

# 質問回答書

契約番号 \_\_\_\_\_

件 名 \_\_\_\_\_ 令和3年度「男女共同参画に関する事業所調査」業務委託 \_\_\_\_\_

質 問	回 答
標本抽出に必要となるデータの提供時期はいつか。また、ファイル形式は何か。（仕様書5(2)）	9月上旬にご提供する予定です。ファイル形式はExcel形式です。
前回調査の調査票やその他の印刷物のデータの提供を受けることは可能か。（仕様書5(2)）	前回調査の調査票及び報告書のデータを添付します。
調査票の発送について、DM便、ゆうメール等の利用は可能か。（仕様書5(3)）	可能です。
回収した調査票が1,400件未満の場合、回収数で報告書を作成してもよいか。（仕様書5(5)）	問題ありません。
報告書及び概要版は、表紙・本文ともにモノクロ印刷でよいか。（仕様書5(6)）	表紙・本文ともにモノクロ印刷でも図表やグラフ等が判別できるように版下データを作成してください。なお、報告書及び概要版の印刷は委託業務に含まれていません。

## ◎ 令和2年度 男女共同参画に関する事業所調査 ◎

### 御協力をお願い

平素から、横浜市政に御理解と御協力をいただきましてありがとうございます。

横浜市では、「日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市の実現」を掲げ、男女共同参画施策を推進しています。

この調査は、「第5次横浜市男女共同参画行動計画」（令和3年度から7年度まで）の策定に向けて、横浜市内の事業所における男女共同参画に関する取組についてお伺いし、本市施策をさらに推進するための基礎資料とすることを目的に実施するものです。

今回、総務省・経済産業省「平成28年経済センサス-活動調査」をもとに、無作為に抽出した市内事業所に回答をお願いしています。調査の結果は、すべて統計的に処理・分析し、公表する予定です。事業所が特定される形で公表することや、他の目的に使用することは決してありません。

新型コロナウイルス感染症対応の状況下でのお願いとなり大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和2年7月

横 浜 市

### ～御記入上のお願い～

- 御回答は、貴事業所の総務、人事など御担当の方に御記入をお願いいたします。
- 本店、支店など複数の事業所がある企業の方は、企業全体ではなく、貴事業所のことでお答えください（ただし、Q1、Q2のみ企業全体のことを伺っております）。
- 御回答は質問文に従って、あてはまるものに○をつけてください。又、「その他」に○がついた場合は（ ）の中にその内容を具体的に御記入ください。
- 対象時点の明記が無い場合は、令和2年4月1日時点の状況（実績）を御記入ください。
- 御記入頂きました調査票は、記入漏れ等を御確認の上、同封の返信用封筒にて、**7月27日(月)**までに御投函願います。返信用封筒には、調査票以外の書類を同封しないでください。
- この調査は横浜市政策局男女共同参画推進課が「株式会社綜研情報工芸」に委託して行います。
- 調査に関するお問合せ等は「株式会社綜研情報工芸」までお願いいたします。

(調査企画) 横浜市 政策局 男女共同参画推進課

〒231-0005 横浜市中区本町6-50-10

TEL : (045) 671-2017 FAX : (045) 663-3431

担当 : 平中・浅野

(調査委託機関 : お問い合わせ先) 株式会社綜研情報工芸

「横浜市 男女共同参画に関する事業所調査」事務局

〒105-0014 港区芝2-3-3

TEL : (03) 5441-2581 FAX : (03) 5441-2587

担当 : 中村・矢田

## I 貴事業所の概要についてお聞きします。

Q1 貴社（本社、支店、営業所なども合計した企業全体）の産業分類は次のどれに該当しますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

- |                  |                       |
|------------------|-----------------------|
| 1. 建設業           | 9. 学術研究、専門・技術サービス業    |
| 2. 製造業           | 10. 宿泊業、飲食サービス業       |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11. 生活関連サービス業、娯楽業     |
| 4. 情報通信業         | 12. 教育、学習支援業          |
| 5. 運輸業、郵便業       | 13. 医療、福祉             |
| 6. 卸売業・小売業       | 14. 複合サービス事業          |
| 7. 金融業・保険業       | 15. サービス業（他に分類されないもの） |
| 8. 不動産業、物品賃貸業    |                       |

Q2 貴社（本社、支店、営業所なども合計した企業全体）の従業員規模は次のどれに該当しますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。（令和2年4月1日現在）

- |          |           |             |           |
|----------|-----------|-------------|-----------|
| 1. 29人以下 | 2. 30~99人 | 3. 100~299人 | 4. 300人以上 |
|----------|-----------|-------------|-----------|

Q3 貴事業所（企業全体ではなく、貴事業所のこと）の従業員数を記入してください（令和2年4月1日現在）。

	常時雇用する従業員		
	(A+B)	正社員・正職員(A)	非正規社員・非正規職員(B)
男性	人	人	人
女性	人	人	人
男女計	人	人	人



平成31年4月1日から令和2年3月31日までに、新たに採用した正社員・正職員数

男性	人
女性	人

※ この調査において従業員とは、正社員・正職員、非正規社員・非正規職員（パート、アルバイト等）に関わらず、

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②1か月以上の期間を定めて雇用されている者

のいずれかに該当する者を指します。なお、派遣労働者は従業員に含みません。

Q 4 貴事業所に現在在籍している「正社員・正職員」の平均勤続年数（令和2年4月1日時点）はどのくらいですか。

（四捨五入して、小数点第1位まで記入してください。）

平均勤続年数（ . ）年（男女合計）	
(1) 男性平均勤続年数（ . ）年	(2) 女性平均勤続年数（ . ）年

Q 5 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。

あてはまる番号に 1つだけ ○をつけてください。（令和2年6月1日現在）

1. 策定している	2. 策定していない	3. 分からない
-----------	------------	----------

※ 令和元年6月に女性活躍推進法が改正され、一般事業主行動計画の策定等の義務対象が、従業員301人以上企業から101人以上企業に拡大されました。（施行日：令和4年4月1日）

Q 6 次世代育成支援法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。

あてはまる番号に 1つだけ ○をつけてください。（令和2年6月1日現在）

1. 策定している	2. 策定していない	3. 分からない
-----------	------------	----------

次ページへお進みください

**Ⅱ 貴事業所における女性の雇用・登用推進状況についてお聞きします。**

Q7 女性の雇用（採用、継続就業）に向けた取組を実施していますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 経営者によるコミットメント（確約、ビジョン、公約の表明）
2. 女性の採用拡大
3. 女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置
4. 女性のキャリア形成支援（研修、個人面談、メンター制度等）
5. 仕事と育児・介護等の両立支援
6. 長時間労働の是正
7. 明確な人事考課基準に沿った、性別にとられない人事評価
8. ワーク・ライフ・バランス推進のための組織の風土改革や理解促進
9. その他(具体的に： )
10. 特にない

Q8 女性の雇用（採用、継続就業）を進める上で、どのような課題がありますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 女性の勤続年数が平均的に短い
2. 育児・介護等による制約が多い
3. 男女で従事する職務内容が分かれている
4. 短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方ができる制度整備が必要になる
5. 時間外労働、深夜労働をさせにくい
6. 女性のための設備の整備(トイレや更衣室など)にコストがかかる
7. 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
8. その他(具体的に： )
9. 特にない

Q9 貴事業所における管理職の男女別人数を記入してください（令和2年4月1日現在）。

管理職の 区分	(1) 取締役クラス	(2) 部長クラス	(3) 課長クラス	(4) 係長・主任クラス
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人

Q10 貴事業所では、女性管理職の登用（昇進）に向けた取組を実施していますか。

あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

- 1. 女性管理職の登用に向けた取組を実施している
- 2. 女性管理職の登用は必要だと思うが、それを意識した取組は実施していない
- 3. 女性管理職の登用が必要だとは思わず、取組も実施していない

Q11 女性管理職の登用（昇進）を進める上で、どのような課題がありますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- 1. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない
- 2. 時間外労働が多い
- 3. 出張、転勤に対応するのが難しい
- 4. ロールモデルがいらない
- 5. 女性のキャリアアップに関する管理職の意欲や理解が足りない
- 6. 育児・介護等による制約が多い
- 7. 女性本人が希望しない
- 8. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 9. 既に女性管理職が十分在職している
- 10. 特になし

Q12 女性の雇用・登用を進めることは、貴事業所に対してどのような影響を与えと思いますか。

それぞれ1～3の選択肢の中であてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

	そう思う	そう思わない	わからない
(1) 人材の確保・定着につながる	1	2	3
(2) 多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる	1	2	3
(3) 生産性及び企業業績の向上につながる	1	2	3
(4) 職場風土が改善され、組織が活性化する	1	2	3

次ページへお進みください

**Ⅲ 貴事業所におけるワーク・ライフ・バランスや働き方改革に関する取組についてお聞きします。**

Q13 貴事業所に現在在籍している従業員の平均年次有給休暇日数についてお答えください。

	常時雇用する従業員		
	(A+B)	正社員・正職員(A)	非正規社員・非正規職員(B)
年間延べ付与日数 (繰越日数を除く)	日	日	日
年間延べ取得(消化)日数	日	日	日

注1) 平成31年4月1日から令和2年3月31日までの実績についてお答えください。

注2) 時間単位で取得した場合は、足し上げて日数に換算し、端数は四捨五入して下さい。

注3) 前年度繰り越し分を除く日数をお答えください。

Q14 貴事業所では、社員一人ひとりの「ワーク・ライフ・バランス」実現を意識した取組を実施していますか。

あてはまる番号に **1つだけ** ○をつけてください。

1. 「ワーク・ライフ・バランス」を意識した取組(※)を実施している
2. 「ワーク・ライフ・バランス」の実現は必要だと思うが、それを意識した取組(※)は実施していない
3. 「ワーク・ライフ・バランス」が必要だとは思わず、取組(※)も実施していない

※ ここでの取組としては、長時間労働の抑制(超過勤務の削減)、年次有給休暇の取得促進、育児休業制度、介護休業制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、在宅勤務制度等を指します。

Q15-1 貴事業所において、多様で柔軟な働き方に関する以下の制度がありますか。(令和2年6月1日現在)

それぞれ1～4の選択肢の中であてはまる番号に **1つずつ** ○をつけてください。

	制度があり、 利用実績がある	制度はあるが、 利用実績はない	制度はないが、 今後導入を検討	制度はなく、 今後導入する 予定もない
(1) 在宅勤務・テレワーク	1	2	3	4
(2) フレックスタイム	1	2	3	4
(3) 限定正社員制度 (職務・勤務地・短時間等)	1	2	3	4
(4) 職種の転換制度(一般職 から総合職等) または非正規と正規の 転換制度	1	2	3	4

※就業規則に制度が記載されていなくても、「運用で対応している」または「運用で対応する予定」の場合は、「制度あり」または「導入を検討」とみなして下さい。

Q15-2 Q15-1 で「(1)在宅勤務・テレワーク」について1あるいは2に○をつけた方にお聞きします。  
 新型コロナウイルス感染症拡大に対応するために、在宅勤務・テレワークの制度見直し（制度の拡充や利用の推奨、制度の新規導入）を行いましたか？

あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. 制度の拡充や利用の推奨を行った	}	【Q15-3 へ】
2. 制度を新たに導入した		
3. 制度見直しは行わなかった	}	【Q16-1 へ】

Q15-3 Q15-2 で1あるいは2に○をつけた方にお聞きします。

新型コロナウイルス感染症収束後も、在宅勤務・テレワークを推進しますか？

あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. 推進する（予定である）
2. 推進しない（予定である）
3. わからない

Q16-1 貴事業所で、従業員の育児休業について、平成31年4月1日から令和2年3月31日までの期間内に該当する人数(実績)を記入してください。

男性		女性	
平成31年4月1日から令和2年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員	人	平成31年4月1日から令和2年3月31日までに出産した女性従業員	人
上記期間中に育児休業を取得した男性従業員※	人	上記期間中に育児休業を取得した女性従業員※	人

※配偶者または本人の出産の有無に関わらず、期間中に育児休業を取得した人数を指します。

Q16-2 育児休業を取得した男性従業員がいる場合、取得期間別にその人数を記入してください。

(1) 1週間未満	人	(4) 1か月以上3か月未満	人
(2) 1週間以上2週間未満	人	(5) 3か月以上6か月未満	人
(3) 2週間以上1か月未満	人	(6) 6か月以上	人

次ページへお進みください

Q17 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスや多様で柔軟な働き方を推進する上で、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。  
あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 職場で周りの人の業務量が増える
2. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい
3. 経営トップのコミットメントが不足している
4. 多様で柔軟な働き方の推進について、管理職の理解が不足している
5. 職場によっては理解が得にくい雰囲気がある
6. 取引先の理解が得られない
7. 制度の導入に伴い、コストが増大する(勤怠管理の複雑化による運用負荷、テレワーク導入のための環境整備など)
8. 現場管理職が従業員をマネジメントすることが難しくなる
9. 収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない
10. 導入・実施の効果を企業として数値等で把握しにくい
11. その他(具体的に： )
12. 特に問題となるものはない

#### IV 貴事業所におけるハラスメントの防止についてお聞きします。

Q18 貴事業所では、職場におけるハラスメント対策に関する取組を行っていますか。  
あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

- |  |         |
|--|---------|
| 1. 職場のあらゆるハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている (注)   | 【Q19 へ】 |
| 2. 「セクシュアルハラスメント」「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント (マタニティハラスメント等)」について、防止策や対応策等の取組を行っている |         |
| 3. 必要性は感じているが、取組は進んでいない  | 【Q20 へ】 |
| 4. 特に必要性は感じていない  |         |

※ 職場のセクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主に義務づけられています。また、令和2年6月1日に改正労働施策総合推進法が施行され、パワーハラスメント対策が新たに義務化 (中小企業は努力義務、令和4年4月1日から義務化) されました。

Q19 Q18で1あるいは2に○をつけた方にお聞きします。  
ハラスメントについてどのような取組を行っていますか。  
実施している取組すべてに○をつけてください。

- |  |
|--|
| 1. 相談・苦情に対処するための窓口 (担当) を設置している (注)        |
| 2. 外部の相談窓口 (公的なものを含む) について、利用しやすいように周知している |
| 3. トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にする     |
| 4. 社内で実態把握のための調査を実施する                      |
| 5. ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する                 |
| 6. 社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める               |
| 7. ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する                 |
| 8. 事案発生後の対応をあらかじめ定めておく                     |
| 9. その他 (具体的に: _____ )                      |

(注) …以下の場合も「取組を行っている」に含みます。

- ・相談窓口の設置はしていないが、相談に応じる人は配置し、周知している。

次ページへお進みください

Q20 Q18で3あるいは4に○をつけた方にお聞きします。

「必要性は感じているが、取組は進んでいない」、「特に必要性は感じていない」と回答した理由は何ですか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 過去に、職場内でハラスメントが発生していないため
2. 従業員全員に対して個別に目が行き届き、将来、ハラスメントが発生しても個別に対応するので、とりたてて防止策をとる必要がないため
3. 従業員のハラスメントに関する認知度や防止に対する意識が高くなっており、防止策をとる必要がないため
4. 業務多忙のため、対応する余裕がないため
5. その他（理由をご記入ください。）

Q21 貴事業所において、職場でのハラスメントが起こった場合、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。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 当事者のプライバシーの保持が難しい
2. 加害者の可能性のある者にハラスメントの問題を理解させるのが難しい
3. 相談対応のスキルが十分でなく、対応が難しい
4. 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい
5. 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
6. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
7. 特になし

**V 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた男女共同参画社会づくりに関する行政の取組についてお聞きします。**

Q22 横浜市では、女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、男女がともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内企業等を「よこはまグッドバランス賞」として認定していますが、そのことについてご存じですか。

あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. 内容まで知っている
2. 聞いたことはあるが、内容は知らない
3. 知らない（今回初めて聞いた）

※ 詳しくは横浜市政策局男女共同参画推進課のウェブサイトをご覧ください。  
（「よこはまグッドバランス賞」で検索してください。）

Q23 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの支援において関心のある行政施策は何ですか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業の事例紹介
2. 女性管理職育成を目的とした経営者や管理職向けセミナー
3. 女性管理職育成を目的とした女性社員向けセミナー
4. 男性社員に対する家事や育児等への参画促進に向けた啓発や働きかけ
5. 女性同士の異業種交流会やネットワーク構築の支援
6. 女性活躍を推進するアドバイザーの派遣
7. 他の企業・団体等との情報交換の場の提供
8. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に積極的に取り組む企業向けのインセンティブ
9. 活用できる支援制度に関する情報提供（メールマガジン、ウェブサイト等）
10. 育児休業の取得を義務付ける法律や条例の制定

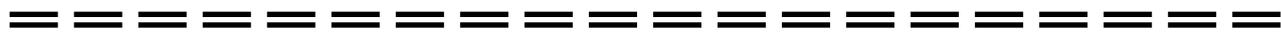
11. その他 { ワーク・ライフ・バランスの実現や男女共同参画社会づくりを進める上で、御意見、御提案などございましたら、御記入ください。 }

御回答ありがとうございました。

同封の返信用封筒にて 7月27日（月）までに御投函ください。



令和2年度  
男女共同参画に関する事業所調査  
報告書



令和3年2月

横浜市政策局



# 目次

第1部 調査の概要	1
第2部 調査結果の概要	6
第3部 調査結果の分析・考察	10
第1章 事業所の概要	10
1-1 事業所従業員数	10
1-2 男女別に見た雇用形態構成	11
1-3 雇用形態別に見た男女構成	13
1-4 産業分類別の特徴	15
1-5 事業所規模別の特徴	17
1-6 正社員・正職員の勤続年数	19
1-7 一般事業主行動計画の策定	22
第2章 女性の雇用・登用推進状況	24
2-1 女性の雇用（採用、継続就業）に向けた取組の実施状況	24
2-2 女性の雇用（採用、継続就業）を進める上での課題	25
2-3 女性管理職の割合	27
2-4 女性管理職の登用（昇進）に向けた取組の実施	33
2-5 女性管理職を登用（昇進）する上での課題	35
2-6 女性の雇用・登用を進める影響（効果）	36
第3章 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革に関する取組	41
3-1 在籍している従業員の有給休暇の取得状況	41
3-2 ワーク・ライフ・バランス実現を意識した取組の実施状況	43
3-3 多様で柔軟な働き方に関する制度	45

3-4	育児休業	52
3-5	ワーク・ライフ・バランスや多様で柔軟な働き方を推進する上での難しい課題	54
第4章	ハラスメントの防止	57
4-1	ハラスメント対策に関する取組状況	57
4-2	ハラスメント対策の具体的な取組内容	59
4-3	ハラスメント対策に取り組んでいない理由	61
4-4	ハラスメントが起きた場合、対応として特に困難な点	63
第5章	行政の取組について	65
5-1	よこはまグッドバランス賞の認知度	65
5-2	女性活躍やワーク・ライフ・バランスの支援に関心のある行政施策	67
参考資料		
	調査票及び単純集計結果	69

## 第1部 調査の概要

### 1 調査の目的

市内事業所における男女共同参画の取組の現状及び課題を把握し、横浜市男女共同参画行動計画に基づく施策を推進するための参考資料として活用する。

### 2 調査の設計

(1) 調査対象：

「平成28年経済センサス・活動調査 調査票」に基づく横浜市内所在の事業所で、産業分類がA（農業、林業）、B（漁業）及びC（鉱業、採石業、砂利採取業）を除く産業に属する、従業員規模10人以上の10,739民営事業所のうち、3,500事業所を調査対象とした。

(2) 標本抽出の方法：

従業員規模における①10～99人、②100～299人、③300～499人、④500人以上の各区分において、従業員規模ごとの母数に基づいて比例割り当てした標本数を無作為抽出した。

(3) 調査方法：郵送配布・郵送回収法

(4) 調査期間：令和2年7月6日～7月27日

(5) 調査内容

①事業所の概要、②女性の雇用・登用の推進状況、③ワーク・ライフ・バランスや働き方改革、④ハラスメントの防止、⑤女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた男女共同参画社会づくりに関する行政の取組

(6) 調査実施機関：株式会社 綜研情報工芸

### 3 回収結果

配布票数3,121票（送付数3,500票のうち、あて先不明379事業所）

有効回収票数1,130票（標本数という、有効回収率36.2%）

有効回答数1,130 -  $\alpha$ （ $\alpha$ は無回答、非該当などで設問ごとに異なる）

### 4 報告書の見方

(1) 百分比は標本数・有効回答数を100%として算出した。小数点第2位以下を四捨五入したため、百分比の合計が100%にならない場合がある。

(2) 有効回答数とは、標本数1,130(有効回収票数)から、各設問における無回答と非該当を除いたものとする。非該当とは、「○を付けた方にお聞きします」のように前の設問の回答により対象を限定した設問において、設問の対象とはならない標本を指す。

(3) 複数回答可（1つの事業所が2つ以上の回答をすることができる）の設問においては、各選択肢に対する回答率の合計が100%を超えることがある。

(4) 本報告書に掲載したグラフや表の中の、産業分類別、事業所従業員規模別、企業全体従業員規模別などの数値のそれぞれ合計は、各項目において無回答の事業所があるため、全事業所数に一致しない。

(5) 本報告書では、市内事業所における各種取組等の変化の状況をみるために、過去の本市「男女共同参画に関する事業所調査報告書」との比較をいくつかの設問において行っている。

【参考】横浜市 今回調査および平成 29 年度調査の概要

	今回調査	平成 29 年度調査	平成 27 年度調査
調査時期	令和 2 年 7 月 6 日～ 7 月 27 日	平成 29 年 11 月 14 日～ 11 月 30 日	平成 27 年 10 月 26 日～ 11 月 13 日
調査対象	平成 28 年経済センサス・活動調査 調査票に基づく市内所在の事業所で、産業分類が A（農業、林業）、B（漁業）及び C（鉱業、採石業、砂利採取業）を除く産業に属する、従業員規模 10 人以上の 10,739 民営事業所のうち、3,500 事業所	平成 26 年経済センサス・基礎調査 調査票に基づく市内所在の事業所で、産業分類が A（農業、林業）、B（漁業）及び C（鉱業、採石業、砂利採取業）を除く産業に属する、従業員規模 10 人以上の 14,200 民営事業所のうち、2,500 事業所	平成 24 年経済センサス・活動調査に基づく市内所在の事業所で、産業分類が農林水産業及び鉱業を除く産業に属する、従業員規模 30 人以上の 3,436 民営事業所のうち、2,500 事業所
抽出方法	事業所規模別に比例割り当てを行い、層化抽出	事業所規模別に比例割り当てを行い、層化抽出	事業所規模別に比例割り当てを行い、層化抽出
調査方法	郵送配布・郵送回収	郵送配布・郵送回収	郵送配布・郵送回収
有効回収票数 (回収率)	1,130 事業所 (36.2%)	564 事業所 (24.2%)	878 事業所 (35.1%)

(6) 本調査における従業員とは、正社員・正職員、非正規社員・非正規職員（パート、アルバイト等）に関わらず、

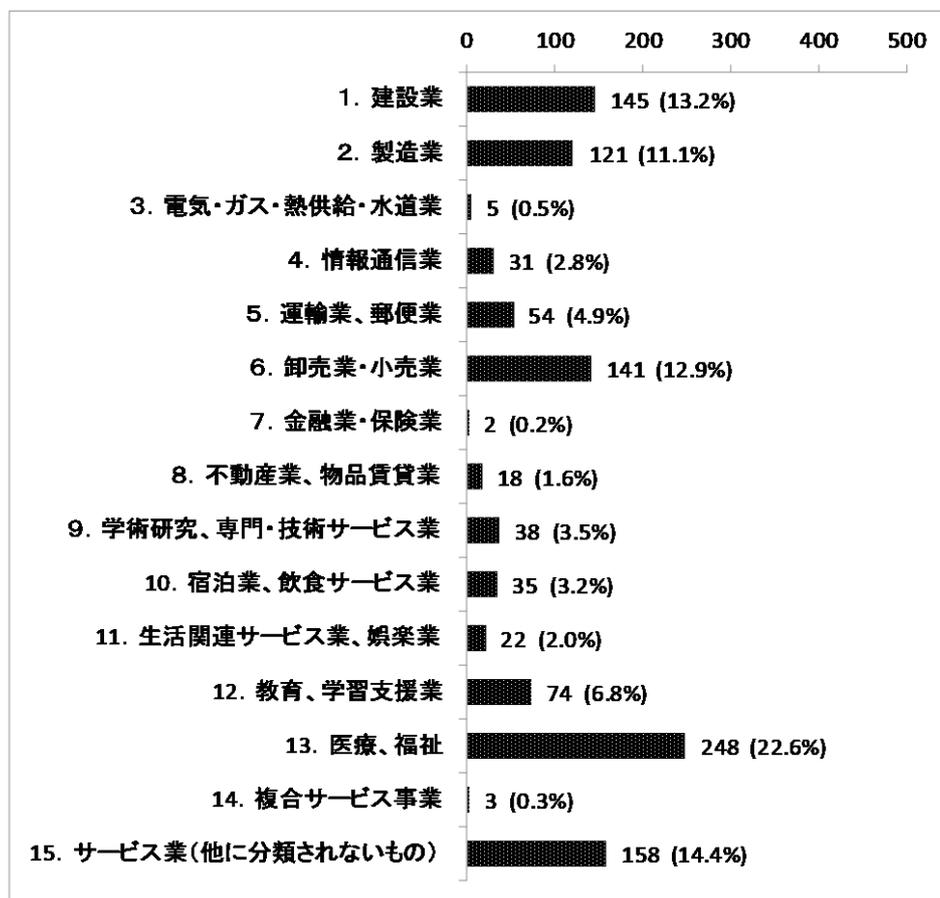
- ①期間の定めなく雇用されている者
  - ②1 か月以上の期間を定めて雇用されている者
- のいずれかに該当する者をいう。

## 5 回答事業所の属性

### (1) 産業分類別事業所数

有効回収事業所の産業分類別の割合は、下図のとおりである。

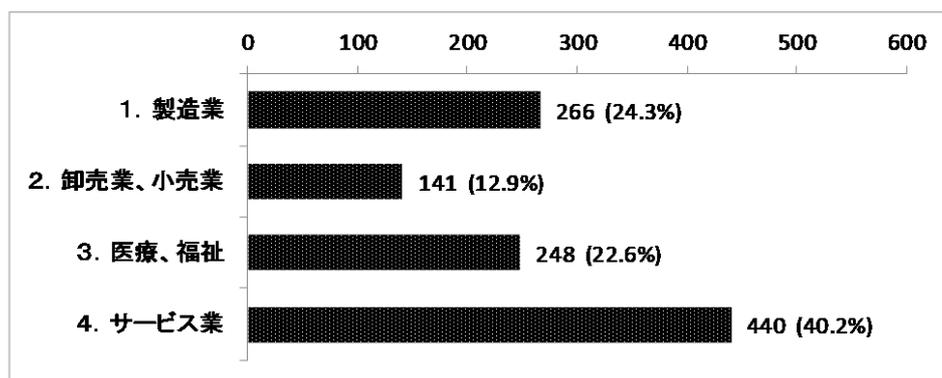
図 0-1：産業分類別事業所数及び割合 <設問 1> 有効回答：1,095



調査結果の分析を行う際には、日本標準産業分類における 15 分類を、平成 29 年度調査と同様、便宜的に以下の 4 分類にまとめてクロス集計を行っている。

本調査における 4 分類	日本標準産業分類
1. 製造業	建設業、製造業
2. 卸売業、小売業	卸売業、小売業
3. 医療、福祉	医療、福祉
4. サービス業	電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、金融業・保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、複合サービス事業、その他サービス業

図 0-2 : 調査結果の分析に使用した 4 産業分類別事業所数及び割合 <設問 1 > 有効回答 : 1, 095



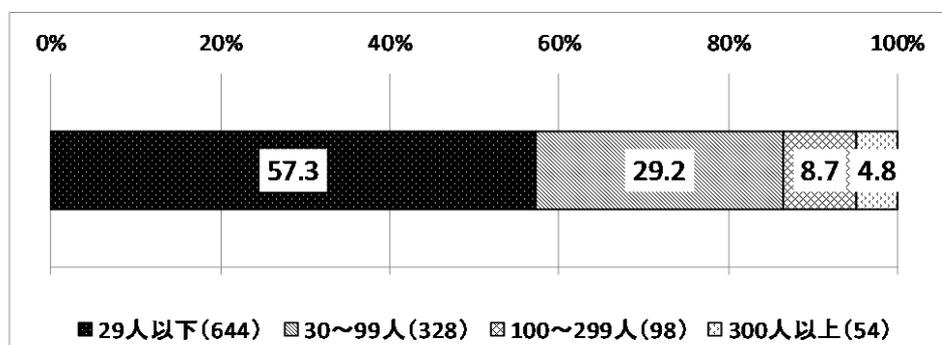
### (2) 企業全体 (全社) の従業員規模別事業所数

本調査においては、事業所や企業の従業員規模による回答傾向の差を分析するため、企業全体 (全社) の従業員規模を次の 4 つに区分した。

- (1) 29 人以下
- (2) 30~99 人
- (3) 100~299 人
- (4) 300 人以上

図 0-3 : 企業全体 (全社) の従業員規模別事業所数及び割合 <設問 2 >

有効回答 : 1, 124 (単位 : %)



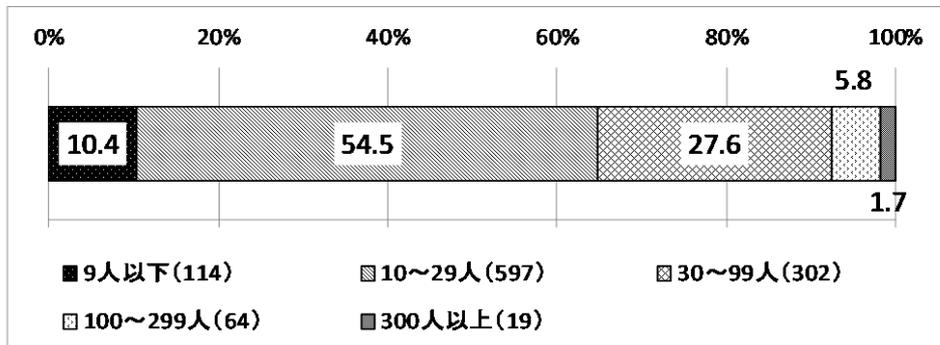
\* ( ) 内の数字は有効回答数

### (3) 従業員規模別の事業所数

本調査に回答した事業所の従業員規模は 10 人以上を対象としているが、実際には 9 人以下の企業が存在 (平成 28 年経済センサス・基礎調査時点では 10 人以上であったが、調査時点で 9 人以下に減少したもの) しており、従業員規模を以下の 5 つに区分している。

