

平成 28 年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書 (調査の概要とポイント)

「多様な働き方への取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」

東京都では、東京都男女平等参画基本条例の規定に基づき、毎年、雇用状況に関する調査を実施し、広く労使の方々にご利用いただくとともに、行政運営の参考として活用しています。

本調査では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法への対応等に加え、今年度は、多様な働き方への取組をテーマとし、企業における雇用管理の取組状況や従業員の意識等について調査しました。事業主や働く皆様にこの調査結果をご活用いただければ幸いです。

調査実施概要

1 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 社。

○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

2 調査方法

① 抽出方法・・・無作為抽出 ② 調査方法・・・郵送配布・郵送回収

3 調査実施期間

平成 28 年 9 月 1 日～平成 28 年 9 月 30 日

4 アンケート回収率

		サンプル数	有効回答数	有効回収率 (%)
事業所調査		2,500	749	30.0
従業員	全体	5,000	1,374	27.5
	男性	2,500	652	26.1
	女性	2,500	721	28.8

※従業員調査の全体には、性別無回答 1 人を含む。

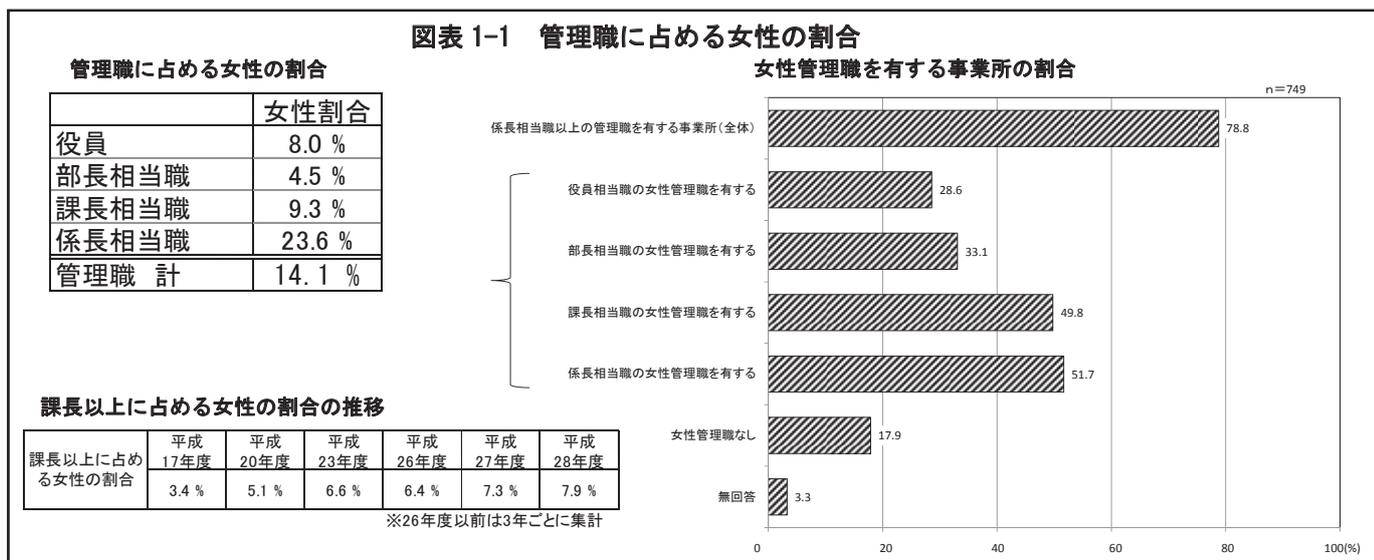


1 女性管理職《事業所調査》 管理職に占める女性の割合は1割半ばにとどまる

管理職に占める女性の割合は全体で14.1%であり、前年度調査(12.1%)に比べてわずかに上昇したが、最も割合の高い「係長相当職」をみても23.6%にとどまる。女性管理職を有する事業所の割合をみると、全体の78.8%の事業所に係長以上の女性管理職がいる一方で、「女性管理職なし」の事業所は17.9%となっている。

