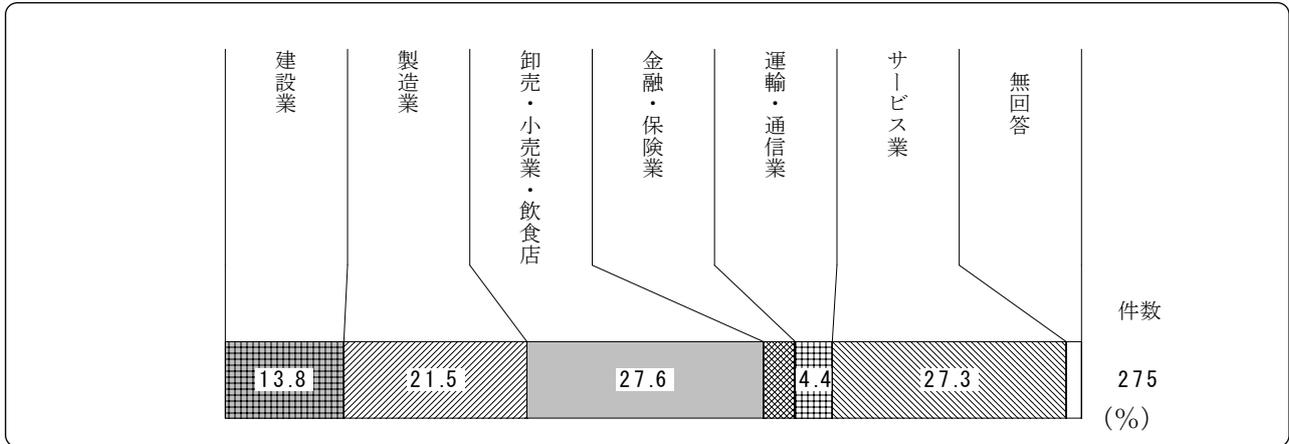


2-2 事業所

(1) 事業所の概要

F 1 業種



[上段：回答数、下段：割合 (%)]

調査数	建設業	製造業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	運輸・通信業	サービス業	無回答
275	38	59	76	10	12	75	5
100.0	13.8	21.5	27.6	3.6	4.4	27.3	1.8

業種は、「卸売・小売業・飲食店」が27.6%、「サービス業」が27.3%とこの2業種で過半数を占め、次いで「製造業」が21.5%で続いています。

■従業員規模による比較

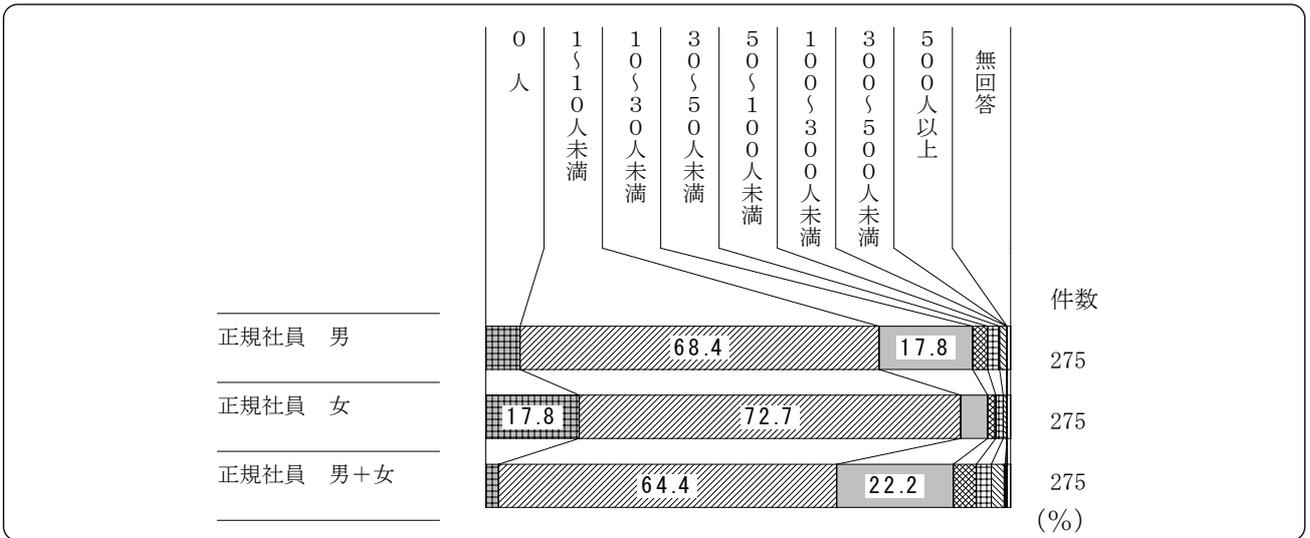
◆「1～10人未満」「10～30人未満」では、「卸売・小売業・飲食店」が最も多く、次いで「サービス業」が、「30～50人未満」「50～100人未満」「100～300人未満」では「サービス業」が最も多く、次いで「製造業」が多くなっています。

[上段：回答数、下段：割合 (%)]

	建設業	製造業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	運輸・通信業	サービス業	無回答
1～10人未満	24 16.2	29 19.6	47 31.8	3 2.0	7 4.7	36 24.3	2 1.4
10～30人未満	9 11.3	17 21.3	24 30.0	4 5.0	4 5.0	20 25.0	2 2.5
30～50人未満	3 14.3	7 33.3	1 4.8	1 4.8	0 0.0	8 38.1	1 4.8
50～100人未満	1 7.7	2 15.4	2 15.4	2 15.4	1 7.7	5 38.5	0 0.0
100～300人未満	1 10.0	3 30.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	5 50.0	0 0.0
300～500人未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
500人以上	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

F 2 当該事業所の男女別・雇用形態別従業員数

【正規社員】



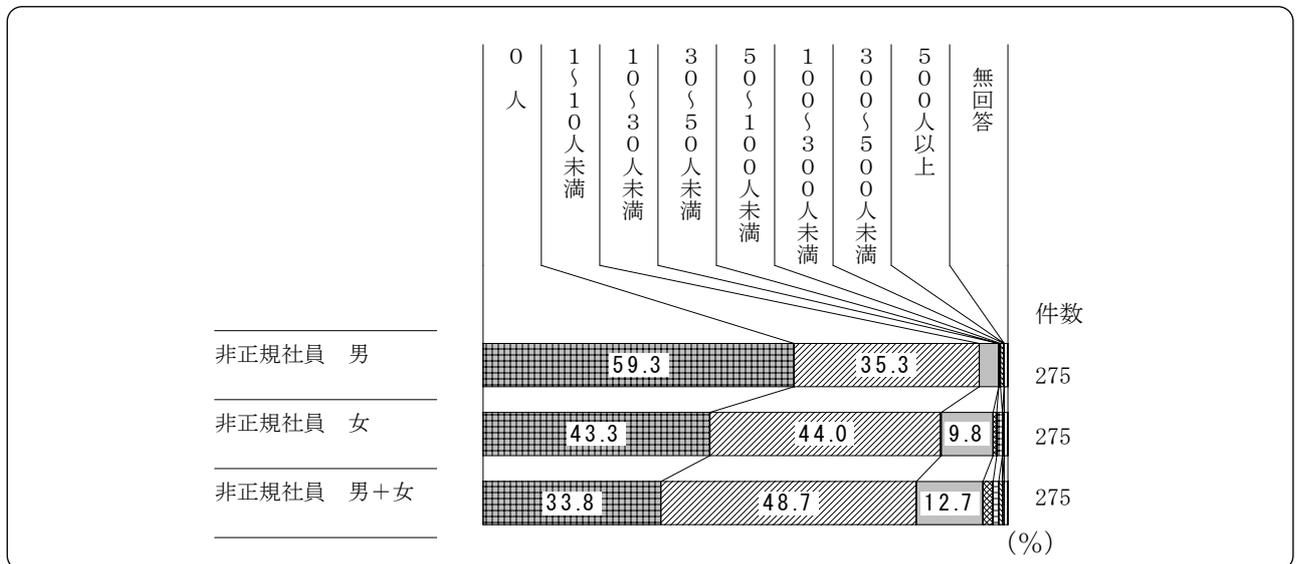
[上段:回答数、下段:割合(%)]

	調査数	従業員数									調査数	平均
		0人	1~10人未満	10~30人未満	30~50人未満	50~100人未満	100~300人未満	300~500人未満	500人以上	無回答		
正規社員 男	275	18	188	49	8	6	4	0	0	2	273	10.5
	100.0	6.5	68.4	17.8	2.9	2.2	1.5	0.0	0.0	0.7		
正規社員 女	275	49	200	14	4	4	2	0	0	2	273	5.6
	100.0	17.8	72.7	5.1	1.5	1.5	0.7	0.0	0.0	0.7		
正規社員 男+女	275	7	177	61	12	8	7	1	0	2	273	16.1
	100.0	2.5	64.4	22.2	4.4	2.9	2.5	0.4	0.0	0.7		

事業所の正規社員数については、男女とも「1~10人未満」が最も多く（男性：68.4%、女性：72.7%）、次いで、男性は「10~30人」(17.8%)、女性は「0人」(17.8%)となっており、男女を合わせた正規社員では、30人未満の事業所が9割近くを占めていることがわかります。

正規社員数の事業所あたりの平均をみると、男性 10.5人、女性 5.6人で、男性を1とした場合の女性の割合は0.53とおおよそ半分になっています。

【非正規社員】



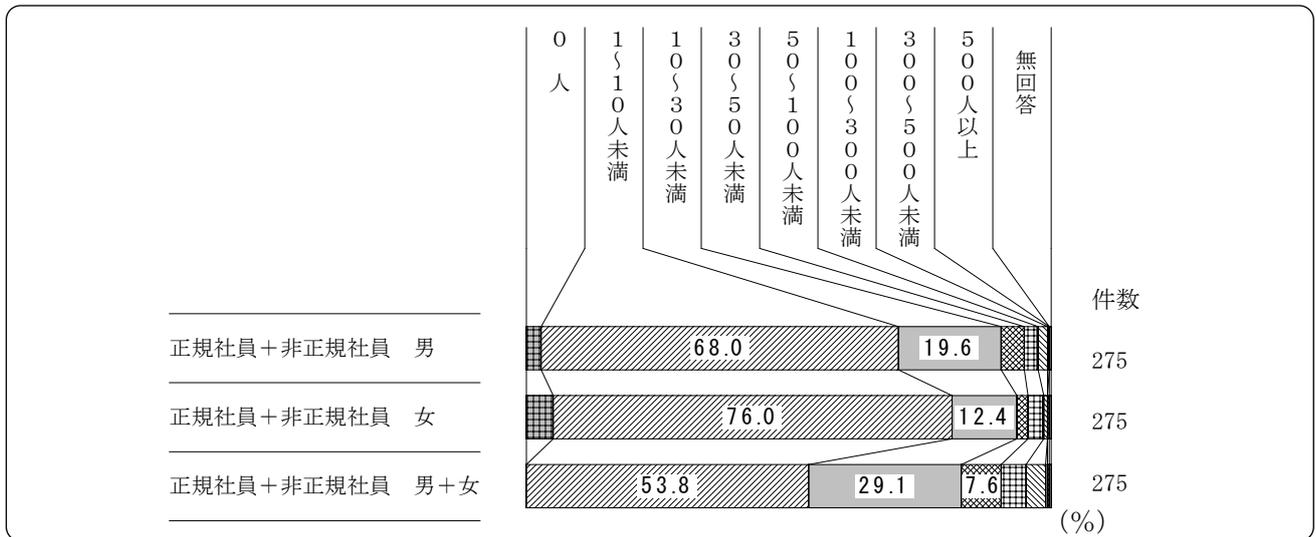
[上段:回答数、下段:割合(%)]

	調査数	回答数									平均	
		0人	1～10人未満	10～30人未満	30～50人未満	50～100人未満	100～300人未満	300～500人未満	500人以上	無回答	調査数	平均
非正規社員 男	275 100.0	163 59.3	97 35.3	10 3.6	0 0.0	1 0.4	2 0.7	0 0.0	0 0.0	2 0.7	273	2.9
非正規社員 女	275 100.0	119 43.3	121 44.0	27 9.8	2 0.7	3 1.1	0 0.0	1 0.4	0 0.0	2 0.7	273	5.3
非正規社員 男+女	275 100.0	93 33.8	134 48.7	35 12.7	5 1.8	3 1.1	2 0.7	0 0.0	1 0.4	2 0.7	273	8.2

非正規社員数については、男性は非正規社員がいない(「0人」)事業所が最も多く(59.3%)、女性では「1～10人未満」(44.0%)が多くなっています。また、男女計では「1～10人未満」が48.7%と半数近くを占めています。

事業所あたりの平均をみると、男性2.9人、女性5.3人で非正規社員数は女性が男性よりかなり多くなっています。

【正規社員+非正規社員】



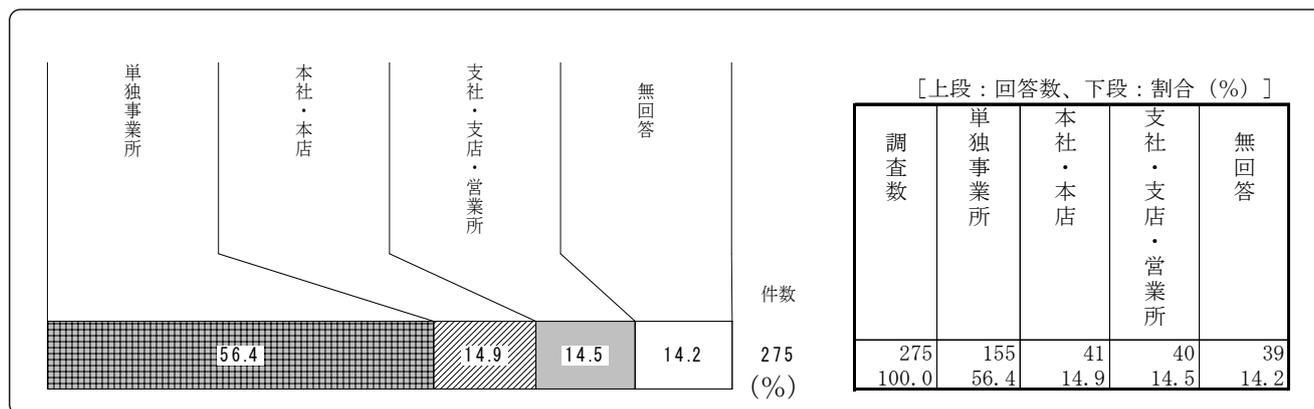
[上段:回答数、下段:割合(%)]

	調査数	回答数									平均	
		0人	1～10人未満	10～30人未満	30～50人未満	50～100人未満	100～300人未満	300～500人未満	500人以上	無回答	調査数	平均
正規+非正規 男	275 100.0	8 2.9	187 68.0	54 19.6	12 4.4	7 2.5	5 1.8	1 0.4	0 0.0	1 0.4	274	13.6
正規+非正規 女	275 100.0	14 5.1	209 76.0	34 12.4	6 2.2	8 2.9	2 0.7	0 0.0	1 0.4	1 0.4	274	11.0
正規+非正規 男+女	275 100.0	0 0.0	148 53.8	80 29.1	21 7.6	13 4.7	10 3.6	1 0.4	1 0.4	1 0.4	274	24.6

正規社員と非正規社員の合計でみると、男性・女性・男女計とも「1～10人未満」(男性:68.0%、女性:76.0%、男女計:53.8%)が最も多く、「10～30人未満」(男性:19.6%、女性:12.4%、男女計:29.1%)が続いています。

事業所あたりの平均をみると、男性13.6人、女性11.0人で、男性を1とした場合の女性の割合は0.81となっています。

F 3 事業所の区分



事業所の区分をみると、単独事業所が56.4%と半数以上を占め、「本社・本店」(14.9%)、「支社・支店・営業所」(14.5%)と続いています。

■従業員規模による比較

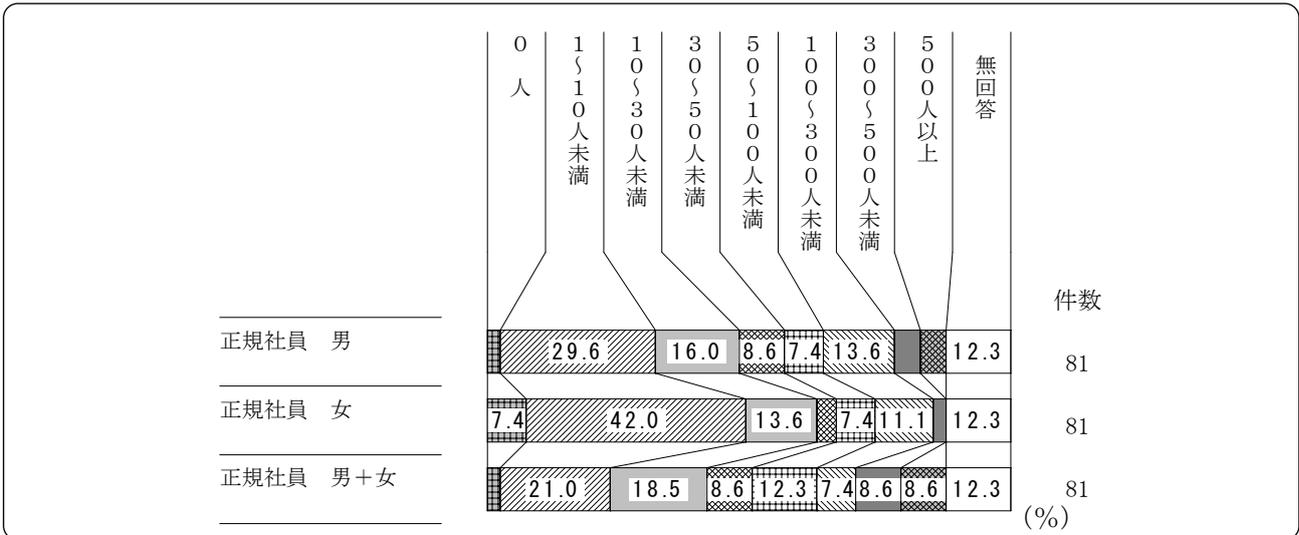
- ◆100人未満までの事業所では、「単独事業所」が最も多くなっており、従業員規模が小さいほどその割合は高くなっています。
- ◆100人以上の事業所では、「本社・本店」が最も多くなっています。

[上段：回答数、下段：割合 (%)]

	調査数	単独事業所	本社・本店	支社・支店・営業所	無回答
1～10人未満	148 100.0	99 66.9	11 7.4	18 12.2	20 13.5
10～30人未満	80 100.0	42 52.5	14 17.5	11 13.8	13 16.3
30～50人未満	21 100.0	8 38.1	5 23.8	6 28.6	2 9.5
50～100人未満	13 100.0	4 30.8	3 23.1	4 30.8	2 15.4
100～300人未満	10 100.0	2 20.0	6 60.0	1 10.0	1 10.0
300～500人未満	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
500人以上	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0

