

## 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24年度東京都男女雇用平等参画状況調査

### 「仕事と生活の両立支援の取組等 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生活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、今度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、日本産業分類に掲げる大分類のうち、「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24年9月1日～平成24年9月28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	有効回収数	有効回収率(%)
事業所調査		2,500	865	34.6%
従業員	全体	5,000	1,460	29.2%
	男性	2,500	700	28.0%
	女性	2,500	758	30.3%

※従業員調査の全体には、性別無回答2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1割にとどまる

管理職に占める女性の割合は全体で10.3%であり、最も女性の割合の高い「係長相当職」をみても13.0%にとどまる。女性管理職の割合をみると、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、「女性管理職なし」の事業所も2割以上となっている。

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。

図 1-1 女性管理職を有する事業所の割合

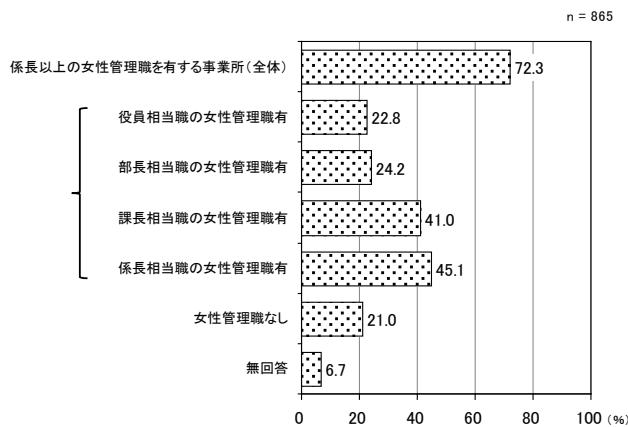


表 1-1 管理職に占める女性の割合

	女性割合
役員	8.1%
部長相当職	5.9%
課長相当職	8.9%
係長相当職	13.0%
管理職 計	10.3%

【事業所調査 P18】

### 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」でも5割台にとどまる。また、均等法の5項目すべてにおいて、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）

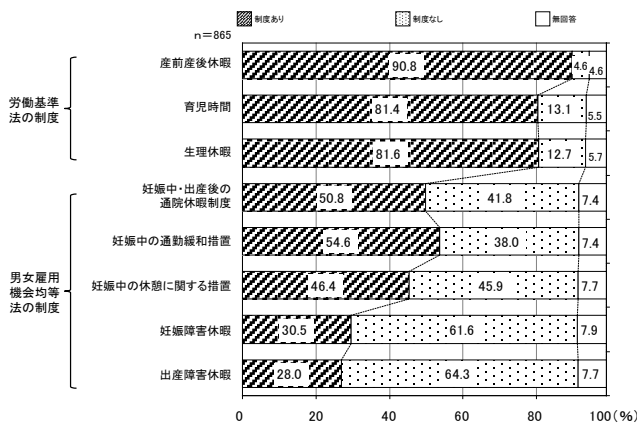
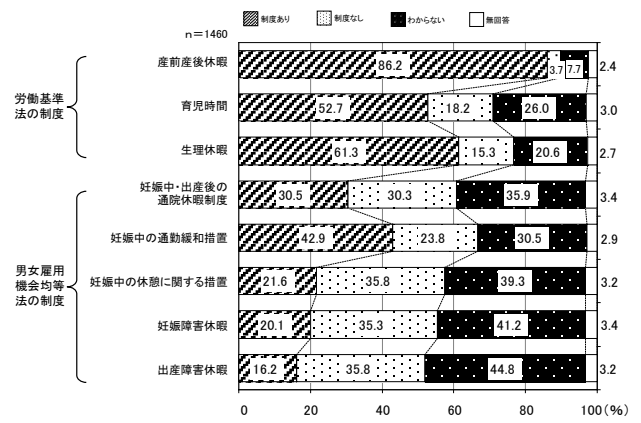


