

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 23 年度東京都男女雇用平等参画状況調査

「均等法、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）」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 23 年 9 月 1 日～平成 23 年 9 月 30 日

5 アンケート調査集計機関

株式会社 タイム・エージェント

○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		2,500	855	34.2
従業員	全体	5,000	1,486	29.7
	男性	2,500	713	28.5
	女性	2,500	769	30.8

※従業員調査の全体には、性別無回答 4 人を含む。

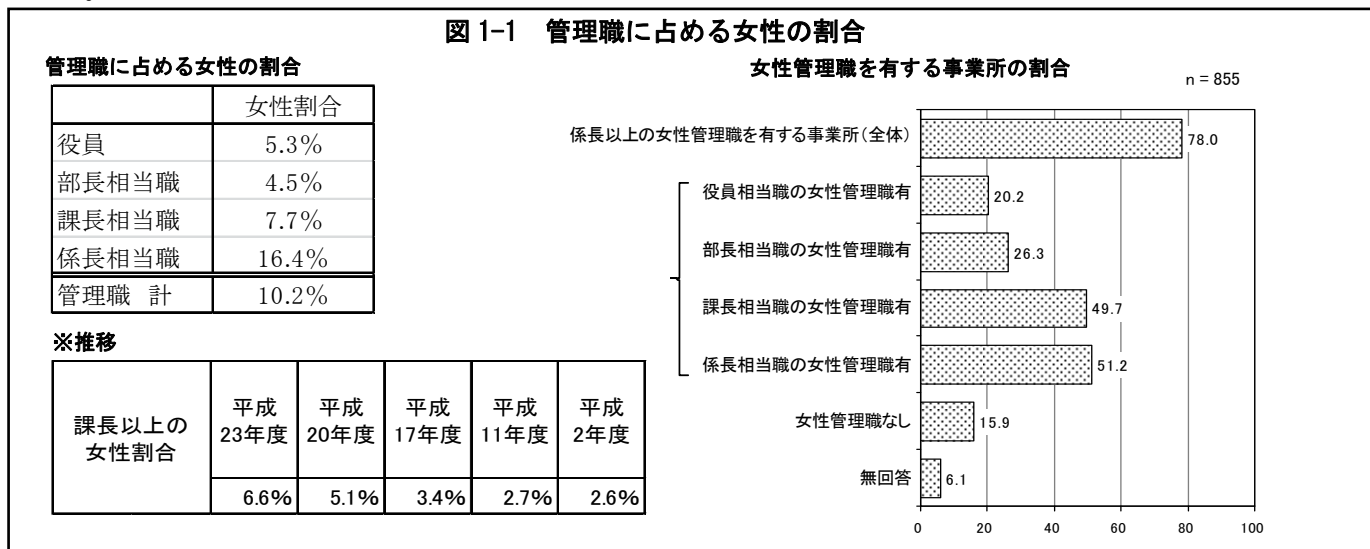
II 調査のポイント

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10.2%であり、最も女性の割合の高い「係長相当職」をみても16.4%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8割に近い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」の事業所も1割台半ばにのぼる。

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。

また、平成2年からの推移をみると、課長以上の管理職に占める女性割合は、わずかであるが高くなってきている。

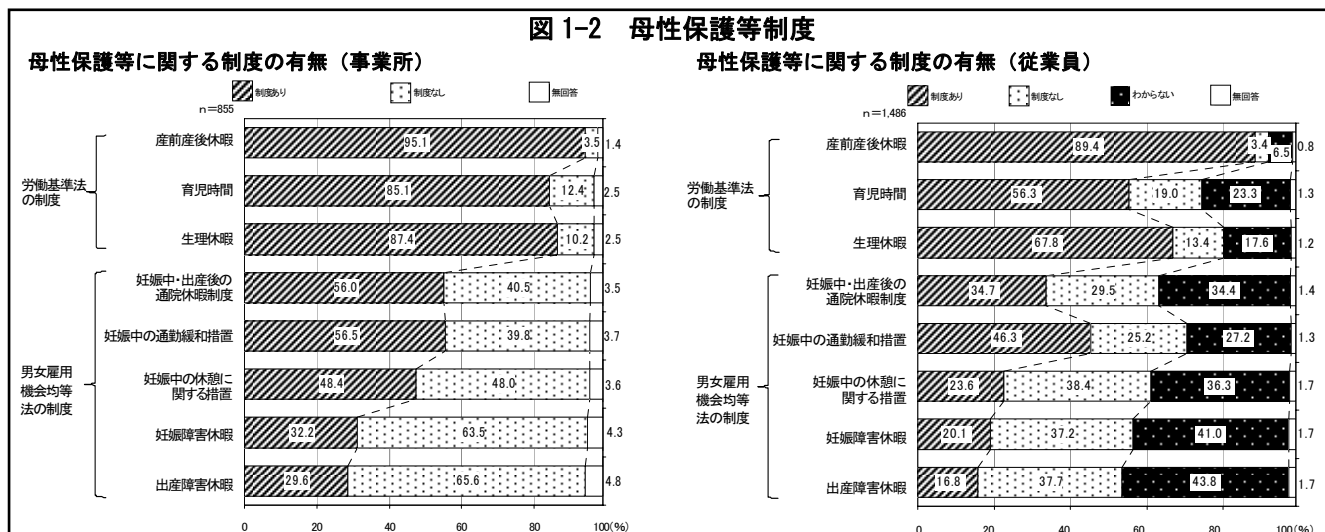


【事業所調査 P22】

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》

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5割台にとどまる。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。