F 4 本社・支社、本店・支店の場合の全従業員数

【正規社員】



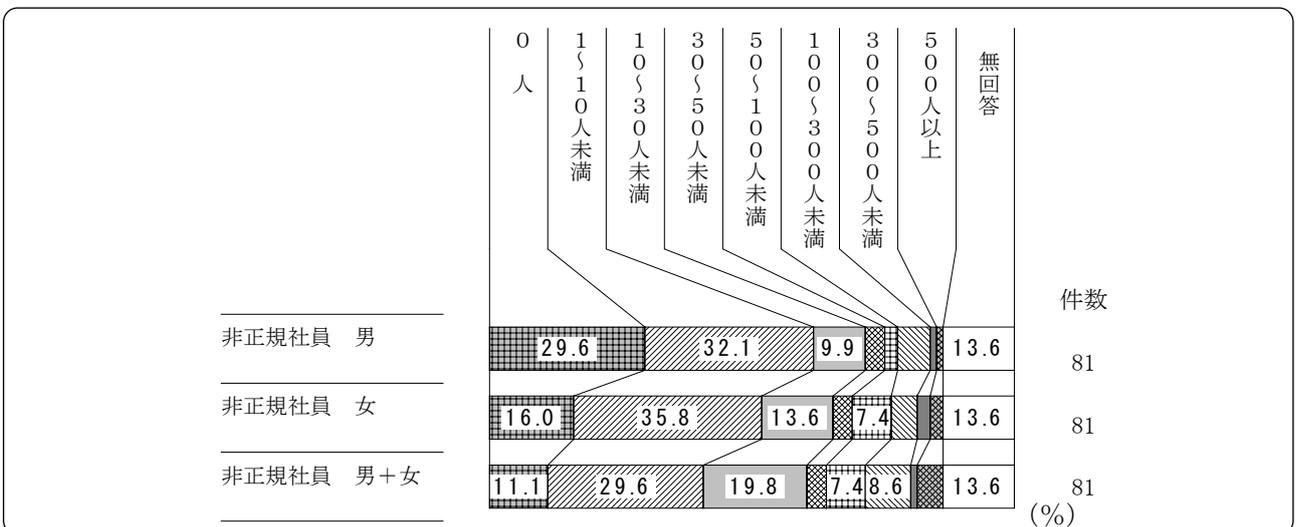
[上段:回答数、下段:割合(%)]

	調査数	従業員数									無回答	調査数	平均
		0人	1~10人未満	10~30人未満	30~50人未満	50~100人未満	100~300人未満	300~500人未満	500人以上				
正規社員 男	81	2	24	13	7	6	11	4	4	10	71	160.8	
正規社員 女	81	6	34	11	3	6	9	2	0	10	71	45.2	
正規社員 男+女	81	2	17	15	7	10	6	7	7	10	71	206.0	

事業所が、本社・本店、支社・支店・営業所の形態となっている場合の、板橋区外の事業所も含めた全従業員の正規社員数をみると、男性・女性・合計ともに、「1~10人未満」（男性:29.6%、女性 42.0%、男女計 21.0%）が最も多くなっていますが、特に女性が突出しています。

事業所あたりの平均をみると、男性 160.8 人、女性 45.2 人で、正規社員数では男性は女性の3倍以上になっています。また、単独事業所などを含めた場合（F 2参照）に比べ、男性で1.5倍、女性で8倍となっています。

【非正規社員】



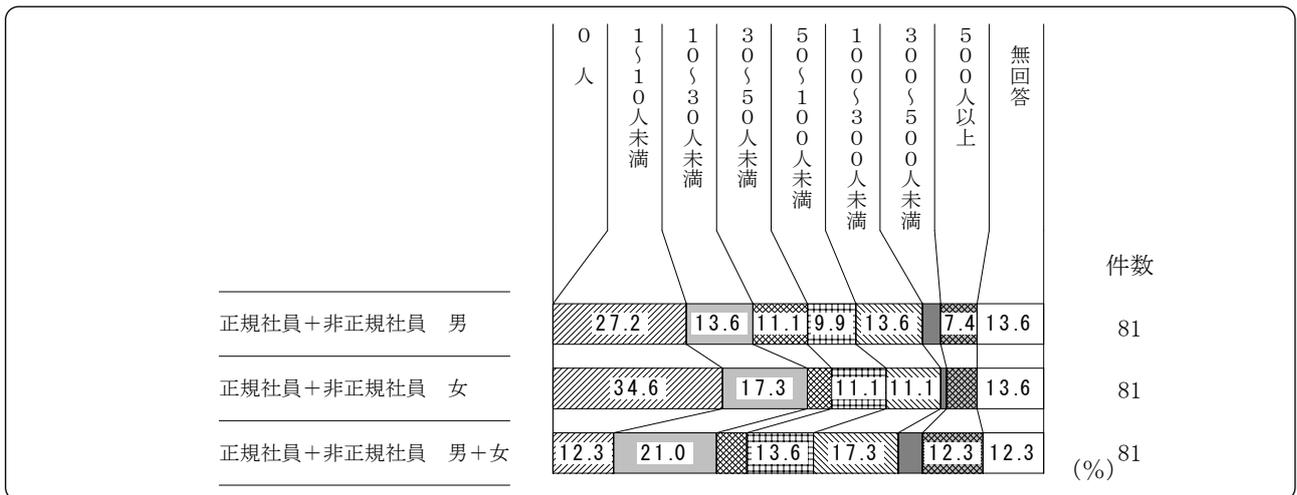
[上段:回答数、下段:割合(%)]

	調査数	[上段:回答数、下段:割合(%)]									調査数	平均
		0人	1~10人未満	10~30人未満	30~50人未満	50~100人未満	100~300人未満	300~500人未満	500人以上	無回答		
非正規社員 男	81 100.0	24 29.6	26 32.1	8 9.9	3 3.7	2 2.5	5 6.2	1 1.2	1 1.2	11 13.6	70	39.5
非正規社員 女	81 100.0	13 16.0	29 35.8	11 13.6	3 3.7	6 7.4	4 4.9	2 2.5	2 2.5	11 13.6	70	116.3
非正規社員 男+女	81 100.0	9 11.1	24 29.6	16 19.8	3 3.7	6 7.4	7 8.6	1 1.2	4 4.9	11 13.6	70	155.8

同様に、非正規社員数を見ると、男性・女性・合計ともに「1~10人未満」（男性：32.1%、女性：35.8%、合計：29.6%）が最も多くなっていますが、第2位は、男性・女性ともに「0人」（男性：29.6%、女性：16.0%）であるのに対し、男女計は「10~30人未満」（19.8%）となっています。

事業所あたりの平均をみると、男性 39.5 人、女性 116.3 人で、非正規社員数では女性が男性の3倍近くになっています。また、非正規社員数も、正規社員数と同様に、単独事業所などを含めた場合（F2参照）に比べ、かなり高い数値になっています。

【正規社員+非正規社員】



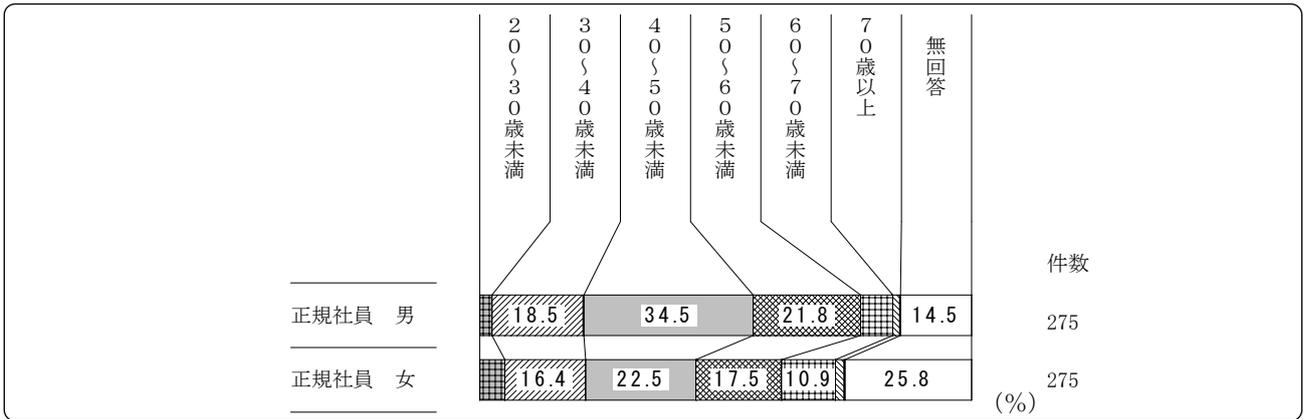
[上段:回答数、下段:割合(%)]

	調査数	[上段:回答数、下段:割合(%)]									調査数	平均
		0人	1~10人未満	10~30人未満	30~50人未満	50~100人未満	100~300人未満	300~500人未満	500人以上	無回答		
正規+非正規 男	81 100.0	0 0.0	22 27.2	11 13.6	9 11.1	8 9.9	11 13.6	3 3.7	6 7.4	11 13.6	70	180.9
正規+非正規 女	81 100.0	0 0.0	28 34.6	14 17.3	4 4.9	9 11.1	9 11.1	1 1.2	5 6.2	11 13.6	70	159.6
正規+非正規 男+女	81 100.0	0 0.0	10 12.3	17 21.0	5 6.2	11 13.6	14 17.3	4 4.9	10 12.3	10 12.3	71	448.4

正規社員と非正規社員の合計でみると、男性（27.2%）・女性（34.6%）ともに「1~10人未満」が最も多く、次いで「10~30人未満」（男性 13.6%、女性 17.3%）となっていますが、男女計では「10~30人未満」（21.0%）が最も多く、次いで「100~300人未満」（17.3%）となっています。事業所あたりの平均をみると、男性 180.9 人、女性 159.6 人となっています。

F 5 従業員の平均年齢及び平均勤続年数

【正規社員】（平均年齢）

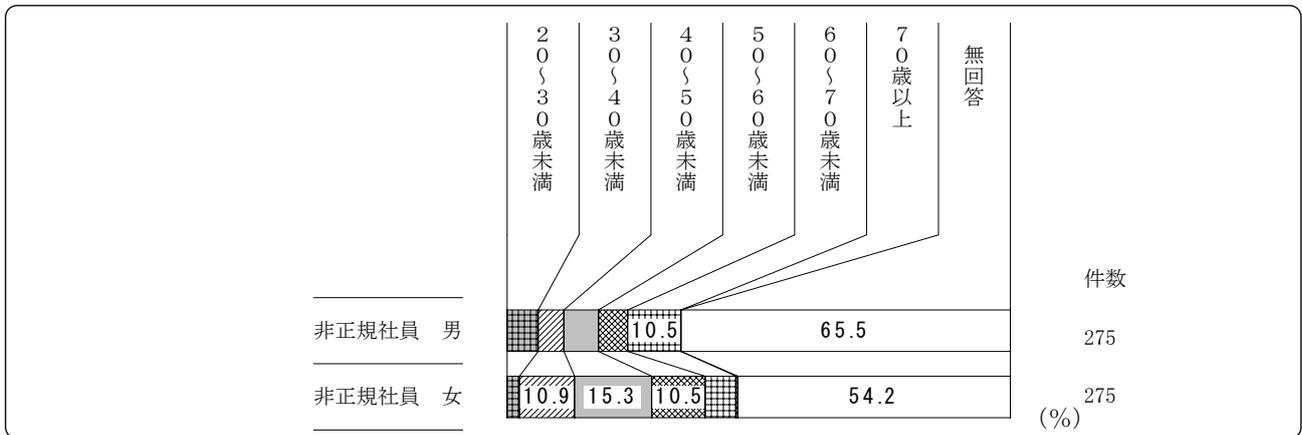


[上段:回答数、下段:割合(%)]

	調査数	年齢別割合(%)							調査数	平均
		20～30歳未満	30～40歳未満	40～50歳未満	50～60歳未満	60～70歳未満	70歳以上	無回答		
正規社員 男	275	7	51	95	60	18	4	40	235	45.8
	100.0	2.5	18.5	34.5	21.8	6.5	1.5	14.5		
正規社員 女	275	14	45	62	48	30	5	71	204	46.5
	100.0	5.1	16.4	22.5	17.5	10.9	1.8	25.8		

正規社員の平均年齢（無回答を除く）は、男性 45.8 歳、女性 46.5 歳で、男女の差はあまり見られませんが、年代別構成比をみると、40 歳代の占める割合が男性では高くなっています。

【非正規社員】（平均年齢）



[上段:回答数、下段:割合(%)]

	調査数	年齢別割合(%)							調査数	平均
		20～30歳未満	30～40歳未満	40～50歳未満	50～60歳未満	60～70歳未満	70歳以上	無回答		
非正規社員 男	275	17	14	19	16	29	0	180	95	46.5
	100.0	6.2	5.1	6.9	5.8	10.5	0.0	65.5		
非正規社員 女	275	7	30	42	29	17	1	149	126	46.0
	100.0	2.5	10.9	15.3	10.5	6.2	0.4	54.2		

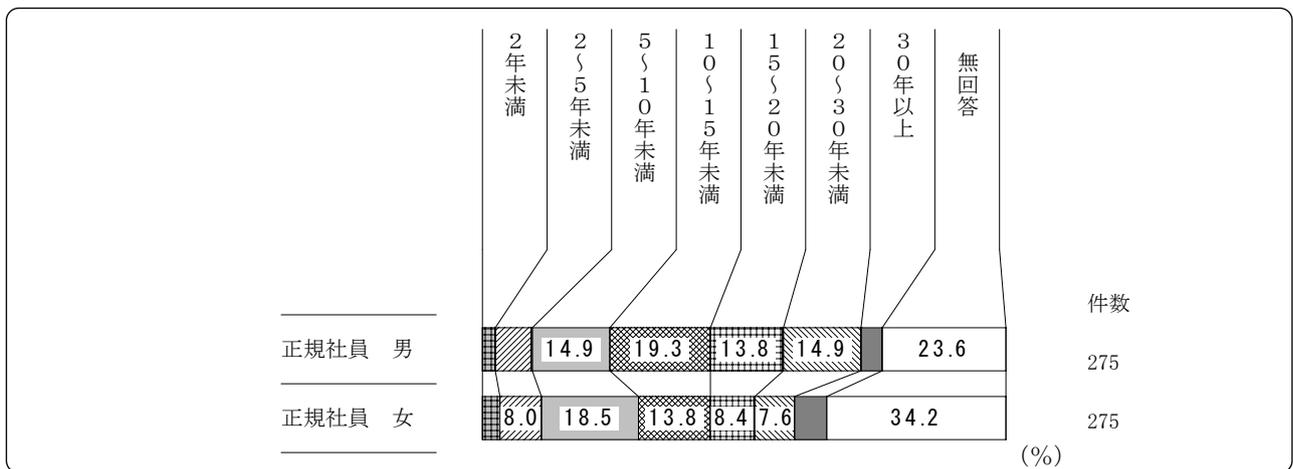
非正規社員の平均年齢（無回答を除く）は、男性 46.5 歳、女性 46.0 歳で、正規社員同様に、男女での差はほとんどなく、また非正規社員では、30 歳代から 50 歳代の占める割合が女性では高くなっています。

■従業員規模による男女の正規社員・非正規社員の平均年齢の比較

- ◆正規社員の平均年齢をみると、男女ともに「1～10 人未満」「10～30 人未満」の従業員規模が小さい事業所で高くなっています。また、女性の「500 人以上」の事業所では平均年齢が非常に低くなっています。
- ◆非正規社員の平均年齢は男女とも、ほとんどの項目で正規社員よりも高くなる傾向にありますが、女性では「1～10 人未満」、男性では「1～10 人未満」と「500 人以上」の事業所で正規社員よりも低くなっています。

	正規社員				非正規社員			
	男		女		男		女	
	調査数 (件)	平均 (歳)	調査数 (件)	平均 (歳)	調査数 (件)	平均 (歳)	調査数 (件)	平均 (歳)
1～10 人未満	130	47.8	108	51.1	30	44.8	54	46.3
10～30 人未満	65	45.0	61	42.3	37	45.6	40	45.4
30～50 人未満	17	40.0	13	38.2	12	48.9	14	45.2
50～100 人未満	10	40.1	9	41.0	7	52.6	7	48.9
100～300 人未満	10	42.5	10	40.1	7	51.1	8	44.6
300～500 人未満	1	41.0	1	41.0	1	42.0	1	47.0
500 人以上	1	43.0	1	35.0	1	35.0	1	46.0

【正規社員】（平均勤続年数）

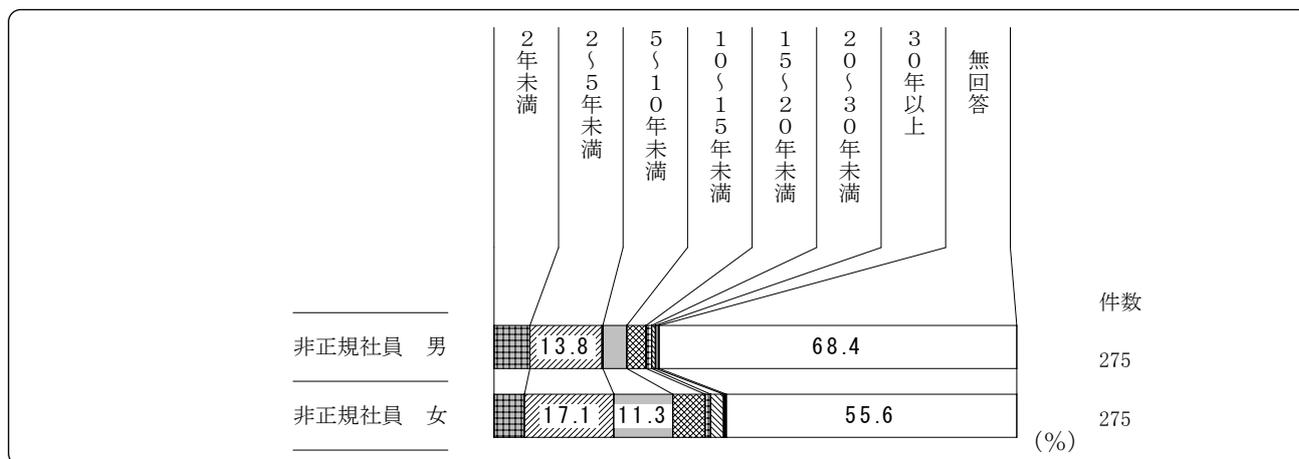


[上段:回答数、下段:割合(%)]

	調査数	勤続年数							無回答	調査数	平均 (年)
		2 年未満	2 ～ 5 年未満	5 ～ 10 年未満	10 ～ 15 年未満	15 ～ 20 年未満	20 ～ 30 年未満	30 年以上			
正規社員 男	275	7	19	41	53	38	41	11	65	210	14.1
	100.0	2.5	6.9	14.9	19.3	13.8	14.9	4.0	23.6		
正規社員 女	275	9	22	51	38	23	21	17	94	181	13.0
	100.0	3.3	8.0	18.5	13.8	8.4	7.6	6.2	34.2		

正規社員の平均勤続年数は、男性 14.1 年、女性 13.0 年で、女性は男性に比べ約 1 年短くなっています。

【非正規社員】（平均勤続年数）



[上段:回答数、下段:割合(%)]

