

令和3年度
男女共同参画に関する事業所調査
報告書

令和4年3月
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	6
第3部 調査結果の分析・考察	11
第1章 事業所の概要	11
1-1 事業所従業員数	11
1-2 男女別にみた雇用形態構成	12
1-3 雇用形態別にみた男女構成	14
1-4 産業分類別の特徴	17
1-5 従業員規模別の特徴	19
1-6 正社員・正職員の勤続年数	21
1-7 従業員の平均賃金（月収）	24
第2章 女性の雇用・登用推進状況	32
2-1 女性の雇用（採用、継続就業）に向けた取組の実施状況	32
2-2 女性の雇用（採用、継続就業）を進める上での課題	34
2-3 女性管理職の割合	36
2-4 女性管理職の登用（昇進）に向けた取組の実施	43
2-5 女性管理職の登用（昇進）を進める上での課題	45
2-6 女性管理職の登用（昇進）を女性本人が希望しない理由	47
2-7 女性の雇用・登用を進める影響（効果）	49
2-8 女性管理職の増加見込み	56
第3章 多様で柔軟な働き方を進めるための取組	58
3-1 在籍している従業員の有給休暇の取得状況	58
3-2 多様で柔軟な働き方に関する制度	61
3-3 育児休業	72
3-4 男性従業員の育児休業取得を進める上での課題	75
3-5 育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由	77
3-6 多様で柔軟な働き方を進める上での課題	79
第4章 ハラスメントの防止	81
4-1 ハラスメント対策に関する取組状況	81
4-2 ハラスメント対策の具体的な取組内容	88
4-3 ハラスメント対策に取り組んでいない理由	90
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	93

第5章 行政の取組	95
5-1 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの支援で関心のある行政施策.....	95
5-2 よこはまグッドバランス賞の認知度.....	96

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 調査の設計

(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：郵送配布・郵送回収法

(4) 調査期間：令和3年10月4日～10月25日

(5) 調査内容：

①事業所の概要、②女性の雇用・登用推進状況、③多様で柔軟な働き方を進めるための取組、④ハラスメントの防止、⑤行政の取組

(6) 調査実施機関：株式会社アールピーアイ栃木

3 回収結果

配布票数：3,123 票（送付数3,500 票のうち、あて先不明377 事業所）

有効回収票数：781 票（標本数という、有効回収率25.0%）

有効回答数：781 - α （ α は無回答、非該当などで設問ごとに異なる）

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781（有効回収票数）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、事業所の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みるために、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】今回調査および令和2年度・平成29年度調査の概要

	今回調査	令和2年度調査	平成29年度調査
調査時期	令和3年10月4日～ 10月25日	令和2年7月6日～ 7月27日	平成29年11月14日～ 11月30日
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	平成28年経済センサス・活動調査 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10,739 民営事業所のうち、3,500 事業所	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
抽出方法	従業員規模別に比例割り当てを行い、層化抽出	従業員規模別に比例割り当てを行い、層化抽出	従業員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	郵送配布・郵送回収
有効回収票数 (回収率)	781 事業所 (25.0%)	1,130 事業所 (36.2%)	564 事業所 (24.2%)

(6) 本調査における従業員とは、正社員・正職員、非正規社員・非正規職員（パート、アルバイト等）に関わらず、

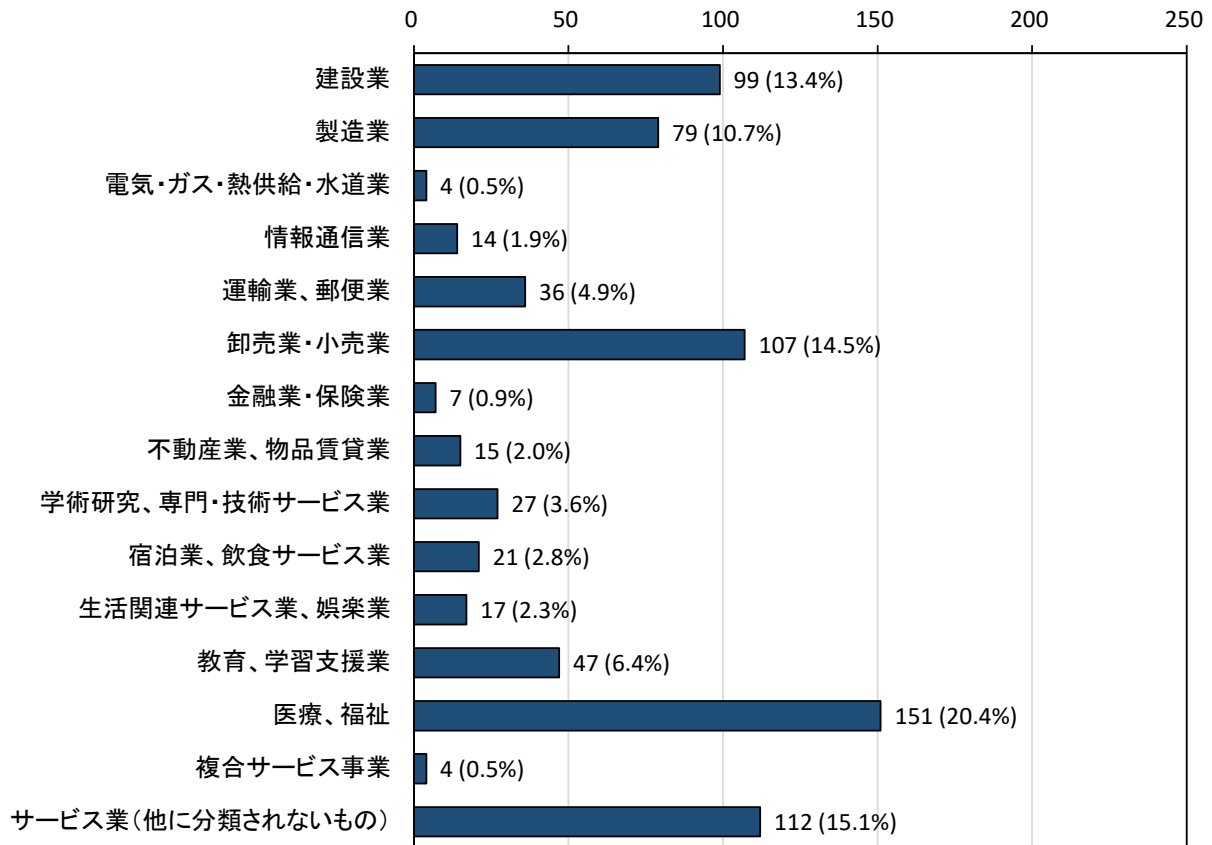
- ①期間の定めなく雇用されている者
 - ②1か月以上の期間を定めて雇用されている者
- のいずれかに該当する者をいう。

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。

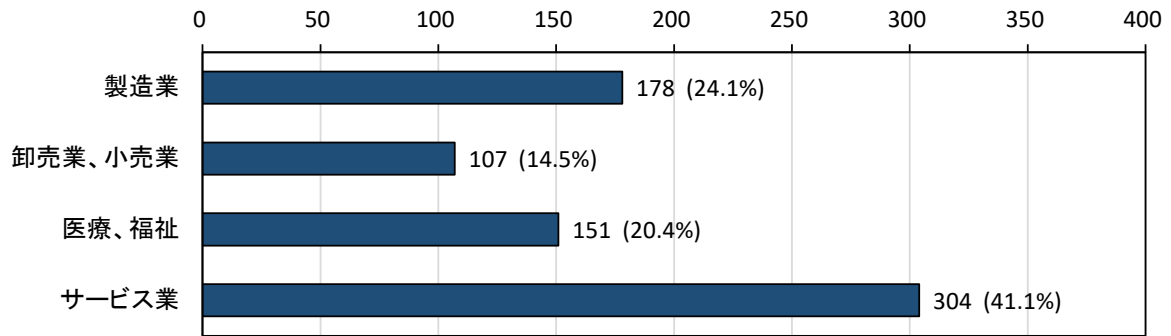
図 0-1: 産業分類別事業所数及び割合 <設問1> 有効回答数: 740



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、令和2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 <設問1> 有効回答数:740

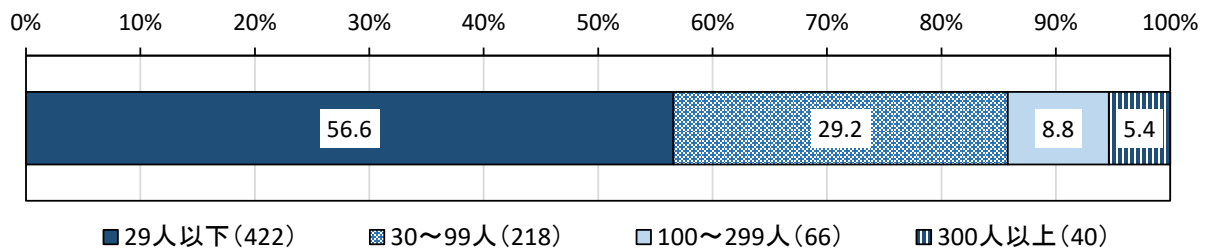


(2) 企業全体(全社)の従業員規模別事業所数

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(全社)の従業員規模を次の4つに区分した。

- ①29人以下
- ②30~99人
- ③100~299人
- ④300人以上

図0-3:企業全体(全社)の従業員規模別事業所数及び割合 <設問2> 有効回答数:746



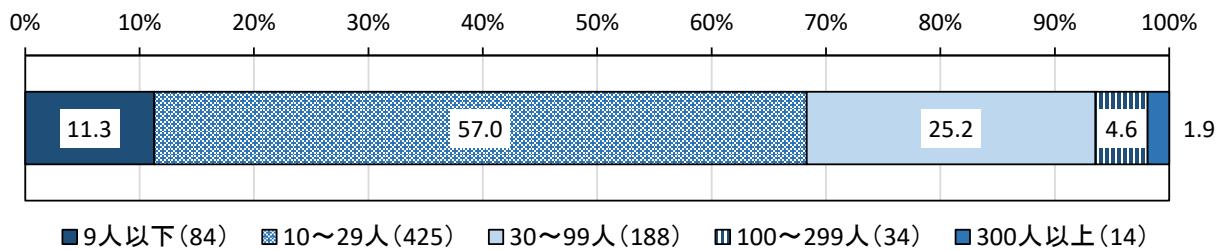
* ()内の数字は有効回答数

(3) 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・活動調査時点では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）しており、従業員規模を以下の5つに区分している。

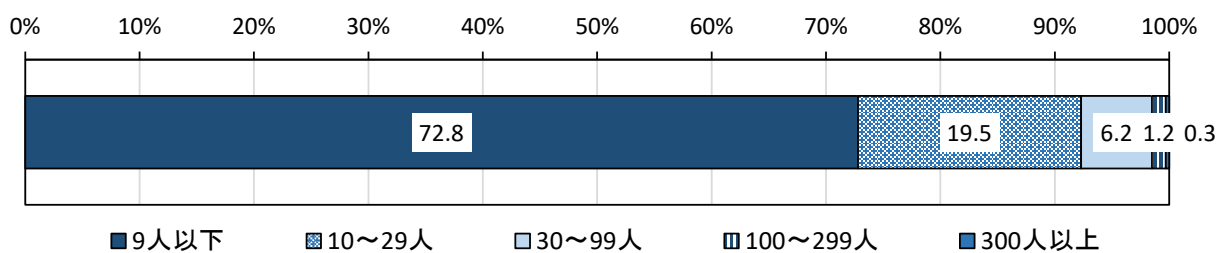
- ①9人以下
- ②10～29人
- ③30～99人
- ④100～299人
- ⑤300人以上

図0-4: 事業所ごとの従業員規模別事業所数及び割合(5区分) <設問3> 有効回答数: 745



* ()内の数字は有効回答数

【参考】横浜市全体の従業員規模別事業所の割合(5区分) <経済センサス平成28年度>



出典: 平成28年経済センサス活動調査

第2部 調査結果の概要

1 事業所の概要

【男女別にみた雇用形態構成(1-2) p.12～】※括弧内は、調査結果の分析・考察(第3部)の対応項目を表示(以下、同様)

- ・全従業員に占める正社員・正職員比率は58.4%となっている。＜男性＞の正社員・正職員比率は76.6%、＜女性＞の正社員・正職員比率は38.0%と大きな差がある。
- ・過去の調査と比較すると、男女ともに正社員・正職員の比率が前回調査に比べて低くなっている。

【雇用形態別にみた男女構成(1-3) p.14～】

- ・全従業員に占める女性比率は47.1%で、前回調査(45.4%)に比べてやや増加した。
- ・正社員・正職員に占める女性比率は30.7%で、前回調査(33.2%)と比較してやや減少している。
- ・新規採用した正社員・正職員に占める女性比率は25.0%であり、正社員・正職員に占める上記の女性比率(30.7%)よりも低くなっている。なお、前回調査(45.0%)と比較しても大幅に減少している。

【産業分類別の特徴(1-4) p.17～】

- ・男女別にみた雇用形態別構成は、女性では、＜卸・小売業＞、＜サービス業＞での正社員・正職員の比率が非正規社員・非正規職員より総体的に低く、特に＜卸・小売業＞では18.7%と極端に低くなっている。
- ・全従業員に占める女性比率を産業分類別にみると、＜医療・福祉＞が76.0%、＜卸・小売業＞が64.3%と、女性の比率が高い。一方、＜製造業＞では、女性従業員比率は24.8%と非常に低くなっている。

【従業員規模別の特徴(1-5) p.19～】

- ・正社員・正職員における女性比率は、＜299人以下＞の事業所では、おおむね35%前後となっているが、＜300人以上＞の事業所では、女性比率が21.1%と低くなっている。一方、非正規社員・非正規職員の女性比率は、おおむね60%～70%前後となっている。

【正社員・正職員の勤続年数(1-6) p.21～】

- ・正社員・正職員の平均勤続年数は、男性が11.5年、女性が9.7年で、男女ともに前回調査とほぼ横ばいとなっている。
- ・産業分類別にみると、＜医療・福祉＞の「10年未満」の割合が高くなっている。

【従業員の平均賃金(月収)(1-7) p.24～】

- ・正社員・正職員の平均賃金(月収)は、＜男性＞が334,598円であるのに対し、＜女性＞は268,874円と65,724円低くなっている。非正規社員・非正規職員でも＜男性＞が133,932円であるのに対し、＜女性＞は114,651円と19,281円低くなっている。
- ・正社員・正職員の平均賃金(月収)を産業分類別にみると、20万円未満の割合は全体で＜医療・福祉＞が高く、女性に限定すると＜卸・小売業＞で割合が高くなっている。従業員規模別にみると、全体・男女ともに、規模が小さくなる程、20万円未満の割合が高くなっている。
- ・非正規社員・非正規職員の平均賃金(月収)を産業分類別にみると、いずれの業種でも20万円未満の割合が70%を超えている。従業員規模別にみると、正社員・正職員と同様に、規模が小さくなる程、20万円未満の割合が高くなっている。

2 女性の雇用・登用推進

【女性の雇用(採用、継続就業)に向けた取組(2-1) p.32～】

- ・女性の雇用(採用、継続就業)に向けた取組は、「仕事と育児・介護等の両立支援」が46.1%で最も高く、次いで「長時間労働の是正」が36.6%となっている。なお、「特に実施していない」は28.9%となっている。
- ・産業分類別にみると、＜医療・福祉＞で「仕事と育児・介護等の両立支援」を実施している割合が64.2%で最も高くなっている。
- ・従業員規模別にみると、「仕事と育児・介護等の両立支援」は規模が大きくなる程、回答割合が高くなり、「特に実施していない」は規模が小さくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。

【女性の雇用(採用、継続就業)を進める上での課題(2-2) p.34～】

- ・女性の雇用(採用、継続就業)を進める上での課題は、「育児・介護等による制約が多い」が27.0%で最も高くなっている。なお、「特に課題はない」は40.6%となっている。

【女性管理職の割合(2-3) p.36～】

- ・課長相当職以上の女性比率は18.7%であり、前回、前々回調査から上昇している。係長相当職以上の女性比率は20.0%で、前回(21.7%)、前々回(19.8%)と比較して増減はあるものの、おおむね横ばいとなっている。
- ・職位別の管理職の女性比率は、役員26.0%、部長相当職14.8%、課長相当職15.3%、係長相当職22.8%であり、役員と係長相当職の女性比率が高くなっている。
- ・産業分類別にみると、課長相当職以上に限定した女性比率や係長相当職以上の女性比率は、＜医療・福祉＞が50%を超えているが、その他の業種では、10%台となっている。
- ・従業員規模別にみると、規模が大きくなる程、管理職の女性比率が低くなる傾向がみられる。また、女性役員がいる事業所の方が、いない事業所と比べて、全ての職位で管理職の女性比率が大幅に高くなっている。

【女性管理職の登用(昇進)に向けた取組(2-4) p.43～】

- ・「女性管理職の登用(昇進)に向けた取組を実施している」事業所は26.5%、「女性管理職の登用(昇進)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」は53.8%となっている。
- ・産業分類別にみると、取組実施率は＜医療・福祉＞で40.8%と最も高く、一方、＜卸・小売業＞は18.8%と低くなっている。従業員規模別にみると、規模が小さくなる程、「女性管理職の登用(昇進)が必要だと思うが、取組も実施していない」の回答割合が高くなる傾向がみられる。

【女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題(2-5) p.45～】

- ・女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題は、「女性本人が希望しない」が28.4%で最も高く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が21.3%となっている。
- ・産業分類別にみると、＜医療・福祉＞で「既に女性管理職が十分在職している」が高くなっている。従業員規模別にみると、「女性本人が希望しない」は、いずれの規模でもおおむね30%前後となっている。

【女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由(2-6) p.47～】

- ・女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由は、「責任が重い」が71.6%で最も高く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有していない」が37.0%となっている。
- ・産業分類別、従業員規模別にみても、「責任が重い」が最も高くなっている。

【女性の雇用・登用を進める影響(効果)(2-7) p.49～】

- ・女性の雇用・登用を進めるメリットは、「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」63.8%、「優秀な人材の確保・定着につながる」61.9%、「企業評価の向上につながる」59.4%、「職場風土が改善され、組織が活性化する」57.8%、「企業業績の向上につながる」47.7%、「生産性の向上につながる」45.7%の順となっている。

【女性管理職の増加見込み(2-8) p.56～】

- ・今後の女性管理職の増加見込みについて、「見込んでいる」事業所は29.4%となっており、「分からない」が51.7%と半数以上を占めている。
- ・産業分類別にみると、「見込んでいる」割合が最も高いのは<医療・福祉>で42.1%となっている。一方、最も低いのは<製造業>19.5%となっている。従業員規模別にみると、規模が大きくなる程、「見込んでいる」割合がおおむね高くなる傾向がみられる。

3 多様で柔軟な働き方を進めるための取組

【従業員の有給休暇の取得状況(3-1) p.58～】

- ・正社員・正職員の年次有給休暇取得率は56.7%（1人あたりの平均付与日数14.54日、取得日数8.24日）であり、前回調査より減少しているが、前々回調査よりは高い水準となっている。なお、取得率70%を超えている事業所の割合は36.1%となっている。
- ・非正規社員・非正規職員の年次有給休暇取得率は76.5%（1人あたりの平均付与日数7.81日、取得日数5.97日）となっている。

【多様で柔軟な働き方に関する制度の整備・利用状況(3-2) p.61～】

- ・「制度があり、利用実績がある」事業所の比率を比較すると、「非正規と正規の転換制度」31.2%、「テレワーク」26.9%、「フレックスタイム」22.7%、「限定正社員制度（職務・勤務地・短時間等）」15.4%、「職種の転換制度（一般職と総合職等）」13.5%の順となっている。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大に伴ってテレワーク制度見直しを実施したかを聞いたところ、「制度の拡充や利用の推奨を行った」は38.1%、「制度を新たに導入した」は49.5%、「制度見直しは行わなかった」は12.4%となっている。
- ・テレワークやフレックスタイム制度を保有する事業所に今後も制度を推進するかどうかが聞いたところ、53.8%がテレワークを、64.6%がフレックスを今後も推進すると回答している。

【育児休業の取得状況(3-3) p.72～】

- ・配偶者が出産した男性従業員の育児休業取得率は、15.7%と前回調査（17.6%）より低くなっているが、中長期的には増加傾向となっている。
- ・育児休業を取得した男性従業員の取得日数は、「1か月以上3か月未満」が31.3%で最も高くなっている。また、「1か月以上」を合計すると54.2%となっている。

【男性従業員の育児休業取得を進める上での課題(3-4) p.75～】

- ・男性従業員の育児休業取得を進める上での課題は、「男性従業員本人が希望しない」が35.5%で最も高く、次いで「男性従業員の育児休業取得に関する同僚の理解が足りない」が13.3%となっている。
- ・産業分類別にみると、いずれの業種でも「特になし」が最も高く、次いで「男性従業員本人が希望しない」が高くなっている。従業員規模別にみると、<299人以下>の事業所では、規模が大きくなる程、「男性従業員本人が希望しない」の回答割合が高くなる傾向がみられる。

【育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由(3-5) p.77~】

- ・育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由は、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が58.2%で最も高く、次いで「配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた」が47.0%となっている。
- ・産業分類別にみると、＜製造業＞＜卸・小売業＞＜サービス業＞では、「職場が育休を取得しづらい雰囲気だった」が、＜医療・福祉＞では、「配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた」が最も高くなっている。

【多様で柔軟な働き方を進める上での課題(3-6) p.79~】

- ・多様で柔軟な働き方を進める上で特に難しいと感じている項目は、「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」が50.0%で最も高く、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」が40.4%となっている。
- ・産業分類別にみると、いずれの業種でも「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」が最も高く、特に＜卸・小売業＞で56.6%と高くなっている。

4 ハラスメントの防止**【ハラスメント対策に関する取組状況(4-1) p.81~】**

- ・「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」と回答した事業所は48.4%で前回調査(36.8%)と比較して増加している。一方、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」「特に必要性は感じていない」の合計が49.4%となっている。
- ・従業員規模別にみると、規模が大きくなる程、ハラスメント対策に関する取組率が高くなる傾向がみられる。

【ハラスメント対策の具体的な取組内容(4-2) p.88~】

- ・ハラスメント防止のために実施している取組は、「相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設置している」が59.8%で最も高く、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している」が56.8%となっている。
- ・従業員規模別みると、規模が大きくなる程、各種取組の実施率がおおむね高くなる傾向がみられる。

【ハラスメント対策に取り組んでいない理由(4-3) p.90~】

- ・ハラスメント対策に取り組んでいない理由は、「従業員全員に対して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」が48.4%で最も高く、次いで「過去に、職場内でハラスメントが発生していないため」が44.2%となっている。

【ハラスメントが起きた場合、対応として特に困難な点(4-4) p.93~】

- ・ハラスメントが起きた時、対応として特に難しい点は、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が46.5%で最も高く、次いで「当事者のプライバシーの保持が難しい」が36.7%、「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29.8%となっている。

5 行政の取組

【関心のある行政施策(5-1) p.95～】

- ・関心のある行政施策は、「育児休業の取得を義務付ける法律や条例の制定」16.9%、「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業の事例紹介」16.7%、「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」16.6%、「男性社員に対する家事や育児等への参画促進に向けた啓発や働きかけ」16.3%、「活用できる支援制度に関する情報提供（メールマガジン、ウェブサイト等）」15.6%となっている。

【よこはまグッドバランス賞の認知度(5-2) p.96～】

- ・横浜市が行っている『よこはまグッドバランス賞』について、「内容まで知っている」は10.4%、「聞いたことはあるが、内容は知らない」は24.6%、「知らない」は65.0%となっており、前回調査（58.2%）に比べて「知らない」の回答割合が増加している。
- ・従業員規模別にみると、規模が小さい程、「聞いたことはあるが、内容は知らない」「知らない」の回答割合がおおむね高くなる傾向がみられる。

第3部 調査結果の分析・考察

第1章 事業所の概要

1-1 事業所従業員数

本調査では、事業所の従業員数について、「雇用形態別（正社員・正職員、非正規社員・非正規職員）の従業員数」とその合計である「常時雇用する従業員数」や「派遣社員数」、そして「令和2年度の新規採用数」について記入していただいた。

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、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「常時雇用する従業員数」とした。（図表 1-1-1、1-1-2）

図表 1-1-1: 事業所従業員数の合計 <設問3> (単位:人)

	常時雇用する 従業員	雇用形態別従業員		派遣社員
		正社員・正職員	非正規社員・ 非正規職員	
男性	19,208	14,713	4,495	811
女性	17,131	6,508	10,623	500
男女計	36,339	21,221	15,118	1,311

※男女の常時雇用する従業員数は、それぞれの雇用形態別従業員数(正社員・正職員、非正規社員・非正規職員)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: 令和2年度の新規採用数の合計 <設問3> (単位:人)

	常時雇用する 従業員	雇用形態別従業員		派遣社員
		正社員・正職員	非正規社員・ 非正規職員	
男性	3,106	2,301	805	234
女性	1,979	765	1,214	221
男女計	5,085	3,066	2,019	455

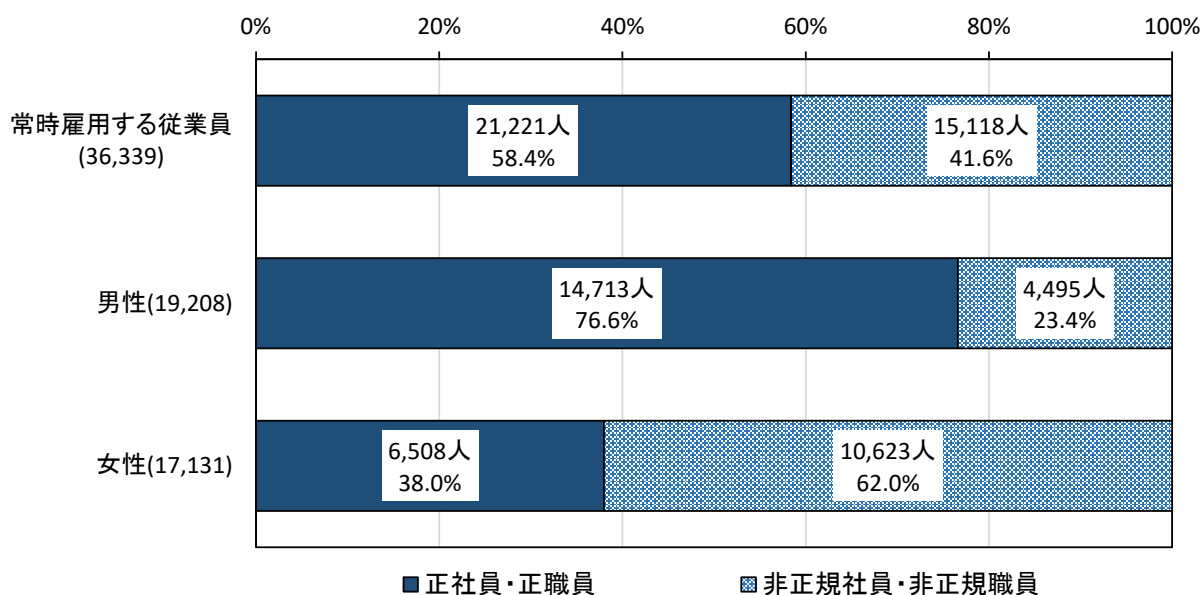
※男女の常時雇用する従業員数は、それぞれの雇用形態別従業員数(正社員・正職員、非正規社員・非正規職員)の合計により修正し、男女計の各項目は、修正後の男女別の各項目の合計とした。

1-2 男女別にみた雇用形態構成

事業所が常時雇用する従業員の雇用形態別構成をみると、全従業員の正社員・正職員比率は58.4%となっている。前回調査では、正社員比率が63.4%となっていた。男女別に正社員・正職員比率をみると、＜男性＞は76.6%であるのに対して、＜女性＞では38.0%と38.6ポイント低くなっており、男女間で開きがある。(図表 1-2-1)

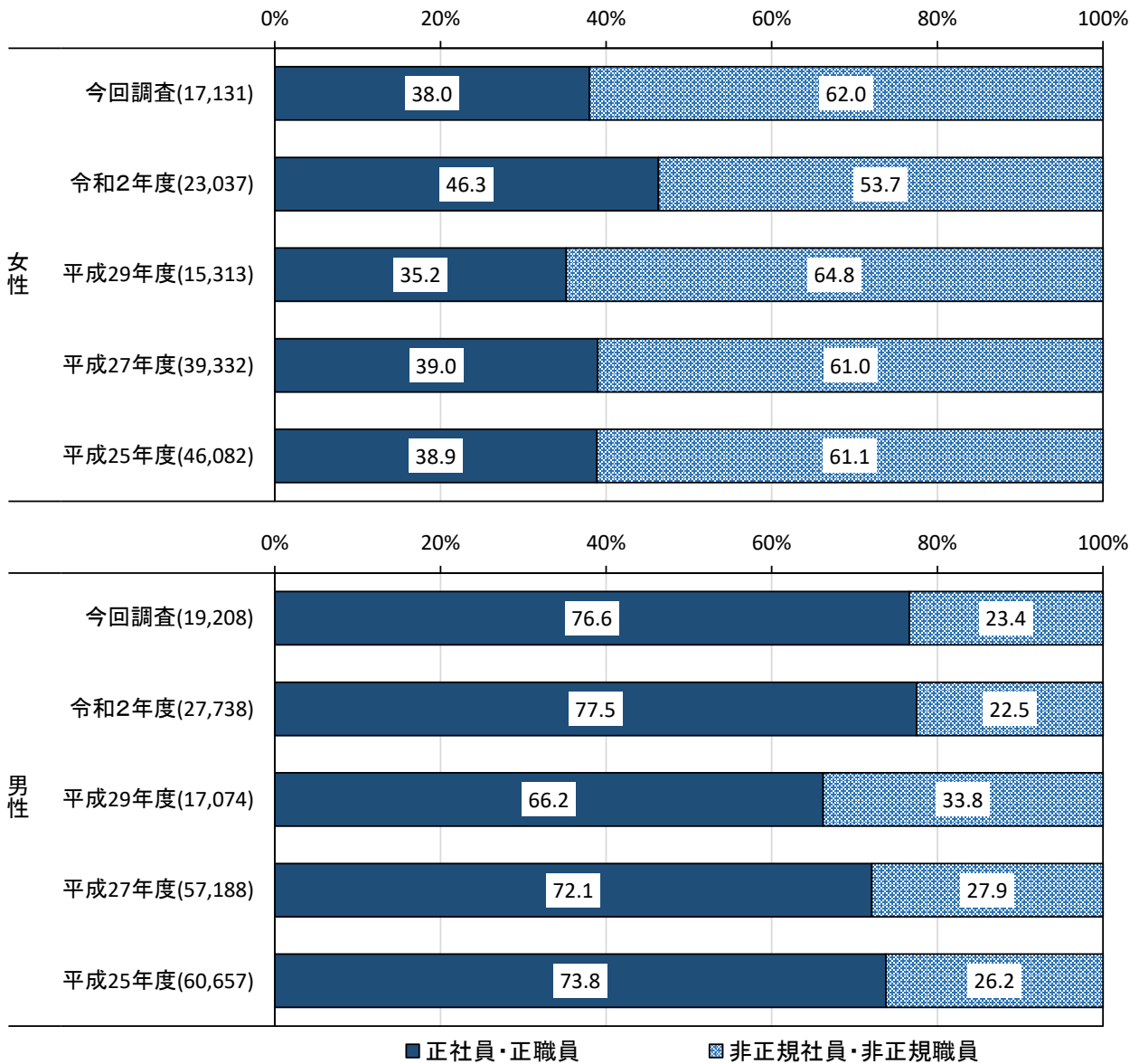
過去の調査と比較すると、男女ともに正社員・正職員の比率が前回調査に比べて低くなっている。(図表 1-2-2)

図表 1-2-1:事業所の常時雇用する従業員の雇用形態構成 <設問3>



* ()内の数字は従業員数

図表 1-2-2: 事業所の常時雇用する従業員の雇用形態構成(過去の調査との比較) <設問3>



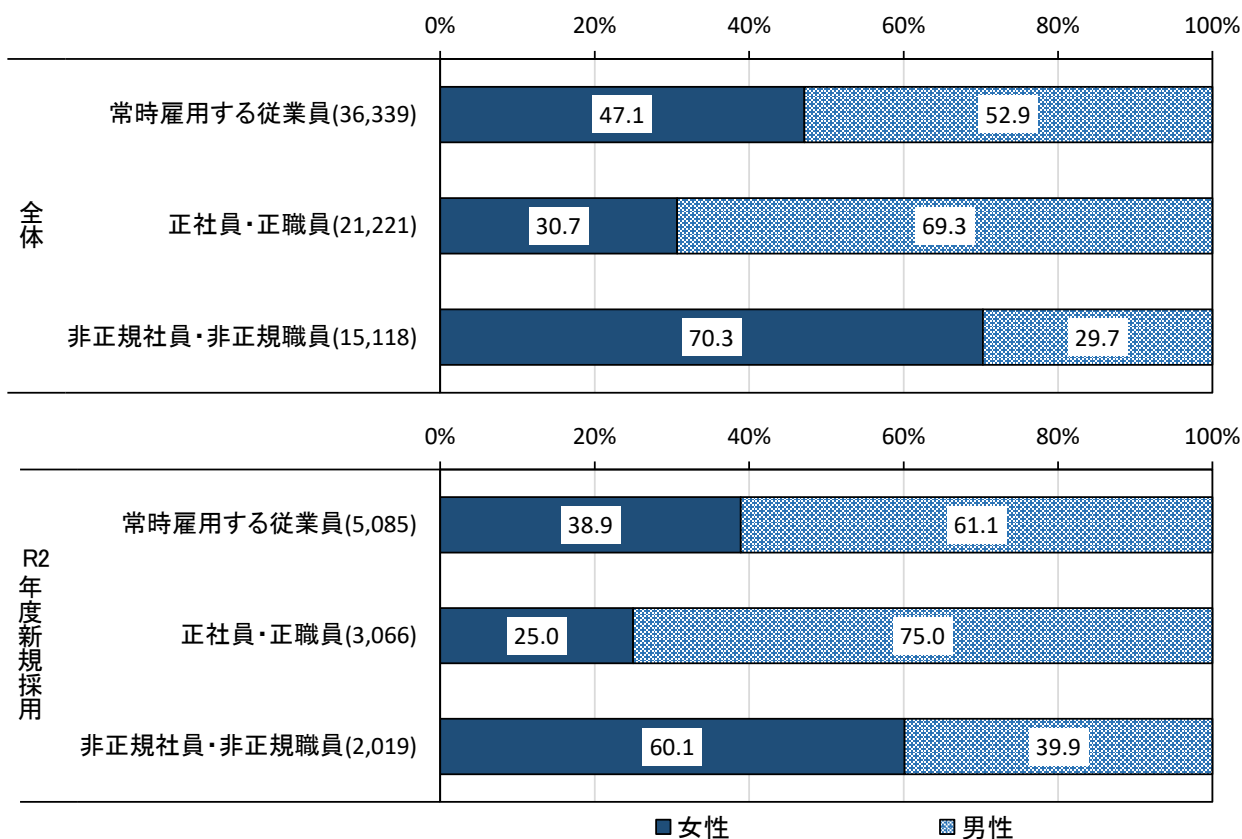
* ()内の数字は従業員数

1-3 雇用形態別にみた男女構成

男女比を雇用形態別にみると、正社員・正職員では<女性>が30.7%、<男性>が69.3%と<女性>が38.6ポイント低くなっているのに対して、非正規社員・非正規職員では<女性>が70.3%、<男性>が29.7%と<女性>が40.6ポイント高くなっている。また、令和2年度の新規採用数の男女比をみると、正社員・正職員では<女性>が25.0%、<男性>が75.0%となっており、正社員・正職員全体の女性比率30.7%と比較して低くなっている。非正規社員・非正規職員では<女性>が60.1%、<男性>が39.9%となっている。(図表 1-3-1)

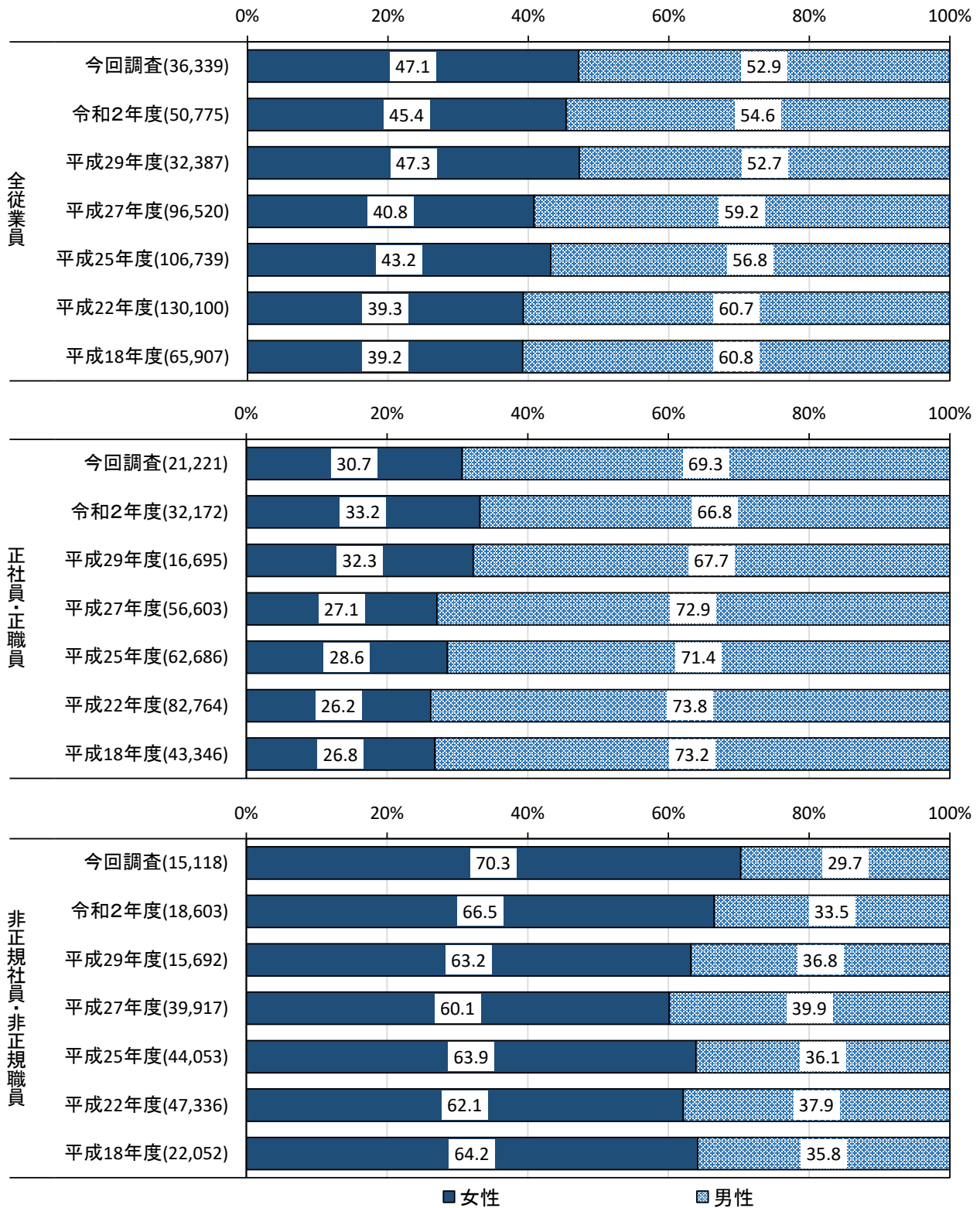
過去の調査と比較すると、正社員・正職員における女性の割合は、ゆるやかに増加傾向であったものの、前々回調査以降は30%台で横ばいとなっている。一方、非正規社員・非正規職員における女性の割合は、多少の増減はあるが、おおむね増加傾向となっている。また、令和2年度の新規採用における正社員・正職員の女性の割合は、過去の調査では40%台で推移していたが、今回調査では前回調査に比べて20.0ポイント低くなっている。(図表 1-3-2、1-3-3)

