

## 令和2年度男女共同参画に関する事業所調査 結果報告

横浜市では、誰もが性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に参画できる男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めています。

今年度、市内事業所を対象とした男女共同参画に関する調査を実施しました。本調査は、現在策定中の第5次横浜市男女共同参画行動計画（令和3～7年度）の基礎資料及び本市の男女共同参画施策の更なる推進のために活用します。

このたび調査結果がまとまりましたので、ご報告します。

### ■ 調査概要

調査対象	「平成28年経済センサス・活動調査 調査票」に基づく横浜市内所在の事業所で、産業分類がA（農業、林業）、B（漁業）及びC（鉱業、採石業、砂利採取業）を除く産業に属する、従業員規模10人以上の10,739民営事業所のうち3,500事業所
抽出方法	従業員規模における①10～99人、②100～299人、③300～499人、④500人以上の各区分において、従業員規模ごとの母数に基づいて比例割り当てした標本数を無作為抽出
調査方法	郵送配布・郵送回収法
調査期間	令和2年7月6日（月）～7月27日（月）
回収結果	配布票数：3,121票 有効回収票数：1,130票（有効回収率：36.2%）
ウェブページ	詳細は下記ページをご覧ください。 <a href="https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/chosa/R02_jigyousho.html">https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/chosa/R02_jigyousho.html</a>

### ■ 主なトピックス（別添概要版参照）

#### ● 市内企業の正社員の男女比2：1、非正規職1：2

正社員・正職員では男性が66.8%、女性が33.2%となっていることに対し、非正規社員・非正規職員では男性が33.5%、女性が66.5%。

#### ● 市内企業の女性管理職割合は17.2%

課長相当職以上の女性管理職割合は17.2%、係長・主任相当職以上は21.7%と、前回調査（平成29年11月）からともに上昇。女性取締役がいる事業所は、女性管理職比率が高い。

#### ● 在宅勤務・テレワーク制度を実施している市内企業は25.7%

制度のある企業のうち、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い制度を新たに導入した企業が46.2%、制度の拡充や利用の推奨を行った企業が42.5%。

