

平成 23 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)

「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」

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、仕事と生活の両立のための雇用管理の整備状況や従業員の意識とともに、3年に一度の経年調査事項について調査しました。事業主や働く皆様にこの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)」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

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 23 年 9 月 1 日から平成 23 年 9 月 30 日まで

4 アンケート回収率

		サンプル数	有効回収数	有効回収率 (%)
事業所調査		2, 5 0 0	8 5 5	3 4. 2
従業員	全体	5, 0 0 0	1, 4 8 6	2 9. 7
	男性	2, 5 0 0	7 1 3	2 8. 5
	女性	2, 5 0 0	7 6 9	3 0. 8

※従業員調査の全体には、性別無回答 4 人を含む。



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。

図1-1 管理職に占める女性の割合

管理職に占める女性の割合

	女性割合
役員	5.3%
部長相当職	4.5%
課長相当職	7.7%
係長相当職	16.4%
管理職 計	10.2%

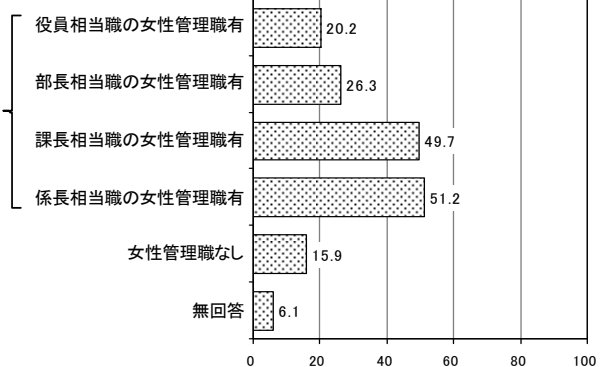
※推移

課長以上の女性割合	平成23年度	平成20年度	平成17年度	平成11年度	平成2年度
	6.6%	5.1%	3.4%	2.7%	2.6%

女性管理職を有する事業所の割合

n = 855

係長以上の女性管理職を有する事業所(全体)



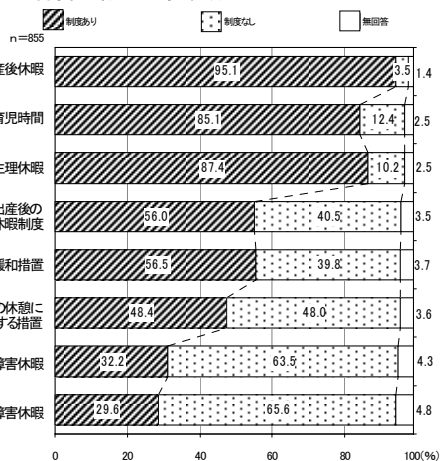
2 母性保護等に関する制度の有無と認知度《事業所調査》《従業員調査》

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

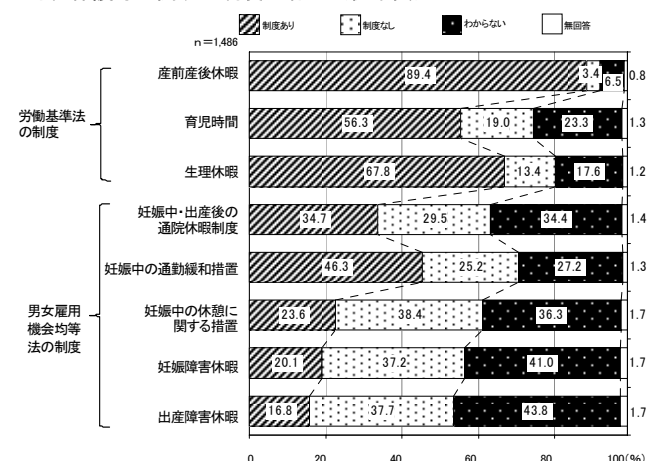
母性保護制度の有無を事業所にたずねたところ、労基法で定められた3項目については、「制度あり」が8～9割と高いが、均等法で定められた5項目については、「制度あり」の割合が高い「妊娠中の通勤緩和措置」と「妊娠中・出産後の通院休暇制度」の2項目でも5割台にとどまる。また、均等法の5項目のうち「妊娠中の通勤緩和措置」以外の4項目については、3割以上の従業員が「わからない」と回答しており、制度の有無に関する認知度が低い。