図表 1-3-1:雇用形態別にみた常時雇用する従業員の男女構成 <設問3>



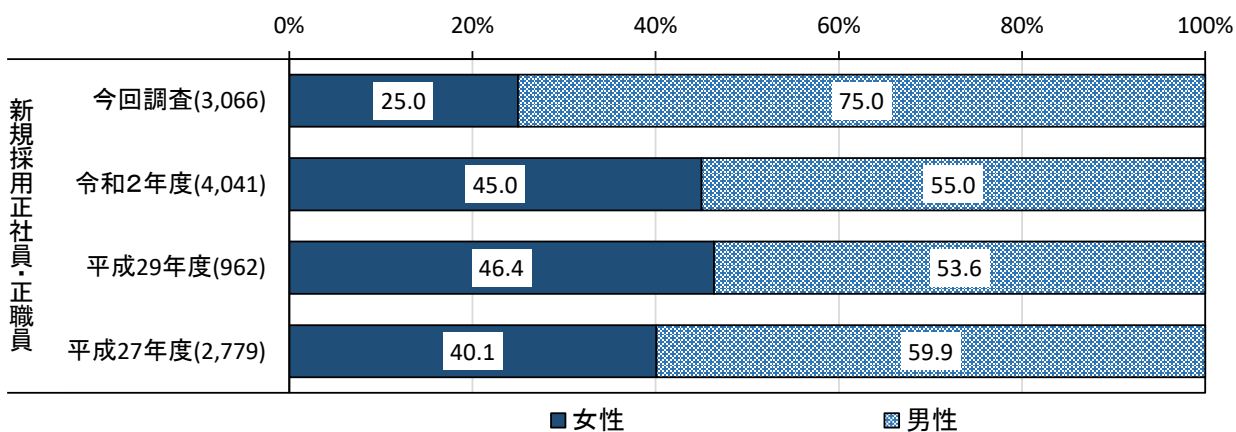
* ()内の数字は従業員数

図表 1-3-2: 雇用形態別にみた常時雇用する従業員の男女構成(過去の調査との比較) <設問3>



* ()内の数字は従業員数

図表 1-3-3: 令和2年度新規採用の正社員・正職員数の男女構成(過去の調査との比較) <設問3>



* ()内の数字は従業員数

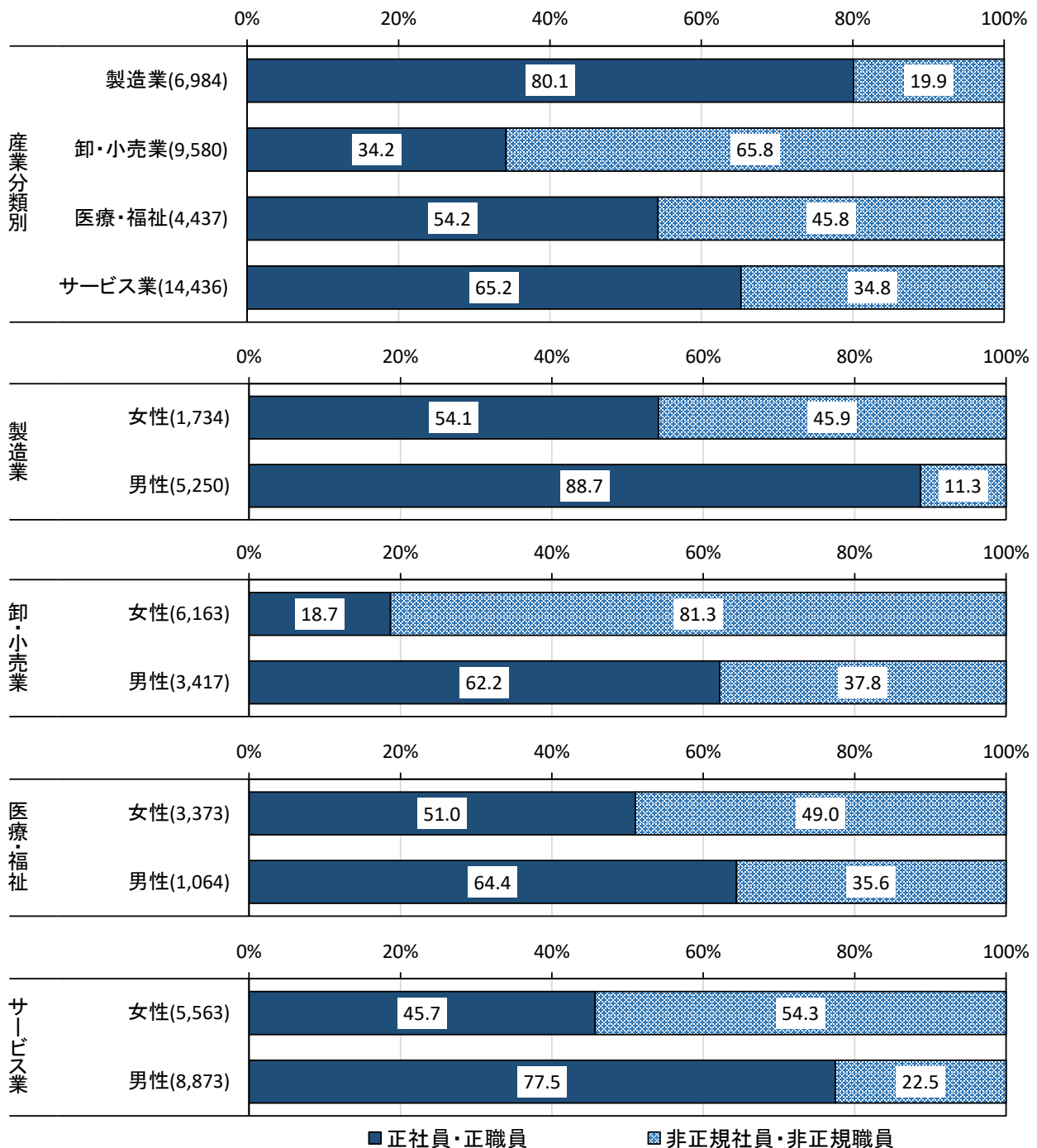
1-4 産業分類別の特徴

(1) 正社員・正職員比率

正社員・正職員比率を産業分類別にみると、＜製造業＞が80.1%で最も高く、次いで＜サービス業＞が65.2%、＜医療・福祉＞が54.2%となっており、＜卸・小売業＞が34.2%で最も低くなっている。(図表 1-4-1)

女性従業員における正社員・正職員比率をみると、いずれの業種でも男性より低い、特に＜卸・小売業＞では男性の正社員・正職員率が62.2%であるのに対して、女性は18.7%と43.5ポイント低くなっている。一方、＜医療・福祉＞では、男性の正社員・正職員比率が64.4%であるのに対して、女性は51.0%と13.4ポイントの差にとどまり、男女間の差が比較的少なくなっている。(図表 1-4-1)

図表 1-4-1: 従業員の雇用形態構成(産業分類別×男女別) <設問3>



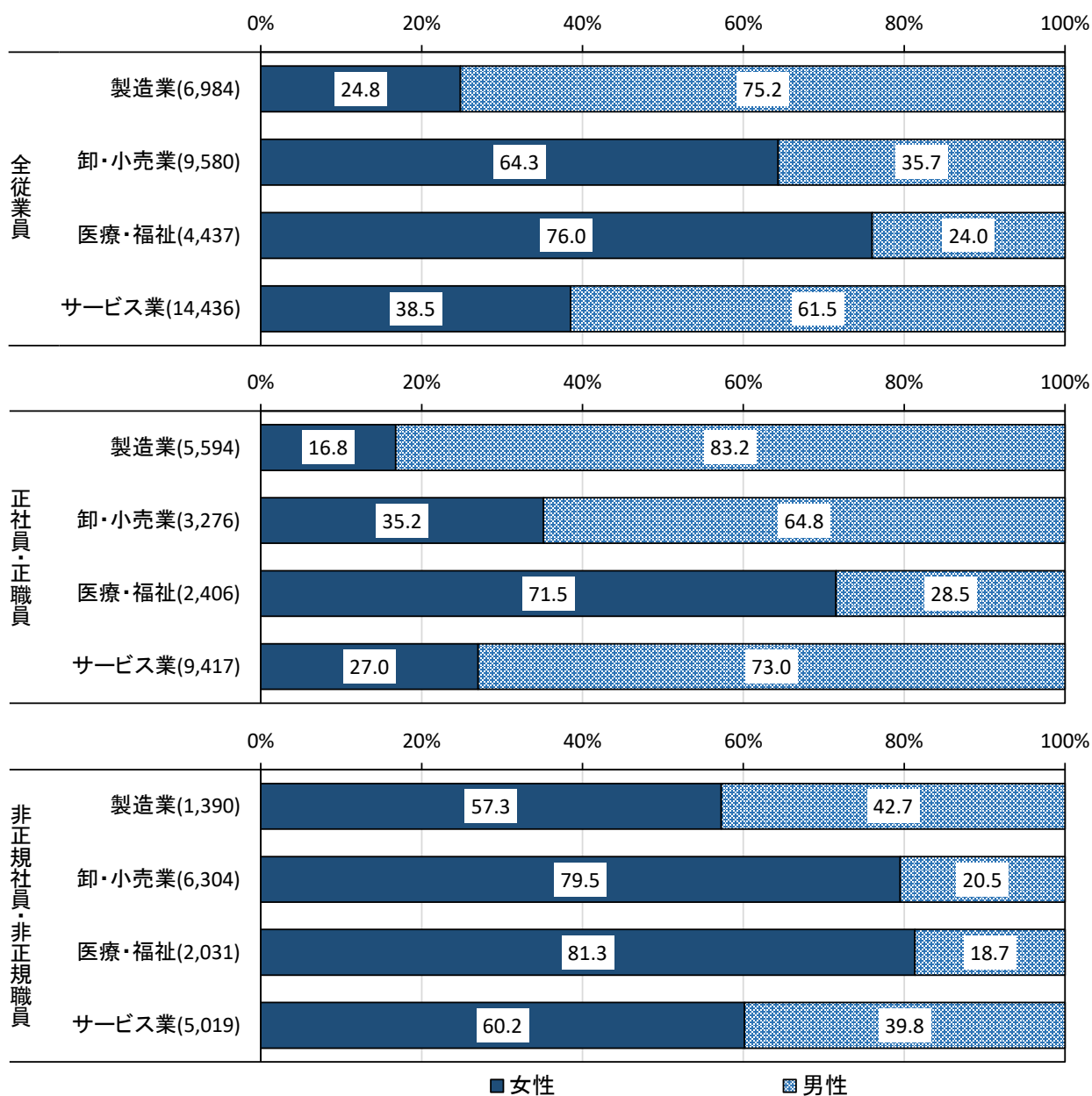
* ()内の数字は従業員数

(2)女性比率

全従業員の女性比率を産業分類別にみると、＜医療・福祉＞が76.0%と高い一方、＜製造業＞では24.8%と低くなっている。

正社員・正職員では、＜医療・福祉＞の女性比率が71.5%と突出して高く、他の産業分類はいずれも低くなっており、特に＜製造業＞が16.8%と低くなっている。非正規社員・非正規職員では、いずれの業種でも女性比率が高く50%を超えており、中でも＜医療・福祉＞は81.3%、＜卸・小売業＞は79.5%と高くなっている。(図表1-4-2)

図表 1-4-2: 従業員の男女構成(雇用形態別×産業分類別) <設問3>



* ()内の数字は従業員数

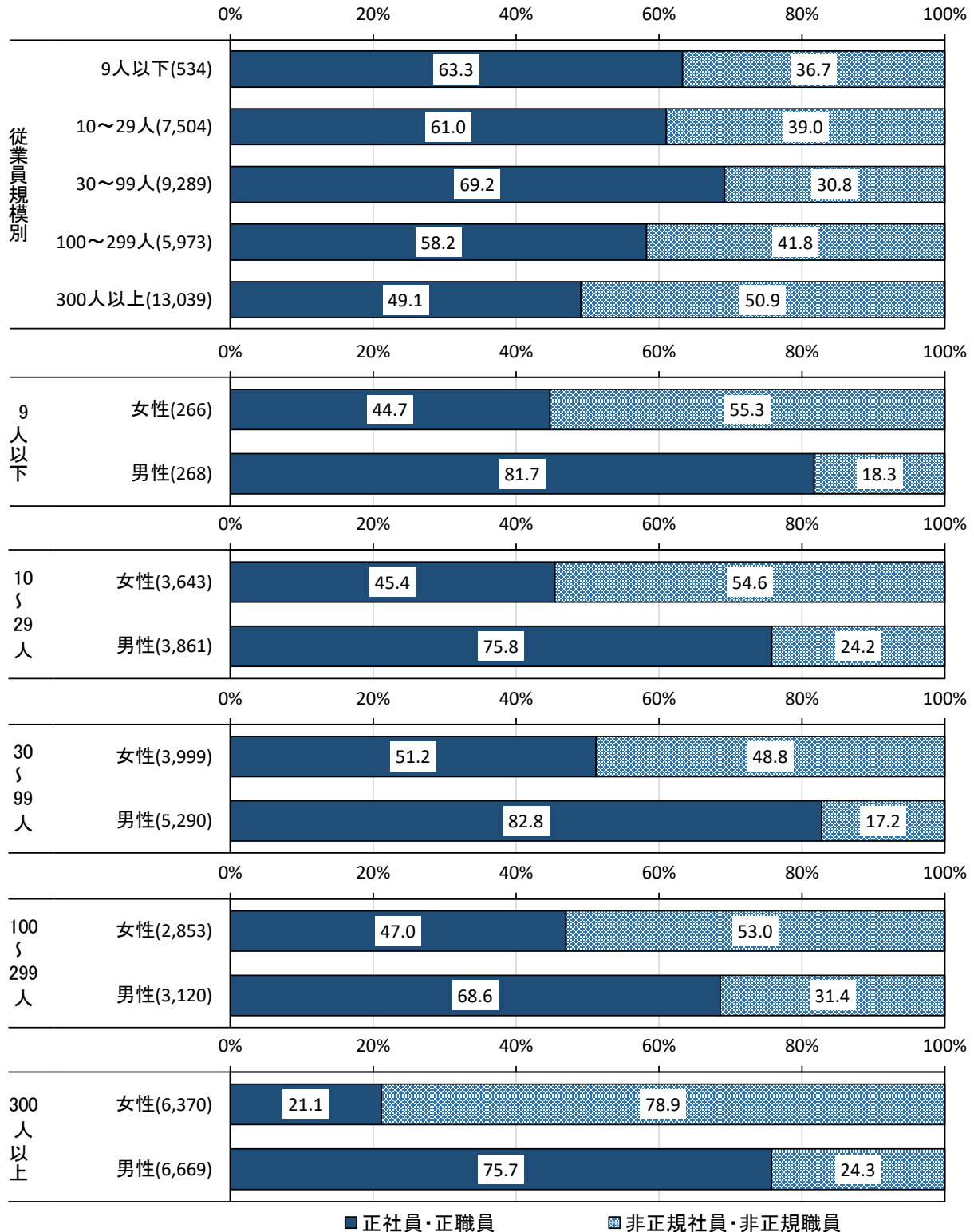
1-5 従業員規模別の特徴

(1) 正社員・正職員比率

正社員・正職員比率を従業員規模別にみると、<30人以上>の事業所では、規模が大きくなる程、正社員・正職員比率が低くなる傾向がみられる。

女性従業員における正社員・正職員比率について、<299人以下>の事業所では、おおむね45%～50%前後となっているが、<300人以上>の事業所では、正社員・正職員比率が21.1%と低くなっている。一方、男性従業員の正社員・正職員比率は、全ての従業員規模でおおむね70%～80%前後となっている。(図表 1-5-1)

図表 1-5-1: 従業員の雇用形態構成(従業員規模別×男女別) <設問3>

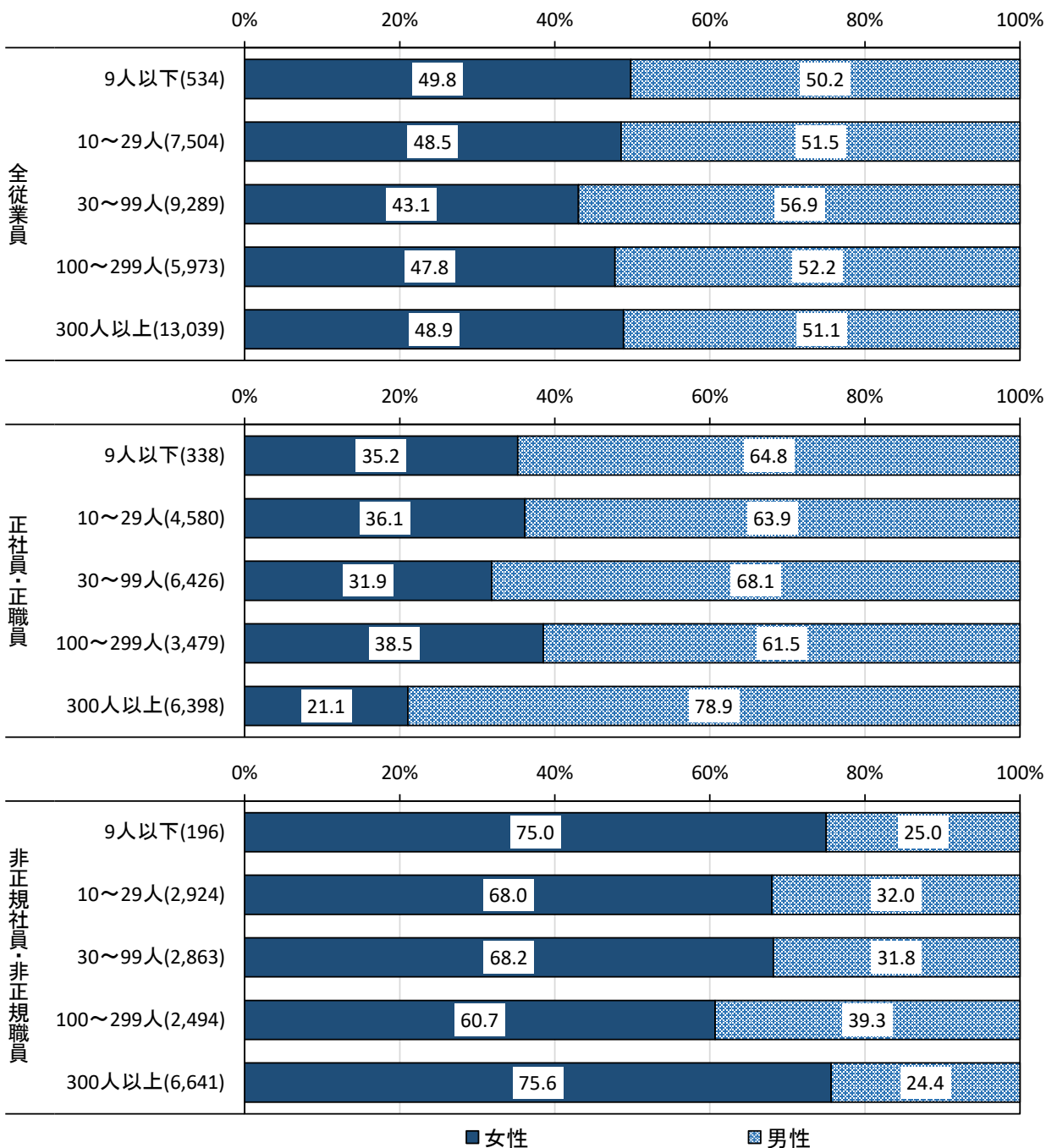


* ()内の数字は従業員数

(2)女性比率

正社員・正職員における女性比率について、<299人以下>の事業所では、おおむね35%前後となっているが、<300人以上>の事業所では、女性比率が21.1%と低くなっている。一方、非正規社員・非正規職員の女性比率は、全ての従業員規模でおおむね60%~70%前後となっている。(図表1-5-2)

図表 1-5-2: 従業員の男女構成(雇用形態別×従業員規模別) <設問3>



* ()内の数字は従業員数

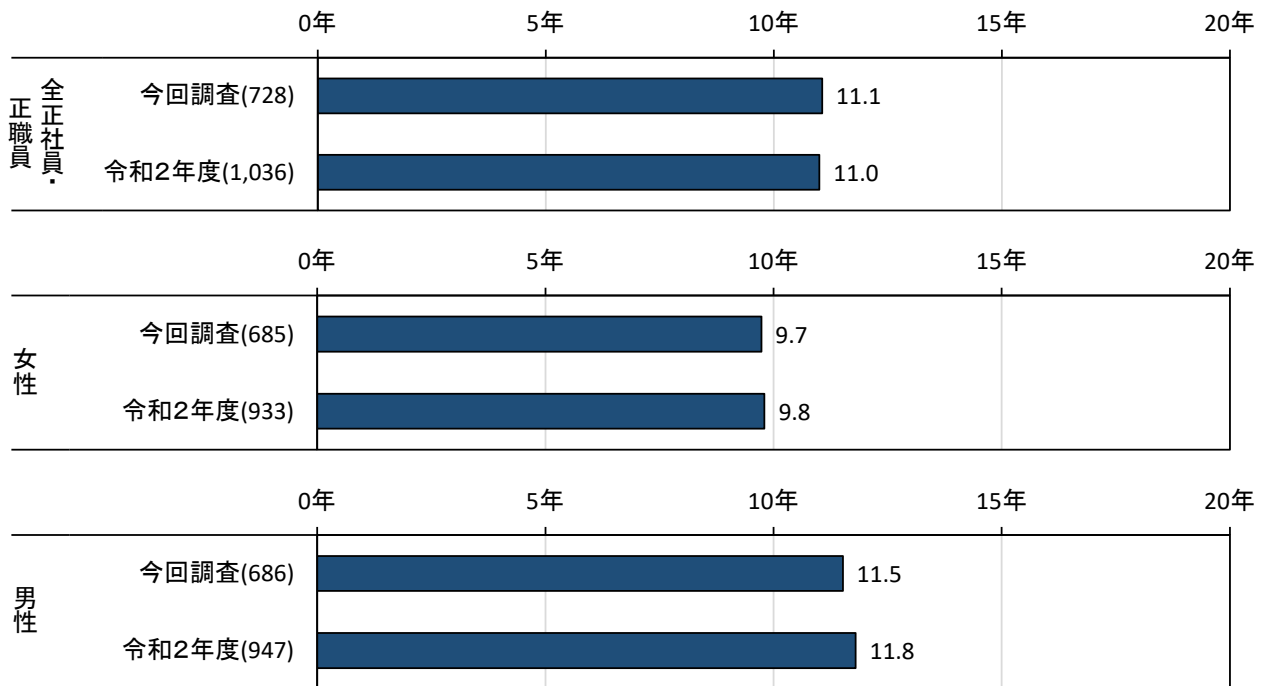
1-6 正社員・正職員の勤続年数

(1) 全体的な特徴

正社員・正職員の平均勤続年数について、全体ではほぼ前回調査並みの11.1年となっている。内訳をみると、＜女性＞では前回調査の9.8年から9.7年とほぼ横ばい、＜男性＞でも前回調査の11.8年から11.5年とほぼ横ばいとなっている。(図表1-6-1)

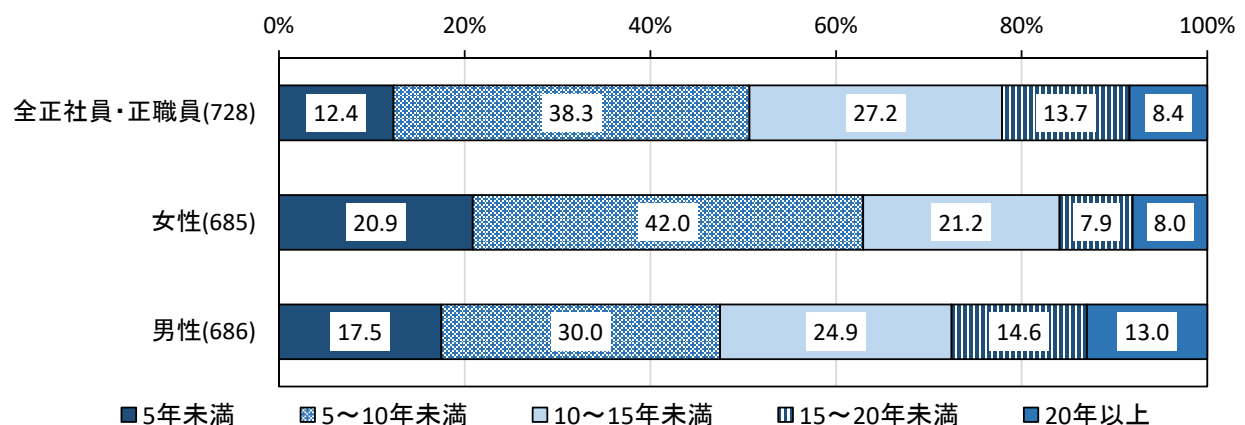
平均勤続年数10年未満の割合をみると、＜女性＞は62.9%、＜男性＞は47.5%となっている。(図表1-6-2)

図表1-6-1:男女別にみた正社員・正職員の平均勤続年数(過去の調査との比較) <設問4>



* ()内の数字は有効回答数

図表1-6-2:正社員・正職員の平均勤続年数の内訳(男女別) <設問4>



* ()内の数字は有効回答数

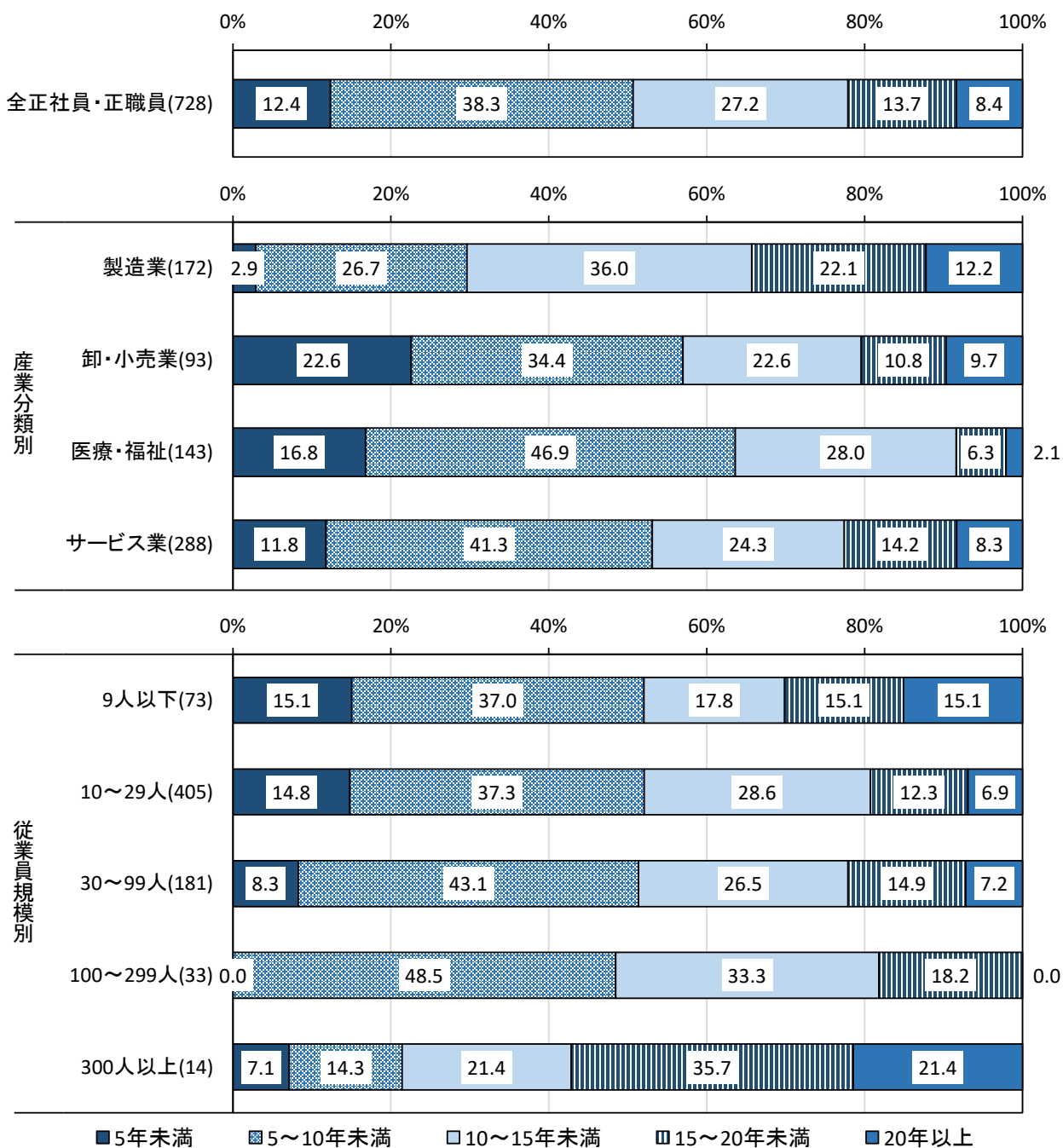
(2)産業分類別の特徴

産業分類別にみると、＜医療・福祉＞では、平均勤続年数 10 年未満の割合が 63.7%となっており、他の産業分類と比較して高くなっている。(図表 1-6-3)

(3)従業員規模別の特徴

従業員規模別にみると、＜299 人以下＞の事業所では、10 年未満の割合が 50%前後となっている。＜300 人以上＞の事業所では、10 年未満の割合が 21.4%となっており、他の従業員規模の事業所と比較して低くなっている。(図表 1-6-3)

図表 1-6-3: 正社員・正職員の事業所平均勤続年数の内訳(産業分類別/従業員規模別) <設問4>



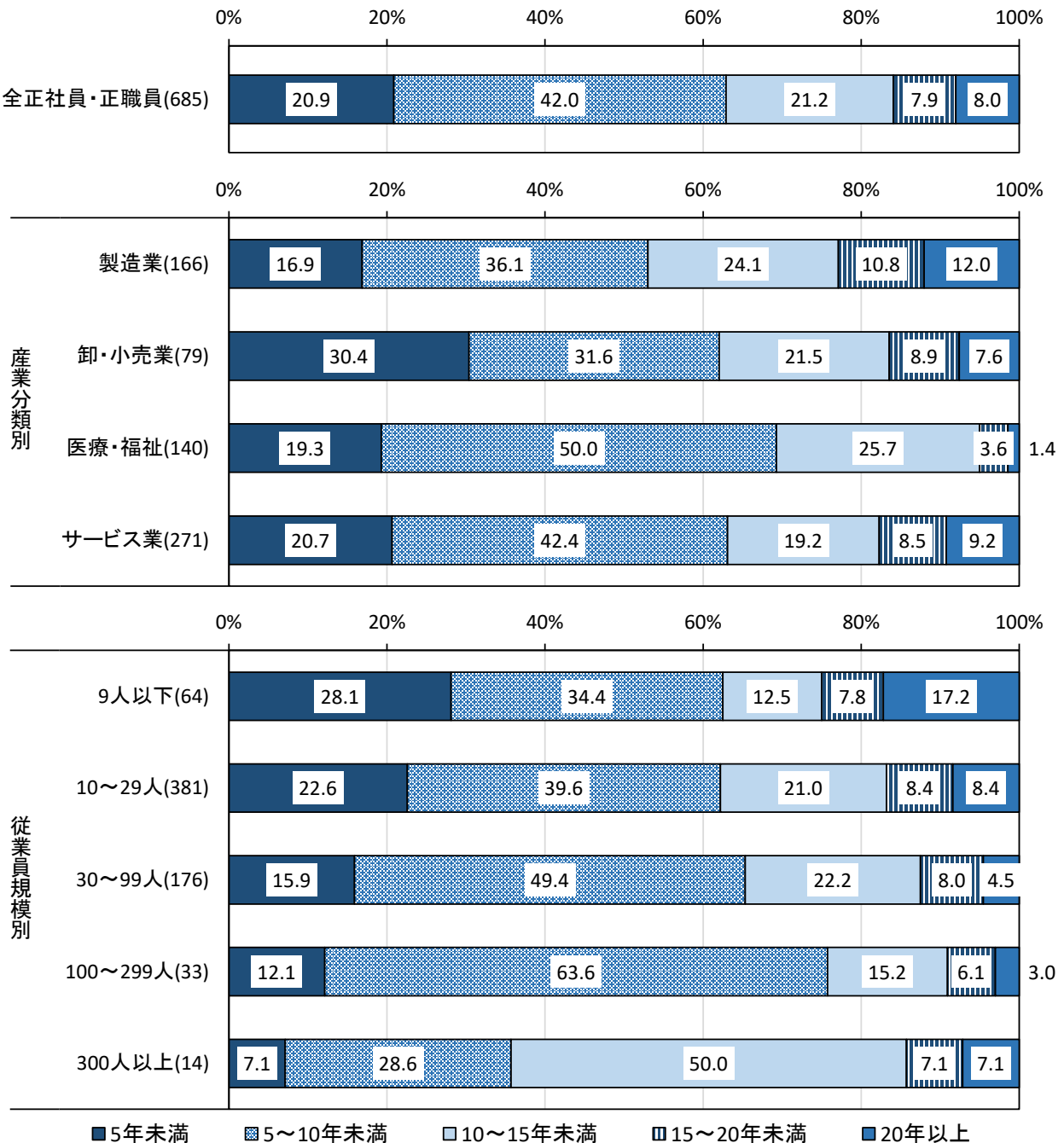
* ()内の数字は有効回答数

(4)その他の特徴

女性に限定した正社員・正職員の平均勤続年数を産業分類別にみると、＜卸・小売業＞＜医療・福祉＞＜サービス業＞では、平均勤続年数 10 年未満の割合が 60%を超えており、特に＜医療・福祉＞では 69.3%と高くなっている。(図表 1-6-4)

従業員規模別にみると、＜299 人以下＞の事業所では、規模が大きくなる程、「5 年未満」の回答割合が低くなり、「5～10 年未満」の回答割合が高くなる傾向がみられる。＜300 人以上＞の事業所では、10 年未満の割合が 35.7%となっており、他の従業員規模の事業所と比較して低くなっている。(図表 1-6-4)

図表 1-6-4:【女性】正社員・正職員の事業所平均勤続年数の内訳(産業分類別/従業員規模別) <設問4>



* ()内の数字は有効回答数

1-7 従業員の平均賃金(月収)

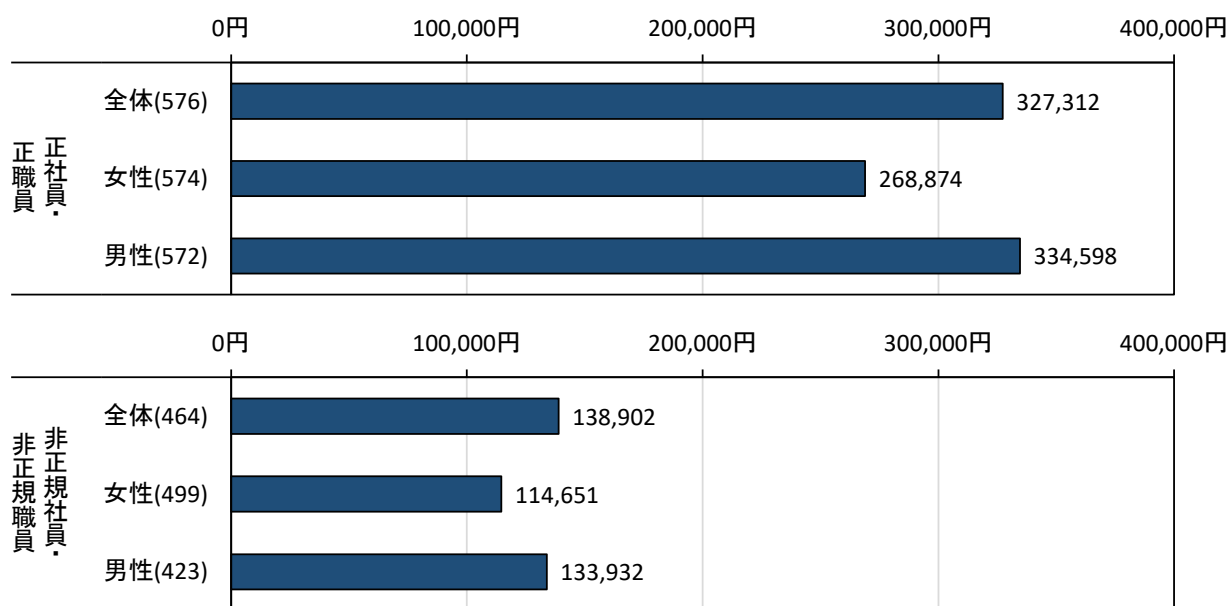
(1) 全体的な特徴

従業員の平均賃金(月収)を雇用形態別にみると、正社員・正職員では<男性>が334,598円であるのに対し、<女性>は268,874円と65,724円低くなっている。また、非正規社員・非正規職員でも<男性>が133,932円であるのに対し、<女性>は114,651円と19,281円低くなっている。

(図表 1-7-1)

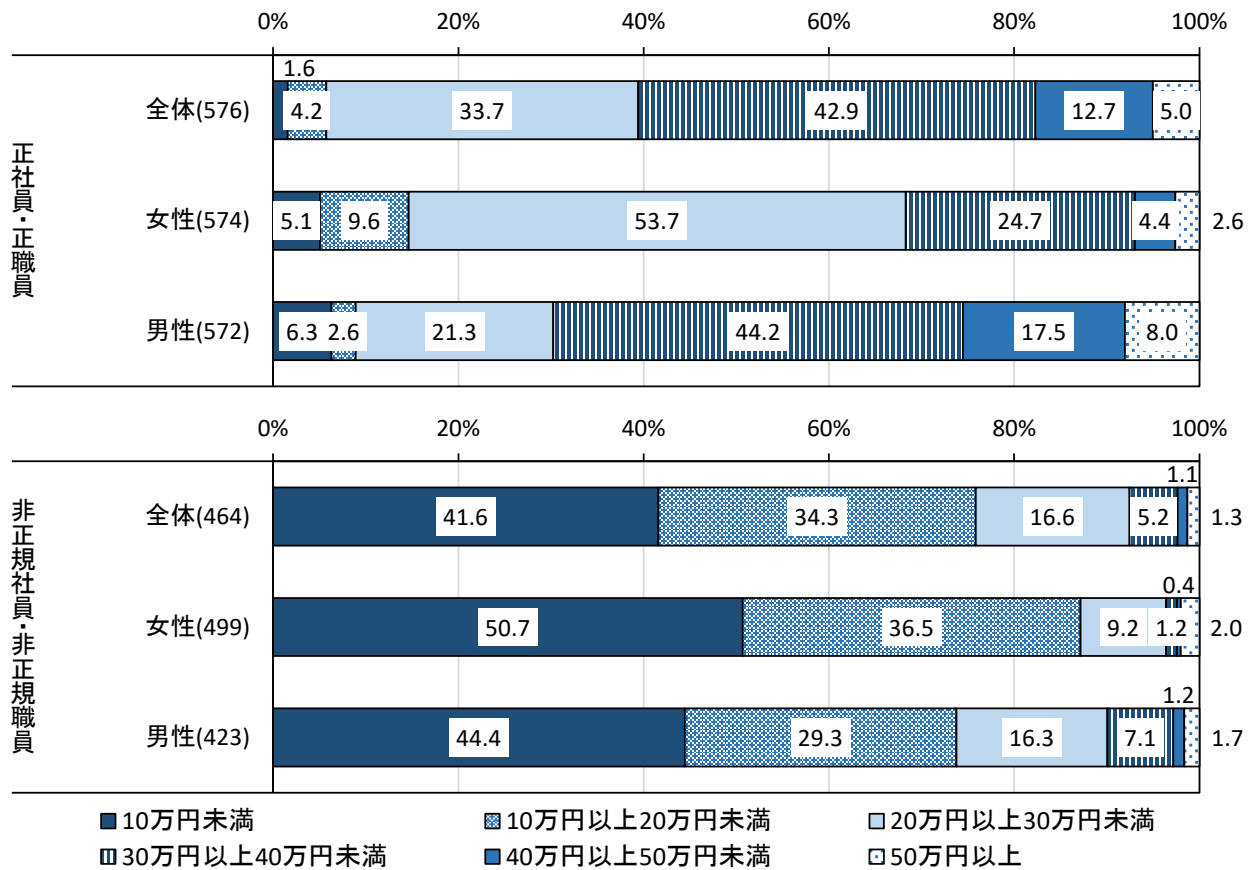
平均賃金(月収)20万円未満の割合を比較すると、正社員・正職員では<女性>は14.7%、<男性>は8.9%となっている。一方、非正規社員・非正規職員では<女性>は87.2%、<男性>は73.7%となっている。(図表 1-7-2)

図表 1-7-1: 平均賃金(月収)(雇用形態別×男女別) <設問5>



* ()内の数字は有効回答数

図表 1-7-2: 平均賃金(月収)の内訳(雇用形態別×男女別) <設問5>



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の特徴

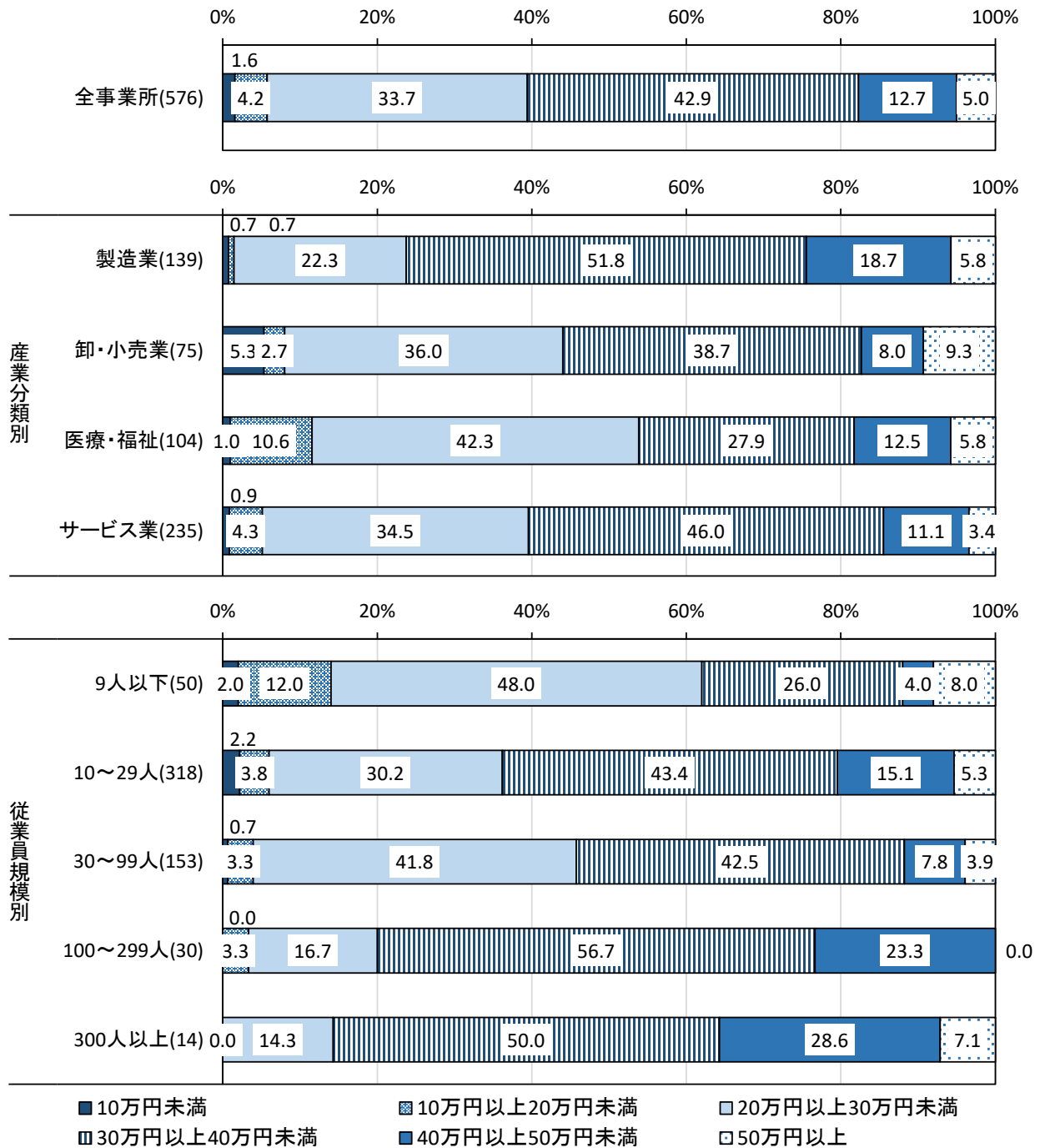
正社員・正職員の平均賃金（月収）を産業分類別にみると、＜医療・福祉＞の20万円未満の割合が他の産業分類と比較して高くなっているのに対し、女性に限定してみると、＜卸・小売業＞の20万円未満の割合が他の産業分類と比較して高くなっている。また、産業分類別に男女間の差をみると、20万円未満の割合は、＜医療・福祉＞を除く3業種において、女性が男性より高くなっている。＜医療・福祉＞では、20万円未満の割合は女性が男性を下回っている一方、30万円以上の割合も女性が男性を下回っている。（図表 1-7-3、1-7-4）

非正規社員・非正規職員の平均賃金（月収）を産業分類別にみると、いずれの業種でも20万円未満の割合が70%を超えており、特に＜卸・小売業＞では、10万円未満の割合が52.3%と他の産業分類と比較して高くなっている。また、産業分類別に男女間の差をみると、20万円未満の割合は、＜医療・福祉＞を除く3業種において、女性が男性より高くなっており、＜医療・福祉＞では、男女による大きな差はみられない。（図表 1-7-5）

