

平成24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)

「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」

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に加え、今後、社会的なニーズの高まりが予想されることから、企業における仕事と介護の両立支援への取組状況や従業員の意識等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、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

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24年9月1日から平成24年9月28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		2,500	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10.3%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

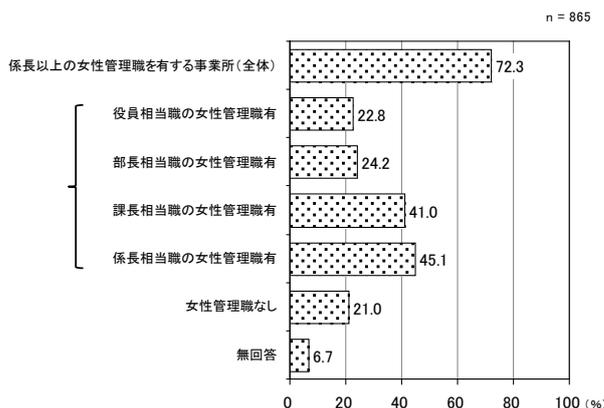


表 1-1 管理職に占める女性の割合

	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%

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)

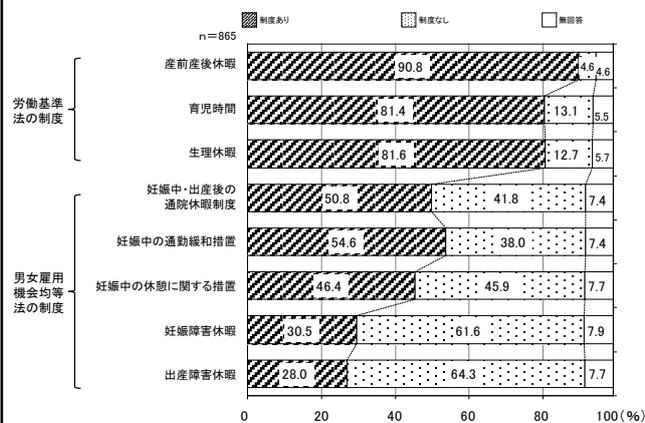
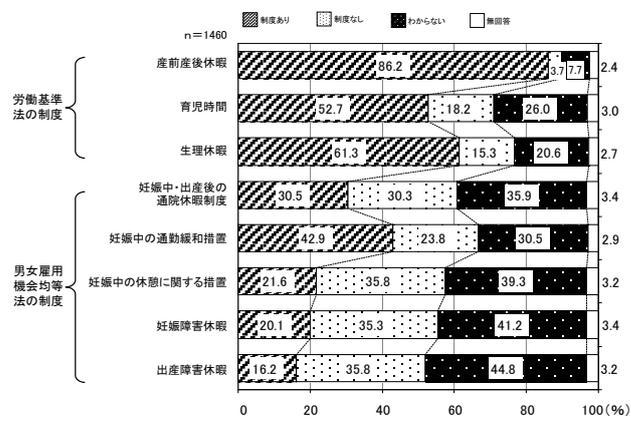


