

## 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 25 年度東京都男女雇用平等参画状況調査

## 「女性の活躍促進への取組等 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**

当該事業所に勤務する従業員男女従業員各 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 名に配布するように依頼  
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 25 年 9 月 2 日～平成 25 年 9 月 30 日

## 5 アンケート調査集計機関

株式会社アストジェイ

## ○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	753	30.1
従業員	全体	5, 000	1, 397	27.9
	男性	2, 500	673	26.9
	女性	2, 500	719	28.8

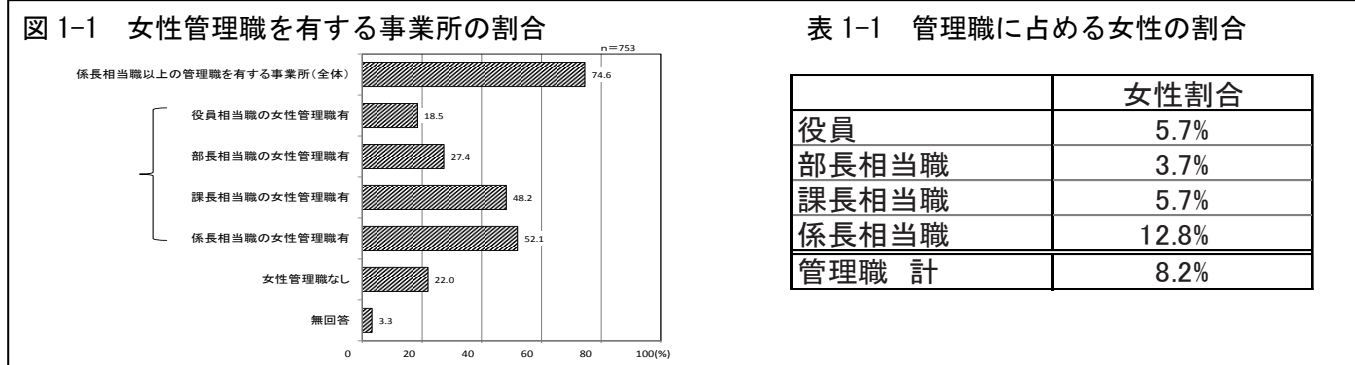
※従業員調査の全体には、性別無回答 5 人も含む。

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1割未満にとどまる**

管理職に占める女性の割合は全体で8.2%であり、最も女性の割合の高い「係長相当職」をみても12.8%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。