	調査数	勤続年数								無回答	調査数	平均(年)
		2年未満	2～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～30年未満	30年以上				
非正規社員 男	275	19	38	13	10	3	2	2	188	87	5.8	
	100.0	6.9	13.8	4.7	3.6	1.1	0.7	0.7	68.4			
非正規社員 女	275	16	47	31	17	3	7	1	153	122	6.3	
	100.0	5.8	17.1	11.3	6.2	1.1	2.5	0.4	55.6			

非正規社員の平均勤続年数は、男性 5.8 年、女性 6.3 年で、女性が男性よりもやや長くなっています。

正規社員に比べ、男女ともに半分以下の期間となっています。

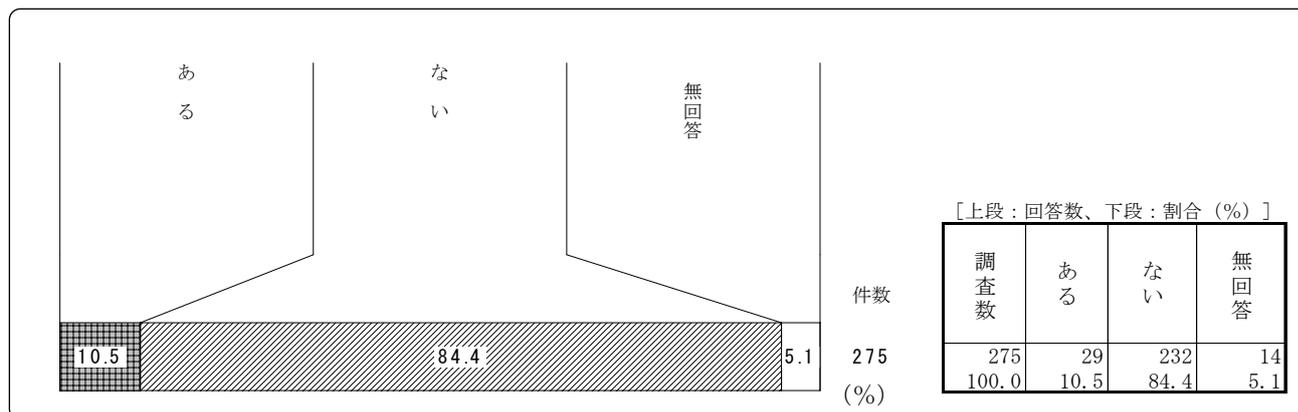
■従業員規模による男女の正規社員・非正規社員の平均年齢の比較

◆正規社員の平均勤続年数をみると、男女ともに「1～10人未満」の事業所での勤続年数が最も長くなっていますが、男性の場合、「500人以上」の事業所でも長くなっています。

◆非正規社員の平均勤続年数は、男女ともに「100～300人未満」の事業所が最も長くなっています。

	正規社員				非正規社員			
	男		女		男		女	
	調査数(件)	平均(年)	調査数(件)	平均(年)	調査数(件)	平均(年)	調査数(件)	平均(年)
1～10人未満	113	15.7	96	16.1	27	6.0	54	6.2
10～30人未満	59	13.2	52	10.0	33	5.4	37	6.5
30～50人未満	16	10.7	12	9.4	12	4.5	15	6.3
50～100人未満	9	10.3	8	6.2	7	3.5	7	4.5
100～300人未満	10	10.3	10	9.3	7	10.4	7	8.9
300～500人未満	1	10.9	1	11.3	0	0.0	0	0.0
500人以上	1	14.8	1	10.7	1	10.8	1	4.3

F 6 労働組合の有無



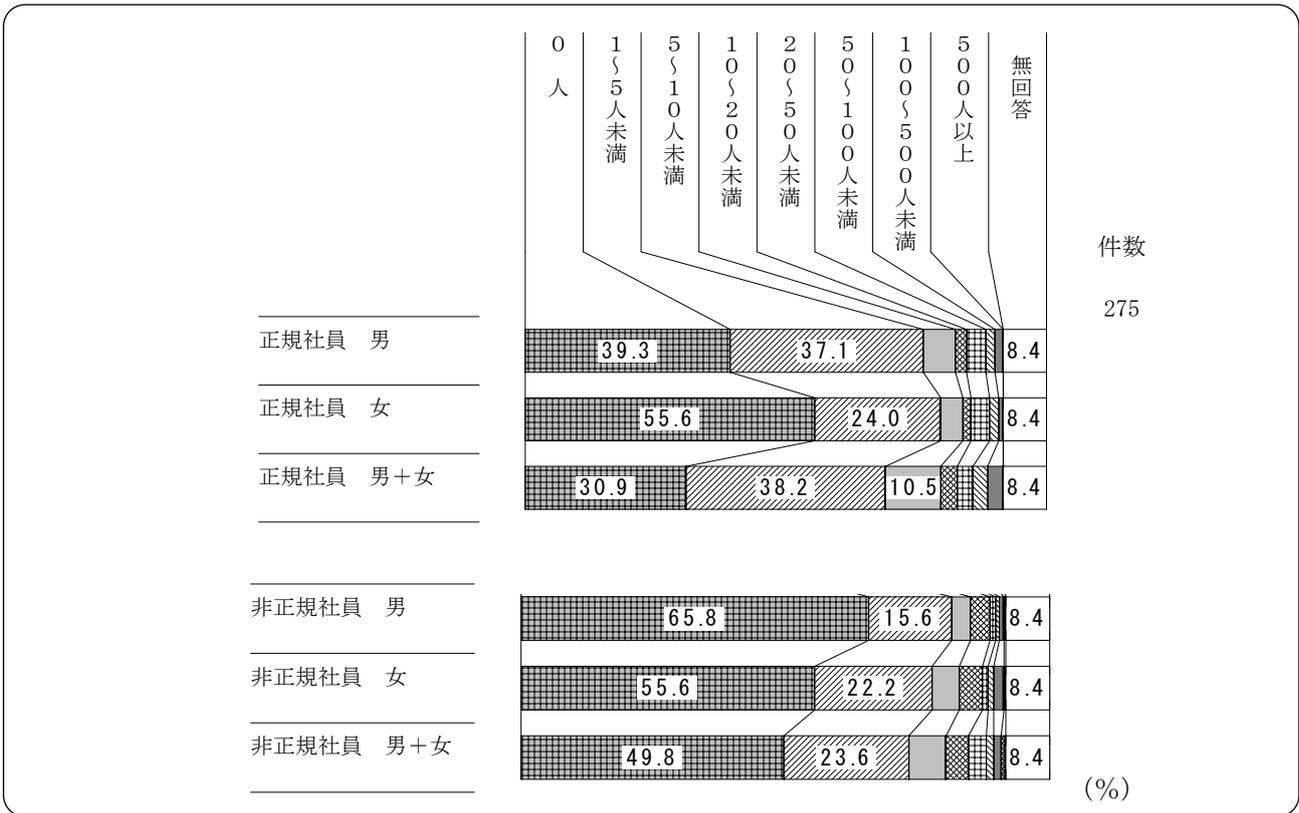
労働組合がある事業所は、全体の1割（10.5%）にとどまっています。

■従業員規模による比較

◆労働組合は100人未満の従業員規模では「ない」との回答率が8割を超えていますが、「100～300人未満」で5割となっています。

	調査数	あ る	な い	無 回 答
1～10人未満	148	8	134	6
	100.0	5.4	90.5	4.1
10～30人未満	80	9	64	7
	100.0	11.3	80.0	8.8
30～50人未満	21	5	16	0
	100.0	23.8	76.2	0.0
50～100人未満	13	1	12	0
	100.0	7.7	92.3	0.0
100～300人未満	10	4	5	1
	100.0	40.0	50.0	10.0
300～500人未満	1	1	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
500人以上	1	1	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0

F 7 男女別及び雇用形態別の新規採用数



[上段:回答数、下段:割合(%)]

	調査数	回答数									調査数	平均
		0人	1~5人未満	5~10人未満	10~20人未満	20~50人未満	50~100人未満	100~500人未満	500人以上	無回答		
正規社員 男	275	108	102	17	6	10	5	4	0	23	252	7.2
正規社員 女	275	153	66	12	4	10	5	2	0	23	252	5.0
正規社員 男+女	275	85	105	29	9	8	8	8	0	23	252	12.3
非正規社員 男	275	181	43	10	10	3	2	2	1	23	252	7.2
非正規社員 女	275	153	61	14	12	3	3	5	1	23	252	19.2
非正規社員 男+女	275	137	65	19	12	9	4	4	2	23	252	26.5
	100.0	39.3	37.1	6.2	2.2	3.6	1.8	1.5	0.0	8.4		
	100.0	55.6	24.0	4.4	1.5	3.6	1.8	0.7	0.0	8.4		
	100.0	30.9	38.2	10.5	3.3	2.9	2.9	2.9	0.0	8.4		
	100.0	65.8	15.6	3.6	3.6	1.1	0.7	0.7	0.4	8.4		
	100.0	55.6	22.2	5.1	4.4	1.1	1.1	1.8	0.4	8.4		
	100.0	49.8	23.6	6.9	4.4	3.3	1.5	1.5	0.7	8.4		

過去3年間の平均新規採用者数の男女計は、正規社員 12.3人、非正規社員 26.5人で、非正規社員は正規社員の約2倍になっています。

男女別にみると、正規社員では男性 7.2人に対し、女性は 5.0人で、男性を1とし場合の女性は 0.69 となっています。また、非正規社員は、男性 7.2人に対し、女性は 19.2人で、男性の2倍以上になっています。

この3年間で男性・女性いずれも正規社員を採用していない事業所は 30.9%と全体の3割に達しています。

■従業員規模による採用者数の比較

◆正規社員の採用者数は、従業員規模が大きくなるほど多くなる傾向にありますが、「500人以上」では「300～500人未満」よりも少なくなっています。

◆男女別でみると、「300～500人未満」の事業所で女性の採用が多くなっていることがわかります。

正規社員

	合計		女		男	
	調査数	平均	調査数	平均	調査数	平均
1～10人未満	135	1.9	135	0.6	135	1.3
10～30人未満	75	11.3	75	4.9	75	6.4
30～50人未満	19	48.0	19	12.4	19	35.6
50～100人未満	10	35.3	10	23.0	10	12.3
100～300人未満	10	50.2	10	23.2	10	27.0
300～500人未満	1	143.0	1	96.0	1	47.0
500人以上	1	75.0	1	24.0	1	51.0

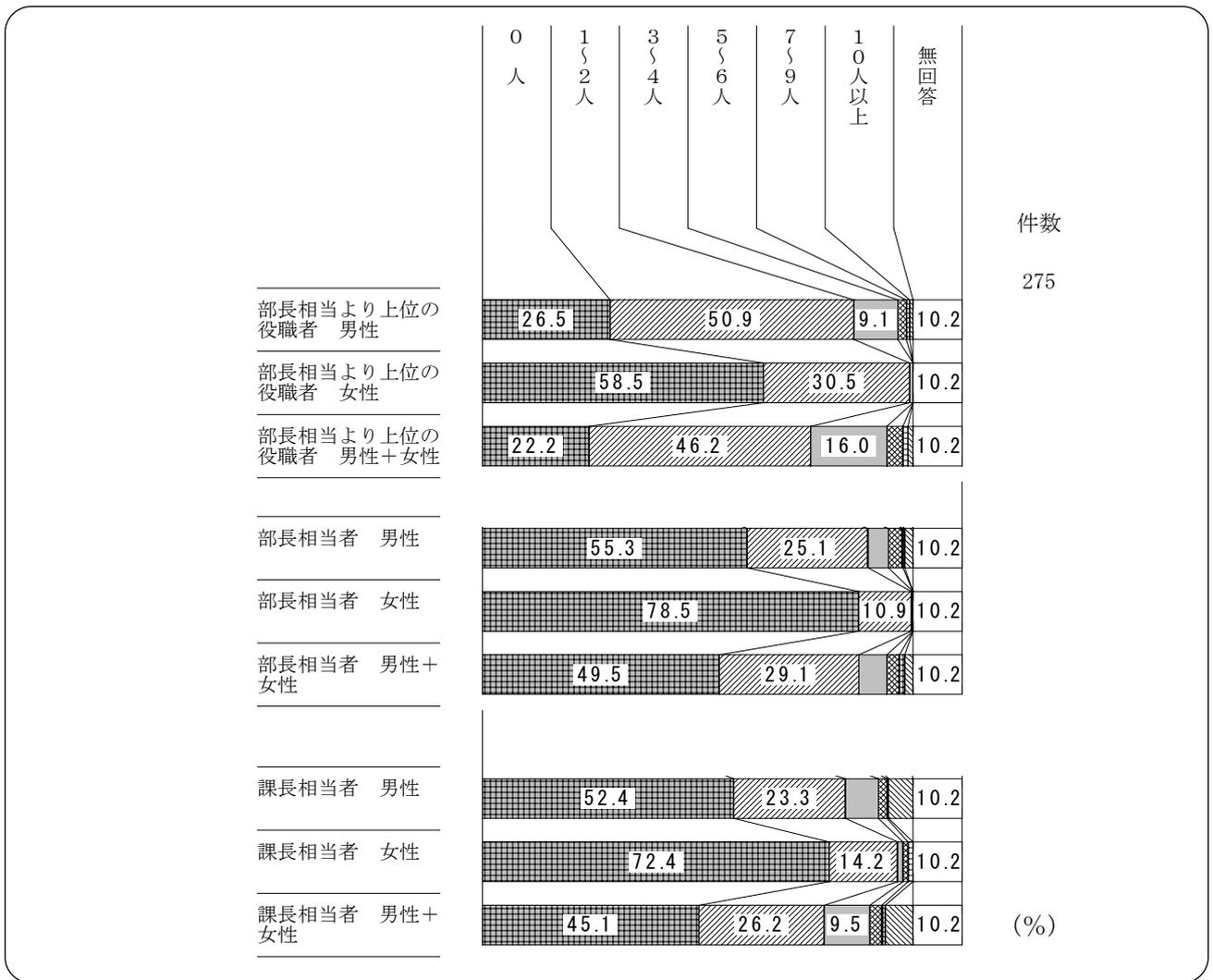
◆非正規社員をみると、男性も女性も「300～500人未満」の事業所での採用が最も多くなっています。

非正規社員

	合計		女		男	
	調査数	平均	調査数	平均	調査数	平均
1～10人未満	135	1.0	135	0.7	135	0.3
10～30人未満	75	64.4	75	49.8	75	14.5
30～50人未満	19	25.9	19	13.6	19	12.4
50～100人未満	10	16.9	10	12.0	10	4.9
100～300人未満	10	18.9	10	15.9	10	3.0
300～500人未満	1	602.0	1	298.0	1	304.0
500人以上	1	244.0	1	182.0	1	62.0

(2) 管理職登用について

問1 男女別管理職別の人数



[上段:回答数、下段:割合(%)]

	調査数	人数							無回答	平均	
		0人	1~2人	3~4人	5~6人	7~9人	10人以上	調査数		平均	
部長相当より上位の役職者 男性	275	73	140	25	5	2	2	28	247	1.3	
部長相当より上位の役職者 女性	275	161	84	2	0	0	0	28	247	0.4	
部長相当より上位の役職者 男性+女性	275	61	127	44	9	3	3	28	247	1.7	
部長相当者 男性	275	152	69	12	8	1	5	28	247	1.0	
部長相当者 女性	275	216	30	1	0	0	0	28	247	0.1	
部長相当者 男性+女性	275	136	80	16	7	3	5	28	247	1.2	
課長相当者 男性	275	144	64	19	5	1	14	28	247	2.0	
課長相当者 女性	275	199	39	3	3	3	0	28	247	0.4	
課長相当者 男性+女性	275	124	72	26	7	2	16	28	247	2.4	

部長相当より上位の役職者数を見ると、58.5%と半数以上の事業所で女性が「0人」となっています。

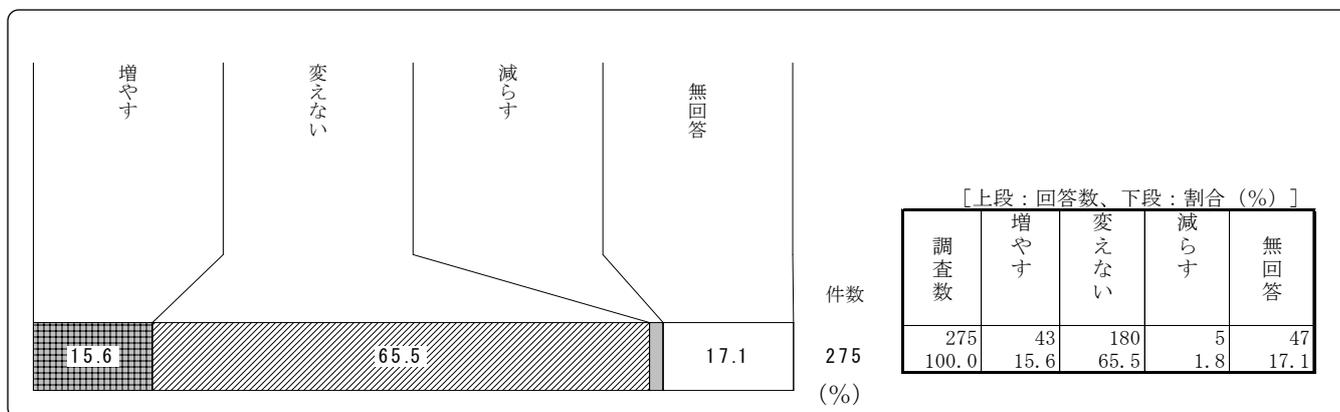
■従業員規模による比較

◆女性管理職が少ない理由を従業員規模別でみると、全体として「必要な知識や経験、判断力を有する女性がない」とする回答率が多くなっていますが、「1～10人未満」の事業所では「女性の従業員がない」、「30～50人未満」の事業所では「女性が希望しない」、「100～300人未満」の事業所では、「管理職に就くための在職年数を満たしていない」ことが主な理由となっています。

[上段：回答数、下段：割合(%)]

	調査数	必要な知識や経験、判断力を有する女性がない	現在の在職年数を満たしていない	職歴が短く、退職する	勤務時間が長く、深夜労働が多い、また	出張、全国転勤がある	顧客が女性管理職を嫌がる	家庭責任がある	女性が希望しない	希望する男性が女性管理職を	上司・同僚・部下とな	女性の従業員が少ない	その他	無回答
1～10人未満	129 100.0	12 9.3	6 4.7	5 3.9	8 6.2	0 0.0	0 0.0	12 9.3	11 8.5	0 0.0	19 14.7	24 18.6	56 43.4	
10～30人未満	68 100.0	16 23.5	11 16.2	14 20.6	8 11.8	1 1.5	1 1.5	14 20.6	12 17.6	0 0.0	7 10.3	7 10.3	17 25.0	
30～50人未満	17 100.0	5 29.4	1 5.9	3 17.6	2 11.8	0 0.0	0 0.0	1 5.9	6 35.3	1 5.9	1 5.9	3 17.6	4 23.5	
50～100人未満	12 100.0	4 33.3	5 41.7	4 33.3	1 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 25.0	1 8.3	1 8.3	3 25.0	2 16.7	
100～300人未満	8 100.0	4 50.0	3 37.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	2 25.0	
300～500人未満	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	
500人以上	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	

