

世田谷区
区内企業の
男女共同参画に関する
意識・実態調査報告書

概要版

平成27年11月

世田谷区

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

世田谷区では、平成19年度に『世田谷区男女共同参画プラン』、平成25年度には『世田谷区男女共同参画プラン調整計画』を策定し、男女共同参画に関する様々な施策を展開してきました。本調査は、男女が共にいきいきと暮らす社会づくりに向けて、区内企業における男女共同参画及び仕事と家庭の両立支援等についての考え方や取組状況などを調査し、今後の具体的な施策検討を進める上での基礎資料とすることを目的として実施しました。

(2) 調査の設計

- ①調査地域 世田谷区全域
- ②調査対象 区内にある従業員20人以上の事業所
- ③標本数 抽出数：2,137件・調査対象数：1,895件
- ④抽出方法 総務省が実施した「平成24年度経済センサス活動調査名簿」より、従業員数20人以上のすべての事業所を抽出
- ⑤調査方法 事前の電話予告・郵送配布・郵便回収・電話督促
- ⑥調査期間 平成27年6月22日（月）～7月6日（月）
- ⑦調査機関 (株)タイム・エージェント

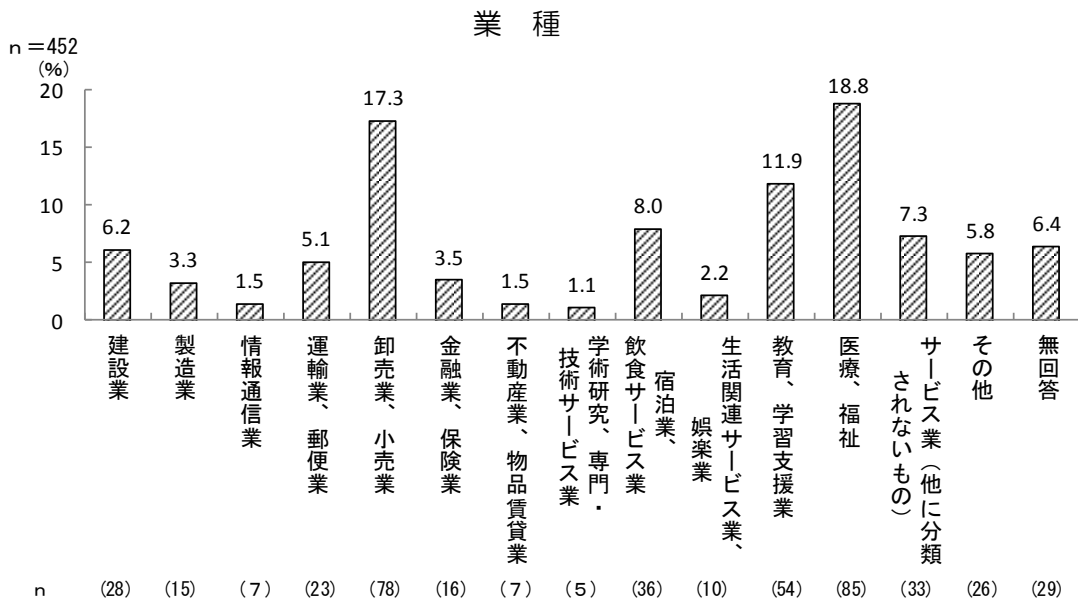
(3) 調査の内容

- ①女性の雇用・能力活用状況
- ②育児・介護休業制度
- ③仕事と家庭の両立支援制度
- ④ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
- ⑤職場のハラスメント状況

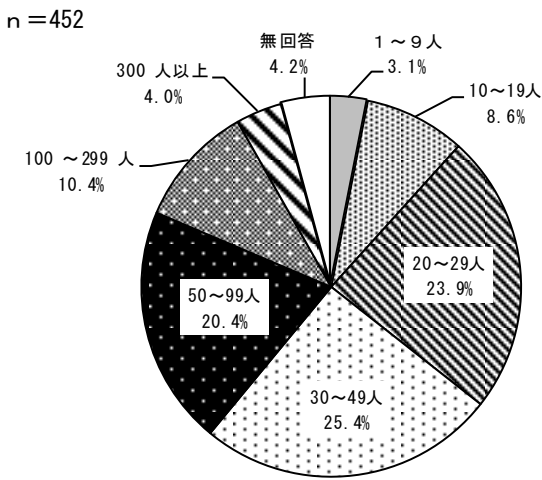
(4) 回収結果

A. 抽出数	B. 調査対象数	C. 有効回収数	D. 対象外 (廃業・移転等)	E. 回収率 [C÷B]
2,137	1,895	452	242	23.9%

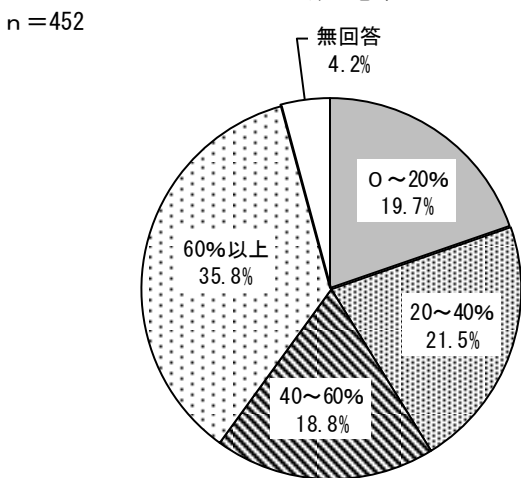
○回答者(事業所)の基本属性



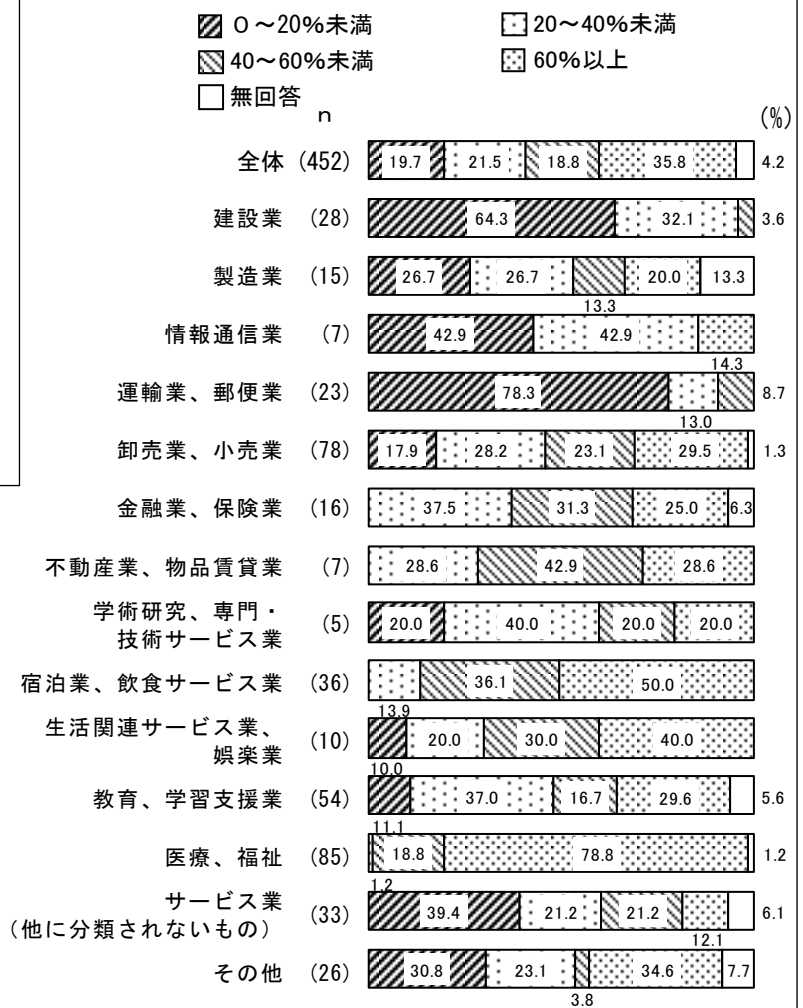
事業所規模(常用労働者数※)