なお、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」も管理職に含めている。

また、課長以上の管理職に占める女性の割合は、27年度と比べてほぼ横ばいとなっている。

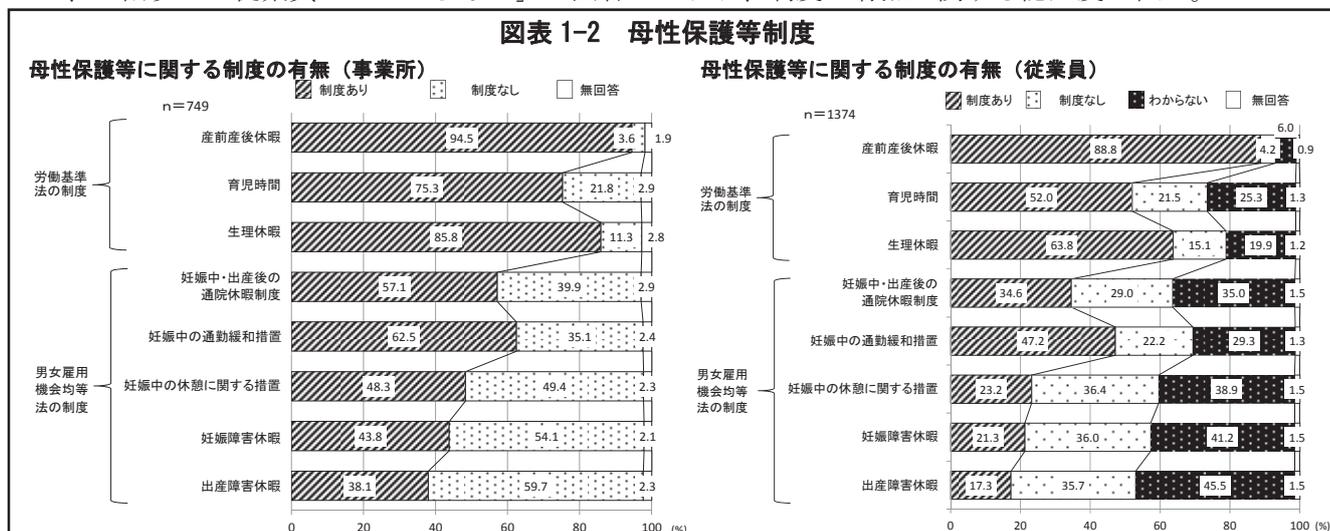


2 母性保護等に関する制度の有無と認知度《事業所調査》《従業員調査》

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、全体的に従業員の認知度は低い。

母性保護制度の有無を事業所にたずねたところ、労基法で定められた3項目については、「制度あり」の割合が7～9割と高いが、均等法で定められた5項目については、「制度あり」の割合が3～6割台にとどまる。

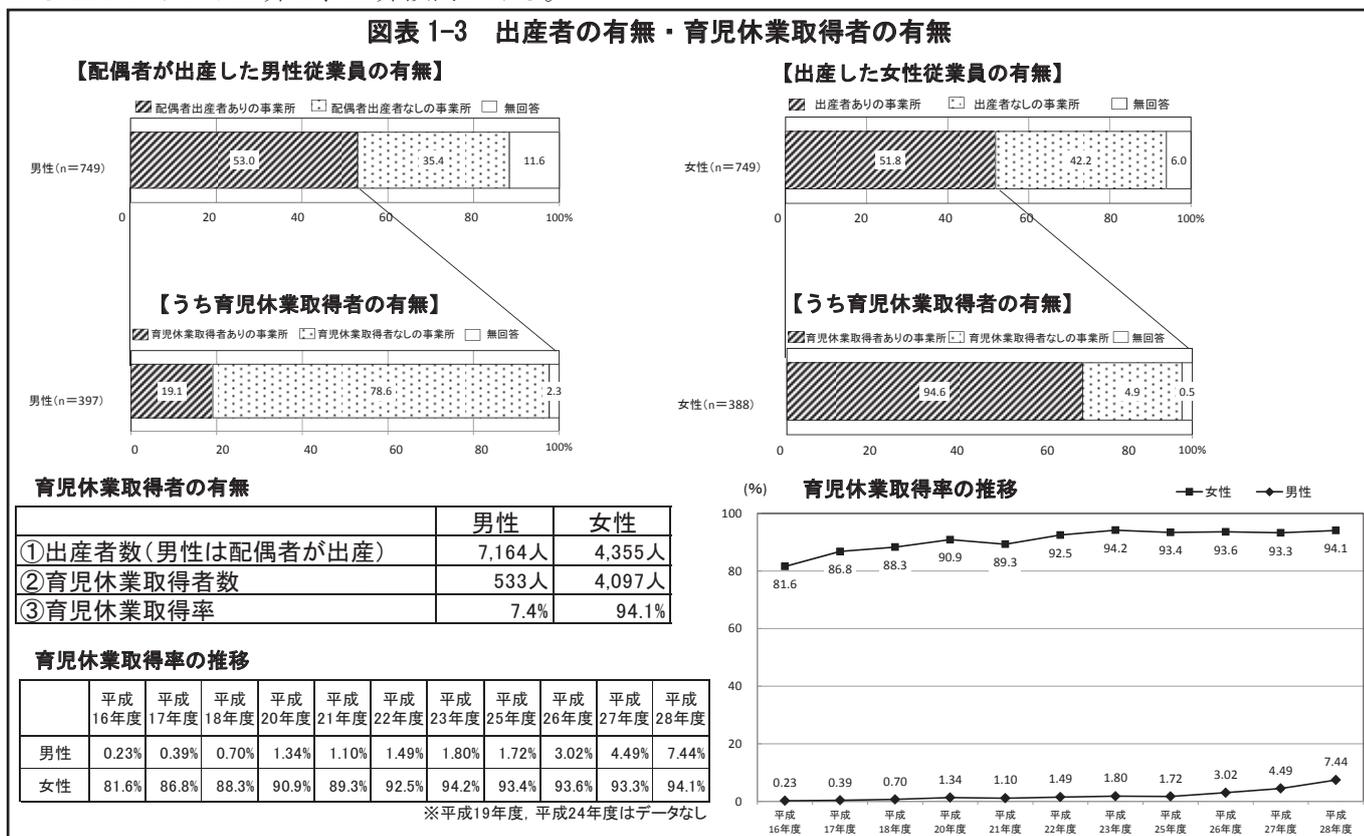
また、従業員の認知度については、均等法の5項目のうち「妊娠中の通勤緩和措置」以外の4項目について、3割以上の従業員が「わからない」と回答しており、制度の有無に関する認知度が低い。