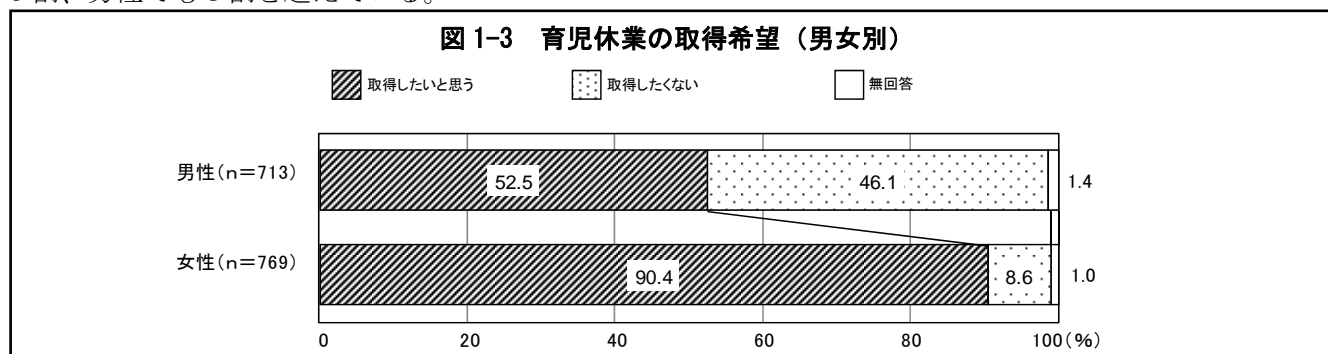


【事業所調査 P24】 【従業員調査 P58】

3 育児休業の取得希望《従業員調査》

育児休業取得希望者は、男性 52.5%、女性 90.4%

育児休業を「取得したいと思う」男性が 52.5%、女性が 90.4%であり、育児休業取得を希望する者は女性で 9割、男性でも 5割を超えている。



【従業員調査 P61】

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 1.8%、女性 94.2%

過去 1 年間（平成 22 年 4 月 1 日～平成 23 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 50.5%、女性 49.0%で、そのうち育児休業者がいた事業所は男性 11.3%、女性 97.9%である。

育児休業取得率は男性 1.8%、女性 94.2%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、男女ともに上昇傾向にある。

図 1-4 育児休業取得者の有無

	男性	女性
①出産者数(男性は配偶者が出産)	6,326人	3,217人
②育児休業取得者数	114人	3,032人
③育児休業取得率	1.8%	94.2%

図 1-5 出産者の有無・育児休業業者の有無

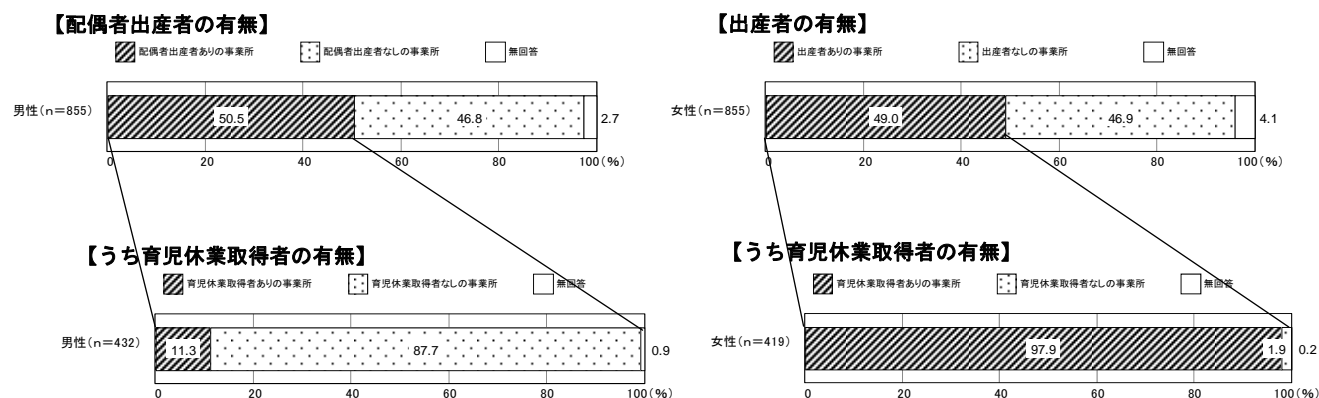
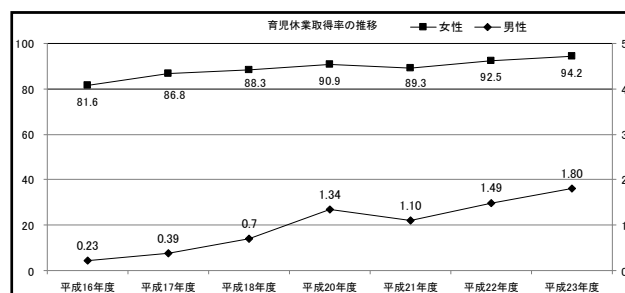


図 1-6 育児休業取得率の推移

	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	平成23年度
男性	0.23%	0.39%	0.70%	1.34%	1.10%	1.49%	1.80%
女性	81.6%	86.8%	88.3%	90.9%	89.3%	92.5%	94.2%

※平成19年度はデータなし

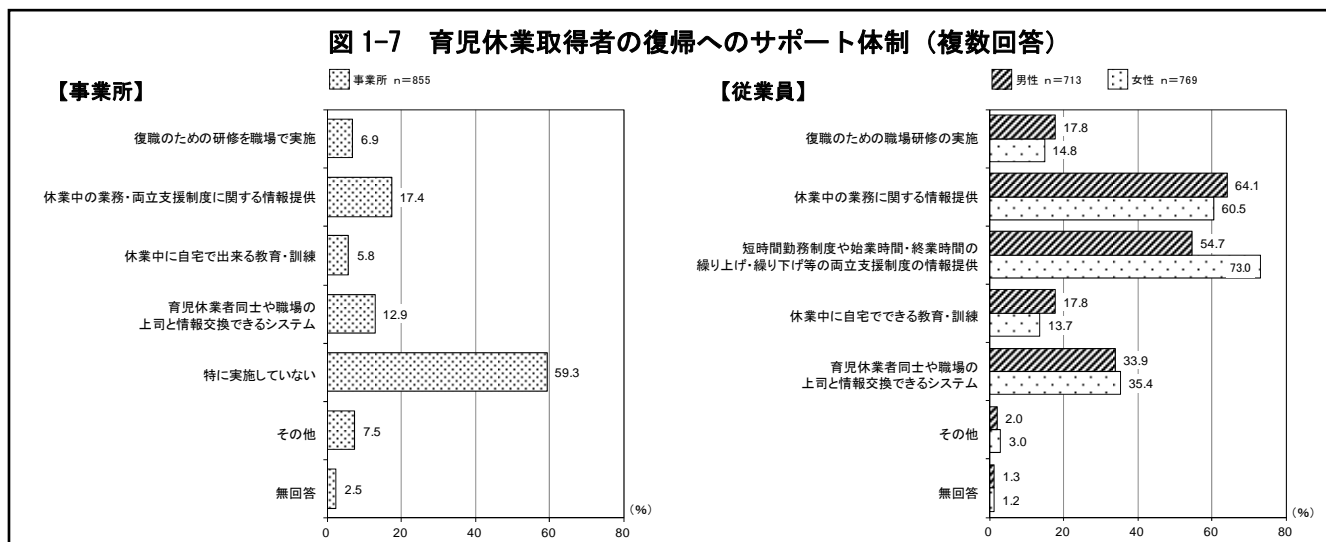


【事業所調査 P31】

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》

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高く、従業員の希望も高い

育児休業復職者へのサポート体制として、従業員が必要とする制度は、「休業中の業務に関する情報提供」(男性 64.1%、女性 60.5%)、「両立支援制度の情報提供」(男性 54.7%、女性 73.0%) の割合が高い。それに対し、事業所が提供するサポート体制も「休業中・両立支援制度の情報提供」(17.4%) の割合が高く、従業員が求める制度と事業所が提供する体制はおおむね一致している。一方、育児休業復職者へのサポートを「特に実施していない」事業所は約6割となっている。