図 1-3 母性保護等に関する制度の有無（従業員）

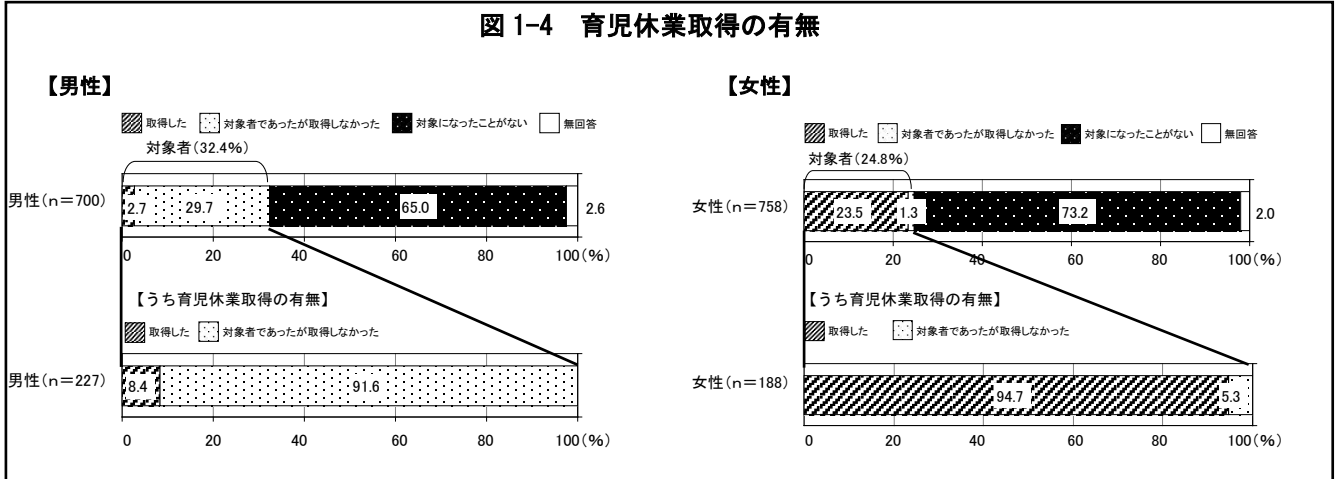


【事業所調査 P20】【従業員調査 P49】

### 3 育児休業取得の有無《従業員調査》

女性の取得 94.7%に対して、男性の取得は 8.4%と男女差が大きい

育児休業対象者（男性 n = 227、女性 n = 188）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性 8.4%、女性 94.7%であり、男女の差が大きい。