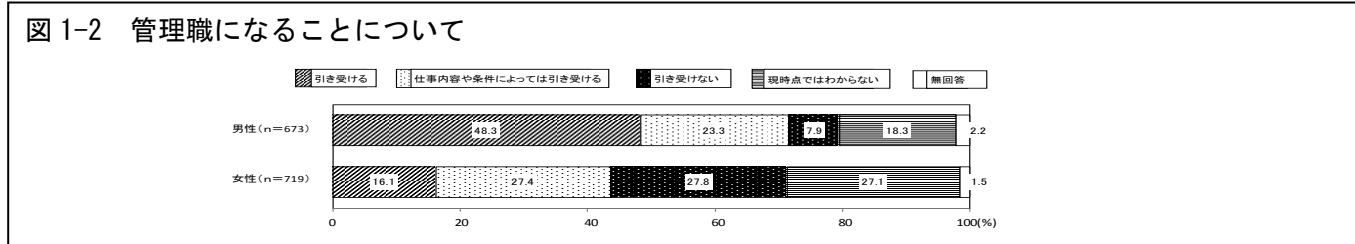
【事業所調査 P17】

2 管理職になることへの考え方 《従業員調査》

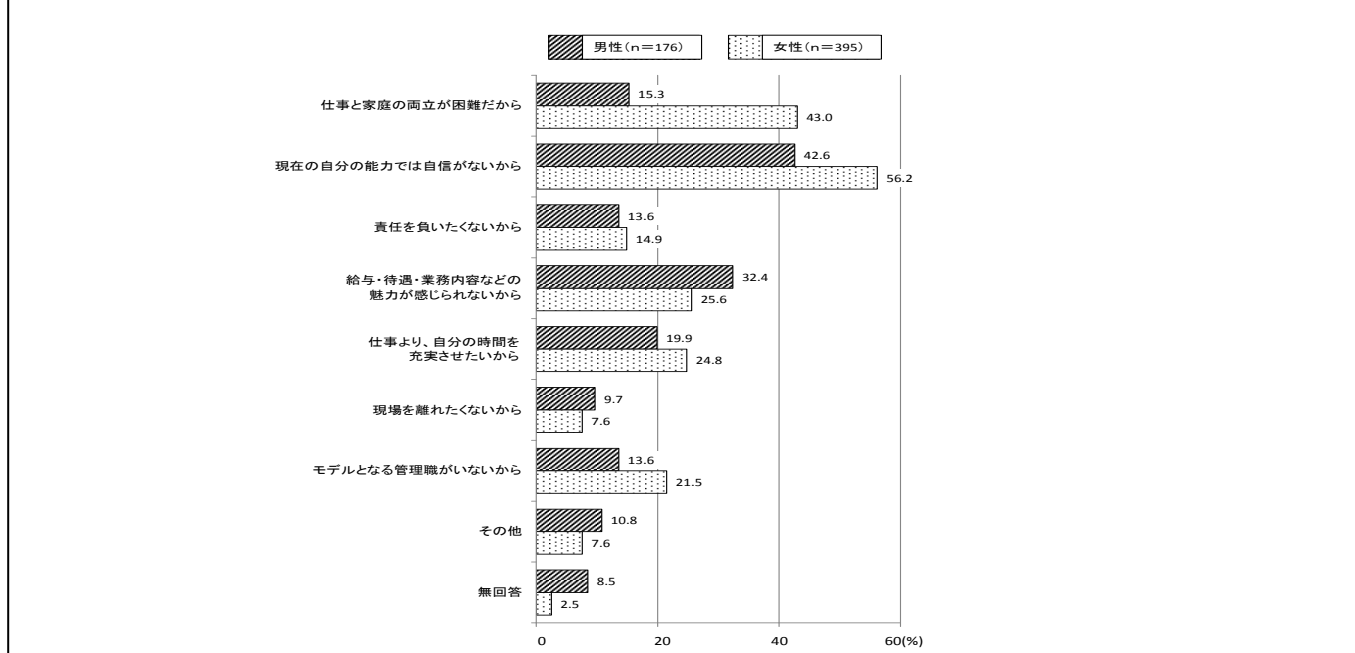
**女性従業員は男性従業員に比べて管理職になることについて消極的な傾向にある**

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」、「現時点ではわからない」の合計は、男性26.2%、女性54.9%となっている。

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から」（男性42.6%、女性56.2%）が男女ともに最も多いが、「仕事と家庭の両立が困難だから」（男性15.3%、女性43.0%）と考える割合は、男女で相違が見られる。



