
平成 27 年度
男女共同参画に関する事業所調査
報告書 【概要版】

平成 28 年度

横浜市政策局

1 調査の目的

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、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、参考資料として活用することを目的とする。

2 調査の設計

(1) 調査対象：

「平成 24 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、産業分類が農林水産業及び鉱業を除く産業に属する、従業員規模 30 人以上の 3,436 民営事業所のうち、2,500 事業所。

(2) 標本抽出の方法：

従業員規模における① 30～99 人、② 100～299 人、③ 300～499 人、④ 500 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：郵送による配布・回収

(4) 調査期間：平成 27 年 10 月 26 日～11 月 13 日

(5) 調査内容

①事業所の概要、②女性の雇用管理の状況、③ハラスメントの防止、④働き方の多様性、⑤ワーク・ライフ・バランスに関する取組、⑥ワーク・ライフ・バランスの実現や男女共同参画社会づくりを推進する上で行政に期待すること

(6) 調査実施機関：株式会社三菱総合研究所

3 回収結果

対象事業所数：2,500 事業所

有効回収数：878 事業所（有効回収率：35.1%）

4 報告書の見方

(1) 百分比は標本数または有効回答数を 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) 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。

(3) 本報告書に掲載したグラフや表の中の、産業分類別、事業所従業員規模別、企業全体従業員規模別などの数値のそれぞれの合計は、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。

(4) 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見るために、過去の本市「男女共同参画に関する事業所調査報告書」との比較をいくつかの設問において行っている。

【参考】横浜市 今回調査・平成 25 年度調査の概要

	今回調査	平成 25 年度調査
調査時期	平成 27 年 10 月 26 日～11 月 13 日	平成 25 年 10 月 22 日～11 月 8 日
調査対象	右に同じ	平成 24 年経済センサス・活動調査に基づく市内所在の事業所で、産業分類が農林水産業及び鉱業を除く産業に属する、従業員規模 30 人以上の 3,436 民営事業所のうち、2,500 事業所
抽出方法	右に同じ	事業所規模別に比例割り当てを行い、層化抽出
調査方法	右に同じ	郵送配布・郵送回収
有効回収数 (回収率)	878 事業所 (35.1%)	1,054 事業所 (42.2%)

(5) 本調査における従業員とは、下記のような常用従業員と派遣労働者を指す。

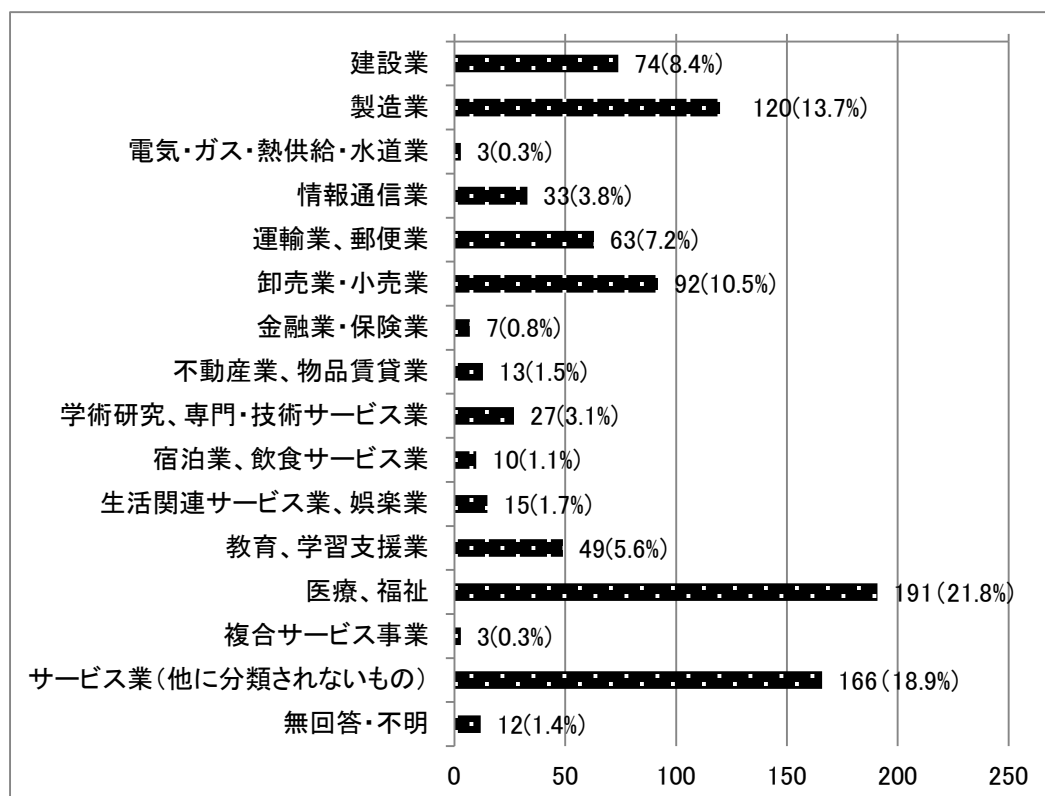
常用従業員	期間を定めずに、又は 1 か月を超える期間を定めて雇われている者及び臨時又は日雇い労働者で、前 2 か月の各月にそれぞれ 18 日以上雇われた者
正社員	常用従業員のうち、特に雇用期間を定めていなく、かつ下記のパートタイマー以外の者
パートタイマー	正社員より 1 週間の所定労働時間が短い者。雇用期間の定めの有無は問わない。
その他の非正社員	上記以外
派遣労働者	労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された者

