

令和5年度
男女共同参画に関する事業所調査
報告書

令和6年3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	20
第3部 調査結果の分析・考察	25
第1章 事業所の概要	25
1-1 事業所従業員数	25
1-2 男女別にみた雇用形態構成	26
1-3 雇用形態別にみた男女構成	28
1-4 産業分類別の特徴.....	31
1-5 従業員規模別の特徴.....	33
1-6 正社員・正職員の勤続年数	35
1-7 従業員の平均賃金（月収）	38
第2章 女性の雇用・登用推進状況.....	46
2-1 女性の雇用（採用、継続就業）に向けた取組の実施状況.....	46
2-2 女性の雇用（採用、継続就業）を進める上での課題.....	48
2-3 女性管理職の割合.....	50
2-4 女性管理職の登用（昇進）に向けた取組の実施	57
2-5 女性管理職の登用（昇進）を進める上での課題	59
2-6 女性管理職の登用（昇進）を女性本人が希望しない理由.....	61
2-7 女性の雇用・登用を進める影響（効果）	63
2-8 女性管理職の増加見込み	70
第3章 多様で柔軟な働き方を進めるための取組.....	72
3-1 在籍している従業員の有給休暇の取得状況	72
3-2 多様で柔軟な働き方に関する制度	75
3-3 育児休業	86
3-4 男性従業員の育児休業取得を進める上での課題	90
3-5 育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由	92
3-6 多様で柔軟な働き方を進める上での課題	94
第4章 ハラスメントの防止.....	96
4-1 ハラスメント対策に関する取組状況.....	96
4-2 ハラスメント対策の具体的な取組内容.....	102
4-3 ハラスメント対策に取り組んでいない理由	104
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.....	106

第5章 行政の取組	108
5-1 計画や認定の策定取得状況	108
5-2 利用したいセミナー	116
5-3 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	119

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：

「令和3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11,079 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・Web回収法

(4) 調査期間：令和5年10月20日～11月10日

(5) 調査内容：

①事業所の概要、②女性の雇用・登用推進状況、③多様で柔軟な働き方を進めるための取組、④ハラスメントの防止、⑤行政の取組

(6) 調査実施機関：株式会社ジャンボ

3 回収結果

配布票数：3,337 票（送付数3,500 票のうち、あて先不明163 事業所）

有効回収票数：719 票（標本数という、有効回収率21.5%）

有効回答数：719 - α （ α 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719（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、事業所の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】今回調査および令和3年度・令和2年度調査の概要

	今回調査	令和3年度調査	令和2年度調査
調査時期	令和5年10月20日～ 11月10日	令和3年10月4日～ 10月25日	令和2年7月6日～ 7月27日
調査対象	令和3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11,079 民営事業所のうち、3,500 事業所	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
抽出方法	従業員規模別に比例割り当てを行い、層化抽出	従業員規模別に比例割り当てを行い、層化抽出	従業員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・Web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)	719 事業所 (21.5%)	781 事業所 (25.0%)	1,130 事業所 (36.2%)

(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、

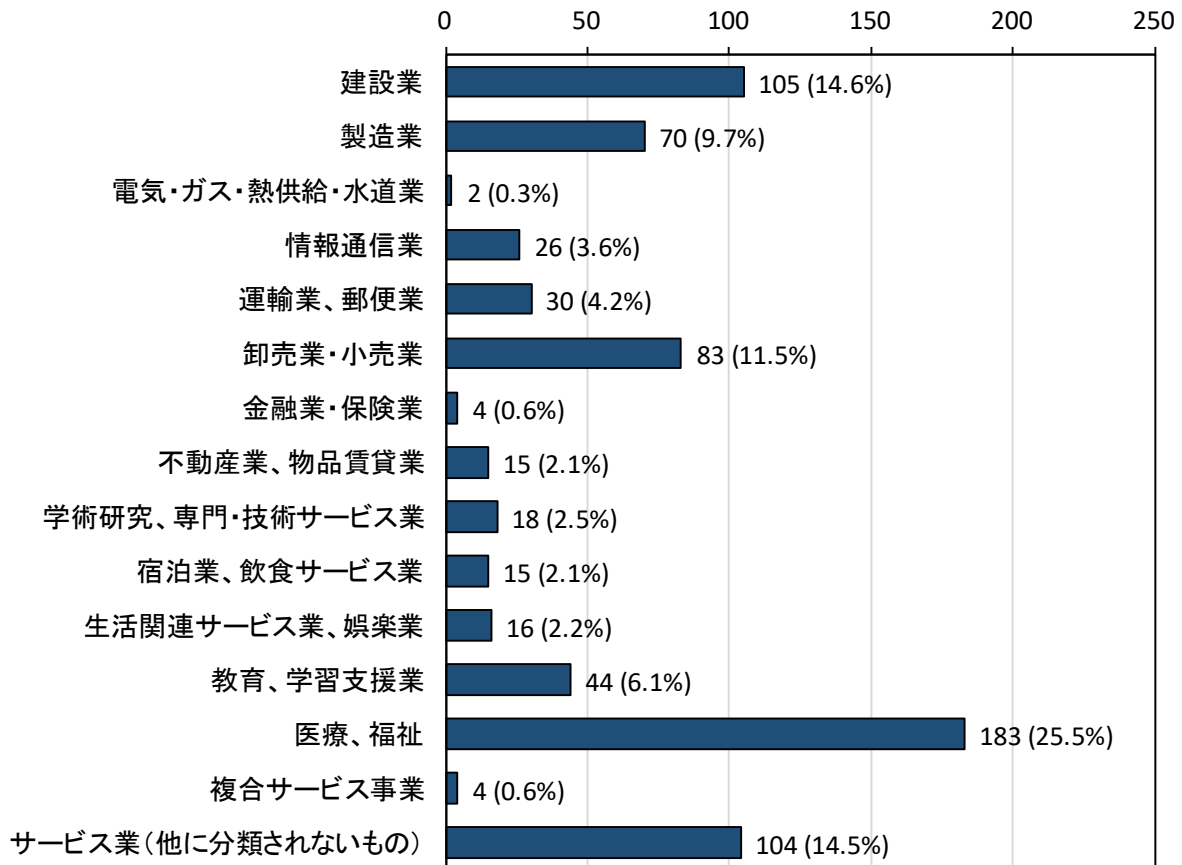
- ①期間の定めなく雇用されている者
 - ②1か月以上の期間を定めて雇用されている者
- のいずれかに該当する者をいう。

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。

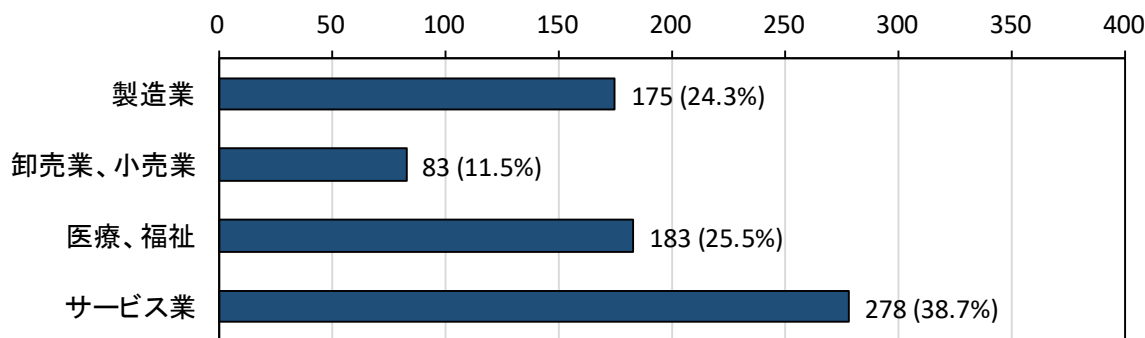
図 0-1: 産業分類別事業所数及び割合 <設問1> 有効回答数: 719



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、令和3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> 有効回答数:719

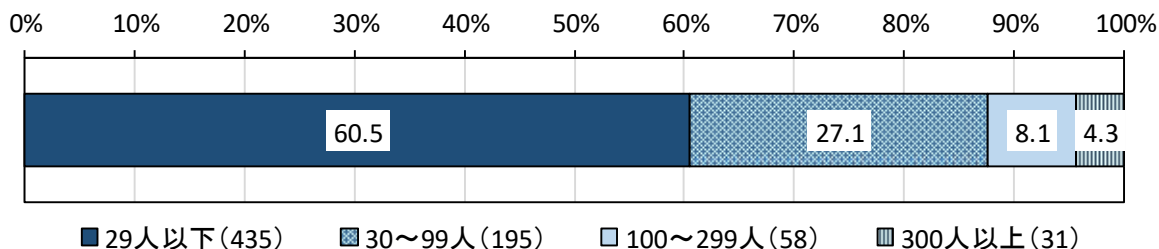


(2) 企業全体(全社)の従業員規模別事業所数

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。

- ①29人以下
- ②30～99人
- ③100～299人
- ④300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> 有効回答数:719



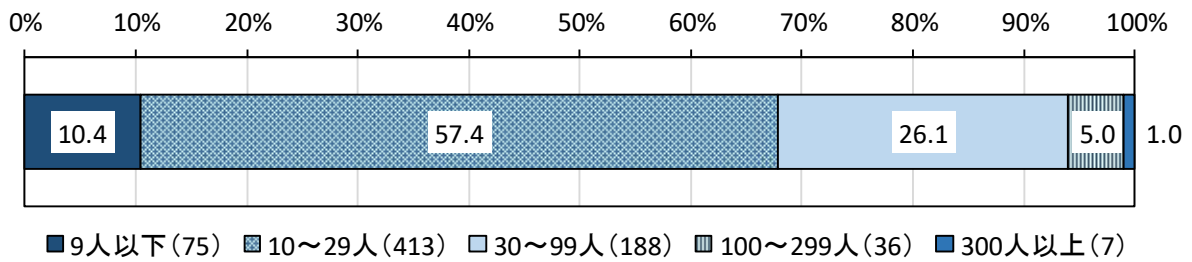
* ()内の数字は有効回答数

(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（令和3年経済センサス・活動調査時点では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。

- ①9人以下
- ②10～29人
- ③30～99人
- ④100～299人
- ⑤300人以上

図0-4:事業所ごとの従業員規模別事業所数及び割合(5区分) <設問3> 有効回答数:719



* ()内の数字は有効回答数

6 調査票

令和5年度 男女共同参画に関する事業所調査

※本調査では一部の質問項目について、性別にまつわる格差や不平等、困難の状況を把握するために「男性」「女性」の状況をお聞きしていますが、多様な性のあり方を尊重していただき、貴事業所の御判断で御回答ください。

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。

- | | | | |
|----------|-----------|-------------|-----------|
| 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）の職員数を記入してください。

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



うち令和4年4月1日から令和5年3月31日までに、新たに採用した職員数

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

- ※ この調査において常時雇用する従業員とは、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指します。

Q4 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（従業員全体）
(1) 男性平均勤続年数（ . ）年 (2) 女性平均勤続年数（ . ）年

Q5 貴事業所に現在在籍している従業員の平均賃金（月収）についてお答えください。

	正社員・正職員	非正規社員・非正規職員
従業員全体	円	円
男性	円	円
女性	円	円

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。

Q6 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. 特に実施していない

Q7 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. 短時間勤務やテレワークなど、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. 特に課題はない

Q8 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。

管理職の区分	(1) 役員	(2) 部長相当職	(3) 課長相当職	(4) 係長相当職	(1)~(4) 合計
男性	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人
合計	人	人	人	人	人

Q9 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。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 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 |
|--|

Q10 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。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1. 女性本人が希望しない 2. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない 3. 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 4. 既に女性管理職が十分在職している 5. その他（具体的に： _____） 6. 特に課題はない |
|---|

Q11 Q10「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。」について「1. 女性本人が希望しない」に○をつけた方にお聞きします。
その理由は何であると思いますか。
あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1. 時間外労働が多いため 2. 出張、転勤に対応するのが難しいため 3. 働く時間や場所の選択など柔軟な働き方ができないため 4. 必要な知識や経験、判断力等を有していないため 5. 責任が重いため 6. 職場にロールモデルがいらないため 7. 人材育成への苦手意識があるため 8. 育児・介護等による制約が多いため 9. その他（具体的に： _____） |
|---|

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	そうは思わない	わからない
(1) 優秀な人材の確保・定着につながる	1	2	3
(2) 生産性の向上につながる	1	2	3
(3) 企業業績の向上につながる	1	2	3
(4) 企業評価の向上につながる	1	2	3
(5) 職場風土が改善され、組織が活性化する	1	2	3
(6) 多様な視点を持つことで多方面からのニーズに応えられる	1	2	3

Q13 貴事業所では、今後女性管理職の割合が増加すると見込んでいますか。
あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. 見込んでいる 2. 見込んでいない(理由があれば記載: _____) 3. わからない
--

Ⅲ 貴事業所における多様で柔軟な働き方を進めるための取組についてお聞きします。

Q14 貴事業所に現在在籍している従業員の年次有給休暇日数(合計)についてお答えください。

	常時雇用する従業員		
	員 (A+B)	正社員・正職員 (A)	非正規社員・非正規職員 (B)
年間付与日数合計 (繰越日数を除く)	日	日	日
年間取得(消化)日数合計	日	日	日

注1) 令和4年4月1日から令和5年3月31日までの実績についてお答えください。

注2) 年間付与日数・年間取得(消化)日数は、従業員区分ごとの合計日数を算出してください。

注3) 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ください。

注4) 前年度繰り越し分を除く日数をお答えください。

Q15 貴事業所に現在在籍している従業員の月平均労働時間についてお答えください。

	正社員・正職員		非正規社員・非正規職員
	管理職(課長相当職)	係長相当職以下	
従業員全体	時間	時間	時間
男性	時間	時間	時間
女性	時間	時間	時間

Q16-1 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。

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) 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 (一般職と総合職等)	1	2	3	4
(5) 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」又は「運用で対応する予定」の場合は、「制度あり」又は「導入を検討」と回答してください。

Q16-2 Q16-1で「(1) 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防止の観点から、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
2. 制度を新たに導入した
3. 制度見直しは行わなかった |
|--|

Q16-3 Q16-1で「(1) 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。

今後も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
2. 推進しない(理由があれば記載:)
3. わからない |
|---|

Q16-4 Q16-1で「(2)フレックスタイム」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防止の観点から、フレックスタイム制度の見直し（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
2. 制度を新たに導入した
3. 制度見直しは行わなかった |
|--|

Q16-5 Q16-1で「(2)フレックスタイム」について1あるいは2に○をつけた方にお聞きします。
 今後もフレックスタイム制度を推進しますか。
 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
2. 推進しない（理由があれば記載：)
3. わからない |
|--|

Q17-1 貴事業所で、従業員の育児休業について、該当する人数(実績)を記入してください。

男性		女性	
令和3年4月1日から令和4年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員	人	令和3年4月1日から令和4年3月31日までに出産した女性従業員	人
うち令和5年4月1日までに育児休業を取得した男性従業員（育児休業の申出をしている者を含む）	人	うち令和5年4月1日までに育児休業を取得した女性従業員（育児休業の申出をしている者を含む）	人
<input type="checkbox"/> 配偶者の出産について把握していない場合は✓をつけてください。			

Q17-2 育児休業を取得した男性従業員がいる場合、取得期間（申出含む）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

- Q18 男性従業員の育児休業取得を進める上で、どのような課題がありますか。
 現在、対象となる男性従業員が在籍していない場合は、今後対象となる男性従業員が在籍することを想定してお答えください。
 あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 男性従業員本人が希望しない
2. 男性従業員の育児休業取得に関する同僚の理解が足りない
3. 男性従業員の育児休業取得に関する管理職の意欲や理解が足りない
4. 男性従業員の育児休業取得に関する経営層の意欲や理解が足りない
5. その他（具体的に： _____)
6. 既に対象となる男性従業員のほぼ全てが育児休業を取得している
7. 特になし

- Q19 Q18「男性従業員の育児休業取得を進める上で、どのような課題がありますか。」について
 「1. 男性従業員本人が希望しない」に○をつけた方にお聞きします。
 その理由は何であると思いますか。
 あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 業務が繁忙で職場の人手が不足していた
2. 職場が育休を取得しづらい雰囲気だった
3. 給料・ボーナスを減らしたくなかった
4. 昇給・昇任など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだった
5. 制度や手続きについて理解していなかった
6. 育休を取得しなくても育児参加しやすい環境だった
7. 配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた
8. その他（具体的に： _____)

Q20 貴事業所において、多様で柔軟な働き方を進める上で、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。

Q21 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
2. 「パワーハラスメント」、「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」について、防止策や対応策等の取組を行っている
3. 「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」について、防止策や対応策等の取組を行っている(「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない)
4. 必要性は感じているが、取組は進んでいない
5. 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が、事業主に義務づけられています。また、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置についても、令和4年4月1日から中小企業を含む全ての事業主において義務となりました。

Q22 Q21「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。」について

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
2. 「パワーハラスメント」、「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」について、防止策や対応策等の取組を行っている
3. 「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」について、防止策や対応策等の取組を行っている

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
2. 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
3. 公的機関などの外部の相談窓口について、利用しやすいように周知している
4. 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している
5. 社内で実態把握のための調査を実施している、又は調査を実施できる体制を整えている
6. ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している
7. 社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている
8. ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成している
9. 事案発生後の対応をあらかじめ定めている
10. その他（具体的に：)

Q23 Q21「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。」について「4. 必要性は感じているが、取組は進んでいない」あるいは「5. 特に必要性は感じていない」に○をつけた方にお聞きします。その理由は何ですか。

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（具体的に：)

Q24 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. 相談対応のスキルが十分でなく、対応が難しい
3. 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい
4. 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
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。

Q25-1 次に挙げる計画・認定について、策定している、もしくは取得しているも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. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
2. 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
3. よこはまグッドバランス企業認定 (<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/balance/hyoshou.html>)
4. 「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」のいずれか (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)
5. 「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」「トライくるみん認定」のいずれか (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html)
6. いずれも策定・取得していない

Q25-2 Q25-1で「一般事業主行動計画」を策定していないに○をつけた方（どちらか1つが未策定の方を含む）にお伺いします。策定していない理由は何ですか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 従業員数が100人以下であり、策定が義務付けられていないから
2. 社内で女性活躍やワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいないから
3. 策定方法が分からないから
4. 策定のための人員や時間的余裕がないから
5. 策定することにメリットを感じられないから
6. 「一般事業主行動計画」を知らなかったから
7. その他（具体的に： _____）

Q25-3 Q25-1「次に挙げる計画・認定について、策定している、もしくは取得しているものはどのようなことですか。」について「よこはまグッドバランス企業認定」を取得していないに○をつけた方にお伺いします。取得していない理由は何ですか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 従業員数が301人以上であり、応募要件に該当しないから
2. 社内で女性活躍やワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいないから
3. 取得に向けて社内で取り組むべきことがわからないから
4. 策定のための人員や時間的余裕がないから
5. よこはまグッドバランス企業認定を知らなかったから
6. その他（具体的に： _____）

Q25-4 Q25-1「次に挙げる計画・認定について、策定している、もしくは取得しているものはどのようなことですか。」について「えるぼし認定」「くるみん認定」を取得していないに○をつけた方にお伺いします。取得していない理由は何ですか。
あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 社内で女性活躍やワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいないから 2. 取得に向けて社内で取り組むべきことがわからないから 3. 取得することにメリットを感じられないから 4. えるぼし認定、くるみん認定を知らなかったから 5. その他（具体的に： _____) |
|---|

横浜市の男女共同参画センター (<https://www.women.city.yokohama.jp/y/>) では、男女共同参画や女性活躍を推進するため、事業所向けにセミナー等を提供しています。これらについてお聞きします。

Q26-1 利用したいと考えるセミナー等について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. ハラスメント防止対策セミナー（パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等） 2. 男性管理職・人事担当者を対象とした、女性が働きやすい職場環境づくりに向けて女性特有の健康課題（生理、妊娠・出産、更年期、女性特有の疾病等）を学ぶセミナー 3. 管理職候補の女性従業員を対象とした、管理職に必要なスキルとマインドの習得、不安・課題の解消、働く女性のネットワークづくりに取り組む育成セミナー 4. ジェンダーバイアス（男女の役割について固定的な観念を持つこと）を理解し、職場環境改善を促進するためのセミナー 5. 育児休業中の従業員を対象とした、職場復帰に向けた準備（保育園選び・復帰後の家事・育児等）のためのセミナー 6. 特になし |
|---|

Q26-2 Q26-1「利用したいと考えるセミナー等について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。」について

1. ハラスメント防止対策セミナー（パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等）
2. 男性管理職・人事担当者を対象とした、女性が働きやすい職場環境づくりに向けて女性特有の健康課題（生理、妊娠・出産、更年期、女性特有の疾病等）を学ぶセミナー
3. 管理職候補の女性従業員を対象とした、管理職に必要なスキルとマインドの習得、不安・課題の解消、働く女性のネットワークづくりに取り組む育成セミナー
4. ジェンダーバイアス（男女の役割について固定的な観念を持つこと）を理解し、職場環境改善を促進するためのセミナー
5. 育児休業中の従業員を対象とした、職場復帰に向けた準備（保育園選び・復帰後の家事・育児等）のためのセミナー

に○をつけた方にお聞きします。利用しやすい形式・手法・場所について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. インターネット上で開催されるセミナーに参加する（オンライン方式）
2. 都合の良い時間にいつでも視聴できるインターネット上のセミナー動画を視聴する（オンデマンド方式）
3. 男女共同参画センターが事業所に講師を派遣して開催するセミナーに参加する（リアル開催方式）
4. 男女共同参画センター作成・所蔵のセミナー動画DVDを視聴する
5. 男女共同参画センターが同センター（戸塚区・南区・青葉区）で開催するセミナーに参加する
6. 男女共同参画センターが、利便性の高い駅周辺（乗り入れ路線数が多いなど）で開催するセミナーに参加する

Q27-1 自社の女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進を支援する行政の取組について、あると良いと思うものは何ですか。

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・バランスの実現に積極的に取り組む企業向けのインセンティブ
2. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するアドバイザーの派遣
3. 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
4. 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
5. 女性管理職育成を目的とした女性社員向けセミナー
6. 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
7. 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）
8. 一般事業主行動計画の策定や、えるぼし・くるみん認定の取得のための支援
9. その他（具体的に： _____)
10. 特になし

Q27-2 Q27-1「自社の女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進を支援する行政の取組について、あると良いと思うものは何ですか。」について「**1. 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**」に○をつけた方にお聞きします。具体的にどのようなインセンティブがあると良いと思いますか。

(自由記載)

Q27-3 Q27-1「自社の女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進を支援する行政の取組について、あると良いと思うものは何ですか。」について「**8. 一般事業主行動計画の策定や、えるぼし・くるみん認定の取得のための支援**」に○をつけた方にお聞きします。計画策定および認定取得に向けて、行政からどのような支援があると良いと思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に関する情報提供やセミナーの開催
2. 一般事業主行動計画の概要や策定に関する情報提供やセミナーの開催
3. 一般事業主行動計画策定のためのアドバイザー派遣
4. 各認定制度の内容や申請方法に関する情報提供やセミナーの開催
5. 各認定制度の申請書類作成のためのアドバイザー派遣
6. その他（具体的に： _____)

御回答ありがとうございました。

第2部 調査結果の概要

1 事業所の概要

【男女別にみた雇用形態構成(1-2) p.26～】※括弧内は、調査結果の分析・考察(第3部)の対応項目を表示(以下、同様)

- ・全従業員に占める正社員・正職員比率は68.8%となっている。＜男性＞の正社員・正職員比率は80.7%、＜女性＞の正社員・正職員比率は51.9%と大きな差がある。
- ・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調査に比べて高くなっている。

【雇用形態別にみた男女構成(1-3) p.28～】

- ・全従業員に占める女性比率は41.2%で、前回調査(47.1%)と比較して減少している。
- ・正社員・正職員に占める女性比率は31.1%で、前回調査(30.7%)からほぼ横ばいとなっている。
- ・新規採用した正社員・正職員に占める女性比率は41.9%であり、正社員・正職員全体に占める女性比率(31.1%)よりも高くなっている。また、前回調査(25.0%)と比較して大幅に増加している。

【産業分類別の特徴(1-4) p.31～】

- ・全従業員に占める女性比率を産業分類別にみると、＜医療・福祉＞が75.0%と、女性の比率が高い。一方、＜製造業＞では、女性従業員比率は21.0%と非常に低くなっている。

【従業員規模別の特徴(1-5) p.33～】

- ・正社員・正職員における女性比率は、＜299人以下＞の事業所では、30%台となっているが、＜300人以上＞の事業所では、女性比率が22.0%と低くなっている。一方、非正規社員・非正規職員の女性比率は、おおむね60%～70%となっている。

【正社員・正職員の勤続年数(1-6) p.35～】

- ・正社員・正職員の平均勤続年数は、男性が12.3年、女性が10.0年で、男女ともに前回調査と比較してやや増加している。
- ・産業分類別にみると、＜医療・福祉＞の「10年未満」の割合が62.4%と高くなっている。

【従業員の平均賃金(月収)(1-7) p.38～】

- ・正社員・正職員の平均賃金(月収)は、＜男性＞が392,196円であるのに対し、＜女性＞は294,635円と97,561円低くなっている。また、非正規社員・非正規職員では＜男性＞が189,276円であるのに対し、＜女性＞は129,668円と、59,608円低くなっている。
- ・正社員・正職員の平均賃金(月収)を産業分類別にみると、20万円未満の割合は、すべての業種において、女性が男性より高くなっている。従業員規模別にみると、全体・男女ともに、規模が小さくなる程、20万円未満の割合が高くなっている。
- ・非正規社員・非正規職員の平均賃金(月収)を産業分類別にみると、いずれの業種でも20万円未満の割合が6割以上となっている。従業員規模別にみると、正社員・正職員と同様に、規模が小さくなる程、20万円未満の割合が高くなっている。

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) p.46～】

- ・女性の雇用(採用、継続就業)に向けた取組は、「仕事と育児・介護等の両立支援」が53.1%で最も高く、次いで「長時間労働の是正」が35.5%となっている。なお、「特に実施していない」は24.8%となっている。
- ・産業分類別にみると、＜医療・福祉＞で「仕事と育児・介護等の両立支援」を実施している割合が74.3%で最も高くなっている。

【女性の雇用(採用、継続就業)を進める上での課題(2-2) p.48～】

- ・女性の雇用(採用、継続就業)を進める上での課題は、「育児・介護等による制約が多い」が33.7%で最も高くなっている。なお、「特に課題はない」は41.4%となっている。

【女性管理職の割合(2-3) p.50～】

- ・課長相当職以上の女性比率は18.8%であり、前回、前々回調査から横ばいとなっている。係長相当職以上の女性比率は20.9%で、前回、前々回と比較して増減はあるものの、おおむね横ばいとなっている。
- ・職位別の管理職の女性比率は、役員24.0%、部長相当職15.7%、課長相当職16.7%、係長相当職25.8%であり、役員と係長相当職の女性比率が高くなっている。
- ・産業分類別にみると、課長相当職以上に限定した女性比率や係長相当職以上の女性比率は、＜医療・福祉＞が50%前後となっているが、その他の業種では、10%台となっている。
- ・女性役員がいる事業所の方が、いない事業所と比べて、全ての職位で管理職の女性比率が大幅に高くなっている。

【女性管理職の登用(昇進)に向けた取組(2-4) p.57～】

- ・「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24.1%、「女性管理職の登用(昇進)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」は55.8%となっている。
- ・産業分類別にみると、取組実施率は＜医療・福祉＞で34.4%と最も高くなっている。従業員規模別にみると、規模が小さくなる程、「女性管理職の登用(昇進)が必要だと思うが、取組も実施していない」の回答割合が高くなる傾向がみられる。

【女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題(2-5) p.59～】

- ・女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題は、「女性本人が希望しない」が31.6%で最も高く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が19.7%となっている。
- ・産業分類別にみると、＜医療・福祉＞で「既に女性管理職が十分在職している」が他の業種と比較して高くなっている。従業員規模別にみると、「女性本人が希望しない」は、＜299人以下＞の事業所においておおむね30%前後となっている。

【女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由(2-6) p.61～】

- ・女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由は、「責任が重い」が74.0%で最も高く、次いで「育児・介護等による制約が多い」が34.4%となっている。
- ・産業分類別、従業員規模別にみても、「責任が重い」が最も高くなっている。

【女性の雇用・登用を進める影響(効果)(2-7) p.63～】

- ・女性の雇用・登用を進めるメリットは、「多様な視点を持つことで多方面からのニーズに応えられる」65.5%、「企業評価の向上につながる」63.0%、「優秀な人材の確保・定着につながる」61.2%、「職場風土が改善され、組織が活性化する」55.4%、「生産性の向上につながる」52.6%、「企業業績の向上につながる」52.4%の順となっている。

【女性管理職の増加見込み(2-8) p.70～】

- ・今後の女性管理職の増加見込みについて、「見込んでいる」事業所は30.3%となっており、「わからない」が56.2%と半数以上を占めている。
- ・産業分類別にみると、「見込んでいる」割合が最も高いのは<医療・福祉>で43.2%となっている。一方、最も低いのは<製造業>18.9%となっている。

3 多様で柔軟な働き方を進めるための取組

【従業員の有給休暇の取得状況(3-1) p.72～】

- ・正社員・正職員の年次有給休暇取得率は70.7%（1人あたりの平均付与日数11.91日、取得日数8.42日）であり、平均付与日数は前回調査（14.54日）から減少し、取得日数は前回調査からほぼ横ばいのため、取得率は前回調査（56.7%）から10%以上高くなっている。なお、取得率が70%を超えている事業所の割合は47.0%で、前回調査（36.1%）から増加している。
- ・非正規社員・非正規職員の年次有給休暇取得率は71.0%（1人あたりの平均付与日数6.20日、取得日数4.40日）となっている。

【多様で柔軟な働き方に関する制度の整備・利用状況(3-2) p.75～】

- ・「制度があり、利用実績がある」事業所の比率を比較すると、「非正規と正規の転換制度」37.8%、「テレワーク」29.3%、「フレックスタイム」22.0%、「限定正社員制度（職務・勤務地・短時間等）」19.3%、「職種の転換制度（一般職と総合職等）」12.9%の順となっている。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大に伴って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34.4%、「制度を新たに導入した」は47.3%、「制度見直しは行わなかった」は18.3%となっている。
- ・テレワークやフレックスタイム制度を保有する事業所に今後も制度を推進するかどうか聞いたところ、50.9%がテレワークを、70.5%がフレックスを今後も推進すると回答している。

【育児休業の取得状況(3-3) p.86～】

- ・配偶者の出産については85.0%の事業所が把握していると回答している。配偶者が出産した男性従業員の育児休業取得率は、40.6%と前回調査（15.7%）より大幅に高くなっている。
- ・育児休業を取得した男性従業員の取得日数は、「1週間未満」が36.2%で最も高くなっている。また、育児休業を取得した男性従業員のうち、34.0%が「1か月以上」取得している。

【男性従業員の育児休業取得を進める上での課題(3-4) p.90～】

- ・男性従業員の育児休業取得を進める上での課題は、「男性従業員本人が希望しない」が28.8%で最も高く、次いで「男性従業員の育児休業取得に関する同僚の理解が足りない」が10.0%となっている。
- ・産業分類別にみると、<製造業>で「男性従業員本人が希望しない」が最も高く、他の3業種では「特になし」が最も高くなっている。

【育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由(3-5) p.92～】

- ・育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由は、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が55.6%で最も高く、次いで「給料・ボーナスを減らしたくなかった」が44.4%となっている。

【多様で柔軟な働き方を進める上での課題(3-6) p.94～】

- ・多様で柔軟な働き方を進め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49.5%で最も高く、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」が42.3%となっている。
- ・産業分類別にみると、いずれの業種でも「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」が最も高く、特に<医療・福祉>で56.3%と高くなっている。

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) p.96～】

- ・「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59.0%で前回調査(48.4%)と比較して増加している。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」の合計が39.8%となっている。

【ハラスメント対策の具体的な取組内容(4-2) p.102～】

- ・ハラスメント防止のために実施している取組は、「相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設置している」が63.3%で最も高く、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している」が46.2%となっている。

【ハラスメント対策に取り組んでいない理由(4-3) p.104～】

- ・ハラスメント対策に取り組んでいない理由は、「過去に、職場内でハラスメントが発生していないため」と「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」の2項目がともに45.5%で最も高く、他の項目と大きく差をつけている。

【ハラスメントが起きた場合、対応として特に困難な点(4-4) p.106～】

- ・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41.6%で最も高く、次いで「当事者のプライバシーの保持が難しい」が36.0%となっている。

5 行政の取組

【計画や認定の策定取得状況(5-1) p.108~】

- ・策定もしくは取得している計画や認定については、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」が13.4%で最も高くなっている。また、「よこはまグッドバランス企業認定」「えるぼし認定(プラチナ含む)」「くるみん認定(プラチナ・トライ含む)」の取得率は5%に満たない。なお、「いずれも策定・取得していない」は84.7%となっている。
- ・「一般事業主行動計画」を策定していない理由としては、「従業員数が100人以下であり、策定が義務付けられていないから」が61.0%で最も高くなっている。
- ・「よこはまグッドバランス企業認定」を取得していない理由としては、『よこはまグッドバランス企業認定』を知らなかったから」が60.5%で最も高く、「えるぼし認定」「くるみん認定」を取得していない理由については、『えるぼし認定』『くるみん認定』を知らなかったから」が63.4%で最も高く、他の理由に大きく差をつけている。

【利用したいセミナー(5-2) p.116~】

- ・利用したいセミナーについては、「ハラスメント防止対策セミナー(パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等)」が30.5%で最も高くなっている。

第3部 調査結果の分析・考察

※サンプル数が少ない項目についても、全体の傾向を把握するため、分析・考察として掲載しています。

第1章 事業所の概要

1-1 事業所従業員数

「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」「派遣社員数」と、そのうち「令和4年度の新規採用数」は、下図のとおりである。（図表 1-1-1、1-1-2）

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		派遣社員
		正社員・正職員	非正規社員・ 非正規職員	
男性	17,539	14,151	3,388	581
女性	12,301	6,384	5,917	492
男女計	29,840	20,535	9,305	1,073

図表 1-1-2: 令和4年度の新規採用数の合計 <設問3> (単位:人)

	常時雇用する 従業員	雇用形態別従業員		派遣社員
		正社員・正職員	非正規社員・ 非正規職員	
男性	1,488	959	529	182
女性	1,641	691	950	183
男女計	3,129	1,650	1,479	365

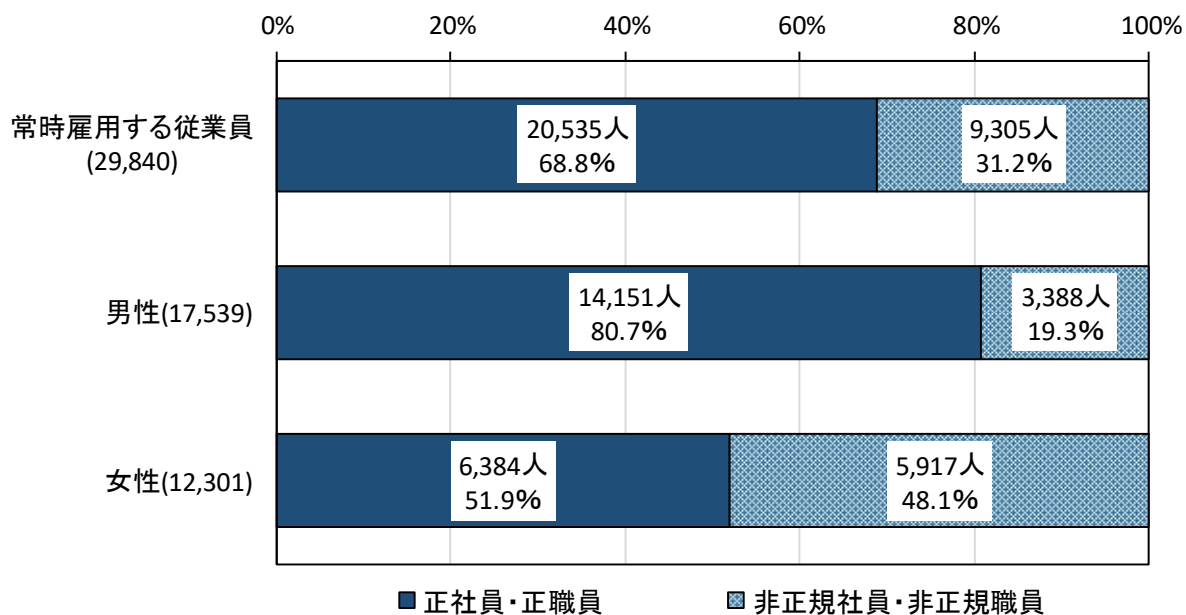
1-2 男女別にみた雇用形態構成

事業所が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68.8%（前回調査58.4%）となっている。男女別に正社員・正職員比率をみると、＜男性＞は80.7%であるのに対して、＜女性＞では51.9%と28.8ポイント低くなっており、男女間で開きがある。

（図表 1-2-1）

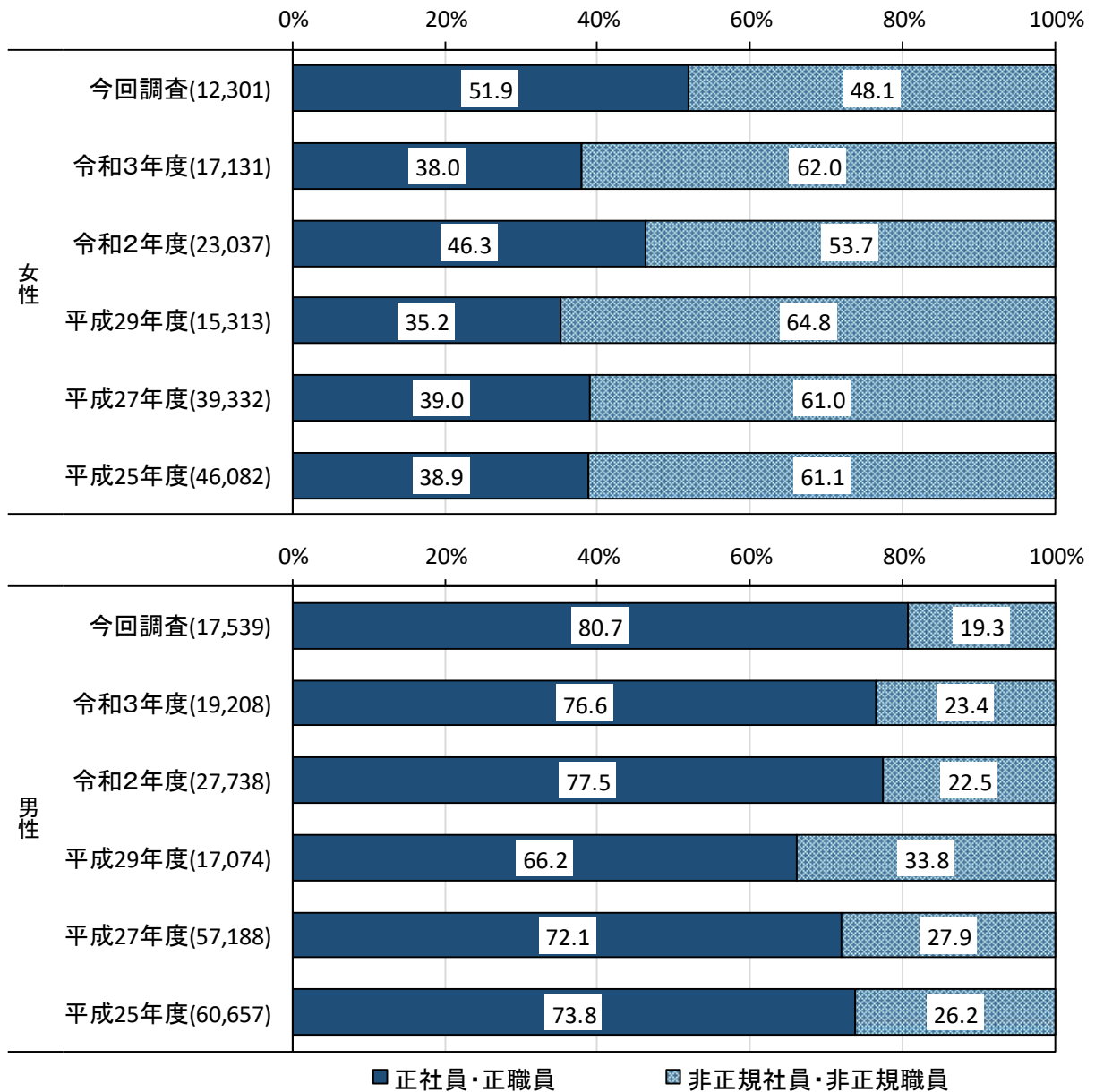
過去の調査と比較すると、男女ともに正社員・正職員の比率が前回調査に比べて高くなっており、特に＜女性＞は13.9ポイント高くなっている。（図表 1-2-2）

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>



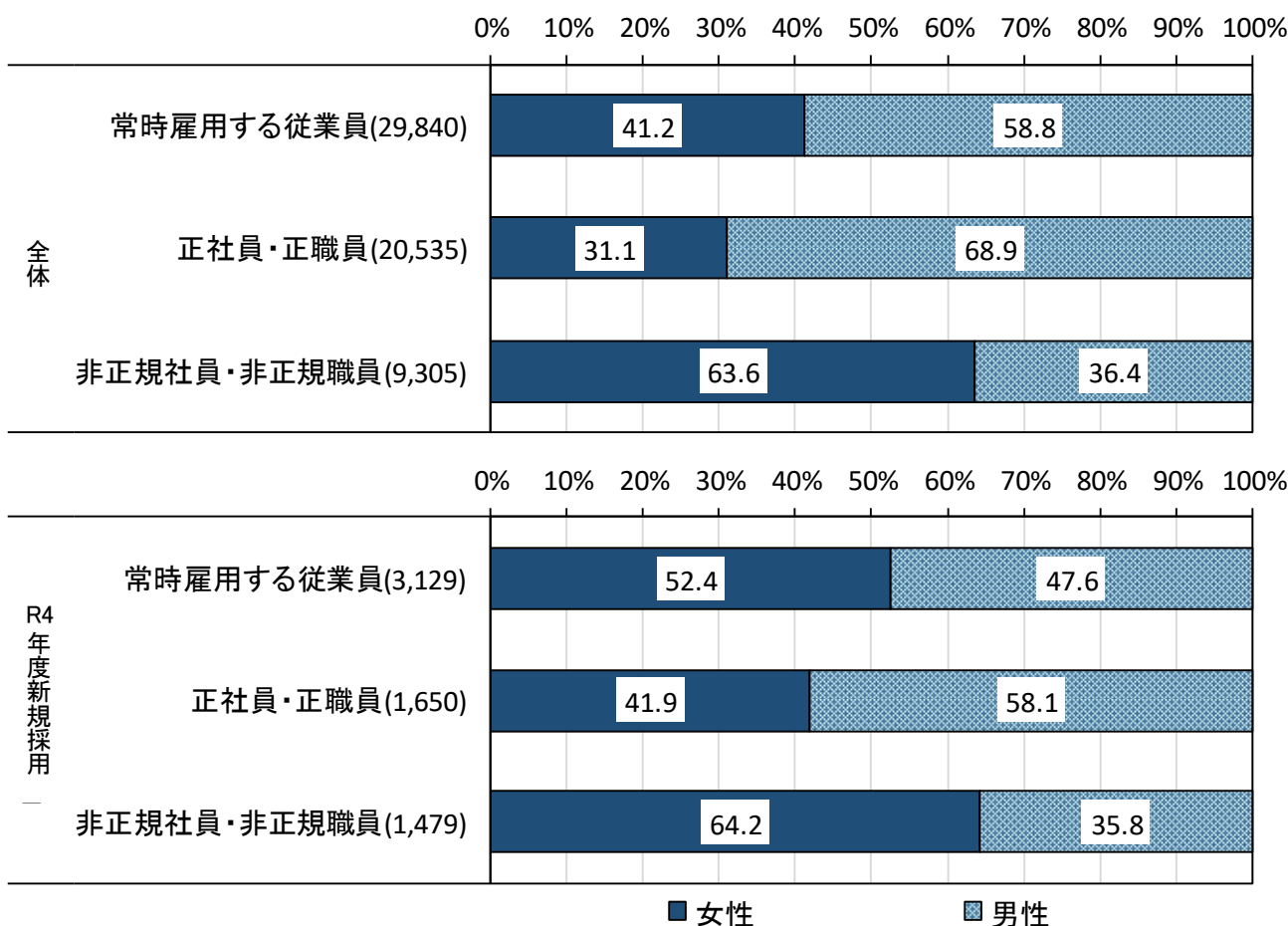
* ()内の数字は従業員数

1-3 雇用形態別にみた男女構成

男女比を雇用形態別にみると、正社員・正職員では<女性>が31.1%、<男性>が68.9%と<女性>が37.8ポイント低くなっているのに対して、非正規社員・非正規職員では<女性>が63.6%、<男性>が36.4%と<女性>が27.2ポイント高くなっている。また、令和4年度の新規採用数の男女比をみると、正社員・正職員では<女性>が41.9%、<男性>が58.1%となっており、正社員・正職員全体の男女比率と比べ女性の割合が高い。非正規社員・非正規職員では<女性>が64.2%、<男性>が35.8%となっている。(図表 1-3-1)