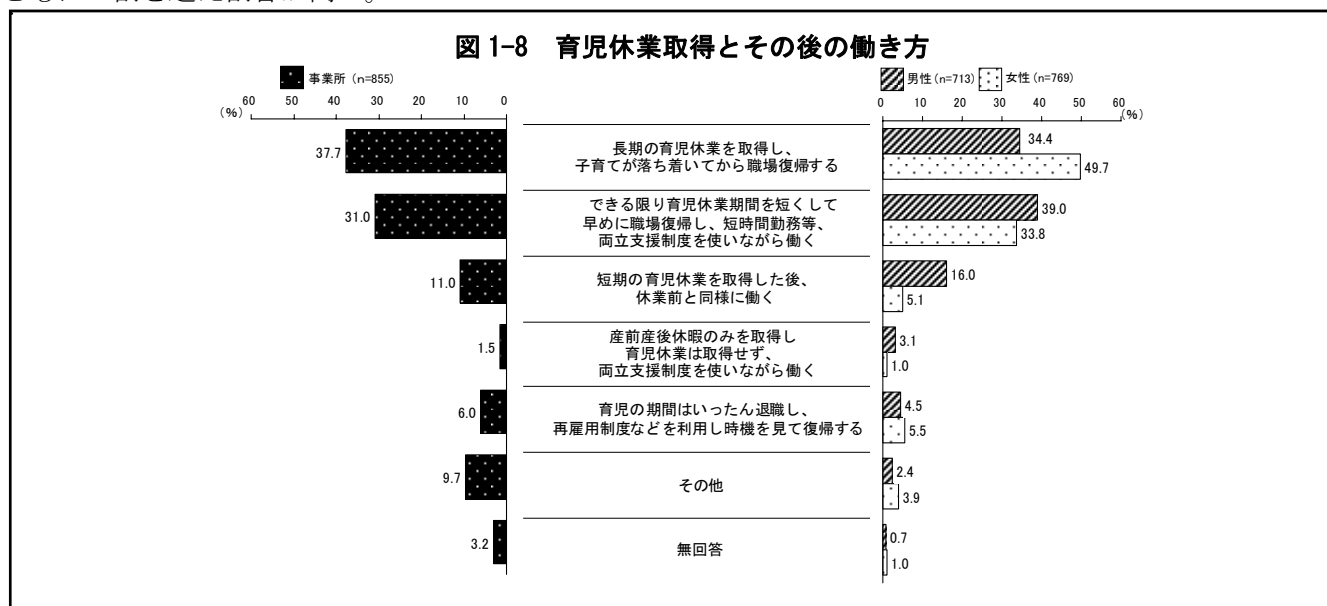


【事業所調査 P33】【従業員調査 P64】

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、「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 37.7%、男性 34.4%、女性 49.7%)、「できる限り育児休業期間を短くして両立支援制度を使いながら働く」(事業所 31.0%、男性 39.0%、女性 33.8%) の上位2項目が事業所、従業員 (男性、女性) ともに3割を超え割合が高い。

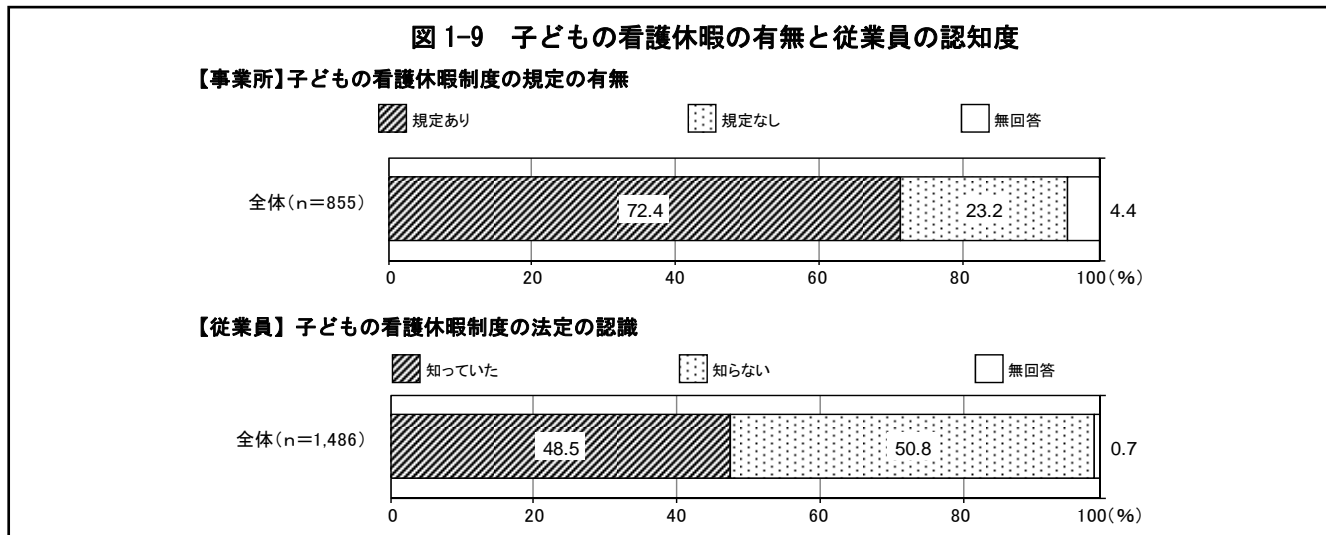


【事業所調査 P33】【従業員調査 P65】

7 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割超、従業員は半数以上（50.8%）が「知らない」と回答

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72.4%、「規定なし」は23.2%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50.8%と半数を超えており、認知度が低い。