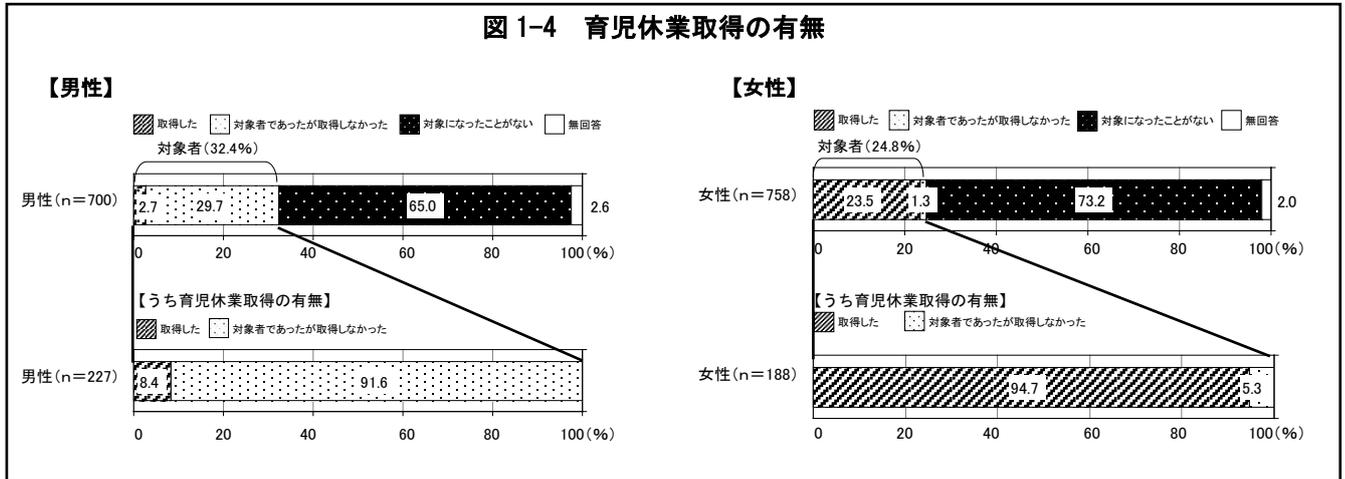
図 1-3 母性保護等に関する制度の有無 (従業員)



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

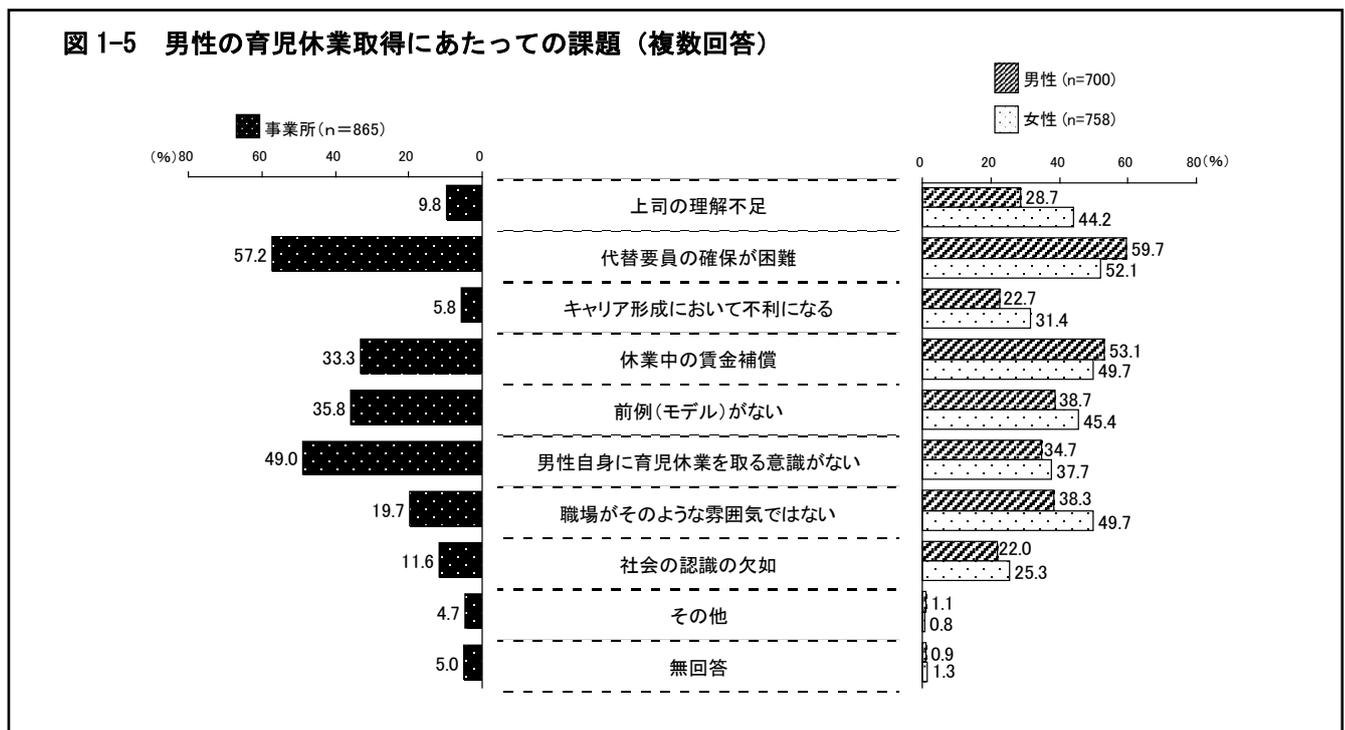
育児休業対象者（男性 n = 227、女性 n = 188）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性 8.4%、女性 94.7%であり、男女の差が大きい。