図1-2 母性保護等制度

母性保護等に関する制度の有無（事業所）



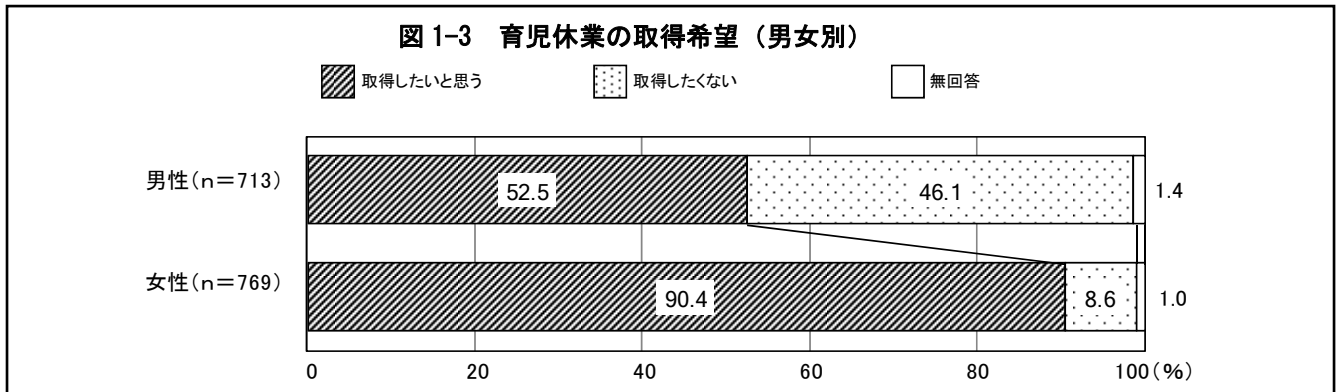
母性保護等に関する制度の有無（従業員）



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。



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。

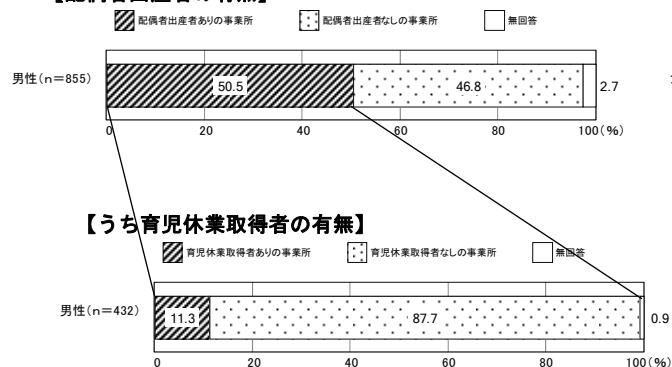
育児休業取得率は男性1.8%、女性94.2%であり、多くの男性は育児休業を取得していない。育児休業の取得率の推移でみると、男女ともに上昇傾向にある。

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・育児休業者の有無

【配偶者出産者の有無】



【出産者の有無】

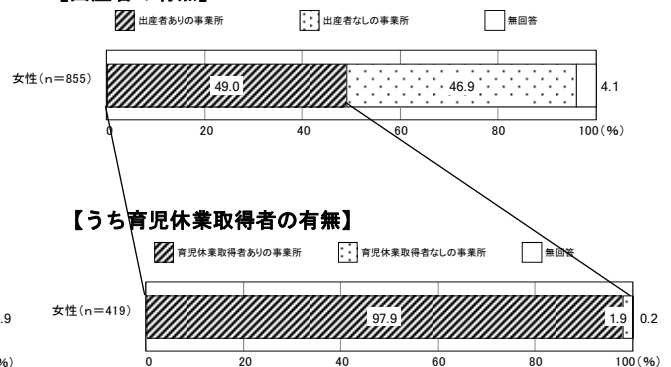
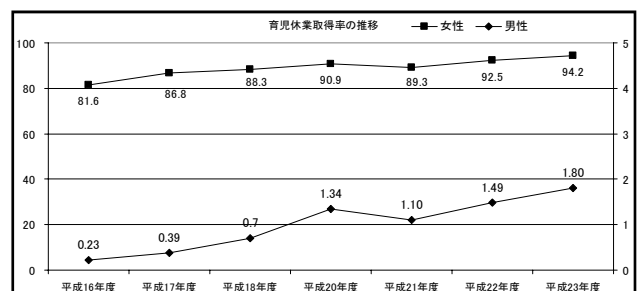


