

令和7年度  
男女共同参画に関する事業所調査  
報告書

令和8年3月  
横浜市政策経営局

# 目 次

第1部 調査の概要 .....	3
1 調査の目的.....	4
2 調査の内容 .....	4
3 調査設計 .....	4
4 回収結果 .....	4
5 報告書の見方.....	4
第2部 調査結果 .....	5
I 事業所の概要.....	6
1 産業分類別事業所数.....	6
2 従業員規模 .....	8
3 従業員の男女比率 .....	9
4 正社員・正職員の勤続年数 .....	13
5 従業員の平均賃金(月収) .....	14
II 女性の雇用・登用の推進状況.....	15
1 女性の雇用(採用、継続就業)に向けた取組の実施状況.....	15
2 女性の雇用(採用、継続就業)を進める上での課題.....	16
3 女性管理職の割合 .....	17
4 女性管理職の登用(昇進)に向けた取組の実施 .....	21
5 女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題 .....	22
6 女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由 .....	23
7 女性の雇用・登用を進める影響.....	24
8 女性管理職の増加見込み.....	24
III 多様で柔軟な働き方を進めるための取組.....	25
1 年次有給休暇の取得状況 .....	25
2 多様で柔軟な働き方に関する制度 .....	27
3 育児休業 .....	28
4 介護休暇・介護休業.....	32
5 多様で柔軟な働き方を進める上での課題.....	33
IV ハラスメントの防止.....	34
1 ハラスメント対策に関する取組状況 .....	34

2	ハラスメント対策の具体的な取組内容.....	35
3	ハラスメント対策に取り組んでいない理由 .....	35
4	ハラスメント対応で難しい点 .....	36
V	行政の取組 .....	37
1	一般事業主行動計画の策定、女性活躍・働き方関連の認定の取得状況 .....	37
2	「一般事業主行動計画」を策定していない理由 .....	37
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.....	37
4	「えるぼし認定」「くるみん認定」を取得していない理由.....	38
5	女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進のために取り組んだほうがよいこと ...	38
6	女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進のためがあるとよい支援 .....	39
(参考)	令和7年度 横浜市男女共同参画に関する事業所調査 調査票 .....	40

## 第1部 調査の概要

## 1 調査の目的

本調査は、市内事業所の男女共同参画に関する取組の現状及びその推移を明らかにすることで、市内事業所における男女共同参画に関する課題を把握し、今後の横浜市の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した。

## 2 調査の内容

- (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)一般事業主行動計画の策定状況、行政の取組等について

## 3 調査設計

- (1)調査対象 : 令和3年経済センサス・活動調査 調査票(5年次フレーム)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人以上の民営事業所
- (2)標本数 : 3,500 サンプル
- (3)抽出方法 : 従業員規模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
- (4)調査方法 : 郵送配布・郵送または Web 回収
- (5)調査期間 : 令和7年9月26日～10月24日
- (6)調査実施機関 : 株式会社ジャンボ

## 4 回収結果

- (1)配布票数 : 3,233 票 (送付数 3,500 票、うちあて先不明 267 事業所)
- (2)標本数 : 984 票(有効回収率 30.4%)
- (3)有効回答数 : 984- $\alpha$  ( $\alpha$  は無回答、非該当などで設問ごとに異なる)

## 5 報告書の見方

- (1)結果の数値(%)は小数点第2位以下を四捨五入しているため、内訳の計と合計値が一致しない場合がある。
- (2)各項目において無回答の事業所があるため、産業分類別、従業員規模別の事業所数の合計は、全事業所数と一致しない。
- (3)サンプル数が少ない項目についても、参考に掲載している。

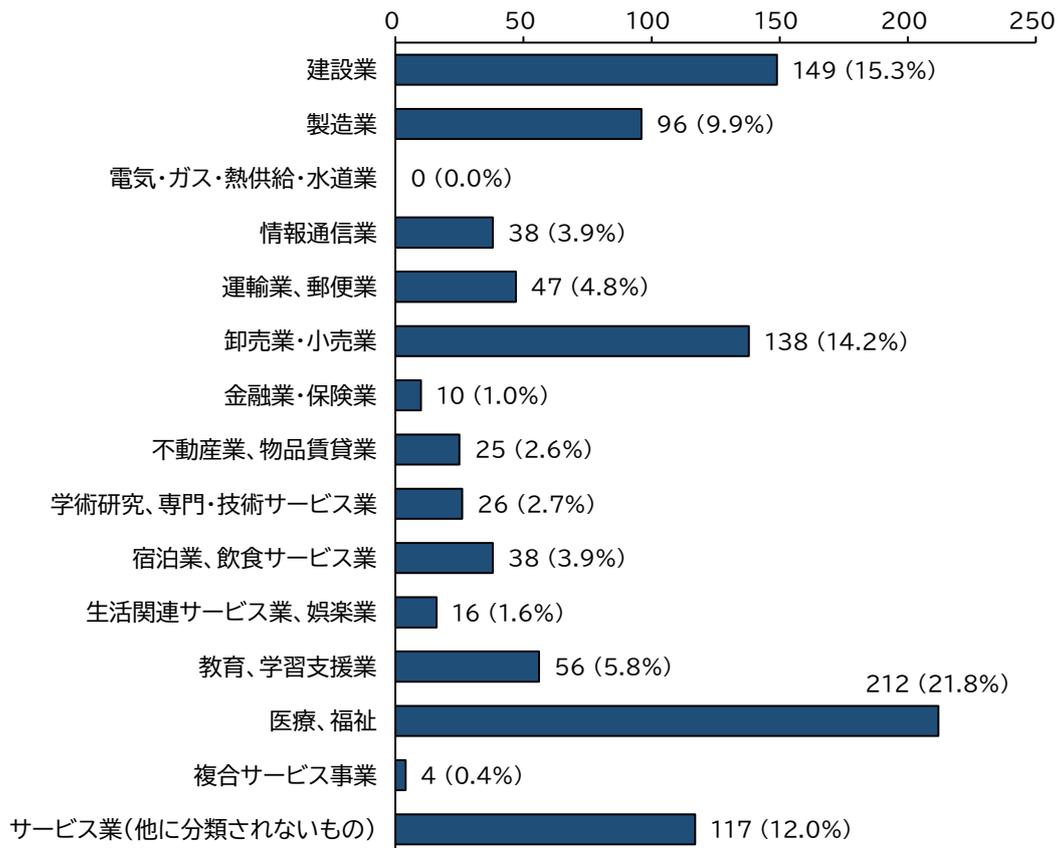
## 第2部 調査結果

## I 事業所の概要

- ・全従業員に占める女性割合は 50.2%で、前回調査(41.2%)より 9%増加。
- ・正社員・職員に占める女性割合は 33.7%、非正規社員・職員に占める女性割合は 70.2%となっている。
- ・産業分類別にみると、「医療・福祉」では従業員の女性割合が高く(77.9%)、製造業では女性割合が低い(20.4%)。
- ・正社員・正職員平均賃金は、男性が 377,776 円、女性が 292,618 円で、男性を 100 とすると女性は 77 となっている。

### 1 産業分類別事業所数<Q1>

産業分類別事業所数及び割合

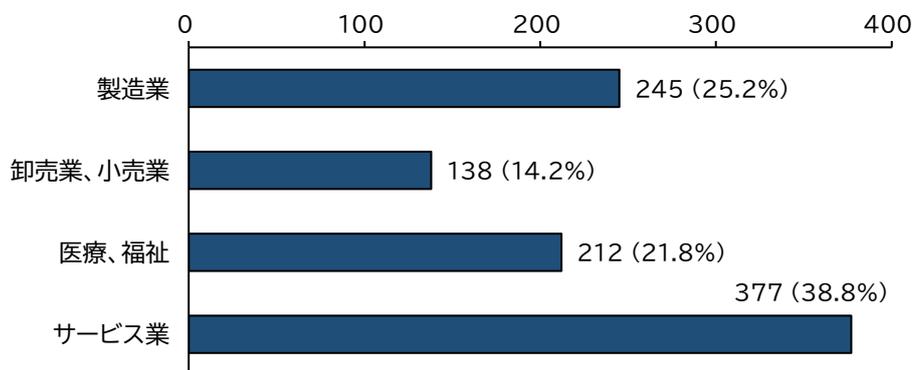


(有効回答数:972)

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5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。

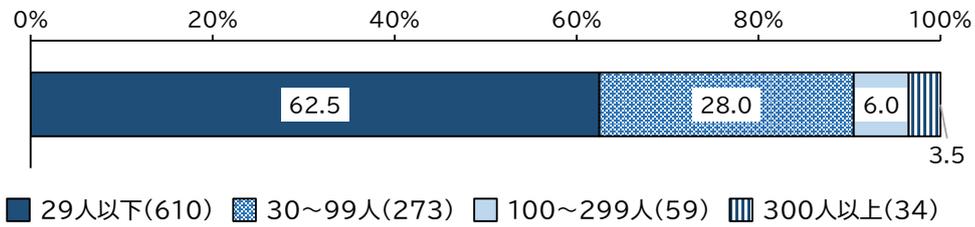
本調査における4分類	日本標準産業分類
製造業	建設業、製造業
卸売業、小売業	卸売業、小売業
医療、福祉	医療、福祉
サービス業	電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、金融業・保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、複合サービス事業、その他サービス業

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



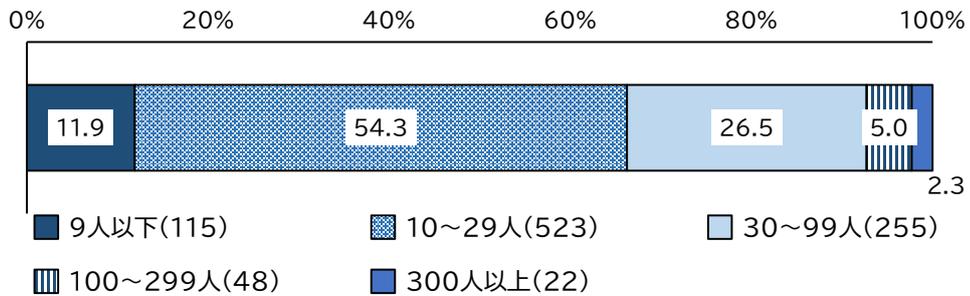
## 2 従業員規模<Q2>

企業全体(本社・支社・営業所などの合計)の従業員規模別割合



(有効回答数:976)

事業所ごとの従業員規模別割合



(有効回答数:963)

※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

### 3 従業員の男女比率

※「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)にかかわらず、次のいずれかに該当する者をいう。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 1か月以上の期間を定めて雇用されている者

#### (1)性別・雇用形態別の従業員数<Q3>

事業所が常時雇用する従業員うち、正社員・正職員の割合は 54.9%である。性別にみると、正社員・正職員の割合は男性が 73.0%、女性が 36.9%となっている。

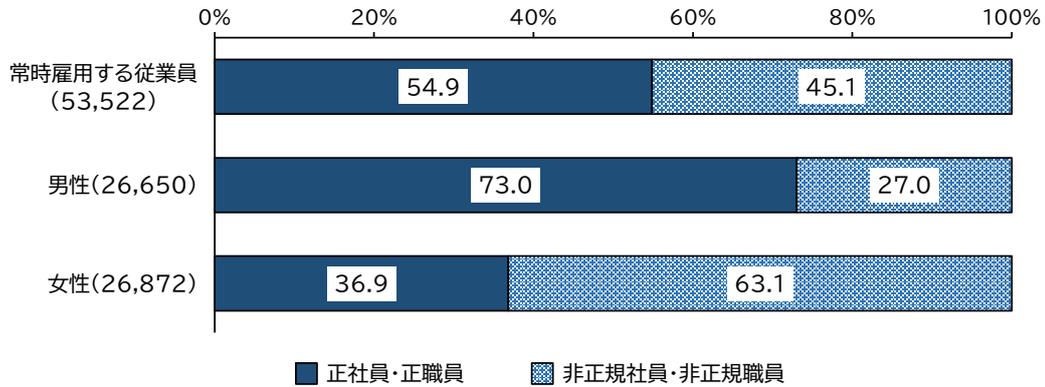
事業所の従業員数 (人)

	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	26,650	19,460	7,190	1,073
女性	26,872	9,903	16,969	713
計	53,522	29,363	24,159	1,786

新規採用数(令和6年度) (人)

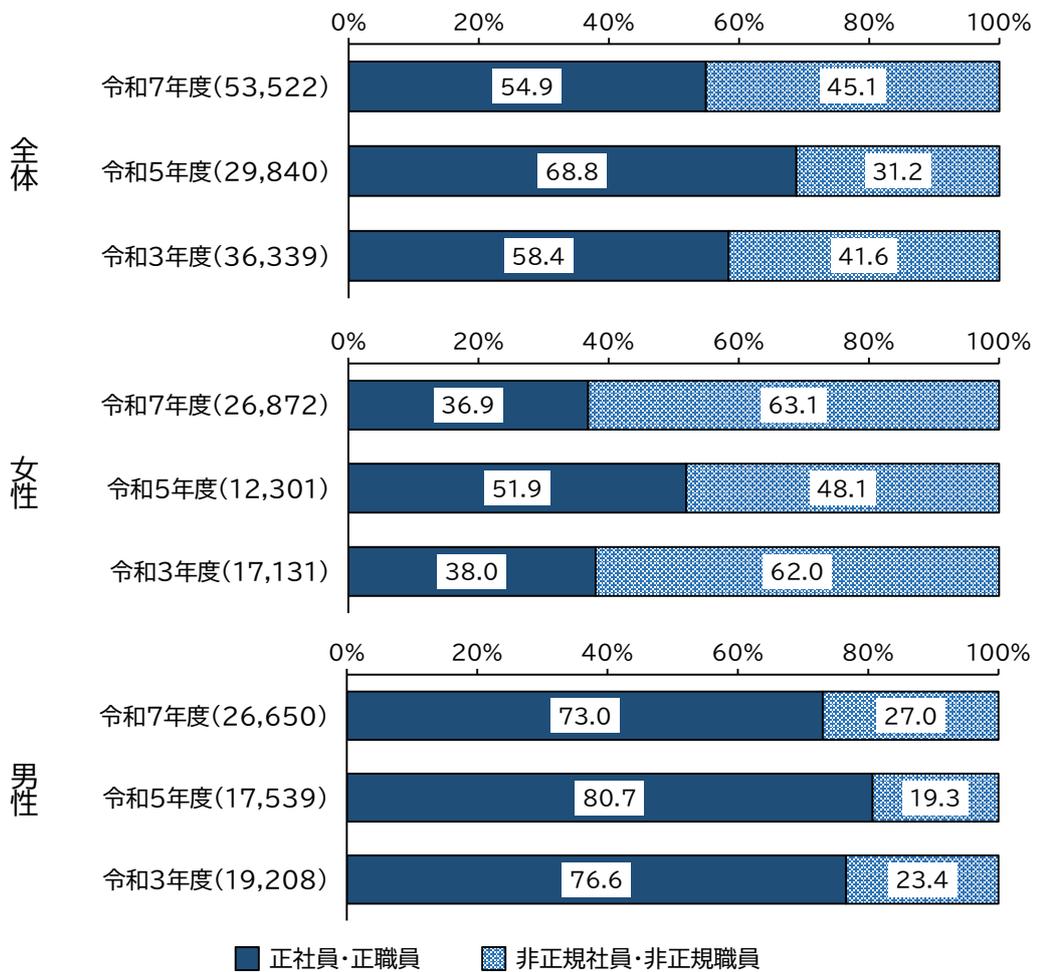
	常時雇用する 従業員	雇用形態別従業員		派遣社員
		正社員・正職員	非正規社員・ 非正規職員	
男性	3,145	1,648	1,497	399
女性	3,786	1,181	2,605	228
計	6,931	2,829	4,102	627

従業員の雇用形態構成(性別)



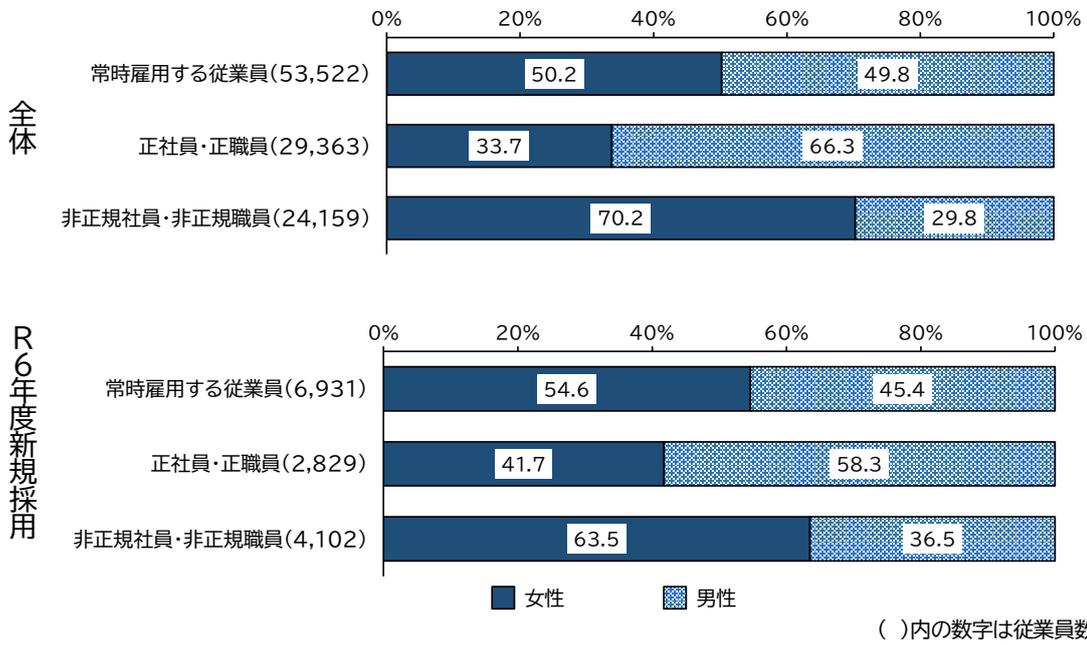
( )内の数字は従業員数

従業員の雇用形態構成(性別・経年比較)