女性比率

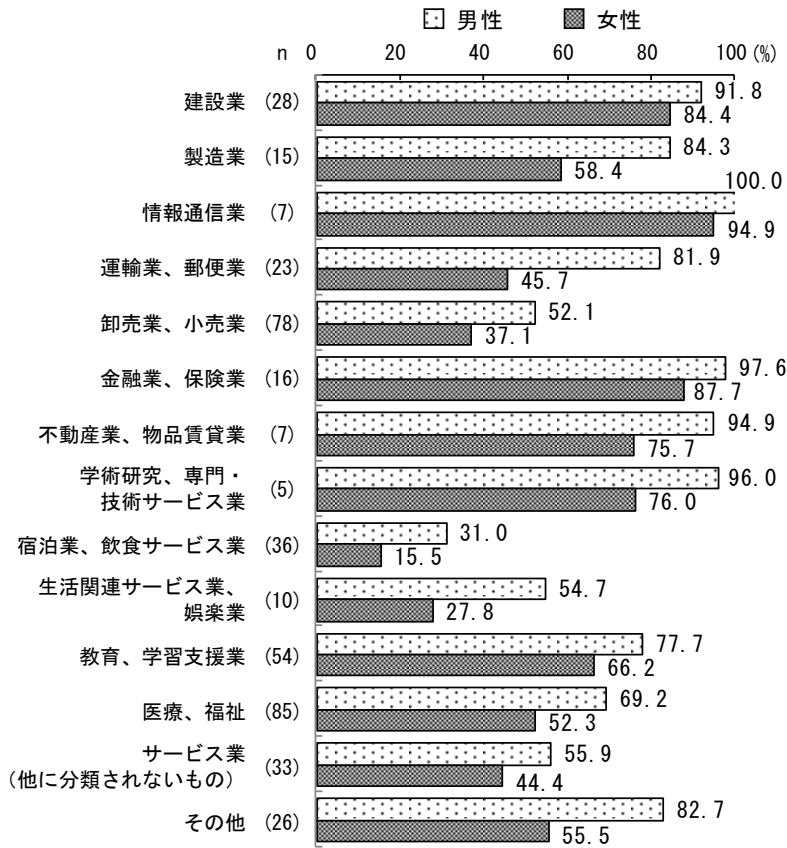


業種別女性比率

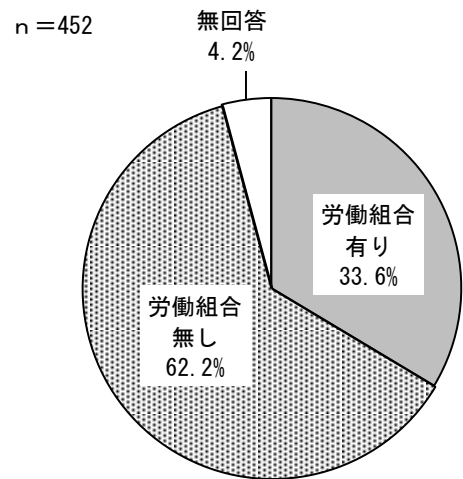


※常用労働者・・・「一般労働者(正社員)」+「パートタイマー等」

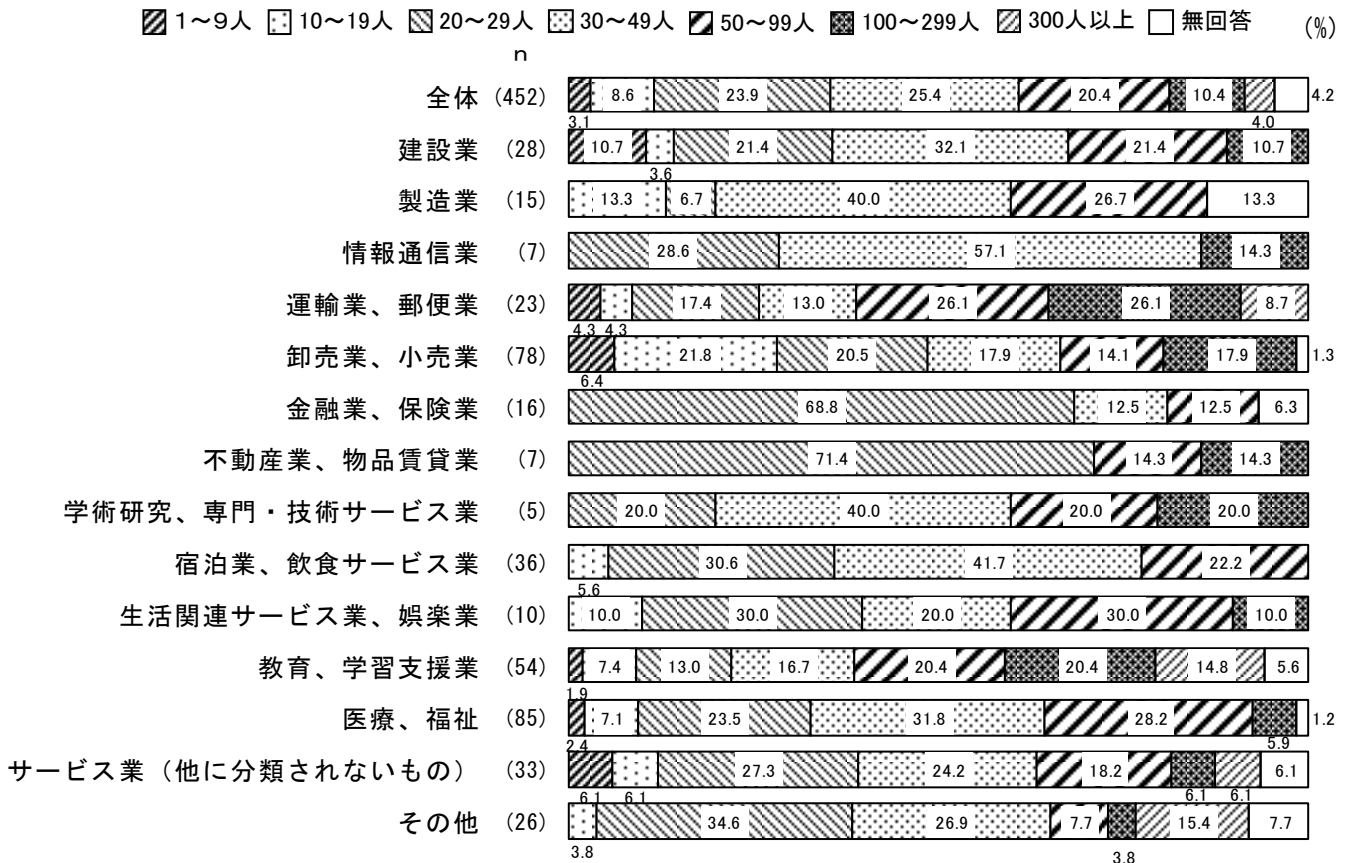
業種別正社員比率



労働組合の有無



業種別事業所規模



2. 女性の雇用・能力活用の状況

○女性管理職の状況

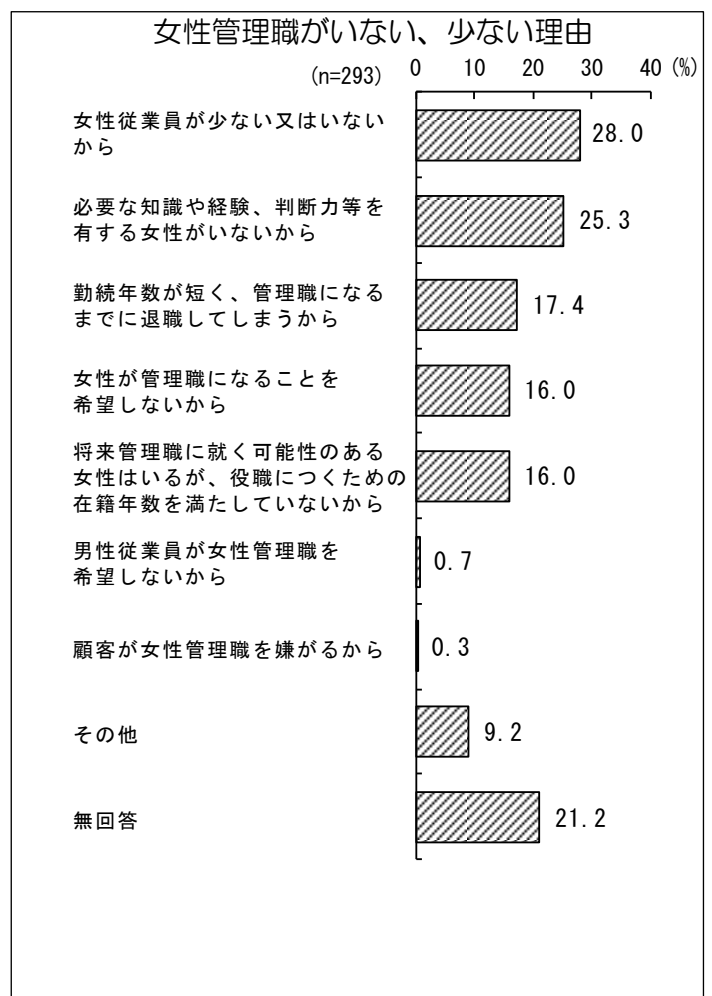
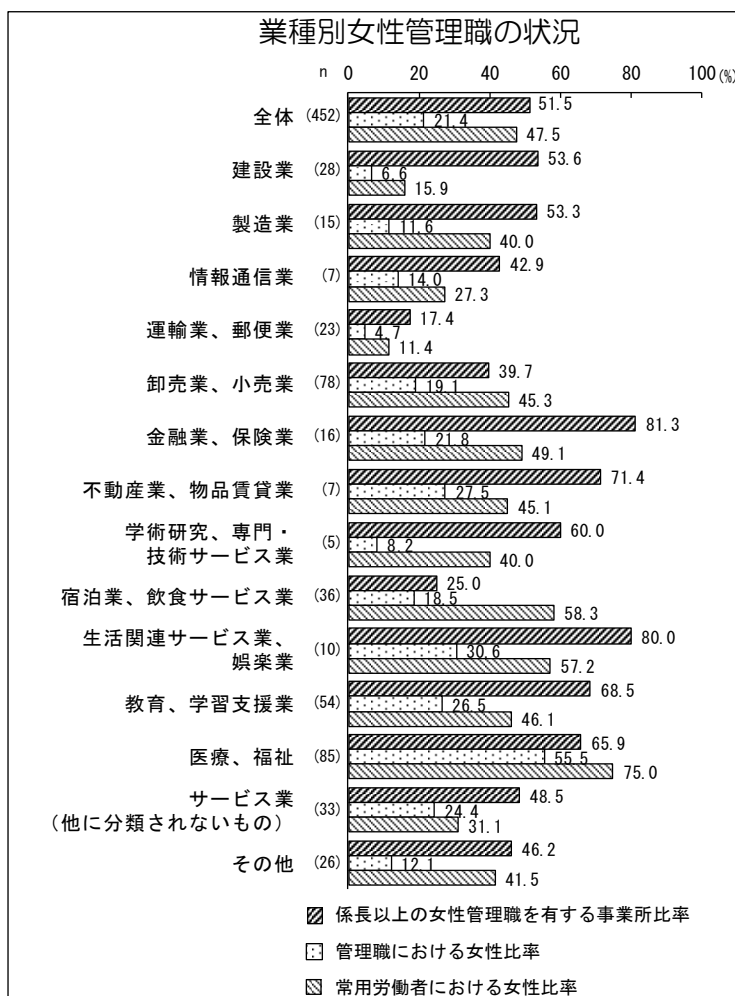
男女雇用機会均等法の改正等により、以前に比べ女性の社会進出が進んできています。しかしながら、企業における女性の管理職は男性に比べて圧倒的に少なく、必ずしも力を発揮できる地位に就けない状況も見受けられます。性別に関係なく能力によって昇進・昇格できる制度が広がれば、今よりもっと女性が社会において活躍でき、企業自体の利益にもつながることが期待されます。

また、女性管理職を増やすことは、男性中心の職場環境を改善することにもつながると考えられます。

◇女性管理職の状況

○女性管理職の割合は、全体の2割強

女性管理職を有する事業所は51.5%で、管理職の総数に対する女性の割合は、21.4%となっています。業種別でみると、『医療、福祉』で比率が高く、女性の登用が他の業種より若干進んでいます。女性管理職が少ない、いない理由としては、「女性従業員が少ない又はいないから」が28.0%と最も高く、以下「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がないから」が25.3%、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまうから」が17.4%の順で続いています。



〇ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションとは女性の能力発揮を進めるための積極的な取組です。

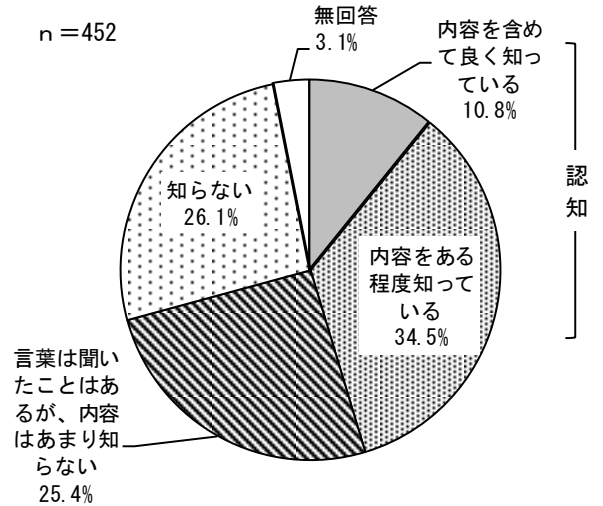
一般的には、「固定的な性別による役割分担意識に根ざすこれまでの制度や慣行が原因となって、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組」のことを言います。

