

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

平成 28 年度東京都男女雇用平等参画状況調査

「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」

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 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

3 調査方法

事業所調査

- ①抽出方法 事業所統計調査のリスト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 平成 28 年 9 月 1 日～平成 28 年 9 月 30 日

5 アンケート調査集計機関

株式会社タイム・エージェント

○アンケート回収結果

		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。

II 調査のポイント

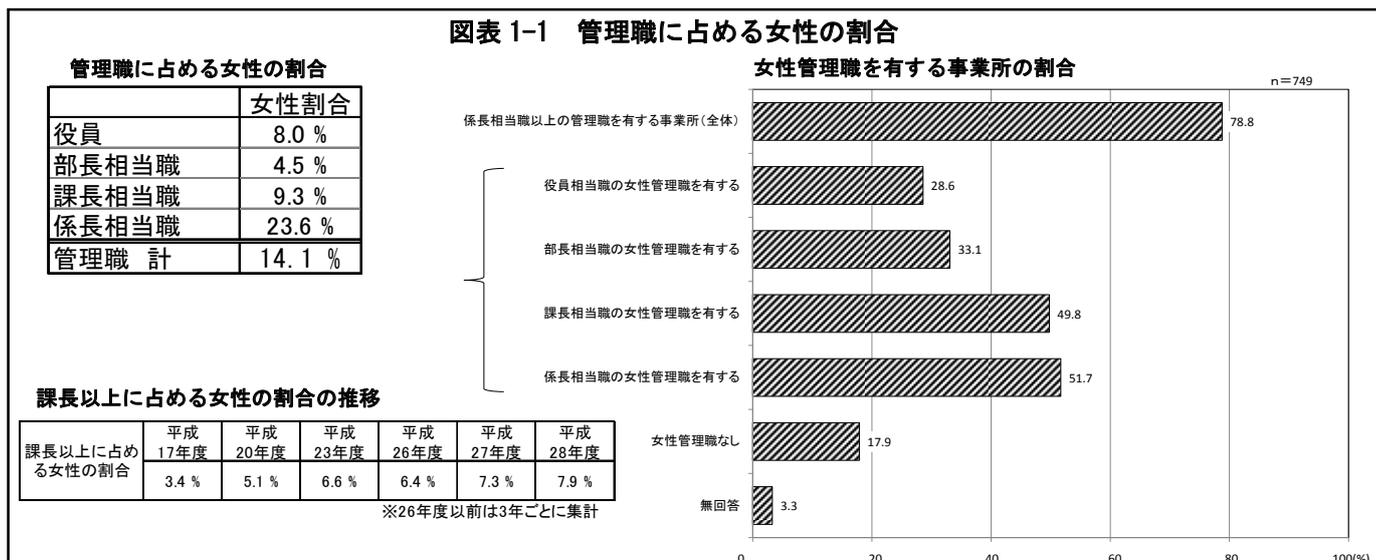
1 女性管理職《事業所調査》