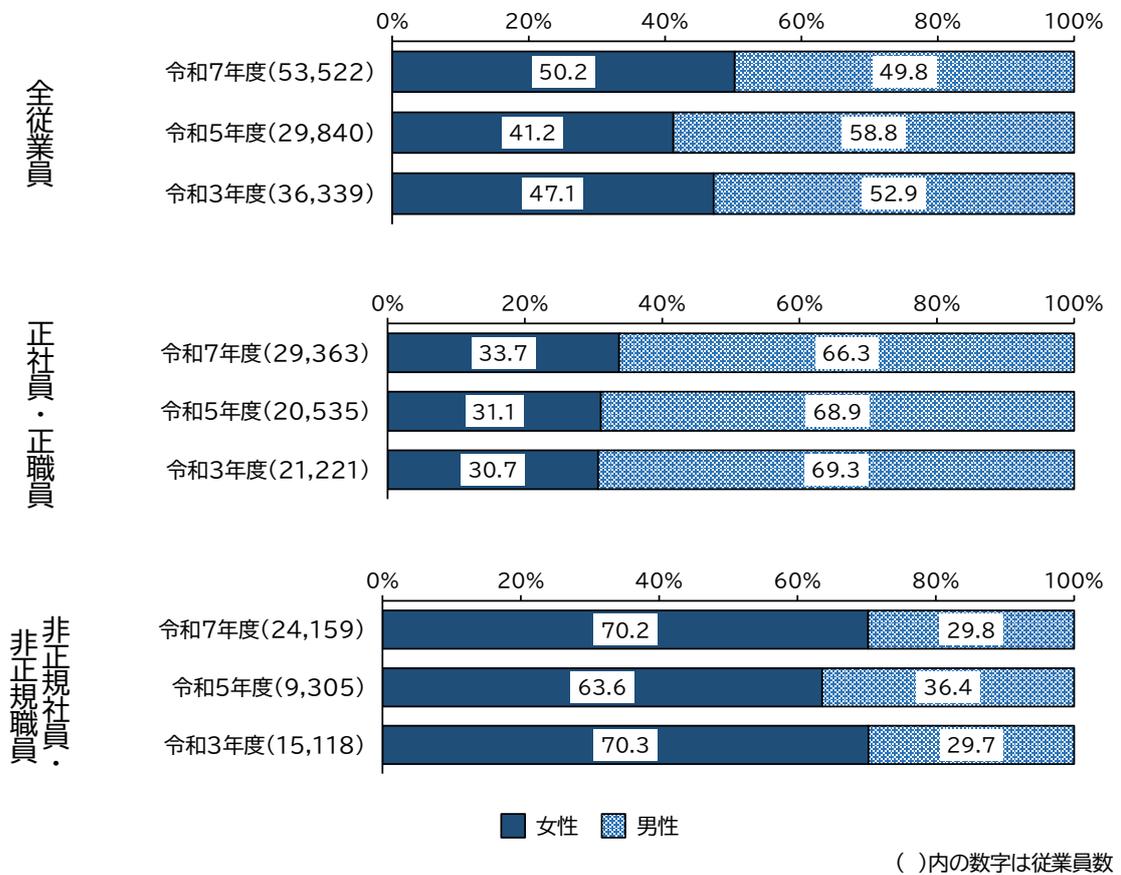


( )内の数字は従業員数

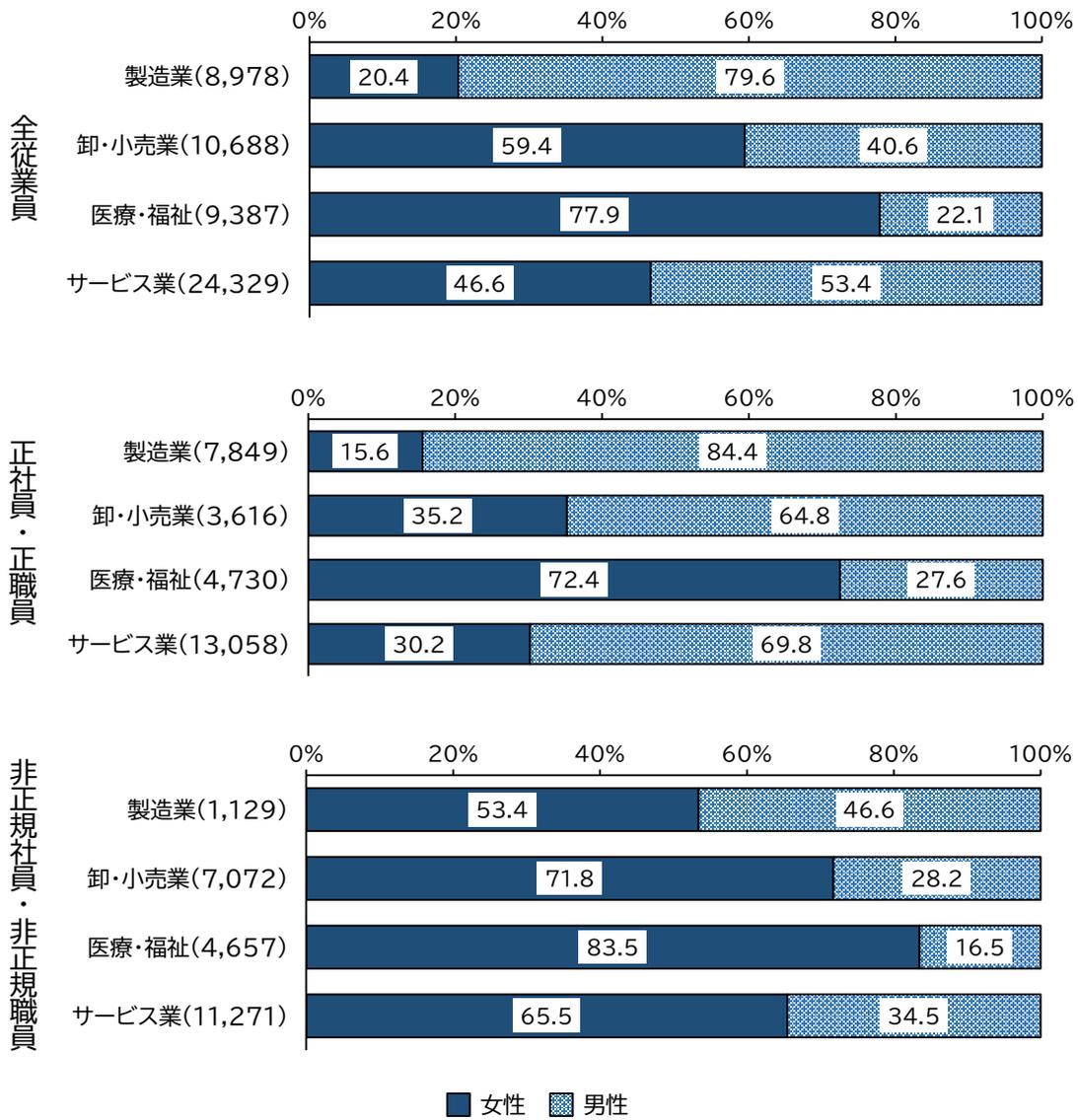
従業員の性別構成(雇用形態別)



従業員の性別構成(雇用形態別・経年比較)



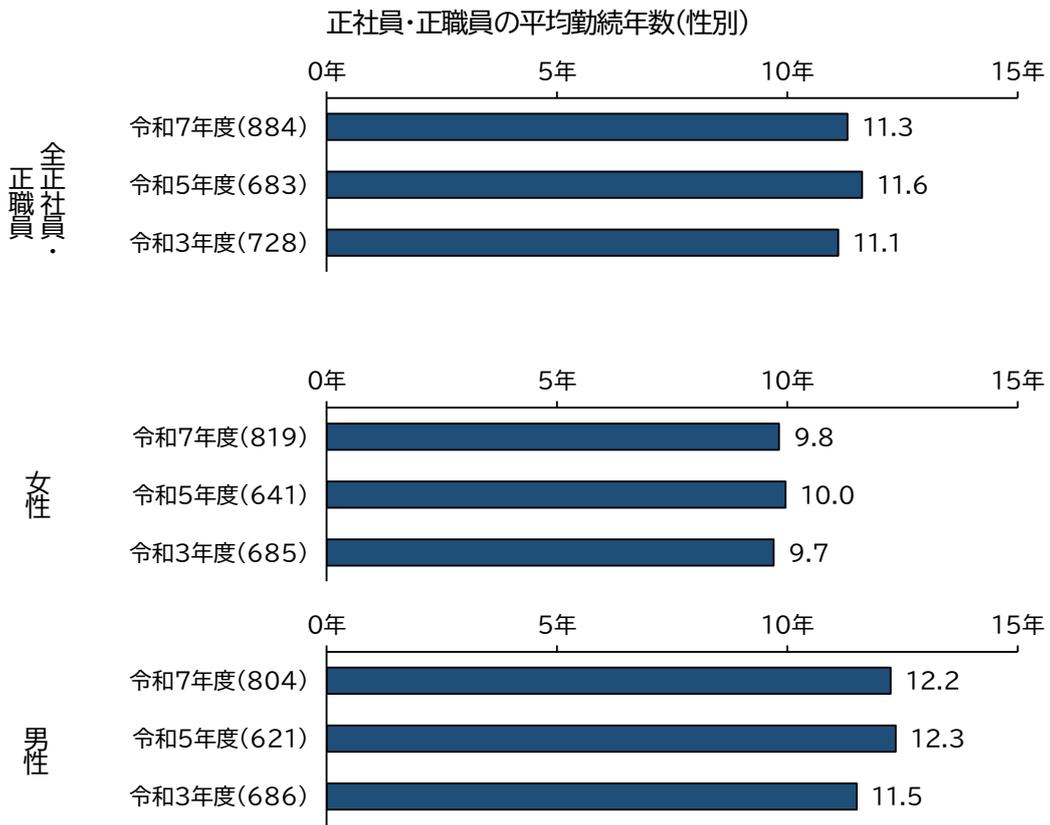
従業員の性別構成(雇用形態別×産業分類別)



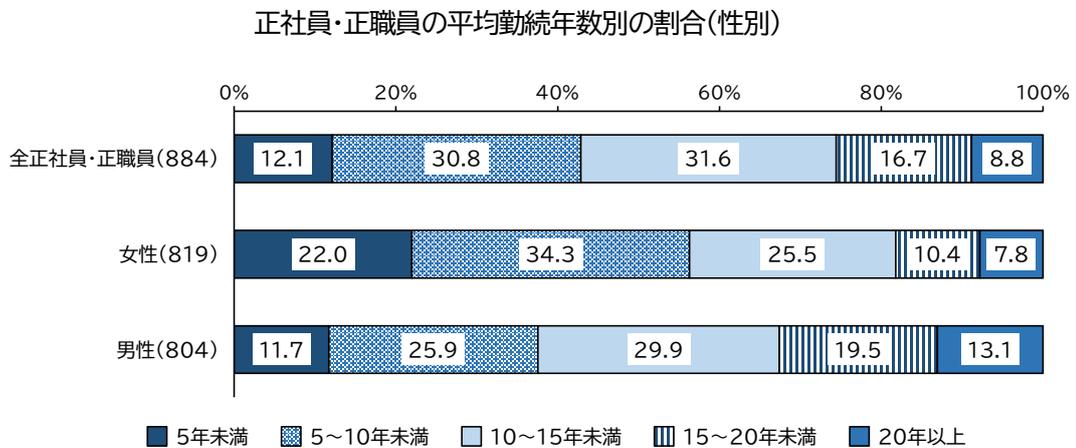
( )内の数字は従業員数

#### 4 正社員・正職員の勤続年数<Q4>

正社員・正職員全体の平均勤続年数は11.3年で、性別にみると女性が9.8年、男性が12.2年となっている。平均勤続年数10年未満の割合をみると、女性は56.3%、男性は37.6%となっている。



( )内の数字は有効回答数

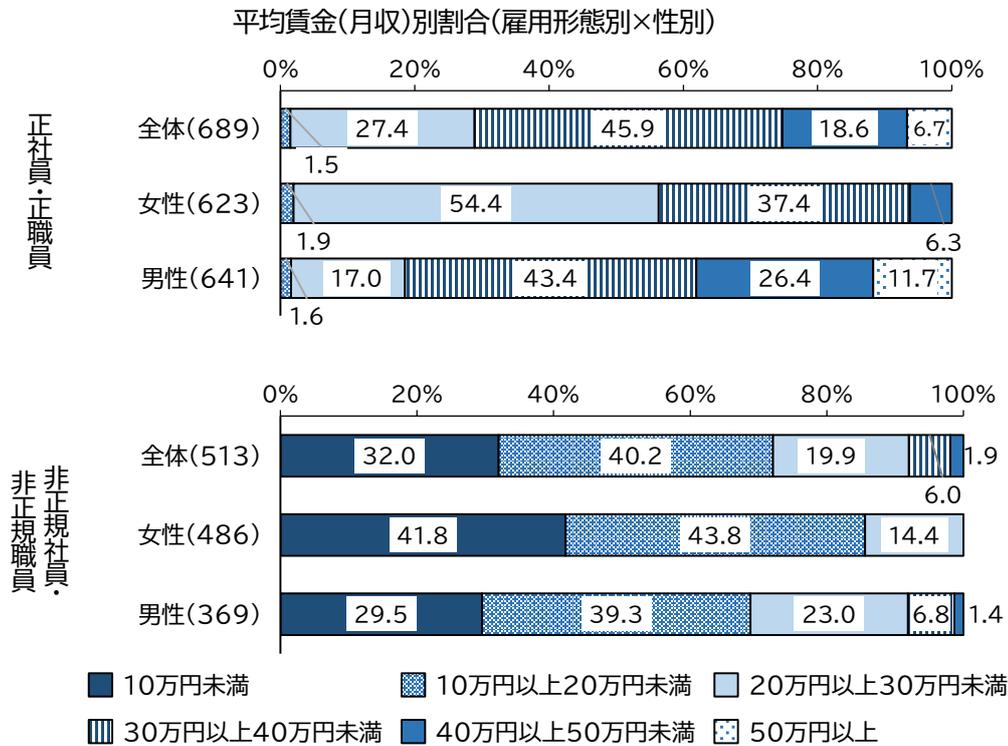
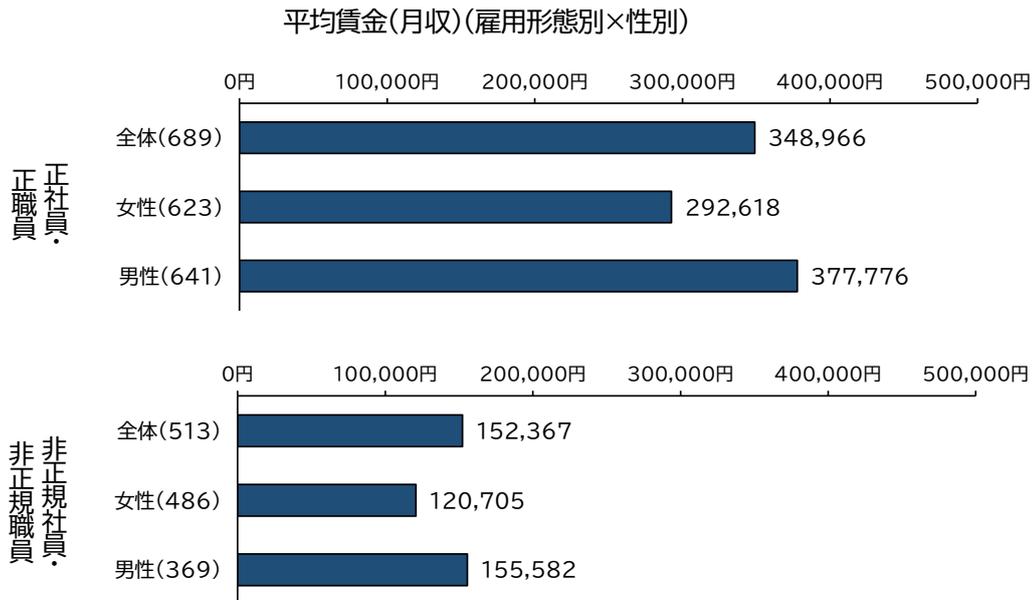


