

男女共同参画に関する事業所調査

報 告 書

平成 22 年度

横浜市 市民局

目次

第1部 調査の概要	1
第2部 調査結果の概要	10
第3部 調査結果の分析・考察	12
第1章 雇用の状況	12
1-1 男女それぞれの雇用形態の特徴	13
1-2 雇用形態別に見た性別割合	15
1-3 産業分類別・事業所規模別の特徴	17
第2章 女性管理職の割合と女性の能力活用	22
2-1 女性管理職の割合	22
2-2 女性管理職の数が少ない理由	27
2-3 女性の能力を活用することのメリット	30
2-4 女性の能力を活用するための取組の有無	31
2-5 女性の能力を活用する上での課題	34
第3章 ハラスメントの防止	39
3-1 セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況について	39
3-2 各セクシュアル・ハラスメント対策の導入状況について	42
3-3 パワー・ハラスメントに対する取組状況について	45
3-4 各パワー・ハラスメント対策の導入状況について	47
3-5 ハラスメントが起きた場合、対応として難しいと感じること	49
第4章 働き方の多様性	51
4-1 柔軟な働き方ができる制度の整備状況について	51
4-2 育児休業・介護休業の利用状況	53
4-3 休業中の代替要員確保の方法について	57
4-4 柔軟な働き方ができる制度を導入した効果について	59
4-5 柔軟な働き方ができる制度を整備する上での課題について	62
第5章 ワーク・ライフ・バランスに関する取組	64
5-1 ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度について	64
5-2 健康で豊かな生活のための時間の確保についての取組状況	65
5-3 ワーク・ライフ・バランス推進の受け止められ方について	68
5-4 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	70
第6章 行政に期待されること	72
6-1 行政のワーク・ライフ・バランスに向けた取組の認知度について	72
6-2 行政に期待されること	72
6-3 自由記述欄の傾向	74
第4部 総括	78
第5部 調査票及び単純集計結果	82

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、第3次横浜市男女共同参画行動計画（平成23年度～平成27年度）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。内容としては、とくに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調査を行った。

2 調査の設計

(1) 調査対象：

「平成18年事業所・企業統計調査 調査区別民営事業所漢字リスト」に基づく横浜市内所在の企業規模30人以上の7,349民間事業所のうち、2,500事業所

(2) 標本抽出の方法：

従業員規模における①30～99人、②100～299人、③300～499人、④500人～999人、⑤1,000人以上の各区分について、標本誤差の値を小さくするため、母数の少ない③～⑤の各区分においては全数抽出を行った。残りの①と②の区分においては、従業員規模及び産業分類ごとの母数に基づいて比例割当したものを抽出した。

(3) 調査方法：郵送による配布・回収

(4) 調査期間：平成22年9月21日～10月12日

(5) 調査内容：

事業所の概要、女性の雇用管理の状況、ハラスメントの防止、働き方の多様性、ワーク・ライフ・バランスに関する取組、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：特定非営利活動法人 市民セクターよこはま

3 回収結果

対象事業所数：2,500事業所

有効回収数：784事業所（有効回収率：31.4%）

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、企業全体規模別などの数値をそれぞれ合計しても、全事業所数に一致しないのは、各項目において無回答の事業所があるためである。
- (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、本市「就業の場における男女共同参画に関する調査（平成 15 年度）」及び「男女共同参画及び子育てとの両立に関する事業所調査（平成 18 年度）」との比較をいくつかの設問において行っている。また、とくに育児休業の取得率に関しては、厚生労働省「雇用均等基本調査（平成 21 年度）」との比較も行っている。ただし、調査対象事業所の設定が異なっている点に留意が必要である。

横浜市 今回調査・平成 18 年度調査・平成 15 年度調査の概要

	今回調査	平成 18 年度調査	平成 15 年度調査
調査時期	平成 22 年 9 月 21 日 ～10 月 12 日	平成 19 年 1 月 16 日 ～2 月 18 日	平成 15 年 9 月 1 日現在
調査対象	平成 18 年事業所・企業統計調査に基づく市内所在の企業規模 30 人以上の 7,349 民間事業所のうち、2,500 事業所	平成 16 年事業所・企業統計調査に基づく市内所在の企業規模 30 人以上の 6,090 民間事業所のうち、2,500 事業所	横浜市内所在の民営事業所のうち、4,436 事業所（『勤労よこはま』平成 15 年 9 月号送付対象事業所）
抽出方法	産業分類別及び事業所規模別に最適割当または比例割当を行い、層化抽出	産業分類別及び事業所規模別に比例割当を行い、層化抽出	調査対象について全数調査
調査方法	郵送配布・郵送回収法		
有効回収数 (回収率)	784 事業所 (31.4%)	561 事業所 (22.4%)	992 事業所 (22.4%)

全国 平成 21 年度雇用均等基本調査の概要

調査時期	平成 21 年 10 月 1 日～10 月 31 日
調査対象	平成18年事業所・企業統計調査に基づく企業規模5人以上の約150万 民営事業所のうち、5,794事業所
抽出方法	産業分類別及び事業所規模別に最適割当または比例割当を行い、層 化抽出
調査方法	郵送配布・郵送回収法
有効回収数 (回収率)	4,509 事業所 (77.8%)

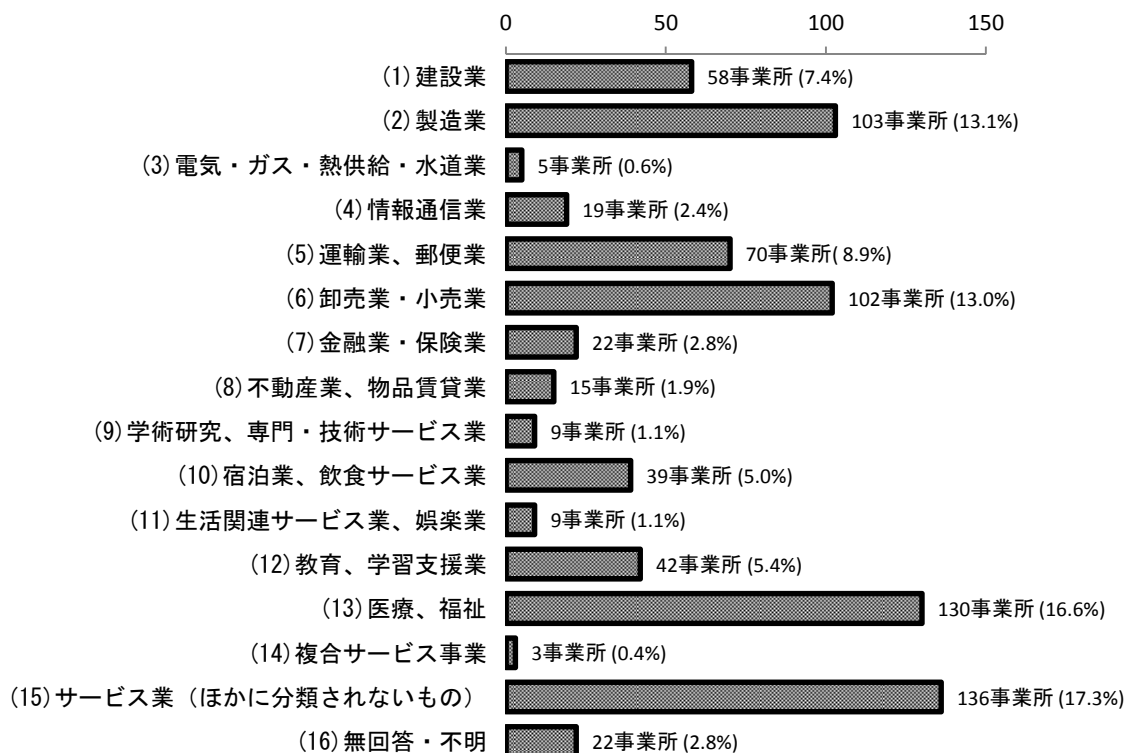
- (5) 本調査における従業員とは、下記のような常用従業員と派遣労働者を指す。

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

産業分類別回答事業所数及び割合

標本数=784



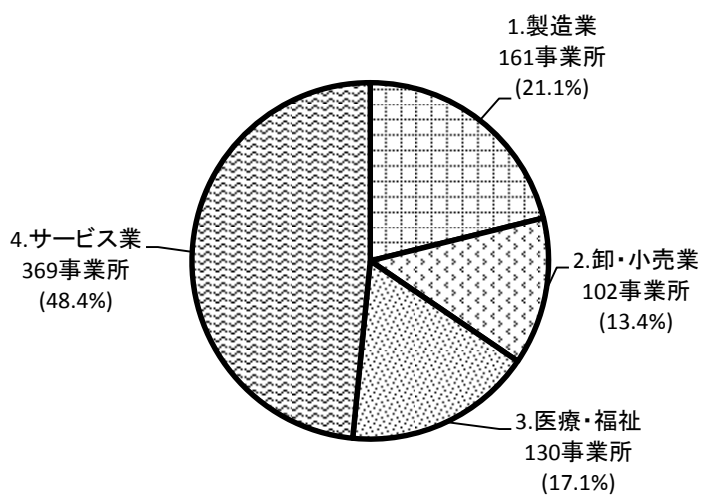
なお、調査結果の分析をする際には、回答の少なかった産業分類も含めて大まかな傾向を分析するために、日本標準産業分類における 15 分類を便宜的に以下の 4 分類にまとめた。

1. 製造業（建設業、製造業）
2. 卸売業、小売業
3. 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）

※ 調査結果の分析に使用した4産業分類別回答事業所数及び割合

- 1. 製造業 161
- 2. 卸・小売業 102
- 3. 医療、福祉 130
- 4. サービス業 369

標本数=762

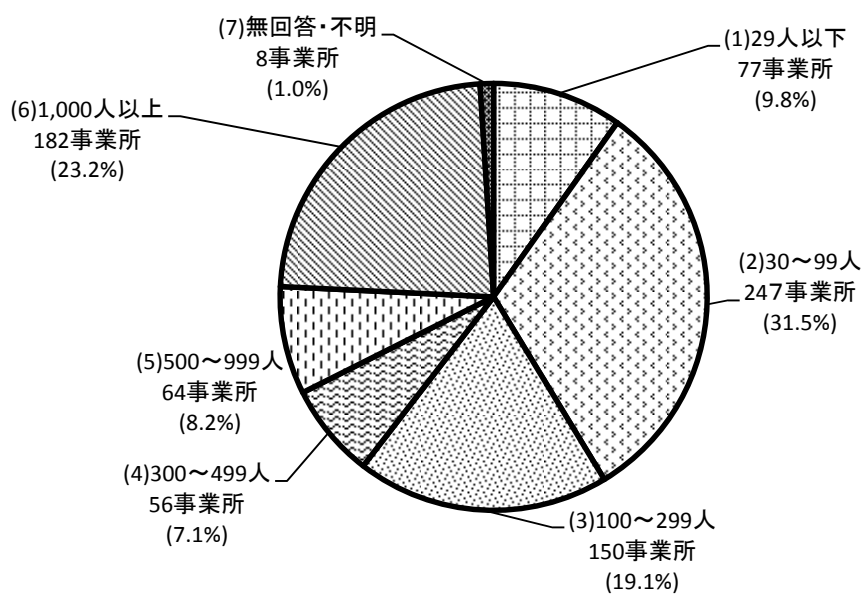


企業全体の従業員規模別回答事業所数及び割合

本調査においては、企業規模の大小によって、男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進のための制度の整備状況等に差が生じるであろうことを分析するために、企業規模を次の6つに区分し、結果の集計を行っている設問がある。

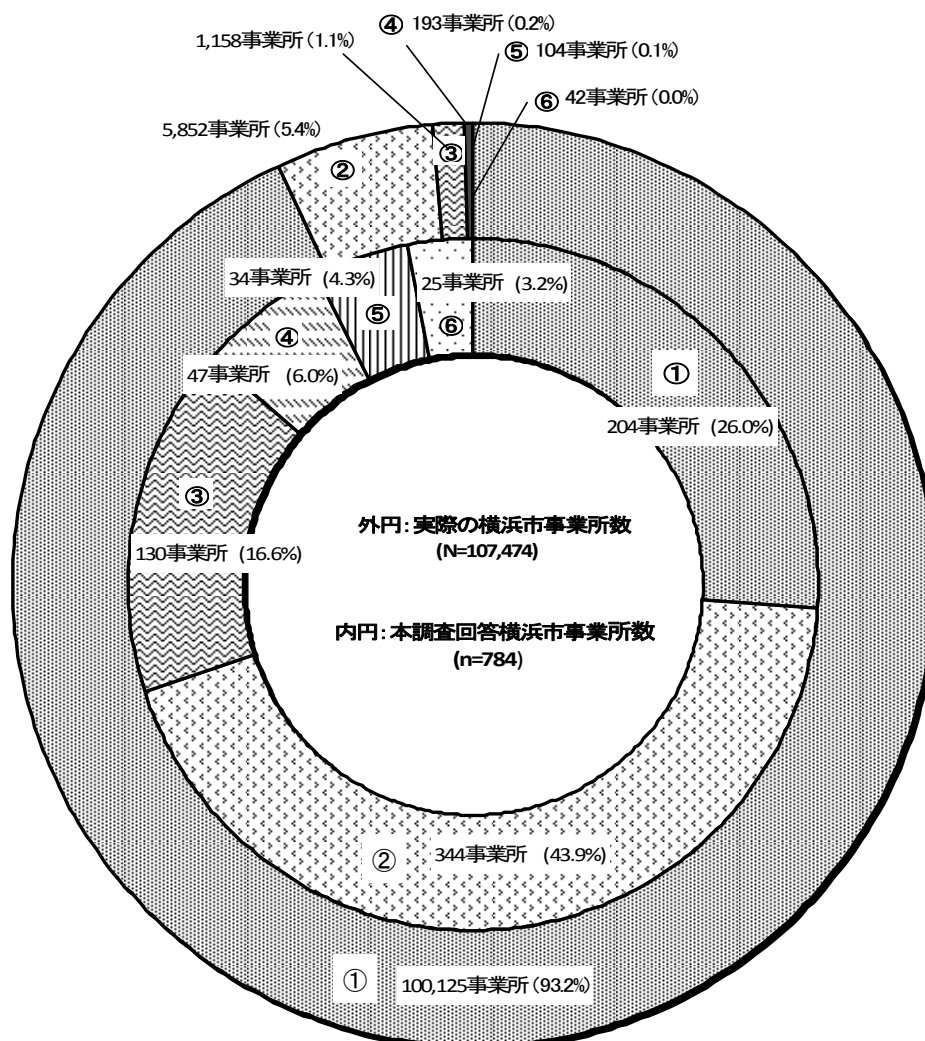
- (1) 29 人以下
- (2) 30～99 人
- (3) 100～299 人
- (4) 300～499 人
- (5) 500～999 人
- (6) 1,000 人以上

標本数=784



本調査回答事業所と実際の横浜市所在事業所の従業員規模別割合比較

- ①29人以下
 ②30～99人
 ③100～299人以下
 ④300～499人以下
 ⑤500～999人以下
 ⑥1,000人以上



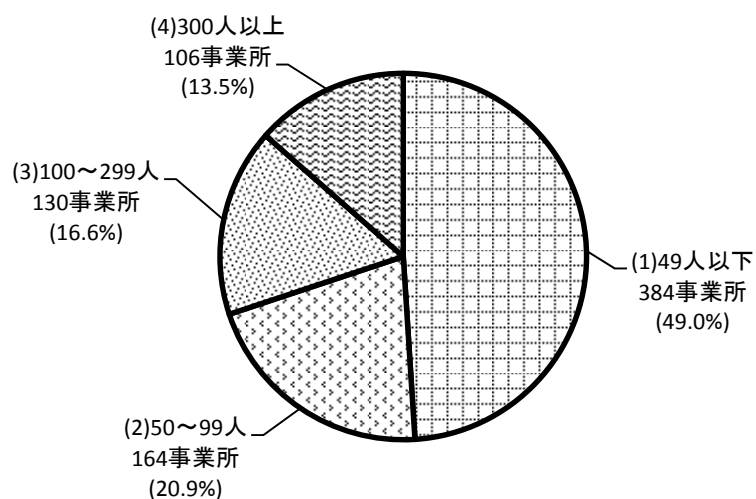
- ・横浜市所在事業所数は「平成 18 年事業所・企業統計調査」による。
- ・実際には、29 人以下の小規模事業所が 93% と圧倒的多数を占めるが、今回は 30 人以上の事業所を対象とした。
- ・回答事業所の中に 29 人以下の事業所があるのは、「平成 18 年事業所・企業統計調査」では 30 人以上であったが、調査実施時点では 29 人以下と回答した事業所である。
- ・また、標本誤差の値を小さくするために、30 人以上の事業所の中でも大規模事業所から重点的に抽出をしたため、実際の横浜市所在事業所の規模別割合と、本調査回答事業所の規模別割合は、大きく異なっている。

事業所従業員規模別回答事業所数及び割合

本調査においては、事業所規模の大小によって、男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進のための制度の整備状況等に差が生じるであろうことを分析するために、事業所規模を次の4つに区分し、結果の集計を行っている設問がある。

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

有効回答数=784



※ 従業員規模の階級は18年度調査のものと同じくした。

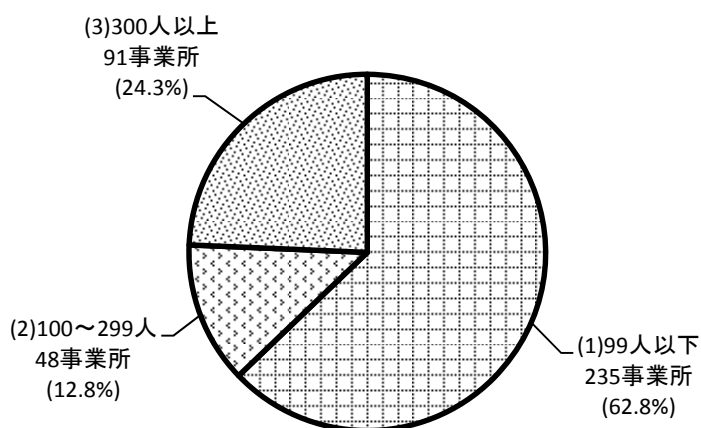
少規模事業所の企業全体従業員規模

(大企業に属する小規模事業所と小さな企業の小規模事業所との違いを分析するための軸)

小規模事業所については、事業所が属する当該企業全体の規模の大小によって、男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進のための制度の整備状況等に差が生じるであろうとの仮説を立てた。そこで、事業所の従業員規模が49人以下の事業所(384事業所)について、企業全体の従業員規模を次の3つに区分し、結果の集計を行っている設問がある。

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

有効回答数=374



第2部 調査結果の概要

1 雇用の状況

- ・今回の調査対象事業所で働く女性従業員のうち、正社員は半分以下であり、パートタイマーが多い。過去の調査と比較しても女性の正規雇用は進んでいない。(1-1)
- ・正社員の4人に3人は男性であるのに対して、パートタイマーの4人に3人は女性である。(1-2)
- ・産業分類別に見ると、製造業は男性の正社員が多い。卸・小売業とサービス業は、正社員は男性、非正社員は女性というすみ分けが見られる。医療・福祉分野は4人に3人が女性従業員である。(1-3)
- ・大規模事業所になると、従業員における女性比率は若干低下する。(1-3)

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、取締役クラスで15%、部長クラスで6%、課長クラスで8%、係長・主任クラスで19%であり、まだまだ男性の方が多数を占めている。(2-1)
- ・小規模事業所や医療・福祉分野においては、女性管理職の割合が比較的高くなっている。(2-1)
- ・事業所側では、純粹に本人の能力や経験に応じて管理職を選んでいると認識しており、女性管理職が少ない理由としては、勤続年数・在職年数の問題が挙げられている。(2-2)
- ・事業所の多くでは、女性の能力を活用することで人材資源を有効活用し、多方面からのニーズに応えることができると考えている。また現状でも、男女が対等な職場であると認識しているが、実態としての女性の能力活用はなかなか進んでいない。(2-3)
- ・女性の能力を活用するための取組は、大企業ほど実施されており、とくに性別にとらわれずに人事考課を行うことが広く普及している。(2-4)
- ・女性の能力を活用する上では、“家事は女性の仕事”といった固定的な性別役割分担意識が根強いことが課題となっている。(2-5)

3 ハラスメントの防止

- ・セクシュアル・ハラスメントに対して、6割弱の事業所が何らかの取組を実施しているが、中小企業を中心にまだ取組が進んでいない事業所もある。(3-1)
- ・啓発や研修などの取組を進めている事業所でも、社内で実態把握のための調査を行い、具体的な課題解決に踏み込むところまではなかなかできていない。(3-2)
- ・パワー・ハラスメントに対しては、何らかの取組を実施している事業所は半数以下となっている。大規模な事業所や大企業の方が取組は比較的進んでいる。(3-3)

4 働き方の多様性

- ・柔軟な働き方ができる制度としては、育児休業、介護休業はもちろんであるが、短時間勤務制度も半数近くの事業所で整備され、子育て支援に効果をあげている。フレックスタイム制度の導入率は2割で、在宅勤務制度はほとんど導入されていない。(4-1)
- ・男性の育児休業取得率は1.8%にとどまっており、育児休業を取得する男性は依然としてほとんどいないのが実態である。また、少数ながら育児休業を取得した男性でも、「2週間未満」や「1か月未満」といった短期間の取得が大半を占めている。(4-2)
- ・育児休業中や介護休業中の代替要員確保の方法については、部署内でやりくりをしている例が一番多いが、期間雇用者の雇用や、配置転換でやりくりしているところもある。(4-3)
- ・育児休業や介護休業、フレックスタイム制度といった柔軟な働き方ができる制度は、女性従業員の定着率や、企業や職場への従業員の愛着や信頼の向上に効果があったという回答が多い。(4-4)
- ・柔軟な働き方ができる制度を整備する上では、周囲の従業員への業務的負担を抑えることや、代替要員の確保が課題となっている。(4-5)

5 ワーク・ライフ・バランスに関する取組

- ・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が、その意味までとなると半分ほどの事業所にしか知られていない。(5-1)
- ・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事業所は多い。(5-2)
- ・その他にも、ワーク・ライフ・バランス実現のため、従業員向けの研修やPR、雰囲気醸成、ニーズ調査などさまざまな取組の必要性は認められているが、実施はまだこれからの段階である。(5-4)
- ・企業にとってワーク・ライフ・バランスの推進は、従業員の生活の充実のほか、企業にとっての業績向上や人材確保、労使関係の良好化などにもつながると受け止められている。(5-3)

6 行政に期待されること

- ・行政が実際にどんな取組を行っているか、その内容までは知られていないのが実態だが、一方でさまざまなことが行政に期待されている。公的施設の整備のほか、社会全体の理解促進・啓発についても、工夫した取組が望まれている。(6-1、6-2)

第3部 調査結果の分析・考察

第1章 雇用の状況

はじめに ～事業所全従業員数の取扱いについて～

アンケート票では、「雇用形態別（正社員・パート・非正社員数）の従業員数」と「合計の常用従業員数」、「性別の従業員数」と「合計の従業員数」をそれぞれ記入してもらっている。事業所によっては、記入された「雇用形態別の従業員数」や「性別の従業員数」の合計が「合計の従業員数」と一致しないところもあった。

第1章では、雇用形態別・性別の雇用の状況を分析するために、記入された雇用形態別・性別の従業員数の値を加算して「合計の従業員数」として用いている。

第1章以外における、事業所従業員規模別の分析などにおいては、事業所が記入した「合計の従業員数」をもとに分類している。

調査票 Q3

(人)

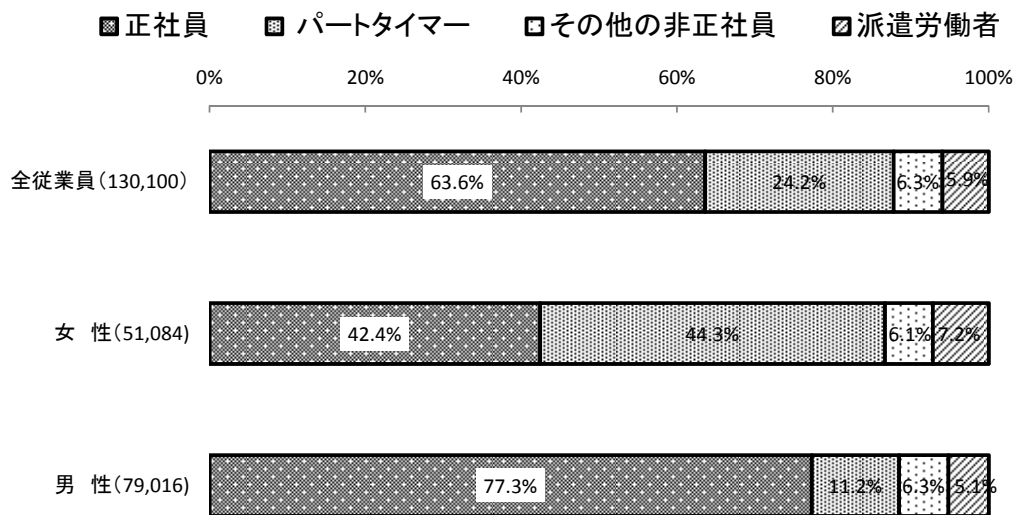
	常用従業員				派遣労働者	合計
	正社員	パート タイマー	その他の 非正社員			
男性	74,947	61,089	8,861	4,997	4,069	79,016
女性	47,424	21,675	22,613	3,136	3,660	51,084
男女計	122,371	82,764	31,474	8,133	7,729	130,100

※ それぞれの区分における男女計を修正し、さらに常用従業員の値を正社員・パートタイマー・その他の非正社員の合計値に修正

1-1 男女それぞれの雇用形態の特徴

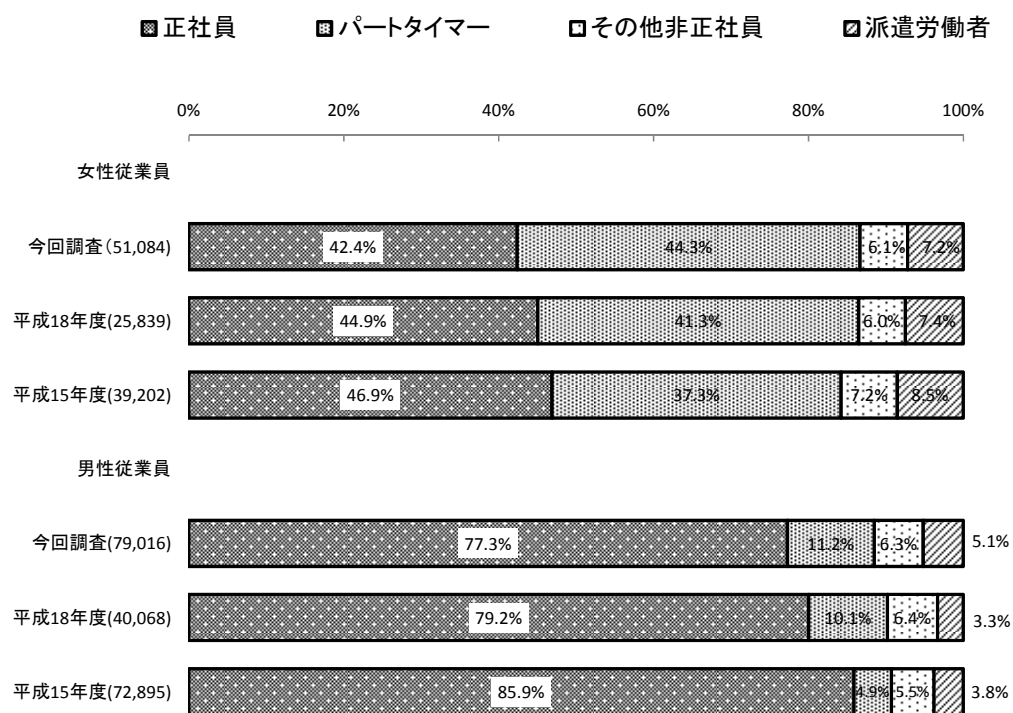
今回調査対象となった事業所では、平均すると従業員のうち64%が正社員、24%がパートタイマーとして勤務をしている。残りは、その他の非正社員か派遣労働者である(図表1-1-1)。男性においては、8割近くが正社員であり、パートタイマーは1割強にとどまる一方、女性においては、正社員が5割を割り込み、パートタイマーの方が多くなっている。男女間で、正社員と非正社員の比率には大きな差があり、これは過去の調査と比較をしても改善は見られていない(図表1-1-2)。女性の正社員比率は、徐々にではあるが下がっており、女性の正規雇用はまだまだ進んでいない現状が明らかである。