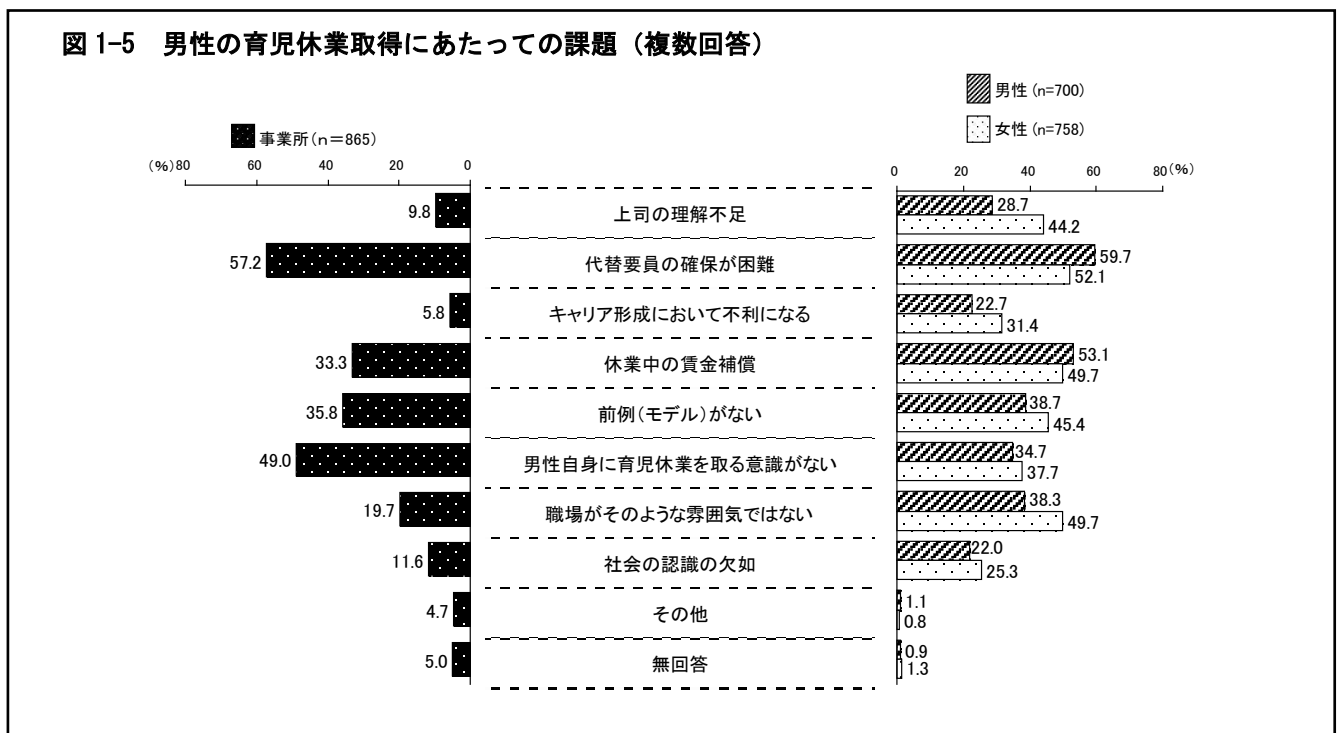


【従業員調査 P50】

### 4 男性の育児休業取得にあたっての課題《事業所調査》《従業員調査》

事業所・従業員ともに「代替要員の確保が困難」が最も割合が高い。次いで、事業所では「男性自身に育児休業を取る意識がない」が5割弱、従業員では「休業中の賃金補償」が5割強となっている

男性の育児休業取得にあたっての課題は、事業所・従業員ともに「代替要員の確保が困難」（事業所 57.2%、男性 59.7%、女性 52.1%）が最も高い。次いで、従業員では「休業中の賃金補償」（男性 53.1%、女性 49.7%）が高いが、事業所では「男性自身に育児休業を取る意識がない」（49.0%）の割合が高く、事業所と従業員の間で認識の違いが見られる。

