

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。
- 図表中の n=○の数字は、比率算出の基礎となる回答者数を示す。
- 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】：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

I 調査実施概要

平成 21 年度東京都男女雇用平等参画状況調査 「企業における男女雇用管理とポジティブ・アクションに関する調査」

(1) 調査目的

企業における仕事と家庭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」及び「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 事業所を経由して配布
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 21 年 9 月 1 日～平成 21 年 9 月 28 日

(5) アンケート調査集計機関

株式会社 日本統計センター

○アンケート回収結果

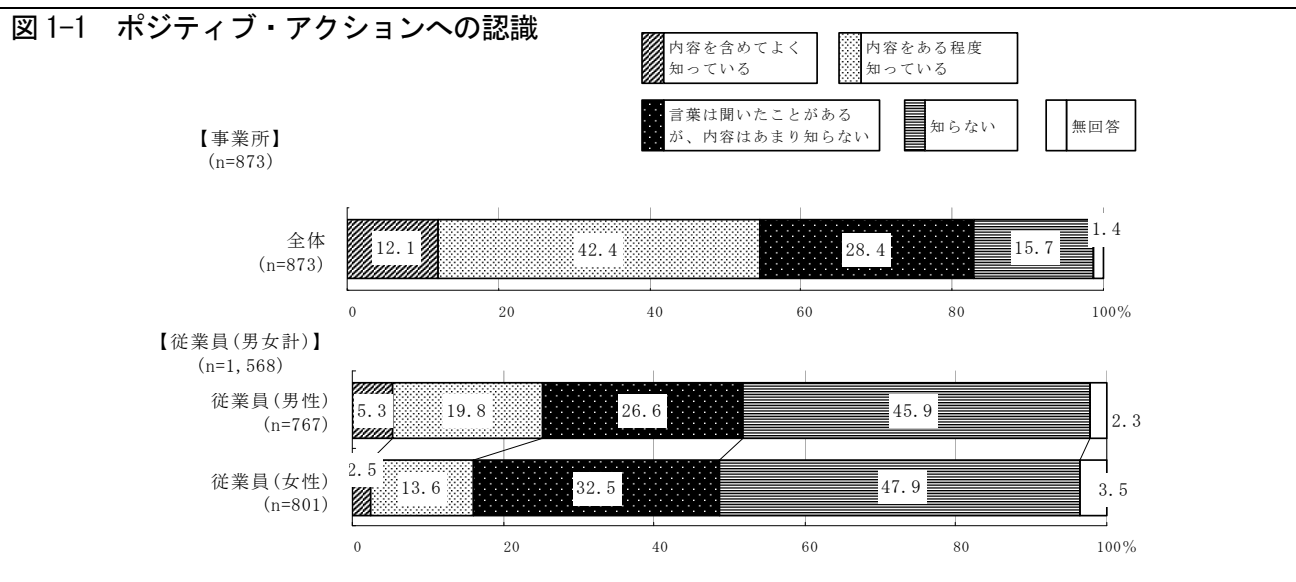
		サンプル数	有効回答数	有効回収率 (%)
事業所調査		2, 5 0 0	8 7 3	3 4. 9
従業員調査	全体	5, 0 0 0	1, 5 6 8	3 1. 4
	男性	2, 5 0 0	7 6 7	3 0. 7
	女性	2, 5 0 0	8 0 1	3 2. 0

Ⅱ 調査のポイント

1 ポジティブ・アクションへの認識 《事業所調査》《従業員調査》

事業所は半数以上が意味を認識しているが、男性従業員は約 25%、女性従業員は約 16%の認識に留まる。

事業所及び男女従業員にポジティブ・アクションへの認識についてたずねた。「内容を含めてよく知っている」又は「内容をある程度知っている」の合計は、事業所で 54.5%であり、回答事業所の半数以上は内容を知っていることがわかる。一方、従業員の認識割合は低く、男性(25.1%)に比べ、特に女性(16.1%)の認識割合が低い。