(3)従業員規模別の特徴

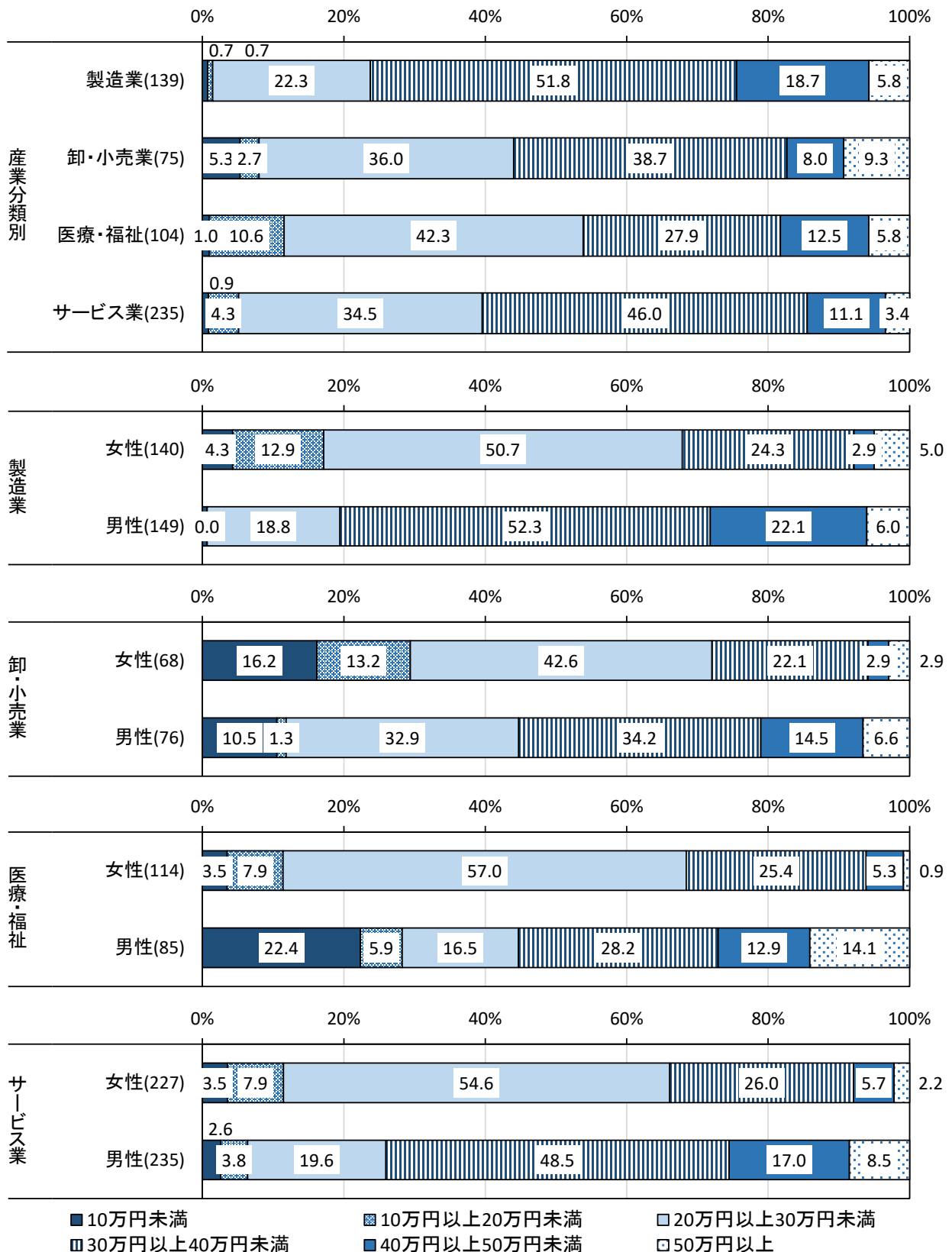
正社員・正職員の平均賃金（月収）を従業員規模別にみると、全体・男女ともに、規模が小さくなる程、20万円未満の割合が高くなっており、非正規社員・非正規職員についても同様の傾向となっている。（図表 1-7-3、1-7-6、1-7-7）

図表 1-7-3: 正社員・正職員の平均賃金(月収)の内訳(産業分類別/従業員規模別) <設問5>



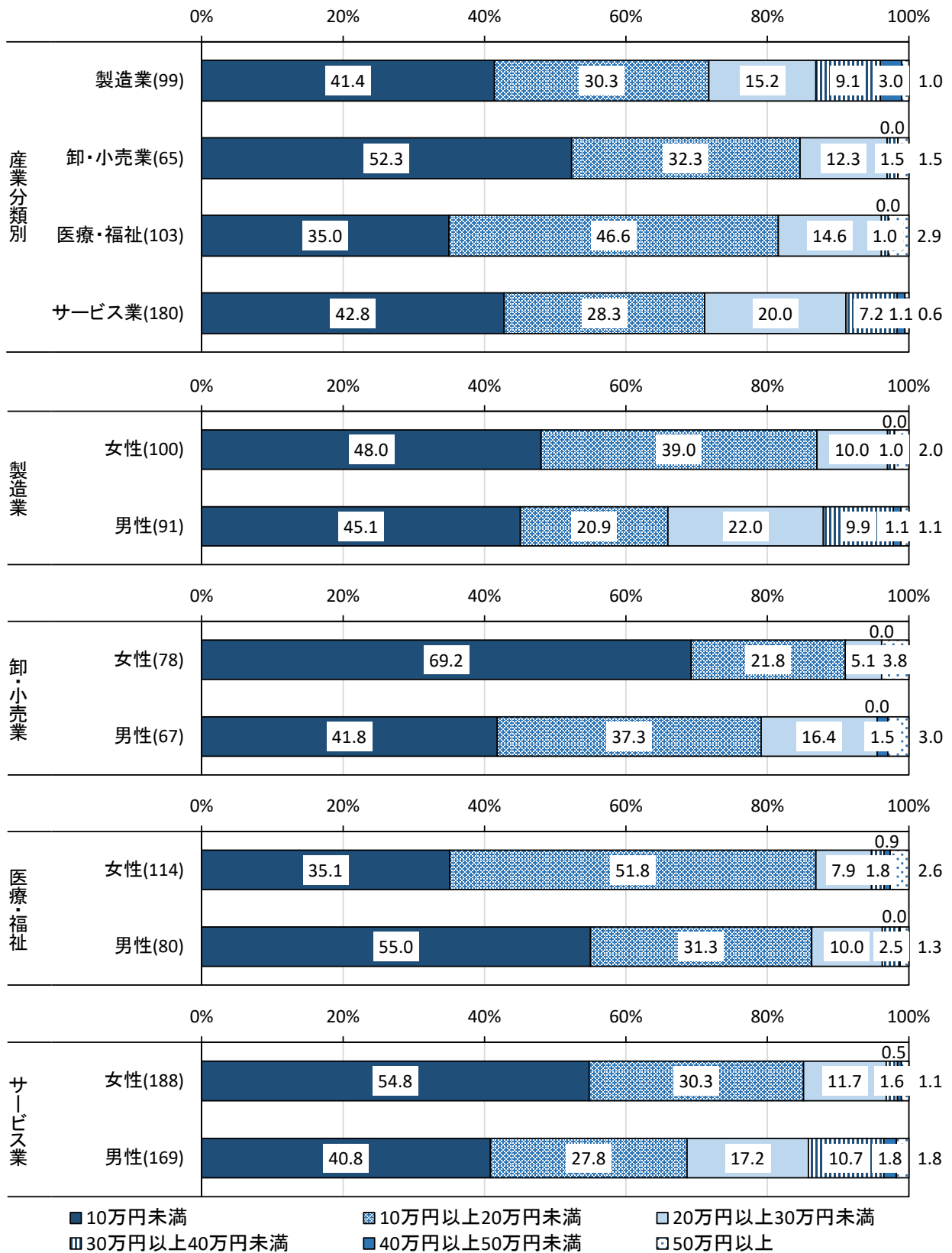
* ()内の数字は有効回答数

図表 1-7-4: 正社員・正職員の平均賃金(月収)の内訳(産業分類別×男女別) <設問5>



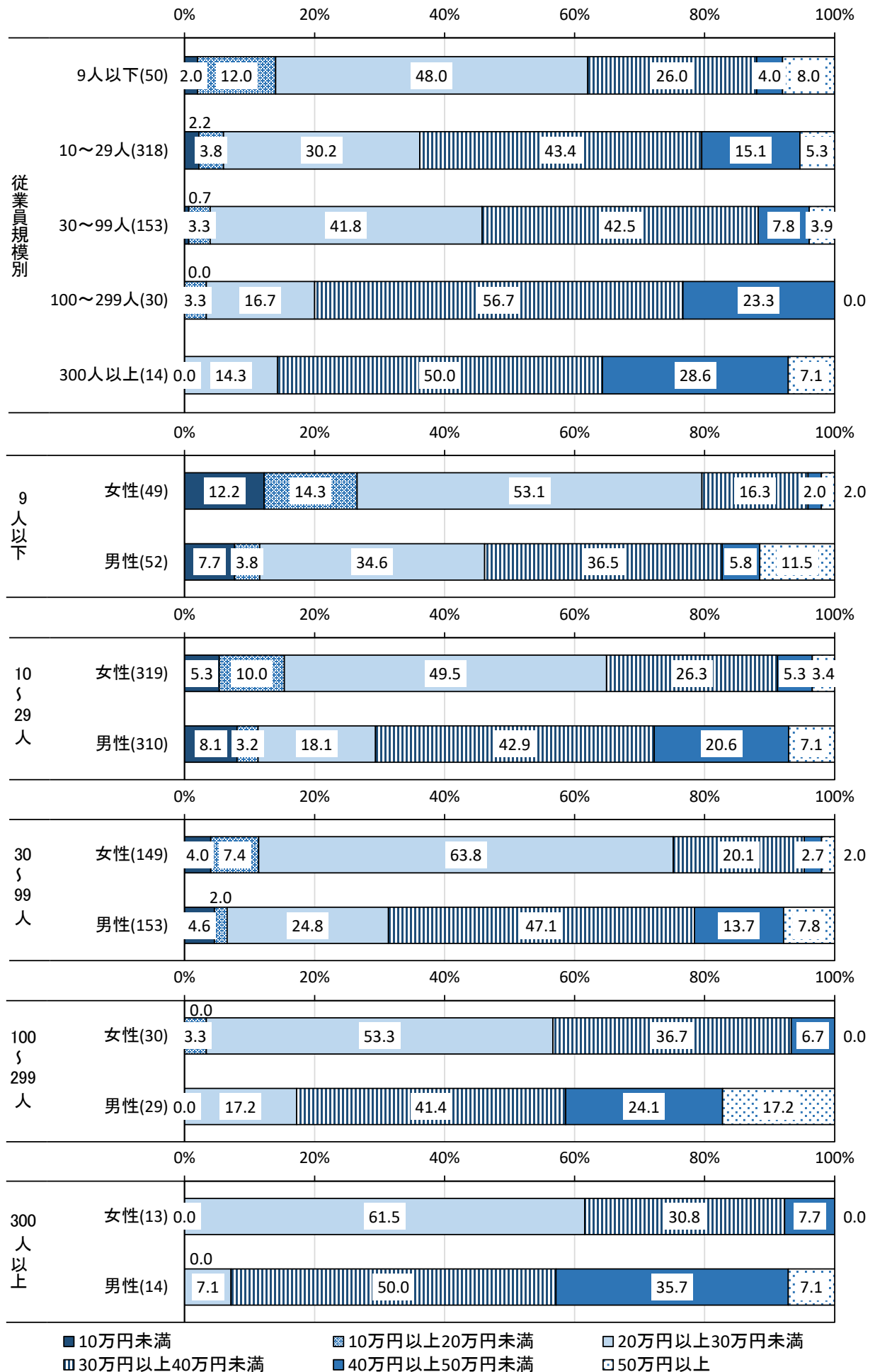
* ()内の数字は有効回答数

図表 1-7-5: 非正規社員・非正規職員の平均賃金(月収)の内訳(産業分類別×男女別) <設問5>



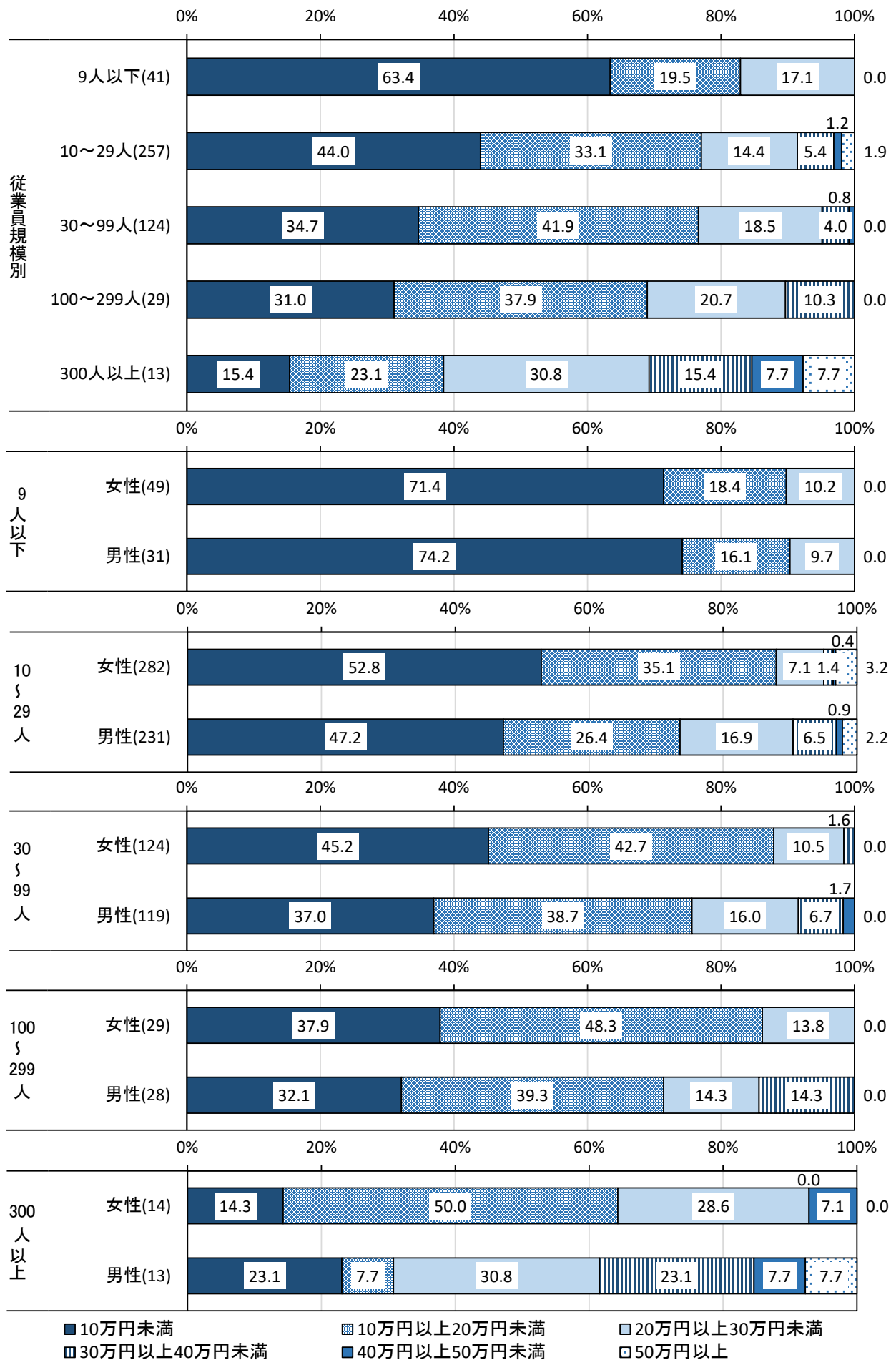
* ()内の数字は有効回答数

図表 1-7-6: 正社員・正職員の平均賃金(月収)の内訳(従業員規模別×男女別) <設問5>



* ()内の数字は有効回答数

図表 1-7-7: 非正規社員・非正規職員の平均賃金(月収)の内訳(従業員規模別×男女別) <設問5>



* ()内の数字は有効回答数

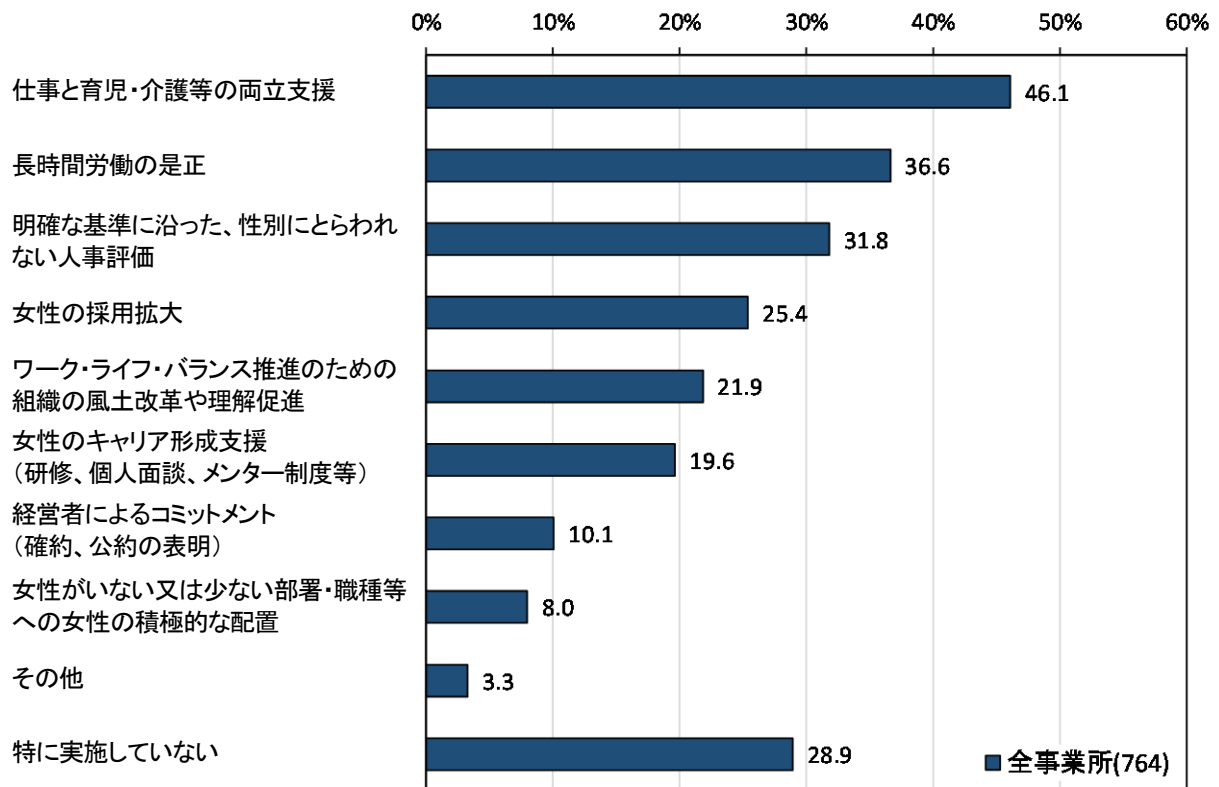
第2章 女性の雇用・登用推進状況

2-1 女性の雇用(採用、継続就業)に向けた取組の実施状況

(1) 全体的な特徴

女性の雇用（採用、継続就業）に向けた取組については、「仕事と育児・介護等の両立支援」が46.1%で最も高く、次いで「長時間労働の是正」が36.6%、「明確な基準に沿った、性別にとらわれない人事評価」が31.8%、「女性の採用拡大」が25.4%、「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」が21.9%となっている。なお、「特に実施していない」は28.9%となっている。（図表 2-1-1）

図表 2-1-1: 女性の雇用(採用、継続就業)に向けた取組の実施状況 <設問6> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の特徴

産業分類別にみると、〈卸・小売業〉を除く3業種において、「仕事と育児・介護等の両立支援」が最も高くなっている。中でも〈医療・福祉〉では64.2%と、約3分の2の事業所が実施している。また、〈卸・小売業〉では「特に実施していない」が最も高く、他の産業分類と比較しても高くなっている。なお、「特に実施していない」を除くと「長時間労働の是正」が最も高くなっている。(図表 2-1-2)

(3)従業員規模別の特徴

従業員規模別にみると、〈10人以上〉の事業所では、「仕事と育児・介護等の両立支援」が最も高く、規模が大きくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられ、〈300人以上〉の事業所では71.4%が実施している。また、〈9人以下〉の事業所では、「特に実施していない」が最も高く、規模が小さくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 2-1-2)

図表 2-1-2: 女性の雇用(採用、継続就業)に向けた取組の実施状況(産業分類別/従業員規模別)**〈設問6〉 (複数回答)**

	仕事と育児・介護等の両立支援	長時間労働の是正	明確な基準に沿った、性別にとらわれない人事評価	女性の採用拡大	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	女性のキャリア形成支援(研修、個人面談、メンター制度等)	経営者によるコミットメント(確約、ビジョン、公約の表明)	女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置	その他	特に実施していない
(単位:%)										
全事業所(764)	46.1	36.6	31.8	25.4	21.9	19.6	10.1	8.0	3.3	28.9
産業分類別										
製造業(175)	40.6	34.3	28.0	21.7	20.0	15.4	12.6	9.1	2.9	34.9
卸・小売業(106)	27.4	40.6	35.8	31.1	24.5	18.9	10.4	7.5	0.9	41.5
医療・福祉(151)	64.2	39.1	28.5	21.9	25.2	25.8	11.9	5.3	7.3	18.5
サービス業(300)	44.7	35.7	32.3	27.0	20.3	18.0	6.7	8.0	2.7	28.0
従業員規模別										
9人以下(80)	31.3	33.8	27.5	22.5	11.3	17.5	10.0	3.8	1.3	42.5
10~29人(423)	41.8	32.4	29.1	22.9	18.0	18.2	9.2	7.6	3.5	32.6
30~99人(186)	59.7	45.2	39.2	30.1	30.6	22.6	14.5	11.3	4.3	14.5
100~299人(34)	67.6	52.9	35.3	32.4	38.2	29.4	0.0	5.9	0.0	17.6
300人以上(14)	71.4	64.3	28.6	57.1	50.0	42.9	7.1	21.4	7.1	7.1

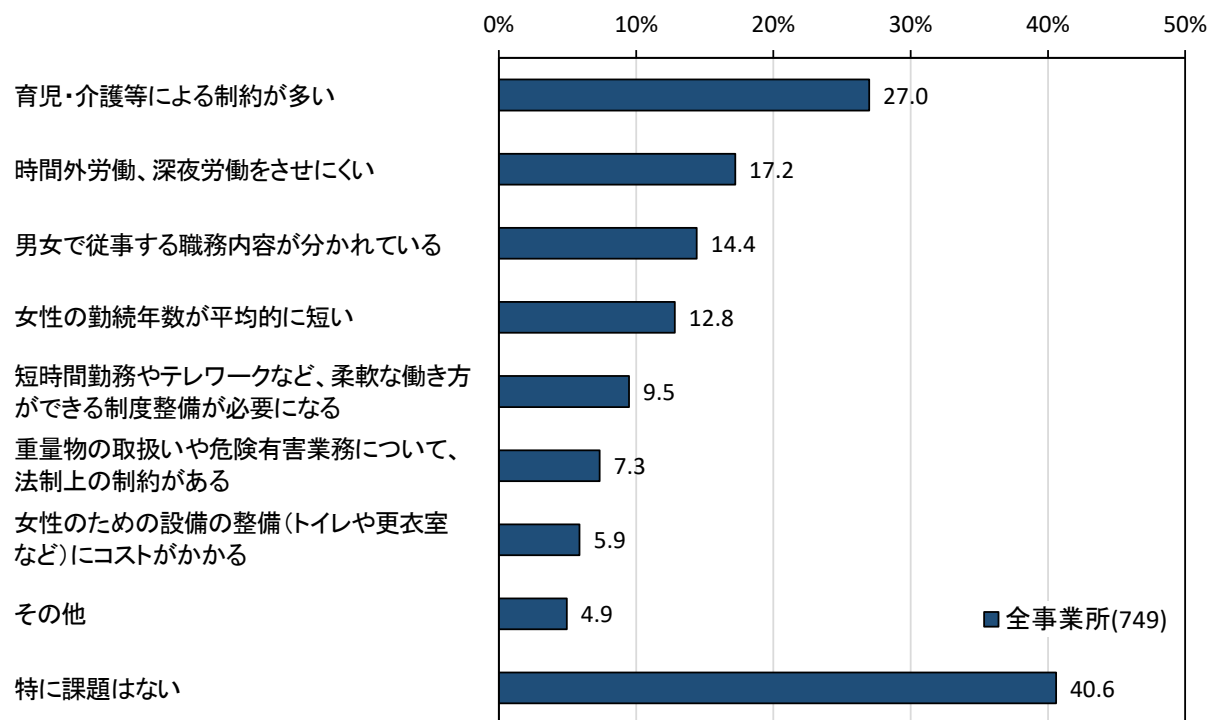
* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

2-2 女性の雇用(採用、継続就業)を進める上での課題

(1) 全体的な特徴

女性の雇用(採用、継続就業)を進める上での課題として挙げられているのは、「育児・介護等による制約が多い」が27.0%で最も高く、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が17.2%、「男女で従事する職務内容が分かれている」が14.4%、「女性の勤続年数が平均的に短い」が12.8%、「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方ができる制度整備が必要になる」が9.5%となっている。なお、「特に課題はない」は40.6%となっている。(図表 2-2-1)

図表 2-2-1: 女性の雇用・登用を進める上での課題 <設問7> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の特徴

産業分類別にみると、＜製造業＞では、「男女で従事する職務内容が分かれている」が24.4%、他の産業分類と比較して高くなっている。「育児・介護等による制約が多い」については、＜卸・小売業＞で36.2%、＜医療・福祉＞で33.3%と他の産業分類と比較して高くなっている。また、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」については、＜卸・小売業＞が27.6%と他の産業分類と比較して高くなっている。(図表 2-2-2)

(3)従業員規模別の特徴

従業員規模別にみると、＜299人以下＞の事業所では、「特に課題はない」を除くと「育児・介護等による制約が多い」が最も高く、規模が大きくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。＜300人以上＞の事業所では、「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」が最も高くなっている。(図表 2-2-2)

図表 2-2-2:女性の雇用・登用を進める上での課題(産業分類別/従業員規模別) <設問7> (複数回答)

		育児・介護等による制約が多い	時間外労働、深夜労働をさせにくい	男女で従事する職務内容が分かれている	女性の勤続年数が平均的に短い	短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方ができる制度整備が必要になる	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(トイレや更衣室など)にコストがかかる	その他	特に課題はない
(単位: %)										
全事業所(749)		27.0	17.2	14.4	12.8	9.5	7.3	5.9	4.9	40.6
産業分類別	製造業(172)	21.5	15.7	24.4	9.9	8.1	15.7	7.0	8.1	33.7
	卸・小売業(105)	36.2	27.6	18.1	14.3	8.6	11.4	5.7	1.9	36.2
	医療・福祉(147)	33.3	12.2	4.1	11.6	12.2	0.7	4.1	4.1	46.3
	サービス業(295)	23.1	15.3	11.9	14.9	8.8	3.7	5.4	4.4	45.1
従業員規模別	9人以下(81)	21.0	16.0	12.3	12.3	8.6	6.2	6.2	1.2	54.3
	10～29人(412)	26.7	17.7	15.0	11.4	9.0	8.3	5.6	5.1	39.6
	30～99人(183)	30.1	15.3	17.5	13.1	9.8	6.0	5.5	4.9	36.1
	100～299人(33)	36.4	21.2	3.0	24.2	15.2	3.0	3.0	9.1	39.4
	300人以上(14)	21.4	7.1	7.1	21.4	7.1	7.1	28.6	14.3	35.7

* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

2-3 女性管理職の割合

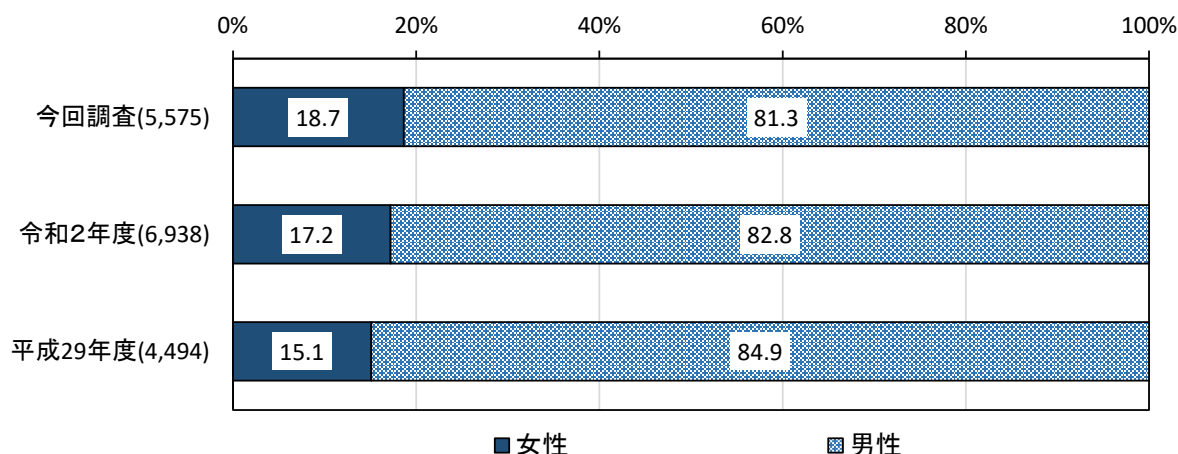
(1) 全体的な特徴

課長相当職以上の女性比率は18.7%となっており、前回調査の17.2%、前々回調査の15.1%から経年で上昇傾向にある。(図表2-3-1)

係長相当職以上の女性比率は20.0%であり、前回、前々回調査と比較して増減はあるものの、おおむね横ばいとなっている。(図表2-3-2)

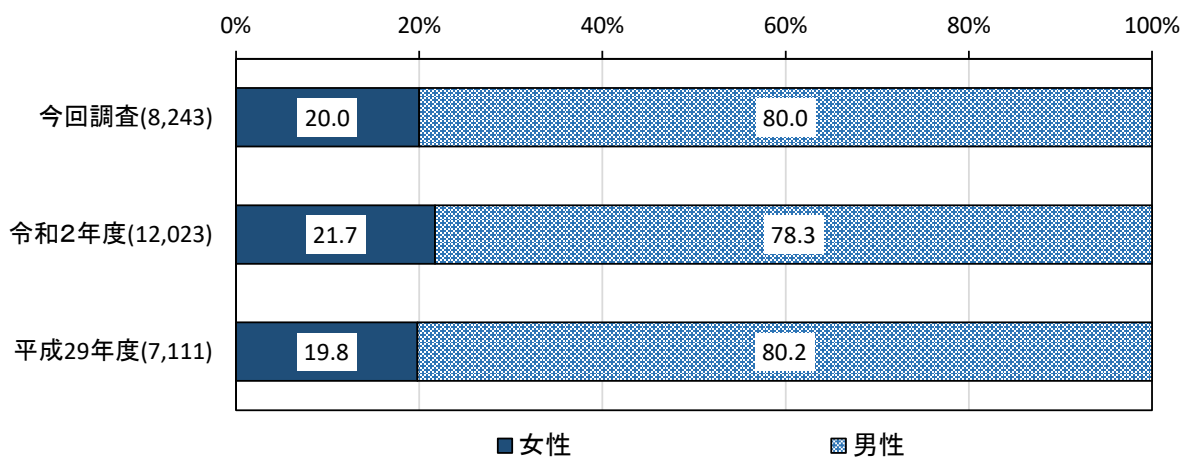
管理職の職位別にみると、今回調査では、部長相当職と係長相当職の女性比率は前回調査よりもやや減少したが、経年の傾向では、中長期的にはいずれの職位も女性比率は増加傾向にあるといえる。(図表2-3-3)

図表2-3-1: 課長相当職以上の女性比率 <設問8>



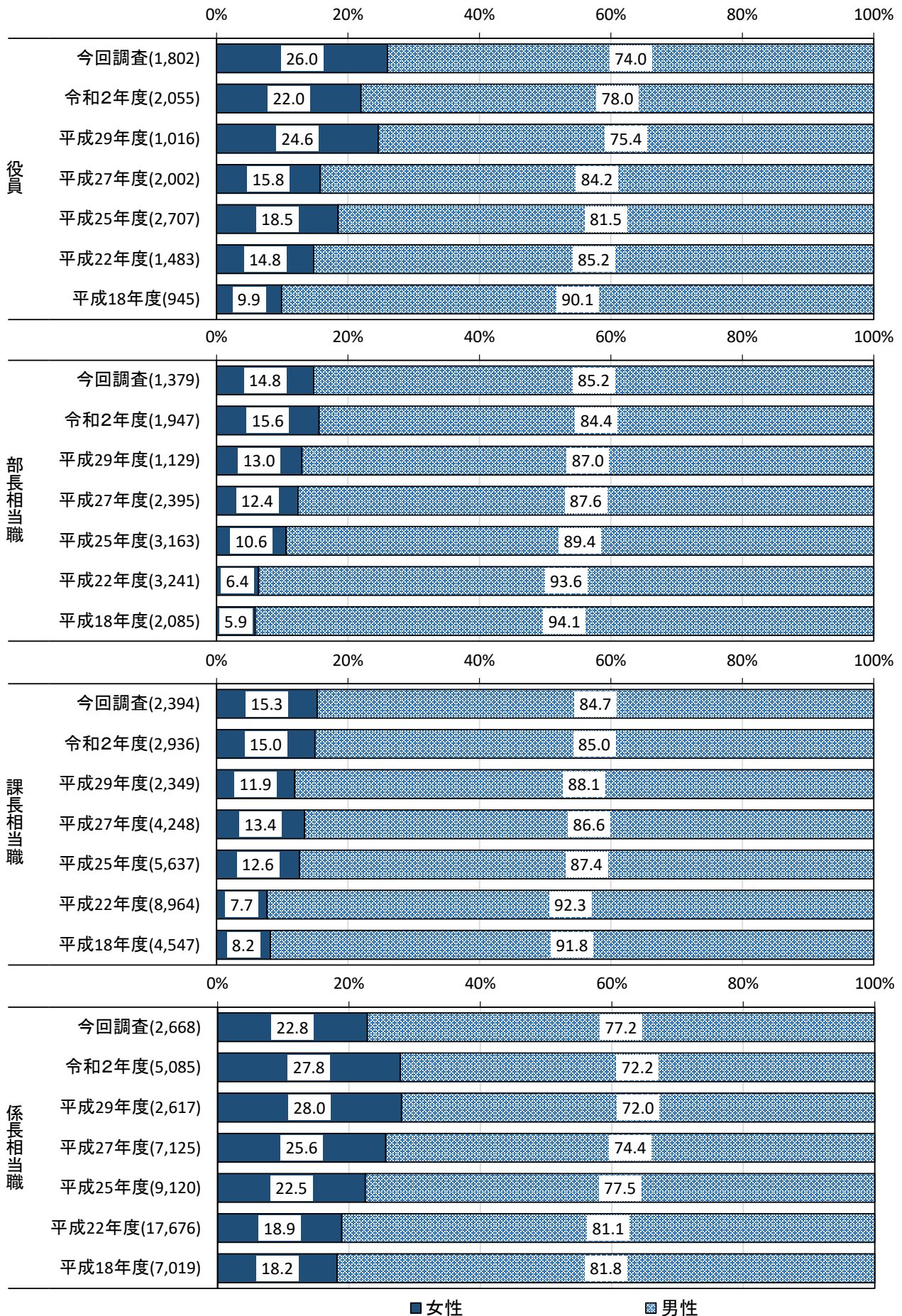
* ()内の数字は課長相当職以上の管理職数

図表2-3-2: 係長相当職以上の女性比率 <設問8>



* ()内の数字は係長相当職以上の管理職数

図表 2-3-3: 管理職の職位別男女割合(過去の調査との比較) <設問8>



* ()内の数字は管理職数

(2)産業分類別の特徴

産業分類別にみると、＜医療・福祉＞では、いずれの職位においても、女性管理職の割合が他の産業分類と比較して突出して高くなっている。(図表 2-3-4)

課長相当職以上に限定した女性比率や係長相当職以上の女性比率は、いずれも＜医療・福祉＞が50%台と突出して高く、その他の3業種については、10%台となっている。(図表 2-3-5、2-3-6)

(3)従業員規模別の特徴

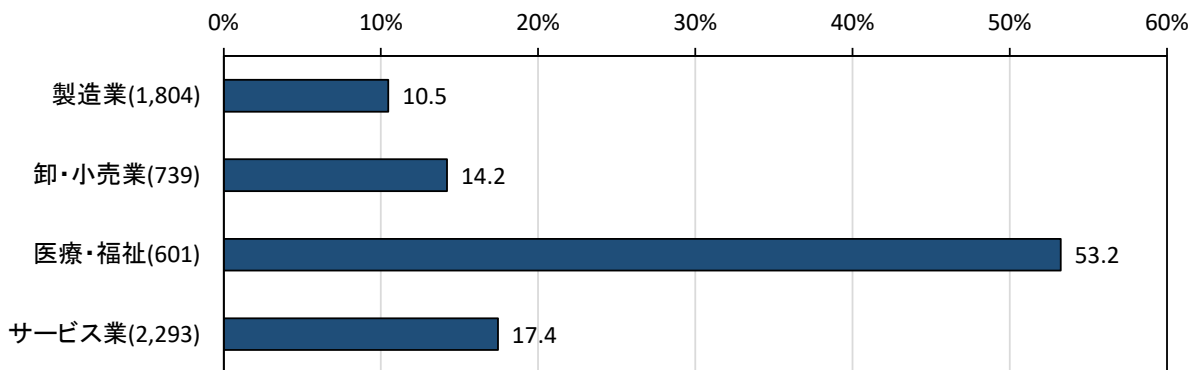
従業員規模別にみると、規模が大きくなる程、女性管理職の割合が低くなる傾向がみられ、特に役員は規模の大きい事業所と小さい事業所との差が大きくなっている。(図表 2-3-7)

課長相当職以上に限定した女性比率や係長相当職以上の女性比率も、規模が大きくなる程、低くなる傾向がみられる。(図表 2-3-7、2-3-8)

図表 2-3-4: 管理職に占める女性の割合(産業分類別/従業員規模別) <設問8>

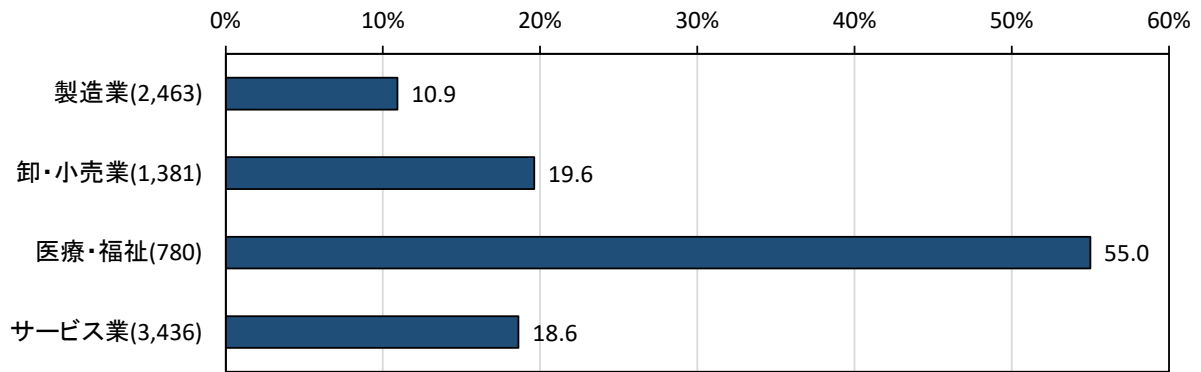
		役員人数	うち女性比率	部長相当職人数	うち女性比率	課長相当職人数	うち女性比率	係長相当職人数	うち女性比率
(単位)		(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)
全事業所		1,802	26.0	1,379	14.8	2,394	15.3	2,668	22.8
産業分類別	製造業	537	17.9	471	5.1	796	8.7	659	12.1
	卸・小売業	165	21.2	171	11.7	403	12.4	642	25.9
	医療・福祉	288	49.3	136	54.4	177	58.8	179	60.9
	サービス業	749	24.6	567	13.6	977	14.2	1,143	21.0
従業員規模別	9人以下	106	34.9	28	28.6	31	25.8	34	32.4
	10～29人	847	30.5	391	23.3	434	25.3	365	34.5
	30～99人	541	24.4	404	14.9	698	18.9	609	28.9
	100～299人	166	16.9	248	12.1	423	16.8	397	30.5
	300人以上	101	4.0	296	4.4	788	5.7	1,245	13.7

図表 2-3-5: 課長相当職以上の女性比率(産業分類別) <設問8>



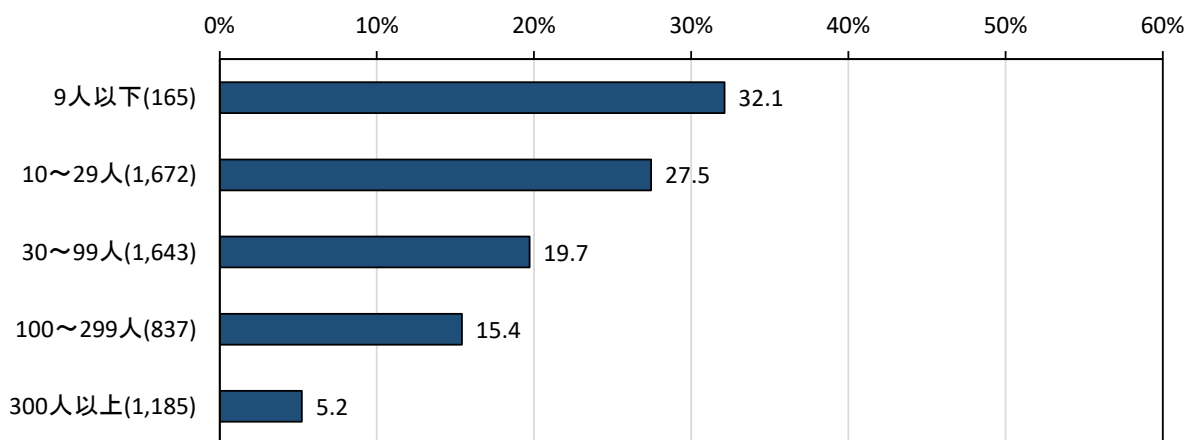
* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-6: 係長相当職以上の女性比率(産業分類別) <設問8>



