。
- 『ポジティブ・アクション』とは、このような**男女労働間の差の解消**を目指して、個々の企業が行う、**自主的かつ積極的な取り組み**をいいます。
- 例として、①女性雇用の拡大、②女性の職域拡大、③女性の管理職の増加、④女性の勤続年数の伸長（仕事と家庭の両立）、⑤職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識の解消）などがあります。

## (2) 管理職の人数

問3 貴社（事業所）の従業員のうち、令和元年9月1日現在の管理職の人数を役職区分ごとに男女別でお答えください。  
 （あて名の事業所以外の場所で勤務している管理職の人数は含めないでください）

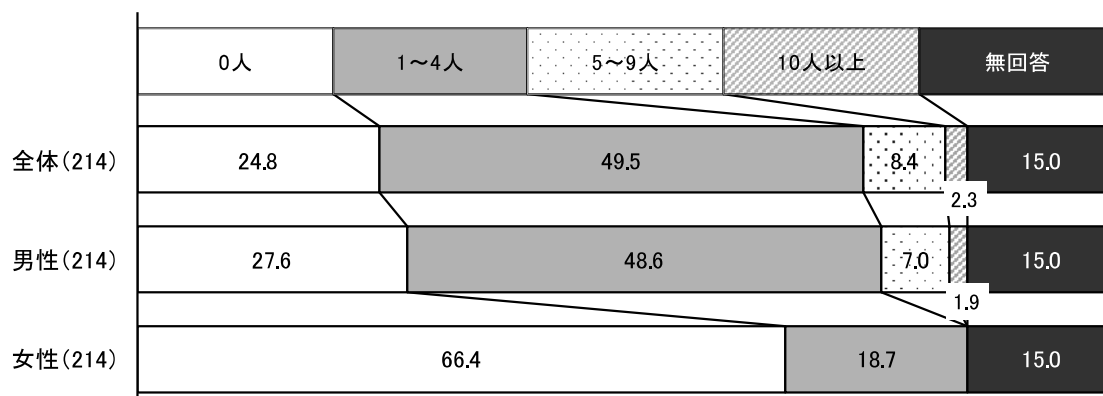
企業（事業所）の管理職の平均人数は以下の表のとおりとなっています。  
 女性については、平均人数が1人に達していません。

図表 II-11 管理職の平均人数

	男性	女性	合計
役員相当者	1.8人	0.3人	2.1人
部長相当者	4.0人	0.4人	4.4人
課長相当者	7.1人	0.9人	7.9人

役員相当者の人数は、男性は「1～4人」が48.6%と最も多くなっています。女性は「1～4人」が18.7%となっています。

図表 II-12 役員相当者の人数

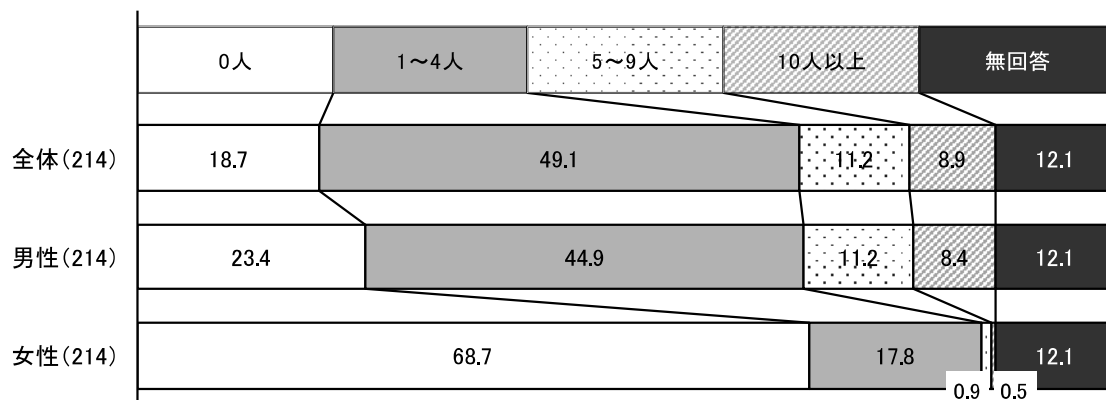


※管理職には、各部署において、配下の係員を指揮・監督する役職のほか、専門職やスタッフ管理職と呼ばれている役職を含む。

※「部長」「課長」の役職を採用していない場合、実態により、適宜判断していずれかの欄に記入。

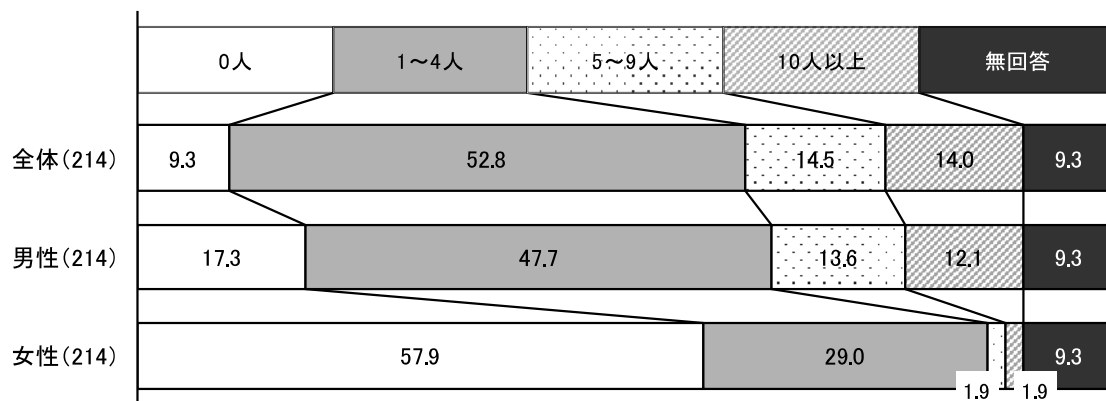
部長相当者の人数は、男性は「1～4人」が44.9%で最も多くなっています。女性は「1～4人」が17.8%となっています。

図表 II-13 部長相当者の人数



課長相当者の人数は、男性は「1～4人」が47.7%で最も多くなっています。女性は「1～4人」が29.0%となっています。

図表 II-14 課長相当者の人数





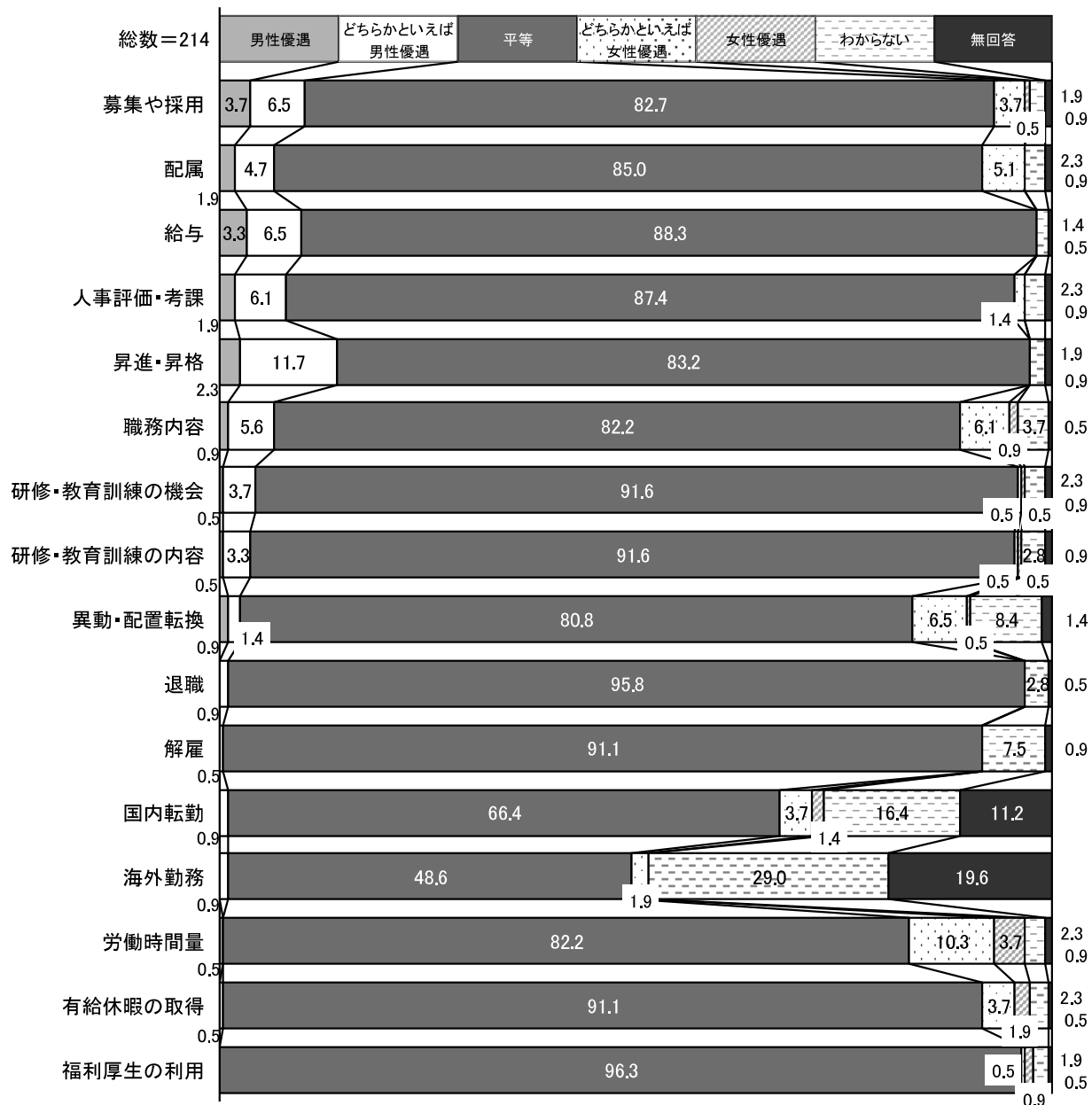
### (3) 職場における男女平等感

問4 貴社（事業所）では、次の（ア）～（タ）について、男性従業員と女性従業員の取り扱いは平等になっていますか。（それぞれ1つに○）

職場における男女平等感については、“国内転勤”“海外勤務”以外のすべての項目において、「平等になっている」が8割以上となっています。

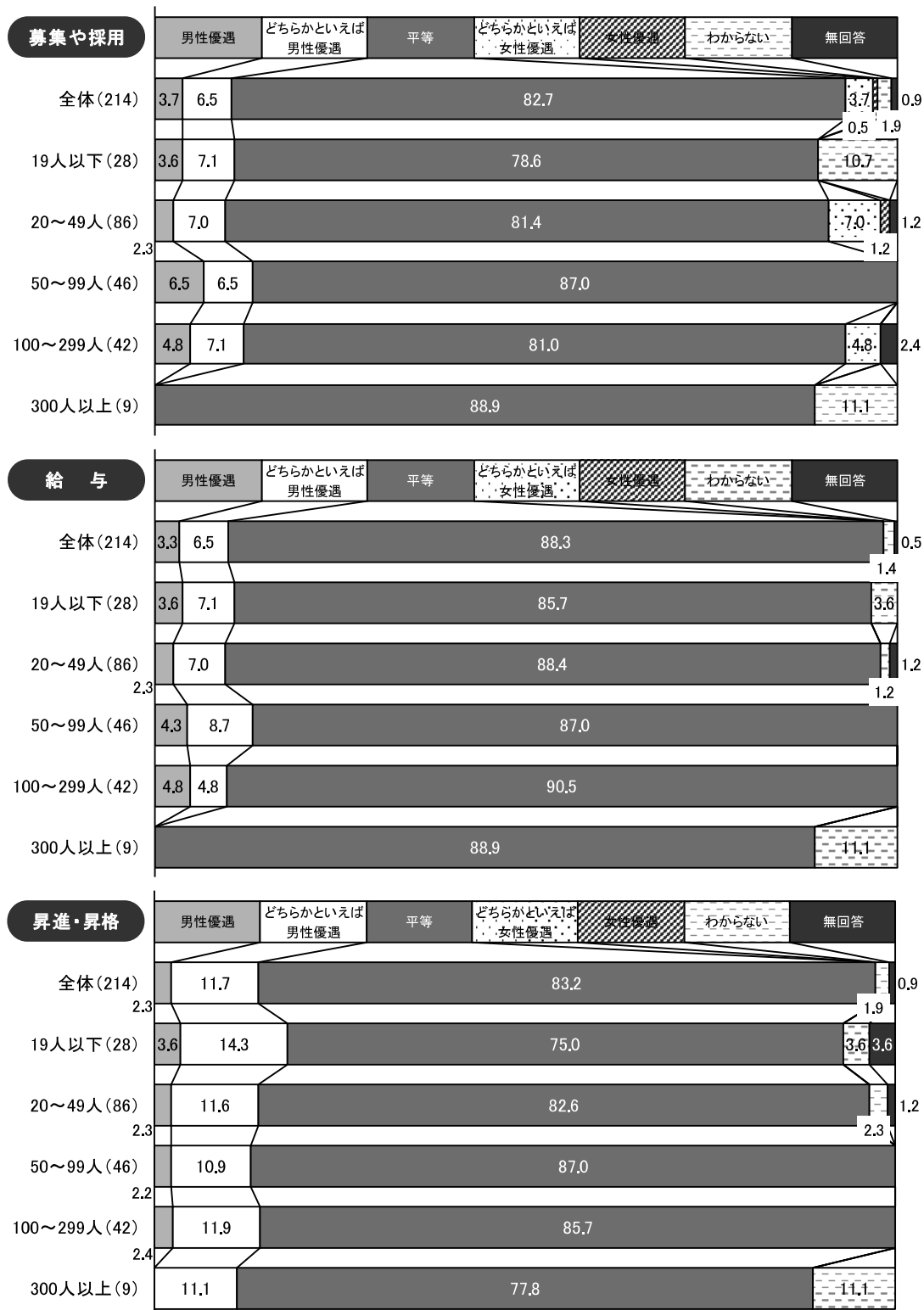
“昇進・昇格”については、14.0%の企業（事業所）が「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答しています。一方、“労働時間量”については14.0%の企業（事業所）が「女性の方が優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と回答しています。

図表 II-15 職場における男女平等感（単数回答）



募集や採用、給与、昇進・昇格における男女の平等感について従業員規模別にみると、募集や採用については、“50～99人”の企業（事業所）で13.0%が、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答しています。給与については、“300人以上”の企業（事業所）で11.1%が、「わからない」と回答しています。

図表 II-16 職場における男女平等感／募集や採用、給与、昇進・昇格（単数回答）



## 前回調査との比較

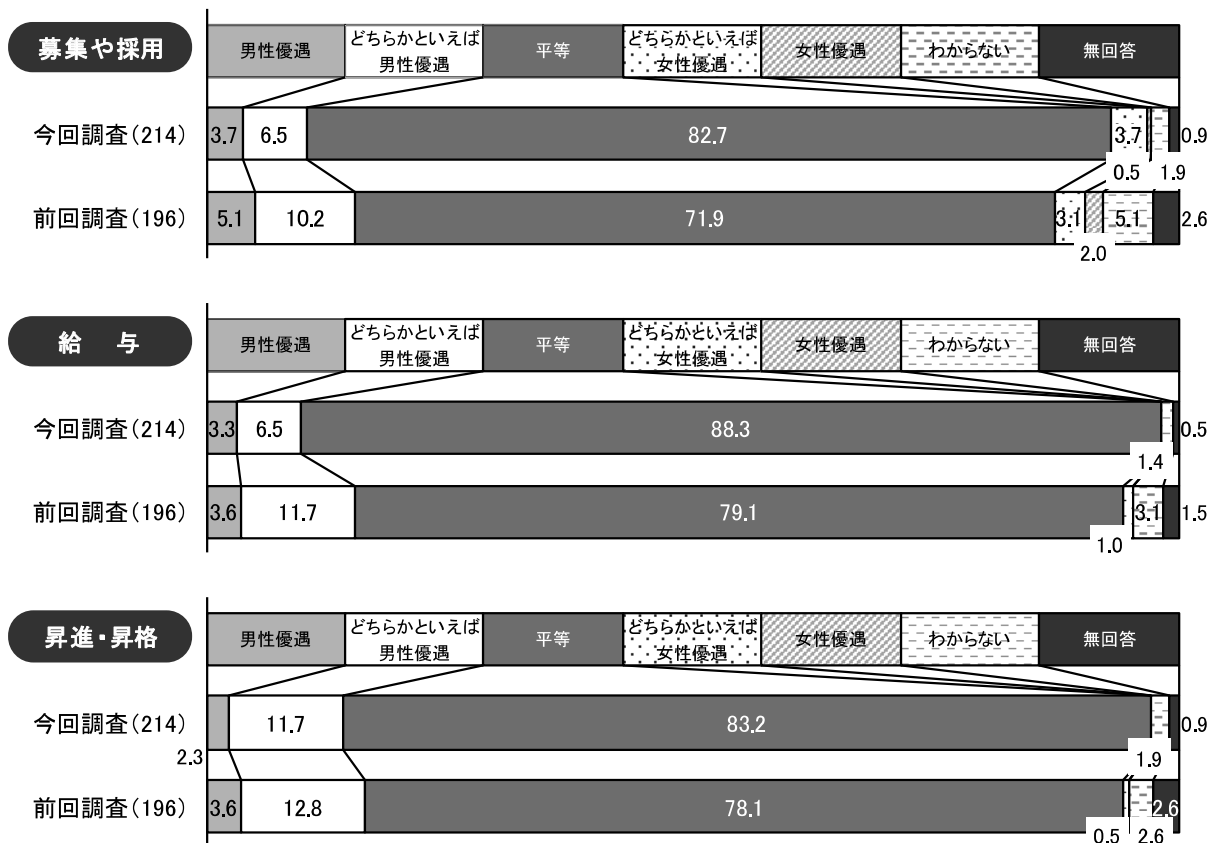
男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）  
区内企業（事業所）1,000か所 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、募集や採用については、「平等になっている」が10.8ポイント増加し、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が5.1ポイント減少しています。

