

平成30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)

「改正育児・介護休業法への対応等 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等に加え、今年度は、平成29年1月及び10月に施行された改正育児・介護休業法への対応等を中心に、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

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30年9月1日～平成30年9月28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	722	708	28.3
従業員	全体	5,000	1,272	1,245	24.9
	男性	2,500		595	23.8
	女性	2,500		647	25.9

※従業員調査の全体には、性別無回答3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約 1 割にとどまる

管理職に占める女性の割合は全体で 11.4%であり、最も割合の高い「係長相当職」をみても 16.7%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 77.8%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 21.8%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。

課長以上の管理職に占める女性の割合は、平成 29 年度と比べてほぼ横ばいとなっている。

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

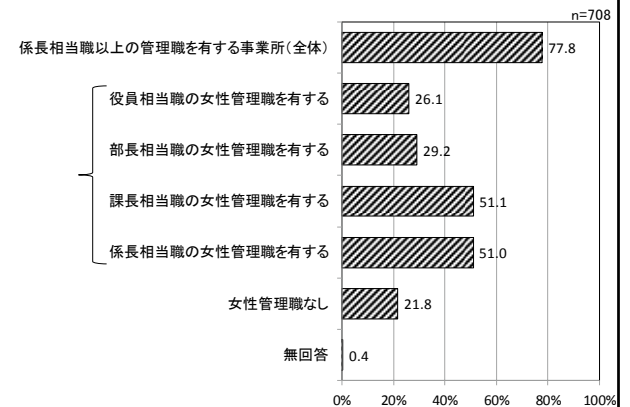
	女性割合
役員	7.5 %
部長相当職	6.0 %
課長相当職	9.3 %
係長相当職	16.7 %
管理職 計	11.4 %

課長以上に占める女性の割合の推移

課長以上に占める女性の割合	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	平成 30 年度
	3.4 %	5.1 %	6.6 %	6.4 %	7.3 %	7.9 %	8.6 %	8.3 %

※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 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》

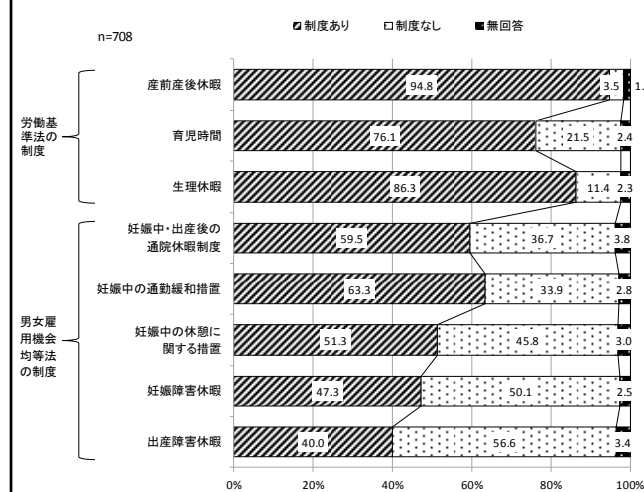
労基法よりも均等法上の制度を有する事業所の割合が低く、全体的に従業員の認知度は低い

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 割台と高いが、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 4～6 割台にとどまる。

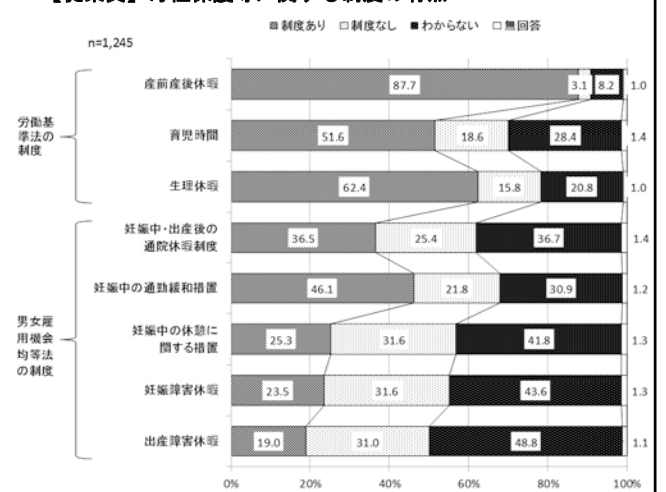
また、従業員の認知度については、均等法の 5 項目全てで、3 割以上の従業員が「わからない」と回答しており、制度の有無に関する認知度が低い。