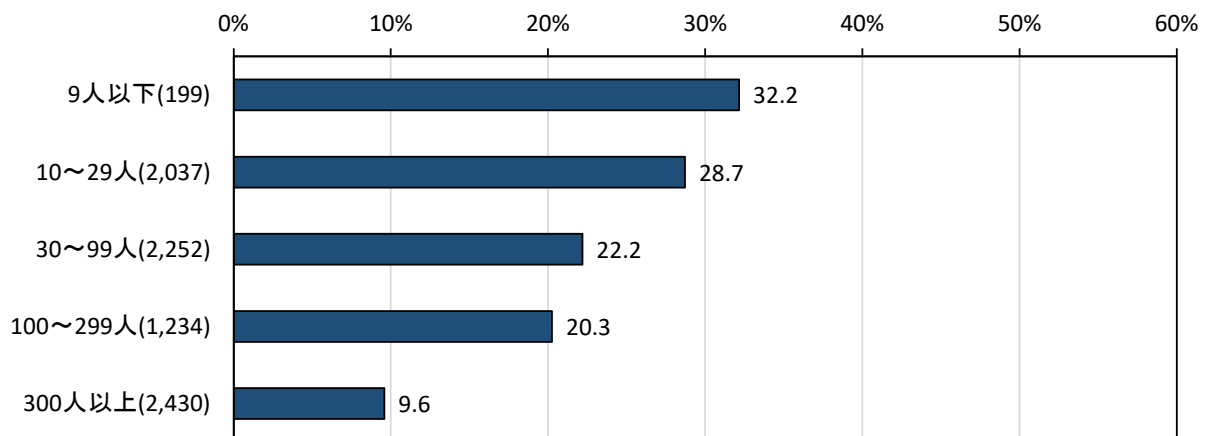
* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-7: 課長相当職以上の女性比率(従業員規模別) <設問8>



* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-8: 係長相当職以上の女性比率(従業員規模別) <設問8>



* ()内の数字は管理職数

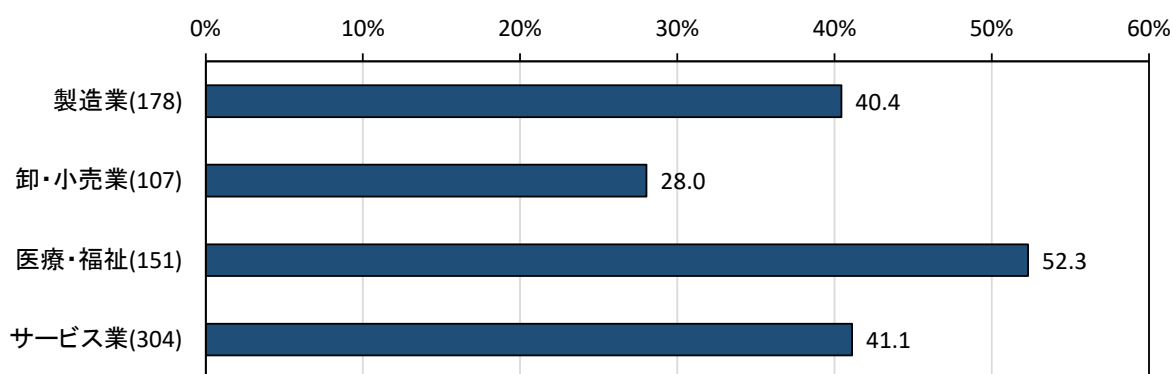
(4)その他の特徴

女性役員がいる事業所の割合を産業分類別にみると、＜医療・福祉＞が52.3%で最も高く、＜卸・小売業＞が28.0%で最も低くなっている。また、従業員規模別にみると、＜299人以下＞の事業所では30%を超えているが、＜300人以上＞の事業所では14.3%と低くなっている。**(図表 2-3-9、2-3-10)**

女性役員がいる事業所では、女性役員がいない事業所に比べて、部長相当職以下の各職位において管理職の女性比率が高くなっている。**(図表 2-3-11、2-3-12)**

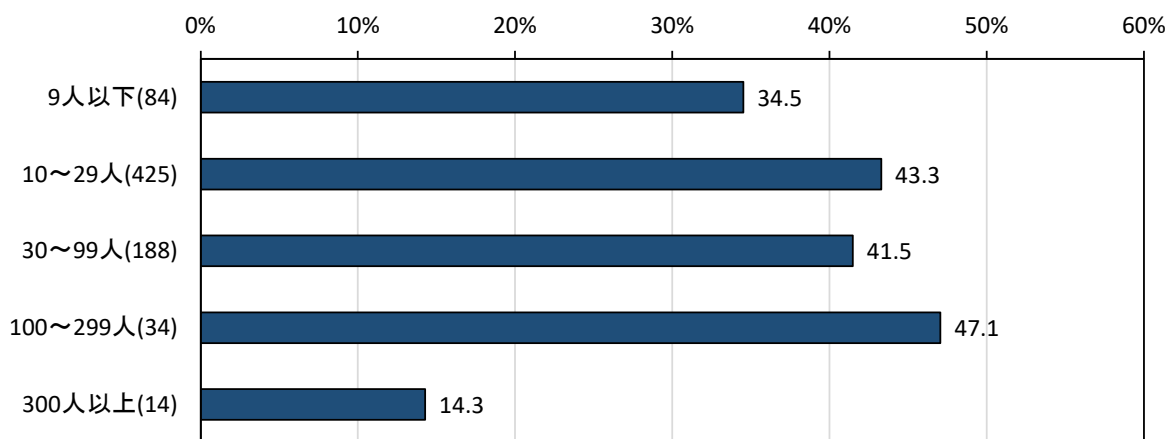
また、女性役員がいる事業所と女性役員がいない事業所で、課長相当職以上に限定した女性比率や係長相当職以上の女性比率を比較すると、産業分類別、従業員規模別のいずれの分類でも、女性役員がいない事業所に比べて、女性役員がいる事業所は管理職の女性比率が高くなっている。**(図表 2-3-13、2-3-14、2-3-15、2-3-16)**

図表 2-3-9:女性役員がいる事業所の割合(産業分類別) <設問8>



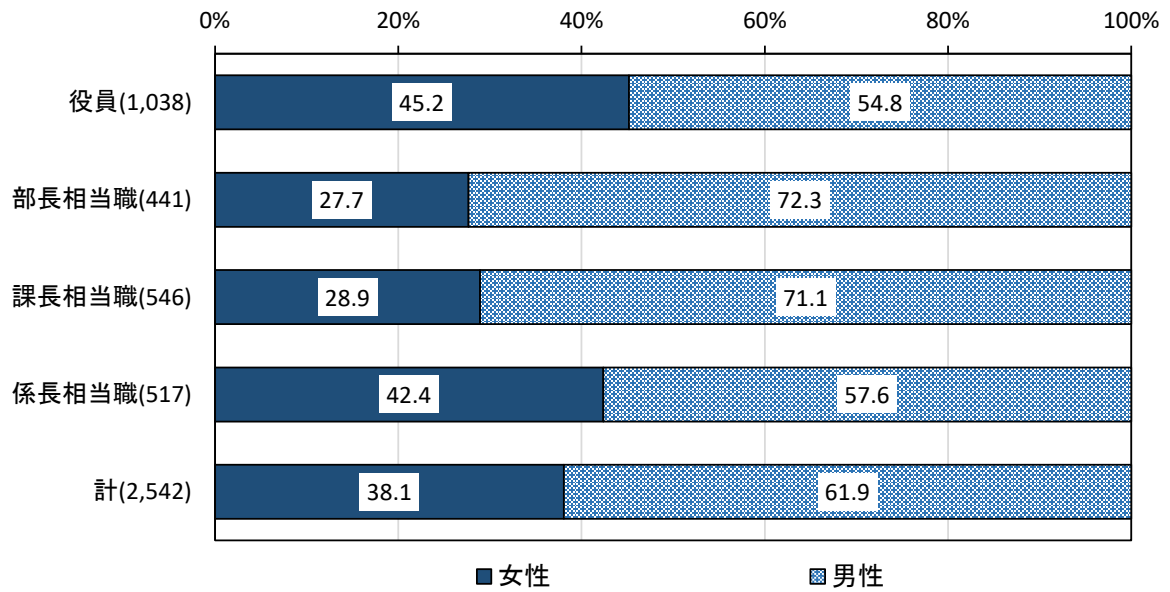
* ()内の数字は事業所数

図表 2-3-10:女性役員がいる事業所の割合(従業員規模別) <設問8>



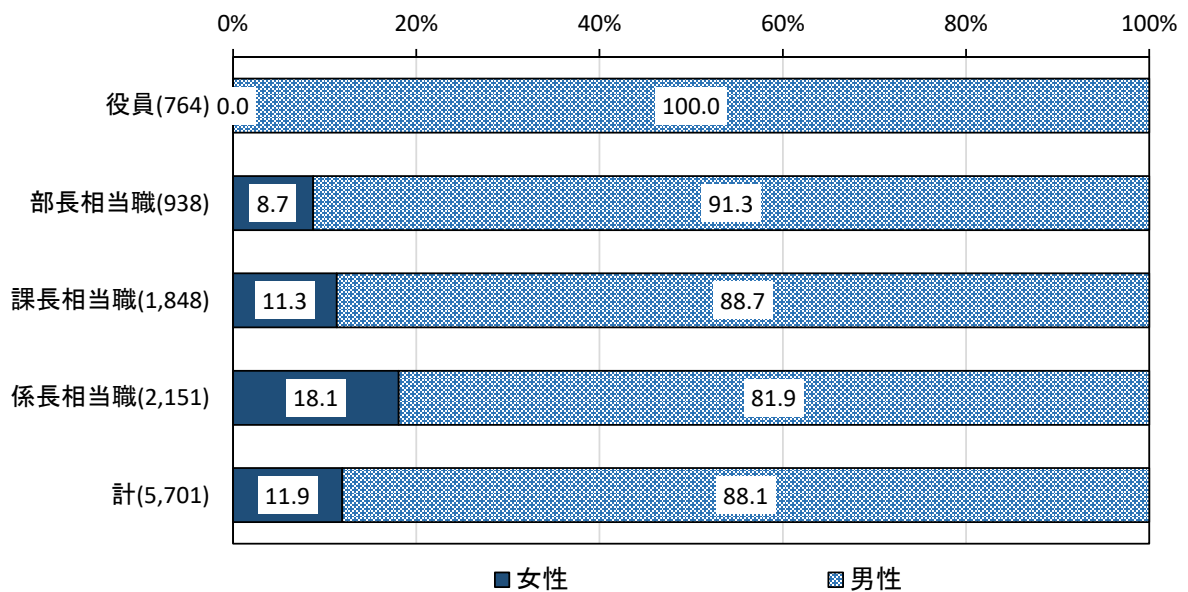
* ()内の数字は事業所数

図表 2-3-11: 女性役員がいる事業所における管理職の職位別男女比 <設問8>



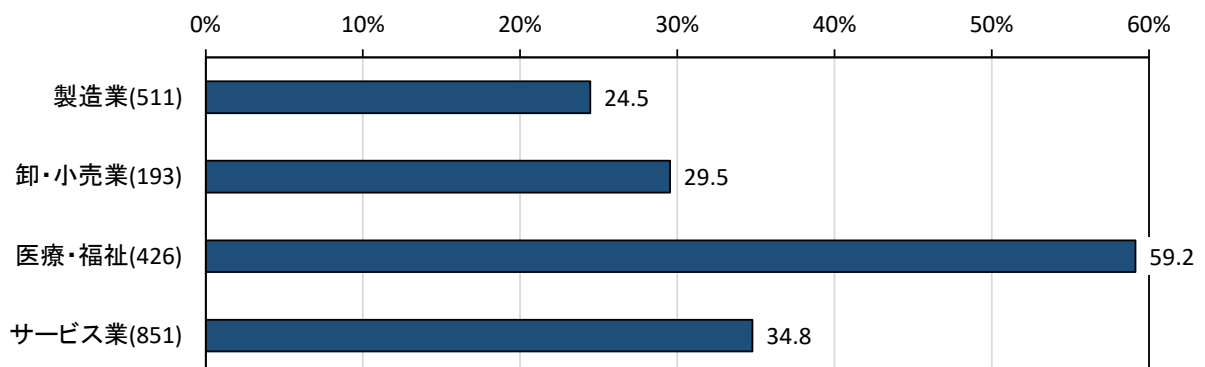
* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-12: 女性役員がいない事業所における管理職の職位別男女比 <設問8>



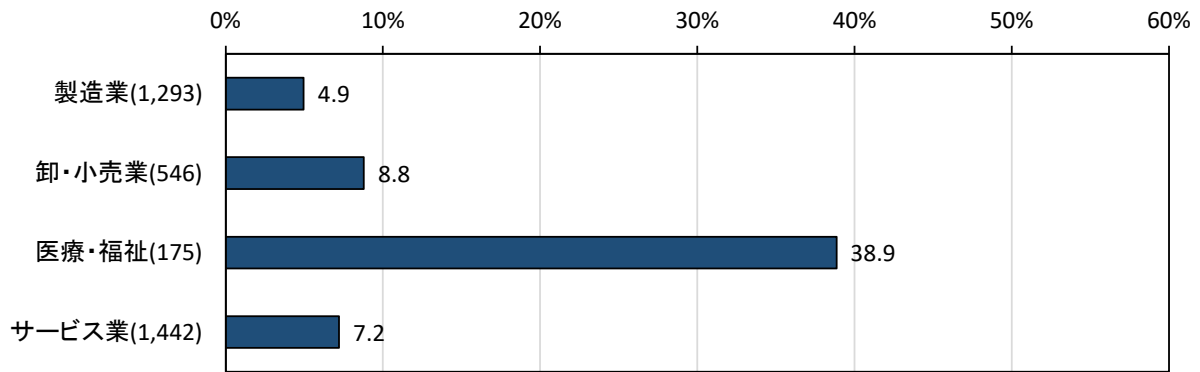
* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-13: 女性役員がいる事業所における課長相当職以上の女性比率(産業分類別) <設問8>



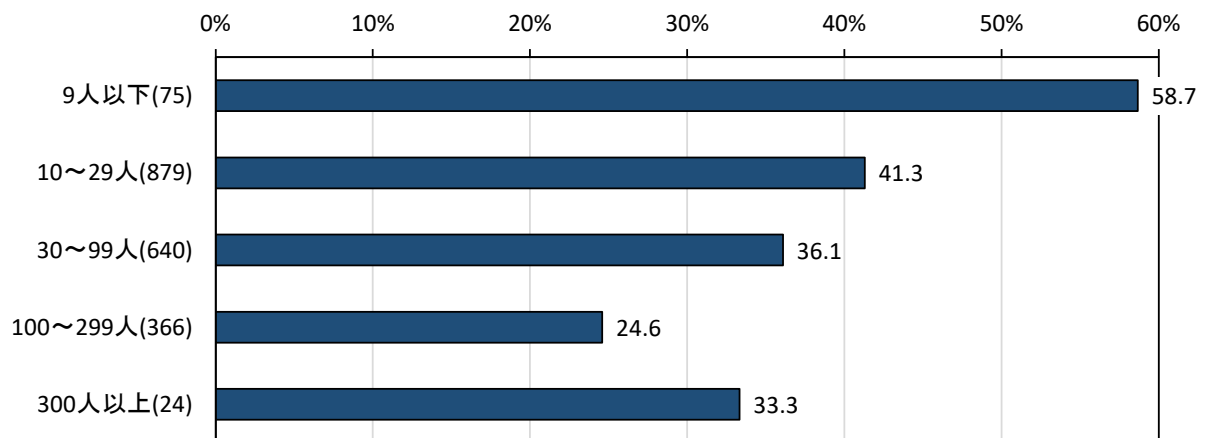
* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-14: 女性役員がない事業所における課長相当職以上の女性比率(産業分類別) <設問8>



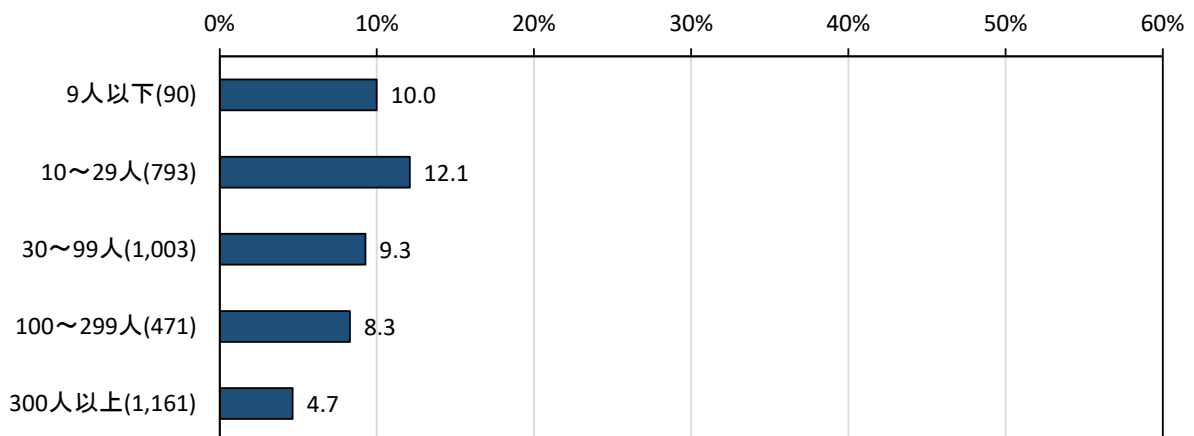
* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-15: 女性役員がいる事業所における課長相当職以上の女性比率(従業員規模別) <設問8>



* ()内の数字は管理職数

図表 2-3-16: 女性役員がない事業所における課長相当職以上の女性比率(従業員規模別) <設問8>



* ()内の数字は管理職数

2-4 女性管理職の登用(昇進)に向けた取組の実施

(1) 全体的な取組状況

女性管理職の登用(昇進)に向けた取組の有無については、「取組を実施している」事業所が26.5%、「必要だと思うが実施していない」事業所が53.8%、「必要とは思わず実施していない」事業所が19.8%となっている。(図表 2-4-1)

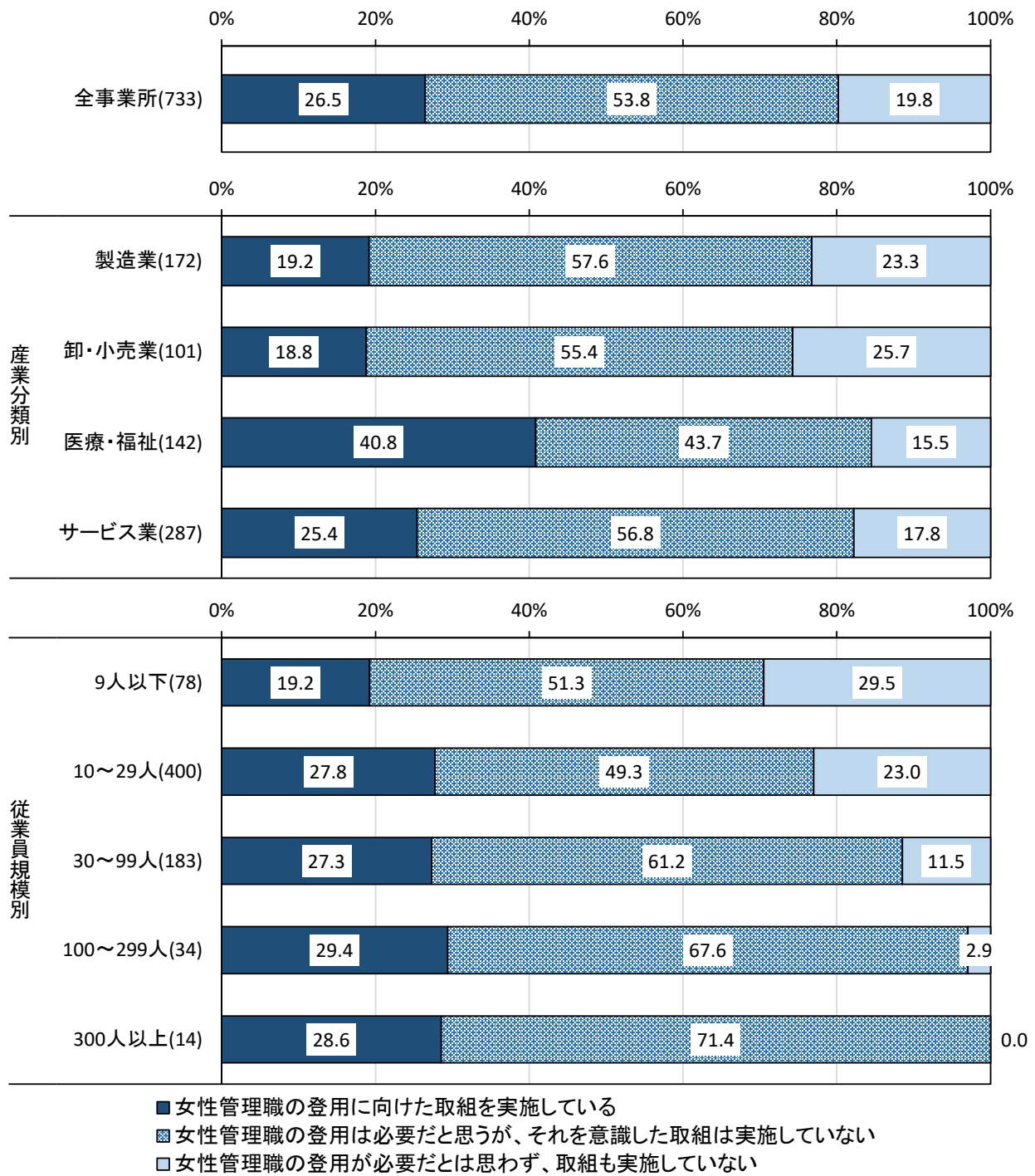
(2) 産業分類別の取組状況

取組を実施している割合を産業分類別にみると、<医療・福祉>が40.8%で最も高く、次いで<サービス業>が25.4%、<製造業>が19.2%となっており、<卸・小売業>が18.8%で最も低くなっている。(図表 2-4-1)

(3) 従業員規模別の取組状況

取組を実施している割合を従業員規模別にみると、<100~299人>の事業所が29.4%で最も高く、次いで<300人以上>の事業所が28.6%となっている。規模が小さくなる程、「取組が必要だと思わず、取組も実施していない」の回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 2-4-1)

図表 2-4-1: 女性管理職の登用(昇進)に向けた取組状況(産業分類別/従業員規模別) <設問9>



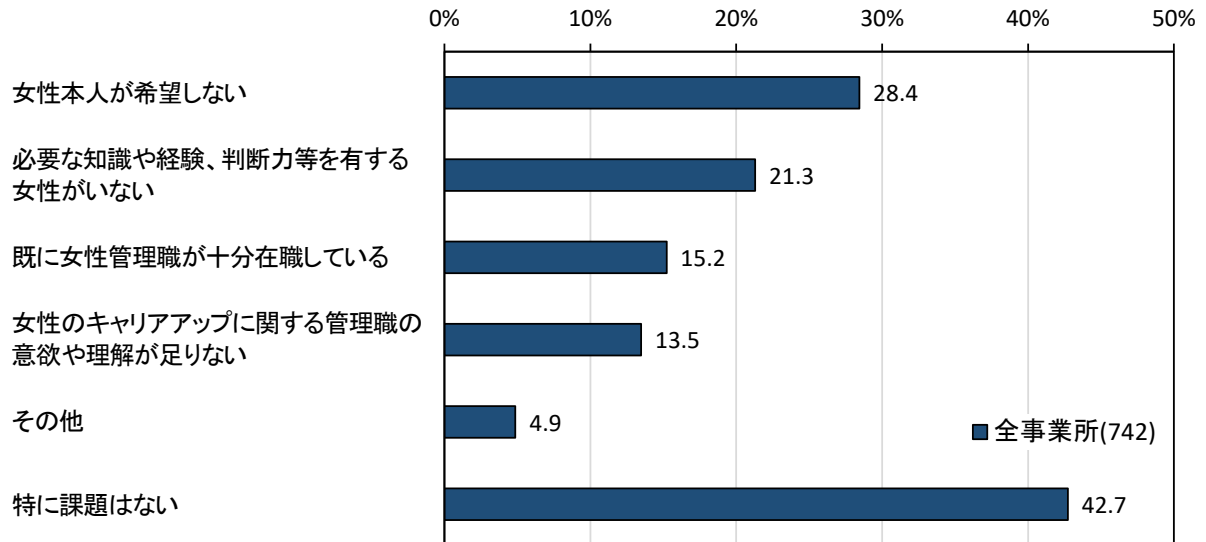
* ()内の数字は有効回答数

2-5 女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題

(1) 全体的な課題

女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題として挙がっているのは、「女性本人が希望しない」が28.4%で最も高く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が21.3%、「既に女性管理職が十分在職している」が15.2%となっている。なお、「特に課題はない」は42.7%となっている。(図表 2-5-1)

図表 2-5-1: 女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題 <設問 10> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の課題

産業分類別にみると、いずれの業種でも「特に課題はない」が最も高くなっている。「女性本人が希望しない」も全業種で30%前後と回答割合が高くなっている。＜医療・福祉＞では、「既に女性管理職が十分在職している」が34.3%と他の産業分類と比較して高くなっている。(図表 2-5-2)

(3)従業員規模別の課題

従業員規模別にみると、「女性本人が希望しない」は、いずれの規模でも30%前後と大きな差はみられない。「女性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」は、規模が大きくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 2-5-2)

図表 2-5-2:女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題(産業分類別/従業員規模別) <設問 10> (複数回答)

		女性本人が希望しない	必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない	既に女性管理職が十分在職している	女性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	その他	特に課題はない
(単位: %)							
全事業所(742)		28.4	21.3	15.2	13.5	4.9	42.7
産業分類別	製造業(171)	25.1	28.1	9.4	13.5	3.5	43.3
	卸・小売業(103)	36.9	25.2	4.9	18.4	3.9	43.7
	医療・福祉(143)	30.8	12.6	34.3	11.2	4.2	37.1
	サービス業(295)	26.8	19.3	12.9	13.9	6.4	45.4
従業員規模別	9人以下(77)	32.5	18.2	14.3	13.0	2.6	48.1
	10～29人(410)	25.9	20.0	16.1	11.2	4.4	45.6
	30～99人(184)	29.9	27.2	15.2	17.4	4.9	35.9
	100～299人(33)	36.4	18.2	15.2	21.2	9.1	30.3
	300人以上(14)	28.6	21.4	7.1	21.4	28.6	28.6

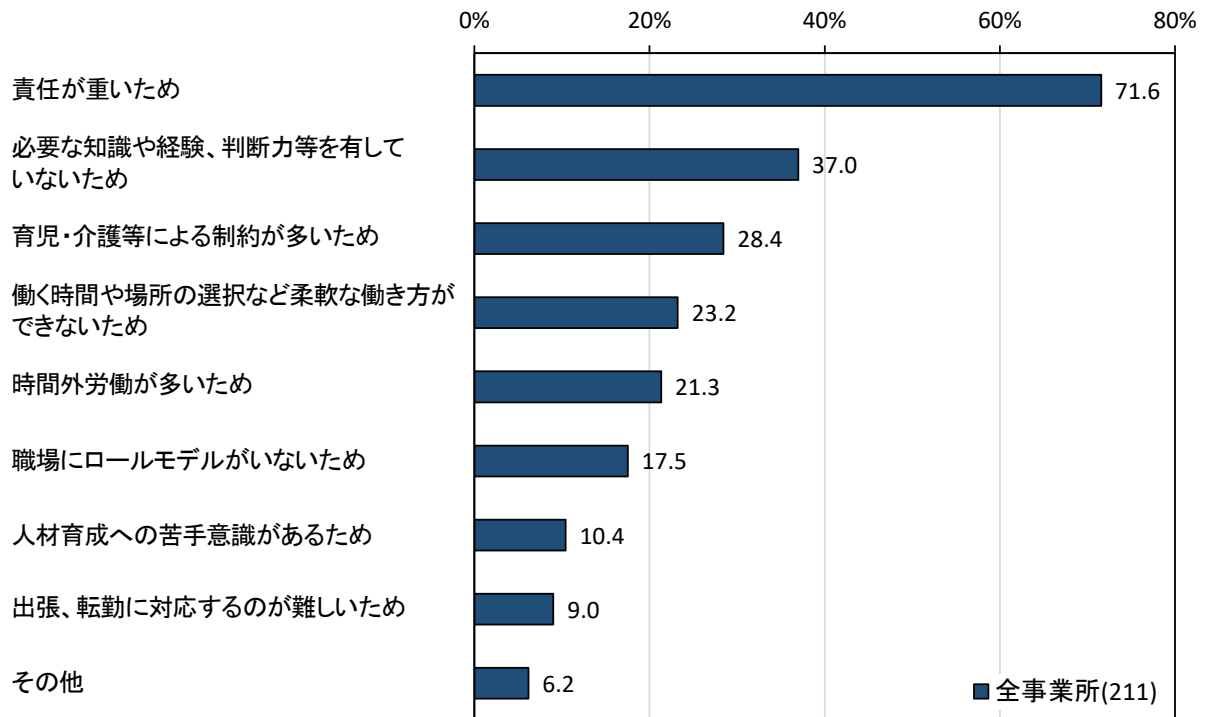
* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

2-6 女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由

(1) 全体的な課題

女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由については、「責任が重い」と71.6%で最も高く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有していない」と37.0%、「育児・介護等による制約が多い」と28.4%、「働く時間や場所の選択など柔軟な働き方ができない」と23.2%となっている。(図表 2-6-1)

図表 2-6-1: 女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由 <設問 11> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の課題

産業分類別にみると、いずれの業種でも「責任が重い」が最も高くなっている。次いで<製造業><医療・福祉><サービス業>の3業種では、「必要な知識や経験、判断力等を有していない」が高くなっており、<卸・小売業>では、「育児・介護等による制約が多い」が高くなっている。(図表 2-6-2)

(3)従業員規模別の課題

従業員規模別にみると、いずれの規模でも「責任が重い」が最も高くなっている。<100～299人>の事業所では、「育児・介護等による制約が多い」が75.0%と他の従業員規模の事業所と比較して高くなっている。(図表 2-6-2)

図表 2-6-2: 女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由(産業分類別/従業員規模別)

<設問 11> (複数回答)

		責任が重い ため	必要な知識や経験、判断力等を有していない ため	育児・介護等による制約が多い ため	働く時間や場所の選択など柔軟な働き方ができない ため	時間外労働が多い ため	職場にロールモデルがない ため	人材育成への苦手意識がある ため	出張、転勤に対応するのが難しい ため	その他
(単位: %)										
全事業所(211)		71.6	37.0	28.4	23.2	21.3	17.5	10.4	9.0	6.2
産業分類別	製造業(43)	65.1	48.8	18.6	20.9	20.9	25.6	7.0	7.0	9.3
	卸・小売業(38)	73.7	36.8	39.5	28.9	23.7	18.4	10.5	5.3	7.9
	医療・福祉(44)	75.0	27.3	25.0	15.9	11.4	13.6	18.2	4.5	11.4
	サービス業(79)	70.9	35.4	29.1	26.6	24.1	12.7	7.6	13.9	1.3
従業員規模別	9人以下(25)	88.0	36.0	28.0	20.0	8.0	8.0	8.0	4.0	4.0
	10～29人(106)	68.9	37.7	24.5	18.9	22.6	16.0	10.4	6.6	6.6
	30～99人(55)	67.3	30.9	25.5	30.9	21.8	21.8	14.5	9.1	7.3
	100～299人(12)	91.7	50.0	75.0	33.3	25.0	41.7	0.0	33.3	0.0
	300人以上(4)	75.0	50.0	25.0	50.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0

* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

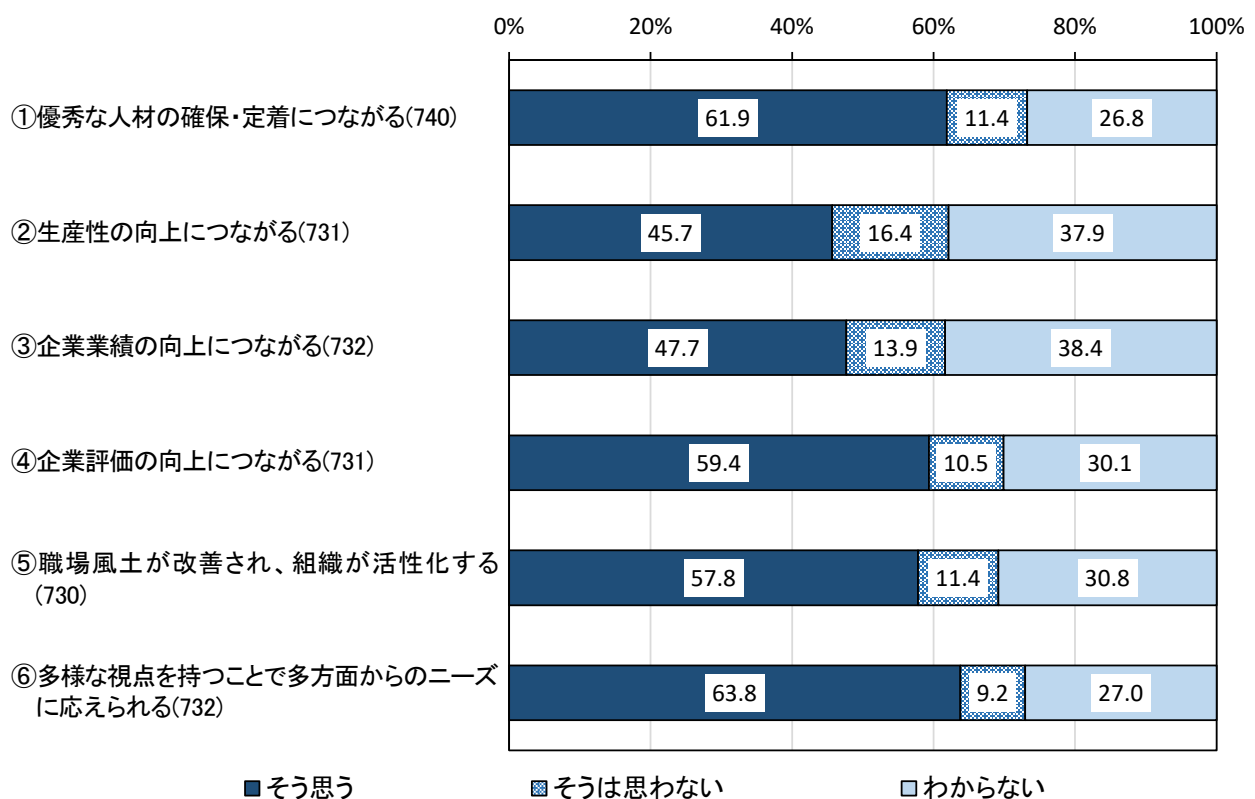
2-7 女性の雇用・登用を進める影響(効果)

女性の雇用・登用を進めると事業所にどのような影響(効果)を与えるか、「①優秀な人材の確保・定着につながる」「②生産性の向上につながる」「③企業業績の向上につながる」「④企業評価の向上につながる」「⑤職場風土が改善され、組織が活性化する」「⑥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」の6項目について、3択(そう思う、そう思わない、わからない)で聞いた。

(1) 全体的な特徴

全体的にみると、「そう思う」の回答割合は、「⑥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」が63.8%で最も高く、次いで「①優秀な人材の確保・定着につながる」が61.9%、「④企業評価の向上につながる」が59.4%となっている。「②生産性の向上につながる」と「③企業業績の向上につながる」は、「そう思う」の回答割合が50%を下回っている。(図表 2-7-1)

図表 2-7-1: 女性の雇用・登用を進める影響(効果)/全体編 <設問 12>



* ()内の数字は各項目別有効回答数

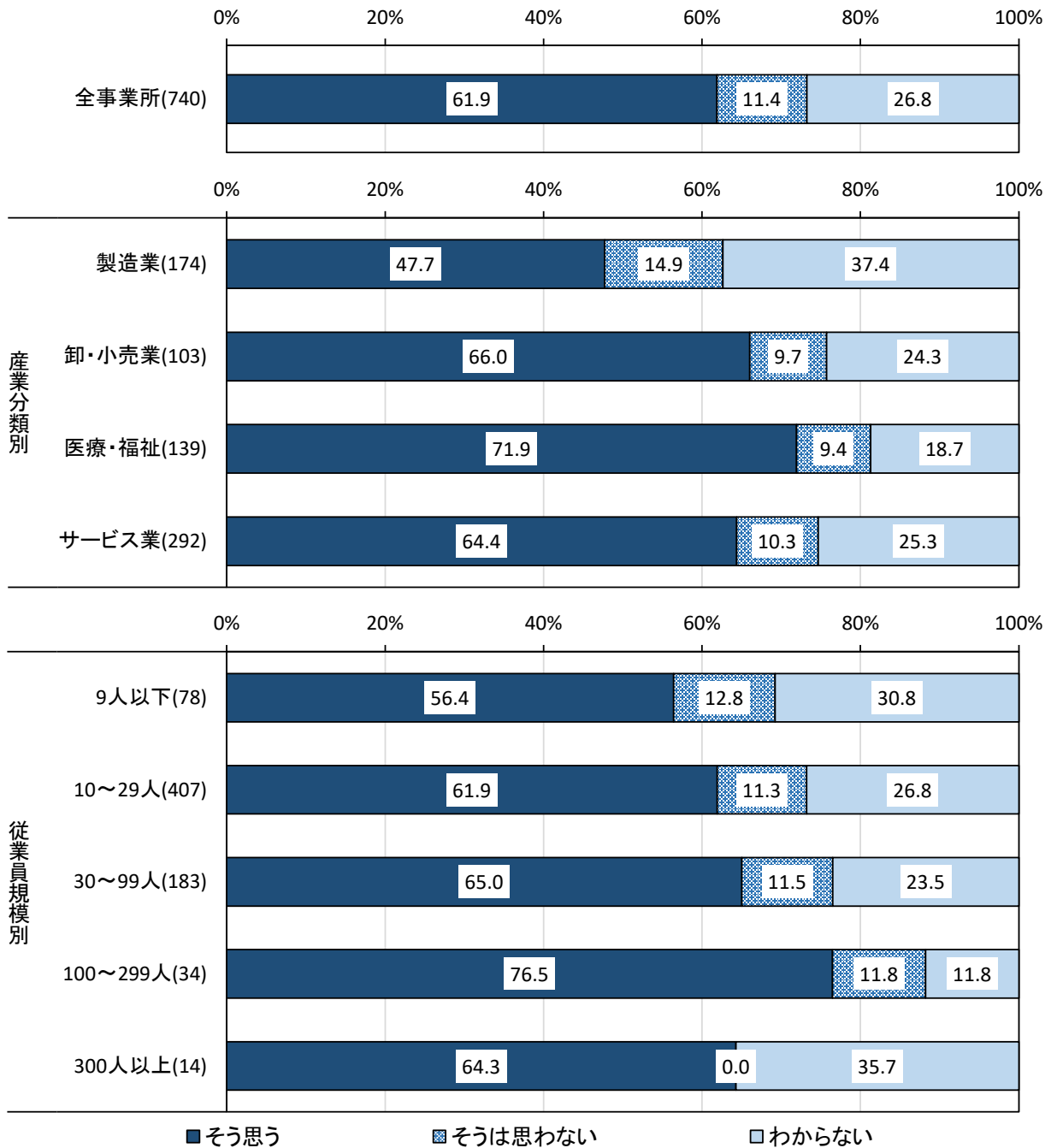
(2) 産業分類別、従業員規模別の特徴

① 優秀な人材の確保・定着につながる

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜製造業＞を除く3業種では60%を超えているが、＜製造業＞は47.7%と50%を下回っている。従業員規模別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜100～299人＞の事業所が76.5%で最も高く、次いで＜30～99人＞の事業所が65.0%となっている。＜299人以下＞の事業所では、規模が大きくなる程、「そう思う」の回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 2-7-2)

図表 2-7-2: 女性の雇用・登用を進める影響(効果)/個別編

① 優秀な人材の確保・定着につながる(産業分類別/従業員規模別) <設問 12>



* ()内の数字は有効回答数

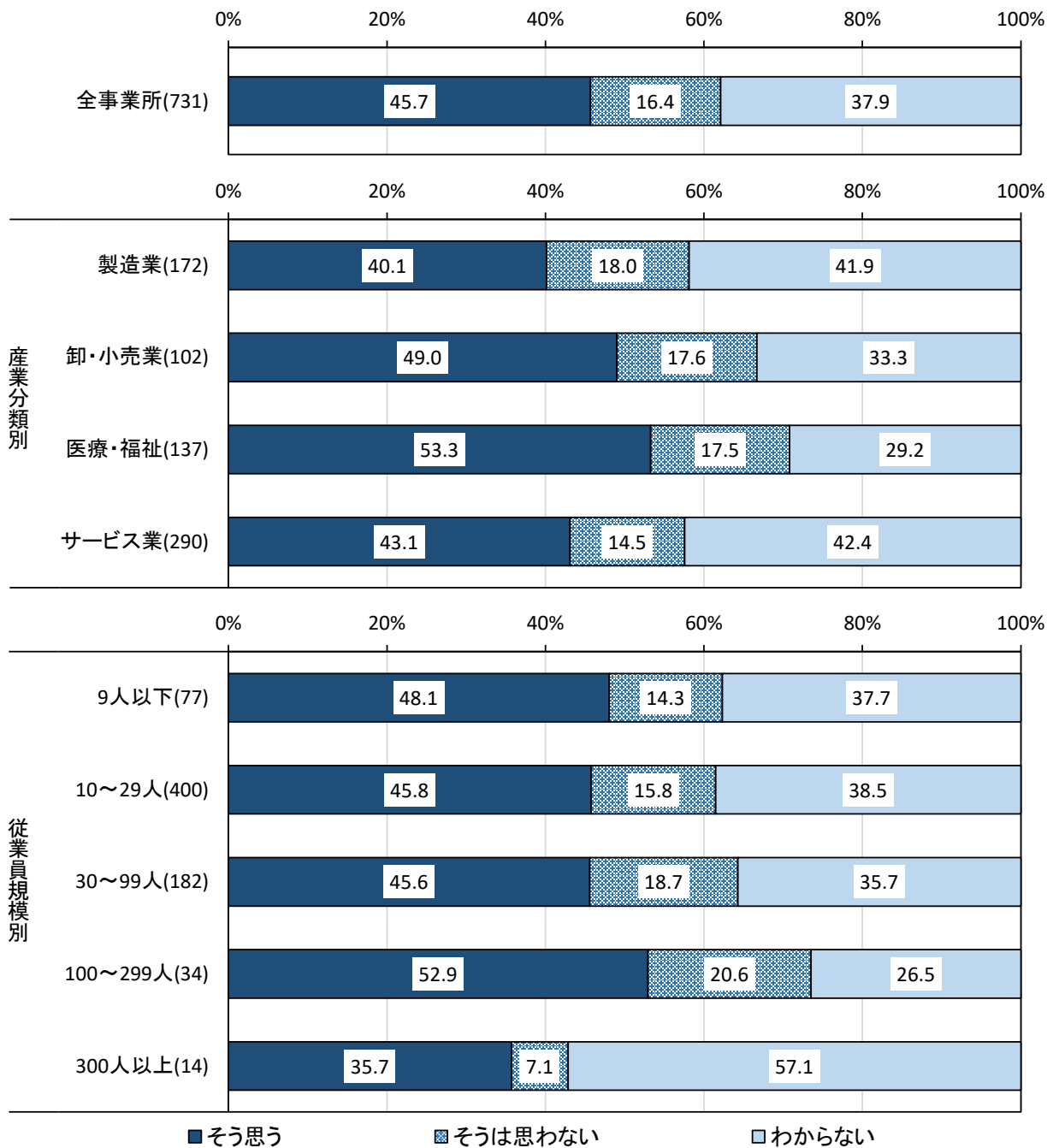
②生産性の向上につながる

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜医療・福祉＞が53.3%で最も高く、次いで＜卸・小売業＞が49.0%となっており、＜製造業＞が40.1%で最も低くなっている。従業員規模別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜100～299人＞の事業所が52.9%で最も高く、次いで＜9人以下＞の事業所が48.1%となっており、＜300人以上＞の事業所が35.7%で最も低くなっている。