**図 1-3 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）**



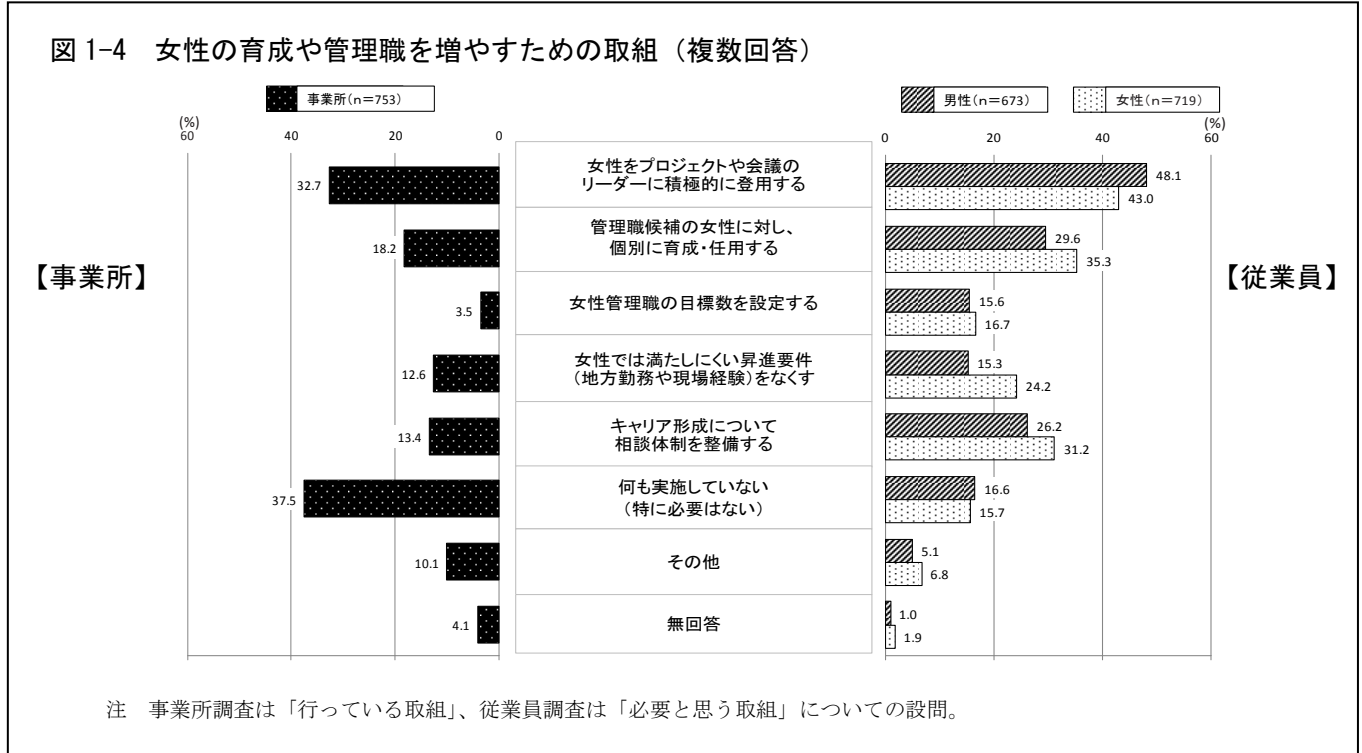
注 管理職を薦められた場合、「引き受けない」、「現時点ではわからない」と回答した従業員への限定設問。

【従業員調査 P64, 66】

3 女性の育成や管理職を増やすための取組 《事業所調査》《従業員調査》

「何も実施していない」事業所が37.5%と最も多い

女性の育成や管理職を増やすための取組として従業員が必要と考えている取組は、「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用する」(男性48.1%、女性43.0%)の割合が高い。それに対し、事業所の取組は「何も実施していない」(37.5%)が最も多く、次いで「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用する」(32.7%)である。

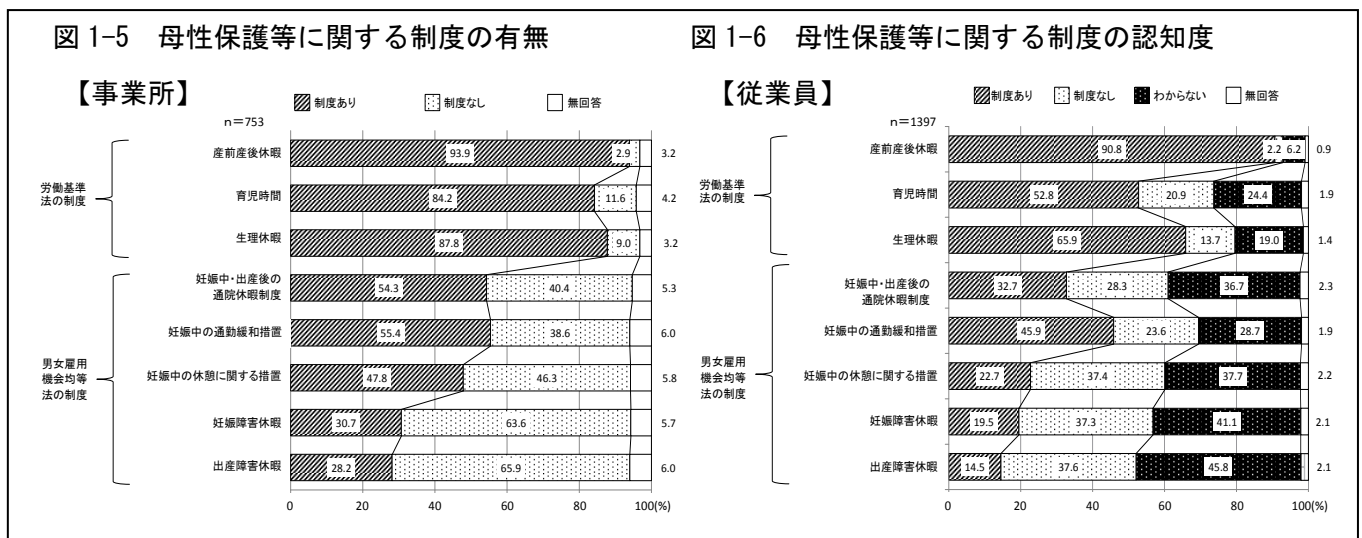


【事業所調査 P19】【従業員調査 P52】

4 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割台と高い。一方、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項目のうち4項目において、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。