#### ● 男性の育児休業取得率は17.6%

前回調査の11.0%から大きく増加。取得期間は1か月未満が61.9%。

#### お問合せ先

政策局男女共同参画推進課担当課長 倉田 真希 Tel 045-671-3691



令和2年度  
男女共同参画に関する事業所調査  
概要版

令和3年2月

横浜市政策局

## 1 調査目的

市内事業所における男女共同参画の取組の現状及び課題を把握し、横浜市男女共同参画行動計画に基づく施策を推進するための参考資料として活用する。

## 2 調査概要

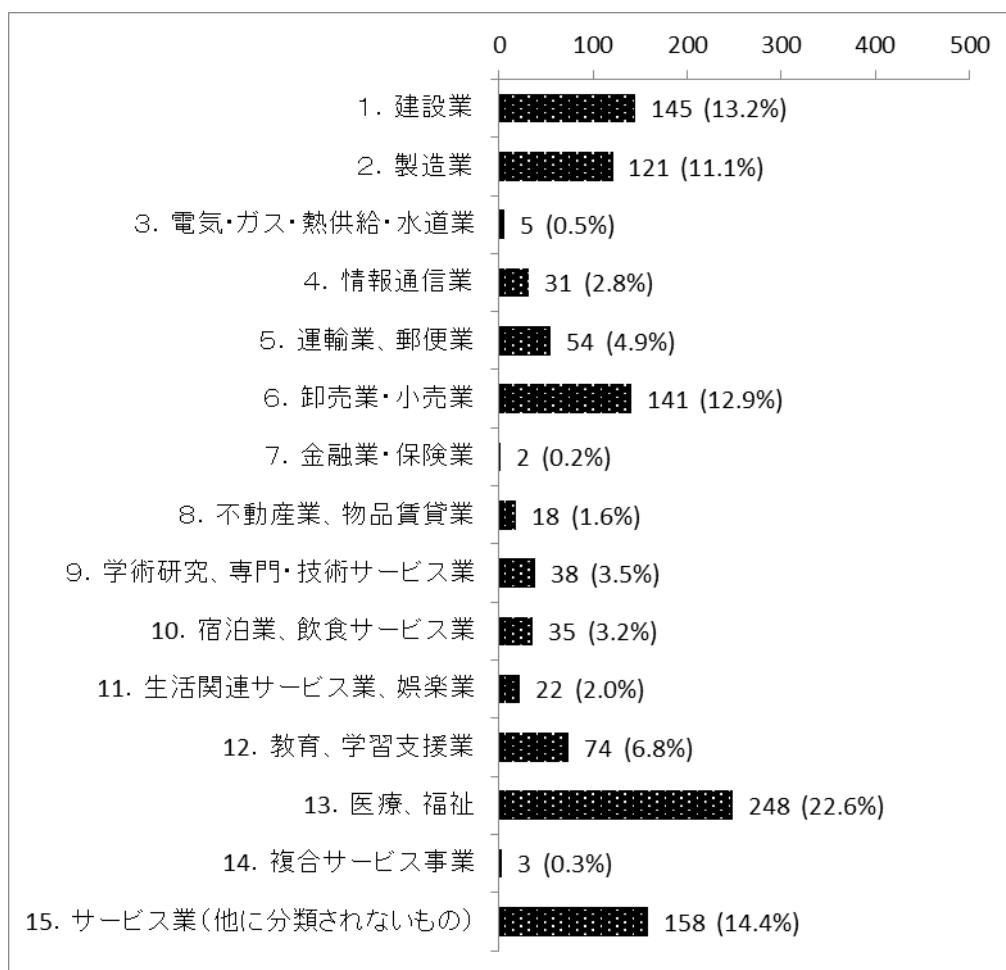
- (1) 調査対象：「平成 28 年経済センサス・活動調査 調査票」に基づく横浜市内所在の事業所で、産業分類が A（農業、林業）、B（漁業）及び C（鉱業、採石業、砂利採取業）を除く産業に属する、従業員規模 10 人以上の 10,739 民営事業所のうち、3,500 事業所を調査対象とした。
- (2) 標本抽出の方法：従業員規模における①10～99 人、②100～299 人、③300～499 人、④500 人以上の各区分において、従業員規模ごとの母数に基づいて比例割り当てした標本数を無作為抽出した。
- (3) 調査方法：郵送により配布・回収した。
- (4) 調査期間：令和 2 年 7 月 6 日～7 月 27 日
- (5) 調査実施機関：株式会社 綜研情報工芸

## 3 回収結果

配布票数 3,121 票（送付数 3,500 票のうち、あて先不明 379 事業所）  
有効回収票数 1,130 票（標本数という、有効回収率 36.2%）  
有効回答数 1,130 -  $\alpha$ （ $\alpha$ は無回答、非該当などで設問ごとに異なる）

