

## 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。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

## 「調査結果の概要とポイント」

### I 調査実施概要

平成 22 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」、「サービス業(他に分類されないもの)」、「その他」の 14 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 22 年9月1日～平成 22 年9月 27 日

#### (5) アンケート調査集計機関

株式会社 プラトール研究所

#### ○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 2 7	3 3 . 1
従業員調査	全体	5, 0 0 0	1, 4 3 6	2 8 . 7
	男性	2, 5 0 0	7 0 1	2 8 . 0
	女性	2, 5 0 0	7 2 9	2 9 . 2

※ 全体には、性別無回答6人も含む。

## 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8%**

管理職以上に占める女性の割合は全体で7.6%であり、最も女性の割合の高い「係長相当職」をみても12.7%にとどまる。

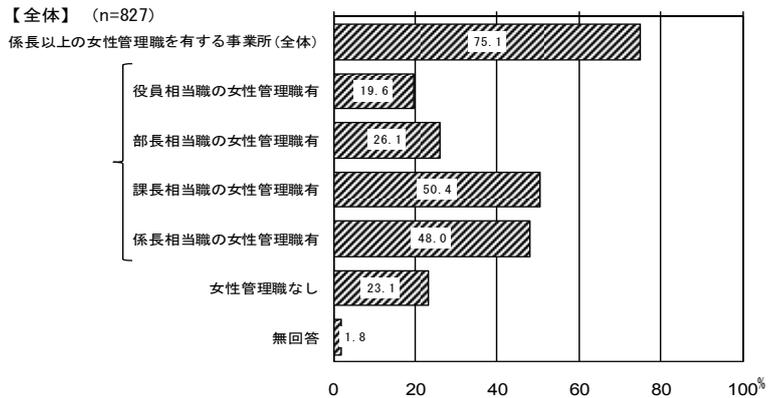
女性管理職を有する事業所の割合でみると、全体の7割以上の事業所に係長以上の女性管理職がいる一方で、「管理職なし」の事業所も約2割にのぼる。

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	4.5%
部長相当職	2.8%
課長相当職	5.7%
係長相当職	12.7%
管理職 計	7.6%

図1-1 女性管理職を有する事業所の割合



【事業所調査 P17】

### 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」が8~9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」の割合が高い「妊娠中の通勤緩和措置」と「妊娠中・出産後の通院休暇制度」の2項目でも約5割にとどまる。また、均等法の5項目のうち「妊娠中の通勤緩和措置」以外の4項目については、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1-2 母性保護等に関する制度の有無 (事業所)

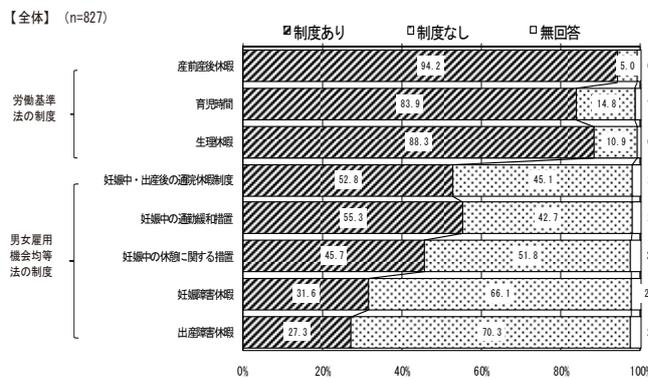
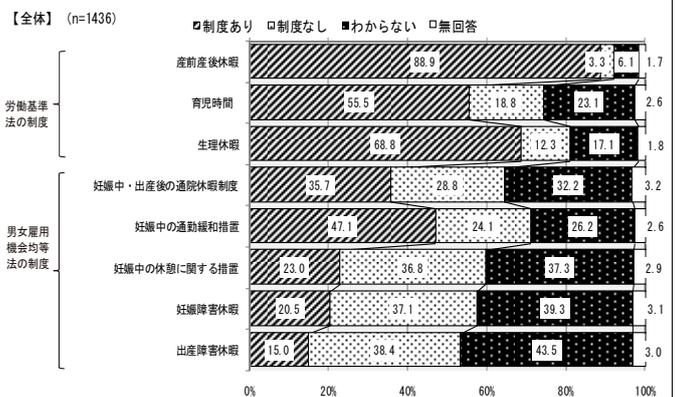