(図表 2-7-3)

図表 2-7-3: 女性の雇用・登用を進める影響(効果)/個別編

②生産性の向上につながる(産業分類別/従業員規模別) <設問 12>



* ()内の数字は有効回答数

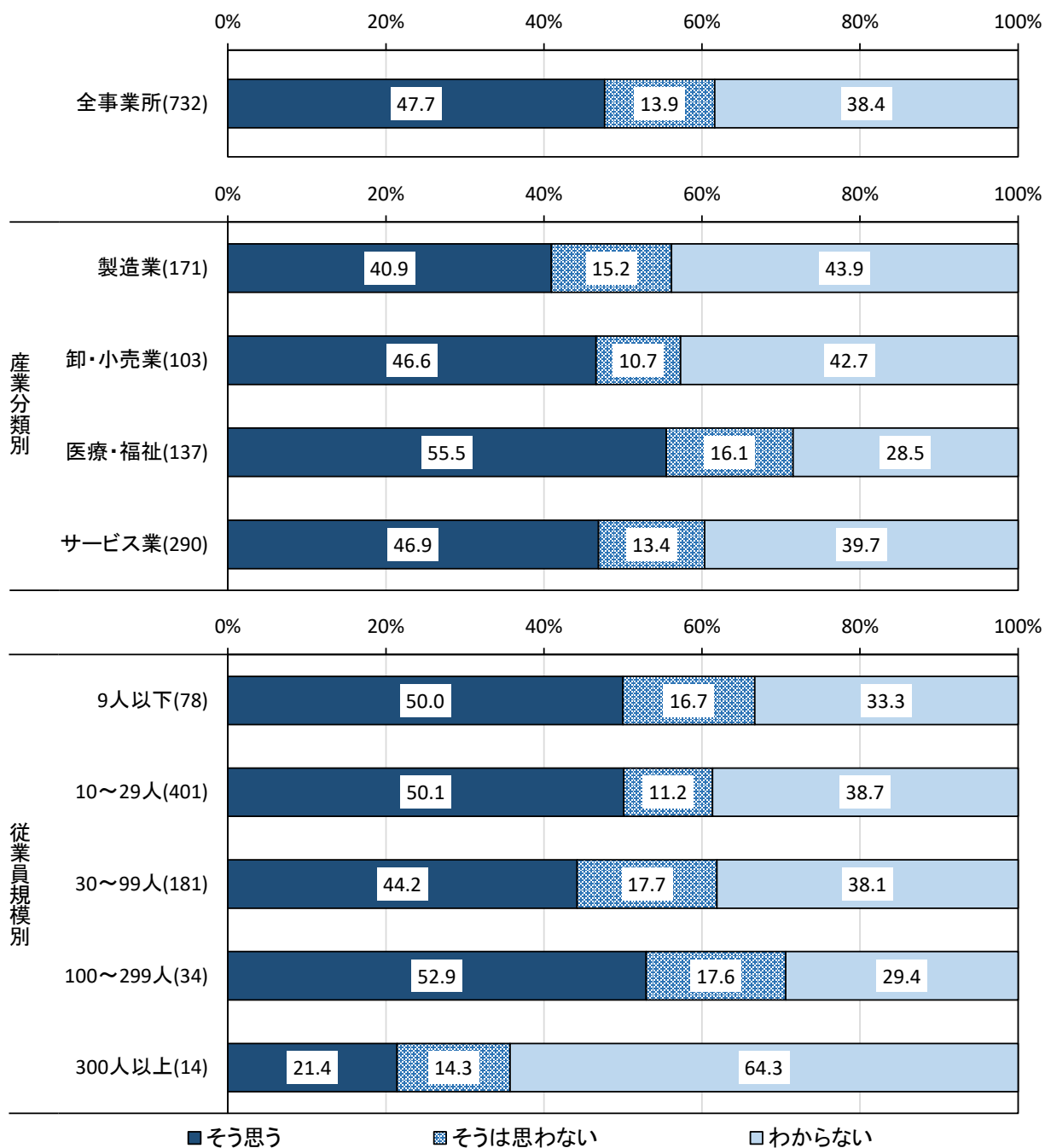
③企業業績の向上につながる

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜医療・福祉＞が55.5%で最も高く、次いで＜サービス業＞が46.9%となっており、＜製造業＞が40.9%で最も低くなっている。従業員規模別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜100～299人＞の事業所が52.9%で最も高く、次いで＜10～29人＞の事業所が50.1%となっており、＜300人以上＞の事業所が21.4%で最も低くなっている。

(図表 2-7-4)

図表 2-7-4: 女性の雇用・登用を進める影響(効果)/個別編

③企業業績の向上につながる(産業分類別/従業員規模別) <設問 12>



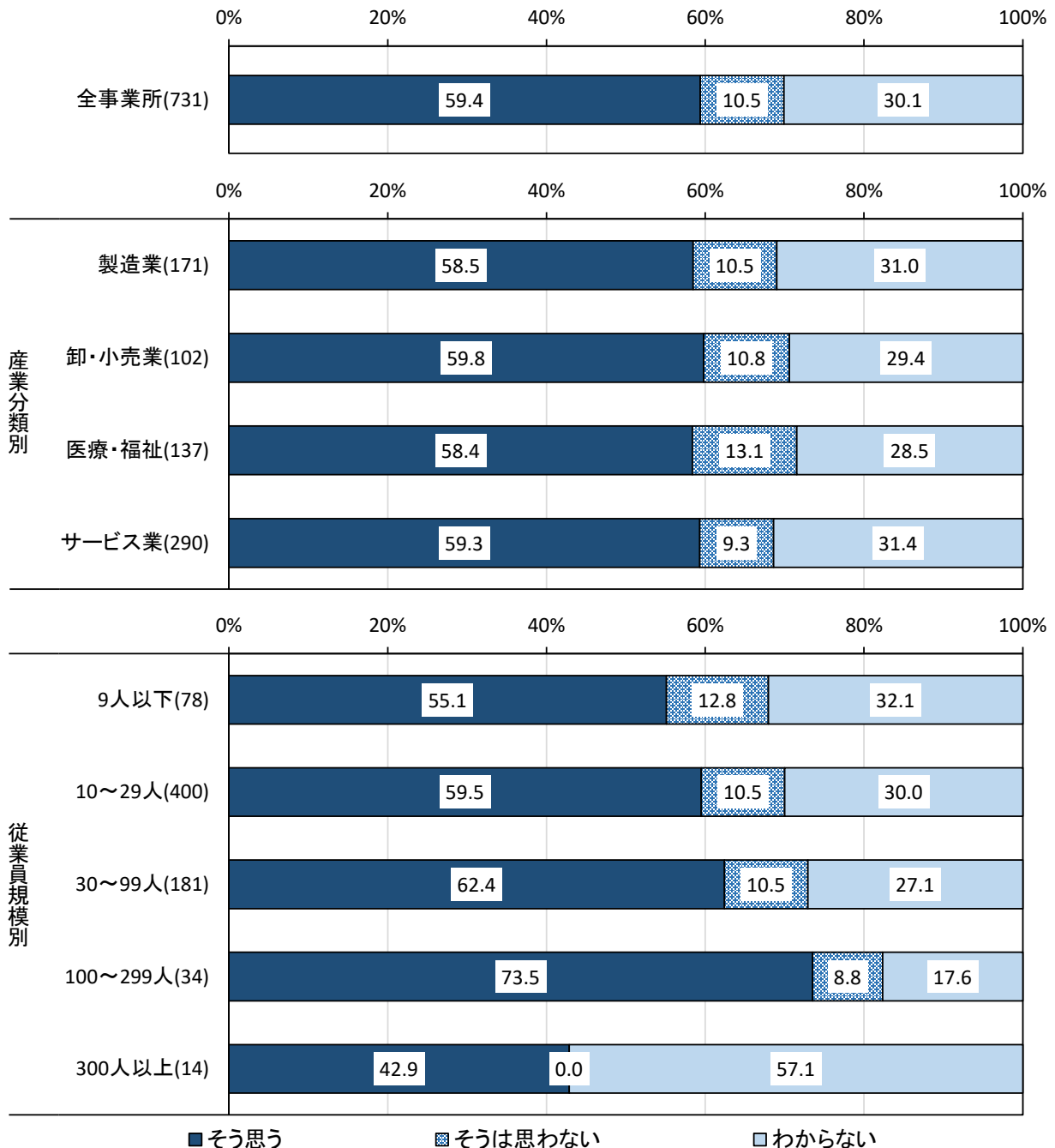
* ()内の数字は有効回答数

④企業評価の向上につながる

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、いずれの業種でも約60%となっている。従業員規模別にみると、「そう思う」の回答割合は、<100～299人>の事業所が73.5%で最も高く、次いで<30～99人>の事業所が62.4%となっている。<299人以下>の事業所では、規模が大きくなる程、「そう思う」の回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表2-7-5)

図表2-7-5:女性の雇用・登用を進める影響(効果)/個別編

④企業評価の向上につながる(産業分類別/従業員規模別) <設問12>



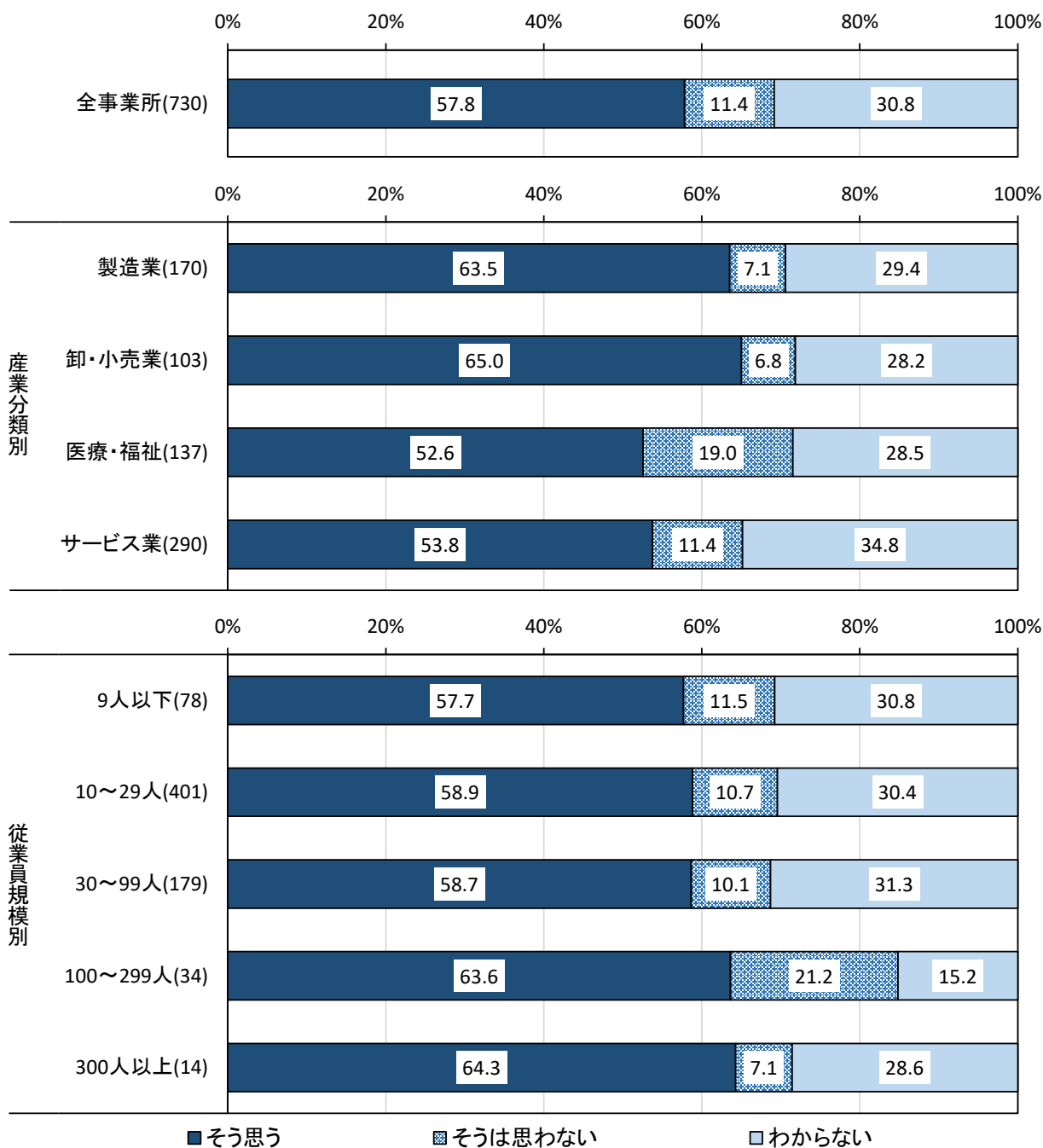
* ()内の数字は有効回答数

⑤職場風土が改善され、組織が活性化する

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜卸・小売業＞が65.0%で最も高く、次いで＜製造業＞が63.5%となっており、＜医療・福祉＞が52.6%で最も低くなっている。従業員規模別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜300人以上＞の事業所が64.3%で最も高く、次いで＜100～299人＞の事業所が63.6%となっており、規模が大きくなる程、「そう思う」の回答割合がおおむね高くなる傾向がみられる。(図表2-7-6)

図表2-7-6: 女性の雇用・登用を進める影響(効果)/個別編

⑤職場風土が改善され、組織が活性化する(産業分類別/従業員規模別) <設問12>



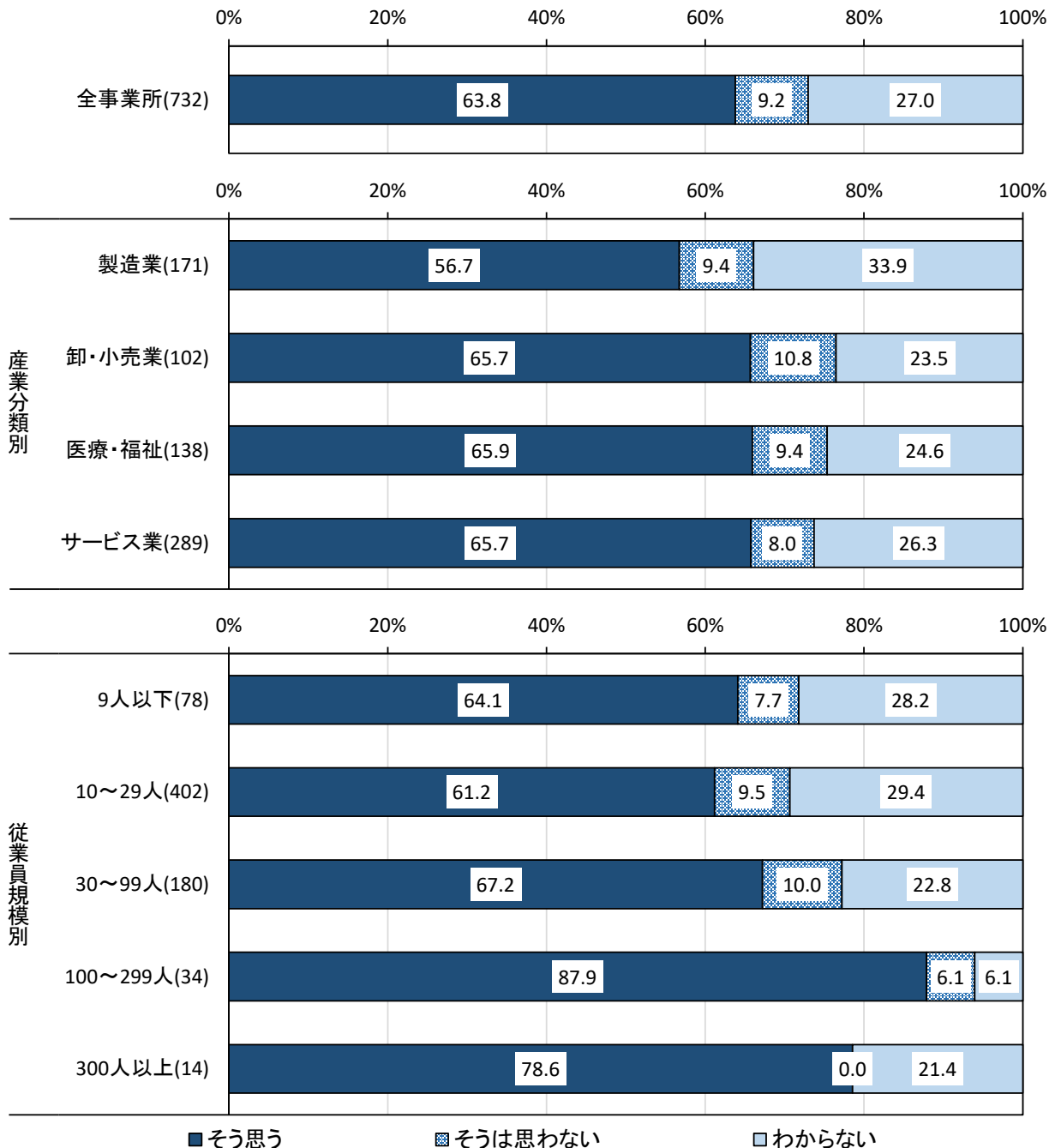
* ()内の数字は有効回答数

⑥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

産業分類別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜製造業＞を除く3業種では60%を超えており、＜製造業＞でも56.7%と50%を超えている。従業員規模別にみると、「そう思う」の回答割合は、＜100～299人＞の事業所が87.9%で最も高く、次いで＜300人以上＞の事業所が78.6%となっており、＜10～29人＞の事業所が61.2%で最も低くなっている。（図表2-7-7）

図表2-7-7:女性の雇用・登用を進める影響(効果)/個別編

⑥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(産業分類別/従業員規模別) <設問12>



* ()内の数字は有効回答数

2-8 女性管理職の増加見込み

(1) 全体的な特徴

今後の女性管理職の増加見込みについては、「見込んでいる」が29.4%、「見込んでいない」が18.9%、「わからない」が51.7%となっている。(図表 2-8-1)

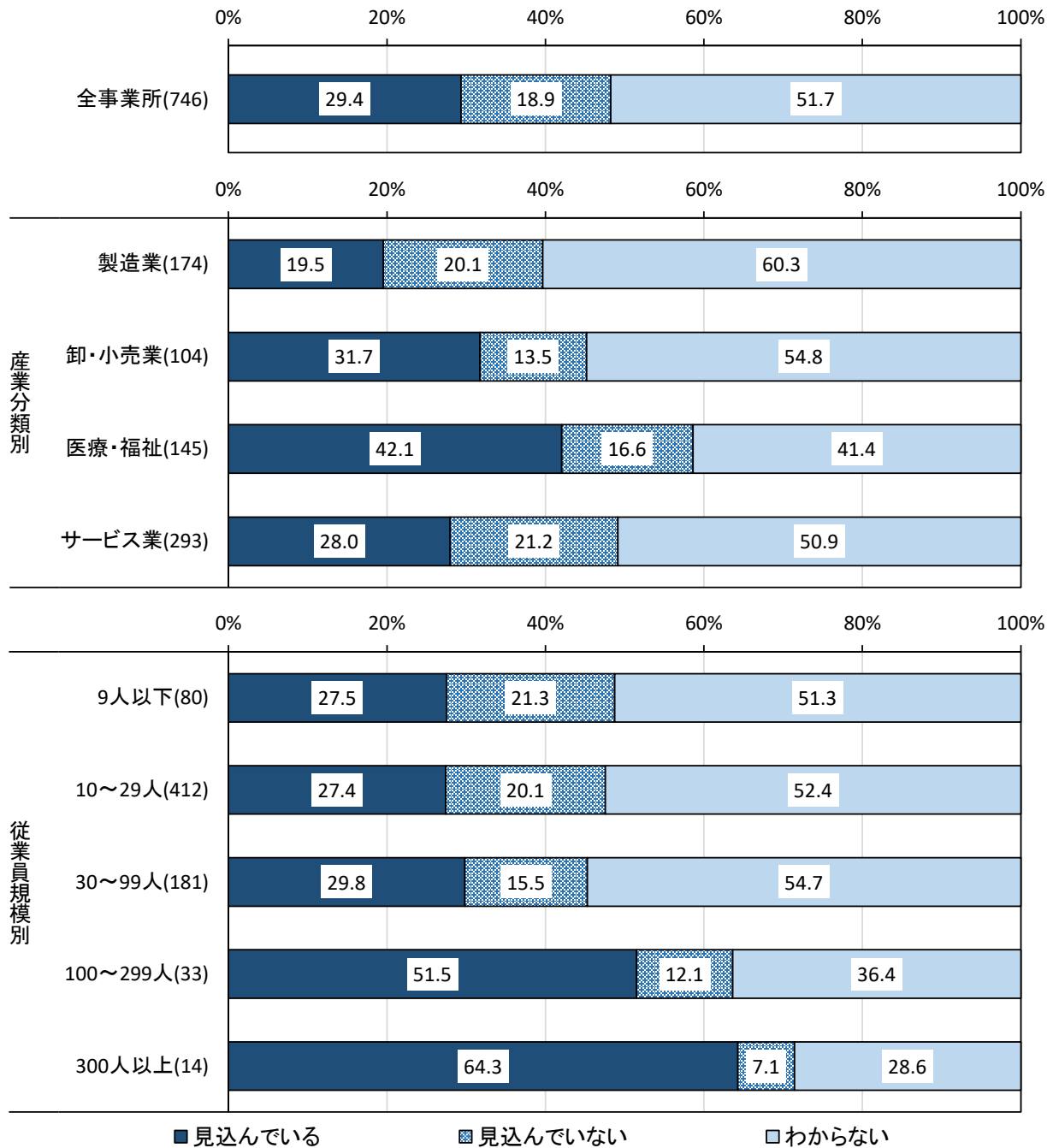
(2) 産業分類別の特徴

産業分類別にみると、「見込んでいる」の回答割合は、＜医療・福祉＞が42.1%で最も高く、次いで＜卸・小売業＞が31.7%、＜サービス業＞が28.0%となっており、＜製造業＞が19.5%で最も低くなっている。(図表 2-8-1)

(3) 従業員規模別の特徴

従業員規模別にみると、「見込んでいる」の回答割合は、＜300人以上＞の事業所が64.3%で最も高く、次いで＜100～299人＞の事業所が51.5%となっており、規模が大きくなる程、回答割合がおおむね高くなる傾向がみられる。(図表 2-8-1)

図表 2-8-1:女性管理職の増加見込み(産業分類別/従業員規模別) <設問 13>



* ()内の数字は有効回答数

第3章 多様で柔軟な働き方を進めるための取組

3-1 在籍している従業員の有給休暇の取得状況

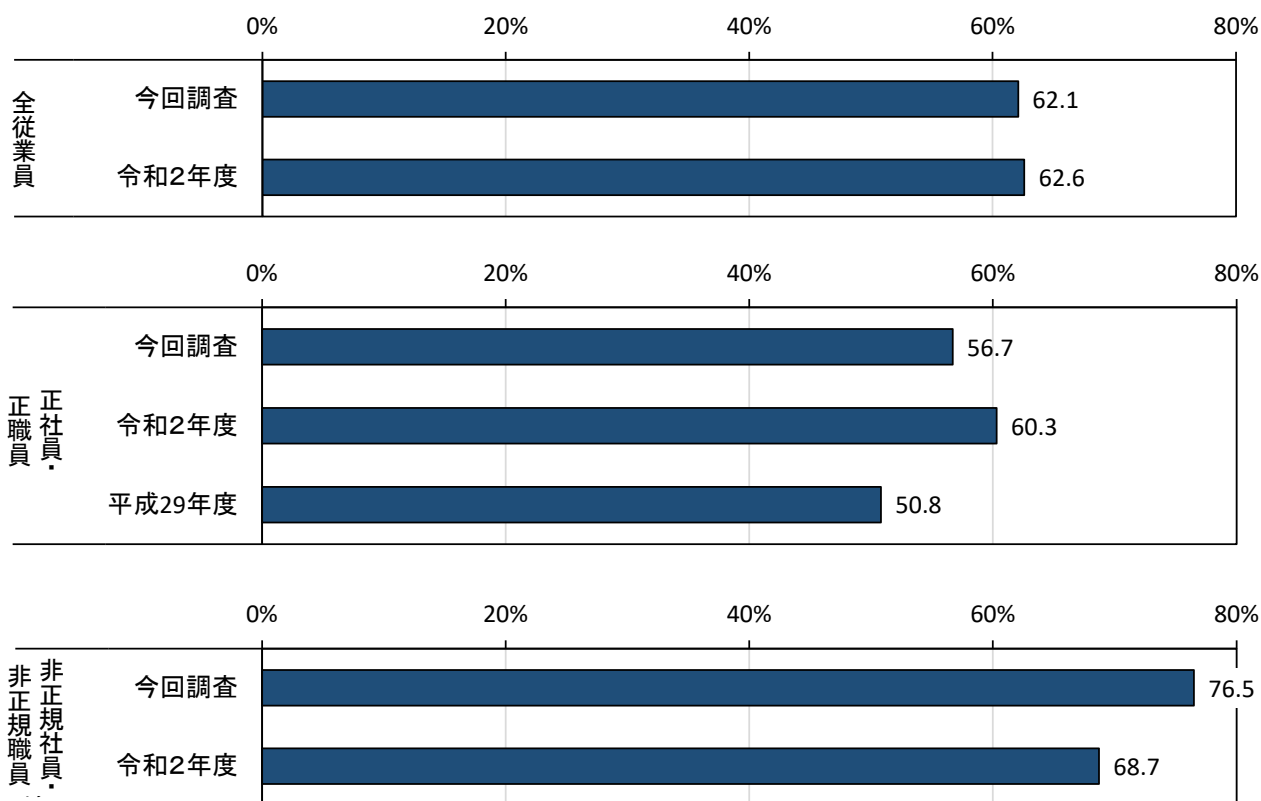
(1) 全体的な取得状況

正社員・正職員および非正規社員・非正規職員の年次有給休暇の取得率（1人あたりの平均取得日数÷1人あたりの平均付与日数）については、正社員・正職員が56.7%（1人あたりの平均付与日数14.54日、取得日数8.24日）、非正規社員・非正規職員が76.5%（1人あたりの平均付与日数7.81日、取得日数5.97日）となっている。（図表3-1-1）

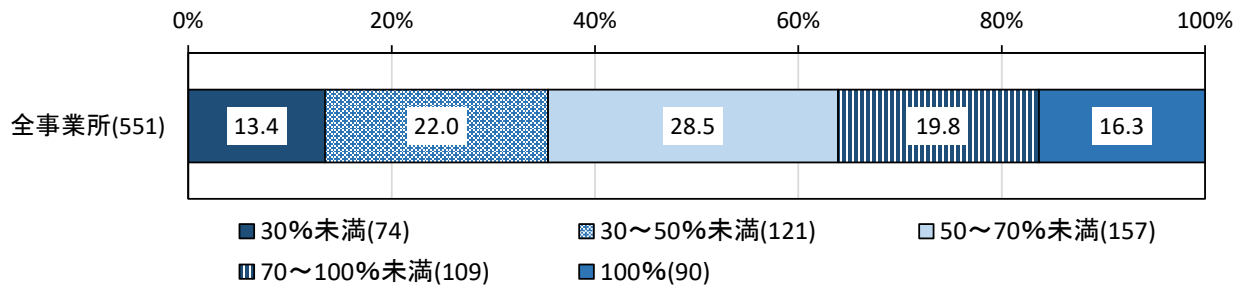
正社員・正職員の年次有給休暇取得率を過去の調査と比較すると、前回調査より低くなっているが、前々回調査よりは高い水準となっている（令和2年度：60.3%（1人あたりの平均付与日数14.42日、取得日数8.70日）、平成29年度：50.8%（1人あたりの平均付与日数12.88日、取得日数6.54日））。（図表3-1-1）

また、正社員・正職員の年次有給休暇の取得率の内訳については、「50～70%未満」が28.5%で最も高く、次いで「30～50%未満」が22.0%となっている。なお、70%以上取得できている事業所は36.1%となっている。（図表3-1-2）

図表 3-1-1: 雇用形態別にみた年次有給休暇の取得率(過去の調査との比較) <設問 14>



図表 3-1-2: 正社員・正職員の年次有給休暇の取得率の内訳 <設問 14>

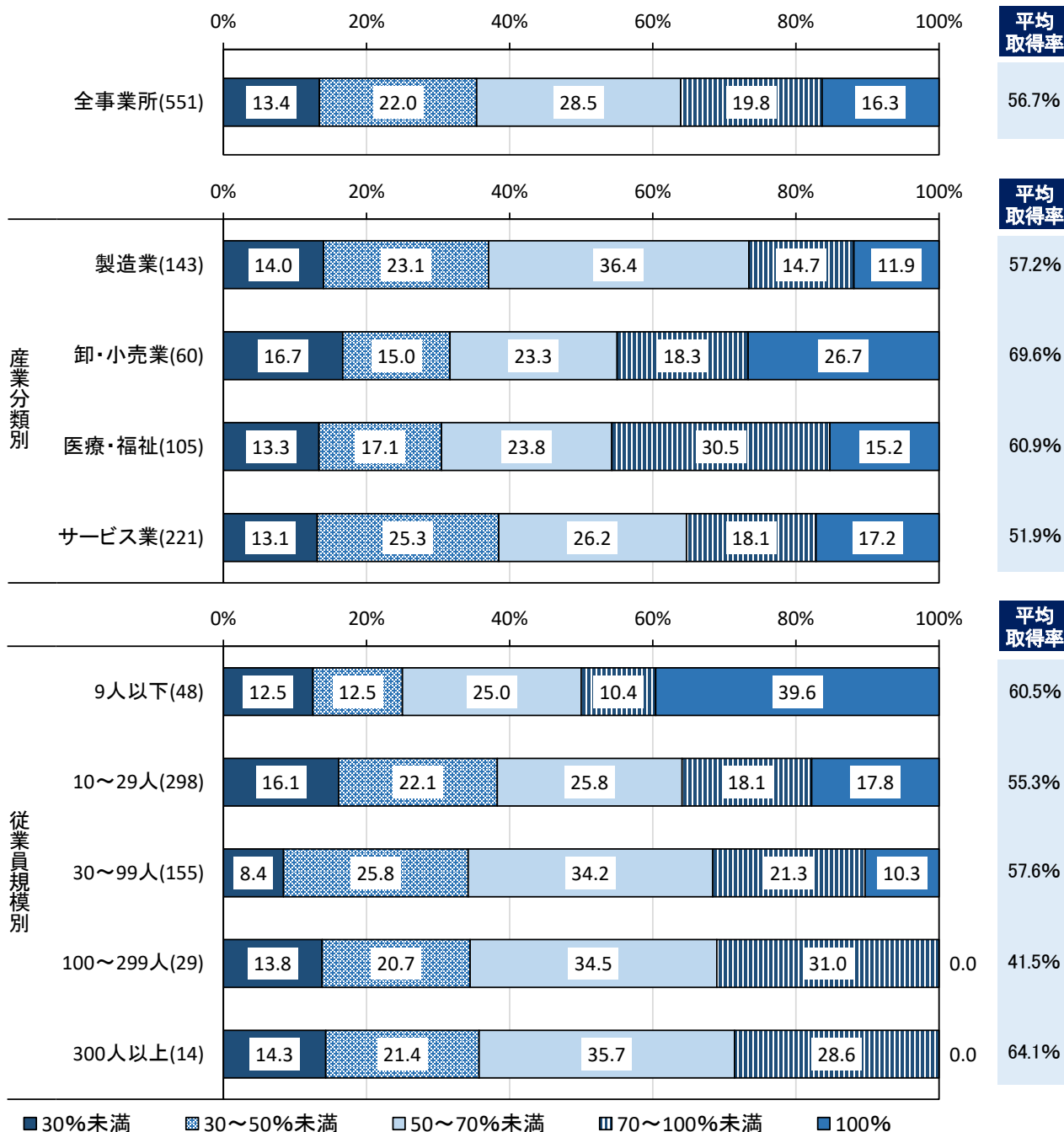


* ()内の数字は有効回答数

(2) 正社員・正職員の年次有給休暇の取得状況(産業分類別、従業員規模別)

正社員・正職員の平均取得率を産業分類別にみると、<卸・小売業>が69.6%で最も高く、<サービス業>が51.9%で最も低くなっている。従業員規模別にみると、<300人以上>の事業所が64.1%で最も高く、<100~299人>の事業所が41.5%で最も低くなっている。(図表3-1-4)

図表 3-1-3: 正社員・正職員の年次有給休暇の取得率の内訳(産業分類別/従業員規模別) <設問 14>



* ()内の数字は有効回答数

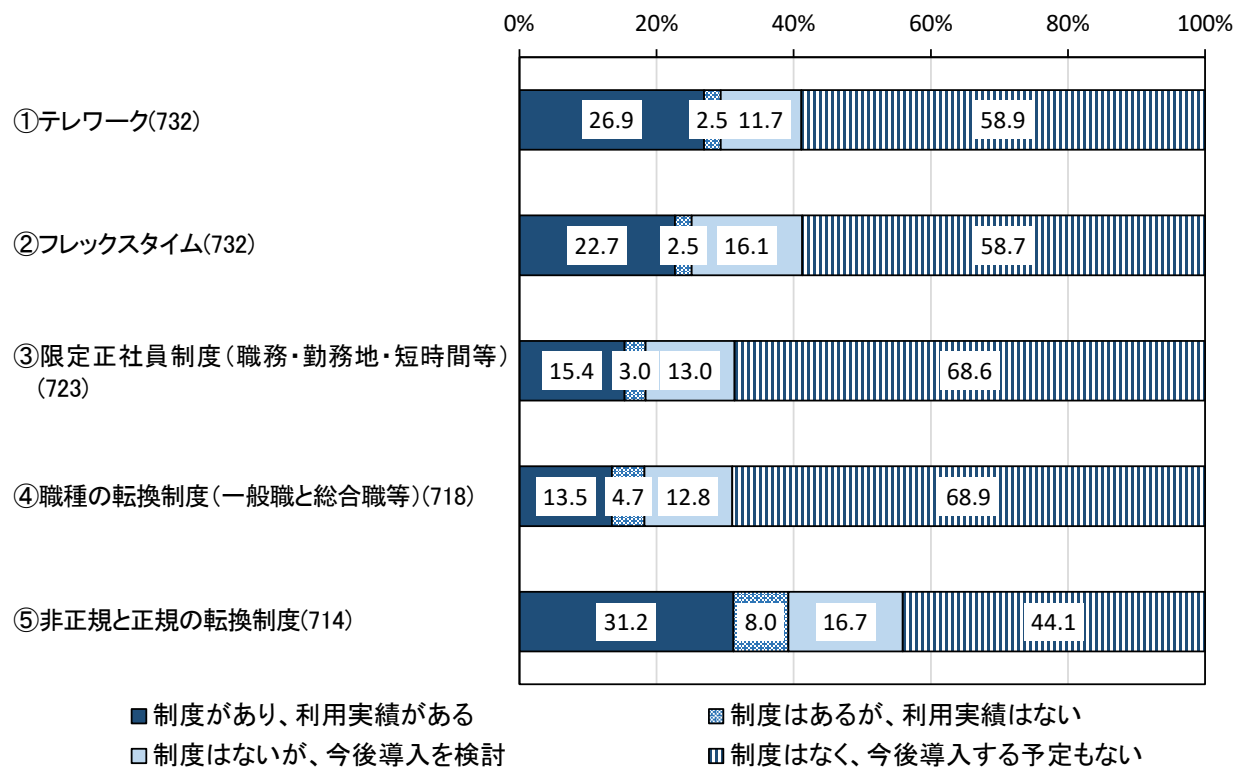
3-2 多様で柔軟な働き方に関する制度

(1) 全体的な特徴

多様で柔軟な働き方に関する各種制度の整備・利用状況について、「制度があり、利用実績がある」の回答割合は、「⑤非正規と正規の転換制度」が31.2%で最も高く、次いで「①テレワーク」が26.9%、「②フレックスタイム」が22.7%、「③限定正社員制度（職務・勤務地・短時間等）」が15.4%、「④職種の転換制度（一般職と総合職等）」が13.5%となっている。（図表3-2-1）

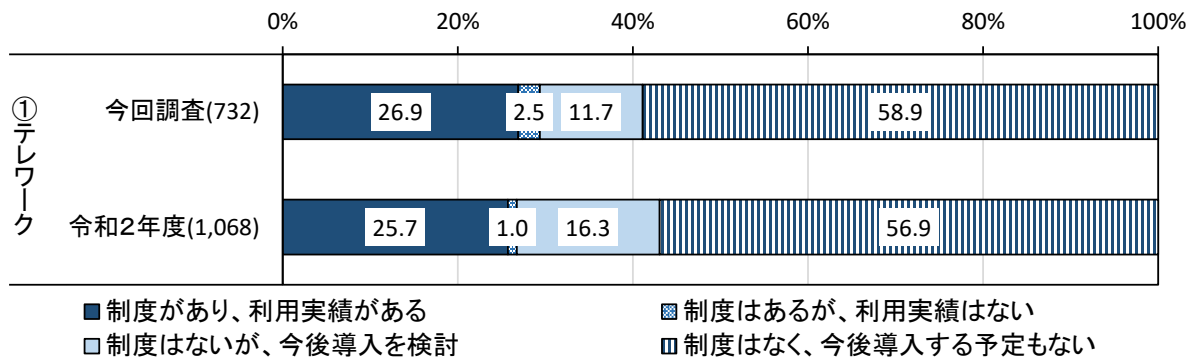
「①テレワーク」と「②フレックスタイム」について、制度がある事業所や利用実績がある事業所の割合を過去の調査と比較すると、「①テレワーク」は、前回調査よりいずれの割合も増加傾向となっている一方、「②フレックスタイム」は、前回調査よりいずれの割合も減少傾向となっている。（図表3-2-2、3-2-3）

図表3-2-1: 多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況/全体編 <設問16-1>



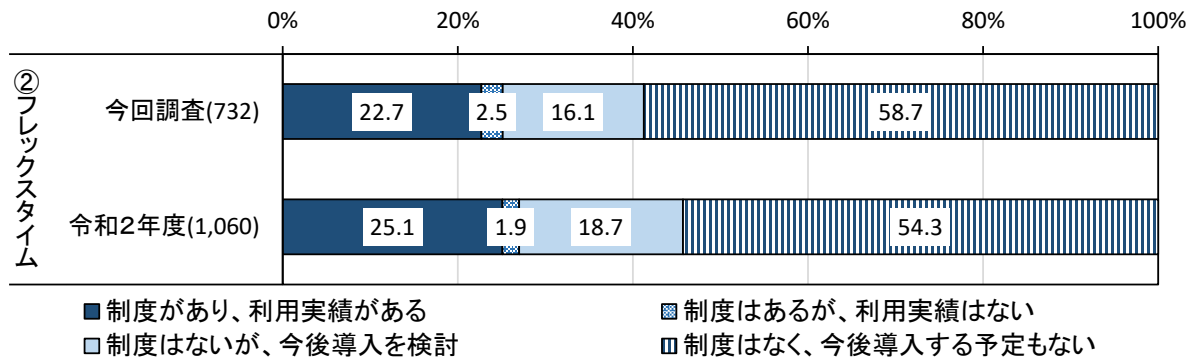
* ()内の数字は有効回答数

図表3-2-2: ①テレワークに関する制度の有無と利用状況（過去の調査との比較） <設問16-1>



* ()内の数字は有効回答数

図表 3-2-3: ②フレックスタイムに関する制度の有無と利用状況(過去の調査との比較) <設問 16-1>



* ()内の数字は有効回答数

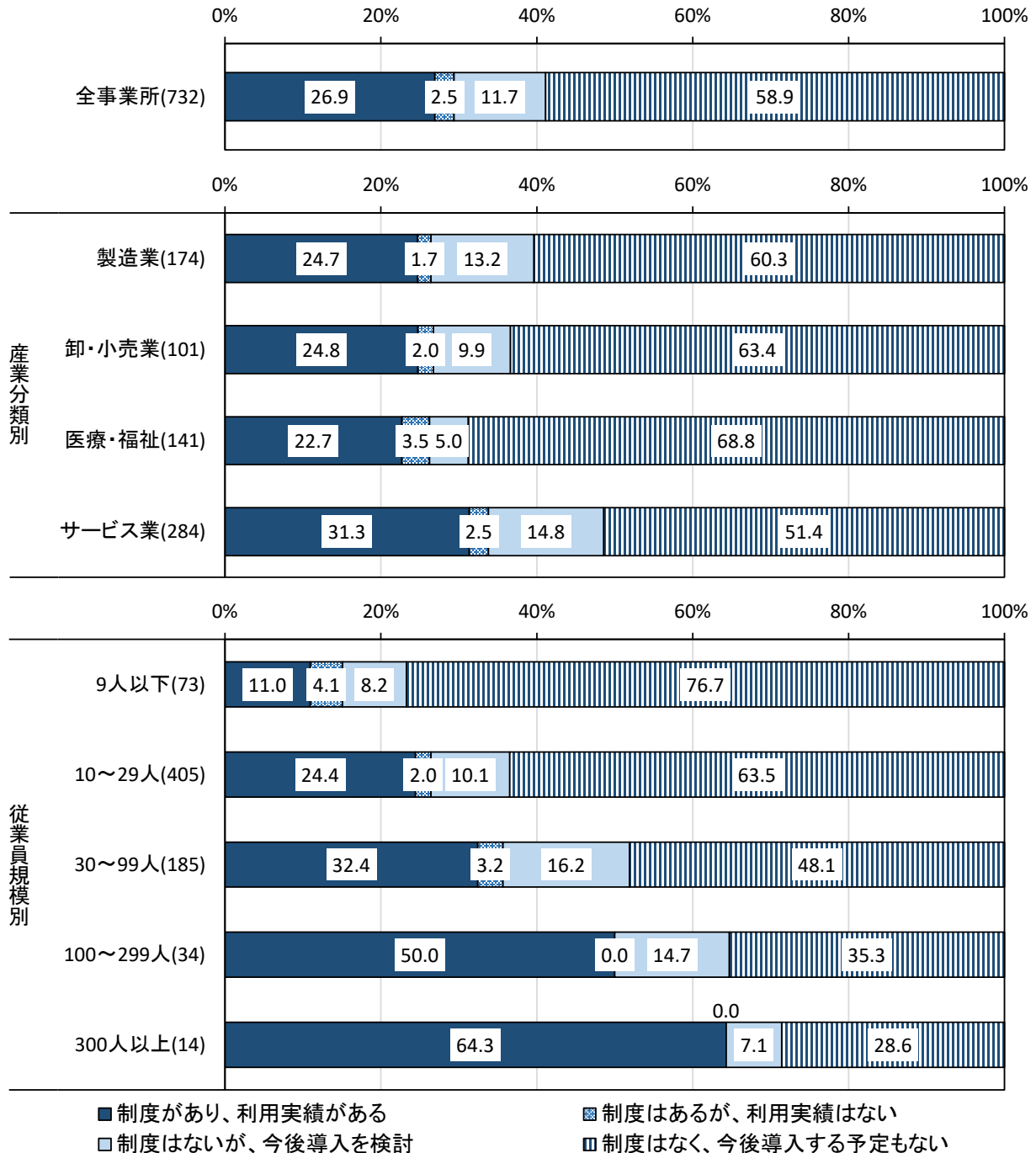
(2)産業分類別、従業員規模別の特徴

①テレワーク

「制度があり、利用実績がある」の回答割合を産業分類別にみると、＜サービス業＞が31.3%で最も高くなっている。従業員規模別にみると、＜300人以上＞の事業所が64.3%で最も高く、規模が大きくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 3-2-4)