図表 1-2 母性保護等制度

【事業所】母性保護等に関する制度の有無



【従業員】母性保護等に関する制度の有無

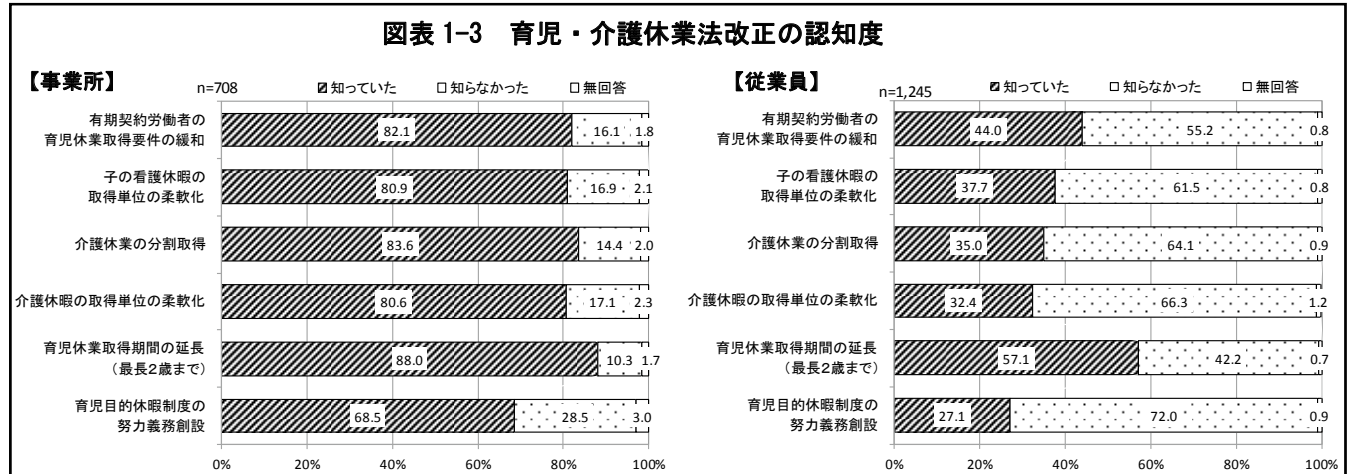


3 育児・介護休業法改正の認知度 《事業所調査》《従業員調査》

事業所では6項目中5項目で8割以上が認知しているが、全体的に従業員の認知度は低い

育児・介護休業法の改正（平成29年1月・10月）について知っているかたずねた。

事業所の認知度は、改正6項目中5項目で8割を超えており、「育児目的休暇制度の努力義務創設」のみ68.5%となっている。一方、従業員の認知度は、最も高い「育児休業取得期間の延長（最長2歳まで）」をみても57.1%にとどまっており、その他の5項目では5割を下回っている。