問3 女性管理職の登用方針

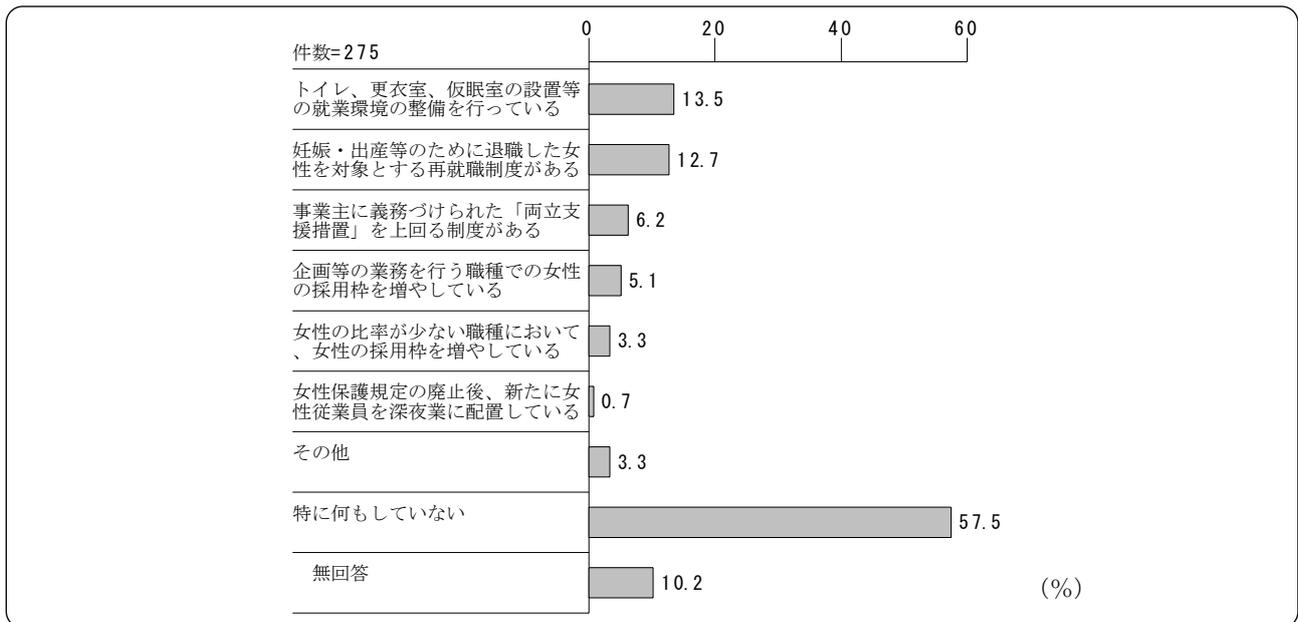


女性管理職の今後の登用方針については、「変えない」が65.5%で6割を超えており、「増やす」は15.6%と「変えない」とする割合の四分の一になっています。

また、「減らす」と回答した事業所は1.8%でした。

(3) 女性の能力発揮に向けた取り組みや研修

問5 女性の職域拡大のために実施している取り組み（複数回答可）

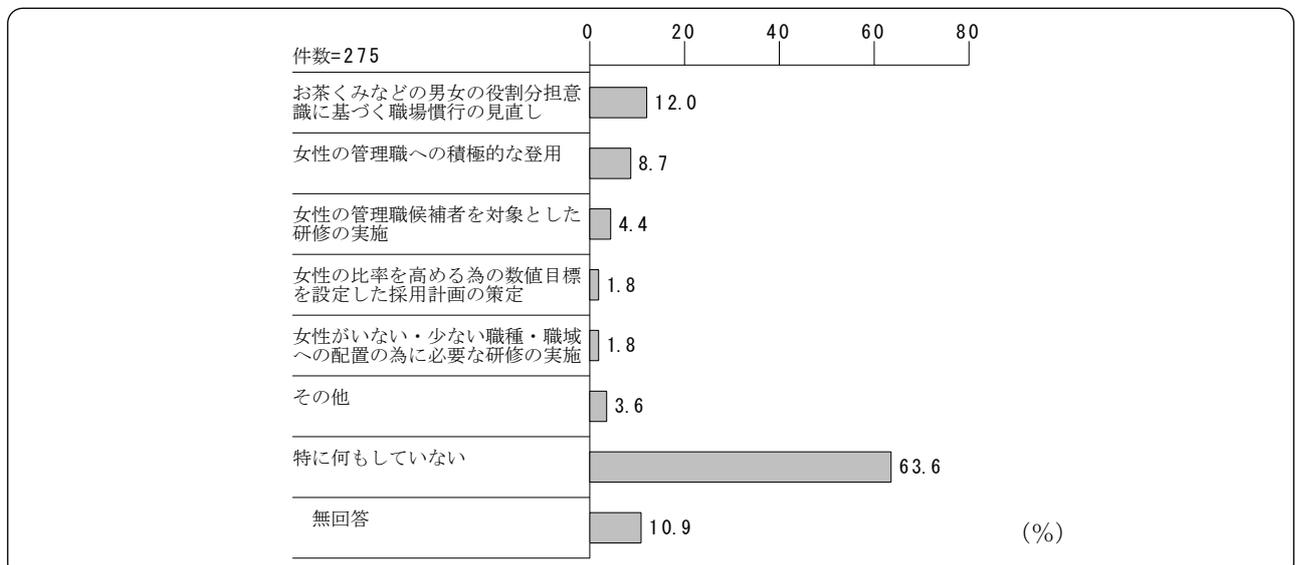


[上段：回答数、下段：割合 (%)]

調査数	事業主が支援措置を上げた	再就職制度がある	妊娠・出産等に対する退	女性を増やしている	企画等の業務を行う職種を増や	トイレ、更衣室、仮眠室の設置等の就業環境の整備	新たに女性従業員を深夜	その他	特に何もしていない	無回答
275	17	35	9	14	37	2	9	158	28	
100.0	6.2	12.7	3.3	5.1	13.5	0.7	3.3	57.5	10.2	

女性の職域の拡大のために実施している取り組みについては、「特に何もしていない」が 57.5%と6割近くを占めています。実施している取り組みとしては、「トイレ、更衣室、仮眠室の設置等の就業環境の整備」が 13.5%、「妊娠・出産等のために退職した女性を対象とする再就職制度がある」が 12.7%で上位を占めています。

問6 女性の能力発揮のために実施している取り組み（複数回答可）



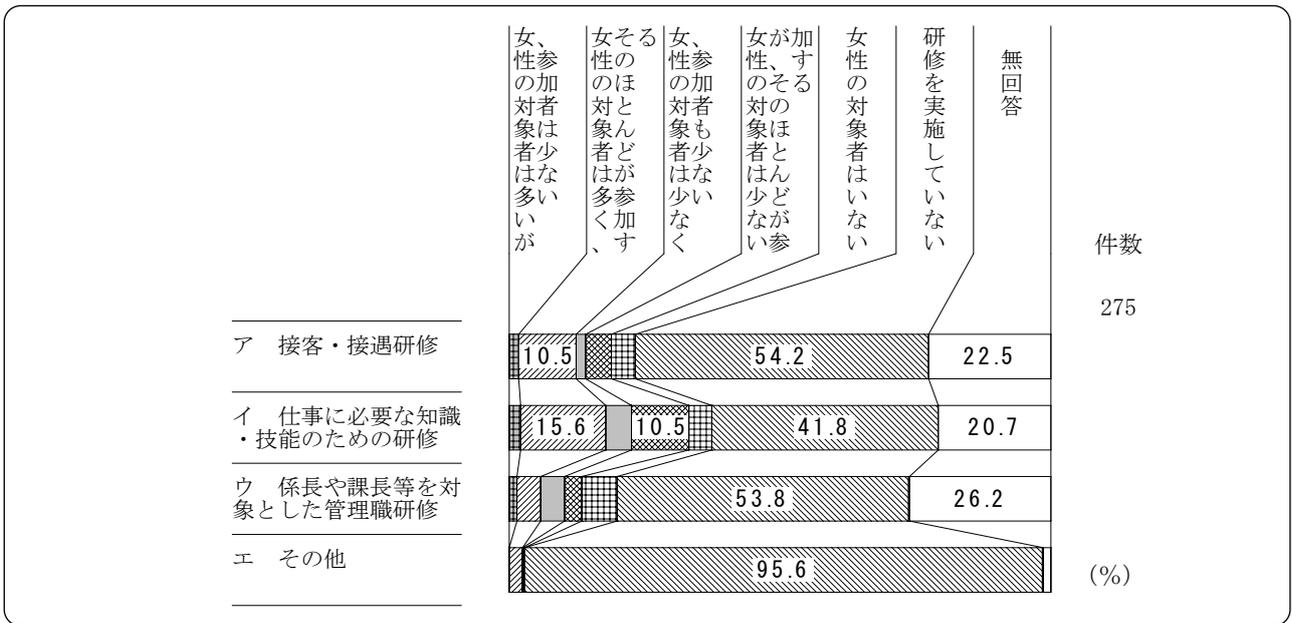
[上段：回答数、下段：割合（%）]

調査数	女性の採用計画の目標を高く設定した	女性に必要ない領域への研修の実施							
275	5	5	12	24	33	10	175	30	
100.0	1.8	1.8	4.4	8.7	12.0	3.6	63.6	10.9	

女性の能力発揮のため実施している取り組みについては、「特に何もしていない」が63.6%と6割を超えています。

実施している取り組みとしては、「お茶くみなどの男女の役割分担意識に基づく職場慣行の見直し」（12.0%）、「女性の管理職への積極的な登用」（8.7%）などが上位を占めています。

問7 研修における女性の参加状況



[上段：回答数、下段：割合（%）]

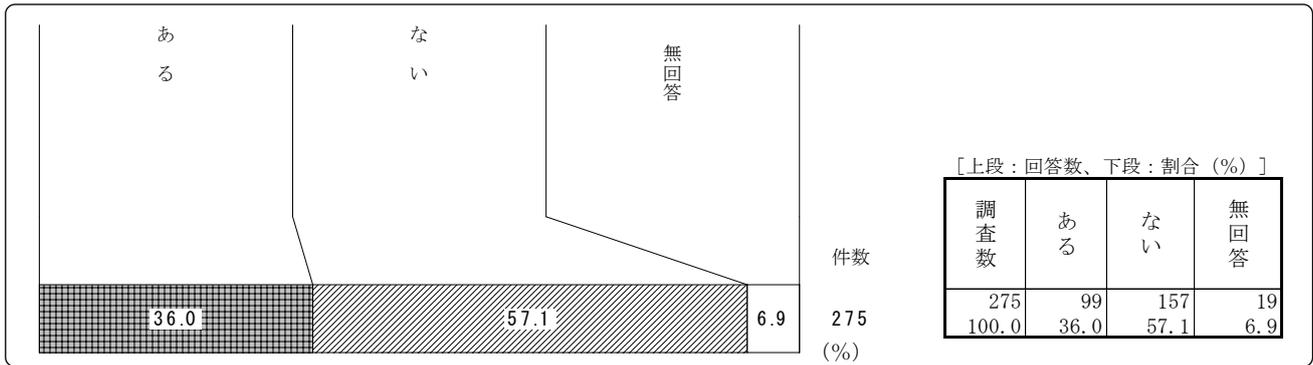
調査数	女性の実施していない	女性が少ないが参加者は多い	女性が少ないが参加者は少ない	女性が多いが参加者は多い	女性が多いが参加者は少ない	無回答
ア 接客・接客研修	149	5	29	5	13	62
イ 仕事に必要な知識・技能のための研修	115	6	43	13	29	57
ウ 係長や課長等を対象とした管理職研修	148	4	12	12	9	72
エ その他	263	0	7	0	1	4
	95.6	0.0	2.5	0.0	0.4	1.5

研修における女性の参加状況は、研修そのものを「実施していない」（接客・接客研修：54.2%、知識・技能の研修：41.8%、管理職研修：53.8%）とする事業所が最も多く4割から5割を占めています。

接客・接客研修ならびに仕事に必要な知識・技能のための研修では「女性の参加者は多く、そのほとんどが参加する」（接客・接客研修：10.5%、仕事に必要な知識・技能：15.6%）が、係長や課長等を対象とした管理職研修では「女性の参加者は少ない」（6.5%）が第2位となっています。

(4) 育児・介護支援制度について

問8 就業規則への育児休業の規定の有無



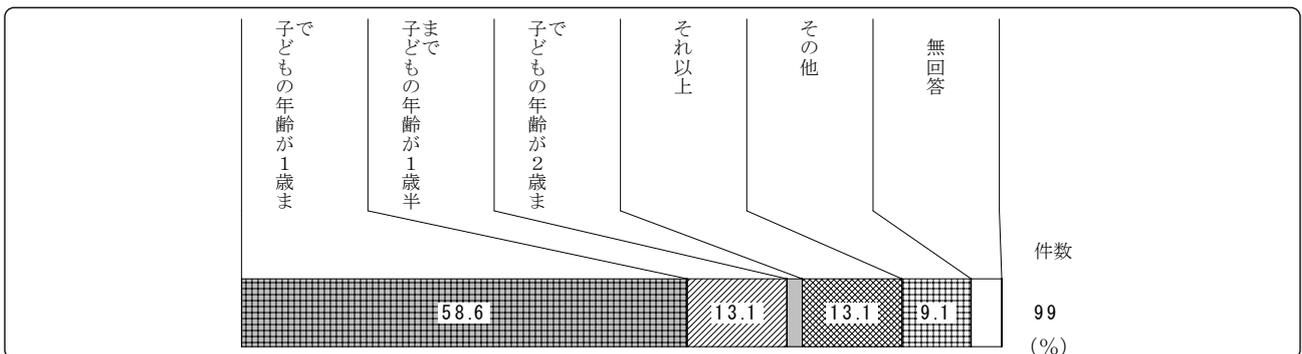
就業規則への育児休業の規定については、57.1%と半数以上の事業所が「ない」としており、規定している事業所は36.0%となっています。

■従業員規模による比較

	調査数	ある	ない	無回答
1～10人未満	148	27	105	16
	100.0	18.2	70.9	10.8
10～30人未満	80	35	43	2
	100.0	43.8	53.8	2.5
30～50人未満	21	14	6	1
	100.0	66.7	28.6	4.8
50～100人未満	13	11	2	0
	100.0	84.6	15.4	0.0
100～300人未満	10	9	1	0
	100.0	90.0	10.0	0.0
300～500人未満	1	1	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
500人以上	1	1	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0

◆従業員規模別に育児休業の規定の有無をみると、従業員規模が30人以上になると、「ある」が「ない」を上回り、しかも、従業員規模が大きくなるにつれ、「ある」とする割合が多くなっています。

問9 育児休業期間



育児休業の規定のある事業所における育児休業期間をみると、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、育児・介護休業法）に原則として定められている期間と同じく「子どもの年齢が1歳まで」とする事業所が58.6%と最も多くなっており、「子どもの年齢が1歳半まで」（13.1%）、「子どもの年齢が2歳まで」（2.0%）、「それ以上」（13.1%）としている事業所の合計は、28.2%でした。

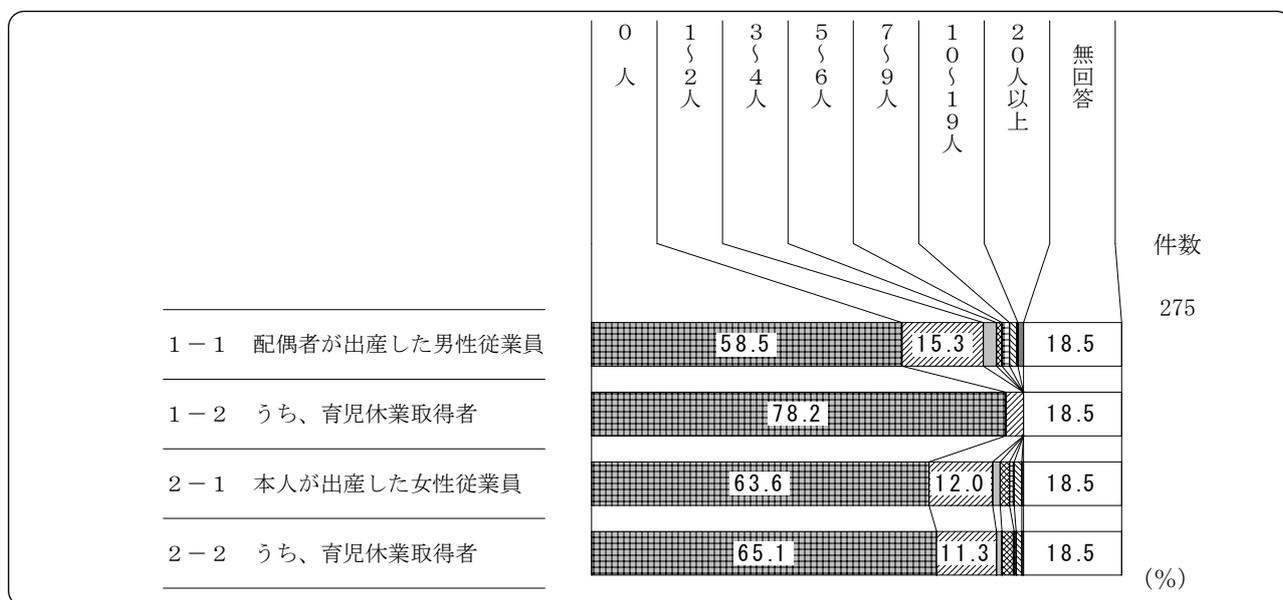
■従業員規模による比較

[上段：回答数、下段：割合(%)]

	調査数	で年齢子ども1歳のま	ま年齢子ども1歳の半年	で年齢子ども2歳のま	それ以上	その他	無回答
1～10人未満	27 100.0	18 66.7	2 7.4	0 0.0	5 18.5	2 7.4	0 0.0
10～30人未満	35 100.0	19 54.3	4 11.4	2 5.7	4 11.4	5 14.3	1 2.9
30～50人未満	14 100.0	7 50.0	1 7.1	0 0.0	3 21.4	1 7.1	2 14.3
50～100人未満	11 100.0	6 54.5	3 27.3	0 0.0	1 9.1	1 9.1	0 0.0
100～300人未満	9 100.0	6 66.7	2 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1
300～500人未満	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
500人以上	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

◆育児休業期間は、従業員規模に関係なく、「子どもの年齢が1歳まで」が多くなっていますが、「子どもの年齢が2歳以上」とする事業所は、従業員規模が小さいほうが多くなっています。