図表 3-2-4: 多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況/個別編

①テレワーク(産業分類別/従業員規模別) <設問 16-1>



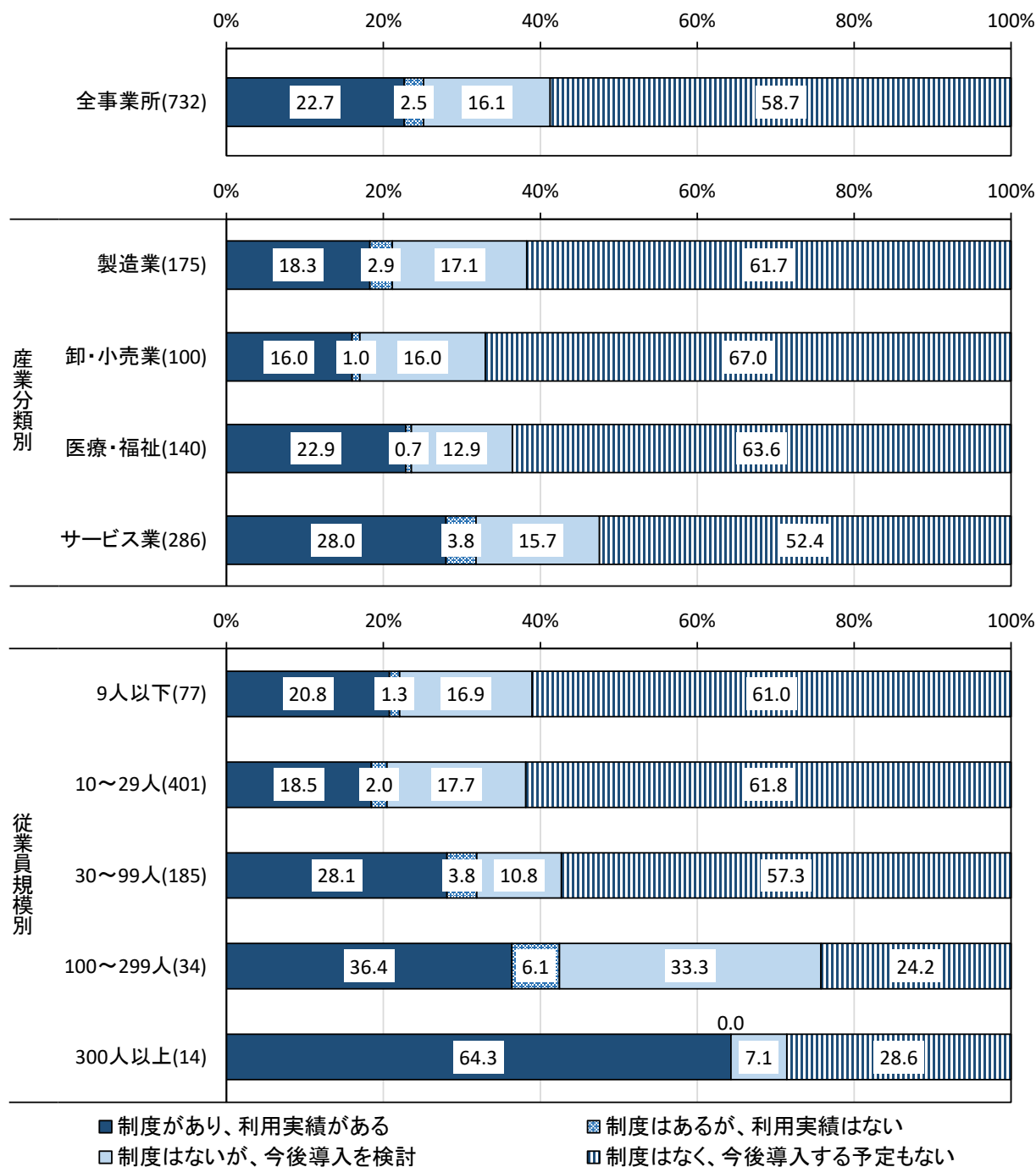
* ()内の数字は有効回答数

②フレックスタイム

「制度があり、利用実績がある」の回答割合を産業分類別にみると、＜サービス業＞が28.0%で最も高くなっている。従業員規模別にみると、＜300人以上＞の事業所が64.3%で最も高く、規模が大きくなる程、回答割合がおおむね高くなる傾向がみられる。(図表3-2-5)

図表3-2-5: 多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況/個別編

②フレックスタイム(産業分類別/従業員規模別) <設問16-1>



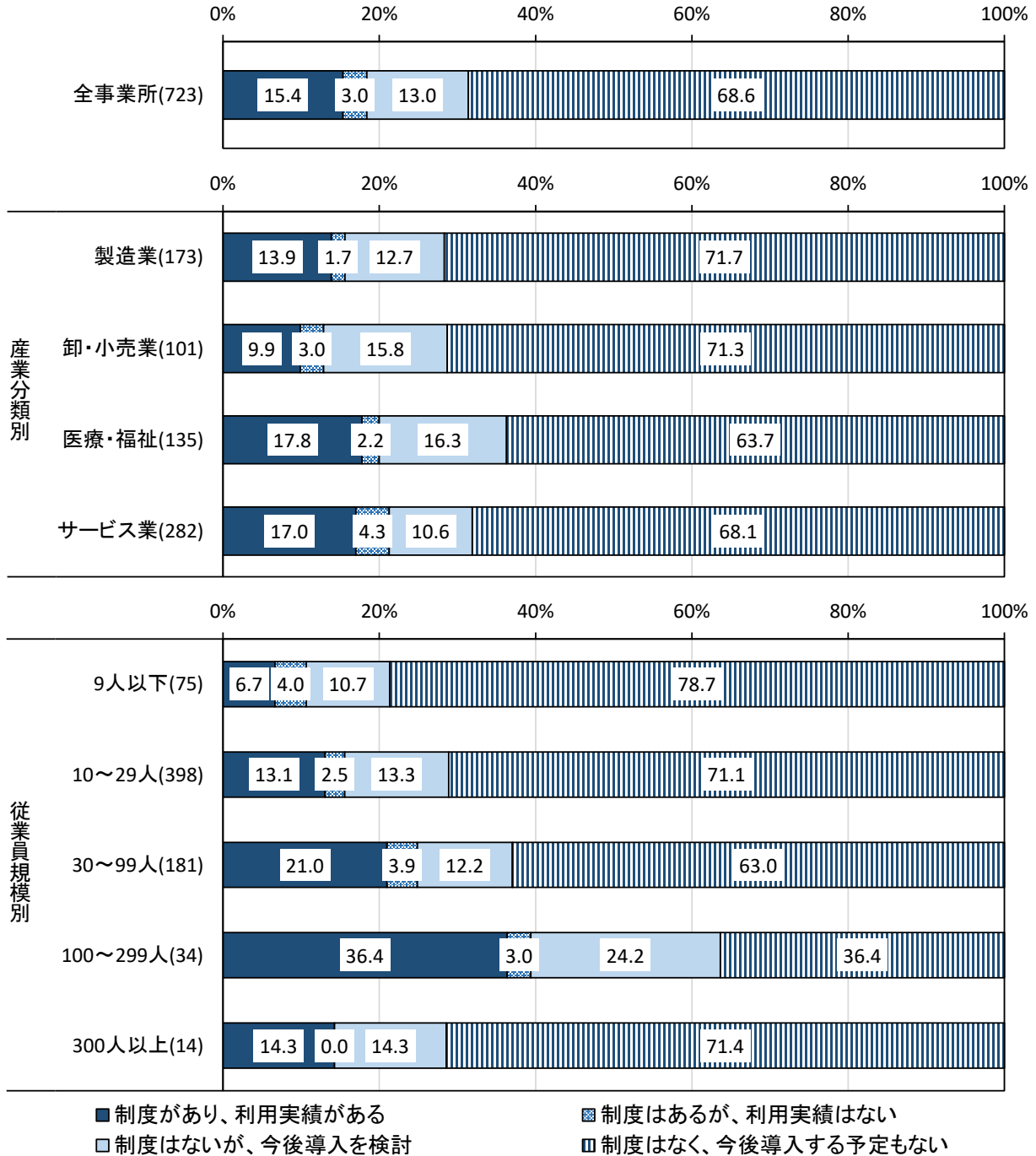
* ()内の数字は有効回答数

③限定正社員制度(職務・勤務地・短時間等)

「制度があり、利用実績がある」の回答割合を産業分類別にみると、＜医療・福祉＞が17.8%で最も高く、＜卸・小売業＞は9.9%と他の産業分類と比較して低くなっている。従業員規模別にみると、＜100～299人＞の事業所が36.4%で最も高く、＜299人以下＞の事業所では、規模が大きくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表3-2-6)

図表3-2-6:多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況/個別編

③限定正社員制度(職務・勤務地・短時間等)(産業分類別/従業員規模別) <設問16-1>



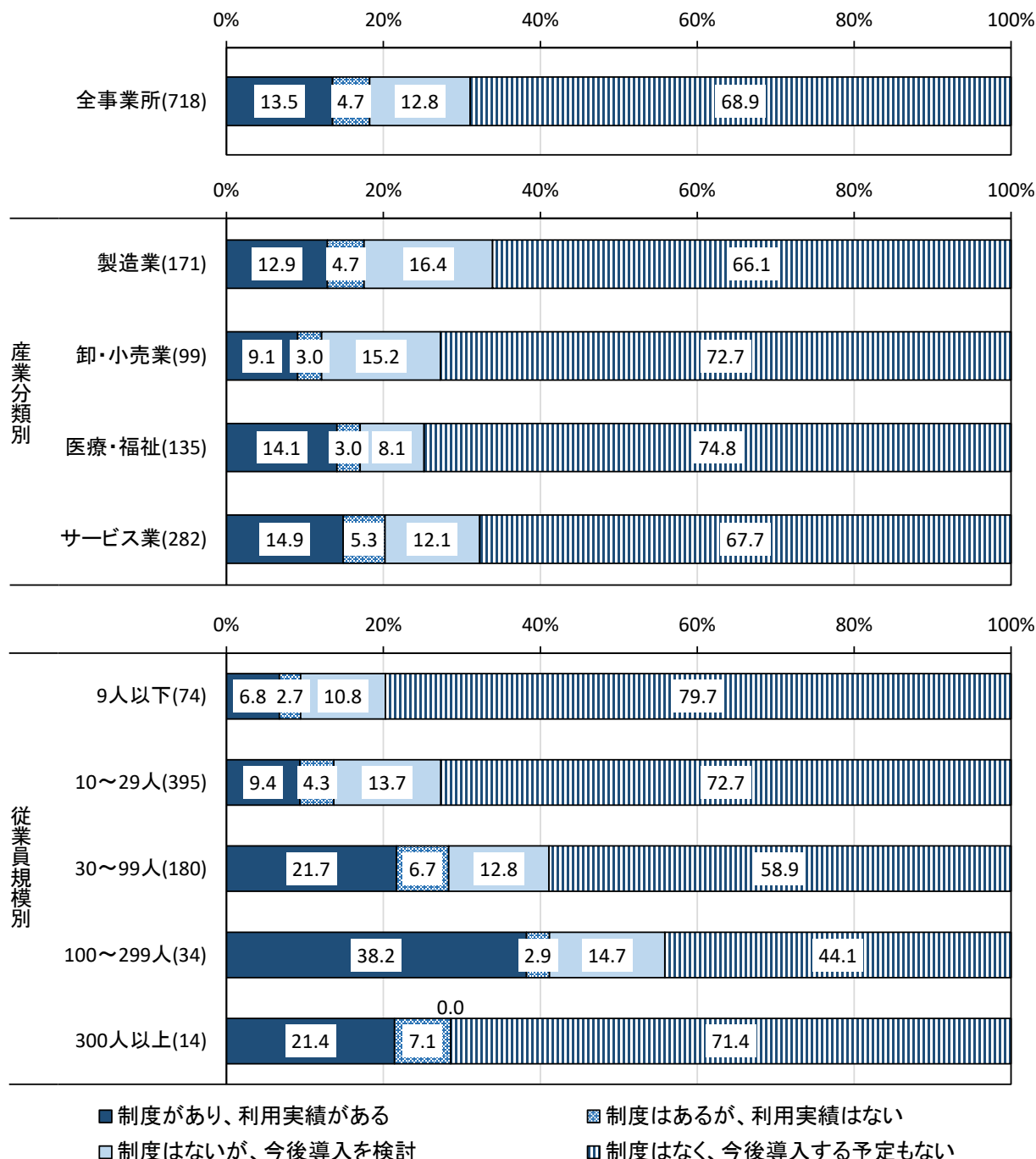
* ()内の数字は有効回答数

④職種の転換制度(一般職から総合職等)

「制度があり、利用実績がある」の回答割合を産業分類別にみると、<サービス業>が14.9%で最も高く、<卸・小売業>は9.1%と他の産業分類と比較して低くなっている。従業員規模別にみると、<100~299人>の事業所が38.2%で最も高く、<299人以下>の事業所では、規模が大きくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表3-2-7)

図表3-2-7:多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況/個別編

④職種の転換制度(一般職から総合職等)(産業分類別/従業員規模別) <設問16-1>



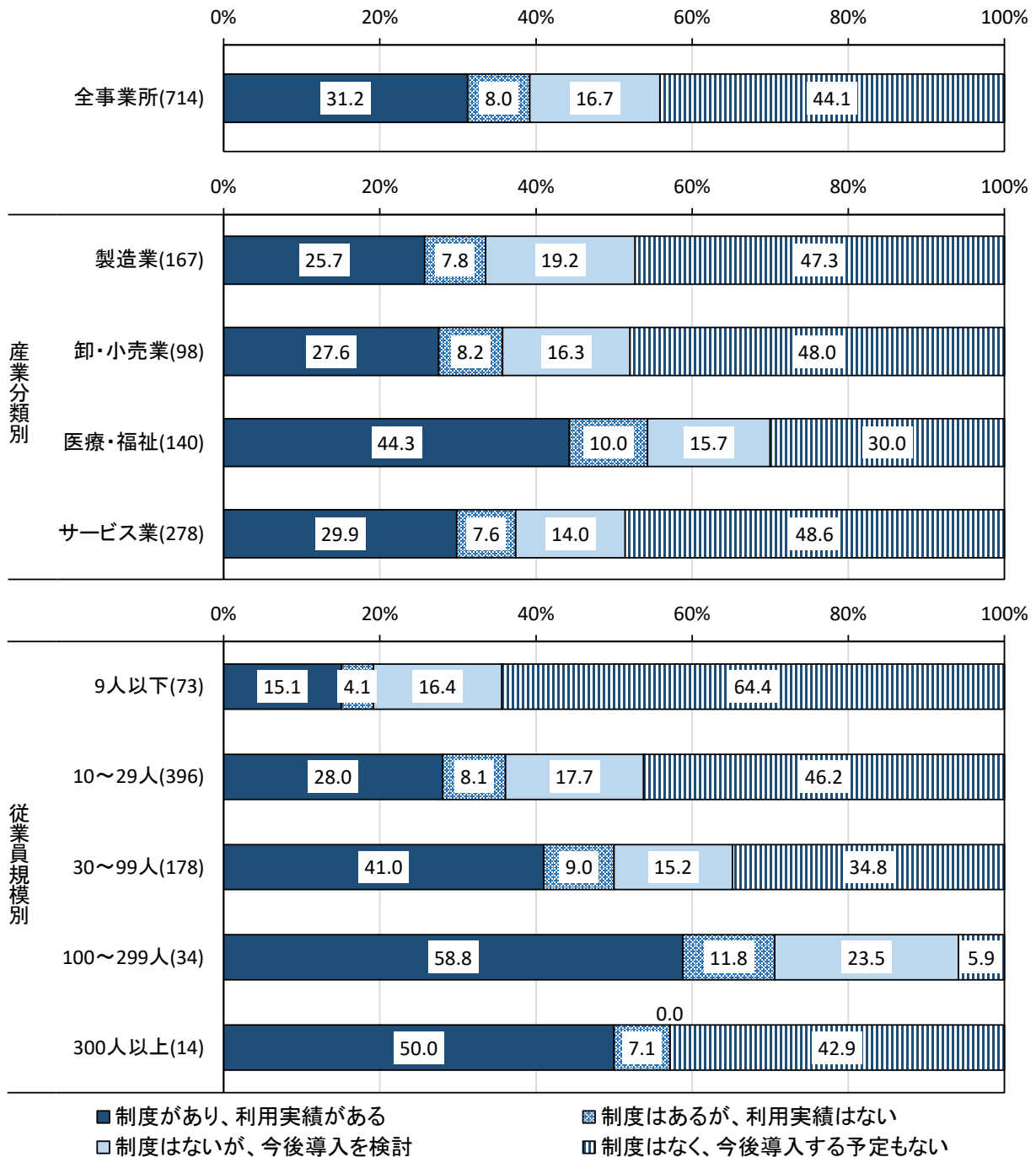
* ()内の数字は有効回答数

⑤非正規と正規の転換制度

「制度があり、利用実績がある」の回答割合を産業分類別にみると、＜医療・福祉＞が44.3%で最も高くなっている。従業員規模別にみると、＜100～299人＞の事業所が58.8%で最も高く、規模が大きくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表3-2-8)

図表3-2-8:多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況/個別編

⑤非正規と正規の転換制度(産業分類別/従業員規模別) <設問16-1>



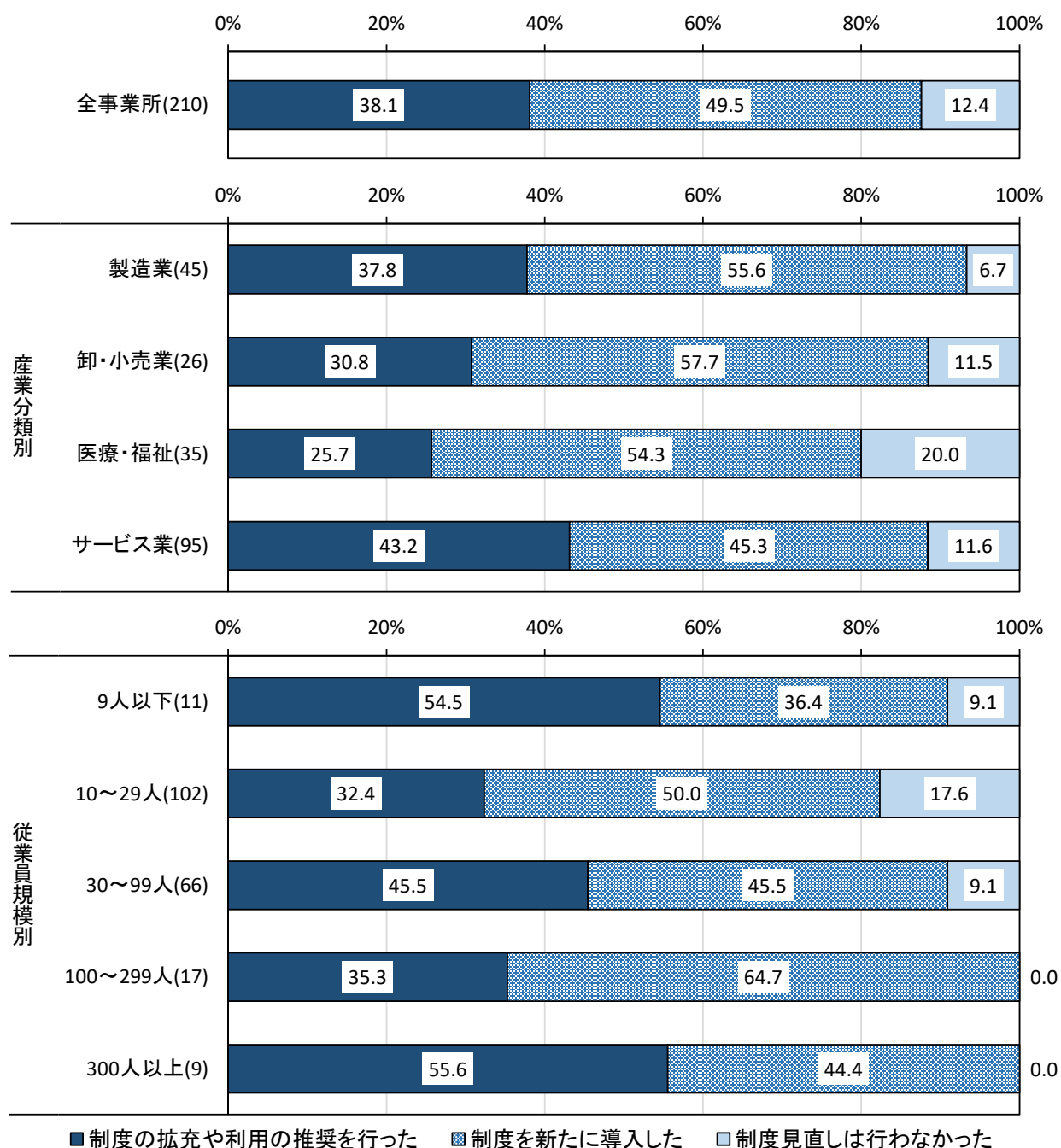
* ()内の数字は有効回答数

(3)新型コロナウイルス感染症によるテレワーク制度の見直し

テレワークの制度を保有する210事業所に対して、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、制度見直しを実施したかを聞いたところ、「制度を新たに導入した」が49.5%で最も高く、次いで「制度の拡充や利用の推奨を行った」が38.1%、「制度見直しは行わなかった」が12.4%となっている。(図表3-2-9)

産業分類別にみると、「制度の拡充や利用の推奨を行った」の回答割合は、<サービス業>が43.2%で最も高く、「制度を新たに導入した」は<サービス業>を除く3業種で50%超と高くなっている。従業員規模別にみると、「制度の拡充や利用の推奨を行った」の回答割合は、<300人以上>の事業所が55.6%で最も高く、「制度を新たに導入した」は<100~299人>の事業所が64.7%で最も高くなっている。(図表3-2-9)

図表 3-2-9: 新型コロナ感染拡大防止とテレワーク制度の見直し有無(産業分類別/従業員規模別) <設問 16-2>



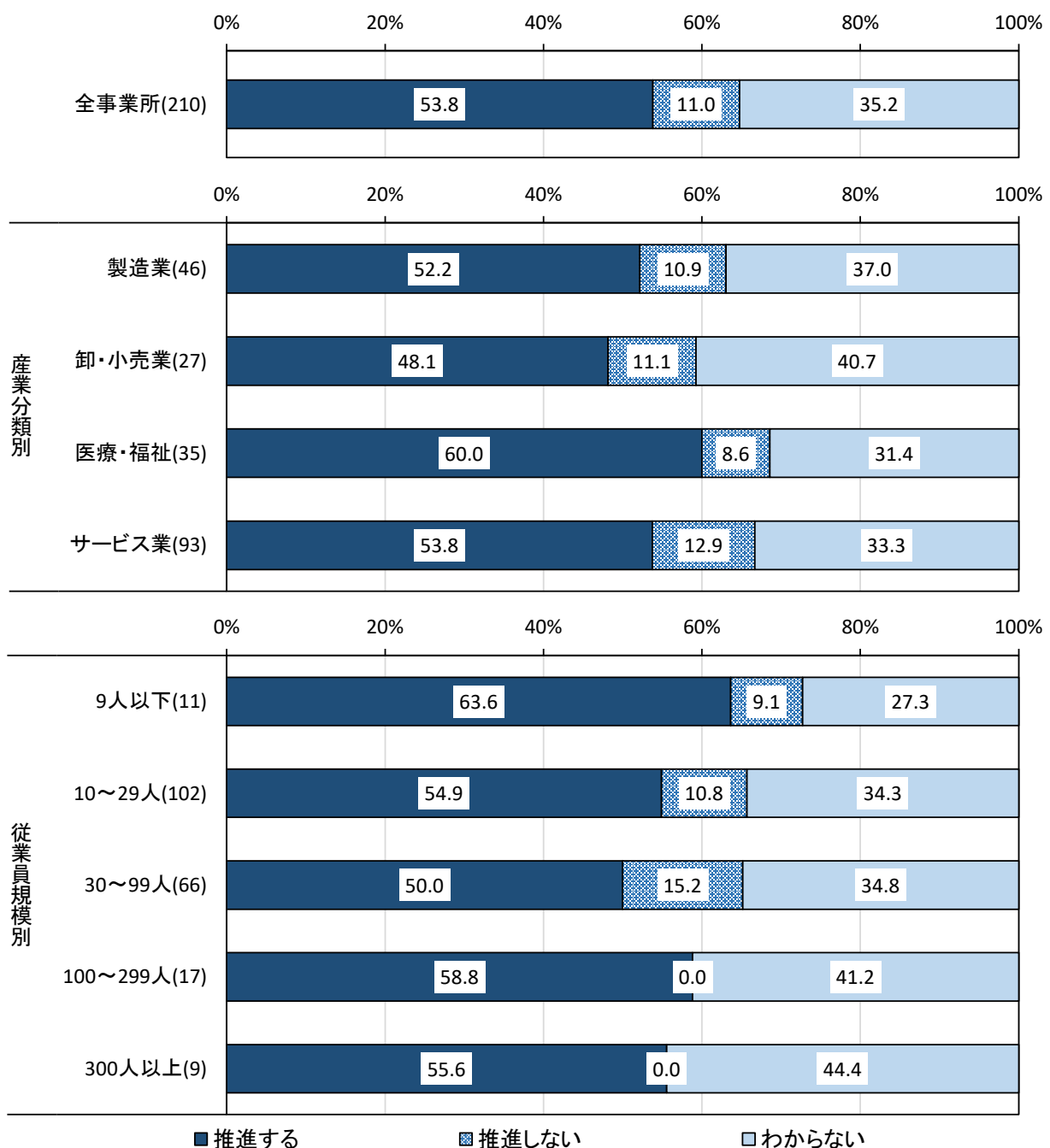
* ()内の数字は有効回答数

(4)テレワークの推進意向

テレワークの制度を保有する210事業所に対して、今後もテレワークを推進するかどうか聞いたところ、「推進する」が53.8%で最も高く、次いで「わからない」が35.2%、「推進しない」が11.0%となっている。(図表3-2-10)

産業分類別にみると、＜製造業＞＜医療・福祉＞＜サービス業＞では、「推進する」の回答割合が50%を超えている。特に＜医療・福祉＞では、「推進する」が60.0%で最も高く、「推進しない」が8.6%で最も低くなっている。一方、＜卸・小売業＞では「推進する」の回答割合が48.1%で最も低い。「推進しない」の回答割合が最も高いのは、＜サービス業＞で12.9%となっている。従業員規模別にみると、＜9人以下＞の事業所で「推進する」が63.6%で最も高く、＜30～99人＞の事業所で「推進する」が50.0%で最も低い。また、＜100人以上＞の事業所で「推進しない」と回答したところはない。(図表3-2-10)

図表3-2-10:テレワークの推進意向(産業分類別/従業員規模別) <設問16-3>



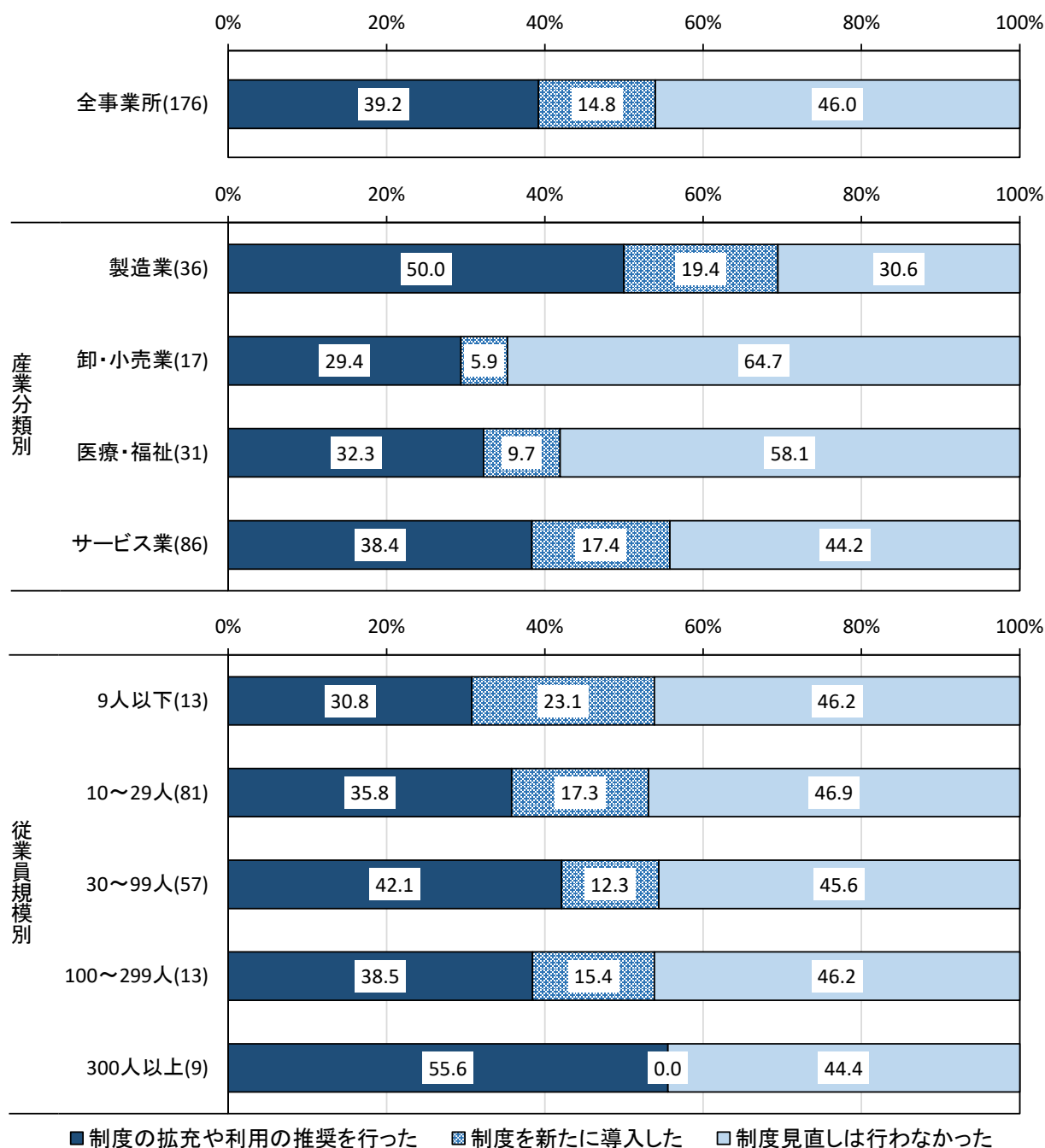
* ()内の数字は有効回答数

(5)新型コロナウイルス感染症によるフレックスタイム制度の見直し

フレックスタイム制度を保有する176事業所に対して、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、制度見直しを実施したかを聞いたところ、「制度見直しは行わなかった」が46.0%で最も高く、次いで「制度の拡充や利用の推奨を行った」が39.2%、「制度を新たに導入した」が14.8%となっている。(図表3-2-11)

産業分類別にみると、＜製造業＞で「制度の拡充や利用の推奨を行った」が50.0%、「制度を新たに導入した」が19.4%と、ともに他の産業分類よりも高くなっている。従業員規模別にみると、「制度の拡充や利用の推奨を行った」は、規模が大きくなる程、回答割合がおおむね高くなる傾向がみられる。(図表3-2-11)

図表 3-2-11:新型コロナウイルス感染拡大防止とフレックスタイム制度の見直し有無(産業分類別/従業員規模別) <設問 16-4>



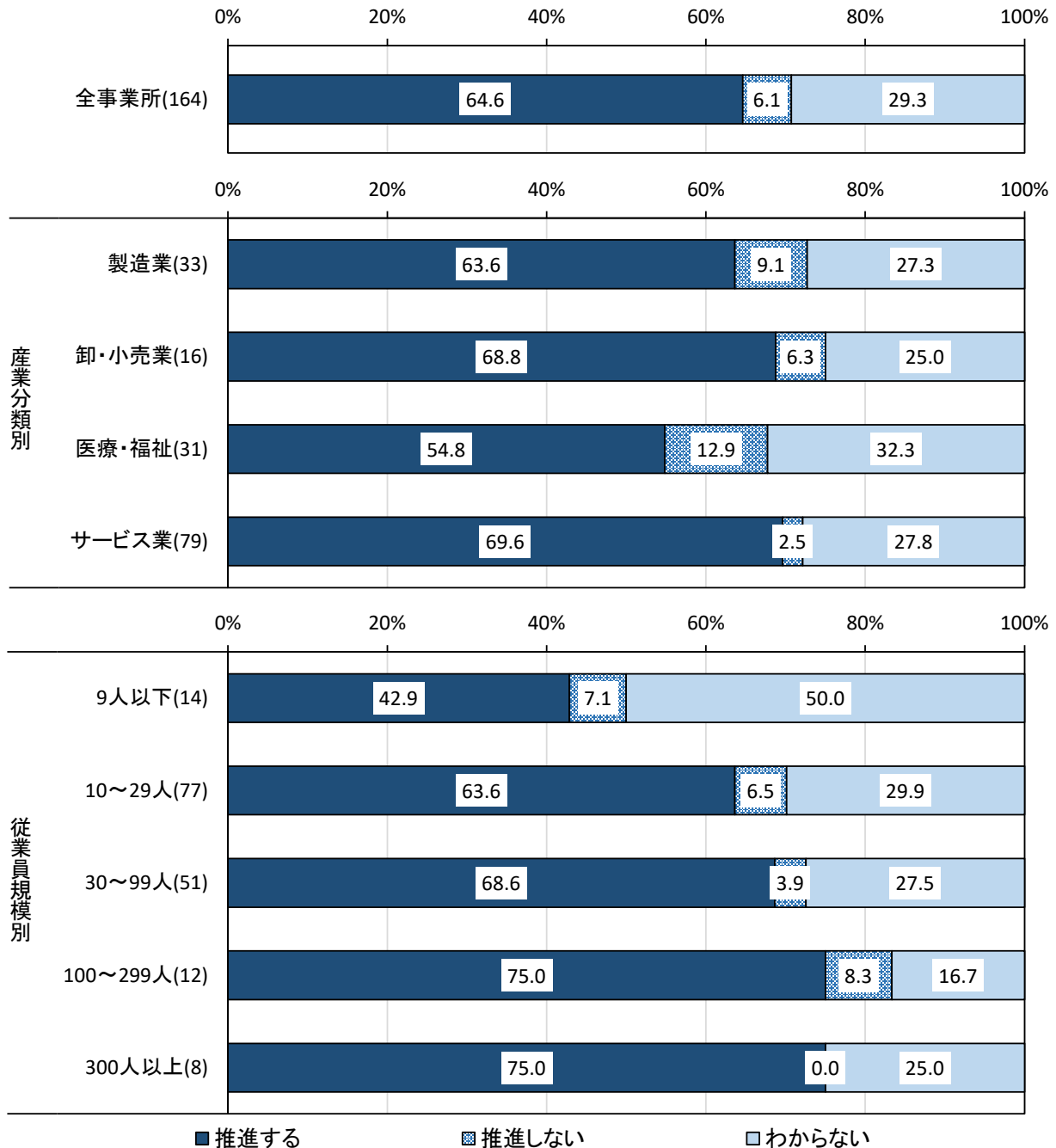
* ()内の数字は有効回答数

(6)フレックスタイム制度の推進意向

フレックスタイム制度を保有する164事業所に対して、今後もフレックスタイム制度を推進するかどうかが聞いたところ、「推進する」が64.6%で最も高く、次いで「わからない」が29.3%、「推進しない」が6.1%となっている。(図表3-2-12)

産業分類別にみると、＜医療・福祉＞では、「推進する」が54.8%で最も低く、「推進しない」が12.9%で最も高くなっている。従業員規模別にみると、「推進する」は、規模が大きくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。また、＜300人以上＞の事業所で「推進しない」と回答した事業所はない。(図表3-2-12)

図表3-2-12:フレックスタイム制度の推進意向(産業分類別/従業員規模別) <設問16-5>



* ()内の数字は有効回答数

3-3 育児休業

(1) 全体的な取得状況

育児休業の取得率については、男性が15.7%、女性が90.8%と、男性の取得率は低く、前回調査から1.9ポイント低くなっているが、中長期的には増加傾向となっている。(図表3-3-1、3-3-2)

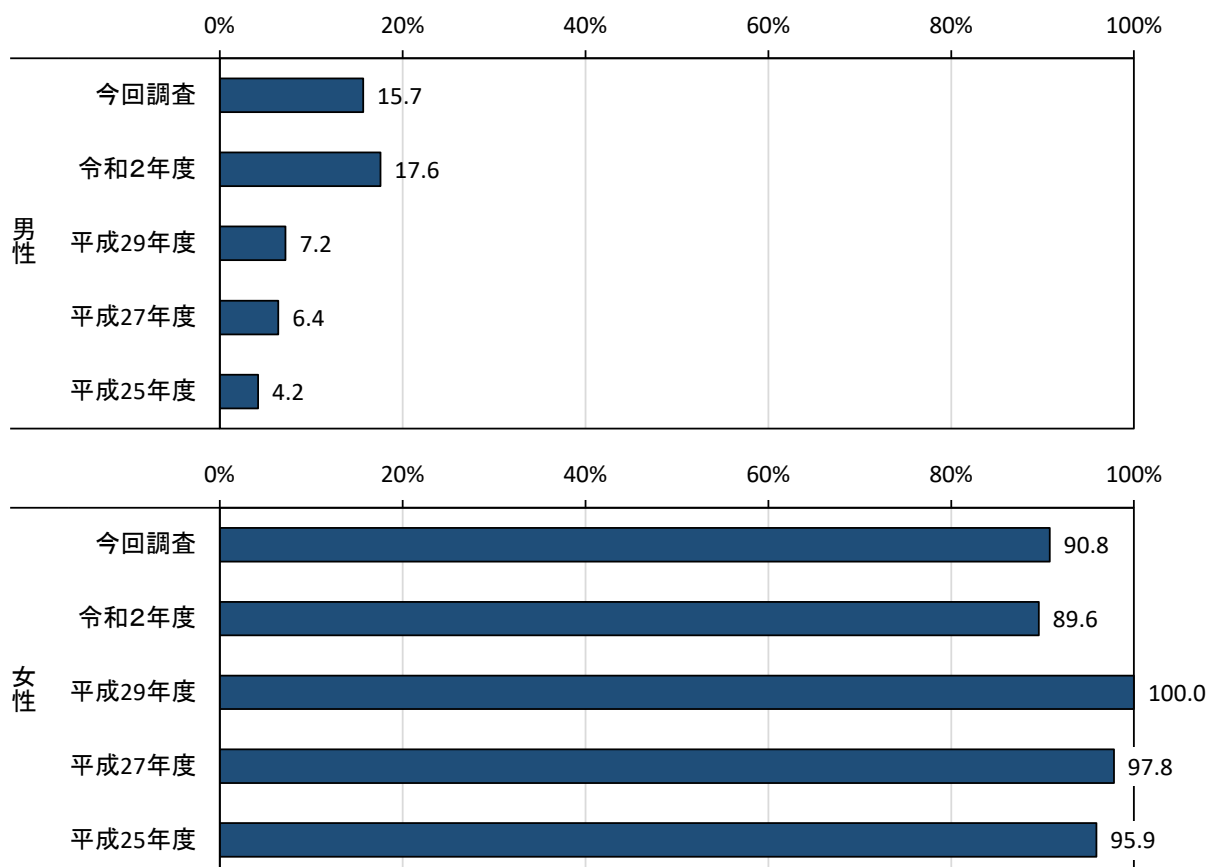
育児休業を取得した男性従業員の取得期間別人数については、「1か月以上3か月未満」が31.3%で最も高くなっている。また、「1か月以上」を合計すると54.2%となっている。(図表3-3-3)

過去の調査と比較すると、前回調査より「2週間未満」が減少し、「1か月以上3か月未満」が増加している。(図表3-3-4)

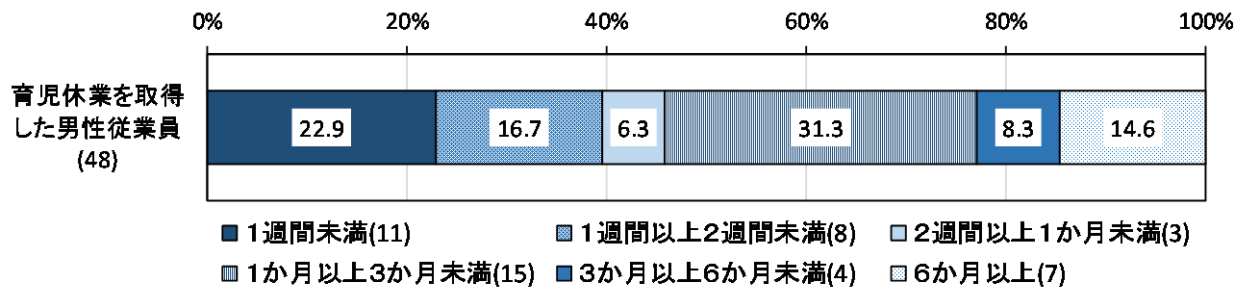
図表 3-3-1: 育児休業の取得者数と取得率 <設問 17-1>

	育児休業			
	男性従業員		女性従業員	
	配偶者が出産した従業員	324人	出産した従業員	250人
取得者数	51人		227人	
取得率	15.7%		90.8%	