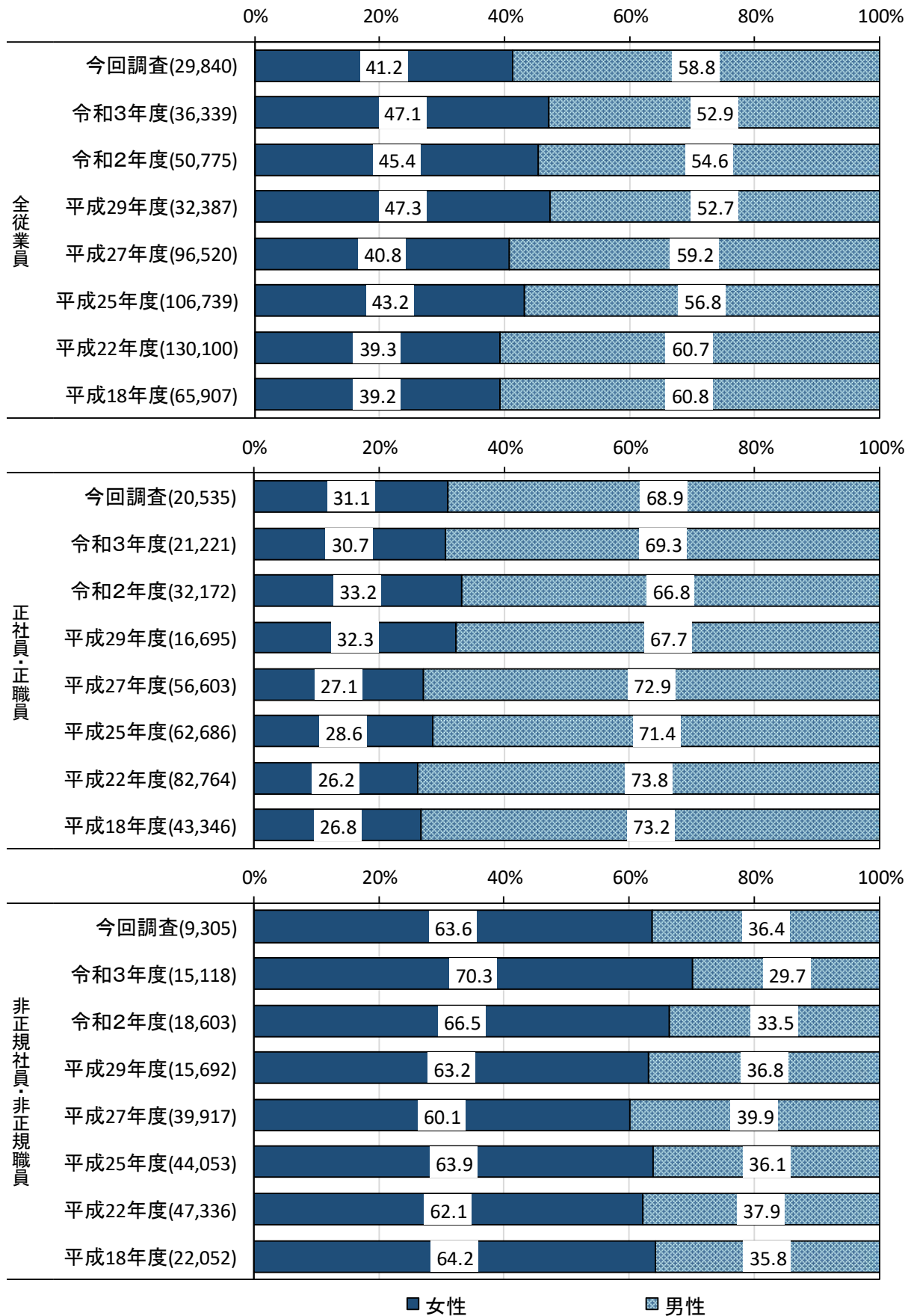
過去の調査と比較すると、正社員・正職員における女性の割合は、ゆるやかに増加傾向であったものの、前回調査同様30%台で横ばいとなっている。一方、非正規社員・非正規職員における女性の割合は、前年調査まではおおむね増加傾向となっていたが、今回調査では60%台に減少している。また、令和4年度の新規採用における正社員・正職員の女性の割合は、41.9%となっており、昨年と比べ高くなっている。(図表 1-3-2、1-3-3)

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>



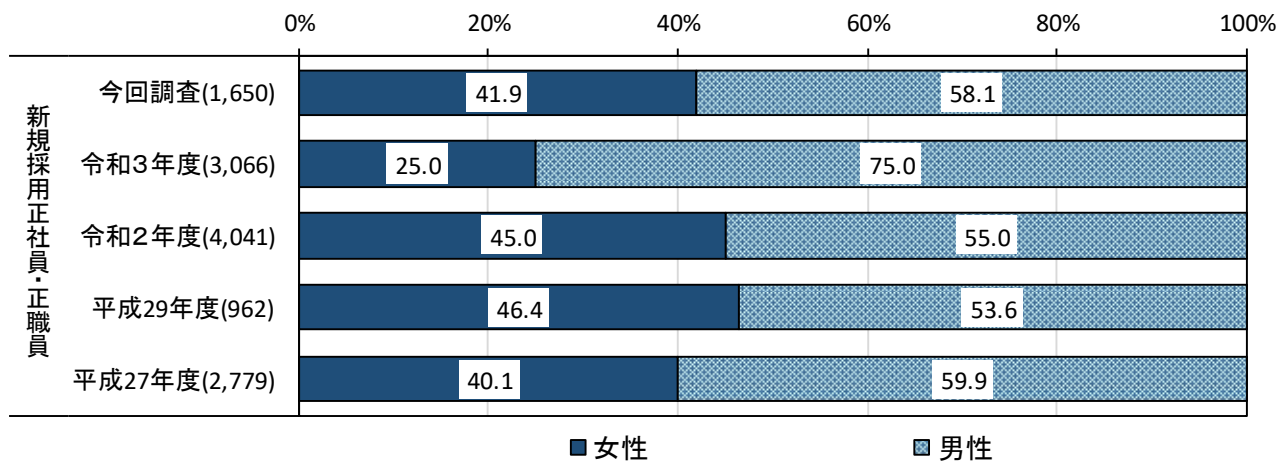
* ()内の数字は従業員数

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>



* ()内の数字は従業員数

図表 1-3-3: 令和4年度新規採用の正社員・正職員数の男女構成(過去の調査との比較) <設問3>



* ()内の数字は従業員数

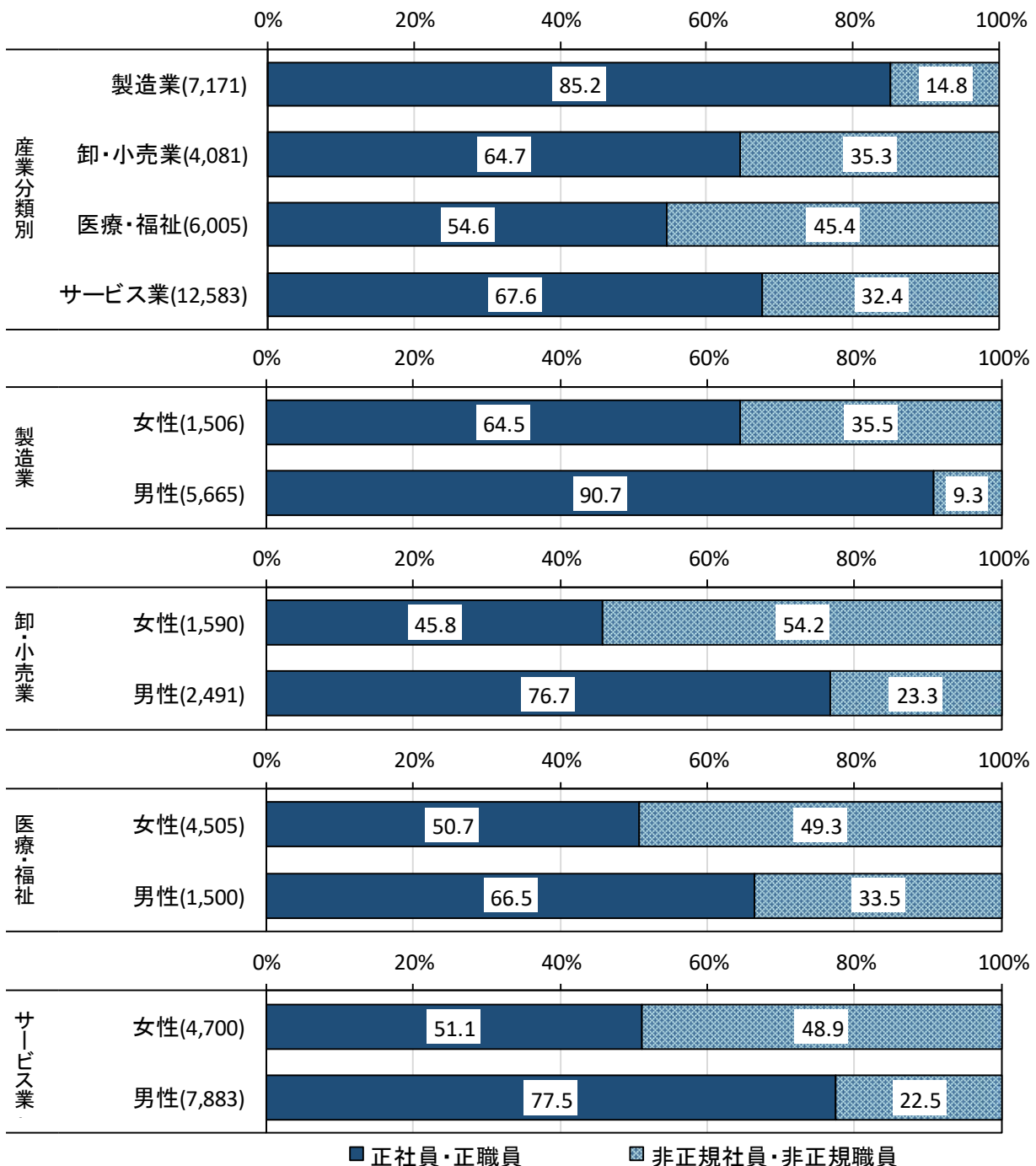
1-4 産業分類別の特徴

(1) 正社員・正職員比率

正社員・正職員比率を産業分類別にみると、＜製造業＞が85.2%で最も高く、次いで＜サービス業＞が67.6%、＜卸・小売業＞が64.7%となっており、＜医療・福祉＞が54.6%で最も低くなっている。(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、いずれの業種でも男性より低い。特に＜卸・小売業＞では男性の正社員・正職員率が76.7%であるのに対して、女性は45.8%と30.9ポイント低くなっている。一方、＜医療・福祉＞では、男性の正社員・正職員比率が66.5%であるのに対して、女性は50.7%と15.8ポイントの差にとどまり、男女間の差が比較的少なくなっている。(図表 1-4-1)

図表 1-4-1: 従業員の雇用形態構成(産業分類別×男女別) <設問3>



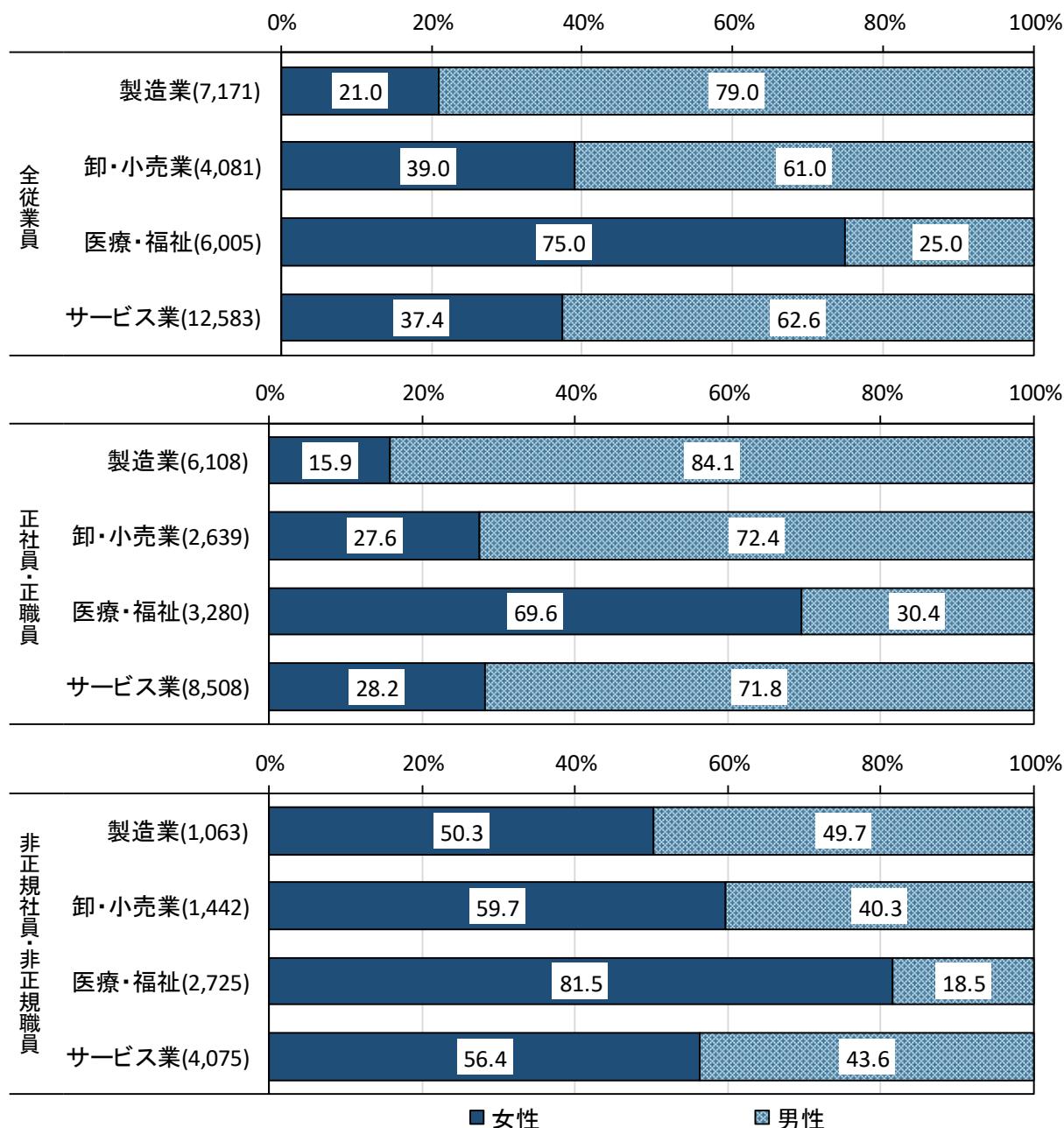
* ()内の数字は従業員数

(2)女性比率

全従業員の女性比率を産業分類別にみると、＜医療・福祉＞が75.0%と高い一方、＜製造業＞では21.0%と低くなっている。

正社員・正職員では、＜医療・福祉＞の女性比率が69.6%と突出して高く、他の産業分類はいずれも低くなっており、特に＜製造業＞が15.9%と低くなっている。非正規社員・非正規職員では、いずれの業種でも女性比率が高く50%を超えており、中でも＜医療・福祉＞は81.5%と高くなっている。(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>



* ()内の数字は従業員数

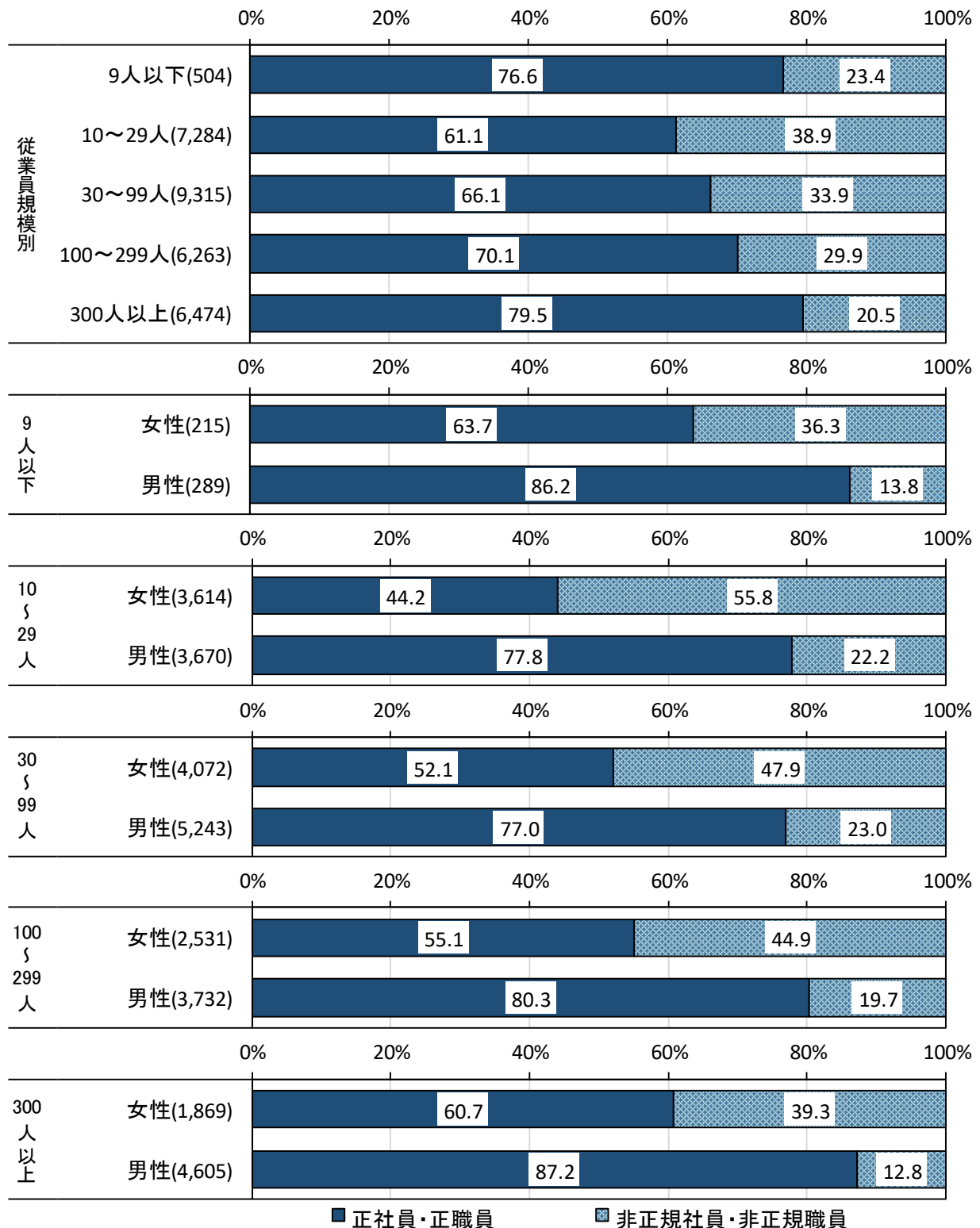
1-5 従業員規模別の特徴

(1) 正社員・正職員比率

正社員・正職員比率を従業員規模別にみると、<10人以上>の事業所では、規模が大きくなる程、正社員・正職員比率が高くなる傾向がみられる。

女性従業員における正社員・正職員比率について、<9人以下>と<300人以上>の事業所で60%を超えており、<10~29人>の事業所を除いて、おおむね50%~60%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、全ての従業員規模でおおむね75%~85%前後となっている。(図表1-5-1)

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



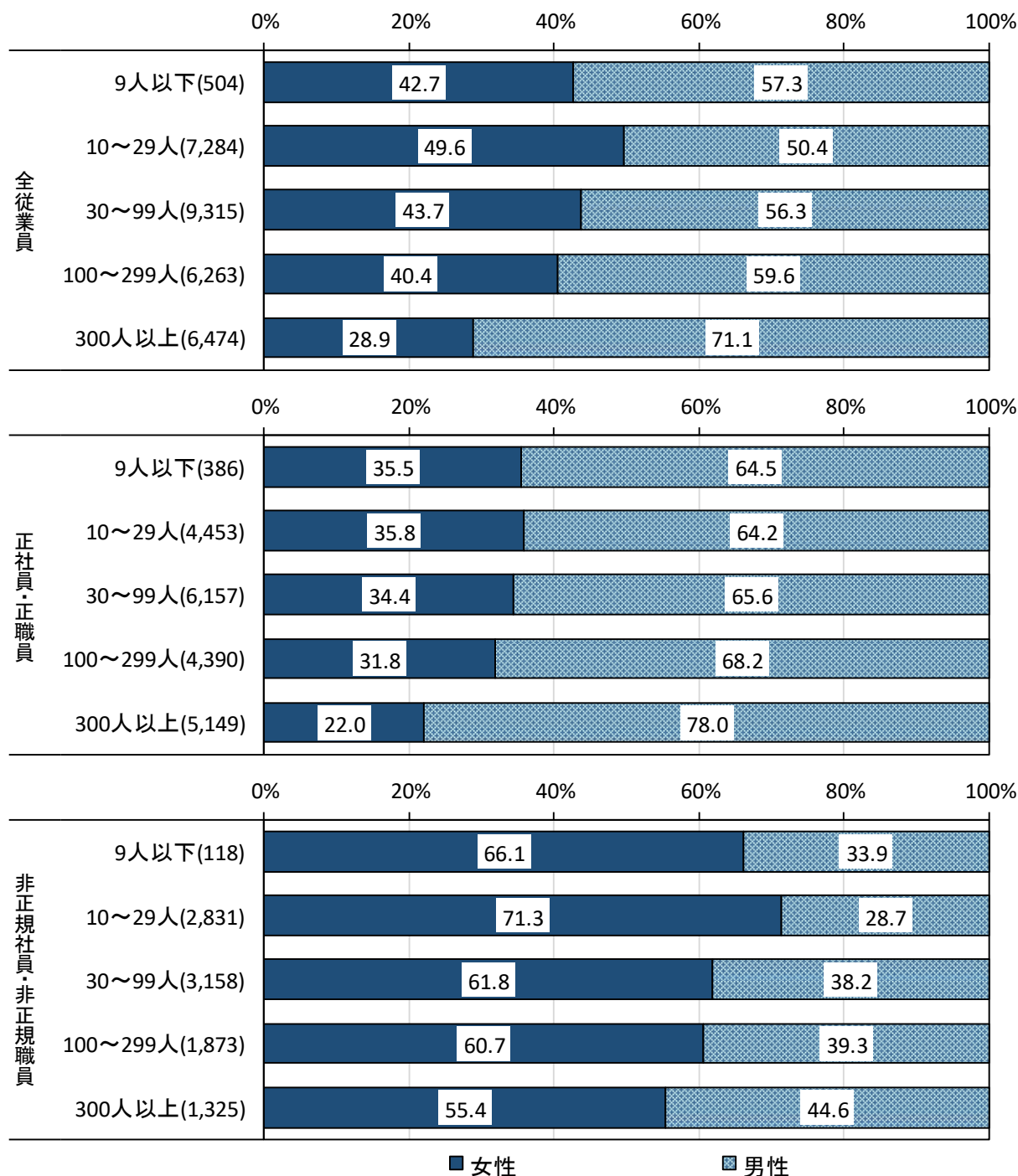
* ()内の数字は従業員数

(2)女性比率

正社員・正職員における女性比率について、<299人以下>の事業所では、おおむね30%~35%前後となっているが、<300人以上>の事業所では、女性比率が22.0%と低くなっている。一方、非正規社員・非正規職員の女性比率は、全ての従業員規模でおおむね55%~70%前後となっている。

(図表 1-5-2)

図表 1-5-2:従業員の男女構成(雇用形態別×従業員規模別) <設問3>



* ()内の数字は従業員数

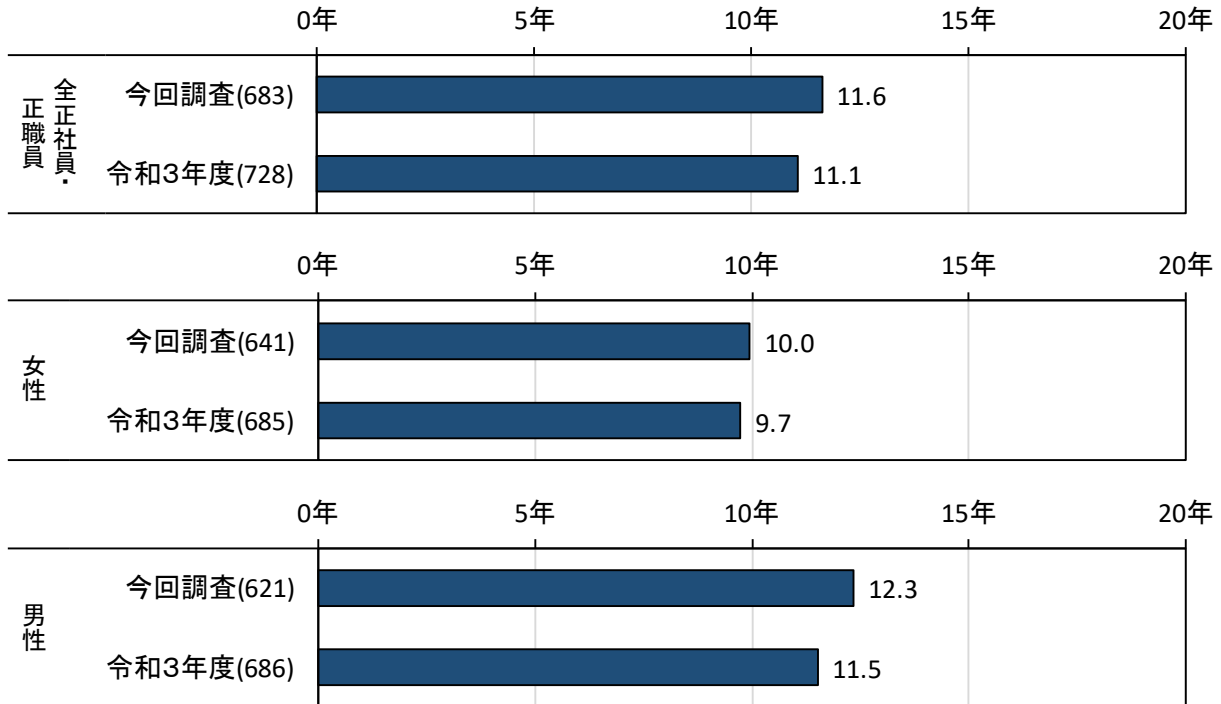
1-6 正社員・正職員の勤続年数

(1) 全体的な特徴

正社員・正職員の平均勤続年数について、全体では11.6年となっており、前回調査の11.1年から0.5年長くなっている。内訳をみると、＜女性＞では前回調査から0.3年、＜男性＞も前回調査から0.8年増加している。(図表 1-6-1)

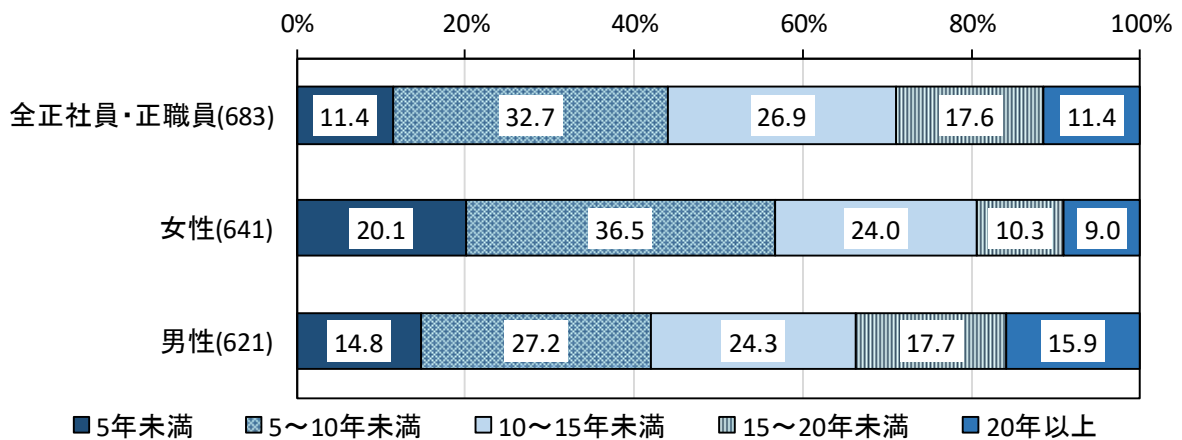
平均勤続年数10年未満の割合をみると、＜女性＞は56.6%、＜男性＞は42.0%となっている。(図表 1-6-2)

図表 1-6-1: 男女別にみた正社員・正職員の平均勤続年数(過去の調査との比較) <設問4>



* ()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の内訳(男女別) <設問4>



* ()内の数字は有効回答数

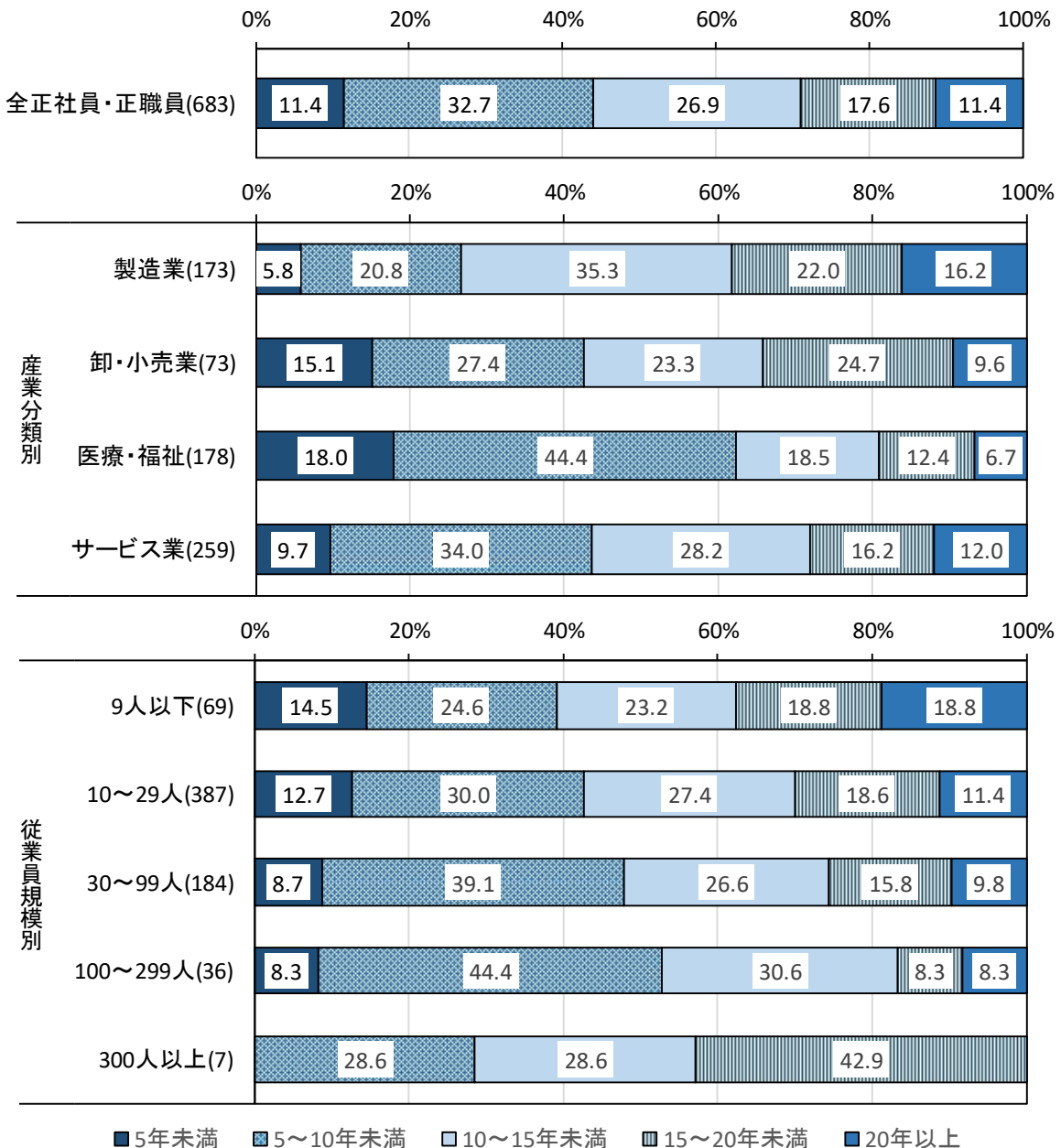
(2)産業分類別の特徴

産業分類別にみると、＜医療・福祉＞では、平均勤続年数10年未満の割合が62.4%となっており、他の産業分類と比較して高くなっている。(図表1-6-3)

(3)従業員規模別の特徴

従業員規模別にみると、＜299人以下＞の事業所では、10年未満の割合が40%～50%前後となっている。＜300人以上＞の事業所では、10年未満の割合が28.6%となっており、他の従業員規模の事業所と比較して低くなっている。(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の内訳(産業分類別/従業員規模別) <設問4>



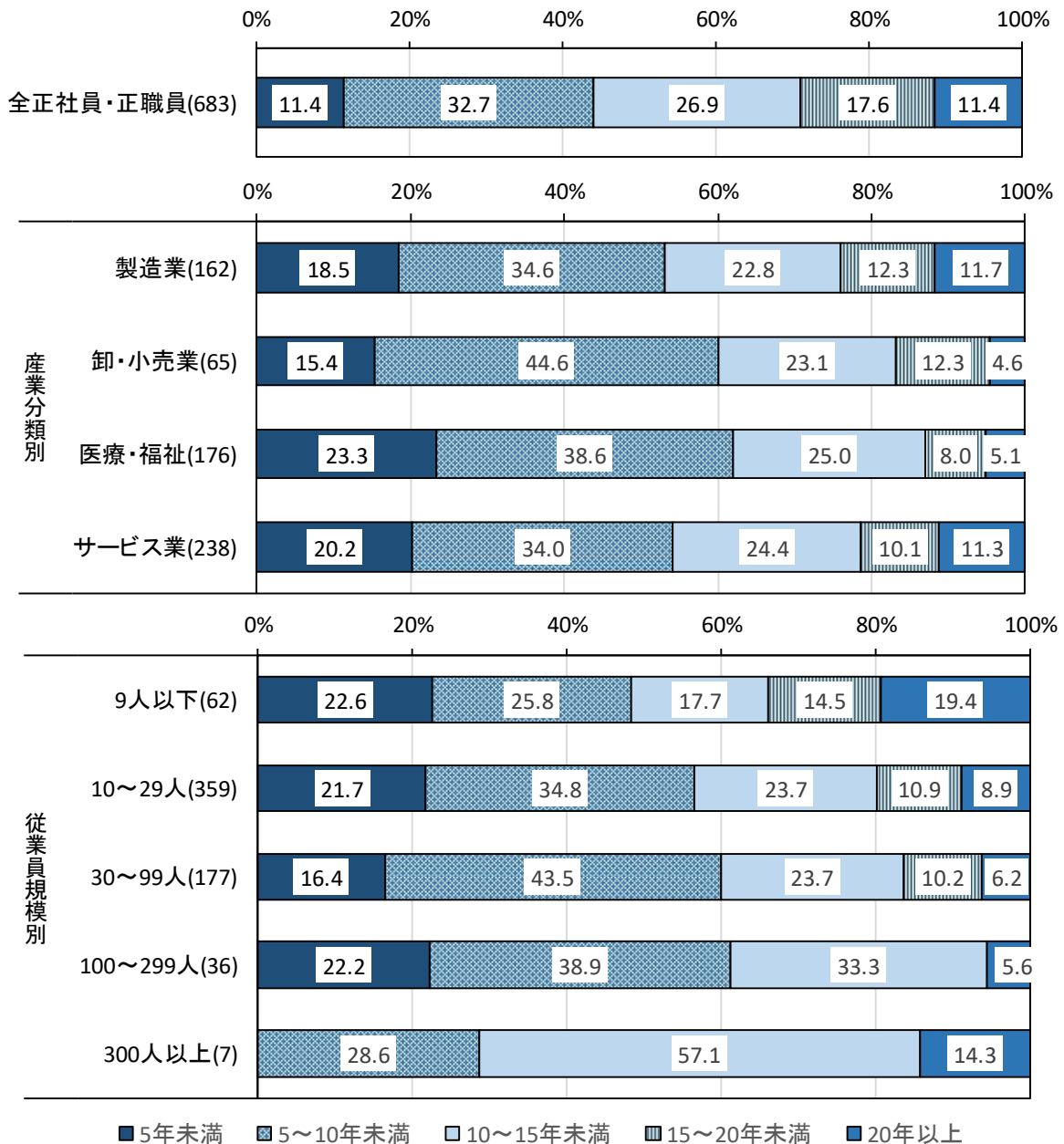
* ()内の数字は有効回答数

(4)その他の特徴

女性に限定した正社員・正職員の平均勤続年数を産業分類別にみると、＜卸・小売業＞＜医療・福祉＞では、平均勤続年数10年未満の割合が60%を超えており、他の産業分類に比べ高くなっている。(図表1-6-4)

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、平均勤続年数10年未満の回答割合は高くなる傾向がみられる。＜300人以上＞の事業所では、10年未満の割合が28.6%となっており、他の従業員規模の事業所と比較して低くなっている。(図表1-6-4)

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



* ()内の数字は有効回答数

1-7 従業員の平均賃金(月収)

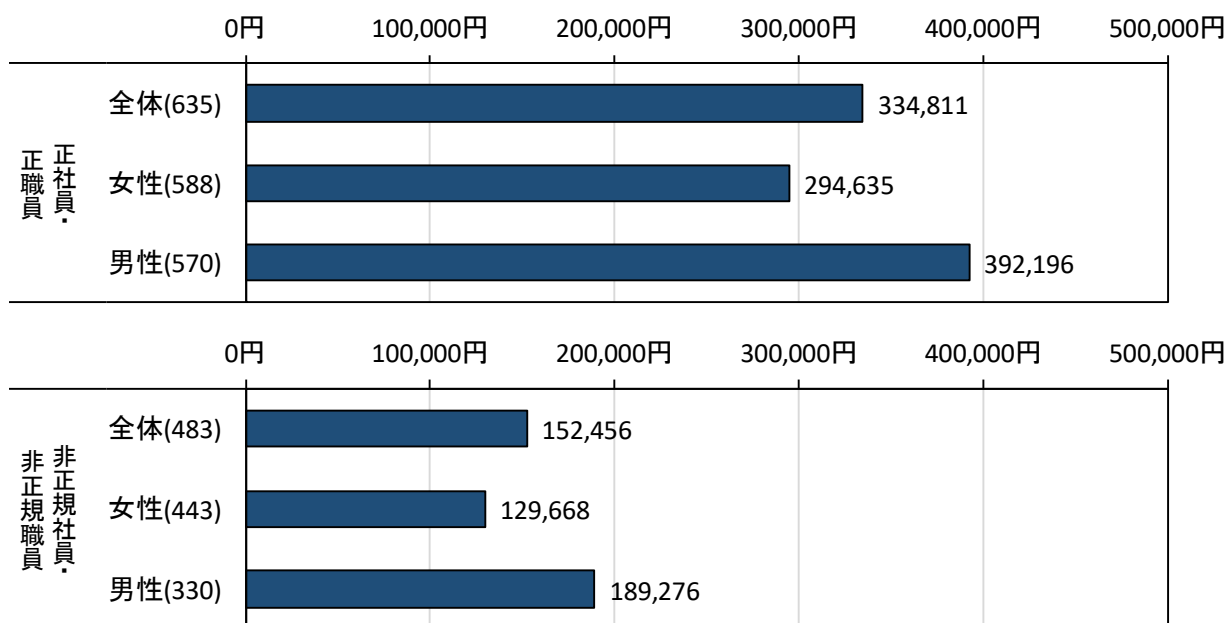
(1) 全体的な特徴

従業員の平均賃金(月収)を雇用形態別にみると、正社員・正職員では<男性>が392,196円であるのに対し、<女性>は294,635円と97,561円低くなっている。また、非正規社員・非正規職員では<男性>が189,276円であるのに対し、<女性>は129,668円と、59,608円低くなっている。

(図表 1-7-1)

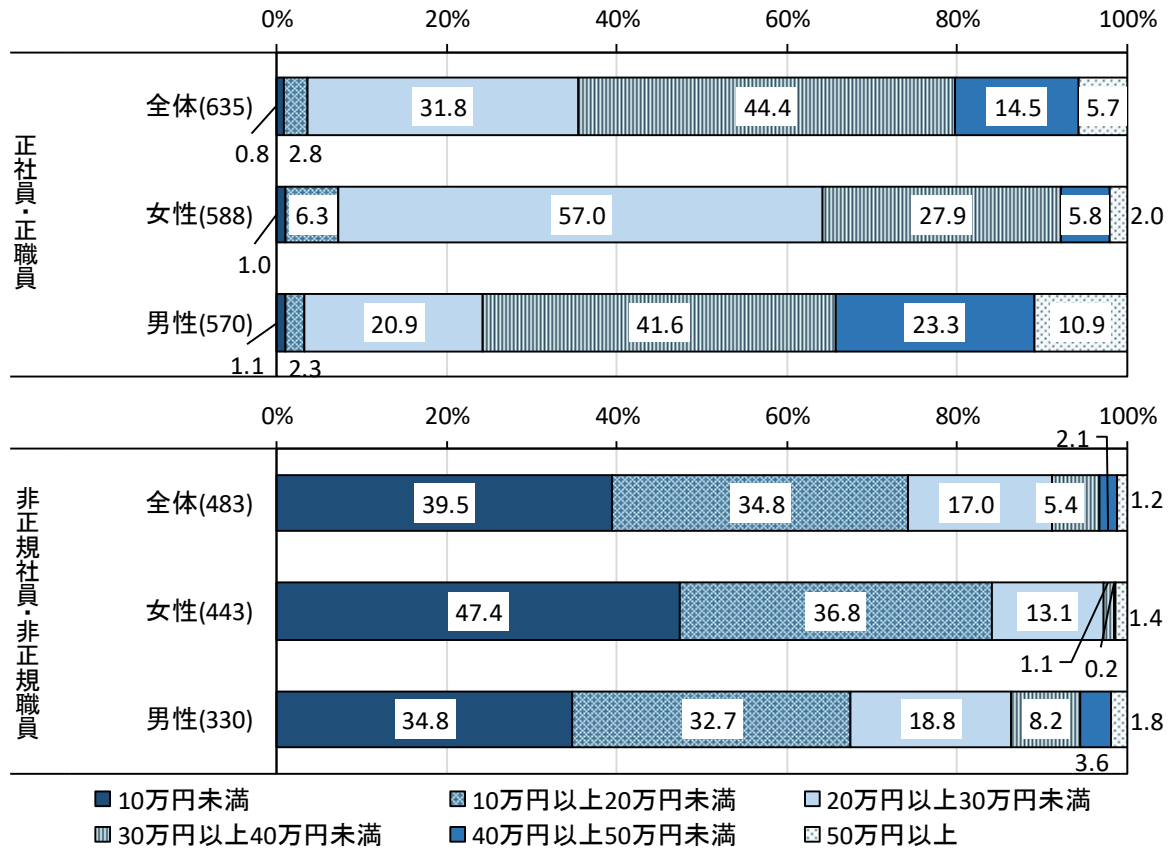
平均賃金(月収)20万円未満の割合を比較すると、正社員・正職員では<女性>は7.3%、<男性>は3.4%となっている。一方、非正規社員・非正規職員では<女性>は84.2%、<男性>は67.5%となっている。(図表 1-7-2)