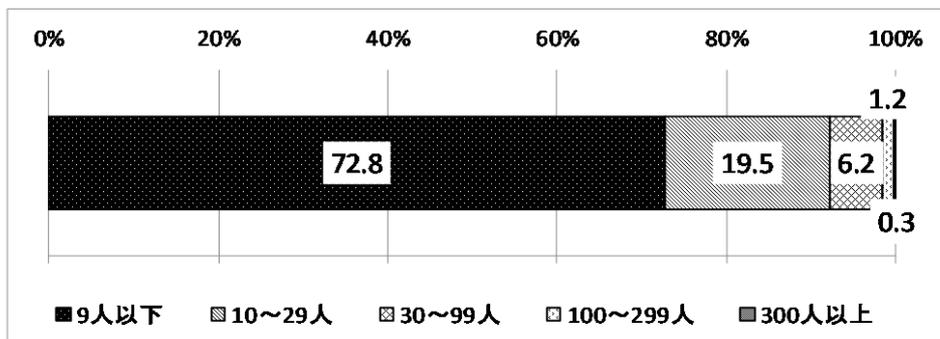
- (1) 9 人以下 (2) 10~29 人 (3) 30~99 人 (4) 100~299 人 (5) 300 人以上

図 0-4：事業所ごとの従業員規模別事業所数（5 区分）＜設問 3＞ 有効回答：1,096（単位：％）



\*（ ）内の数字は有効回答数

【参考】横浜市全体の従業員規模別事業所数（5 区分）＜経済センサス平成 28 年度＞（単位：％）



出典：平成 28 年経済センサス活動調査

## 第2部 調査結果の概要

### 1 事業所の概要 ※括弧内は、調査結果の分析・考察（第3部）の対応項目を表示

#### 【男女別にみた雇用形態構成（1-2）】

- ・全従業員に占める正社員・正職員比率は63.4%であった。〈男性〉の正社員・正職員比率は77.5%、〈女性〉の正社員・正職員比率は46.3%と大きな差がある。
- ・男女ともに非正規正社員・非正規職員の割合はこれまで増加傾向にあったが、今回調査は前回と比べて男女ともに約10ポイント減少している。

#### 【雇用形態別にみた男女構成（1-3）】

- ・正社員・正職員に占める女性比率は33.2%で、前回調査から微増。
- ・新規採用した正社員・正職員に占める女性比率は45.0%であり、正社員・正職員に占める上記の女性比率（33.2%）よりも高い。

#### 【産業分類別の特徴（1-4）】

- ・男女別にみた雇用形態別構成は、女性ではどの業種でも正社員・正職員の比率が非正規社員・非正規職員より総体的に低く、特に〈卸・小売業〉では27.4%と極端に低くなった。
- ・全従業員の男女構成は、女性が45.4%、男性が54.6%と前回調査（47.3%）に比べて女性の割合がやや低下した。産業分類別では、〈医療・福祉〉で74.4%、〈卸・小売業〉で51.8%と、女性の比率が高い。一方、〈製造業〉では女性従業員比率は21.7%と非常に低くなった。

#### 【事業所規模別の特徴（1-5）】

- ・正社員・正職員における女性比率は、事業所規模による大きな差はみられず、おおむね35%前後となっている。一方、非正規社員・非正規職員の女性比率は、従業員規模が小さいほど高くなる傾向がみられる。

#### 【正社員・正職員の勤続年数（1-6）】

- ・平均勤続年数は、男性が11.8年で前回（12.3年）よりやや低下、女性が9.8年で横ばい。
- ・正社員・正職員の平均勤続年数について、産業分類別では〈医療・福祉〉、事業所従業員規模別では〈300人以上〉の事業所で「5年未満」の割合が高い。

#### 【一般事業主行動計画の策定（1-7）】

- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定については、「策定している」が7.3%となっている。301人以上の事業所は策定が義務付けられているが、〈300人以上〉の事業所の策定率は73.7%に留まっている。また、101人～300人の事業所は女性活躍推進法の改正に基づき新たに策定義務化が決定しているが、〈100人～299人〉の事業所の策定率は28.1%となっている。
- ・次世代育成支援法に基づく一般事業主行動計画の策定については、「策定している」が9.0%となっている。101人以上の事業所は策定が義務付けられているが、〈300人以上〉の事業所の策定率は73.7%、〈100～299人〉の事業所では34.4%となっている。

### 2 女性の雇用・登用推進

#### 【女性の雇用（採用、継続就業）に向けた取組（2-1）】

- ・女性の雇用（採用、継続就業）に向けた取組としては、「仕事と育児・介護等の両立支援」が50.7%と最も多く、次いで「長時間労働の是正」36.1%が続いている。また、取組が「特にない」は26.7%

となっている。

- ・産業分類別では、＜医療・福祉＞で「仕事と育児・介護等の両立支援」の取組実施状況が68.6%と高い。
- ・事業所従業員規模が小さくなるほど「特にない」の回答比率が高くなる。

#### 【女性の雇用(採用、継続就業)を進める上での課題 (2-2)】

- ・女性の雇用(採用、継続就業)を進める上での課題としては、「育児・介護等による制約が多い」が27.0%と高い。「特にない」も42.0%となっている。

#### 【女性管理職の割合 (2-3)】

- ・課長相当職以上の女性管理職比率は17.2%であり、前回調査の15.1%から上昇している。係長・主任相当職以上の女性管理職比率は21.7%で、同様に上昇している。
- ・職位別の管理職の女性比率は、取締役クラス22.0%、部長クラス15.6%、課長クラス15.0%、係長/主任クラス27.8%であり、取締役クラスと係長/主任クラスの女性比率が高い。
- ・事業所従業員規模別では、規模が大きい事業所ほど課長相当職以上の女性管理職比率が低くなる傾向がある。また、女性取締役がいる事業所の方が、いない事業所と比べて、管理職の女性比率が総体的に高い。

#### 【女性管理職の登用(昇進)に向けた取組 (2-4)】

- ・「女性管理職の登用(昇進)に向けた取組を実施している」事業所は21.4%、「女性管理職登用は必要だと思うが、取組は実施していない」は60.2%となった。
- ・産業分類別では、取組実施率は＜医療・福祉＞で34.2%と高く、逆に＜製造業＞は11.1%と低い。従業員規模別では、規模の大きな事業所ほど実施率が高い傾向。

#### 【女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題 (2-5)】

- ・女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題としては、「女性本人が希望しない」27.5%が最も高く、次いで「必要な経験や、判断力等を有する女性がいらない」21.3%が続いている。
- ・産業分類別では、＜医療・福祉＞で「育児・介護等による制約が多い」「既に女性管理職が十分在職している」が高い。従業員規模別では、「育児・介護等による制約が多い」は＜300人以上＞の事業所で52.6%と非常に高くなった。

#### 【女性の雇用・登用を進める影響(効果) (2-6)】

- ・女性の雇用・登用を進めるメリットとしては、「人材の確保・定着につながる」60.4%、「職場風土が改善され、組織が活性化する」58.4%、「多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる」57.7%、「生産性及び企業業績の向上につながる」47.3%の順となっている。

### 3 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革に関する取組

#### 【従業員の有給休暇の取得状況 (3-1)】

- ・正社員・正職員の年次有給休暇取得率は60.3%であり、経年で上昇傾向にある。国で定めている年次有給休暇取得率目標値70%(2020年)を超えている事業所の割合は42.2%である。
- ・非正規社員・非正規職員の年次有給休暇取得率は68.7%となっている。

#### 【ワーク・ライフ・バランス実現を意識した取組の実施状況 (3-2)】

- ・「ワーク・ライフ・バランス実現を意識した取組を実施している」の回答割合は49.9%で、前回

44.0%に比べ上昇している。

#### 【多様で柔軟な働き方に関する制度の整備・利用状況 (3-3)】

- ・「制度があり、利用実績がある」事業所の比率を比較すると、「(1)在宅勤務、テレワーク」は25.7%、「(2)フレックスタイム」は25.1%、「(3)限定正社員制度(職務・勤務地・短時間等)」は18.7%、「(4)職種の転換制度(一般職から総合職等)または非正規と正規の転換制度」は30.8%となった。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大に伴って在宅勤務・テレワーク制度見直しを実施したかを聞いたところ、「制度の拡充や利用の推奨を行った」は42.5%、「制度を新たに導入した」は46.2%、「制度見直しは行わなかった」は11.3%となった。
- ・新型コロナ対策で在宅勤務・テレワークの制度拡充や利用推奨を行ったり、新規に制度を導入した事業所のうち、57.4%の事業所が新型コロナ感染収束後も在宅勤務やテレワークを推進すると回答した。

#### 【育児休業の取得状況 (3-4)】

- ・配偶者が出産した男性従業員の育児休業取得率は17.6%となっており、前回の7.2%から大幅に増加している。
- ・育児休業取得した男性従業員の取得日数は、「1週間未満」が38.2%で最も多く、「1か月未満」を合計すると61.9%となっている。

#### 【ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方を推進する上での課題 (3-5)】

- ・ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方を推進する上で特に難しいと感じている項目は、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が最多で41.6%、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」が33.6%と続く。

### 4 ハラスメントの防止

#### 【ハラスメント対策に関する取組状況 (4-1)】

- ・「職場のあらゆるハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている」と回答した事業所は36.8%。セクハラ・マタハラに限定した取組率は8.4%となった。
- ・従業員規模が大きくなるほどハラスメント対策に関する取組率が高くなる傾向。

#### 【ハラスメント対策の導入状況 (4-2)】

- ・ハラスメント防止のために実施している取組としては、「相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設置している」が71.8%、次いで、「トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にする」60.0%が多い。
- ・従業員規模が大きくなるほど、各種取組の実施率が高くなる傾向がある。

#### 【ハラスメント対策について取り組んでいない理由 (4-3)】

- ・「防止の取組は進んでいないもしくは特に必要性は感じていない」理由としては、「過去に、職場内でハラスメントが発生していないため」が最も多く48.8%、次いで、「従業員全員に対して個別に目が行き届き、将来、ハラスメントが発生しても個別に対応するので、とりたてて防止策をとる必要がないため」が46.3%と続いている。

#### 【ハラスメントが起きた場合、対応として困難な点 (4-4)】

- ・ハラスメントが起きた時、対応として特に難しい点は、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が40.7%と最も多く、次いで、「当事者のプライバシーの保持が難しい」が35.8%「加害者の可能性のある者にハラスメントの問題を理解させるのが難しい」が32.8%と続いている。

### 5 行政の取組

#### 【行政の女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組の認知度 (5-1)】

- ・行政が行っている『よこはまグッドバランス賞』について、「内容まで知っている」は9.0%、「聞いたことはあるが、内容は知らない」は32.8%、「知らない」は58.2%となっている。

#### 【関心のある行政施策 (5-2)】

- ・関心のある行政施策は、「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業の事例紹介」33.0%、「活用できる支援制度に関する情報提供（メールマガジン、ウェブサイト等）」29.0%、「女性管理職育成を目的とした女性社員向けセミナー」19.5%、「男性社員に対する家事や育児等への参画促進に向けた啓発や働きかけ」18.6%、「育児休業の取得を義務付ける法律や条例の制定」18.0%など、事例紹介や情報提供への関心が高い。

### 第3部 調査結果の分析・考察

#### 第1章 事業所の概要

##### 1-1 事業所従業員数

アンケート調査では、事業所の従業員数について、「雇用形態別（正社員・正職員、非正規社員・非正規職員）の従業員数」とその合計である「常時雇用する従業員数」、そして「令和元年度の正社員・正職員の新規採用数」について記入していただいた。

事業所によっては、記入された「雇用形態別の従業員数」や「男女別の従業員数」が、それぞれの合計の従業員数と一致しない場合もあった。そこで、雇用形態別、男女別の雇用の状況を分析するために、アンケート票に記入された雇用形態別、男女別の値を加算して「常時雇用する従業員数」とした。(図表 1-1-1)

図表 1-1-1：事業所従業員数の合計 <設問3> (単位：人)

	常時雇用する従業員	雇用形態別従業員数	
		正社員・正職員	非正規社員・非正規職員
男性	27,738	21,504	6,234
女性	23,037	10,668	12,369
男女計	50,775	32,172	18,603

※男女の常時雇用する従業員数は、それぞれの雇用形態別従業員数（正社員・正職員、非正規社員・非正規職員）の合計により修正し、男女計の各項目は、修正後の男女別の各項目の合計とした。

図表 1-1-2：令和元年度の正社員・正職員の新規採用数 <設問3> (単位：人)

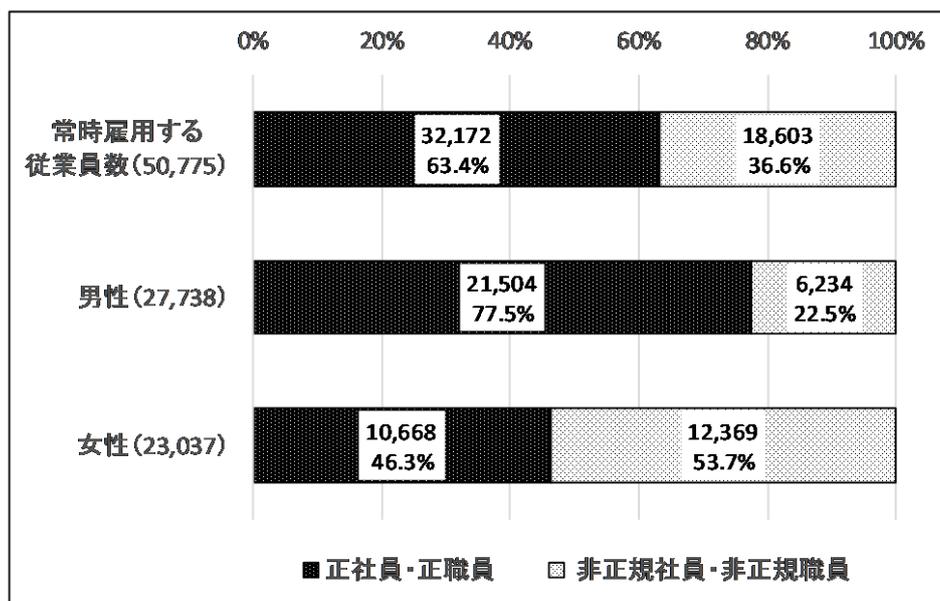
	採用 正社員・正職員数	割合
男性	2,222	55.0%
女性	1,819	45.0%
男女計	4,041	100.0%

## 1-2 男女別にみた雇用形態構成

事業所の常時雇用する従業員の雇用形態別構成をみると、全従業員の正社員・正職員比率は63.4%となった。前回平成29年度調査とは聴取方法が異なるため単純比較はできないが、前回は正社員比率が51.5%であった。男女別に正社員・正職員比率をみると、＜男性＞は77.5%であるのに対して、＜女性＞では46.3%であり、男女間で開きがある。(図表1-2-1)

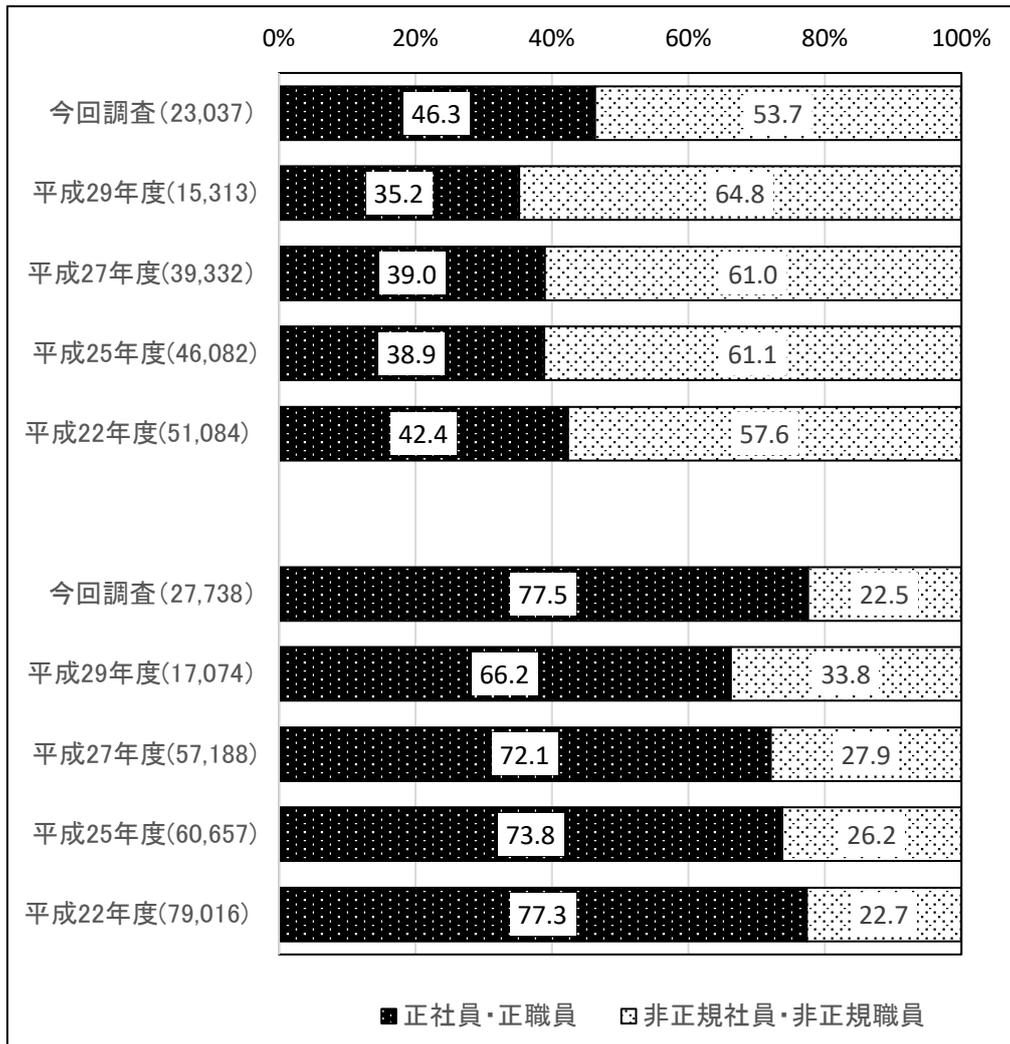
過去の調査と比較すると、男女ともに正社員・正職員の比率が前回に比べて高くなった。(図表1-2-2)

図表 1-2-1：事業所の常時雇用する従業員の雇用形態構成 <設問3>



\* ( ) 内の数字は従業員数

図表 1-2-2：事業所の常時雇用する従業員の雇用形態構成（過去の調査との比較） <設問3>  
 (単位：%)



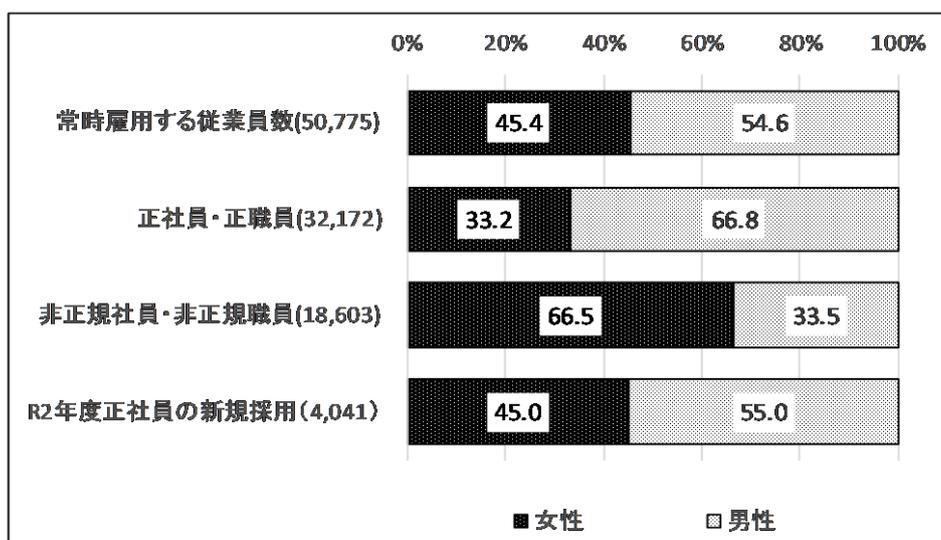
\* ( ) 内の数字は従業員数

### 1-3 雇用形態別にみた男女構成

雇用形態別に男女比をみると、正社員・正職員では＜男性＞が66.8%、＜女性＞が33.2%となっていることに対して、非正規社員・非正規職員では＜男性＞が33.5%、＜女性＞が66.5%と、男女構成比が逆転している。また新規採用の正社員・正職員の男女比をみると、＜女性＞が45.0%となっており、正社員・正職員全体の女性比率33.2%と比較して高くなっている。(図表 1-3-1)

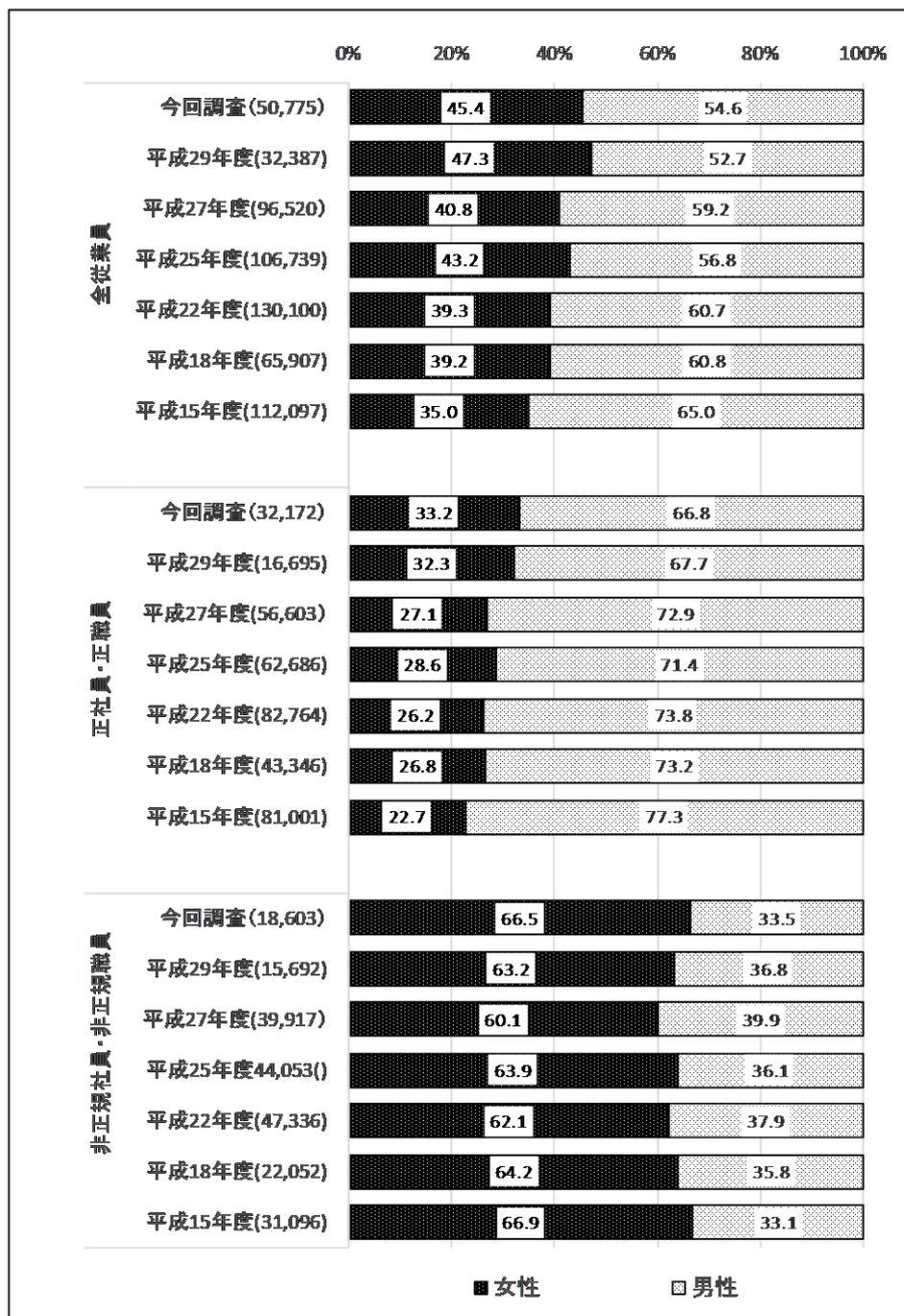
過去の調査と比較すると、正社員・正職員における女性の割合は、多少の増減はあるがおおむね増加傾向にある一方、非正規社員・非正規職員は65%前後ではほぼ横ばいとなっている。(図表 1-3-2)

図表 1-3-1：雇用形態別にみた常時雇用する従業員の男女構成 <設問3> (単位：%)



\* ( ) 内の数字は従業員数

図表 1-3-2：雇用形態別にみた常時雇用する従業員の男女構成（過去の調査との比較）＜設問3＞  
 （単位：％）



\*（ ）内の数字は従業員数

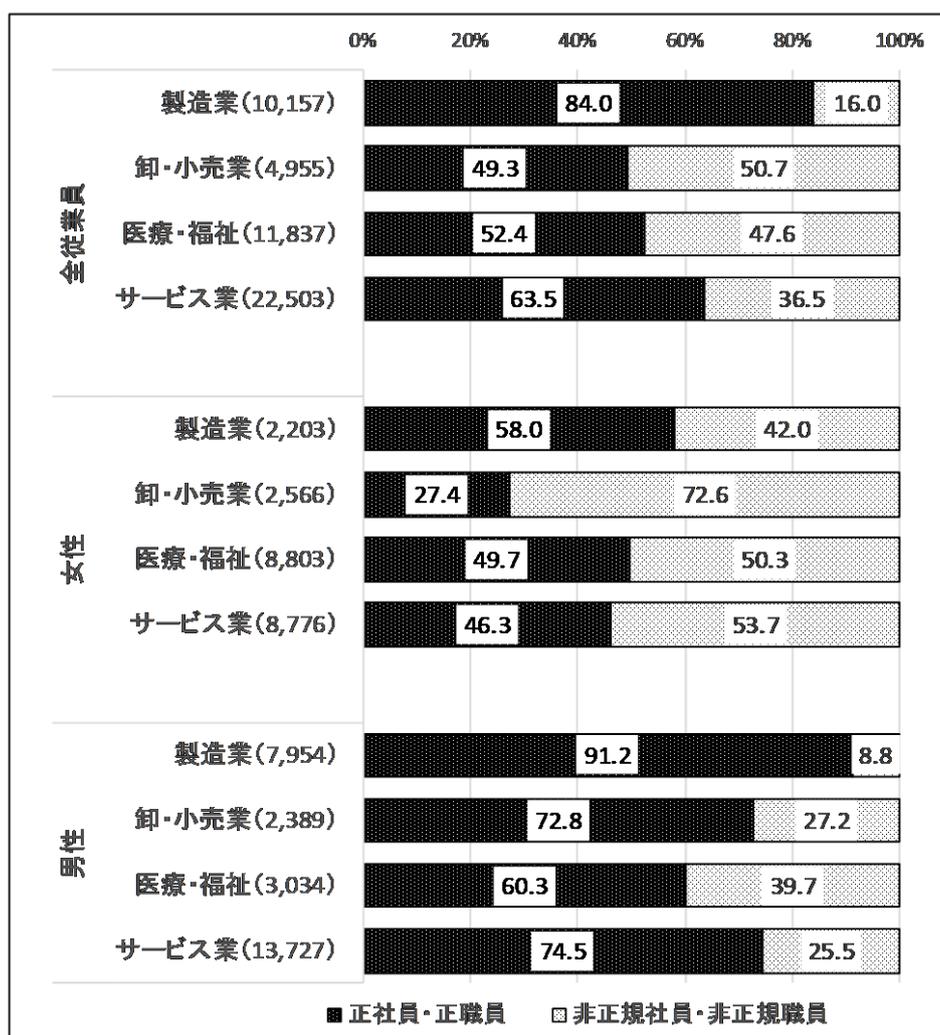
## 1-4 産業分類別の特徴

### (1) 正社員・正職員比率

正社員・正職員比率を産業分類別に比較すると、＜製造業＞の84.0%が最も高く、次いで＜サービス業＞63.5%、＜医療・福祉＞52.4%となっており、最も正社員・正職員比率が低いのは＜卸・小売業＞の49.3%であった。(図表 1-4-1)

女性従業員における正社員・正職員比率をみると、どの産業分類でも男性より低いのが、特に＜卸・小売業＞では男性の正社員・正職員率72.8%に対して女性は27.4%と45.4ポイント低い。これに対して＜医療・福祉＞では、男性従業員の正社員・正職員比率が60.3%であるのに対し女性従業員は49.7%と10.6ポイントの差にとどまり、男女間の格差が比較的少ない。(図表 1-4-1)

図表 1-4-1：従業員の雇用形態構成（男女別×産業分類別）＜設問3＞（単位：％）



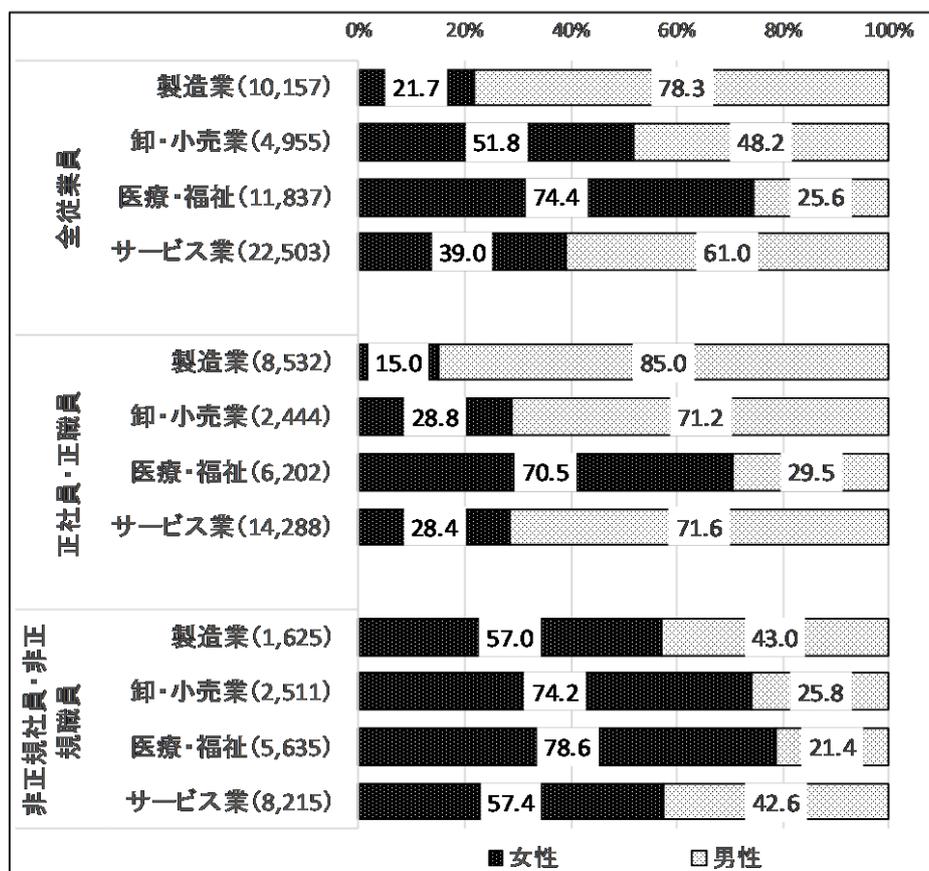
\* ( ) 内の数字は従業員数

## (2) 女性比率

全従業員の女性比率を産業分類別に比較すると、〈医療・福祉〉で74.4%と高い一方、〈製造業〉では21.7%と低い。

正社員・正職員では、〈医療・福祉〉での女性比率が70.5%と突出して高く、他はいずれも低くなっており、特に〈製造業〉で15.0%と低い。非正規社員・非正規職員では、全ての産業において女性の比率が高く50%を超えている。中でも〈医療・福祉〉は78.6%、〈卸・小売業〉は74.2%と女性が3/4を占めている。(図表1-4-2)