図表 1-1-1 従業員の雇用形態別構成比(性別)



※ ()内の数字は標本となる従業員数

図表 1-1-2 従業員の雇用形態別構成比（過去の調査との比較）



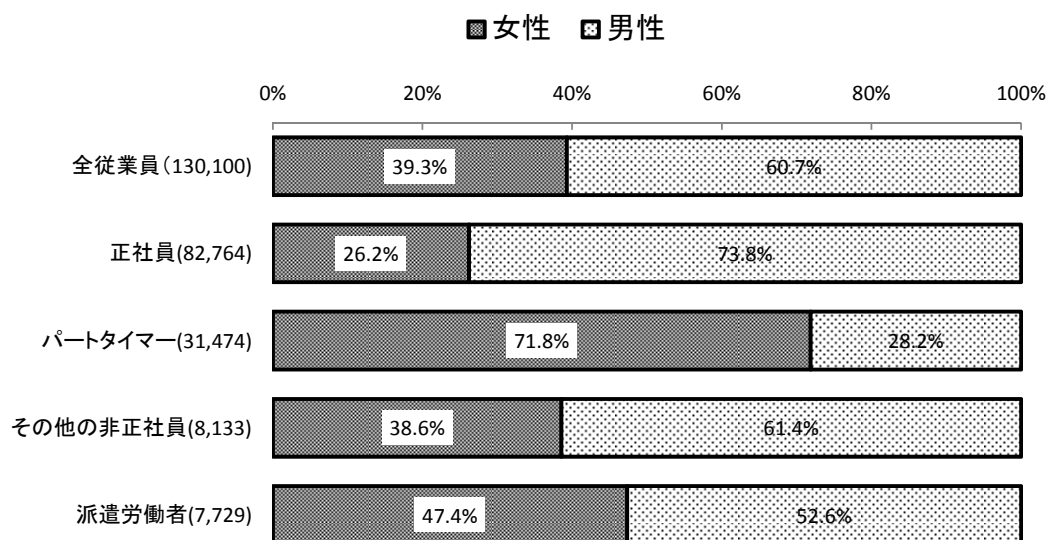
※ ()内の数字は標本となる従業員数

1-2 雇用形態別に見た性別割合

雇用形態別に男女比を見ていくと、正社員においては、74：26で男性が圧倒的に多いのに対して、パートタイマーは反対に72：28で女性が圧倒的に多い（図表1-2-1）。ただ、派遣労働者においては、平成18年度調査と比べると、男性の比率が高まっていることが注目される（図表1-2-2）。これについては、厳しい雇用状況や雇用慣習の変化により、男女を問わず派遣労働を選択せざるを得ない状況がうかがえる。

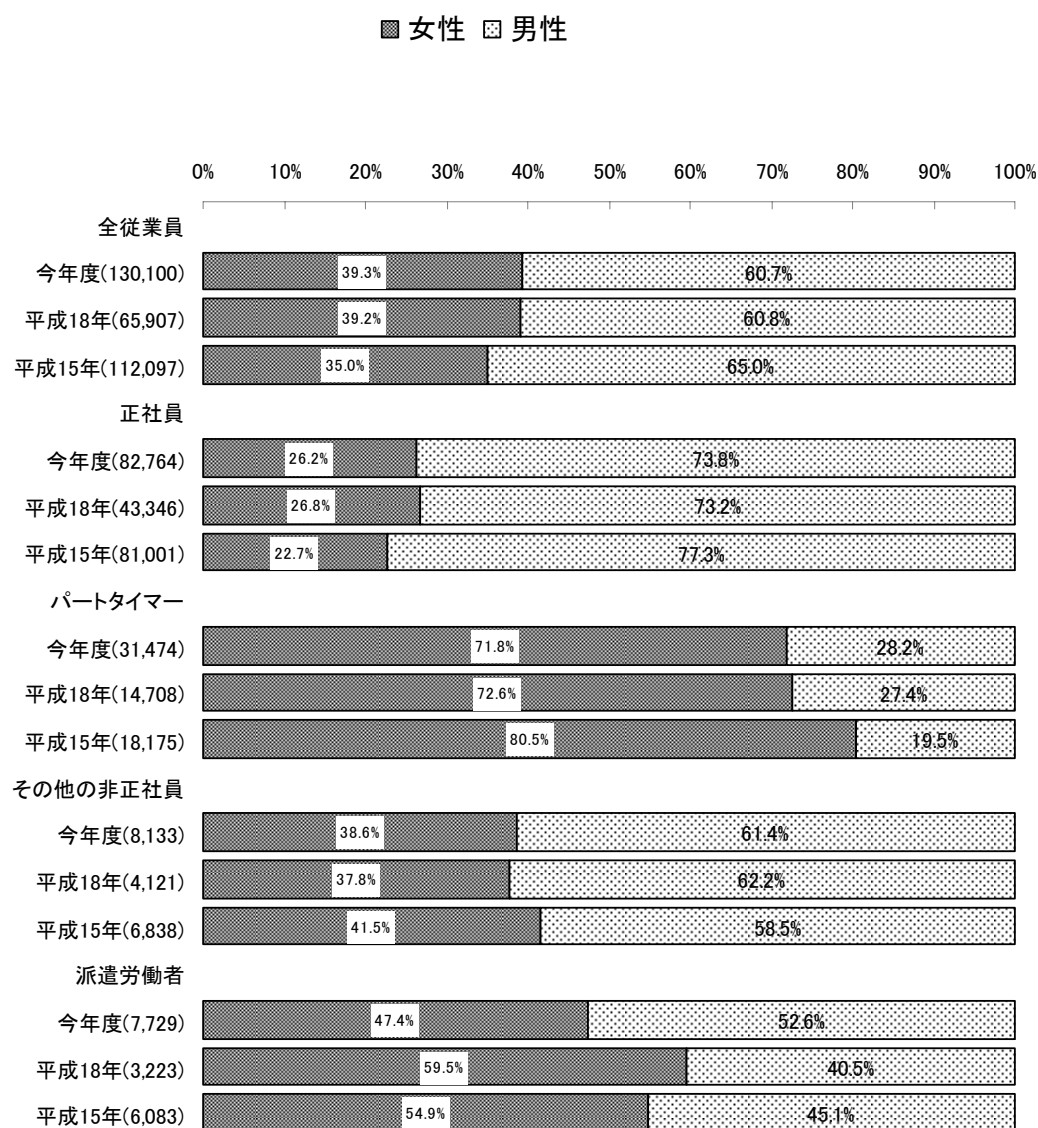
また、働く労働者総数としても61：39で男性が多くなっており、事業所においては全体としては男性が主力を占め、女性の進出が進んでいない状況がある。

図表 1-2-1 雇用形態別に見た従業員の性別比



※ ()内の数字は標本となる従業員数

図表 1-2-2 雇用形態別に見た性別比（過去の調査との比較）



※ ()内の数字は標本となる従業員数

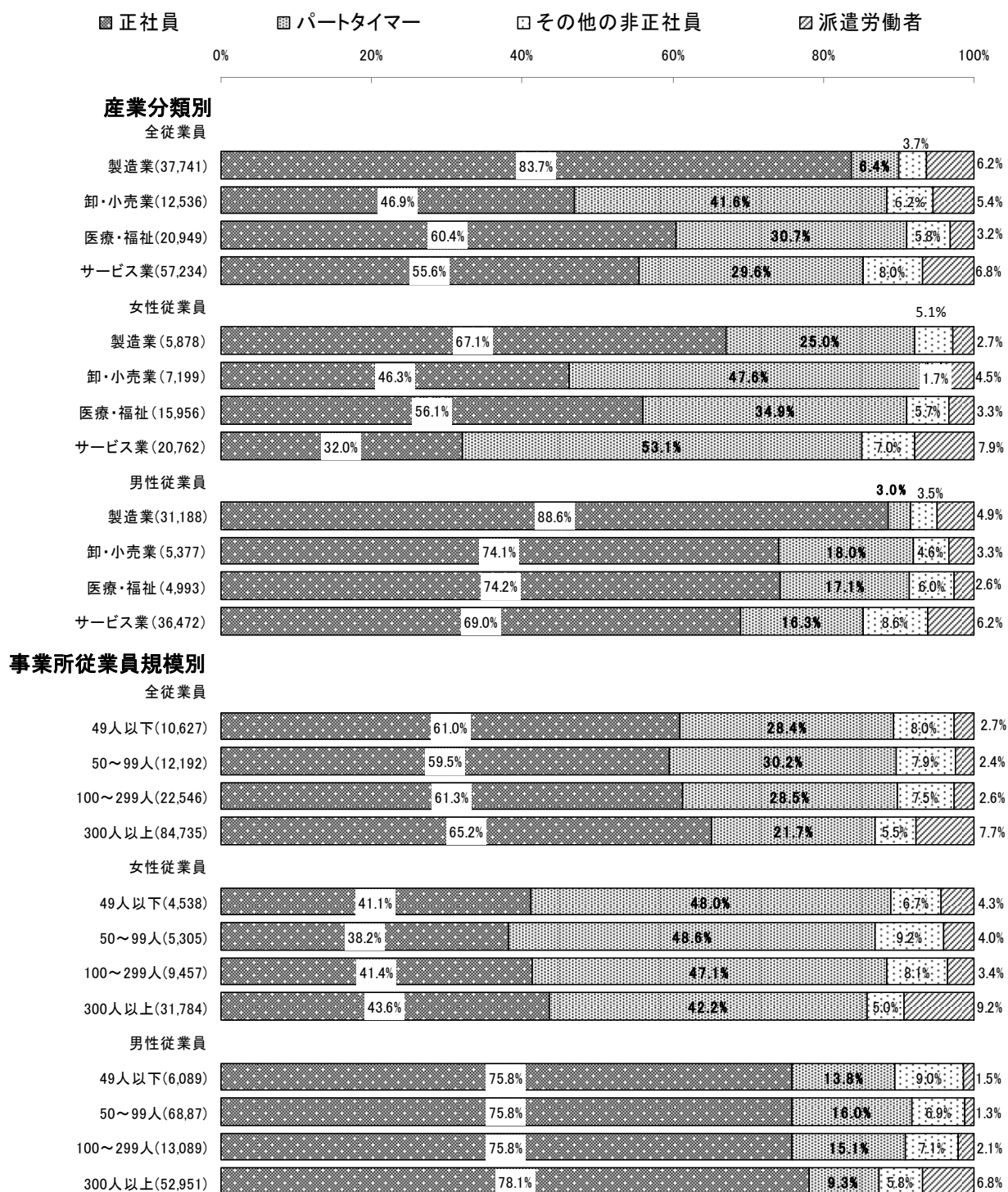
1-3 産業分類別・事業所規模別の特徴

産業分類別に比較すると、全体としては製造業における正社員の比率が高いのが目立つ。どの産業分類においても、女性の正社員比率は男性の正社員比率より低いが、それはとくに卸・小売とサービス業において顕著である。この2つの産業分類においては、パートタイマーで働く女性が多い（図表 1-3-1）。

一方、医療・福祉においては、従業員総数は 76:24 で圧倒的に女性が多い（図表 1-3-2）。また、女性の正社員比率も男性の正社員比率と比べてそれほど遜色ないことが注目される（図表 1-3-1）。非正社員は 85:15 で女性の方が多く（図表 1-3-4）、この業界においては“パートタイマー＝女性”という傾向が一般的に強いようである。

事業所規模別に見ると、それほど顕著な傾向は見られないが、300人以上の大規模事業所において、男性従業員の比率が高いことが注目される（図表 1-3-2）。これは正社員においても非正社員においてもそうだが（図表 1-3-3、図表 1-3-4）、むしろ数の上では大規模事業所のほうが女性の進出が進んでいない。

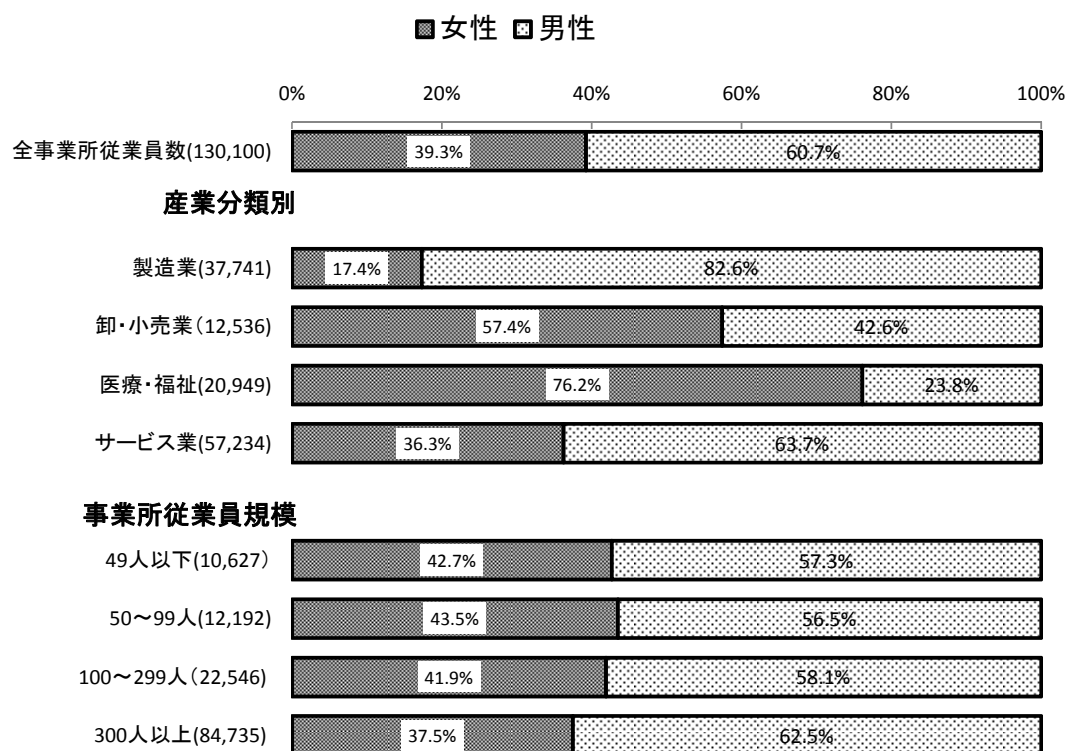
図表 1-3-1 男女別に見た従業員の雇用形態別構成比（産業分類別／事業所従業員規模別）



※ ()内の数字は標本となる従業員数

※ 産業分類が無回答の事業所があるため、産業分類別の内訳合計値と全事業所の数値とは一致しない。

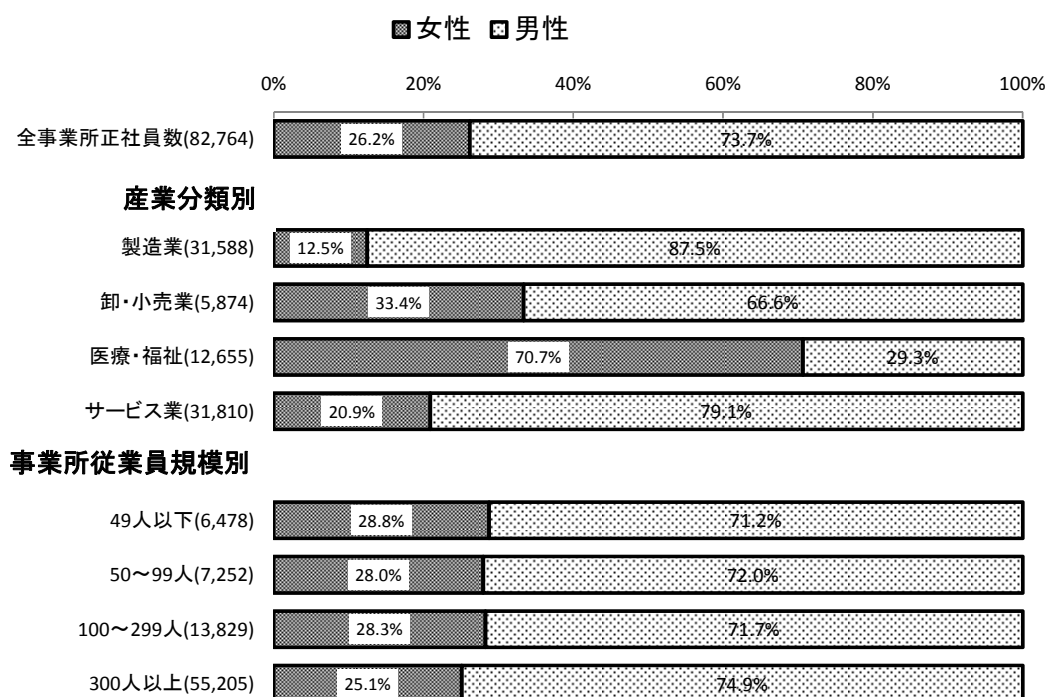
図表 1-3-2 全従業員の性別比（産業分類別／事業所従業員規模別）



※ ()内の数字は標本となる従業員数

※ 産業分類が無回答の事業所があるため、産業分類別の内訳合計値と全事業所の数値とは一致しない。

図表 1-3-3 正社員の性別比（産業分類別／事業所従業員規模別）

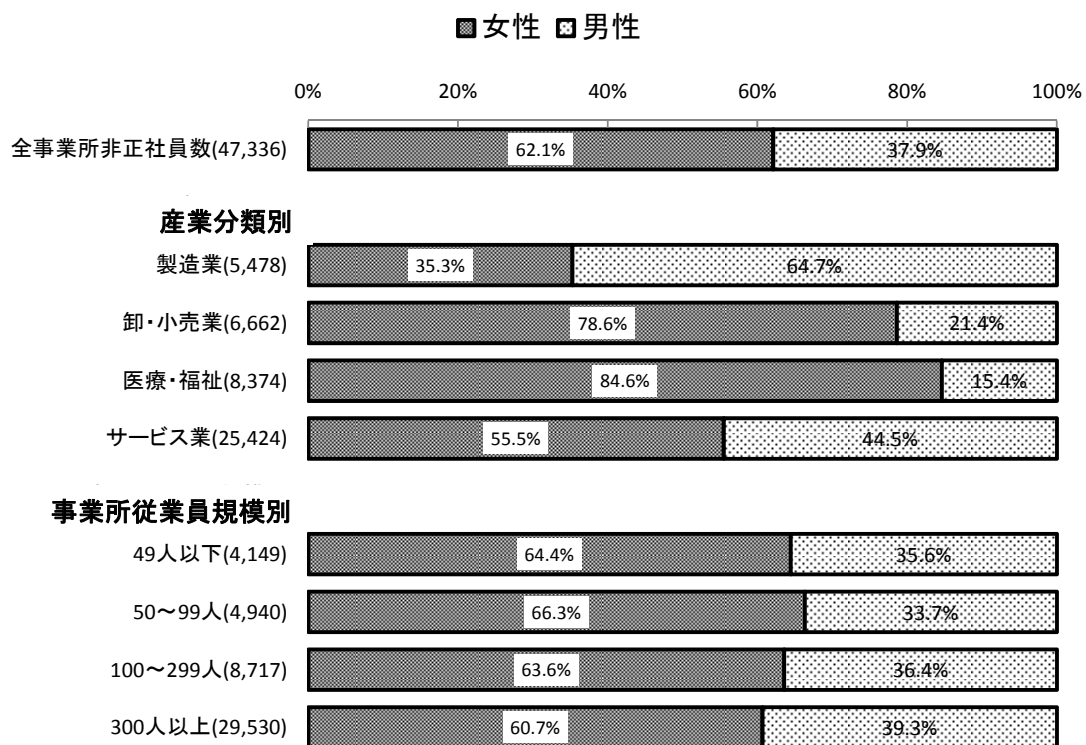


※ ()内の数字は標本となる従業員数

※ 産業分類が無回答の事業所があるため、産業分類別の内訳合計値と全事業所の数値とは一致しない。

図表 1-3-4 非正社員の性別比（産業分類別／事業所従業員規模別）

※ 「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

※ 産業分類が無回答の事業所があるため、産業分類別の内訳合計値と全事業所の数値とは一致しない。

第2章 女性管理職の割合と女性の能力活用

2-1 女性管理職の割合

平成18年度調査と比べると、取締役クラスにおいて女性の割合が増加しているが、その他はあまり変化していない（図表2-1-2）。

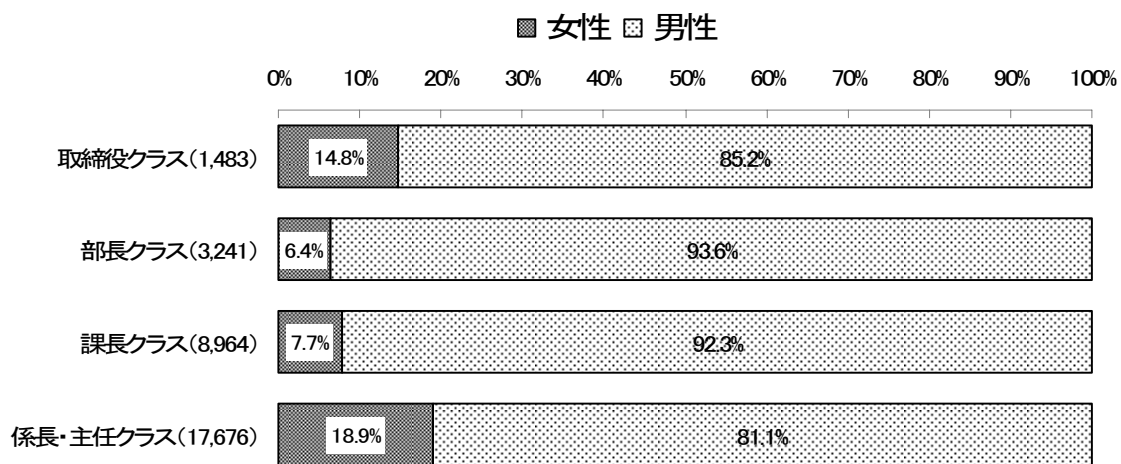
職位間で比較すると、係長クラスと取締役クラスにおける女性の割合がやや高く、その間に位置する課長・部長クラスにおける女性の割合は低い（図表2-1-1）。係長クラスまでは女性の進出もある程度進んできているが、女性の勤続年数が一般的に短い等の問題もあり、事業所の上位管理職まではまだ進出が進んでいないことが見て取れる。勤続年数に起因して上位管理職への進出が進まないという課題は、現在係長クラスに在職している女性が、順次課長クラスに昇進することで解消に向かうことが期待される。

取締役において女性の割合が比較的高いのは、女性経営者や女性起業家の存在が背景にあると思われる。また、小規模事業所において女性管理職の割合が高いが、図表2-1-6に見られるように、女性の取締役が在籍する事業所においては、明らかに部長以下の各管理職にも女性が起用されることが多い。それ以外の事業所と比べて、女性の割合がそれぞれ13～15%程度高くなっている。

大きな企業では、女性のセンスや男女バランスを考慮して、女性が社外取締役に起用されることもあると思われるが、大規模事業所における女性取締役の比率は低くなっている（図表2-1-4）。

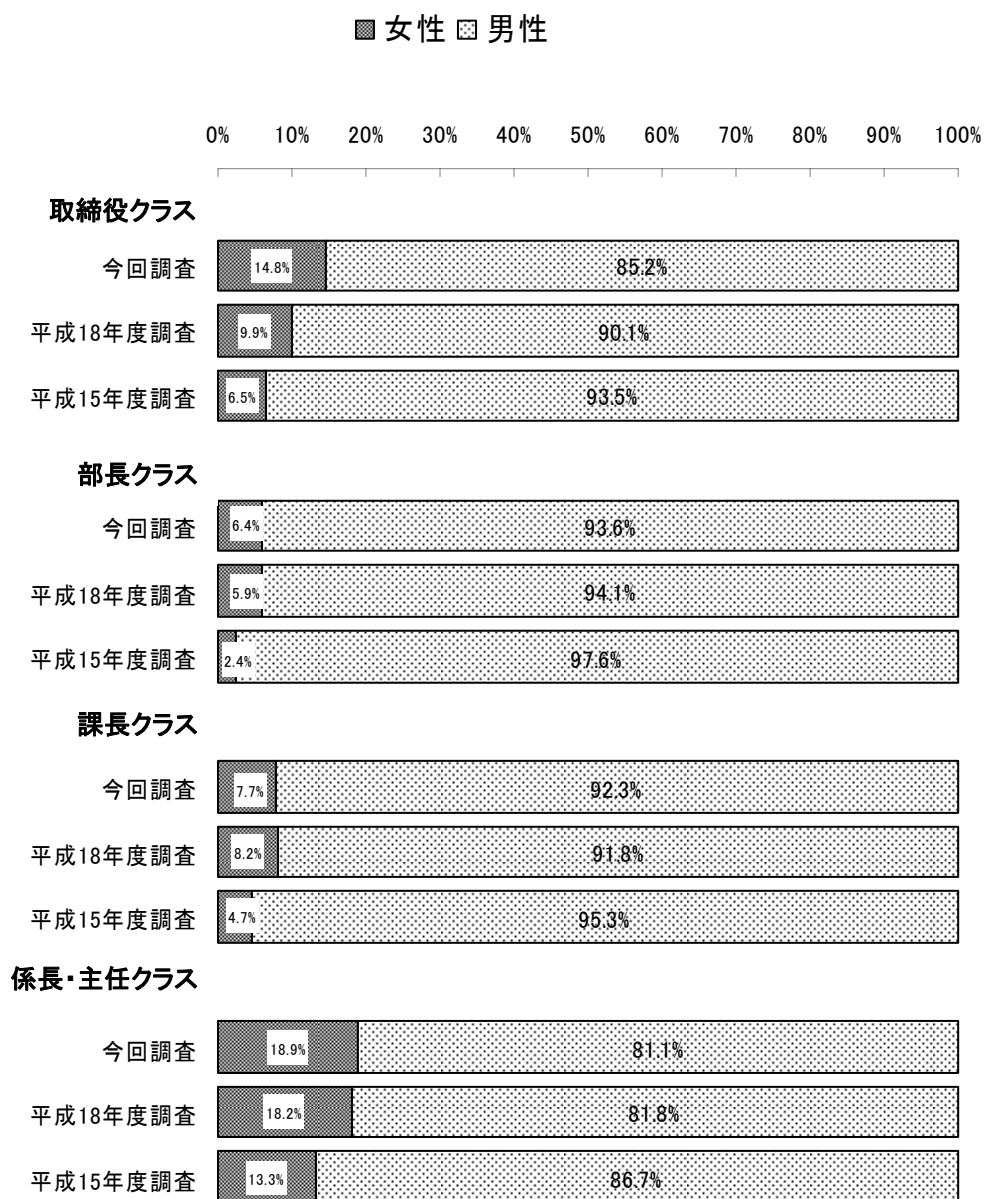
図表2-1-3で産業分類別に見ると、医療・福祉において女性の比率が高いが、これは従業員に女性が多いことに起因していると思われる。ただ医療・福祉においても、取締役クラスは部長～係長クラスに比べ女性の比率は低く、経営層までの女性の進出は今一歩である。