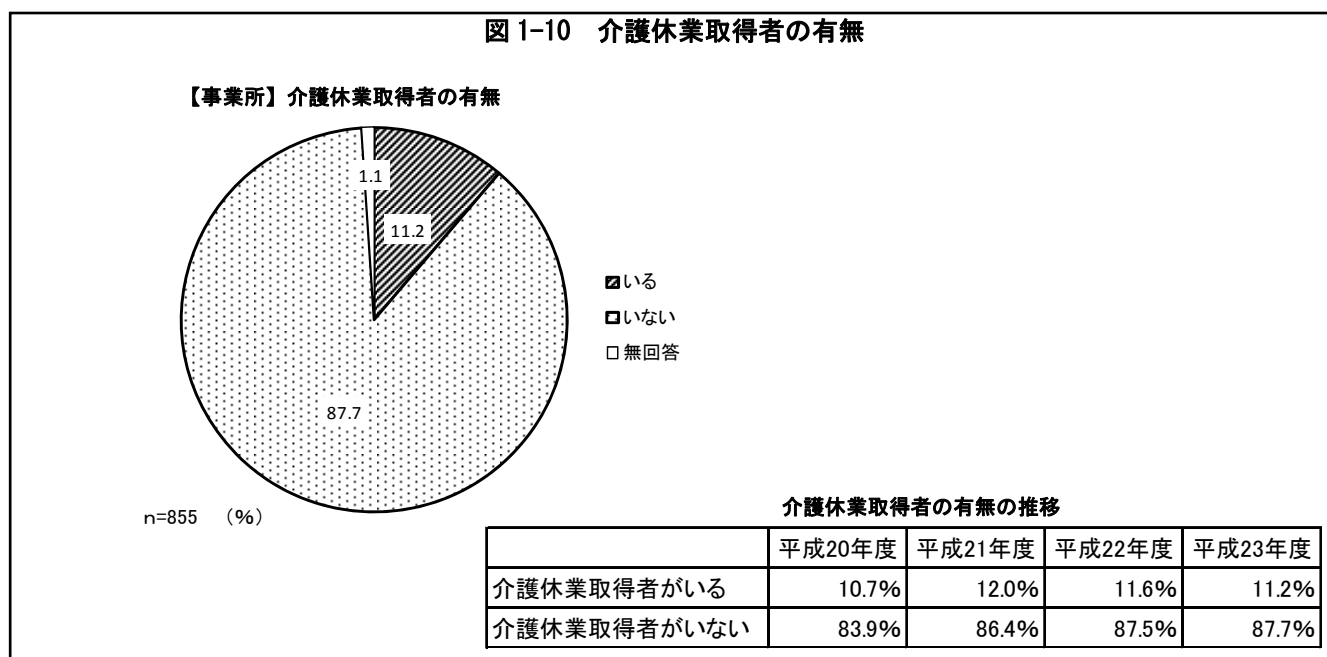


【事業所調査 P36】【従業員調査 P68】

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4年間ほぼ同じ割合

過去1年間（平成22年4月1日～平成23年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は11.2%であり、介護休業取得者がいない事業所は87.7%である。推移をみると、過去4年の取得者の割合はほぼ横ばいである。

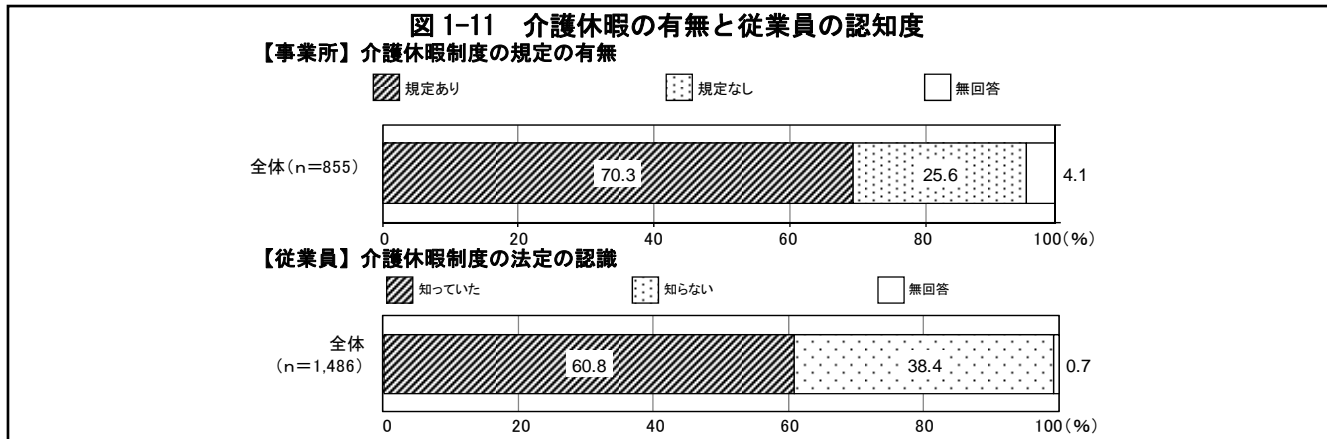


【事業所調査 P39】

9 介護休暇について 《事業所調査》《従業員調査》

「規定あり」の事業所は約7割、「知っていた」従業員は約6割

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70.3%、「規定なし」は25.6%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60.8%、「知らない」は38.4%である。