◇ポジティブ・アクションの取組状況

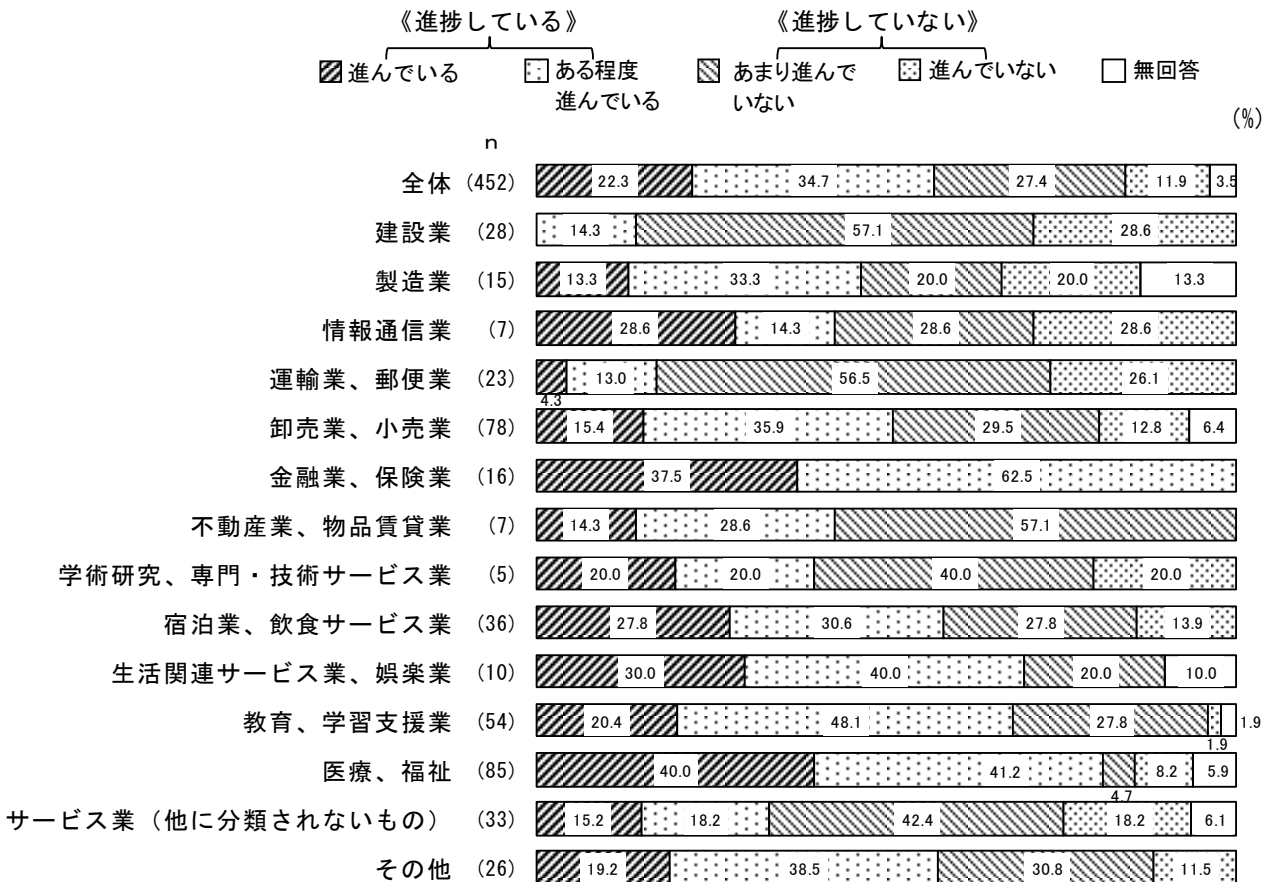
〇認知度は45.3%だが、取組の進捗状況は6割弱

「ポジティブ・アクション」が《進捗している》（「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせたもの）と答えた事業所は6割弱となっています。特に、『金融業、保険業』、『医療、福祉』、『生活関連サービス業、娯楽業』、『教育、学習支援業』が高くなっています。

ポジティブ・アクションの認知度



ポジティブ・アクションの取組状況

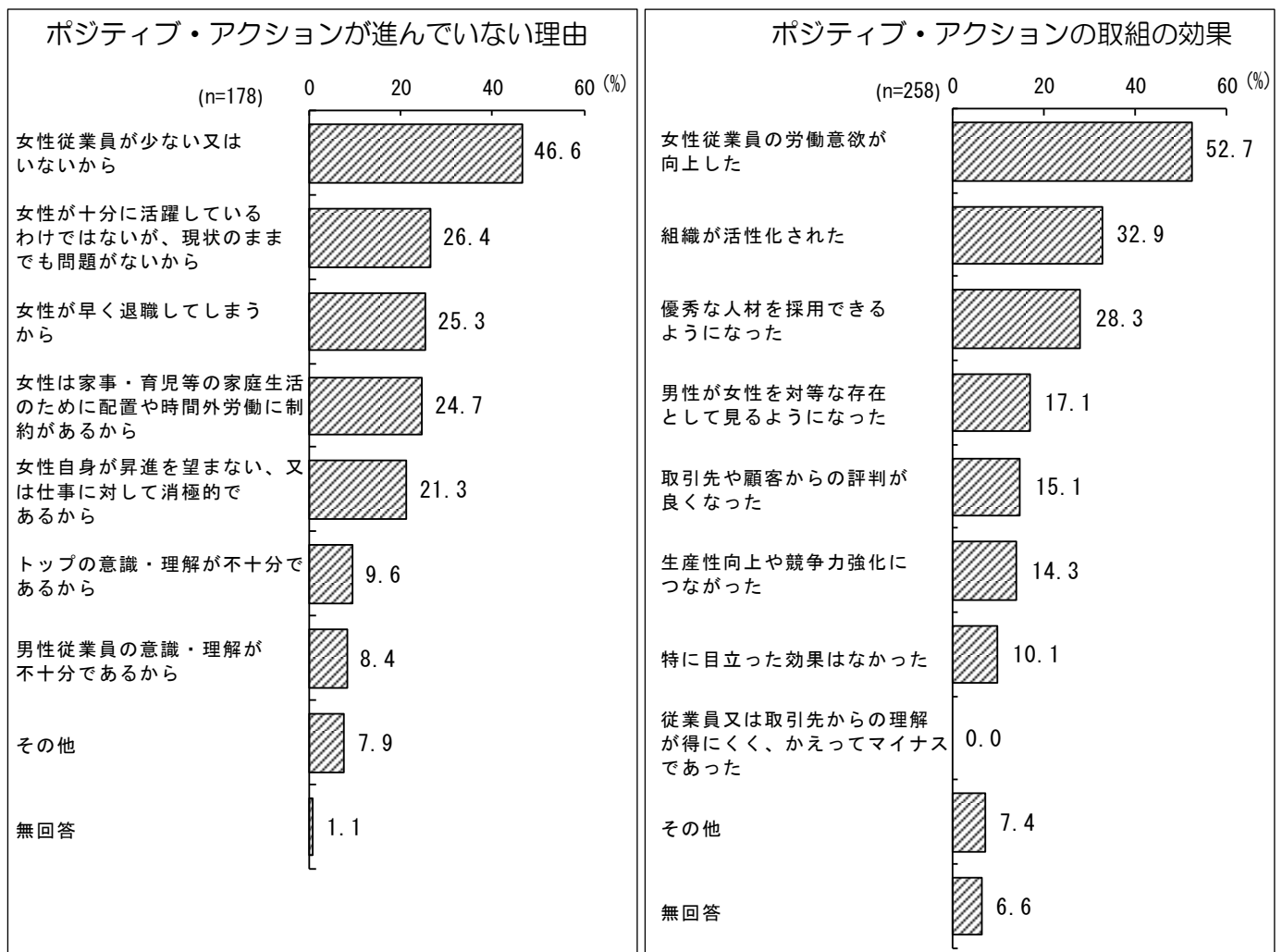


◇ポジティブ・アクションが進んでいない理由と取組みの効果

○進んでいない理由は「女性従業員が少ない又はいないから」が4割半ば、取組の効果は「女性従業員の労働意欲が向上した」が5割強

「ポジティブ・アクション」が《進捗していない》（「進んでいない」と「あまり進んでいない」を合わせたもの）と答えた事業所では、「女性従業員が少ない又はいないから」が46.6%と最も多く、以下「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」が26.4%、「女性が早く退職してしまうから」が25.3%、「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから」が24.7%の順で続いています。

「ポジティブ・アクション」について、《進捗している》と答えた事業所では、取組の効果として、「女性従業員の労働意欲が向上した」が52.7%と最も高く、以下「組織が活性化された」が32.9%、「優秀な人材を採用できるようになった」が28.3%、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」が17.1%の順で続いています。



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)が施行されました。

平成 27 年 9 月 4 日に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行されました。（事業主行動計画の策定等は平成 28 年 4 月 1 日施行）

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となります。

法律の基本原則

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

事業主行動計画の策定等（平成 28 年 4 月 1 日施行）

国は、女性の活躍のために解決すべき課題に対応する効果的取組等を規定した指針を策定する予定です。各企業は、国の指針を参考に、行動計画を策定していただく必要があります。（労働者が 300 人以下の民間事業主については努力義務）。

詳細は国のホームページ等をご確認ください。

3. 育児・介護休業制度

○育児・介護休業制度

育児・介護休業法の改正

改正育児・介護休業法が平成24年7月1日に全面施行されました。内容は主に、

- ①短時間勤務制度を設けることを事業主の責務とし、労働者からの請求があった場合、所定外労働の免除を制度化する。
- ②子の看護休暇制度を拡充する。
- ③父母がともに育休を取得する場合、1歳2ヶ月（改正前1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。
- ④父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- ⑤配偶者が専業主婦（夫）であれば、育児休業の取得不可とすることができる制度の廃止。
- ⑥介護のための短期の休暇制度の創設。
- ⑦苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設。
- ⑧勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料の創設。

とさらに職業生活と家庭生活の両立が図れるよう支援対策が進んでいます。

◇育児休業の取得率

○育児休業取得率は、女性が90.2%、男性が3.2%

過去1年間（平成26年4月1日～平成27年3月31日）の育児休業取得率（育児休業取得率÷出産者数）をみると、女性は、出産者数265人に対して、239人と約9割の人が育児休業を取得しています。

一方、配偶者が出産した男性従業員は284人と女性の出産者数と比べ多くなっているが、育児休業取得率は9人（取得率3.2%）と少なく、男女間での差は非常に大きくなっています。前回の平成22年度調査と比較すると、育児休業取得率は、女性は高くなっているものの、男性は横ばいとなっています。

育児休業取得率

	女性		男性	
	今回調査	平成22年度	今回調査	平成22年度
出産者数（男性は配偶者が出産）	265人	235人	284人	418人
育児休業取得者数	239人	192人	9人	12人
育児休業取得率	90.2%	81.7%	3.2%	2.9%