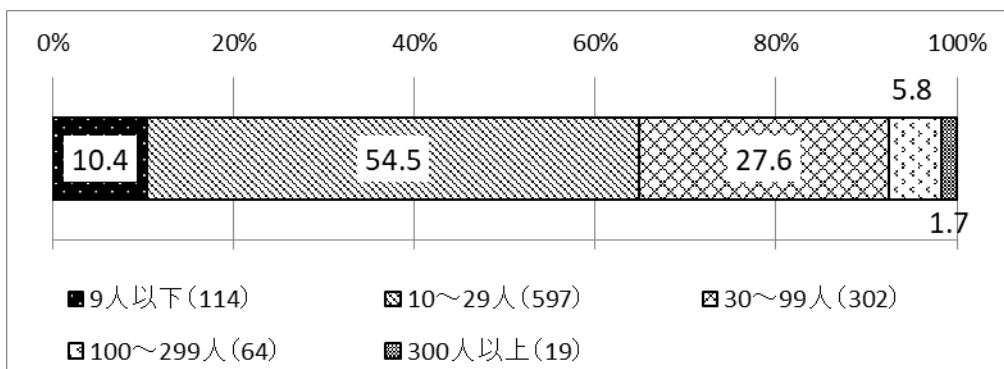
## 4 回答事業所の属性

- (1) 産業分類別事業所数



(2) 従業員規模別の事業所数

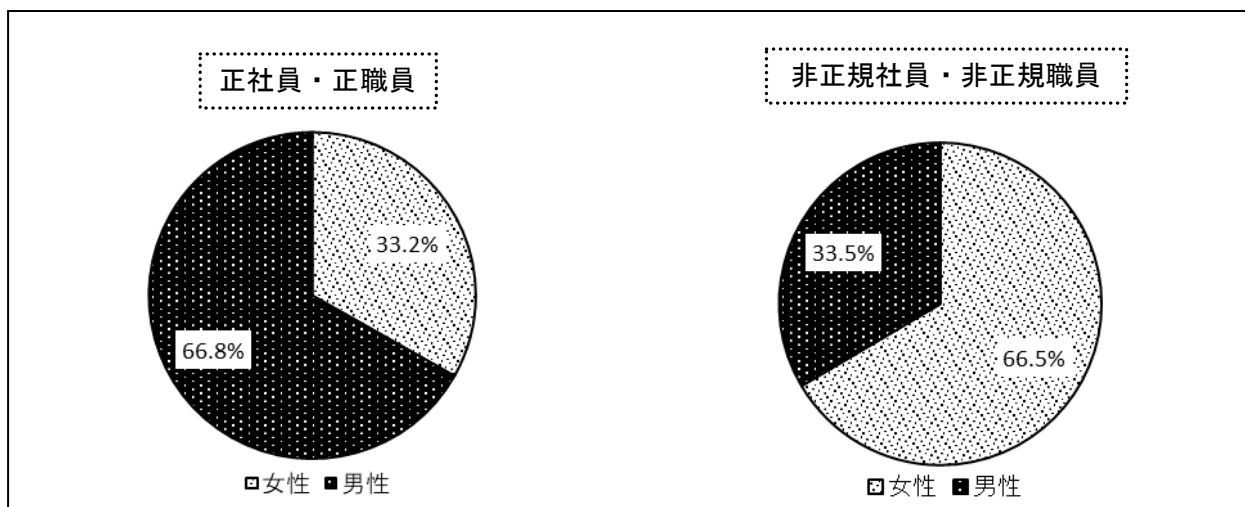
本調査に回答した事業所の従業員規模は10人以上を対象としているが、実際には9人以下の企業が存在（平成28年経済センサス・基礎調査時点では10人以上であったが、調査時点で9人以下に減少したもの）している。