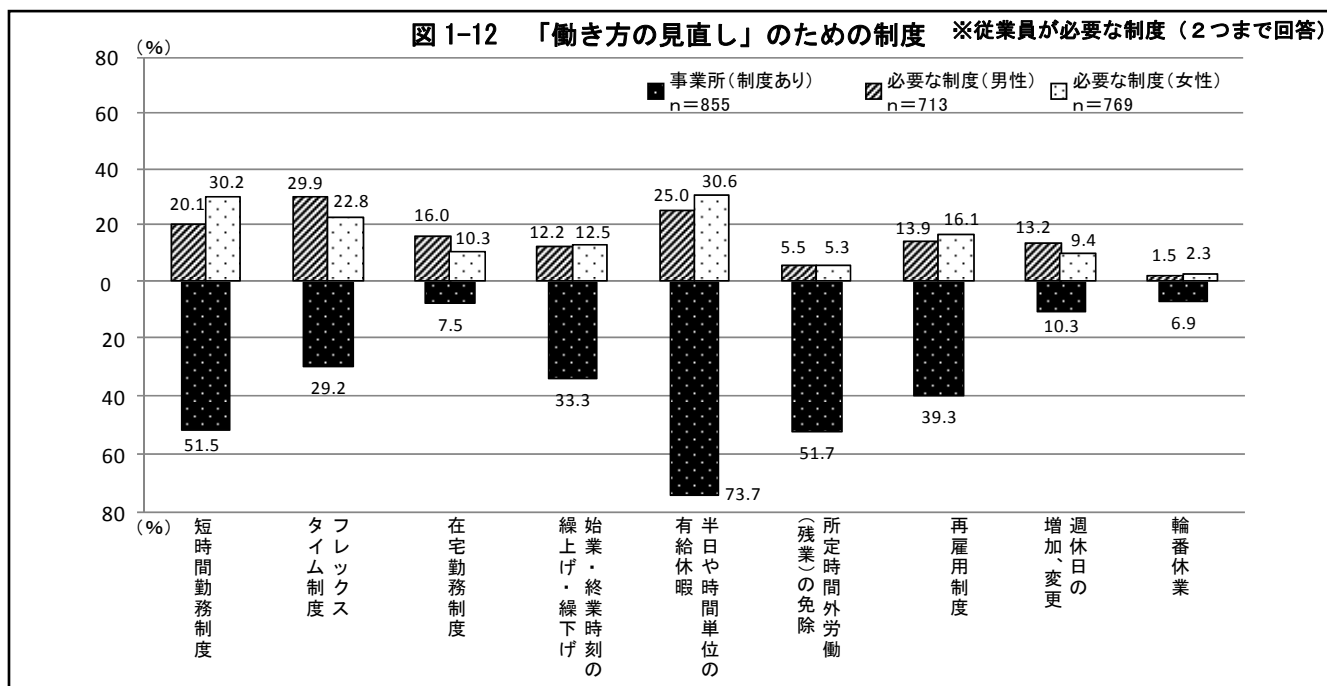
【事業所調査 P41】【従業員調査 P72】

10 「働き方の見直し」のための制度 《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「半日や時間単位の有給休暇」で7割超。従業員が特に必要とするのは、男性「フレックスタイム制度」、女性「半日や時間単位の有給休暇」

「働き方の見直し」のために、従業員が必要だと考える制度の中で、上位3項目に挙げられたのは「短時間勤務制度」（男性20.1%、女性30.2%）、「フレックスタイム制度」（男性29.9%、女性22.8%）、「半日や時間単位の有給休暇」（男性25.0%、女性30.6%）である。

事業所の実施率が高い制度は、順に「半日や時間単位の有給休暇」（73.7%）、「所定時間外労働（残業）の免除」（51.7%）、「短時間勤務制度」（51.5%）である。従業員が必要な制度として上位に挙げた「フレックスタイム制度」の実施率は3割に満たない。

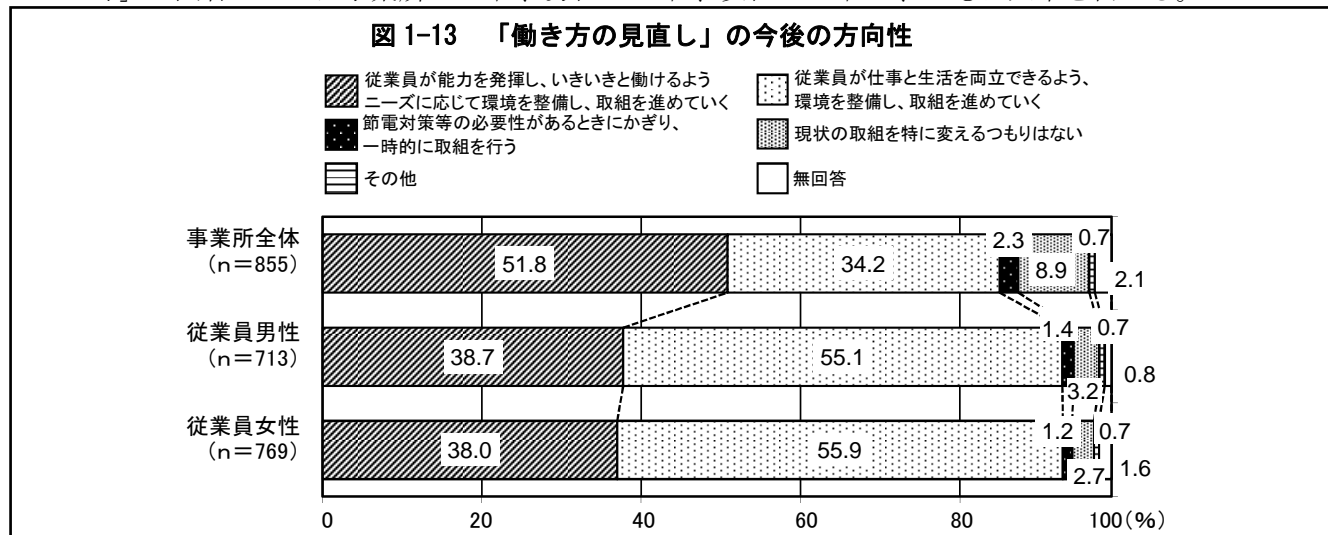


【事業所調査 P43】【従業員調査 P74】

1.1 「働き方の見直し」の今後の方向性 《事業所調査》《従業員調査》

事業所、従業員ともに、今後も継続的に「取組を進めていく」が大半を占める

「働き方の見直し」の今後の方向性について、「従業員が能力を発揮し、いきいきと働けるようニーズに応じて環境を整備し、取組を進めていく」（事業所 51.8%、男性 38.7%、女性 38.0%）、「従業員が仕事と生活を両立できるよう、環境を整備し、取組を進めていく」（事業所 34.2%、男性 55.1%、女性 55.9%）の割合が高い。事業所と従業員（男性、女性）では上位2項目の順位は逆になっているが、これらの項目を合わせ、「取組を進めていく」と回答したのは事業所 86.0%、男性 93.8%、女性 93.9%と、ともに大半を占める。