※平成26年4月1日から平成27年3月31日までの1年間

平成26年度厚労省調査／育児休業取得率 86.6%

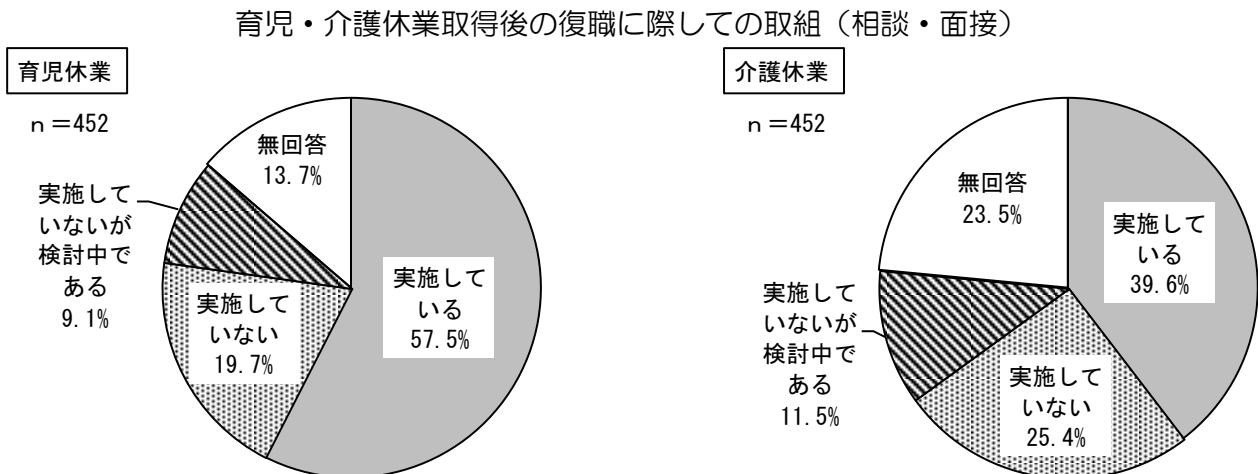
2.3%

※平成24年10月1日から平成25年9月30日までの1年間

◇育児・介護休業後の復職に際しての取組

○「相談・面接」は、育児休業取得者に対して57.5%、介護休業取得者に対して39.6%

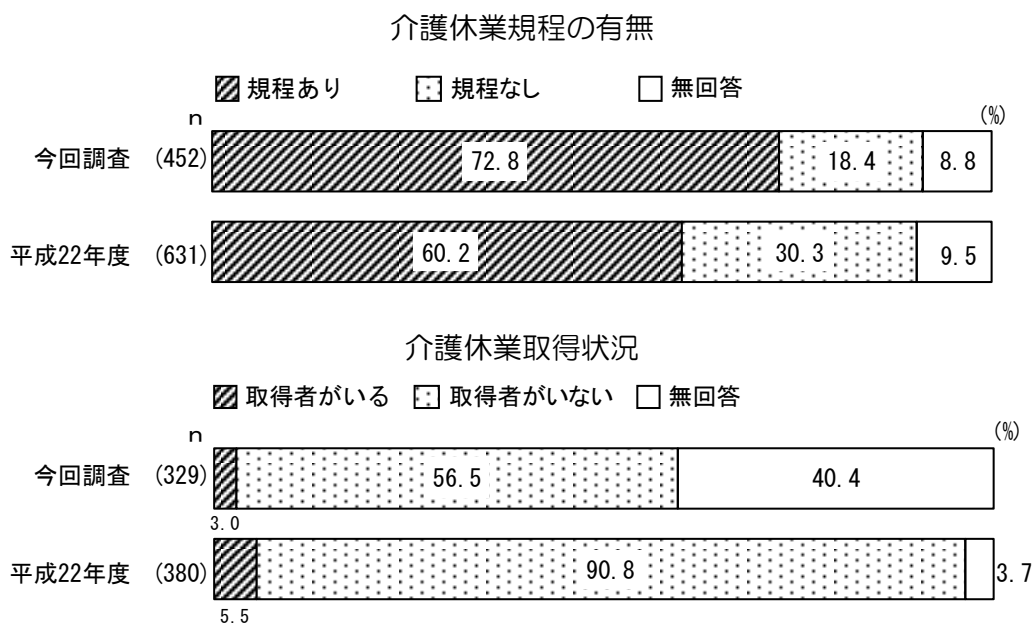
育児休業取得後の復職に際して、「相談・面接」を実施している事業所は、育児休業取得者に対しては、57.5%（前回41.2%）、介護休業取得者に対しては、39.6%（前回25.2%）となっています。



◇介護休業規程の有無と取得率の状況

○介護休業について、規定ありの事業所が7割強だが取得率は極めて少ない

介護休業について規程ありと回答した事業者は72.8%と多くの事業所で整備が進んでいます。一方、介護休業取得者がいた事業所は、3.0%と極めて低くなっています。介護休業取得者がいた事業所について、前回の平成22年度調査と比較すると、わずかながら低くなっています。



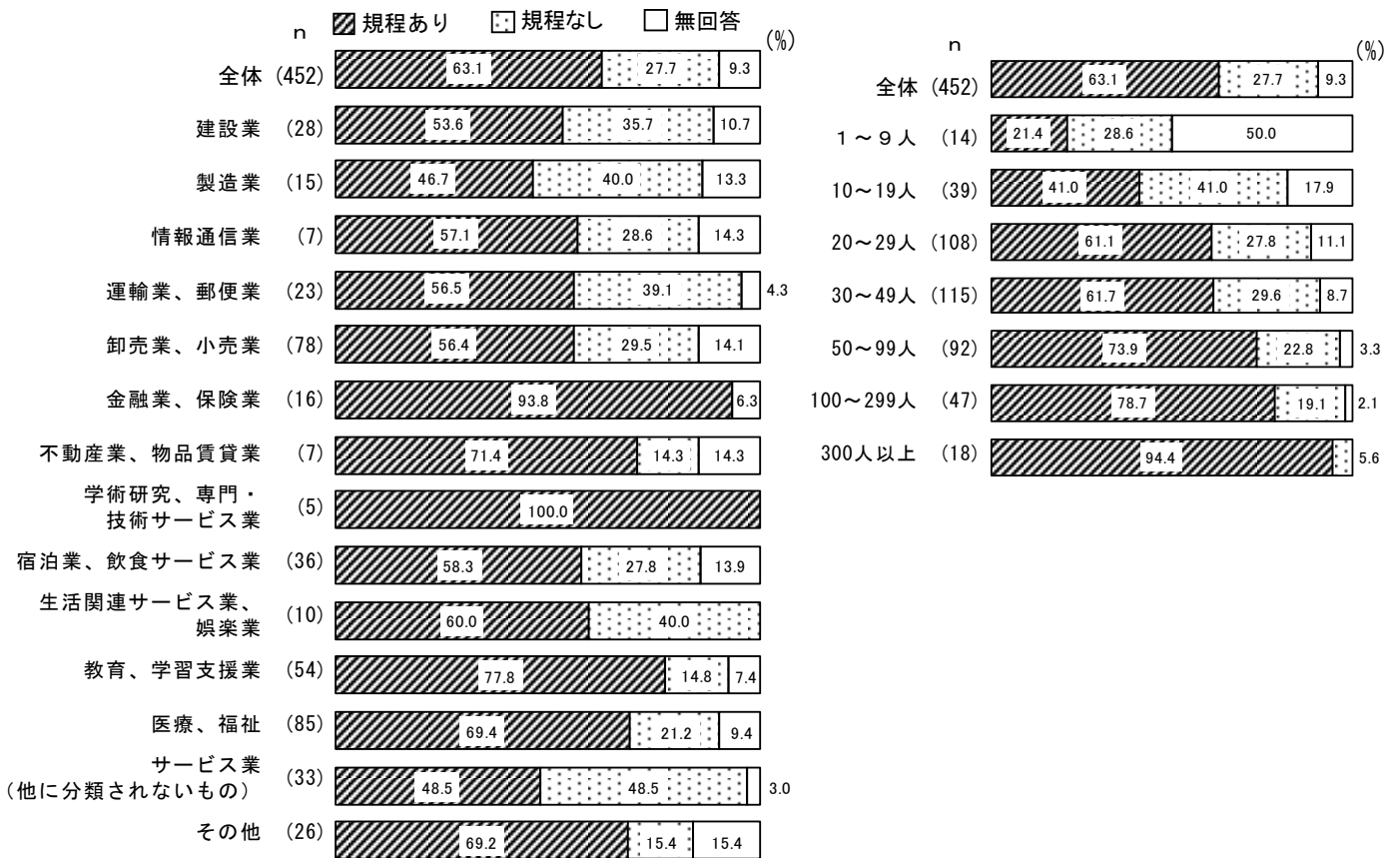
○看護休暇制度

◇看護休暇制度の規程状況

○看護休暇制度の規程ありの事業所が6割半ば

看護休暇制度の規程のある事業所は63.1%、規程のない事業所は27.7%となっています。業種別でみると、特に『金融業、保険業』が9割半ば、『教育、学習支援業』が8割弱を超え高くなっています。従業員規模別でみると、「300人以上」で9割半ば、『50~299人』で7割台となっています。

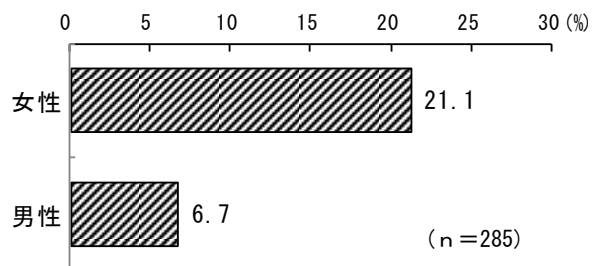
看護休暇制度の規程の有無



◇看護休暇制度の利用の有無

○女性の利用率21.1%、男性の利用率6.7%

看護休暇制度の利用の有無についてみると、女性は21.1%、男性の利用率は6.7%となっており、男性の利用率に比べ、女性の利用率が高くなっています。



4. 仕事と家庭の両立支援制度

両立支援制度とは、育児や家族介護を行う従業員等の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために、育児・介護休業法に基づき講ずべき各種措置を制度化させ、円滑に実施するものです。「男は仕事、女は家庭」というような固定的な性別役割分担意識の解消や制度はあっても取得しづらいという職場風土等の是正を図るため、社内の理解を深めることが極めて重要といわれています。

育児・介護休業法では、事業主に対し、企業全体の雇用管理方針の中で仕事と家庭との両立を図るための取組を企画し、実施することを求めています。

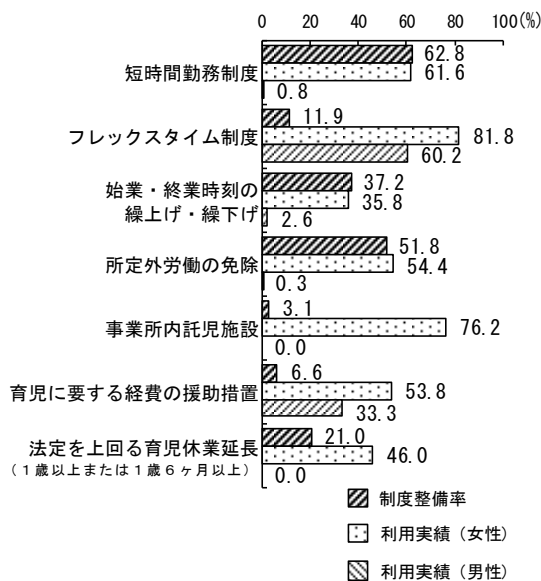
◇育児を支援する制度

○育児を支援する制度（育児休業制度以外）が整備されている事業所は7割弱

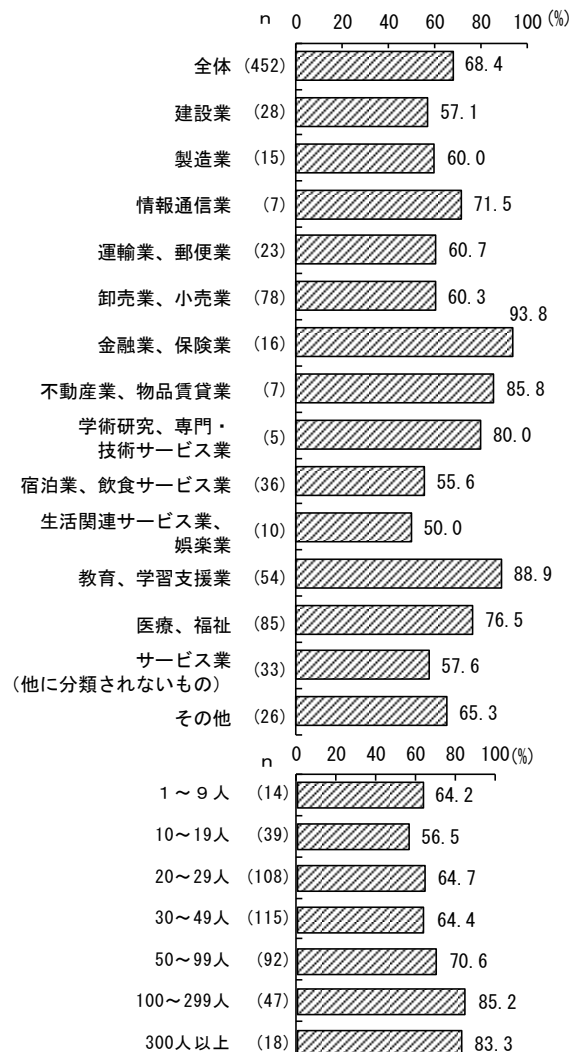
育児を支援する各制度としては、「短時間勤務制度」の整備率が62.8%と最も高く、以下「所定外労働の免除」が51.8%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が37.2%の順で続いています。育児を支援する各制度の利用実績では、男性は女性に比べて極めて低くなっています。