図1-3 母性保護等に関する制度の有無 (従業員)



【事業所調査 P19】 【従業員調査 P57】

## 「調査結果の概要とポイント」

### 3 労働基準法改正の認知度《事業所調査》《従業員調査》

**改正の内容は、約9割の事業所で認知されており、従業員は約5割が認知している。**

事業所に労働基準法の改正された4項目について、知っているかをたずねたところ、事業所では、全ての項目で「知っていた」が8割超の回答を得た。また、従業員全体では、「法定割増賃金率の引上げ」、「限度時間超時間外労働の削減」の2項目について、「知っていた」の割合が5割を超えている。特に男性は4項目全て「知っていた」の割合が5割を超えている。

図1-4 労働基準法改正の認知度（事業所）

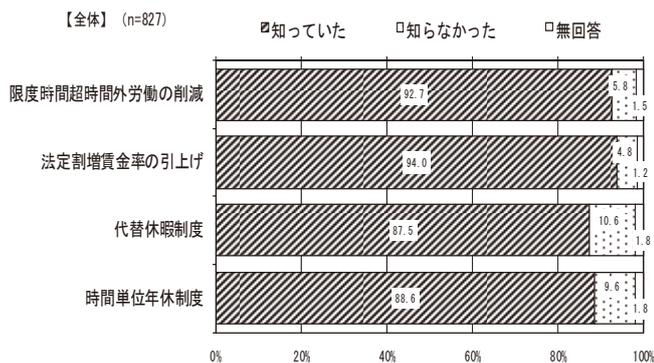


図1-5 労働基準法改正の認知度（従業員全体）

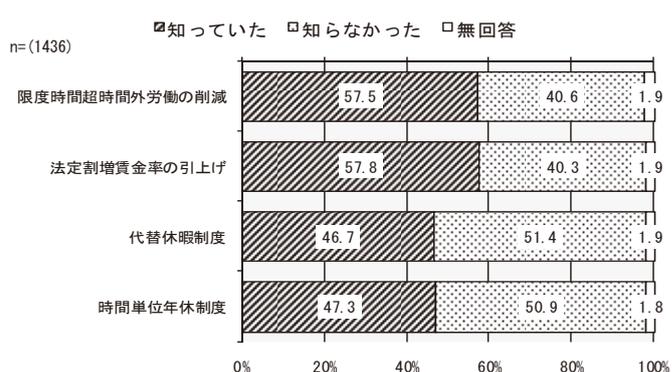


図1-6 労働基準法改正の認知度（従業員（男性））

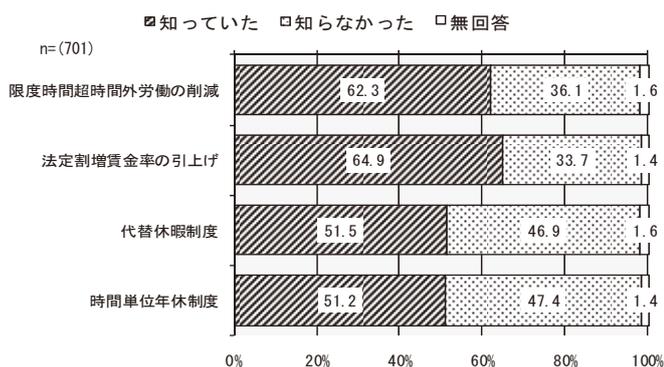
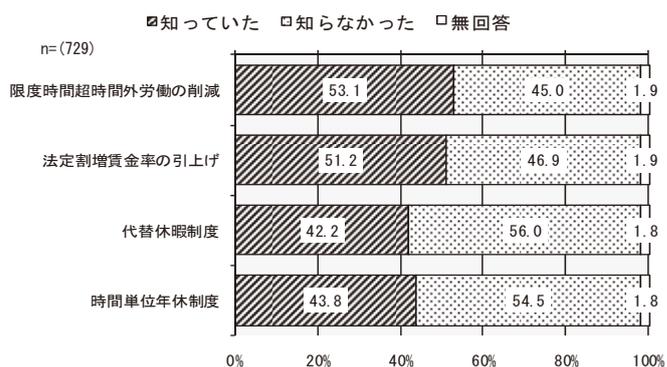