【事業所調査 P20】【従業員調査 P53】

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 1.7%、女性 93.4%

過去1年間（平成24年4月1日～平成25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 48.9%、女性 51.8%で、そのうち男性育児休業者がいた事業所は 13.3%、女性育児休業取得者がいた事業所は 95.4%である。

育児休業取得率は男性 1.7%、女性 93.4%であり、多くの男性は育児休業を取得していない。

図 1-7 出産者の有無・育児休業者の有無

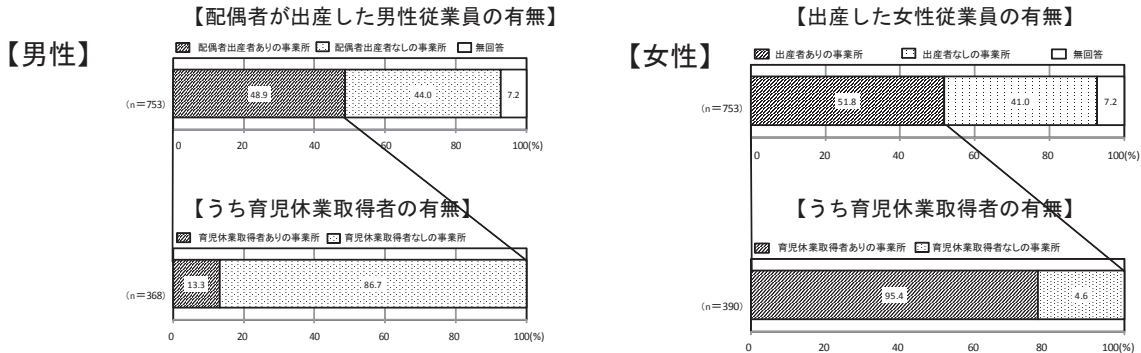


表 1-2 育児休業取得者の有無

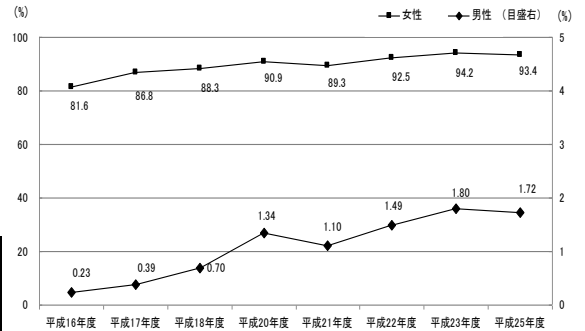
	男性	女性
①出産者数(男性は配偶者が出産)	5,178人	2,642人
②育児休業取得者数	89人	2,468人
③育児休業取得率	1.7%	93.4%

表 1-3 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	平成25年度
男性	0.23%	0.39%	0.70%	1.34%	1.10%	1.49%	1.80%	1.72%
女性	81.6%	86.8%	88.3%	90.9%	89.3%	92.5%	94.2%	93.4%

※平成19年度、平成24年度はデータなし

図 1-8 育児休業取得率の推移



【事業所調査 P25】

6 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 13.5%

過去1年間の介護休業取得者の有無を事業所にたずねたところ、取得者がいた事業所は 13.5%である。介護休業取得者の有無の推移をみると、いずれの年も介護休業取得者がいた事業所は約1割と、ほぼ横ばいである。

