

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 30 年度東京都男女雇用平等参画状況調査

「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」

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 30 年 9 月 1 日～平成 30 年 9 月 28 日

5 アンケート調査集計機関

株式会社リサーチワークス

○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	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。

II 調査のポイント

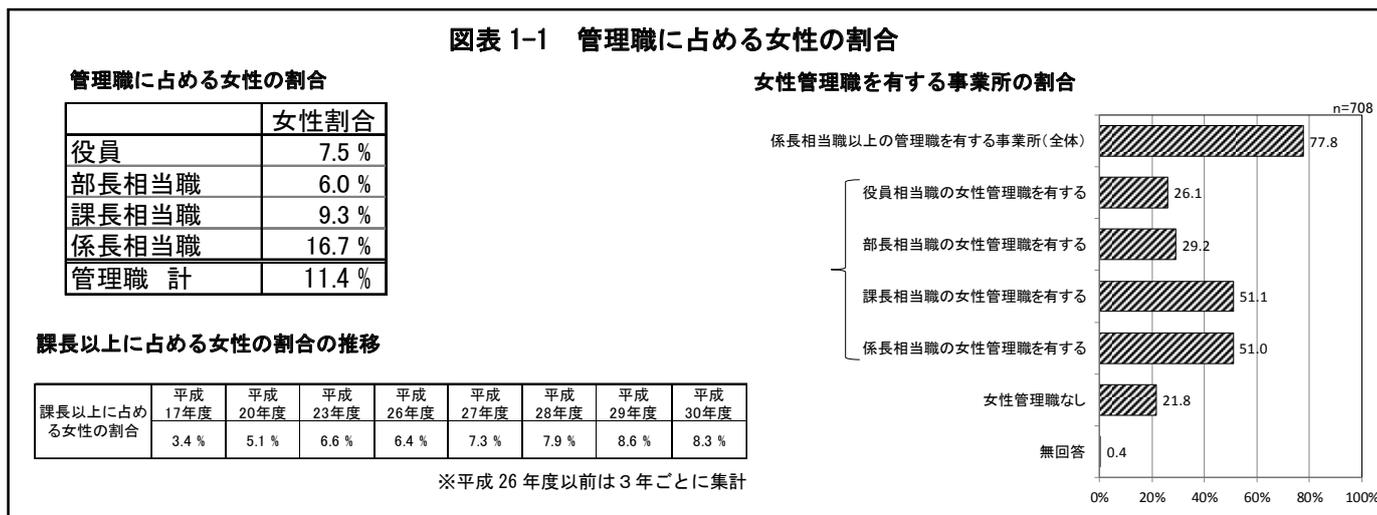
1 女性管理職 《事業所調査》

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)