図 1-6 育児休業取得率の推移

	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%

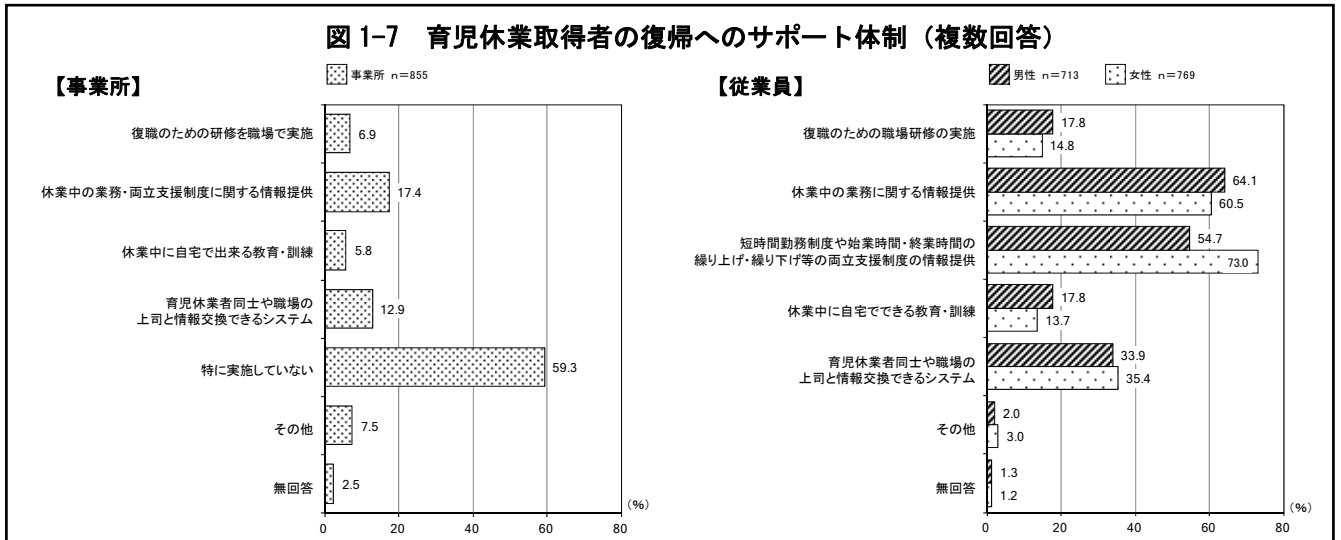
※平成19年度はデータなし



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

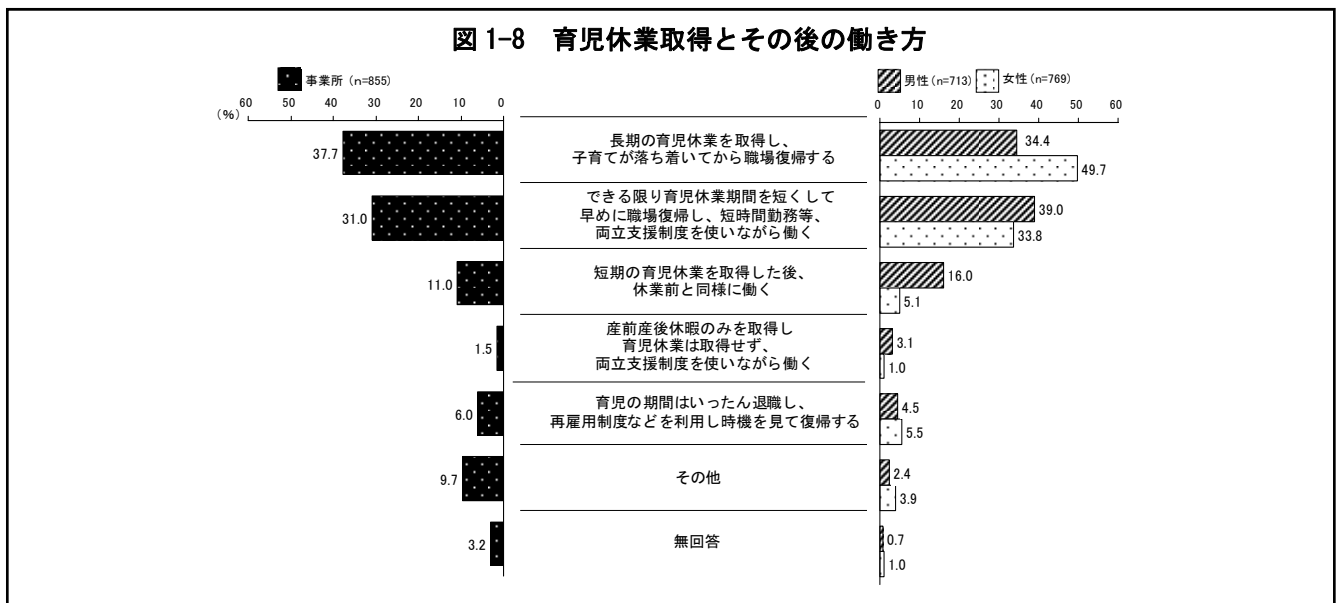
育児休業復職者へのサポート体制として、従業員が必要とする制度は、「休業中の業務に関する情報提供」（男性 64.1%、女性 60.5%）、「両立支援制度の情報提供」（男性 54.7%、女性 73.0%）の割合が高い。それに対し、事業所が提供するサポート体制も「休業中・両立支援制度の情報提供」（17.4%）の割合が高く、従業員が求める制度と事業所が提供する体制はおおむね一致している。一方、育児休業復職者へのサポートを「特に実施していない」事業所は約 6 割となっている。



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。



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

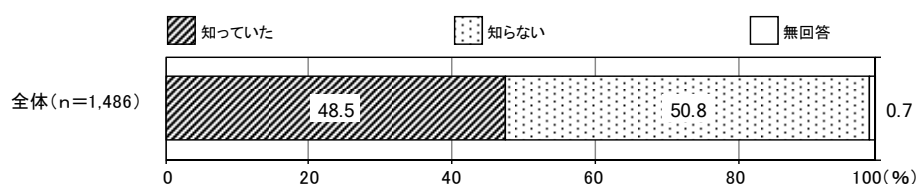
子どもの看護休暇制度の規定について、「規定あり」と回答した事業所は72.4%、「規定なし」は23.2%である。また、従業員に子どもの看護休暇が法定されていることを知っているかたずねたところ、「知らない」が50.8%と半数を超えており、認知度が低い。

