

# 平成 22 年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書 (概要版)

## 「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」

東京都では、東京都男女平等参画基本条例の規定に基づき、毎年、雇用状況に関する調査を実施し、広く労使の方々にご利用いただくとともに、行政運営の参考として活用しております。

本調査では、男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法への対応等を中心に、仕事と家庭生活等の両立のための雇用管理の整備状況や従業員のニーズ等の調査を行いました。事業主や働く皆様にご調査結果をご活用いただければ幸いです。

### 調査実施概要

#### 1 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

#### 2 調査方法

① 抽出方法・・・無作為抽出      ② 調査方法・・・郵送配布・郵送回収

#### 3 調査実施期間

平成 22 年 9 月 1 日から平成 22 年 9 月 27 日まで

#### 4 アンケート回収率

|       |    | 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。

## 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。

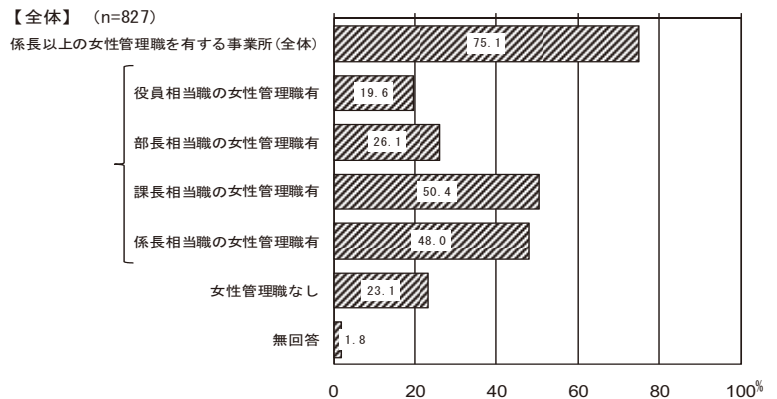
女性管理職を有する事業所の割合でみると、全体の7割以上の事業所に係長以上の女性管理職がいる一方で、「管理職なし」の事業所も約2割にのぼる。

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



## 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)

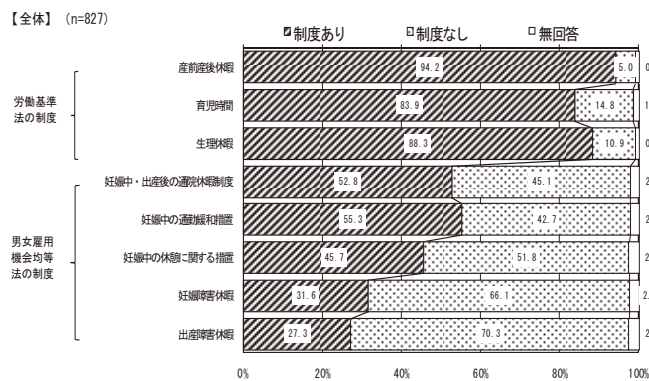
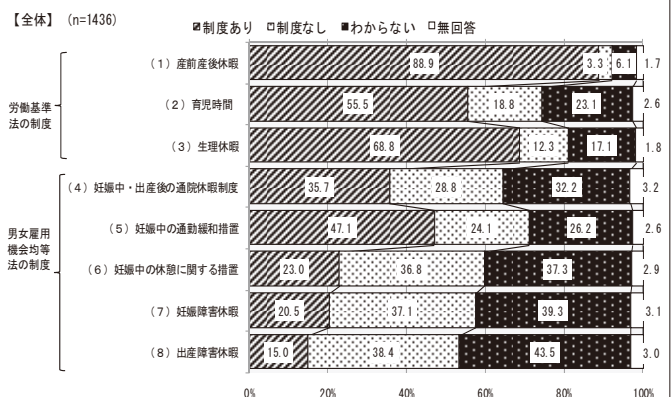


図1-3 母性保護等に関する制度の有無(従業員)