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

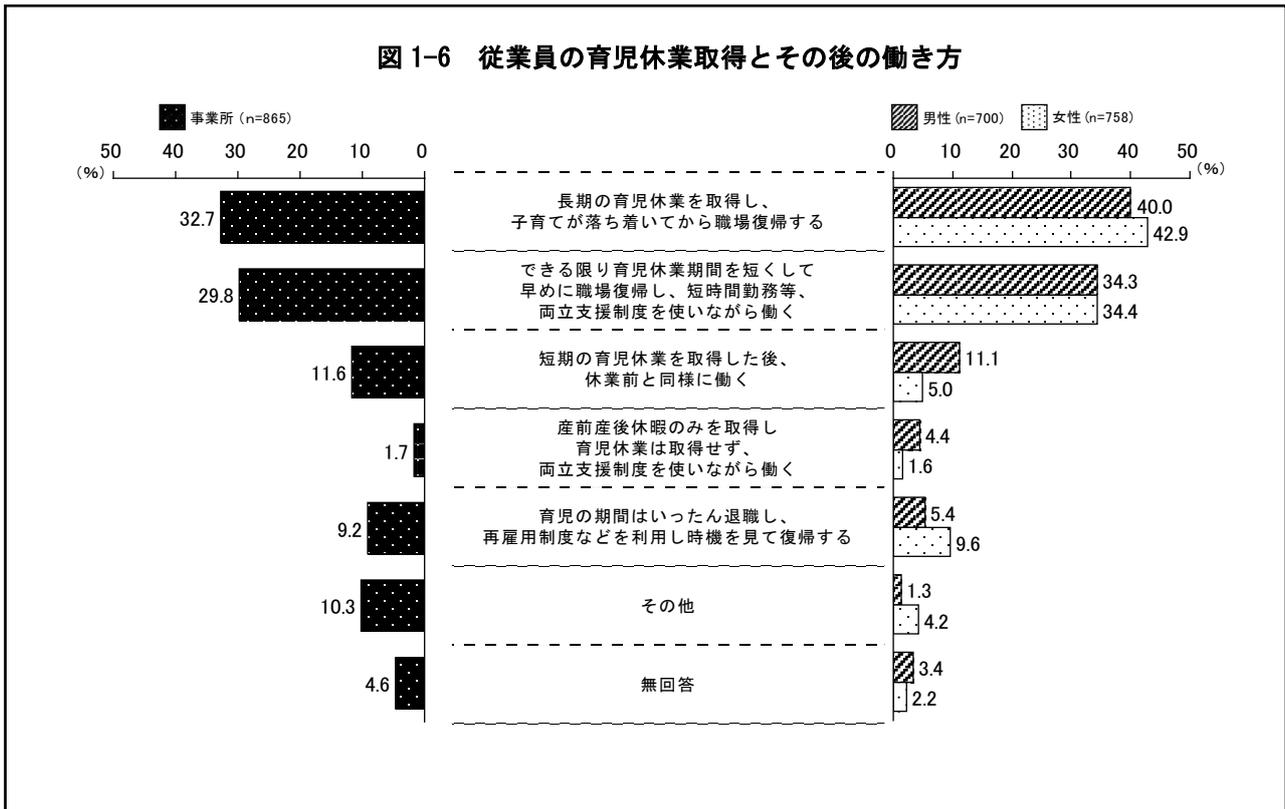
男性の育児休業取得にあたっての課題は、事業所・従業員ともに「代替要員の確保が困難」（事業所 57.2%、男性 59.7%、女性 52.1%）が最も高い。次いで、従業員では「休業中の賃金補償」（男性 53.1%、女性 49.7%）が高いが、事業所では「男性自身に育児休業を取る意識がない」（49.0%）の割合が高く、事業所と従業員の間で認識の違いが見られる。