## 6 調査結果概要

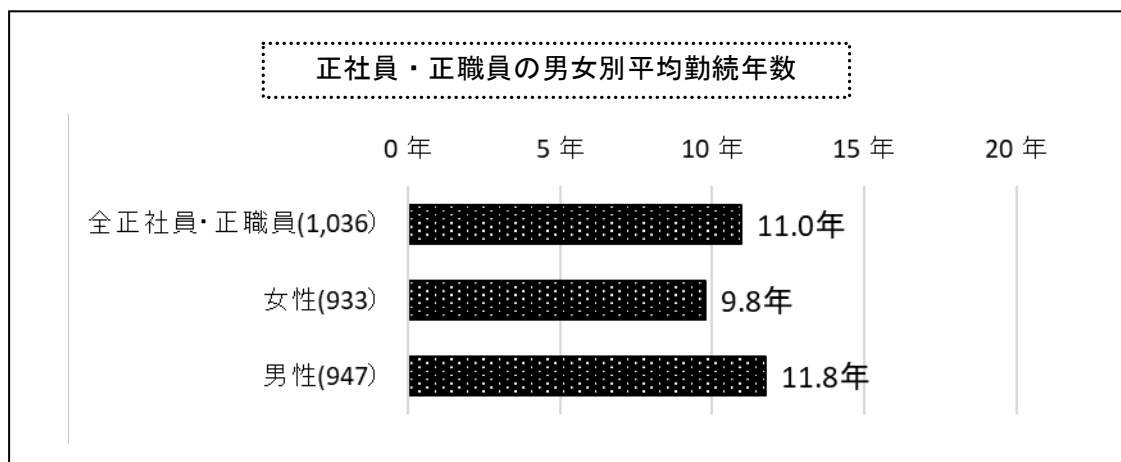
### (1) 雇用形態別に見た男女構成

正社員・正職員では男性が 66.8%、女性が 33.2%となっていることに対し、非正規社員・非正規職員では男性が 33.5%、女性が 66.5%となっている。



### (2) 正社員・正職員の勤続年数

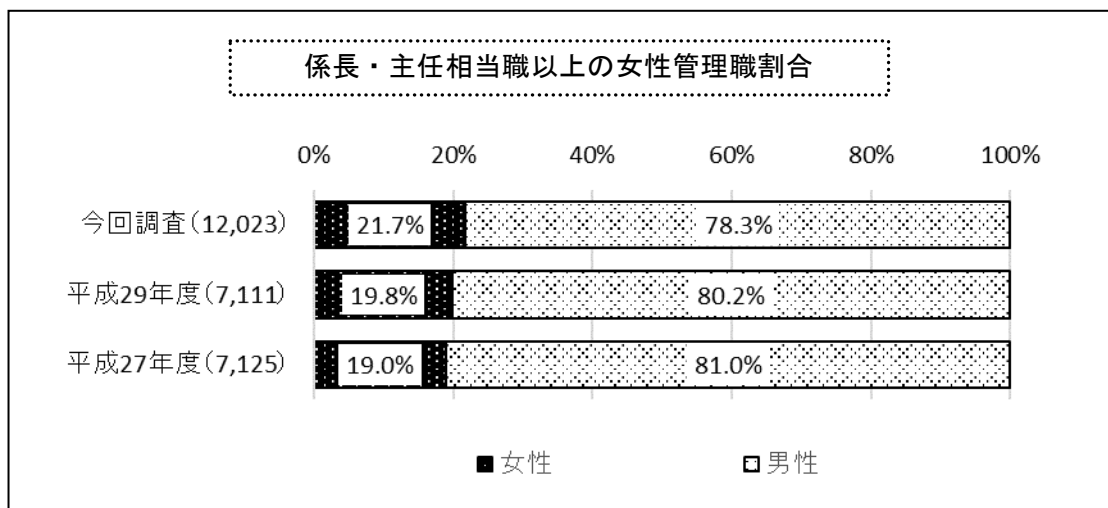
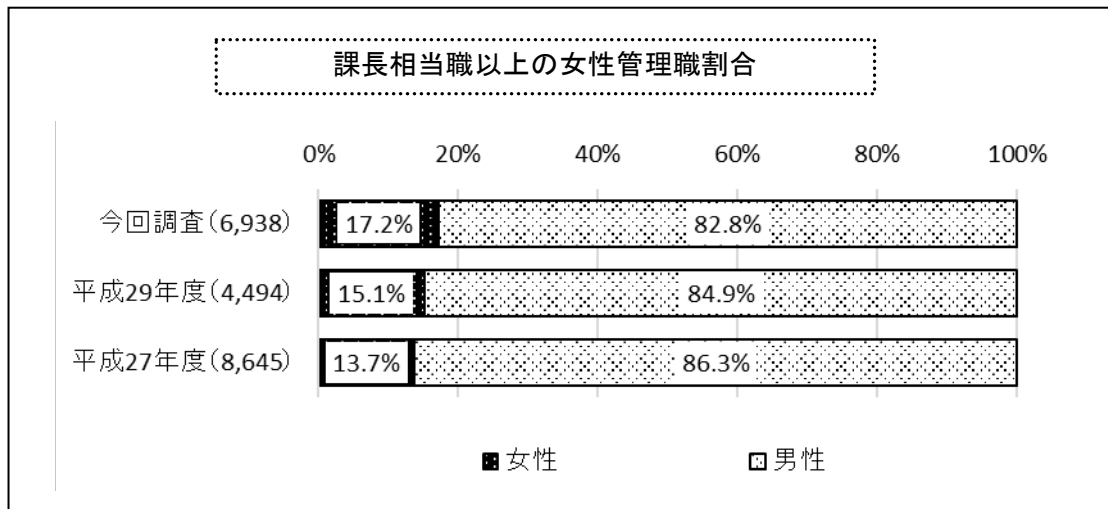
正社員・正職員の平均勤続年数は、全体ではほぼ前回並みの 11.0 年。男性では前回調査の 12.3 年から 11.8 年とやや低下、女性では同じ 9.8 年と横ばいである。