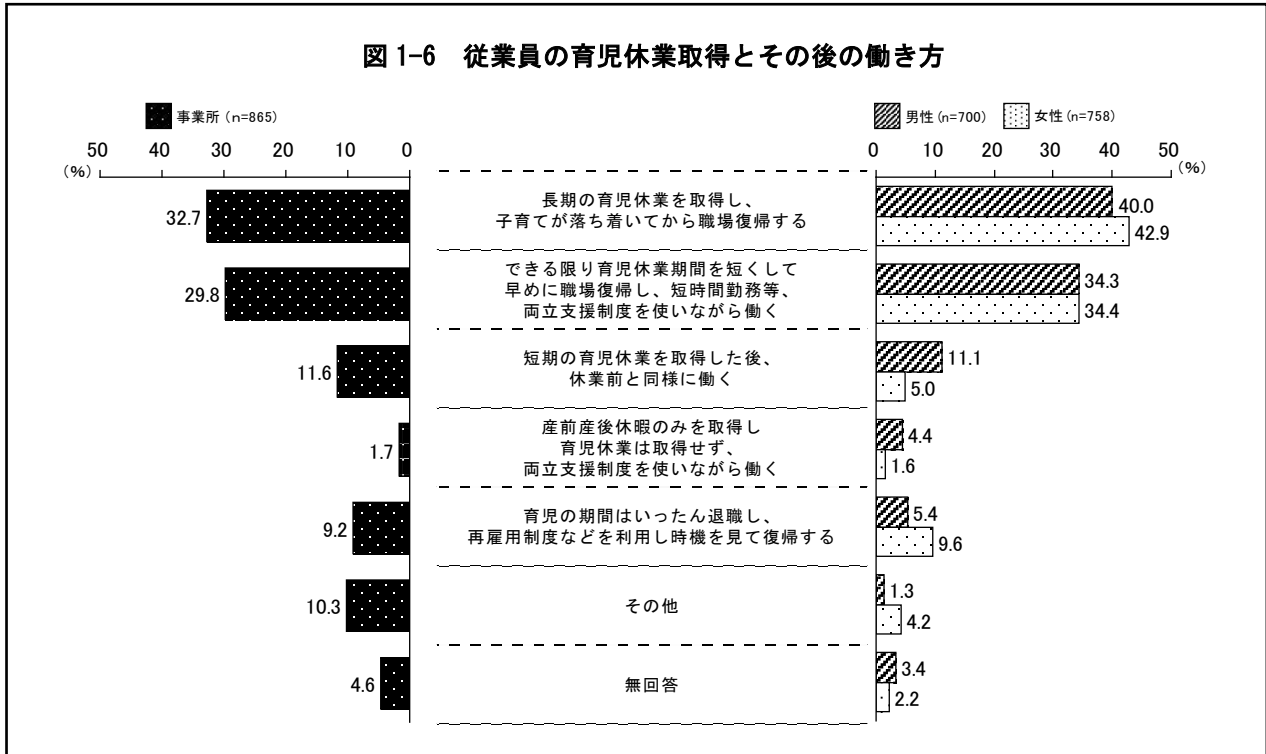


【事業所調査 P26】 【従業員調査 P54】

5 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早めに職場復帰し、短時間勤務等、両立支援制度を使いながら働く」の割合が高い

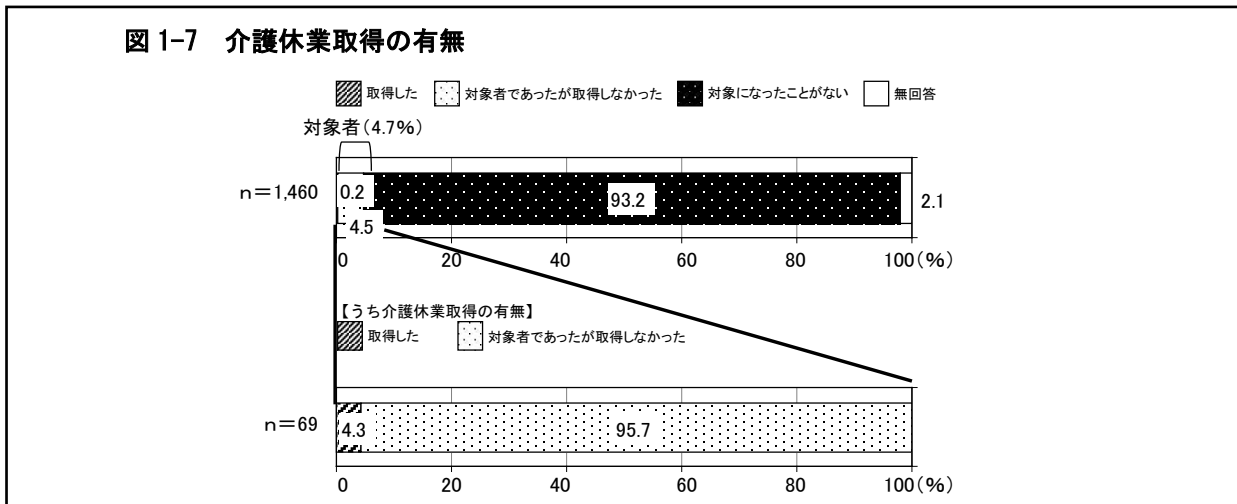
従業員の育児休業の取得とその後の働き方について、「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」（事業所 32.7%、男性 40.0%、女性 42.9%）、「できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、短時間勤務等、両立支援制度を使いながら働く」（事業所 29.8%、男性 34.3%、女性 34.4%）の上位2項目が事業所・従業員ともに割合が高い。