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

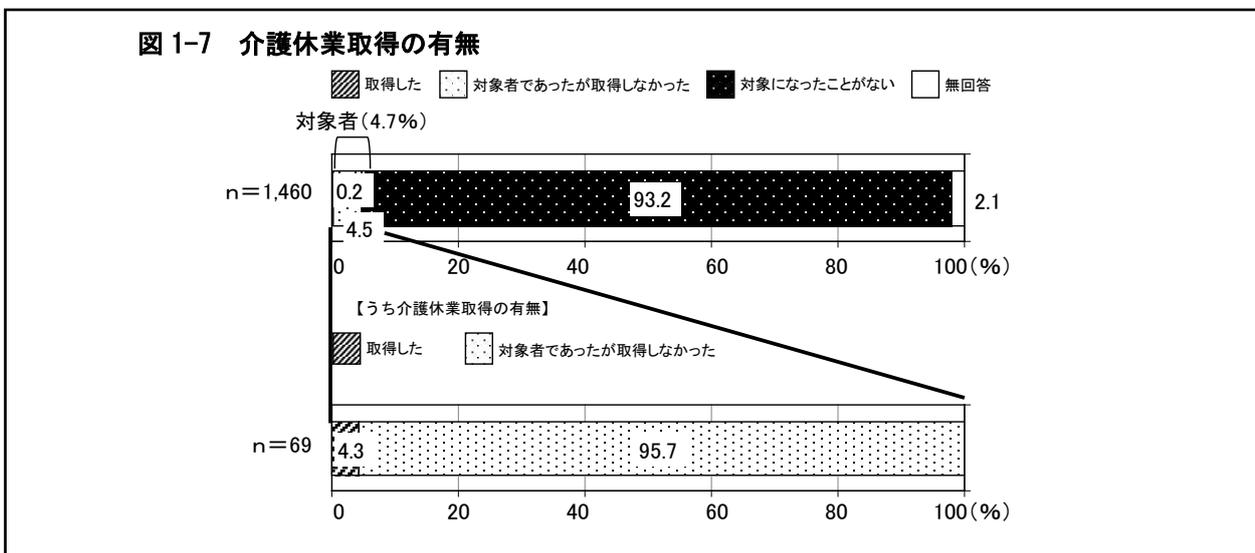
従業員の育児休業の取得とその後の働き方について、「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」（事業所 32.7%、男性 40.0%、女性 42.9%）、「できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、短時間勤務等、両立支援制度を使いながら働く」（事業所 29.8%、男性 34.3%、女性 34.4%）の上位2項目が事業所・従業員ともに割合が高い。



