

## 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

## 「調査の概要とポイント」

### I 調査実施概要

平成 29 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 29 年 9 月 1 日～平成 29 年 9 月 30 日

#### 5 アンケート調査集計機関

有限会社グローバルプランニング

#### ○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	741	703	28.1
従業員	全体	5,000	1,291	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。

## II 調査のポイント

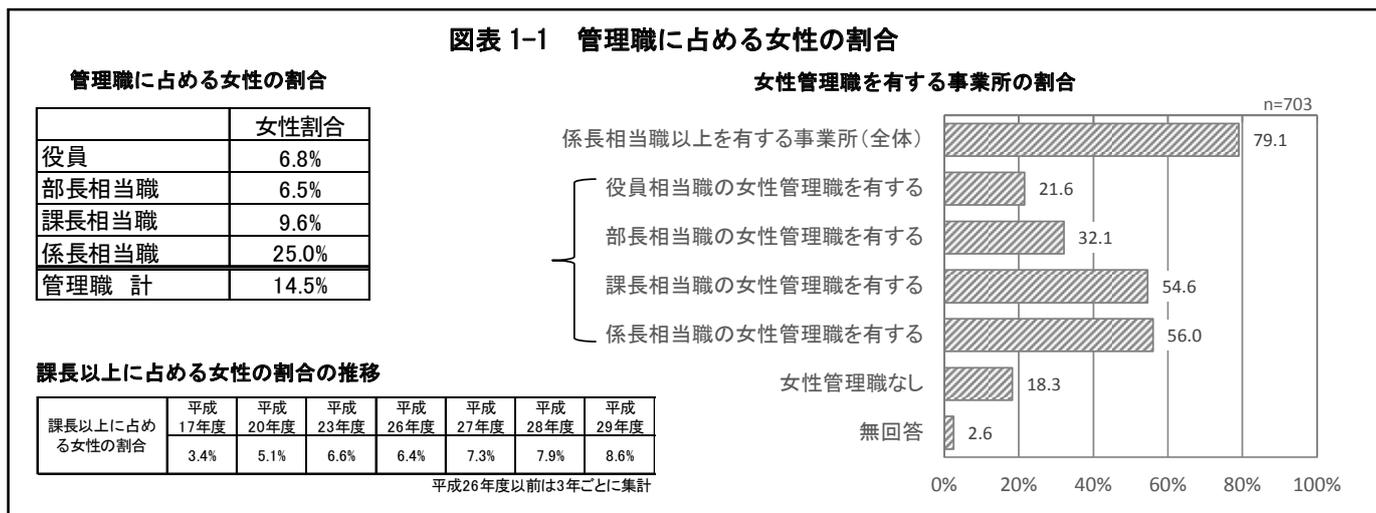
### 1 女性管理職《事業所調査》

#### 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14.5%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）



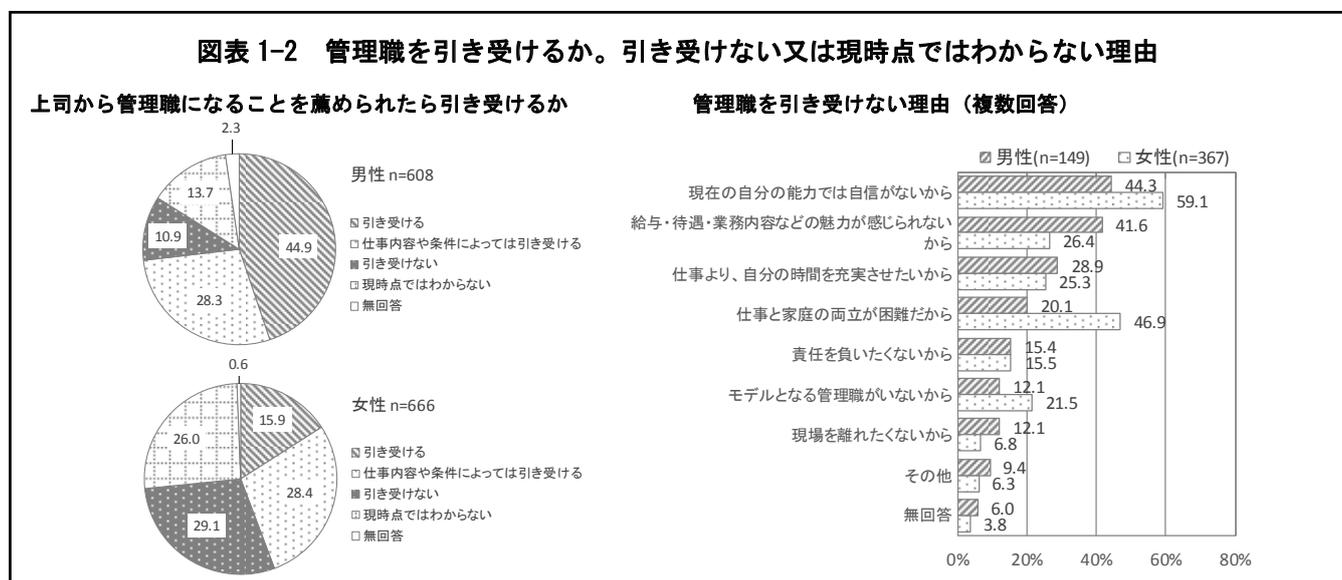