### 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）

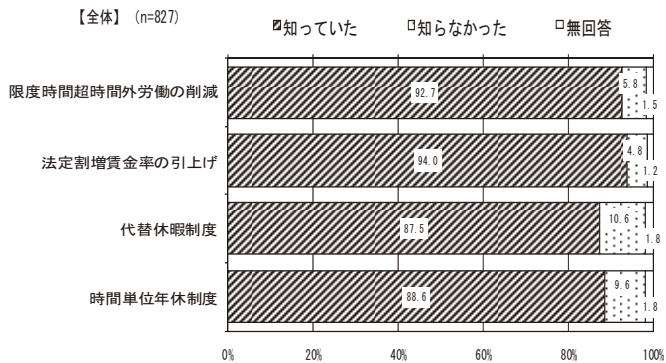


図1-5 労働基準法改正の認知度（従業員全体）

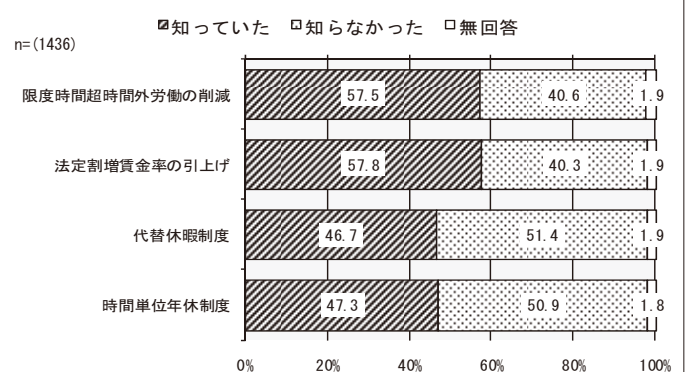


図1-6 労働基準法改正の認知度（従業員（男性））

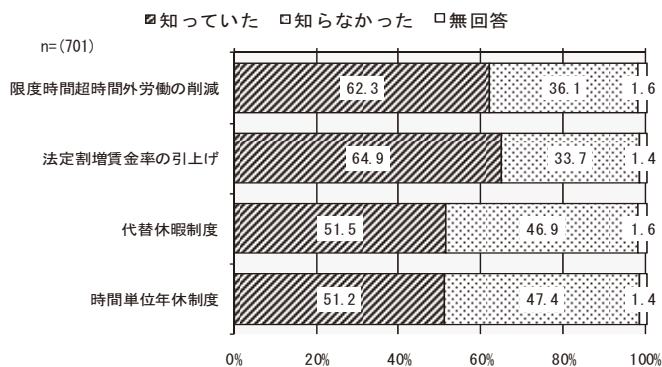
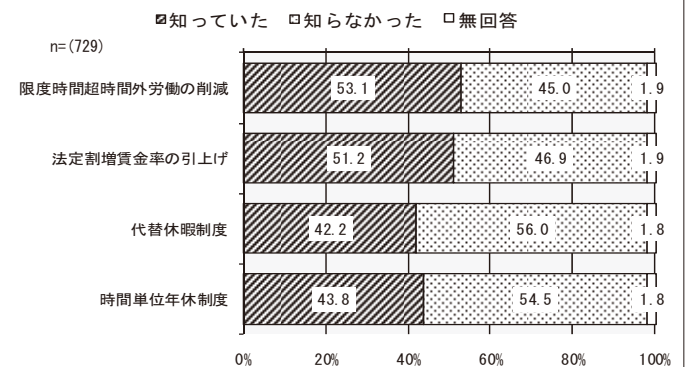


