
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

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を把握し、横浜市男女共同参画行動計画に基づいた重点事業を立案するための基礎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 26 年経済センサス・基礎調査 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 14,200 民営事業所のうち、2,500 事業所。

※過去の調査では従業員規模 30 人以上を対象としていましたが、より実態を把握するために 10 人以上までに対象を広げました。

(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、④500～999 人、⑤1,000 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 29 年 11 月 14 日～11 月 30 日

(5) 調査内容

①事業所の概要、②女性の雇用・登用推進の状況、③ワーク・ライフ・バランスや働き方改革、④ハラスメントの防止、⑤女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた男女共同参画社会づくりを推進する上で行政に期待すること

(6) 調査実施機関：株式会社吉武都市総合研究所

3 回収結果

配布票数：2,327 票（送付数 2,500 票のうち、あて先不明 173 事業所）

有効回収数：564 事業所（有効回収率：24.2%）

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

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

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

(5) 本報告書では、市内事業所における各種取組等の変化の状況を見るために、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 27 年度調査の概要

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

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

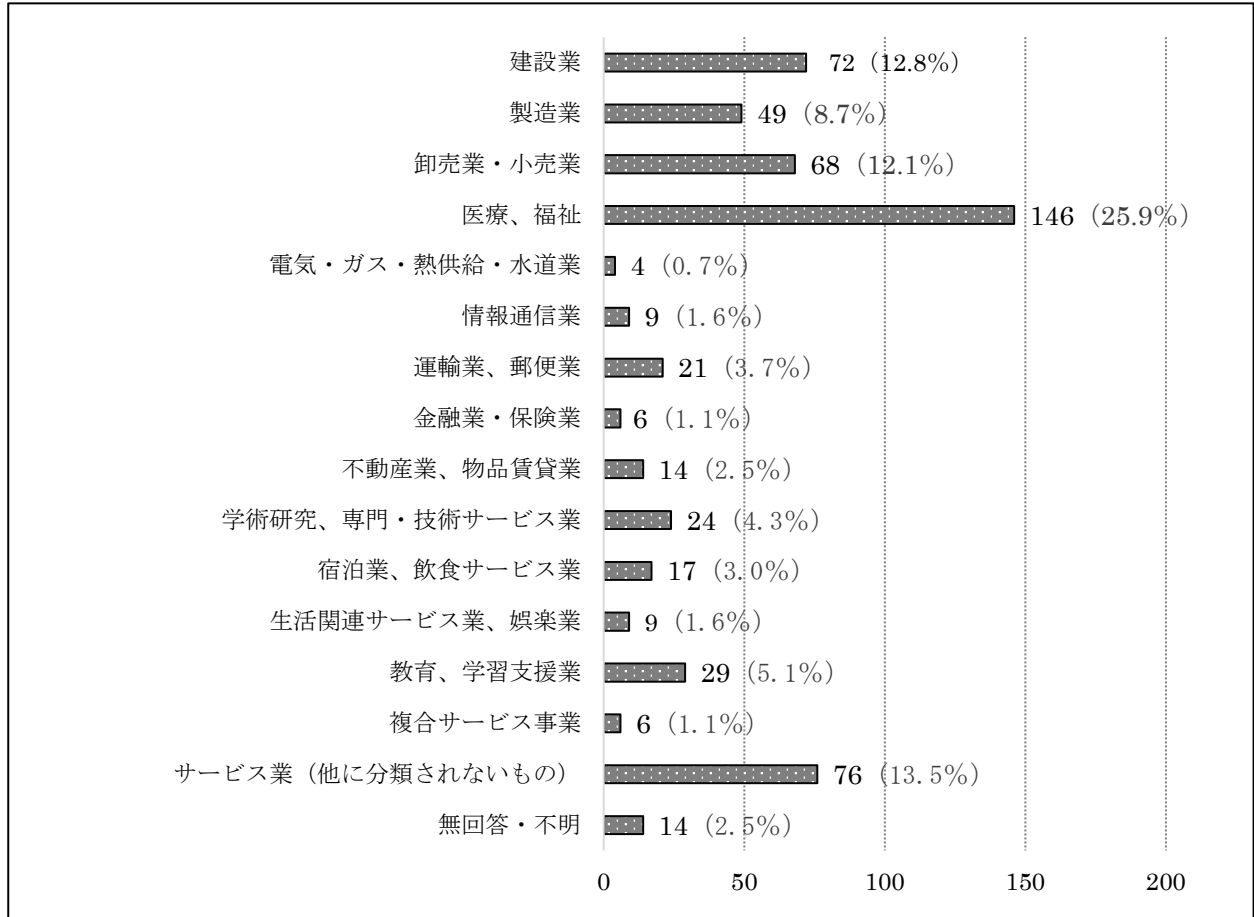
常用従業員	期間を定めずに、又は 1 か月を超える期間を定めて雇われている者及び臨時又は日雇い労働者で、前 2 か月の各月にそれぞれ 18 日以上雇われた者
正社員	常用従業員のうち、特に雇用期間を定めていなく、かつ下記のパートタイマー以外のもの
パートタイマー	正社員より 1 週間の所定労働時間が短い者。雇用期間の定めの有無は問わない
その他の非正社員	上記以外
派遣労働者	労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された者

5 回答事業所の属性

(1) 産業分類別事業所数

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。

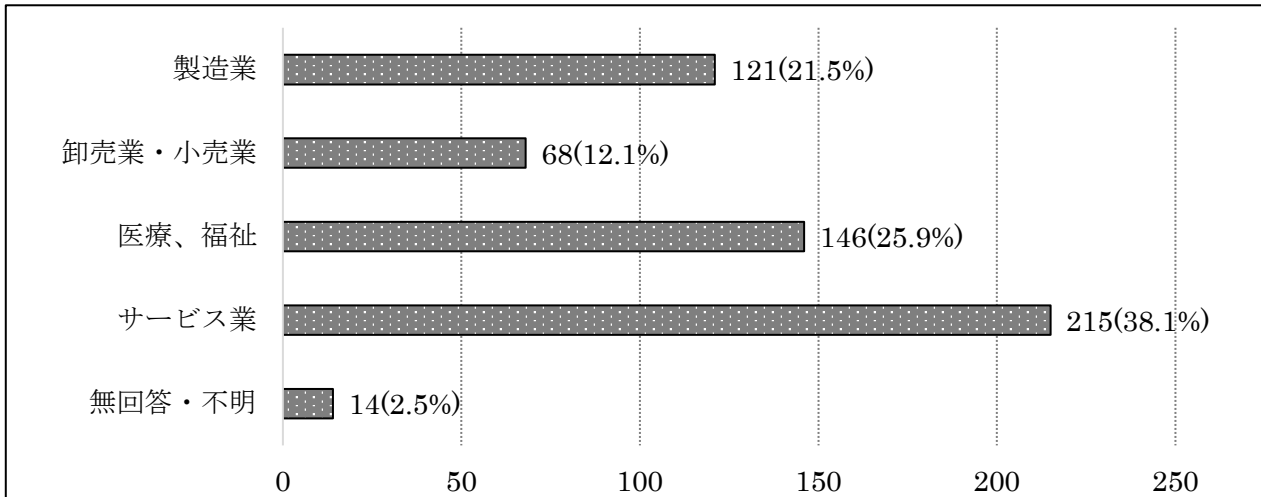
図 0-1: 産業分類別事業所数及び割合 <設問1> (単回答) 標本数: 564



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 27 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 (単回答) 標本数:564

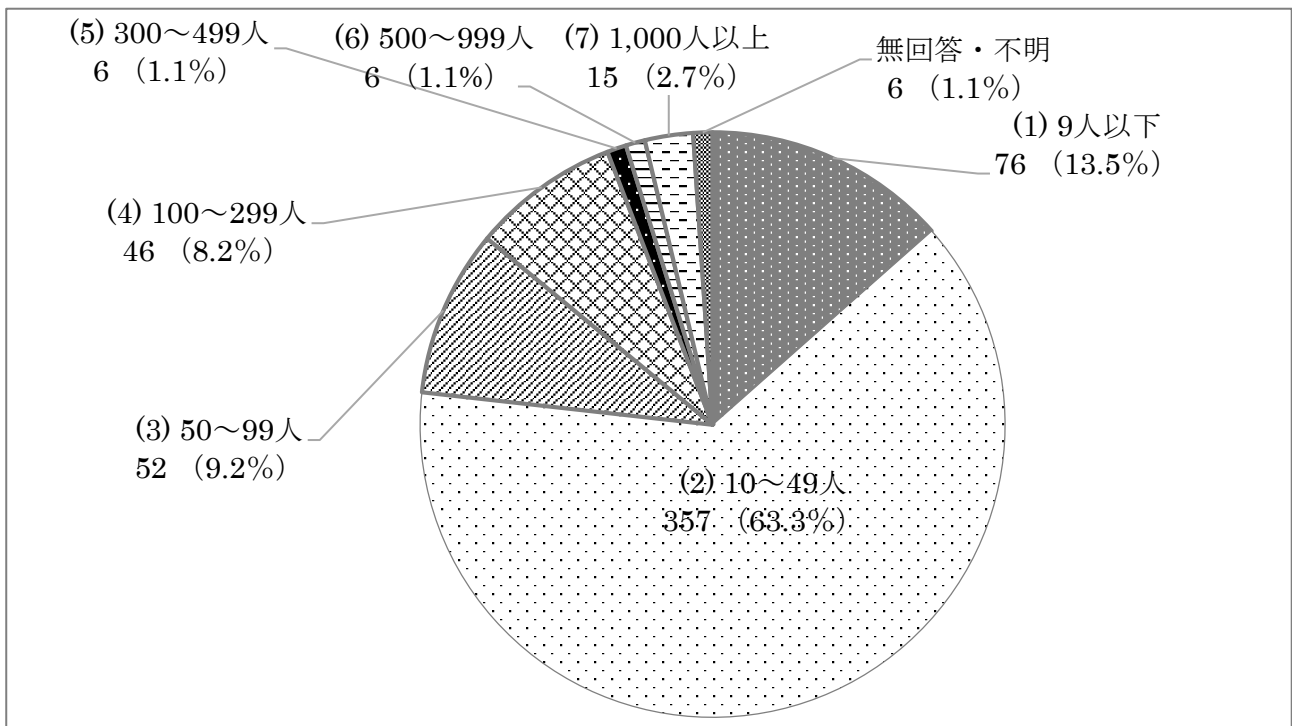


(2) 企業全体の従業員規模別事業所数

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7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。

- (1) 9人以下
- (2) 10~49人
- (3) 50~99人
- (4) 100~299人
- (5) 300~499人
- (6) 500~999人以上
- (7) 1,000人以上

図 0-3: 企業全体の従業員規模別事業所数及び割合 <設問2> 標本数:564



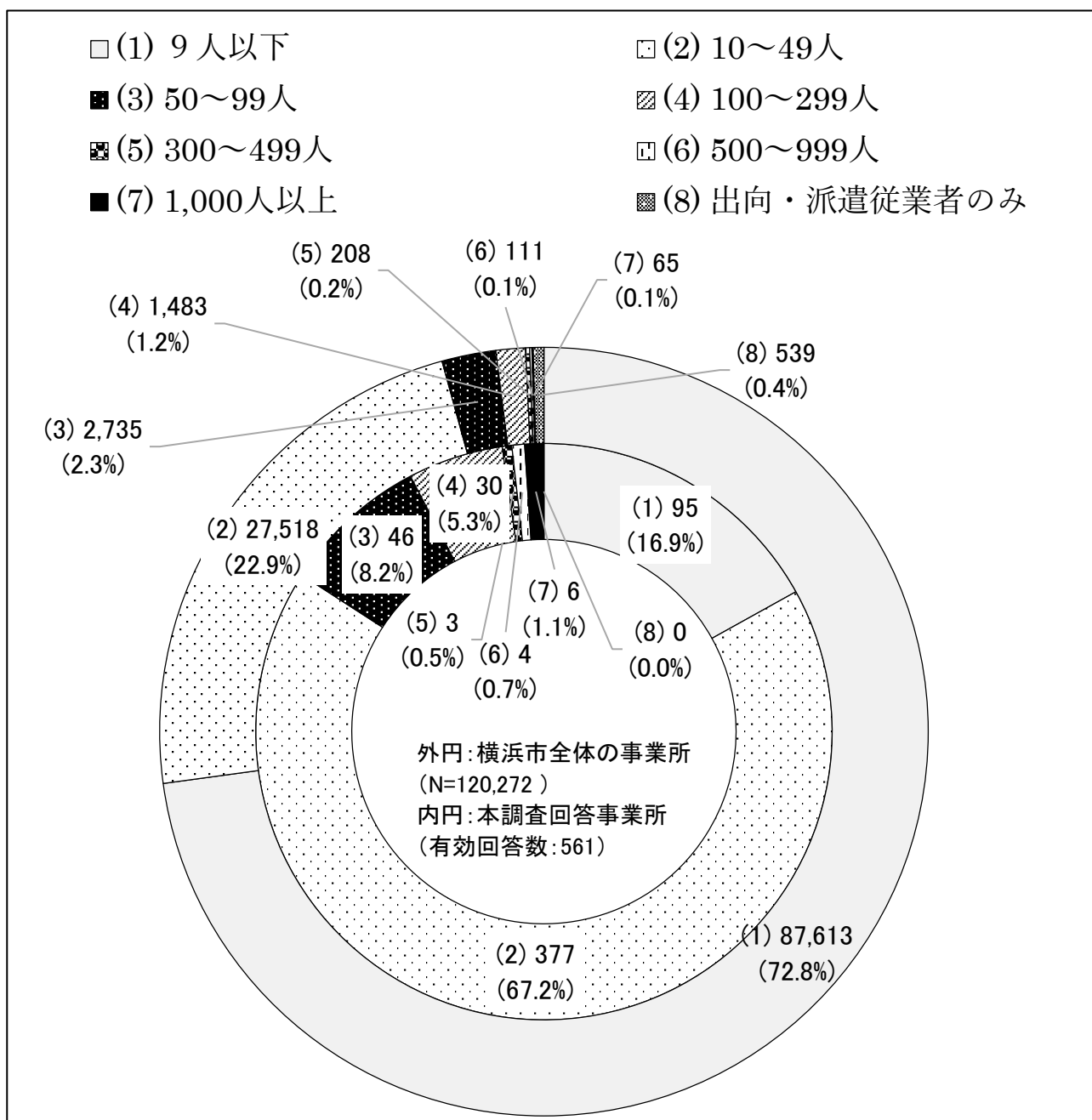
(3) 事業所ごとの従業員規模別事業所数

ア. 横浜市全体との比較 (事業所規模7区分)

本調査に回答した事業所の従業員規模を以下の7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を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26年経済センサス-基礎調査」における、産業分類がA(農業、林業)、B(漁業)、C(鉱業、採石業、砂利採取業) S(公務)を除く産業に属する。
- ・横浜市全体では、9人以下の小規模事業所が72.8%と圧倒的多数を占めるが、今回は10人以上の事業所を対象とした。
- ・回答事業所の中に9人以下の事業所があるのは、「平成26年経済センサス-基礎調査」では10人以上であったが、調査実施時点では9人以下と回答した事業所である。

図0-4: 事業所ごとの従業員規模別事業所数(7区分)と横浜市全体の比較 <設問3>

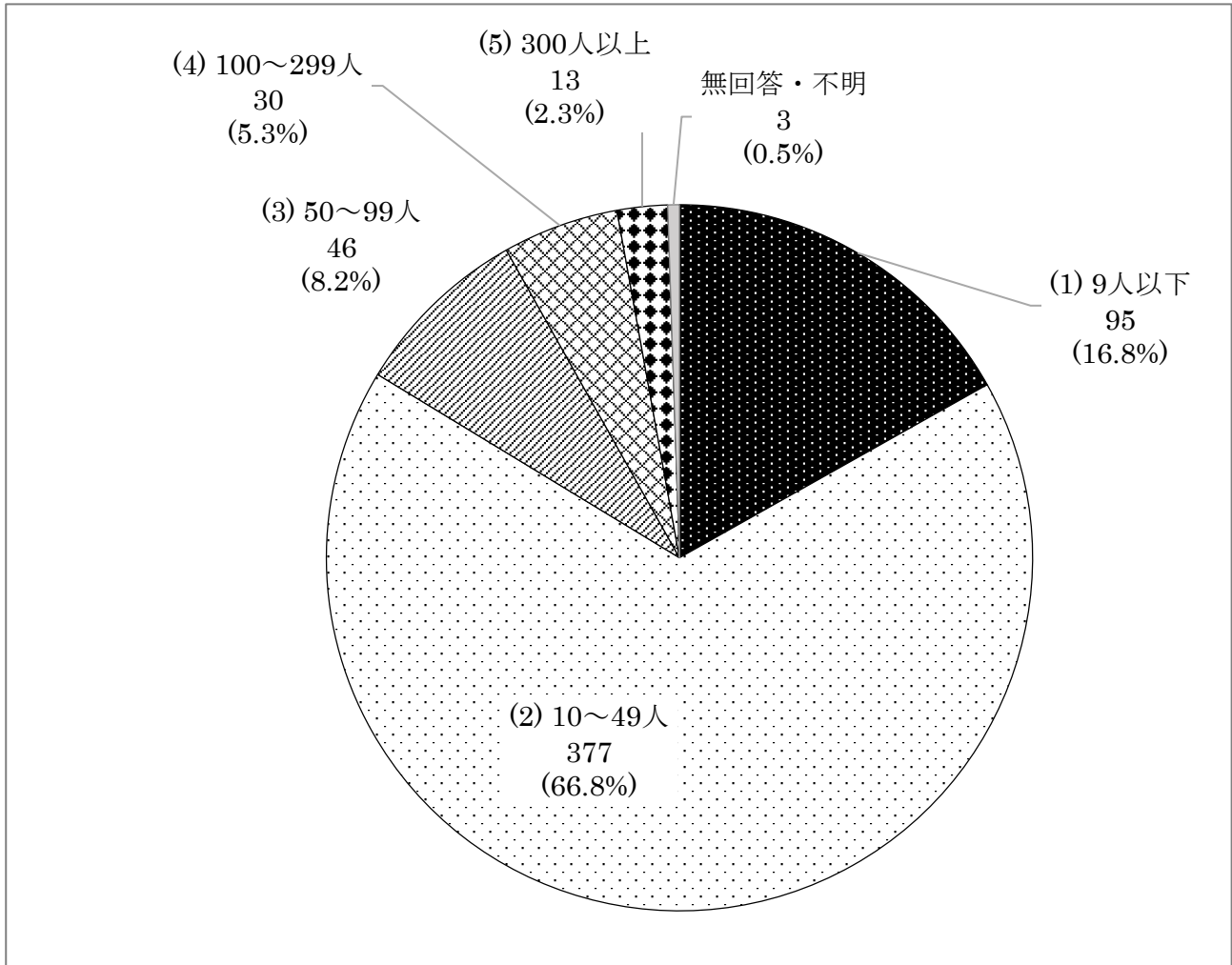


イ. 従業員規模別事業所数（事業所規模5区分）

調査結果の分析を行う際には、事業所規模を次の5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。

- (1) 9人以下 (2) 10～49人 (3) 50～99人 (4) 100～299人 (5) 300人以上

図 0-5: 事業所ごとの従業員規模別事業所数(5区分) <設問3> 標本数: 564



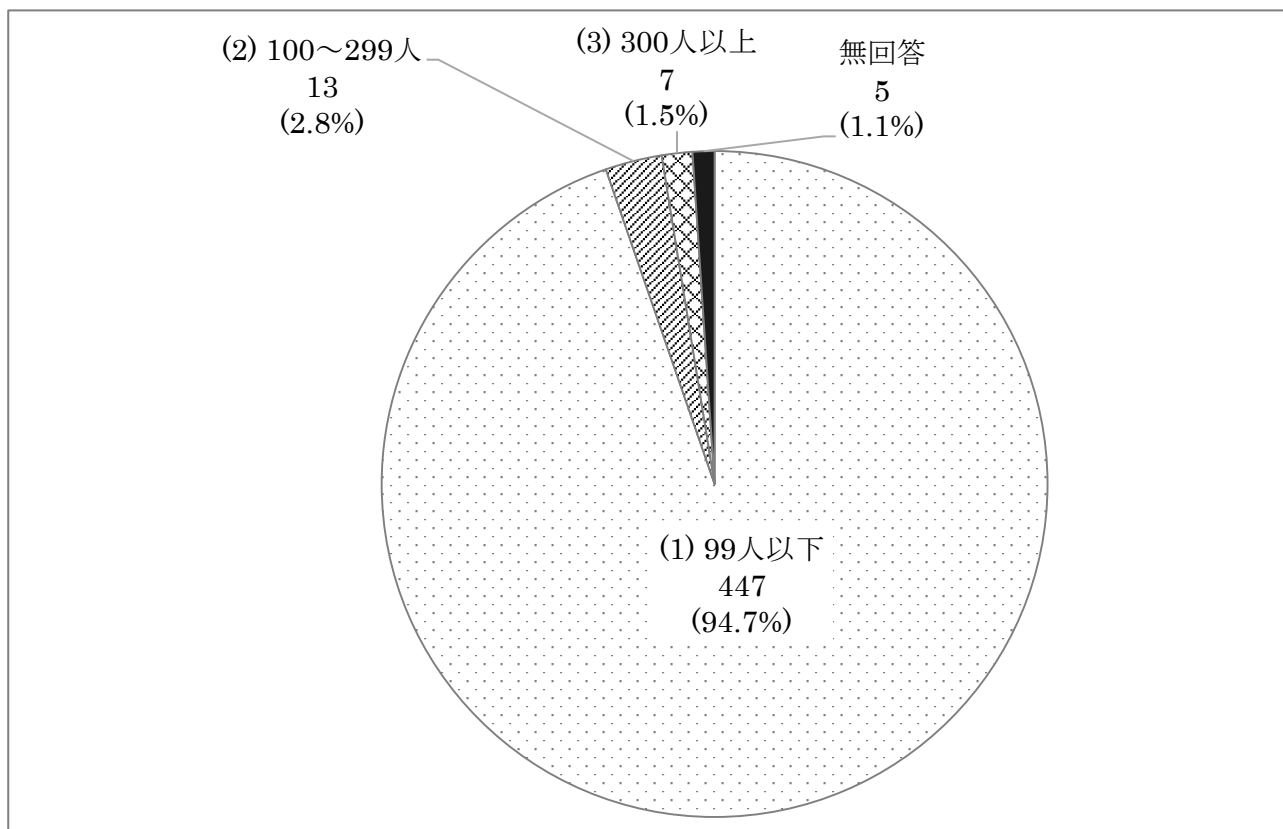
ウ. 小規模事業所（49 人以下）の企業全体従業員規模

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（472 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。

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

図 0-6: 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>

標本数: 472



第2部 調査結果の概要

1 雇用の状況

【雇用形態別の特徴（1-2）】

- ・全従業員の正社員比率は約5割と、前回調査から減少しており、女性従業員は、正社員が35.2%であることに対して、パートタイマーが55.0%と、パートタイマーの方が多い。過去の調査と比較すると、男女ともに正社員比率は減少傾向にある。

【雇用形態別に見た性別割合（1-3）】

- ・正社員の従業員女性割合は、前回調査と比較して、27.1%から32.3%に上昇。
- ・正社員の新規採用数の女性割合は46.4%となっており、全正社員に占める女性割合（32.3%）と比較すると高い。

【産業分類別・事業所規模別の特徴（1-4）】

- ・産業分野別に男女の雇用形態別構成比をみると、どの分野においても女性の正社員比率が低い。医療・福祉分野では正社員比率における男女間の格差が比較的少ない。
- ・製造業における雇用形態別構成比をみると、男女ともに派遣労働者比率が高く、特に女性は3割弱を占めている。
- ・全従業員の性別比は、女性が47.3%、男性が52.7%と、前回調査に比べて女性の割合が増えている。産業分類別でみると、医療・福祉分野では女性従業員比率が7割強と非常に高い。一方、製造業では女性従業員比率が2割と低い。

【正社員の勤続年数（1-5）】

- ・平均勤続年数は、前回調査と比較して、男性が11.3年から12.3年に、女性が9.1年から9.8年に上昇。
- ・男女ともに平均勤続年数が上昇したものの、男女別の差は2.2年から2.5年に拡大。
- ・正社員の平均勤続年数について、8年未満と回答した割合は、女性が45.2%に対して男性が30.6%と男女間で差がある。産業分類別では医療・福祉分野が男女ともに平均勤続年数が短く、事業所規模別では300人以上の規模の大きい事業所が男女とともに平均勤続年数が長い。

2 女性の雇用・登用推進

【女性管理職の割合（2-1）】

- ・課長相当職以上の女性管理職割合は15.1%であり、前回調査と比べて増加。また、管理職に占める女性の割合は、取締役クラス24.6%、部長クラス13.0%、課長クラス11.9%、係長クラス28.0%であり、取締役クラスと係長クラスが多い傾向にある。過去の調査と比べても課長クラス以外については増加している。産業分類別では医療・福祉分野、事業所規模別では9人以下の小規模事業所で、女性の管理職の割合が比較的高い。また、女性取締役がいる事業所の方が、いない事業所と比べて、管理職の女性比率が高い。

【女性管理職の数が少ない理由（2-2）】

- ・女性管理職が少ない理由としては、「必要な経験や、判断力等を有する女性がない」という回答が最も多く、次いで、「女性の希望」や「在職年数」が多い。

【女性の雇用・登用を進めるメリット（2-3）】

- ・女性の雇用・登用を進めるメリットについては、「労働力が確保できる」、「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」「職場風土が改善され、組織が活性化する」という回答が多い。

【女性の雇用・登用を進める上での課題（2-4）】

- ・女性の雇用・登用を進め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増加している。

【女性の雇用・登用を進めるための取組の有無（2-5）】

- ・女性の雇用・登用を進めるための取組としては、「明確な基準に沿った性別にとらわれない人事考課」が最も多く、51.5%の事業所が実施している。前回調査と比べると一部減少したのものもあるが、全体的には微増。医療・福祉分野、大規模な事業所において、比較的实施率が高い。

3 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革に関する取組

【正社員の有給休暇の取得状況（3-1）】

- ・正社員の年次有給休暇取得率は45.4%から50.8%に上昇している。国で定めているワーク・ライフ・バランスの2020年目標値70%を超えている事業所の割合は36.9%。

【正社員一人あたりの平均残業時間（3-2）】

- ・正社員一人あたりの平均残業時間は、20時間未満が69.9%、45時間未満と合わせて96.7%。

【ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の必要性（3-3）】

- ・「ワーク・ライフ・バランス」を明確に意識した取組の有無については、44.0%が取組を実施していると回答。一方で、「必要だが実施していない」と「必要と思わず実施していない」を合せると56%と過半数を超える。

【ワーク・ライフ・バランス推進の受け止め方（3-4）】

- ・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、「優秀な人材の確保」「良好な労使関係」「業績向上」なども多い。

【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（3-5）】

- ・「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために必要と思うことについては、約7～8割の事業所が各項目について必要だと思うと回答。しかし、そのうち既に実施していると回答した事業者は全体的に低い。最も実施率が高かったのは、「長時間残業の是正をはじめとした労働慣行を見直す」で55.4%となっている。

【ワーク・ライフ・バランス実現のための取組状況（3-6）】

- ・全体として、約6～7割の事業所が、定時退社の推奨、時間外労働削減、有給休暇取得の奨励に取り組んでいる。一方、時間単位での有給休暇取得が可能な事業所は23.0%と低い。
- ・男性の育児休暇取得率は、7.2%であり、前回調査と比較すると増加しているが、取得率100%の女性と比べると、依然として低い。介護休業取得者の男女比率は、女性の方が6割と依然多く、前回調査時とほぼ同じとなっている。
- ・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。次いで、「期間雇用者、又は派遣労働者の利用」が多い。

【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）（3-7）】

- ・柔軟な働き方が出来る制度の導入の効果については、「女性従業員の定着率が向上した」「職

場への愛着や信頼が高まった」「人材の活用が進んだ」などの評価が比較的高い。

【柔軟な働き方ができる制度を整備する上での課題（3-8）】

- ・柔軟な働き方ができる制度を整備する上での課題としては、「代替要員の確保が難しい」「周囲の従業員の業務量が増える」という回答が多い。

4 ハラスメントの防止

【ハラスメントに対する取組状況（4-1）】

- ・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）への取組を実施している事業所は約3割となっている。実施率は大規模事業所の方が多一方、49人以下の小規模事業所ではハラスメントに関する取組について、とりたてて必要性を感じていない事業所の割合が4割から5割と高い。

【ハラスメント対策の導入状況（4-2）】

- ・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、就業規則などの方針の明確化などの対応が多い。

【ハラスメント対策について取り組んでいない理由（4-3）】

- ・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で対応できるので防止策をとる必要がないが多い。

【ハラスメントが起きた場合、対応として困難な点（4-4）】

- ・ハラスメントが起きた時の課題としては、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。

5 行政に期待すること

【行政のワーク・ライフ・バランスに向けた取組の認知度（5-1）】

- ・行政がどのような取組を行っているか知っている事業所は16.0%にとどまり、認知度は前回調査と比較すると低くなっているが、取組を推進していることを知っている割合は微増している。

【行政に期待すること（5-2）】

- ・行政に期待することとしては、社会全体への啓発、公的施設の整備などが多いが、活用できる支援制度に関する情報提供、相談窓口の設置、事例やノウハウの提供についての期待も高い。

第3部 調査結果の分析・考察

第1章 雇用の状況

1-1 事業所従業員数の取扱い

アンケート調査では、事業所の従業員数について、「雇用形態別（正社員・パートタイマー・その他の非正社員）の従業員数」とその合計である「常用従業員数」、それ以外の「派遣労働者」を、男女別及び合計のそれぞれについて記入していただいた。しかし事業所によっては、記入された「雇用形態別の従業員数」や「男女別の従業員数」が、それぞれの合計の従業員数と一致しない場合もあった。

そこで、第1章では、雇用形態別、男女別の雇用の状況を分析するために、アンケート票に記入された雇用形態別、男女別の値を加算して「合計の従業員数」とした。（図表 1-1-1）

また第2章以降では、事業所が記入した「合計の従業員数」を優先し、合計の従業員数が書かれていない場合には、雇用形態別、男女別などの合計値を合計の従業員数として採用し、「事業所従業員規模別」「小規模事業所の企業全体従業員規模別」のクロス集計を行っている。

図表 1-1-1: 事業所従業員数の合計 <設問3>

(人)

	常用従業員				派遣労働者	合計
	正社員	パートタイマー	その他の非正社員			
男性	15,955	11,308	3,481	1,166	1,119	17,074
女性	14,635	5,387	8,417	831	678	15,313
男女計	30,590	16,695	11,898	1,997	1,797	32,387

※男女の常用従業員数は、それぞれの雇用形態別従業員数（正社員・パートタイマー・その他の非正社員）の合計により修正し、男女計の各項目は、修正後の男女別の各項目の合計とした。

図表 1-1-2: 平成 28 年度中の正社員の新規採用数 <設問3>

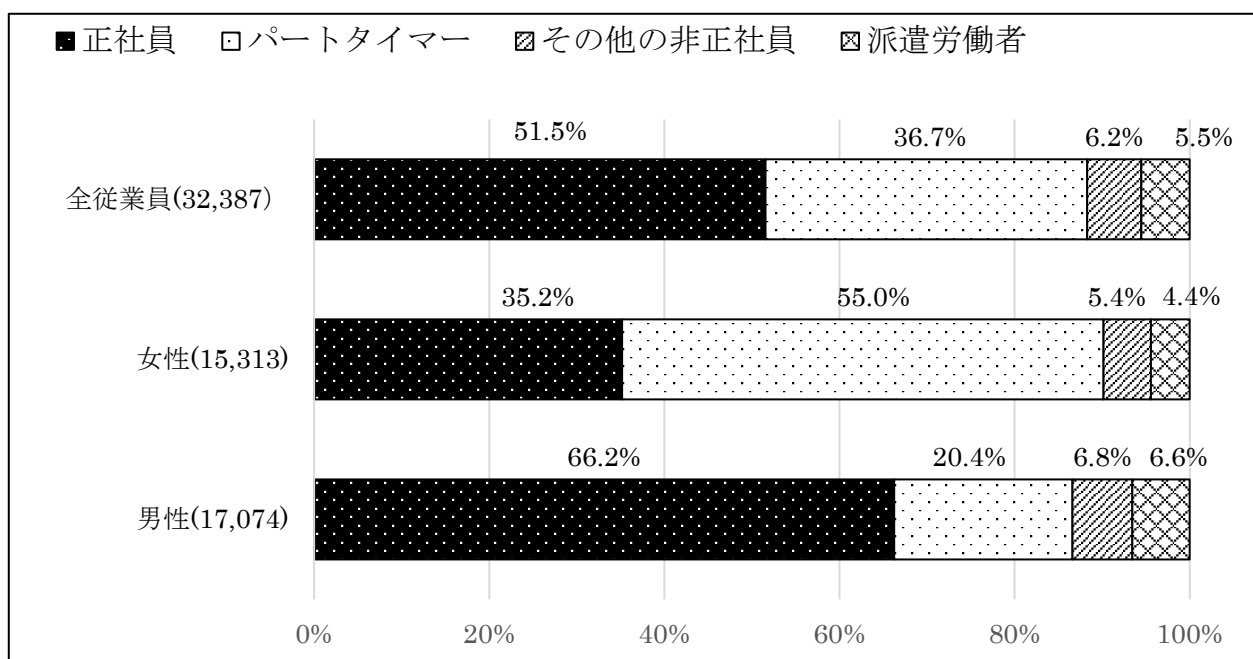
	新卒採用 正社員	割合
男性	516	53.6%
女性	446	46.4%
男女計	962	100%

1-2 雇用形態別の特徴

事業所従業員の雇用形態別構成比を見ると、全従業員の正社員比率は51.5%と、前回調査から減少している。男女別に見ると、男性は66.2%が正社員でパートタイマーは20.4%であるのに対して、女性の正社員は35.2%、パートタイマーが55.0%と、パートタイマーの方が多くなっており、正社員の比率は男女間で大きな格差がある。(図表 1-2-1)

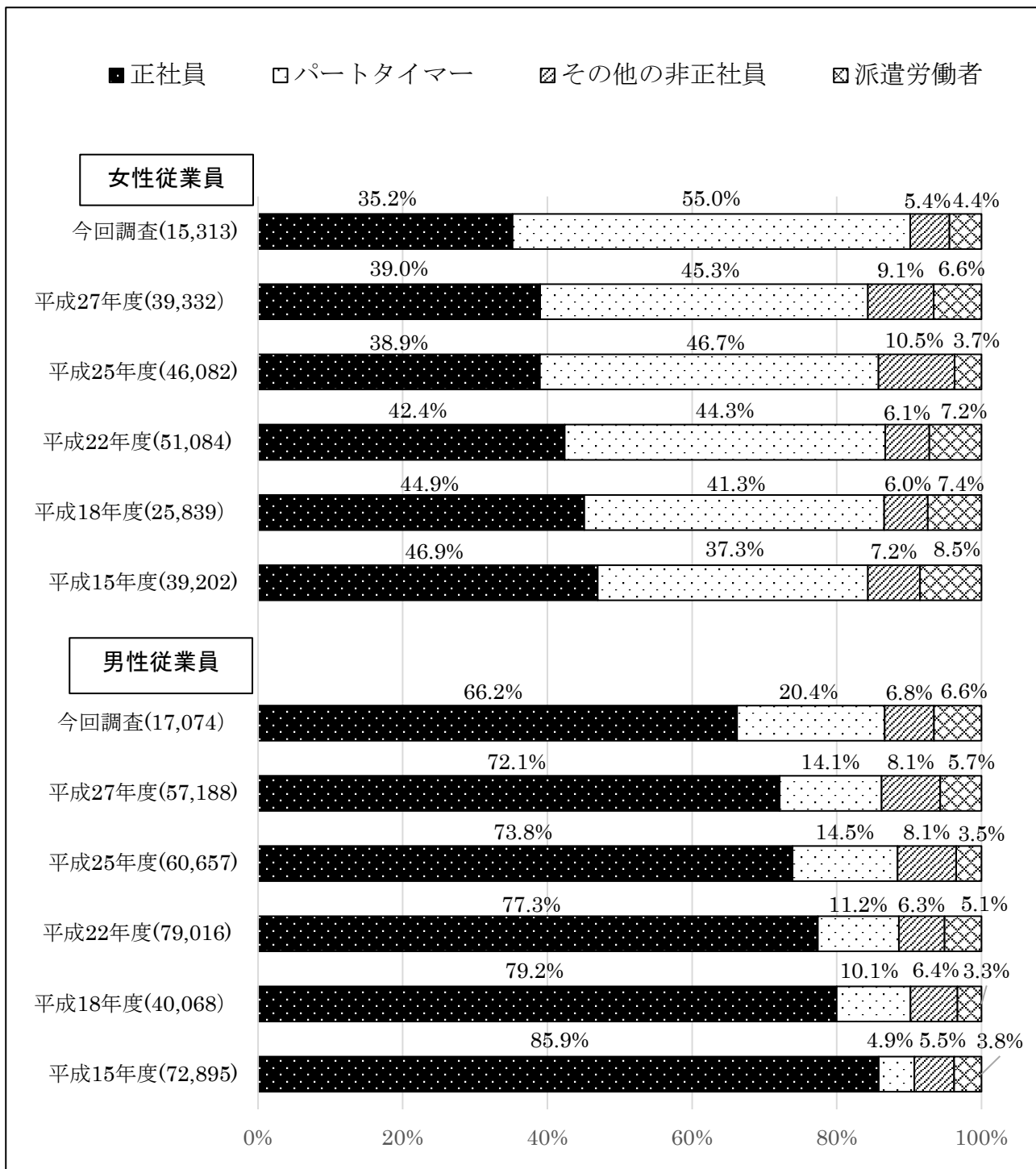
過去の調査と比較すると、男女ともに正社員の比率が年々減少傾向にある。(図表 1-2-2)