図表 1-7-1:平均賃金(月収)(雇用形態別×男女別) <設問5>



* ()内の数字は有効回答数

図表 1-7-2: 平均賃金(月収)の内訳(雇用形態別×男女別) <設問5>



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の特徴

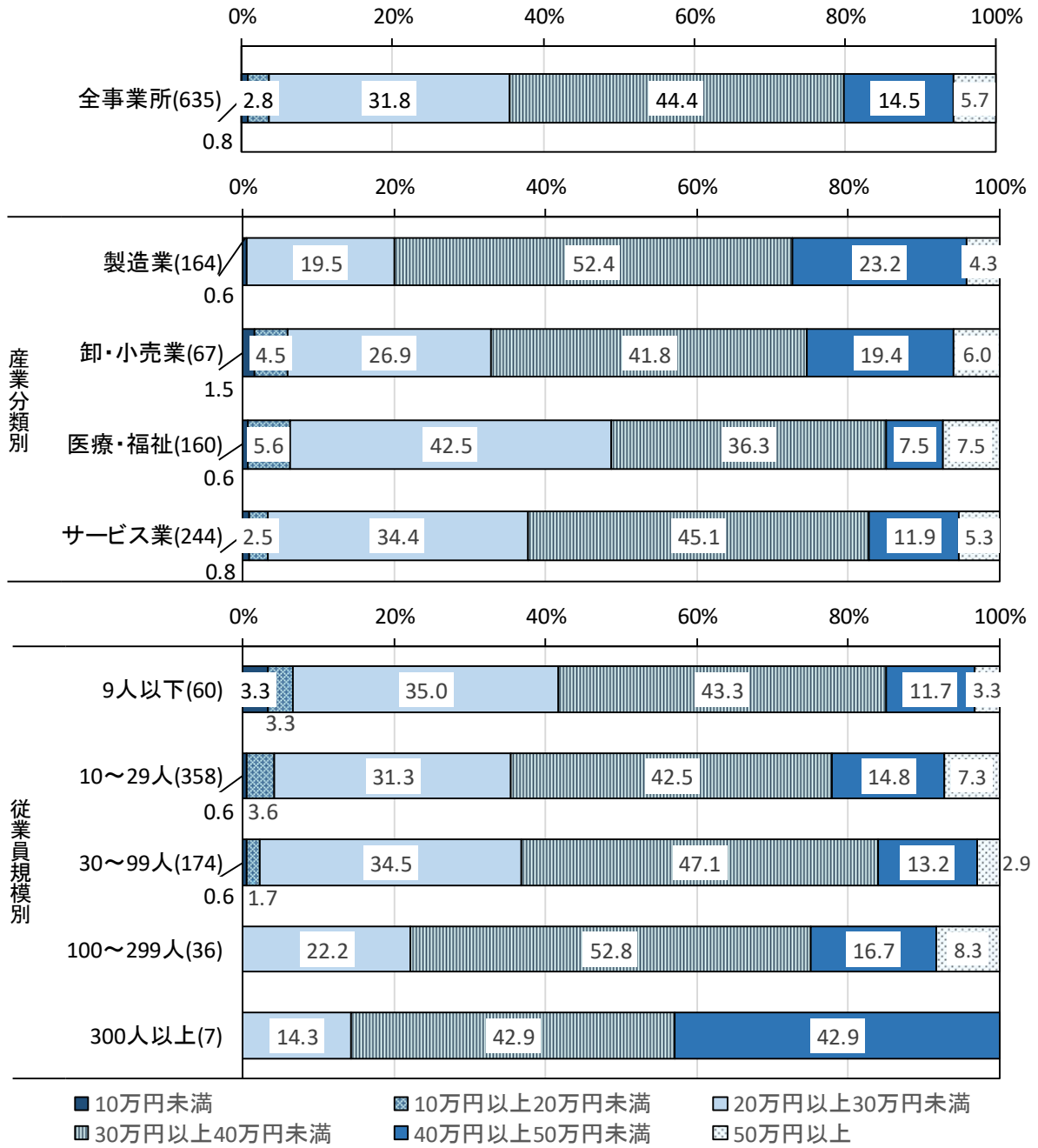
正社員・正職員の平均賃金（月収）を産業分類別にみると、＜卸・小売業＞と＜医療・福祉＞の20万円未満の割合が他の産業分類と比較してやや高くなっている。女性に限定してみると、＜卸・小売業＞が他の産業分類よりも高くなっている。また、産業分類別に男女間の差をみると、20万円未満の割合は、すべての業種において、女性が男性より高くなっている。他の産業分類と比較し、＜製造業＞で最も男女間の平均賃金の差がある。（図表 1-7-3、1-7-4）

非正規社員・非正規職員の平均賃金（月収）を産業分類別にみると、いずれの業種でも20万円未満の割合が6割以上となっており、特に＜医療・福祉＞では、20万円未満の割合が84.5%と他の産業分類と比較して高くなっている。また、産業分類別に男女間の差をみると、20万円未満の割合は、すべての業種において、女性が男性より高くなっている。（図表 1-7-5）

(3)従業員規模別の特徴

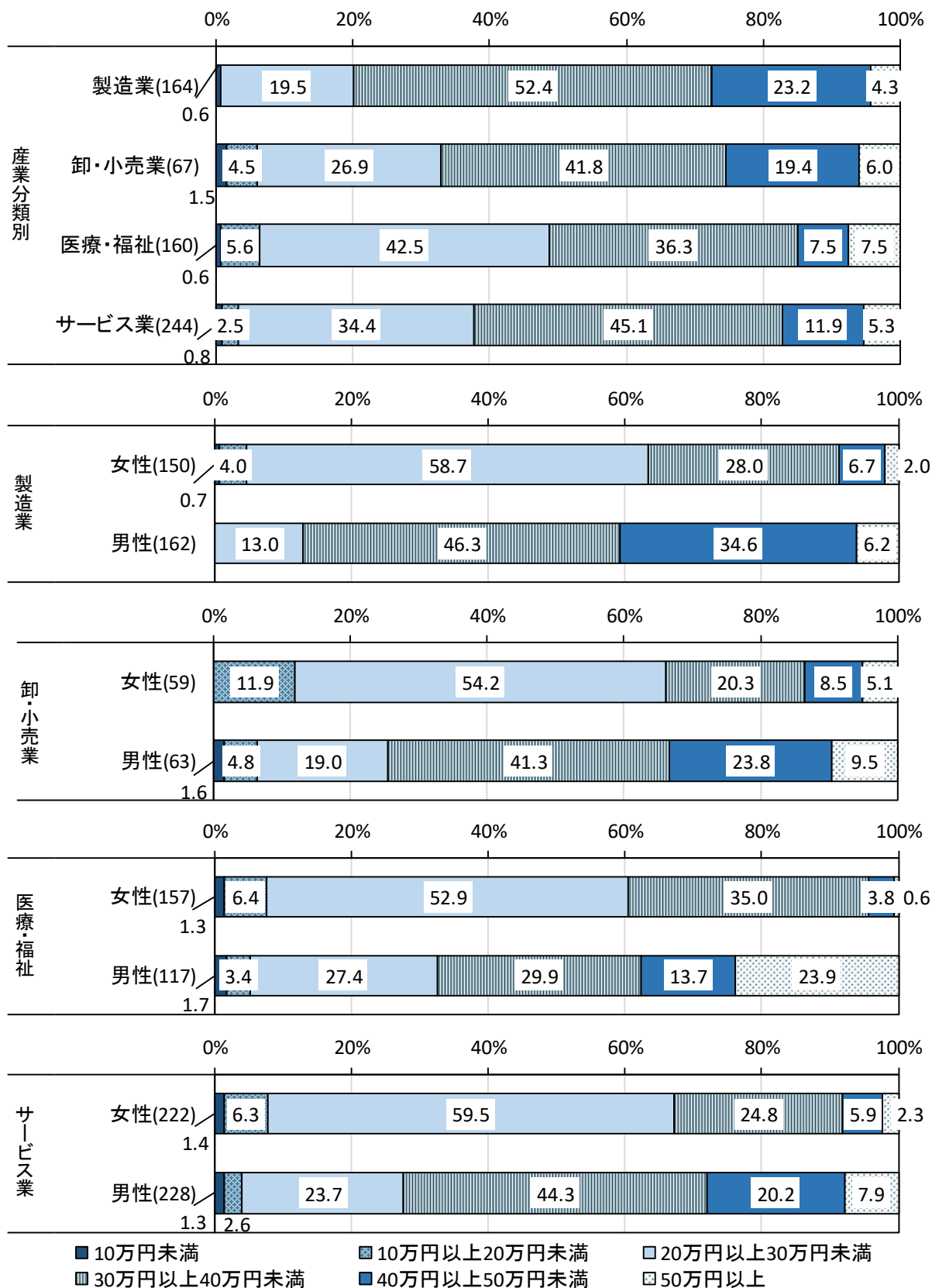
正社員・正職員の平均賃金（月収）を従業員規模別にみると、全体・男女ともに、規模が小さくなる程、20万円未満の割合が高くなっており、非正規社員・非正規職員についても同様の傾向となっている。（図表 1-7-3、1-7-6、1-7-7）

図表 1-7-3: 正社員・正職員の平均賃金(月収)の内訳(産業分類別/従業員規模別) <設問5>



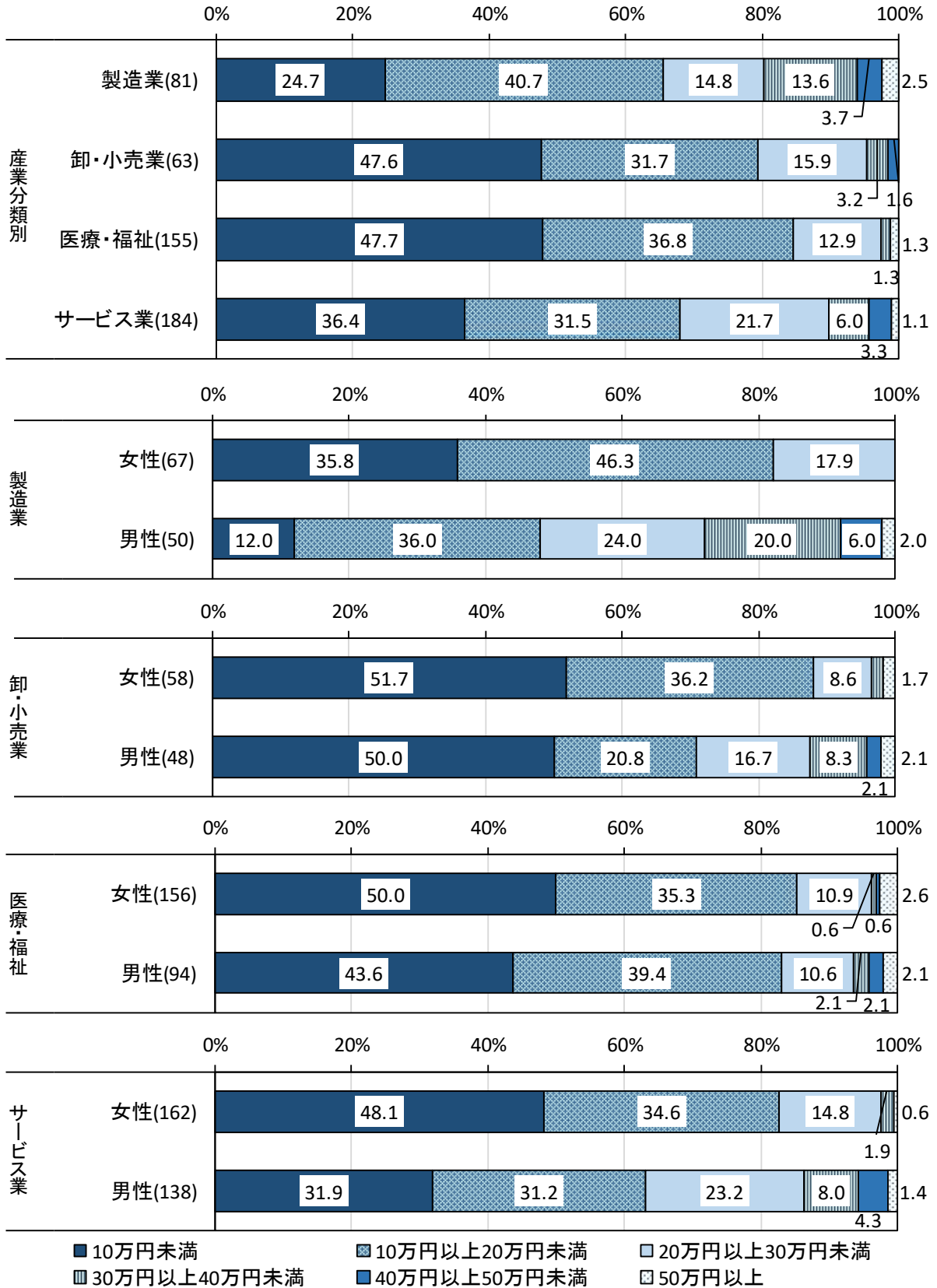
* ()内の数字は有効回答数

図表 1-7-4: 正社員・正職員の平均賃金(月収)の内訳(産業分類別×男女別) <設問5>



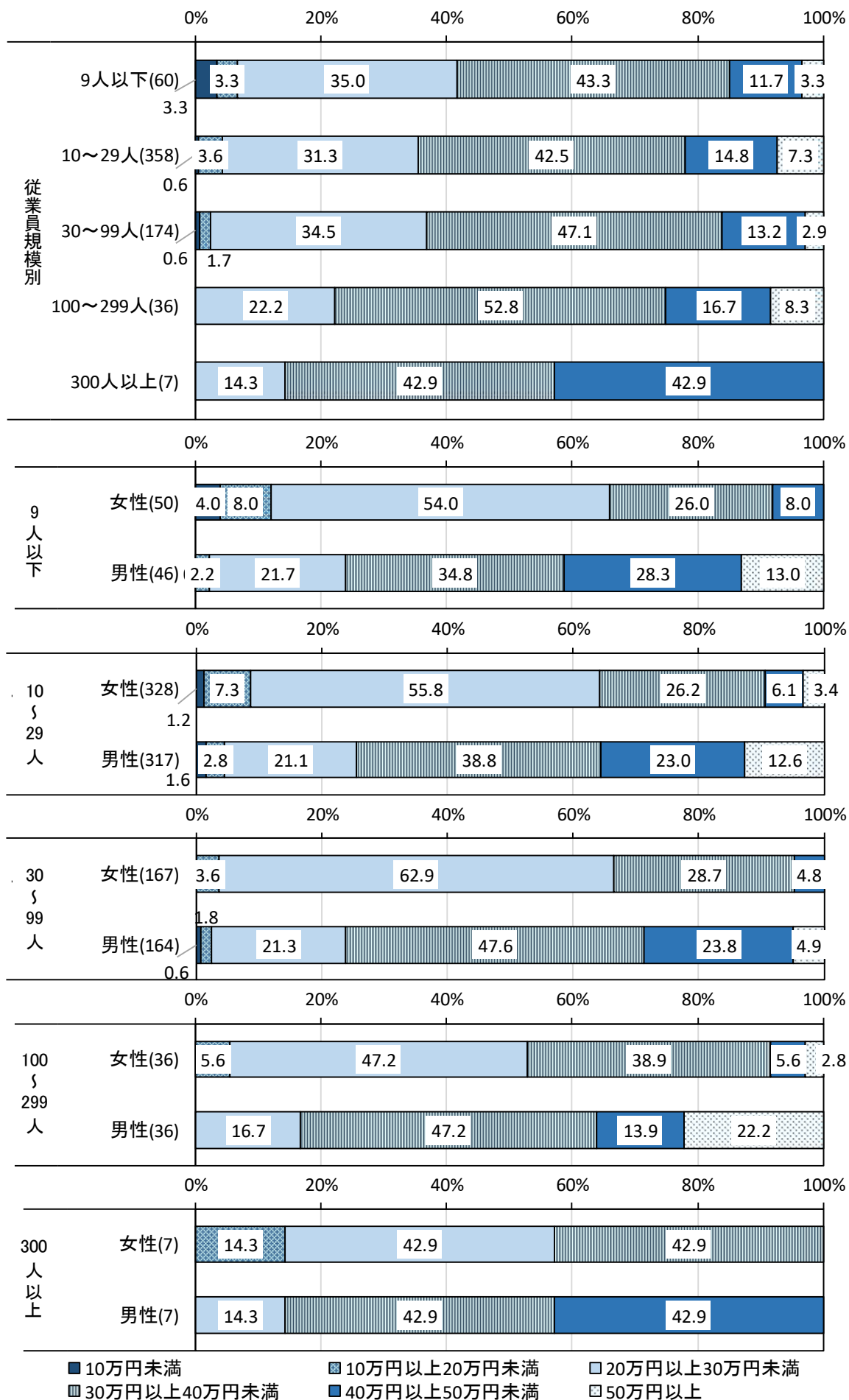
* ()内の数字は有効回答数

図表 1-7-5:非正規社員・非正規職員の平均賃金(月収)の内訳(産業分類別×男女別) <設問5>



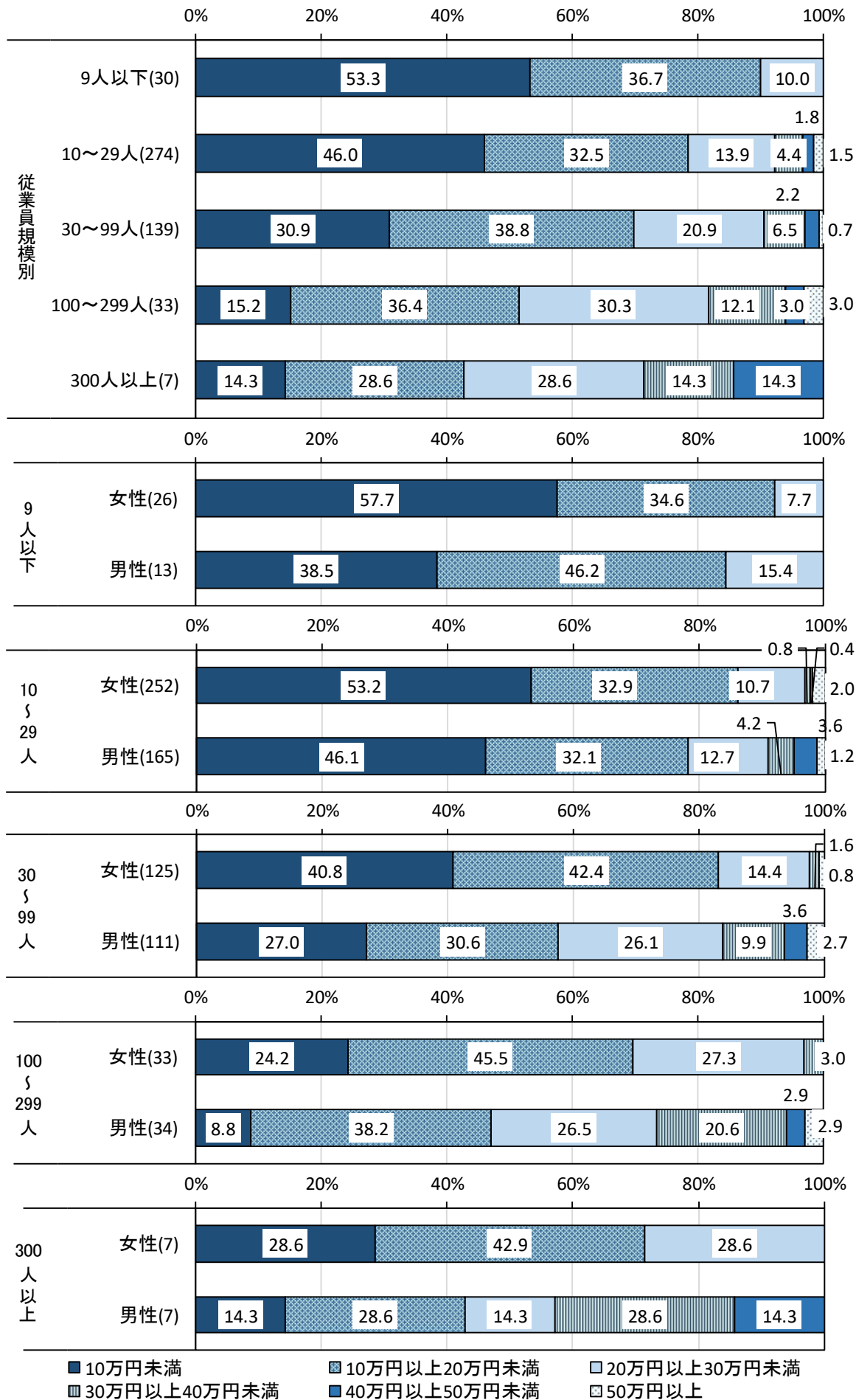
* ()内の数字は有効回答数

図表 1-7-6: 正社員・正職員の平均賃金(月収)の内訳(従業員規模別×男女別) <設問5>



* ()内の数字は有効回答数

図表 1-7-7: 非正規社員・非正規職員の平均賃金(月収)の内訳(従業員規模別×男女別) <設問5>



* ()内の数字は有効回答数

第2章 女性の雇用・登用推進状況

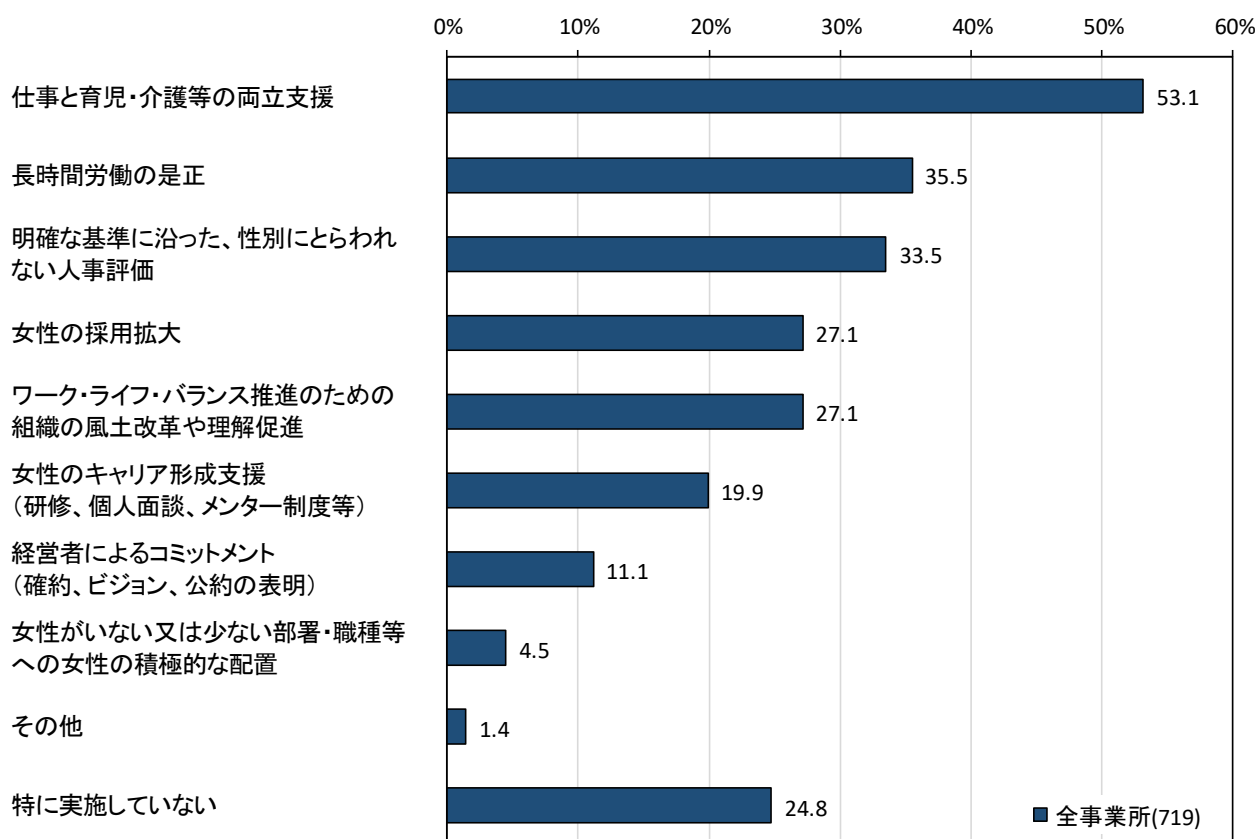
2-1 女性の雇用(採用、継続就業)に向けた取組の実施状況

(1) 全体的な特徴

女性の雇用（採用、継続就業）に向けた取組については、「仕事と育児・介護等の両立支援」が53.1%で最も高く、次いで「長時間労働の是正」が35.5%、「明確な基準に沿った、性別にとらわれない人事評価」が33.5%、「女性の採用拡大」と「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」が27.1%となっている。なお、「特に実施していない」は24.8%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 <設問6> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の特徴

産業分類別にみると、すべての業種において、「仕事と育児・介護等の両立支援」が最も高くなっている。中でも<医療・福祉>では74.3%と、約4分の3の事業所が実施している。また、<製造業>と<サービス業>では「特に実施していない」が3割近くを占めている。(図表 2-1-2)

(3)従業員規模別の特徴

従業員規模別にみると、<299人以下>の事業所で、「仕事と育児・介護等の両立支援」が最も高く、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。<300人以上>の事業所では「長時間労働の是正」が71.4%で最も高くなっている。また、「特に実施していない」と回答した割合は、規模が小さくなる程高くなる傾向がみられ、<9人以下>の事業所では同率で最も高くなっている。(図表 2-1-2)

図表 2-1-2: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6> (複数回答)

	仕事と育児・介護等の両立支援	長時間労働の是正	明確な基準に沿った、性別にとられない人事評価	女性の採用拡大	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	女性のキャリア形成支援(研修、個人面談、メンター制度等)	経営者によるコミットメント(確約、ビジョン、公約の表明)	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	その他	特に実施していない	
(単位:%)											
全事業所(719)	53.1	35.5	33.5	27.1	27.1	19.9	11.1	4.5	1.4	24.8	
産業分類別	製造業(175)	48.6	34.9	32.0	26.3	21.7	10.9	10.9	6.9	0.6	29.7
	卸・小売業(83)	53.0	36.1	32.5	26.5	20.5	14.5	6.0	6.0	0.0	24.1
	医療・福祉(183)	74.3	40.4	33.3	26.8	35.0	33.3	16.4	2.7	1.6	13.1
	サービス業(278)	42.1	32.4	34.9	28.1	27.3	18.3	9.4	3.6	2.2	29.5
従業員規模別	9人以下(75)	41.3	29.3	28.0	25.3	16.0	16.0	13.3	6.7	0.0	41.3
	10～29人(413)	53.0	33.9	32.7	25.2	26.6	18.6	10.4	3.9	1.0	24.9
	30～99人(188)	55.3	37.2	33.5	27.7	29.3	23.4	9.6	4.8	2.7	20.2
	100～299人(36)	66.7	50.0	50.0	47.2	41.7	19.4	22.2	5.6	0.0	16.7
	300人以上(7)	57.1	71.4	57.1	42.9	42.9	42.9	14.3	0.0	14.3	0.0

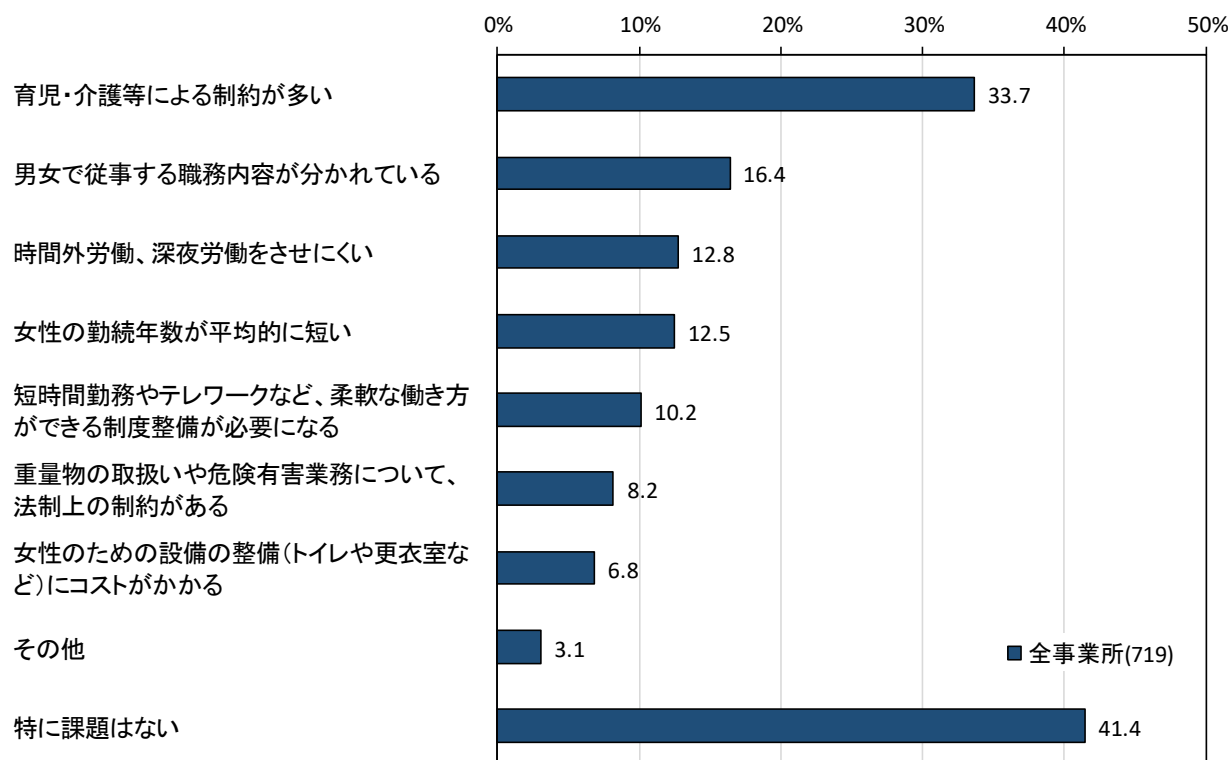
* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

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挙げられているのは、「育児・介護等による制約が多い」が33.7%で最も高く、次いで「男女で従事する職務内容が分かれている」が16.4%、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が12.8%、「女性の勤続年数が平均的に短い」が12.5%、「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方ができる制度整備が必要になる」が10.2%となっている。なお、「特に課題はない」は41.4%となっている。（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 <設問7> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(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」が33.1%で最も高く、＜医療・福祉＞では「育児・介護等による制約が多い」の49.7%が最も高くなっており、どちらも他の産業分類に比較して突出している。また、＜卸・小売業＞＜サービス業＞では、「特に課題はない」と回答した割合が比較的高くなっている。(図表 2-2-2)

(3)従業員規模別の特徴

従業員規模別にみると、＜299人以下＞の事業所では、「特に課題はない」を除くと「育児・介護等による制約が多い」が最も高くなっている。＜300人以上＞の事業所では、「女性の勤続年数が平均的に短い」が最も高く、次いで「育児・介護等による制約が多い」が続いている。(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7> (複数回答)

	育児・介護等による制約が多い	男女で従事する職務内容が分かれている	時間外労働、深夜労働をさせにくい	女性の勤続年数が平均的に短い	短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方ができる制度整備が必要になる	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	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	その他	特に課題はない
(単位:%)									
全事業所(719)	33.7	16.4	12.8	12.5	10.2	8.2	6.8	3.1	41.4
産業分類別									
製造業(175)	29.7	33.1	14.3	16.6	11.4	20.0	11.4	3.4	30.3
卸・小売業(83)	30.1	15.7	13.3	9.6	9.6	3.6	2.4	0.0	41.0
医療・福祉(183)	49.7	3.8	11.5	12.6	13.1	2.2	3.3	2.7	39.3
サービス業(278)	26.6	14.4	12.6	10.8	7.6	6.1	7.6	4.0	50.0
従業員規模別									
9人以下(75)	36.0	12.0	10.7	8.0	10.7	4.0	5.3	2.7	52.0
10～29人(413)	33.7	16.9	12.8	10.9	9.2	8.5	6.8	3.1	40.4
30～99人(188)	31.9	17.6	13.8	14.9	12.2	10.1	6.9	2.1	41.5
100～299人(36)	36.1	13.9	11.1	19.4	8.3	2.8	5.6	5.6	36.1
300人以上(7)	42.9	14.3	14.3	57.1	14.3	14.3	28.6	14.3	14.3

* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

2-3 女性管理職の割合

(1) 全体的な特徴

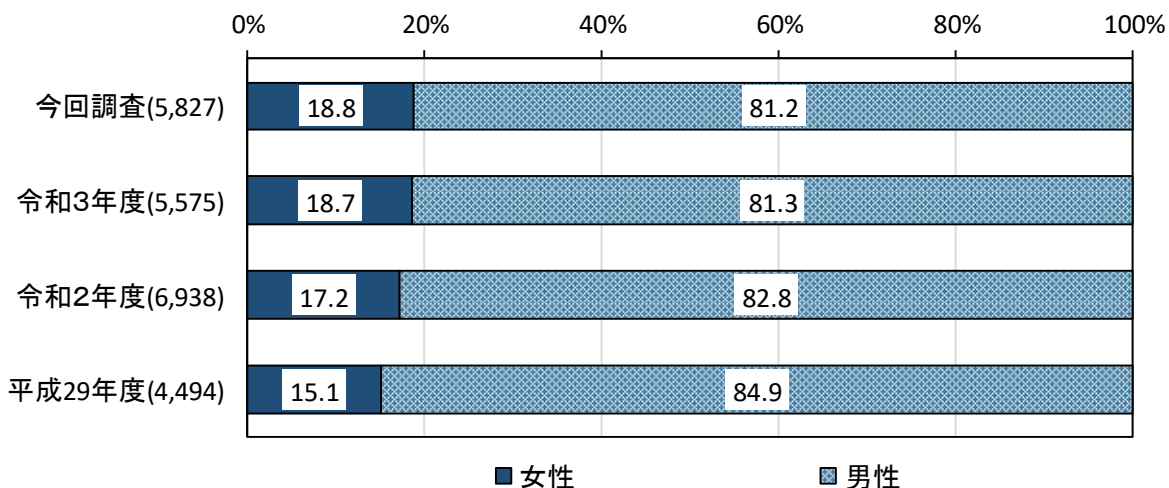
課長相当職以上の女性比率は18.8%であり、前回調査の18.7%から横ばいとなっている。(図表2-3-1)

係長相当職以上の女性比率は20.9%であり、前回調査の20.0%からほぼ横ばいとなっている。

(図表2-3-2)

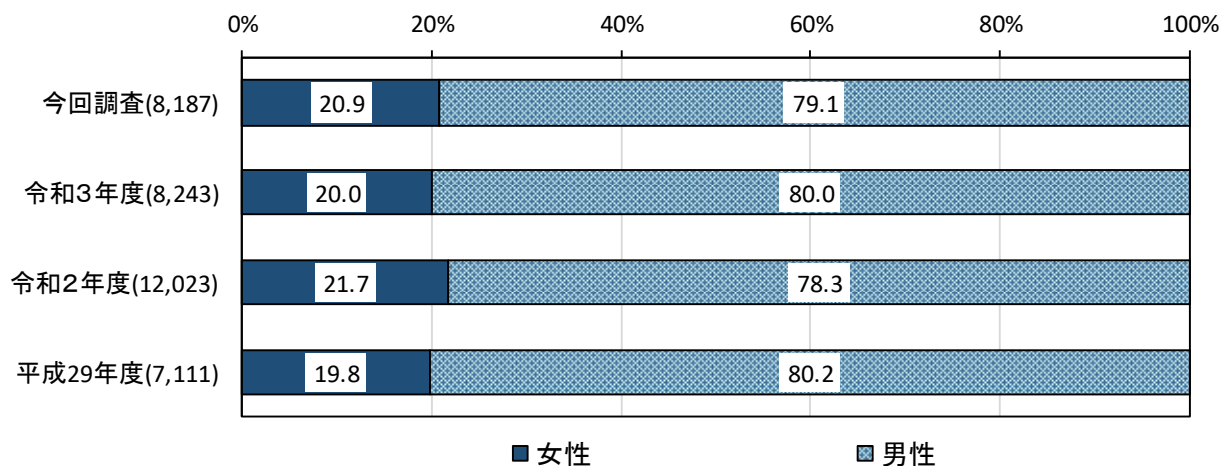
管理職の職位別にみると、役員の女性比率は前回調査より2ポイント減少し、部長相当職、課長相当職と係長相当職の女性比率は前回調査よりもやや増加している。(図表2-3-3)

図表2-3-1: 課長相当職以上の女性比率 <設問8>



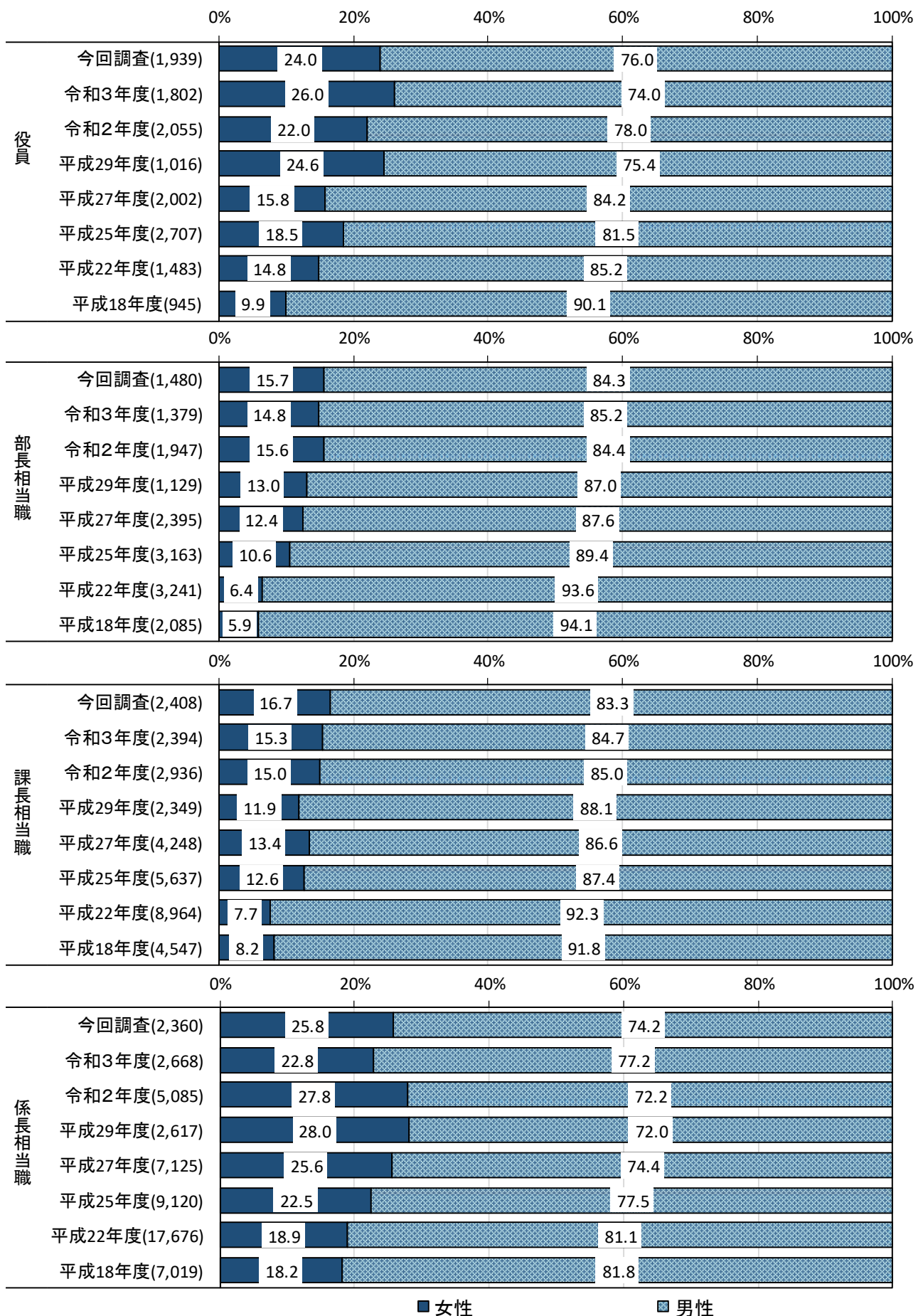
* ()内の数字は課長相当職以上の管理職数

図表2-3-2: 係長相当職以上の女性比率 <設問8>



* ()内の数字は係長相当職以上の管理職数

図表 2-3-3: 管理職の職位別男女割合(過去の調査との比較) <設問8>



* ()内の数字は管理職数

(2)産業分類別の特徴

産業分類別にみると、＜医療・福祉＞では、いずれの職位においても、女性管理職の割合が他の産業分類と比較して突出して高くなっている。(図表 2-3-4)

課長相当職以上、係長相当職以上の女性比率は、いずれも＜医療・福祉＞が50%前後と突出して高く、その他の3業種では、10%台となっている。(図表 2-3-5、2-3-6)

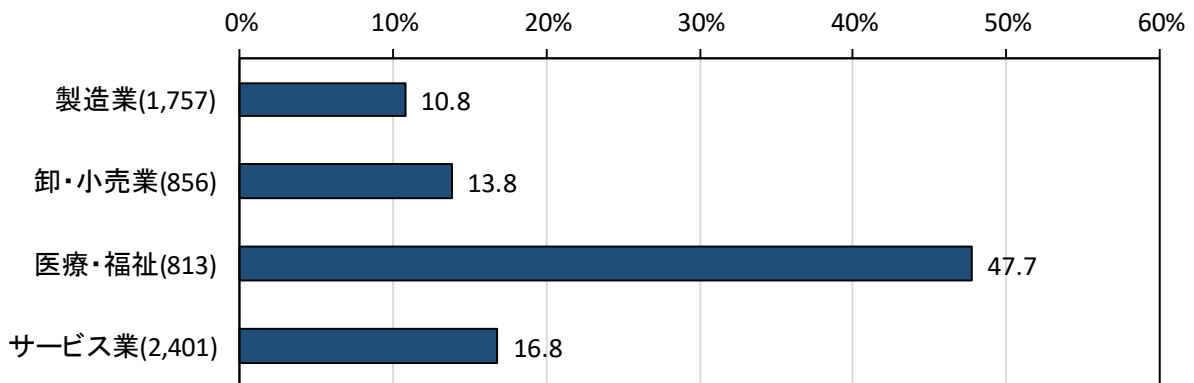
(3)従業員規模別の特徴

従業員規模別にみると、規模が大きくなる程、女性管理職の割合が低くなる傾向がみられる。(図表 2-3-4)

図表 2-3-4: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8>

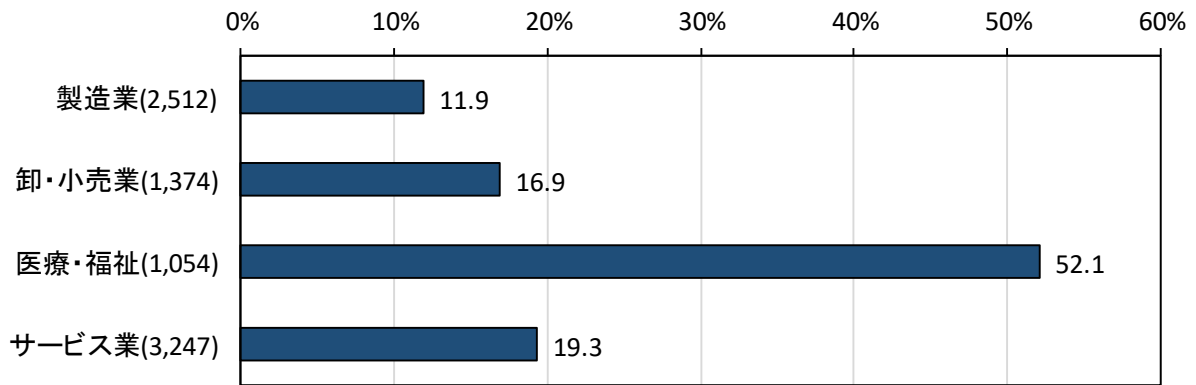
		役員人数	うち女性比率	部長相当職人数	うち女性比率	課長相当職人数	うち女性比率	係長相当職人数	うち女性比率
(単位)		(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)
全事業所		1,939	24.0	1,480	15.7	2,408	16.7	2,360	25.8
産業分類別	製造業(175)	587	18.1	440	7.0	730	7.1	755	14.6
	卸・小売業(83)	186	19.4	188	10.1	482	13.1	518	22.0
	医療・福祉(183)	414	41.3	201	48.3	198	60.6	241	66.8
	サービス業(278)	752	20.2	651	13.1	998	16.6	846	26.5
従業員規模別	9人以下(75)	144	26.4	36	22.2	46	30.4	33	45.5
	10～29人(413)	932	30.2	485	22.9	493	27.8	424	30.2
	30～99人(188)	602	20.9	396	19.2	620	21.1	594	33.3
	100～299人(36)	171	7.6	251	10.8	511	11.7	484	25.8
	300人以上(7)	90	7.8	312	3.2	738	8.0	825	17.3

図表 2-3-5:課長相当職以上の女性比率(産業分類別) <設問8>



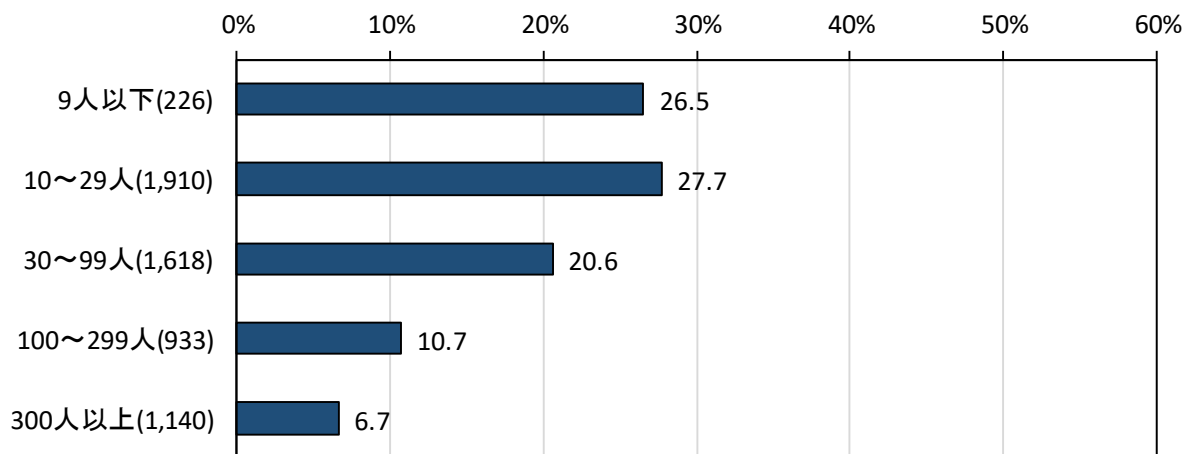
* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-6:係長相当職以上の女性比率(産業分類別) <設問8>



