

# 平成26年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書 (調査の概要とポイント)

「職場のハラスメントへの取組等 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を中心に、職場のハラスメントに関する意識とともに、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)」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26年9月1日から平成26年9月30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		2,500	794	31.8
従業員	全体	5,000	1,346	26.9
	男性	2,500	634	25.4
	女性	2,500	702	28.1

※従業員調査の全体には、性別無回答10人を含む。

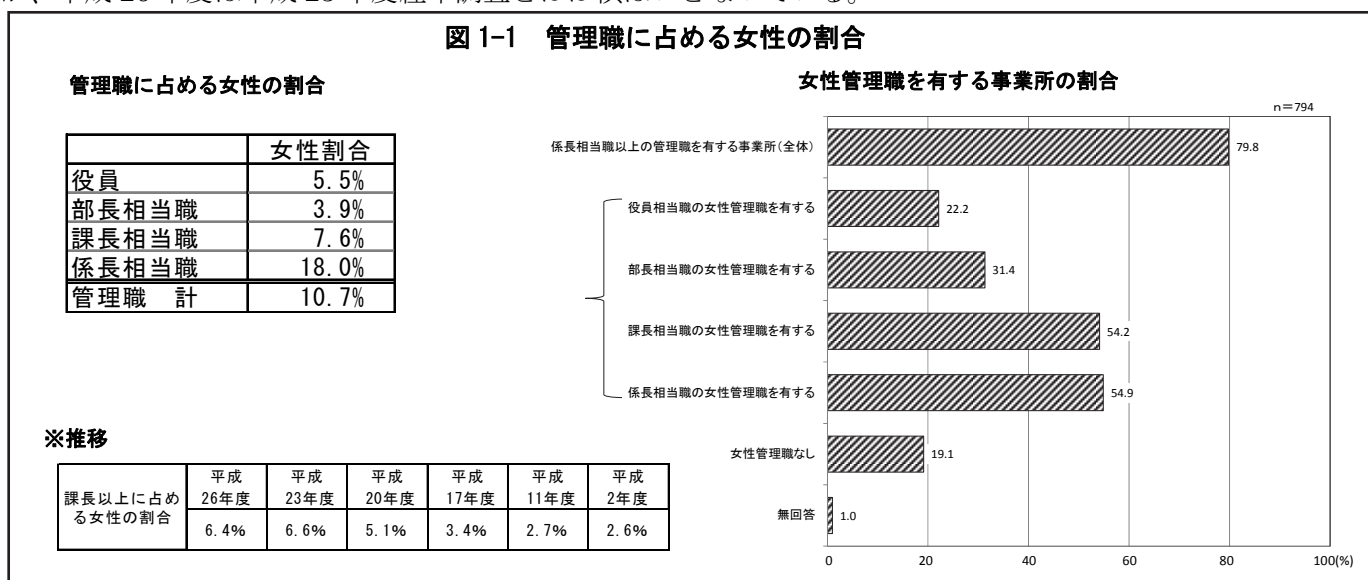
## 1 女性管理職《事業所調査》管理職に占める女性の割合は約1割にとどまる

管理職に占める女性の割合は全体で10.7%であり、最も女性の割合の高い「係長相当職」をみても18.0%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2割ほどにのぼる。

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、課長以上の管理職に占める女性の割合は、前回の平成23年度経年調査までは漸増傾向であったが、平成26年度は平成23年度経年調査とほぼ横ばいとなっている。