図 1-9 介護休業取得者の有無

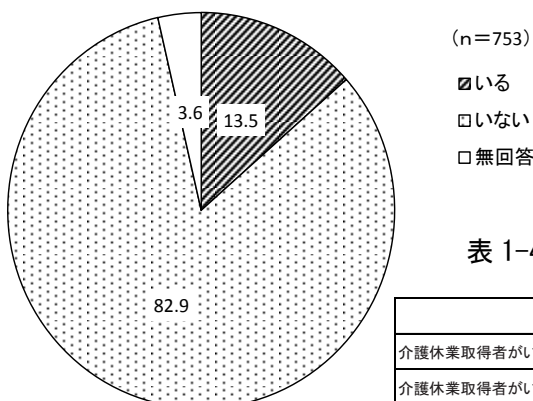


表 1-4 介護休業取得者の有無の推移

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成25年度
介護休業取得者がいる	10.7%	12.0%	11.6%	11.2%	13.5%
介護休業取得者がいない	83.9%	86.4%	87.5%	87.7%	82.9%

※平成24年度はデータなし

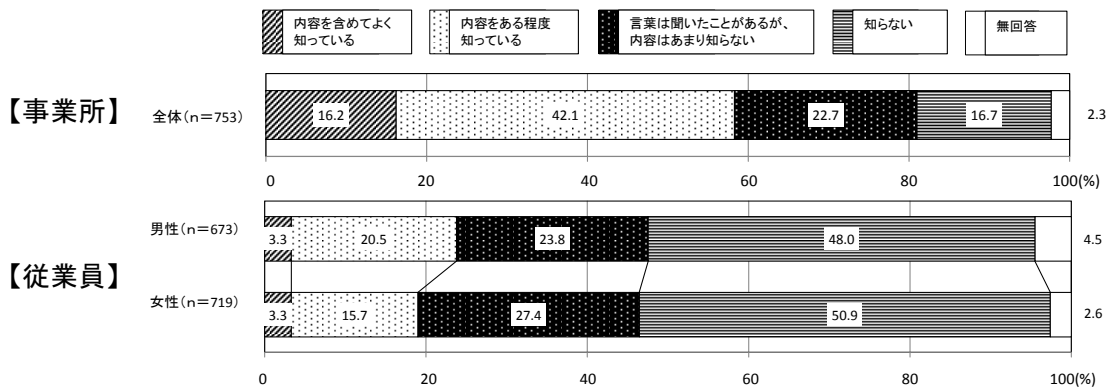
【事業所調査 P31】

7 ポジティブ・アクションの認識 《事業所調査》《従業員調査》

事業所は半数以上がポジティブ・アクションの意味を認識しているが、男性従業員の48.0%、女性従業員の50.9%は「知らない」と回答している

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」、「内容をある程度知っている」の合計は、事業所で58.3%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、男性は48.0%、女性は50.9%が「知らない」と回答している。

図 1-10 ポジティブ・アクションの認識



【事業所調査 P35】【従業員調査 P67】

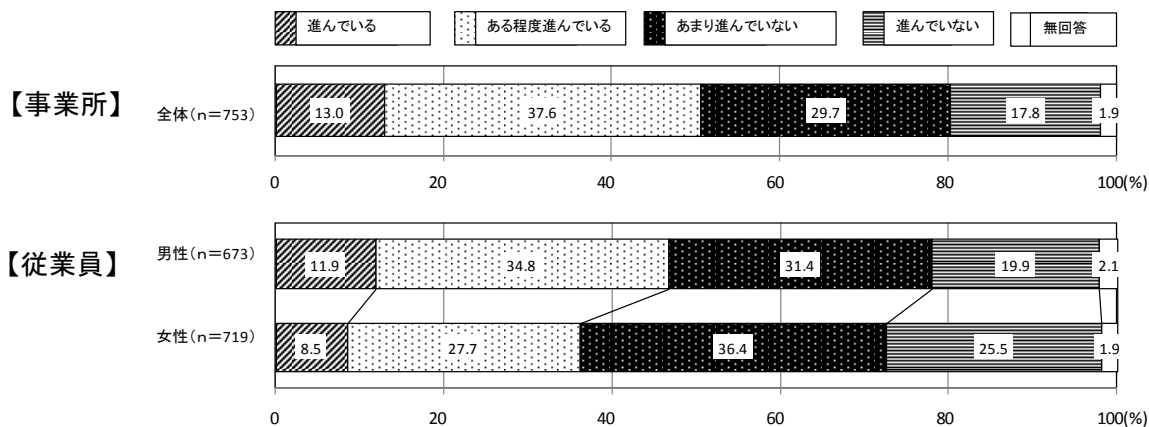
8 ポジティブ・アクションの取組 《事業所調査》《従業員調査》

事業所の約半数は取組が進んでいるとしているが、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」、「ある程度進んでいる」の合計は、事業所で50.6%であり、回答事業所の約半数以上は自社の取組が進んでいるとしている。