5 回答事業所の属性

(1) 産業分類別事業所数

回答事業所の産業分類別の割合は、下図のとおりである。

図：産業分類別事業所数及び割合 <設問1>（複数回答あり） 標本数=878

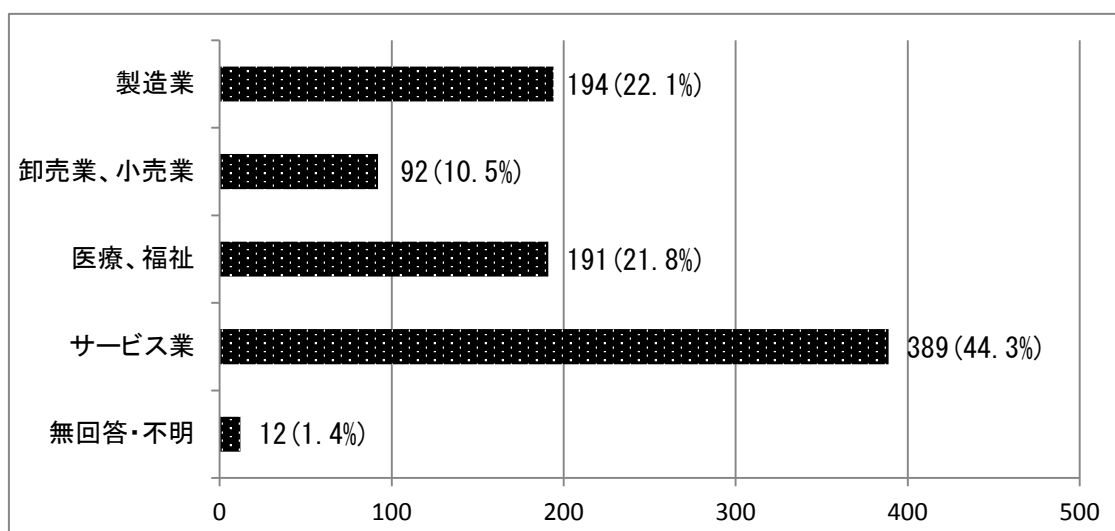


調査結果の分析を行う際には、日本標準産業分類における 15 分類を、平成 25 年度調査と同様、便宜的に以下の 4 分類にまとめてクロス集計を行っている。

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: 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 (複数回答あり)