図 1-9 子どもの看護休暇の有無と従業員の認知度

【事業所】子どもの看護休暇制度の規定の有無



【従業員】子どもの看護休暇制度の法定の認識



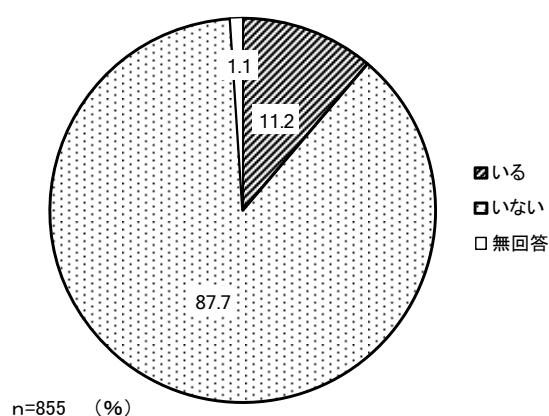
8 介護休業取得者の有無 《事業所調査》

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。

図 1-10 介護休業取得者の有無

【事業所】介護休業取得者の有無



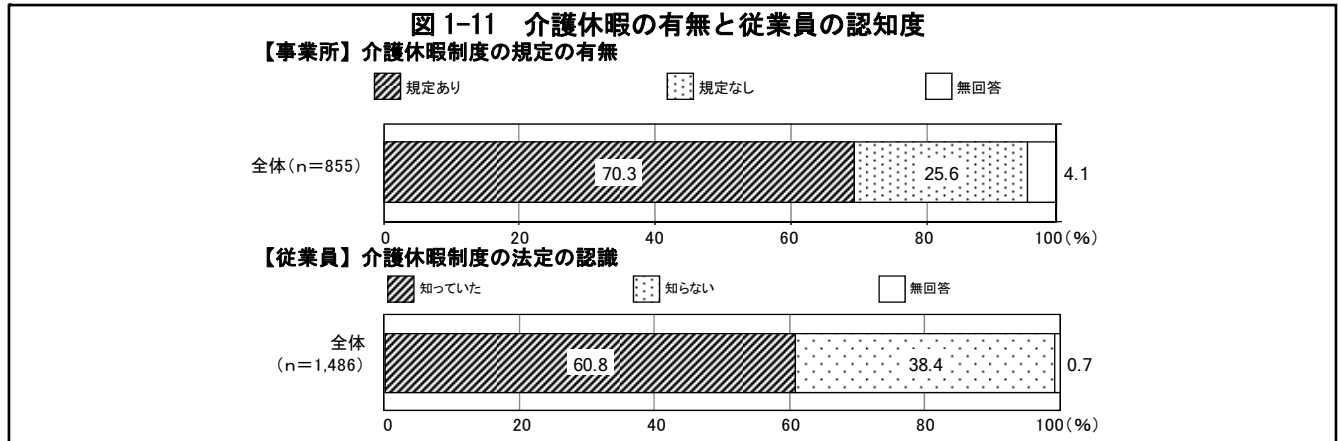
介護休業取得者の有無の推移

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

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。

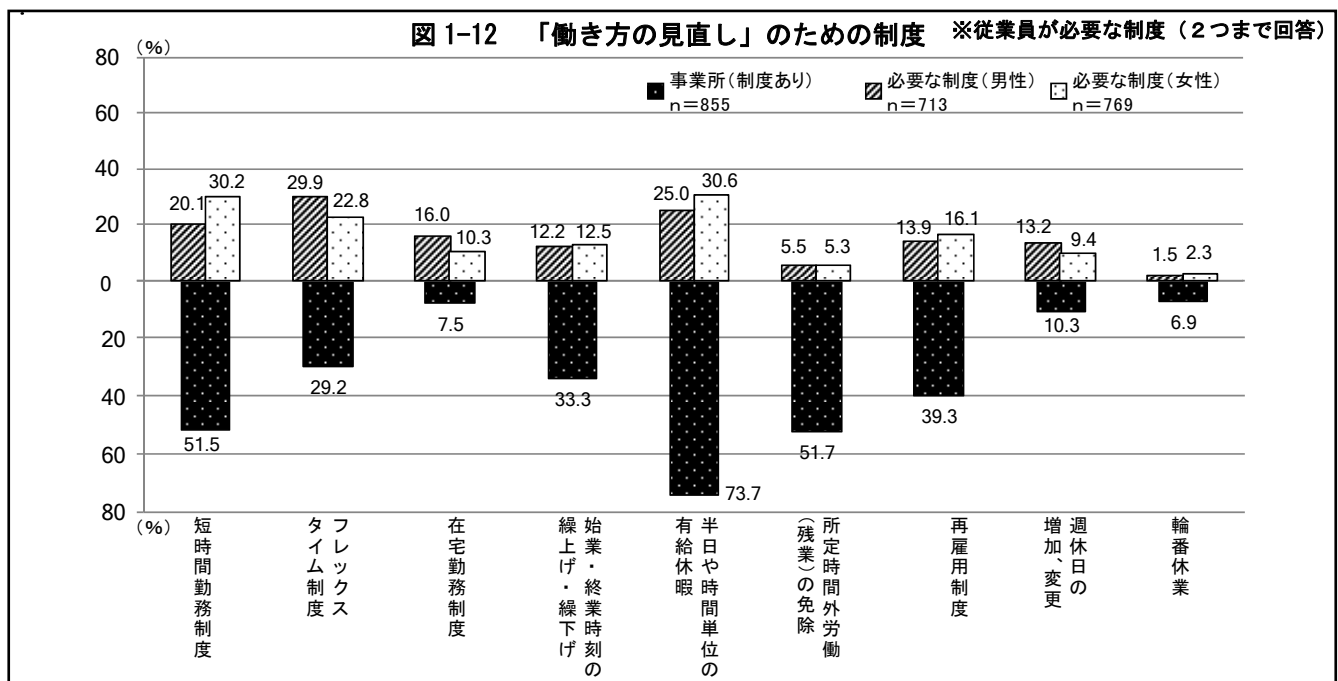


10 「働き方の見直し」のための制度 《事業所調査》《従業員調査》

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。

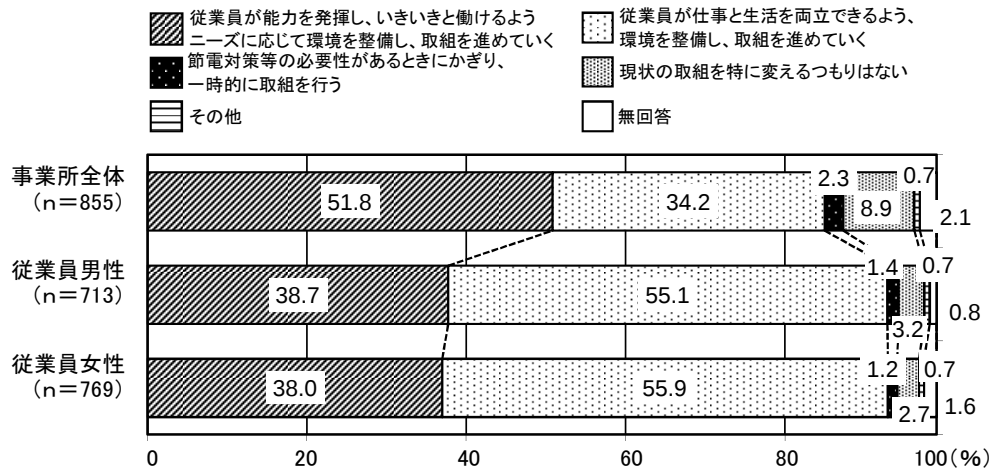


1.1 「働き方の見直し」の今後の方向性 《事業所調査》《従業員調査》

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。

図 1-13 「働き方の見直し」の今後の方向性

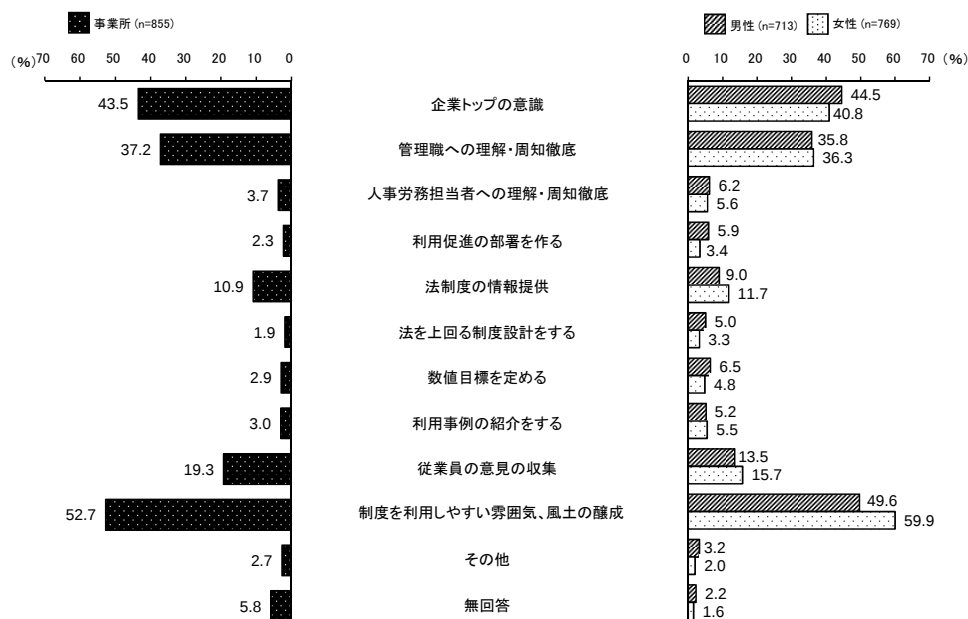