【事業所調査 p. 21】

### 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）



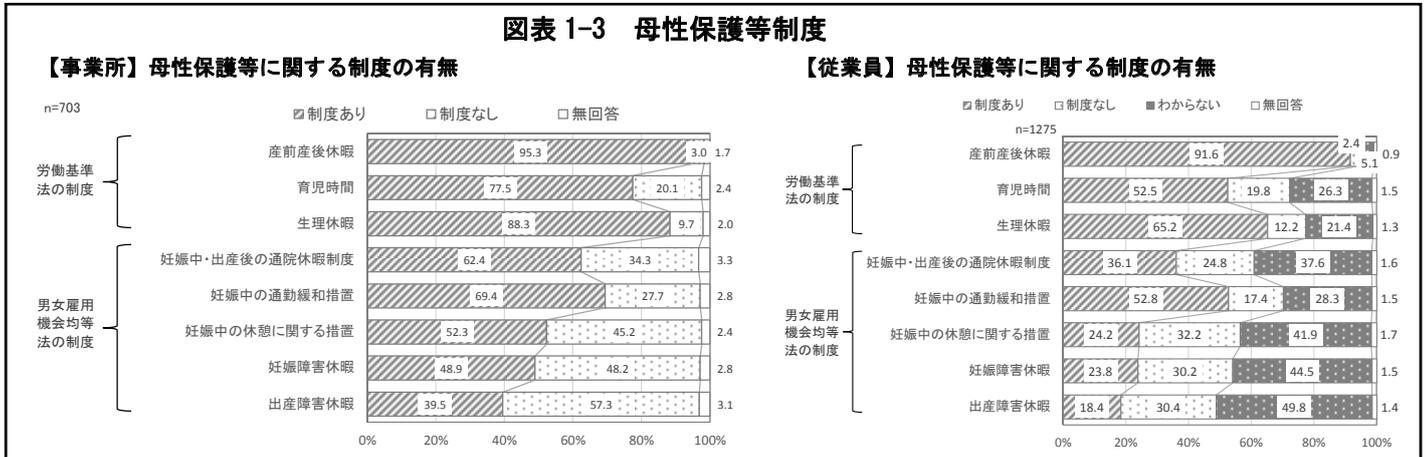
【従業員調査 p. 66、p. 68】

### 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)



【事業所調査 p. 24】 【従業員調査 p. 51】

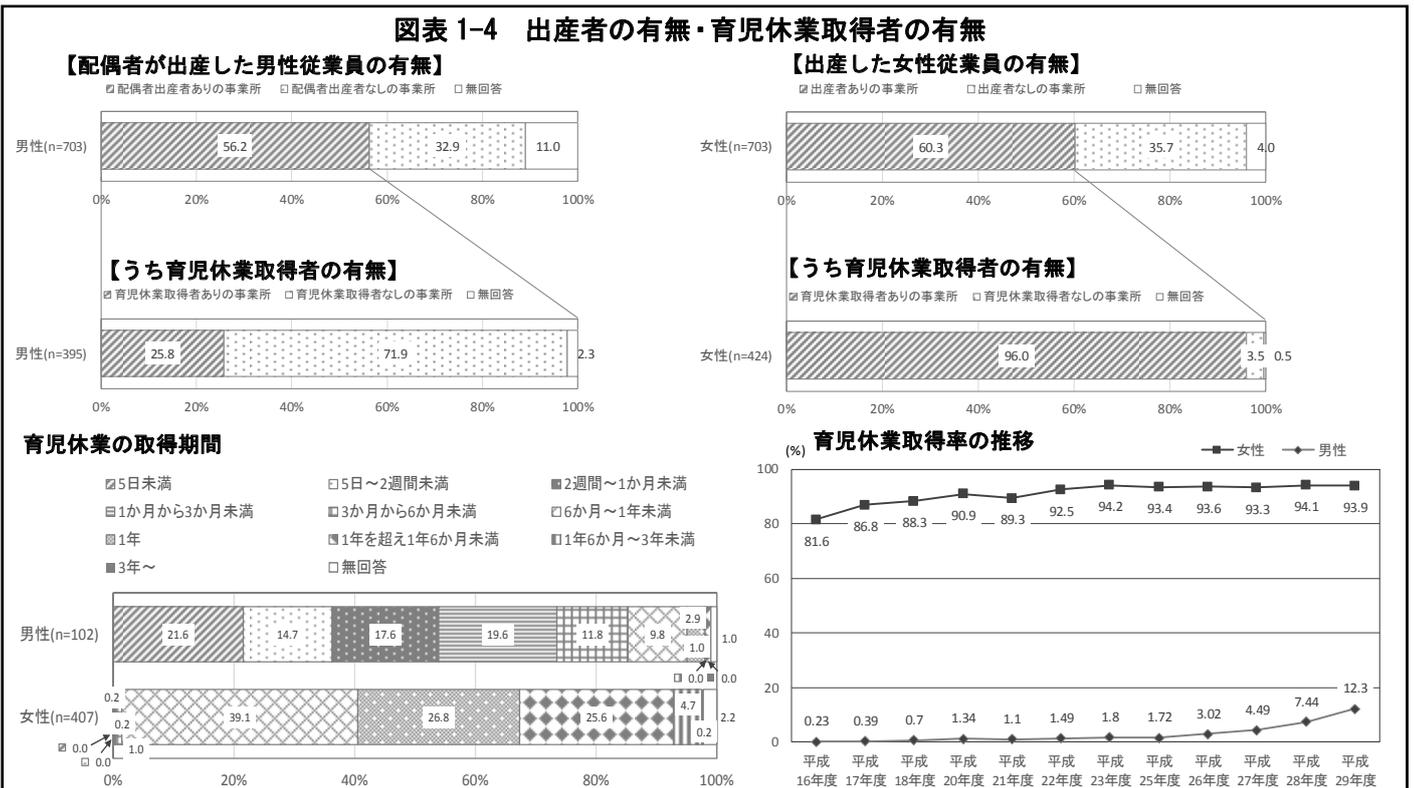
### 4 育児休業取得者の有無《事業所調査》

**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)

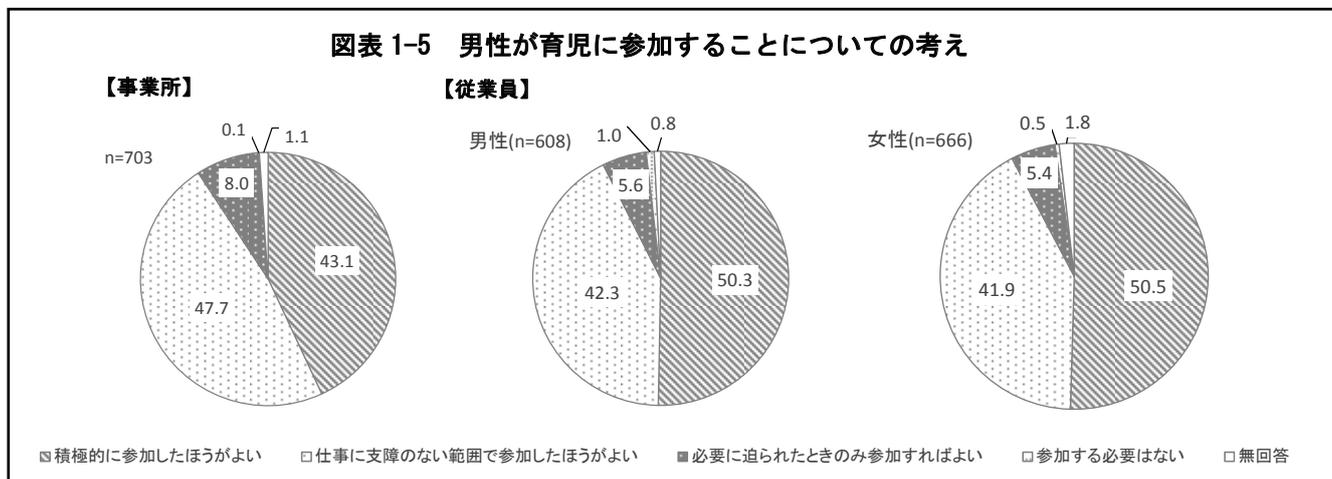


【事業所調査 p. 28】

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「積極的に参加したほうがよい」（男性:50.3%、女性:50.5%）との回答が最も多い。（図表 1-5）