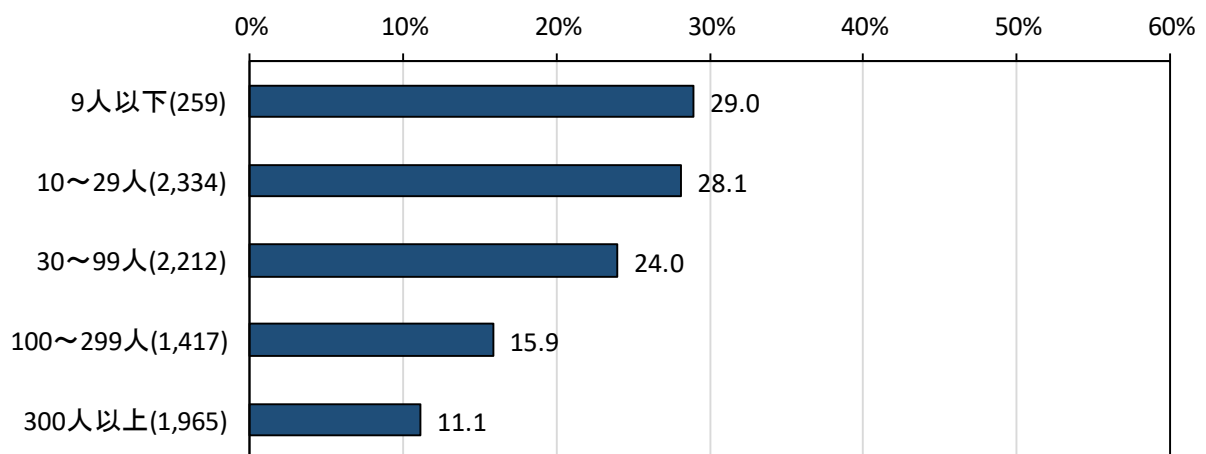
* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-7:課長相当職以上の女性比率(従業員規模別) <設問8>



* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-8:係長相当職以上の女性比率(従業員規模別) <設問8>



* ()内の数字は管理職数

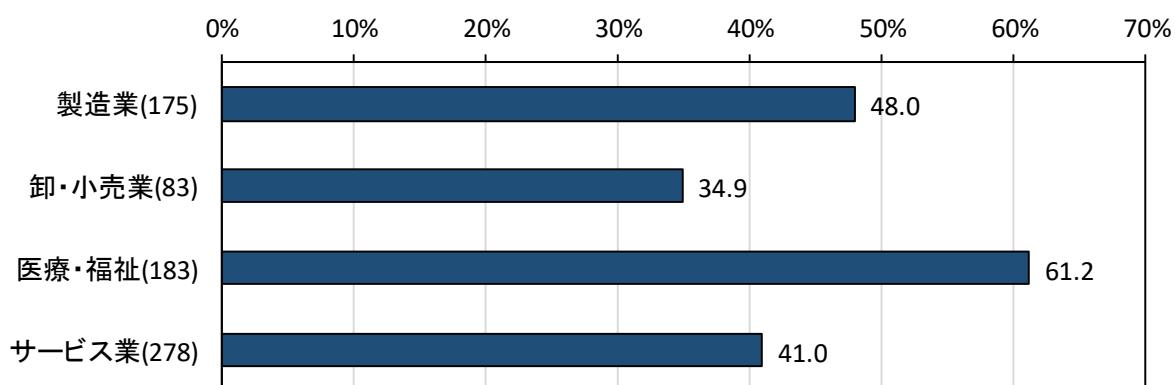
(4)その他の特徴

女性役員がいる事業所の割合を産業分類別にみると、＜医療・福祉＞が61.2%で最も高く、＜卸・小売業＞が34.9%で最も低くなっている。また、従業員規模別にみると、＜100～299人＞の事業所では割合が25.0%と低くなっている。**(図表 2-3-9、2-3-10)**

女性役員がいる事業所では、女性役員がいない事業所に比べて、部長相当職以下の各職位において管理職の女性比率が高くなっている。**(図表 2-3-11、2-3-12)**

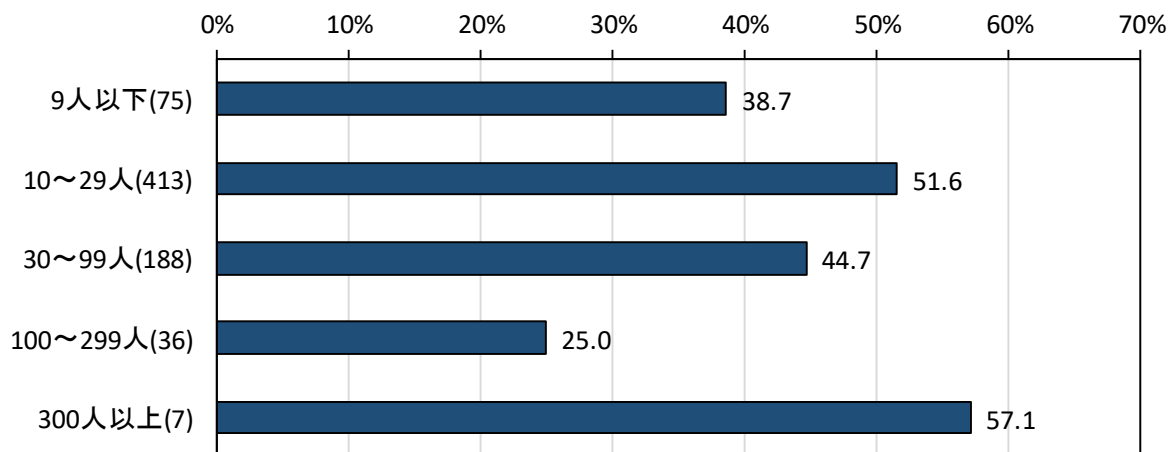
また、女性役員がいる事業所と女性役員がいない事業所で、課長相当職以上に限定した女性比率や係長相当職以上の女性比率を比較すると、産業分類別、従業員規模別のいずれの分類でも、女性役員がいない事業所に比べて、女性役員がいる事業所は管理職の女性比率が高くなっている。**(図表 2-3-13、2-3-14、2-3-15、2-3-16)**

図表 2-3-9:女性役員がいる事業所の割合(産業分類別) <設問8>



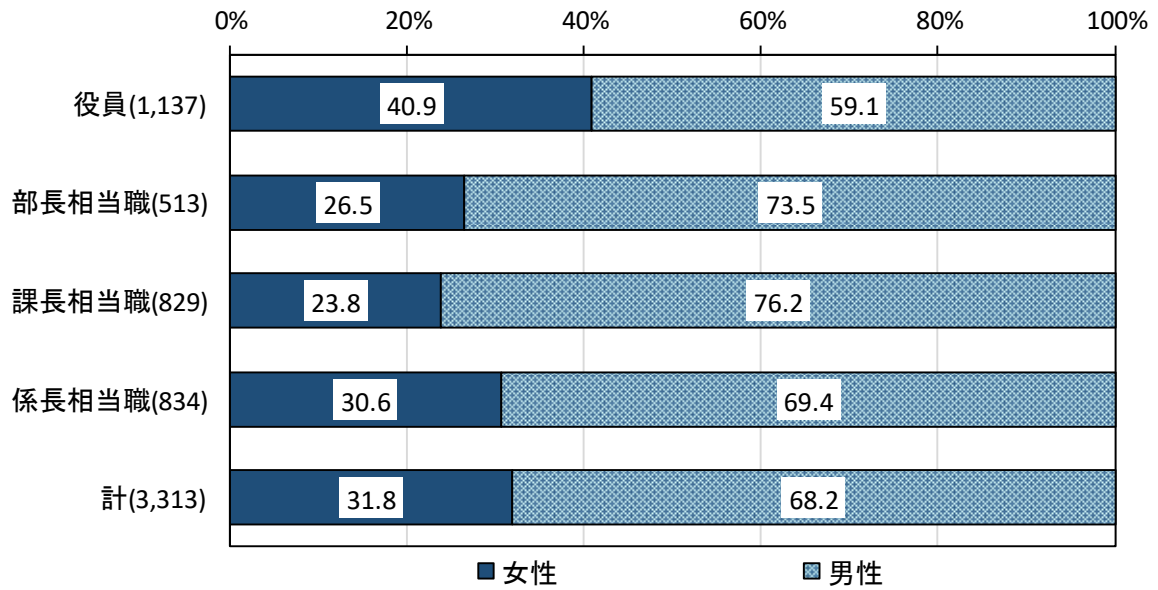
* ()内の数字は事業所数

図表 2-3-10:女性役員がいる事業所の割合(従業員規模別) <設問8>



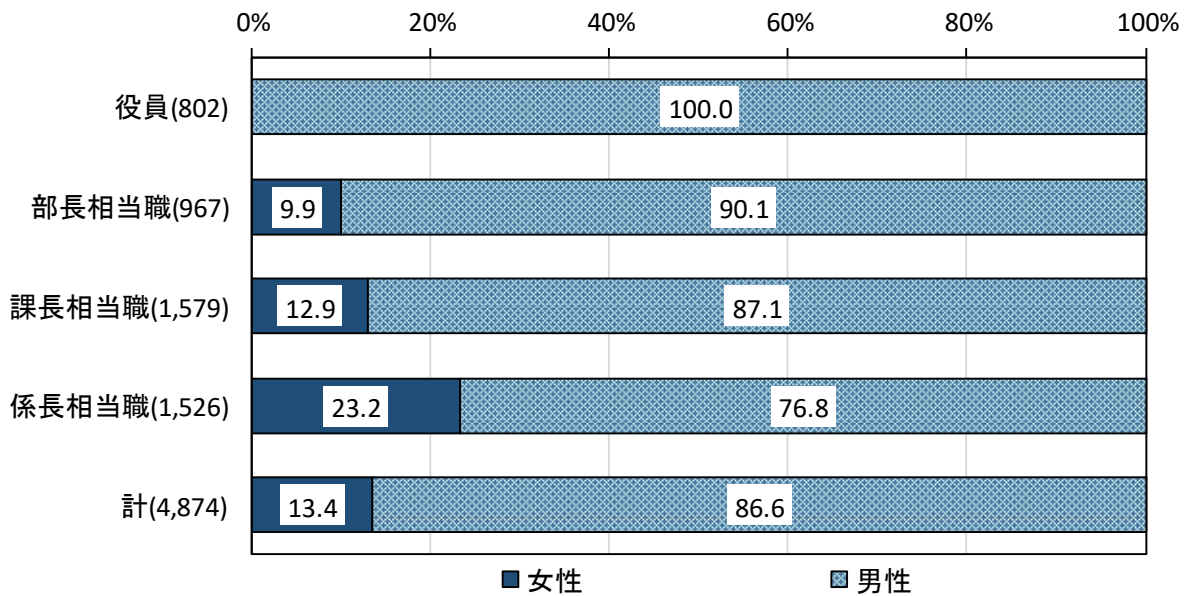
* ()内の数字は事業所数

図表 2-3-11:女性役員がいる事業所における管理職の職位別男女比 <設問8>



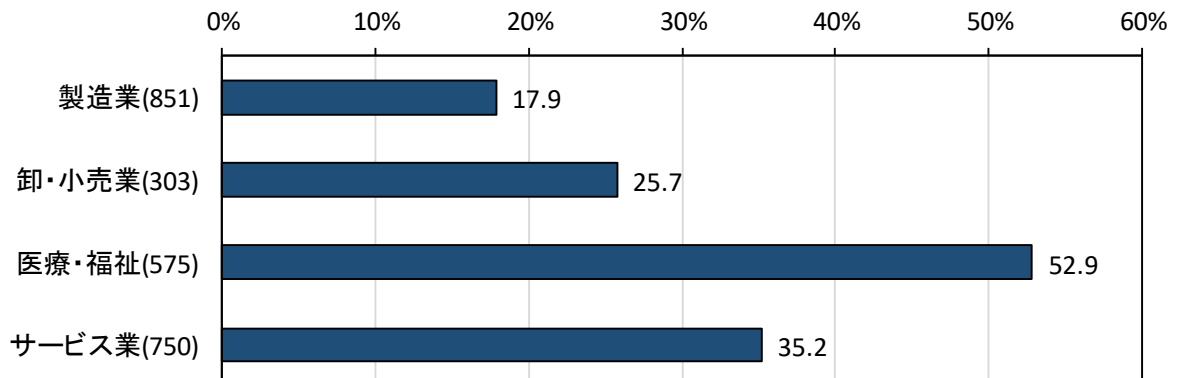
* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-12:女性役員がいない事業所における管理職の職位別男女比 <設問8>



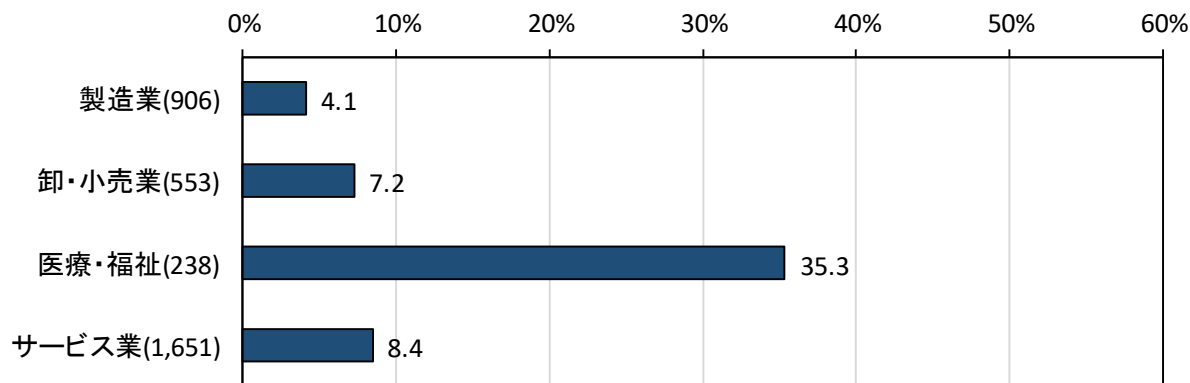
* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-13:女性役員がいる事業所における課長相当職以上の女性比率(産業分類別) <設問8>



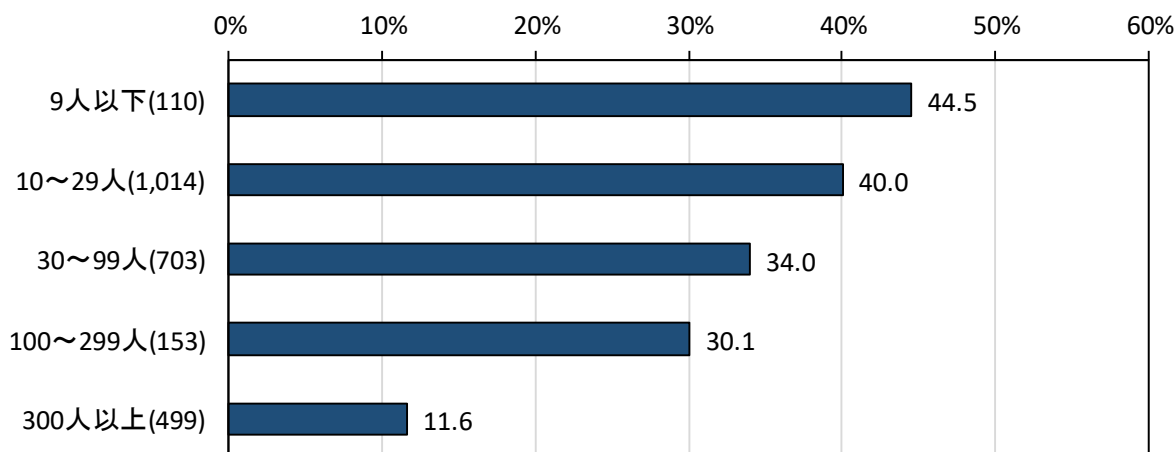
* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-14: 女性役員がない事業所における課長相当職以上の女性比率(産業分類別) <設問8>



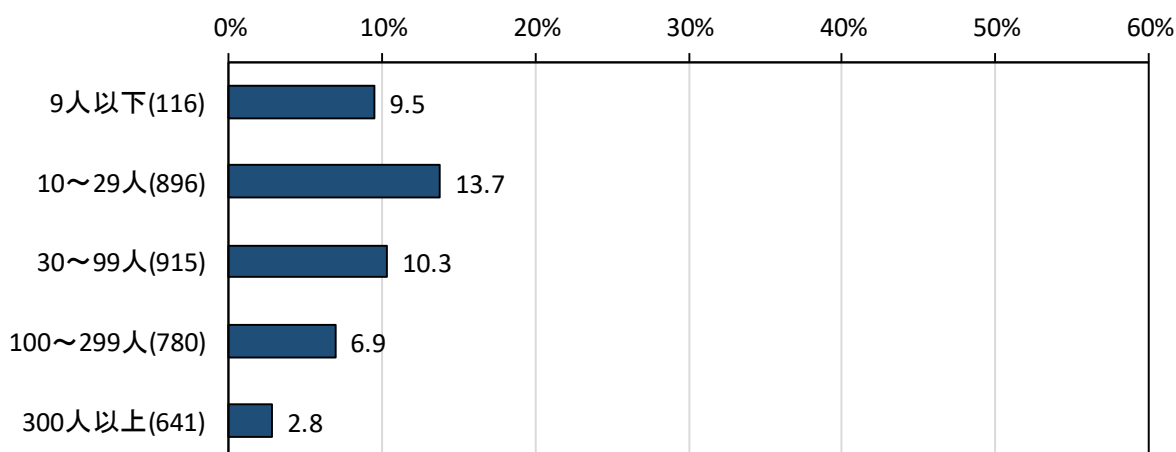
* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-15: 女性役員がいる事業所における課長相当職以上の女性比率(従業員規模別) <設問8>



* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-16: 女性役員がない事業所における課長相当職以上の女性比率(従業員規模別) <設問8>



* ()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24.1%、「必要だと思うが実施していない」事業所が55.8%、「必要とは思わず実施していない」事業所が20.2%となっている。(図表2-4-1)

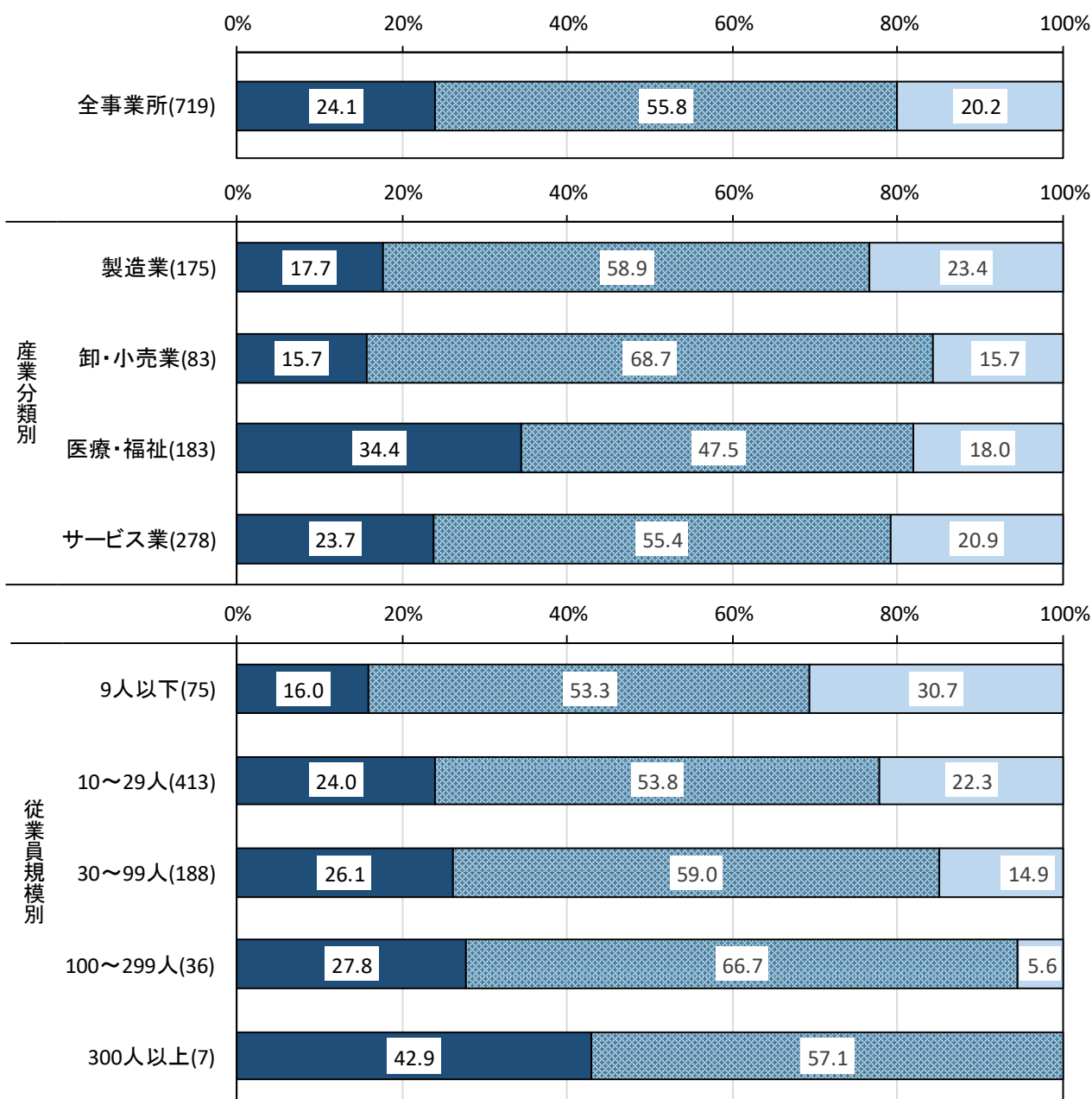
(2) 産業分類別の取組状況

取組を実施している割合を産業分類別にみると、<医療・福祉>が34.4%で最も高く、次いで<サービス業>が23.7%、<製造業>が17.7%となっており、<卸・小売業>が15.7%で最も低くなっている。(図表2-4-1)

(3) 従業員規模別の取組状況

取組を実施している割合を従業員規模別にみると、<300人以上>の事業所が42.9%で最も高く、次いで<100~299人>の事業所が27.8%となっている。規模が小さくなる程、「取組が必要だと思うが、取組も実施していない」の回答割合が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9>



- 女性管理職の登用に
向けた取組を実施している
- ▨ 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
- 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

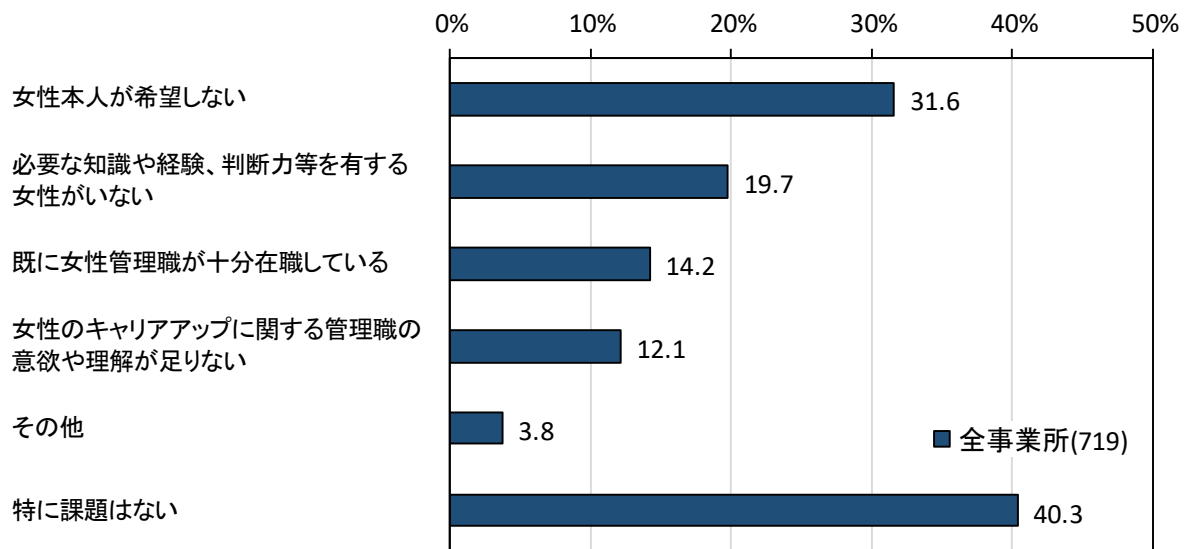
* ()内の数字は有効回答数

2-5 女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題

(1) 全体的な課題

女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題として挙がっているのは、「女性本人が希望しない」が31.6%で最も高く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が19.7%、「既に女性管理職が十分在職している」が14.2%となっている。なお、「特に課題はない」は40.3%となっている。(図表 2-5-1)

図表 2-5-1: 女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題 <設問 10> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の課題

産業分類別にみると、いずれの業種でも「特に課題はない」が最も高くなっている。「女性本人が希望しない」も全業種で30%台と回答割合が高くなっている。＜医療・福祉＞では、「既に女性管理職が十分在職している」が26.2%と他の産業分類と比較して高くなっている。**(図表 2-5-2)**

(3)従業員規模別の課題

従業員規模別にみると、「女性本人が希望しない」は、＜299人以下＞の事業所において30%前後、＜300人以上＞の事業所では50%を超えており、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。＜300人以上＞の事業所では、「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」が42.9%と他の従業員規模と比較して高くなっている。**(図表 2-5-2)**

図表 2-5-2:女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題(産業分類別/従業員規模別) <設問 10> (複数回答)

		女性本人が希望しない	必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない	既に女性管理職が十分在職している	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	その他	特に課題はない
(単位:%)							
全事業所(719)		31.6	19.7	14.2	12.1	3.8	40.3
産業分類別	製造業(175)	30.9	26.9	5.1	12.6	4.6	40.6
	卸・小売業(83)	30.1	21.7	8.4	13.3	3.6	43.4
	医療・福祉(183)	33.3	12.0	26.2	11.5	2.7	37.2
	サービス業(278)	31.3	19.8	13.7	11.9	4.0	41.4
従業員規模別	9人以下(75)	28.0	17.3	8.0	8.0	1.3	58.7
	10～29人(413)	29.1	16.7	15.5	11.4	2.7	43.6
	30～99人(188)	36.2	23.9	14.4	14.9	6.4	29.3
	100～299人(36)	38.9	36.1	11.1	8.3	5.6	27.8
	300人以上(7)	57.1	28.6	14.3	42.9	14.3	14.3

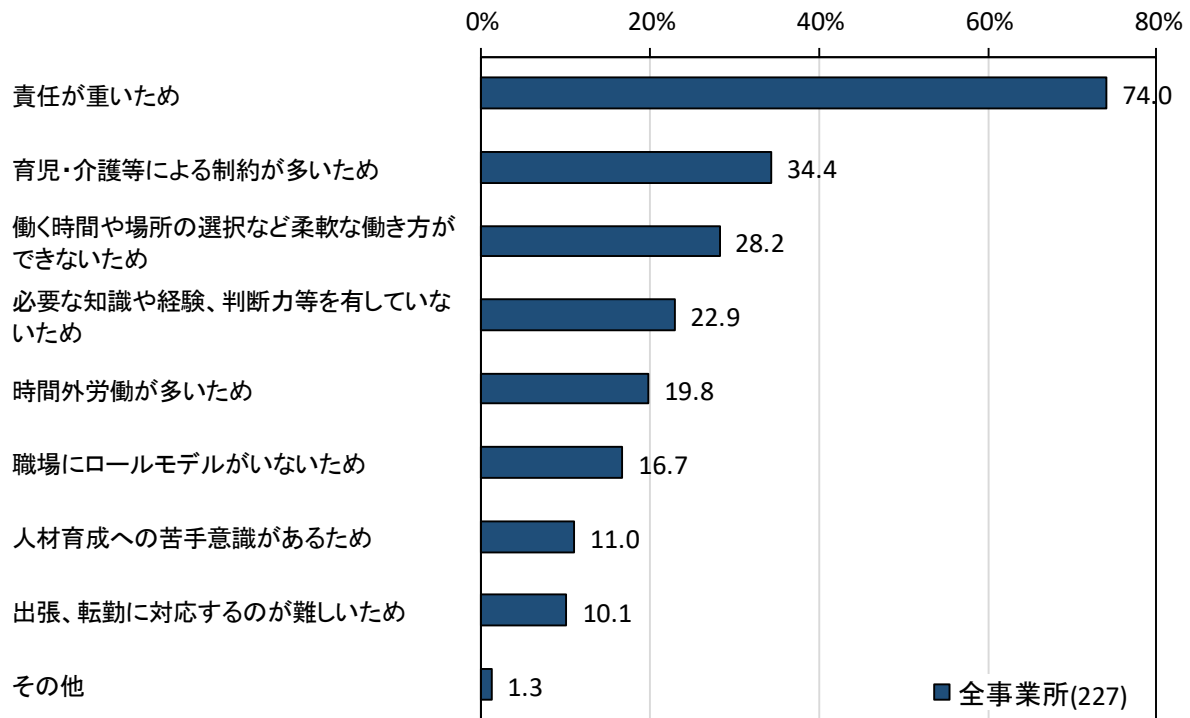
* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

2-6 女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由

(1) 全体的な課題

女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由については、「責任が重い」と74.0%で最も高く、次いで「育児・介護等による制約が多い」と34.4%、「働く時間や場所の選択など柔軟な働き方ができない」と28.2%、「必要な知識や経験、判断力等を有していない」と22.9%となっている。(図表 2-6-1)

図表 2-6-1: 女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由 <設問 11> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の課題

産業分類別にみると、いずれの業種でも「責任が重いため」が最も高くなっている。次いで<製造業><医療・福祉>の2業種では、「育児・介護等による制約が多いため」が高くなっており、<サービス業>では、「働く時間や場所の選択など柔軟な働き方ができないため」が高くなっている。

(図表 2-6-2)

(3)従業員規模別の課題

従業員規模別にみると、いずれの規模でも「責任が重いため」が最も高くなっている。次いで<100～299人>の事業所では、「育児・介護等による制約が多いため」が高くなっている。

(図表 2-6-2)

図表 2-6-2: 女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由(産業分類別/従業員規模別)

<設問 11> (複数回答)

	責任が重いため	育児・介護等による制約が多いため	働く時間や場所の選択など柔軟な働き方ができないため	必要な知識や経験、判断力等を有していないため	時間外労働が多いため	職場にロールモデルがないため	人材育成への苦手意識があるため	出張、転勤に対応するのが難しいため	その他	
(単位: %)										
全事業所(227)	74.0	34.4	28.2	22.9	19.8	16.7	11.0	10.1	1.3	
産業分類別	製造業(54)	61.1	31.5	29.6	24.1	14.8	24.1	1.9	18.5	0.0
	卸・小売業(25)	80.0	24.0	24.0	20.0	20.0	20.0	8.0	16.0	0.0
	医療・福祉(61)	80.3	45.9	23.0	21.3	16.4	4.9	16.4	4.9	1.6
	サービス業(87)	75.9	31.0	32.2	24.1	25.3	19.5	13.8	6.9	2.3
従業員規模別	9人以下(21)	61.9	23.8	14.3	28.6	9.5	19.0	9.5	4.8	0.0
	10～29人(120)	75.0	35.8	30.8	18.3	14.2	10.8	10.0	10.8	2.5
	30～99人(68)	73.5	33.8	27.9	25.0	27.9	22.1	13.2	7.4	0.0
	100～299人(14)	78.6	42.9	21.4	35.7	35.7	28.6	14.3	21.4	0.0
	300人以上(4)	100.0	25.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	25.0	0.0

* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

2-7 女性の雇用・登用を進める影響(効果)

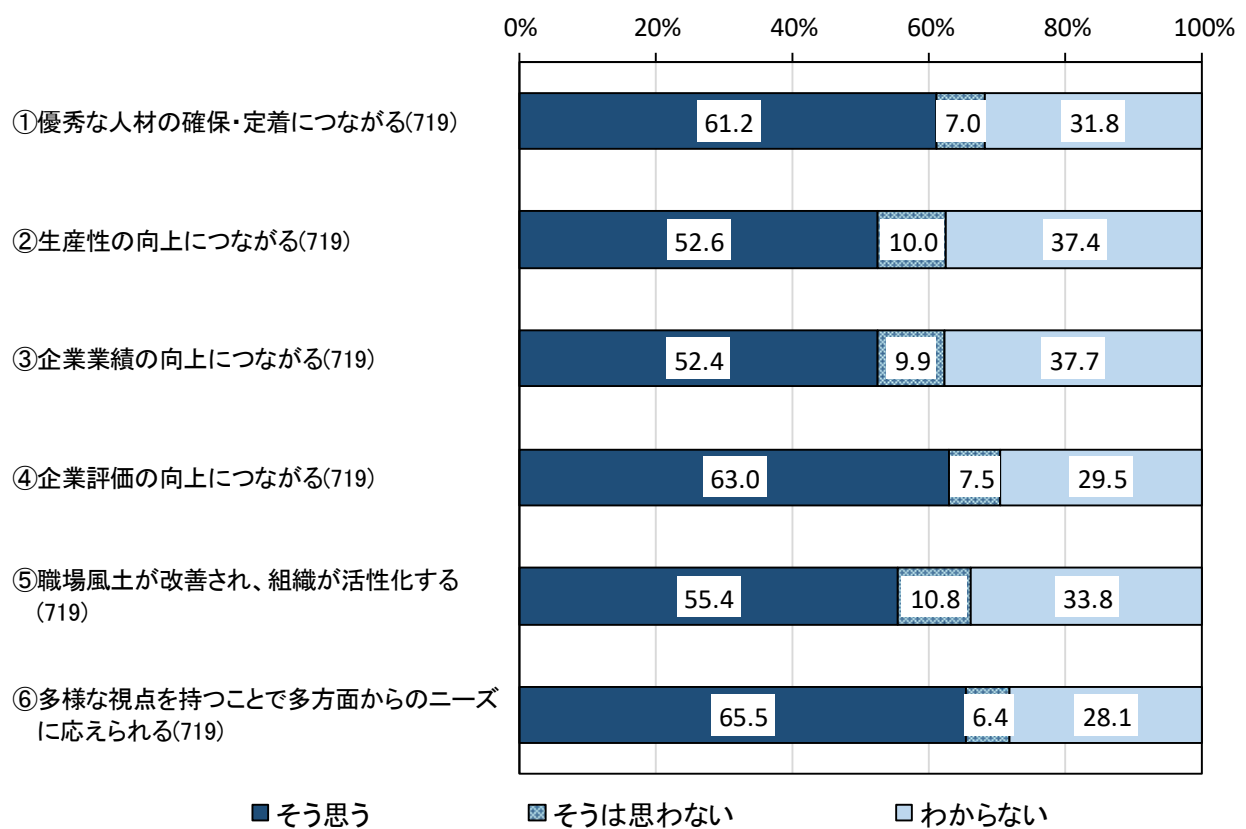
女性の雇用・登用を進めると事業所にどのような影響(効果)を与えるか、「①優秀な人材の確保・定着につながる」「②生産性の向上につながる」「③企業業績の向上につながる」「④企業評価の向上につながる」「⑤職場風土が改善され、組織が活性化する」「⑥多様な視点を持つことで多方面からのニーズに応えられる」の6項目について、3択(そう思う、そう思わない、わからない)で聞いた。

(1) 全体的な特徴

全体的にみると、6項目すべてにおいて「そう思う」の回答割合が50%を超えている。「⑥多様な視点を持つことで多方面からのニーズに応えられる」が65.5%で最も高く、次いで「④企業評価の向上につながる」が63.0%、「①優秀な人材の確保・定着につながる」が61.2%となっている。

(図表 2-7-1)

図表 2-7-1: 女性の雇用・登用を進める影響(効果)/全体編 <設問 12>



* ()内の数字は各項目別有効回答数

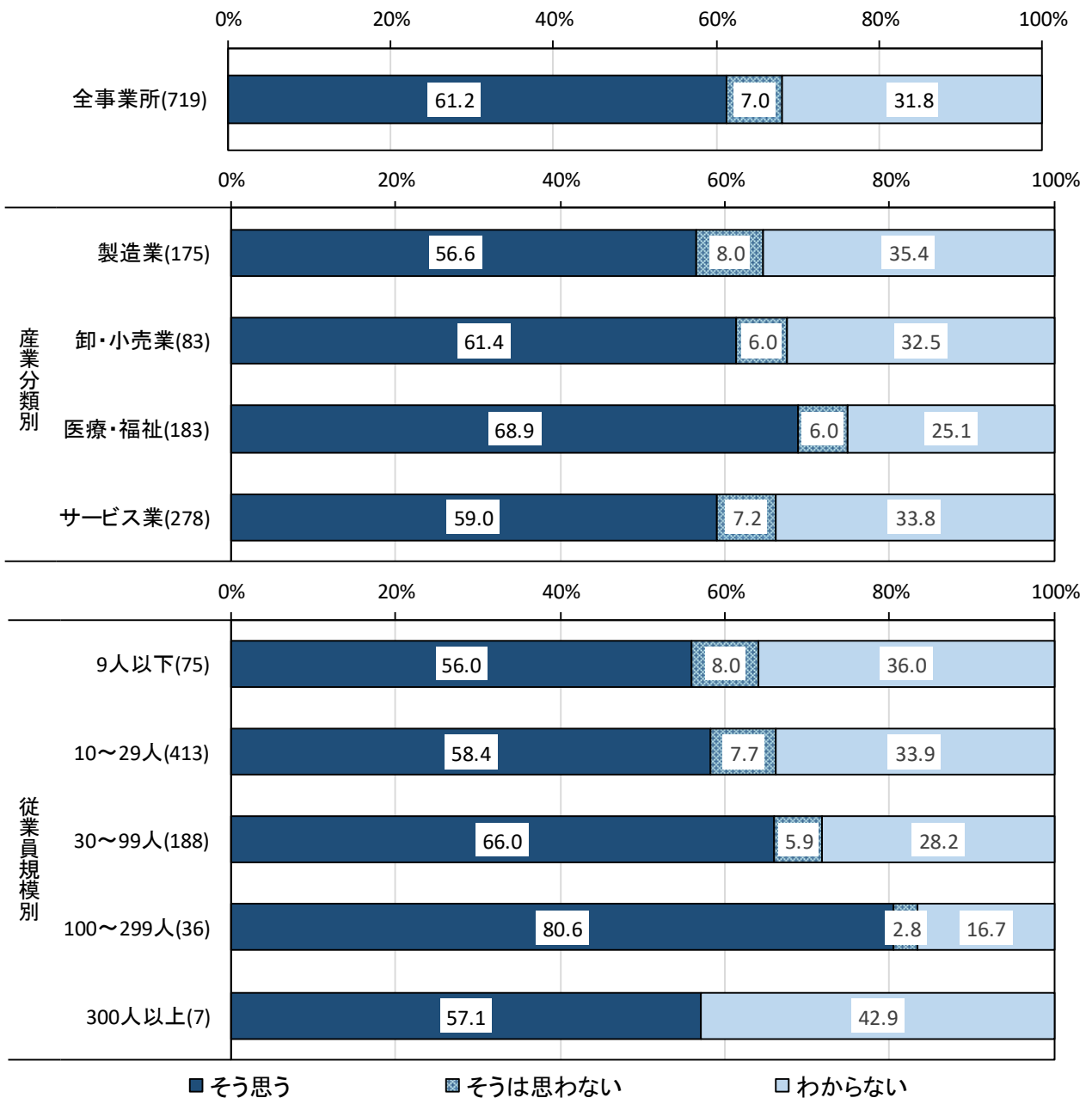
(2)産業分類別、従業員規模別の特徴

①優秀な人材の確保・定着につながる

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜医療・福祉＞が68.9%と最も高く、次いで＜卸・小売業＞が61.4%となっている。＜製造業＞＜サービス業＞の2業種も50%を超えている。従業員規模別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜100～299人＞の事業所が80.6%で最も高く、次いで＜30～99人＞の事業所が66.0%となっている。＜299人以下＞の事業所では、規模が大きくなる程、「そう思う」の回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表2-7-2)

図表2-7-2:女性の雇用・登用を進める影響(効果)/個別編

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



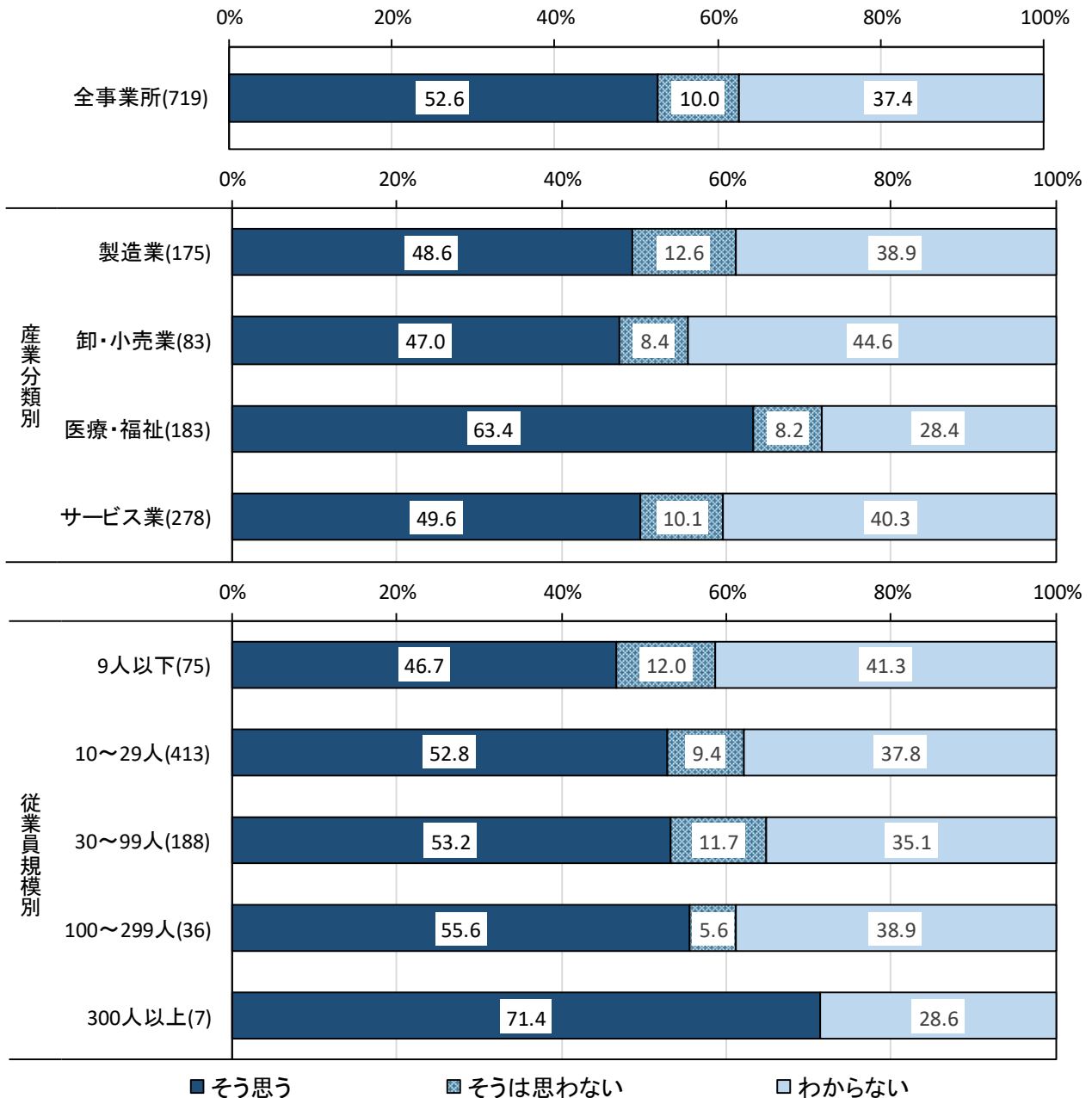
* ()内の数字は有効回答数

②生産性の向上につながる

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜医療・福祉＞が63.4%で最も高く、次いで＜サービス業＞が49.6%となっており、＜卸・小売業＞が47.0%で最も低くなっている。従業員規模別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜300人以上＞の事業所が71.4%で最も高く、次いで＜100～299人＞の事業所が55.6%となっており、＜9人以下＞の事業所が46.7%で最も低くなっている。(図表2-7-3)