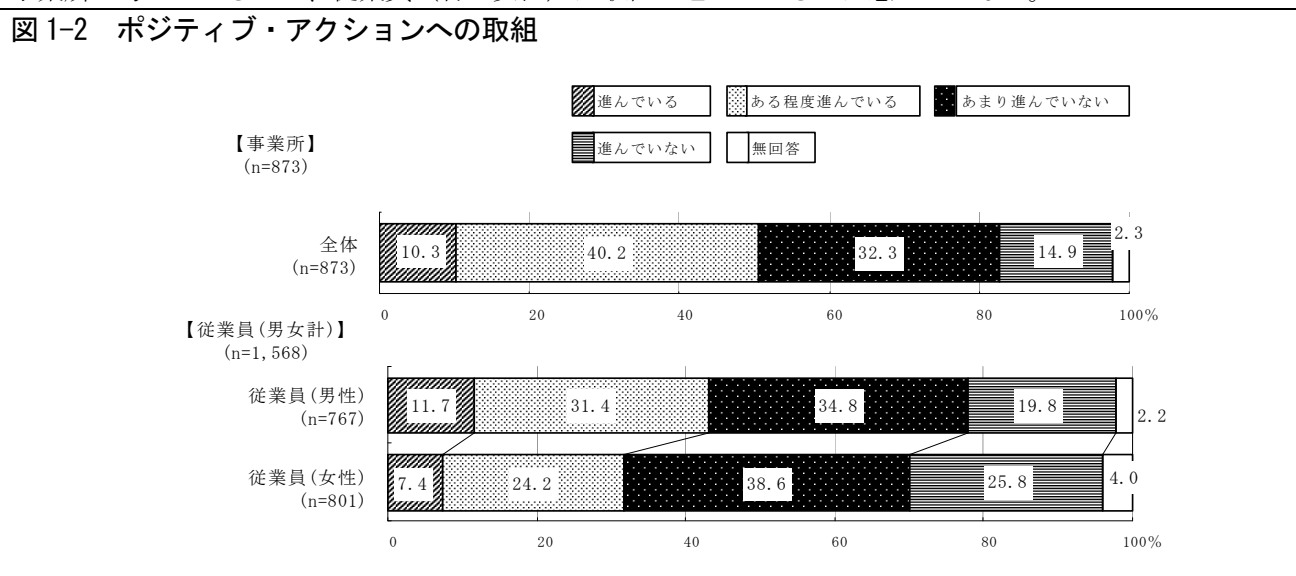
【事業所調査 P22】【従業員調査 P63】

2 ポジティブ・アクションへの取組 《事業所調査》《従業員調査》

事業所の半数以上は取組が進んでいると感じているが、女性従業員の 6 割以上は取組が進んでいないと感じている。

事業所及び男女従業員に自社のポジティブ・アクションの取組状況についてたずねた。「進んでいる」又は「ある程度進んでいる」の合計は、事業所で 50.5%であり、回答事業所の半数以上は自社の取組が進んでいると感じている。

一方、自社の取組が進んでいると感じている従業員の割合は、男性 43.1%、女性 31.6%に留まっており、事業所が考えているほど、従業員（特に女性）は取組が進んでいるとは感じていない。