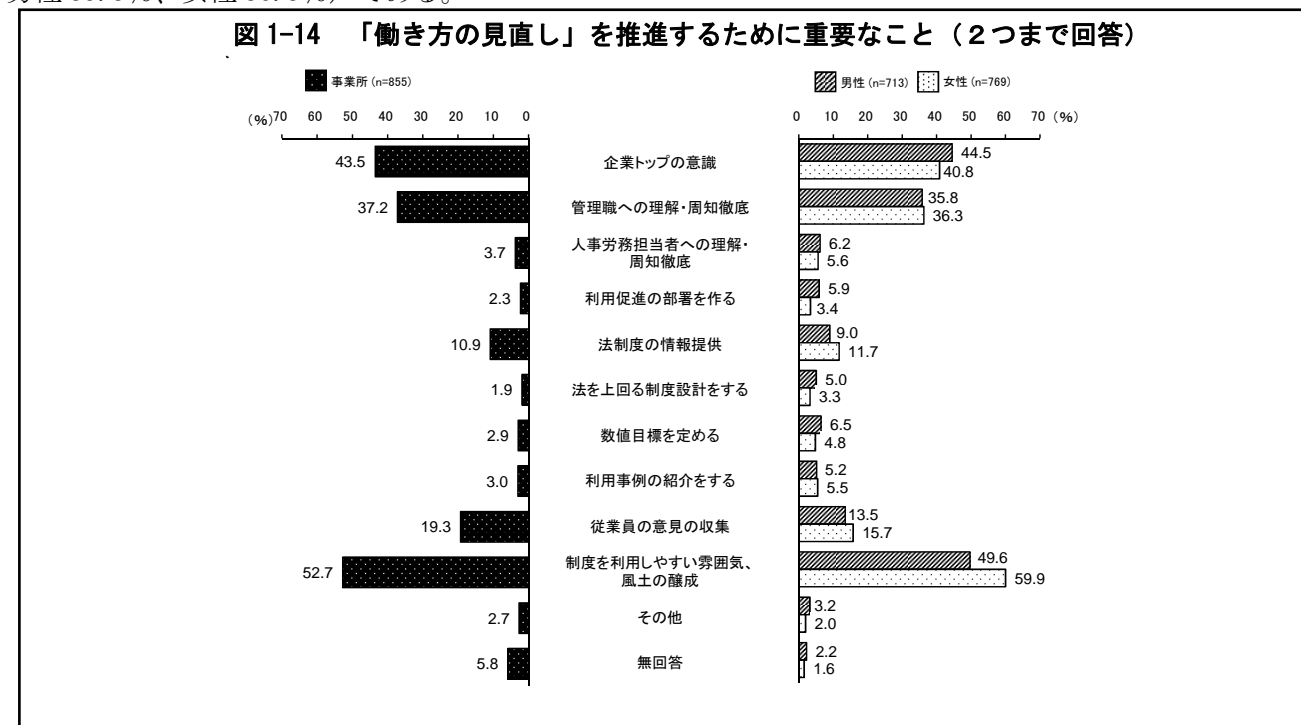


【事業所調査 P48】【従業員調査 P75】

1.2 「働き方の見直し」を推進するために重要なこと 《事業所調査》《従業員調査》

事業所、従業員ともに「制度を利用しやすい雰囲気、風土の醸成」が最も多い

「働き方の見直し」を推進するために重要なことについて、事業所、従業員の上位3項目は同じであり、割合の高い順に、「制度を利用しやすい雰囲気、風土の醸成」（事業所 52.7%、男性 49.6%、女性 59.9%）、「企業トップの意識」（事業所 43.5%、男性 44.5%、女性 40.8%）、「管理職への理解・周知徹底」（事業所 37.2%、男性 35.8%、女性 36.3%）である。



【事業所調査 P49】【従業員調査 P77】

Ⅲ 関連項目の推移

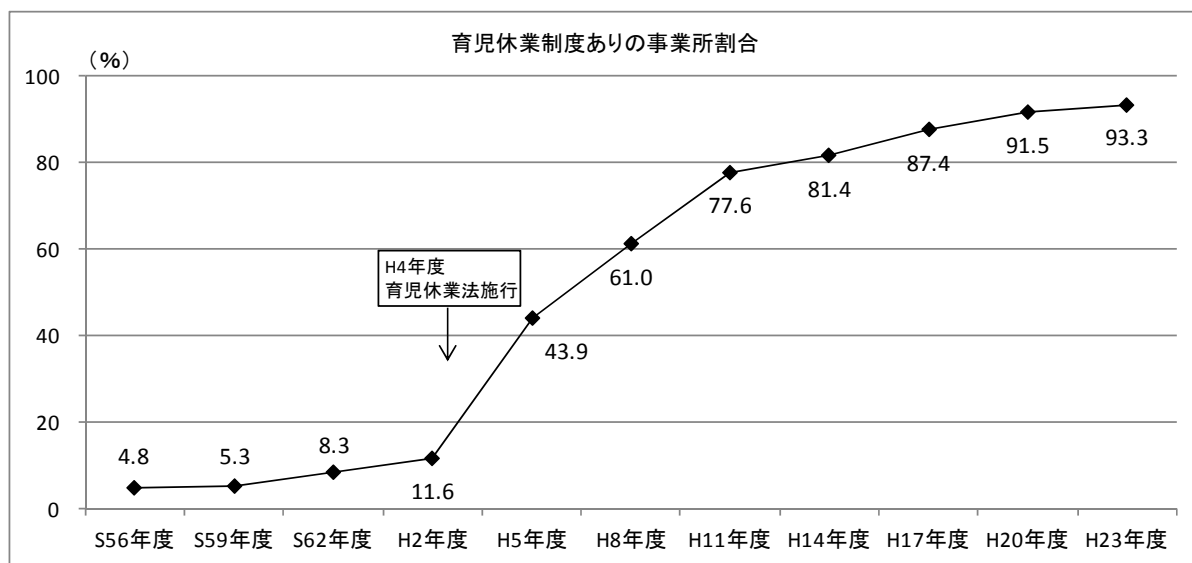
1 育児休業取得率

	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
男性	0.23%	0.39%	0.70%	1.34%	1.10%	1.49%	1.80%
女性	81.6%	86.8%	88.3%	90.9%	89.3%	92.5%	94.2%