図1-7 労働基準法改正の認知度（従業員（女性））

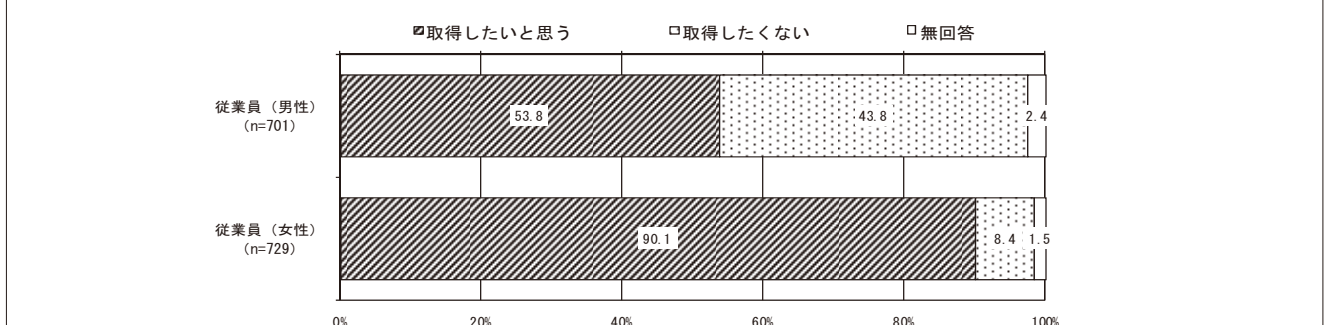


### 4 育児休業取得希望 《従業員調査》

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）



## 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、そのうち男性の育児休業者がいた事業所は 10.3%、女性の育児休業者がいた事業所は 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 1-9 出産者の有無・育児休業者の有無

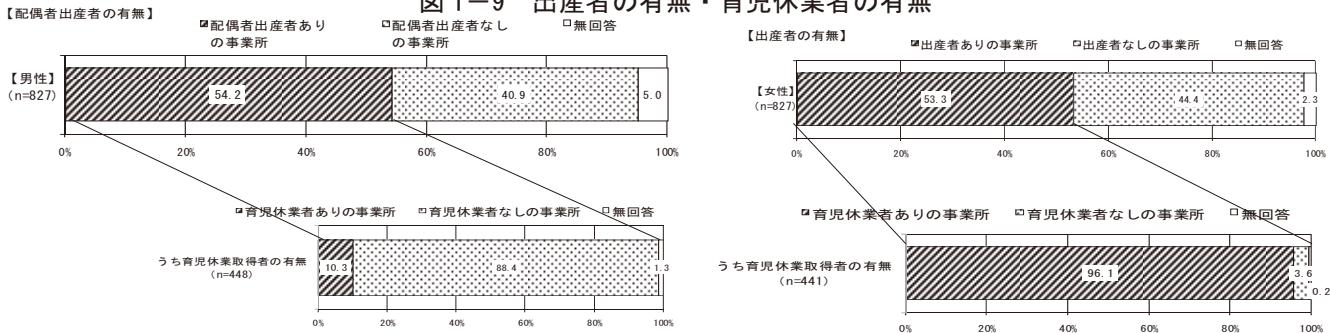
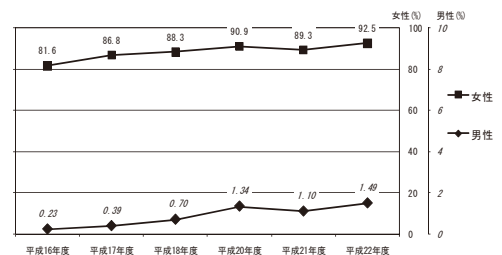