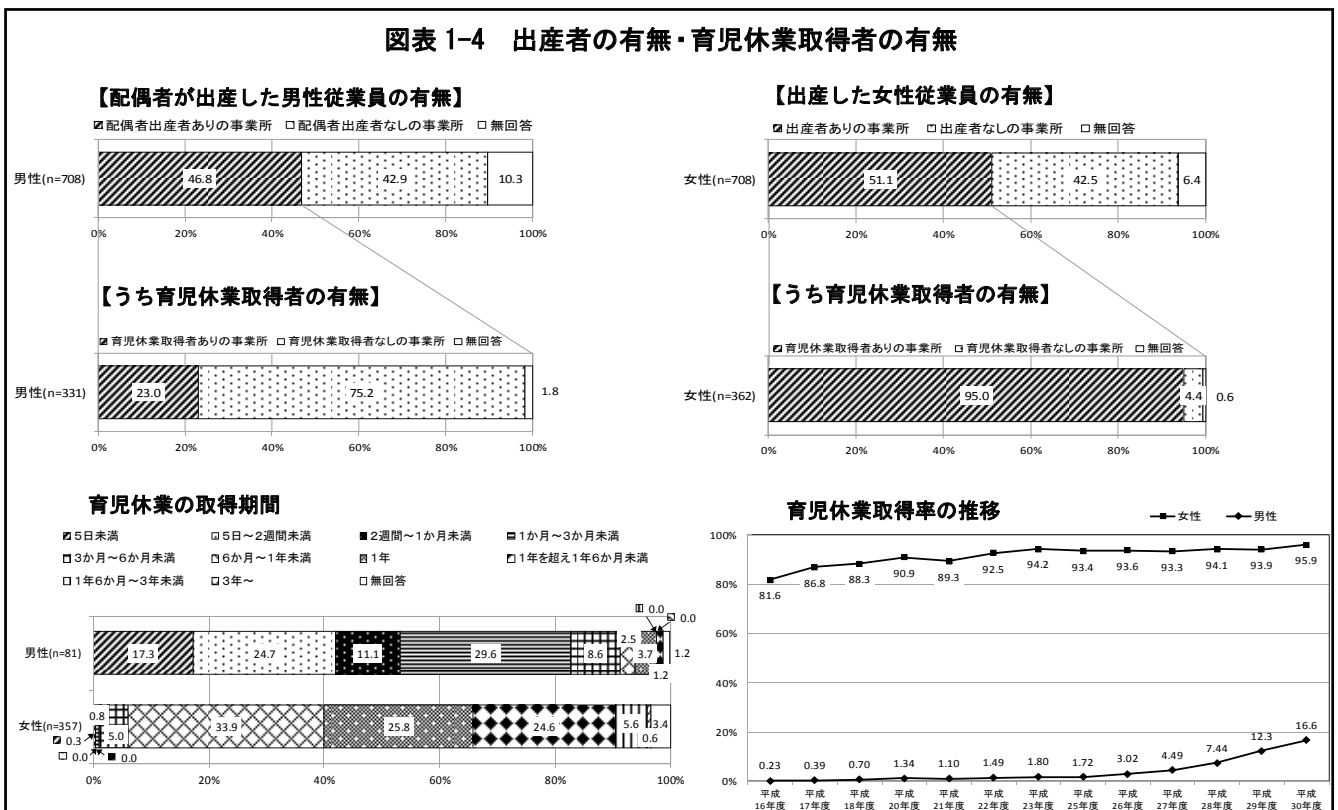


4 育児休業取得者の有無 《事業所調査》

育児休業取得率：男性 16.6%、女性 95.9%。男性の育児休業取得率が上昇傾向

過去1年間（平成29年4月1日～平成30年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は46.8%、出産した女性がいた事業所は51.1%で、そのうち育児休業取得者がいた事業所は男性23.0%、女性95.0%である。

育児休業取得率は男性16.6%、女性95.9%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査（12.3%）から4.3ポイント上昇し、上昇傾向を示している。



5 育児休業取得者の復帰へのサポート体制 《事業所調査》《従業員調査》

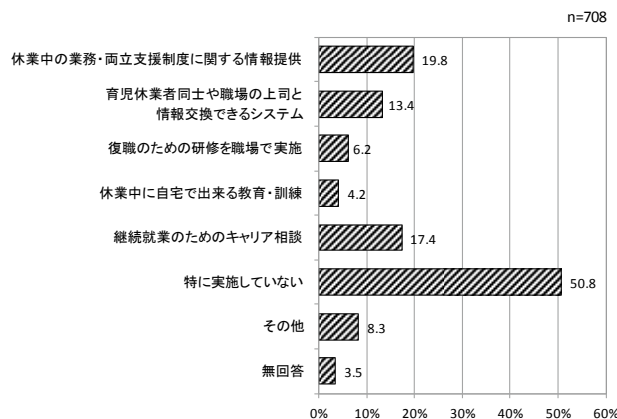
「休業中の業務・両立支援制度に関する情報提供」を行っている事業所の割合が高く、従業員が希望する割合も高い

育児休業取得者へのサポート体制として、従業員が必要とする制度は、「短時間勤務制度や始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ等の両立支援制度の情報提供」（男性 68.1%、女性 80.5%）、「休業中の業務に関する情報提供」（男性 63.9%、女性 60.4%）の割合が高い。

