平成 29 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）
「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」

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、女性活躍推進法への対応をテーマとし、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

〇事業所調査

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。

〇従業員調査

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 29 年 9 月 1 日～平成 29 年 9 月 30 日

4　アンケート回収率

		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	741	703	28.1
従業員	全体	5,000	1,291	1,275	25.5
	男性	2,500		608	24.3
	女性	2,500		666	26.6

※従業員調査の全体には、性別無回答 1 人を含む。

東京都産業労働局

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 14.5%であり、前年度調査(14.1%)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 25.0%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 79.1%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 18.3%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、平成 26 年度から年々微増傾向にある。

図表 1-1　管理職に占める女性の割合

管理職に占める女性の割合

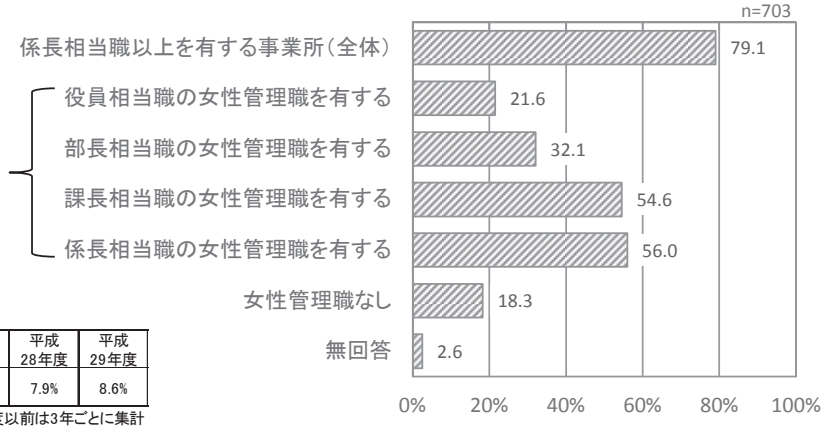
	女性割合
役員	6.8%
部長相当職	6.5%
課長相当職	9.6%
係長相当職	25.0%
管理職　計	14.5%

課長以上に占める女性の割合の推移

	平成17年度	平成20年度	平成23年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
課長以上に占める女性の割合	3.4%	5.1%	6.6%	6.4%	7.3%	7.9%	8.6%

平成26年度以前は3年ごとに集計

女性管理職を有する事業所の割合



2　管理職を引き受けるか。引き受けない又は現時点ではわからない理由　《従業員調査》

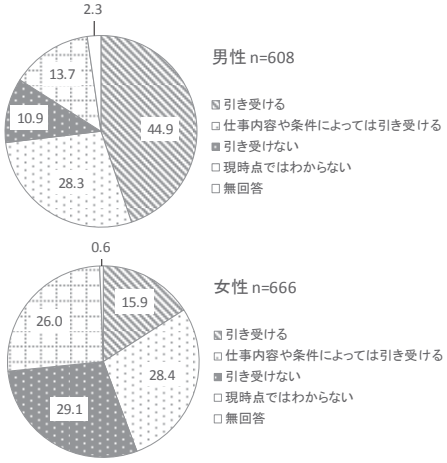
男性は「引き受ける」、女性は「引き受けない」が高く、引き受けない理由は男女とも「自信がないから」

上司から管理職になることを進められたら引き受けるかについては、男性では「引き受ける」が 44.9%で最も高いのに対し、女性では「引き受けない」が 29.1%で最も高く、次いで、男女とも「仕事内容や条件によっては引き受ける」（男性:28.3%、女性:28.4%）となっている。

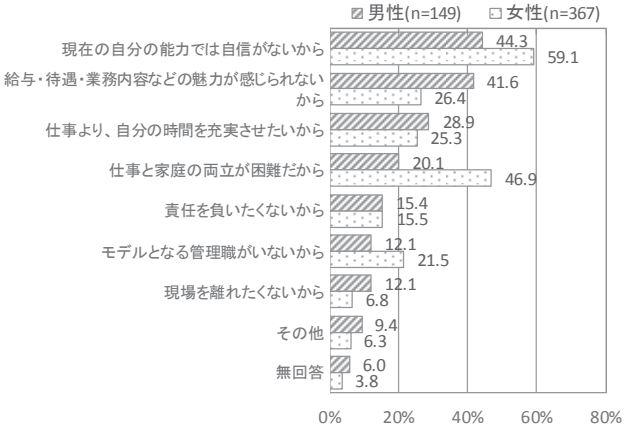
管理職を引き受けない理由又は現時点ではわからない理由についてたずねたところ、男女ともに「現在の自分の能力では自信がないから」（男性:44.3%、女性:59.1%）との回答が最も多い。