図表 2-1-1 管理職の職位別性別比

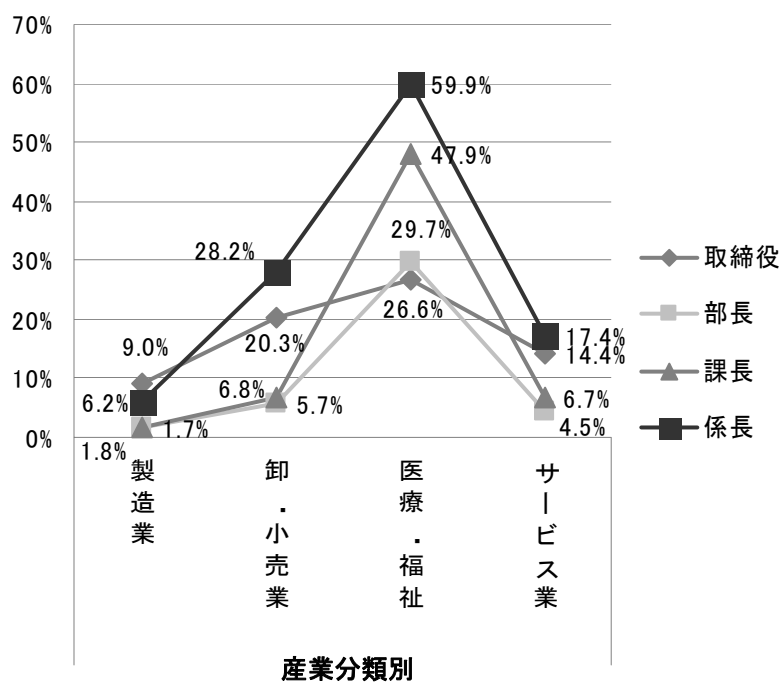


※()内の数字は標本となる人数

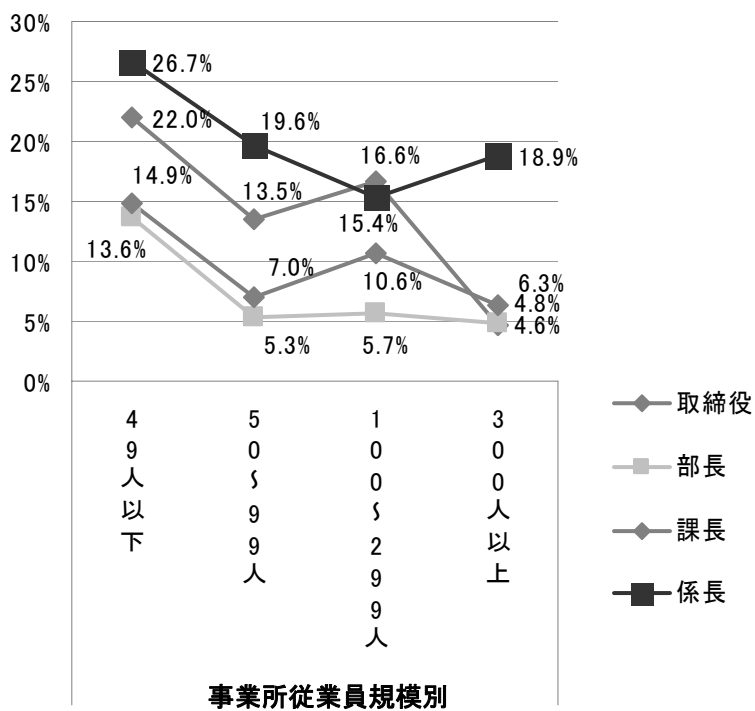
図表 2-1-2 管理職の職位別性別比（過去の調査との比較）



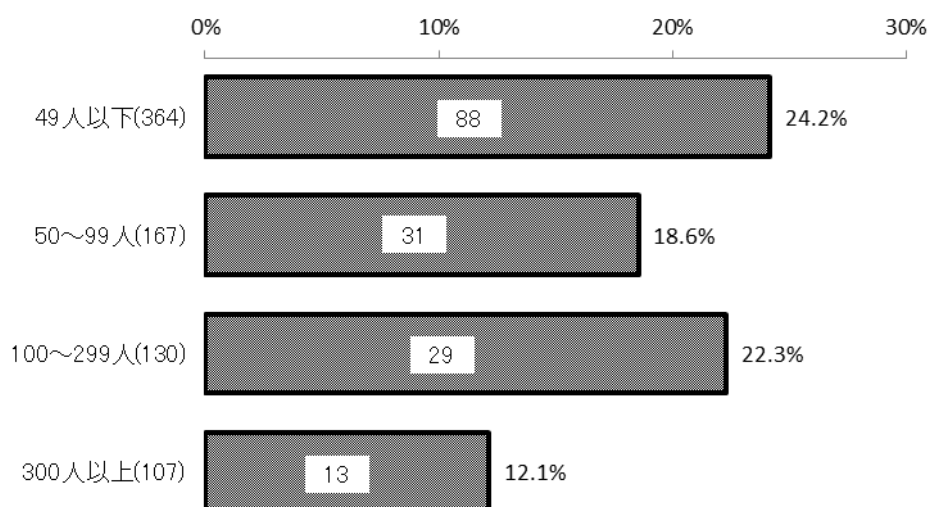
図表 2-1-3 管理職に占める女性の割合（産業分類別）



図表 2-1-4 管理職に占める女性の割合（事業所従業員規模別）

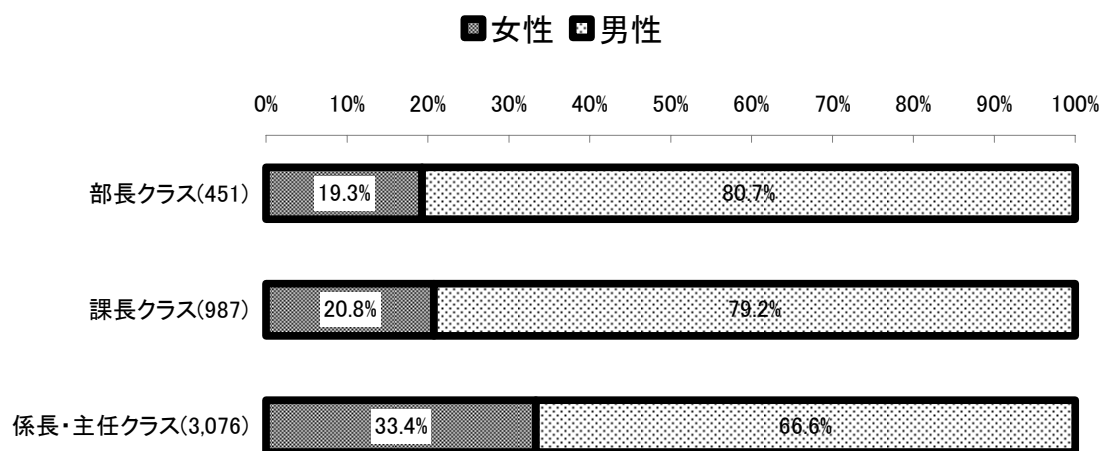


図表 2-1-5 規模別に見た女性取締役がいる事業所の割合



※ ()内の数字は標本となる事業所数

図表 2-1-6 女性取締役がいる事業所における部長以下管理職の性別比



※ ()内の数字は標本となる人数

2-2 女性管理職の数が少ない理由

図表 2-2-1 によると、まず「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」という回答が多い。これは職位が上になるほど顕著であり、係長クラスでは 18%だが、取締役クラスでは 46%にも達する。

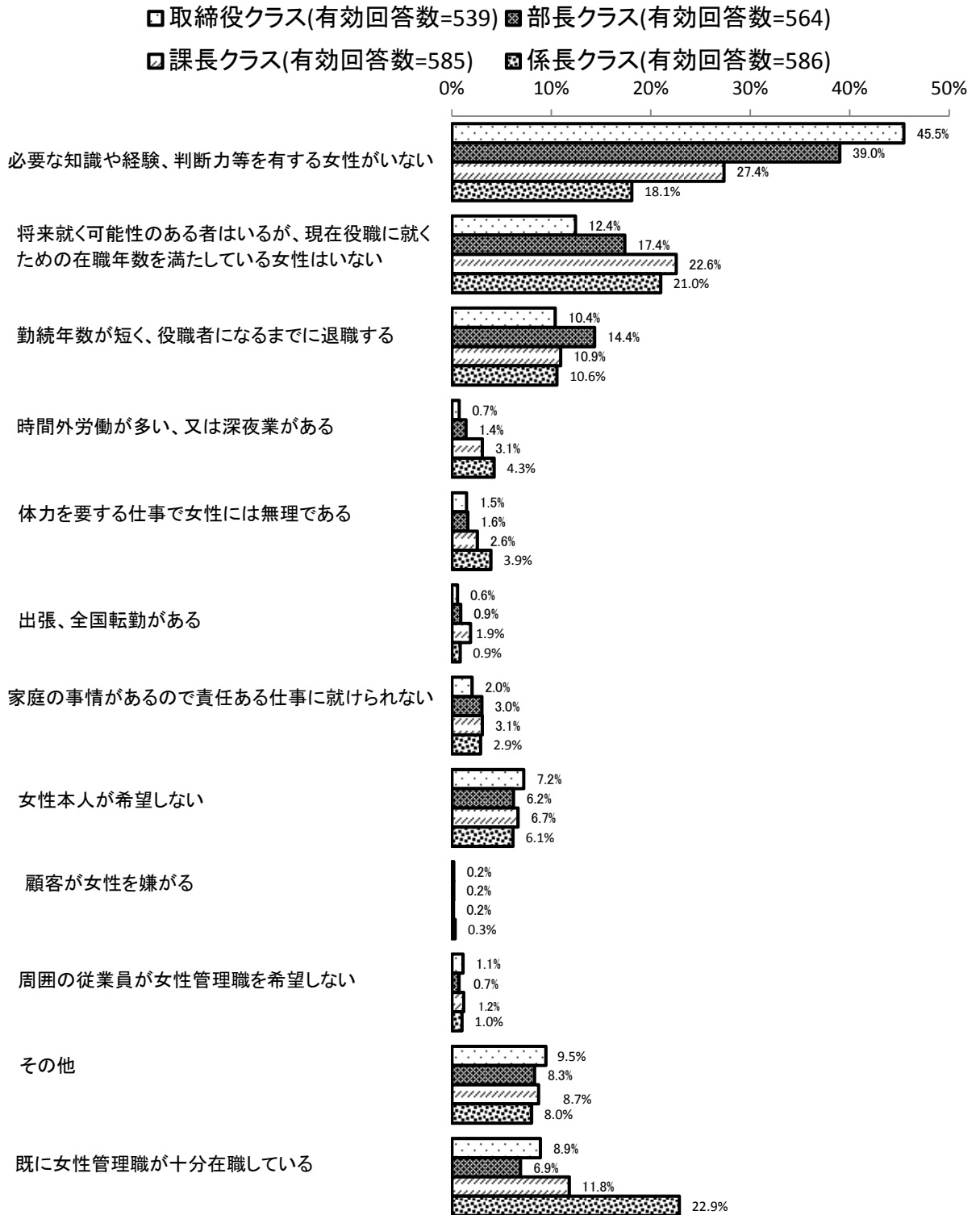
次に、「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性がない」と「勤続年数が短く、当該クラスの管理職になるまでに退職する」という勤続・在職年数の関連に原因を求める回答が多い。2つの選択肢に対する回答を合わせると部長～係長クラスではそれぞれ 32～34%であり、取締役クラスではやや下がって 23%である。

また、この勤続・在職年数との関連についてさらに分析を行うと、「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」という傾向は事業所規模に関わらず同程度であった。一方で、大規模な事業所ほど「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がない」という傾向が強かった。在職年数が少ない女性の就労継続を実現していくことが、特に大規模な事業所において女性の管理職の増加につながる事が分かる。(図表 2-2-2)

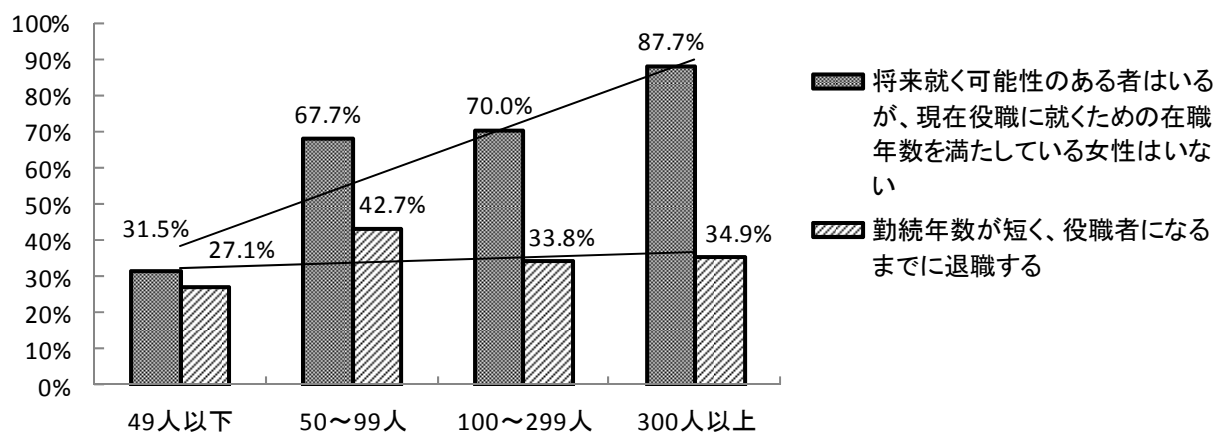
図表 2-2-1 に戻ると、その他の「時間外労働」「体力」「出張・転勤」「家庭の事情」「顧客や周囲の従業員の希望等」などの理由は、概して回答が少ない。ここで見る限り、事業所は女性であることや家庭の事情を判断材料にしているわけではなく、純粋に本人の能力や経験(勤続年数)で管理職を選んでいる。女性が長く働ける職場になり、また女性自身も1つの企業で勤続することを希望すれば、女性が管理職になることを妨げる要因の1つは取り除かれることとなる。

「その他」の具体例としては、“女性がない” “女性はパートタイマーしかいない” などの回答が多かった。中には“女性に適している職務が総務・経理のみ” “女性用の設備(トイレ・更衣室等)を整備中” といったコメントもあった。

図表 2-2-1 女性管理職の少ない理由（職位別各項目回答比率）



図表 2-2-2 在職・勤続年数が原因で女性が管理職になれないことは、事業所従業員規模と関係があるか



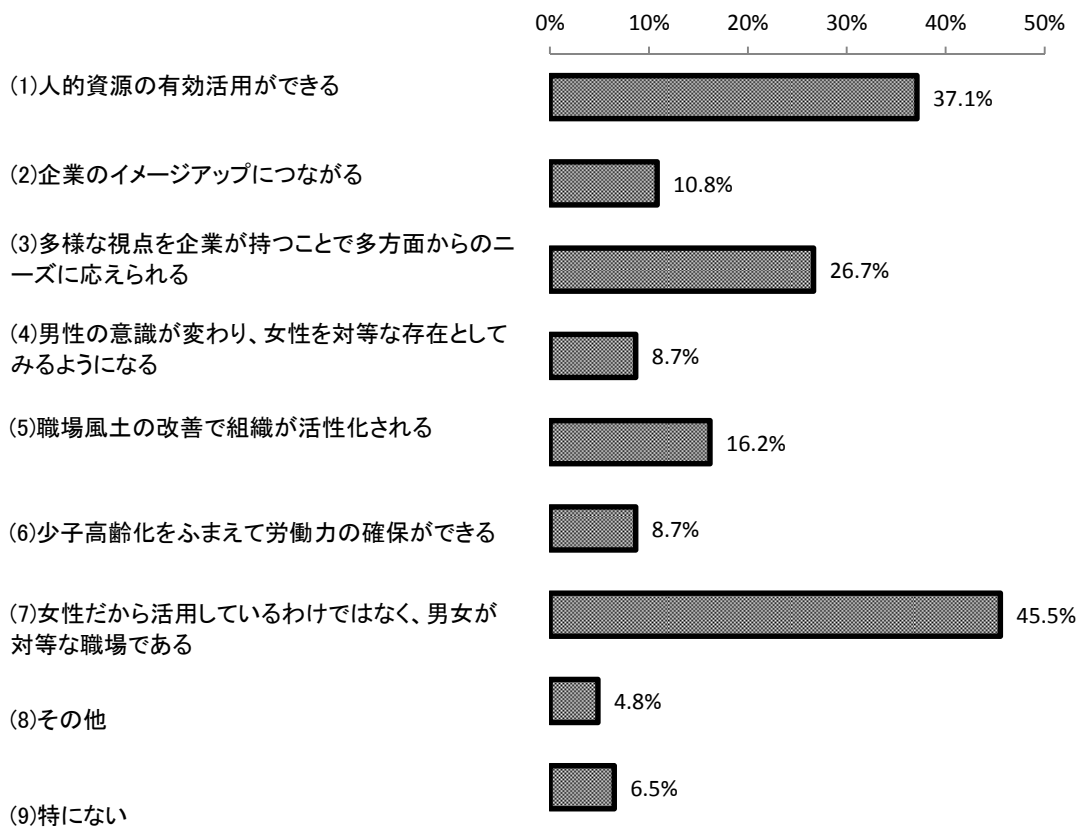
※ 上記の図表は、在職・勤続年数が原因で女性が管理職になれないことと事業所従業員規模との関係を見るためのグラフで、傾向が分かるように補助線を付している。

2-3 女性の能力を活用することのメリット

女性の能力を活用するメリットとしては、「人的資源の有効活用ができる」や「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」との実利的な効果を期待する回答が多い。「企業のイメージアップ」や「男性が女性を対等な存在としてみるようになる」などの間接的な効果については、あまり回答は多くない。昨今の景気低迷もあってか、「労働力の確保」についても回答は少なくなっている（図表 2-3-1）。

図表 2-3-1 女性の能力を活用することのメリット（各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合）（2つまで複数回答）

標本数=784



2-4 女性の能力を活用するための取組の有無

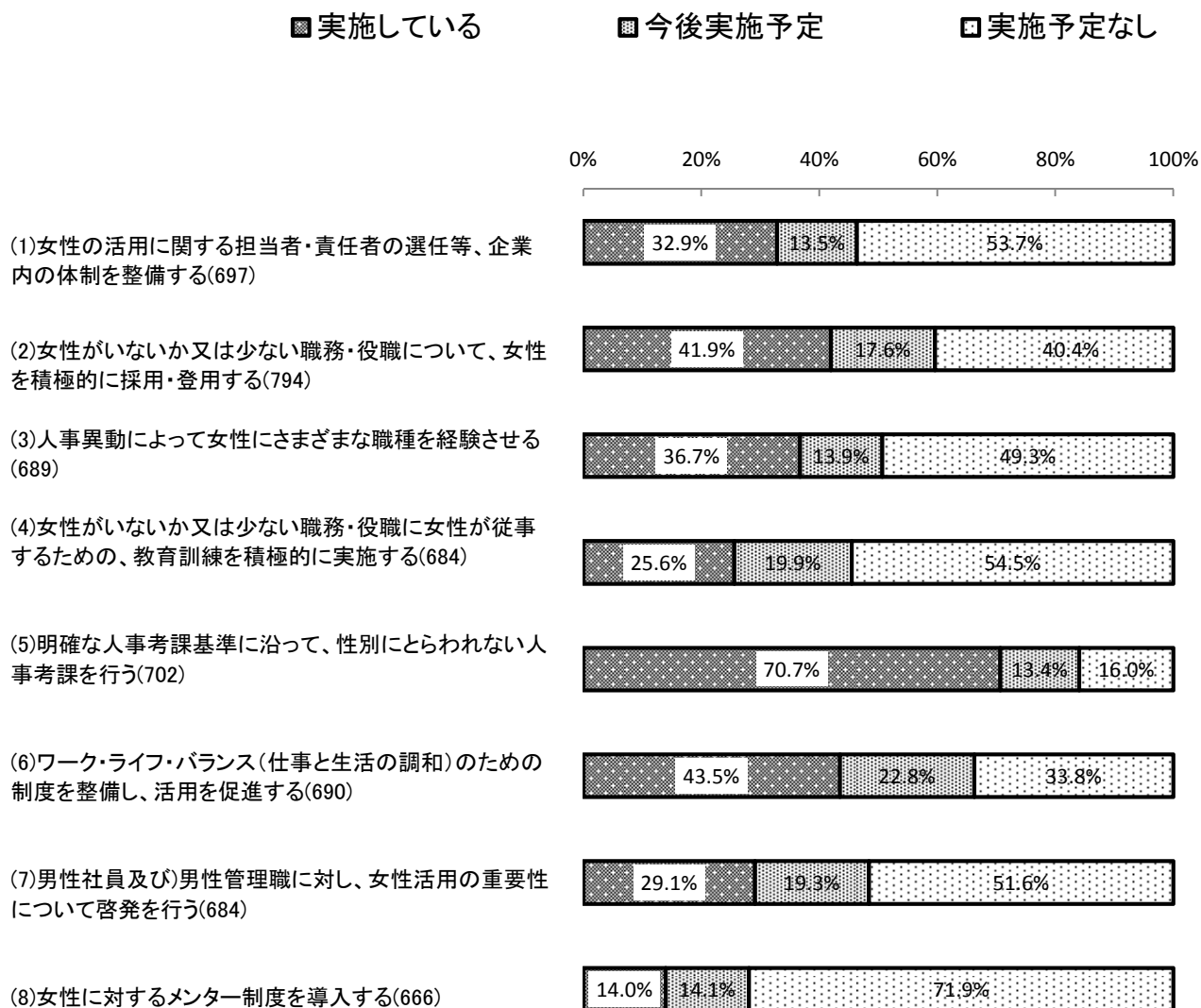
図表 2-4-1 で選択肢にあげた取組の中では、「明確な人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事考課を行う」が、とくに実施率が高く、7割以上の事業所で実施している。必ずしも女性の能力活用のためだけに行われる取組ではないが、効果が上がっていると思われる。

図表 2-4-2 で経年変化を見ると、人事考課を行うことに加え、「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」ことの実施率が年々高まっている。女性だからといって採用・登用されることについての周囲の潜在的な反発や本人のやりづらさに留意する必要があるが、格差是正のためのポジティブ・アクションを進めることは重要である。

事業所の規模や企業の規模で見ると、全体的に事業所の大小にかかわらず大企業ほど取組が進んでおり、企業全体による支援が有効であることがうかがわれる（図表 2-4-3）。

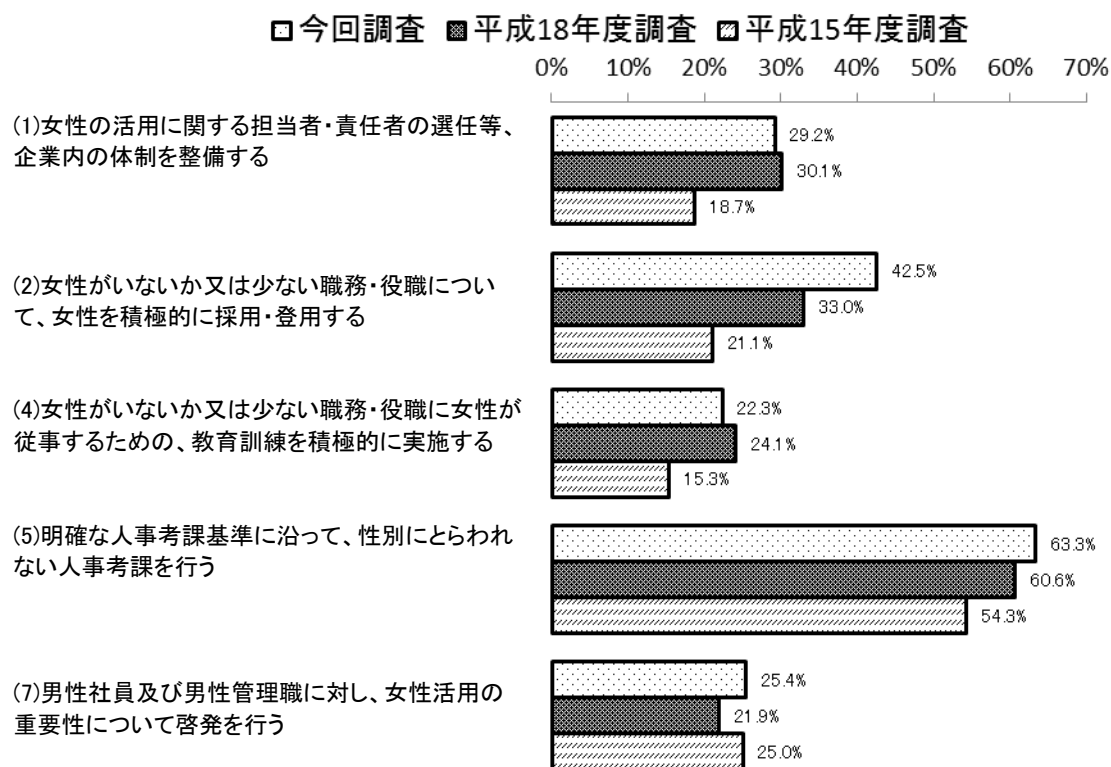
図表 2-4-1 女性の能力を活用するための取組の実施状況

(実施の効果にかかわらず「実施している」を1つの項目に統合した回答構成比)



※ ()内の数字は有効回答数

図表 2-4-2 女性の能力を活用するための取組の実施率（実施していると回答した事業所数の全事業所数に占める割合）の過去の調査との比較



※ 項目(3)、(6)、(8)は今回調査が初出であるため経年比較の対象から外した。

図表 2-4-3 女性の能力を活用するための取組の実施率（実施していると回答した事業所数の産業分類別／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事業所総数に占める割合）

	標本数	(1) 企業内の担当者・責任者の体制を整備する	(2) 登用する女性を積極的に採用・活用する	(3) 少ない職務・役割につかいない女性を積極的に採用・活用する	(4) さまざまな職種を経験させる	(5) 人事異動による女性にさまざまな職種を経験させる	(6) 従事するための教育訓練を積極的に実施する	(7) 少ない職務・役割につかいない女性に教育訓練を実施する	(8) 沿って、性別にとらわれない人事考課を行う	(9) (5) 明確な人事考課基準を設け、活用を促進する	(10) 和ののための制度を整備し、活用を促進する	(11) ランスへの仕事と生活の調和をとる	(12) 要職に男性社員及び男性を優先して啓発を行う	(13) ター制度を導入する
全事業所	784	29.2%	42.5%	32.3%	22.3%	63.3%	38.3%	25.4%	11.9%					
産業分類別														
製造業	161	30.5%	37.8%	30.5%	22.0%	67.1%	40.9%	28.0%	11.6%					
卸・小売業	102	32.4%	50.0%	30.4%	26.5%	65.7%	44.1%	27.5%	11.8%					
医療・福祉	130	37.7%	41.5%	37.7%	28.5%	57.7%	39.2%	24.6%	15.4%					
サービス業	369	26.8%	47.4%	30.6%	20.3%	64.2%	38.5%	25.7%	12.2%					
事業所従業員規模別														
49人以下	384	25.8%	37.0%	20.6%	18.8%	49.2%	30.2%	22.1%	9.9%					
50～99人	164	26.2%	43.9%	36.6%	24.4%	73.8%	39.0%	31.1%	12.2%					
100～299人	130	30.8%	43.8%	36.9%	22.3%	73.1%	38.5%	20.0%	13.8%					
300人以上	106	39.6%	49.1%	56.6%	26.4%	77.4%	60.4%	33.0%	12.3%					
49人以下事業所企業全体従業員規模別														
企業全体99人以下	235	23.0%	35.7%	17.0%	19.1%	43.4%	24.7%	19.6%	6.8%					
企業全体100～299人	48	29.2%	33.3%	16.7%	16.7%	60.4%	29.2%	25.0%	16.7%					
企業全体300人以上	91	41.8%	57.1%	42.9%	27.5%	73.6%	54.9%	33.0%	20.9%					

2-5 女性の能力を活用する上での課題

【全体的な特徴】

図表 2-5-1 及び図表 2-5-2 を見ると、最も回答が多かったのが「女性の勤続年数が平均的に短い」こと（57%）で、平成 18 年度調査と比べても、かなり割合が高くなっている。次いで「家庭責任を考慮する必要がある」（50%）、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」（33%）の割合が高くなっており、女性に対する固定的な性別役割分担意識に関連した回答が多い。一方で、顧客や周囲からの信頼・理解等に関する選択肢は割合が低くなっている。

ただし、「家庭責任」に関しては、本来は女性のみ課されるべきものではない。また、「時間外労働をさせにくい」とのことだが、この設問においても事業所側では「女性の職業意識が低い」とは思っておらず、漠然と“男性のほうが使いやすい（無理を頼みやすい）”という意識が事業所側にあるのではないだろうか。性別にかかわらず責任を分かち合うという認識の上に、女性に対して意識して適切な役割を与えることが望まれる。

【産業分類別の特徴】 図表 2-5-3 参照

製造業においては、業種によると思われるが「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」の割合が高い。また、「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である」「時間外労働、深夜労働をさせにくい」の割合も高く、男性職場となっていて、他の分類と比べても女性の能力活用が進んでいないと思われる。