図表1-4-2：従業員の男女構成（雇用形態別×産業分類別）〈設問3〉（単位：％）



\* ( ) 内の数字は従業員数

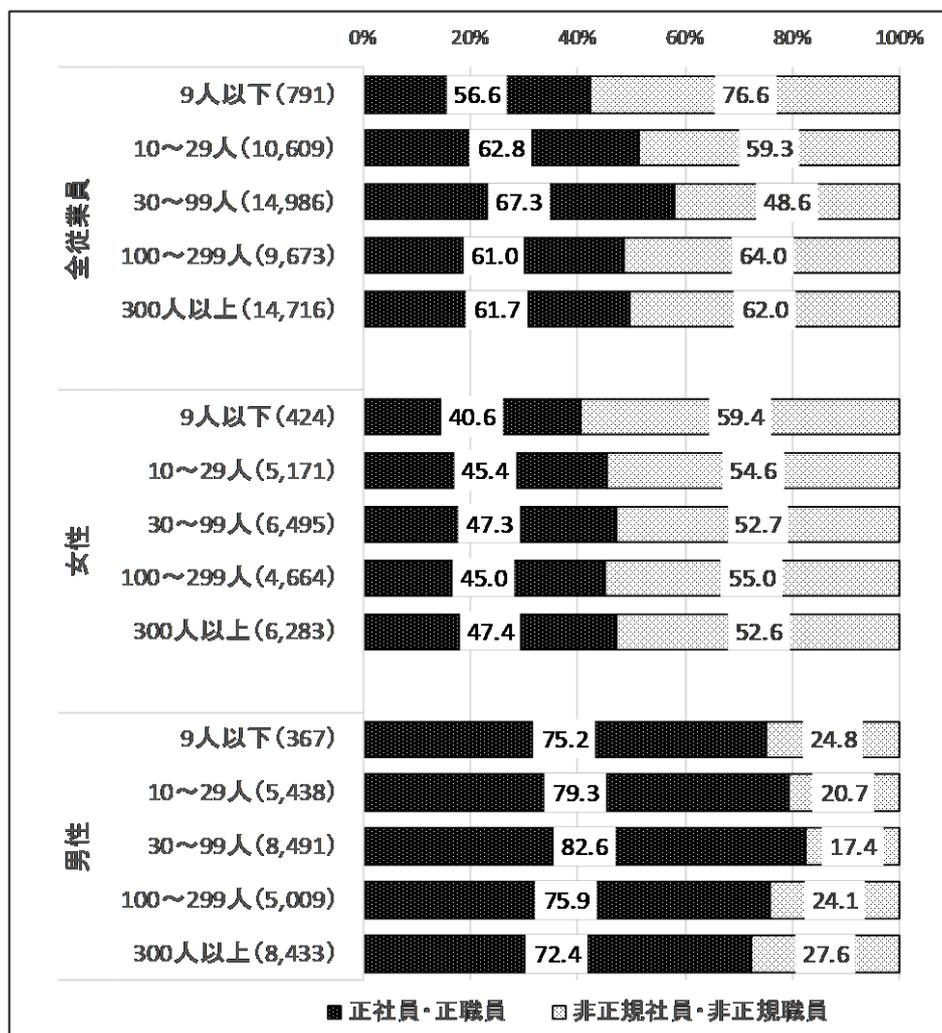
## 1-5 事業所規模別の特徴

### (1) 正社員・正職員比率

正社員・正職員比率を事業所従業員規模別に比較すると、事業所規模による差はみられず、おおむね60%前後となっている。

女性従業員における正社員・正職員比率も、事業所規模による大きな差はみられず、おおむね45%前後となっている。一方、男性従業員の正社員・正職員比率は、すべての事業所規模で70%を超えている。(図表 1-5-1)

図表 1-5-1：従業員の雇用形態構成（男女別×事業所従業員規模別）＜設問3＞（単位：％）

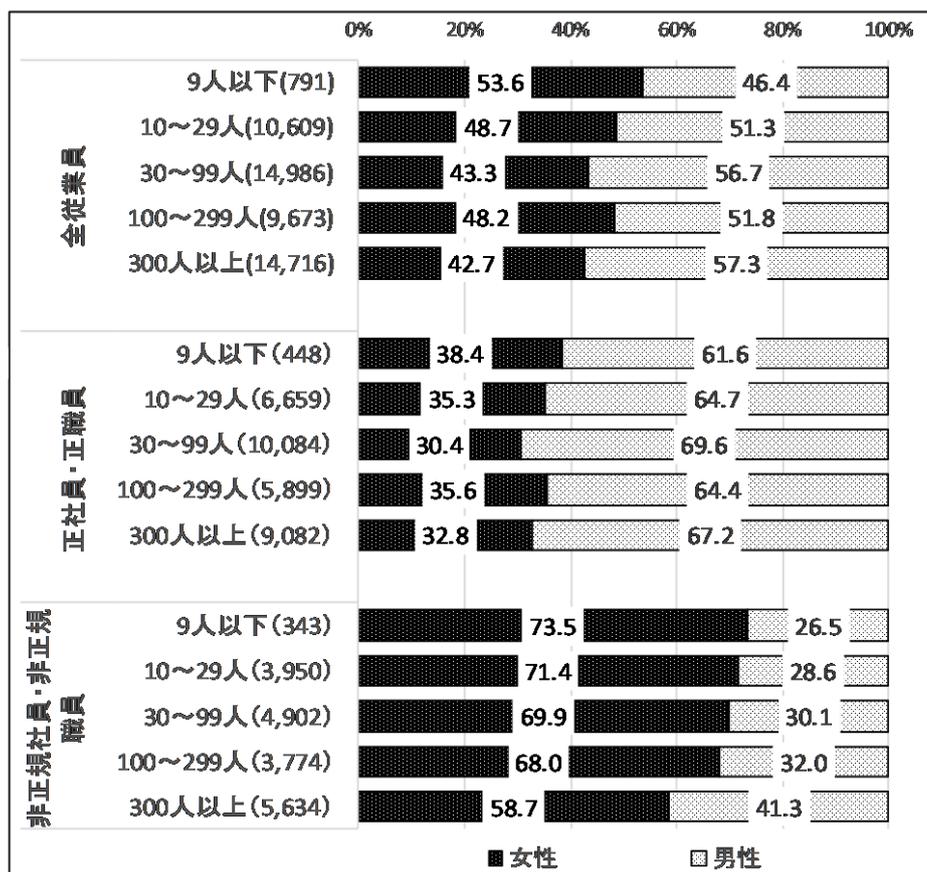


\* ( ) 内の数字は従業員数

## (2) 女性比率

正社員・正職員における女性比率は、事業所規模による大きな差はみられず、おおむね 35%前後となっている。一方、非正規社員・非正規職員では、従業員規模が小さくなるにつれて女性比率が高くなる傾向がうかがわれる。(図表 1-5-2)

図表 1-5-2 : 従業員の男女構成 (雇用形態別×事業所従業員規模別) <設問 3> (単位 : %)



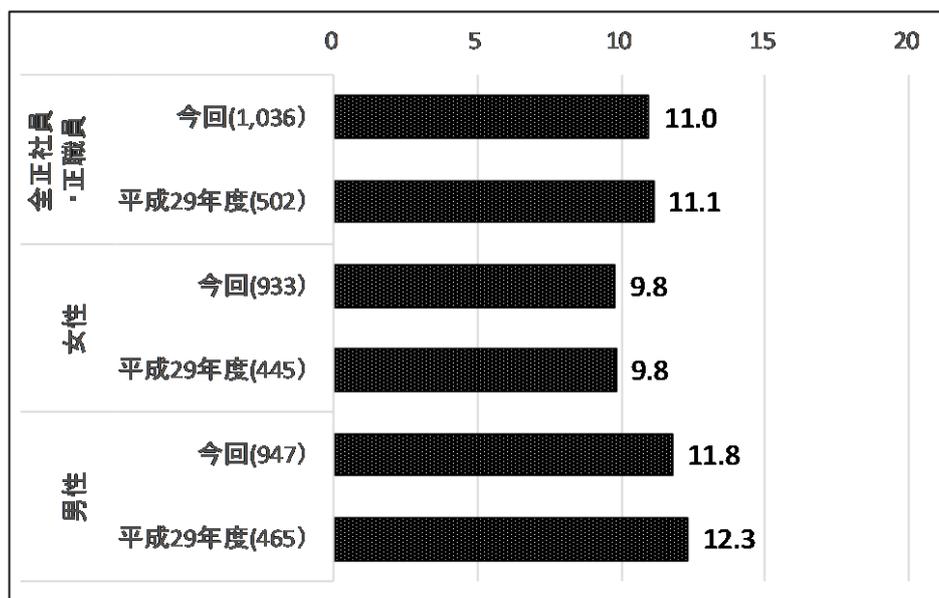
\* ( ) 内の数字は従業員数

## 1-6 正社員・正職員の勤続年数

### (1) 全体的な特徴

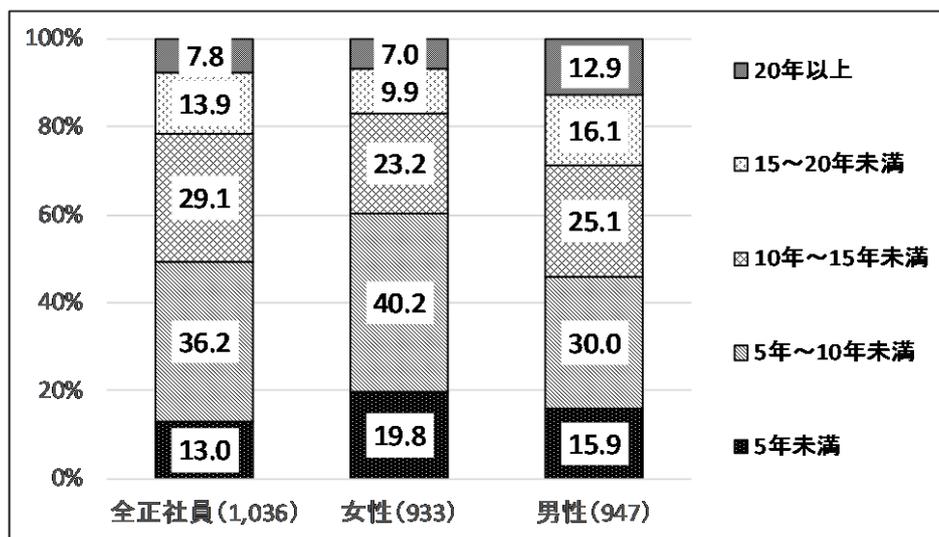
正社員・正職員の平均勤続年数は、全体ではほぼ前回並みの11.0年となった。内訳をみると、<男性>では前回調査の12.3年から11.8年とやや低下、<女性>では同じ9.8年と横ばいである。(図表1-6-1)。平均勤続年数10年未満の割合を比較すると、<女性>は60.0%、<男性>は45.9%となった。(図表1-6-2)

図表1-6-1：正社員・正職員の平均勤続年数（男女別）＜設問4＞（単位：年）



\* ( ) 内の数字は有効回答数

図表1-6-2：正社員・正職員の平均勤続年数（男女別）＜設問4＞（単位：%）



\* ( ) 内の数字は有効回答数

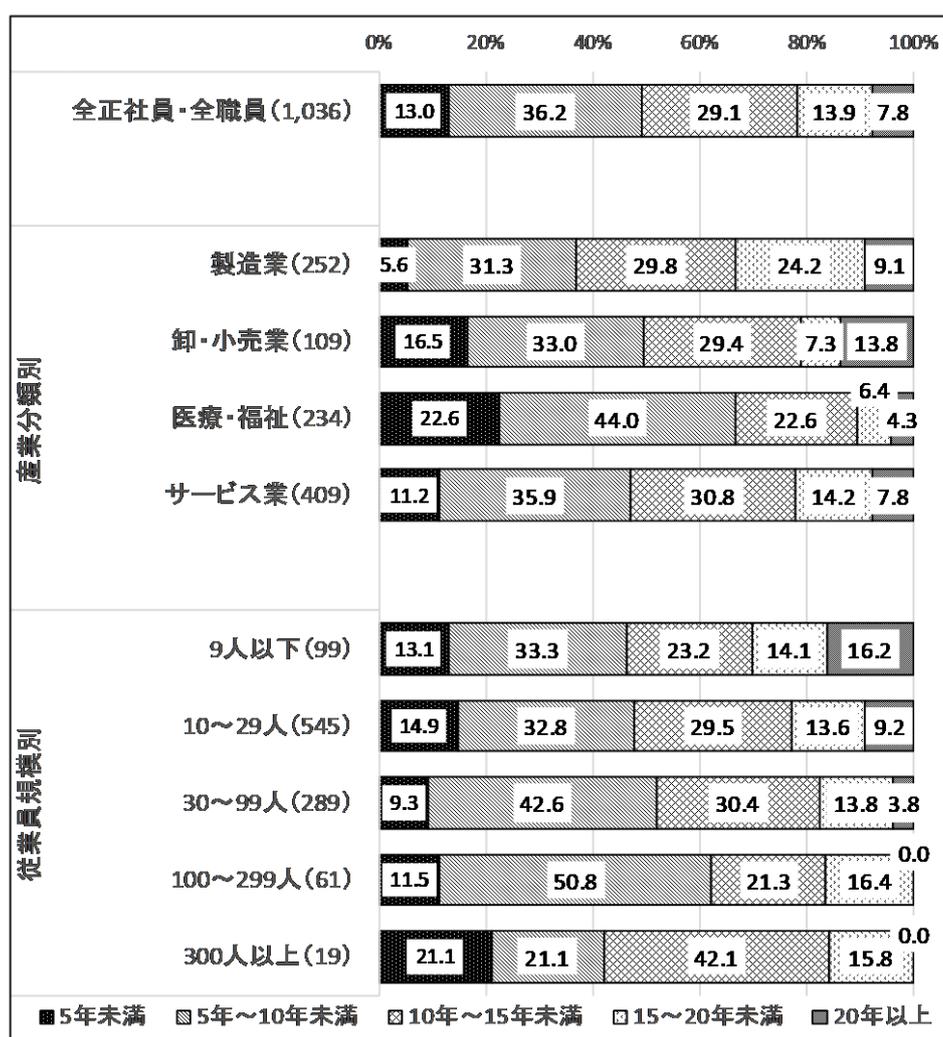
## (2) 産業分類別の特徴

産業分類別でみると、＜医療・福祉＞では、平均勤続年数10年未満の割合が66.6%となっており、他の産業分類と比較して高い。(図表1-6-3)

## (3) 従業員規模別の特徴

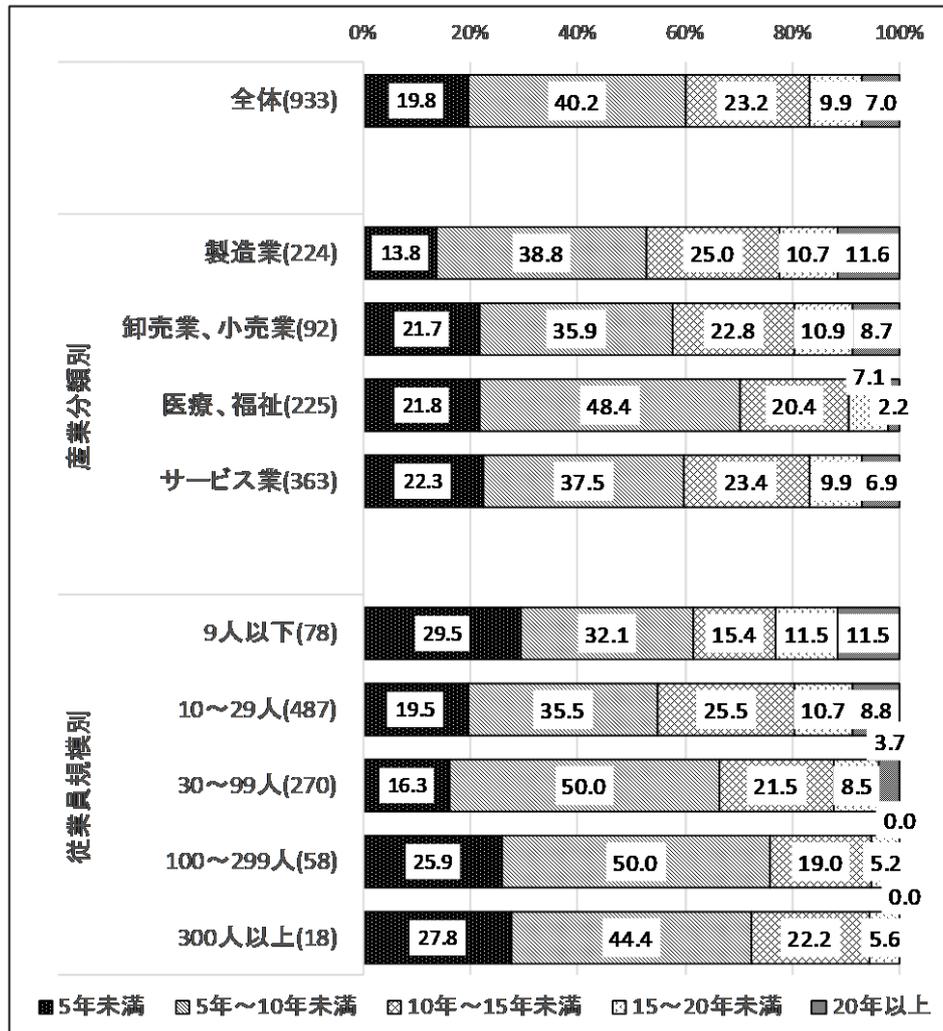
事業所の従業員規模別にみると、＜299人以下＞の事業所では、規模が大きくなる程、10年未満の割合が高くなる傾向がみられる。＜300人以上＞の事業所では、10年未満の割合は高くないが、5年未満の割合は、他と比較して最も高くなっている。(図表1-6-3)

図表1-6-3：正社員・正職員の事業所平均勤続年数（産業分類別／事業所従業員規模別）＜設問4＞（単位：％）



\* ( ) 内の数字は有効回答数

図表 1-6-4：【女性】正社員・正職員の事業所平均勤続年数（産業分類別／事業所従業員規模別）  
 <設問4>（単位：％）

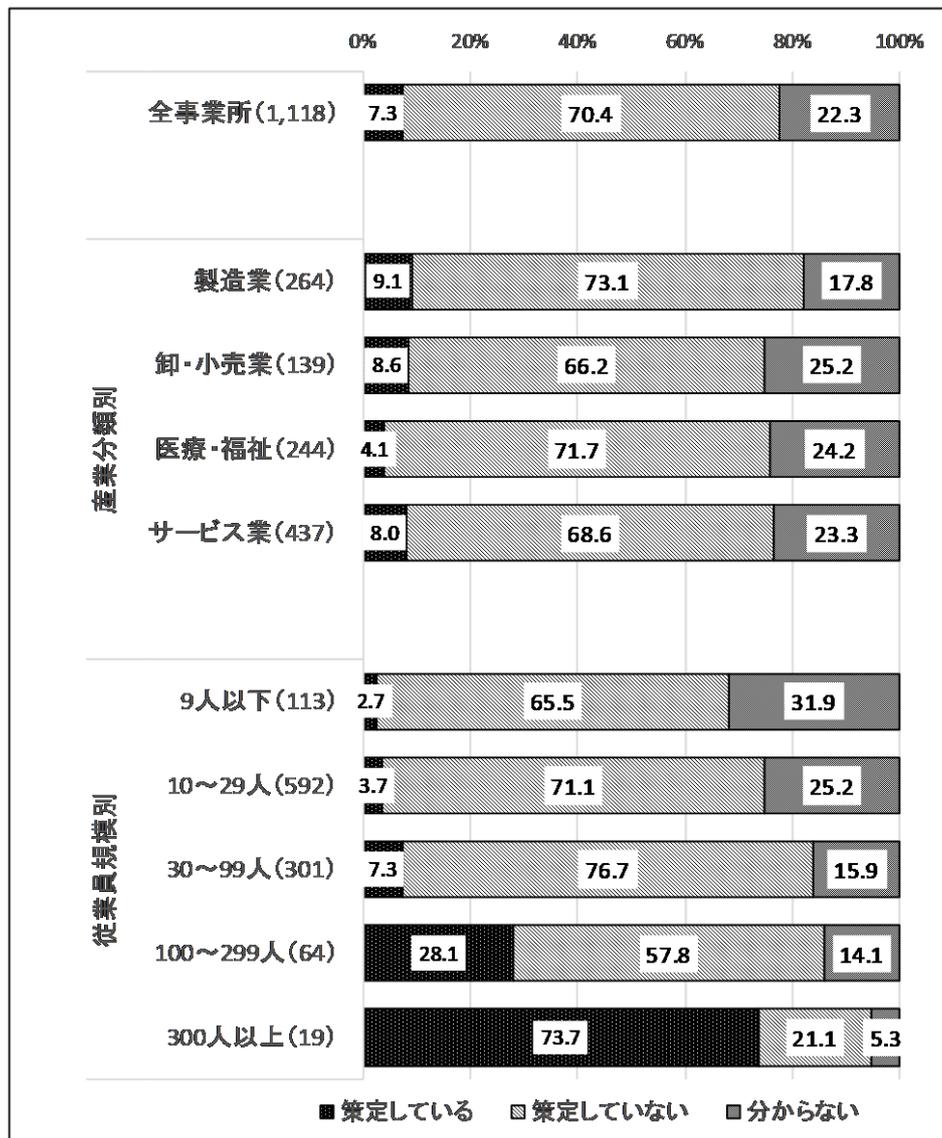


## 1-7 一般事業主行動計画の策定

### (1) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定については、「策定している」が7.3%、「策定していない」が70.4%、「分からない」が22.3%となっている。産業分類別では策定状況に大きな差はみられない。また、従業員規模別でみると事業所の規模が大きいほど策定割合は高くなっている。(図表 1-7-1)

図表 1-7-1：女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況（産業分類別/従業員規模別）〈設問5〉（単位：%）

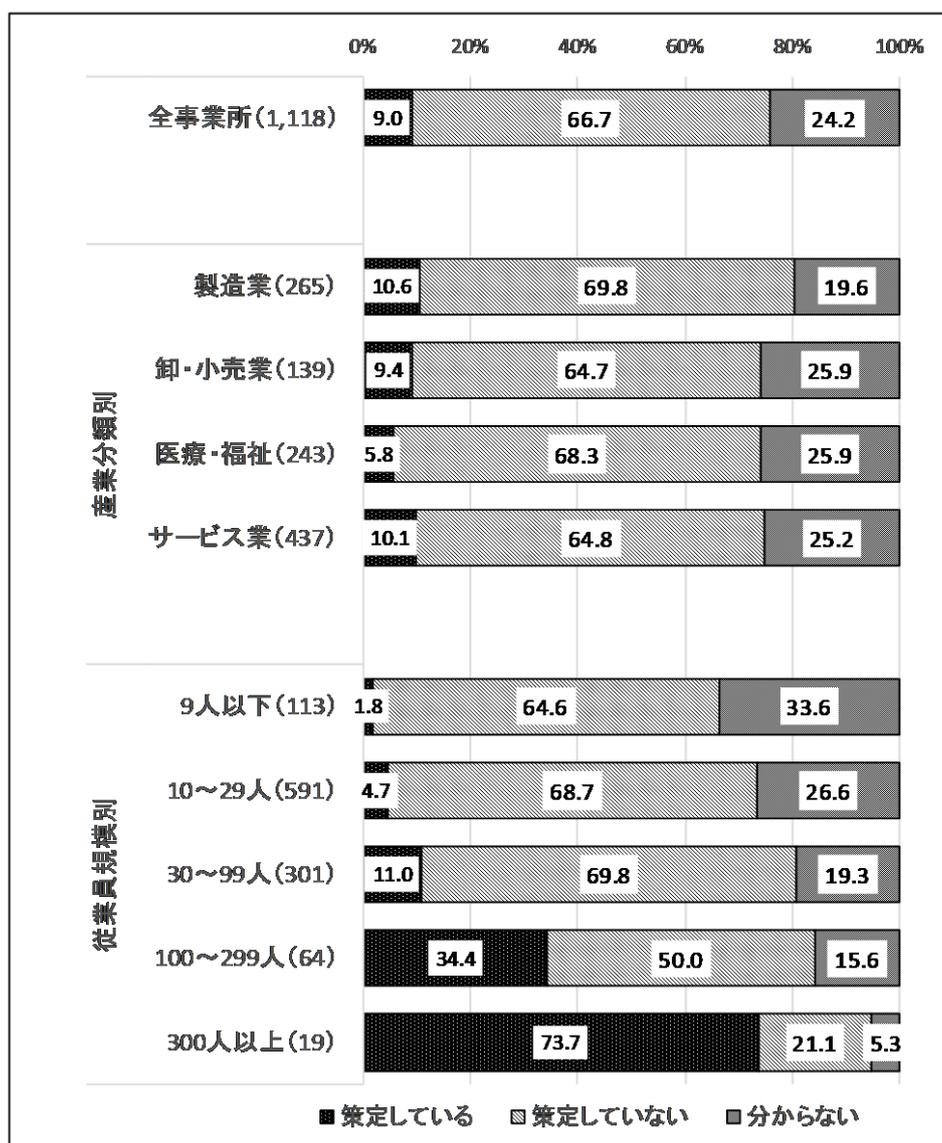


\* ( ) 内の数字は有効回答数

## (2) 次世代育成支援法に基づく一般事業主行動計画の策定

次世代育成支援法に基づく一般事業主行動計画の策定については、「策定している」が9.0%、「策定していない」が66.7%、「分からない」が24.2%となっている。産業分類別では、策定状況に大きな差はみられない。また、また、従業員規模別でみると事業所の規模が大きいほど策定割合が高くなっており、先にみた「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況」と同様の傾向がみられる。(図表 1-7-2)

表 1-7-2 : 次世代育成支援法に基づく一般事業主行動計画の策定状況 (産業分類別/従業員規模別) <設問6> (単位: %)



\* ( ) 内の数字は有効回答数

## 第2章 女性の雇用・登用推進状況

### 2-1 女性の雇用(採用、継続就業)に向けた取組の実施状況

#### (1) 全体的な特徴

女性の雇用(採用、継続就業)に向けた取組としては、「仕事と育児・介護等の両立支援」が50.7%で最も多く実施されており、次いで「長時間労働の是正」36.1%、「明確な人事考課基準に沿った、性別にとられない人事評価」31.6%、「女性の採用拡大」27.0%、「ワーク・ライフ・バランス推進のための組織の風土改革や理解促進」22.8%となっている。また、「特にない」は26.7%となっている。(図表 2-1-1)

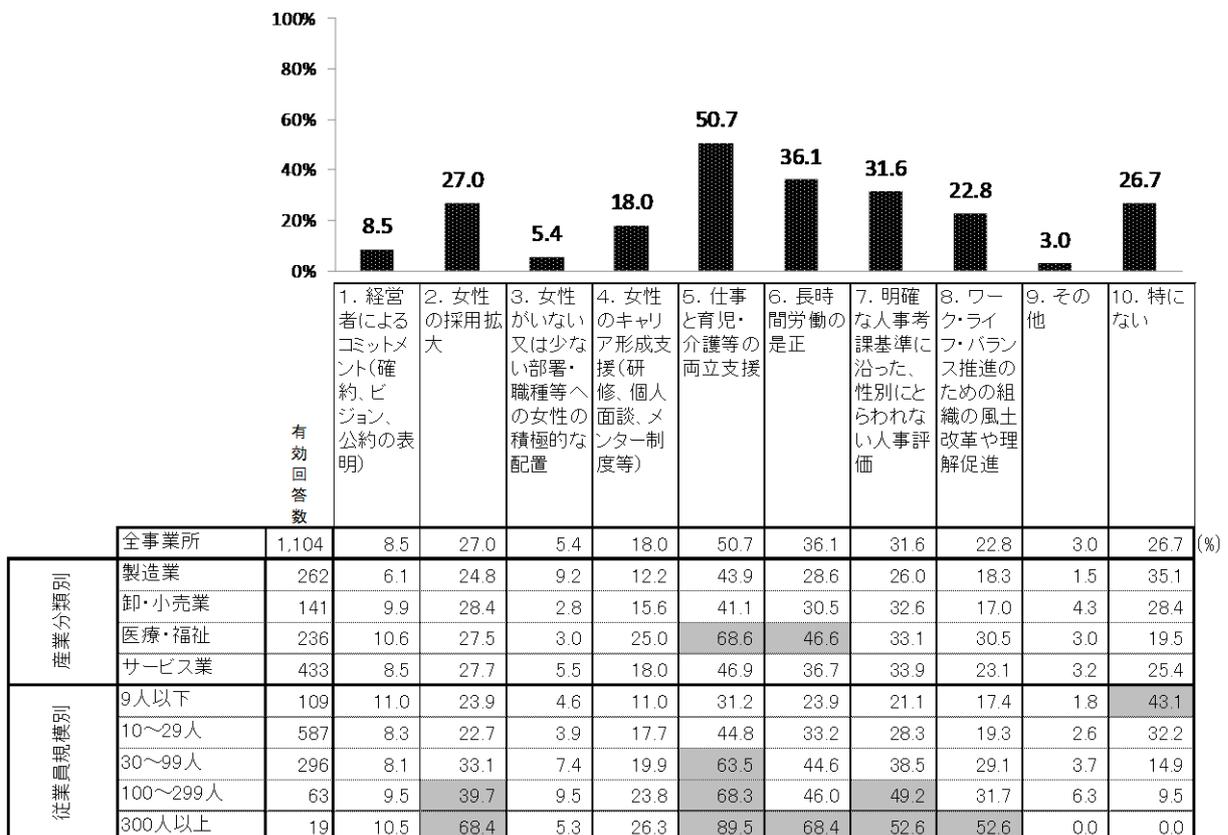
#### (2) 産業分類別の特徴

どの業種においても「仕事と育児・介護等の両立支援」が最多である。中でも<医療・福祉>では68.6%と、2/3の企業が実施している。また<医療・福祉>の「長時間労働の是正」、<製造業>の「特にない」が、他の産業分類と比較して高くなっている。(図表 2-1-1)