給与については、「平等になっている」の割合が9.2ポイント増加し、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が5.5ポイント減少しています。

昇進・昇格については、「平等になっている」の割合が5.1ポイント増加し、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が2.4ポイント減少しています。

図表 II-17 職場における男女平等感／募集や採用、給与、昇進・昇格（単数回答）



#### (4) 女性を活用するために取り組んでいること

問5 貴社（事業所）では、女性従業員を活用するために（ア）～（シ）の取り組みを行っていますか。（それぞれ1つに○）

女性を活用するために取り組んでいることを「実施している」は、“性別評価することがないよう人事考課基準を明確化”が41.1%、“仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進”が38.8%となっています。

「実施する予定はない」は、“女性の活用に関する担当者・責任者の選任等企業内の体制整備”が43.0%、“女性がない又は少ない職務・役職に女性が従事するための教育訓練の積極的な実施”が40.2%となっています。

「今後実施する予定」については、“女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析の実施”が35.0%、“妊娠・出産、育児、介護のために退職した女性を対象とする再雇用制度”“従業員に対し、女性活用の重要性について啓発を実施”“管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を実施”が32.7%となっています。

図表 II-18 女性を活用するために取り組んでいること（単数回答）

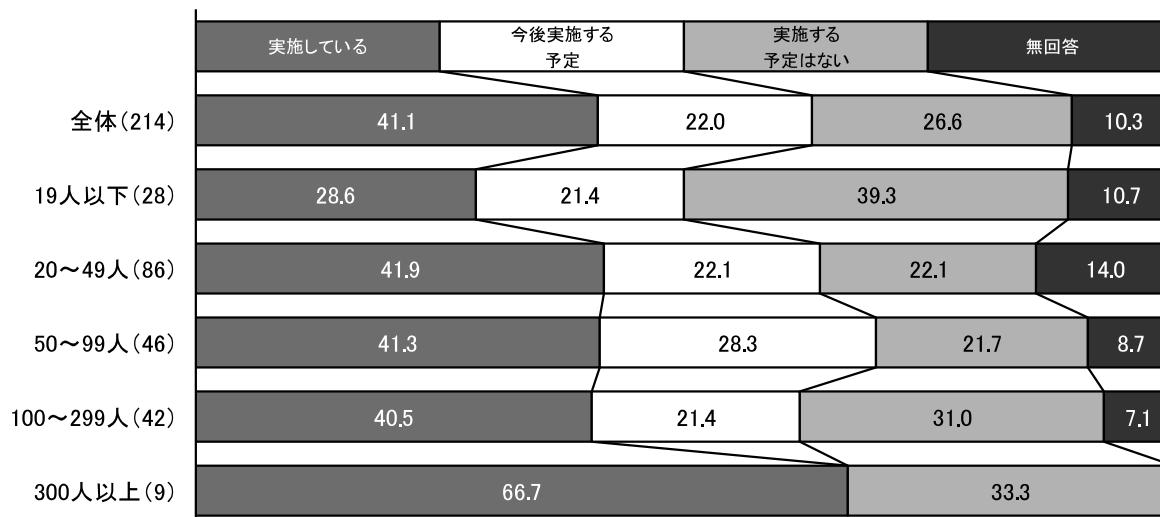
総数=214	実施している	今後実施する予定	実施する予定はない	無回答
企業内の体制整備	20.1	25.2	43.0	11.7
問題点の調査・分析の実施	15.0	35.0	39.3	10.7
職務への積極的な採用	24.8	28.5	35.5	11.2
役職への積極的な登用	22.4	30.8	35.5	11.2
女性を対象とする再雇用制度	27.1	32.7	32.2	7.9
教育訓練の積極的な実施	15.9	32.2	40.2	11.7
人事考課基準を明確化	41.1	22.0	26.6	10.3
働きやすい職場環境の整備	21.0	29.4	37.4	12.1
仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進	38.8	30.8	20.1	10.3
従業員に対し、女性活用の重要性について啓発を実施	20.6	32.7	34.1	12.6
管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を実施	22.0	32.7	33.2	12.1
女性従業員にメンター制度を導入	20.1	32.2	37.4	10.3

※メンター制度：先輩従業員が自身の経験等に基づき、後輩や新人に助言や指導を継続的に行うキャリア形成支援制度のこと。

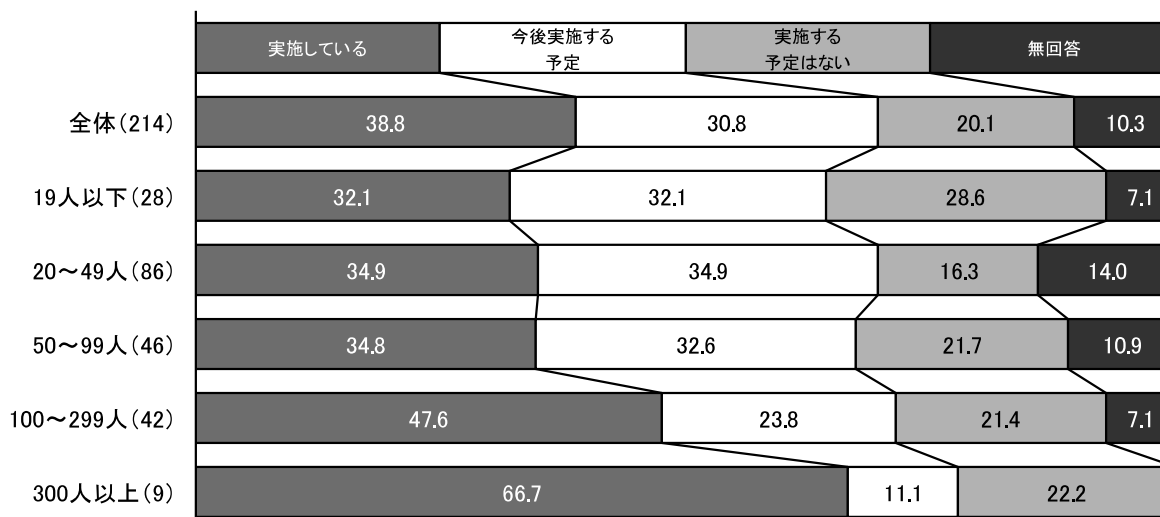
従業員規模別にみると、性別評価することがないよう人事考課基準を明確化する取り組みについては、“300人以上”の企業（事業所）で「実施している」の割合が66.7%となっています。また、仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する取り組みについては、“299人以下”の企業（事業所）では「実施している」の割合が3～4割台に対し、“300人以上”の企業（事業所）では66.7%となっています。

図表 II-19 女性を活用するために取り組んでいること(従業員規模別) (単数回答)

【性別評価することがないよう人事考課基準を明確化】



【仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進】

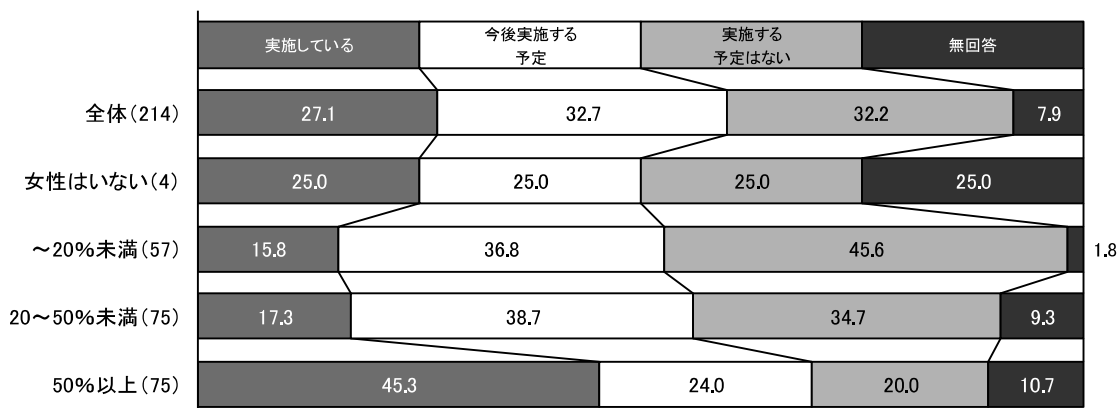


従業員全体に占める女性の割合別にみると、女性従業員の割合が“50%以上”の企業（事業所）では、妊娠・出産、育児、介護のために退職した女性を対象とする再雇用制度の取り組みをほぼ7割が「実施している」「今後実施する予定」のいずれかを選んでいきます。

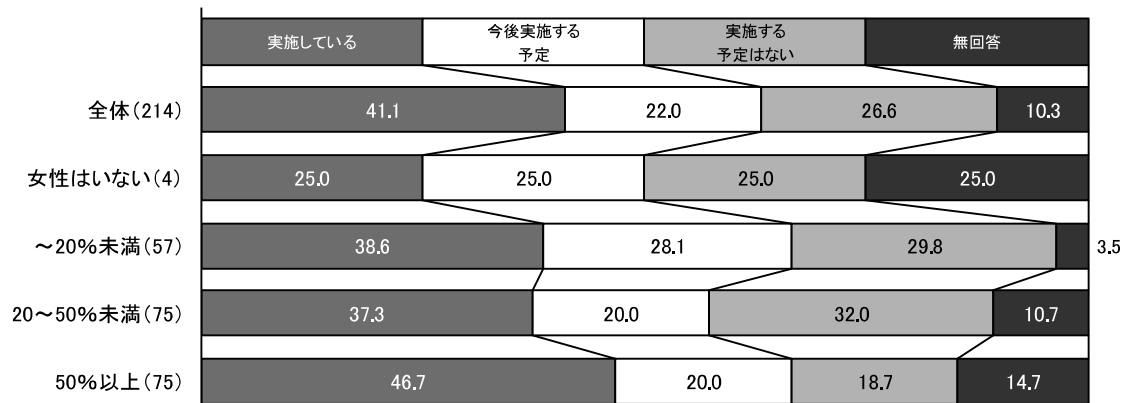
性別評価することがないよう人事考課基準を明確化する取り組みについては、“20～50%未満”の企業（事業所）の32.0%が「実施する予定はない」となっています。

仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する取り組みについては、“女性はいない”企業（事業所）の5割が「今後実施する予定」となっています。

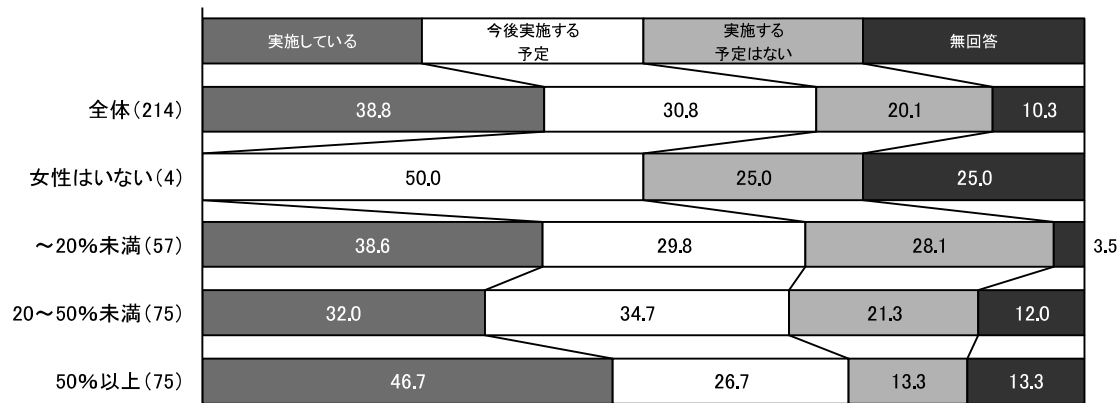
図表 II-20 女性を活用するために取り組んでいること（従業員全体に占める女性の割合別）（単数回答）  
【妊娠・出産、育児、介護のために退職した女性を対象とする再雇用制度】



【性別評価することがないよう人事考課基準を明確化】



【仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進】



## (5) 女性従業員を活用することによる効果

※問5の(ア)～(シ)のいずれかで「1」を選ばれた企業(事業所)の方にかがいます。

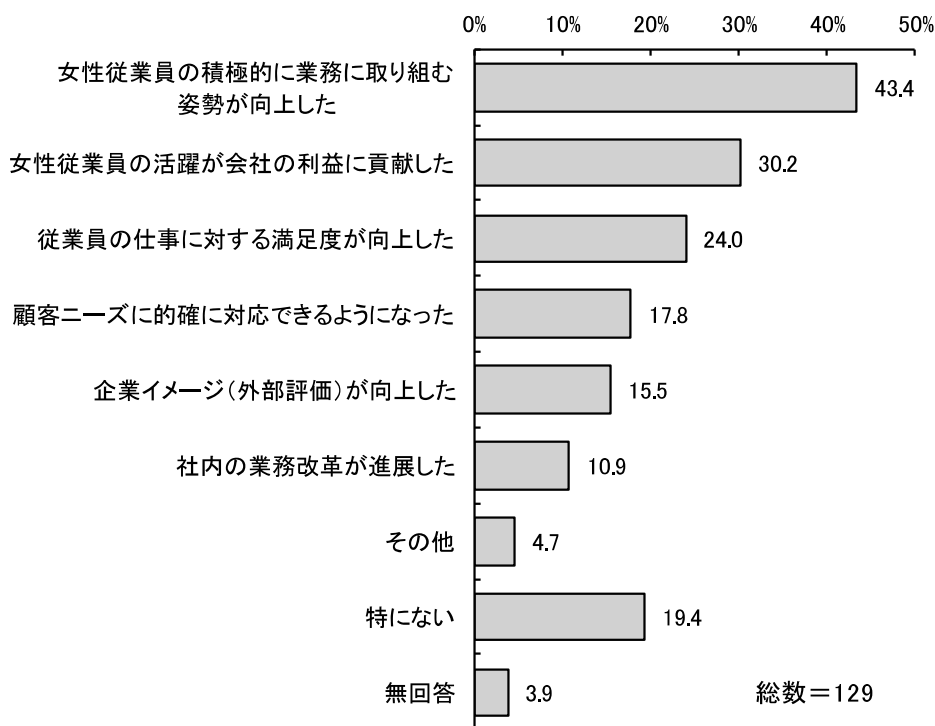
問5-1 女性従業員を積極的に活用することで、どのようなプラスの効果がありましたか。

(あてはまるものすべてに○)

女性従業員を活用することによる効果については、「女性従業員の積極的に業務に取り組む姿勢が向上した」が43.4%と最も多く、次いで「女性従業員の活躍が会社の利益に貢献した」が30.2%、「従業員の仕事に対する満足度が向上した」が24.0%、「顧客ニーズに的確に対応できるようになった」が17.8%と続いています。

一方、19.4%が「特にない」となっています。

図表 II-21 女性従業員を活用することによる効果 (複数回答)



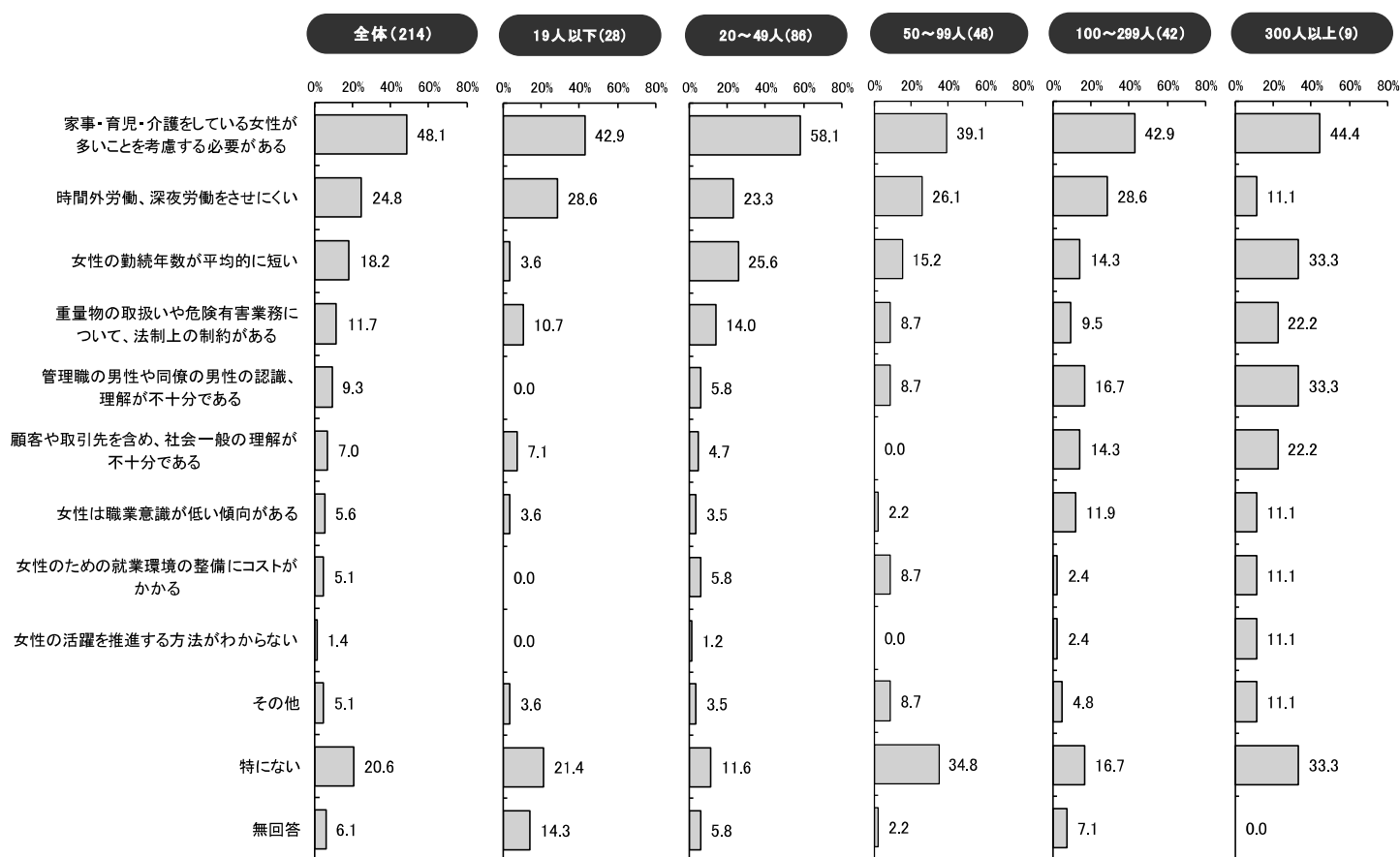
## (6) 女性を活用する上での課題

問6 貴社（事業所）において、女性を積極的に活用する際に、問題となることは何だと思えますか。（あてはまるものすべてに○）

女性を活用する上での課題については、「家事・育児・介護をしている女性が多いことを考慮する必要がある」が48.1%と最も多く、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が24.8%、「女性の勤続年数が平均的に短い」が18.2%、「重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある」が11.7%と続いています。なお、「特にない」は20.6%となっています。