標本数=878



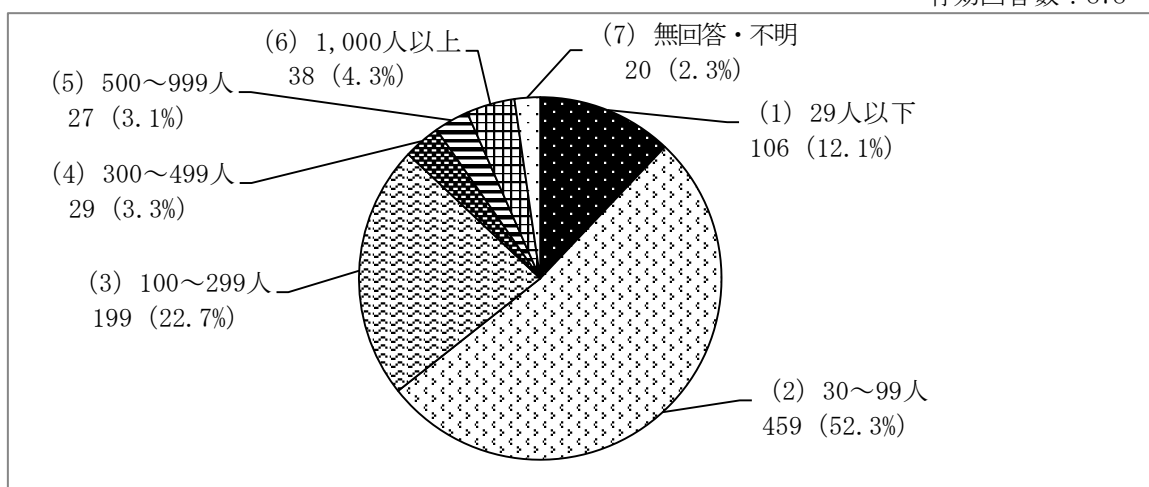
(2) 企業全体の従業員規模別事業所数

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、企業全体の従業員規模を次の6つに区分し、いくつかの設問(※)についてクロス集計を行っている。【(※) 図表 5-4-3、5-6-2、5-7-2、5-8-2、6-2-2】

- (1) 29人以下
- (2) 30~99人
- (3) 100~299人
- (4) 300~499人
- (5) 500~999人
- (6) 1,000人以上