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。



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

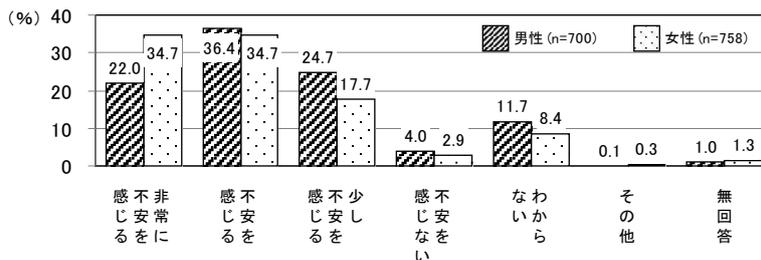
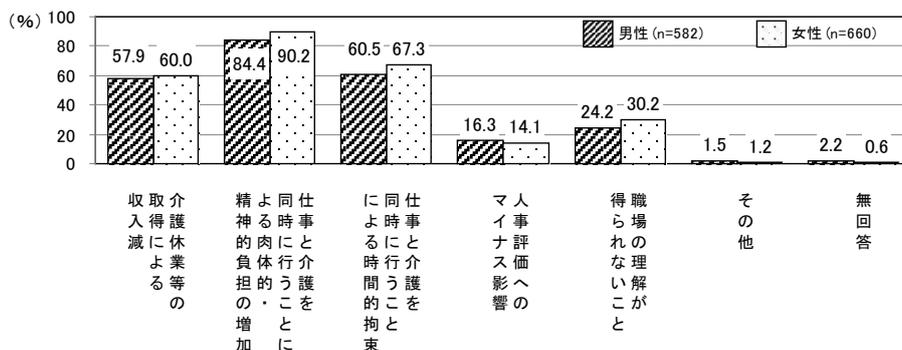


図1-9 仕事と介護の両立に関する将来的な不安を感じる内容（複数回答）



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。

図1-10 介護状況の把握について

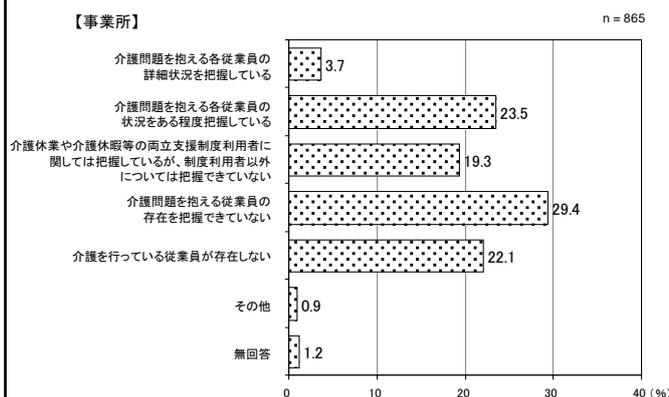
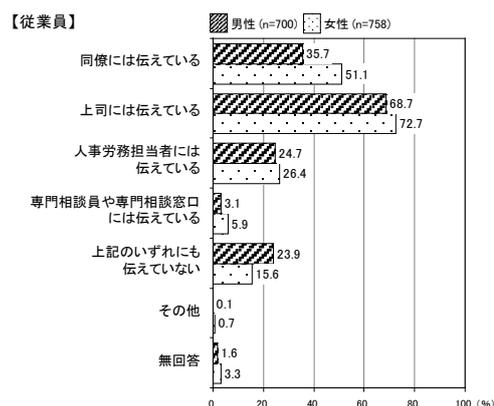