従業員規模別にみると、「女性の勤続年数が平均的に短い」の割合は、“20～49人”“300人以上”の企業（事業所）がそれぞれ25.6%、33.3%となっています。

図表 II-22 女性を活用する上での課題（複数回答）





回答数が2桁以上の業種別にみると、医療・福祉では「家事・育児・介護をしている女性が多いことを考慮する必要がある」が66.7%、建設業では「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が41.2%、製造業では「重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある」が30.8%、運輸業では「女性のための就業環境の整備にコストがかかる」が18.2%と、他の業種より割合が高くなっています。

図表 II-23 女性を活用する上での課題(業種別)

	合計	家事・育児・介護をしている女性が多いことを考慮する必要がある	時間外労働、深夜労働をさせにくい	女性の勤続年数が平均的に短い	重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある	管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である	女性は職業意識が低い傾向がある	女性のための就業環境の整備にコストがかかる	女性の活躍を推進する方法がわからない	その他	特になし	無回答	
全体	214 100.0	103 48.1	53 24.8	39 18.2	25 11.7	20 9.3	15 7.0	12 5.6	11 5.1	3 1.4	11 5.1	44 20.6	13 6.1	
業種別	建設業	17 100.0	6 35.3	7 41.2	4 23.5	3 17.6	3 17.6	3 17.6	3 17.6	3 17.6	0 0.0	1 5.9	2 11.8	3 17.6
	製造業	26 100.0	13 50.0	7 26.9	9 34.6	8 30.8	1 3.8	0 0.0	1 3.8	1 3.8	0 0.0	3 11.5	3 11.5	1 3.8
	情報通信業	3 100.0	3 100.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業	22 100.0	9 40.9	8 36.4	2 9.1	3 13.6	1 4.5	2 9.1	1 4.5	4 18.2	0 0.0	1 4.5	5 22.7	1 4.5
	卸売・小売業	41 100.0	23 56.1	10 24.4	7 17.1	3 7.3	4 9.8	4 9.8	2 4.9	1 2.4	1 2.4	0 0.0	10 24.4	3 7.3
	金融・保険業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
	不動産業	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食店・宿泊業	10 100.0	4 40.0	3 30.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 30.0	0 0.0
	医療・福祉	27 100.0	18 66.7	2 7.4	6 22.2	0 0.0	1 3.7	1 3.7	1 3.7	0 0.0	0 0.0	2 7.4	4 14.8	2 7.4
	教育・学習サービス業	5 100.0	3 60.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	29 100.0	10 34.5	8 27.6	5 17.2	4 13.8	2 6.9	1 3.4	4 13.8	1 3.4	0 0.0	0 0.0	6 20.7	3 10.3
	その他(上記に含まれない業種)	16 100.0	4 25.0	3 18.8	1 6.3	2 12.5	1 6.3	0 0.0	0 0.0	1 6.3	0 0.0	2 12.5	8 50.0	0 0.0

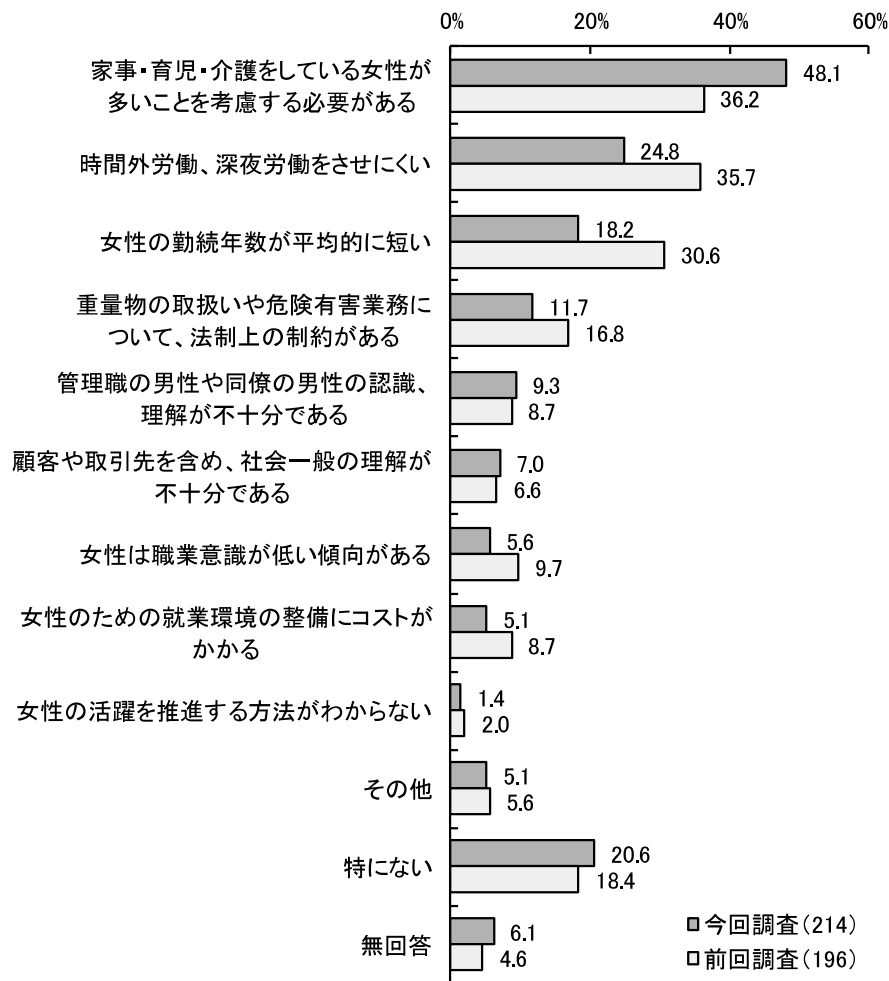
※上段：回答数・下段：%

## 前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）  
区内企業（事業所）1,000か所 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、「女性の勤続年数が平均的に短い」が12.4ポイント、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が10.9ポイント減少しています。一方、「家事・育児・介護をしている女性が多いことを考慮する必要がある」が11.9ポイント増加しています。

図表 II-24 女性を活用する上での課題（複数回答）



※「家事・育児・介護をしている女性が多いことを考慮する必要がある」＝前回調査では、「家庭責任を考慮する必要がある」

## (7) 女性が活躍するための取り組みの現状

問7 貴社（事業所）は、女性が活躍するための取り組みが進んでいると思いますか。

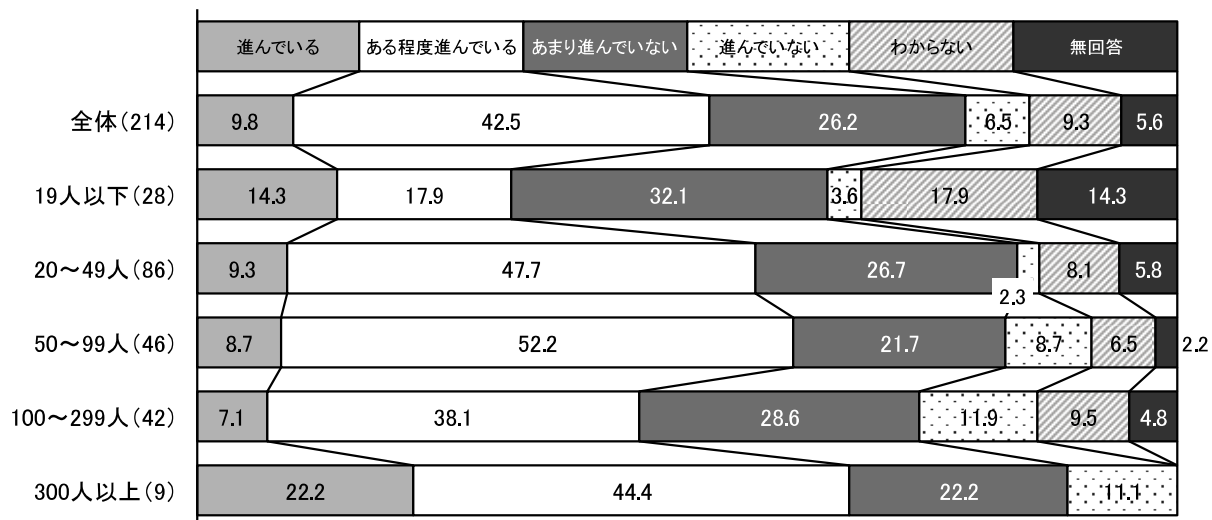
（1つに○）

※女性のみならず、「男女を通じた長時間労働の是正など、働き方を改革する」「男性の家庭生活への参画を促進する」取り組みが含まれています。

女性が活躍するための取り組みの現状については、「進んでいる」「ある程度進んでいる」を合計した『進んでいる』が52.3%となっており、「あまり進んでいない」「進んでいない」を合計した『進んでいない』が32.7%となっています。一方、「わからない」割合は9.3%となっています。

従業員規模別にみると、“50～99人”の企業（事業所）は『進んでいる』が60.9%となっています。“19人以下”の企業（事業所）は『進んでいない』が35.7%となっています。一方、“19人以下”の企業（事業所）は「わからない」割合が17.9%と最も多くなっています。

図表 II-25 女性が活躍するための取り組みの現状（単数回答）



※『進んでいる』＝「進んでいる」＋「ある程度進んでいる」

※『進んでいない』＝「あまり進んでいない」＋「進んでいない」

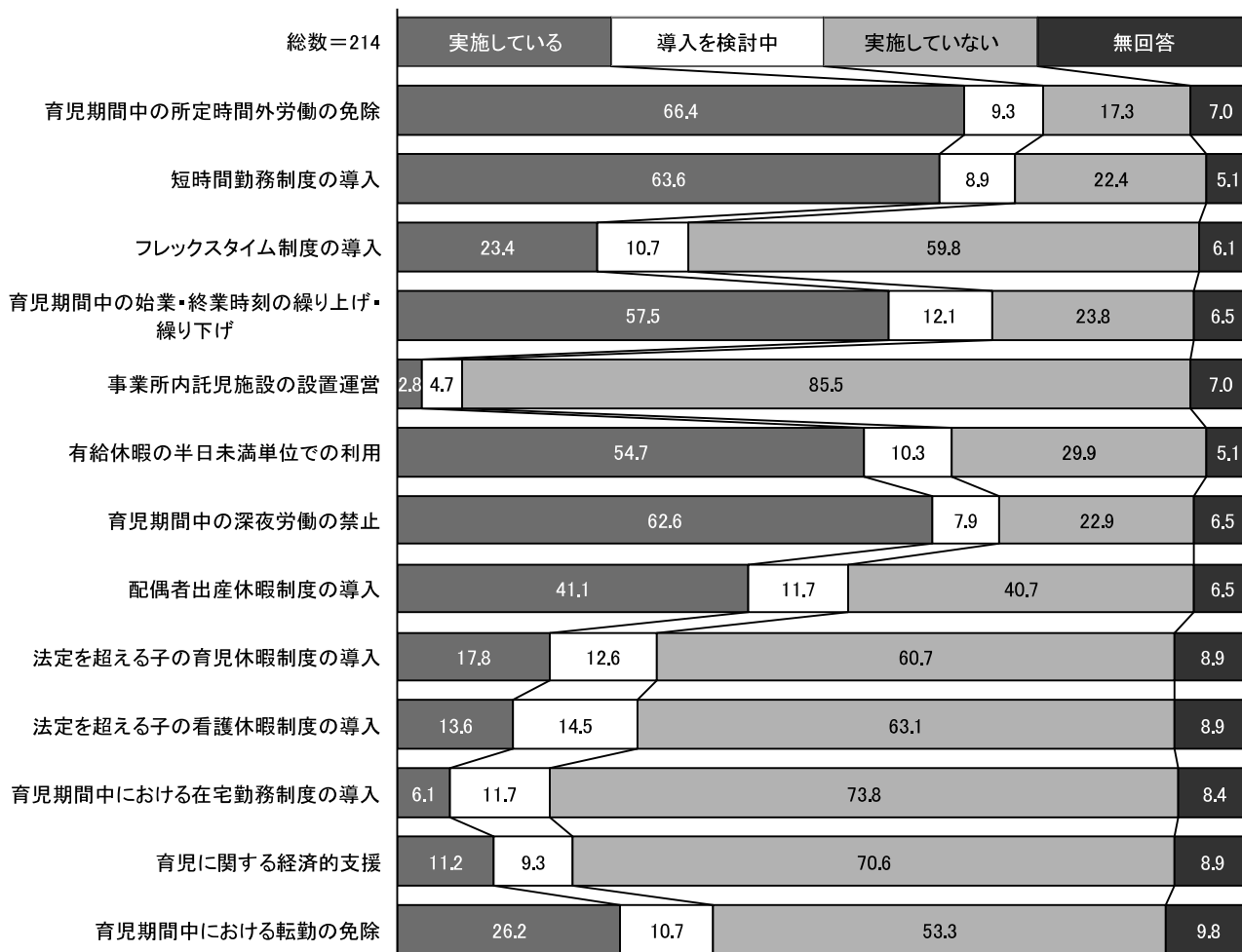
## 4. 育児や介護への支援について

### (1) 仕事と育児・介護との両立支援策の実施状況

問8 貴社（事業所）では、仕事と育児・介護との両立を支援するために、（ア）～（セ）について取り組みを行っていますか。（育児・介護それぞれについて、1つずつに○）

仕事と育児との両立支援策の実施状況については、「実施している」割合が6割台の支援策は、“育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除”“短時間勤務制度の導入”“育児期間中の深夜労働の禁止”となっています。一方、「実施していない」割合が最も多い支援策は、“事業所内託児施設（保育施設）の設置運営”が85.5%となっています。

図表 II-26 仕事と育児との両立支援策の実施状況（単数回答）

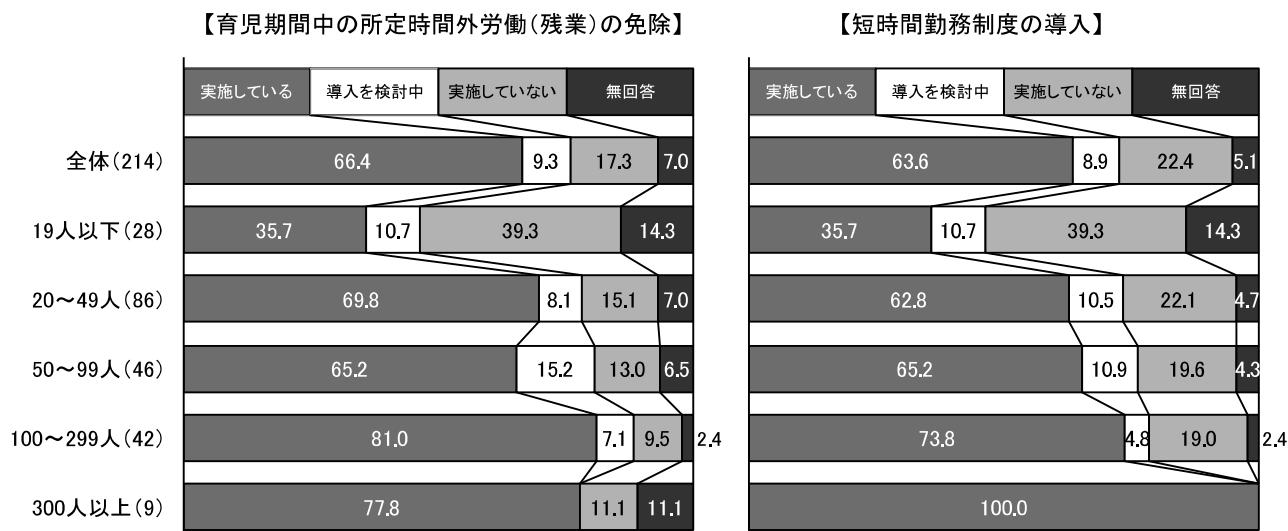


○短時間勤務制度：通常の所定時間より短い所定労働時間を設定することを指し、労働基準法に規定する育児時間は含みません。

○フレックスタイム制度：労働者が自ら始業・終業時刻を決める労働時間制度をいいます。

従業員規模別にみると、育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除、短時間勤務制度の導入については、「実施している」の割合が“20～49人”“50～99人”の企業（事業所）では6割台、100人以上の企業（事業所）では7割以上となっています。