【事業所調査 P24】【従業員調査 P52】

6 介護休業取得の有無《従業員調査》介護休業取得者は1割に満たない

介護休業対象者（男性 n = 31、女性 n = 38）のうち、休業を取得したことがあるのは、男女計 4.3%である。



【従業員調査 P57】

7 仕事と介護の両立に関する将来的な不安《従業員調査》

男女とも8割以上が不安を感じており、不安の内容については、男女とも「仕事と介護を同時に行うことによる肉体的・精神的負担の増加」が最も多い

仕事と介護の両立に関する将来的な不安を感じるかたずねたところ、「不安を感じている」（非常に不安を感じる+不安を感じる+少し不安を感じる、男女計85.2%）従業員は8割を超えている。また、「仕事と介護の両立に関する将来的な不安を感じる」と回答した人に、不安の内容をたずねたところ、男女とも「仕事と介護を同時に行うことによる肉体的・精神的負担の増加」（男女計87.5%）が最も多く、次いで「仕事と介護を同時に行うことによる時間的拘束」（男女計64.1%）となっている。

図1-8 仕事と介護の両立に関する将来的な不安

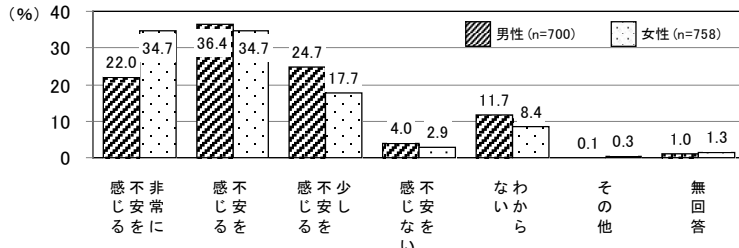
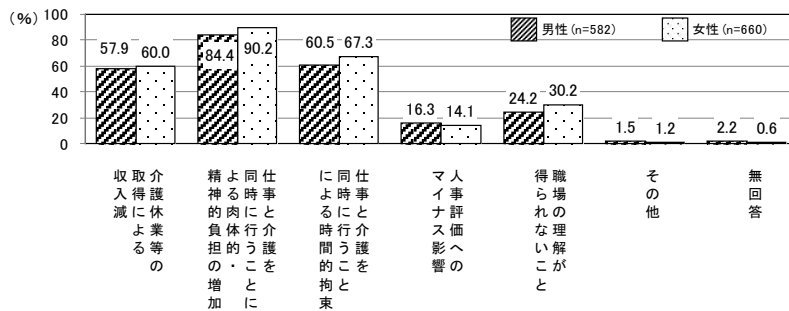


図1-9 仕事と介護の両立に関する将来的な不安を感じる内容（複数回答）



【従業員調査 P65、66】

8 介護状況の把握について《事業所調査》《従業員調査》

従業員では「上司には伝えている」（男女計70.8%）「同僚には伝えている」（男女計43.7%）という回答が多い。一方、事業所では「介護問題を抱える従業員の存在を把握できていない」（29.4%）が最も多い

介護状況の把握について事業所にたずねたところ、「介護問題を抱える従業員の存在を把握できていない」が29.4%で最も多くなっている。また、従業員に現在の介護状況を伝えているか（現在介護を行っていない場合、自身が介護者を抱えた場合を想定して回答）についてたずねたところ、「上司には伝えている」（男女計70.8%）が最も多くなっている。【事業所調査 P37】【従業員調査 P65】

図1-10 介護状況の把握について

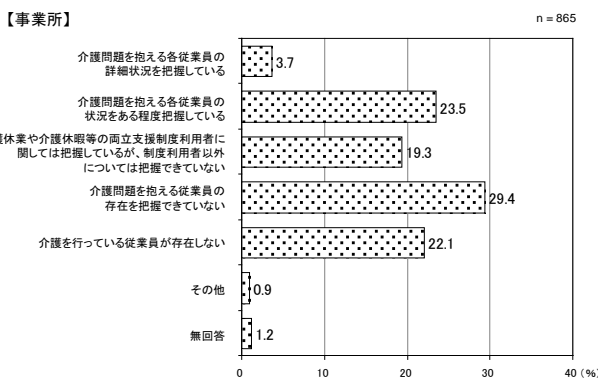
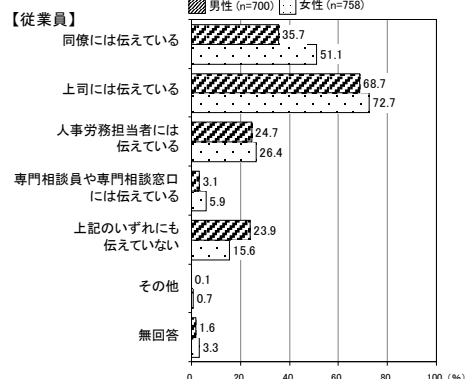