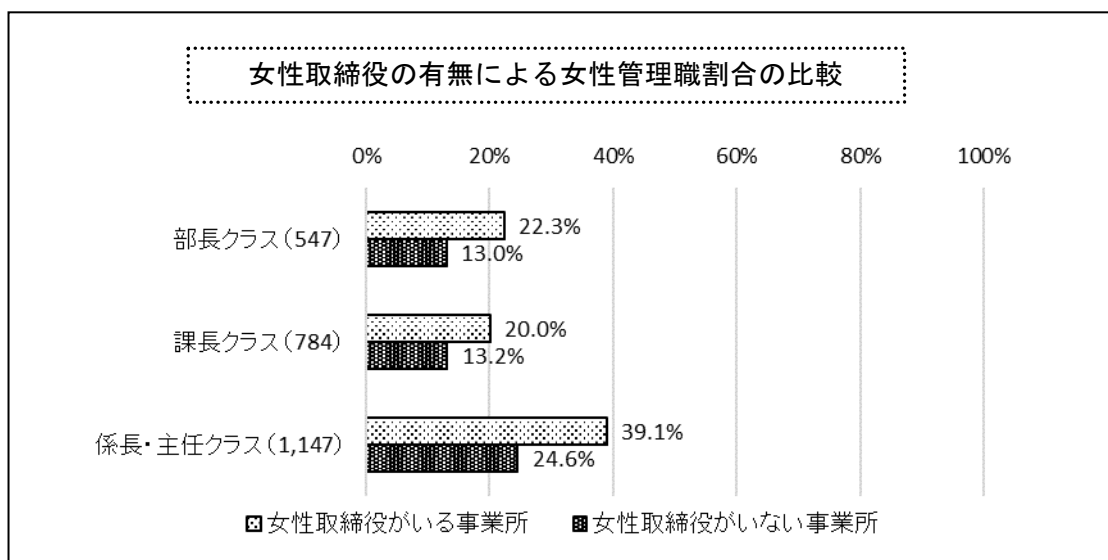
### (3) 女性管理職

#### ア 女性管理職割合

課長相当職以上での女性管理職割合は 17.2%となっており、経年で見ると上昇傾向にある。係長・主任相当職以上も同様に上昇している。

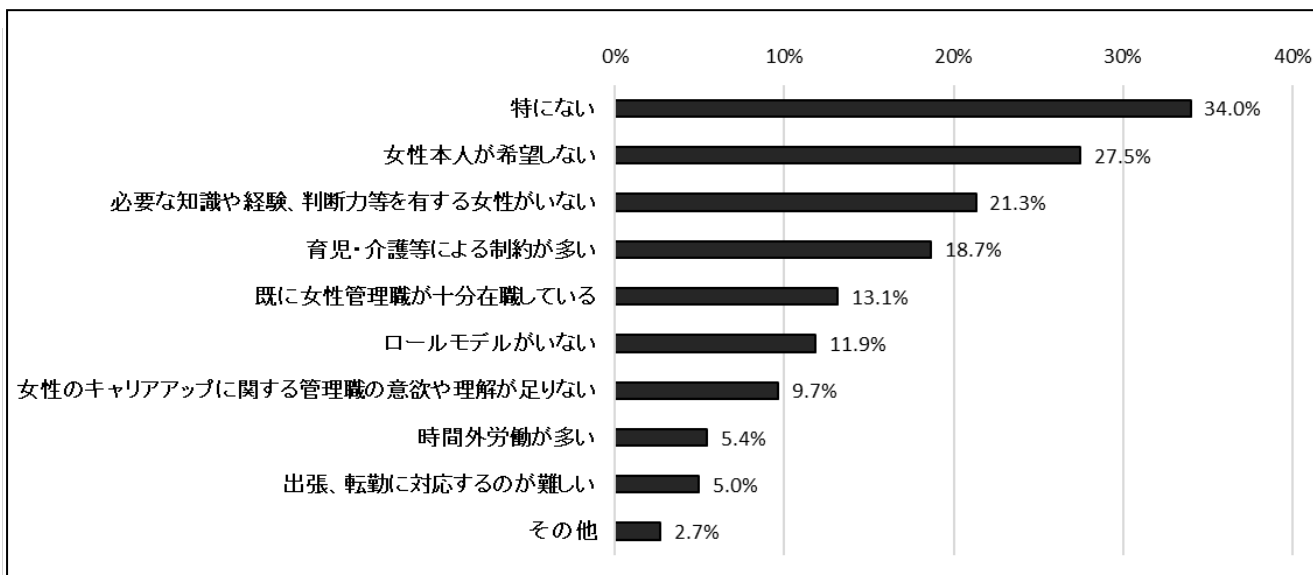


女性取締役がいる事業所では、女性取締役がいない事業所に比べ、部長以下の各職位においても女性比率が高くなっている。



### イ 女性管理職を登用（昇進）する上での課題（複数回答）

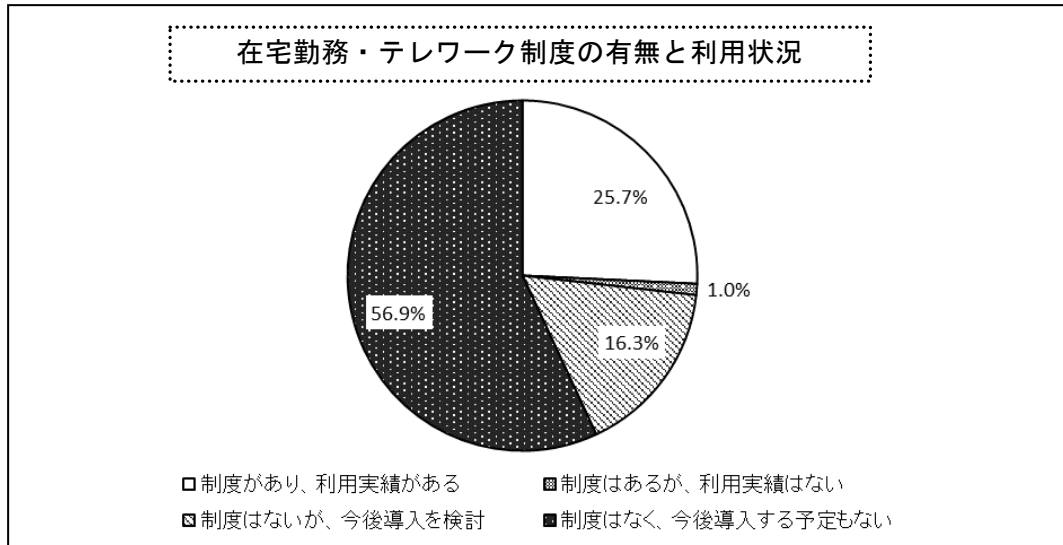
女性管理職を登用（昇進）する上での課題は、「特にない」（34.0%）が最多。次いで、「女性本人が希望しない」（27.5%）、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」（21.3%）となっている。