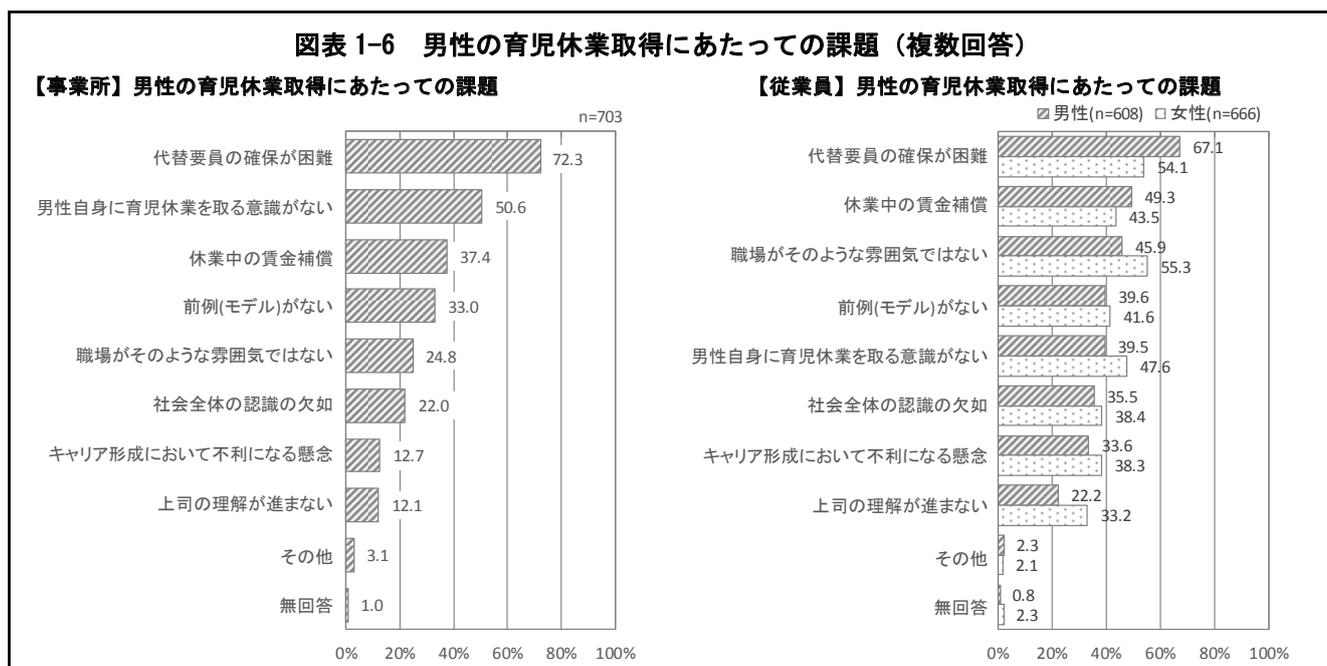


【事業所調査 p. 29】 【従業員調査 p. 55】

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）



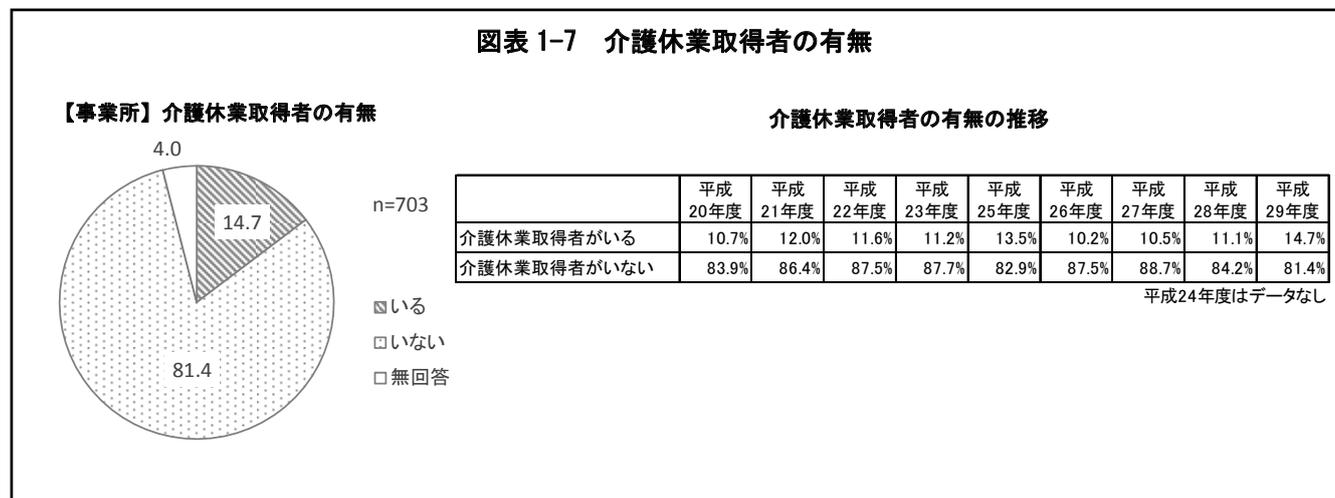
【事業所調査 p. 31】 【従業員調査 p. 56】

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）

図表1-7 介護休業取得者の有無



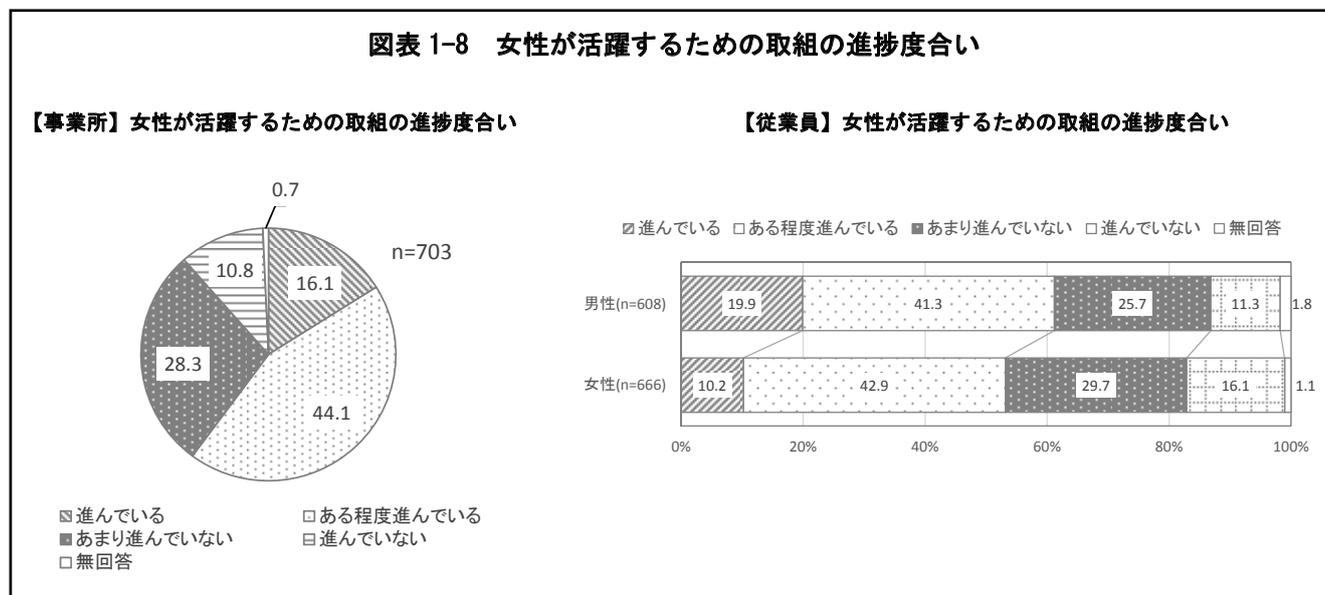
【事業所調査 p. 36】