図1-11 介護状況の把握について（複数回答）

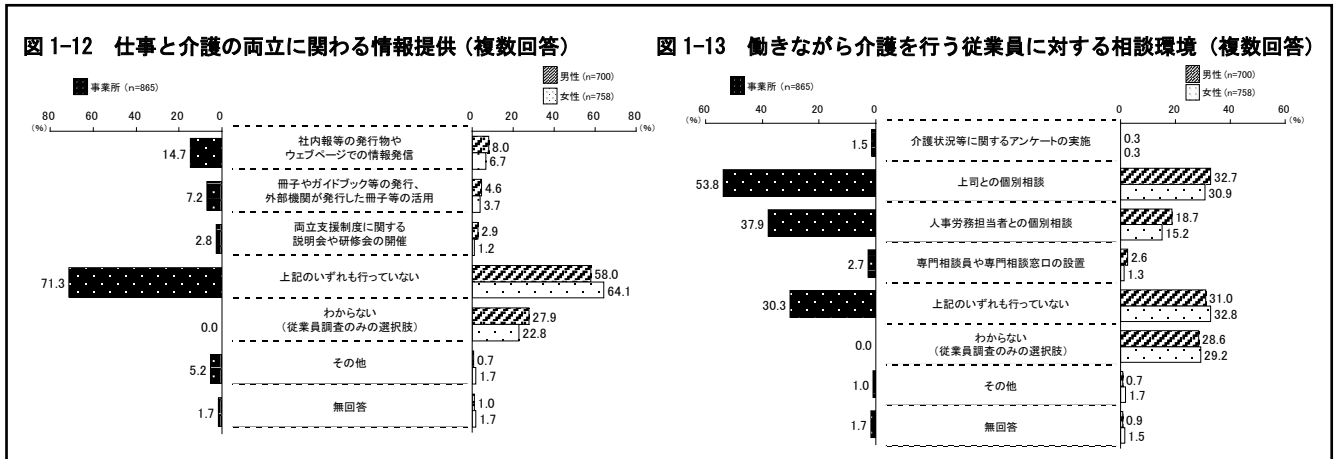


9 仕事と介護の両立に関する支援体制《事業所調査》《従業員調査》

情報提供について、事業所・従業員ともに「いずれも行っていない」が最も多い。相談環境については、事業所・従業員ともに「上司との個別相談」が最も多いが、「いずれも行っていない」も3割を超えている。また、情報提供と相談環境の双方で「わからない」（従業員のみの選択肢）が3割弱となっている

仕事と介護の両立に関わる情報提供について、事業所では、従業員に対して情報提供を「いずれも行っていない」が71.3%、従業員では「いずれも行っていない」が男女計61.2%、「わからない」が男女計25.3%となっており、情報提供の認知度は低い傾向にある。

また、働きながら介護を行う従業員に対する相談環境について、事業所では「上司との個別相談」が53.8%と半数を超える一方、「上司との個別相談」ができる環境にあると回答した従業員は男女計31.8%となっている。また、従業員では「いずれも行っていない」、「わからない」がともに約3割となっている。

