
平成 29 年度
男女共同参画に関する事業所調査
報告書

平成 29 年度

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 | 8 |
| 第3部 調査結果の分析・考察 | 11 |
| 第1章 雇用の状況 | 11 |
| 1-1 事業所従業員数の取扱い | 11 |
| 1-2 雇用形態別の特徴 | 12 |
| 1-3 雇用形態別に見た性別割合 | 14 |
| 1-4 産業分類別・事業所規模別の特徴 | 16 |
| 1-5 正社員の勤続年数 | 22 |
| 第2章 女性の雇用・登用推進 | 24 |
| 2-1 女性管理職の割合 | 24 |
| 2-2 女性管理職の数が少ない理由 | 29 |
| 2-3 女性の雇用・登用を進めるメリット | 31 |
| 2-4 女性の雇用・登用を進める上での課題 | 32 |
| 2-5 女性の雇用・登用を進めるための取組の有無 | 36 |
| 第3章 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革に関する取組 | 39 |
| 3-1 現在在籍している正社員の有給休暇の取得状況 | 39 |
| 3-2 正社員一人あたりの平均残業時間 | 41 |
| 3-3 ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の必要性 | 43 |
| 3-4 ワーク・ライフ・バランス推進の受け止め方 | 44 |
| 3-5 ワーク・ライフ・バランス実現のために必要なこと及びその実施状況 | 46 |
| 3-6 ワーク・ライフ・バランス実現のための取組状況 | 48 |

| | | |
|-----|-----------------------------|----|
| 3-7 | 柔軟な働き方ができる制度を導入した効果（制度の効果度） | 56 |
| 3-8 | 柔軟な働き方ができる制度を整備する上での課題 | 59 |
| 第4章 | ハラスメントの防止 | 61 |
| 4-1 | ハラスメントに対する取組状況 | 61 |
| 4-2 | ハラスメント対策の導入状況 | 63 |
| 4-3 | ハラスメント対策について取り組んでいない理由 | 69 |
| 4-4 | ハラスメントが起きた場合、対応として困難な点 | 71 |
| 第5章 | 行政に期待すること | 73 |
| 5-1 | 行政のワーク・ライフ・バランスに向けた取組の認知度 | 73 |
| 5-2 | 行政に期待すること | 74 |
| 5-3 | 自由記述欄への主な記入事項 | 76 |
| 第4部 | 調査票及び単純集計結果 | 80 |