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。（図表1-1）



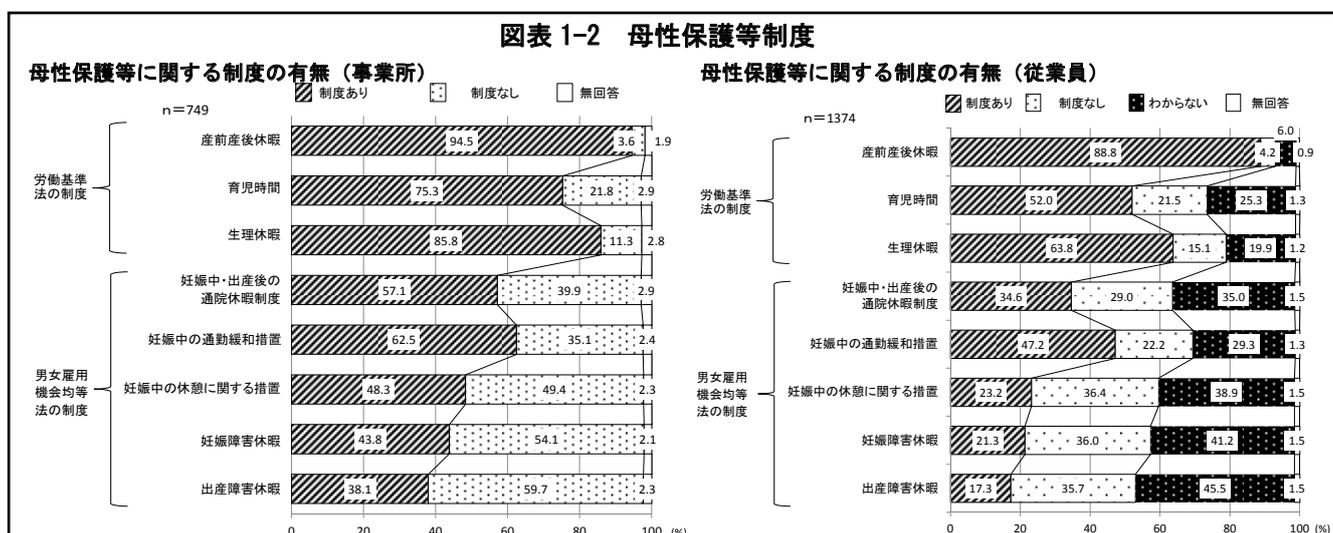
【事業所調査 P17】

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。（図表1-2）



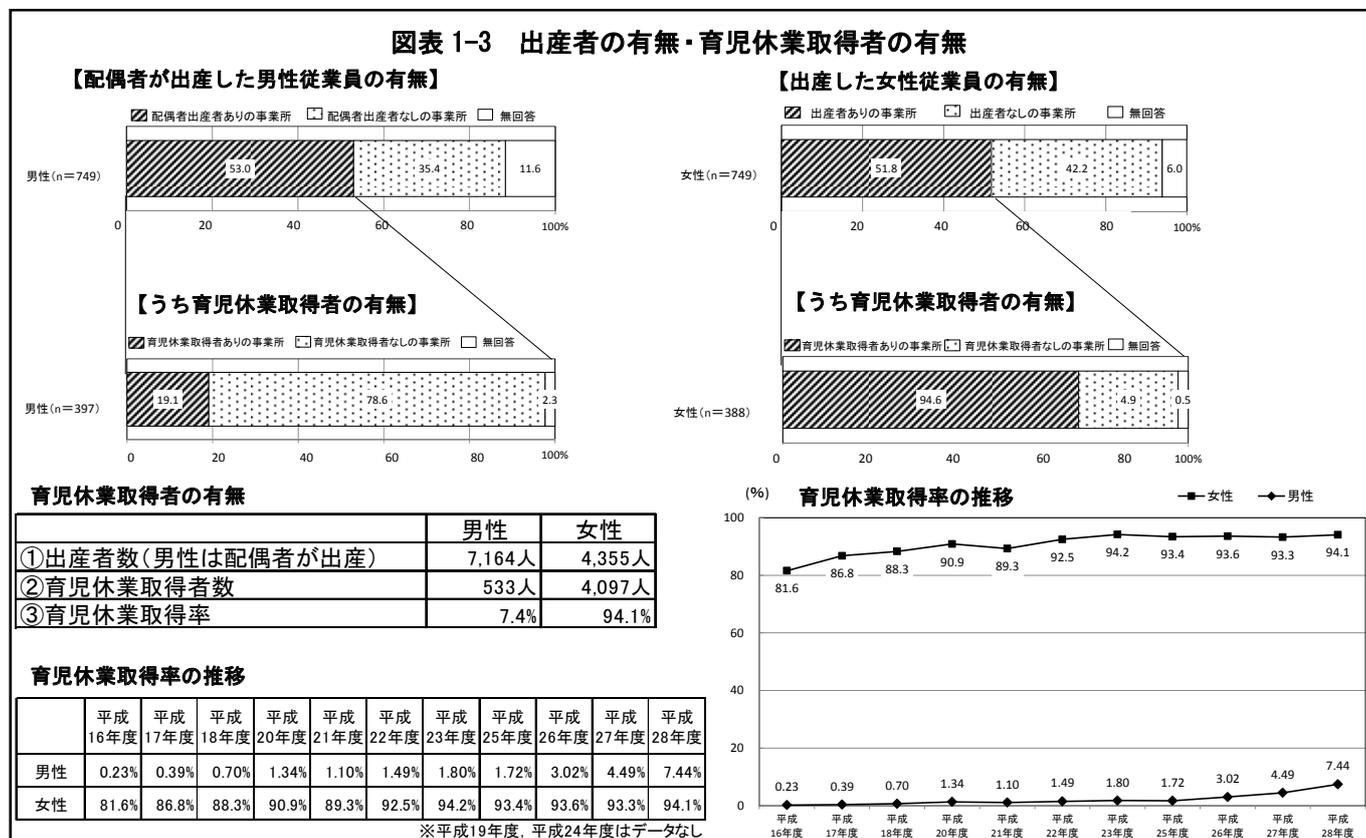
【事業所調査 P19】【従業員調査 P47】

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。（図表1-3）