( )内の数字は有効回答数

### 5 従業員の平均賃金(月収)<Q5>

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377,776円、女性が292,618円で、女性の方が85,158円低くなっている。

また、非正規社員・非正規職員のうち、平均賃金(月収)が20万円未満の割合は、女性85.6%、男性68.8%となっている。



( )内の数字は有効回答数

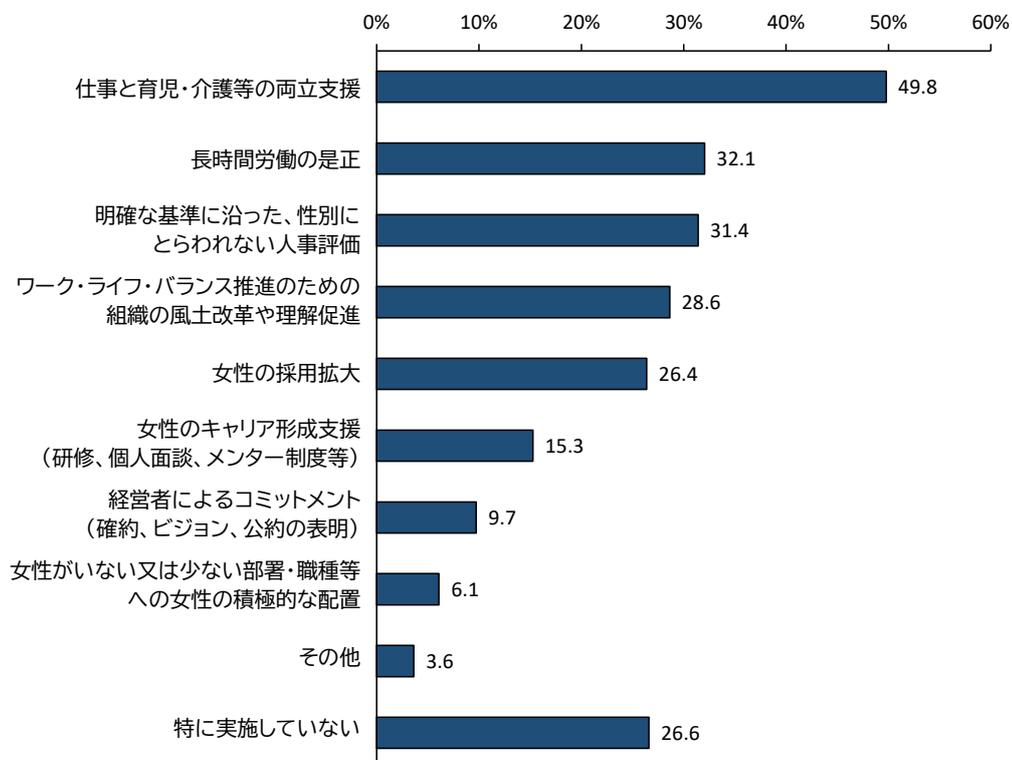
## II 女性の雇用・登用の推進状況

- ・管理職(課長相当職以上)の女性割合は 22.2%であり、令和5年度の前回調査(18.8%)から 3.4 ポイント増加。
- ・管理職の女性割合は、女性役員がいる事業所のほうが、女性役員がいない事業所より 26.2 ポイント高い。
- ・女性の雇用を進める上での課題は、「育児・介護による制約が多い」が 27.7%で最も多い。
- ・女性管理職の登用に向けた取組を実施している事業所は全体の 25.4%である一方で、「必要だと思うが実施していない」事業所は 54.1%、「必要とは思わず実施していない」事業所は 20.5%となっている。

### 1 女性の雇用(採用、継続就業)に向けた取組の実施状況<Q6>

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 49.8%で最も多く、次いで「長時間労働の是正」が 32.1%、「明確な基準に沿った、性別にとられない人事評価」が 31.4%となっている。

女性の雇用(採用、継続就業)に向けた取組の実施状況(複数回答)

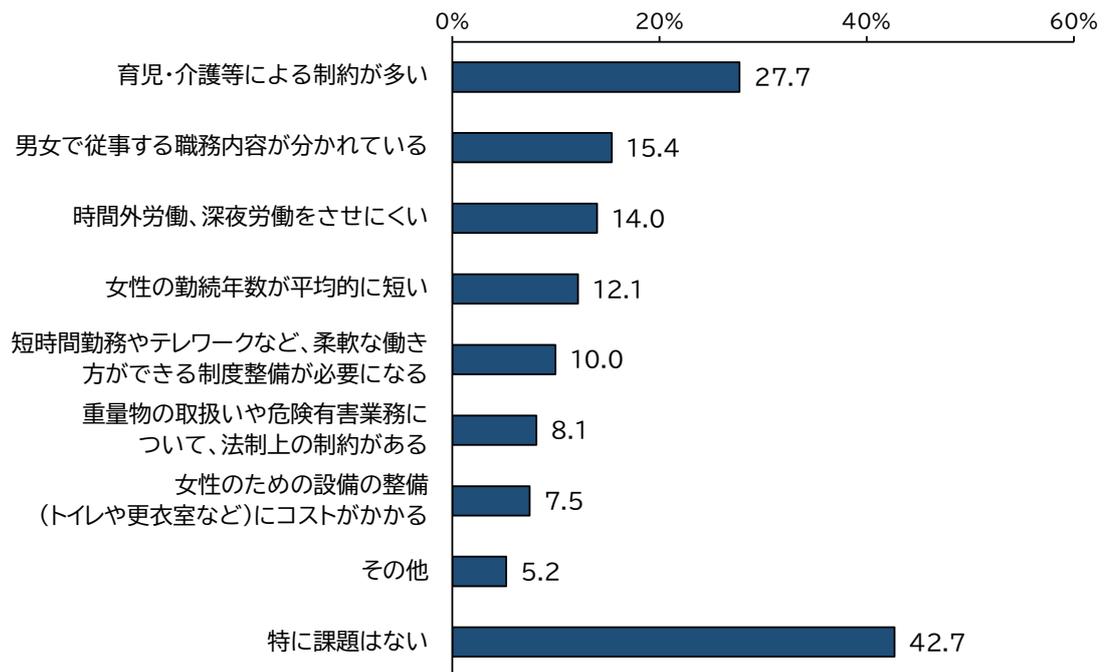


(有効回答数:936)

## 2 女性の雇用(採用、継続就業)を進める上での課題&lt;Q7&gt;

女性の雇用(採用、継続就業)を進める上での課題として、「育児・介護等による制約が多い」が27.7%で最も多く、次いで「男女で従事する職務内容が分かれている」が15.4%、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が14.0%となっている。

女性の雇用(採用、継続就業)を進める上での課題(複数回答)

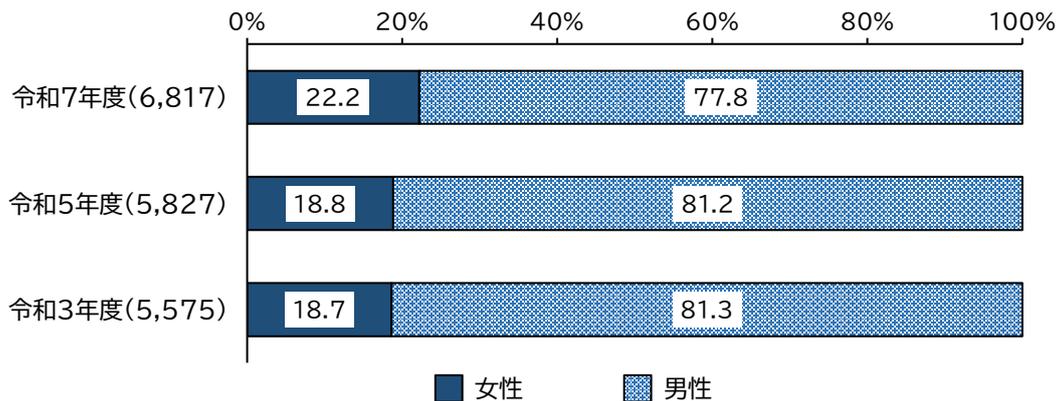


(有効回答数:923)

### 3 女性管理職の割合<Q8>

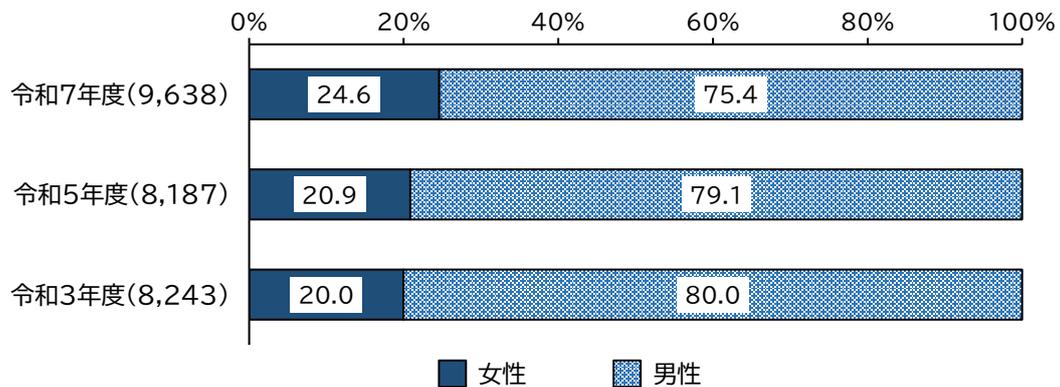
管理職(課長相当職以上)の女性割合は 22.2%であり、前回(令和5年度)調査の 18.8%から 3.4 ポイント増加している。役職別の女性割合をみると、役員 26.8%、部長相当職 17.8%、課長相当職 20.9%、係長相当職 30.5%となっている。

管理職(課長相当職以上)の性別構成



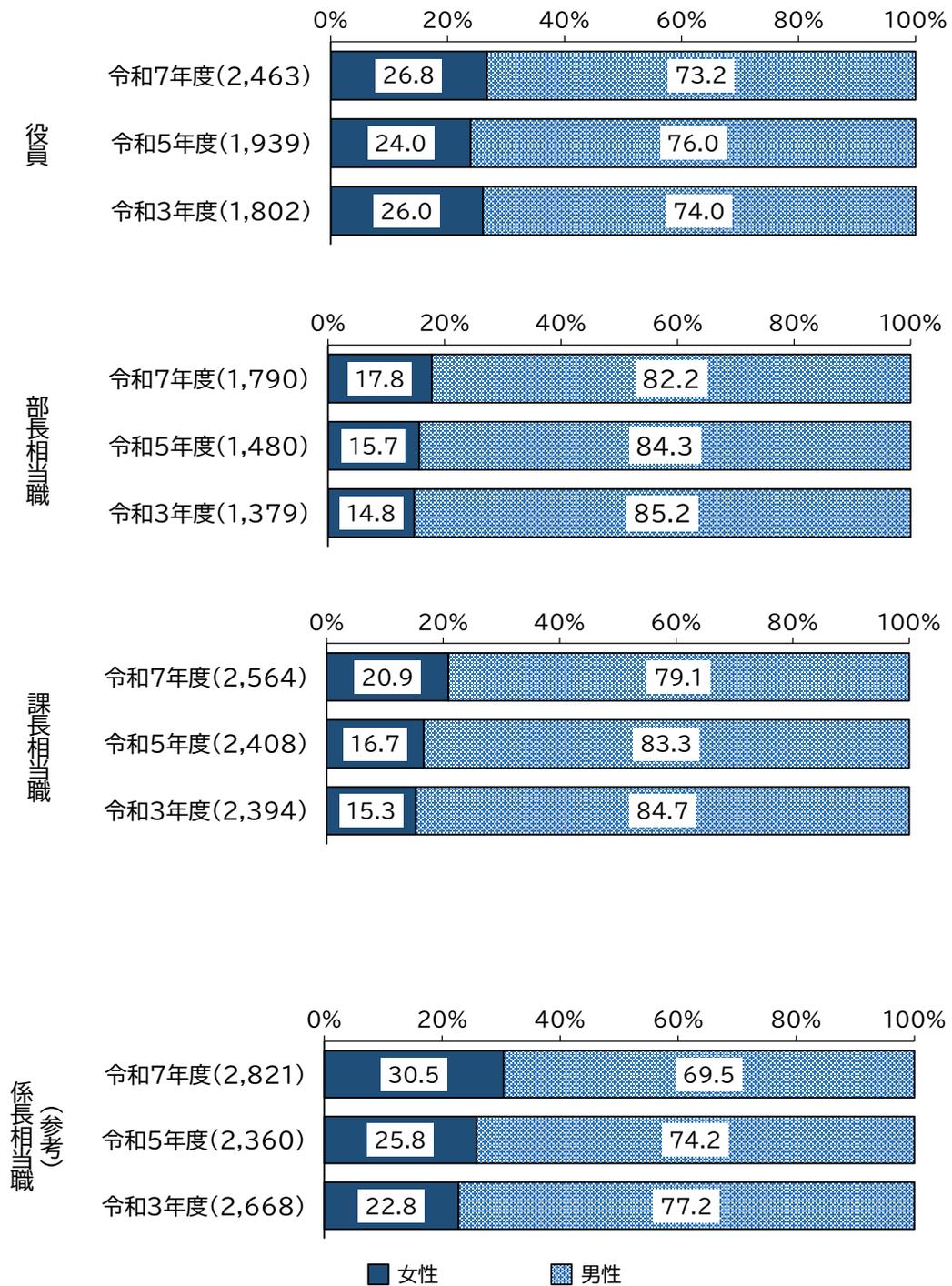
( )内の数字は課長相当職以上の数

係長相当職以上の性別構成

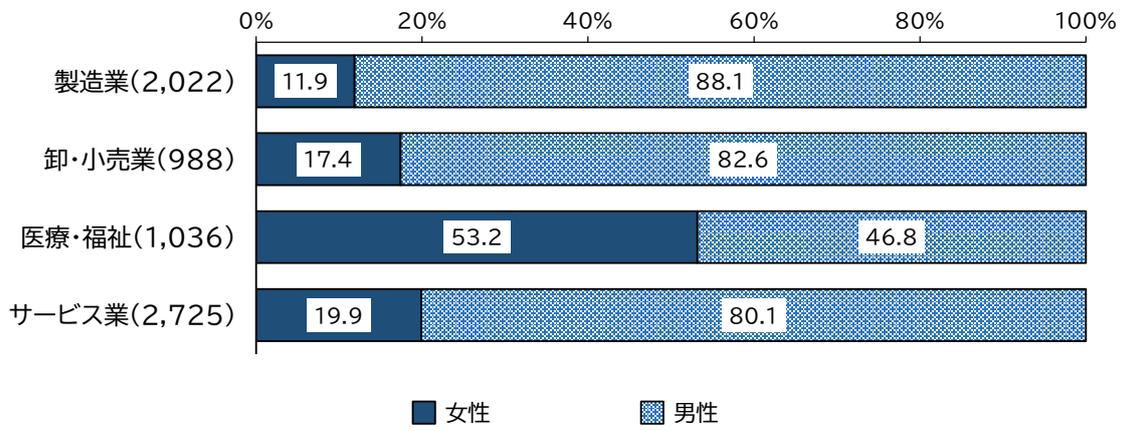


( )内の数字は係長相当職以上の数

管理職(課長相当職以上)の性別構成(職位別・経年比較)

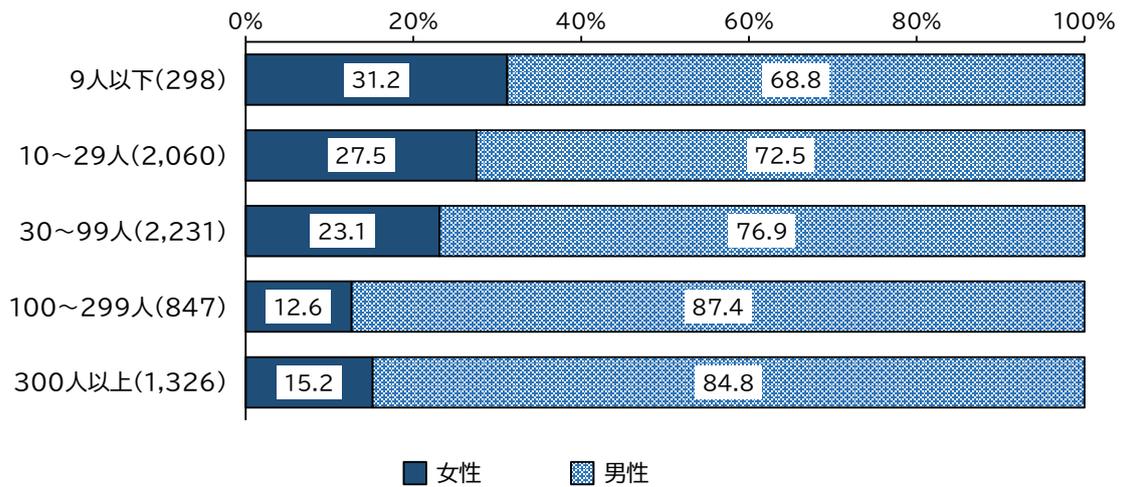


管理職(課長相当職以上)の性別構成(産業分類別)