#### (3) 従業員規模別

従業員規模別によらず、「仕事と育児・介護等の両立支援」が最多であり、規模が大きいほど実施率が高く、<300人以上>の事業所では89.5%が実施している。「特にない」は規模が小さいほど割合が高くなる傾向があり、<9人以下>の事業所では43.1%となっている。(図表 2-1-1)

図表 2-1-1 : 女性の雇用(採用、継続就業)に向けた取組の実施状況 (産業分類別/従業員規模別) <設問7> (複数回答) (単位: %)



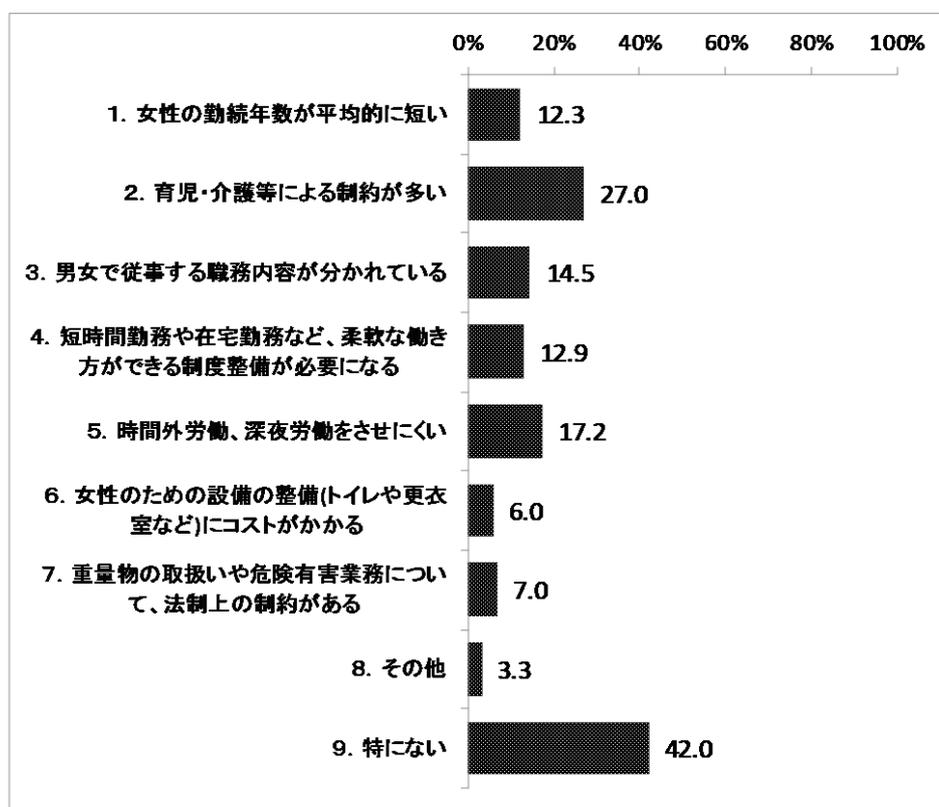
\*グレーの網掛けは、全事業所のパーセンテージに比べて10ポイント以上高くなった部分

## 2-2 女性の雇用(採用、継続就業)を進める上での課題

### (1) 全体的な特徴

女性の雇用(採用、継続就業)を進める上での課題として、最も多い回答は「特にない」で42.0%である。課題として上がっているのは、「育児・介護等による制約が多い」27.0%、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」17.2%、「男女で従事する職務内容が分かれている」14.5%、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方ができる制度整備が必要になる」12.9%、「女性の勤続年数が平均的に短い」12.3%であった。(図表 2-2-1)

図表 2-2-1：女性の雇用・登用を進める上での課題（複数回答） <設問 8> （複数回答）  
有効回答：1,085（単位：％）



## (2) 産業分類別の特徴

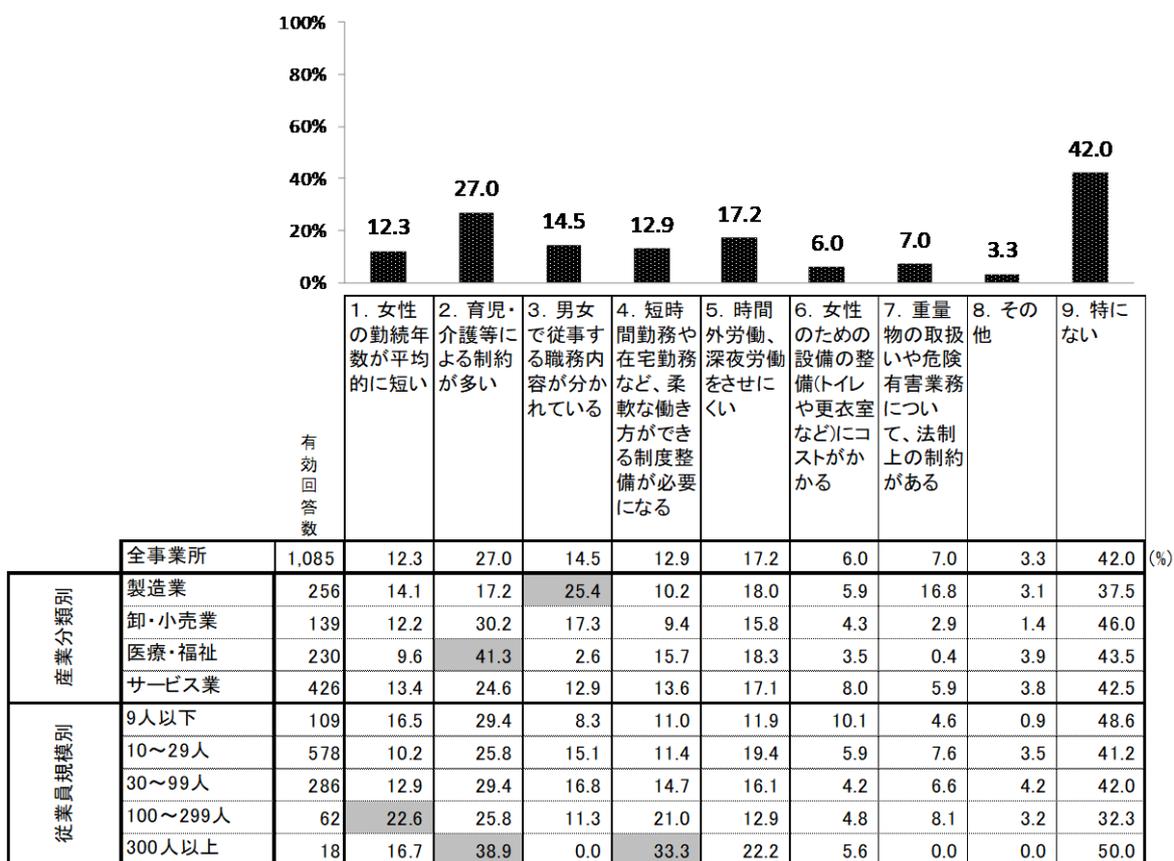
産業分類別にみると、〈製造業〉では、「男女で従事する職務内容が分かれている」25.4%、「重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある」16.8%などが他の産業に比べて高かった。〈医療・福祉〉では「育児・介護等による制約が多い」41.3%が比較的高い。(図表 2-2-2)

## (3) 従業員規模別の特徴

事業所の従業員規模別にみると、いずれも「育児・介護等による制約が多い」が最多であり、〈300人以上〉の事業所では38.9%に達している。また「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方ができる制度整備が必要になる」は、規模が大きくなるほど課題にあげる傾向が顕著である。

(図表 2-2-2)

図表 2-2-2：女性の雇用・登用を進める上での課題（産業分類別/従業員規模別）〈設問 8〉  
(複数回答) (単位：%)



\* グレーの網掛けは、全事業所のパーセンテージに比べて10ポイント以上高くなった部分

## 2-3 女性管理職の割合

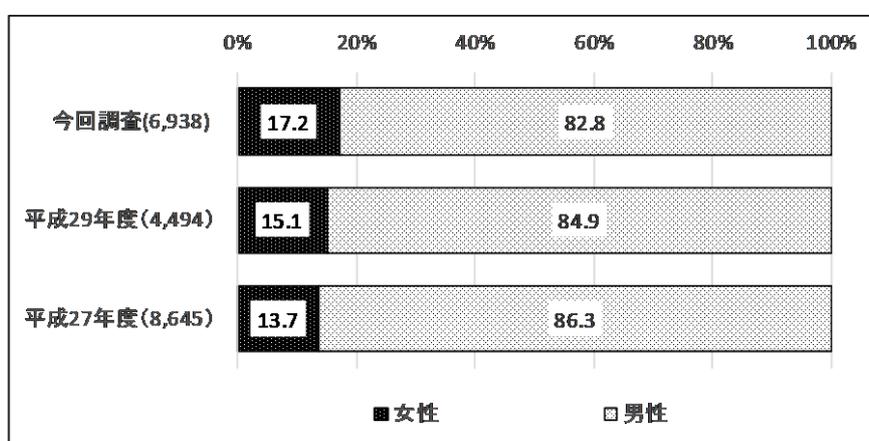
### (1) 全体的な特徴

課長相当職以上での女性管理職割合は17.2%となっており、前回の15.1%、前々回の13.7%から経年で上昇傾向にある。(図表 2-3-1) 係長・主任相当職以上での女性管理職割合は21.7%であり、やはり上昇している。(図表 2-3-2)

職位別にみると、係長・主任クラスと取締役クラスにおける女性の割合が比較的高く、その間の部長クラス、課長クラスにおける女性の割合は低くなっている。(図表 2-3-3、2-3-4)

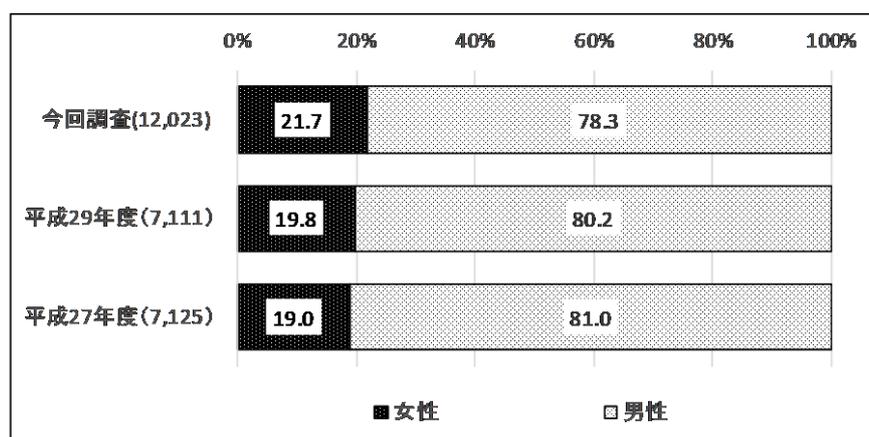
今回調査では取締役クラスでの女性比率は前回調査よりもやや減少したが、経年の傾向をみると、中長期的にはどの職位も女性の割合は増加傾向にあるといえる。(図表 2-3-5)

図表 2-3-1：課長相当職以上の女性管理職割合 <設問9> (単位：%)



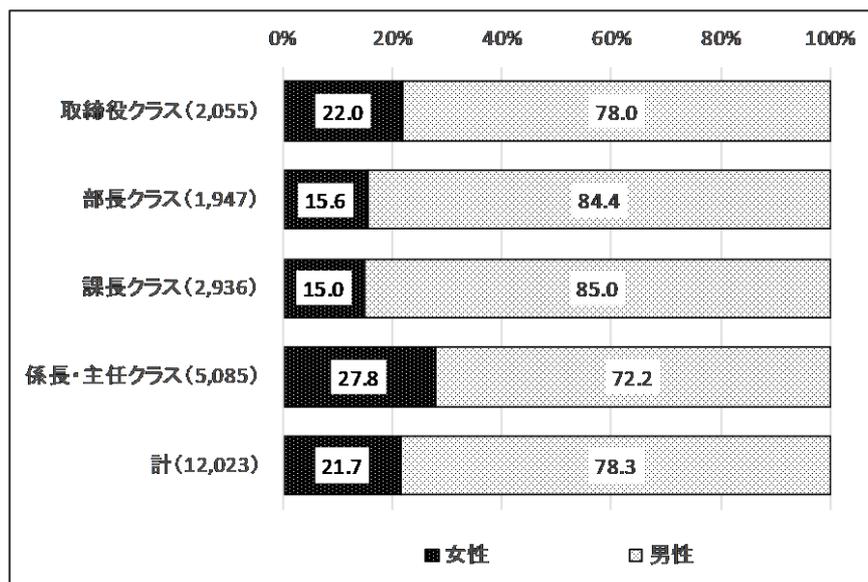
\* ( ) 内数字は課長相当職以上の管理職数

図表 2-3-2：係長・主任相当職以上の女性管理職割合 <設問9> (単位：%)



\* ( ) 内数字は係長・主任相当職以上の管理職数

図表 2-3-3 : 管理職の職位別男女構成 <設問 9> (単位 : %)

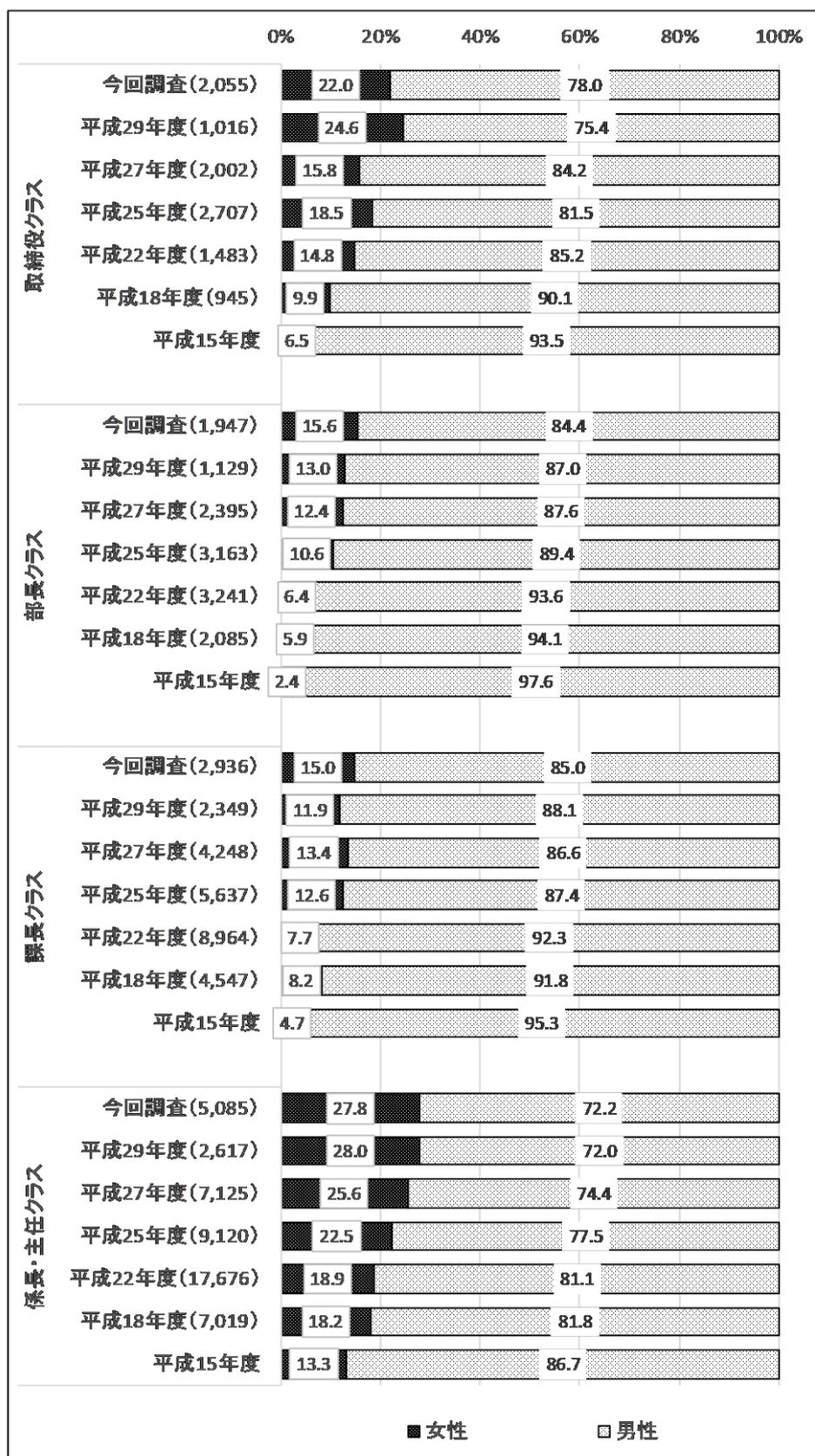


\* ( ) 内数字は管理職数

図表 2-3-4 : 管理職の職位別・男女別人数 <設問 9> (単位 : 人)

	女性	男性	計
取締役クラス	452	1,603	2,055
部長クラス	304	1,643	1,947
課長クラス	440	2,496	2,936
係長・主任クラス	1,415	3,670	5,085
計	2,611	9,412	12,023

図表 2-3-5：管理職の職位別男女割合（過去の調査との比較） <設問9>（単位：％）



\*（ ）内数字は管理職数

## (2) 産業分類別の特徴

産業分類別にみると、＜医療・福祉＞では、どの職位においても他の産業分野より女性の割合が高いが、特に係長・主任クラスは67.4%と女性の割合が非常に高くなっている。(図表 2-3-6)

## (3) 従業員規模別の特徴

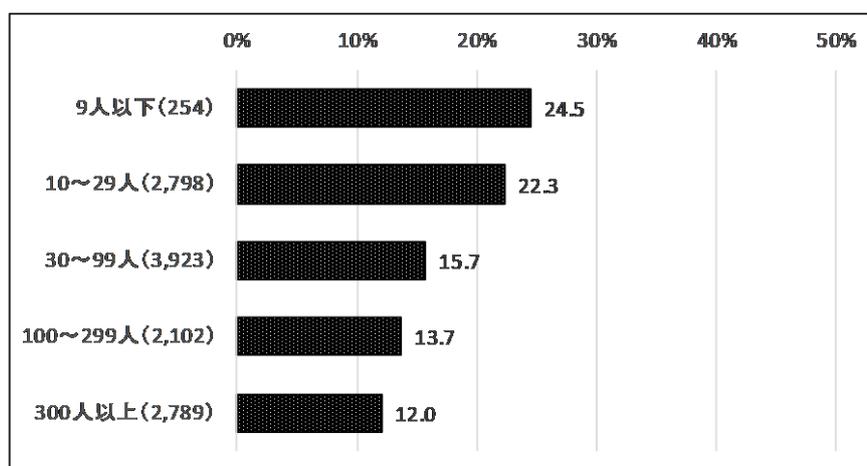
事業所の従業員規模別にみると、おおむね規模の大きい事業所ほど女性管理職の割合が低くなる傾向があり、特に取締役クラス、係長・主任クラスは規模の小さい事業所との差が大きい。(図表 2-3-6)

課長相当職以上に限定してみた女性管理職割合も、従業員規模が大きくなるほど低くなる傾向がみられる。(図表 2-3-7)

図表 2-3-6：管理職に占める女性の割合（産業分類別/従業員規模別） <設問9>

		ス取 締 人 数 ク ラ ス	女 性 ち 比 率	総 部 人 長 数 ク ラ ス	女 性 ち 比 率	総 課 人 長 数 ク ラ ス	女 性 ち 比 率	数 ク 係 ラ 長 ス ・ 総 主 人 任	女 性 ち 比 率
全事業所		2,055	22.0	1,947	15.6	2,936	15.0	5,085	27.8
産業分類別	製造業	686	17.3	566	4.2	1,015	6.7	1,632	12.1
	卸・小売業	207	19.8	187	8.6	282	11.3	460	26.3
	医療・福祉	267	44.6	306	49.7	292	56.2	662	67.4
	サービス業	826	19.5	834	12.6	1,270	12.5	2,235	27.0
従業員規模別	9人以下	108	28.7	54	24.1	42	14.3	50	46.0
	10～29人	892	24.7	491	22.8	583	18.4	832	36.4
	30～99人	668	20.4	731	13.5	990	14.2	1,534	32.0
	100～299人	223	16.1	345	9.9	608	15.0	926	24.1
	300人以上	108	7.4	302	13.6	686	12.1	1,693	20.3

図表 2-3-7：課長相当職以上の女性管理職割合（事業所従業員規模別） <設問9>（単位：%）

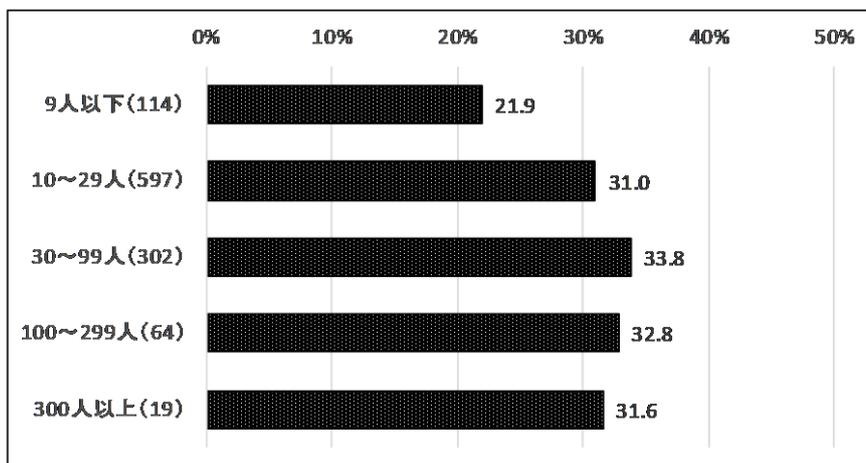


\* ( ) 内数字は管理職数

#### (4) その他の特徴

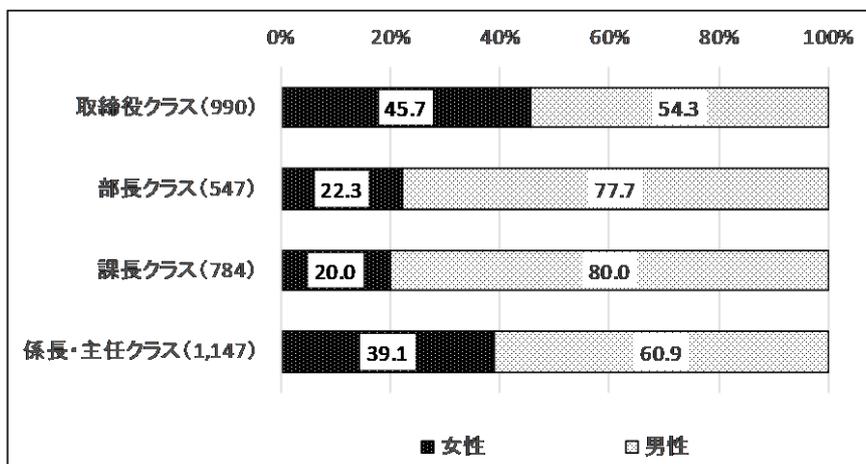
女性取締役がいる事業所の割合は、<9人以下>ではやや低いが、<10人以上>になると、規模規模による差はあまりない（図表 2-3-8）。女性取締役がいる事業所では、女性取締役がいない事業所に比べ、部長以下の各職位においても女性比率が高くなっている。（図表 2-3-9、2-3-10）

図表 2-3-8：女性取締役がいる事業所の割合（事業所従業員規模別）〈設問9〉（単位：％）



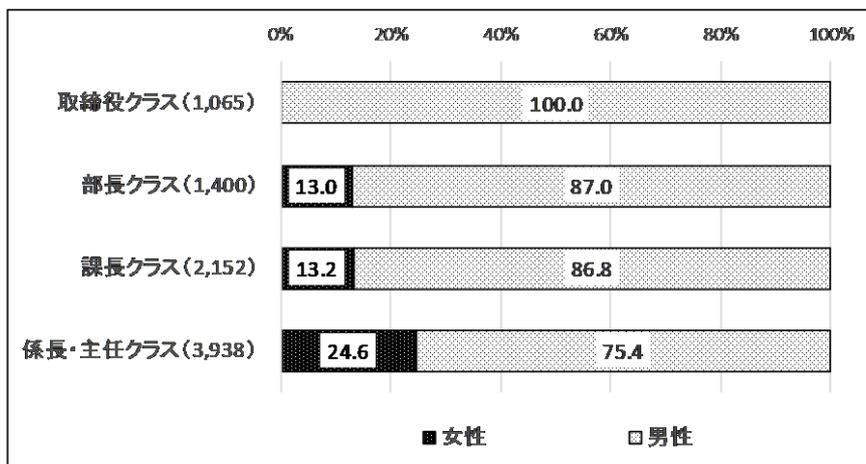
\* ( ) 内の数字は事業所数

図表 2-3-9：女性取締役がいる事業所における管理職の職位別男女比 〈設問9〉（単位：％）



\* ( ) 内の数字は管理職数

図表 2-3-10 : 女性取締役がない事業所における管理職の職位別男女比 <設問9> (単位: %)



\* ( ) 内の数字は管理職数

## 2-4 女性管理職の登用(昇進)に向けた取組の実施

### (1) 全体的な取組状況

女性管理職の登用(昇進)に向けた取組の有無については、「取組を実施している」事業所が21.4%、「必要だと思うが実施していない」事業所が60.2%、「必要とは思わず実施していない」事業所が18.4%であった。(図表 2-4-1)

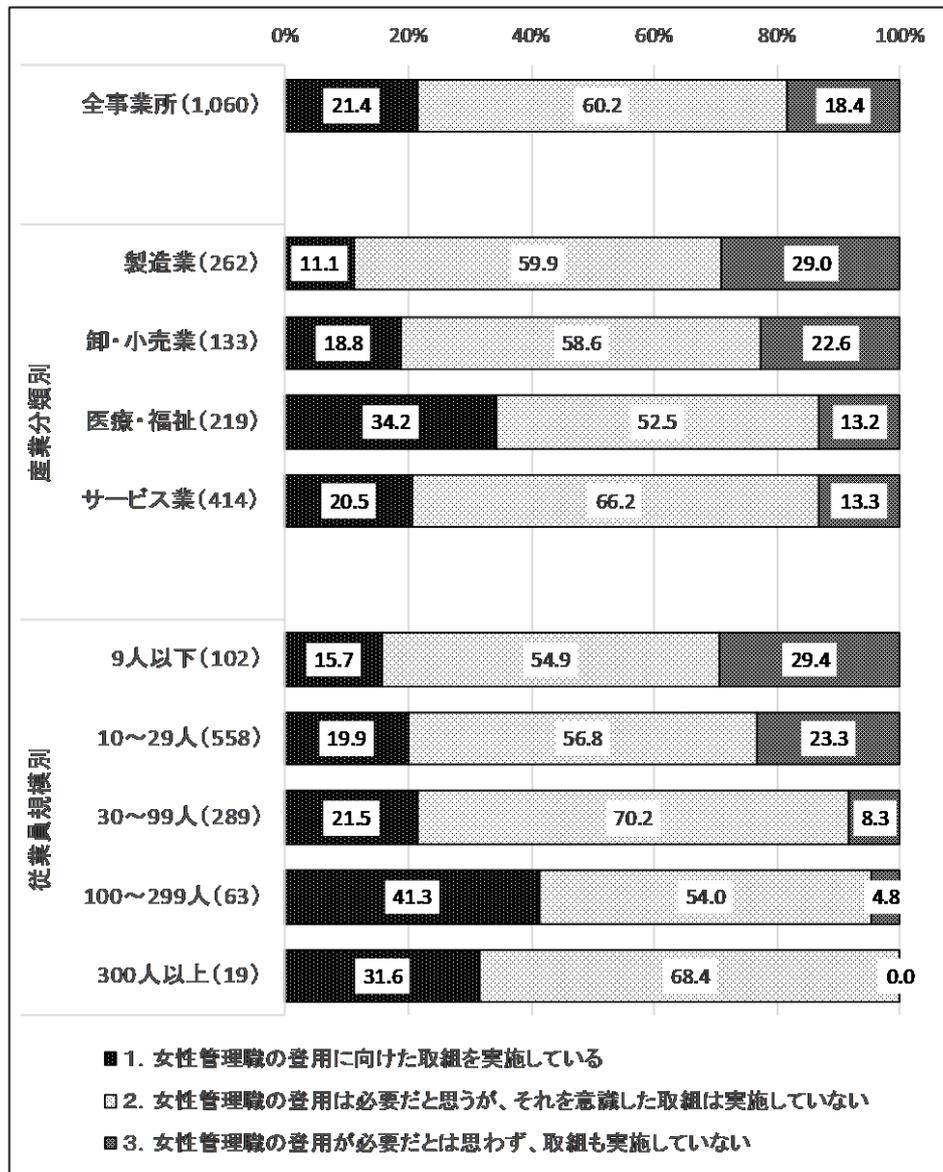
### (2) 産業分類別の取組状況

女性管理職の登用(昇進)に向けた取組の有無を産業分類別にみたところ、最も実施率が高いのは<医療・福祉>で34.2%、次いで<サービス業>が20.5%、<卸・小売業>が18.8%、最も低いのが<製造業>11.1%であった。(図表 2-4-1)

### (3) 従業員規模別の取組状況

女性管理職の登用(昇進)に向けた取組の有無を事業所の従業員規模別にみたところ、最も実施率が高いのは<100~299人>の事業所で41.3%、次いで<300人以上>で31.6%となっている。「取組が必要だと思わず、取組も実施していない」の回答割合は、従業員規模が小さくなる程、高くなる傾向がみられる。(図表 2-4-1)

図表 2-4-1 女性管理職の登用(昇進)に向けた取組状況 (産業分類別/従業員規模別) <設問 10  
> (複数回答) (単位: %)



\* ( ) 内の数字は有効回答数

## 2-5 女性管理職を登用(昇進)する上での課題

### (1) 全体的な課題

女性管理職を登用(昇進)する上での課題については、最も多いのが「特にない」で34.0%、次いで「女性本人が希望しない」で27.5%、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない」が21.3%、「育児・介護等による制約が多い」が18.7%であった。(図表2-5-1)