図 1-10 育児休業取得率の推移

|    | 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

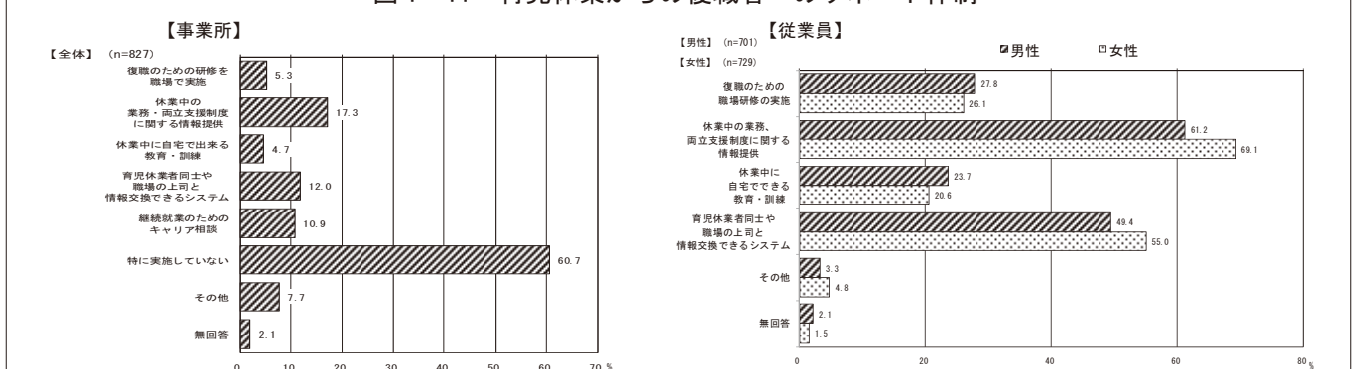


## 6 育児休業取得者の復帰へのサポート体制 《事業所調査》《従業員調査》

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%）。

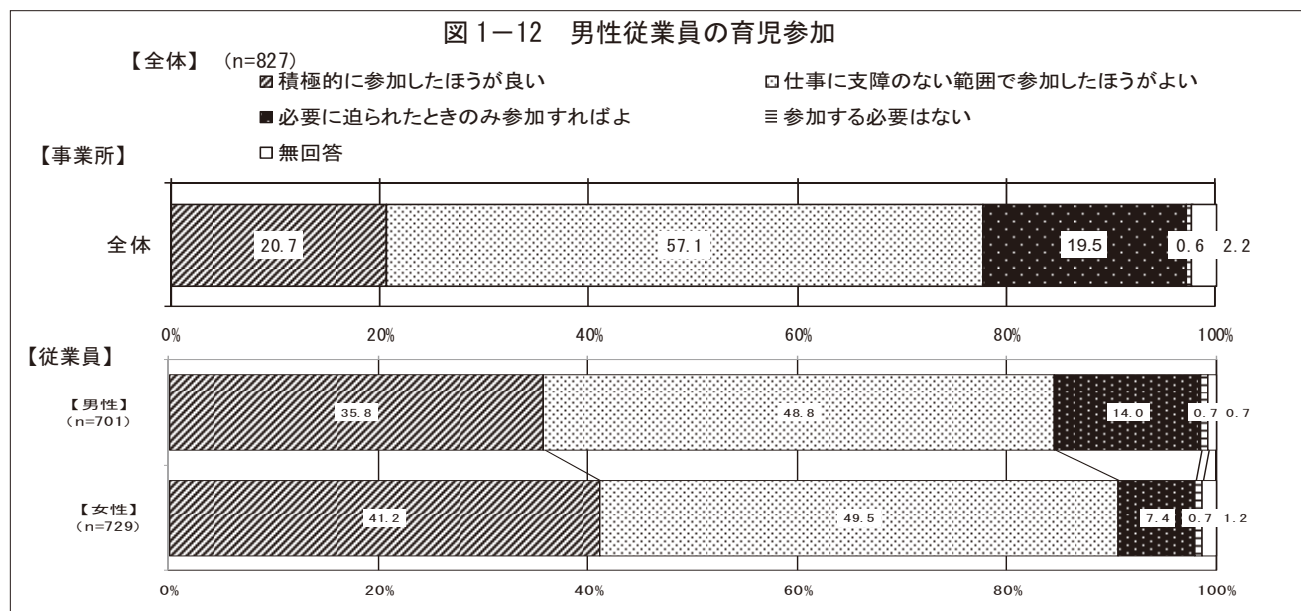
図 1-11 育児休業からの復職者へのサポート体制



## 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%）。

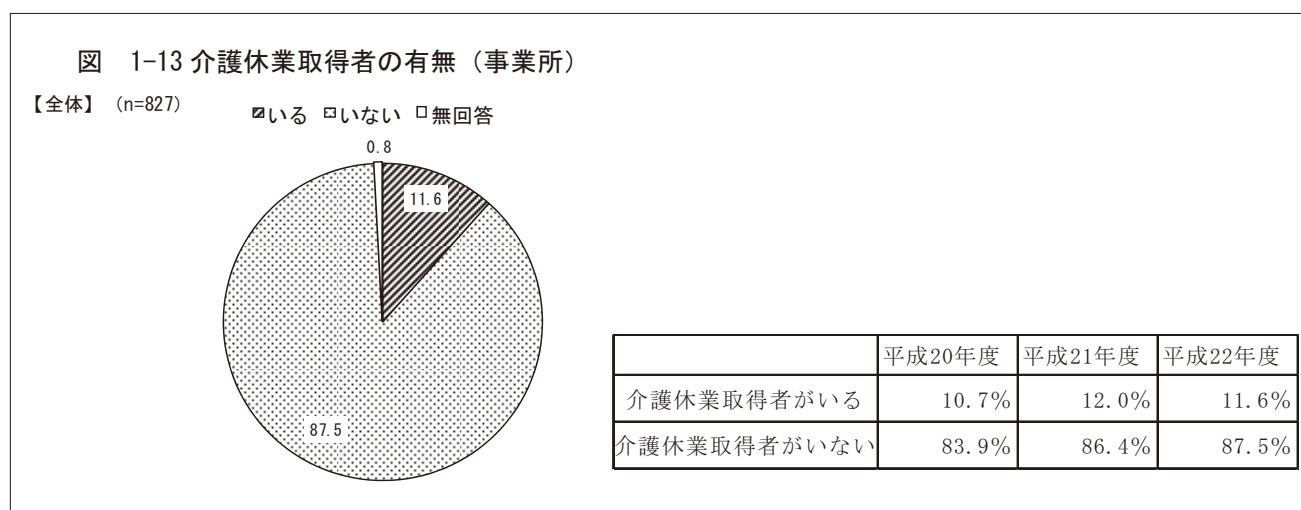
男性の育児参加に対する考えは、事業所、従業員ともに「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」の割合が最も高い。しかし従業員の「積極的に参加したほうが良い」（男性 35.8%、女性 41.2%）に対し、事業所は 20.7%と割合が低く、若干意識に差が見られる。