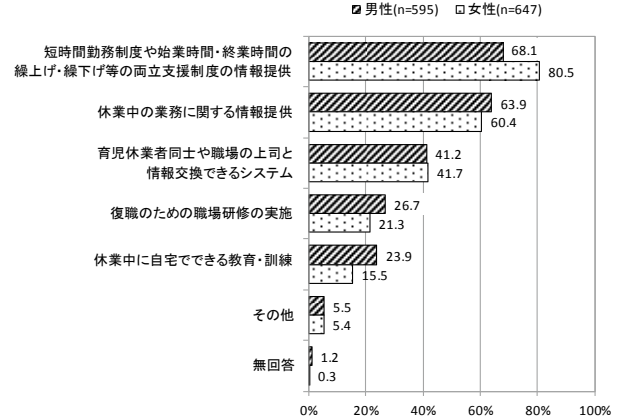
それに対し、事業所が実施しているサポート体制も「休業中の業務・両立支援制度に関する情報提供」（19.8%）が最も高く、従業員が求める制度と事業所が提供する体制は概ね一致している。一方、育児休業取得者へのサポートを「特に実施していない」事業所は約5割となっている。

図表 1-5 育児休業取得者復帰へのサポート体制（複数回答）

【事業所】実施しているサポート体制



【従業員】希望するサポート体制



6 従業員の育児休業取得とその後の働き方 《事業所調査》《従業員調査》

事業所・従業員ともに「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」、「できる限り育児休業取得期間を短くして両立支援制度を使いながら働く」の割合が高い

従業員の育児休業取得とその後の働き方について、事業所、従業員ともに、「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」（事業所 40.4%、男性 48.7%、女性 54.3%）、「できる限り育児休業取得期間を短くして両立支援制度を使いながら働く」（事業所 32.2%、男性 30.3%、女性 27.8%）の順で割合が高くなっている。

図表 1-6 従業員の育児休業取得とその後の働き方

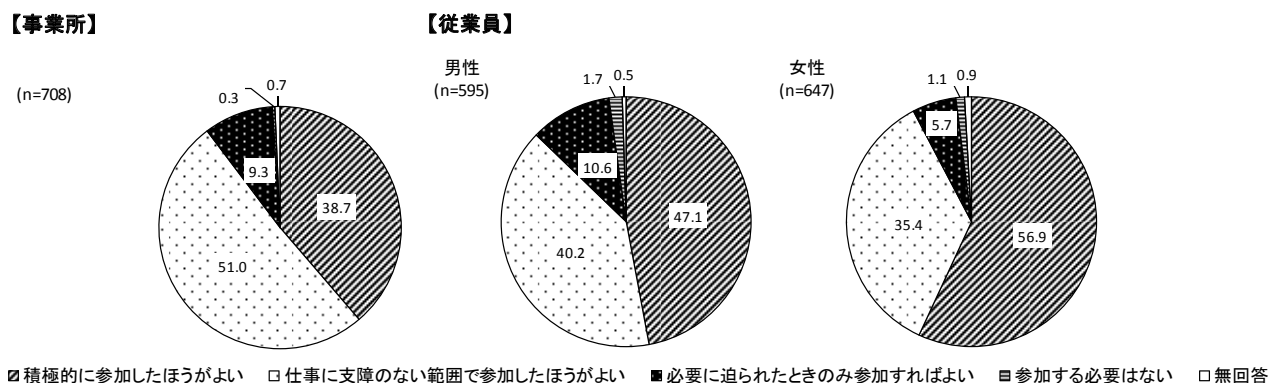


7 男性が育児に参加することについての考え 《事業所調査》《従業員調査》

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51.0%、「積極的に参加したほうがよい」は38.7%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、女性従業員ともに「積極的に参加したほうがよい」（男性47.1%、女性56.9%）との回答が最も多い。