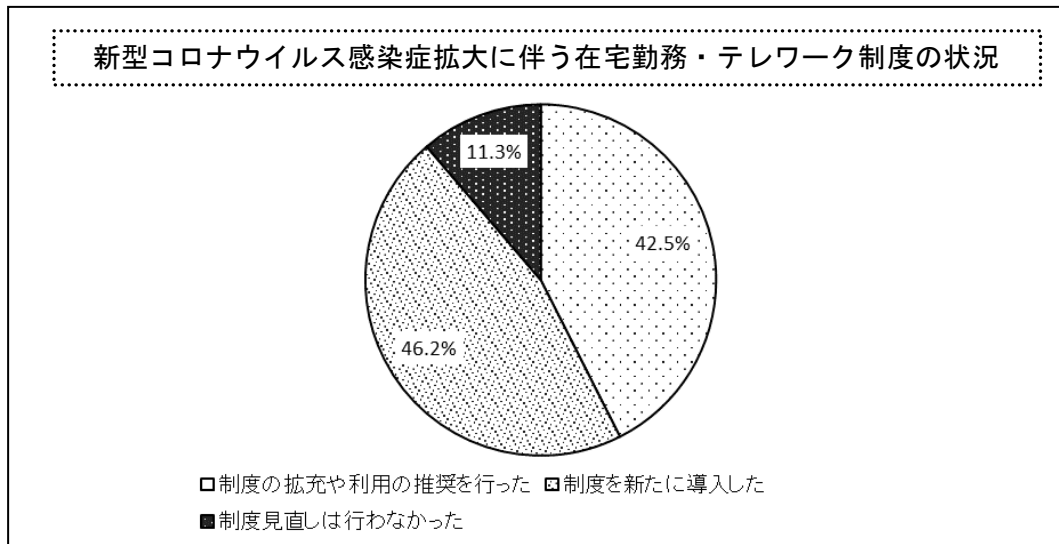


(5) 在宅勤務・テレワークの状況

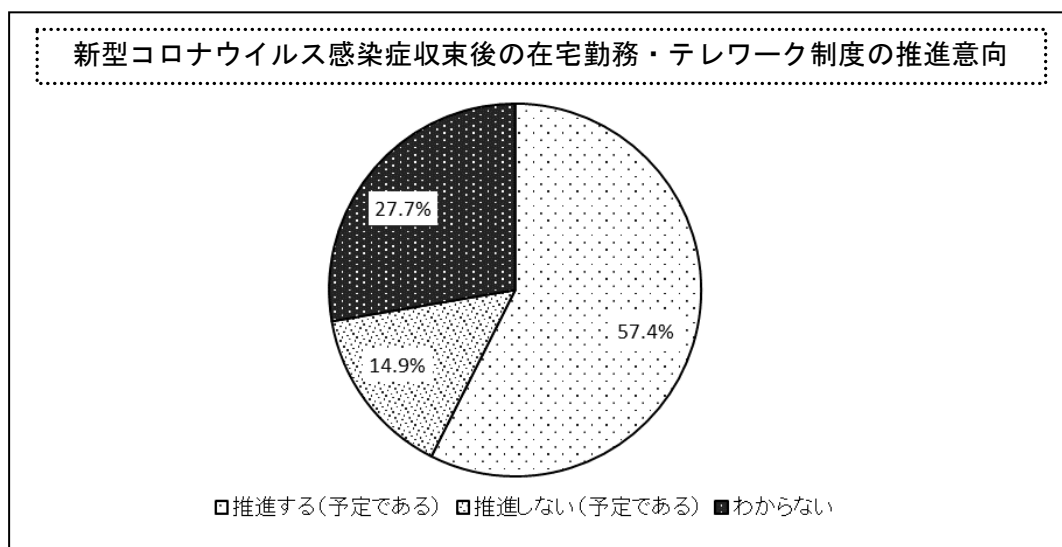
多様で柔軟な働き方に関する各種制度のうち、在宅勤務・テレワークの整備・利用状況をみると、「制度があり、利用実績がある」は25.7%となっている。