図表 1-2　管理職を引き受けるか。引き受けない又は現時点ではわからない理由

上司から管理職になることを薦められたら引き受けるか



管理職を引き受けない理由（複数回答）

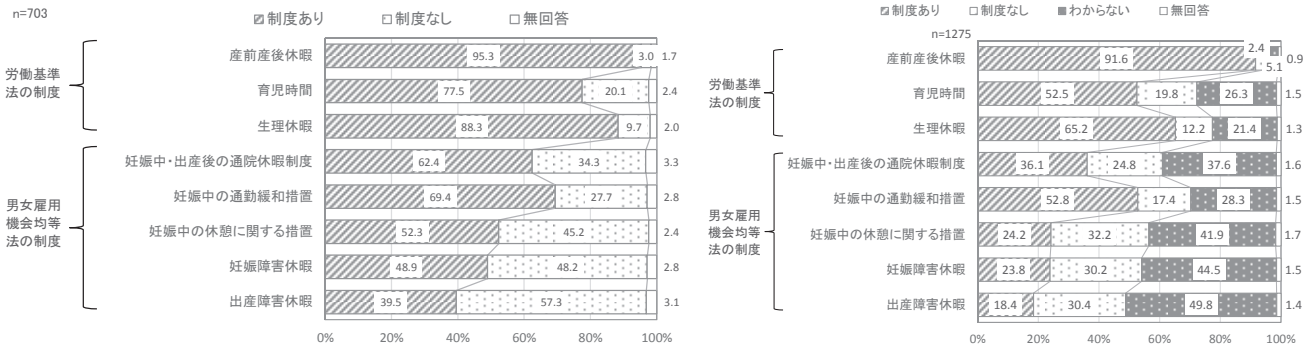


3　母性保護等に関する制度の有無と認知度　《事業所調査》《従業員調査》

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項目で、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 1-3　母性保護等制度