図表 1-7 男性が育児に参加することについての考え

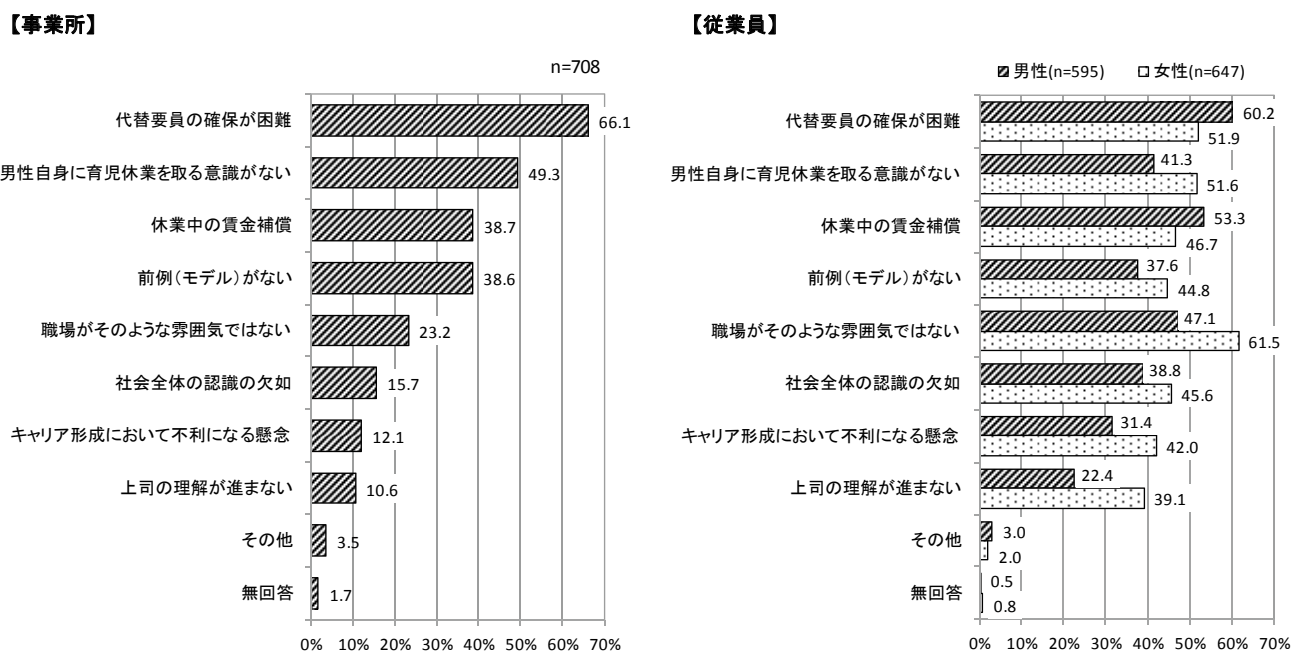


8 男性の育児休業取得に当たっての課題 《事業所調査》《従業員調査》

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当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」（66.1%）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」（49.3%）、「休業中の賃金補償」（38.7%）、「前例（モデル）がない」（38.6%）が3割以上で続いている。一方、従業員では、男性では「代替要員の確保が困難」（60.2%）が最も高いのに対し、女性では「職場がそのような雰囲気ではない」（61.5%）が最も高くなっている。

図表 1-8 男性の育児休業取得に当たっての課題（複数回答）



9 子どもの看護休暇について 《事業所調査》《従業員調査》

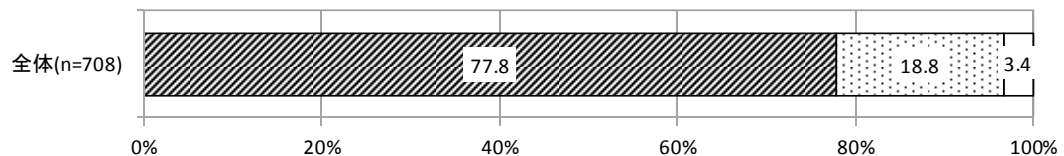
「規定あり」の事業所は7割後半、従業員は約5割が「知らない」と回答

子どもの看護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は77.8%、「規定なし」は18.8%である。また、従業員に子どもの看護休暇が法定されていることを知っているかたずねたところ、「知らない」が50.9%と半数を超えており、認知度は未だ低い。