一方、従業員の「あまり進んでいない」、「進んでいない」の合計は、男性51.3%、女性61.9%となっており、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。

図 1-11 ポジティブ・アクションの取組



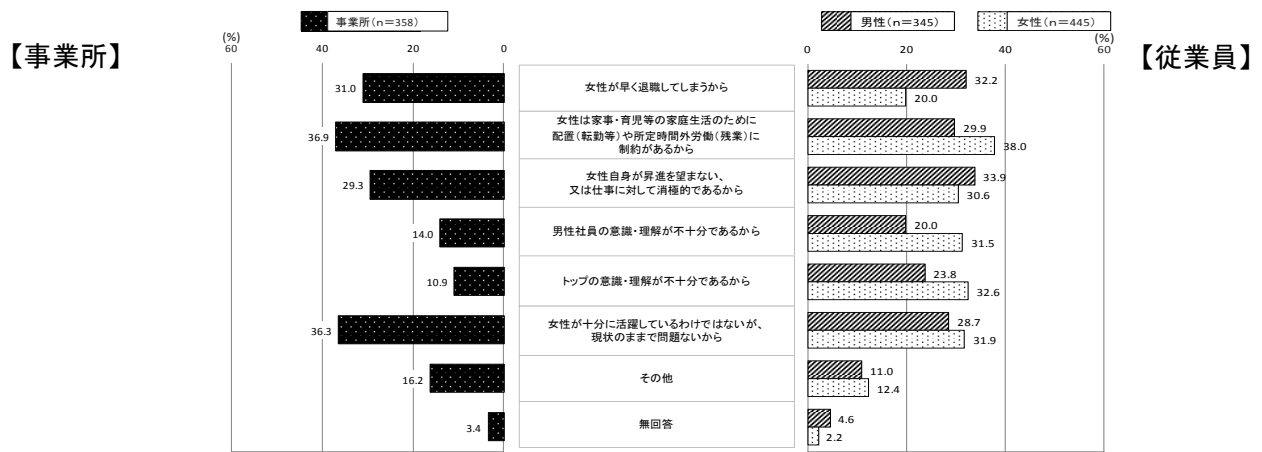
【事業所調査 P36】【従業員調査 P68】

9 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》

事業所及び女性従業員は「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や所定時間外労働に制約があるから」、男性従業員は「女性自身が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから」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、事業所及び女性従業員は「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置（転勤等）や所定時間外労働（残業）に制約があるから」（事業所 36.9%、女性 38.0%）、の回答が最も多い。一方、男性従業員は「女性自身が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから」（男性 33.9%）という回答が最も多い。