【事業所調査 P23】【従業員調査 P63】

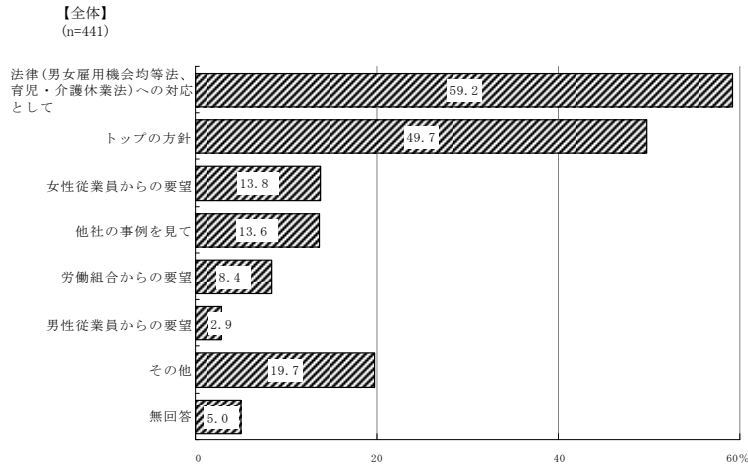
「調査の概要とポイント」

3 ポジティブ・アクションを実施したきっかけ 《事業所調査》

ポジティブ・アクションを実施したきっかけで最も高いのは、「法律（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）への対応として」で、約6割。

ポジティブ・アクションが「進んでいる」又は「ある程度進んでいる」と回答した事業所に、ポジティブ・アクションを実施したきっかけをたずねたところ、「法律（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）への対応として」が 59.2%で最も割合が高く、次いで「トップの方針」（49.7%）と続いており、従業員からの要望を受けて実施した割合は低い。

図 1-3 ポジティブ・アクションを実施したきっかけ(複数回答)



【事業所調査 P25】

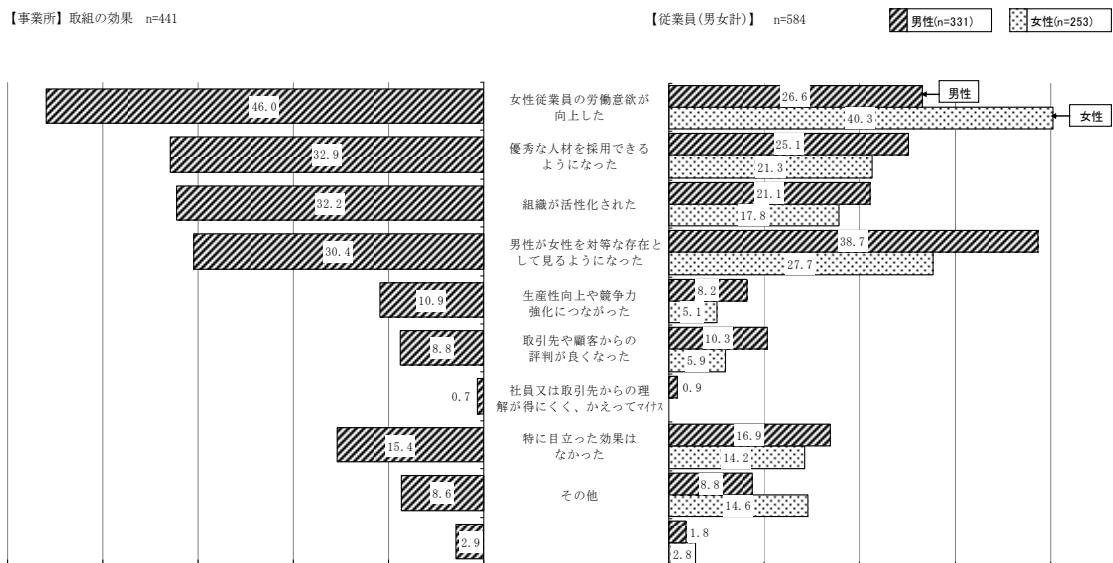
4 ポジティブ・アクションを実施した効果 《事業所調査》《従業員調査》

事業所及び女性従業員は「女性従業員の労働意欲が向上した」、男性従業員は「男性が女性を対等な存在として見るようになった」という回答が最も多い。

ポジティブ・アクションが「進んでいる」又は「ある程度進んでいる」と回答した事業所及び男女従業員に対し、ポジティブ・アクションを実施した効果についてたずねた。

事業所及び女性従業員は「女性の労働意欲が向上した」（事業所 46.0%、男性 26.6%、女性 40.3%）の回答が多く、男性従業員は「男性が女性を対等な存在として見るようになった」（事業所 30.4%、男性 38.7%、女性 27.7%）の回答が多い。一方、「特に目立った効果はなかった」（事業所 15.4%、男性 16.9%、女性 14.2%）という回答も事業所、従業員ともに同程度の割合で存在する。