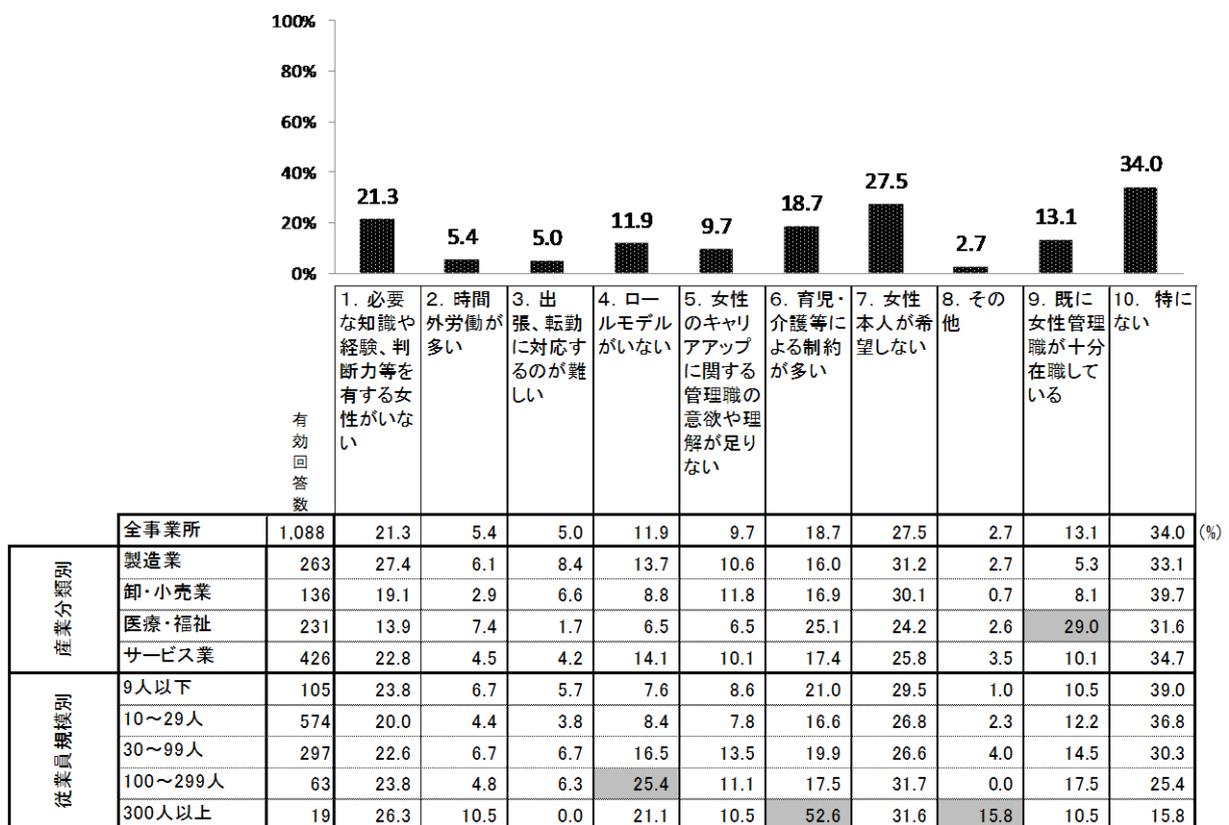
### (2) 産業分類別の課題

女性管理職を登用(昇進)する上での課題を産業分類別にみると、<製造業><卸・小売業><サービス業>は、「女性本人が希望しない」の回答が最も多く、次いで「必要な知識や経験、判断能力等を有する女性が少ない」「育児・介護等による制約が多い」となっている。<医療・福祉>では、「既に女性管理職が十分在職している」が最も多く、次いで「育児・介護等による制約が多い」「女性本人が希望しない」となっている。(図表2-5-1)

### (3) 従業員規模別の課題

事業所の従業員規模別にみたところ、「女性本人が希望しない」は、どの規模でも3割前後とあまり差はみられない。「ロールモデルがない」は、従業員規模が大きくなる程、回答割合がおおむね高くなる傾向がみられる。(図表2-5-1)

図表2-5-1 女性管理職を登用(昇進)する上での課題 (産業分類別/従業員規模別) <設問11> (複数回答) (単位: %)



\* グレーの網掛けは、全事業所のパーセンテージに比べて10ポイント以上高くなった部分

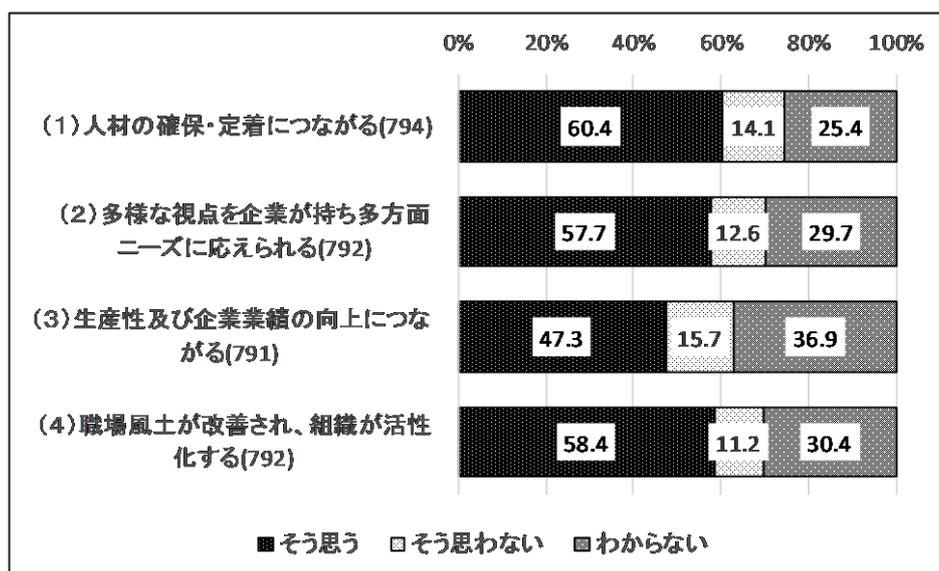
## 2-6 女性の雇用・登用を進める影響（効果）

女性の雇用・登用を進めると事業所にどのような影響（効果）を与えるか、「(1) 人材の確保・定着につながる」「(2) 多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる」「(3) 生産性及び企業業績の向上につながる」「(4) 職場風土が改善され、組織が活性化する」の4項目について、三択（そう思う、そう思わない、わからない）で聞いた。

### (1) 全体的な特徴

全体的にみると、「そう思う」が最も多かったのは「人材の確保・定着につながる」で60.4%、次いで「職場風土が改善され、組織が活性化する」58.4%、「多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる」57.7%となっている。「生産性及び企業業績の向上につながる」は、「そう思う」が47.3%と5割を下回っている。（図表2-6-1）

図表 2-6-1：女性の雇用・登用を進める影響(効果) <設問 12> (単位：%)



\* ( ) 内の数字は各項目別有効回答数

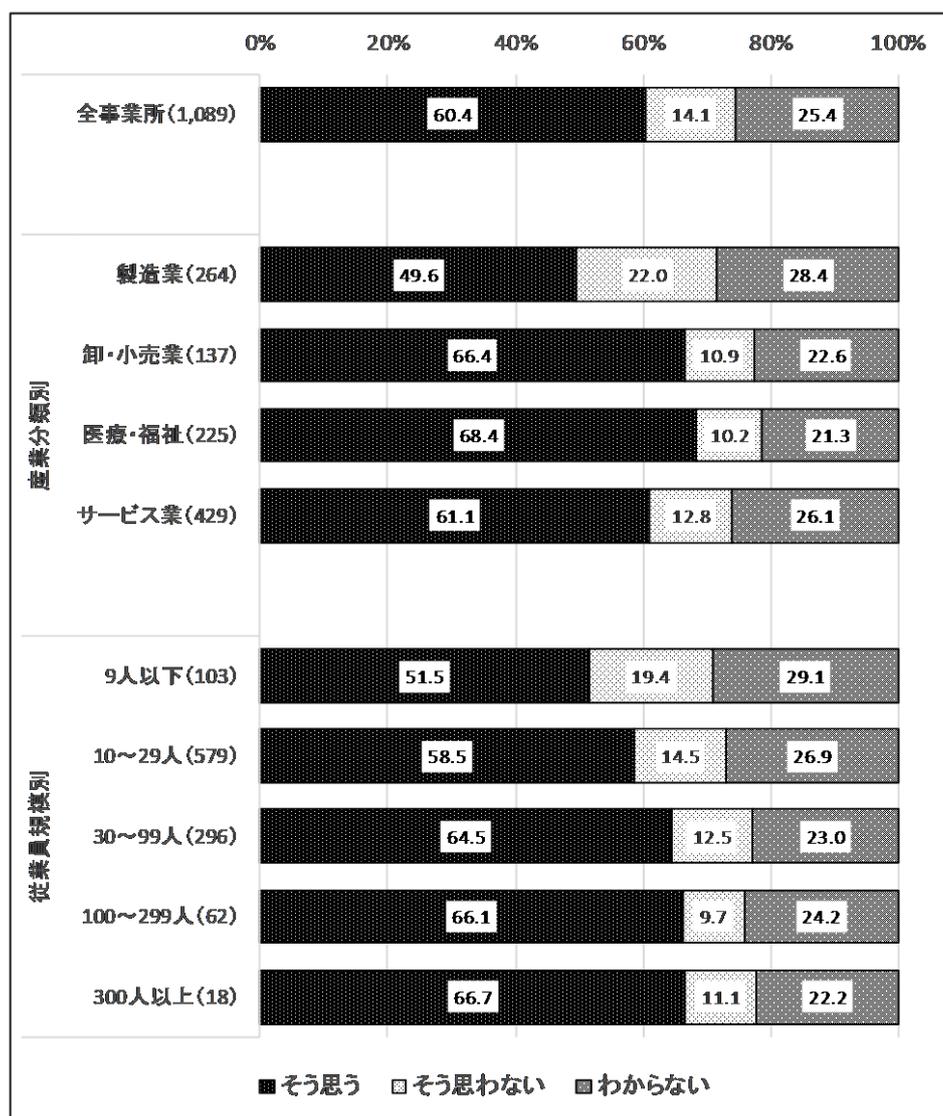
## (2) 産業分類別の特徴

### A) 人材の確保・定着につながる (図表 2-6-2)

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、〈卸・小売業〉〈医療・福祉〉〈サービス業〉では6割を超えているが、〈製造業〉は49.6%と5割を下回っている。従業員規模別にみると、「そう思う」が最も高かったのは〈300人以上〉の事業所で66.7%、次いで〈100~299人〉の66.1%であった。規模が大きくなる程「そう思う」が高くなる傾向にある。

図表 2-6-2 : 女性の雇用・登用を進める影響(効果)

### (1) 人材の確保・定着につながる (産業分類別/従業員規模別) <設問 12> (単位: %)



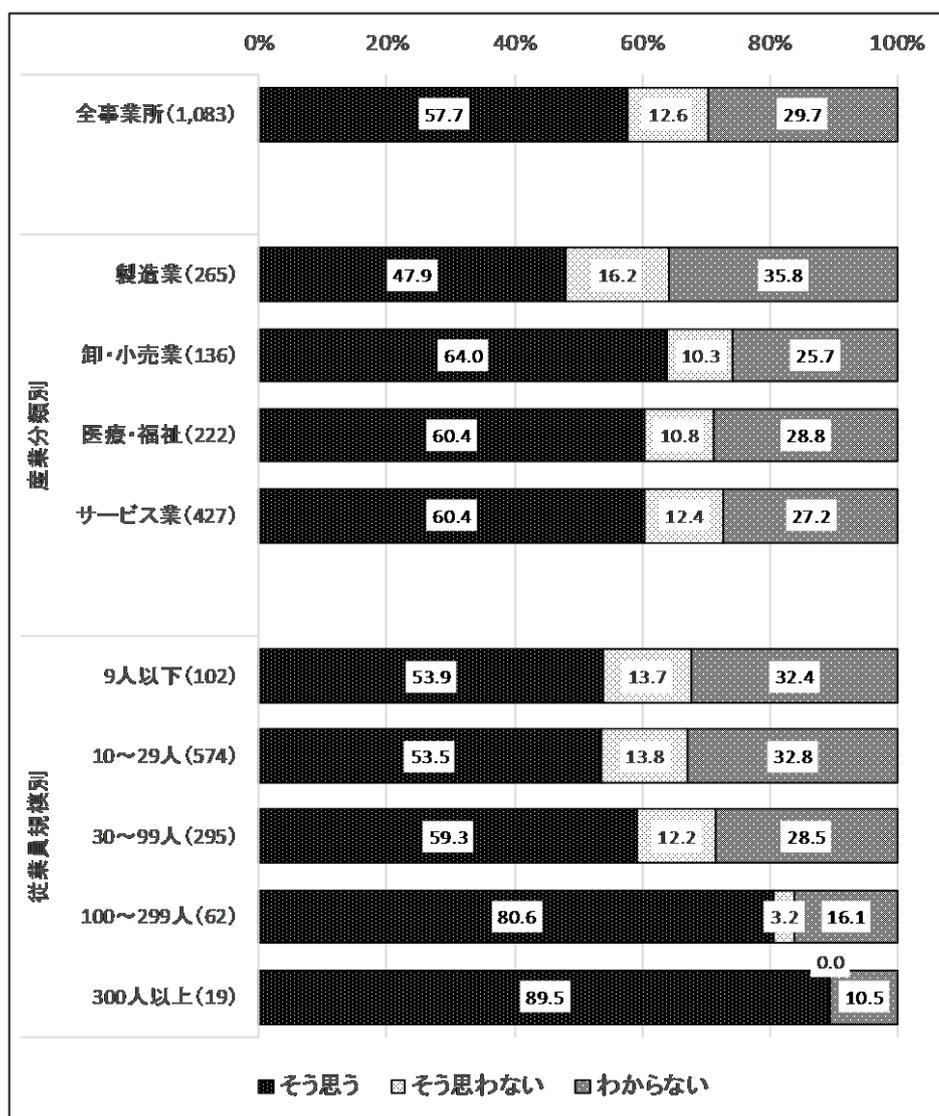
\* ( ) 内の数字は有効回答数

B) 多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる (図表 2-6-3)

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜卸・小売業＞＜医療・福祉＞＜サービス業＞では6割を超えているが、＜製造業＞は47.9%と5割を下回っている。従業員規模別にみると、「そう思う」がもっと高かったのは＜300人以上＞の事業所で89.5%、次いで＜100～299人＞の80.6%であった。規模が大きくなるほど「そう思う」が高くなる傾向にある。

図表 2-6-3：女性の雇用・登用を進める影響(効果)

(2) 多様な視点を企業が持ち多方面からのニーズに応えられる (産業分類別/従業員規模別)  
 <設問 12> (単位：%)



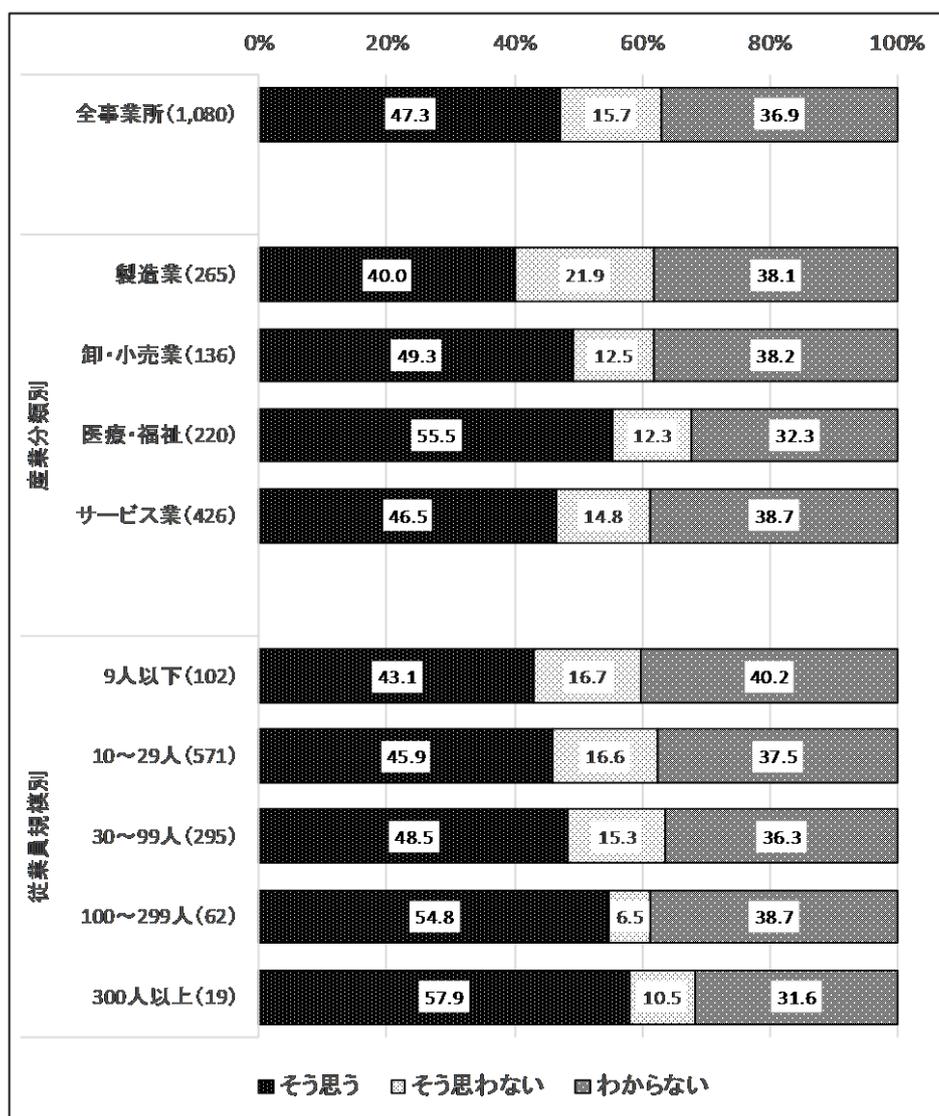
\* ( ) 内の数字は有効回答数

C) 生産性及び企業業績の向上につながる (図表 2-6-4)

産業分類別にみると、「そう思う」が最も高かったのは<医療・福祉>の 55.5%で、次いで<卸・小売業>の 49.3%となっており、<製造業>が最も低く 40.0%であった。従業員規模別にみると、「そう思う」が最も高かったのは<300 人以上>の事業所で 57.9%、次いで<100~299 人>の 54.8%。規模が大きくなると「そう思う」が高くなる傾向にある。

図表 2-6-4：女性の雇用・登用を進める影響(効果)

(3) 生産性及び企業業績の向上につながる (産業分類別/従業員規模別) <設問 12> (単位：%)



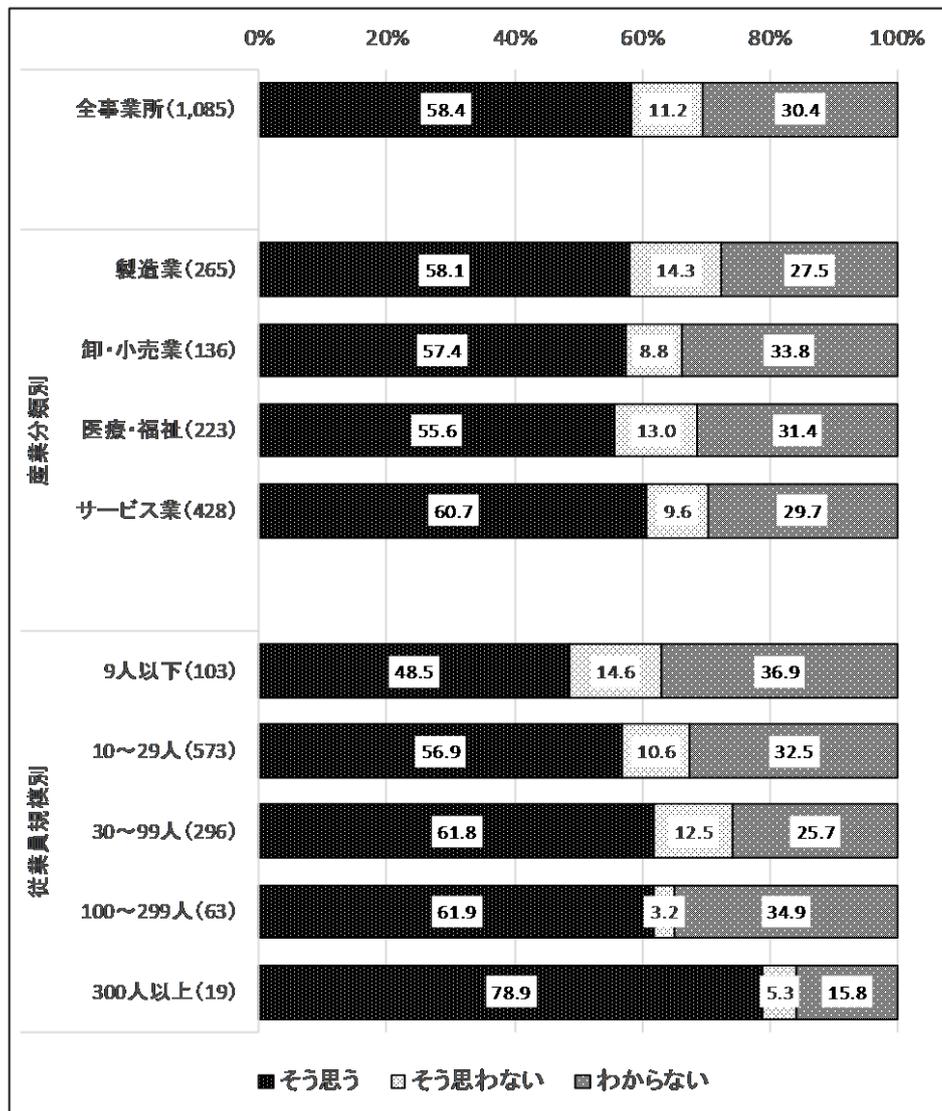
\* ( ) 内の数字は有効回答数

D) 職場風土が改善され、組織が活性化する (図表 2-6-5)

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、どの産業分類も6割前後とあまり差はみられない。従業員規模別にみると、「そう思う」が最も高かったのは<300人以上>の事業所で78.9%、次いで<100~299人>の61.9%であった。規模が大きくなる程「そう思う」が高くなる傾向にある。

図表 2-6-5 : 女性の雇用・登用を進める影響(効果)

(4) 職場風土が改善され、組織が活性化する (産業分類別/従業員規模別) <設問 12> (単位: %)



\* ( ) 内の数字は有効回答数

### 第3章 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革に関する取組

#### 3-1 在籍している従業員の有給休暇の取得状況

##### (1) 全体的な取得状況

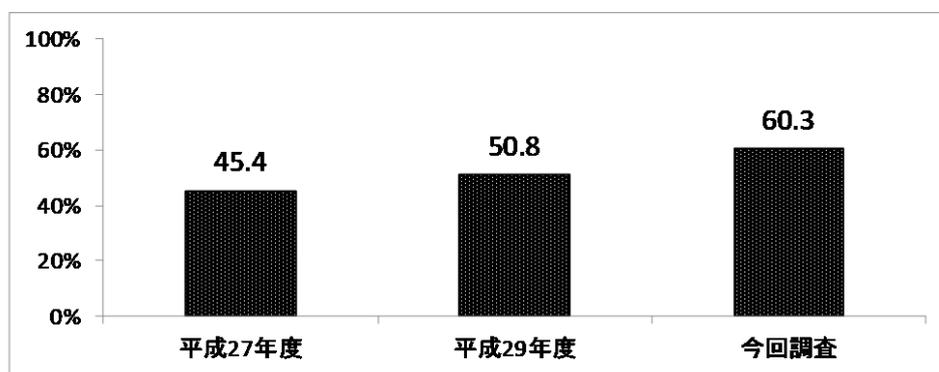
正社員・正職員および非正規社員・非正規職員の年次有給休暇の取得率はそれぞれ 60.3%、68.7%であった（**図表 3-1-1**）。正社員・正職員の年次有給休暇取得率は、過去の調査と比較して増加傾向にある（平成 29 年度：50.8%、平成 27 年度：45.4%）。（**図表 3-1-2**）

また、正社員・正職員の取得率について分布をみると、「取得率 50～70%未満」が 28.0%で最も多く、次いで「70%～100%未満」の 23.0%となっている。国で定めているワーク・ライフ・バランスの 2020 年目標値の 70%を超えて取得できている事業所は 42.2%である。（**図表 3-1-3**）

図表 3-1-1：年次有給休暇の取得率 <設問 13>

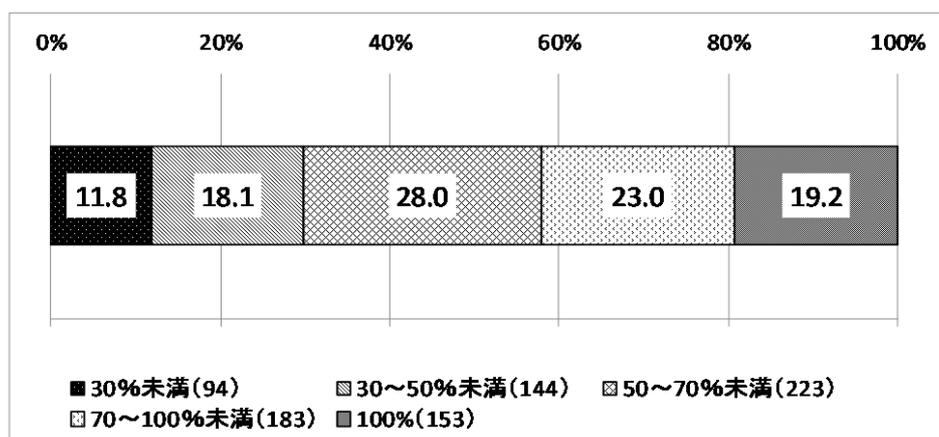
	平均取得率
全従業員	62.6%
正社員・正職員	60.3%
非正規社員・職員	68.7%

図表 3-1-2：正社員・正職員の年次有給休暇取得率（推移） <設問 13> （単位：%）



\*（ ）内の数字は有効回答

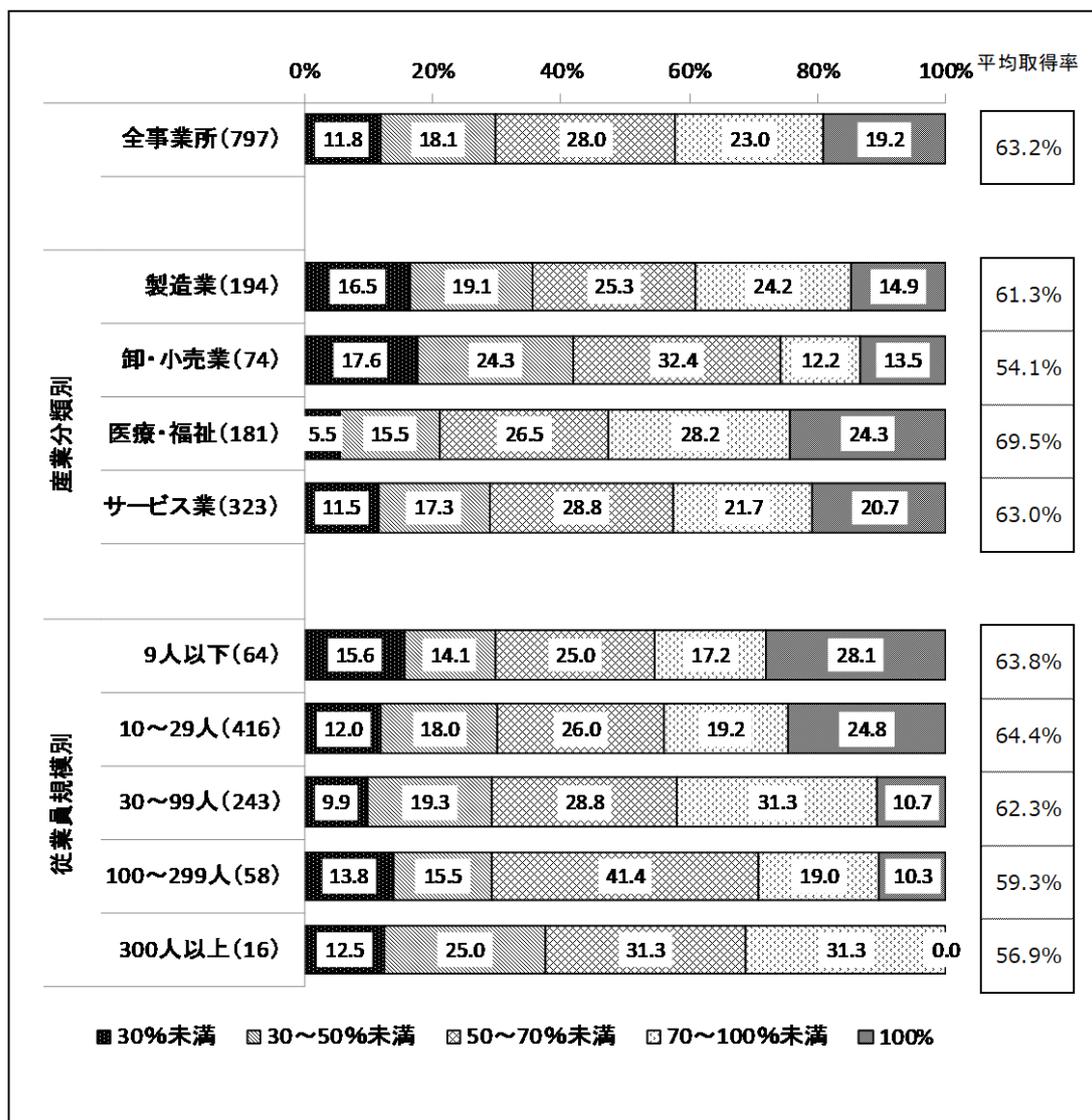
図表 3-1-3：正社員・正職員の年次有給休暇の取得率内訳 <設問 13> 有効回答数:797 (単位:%)



(2) 正社員・正職員の取得状況（産業分類別、従業員規模別）

産業分類別に正社員・正職員の平均取得率をみると、＜医療・福祉＞が69.5%と最も高く、＜卸・小売業＞が54.1%で最も低かった。従業員規模別でみると、＜10～29人＞の事業所が64.4%と最も高く、＜300人以上＞が56.9%で最も低かった。従業員規模が大きくなる程、取得率が低くなる傾向にある。（図表3-1-4）

