

第1章 調査の概要とポイント

本報告書の見方

- 各選択肢の回答率(%)は、小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計が100.0%にならない場合がある。
- 規模別の分析は、企業全体の従業員規模で行っている。
- 各設問とも、回答者数を回答率算出の基礎としているため、複数回答の設問では、各選択肢の回答率の合計が100.0%を超える場合がある。
- 複数の選択肢の回答を合わせて小計を作成している場合、各選択肢の標本を合計して回答率を算出している。
- 図中のn=○の数字は、比率算出の基礎となる回答者数を示す。性別について無回答の者も含むため、男女の合計と一致しない場合がある。
- 原則として母数が少ない場合は、分析をしていない。
- 本文、グラフ及び集計表における選択肢の文章は、一部省略している場合がある。
- 本文中、(参考：事業所回答)、(参考：従業員回答)とあるのは、事業所と従業員に関連する設問をした項目である。
- 法令の略称について
 - 【男女雇用機会均等法】【均等法】：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
 - 【育児・介護休業法】：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
 - 【労基法】：労働基準法

I 調査実施概要

令和7年度東京都男女雇用平等参画状況調査
「女性活躍推進法への対応等 企業における男女雇用管理に関する調査」

1 調査目的

企業における家庭と仕事の両立支援制度の整備状況や従業員のニーズ等、男女の雇用管理の基本事項を調査することにより、両立支援施策や雇用管理における課題を把握し、今後の雇用平等推進施策を効果的に行うために活用する。

2 調査対象

事業所調査

都内全域（島しょを除く）の従業員規模30人以上の事業所で、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「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」、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」の13業種、合計2,500事業所

従業員調査

上記事業所に勤務する従業員男女各2,500人、合計5,000人

3 調査方法

事業所調査

- ①抽出方法 事業所母集団データベースをもとに無作為抽出
②調査方法 郵送配布・郵送回収

従業員調査

- ①抽出方法 事業所調査票配布事業所に課長相当職を除く勤続5年以上（該当者がいない場合は勤続3年以上）の男女従業員各1名に配布するよう依頼
②調査方法 事業所を經由して配布
回収は郵送による各回答者からの直接回収

4 調査実施期間

アンケート調査 令和7年9月1日～令和7年9月30日

5 アンケート調査集計機関

株式会社 リサーチワークス

○アンケート回収結果

		サンプル数	回収数	有効回答数	有効回収率 (%)
事業所調査		2,500	586	586	23.4
従業員	全体	5,000	1,076	1,076	21.5
	男性	2,500		508	20.3
	女性	2,500		556	22.2

※従業員調査の全体には、性別回答しない5人、性別無回答7人を含む。

II 調査のポイント

1 女性管理職 《事業所調査》

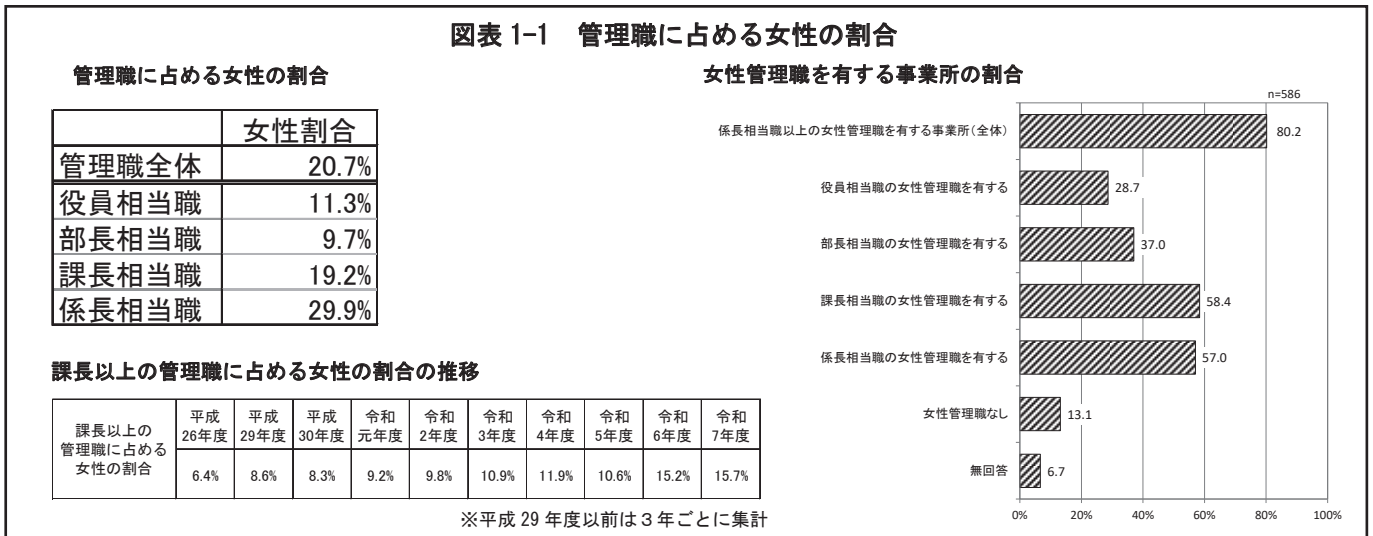
管理職に占める女性の割合は2割

※一般的に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問の集計方法では事務遂行の指揮命令者である「係長相当職」も管理職に含めた。

女性管理職の有無について、係長相当職以上の女性管理職がいる事業所は80.2%、女性管理職のいない事業所は13.1%である。

管理職に占める女性の割合は20.7%であり、比較的女性の多い「係長相当職」では29.9%となっている。課長以上の管理職に占める女性の割合は15.7%で、令和6年度と比べて0.5ポイント増加している。

(図表 1-1)

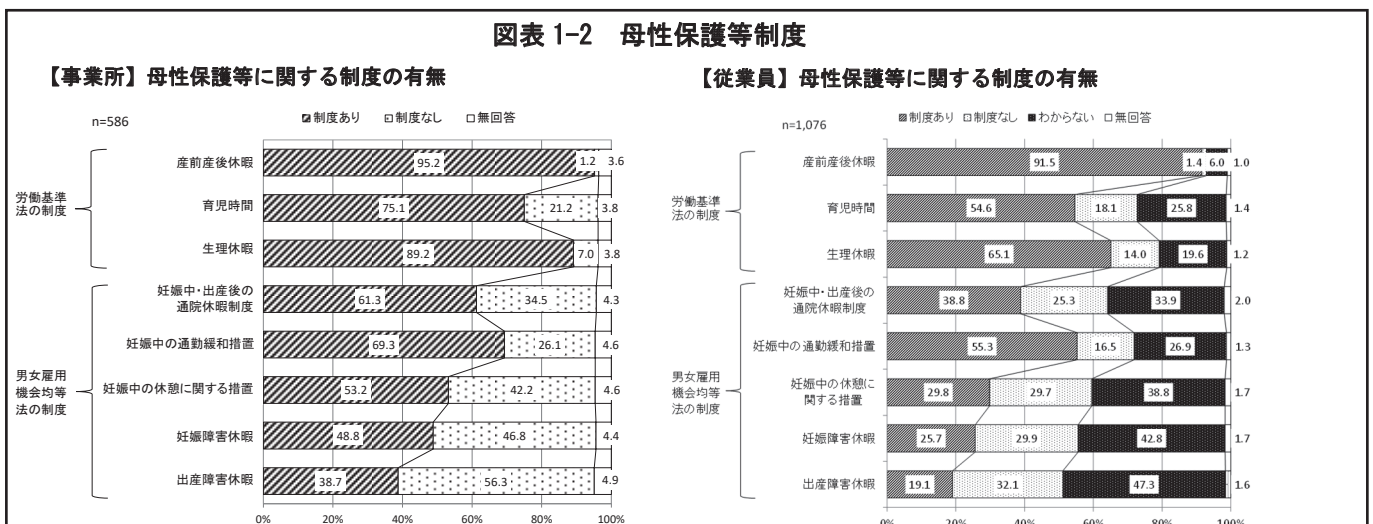


2 母性保護等に関する制度の有無と認知度 《事業所調査》《従業員調査》

労基法よりも均等法上の制度を有する事業所の割合が低く、従業員の認知度は低い

母性保護制度の有無について、事業所においては、労基法で定められた3項目に関して「制度あり」が7割～9割台となっているが、均等法で定められた5項目に関しては、「制度あり」が約4割～6割台にとどまっている。