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）

図表1-8 女性が活躍するための取組の進捗度合い

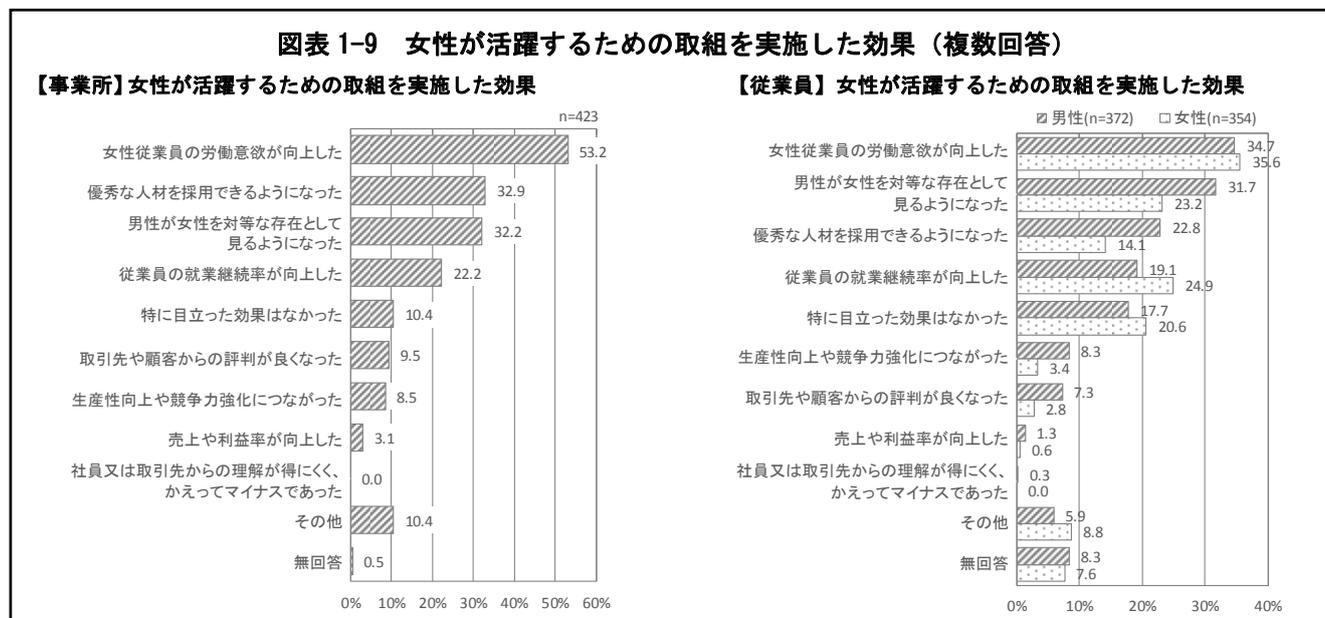


【事業所調査 p. 39】【従業員調査 p. 62】

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）

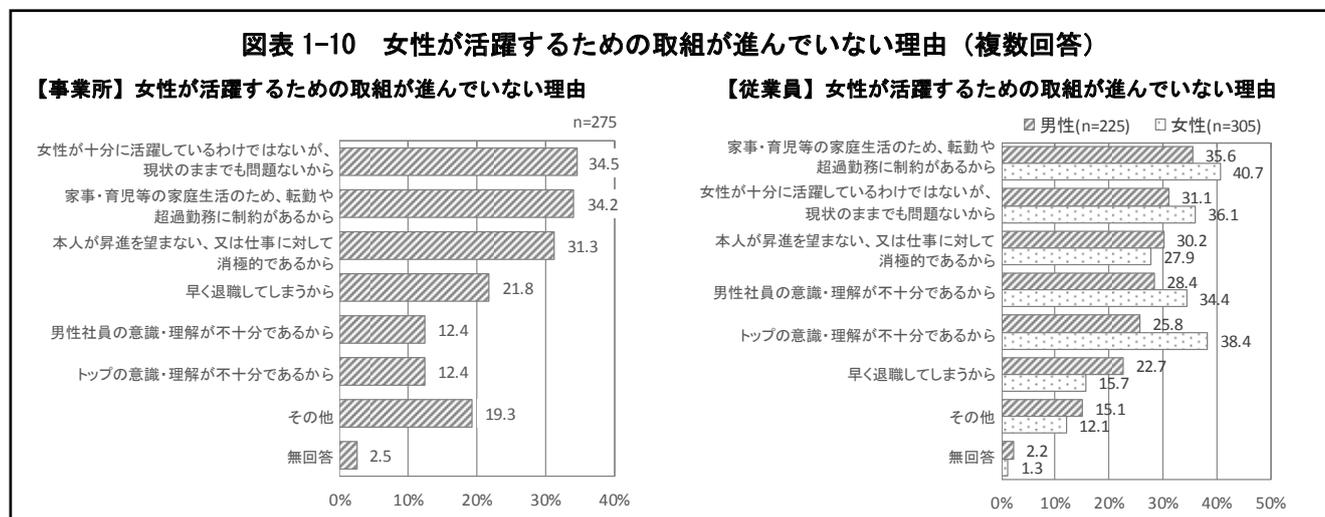


【事業所調査 p. 40】【従業員調査 p. 63】

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、通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）