図 1-12 ポジティブ・アクションが進まない理由（複数回答）



注 ポジティブ・アクションの取組が「あまり進んでいない」、「進んでいない」と回答した事業所・従業員への限定設問。

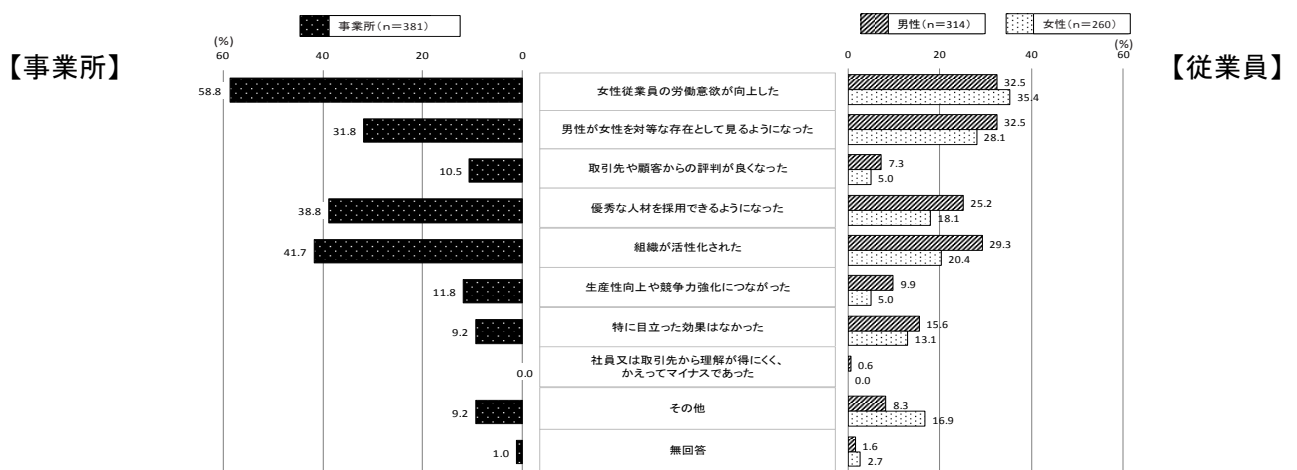
【事業所調査 P37】 【従業員調査 P69】

10 ポジティブ・アクションの効果 《事業所調査》《従業員調査》

事業所及び従業員ともに「女性従業員の労働意欲が向上した」という回答が多く、男性従業員では「男性が女性を対等な存在として見るようになった」という回答も多い

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」（事業所 58.8%、女性 35.4%）という回答が最も多く、男性従業員は「女性従業員の労働意欲が向上した」及び「男性が女性を対等な存在として見るようになった」（32.5%）という回答が最も多い。事業所では、次いで「組織が活性化された」（41.7%）という回答が多い。

図 1-13 ポジティブ・アクションの効果（複数回答）



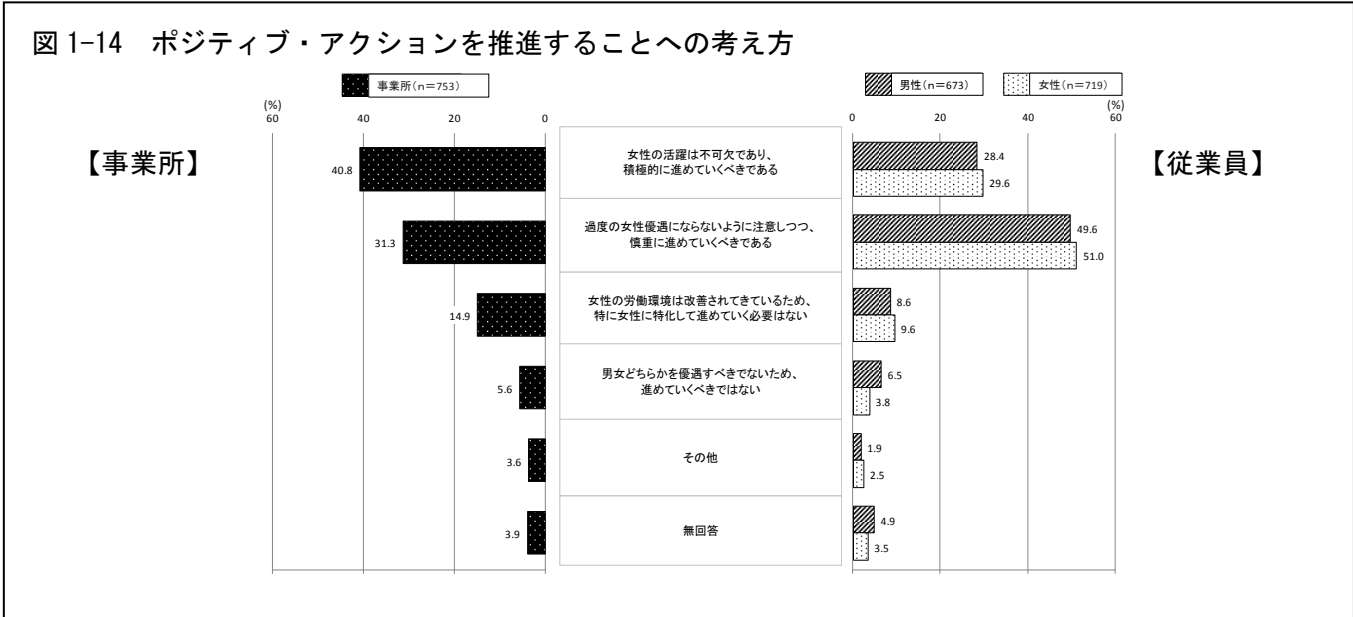
注 ポジティブ・アクションの取組が「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した事業所・従業員への限定設問。