( )内の数字は管理職数

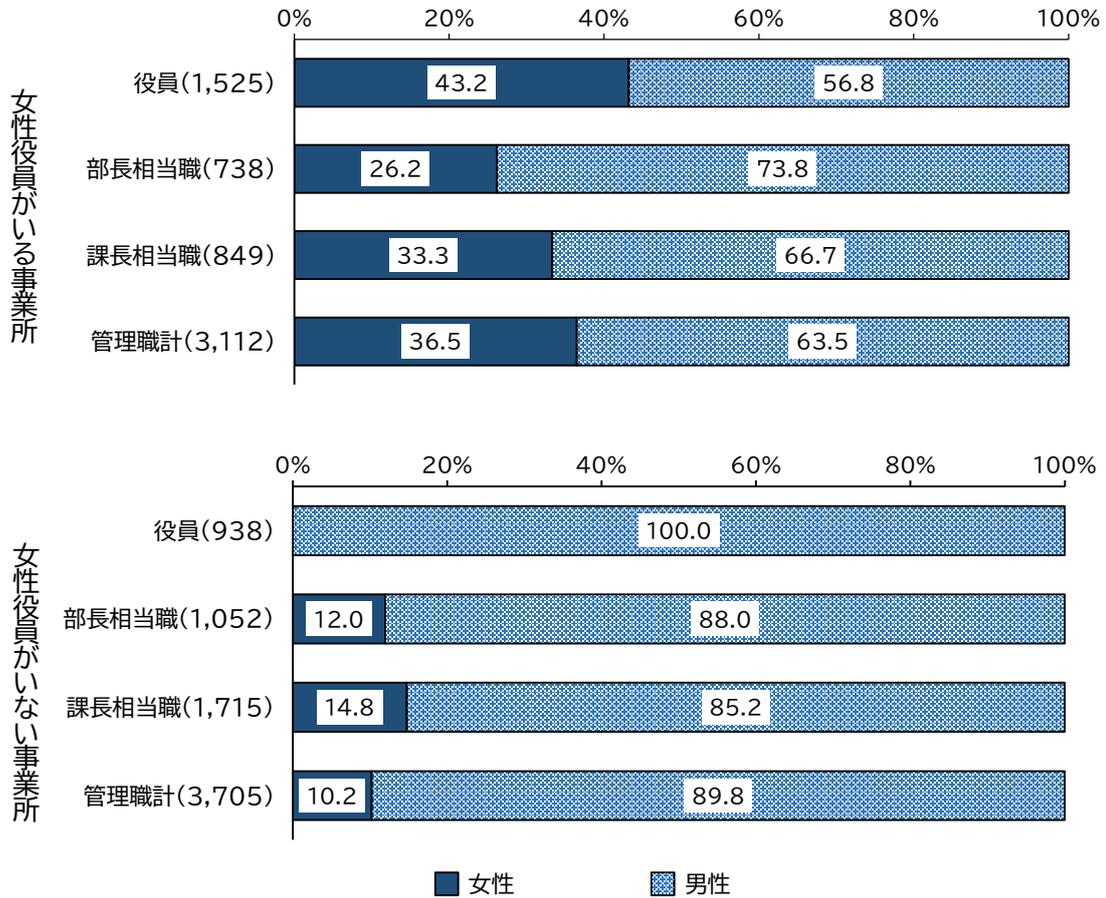
管理職(課長相当職以上)の性別構成(従業員規模別)



( )内の数字は管理職数

管理職の女性割合は、女性役員がいる事業所で 36.5%、女性役員がない事業所で 10.2%であり、女性役員がいる事業所のほうが、女性割合が 26.2 ポイント高くなっている。

管理職(課長相当職以上)の性別構成(職位別×女性役員の有無)

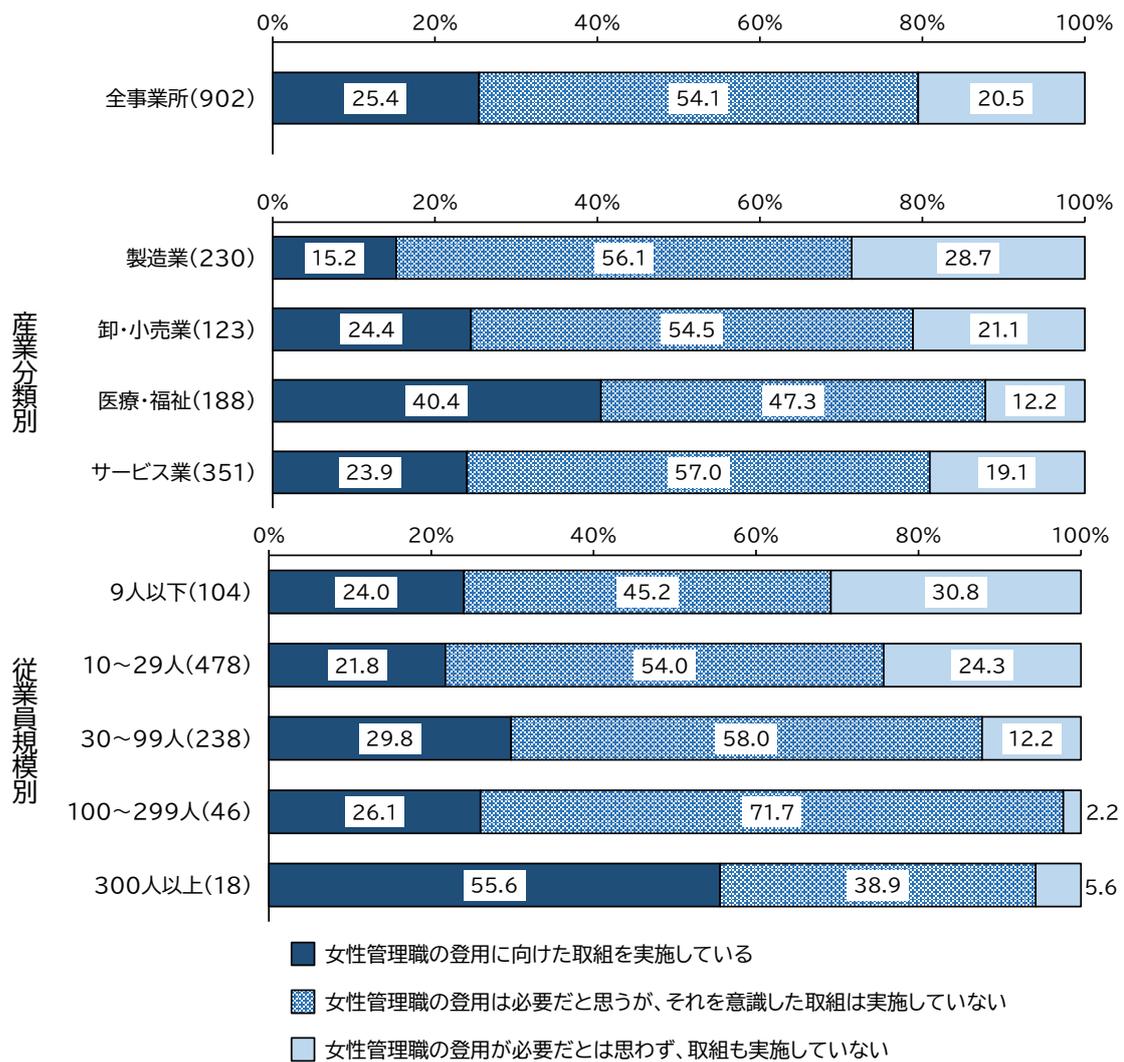


( )内の数字は管理職数

#### 4 女性管理職の登用(昇進)に向けた取組の実施<Q9>

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25.4%、「必要だと思うが実施していない」事業所が54.1%、「必要とは思わず実施していない」事業所が20.5%となっている。

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)

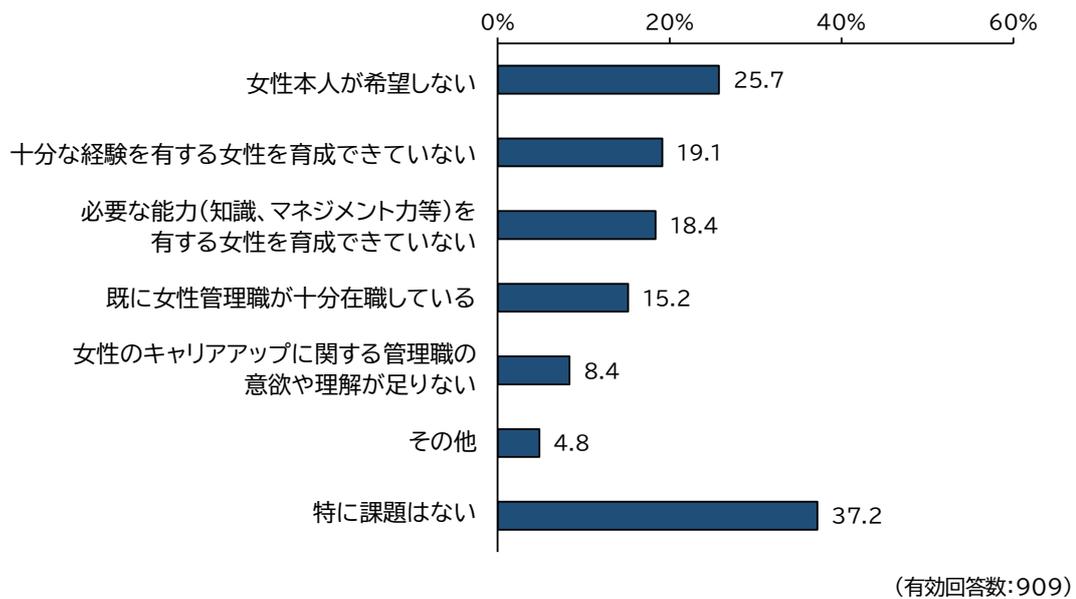


( )内の数字は有効回答数

## 5 女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題<Q10>

女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題として、「女性本人が希望しない」が25.7%で最も多く、次いで「十分な経験を有する女性を育成できていない」が19.1%、「必要な能力(知識、マネジメント力等)を有する女性を育成できていない」が18.4%となっている。

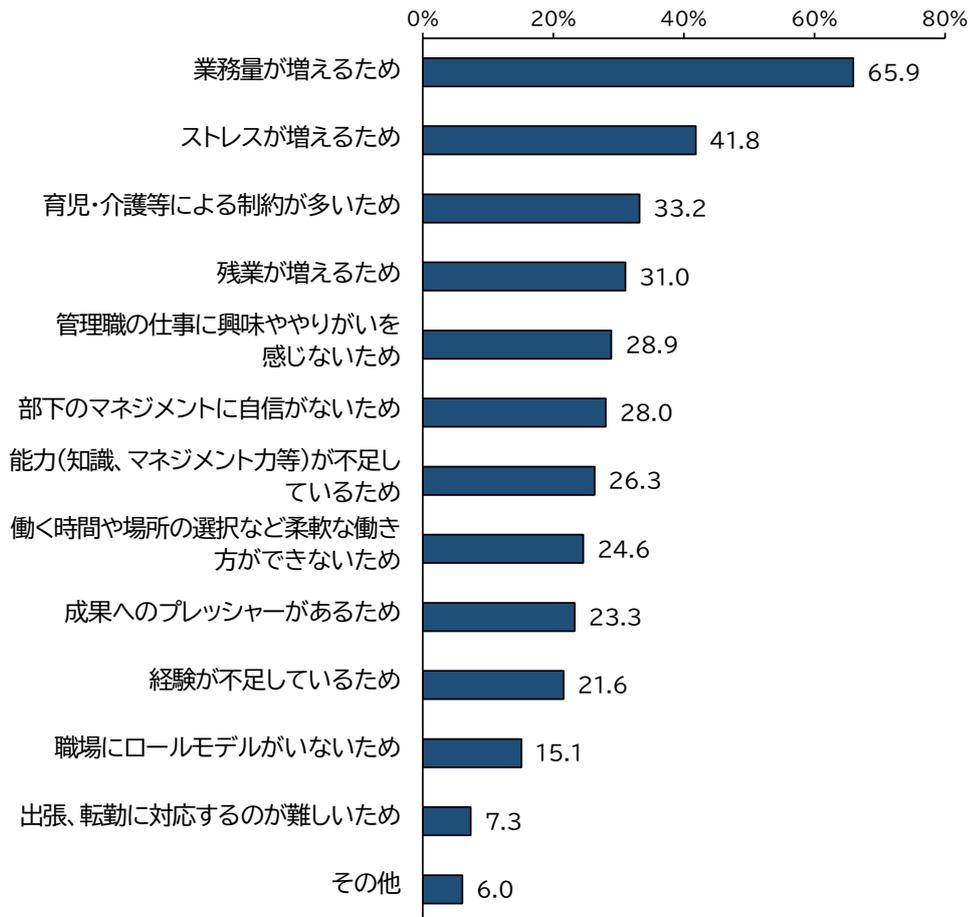
女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題(複数回答)



## 6 女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由<Q11>

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、「業務量が増えるため」が65.9%で最も多く、次いで「ストレスが増えるため」が41.8%、「育児・介護等による制約が多いため」が33.2%、「残業が増えるため」が31.0%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(複数回答)

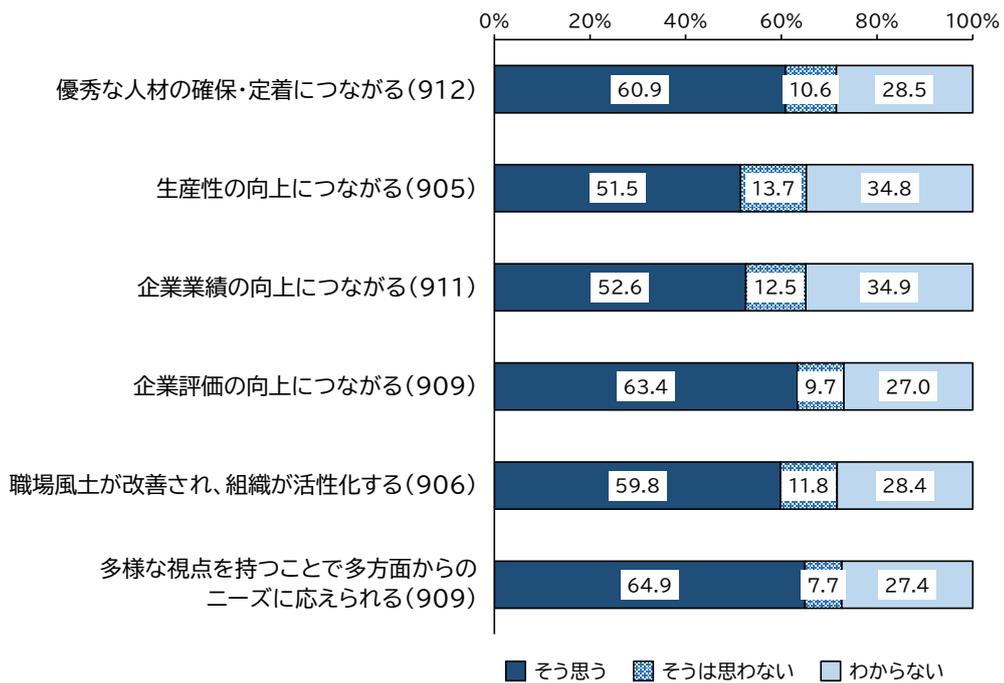


(有効回答数:232)

### 7 女性の雇用・登用を進める影響<Q12>

「女性の雇用・登用を進めることは事業所にどのような影響を与えるか」という設問に対して「そう思う」と回答した割合は、「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」が64.9%で最も多く、次いで「企業評価の向上につながる」が63.4%、「優秀な人材の確保・定着につながる」が60.9%となっている。

女性の雇用・登用を進めることは事業所にどのような影響を与えるか

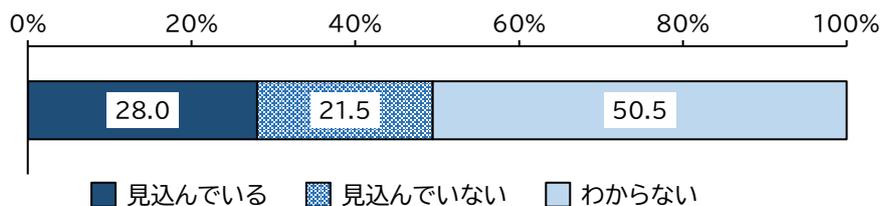


( )内の数字は各項目別有効回答数

### 8 女性管理職の増加見込み<Q13>

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28.0%、「見込んでいない」が21.5%、「わからない」が50.5%となっている。

女性管理職の増加見込み



(有効回答数:922)