図表2-7-3:女性の雇用・登用を進める影響(効果)/個別編

②生産性の向上につながる(産業分類別/従業員規模別) <設問12>



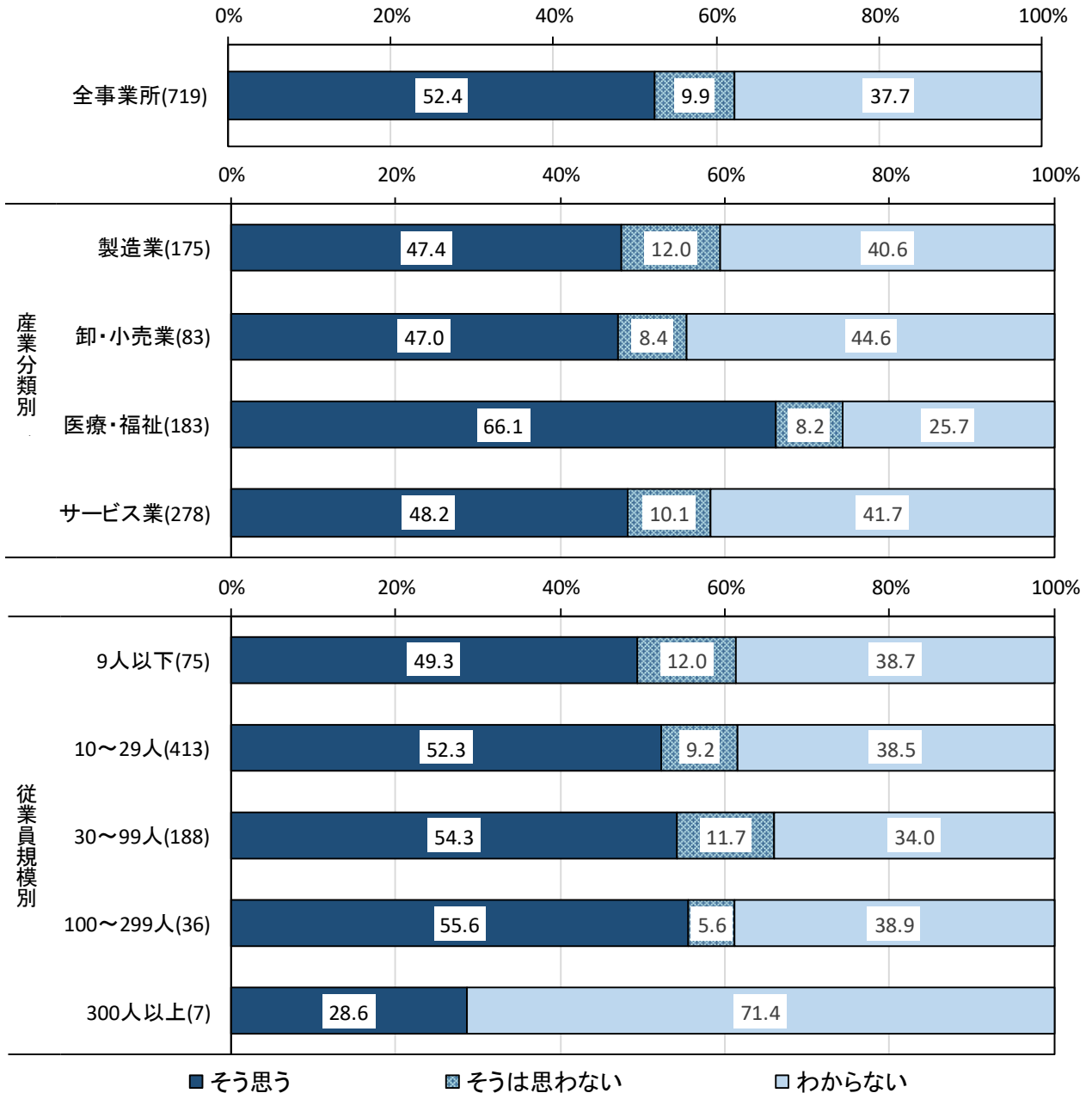
* ()内の数字は有効回答数

③企業業績の向上につながる

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜医療・福祉＞が66.1%で最も高く、次いで＜製造業＞＜卸・小売業＞＜サービス業＞はいずれも50%弱となっている。従業員規模別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜100～299人＞の事業所が55.6%で最も高く、次いで＜30～99人＞の事業所が54.3%となっており、＜300人以上＞の事業所が28.6%で最も低くなっている。(図表2-7-4)

図表2-7-4:女性の雇用・登用を進める影響(効果)/個別編

③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>



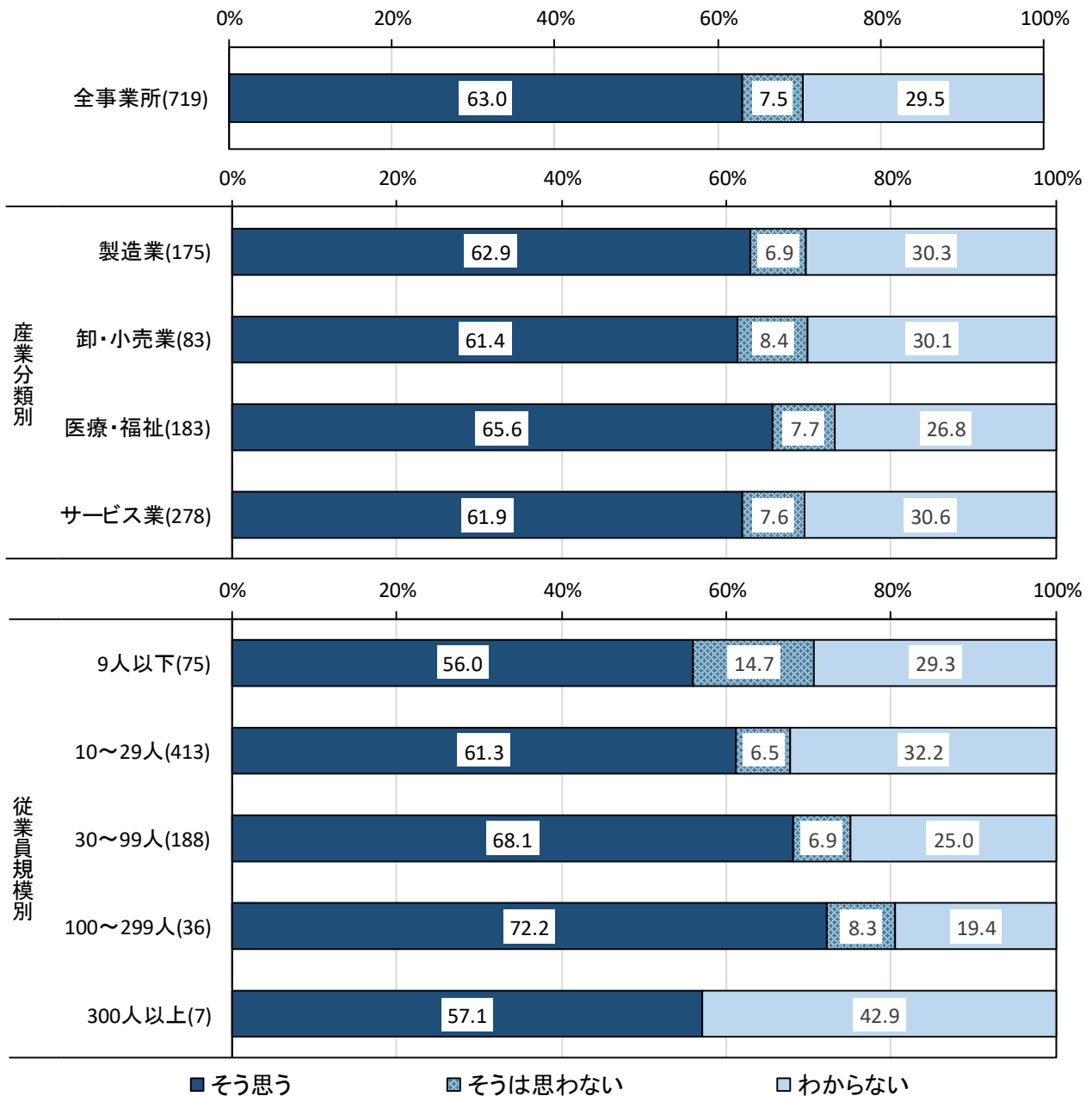
* ()内の数字は有効回答数

④企業評価の向上につながる

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、いずれの業種でも60%を超えており、中でも<医療・福祉>が65.6%と最も高くなっている。従業員規模別にみると、「そう思う」の回答割合は、<100～299人>の事業所が72.2%で最も高く、次いで<30～99人>の事業所が68.1%となっている。<299人以下>の事業所では、規模が大きくなる程、「そう思う」の回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表2-7-5)

図表2-7-5:女性の雇用・登用を進める影響(効果)/個別編

④企業評価の向上につながる(産業分類別/従業員規模別) <設問12>



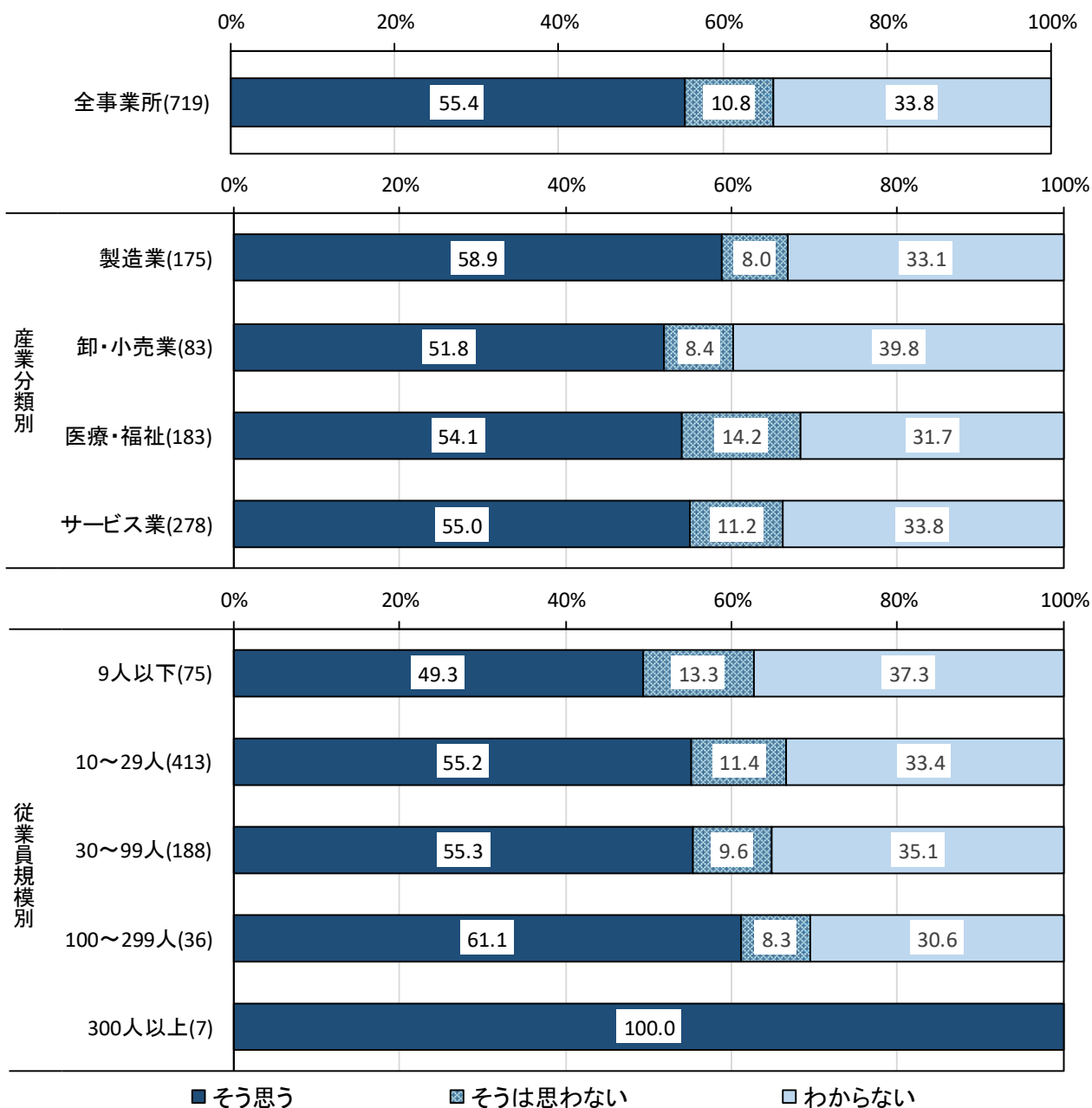
* ()内の数字は有効回答数

⑤職場風土が改善され、組織が活性化する

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、いずれの業種も50%を超えており、中でも<製造業>が58.9%で最も高くなっている。従業員規模別にみると、「そう思う」の回答割合は、<300人以上>の事業所が100.0%で最も高く、次いで<100～299人>の事業所が61.1%となっており、規模が大きくなる程、「そう思う」の回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表2-7-6)

図表2-7-6:女性の雇用・登用を進める影響(効果)/個別編

⑤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>



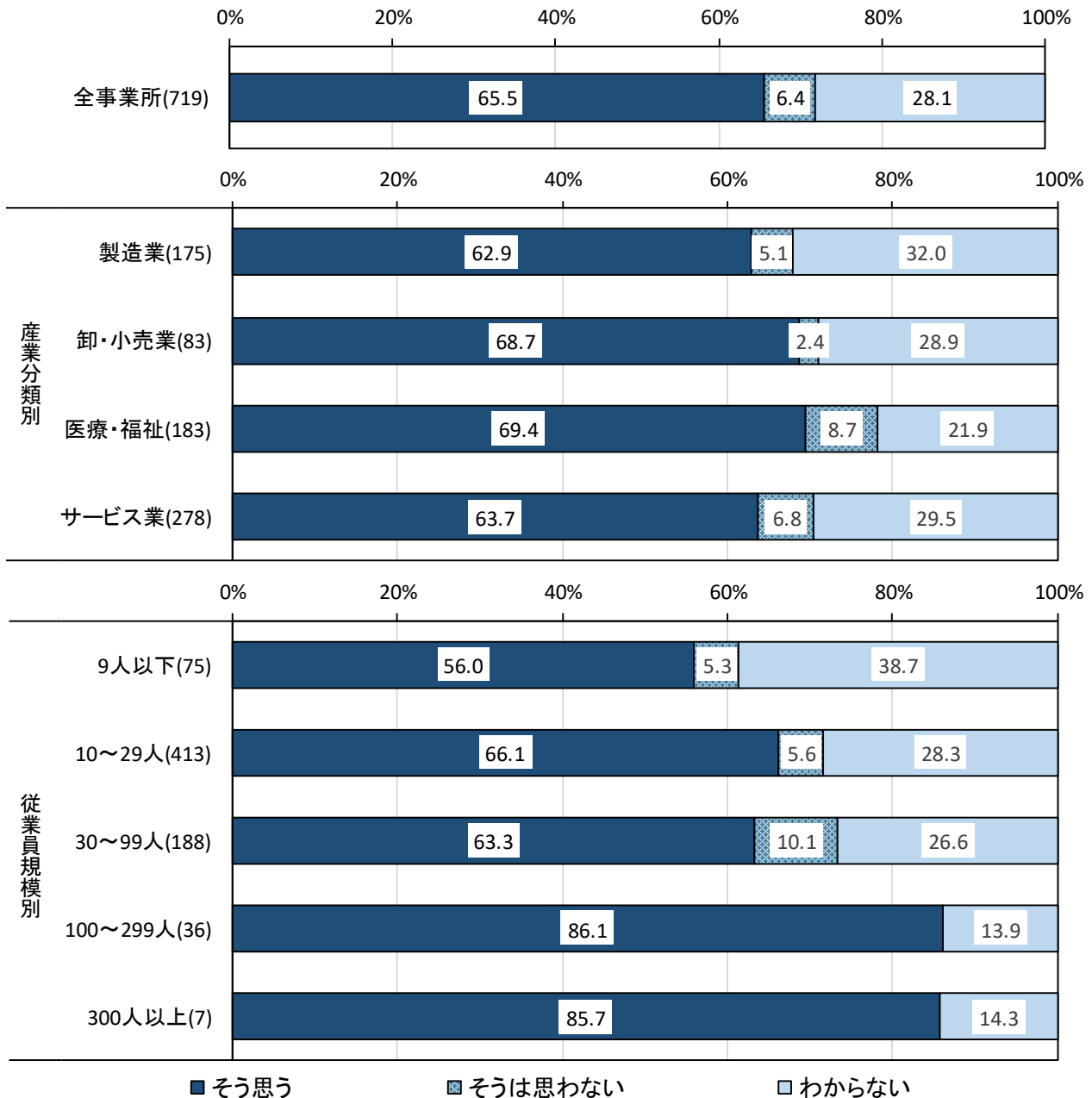
* ()内の数字は有効回答数

⑥多様な視点を持つことで多方面からのニーズに応えられる

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、いずれの業種も60%を超えており、＜医療・福祉＞が69.4%と最も高く、次いで＜卸・小売業＞が68.7%となっている。従業員規模別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜100～299人＞の事業所が86.1%で最も高く、次いで＜300人以上＞の事業所が85.7%となっており、＜9人以下＞の事業所が56.0%で最も低くなっている。(図表2-7-7)

図表2-7-7:女性の雇用・登用を進める影響(効果)/個別編

⑥多様な視点を持つことで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>



* ()内の数字は有効回答数

2-8 女性管理職の増加見込み

(1) 全体的な特徴

今後の女性管理職の増加見込みについては、「見込んでいる」が30.3%、「見込んでいない」が13.5%、「わからない」が56.2%となっている。(図表 2-8-1)

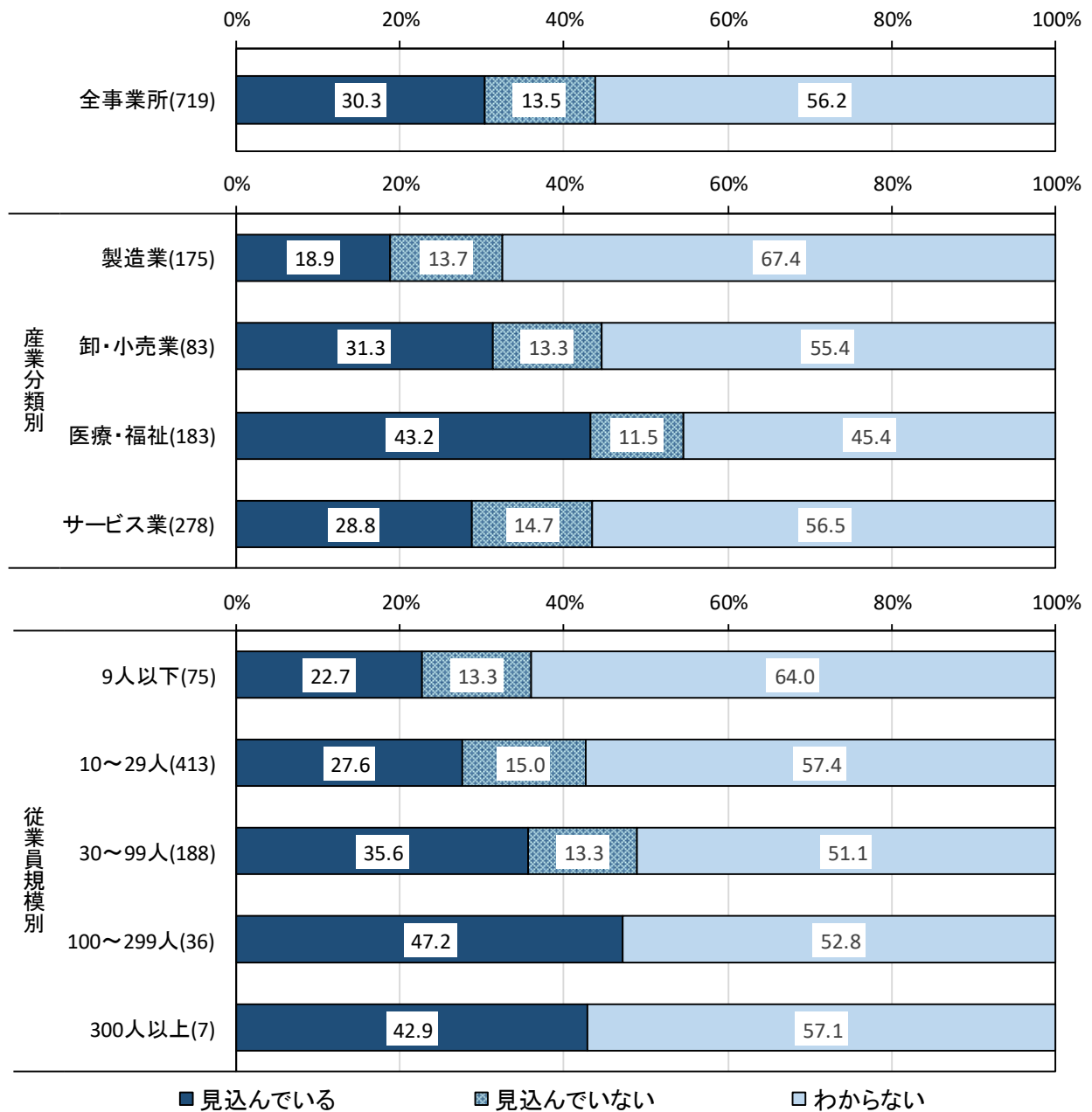
(2) 産業分類別の特徴

産業分類別にみると、「見込んでいる」の回答割合は、＜医療・福祉＞が43.2%で最も高く、次いで＜卸・小売業＞が31.3%、＜サービス業＞が28.8%となっており、＜製造業＞が18.9%で最も低くなっている。(図表 2-8-1)

(3) 従業員規模別の特徴

従業員規模別にみると、「見込んでいる」の回答割合は、＜100～299人＞の事業所が47.2%で最も高く、次いで＜300人以上＞の事業所が42.9%となっている。＜299人以下＞の事業所では、規模が大きくなる程、「見込んでいる」の回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 2-8-1)

図表 2-8-1:女性管理職の増加見込み(産業分類別/従業員規模別) <設問 13>



* ()内の数字は有効回答数

第3章 多様で柔軟な働き方を進めるための取組

3-1 在籍している従業員の有給休暇の取得状況

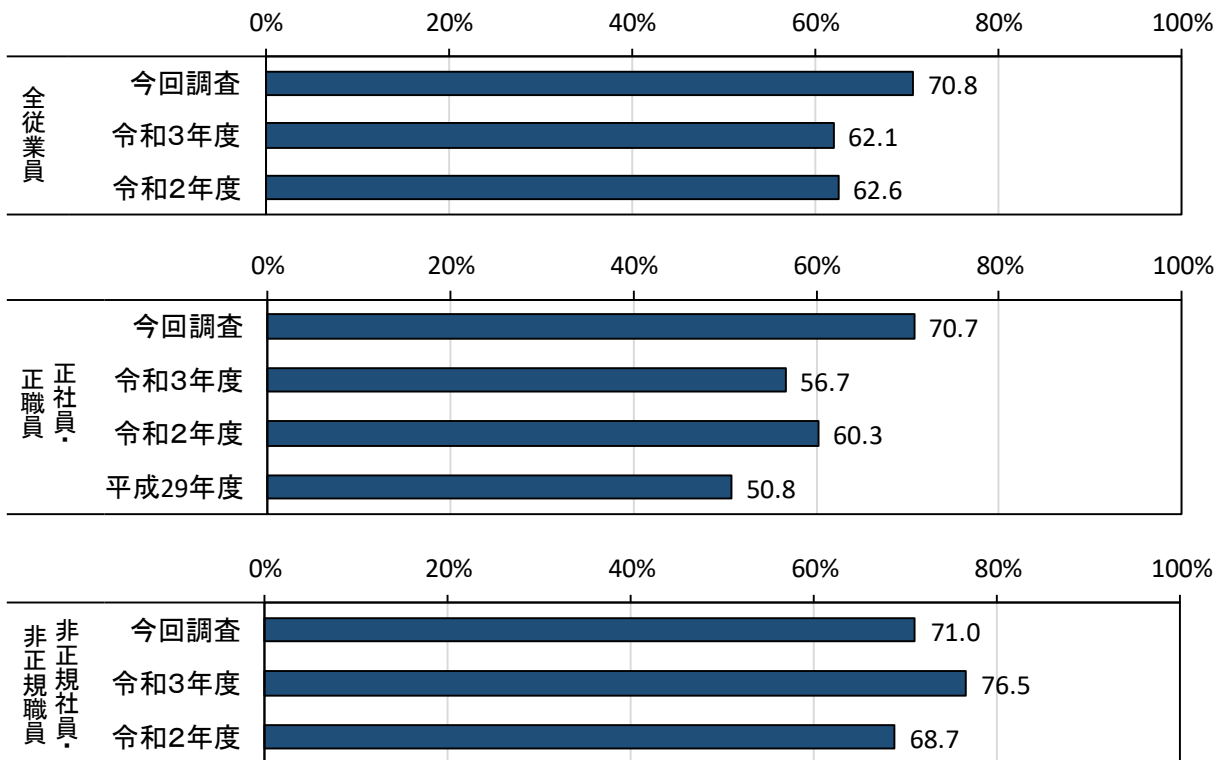
(1) 全体的な取得状況

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（1人あたりの平均取得日数÷1人あたりの平均付与日数）については、正社員・正職員が70.7%（1人あたりの平均付与日数11.91日、取得日数8.42日）、非正規社員・非正規職員が71.0%（1人あたりの平均付与日数6.20日、取得日数4.40日）となっている。（図表3-1-1）

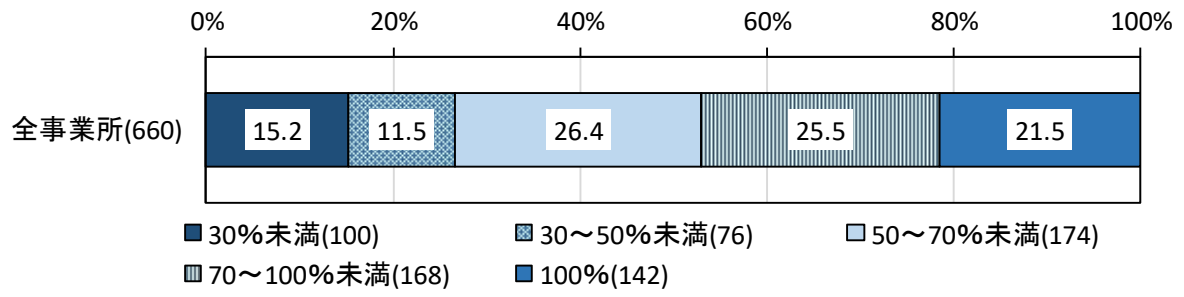
正社員・正職員の年次有給休暇取得率を過去の調査と比較すると、前回調査より10%以上高くなっている。（令和3年度：56.7%（1人あたりの平均付与日数14.54日、取得日数8.24日）、令和2年度：60.3%（1人あたりの平均付与日数14.42日、取得日数8.70日）、平成29年度：50.8%（1人あたりの平均付与日数12.88日、取得日数6.54日））。（図表3-1-1）

また、正社員・正職員の年次有給休暇の取得率の内訳については、「50～70%未満」が26.4%で最も高く、次いで「70～100%未満」が25.5%、「100%」が21.5%となっている。70%以上取得できている事業所は47.0%となっている。（図表3-1-2）

図表3-1-1: 雇用形態別にみた年次有給休暇の取得率(過去の調査との比較) <設問14>



図表 3-1-2: 正社員・正職員の年次有給休暇の取得率の内訳 <設問 14>

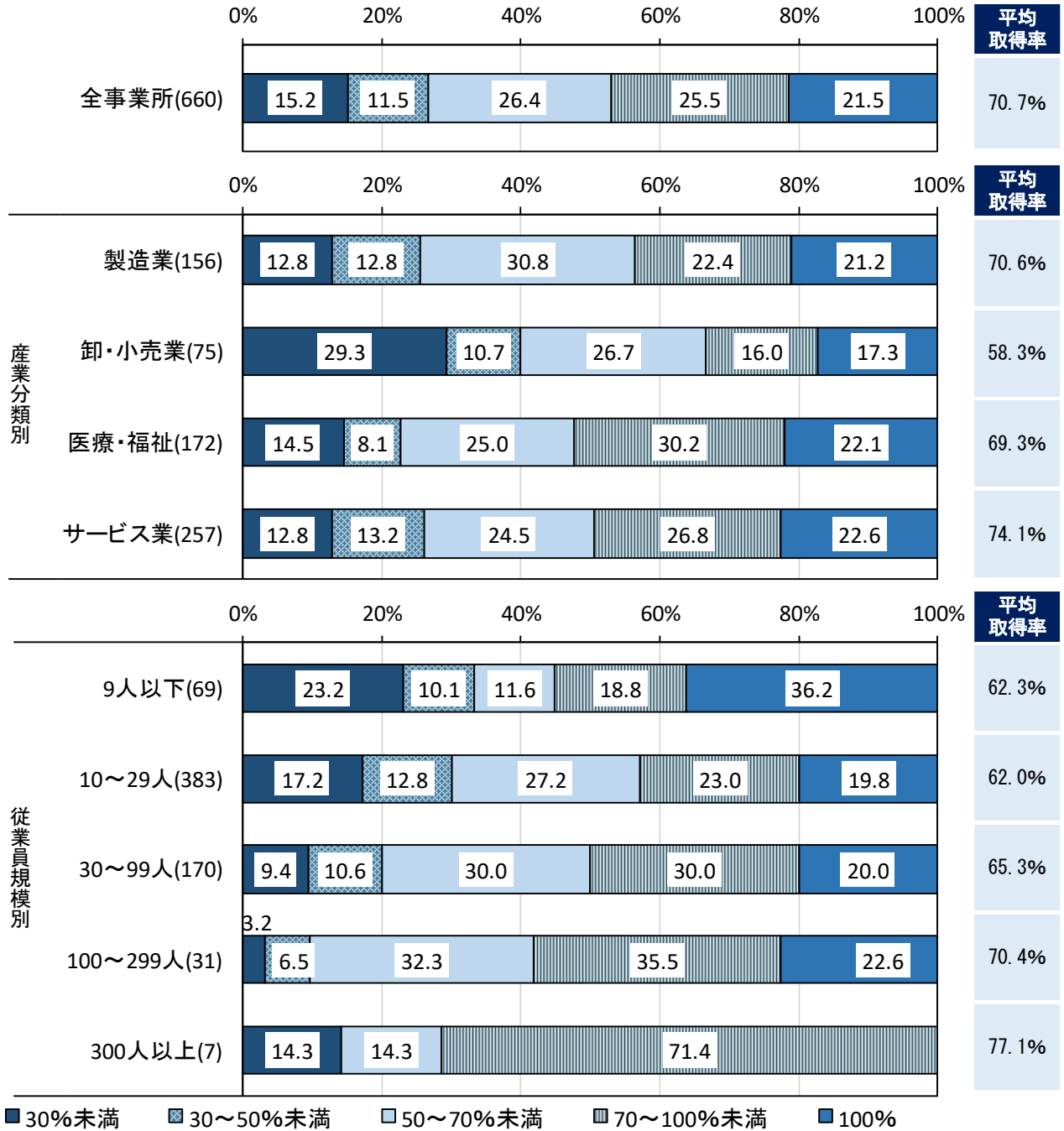


* ()内の数字は有効回答数

(2) 正社員・正職員の年次有給休暇の取得状況(産業分類別、従業員規模別)

正社員・正職員の平均取得率を産業分類別にみると、＜サービス業＞が74.1%で最も高く、＜卸・小売業＞が58.3%で最も低くなっている。従業員規模別にみると、＜300人以上＞の事業所が77.1%で最も高く、＜10～29人＞の事業所が62.0%で最も低くなっている。(図表3-1-4)

図表 3-1-3: 正社員・正職員の年次有給休暇の取得率の内訳(産業分類別/従業員規模別) <設問 14>



* ()内の数字は有効回答数

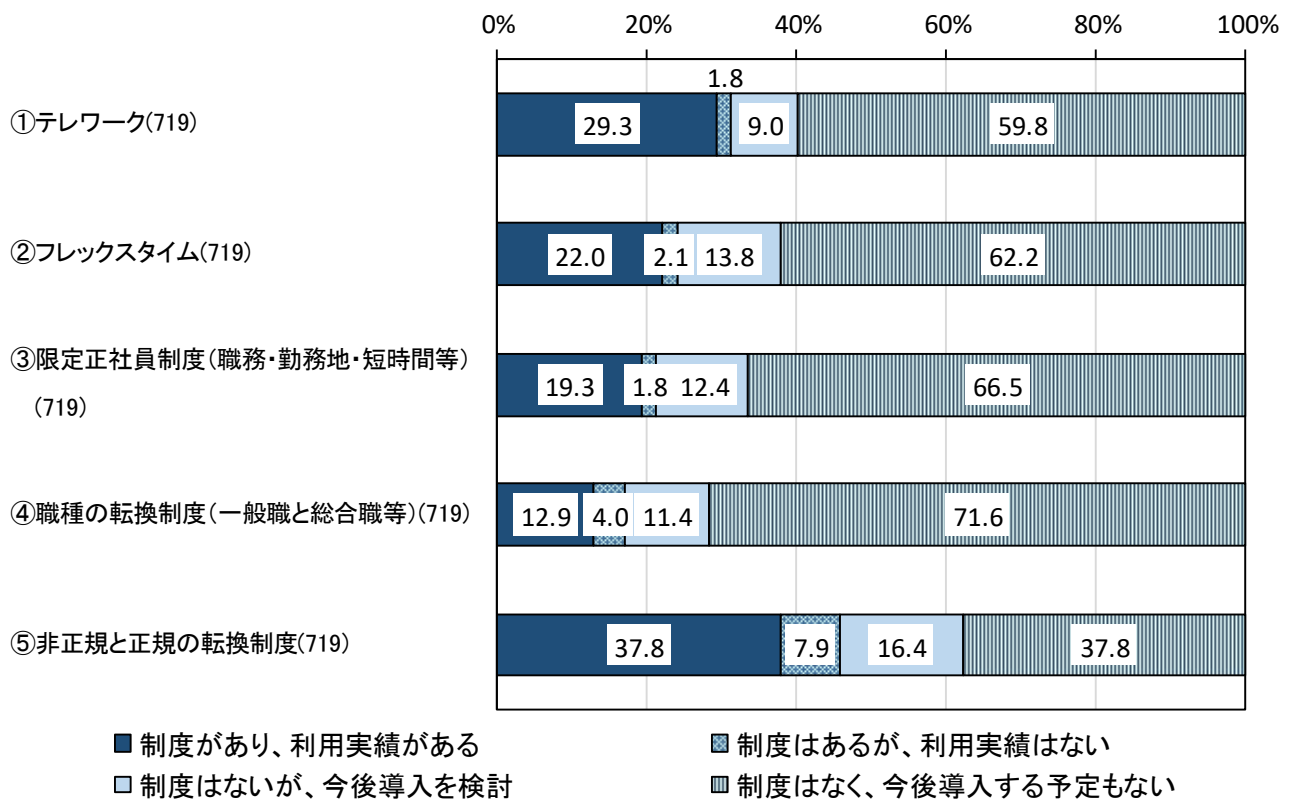
3-2 多様で柔軟な働き方に関する制度

(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・利用状況について、「制度があり、利用実績がある」の回答割合は、「⑤非正規と正規の転換制度」が37.8%で最も高く、次いで「①テレワーク」が29.3%、「②フレックスタイム」が22.0%、「③限定正社員制度（職務・勤務地・短時間等）」が19.3%、「④職種の転換制度（一般職と総合職等）」が12.9%となっている。（図表3-2-1）

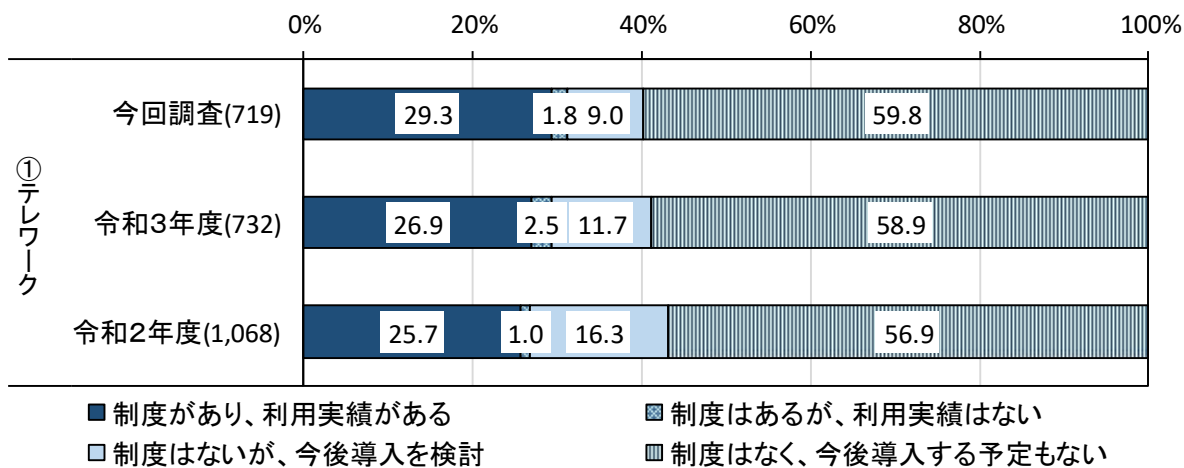
「①テレワーク」と「②フレックスタイム」について、制度がある事業所や利用実績がある事業所の割合を過去の調査と比較すると、「①テレワーク」は、前回調査より利用実績がある事業所の割合が増加傾向となっている一方、「②フレックスタイム」は、前回調査よりいずれの割合も横ばいとなっている。（図表3-2-2、3-2-3）

図表3-2-1: 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16-1>



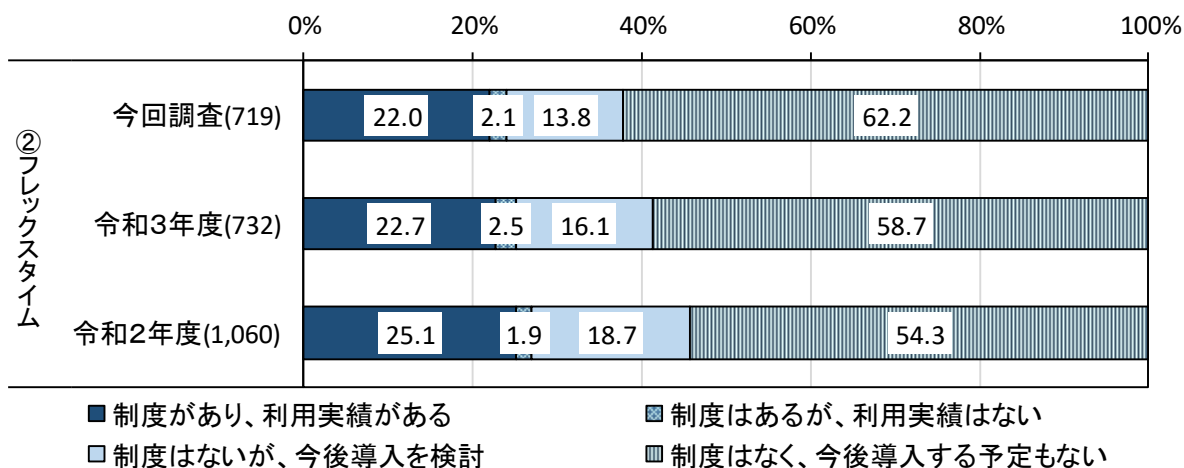
* ()内の数字は有効回答数

図表 3-2-2:①テレワークに関する制度の有無と利用状況(過去の調査との比較) <設問 16-1>



* ()内の数字は有効回答数

図表 3-2-3:②フレックスタイムに関する制度の有無と利用状況(過去の調査との比較) <設問 16-1>



* ()内の数字は有効回答数

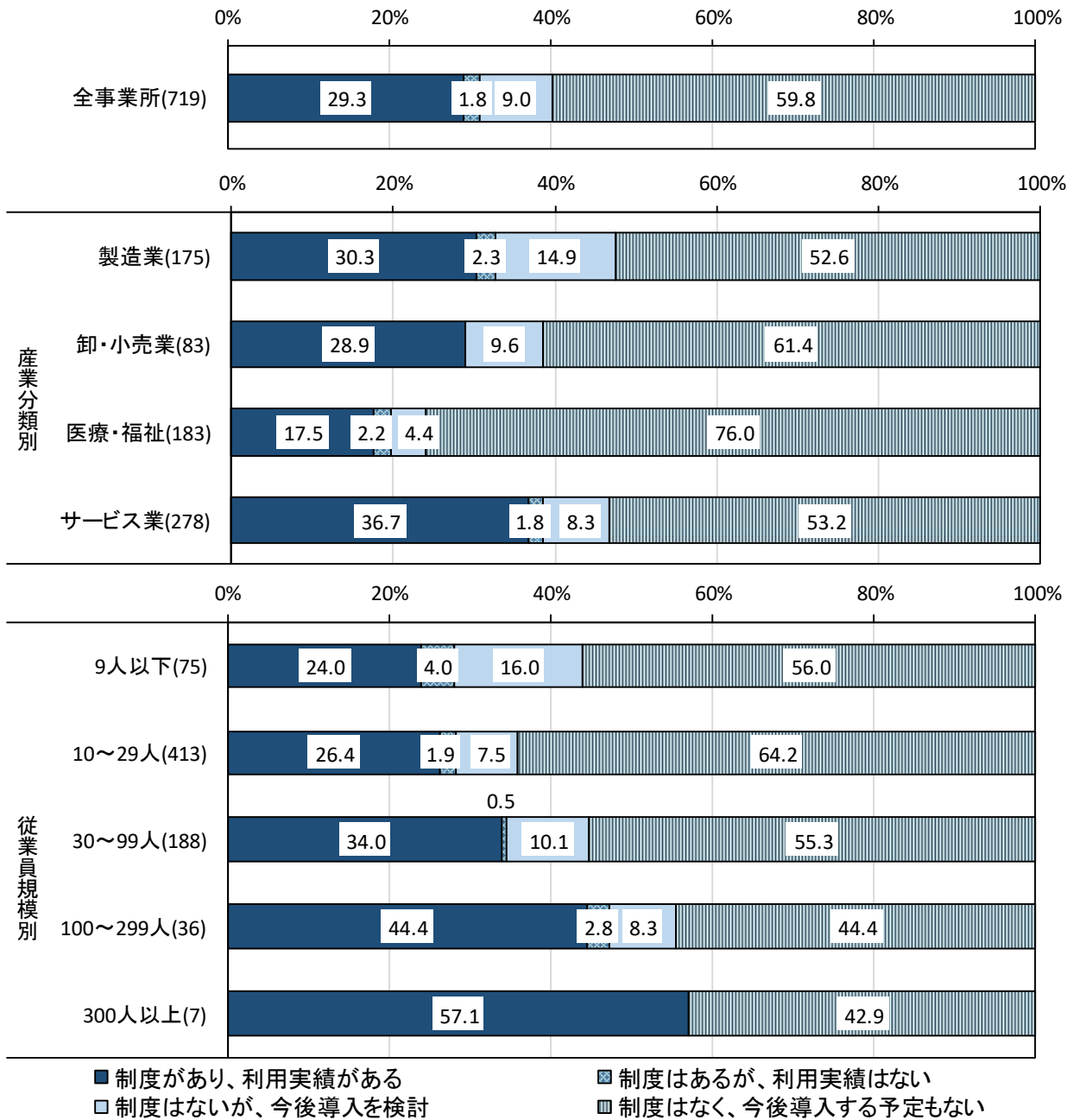
(2)産業分類別、従業員規模別の特徴

①テレワーク

「制度があり、利用実績がある」の回答割合を産業分類別にみると、＜サービス業＞が36.7%で最も高くなっている。従業員規模別にみると、＜300人以上＞の事業所が57.1%で最も高く、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3-2-4)

図表3-2-4: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

①テレワーク(産業分類別/従業員規模別) <設問16-1>



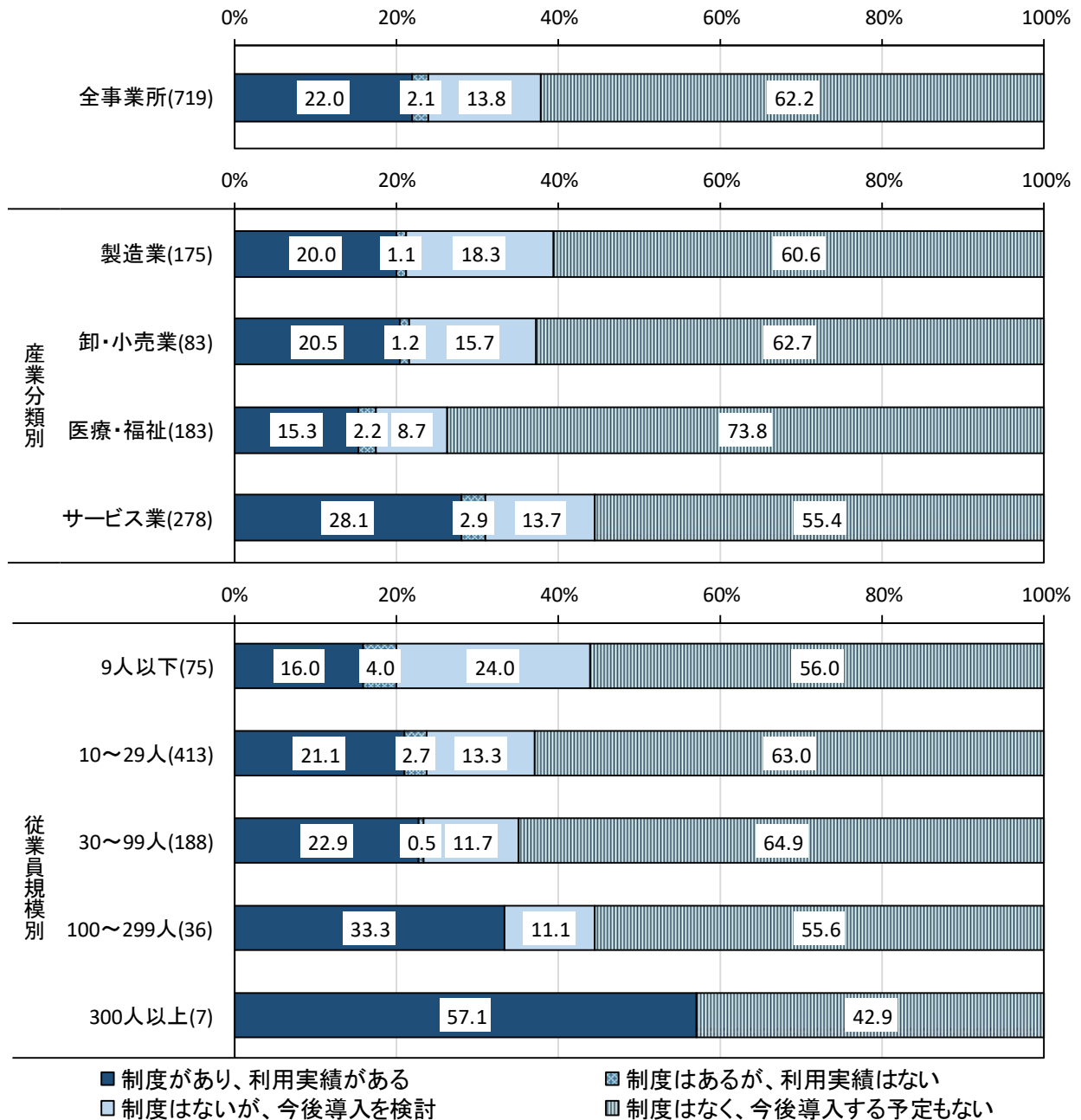
* ()内の数字は有効回答数

②フレックスタイム

「制度があり、利用実績がある」の回答割合を産業分類別にみると、＜サービス業＞が28.1%で最も高くなっている。従業員規模別にみると、＜300人以上＞の事業所が57.1%で最も高く、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3-2-5)

