

平成 29 年度男女共同参画に関する事業所調査 結果報告

横浜市では、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる社会の実現を目指し、取組を進めています。

このたび、横浜市内の事業所における取組について、「男女共同参画に関する事業所調査」を実施しましたので、結果をご報告します。

1 調査概要

調査対象	「平成 26 年経済センサス・基礎調査 調査票」に基づく横浜市内所在の事業所で、産業分類が A（農業、林業）、B（漁業）及び C（鉱業、採石業、砂利採取業）を除く産業に属する、従業員規模 10 人以上の 14,200 民営事業所のうち、2,500 事業所
抽出方法	従業員規模における①10～99 人、②100～299 人、③300～499 人、④500～999 人、⑤1,000 人以上の各区分において、従業員規模ごとの母数に基づいて比例割り当てした標本数を無作為抽出
調査方法	郵送による配布・回収
調査期間	平成 29 年 11 月 14 日（火）～11 月 30 日（木）
回収結果	有効回収数：564 事業所 配布票数：2,327 事業所（送付数 2,500 票のうち 173 票は住所不明） 回収率：24.2%

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

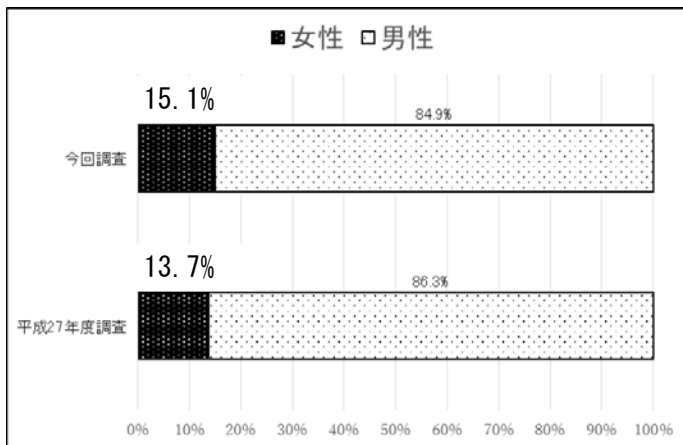
2 「第 4 次横浜市男女共同参画行動計画」に係る調査結果について

横浜市の男女共同参画に関する施策は、横浜市男女共同参画行動計画に基づいて実施しています。現行の第 4 次横浜市男女共同参画行動計画（平成 28 年度～32 年度）では、下記の指標を設定し、年度ごとの評価と進捗管理を行っており、指標の一部は、事業所調査において進捗状況を確認しています。

- (1) 成果指標：「取組の結果、“何”が“どのように”なっているか」
取組分野ごとに成果指標を設定し、その達成状況を把握して、次期行動計画に反映します。
- (2) 活動指標：「成果指標の達成に向けて“何”が“どれくらい”進んでいるか」
成果指標の進捗に関わる指標を活動指標として設定し、進捗状況を見ることで、要因の把握を行います。
- (3) 関連指標
成果指標に影響を与える外部要因などの背景となる情報を把握し、計画の達成度をよりの確に把握するため、成果指標に関連する指標を設定しています。