図1-1 管理職に占める女性の割合

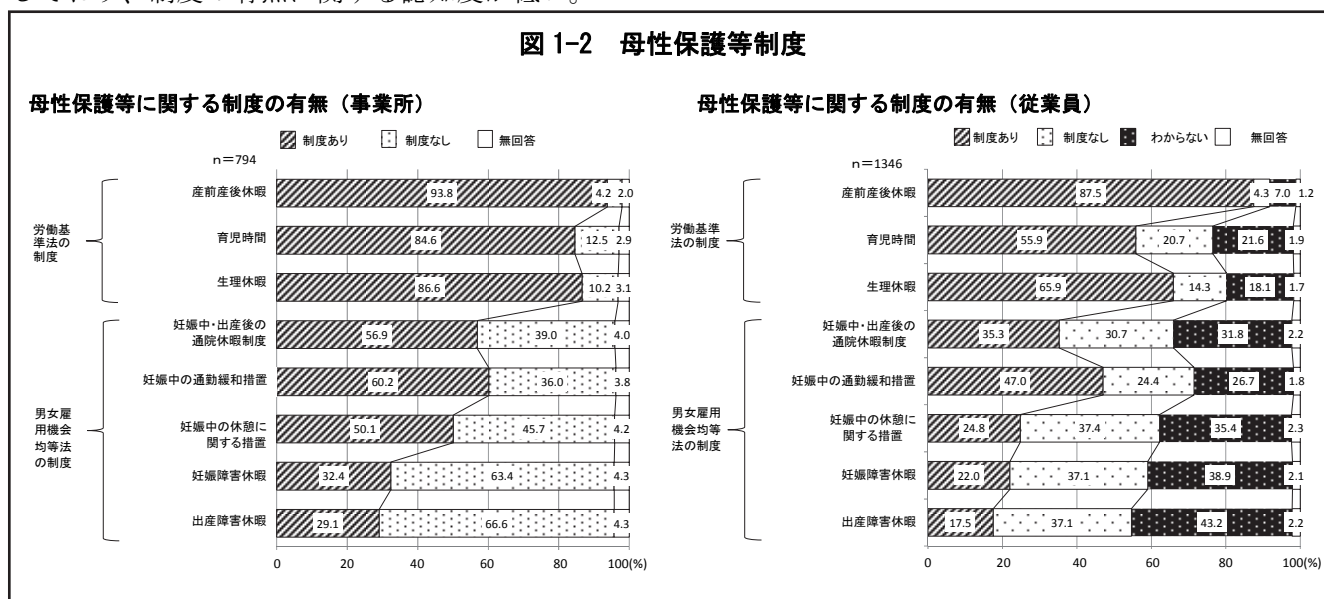


## 2 母性保護等に関する制度の有無と認知度《事業所調査》《従業員調査》

労基法よりも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6割前後にとどまる。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

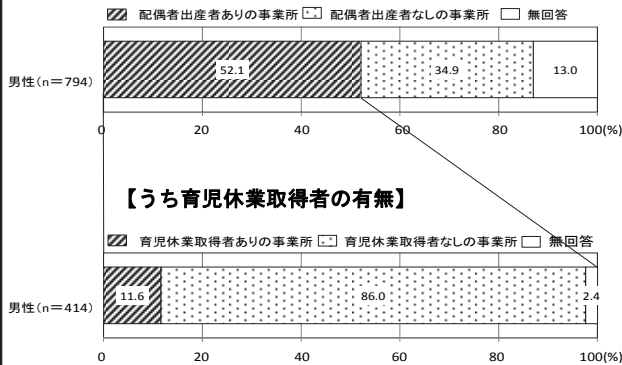


### 3 育児休業取得者の有無 《事業所調査》 育児休業取得率：男性 3.02%、女性 93.6%

過去1年間（平成25年4月1日～平成26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 52.1%、女性 52.5%で、そのうち育児休業者がいた事業所は男性 11.6%、女性 97.8%である。

育児休業取得率は男性 3.02%、女性 93.6%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 1-3 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】