図: 企業全体の従業員規模別事業所数及び割合 <設問2>

有効回答数: 878



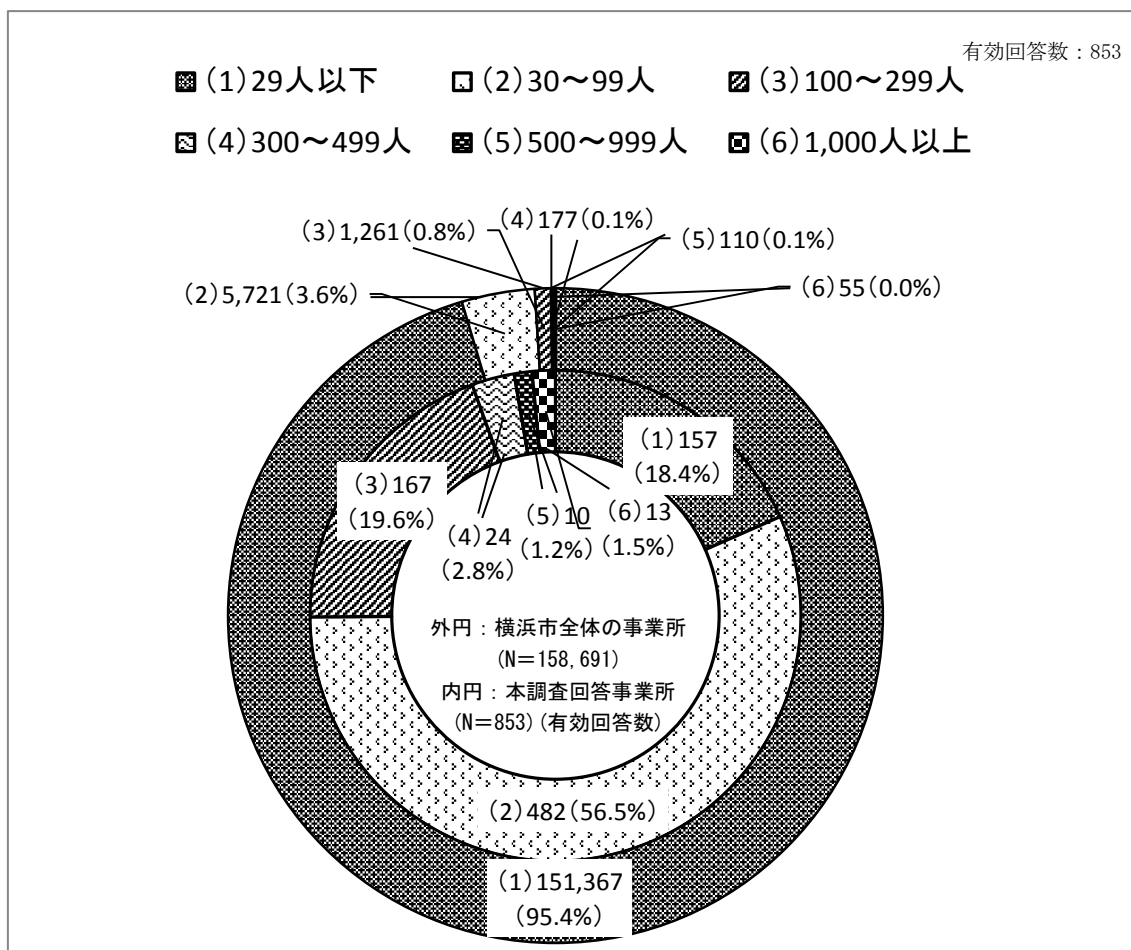
(3) 事業所ごとの従業員規模別事業所数

ア. 横浜市全体との比較（事業所規模6区分）

本調査に回答した事業所の従業員規模を以下の6区分により集計した。その結果を、横浜市全体の事業所の従業員規模別事業所の割合で比較すると下図のとおりである。

- ・横浜市全体の事業所は、「平成24年経済センサス・活動調査」による。
- ・横浜市全体では、29人以下の小規模事業所が95%と圧倒的多数を占めるが、今回は30人以上の事業所を対象としたため、30人以上が約8割を占めている。
- ・回答事業所の中に29人以下の事業所があるのは、「平成24年経済センサス・活動調査」では30人以上であったが、調査実施時点では29人以下と回答した事業所である。

図:事業所ごとの従業員規模別事業所数(6区分)と横浜市全体の比較 <設問3>



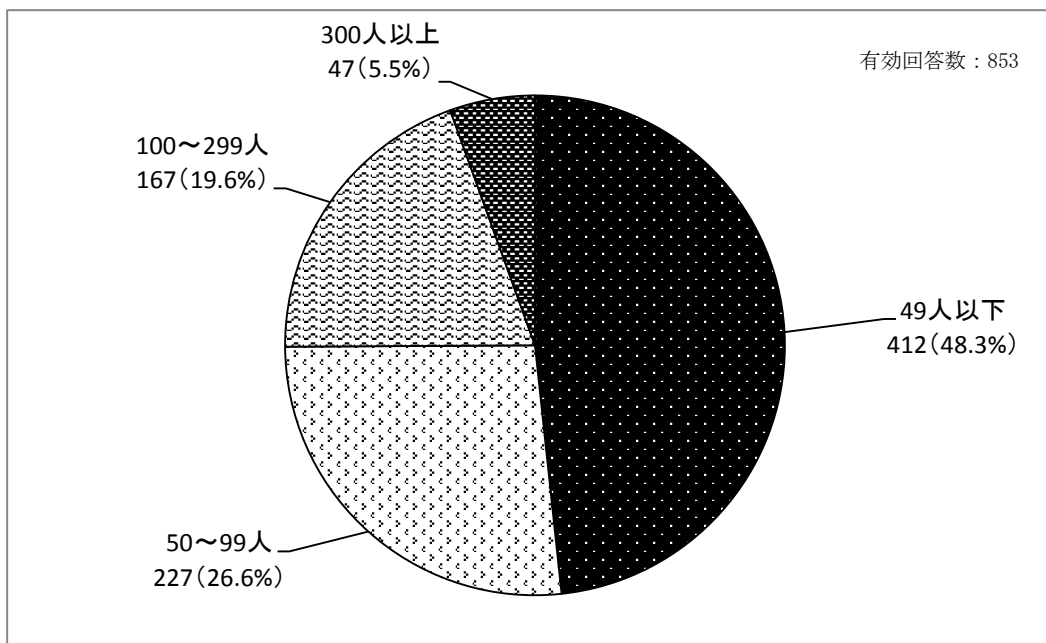
イ. 従業員規模別事業所数（事業所規模4区分）

調査結果の分析を行う際には、事業所規模を次の4つに区分し、いくつかの設問（※）についてクロス集計を行っている。

【（※）図表 1-4-2～1-4-5、2-1-5、2-1-6、2-2-1、2-4-3、2-5-3、3-1-2、3-2-2、3-2-4、3-2-6、3-3-2、3-4-2、4-1-4、4-2-3、4-3-1、4-3-2、4-5-2、5-1-2、5-2-2、5-3-2】