図表3-1-4：正社員・正職員の年次有給休暇の取得率（産業分類別/従業員規模別） <設問13>（単位：％）



\* ( ) 内の数字は有効回答数

### 3-2 ワーク・ライフ・バランス実現を意識した取組の実施状況

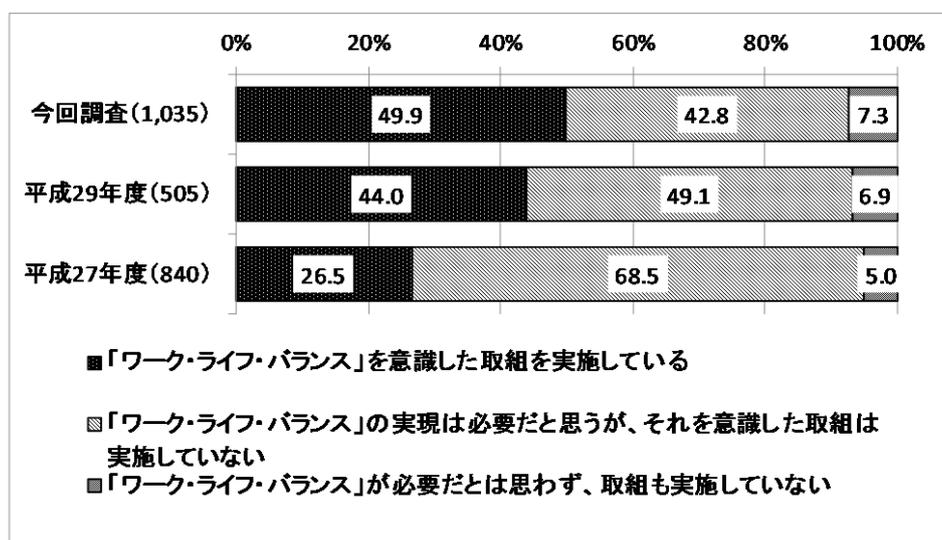
社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランス実現を意識した取組（長時間労働の抑制(超過勤務の削減)、年次有給休暇の取得促進、育児休業制度、介護休業制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、在宅勤務制度等）の必要性と実施状況について聞いた。

#### (1) 全体的な取組状況

「ワーク・ライフ・バランス実現を意識した取組を実施している」事業所の割合は毎回大きく伸びており、今回は前回調査の 44.0%から上昇し 49.9%と半数に達している。「必要だと思うが取組を実施していない」事業所は 42.8%と前回調査の 49.1%より減少している。(図表 3-2-1)

図表 3-2-1：ワーク・ライフ・バランス実現を意識した取組の実施状況（過去調査との比較）

<設問 14> (単位：%)



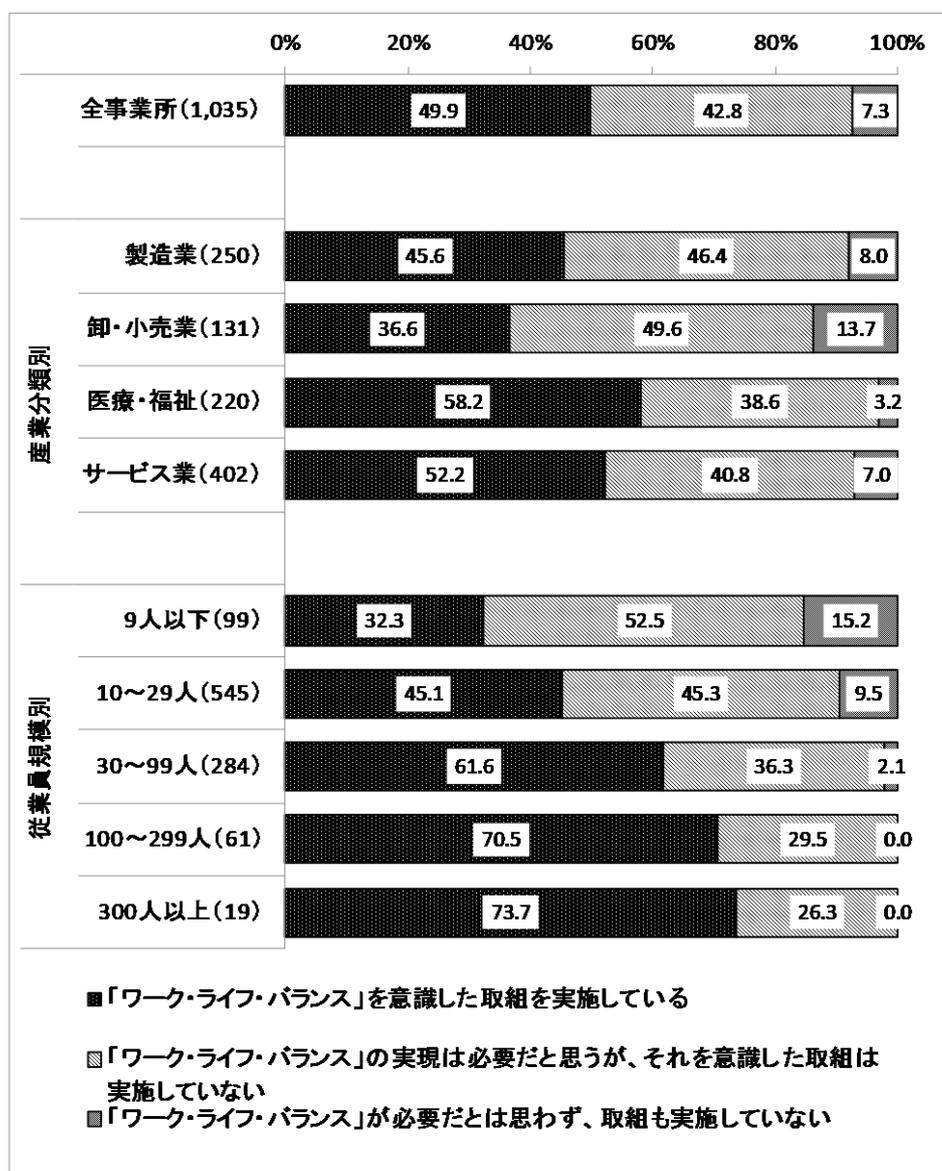
## (2) 産業分類別取組状況

ワーク・ライフ・バランスを意識した取組実施率が最も高い産業は<医療・福祉>の58.2%であった。次いで<サービス業>の52.2%で、最も低いのは<卸・小売業>36.6%である。(図表3-2-2)

## (3) 従業員規模別取組状況

ワーク・ライフ・バランスを意識した取組実施率が最も高いのは<300人以上>の事業所で73.7%であった。次いで<100~299人>の70.5%であり、規模が大きくなるにつれて実施率も高くなる傾向がみられる。(図表3-2-2)

図表3-2-2：ワーク・ライフ・バランスを意識した取組の実施状況（産業分類別/従業員規模別） <設問14>（単位：%）



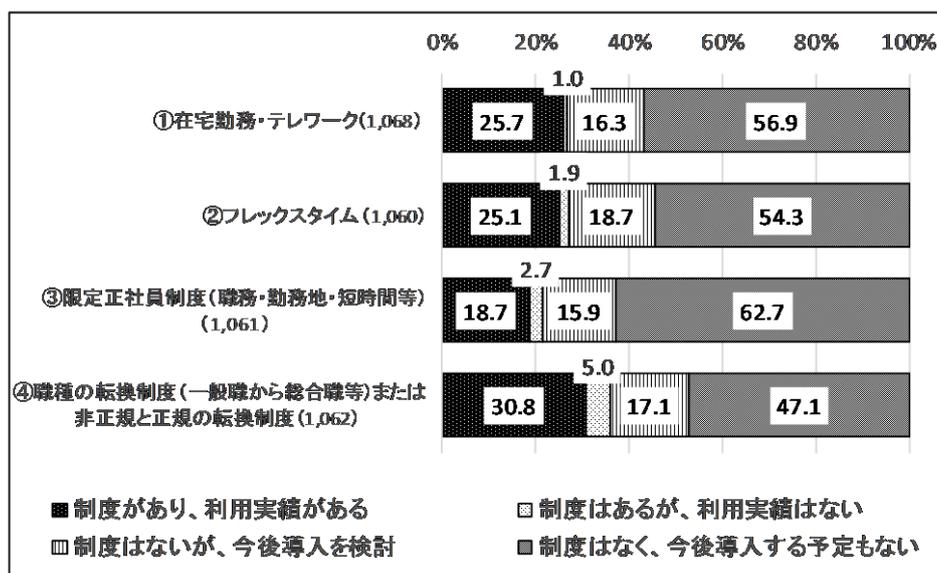
\* ( ) 内の数字は有効回答数

### 3-3 多様で柔軟な働き方に関する制度

#### (1) 全体的な特徴

多様で柔軟な働き方に関する各種制度の整備・利用状況をみると、「制度があり、利用実績がある」は、「職種の転換制度（一般職から総合職等）または非正規と正規の転換制度」が30.8%で最も多く、次いで「在宅勤務、テレワーク」の25.7%、「フレックスタイム」の25.1%、「限定正社員制度（職務・勤務地・短時間等）」の18.7%となっている。（図表3-3-1）

図表3-3-1 多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況/全体編 <設問15>（単位：%）



\* ( ) 内数字は有効回答数

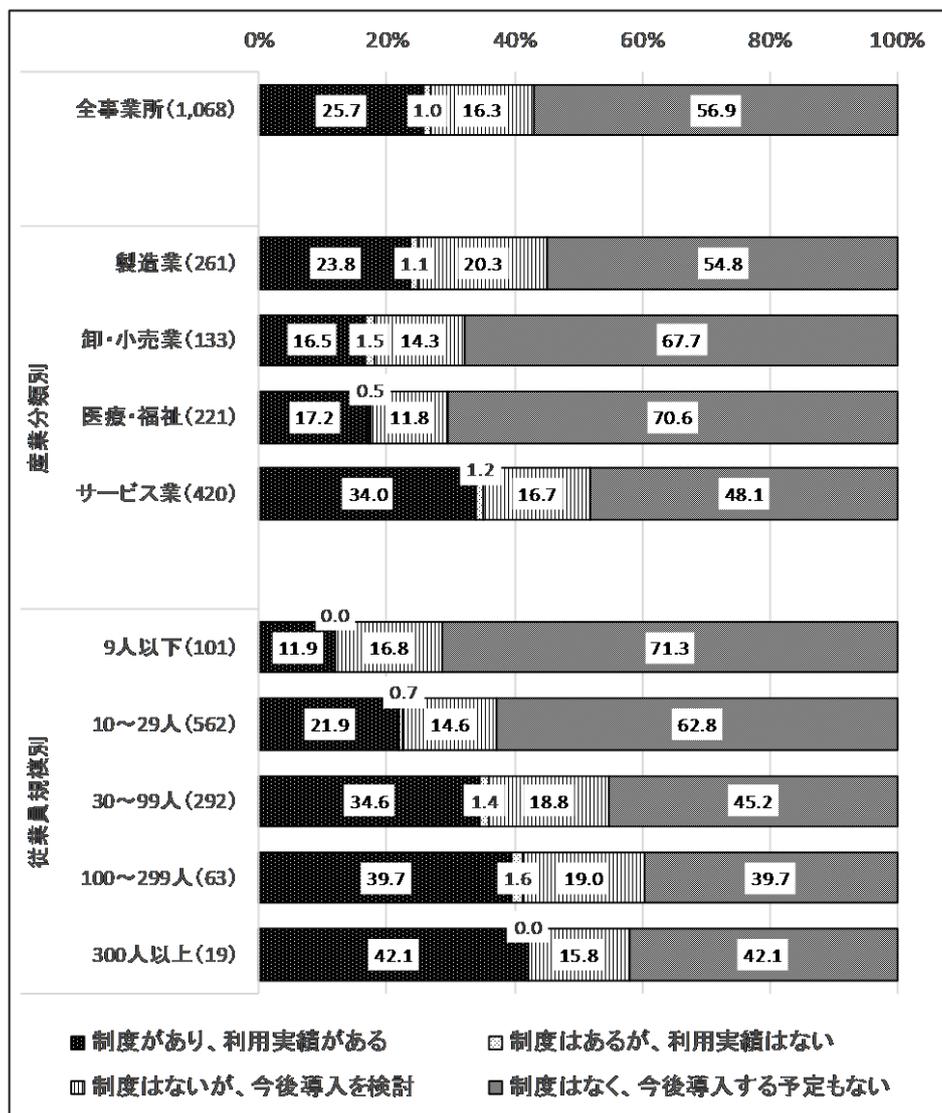
(2) 産業分類別、従業員規模別の特徴

① 在宅勤務、テレワーク (図表 3-3-2)

産業分類別にみると、＜サービス業＞の 34.0%が最も高い。従業員規模別では、＜300 人以上＞の事業所が 42.1%と最も高く、規模が大きくなるにつれて実施率も高くなる傾向がみられる。

図表 3-3-2 多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況/個別編 <設問 15>

①在宅勤務・テレワーク 有効回答数:1,068 (単位: %)



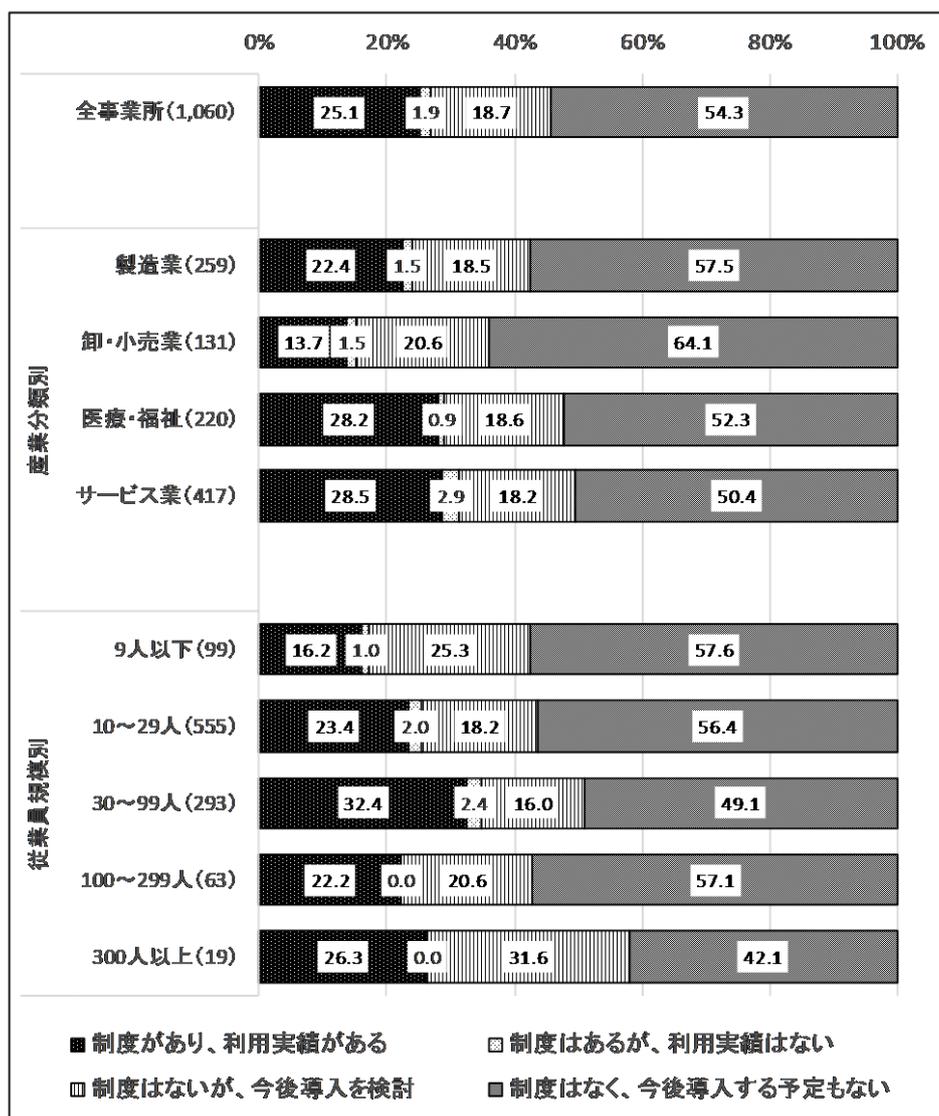
\* ( ) 内数字は有効回答数

② フレックスタイム (図表 3-3-3)

産業分類別にみると、＜サービス業＞の 28.5%と＜医療・福祉＞の 28.2%が拮抗して高く、＜卸・小売業＞は 13.7%と他の分類と比較して低い。従業員規模別では、＜30～99 人以下＞の事業所の 32.4%が最も高かった。

図表 3-3-3 多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況/個別編 <設問 15>

②フレックスタイム 有効回答数：1,060 (単位：%)



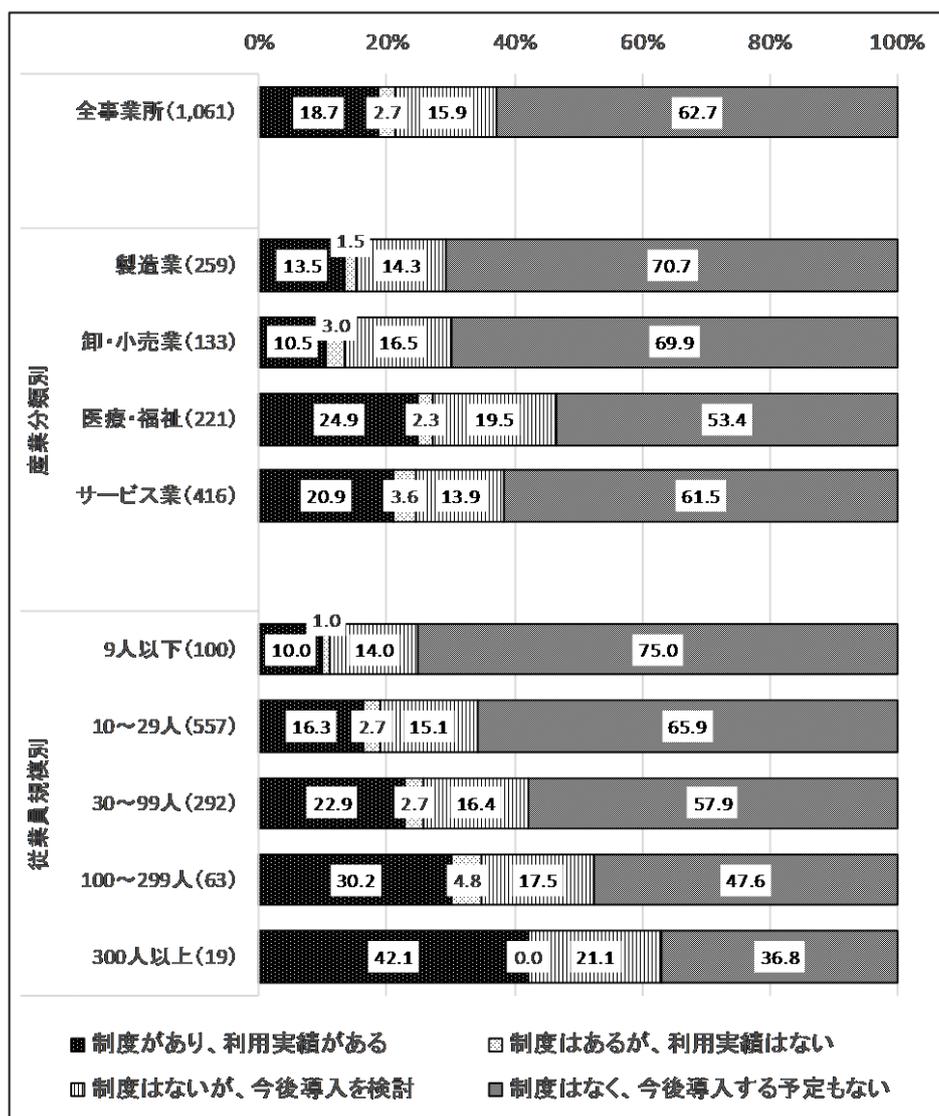
\* ( ) 内数字は有効回答数

③ 限定正社員制度（職務・勤務地・短時間等）（図表 3-3-4）

産業分類別にみると、＜医療・福祉＞の 24.9%が最も高く、＜卸・小売業＞は 10.5%と他の分類と比較して低い。従業員規模別では、＜300 人以上＞の 42.1%が最も高く、規模が大きくなるにつれて実施率も高くなる傾向がみられる。

図表 3-3-4 多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況/個別編 <設問 15>

③限定正社員制度（職務・勤務地・短時間等） 有効回答数：1,061（単位：％）



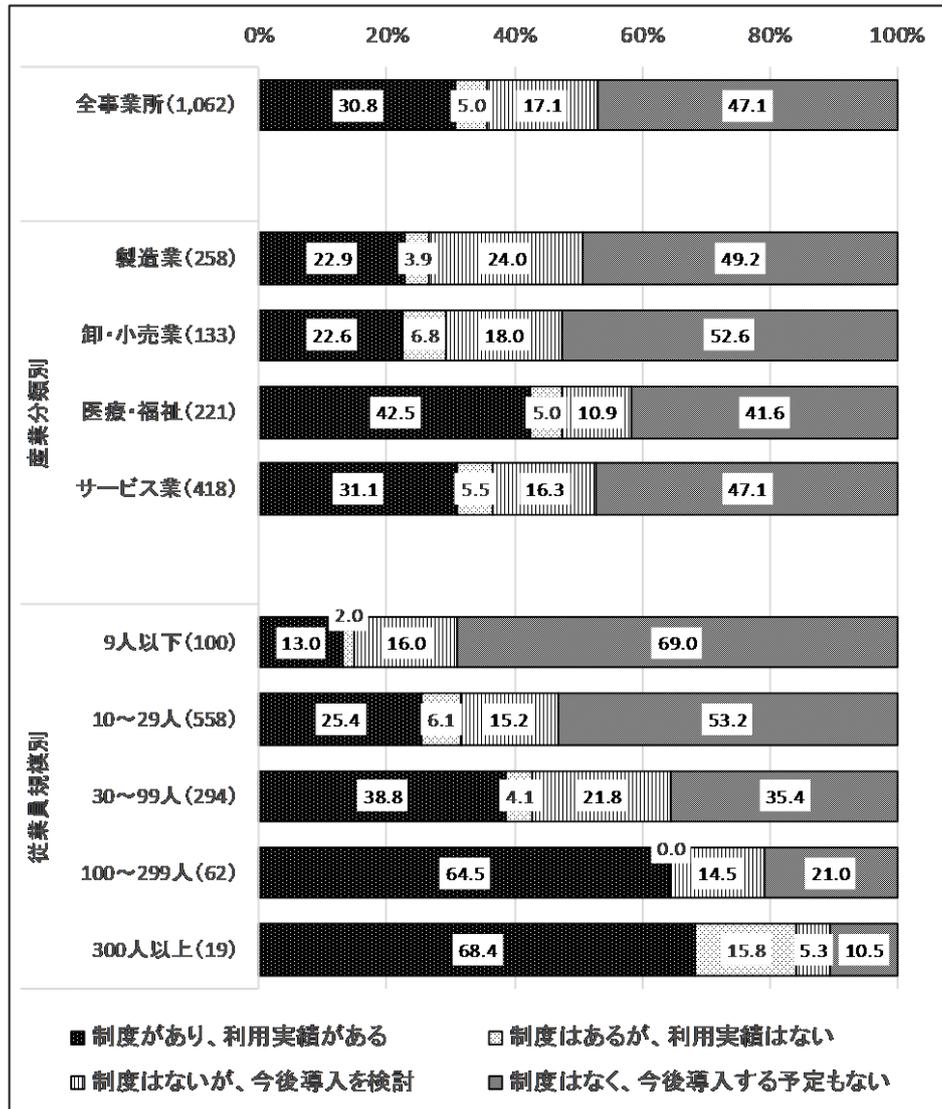
\*（ ）内数字は有効回答数

④ 職種の転換制度（一般職から総合職等）または非正規と正規の転換制度（図表 3-3-5）

産業分類別にみると、＜医療・福祉＞の 42.5%が最も高い。従業員規模別では、＜300 人以上＞の事業所の 68.4%が最も高く、規模が大きくなるにつれて実施率も高くなる傾向がみられる。

図表 3-3-5：多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況/個別編 <設問 15>

④職種の転換制度（一般職から総合職等）または非正規と正規の転換制度 有効回答数：1,062  
（単位：％）



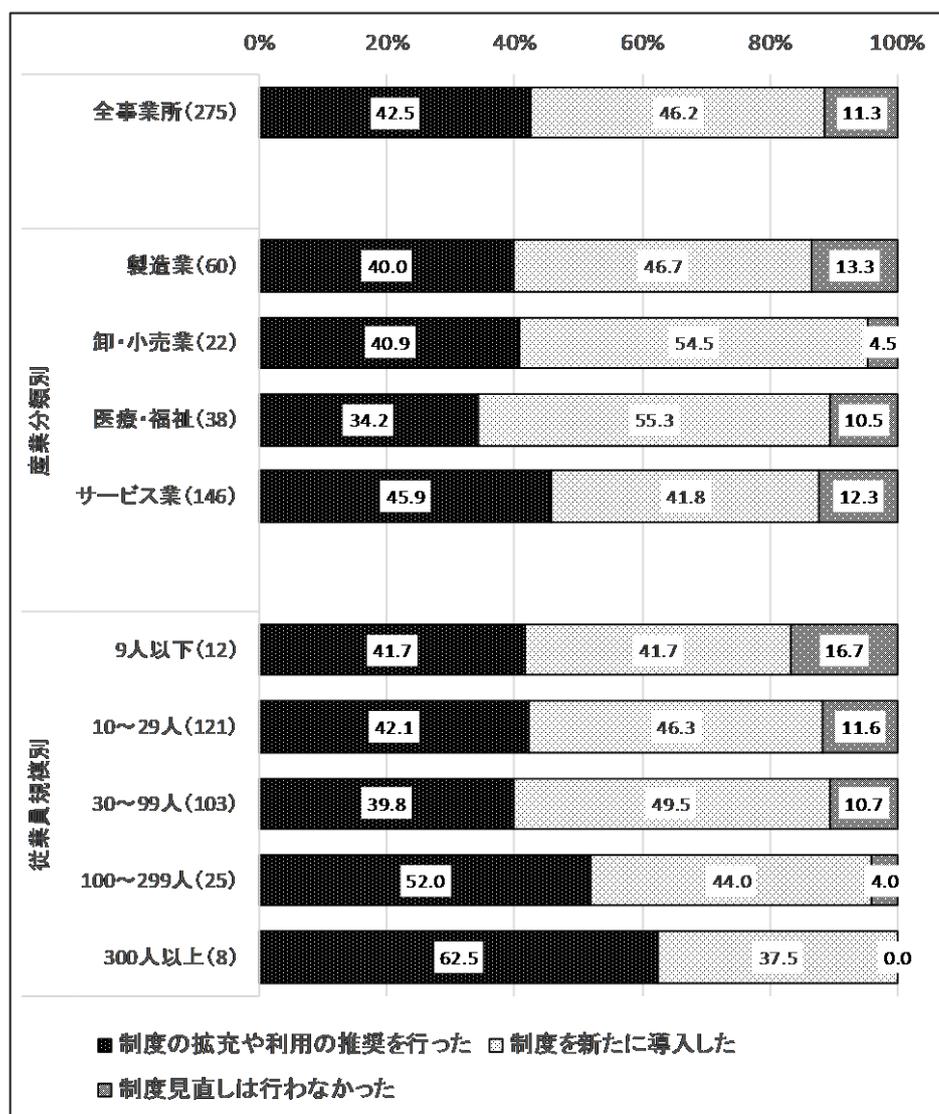
\*（ ）内数字は有効回答数

### (3) 新型コロナウイルス感染症による在宅勤務・テレワーク制度の見直し(図表 3-3-6)

在宅勤務やテレワークの制度を保有する 275 事業所に対して、令和2年度の新型コロナウイルス感染症拡大に伴い制度見直しを実施したかを聞いたところ、「制度を新たに導入した」が46.2%と最も多く、次いで「制度の拡充や利用の推奨を行った」は42.5%、「制度見直しは行わなかった」は11.3%となっている。

産業分類別にみると、「制度の拡充や利用の推奨を行った」が最も高かったのは<サービス業>で45.9%、「制度を新たに導入した」は、<卸・小売業>、<医療・福祉>で5割超と高くなっている。従業員規模別では、規模が大きくなるほど「制度の拡充や利用の推奨を行った」の回答割合がおおむね高くなる傾向がみられる。

図表 3-3-6：新型コロナウイルス感染拡大防止と在宅勤務・テレワークの制度見直し有無（産業分類別/従業員規模別） <設問 15-2> 有効回答数：275（単位：%）



3

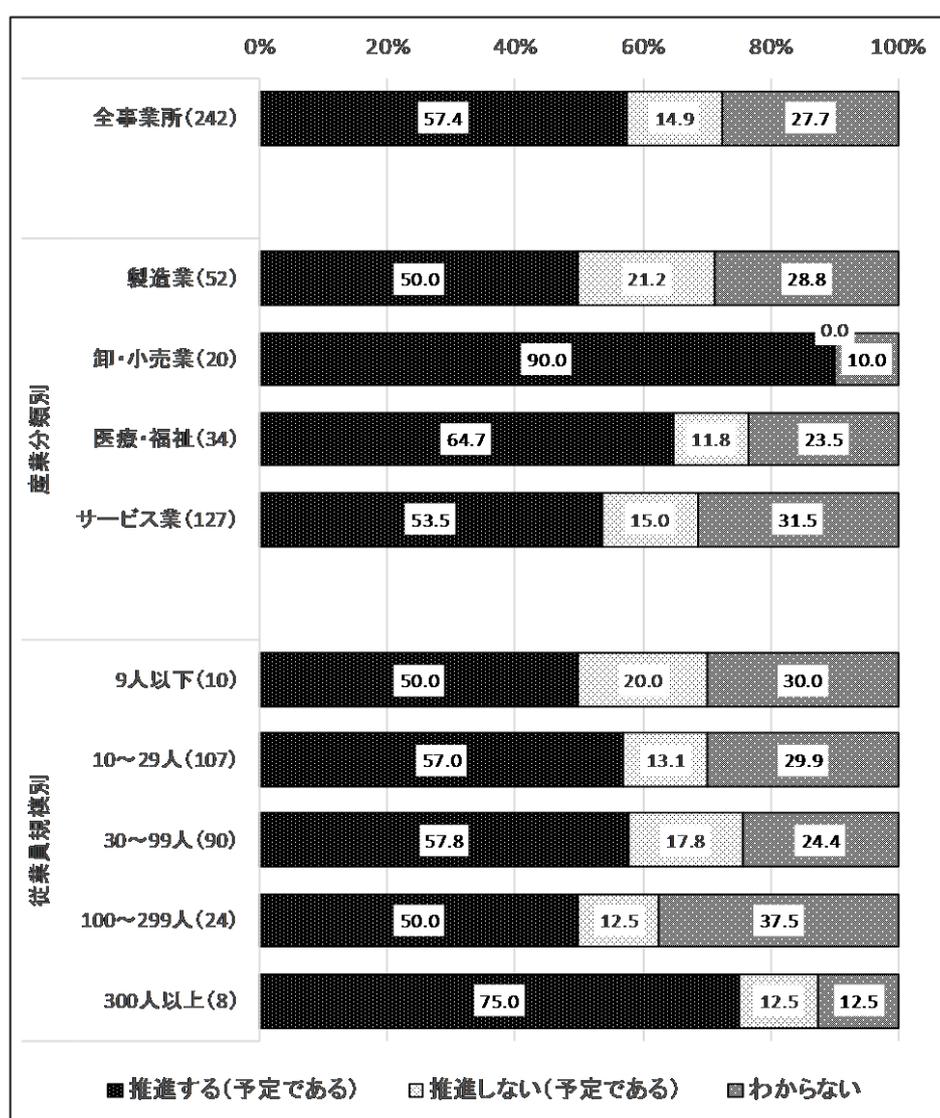
\* ( ) 内数字は有効回答数

#### (4) 新型コロナウイルス感染症収束後の在宅勤務・テレワーク推進意向(図表 3-3-7)

新型コロナ対策で在宅勤務・テレワークの制度拡充や利用推奨をおこなったり、新規に制度を導入した 242 事業所のうち、新型コロナ感染収束後も在宅勤務やテレワークを推進するかどうかと聞くと、「推進する(予定である)」が 57.4%と最も多く、次いで「わからない」が 27.7%、「推進しない(予定である)」が 14.9%となっている。