図1-7 労働基準法改正の認知度（従業員（女性））



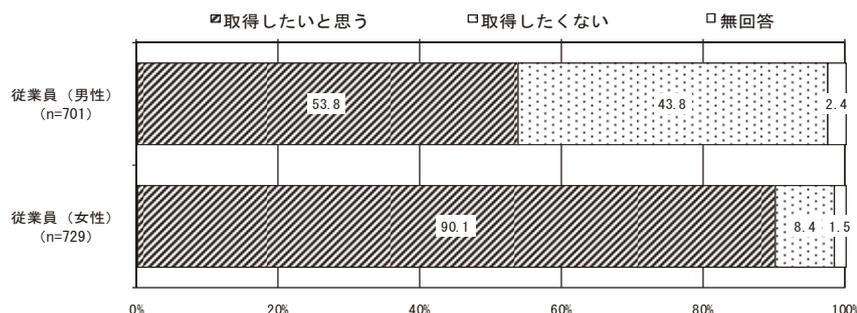
【事業所調査 P22】 【従業員調査 P58】

### 4 育児休業取得希望《従業員調査》

**育児休業取得希望者は、男性 53.8%、女性 90.1%**

育児休業を「取得したいと思う」は男性 53.8%、女性 90.1%であり、育児休業を希望する者は女性で9割、男性でも5割を超えている。

図1-8 育児休業の取得希望（従業員男女別）



【従業員調査 P61】

「調査結果の概要とポイント」

5 育児休業取得者の有無 《事業所調査》 **育児休業取得率：男性 1.5%、女性 92.5%**

過去1年間（平成21年4月1日～平成22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54.2%、女性53.3%で、そのうち育児休業者がいた事業所は男性10.3%、女性96.1%である。育児休業取得率は男性1.5%、女性92.5%であり、多くの男性は育児休業を取得していない。育児休業の取得率の推移でみると、全体としては、男女ともに上昇傾向にある。

	男性	女性
出産者数（男性は配偶者が出産）	7,598人	2,716人
育児休業取得者数	113人	2,512人
育児休業取得率	1.5%	92.5%

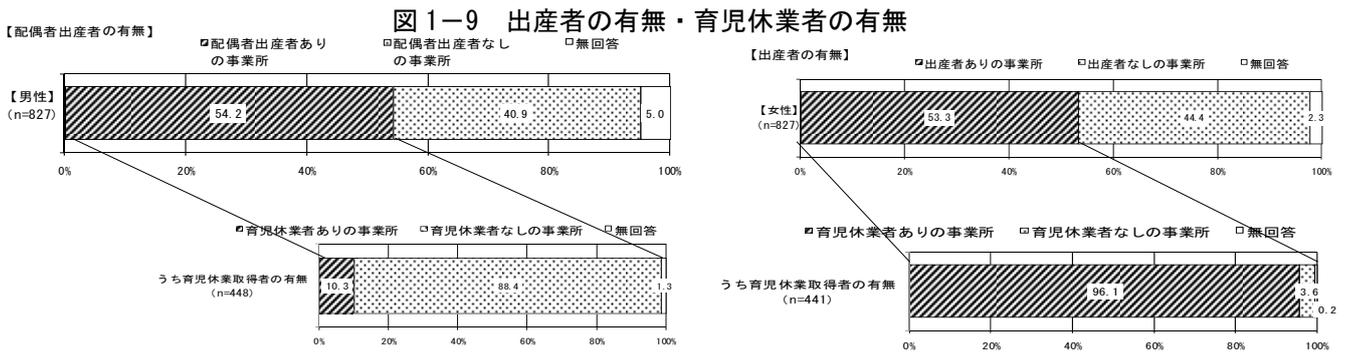
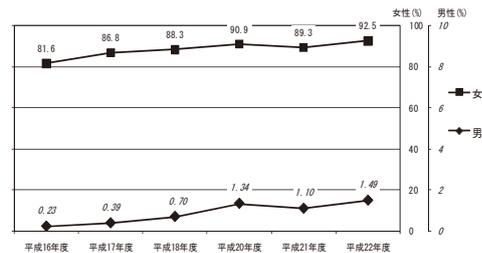


図1-10 育児休業取得率の推移

	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
男性	0.23%	0.39%	0.70%	1.34%	1.10%	1.49%
女性	81.6%	86.8%	88.3%	90.9%	89.3%	92.5%