卸・小売においては、「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」の回答が他業種よりさらに少なく、顧客に対面するような仕事では、女性の強みが認められていると想定される。

医療・福祉においては、「家庭責任を考慮する必要がある」の割合が高く、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」の割合は低い。この背景には、女性が医療福祉業界の仕事を、家庭と仕事を両立しやすい職場として選んでいる側面が考えられる。また、「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」の回答は少なく、卸・小売と同じように、サービス対象者に対面する仕事では、女性の強みが認められていると想定できる。

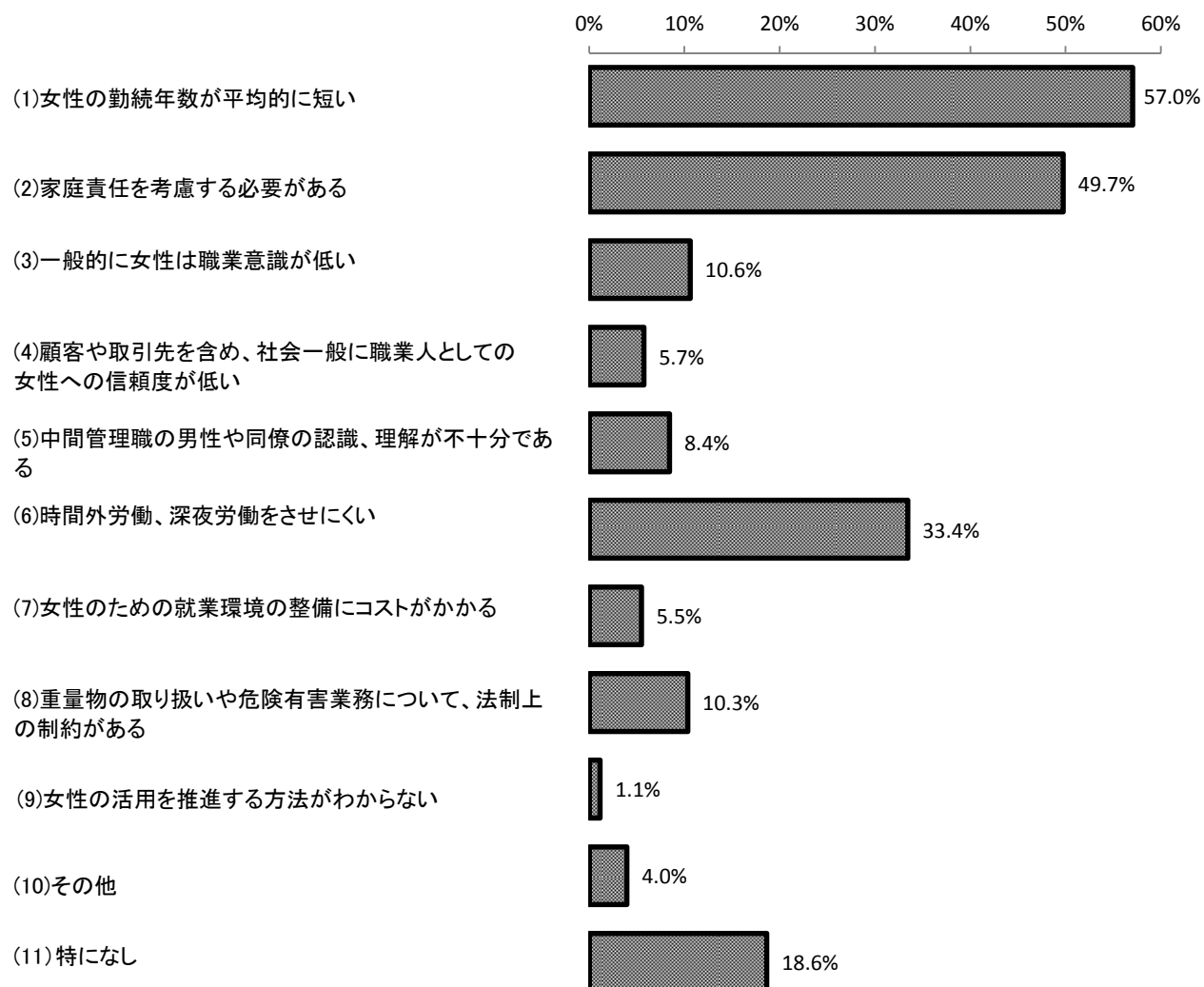
【事業所規模別の特徴】 図表 2-5-3 参照

規模別に見た特徴としては、49人以下の事業所においては、「一般的に女性は職業意識が低い」の割合がやや高い。これまで見てきたように、むしろ小規模事業所において女性が管理職等として活躍している例は多いので、女性の小規模事業所における立場は、分化・二極化していると推測される。

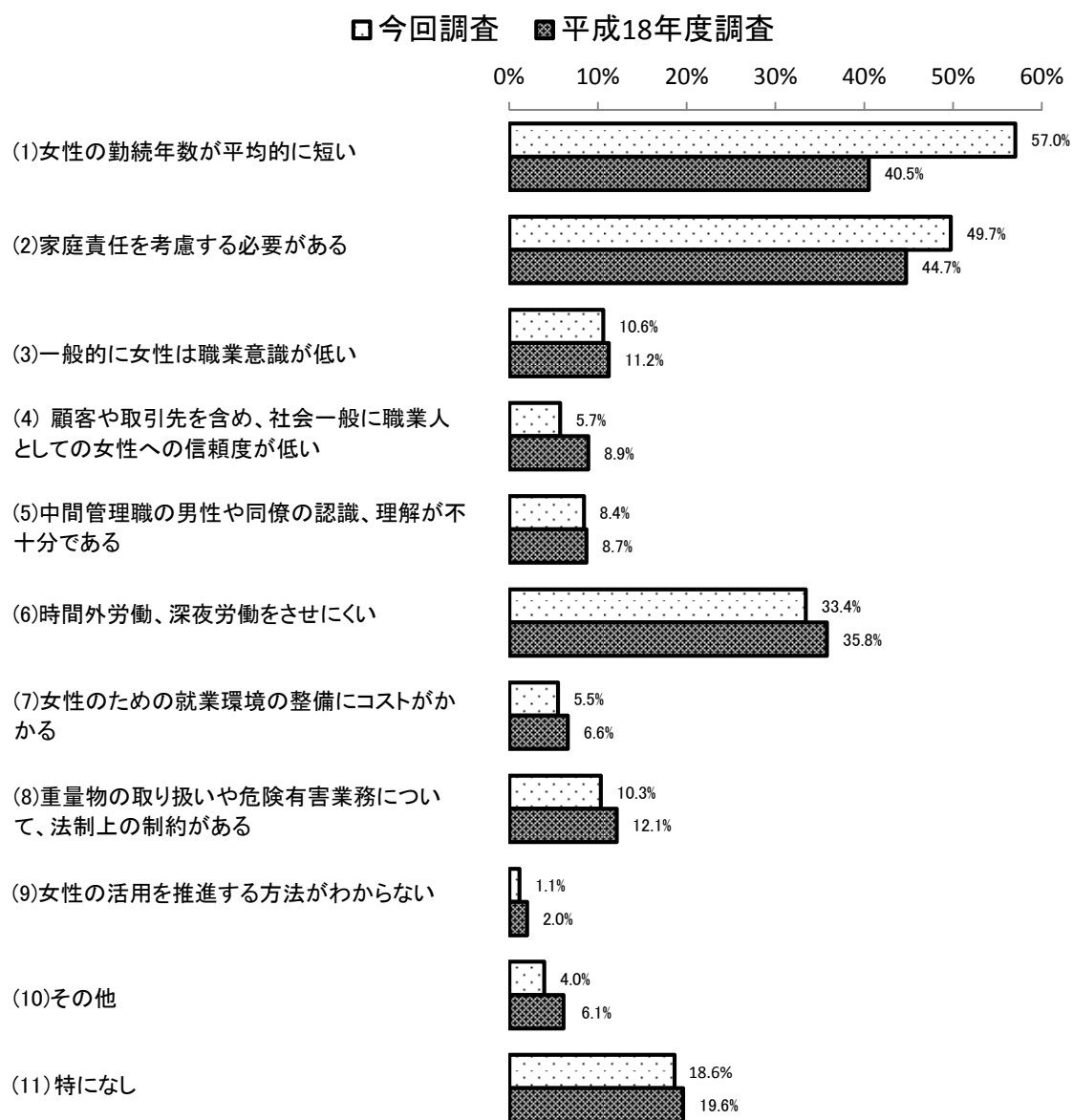
大規模な事業所になると、「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である」の割合が高く、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」の割合は低い。制度も整い、女性が企業にとっての戦力とは認められていても、まだまだ周囲の理解、責任あるポジションへの登用にはつながっていない状況が推測される。

図表 2-5-1 女性の能力を活用する上での課題（各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合）（複数回答）

標本数=784



図表 2-5-2 女性の能力を活用する上での課題（平成 18 年度調査との比較）



図表 2-5-3 女性の能力を活用する上での課題（各項目に回答した事業所数の産業分類別／事業所従業員規模別事業所総数に占める割合）

	標本数	(1) 均的に短い女性の勤続年数が平均的	(2) 必要がある家庭責任を考慮する	(3) 意識が低い	(4) 女性の社会一般への信頼度が低い	(5) 同僚の認識、理解が不十分	(6) 働かせにくい	(7) 環境の整備にコストがかかる	(8) 危険有害業務の取り扱いは	(9) 方法がわからない	(10) その他	(11) 特になし
全事業所	784	57.0%	49.7%	10.6%	5.7%	8.4%	33.4%	5.5%	10.3%	1.1%	4.0%	18.6%
産業分類別												
製造業	161	58.4%	55.3%	10.6%	8.7%	12.4%	41.6%	6.2%	18.6%	1.2%	6.2%	9.9%
卸・小売業	102	63.7%	45.1%	5.9%	5.9%	7.8%	30.4%	2.9%	8.8%	1.0%	4.9%	23.5%
医療・福祉	130	55.4%	60.0%	10.8%	0.8%	1.5%	23.8%	3.8%	2.3%	0.0%	3.1%	25.4%
サービス業	369	57.7%	44.2%	9.5%	6.2%	7.9%	32.5%	6.8%	9.5%	1.4%	3.5%	21.7%
事業所従業員規模別												
49人以下	384	52.1%	47.1%	13.8%	5.2%	6.3%	32.3%	6.3%	9.4%	1.0%	4.4%	18.2%
50～99人	164	61.6%	48.8%	8.5%	4.9%	7.3%	40.2%	3.7%	10.4%	1.8%	1.8%	17.1%
100～299人	130	60.8%	52.3%	4.6%	8.5%	10.8%	38.5%	6.2%	10.8%	0.0%	3.8%	16.9%
300人以上	106	57.5%	48.1%	7.5%	4.7%	13.2%	18.9%	4.7%	11.3%	1.9%	5.7%	23.6%

第3章 ハラスメントの防止

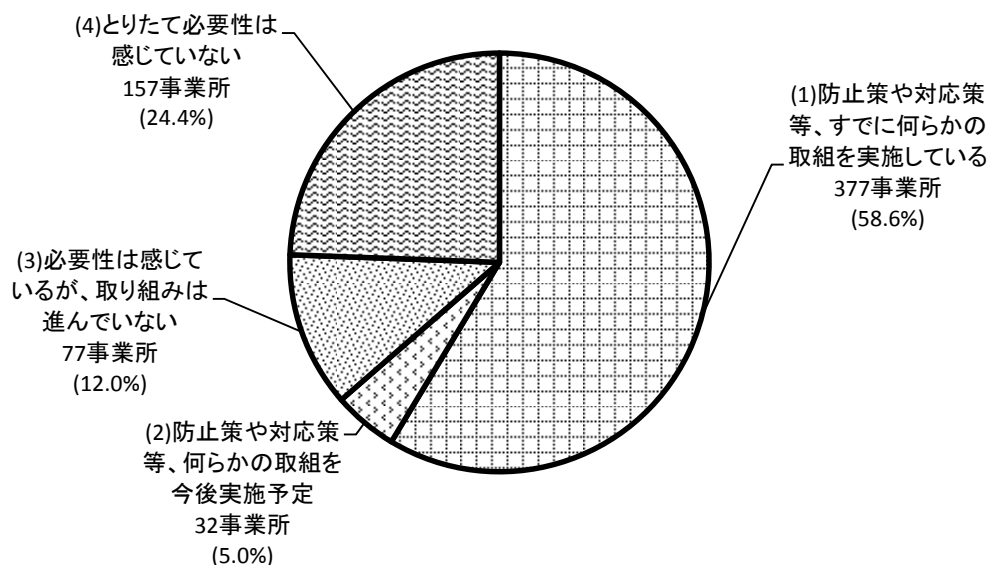
3-1 セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況について

図表 3-1-1 と図表 3-1-2 によると、6 割弱の事業所がすでに何らかの取組を実施しているが、これは 18 年度調査の時点からさほど変わっていない。男女雇用機会均等法により取組が義務付けられているにもかかわらず「必要性は感じているが、取組は進んでいない」事業所や「とりたてて必要性は感じていない」事業所が減っていない点が懸念される。

図表 3-1-3 で分析すると、産業分類別にはとくに傾向は見られないが、規模別に見ると大規模事業所ほど取組が進んでいる。さらに分析すると、小規模事業所においても大企業に属する事業所では取組が進んでいることから、事業所自体の規模の大小よりも、企業全体の規模の大きさが影響していることが分かる。

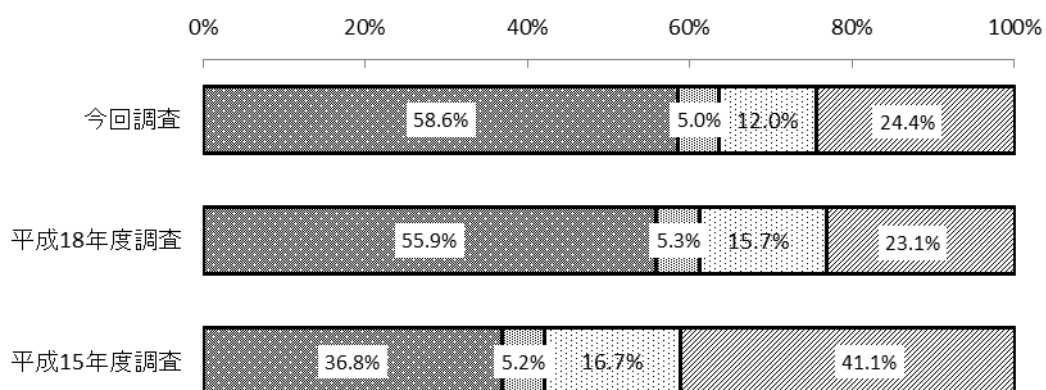
図表 3-1-1 セクシュアル・ハラスメントに関する取組状況（回答構成比）

有効回答数=643



図表 3-1-2 セクシュアル・ハラスメントに関する取組状況（過去の調査との比較）

- (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
- (2) 防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定
- (3) 必要性は感じているが、取り組みは進んでいない
- (4) とりたて必要性は感じていない



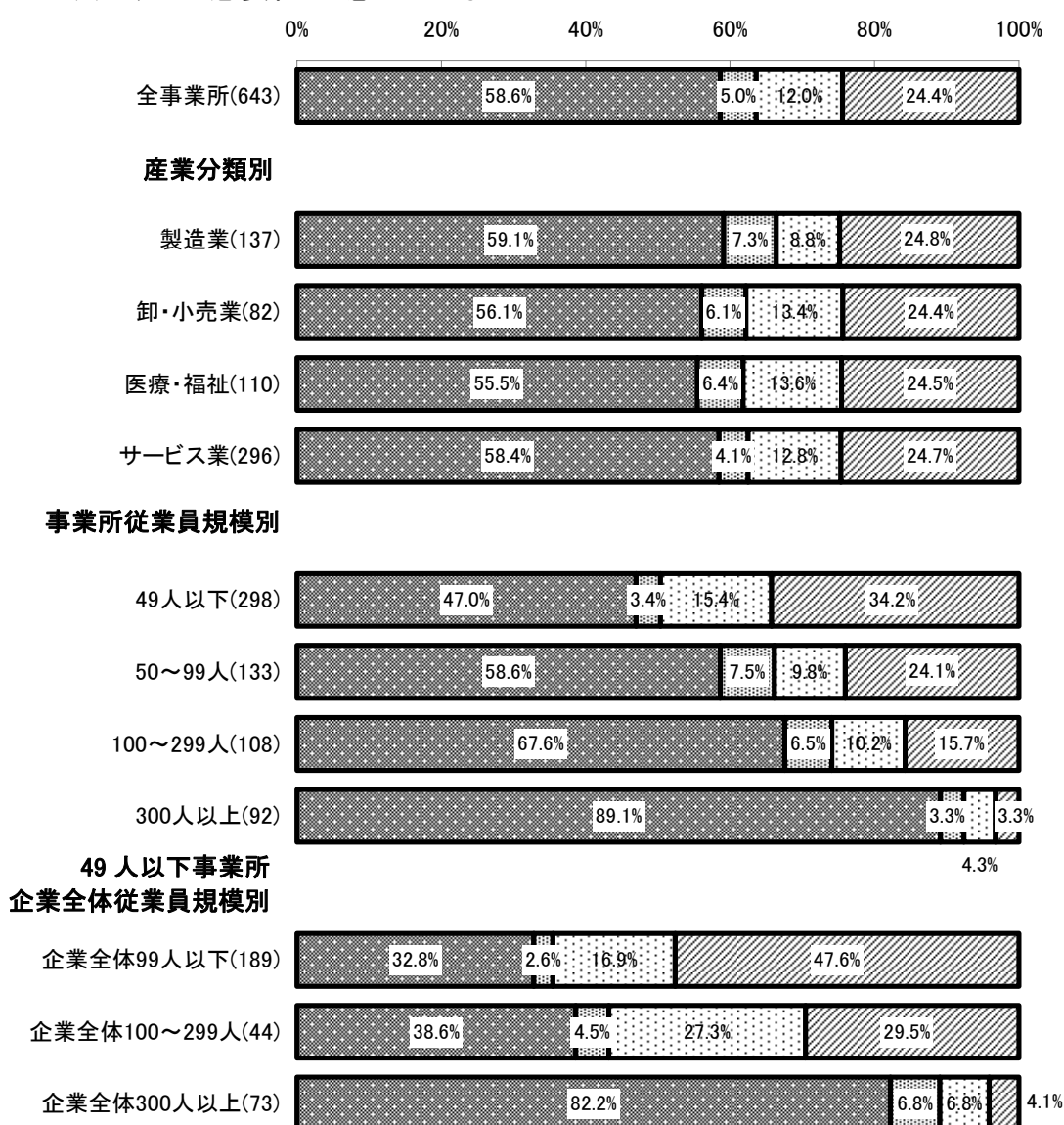
図表 3-1-3 セクシュアル・ハラスメントに関する取組状況(産業分類別/事業所従業員規模別/49人以下事業所の企業全体従業員規模別回答構成比)

■(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

▨(2)防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定

▩(3)必要性は感じているが、取り組みは進んでいない

▧(4)とりたて必要性は感じていない



※ ()内の数字は有効回答数

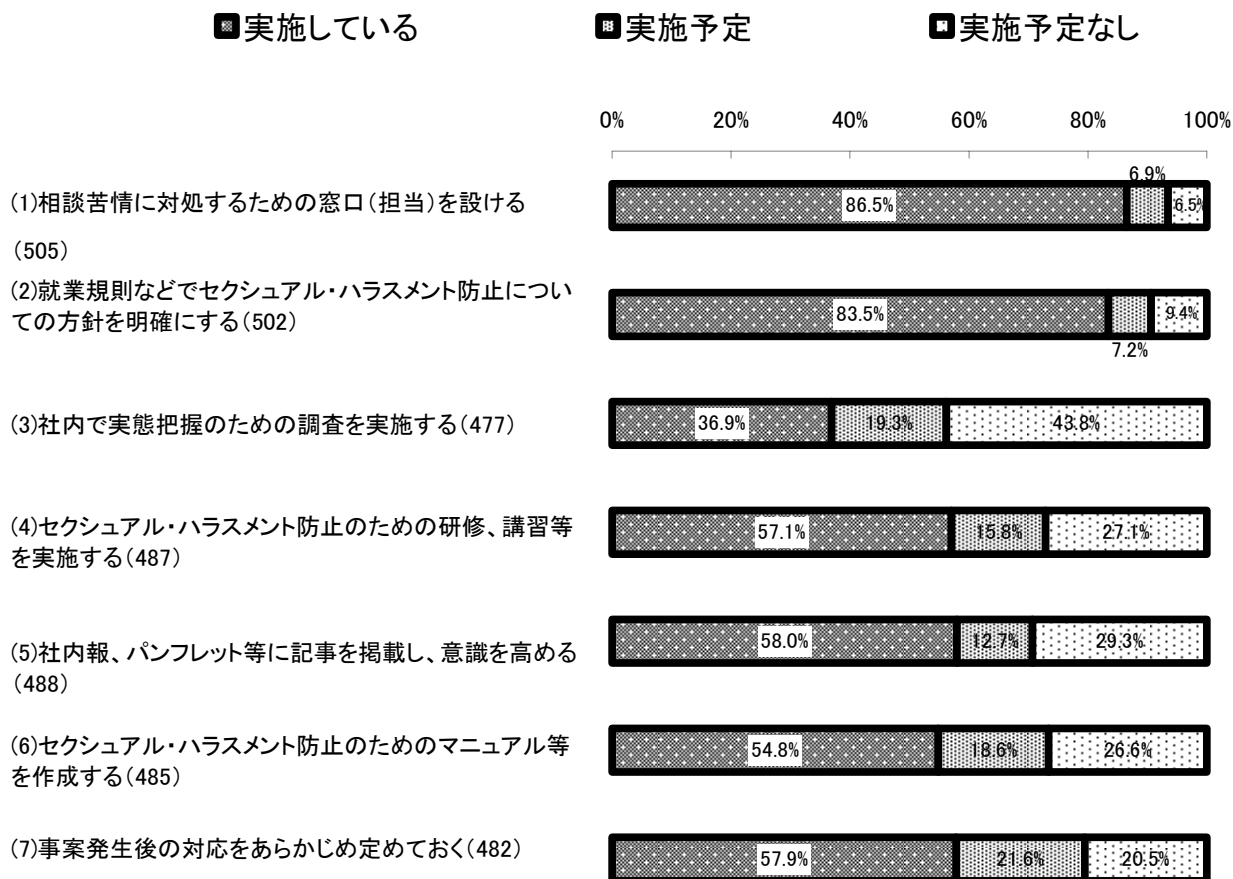
3-2 各セクシュアル・ハラスメント対策の導入状況について

3-1において、セクシュアル・ハラスメントに関して「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。

図表 3-2-1 では、「相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける」と「就業規則などでセクシュアル・ハラスメント防止についての方針を明確にする」については、実施率が8割を超え、その他の対策もおおむね5割を超える実施率となっている。ただし、「社内で実態把握のための調査を実施する」のみは実施率が4割を切っている。センシティブな部分ではあるが、事案を認識した後であってもその前であっても、啓発や研修に加え、実際の現状を把握した上での課題解決に踏み込む取組を行うことが期待される。

産業分類別では、全体的な取組状況については差が生まれなかったが（図表 3-1-3）、具体的な取組については顕著な傾向が見られた（図表 3-2-2）。まず、製造業は図表 1-3-2 で見たように男性従業員の割合が高いが、セクシュアル・ハラスメントに対する各取組の実施率が著しく低く、重点的な強化が必要である。また、女性従業員の割合の高い医療・福祉においても実施率は全体的に低めである。表面化しにくい、職場内（社内）のみならず、サービス利用者との間でもセクシュアル・ハラスメントに関する問題が生じることが最近指摘されており、注意が必要である。

図表 3-2-1 各セクシュアル・ハラスメント対策の導入状況（項目別回答構成比）



※ ()内の数字は有効回答数

図表 3-2-2 各セクシュアル・ハラスメント対策実施率（各項目に回答した事業所数の産業分類別／事業所従業員規模別／企業全体従業員規模別事業所総数に占める割合）

	標本数	め（1） の窓（1） 口相談（担 苦情）に を対処す るた	にシ（2） つユ（2） いア（2） の・業 方ハ規 針ラ則 をスな 明メど 確ンで にトセ す防ク る止	の（3） 調（3） 査（3） を社 実内 施で す実 る態 把握 のた め	習メ（4） 等（4） ト（4） を（4） 実（4） 施（4） す（4） る（4）	め等（5） に（5） 記（5） 事（5） を（5） 掲（5） 載（5） し（5） 、（5） 意（5） 識（5） を（5） 高（5） ト（5）	ルメ（6） 等（6） を（6） 作（6） 成（6） す（6） る（6）	ら（7） か（7） じ（7） め（7） 定（7） め（7） て（7） お（7） く（7） の（7） 対（7） 応（7） を（7） あ（7）
全事業所	784	55.7%	53.4%	22.4%	35.5%	36.1%	33.9%	35.6%
産業分類別								
製造業	161	11.7%	10.7%	5.6%	8.5%	8.0%	7.4%	8.0%
卸・小売業	102	52.9%	54.9%	20.6%	32.4%	32.4%	29.4%	31.4%
医療・福祉	130	50.0%	46.2%	13.1%	21.5%	22.3%	25.4%	29.2%
サービス業	369	55.8%	55.8%	22.8%	37.4%	38.2%	35.8%	34.7%
事業所従業員規模別								
49人以下	384	39.3%	39.1%	17.2%	23.4%	23.7%	24.2%	23.7%
50～99人	164	62.8%	57.3%	26.2%	39.0%	36.6%	35.4%	40.9%
100～299人	130	66.9%	65.4%	18.5%	42.3%	40.0%	37.7%	40.0%
300人以上	106	86.8%	83.0%	36.8%	65.1%	71.7%	61.3%	62.3%

3-3 パワー・ハラスメントに対する取組状況について

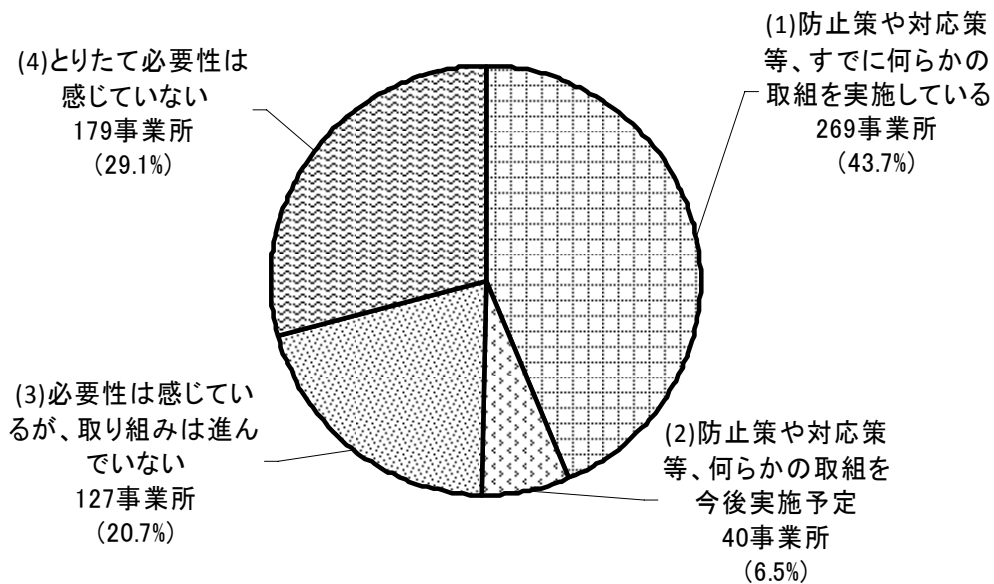
パワー・ハラスメントに関しては、横浜市では今回初めての設問である。

「すでに何らかの取組を実施している」と「今後実施予定」を合わせて、ほぼ半数の事業所が防止策や対応策の必要性を認識しているが（図表 3-3-1）、セクシュアル・ハラスメントについての同様の設問（p38）と比べると、取組はやや進んでいない。