図1-11 介護状況の把握について（複数回答）

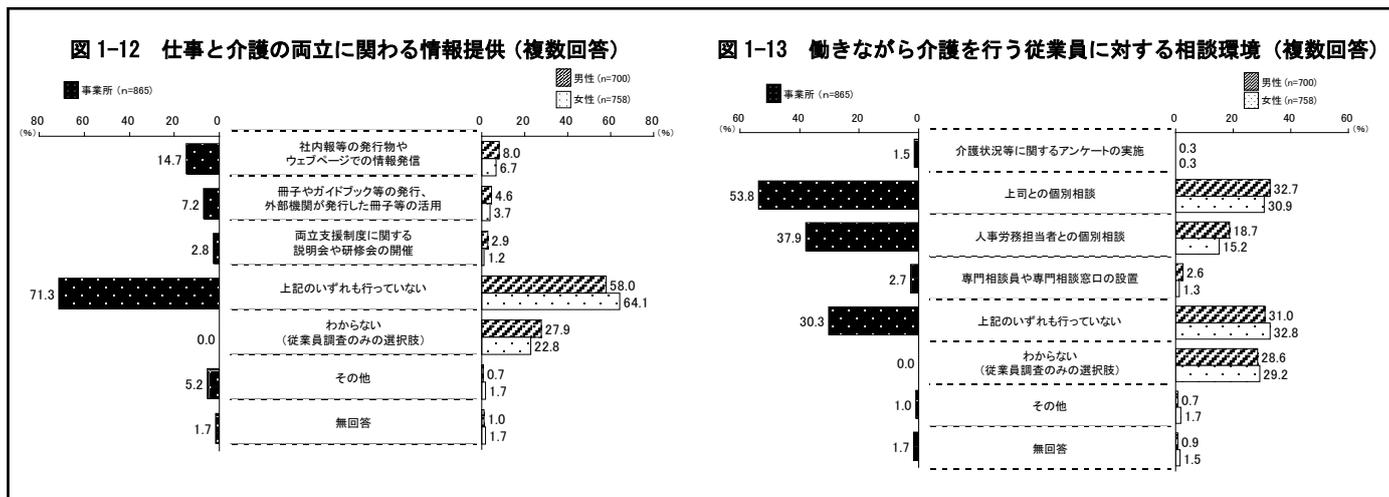


9 仕事と介護の両立に関する支援体制 《事業所調査》《従業員調査》

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。

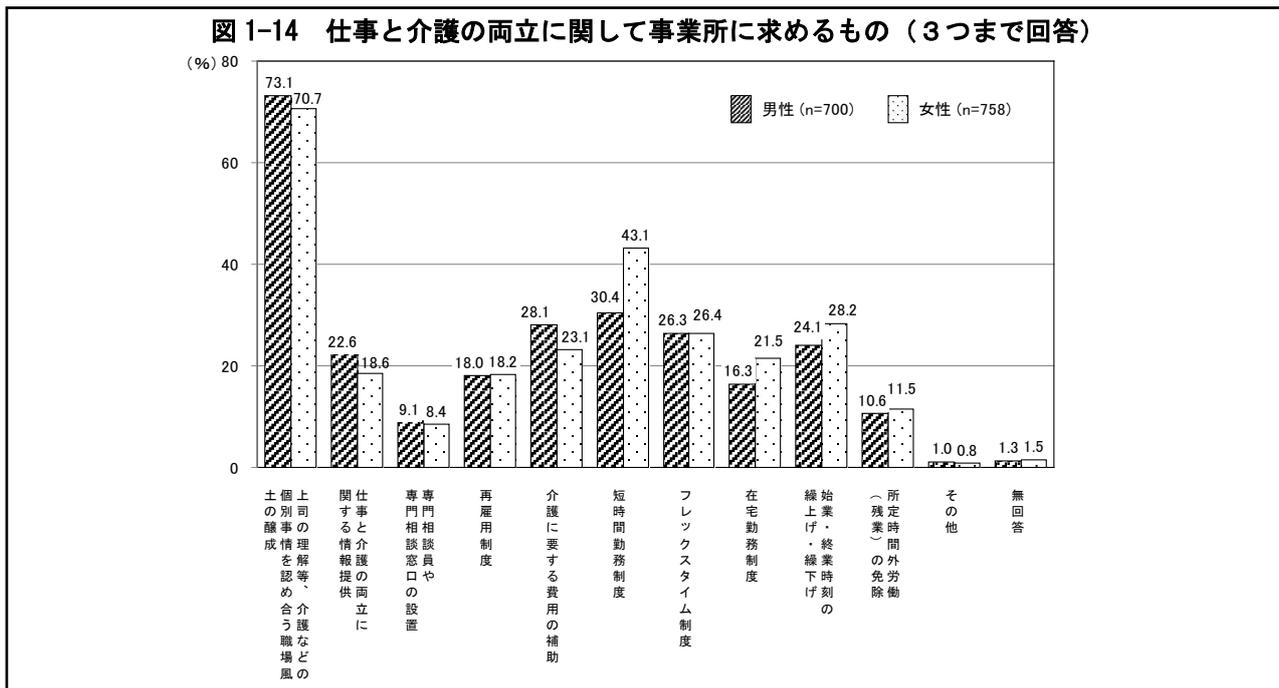
また、働きながら介護を行う従業員に対する相談環境について、事業所では「上司との個別相談」が53.8%と半数を超える一方、「上司との個別相談」ができる環境にあると回答した従業員は男女計31.8%となっている。また、従業員では「いずれも行っていない」、「わからない」がともに約3割となっている。