図表 1-2-1:事業所従業員の雇用形態別構成比 <設問3>



* () 内の数字は標本となる従業員数

図表 1-2-2: 事業所従業員の雇用形態別構成比(過去の調査との比較) <設問3>



* () 内の数字は標本となる従業員数

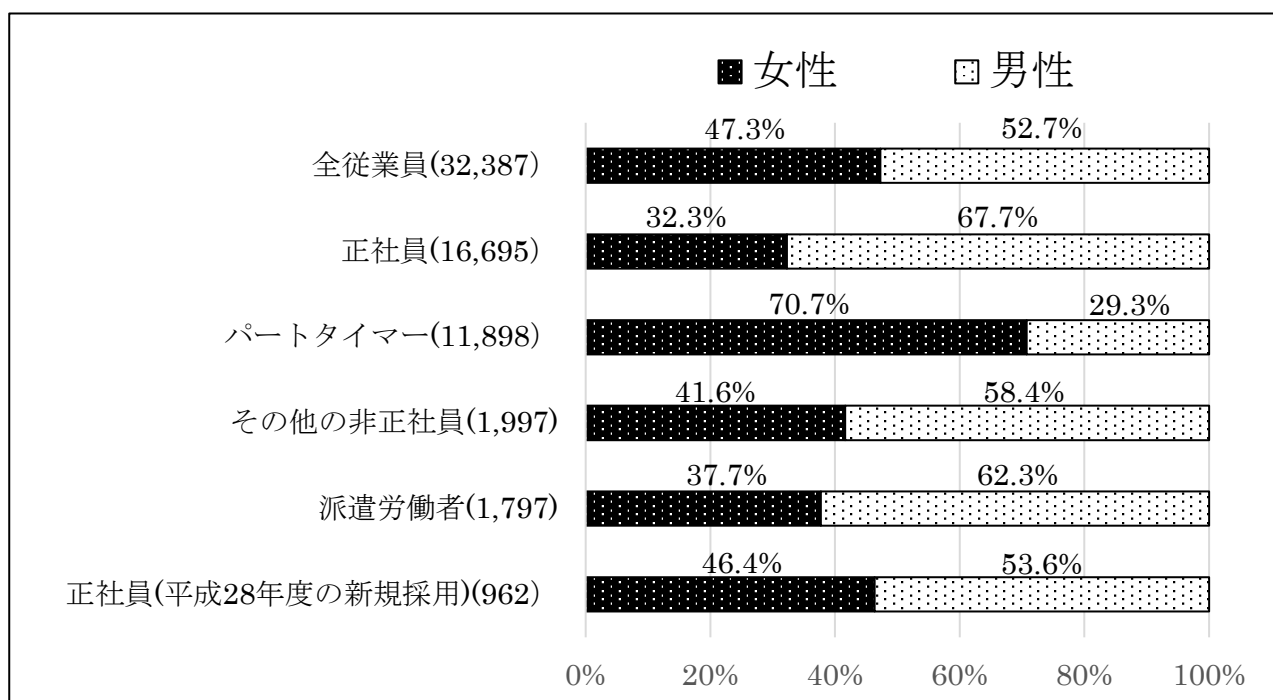
1-3 雇用形態別に見た性別割合

雇用形態別に男女比を見ると、正社員では男性が7割強を占めていることに対して、パートタイマーでは女性が7割強と、構成比が逆になっている。その他の非正社員及び派遣労働者の男女比は、やや男性の方が多くなっている。(図表 1-3-1)

また新規採用の正社員の男女比をみると、女性が46.4%となっており、正社員全体の女性比率と比較すると高くなっている。

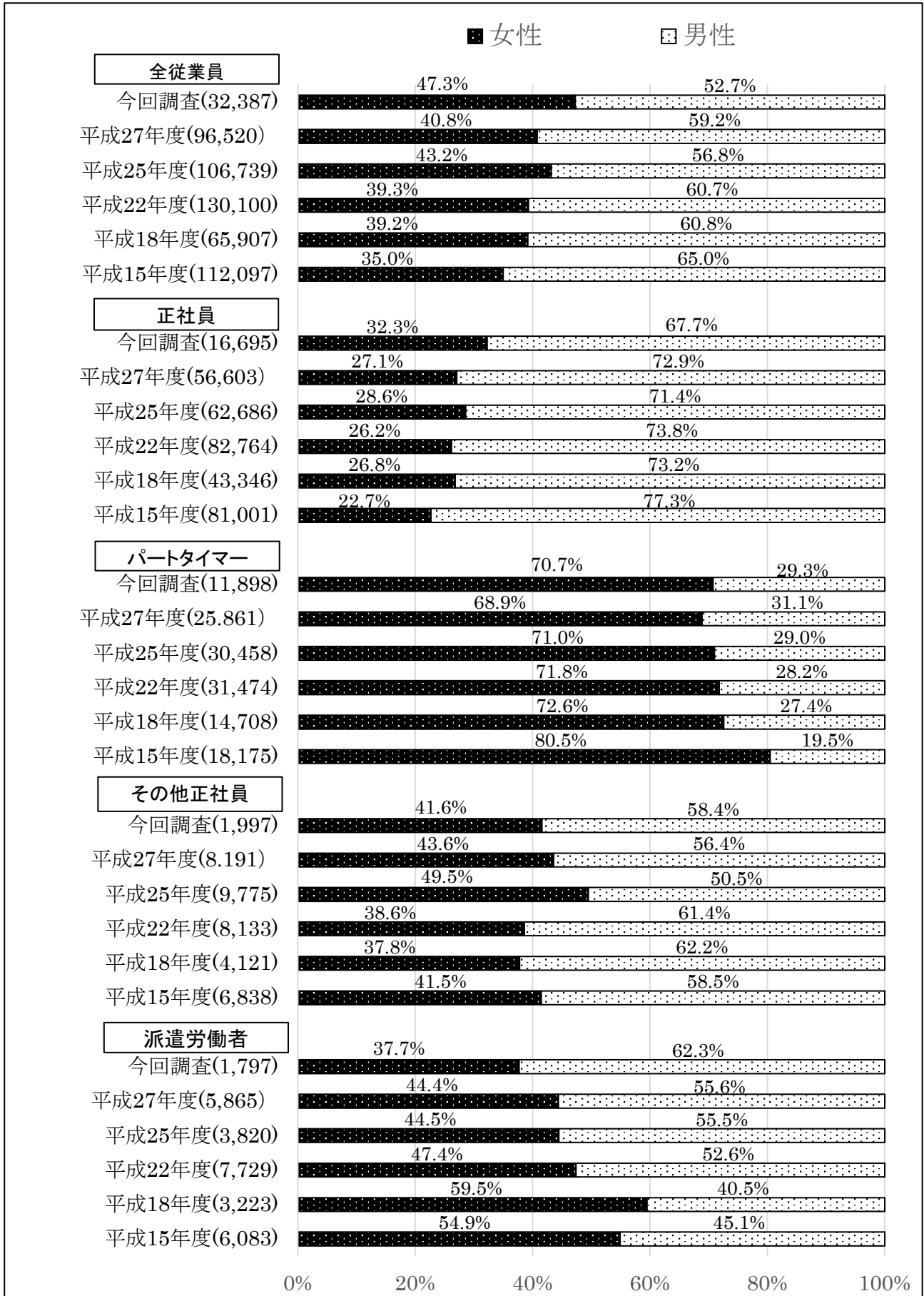
過去の調査と比較すると、正社員における女性の割合は多少の増減はあるが、概ね増加傾向にあり、新規採用の正社員に占める女性の割合が4割を超えていることとあわせて、女性の進出が徐々に進んでいくことが期待される。(図表 1-3-2)

図表 1-3-1: 雇用形態別に見た従業員の性別比 <設問3>



* () 内の数字は標本となる従業員数

図表 1-3-2:雇用形態別に見た従業員の性別比(過去の調査との比較) <設問3>



* () 内の数字は標本となる従業員数

1-4 産業分類別・事業所規模別の特徴

雇用形態別の構成比を、産業分類別に比較すると、全従業員における正社員比率は製造業（67.5%）が最も高く、次いでサービス業（52.1%）、卸・小売業で（44.0%）となっており、最も正社員比率が低いのは医療・福祉（42.4%）であった。また、女性従業員における正社員比率をみると、どの産業分野においても男性より低いが、特に卸・小売業（29.1%）において男性の正社員率 67.9%に対して女性の正社員比率は 29.1%と低く、女性社員におけるパートタイマーの割合が高くなっている。これに対して医療・福祉分野は、男性従業員の正社員比率が 53.9%であるのに対し、女性従業員は 37.7%と、男女間の格差が比較的少ない業界である。なお、製造業では、男女ともに派遣労働者の割合が高く、特に女性は3割弱を占めている。（図表 1-4-1）

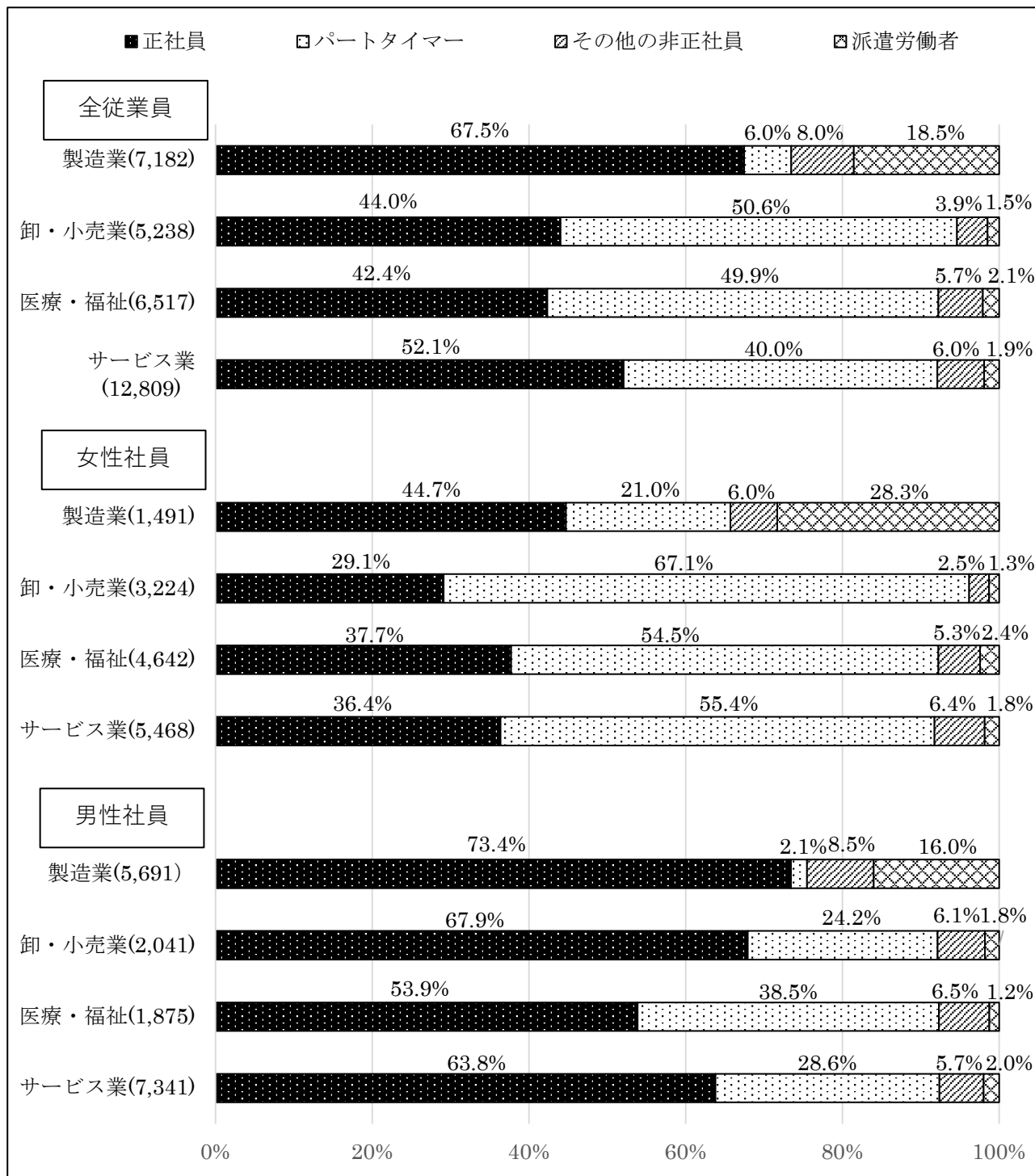
雇用形態別の構成比を、事業所従業員規模別に比較したのが、図表 1-4-2 である。事業所従業員規模が大きい 300 人以上の従業員数の事業所において、男女ともに正社員比率が最も低くなっている。

全従業員の性別比を、産業分類別と事業所従業員規模別に見たのが、図表 1-4-3 である。産業分類別に見ると、医療・福祉分野で女性従業員数の割合が非常に高い（71.2%）一方、製造業では女性従業員数の割合が低いこと（20.8%）が特徴的である。

同様に、正社員に限った性別比を、産業分類別と事業所規模別に見たのが、図表 1-4-4 である。全従業員の性別比（図表 1-4-3）に比べ、正社員は女性従業員数の比率が全体的に低い。産業分類別の医療・福祉分野で女性の割合が高いこと（63.4%）および製造業で女性の割合が低いこと（13.8%）は、全従業員の性別比の傾向と同様である。

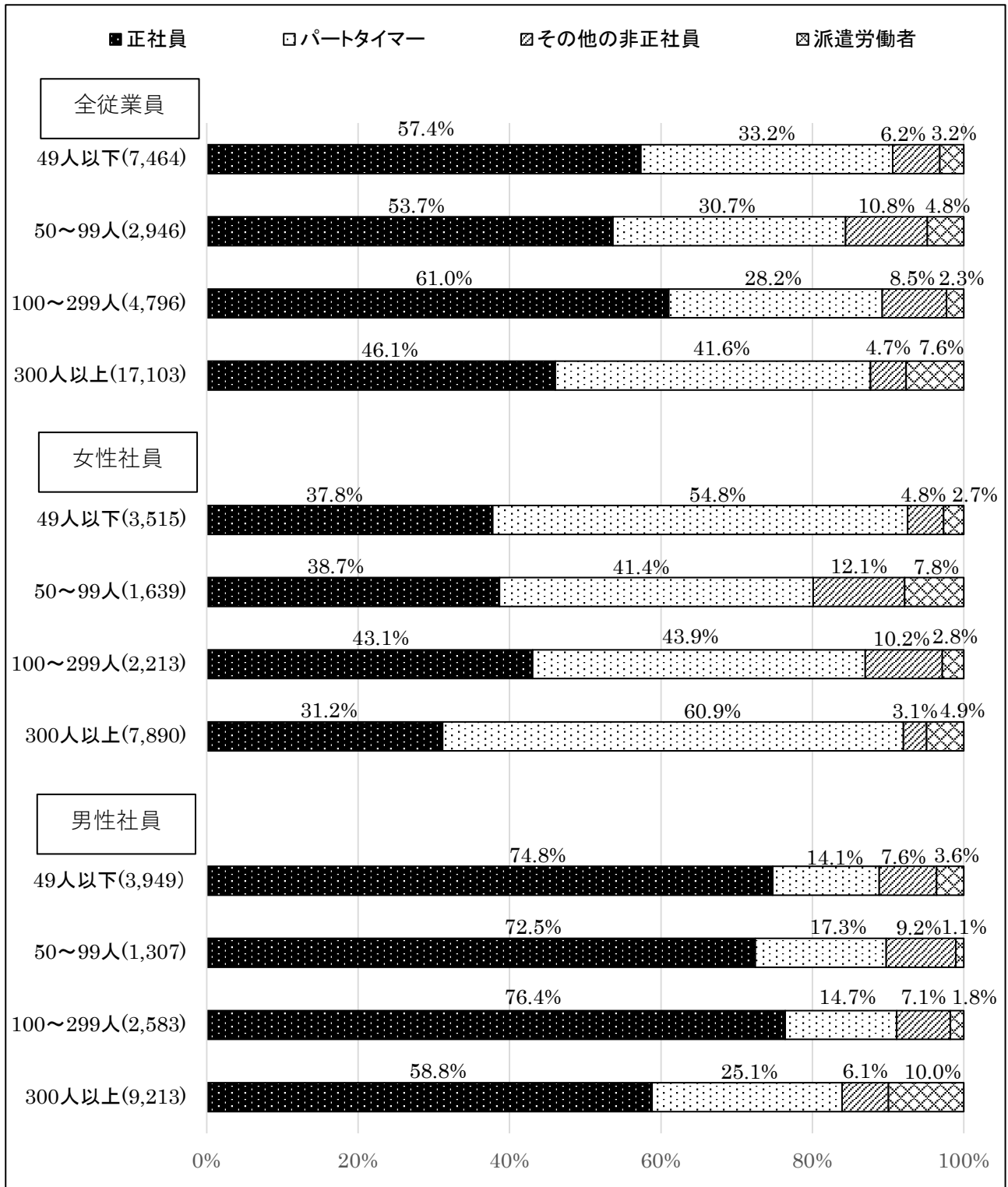
非正社員の性別比を、産業分類別と事業所規模別に見たのが、図表 1-4-5 である。非正社員は産業別にみると、製造業において男性の比率が高いが、その他の分野では女性の比率が高くなっている。事業所規模別にみると、事業所規模にかかわらず、女性の方が高い比率ではあるが、300 人以上の事業所では男性の比率も 41.1%と高くなっている。

図表 1-4-1: 男女別に見た従業員の雇用形態別構成比(産業分類別) <設問3>



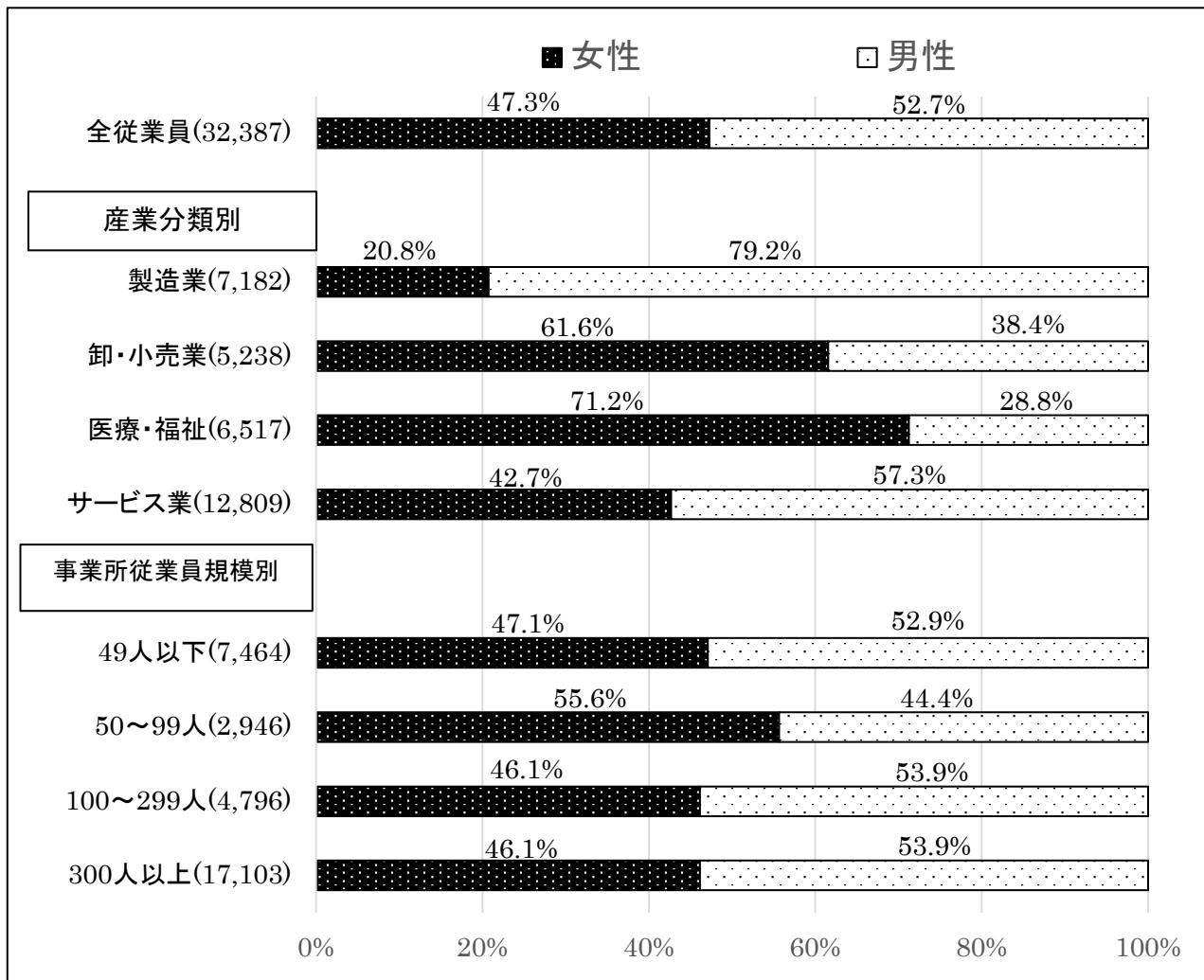
* () 内の数字は標本となる従業員数

図表 1-4-2: 男女別に見た従業員の雇用形態別構成比(事業所従業員規模別) <設問3>



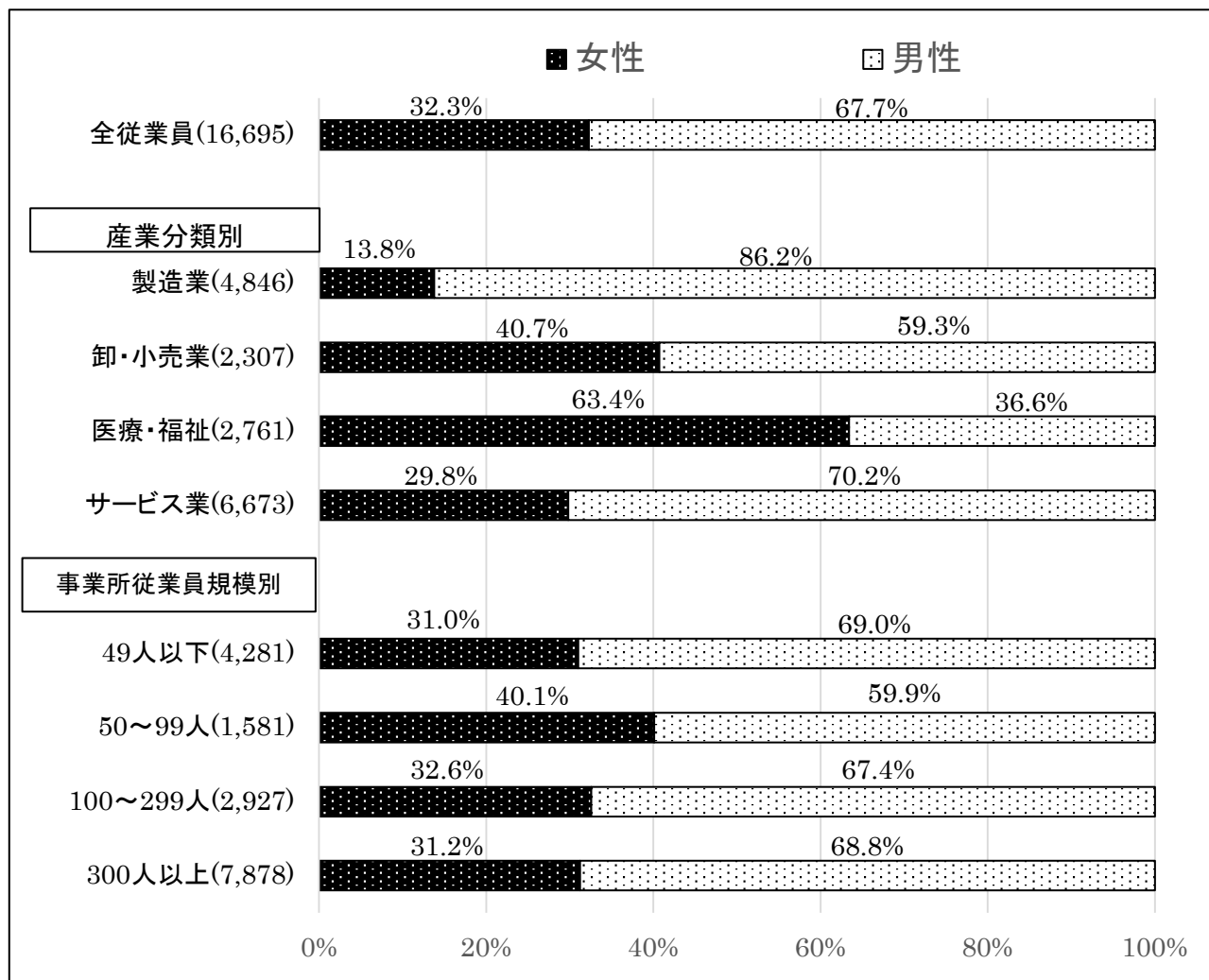
* () 内の数字は標本となる従業員数

図表 1-4-3: 全従業員の性別比(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問3>



* () 内の数字は標本となる従業員数

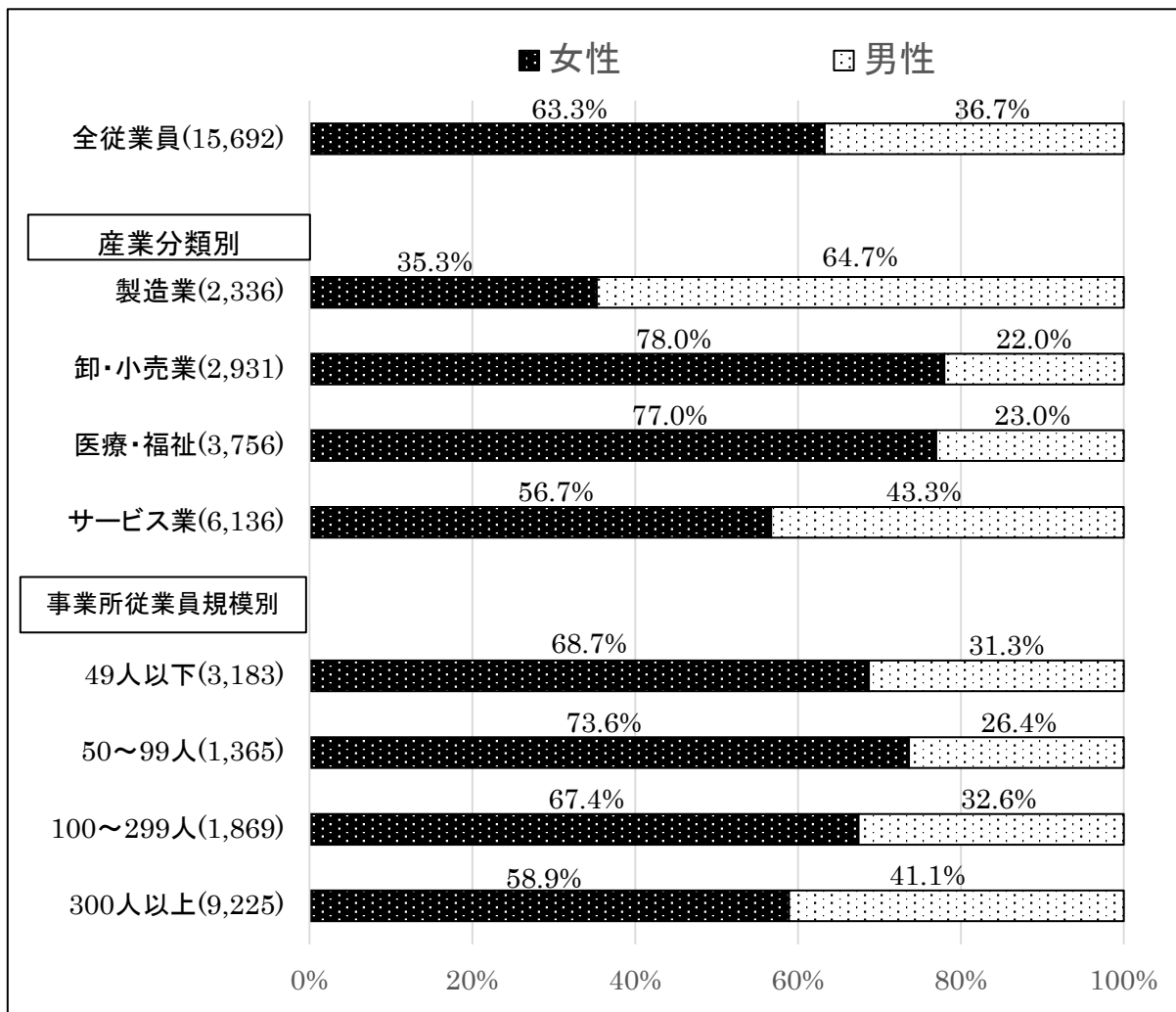
図表 1-4-4: 正社員の性別比(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問3>



* () 内の数字は標本となる従業員数

図表 1-4-5: 非正社員の性別比(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問3>

※「非正社員」とは、正社員を除く常用従業員(パートタイマー、その他の非正社員)と派遣労働者を指す。



* () 内の数字は標本となる従業員数

1-5 正社員の勤続年数

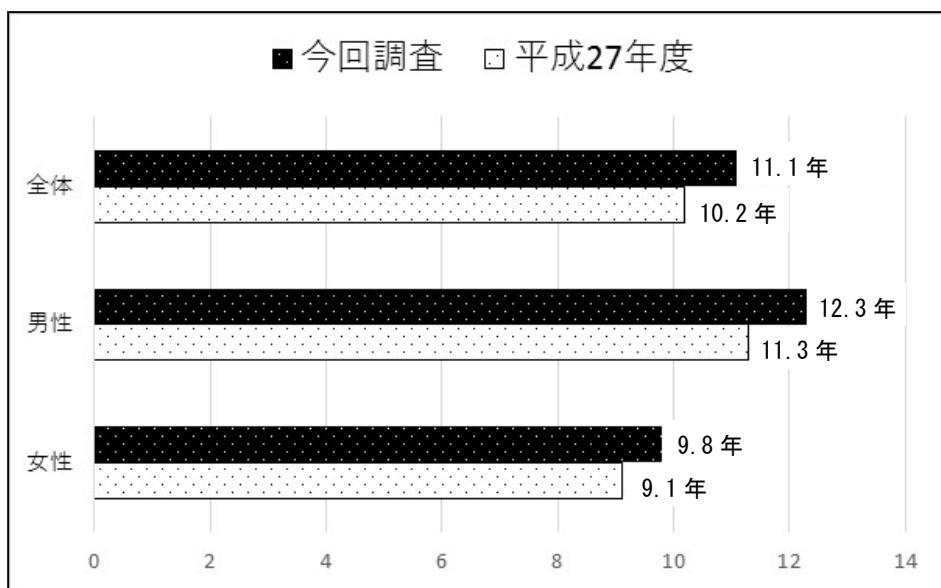
正社員の平均勤続年数は、男性は11.3年から12.3年に、女性は9.1年から9.8年になった。男女ともに平均勤続年数が上昇したものの、男女の差は2.2年から2.5年に広がった。(図表1-5-1)

正社員の平均勤続年数の8年未満を比較すると、女性は45.2%を占めたが、男性は30.6%にとどまった。(図表1-5-2)

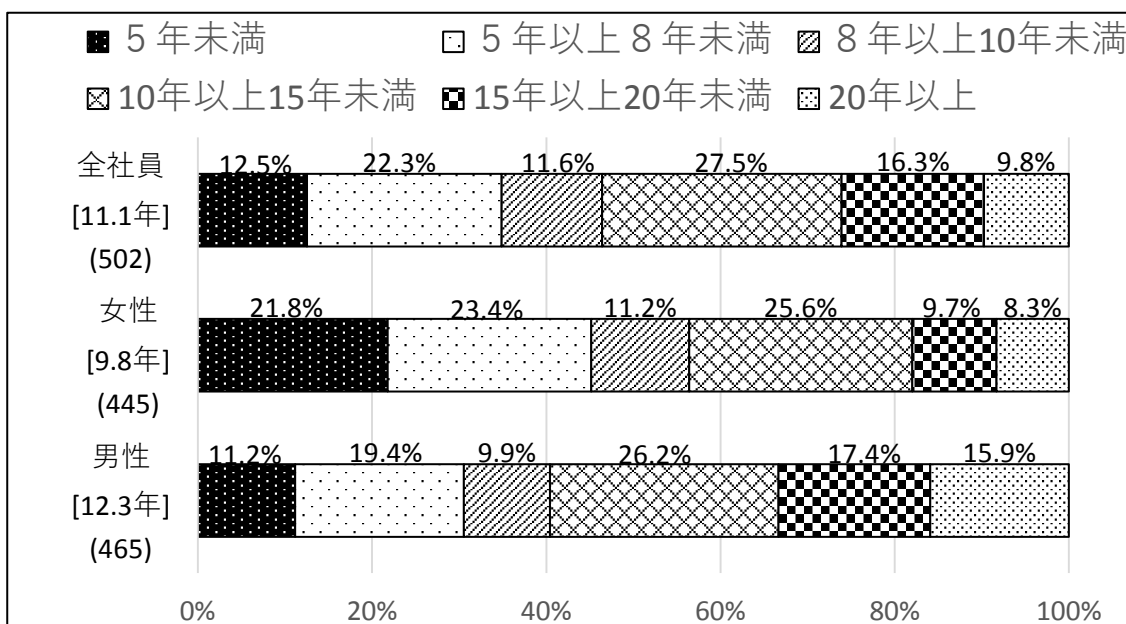
産業分類別でみると、医療・福祉は他と比較して男女ともに平均勤続年数が8年未満の割合が高い傾向がみられる。

事業所規模別では、300人以上の事業所は他と比較して男女ともに5年未満の割合が最も低かった。(図表1-5-3)

図表 1-5-1: 正社員の平均勤続年数(性別) <設問4> (前回調査との比較)

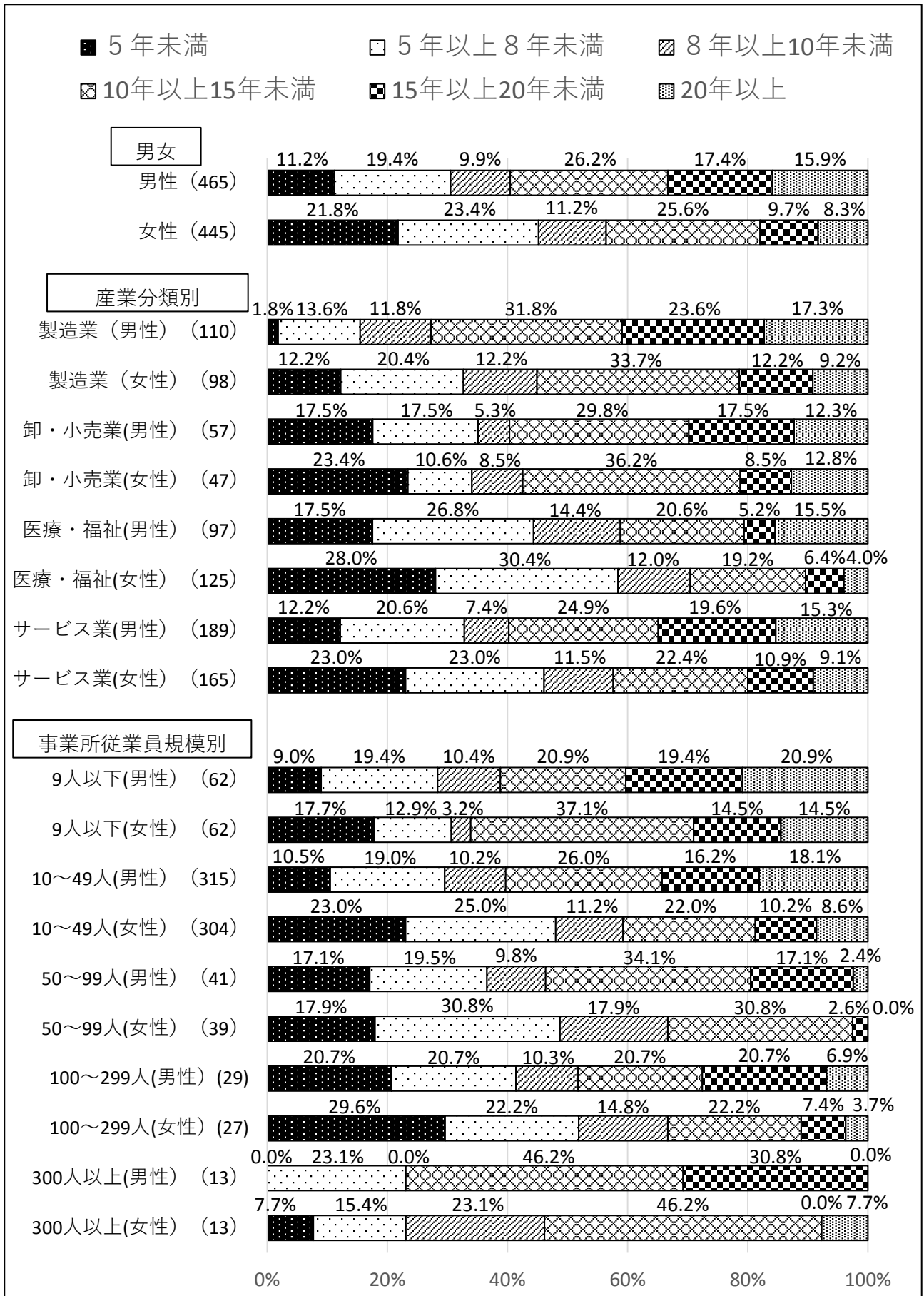


図表 1-5-2: 正社員の平均勤続年数(性別) <設問4>



*[] 内は平均勤続年数、() 内の数字は有効回答数

図表 1-5-3: 正社員の平均勤続年数(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問4>



* () 内の数字は有効回答数

第2章 女性の雇用・登用推進

2-1 女性管理職の割合

課長相当職以上の女性管理職割合をみると15.1%となっており、前回調査と比べて増加している。(図表2-1-1)