3 育児休業取得者の有無 《事業所調査》

育児休業取得率：男性 7.4%、女性 94.1%。男性の育児休業取得率が上昇傾向。

過去1年間(平成27年4月1日～平成28年3月31日)に配偶者が出産した男性がいた事業所は53.0%、出産した女性がいた事業所は51.8%で、そのうち育児休業取得者がいた事業所は男性19.1%、女性94.6%である。育児休業取得率は男性7.4%、女性94.1%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査(4.5%)から2.9ポイント上昇し、上昇傾向にある。

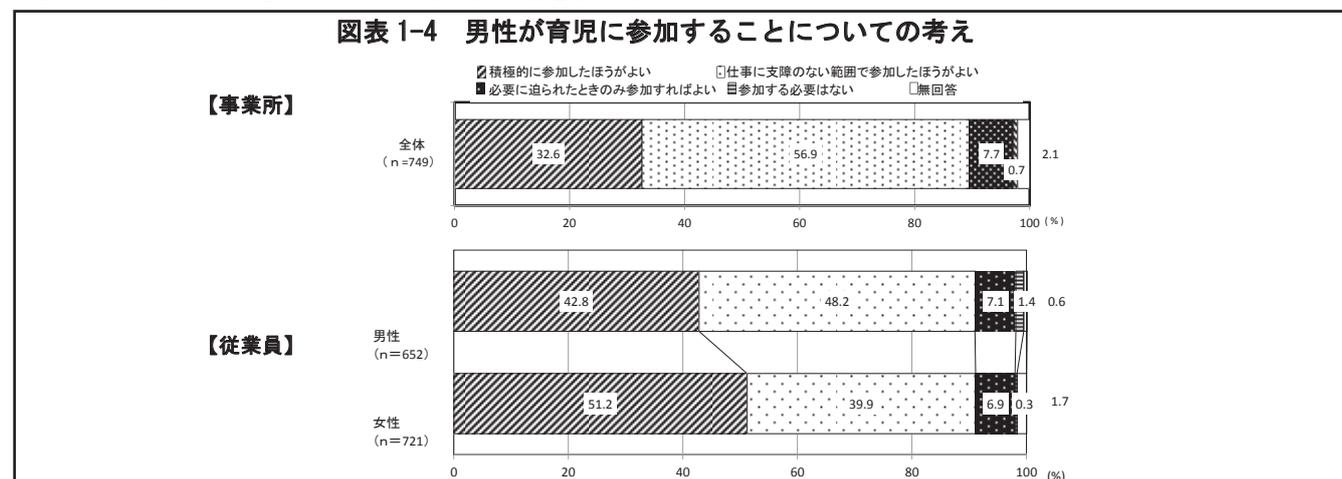


4 男性が育児に参加することについての考え 《事業所調査》《従業員調査》

約9割の事業所、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、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」と回答した事業所は56.9%、「積極的に参加したほうがよい」は32.6%で、約9割が「男性が育児に参加したほうがよい」と考えている。

また、男性従業員は「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(48.2%)、女性従業員は「積極的に参加したほうがよい」(51.2%)の回答が最も多い。

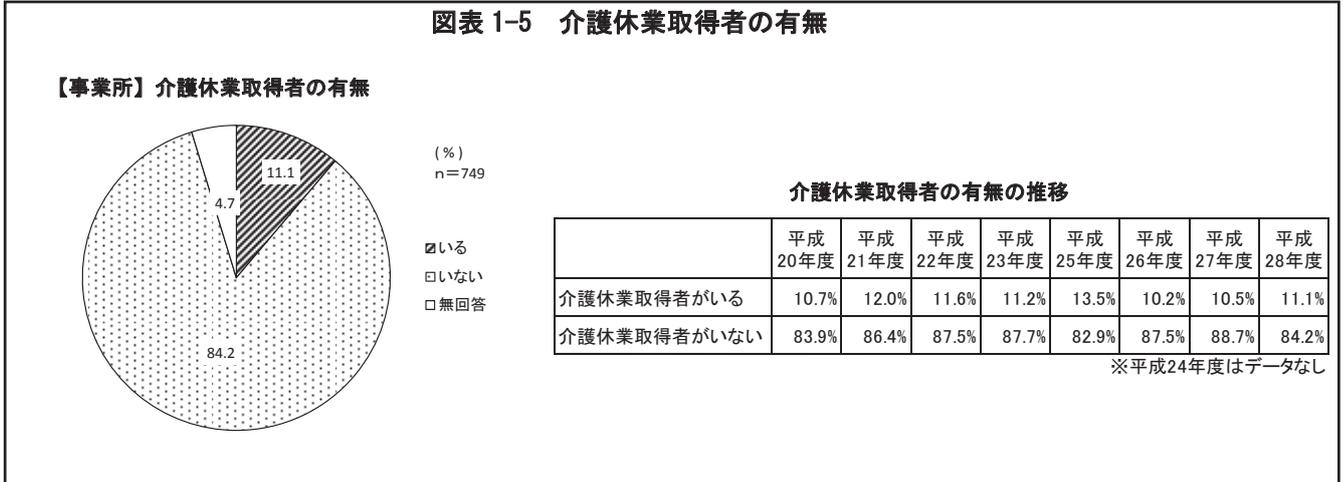


5 介護休業取得者の有無 《事業所調査》

介護休業取得者がいた事業所は約1割。過去8年間ほぼ同じ割合

過去1年間（平成27年4月1日～平成28年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は11.1%であり、介護休業取得者がいない事業所は84.2%である。推移をみると、介護休業取得者がいた事業所の割合は平成20年度以降10～13%台におさまり、過去8年間ほぼ同じ割合である。