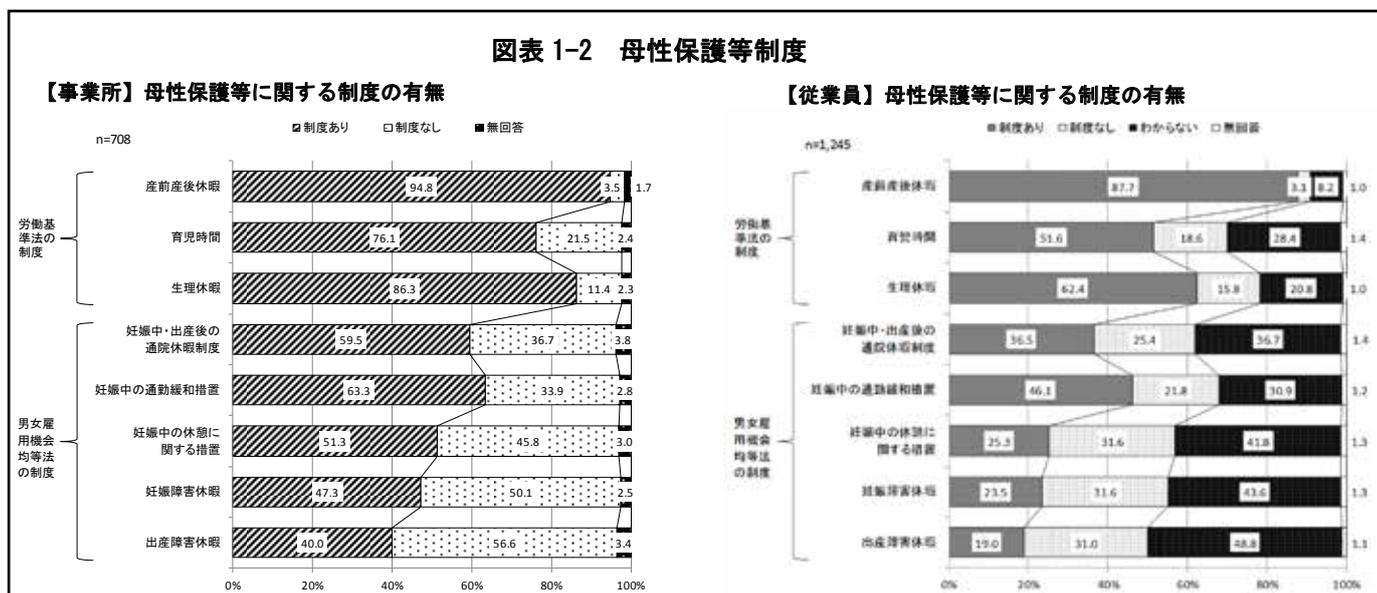
【事業所調査 p. 17】

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)



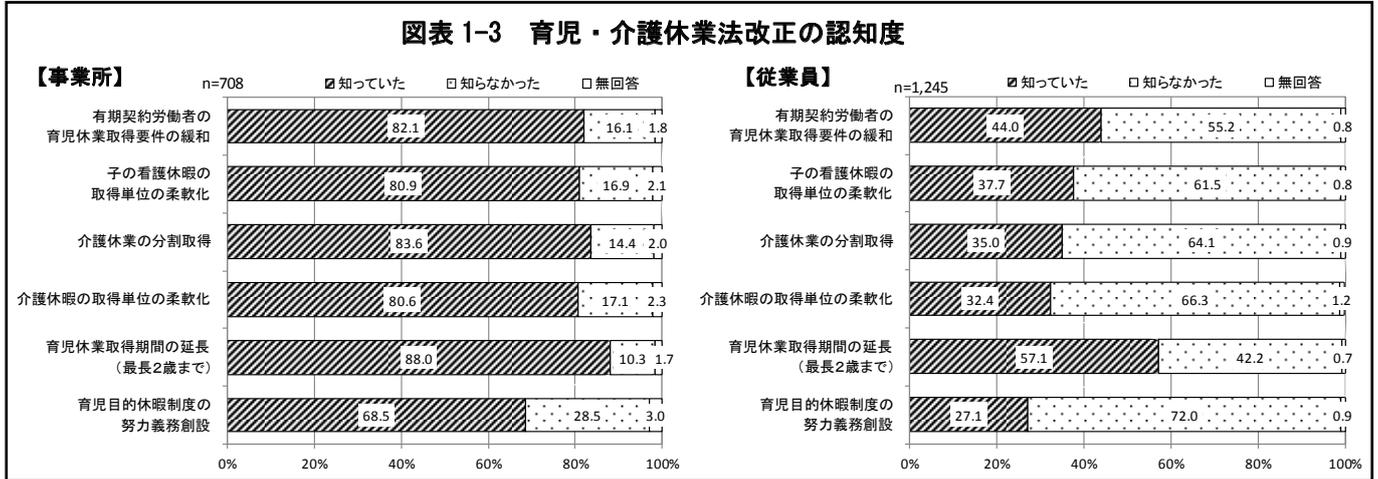
【事業所調査 p. 20】【従業員調査 p. 51】

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」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。（図表1-3）