育児を支援する制度の整備率を業種別でみると、『金融業、保険業』、『教育、学習支援業』で整備率が高くなっています。従業員規模別では、『50人以上』で7割を超え整備率が高くなっています。

育児を支援する各制度の整備率と利用実績



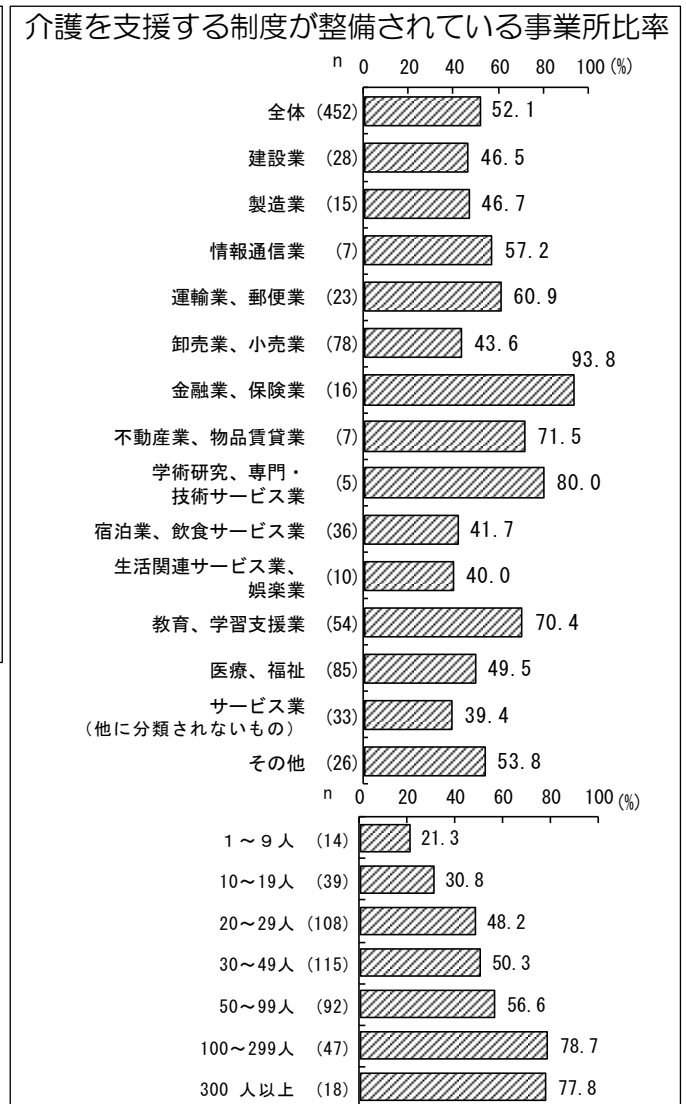
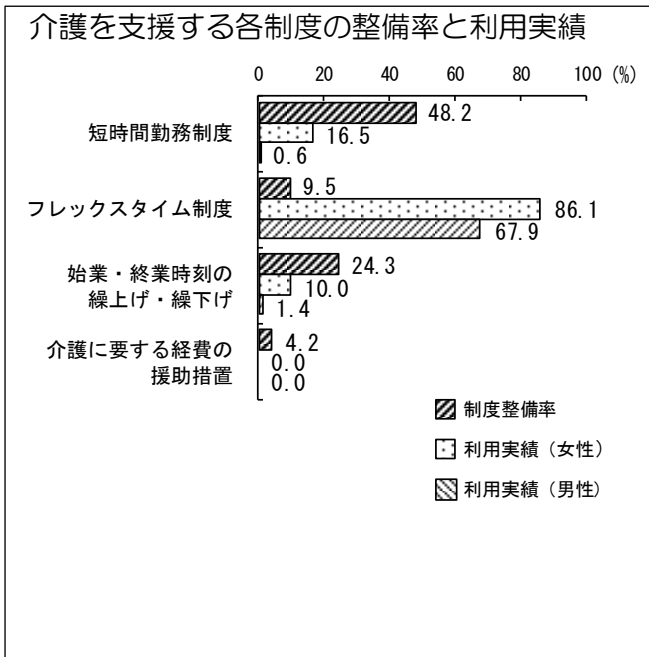
育児を支援する制度が整備されている事業所比率



◇介護を支援する制度

○介護を支援する制度が整備されている事業所は5割強

介護を支援する各制度としては、「短時間勤務制度」の整備率が48.2%で最も高く、以下「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が24.3%「フレックスタイム制度」が9.5%の順で続いています。利用実績では、「フレックスタイム制度」が高くなっていますが、他の制度の利用実績は男女ともに極めて低くなっています。介護を支援する制度の整備率を業種別でみると、『金融業、保険業』が9割半ばと高くなっています。従業員規模別でみると、従業員規模が大きい事業所ほど整備率が高くなっています。

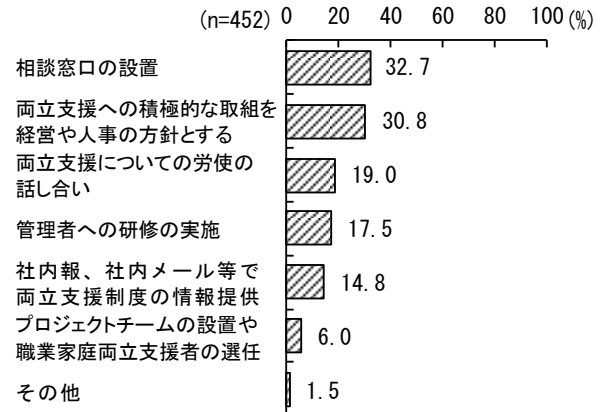


◇仕事と家庭の両立についての考え

○「相談窓口の設置」が3割強で最多

育児や介護を行っている従業員にとって働きやすい環境づくりの取組について、「相談窓口の設置」が32.7%と最も高く、以下「両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする」が30.8%、「両立支援についての労使の話し合い」が19.0%、「管理者への研修の実施」が17.5%の順で続いています。

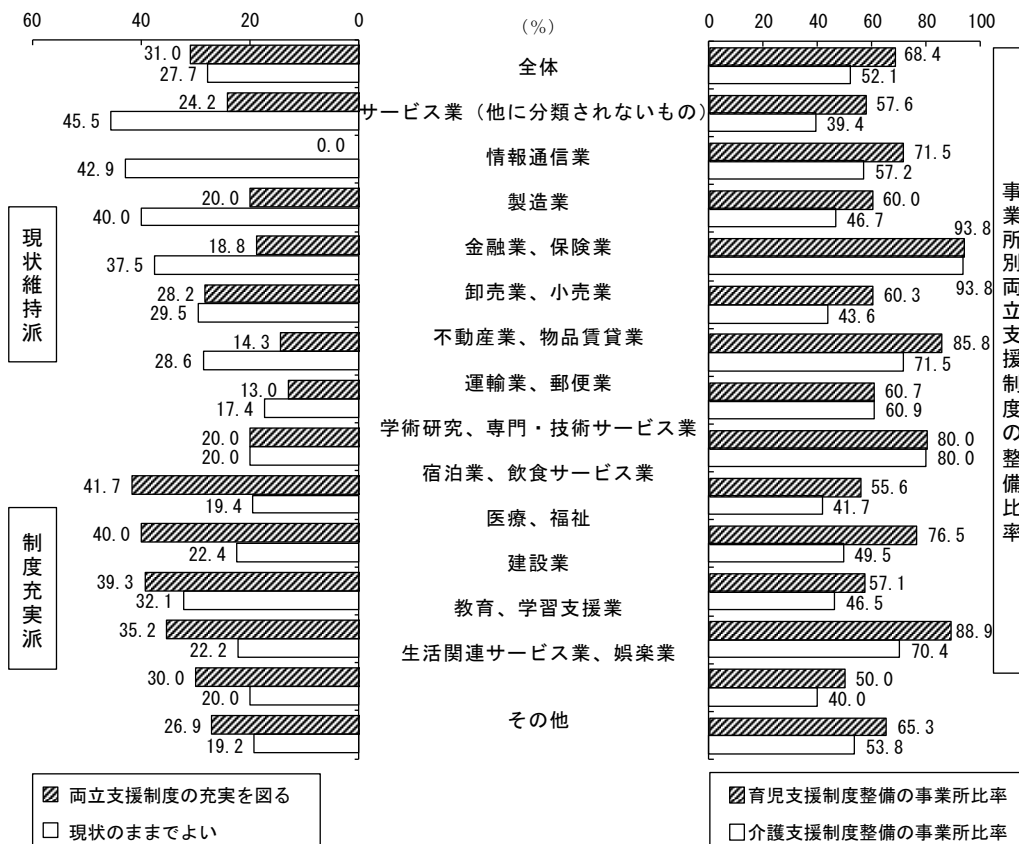
両立支援の環境づくりの実施状況



○両立支援制度の充実と現状維持に、意見は二分

両立支援についての考え方は、《充実派》と《現状維持派》に二分されています。また、《現状維持派》の中では、『金融業、保険業』、『不動産業、物品賃貸業』といった両立支援制度が既に整っているため現状を維持する業種と、『サービス業（他に分類されないもの）』、『卸売業、小売業』、『製造業』のあまり進んでいない業種に二分されています。