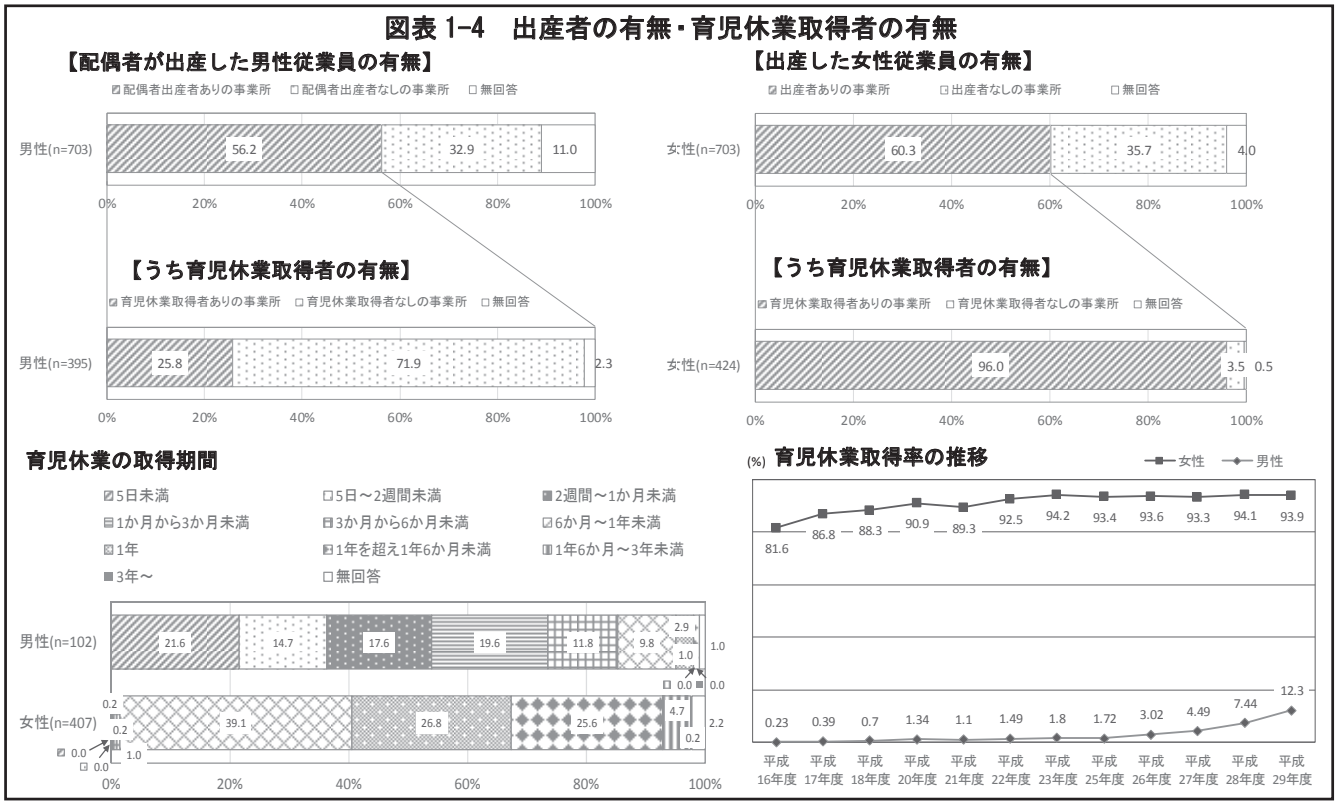
4　育児休業取得者の有無　《事業所調査》

育児休業取得率：男性 12.3%、女性 93.9%。男性の育児休業取得率が上昇傾向

過去１年間(平成28年４月１日～平成29年３月31日)に配偶者が出産した男性がいた事業所は56.2%、出産した女性がいた事業所は 60.3%で、そのうち育児休業取得者がいた事業所は男性 25.8%、女性 96.0%である。また、育児休業取得率は男性 12.3%、女性 93.9%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査（7.4%）から 4.9 ポイント上昇し、上昇傾向を示している。

育児休業の取得期間については、男性では「５日未満」が 21.6%で最も高く、女性では「６か月～１年未満」が 39.1%で最も高くなっている。

図表 1-4　出産者の有無・育児休業取得者の有無

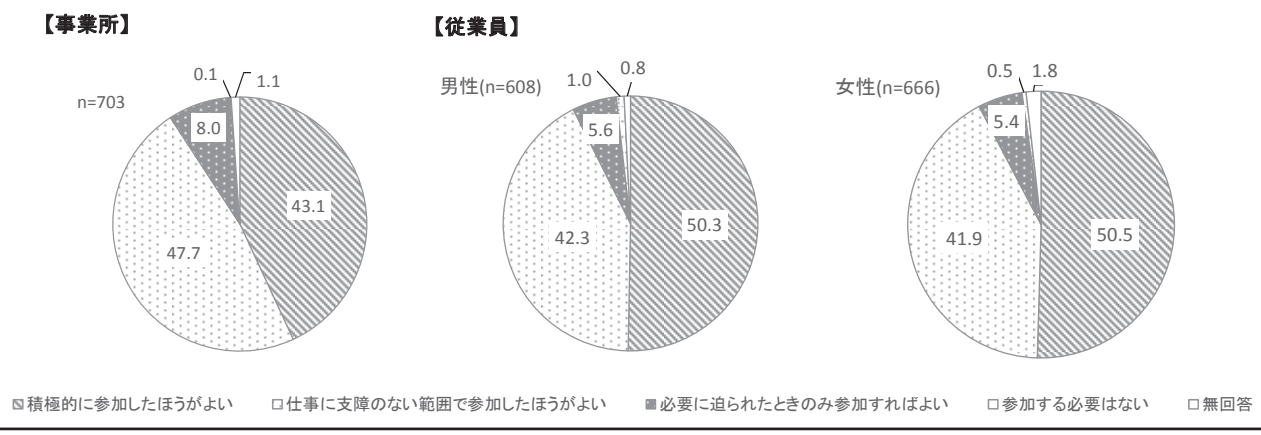


5　男性が育児に参加することについての考え　《事業所調査》《従業員調査》

９割以上の事業所、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 47.7%、「積極的に参加したほうがよい」は 43.1%で、９割以上が「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、女性従業員ともに「積極的に参加した方がよい」（男性:50.3%、女性:50.5%）との回答が最も多い。