在宅勤務・テレワーク制度のある事業所のうち、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、制度を新たに導入した事業所が46.2%、拡充・利用推奨は42.5%となっている。



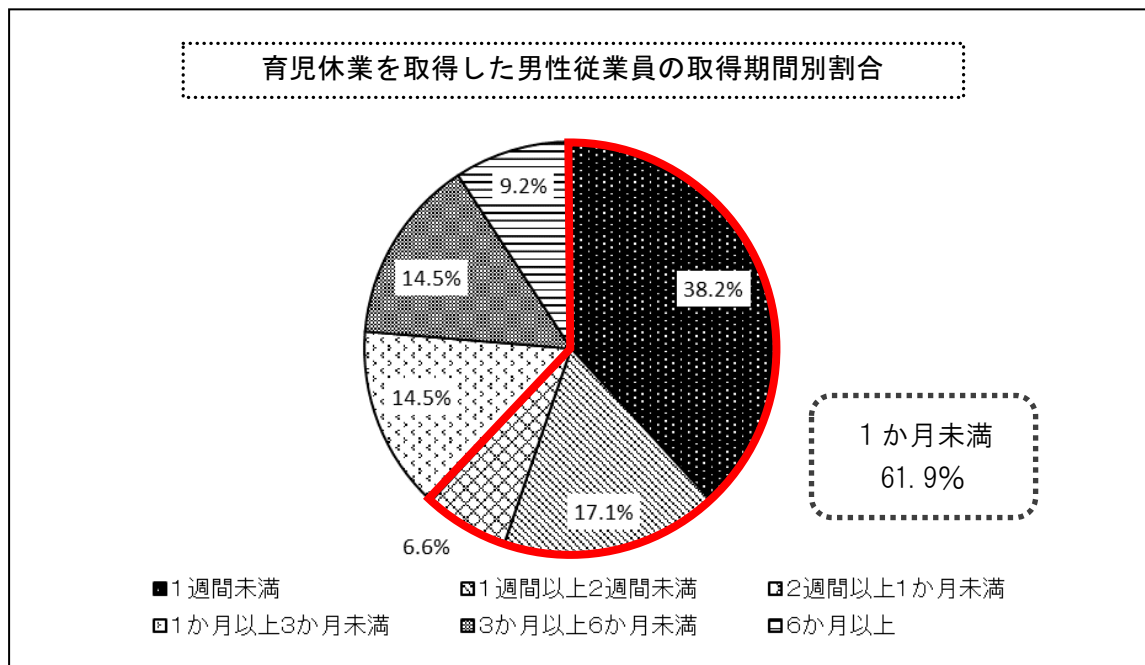
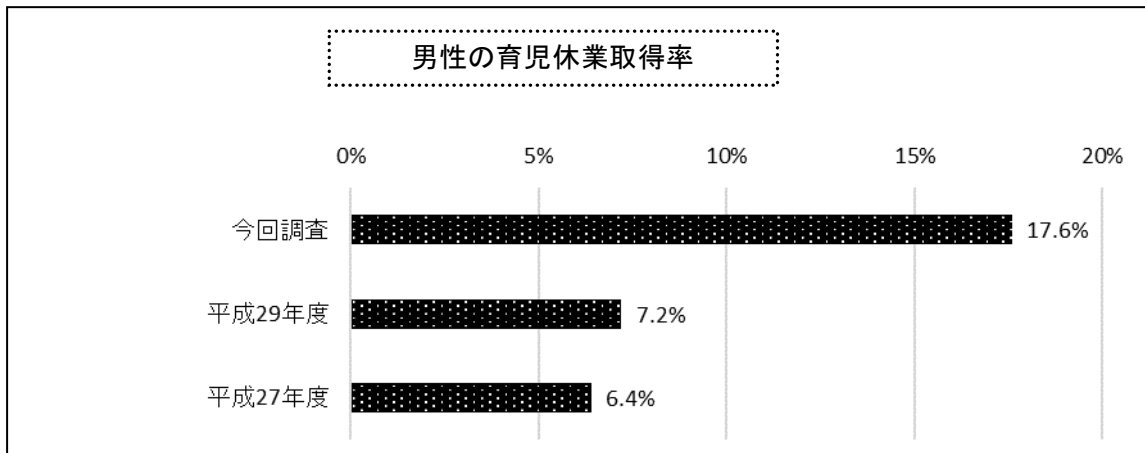
新型コロナウイルス感染症対策で在宅勤務・テレワーク制度の拡充や利用推奨を行ったり、新たに導入した事業所のうち、収束後も制度利用を推進すると回答した事業所は57.4%となっている。