図 1-4 ポジティブ・アクションの取組をした効果(複数回答)



【事業所調査 P27】【従業員調査 P65】

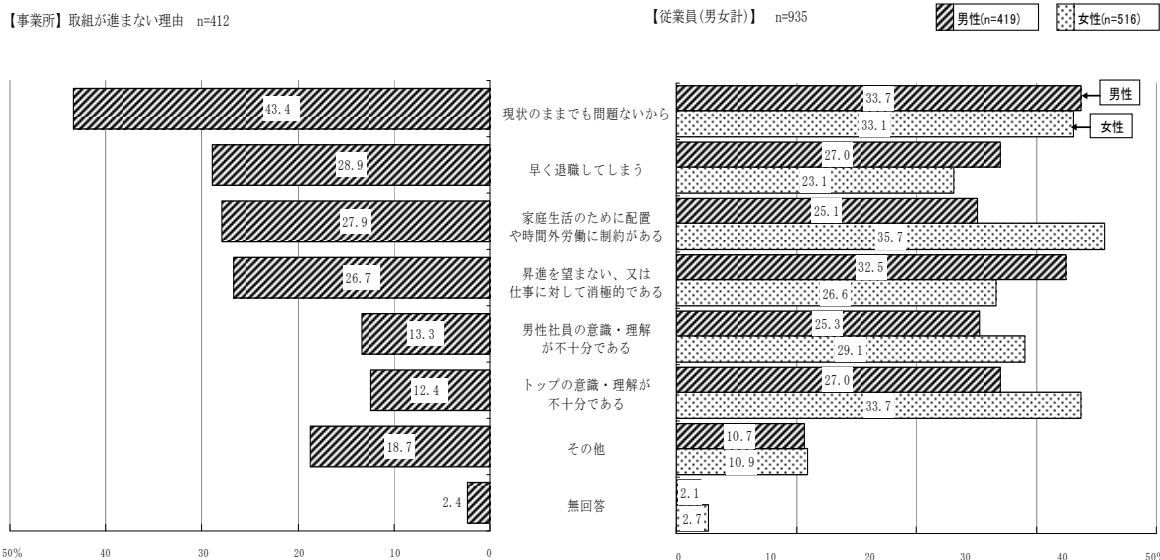
「調査の概要とポイント」

5 ポジティブ・アクションが進まない理由 《事業所調査》《従業員調査》

事業所及び男性従業員は「現状のままで問題ないから」、女性従業員は「家庭生活のために配置や時間外労働に制約がある」という回答が最も多い。

ポジティブ・アクションが進まない理由について、事業所及び男性従業員は「現状のままで問題ないから」（事業所 43.4%、男性 33.7%、女性 33.1%）の回答が最も多く、特に事業所の割合が高い。一方、女性従業員は「家庭生活のために配置や時間外労働に制約がある」（事業所 27.9%、男性 25.1%、女性 35.7%）、「トップの意識・理解が不十分である」（事業所 12.4%、男性 27.0%、女性 33.7%）の回答が多く、事業所と女性従業員の意識の相違が見られる。