図表 1-5 介護休業取得者の有無

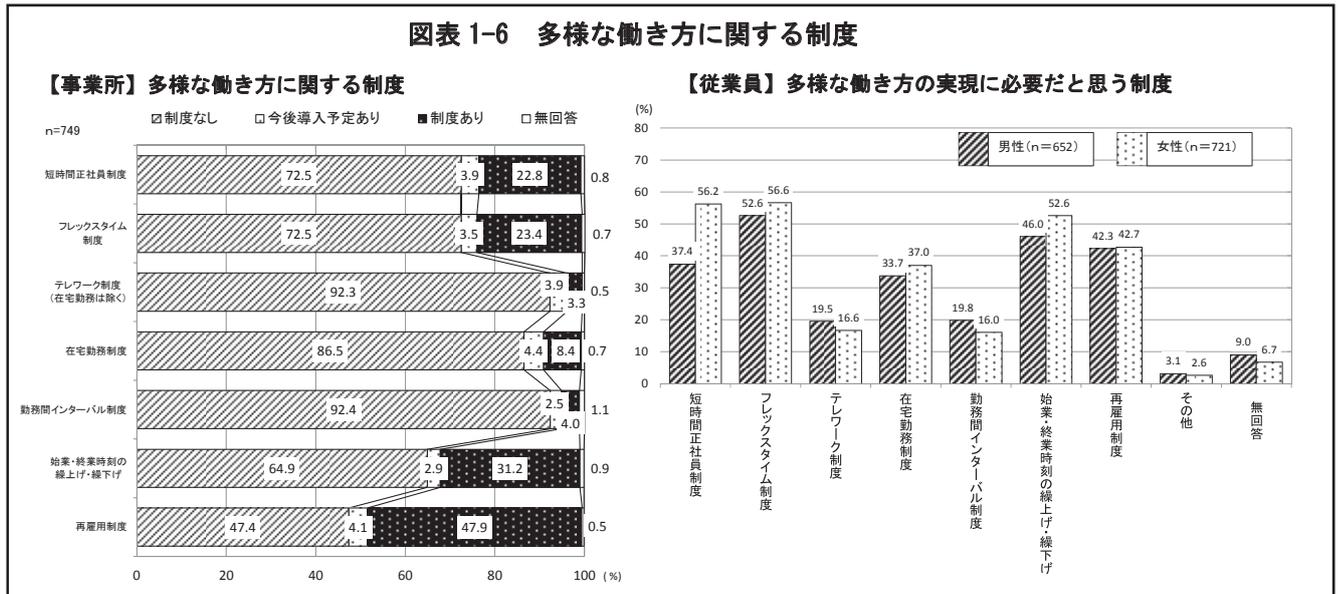


6 多様な働き方に関する制度 《事業所調査》《従業員調査》

従業員が最も必要とするのは「フレックスタイム制度」だが、制度を導入している事業所は23.4%にとどまる

多様な働き方に関する制度として、従業員が必要とする制度は、「フレックスタイム制度」（男性52.6%、女性56.6%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（男性46.0%、女性52.6%）、「短時間正社員制度」（男性37.4%、女性56.2%）の割合が高い。それに対し、制度を導入している事業所は、「フレックスタイム制度」が23.4%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は31.2%、「短時間正社員制度」は22.8%にとどまっている。