- (1) 49人以下 (2) 50～99人 (3) 100～299人 (4) 300人以上

図: 事業所ごとの従業員規模別事業所数(4区分) <設問3>



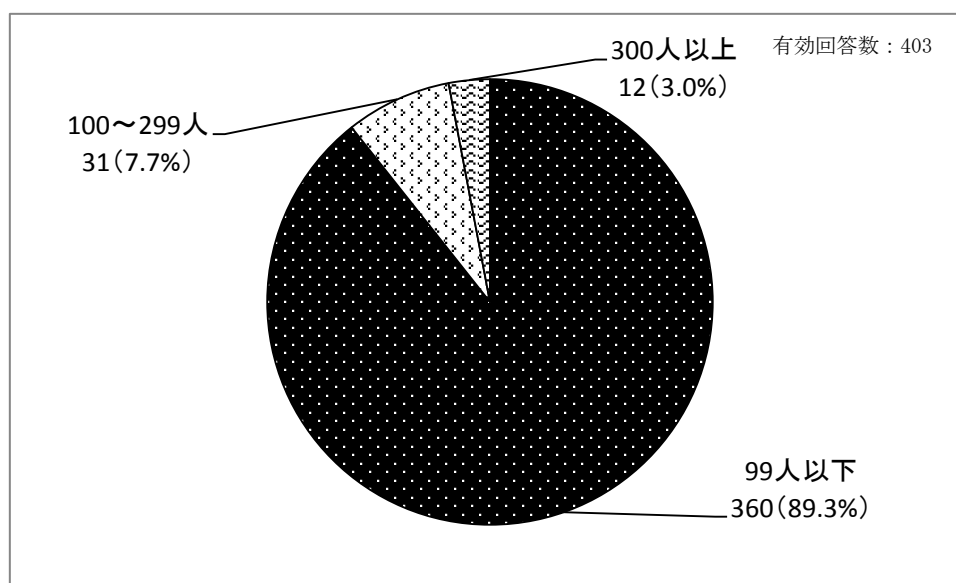
ウ. 小規模事業所（49 人以下）の企業全体従業員規模

調査結果の分析を行う際には、従業員数が 49 人以下の小規模事業所（412 事業所）の回答については、企業全体の従業員規模を以下の 3 つに区分し、いくつかの設問（※）についてクロス集計を行っている。

【（※） 図表 2-4-3、3-1-2、3-3-2、3-4-2、4-1-4】

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

図: 小規模事業所(49 人以下)の企業全体従業員規模(3 区分) <設問2> × <設問3>



6 調査結果の概要

(1) 雇用の状況

- ・全従業員の正社員比率は約6割にとどまっており、前回調査とほぼ同じ割合で、企業の経営や雇用環境は依然として芳しいものではないと言える。女性従業員のうち、正社員が約40%なのに対して、パートタイマーが約45%と、パートタイマーの方が多い。過去の調査と比較すると、今回女性の正社員比率は微増したが、いまだに女性の正規雇用が十分進んでいる状況にあるとは言えない。また、男性の正社員の比率が、年々減少傾向にある。(1-2)
- ・正社員の内、男性が73%を占めているが、パートタイマーでは女性が69%であり、構成比が逆になっている。(1-3)
- ・正社員の新規採用数の女性割合は約4割となっており、全正社員に占める女性割合(27%)と比較すると高い値となっていた。(1-3)
- ・従業員の雇用形態別男女の正社員比率を産業分類別に見たところ、卸・小売業、サービス業において特に女性の正社員比率が低い。一方、製造業や医療・福祉分野では女性の正社員比率は5割程度となっている。また、男性においてはすべての業種で6割以上となっている。(1-4)
- ・全従業員の性別比は、女性が約4割、男性が約6割となっている。産業分類別でみると、医療・福祉分野で、女性従業員比率が7割強と非常に高い。(1-4)
今回、49人以下、100～299人以下の事業所の女性従業員数の割合がやや高いという傾向もみられた。(1-4)

(2) 女性管理職の割合と女性の能力活用

- ・管理職に占める女性の割合は、取締役クラス16%、部長クラス12%、課長クラス13%、係長クラス26%であり、まだまだ少ない。過去の調査と比べて、**取締役クラス以外の、部長クラス、課長クラス、係長・主任クラスについては増加傾向という結果であった。**産業分類別では医療・福祉分野、事業所規模別では小規模事業所で、女性の管理職の割合が比較的高い。(2-1)
- ・女性管理職が少ない理由としては、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」という回答が最も多く、次いで、在職年数や勤続年数が理由にあがっている。(2-2)
- ・女性の能力を活用するメリットについては、「女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である」という意見が最も多かったが、「人的資源の有効活用ができる」、「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」という回答も多かった。(2-3)
- ・女性の能力を活用する取組については、「明確な人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事考課を行う」が最も多く、約6割の事業所が実施していると回答した。前回調査と比べると一部減少したものもあるが、全体的には微増してい