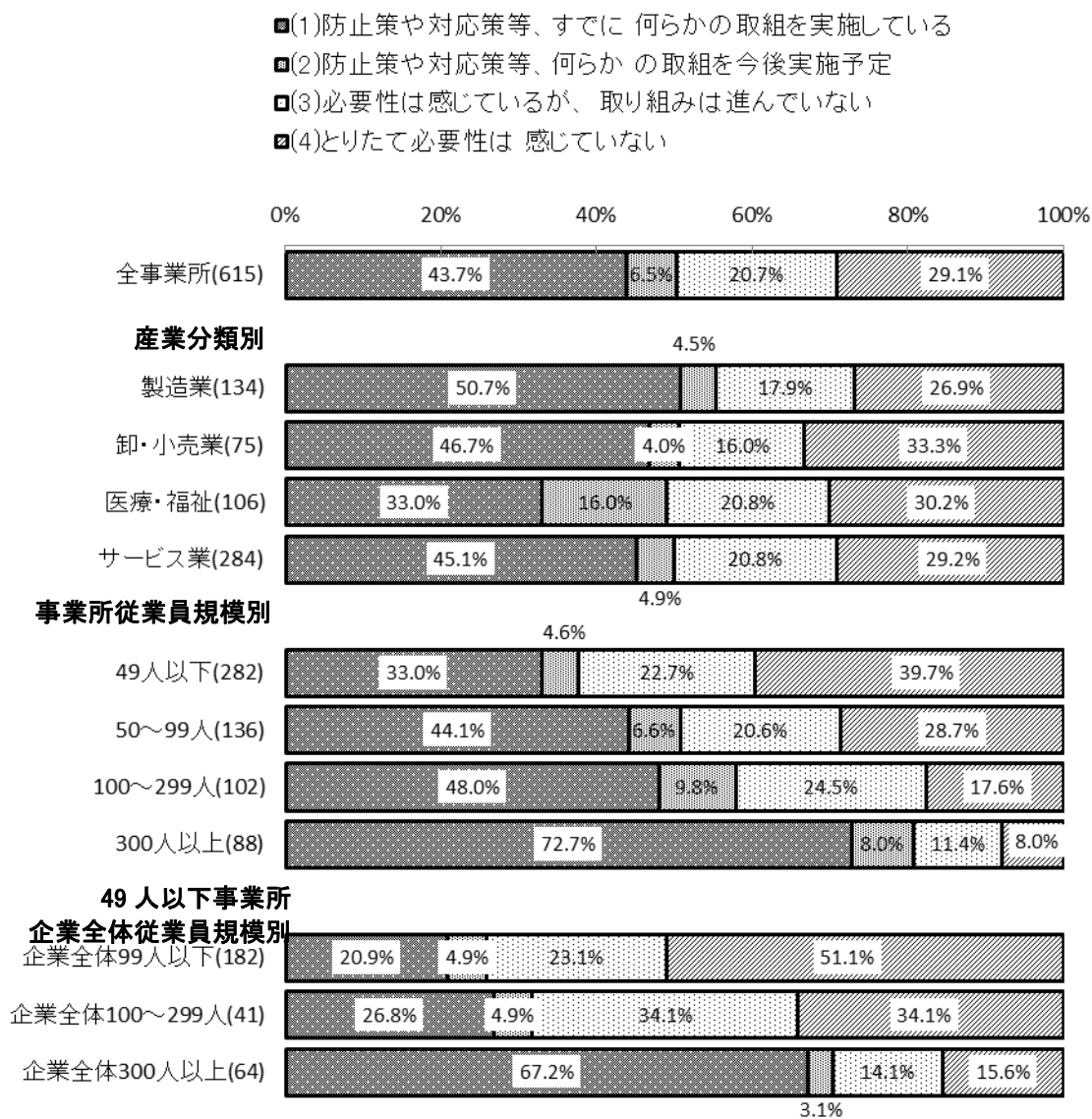
規模別に見ると、セクシュアル・ハラスメントと同様に、大規模事業所や大企業に属する事業所ほど取組が進んでいる（図表 3-3-2）。

図表 3-3-1 パワー・ハラスメントの対策の取組状況（回答構成比）

有効回答数=615



図表 3-3-2 パワー・ハラスメント対策の取組状況（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回答構成比）



※ ()内の数字は有効回答数

3-4 各パワー・ハラスメント対策の導入状況について

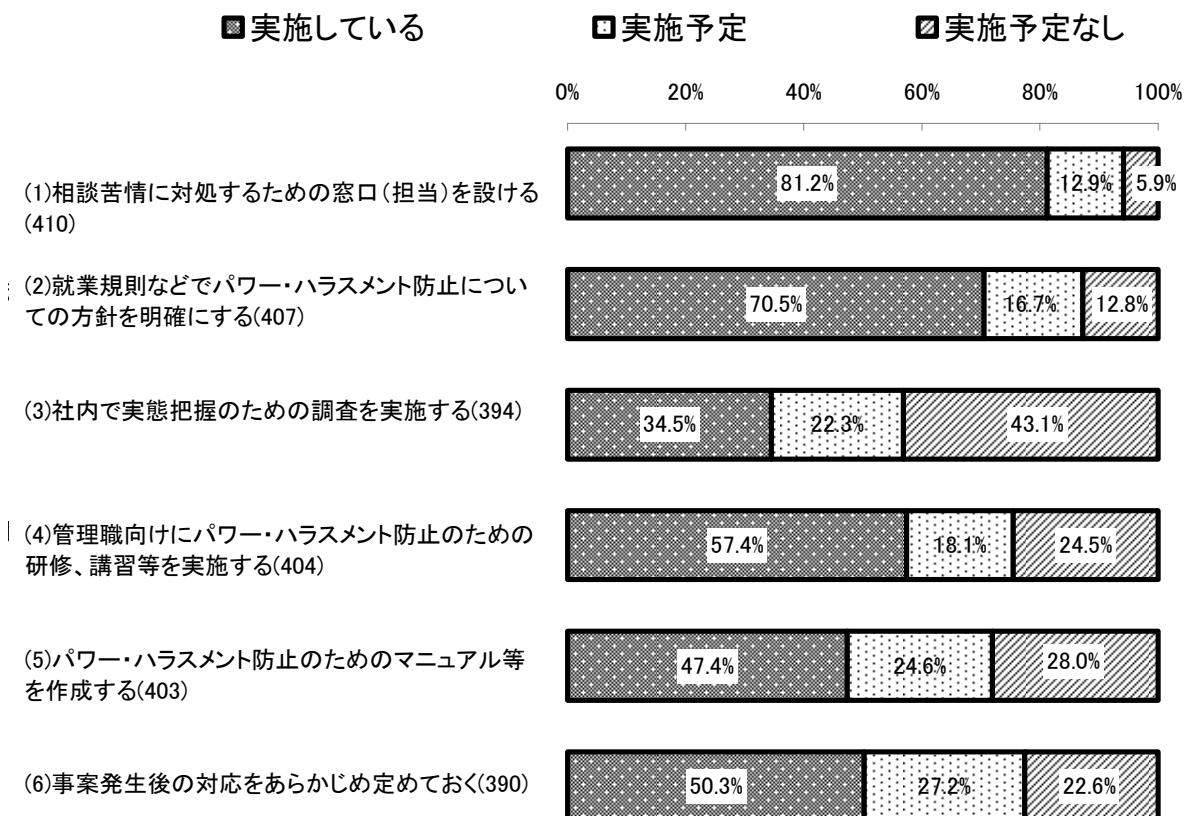
3-3において、パワー・ハラスメントに関して「何らかの取組を実施している」または「何らかの取組を今後実施予定」と回答した事業所に対して、さらに具体的な取組状況について質問をした。

全体的に、セクシュアル・ハラスメントに対する各取組と比べて実施率は低めだが、傾向は同様である（図表 3-4-1）。実態把握のための調査は進んでいないが、日々の中でパワー・ハラスメントに該当するかどうかあいまいであることも多いと思われ、うまく現実と向き合えるようにする工夫が期待される。

産業分類別では、医療・福祉において総じて取組の実施率が低い。医療・福祉の分野で実施率が低い理由を明確にし、対応を考えていく必要がある（図表 3-4-2）。

規模別では、大企業ほど取組が進んでいる（図表 3-4-2）。

図表 3-4-1 各パワー・ハラスメント対策の導入状況（項目別回答構成比）



※ ()内の数字は有効回答数

図表 3-4-2 各パワー・ハラスメント対策の導入状況（各項目に回答した事業所数の産業分類別／事業所従業員別／小規模事業所の企業全体従業員別／企業全体従業員別事業所総数に占める割合）

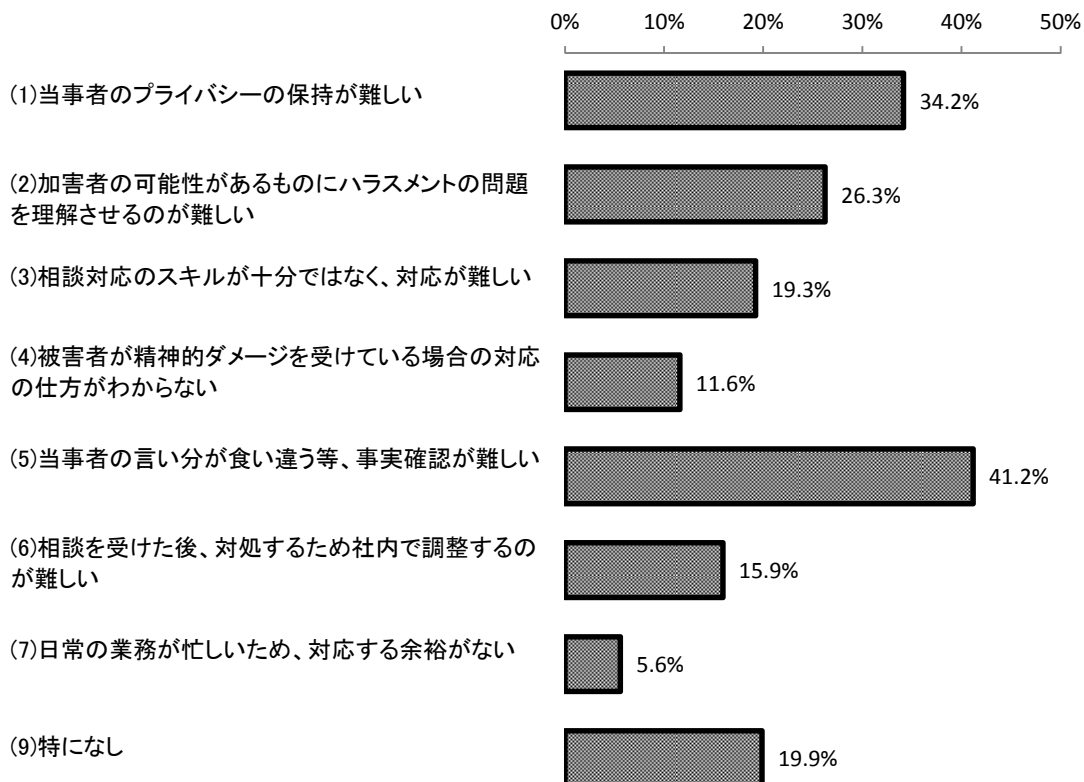
	標本数	（1） 相談窓口（担当）を設けた	（2） 就業規則などで防止につ	（3） 社内での実施する態把握のため	（4） 管理職向けにパワー・ハラスメント防止の実施する	（5） パワー・ハラスメントを	（6） 発生後の対応を
全事業所	784	42.5%	36.6%	17.3%	29.6%	24.4%	25.0%
産業分類別							
製造業	161	48.4%	38.5%	21.7%	37.3%	27.3%	31.7%
卸・小売業	102	37.3%	34.3%	15.7%	25.5%	21.6%	20.6%
医療・福祉	130	26.9%	26.9%	7.7%	16.9%	13.1%	12.3%
サービス業	369	45.0%	39.0%	17.9%	30.6%	26.3%	23.8%
事業所従業員規模別							
49人以下	384	29.4%	27.6%	13.0%	20.6%	17.4%	17.2%
50～99人	164	45.1%	34.8%	20.1%	29.3%	22.0%	26.8%
100～299人	130	49.2%	39.2%	16.9%	33.8%	26.2%	25.4%
300人以上	106	72.6%	65.1%	28.3%	55.7%	48.1%	46.2%

3-5 ハラスメントが起きた場合、対応として難しいと感じること

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」で41%、次いで「当事者のプライバシーの保持が難しい」が34%、「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26%となっている（図表 3-5-1）。当事者間の事実認識等については、難しいと感じられている。

図表 3-5-1 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（各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合）（複数回答）

標本数=784



図表3-5-2 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(各項目に回答した事業所数の産業分類別/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事業所総数に占める割合)

	標本数	(1)当事者のプライバシー保持が難しい	(2)被害者のメンタルケアの必要性が問題に解させるのが難しい	(3)相談対応が難しい	(4)被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応がわからない	(5)当事者の言い分が食い違い、事実確認が難しい	(6)相談を受けた後、対応が難しい	(7)日常の業務が忙しすぎる	(8)その他	(9)特になし
全事業所	784	34.2%	26.3%	19.3%	11.6%	41.2%	15.9%	5.6%	19.9%	
産業分類別										
製造業	161	37.3%	28.0%	18.0%	11.2%	42.9%	16.1%	5.6%	21.1%	
卸・小売業	102	39.2%	21.6%	12.7%	11.8%	40.2%	16.7%	1.0%	19.6%	
医療・福祉	130	36.9%	26.2%	15.4%	11.5%	46.9%	16.2%	10.8%	15.4%	
サービス業	369	32.5%	24.4%	20.9%	10.3%	39.6%	16.3%	3.8%	20.1%	
事業所従業員規模別										
49人以下	384	27.3%	20.3%	14.3%	8.9%	35.9%	13.3%	4.7%	21.6%	
50～99人	164	35.4%	24.4%	21.3%	12.2%	41.5%	13.4%	6.7%	20.7%	
100～299人	130	41.5%	36.2%	26.2%	13.8%	46.9%	24.6%	7.7%	18.5%	
300人以上	106	38.7%	34.9%	21.7%	16.0%	45.3%	15.1%	2.8%	13.2%	
49人以下事業所企業全体従業員規模別										
企業全体99人以下	235	29.4%	23.0%	17.4%	10.6%	33.6%	14.0%	5.5%	24.3%	
企業全体100～299人	48	25.0%	20.8%	14.6%	10.4%	47.9%	18.8%	10.4%	22.9%	
企業全体300人以上	91	36.3%	19.8%	11.0%	5.5%	44.0%	12.1%	2.2%	18.7%	

※ 表には「(8) その他」は省略

第4章 働き方の多様性

4-1 柔軟な働き方ができる制度の整備状況について

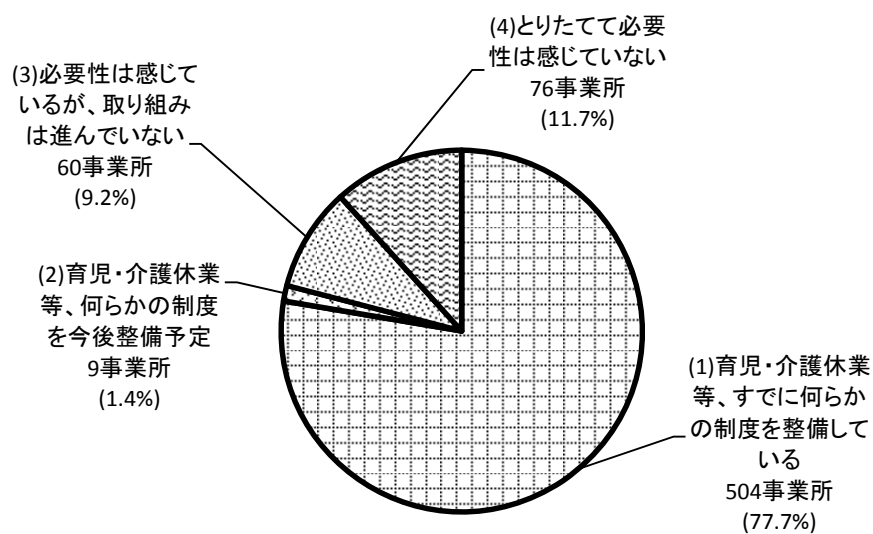
制度の整備に取り組んでいるか

「育児・介護休業等」が法的に義務付けられていることもあり、8割近くの事業所が「何らかの制度を整備している」としている（図表 4-1-1）。

逆に「必要は感じていない」事業所と「必要性は感じているが、取組は進んでいない」事業所が、それぞれ1割前後ある。この背景には、女性がいないためニーズを感じていない、本当はニーズがあるのに事業所側が認識していない、ニーズは感じているのに、人手や経費の面など事業所の状況によりそれができない、といった状況が推測される。

図表 4-1-1 柔軟な働き方ができる制度の整備に取り組んでいるか（回答構成比）

有効回答数=649



どのような制度を整備しているか、その程度について

育児休業制度、介護休業制度については、大多数の事業所が制度を整備していると思われる（図表 4-1-1）。

また、総回答数に比べて有効回答数が低くなっているが（図表 4-1-2）、短時間勤務制度は、半数近くの事業所が「制度がある」としている（図表 4-1-3）。規模が大きい事業所ほど導入率が高い。子を養育する労働者への短時間勤務制度の整備が法律（育児・介護休業法）

で義務化が決まっていることから、今後は中小企業の導入率上昇が期待される。また、この制度の利用実績は女性のほうが多くなっているが、子育て支援の取組としては、育児休業（図表 4-2-1）と比べると男性の利用実績も比較的高いのが特徴として挙げられる。

在宅勤務制度は、「制度がある」とした事業所は5%にも満たず、まだまだ普及していない。少数ながら導入しているのは、規模が大きい事業所である。“とくに育児や介護の事情に対応して在宅勤務制度を整備している”という回答もあった。他の産業分類と比べると、業務の性質上、医療・福祉では導入が難しいと思われる。

フレックスタイム制度は、2割程度の事業所が導入している。産業分類別では、とくに製造業において導入率が高い。規模別では、他の制度と同じく規模が大きい事業所ほど導入が進んでいる。フレックスタイム制度の中でも、コアタイムを設定しない完全フレックスタイムをとっているというコメントも見られた。

「その他の制度」の例としては、“変形労働時間制”を挙げる回答が多かったほか、その他には、“時差勤務制度”“配偶者転勤帯同制度”“所定休以外の定休”“特別休暇（例：バースディ休暇、チャイルドケア休暇、ファミリーサポート休暇）”などがあった。また、“制度として整備はしていないが、上司の判断で事実上認められている”“シフト制のため、それぞれの事情を事前に聞いて配慮して組んでいる”といった運用面での工夫を挙げる回答もあった。

図表 4-1-2 どのような制度を整備しているか、その程度について

	有効回答数	制度がある		制度がない			
		利用実績がある(人)		導入予定	検討中	導入予定なし	
		男性従業員	女性従業員				
(1)育児休業制度	434	420	※ 図 4-2-1 参照		3	11	0
(2)介護休業制度	431	401	※ 図 4-2-1 参照		5	15	10
(3)短時間勤務制度	504	382	76	249	5	34	83
(4)在宅勤務制度	422	38	5	10	3	35	346
(5)フレックスタイム制度	450	156	5245	941	5	37	252
(6)その他の制度	30	12	10	44	1	0	17

図表 4-1-3 短時間勤務制度、在宅勤務制度、フレックスタイム制度取得率（「制度がある」と回答した事業所数の産業分類別／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事業所総数に占める割合）

	標本数	短時間勤務	在宅就業制度	フレックスタイム制度
全事業所	784	48.7%	4.8%	19.9%
産業分類別				
製造業	161	52.2%	5.6%	30.4%
卸・小売業	102	56.9%	5.9%	20.6%
医療・福祉	130	51.5%	3.1%	0.8%
サービス業	369	46.6%	5.1%	18.7%
事業所従業員規模別				
49人以下	384	34.1%	3.4%	14.3%
50～99人	164	51.2%	3.0%	18.9%
100～299人	130	60.8%	6.2%	20.0%
300人以上	106	81.1%	11.3%	41.5%
49人以下事業所企業全体従業員規模別				
企業全体99人以下	235	4.7%	0.0%	2.1%
企業全体100～299人	48	50.0%	0.0%	16.7%
企業全体300人以上	91	59.3%	8.8%	30.8%

4-2 育児休業・介護休業の利用状況

各休業の取得者数・取得率（性別）

“イクメン”ブームなど男性による育児が注目されている昨今ではあるが、男性の育児休業取得はまだ進んでおらず（図表 4-2-1）、18年度調査と比較しても変化がない（図表 4-2-2）。

一方、女性の育児休業取得率は9割を超えている（図表 4-2-1）。ただし、現在の社会全体に、出産する前に退職している女性従業員が多数いる点に留意しなくてはならない。また、「出産はしたが育児休業を取得しなかった女性従業員」については、男性の育児休業取得率がほとんどないことから、配偶者以外の身内や事業者による支援、短時間勤務制度の利用などで対処していることが想定される。

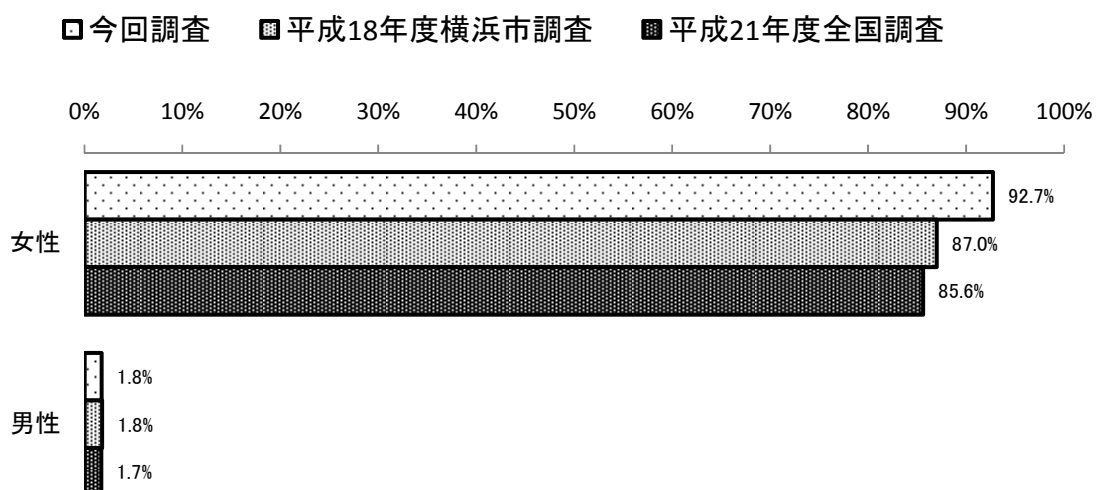
介護休業は、絶対的な取得者数がかなり少ない状況であるが（図表 4-2-1）、男女の取得率の差は、育児休業ほど極端ではない。ただし、卸・小売と医療・福祉においては取得者のほとんどが女性である（図表 4-2-3）。

図表 4-2-1 各休業取得者数と取得率

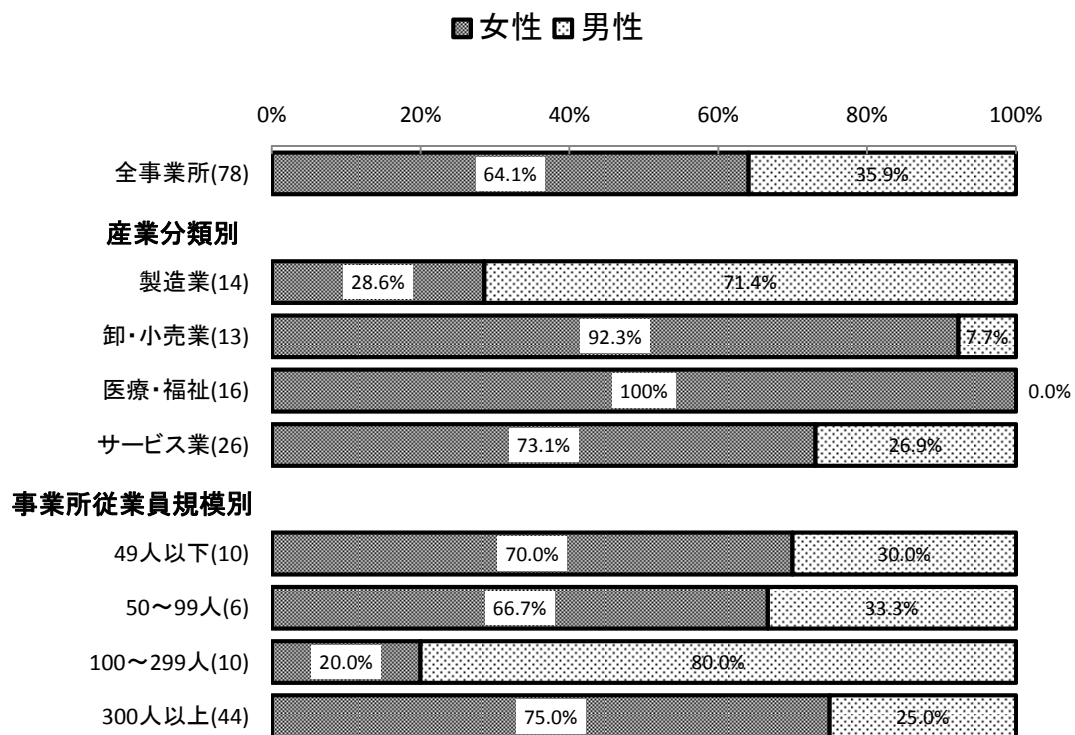
	育児休業		介護休業	
	男性従業員	女性従業員	男性従業員	女性従業員
	配偶者が出産した従業員数	1596	出産した従業員数 772	—
取得者数	28	716	28	50
取得率	1.8%	92.7%		

図表 4-2-2 育児休業取得率（平成 18 年度横浜市調査、平成 21 年度全国調査との比較）

※ 全国調査は「平成 21 年度雇用均等基本調査(厚生労働省)」より従業員規模 5 人以上の事業所における育児休業取得率



図表 4-2-3 介護休業取得者の性別比（産業分類／事業所規模／49人以下事業所の企業全体規模別）



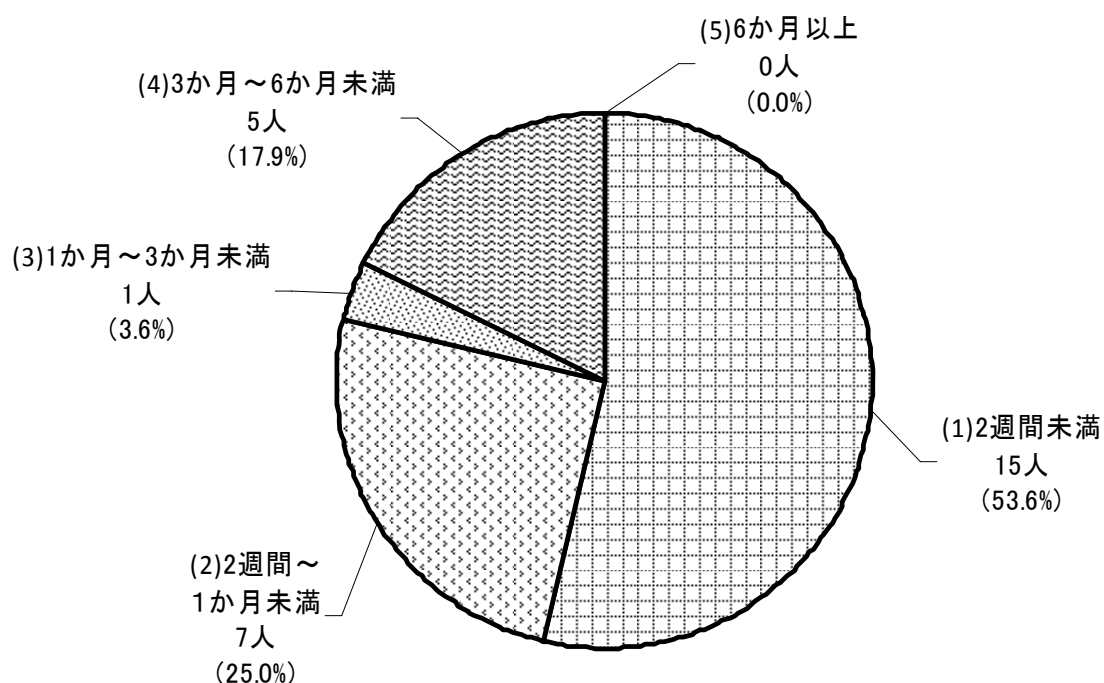
※ ()内の数字は標本となる取得者数

男性従業員が育児休業を取得した期間

少数ながら育児休業を取得した男性従業員について、取得期間を調べてみると、「2週間未満」や「1か月未満」といった短期間の取得が大半を占める（図表 4-2-4）。これは現状の男性の育児休業が、母親が復職して父親が子育てをするのではなく、母親がリフレッシュする日をつくるためであったり、わずかな間だけでも2人そろって育児に専念するためであったりすることを示している。