(1) 成果指標

●市内企業の管理職（課長相当職以上）に占める女性割合（32年度末目標値：30%）

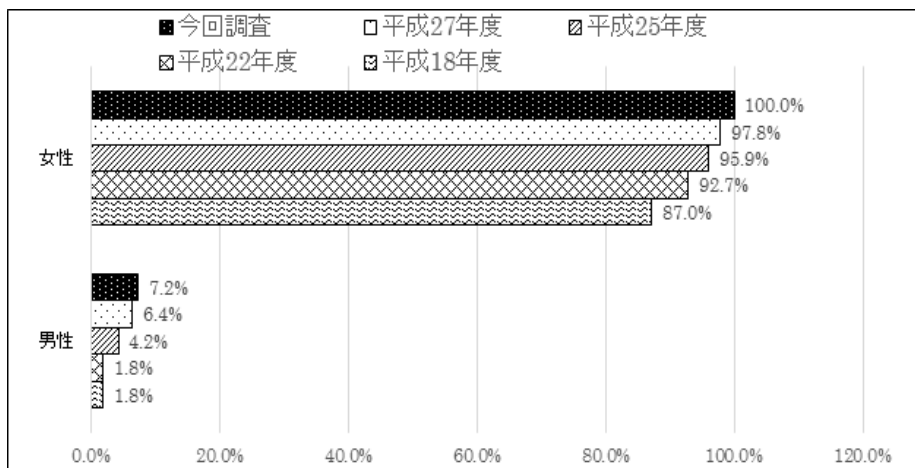


管理職に占める女性割合（職位別）

職位	今回調査	平成27年度調査
取締役	24.6%	15.8%
部長	13.0%	12.4%
課長	11.9%	13.4%
課長以上	15.1%	13.7%
(参考)係長	28.0%	25.6%

- ・市内企業の管理職（課長相当職以上）に占める女性割合が13.7%から15.1%に上昇しました。
- ・取締役の女性割合が15.8%から24.6%に上昇しており、他の職位と比較して大きく上昇したことがわかります。理由として、社外取締役の登用などの取り組みやすさが考えられます。
- ・本指標には含まれていませんが、係長の女性割合も25.6%から28.0%に上昇しており、将来の管理職候補が増えていることがわかります。