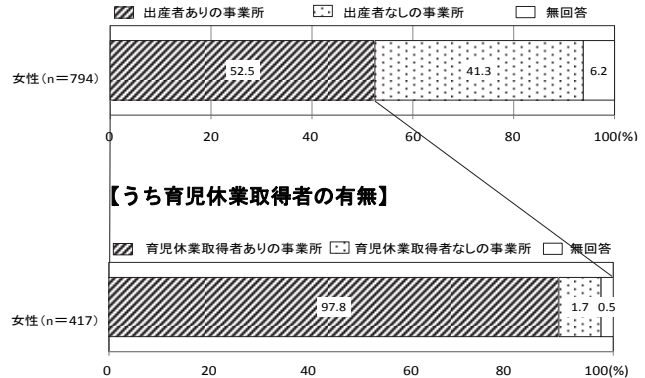


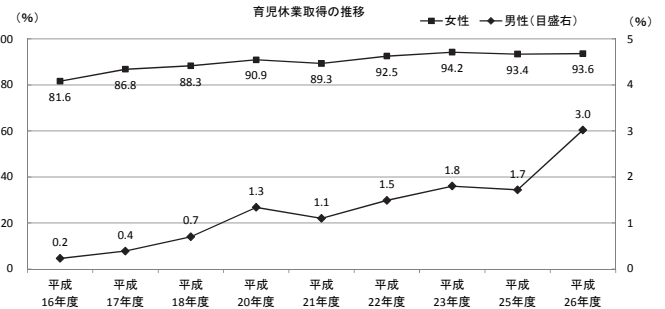
図 1-4 育児休業取得者の有無

	男性	女性
①出産者数（男性は配偶者が出産）	4,270人	2,742人
②育児休業取得者数	129人	2,566人
③育児休業取得率	3.02%	93.6%

図 1-5 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	平成26年度
男性	0.23%	0.39%	0.70%	1.34%	1.10%	1.49%	1.80%	1.72%	3.02%
女性	81.6%	86.8%	88.3%	90.9%	89.3%	92.5%	94.2%	93.4%	93.6%

※平成19年度、平成24年度はデータなし



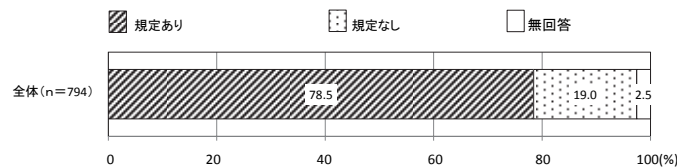
### 4 子どもの看護休暇について 《事業所調査》《従業員調査》

「規定あり」の事業所は 78.5%、従業員は半数以上（52.8%）が「知らない」と回答

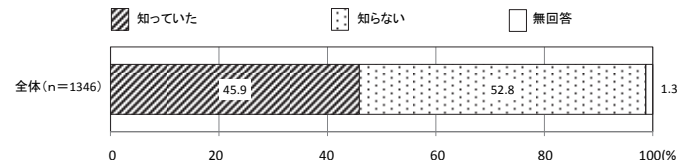
子どもの看護休暇制度の規定について、「規定あり」と回答した事業所は 78.5%、「規定なし」は 19.0%である。また、従業員に子どもの看護休暇が法定されていることを知っているかたずねたところ、「知らない」が 52.8%と半数を超えており、認知度が低い。