### Ⅲ 多様で柔軟な働き方を進めるための取組

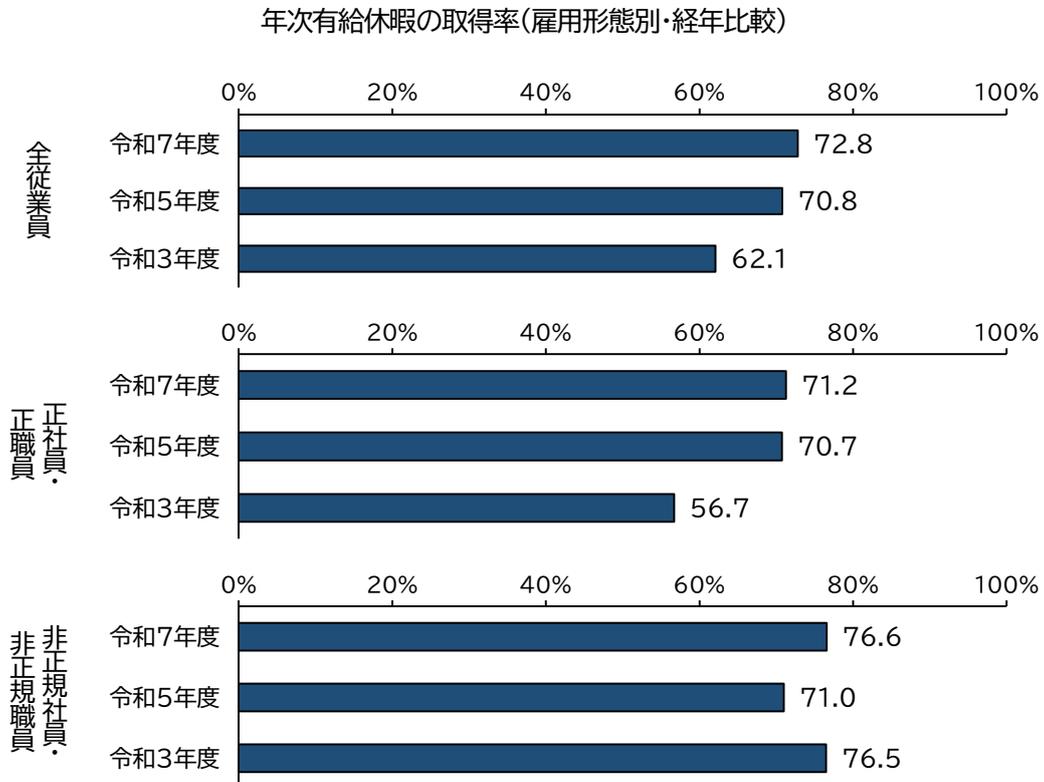
- ・男性の育児休業の取得率は 58.5%であり、前回(令和5年度)調査の 40.6%から 17.9 ポイント増加。取得期間別にみると、「2週間以上1か月未満」が 25.0%、「1か月以上」の割合は 41.9%で、前回(令和5年度)調査から 7.9 ポイント増加した。
- ・介護休暇の取得割合は、女性が 59.3%、男性が 40.7%、介護休業の取得割合は、女性が 74.1%、男性が 25.9%となっている。
- ・仕事と介護の両立を進める上での課題については、「働く時間や場所の選択など柔軟な働き方が難しい」が 27.6%で最も多い。
- ・多様で柔軟な働き方を進める上での課題については、「育児・介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が 50.4%で最も多い。

#### 1 年次有給休暇の取得状況<Q14>

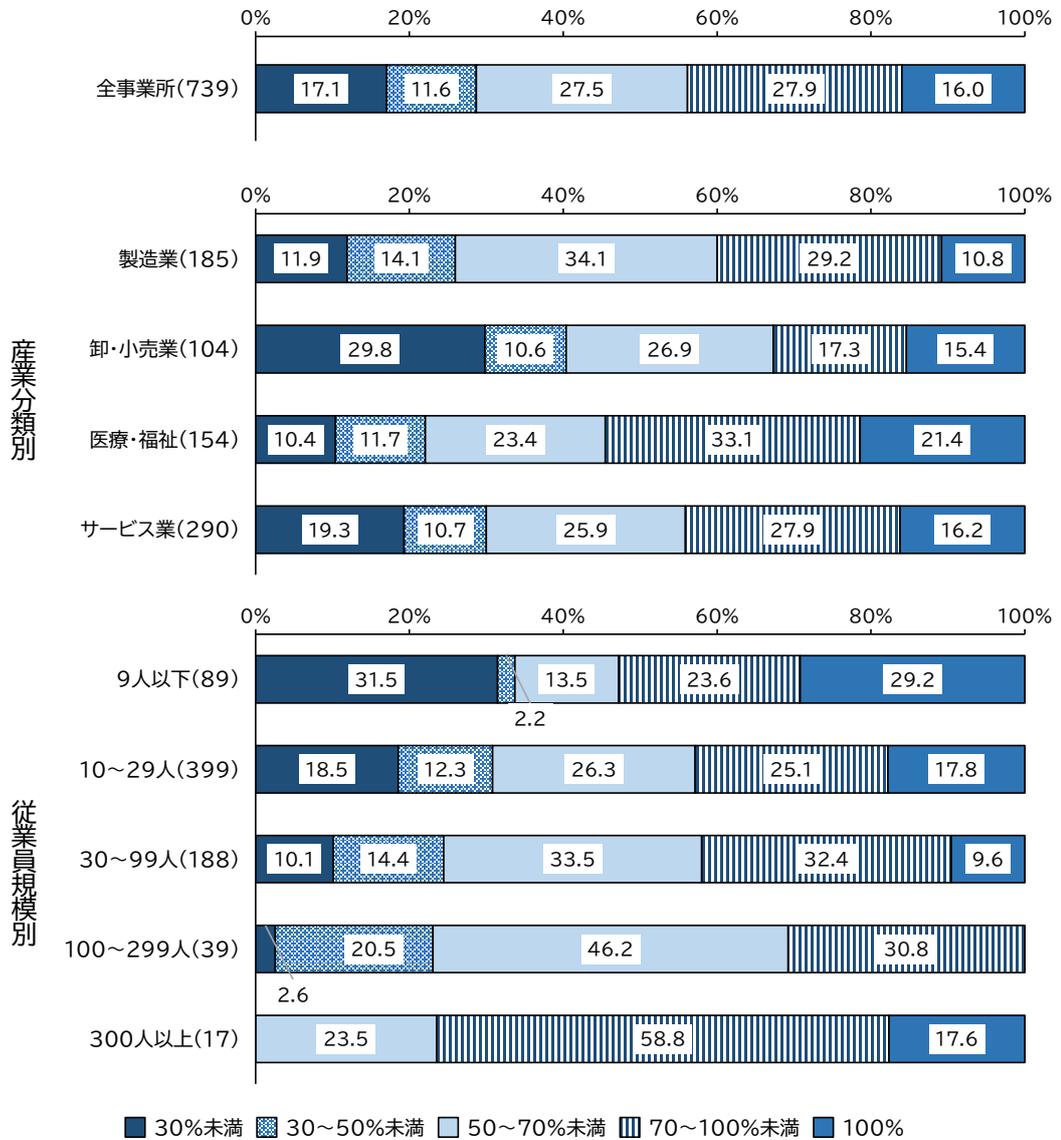
年次有給休暇の取得率※は 72.8%であり、雇用形態別にみると正社員・正職員が 71.2%、非正規社員・非正規職員が 76.6%となっている。

事業所ごとの平均取得率をみると、取得率 70%以上の事業所は 43.9%、取得率 30%未満の事業所は 17.1%となっている。

※年次有給休暇の取得率＝年次有給休暇の取得日数÷付与日数



事業所ごとの年次有給休暇の平均取得率(正社員・正職員、産業分類別・従業員規模別)

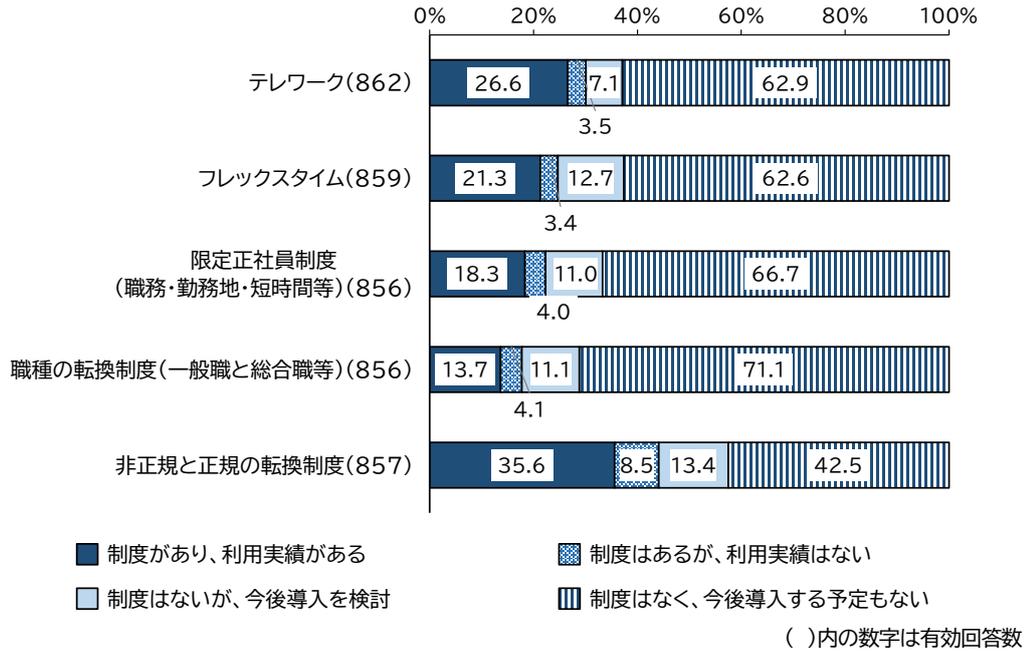


( )内の数字は有効回答数

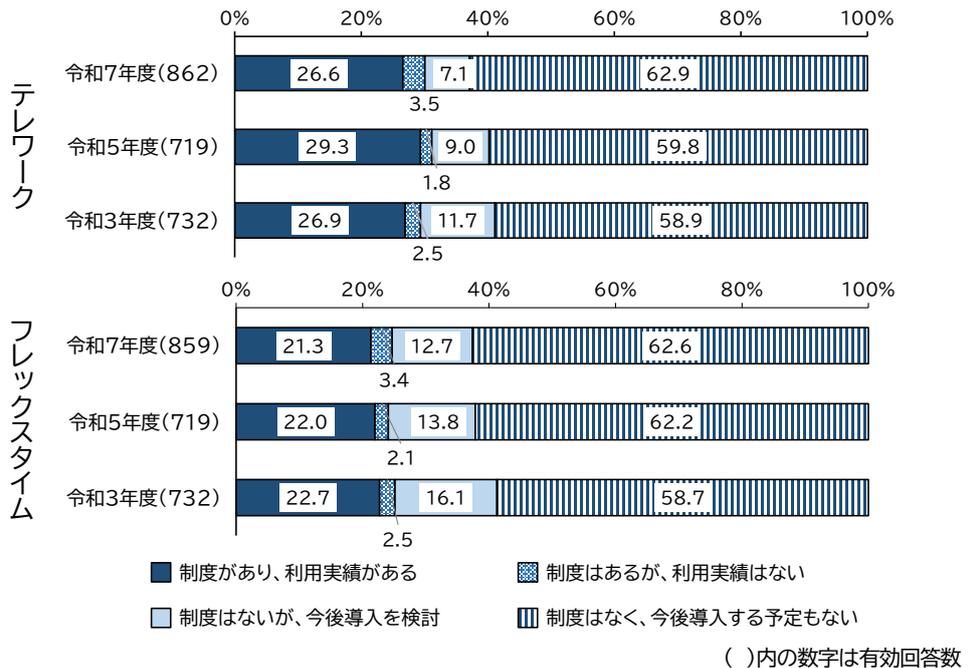
## 2 多様で柔軟な働き方に関する制度<Q16>

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」と回答した割合が最も多かったのは「非正規と正規の転換制度」(35.6%)、次いで「テレワーク」(26.6%)、「フレックスタイム」(21.3%)となっている。

多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況



多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況(経年比較)



### 3 育児休業

#### (1) 育児休業の取得状況<Q17>

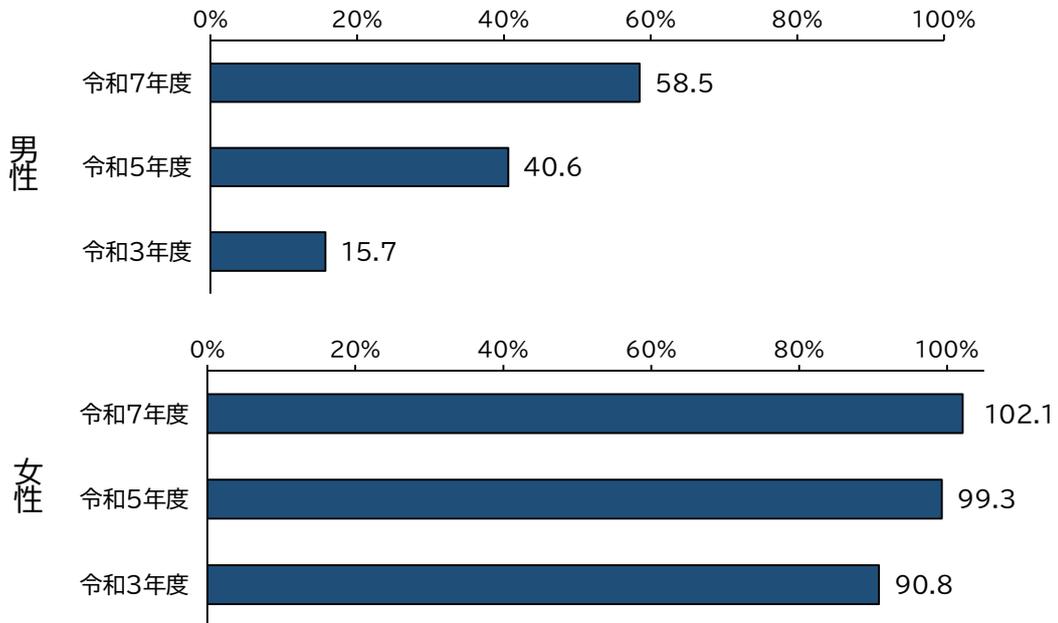
男性の育児休業の取得率は 58.5%であり、前回(令和5年度)調査時の 40.6%より 17.9 ポイント増加した。

取得期間別にみると、「2週間以上1か月未満」が 25.0%で最も多く、次いで「1か月以上3か月未満」が 24.6%、「1週間未満」が 20.2%となっている。また、「1か月以上」の取得割合は 41.9%で、前回(令和5年度)調査(34.0%)より 7.9 ポイント増加した。

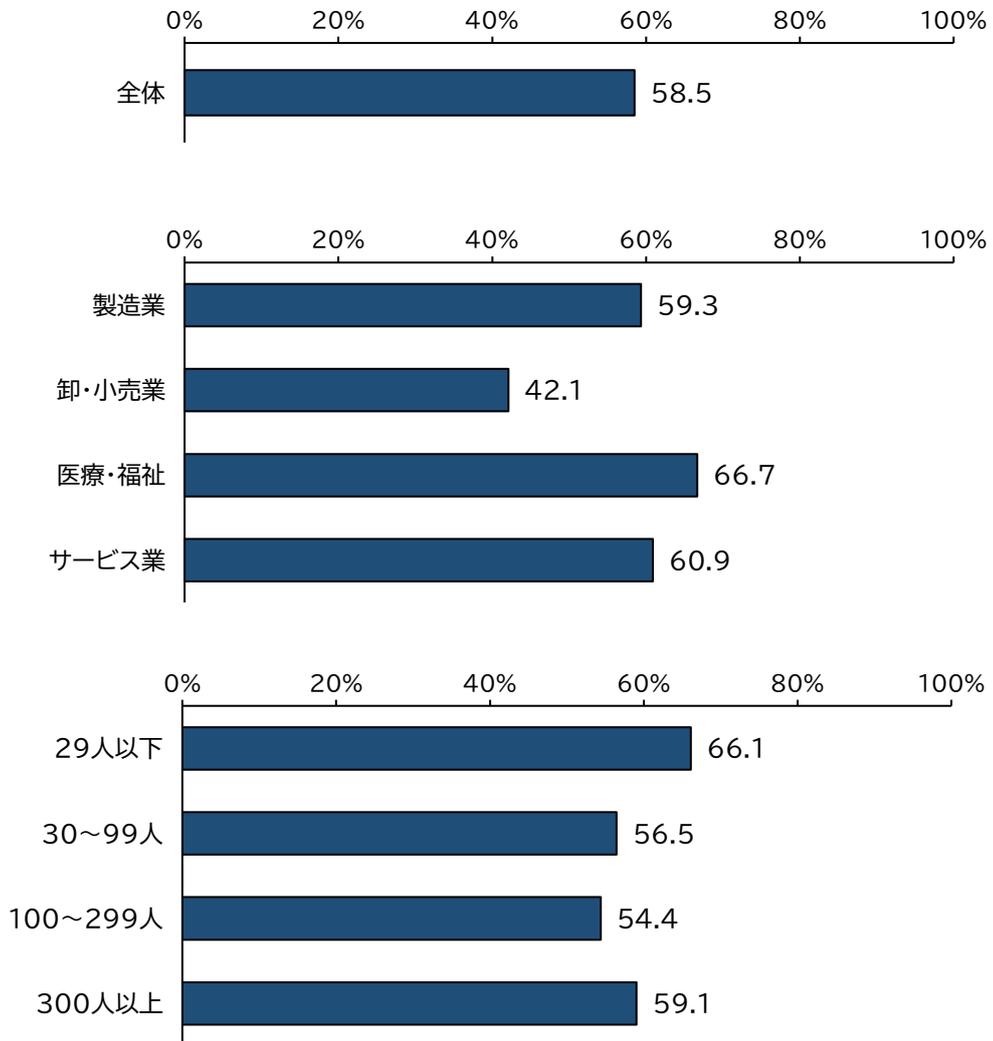
育児休業の取得者数と取得率

	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	354 人	出産した従業員	339 人
取得者数	207 人		346 人	
取得率	58.5%		102.1%	