図表 3-3-2: 育児休業取得率(過去の調査との比較) <設問 17-1>

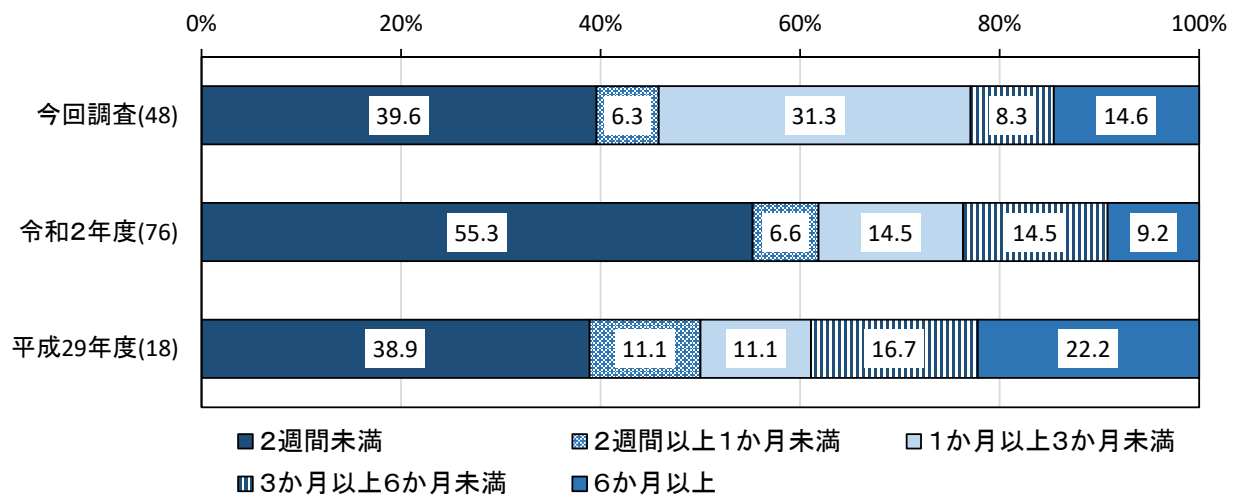


図表 3-3-3: 育児休業を取得した男性従業員の取得した期間の内訳 <設問 17-2>



* ()内の数字は取得者数

図表 3-3-4: 育児休業を取得した男性従業員の取得した期間の内訳(過去の調査との比較) <設問 17-2>

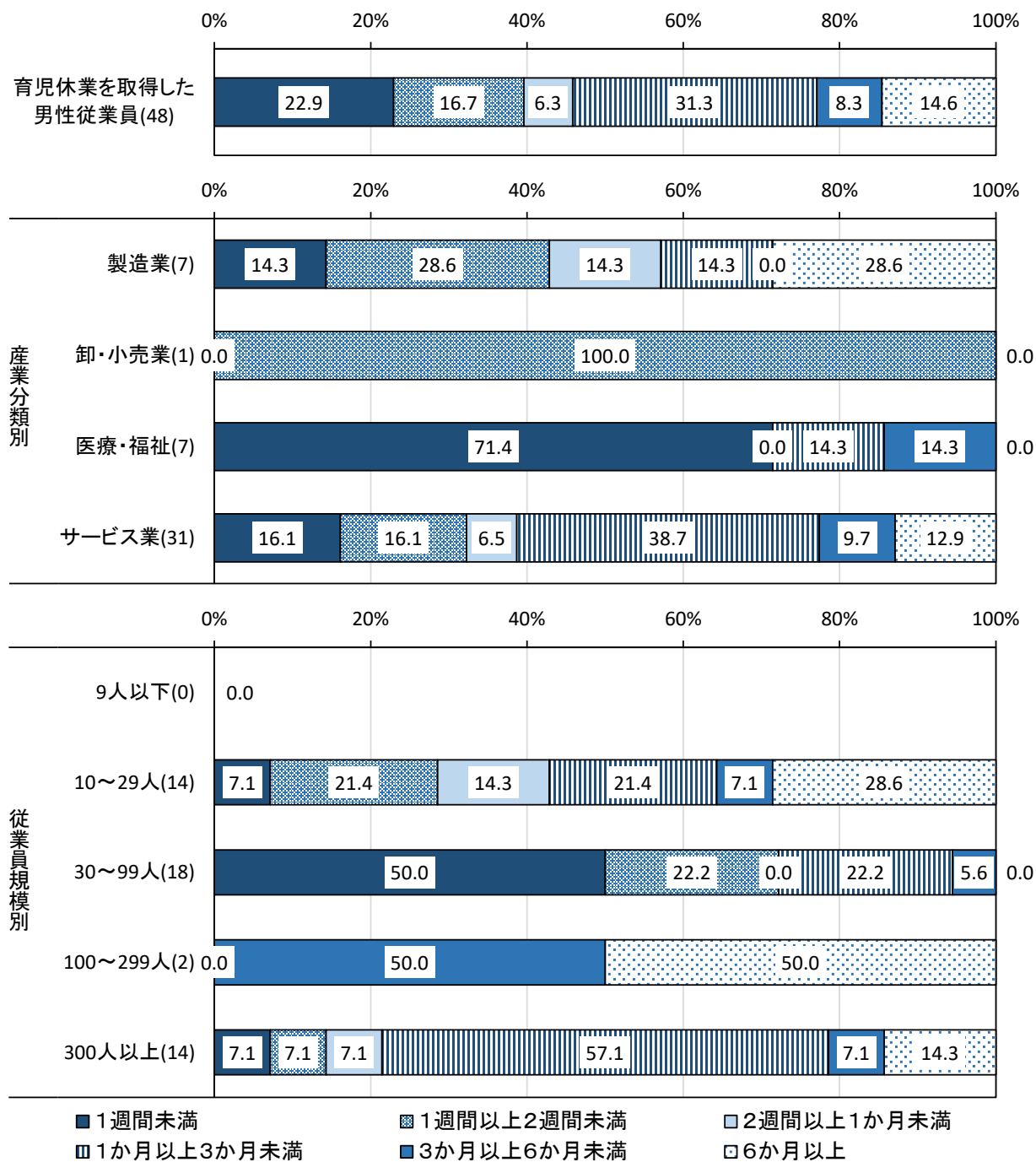


* ()内の数字は取得者数

(2) 産業分類別、従業員規模別の取得状況

産業分類別、従業員規模別について、各業種・各従業員規模における有効回答数が少ないため、単純比較はできないが、回答結果は以下のとおりとなっている。(図表 3-3-5)

図表 3-3-5: 育児休業を取得した男性従業員の取得した期間の内訳(産業分類別/従業員規模別) <設問 17-2 >



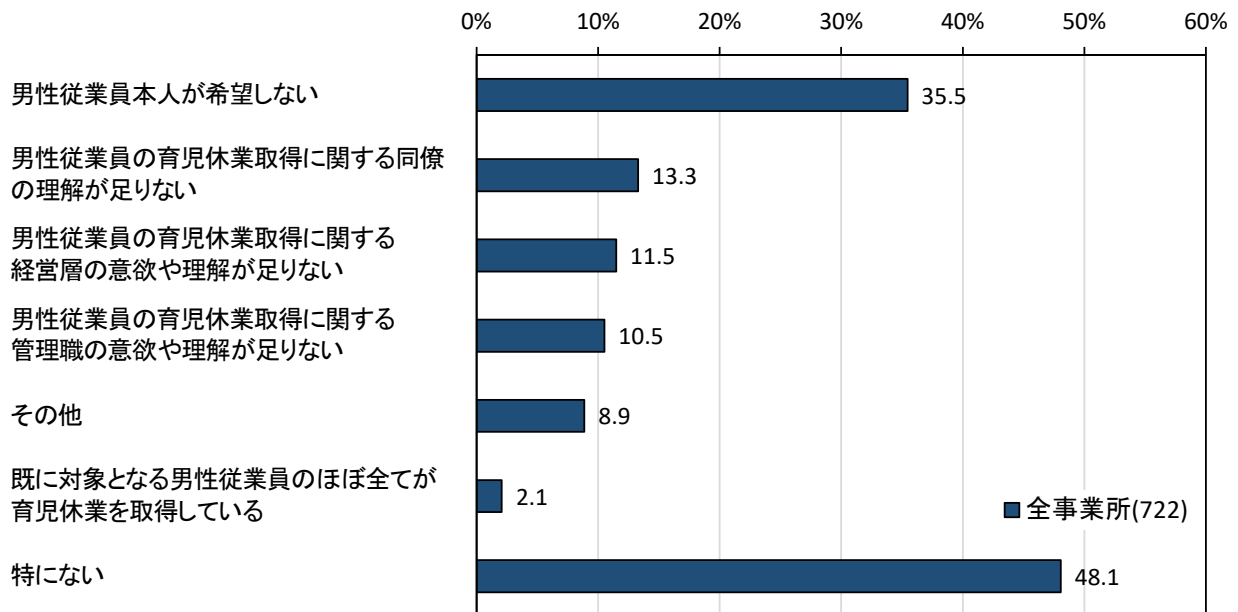
* ()内の数字は取得者数

3-4 男性従業員の育児休業取得を進める上での課題

(1) 全体的な課題

男性従業員の育児休業取得を進める上での課題として挙げられているのは、「男性従業員本人が希望しない」が35.5%で最も高く、次いで「男性従業員の育児休業取得に関する同僚の理解が足りない」が13.3%、「男性従業員の育児休業取得に関する経営層の意欲や理解が足りない」が11.5%、「男性従業員の育児休業取得に関する管理職の意欲や理解が足りない」が10.5%となっている。なお、「特にない」は48.1%となっている。(図表 3-4-1)

図表 3-4-1: 男性従業員の育児休業取得を進める上での課題 <設問 18> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の課題

産業分類別にみると、いずれの業種でも「特にない」が最も高く、次いで「男性従業員本人が希望しない」が高くなっている。(図表 3-4-2)

(3)従業員規模別の課題

従業員規模別にみると、<100~299人>の事業所では、「男性従業員本人が希望しない」が最も高く、他の従業員規模の事業所と比較しても高くなっている。また、<299人以下>の事業所では、規模が大きくなる程、「男性従業員本人が希望しない」の回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 3-4-2)

図表 3-4-2: 男性従業員の育児休業取得を進める上での課題(産業分類別/従業員規模別) <設問 18> (複数回答)

		男性従業員本人が希望しない	男性従業員の育児休業取得に関する同僚の理解が足りない	男性従業員の育児休業取得に関する経営層の意欲や理解が足りない	男性従業員の育児休業取得に関する管理職の意欲や理解が足りない	その他	既に対象となる男性従業員のほぼ全てが育児休業を取得している	特にない
(単位:%)								
全事業所(722)		35.5	13.3	11.5	10.5	8.9	2.1	48.1
産業分類別	製造業(173)	34.1	16.2	13.9	15.0	11.0	2.9	43.4
	卸・小売業(102)	38.2	14.7	14.7	10.8	2.9	1.0	51.0
	医療・福祉(131)	28.2	9.9	8.4	4.6	9.9	3.1	55.0
	サービス業(285)	37.5	12.3	10.2	9.8	9.1	1.4	48.4
従業員規模別	9人以下(73)	21.9	9.6	11.0	9.6	5.5	0.0	61.6
	10~29人(395)	31.9	13.7	12.7	11.1	8.9	2.0	50.6
	30~99人(183)	41.0	13.7	8.7	8.2	9.8	3.3	42.1
	100~299人(33)	72.7	18.2	18.2	15.2	6.1	3.0	15.2
	300人以上(14)	42.9	14.3	7.1	21.4	14.3	0.0	42.9

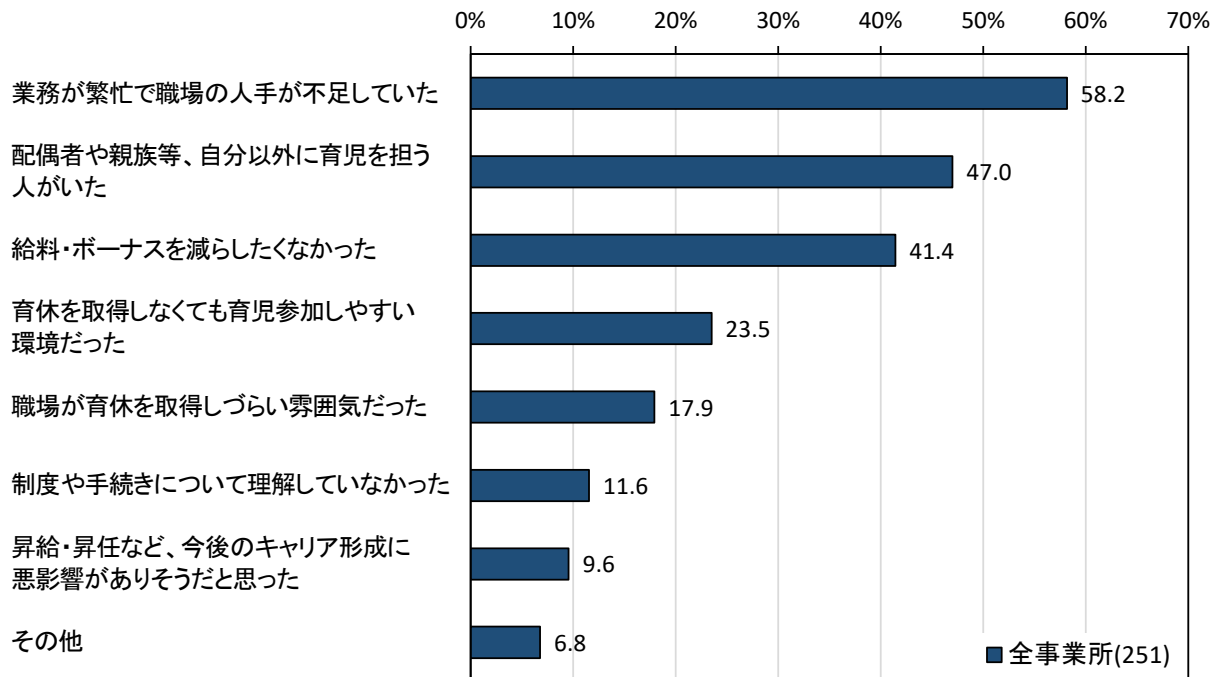
* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

3-5 育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由

(1) 全体的な課題

育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由については、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が58.2%で最も高く、次いで「配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた」が47.0%、「給料・ボーナスを減らしたくなかった」が41.4%、「育休を取得しなくても育児参加しやすい環境だった」が23.5%となっている。(図表3-5-1)

図表3-5-1: 育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由 <設問19> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の課題

産業分類別にみると、＜医療・福祉＞を除く3業種では、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が最も高くなっており、＜医療・福祉＞では、「配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた」が最も高くなっている。また、＜製造業＞＜卸・小売業＞では、「職場が育休を取得しづらい雰囲気だった」が、＜医療・福祉＞では、「給料・ボーナスを減らしたくなかった」が他の産業分類と比較して高くなっている。(図表 3-5-2)

(3)従業員規模別の課題

従業員規模別にみると、従業員規模によって回答にばらつきがみられるが、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」と「給料・ボーナスを減らしたくなかった」は、いずれの規模の事業所でも回答割合が高くなっている。(図表 3-5-2)

図表 3-5-2: 育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由(産業分類別/従業員規模別)

＜設問 19＞ (複数回答)

	業務が繁忙で職場の人手が不足していた	配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた	給料・ボーナスを減らしたくなかった	育休を取得しなくても育児参加しやすい環境だった	職場が育休を取得しづらい雰囲気だった	制度や手続きについて理解していなかった	昇給・昇任など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだった	その他
(単位:%)								
全事業所(251)	58.2	47.0	41.4	23.5	17.9	11.6	9.6	6.8
産業分類別								
製造業(59)	69.5	42.4	42.4	25.4	27.1	11.9	10.2	3.4
卸・小売業(37)	70.3	43.2	35.1	16.2	27.0	13.5	16.2	2.7
医療・福祉(37)	56.8	62.2	54.1	29.7	13.5	2.7	10.8	5.4
サービス業(104)	49.0	43.3	41.3	22.1	10.6	12.5	6.7	8.7
従業員規模別								
9人以下(15)	33.3	46.7	40.0	46.7	13.3	0.0	0.0	13.3
10～29人(125)	66.4	45.6	45.6	19.2	21.6	8.8	12.0	6.4
30～99人(72)	56.9	45.8	33.3	26.4	16.7	13.9	5.6	5.6
100～299人(24)	37.5	58.3	45.8	29.2	8.3	16.7	12.5	8.3
300人以上(6)	83.3	16.7	33.3	16.7	16.7	50.0	16.7	0.0

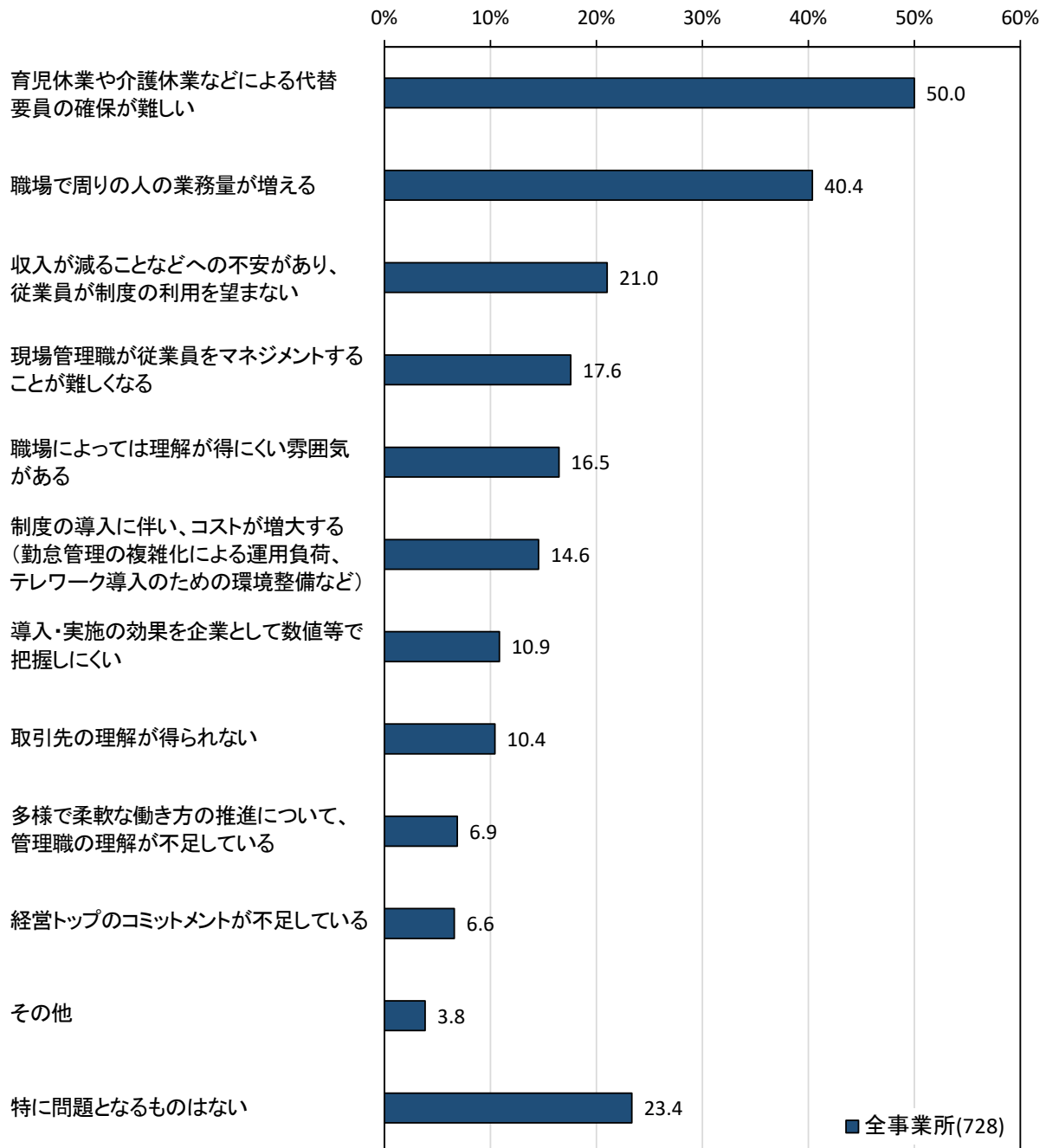
* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

3-6 多様で柔軟な働き方を進める上での課題

(1) 全体的な課題

多様で柔軟な働き方を進める上での課題については、「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」が50.0%で最も高く、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」が40.4%、「特に問題となるものはない」が23.4%となっている。(図表 3-6-1)

図表 3-6-1: 多様で柔軟な働き方を進める上での課題 <設問 20> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の課題

産業分類別にみると、いずれの業種でも「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」が最も高く、特に<卸・小売業>で56.6%と高くなっている。また、<卸・小売業>で「職場で周りの人の業務量が増える」が51.5%と他の産業分類と比較して高くなっている。(図表 3-6-2)

(3)従業員規模別の課題

従業員規模別にみると、いずれの規模の事業所も「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」が50%前後で高く、その他、「職場で周りの人の業務量が増える」も高くなっている。また、「職場によっては理解が得にくい雰囲気がある」は、規模が大きくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられ、反対に、「特に問題となるものはない」は、規模が小さくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 3-6-2)

図表 3-6-2: 多様で柔軟な働き方を進める上での課題(産業分類別/従業員規模別) <設問 20> (複数回答)

	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	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	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	職場によっては理解が得にくい雰囲気がある	制度の導入に伴い、コストが増大する(勤怠管理の複雑化による運用負荷、テレワーク導入のための環境整備など)	導入・実施の効果を企業として数値等で把握しにくい	取引先の理解が得られない	多様で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	経営トップのコミットメントが不足している	その他	特に問題となるものはない
(単位: %)												
全事業所(728)	50.0	40.4	21.0	17.6	16.5	14.6	10.9	10.4	6.9	6.6	3.8	23.4
産業分類別												
製造業(168)	47.6	44.6	24.4	17.9	17.3	13.1	11.3	15.5	10.7	5.4	4.2	22.6
卸・小売業(99)	56.6	51.5	25.3	22.2	20.2	19.2	14.1	13.1	4.0	9.1	0.0	20.2
医療・福祉(142)	50.7	36.6	17.6	12.0	8.5	10.6	5.6	3.5	4.2	4.2	6.3	26.8
サービス業(288)	49.0	35.8	18.8	18.4	17.4	16.3	11.8	10.1	5.9	6.6	4.2	23.3
従業員規模別												
9人以下(77)	44.2	33.8	22.1	10.4	10.4	11.7	7.8	7.8	6.5	6.5	1.3	37.7
10~29人(395)	52.2	41.5	21.5	17.0	13.2	14.4	11.9	11.6	6.6	7.3	3.8	23.3
30~99人(184)	49.5	38.0	19.0	21.7	20.1	14.7	12.5	10.3	6.5	5.4	5.4	19.6
100~299人(34)	52.9	61.8	29.4	23.5	38.2	29.4	2.9	0.0	5.9	5.9	5.9	2.9
300人以上(14)	50.0	50.0	14.3	21.4	42.9	7.1	14.3	0.0	21.4	0.0	0.0	7.1

* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

第4章 ハラスメントの防止

4-1 ハラスメント対策に関する取組状況

(1) 全体的な特徴

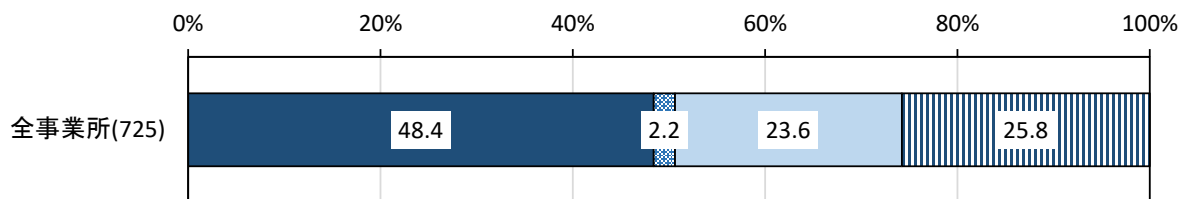
職場のハラスメントに関する取組状況については、「職場のあらゆるハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている」事業所は48.4%であった。また、「『セクシュアルハラスメント』、『妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント』について、防止策や対応策等の取組を行っている（『パワーハラスメント』の防止策等の取組は行っていない）」事業所は2.2%となっており、合わせると50.6%が何らかの取組を行っている。

反対に、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」は23.6%、「特に必要性は感じていない」は25.8%となっており、合わせると49.4%で取組が進んでいない状況となっている。（図表4-1-1）

過去の調査と比較すると、「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、前回調査より11.6ポイント増加している。（図表4-1-2）

※「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」の回答割合は、回答のうち、「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」と「『パワーハラスメント』、『セクシュアルハラスメント』、『妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント』について、防止策や対応策等の取組を行っている」の回答割合の合計値

図表4-1-1: ハラスメント対策に関する取組状況 <設問21>



■ 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

■ 「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」について、防止策や対応策等の取組を行っている（「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない）

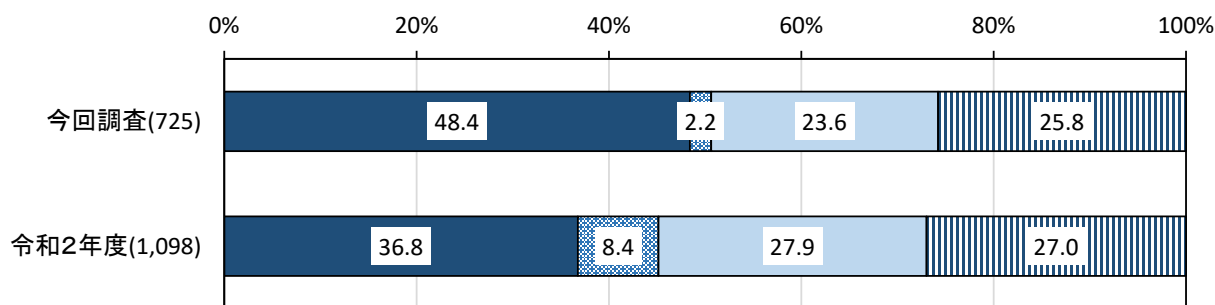
□ 必要性は感じているが、取組は進んでいない

■ 特に必要性は感じていない

* ()内の数字は有効回答数

※職場のセクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主に義務づけられています。また、令和2年6月1日に改正労働施策総合推進法が施行され、パワーハラスメント対策が新たに義務化されました（中小企業については、施行時点では努力義務、令和4年4月1日から義務化）。

図表 4-1-2: ハラスメント対策に関する取組状況(過去の調査との比較) <設問 21>



- 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
- ▣ 「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」について、防止策や対応策等の取組を行っている(「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない)
- 必要性は感じているが、取組は進んでいない
- ▣ 特に必要性は感じていない

* ()内の数字は有効回答数

(2) 産業分類別の特徴

産業分類別にみると、「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」の回答割合は、<医療・福祉>が 52.2%で最も高くなっている。一方、「特に必要性は感じていない」の回答割合も<医療・福祉>が 29.0%で最も高くなっている。また、「必要性は感じているが取組は進んでいない」の回答割合は、<卸・小売業>が 37.4%で最も高くなっている。(図表 4-1-3)

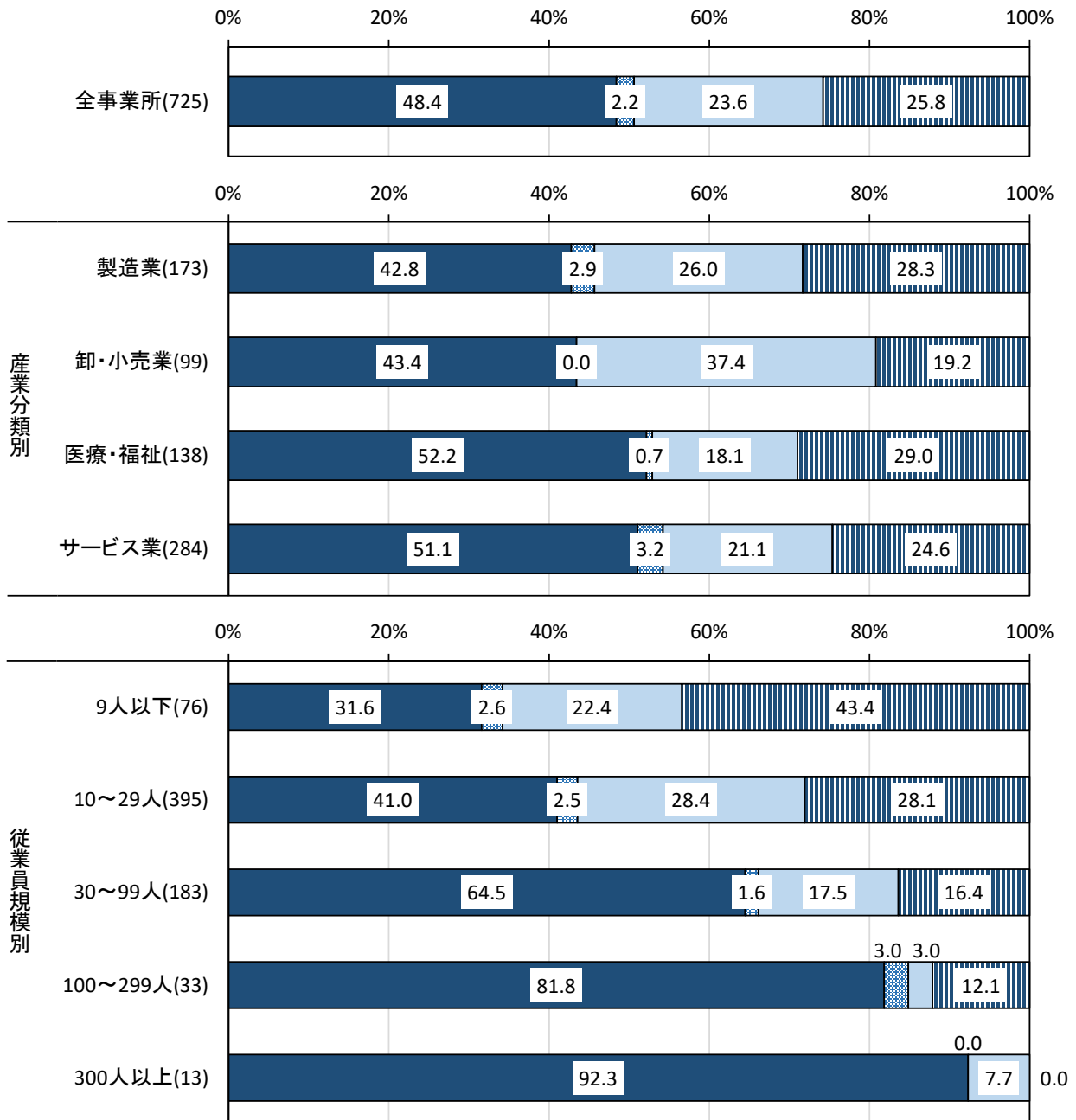
過去の調査と比較すると、いずれの業種でも「職場のあらゆるハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている」の回答割合が増加傾向となっている。(図表 4-1-4)

(3) 従業員規模別の特徴

従業員規模別にみると、「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」は、規模が大きくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。一方、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」と「特に必要性は感じていない」は、規模が小さくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 4-1-3)

過去の調査と比較すると、いずれの規模でも「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」の回答割合が増加傾向となっており、規模が大きくなる程、今回調査と前回調査との差が大きくなっている。(図表 4-1-5)

図表 4-1-3: ハラスメント対策に関する取組状況(産業分類別/従業員規模別) <設問 21>



■ 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

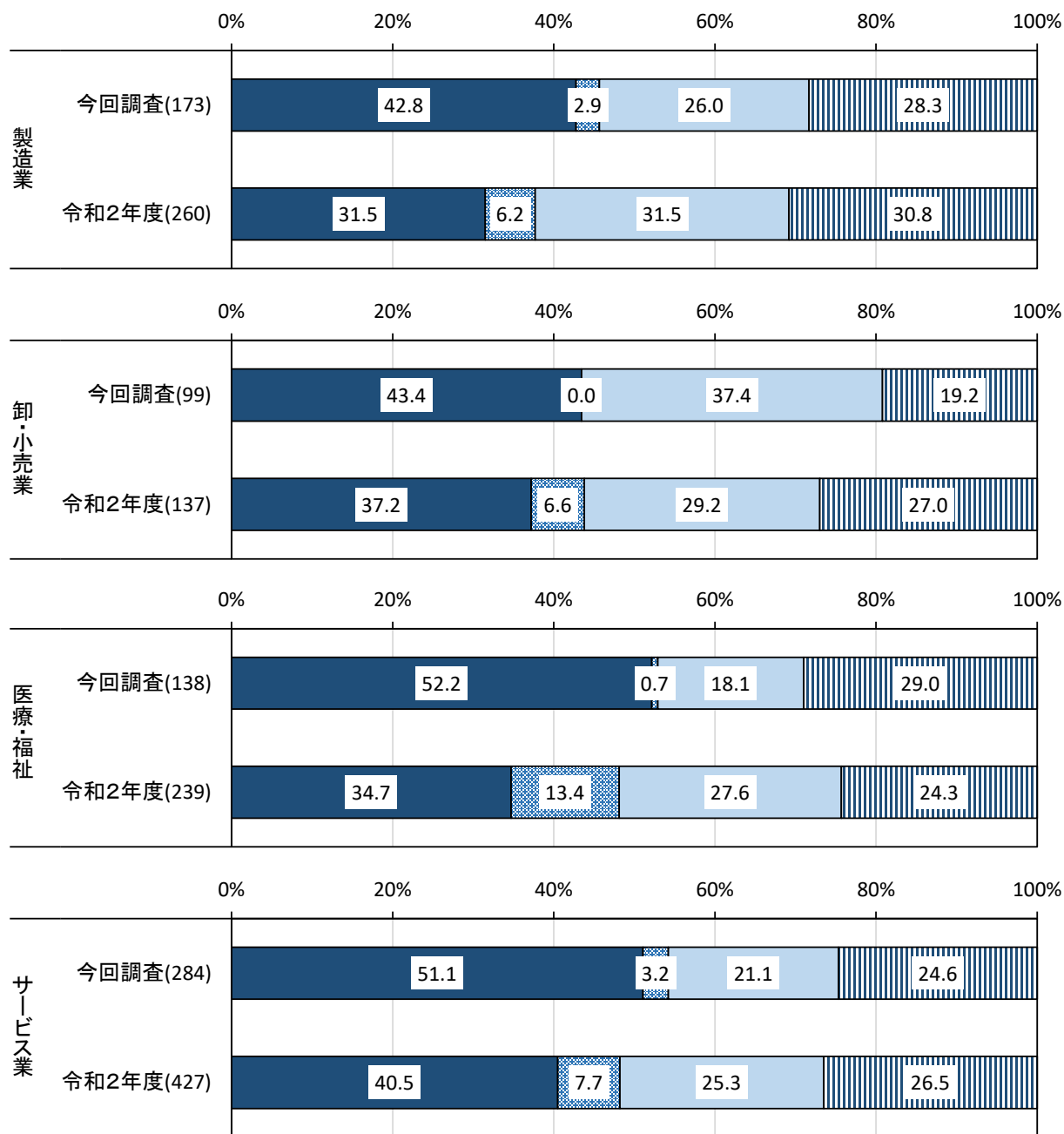
▨ 「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」について、防止策や対応策等の取組を行っている(「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない)

□ 必要性は感じているが、取組は進んでいない

■ 特に必要性は感じていない

* ()内の数字は有効回答数

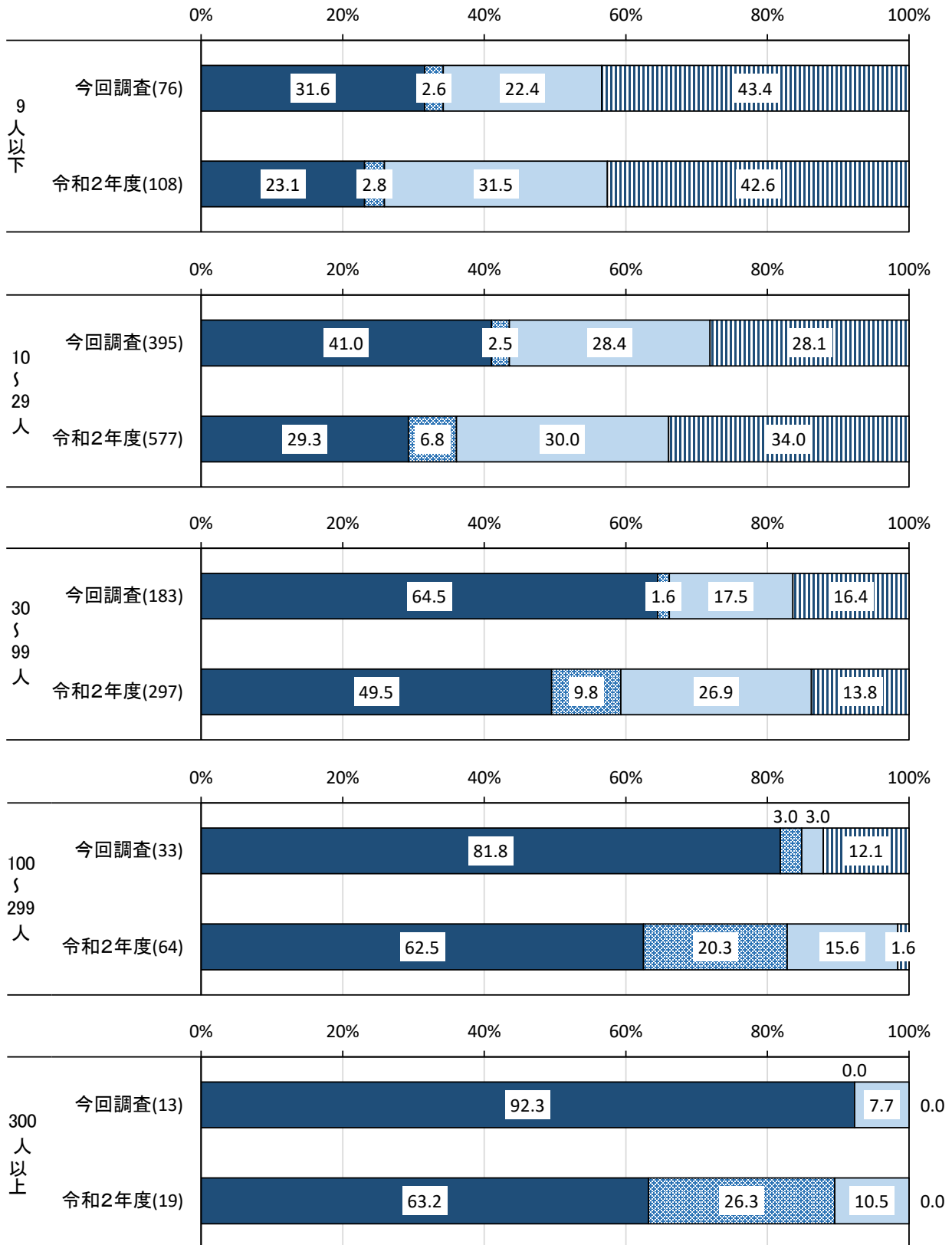
図表 4-1-4: 産業分類別にみたハラスメント対策に関する取組状況(過去の調査との比較) <設問 21>



- 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
- ▣ 「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」について、防止策や対応策等の取組を行っている(「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない)
- 必要性は感じているが、取組は進んでいない
- ▨ 特に必要性は感じていない

* ()内の数字は有効回答数

図表 4-1-5: 従業員規模別にみたハラスメント対策に関する取組状況(過去の調査との比較) <設問 21>



■ 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

■ 「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」について、防止策や対応策等の取組を行っている(「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない)

□ 必要性は感じているが、取組は進んでいない

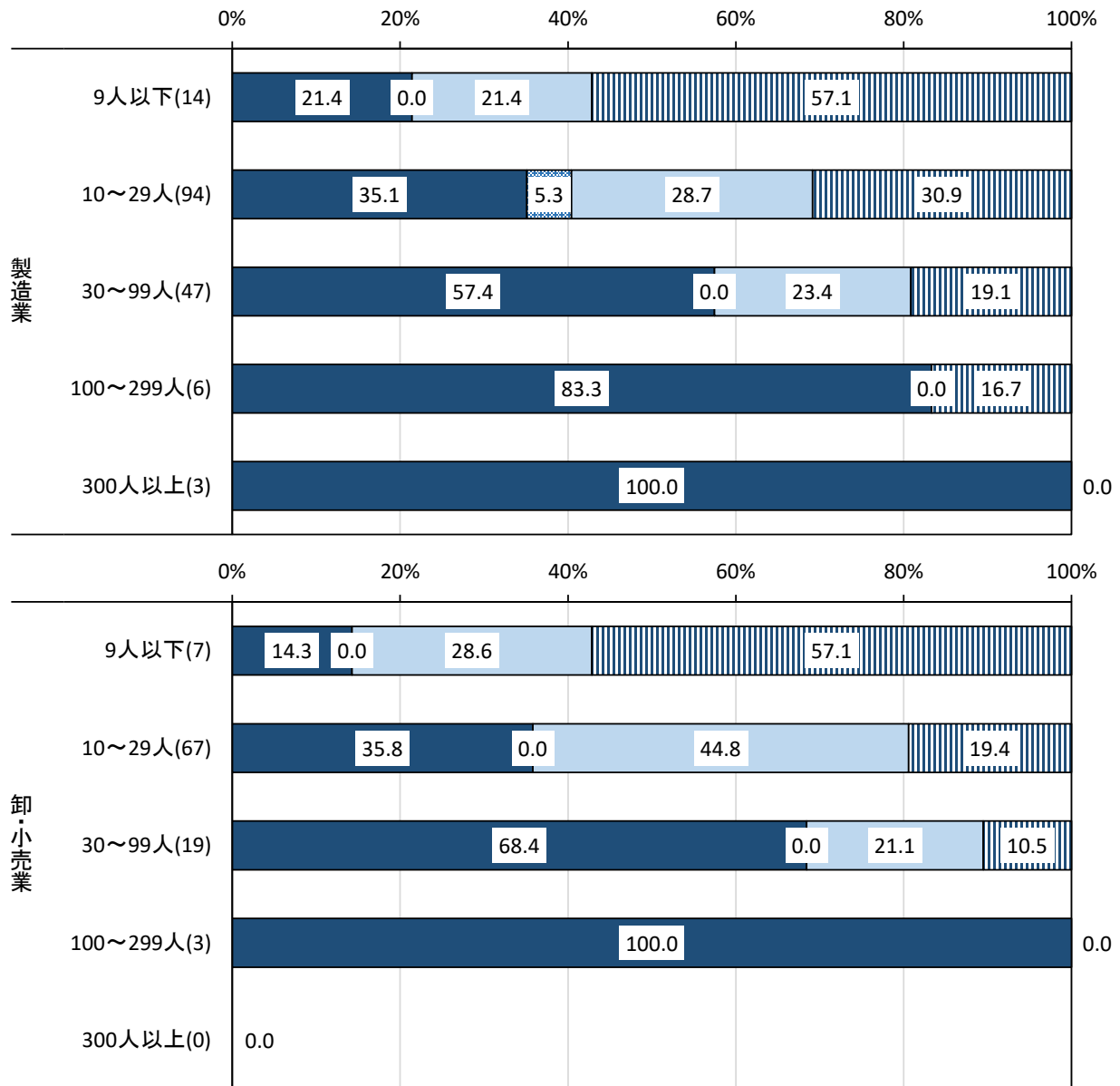
■ 特に必要性は感じていない

* ()内の数字は有効回答数

(4)その他の特徴

職場のハラスメントに関する取組状況について、産業分類別に従業員規模による傾向をみると、一部の従業員規模において有効回答数が少ないため、単純比較はできないが、「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」は、いずれの業種でも規模が大きくなる程、回答割合が高くなる傾向がみられる。(図表 4-1-6)