## 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。

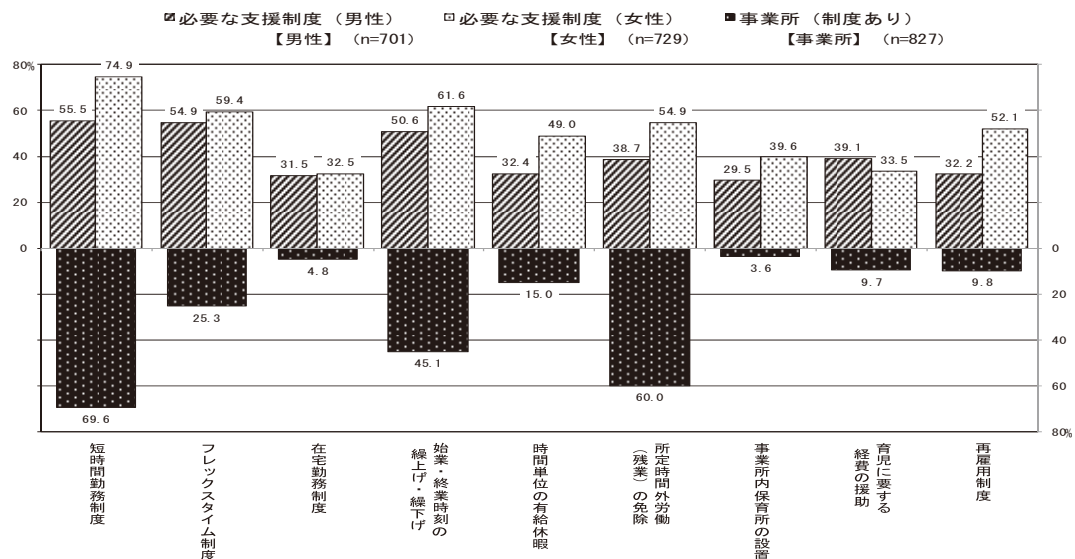


## 9 働きながら育児を行う従業員への制度《事業所調査》《従業員調査》

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。

図1-14 働きながら育児をおこなう従業員への支援制度

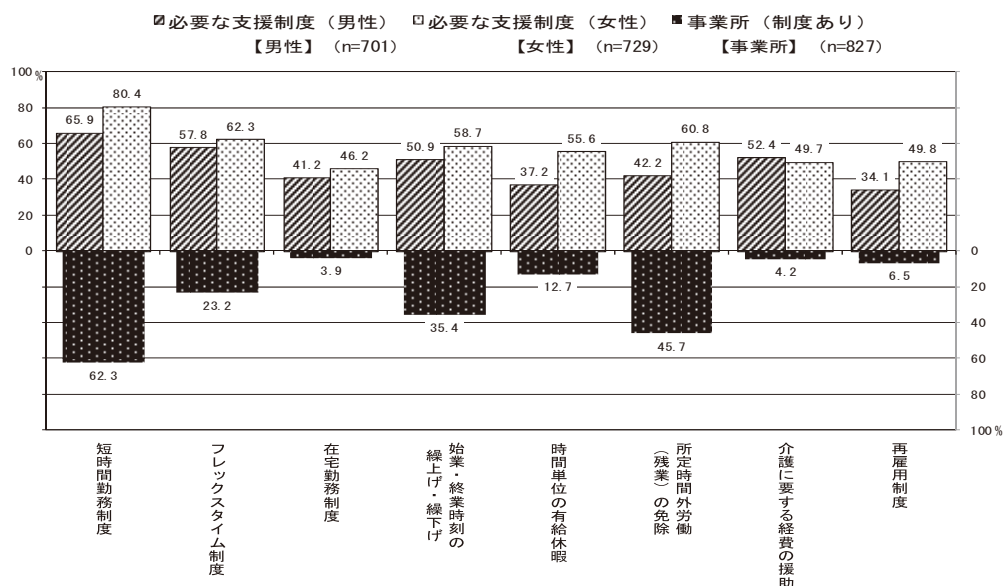


## 10 働きながら介護を行う従業員への制度《事業所調査》《従業員調査》

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。

図1-15 働きながら介護を行う従業員への支援制度