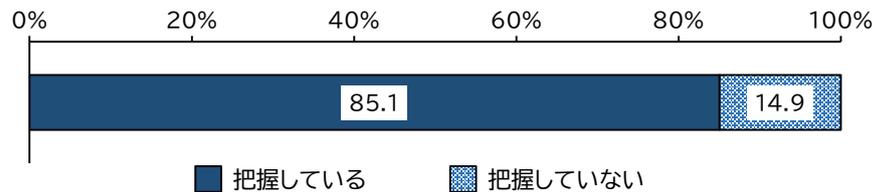
育児休業取得率(性別・経年比較)



男性の育児休業取得率(産業分類別・規模別)

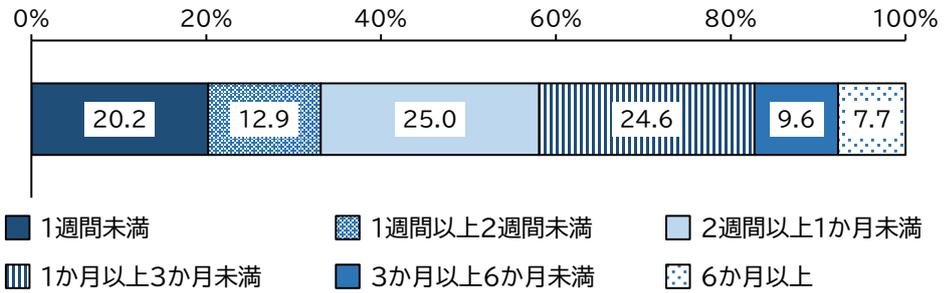


従業員の配偶者の出産についての把握状況<Q18>



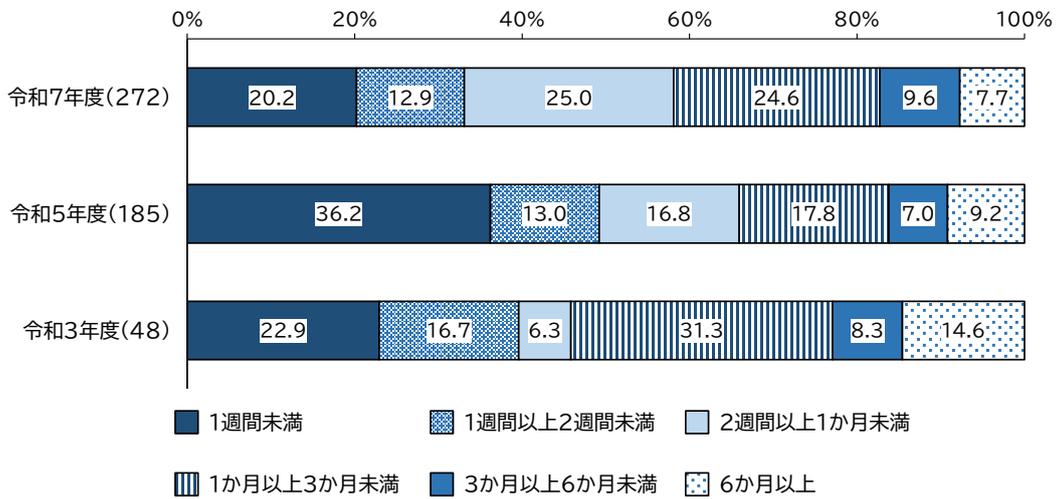
(有効回答数:817)

男性の育児休業の取得期間別割合<Q19>

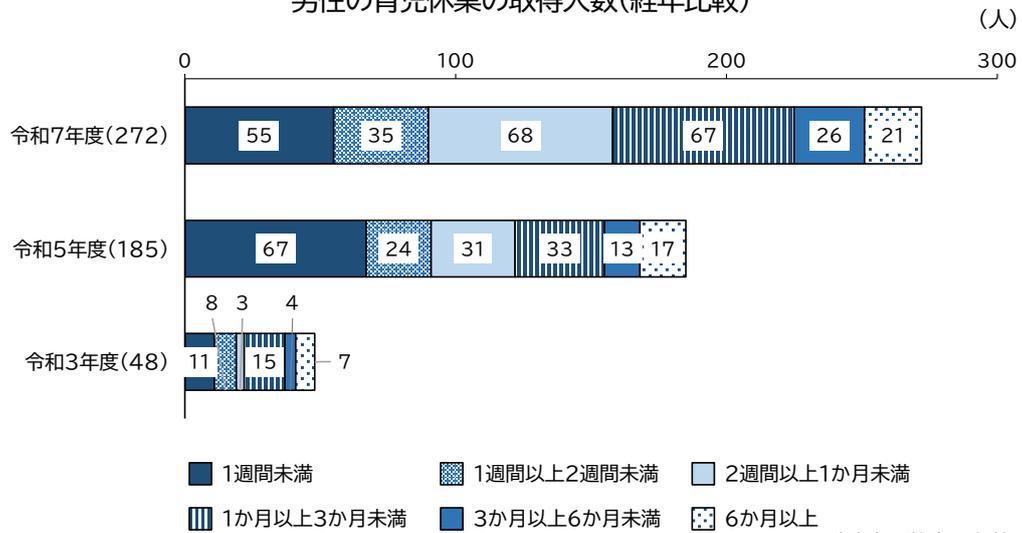


(有効回答数:272)

男性の育児休業の取得割合(経年比較)



男性の育児休業の取得人数(経年比較)

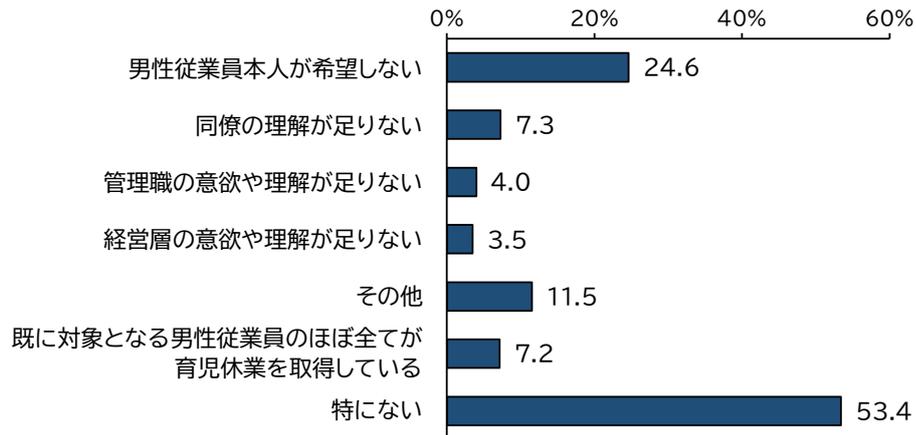


( )内の数字は有効回答者数

(2) 男性従業員の育児休業取得を進める上での課題<Q20>

男性従業員の育児休業取得を進める上での課題として、「男性従業員本人が希望しない」が最も多く、24.6%となっている。

男性従業員の育児休業取得を進める上での課題(複数回答)

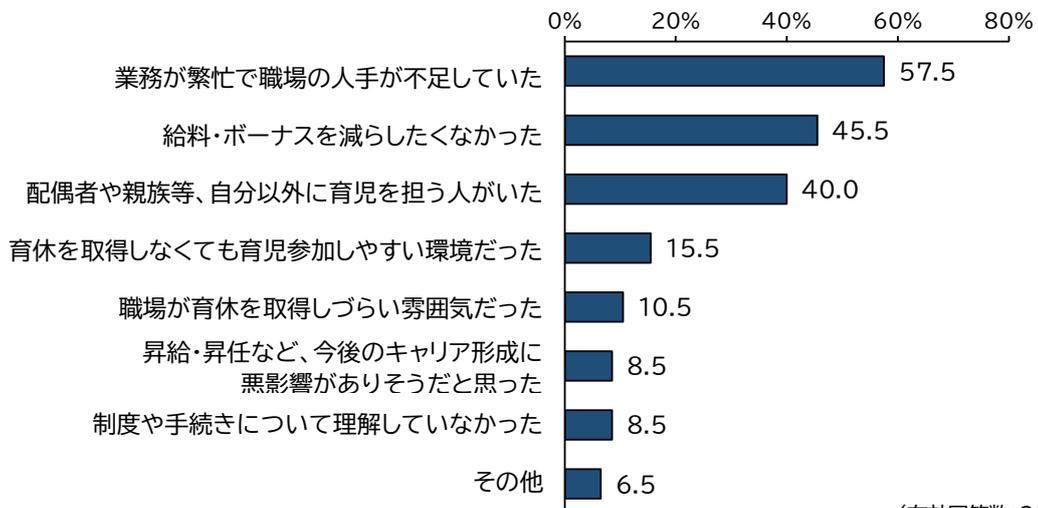


(有効回答数:824)

(3) 育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由<Q21>

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 57.5%で最も多く、次いで「給料・ボーナスを減らしたくなかった」が 45.5%、「配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた」が 40.0%となっている。

育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由(複数回答)

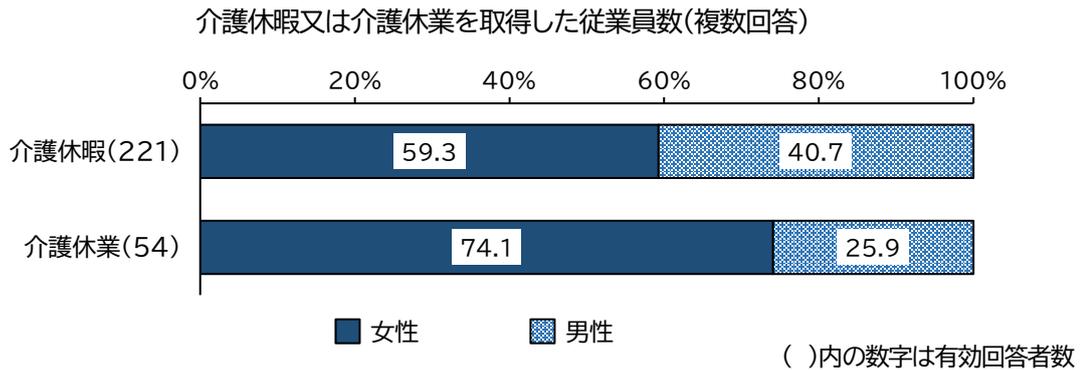


(有効回答数:200)

#### 4 介護休暇・介護休業

##### (1)介護休暇又は介護休業を取得した従業員数<Q22>

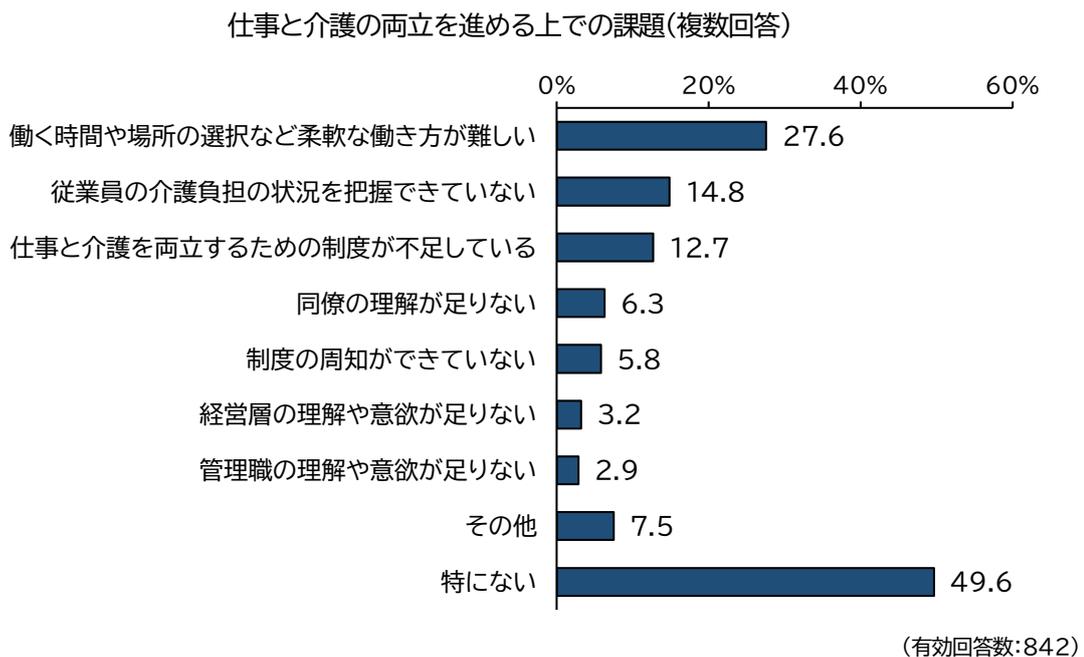
「介護休暇」を取得した従業員の性別割合は、女性が59.3%、男性が40.7%、  
「介護休業」を取得した従業員の性別割合は、女性が74.1%、男性が25.9%となっている。



※介護休暇:要介護状態にある家族の介護や世話をするために、短期間(数日間)の休暇を取得できる制度  
介護休業:要介護状態にある家族の介護や世話をするために、長期間(1週間以上程度)の休暇を取得できる制度

##### (2)仕事と介護の両立を進める上での課題<Q23>

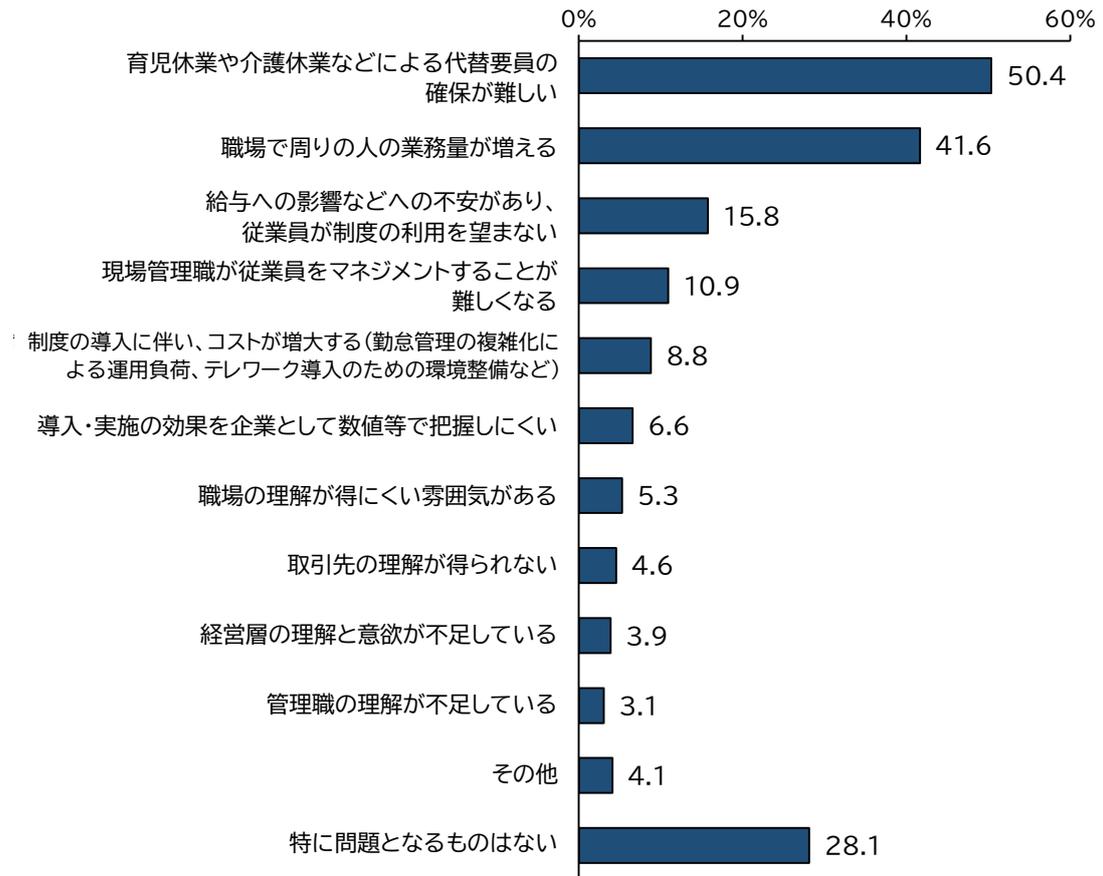
仕事と介護の両立を進める上での課題については、「働く時間や場所の選択など柔軟な働き方が難しい」が27.6%で最も多く、次いで「従業員の介護負担の状況を把握できていない」が14.8%、「仕事と介護を両立するための制度が不足している」が12.7%となっている。