職位別にみると、係長・主任クラスと取締役クラスにおける女性の割合が比較的高く、その間の部長クラス、課長クラスにおける女性の割合は低くなっている。(図表2-1-2、2-1-3)

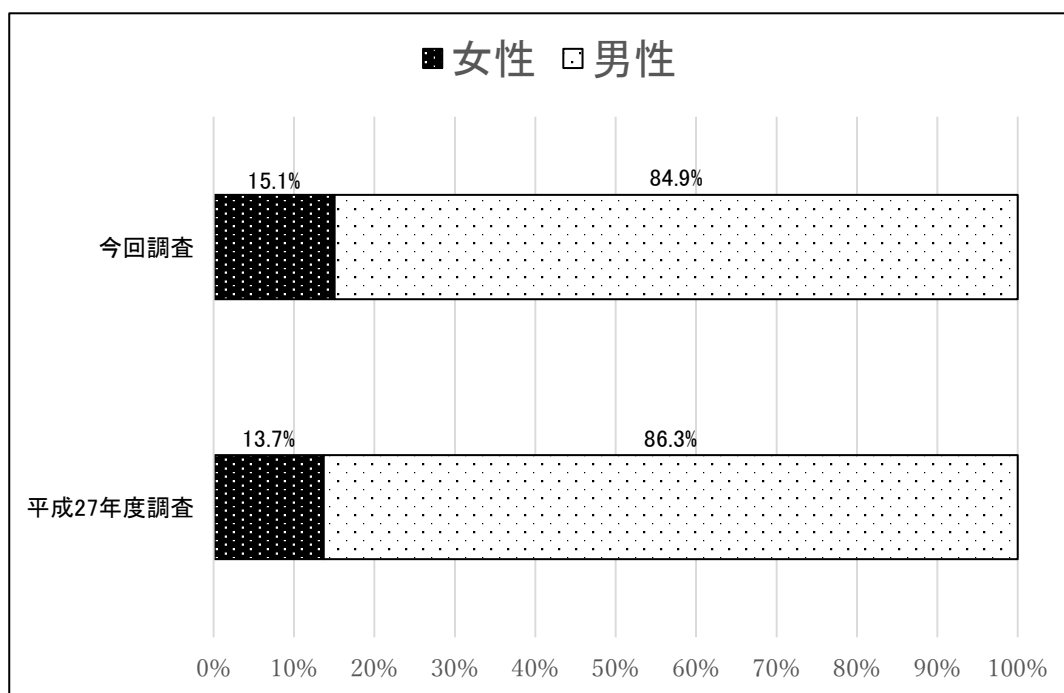
今回調査では課長クラスにおいて女性の割合が減少しているが、経年の職位別の傾向を見ると、中長期的にはどの職位についても増加傾向にある。(図表2-1-4)

産業分類別に見ると、医療・福祉分野で女性の割合が高くなっている。医療・福祉分野では、どの職位においても他の産業分野より女性の割合が高いが、特に係長クラスにおける女性の割合が50%以上となっていることが目立つ。(図表2-1-5)

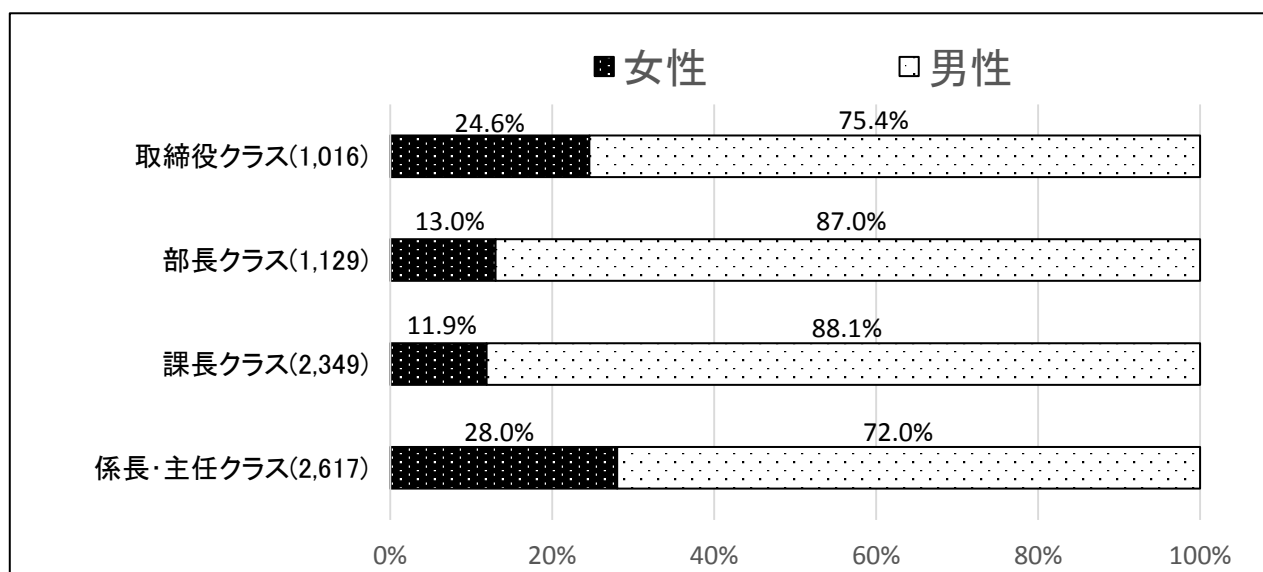
事業所従業員規模別にみると、どの職位においても、300人以上の大規模な事業所では女性管理職の割合が低く、9人以下の事業所において女性管理職の割合が高くなっている。(図表2-1-6)

女性の取締役がいる事業所における管理職は、各職位において、女性取締役がいない事務所に比べ、女性の割合が、高くなっている。(図表2-1-8、図表2-1-9)

図表2-1-1: 課長相当職以上の女性管理職割合<設問5>



図表 2-1-2: 管理職の職位別性別比 <設問5>

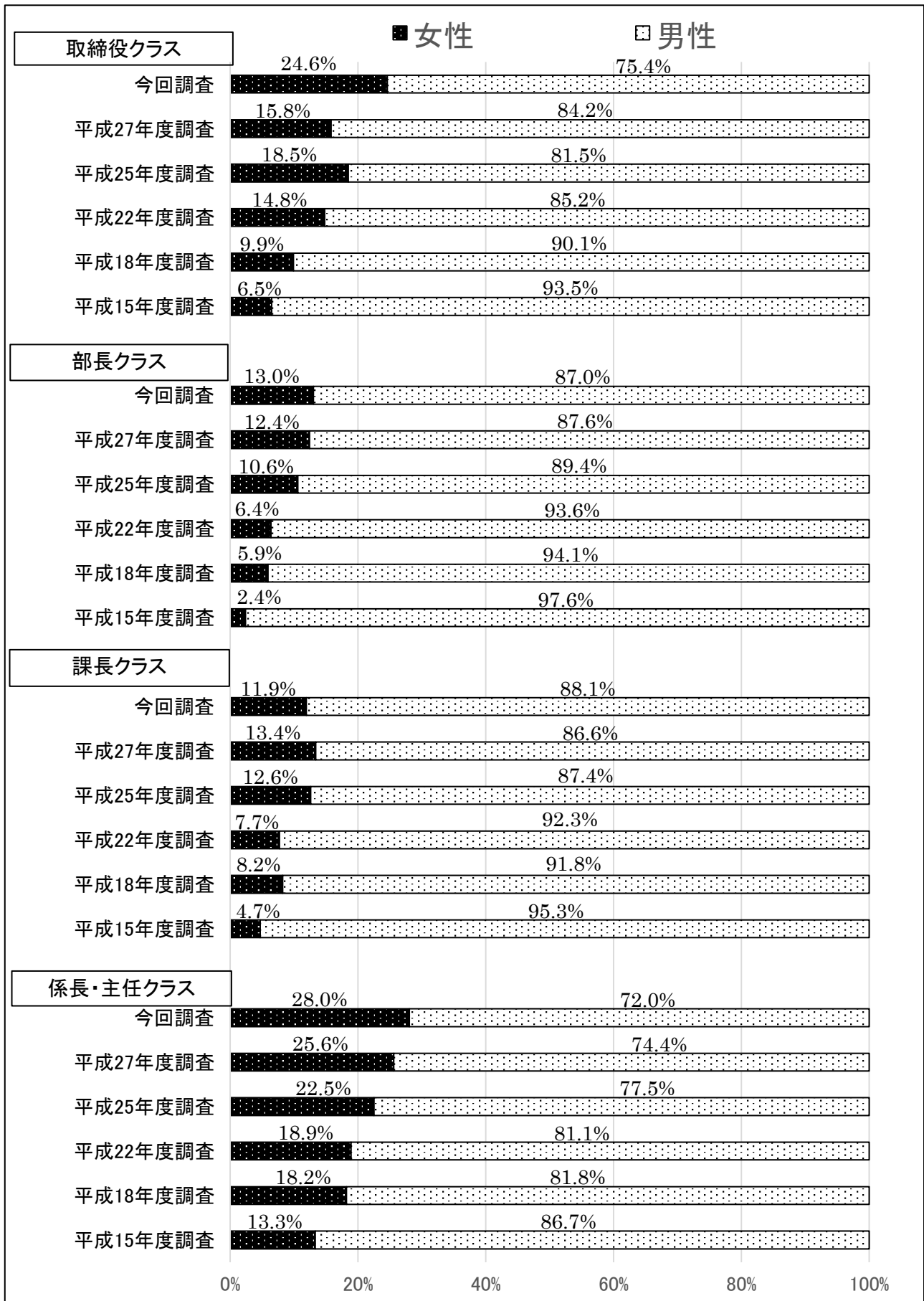


* () 内の数字は標本となる管理職従業員数

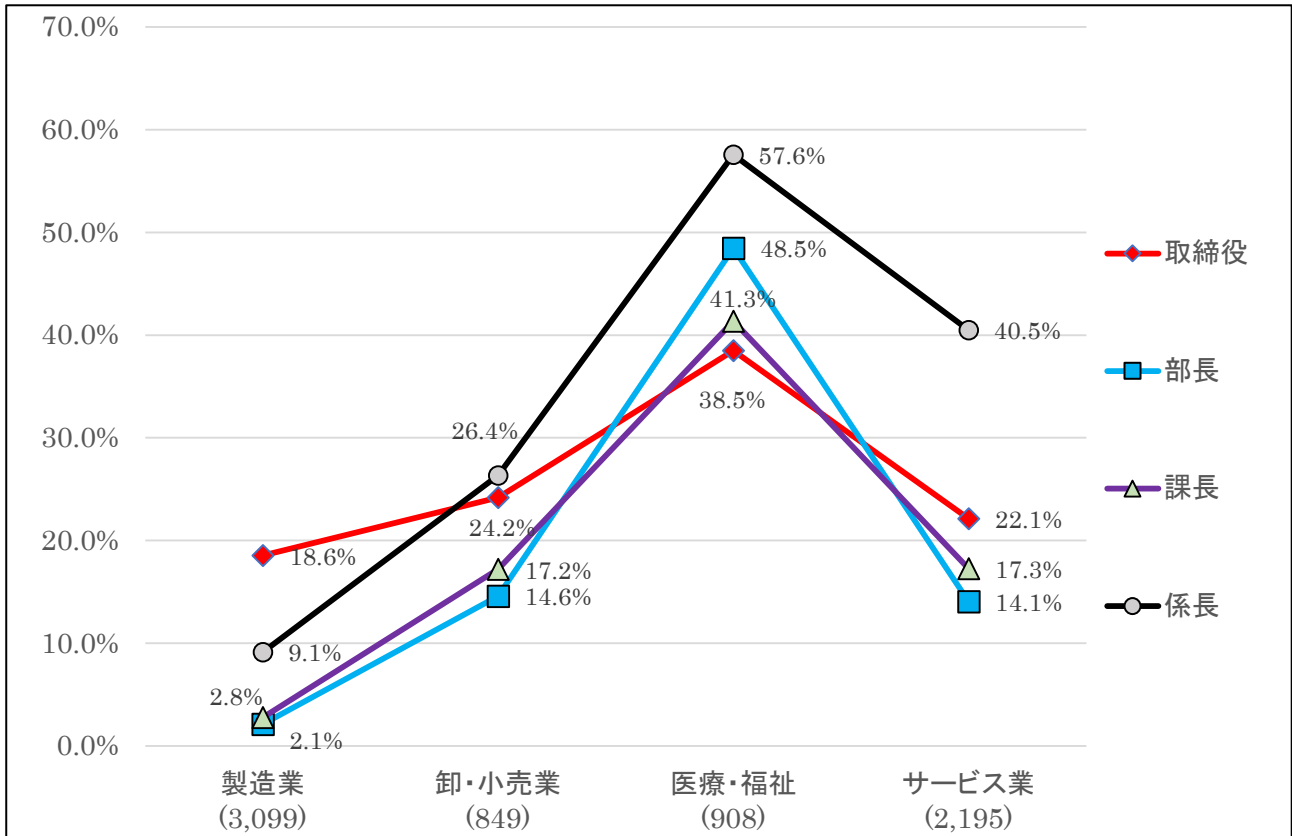
図表 2-1-3: 管理職の職位別人数 <設問5>

区分	女性	男性	計
取締役クラス	250	766	1,016
部長クラス	147	982	1,129
課長クラス	280	2,069	2,349
係長・主任クラス	734	1,883	2,617
計	1,411	5,700	7,111

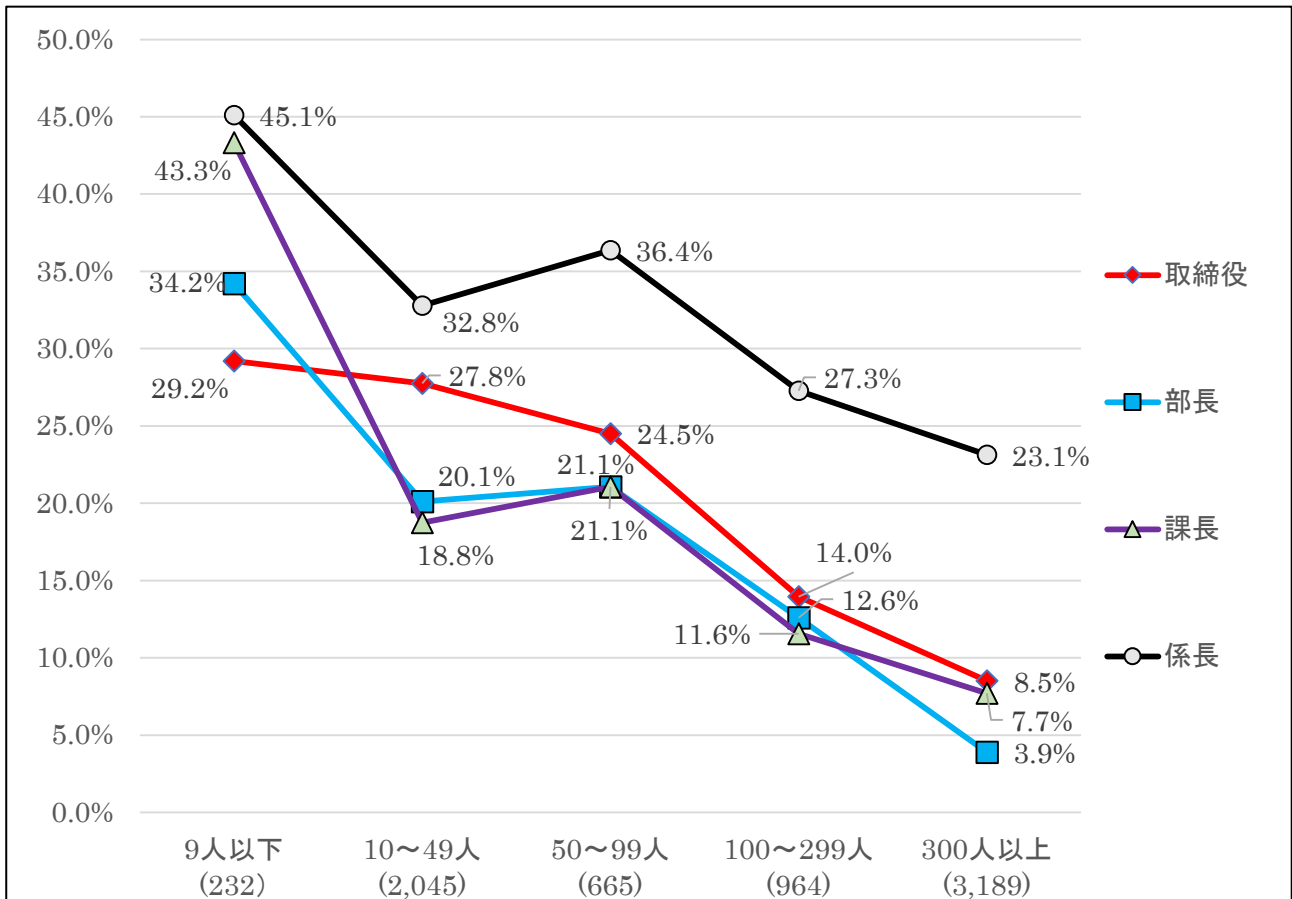
図表 2-1-4: 管理職の職位別性別比(過去の調査との比較) <設問5>



図表 2-1-5: 管理職に占める女性の割合(産業分類別) <設問5> × <設問1>

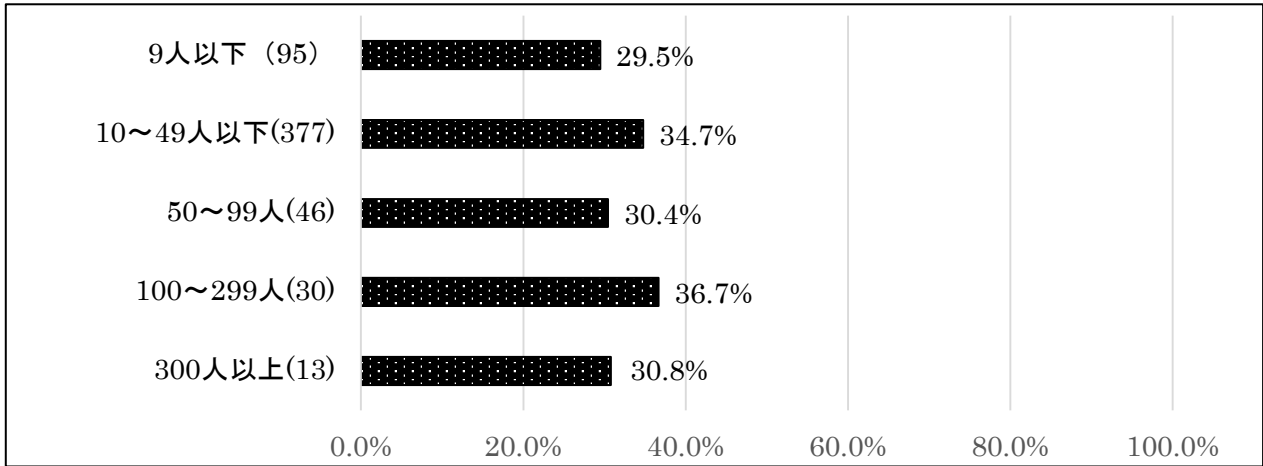


図表 2-1-6: 管理職に占める女性の割合(事業所従業員規模別) <設問5> × <設問3>



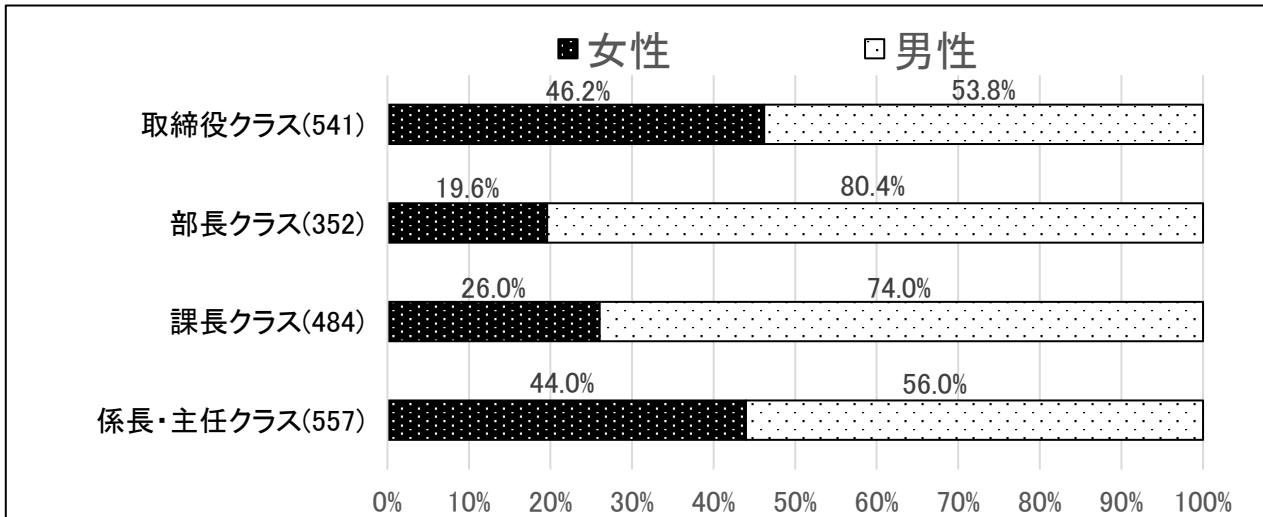
* () 内の数字は標本となる管理職従業員数

図表 2-1-7: 女性取締役がいる事業所の割合(事業所従業員規模別) <設問5> × <設問3>



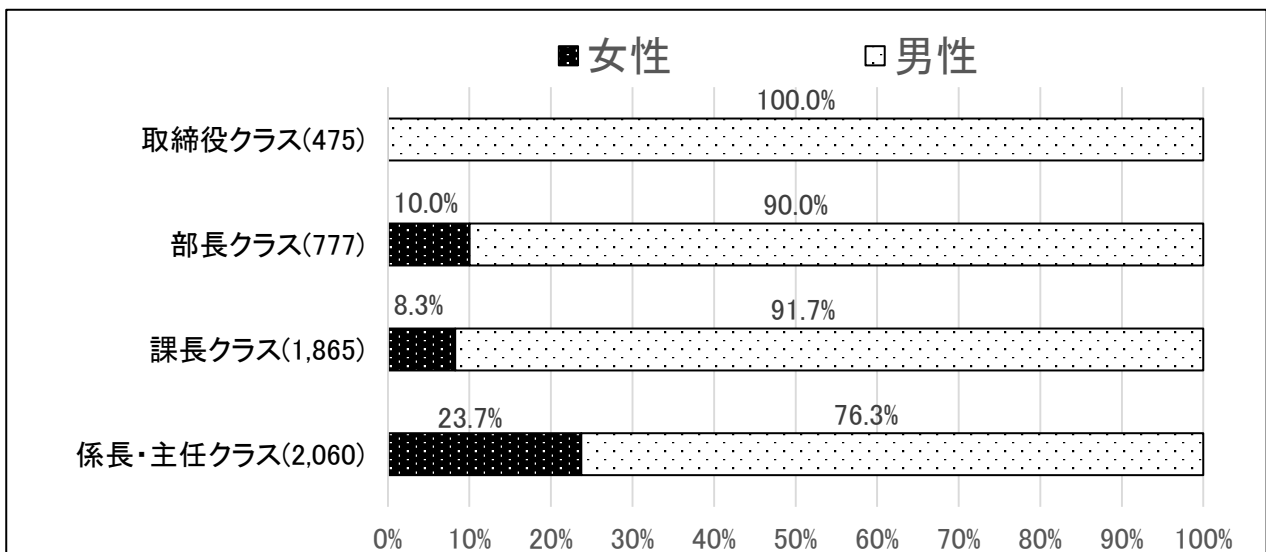
* () 内の数字は有効回答数

図表 2-1-8: 女性取締役がいる事業所における管理職の職位別性別比 <設問5>



* () 内の数字は標本となる管理職従業員数

図表 2-1-9: 女性取締役がいない事業所における管理職の職位別性別比 <設問5>



* () 内の数字は標本となる管理職従業員数

2-2 女性管理職の数が少ない理由

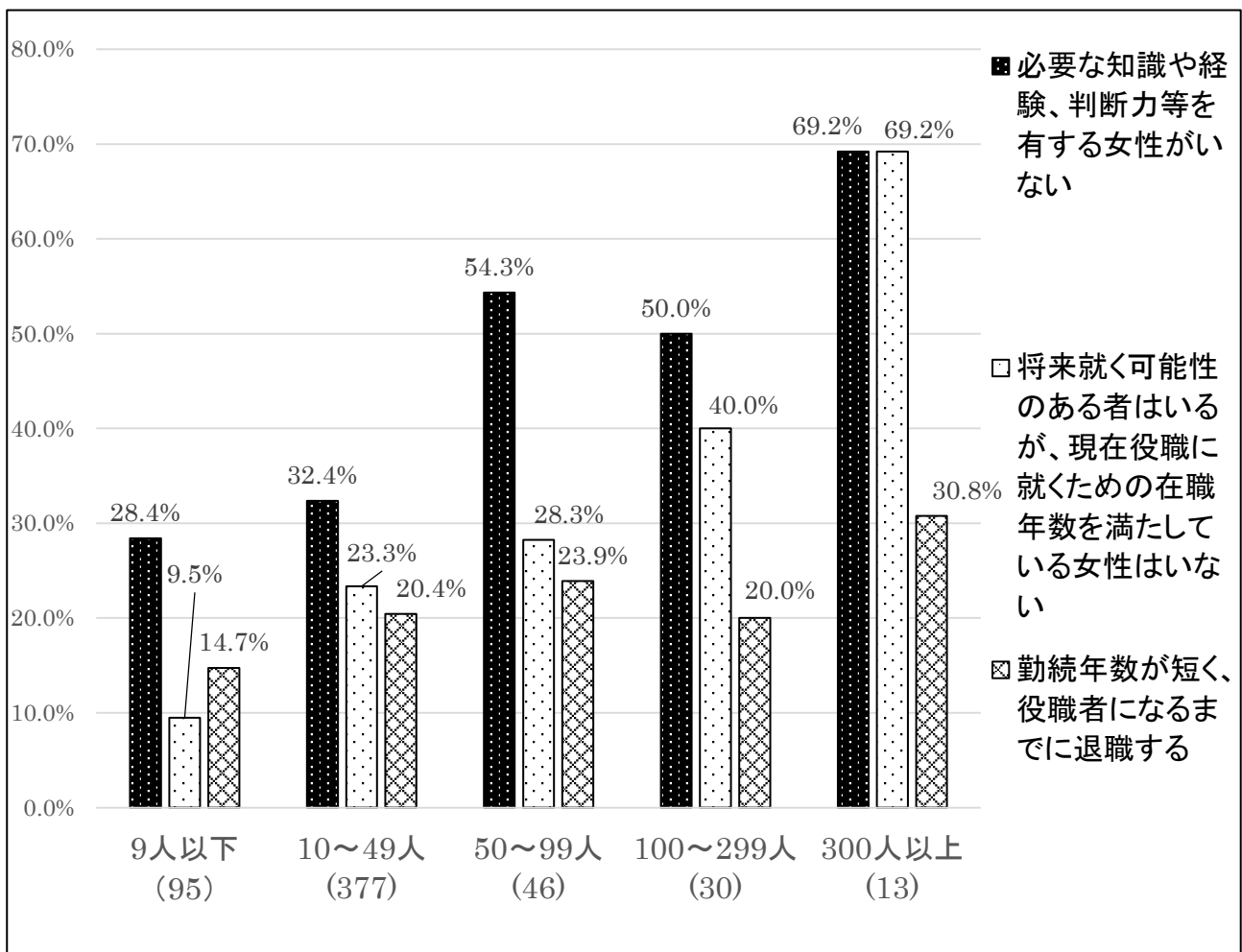
女性管理職の数が少ない理由を職位ごとに聞いた。(図表 2-2-2)

最も多いのは、「必要な知識や経験、判断力を有する女性がいない」という回答であり、職位が上になるほどこの理由を挙げた事業所の割合が高くなっている。「女性本人が希望しない」という回答も比較的多いことから、企業の側だけでなく、女性側の意欲の問題や、女性の就労を支える環境の問題、家庭は女性が支えるものという社会通念の問題などもあることがうかがえる。

その一方で、「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない」という回答もあり、勤続する女性が増えていけば、今後管理職が増えていく可能性があることを示唆していると言える。

これらの理由について、事業所従業員規模別の回答を見ると(図表 2-2-1)「必要な知識や経験、判断力を有する女性がいない」という回答は50人以上の規模の事業所において5割以上であり、300人以上の事業所では69.2%とかなり高い。「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない」という理由をあげた事業所は、従業員規模が大きいくほど割合が多くなる傾向が見られた。

図表 2-2-1: 女性管理職が少ない理由 (在職・勤続年数・経験関連の理由) (事業所規模別) <設問6>

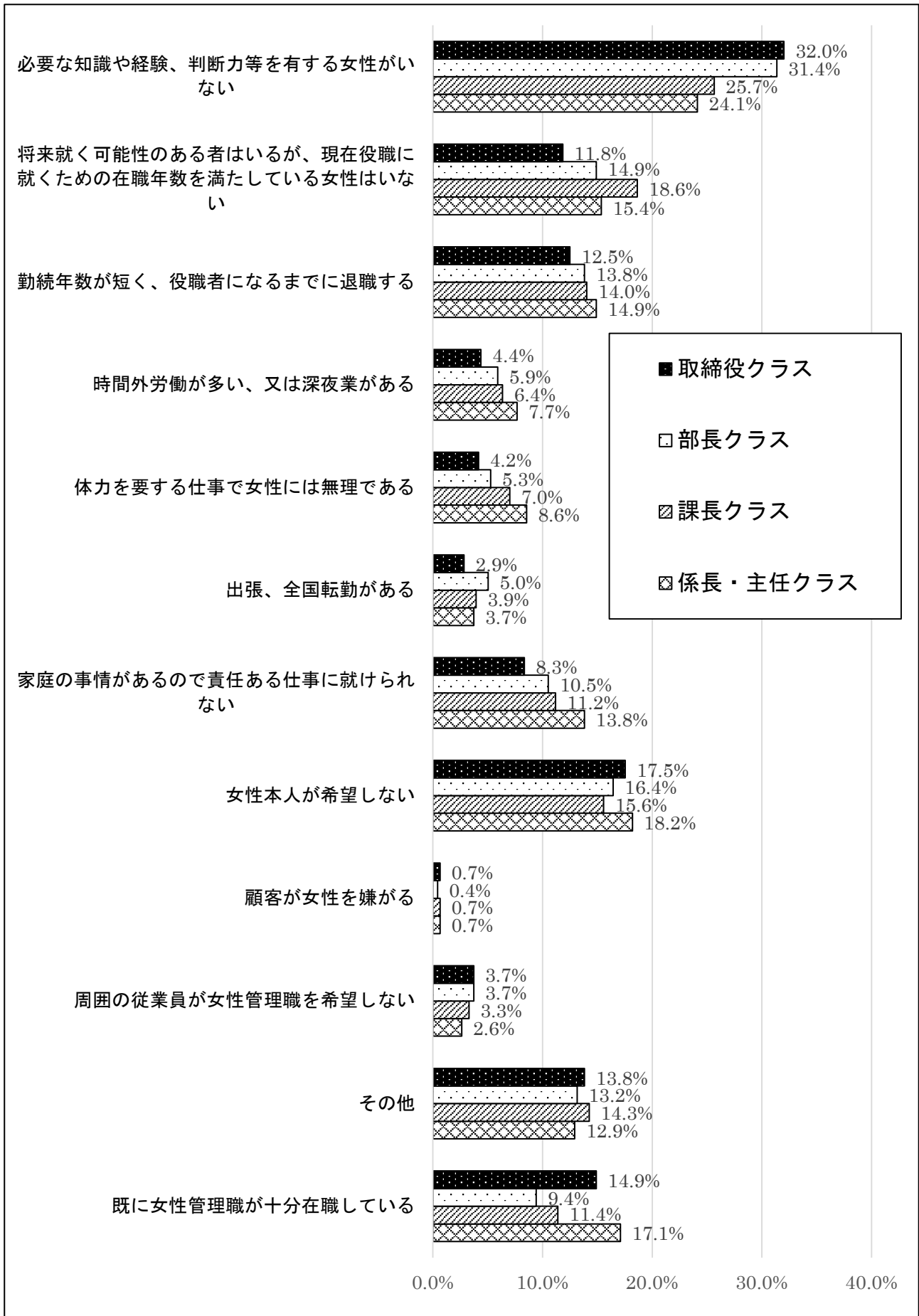


※上記の図表は、在職・勤続年数や経験が原因で、女性が管理職になれないことと事業所規模との相関関係を見るために作成した。

() 内の数字は有効回答数 職位ごとに1つ以上あてはまるとした回答をカウントしている。

図表 2-2-2: 女性管理職が少ない理由(職位別) <設問6>

有効回答数: 456



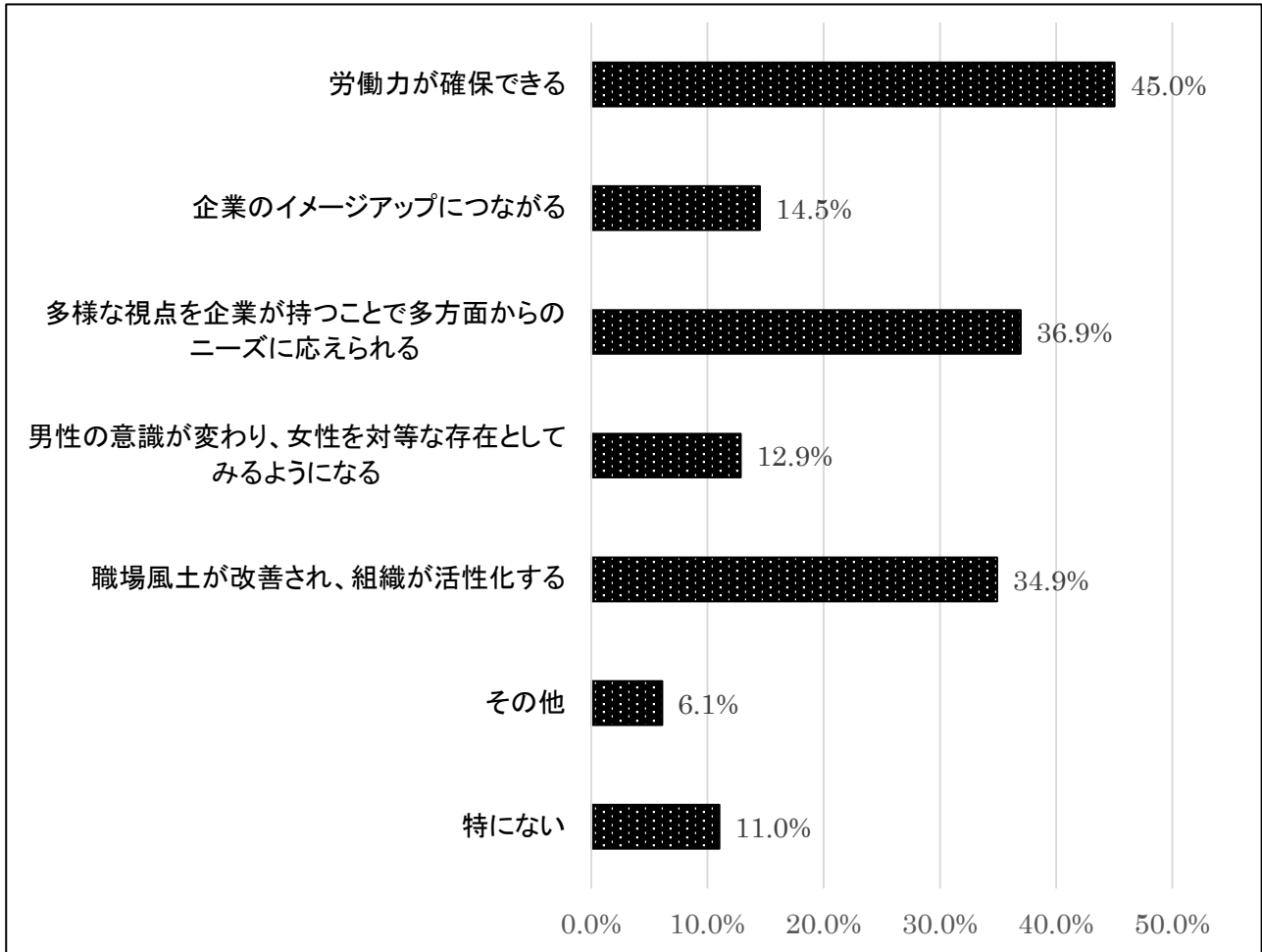
2-3 女性の雇用・登用を進めるメリット

女性の雇用・登用を進めるメリットを聞いたところ、「労働力が確保できる」との回答が最も多かった。

そのほか、「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」「職場風土が改善され、組織が活性化する」という回答も比較的多かった。(図表 2-3-1)