また、従業員の認知度については、均等法の「妊娠障害休暇」、「出産障害休暇」は4割以上が「わからない」と回答している。(図表 1-2)

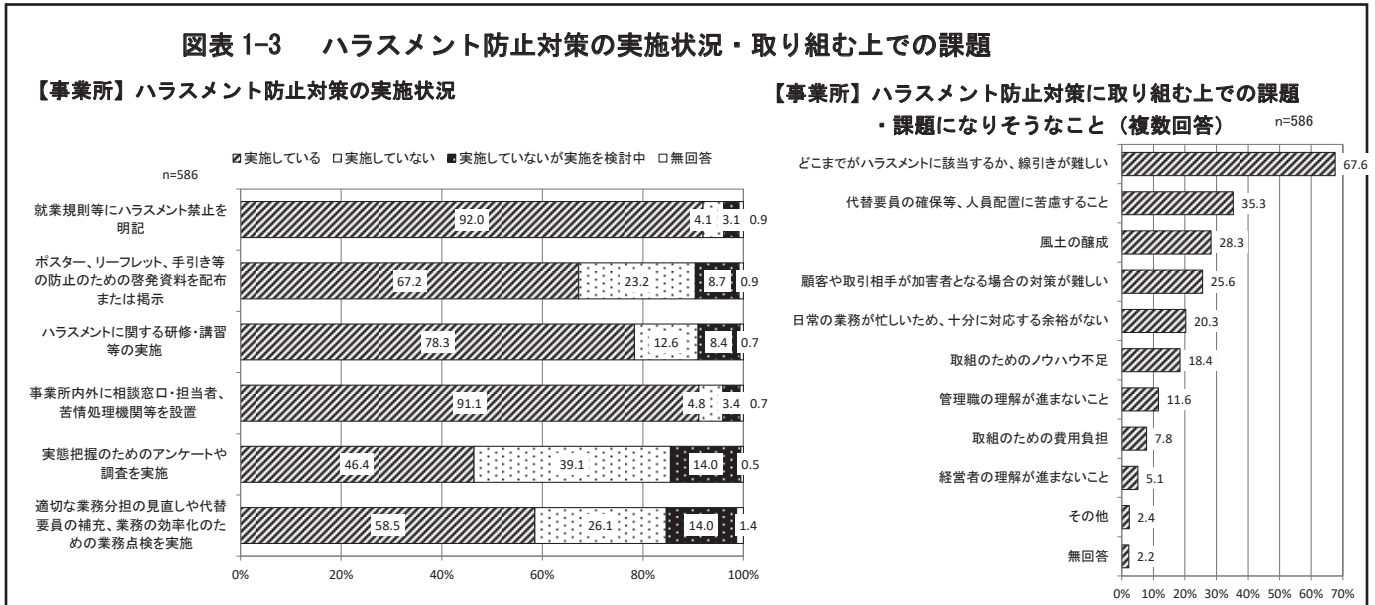


3 ハラスメント防止対策の実施状況・取り組む上での課題《事業所調査》

ハラスメント防止対策の実施状況については、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」と「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が9割以上。課題は、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が6割後半。

ハラスメント防止対策の実施状況については、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が92.0%で最も割合が高く、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」(91.1%)となっている。

ハラスメント防止対策に取り組む上での課題、又は課題になりそうなことは、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」(67.6%)で最も割合が高く、次いで「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」(35.3%)となっている。(図表 1-3)



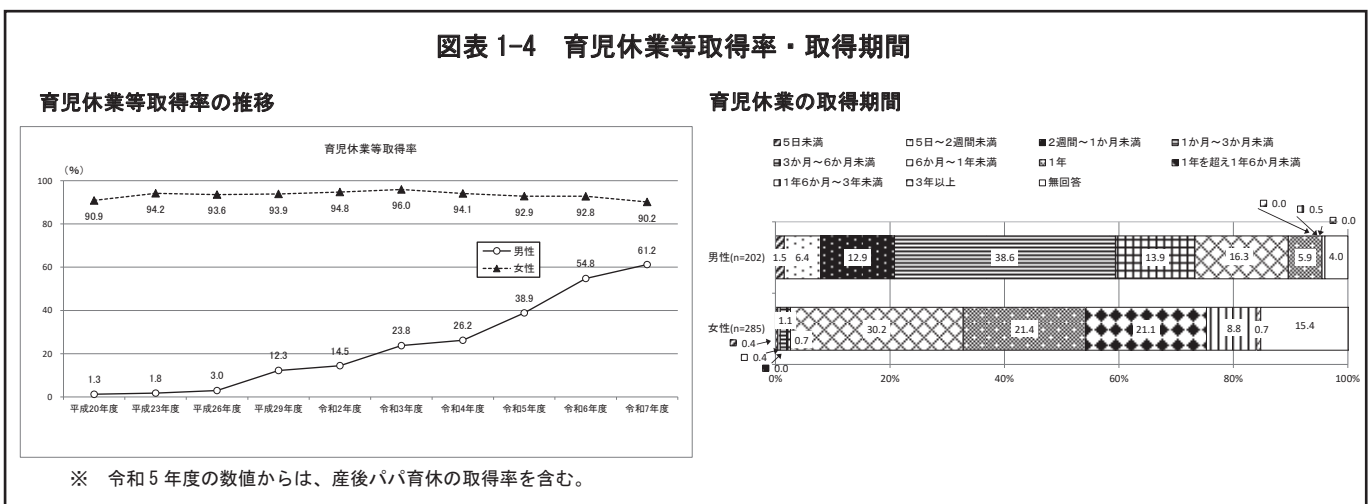
4 育児休業等取得率・取得期間《事業所調査》

育児休業等取得率は、男性61.2%、女性90.2%と男女間の差は縮小傾向にあるものの、女性の取得率のほうが高い。また、育児休業取得期間は男性のほうが短い傾向にある

育児休業等取得率は、男性61.2%、女性90.2%であり、男性の取得率は、前年度調査(54.8%)から6.4ポイント上昇した。一方、女性の取得率は、前年度調査(92.8%)から2.6ポイント減少した。

育児休業の取得期間は、男性では「1か月～3か月未満」(38.6%)が最も多く、次いで「6か月～1年未満」(16.3%)となっている。女性では「6か月～1年未満」(30.2%)が最も多く、次いで「1年」(21.4%)となっている。(図表 1-4)