図表 1-6 多様な働き方に関する制度

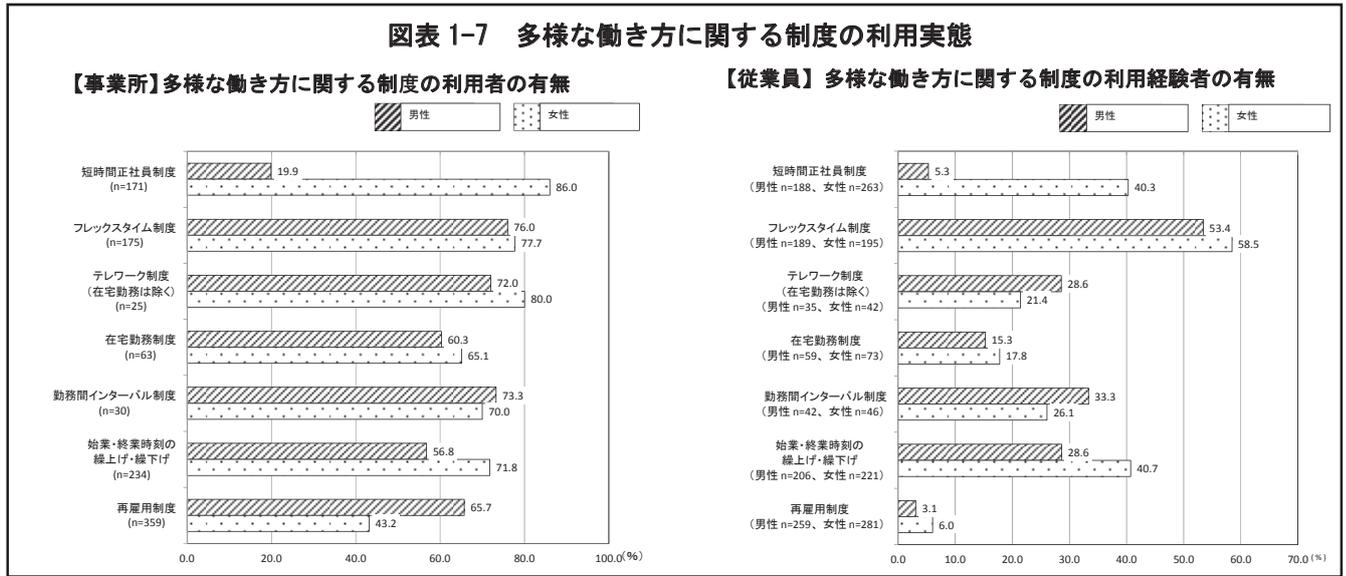


7 多様な働き方に関する制度の利用状況 《事業所調査》《従業員調査》

制度の利用者がいた事業所が6割以上。利用経験者の割合が最も高いのは「フレックスタイム制度」

「制度あり」と回答した事業所に、利用者の有無をたずねたところ、いずれの制度においても、6割以上の事業所で、男女いずれかの利用実績があった。

「制度あり」と回答した従業員に利用経験の有無をたずねたところ、利用経験者の割合が高いのは「フレックスタイム制度」(男性53.4%、女性58.5%)であり、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(男性28.6%、女性40.7%)となっている。「短時間正社員制度」の利用経験者の割合は、男性5.3%に対し、女性40.3%であり、男女差が大きい。

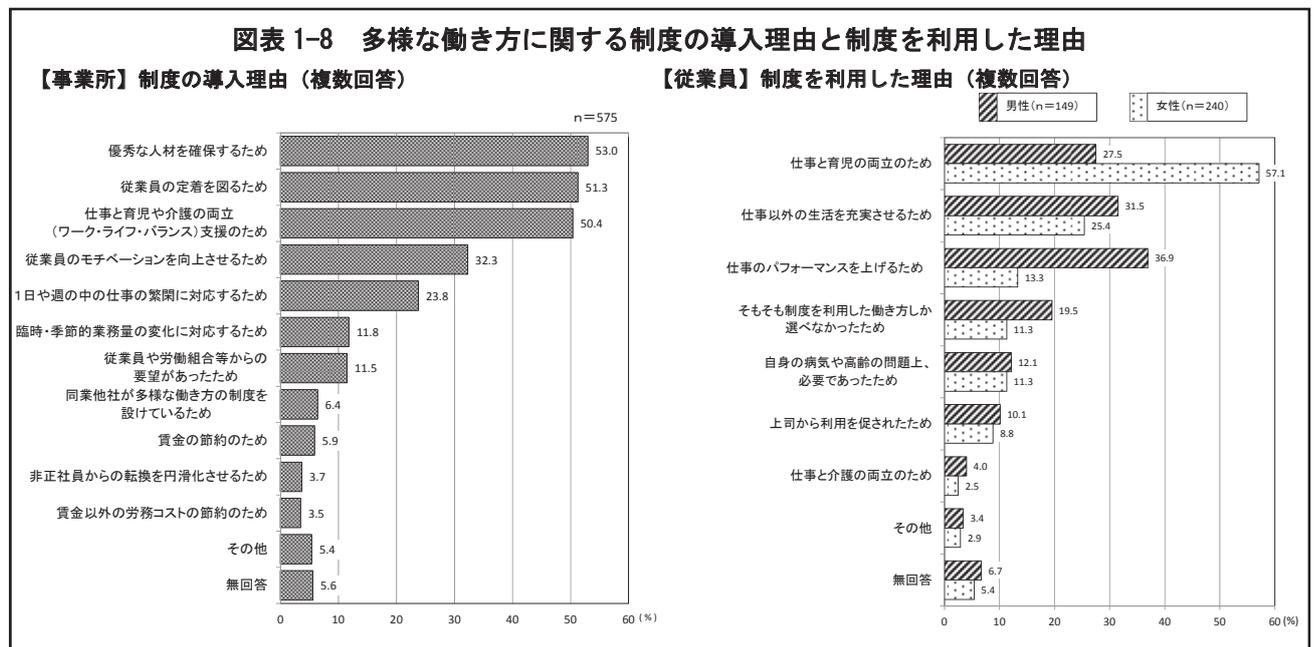


8 多様な働き方に関する制度の導入理由と制度を利用した理由 《事業所調査》《従業員調査》

制度を利用した理由、男性は「仕事のパフォーマンスを上げるため」、女性は「仕事と育児の両立のため」

事業所が制度を導入した理由は「優秀な人材を確保するため」(53.0%)が最も高く、次いで「従業員の定着を図るため」(51.3%)、「仕事と育児や介護の両立支援のため」(50.4%)となっている。