図表 1-9 子どもの看護休暇の有無と従業員の認知度

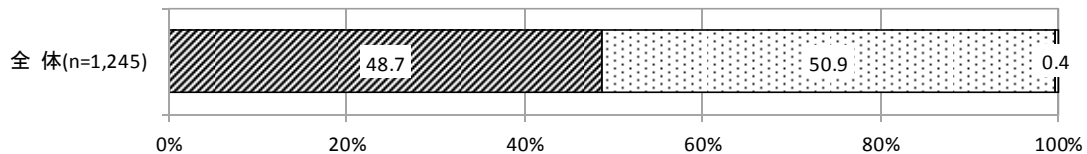
【事業所】子どもの看護休暇制度の規定の有無

■ 規定あり □ 規定なし □ 無回答



【従業員】子どもの看護休暇制度の法定の認識

■ 知っていた □ 知らない □ 無回答



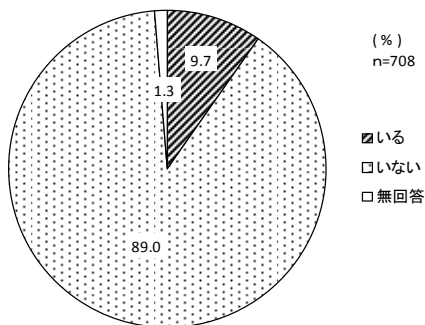
10 介護休業取得者の有無 《事業所調査》

介護休業取得者がいた事業所は約1割

過去1年間(平成29年4月1日～平成30年3月31日)に介護休業取得者がいた事業所は9.7%であり、介護休業取得者がいない事業所は89.0%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(14.7%)から5.0ポイント減少している。

図表 1-10 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	平成30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%	9.7%
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%	89.0%

※平成24年度はデータなし

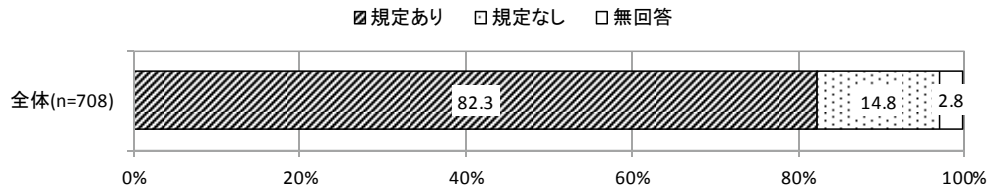
11 介護休暇について 《事業所調査》《従業員調査》

「規定あり」の事業所は8割以上、「知っていた」従業員は6割前半

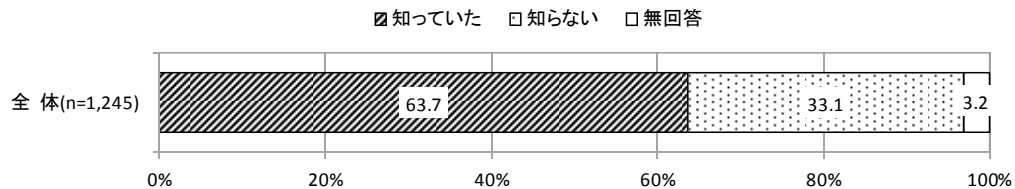
介護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は82.3%、「規定なし」は14.8%である。また、従業員に介護休暇が法定されていることを知っているかたずねたところ、「知っていた」は63.7%、「知らない」は33.1%である。

図表 1-11 介護休暇の有無と従業員の認知度

【事業所】介護休暇制度の規定の有無



【従業員】介護休暇制度の法定の認識



12 生活（育児・介護等）と仕事の両立支援制度 《事業所調査》《従業員調査》

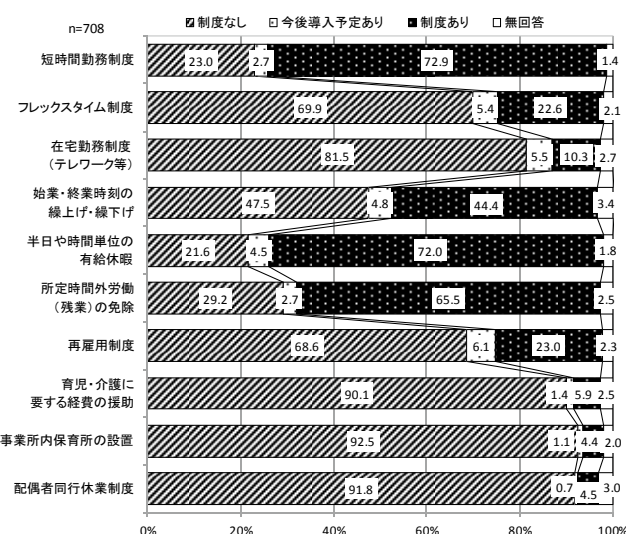
「制度あり」は「短時間勤務制度」が最も割合が高く、従業員が必要とする割合も高い

生活と仕事の両立支援制度として、従業員が必要とする制度は「短時間勤務制度」（男性 59.2%、女性 75.7%）、「フレックスタイム制度」（男性 58.5%、女性 62.4%）、「半日や時間単位の有給休暇」の割合が高い。