## 5 多様で柔軟な働き方を進める上での課題&lt;Q24&gt;

多様で柔軟な働き方を進める上での課題は、「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 50.4%で最も多く、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」が 41.6%となっている。

多様で柔軟な働き方を進める上での課題(複数回答)



(有効回答数:850)

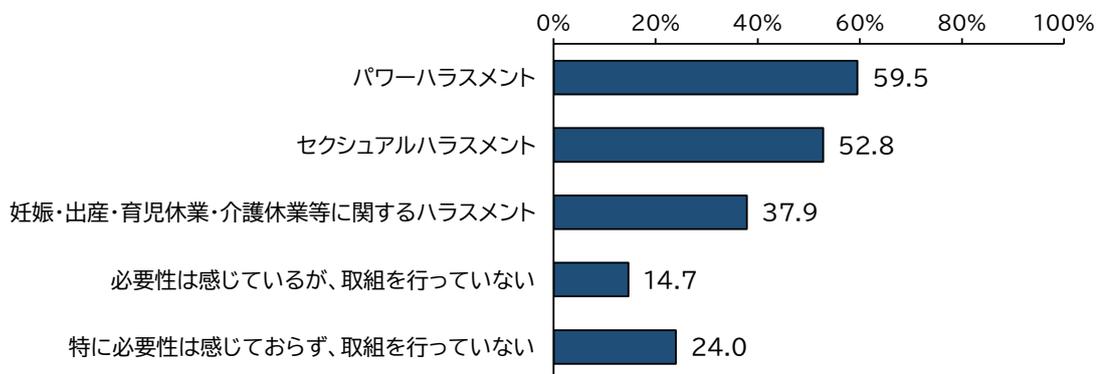
## IV ハラスメントの防止

### 1 ハラスメント対策に関する取組状況<Q25>

職場のハラスメント対策に関する取組状況については、「パワーハラスメント」対策が59.5%で最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント」対策が52.8%、「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37.9%となっている。

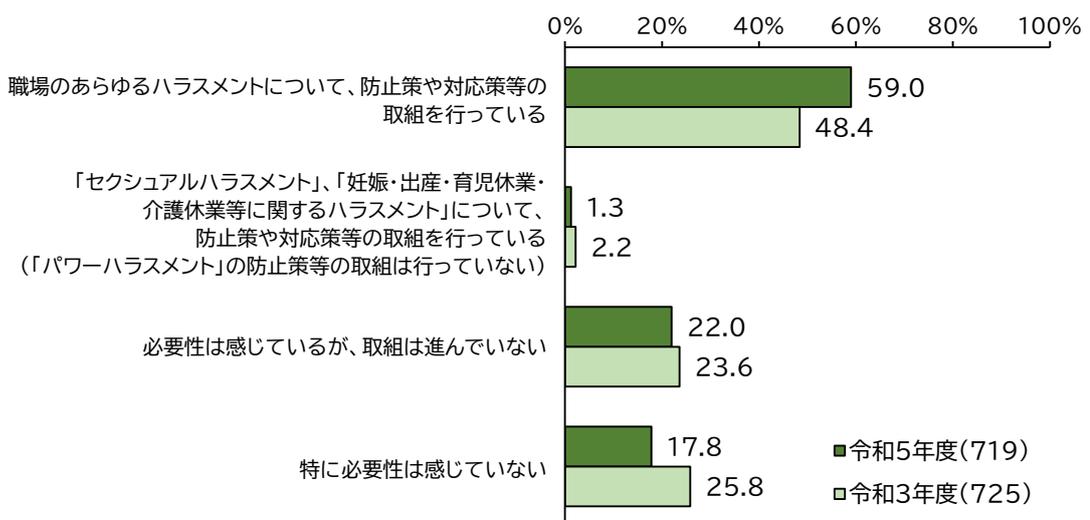
一方、「必要性は感じているが、取組を行っていない」「特に必要性は感じておらず、取組を行っていない」と回答した割合は38.7%となっている。

ハラスメント対策を実施している事業所の割合

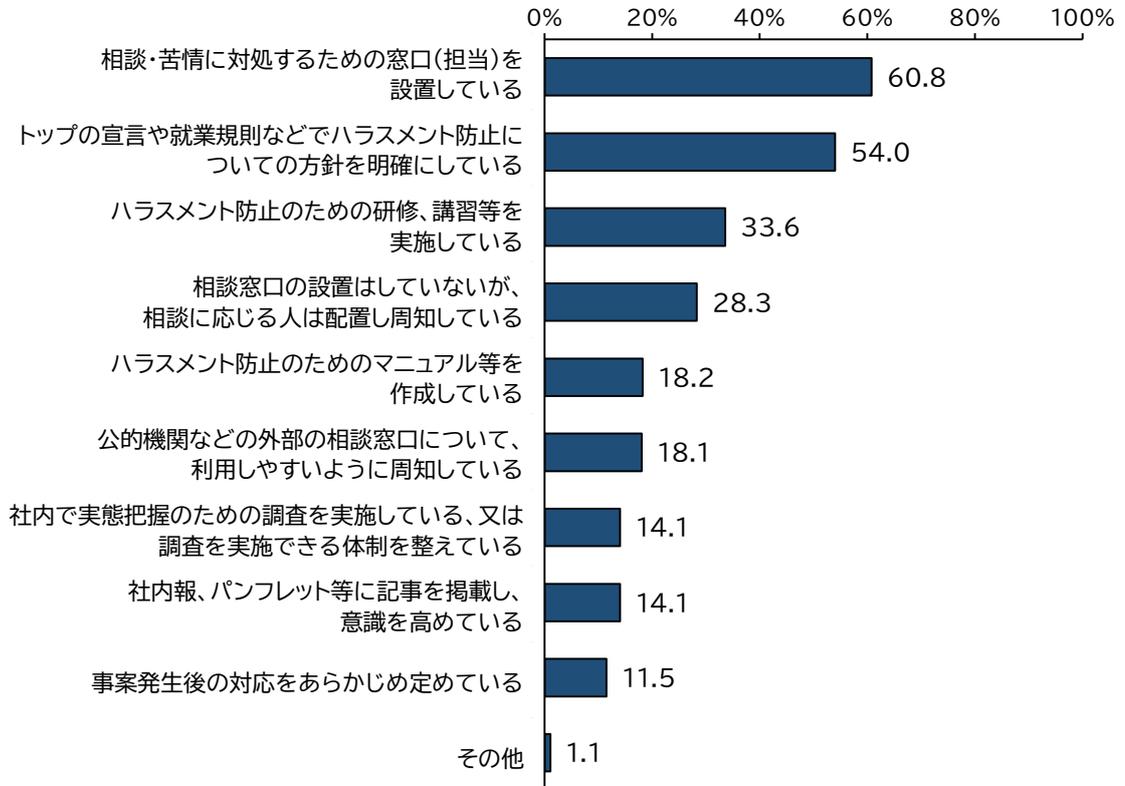


(有効回答数:892)

(参考)ハラスメント対策を実施している事業所の割合(過去調査)



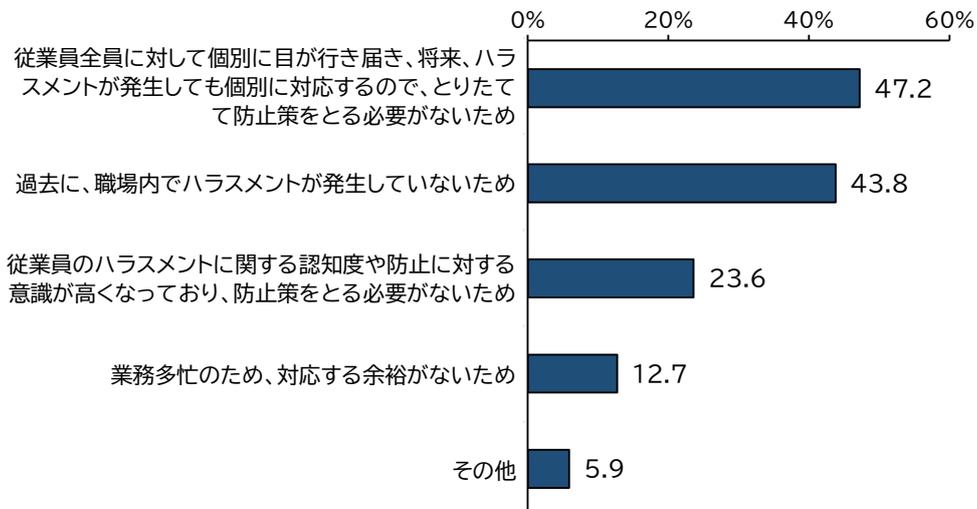
## 2 ハラスメント対策の具体的な取組内容<Q26>(複数回答)



(有効回答数:548)

## 3 ハラスメント対策に取り組んでいない理由<Q27>

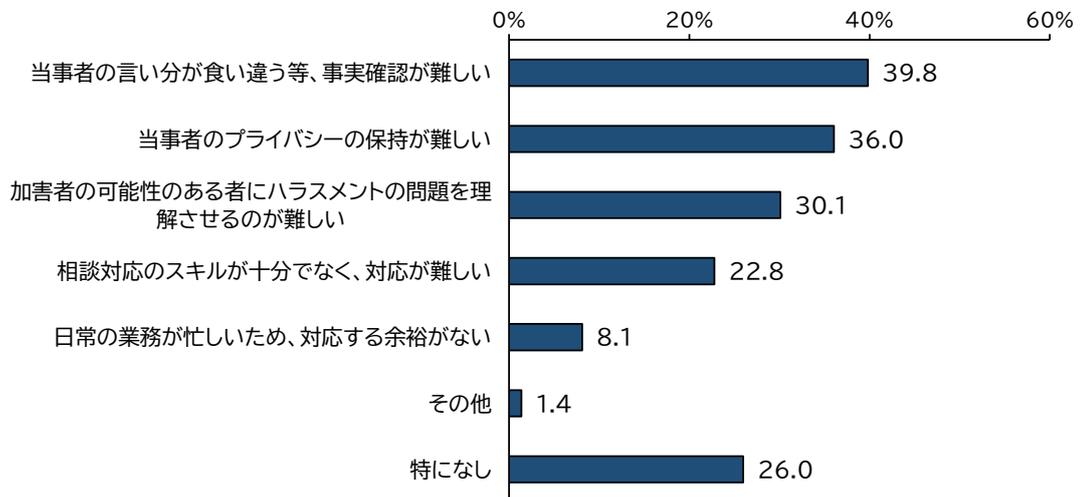
ハラスメントに関して、「必要性は感じているが、取組を行っていない」  
「特に必要性は感じておらず、取組を行っていない」と回答した理由(複数回答)



(有効回答数:322)

#### 4 ハラスメント対応で難しい点<Q28>

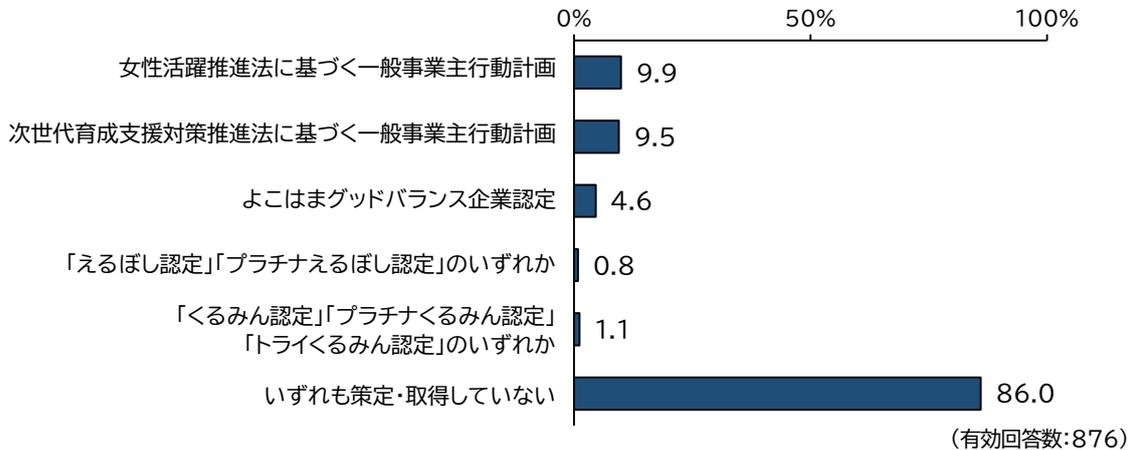
ハラスメントが起きた場合、対応として特に難しいと感じること(複数回答)



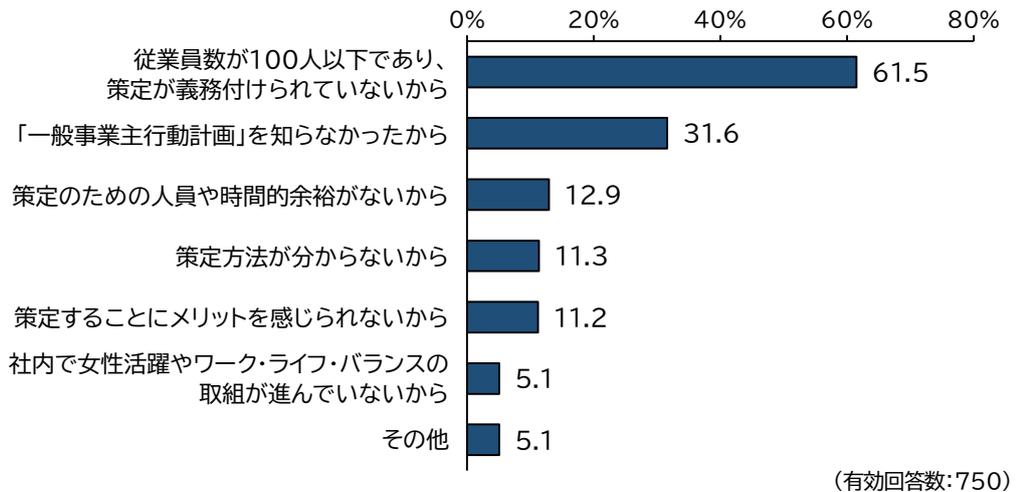
(有効回答数:874)

## V 行政の取組

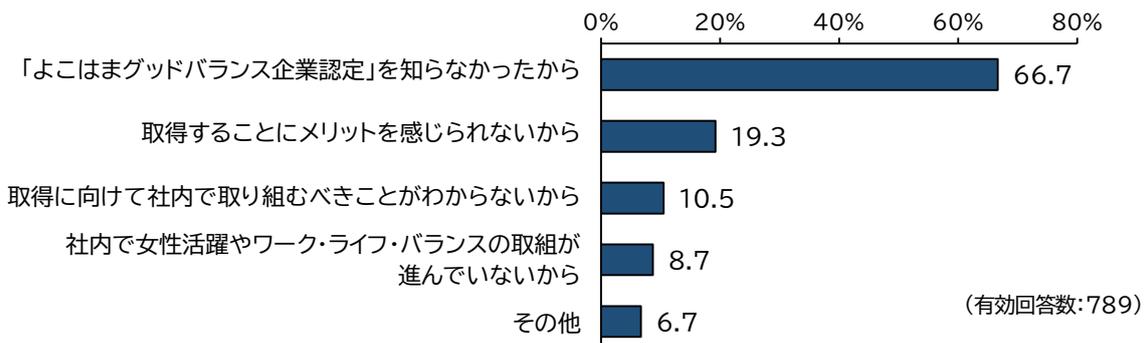
### 1 一般事業主行動計画の策定、女性活躍・働き方関連の認定の取得状況<Q29>(複数回答)



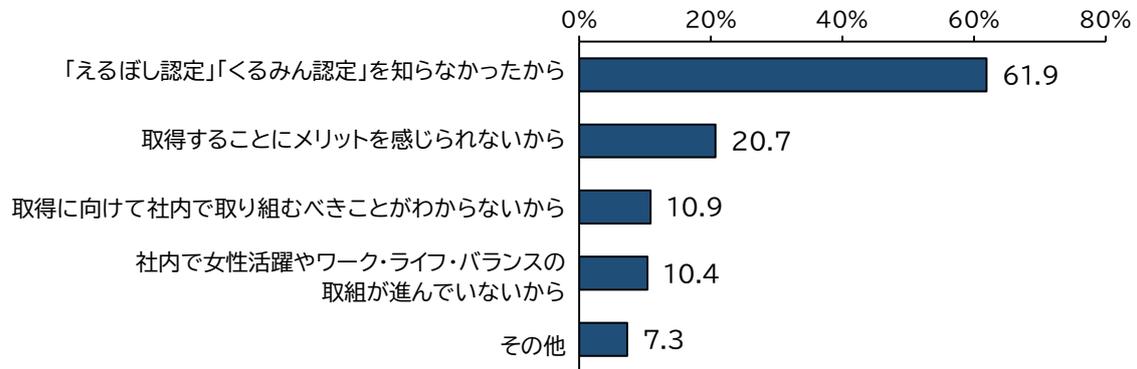
### 2 「一般事業主行動計画」を策定していない理由<Q30>(複数回答)