問10 本人または配偶者が出産した男女別従業員数、うち育児休業取得者数



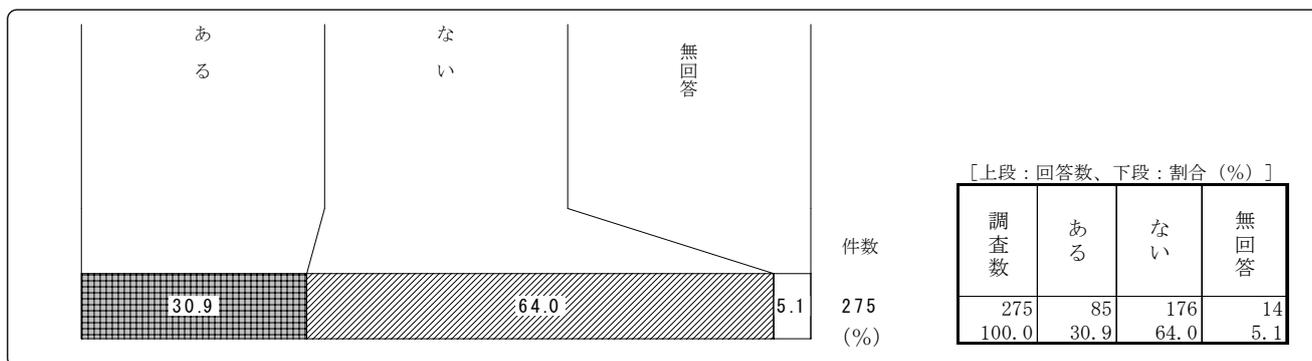
[上段:回答数、下段:割合(%)]

	調査数	0人	1～2人	3～4人	5～6人	7～9人	10～19人	20人以上	無回答	調査数	平均
1-1 配偶者が出産した男性従業員	275	161	42	7	3	4	4	3	51	224	2.6
1-2 うち、育児休業取得者	275	215	9	0	0	0	0	0	51	224	0.1
2-1 本人が出産した女性従業員	275	175	33	4	5	2	4	1	51	224	0.8
2-2 うち、育児休業取得者	275	179	31	3	6	1	3	1	51	224	0.7

過去3年間に、配偶者が出産した男性従業員がいると回答した事業所は63社で、平均人数は2.6人となっています。そのうち、育児休業取得者数の平均はわずかに0.1%で、男性従業員の育児休業の取得率は3.8% (=0.1÷2.6) となります。

同様に、過去3年間、本人が出産した女性従業員がいると回答した事業所は49社で、平均人数は0.8人となっています。そのうち、育児休業取得者数の平均は0.7人で、育児休業の取得率は87.5% (=0.7÷0.8) となります。

問 11 就業規則への介護休業の規定の有無



就業規則への介護休業の規定については、64.0%と6割強の事業所が「ない」としており、規定している事業所は30.9%となっています。

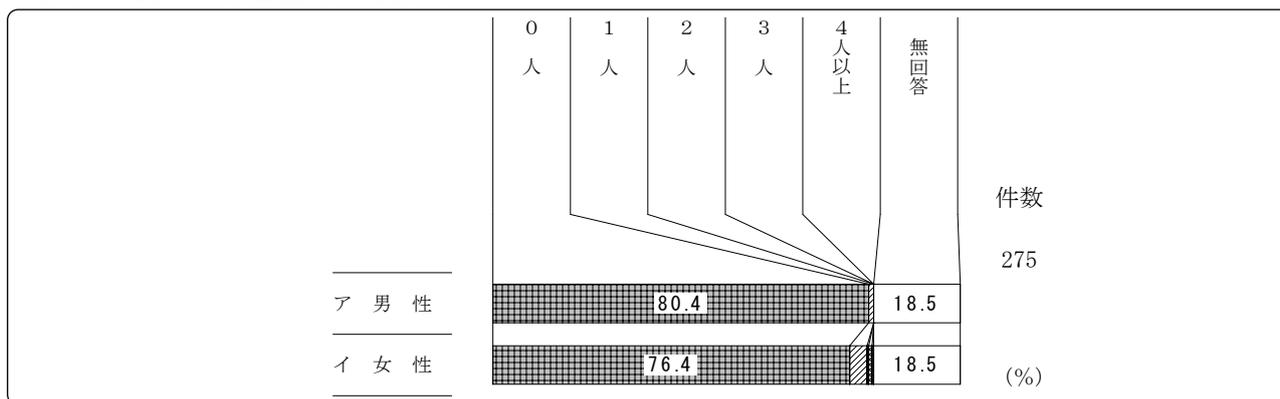
育児休業の規定が「ない」(57.1%)と比較すると、6.9ポイント高くなっています。

■従業員規模による比較

	調査数	ある	ない	無回答
1～10人未満	148	14	122	12
	100.0	9.5	82.4	8.1
10～30人未満	80	34	45	1
	100.0	42.5	56.3	1.3
30～50人未満	21	15	5	1
	100.0	71.4	23.8	4.8
50～100人未満	13	12	1	0
	100.0	92.3	7.7	0.0
100～300人未満	10	7	3	0
	100.0	70.0	30.0	0.0
300～500人未満	1	1	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
500人以上	1	1	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0

◆従業員規模別に介護休業の規定の有無をみると、育児休業と同様に、従業員規模が30人以上になると、「ある」が「ない」を上回っています。

問 12 男女別介護休業取得者数

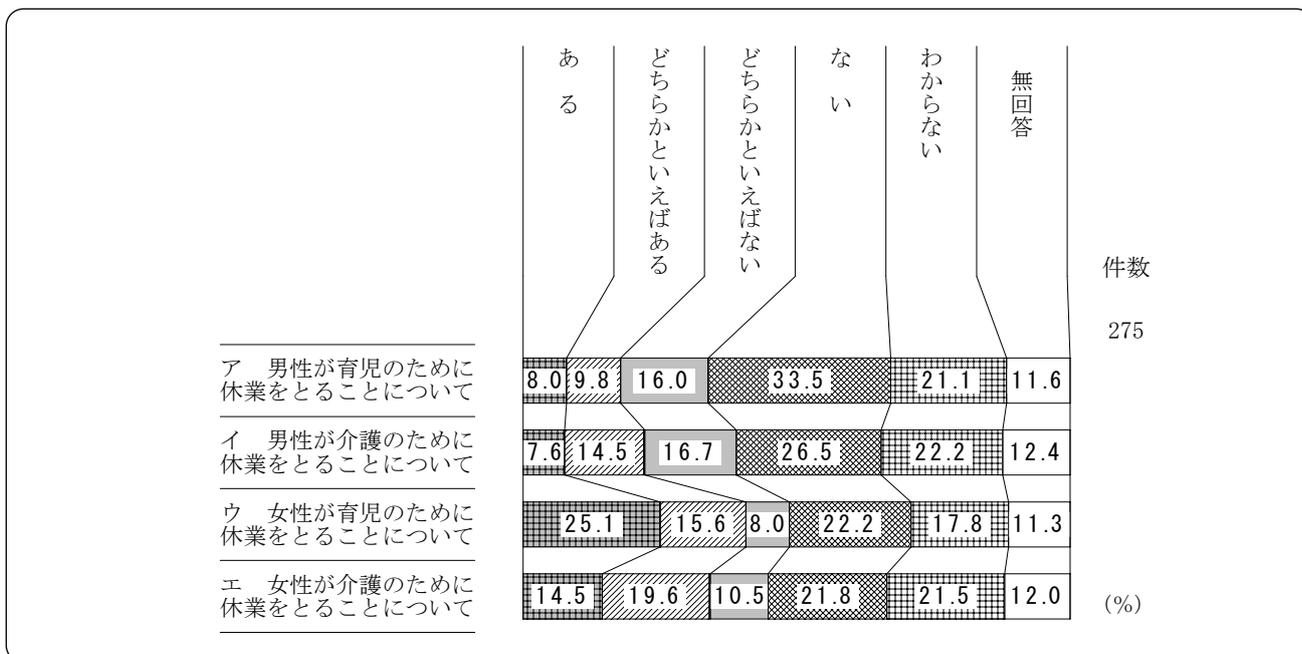


	調査数	0人	1人	2人	3人	4人以上	無回答
ア 男性	275	221	3	0	0	0	51
	100.0	80.4	1.1	0.0	0.0	0.0	18.5
イ 女性	275	210	10	1	2	1	51
	100.0	76.4	3.6	0.4	0.7	0.4	18.5

	調査数	平均
ア 男性	224	0.0
イ 女性	224	0.1

過去3年間における介護休業の取得状況を見ると、男性・女性のいずれも取得していない（0人）と回答した事業所が8割前後と圧倒的に多く、取得者のいる事業所は、男性が全体の1.1%、女性が5.1%となっています。

問 13 男女別育児・介護休業の取得しやすい雰囲気の有無



[上段：回答数、下段：割合（％）]

	調査数	ある	どちらかといえばある	どちらかといえばない	ない	わからない	無回答
ア 男性が育児のために休業をとることについて	275	22	27	44	92	58	32
	100.0	8.0	9.8	16.0	33.5	21.1	11.6
イ 男性が介護のために休業をとることについて	275	21	40	46	73	61	34
	100.0	7.6	14.5	16.7	26.5	22.2	12.4
ウ 女性が育児のために休業をとることについて	275	69	43	22	61	49	31
	100.0	25.1	15.6	8.0	22.2	17.8	11.3
エ 女性が介護のために休業をとることについて	275	40	54	29	60	59	33
	100.0	14.5	19.6	10.5	21.8	21.5	12.0

職場において、育児休業ならびに介護休業を取得しやすい雰囲気があるかどうかをたずねたところ、男性が育児休業をとることについては、「ある」（8.0％）と「どちらかといえばある」（9.8％）の合計は 17.8％であるのに対し、「ない」（33.5％）と「どちらかといえばない」（16.0％）の合計は 49.5％と3倍近くの数値となっています。

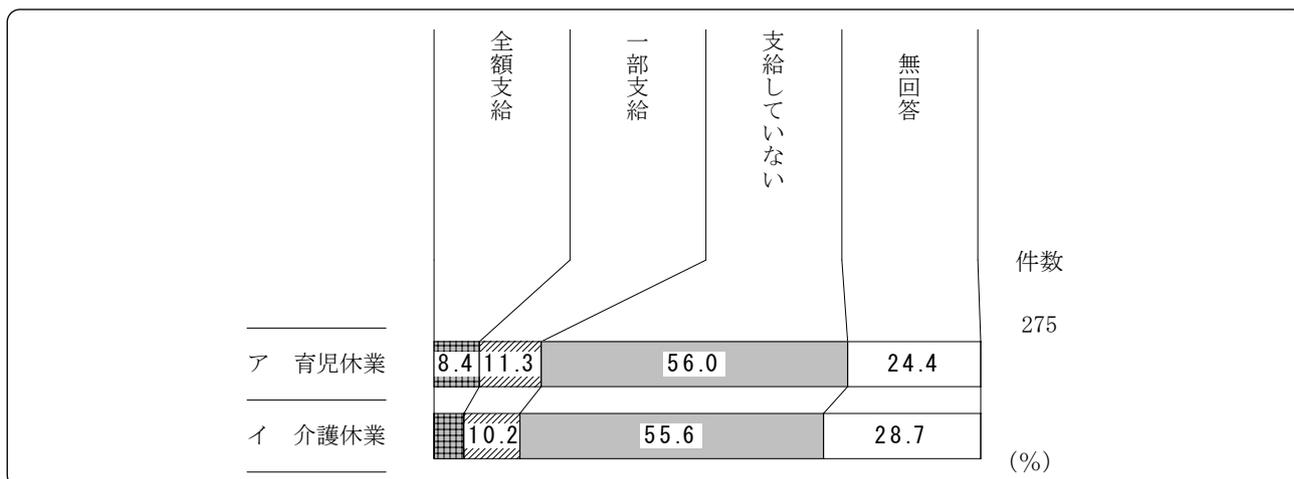
女性が育児休業をとることについては、取得しやすい雰囲気が「ある」（25.1％）と「どちらかといえばある」（15.6％）の合計は 40.7％であり、「ない」（22.2％）と「どちらかといえばない」（8.0％）の合計 30.2％を上回っていますが、大きな差はありませんでした。

一方、男性が介護休業をとることについては、取得しやすい雰囲気が「ある」（7.6％）と「どちらかといえばある」（14.5％）の合計は 22.1％であるのに対し、「ない」（26.5％）と「どちらかといえばない」（16.7％）の合計 43.2％と2倍近くになっています。

女性が介護休業をとることについては、取得しやすい雰囲気が「ある」（14.5％）と「どちらかといえばある」（19.6％）の合計は 34.1％であり、「ない」（21.8％）と「どちらかといえばない」（10.5％）の合計 32.3％とほぼ同じ割合となっています。

また、「わからない」と回答した事業所は、いずれの設問でも2割前後となっています。

問 14 育児・介護休業中の賃金



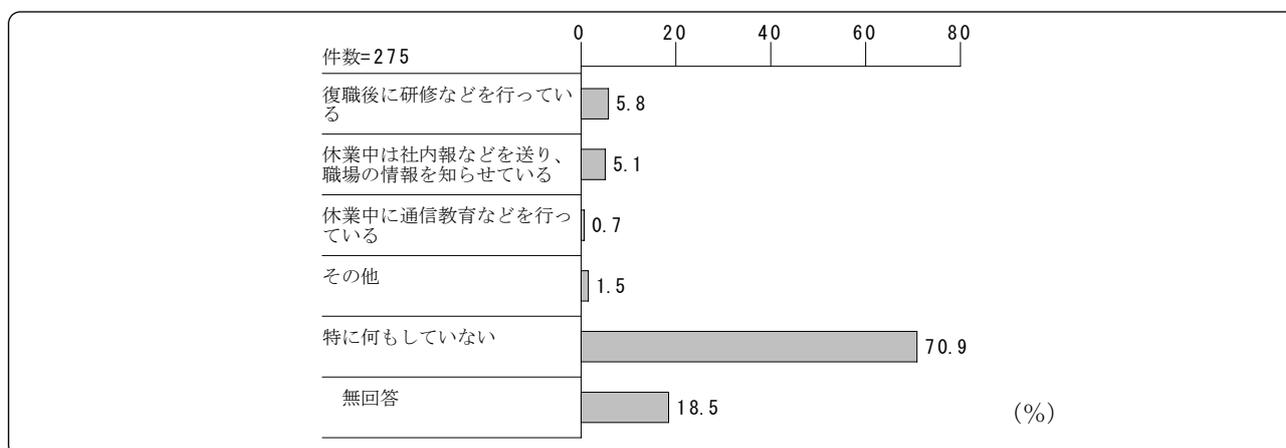
[上段：回答数、下段：割合 (%)]

	調査数	全額支給	一部支給	支給していない	無回答
ア 育児休業	275	23	31	154	67
	100.0	8.4	11.3	56.0	24.4
イ 介護休業	275	15	28	153	79
	100.0	5.5	10.2	55.6	28.7

育児・介護休業中の賃金の支給状況は、育児休業・介護休業いずれも「支給していない」(56.0%、55.6%)とする事業所が、それぞれ5割強を占めています。

育児休業・介護休業の「全額支給」は8.4%と5.5%で、一部支給を合わせても、休業中の賃金を支給する事業所は2割に満たないことがわかります。

問 15 育児・介護休業終了後の復職支援への取り組み（複数回答可）



[上段：回答数、下段：割合 (%)]

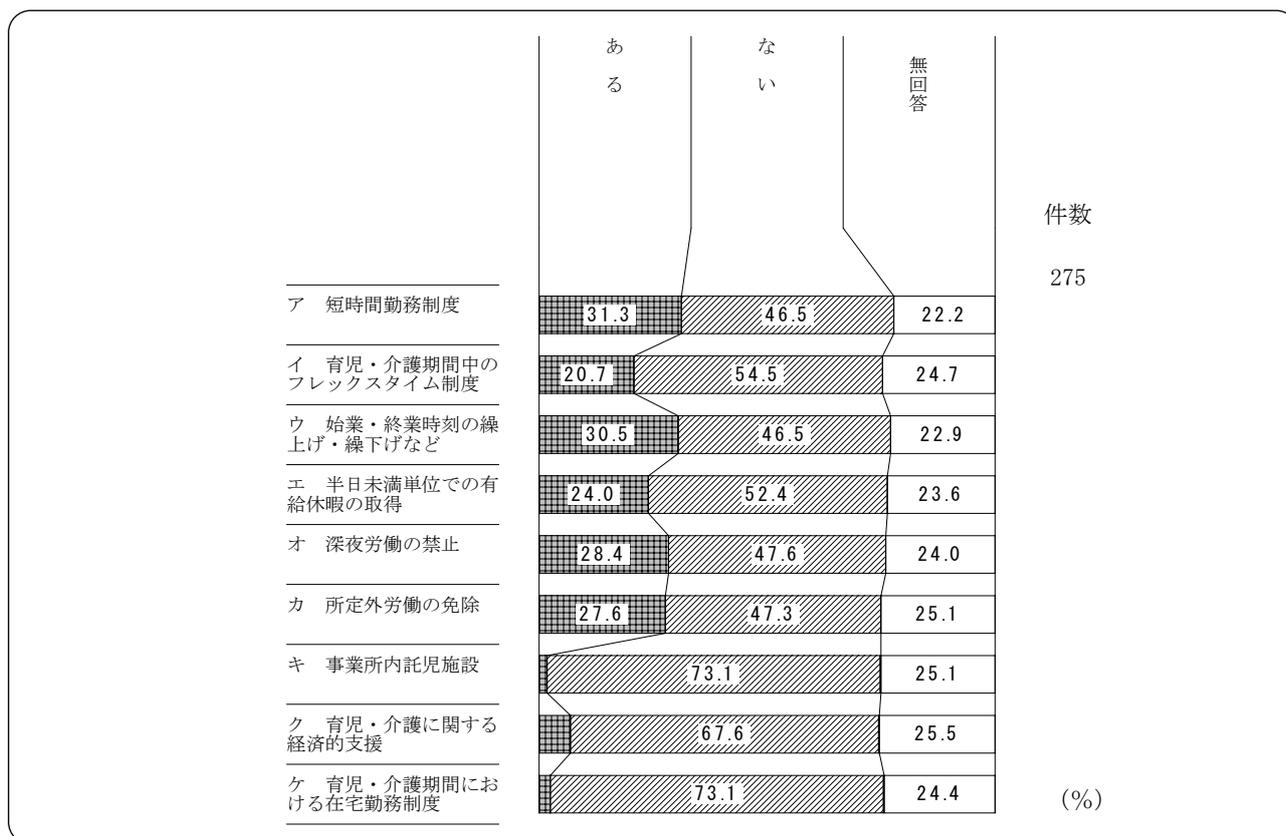
調査数	送らせ、休業中は社内報などを知らせる	休業中に通信教育などを行っている	復職後に研修などを行っている	その他	特に何もしていない	無回答
275	14	2	16	4	195	51
100.0	5.1	0.7	5.8	1.5	70.9	18.5

育児・介護休業期間終了後の復職のために行っている支援をたずねたところ、「特に何もしていない」が70.9%と7割を占めています。

取り組みをしている事業所での取り組み内容は、「復職後に研修などを行っている」(5.8%)、「休業中は社内報などを送り、職場の情報を知らせている」(5.1%) などとなっています。