図表 1-5　男性が育児に参加することについての考え

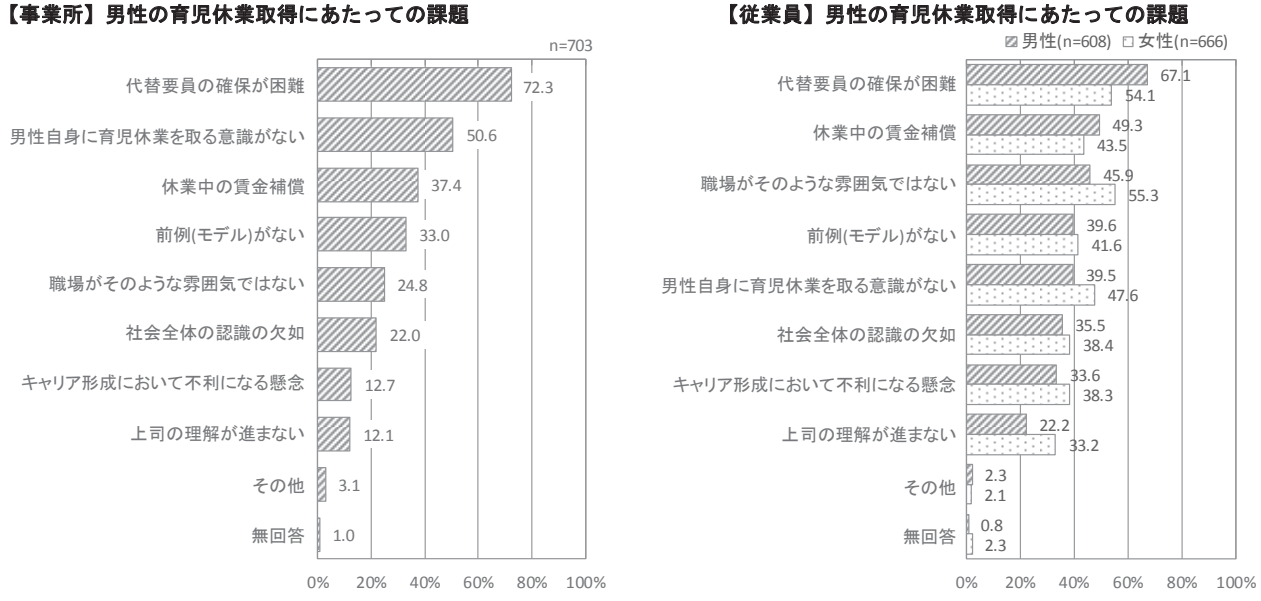


6　男性の育児休業取得にあたっての課題　《事業所調査》《従業員調査》

事業所と男性従業員は「代替要員の確保が困難」、女性従業員は「職場がそのような雰囲気ではない」が高い

男性の育児休業取得にあたっての課題について、事業所では「代替要員の確保が困難」（72.3%）が最も高く、これに「男性自身に育児休業を取る意識がない」（50.6%）、「休業中の賃金補償」（37.4%）、「前例（モデル）がない」（33.0%）が３割以上で続いている。一方、従業員（男性:608 人、女性:666 人）では、男性では「代替要員の確保が困難」（67.1%）が最も高かったのに対し、女性では「職場がそのような雰囲気ではない」（55.3%）が最も高かった。