図表 2-3-1: 女性の雇用・登用を進めるメリット(2つまで複数回答) <設問7>

有効回答数: 544



2-4 女性の雇用・登用を進める上での課題

(1) 全体的な特徴

女性の雇用・登用を進める上での課題として、最も多い回答は「家庭責任を考慮する必要がある」(56.5%)であり、次いで多い回答は「時間外労働、深夜労働をさせにくい」(28.0%)、「女性の勤続年数が平均的に短い」(26.0%)であった。(図表 2-4-1)

過去の調査と比較すると、「家庭責任を考慮する必要がある」という回答は、次第に多くなる傾向がある。(図表 2-4-2)

(2) 産業分類別の特徴

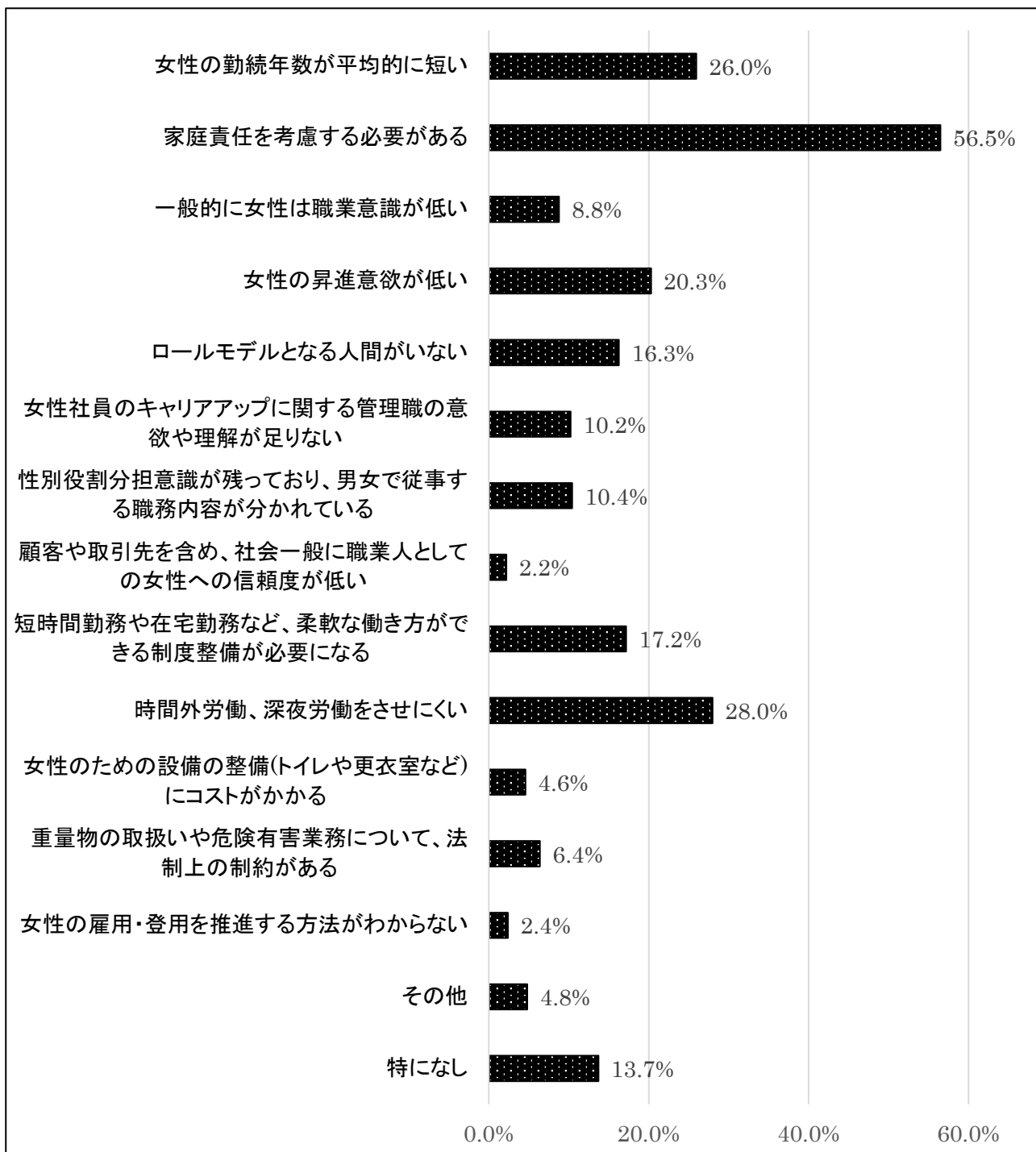
産業分類別に見ると、製造業において他分野に比べて多かった回答は、「重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある」「女性のための設備の整備にコストがかかる」という製造業に特有と思われるものが多かった。卸・小売業は「時間外労働、深夜労働をさせにくい」や「家庭責任を考慮する必要がある」が比較的多く、この二点において特に職場全体として女性の能力を活用する視点が弱いことがうかがえる。

医療・福祉においては、「一般的に女性は職業意識が低い」「柔軟な働き方ができる制度整備が必要になる」という回答はやや高かったが、そのほかの課題については、他分野よりも回答率が低く、女性の能力を活用する上での課題をあまり感じていない事業所が多かったと言える。特に、「性別役割分担意識が残っており、男女で従事する職務内容が分かれている」、「顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼度が低い」など複数の回答が5%以内に留まっており、女性が多く活躍する職場として認知されている状況がうかがえる。(図表 2-4-3)

(3) 事業所従業員規模別の特徴

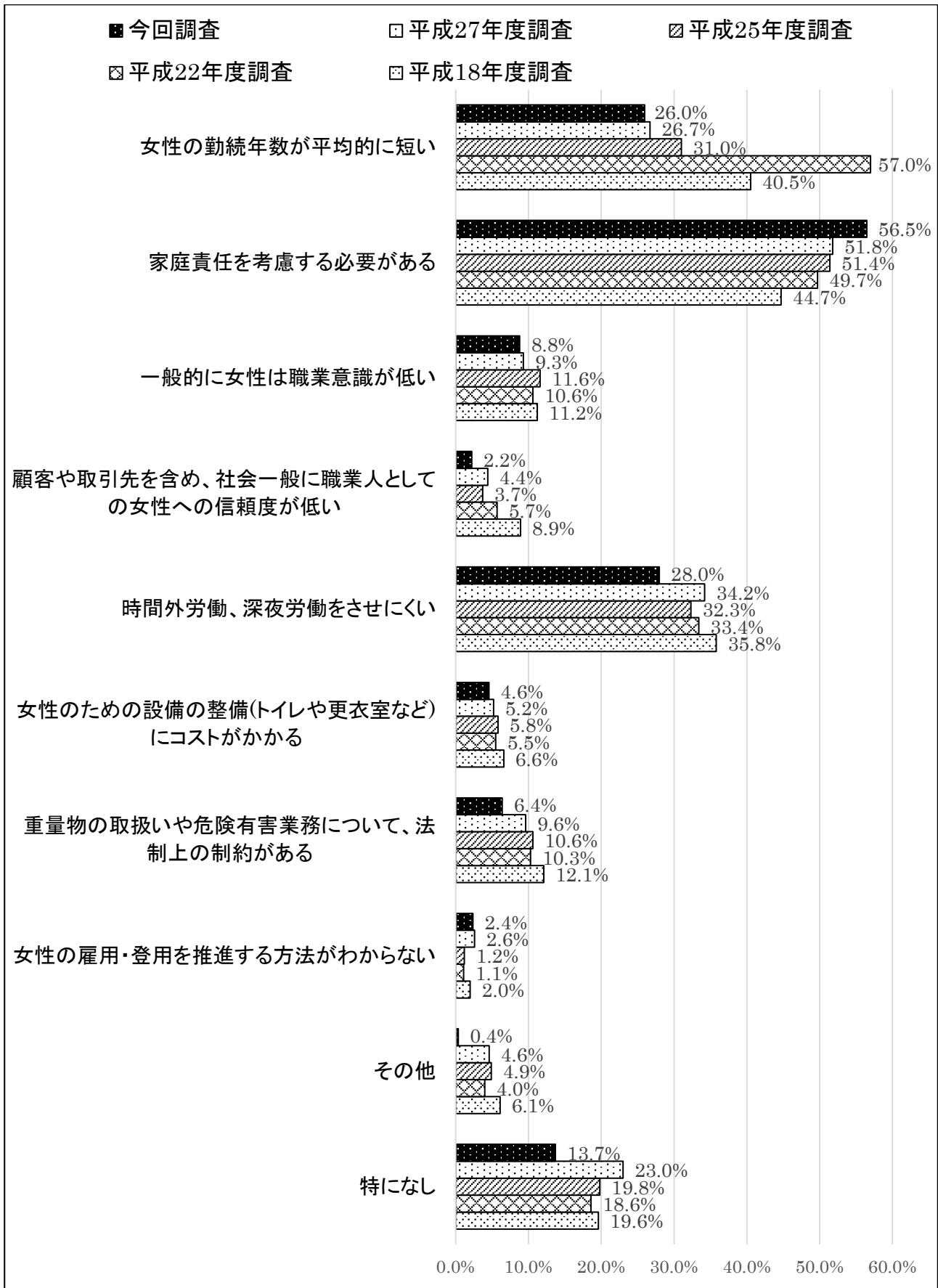
事業所従業員規模別に見ると、299人以下の事業所で回答が多い傾向があったのは、「家庭責任を考慮する必要がある」「性別役割分担意識が残っており、男女で従事する職務内容が分かれている」「顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼度が低い」「重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある」等である。(図表 2-4-3)

図表 2-4-1: 女性の雇用・登用を進める上での課題(複数回答) <設問8> 有効回答数: 547



図表 2-4-2: 女性の雇用・登用を進める上での課題（過去の調査との比較）(複数回答) <設問8>

有効回答数：547



図表 2-4-3: 女性の雇用・登用を進める上での課題(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問8>

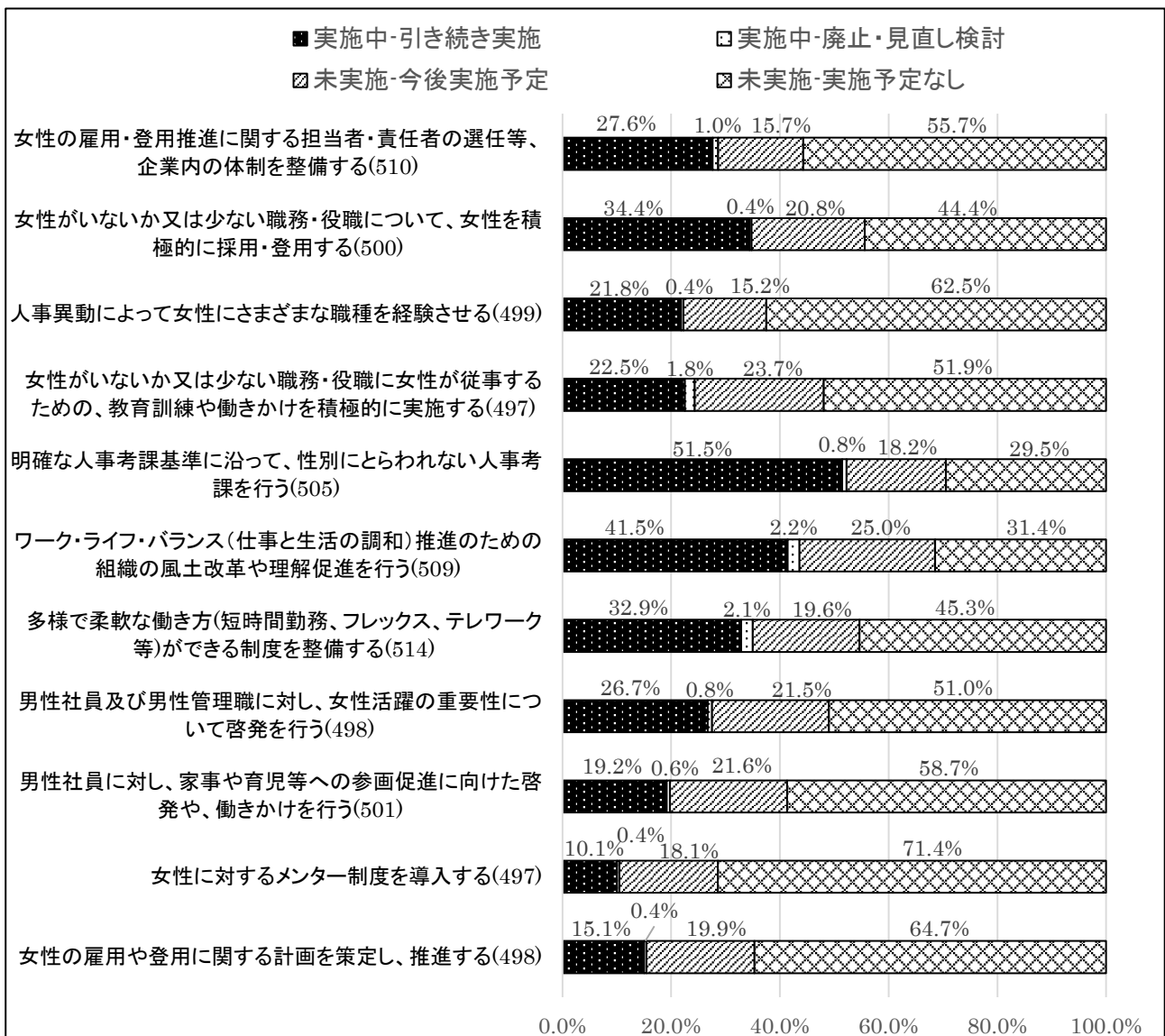
	有効回答数	女性の勤続年数が平均的に短い	家庭責任を考慮する必要がある	一般的に女性は職業意識が低い	女性の昇進意欲が低い	ロールモデルとなる人間が少ない	女性社員のキャリアアップに関する管理職の意欲や理解が足りない	性別役割分担意識が残っており、男女で従事する職務内容が分かれていく	顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼度が低い	短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方ができる制度整備が必要になる	時間外労働、深夜労働をさせにくい	女性のため設備の整備(トイレや更衣室など)にコストがかかる	重量物の取り扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある	女性の雇用・登用を推進する方法がわからない	その他	特になし
全事業所	547	26.0%	56.5%	8.8%	20.3%	16.3%	10.2%	10.4%	2.2%	17.2%	28.0%	4.6%	6.4%	2.4%	4.8%	13.7%
産業分類別																
製造業	121	22.3%	44.6%	4.1%	21.5%	22.3%	14.0%	18.2%	3.3%	13.2%	26.4%	9.9%	14.0%	5.0%	5.8%	9.9%
卸・小売業	67	19.4%	67.2%	9.0%	23.9%	22.4%	13.4%	13.4%	3.0%	19.4%	40.3%	1.5%	6.0%	0.0%	1.5%	9.0%
医療・福祉	141	27.0%	60.3%	13.5%	19.1%	8.5%	8.5%	3.5%	0.0%	19.9%	21.3%	1.4%	1.4%	0.7%	3.5%	17.7%
サービス業	206	29.1%	58.7%	8.7%	18.9%	17.0%	8.7%	9.2%	2.9%	16.5%	29.6%	4.9%	5.3%	2.9%	5.8%	14.1%
事業所従業員規模別																
9人以下	95	25.6%	58.9%	15.6%	15.6%	12.2%	6.7%	11.1%	1.1%	18.9%	26.7%	3.3%	11.1%	2.2%	3.3%	10.0%
10～49人	377	25.8%	57.9%	7.3%	18.8%	14.9%	9.8%	10.6%	2.2%	16.6%	29.6%	5.7%	5.7%	2.2%	5.4%	14.7%
50～99人	46	25.0%	47.7%	6.8%	31.8%	25.0%	13.6%	6.8%	2.3%	18.2%	27.3%	0.0%	6.8%	4.5%	2.3%	15.9%
100～299人	30	31.0%	51.7%	6.9%	34.5%	24.1%	24.1%	17.2%	6.9%	13.8%	17.2%	3.4%	3.4%	3.4%	0.0%	10.3%
300人以上	13	23.1%	38.5%	7.7%	23.1%	38.5%	7.7%	0.0%	0.0%	23.1%	23.1%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	7.7%

2-5 女性の雇用・登用を進めるための取組の有無

女性の雇用・登用を進める取組を実施している（「実施中/引き続き実施」）との回答が最も多かったのは、「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」であり、51.5%の事業所が回答した。

次いで実施率の高い取組は、「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を行う」（43.7%）、「多様で柔軟な働き方ができる制度を整備する」（32.9%）、「女性がいなか又は少ない職務・役割について、女性を積極的に採用・登用する」（34.4%）となっている。実施している取組は、ほとんどの取組で「廃止・見直しを検討している」という回答よりも「引き続き実施する」という回答の方が多くなっている。（図表 2-5-1）

図表 2-5-1: 女性の雇用・登用を進めるための取組の実施状況（単回答）＜設問9＞



* () 内の数字は有効回答数

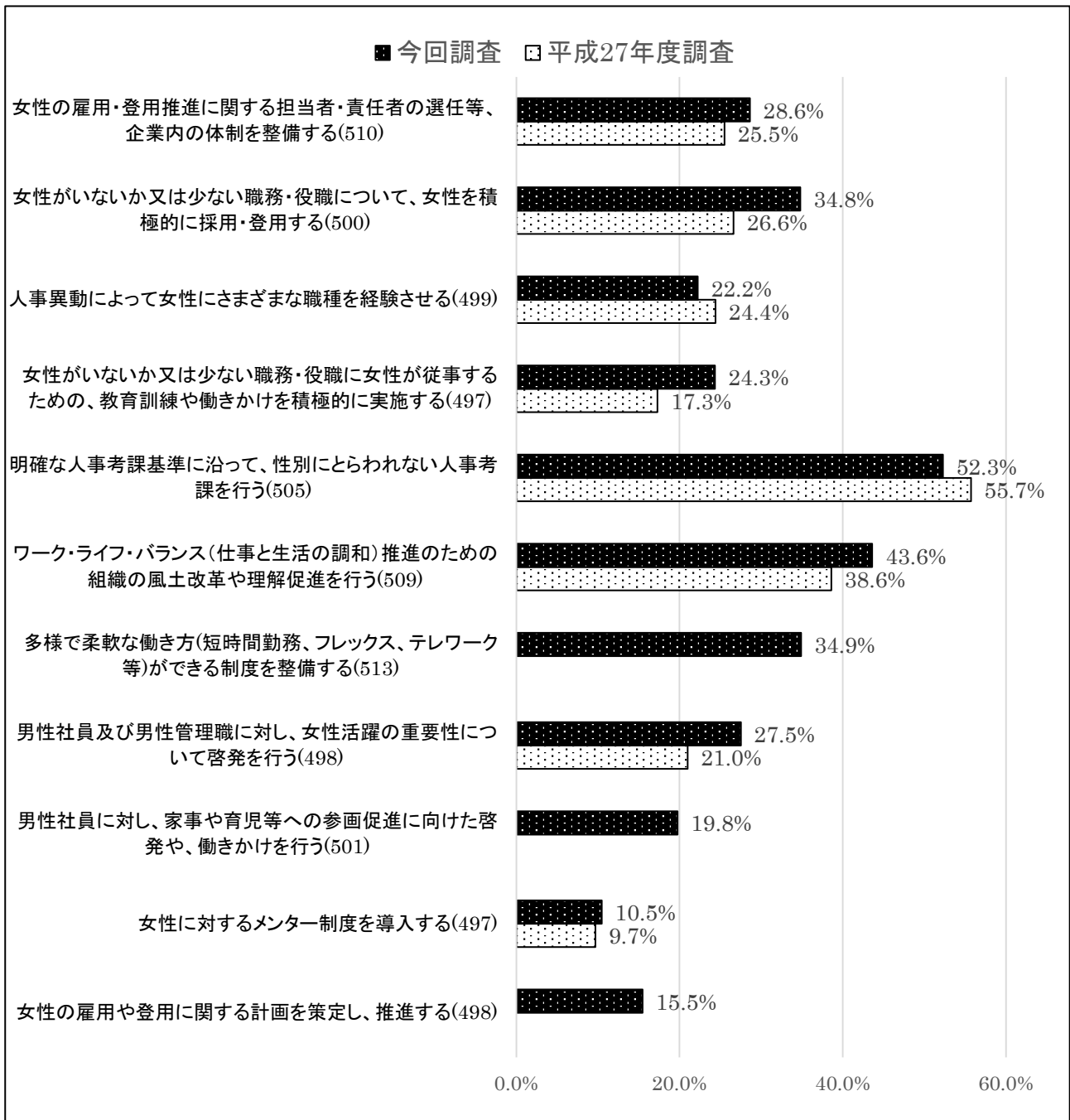
各取組の実施状況を、平成 27 年度調査と比較すると、概ね今回調査の方が、実施率が高いという結果となった。(図表 2-5-2)

産業分類別で見ると、医療・福祉分野での実施率が比較的高い。また、事業所従業員規模別で見ると事業所規模の大きいほど実施率は高い。(図表 2-5-3)

図表 2-5-2: 女性の能力を活用するための取組の実施率(注) (過去調査との比較)(複数回答)

<設問 9>

(注)「実施し、効果があがっている」「実施しているが効果は不明／効果はない」の合計回答数の有効回答数に対する割合



* () 内の数字は有効回答数

図表 2-5-3: 女性の能力を活用するための取組の実施率(産業分類別/事業所従業員規模別/49 人以下事業所の企業全体従業員規模別) <設問9>

	有効回答数	女性の雇用・登用推進に関する担当者・責任者の選任等、企業内の体制を整備する	女性がいないか又は少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する	人事異動によって女性にさまざまな職種を経験させる	女性がいないか又は少ない職務・役職に女性が従事するための、教育訓練や働きかけを積極的に実施する	明確な人事考課基準に沿って、性別にとられない人事考課を行う	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)推進のための組織の風土改革や理解促進を行う。	多様な柔軟な働き方(短時間勤務、フレックス、テレワーク等)ができる制度を整備する	男性社員及び男性管理職に対し、女性活躍の重要性について啓発を行う	男性社員に対し、家事や育児等への参画促進に向けた啓発や、働きかけを行う	女性に対するメンター制度を導入する	女性の雇用や登用に関する計画を策定し、推進する。
全事業所	510	28.6%	34.1%	21.8%	23.7%	51.8%	43.5%	35.3%	26.9%	19.4%	10.2%	15.1%
産業分類別												
製造業	118	18.6%	19.5%	11.0%	12.7%	42.4%	34.7%	21.2%	18.6%	16.1%	5.9%	11.9%
卸・小売業	63	20.6%	31.7%	9.5%	23.8%	49.2%	42.9%	31.7%	30.2%	20.6%	6.3%	9.5%
医療・福祉	123	43.1%	43.9%	30.9%	35.0%	56.9%	61.8%	56.1%	35.8%	23.6%	19.5%	25.2%
サービス業	194	29.4%	36.6%	25.3%	22.2%	54.1%	36.6%	32.0%	24.2%	18.6%	7.7%	12.4%
事業所従業員規模別												
9人以下	81	33.3%	34.6%	23.5%	24.7%	43.2%	38.3%	38.3%	32.1%	21.0%	11.1%	11.1%
10～49人	344	26.7%	32.0%	18.6%	22.1%	48.8%	39.5%	32.6%	23.0%	17.4%	8.4%	11.3%
50～99人	43	25.6%	39.5%	32.6%	27.9%	67.4%	65.1%	37.2%	34.9%	20.9%	11.6%	32.6%
100～299人	27	25.9%	37.0%	22.2%	22.2%	63.0%	55.6%	44.4%	18.5%	18.5%	14.8%	25.9%
300人以上	12	66.7%	50.0%	50.0%	41.7%	100.0%	83.3%	50.0%	75.0%	58.3%	33.3%	58.3%
事業所従業員 49 人以下 企業全体従業員規模別												
企業全体 99 人以下	403	28.3%	31.3%	18.1%	21.8%	46.9%	38.0%	32.5%	23.3%	16.9%	8.2%	10.4%
企業全体 100～299 人	13	23.1%	38.5%	38.5%	38.5%	53.8%	69.2%	69.2%	53.8%	38.5%	30.8%	30.8%
企業全体 300 人以上	6	33.3%	100.0%	83.3%	33.3%	83.3%	66.7%	33.3%	50.0%	50.0%	16.7%	33.3%

第3章 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革に関する取組

3-1 現在在籍している正社員の有給休暇の取得状況

現在在籍している「正社員」の年次有給休暇の取得全体の取得率は50.8%であった。(図表3-1-1)

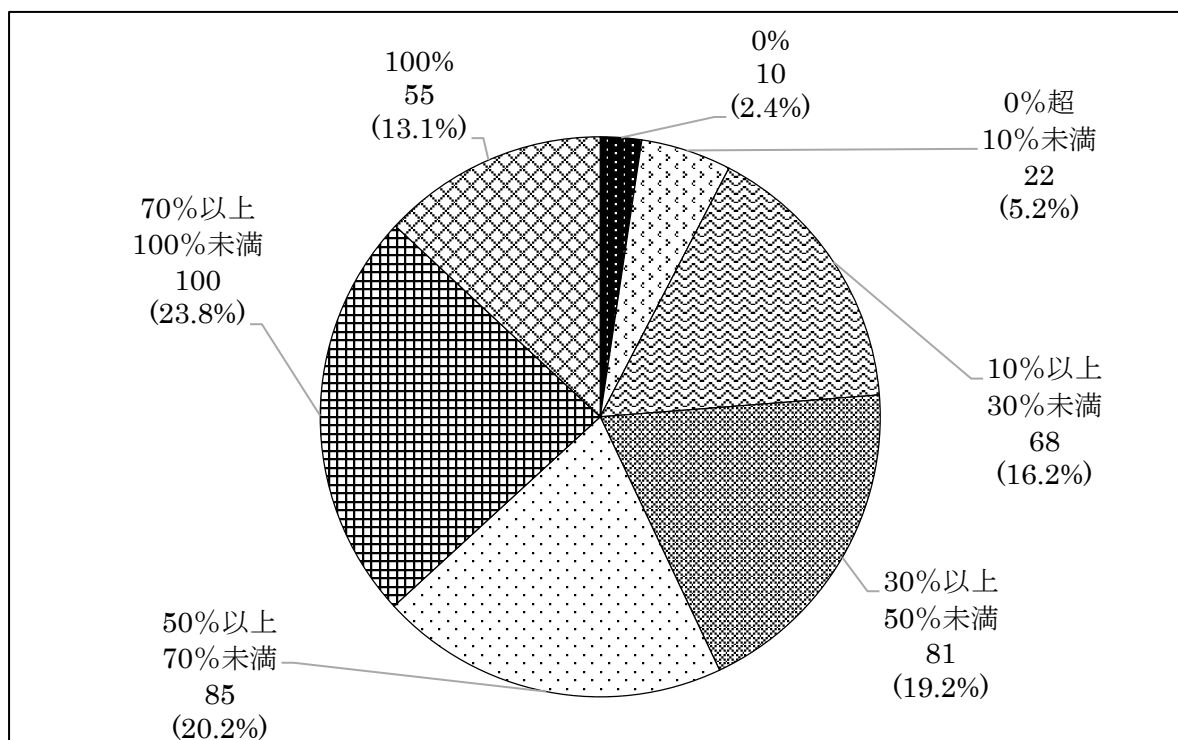
また、取得率内訳について、取得率70%以上100%未満が23.8%で最も多く、次いで50%以上70%未満が20.2%となっている。国で定めているワーク・ライフ・バランスの2020年目標値の70%を超えて取得できている事業所は36.9%と少ない。(図表3-1-2)

産業分類別の平均取得率をみると、医療・福祉が61.4%で最も高く、サービス業が44.2%で最も低かった。事業所規模別でみると、9人以下が63.3%で最も高く、50～99人で42.0%と最も低かった。(図表3-1-3)

図表3-1-1:年次有給休暇の取得率 <設問10>

年間延べ付与日数計 A	年間延べ取得日数計 B	平均取得率 B/A
214,964.5 日	109,146.8 日	50.8%

図表3-1-2:年次有給休暇の取得率内訳<設問10> 有効回答数:421



図表 3-1-3: 年次有給休暇の取得率(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問10>

	有効 回答 数	0%	0%超 10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上 100%未満	100%	平均
全事業所	421	2.4%	5.2%	16.2%	19.2%	20.2%	23.8%	13.1%	50.8%
産業分類別									
製造業	98	1.0%	4.1%	19.4%	18.4%	26.5%	23.5%	7.1%	54.5%
卸・小売業	47	8.5%	6.4%	21.3%	19.1%	12.8%	19.1%	12.8%	46.4%
医療・福祉	104	1.9%	2.9%	11.5%	18.3%	19.2%	28.8%	17.3%	61.4%
サービス業	164	1.8%	7.3%	15.2%	19.5%	18.9%	22.6%	14.6%	44.2%
事業所従業員規模別									
9人以下	60	3.3%	0.0%	16.7%	15.0%	16.7%	18.3%	30.0%	63.3%
10～49人	286	2.1%	5.6%	17.1%	19.9%	20.6%	24.1%	10.5%	51.6%
50～99人	42	4.8%	7.1%	7.1%	21.4%	21.4%	21.4%	16.7%	42.0%
100～299人	23	0.0%	8.7%	17.4%	17.4%	17.4%	39.1%	0.0%	58.2%
300人以上	9	0.0%	11.1%	22.2%	22.2%	33.3%	11.1%	0.0%	49.1%

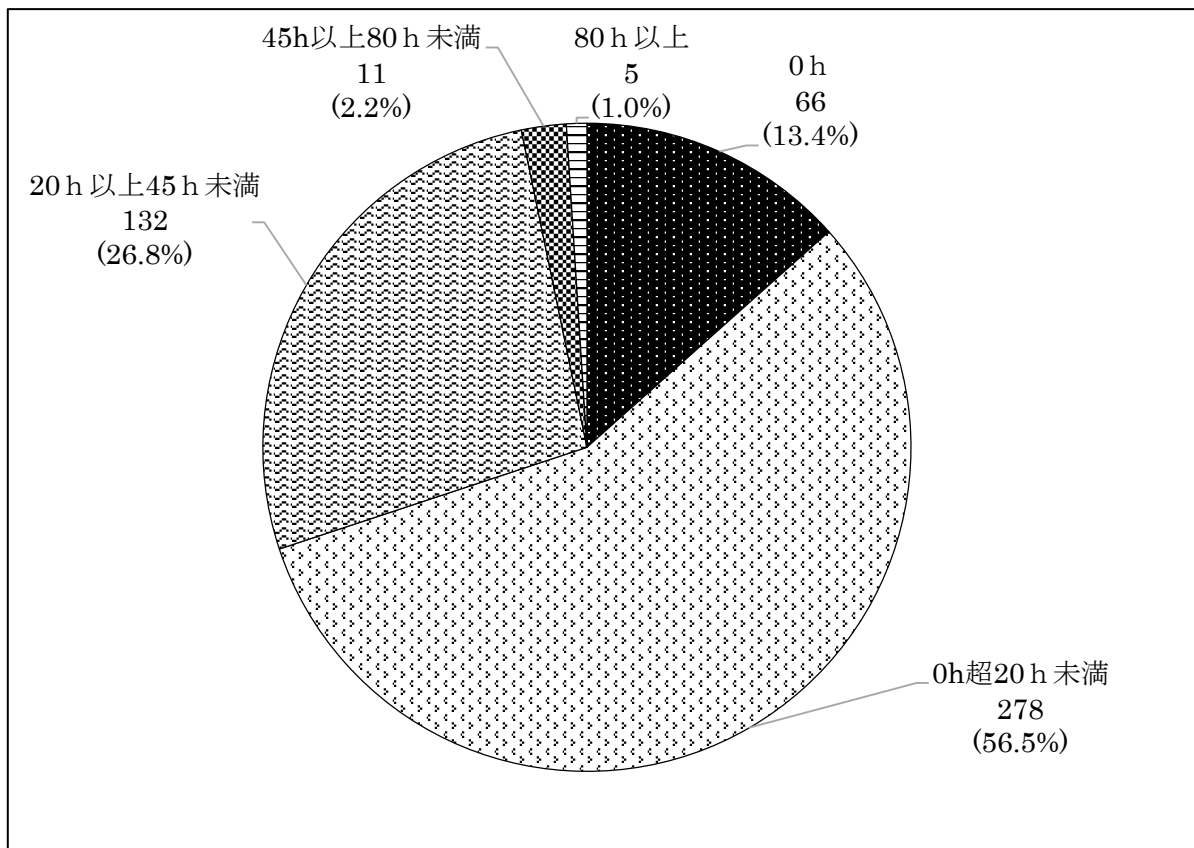
3-2 正社員一人あたりの平均残業時間

「正社員」一人あたりの平均残業時間をみると、20 時間未満で 69.9%、45 時間未満とあわせて 96.7%といった結果であった。

産業分類別でみると、医療・福祉が平均 10.4 時間で最も少なく、卸・小売業が平均 18.0 時間で最も多かった。

事業所規模別でみると、9 人以下の事業所では平均 8.8 時間、300 人以上の事業所では 19.4 時間で最も多かった。

図表 3-2-1: 正社員一人あたりの平均残業時間 <設問11> 有効回答数：492



図表 3-2-2: 正社員一人あたりの平均残業時間<設問11> (産業分類別/事業所従業員規模別)

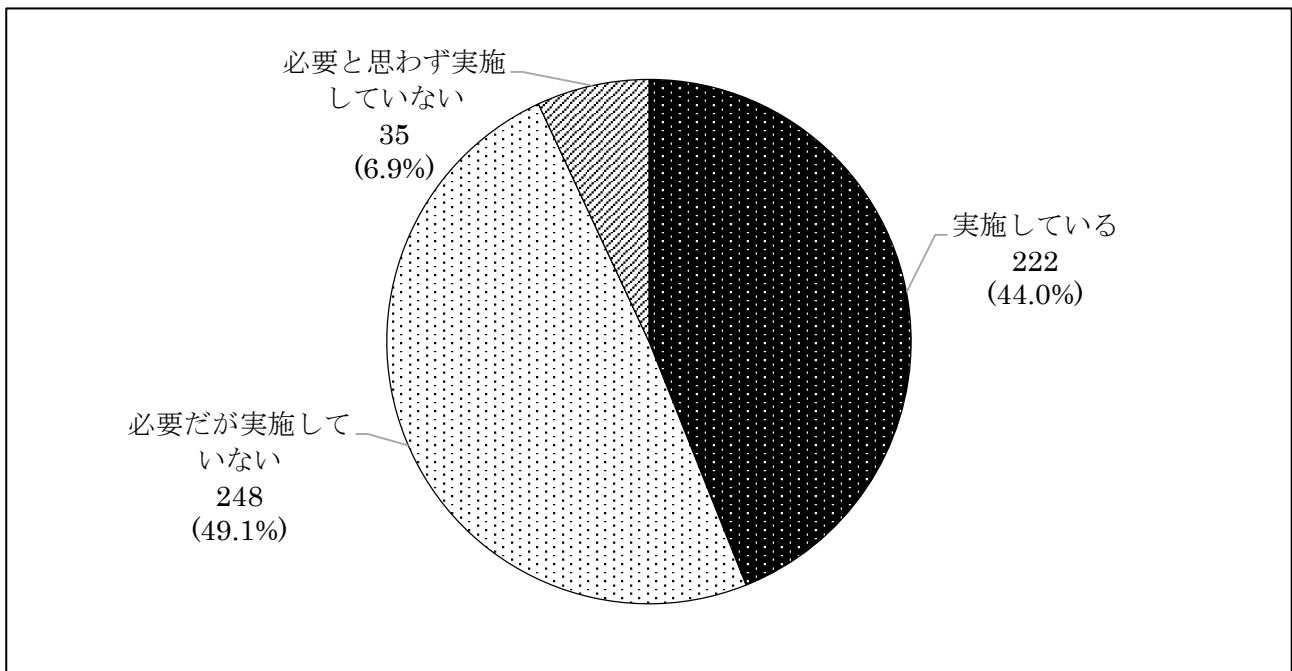
	有効 回答 数	0時間	0時間超 20時間未満	20時間以上 45時間未満	45時間以上 80時間未満	80時間 以上	平均
全事業所	492	13.4%	56.5%	26.8%	2.2%	1.0%	14.5 時間
産業分類別							
製造業	114	7.9%	58.8%	30.7%	1.8%	0.9%	15.8 時間
卸・小売業	60	23.3%	46.7%	21.7%	6.7%	1.7%	18.0 時間
医療・福祉	125	15.2%	70.4%	11.2%	1.6%	1.6%	10.4 時間
サービス業	182	12.1%	48.9%	36.8%	1.6%	0.5%	15.5 時間
事業所従業員規模別							
9人以下	73	34.2%	47.9%	16.4%	0.0%	1.4%	8.8 時間
10～49人	330	10.9%	56.7%	28.2%	3.0%	1.2%	15.7 時間
50～99人	46	4.3%	69.6%	23.9%	2.2%	0.0%	12.8 時間
100～299人	28	10.7%	50.0%	39.3%	0.0%	0.0%	16.7 時間
300人以上	13	0.0%	61.5%	38.5%	0.0%	0.0%	19.4 時間