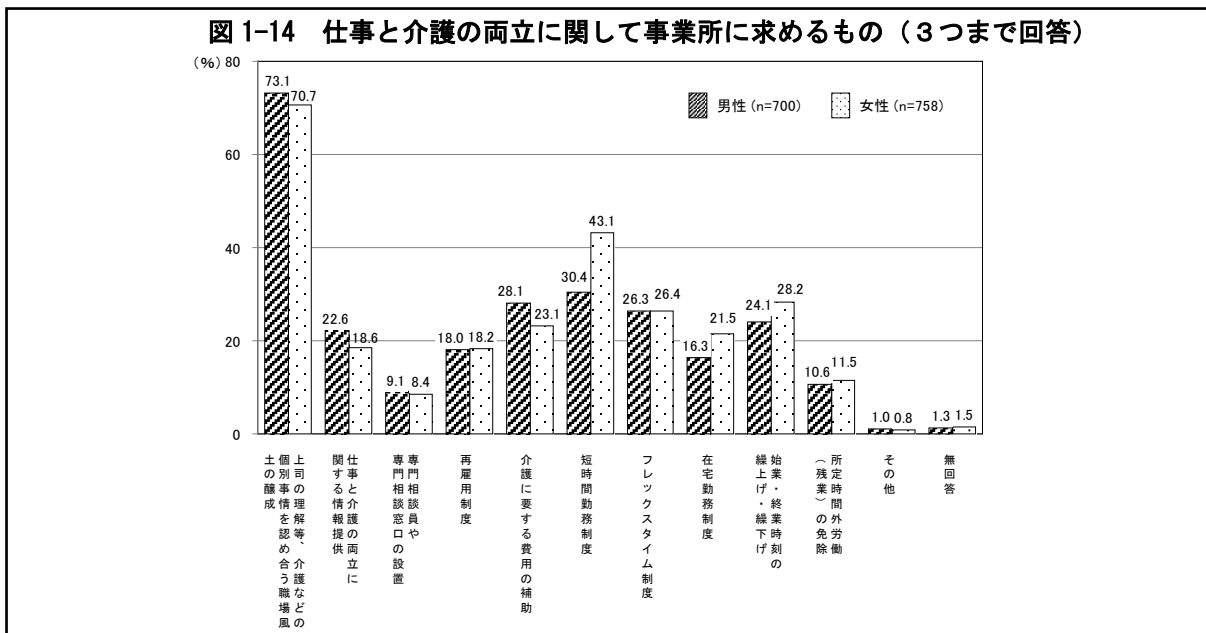


【事業所調査 P38】【従業員調査 P67】

10 仕事と介護の両立に関して事業所に求めるもの《従業員調査》

「上司の理解等、介護などの個別事情を認め合う職場風土の醸成」が最も多い

仕事と介護の両立に関して従業員が事業所に求めるものは、「上司の理解等、介護などの個別事情を認め合う職場風土の醸成」（男女計71.8%）が最も多くなっており、次いで「短時間勤務制度」（男女計37.1%）、「フレックスタイム制度」（男女計26.4%）といった制度面の回答が多い。