※平成19年度はデータなし



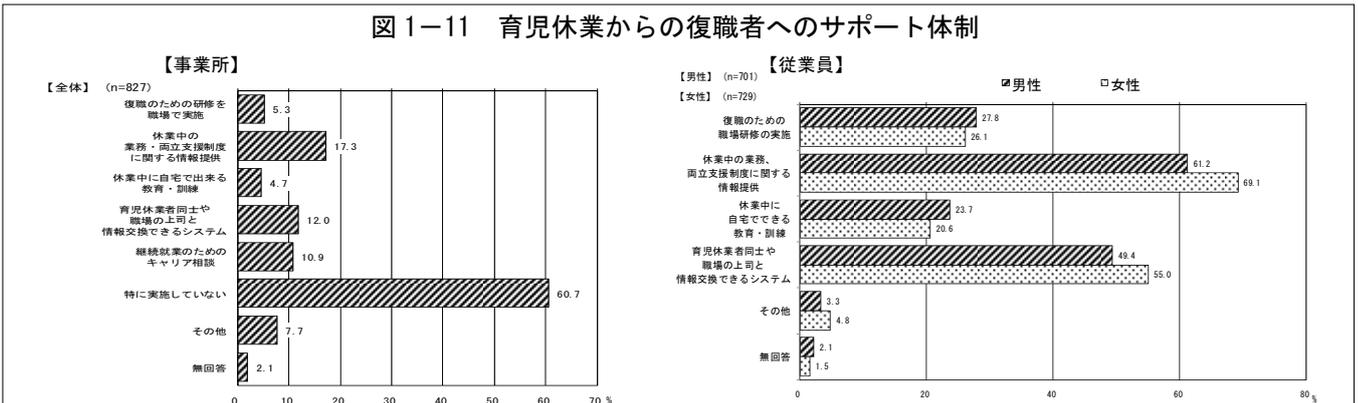
【事業所調査 P26】

6 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》

事業所が提供するサポート体制のうち、「休業中の業務、両立支援制度に関する情報提供」の制度を有する事業所の割合が最も高く、従業員の希望も最も高い。約6割の事業所は何も実施していない。

育児休業から復職する際のサポート体制として、従業員が必要とする制度は、「休業中の業務、両立支援制度に関する情報提供」（男性61.2%、女性69.1%）の割合が最も高く、次いで「育児休業者同士や職場の上司と情報交換できるシステム」（男性49.4%、女性55.0%）である。一方、事業所が提供するサポート体制も「休業中の業務、両立支援制度に関する情報提供」（17.3%）の割合が最も高く、概ね従業員が求める制度と事業所が有する制度の順位は一致している。しかし、育児休業からの復職者へのサポートを「特に実施していない」事業所が6割を超えている（60.7%）。