(6) 男性の育児休業

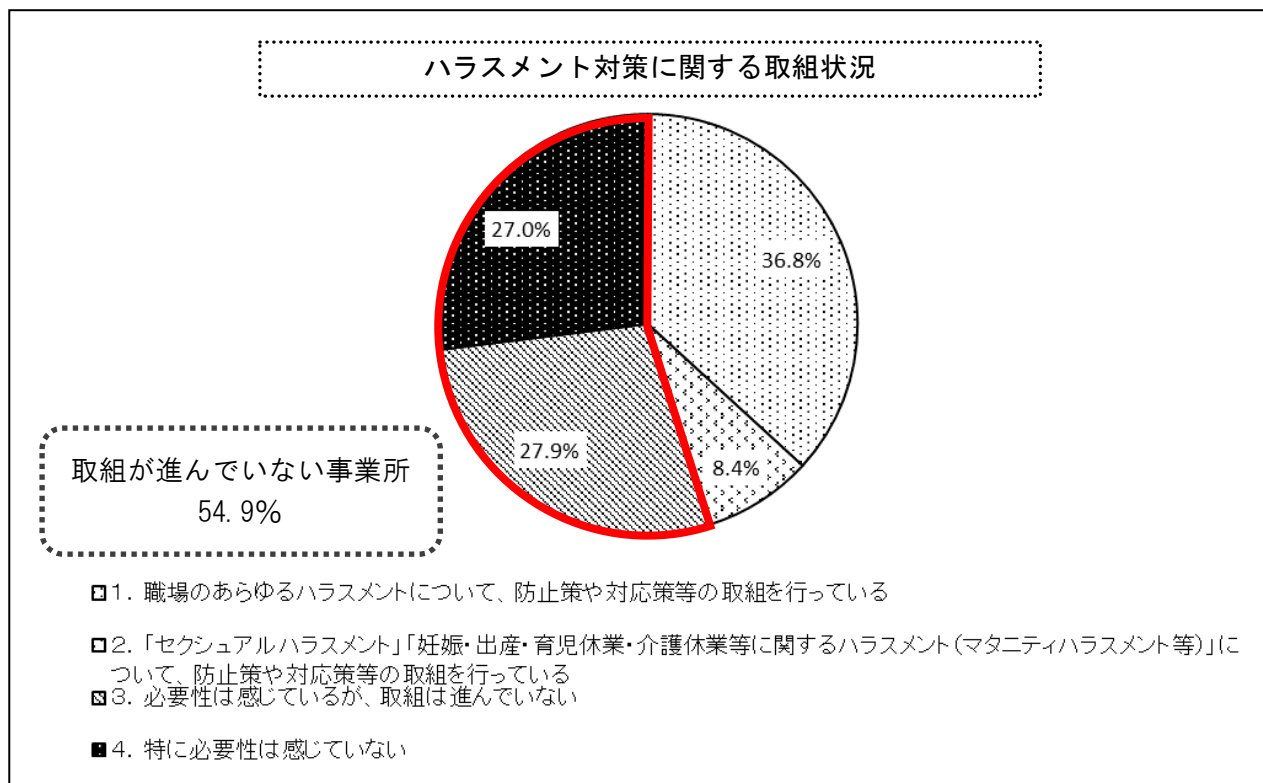
男性の育児休業の取得率は17.6%と、上昇傾向にある。

また、育児休業を取得した男性従業員の取得期間別割合は、「1週間未満」が最も多く38.2%、「1か月未満」を合計すると61.9%となっている。



## (7) ハラスメント対策

職場のハラスメントに関する取組状況を聞いたところ、「職場のあらゆるハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている」事業所は36.8%。一方、「必要性は感じているが取組は進んでいない」は27.9%、「特に必要性は感じていない」は27.0%となっており、両者を合わせると5割超で取組が進んでいない。



取組が進んでいない理由について、最も多かった理由は、「過去に、職場内でハラスメントが発生していないため」(48.8%)であり、次いで、「従業員全員に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」(46.3%)となっている。