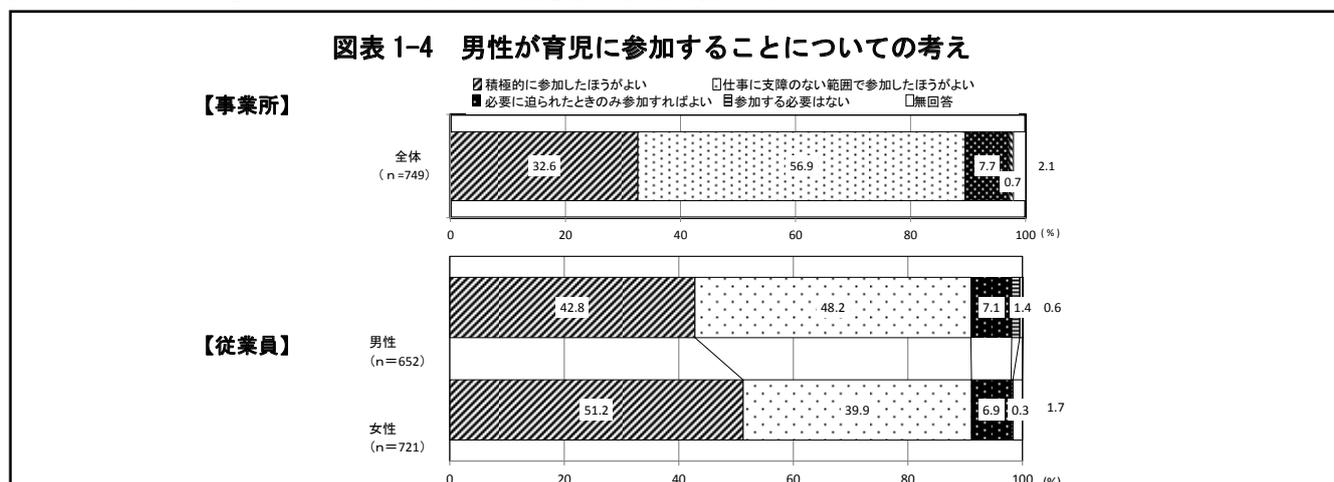


【事業所調査 P24】

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%）との回答が最も多い。（図表1-4）

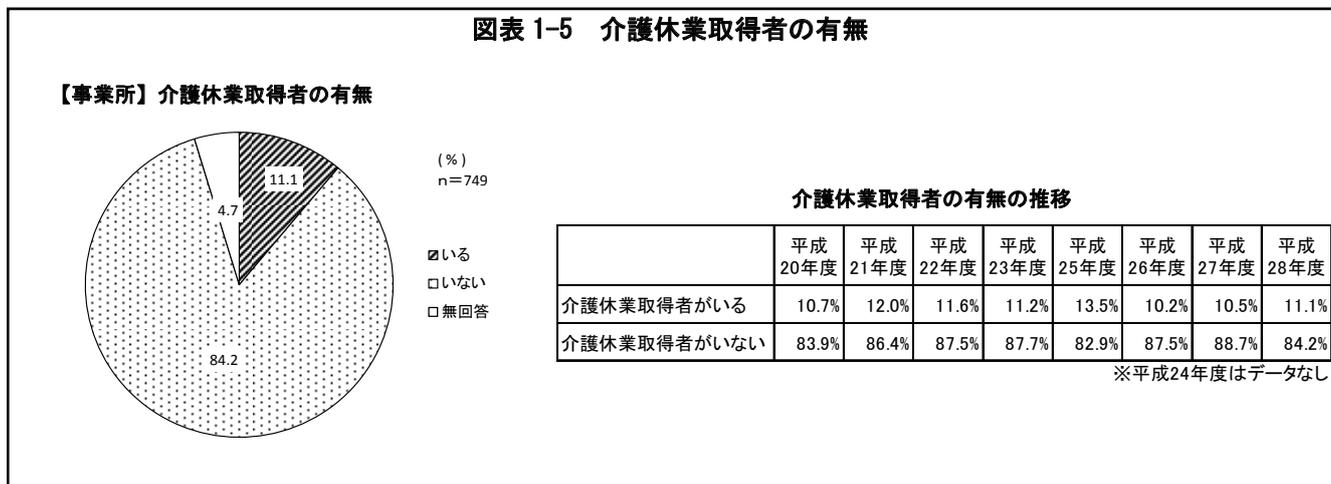


【事業所調査 P25】【従業員調査 P50】

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）

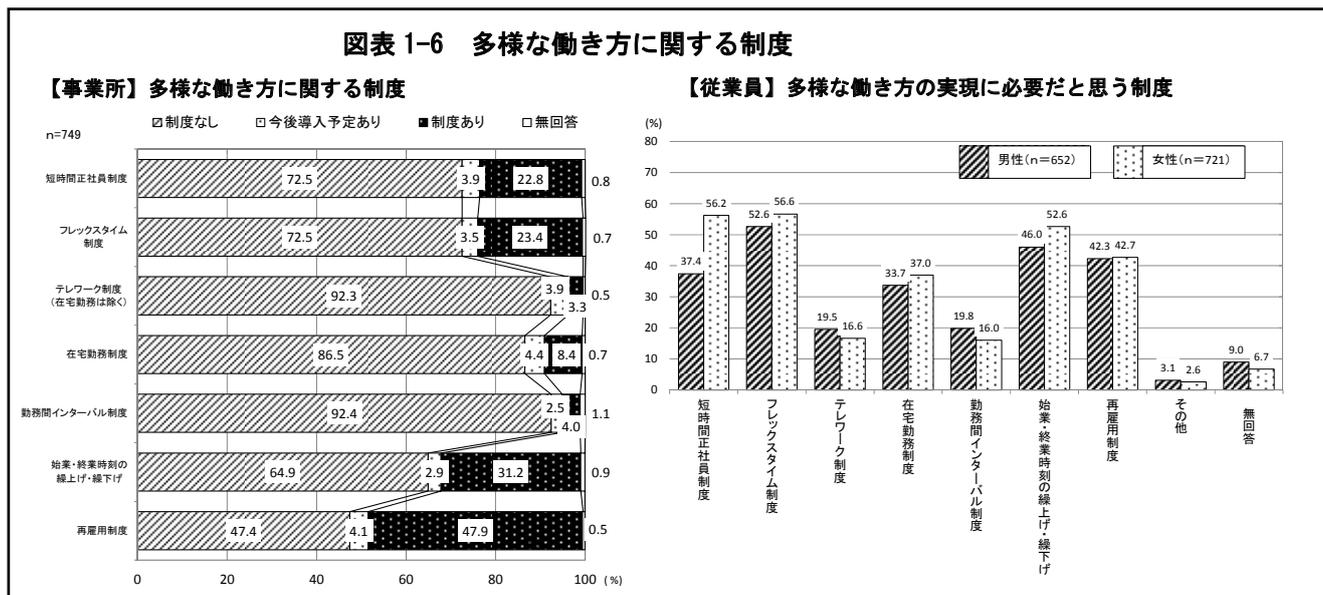