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

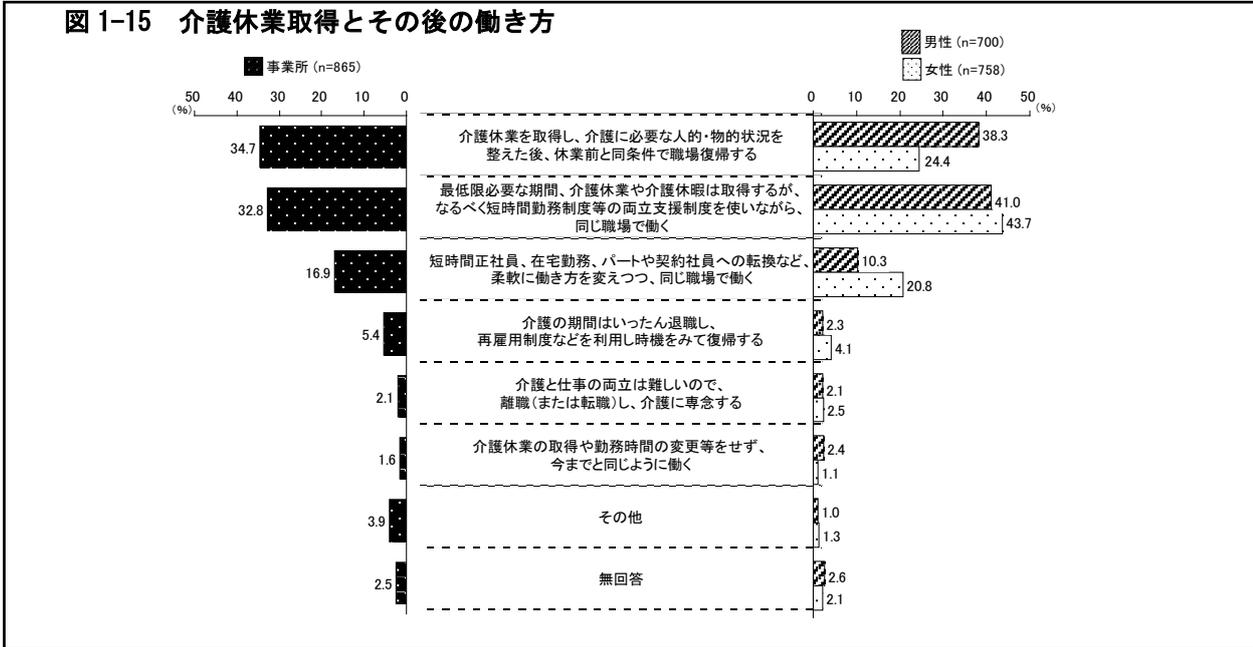
仕事と介護の両立に関して従業員が事業所に求めるものは、「上司の理解等、介護などの個別事情を認め合う職場風土の醸成」（男女計71.8%）が最も多くなっており、次いで「短時間勤務制度」（男女計37.1%）、「フレックスタイム制度」（男女計26.4%）といった制度面の回答が多い。