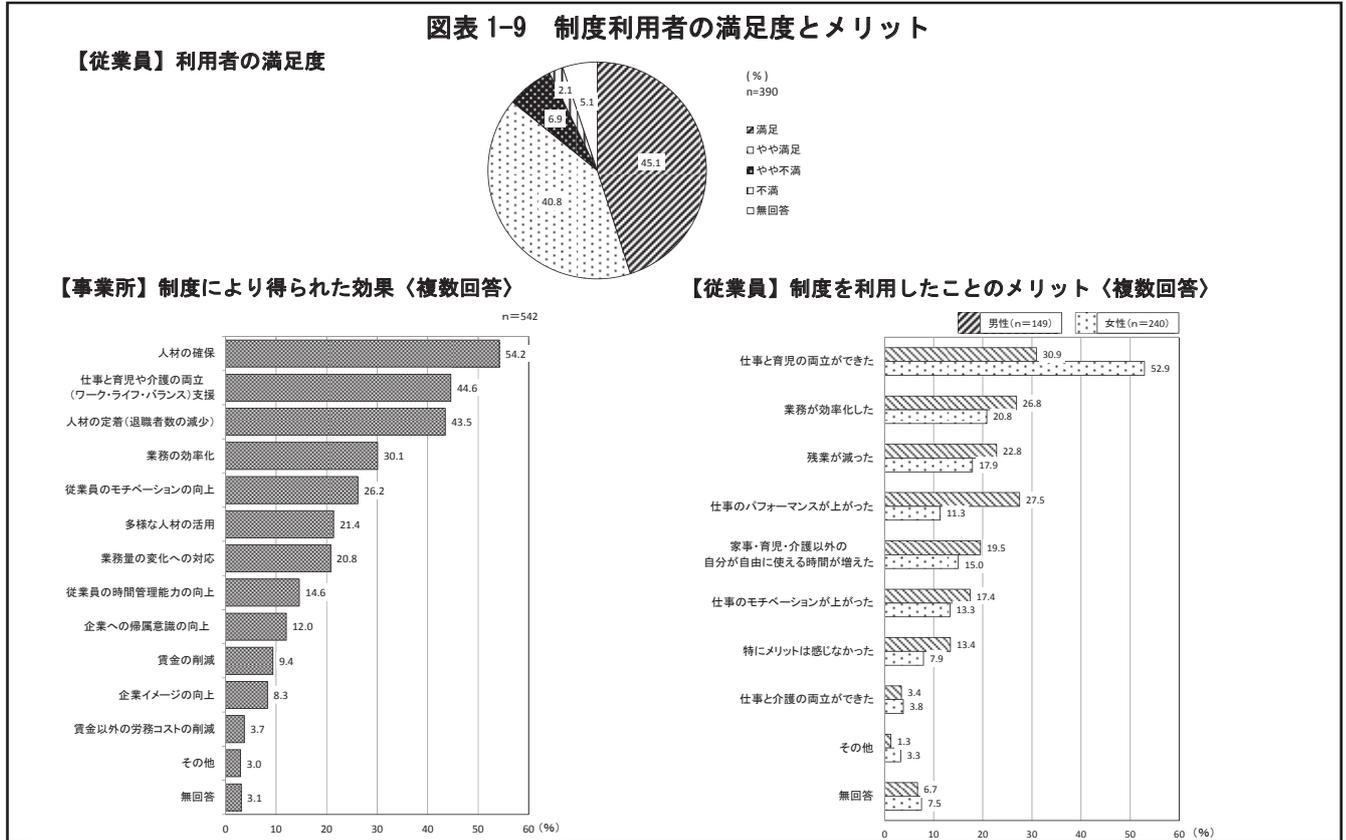
また、従業員に制度を利用した理由をたずねたところ、男性は「仕事のパフォーマンスを上げるため」(男性36.9%、女性13.3%)が最も高かったのに対し、女性は「仕事と育児の両立のため」(男性27.5%、女性57.1%)が最も高く、男女に違いが見られる。



9 多様な働き方に関する制度の満足度とメリット 《事業所調査》《従業員調査》

利用者で「満足」「やや満足」は8割半ば、得られた効果は「人材の確保」と「仕事と育児や介護の両立」

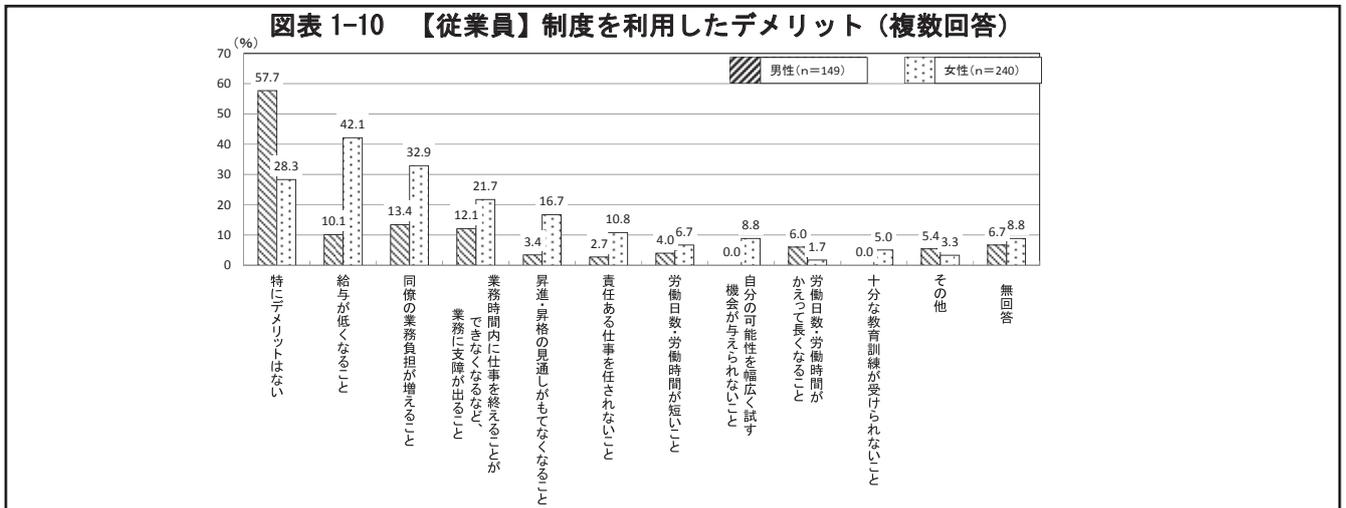
制度を利用した従業員の満足度は「満足」が45.1%、「やや満足」が40.8%となっている。事業所が制度を設けたことにより得られた効果は「人材の確保」が54.2%で最も高く、次いで「仕事と育児や介護の両立支援」(44.6%)、「人材の定着(退職者数の減少)」(43.5%)となっている。利用者のメリットは「仕事と育児の両立ができた」(男性30.9%、女性52.9%)が最も高い。