図表 4-2-4 男性従業員が育児休業を取得した期間

有効回答数=28



4-3 休業中の代替要員確保の方法について

育児休業

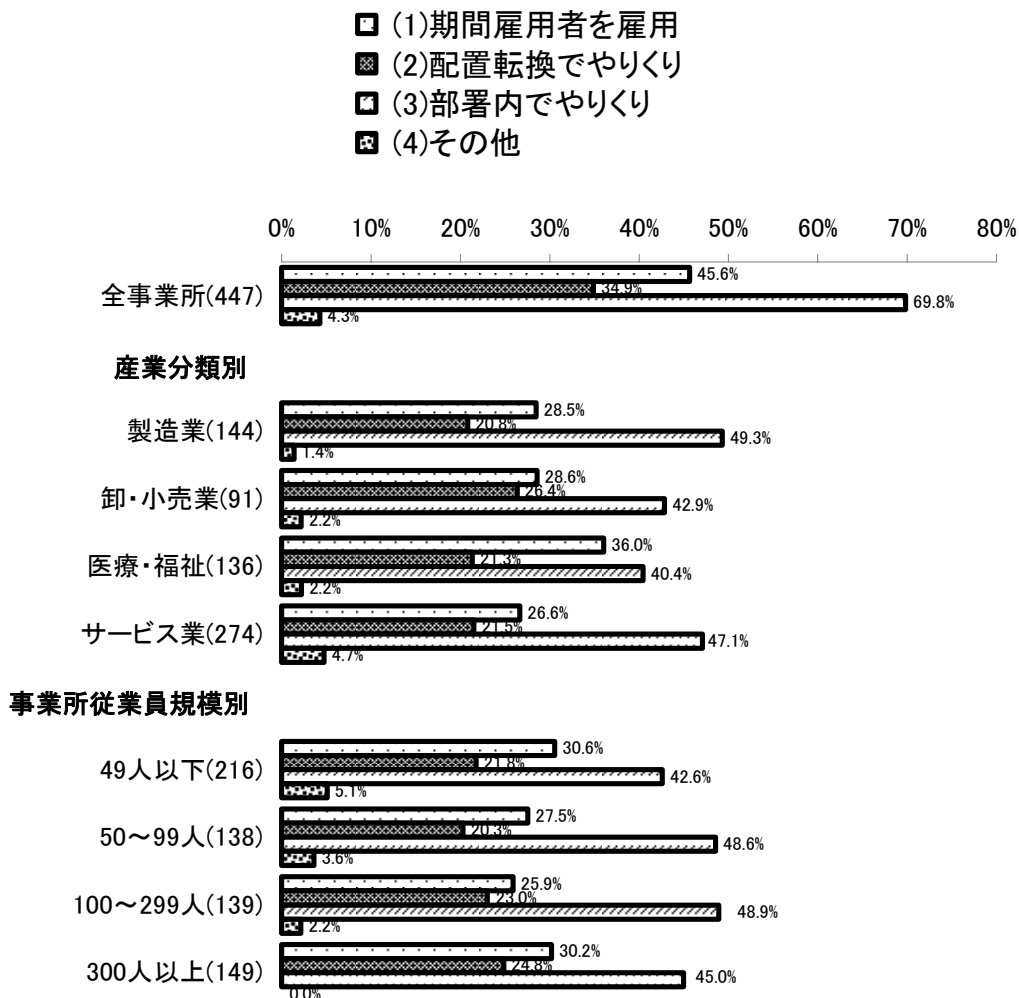
「部署内でやりくり」していることが一番多いが、「期間雇用者や雇用・派遣労働者を利用」していることや、「配置転換でやりくり」している例もある（図表 4-3-1）。医療・福祉においては、他の産業分類と比べると「期間雇用者を雇用・派遣労働者を利用」している例が多い。また、この設問においては、事業所の規模による差は見受けられなかった。

「その他」の例としては、“正社員を雇用（職員を増員）” “グループ会社より出向者を受け入れる” などがあった。

図表 4-3-1 労働者が育児休業中の代替要員確保の方法について（産業分類／事業所従業員規模別各項目回答割合）

標本数=784

※（ ）内の数字は有効回答数

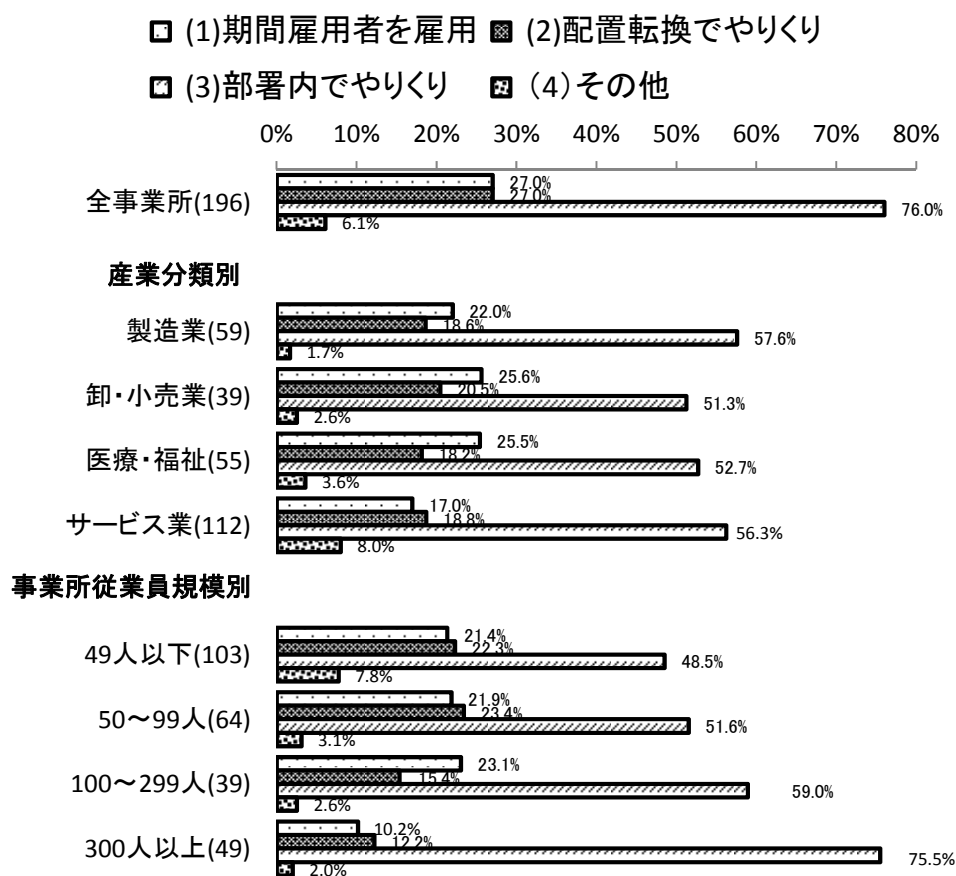


介護休業

育児休業の場合と比べると、新たに人を雇用したり他部署から人を配置したりするというより、「部署内でやりくり」するとしている事業所が多い（図表 4-3-2）。この傾向は、とくに大規模事業所において顕著である。

「その他」としては、“在宅勤務”のほか“制度の取得実績がない”という回答が多く、まだまだ利用が進んでいない制度なので、利用があった際の対応方法についても定まっていない実態がうかがえる。

図表 4-3-2 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／事業所従業員規模別各項目回答割合）（複数回答）



※ ()内の数字は有効回答数

4-4 柔軟な働き方ができる制度を導入した効果について

制度別の効果度

全体的に「どちらともいえない」の回答が多く、傾向が出にくい設問となった(図表4-4-1)。その中では、育児休業だけでなく短時間勤務制度やフレックスタイム制度が「女性従業員の定着率の向上」に効果があったとの回答が多く、「企業や職場への従業員の愛着や信頼」にもある程度効果があった様子が見て取れる。そういった従業員本人に関する効果があった一方で、人材の活用や、生産性の向上、経営にとっての効果等、組織レベルまでの効果の波及はまだ見られない。

また、在宅勤務制度やフレックスタイム制度については無回答が非常に多かったので、参考値としての結果となるが、フレックスタイム制度については、従業員本人のみならず、組織全体にも効果があったことが推測される。

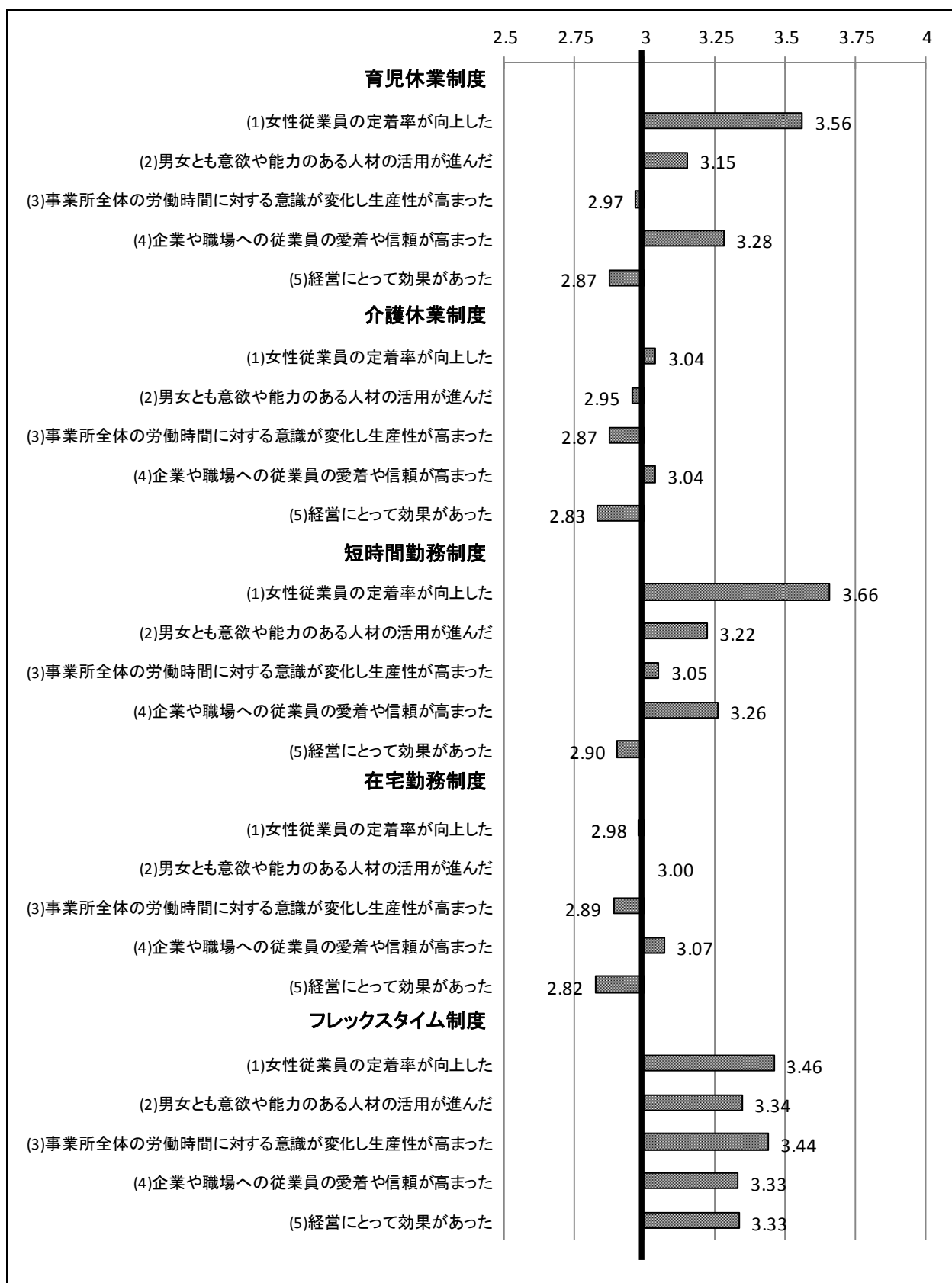
「その他の制度」とは、具体的には4-1で見たように、“変形労働時間制” “時差勤務制度” “配偶者転勤帯同制度” “所定休以外の定休” “特別休暇” など、その事業所で独自に設けている制度である。

図表 4-4-1 制度別の効果度（項目別回答構成比）

	大きな効果が あった	ある程度の 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					
(1)女性従業員の定着率が向上した(535)	19.1%	32.5%	40.4%	1.5%	6.5%
(2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ(517)	6.4%	20.9%	61.5%	3.9%	7.4%
(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(521)	2.9%	15.0%	67.4%	5.6%	9.2%
(4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった(528)	5.3%	33.0%	52.5%	3.0%	6.3%
(5)経営にとって効果があった(521)	1.9%	11.7%	68.9%	6.5%	10.9%
介護休業制度					
(1)女性従業員の定着率が向上した(390)	4.4%	13.1%	72.3%	2.6%	7.7%
(2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ(386)	2.8%	8.8%	77.2%	3.1%	8.0%
(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(386)	1.6%	7.8%	77.2%	3.4%	10.1%
(4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった(390)	2.3%	17.9%	69.0%	2.6%	8.2%
(5)経営にとって効果があった(385)	0.8%	7.5%	76.1%	5.2%	10.4%
短時間勤務					
(1)女性従業員の定着率が向上した(376)	23.4%	31.1%	38.3%	2.1%	5.1%
(2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ(363)	6.6%	22.9%	62.0%	3.0%	5.5%
(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(365)	4.1%	15.9%	68.2%	4.4%	7.4%
(4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった(367)	5.4%	29.2%	56.9%	2.7%	5.7%
(5)経営にとって効果があった(367)	2.2%	11.4%	69.5%	8.2%	8.7%
在宅勤務制度					
(1)女性従業員の定着率が向上した(47)	6.4%	12.8%	66.0%	2.1%	12.8%
(2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ(47)	4.3%	17.0%	66.0%	0.0%	12.8%
(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(44)	2.3%	15.9%	65.9%	0.0%	15.9%
(4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった(44)	2.3%	22.7%	63.6%	2.3%	9.1%
(5)経営にとって効果があった(45)	0.0%	11.1%	73.3%	2.2%	13.3%
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(142)	12.7%	28.2%	54.9%	0.7%	3.5%
(2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ(145)	7.6%	29.0%	57.2%	2.8%	3.4%
(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(144)	6.9%	38.9%	47.9%	3.5%	2.8%
(4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった(145)	6.9%	26.9%	61.4%	2.1%	2.8%
(5)経営にとって効果があった(144)	4.9%	32.6%	56.9%	2.1%	3.5%
その他の制度					
(1)女性従業員の定着率が向上した(27)	11.1%	22.2%	59.3%	7.4%	0.0%
(2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ(26)	3.8%	26.9%	61.5%	7.7%	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(27)	11.1%	14.8%	66.7%	0.0%	7.4%
(4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった(27)	3.7%	25.9%	63.0%	7.4%	0.0%
(5)経営にとって効果があった(28)	3.6%	21.4%	67.9%	0.0%	7.1%

※（ ）内の数字は有効回答数

図 4-4-2 基準値 3 を軸に各項目の評価値を正負の方向に交差させたもの



※4-4-1 で見た各制度の効果について、視覚的に理解するために、評価値方式の図を作成した(図表 4-4-2)。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、というように数字を各回答の割合に掛け合わせた合計をそれぞれの評価値とし、仮にすべての回答が「どちらともいえない」だった場合の評価値 3 を基準とした。

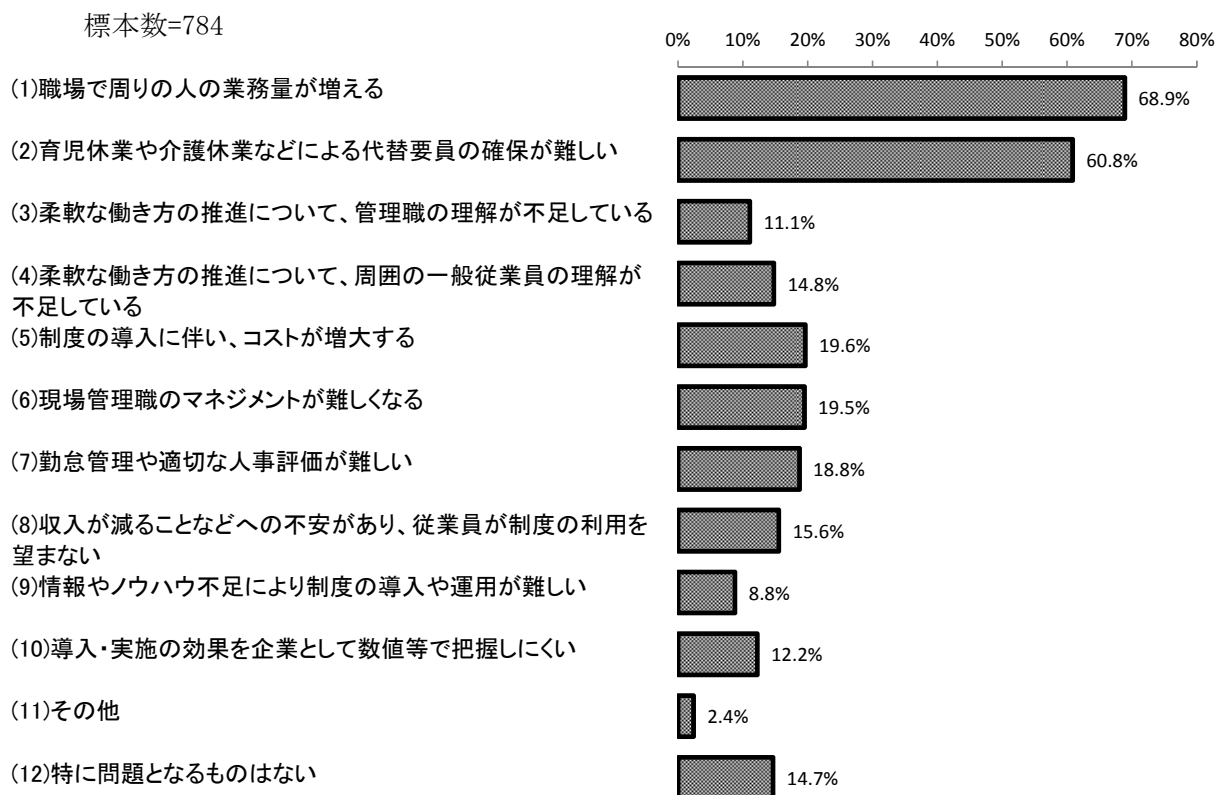
4-5 柔軟な働き方ができる制度を整備する上での課題について

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

「職場で周りの人の業務量が増える」と「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」ことの回答率が突出しており、事業所側の認識としてはこの2つが大きな課題となっている（図表 4-5-1）。大規模な事業所・企業においても、制度整備において必要な情報やノウハウは集められるとの認識である反面、「周りの人の業務量が増える」との認識はむしろ顕著である（図表 4-5-2）。業務量の問題と代替要員確保の問題については、重点的な課題であり、行政による先進事例の提供・周知等、課題解決に向けた取組が求められる。

「その他」としては、“工場部門における生産性維持が困難” “建設現場においてはフレックスタイム等が難しい” “シフトにより営業時間等を守らなくてはいけない” “自分の業種（学校）にはなじまない” などの回答があった。

図表 4-5-1 柔軟な働き方の整備上の課題（各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合）
（複数回答）



図表 4-5-2 柔軟な働き方の整備上の課題（各項目に回答した事業所数の事業所従業員規模別／企業全体規模別事業所総数に占める割合）

	標本数	人の（1）業務量が周回するの	い替護（2）要休業の確保が難しい	て理の（3）職の進解が不十分	解困の（4）が推し進められていない	す伴（5）るい、コストの増大	くマ（6）なる（現場管理の）
全事業所	784	68.9%	60.8%	11.1%	14.8%	19.6%	19.5%
事業所従業員規模別							
49人以下	384	61.7%	60.9%	6.5%	12.2%	20.8%	17.4%
50～99人	164	65.9%	59.8%	13.4%	14.6%	18.3%	17.7%
100～299人	130	75.4%	59.2%	17.7%	17.7%	22.3%	23.1%
300人以上	106	84.9%	57.5%	14.2%	16.0%	13.2%	25.5%
企業全体従業員規模別							
29人以下	77	63.6%	62.3%	7.8%	10.4%	22.1%	13.0%
30～99人	247	61.5%	55.5%	8.1%	14.6%	21.9%	17.0%
100～299人	150	71.3%	59.3%	13.3%	12.7%	22.7%	26.0%
300～499人	56	78.6%	71.4%	21.4%	26.8%	25.0%	23.2%
500～999人	54	88.9%	70.4%	16.7%	20.4%	24.1%	33.3%
1000人以上	182	74.7%	66.5%	10.4%	14.3%	11.5%	16.5%

	標本数	い切（7）な人事評価が難しい	利り（8）と（業務への）収入が不安定	導ウ（9）入不足に情報や難制し度	い数の（10）値効等を把握しにくい	（11）その他	なる（12）ものはない問題と
全事業所	784	18.8%	15.6%	8.8%	12.2%	2.4%	14.7%
事業所従業員規模別							
49人以下	384	15.6%	15.6%	8.3%	8.9%	1.3%	15.9%
50～99人	164	20.7%	17.1%	10.4%	12.2%	3.7%	14.0%
100～299人	130	23.1%	14.6%	10.8%	13.8%	3.1%	10.8%
300人以上	106	19.8%	12.3%	4.7%	23.6%	2.8%	14.2%
企業全体従業員規模別							
29人以下	77	9.1%	15.6%	9.1%	2.6%	1.3%	20.8%
30～99人	247	17.8%	18.6%	10.9%	13.0%	3.2%	13.0%
100～299人	150	24.0%	14.0%	12.0%	12.0%	2.0%	11.3%
300～499人	56	30.4%	21.4%	8.9%	8.9%	0.0%	17.9%
500～999人	54	22.2%	9.3%	9.3%	20.4%	5.6%	9.3%
1000人以上	182	16.5%	13.7%	3.3%	15.4%	2.2%	19.2%

第5章 ワーク・ライフ・バランスに関する取組

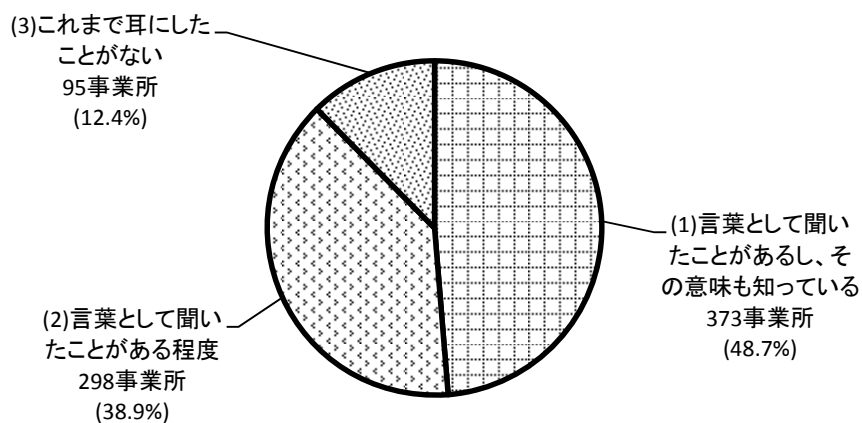
5-1 ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度について

9割近くの事業所が「ワーク・ライフ・バランス」の言葉を知っていると答えているが、「その意味も知っている」事業所となると、全体の半数近くにとどまる（図表 5-1-1）。ワーク・ライフ・バランスは言葉としては定着してきているが、今後は内容の周知まで踏み込む必要がある。

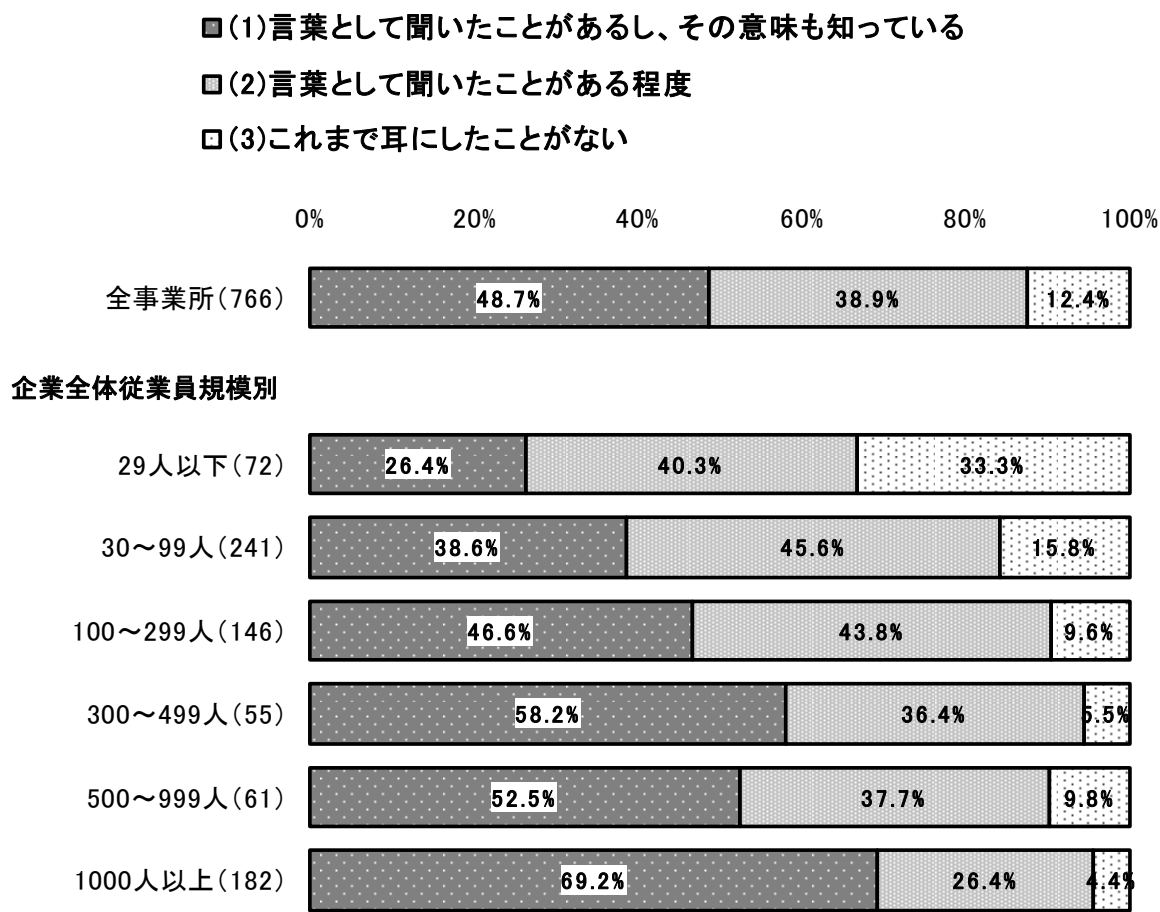
規模別では、大企業ほど認知が進んでいる傾向にある（図表 5-1-2）。

図表 5-1-1 ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度について（回答構成比）

有効回答数=766



図表 5-1-2 ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度について（企業全体規模別回答構成比）