図1-11 育児休業からの復職者へのサポート体制



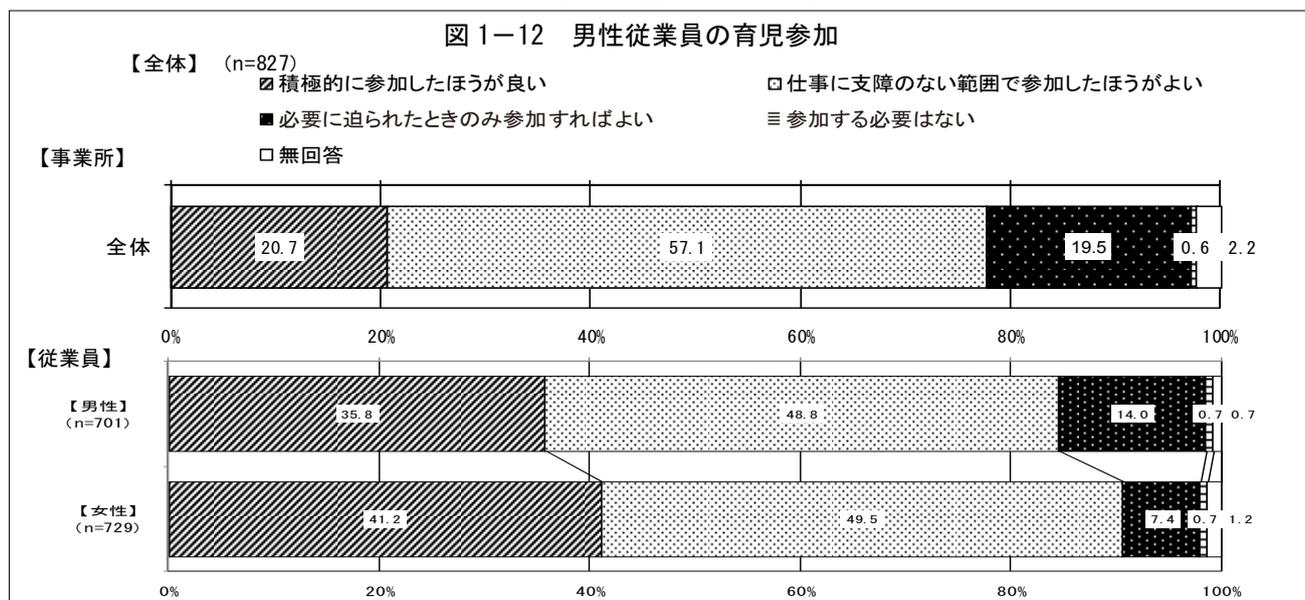
【事業所調査 P28】 【従業員調査 P64】

## 「調査結果の概要とポイント」

### 7 男性の育児参加への考え《事業所調査》《従業員調査》

事業所、従業員ともに「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が最も多い（事業所 57.1%、従業員男性 48.8%、従業員女性 49.5%）。

男性の育児参加に対する考えは、事業所、従業員ともに「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」の割合が最も高い。しかし従業員の「積極的に参加したほうが良い」（男性 35.8%、女性 41.2%）に対し、事業所は 20.7%と割合が低く、若干意識に差が見られる。

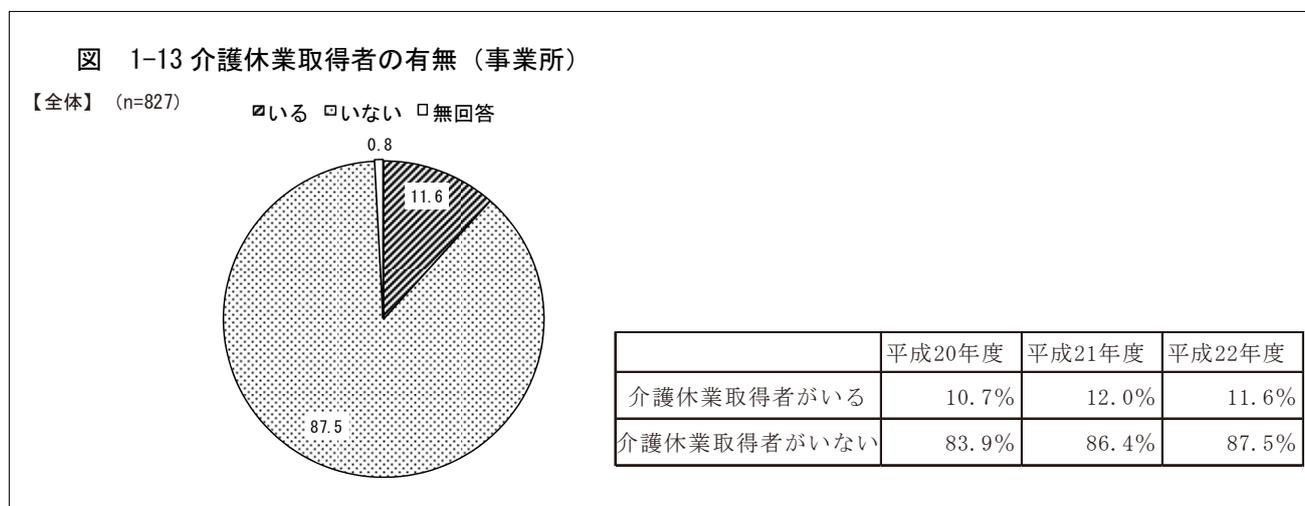


【事業所調査 P30】 【従業員調査 P68】

### 8 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 3 年ほぼ同じ割合。

過去 1 年間（平成 21 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日）、介護休業取得者がいた事業所は 11.6%、介護休業取得者がいない事業所は 87.5%である。推移をみると、過去 3 年の取得者の割合はほぼ横ばいである。