両立支援制度についての今後の考え方と現状の取組状況

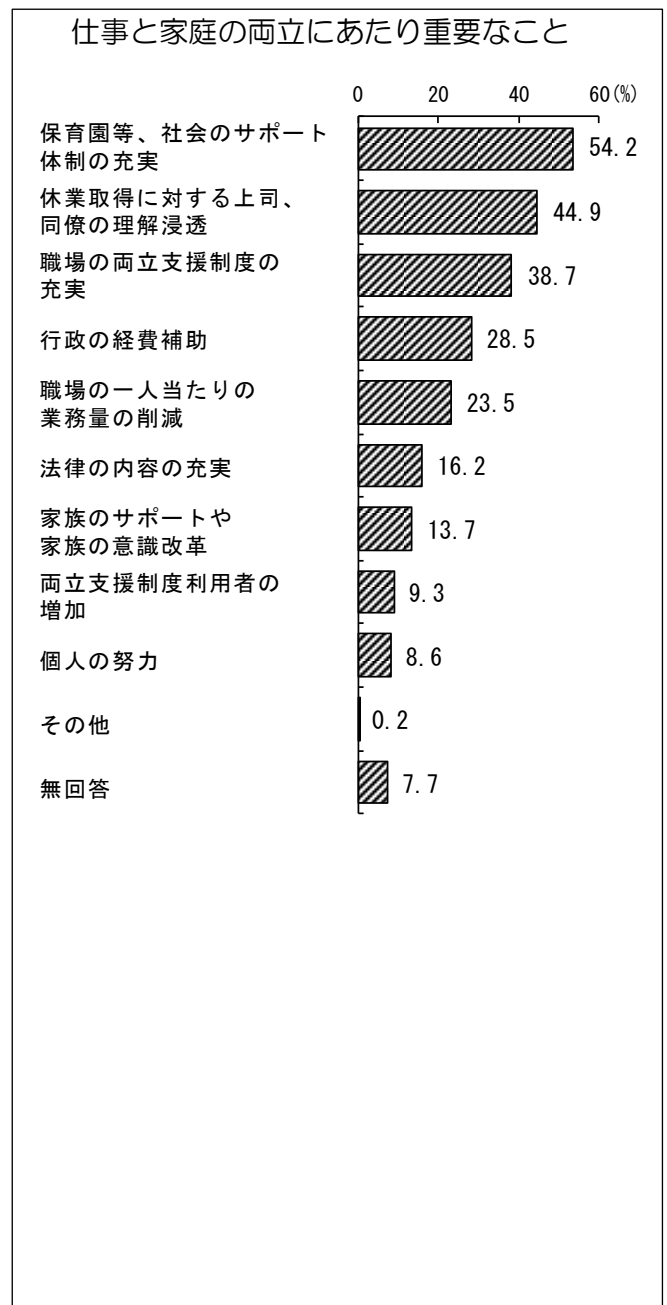
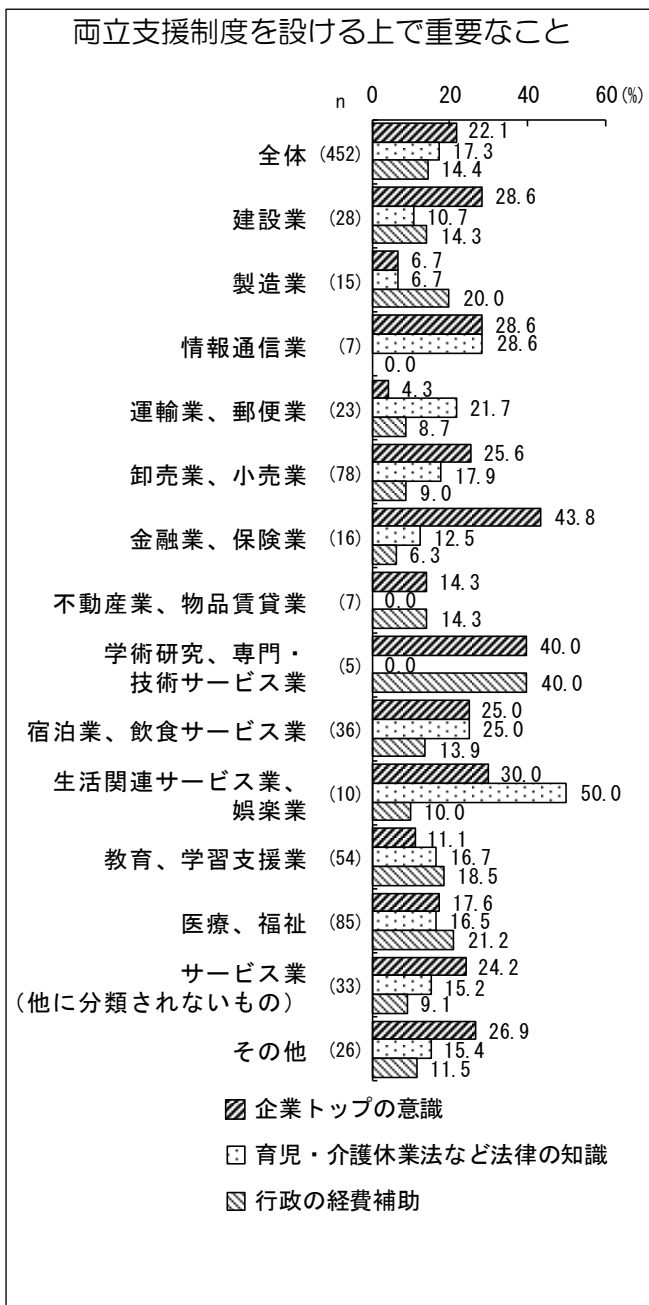


◇両立支援制度を設ける上で重要なこと

○「企業トップの意識」が2割強で第1位

事業所において両立支援を設ける上で重要なことを業種別にみると、「企業トップの意識」では、『金融業、保険業』が4割半ば、「育児・介護休業法など法律の知識」では、『生活関連サービス業・娯楽業』が5割、「行政の経費補助」では、『医療・福祉』が2割強となっています。

仕事と家庭の両立にあたり重要なこととしては、「保育園等、社会のサポート体制の充実」が54.2%と最も高く、以下「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が44.9%、「職場の両立支援制度の充実」が38.7%、「情勢の経費補助」が28.5%の順で続いています。



◇次世代育成支援対策推進法による「一般事業主行動計画」の認知度

●次世代育成支援対策推進法による「一般事業主行動計画」の策定・届出義務について

一般事業主行動計画の策定・届出が義務となる一般事業主は、従業員数10人以上の企業となります。

●「一般事業主行動計画」の公表及び従業員への周知について

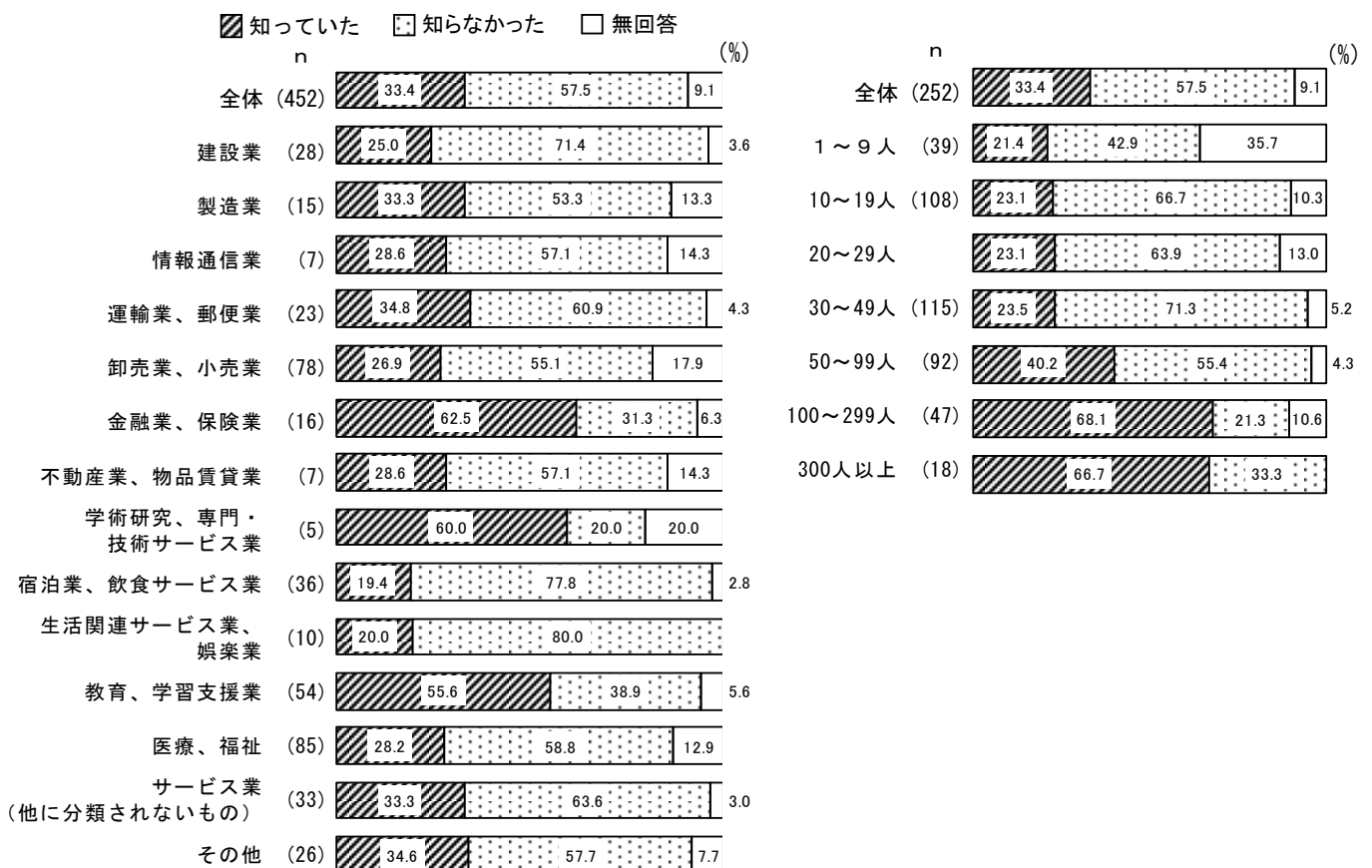
従業員数が101人以上の企業は、一般事業主行動計画を策定又は変更した場合に、同計画の公表及び従業員への周知が義務となります。

従業員数が101人以下の企業は、一般事業主行動計画を策定又は変更した場合に、同計画の公表及び従業員への周知が義務となりました。

○「一般事業主行動計画」の認知度は3割半ば

「一般事業主行動計画」を「知っていた」は33.4%で、57.5%の事業所が認知していません。業種別でみると、『生活関連サービス業、娯楽業』、『宿泊業、飲食サービス業』、『建設業』では、「知らなかった」が7割を超えています。従業員規模別でみると、『50人未満』の従業員規模では、認知度が低くなっています。