図 1-6 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



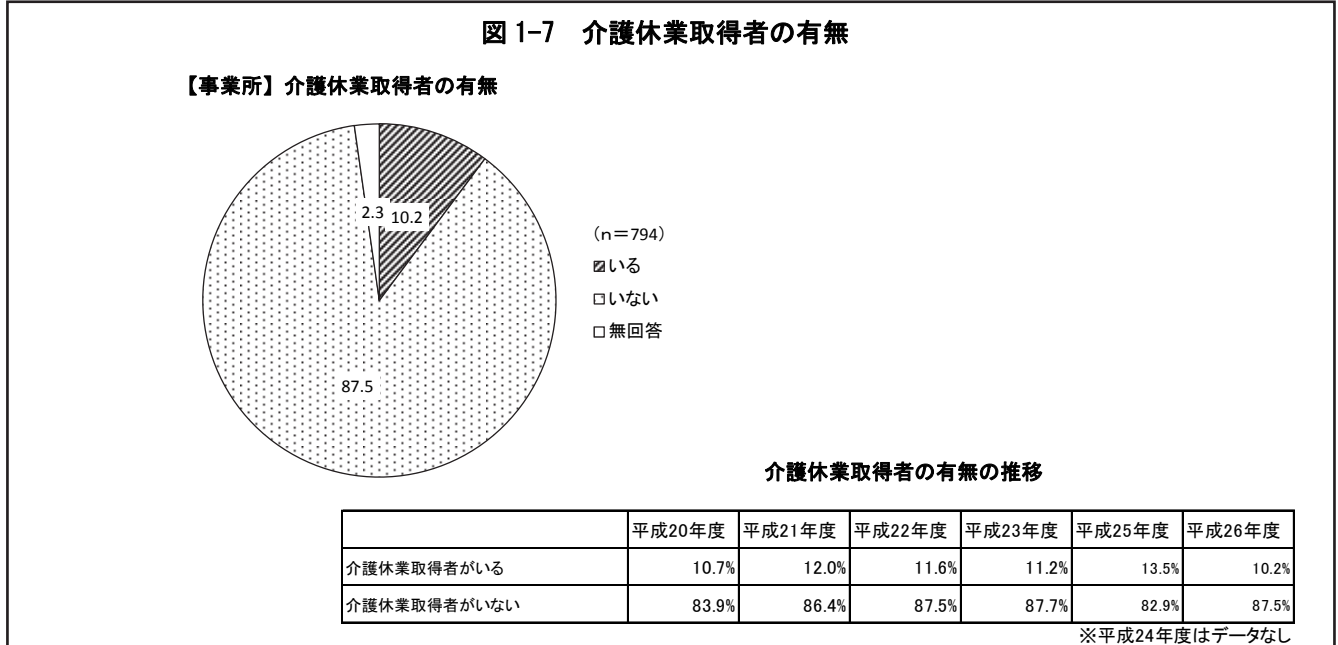
【従業員】子どもの看護休暇制度の法定の認識



## 5 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6年間ほぼ同じ割合**

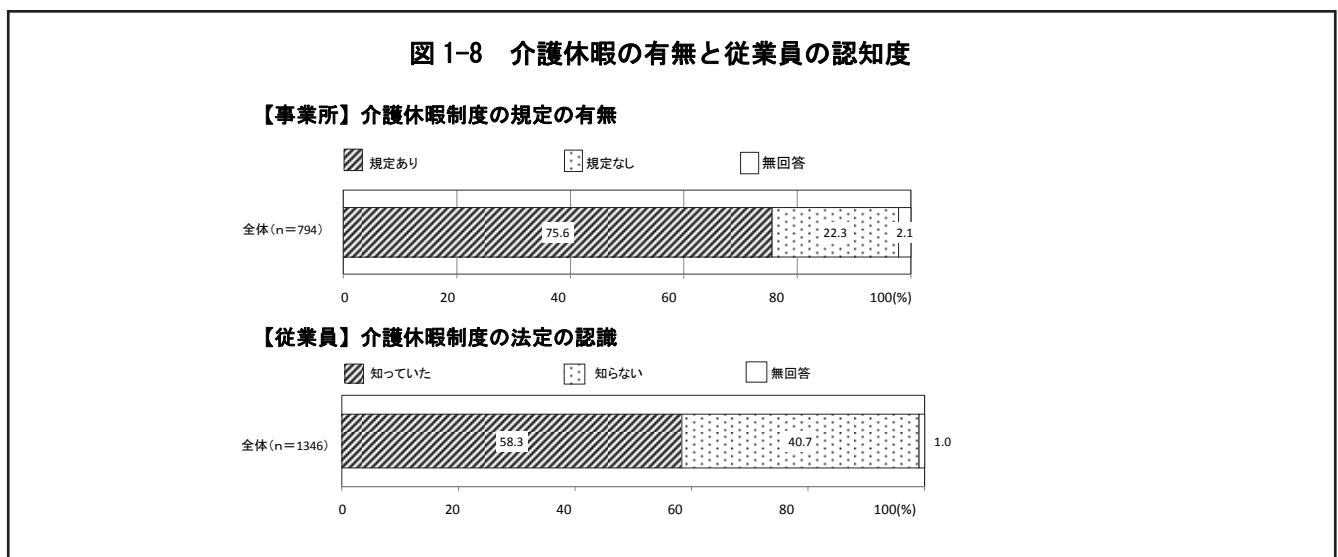
過去1年間（平成25年4月1日～平成26年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は10.2%であり、介護休業取得者がいない事業所は87.5%である。推移をみると、介護休業取得者がいた事業所の割合は平成21年度から平成25年度は11～13%台であり、過去6年間ほぼ横ばいで推移している。