1.2 「働き方の見直し」を推進するために重要なこと 《事業所調査》《従業員調査》

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。

図 1-14 「働き方の見直し」を推進するために重要なこと（2つまで回答）



《自由意見》より抜粋

事業所

- ◆ 弊社の仕事から平等は難しいので、役割分担が不可欠です。どのようにして女性の分野（社内で）を広げるかが「カギ」になります。
(卸売業、小売業 1～99人)
- ◆ 当社は、技術面における男女の能力差というものはなく、採用・昇格等において、格差は設けていない。また、育児を支援する制度としても、それなりに充実しており、取得実績としても毎年数名はいる。しかしながら、実態として男女の社員数の差、管理監督職に占める女性の少なさという現実がある。その原因を考えると、やはり結婚・出産・育児を機に退職をする者が少なからずいること。また、早期に復職をしても、育児にかかる時間の制約があり、短時間勤務や定時での勤務を余儀なくされ、会社としても、本人の持つ能力を十分に活用できないことが多いことがあげられる。会社としては、育児休業から復職する際の業務の与え方を工夫する等の支援策の充実、女性管理職の積極登用等を図っていく必要があると感じている。
(情報通信業 500～999人)

男性従業員

- ◆ 育児休業について、どうしても取得したいが、経済的に困難である（賃金が少なくなるなど）との声が男性社員から多くあがります。少なくとも通常勤務時と比べて80%～90%の経済的補償がないと、これから男性社員の育休取得率は上がらないと思うので、行政には補助、またはそのような風土づくりに取組んでほしいと思います。