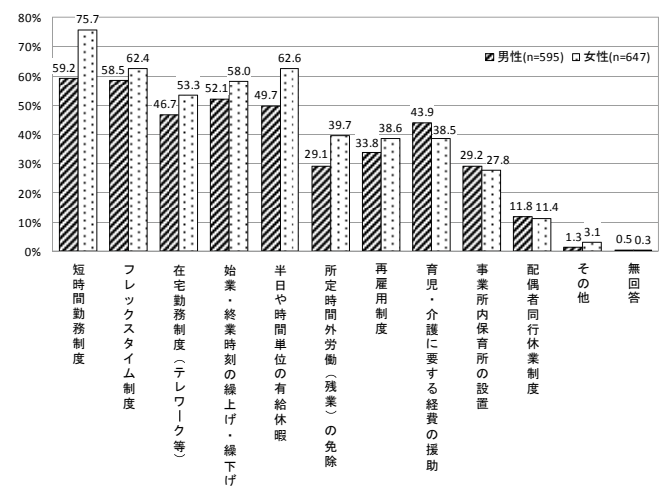
事業所における導入状況では、「短時間勤務制度」（72.9%）、「半日や時間単位の有給休暇」（72.0%）の順で「制度あり」の割合が高い。一方、従業員が希望する割合の高い「フレックスタイム制度」は「制度あり」が22.6%にとどまっている。

図表 1-12 生活（育児・介護等）と仕事の両立支援制度

【事業所】両立支援制度の導入状況



【従業員】必要だと思う両立支援制度（複数回答）



《自由意見》より抜粋

事業所

- ◆ 女性が少ない業界のため、職場にも女性が少なく、男性従業員の多くが育児・介護は女性が行うものだという認識がまだまだ見受けられます。育児休業や時短勤務は問題なく取得できますが、取引先への要員の提案では時短勤務をマイナス要素として報告してしまっている節があります。女性の社会進出が進んでおりますが、同時に男性の家庭進出が当然であるような風土に社会全体になることを望みます。(情報通信業 30～99 人)
- ◆ 保育園に入れるかどうかが最大の復職のキーポイントになってしまっており、復職できる時期も分からないため、育休取得者のポジション確保が非常に難しい。(卸売業、小売業 300～499 人)
- ◆ 男女平等、男女参画等は社会的機運がとても重要と感じるため、社会全体への啓蒙活動を行って欲しい。学校教育の中でも、取り組みを希望する。(製造業 100～299 人)
- ◆ この制度を使う人、使わない人、また以前はこんな制度がなく、自分達で克服してきた人達など、不公平感があり、全体の理解が進むには、時間や労力がかかりそう。(サービス業(他に分類されないもの) 1,000 人以上)

男性従業員

- ◆ 職場内において、女性の登用がもう少しあっても良いと思う。女性管理職が少ないのは、企業の発展にとっても少し問題かと思う。会社内において、女性の地位確立に向け、有志で話し合いを持っても良いのではないかと。(金融業、保険業 100～299 人)
- ◆ 男性社員にも、短時間勤務をとりやすい雰囲気社会づくりが必要と感じる。また、介護休暇についても同様に社会全体で、「取得が当たり前」くらいの意識にすることが重要だと考える。(製造業 300～499 人)

女性従業員

- ◆ 男性の育児・介護休業取得の認識が職員、勤務先にないため、どうしても休暇を取得する女性職員への批判に繋がりやすい印象がある。また休暇制度を利用する職員以外への業務量の増加(残業増など)対策ができていないうちは、休暇制度自体の利用は難しい。(医療、福祉 30～99 人)
- ◆ 私自身、育休を取得し、復職後は短時間勤務で今働いています。職場は、とても制度が充実していて満足ですが、今、保育園に通っている子供が小学生にあがる時には、退職しなければならない現状です(学童が 18 時までなので)。そうすると再雇用制度があればと考えてしまいます。なので、さらなる制度の充実を期待しています。(建設業 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 31 年 3 月発行 登録番号 30 (236)

平成 30 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