図表3-2-5: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

②フレックスタイム(産業分類別/従業員規模別) <設問16-1>



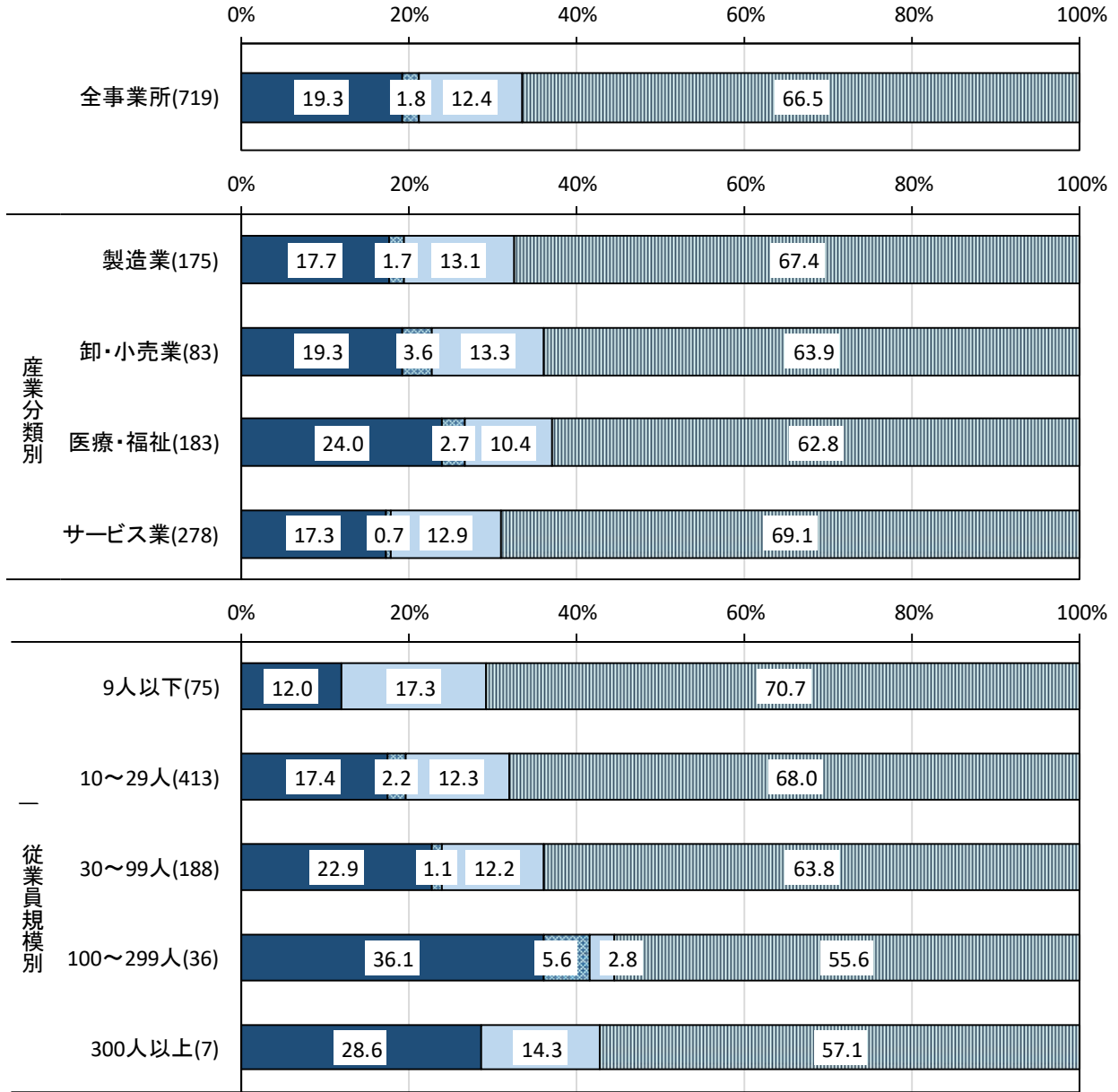
* ()内の数字は有効回答数

③限定正社員制度(職務・勤務地・短時間等)

「制度があり、利用実績がある」の回答割合を産業分類別にみると、＜医療・福祉＞が24.0%で最も高くなっている。従業員規模別にみると、＜100～299人＞の事業所が36.1%で最も高く、＜299人以下＞の事業所では、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3-2-6)

図表3-2-6: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

③限定正社員制度(職務・勤務地・短時間等)(産業分類別/従業員規模別) <設問16-1>



■ 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

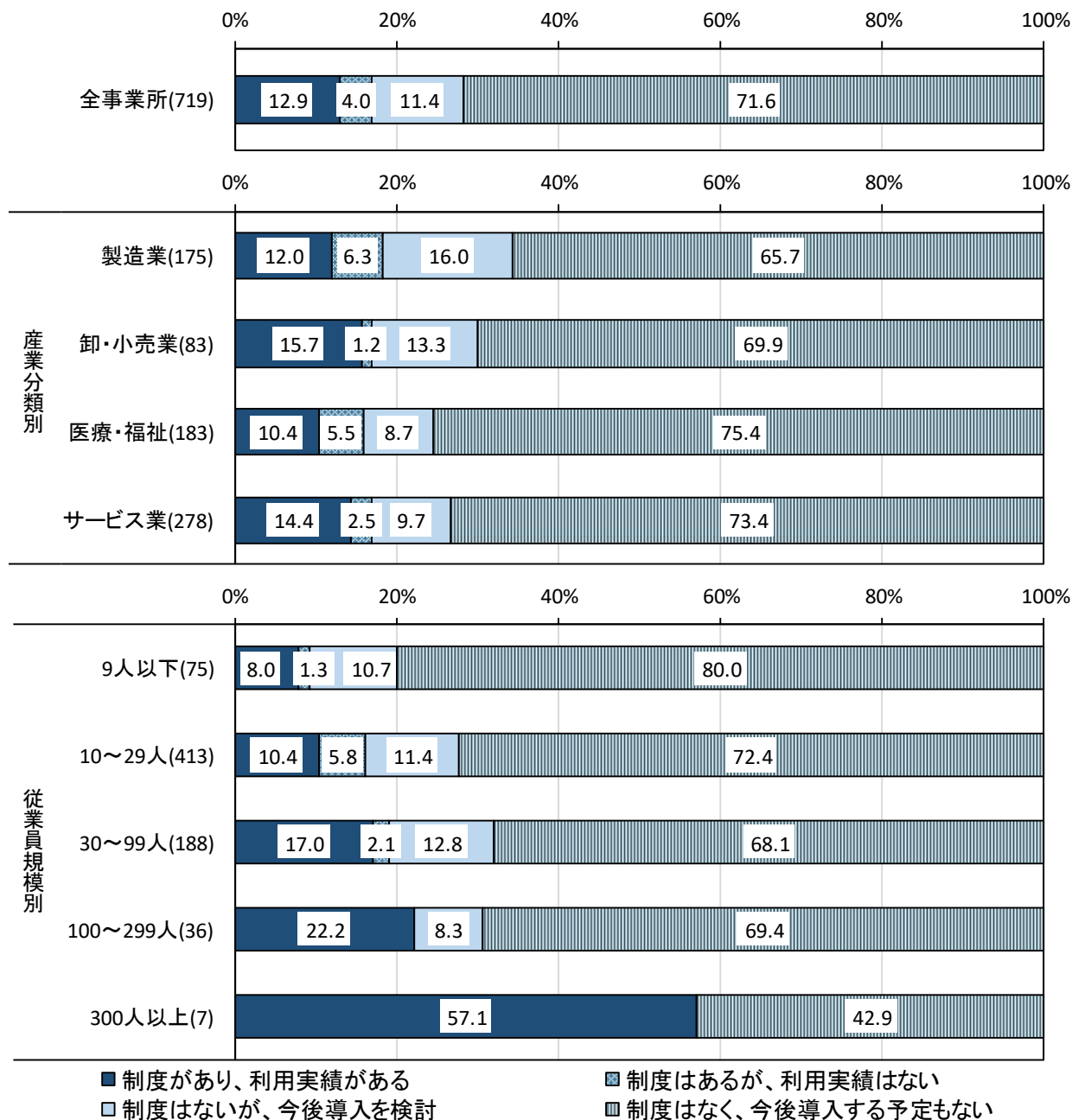
* ()内の数字は有効回答数

④職種の転換制度(一般職から総合職等)

「制度があり、利用実績がある」の回答割合を産業分類別にみると、<卸・小売業>が15.7%で最も高く、<医療・福祉>が10.4%で最も低くなっている。従業員規模別にみると、<300人以上>の事業所が57.1%で最も高く、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3-2-7)

図表3-2-7: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

④職種の転換制度(一般職から総合職等)(産業分類別/従業員規模別) <設問16-1>



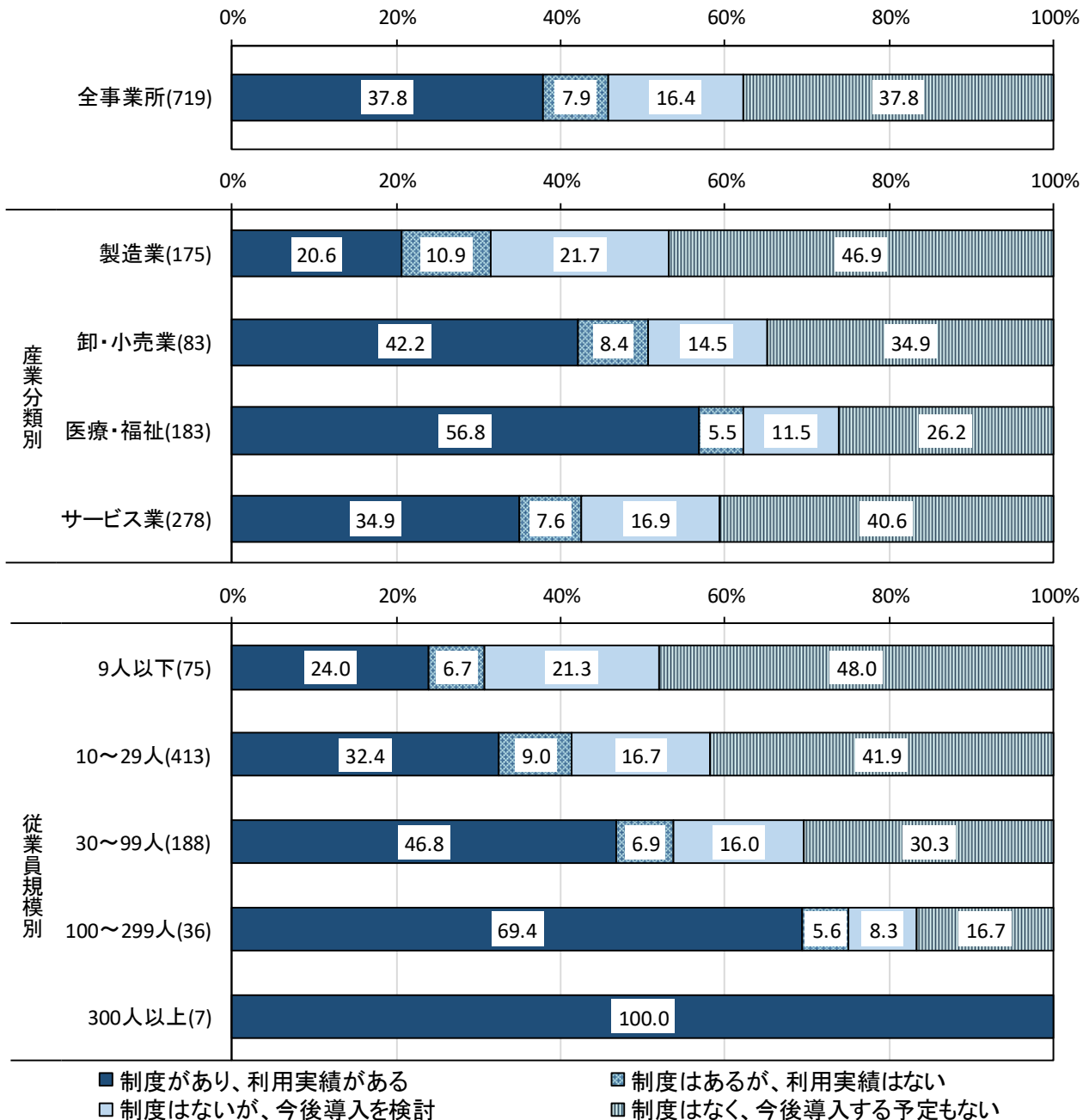
* ()内の数字は有効回答数

⑤非正規と正規の転換制度

「制度があり、利用実績がある」の回答割合を産業分類別にみると、＜医療・福祉＞が56.8%で最も高く、＜製造業＞が20.6%で最も低くなっている。従業員規模別にみると、＜300人以上＞の事業所が100.0%で最も高く、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3-2-8)

図表 3-2-8: 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

⑤非正規と正規の転換制度(産業分類別/従業員規模別) <設問 16-1>



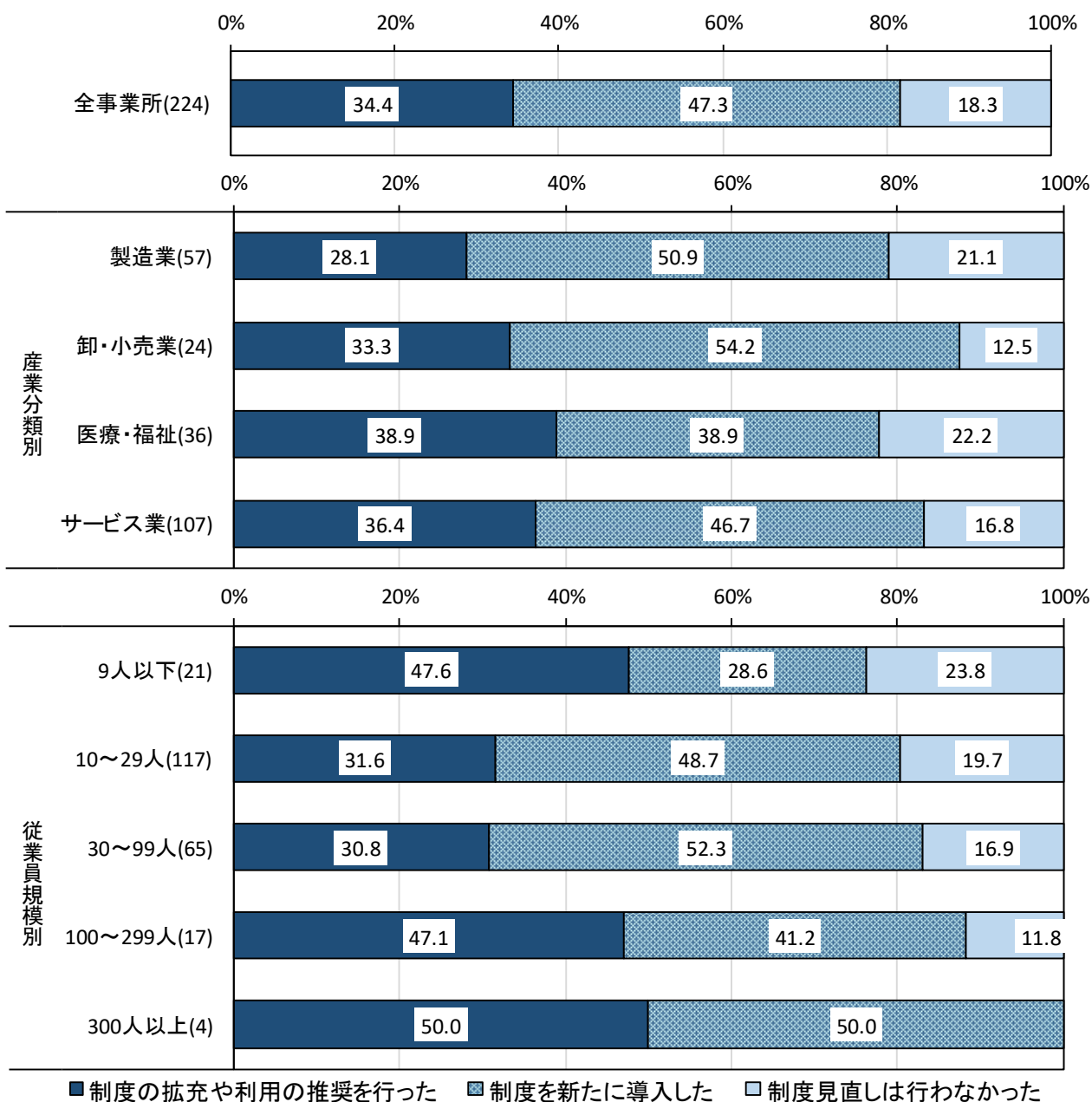
* ()内の数字は有効回答数

(3)新型コロナウイルス感染症によるテレワーク制度の見直し

テレワークの制度を保有する224事業所に対して、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、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47.3%で最も高く、次いで「制度の拡充や利用の推奨を行った」が34.4%、「制度見直しは行わなかった」が18.3%となっている。(図表3-2-9)

産業分類別にみると、「制度の拡充や利用の推奨を行った」の回答割合は、<医療・福祉>が38.9%で最も高く、「制度を新たに導入した」は<卸・小売業>が54.2%で最も高くなっている。従業員規模別にみると、「制度の拡充や利用の推奨を行った」の回答割合は、<300人以上>の事業所が50.0%で最も高く、「制度を新たに導入した」は<30~99人>の事業所が52.3%で最も高くなっている。(図表3-2-9)

図表 3-2-9: 新型コロナ感染拡大防止とテレワーク制度の見直し有無(産業分類別/従業員規模別) <設問 16-2>



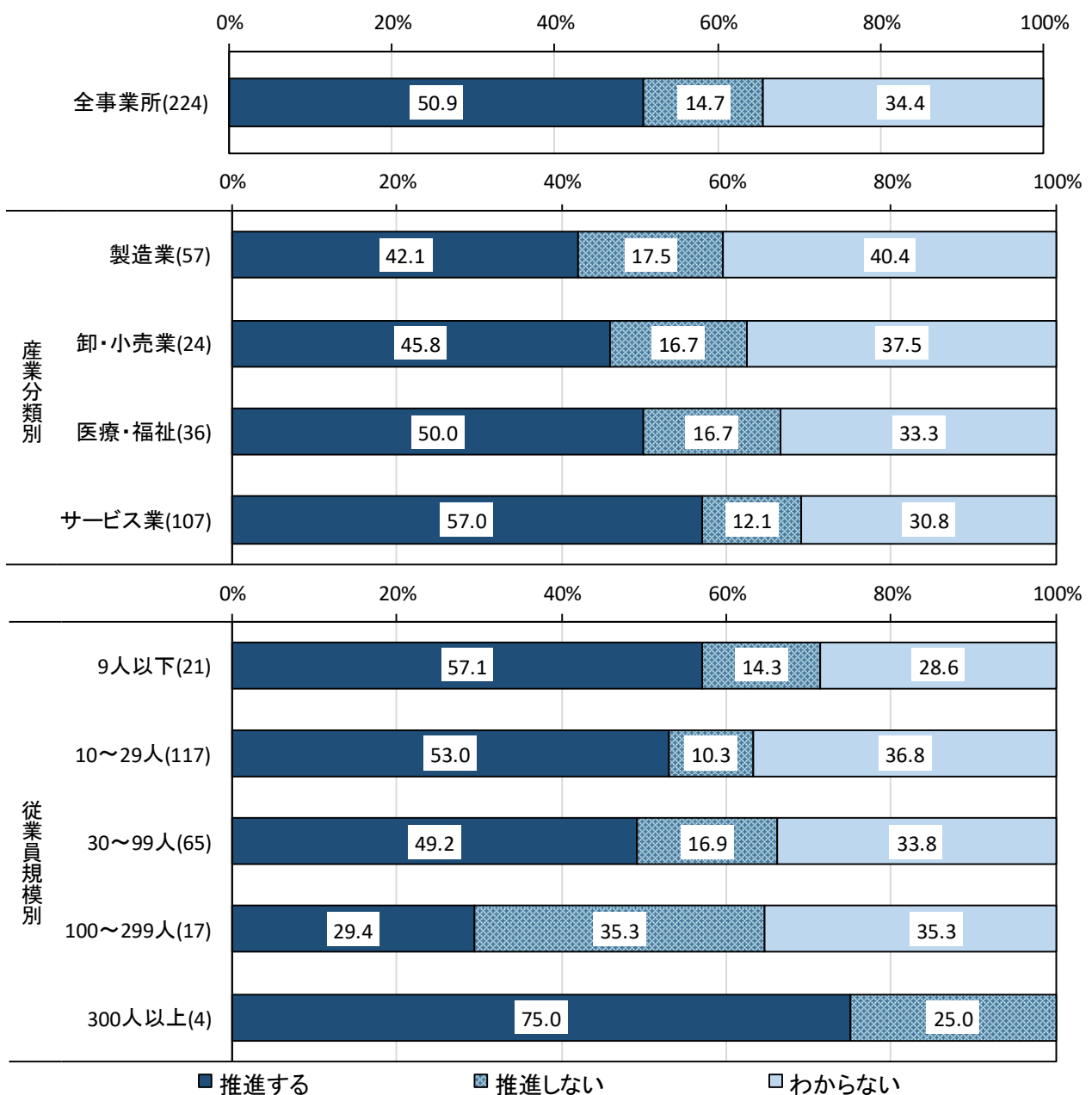
* ()内の数字は有効回答数

(4)テレワークの推進意向

テレワークの制度を保有する 224 事業所に対して、今後もテレワークを推進するかどうか聞いたところ、「推進する」が 50.9%で最も高く、次いで「わからない」が 34.4%、「推進しない」が 14.7%となっている。(図表 3-2-10)

産業分類別にみると、＜医療・福祉＞＜サービス業＞では、「推進する」の回答割合が 50%を超えている。特に＜サービス業＞では、「推進する」が 57.0%で最も高く、「推進しない」が 12.1%で最も低くなっている。一方、＜製造業＞では「推進する」の回答割合が 42.1%で最も低く、「推進しない」が 17.5%で最も高くなっている。従業員規模別にみると、＜300人以上＞の事業所で「推進する」が 75.0%で最も高く、＜100～299人＞の事業所で「推進する」が 29.4%で最も低い。「推進しない」の回答割合が最も高いのは、＜100～299人＞の事業所で 35.3%となっている。(図表 3-2-10)

図表 3-2-10:テレワークの推進意向(産業分類別/従業員規模別) <設問 16-3>



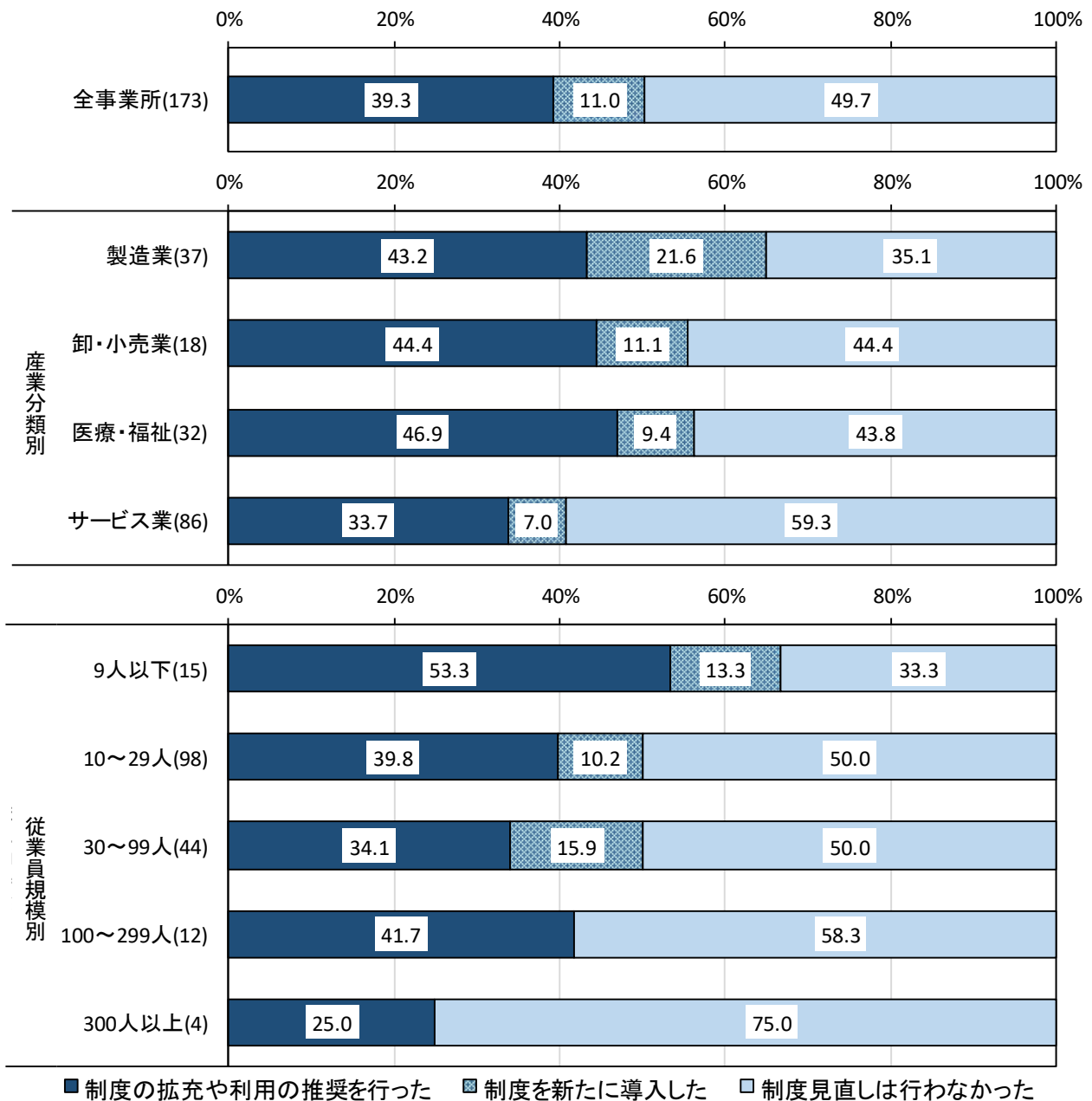
* ()内の数字は有効回答数

(5)新型コロナウイルス感染症によるフレックスタイム制度の見直し

フレックスタイム制度を保有する173事業所に対して、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、制度見直しを実施したかを聞いたところ、「制度見直しは行わなかった」が49.7%で最も高く、次いで「制度の拡充や利用の推奨を行った」が39.3%、「制度を新たに導入した」が11.0%となっている。(図表3-2-11)

産業分類別にみると、「制度の拡充や利用の推奨を行った」は<サービス業>を除く3業種で40%を超えている。「制度を新たに導入した」は<製造業>が21.6%と最も高く、<サービス業>が7.0%と最も低くなっている。従業員規模別にみると、「制度の拡充や利用の推奨を行った」は<9人以下>が53.3%で最も高く、<300人以上>が25.0%で最も低くなっている。<100人以上>の事業所で「制度を新たに導入した」と回答したところはない。(図表3-2-11)

図表 3-2-11:新型コロナウイルス感染拡大防止とフレックスタイム制度の見直し有無(産業分類別/従業員規模別) <設問 16-4>



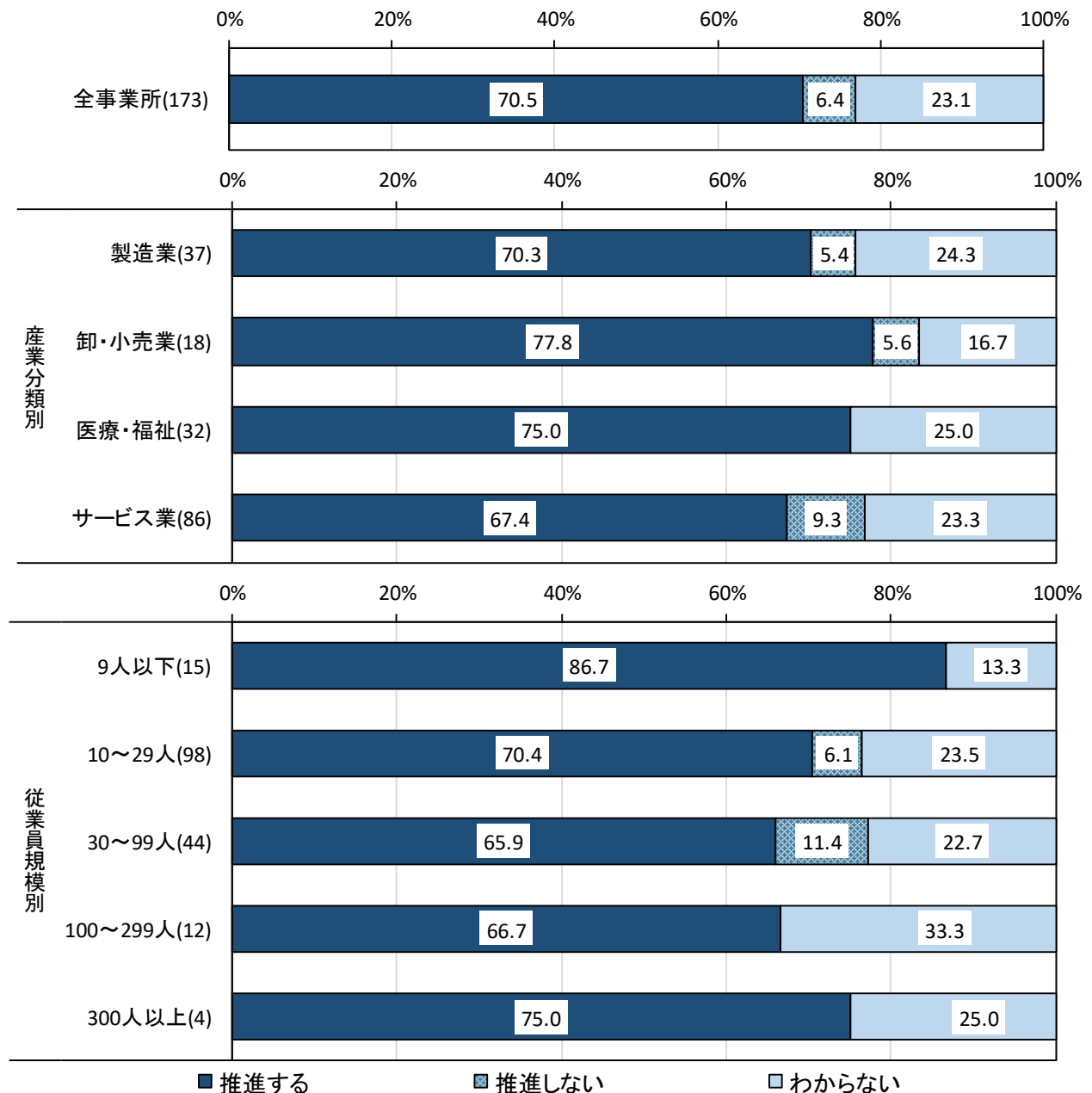
* ()内の数字は有効回答数

(6)フレックスタイム制度の推進意向

フレックスタイム制度を保有する173事業所に対して、今後もフレックスタイム制度を推進するかどうかが聞いたところ、「推進する」が70.5%で最も高く、次いで「わからない」が23.1%、「推進しない」が6.4%となっている。(図表 3-2-12)

産業分類別にみると、「推進する」は<卸・小売業>が77.8%で最も高く、<医療・福祉>では「推進しない」と回答したところはない。従業員規模別にみると、「推進する」は<9人以下>の事業所で86.7%と最も高く、次いで<300人以上>の事業所が75.0%となっている。<100人以上>の事業所で「推進しない」と回答したところはない。(図表 3-2-12)

図表 3-2-12:フレックスタイム制度の推進意向(産業分類別/従業員規模別) <設問 16-5>



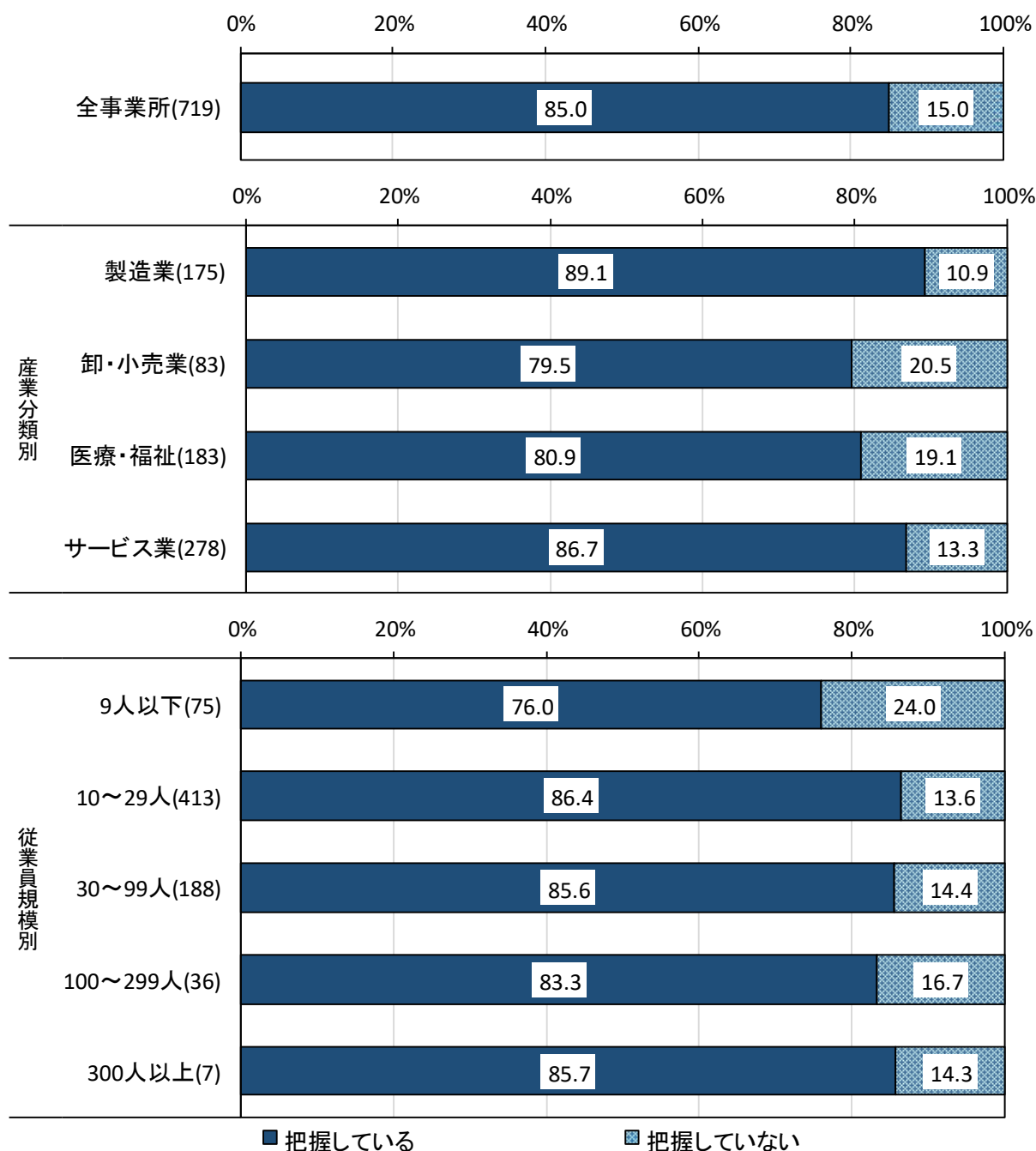
* ()内の数字は有効回答数

3-3 育児休業

(1) 配偶者の出産についての把握状況

配偶者の出産について「把握している」と回答した割合は85.0%となっている。産業分類別にみると、「把握している」と回答した割合は、＜製造業＞が89.1%と最も高く、次いで＜サービス＞が86.7%、＜医療・福祉＞が80.9%、＜卸・小売業＞が79.5%となっている。従業員規模別にみると、＜9人以下＞の事業所で「把握している」が76.0%と最も低くなっている。(図表3-3-1)

図表3-3-1: 配偶者の出産についての把握状況 <設問17-1>



* ()内の数字は有効回答数

(2) 全体的な取得状況

育児休業の取得率については、男性が40.6%、女性が99.3%と、男性の取得率は女性よりは低い
が、前回調査と比較すると24.9ポイント増と大幅に高くなっている。(図表3-3-2、3-3-3)

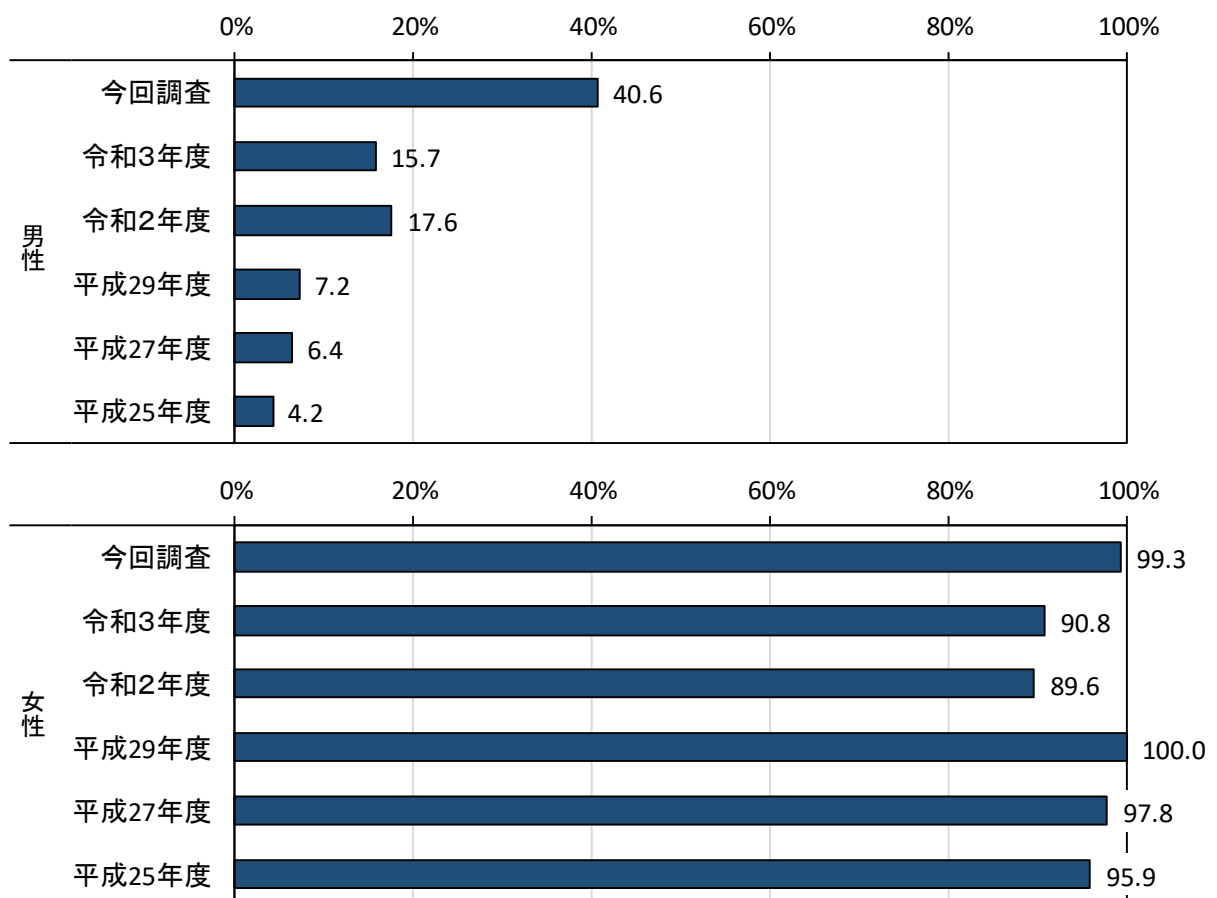
育児休業を取得した男性従業員の取得期間別人数については、「1週間未満」が36.2%で最も高
く、次いで「1か月以上3か月未満」が17.8%、「2週間以上1か月未満」が16.8%となっている。

(図表3-3-4)

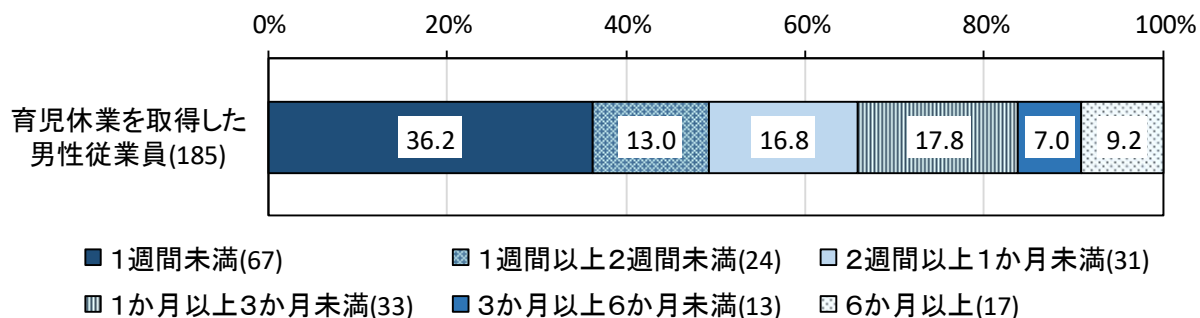
過去の調査と比較すると、前回調査より「2週間未満」「2週間以上1か月未満」が増加し、「1
か月以上3か月未満」が減少している。また、「1か月以上」を合計すると34.0%で、前回調査(54.2%)
より大幅に減少している。(図表3-3-5)

図表3-3-2: 育児休業の取得者数と取得率 <設問17-1>

	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	379人	出産した 従業員	277人
取得者数	154人		275人	
取得率	40.6%		99.3%	

図表3-3-3: 育児休業取得率(過去の調査との比較) <設問17-1>

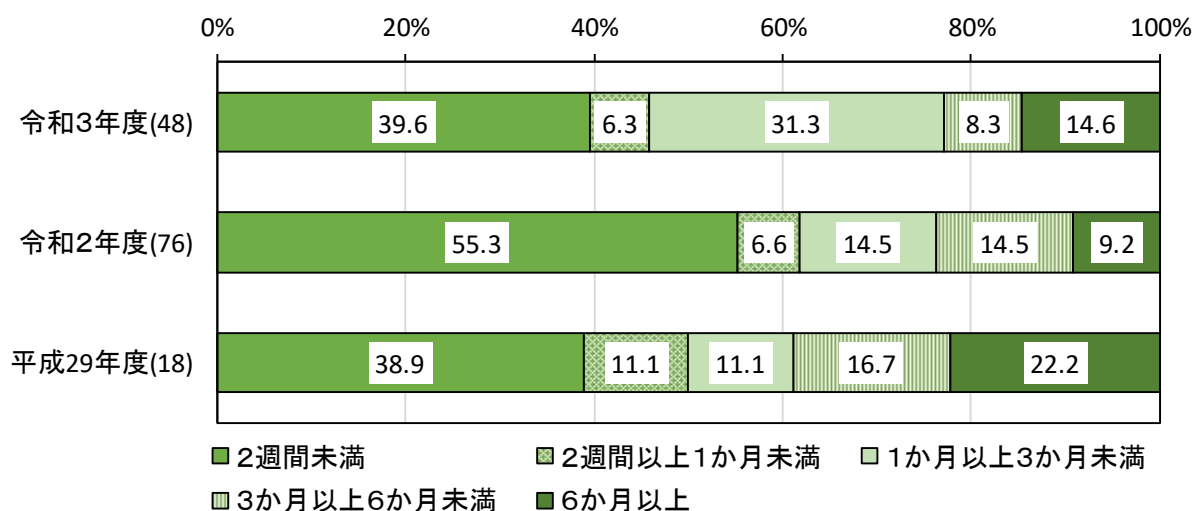
図表 3-3-4: 育児休業を取得した男性従業員の取得した期間の内訳 <設問 17-2>