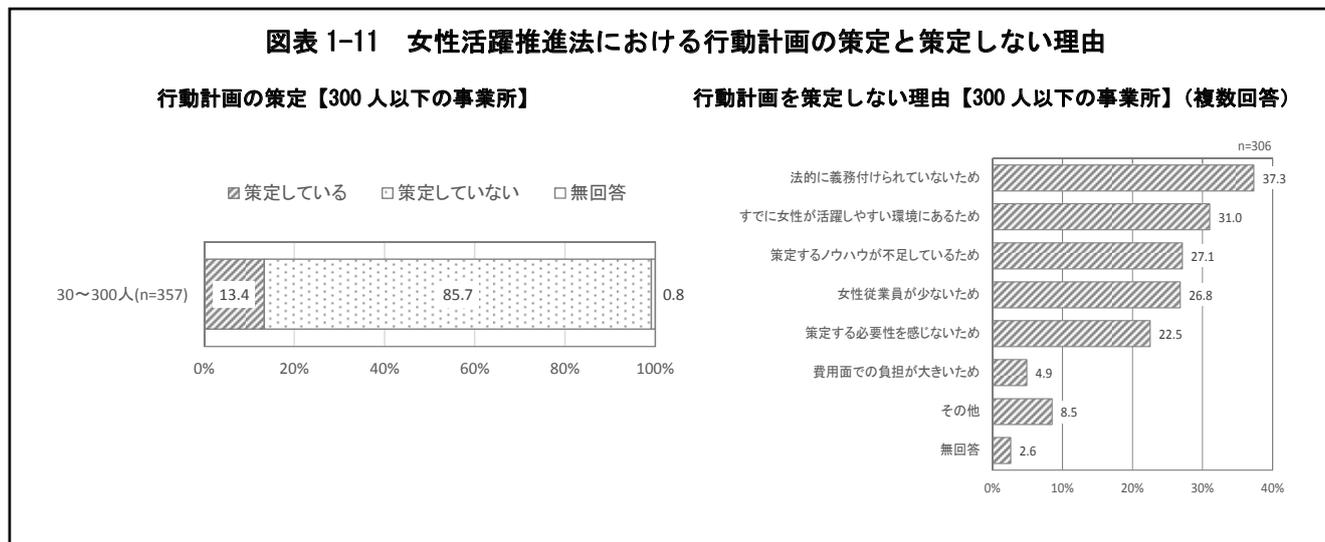
【事業所調査 p. 40】【従業員調査 p. 64】

1 1 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）



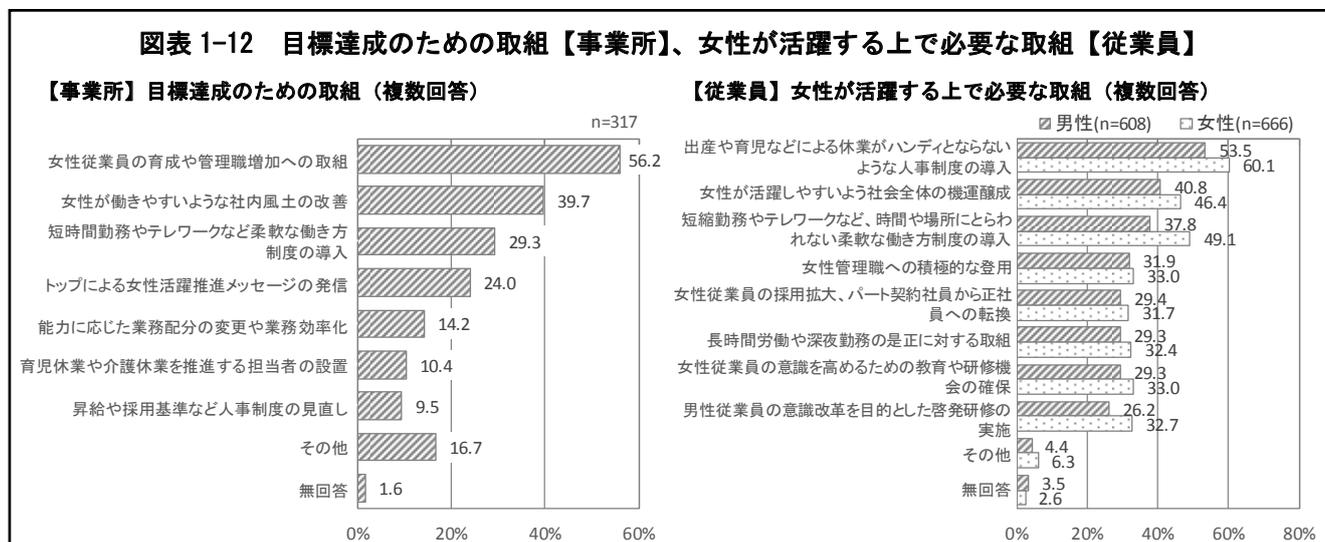
【事業所調査 p. 41、p. 44】

1 2 行動計画の目標達成のための取組《事業所調査》、女性が活躍する上で必要な取組《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で「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）