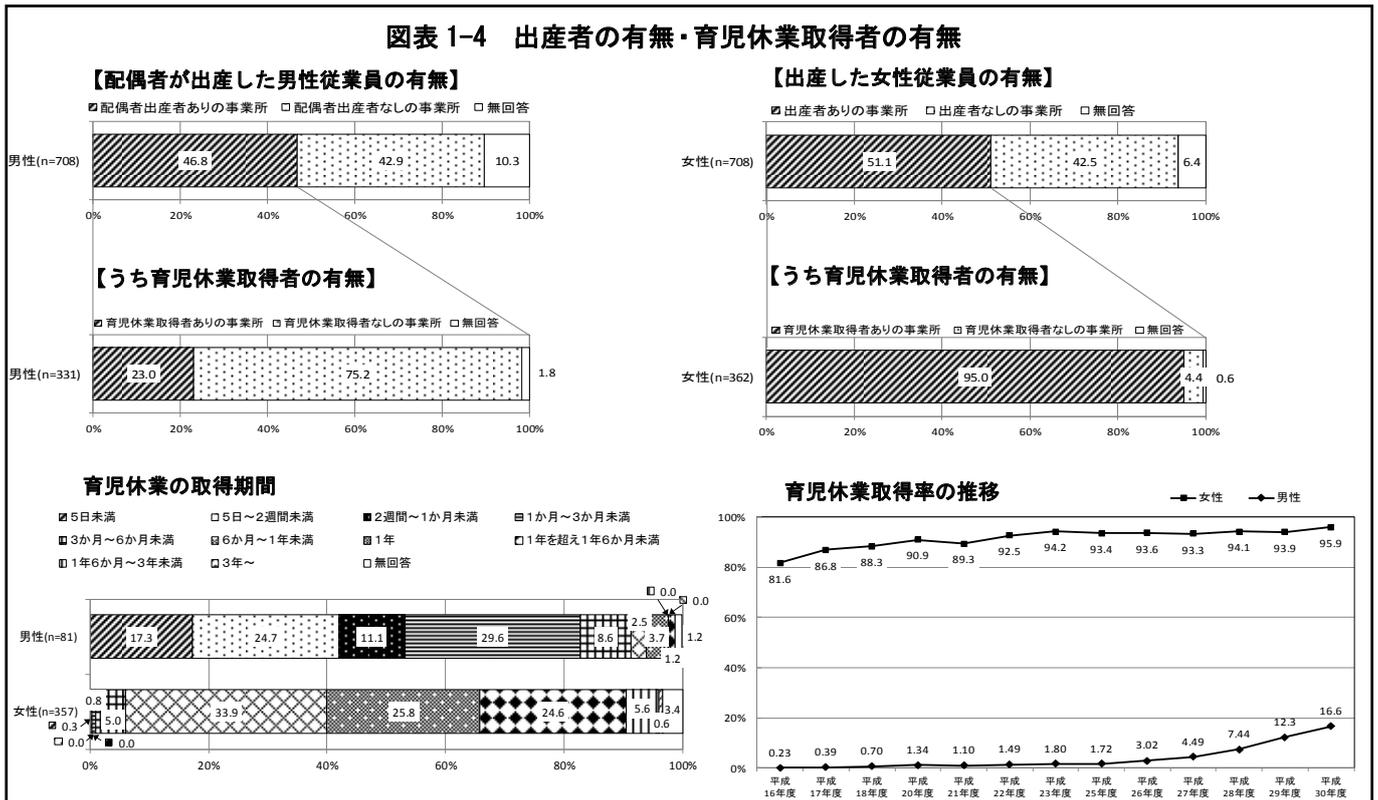
【事業所調査 p. 24】 【従業員調査 p. 52】

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。（図表1-4）



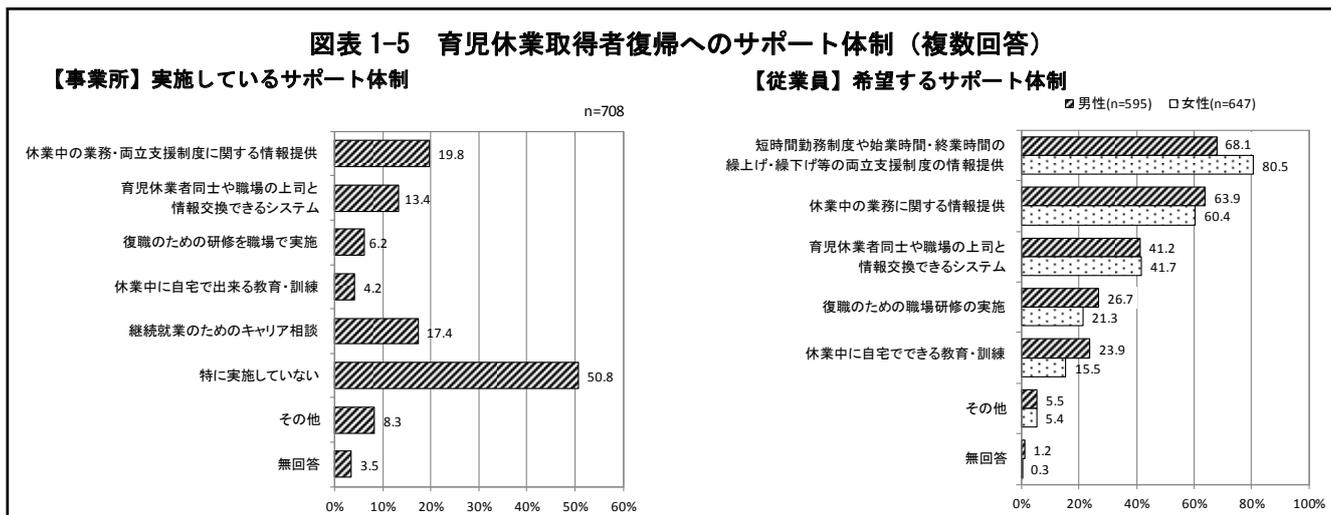
【事業所調査 p. 26】