## 6 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75.6%、「知らない」従業員は40.7%**

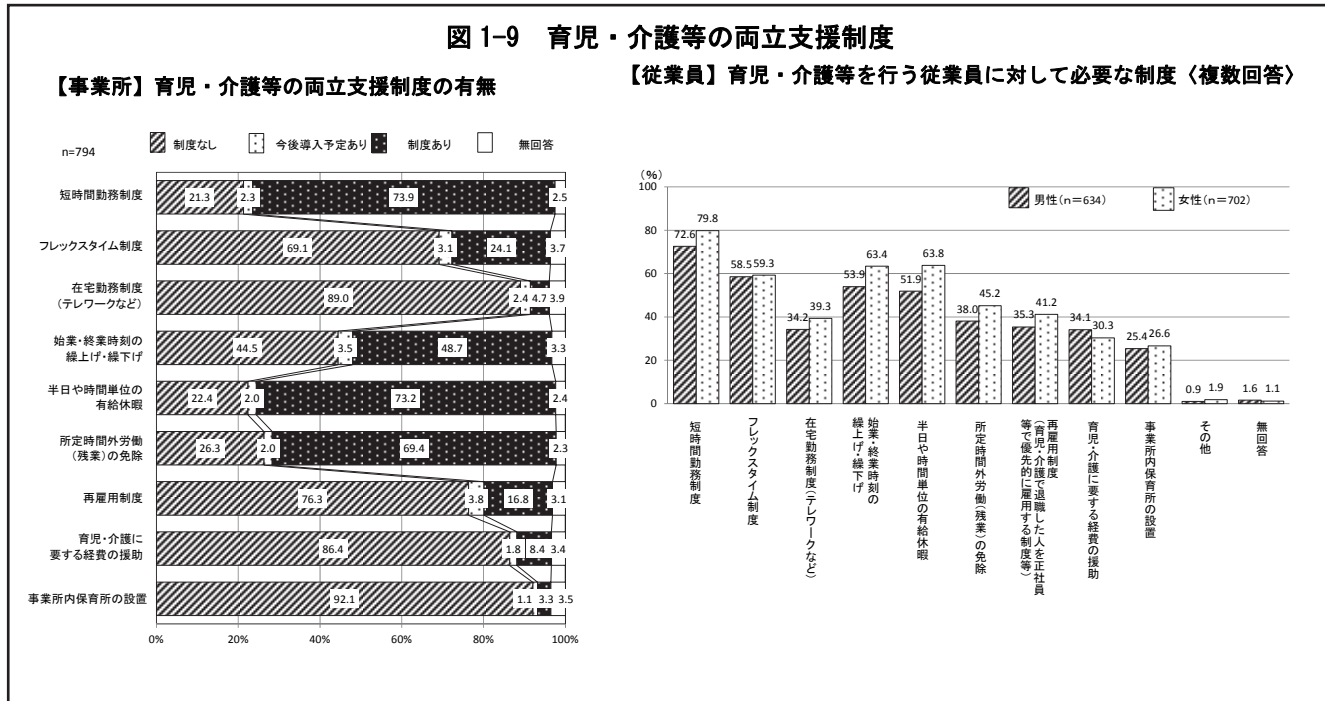
介護休暇制度の規定について、「規定あり」と回答した事業所は75.6%、「規定なし」は22.3%である。また、従業員に介護休暇が法定されていることを知っているかたずねたところ、「知っていた」は58.3%、「知らない」は40.7%である。