【事業所調査 p. 42】【従業員調査 p. 63】

### Ⅲ 関連項目の推移（3年ごとに経年比較のグラフを作成）

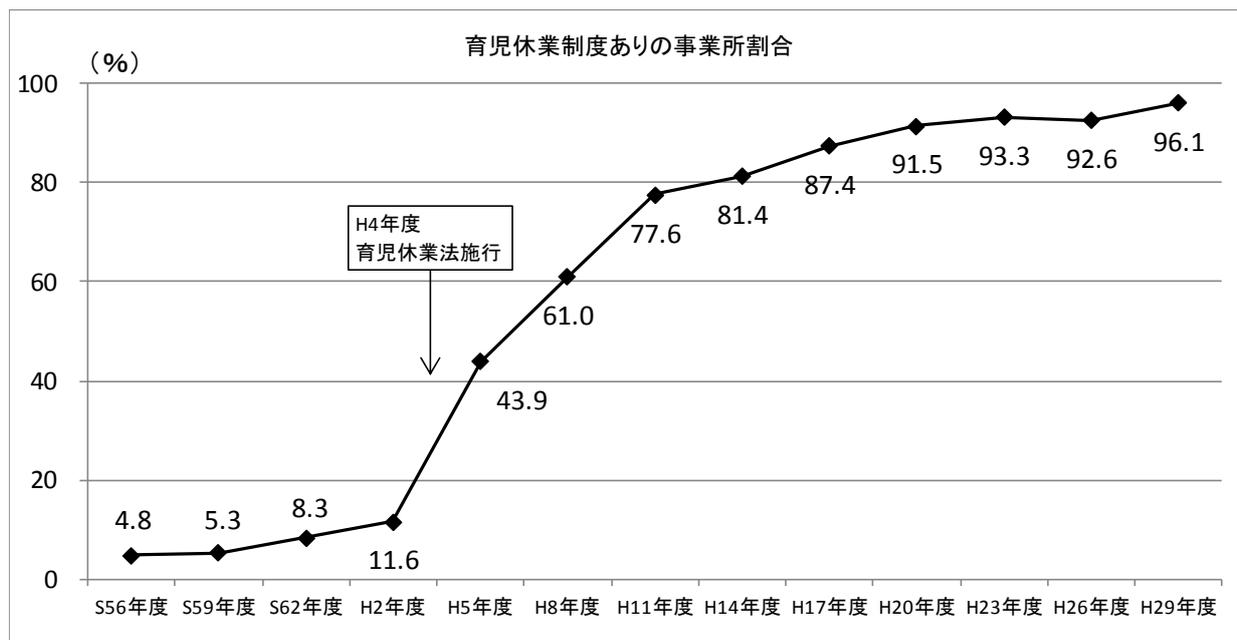
#### 1 育児休業取得率

	平成 16年度	平成 17年度	平成 18年度	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
男性	0.23%	0.39%	0.70%	1.34%	1.10%	1.49%	1.80%	1.72%	3.02%	4.49%	7.44%	12.30%
女性	81.6%	86.8%	88.3%	90.9%	89.3%	92.5%	94.2%	93.4%	93.6%	93.3%	94.1%	93.9%