問 16 育児や介護と勤務の両立支援のための制度の有無

【育児関連】

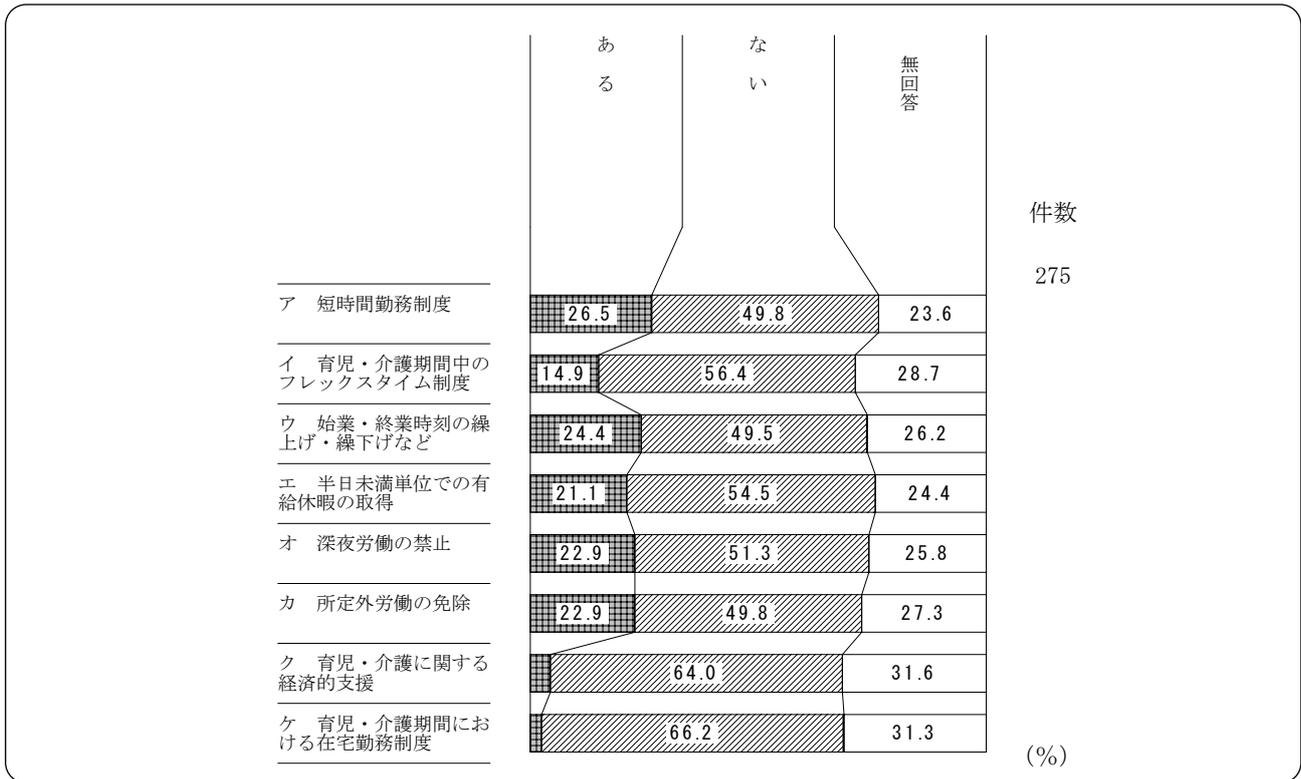


[上段：回答数、下段：割合 (%)]

	調査数	あ る	な い	無 回 答
ア 短時間勤務制度	275	86	128	61
	100.0	31.3	46.5	22.2
イ 育児・介護の場合に利用できるフレックスタイム制	275	57	150	68
	100.0	20.7	54.5	24.7
ウ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げなど	275	84	128	63
	100.0	30.5	46.5	22.9
エ 半日未満単位での有給休暇の取得	275	66	144	65
	100.0	24.0	52.4	23.6
オ 深夜労働の禁止	275	78	131	66
	100.0	28.4	47.6	24.0
カ 所定外労働の免除	275	76	130	69
	100.0	27.6	47.3	25.1
キ 事業所内託児施設	275	5	201	69
	100.0	1.8	73.1	25.1
ク 育児・介護に関する経済的支援	275	19	186	70
	100.0	6.9	67.6	25.5
ケ 育児・介護期間における在宅勤務制度	275	7	201	67
	100.0	2.5	73.1	24.4

仕事と育児の両立支援制度の有無については、全体として「ある」とする割合が低くなっていますが、その中では「短時間勤務制度」が31.3%と最も高く、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げなど」(30.5%)、「深夜労働の禁止」(28.4%)が続いています。

【介護関連】



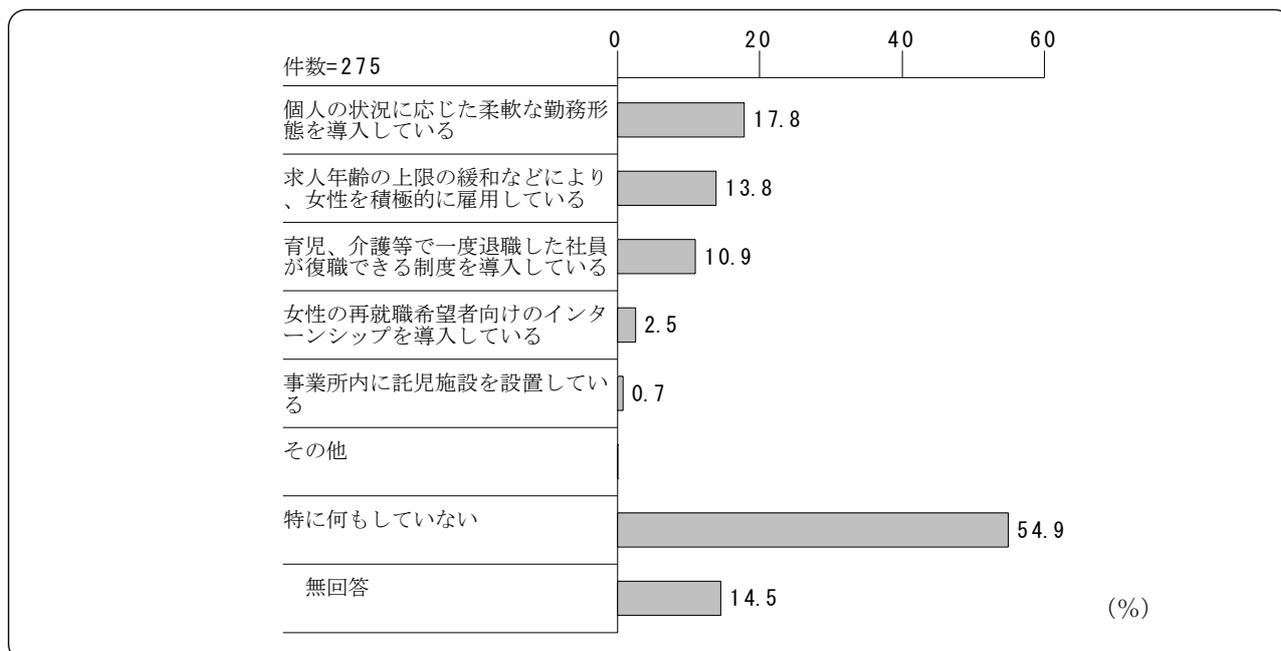
[上段：回答数、下段：割合 (%)]

	調査数	あ る	な い	無 回 答
ア 短時間勤務制度	275 100.0	73 26.5	137 49.8	65 23.6
イ 育児・介護の場合に利用できるフレックスタイム制	275 100.0	41 14.9	155 56.4	79 28.7
ウ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げなど	275 100.0	67 24.4	136 49.5	72 26.2
エ 半日未満単位での有給休暇の取得	275 100.0	58 21.1	150 54.5	67 24.4
オ 深夜労働の禁止	275 100.0	63 22.9	141 51.3	71 25.8
カ 所定外労働の免除	275 100.0	63 22.9	137 49.8	75 27.3
ク 育児・介護に関する経済的支援	275 100.0	12 4.4	176 64.0	87 31.6
ケ 育児・介護期間における在宅勤務制度	275 100.0	7 2.5	182 66.2	86 31.3

仕事と介護の両立支援制度の有無については、全体として「ある」とする割合は3割以下で、育児の支援制度よりもさらに低くなっています。

「ある」とする割合が高いものは、「短時間勤務制度」(26.5%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げなど」(24.4%)、「深夜労働の禁止」、「所定外労働の免除」(ともに 22.9%)などで、育児の場合と同じ制度内容が上位を占めています。

問 17 育児・介護により離職した女性の再就職促進のための取り組み（複数回答可）



[上段：回答数、下段：割合 (%)]

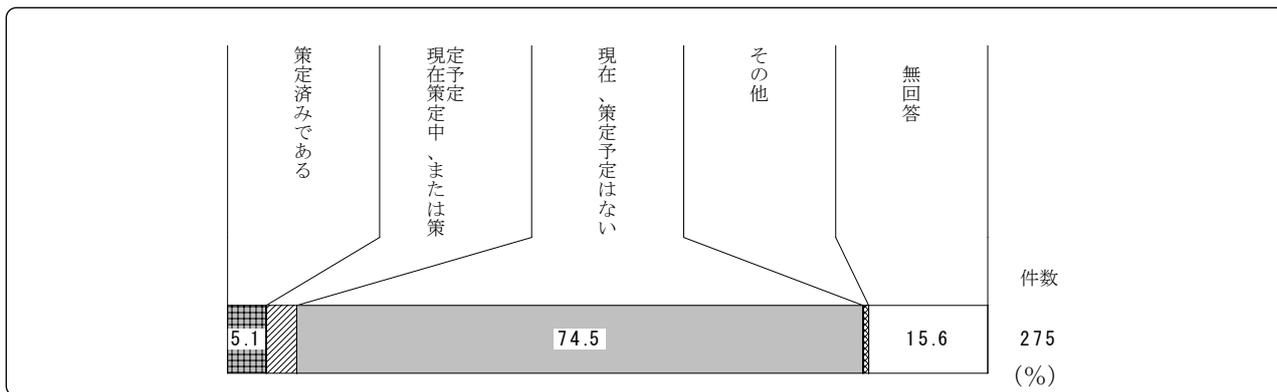
調査数	個人に状況に応じた柔軟な勤務形態を導入している	求人年齢の上限の緩和などにより、女性を積極的に雇用している	育児、介護等で一度退職した社員が復職できる制度を導入している	女性の再就職希望者向けのインターンシップを導入している	事業所内に託児施設を設置している	その他	特に何もしていない	無回答
275	38	7	30	49	2	0	151	40
100.0	13.8	2.5	10.9	17.8	0.7	0.0	54.9	14.5

子育てや介護により、いったん仕事をやめた女性の再就職を促進するための取り組みについてたずねたところ、「特に何もしていない」が54.9%と全体の5割強を占めています。

取り組みをしている事業所での取り組み内容は、「個人の状況に応じた柔軟な勤務形態を導入」（17.8%）、「求人年齢の上限の緩和などにより、女性を積極的に雇用」（13.8%）、「育児、介護等で一度退職した社員が復職できる制度を導入」（10.9%）が上位を占めています。

(5) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について

問 18 一般事業主行動計画の策定状況



[上段：回答数、下段：割合 (%)]

調査数	策定済みである	現在策定中、または策定予定	現在、策定予定はない	その他	無回答
275	14	11	205	2	43
100.0	5.1	4.0	74.5	0.7	15.6

「一般事業主行動計画」の策定状況は、「策定済み」はわずか 5.1%で、「現在策定中、または策定予定」(4.0%)を合わせても 9.1%と 1 割に満たない状況です。

「現在、策定予定はない」は 74.5%と 7 割強の事業所で策定する予定がないことがわかります。

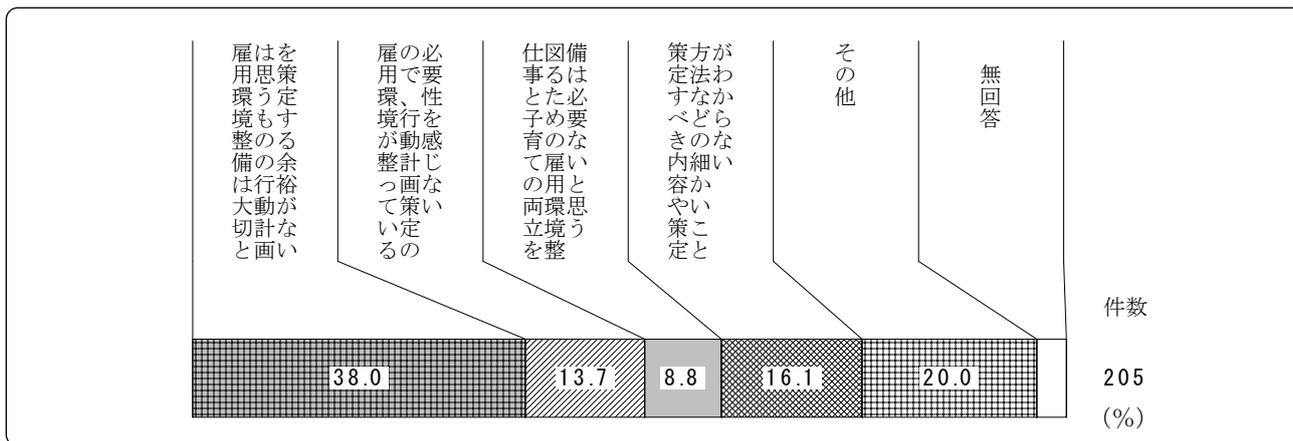
■従業員規模による比較

◆従業員規模別の策定状況をみると、300 人未満の事業所では、「策定予定はない」とする回答が最も多くなっていますが、これに次ぐ第 2 位が、30 人未満の事業所では、「現在策定中、または策定予定」となっているのに対し、30 人～300 人までの中堅の事業所では「策定済み」となっています。

[上段：回答数、下段：割合 (%)]

従業員規模	調査数	策定済みである	現在策定中、または策定予定	現在、策定予定はない	その他	無回答
1～10人未満	148	1	2	116	1	28
	100.0	0.7	1.4	78.4	0.7	18.9
10～30人未満	80	3	7	58	0	12
	100.0	3.8	8.8	72.5	0.0	15.0
30～50人未満	21	4	1	15	0	1
	100.0	19.0	4.8	71.4	0.0	4.8
50～100人未満	13	2	0	10	0	1
	100.0	15.4	0.0	76.9	0.0	7.7
100～300人未満	10	2	1	6	0	1
	100.0	20.0	10.0	60.0	0.0	10.0
300～500人未満	1	1	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
500人以上	1	0	0	0	1	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

問 19 策定予定がない理由



[上段：回答数、下段：割合 (%)]

調査数	を雇用環境整備は大切とは思わない	雇用環境が整っているのに、行動計画策定の必要性を感じない	策定すべき内容や策定方法など細かいことがわからない	その他	無回答
205	78	28	18	33	41
100.0	38.0	13.7	8.8	16.1	20.0

「策定予定がない」と回答した事業所にその理由をたずねたところ、「雇用環境整備は大切とは思うものの行動計画を策定する余裕がない」が38.0%と最も多く、「策定すべき内容や策定方法などの細かいことがわからない」(16.1%)、「雇用環境が整っているのに、行動計画策定の必要性を感じない」(13.7%) がこれに続いています。

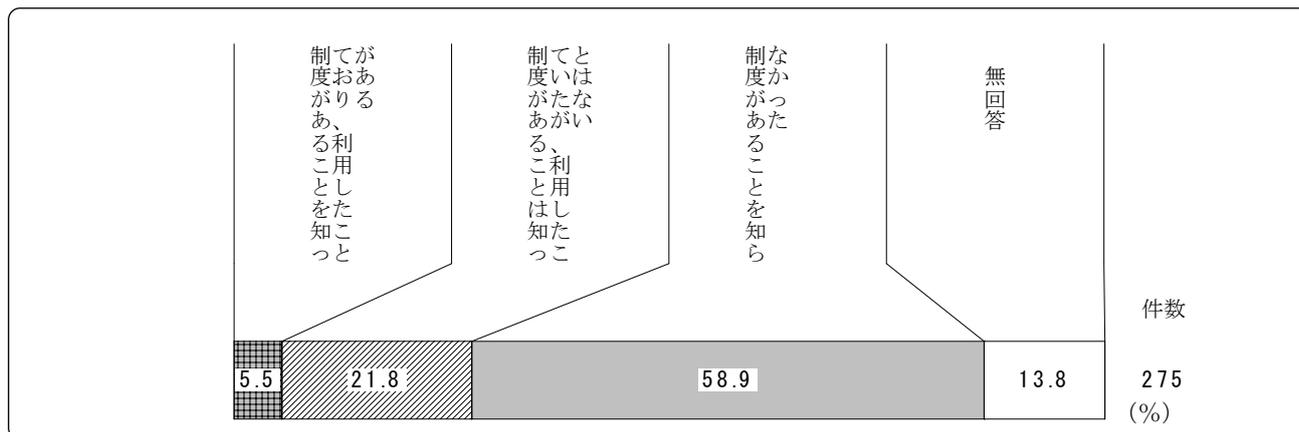
■従業員規模による比較

◆従業員規模別の理由をみると、従業員規模に関係なく、「雇用環境整備は大切とは思うものの行動計画を策定する余裕がない」が最も多くなっていますが、従業員が30人以上の事業所で「雇用環境が整っているのに、行動計画策定の必要性を感じない」が第2位となっているのに対し、それ以下の従業員規模が小さい事業所では「策定すべき内容や策定方法などの細かいことがわからない」などとなっています。

[上段：回答数、下段：割合 (%)]

従業員規模	調査数	を雇用環境整備は大切とは思わない	雇用環境が整っているのに、行動計画策定の必要性を感じない	策定すべき内容や策定方法など細かいことがわからない	その他	無回答
1～10人未満	116	41	11	12	17	30
	100.0	35.3	9.5	10.3	14.7	25.9
10～30人未満	58	25	9	3	13	7
	100.0	43.1	15.5	5.2	22.4	12.1
30～50人未満	15	7	4	1	2	1
	100.0	46.7	26.7	6.7	13.3	6.7
50～100人未満	10	2	2	1	1	3
	100.0	20.0	20.0	10.0	10.0	30.0
100～300人未満	6	3	2	1	0	0
	100.0	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0
300～500人未満	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
500人以上	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