## 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。

図 1-16 子どもの看護休暇制度規定の有無（事業所）

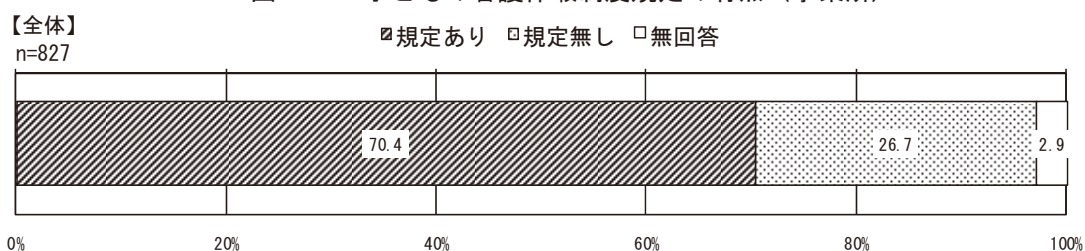
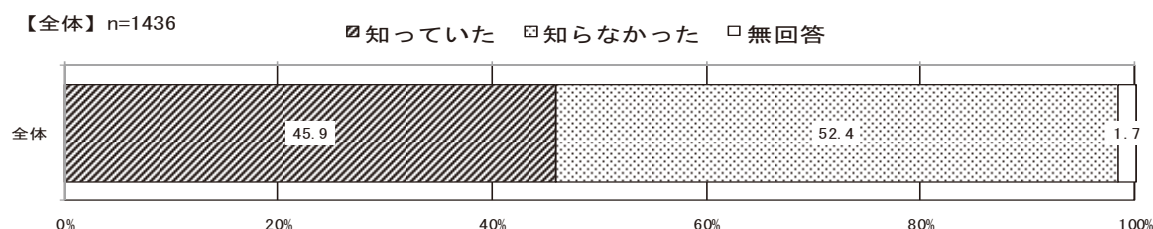


図 1-17 子どもの看護休暇制度規定の認識（従業員）



## 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。

図 1-18 介護休暇制度規定の有無（事業所）

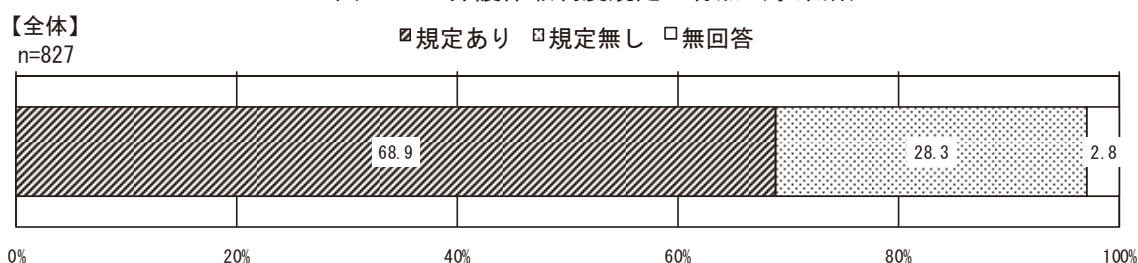
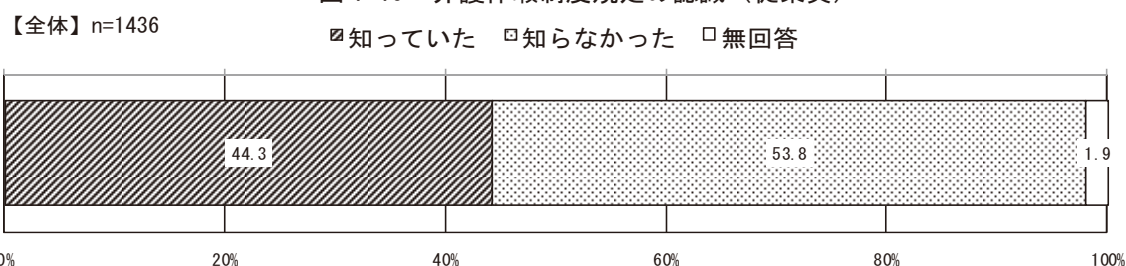