図表 1-6　男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）



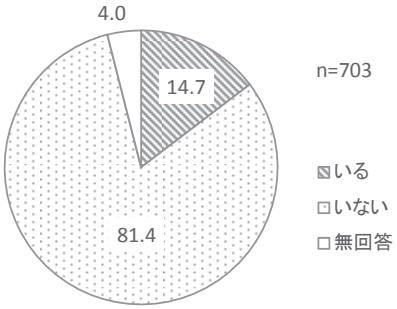
7　介護休業取得者の有無　《事業所調査》

介護休業取得者がいた事業所は１割半ば

過去１年間（平成 28 年４月１日～平成 29 年３月 31 日）に介護休業取得者がいた事業所は 14.7％であり、介護休業取得者がいない事業所は 81.4％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前年度調査（11.1％）から 3.6 ポイント上昇し、上昇傾向を示している。

図表 1-7　介護休業取得者の有無

【事業所】介護休業取得者の有無



介護休業取得者の有無の推移

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
介護休業取得者がいる	10.7%	12.0%	11.6%	11.2%	13.5%	10.2%	10.5%	11.1%	14.7%
介護休業取得者がいない	83.9%	86.4%	87.5%	87.7%	82.9%	87.5%	88.7%	84.2%	81.4%

平成24年度はデータなし

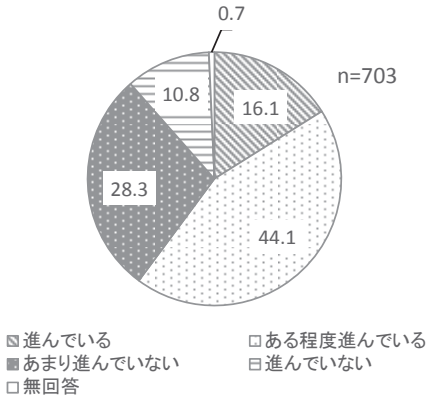
8　女性が活躍するための取組の進捗度合い　《事業所調査》《従業員調査》

６割以上の事業所で女性が活躍する取組を進めており、従業員も４割以上がある程度進んでいると感じている

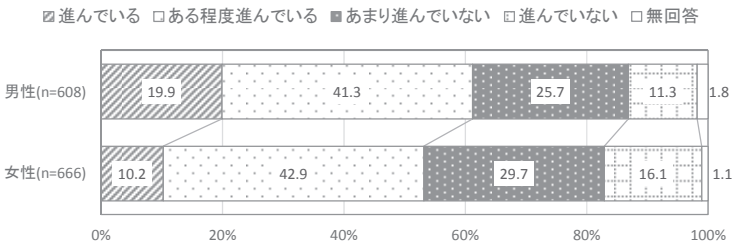
女性が活躍するための取組の進捗度合いについて「ある程度進んでいる」と回答した事業所は 44.1％、「進んでいる」は 16.1％で、６割以上が「女性が活躍するための取組は進んでいる」としている。また、男性従業員、女性従業員ともに「ある程度進んでいる」（男性:41.3％、女性:42.9％）との回答が最も多い。