3-3 ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の必要性

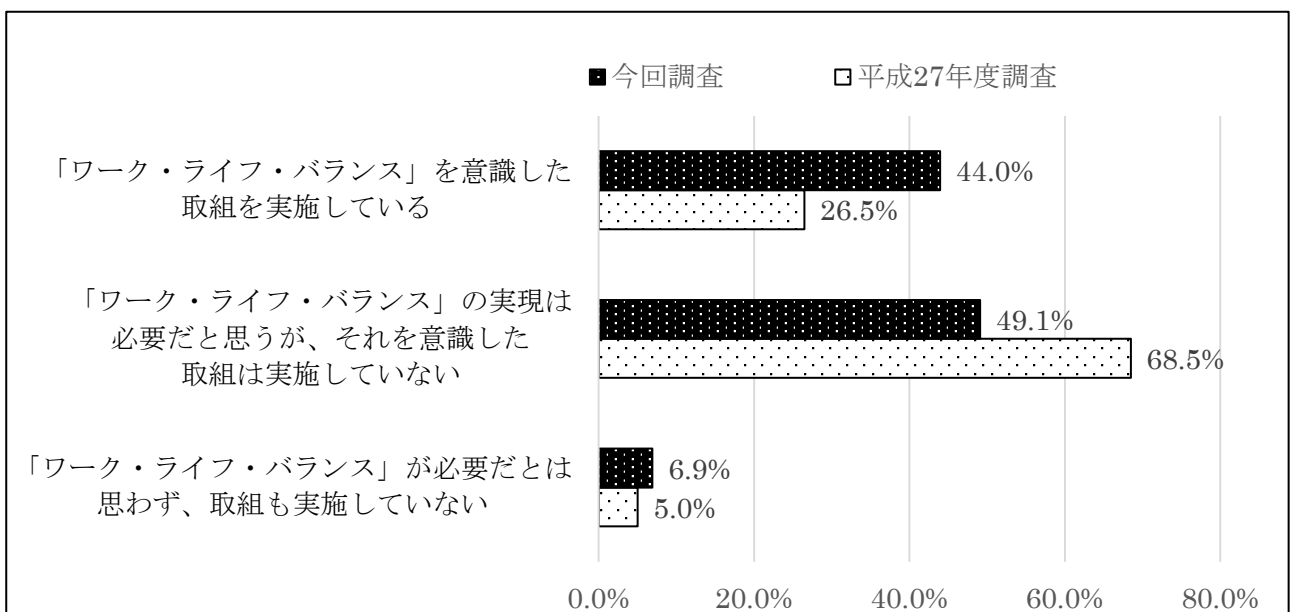
「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の意味を示した上で、社員一人ひとりの「ワーク・ライフ・バランス」を実現するための取組の必要性と実施状況を聞いたところ、「ワーク・ライフ・バランス」を意識して取組を実施している事業所は44.0%であった。「必要だと思うが取組を実施していない」という回答が最も多い49.1%を占め、「必要だと思わず実施していない」と回答する事業所は6.9%だった。(図表 3-3-1)

前回調査と比較すると、「取組を実施している」という割合が増加している。(図表 3-3-2)

図表 3-3-1:ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の必要性<設問12> 有効回答数:505



図表 3-3-2:ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の必要性<設問12> (前回調査との比較)

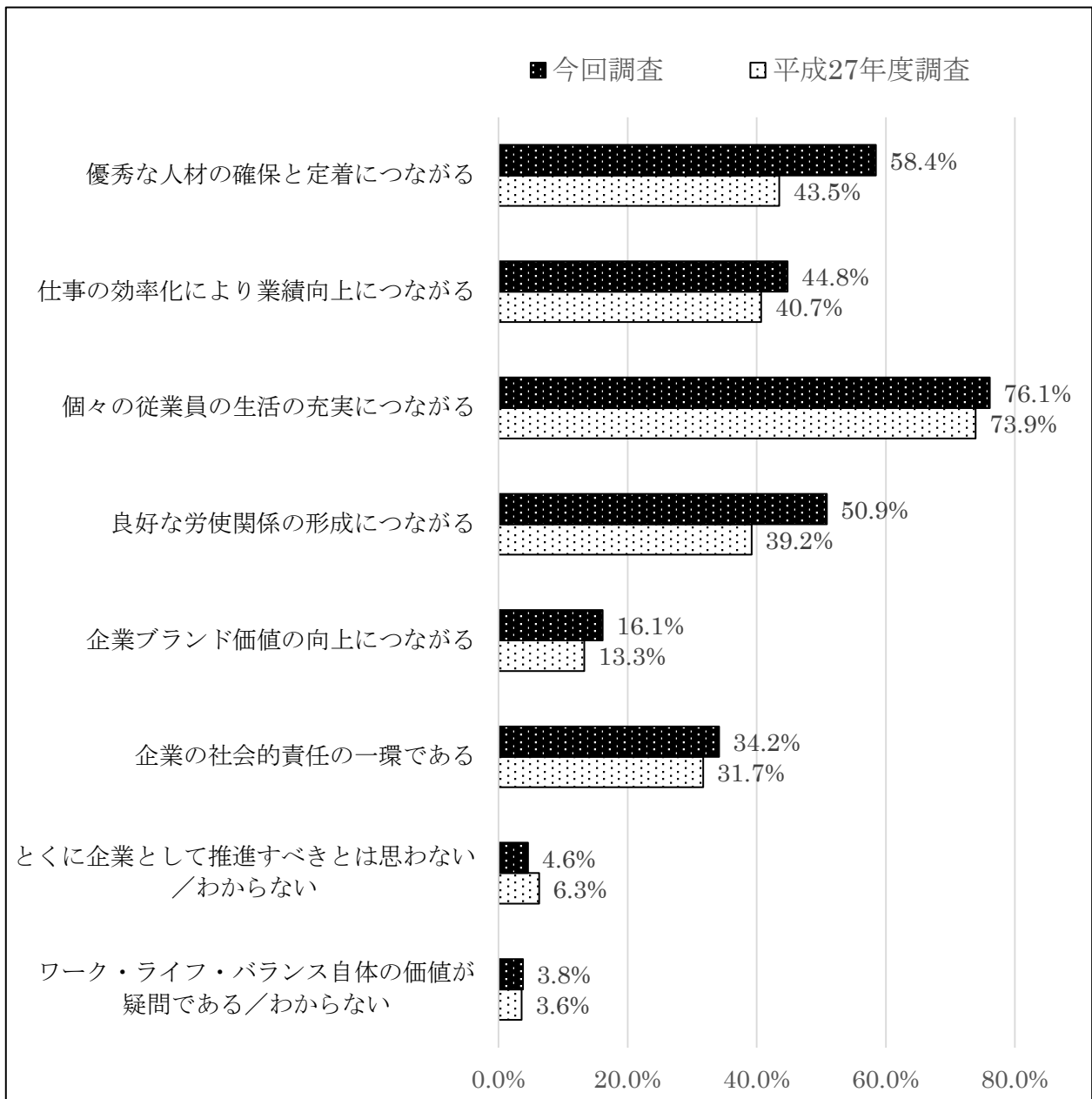


3-4 ワーク・ライフ・バランス推進の受け止め方

「ワーク・ライフ・バランス」の推進は、企業にとってどのような効果があるかと聞いたところ、「個々の従業員の生活の充実につながる」という回答が7割以上の事業所からあり、最も多かった。その他では「優秀な人材の確保と定着につながる」(58.4%)、「良好な労使関係の形成につながる」(50.9%)、「仕事の効率化により業績向上につながる」(44.8%)など、企業側のメリットとなる選択肢について、4割以上の回答があった。(図表 3-4-1)

企業の規模別にみると、企業規模に関わらず全事業所の傾向とほとんど同じような傾向がみられたが、50人未満の小規模企業では「とくに企業として推進すべきとは思わない／わからない」「ワーク・ライフ・バランス自体の価値が疑問である／わからない」という回答もみられた。(図表 3-4-2)

図表 3-4-1:ワーク・ライフ・バランス推進の受け止め方 (複数回答) <設問13> 有効回答数:527



図表 3-4-2: ワーク・ライフ・バランス推進の受け止め方 (複数回答) (企業全体規模別) <設問13>

	優秀な人材の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	個々の従業員の生活の充実につながる	良好な労使関係の形成につながる	企業ブランド価値の向上につながる	企業の社会的責任の一環である	とくに企業として推進すべきとは思わない/わからない	ワーク・ライフ・バランス自体の価値が疑問である/わからない
全事業所 (527)	58.4%	44.8%	76.1%	50.9%	16.1%	34.2%	4.6%	3.8%
企業全体従業員規模別								
9人以下 (63)	52.4%	49.2%	74.6%	47.6%	14.3%	33.3%	7.9%	3.2%
10～49人 (335)	56.7%	39.4%	72.2%	49.0%	11.9%	30.7%	5.7%	5.4%
50～99人 (52)	61.5%	55.8%	82.7%	55.8%	17.3%	40.4%	0.0%	0.0%
100～299人 (46)	69.6%	58.7%	89.1%	63.0%	37.0%	52.2%	0.0%	0.0%
300～499人 (6)	100.0%	83.3%	100.0%	66.7%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%
500～999人 (5)	60.0%	20.0%	80.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%
1,000人以上 (15)	66.7%	60.0%	100.0%	60.0%	33.3%	46.7%	0.0%	0.0%

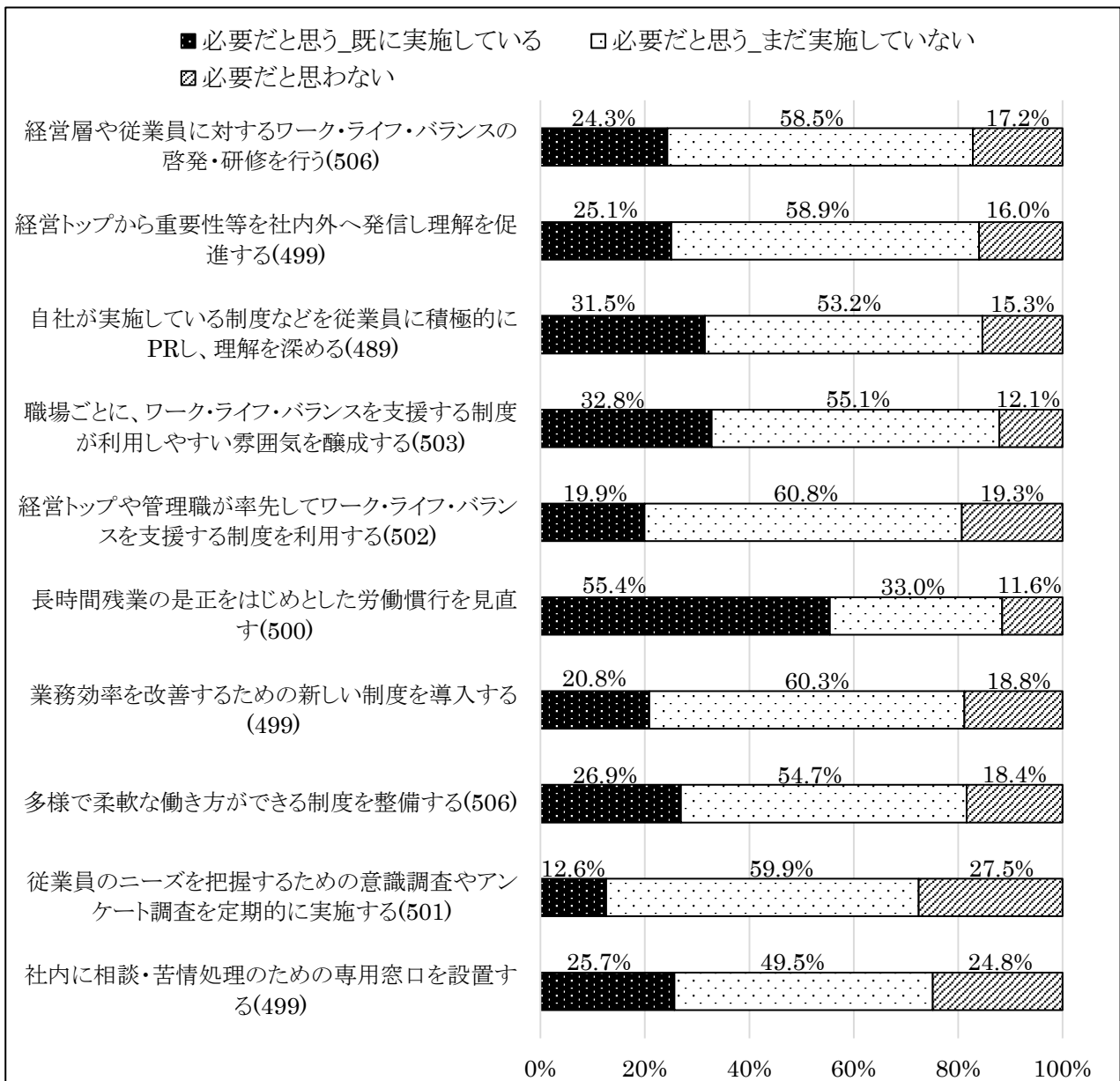
* () 内の数字は有効回答数

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

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については、各項目とも、7～8割の事業所が「必要だと思う」（「既に実施している」と「必要だと思うがまだ実施していない」の合計）と回答している。しかしその内「既に実施している」との回答は全体的に低くなっている。その中で、「長時間残業の是正をはじめとした労働慣行を見直す」については実施率が55.4%となっており、次いで「職場ごとに、ワーク・ライフ・バランスを支援する制度が利用しやすい雰囲気醸成する」が32.8%となっているが、そのほかの実施率は3割程度かそれ以下となっている。（図表 3-5-1）

企業の規模別にみると、従業員数が大きい企業においては、比較的实施率が高くなる傾向がある。（図表 3-5-2）

図表 3-5-1: ワーク・ライフ・バランス実現に必要なこと及び実施状況 <設問14>



* () 内の数字は有効回答数

図表 3-5-2: ワーク・ライフ・バランス実現に必要なことの実施率(企業全体従業員規模別) <設問14>

企業全体 従業員規模	経営層 や従業員 に対するワ ーク・ライ フ・バラ ンスの啓 発・研修 を行う	経営ト ップから 重要性 等を社 内外へ 発信し 理解を 促進す る	自社が 実施し ている 制度な どを従 業員に 積極的 にPR し、理 解を深 める	職場ご とに、ワ ーク・ラ イフ・バ ランスを 支援す る制度 が利用 しやす い雰囲 気を醸 成する	経営ト ップや管 理職が 率先し てワー ク・ライ フ・バラ ンスを 支援す る制度 を利用 する	長時間 残業の 是正を はじめ とした 労働慣 行を見 直す	業務効 率を改 善する ための 新しい 制度を 導入す る	多様で 柔軟な 働き方 ができ る制度 を整備 する	従業員 のニーズ を把握 するた めの専 用窓口 を設置 する	社内に 相談・ 苦情処 理のた めの専 用窓口 を設置 する	その他	規模別 平均値
全事業所 (564)	21.8%	22.2%	27.3%	29.3%	17.7%	48.9%	18.4%	24.1%	11.2%	22.7%	1.4%	22.3%
企業全体従業員規模												
9人以下 (76)	25.0%	21.1%	19.7%	28.9%	17.1%	36.8%	15.8%	26.3%	14.5%	10.5%	2.6%	19.8%
10～49人 (357)	16.8%	18.2%	22.1%	25.2%	14.0%	47.3%	15.4%	21.8%	7.3%	18.8%	0.8%	18.9%
50～99人 (52)	26.9%	26.9%	44.2%	38.5%	23.1%	65.4%	25.0%	25.0%	11.5%	36.5%	0.0%	29.4%
100～299人 (46)	34.8%	37.0%	43.5%	39.1%	30.4%	56.5%	26.1%	39.1%	21.7%	32.6%	2.2%	33.0%
300～499人 (6)	50.0%	50.0%	83.3%	66.7%	66.7%	100.0%	33.3%	16.7%	33.3%	83.3%	0.0%	53.0%
500～999人 (6)	33.3%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	33.3%	33.3%	16.7%	33.3%	66.7%	16.7%	34.8%
1,000人以上 (15)	60.0%	46.7%	60.0%	53.3%	46.7%	73.3%	53.3%	33.3%	40.0%	66.7%	6.7%	49.1%

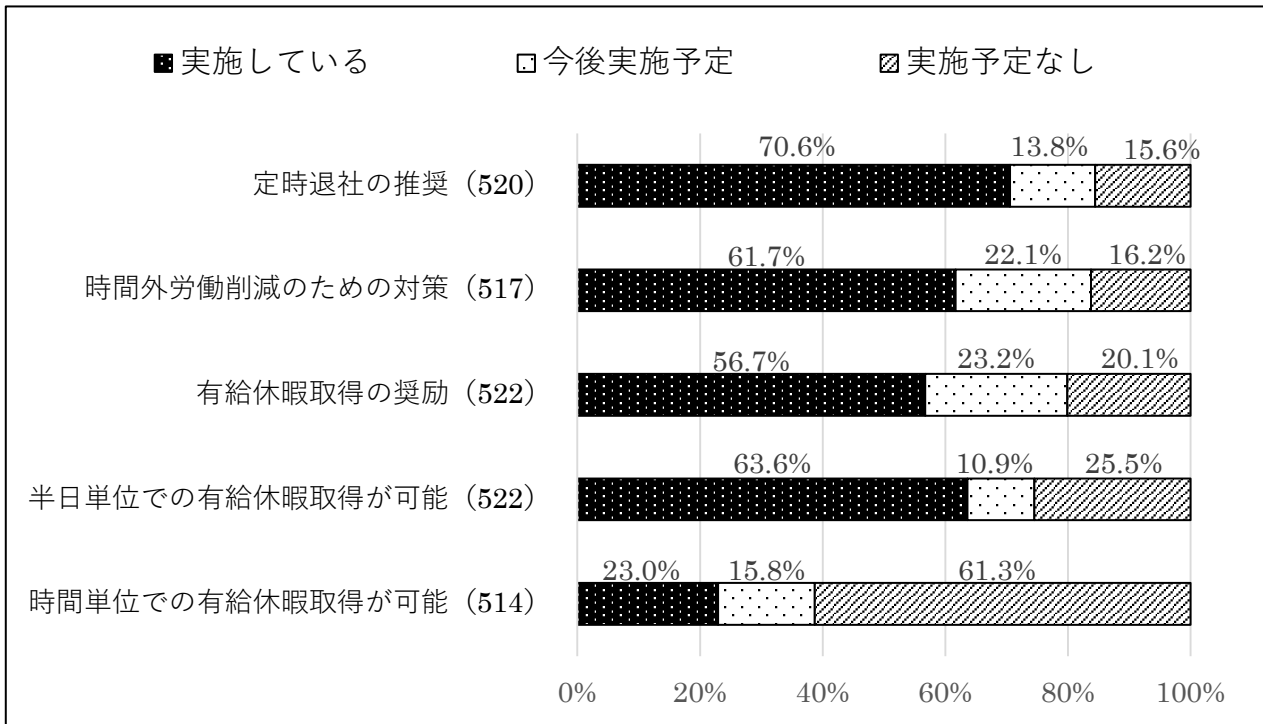
* () 内の数字は有効回答数

3-6 ワーク・ライフ・バランス実現のための取組状況

「定時退社の推奨」、「時間外労働削減のための対策」などの長時間労働の抑制策や、「有給休暇取得の奨励」、「半日単位での有給休暇取得が可能」などの年次有給休暇の取得推進策は、ともに約6割～7割の事業所が実施している。(図表 3-6-1)

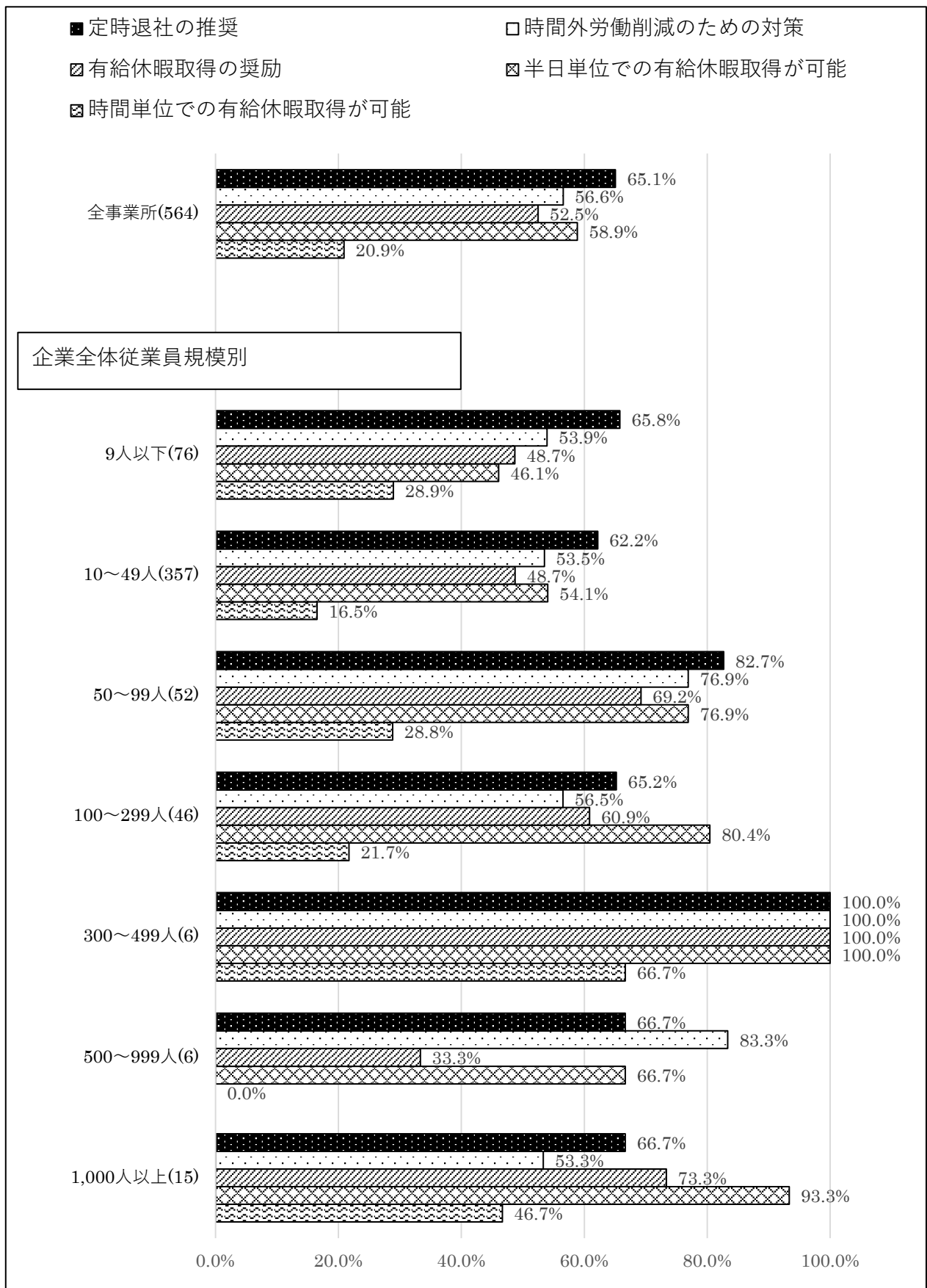
一方、「時間単位での有給休暇取得が可能」という事業所の割合は 23.0%と実施率はかなり低い。(図表 3-6-1)

図表 3-6-1:ワーク・ライフ・バランス実現のための取組状況 <設問15>



* () 内の数字は有効回答数

図表 3-6-2: ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の実施率 (企業全体従業員規模別) <設問15>
 標本数に対する比率を表示



* () 内の数値は標本数

(1) 各制度の整備状況と実績

全事業所の各制度の整備状況について、在宅就業制度は5.9%、フレックスタイム制度は15.2%の事業所で実施されている。

産業分類別にみると、どの分野の実施率も同程度であるが、卸売業・小売業において、在宅就業制度（2.9%）及びフレックスタイム制度（11.8%）ともに最も低い実施率となっている。また、事業所規模別では、各規模でばらつきがあるものの、フレックスタイム制度の方が実施率が高い傾向にある。（図表 3-6-3）

図表 3-6-3：在宅就業制度、フレックスタイム制度整備実施率 <設問 15>

	標本数	在宅就業制度 (テレワーク等)	フレックスタイム制度
全事業所	564	5.9%	15.2%
産業分類別			
製造業	121	6.6%	13.2%
卸売業・小売業	68	2.9%	11.8%
医療・福祉	146	4.8%	14.4%
サービス業	215	7.0%	17.2%
事業所従業員規模別			
9人以下	95	6.3%	17.9%
10～49人	377	5.3%	14.9%
50～99人	46	8.7%	8.7%
100～299人	30	3.3%	13.3%
300～499人	3	0.0%	33.3%
500～999人	4	0.0%	0.0%
1,000人以上	6	16.7%	33.3%
49人以下事業所企業全体従業員別			
99人以下	447	5.6%	15.4%
100～299人	13	0.0%	23.1%
300人以上	7	14.3%	14.3%

* 標本数に対する比率を表示

図表 3-6-4: 各制度の整備状況と実績 <設問16-1>

	有効 回答数	実施している			実施していない	
		利用実績がある(人)		今後実施予 定	必要だとは 思わない	
		男性従業員	女性従業員			
短時間勤務制度	517	208	135	376	97	212
在宅就業制度	515	33	766	24	46	436
フレックスタイム制度	511	86	2529	699	64	361
その他	10	6	2	0	0	4

育児休業の取得率は、女性が100%、男性は7.2%と、男性の取得率は非常に少ない。(図表 3-6-5)

過去の調査と比較すると、男女ともに取得率があがっている。(図表 3-6-6)

介護休業の取得者数は女性が6割を占めている。(図表 3-6-7)

産業分類別にみると、製造業とサービス業については男性取得者の方が多く、卸売業・小売業、医療・福祉分野では、女性の方が多い。

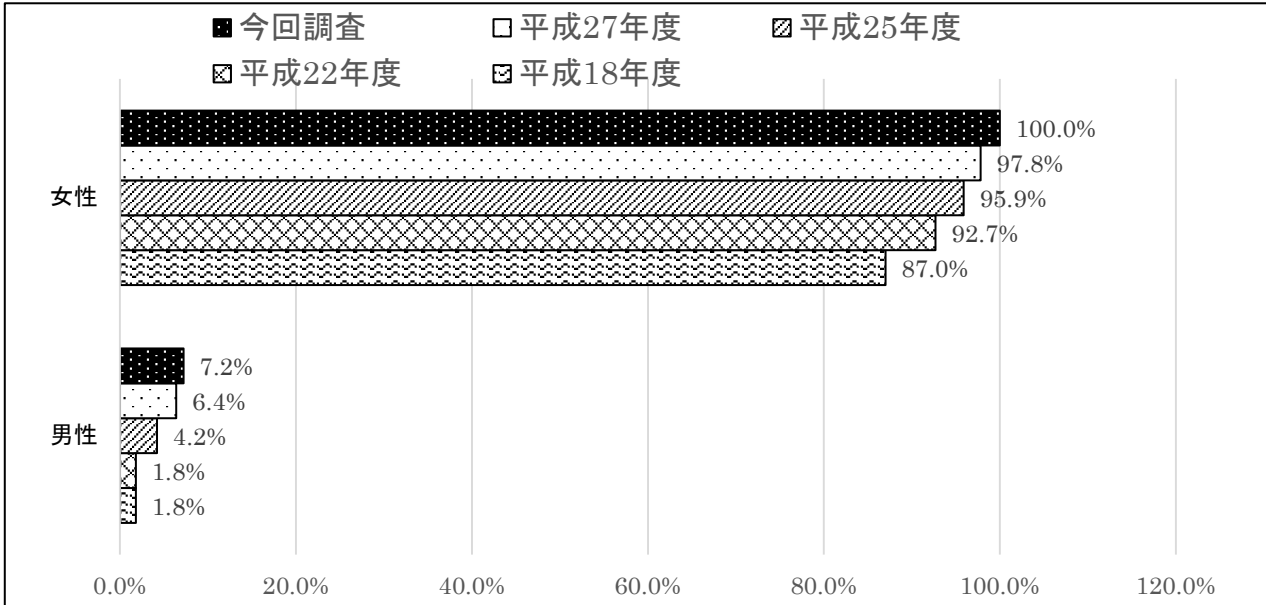
また、事業所規模別にみると、100人未満では男性が半数以上を占めており、100以上では女性が8割以上を占めている。(図表 3-6-7)

図表 3-6-5: 各休業取得者数と取得率 <設問16-1>

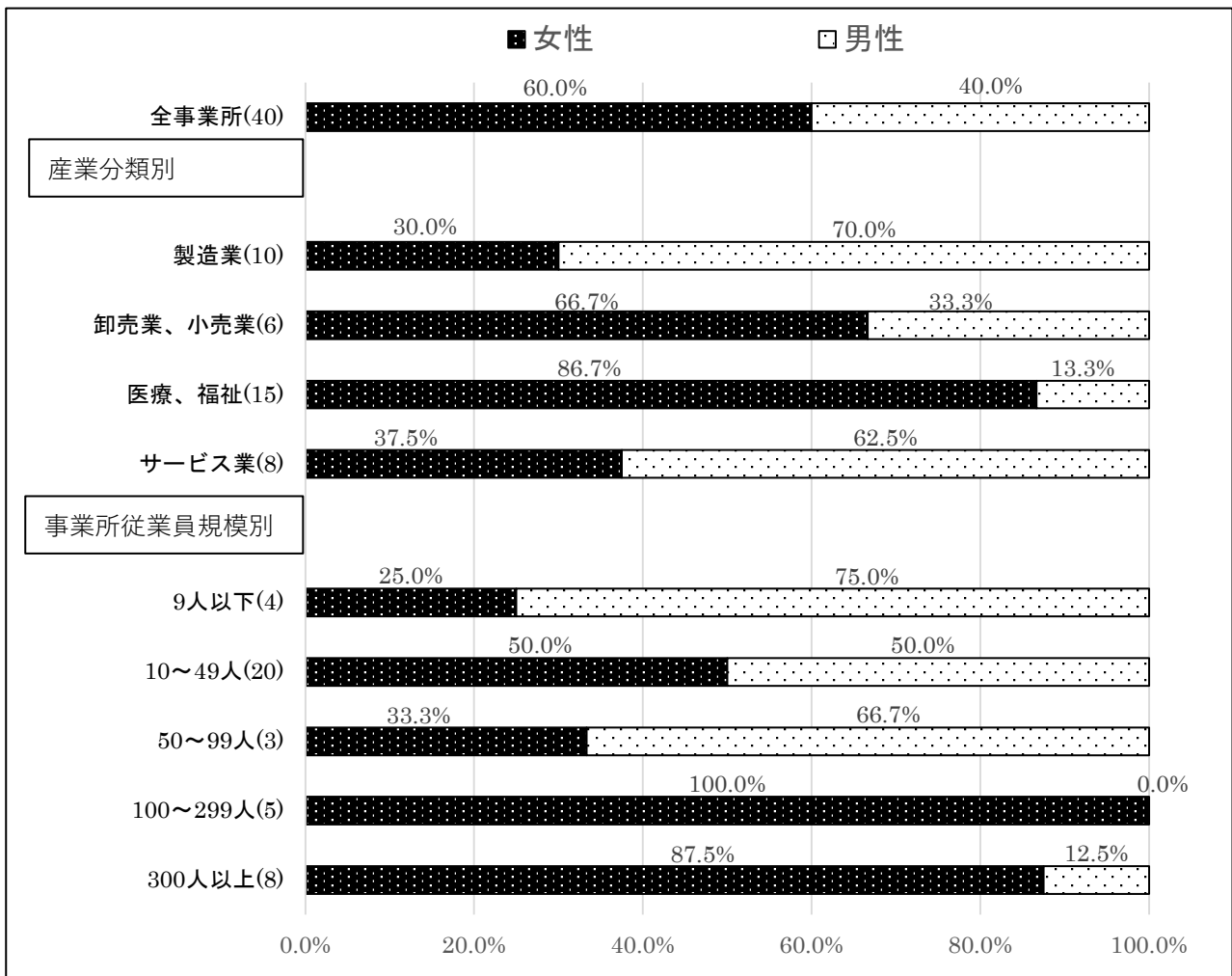
	育児休業				介護休業	
	男性従業員		女性従業員※		男性従業員	女性従業員
	配偶者が 出産した 従業員	249	出産した 従業員	297	-	-
取得者数	18		323		16	24
取得率	7.2%		100%			

※育児休業取得率は、(新規取得者数/当該年度に新たに育児休業が取得可能となった職員数)を示しています。「新規取得者数」には過年度に取得可能となった者で当該年度に新たに休業を取得した者が含まれるため、取得率が100%を超えることがあります、その場合は100%と表示しています。

図表 3-6-6: 育児休業取得率 (過去の調査との比較) <設問16-1>



図表 3-6-7: 介護休業取得者の性別比 (産業分類別/事業所規模別) <設問16-1>



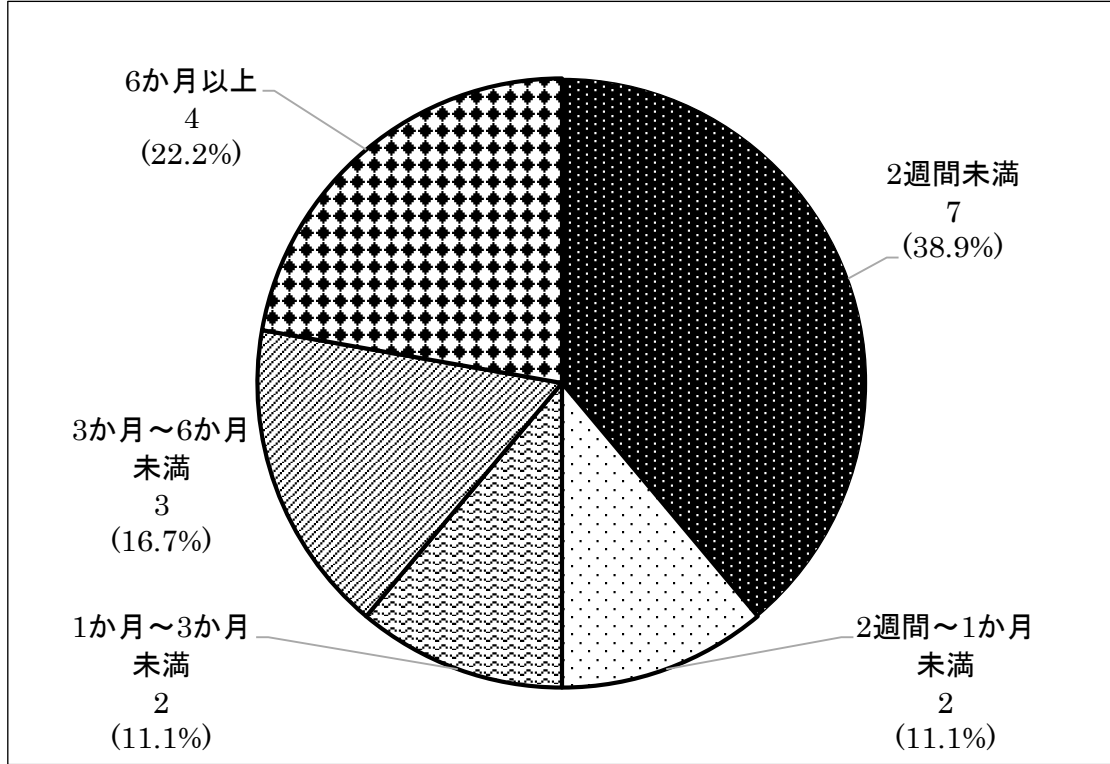
* () 内の数字は標本となる取得者数

(2) 男性従業員が育児休業を取得した期間

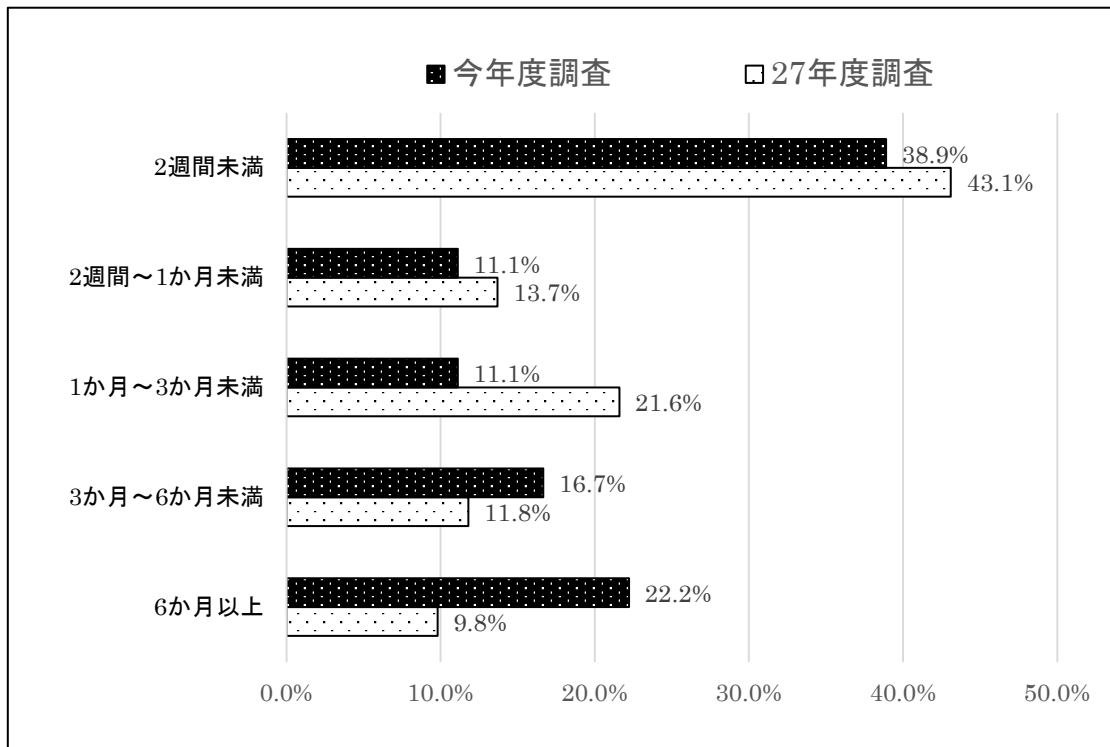
育児休業を取得した男性従業員 18 人について、取得期間をみると、「2週間未満」(38.9%)と「2週間～1か月未満」(11.1%)の短期間が半数を占めた。(図表 3-6-8) (図表 3-6-9)