※「育児休業等取得率」には、産後パパ育休の取得率を含む。



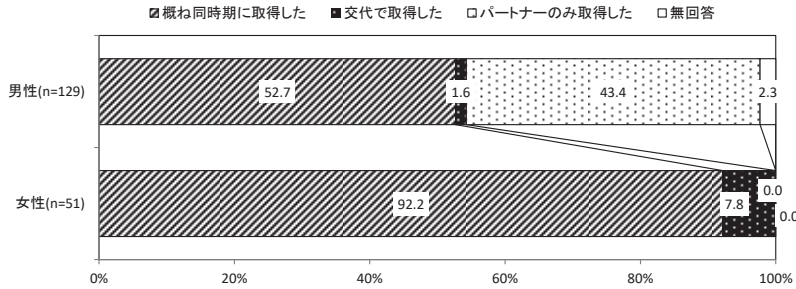
5 パートナーの育児休業等の取得状況および取得期間《従業員調査》

パートナーと概ね同時期に育児休業等を取得する割合が高く、男性のパートナーのほうが取得期間が長い傾向にある

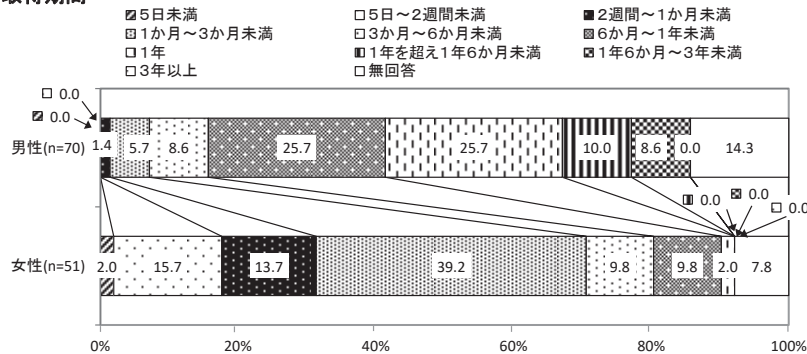
パートナーは育児休業等をどのように取得したかについては、「概ね同時期に取得した」（男性 52.7%、女性 92.2%）が最も割合が高い。概ね同時期に取得した、または交代で取得した従業員が回答した「パートナーの育児休業等取得期間」については、男性は「6か月～1年未満」と「1年」が25.7%と最も割合が高く、女性は「1か月～3か月未満」が39.2%と最も高い。（図表 1-5）

図表 1-5 パートナーの育児休業等の取得状況および取得期間

パートナーの育児休業等の取得状況



パートナーの育児休業等の取得期間

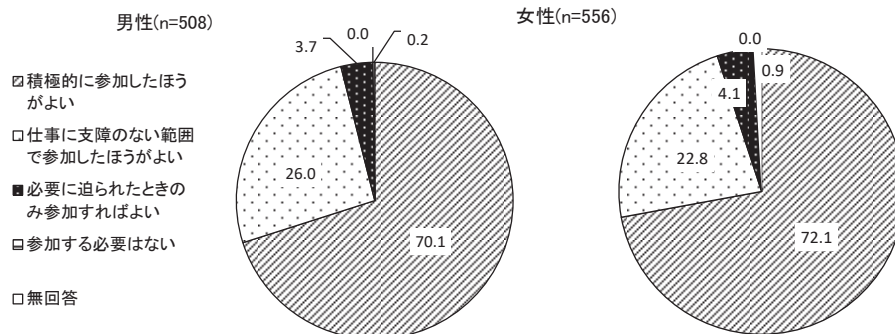


6 男性が育児に参加することについての考え 《従業員調査》

9割以上の従業員が「男性が育児に参加したほうがよい」と考えている

男性が育児に参加することについて、男性従業員、女性従業員ともに「積極的に参加したほうがよい」（男性 70.1%、女性 72.1%）との回答が7割を超え、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」（男性 26.0%、女性 22.8%）との合計は9割以上となる。（図表 1-6）

図表 1-6 男性が育児に参加することについての考え (%)



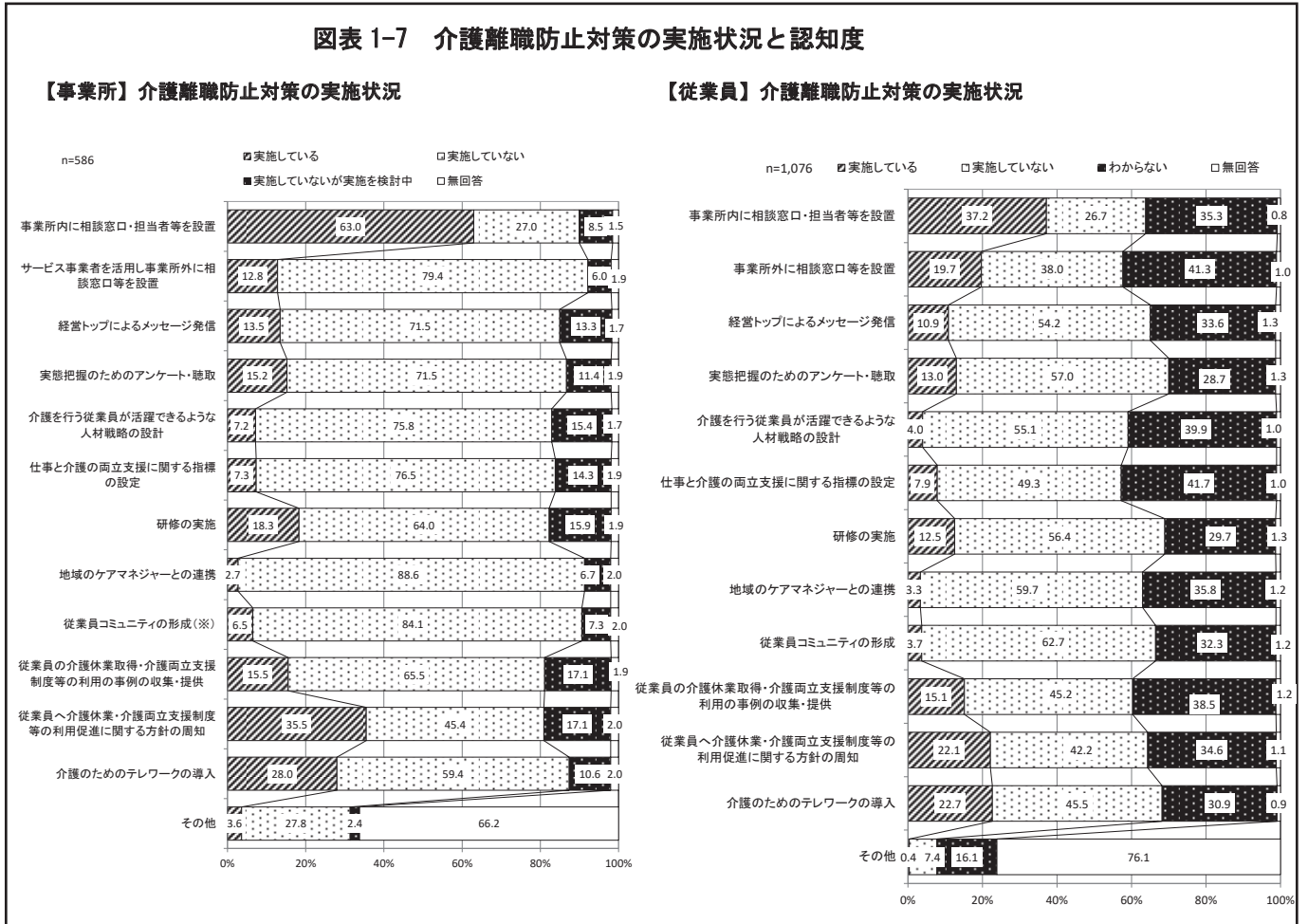
7 介護離職防止対策の実施状況と認知度 《事業所調査》《従業員調査》

実施している取組は「事業所内に相談窓口・担当者等を設置」が最も多い。整備状況に対する従業員の認知度は全般的に低い

介護離職防止措置について、事業所においては、実施している取組のうち「事業所内に相談窓口・担当者等を設置」(63.0%)が最も割合が高くなっている。

また、整備状況に関する従業員の認知度については、「その他」を除く12項目とも「わからない」が2割後半を超えており、特に「事業所外に相談窓口等を設置」、「仕事と介護の両立支援に関する指標の設定」は4割以上が「わからない」と回答している。(図表1-7)