10 多様な働き方に関する制度のデメリット 《従業員調査》

制度を利用したことのデメリット、男性は「特にデメリットはない」が57.7%

制度を利用したことのデメリットについて、制度を利用した従業員にたずねたところ、男性は「特にデメリットはない」(57.7%)が最も高い。一方、女性は「給料が低くなること」(42.1%)が最も高く、次いで「同僚の業務負担が増えること」(32.9%)、「特にデメリットはない」(28.3%)となっている。

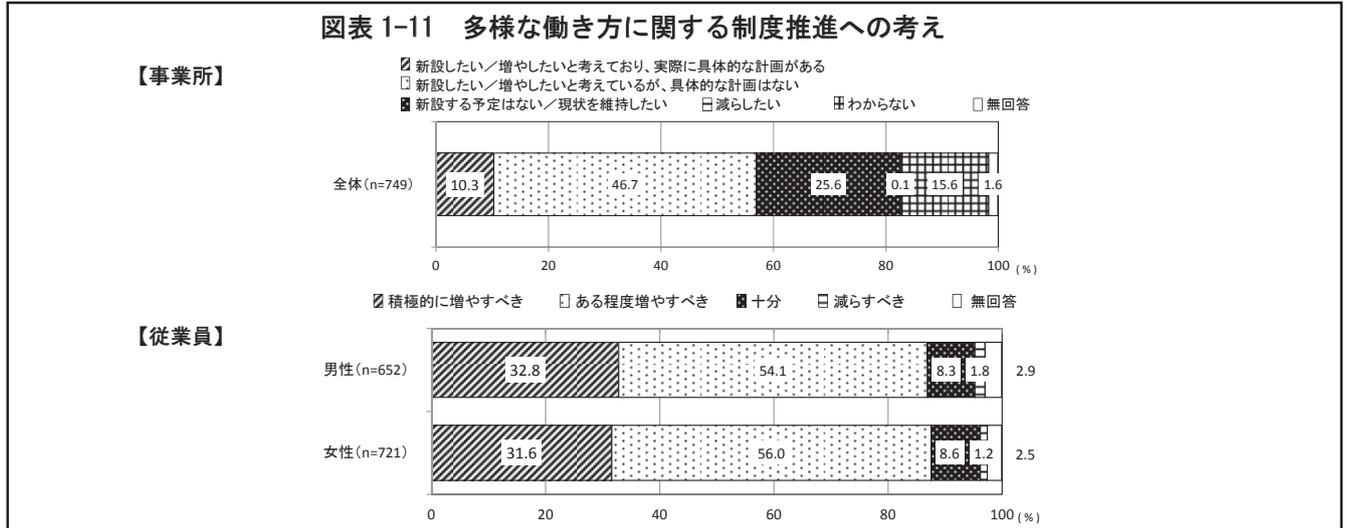


1.1 多様な働き方に関する制度推進への考え 《事業所調査》《従業員調査》

制度を「増やしたい（新設したい）」と考える事業所は5割後半、「増やすべき」と考える従業員は8割以上

多様な働き方の制度について増やしたいかを事業所にたずねたところ、「増やしたい（新設したい）」と考えているが、具体的な計画はない」が46.7%、「増やしたい（新設したい）」と考えており、実際に具体的な計画がある」が10.3%となっており、合わせて57.0%が「増やしたい（新設したい）」と考えている。

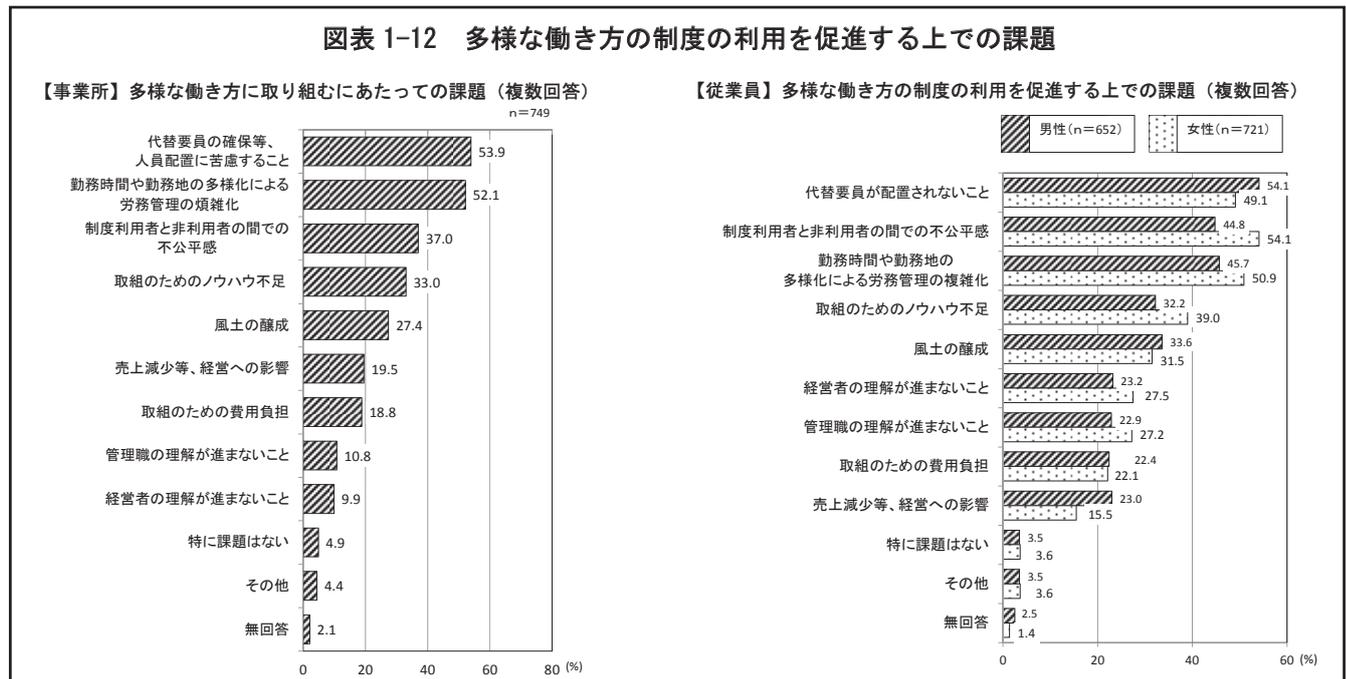
また、従業員は、「積極的に増やすべき」（男性32.8%、女性31.6%）、「ある程度増やすべき」（男性54.1%、女性56.0%）を合わせると、男女ともに8割以上の従業員が「増やすべき」と考えている。