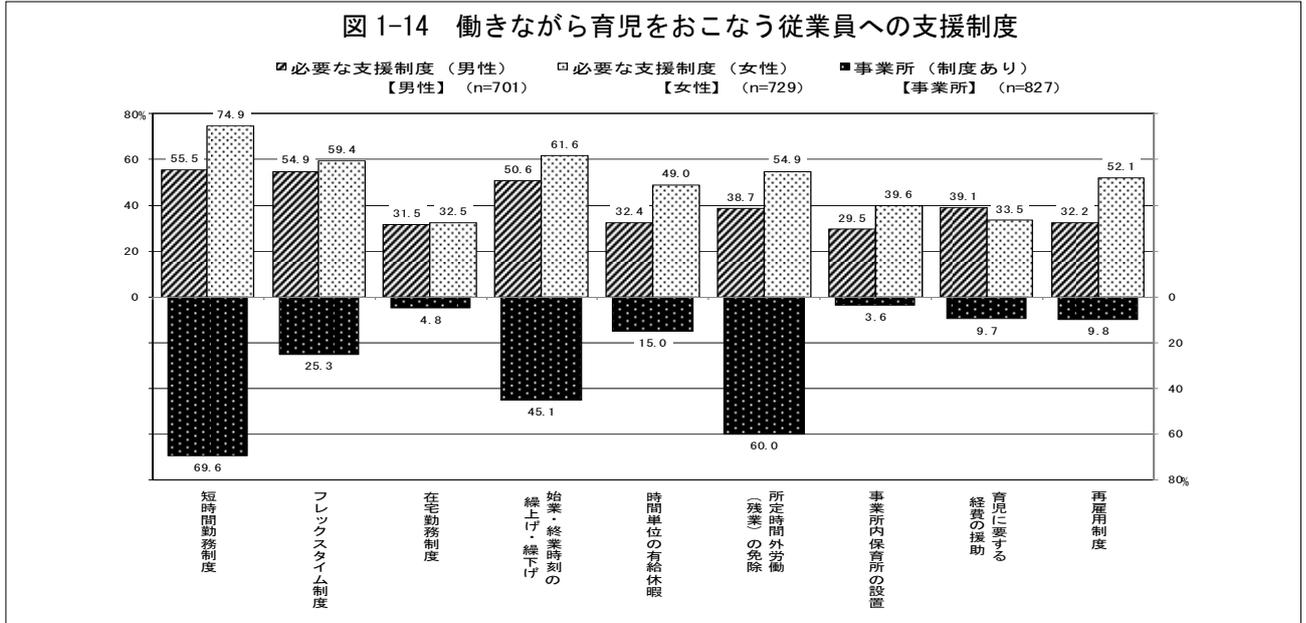
【事業所調査 P35】

「調査結果の概要とポイント」

9 働きながら育児を行う従業員への制度《事業所調査》《従業員調査》

事業所の制度として実施率が最も高いのは「短時間勤務制度」で約7割。従業員が最も必要とする制度と一致

従業員が必要と思う制度は、男性、女性ともに「短時間勤務制度」（男性 55.5%、女性 74.9%）の割合が最も高い。また、事業所の有する制度は、割合の高い順に「短時間勤務制度」（69.6%）、「所定時間外労働（残業）の免除」（60.0%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（45.1%）となっており、従業員が求める制度と事業所が有する制度との優先順位はほぼ一致している。