平成19年度、平成24年度はデータなし

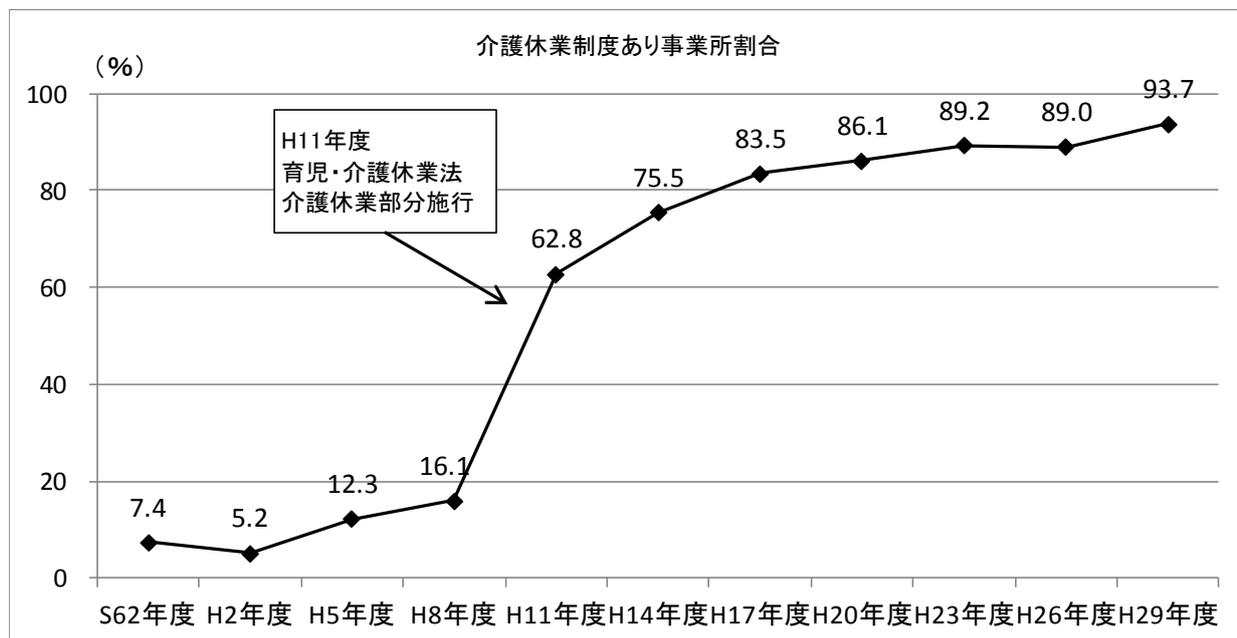
#### 2 育児休業制度あり事業所割合

育児休業法が平成4年に施行されたため、平成5年には制度を設ける事業所が急増し、その後増加を続け9割以上となっている。



#### 3 介護休業制度あり事業所割合

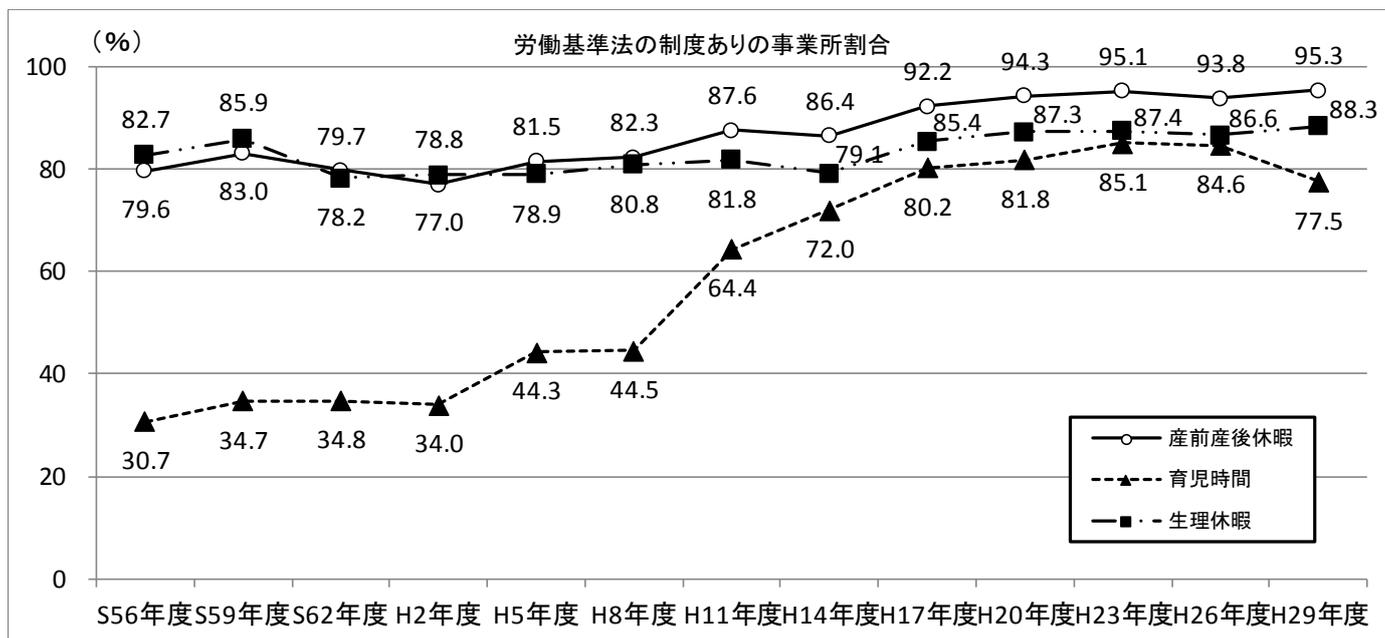
育児・介護休業法の介護休業部分が平成11年に施行されたため、平成11年以降制度を設ける事業所が急増し、その後増加を続け9割前半となっている。



#### 4 母性保護制度

##### (1) 労働基準法の制度ありの事業所割合

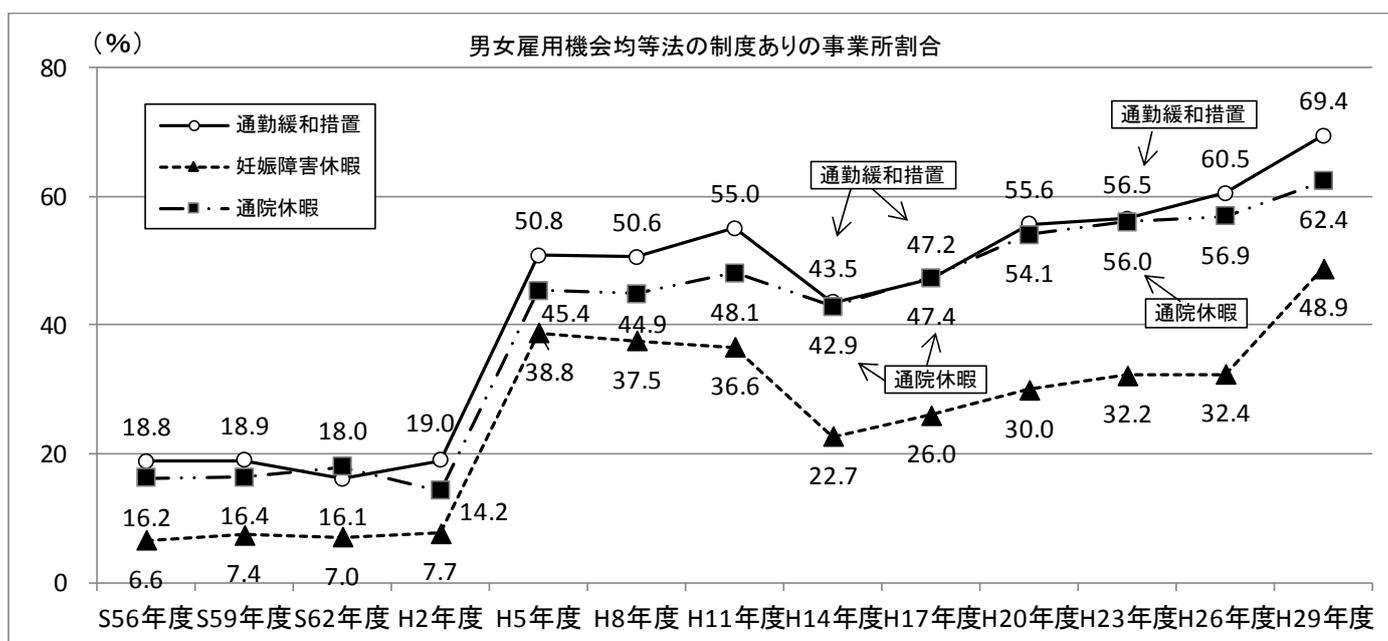
産前産後休暇制度は9割半ば、生理休暇制度は8割後半で推移し、育児時間制度は7割後半に減少している。