【事業所調査 P31】

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）



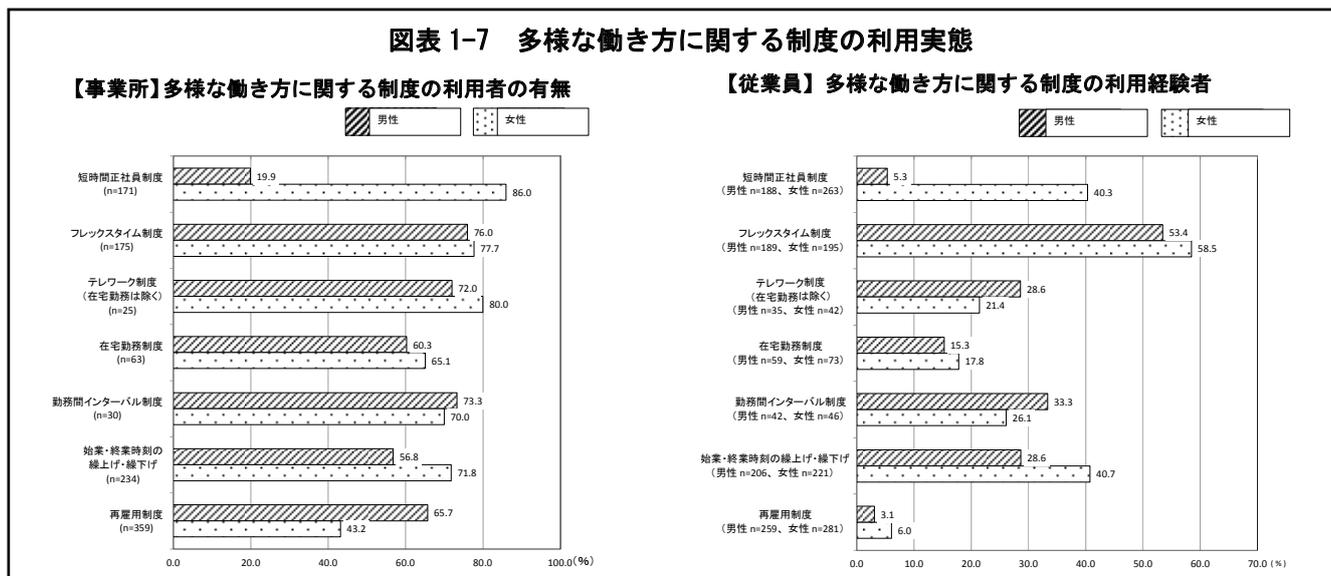
【事業所調査 P34】 【従業員調査 P59】

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》

利用者ありと回答した事業所が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。(図表1-7)