図表 3-6-8: 男性従業員が育児休業を取得した期間<設問16-2>

有効回答数:18



図表 3-6-9: 男性従業員が育児休業を取得した期間<設問16-2>(前回調査との比較)



(3) 休業中の代替要員確保の方法

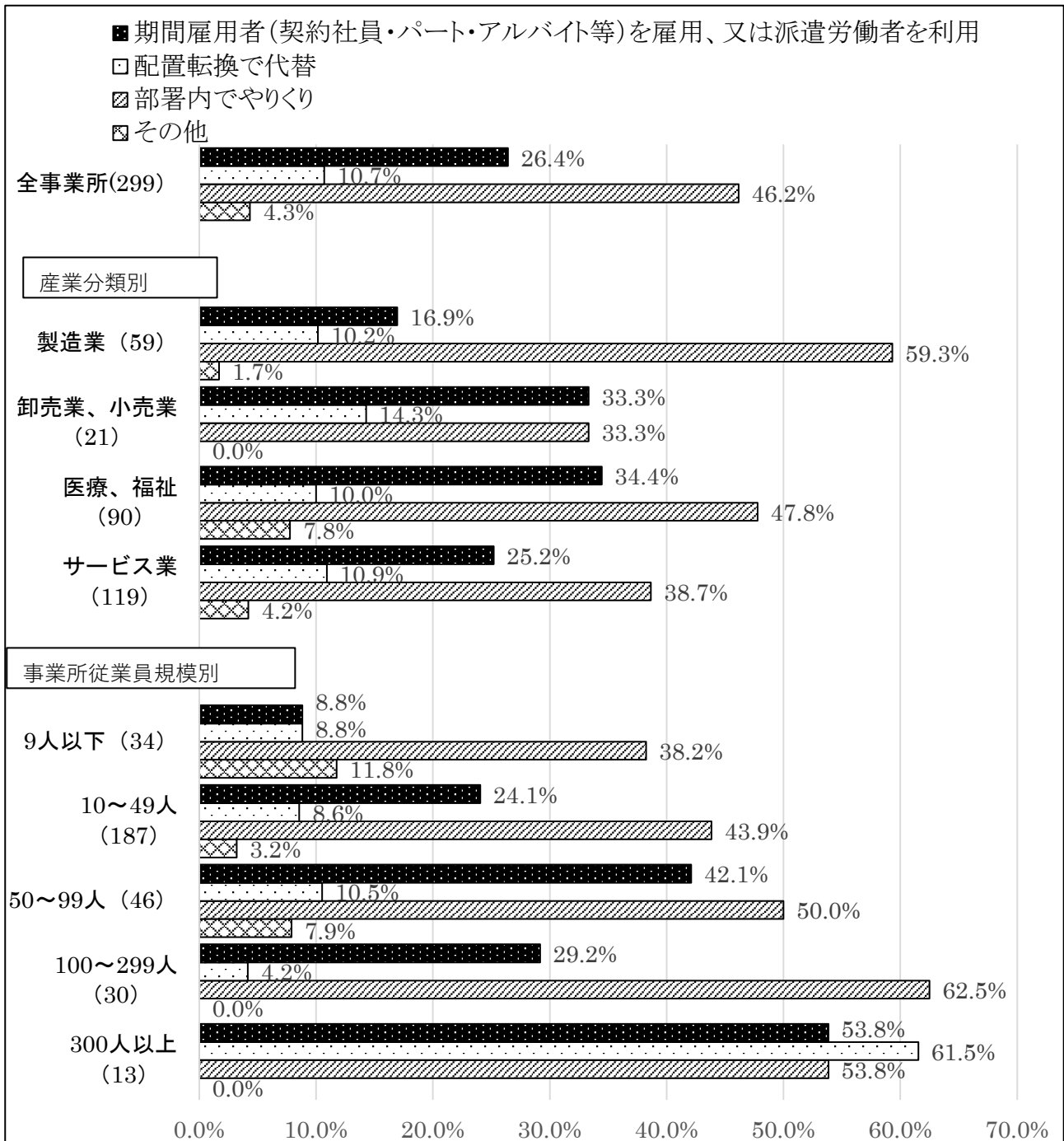
① 育児休業

育児休業中の代替要員の確保については、「部署内でやりくり」(46.2%)が最も多く、次いで「期間雇用者や派遣労働者を利用」(26.4%)、「配置転換で代替」(10.7%)となっている。

産業分野別にみても、「部署内でやりくり」という回答が多いものの、「期間雇用者や派遣労働者を利用」も比較的多く、卸・小売業、医療・福祉などでその傾向が強い。

事業所の規模別にみると、大規模な事業所は、いずれの選択肢の回答率も高く、複数の方法を組み合わせていることがうかがえる。(図表 3-6-10)

図表 3-6-10: 労働者が育児休業中の代替要員確保の方法について(複数回答)
(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問17>



* () 内の数字は有効回答数

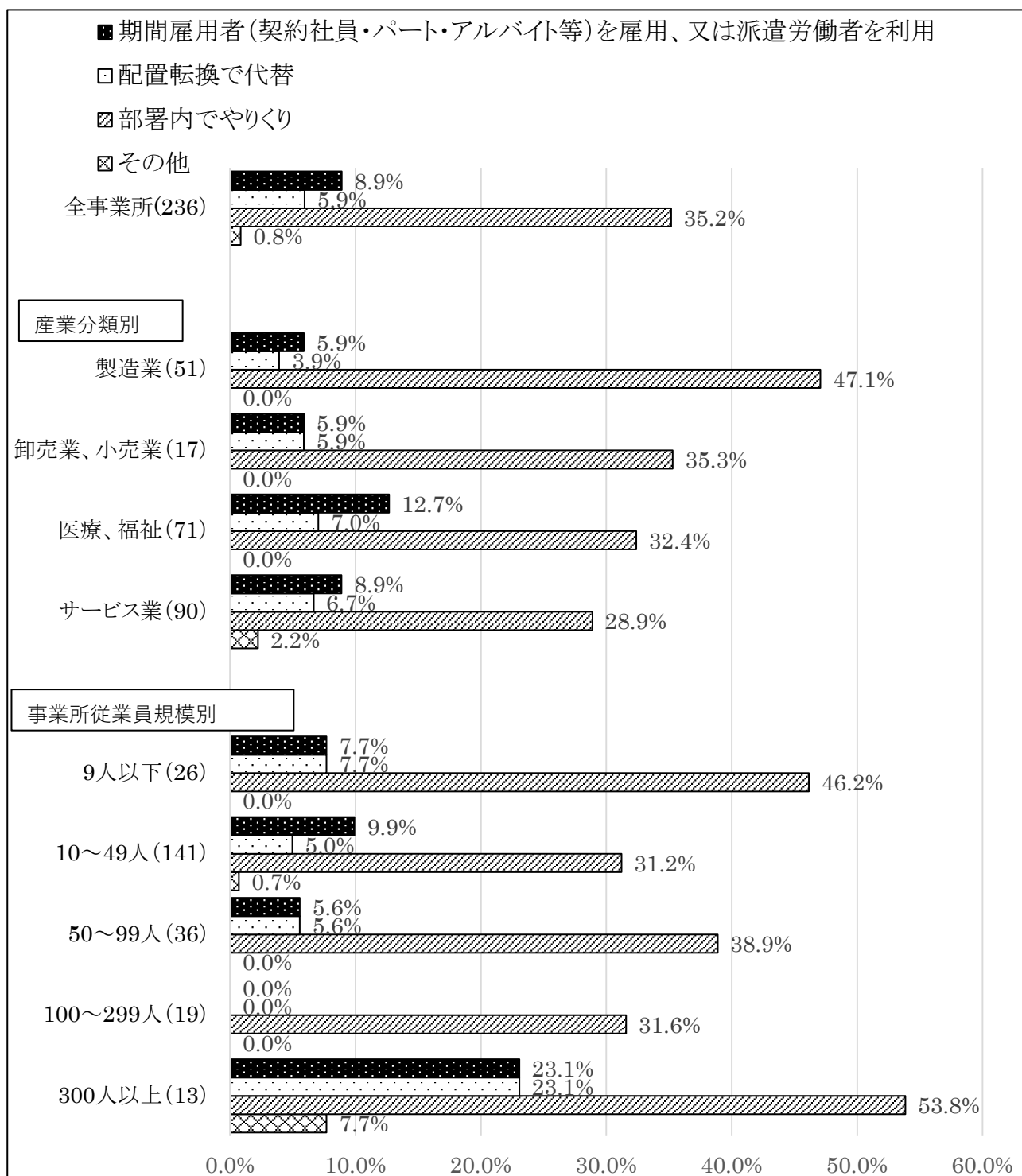
②介護休業

介護休業中の代替要員の確保については、「部署内でやりくり」が最も多く、他は、育児休業の場合と比べると、期間雇用者等の採用や配置転換の割合は少ない。(図表 3-6-11)

「部署内でやりくり」しようという傾向は、産業分類では製造業に、規模別では9人以下の小規模事業者と、300人以上の大規模事業所に多く見られた。

図表 3-6-11:労働者が介護休業中の代替要員確保の方法について

(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問17>



* () 内の数字は有効回答数

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）

制度導入の効果については、全体的に、「どちらともいえない」という回答が多い。「大きな効果があった」との回答が比較的多いのは、育児休業制度、短時間勤務、フレックスタイム制度により「女性従業員の定着率が向上した」ことであった。（図表 3-7-1）

全体としての評価を把握しやすくするため、図表 3-7-2 を作成した。これを見ると、育児休業制度、短時間勤務及びフレックスタイム制度は、「女性従業員の定着率向上」のほか、「企業や職場への従業員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」について、ある程度の効果があったという評価になっている。

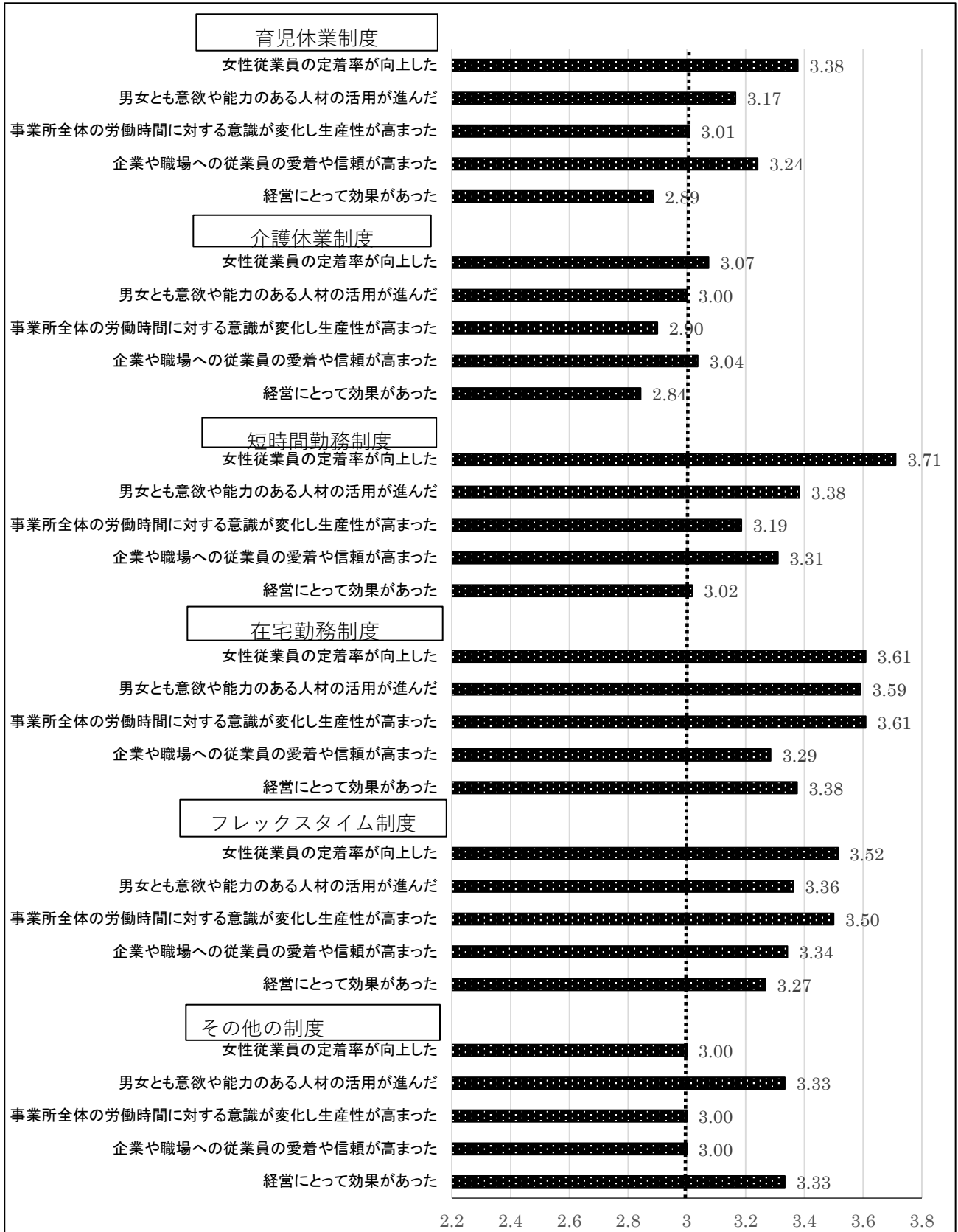
また介護休業制度は、いずれの項目についても「どちらともいえない」が約7割を占めており、効果についての判断が他の制度と比較して難しいことがうかがえる。

図表 3-7-1: 制度別の効果度〈設問18〉

		大きな効果があった	ある程度効果があった	どちらともいえない	効果は少なかった	効果はなかった
育児休業制度	女性従業員の定着率が向上した (254)	13.8%	29.1%	46.9%	1.6%	8.7%
	男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (254)	7.1%	21.3%	61.0%	2.4%	8.3%
	事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(253)	3.6%	20.2%	60.9%	4.3%	11.1%
	企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (253)	7.5%	27.7%	54.5%	2.0%	8.3%
	経営にとって効果があった (254)	2.8%	15.0%	64.2%	4.3%	13.8%
介護休業制度	女性従業員の定着率が向上した (162)	6.8%	15.4%	66.0%	1.9%	9.9%
	男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (160)	3.8%	13.1%	71.9%	1.9%	9.4%
	事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(160)	2.5%	12.5%	68.8%	5.0%	11.3%
	企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (161)	5.0%	15.5%	67.1%	3.1%	9.3%
	経営にとって効果があった (159)	2.5%	10.1%	69.8%	4.4%	13.2%
短時間勤務	女性従業員の定着率が向上した (173)	22.5%	36.4%	35.3%	1.2%	4.6%
	男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (172)	14.5%	25.0%	51.2%	2.9%	6.4%
	事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(167)	6.6%	27.5%	53.3%	3.0%	9.6%
	企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (171)	9.4%	28.1%	53.8%	1.8%	7.0%
	経営にとって効果があった (168)	6.0%	19.0%	58.3%	4.2%	12.5%
在宅勤務制度	女性従業員の定着率が向上した (23)	13.0%	39.1%	43.5%	4.3%	0.0%
	男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (22)	13.6%	31.8%	54.5%	0.0%	0.0%
	事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(23)	17.4%	39.1%	30.4%	13.0%	0.0%
	企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (21)	14.3%	14.3%	61.9%	4.8%	4.8%
	経営にとって効果があった (24)	16.7%	29.2%	41.7%	0.0%	12.5%
フレックスタイム制度	女性従業員の定着率が向上した (66)	21.2%	19.7%	51.5%	4.5%	3.0%
	男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (69)	13.0%	26.1%	50.7%	4.3%	5.8%
	事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(73)	12.5%	37.5%	41.7%	4.2%	4.2%
	企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (73)	9.6%	27.4%	54.8%	4.1%	4.1%
	経営にとって効果があった (71)	11.3%	22.5%	53.5%	7.0%	5.6%
その他の制度	女性従業員の定着率が向上した (3)	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (3)	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
	事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(3)	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (3)	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	経営にとって効果があった (3)	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%

※ () 内の数字は有効回答数

図表 3-7-2: 制度別の効果度(評価値換算) <設問18>



※図表 3-7-1 における各制度の効果について視覚的に理解するために、以下の評価方式の図を作成した。各回答の割合に、大きな効果:5、ある程度の効果:4、どちらともいえない:3、効果が少ない:2、効果がない:1、の数字をそれぞれ掛け合わせ、その合計を評価値とした。評価値3が「どちらともいえない」であることから、合計の評価値が3を超えるか、3以下であるかで、評価の傾向を知ることができる。

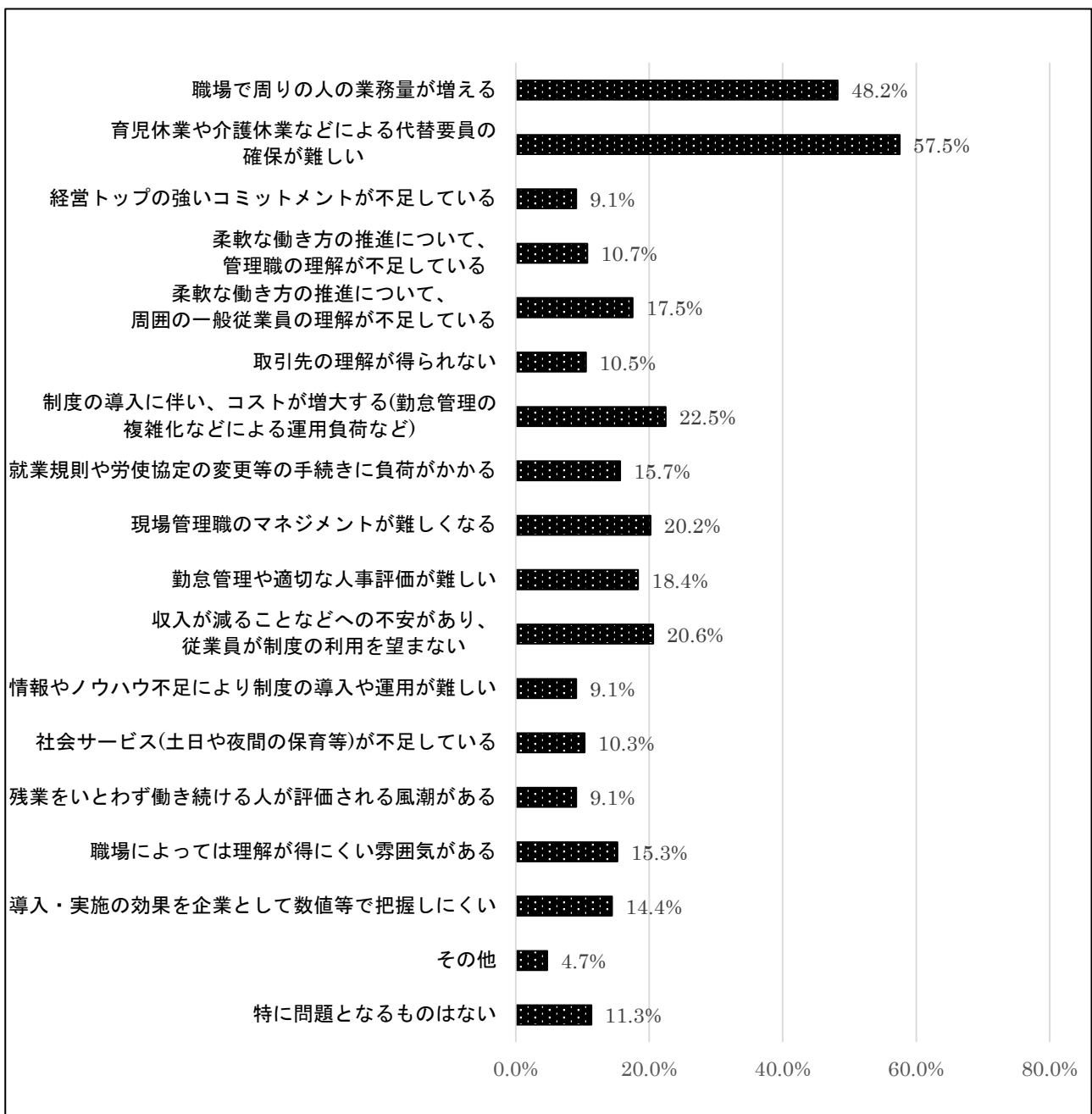
3-8 柔軟な働き方ができる制度を整備する上での課題

柔軟な働き方ができる制度を整備する上で難しいと感じること、という質問に対しては、「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」「職場で周りの人の業務量が増える」という回答が特に多く、それぞれ約5～6割の事業所から回答があった。(図表 3-8-1)

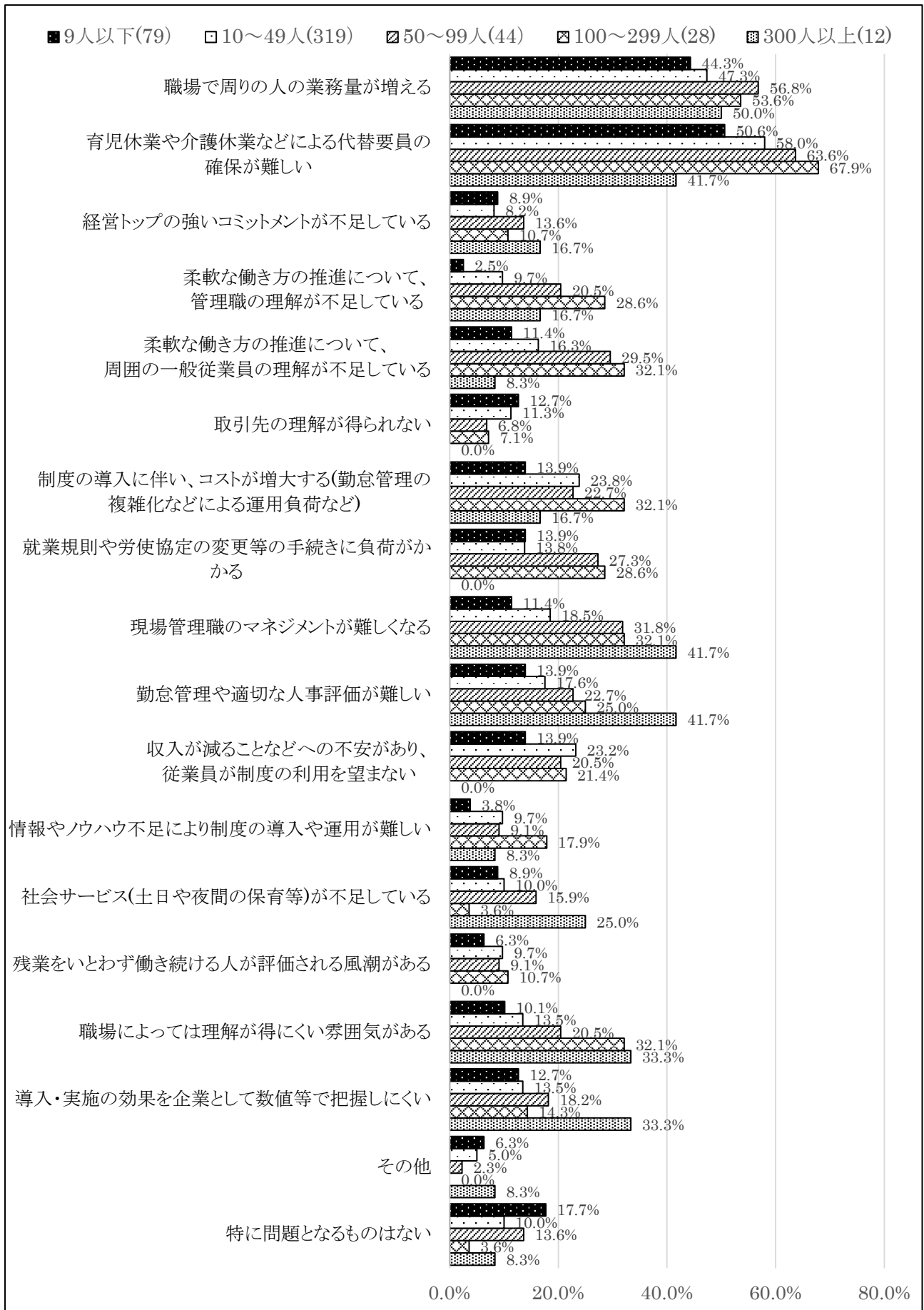
事業所規模別の回答状況でみると、「経営トップの強いコミットメントが不足している」「現場管理職のマネジメントが難しくなる」「勤怠管理や適切な人事評価が難しい」「社会サービスが不足している」「職場によっては理解が得にくい雰囲気がある」「導入・実施の効果を企業として数値等で把握しにくい」という回答で 300 人以上の事業所の割合が多かった。一方、「取引先の理解が得られない」という回答は 9 人以下の小規模事業所の割合が最も多かった。(図表 3-8-2)

図表 3-8-1: 柔軟な働き方の制度整備上の課題 <設問19>

有効回答数: 485



図表 3-8-2: 柔軟な働き方の制度整備上の課題 <設問19>



* () 内の数字は有効回答数

第4章 ハラスメントの防止

4-1 ハラスメントに対する取組状況

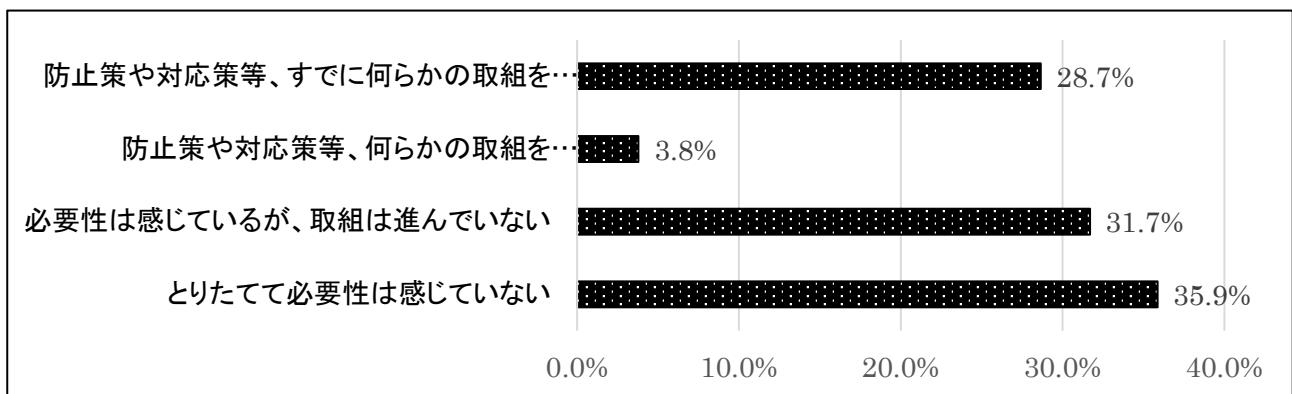
ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ）に関する取組状況を聞いたところ、何らかの取組を実施している事業所は3割弱であった。（図表 4-1-1）

「すでに何らかの取組を実施している」または「何らかの取組を今後実施予定」の中でも、マタハラに関する取組は3割程度と最も低い。（図表 4-1-2）

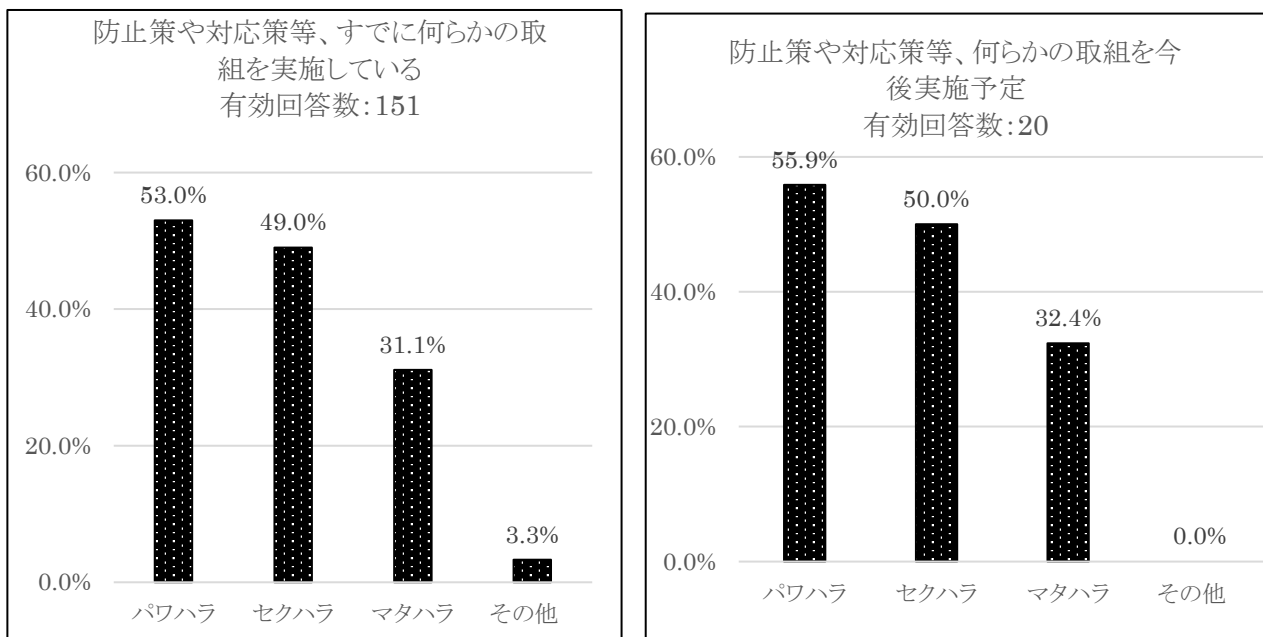
産業分類別にみると、どの分野も大きな差はないが、製造業において「すでに何らかの取組を実施している」と回答した割合が24.1%と最も低かった。事業所従業員規模別にみると、300人以上の事業所では100%の実施率であった。また49人以下の事業所であっても、本社等を含めた、企業全体の規模が大きいほど実施率が高く、事業所規模、企業規模による差が大きく見られた。（図表 4-1-3）

図表 4-1-1: ハラスメント(パワハラ・セクハラ・マタハラなど)に関する取組状況 <設問 20>

有効回答数: 527



図表 4-1-2: パワハラ・セクハラ・マタハラなどそれぞれに関する取組状況 <設問 20>



図表 4-1-3: ハラスメント(パワハラ・セクハラ・マタハラなど)に関する取組状況

<設問 20> (産業分類別/事業所従業員規模別/49人以下事業所の企業全体従業員規模別)

	標本数	防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している	防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定	必要性は感じているが、取組は進んでいない	とりたてて必要性は感じていない
全事業所	527	28.7%	3.8%	31.7%	35.9%
産業分類別					
製造業	112	24.1%	5.4%	29.5%	41.1%
卸・小売業	66	25.8%	3.0%	40.9%	30.3%
医療・福祉	136	30.1%	3.7%	34.6%	31.6%
サービス業	201	30.8%	3.0%	28.9%	37.3%
事業所従業員規模別					
9人以下	86	12.8%	3.5%	32.6%	51.2%
10～49人	352	24.7%	3.4%	32.1%	39.8%
50～99人	44	52.3%	4.5%	34.1%	9.1%
100～299人	29	55.2%	3.4%	37.9%	3.4%
300人以上	13	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
49人以下事業所 企業全体従業員別					
99人以下	415	20.5%	2.9%	33.3%	43.4%
100～299人	12	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%
300人以上	7	85.7%	0.0%	0.0%	14.3%

4-2 ハラスメント対策の導入状況

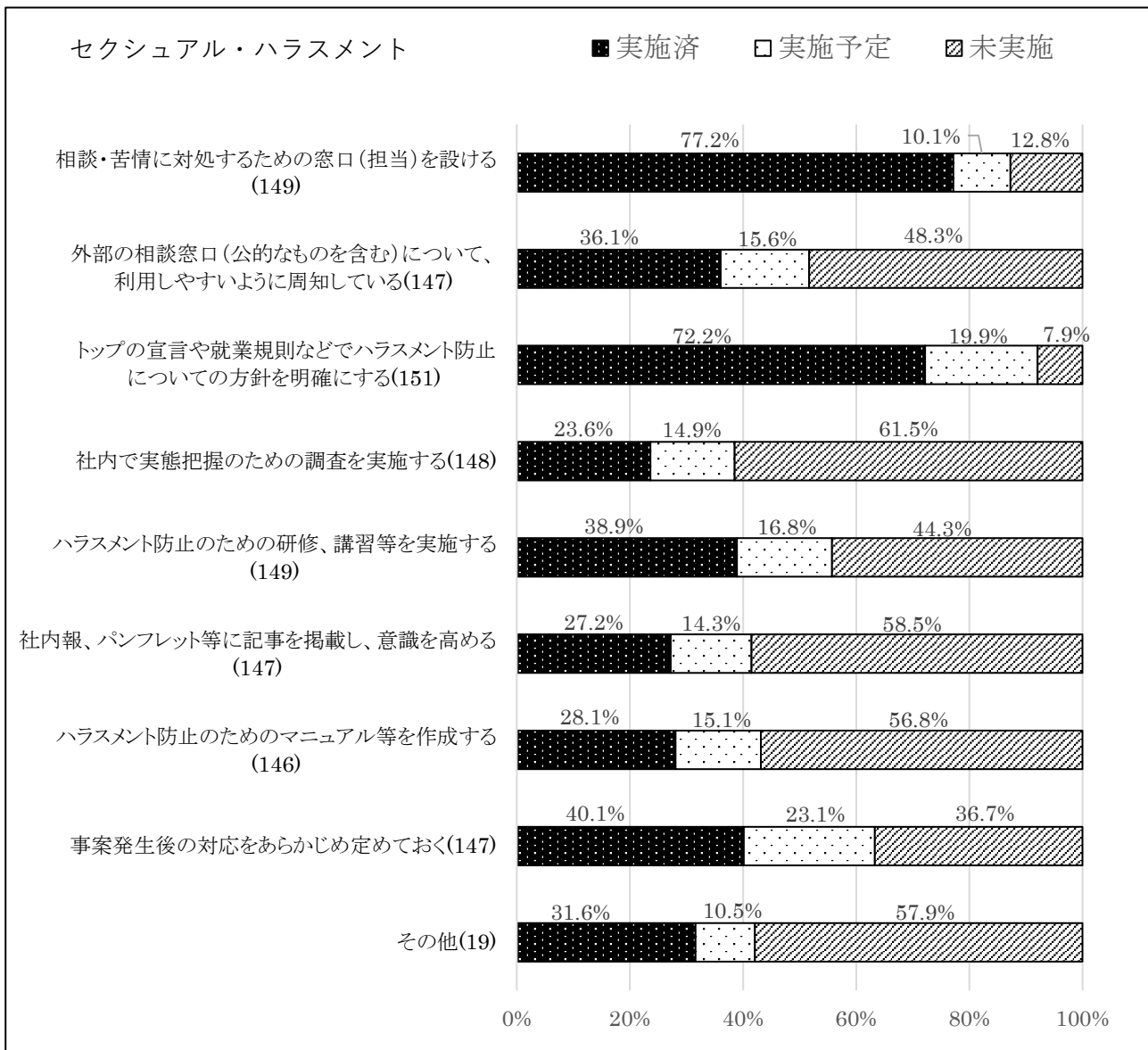
4-1において、ハラスメントに関して「すでに何らかの取組を実施している」または「何らかの取組を今後実施予定」と回答した事業所に対して、さらに具体的な取組状況について質問をした。

1) セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメント対策の導入状況は、「相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける」（77.2%）が最も多く、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する」（72.2%）が多かった。（図表 4-2-1）