図表1-7 介護離職防止対策の実施状況と認知度

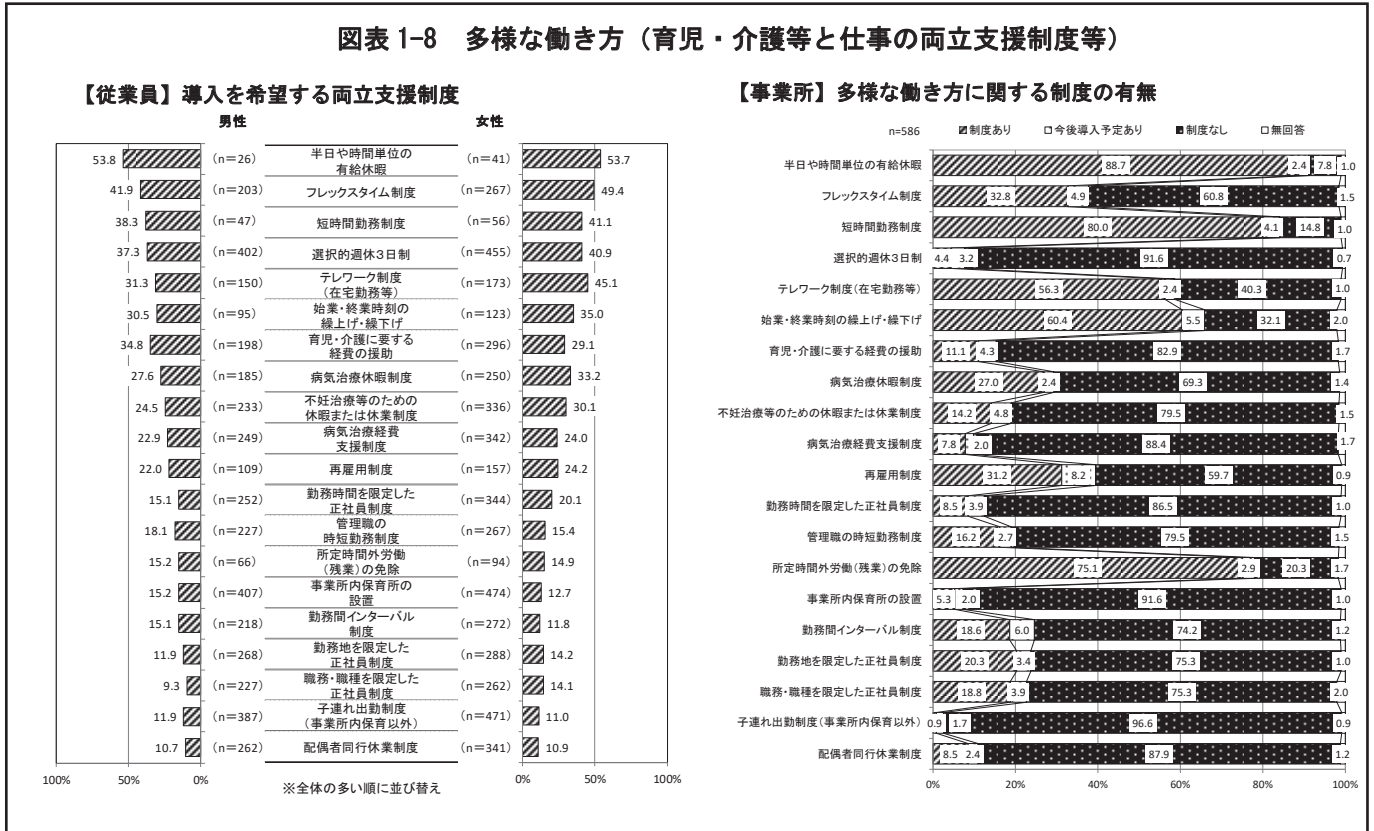


8 多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等） 《事業所調査》《従業員調査》

整備されていない両立支援制度のうち、従業員が導入を希望する制度は「半日や時間単位の有給休暇」や「フレックスタイム制度」の割合が高い。事業所の「フレックスタイム制度」の整備状況は3割程度

整備されていない両立支援制度のうち、従業員が導入を希望する制度は「半日や時間単位の有給休暇」（男性 53.8%、女性 53.7%）、「フレックスタイム制度」（男性 41.9%、女性 49.4%）、「短時間勤務制度」（男性 38.3%、女性 41.1%）の順で割合が高い。これらについて、事業所における導入状況では、「半日や時間単位の有給休暇」（88.7%）、「フレックスタイム制度」（32.8%）、「短時間勤務制度」（80.0%）となっている。（図表 1-8）

図表 1-8 多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等）



9 女性活躍推進法における行動計画の策定状況 《事業所調査》

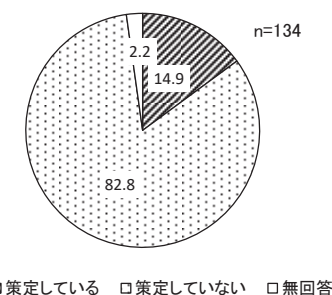
努力義務化されている100人以下の事業所のうち、行動計画を「策定していない」事業所は8割前半、策定していない理由は「すでに女性が活躍しやすい環境にあるため」と「法的に義務付けられていないため」が3割を超える

女性活躍推進法に基づく行動計画について、努力義務化されている100人以下の事業所においては、「策定していない」が82.8%であり、行動計画を策定していない理由については、「すでに女性が活躍しやすい環境にあるため」が37.8%で最も割合が高く、次いで、「法的に義務付けられていないため」が36.0%となっている。（図表 1-9）

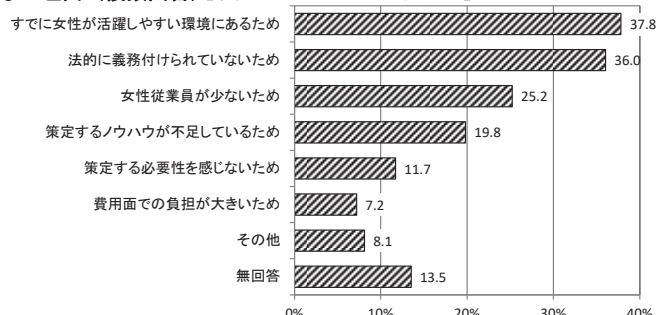
図表 1-9 女性活躍推進法に基づいた行動計画の策定 (常時雇用する労働者数 100 人以下の事業所)