図表 4-1-6:ハラスメント対策に関する取組状況(産業分類別×従業員規模別) <設問 21>



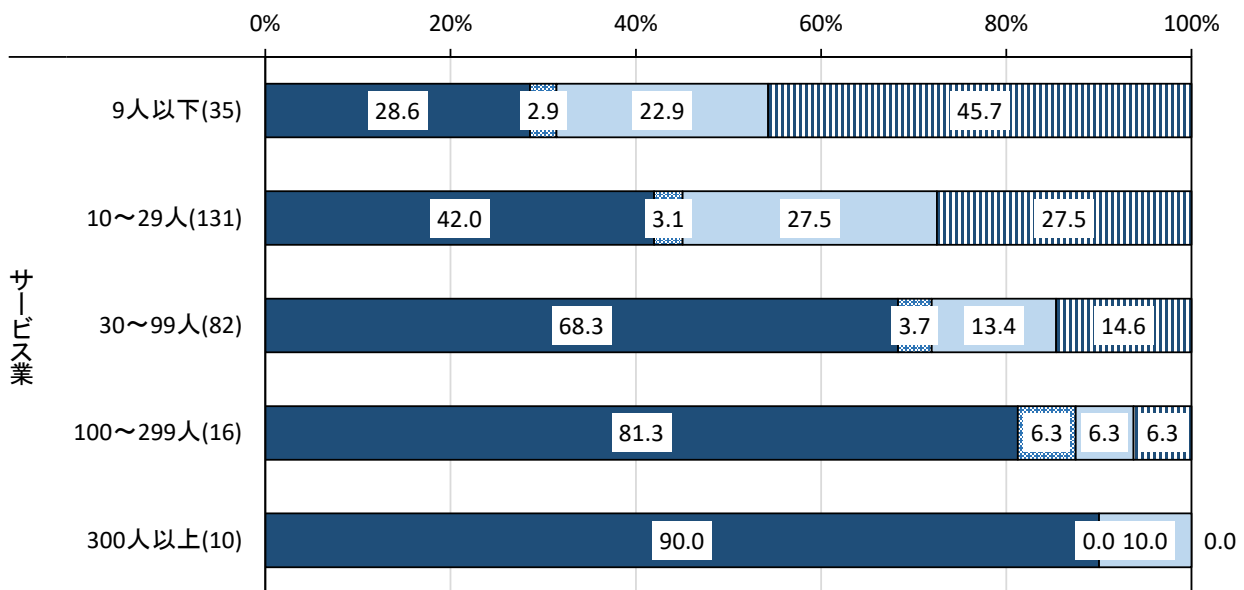
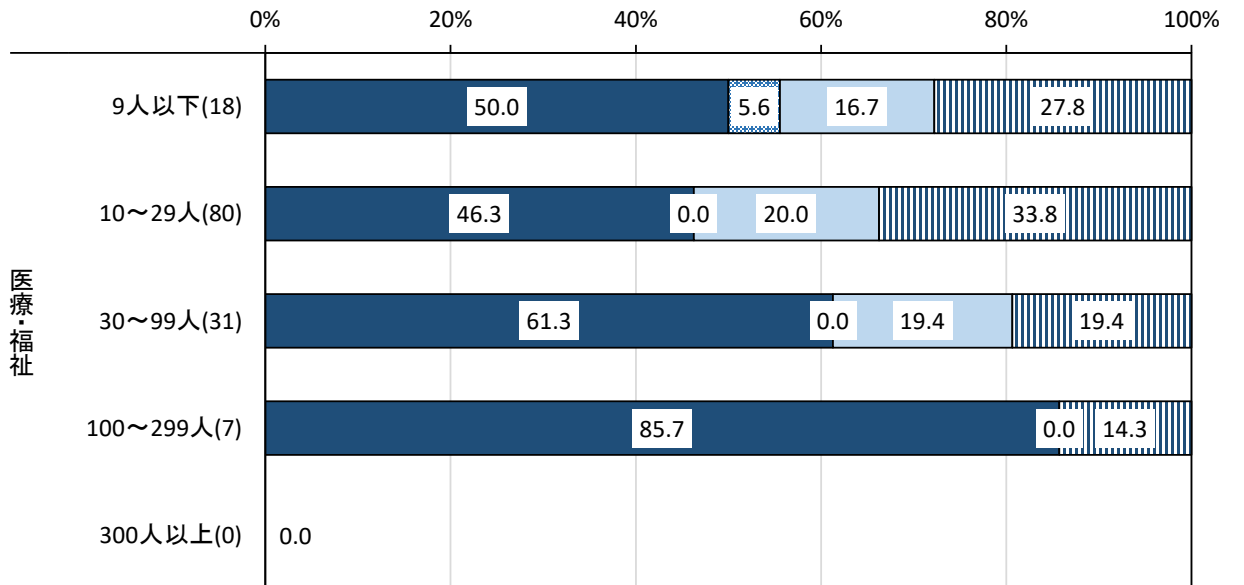
■ 職場のあらゆるハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている

▣ 「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」について、防止策や対応策等の取組を行っている(「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない)

□ 必要性を感じているが、取組は進んでいない

▨ 特に必要性を感じていない

* ()内の数字は有効回答数



■ 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

▣ 「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」について、防止策や対応策等の取組を行っている（「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない）

□ 必要性は感じているが、取組は進んでいない

▣ 特に必要性は感じていない

* ()内の数字は有効回答数

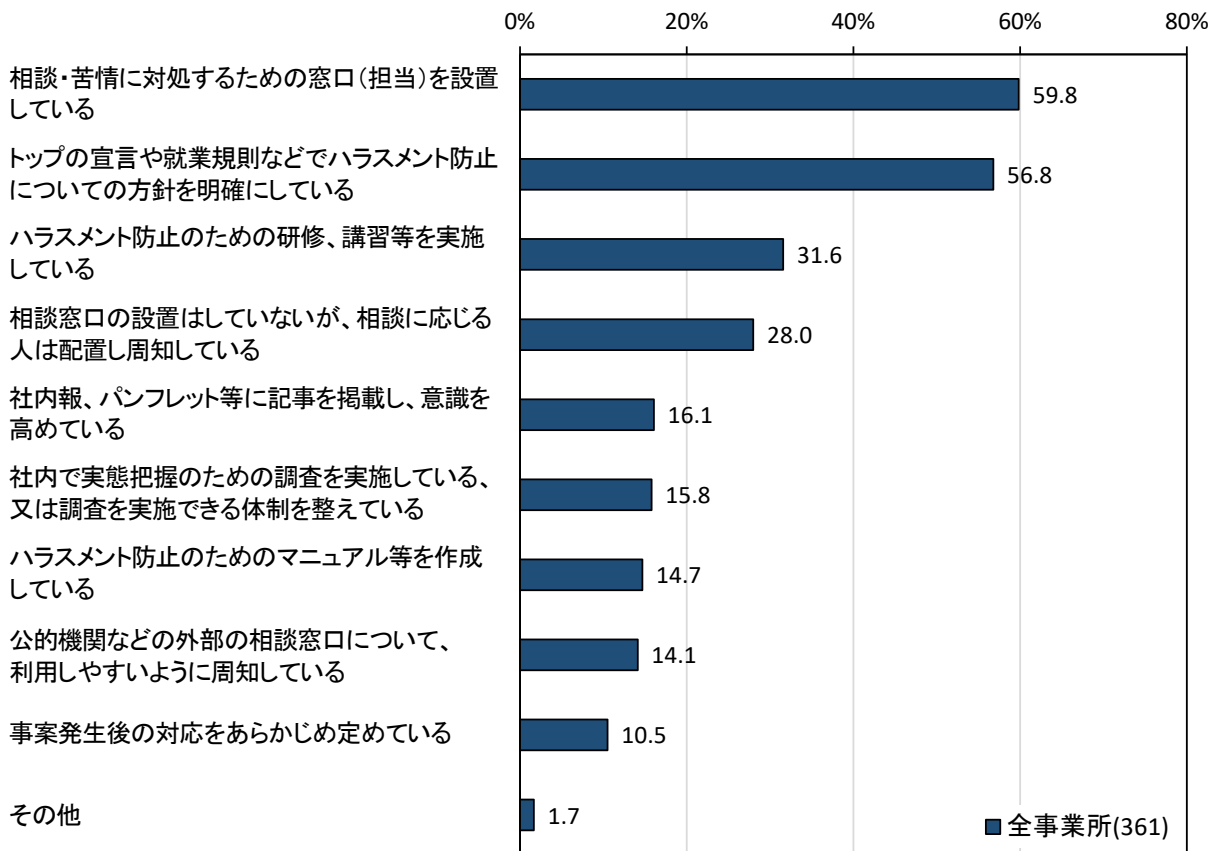
4-2 ハラスメント対策の具体的な取組内容

4-1（設問 21）において、「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」「『セクシュアルハラスメント』、『妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント』について、防止策や対応策等の取組を行っている（『パワーハラスメント』の防止策等の取組は行っていない）」と回答した 361 事業所に対して、さらに具体的な取組状況について聞いた。

(1) 全体的な取組状況

全体的にみると、「相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設置している」が 59.8%で最も高く、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している」が 56.8%で、この2項目が他の取組の回答割合と比較して高くなっている。（図表 4-2-1）

図表 4-2-1: ハラスメント対策の具体的な取組内容 <設問 22>（複数回答）



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の取組状況

産業分類別にみると、＜医療・福祉＞を除く3業種では、「相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設置している」が最も高くなっており、＜医療・福祉＞では、「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している」が最も高くなっている。（図表 4-2-2）

(3)従業員規模別の取組状況

従業員規模別にみると、規模が大きくなる程、回答割合がおおむね高くなる項目が多い中、「相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設置している」と「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している」は、＜300人以上＞の事業所で特に高くなっている。

（図表 4-2-2）

図表 4-2-2:ハラスメント対策の具体的な取組実施率(産業分類別/従業員規模別) <設問 22> (複数回答)

	相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設置している	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している	ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している	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	社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている	社内で実態把握のための調査を実施している、又は調査を実施できる体制を整えている	ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成している	公的機関などの外部の相談窓口について、利用しやすいように周知している	事案発生後の対応をあらかじめ定めている	その他	
(単位:%)											
全事業所(361)	59.8	56.8	31.6	28.0	16.1	15.8	14.7	14.1	10.5	1.7	
産業分類別	製造業(78)	62.8	61.5	30.8	24.4	23.1	17.9	6.4	19.2	10.3	0.0
	卸・小売業(41)	58.5	51.2	22.0	36.6	24.4	12.2	14.6	7.3	7.3	2.4
	医療・福祉(73)	53.4	54.8	32.9	27.4	9.6	15.1	27.4	13.7	8.2	2.7
	サービス業(153)	63.4	56.9	34.6	26.1	14.4	15.7	12.4	14.4	11.8	2.0
従業員規模別	9人以下(25)	52.0	48.0	20.0	36.0	4.0	8.0	16.0	16.0	16.0	8.0
	10～29人(167)	49.1	55.7	20.4	35.3	16.2	14.4	9.6	10.8	9.0	2.4
	30～99人(121)	68.6	53.7	43.8	24.8	14.9	15.7	17.4	14.9	9.1	0.0
	100～299人(28)	78.6	71.4	46.4	3.6	21.4	17.9	28.6	14.3	10.7	0.0
	300人以上(12)	91.7	83.3	66.7	0.0	41.7	50.0	16.7	50.0	25.0	0.0

* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

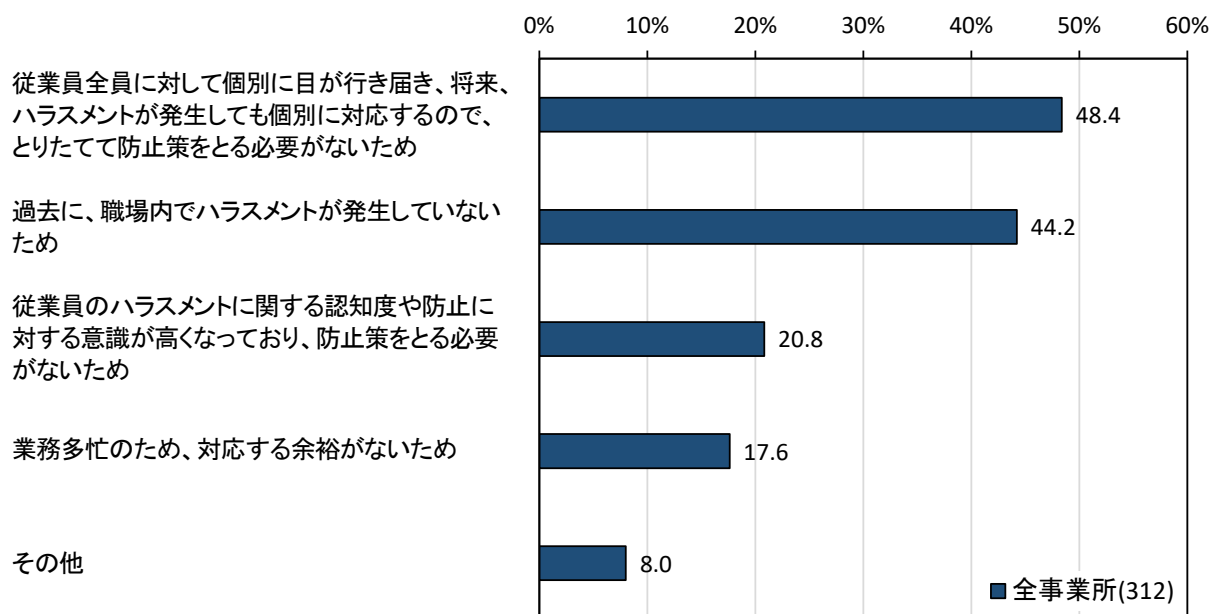
4-3 ハラスメント対策に取り組んでいない理由

4-1（設問 21）において、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」「特に必要性は感じていない」と回答した 312 事業所に対して、取り組んでいない理由を聞いた。

(1) 全体的な特徴

全体的にみると、「従業員全員に対して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」が 48.4%で最も高く、次いで「過去に、職場内でハラスメントが発生していないため」が 44.2%となっている。（図表 4-3-1）

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」「特に必要性は感じていない」と回答した理由 <設問 23>（複数回答）



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の特徴

産業分類別にみると、＜サービス業＞を除く3業種では、「従業員全員に対して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」が最も高くなっており、＜サービス業＞では、「過去に、職場内でハラスメントが発生していないため」が最も高くなっている。(図表 4-3-2)

(3)従業員規模別の特徴

従業員規模別について、＜100人以上＞の事業所の有効回答数が少ないため、＜99人以下＞の事業所での傾向をみると、「従業員全員に対して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」と「過去に、職場内でハラスメントが発生していないため」は、ともに50%前後で高くなっている。(図表 4-3-2)

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」「特に必要性は感じていない」と回答した理由(産業分類別/従業員規模別) <設問 23> (複数回答)

		従業員全員に対して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	過去に、職場内でハラスメントが発生していないため	従業員のハラスメント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	業務多忙のため、対応する余裕がないため	その他
(単位:%)						
全事業所(312)		48.4	44.2	20.8	17.6	8.0
産業分類別	製造業(89)	49.4	46.1	23.6	13.5	6.7
	卸・小売業(46)	54.3	43.5	17.4	23.9	6.5
	医療・福祉(57)	49.1	43.9	21.1	14.0	10.5
	サービス業(108)	43.5	47.2	20.4	18.5	9.3
従業員規模別	9人以下(40)	45.0	55.0	12.5	17.5	10.0
	10～29人(194)	49.5	42.3	22.7	19.1	8.2
	30～99人(56)	48.2	42.9	16.1	14.3	5.4
	100～299人(5)	80.0	20.0	60.0	0.0	0.0
	300人以上(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

(4)その他の特徴

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」「特に必要性は感じていない」と回答した理由について、産業分類別に従業員規模による回答をみると、一部の従業員規模において有効回答数が少ないため、単純比較はできないが、回答結果は以下のとおりとなっている。

(図表 4-3-3)

図表 4-3-3: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」「特に必要性は感じていない」と回答した理由(産業分類別×従業員規模別) <設問 23> (複数回答)

		従業員全員に対して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	過去に、職場内でハラスメントが発生していないため	従業員のハラスメント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	業務多忙のため、対応する余裕がないため	その他
(単位: %)						
全事業所(312)		48.4	44.2	20.8	17.6	8.0
製造業	9人以下(11)	54.5	63.6	0.0	9.1	18.2
	10~29人(53)	45.3	45.3	30.2	15.1	3.8
	30~99人(18)	61.1	33.3	16.7	16.7	11.1
	100~299人(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300人以上(0)	—	—	—	—	—
卸・小売業	9人以下(5)	60.0	100.0	20.0	0.0	0.0
	10~29人(35)	54.3	40.0	20.0	25.7	8.6
	30~99人(5)	40.0	20.0	0.0	40.0	0.0
	100~299人(0)	—	—	—	—	—
	300人以上(0)	—	—	—	—	—
医療・福祉	9人以下(7)	57.1	28.6	14.3	28.6	0.0
	10~29人(37)	48.6	43.2	16.2	13.5	16.2
	30~99人(11)	36.4	54.5	27.3	9.1	0.0
	100~299人(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	300人以上(0)	—	—	—	—	—
サービス業	9人以下(16)	25.0	50.0	18.8	25.0	12.5
	10~29人(61)	52.5	44.3	21.3	18.0	8.2
	30~99人(21)	42.9	52.4	14.3	9.5	4.8
	100~299人(2)	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0
	300人以上(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

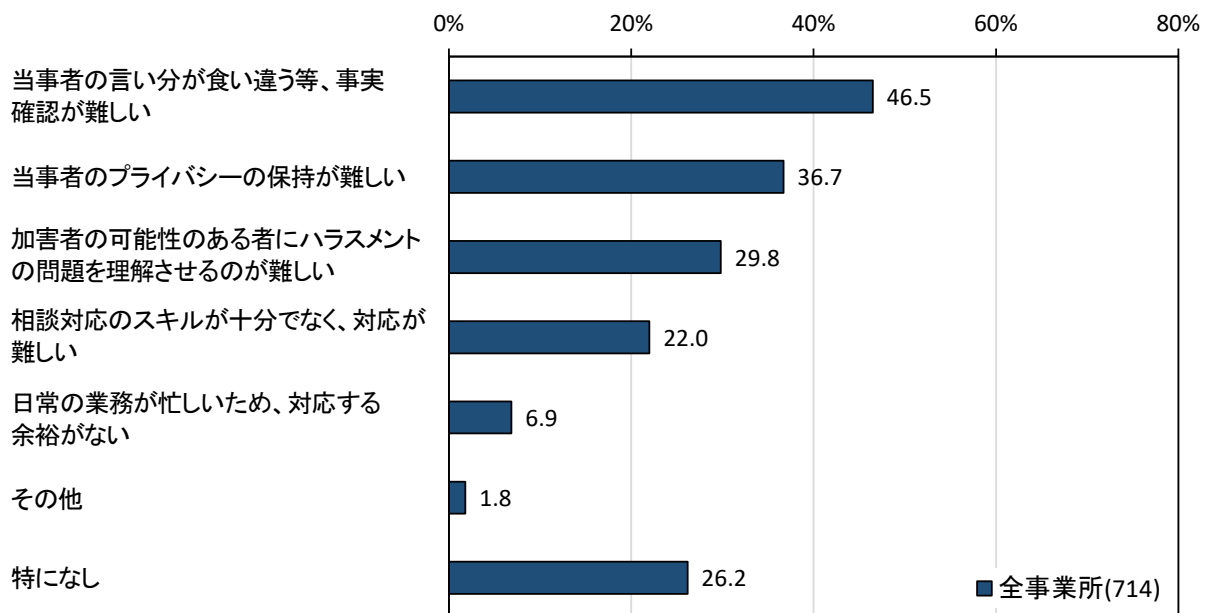
* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

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

(1) 全体的な特徴

ハラスメントが起きた場合に、対応として特に難しいと感じることについては、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が46.5%で最も高く、次いで「当事者のプライバシーの保持が難しい」が36.7%、「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29.8%、「特になし」が26.2%となっている。(図表4-4-1)

図表4-4-1:ハラスメントが起きた場合、対応として特に困難な点 <設問24> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の特徴

産業分類別にみると、いずれの業種でも、全事業所とおおむね同様の傾向となっている。(図表 4-4-2)

(3)従業員規模別の特徴

従業員規模別にみると、<10人以上>の事業所では、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が最も高くなっており、<9人以下>の事業所では、「特になし」が最も高くなっている。

(図表 4-4-2)

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/従業員規模別)

<設問 24> (複数回答)

		当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	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	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
(単位:%)								
全事業所(714)		46.5	36.7	29.8	22.0	6.9	1.8	26.2
産業分類別	製造業(169)	42.0	40.2	32.0	23.7	4.7	1.2	30.2
	卸・小売業(96)	47.9	37.5	31.3	27.1	13.5	2.1	18.8
	医療・福祉(139)	51.1	34.5	30.9	21.6	5.8	3.6	25.9
	サービス業(280)	45.0	35.4	27.1	19.3	6.1	1.4	27.5
従業員規模別	9人以下(75)	26.7	30.7	17.3	20.0	10.7	4.0	49.3
	10～29人(389)	47.3	35.5	30.6	24.7	6.9	1.0	26.0
	30～99人(179)	52.0	45.3	33.5	21.8	5.6	1.7	16.8
	100～299人(33)	57.6	30.3	39.4	15.2	3.0	6.1	21.2
	300人以上(14)	50.0	42.9	21.4	7.1	0.0	0.0	28.6

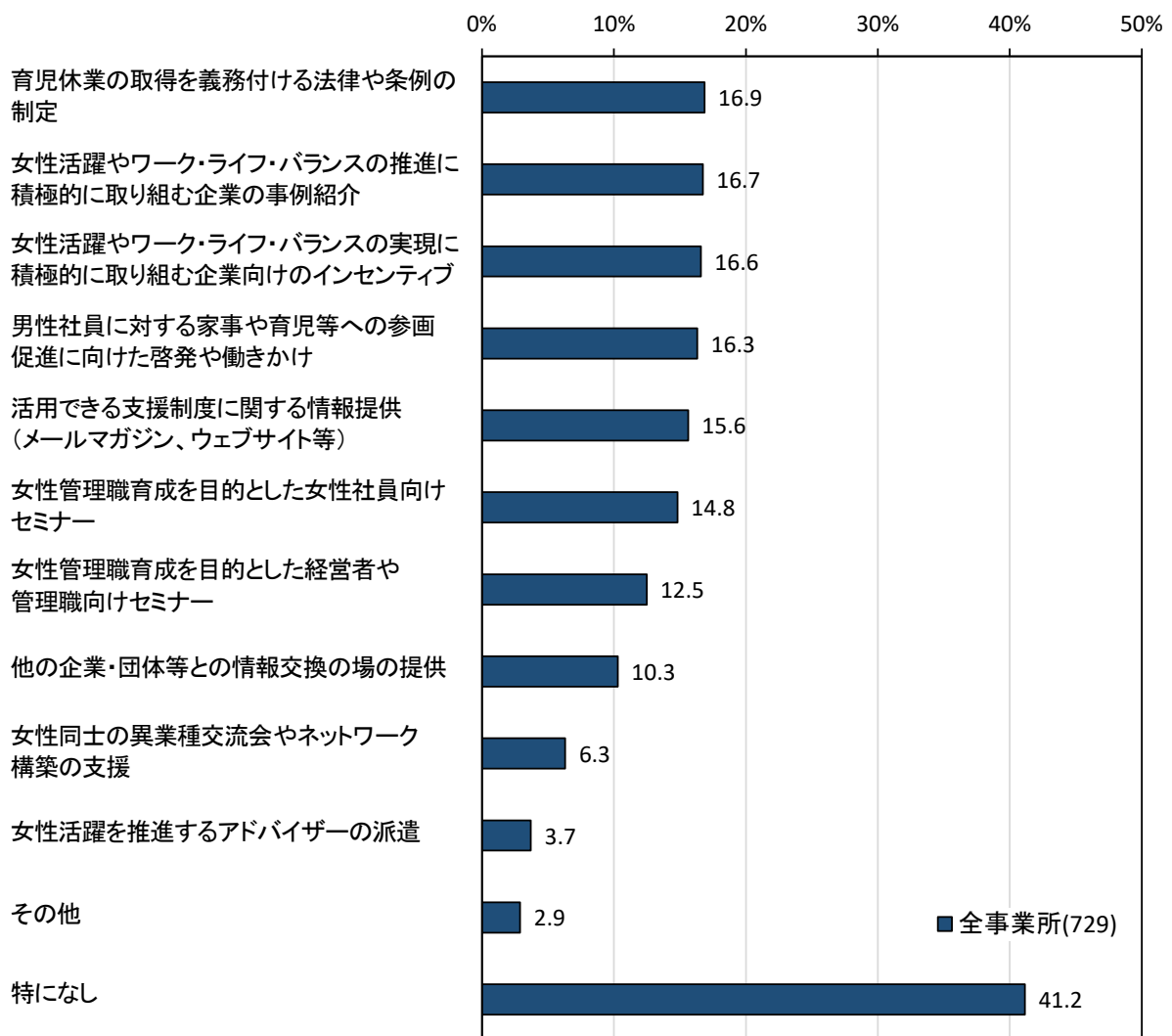
* ()内の数字は有効回答数、太字・下線部分は全体・各属性において最も高い値

第5章 行政の取組

5-1 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの支援で関心のある行政施策

関心のある行政施策については、「育児休業の取得を義務付ける法律や条例の制定」が16.9%で最も高く、次いで「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業の事例紹介」が16.7%、「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」が16.6%、「男性社員に対する家事や育児等への参画促進に向けた啓発や働きかけ」が16.3%、「活用できる支援制度に関する情報提供（メールマガジン、ウェブサイト等）」が15.6%となっている。なお、「特になし」は41.2%となっている。（図表 5-1-1）

図表 5-1-1:女性活躍やワーク・ライフ・バランスの支援において関心のある行政施策 <設問 25> (複数回答)



* ()内の数字は有効回答数

5-2 よこはまグッドバランス賞(※)の認知度

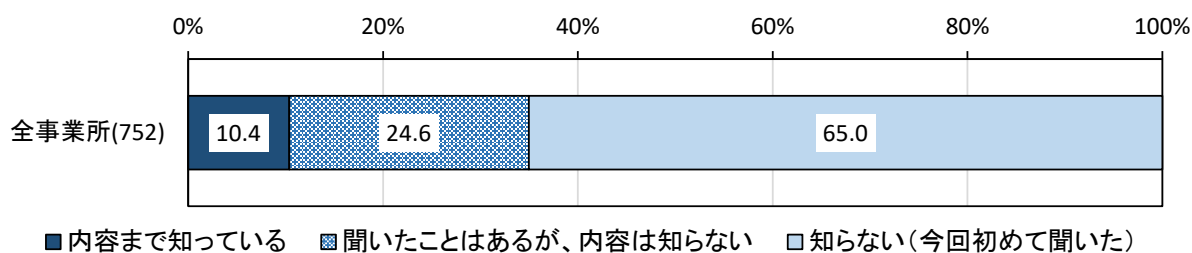
※女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内中小企業等を横浜市が認定

(1) 全体的な特徴

よこはまグッドバランス賞については、「内容まで知っている」が10.4%、「聞いたことはあるが、内容は知らない」が24.6%、「知らない(今回初めて聞いた)」が65.0%となっている。(図表5-2-1)

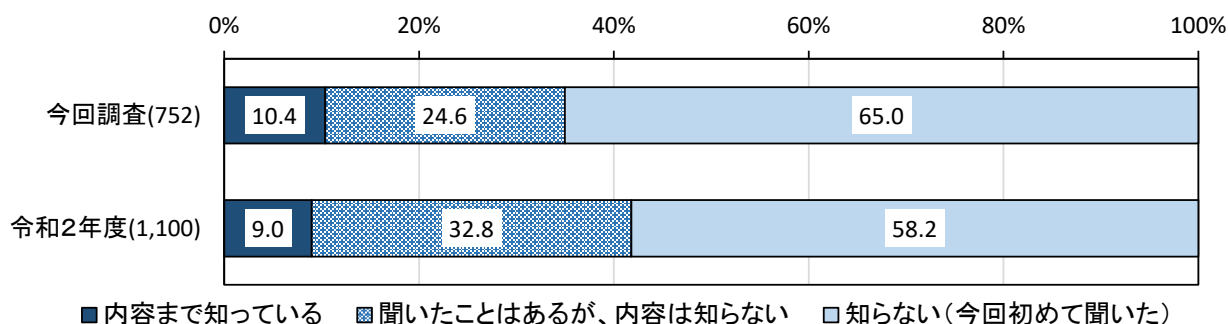
過去の調査と比較すると、「内容まで知っている」の回答割合は、前回調査より1.4ポイント高くなっているものの、「聞いたことはあるが、内容は知らない」の回答割合は減少し、「知らない(今回初めて聞いた)」の回答割合は増加している。(図表5-2-2)

図表5-2-1:よこはまグッドバランス賞の認知度 <設問26>



* ()内の数字は有効回答数

図表5-2-2:よこはまグッドバランス賞の認知度(過去の調査との比較) <設問26>



* ()内の数字は有効回答数

(2)産業分類別の特徴

産業分類別にみると、＜製造業＞では、「内容まで知っている」が14.9%と他の産業分類と比較して高くなっている。「知らない（今回初めて聞いた）」の回答割合は、＜卸・小売業＞が75.0%で最も高くなっている。（図表 5-2-3）

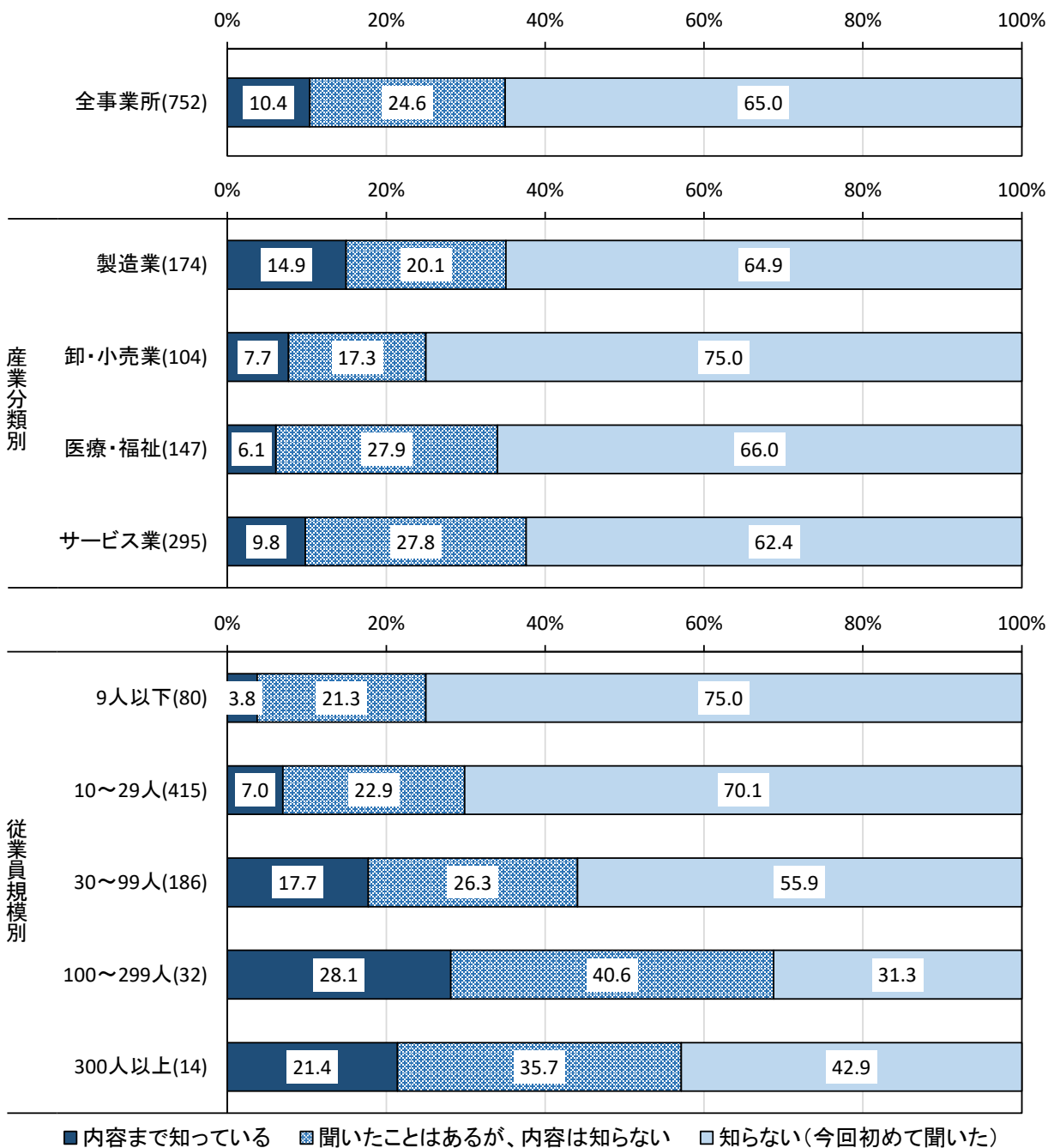
過去の調査と比較すると、いずれの業種でも「知らない（今回初めて聞いた）」の回答割合は前回調査より高くなっている。（図表 5-2-4）

(3)従業員規模別の特徴

従業員規模別にみると、規模が小さい程、「聞いたことはあるが、内容は知らない」「知らない」の回答割合がおおむね高くなる傾向がみられる。（図表 5-2-3）

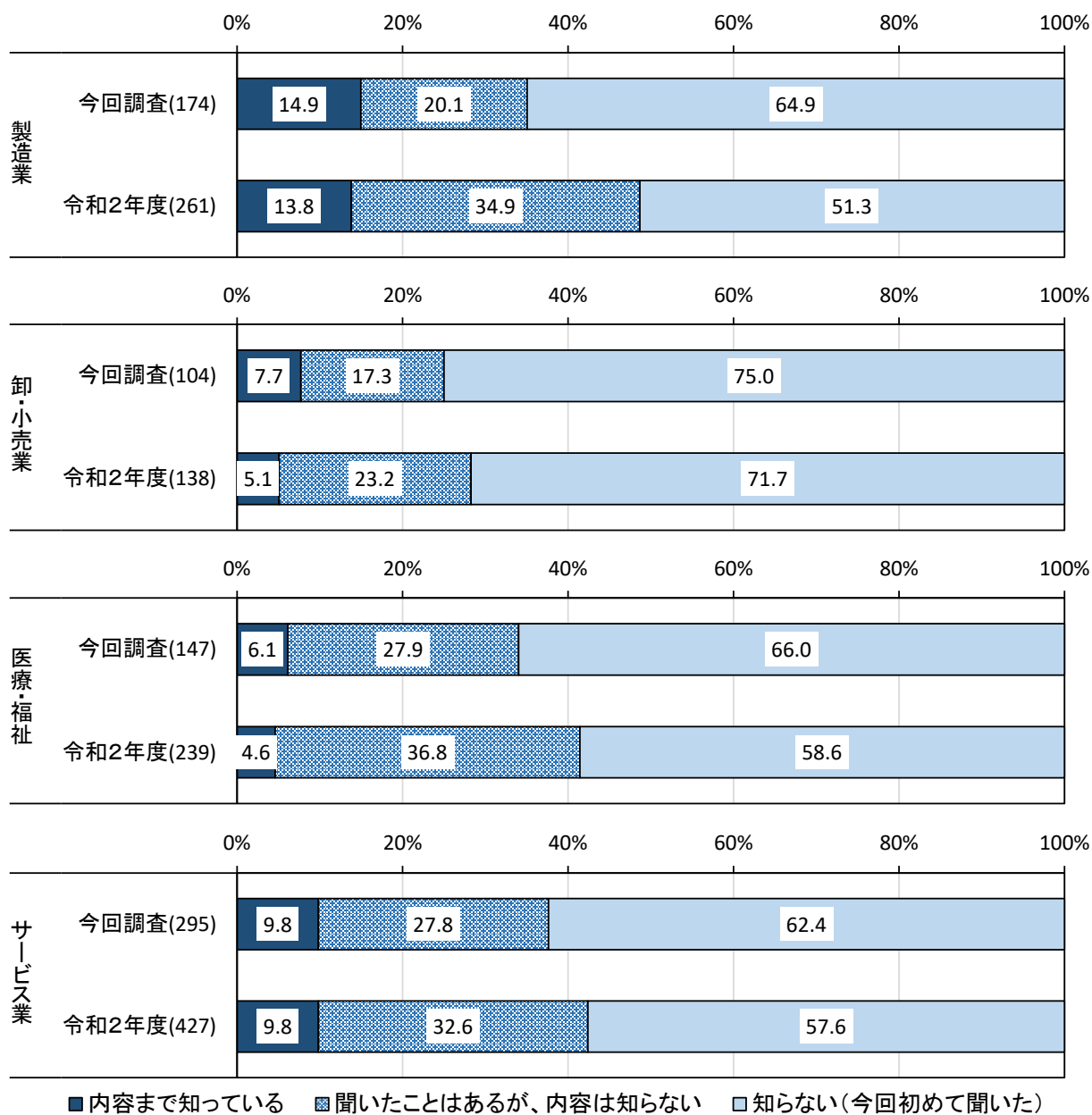
過去の調査と比較すると、いずれの規模でも「内容まで知っている」の回答割合は増加傾向となっており、規模が大きくなる程、今回調査と前回調査との差が大きくなっている。（図表 5-2-5）

図表 5-2-3:よこはまグッドバランス賞の認知度（産業分類別/従業員規模別） <設問 26>



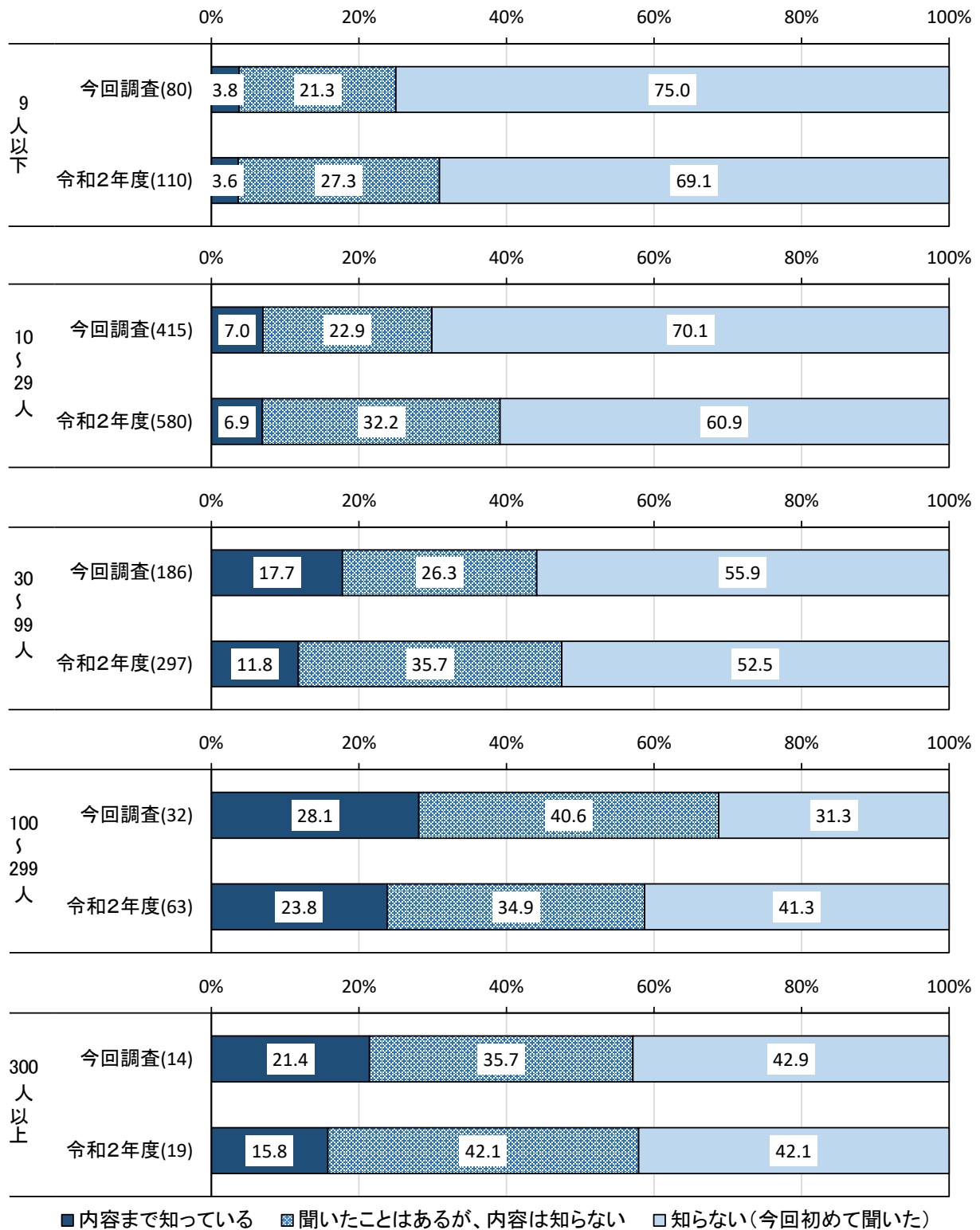
* ()内の数字は有効回答数

図表 5-2-4: 産業分類別にみたよこはまグッドバランス賞の認知度(過去の調査との比較) <設問 26>



* ()内の数字は有効回答数

図表 5-2-5: 従業員規模別にみたよこはまグッドバランス賞の認知度(過去の調査との比較) <設問 26>



* ()内の数字は有効回答数

令和3年度 男女共同参画に関する事業所調査 報告書

令和4年3月

発行／横浜市政策局男女共同参画推進課

〒231-0005 横浜市中区本町 6-50-10

TEL 045-671-2017 FAX 045-663-3431