※ ()内の数字は有効回答数

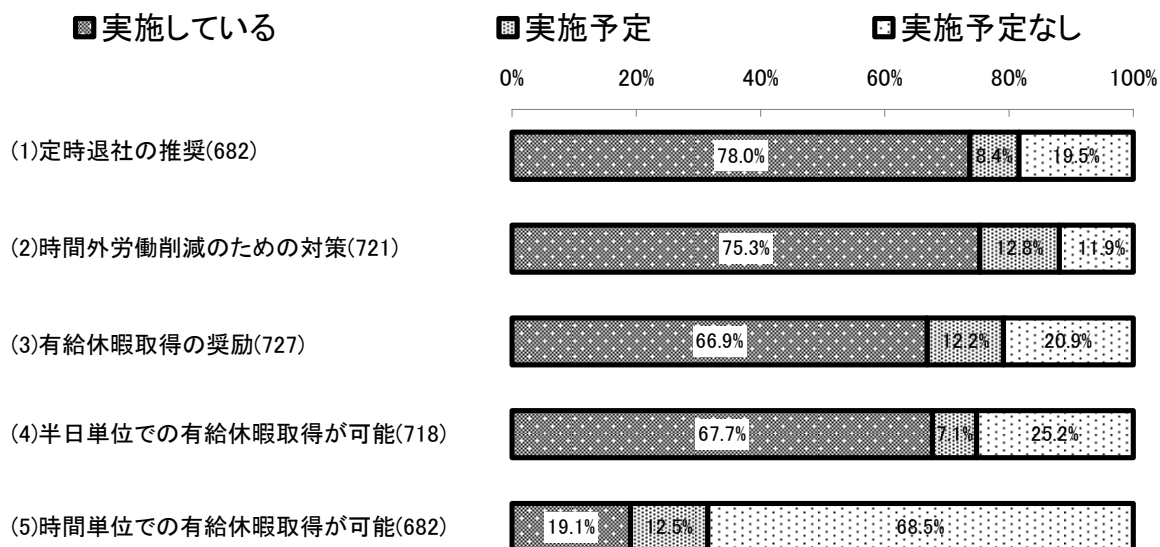
5-2 健康で豊かな生活のための時間の確保についての取組状況

「定時退社の推奨」「時間外労働削減のための対策」といった時間外労働の抑制策、「有給休暇取得の奨励」「半日単位での有給休暇取得が可能」といった年次有給休暇の取得推進策とも、7割～8割程度の事業所が実施をしている（図表 5-2-1）。とくに従業員 500 人以上の大企業において、実施率が高くなっている（図表 5-2-2）。時間外労働の抑制策の方がより実施率が高いが、これは事業所側にとってもコスト削減という分かりやすいメリットが期待できるからだと思われる。

一方、時間単位での有給休暇取得が可能になっている事業所数は、半日単位でのそれと比べて著しく低い。働く従業員にとって使いやすい個別の配慮が可能な制度の整備、またはその柔軟な制度運用が期待される場所である。

なお、このように事業所側としては各種の方法を従業員に「奨励」しているが、これが実態としてどの程度実現しているか、風土や社風が醸成されているか、制度や仕組みの利用状況の検証が必要である。

図表 5-2-1 健康で豊かな生活のための時間の確保についての取組状況（項目別回答構成比）

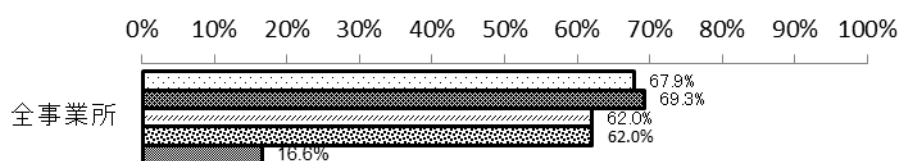


※ ()内の数字は有効回答数

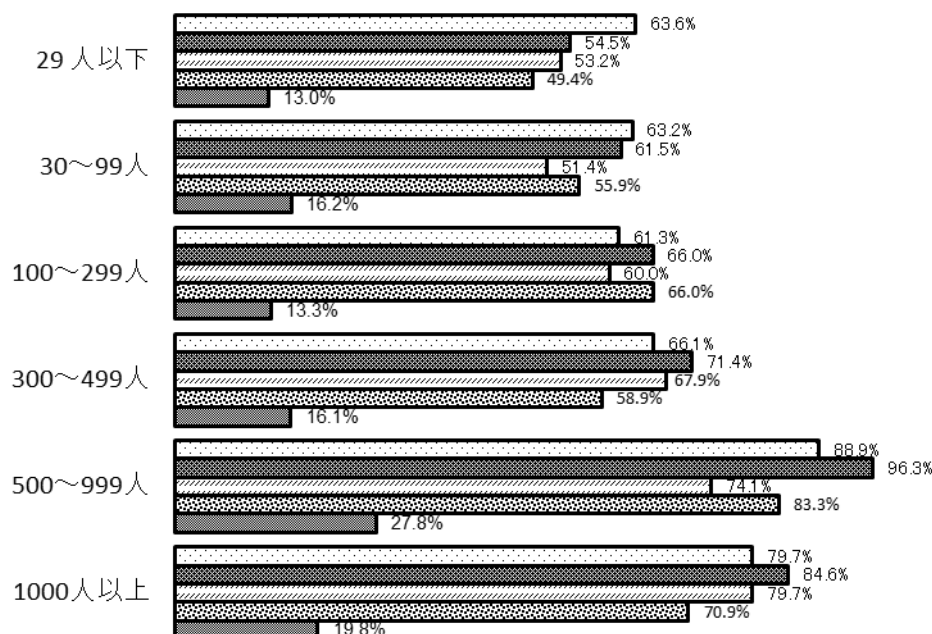
図表 5-2-2 健康で豊かな生活のための時間の確保についての取組の実施率（各項目に「実施している」と回答した事業所数の企業全体規模別事業所総数に占める割合）

標本数=784

- (1) 定時退社の推奨
- ▨ (2) 時間外労働削減のための対策
- ▩ (3) 有給休暇取得の奨励
- ▧ (4) 半日単位での有給休暇取得が可能
- (5) 時間単位での有給休暇取得が可能



企業全体従業員規模別

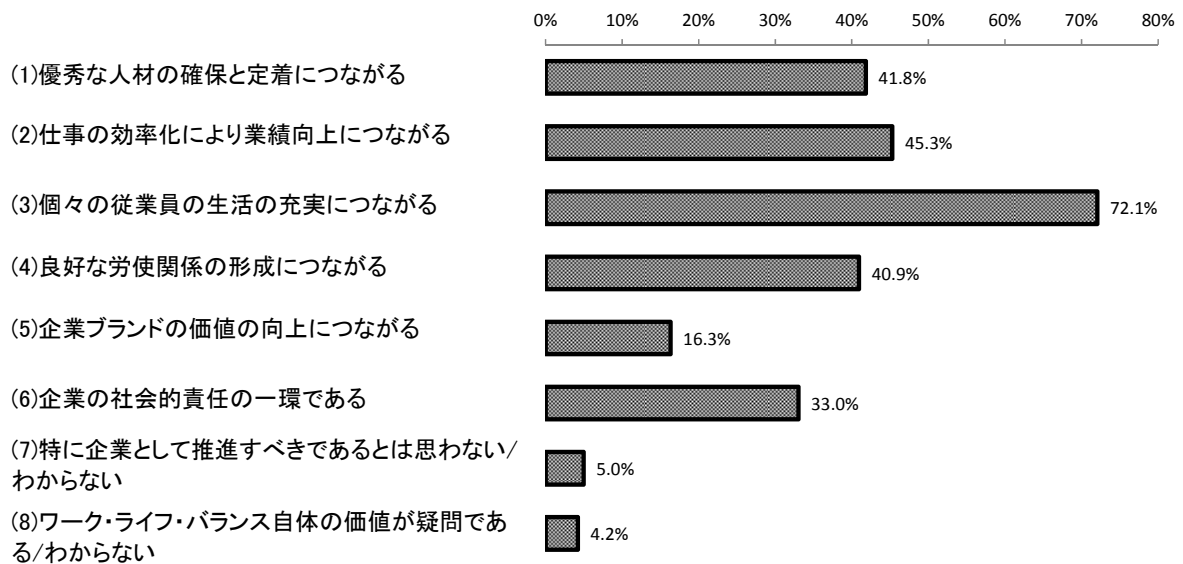


5-3 ワーク・ライフ・バランス推進の受け止められ方について

企業側にとってのワーク・ライフ・バランス推進の意味としては、7割以上の事業所が「個々の従業員の生活の充実につながる」と答えている（図表 5-3-1）。しかし一方で、企業にとってのメリットである「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」「良好な労使関係の形成につながる」などの選択肢についても一定の回答がある。ワーク・ライフ・バランスは、従業員のみならず企業にもメリットがあると認識されていることが分かる。

図表 5-3-1 ワーク・ライフ・バランス推進の受け止められ方の全体の傾向（各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合）（複数回答）

標本数=784



図表 5-3-2 ワーク・ライフ・バランス推進の受け止められ方（各項目回答事業所数の企業全体規模別事業所総数に占める割合）

	標本数	（1） 確保と 定着に つな が る	（2） より 業 績 向 上 に 率 つ 化	（3） 生活 の 充 実 に つ 業 員	（4） 良 に 好 な ら が 使 関	（5） 企 業 上 に ラ ン ド	（6） 企 業 の 社 会 的	（7） 特 に 企 業 と し	（8） ワ ー ク ・ ラ イ フ ・ バ ラ ン ス
全事業所	784	41.8%	45.3%	72.1%	40.9%	16.3%	33.0%	5.0%	4.2%
企業全体規模別									
29人以下	77	39.0%	42.9%	61.0%	39.0%	10.4%	23.4%	6.5%	6.5%
30～99人	247	34.8%	41.3%	66.8%	43.3%	11.3%	25.9%	6.5%	4.5%
100～299人	150	38.7%	37.3%	78.7%	44.0%	12.0%	30.7%	4.0%	5.3%
300～499人	56	46.4%	60.7%	69.6%	44.6%	14.3%	41.1%	3.6%	3.6%
500～999人	54	50.0%	48.1%	87.0%	42.6%	24.1%	42.6%	5.6%	5.6%
1000人以上	182	55.5%	54.9%	80.2%	37.9%	29.1%	46.2%	3.3%	1.6%

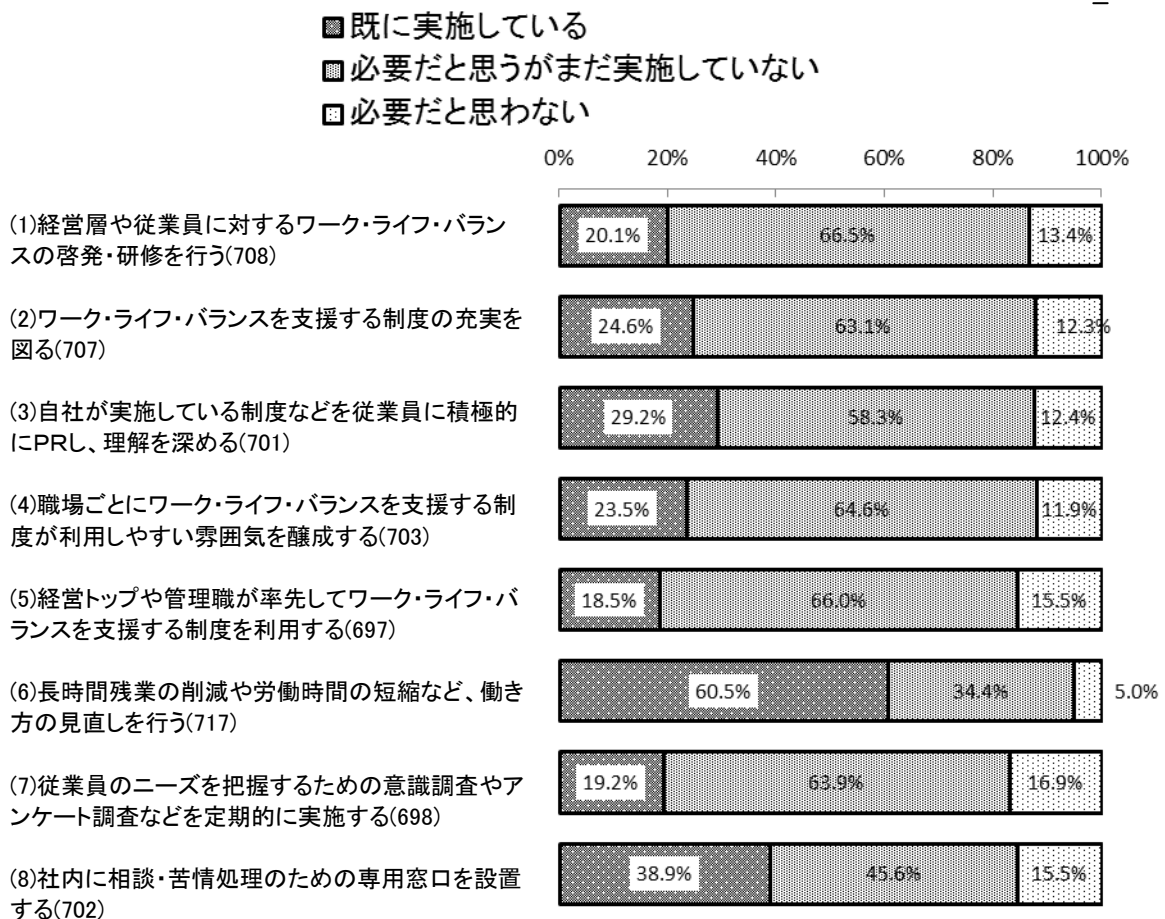
5-4 ワーク・ライフ・バランス実現のために必要なこと及びその実施状況について

各項目とも、8割以上の事業所が「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）と回答しているが、実際に実施しているかとなると進んでいない。企業側にとっても分かりやすいメリットがある「長時間残業の削減・労働時間の短縮」が6割、「社内に専用窓口を設置する」が4割弱のほかは、実施率はいずれも3割未満である（図表 5-4-1）。全体としては、大規模な企業の方がやや実施率は高い傾向にある（図表 5-4-2）。

「経営トップや管理職が率先して制度を利用する」ことは、8割以上が必要性を認めているながら実施率は2割を切っている。職場の雰囲気醸成のために、まずは幹部層が率先して制度を利用することが望まれる。

「その他」の取組として「必要に応じて個人面談を行っている」という回答もあった。

図表 5-4-1 ワーク・ライフ・バランス実現に必要なこと及び実施状況（項目別回答構成比）



図表 5-4-2 ワーク・ライフ・バランス実現に必要なことの実施率（各項目に「実施している」と回答した事業所数の企業全体規模別事業所総数に占める割合）

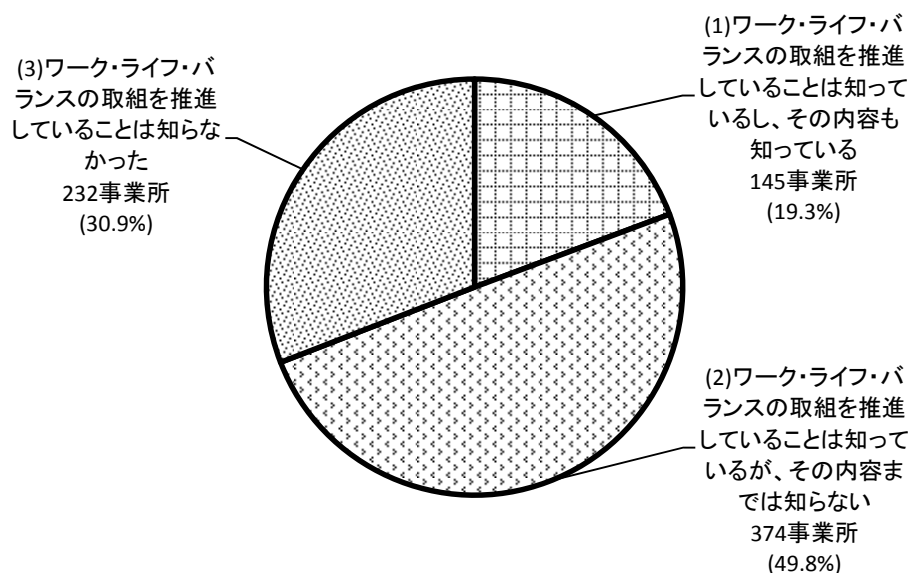
	標 本 数	（1） 対する ワーク ライフ の啓発・ 研修を 行う	（2） ワーク ライフ の充実を 図る	（3） 自己 PRなど を深積 める	（4） 職場 の雰囲 気を醸 成する 支援を 行う	（5） 経営 者や マネジ ャーが 率先 取り組 む	（6） 長時間 労働の 見直し を行う など	（7） 従業 員の 意識 調査を 定期的 に実施 する	（8） 社内 の専用 窓口を 設置す るため の苦情 処理を 行う
全事業所	784	18.1%	22.2%	26.1%	21.0%	16.5%	55.4%	17.1%	34.8%
企業全体規模別									
29人以下	77	2.6%	3.9%	9.1%	10.4%	9.1%	41.6%	10.4%	18.2%
30～99人	247	10.5%	10.5%	15.8%	13.8%	13.0%	42.9%	11.3%	23.1%
100～299人	150	12.0%	17.3%	22.0%	22.7%	12.0%	54.0%	16.0%	31.3%
300～499人	56	16.1%	26.8%	28.6%	17.9%	19.6%	62.5%	16.1%	33.9%
500～999人	54	16.7%	24.1%	27.8%	20.4%	16.7%	85.2%	14.8%	40.7%
1000人以上	182	42.3%	49.5%	51.6%	36.8%	28.0%	71.4%	30.2%	61.5%

第6章 行政に期待されること

6-1 行政のワーク・ライフ・バランスに向けた取組の認知度について

行政が、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取組を推進していることは、7割近くが「知っている」と答えているが、「その内容まで知っている」割合となると、2割弱にとどまる（図表6-1-1）。何となく聞いたことはあるが、実際に具体的な取組内容までは認知されていない実態が浮かび上がる。行政側としては、ワーク・ライフ・バランス実現のための取組やその内容について、今後もっと伝えていく必要がある。

図表6-1-1 行政のワーク・ライフ・バランスに向けた取組の認知度について（回答構成比）
有効回答数=751



6-2 行政に期待されること

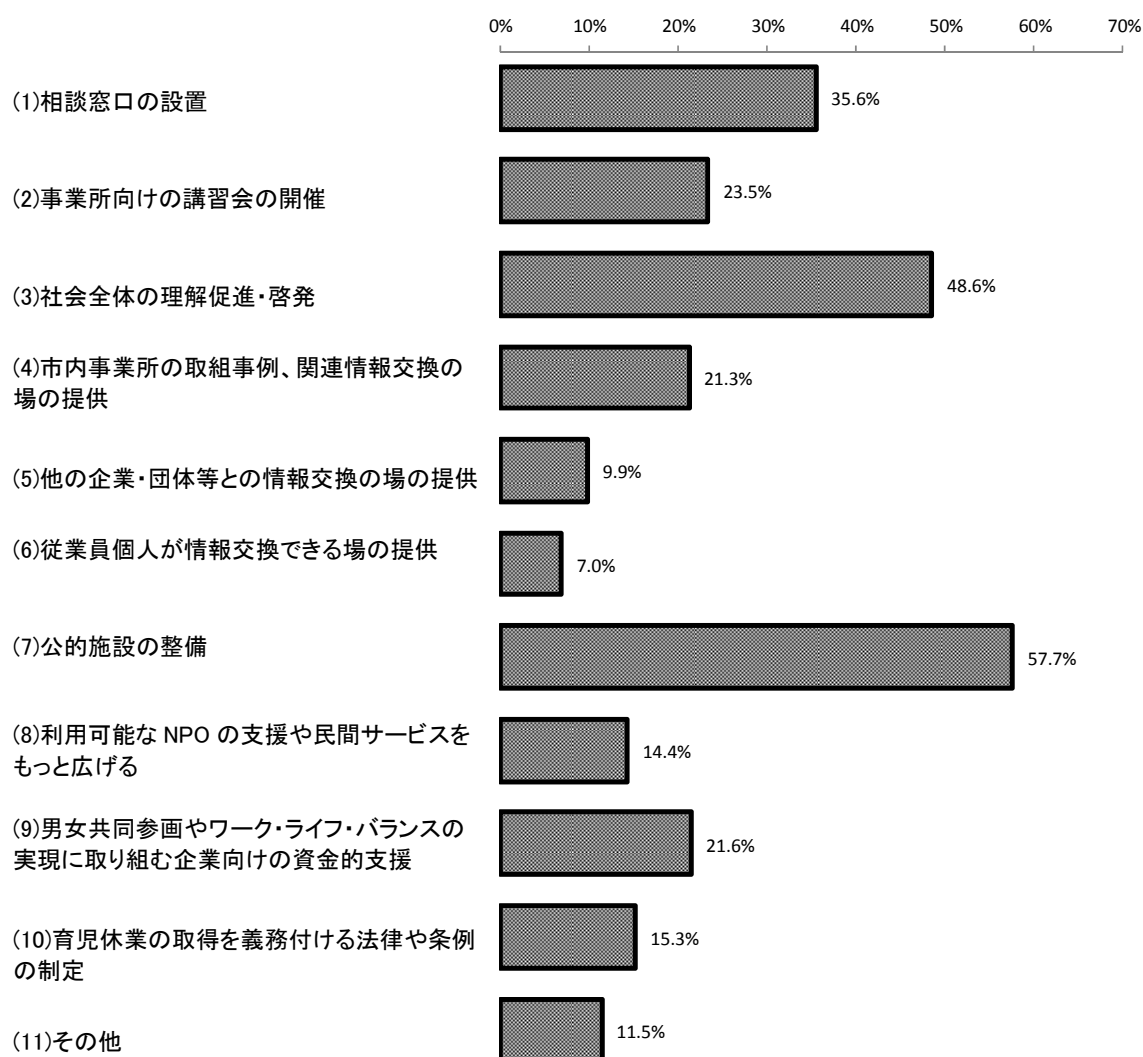
図表6-2-1で、最も多く6割弱の事業所が期待している「公的施設の整備」とは、具体的には保育所や介護関連施設等の整備を指していると思われる。その他「社会全体の理解促進・啓発」「相談窓口の設置」をはじめ、事業所向けの講習会や事例・ノウハウの提供など、行政に対する期待は多岐にわたっている。

男女共同参画推進の取組が始まってから時は経ち、法律の整備や啓発活動により、事業所においてもさまざまな制度が作られたが、依然半数近くの事業所が「社会全体の理解促進・啓発」を望んでいるように、引き続き行政の取組は期待されている。その際、昨今の社会情

勢や事業所の実状を踏まえて、これまでとはまた違った方法により、実態の変化を伴う働きかけが求められているのではないだろうか。

図表 6-2-1 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されること（項目別回答事業所数の全事業所数に占める割合）（複数回答）

標本数=784



図表 6-2-2 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されること(各項目に回答した事業所の企業全体規模別事業所総数に占める割合)

	標本数	(1) 相談窓口の設置	(2) 事業所向けの講習会の開催	(3) 社会全体の理解促進・啓発	(4) 市内事業所の連携情報交換の場の提供	(5) 他企業の交換の場の提供	(6) 従業員個人が情報交換できる場の提供	(7) 公的施設の整備	(8) NPO等の支援と民間の活用	(9) 男女共同参画の実現に向けた資金の取組	(10) 育児休業の取得の促進
全事業所	784	35.6%	23.5%	48.6%	21.3%	9.9%	7.0%	57.7%	14.4%	21.6%	15.3%
企業全体規模別											
29人以下	77	36.4%	19.5%	44.2%	15.6%	11.7%	3.9%	49.4%	11.7%	31.2%	9.1%
30～99人	247	29.6%	20.6%	48.6%	21.5%	6.1%	7.7%	54.3%	12.6%	19.8%	10.9%
100～299人	150	40.7%	22.7%	52.7%	19.3%	8.7%	8.0%	57.3%	10.7%	25.3%	20.0%
300～499人	56	35.7%	26.8%	44.6%	28.6%	16.1%	8.9%	64.3%	16.1%	19.6%	19.6%
500～999人	54	38.9%	44.4%	63.0%	33.3%	14.8%	9.3%	68.5%	18.5%	24.1%	9.3%
1000人以上	182	40.7%	24.2%	47.8%	20.9%	13.2%	6.0%	63.2%	20.9%	17.0%	21.4%

6-3 自由記述欄の傾向

調査票の自由記述欄に記入されたコメントについて、要点を抜粋してまとめた。

6-2 (行政に期待されること)と同様の傾向・内容が見られるほか、各事業所が抱えるさまざまな状況についての訴えがあり、多様な支援ニーズがうかがえる。“不況による業績悪化でそれどころではない”“中小企業では難しい”といったワーク・ライフ・バランスに対する先入観が依然としてある一方で、試行錯誤を続けながら男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進について前向きに考える企業の姿も見受けられる。

行政に対する意見・要望

- 保育所や学童保育、介護施設のさらなる整備を希望する意見 10件
 - ・ 育児休暇から復帰する際に、子どもが保育所に入園できず、支障が出ている。
 - など
- 上記と関連して保育園や幼稚園の制度に関する意見 2件
- 積極的に取り組んでいる企業へ補助金、助成金等の金銭的な支援を希望する意見 4件
- 法律や条例による義務化、制度づくりを希望する意見 3件
 - ・ 社会全体の通念にならなければ導入は難しい。
 - ・ 子どもの育ちを考えると、小さいときは家庭で親とともに時間を持てるように、早く帰宅できる制度を作ってほしい。
 - など

- 社会保障の充実を訴える意見 2件
 - ・ お金がないと休んでいられる余裕がない。
 - ・ 所得補償が必要。
- 経済の向上を求める意見 1件
- 先進事例の紹介を希望する意見 1件
 - ・ 海外にならい、個人を重んじることの大事さを積極的に発信してほしい。（外資系企業の事例紹介等）
- さらにワーク・ライフ・バランスの推進を求める意見 2件
 - ・ 今後もワーク・ライフ・バランスを推進し、事業所がさらに良い環境になるようにしてほしい。
 - ・ 一番必要なのは、育児や介護をしながら仕事を続けていける社会の仕組みである。
- もっと企業側それぞれの立場を考えてほしいとの不満 4件
 - ・ 中小企業やサービス業にとって、人員確保が難しいことをもっと考慮すべき。
 - ・ 周辺環境の整備がないまま、企業に押し付けるのは疑問。
 など

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進に肯定的な意見

- ・ 家庭とのバランス、個人の能力・体力があれば可能。
- ・ 各事業所や社会の意識が変わることが取組可能となる前提だが、子育てのワーク・ライフ・バランスは女性だけでなく男性も推進すべき。
- ・ 休暇の取得によって負担は増えるが、昔と比較するとそれも当たり前になった。介護休業や男性の育児休業ももっと取得しやすい時代になればいい。まだ女性の管理職が少ないので力のある女性が参画できるようにしたい。
- ・ どちらかという育児休業より介護休業が重要である。長年ノウハウを培った40代、50代の女性が管理職になるためには、期限のない介護の問題に対して男性の参画が求められる。
- ・ 技量を持った社員を信じ、個人に責任を持たせているため、個人の仕事と生活の調和は保たれている。
- ・ 建設業を他業種と同様に考えることは難しいが、これまでのノウハウを活かし適性を見極めながら女性の活躍の場を醸成している。
- ・ 現状では責任あるポストの社員が不在がちになるのは許されない、男女を問わず家庭に比重を置くと職場でのキャリアは望めない、という認識があるため、ワーク・ライフ・バランスの推進を考えていくにあたっては、まずは労働時間の短縮、35時間労働、サービス残業の撤廃などを行い、プライベートな時間を過ごすことが当たり前になれば、女性も家庭を意識せず、キャリアを望めるようになる。

男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進に向けた課題（会社の業績・規模）

- ・不況のため、ワーク・ライフ・バランス推進のスピードが鈍化するのではないか。
- ・ワーク・ライフ・バランスは重要なことだが、どれだけ経営が圧迫されるかコストを測定してほしい。
- ・不況の中、呑気なワーク・ライフ・バランスの推進よりも、職員一丸になって会社の生き残りをかけて取り組んでいる。
- ・男女公平を心がけているが、業績が悪化しており、それどころではない。
- ・会社の収入ダウンや個人の収入ダウンが社会的に優先順位は高く、中小企業においては、収入の確保なくしてワーク・ライフ・バランスの推奨はできない。
- ・景気の悪い中業績が上がらず、増員もできず、1人当たりの負荷が高まっている。このようなアンケートは大企業にお願いしたい。
- ・中小企業にメリットはないと思う。
- ・昔ながらの中小企業では導入どころか理解されるのが難しい。ただし明文化はしなくても、運用上の工夫で個別に認められることもある。