事業所従業員規模別では、項目によってばらつきはあるものの、ほとんどの項目で300人以上の事業所の実施率が最も高かった。（図表 4-2-2）

図表 4-2-1: セクシュアル・ハラスメント対策の導入状況 <設問21>



* () 内の数字は有効回答数

図表 4-2-2: セクシュアル・ハラスメント対策実施率 <設問21>

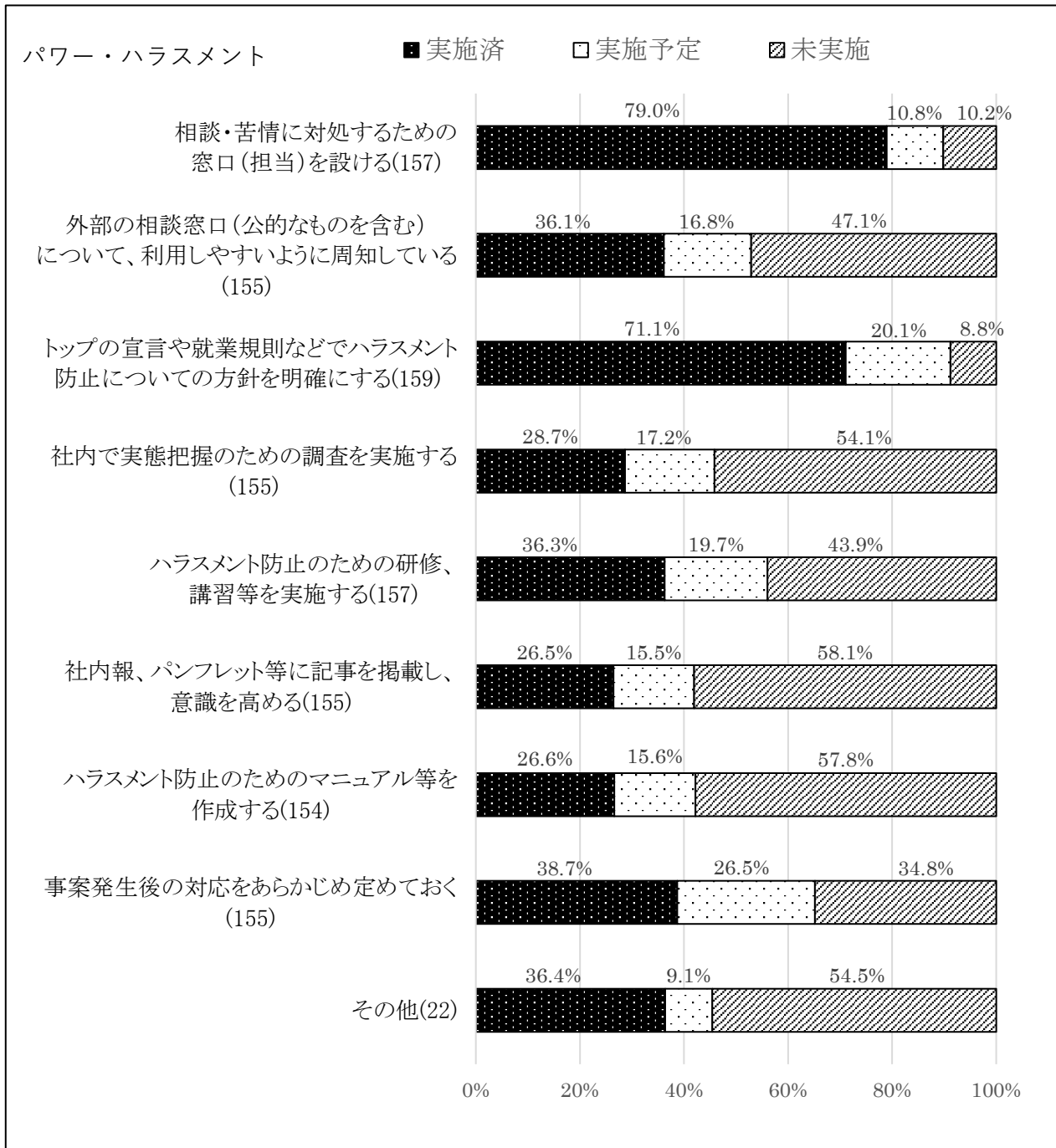
	有効回答数	相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設ける	外部の相談窓口(公的なものを含む)について、利用しやすいように周知している	トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にする	社内で実態把握のための調査を実施する	ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する	社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める	ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する	事案発生後の対応をあらかじめ定めておく	その他
全事業所	171	67.3%	31.0%	63.7%	20.5%	33.9%	23.4%	24.0%	34.5%	3.5%
産業分類別										
製造業	33	66.7%	33.3%	75.8%	18.2%	33.3%	24.2%	27.3%	36.4%	3.0%
卸売業、小売業	19	68.4%	42.1%	63.2%	26.3%	36.8%	31.6%	21.1%	42.1%	5.3%
医療、福祉	46	67.4%	32.6%	67.4%	23.9%	34.8%	15.2%	30.4%	26.1%	4.3%
サービス業	68	67.6%	26.5%	58.8%	19.1%	32.4%	26.5%	20.6%	36.8%	2.9%
事業所従業員規模別										
9人以下	14	28.6%	21.4%	35.7%	14.3%	21.4%	14.3%	0.0%	21.4%	0.0%
10～49人	99	63.6%	25.3%	59.6%	21.2%	30.3%	19.2%	21.2%	30.3%	4.0%
50～99人	25	76.0%	36.0%	84.0%	16.0%	32.0%	20.0%	36.0%	40.0%	4.0%
100～299人	17	88.2%	29.4%	82.4%	5.9%	41.2%	23.5%	17.6%	41.2%	0.0%
300人以上	13	100.0%	38.5%	69.2%	46.2%	69.2%	69.2%	53.8%	61.5%	7.7%

2) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメント対策の導入状況は、「相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける」（79.0%）が最も多く、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する」（71.1%）となっていた。（図表 4-2-3）

産業分類別では、実施率に大差は見られなかったが、事業所従業員規模別では、セクシュアル・ハラスメント同様、ほとんどの項目で300人以上の事業所の実施率が最も高かった。（図表 3-2-4）

図表 4-2-3: パワー・ハラスメント対策の導入状況 <設問21>



* () 内の数字は有効回答数

図表 4-2-4: パワー・ハラスメント対策の導入状況（産業分類別/事業所従業員規模別）〈設問21〉

	有効回答数	相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設ける	外部の相談窓口(公的なものを含む)について、利用しやすいように周知している	トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にする	社内で実態把握のための調査を実施する	ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する	社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める	ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する	事案発生後の対応をあらかじめ定めておく	その他
全事業所	171	72.5%	32.7%	66.1%	26.3%	33.3%	24.0%	24.0%	35.1%	4.7%
産業分類別										
製造業	33	72.7%	33.3%	81.8%	27.3%	30.3%	24.2%	18.2%	27.3%	6.1%
卸売業、小売業	19	73.7%	42.1%	68.4%	31.6%	31.6%	31.6%	21.1%	42.1%	5.3%
医療、福祉	46	71.7%	32.6%	67.4%	26.1%	34.8%	13.0%	32.6%	26.1%	4.3%
サービス業	68	73.5%	29.4%	58.8%	26.5%	33.8%	29.4%	23.5%	42.6%	4.4%
事業所従業員規模別										
9人以下	14	35.7%	28.6%	35.7%	21.4%	14.3%	14.3%	0.0%	21.4%	0.0%
10～49人	99	72.7%	30.3%	64.6%	27.3%	30.3%	19.2%	22.2%	32.3%	5.1%
50～99人	25	84.0%	44.0%	84.0%	24.0%	36.0%	24.0%	40.0%	44.0%	4.0%
100～299人	17	82.4%	29.4%	76.5%	5.9%	35.3%	23.5%	5.9%	29.4%	5.9%
300人以上	13	84.6%	38.5%	69.2%	53.8%	69.2%	69.2%	53.8%	61.5%	7.7%

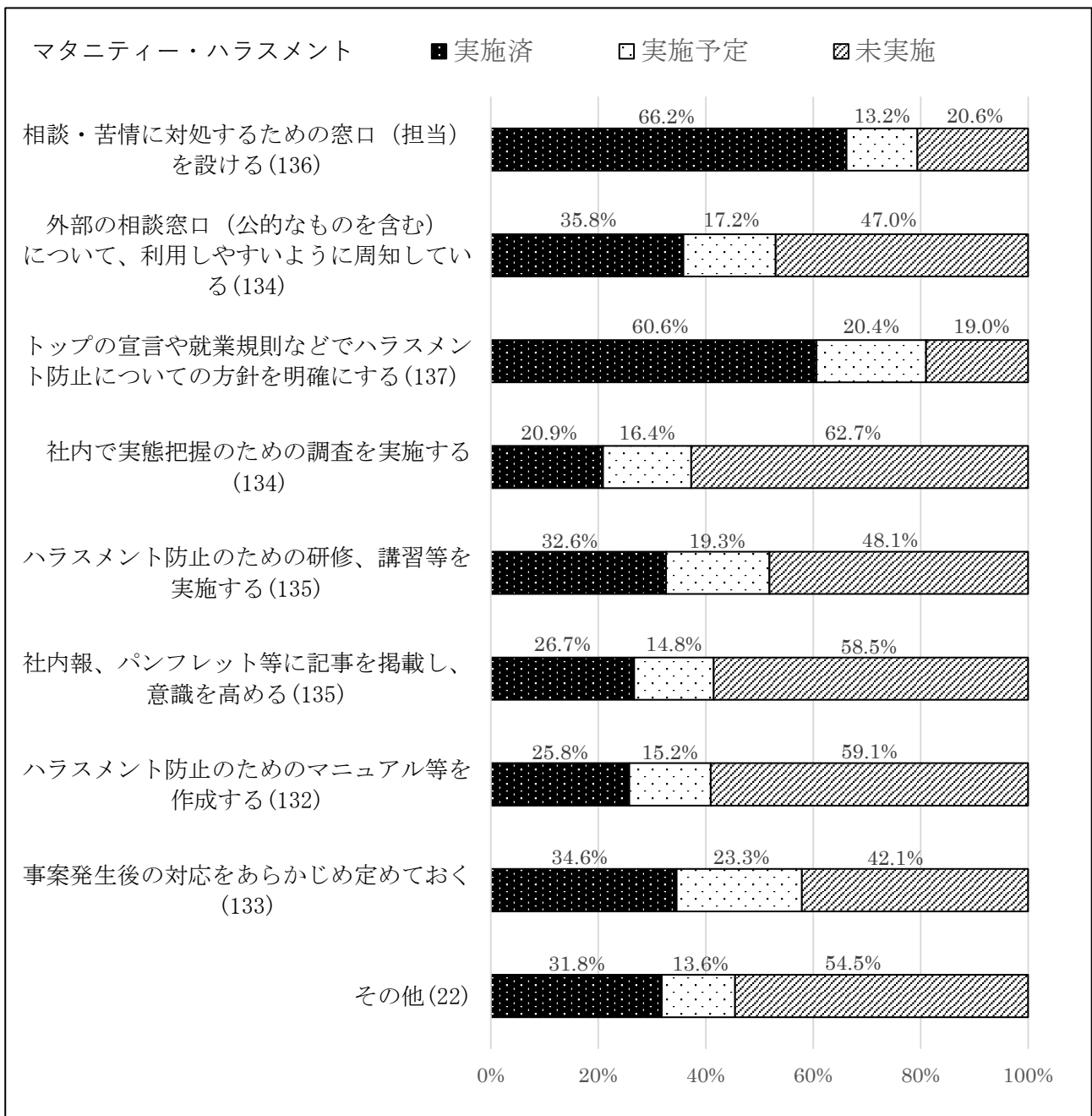
3) マタニティー・ハラスメント対策の導入状況

マタニティー・ハラスメント対策の導入状況は、「相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける」（66.2%）が最も多く、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する」（60.6%）が多かった。（図表 4-2-5）

産業分類別では、実施率に大差は見られなかった。

事業所従業員規模別では、全ての項目で 300 人以上の事業所の実施率が最も高かった。（図表 4-2-6）

図表 4-2-5: マタニティー・ハラスメント対策の導入状況 <設問 21>



* () 内の数字は有効回答数

図表 4-2-6: マタニティー・ハラスメント対策の導入状況（産業分類別/事業所従業員規模別）

<設問21>

	有効回答数	相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設ける	外部の相談窓口(公的なものを含む)について、利用しやすいように周知している	トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にする	社内で実態把握のための調査を実施する	ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する	社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める	ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する	事案発生後の対応をあらかじめ定めておく	その他
全事業所	171	52.6%	28.1%	48.5%	16.4%	25.7%	21.1%	19.9%	26.9%	4.7%
産業分類別										
製造業	33	54.5%	30.3%	60.6%	12.1%	24.2%	21.2%	15.2%	21.2%	3.0%
卸売業、小売業	19	57.9%	42.1%	52.6%	26.3%	26.3%	26.3%	21.1%	36.8%	5.3%
医療、福祉	46	56.5%	28.3%	52.2%	19.6%	28.3%	13.0%	28.3%	23.9%	4.4%
サービス業	68	47.1%	23.5%	41.2%	14.7%	26.5%	25.0%	17.6%	27.9%	4.3%
事業所従業員規模別										
9人以下	14	28.6%	21.4%	28.6%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	21.4%	0.0%
10～49人	99	52.5%	25.3%	45.5%	19.2%	25.3%	18.2%	20.2%	26.3%	4.0%
50～99人	25	60.0%	36.0%	64.0%	8.0%	28.0%	16.0%	28.0%	28.0%	0.0%
100～299人	17	52.9%	29.4%	52.9%	0.0%	17.6%	23.5%	5.9%	11.8%	0.0%
300人以上	13	69.2%	38.5%	61.5%	30.8%	46%	53.8%	38.5%	53.8%	7.7%

4-3 ハラスメント対策について取り組んでいない理由

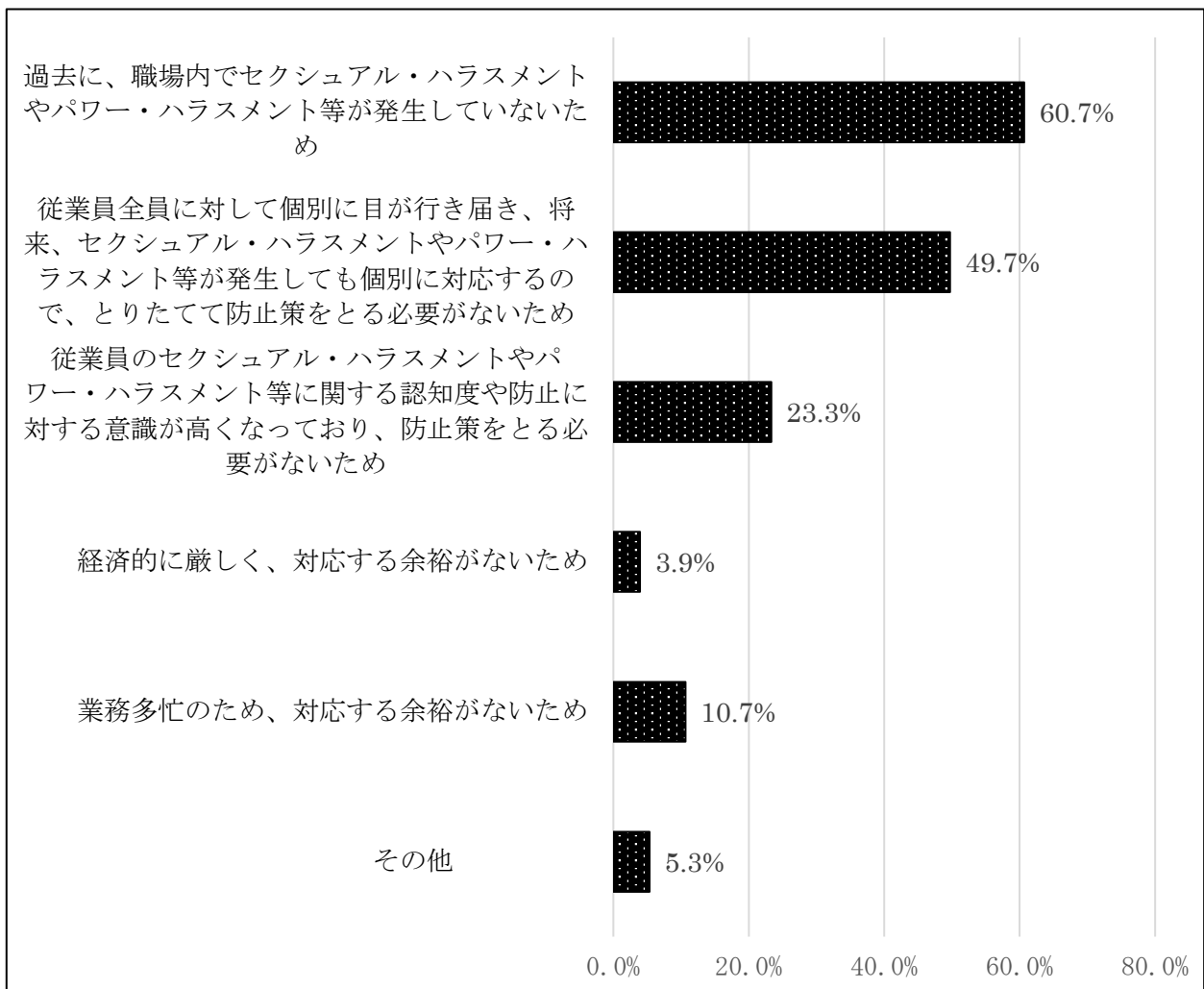
取り組んでいない理由としては、「過去に、職場内でセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントが発生していないため」(60.7%)が最も多く、次いで、「従業員全員に個別に目が行き届き、将来、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等が発生しても個別に対応するのでとりたてて防止策をとる必要がないため」(49.7%)が多かった。(図表 4-3-1)

産業分類別では、実施率に大差見られなかった。

事業所従業員規模別では、規模が小さくなるほど「過去に、職場内でセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントが発生していない」の割合が高くなっている。(図表 4-3-2)

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」、「とりたてて必要性は感じていない」と回答した理由<設問22>

有効回答数 : 356



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」、
「とりたてて必要性は感じていない」と回答した理由

(産業分類別/事業所従業員規模別/49人以下事業所の企業全体従業員規模別) <設問22>

	有効回答数	過去に、職場内でセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等が発生していないため	従業員全員に対して個別に行き届き、将来、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等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	従業員のセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等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	経済的に厳しく、対応する余裕がないため	業務多忙のため、対応する余裕がないため	その他
全事業所	356	60.7%	49.7%	23.3%	3.9%	10.7%	5.3%
産業分類別							
製造業	80	58.8%	42.5%	18.8%	2.5%	12.5%	2.5%
卸売業、小売業	48	66.7%	52.1%	14.6%	4.2%	10.4%	4.2%
医療、福祉	91	60.4%	54.9%	23.1%	2.2%	9.9%	7.7%
サービス業	131	59.5%	50.4%	29.0%	6.1%	10.7%	5.3%
事業所従業員規模別							
9人以下	69	68.1%	53.6%	24.6%	0.0%	4.3%	5.8%
10～49人	255	61.2%	50.2%	21.2%	3.9%	10.6%	5.9%
50～99人	19	42.1%	36.8%	42.1%	15.8%	26.3%	0.0%
100～299人	13	38.5%	38.5%	30.8%	7.7%	23.1%	0.0%
300～499人	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
49人以下事業所企業全体従業員規模別							
99人以下	317	63.1%	50.8%	21.8%	2.8%	9.5%	6.0%
100～299人	4	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
300人以上	1	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

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

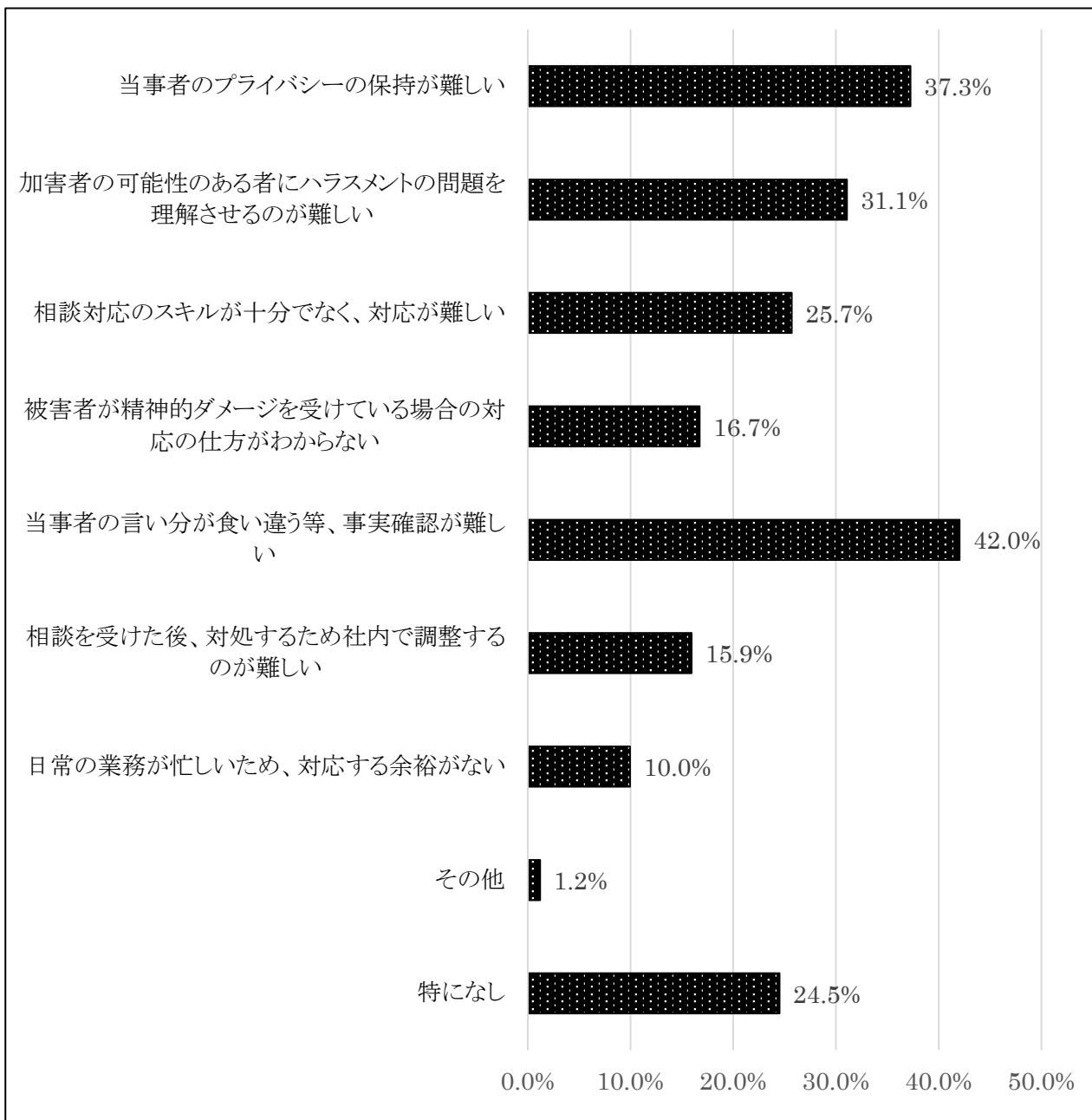
ハラスメントが起きた際に、対応として特に難しいと感じることとして最も回答が多かったのは、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が 42.0%、次いで「当事者のプライバシーの保持が難しい」が 37.3%、「加害者の可能性のある者にハラスメントの問題を理解させるのが難しい」が 31.1%となっている。（図表 4-4-1）

産業分類別では大差がなかった。

事業所従業員規模別では、300 人以上の事業所において「加害者の可能性のあるものにハラスメントの問題を理解させるのが難しい」、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」の割合が他の項目より高い傾向が見られた。（図表 4-4-2）

図表 4-4-1: ハラスメントが起きた際に対応として難しいと感じること <設問23> (複数回答)

有効回答数：502



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/事業所従業員規模別/49人以下事業所の企業全体従業員規模別）〈設問23〉

	有効回答数	当事者のプライバシーの保持が難しい	加害者の可能性のある者にハラスメントの問題を理解させるのが難しい	相談対応のスキルが十分でなく、対応が難しい	被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない	当事者の言い違い等、事実確認が難しい	相談を受けた後、対処するため社内調整するのが難しい	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
全事業所	502	37.3%	31.1%	25.7%	16.7%	42.0%	15.9%	10.0%	1.2%	24.5%
産業分類別										
製造業	110	38.2%	27.3%	28.2%	15.5%	38.2%	14.5%	10.0%	0.9%	24.5%
卸・小売業	60	51.7%	25.0%	31.7%	25.0%	38.3%	18.3%	13.3%	0.0%	18.3%
医療・福祉	130	34.6%	36.9%	26.2%	13.8%	46.9%	18.5%	13.1%	3.1%	20.8%
サービス業	192	33.3%	31.3%	21.4%	16.1%	42.2%	13.5%	7.3%	0.5%	29.2%
事業所従業員規模別										
9人以下	78	34.6%	23.1%	24.4%	14.1%	32.1%	11.5%	9.0%	1.3%	34.6%
10～49人	339	33.9%	30.4%	24.5%	15.6%	41.0%	14.7%	8.8%	1.5%	25.1%
50～99人	43	60.5%	44.2%	30.2%	20.9%	60.5%	20.9%	14.0%	0.0%	16.3%
100～299人	27	51.9%	33.3%	33.3%	22.2%	37.0%	25.9%	14.8%	0.0%	11.1%
300人以上	12	33.3%	50.0%	25.0%	33.3%	66.7%	33.3%	16.7%	0.0%	8.3%
49人以下事業所の企業全体従業員規模別										
99人以下	394	33.5%	29.2%	24.4%	16.0%	39.6%	13.5%	8.9%	1.5%	26.9%
100～299人	13	38.5%	15.4%	30.8%	7.7%	38.5%	30.8%	15.4%	0.0%	30.8%
300人以上	7	57.1%	42.9%	28.6%	0.0%	28.6%	28.6%	0.0%	0.0%	14.3%

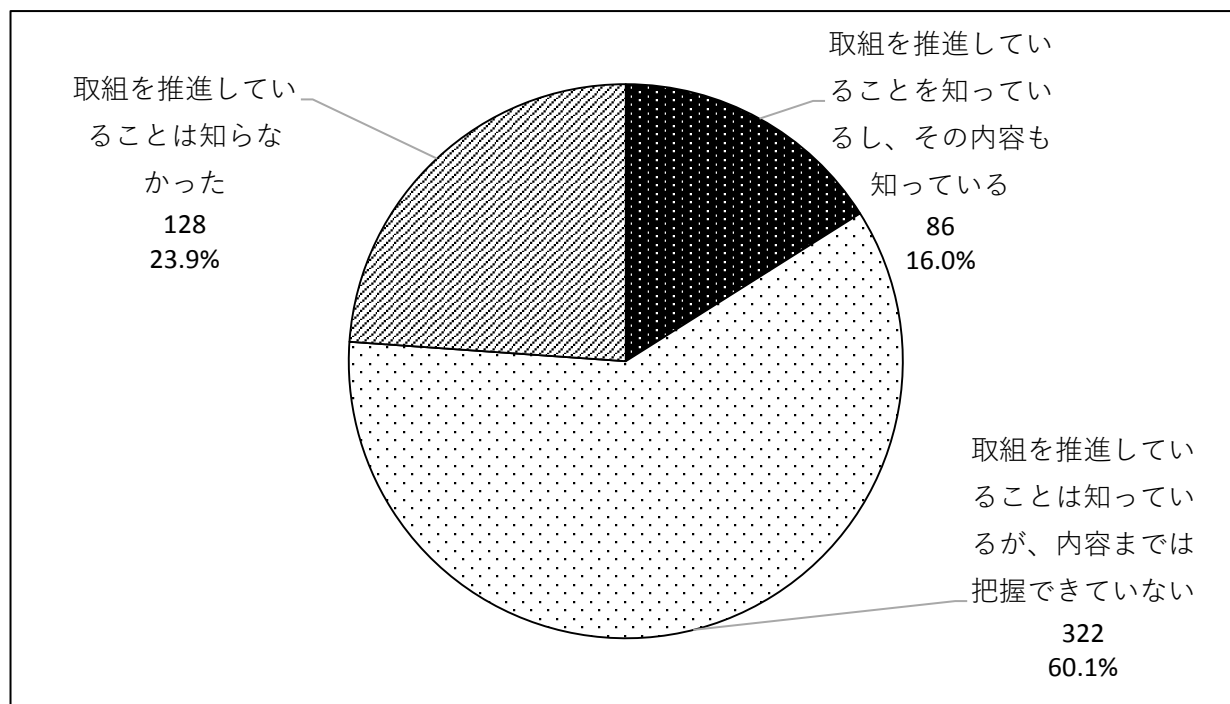
第5章 行政に期待すること

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

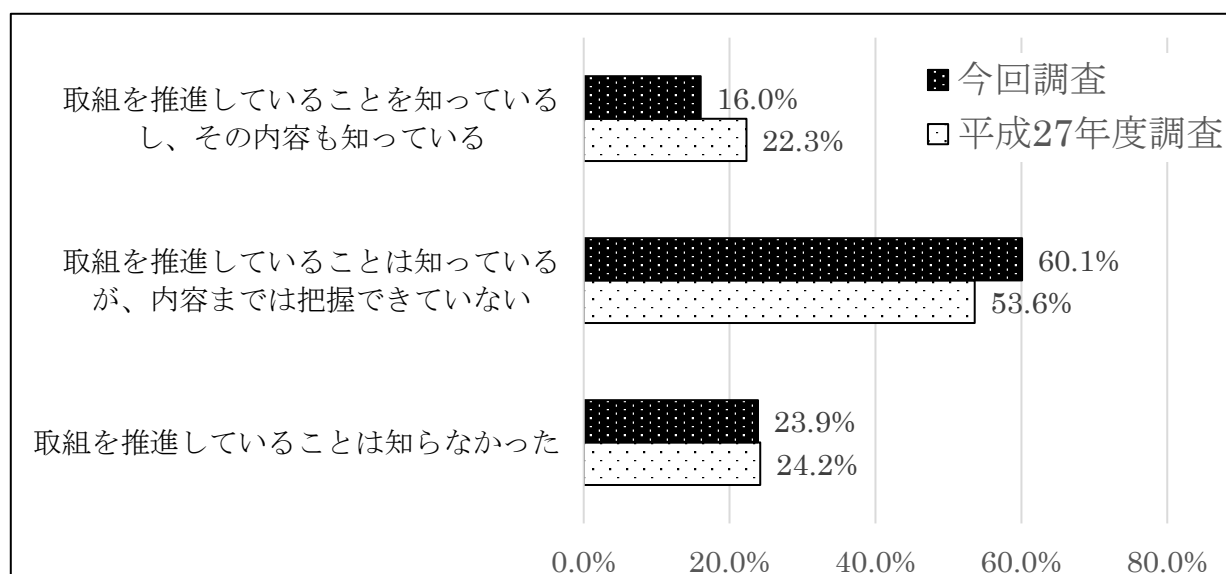
行政が「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取組を推進していることは、76.1%の事業所が「知っている」と答えているが、「その内容も知っている」のは16.0%に過ぎない。また、「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取組を推進していることを知らない事業所は23.9%である。(図表 5-1-1)

前回調査時と比較して、「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取組を推進していることを知っている事業所はあまり変わらないが、取組内容自体を把握している割合は減少している。

図表 5-1-1: 行政のワーク・ライフ・バランスに向けた取組の認知度 <設問24> 標本数:536



図表 5-1-2: 行政のワーク・ライフ・バランスに向けた取組の認知度 <設問24> (前回調査との比較)

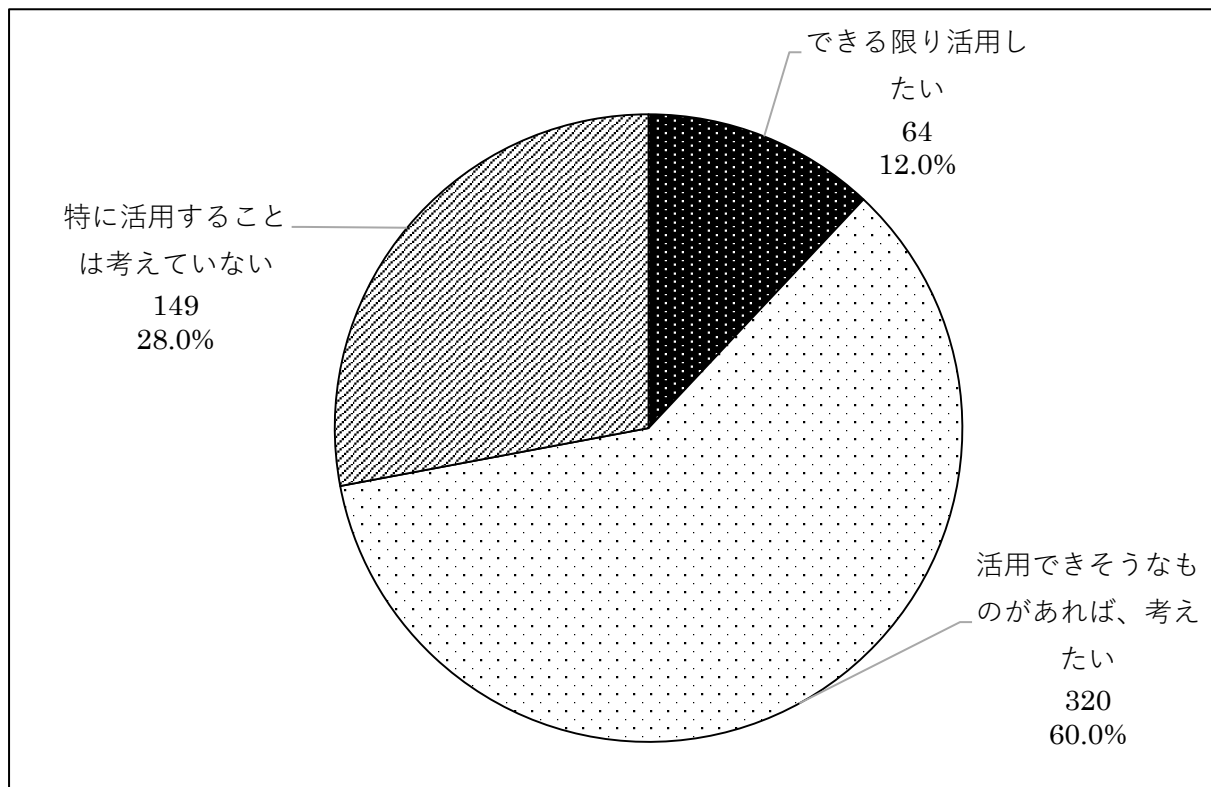


5-2 行政に期待すること

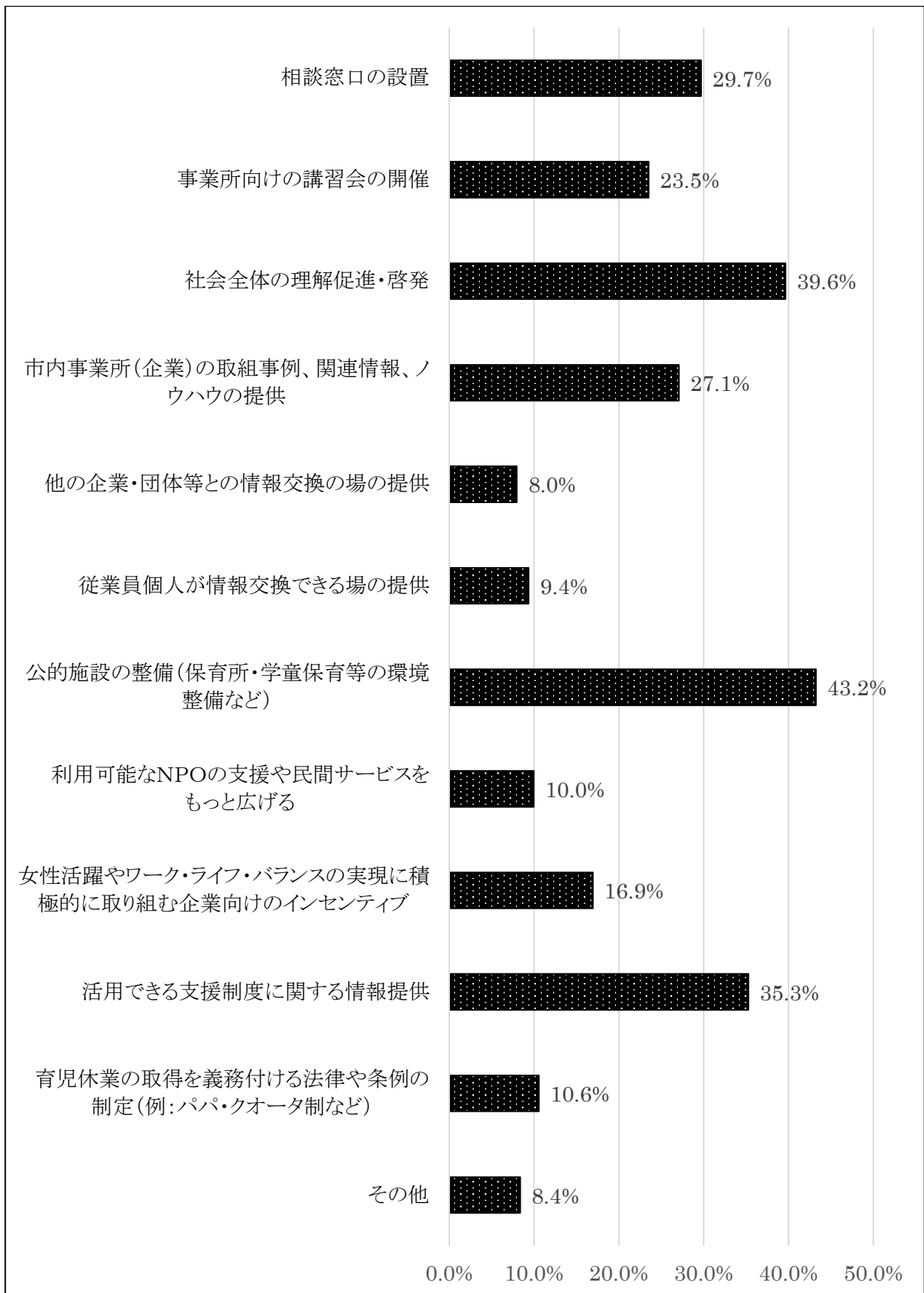
行政からの支援制度を活用したいと思うかという質問に対して、「できる限り活用したい」「活用できそうなものがあれば、考えたい」と回答した事業所は72.0%であった。(図表 5-2-1)

行政に期待することとしては、「公的施設の整備（保育所・学童保育等の環境整備など）」(43.2%)、「社会全体の理解促進・啓発」(39.6%)、が多くの事業所から回答があった。次いで回答が多かったのが「活用できる支援制度に関する情報提供」(35.3%)、「相談窓口の設置」(29.7%)、「市内事業所（企業）の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」(27.1%) などであった。(図表 5-2-2)

図表 5-2-1: 行政からの支援制度を活用したいと思うか <設問25> 有効回答数:533



図表 5-2-2: 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの支援において行政に期待すること(複数回答)
 (企業全体従業員規模別) <設問26> 有効回答数:502