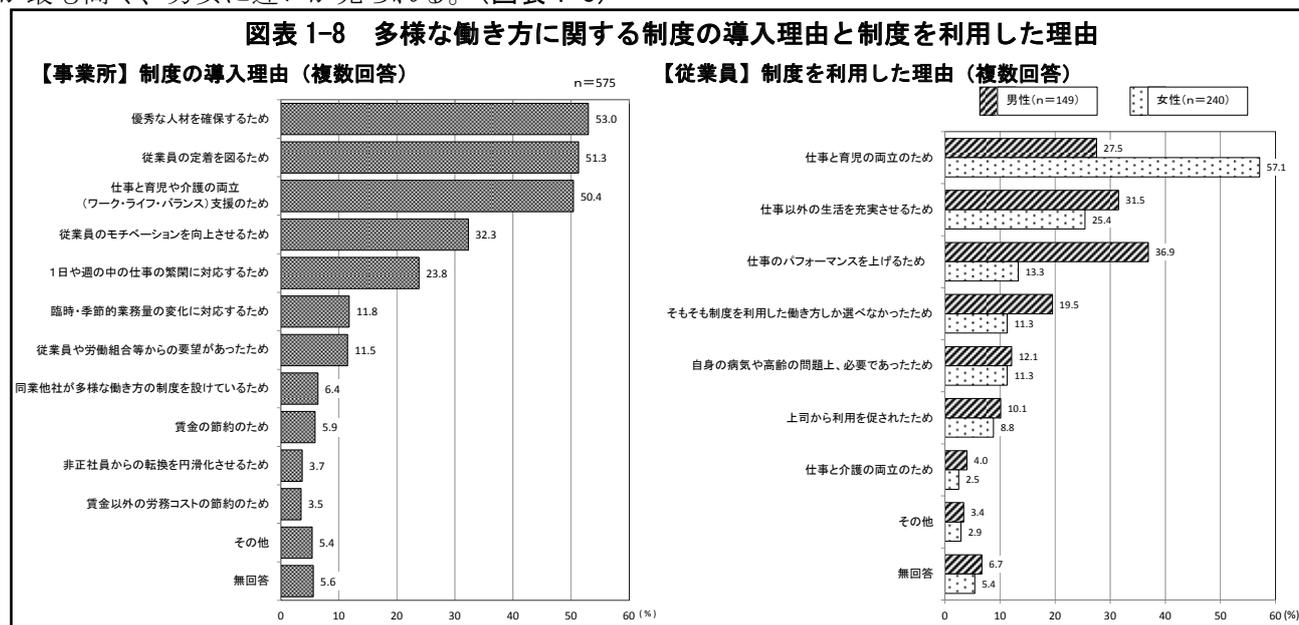
【事業所調査 P35】【従業員調査 P56】

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。(図表1-8)