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）

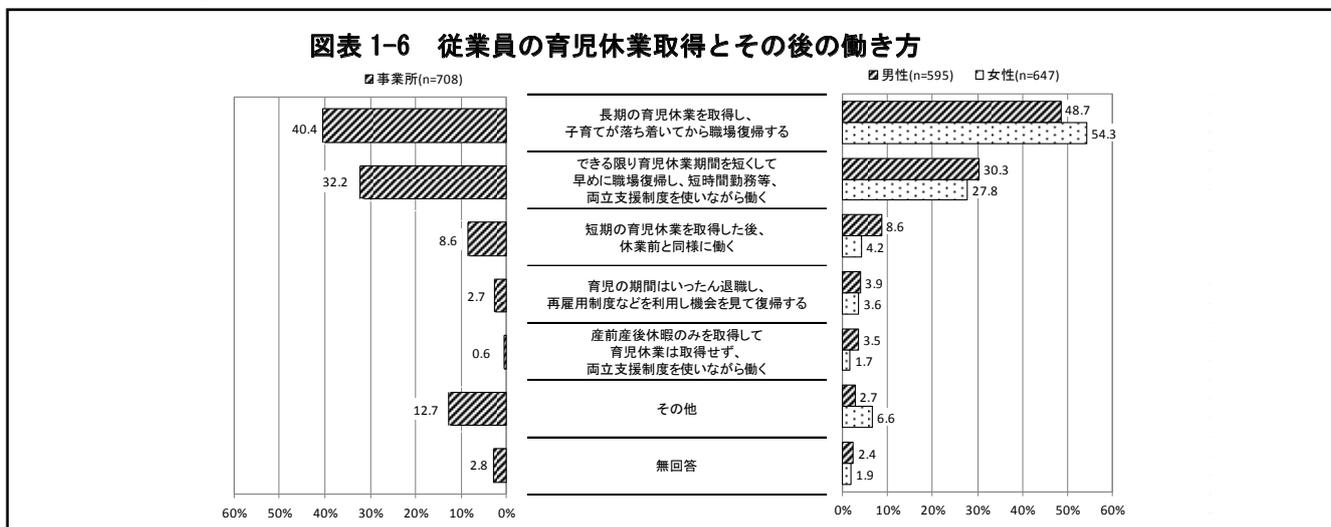


【事業所調査 p. 28】【従業員調査 p. 57】

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）