ると言える。どの取組においても、医療・福祉分野、大規模な事業所において、比較的实施率が高かった。(2-4)

- ・女性の能力を活用する上での課題としては、「家庭責任を考慮する必要がある」が、最も多く、過去の調査と比べても次第に増加する傾向にある。(2-5)

(3) ハラスメントの防止

- ・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、マタニティー・ハラスメント）に関する取組を実施している事業所は約4割であった。実施率は大規模事業所では約9割で、従業員規模が小さくなるにつれて、少なくなっている。(3-1)
- ・防止のために実施している取組としては、相談窓口の設置、就業規則の明記などの対応が多かった。(3-2)
- ・ハラスメント防止の取組は進んでいないと回答した理由としては、「過去に発生していない」「発生したとしても個別に対応できるので防止策をとる必要がない」が多かった。(3-3)
- ・ハラスメントが起きた時の課題としては、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」という回答が最も多い。当事者のプライバシーの保持とあわせて、実態把握が課題と言える。(3-4)

(4) 働き方の多様性

- ・何らかの制度を整備している事業所は75%で、平成25年度の67%に比べて高くなっている。短時間勤務制度は5割強、フレックスタイム制度は2割弱となっている。(4-1)
- ・男性の育児休業取得率は6.4%で、前回調査と比較すると増加している。また、介護休業取得者の男女比率は、女性の方が約6割と依然高かったが、平成25年度調査の74%と比べるとかなり減少しており、男性の取得者の増加が伺える。(4-2)
- ・育児休業中や介護休業中の代替要員確保については、「部署内でのやりくり」が最も多い。特に、育児休業中の代替要員については、介護休業と比較して、「期間雇用者や派遣労働者の利用」や「配置転換で代替」が多い。(4-3)
- ・柔軟な働き方が出来る制度の導入の効果の中でも、「女性従業員の定着率が向上した」「企業や職場への愛着や信頼が高まった」「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」などの評価が比較的高かった。(4-4)
- ・柔軟な働き方ができる制度を整備するうえでの課題としては、「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」などがあげられている。(4-5)

(5) ワーク・ライフ・バランスに関する取組

- ・正社員の平均勤続年数は、女性は8年未満が約半数を占めたが、男性では8年未満は約3割にとどまった。(5-1)

- ・現在在籍している正社員の有給休暇の取得状況は、「30%以上 50%未満」が3割弱で最も多く、次いで「50%以上 70%未満」が約2割となっており、国で定めているワーク・ライフ・バランスの2020年目標値70%を超えている事業所は2割弱であった。(5-2)
- ・正社員一人当たりの平均残業時間は、20時間未満が約7割、45時間未満と合わせると9割を超えている。(5-3)
- ・ほとんどの事業所が「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を聞いたことがあると回答したが、その意味まで知っているのは55%であった。なお、大規模事業所ほど認知度は高い。(5-4)
- ・「ワーク・ライフ・バランス」を明確な目的として意識した取組の有無については27%が取組を実施していると回答した。(5-5)
- ・全体として、6～7割の事業所が、定時退社の推奨、長時間労働の抑制や有給休暇取得の奨励に取り組んでいる。なお、大規模事業所ほど取組の実施率は高い傾向にある。(5-6)
- ・企業が「ワーク・ライフ・バランス」を推進する意味としては、「個々の従業員の生活の充実」という回答が最も多い。そのほかでは「優秀な人材確保と定着につながる」「仕事の効率化により業績向上につながる」「良好な労使関係の形成につながる」なども多くあがった。(5-7)
- ・「ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なこと」については、各項目とも、約7～8割の事業所が必要だと思うと回答している一方で、そのうち「既の実施している」との回答は2割前後の取組が多かった。最も実施率が高かったのは、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方の見直しを行う」で約5割であった。(5-8)
- ・「ワーク・ライフ・バランス」の取組が優秀な人材の確保・定着、企業の将来的な成長・発展に効果があると感じるかという問いに対しては約8割が「効果がある」と回答した。(5-9)

(6) 行政に期待すること

- ・行政のワーク・ライフ・バランスの取組を知っている事業所は2割強にとどまるが、認知度は前回調査と比較すると高くなっている。(6-1)
- ・行政に期待することとしては、「社会全体への理解促進・啓発」、「公的施設の整備」などが多かったが、「事業所向け講習会の開催」、「市内事業所の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」、「男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業向けの資金的支援」についての期待も高かった。(6-2)