* ()内の数字は取得者数

【参考】

図表 3-3-5: 育児休業を取得した男性従業員の取得した期間の内訳(過去の調査との比較) <設問 17-2>

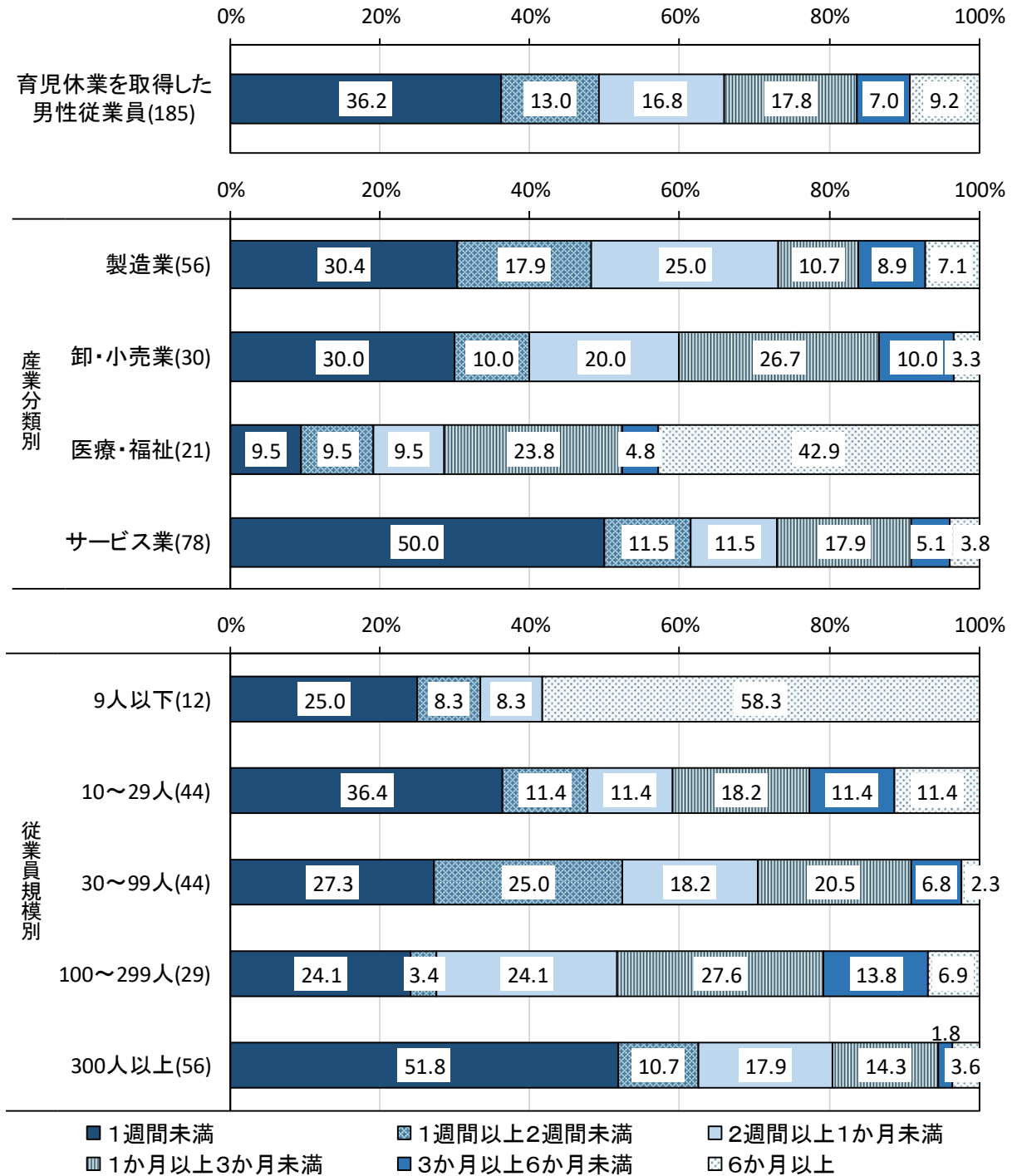


* ()内の数字は取得者数

(2)産業分類別、従業員規模別の取得状況

産業分類別にみると、＜サービス業＞では、「1週間未満」が最も高く、「6か月以上」が最も低くなっている。一方、＜医療・福祉＞では、「6か月以上」が最も高くなっており、他の3業種と比較して取得状況は大きく異なっている。従業員規模別にみると、＜300人以上＞の事業所では「1週間未満」が最も高く、＜9人以下＞の事業所では「6か月以上」が最も高くなっている。(図表3-3-6)

図表3-3-6:育児休業を取得した男性従業員の取得した期間の内訳(産業分類別/従業員規模別) <設問17-2>



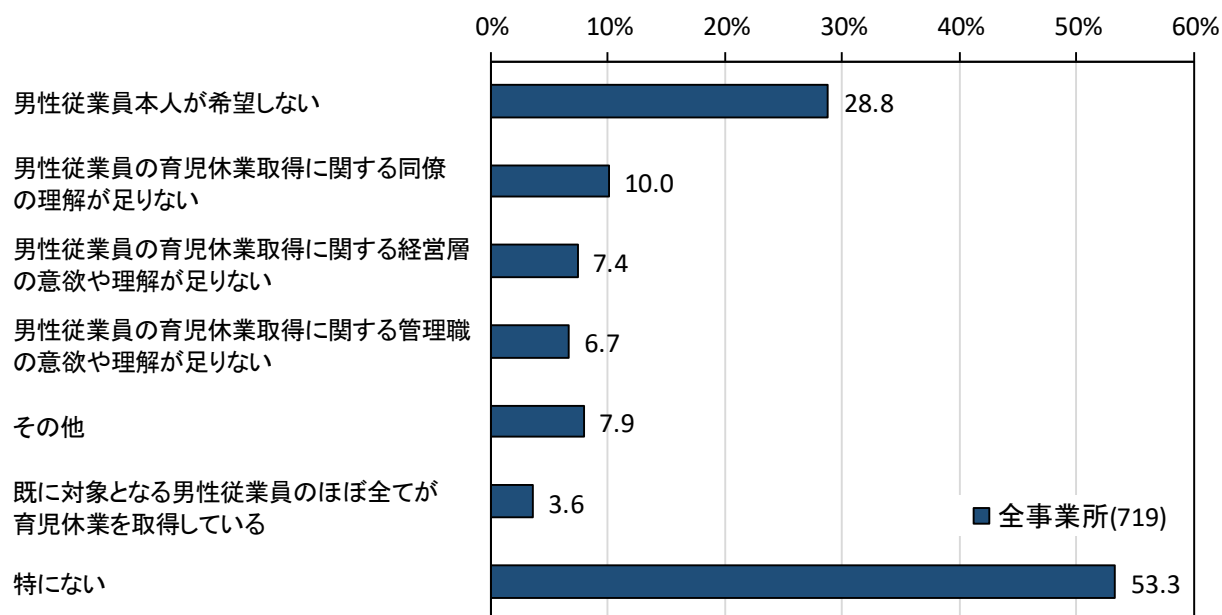
* ()内の数字は取得者数

3-4 男性従業員の育児休業取得を進める上での課題

(1) 全体的な課題

男性従業員の育児休業取得を進める上での課題として挙がっているのは、「男性従業員本人が希望しない」が28.8%で最も高く、次いで「男性従業員の育児休業取得に関する同僚の理解が足りない」が10.0%、「男性従業員の育児休業取得に関する経営層の意欲や理解が足りない」が7.4%、「男性従業員の育児休業取得に関する管理職の意欲や理解が足りない」が6.7%となっている。なお、「特にない」は53.3%となっている。(図表3-4-1)

図表3-4-1:男性従業員の育児休業取得を進める上での課題 <設問18> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の課題

産業分類別にみると、＜製造業＞では「男性従業員本人が希望しない」が最も高く、次いで「特にない」が高くなっている。他の3業種では「特にない」が最も高く、次いで「男性従業員本人が希望しない」が高くなっている。(図表 3-4-2)

(3)従業員規模別の課題

従業員規模別にみると、＜100人以上＞の事業所では、「男性従業員本人が希望しない」が最も高く、他の従業員規模の事業所と比較しても高くなっている。また、＜299人以下＞の事業所では、規模が大きくなる程、「男性従業員本人が希望しない」の回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 3-4-2)

図表 3-4-2:男性従業員の育児休業取得を進める上での課題(産業分類別/従業員規模別) <設問 18> (複数回答)

		男性従業員本人が希望しない	男性従業員の育児休業取得に関する同僚の理解が足りない	男性従業員の育児休業取得に関する管理職の意欲や理解が足りない	男性従業員の育児休業取得に関する経営層の意欲や理解が足りない	その他	既に対象となる男性従業員のほぼ全てが育児休業を取得している	特にない
(単位:%)								
全事業所(719)		28.8	10.0	6.7	7.4	7.9	3.6	53.3
産業分類別	製造業(175)	36.6	16.0	10.9	10.9	9.1	4.6	35.4
	卸・小売業(83)	28.9	9.6	9.6	6.0	6.0	3.6	53.0
	医療・福祉(183)	21.3	5.5	2.7	3.8	11.5	2.7	62.8
	サービス業(278)	28.8	9.4	5.8	7.9	5.4	3.6	58.3
従業員規模別	9人以下(75)	12.0	6.7	4.0	6.7	8.0	2.7	70.7
	10～29人(413)	25.2	9.0	5.6	6.8	8.5	3.1	56.7
	30～99人(188)	38.3	14.4	9.6	9.6	7.4	4.3	43.6
	100～299人(36)	52.8	5.6	5.6	2.8	5.6	5.6	36.1
	300人以上(7)	42.9	14.3	28.6	14.3	0.0	14.3	14.3

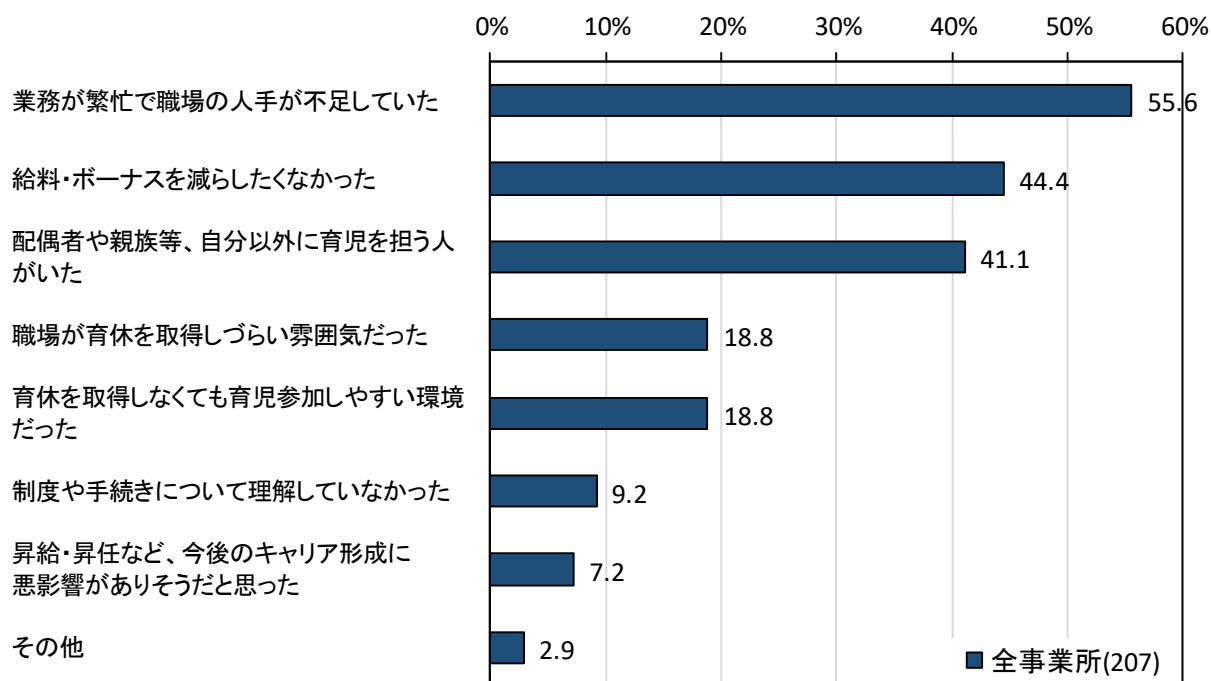
* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

3-5 育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由

(1) 全体的な課題

育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由については、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が55.6%で最も高く、次いで「給料・ボーナスを減らしたくなかった」が44.4%、「配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた」が41.1%となっている。(図表 3-5-1)

図表 3-5-1: 育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由 <設問 19> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の課題

産業分類別にみると、＜サービス業＞を除く3業種では、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が最も高くなっており、＜サービス業＞では、「給料・ボーナスを減らしたくなかった」が最も高くなっている。また、＜卸・小売業＞では、「育休を取得しなくても育児参加しやすい環境だった」が他の産業分類と比較して高くなっている。(図表 3-5-2)

(3)従業員規模別の課題

従業員規模別にみると、従業員規模によって回答にばらつきがみられるが、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」、「給料・ボーナスを減らしたくなかった」と「配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた」は、＜299人以下＞の事業所で回答割合が高くなっている。(図表 3-5-2)

図表 3-5-2: 育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由(産業分類別/従業員規模別)

＜設問 19＞ (複数回答)

		業務が繁忙で職場の人手が不足していた	給料・ボーナスを減らしたくなかった	配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた	職場が育児を取得しづらい雰囲気だった	育休を取得しなくても育児参加しやすい環境だった	制度や手続きについて理解していなかった	昇給・昇任など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだった	その他
(単位: %)									
全事業所(207)		55.6	44.4	41.1	18.8	18.8	9.2	7.2	2.9
産業分類別	製造業(64)	67.2	39.1	35.9	17.2	17.2	7.8	6.3	1.6
	卸・小売業(24)	66.7	29.2	50.0	20.8	37.5	4.2	8.3	0.0
	医療・福祉(39)	56.4	46.2	41.0	20.5	15.4	2.6	2.6	2.6
	サービス業(80)	42.5	52.5	42.5	18.8	16.3	15.0	10.0	5.0
従業員規模別	9人以下(9)	44.4	66.7	55.6	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1
	10～29人(104)	57.7	39.4	41.3	18.3	17.3	10.6	5.8	2.9
	30～99人(72)	52.8	50.0	40.3	20.8	19.4	11.1	12.5	2.8
	100～299人(19)	63.2	42.1	31.6	21.1	26.3	0.0	0.0	0.0
	300人以上(3)	33.3	33.3	66.7	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0

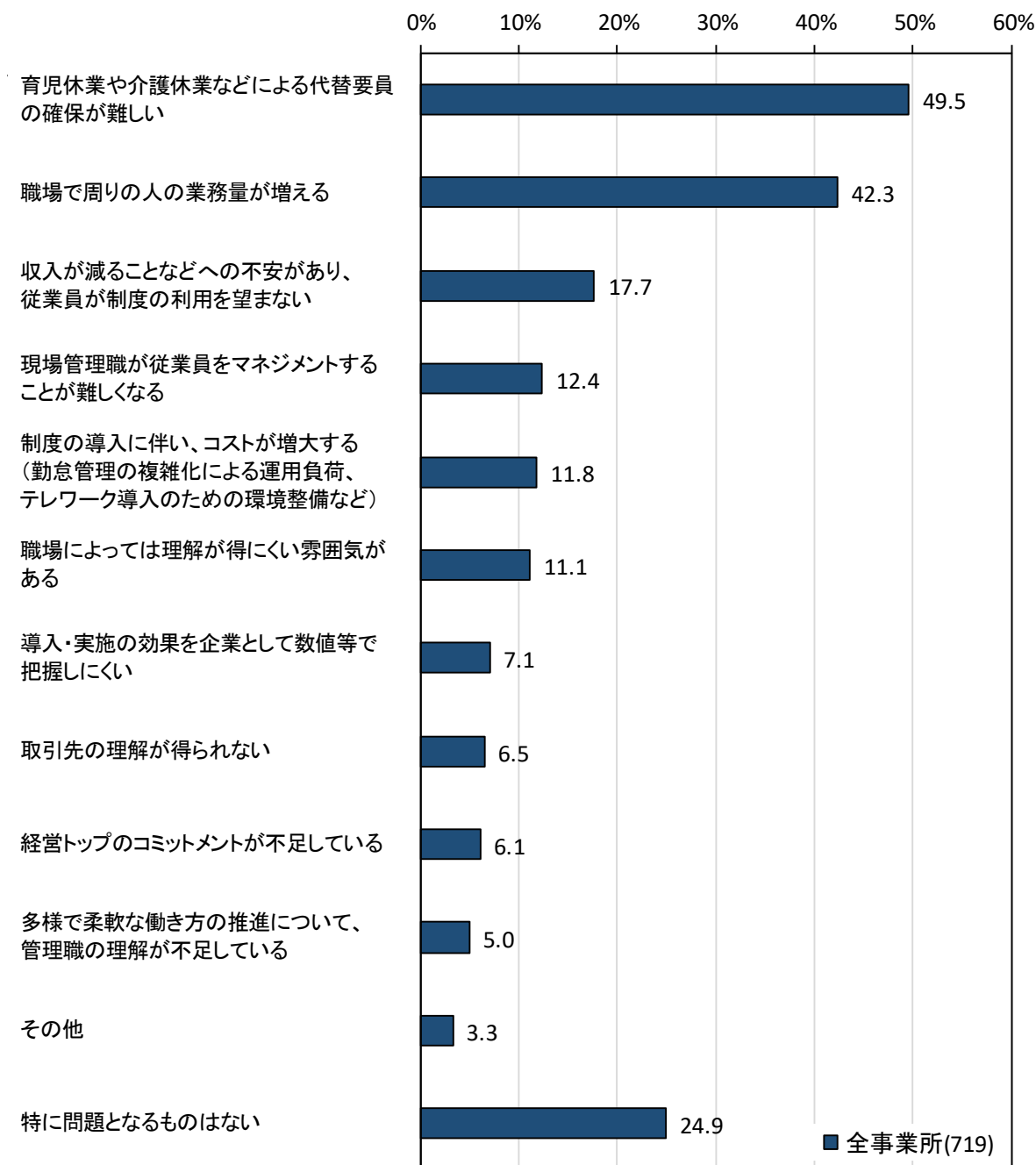
* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

3-6 多様で柔軟な働き方を進める上での課題

(1) 全体的な課題

多様で柔軟な働き方を進める上での課題については、「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49.5%で最も高く、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」が42.3%、「特に問題となるものはない」が24.9%となっている。(図表 3-6-1)

図表 3-6-1: 多様で柔軟な働き方を進める上での課題 <設問 20> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の課題

産業分類別にみると、いずれの業種でも「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」が最も高く、特に<医療・福祉>で56.3%と高くなっている。また、<製造業>で「職場で周りの人の業務量が増える」が52.0%と他の産業分類と比較して高くなっている。(図表 3-6-2)

(3)従業員規模別の課題

従業員規模別にみると、いずれの規模の事業所も「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」が最も高く、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」が高くなっている。また、<299人以下>の事業所では、「職場で周りの人の業務量が増える」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、反対に、「特に問題となるものはない」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 3-6-2)

図表 3-6-2:多様で柔軟な働き方を進める上での課題(産業分類別/従業員規模別) <設問 20> (複数回答)

	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	職場で周りの人の業務量が増える	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	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	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)	職場によっては理解が得にくい雰囲気がある	導入・実施の効果が企業として数値等で把握しにくい	取引先の理解が得られない	経営トップのコミットメントが不足している	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	その他	特に問題となるものはない	
(単位:%)													
全事業所(719)	49.5	42.3	17.7	12.4	11.8	11.1	7.1	6.5	6.1	5.0	3.3	24.9	
産業分類別	製造業(175)	52.6	52.0	23.4	20.6	15.4	17.7	10.9	13.1	8.0	8.6	1.1	13.7
	卸・小売業(83)	51.8	44.6	19.3	9.6	14.5	10.8	3.6	2.4	8.4	6.0	2.4	26.5
	医療・福祉(183)	56.3	36.1	12.0	9.8	7.7	4.9	5.5	1.1	3.3	2.2	6.6	26.2
	サービス業(278)	42.4	39.6	17.3	9.7	11.5	11.2	6.8	7.2	6.1	4.3	2.9	30.6
従業員規模別	9人以下(75)	38.7	30.7	10.7	9.3	6.7	8.0	6.7	8.0	8.0	2.7	0.0	36.0
	10~29人(413)	49.9	40.7	17.2	11.4	11.4	8.7	6.1	6.3	4.1	2.7	3.1	26.2
	30~99人(188)	49.5	46.8	20.2	13.8	14.4	15.4	9.6	6.4	10.1	10.1	3.2	20.2
	100~299人(36)	63.9	61.1	22.2	22.2	13.9	16.7	5.6	8.3	2.8	5.6	13.9	13.9
	300人以上(7)	71.4	42.9	28.6	14.3	14.3	42.9	14.3	0.0	14.3	28.6	0.0	14.3

* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

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) 全体的な特徴

職場のハラスメントに関する取組状況については、「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59.0%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』について、防止策や対応策等の取組を行っている（『パワーハラスメント』の防止策等の取組は行っていない）」事業所は1.3%となり、合わせると60.3%が何らかの取組を行っている。

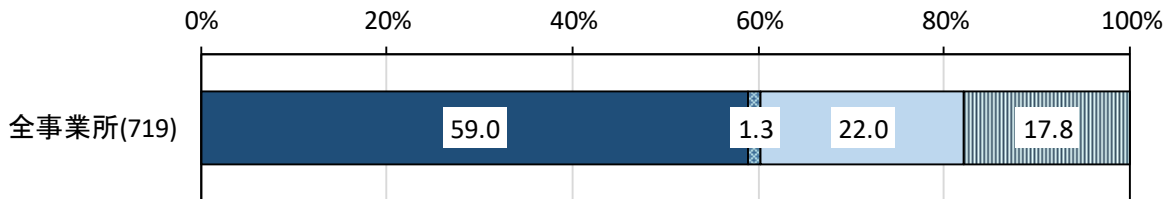
反対に、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」は22.0%、「特に必要性は感じていない」は17.8%となっており、合わせると39.8%で取組が進んでいない状況となっている。（図表 4-1-1）

過去の調査と比較すると、「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」事業所は、前回調査より10.6ポイント、前々回調査より22.2ポイント増加している。

(図表 4-1-2)

※「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」の回答割合は、回答のうち、「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『『パワーハラスメント』、『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』について、防止策や対応策等の取組を行っている」の回答割合の合計値

図表 4-1-1: ハラスメント対策に関する取組状況 <設問 21>



■ 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」について、防止策や対応策等の取組を行っている（「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない）

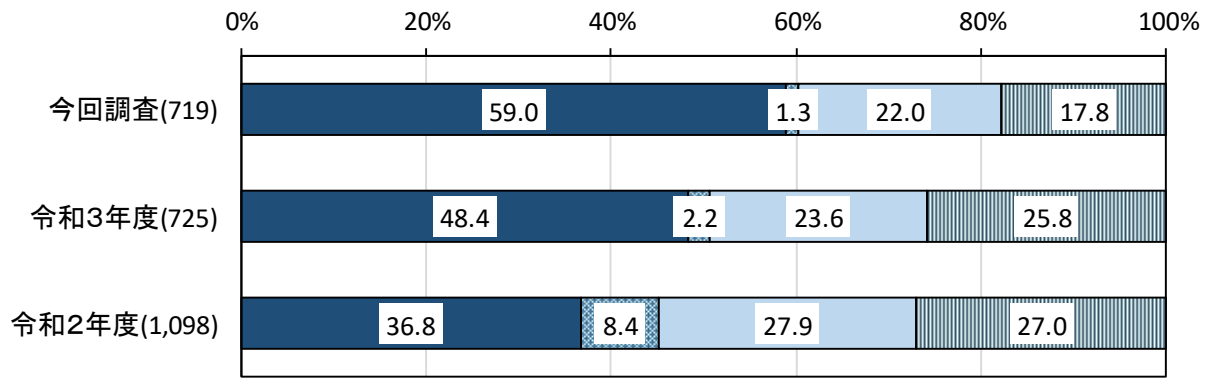
□ 必要性は感じているが、取組は進んでいない

■ 特に必要性は感じていない

* ()内の数字は有効回答数

※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、改正労働施策総合推進法が施行され、令和2年6月1日から大企業において、令和4年4月1日から中小企業において、パワーハラスメント対策が新たに義務化されました。

図表 4-1-2: ハラスメント対策に関する取組状況(過去の調査との比較) <設問 21>



- 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」について、防止策や対応策等の取組を行っている(「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない)
- 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

* ()内の数字は有効回答数

(2) 産業分類別の特徴

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」の回答割合は、いずれの業種も50%を超えており、特に<医療・福祉>が70.5%で最も高くなっている。一方、「特に必要性は感じていない」の回答割合は、<卸・小売業>と<サービス業>が約20%と高くなっている。また、「必要性は感じているが取組は進んでいない」の回答割合は、<製造業>が27.4%で最も高くなっている。(図表 4-1-3)

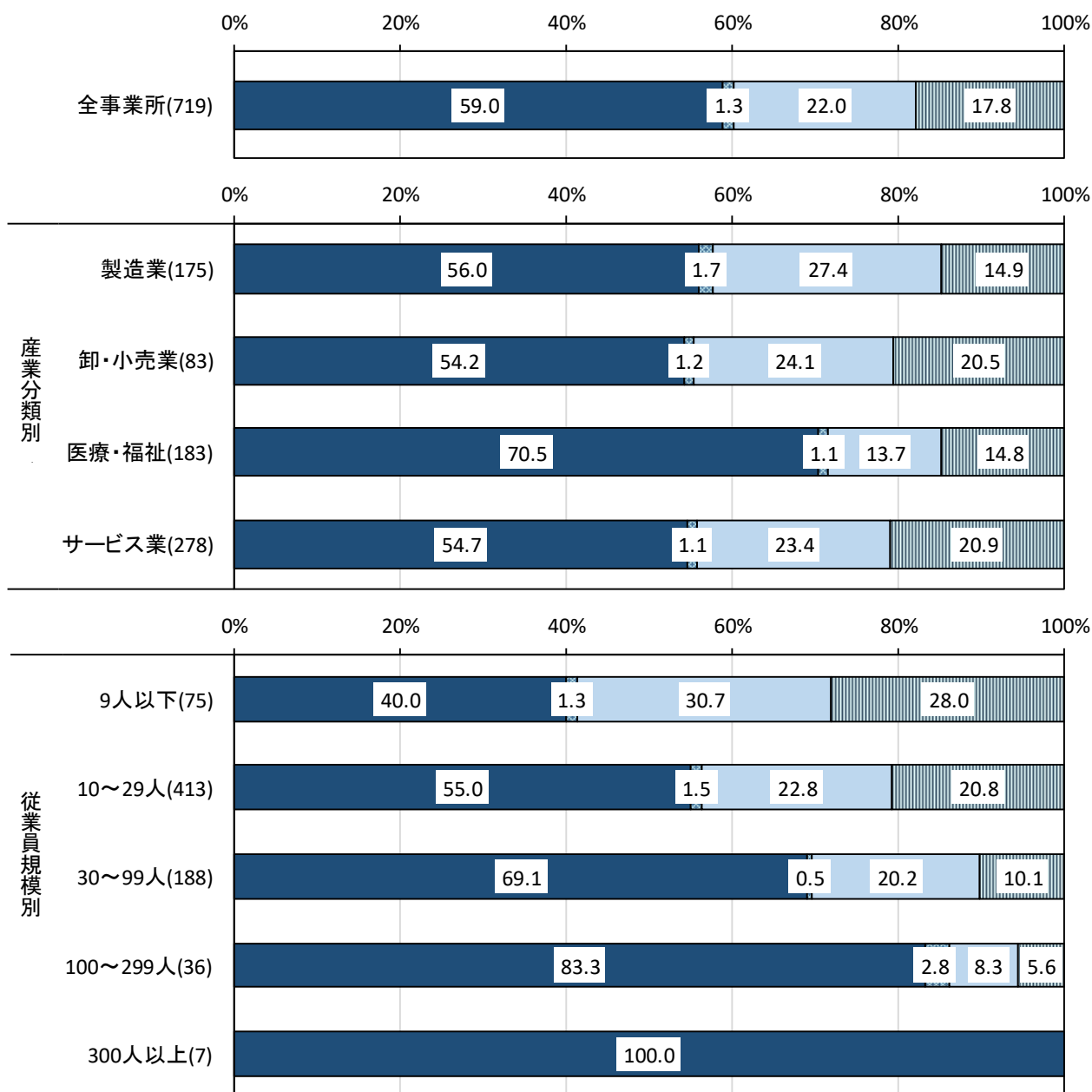
過去の調査と比較すると、いずれの業種でも「職場のあらゆるハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている」の回答割合が増加傾向となっている。(図表 4-1-4)

(3) 従業員規模別の特徴

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、回答割合が高くなる傾向がみられる。一方、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」と「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 4-1-3)

過去の調査と比較すると、いずれの規模でも「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」の回答割合が増加傾向となっている。特に増加率が高くなっているのは、前回調査と比較すると、<10~29人>の事業所が14.0ポイントの増加、前々回調査と比較すると、<300人以上>の事業所が36.8ポイントの増加となっている。(図表 4-1-5)

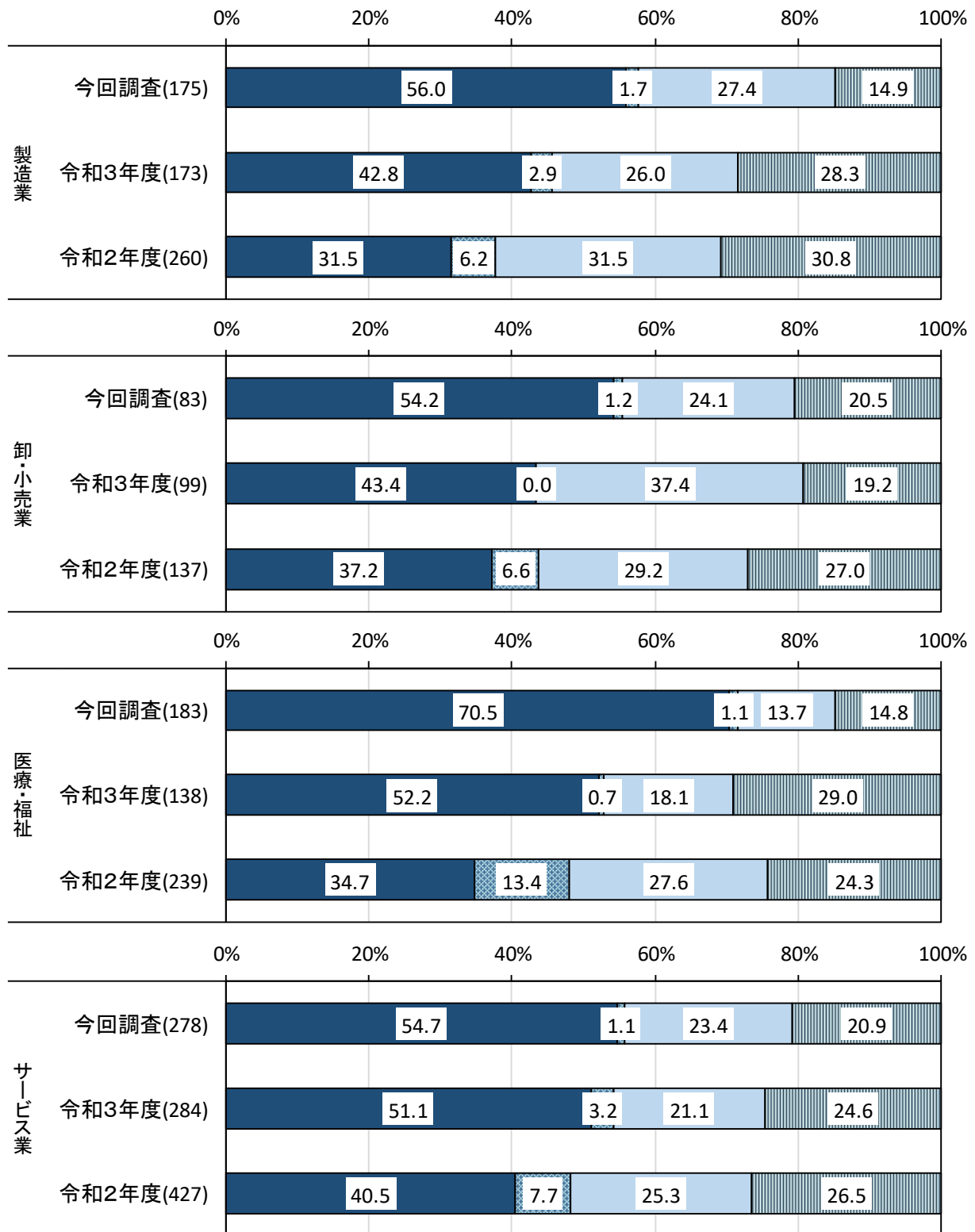
図表 4-1-3: ハラスメント対策に関する取組状況(産業分類別/従業員規模別) <設問 21>



- 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」について、防止策や対応策等の取組を行っている(「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない)
- 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

* ()内の数字は有効回答数

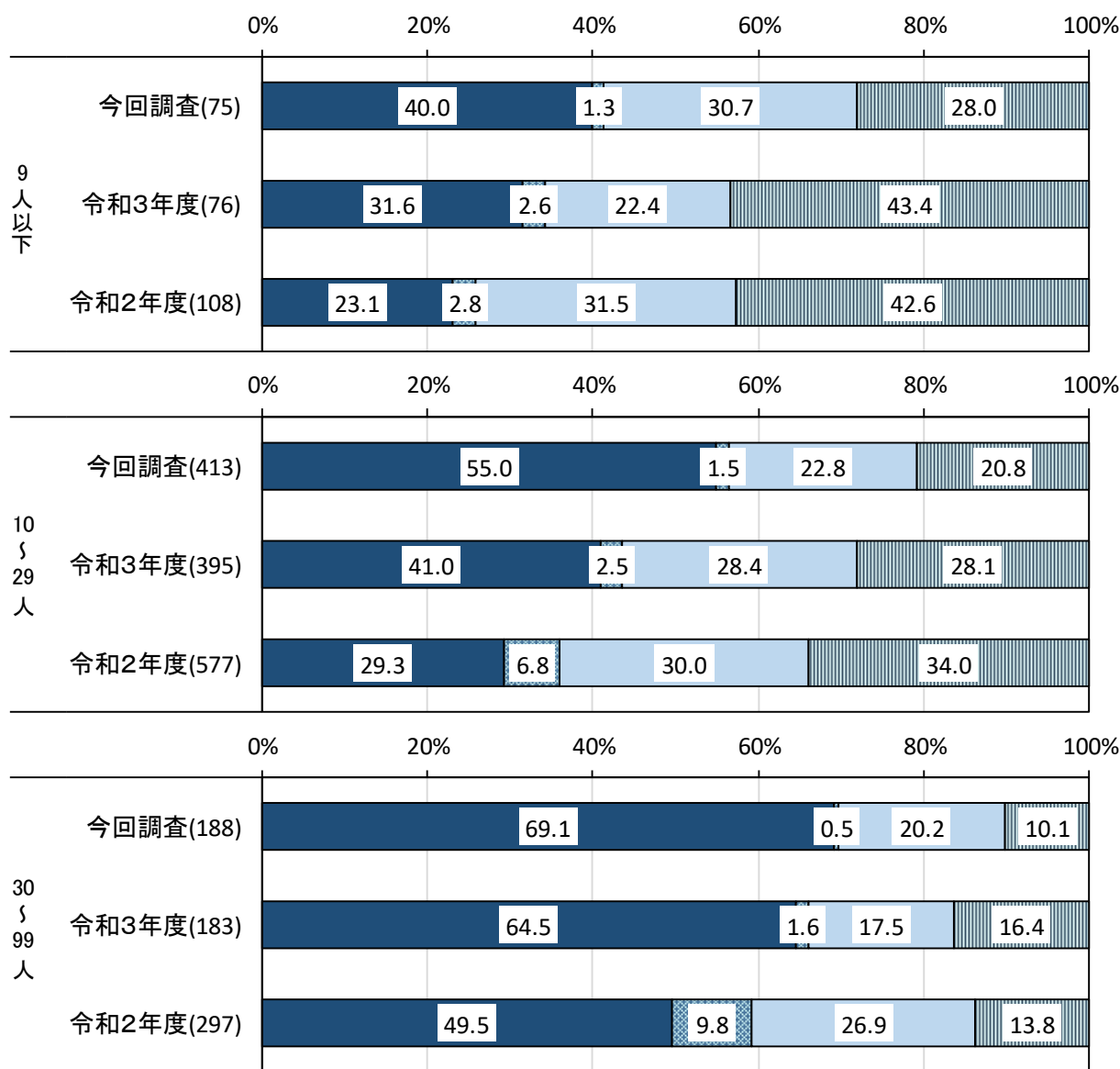
図表 4-1-4:産業分類別にみたハラスメント対策に関する取組状況(過去の調査との比較) <設問 21>



- 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」について、防止策や対応策等の取組を行っている(「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない)
- 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

* ()内の数字は有効回答数

図表 4-1-5:従業員規模別にみたハラスメント対策に関する取組状況(過去の調査との比較) <設問 21>



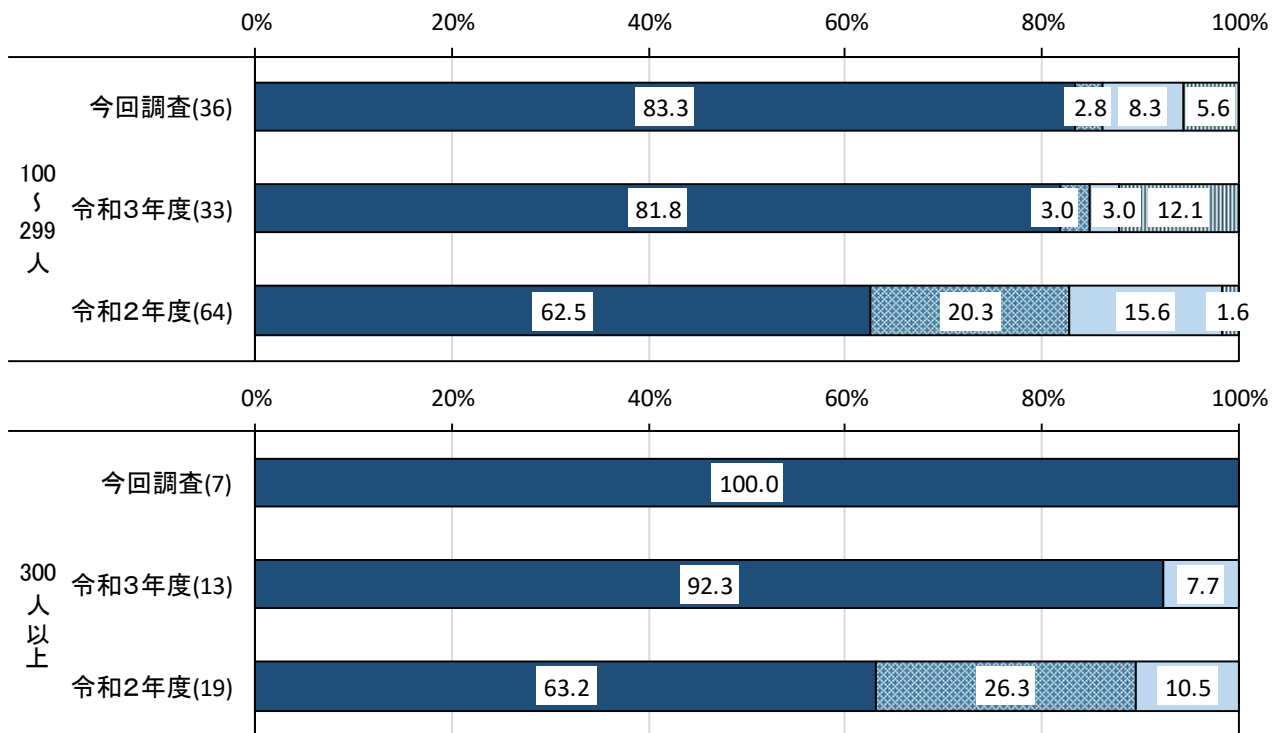
■ 職場のあらゆるハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている

■ 「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」について、防止策や対応策等の取組を行っている(「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない)

□ 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

* ()内の数字は有効回答数



- 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」について、防止策や対応策等の取組を行っている（「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない）
- 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

* ()内の数字は有効回答数

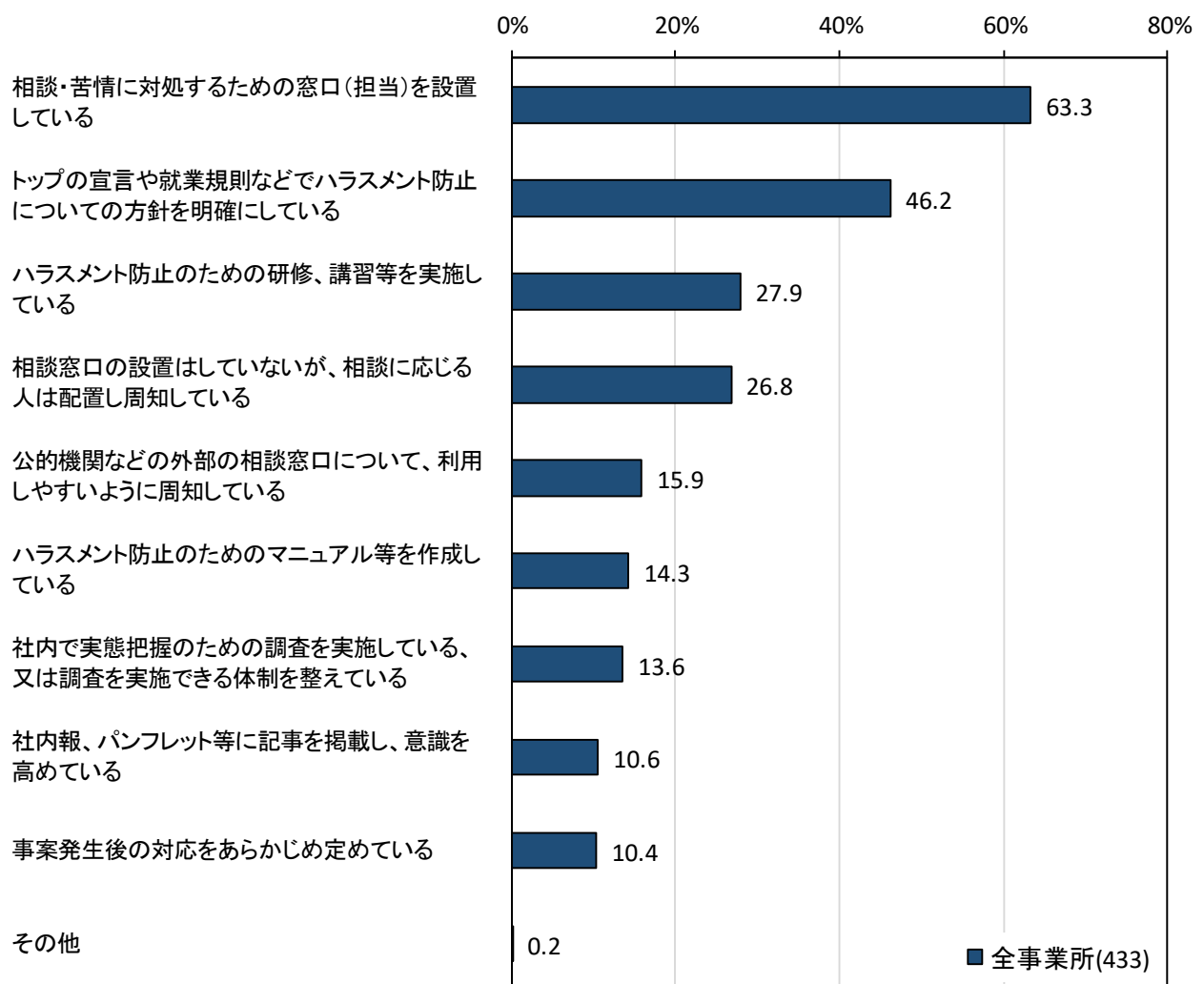
4-2 ハラスメント対策の具体的な取組内容

4-1（設問 21）において、「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』について、防止策や対応策等の取組を行っている（『パワーハラスメント』の防止策等の取組は行っていない）」と回答した 433 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) 全体的な取組状況

全体的にみると、「相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設置している」が 63.3%で最も高く、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している」が 46.2%、「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している」が 27.9%、「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」が 26.8%となっている。（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 22>（複数回答）