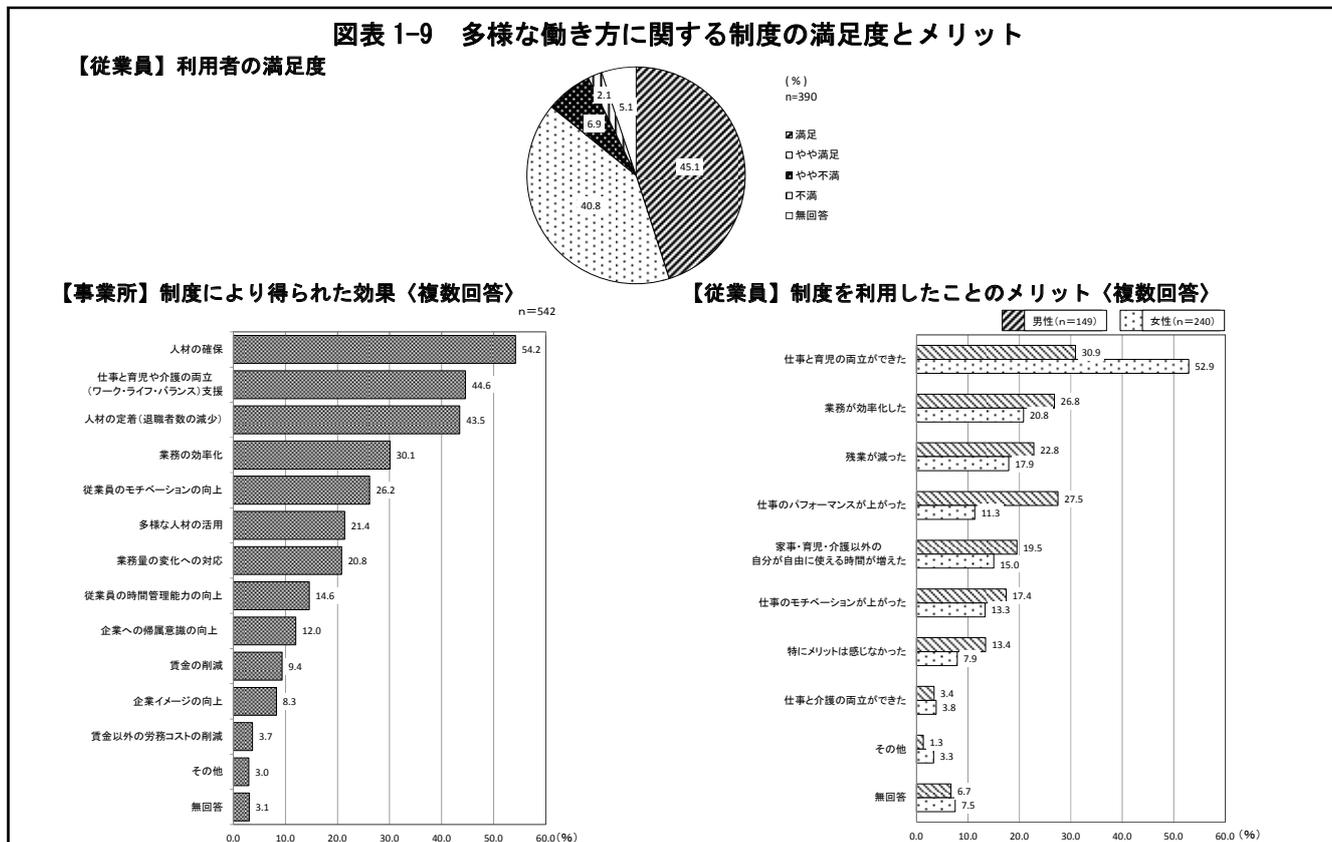


【事業所調査 P35】【従業員調査 P57】

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。(図表1-9)

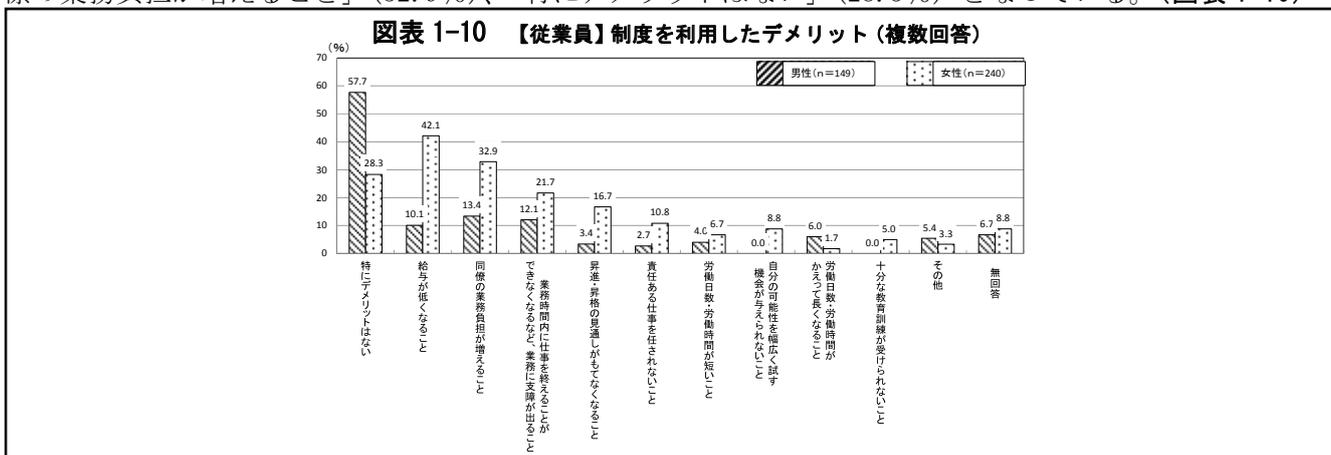


【事業所調査 P36】【従業員調査 P57、58】

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。(図表1-10)