図表 II-27 仕事と育児との両立支援策の実施状況（単数回答）



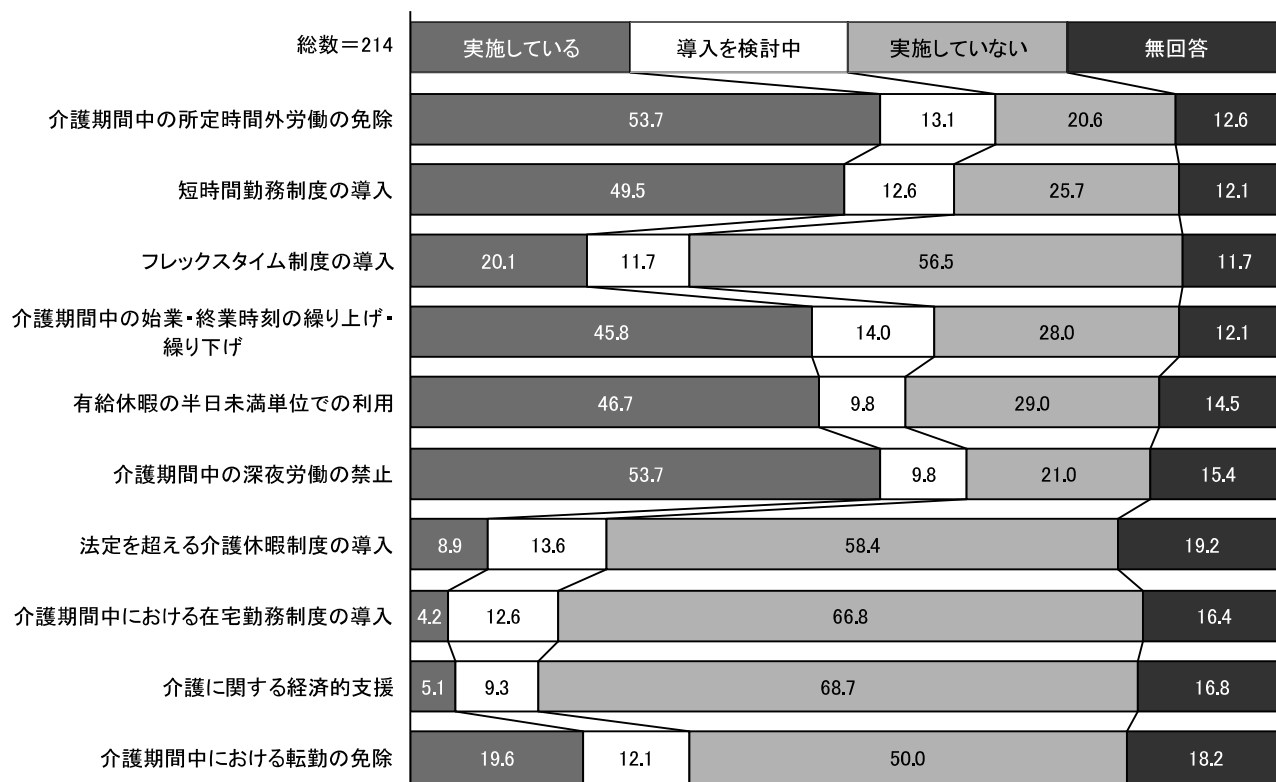
図表 II-28 仕事と育児との両立支援策の実施状況（業種別）

業種別	合計	育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除				短時間勤務制度の導入			
		実施している	導入を検討中	実施していない	無回答	実施している	導入を検討中	実施していない	無回答
全体	214 100.0	142 66.4	20 9.3	37 17.3	15 7.0	136 63.6	19 8.9	48 22.4	11 5.1
建設業	17 100.0	8 47.1	2 11.8	7 41.2	0 0.0	9 52.9	1 5.9	7 41.2	0 0.0
製造業	26 100.0	17 65.4	2 7.7	5 19.2	2 7.7	15 57.7	2 7.7	7 26.9	2 7.7
情報通信業	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
運輸業	22 100.0	12 54.5	5 22.7	3 13.6	2 9.1	12 54.5	5 22.7	4 18.2	1 4.5
卸売・小売業	41 100.0	26 63.4	4 9.8	7 17.1	4 9.8	28 68.3	2 4.9	8 19.5	3 7.3
金融・保険業	5 100.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
不動産業	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
飲食店・宿泊業	10 100.0	5 50.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0	5 50.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0
医療・福祉	27 100.0	21 77.8	1 3.7	2 7.4	3 11.1	19 70.4	1 3.7	5 18.5	2 7.4
教育・学習サービス業	5 100.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 60.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0
サービス業（他に分類されないもの）	29 100.0	20 69.0	3 10.3	5 17.2	1 3.4	20 69.0	5 17.2	4 13.8	0 0.0
その他（上記に含まれない業種）	16 100.0	10 62.5	2 12.5	3 18.8	1 6.3	10 62.5	2 12.5	3 18.8	1 6.3

回答数が2桁以上の業種別にみると、“建設業”では育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除、短時間勤務制度の導入について、「実施していない」の割合がともに41.2%、“医療・福祉”では育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除77.8%、短時間勤務制度の導入70.4%と、「実施している」割合が、他の業種より高い割合になっています。

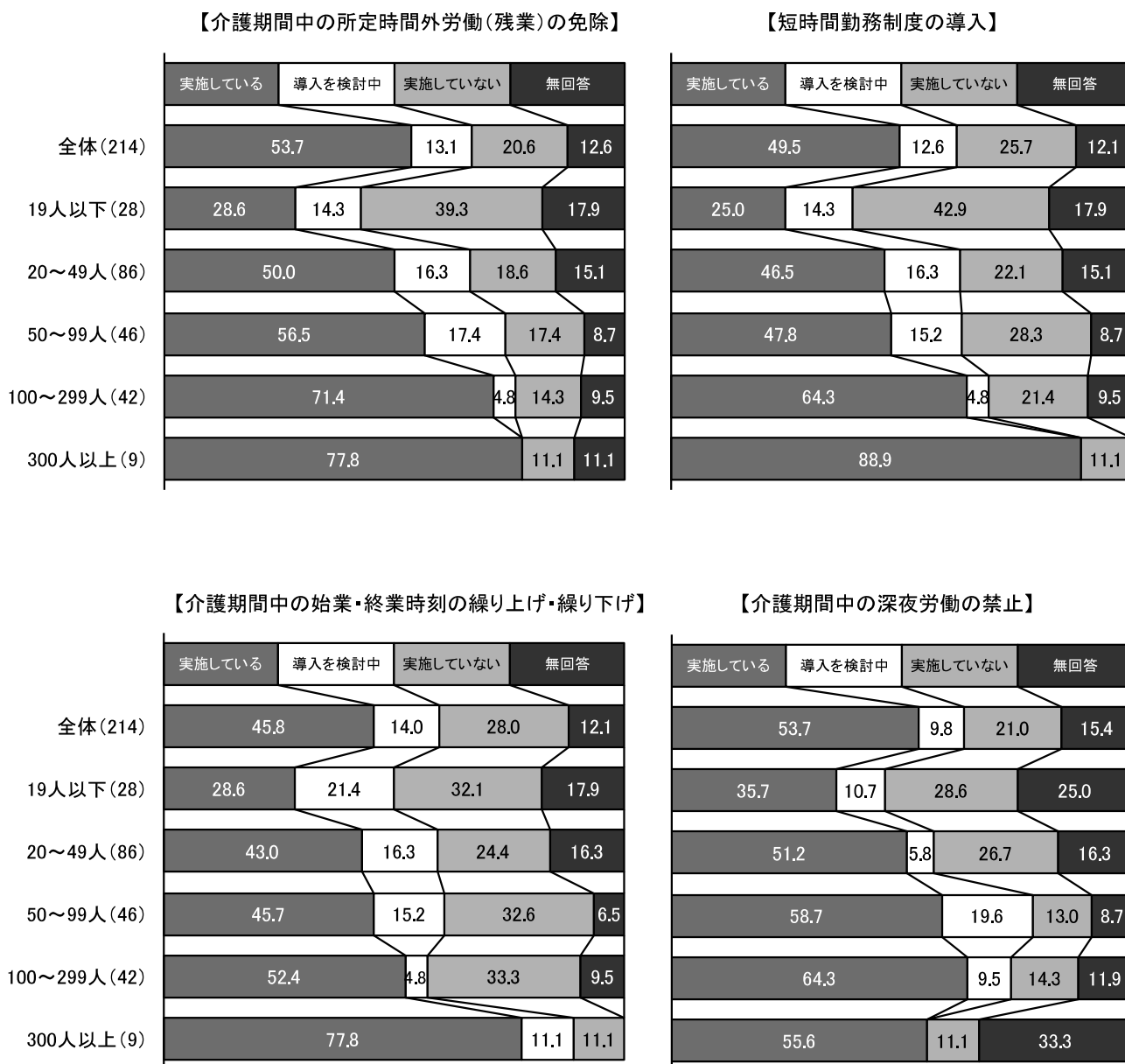
仕事と介護との両立支援策の実施状況については、“介護期間中の所定時間外労働（残業）の免除”“介護期間中の深夜労働の禁止”“短時間勤務制度の導入”を「実施している」割合は5割前後となっています。“介護期間中における在宅勤務制度の導入”“介護に関する経済的支援”を、「実施していない」割合は7割近くとなっています。一方、「導入を検討中」の割合が最も高い両立支援策は、“介護期間中の始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ”で14.0%となっています。

図表 II-29 仕事と介護との両立支援策の実施状況（単数回答）



仕事と介護との両立支援策の実施状況を、介護期間中の所定時間外労働（残業）の免除、短時間勤務制度の導入、介護期間中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、介護期間中の深夜労働の禁止について、従業員規模別にみると、「実施している」割合は、介護期間中の深夜労働の禁止の従業員“300人以上”以外は従業員規模が大きくなるとともに増えています。

図表 II-30 仕事と介護との両立支援策の実施状況（単数回答）



業種別にみると、“教育・学習サービス業”は短時間勤務制度の導入、介護期間中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げを「実施していない」割合が6割以上となっています。

図表 II-31 仕事と介護との両立支援策の実施状況(業種別)

	合計	介護期間中の所定時間外労働(残業)の免除				短時間勤務制度の導入				介護期間中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ				介護期間中の深夜労働の禁止				
		実施している	導入を検討中	実施していない	無回答	実施している	導入を検討中	実施していない	無回答	実施している	導入を検討中	実施していない	無回答	実施している	導入を検討中	実施していない	無回答	
全体	214 100.0	115 53.7	28 13.1	44 20.6	27 12.6	106 49.5	27 12.6	55 25.7	26 12.1	98 45.8	30 14.0	60 28.0	26 12.1	115 53.7	21 9.8	45 21.0	33 15.4	
業種別	建設業	17 100.0	8 47.1	1 5.9	8 47.1	0 0.0	9 52.9	1 5.9	7 41.2	0 0.0	8 47.1	1 5.9	8 47.1	0 0.0	8 47.1	4 23.5	4 23.5	1 5.9
	製造業	26 100.0	13 50.0	3 11.5	8 30.8	2 7.7	13 50.0	4 15.4	6 23.1	3 11.5	10 38.5	7 26.9	7 26.9	2 7.7	16 61.5	2 7.7	5 19.2	3 11.5
	情報通信業	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業	22 100.0	11 50.0	5 22.7	3 13.6	3 13.6	10 45.5	5 22.7	4 18.2	3 13.6	9 40.9	5 22.7	5 22.7	3 13.6	12 54.5	2 9.1	5 22.7	3 13.6
	卸売・小売業	41 100.0	24 58.5	6 14.6	6 14.6	5 12.2	24 58.5	3 7.3	10 24.4	4 9.8	24 58.5	4 9.8	9 22.0	4 9.8	25 61.0	3 7.3	8 19.5	5 12.2
	金融・保険業	5 100.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	3 60.0
	不動産業	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食店・宿泊業	10 100.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	3 30.0
	医療・福祉	27 100.0	15 55.6	4 14.8	6 22.2	2 7.4	13 48.1	4 14.8	8 29.6	2 7.4	14 51.9	3 11.1	8 29.6	2 7.4	15 55.6	2 7.4	6 22.2	4 14.8
	教育・学習サービス業	5 100.0	4 80.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	3 60.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	4 80.0	0 0.0	4 80.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	29 100.0	16 55.2	4 13.8	5 17.2	4 13.8	15 51.7	5 17.2	6 20.7	3 10.3	13 44.8	4 13.8	8 27.6	4 13.8	15 51.7	4 13.8	5 17.2	5 17.2
	その他(上記に含まれない業種)	16 100.0	9 56.3	2 12.5	3 18.8	2 12.5	8 50.0	2 12.5	4 25.0	2 12.5	8 50.0	2 12.5	4 25.0	2 12.5	9 56.3	1 6.3	4 25.0	2 12.5

※上段：回答数、下段：%



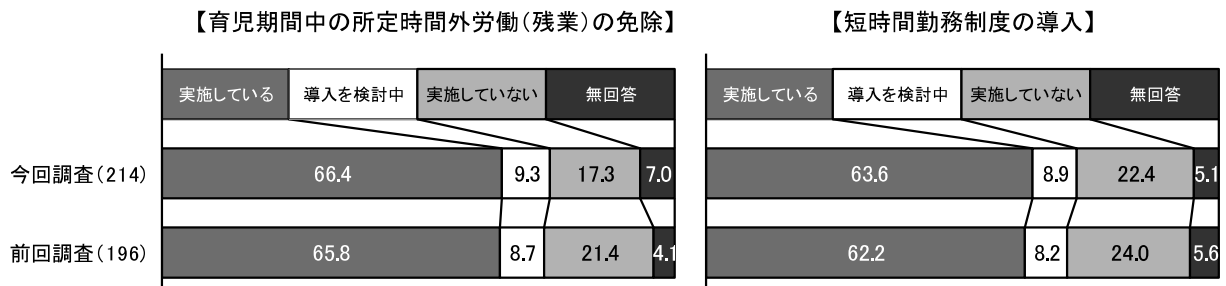
## 前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）  
区内企業（事業所）1,000か所 郵送配付、郵送回収による調査

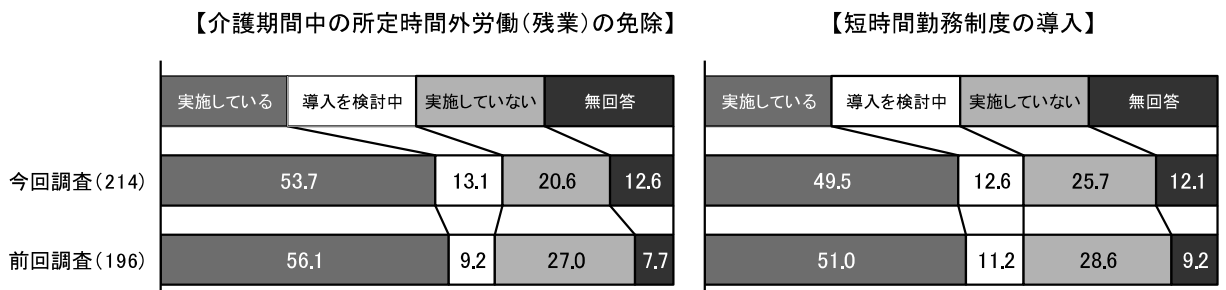
前回調査と比較すると、育児について「実施していない」割合は、育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除が4.1ポイント、短時間勤務制度の導入が1.6ポイント減少しています。

介護について「実施していない」割合は、介護期間中の所定時間外労働（残業）の免除が6.4ポイント、短時間勤務制度の導入が2.9ポイント減少しています。

図表 II-32 仕事と育児との両立支援策の実施状況（単数回答）



図表 II-33 仕事と介護との両立支援策の実施状況（単数回答）



## (2) 両立支援策の効果

※問8の(ア)～(セ)のいずれかで、育児・介護どちらか一方でも「1 実施している」を選ばれた企業(事業所)の方にうかがいます。

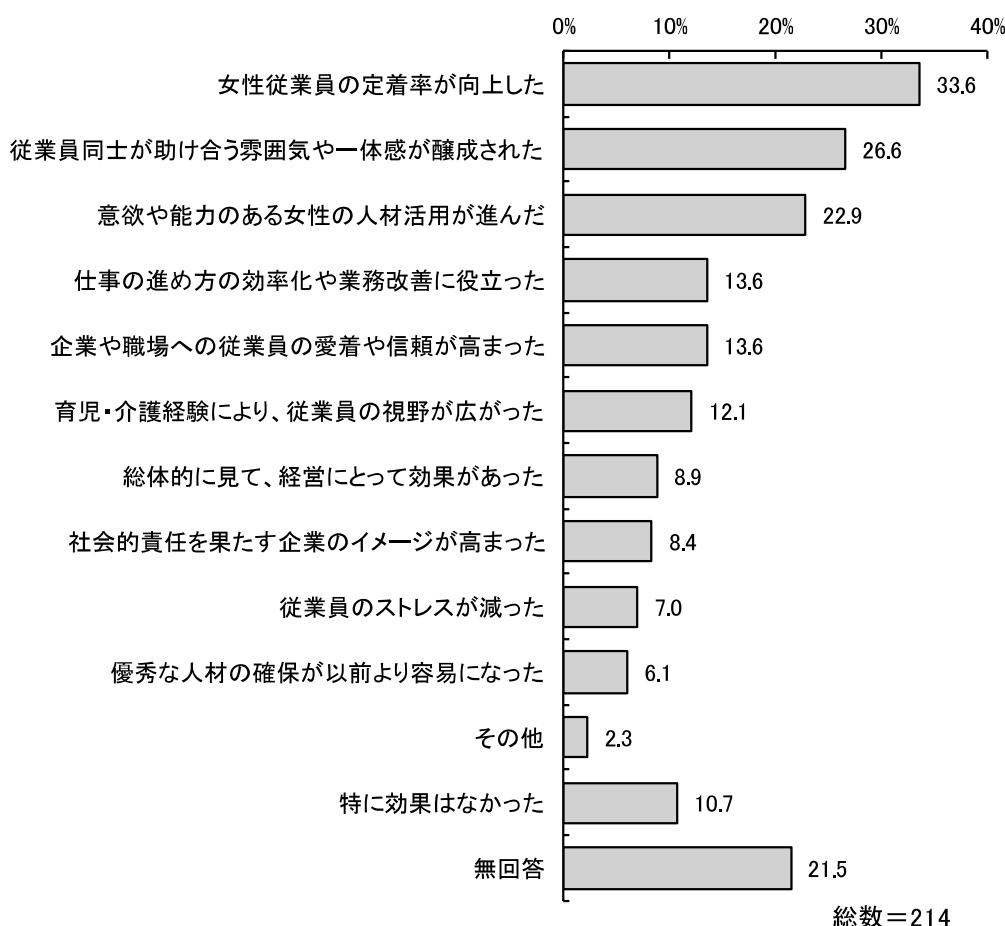
問8-1 貴社(事業所)では、仕事と育児・介護との両立を支援するための取り組みを実施したことによって、どのようなプラスの効果がありましたか。