図表 1-8　女性が活躍するための取組の進捗度合い

【事業所】女性が活躍するための取組の進捗度合い



【従業員】女性が活躍するための取組の進捗度合い

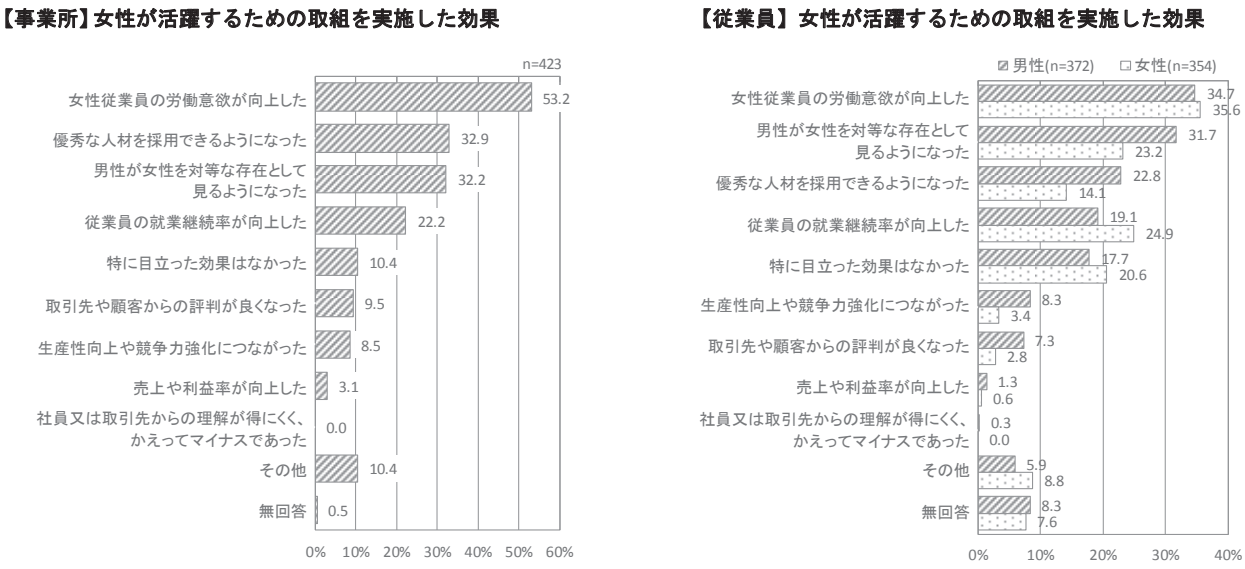


９　女性が活躍するための取組を実施した効果　《事業所調査》《従業員調査》

事業所、従業員ともに「女性従業員の労働意欲が向上した」が多い

女性が活躍するための取組が「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した事業所（423 件）に取組を実施した効果をたずねたところ、「女性従業員の労働意欲が向上した」（53.2%）が最も高く、これに「優秀な人材を採用できるようになった」（32.9%）、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」（32.2%）が続いている。また、従業員（男性:372 人、女性:354 人）に取組を実施した効果をたずねたところ、男女とも「女性従業員の労働意欲が向上した」（男性:34.7%、女性:35.6%）が最も高かった。

図表 1-9　女性が活躍するための取組を実施した効果（複数回答）

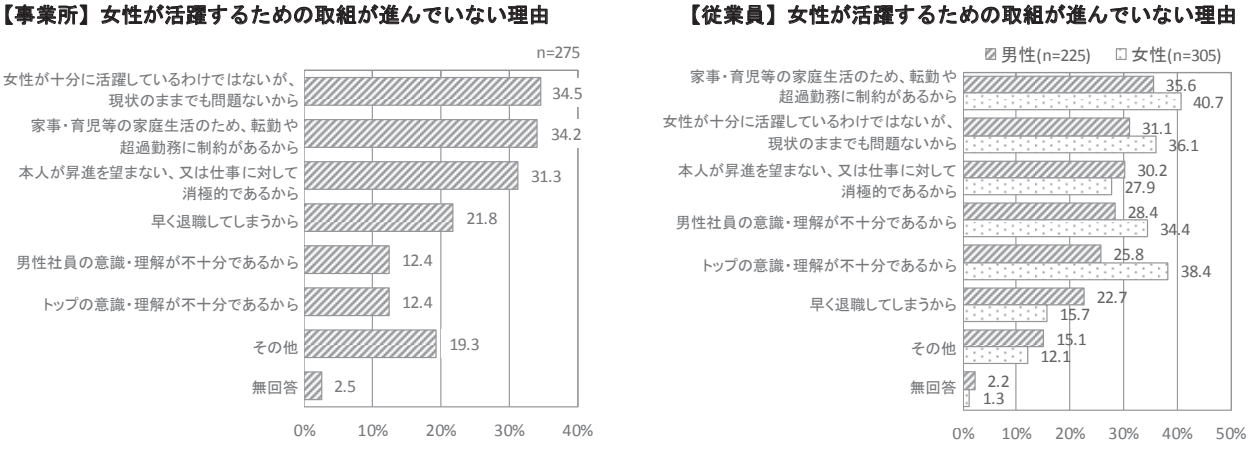


１０　女性が活躍するための取組が進んでいない理由　《事業所調査》《従業員調査》

事業所では「現状のままでも問題ないから」、「制約があるから」、従業員では「制約があるから」が多い

女性が活躍するための取組が「あまり進んでいない」、「進んでいない」と回答した事業所（275 件）に取組が進んでいない理由をたずねたところ、「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題ないから」（34.5%）が最も高かった。一方、従業員（男性:225 人、女性:305 人）に取組が進んでいない理由をたずねたところ、男女とも「家事・育児等の家庭生活のため、転勤や超過勤務に制約があるから」（男性:35.6%、女性:40.7%）が最も高かった。