図 1-5 ポジティブ・アクションが進まない理由（複数回答）



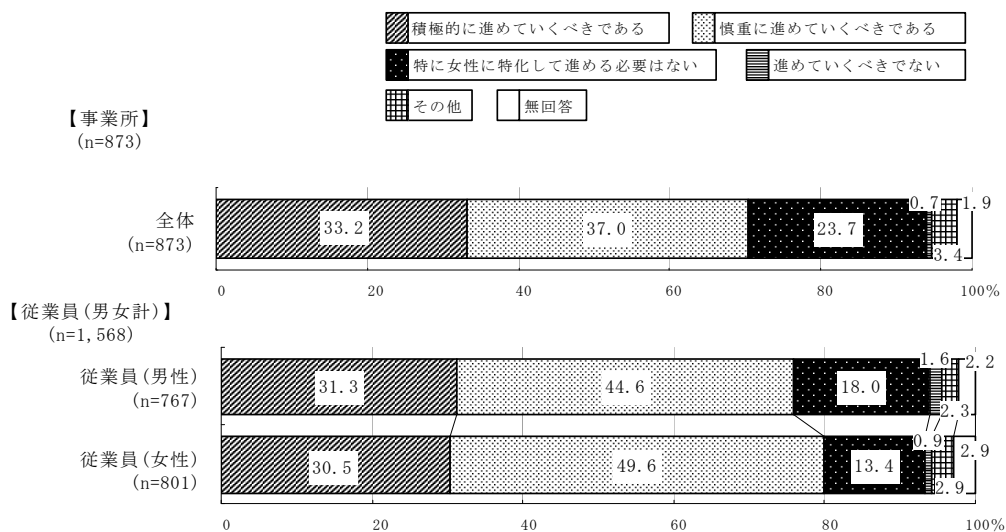
【事業所調査 P24】 【従業員調査 P64】

6 ポジティブ・アクションを推進することへの考え方 《事業所調査》《従業員調査》

ポジティブ・アクションを進めていくべきと考える事業所は約 70%、男性従業員は約 76%、女性従業員は約 80%。

ポジティブ・アクションを進めていくことへの考え方としては、「積極的に進めていくべき」及び「慎重に進めていくべき」の合計が、事業所 70.2%、男性 75.9%、女性 80.1%であり、双方ともポジティブ・アクションを推進していくことへの意識は高いことがわかる。

図 1-6 ポジティブ・アクションを推進することへの考え方



【事業所調査 P28】 【従業員調査 P66】

「調査の概要とポイント」

7 女性管理職 《事業所調査》

管理職に占める女性の割合は7.1%に留まる。

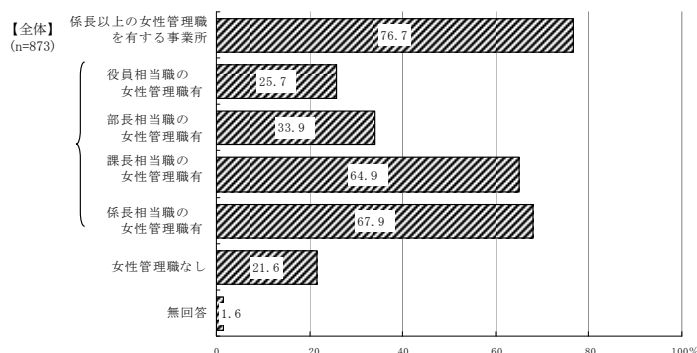
管理職に占める女性の割合は全体で7.1%であり、最も女性の割合の高い「係長相当職」をみても12.0%にとどまる。女性管理職を有する事業所の割合でみると、半数以上の事業所に「課長相当職」がいる一方で、「女性管理職なし」の事業所も約2割にのぼる。

なお、一般に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問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。

表 1-1 管理職に占める女性の割合

	女性割合
役員	4.7%
部長相当職	2.9%
課長相当職	5.2%
係長相当職	12.0%
管理職計	7.1%

図 1-7 女性管理職を有する事業所の割合



【事業所調査 P18】

8 管理職になることへの考え方 《従業員調査》 女性従業員は管理職になることに消極的

男女従業員に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どうかたずねたところ、「引き受けない」又は「現時点ではわからない」の合計は、男性28.0%、女性57.9%であり、半数以上の女性従業員は管理職になることに消極的であることがわかる。

理由をたずねたところ、「現在の自分の能力では自信がない」（男性34.0%、女性54.5%）、「仕事と家庭の両立が困難」（男性6.0%、女性37.9%）と回答した女性従業員が多く、特に「仕事と家庭の両立が困難」と考える割合は男女で大きな相違が見られる。