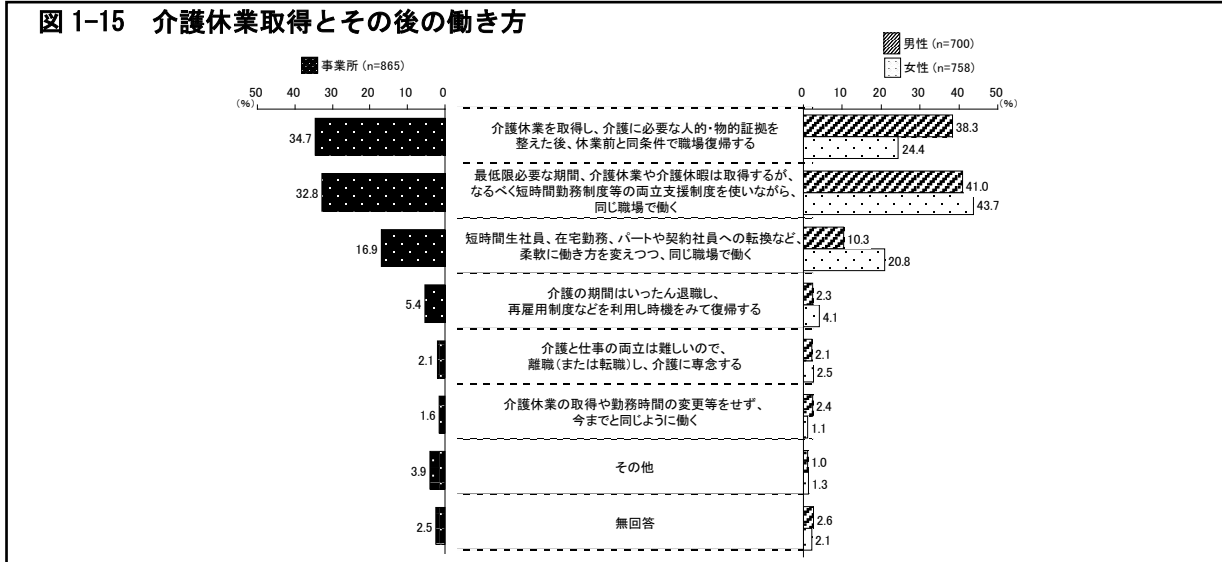


【従業員調査 P68】

### 11 従業員の介護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、介護休業（介護休暇）を取得した後に職場復帰するという回答が多い

事業所では「介護休業等を取得し、介護に必要な人的・物的状況を整えた後、休業前と同条件で職場復帰する」が34.7%と最も多い。従業員では男女とも、「最低限必要な期間、介護休業や介護休暇は取得するが、なるべく短時間勤務制度等の両立支援制度を使いながら、同じ職場で働く」が最も多い。

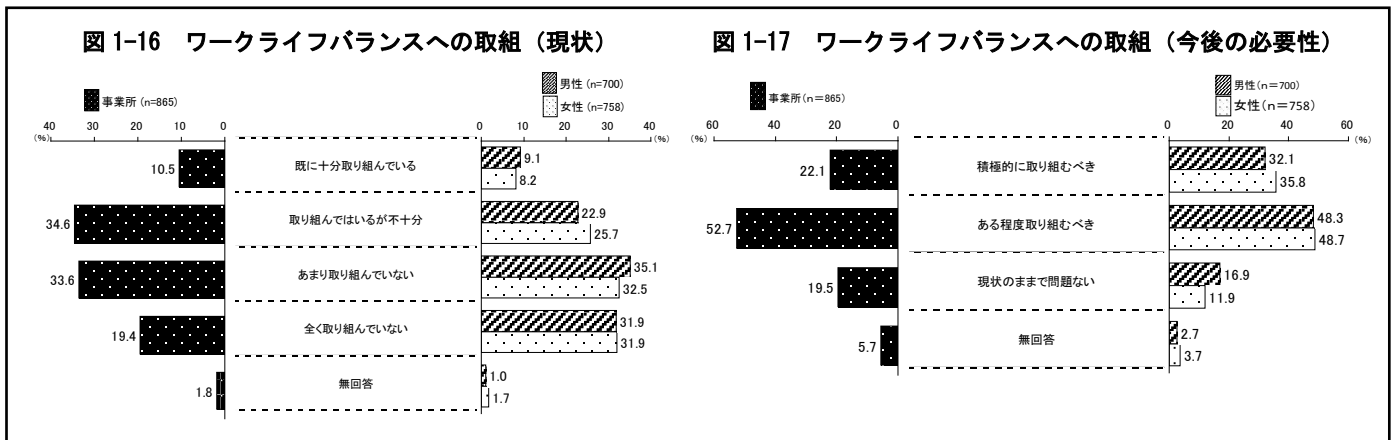


【事業所調査 P41】 【従業員調査 P69】

### 12 ワークライフバランスに対する考え方（現状・今後の必要性）《事業所調査》《従業員調査》

「取り組んでいる」という事業所は約4割。従業員では「あまり取り組んでいない」が約3割で最も割合が高い。「何らかの取組は必要」だと回答した事業所は約7割、従業員では8割強

ワークライフバランスへの取組の現状については、事業所、従業員ともに「取り組んでいない」（「全く取り組んでいない」+「あまり取り組んでいない」、計 事業所 53.0%、男女計 65.7%）が半数を超えている。また、ワークライフバランスへの取組の今後の必要性については、「取組が必要である」と回答した事業所は 74.8%（「積極的に取り組むべき」22.1%、「ある程度取り組むべき」52.7%）、従業員では男女計 82.5%（「積極的に取り組むべき」34.0%、「ある程度取り組むべき」48.5%）となっており、事業所・従業員の多くが、取組が必要であると回答している。



【事業所調査 P33、34】 【従業員調査 P60、61】