策定状況

【規模別 (30~100 人の事業所)】



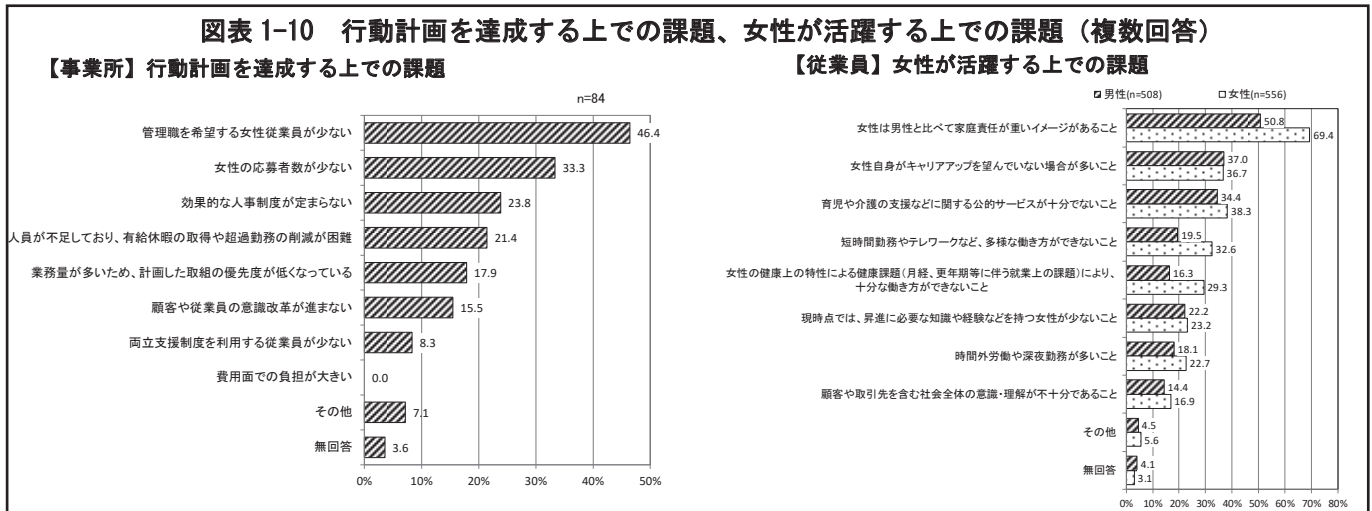
策定していない理由 (複数回答) 【規模別 (30~100 人の事業所)】 n=111



10 行動計画を達成する上での課題、女性が活躍する上での課題《事業所調査》《従業員調査》

行動計画を達成する上での事業所の課題は「管理職を希望する女性従業員が少ない」が4割半ば、女性が活躍する上で従業員が感じている課題は「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」が5割以上と最も割合が高く、特に女性は7割弱となっている

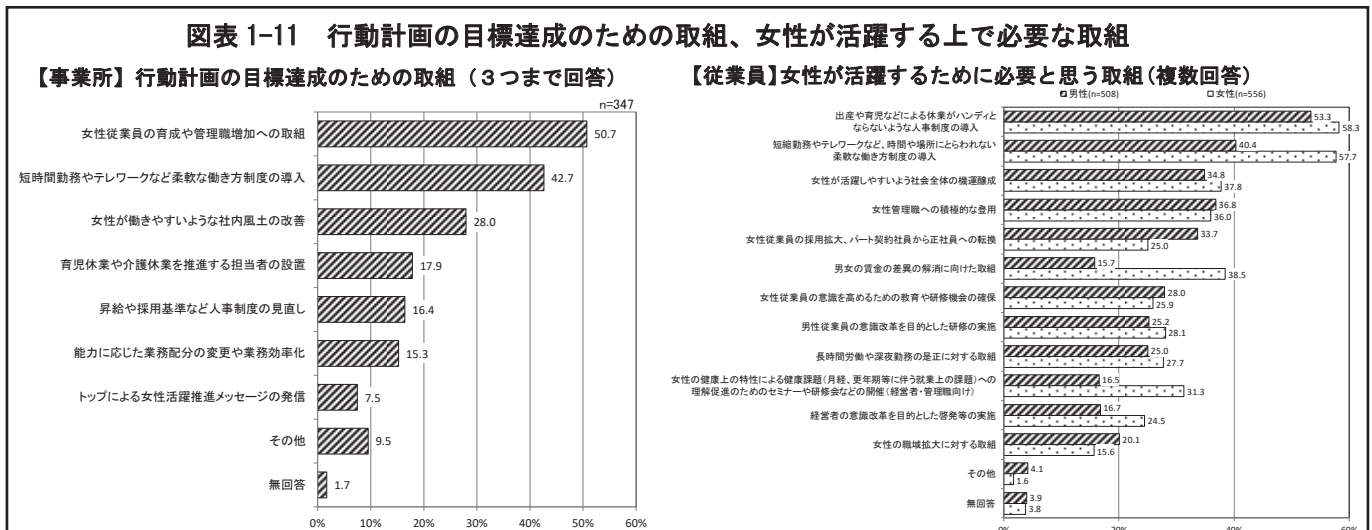
策定した行動計画の目標を達成できていない事業所のうち、達成する上での課題については、「管理職を希望する女性従業員が少ない」が46.4%で最も割合が高く、次いで、「女性の応募者数が少ない」が33.3%、「効果的な人事制度が定まらない」が23.8%となっている。また、女性が活躍する上で従業員が感じている課題については、「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」（男性50.8%、女性69.4%）が最も割合が高く、次いで、「女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多いこと」（男性37.0%、女性36.7%）となっている。また、「効果的な人事制度が定まらない」が23.8%となっている。また、女性が活躍する上で従業員が感じている課題については、「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」（男性50.8%、女性69.4%）が最も割合が高く、次いで、「女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多いこと」（男性37.0%、女性36.7%）となっている。（図表1-10）



11 行動計画の目標達成のための取組、女性が活躍する上で必要な取組《事業所調査》《従業員調査》

事業所が行動計画の目標達成のためにしている取組は「女性従業員の育成や管理職増加への取組」が約5割、従業員が必要だと思う取組は「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」が男女ともに5割以上と最も多い

行動計画を策定した事業所のうち、目標達成のために実施した取組は、「女性従業員の育成や管理職増加への取組」が50.7%で最も割合が高く、次いで、「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」が42.7%、「女性が働きやすいような社内風土の改善」が28.0%となっている。従業員が必要だと思う取組は、男女ともに「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」（男性53.3%、女性58.3%）が最も割合が高く、次いで、「短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入」（男性40.4%、女性57.7%）となっている。（図表1-11）