(あてはまるものすべてに○)

両立支援策の効果については、「女性従業員の定着率が向上した」が33.6%と最も多く、次いで「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が醸成された」が26.6%、「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」が22.9%、「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った」「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」がともに13.6%となっています。

一方、「特に効果はなかった」が10.7%となっています。

図表 II-34 両立支援策の効果 (複数回答)



### (3) 育児休業制度・配偶者出産休暇制度の利用状況

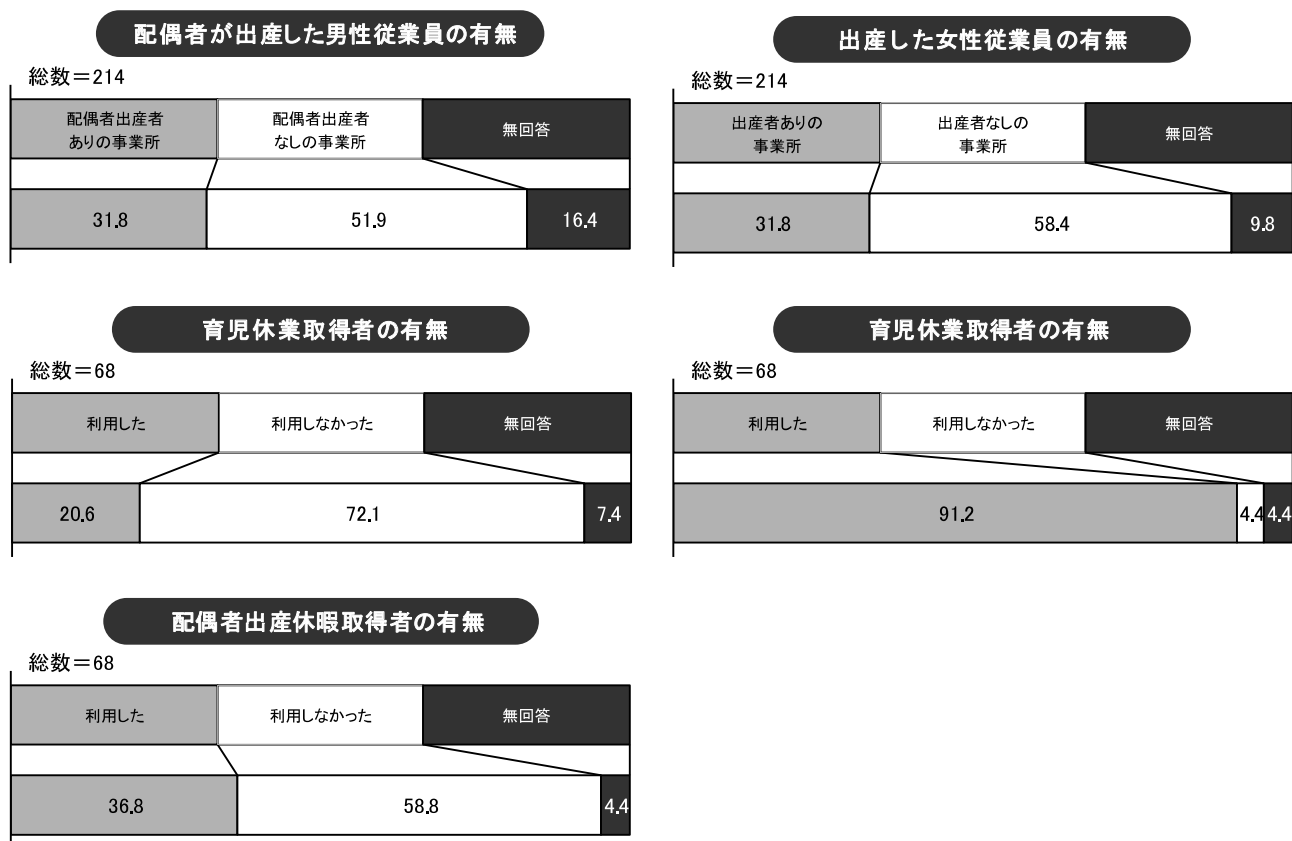
問9 この1年間に、貴社（事業所）で本人もしくは配偶者が出産した従業員の人数と、配偶者出産休暇制度・育児休業制度を利用した従業員的人数をお答えください。  
（あて名の事業所以外の場所で勤務している従業員は含めないでください）

この1年間の育児休業制度・配偶者出産休暇制度の利用状況について、配偶者が出産した男性従業員がいる企業（事業所）は31.8%で、そのうち、育児休業取得者がいる企業（事業所）は20.6%、配偶者出産休暇取得者がいる企業（事業所）は36.8%となっています。出産した女性従業員がいる企業（事業所）は31.8%で、そのうち、育児休業取得者がいる企業（事業所）は91.2%となっています。

図表 II-35 育児休業制度・配偶者出産休暇制度の利用状況（単数回答）

〈男性〉

〈女性〉



図表 II-36 育児休業制度・配偶者出産休暇制度の利用状況

	男性	取得率	女性	取得率
本人もしくは配偶者が出産した従業員的人数	190人		239人	
育児休業制度を利用した従業員的人数	15人	7.9%	196人	82.0%
配偶者出産休暇制度を利用した従業員的人数	49人	25.8%		

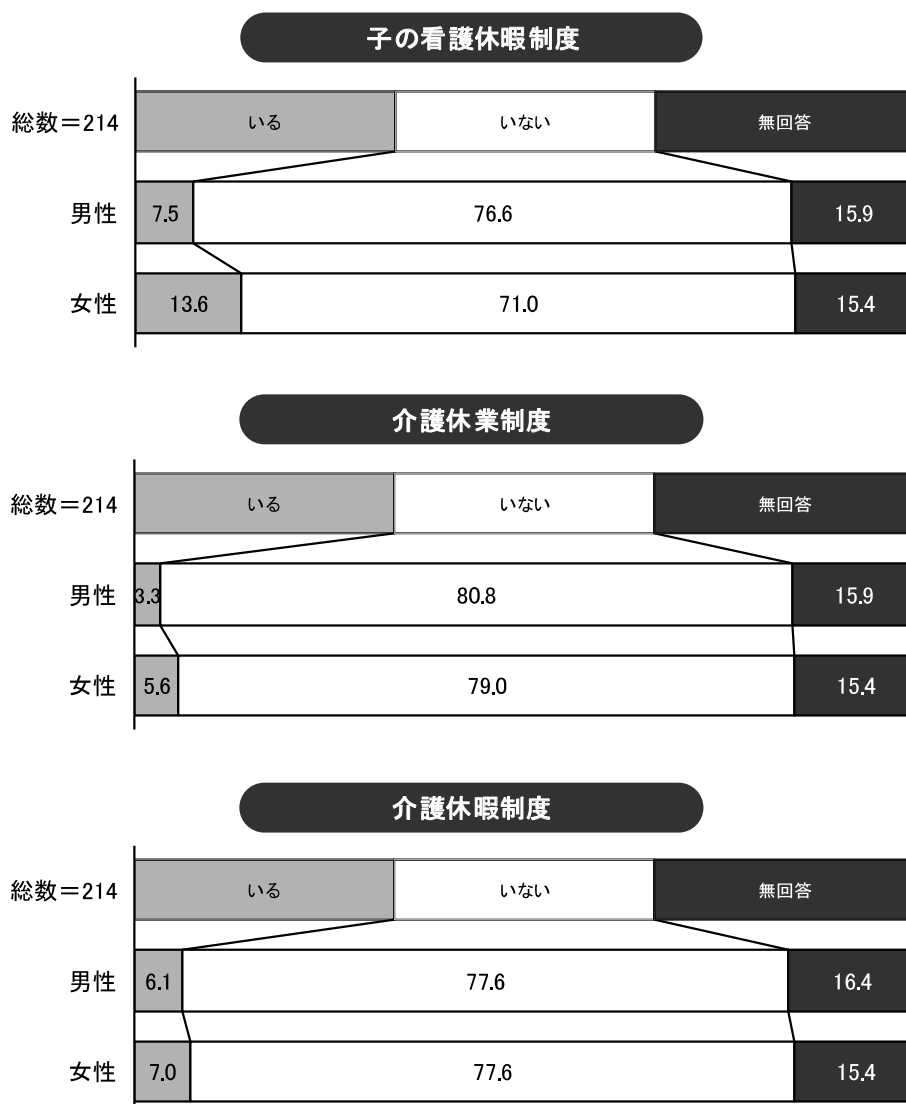
利用状況の人数から各取得率をみると、男性の育児休業取得率は7.9%、配偶者出産休暇取得率は25.8%となっています。

#### (4) 子の看護休暇制度・介護休業制度・介護休暇制度の利用状況

問 10 この1年間に、貴社（事業所）で子の看護休暇制度・介護休業制度・介護休暇制度を利用した従業員はいますか。（男性・女性それぞれについて、1つずつに○）  
（あて名の事業所以外の場所で勤務している従業員は含めないでください）

この1年間の子の看護休暇制度、介護休業制度、介護休暇制度における男性の利用状況をみると、子の看護休暇制度は7.5%、介護休業制度は3.3%、介護休暇制度は6.1%となっています。

図表 II-37 子の看護休暇制度・介護休業制度・介護休暇制度の利用状況（単数回答）



## (5) 育児休業制度・介護休業制度を利用した場合の代替要員の確保策

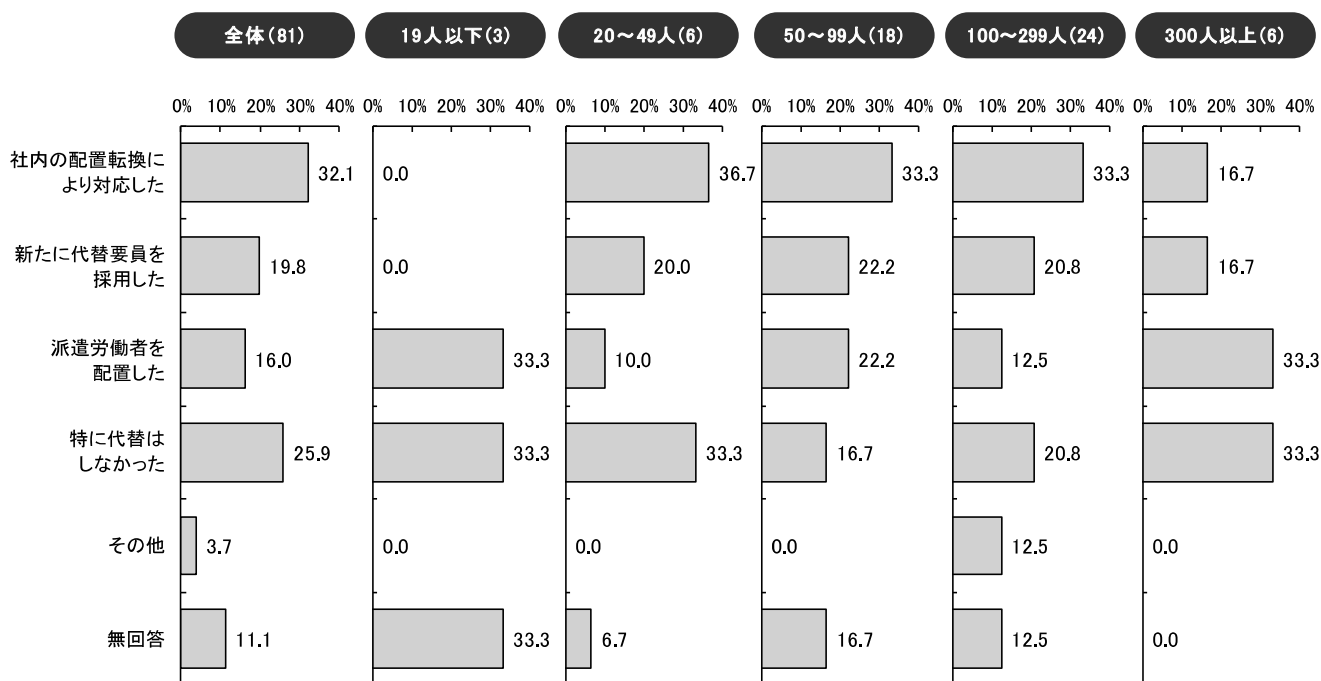
※問9で育児休業制度を利用した従業員が「1人以上」、または問10で介護休業制度を利用した従業員が「1. いる」と回答した企業（事業所）の方にかがいます。

問11 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員の代替要員はどのようにしましたか。（あてはまるものすべてに○）

育児休業制度・介護休業制度を利用した場合の代替要員の確保策については、「社内の配置転換により対応した」が32.1%と最も多くなっています。一方、「特に代替はしなかった」は25.9%となっています。

従業員規模別にみると、“20～299人”の企業（事業所）では「社内の配置転換により対応した」と回答した割合が3割台となっています。なお、「特に代替はしなかった」は“49人以下”“300人以上”の企業（事業所）が33.3%となっています。

図表 II-38 育児休業制度・介護休業制度を利用した場合の代替要員の確保策（複数回答）



## (6) 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員の復帰支援策

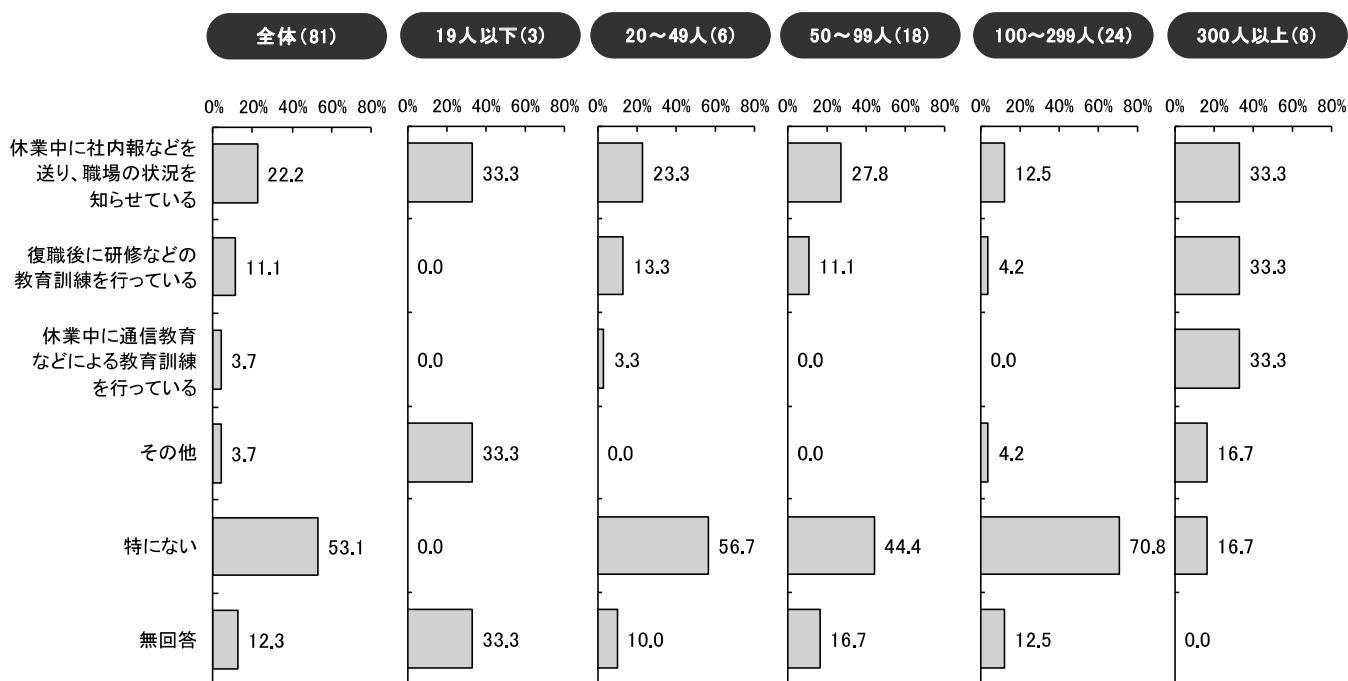
※問9で育児休業制度を利用した従業員が「1人以上」、または問10で介護休業制度を利用した従業員が「1. いる」と回答した企業（事業所）の方にかがいます。