##### (2) 男女雇用機会均等法の制度ありの事業所割合

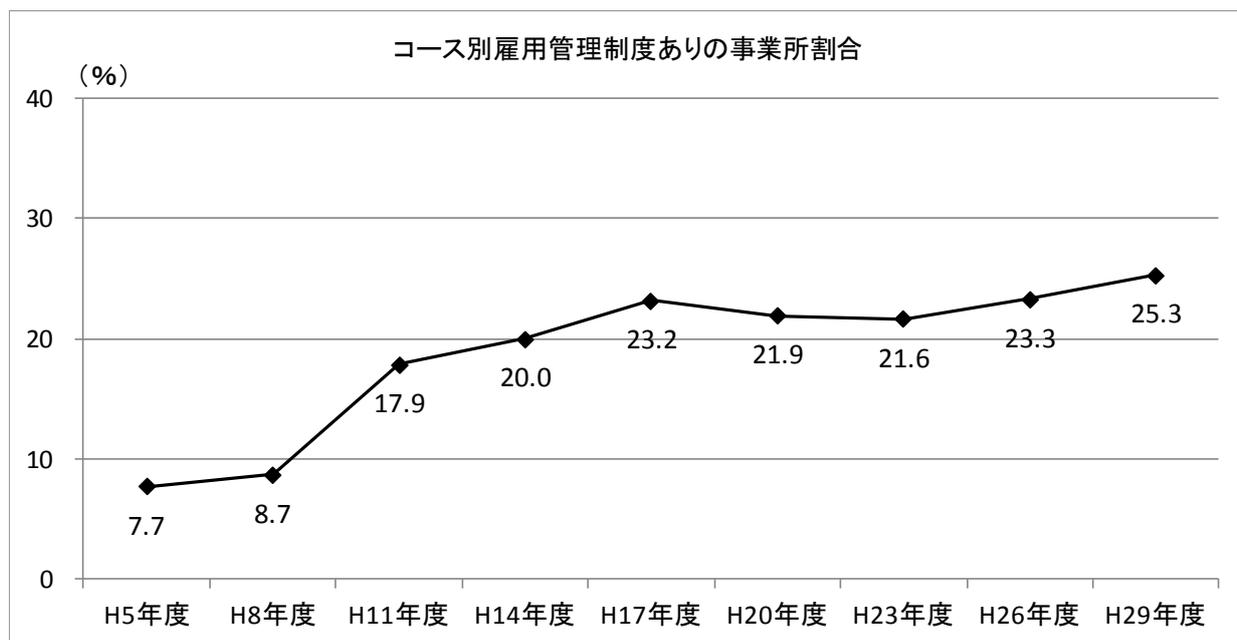
通院休暇、通勤緩和措置、妊娠障害休暇ともに、平成14年度に減るが、平成17年度より増えている。

※平成5年度～平成11年度では、「制度の有無（慣行も含む）」としたため割合が高く、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

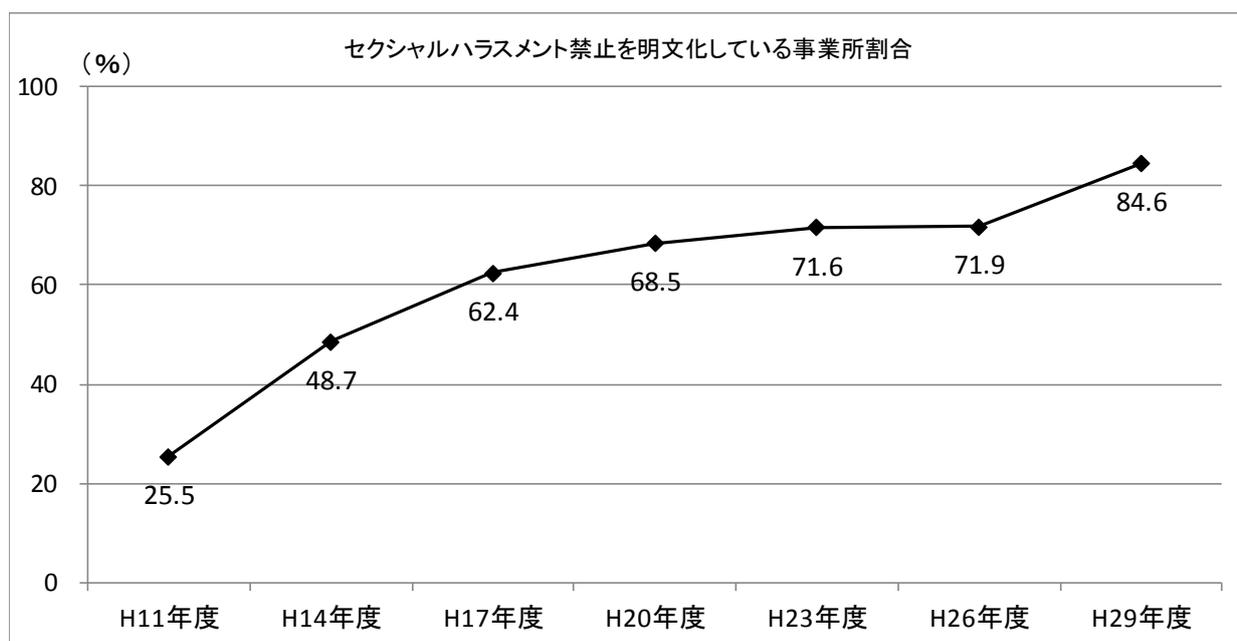
コース別雇用管理制度を設ける事業所は平成 17 年度まで増加した後、横ばいで推移している。



コース別管理雇用制度とは、複線型人事制度または進路選択制度とも呼ばれ、複数の職掌や進路を設定しておき、コース別に人材を活用、評価、処遇する制度をいいます。

## 6 就業規則等にセクシュアルハラスメント禁止を明文化

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、就業規則等にセクシュアル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 5 割を超え、平成 29 年度には 8 割半ばまで上昇している。



「調査の概要とポイント」

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		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		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) <sup>※1</sup>	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	48.7	48.1	51.7	45.5	44.3	65.5	-	-	-	-	-	-	-	
	平均年齢(歳)	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	
	平均勤続年齢(歳)	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 <sup>※2</sup>	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	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 <sup>※3</sup>	-	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	23.3	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 <sup>※4</sup>	84.6	71.9	71.6	68.5	62.4	48.7	25.5	-	-	-	-	-	-	
母性保護	生理休暇あり	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	95.3	93.8	95.1	94.3	92.2	86.4	87.6	82.3	81.5	77.0	79.7	83.0	79.6
		賃金が有給	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	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	69.4	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	48.9	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	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	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	93.7	89.0	89.2	86.1	83.5	75.5	62.8	16.1	12.3	5.2	7.4	-	-	
	育児休業取得率	男	12.3	3.0	1.8	1.3	0.4	0.2	-	-	-	-	-	-	-
		女	93.9	93.6	94.2	90.9	86.8	86.1	-	-	-	-	-	-	-
	短時間勤務制度あり	-	73.9	51.5	65.8	61.9	47.2	9.4	-	-	-	-	-	-	
子の看護休暇制度あり	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 年度は、育児・介護を目的とした再雇用制度に限らず、「働き方の見直し」の設問内で、平成 26 年度は「育児・介護休業法等に関する事項」の設問内で、再雇用制度の有無についてたずねている。
- ※4 平成 26 年度は、セクシュアルハラスメントと限定せず、ハラスメント防止のための取組の設問内で、就業規則等にハラスメント禁止が明文化されているかについてたずねている。

(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、過料の創設 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)