問 20 行動計画策定事業主への優遇制度の認知度



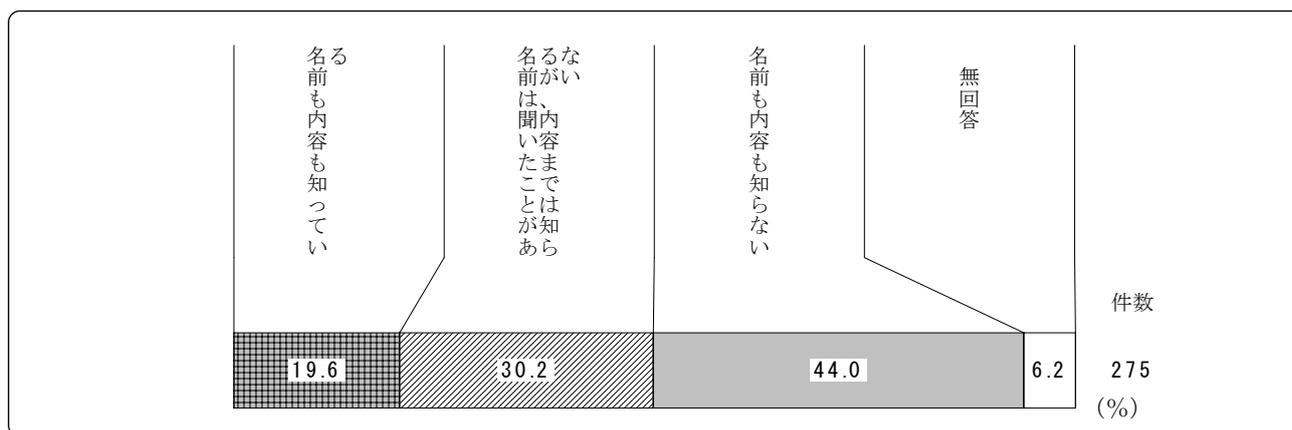
[上段：回答数、下段：割合 (%)]

調査数	知っているが、利用したこと	知っているが、利用していない	知らないが、利用したこと	無回答
275	15	60	162	38
100.0	5.5	21.8	58.9	13.8

産業融資を利用する中小企業が行動計画を策定している場合、利子補給割合が1割加算される板橋区の優遇制度の認知度は、「制度があることを知らなかった」事業所が58.9%と5割以上となっており、これに対し「利用したことがある」事業所は5.5%、「制度があることは知っていたが、利用したことはない」事業所が21.8%で、これらを合計した認知度は27.3%と3割に満たない状況です。

(6) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

問 21 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という言葉の認知度



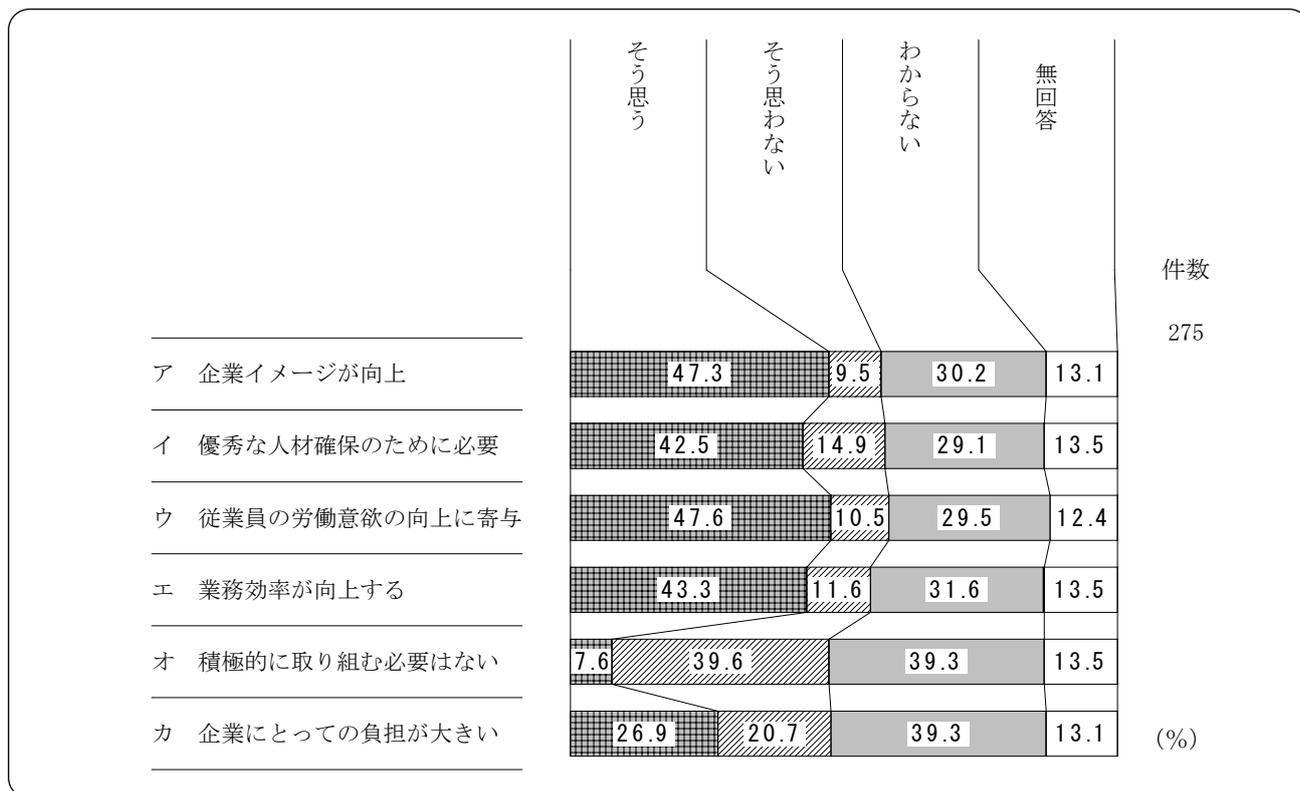
[上段：回答数、下段：割合 (%)]

調査数	名前も内容も知っている	名前は聞いたことがあるが、内容までは知らない	名前も内容も知らない	無回答
275	54	83	121	17
100.0	19.6	30.2	44.0	6.2

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という言葉の認知度は、「名前も内容も知らない」が44.0%と最も多く、「名前は聞いたことがあるが、内容までは知らない」との回答率30.2%とを合わせると、7割（74.2%）を超える事業所で、認知されていないことがわかります。

これに対し「名前も内容も知っている」と回答した事業所は2割弱（19.6%）で、認知していない事業所に比べかなり低い数値となっています。

問 22 ワーク・ライフ・バランスに対する意識



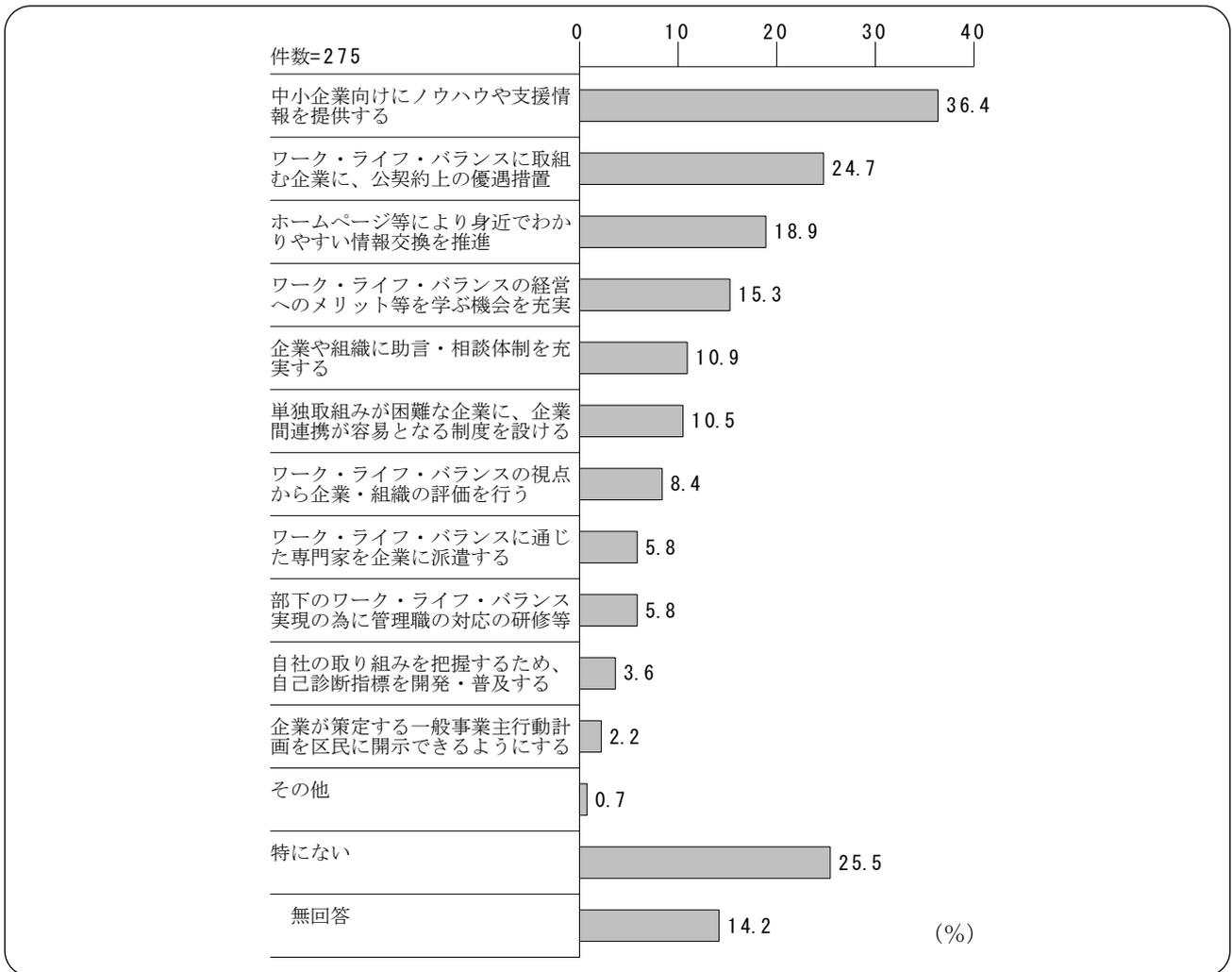
[上段：回答数、下段：割合（％）]

	調査数	そう思う	そう思わない	わからない	無回答
ア 企業イメージが向上	275	130	26	83	36
	100.0	47.3	9.5	30.2	13.1
イ 優秀な人材確保のために必要	275	117	41	80	37
	100.0	42.5	14.9	29.1	13.5
ウ 従業員の労働意欲の向上に寄与	275	131	29	81	34
	100.0	47.6	10.5	29.5	12.4
エ 業務効率が向上する	275	119	32	87	37
	100.0	43.3	11.6	31.6	13.5
オ 積極的に取り組む必要はない	275	21	109	108	37
	100.0	7.6	39.6	39.3	13.5
カ 企業にとっての負担が大きい	275	74	57	108	36
	100.0	26.9	20.7	39.3	13.1

ワーク・ライフ・バランスに対する考え方として、「企業イメージが向上」、「優秀な人材確保のために必要」、「従業員の労働意欲の向上に寄与」、「勤務効率が向上する」の各項目では「そう思う」が「そう思わない」を大きく上回り、それぞれ40%台となっています。

また、「積極的に取り組む必要はない」については、「そう思わない」が「そう思う」を大きく上回っており、取り組む必要性は認識していることがわかりますが、「わからない」とする割合が39.3%と約4割を占めており、企業への啓発が課題であることがわかります。

問23 ワーク・ライフ・バランス推進のために必要な行政の取り組み（3つまで回答可）



[上段：回答数、下段：割合 (%)]

調査数	換近ホ をでわ 推進か りや す い 情 報 交 身	体企 制や を組 充実織 すに 助 言・ 相 談	にス ワ にク の取 組 む 企 業 に 、 公 契 約 上 の 優 遇 措 置	や中 支小 援企 情業 報向 をけ に 提 供 す る ノ ウ ハ ウ	職バ のラ 対の 応ス の 実 現 の 為 に 管 理 ・ 研 修 等	約ス 上 の 取 組 む 優 遇 措 置 に 、 公 契 約 上 の 優 遇 措 置	で主 行企 動業 計策 画定 す る 区 民 に 開 示 す る	のの 評視 価を 行か ら う 企 業 ・ 組 織	スワ ーク ・ ラ イ フ ・ バ ラ ン ス の 視 点 か ら 企 業 ・ 組 織 の 評 価 を 行 う	開発 たの め、 取 組 み を 把 握 す る 指 標 を 開 発 ・ 普 及 す る	自社 の 取 組 み を 把 握 す る 指 標 を 開 発 ・ 普 及 す る	な、 独 取 組 み が 困 難 な 企 業 と す る 制 度 を 設 け る	を学 ぶ 機 会 を 充 実 す る 制 度 を 設 け る	スワ ーク ・ ラ イ フ ・ バ ラ ン ス の 視 点 か ら 企 業 ・ 組 織 の 評 価 を 行 う	そ の 他	特 に な し	無 回 答
275	52	30	16	100	16	68	6	23	10	29	42	2	70	39			
100.0	18.9	10.9	5.8	36.4	5.8	24.7	2.2	8.4	3.6	10.5	15.3	0.7	25.5	14.2			

ワーク・ライフ・バランスを推進するための行政の取り組みとして重要だと考えられていることは、「中小企業向けにノウハウや支援情報を提供」（36.4%）、「ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に、公契約上の優遇措置」（24.7%）、「ホームページ等により身近でわかりやすい情報交換を推進」（18.9%）などとなっています。

[上段：回答数、下段：割合（％）]

調査数	関する啓発等を実施	職員研修等でセクシュアル・ハラスメントに関する啓発を実施	メキシコに配布、提示	セクシュアル・ハラスメント防止に関する啓発	人事労務部門等に苦情・相談の窓口を設置	外部の相談窓口など、第三者機関を紹介	配置、相談体制を充実	セクシュアル・ハラスメント禁止を就業規則に明文化	職場でのセクシュアル・ハラスメント禁止	職場でのセクシュアル・ハラスメント禁止	就業規則に明文化	実態把握のためのアンケート調査を実施	その他	特に何もしていない	無回答						
275	30	25	36	8	7	41	6	4	178	31	100.0	10.9	9.1	13.1	2.9	2.5	14.9	2.2	1.5	64.7	11.3

セクシュアル・ハラスメントの防止・対応策では、「特に何もしていない」事業所が最も多く、64.7%で6割を超えています。実施している取り組みで多かったものは、「職場でのセクシュアル・ハラスメント禁止を就業規則に明文化」（14.9%）、「人事労務部門に苦情・相談の窓口を設置」（13.1%）、「職員研修等でセクシュアル・ハラスメントに関する啓発等を実施」（10.9%）などとなっています。

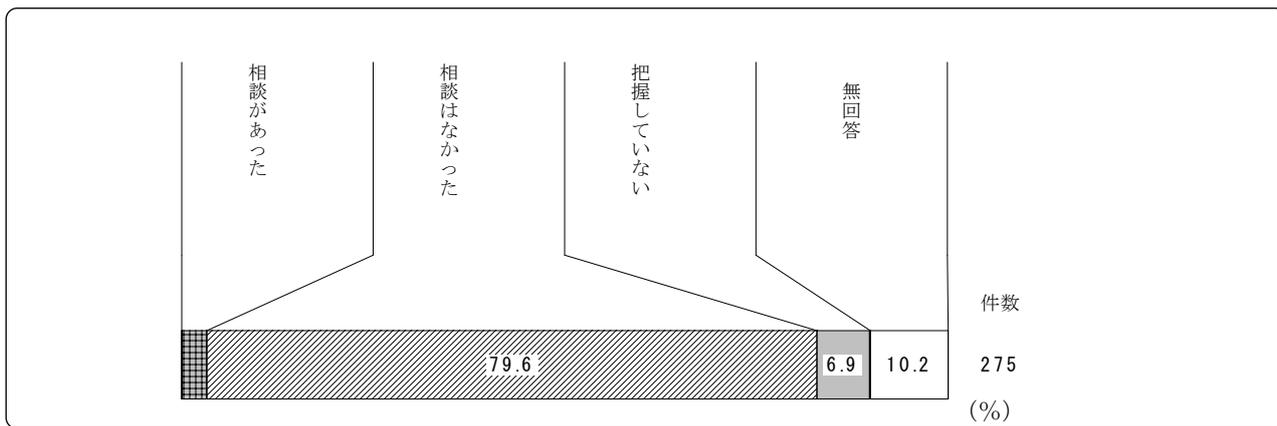
■従業員規模による比較

◆従業員規模別でみると、従業員規模が大きい事業所では「職場でのセクシュアル・ハラスメント禁止を就業規則に明文化」や「人事労務部門に苦情・相談の窓口を設置」の回答率が高い傾向にあり、50人未満の規模の小さい事業所では「特に何もしていない」の回答率が高くなっています。

[上段：回答数、下段：割合（％）]

	調査数	関する啓発等を実施	職員研修等でセクシュアル・ハラスメントに関する啓発を実施	メキシコに配布、提示	セクシュアル・ハラスメント防止に関する啓発	人事労務部門等に苦情・相談の窓口を設置	外部の相談窓口など、第三者機関を紹介	配置、相談体制を充実	セクシュアル・ハラスメント禁止を就業規則に明文化	職場でのセクシュアル・ハラスメント禁止	就業規則に明文化	実態把握のためのアンケート調査を実施	その他	特に何もしていない	無回答							
1～10人未満	148	5	5	4	2	2	8	0	2	113	24	100.0	3.4	3.4	2.7	1.4	1.4	5.4	0.0	1.4	76.4	16.2
10～30人未満	80	11	12	13	3	3	14	2	3	52	3	100.0	13.8	15.0	16.3	3.8	3.8	17.5	2.5	0.0	65.0	3.8
30～50人未満	21	7	5	7	2	2	7	1	7	8	2	100.0	33.3	23.8	33.3	9.5	9.5	33.3	4.8	0.0	38.1	9.5
50～100人未満	13	6	3	6	1	0	7	2	7	2	1	100.0	46.2	23.1	46.2	7.7	0.0	53.8	15.4	7.7	15.4	7.7
100～300人未満	10	1	0	4	0	0	3	0	0	3	1	100.0	10.0	0.0	40.0	0.0	0.0	30.0	0.0	10.0	30.0	10.0
300～500人未満	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
500人以上	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

問 25 セクシュアル・ハラスメントに関する相談の有無、相談件数



[上段：回答数、下段：割合 (%)]

調査数	相談があった	相談件数 1件	相談件数 3件	相談件数 6件	相談はなかった	把握していない	無回答
275	9	7	1	1	219	19	28
100.0	3.3	2.5	0.4	0.4	79.6	6.9	10.2

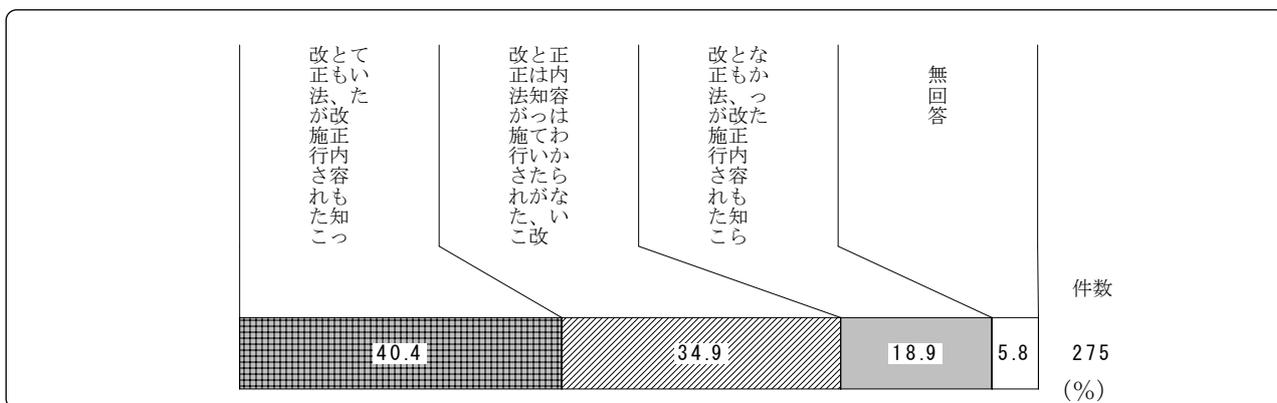
過去3年間の従業員からのセクシュアル・ハラスメントに関する相談状況は、79.6%と約8割の事業所で「相談はなかった」と回答しています。