1.2 多様な働き方の制度の利用を促進する上での課題 《事業所調査》《従業員調査》

多様な働き方に取り組むにあたっての課題、事業所と従業員ともに「代替要員の確保」

事業所で多様な働き方に取り組むにあたっての課題は、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」（53.9%）が最も高く、次いで「勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の煩雑化」（52.1%）、「制度利用者と非利用者の間で不公平感」（37.0%）となっている。従業員にとっての課題は、「代替要員が配置されないこと」（男性54.1%、女性49.1%）が最も高く、「制度利用者と非利用者の間での不公平感」（男性44.8%、女性54.1%）、「勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の複雑化」（男性45.7%、女性50.9%）となっている。



《自由意見》より抜粋

事業所

- ◆ 職員の約半数が女性であり出産後も就業を継続する女性職員は多いものの、キャリアアップが出来ておらずに管理職への登用が進んでいない傾向がある。女性活躍推進法により法律で計画に取り組むように示されているが、現場とのギャップを少なからず感じる。（教育、学習支援業 100～299人）
- ◆ 男女平等に業務をこなすには、女性の積極的なリーダーシップと、経営側に立った考え方を育てる女性の育成が一番の課題と思う。（サービス業（他に分類されないもの） 30～99人）
- ◆ 男女平等や多様な働き方のためには、代替要員の確保の問題が大きいと感じている。制度として取得を「当然」のこととしている風土はあるが、その間の周囲の負担感を実際否めない。（運輸業、郵便業 1,000人以上）
- ◆ 産休復帰の職員が増えてきて、そういった職員をカバーする職員の負担が増えてきたことが懸念される。短時間職員をどのように今後受け入れていくかの工夫が求められる。（医療、福祉 500～999人）

男性従業員

- ◆ 育児休業や介護休業を取得する人たちが申し訳ない気持ちになっているのが現状です。家族のために休む仲間を気持ちよく送り出して支えていくという風土が必要だと感じます。（宿泊業、飲食サービス業 500～999人）
- ◆ 世間では、女性の管理職登用が増加していると言われていたが、まだまだ少ないと感じています。その要因として出産・育児による一時的な離職（休職）があると思いますが、短時間でも能力が高い社員は積極的に登用すべきと考えます。（サービス業（他に分類されないもの） 1,000人以上）

女性従業員

- ◆ 小さな子供がいる母親に対しては制度もある程度充実しており、積極的な支援もあると思うが、父親に対しての育児への介入についての理解、制度が現状は整っておらず、企業にもよりますが、まだまだ父親が積極的に育児へ参加できる風土がないと思います。今後、女性が活躍する場を広げていくにあたり、父親の積極的な育児への参加は必須課題となると感じます。（宿泊業、飲食サービス業 100～299人）
- ◆ 女性が育児をしながら働くことへ理解はあると思うが、限られた時間（時短勤務）の中で女性を活かす働き方は提案されていないし、女は使いづらいという風潮であるのが働いていて辛い。結局、キャリアか家庭か選ばざるを得ない。キャリアをとれば平等にはなるが家庭は完全に犠牲になる。子育てのため時短をとるのにそれをマイナス評価とされがちである。今後少しずつでも働きやすい社会になってほしい。行政の力で企業をサポートし、変わる風土づくりをしてもらいたいです。（製造業 1,000人以上）

東京都では、就職機会均等を確保するために、本人の適正と能力に基づく公正な採用選考を実施するよう事業主の皆様のご理解とご協力をお願いしています。詳細は、下記ホームページをご覧ください。

ホームページ「TOKYO はたらくネット」 <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>



本調査結果を掲載しているほか、労働相談 Q&A、セミナー情報、統計情報なども提供しています。みなさまのアクセスをお待ちしています。

平成29年3月発行 登録番号28(233)

平成28年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書 概要版（普及啓発資料）

編集・発行 東京都 産業労働局 雇用就業部 労働環境課

新宿区西新宿 2-8-1 電話 03(5320)4649