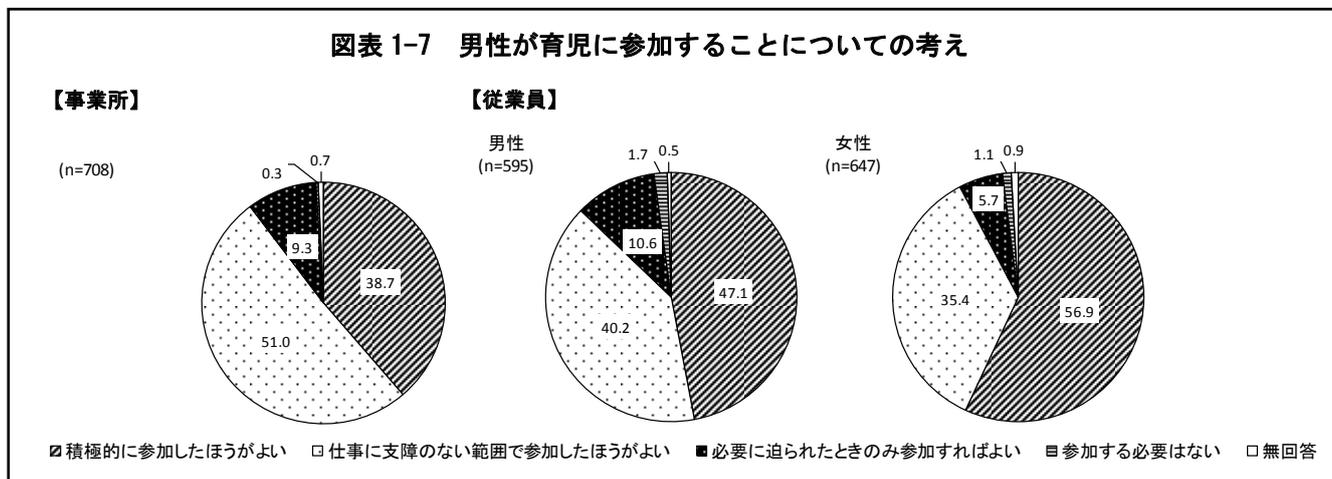


【事業所調査 p. 28】【従業員調査 p. 58】

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）

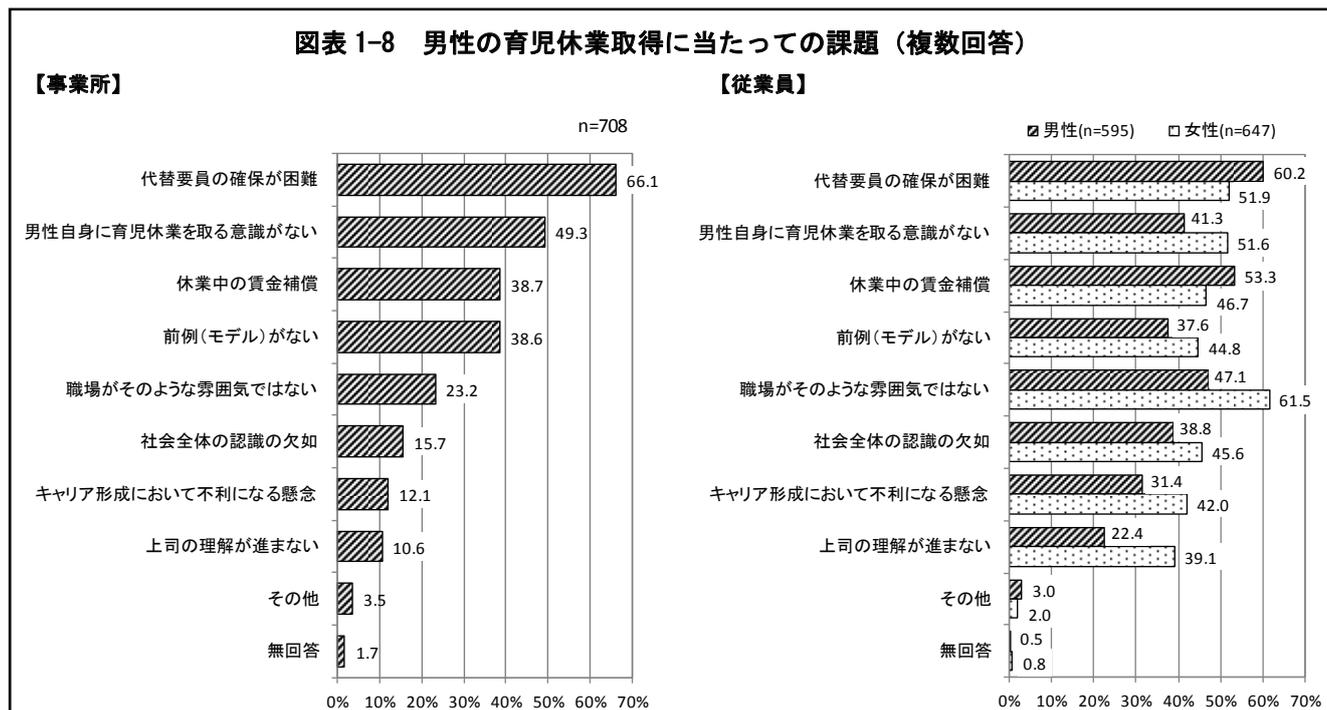


【事業所調査 p. 29】 【従業員調査 p. 59】