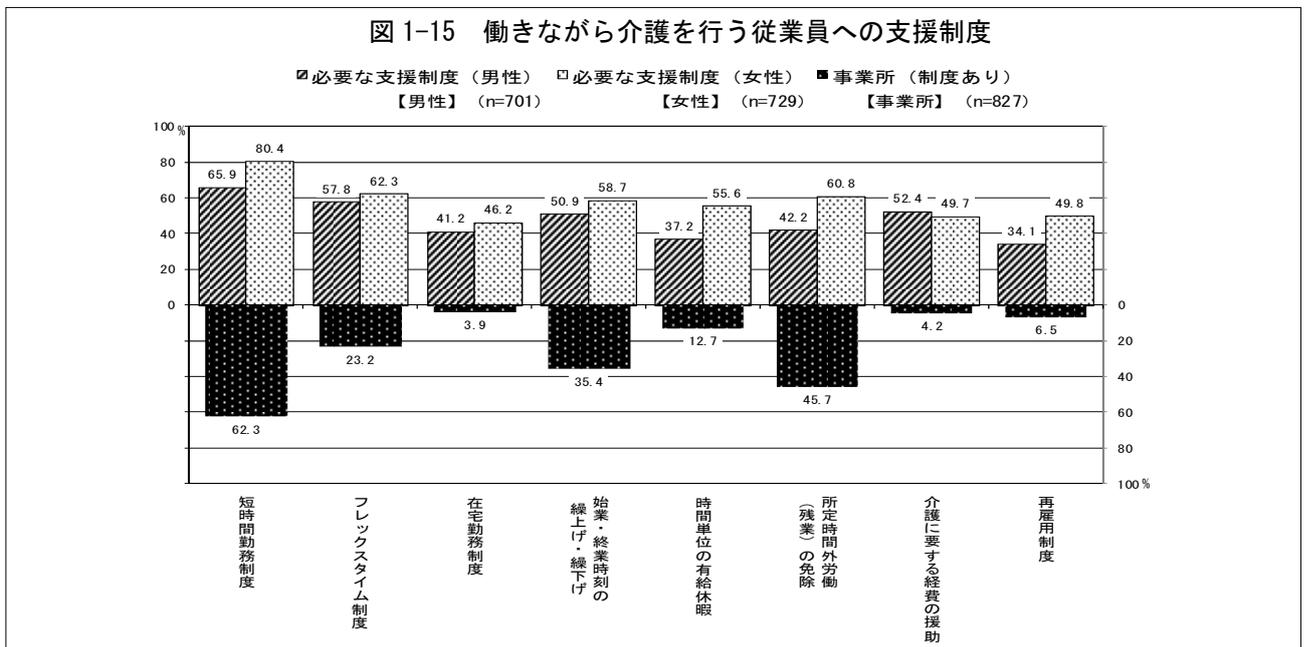


【事業所調査 P37】【従業員調査 P72】

10 働きながら介護を行う従業員への制度《事業所調査》《従業員調査》

事業所の制度として実施率が最も高いのは「短時間勤務制度」で6割超、従業員が最も必要とする制度と一致

従業員が必要と思う制度は、男性、女性ともに「短時間勤務制度」（男性 65.9%、女性 80.4%）の割合が最も高い。また、事業所の有する制度は、割合の高い順に「短時間勤務制度」（62.3%）、「所定時間外労働（残業）の免除」（45.7%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（35.4%）となっており、従業員が求める制度と事業所が有する制度との優先順位はほぼ一致している。