図表 1-10　女性が活躍するための取組が進んでいない理由（複数回答）



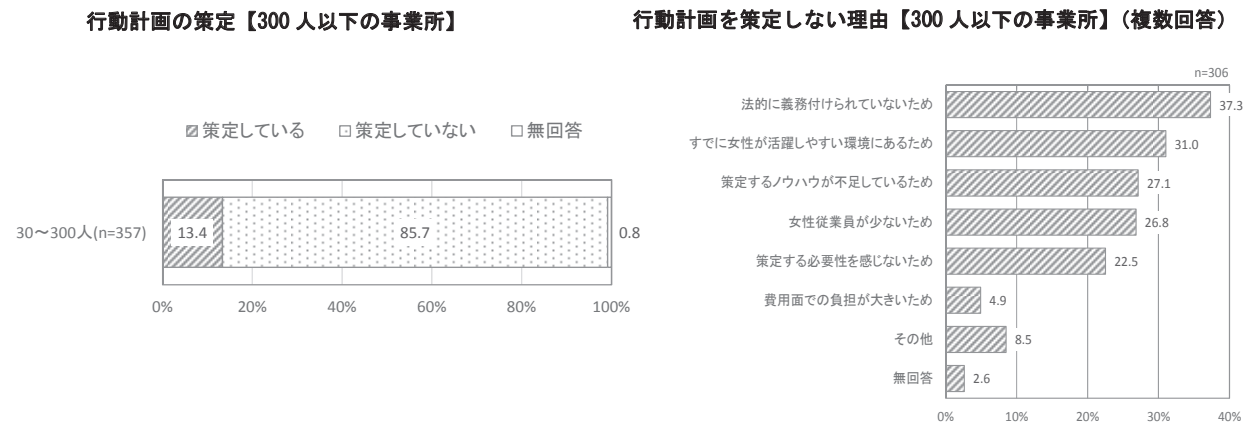
１１　女性活躍推進法における行動計画の策定と策定しない理由　《事業所調査》

行動計画を策定している 300 人以下の事業所は１割前半、策定しない理由は「法的に義務付けられていない」

女性活躍推進法における行動計画の策定状況については、行動計画の策定が努力義務となっている 300 人以下の事業所では「策定している」が 13.4%、「策定していない」が 85.7%であった。

また、行動計画を「策定していない」と回答した 300 人以下の事業所（306 件）に策定しない理由をたずねたところ、「法的に義務付けられていないため」が 37.3%と最も高かった。これに「すでに女性が活躍しやすい環境にあるため」(31.0%)、「策定するノウハウが不足しているため」(27.1%) が続いている。

図表 1-11　女性活躍推進法における行動計画の策定と策定しない理由



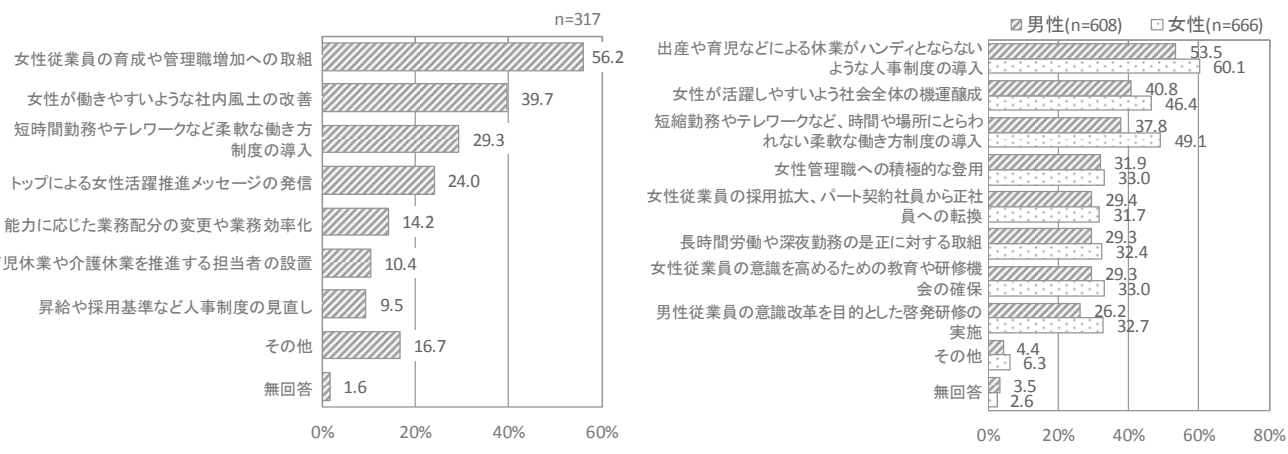
１２　行動計画の目標達成のための取組、女性が活躍する上で必要な取組《事業所調査》《従業員調査》