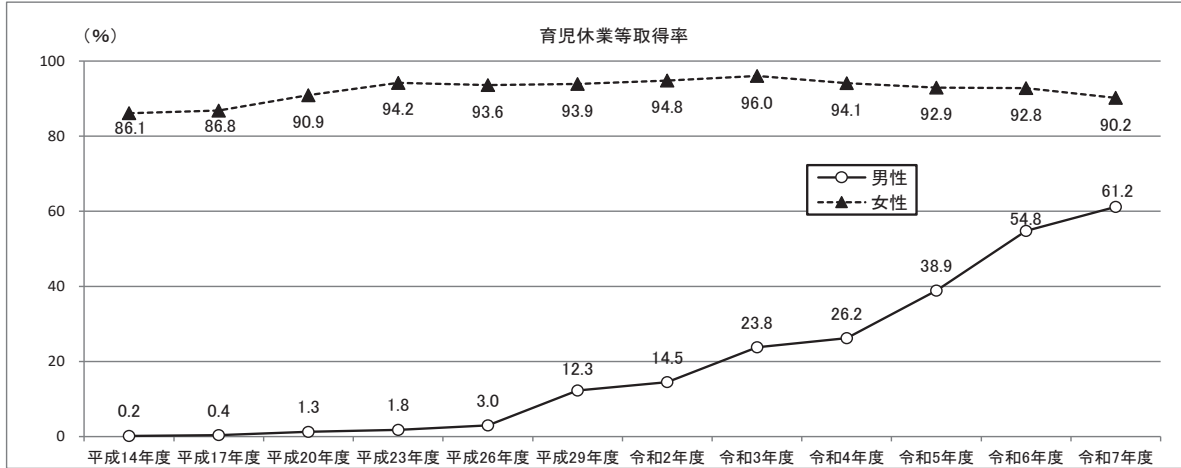


Ⅲ 関連項目の推移 ※令和2年度以前は3年ごとに集計

1 育児休業等取得率

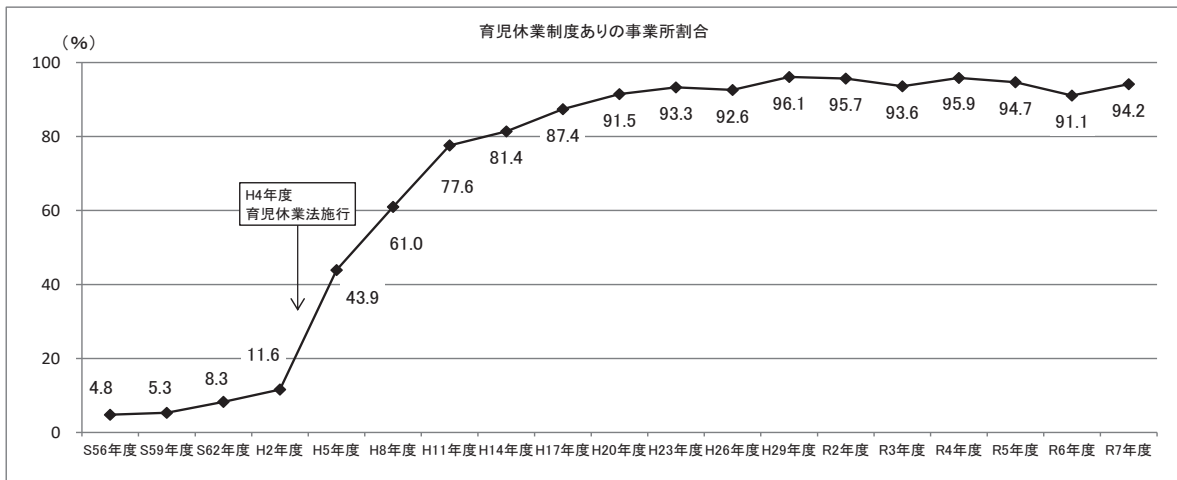
女性の育児休業等取得率は平成20年度以降9割台で推移し、令和7年度では前年度から2.6ポイント減少して90.2%となっている。一方、男性の育児休業等取得率は平成29年度に1割、令和3年度に2割を超え、令和7年度は前年度から6.4ポイント増加し61.2%となっている。

※令和5年度の数値からは、産後パパ育休の取得率を含む。



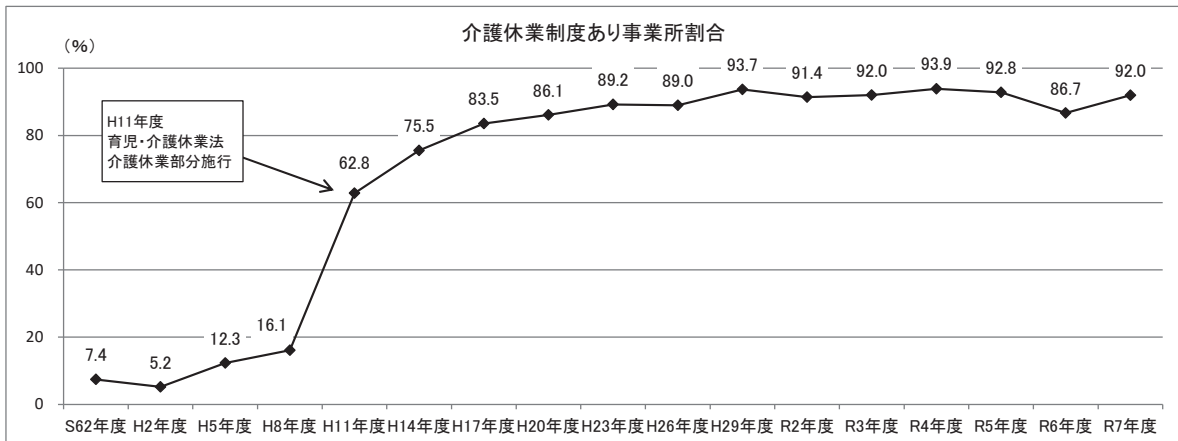
2 育児休業制度あり事業所割合

育児休業法が平成4年に施行されたため、平成5年度には制度を設ける事業所が急増し、平成20年度以降は9割台で推移している。



3 介護休業制度あり事業所割合

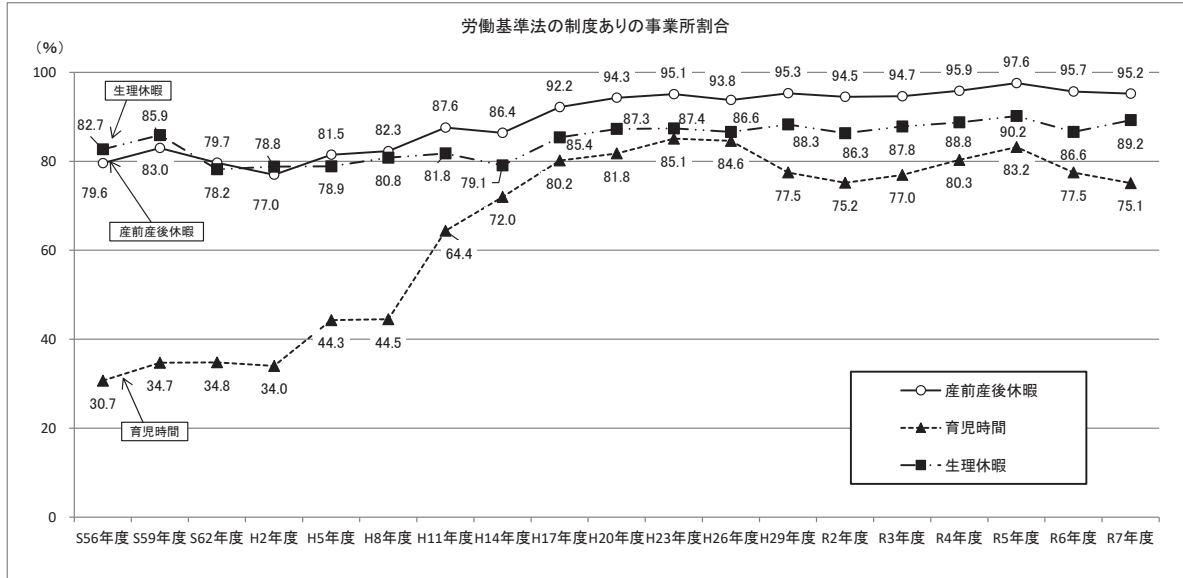
育児・介護休業法の介護休業部分が平成11年に施行されたため、平成11年度以降制度を設ける事業所が急増し、平成17年度以降、8割を超えて推移している。