図 1-8 管理職になることへの考え方

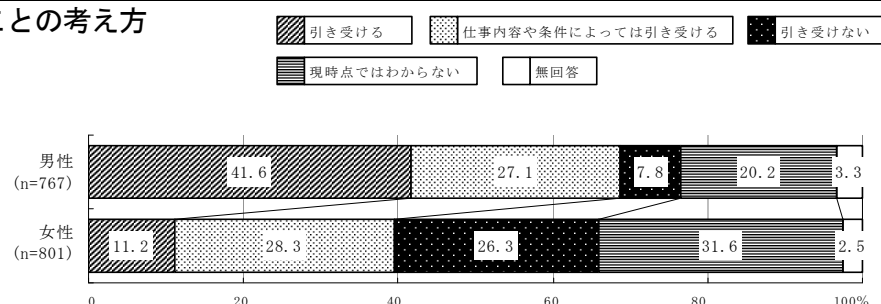
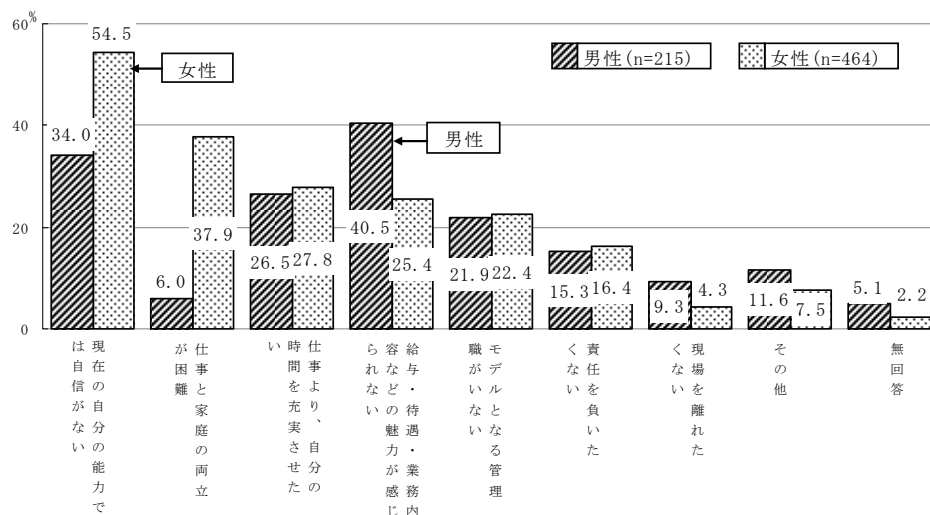


図 1-9 管理職を引き受けない又は現時点ではわからない理由 (複数回答)



【従業員調査 P60・P62】

「調査の概要とポイント」

9 育児休業取得者の有無 《事業所調査》 育児休業取得率：男性 1.1%、女性 89.3%

過去1年間（平成20年4月1日～平成21年3月31日）に出産した女性（男性は配偶者が出産）がいた事業所は男性51.4%、女性51.5%で、そのうち育児休業者がいた事業所は男性8.9%、女性94.4%である。

育児休業取得率は男性1.1%、女性89.3%であり、多くの男性は育児休業を取得していないことがわかる。育児休業の取得率の推移でみると、前年度比で下がってはいるが、近年、上昇傾向にある。