図 1-19 介護休暇制度規定の認識（従業員）



## 《自由意見》より抜粋

### 事業所

- ◆ 女性は結婚で退職する、責任ある仕事が出来ない、など差別感は根強く、女性は役職に就くためには男性以上の苦勞、努力をしなければならないのが現実ではないか。

(運輸業、郵便業 300～499 人)

- ◆ 職場でサポートできる範囲は限られているので今後は職場、地域、自治体で連携していく必要があると思う。同じ土俵に立つ前に女性は自分のキャリアプランを考えるにあたり、結婚、子育てに左右され、余儀なく中断されてしまうことが多いので長期的な立場でサポートが必要と考える。また、こうした状況をマイナスにとらえずに多様な人材を生かす取り組みや社会風土作りを行政にも期待したい。まだまだ、男女平等には課題があり、継続して会社は取り組むことが大事だと思う。

(卸売業 500～999 人)

### 男性従業員

- ◆ 育児休業制度の趣旨は理解できるが、各職場で見た場合、他の従業員へのしわよせなどがあり、無理が大きい。
- ◆ 最近では、「育メン」という言葉で、育児に参加する男性がメディアに取り上げられるのを目にする。こういった情報を積極的に流すことで、自分が育児休業を取得する際もやりやすくなると思う。育児に参加する男性が「当たり前」になるように、日本人の意識を変えていってもらいたい。

(サービス業(他に分類されないもの) 100～299 人)

- ◆ 少子化が進む中、育児に関する制度充実は企業の成長の点においても必須である。そのような認識は広まりつつあると思うが、企業としてはなかなか積極的に動けないのも事実なので、法的義務、数値目標を挙げることによって、企業が積極的に動けるよう都には支援してほしい。義務から各企業で前例が出てくれば、制度利用が広まり、それが普通になっていくことだろう。そういった環境に早くなることを望む。

(宿泊業・飲食サービス業 500～999 人)

### 女性従業員

- ◆ 男女平等という点では、自社はクリアしているように思う。大切なのは、俗にいう男らしさ、女らしさや気を使える、気づこうとする、人に興味を持つ、積極的にコミュニケーション(会話)を取るといった点だと思う。
- ◆ いまだに女性事務員が育休等を取得する事を会社のコスト的に捉えている役員や役職者がいることをとても残念に思う。まずは企業のトップが体面的ではなく、心から育休やワークライフバランスの重要性を感じることが出来ない限り、形だけの制度だと思う。
- ◆ 妊娠した女性は育児に対する意識改革をする機会が多くあると思うが、男性や妊婦でない女性も共に育児に必要な時間やケアを知る機会がないので、企業内での認識にズレが生じるのだと思う。企業内でも制度や育児に関するセミナー等をしたらどうかと思う。

(サービス業(他に分類されないもの) 300～499 人)

ホームページ「TOKYO はたらくネット」(<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>) 携帯版はこちら ⇒

本調査結果を掲載しているほか、労働相談 Q&A、セミナー情報、統計情報なども提供しています。みなさまのアクセスをお待ちしています。



平成 23 年 3 月発行 登録番号 22 (177)

平成 22 年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書 概要版(普及啓発資料)

編集・発行 東京都 産業労働局 雇用就業部 労働環境課 新宿区西新宿 2-8-1 電話 03(5320)4649