※平成19年度はデータなし

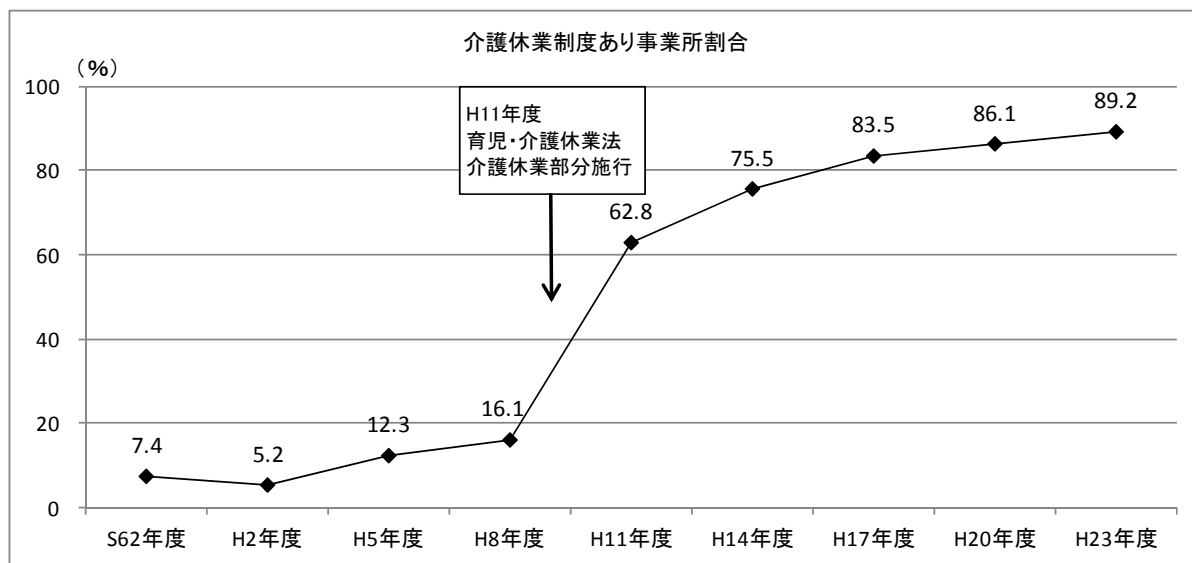
2 育児休業制度あり事業所割合

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、その後増え続けている。



3 介護休業制度あり事業所割合

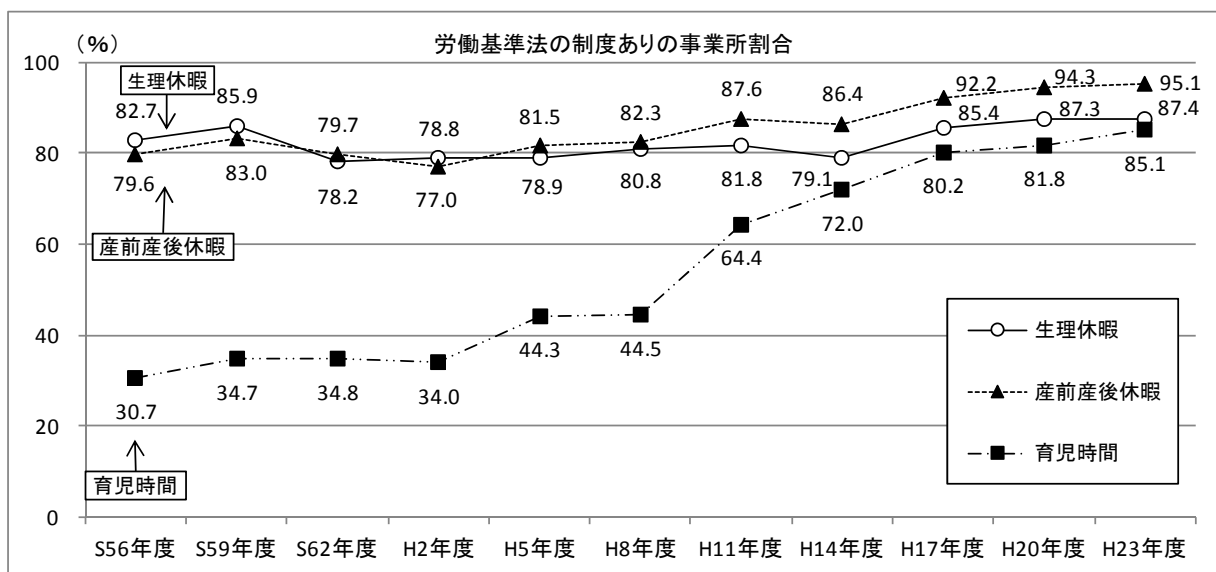
育児・介護休業法の介護休業部分が平成11年に施行されたため、平成11年以降制度を設ける事業所が急増し、その後増え続けている。