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

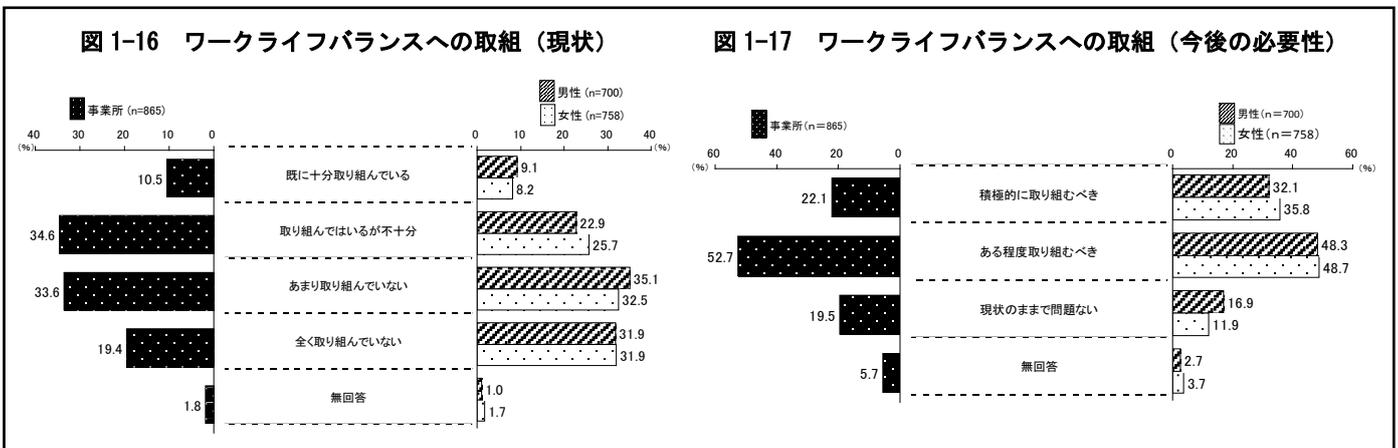
事業所では「介護休業等を取得し、介護に必要な人的・物的状況を整えた後、休業前と同条件で職場復帰する」が34.7%と最も多い。従業員では男女とも、「最低限必要な期間、介護休業や介護休暇は取得するが、なるべく短時間勤務制度等の両立支援制度を使いながら、同じ職場で働く」が最も多い。



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」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。



《自由意見》より抜粋

事業所

- ◆ 男女平等を理解し、職場内で実行していく努力が必要であると感じている。反面、各々の適性に合った働き方や職務を希望する従業員も多く、共に配慮しつつ、平等の意識を高めていくことが重要かと思う。（運輸業、郵便業 100～299人）
- ◆ 育児休業、介護休業に関しての法令整備が進んでいることは知っているが、規定やルールの整備にとどまり、実際の運用は難しいと感じている。休業を取得した社員と他の社員の考え方にギャップがあるため、「堂々と休業を取得できる」、「子育てをしながら」「介護をしながら」仕事を続けることのむずかしさを当事者から聞いている。他社での取り組み方の事例を多く知り、参考にしたい。（サービス業 500～999人）

男性従業員

- ◆ 法律などでいろいろ規制するだけでは意味がないと思う。大企業や有名企業ならともかく、そうではないところなどは、職場の状況、雰囲気により何か取得するにも難しいところがあると思う。いかに制度を取りやすくできるか、そういう雰囲気を各々の職場で作り出せるかが課題であると思う。（その他 1～99人）
- ◆ 出産、育児休暇については世間一般に認知されている制度となっているが、介護休暇については未だそこまでの認識はないと思っている。今後超高齢化社会に突入するに辺り、より強い啓蒙を行政から発信して頂くとともに、介護施設の拡充及び、介護施設で働く方々への行政からの援助等、より良く生活ができる様対応して頂きたいと願う。（卸売業、小売業 100～299人）

女性従業員

- ◆ 残業を多くしている＝多く仕事をこなしている&頑張っているというイメージが未だに人々の頭にすり込まれてしまっているため、職場の誰しものが早く帰りたくても帰れなくなる。この発想を転換するようなキャンペーンを行ってもらえばワークライフバランスは良くなるのではないかと思う。（製造業 1～99人）
- ◆ 職場では男性に比べて女性の数が少ないと感じているが、産休をとっている方がいるので産休制度については心配していない。しかし、介護制度については前例が恐らくなく、これから私自身も介護を行う可能性があるので心配。介護休業がより取りやすくなると良いと思う。（教育、学習支援業 1～99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 25 年 3 月 発行 登録番号 2 4 (2 2 6)

平成 2 4 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