表 1-2 育児休業取得率

	男性	女性
①出産者数（男性は配偶者が出産）	5,273人	2,441人
②育児休業取得者数	58人	2,181人
③育児休業取得率	1.1%	89.3%

図 1-10 出産者の有無・育児休業者の有無

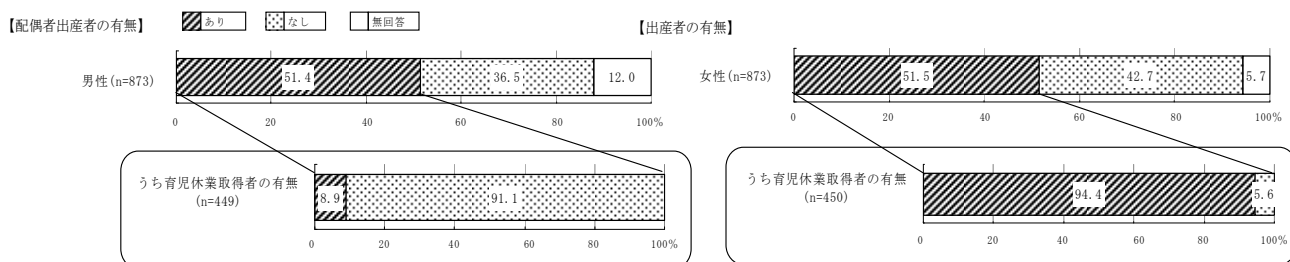


表 1-3 育児休業取得率の推移

	平成21年度	平成20年度	平成18年度	平成17年度	平成16年度
男性	1.10%	1.34%	0.70%	0.39%	0.23%
女性	89.3%	90.9%	88.3%	86.8%	81.6%

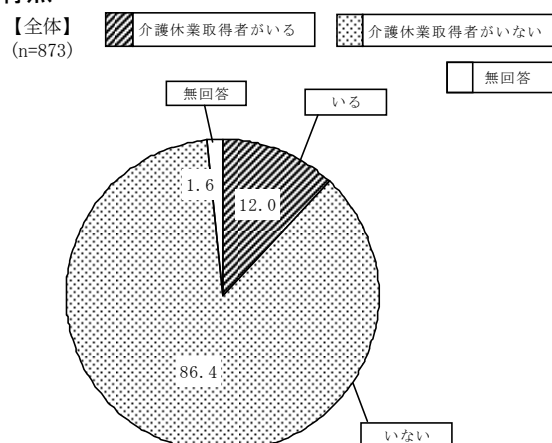
※平成19年度はデータなし

【事業所調査 P35】

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、1割強

過去1年間（平成20年4月1日～平成21年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は12.0%、取得者がいない事業所は86.4%である。

図 1-11 介護休業取得者の有無



【事業所調査 P37】

育児・介護休業法が改正されます（一部を除き平成22年6月30日から施行）（P194 参照）

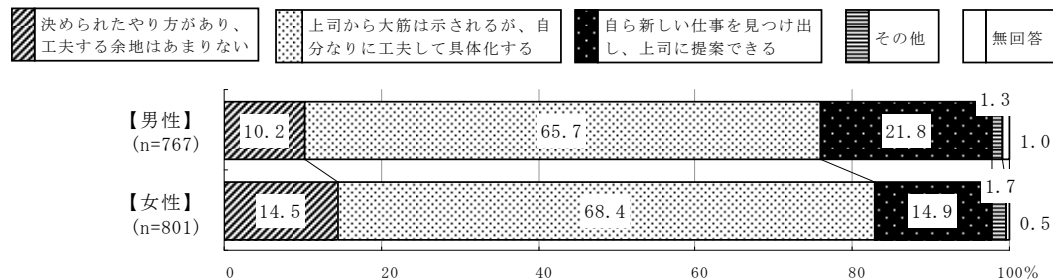
詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。また、両立支援ガイドブック(平成22年4月、東京都産業労働局発行)でもご案内しています。

「調査の概要とポイント」

11 仕事の裁量 《従業員調査》 「上司から大筋は示されるが、自分なりに工夫して具体化する」が多い。

職場でどのように仕事に携わっているかたずねたところ、「上司から大筋は示されるが、自分なりに工夫して具体化する」（男性65.7%、女性68.4%）が男女とも6割以上を占め、最も割合が高い。一方、「自ら新しい仕事を見つけ出し、上司に提案できる」は男性（21.8%）が女性（14.9%）より6.9ポイント高い。