一般事業主行動計画の認知度



5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

●ワーク・ライフ・バランスとは

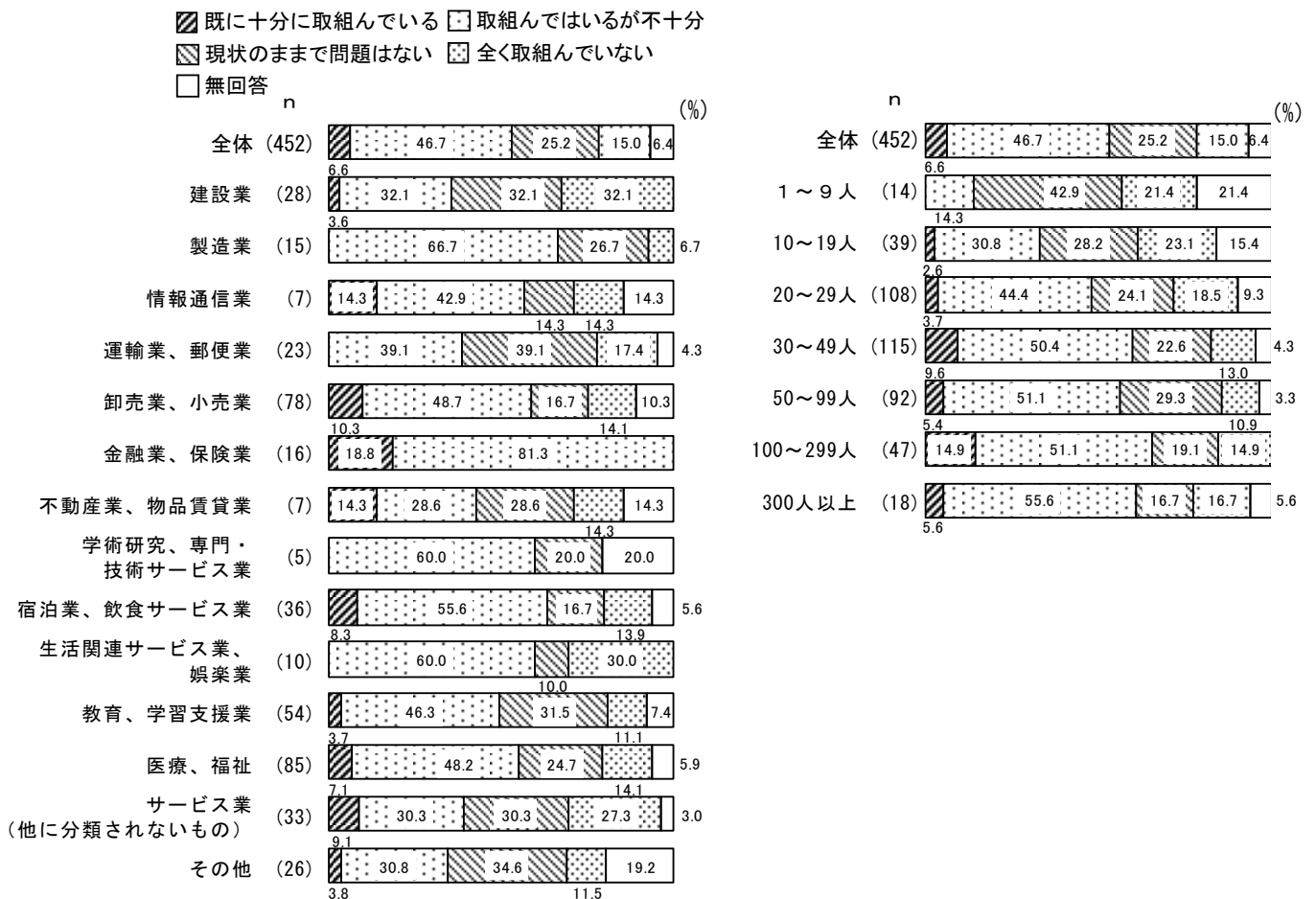
だれもがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域活動などにおいても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会です。

◇ワーク・ライフ・バランスの取組状況

○取組んでいるが不十分との事業所が4割半ば

ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状としては、「取組んではいるが不十分」が46.7%となっており、「現状のままで問題はない」が25.2%、「全く取組んでいない」は15.0%となっています。業種別で見ると、「取組んではいるが不十分」では、『金融業、保険業』が8割強、『製造業』が6割半ばと高くなっています。従業員規模別で見ると、「取組んではいるが不十分」は、従業員規模が大きいほど割合が高くなる傾向がみられます。

ワーク・ライフ・バランスの取組状況



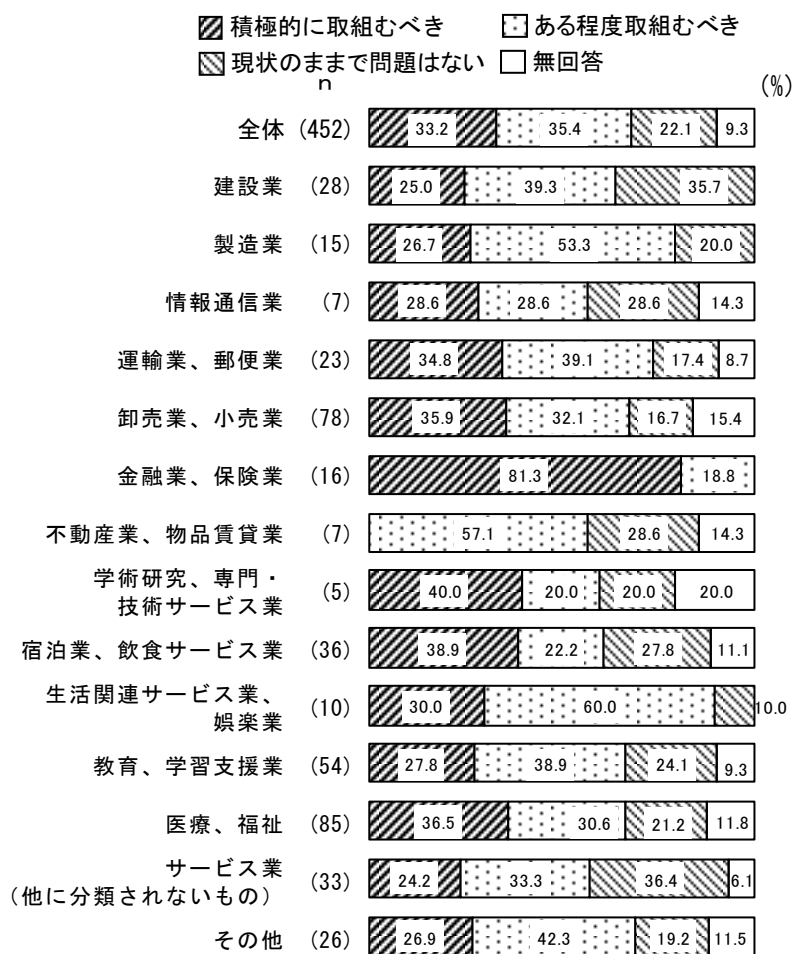
◇ワーク・ライフ・バランスの取組の今後の必要性

○7割弱の事業所が取組むべきとしている

ワーク・ライフ・バランスへの取組の必要性については、「積極的に取組むべき」が33.2%、「ある程度取組むべき」が35.4%となっていますが、「現状のままで問題はない」も22.1%と比較的高くなっています。

業種別でみると、「積極的に取組むべき」では、『金融業、保険業』が8割強、「ある程度取組むべき」では、『生活関連サービス業、娯楽業』6割、「現状のままで問題はない」では、『サービス業（他に分類されないもの）』、『建設業』が3割半ばとなっています。

ワーク・ライフ・バランスの取組の今後の必要性



◇ワーク・ライフ・バランスの具体的な取組について

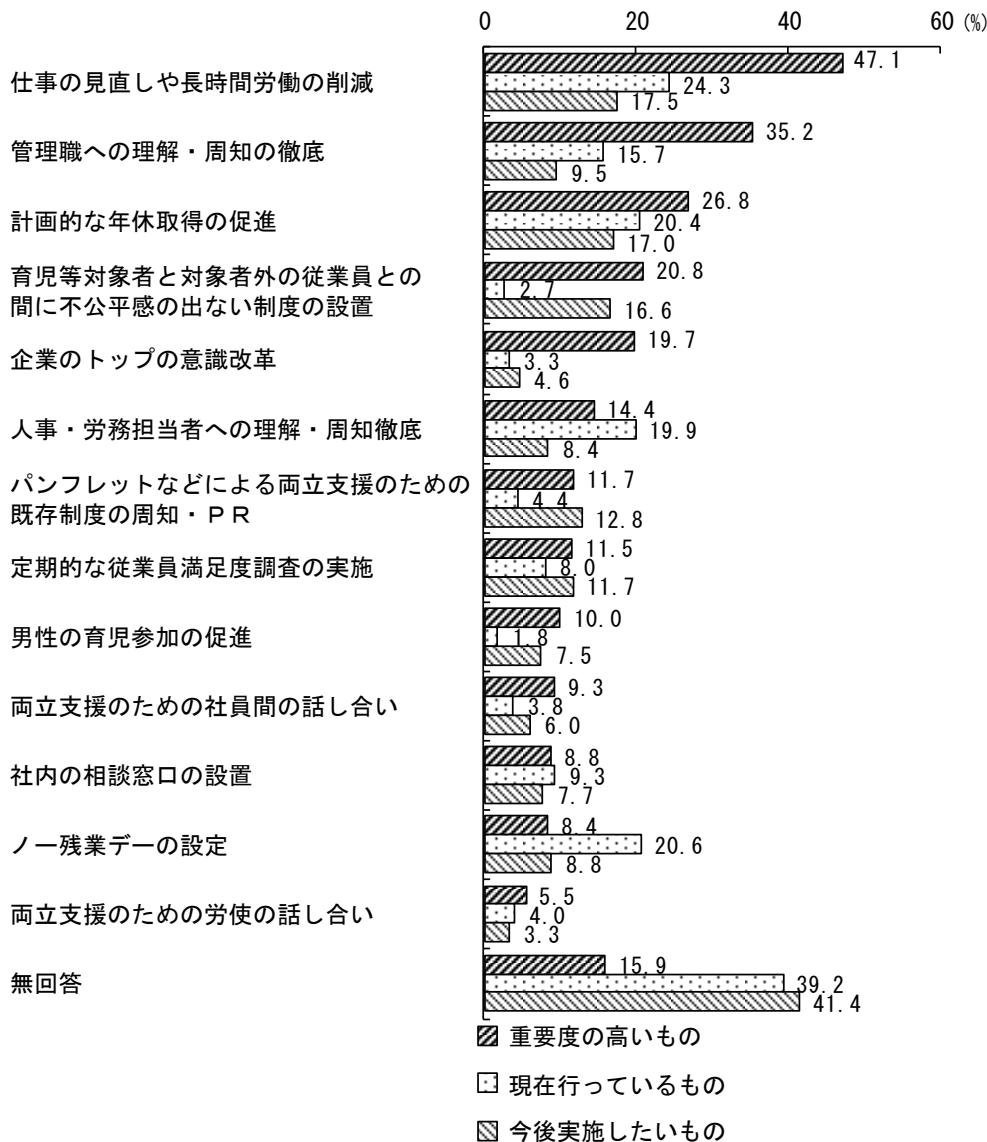
○重要度の高いもの、現在実施しているもの、今後実施したいもの全てで、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が最多

ワーク・ライフ・バランスへの取組で重要度の高いものとしては、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が47.1%、以下「管理職への理解・周知の徹底」が35.2%、「計画的な年休取得の促進」が26.8%、「育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置」20.8%の順で続いています。

現在行っているものとしては、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が24.3%、「ノー残業デーの設定」が20.6%、「計画的な年休取得の促進」が20.4%の順で続いています。

今後新たに実施したいものは、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が17.5%、「計画的な年休取得の促進」が17.0%、「育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置」が16.6%となっています。