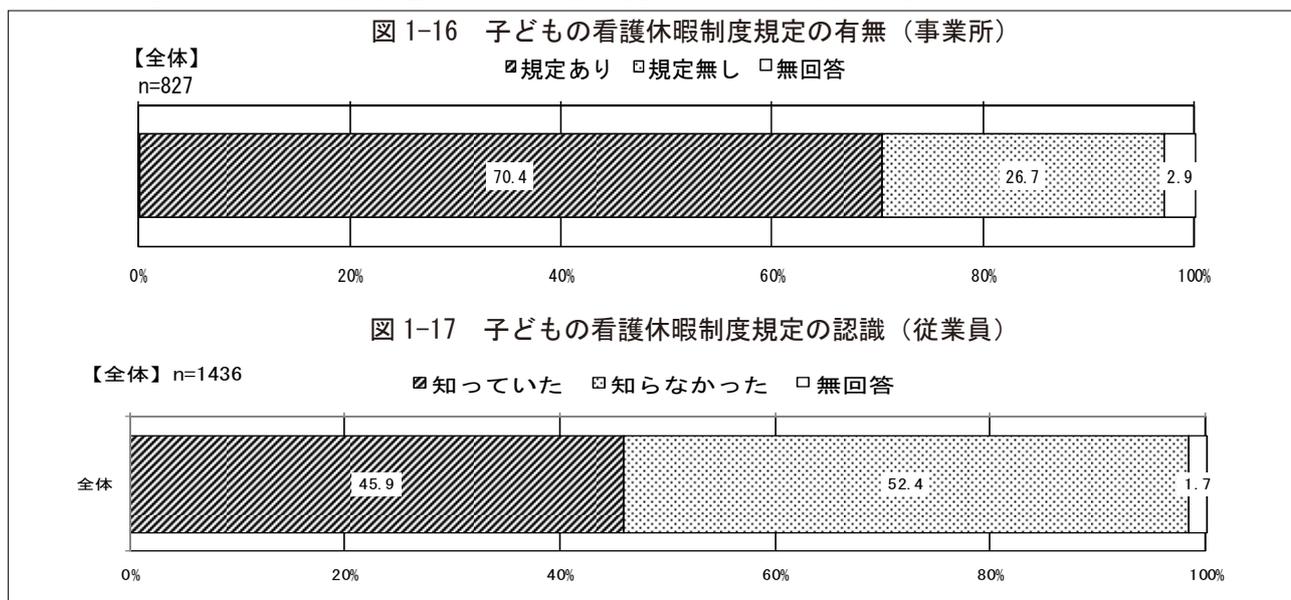
【事業所調査 P41】【従業員調査 P77】

## 「調査結果の概要とポイント」

### 1.1 子どもの看護休暇について《事業所調査》《従業員調査》

子どもの看護休暇制度について「規定あり」の事業所は7割超、従業員は半数以上が「知らなかった」と回答（52.4%）

子どもの看護休暇制度の規定について、「規定あり」と回答した事業所は70.4%、「規定なし」は26.7%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、「知らなかった」が52.4%と半数を超えており、認知度が低いことが分かる。



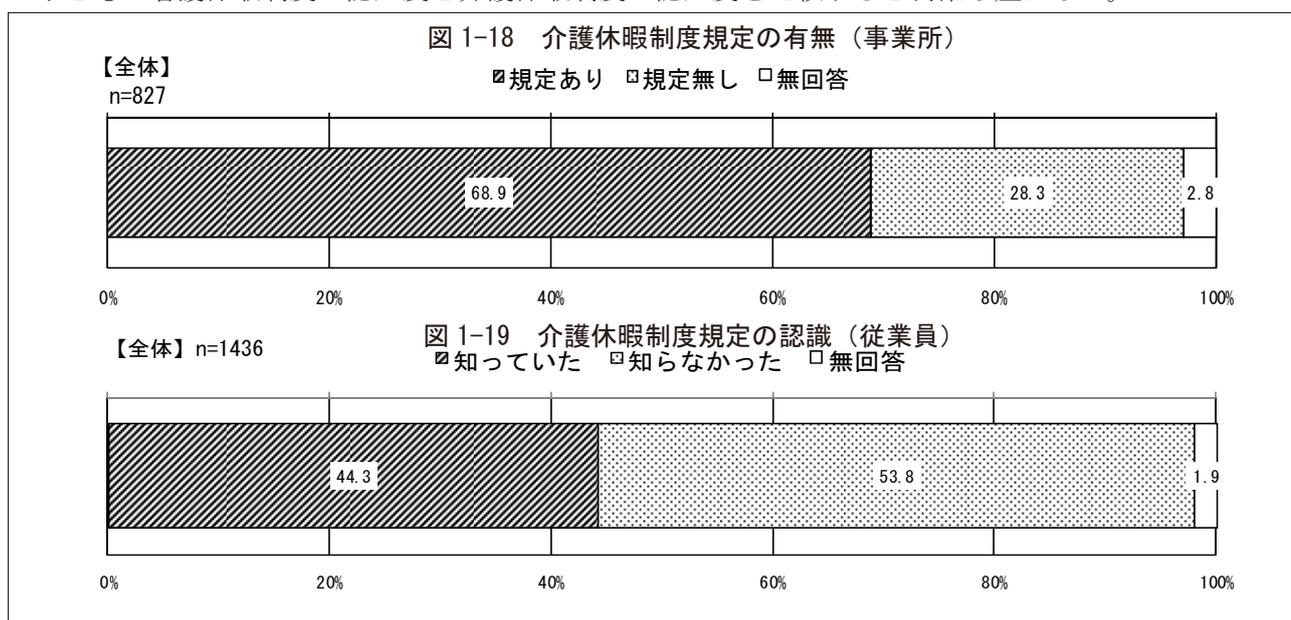
【事業所調査 P47】【従業員調査 P79】

### 1.2 介護休暇について《事業所調査》《従業員調査》（※平成 22 年 6 月 30 日施行）

介護休暇制度について「規定あり」の事業所は約7割（68.9%）、従業員は半数以上が「知らなかった」と回答（53.8%）

介護休暇制度の規定について、「規定あり」と回答した事業所は68.9%、「規定なし」は28.3%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、「知らなかった」との回答は53.8%と半数を超えており、認知度が低いことが分かる。

子どもの看護休暇制度の認知度と介護休暇制度の認知度を比較すると明確な差はない。



【事業所調査 P49】【従業員調査 P80】