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の取組状況

産業分類別にみると、＜製造業＞を除く3業種では、「相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設置している」が最も高くなっており、＜製造業＞では、「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している」が最も高くなっている。（図表 4-2-2）

(3)従業員規模別の取組状況

従業員規模別にみると、多くの項目で、規模が大きくなる程、回答割合が高くなる傾向にあるが、「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」は、規模が小さくなる程、回答割合が高くなっている。（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 22> (複数回答)

	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している	ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している	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	公的機関などの外部の相談窓口について、利用しやすいように周知している	ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成している	社内で実態把握のための調査を実施している、又は調査を実施できる体制を整えている	社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている	事案発生後の対応をあらかじめ定めている	その他	
(単位:%)											
全事業所(433)	63.3	46.2	27.9	26.8	15.9	14.3	13.6	10.6	10.4	0.2	
産業分類別	製造業(101)	52.5	53.5	27.7	29.7	14.9	10.9	21.8	9.9	8.9	1.0
	卸・小売業(46)	71.7	41.3	26.1	23.9	13.0	10.9	8.7	15.2	10.9	0.0
	医療・福祉(131)	64.1	38.2	26.0	29.0	16.0	20.6	9.9	7.6	11.5	0.0
	サービス業(155)	67.1	49.7	30.3	23.9	17.4	12.3	12.9	12.3	10.3	0.0
従業員規模別	9人以下(31)	32.3	29.0	6.5	48.4	9.7	16.1	6.5	6.5	6.5	3.2
	10～29人(233)	57.9	41.2	22.3	28.3	9.9	10.7	9.4	6.0	8.6	0.0
	30～99人(131)	71.8	51.1	36.6	23.7	26.0	15.3	18.3	13.0	9.9	0.0
	100～299人(31)	93.5	71.0	41.9	9.7	22.6	29.0	29.0	35.5	22.6	0.0
	300人以上(7)	85.7	85.7	85.7	14.3	28.6	42.9	28.6	28.6	42.9	0.0

* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

4-3 ハラスメント対策に取り組んでいない理由

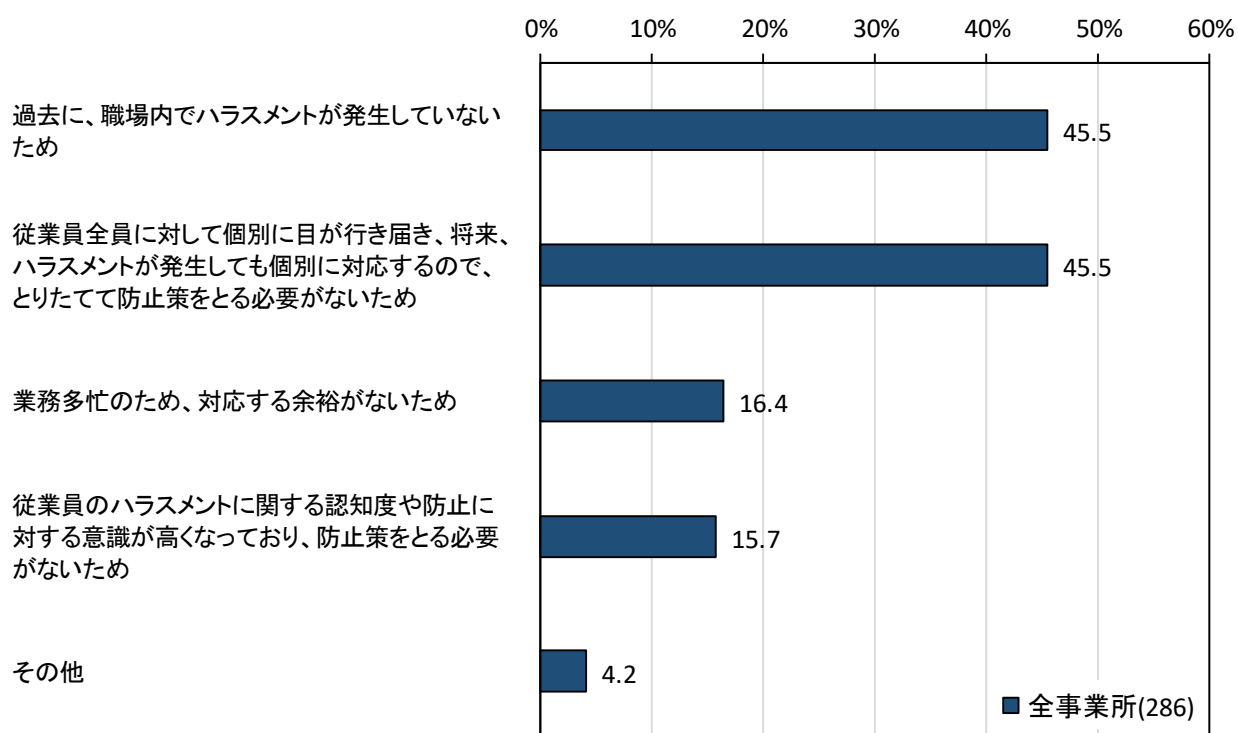
4-1（設問 21）において、ハラスメントに関して、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」「特に必要性は感じていない」と回答した 286 事業所に対して、取り組んでいない理由を聞いた。

(1) 全体的な特徴

全体的にみると、「過去に、職場内でハラスメントが発生していないため」と「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」の2項目がともに 45.5%で最も高く、他の項目と大きく差をつけている。

(図表 4-3-1)

図表 4-3-1: 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」と回答した理由 <設問 23> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の特徴

産業分類別にみると、＜製造業＞＜医療・福祉＞では、「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」が最も高くなっており、＜卸・小売業＞＜サービス業＞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」が最も高くなっている。（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＞の事業所の有効回答数が少ないため、＜99人以下＞の事業所での傾向をみると、＜9人以下＞と＜30～99人＞の事業所では「過去に、職場内でハラスメントが発生していないため」が最も高く、＜10～29人＞の事業所では「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」が最も高くなっている。（図表 4-3-2）

図表 4-3-2: 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」と回答した理由(産業分類別/従業員規模別) <設問 23> (複数回答)

		過去に、職場内でハラスメントが発生していないため	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	業務多忙のため、対応する余裕がないため	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	その他
(単位: %)						
全事業所(286)		45.5	45.5	16.4	15.7	4.2
産業分類別	製造業(74)	37.8	44.6	20.3	13.5	4.1
	卸・小売業(37)	48.6	43.2	10.8	13.5	5.4
	医療・福祉(52)	42.3	51.9	19.2	9.6	3.8
	サービス業(123)	50.4	43.9	14.6	20.3	4.1
従業員規模別	9人以下(44)	52.3	45.5	15.9	18.2	0.0
	10～29人(180)	42.2	48.9	16.1	15.0	3.9
	30～99人(57)	49.1	36.8	17.5	17.5	8.8
	100～299人(5)	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0
	300人以上(0)	-	-	-	-	-

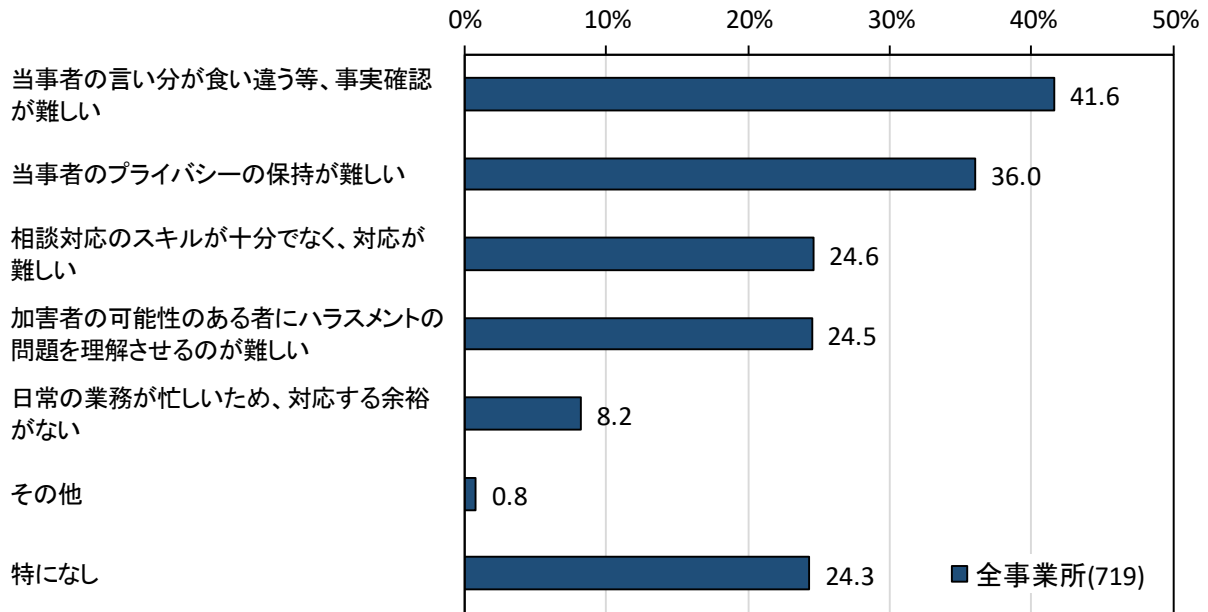
* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

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については、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が41.6%で最も高く、次いで「当事者のプライバシーの保持が難しい」が36.0%、「相談対応のスキルが十分でなく、対応が難しい」が24.6%、「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24.5%、「特になし」が24.3%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場合、対応として特に困難な点 <設問 24> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の特徴

産業分類別にみると、いずれの業種でも、おおむね同様の傾向となっている。(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、<10人以上>の事業所では、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が最も高くなっており、<9人以下>の事業所では、「特になし」が最も高くなっている。

(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 24> (複数回答)

		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	相談対応のスキルが十分でなく、対応が難しい	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	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	その他	特になし
(単位:%)								
全事業所(719)		41.6	36.0	24.6	24.5	8.2	0.8	24.3
産業分類別	製造業(175)	42.9	34.9	25.7	21.1	9.1	0.6	24.6
	卸・小売業(83)	38.6	37.3	34.9	27.7	7.2	0.0	22.9
	医療・福祉(183)	44.3	42.6	23.5	26.8	11.5	1.6	18.6
	サービス業(278)	39.9	32.0	21.6	24.1	5.8	0.7	28.4
従業員規模別	9人以下(75)	26.7	26.7	21.3	10.7	2.7	0.0	38.7
	10～29人(413)	39.0	36.1	22.8	24.5	9.4	0.5	25.4
	30～99人(188)	48.9	37.8	28.2	29.8	8.0	1.1	19.1
	100～299人(36)	58.3	41.7	33.3	22.2	5.6	5.6	13.9
	300人以上(7)	71.4	57.1	28.6	42.9	14.3	0.0	0.0

* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

第5章 行政の取組

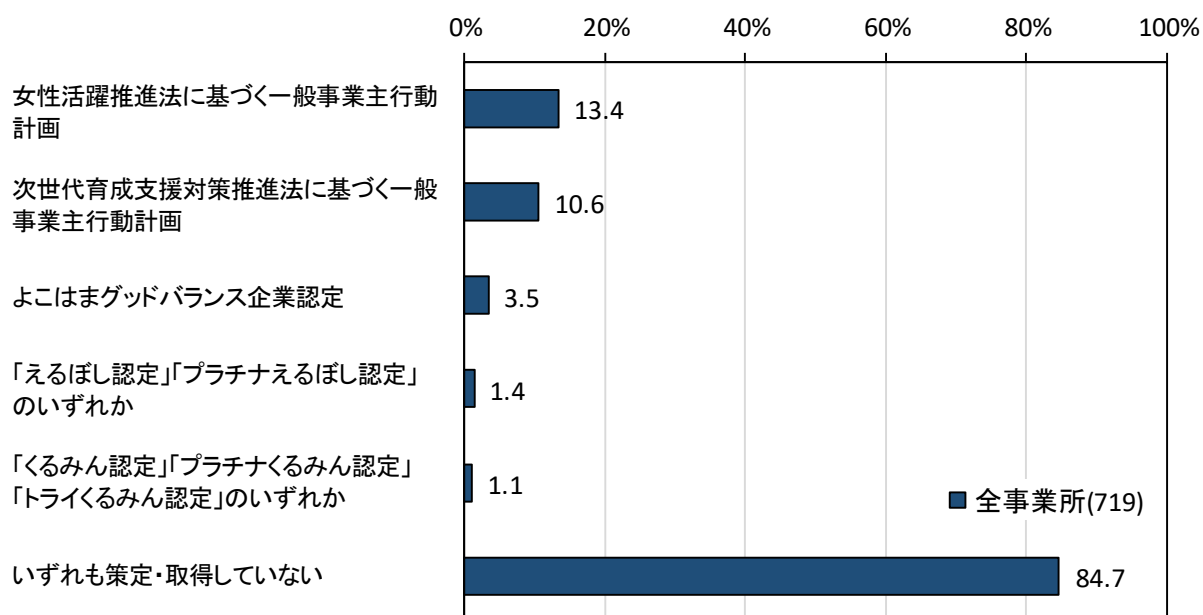
5-1 計画や認定の策定取得状況

(1) 策定もしくは取得している計画や認定

策定もしくは取得している計画や認定については、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」が13.4%、次いで「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」が10.6%、「よこはまグッドバランス企業認定」が3.5%となっている。なお、「いずれも策定・取得していない」は84.7%となっている。(図表 5-1-1)

産業分類別にみると、いずれの業種でも同様の傾向となっている。従業員規模別にみると、<100人以上>の事業所では、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」が最も高く、次いで「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」が高くなっている。<99人以下>の事業所では、「いずれも策定・取得していない」が最も高くなっている。(図表 5-1-2)

図表 5-1-1: 策定もしくは取得している計画・認定 <設問 25-1> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

図表 5-1-2: 策定もしくは取得している計画・認定(産業分類別/従業員規模別) <設問 25-1>

(複数回答)

		女性活躍 推進法に基 づく一般事 業主行動 計画	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	よこはま グッドバラ ンス企業認 定	「えるぼし 認定」「プラ チナえるぼ し認定」の いずれか	「くるみん認 定」「プラチ ナくるみん 認定」「トラ イくるみん 認定」のい ずれか	いずれも策 定・取得し ていない
(単位:%)							
全事業所(719)		13.4	10.6	3.5	1.4	1.1	84.7
産 業 分 類 別	製造業(175)	14.3	12.6	6.9	0.6	1.1	83.4
	卸・小売業(83)	15.7	12.0	3.6	3.6	2.4	80.7
	医療・福祉(183)	9.3	5.5	2.2	1.6	0.5	89.6
	サービス業(278)	14.7	12.2	2.2	1.1	1.1	83.5
従 業 員 規 模 別	9人以下(75)	12.0	6.7	1.3	0.0	0.0	88.0
	10～29人(413)	6.8	4.4	1.9	0.5	0.7	91.5
	30～99人(188)	14.4	12.2	6.4	1.6	0.5	82.4
	100～299人(36)	72.2	69.4	11.1	11.1	5.6	25.0
	300人以上(7)	85.7	71.4	0.0	14.3	28.6	14.3

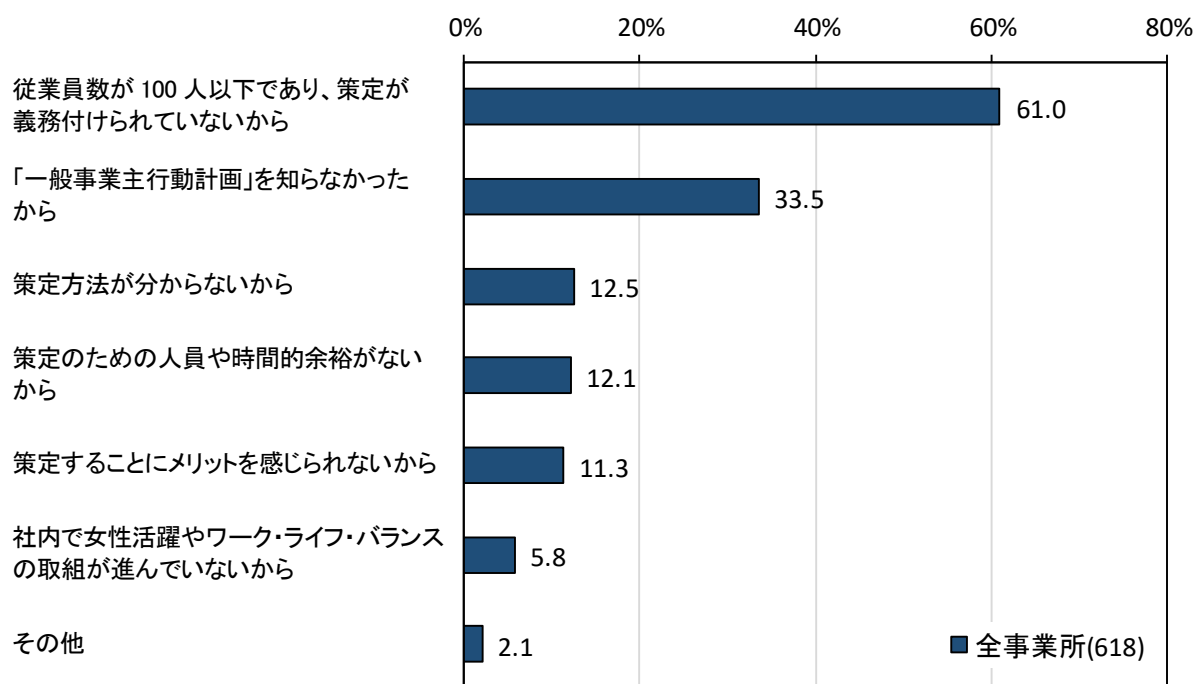
* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

(2)「一般事業主行動計画」を策定していない理由

「一般事業主行動計画」を策定していない理由については、「従業員数が100人以下であり、策定が義務付けられていないから」が61.0%で最も高く、次いで「『一般事業主行動計画』を知らなかったから」が33.5%で、この2項目が他の理由の回答割合と比較して高くなっている。**(図表 5-1-3)**

産業分類別にみると、いずれの業種でも、全事業所と同様の傾向となっている。従業員規模別について、<100人以上>の事業所の有効回答数が少ないため、<99人以下>の事業所での傾向をみると、いずれの規模でもおおむね同様の傾向となっている。**(図表 5-1-4)**

図表 5-1-3:「一般事業主行動計画」を策定していない理由 <設問 25-2> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

図表 5-1-4:「一般事業主行動計画」を策定していない理由(産業分類別/従業員規模別)

<設問 25-2> (複数回答)

		従業員数が100人以下であり、策定が義務付けられていないから	「一般事業主行動計画」を知らなかったから	策定方法が分からないから	策定のための人員や時間的余裕がないから	策定することにメリットを感じられないから	社内で女性活躍やワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいないから	その他
(単位:%)								
全事業所(618)		61.0	33.5	12.5	12.1	11.3	5.8	2.1
産業分類別	製造業(149)	62.4	30.9	12.1	18.1	10.7	10.1	2.7
	卸・小売業(69)	56.5	36.2	21.7	10.1	11.6	4.3	4.3
	医療・福祉(165)	62.4	35.2	10.9	9.1	12.1	1.8	1.8
	サービス業(235)	60.4	33.2	11.1	11.1	11.1	6.4	1.3
従業員規模別	9人以下(66)	56.1	43.9	13.6	7.6	6.1	6.1	3.0
	10~29人(383)	61.9	32.9	12.3	11.7	12.3	4.4	2.1
	30~99人(159)	62.9	30.8	11.3	15.7	11.9	8.8	1.3
	100~299人(9)	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	11.1	0.0
	300人以上(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

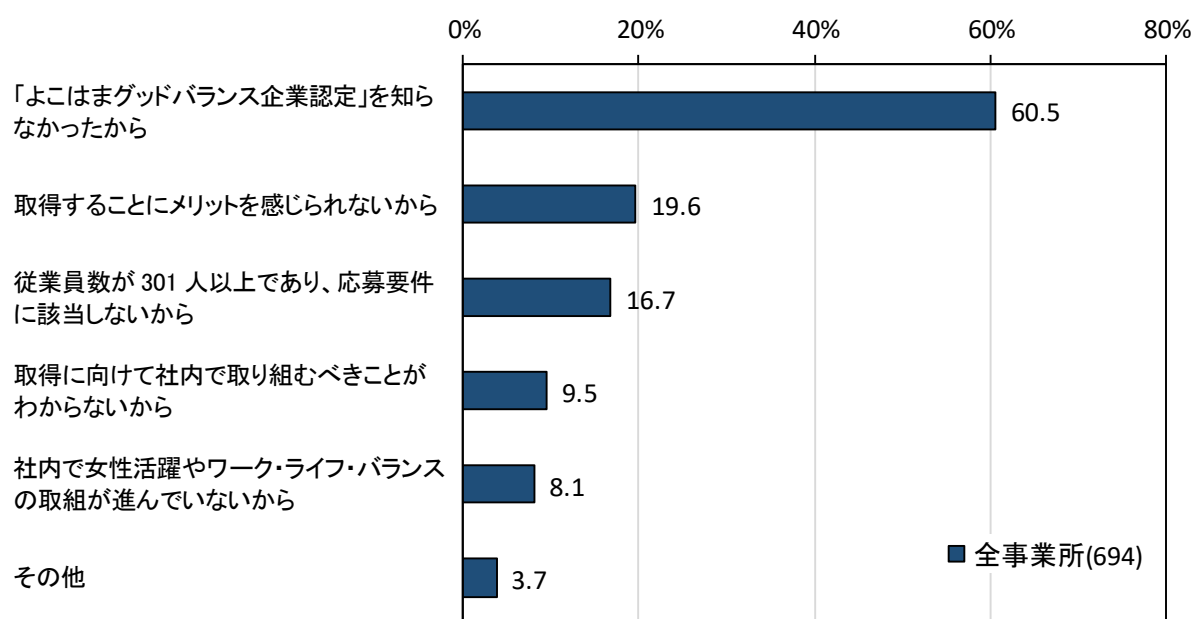
* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

(3)「よこはまグッドバランス企業認定」を取得していない理由

「よこはまグッドバランス企業認定」を取得していない理由については、「『よこはまグッドバランス企業認定』を知らなかったから」が60.5%で最も高く、他の理由と大きく差をつけている。次いで「取得することにメリットを感じられないから」が19.6%、「従業員数が301人以上であり、応募要件に該当しないから」が16.7%となっている。(図表5-1-5)

産業分類別にみると、いずれの業種でもおおむね同様の傾向となっている。従業員規模別にみると、<299人以下>の事業所では、いずれの規模でもおおむね同様の傾向となっている。「『よこはまグッドバランス企業認定』を知らなかったから」の回答割合は、<99人以下>の事業所では60%前後となっているが、<100~299人以下>の事業所では30%台となっている。(図表5-1-6)

図表5-1-5:「よこはまグッドバランス企業認定」を取得していない理由 <設問25-3> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

図表 5-1-6:「よこはまグッドバランス企業認定」を取得していない理由(産業分類別/従業員規模別)

<設問 25-3> (複数回答)

		「よこはまグッドバランス企業認定」を知らなかったから	取得することにメリットを感じられないから	従業員数が301人以上であり、応募要件に該当しないから	取得に向けて社内で取り組むべきことがわからないから	社内で女性活躍やワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいないから	その他
(単位:%)							
全事業所(694)		60.5	19.6	16.7	9.5	8.1	3.7
産業分類別	製造業(163)	53.4	20.9	19.6	11.7	17.2	4.3
	卸・小売業(80)	75.0	18.8	11.3	7.5	3.8	2.5
	医療・福祉(179)	65.4	14.0	16.2	10.1	2.2	3.4
	サービス業(272)	57.4	22.8	16.9	8.5	7.7	4.0
従業員規模別	9人以下(74)	64.9	20.3	10.8	8.1	10.8	4.1
	10～29人(405)	62.5	19.5	18.5	9.9	4.9	2.0
	30～99人(176)	58.5	19.3	13.1	8.5	14.2	6.3
	100～299人(32)	37.5	25.0	21.9	12.5	9.4	12.5
	300人以上(7)	57.1	0.0	42.9	14.3	0.0	0.0

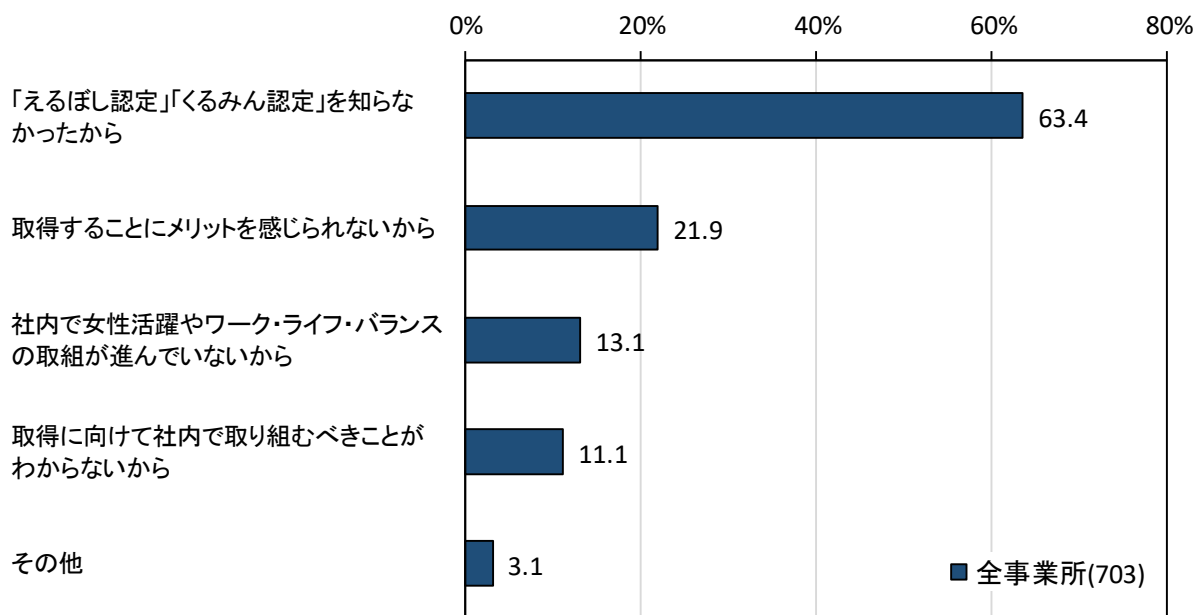
* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

(4)「えるぼし認定」「くるみん認定」を取得していない理由

「えるぼし認定」「くるみん認定」を取得していない理由については、『えるぼし認定』『くるみん認定』を知らなかったからが63.4%で最も高く、他の理由と大きく差をつけている。次いで「取得することにメリットを感じられないから」が21.9%、「社内で女性活躍やワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいないから」が13.1%、「取得に向けて社内で取り組むべきことがわからないから」が11.1%となっている。(図表 5-1-7)

産業分類別にみると、いずれの業種でもおおむね同様の傾向となっている。従業員規模別にみると、<99人以下>の事業所では全事業所と同様の傾向となっており、<100~299人>の事業所では、「取得することにメリットを感じられないから」が最も高くなっている。(図表 5-1-8)

図表 5-1-7:「えるぼし認定」「くるみん認定」を取得していない理由 <設問 25-4> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

図表 5-1-8:「えるぼし認定」「くるみん認定」を取得していない理由(産業分類別/従業員規模別)

<設問 25-4> (複数回答)

		「えるぼし認定」「くるみん認定」を知らなかったから	取得することにメリットを感じられないから	社内で女性活躍やワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいないから	取得に向けて社内で取り組むべきことがわからないから	その他
(単位:%)						
全事業所(703)		63.4	21.9	13.1	11.1	3.1
産業分類別	製造業(172)	50.6	22.7	25.0	15.7	5.8
	卸・小売業(79)	73.4	17.7	6.3	11.4	1.3
	医療・福祉(179)	75.4	19.0	3.9	8.4	0.6
	サービス業(273)	60.8	24.5	13.6	9.9	3.7
従業員規模別	9人以下(75)	76.0	18.7	8.0	10.7	4.0
	10~29人(408)	65.7	22.3	9.6	11.5	2.5
	30~99人(185)	59.5	20.0	19.5	9.7	4.3
	100~299人(30)	33.3	36.7	26.7	16.7	3.3
	300人以上(5)	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0

* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

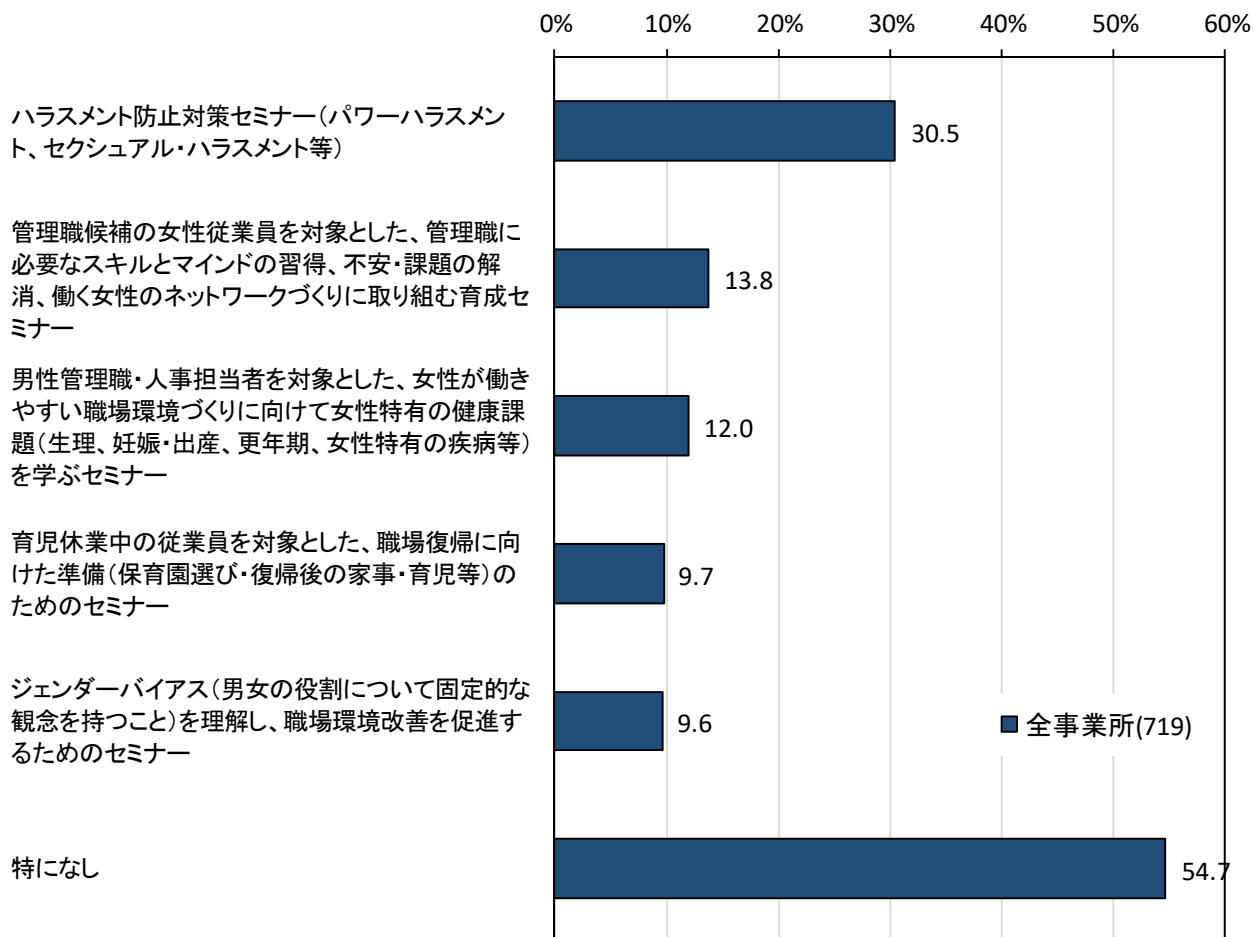
5-2 利用したいセミナー

(1)利用したいセミナー

利用したいセミナーについては、「ハラスメント防止対策セミナー（パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等）」が30.5%で最も高く、次いで「管理職候補の女性従業員を対象とした、管理職に必要なスキルとマインドの習得、不安・課題の解消、働く女性のネットワークづくりに取り組む育成セミナー」が13.8%、「男性管理職・人事担当者を対象とした、女性が働きやすい職場環境づくりに向けて女性特有の健康課題（生理、妊娠・出産、更年期、女性特有の疾病等）を学ぶセミナー」が12.0%となっている。なお、「特になし」は54.7%となっている。（図表 5-2-1）

産業分類別にみると、いずれの業種でも、全事業所とおおむね同様の傾向となっている。従業員規模別にみると、<99人以下>の事業所で、全事業所と同様の傾向となっている。（図表 5-2-2）

図表 5-2-1:利用したいと考えるセミナー <設問 26-1>（複数回答）



* ()内の数字は有効回答数

図表 5-2-2: 利用したいと考えるセミナー(産業分類別/従業員規模別) <設問 26-1> (複数回答)

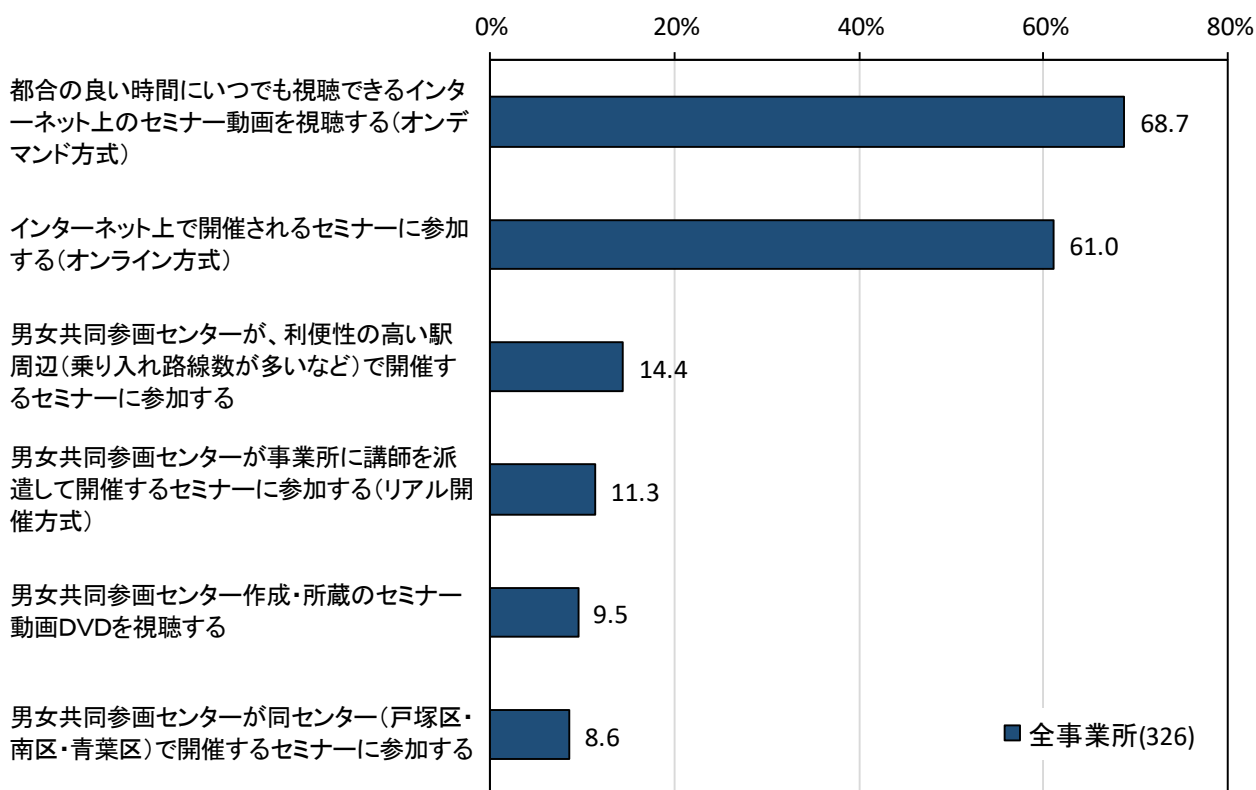
		ハラスメント防止対策セミナー (パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等)	管理職候補の女性従業員を対象とした、管理職に必要なスキルとマインドの習得、不安・課題の解消、働く女性のネットワークづくりに取り組む育成セミナー	男性管理職・人事担当者を対象とした、女性が働きやすい職場環境づくりに向けて女性特有の健康課題(生理、妊娠・出産、更年期、女性特有の疾病等)を学ぶセミナー	育児休業中の従業員を対象とした、職場復帰に向けた準備(保育園選び・復帰後の家事・育児等)のためのセミナー	ジェンダーバイアス(男女の役割について固定的な観念を持つこと)を理解し、職場環境改善を促進するためのセミナー	特になし
(単位: %)							
全事業所(719)		30.5	13.8	12.0	9.7	9.6	54.7
産業分類別	製造業(175)	28.0	15.4	12.6	7.4	10.3	56.6
	卸・小売業(83)	28.9	9.6	12.0	14.5	10.8	56.6
	医療・福祉(183)	36.6	15.8	11.5	13.7	9.8	46.4
	サービス業(278)	28.4	12.6	11.9	7.2	8.6	58.3
従業員規模別	9人以下(75)	28.0	13.3	13.3	9.3	10.7	58.7
	10~29人(413)	25.7	10.9	8.5	8.0	7.3	61.7
	30~99人(188)	35.6	18.1	16.0	11.2	11.7	46.8
	100~299人(36)	58.3	22.2	22.2	22.2	13.9	11.1
	300人以上(7)	57.1	28.6	42.9	14.3	57.1	28.6

* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

(2) 利用しやすい形式・手法・場所

利用しやすい形式・手法・場所については、「都合の良い時間にいつでも視聴できるインターネット上のセミナー動画を視聴する（オンデマンド方式）」が 68.7%で最も高く、次いで「インターネット上で開催されるセミナーに参加する（オンライン方式）」が 61.0%で、この2項目が他の回答割合と比較して高くなっている。（図表 5-2-3）

図表 5-2-3: 利用しやすい形式・手法・場所 <設問 26-2> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

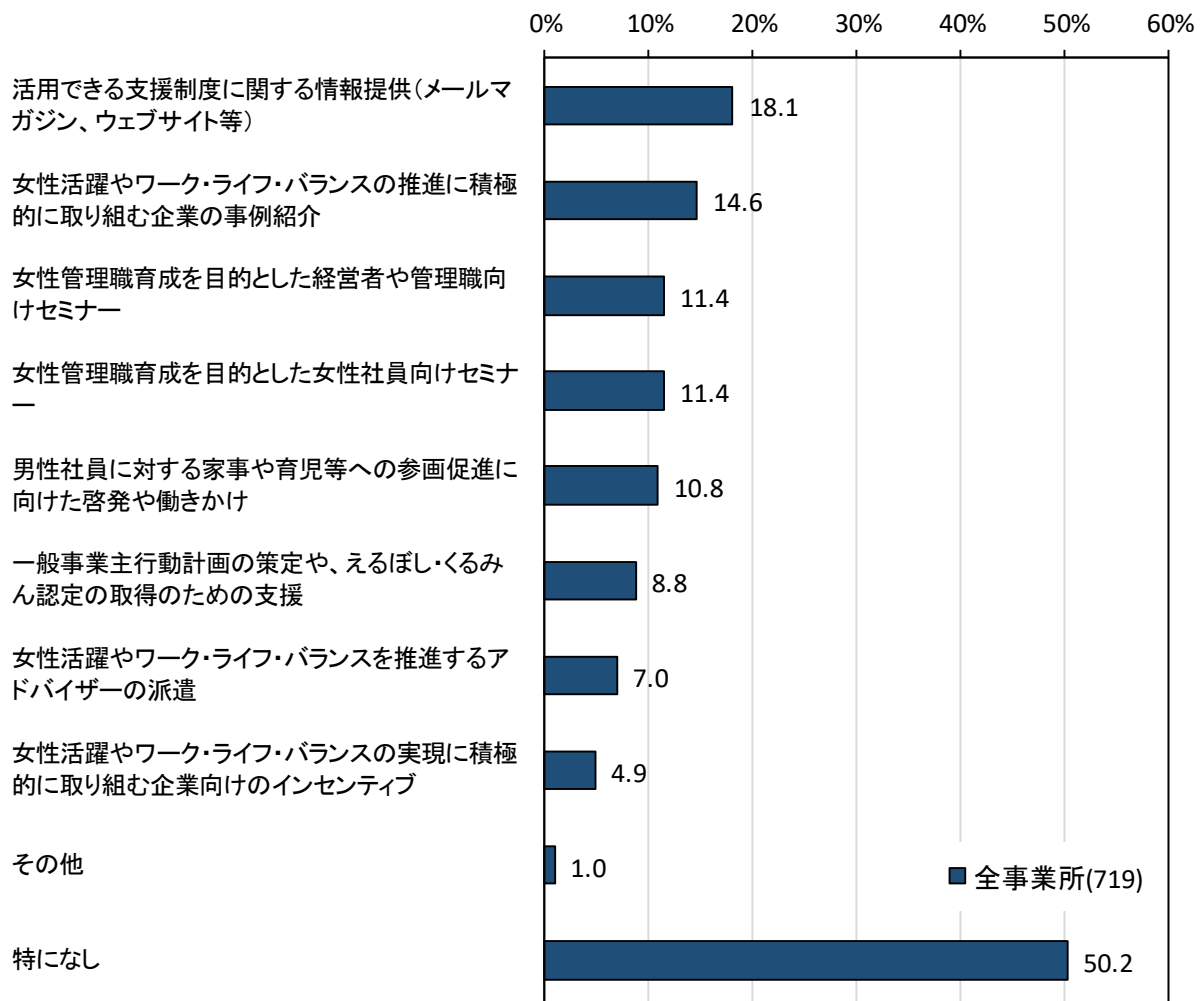
5-3 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの支援で関心のある行政施策

(1)関心のある行政の取組

関心のある行政の取組については、「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）」が18.1%で最も高く、次いで「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」が14.6%となっている。なお、「特になし」は50.2%となっている。（図表5-3-1）

図表5-3-1:女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進支援において関心のある行政の取組

＜設問27-1＞（複数回答）

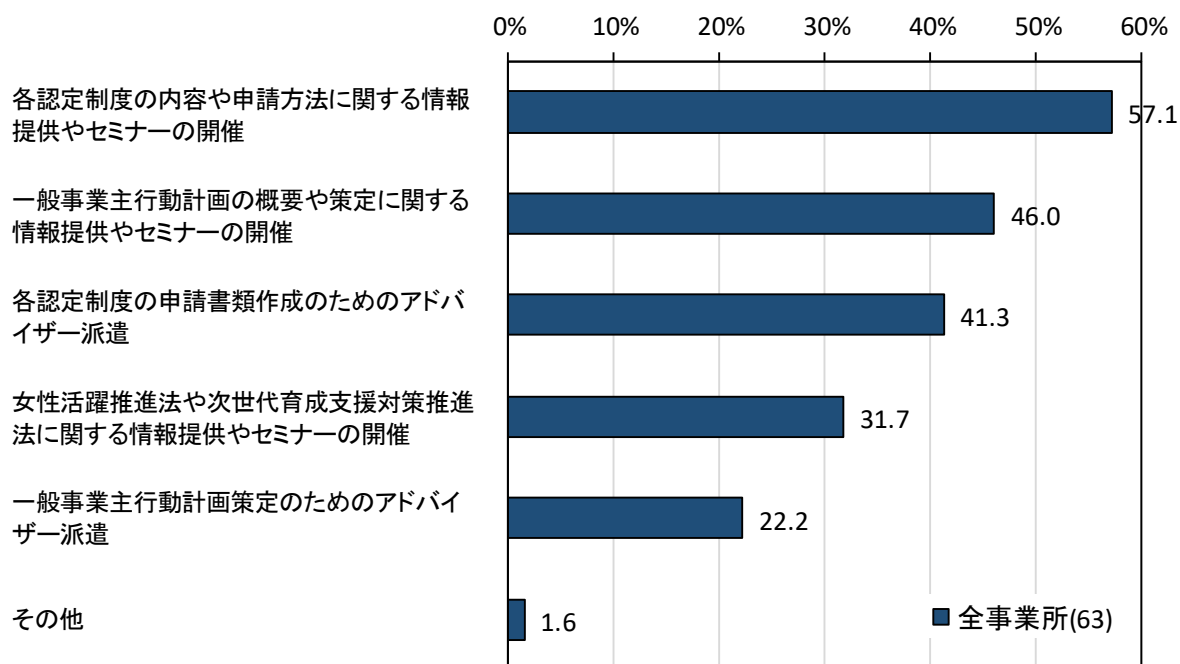


* ()内の数字は有効回答数

(2)行政に期待する支援

計画策定および認定取得に向けて行政に期待する支援については、「各認定制度の内容や申請方法に関する情報提供やセミナーの開催」が57.1%で最も高く、次いで「一般事業主行動計画の概要や策定に関する情報提供やセミナーの開催」が46.0%、「各認定制度の申請書類作成のためのアドバイザー派遣」が41.3%となっている。(図表 5-3-3)

図表 5-3-3: 計画策定および認定取得に向けて行政に期待する支援 <設問 27-3> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

**令和5年度 男女共同参画に関する事業所調査
報告書**

令和6年3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