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）

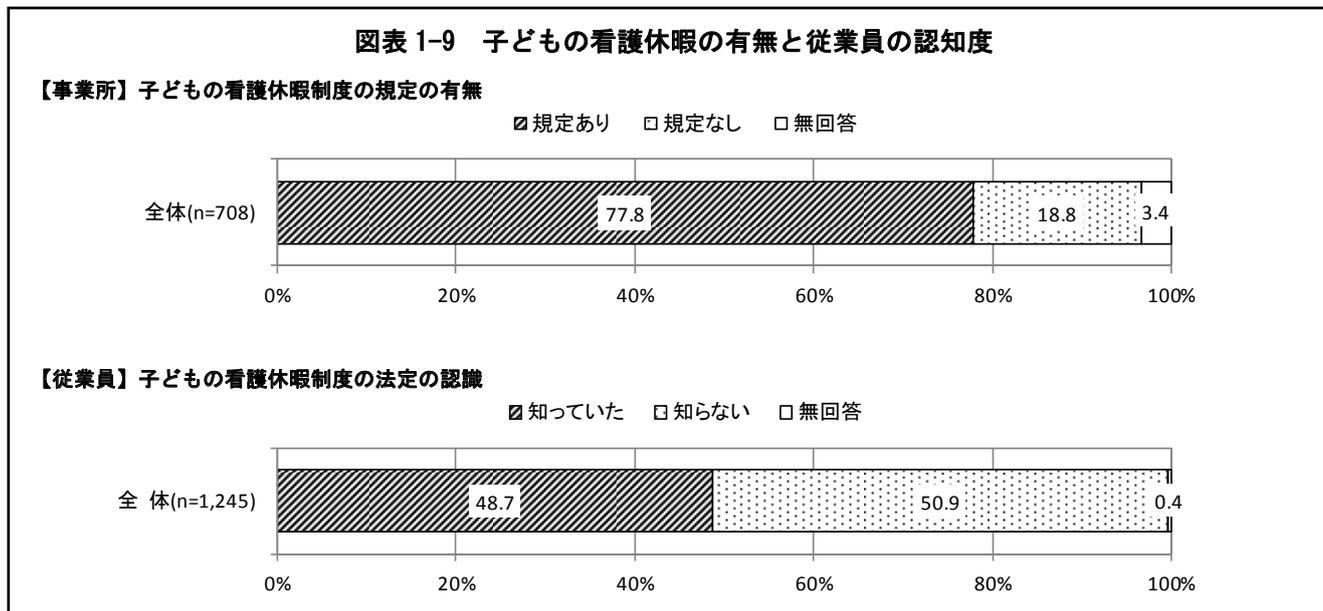


【事業所調査 p. 31】 【従業員調査 p. 60】

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)