(運輸業、郵便業 1000人以上)
- ◆ 性差を認め、個性を大切に一人ひとりが仕事をするのが大切と考えます。結果平等ではなく、機会の平等。男女を認め、特性に合った仕事をできる環境を整備していくべきだと考えます。
(不動産業、物品賃貸業 100～299人以上)

女性従業員

- ◆ 管理職への女性の進出がまだまだ遅れている。人材がいなくなった時に他に適任者が見あたらず女性を管理職にするケースがあるが日頃から管理職への教育などをしておかないと企業が成熟していかない。
(生活関連サービス業、娯楽業 1～99人)
- ◆ 職場における男女平等は、育児や親の介護といった問題をどちらが主体で（あるいは5分5分で）行うかということもありますので、柔軟な対応が必要であると感じます。育児や介護の休職も、制度があるのみでなく、復帰後の体制がなければ、なかなか取得できませんので、その部分の充実を望みます。
(教育、学習支援業 1000人以上)
- ◆ 介護休業は、育児休業と違って介護される側がより状態が深刻になっていく場合がほとんどだと思うので、育児休業以上に、世間・職場内の認識を周知させるべきだと思う。その上で仕事と両立できる制度を整えてほしい。
(その他 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 24 年 3 月発行 登録番号 23 (184)

平成 23 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