問12 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員が円滑に復帰するために、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に○）

育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員の復帰支援策については、「休業中に社内報などを送り、職場の状況を知らせている」が22.2%と最も多く、次いで「復職後に研修などの教育訓練を行っている」が11.1%、「休業中に通信教育などによる教育訓練を行っている」が3.7%となっています。一方、「特にない」割合は53.1%となっています。

従業員規模別にみると、“100～299人”の企業（事業所）については、「特にない」が70.8%となっています。“300人以上”の企業では、「休業中に社内報などを送り、職場の状況を知らせている」「復職後に研修などの教育訓練を行っている」「休業中に通信教育などによる教育訓練を行っている」がともに、33.3%となっています。

図表 II-39 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員の復帰支援策（複数回答）



## (7) 育児・介護休業が取得しやすい環境づくりのための取り組み

問 13 貴社（事業所）では、育児・介護休業が取得しやすい環境をつくるために、何か取り組んでいることがありましたら、自由に記載してください。

ここでは、主な意見を紹介します。

内 容	件 数
(1) 制度を周知する機会を設けている	28 件
(2) 一人ひとり面談をしている	19 件
(3) 取得の実績がある、問題なく取得できる	6 件
(4) 社内規定がある	5 件
(5) 業務の分担等、代替要員の確保	5 件
(6) その他	8 件
合 計	71 件

### (1) 制度を周知する機会を設けている（28件）

- 社員に対し、制度を周知する研修を実施している。定期的に人事部から制度活用についてメールが店舗に届く。（卸売・小売業／従業員数 20～49 人以下）
- 育児休職取得者にインタビューを行い、社内 HP に掲載している。  
（サービス業（他に分類されないもの）／従業員数 300 人以上）
- 会議その他イベントにより、制度を周知する様努めている。  
（その他（1～11 に含まれない業種）／従業員数 20～49 人以下）
- 採用時に説明を実施（取得実績等）。  
（サービス業（他に分類されないもの）／従業員数 20～49 人以下）
- 社員の年齢が高い為、特に介護に関するセミナーの紹介、ビデオ研修等を実施。介護に付する支援強化に努めている。  
（その他（1～11 に含まれない業種）／従業員数 50～99 人以下）
- 就業規則をいつでも見られるようにしており、困った時などはその都度、相談にのるようにしている。（－／従業員数 20～49 人以下）
- 制度説明のパンフレットを作成し、社員全員に配布したり採用時説明している。  
（医療・福祉／従業員数 100～299 人以下）
- 制度を周知、経営者、管理職が積極的に取る。又は、一般社員にうながす。個人面談等。  
（運輸業／従業員数 20～49 人以下）

## (2) 一人ひとり面談をしている (19件)

- 事前に本人と面談を実施し、全教職員に周知。  
(教育・学習サービス業／従業員数 20～49 人以下)
- 育児に関しては、子が生まれる前から管理職を通して本人と面談をしている。  
(サービス業 (他に分類されないもの) ／従業員数 100～299 人以下)
- 介護与件が発生した従業員に対し、面談を行う。(卸売・小売業／従業員数 19 人以下)
- 定期的な面談を行っている。(飲食店・宿泊業／従業員数 20～49 人以下)
- 一人ひとり面談をし、コミュニケーションを図ることによって、休業のとりやすい環境を作る。(サービス業 (他に分類されないもの) ／従業員数 20～49 人以下)

## (3) 取得の実績がある、問題なく取得できる (6件)

- 実際の取得については、所属部署を含め、休みやすい環境を作る様に働きかけている。  
(医療・福祉／従業員数 100～299 人以下)
- 育児休業については、取得をした者が多くあり、取得をすることが当たり前といった雰囲気が出来ている。介護休業については対策が必要。(製造業／従業員数 50～99 人以下)
- 育児での短時間労働で働いている社員がいます。(女性) 実績があるため、他の女性社員も同じ意識でいます。(－／従業員数 50～99 人以下)
- 産休・育休は従業員の権利として、会社として共通認識としている。  
(製造業／従業員数 20～49 人以下)
- 女性中心の職場なので、管理職の承認を得やすい。  
(医療・福祉／従業員数 20～49 人以下)

## (4) 社内規定がある (5件)

- 支援策マニュアル策定したが、浸透が難しい。  
(サービス業 (他に分類されないもの) ／従業員数 20～49 人以下)
- 独自の休業や支援制度の創設。(情報通信業／従業員数 100～299 人以下)

## (5) 業務の分担等、代替要員の確保 (5件)

- そういうことに備えて、従業員の配置に余裕を持たせている。  
(医療・福祉／従業員数 19 人以下)



- 業務分担、役割の見直し。(教育・学習サービス業／従業員数 20～49 人以下)
- 仕事のマニュアル化を図り、業務の共有をし、休暇を取っても代替がいるようにした。  
(サービス業 (他に分類されないもの) ／従業員数 50～99 人以下)
- シフトの調整。職員間のコミュニケーション向上をはかり、円滑に行えるようにしている。  
(医療・福祉／従業員数 20～49 人以下)

#### (6) その他 (8 件)

- 管理職に教育を行っている。  
(サービス業 (他に分類されないもの) ／従業員数 20～49 人以下)
- 制度検討中。(サービス業 (他に分類されないもの) ／従業員数 50～99 人以下)
- 相談しやすい環境作り。(卸売・小売業／従業員数 100～299 人以下)
- 日々のミーティングを活用し、情報の収集、相談に来れる環境作りを行い、話のしやすい職場を目指している。(卸売・小売業／従業員数 100～299 人以下)
- 臨時託児所を開設しています。(卸売・小売業／従業員数 300 人以上)

## 5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

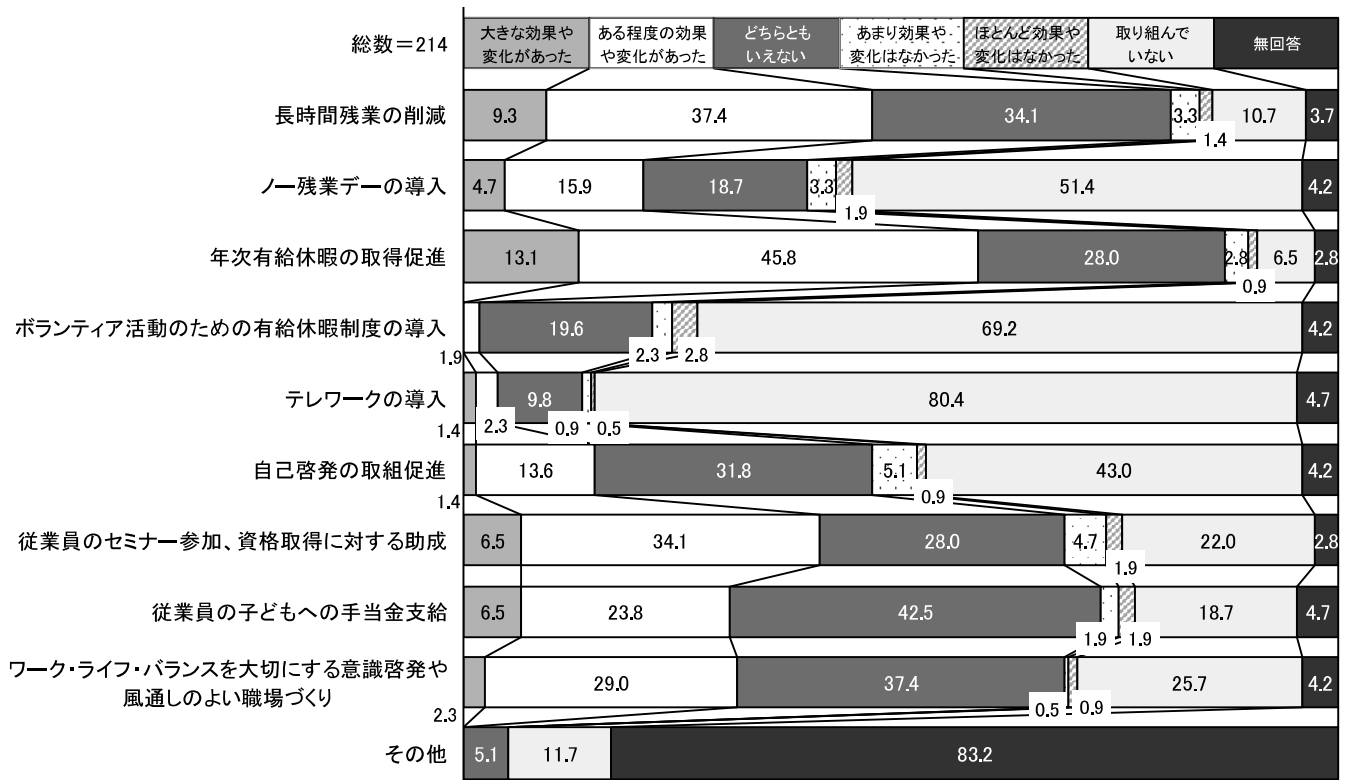
### (1) ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み

問 14 貴社（事業所）では、問 8 の項目以外にワーク・ライフ・バランスを推進するために（ア）～（コ）について、取り組んでいることはありますか。（それぞれ 1 つに〇）

ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みについては、『効果や変化があった』割合が最も多い取り組みは、“年次有給休暇の取得促進”で 58.9% となっています。一方、「取り組んでいない」は、“テレワークの導入”が 80.4% と最も多くなっています。

また、1 つでも取り組んでいる企業（事業所）は 96.7% となっています。

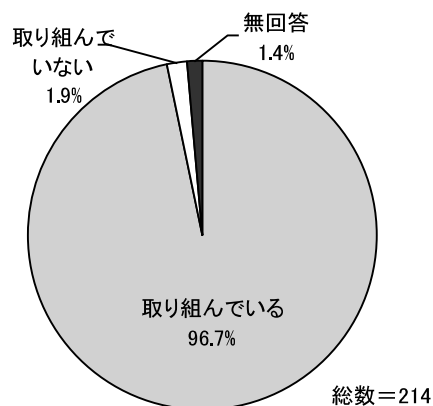
図表 II-40 ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み（単数回答）



※『効果や変化があった』＝「大きな効果や変化があった」＋「ある程度の効果や変化があった」

※『効果や変化がなかった』＝「あまり効果や変化がなかった」＋「ほとんど効果や変化がなかった」

図表 II-41〔再分類〕ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み（単数回答）



## (2) ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果

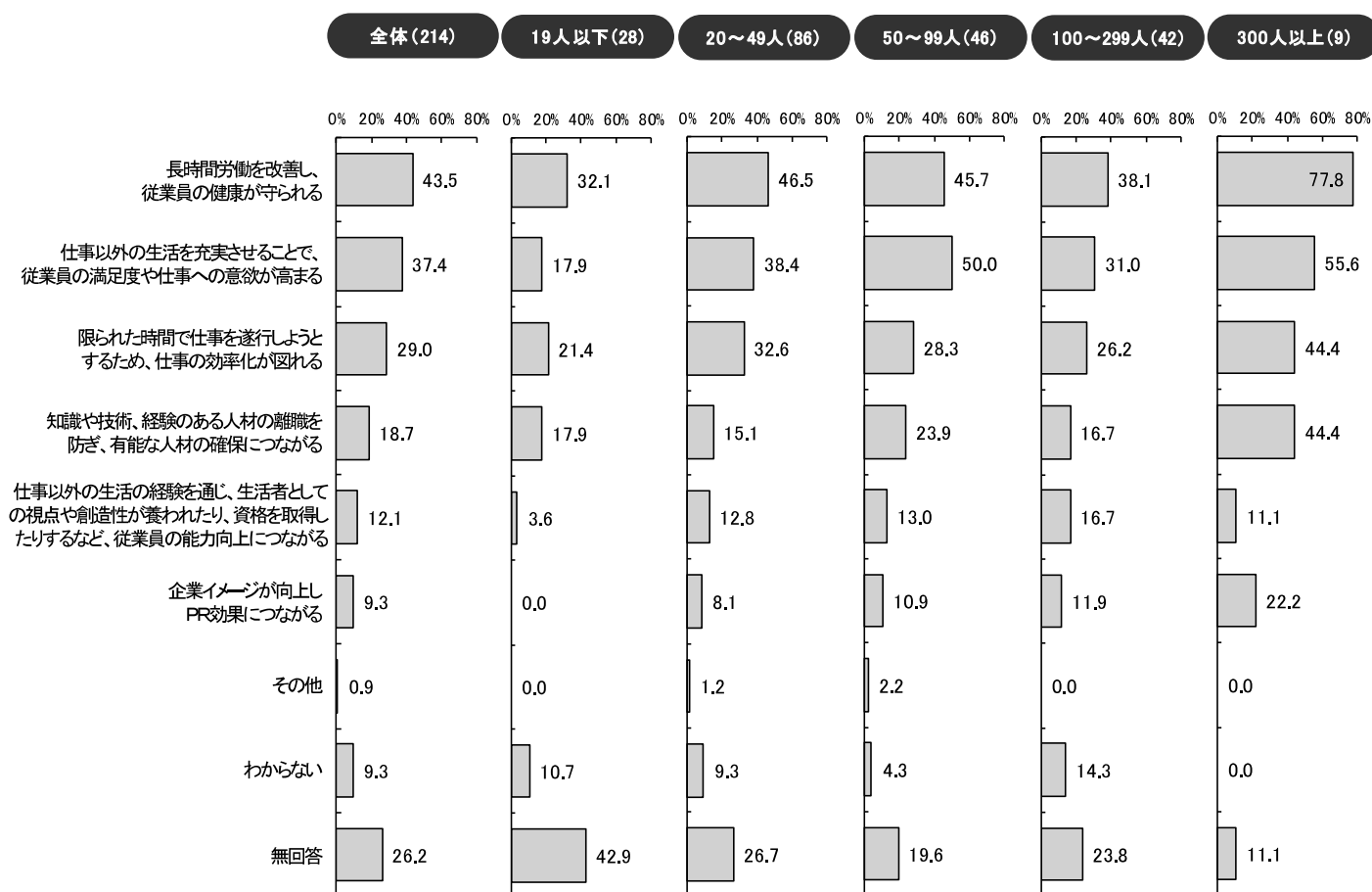
※問 14 の (ア) ～ (コ) のいずれかで「1 か2」を選ばれた企業 (事業所) の方にうかがいます。

問 15 貴社 (事業所) では、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んだことによって、どのようなプラスの効果がありましたか。(あてはまるものすべてに○)

ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果については、「長時間労働を改善し、従業員の健康が守られる」が 43.5%と最も多く、次いで「仕事以外の生活を充実させることで、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる」が 37.4%、「限られた時間で仕事を遂行しようとするため、仕事の効率化が図れる」が 29.0%、「知識や技術、経験のある人材の離職を防ぎ、有能な人材の確保につながる」が 18.7%と続いています。

従業員規模別にみると、“50～99人”の企業 (事業所) で「仕事以外の生活を充実させることで、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる」が 50.0%となっています。また、“300人以上”の企業 (事業所) は、「長時間労働を改善し、従業員の健康が守られる」が 77.8%と高い割合になっています。

図表 II-42 ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果 (複数回答)



## 6. 推進体制

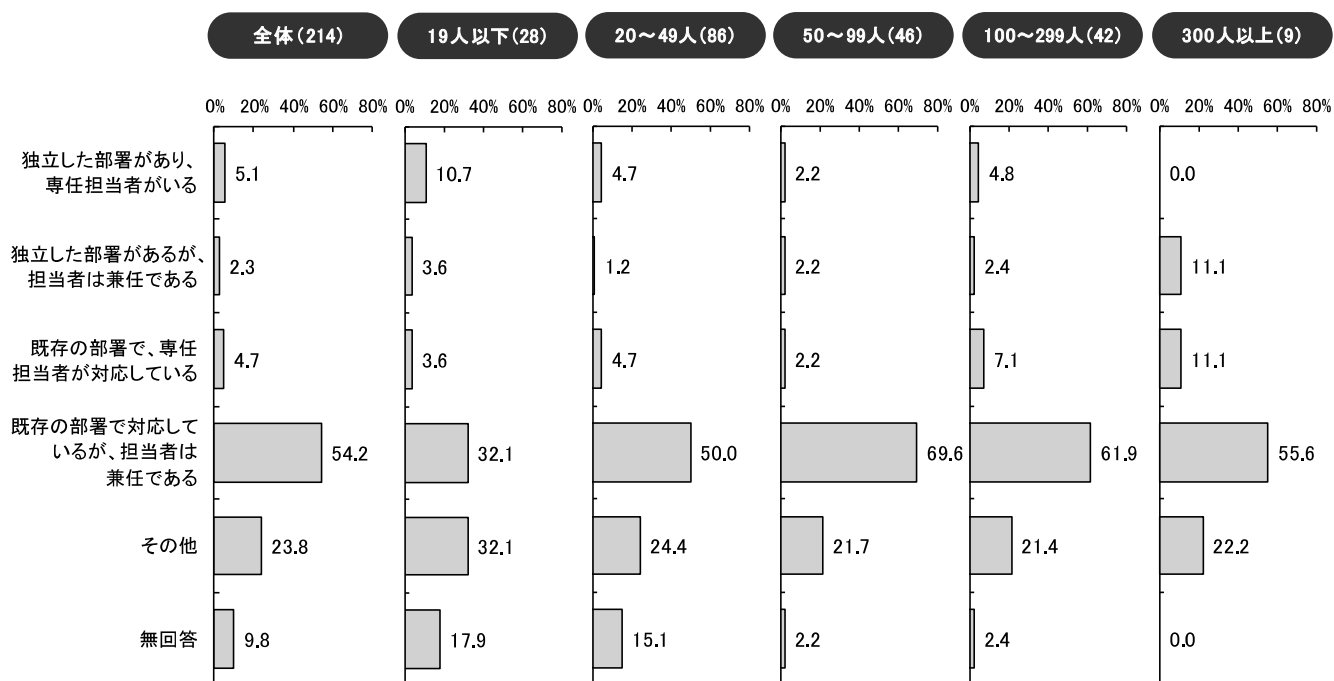
### (1) ワーク・ライフ・バランス等の推進をするための推進部署や推進担当者の設置状況