「相談があった」件数は、過去3年間で9件となっています。

また「把握していない」事業所は全体の6.9%です。

(8) 改正男女雇用機会均等法について

問 26 改正男女雇用機会均等法の内容の認知度



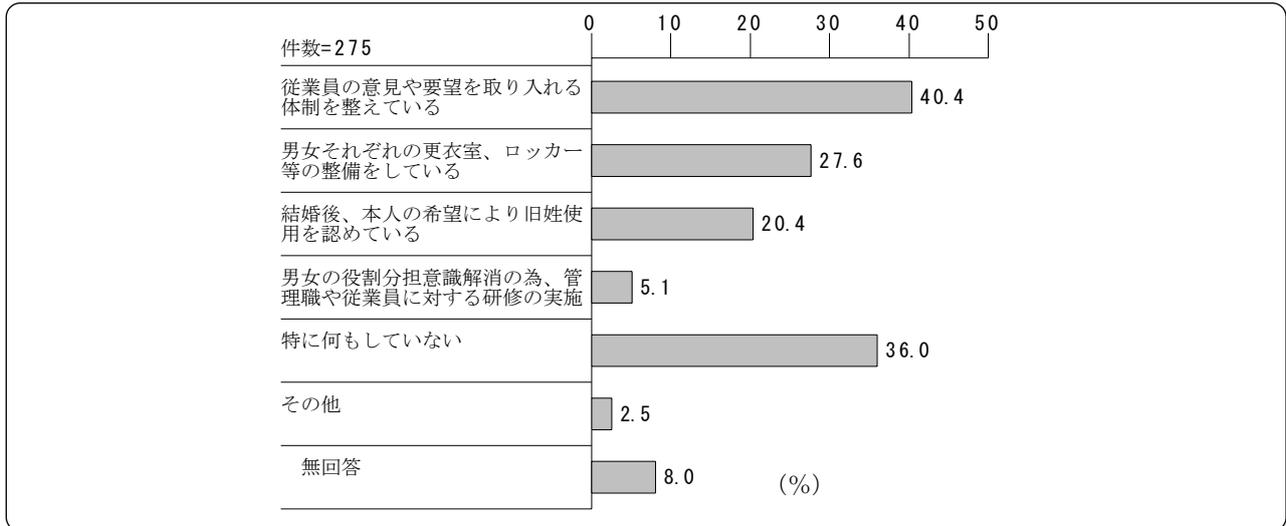
[上段：回答数、下段：割合 (%)]

調査数	改正法が施行されたことも、改正内容も知っていた	改正法が施行されたが、改正内容はわからない	改正法が施行されたことも、改正内容も知らなかった	無回答
275	111	96	52	16
100.0	40.4	34.9	18.9	5.8

平成19年4月1日から施行された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律」（以下、改正法）については、40.4%の事業所が「改正法が施行されたことも、改正内容も知っていた」と回答しているのに対し、「改正法が施行されたことは知っていたが、改正内容はわからない」が34.9%、「改正法が施行されたことも、改正内容も知らなかった」が18.9%となっており、これらを合わせると、内容を知らない事業所が全体の5割を超えていることがわかります。

(9) 男女がともに働きやすい職場環境づくりの取り組みについて

問 27 男女がともに働きやすい職場環境づくりのための取り組み（複数回答可）



[上段：回答数、下段：割合 (%)]

調査数	従業員の見解や要望を取り入れる体制を整えている	男女それぞれの更衣室、ロッカー等の整備をしている	結婚後、本人の希望により旧姓使用を認めている	男女の役割分担意識解消の為、管理職や従業員に対する研修の実施	特に何もしていない	その他	無回答
275	111	14	56	76	99	7	22
100.0	40.4	5.1	20.4	27.6	36.0	2.5	8.0

男女がともに働きやすい職場環境・風土づくりのための取り組みについてたずねたところ、「従業員の見解や要望を取り入れる体制を整えている」が40.4%、「男女それぞれの更衣室、ロッカー等の整備をしている」が27.6%、「結婚後、本人の希望により旧姓使用を認めている」が20.4%となっています。また、「特に何もしていない」と回答した事業所は36.0%でした。

■従業員規模による比較

- ◆従業員規模別でみると「従業員の見解や要望を取り入れる体制を整えている」との回答は、従業員規模が「30～50人未満」を中心に比較的小さい事業所に多く、「男女それぞれの更衣室、ロッカー等の整備をしている」との回答は、比較的大きい事業所に多くなっています。
- ◆「1～10人未満」の事業所では、「特に何もしていない」との回答率が高くなっています。

[上段：回答数、下段：割合 (%)]

従業員規模	調査数	従業員の見解や要望を取り入れる体制を整えている	男女それぞれの更衣室、ロッカー等の整備をしている	結婚後、本人の希望により旧姓使用を認めている	男女の役割分担意識解消の為、管理職や従業員に対する研修の実施	特に何もしていない	その他	無回答
1～10人未満	148	43	7	14	19	73	3	19
	100.0	29.1	4.7	9.5	12.8	49.3	2.0	12.8
10～30人未満	80	42	4	25	34	16	3	1
	100.0	52.5	5.0	31.3	42.5	20.0	3.8	1.3
30～50人未満	21	14	2	10	10	3	0	1
	100.0	66.7	9.5	47.6	47.6	14.3	0.0	4.8
50～100人未満	13	7	0	3	6	5	1	1
	100.0	53.8	0.0	23.1	46.2	38.5	7.7	7.7
100～300人未満	10	4	0	3	4	2	0	0
	100.0	40.0	0.0	30.0	40.0	20.0	0.0	0.0
300～500人未満	1	0	0	1	1	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
500人以上	1	0	1	0	1	0	0	0
	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

問 28 自由意見

本設問には 26 件の回答が寄せられました。主な意見は以下の通りです。なお、誤字・脱字や送り仮名等の表記以外には修正を加えず、原文のまま掲載しています。

◆『男女平等よりも経済回復を』(5件)

- ・ワーク・ライフ・バランスの考え方はすばらしいと思うが、この不景気の世の中、理想論ばかり言っ
てられません。【サービス業】
- ・建設業は創業以来の厳しい状況の中で一同でお互いを尊重しながら頑張っています。これを努力する
のが現状で一番だと思います。難しい(質問等)事以前の厳しさです。仕事が有れば幸いの毎日です。
【建設業】
- ・景気が良くなるまでは、特に施策があっても実行できる環境にはないと思います。【卸売・小売業、
飲食店】

ほか 2 件

◆『現場で臨機応変に対応』(5件)

- ・正社員は薬剤師のみなのでともと男女平等。女性の多い職場なのでセクハラもなく、小さな会社な
ので法律でなく個々がお互いを思いやり仕事をカバーしあうことで今までは上手くいってました。
【卸売・小売業、飲食店】
- ・この法律については考え方として職場に於いて男性・女性の基本的な区別は必要なく、社会人として
職業人としての認識は当然あるものと思ってやっております。【金融・保険業】
- ・制度は特にないがその人の都合で休ませたり早退させたりしている。(有給で)【製造業】
- ・我々小企業の場合は目の前の経営のことが精一杯で、その場その時において臨機応変に対応するしか
ない。【卸売・小売業、飲食店】
- ・小さな事務所で都合の良い時間に來れる方に来ていただいておりますのであまり不都合はありません。
【サービス業】

◆『管理職等は本人の能力次第』(3件)

- ・当社の行っている事業業界は未だ圧倒的に男性社会であり、女性の絶対数が極端に少ないため、女性
管理職に対する意識は高いとは言えません。当社といたしましては、男女の別なく、当人の能力・意
欲を最優先項目として鑑みた上で人事を行っており、人事上における性差への意識はほぼ皆無だと考
えております。また、出産・育児や介護につきましても、システムではなく個別に相談して対応して
おります。【建設業】
- ・男女にかかわらず、正規社員もしくは管理職での就労はいくらでも可能であると考えております。但
し、週労働時間が40時間とか週休2日とか(土日は休みたい)労働基準法を前提に条件を望むので
あれば、多くの場合徒労に終わると思われれます。また、私の知っている限り多くの女性は家庭生活を
優先し出来るものなら専業主婦で家族との時間を大切にしたいと考えている人が多数で、ましてや管
理職などとなんでもないと言う人が大半に思われれます。それが一部の女性人権団体(←独身女性の労働
者含む)の人に扇動され、まるで組織制度がそれを阻害しているかの表現には違和感を覚えます。昨
今、マクドナルド(←一流企業であってとも言意味)の店長管理職の人達が、残業費獲得の為、司
法に訴える行動に出て勝利した件は賞賛に値し、それが社会の現実だと言う事を言いたいです。(ワ
ークライフバランスと言う言葉が空しく思います。)【卸売・小売業、飲食店】
- ・最近の雇用状況の中では、性別に依る格差は無いと認識しております。要は、仕事が出来るか、出来
ないかが問題であって、性別は関係ありません。【製造業】

◆『事業所としての取り組み例』(2件)

- ・楽しく働いていただく為、“時短”の推進教育と実施(計画) <平成 27 年には 8 時間→7 時間 30 分
に(就業時間)“10 年計画”>

☆東京都いきいき職場推進事業 第 1 回「長時間労働削減取組部門」認定企業【製造業】

- ・上司から部下へのケアを考え進めています。会社環境・プライベートなどの現状の問題を話し合い「あゆみ合い」を持っています。【製造業】

◆『子育てとの両立支援を』（2件）

- ・子育て中の女性は、お子さんが小学3年生を過ぎ学童期間が終わると、「働きたくても働けない」という声をよく耳にしています。事業所の環境整備はもちろん重要ですが、子育て中女性の生活面でのサポートも、より充実させて欲しいです。【サービス業】
- ・弊社のような小さな会社でいろいろな制度を取込むのは資金的に難しいものがあります。しかし組織を作るという意味でこのような事に積極的に取り組む考えはあります。ISO14001を取得しましたが資金的に苦労しました。今回のアンケートの内容も国の支援があれば取り組みやすくなると思います。【卸売・小売業、飲食店】

◆『職場の環境改善が必要』（2件）

- ・建設業は、現場管理が主業務のため女性の従事は非常に少ない。故に男性中心の企業運営になってしまう。
 - 企業文化だけではなく、建設業全体が体質改善されないと、現場に携わる女性は増えないと考える。
 - 男女を問わず、権利ばかり主張するものは、退転するのが早い。
 - 中小零細企業は、毎年新人を採用するだけの体力はないが、高齢化は課題である。
 - 工事現場でインテリア・コーディネーターが、インテリアコーディネーターと揶揄されるのは、一方でそれなりの理由がある→時と場所によっては「女性」が平等ではない。都合よっての使い分け。【建設業】
- ・保育園という職場で、全て女性の為設問への答えが難しかったです。ただ、働く女性のお子さんを預かる側として保育サービスの充実だけでなく、本当の意味で男女共にワーク・ライフ・バランスが推進してくれれば子どもを産み、育てやすくなるのではないのでしょうか？そういう職場環境を社会で作り上げて欲しいです。【無回答】

◆『男女の違いや個人を尊重すべき』（1件）

- ・主旨は理解できます。しかし現実となると、中小企業においては製造していかなければならず、そこには男・女の区別が生じてきます。これは体力的にも、差が生じ、これを平均化することは難しいし、安全ではありません。どうしても女性の方が軽作業になり、広く管理できるのは男性になってきます。一概に男女を同じ条件下におくことは、その産業によっては出来ないところもあるのではないのでしょうか。【サービス業】

◆『意識改革や教育の充実を』（1件）

- ・均等にすればするほど平等ではなくなる。男女共に人としての役割を果たす為の施策、教育を小学生からもっと将来の事を考えさせる。競争を多くすることから始めていかないとダメだと思う。【卸売・小売業、飲食店】

◆『その他』（5件）

- ・他の事業所の取り組み・活動を参考にしたいので、具体的な照会ができる窓口がどこにあるのでしょうか、教えて欲しいです。【製造業】
- ・当店は、コンビニエンスストア経営なので妻と子供とアルバイトさんのみなのでこのアンケートは、あまり関係ないと思われそうですが一応返信します。【卸売・小売業、飲食店】
- ・当事務所は、男性4名女性1名の小さな設計事務所です。出勤・退社時間や、休日も特に決まっておらず、要は納期に仕事を納めれば良いという体制でやっております。このアンケートには適合しない事業所だと思います。お役に立てずに申し訳ありません。【サービス業】

ほか2件

3. グループインタビュー調査

3. グループインタビュー調査

3-1 調査の目的

アンケート調査では十分に把握しきれなかった事業所による男女平等参画社会の実現に向けた取り組み状況と経緯、実施に当たった課題等を把握し、第四次板橋区行動計画（仮称）の策定に活用するため、グループインタビュー調査を実施しました。

3-2 調査の概要

調査の概要は以下のとおりです。

- ◇日時：平成21年11月9日（月） 午後2時～4時
- ◇場所：板橋区立グリーンホール2階 男女平等推進センター
スクエア・I（あい）会議室
- ◇参加事業所：新栄工業株式会社
医療法人財団健康文化会小豆沢病院
ハスタ株式会社
社会福祉法人日本キリスト教奉仕団東京都板橋福祉工場

3-3 調査結果

	事業所概要	事業所の取り組み
新栄工業	<ul style="list-style-type: none"> ・特殊印刷を行っている製造業 ・従業員は現在24名(非正規も含む)(5年前は33名) ・所沢に工場があり、以前はパート社員が10名程度いたが、現在は5名。 ・一般事業主行動計画策定済み。くるみんマーク取得、東京都ワークライフバランス認定企業 	<ul style="list-style-type: none"> ・不公平のない就業規則の改正(正社員と非正規社員間) ・定年延長(60歳→65歳) ・子どもの出生立合有給休暇 ・定期有機健康診断 ・時短、ノー残業デーの実施 ・所定外労働削減のための措置の実施 など
小豆沢病院	<ul style="list-style-type: none"> ・医療法人で病院の他、介護老人保健施設、診療所、訪問看護ステーション等も展開 ・病院単独では、正職員179名、非正規職員38名で8割が女性 ・病院は134床あり、一般病棟は三交替 ・一部職種を除くと女性の職場 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間短縮 ・時差通勤 ・所定外労働時間の制限 ・託児施設の設置 ・保育援助金支給制度 ・セクハラ、パワハラ、の相談窓口設置 ・労働組合との定期協議 ・労働安全衛生委員会設置 など
ハスタ	<ul style="list-style-type: none"> ・ケアプラン作成や訪問介護、福祉用品販売・貸与、住宅改修等の介護保険や障害者自立支援を展開 ・正規社員17名、非正規社員75人で、ヘルパーは女性のパート中心(9割が女性) ・ヘルパーの高齢化、人材確保が問題(81歳の現役ヘルパーがいる。) ・一般事業主行動計画策定済み 	<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援の育児、介護休業規則の追加 ・派遣社員就業規則の追加 ・パワハラ、セクハラに関する就業規則の改定 ・子連れ勤務の実績あり ・出退時間の変更承認 ・半日単位の有休取得 ・定年延長60歳→70歳 ・資格取得のため便宜
板橋福祉工場	<ul style="list-style-type: none"> ・東京都が設置した福祉工場を法人が委託を受けて運営 ・身体障害者の就労場所としての意味合いから設置 ・事業内容はマイクロフィルム作成や印刷、情報処理 ・正社員40名、非正規社員20名程度で女性は5割 ・非正規社員はほとんど健常者で、障害者は19名 ・男女も健常者と障害者も全て平等 ・パートタイマーにも賞与を支給 ・非正規雇用から正規雇用への登用の実績あり 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児、介護中の所定外労働時間の制限 ・地域活動のボランティア活動参加休暇 ・育児のための時差通勤 ・セクハラ対策 ・処遇、昇進等の男女間格差なし ・資格取得のための休暇 ・安全衛生会議、苦情対応の第三者委員会設置

	取り組みの経緯	その他
新栄工業	<ul style="list-style-type: none"> ・計画も立てず時間を費やしている社員が見受けられたことから、従業員の要望などのアンケートを実施し、これを社内で「見える化」した。 ・上位10項目を決め、みんなでできることを8ヶ月で目標達成ができるように、進捗状況を明確にした。 ・一般事業主行動計画の策定を、ボトムアップ型で、みんなで考えて作成した。 ・取り組みの対外的効果は、会社の信頼と信用が得られたこと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスを目標にしはしているが目的にはしていない。一人一人が理解すれば、重く考える必要はない。 ・行政は、往々にして「企業が取り組むとこんなメリットがある」と書くが、自分たちでやってもいいのに、なぜわかるのか。
小豆沢病院	<ul style="list-style-type: none"> ・経営の問題や人材確保の問題は深刻。女性中心の職場であり、人材確保のために、さまざまな制度を構築。 ・産休明けの復職については、保育所入所の問題があり、板橋区の待機児童の状況から、入所が難しくなっている。近年は、全員育休を取得している。 ・職場内託児施設廃止を検討したが、上記の状況により、現在保育士1名で実施。 ・夜間保育は週2回、日曜保育は月2回実施し、利用職員はこれに合わせたシフトで勤務。 ・介護休業取得者はこれまでに2名。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の看護師は毎年、1人程度入っている。
ハスタ	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険労務士からの助言などにより一般事業主行動計画を策定したが、実態として具体的事項までなかなか取り組めていない。両立支援の意義が浸透していない。企業理念として取り組んできた。 ・従業員のプロ意識が不十分であり、指導・ルール化が定着していない。 ・正社員への登用によるパートからの正社員化はこれまでに2名いる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ヘルパーは主に女性の仕事であったが、男性のみの介護を請け負うNPOも出てきた（介護難民に有効） ・今後本格的に業務の質を高め、特定加算事業所を目指す取り組みに入る。
板橋福祉工場	<ul style="list-style-type: none"> ・制度ではなく、安全衛生会議の設置により、そこで気になる方、業務上問題がある方などを挙げて、周囲で個々の事例に対応するようにしている。 ・さまざまな取り組みも当然のこととして対応している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の平均年齢は50歳位で高齢化が進んでおり、若い時は平気だった段差なども、高齢化に伴い解消が必要になってきている。 ・緊急雇用対策で、子育て中の母親やシングルマザー、高齢者、外国籍の方などが多く応募してくる。これは期限限定なので、将来につながるような制度であればよいと思う。 ・心のケアの必要性が高まっている。