5-3 自由記述欄への主な記入事項

(1) 行政等に対する意見・要望（主な意見の抜粋）

●企業規模等に応じた対応 9件

- ・ 大企業から導入していけばいずれ弊社でも取り組む事になると思う。
- ・ 業務形態からして、ワーク・ライフ・バランスの実行は無理がある。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現は現代では必要な事だと思うが、中小零細企業が国や行政が推進するやり方で進めれば会社が持たない。建設業では元請の意識（工事期間中の休日確保、休日のための工期延長に対しての工事金額の上乗せ等）が変わらなければ、とても難しいことだと思う。有休消化等自社でできることは頑張っている。行政はまず大企業等の元請の意識を変えてほしい。
- ・ 我々の様な、小規模の会社においては、現状の厳しい経済環境の中ではこの様な事に対応するための専門的職員等を置く余裕もなく、全てを一般常識の中でスムーズに行わなければならない。適所適材で社員全員が戦力とならねば、会社は継続していけないのが実情なので、その辺を理解された方が良いと思う。
- ・ 行政に期待する事はない。皆生活していくので一生懸命。役所勤務の人や大企業の事でしかない。
- ・ 中小企業、特に小規模で実現できるのか？このアンケートを見る限り大規模企業が対象としか感じられない。
- ・ 中小企業が対応できる施策を考えてほしい。
- ・ 行政の支援制度は企業規模や業務体制など個別特性を考慮していないので、小規模事業者の現実から言うと不可能なことが多い。
- ・ この制度に限らず、このような制度を大企業のための制度、実施とならぬよう中小企業、小規模団体、医療機関等の現状を踏まえ施策・推進してもらいたい。

●保育所 4件

- ・ パートタイマーの保育園の確保が難しい。
- ・ 働きたくても保育所に申し込んでも何回も落ちている現状がある。そこは基本的な要素なのでよろしく願いいたします。
- ・ 保育園の夜間営業（PM8:30まで）出来たら無償化、全入制度。
- ・ 土・日安心して預けられる施設が必要。

●情報・啓発 3件

- ・ 各業種の特性により導入の難しいものもあるため、同業種での導入事例やノウハウなどの情報提供があると導入や取組実施のきっかけになりやすいと思う。（特に中小企業における情報がほしい。）
- ・ マスコミ等を活用した市民への啓蒙活動→地域活性化。
- ・ 教材(DVDなど)の無料貸し出しがあるとよいと思う。

●働きづらい職種 2件

- ・ 女性が働きづらい職種への理解をしてもらいたい。中途半端な知識や理解で企業への介入はしないほしい。
- ・ 保育所の職員救済を考えてほしい。

●法律・規制の見直し 2件

- ・ ワーク・ライフ・バランスを実現するため、様々な規制を失くす。法律で育児介護休業が細かく規制されていて、ケースバイケースの細かい対応をするには様々な手続きが必要である。規制のために効率的な業務ができないことがある。
- ・ 法律等の見直し。

●助成 2件

- ・ ワーク・ライフ・バランスを活用する社員に対して、行政の積極的な金銭の支援（平等な）。
- ・ 推進していく為の助成金。

●税制など 2件

- ・ 103万円のカベの撤廃。
- ・ 社会保険費や税金等の金銭的な軽減や補助。

(2) 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの支援に関する課題

●業種・人員確保等 4件

- ・ 弊社は従業員も少なく、(雇用の際に子育て等が終わっている人、スキルも必要なため、年齢も高く)、病院の通院、家族の用事、勤務時間内に自由に出入りさせているが、企業なので、はじめから条件に合っている派遣社員（時間帯・曜日、スキル等）を活用した方が合理的であると考えている。
- ・ 当方、コンビニエンスストアで、ほとんどの方がアルバイトであり、夕方5～10時勤務の方1名、10時に帰る時には家まで送っている。主婦の場合はお子さんがいる場合、学校・夏休み等、その都合にあわせて休みにしている。長く仕事をしたい方も103万円以上仕事をする事ができないので、2～3日のバイトが多い。女性がチョットヒマな時間にチョットバイトという仕事内容なので、長くいる人がいなくてこまっている。主婦だからダメだという事はなく、皆、若いバイトの人たちとはうまくやっていると思っている。職場内のセクハラとかパワーハラスメント等においては特に注意している。常に一緒に組んで仕事をする人達には、相手に対し、相手のやりやすいように気をつかいあうようにしている。コンビニの場合、お客様からセクハラ、パワハラのような言葉を言われる事が多く、言われたバイトの人へのフォローの方が大変である。
- ・ 少人数の会社としては到底無理だと思う。必要性は十分感じますが日々の仕事の中でそれぞれの事情を考慮しながらといったバランスのとり方を取り入れている。

- ・ 業務に対するイメージから、女性に敬遠されているように感じ、自社による求人活動だけでは雇用機会そのものに限界がある。市内企業の魅力を PR する求人活動の機会を創出していただけのような支援があればありがたい。

●個人の意識等 4件

- ・ 活躍したくないが働きたい、けど忙しいのは嫌い。自分の給料は家に入れず自分のために使いたい。子供の面倒を見るのに自分のお金は使わず夫の給料から出したい。こんな自己中心的な女性が多くなってきている。女性に対する啓発、自ら皆の為、働く意志の啓発が必要。
- ・ 従業員のほとんどが男性の為特に関心がない。
- ・ 女性が社会進出し働き続けるためには周囲(男女共に)の理解・協力と共に本人の強い意志も必要と考えている。
- ・ 当団体は NPO 法人でスタッフ全員がボランティアであるため、基本的に中高年の女性が多い職場である。謝金も少ないので、女性が多くなる…という事自体が男女共同参画社会からは遠い現実かもしれない。又、当スタッフには LGBT の方がいる。性別に関して男・女の選択のみだったので考えてしまった。

●子供の気持ち 2件

- ・ 子供の気持ちを考えてほしい。
- ・ 来春から認定こども園になる。どちらかという与企业で働く家庭のお子様をお預かりする職業で、このアンケートにはあてはまらない事が多くある。多くの企業で子供の心を育てるにはどうしたらよいか考えて欲しいと思っている立場である。働く女性はすばらしいと思う。私共の園でも主婦であって働いている女性が増えているが、子育て(特に子供の心)に苦勞することがある。なるべく子供の心の成長に寄り添える職場が増える事を願ってる。預けるだけでなく家庭でも子供が安心できることが望みである。

●社会の平等 2件

- ・ 女性の社会進出に行政が力を入れていることはとても感じる。が、「子供がいること」を理由に業務より家庭を優先させることが当たり前の状況になり、「子供がいない人」や男性陣がその尻ぬぐいをしなければならなくなる場面を何十回も色々な会社で見てきた。また「子宝に恵まれなかった女性」「結婚したくでもできなかった女性」がまるで「やるべきことをやっていない欠陥人間」のように扱われる手伝いを行政がしてしまっている感じ。現在の「女性社会進出」をうたうことがすべての人にとって幸せではない事も把握してほしい。
- ・ 福祉分野(子育て支援・介護など)は女性のための仕事として、安い労働力として利用されていると感じる。一企業の中での男女平等より社会の中での男女平等が本当には進んでいない・・・経済性という言葉の下ですが、働いて生きる、幸せに生きる権利は皆平等であって欲しいと願っている。

(3) 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの支援に関するその他の意見

●必要なし 2件

- ・ 弊社は男性も女性も全く区別しない。仕事の役割分担で待遇も同等であり不足不満が伝わらない。女性が内務、男性が外務に徹している。
- ・ 当社には必要なし。

●このアンケートの回答にあたり 3件

- ・ この質問は弊社には全く関係ありません。
- ・ 就業者の年齢を考慮した設問にしてほしい。
- ・ このようなアンケートは繁忙期にはさけて頂きたい。4月～6月希望。

第4部 調査票及び単純集計結果

※ 本調査において配布した調査票に、単純集計結果の値を数字で書き加えた。○をつける設問の場合は、各項目への回答割合を示し、実数を記入する設問の場合は積算した数字を示した。

◎平成29年度 男女共同参画に関する事業所調査◎

ご協力のお願い

平素から、横浜市政にご理解とご協力をいただきましてありがとうございます。

さて、男女共同参画社会基本法では、男女が互いに人権を尊重し、社会の対等な構成員として、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を形成していくことが、21世紀の最重要課題だと記されています。

横浜市でも、「中期4か年計画2014～2017」や「第4次横浜市男女共同参画行動計画」において、「日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市の実現」を掲げ、取組の推進に一層力を入れているところです。

この調査は、横浜市所在の事業所における男女が働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組についておうかがいし、横浜市の男女共同参画施策をさらに進めるために実施するものです。

今回、総務省・経済産業省「平成26年経済センサス-基礎調査」をもとに、無作為に抽出した市内事業所に回答をお願いしています。調査の結果は、すべて数字を用いて統計的に処理をした上で分析し、3月以降に公表の予定です。事業所のお名前や回答が公開されることや、他の目的に使用することは決してありません。

ご多忙とは存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成29年11月

横浜市

～ご記入上のお願い～

- ご回答は、貴事業所の総務、人事などご担当の方にご記入をお願い致します。
- 本店、支店など複数の事業所がある企業の方は、企業全体ではなく、貴事業所のことでお答えください（ただし、Q1、Q2のみ企業全体のことをうかがっております）。
- ご回答は質問文に従って、あてはまるものに○をつけてください。又、「その他」に○がついた場合は（ ）の中にその内容を具体的にご記入ください。
- 対象時点の明記が無い場合は、平成29年4月1日時点の状況（実績）をご記入ください。
- ご記入頂きました調査票は、記入漏れ等をご確認の上、同封の返送用封筒にて、11月30日(木)までにご投函願います。
- この調査は横浜市政策局男女共同参画推進課が株式会社吉武都市総合研究所に委託して行います。調査に関するお問合せ等は株式会社吉武都市総合研究所までお願いいたします。

(調査企画) 横浜市 政策局 男女共同参画推進課

〒231-0017 横浜市中区港町1-1

TEL : (045) 671-2035 FAX : (045) 663-3431 担当 : 森・石川

(調査委託機関 : お問い合わせ先) 株式会社吉武都市総合研究所

「横浜市 男女共同参画に関する事業所調査」事務局

〒223-0061 横浜市港北区日吉7-22-59 209号

TEL : (045) 562-9986 (平日 10:00~17:00)

FAX : (045) 562-9986

担当 : 吉武 (携帯電話番号 : 090-4398-3909)

恐縮ですが、ご回答に対する問い合わせをする場合のためのご連絡先をご記入ください。

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○をつけてください。（○は主なものに1つ） 有効回答数:564

1. 12.8% 建設業	9. 4.3% 学術研究、専門・技術サービス業
2. 8.7% 製造業	10. 3.0% 宿泊業、飲食サービス業
3. 0.7% 電気・ガス・熱供給・水道業	11. 1.6% 生活関連サービス業、娯楽業
4. 1.6% 情報通信業	12. 5.1% 教育、学習支援業
5. 3.7% 運輸業、郵便業	13. 25.9% 医療、福祉
6. 12.1% 卸売業・小売業	14. 1.1% 複合サービス事業
7. 1.1% 金融業・保険業	15. 13.5% サービス業（他に分類されないもの）
8. 2.5% 不動産業、物品賃貸業	(無回答 2.5%)

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○をつけてください。（平成29年4月1日現在）（○は1つ）

有効回答数:558

1. 13.5% 9人以下	4. 8.2% 100~299人	7. 2.7% 1,000人以上
2. 63.3% 10~49人	5. 1.1% 300~499人	
3. 9.2% 50~99人	6. 1.1% 500~999人	(無回答 1.1%)

Q3 貴事業所の従業員数を雇用形態別に記入してください（平成29年4月1日現在）。

	常用 従業員				派遣 労働者
		正社員	パート タイマー	その他の 非正社員	
男性	15,955人	11,308人	3,481人	1,166人	1,119人
女性	14,635人	5,387人	8,417人	831人	678人
男女計	30,590人	16,695人	11,898人	1,997人	1,797人



平成28年4月1日から平成29年3月31日までの正社員の新規採用数

	新卒採用 正社員
男性	516人
女性	446人

* 従業員とは、常用従業員と派遣労働者を指します。

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もの
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

Q 4 貴事業所に現在在籍している「正社員」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 (11.1)年 (男女合計)	
(1) 男性平均勤続年数 (12.3)年	(2) 女性平均勤続年数 (9.8)年

注1) パートタイマーやその他の非正社員、派遣労働者を除く「正社員」についてお答えください。

注2) 平成28年4月1日から平成29年3月31日までの実績についてお答えください。

II 貴事業所における女性の雇用・登用推進状況についてお聞きします。

Q 5 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(平成29年4月1日現在)。

管理職の区分	(1) 取締役クラス	(2) 部長クラス	(3) 課長クラス	(4) 係長・主任クラス
男性	766 人	982 人	2,069 人	1,883 人
女性	250 人	147 人	280 人	734 人

Q 6 女性管理職の数が少ないとすれば、それはどのような理由からですか。

(1)から(4)までの役職区分ごとに、それぞれ1~12の選択肢の中で最もあてはまる番号に3つまで○をつけてください。(○は3つ以内)

	(1) 取締役クラス	(2) 部長クラス	(3) 課長クラス	(4) 係長・主任クラス
必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない	146(32.0%)	143(31.4%)	117(25.7%)	110(24.1%)
将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない	54(11.8%)	68(14.9%)	85(18.6%)	70(15.4%)
勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する	57(12.5%)	63(13.8%)	64(14.0%)	68(14.9%)
時間外労働が多い、又は深夜業がある	20(4.4%)	27(5.9%)	29(6.4%)	35(7.7%)
体力を要する仕事で女性には無理である	19(4.2%)	24(5.3%)	32(7.0%)	39(8.6%)
出張、全国転勤に対応するのが難しい	13(2.9%)	23(5.0%)	18(3.9%)	17(3.7%)
家庭の事情があるので責任ある仕事に就けられない	38(8.3%)	48(10.5%)	51(11.2%)	63(13.8%)
女性本人が希望しない	80(17.5%)	75(16.4%)	71(15.6%)	83(18.2%)
顧客が女性を嫌がる	3(0.7%)	2(0.4%)	3(0.7%)	3(0.7%)
上司や周囲の従業員が女性管理職を希望しない	17(3.7%)	17(3.7%)	15(3.3%)	12(2.6%)
その他(具体的に)	63(13.8%)	60(13.2%)	65(14.3%)	59(12.9%)
既に女性管理職が十分在職している	68(14.9%)	43(9.4%)	52(11.4%)	78(17.1%)

* ()内の数字は有効回答数 456 に対する比率

Q7 女性の雇用・登用を進めることについて、メリットと思われるものは何ですか。

あてはまる番号に2つまで○をつけてください。(○は2つ以内)

有効回答数：544

- | | |
|--|---|
| 1. 45.0% 労働力が確保できる | |
| 2. 14.5% 企業のイメージアップにつながる | |
| 3. 36.9% 多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる | |
| 4. 12.9% 男性の意識が変わり、女性を対等な存在としてみるようになる | |
| 5. 34.9% 職場風土が改善され、組織が活性化する | |
| 6. 6.1% その他(具体的に： |) |
| 7. 11.0% 特になし | |

Q8 女性の雇用・登用を進める上で、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。(○はすべて)

有効回答数：547

- | | |
|--|---|
| 1. 26.0% 女性の勤続年数が平均的に短い | |
| 2. 56.5% 家庭責任を考慮する必要がある | |
| 3. 8.8% 一般的に女性は職業意識が低い | |
| 4. 20.3% 女性の昇進意欲が低い | |
| 5. 16.3% ロールモデルとなる人間がいない | |
| 6. 10.2% 女性社員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 | |
| 7. 10.4% 性別役割分担意識が残っており、男女で従事する職務内容が分かれている | |
| 8. 2.2% 顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼度が低い | |
| 9. 17.2% 短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方ができる制度整備が必要になる | |
| 10. 28.0% 時間外労働、深夜労働をさせにくい | |
| 11. 4.6% 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 | |
| 12. 6.4% 重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある | |
| 13. 2.4% 女性の雇用・登用を推進する方法がわからない | |
| 14. 4.8% その他(具体的に： |) |
| 15. 13.7% 特になし | |

Q9 女性の雇用・登用を進めるためにどのような取組を行っていますか、又は実施予定ですか。

(1)から(11)までの各取組について、それぞれ1～4のいずれかに○をつけてください。

(○は1つずつ)

	実施している		実施していない	
	引き続き実施する	廃止・見直しを検討している	今後実施予定	実施予定なし
(1) 女性の雇用・登用推進に関する担当者・責任者の選任等、企業内の体制を整備する <510>	141 (27.6%)	5 (1.0%)	80 (15.7%)	284 (55.7%)
(2) 女性がいなかったり少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する<500>	172 (34.4%)	2 (0.4%)	104 (20.8%)	222 (44.4%)
(3) 人事異動によって女性にさまざまな職種を経験させる <499>	109 (21.8%)	2 (0.4%)	76 (15.2%)	312 (62.5%)
(4) 女性がいなかったり少ない職務・役職に女性が従事するための、教育訓練や働きかけを積極的に実施する <497>	112 (22.5%)	9 (1.8%)	118 (23.7%)	258 (51.9%)
(5) 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 <505>	260 (51.5%)	4 (0.8%)	92 (18.2%)	149 (29.5%)
(6) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)推進のための組織の風土改革や理解促進を行う <509>	211 (41.5%)	11 (2.2%)	127 (25.0%)	160 (31.4%)
(7) 多様で柔軟な働き方(短時間勤務、フレックス、テレワーク等)ができる制度を整備する <514>	169 (32.9%)	11 (2.1%)	101 (19.6%)	233 (45.3%)
(8) 男性社員及び男性管理職に対し、女性活躍の重要性について啓発を行う <498>	133 (26.7%)	4 (0.8%)	107 (21.5%)	254 (51.0%)
(9) 男性社員に対し、家事や育児等への参画促進に向けた啓発や、働きかけを行う <501>	96 (19.2%)	3 (0.6%)	108 (21.6%)	294 (58.7%)
(10) 女性に対するメンター制度を導入する <497>	50 (10.1%)	2 (0.4%)	90 (18.1%)	355 (71.4%)
(11) 女性の雇用や登用に関する計画を策定し、推進する(女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく計画も含む) <498>	75 (15.1%)	2 (0.4%)	99 (19.9%)	322 (64.7%)

* < >内の数値は有効回答数

()内の数字は各有効回答数に対する比率

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

「ワーク・ライフ・バランス」とは

年齢や性別にかかわらず、誰もが充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても、子育て期、中高年期といった人生の様々な段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることを指します。

Q10 貴事業所に現在在籍している「正社員」の年次有給休暇の状況についてお答えください。

- | | |
|-----------------------------------|-----------------|
| (1) 年間延べ付与日数（繰越日数を除く。対象の全社員の合計日数） | (214,964.5) 日 |
| (2) 年間延べ取得（消化）日数（対象の全社員の合計日数） | (109,146.8) 日 |

注1) パートタイマーやその他の非正社員、派遣労働者を除く「正社員」についてお答えください。

注2) 平成28年4月1日から平成29年3月31日までの実績についてお答えください。

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下さい。

Q11 「正社員」一人あたりの1か月の平均残業時間（超過勤務時間）はどのくらいですか。

(14.5) 時間	(年間合計残業時間 ÷ 正社員数 ÷ 12か月)
-------------	----------------------------

注1) 算出が困難な場合は概算でお答えください。注2) 正社員であっても短時間勤務者は除きます。

注3) 所定外労働時間を管理している従業員についてお答えください。

注4) 平成28年4月1日から平成29年3月31日までの実績についてお答えください。

Q12 貴事業所では、社員一人ひとりの「ワーク・ライフ・バランス」実現を意識した取組を実施していますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。(○は1つ) 有効回答数：505

- | |
|---|
| 1. 44.0% 「ワーク・ライフ・バランス」を意識した取組(※)を実施している |
| 2. 49.1% 「ワーク・ライフ・バランス」の実現は必要だと思うが、それを意識した取組(※)は実施していない |
| 3. 6.9% 「ワーク・ライフ・バランス」が必要だとは思わず、取組(※)も実施していない |

※ここでの取組としては、長時間労働の抑制(超過勤務の削減)、年次有給休暇の取得促進、育児休業制度、介護休業制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、在宅勤務制度等が挙げられ、こうした何かしらの取組を実施しているかどうかを指します。

Q13 ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業にとってどのような効果があると感じていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。(○はすべて) 有効回答数：527

1. 58.4% 優秀な人材の確保と定着につながる
2. 44.8% 仕事の効率化により業績向上につながる
3. 76.1% 個々の従業員の生活の充実につながる
4. 50.9% 良好な労使関係の形成につながる
5. 16.1% 企業ブランド価値の向上につながる
6. 34.2% 企業の社会的責任の一環である
7. 4.6% とくに企業として推進すべきとは思わない／わからない
8. 3.8% ワーク・ライフ・バランス自体の価値が疑問である／わからない
9. 1.5% その他(具体的に：)

Q14 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要と思うことは何ですか、又、そのような取組を実施していますか。1～3の選択肢の中であてはまる番号にそれぞれ1つずつ○をつけてください。(○は1つずつ)

	必要だと思う		必要だと思わない
	既に実施している	まだ実施していない	
(1)経営層や従業員に対するワーク・ライフ・バランスの啓発・研修を行う <506>	123 (24.3%)	296 (58.5%)	87 (17.2%)
(2)経営トップから重要性等を社内外へ発信し理解を促進する<499>	125 (25.1%)	294 (58.9%)	80 (16.0%)
(3)自社が実施している制度などを従業員に積極的にPRし、理解を深める <489>	154 (31.5%)	260 (53.2%)	75 (15.3%)
(4)職場ごとに、ワーク・ライフ・バランスを支援する制度が利用しやすい 雰囲気醸成する<503>	165 (32.8%)	277 (55.1%)	61 (12.1%)
(5)経営トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスを支援する制 度を利用する<502>	100 (19.9%)	305 (60.8%)	97 (19.3%)
(6)長時間残業の是正をはじめとした労働慣行を見直す<500>	277 (55.4%)	165 (33.0%)	58 (11.6%)
(7)業務効率を改善するための新しい制度を導入する<499>	104 (20.8%)	301 (60.3%)	94 (18.8%)
(8)多様で柔軟な働き方ができる制度を整備する<506>	136 (26.9%)	277 (54.7%)	93 (18.4%)
(9)従業員のニーズを把握するための意識調査やアンケート調査を定 期的に実施する<501>	63 (12.6%)	300 (59.9%)	138 (27.5%)
(10)社内に相談・苦情処理のための専用窓口を設置する<499>	128 (25.7%)	247 (49.5%)	124 (24.8%)
(11)その他(具体的に：) <111>	8 (7.2%)	46 (41.4%)	57 (51.4%)

* < >内の数値は有効回答数

()内の数字は各有効回答数に対する比率

Q15 貴事業所において、「ワーク・ライフ・バランス」に関する以下の取組を行っていますか。

それぞれ1～3の選択肢の中であてはまる番号に1つずつ○をつけてください。(○は1つずつ)

		実施している	実施していない	
			今後実施予定	実施予定なし
長時間労働の抑制	(1)定時退社の推奨<520>	367 (70.6%)	72 (13.8%)	81 (15.6%)
	(2)時間外労働削減のための対策<517>	319 (61.7%)	114 (22.1%)	84 (16.2%)
年次有給休暇の取得推進	(3)有給休暇取得の奨励<522>	296 (56.7%)	121 (23.2%)	105 (20.1%)
	(4)半日単位での有給休暇取得が可能<522>	332 (63.6%)	57 (10.9%)	133 (25.5%)
	(5)時間単位での有給休暇取得が可能<514>	118 (23.0%)	81 (15.8%)	315 (61.3%)
制度の整備	(6)育児休業制度※ <524>	299 (57.1%)	87 (16.6%)	138 (26.3%)
	(7)介護休業制度※ <519>	236 (45.5%)	132 (25.4%)	151 (29.1%)
	(8)短時間勤務制度<517>	208 (40.2%)	97 (18.8%)	212 (41.0%)
	(9)在宅就業制度(テレワーク等)<515>	33 (6.4%)	46 (8.9%)	436 (84.7%)
	(10)フレックスタイム制度<511>	86 (16.8%)	64 (12.5%)	361 (70.6%)
	(11)その他(具体的に:)<10>			

※育児介護休業法における「育児休業」または「介護休業」を指します。

* < >内の数値は有効回答数

()内の数字は各有効回答数に対する比率

【Q15の「制度の整備」で「実施している」と回答した制度についてお聞きします。(「実施していない」ものについては、記入は不要です。】

Q16-1 貴事業所で、次のそれぞれの項目について、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの期間内に該当する人数(実績)を記入してください。

男性			女性		
育児休業	平成28年4月1日から平成29年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員	249人	平成28年4月1日から平成29年3月31日までに出産した女性従業員	297人	
	上記期間中に育児休業を取得した男性従業員※	18人	上記期間中に育児休業を取得した女性従業員※	323人	
業 介護休業	実人数	16人	実人数	24人	
務 短時間勤務	実人数	135人	実人数	376人	
業 在宅就業	実人数	76人	実人数	24人	
ク ス フレックスタイム	実人数	2,529人	実人数	699人	
他 その	実人数	2人	実人数	0人	

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

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

(1) 2週間未満	7人
(2) 2週間～1か月未満	2人
(3) 1か月～3か月未満	2人
(4) 3か月～6か月未満	3人
(5) 6か月以上	4人

【Q15で育児休業制度・介護休業制度があると回答した場合にお聞きします。】

Q17 休業中の労働者の代替要員をどのように確保しましたか。それぞれ1～4の選択肢の中であてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はそれぞれすべて)

	(1) 期間雇用者 (契約社員・パート・アルバイト等) を雇用、又は派遣労働者を利用	(2) 配置転換で 代替	(3) 部署内で やりくり	(4) その他 (具体的に:)
育児休業<299>	79(26.4%)	32(10.7%)	138(46.2%)	13(4.3%)
介護休業<236>	21(8.9%)	14(5.9%)	83(35.2%)	2(0.8%)

* < >内の数値は有効回答数

()内の数字は各有効回答数に対する比率

【Q15 で○をつけた制度に関する項目についてお答えください。】

Q18 柔軟な働き方ができる制度を導入・実施したことによってどのような効果がありましたか。

(1)から(5)までの各項目について、それぞれ1～5の選択肢の中であてはまる番号に○をつけてください。(○は1つずつ)

	大きな効果があつた	ある程度効果があつた	どちらともいえない	効果は少なかった	効果はなかった	
育児休業制度	(1)女性従業員の定着率が向上した<254>	35 (13.8%)	74 (29.1%)	119 (46.9%)	4 (1.6%)	22 (8.7%)
	(2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ<254>	18 (7.1%)	54 (21.3%)	155 (61.0%)	6 (2.4%)	21 (8.3%)
	(3)事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善等)<253>	9 (3.6%)	51 (20.2%)	154 (60.9%)	11 (4.3%)	28 (11.1%)
	(4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった<253>	19 (7.5%)	70 (27.7%)	138 (54.5%)	5 (2.0%)	21 (8.3%)
	(5)経営にとって効果があつた(業績向上等)<254>	7 (2.8%)	38 (15.0%)	163 (64.2%)	11 (4.3%)	35 (13.8%)
介護休業制度	(1)女性従業員の定着率が向上した<162>	11 (6.8%)	25 (15.4%)	107 (66.0%)	3 (1.9%)	16 (9.9%)
	(2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ<160>	6 (3.8%)	21 (13.1%)	115 (71.9%)	3 (1.9%)	15 (9.4%)
	(3)事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善等)<160>	4 (2.5%)	20 (12.5%)	110 (68.8%)	8 (5.0%)	18 (11.3%)
	(4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった<161>	8 (5.0%)	25 (15.5%)	108 (67.1%)	5 (3.1%)	15 (9.3%)
	(5)経営にとって効果があつた(業績向上等)<159>	4 (2.5%)	16 (10.1%)	111 (69.8%)	7 (4.4%)	21 (13.2%)
短時間勤務制度	(1)女性従業員の定着率が向上した<173>	39 (22.5%)	63 (36.4%)	61 (35.3%)	2 (1.2%)	8 (4.6%)
	(2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ<172>	25 (14.5%)	43 (25.0%)	88 (51.2%)	5 (2.9%)	11 (6.4%)
	(3)事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善等)<167>	11 (6.6%)	46 (27.5%)	89 (53.3%)	5 (3.0%)	16 (9.6%)
	(4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった<171>	16 (9.4%)	48 (28.1%)	92 (53.8%)	3 (1.8%)	12 (7.0%)
	(5)経営にとって効果があつた(業績向上等)<168>	10 (6.0%)	32 (19.0%)	98 (58.3%)	7 (4.2%)	21 (12.5%)

		大きな 効果が あった	ある程 度効果 があっ た	どちらと もいえな い	効果は 少なかつ た	効果は なかつ た
在宅勤務制度	(1)女性従業員の定着率が向上した<23>	3 (13.0%)	9 (39.1%)	10 (43.5%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)
	(2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ<22>	3 (13.6%)	7 (31.8%)	12 (54.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	(3)事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善等)<23>	4 (17.4%)	9 (39.1%)	7 (30.4%)	3 (13.0%)	0 (0.0%)
	(4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった<21>	3 (14.3%)	3 (14.3%)	13 (61.9%)	1 (4.8%)	1 (4.8%)
	(5)経営にとって効果があった(業績向上等)<24>	4 (16.7%)	7 (29.2%)	10 (41.7%)	0 (0.0%)	3 (12.5%)
フレックスタイム制度	(1)女性従業員の定着率が向上した<66>	14 (21.2%)	13 (19.7%)	34 (51.5%)	3 (4.5%)	2 (3.0%)
	(2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ<69>	9 (13.0%)	18 (26.1%)	35 (50.7%)	3 (4.3%)	4 (5.8%)
	(3)事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善等)<72>	9 (12.5%)	27 (37.5%)	30 (41.7%)	3 (4.2%)	3 (4.2%)
	(4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった<73>	7 (9.6%)	20 (27.4%)	40 (54.8%)	3 (4.1%)	3 (4.1%)
	(5)経営にとって効果があった(業績向上等)<71>	8 (11.3%)	16 (22.5%)	38 (53.5%)	5 (7.0%)	4 (5.6%)
その他の制度	(1)女性従業員の定着率が向上した<3>	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	(2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ<3>	0 (0.0%)	1 (33.3%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	(3)事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善等)<3>	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	(4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった<3>	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	(5)経営にとって効果があった(業績向上等)<3>	0 (0.0%)	1 (33.3%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

* < >内の数値は有効回答数

()内の数字は各有効回答数に対する比率

Q19 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスの推進・柔軟な働き方ができる制度の整備を進める上で、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。(○はすべて) 有効回答数：485

1. 48.2% 職場で周りの人の業務量が増える
2. 57.5% 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. 9.1% 経営トップのコミットメントが不足している
4. 10.7% 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. 17.5% 柔軟な働き方の推進について、周囲の一般従業員の理解が不足している
6. 10.5% 取引先の理解が得られない
7. 22.5% 制度の導入に伴い、コストが増大する(勤怠管理の複雑化などによる運用負荷など)
8. 15.7% 就業規則や労使協定の変更等の手続きに負荷がかかる
9. 20.2% 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
10. 18.4% 勤怠管理や適切な人事評価が難しい
11. 20.6% 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
12. 9.1% 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい
13. 10.3% 社会サービス(土日や夜間の保育等)が不足している
14. 9.1% 残業をいとわず働き続ける人が評価される風潮がある
15. 15.3% 職場によっては理解が得にくい雰囲気がある
16. 14.4% 導入・実施の効果を企業として数値等で把握しにくい
17. 4.7% その他(具体的に：)
18. 11.3% 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。

Q20 貴事業所ではパワハラ（パワー・ハラスメント）や、セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）、マタハラ（マタニティー・ハラスメント）など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（○は1つ）。また、取組を実施ないし予定している場合は該当する取組すべてに○を付けてください。

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. 防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している 151 （注）
⇒（パワハラ 80・セクハラ 74・マタハラ 47・その他 5） | } → 【Q21 へお進み
ください。】 |
| 2. 防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定 20
⇒（パワハラ 11・セクハラ 110・マタハラ 7・その他 0） | |
| 3. 必要性は感じているが、取組は進んでいない 167 | } → 【Q22 へお進みください。】 |
| 4. とりたてて必要性は感じていない 189 | |

Q21 Q20 で1あるいは2に○を付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、あるいは予定ですか。

(1)から(9)までの各取組について、それぞれ1から3のいずれかに○をつけてください。

(○は1つずつ)

	パワハラ			セクハラ			マタハラ		
	実施済	実施予定	未実施	実施済	実施予定	未実施	実施済	実施予定	未実施
(1) 相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける（注）	124 (79.0%)	17 (10.8%)	16 (10.2%)	115 (77.2%)	15 (10.1%)	19 (12.8%)	90 (66.2%)	18 (13.2%)	28 (20.6%)
(2) 外部の相談窓口（公的なものを含む）について、利用しやすいように周知している	56 (36.1%)	26 (16.8%)	73 (47.1%)	53 (36.1%)	23 (15.6%)	71 (48.3%)	48 (35.8%)	23 (17.2%)	63 (47.0%)
(3) トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にする	113 (71.1%)	32 (20.1%)	14 (8.8%)	109 (72.2%)	30 (19.9%)	12 (7.9%)	83 (60.6%)	28 (20.4%)	26 (19.0%)
(4) 社内で実態把握のための調査を実施する	45 (28.7%)	27 (17.2%)	85 (54.1%)	35 (23.6%)	22 (14.9%)	91 (61.5%)	28 (20.9%)	22 (16.4%)	84 (62.7%)
(5) ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する	57 (36.3%)	31 (19.7%)	69 (43.9%)	58 (38.9%)	25 (16.8%)	66 (44.3%)	44 (32.6%)	26 (19.3%)	65 (48.1%)
(6) 社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める	41 (26.5%)	24 (15.5%)	90 (58.1%)	41 (27.2%)	21 (14.3%)	86 (58.5%)	36 (26.7%)	20 (14.8%)	78 (58.5%)
(7) ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する	41 (26.6%)	24 (15.6%)	89 (57.8%)	41 (28.1%)	22 (15.1%)	83 (56.8%)	34 (25.8%)	20 (15.2%)	78 (59.1%)
(8) 事案発生後の対応をあらかじめ定めておく	60 (38.7%)	41 (26.5%)	54 (34.8%)	59 (40.1%)	34 (23.1%)	54 (36.7%)	46 (34.6%)	31 (23.3%)	56 (42.1%)
(9) その他（具体的：）	8 (36.4%)	2 (9.1%)	12 (54.5%)	6 (31.6%)	2 (10.5%)	11 (57.9%)	7 (31.8%)	3 (13.6%)	12 (54.5%)

（注）…以下の場合も「実施している」に含みます。

- ・相談窓口の設置はしていないが、相談に応じる人は配置し、周知している
- ・朝礼などを通じた啓発チラシの配布等の情報提供し、周知している。

Q22 Q20 で「必要性は感じているが、取組は進んでいない」、「とりたてて必要性は感じていない」と

回答した理由について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

(○はすべて)

有効回答数：356

1. 60.7% 過去に、職場内でセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等が発生していないため
2. 49.7% 従業員全員に対して個別に目が行き届き、将来、セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等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. 23.3% 従業員のセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等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. 3.9% 経済的に厳しく、対応する余裕がないため
5. 10.7% 業務多忙のため、対応する余裕がないため
6. 5.3% その他 (理由をご記入ください。)

Q23 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。

(○はすべて)

有効回答数：502

1. 37.3% 当事者のプライバシーの保持が難しい
2. 31.1% 加害者の可能性のある者にハラスメントの問題を理解させるのが難しい
3. 25.7% 相談対応のスキルが十分でなく、対応が難しい
4. 16.7% 被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない
5. 42.0% 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい
6. 15.9% 相談を受けた後、対処するため社内で調整するのが難しい
7. 10.0% 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
8. 1.2% その他 (具体的に：)
9. 24.5% 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を推進する上で、行政に期待することについてお聞きします。

Q24 国や県、市では、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進していますが、そのことについてご存じですか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

(○は1つ)

有効回答数：536

1. 16.0% 取組を推進していることを知っているし、その内容も知っている
2. 60.1% 取組を推進していることは知っているが、内容までは把握できていない
3. 23.9% 取組を推進していることは知らなかった

Q25 行政からの支援制度を活用したいと思いませんか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

(○は1つ)

有効回答数：533

1. 12.0% できる限り活用したい
2. 60.0% 活用できそうなものがあれば、考えたい
3. 28.0% 特に活用することは考えていない

Q26 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの支援において行政に期待することは何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はすべて)

有効回答数：502

1. 29.7% 相談窓口の設置
2. 23.5% 事業所向けの講習会の開催
3. 39.6% 社会全体の理解促進・啓発
4. 27.1% 市内事業所（企業）の取組事例、関連情報、ノウハウの提供
5. 8.0% 他の企業・団体等との情報交換の場の提供
6. 9.4% 従業員個人が情報交換できる場の提供
7. 43.2% 公的施設の整備（保育所・学童保育等の環境整備など）
8. 10.0% 利用可能なNPOの支援や民間サービスをもっと広げる
9. 16.9% 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
10. 35.3% 活用できる支援制度に関する情報提供
11. 10.6% 育児休業の取得を義務付ける法律や条例の制定（例：パパ・クォータ制など）
＜注釈＞パパ・クォータ制（QUOTA＝割り当て）とは、ノルウェーが1993年に世界で初めて実施した、育児休業を男性に義務づける制度です。
12. 8.4% その他 ワーク・ライフ・バランスの実現や男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見、ご提案などありましたら、自由に記入してください

[]

多くの質問にご回答いただきありがとうございました。
同封の返信用封筒にて 11月30日（木）までにご投函ください。

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

発行／横浜市政策局男女共同参画推進課

〒231-0017 横浜市中区港町 1 - 1

TEL 045-671-2035 FAX 045-663-3431

協力／（株）吉武都市総合研究所