【事業所調査 P40】 【従業員調査 P70】

1.1 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》

事業所は「女性の活躍は不可欠であり、積極的に進めていくべきである」、従業員は男女ともに「過度の女性優遇にならないように注意しつつ、慎重に進めていくべきである」という回答が最も多い

事業所は「女性の活躍は不可欠であり、積極的に進めていくべきである」(40.8%)、従業員は男女ともに「過度の女性優遇にならないように注意しつつ、慎重に進めていくべきである」(男性49.6%、女性51.0%)という回答が最も多い。「積極的に進めていくべき」、「慎重に進めていくべき」の合計は、事業所及び男女従業員とも7割以上であり、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。

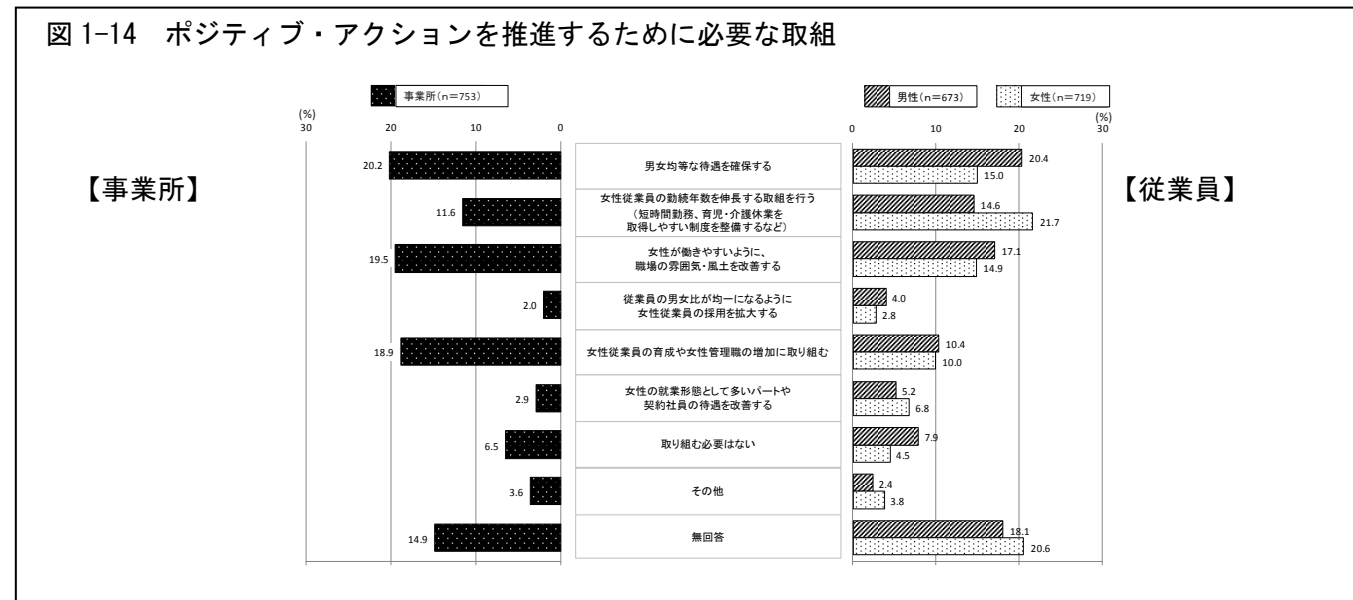


【事業所調査 P41】【従業員調査 P71】

1.2 ポジティブ・アクションを推進するために必要な取組 《事業所調査》《従業員調査》

ポジティブ・アクションを推進するために必要な取組として、事業所及び男性従業員は「男女均等な待遇を確保する」、女性従業員は「女性従業員の勤続年数を伸長する取組を行う」という回答が最も多い

ポジティブ・アクションを推進するために必要な取組として、事業所及び男性従業員は「男女均等な待遇を確保する」(事業所20.2%、男性20.4%)、女性従業員は「女性従業員の勤続年数を伸長する取組を行う」(21.7%)という回答が最も多く、相違が見られる。



【事業所調査 P42】【従業員調査 P71】