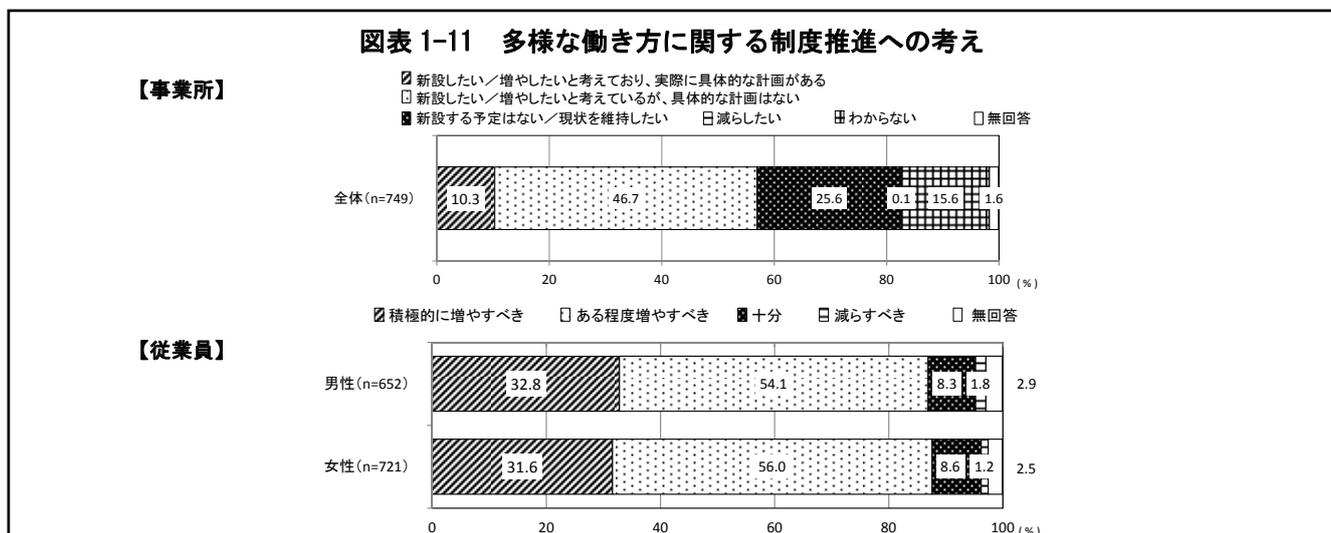


【従業員調査 P58】

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。（図表1-11）

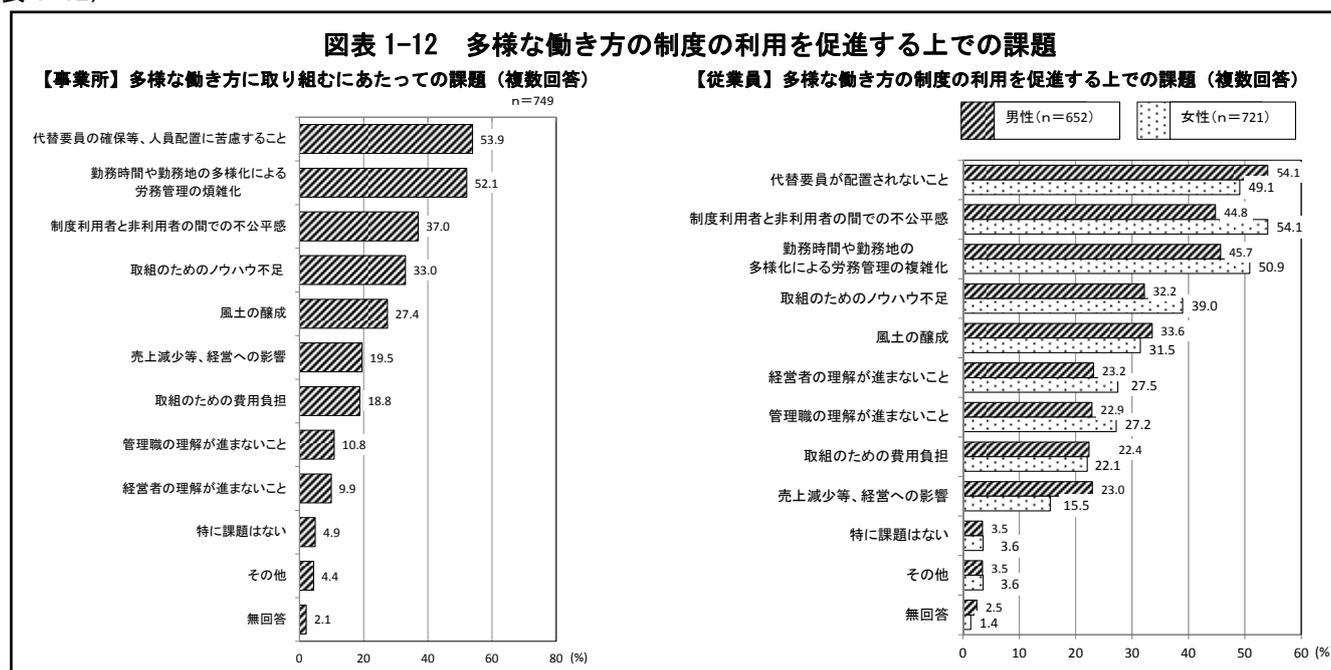


【事業所調査 P37】 【従業員調査 P61】

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との不公平感」（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。（図表1-12）



【事業所調査 P38】 【従業員調査 P62】