産業分類別にみると、<卸・小売業>では 90.0%が「推進する」と回答している一方、<製造業>は 50.0%となっている。また、<製造業>は「推進しない(予定である)」が 21.2%と、他の分類と比較して高くなっている。

図表 3-3-7：新型コロナウイルス感染症収束後の在宅勤務・テレワークの推進意向 (産業分類別/従業員規模別) <設問 15-3> 有効回答数：242 (単位：%)



\* ( ) 内数字は有効回答数

### 3-4 育児休業

育児休業の取得率は、女性が89.6%、男性は17.6%と、男性の取得率は低い前回調査の7.6%を大きく上回っている。(図表3-4-1) (図表3-4-2)

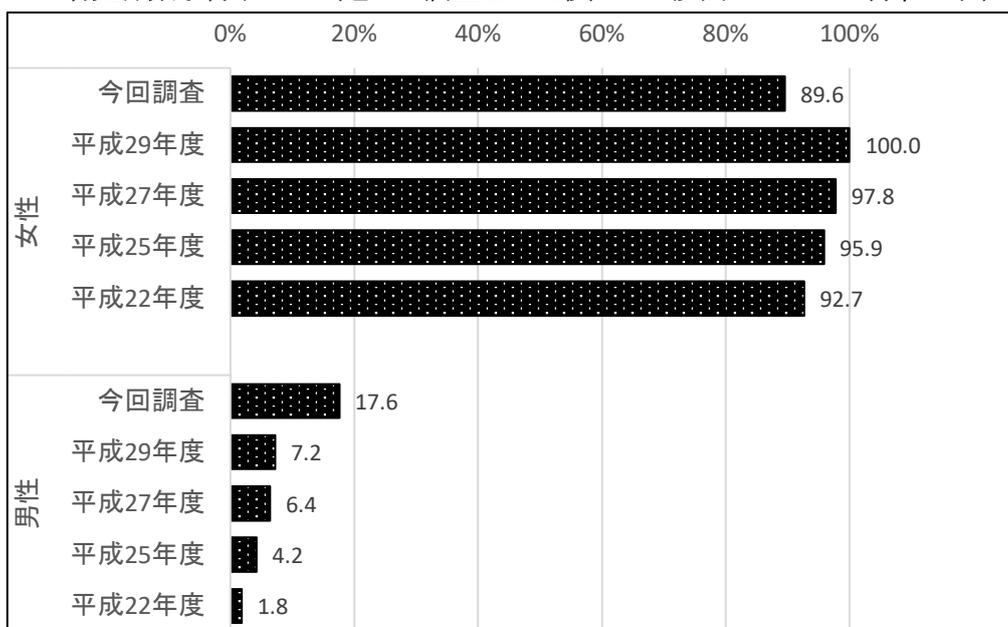
また、育児休業を取得した男性従業員の取得期間別人数は、「1週間未満」が最も多く38.2%、「1か月未満」を合計すると61.9%となっている。(図表3-4-3)

経年で比較すると、「2週間未満」が高くなっており、先にみたように取得率自体は上昇したものの、増分は短期間である様子が見える。(図表3-4-4)

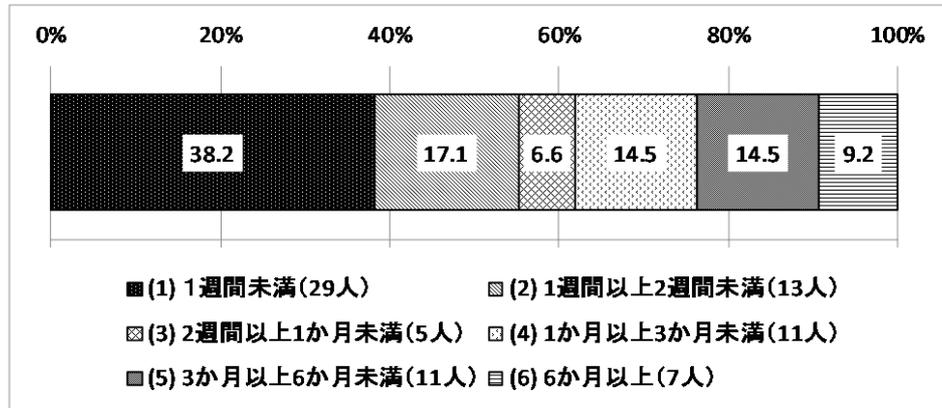
図表3-4-1：育児休業の取得者数と取得率 <設問16-1> (単位：人)

	育児休業			
	男性従業員		女性従業員	
	配偶者が出産した従業員	431	出産した従業員	414
取得者数	76		371	
取得率	17.6%		89.6%	

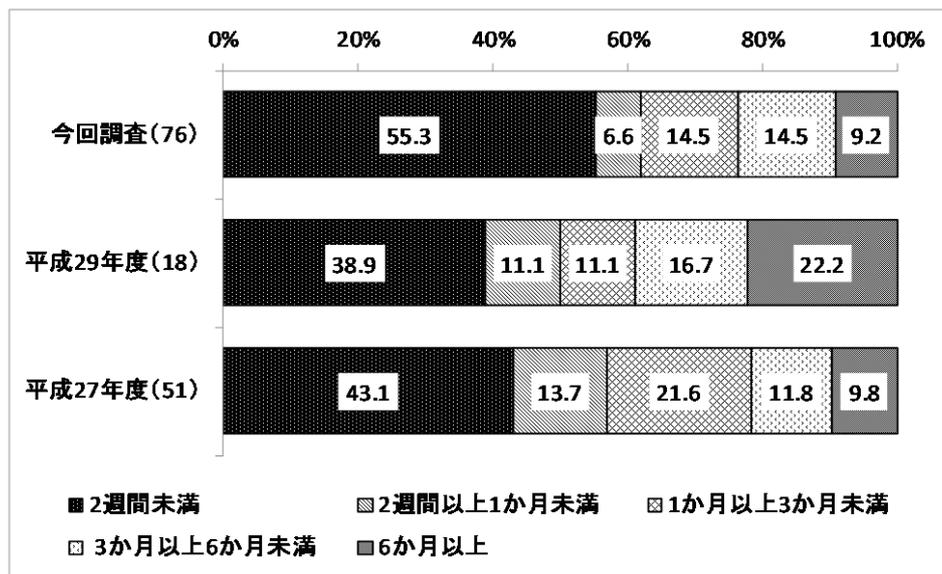
図表3-4-2：育児休業取得率 (過去の調査との比較) <設問16-1> (単位：%)



図表 3-4-3 : 育児休業を取得した男性従業員の取得期間別人数 <設問 16-2>有効回答数 : 76 (単位 : %)



図表 3-4-4 : 男性従業員が育児休業を取得した期間<設問 16-2> (前回との比較) (単位 : %)

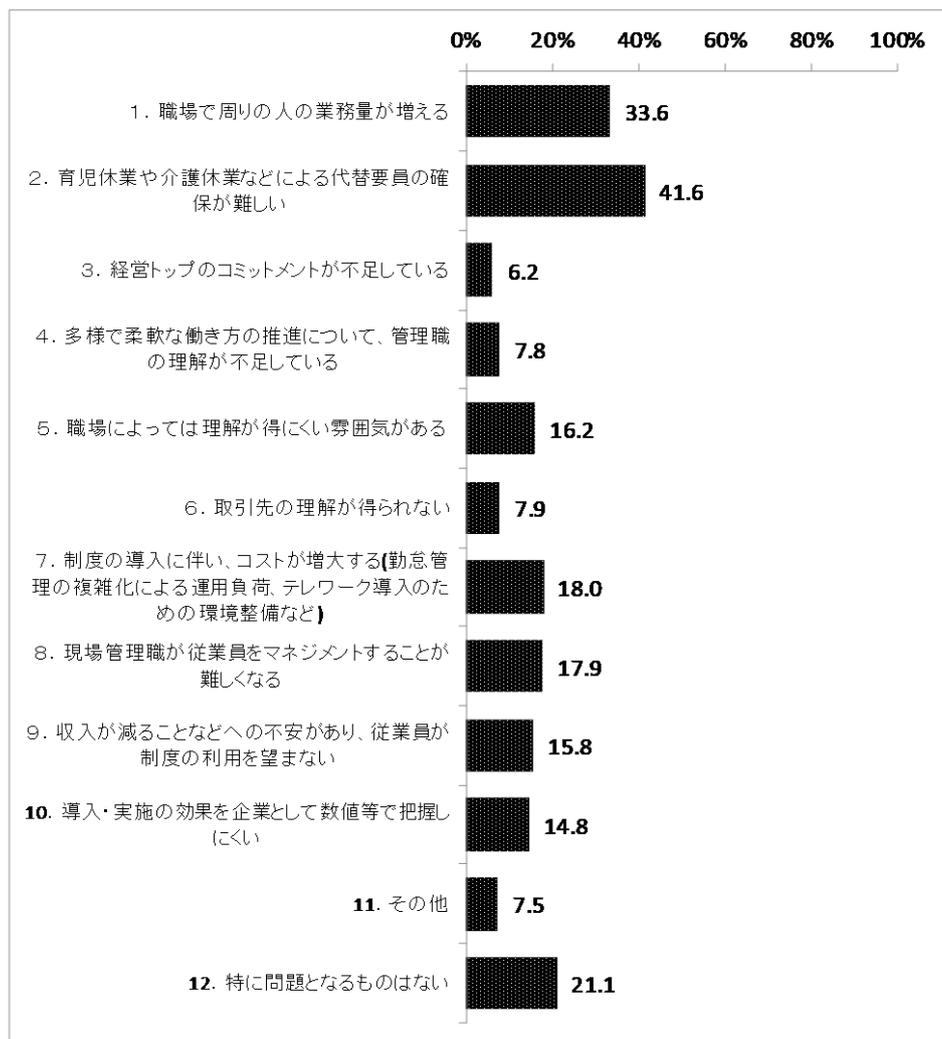


### 3-5 ワーク・ライフ・バランスや多様で柔軟な働き方を推進する上での課題

#### (1) 全体的な課題

最も多かったのは「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」の41.6%、次いで、「職場で周りの人の業務量が増える」の33.6%、「特に問題となるものはない」の21.1%となっている。(図表3-5-1)

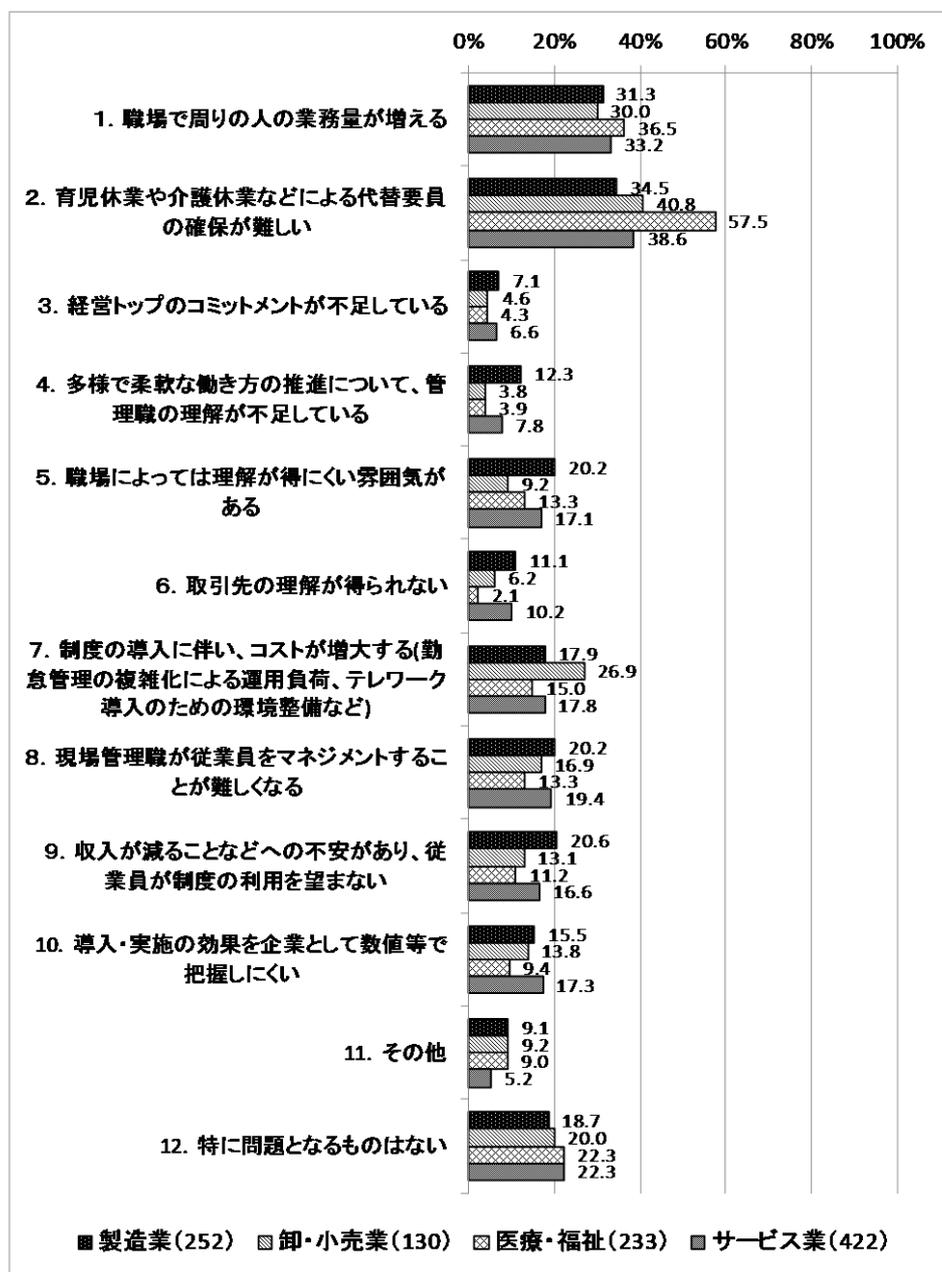
図表3-5-1：ワーク・ライフ・バランスや多様で柔軟な働き方を推進する上での課題 <設問17>  
(複数回答) 有効回答数：1,070 (単位：%)



## (2) 産業分類別の課題

産業分野別にみても、いずれも最も多いのは「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」であり、特に<医療・福祉>57.5%が高い。(図表 3-5-2)

図表 3-5-2：ワーク・ライフ・バランスや多様で柔軟な働き方を推進する上での課題（産業分類別）<設問 17>（複数回答）有効回答数：1,070（単位：%）

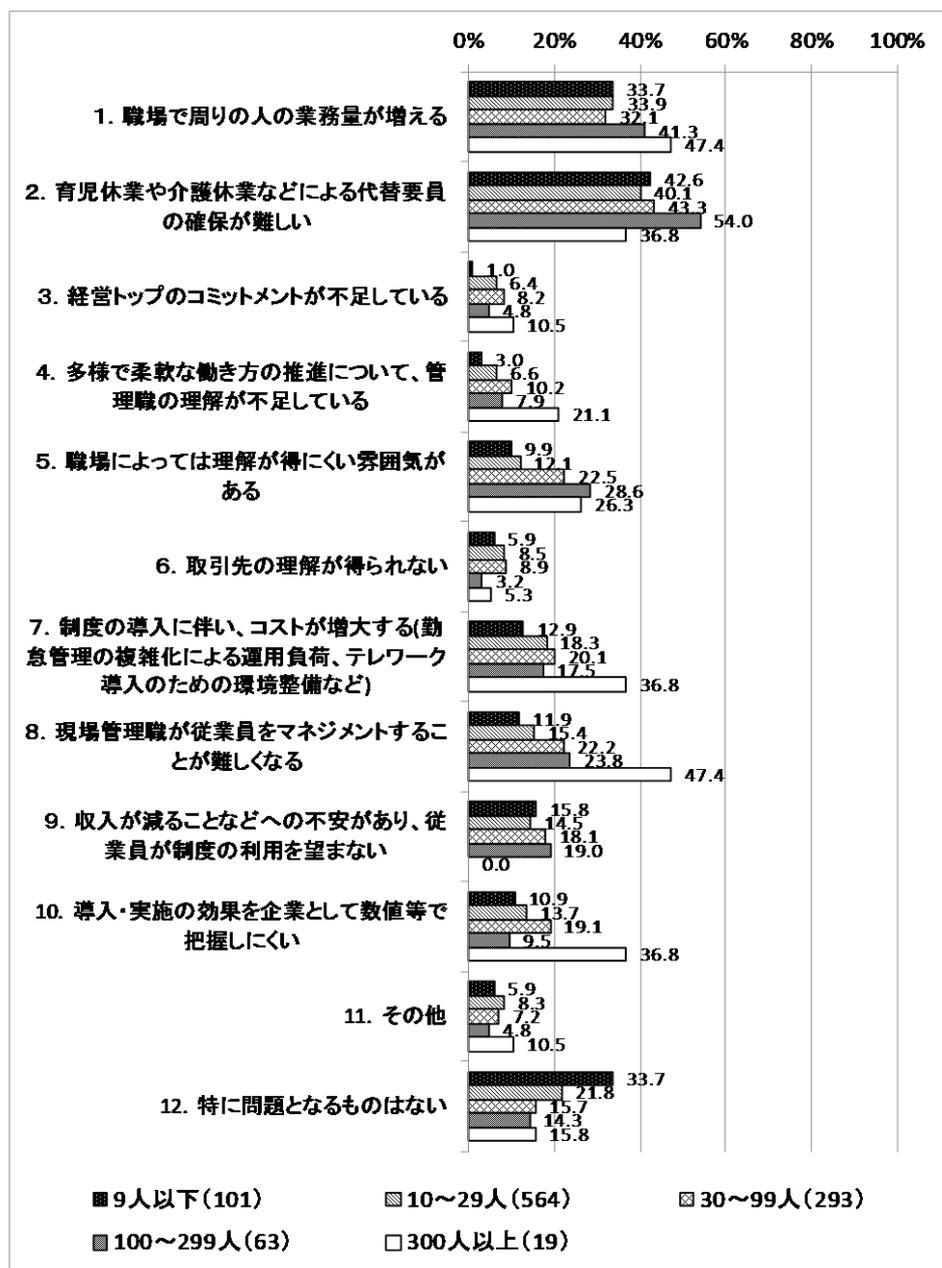


\*（ ）内数字は有効回答数

### (3) 従業員規模別

従業員規模別にみても、いずれも「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」の回答が多く、特に<100～299人>の事業所では54.0%と5割を超えている。また<300人以上>の事業所では、他の従業員規模分類と比較して「多様で柔軟な働き方の推進について、管理職の理解が不足している」「制度の導入に伴い、コストが増大する(勤怠管理の複雑化による運用負荷、テレワーク導入のための環境整備など)」「現場管理職が従業員をマネジメントすることが難しくなる」「導入・実施の効果を企業として数値等で把握しにくい」を課題として回答する割合が高い。また、「特に問題となるものはない」は、従業員規模が小さくなるほど、回答割合が高くなる傾向にある。(図表3-5-3)

図表3-5-3：ワーク・ライフ・バランスや多様で柔軟な働き方を推進する上での課題（従業員規模別）<設問17>（複数回答）有効回答数：1,070（単位：%）



\* ( ) 内数字は有効回答数

## 第4章 ハラスメントの防止

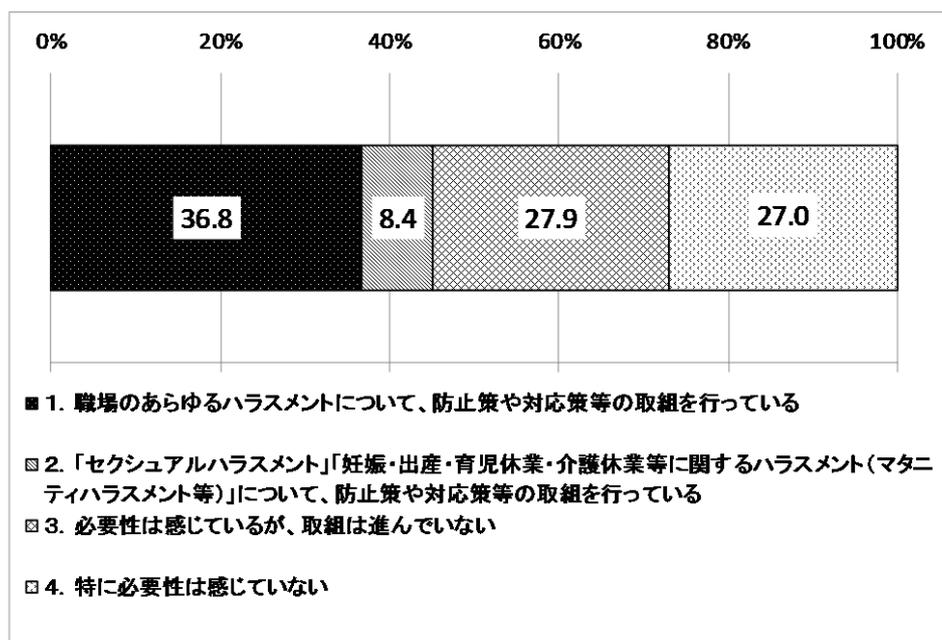
### 4-1 ハラスメント対策に関する取組状況

#### (1) 全体的な取組状況

職場のハラスメントに関する取組状況を聞いたところ、「職場のあらゆるハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている」事業所は36.8%であった。また、「『セクシュアルハラスメント』『妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント(マタニティハラスメント等)』について、防止策や対応策等の取組を行っている」事業所は8.4%で、両者を合わせると45.2%が何らかの取組を行っている。

逆に、「必要性は感じているが取組は進んでいない」は27.9%、「特に必要性は感じていない」は27.0%となっており、両者を合わせると5割超で取組が進んでいない状況となっている。(図表4-1-1)

図表4-1-1：ハラスメント対策に関する取組状況 <設問18>有効回答数：1,098 (単位：%)

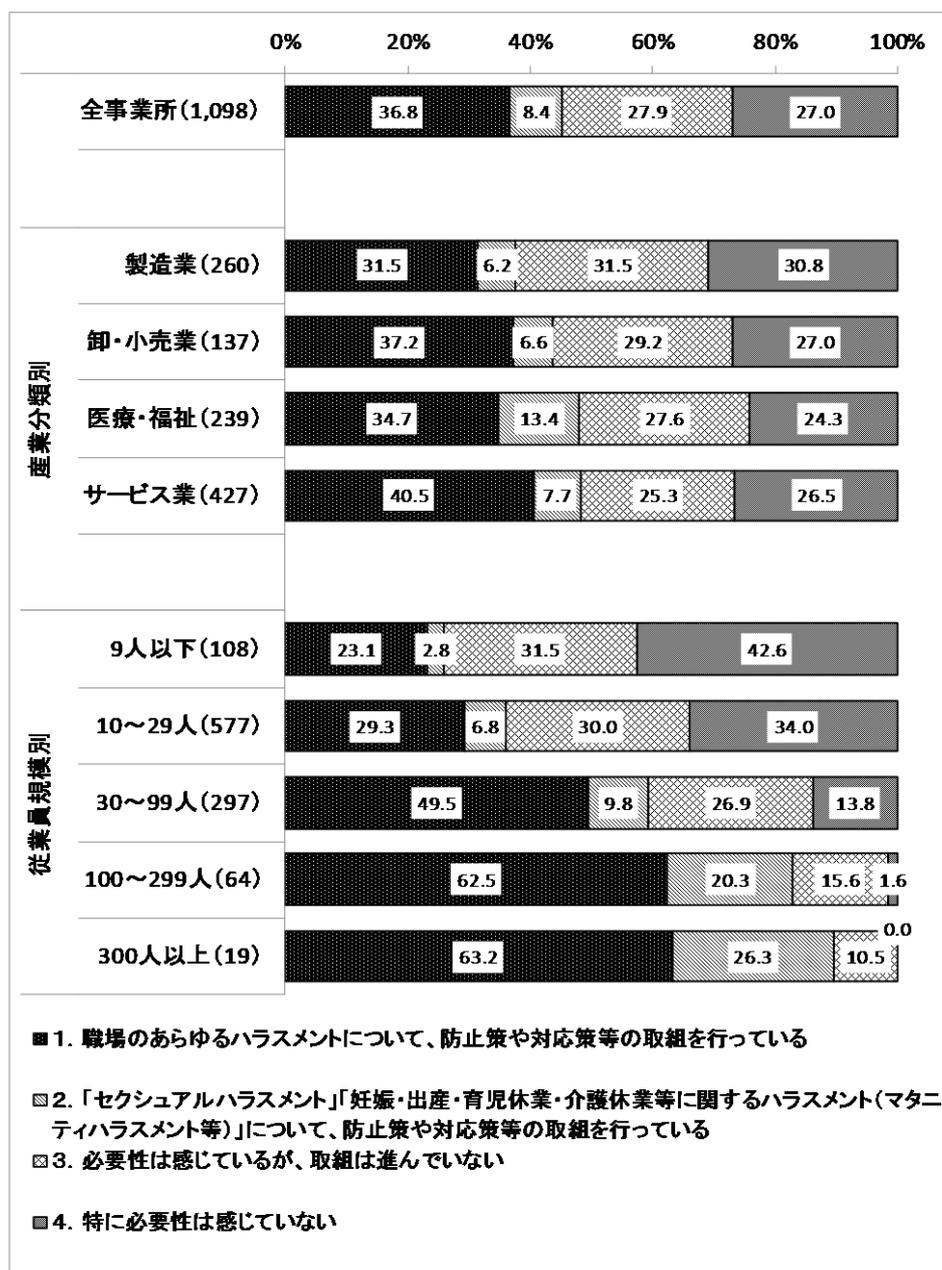


## (2) 産業分類別の取組状況

産業分類別にみると、「職場のあらゆるハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている」が最も高いのは<サービス業>で40.5%となった。一方、「必要性は感じているが取組は進んでいない」「特に必要性は感じていない」は、ともに<製造業>で高くなっている。(図表 4-1-2)

## (3) 従業員規模別の取組状況

従業員規模別にみると、「職場のあらゆるハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている」は、規模が大きくなる程、回答割合が高い。一方で、「必要性は感じているが取組は進んでいない」「特に必要性は感じていない」は、規模が小さくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 4-1-2)



\* ( ) 内の数字は有効回答数

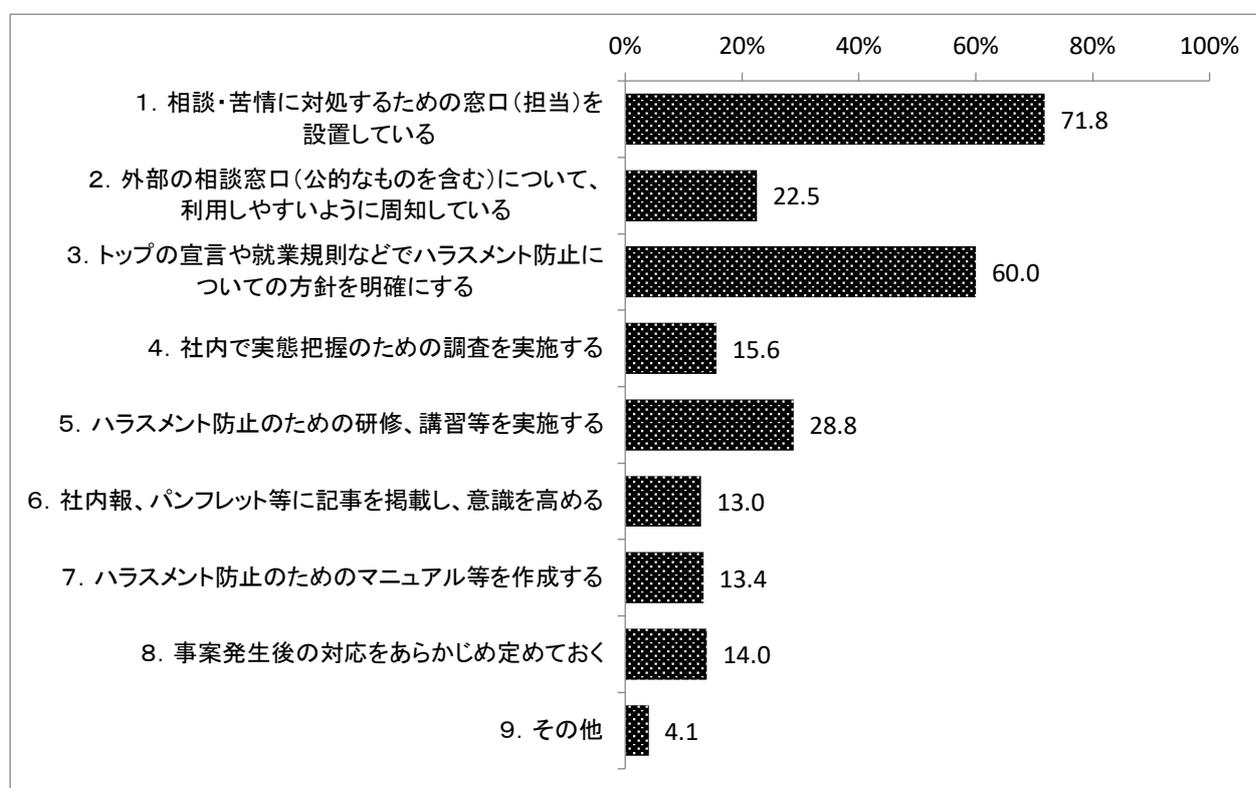
## 4-2 ハラスメント対策の具体的な取組内容

4-1 (設問 18)において、ハラスメントに関して、「職場のあらゆるハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている」「『セクシュアルハラスメント』『妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント(マタニティハラスメント等)』について、防止策や対応策等の取組を行っている」と回答した 493 事業所に対して、さらに具体的な取組状況について聞いた。