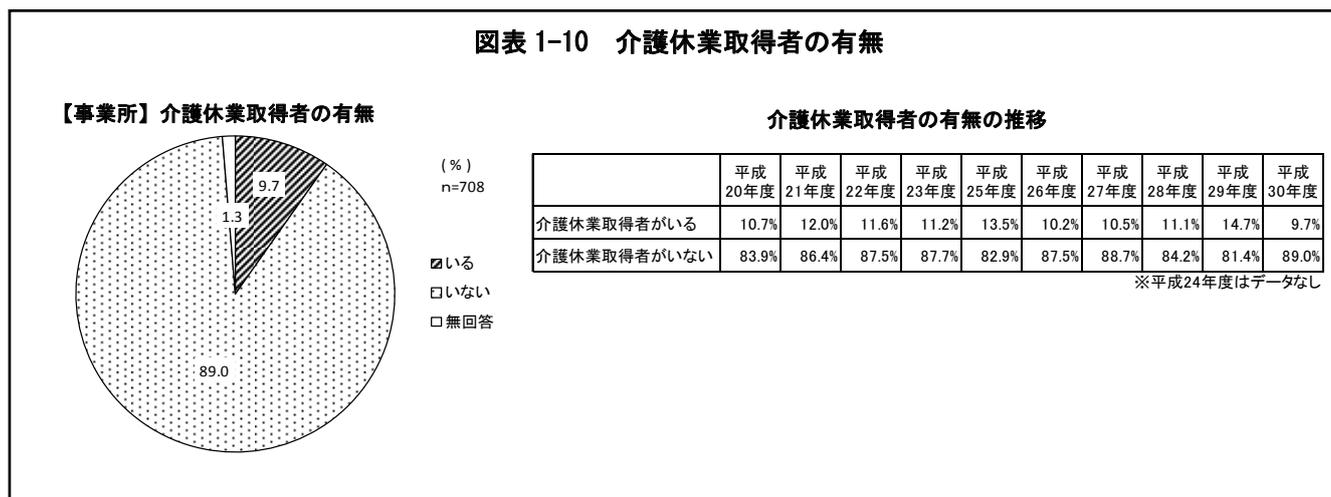


【事業所調査 p. 33】【従業員調査 p. 61】

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)