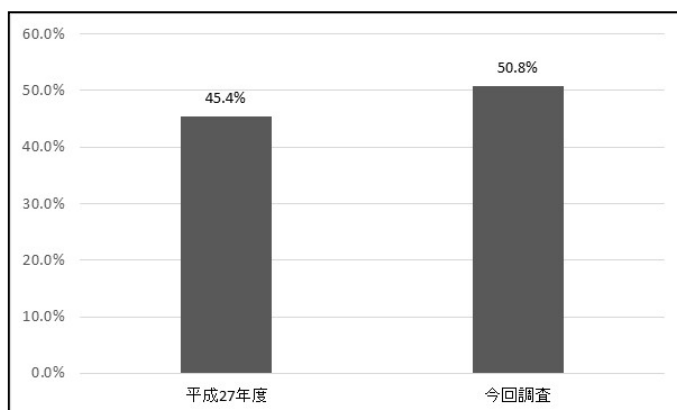
●男性の育児休業取得率（32年度末目標値：13%）



・育児休業取得率が女性は97.8%から100%に、男性は6.4%から7.2%に上昇しました。

・女性の取得率と比較して、男性の取得率が依然として著しく低いことがわかります。

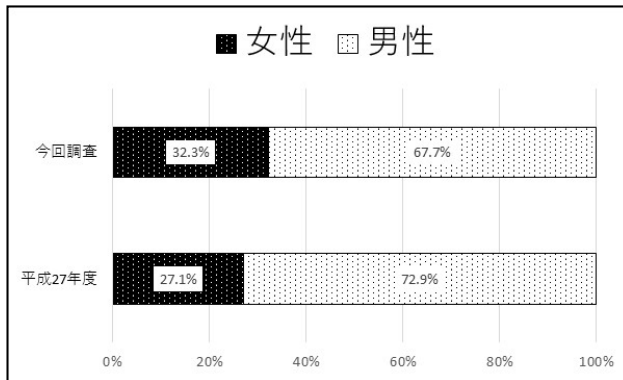
●年次有給休暇取得率（32年度末目標値：70%）



・年次有給休暇取得率が45.4%から50.8%に上昇しました。

(2) 活動指標

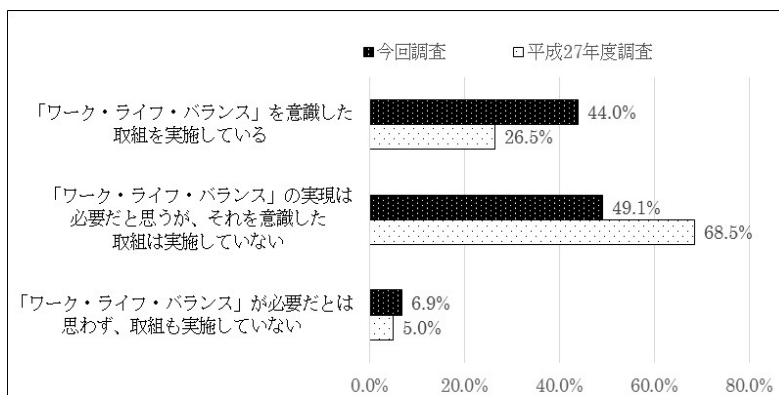
●市内企業における従業員女性割合（正社員）（32年度末目標値：50%）



・市内企業における正社員の従業員女性割合が 27.1% から 32.3% に上昇しました。

・女性従業員割合の増加が、将来の女性管理職比率向上に寄与すると考えられます。

●ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業の割合（32年度末目標値：40%）

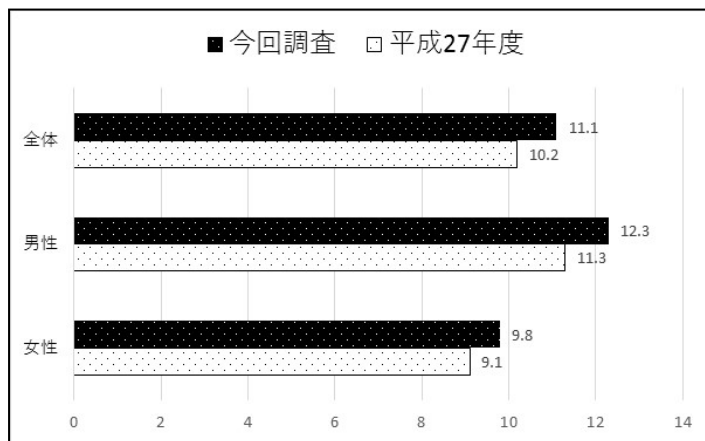


・「ワーク・ライフ・バランス」を意識した取組を実施している企業の割合が 26.5% から 44.0% に上昇しました。

・一方で、「必要だが実施していない」と「必要と思わず実施していない」を合すると 56% と過半数を超えています。

(3) 関連指標

●市内企業における男女別平均勤続年数の差



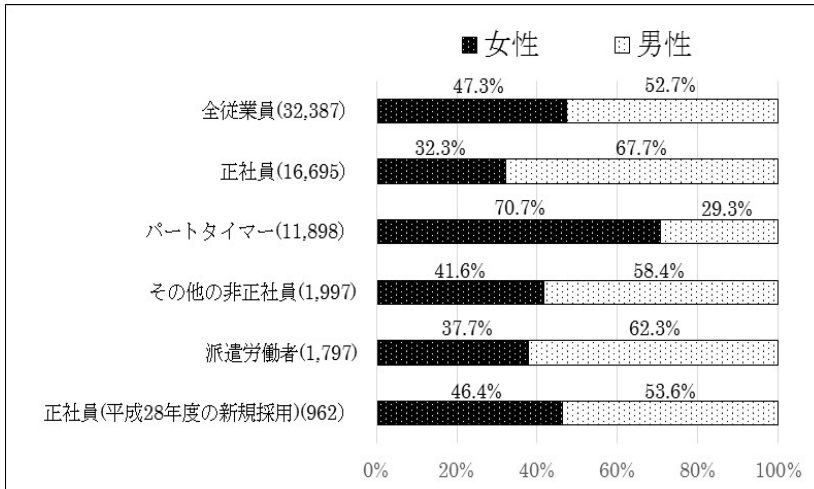
・男性の平均勤続年数が 11.3 年から 12.3 年に、女性の平均勤続年数が 9.1 年から 9.8 年に上昇しました。