### 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<Q31>(複数回答)



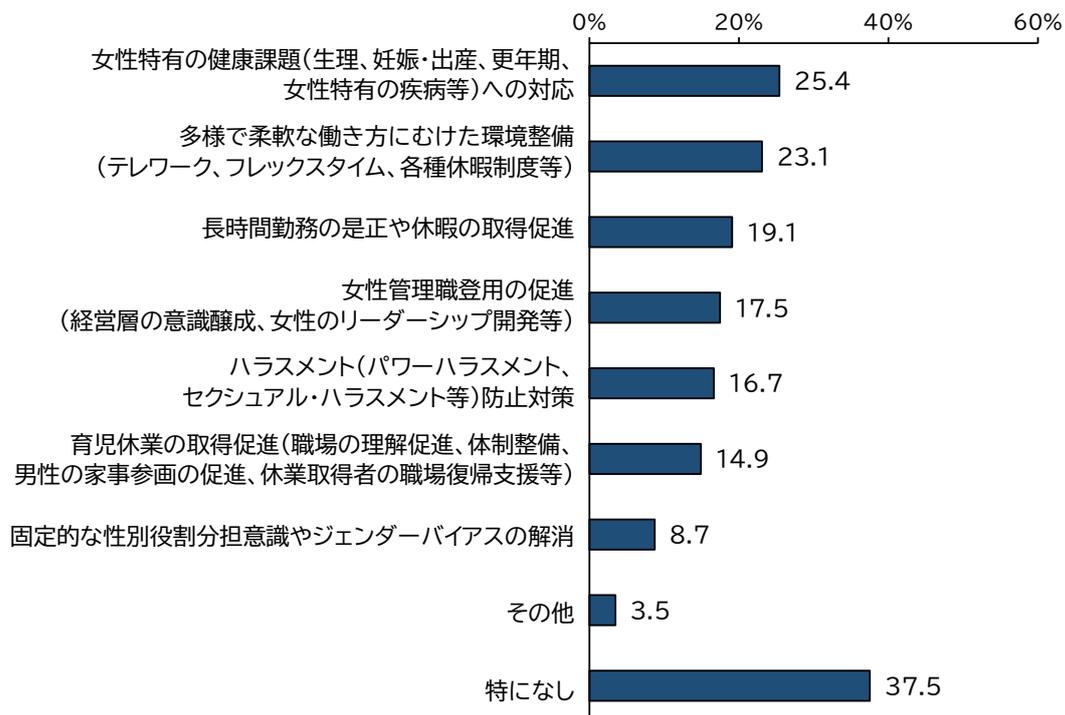
4 「えるぼし認定」「くるみん認定」を取得していない理由<Q32> (複数回答)



(有効回答数:811)

5 女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進のために取り組んだほうがよいこと<Q33>

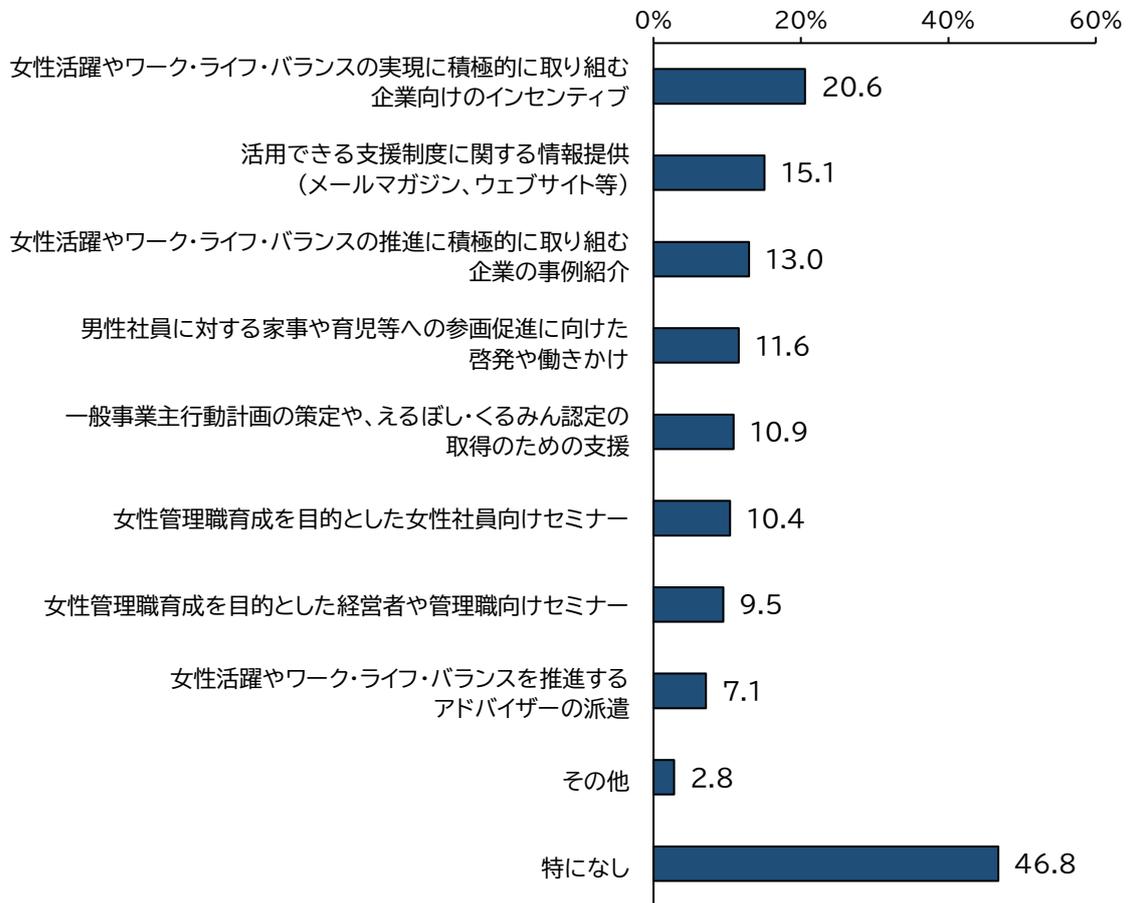
女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進のために  
さらに取り組んだほうがよいこと(複数回答)



(有効回答数:858)

## 6 女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進のためにあるとよい支援<Q34>

女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進のためにあるとよい行政の支援(複数回答)



(有効回答数:855)

## 令和7年度 横浜市男女共同参画に関する事業所調査

横浜市では、性別にかかわらず多様な選択を実現できる社会を目指して、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進しています。

本調査は、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、本市の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。

調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

◆貴事業所の、総務または人事担当者にご回答ください。

◆回答に要する時間は、15分程度です。

下記、いずれかの方法で、回答してください。

**【回答期限】 令和7年10月24日（金）**

### ① インターネットから回答

1 2次元コードまたはURLから回答フォームにアクセス

2 「ID」と「パスワード」を入力して回答

URL : <https://r7danjojigyo.city.yokohama.lg.jp/>



ID :

パスワード :

### ② 調査票に記入してポストに投函

返信用封筒は切手不要です。

#### 【問合先】

株式会社ジャンボ内 横浜市調査事務局

電話 : 0120-397-399

(平日 10:00~17:00)

メール : [survey-yokohama@jmba.jp](mailto:survey-yokohama@jmba.jp)

#### 【調査企画】

横浜市政策経営局男女共同参画推進課

電話 : 045-671-2017

(平日 8:45~17:00)

メール : [ss-danjochoosa@city.yokohama.lg.jp](mailto:ss-danjochoosa@city.yokohama.lg.jp)

## よくあるご質問

Q 調査依頼が届いたのはなぜですか。

A 総務省「令和5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3,500事業所に調査票を送付しています。

Q 回答することで事業所が特定されることはありませんか。

A 調査票には「業種や従業員数など分析に必要な項目」と「質問に対する回答」のみを記入していただきます。調査票を返送することで、事業所が特定されることはありません。

また、ID及びパスワードは、重複回答を避けるためのものです。事業所情報とは紐づけられていないため、ID及びパスワードにより事業所が特定されることもありません。  
調査票や返信用封筒には、事業所名や住所などの情報は一切書かずにご返送ください。

Q 回答した結果はどう使われるのですか。

A いただいた回答は、調査の結果は、すべて統計的に処理・分析し、公表します。事業所が特定される形で公表することや、その他の目的に使用することはございません。

Q 回答しなくてもいいですか。

A 今回の調査は任意でご協力いただくものですが、より充実した調査とするために、より多くの事業所にご回答いただきたいと思います。  
調査の趣旨をご理解いただき、ぜひご協力くださいますよう、お願い申し上げます。

回答作成における留意事項

- ◆本店、支店など複数の事業所がある場合は、貴事業所についてのみご回答ください。  
ただし、Q1・Q2は、企業全体についてお答えください。
- ◆対象時点の明記が無い設問は、令和7年4月1日時点としてご回答ください。
- ◆出向・派遣している従業員がいる場合（他社から出向・派遣されている場合も含む）  
は、貴事業所の就業規則で働く人をすべて対象として回答してください。貴事業所で把握できる範囲で構いません。

※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。

あてはまるものを1つだけ選択してください。

- |                  |                       |
|------------------|-----------------------|
| 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。あてはまるものを1つだけ選択してください。

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

Q3 貴事業所の常時雇用する従業員数についてお答えください。

	常時雇用する従業員			派遣社員
	(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	人
女性	人	人	人	人
合計	人	人	人	人



うち令和6年4月1日から令和7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			派遣社員
	(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	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。  
あてはまるものを全て選択してください。

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。  
あてはまるものを全て選択してください。

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についてお答えください。

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。  
 あてはまるものを1つだけ選択してください。

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

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。  
 あてはまるものを全て選択してください。

1. 女性本人が希望しない
2. 必要な能力（知識、マネジメント力等）を有する女性を育成できていない
3. 十分な経験を有する女性がいらない
4. 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
5. 既に女性管理職が十分在職している
6. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
7. 特に課題はない

Q11 Q10で「1. 女性本人が希望しない」を選んだ方にお聞きします。  
 その理由は何であると思いますか。  
 あてはまるものを全て選択してください。

1. 業務量が増えるため
2. 残業が増えるため
3. 出張、転勤に対応するのが難しいため
4. 育児・介護等による制約が多いため
5. 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
6. 経験が不足しているため
7. 能力（知識、マネジメント力等）が不足しているため
8. ストレスが増えるため
9. 職場にロールモデルがないため
10. 部下のマネジメントに自信がないため
11. 成果へのプレッシャーがあるため
12. 管理職の仕事に興味ややりがいを感じないため
13. 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ると思いますか。  
それぞれ1～3の選択肢の中から1つずつ選択してください。

	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。  
あてはまるものを1つだけ選択してください。

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6年4月1日から令和7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) 年間付与日数は、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 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。

それぞれあてはまるものを1つ選択してください。

	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
Q16-1 テレワーク	1	2	3	4
Q16-2 フレックスタイム	1	2	3	4
Q16-3 限定正社員制度 (職務・勤務地・短時間等)	1	2	3	4
Q16-4 職種の転換制度 (一般職と総合職等)	1	2	3	4
Q16-5 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い場合でも、「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。

Q17 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）についてお答えください。

把握していない場合は、0を入力してください。

男性		女性	
令和5年4月1日から令和6年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員	人	令和5年4月1日から令和6年3月31日までに出産した女性従業員	人
うち令和7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7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

Q18 男性従業員の配偶者の出産について把握していますか。

- |            |
|------------|
| 1. 把握している  |
| 2. 把握していない |

Q19 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）別の人数についてお答えください。

(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

Q20 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。

あてはまるものを全て選択してください。

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。

- |                                  |
|----------------------------------|
| 1. 男性従業員本人が希望しない                 |
| 2. 同僚の理解が足りない                    |
| 3. 管理職の意欲や理解が足りない                |
| 4. 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                          |

Q21 Q20で「1. 男性従業員本人が希望しない」を選択した方にお聞きします。

その理由は何であると思いますか。

あてはまるものを全て選択してください。

- |                                  |
|----------------------------------|
| 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： _____）              |

Q22 貴事業所にて、介護休暇又は介護休業を取得した従業員数について、お答えください。

男性		女性	
(1) 介護休暇	人	(1) 介護休暇	人
(2) 介護休業	人	(2) 介護休業	人

注1) 令和6年4月1日から令和7年3月31日までの実績についてお答えください。

注2) 介護休暇とは、要介護状態にある家族の介護や世話をするために、短期間（数日間）の休暇を取得できる制度

注3) 介護休業とは、要介護状態にある家族の介護や世話をするために、長期間（1週間以上程度）の休暇を取得できる制度

Q23 仕事と介護の両立を進める上で、どのような課題がありますか。

あてはまるものを全て選択してください。

1. 同僚の理解が足りない
2. 管理職の理解や意欲が足りない
3. 経営層の理解や意欲が足りない
4. 働く時間や場所の選択など柔軟な働き方が難しい
5. 従業員の介護負担の状況を把握できていない
6. 制度の周知ができていない
7. 仕事と介護を両立するための制度が不足している
8. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
9. 特にない

Q24 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。

あてはまるものを全て選択してください。

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. 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
4. 経営層の理解と意欲が不足している
5. 管理職の理解が不足している
6. 給与への影響などへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない
7. 職場の理解が得にくい雰囲気がある
8. 取引先の理解が得られない
9. 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)
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。**

Q25 貴事業所で行っている、職場におけるハラスメント対策に関する取組を全て選択してください。

1. パワーハラスメント
2. セクシュアルハラスメント
3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント
4. 必要性は感じているが、取組を行っていない
5. 特に必要性は感じておらず、取組を行っていない

Q26 Q25 で1～3を選択し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。

あてはまるものを全て選択してください。

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： \_\_\_\_\_ )

Q27 Q25 で4または5を選択した方にお聞きします。その理由は何ですか。

あてはまるものを全て選択してください。

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： \_\_\_\_\_ )

Q28 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。あてはまるものを全て選択してください。

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。**

Q29 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を全て選択してください。

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（誰もが働きやすい職場づくりに取り組む市内企業等を認定する制度）
4. 「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」のいずれか（女性の活躍に関する取り組みが優良な企業として国が認定する制度）
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（子育てサポートが充実している企業として国が認定する制度）
6. いずれも策定・取得していない

Q30 Q29で「一般事業主行動計画」を策定していないと回答された方（どちらか1つが未策定の場合を含む）にお聞きします。策定していない理由は何ですか。あてはまるものを全て選択してください。

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: \_\_\_\_\_)

Q31 Q29で「よこはまグッドバランス企業認定」を取得していないと回答された方にお聞きします。取得していない理由は何ですか。

あてはまるものを全て選択してください。

- 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. 「よこはまグッドバランス企業認定」を知らなかったから
- 5. その他(具体的に: )

Q32 Q29で「えるぼし認定」「くるみん認定」を取得していないと回答された方にお聞きします。取得していない理由は何ですか。

あてはまるものを全て選択してください。

- 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: )

Q33 自社の女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進のために、さらに取り組んだほうがよいと考えることは何ですか。

あてはまるものを全て選択してください。

- 1. 女性管理職登用の促進(経営層の意識醸成、女性のリーダーシップ開発等)
- 2. 多様で柔軟な働き方にむけた環境整備(テレワーク、フレックスタイム、各種休暇制度等)
- 3. 育児休業の取得促進(職場の理解促進、体制整備、男性の家事参画の促進、休業取得者の職場復帰支援等)
- 4. 長時間勤務の是正や休暇の取得促進
- 5. ハラスメント(パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等)防止対策
- 6. 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)への対応
- 7. 固定的な性別役割分担意識やジェンダーバイアスの解消
- 8. その他(具体的に: )
- 9. 特になし

Q34 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。

あてはまるものを全て選択してください。

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

これで調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れ、

10月24日（金）までにポストに投函してください。

### 職場のハラスメント対策について

中小企業を含むすべての事業主において、次のハラスメント対策が義務づけられています。

- セクシャルハラスメント
- パワーハラスメント
- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

【参考】今回調査および令和5年度・令和3年度調査の概要

	令和7年度(今回)	令和5年度	令和3年度
調査時期	令和7年 9月 26日 ～10月 24日	令和5年 10月 20日 ～11月 10日	令和3年 10月 4日 ～10月 25日
調査対象	令和3年経済センサス・活動調査 調査票(5年次フレーム)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人以上の民営事業所	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人以上の民営事業所	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 人以上の民営事業所
標本数	3,500 サンプル	3,500 サンプル	3,500 サンプル
抽出方法	従業員規模ごとの母数に基づいて比例割り当て	従業員規模ごとの母数に基づいて比例割り当て	従業員規模ごとの母数に基づいて比例割り当て
調査方法	郵送配布・郵送または Web 回収	郵送配布・Web 回収	郵送配布・郵送回収
回収票数 (有効回収率)	984 票(30.4%)	719 票(21.5%)	781 票(25.0%)

---

令和7年度 男女共同参画に関する事業所調査  
報告書

---

令和8年3月

発行／横浜市政策経営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

---