図 1-12 仕事の裁量



【従業員調査 P55】

12 従業員の評価 《従業員調査》

「評価が公正であるとは思わない(男性の方が評価が高い)」と回答した女性従業員は約 25%

職場で、従業員の能力・成果を公平に評価しているかたずねた。男女とも「ある程度公正に評価していると思う」（男性55.8%、女性47.3%）の割合が高いが、「公正であるとは思わない（男性の方が評価が高い）」は女性（25.3%）が男性（9.8%）より15.5ポイント高く、双方の意識に差が生じている。

また、職場で、男女間の取扱いが公平でないものについてたずねたところ、「特になし（公平である）」（男性49.2%、女性39.1%）が男女とも最も割合が高く、男性は「与えられる仕事の内容」（25.7%）、「与えられる仕事の量」（18.1%）と続いている。一方、女性は「昇進・昇格基準」（31.2%）、「支給される賃金」（28.2%）と続いており、男性は仕事に対する不公平さ、女性は待遇に対する不公平さを挙げていることがわかる。

図 1-13 仕事の評価

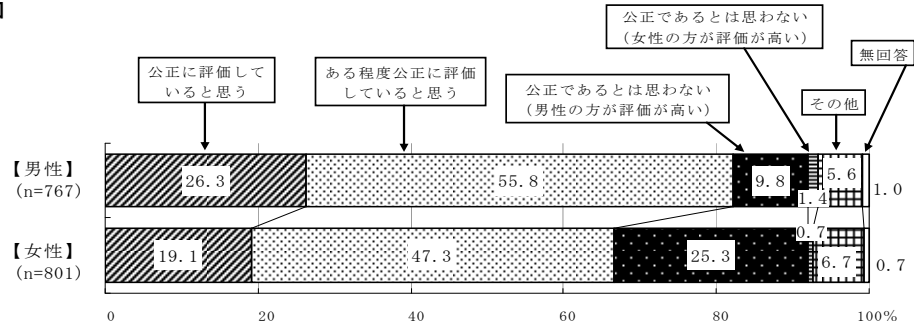
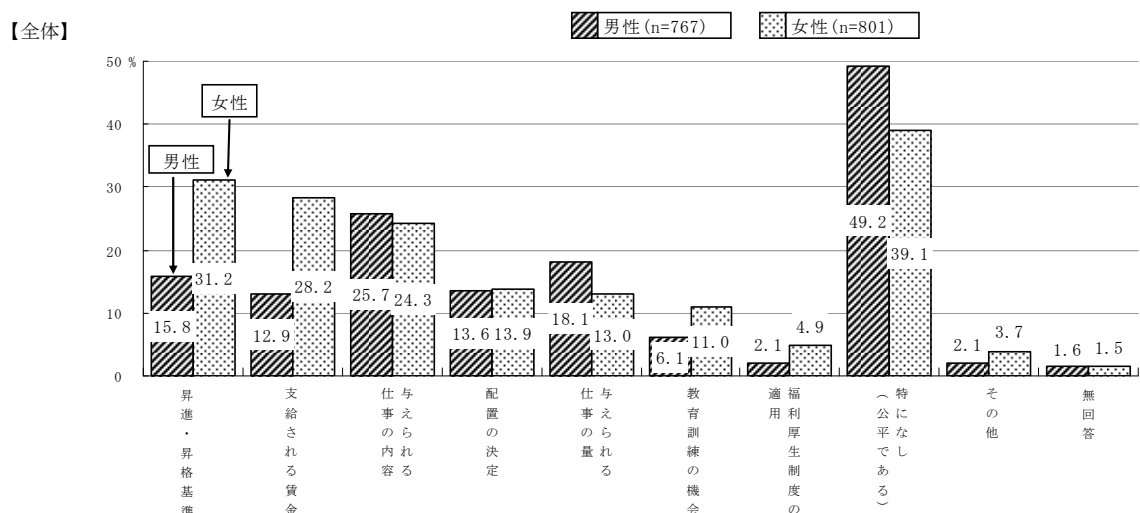


図 1-14 男女の取扱いが公平でないもの(複数回答)



【従業員調査 P55・P56】