・男女ともに平均勤続年数が上昇したものの、男女別の差は 2.2 年から 2.5 年に広がりました。

3 その他の主な調査結果

(1) 雇用の状況

●雇用形態別に見た従業員の性別比

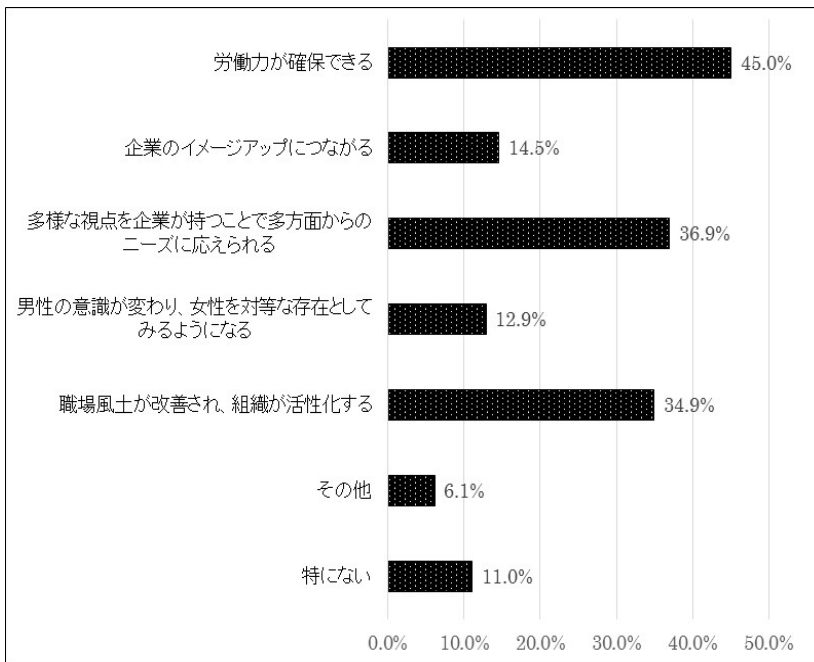


・雇用形態別に従業員の性別比を見ると、正社員では男性が、パートタイマーでは女性が多いことがわかります。

・正社員の性別比を見ると、現在の女性割合と比較して新規採用の女性割合が多いことから、今後正社員の女性割合が増加することが考えられます。

(2) 女性の雇用・登用推進

●女性の雇用・登用を進めるメリット

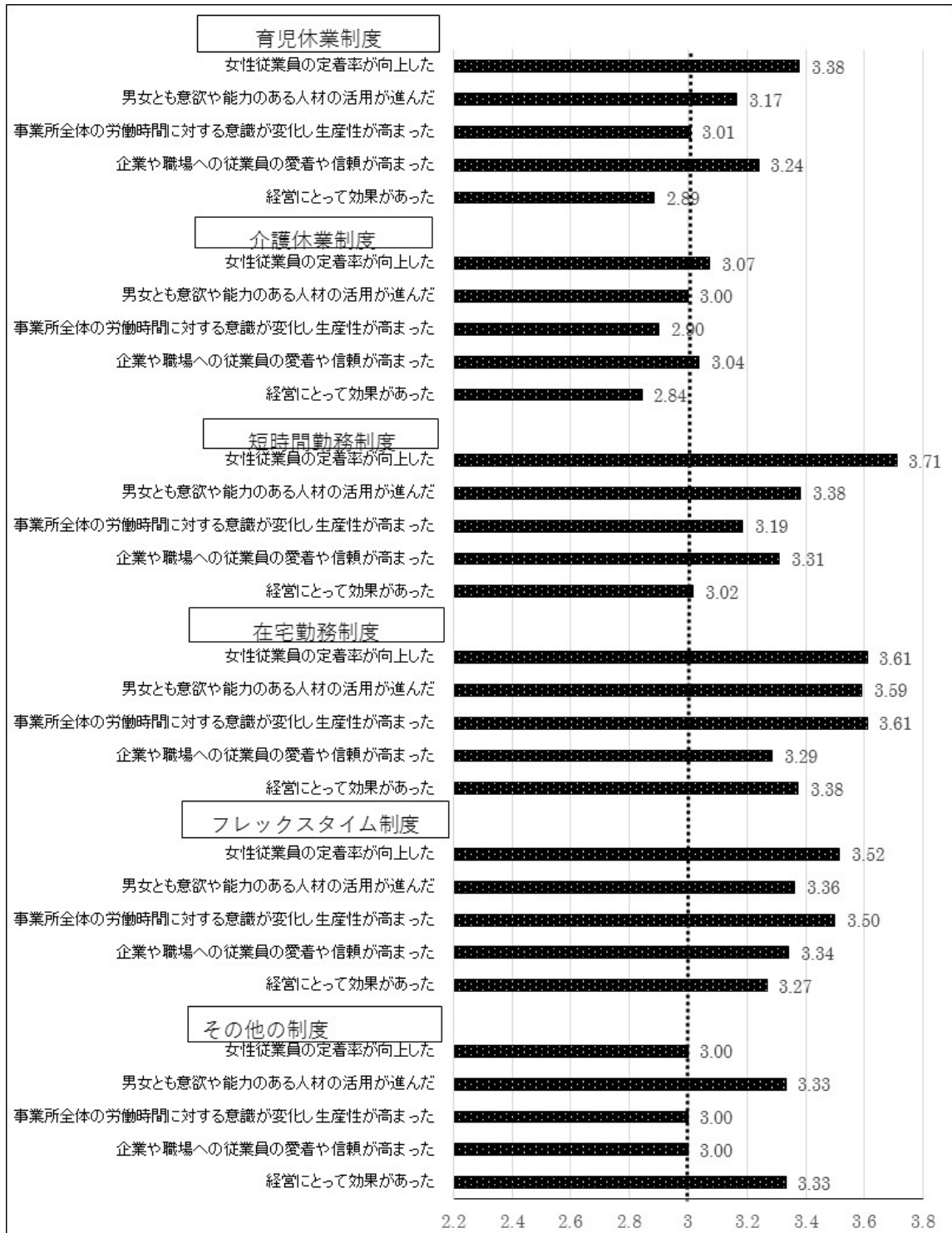


・女性の雇用・登用を進めるメリットでは、「労働力が確保できる」「多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる」「職場風土が改善され、組織が活性化する」という回答が多くありました。

・生産年齢人口の減少や、企業の競争力といった課題に対して、女性の雇用・登用が解決策の一つに考えられます。

(3) ワーク・ライフ・バランスと働き方改革に関する取組

●柔軟な働き方ができる制度を導入した効果



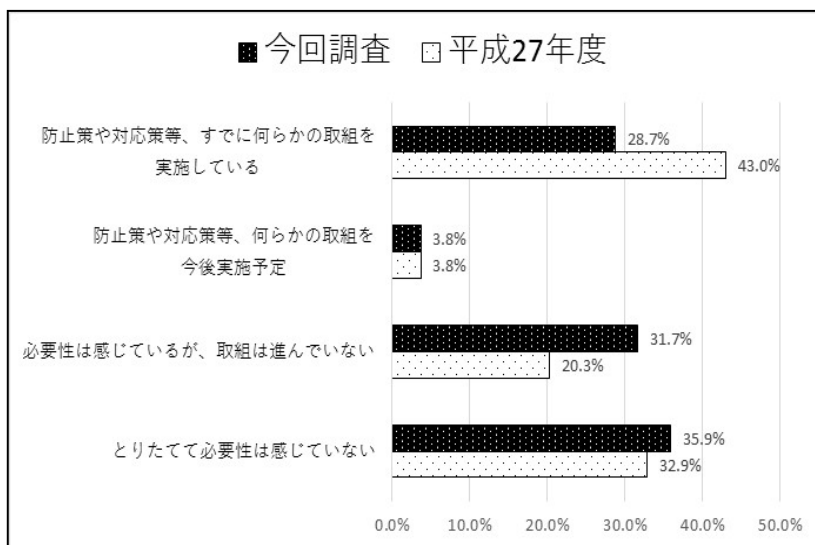
※各回答の数値について

各回答の割合に「大きな効果:5、ある程度の効果:4、どちらともいえない:3、効果が少ない:2、効果がない:1」の数字をそれぞれ掛け合わせ、その合計を評価値としています。評価値3が「どちらともいえない」であることから、合計の評価値が3を超えるか、3以下であるかで、評価の傾向を知ることができます。

・各制度の導入による効果を聞いてみると、女性従業員の定着率向上に対しては「短時間勤務制度」「在宅勤務制度」「フレックスタイム制度」が有効であることがわかります。また、生産性の向上については、「在宅勤務制度」や「フレックスタイム制度」が有効であることがわかります。

(4) ハラスメントの防止

●ハラスメントに関する取組状況



・ハラスメントに関して、すでに何らかの取組を実施している割合が 43.0% から 28.7% に減少しました。理由としては、比較的实施率が低い 30 人未満の小規模事業所が調査対象に加わったことが考えられます。

★調査結果は、政策局男女共同参画推進課のホームページに掲載します。

URL : <http://www.city.yokohama.lg.jp/seisaku/danjo/chousa/>

お問合せ先

政策局男女共同参画推進課長 山本 千穂 Tel 045- 671- 3691