問 16 貴社（事業所）において、女性の活躍推進や育児や介護への支援、ワーク・ライフ・バランスの推進をするための推進部署や推進担当者を設置していますか。

（1 つに〇）

ワーク・ライフ・バランス等の推進をするための推進部署や推進担当者の設置状況については、「既存の部署で対応しているが、担当者は兼任である」が 54.2% で 5 割台半ばを占めています。従業員規模別にみると、「19 人以下」の企業（事業所）は「独立した部署があり、専任担当者がいる」が 10.7% となっています。

図表 II-43 ワーク・ライフ・バランス等の推進をするための推進部署や推進担当者の設置状況（単数回答）



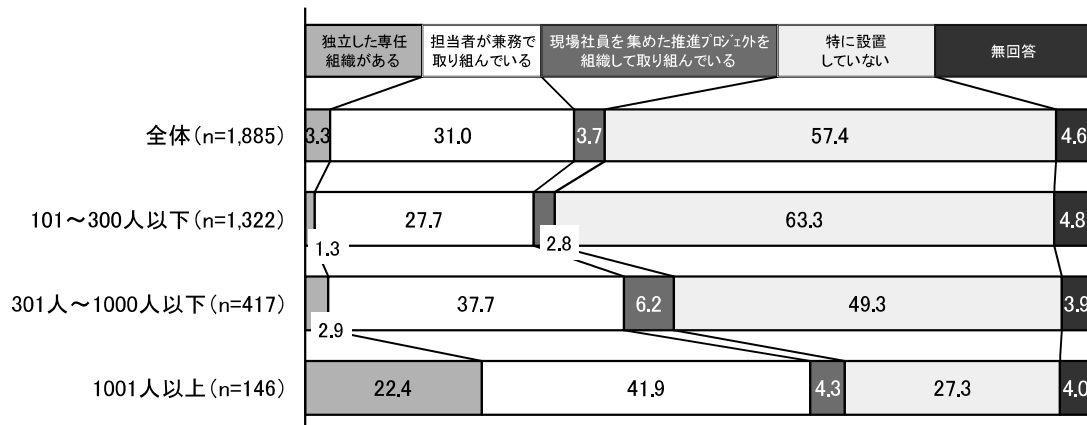
## 内閣府実施の調査結果

平成30年度 内閣府委託事業  
 企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書  
 従業員101人以上かつ、農林水産業、  
 公務(他に分類されないもの)を除く企業 10,000社  
 郵送による配布・回収

平成30年度内閣府委託事業企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書では、「特に設置していない」が57.4%と最も多くなっています。

「独立した専任組織がある」「担当者が兼務で取り組んでいる」「現場社員を集めた推進プロジェクトを組織して取り組んでいる」の割合を合計してみると、“1001人以上”の企業では7割近くが取り組んでいます。

図表 II-44 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のための部署や推進担当者の設置（複数回答）



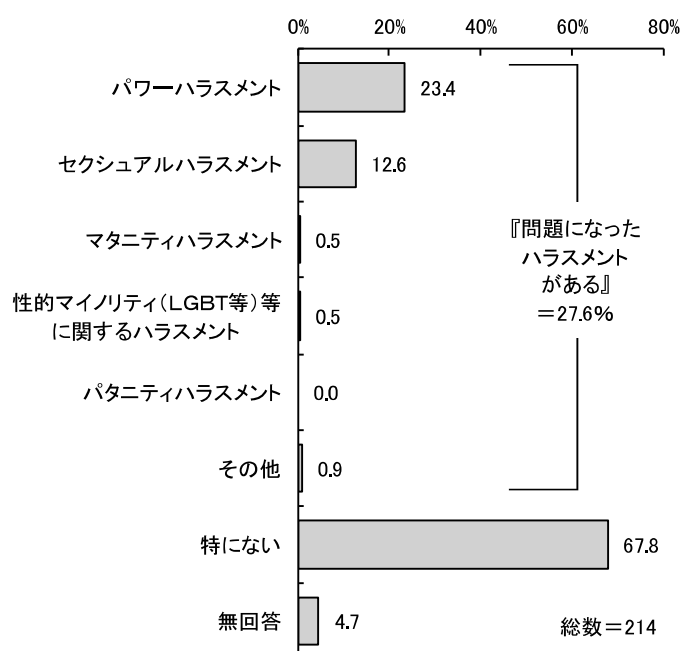
## 7. 職場におけるハラスメント等の防止

### (1) 問題になったことがあるハラスメント

問 17 貴社（事業所）では、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に○）

問題になったことがあるハラスメントについては、『問題になったハラスメントがある』割合は3割近くあります。そのうち、「パワーハラスメント（職場内での優位性を元にして苦痛を与えること）」が23.4%で最も多くなっています。一方、「特にない」は67.8%となっています。

図表 II-45 問題になったことがあるハラスメント（複数回答）



※『問題になったハラスメントがある』 = 100% - 「特にない」 - 「無回答」

#### ●LGBTとは

- Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、性別越境者）の頭文字をとった単語で、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の総称のひとつです。

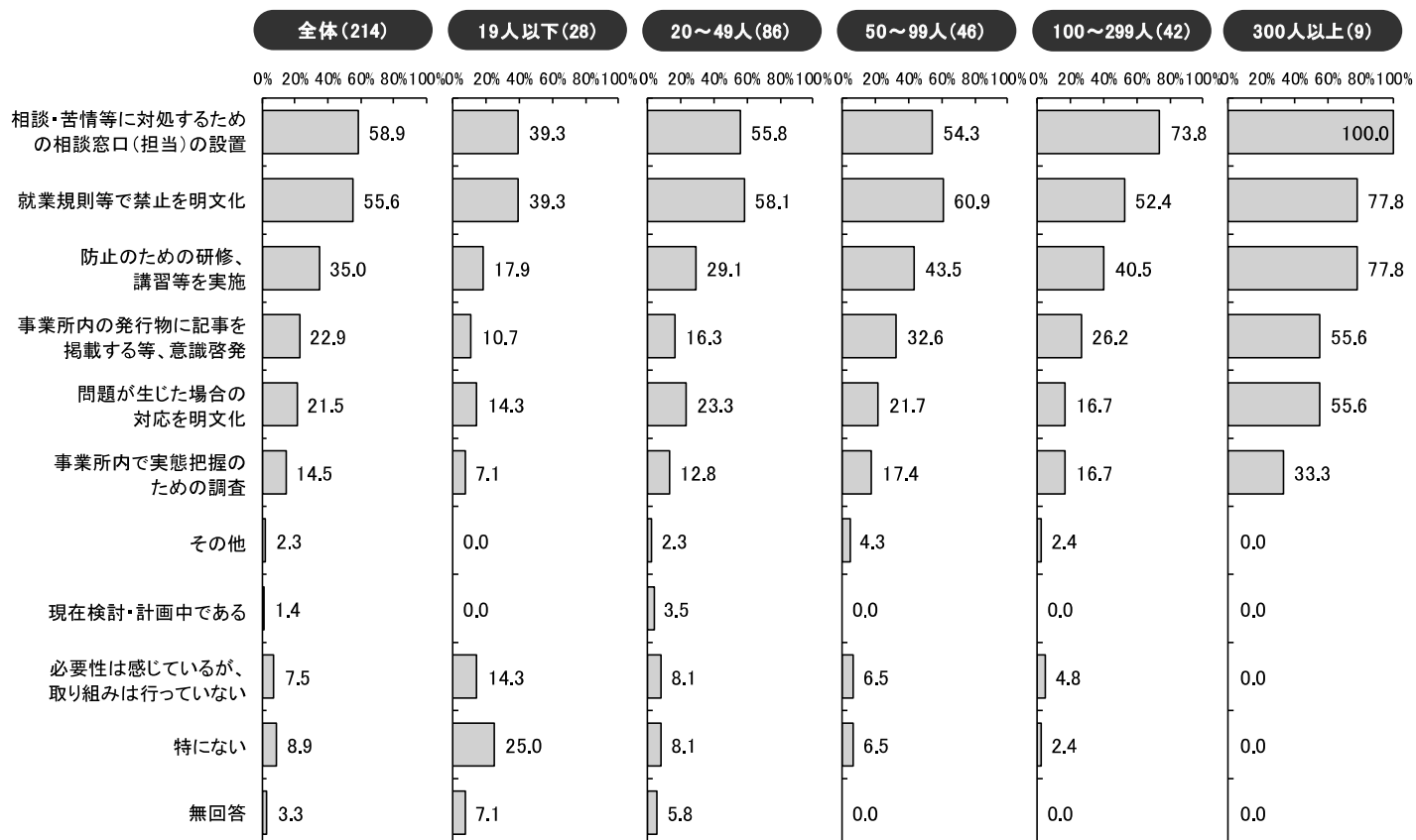
## (2) ハラスメント防止のために実施している防止措置の内容

問 18 貴社（事業所）ではハラスメント防止するために、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に○）

ハラスメント防止のために実施している防止措置の内容については、「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）の設置」が 58.9%と最も多く、次いで「就業規則等で禁止を明文化」が 55.6%、「防止のための研修、講習等を実施」が 35.0%、「事業所内の発行物に記事を掲載する等、意識啓発」が 22.9%と続いています。

従業員規模別にみると、規模が小さい企業（事業所）ほど、ハラスメント防止のために実施している防止措置が「特にない」と回答した割合が高くなっています。

図表 II-46 ハラスメント防止のために実施している防止措置の内容（複数回答）



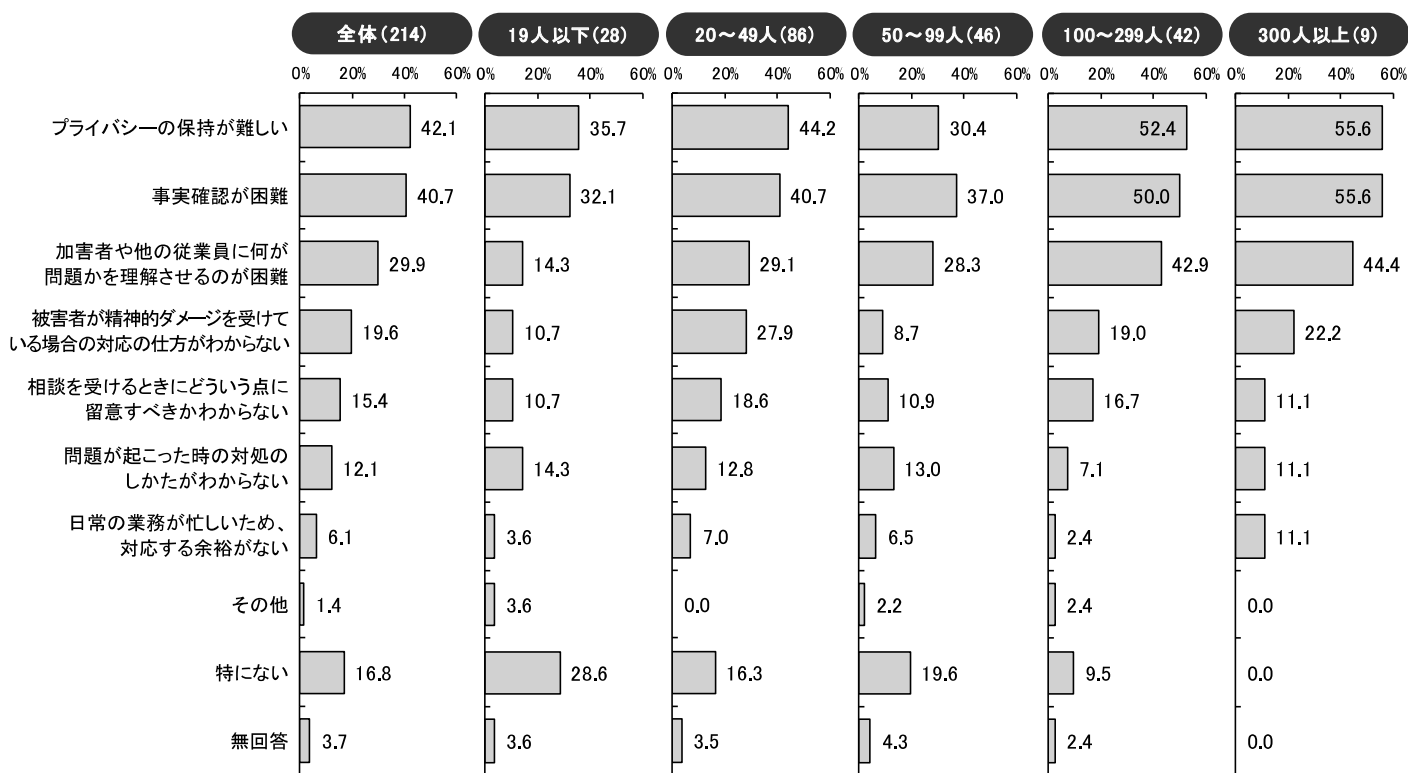
### (3) ハラスメント等対応で困難な点

問 19 貴社（事業所）において、ハラスメント等が起こった場合、対応として特に難しい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に○）

ハラスメント等対応で困難な点については、「プライバシーの保持が難しい」「事実確認が困難（当事者の言い分が食い違っている等）」が4割台となっています。一方、「特にない」が16.8%となっています。

従業員規模別にみると、100人以上の企業（事業所）で「プライバシーの保持が難しい」「事実確認が困難（当事者の言い分が食い違っている等）」が5割台となっています。

図表 II-47 ハラスメント等対応で困難な点（複数回答）





## 8. 性の多様性への配慮

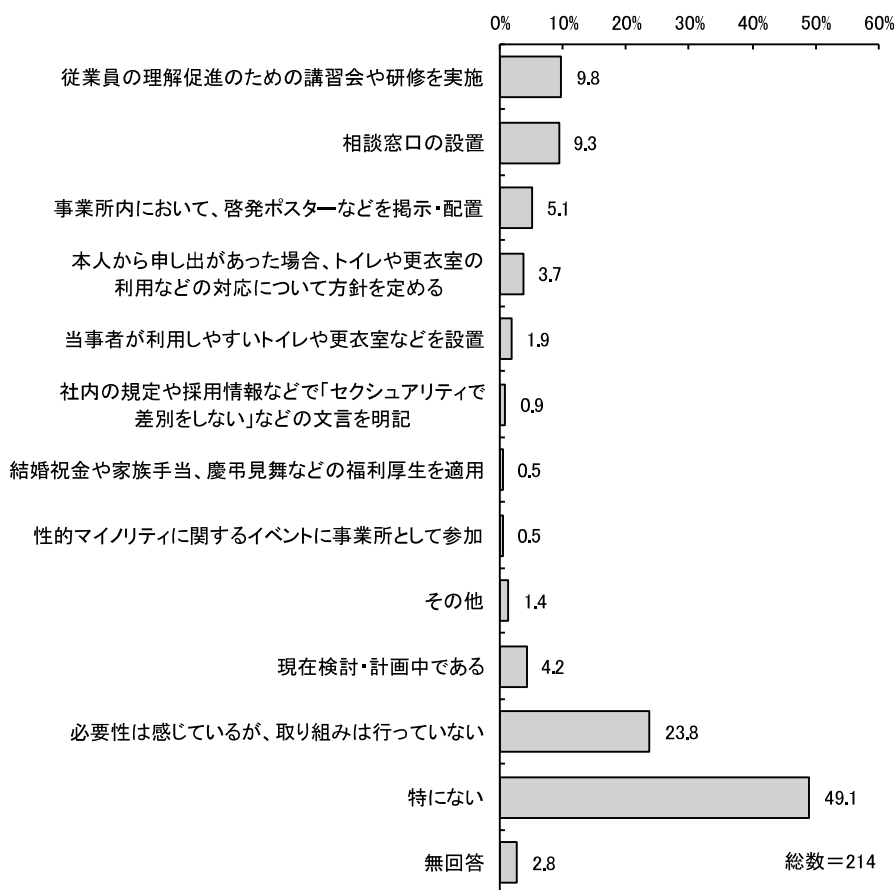
### (1) 性的マイノリティ(LGBT等)の配慮に関する取り組み

問 20 貴社（事業所）において、性的マイノリティ（LGBT等）の配慮に関して、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に○）

性的マイノリティ（LGBT等）の配慮に関する取り組みについては、「特にない」が49.1%と最も多くなっています。具体的な取り組みについては、「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施」が9.8%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」が9.3%、「事業所内において、啓発ポスターなどを掲示・配置」が5.1%、「本人から申し出があった場合、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める」が3.7%と続いています。

一方、「必要性は感じているが、取り組みは行っていない」が23.8%となっています。

図表 II-48 性的マイノリティ(LGBT等)の配慮に関する取り組み（複数回答）



#### ● 性的マイノリティとは

- ・ 「出生時に判定された性別（身体の性）と性自認（自分が認識している自分自身の性別）が一致し、かつ、性的指向（どのような性別の人を好きになるか）は異性」というパターンに当てはまらない人たちのこと（LGBT など）をいいます。