4 母性保護制度

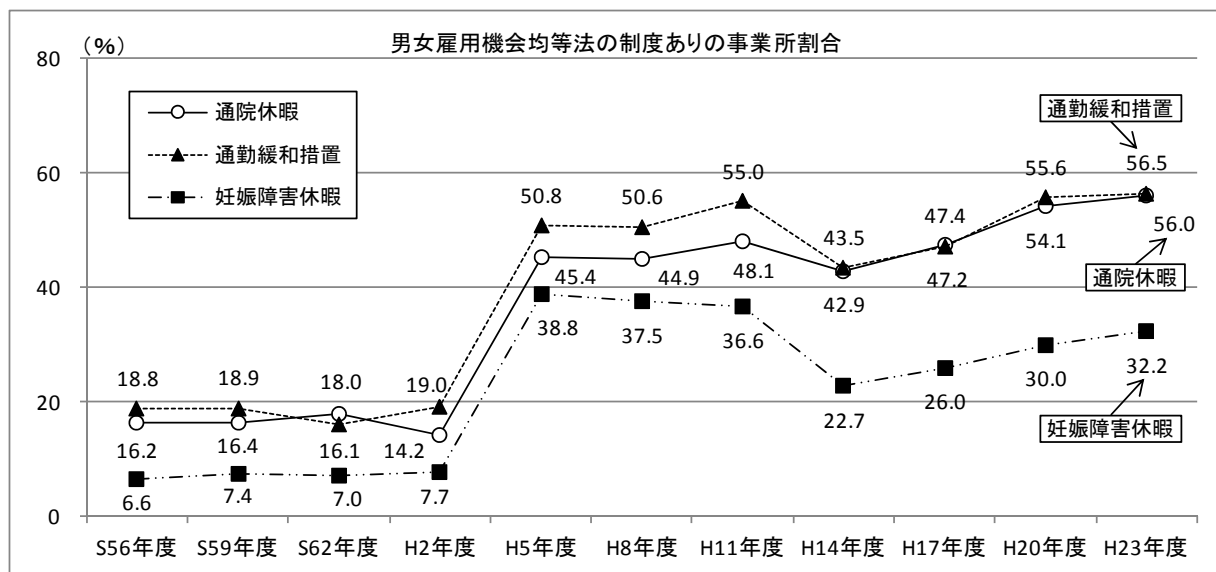
(1) 労働基準法の制度ありの事業所割合

産前産後休暇、育児時間、生理休暇の制度がある事業所は、増え続けている。



(2) 男女雇用機会均等法の制度ありの事業所割合

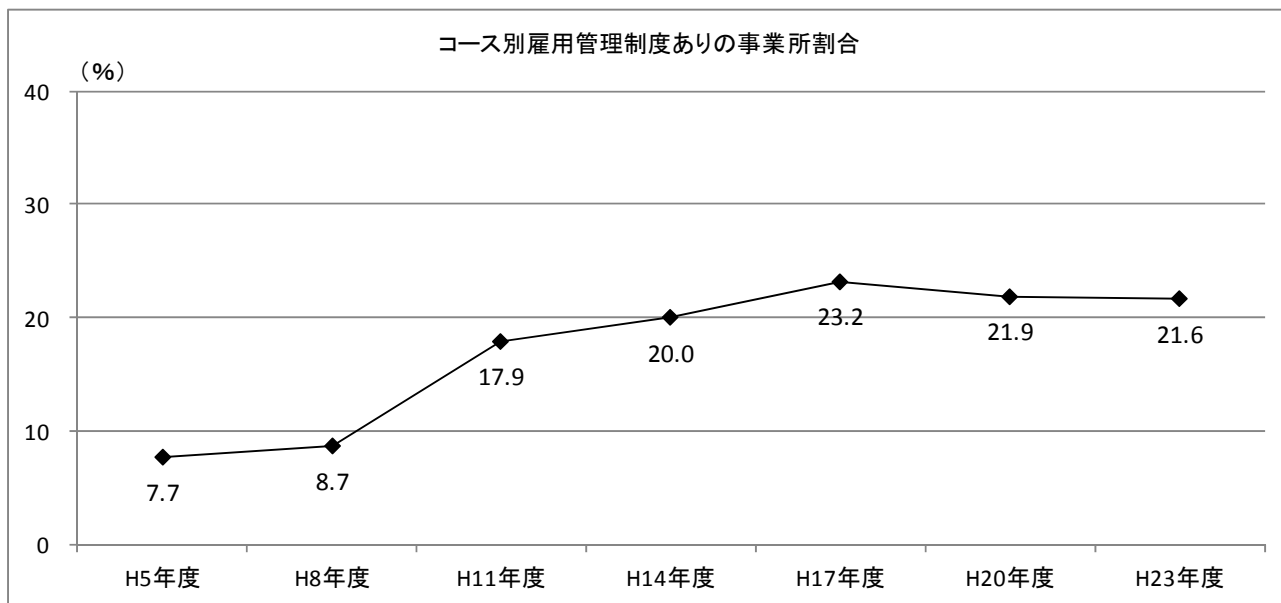
通院休暇、通勤緩和措置、妊娠障害休暇ともに、平成14年度に減るが、平成17年度より増えている。



※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

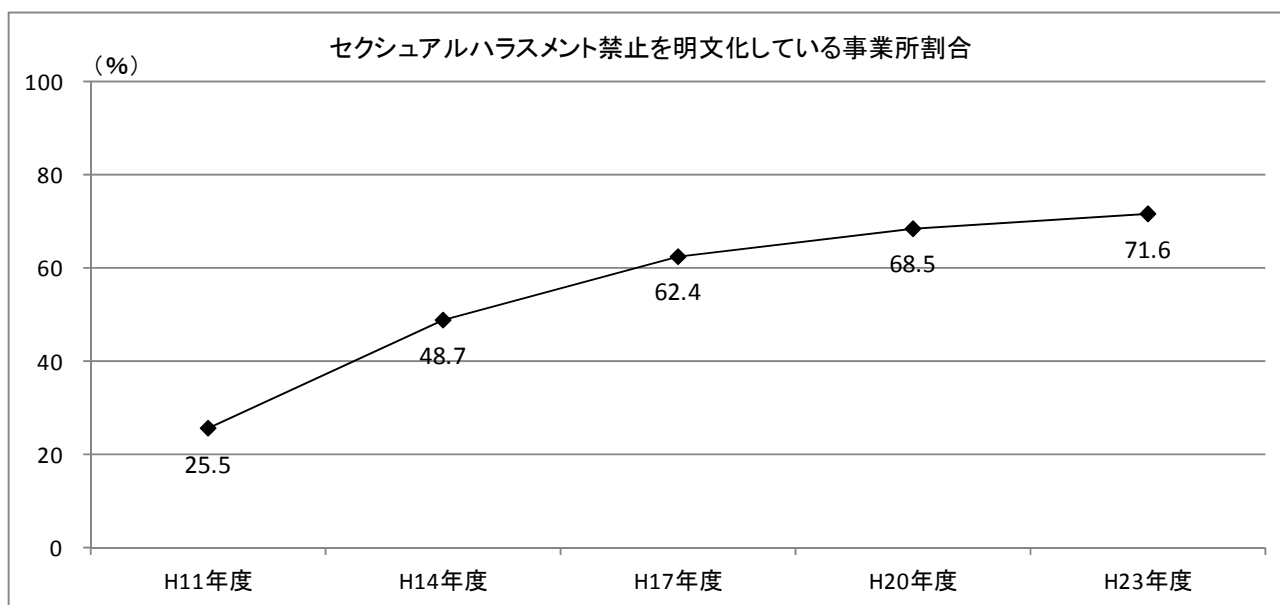
コース別雇用管理制度を設ける事業所は平成 17 年度をピークに増えていたが、その後微減している。



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 年度では 5 割を超え、その後も増え続けている。



「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 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		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) ^{※1}	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	51.7	45.5	44.3	65.5	-	-	-	-	-	-	-	
	平均年齢(歳)	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)	8.7	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 ^{※2}	80.3	87.7	77.7	78.5	67.7	-	-	-	-	-	-	
	課長以上に占める女性の割合	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 ^{※3}	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	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	71.6	68.5	62.4	48.7	25.5	-	-	-	-	-	-	
母性保護	生理休暇あり	87.4	87.3	85.4	79.1	81.8	80.8	78.9	78.8	78.2	85.9	82.7	
	産前産後休業	制度あり	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	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	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	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	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	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	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	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	1.8	1.3	0.4	0.2	-	-	-	-	-	-	-
		女	94.2	90.9	86.8	86.1	-	-	-	-	-	-	-
	短時間勤務制度あり	51.5	65.8	61.9	47.2	9.4	-	-	-	-	-	-	
子の看護休暇制度あり	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、再雇用制度の有無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）