### (1) 全体的な特徴

最も多かった取組は「相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設置している」で、71.8%、次いで、「トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にする」が 60.0%となり、この 2 つが具体的な取組内容として高い。(図表 4-2-1)

図表 4-2-1：ハラスメント対策の具体的な取組内容 <設問 19> (複数回答) 有効回答数：493 (単位：%)



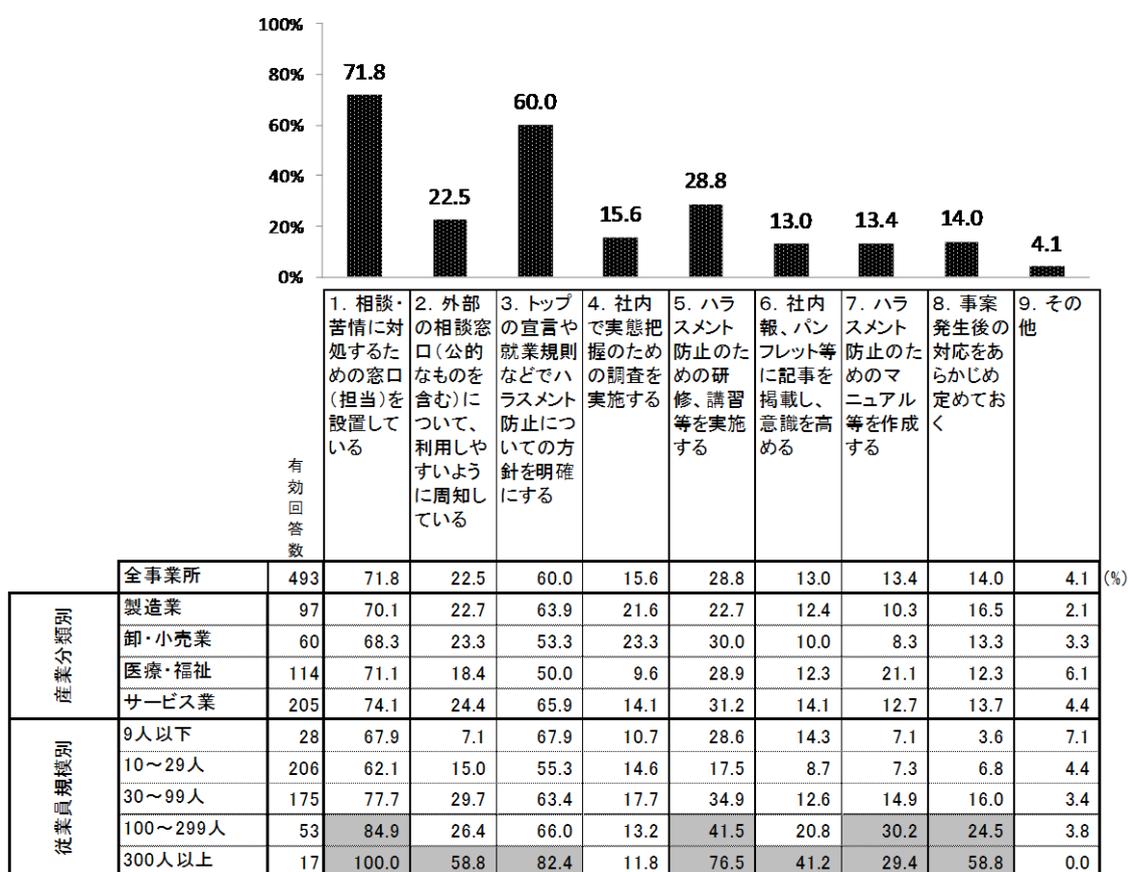
## (2) 産業分類別の特徴

産業分類別にみると、「相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設置している」「トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にする」とともに、＜サービス業＞で最も高くなった。（図表 4-2-2）

## (3) 従業員規模別の特徴

従業員規模別では、＜300人以上＞の事業所で最も高くなっており、規模が大きくなるにつれて取組率が上がる傾向がみられる。（図表 4-2-2）

図表 4-2-2：ハラスメント対策の具体的な取組実施率（産業分類別/従業員規模別） <設問 19>（複数回答）（単位：％）



\* グレーの網掛けは、全事業所のパーセンテージに比べて10ポイント以上高くなった部分

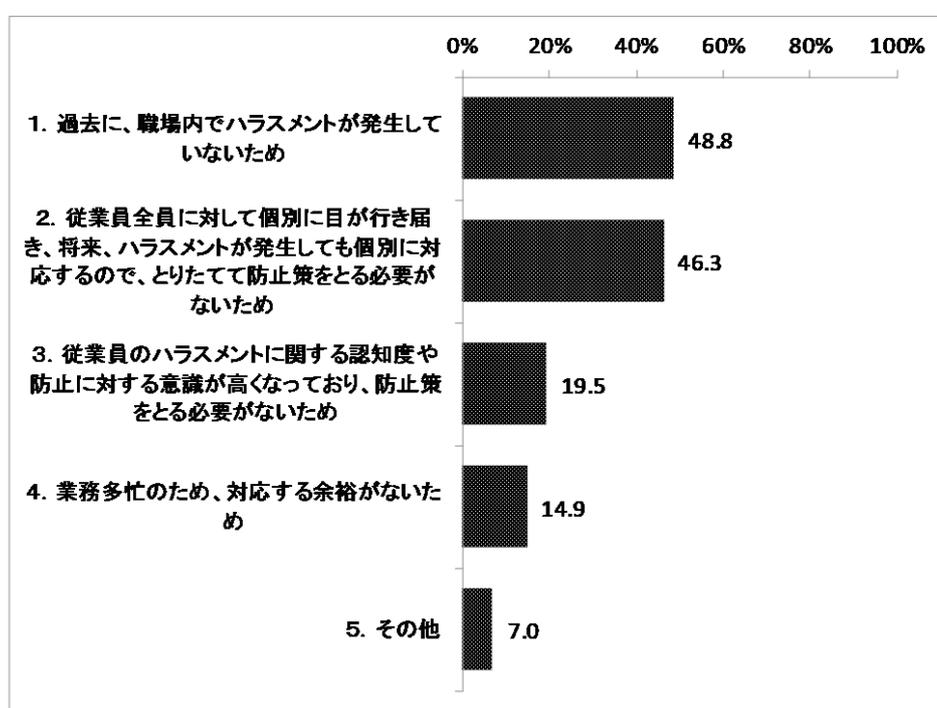
### 4-3 ハラスメント対策に取り組んでいない理由

4-1において、ハラスメントに関して、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」「特に必要性は感じていない」と回答した570事業所に対して、取り組んでいない理由を聞いた。

#### (1) 全体的な特徴

最も多かった理由は、「過去に、職場内でハラスメントが発生していないため」(48.8%)であり、次いで、「従業員全員に対して個別に目が行き届き、将来、ハラスメントが発生しても個別に対応するので、とりたてて防止策をとる必要がないため」(46.3%)が多かった。(図表4-3-1)

図表4-3-1: ハラスメントに関して、③必要性は感じているが、取組は進んでいない、④特に必要性は感じていないと回答した理由 <設問20> (複数回答) 有効回答数:570 (単位:%)



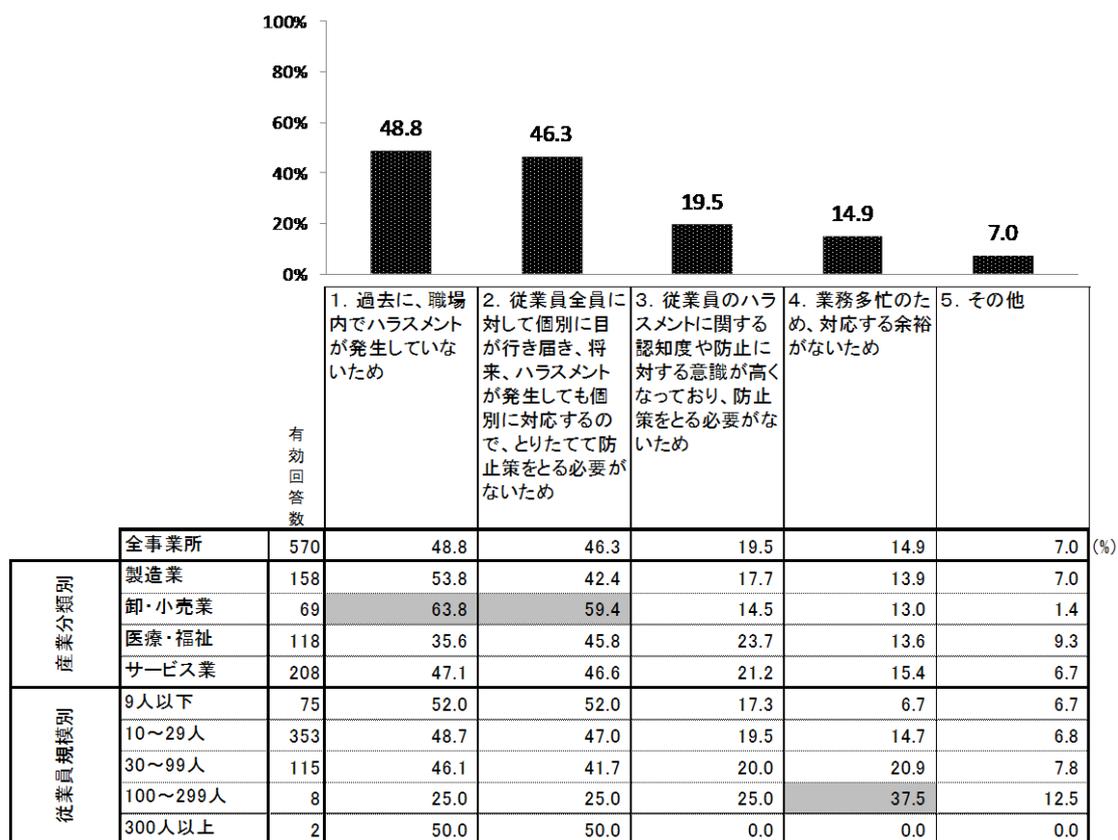
## (2) 産業分類別の特徴

産業分類別にみると、＜卸・小売業＞では、「過去に、職場内でハラスメントが発生していないため」(63.8%)「従業員全員に個別に目が行き届き、将来、ハラスメントが発生しても個別に対応するので、とりたてて防止策をとる必要がないため」(63.8%)が高い。(図表 4-3-2)

## (3) 従業員規模別の特徴

従業員規模別について、「100人以上」の有効回答数が少ないため、「99人以下」での傾向をみると、「従業員全員に個別に目が行き届き、将来、ハラスメントが発生しても個別に対応するので、とりたてて防止策をとる必要がないため」は、規模が小さくなる程、回答割合が高くなっている。一方で「業務多忙のため、対応する余裕がないため」は、規模が大きくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 4-3-2)

図表 4-3-2: ハラスメントに関して、③必要性は感じているが、取組は進んでいない、もしくは④特に必要性を感じていないと回答した理由 (産業分類別/従業員規模別) <設問 20> (単位: %)



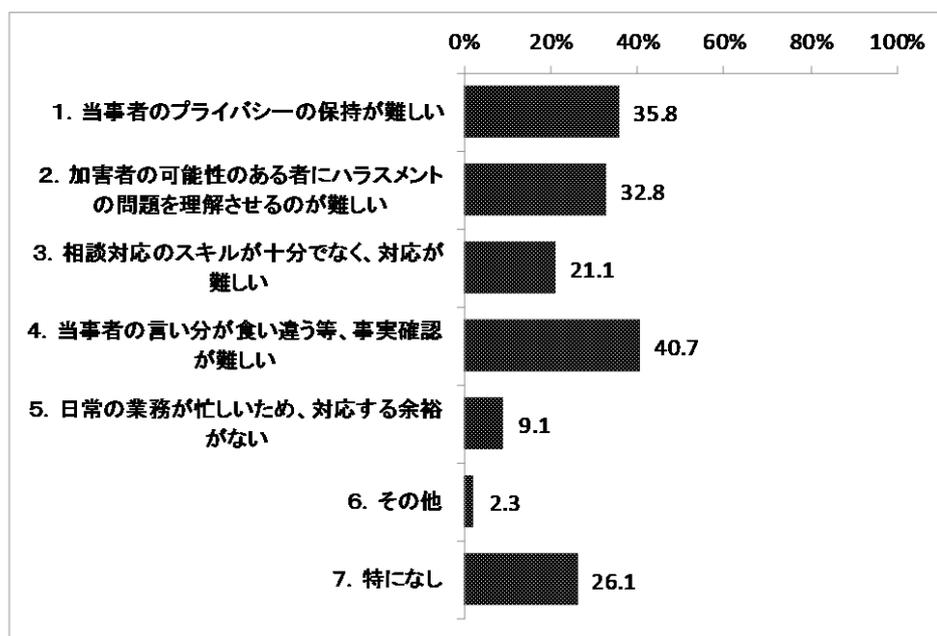
\* グレーの網掛けは、全事業所のパーセンテージに比べて 10 ポイント以上高くなった部分

#### 4-4 ハラスメントが起きた場合、対応として特に困難な点

##### (1) 全体的な特徴

ハラスメントが起きた場合に、対応として特に難しいと感じることとして、最も回答が多かったのは、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が40.7%、次いで、「当事者のプライバシーの保持が難しい」が35.8%、「加害者の可能性のある者にハラスメントの問題を理解させるのが難しい」が32.8%、「特になし」が26.1%となっている。(図表4-4-1)

図表4-4-1：ハラスメントが起きた際に対応として難しいと感じること <設問21> (複数回答) 有効回答数：1,064 (単位；%)



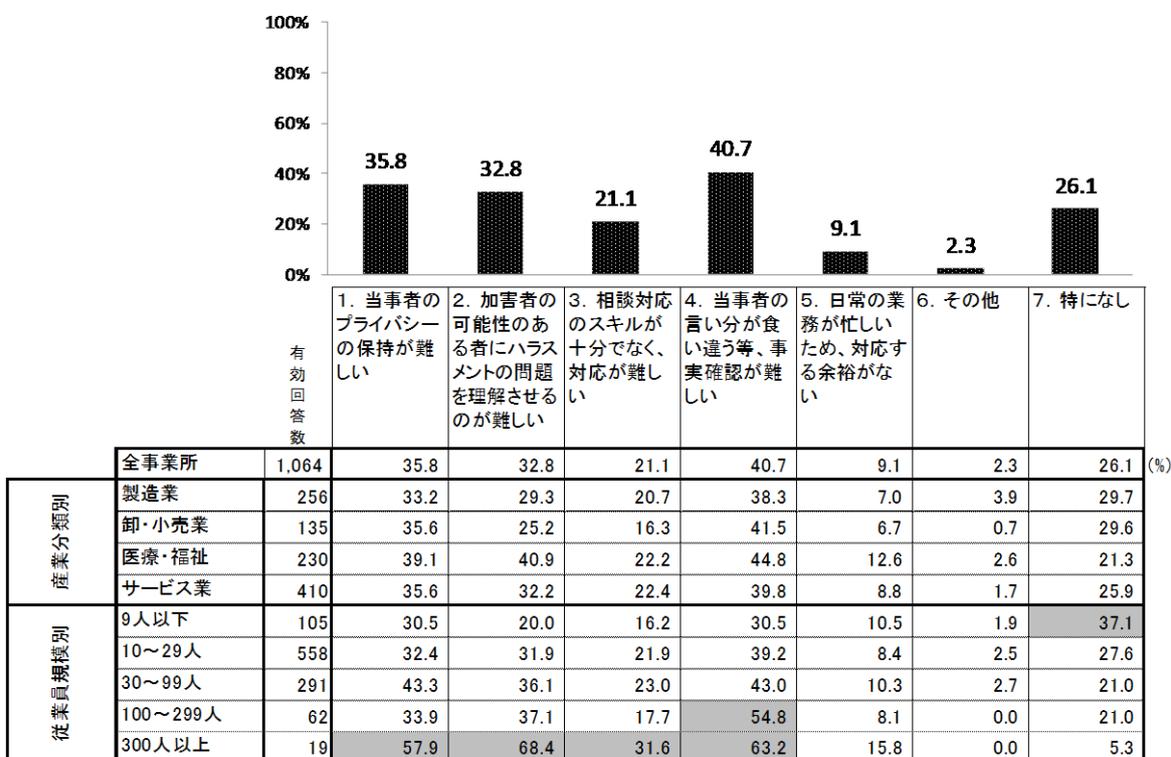
## (2) 産業分類別の特徴

産業分類別にみると、どの分類においても、おおむね全事業所の傾向と同様となっているが、＜医療・福祉＞では「加害者の可能性のある者にハラスメントの問題を理解させるのが難しい」が40.9%と他の産業分類と比較して高くなっている。(図表 4-4-2)

## (3) 従業員規模別の特徴

従業員規模別にみると、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」「当事者のプライバシーの保持が難しい」「加害者の可能性のある者にハラスメントの問題を理解させるのが難しい」は、いずれも＜300人以上＞の事業所で最も高くなっている。また「特になし」は、規模が小さくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 4-4-2)

図表 4-4-2：ハラスメントが起きた際に対応として難しいと感じられること（産業分類別/従業員規模別） <設問 21>（複数回答）（単位：%）



\* グレーの網掛けは、全事業所のパーセンテージに比べて10ポイント以上高くなった部分

## 第5章 行政の取組について

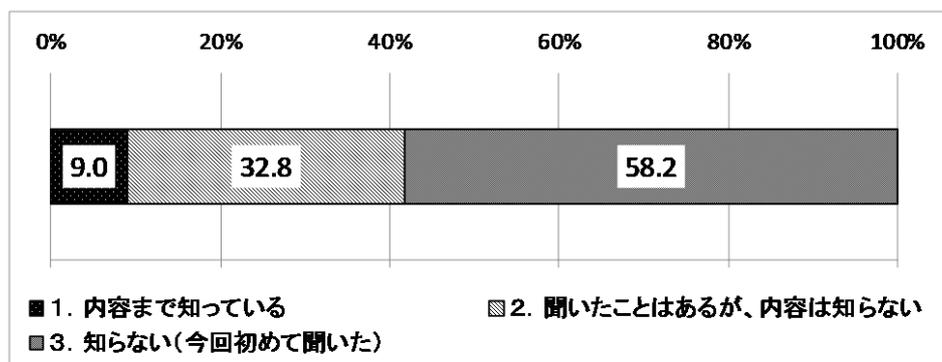
### 5-1 よこはまグッドバランス賞（※1）の認知度

（※1）女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、男女がともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内企業等を横浜市が認定

#### （1）全体的な特徴

よこはまグッドバランス賞について、「内容まで知っている」が9.0%、「聞いたことはあるが、内容は知らない」が32.8%、「知らない（今回初めて聞いた）」が58.2%となっている。（図表5-1-1）

図表5-1-1：よこはまグッドバランス賞の認知度）〈設問22〉 有効回答数：1,100（単位：%）



## (2) 産業分類別の特徴

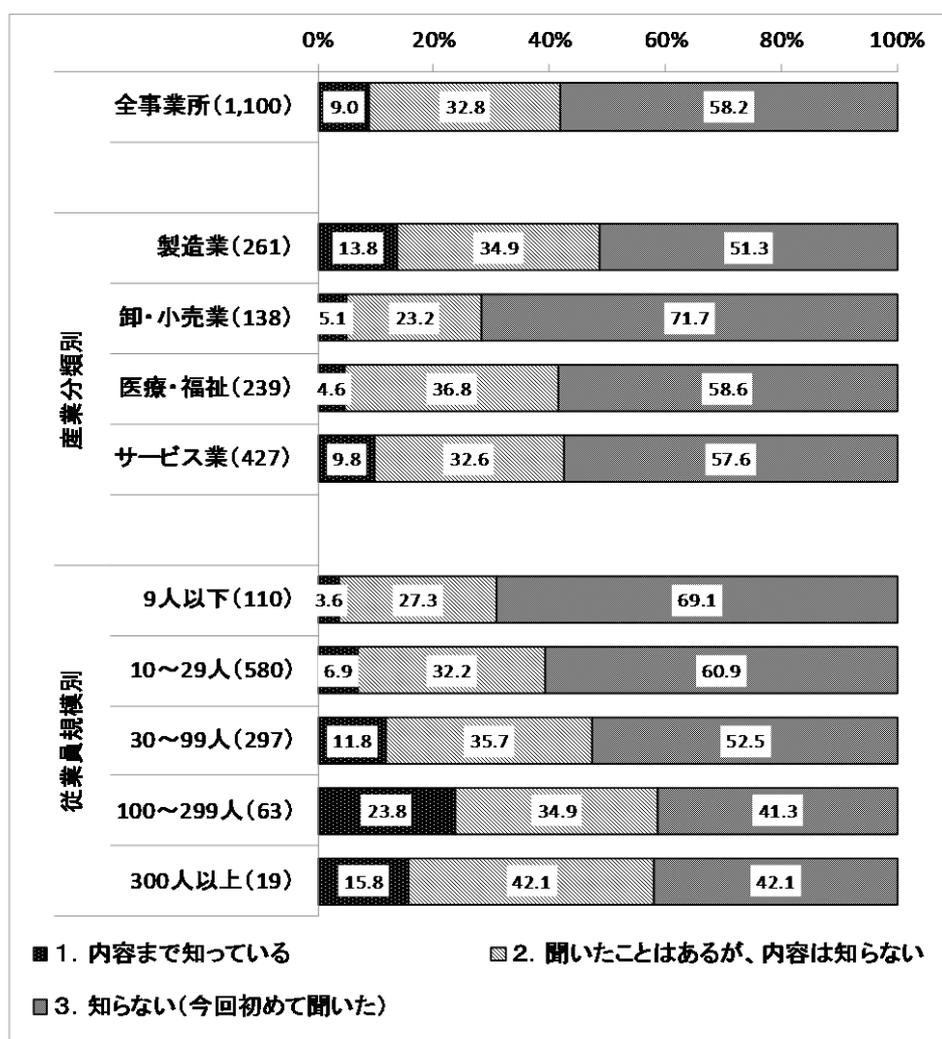
産業分類別にみると、＜製造業＞では「内容まで知っている」が13.8%と他と比較して高くなっている。「知らない(今回初めて聞いた)」が最も高いのは、＜卸・小売業＞の71.7%である。

(図表 5-1-2)

## (3) 従業員規模別の特徴

従業員規模別にみると、規模が大きいほど、「内容まで知っている」「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が高くなる傾向がみられる。(図表 5-1-2)

図表 5-1-2：よこはまグッドバランス賞の認知度 (産業分類別/従業員規模別) <設問 22>  
(単位：%)



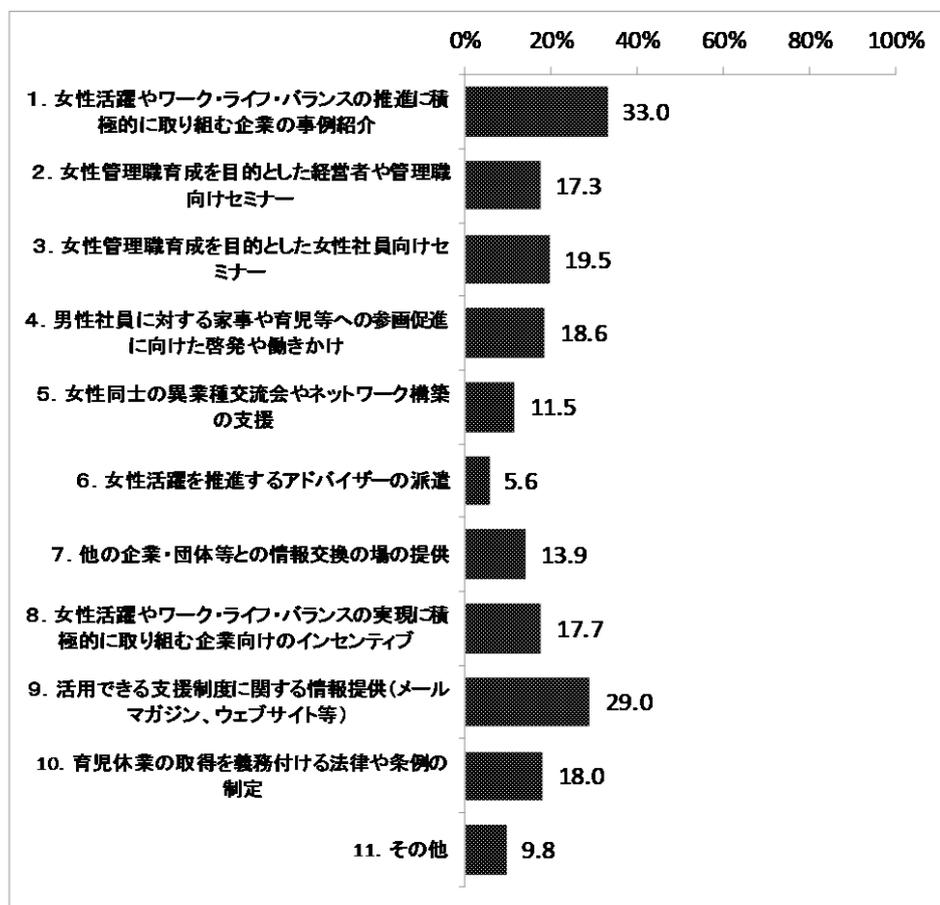
\* ( ) 内数字は有効回答数

## 5-2 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの支援で関心のある行政施策

### (1) 全体的な特徴

関心のある行政施策としては、「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業の事例紹介」が33.0%で最も高く、次いで、「活用できる支援制度に関する情報提供（メールマガジン、ウェブサイト等）」29.0%、「女性管理職育成を目的とした女性社員向けセミナー」19.5%、「男性社員に対する家事や育児等への参画促進に向けた啓発や働きかけ」18.6%、「育児休業の取得を義務付ける法律や条例の制定」18.0%と続いている。（図表 5-2-1）

図表 5-2-1：女性活躍やワーク・ライフ・バランスの支援において関心のある行政施策<設問 23>  
(複数回答) 有効回答数：889 (単位：%)



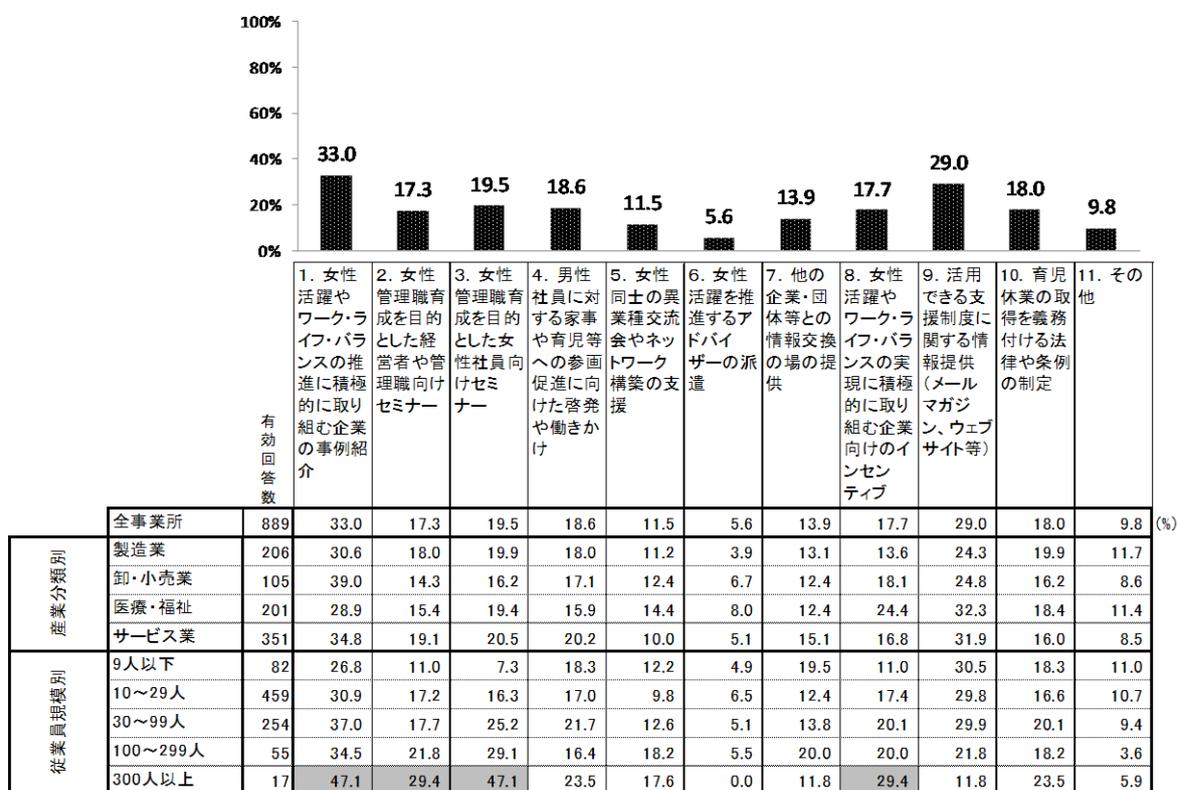
## (2) 産業分類別の特徴

産業分類別の差はあまり見られないが、＜卸・小売業＞で「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業の事例紹介」、＜医療・福祉＞で「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に積極的に取り組む企業向けのインセンティブ」がやや高くなっている。(図表 5-2-2)

## (3) 従業員規模別の特徴

<300人以上>の事業所が、総じて、各項目とも関心度が高い傾向にある。また、「活用できる支援制度に関する情報提供(メールマガジン、ウェブサイト等)」は、規模が小さくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 5-2-2)

図表 5-2-2：女性活躍やワーク・ライフ・バランスの支援において関心のある行政施策（産業分類別/従業員規模別） <設問 23> (単位：%)



\* グレーの網掛けは、全事業所のパーセンテージに比べて10ポイント以上高くなった部分



令和2年度 男女共同参画に関する事業所調査  
報告書

令和3年2月

発行／横浜市政策局男女共同参画推進課

〒231-0005 横浜市中区本町 6-50-10

TEL 045-671-2017

FAX 045-663-3431