#### ● セクシュアリティとは

- ・ 性自認や性的指向を含めたあり方のことをいいます。

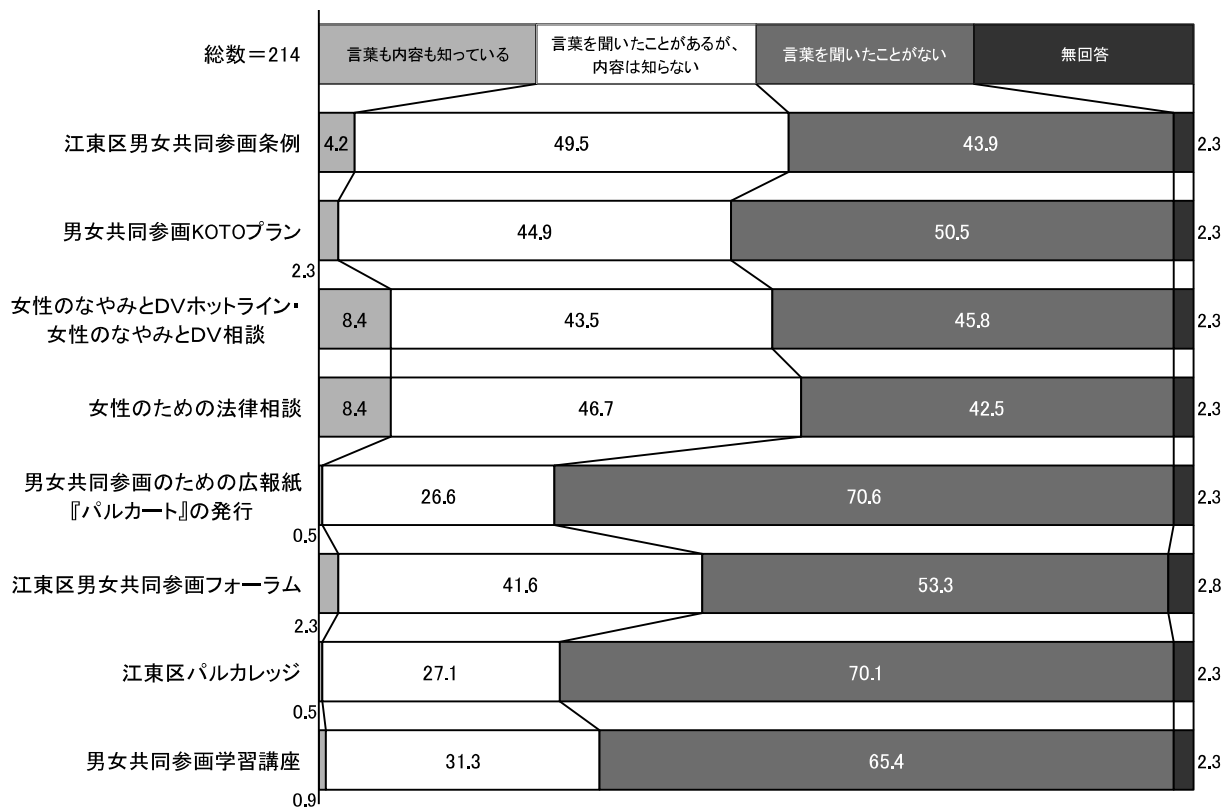
## 9. 男女共同参画推進に関する区の施策

### (1) 男女共同参画に関する区の施策の認知度

問21 貴社（事業所）では、次の（ア）～（ク）にある男女共同参画の推進のために区が制定した条例や計画、区が実施している啓発や相談等の取り組みをご存知ですか。  
（それぞれ1つに○）

男女共同参画に関する区の施策の認知度については、“男女共同参画のための広報紙『パルカート』の発行”“江東区パルカレッジ”で7割台が「言葉を聞いたことがない」となっています。「言葉も内容も知っている」「言葉を聞いたことがあるが、内容は知らない」の合計の割合が最も高いのは、“女性のための法律相談”の55.1%です。

図表 II-49 男女共同参画に関する区の施策の認知度（単数回答）

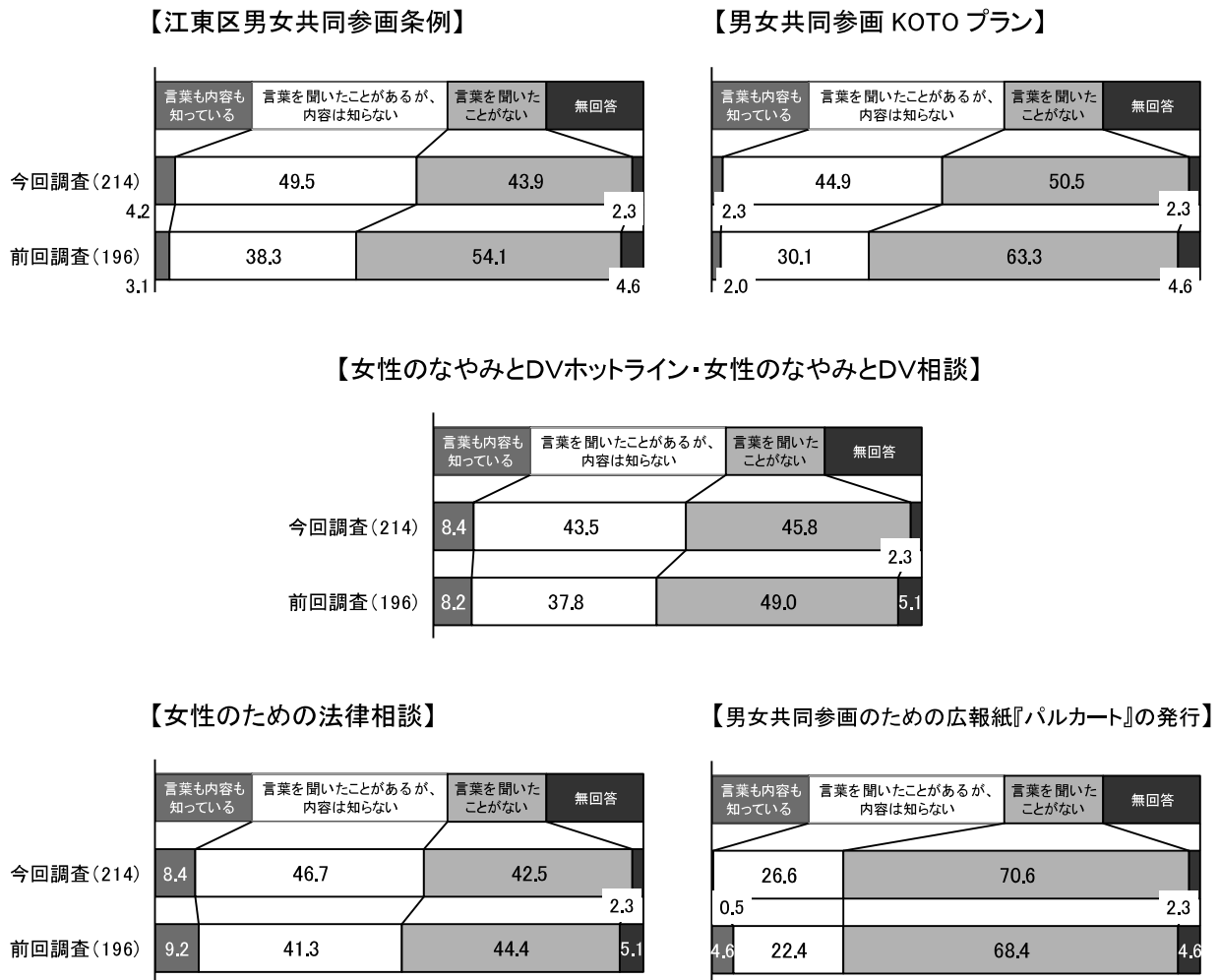


## 前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）  
区内企業（事業所）1,000か所 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、「言葉を聞いたことがない」の割合は“男女共同参画 KOTO プラン”が12.8ポイント、“江東区男女共同参画条例”が10.2ポイント、“女性のなやみとDVホットライン・女性のなやみとDV相談”が3.2ポイント、“女性のための法律相談”が1.9ポイント減少しています。

図表 II-50 男女共同参画に関する区の施策の認知度（単数回答）



## (2) 江東区に期待する男女共同参画推進施策

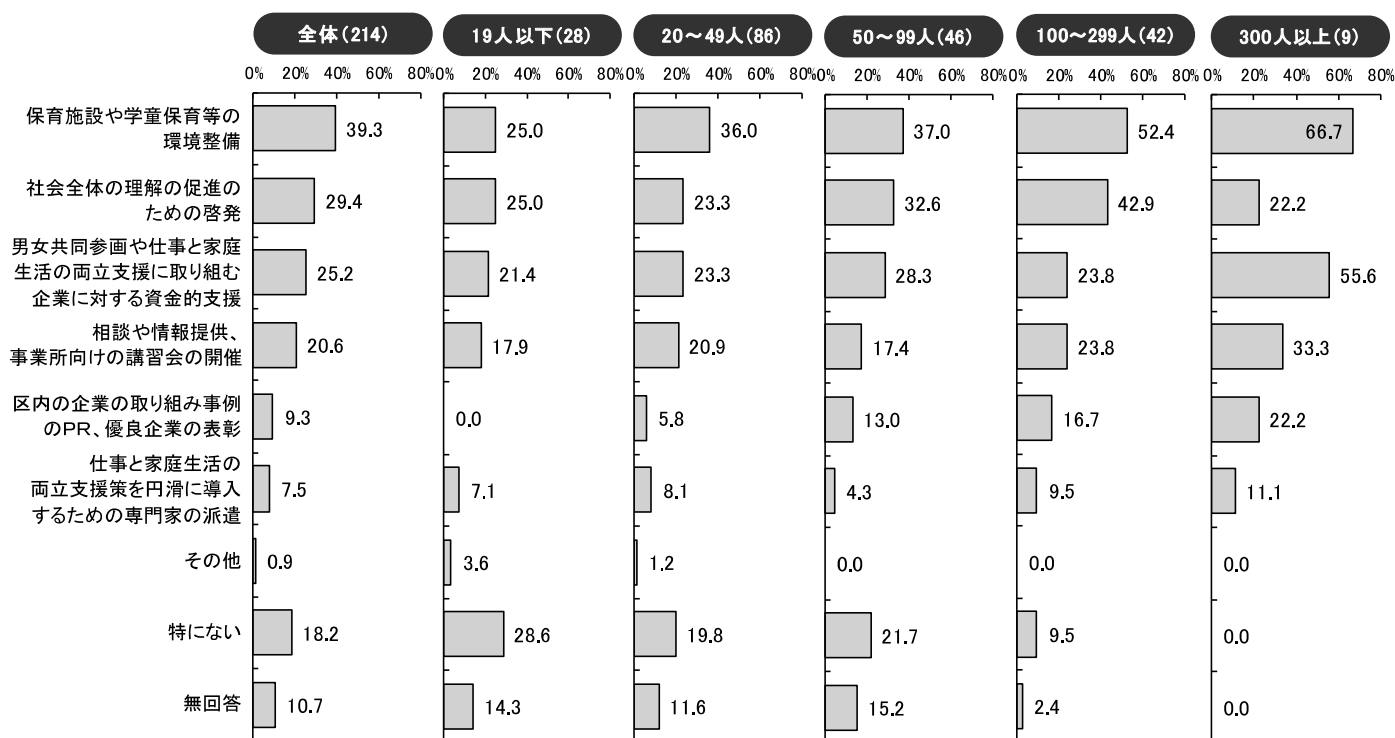
問 22 男女共同参画や仕事と家庭生活の両立支援を行う上で、区に期待することは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

江東区に期待する男女共同参画推進施策については、「保育施設や学童保育等の環境整備」が 39.3%と最も多く、次いで「社会全体の理解の促進のための啓発」が 29.4%、「男女共同参画や仕事と家庭生活の両立支援に取り組む企業（事業所）に対する資金的支援」が 25.2%、「相談や情報提供、事業所向けの講習会の開催」が 20.6%と続いています。

従業員規模別にみると、「保育施設や学童保育等の環境整備」は“100人以上”の企業（事業所）で5割以上となっています。

また、「仕事と家庭生活の両立支援策を円滑に導入するための専門家の派遣」については、“300人未満”の企業では1割未満となっているのに対し、“300人以上”の企業（事業所）では、11.1%となっています。

図表 II-51 江東区に期待する男女共同参画推進施策（複数回答）



### (3) 自由回答

問 23 男女共同参画社会を実現するための行政の施策や、就労の場における男女共同参画のあり方などについて、特に望むことやご意見がありましたら、自由に記入してください。

男女共同参画社会を実現するための行政施策や就労の場における男女共同参画のあり方などについての意見や要望について、すべて紹介します。

- ・乳幼児の預かり施設の拡充。通常保育、病児保育ともに。・子育て世帯、介護世帯への補助金の増額。(卸売・小売業／従業員数 20～49 人以下)
- ・江東区内の活動に対して、積極的な広報を期待しています。  
(医療・福祉／従業員数 100～299 人以下)
- ・出産したが保育施設がなく、職場復帰が遅れる職員もいるので、環境整備に力を入れてほしい。(医療・福祉／従業員数 20～49 人以下)
- ・女性に対する企業の評価は低いので、義務として女性管理職 20%以上などとしていかないと、企業は動かないと思う。(サービス業(他に分類されないもの)／従業員数 100～299 人以下)
- ・人事、総務担当向けの、男女共同参画社会実現に向けた、取り組み事例紹介などのセミナー開催。(サービス業(他に分類されないもの)／従業員数 300 人以上)
- ・成功事例を何らかの形で周知していただきたい。(卸売・小売業／従業員数 19 人以下)
- ・性差別を禁ずる内容の明文化を、法律レベルで制定すべきだと考えております。  
(卸売・小売業／従業員数 300 人以上)
- ・タクシー業において若年層、女性、シルバーエイジの方々を積極的に組み入れていかないと、会社の存続がむずかしくなっている。現在、当社においては、女性が 0 人となっているが、社内インフラに掛ける資金等を国、都、区が支援していただくと会社としては大変助かります。(運輸業／従業員数 50～99 人以下)
- ・地域性の高い問題に関して、区として定め実行できる権限があれば良いと思う。  
(飲食店・宿泊業／従業員数 19 人以下)
- ・当社は銀行の 100%子会社であり、銀行からの転籍者(OB)が主要人材の為、平均年齢が高い。上記理由から、残業が少なく、育児よりも介護対応が中心。  
(その他(1～11に含まれない業種)／従業員数 50～99 人以下)

- 非常勤役員 13 名、従業員 6 名で運営しております。非常勤役員の中には軽い冗談、あいさつのつもりで言ったことでも、現在ではパワハラ、セクハラにあたると思われる言動がたびたびあります。(その他 (1~11 に含まれない業種) / 従業員数 19 人以下)
- 弊社では、事務に女性、男性は工場勤務となっています。事務は男性もいますが、工場内作業は女性には困難であり (30kg の砂糖の袋を持ち上げることなどある) 工場に積極的に女性を活用する予定はありません。(製造業 / 従業員数 19 人以下)
- 保育施設等のインフラ整備の充実。(製造業 / 従業員数 20~49 人以下)
- 男女平等ではない世の中をどうするか。人手不足で女性の労働人口が増えているが、預ける (子供を) ところもないのと、預かる側で働き手がない状態である。受入れの器だけ増やしても働く人がいなければ預かれないし、働きたくても預けられない、の悪循環がある。子どもを増やしたくても増えないのは、子育てできる環境ではないし、子育てしたい世代が、一番働き手になっている世代であることが一番の問題。(30 代~40 代) この世代は朝早い時間と夜遅い時間のシフトのある職業に就くことは困難である。いくら色々な育児、介護の方法を出した所で、他の一般で働く人との賃金差などを出さないことには、他の社員も納得できない所で難しい。いつもシワ寄せは女性ばかりに来る。これは日本が世界に遅れをとっている最大の理由。(業種無回答 / 従業員数 20~49 人以下)
- 問 13 の記載の通りです (問 13 の記述 : 時短勤務、派遣社員を導入している。復帰後、2 年経っても当日休みを育児でされて、会社の予定が立たない。「配偶者と負担を分割できませんか」と提案した所、「家庭の事を会社に言われる筋合いは無い」と拒否された。権利が守られすぎている。権利と義務が表裏一体になっていない。今の制度では、労使トラブルが中小企業で増えることが明白です。自民党、厚労省は、解雇規定の緩和も進めるべきと思います。真面目に働いている人が損をする、不快な思いをすることが無い社会にしてもらいたいです)。(業種無回答 / 従業員数無回答)
- 当事業所におきましては、チーフ職が書類上で総務人事の職務を兼任しています。恥ずかしながら、今回このようなアンケートを見まして、区の活動が活発となっている事を初めて理解しました。まだまだ薄識で勉強不足なところがございますので、このように配信して頂けましたら幸いです。この機会に少しずつでも取り入れてより働きやすい職場づくりに繋げていきたいと思っております。(サービス業 / 従業員数 20~49 人)
- 本社が別にある営業所は、本社で取り組みが行われていたり勉強会が実施されていてもカヤの外で恩恵を受けられない。本社の取り組みは行政に対するパフォーマンスであり、従業員のためを思っただけの改革ではない。男女共同参画も含めて机上の空論です。まずは長時間働かない、金銭的に豊かな人間らしい生活ができないのが問題。  
(サービス業 / 従業員数 20~49 人)
- 人材を採用する時に、男性だけ、女性だけの募集などにしっかり区分してはどうでしょう。人材不足ですが、働くという事に向いていない人まで応募に来られては、かえって時間を有効に使いたい者にとって迷惑です。そして、全ての業者・業種に労働基準法を厳格に遵守するようにして欲しいです。(製造業 / 従業員数 20~49 人)