ワーク・ライフ・バランスの取組 重要度の高いもの、現在実施しているもの、今後実施したいもの



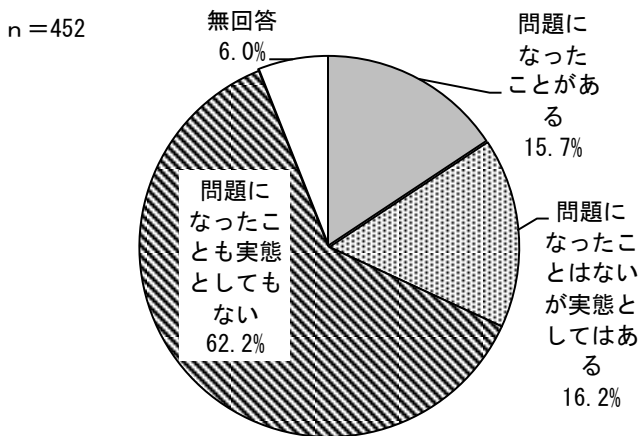
6. 職場のハラスメント状況

◇職場のセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの状況

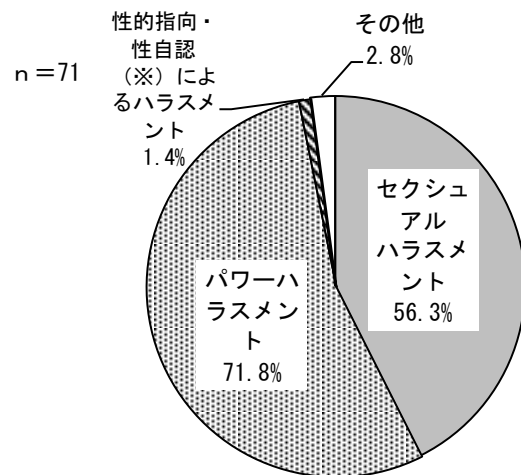
○ハラスメントの有無は「問題になったことも実態としてもない」が6割強、問題となったハラスメントは「パワーハラスメント」が7割強

職場でのハラスメントが問題になったことがあるかについては、「問題になったことも実態としてもない」が62.2%と最も高く、以下「問題になったことはないが実態としてはある」が16.2%、「問題になったことがある」が15.7%となっています。問題となったハラスメントについては、「パワーハラスメント」が71.8%と最も高く、「セクシュアルハラスメント」が56.3%となっています。

ハラスメントの有無



問題となったハラスメントについて



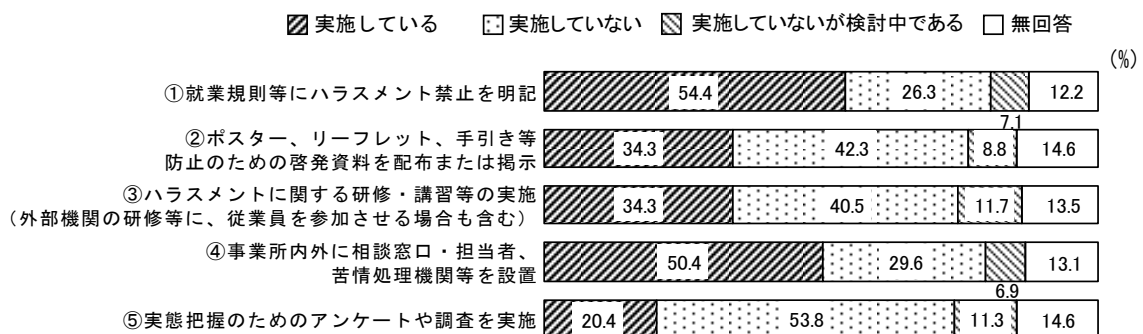
※性的指向・性自認とは、同性愛や性同一性障害など、性的マイノリティに関する事

◇ハラスメント防止の取組

○〈就業規則等にハラスメント禁止を明記〉を「実施している」が5割半ば

ハラスメントを防止するための取組について、「実施している」では、〈就業規則等にハラスメント禁止を明記〉が54.4%と最も高く、以下〈事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関を設置〉が50.4%、〈ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示〉、〈ハラスメントに関する研修・講習等の実施〉がともに34.3%となっています。

ハラスメント防止の取組



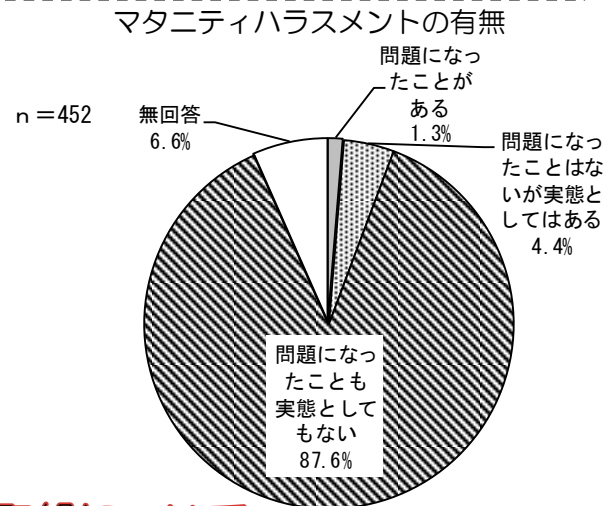
◇マタニティハラスメントの状況

●妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いについて

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（男女雇用機会均等法）第9条第3項や育児産業、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（育児・介護休業法）第10条等では、妊娠・出産、育児休業等を「理由として」解雇等の不利益取り扱いを行うことを禁止しています。例）妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格処分を行う。（例外規定あり）

○マタニティハラスメントが「問題になったことも実態としてもない」が9割弱

マタニティハラスメントの有無については、「問題になったことも実態としてもない」が87.6%と最も高くなっています。一方、「問題になったことはないが実態としてはある」が4.4%、「問題になったことがある」が1.3%となっています。

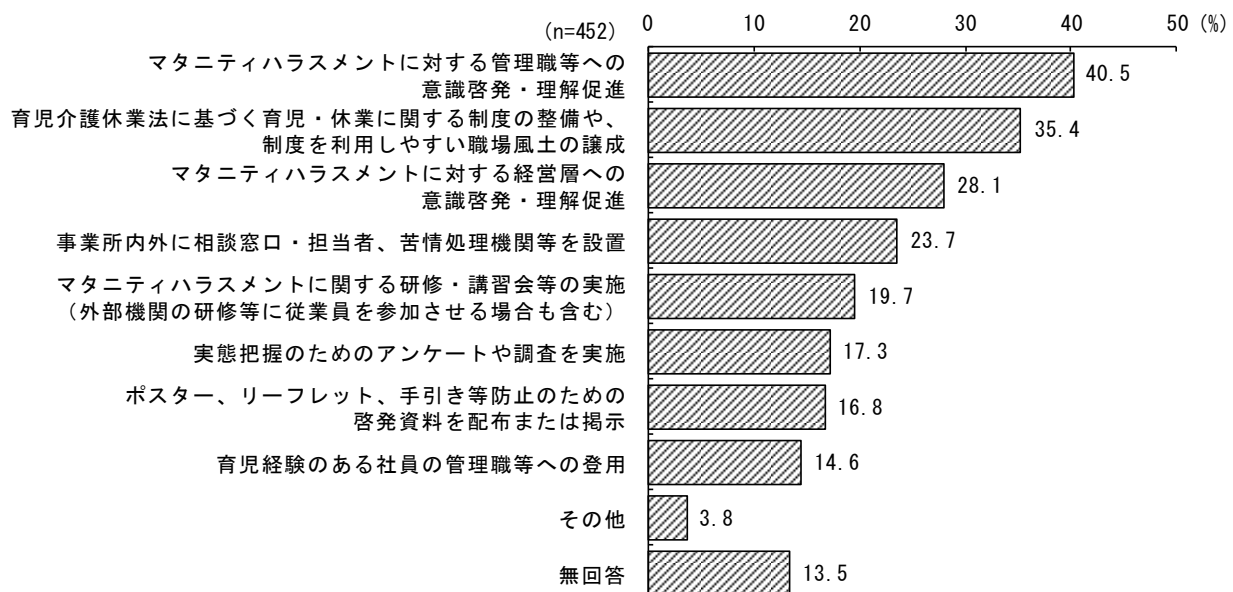


◇マタニティハラスメントを防止する取組について

○「マタニティハラスメントに対する管理職等への意識啓発・理解促進」が約4割

マタニティハラスメントを防止する取組については、「マタニティハラスメントに対する管理職等への意識啓発・理解促進」が40.5%、以下「育児介護休業法に基づく育児・休業に関する制度の整備や、制度を利用しやすい職場風土の醸成」が35.4%、「マタニティハラスメントに対する経営層への意識啓発・理解促進」が28.1%、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が23.7%の順で続いています。

マタニティハラスメントを防止する取組



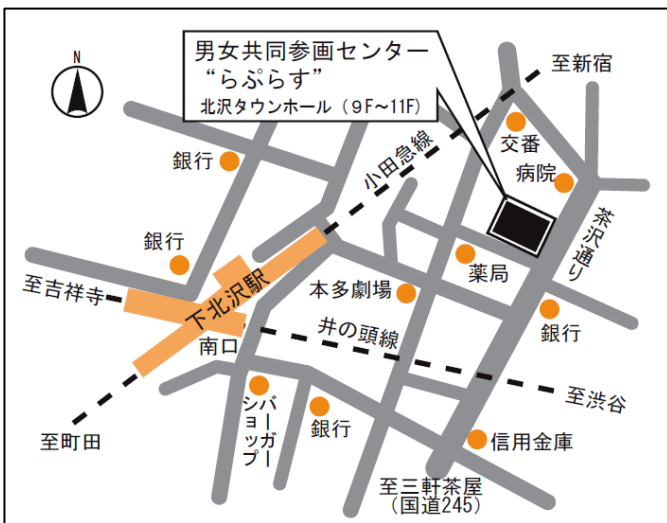
施設のご案内

世田谷区では男女共同参画センター「らぶらす」(北沢タウンホール内)において、いろいろな講座や催し物、相談、資料収集・広報などの事業を行っています。是非一度足をお運びいただき、仕事と家庭の両立、男女がともに働きやすい職場について考えてみませんか。

三茶おしごとカフェでは、キャリアカウンセラーによるおしごと相談や職業紹介、社会保険労務士による社会保険・労働相談、臨床心理士によるメンタルケア相談などの各種支援を行っています。

また、「ワークサポートせたがや(ハローワークの職業紹介窓口)」を併設し、就職活動をサポートしています。

世田谷区立男女共同参画センター「らぶらす」施設案内



【施設概要】

- 資料コーナー／図書・行政資料棟の閲覧・貸出
 - 情報・交流コーナー、印刷コーナー、活動コーナー、相談コーナー、子ども室、授乳コーナー
 - 研修室(4室)／会議・学習会のための施設
- ※利用に関しては登録が必要な場合があります

【開館時間】

午前9時～午後10時

[第3月曜日(祝日にあたる場合は翌日)及び年末年始は休み]

【問い合わせ先】

〒155-8666

世田谷区北沢2-8-18 北沢タウンホール9～11F

TEL.03-5478-8022 FAX.03-5478-8026

三茶おしごとカフェ(世田谷区三軒茶屋就労支援センター)



【施設概要】

- おしごと相談・キャリアカウンセリング
 - 社会保険・労働相談、メンタルケア相談、内職相談
 - 就職支援セミナー
 - パソコンコーナー、情報コーナー
- ※利用に関しては登録が必要な場合があります

【開館時間】

午前9時～午後5時

[土・日・祝日・年末年始は休み]

【問い合わせ先】

〒154-0004

世田谷区太子堂2-16-7 世田谷産業プラザ2F

TEL.03-3411-6604 FAX.03-3411-6690

- ワークサポートせたがや(ハローワークの職業紹介窓口)併設
- TEL.03-3413-8609

区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」報告書（概要版）

発行 世田谷区生活文化部 人権・男女共同参画担当課

世田谷区世田谷4-21-27

電話 03-5432-2259

FAX 03-5432-3005

印刷登録番号 世田谷区広報印刷物登録番号/第 1320 号