男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進に向けた課題（その他）

- ・代替要員の確保が難しい。
- ・経営者の意識改革が必要。労使協議会で検討しているが経営者側は会社の存続を優先させる。
- ・女性が働くことへの意識向上が必要。同性の蔑視がある。
- ・女性が管理職を目指さない。

ワーク・ライフ・バランスに関するその他の意見

- ・カタカナの和製英語は分かりにくく、「仕事と生活の調和」の方が理解しやすい。
- ・職員がワーク・ライフ・バランスを重視すると、利用者のワーク・ライフ・バランスに影響が出るジレンマがある。（保育所）
- ・仕事は、時間だけではなく仕事量で見べき。（遅くまで残っていても仕事量をこなしているとは限らない）
- ・企業が取り組む前に、従業員個々が十分ワーク・ライフ・バランスを考えている。

このアンケートに答えるにあたって

- 既に男女が対等な職場である 2件
→とくに「女性を活用する」ことはしてない。
- 女性が多い職場である・女性に適性がある職種である 8件
→とくに「女性を活用する」ことはしてない。
- 本社でないと分からない・事業所や店舗では答えられない設問が多い 4件
- 当該事業所における就労形態（出向等）により、アンケートに回答できない 4件

第4部 総括

1 事業所における男女共同参画の現状

事業所を対象とした横浜市の男女共同参画に関する調査は、平成18年以来4年ぶりの実施である。前回の調査と比べると、男女共同参画の実態としては全体的に大きな変化や進展は見られない。女性の正規雇用率や女性管理職の割合、男性の育児休業取得率といった数値は伸び悩んでいる。依然として正社員や管理職は男性が多数を占め、逆に、育児休業を取得するのは女性が圧倒的多数を占めている。

一方、法律の整備や行政等による啓発活動などにより、事業所における各種制度の整備や取組は進んできている。具体的には、男女を問わず従業員の能力を活用するための取組、ハラスメントを防止するための取組、柔軟な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する制度の整備などがこれにあたる。

「男女が対等な職場である」という回答が約半数の事業所から寄せられているように、男女共同参画推進のための第1ステージ、「仕組みを整備する」「従業員に周知する」といった段階は、ある程度の区切りがついたといえるのではないだろうか。しかし、女性の能力を活用する上では「家庭責任を考慮する必要がある」「時間外労働をさせにくい」という回答が多いように、実際に男女が対等な状況が具現化されているとはいいがたい面もある。

2 今後の課題 ～制度整備のみならず、風土を醸成するためには～

各種制度の整備等は、概して大企業ほど進んでいる。事業所としては小規模であっても、母体企業の規模が大きい場合は制度が整備されている例が多い。一方で、中小企業における制度整備の支援が課題として残されている。

ただし、制度の整備が進んでいるはずの大企業であるが、実態としての女性の能力活用は進んでいない。女性管理職の割合、あるいは従業員の性別比などを見ると、むしろ中小企業の方が比較的女性が進出している。

では、制度の整備が進んでいる割に、実態として女性の能力活用が進まないのはなぜだろうか。理由は2つ考えられる。

1つは、制度を利用しようとしても、制度自体が個々人のニーズに合わず、そのままでは「使いにくい」ということである。この場合は制度の効果測定を行い、制度の設計や運用を改善する必要がある。具体的には、従業員の多様なニーズに応えられるように、臨機応変な制度整備をすること、または、既存の制度であってもそれを柔軟に運用する工夫を行うことである。

もう1つは、実態として制度を利用しやすい環境なのか、利用が促進される風土なのか、という問題である。制度自体の問題ではなく、従業員が制度の利用を躊躇する要因があるのではないだろうか。

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進は、事業所側と従業員側双方にメリットがある仕組みである。事業所側にとっては、従業員の定着、優秀な人材の確保、業務方法の見直し等による生産性の向上などが挙げられる。従業員側にとっては、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択することが可能となり、仕事と家庭生活の両方が充実して、生きがいや喜びを得られることが挙げられる。

男女共同参画推進のための第1ステージ「仕組みを作る・整備する」から第2ステージ「効果を上げる」に進めていくためには、今ひとつ制度の活発な利用までは結びつかない要因を、事業所側と従業員側の双方において掘り下げ、解決策を見出すことが必要となる。

3 これからの方向性

求められる方向性としては、3つ考えられる。

(1) 中小企業におけるワーク・ライフ・バランスに対応した経営の推進

ア 経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスという考え方の浸透

6-3 で見たように、景気低迷、業績悪化が多い昨今、これらを理由にワーク・ライフ・バランスの推進に否定的な事業所もある。しかし、このような経営環境が厳しいときだからこそ、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組むことが必要であり、限られた環境や資源から最大限の成果を生み出すことが期待される。ワーク・ライフ・バランスは、従業員のためだけのものではなく、企業の活力や競争力を高めて、業績向上にも好影響があるものである。そのため、ワーク・ライフ・バランスを企業経営の視点から捉え、時代を生き抜く「強い会社」「魅力ある会社」になるために重要な戦略であることがもっと浸透するように、積極的にPRしていくことが求められている。

また、5-3 で見たように、企業にとってのワーク・ライフ・バランスのメリットもある程度は認知されているが、4-4 の結果で分かるように、実際に経営にとって効果があったかとなると、そこまでは実感されていない。今後は特に経営者層をターゲットとした啓発活動を行い、経営者の実践を促すような働きかけをすることが有効と考えられる。

イ 中小企業発のムーブメント作り

「よこはまグッドバランス賞」の認定・表彰事業所の事例にもあるように、既にいくつかの事業所が、柔軟な働き方を実現する制度をそれぞれの事業所の特性に応じた取り入れ方をして、効果を生み出している。企業規模にかかわらず、それぞれが直面している課題を解決するための創意工夫の結果として、男女共同参画の進展やワーク・ライフ・バランスが実現する可能性が期待できる。特に、小規模な企業は人材も集まりにくく、限られた経営資源を最大限活用せざるを得ないと思われ、男女共同参画や柔軟な働き方も急速に進む可能性がある。

これからは、必ずしも制度で詳細まで規定することを前提とせず、日々の柔軟な運用や工夫によって課題解決を図るような中小企業向けのモデルプランの提示や先駆的な事例提供が必要である。その際、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業同士のネットワーク作りを支援し、お互いに学びあう場を作ることも有効だと考えられる。こういった支援の取組によって、中小企業の特性を活かした男女共同参画という機運作りが期待される。

(2) 個人の生活スタイル変革に向けた、職場からのアプローチ

今回は事業所における男女共同参画の課題を検討しているわけだが、これは決して事業所内だけで解決するものではない。とくに固定的性別役割分担意識に基づいて家庭内の責任が女性に偏っているという問題と密接に関わっており、家庭の状況も視野に入れることが必要である。

固定的性別役割分担意識を解消していくことで、事業所側にとっては、「女性だから」と考えることや、女性にのみ家庭責任を考慮することが改善される。また、従業員側にとっては、自分の働き方やキャリアを性別で固定化することがなくなり、自発的に責任ある職務・立場を望む女性が増えることが期待される。

職場での取組や風土変革は、個人の意識や生活スタイルの変革へと連鎖していくと考えられる。まず事業所は制度を整備し、その制度を利用しながら仕事と家庭等を両立させる方法について、上司や先輩、その他人材育成を担うものが、個々の従業員に積極的に働きかけを行える仕組み・習慣を作ることが重要である。企業に対してそのような意識づけを行うことにより、企業にとっては人材価値の向上、女性にとっては働きがい・生きがいの増加につながる。

(3) 従業員の長期的なビジョン形成に向けた事業所内コミュニケーション

『平成20年版 労働経済の分析 ―働く人の意識と雇用管理の動向―』（厚生労働省）を参考に、現在の日本における労働者（とくに若年層）の意識について、次の4つの傾向に着目して考える。

- ・ 仕事に対する満足度（やりがい）は下がっている
- ・ できれば同じ職場でやりがいのある仕事を続けたい
- ・ ただし、自分の適性が活かされていないと感じ、すぐに離職する労働者が増えている
- ・ 結婚・出産時に自ら辞める（辞めようと思っている）労働者が多い

これらの傾向から、働く従業員たちは、できれば同じ職場でやりがいのある仕事を続けたいが、なかなか職場でキャリアデザインを描くことができず、女性は出産等がきっかけとなり、職場を去っていくという姿が浮かび上がる。

問題は、従業員個々がやりがい・生きがいを見つけられないだけでなく、2-2や2-5で見たように、勤続年数の短さは女性の登用が進まない要因となっている。さらに、従業員がやりがいをもって働き続けられないことは、企業にとって大きな損失となる。

働く従業員には、一人ひとり異なる背景や思いがあり、個性がある。キャリアの重ね方、両立のあり方についてもニーズは多様である。そのため、各事業所においては画一的な制度の整備のみではなく、個別の従業員に対してのコミュニケーションによるフォロー、ニーズの掘り起こしが必要である。家庭や家族のことなども含めて情報を共有し相談し合える従業員同士の関係作り、就業継続意欲を高めあう社内コミュニティの醸成が求められる。このような中から、従業員は、長期的なキャリアプラン、加えてライフプランも描けるようになるのではないだろうか。

こうしたことに企業が取り組むためには、一般的な啓発や研修のみならず、それぞれの企業の状況に応じた個別支援が有効であり、そのための環境整備が必要である。

このようにして、事業所と従業員のニーズのすり合わせ・共有ができてくれば、制度としてはかなり整備されている各種の制度は、「生きた仕組み」となる。

これら3つの方向性を追求することにより、仕事と生活が調和し、男女が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の実現に向けて、さらに前進することが期待できる。

第5部 調査票及び単純集計結果

※ 本調査にて配布した調査票に、単純集計結果の値を太字で書き加えた。設問中の各項目への回答割合もしくは、各実数を記入する設問には積算の数字が表示されている。

◎ 平成22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世紀の最重要課題と位置付けられています。

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「平成18年事業所・企業統計調査」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、12月頃に公表の予定です。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22年9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いたします。
- 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。また、「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。
- ご記入いただきました調査票は、記入漏れ等をご確認の上、同封の返送用封筒にて、10月12日（火）頃までにご投函願います。
- この調査は横浜市市民局男女共同参画推進課が「特定非営利活動法人 市民セクターよこはま」に委託して行います。調査に関するお問合せ等は「特定非営利活動法人 市民セクターよこはま」までお願いいたします。

(調査企画) 横浜市 市民局 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 : 松石・前田

(調査委託機関) 特定非営利活動法人 市民セクターよこはま

<http://www.shimin-sector.jp/>

〒231-0013 横浜市中区住吉町2-26 洋服会館2F

お問い合わせ先 TEL : (045) 222-6501 FAX : (045) 222-6502 担当 : 川崎・中村

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。（各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合）

標本数=784

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| (1) 7.4% 建設業 | (9) 1.1% 学術研究、専門・技術サービス業 |
| (2) 13.1% 製造業 | (10) 5.0% 宿泊業、飲食サービス業 |
| (3) 0.6% 電気・ガス・熱供給・水道業 | (11) 1.1% 生活関連サービス業、娯楽業 |
| (4) 2.4% 情報通信業 | (12) 5.4% 教育、学習支援業 |
| (5) 8.9% 運輸業、郵便業 | (13) 16.6% 医療、福祉 |
| (6) 13.0% 卸売業・小売業 | (14) 0.4% 複合サービス事業 |
| (7) 2.8% 金融業・保険業 | (15) 17.3% サービス業（他に分類されないもの） |
| (8) 1.9% 不動産業、物品賃貸業 | 2.8% 無回答 |

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。（各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合）

標本数=784

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| (1) 9.8% 29人以下 | (4) 7.1% 300～499人 |
| (2) 31.5% 30～99人 | (5) 8.2% 500～999人 |
| (3) 19.1% 100～299人 | (6) 23.2% 1,000人以上 |
| | 1.0% 無回答 |

答

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22年9月1日現在）。

（人）

	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	73,810	61,089	8,861	4,997	4,069
女性	45,835	21,675	22,613	3,136	3,660
男女計	119,662	82,863	31,458	8,137	8,633

* 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、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

II 貴事業所における女性の雇用管理の状況についてお聞きます。

Q 4 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22年9月1日現在）。

(人)

管理職の区分	男性	女性
(1) 取締役クラス	1,263	220
(2) 部長クラス	3,033	208
(3) 課長クラス	8,270	694
(4) 係長・主任クラス	14,331	3,345

Q 5 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、それぞれ最もあてはまる欄に1つずつ○をつけてください。（職位別各項目回答比率）

(%)

	必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない	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が少ない	勤続年数が短く、当該クラスの管理職になるまでに退職する	時間外労働が多い、又は深夜業がある	体力を要する仕事で女性には無理である	出張、全国転勤がある	家庭の事情があるので責任ある仕事に就けられない	女性本人が希望しない	顧客が女性を嫌がる	周囲の従業員が女性管理職を希望しない	その他（具体的に）	既に女性管理職が十分在職している
(1) 取締役クラス (539)	45.5	12.4	10.4	0.7	1.5	0.6	2.0	7.2	0.2	1.1	9.5	8.9
(2) 部長クラス (564)	39.0	17.4	14.4	1.4	1.6	0.9	3.0	6.2	0.2	0.7	8.3	6.9
(3) 課長クラス (585)	27.4	22.6	10.9	3.1	2.6	1.9	3.1	6.7	0.2	1.2	8.7	11.8
(4) 係長・主任クラス (586)	18.1	21.0	10.6	4.3	3.9	0.9	2.9	6.1	0.3	1.0	8.0	22.9

※ ()内の数字は有効回答数

Q6 女性を活用することについて、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。（各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合）

標本数=784

- (1) **37.1%** 人的資源の有効活用ができる
- (2) **10.8%** 企業のイメージアップにつながる
- (3) **26.7%** 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) **8.7%** 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) **16.2%** 職場風土の改善で組織が活性化される
- (6) **8.7%** 少子高齢化社会をふまえて労働力の確保ができる
- (7) **45.5%** 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
- (8) **4.8%** その他（具体的に： _____)
- (9) **6.5%** 特にない

4.6% 無回答

答

Q7 女性を活用す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(8)までの各取組について、あてはまる欄にそれぞれ1つずつ○をつけてください。

(項目別回答構成比)

※ ()内の数字は有効回答数 (%)

	実施している		実施していない	
	効果が上がっている	効果は不明/ない	今後実施予定	実施予定なし
(1) 女性の活用に関する担当者・責任者の選任等、企業内の体制を整備する (697)	21.7	11.2	13.5	53.7
(2) 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 (794)	18.4	23.6	17.6	40.4
(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 (689)	22.6	14.1	13.9	49.3
(4) 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、教育訓練を積極的に実施する (684)	15.9	9.6	19.9	54.5
(5) 明確な人事考課基準に沿って、性別こたわれない人事考課を行う (702)	43.3	27.4	13.4	16.0
(6) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のための制度を整備し、活用を促進する (690)	29.0	14.5	22.8	33.8
(7) 男性社員及び男性管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を行う (684)	16.7	12.4	19.3	51.6
(8) 女性に対するメンター制度を導入する (666)	7.5	6.5	14.1	71.9

Q 8 女性を活用する上で、どのような問題がありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合)

標本数=784

- (1) **57.0%** 女性の勤続年数が平均的に短い
- (2) **49.7%** 家庭責任を考慮する必要がある
- (3) **10.6%** 一般的に女性は職業意識が低い
- (4) **5.7%** 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
- (5) **8.4%** 中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である
- (6) **33.4%** 時間外労働、深夜労働をさせにくい
- (7) **5.5%** 女性のための就業環境の整備にコストがかかる
- (8) **10.3%** 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
- (9) **1.1%** 女性の活用を推進する方法がわからない
- (10) **4.0%** その他 (具体的に)
- (11) **18.6%** 特になし

4.7% 無回

答

Ⅲ 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。

Q 9 貴事業所では女性に対するセクシュアル・ハラスメント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。(回答構成比)

有効回答数=643

- (1) **58.6%** 防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している _____ → **【Q10 へお進みください。】**
- (2) **5.0%** 防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定 _____
- (3) **12.0%** 必要性は感じているが、取組は進んでいない _____ → **【Q11 へお進みください。】**
- (4) **24.4%** とりたてて必要性は感じていない _____

Q10 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(8)までの各取組について、あてはまる欄にそれぞれ1つずつ○をつけてください。(項目別回答構成比)

(%)

	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
(1) 相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設ける(505)	86.5	6.9	6.5
(2) 就業規則などでセクシュアル・ハラスメント防止についての方針を明確にする(502)	83.5	7.2	9.4
(3) 社内で実態把握のための調査を実施する(477)	36.9	19.3	43.8
(4) セクシュアル・ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する(487)	57.1	15.8	27.1
(5) 社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める(488)	58.0	12.7	29.3
(6) セクシュアル・ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する(485)	54.8	18.6	26.6
(7) 事案発生後の対応をあらかじめ定めておく(482)	57.9	21.6	20.5
(8) その他(具体的:) (2)	100.0	0.0	0.0

※ ()内の数字は有効回答数

Q11 貴事業所ではパワー・ハラスメント(職務上の地位を利用したいじめや嫌がらせ)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。(回答構成比)

有効回答数=615

- (1) **43.7%** 防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している → **【Q12 へお進みください。】**
- (2) **6.5%** 防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定 → **【Q12 へお進みください。】**
- (3) **20.7%** 必要性は感じているが、取組は進んでいない → **【Q13 へお進みください。】**
- (4) **29.1%** とりたてて必要性は感じていない → **【Q13 へお進みください。】**

Q12 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(7)までの各取組について、あてはまる欄にそれぞれ1つつ〇をつけてください。(項目別回答構成比)

(%)

	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
(1) 相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設ける(410)	81.2	12.9	5.9
(2) 就業規則などでパワー・ハラスメント防止についての方針を明確にする(407)	70.5	16.7	12.8
(3) 社内で実態把握のための調査を実施する(394)	34.5	22.3	43.1
(4) 管理職向けにパワー・ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している(404)	57.4	18.1	24.5
(5) パワー・ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する(403)	47.4	24.6	28.0
(6) 事案発生後の対応をあらかじめ定めておく(390)	50.3	27.2	22.6
(7) その他(具体的に:)			

※ ()内の数字は有効回答数

Q13 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〇をつけてください。(各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合)

標本数=784

- (1) **34.2%** 当事者のプライバシーの保持が難しい
- (2) **26.3%** 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
- (3) **19.3%** 相談対応のスキルが十分でなく、対応が難しい
- (4) **11.6%** 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) **41.2%** 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) **5.6%** 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
- (8) **2.3%** (その他:具体的に)
- (9) **19.9%** 特になし

10.5% 無回答

IV 貴事業所における働き方の多様性についてお聞きます。

Q14 貴事業所では個人の希望に応じた柔軟な働き方ができる制度の整備に取り組んでいますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。(回答構成比)

有効回答数=649

- (1) **77.7%** 育児・介護休業等、すでに何らかの制度を整備している → **【Q15 へお進みください。】**
- (2) **1.4%** 育児・介護休業等、何らかの制度を今後整備予定 →
- (3) **9.2%** 必要性は感じているが、取組は進んでいない → **【Q19 へお進みください。】**
- (4) **11.7%** とりたてて必要性は感じていない →

Q15 どのような制度を整備していますか、又は整備予定ですか。(1)から(6)までの各取組について、あてはまる欄にそれぞれ1つずつ○をつけてください。「制度がある」に○をつけた場合は、現在の制度利用者数を記入してください。

		制度がある		制度がない		
		利用実績がある(人)		導入予定	検討中	導入予定なし
		男性従業員	女性従業員			
(1) 育児休業制度	420	※ 次のQ16-1でお答えください。		3	11	0
(2) 介護休業制度	401			5	15	10
(3) 短時間勤務制度	382	76	249	5	34	83
(4) 在宅勤務制度	38	5	10	3	35	346
(5) フレックスタイム制度	156	5245	941	5	37	252
(6) その他 ()	12	10	44	1	0	17

【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ます。】

Q16-1 貴事業所で、次のそれぞれの項目について、該当する人数を記入してください。

		男性(人)		女性(人)
育児	平成21年4月1日から平成22年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員	1596	平成21年4月1日から平成22年3月31日までに出産した女性従業員	772
	うち 育児休業を取得した男性従業員	28	うち 育児休業を取得した女性従業員	716
介護	平成21年4月1日から平成22年3月31日までに介護休業を取得した男性従業員	28	平成21年4月1日から平成22年3月31日までに介護休業を取得した女性従業員	50

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。

(人)

(1) 2週間未満	15
(2) 2週間～1か月未満	7
(3) 1か月～3か月未満	1
(4) 3か月～6か月未満	5
(5) 6か月以上	0

【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。あてはまる欄すべてに○をつけてください。

(有効回答数に占める各項目回答割合)

(%)

	育児休業 (447)	介護休業 (196)
(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	45.6	27.0
(2) 配置転換で代替	34.9	27.0
(3) 部署内でやりくり	69.8	76.0
(4) その他(具体的に：)	4.3	6.1

※ ()内の数字は有効回答数

【Q15 で制度があるに○をつけた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、それぞれあてはまる欄に○をつけてください。(項目別回答構成比)

	大きな効果があった	ある程度の効果があった	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					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (535)	19.1%	32.5%	40.4%	1.5%	6.5%
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (517)	6.4%	20.9%	61.5%	3.9%	7.4%
(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 (521)	2.9%	15.0%	67.4%	5.6%	9.2%
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (528)	5.3%	33.0%	52.5%	3.0%	6.3%
(5) 経営にとって効果があった (521)	1.9%	11.7%	68.9%	6.5%	10.9%
介護休業制度					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (390)	4.4%	13.1%	72.3%	2.6%	7.7%
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (386)	2.8%	8.8%	77.2%	3.1%	8.0%
(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 (386)	1.6%	7.8%	77.2%	3.4%	10.1%
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (390)	2.3%	17.9%	69.0%	2.6%	8.2%
(5) 経営にとって効果があった (385)	0.8%	7.5%	76.1%	5.2%	10.4%
短時間勤務					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (376)	23.4%	31.1%	38.3%	2.1%	5.1%
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (363)	6.6%	22.9%	62.0%	3.0%	5.5%
(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 (365)	4.1%	15.9%	68.2%	4.4%	7.4%
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (367)	5.4%	29.2%	56.9%	2.7%	5.7%
(5) 経営にとって効果があった (367)	2.2%	11.4%	69.5%	8.2%	8.7%
在宅勤務制度					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (47)	6.4%	12.8%	66.0%	2.1%	12.8%
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (47)	4.3%	17.0%	66.0%	0.0%	12.8%
(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 (44)	2.3%	15.9%	65.9%	0.0%	15.9%
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (44)	2.3%	22.7%	63.6%	2.3%	9.1%
(5) 経営にとって効果があった (45)	0.0%	11.1%	73.3%	2.2%	13.3%
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 (142)	12.7%	28.2%	54.9%	0.7%	3.5%
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (145)	7.6%	29.0%	57.2%	2.8%	3.4%
(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 (144)	6.9%	38.9%	47.9%	3.5%	2.8%
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (145)	6.9%	26.9%	61.4%	2.1%	2.8%
(5) 経営にとって効果があった (144)	4.9%	32.6%	56.9%	2.1%	3.5%
その他の制度					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (27)	11.1%	22.2%	59.3%	7.4%	0.0%
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (26)	3.8%	26.9%	61.5%	7.7%	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 (27)	11.1%	14.8%	66.7%	0.0%	7.4%
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (27)	3.7%	25.9%	63.0%	7.4%	0.0%
(5) 経営にとって効果があった (28)	3.6%	21.4%	67.9%	0.0%	7.1%

※ ()内の数字は有効回答数

Q19 貴事業所において、個人の希望に応じた柔軟な働き方ができる制度を整備する上で、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。(各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合)

標本数=784

- (1) **68.9%** 職場で周りの人の業務量が増える
- (2) **60.8%** 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) **11.1%** 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
- (4) **14.8%** 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
- (5) **19.6%** 制度の導入に伴い、コストが増大する
- (6) **19.5%** 現場管理職のマネジメントが難しくなる
- (7) **18.8%** 勤怠管理や適切な人事評価が難しい
- (8) **15.6%** 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
- (9) **8.8%** 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい
- (10) **12.2%** 導入・実施の効果を企業として数値等で把握しにくい
- (11) **2.4%** その他(具体的に:)
- (12) **14.7%** 特に問題となるものはない

4.3% 無回答

V 貴事業所におけるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に関する取組についてお聞きます。

Q20 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。(回答構成比)

有効回答数=766

- (1) **48.7%** 言葉として聞いたことがあるし、その意味も知っている
- (2) **38.9%** 言葉として聞いたことがある程度
- (3) **12.4%** これまで耳にしたことがない

Q21 貴事業所において“健康で豊かな生活のための時間の確保”に関してどのような取組を行っていますか。それぞれあてはまる欄に1つつ〇をつけてください。(項目別回答構成比)

(%)

		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 (682)	78.0	8.4	19.5
	(2) 時間外労働削減のための対策 (721)	75.3	12.8	11.9
年次有給休暇 の取得推進	(3) 有給休暇取得の奨励 (727)	66.9	12.2	20.9
	(4) 半日単位での有給休暇取得が可能 (718)	67.7	7.1	25.2
	(5) 時間単位での有給休暇取得が可能 (682)	19.1	12.5	68.5

※ ()内の数字は有効回答数

Q22 ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) の推進は、企業にとってどのような意味があると感じていますか。あてはまるものすべてに〇をつけてください。(各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合)

標本数=784

- (1) **41.8%** 優秀な人材の確保と定着につながる
- (2) **45.3%** 仕事の効率化により業績向上につながる
- (3) **72.1%** 個々の従業員の生活の充実につながる
- (4) **40.9%** 良好な労使関係の形成につながる
- (5) **16.3%** 企業ブランド価値の向上につながる
- (6) **33.0%** 企業の社会的責任の一環である
- (7) **5.0%** 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) **4.2%** 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

3.1% 無回答

Q23 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために必要だと思うことは何ですか、また、そのような取組を実施していますか。あてはまる欄にそれぞれ1つずつ○をつけてください。（項目別回答構成比）

(%)

	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 (708)	20.1	66.5	13.4
(2) ワーク・ライフ・バランスを支援する制度の充実を図る (707)	24.6	63.1	12.3
(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 (701)	29.2	58.3	12.4
(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。(703)	23.5	64.6	11.9
(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 (697)	18.5	66.0	15.5
(6) 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 (717)	60.5	34.4	5.0
(7) 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実施する (698)	19.2	63.9	16.9
(8) 社内に相談・苦情処理のための専用窓口を設置する (702)	38.9	45.6	15.5
(9) その他（具体的に：) (3)	66.7	33.3	0.0

※ ()内の数字は有効回答数

VI ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)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についてお聞きします。

Q24 国や県、市では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての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。（回答構成比）
有効回答数=751

- (1) **19.3%** ワーク・ライフ・バランスの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) **49.8%** ワーク・ライフ・バランスの取組を推進していることは知っているが、内容までは知らない
- (3) **30.9%** ワーク・ライフ・バランスの取組を推進していることは知らなかった

Q25 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は何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。（各項目回答事業所の全事業所数に占める割合）
標本数=784

- (1) **35.6%** 相談窓口の設置
- (2) **23.5%** 事業所向けの講習会の開催
- (3) **48.6%** 社会全体の理解促進・啓発
- (4) **21.3%** 市内事業所（企業）の取組事例、関連情報、ノウハウの提供
- (5) **9.9%** 他の企業・団体等との情報交換の場の提供
- (6) **7.0%** 従業員個人が情報交換できる場の提供
- (7) **57.7%** 公的施設の整備（保育所・学童保育等の環境整備など）
- (8) **14.4%** 利用可能なNPOの支援や民間サービスをもっと広げる
- (9) **21.6%** 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（低利融資等）
- (10) **15.3%** 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。
- (11) **11.5%** 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。）

7.4% 無回答

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ご返送ください。

男女共同参画に関する事業所調査

報 告 書

平成 22 年度

平成 23 年 2 月発行

発 行 横浜市市民局男女共同参画推進課
〒231-0017 横浜市中区港町 1-1
電 話 045 (671) 2017 (直通)
F A X 045 (663) 3431

調査担当 特定非営利活動法人 市民セクターよこはま
電 話 045 (222) 6501 (代表)