4 母性保護制度

(1) 労働基準法の制度ありの事業所割合

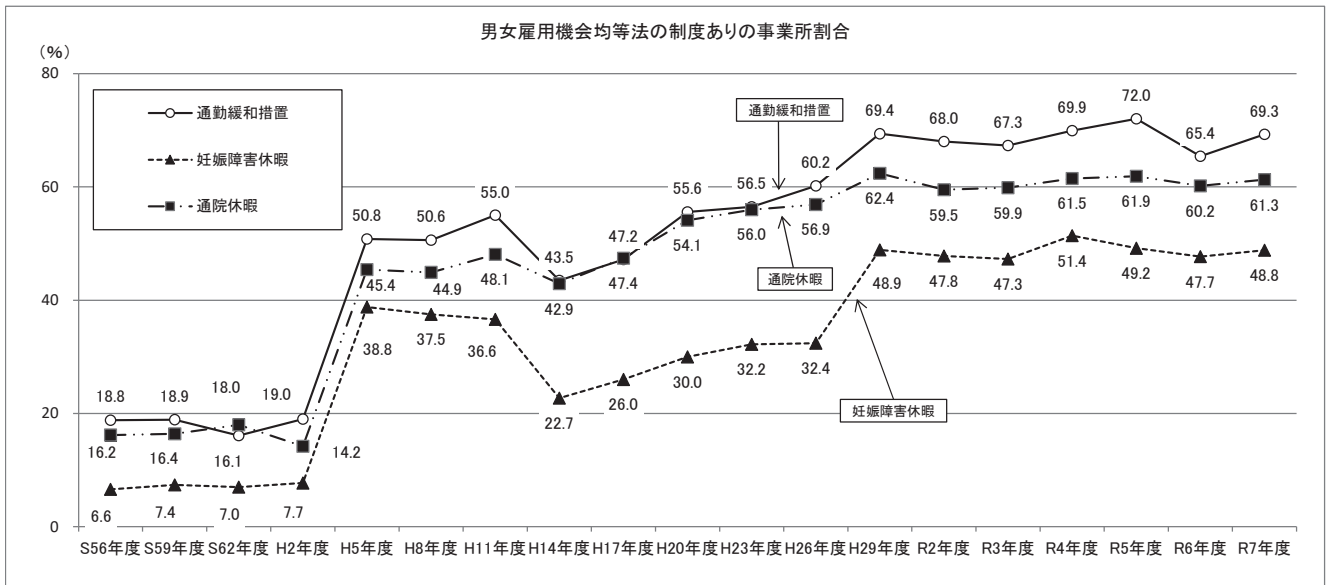
平成20年度以降、産前産後休暇制度は9割半ば～後半、生理休暇制度は8割後半～約9割で推移しており、令和7年度には産前産後休暇制度は95.2%、生理休暇制度は89.2%となっている。また、育児時間制度は、令和2年度から令和5年度まで増加傾向にあったが、令和7年度は75.1%となり令和6年度に続き減少している。



(2) 男女雇用機会均等法の制度ありの事業所割合

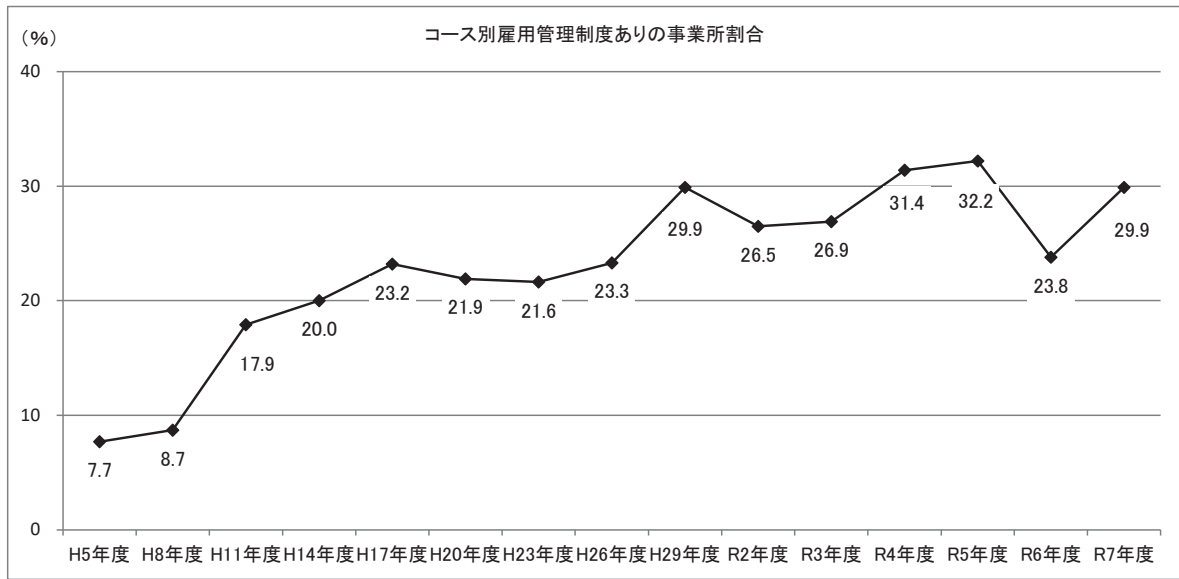
通院休暇、通勤緩和措置、妊娠障害休暇ともに、平成14年度に減るが、平成17年度から平成29年度にかけては増加傾向が続いていた。令和7年度は通勤緩和措置69.3%、通院休暇61.3%、妊娠障害休暇48.8%で、いずれも平成29年度以降はほぼ横ばいで推移している。

※平成5年度～平成11年度では、「制度の有無（慣行も含む）」としたため割合が多く、平成14年度以降は慣行を含まず「制度の有無」をたずねたため、一時的に割合が小さくなっている。



5 コース別雇用管理制度ありの事業所割合

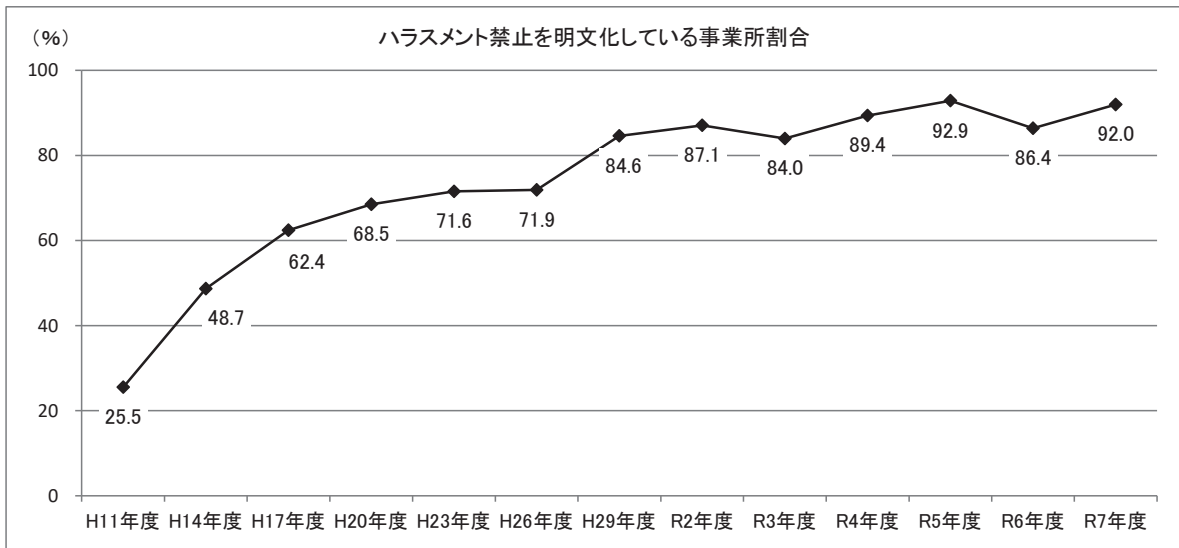
コース別雇用管理制度を設ける事業所は令和6年度で減少したが、令和7年度は29.9%と前年度から6.1ポイント増加した。



6 就業規則等へのハラスメント禁止の明文化

平成11年の改正男女雇用機会均等法にセクシュアルハラスメント防止が規定されて以降、就業規則等にハラスメント禁止を明文化する事業所は増えてきており、平成17年度に6割を超え、令和7年度では92.0%となっている。