事業所の取組は「女性従業員の育成や管理職増加」、従業員の考える必要な取組は「人事制度の導入」

女性活躍推進法における行動計画を「策定している」と回答した事業所（ｎ=317）に目標達成のための取組をたずねたところ、「女性従業員の育成や管理職増加への取組」が 56.2%と最も高かった。

一方、女性が活躍する上で必要な取組について従業員にたずねたところ、男女とも「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:53.5%、女性:60.1%）が最も高かった。これに、男性は「女性が活躍しやすいよう社会全体の機運醸成」（40.8%）、女性は「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」（49.1%）が続いている。

図表 1-12　目標達成のための取組【事業所】、女性が活躍する上で必要な取組【従業員】



《自由意見》より抜粋

事　業　所

- ◆ 職場における男女間の平等を実現するためには、家庭でも家事・育児の負担を均等にすることが必要であるが、日本はいまだ、家事・育児は女性が中心という考えが根強く、女性への負担が非常に大きい。（情報通信業　1,000 人以上）
- ◆ 組織の意識改革には、男性が主体的に意識改革を行うことが重要であり、男性が「長時間労働の是正」、「柔軟な勤務体制の導入」に取り組むことにより、組織のワークライフバランスが実現され、男女を問わず主体的に活動できる社会の構築につながるのではないかと考える。（医療、福祉　1,000 人以上）
- ◆ 医療・福祉業界では、女性の比率が高く（70%以上）、両立支援や産休・育休の取得を促進しないと人材を確保できない。産休・育休及び両立支援をしている事業所に対し、もっと手厚い補助金や助成金制度を構築してもらいたい。（医療、福祉　100～299 人）
- ◆ 女性が安心して働けるように、男性も育児休暇を取得できるような環境を整えてほしい。（教育、学習支援業　30～99 人）

男性従業員

- ◆ 職場における男女平等の対策は、「女性の積極的な管理職登用」「女性の再雇用制度実施」「男性の育児・介護休暇取得促進」にあると思います。（卸売業、小売業　1,000 人以上）
- ◆ 職場内での取組み（制度の規定や啓発活動等）により、育児、介護休業や女性活躍に対する社員の意識は変わってきつつあると感じる。私自身、育児休業を取る際に上司や関係者含め非常に前向きに受け取って頂けた。ただし、やはり何か特別な理由がないと休みを取りにくい（まだ男性が育児休業を取るのが珍しく、何か特別な理由があるのか聞かれることが多い）雰囲気はある。もっと普通に取れるよう（取っていいと思えるよう）になれば男性の育児休業取得率も上がると思う。（情報通信業　1,000 人以上）

女性従業員

- ◆ 社会、企業で女性活躍推進の機運が高まっているが、それを素直に受け止められない男性も多いと感じる。そのため、「女性だから優遇されている」と男性から嫉妬されるのが嫌で昇進をためらう女性も多いと思う。（情報通信業　1,000 人以上）
- ◆ 育児休暇や介護休暇など制度そのものに対しての理解が進んでないのが現状であり、当事者になれば必要になるので良く調べたりするが、休暇を必要としてない人は全く知らなかったりするので温度差が生じている。職場で制度そのものに関しての勉強会を奨励したり、管理職の立場の人間には研修会を行ったりするなど、まず皆が制度を詳しく知る機会を増やすことが重要と感じます。（サービス業(他に分類されないもの　100～299 人）

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３０年３月発行　登録番号２９（２４３）
平成２９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

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。