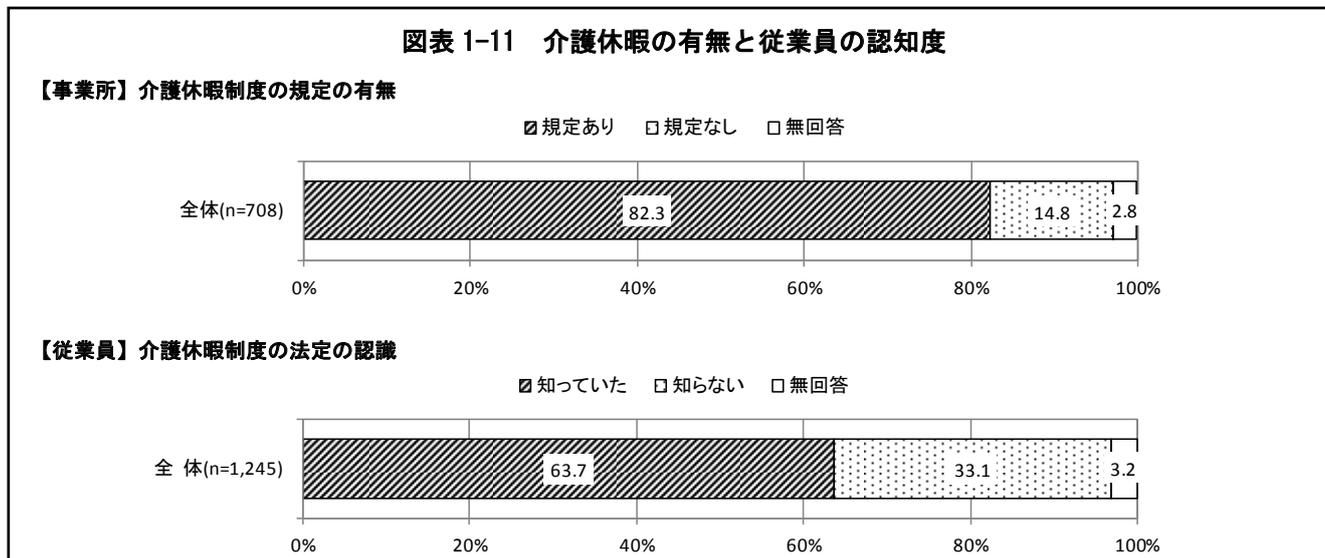


【事業所調査 p. 37】

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)



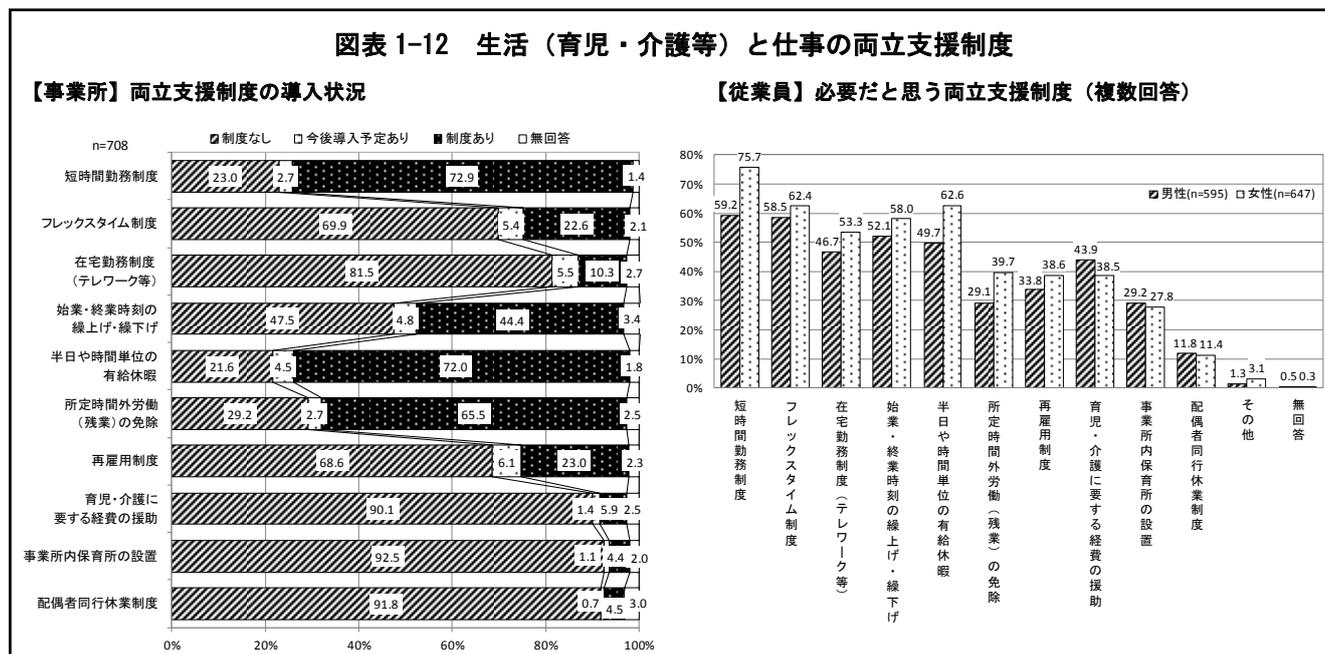
【事業所調査 p. 39】【従業員調査 p. 64】

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)



【事業所調査 p. 41】【従業員調査 p. 65】