※平成23年度まではセクシュアルハラスメントについて、平成26年度以降はセクシュアルハラスメントに限定せず、職場のハラスメント全般についてたずねている。



IV 雇用管理等基本項目の推移

※原則として、割合（％）で表示

項目		令和7年度	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	平成29年度	平成26年度	平成23年度	平成20年度	平成17年度	平成14年度	平成11年度	平成8年度	平成5年度	平成2年度	昭和62年度	昭和59年度	昭和56年度	
標本数		586	610	622	605	673	713	703	794	855	936	796	1,222	1,290	1,475	2,326	1,150	1,000	981	1,102	
属性・女性	女性労働者比率(常用労働者)※1	38.8	41.9	36.5	39.8	39.7	40.2	39.5	33.9	36.9	38.0	30.7	31.1	27.2	31.5	27.9	29.0	25.8	26.3	23.9	
	女性正社員比率	64.0	54.2	48.8	52.3	52.9	46.3	48.7	48.1	51.7	45.5	44.3	65.5	-	-	-	-	-	-	-	
	平均年齢(歳)	42.8	42.2	41.5	41.7	41.8	41.5	40.2	40.4	38.7	36.9	36.6	35.6	32.5	35.9	33.9	32.2	32.7	28.9	28.0	
	平均勤続年数	9.8	9.6	9.2	9.5	9.3	9.3	8.9	9.3	8.7	7.7	8.6	7.9	7.5	8.1	6.2	6.2	6.1	5.7	-	
雇用管理	女性を採用した企業の割合※2	83.4	82.0	83.4	84.6	93.7	85.8	89.3	83.1	80.3	87.7	77.7	78.5	67.7	-	-	-	-	-	-	
	課長以上に占める女性の割合	15.7	15.2	10.6	11.9	10.9	9.8	8.6	6.4	6.6	5.1	3.4	3.0	2.7	4.3	3.8	2.6	3.5	2.0	1.5	
	再雇用制度あり	31.2	31.0	32.0	31.6	30.3	32.1	-	16.8	39.3	10.8	-	5.1	3.3	3.9	4.5	4.0	3.7	1.9	1.2	
	コース別雇用管理制度あり	29.9	23.8	32.2	31.4	26.9	26.5	29.9	23.3	21.6	21.9	23.2	20.0	17.9	8.7	7.7	-	-	-	-	
	就業規則等にセクシュアルハラスメント禁止を明文化※3	92.0	86.4	92.9	89.4	84.0	87.1	84.6	71.9	71.6	68.5	62.4	48.7	25.5	-	-	-	-	-	-	
母性保護	生理休暇あり	89.2	86.6	90.2	88.8	87.8	86.3	88.3	86.6	87.4	87.3	85.4	79.1	81.8	80.8	78.9	78.8	78.2	85.9	82.7	
	産前産後休暇	制度あり	95.2	95.7	97.6	95.9	94.7	94.5	95.3	93.8	95.1	94.3	92.2	86.4	87.6	82.3	81.5	77.0	79.7	83.0	79.6
		賃金有給	26.3	25.5	30.4	31.6	24.1	29.5	31.8	32.5	33.0	30.7	38.1	34.8	34.3	38.0	38.0	48.2	47.8	45.8	40.3
	通院休暇制度あり	61.3	60.2	61.9	61.5	59.9	59.5	62.4	56.9	56.0	54.1	47.4	42.9	48.1	44.9	45.4	14.2	18.0	16.4	16.2	
	通勤緩和措置あり	69.3	65.4	72.0	69.9	67.3	68.0	69.4	60.2	56.5	55.6	47.2	43.5	55.0	50.6	50.8	19.0	16.1	18.9	18.8	
	妊娠障害休暇あり	48.8	47.7	49.2	51.4	47.3	47.8	48.9	32.4	32.2	30.0	26.0	22.7	36.6	37.5	38.8	7.7	7.0	7.4	6.6	
	育児時間あり	75.1	77.5	83.3	80.3	77.0	75.2	77.5	84.6	85.1	81.8	80.2	72.0	64.4	44.5	44.3	34.0	34.8	34.7	30.7	
育児・介護休業	育児休業制度あり	94.2	91.1	94.7	95.9	93.6	95.7	96.1	92.6	93.3	91.5	87.4	81.4	77.6	61.0	43.9	11.6	8.3	5.3	4.8	
	介護休業制度あり	92.0	86.7	92.8	93.9	92.0	91.4	93.7	89.0	89.2	86.1	83.5	75.5	62.8	16.1	12.3	5.2	7.4	-	-	
	育児休業等取得率※4	男	61.2	54.8	38.9	26.2	23.8	14.5	12.3	3.0	1.8	1.3	0.4	0.2	-	-	-	-	-	-	
		女	90.2	92.8	92.9	94.1	96.0	94.8	93.9	93.6	94.2	90.9	86.8	86.1	-	-	-	-	-	-	
	短時間勤務制度あり	80.0	68.4	78.6	80.2	78.0	61.6	-	73.9	51.5	65.8	61.9	47.2	9.4	-	-	-	-	-	-	
子の看護等休暇制度あり	86.5	80.8	87.0	87.1	84.8	83.6	86.5	78.5	72.4	64.4	72.2	6.1	-	-	-	-	-	-	-		

(注)

- ※1 昭和56年度・59年度は、都内事業所の人数、昭和62年度以降は、回答事業所のみの人数をベースとする比率である。なお、平成14年度は事業所規模の人数をベースとしている。
- ※2 新規学卒者（高等学校卒を含む）を採用した事業所をベースとしている。
- ※3 平成23年度まではセクシュアルハラスメントについて、平成26年度以降は、セクシュアルハラスメントに限定せず、職場のハラスメント全般についてたずねている。
- ※4 令和5年度の数値からは、産後パパ育休の取得率を含む。

(参考) 関係法律の主な改正経過

昭和61年男女雇用機会均等法施行
 平成4年育児休業法施行
 平成7年育児・介護休業法施行（名称変更、介護休業の目的の追加等）
 平成11年改正育児・介護休業法施行（介護休業部分の義務化（施行）等）
 平成11年改正男女雇用機会均等法施行（募集、採用、配置、昇進等における均等取扱いの義務化、セクシュアルハラスメント規定等）
 平成14年改正育児・介護休業法施行（勤務時間短縮等の措置義務の対象となる子の年齢引上げ、子の看護休暇努力義務等）
 平成17年改正育児・介護休業法施行（子の看護休暇義務化等）
 平成19年改正男女雇用機会均等法施行（性別を理由とする差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、過剰の創設等）
 平成22年改正育児・介護休業法施行（短時間勤務制度・所定外労働の免除の義務化、子の看護休暇制度の拡充、パパ・ママ育休プラス、労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止、介護休暇制度の新設等）
 平成24年改正育児・介護休業法全面施行（短時間勤務制度・所定外労働の免除の義務化、介護休暇制度の導入等）
 平成26年改正男女雇用機会均等法施行（募集、採用、昇進、職種の変更における間接差別の拡大等）
 平成29年改正育児・介護休業法施行（有期契約労働者の育児休業等の取得要件緩和、育児休業等の対象となる子の範囲拡大、育児休業2歳までの再延長、介護休業の分割取得、子の看護休暇及び介護休暇の半日取得等）
 令和3年改正育児・介護休業法施行（子の看護休暇及び介護休暇の時間単位取得）
 令和4年改正育児・介護休業法施行（男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の仕組み創設等）
 令和5年改正育児・介護休業法施行（育児休業取得状況の公表の義務化）
 令和7年改正育児・介護休業法施行（育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化等）
 令和8年（予定）改正労働施策総合推進法、改正男女雇用機会均等法（カスタマーハラスメント対策の義務化、求職者等に対するセクハラ対策の義務化等）