7 育児・介護等の両立支援制度 《事業所調査》《従業員調査》

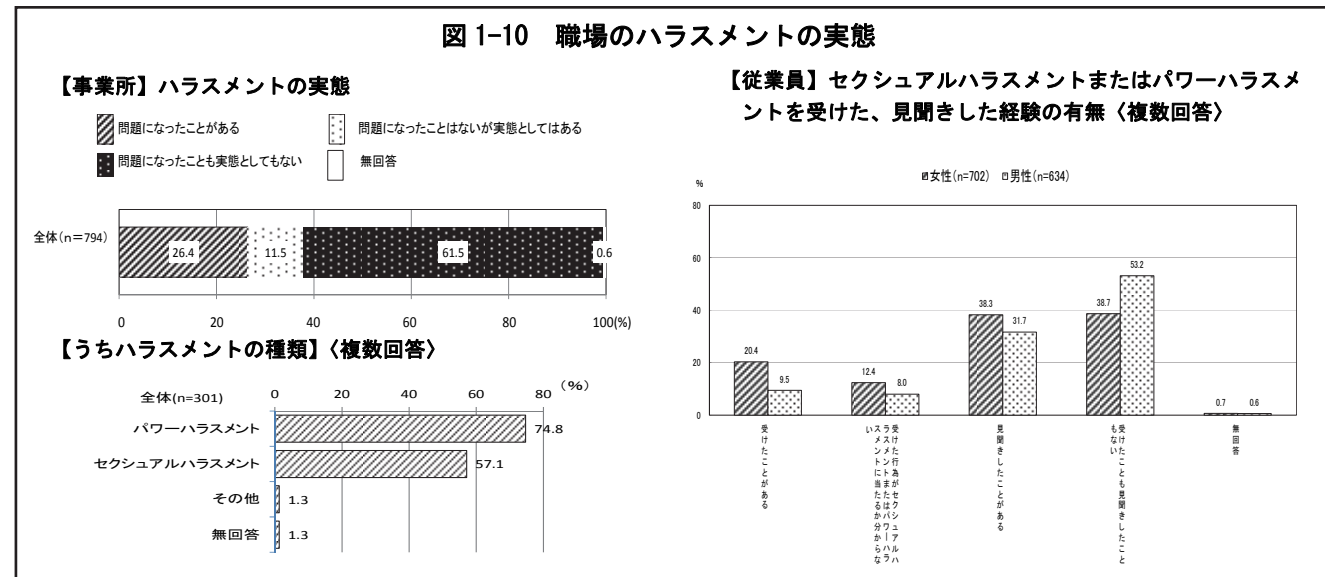
支援制度がある割合が最も高いのは「短時間勤務制度」で従業員が最も必要とするものと合致

仕事と育児・介護等の両立支援制度として、従業員が必要とする制度は、「短時間勤務制度」(男性 72.6%、女性 79.8%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(男性 53.9%、女性 63.4%)、「半日や時間単位の有給休暇」(男性 51.9%、女性 63.8%)等の割合が高い。それに対し、事業所が提供する支援制度も「短時間勤務制度」(73.9%)、「半日や時間単位の有給休暇」(73.2%)の割合が高く、従業員が求める制度とおおむね一致している。



8 職場のハラスメントの実態 《事業所調査》《従業員調査》問題になったことがある事業所は 26.4%

ハラスメントが「問題になったことがある」26.4%、「問題になったことはないが実態としてはある」11.5%であり、あわせると 37.9%の事業所で何らかのハラスメントが実態としてある。セクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメントを受けたことがあると答えた割合は女性 20.4%、男性 9.5%であった。

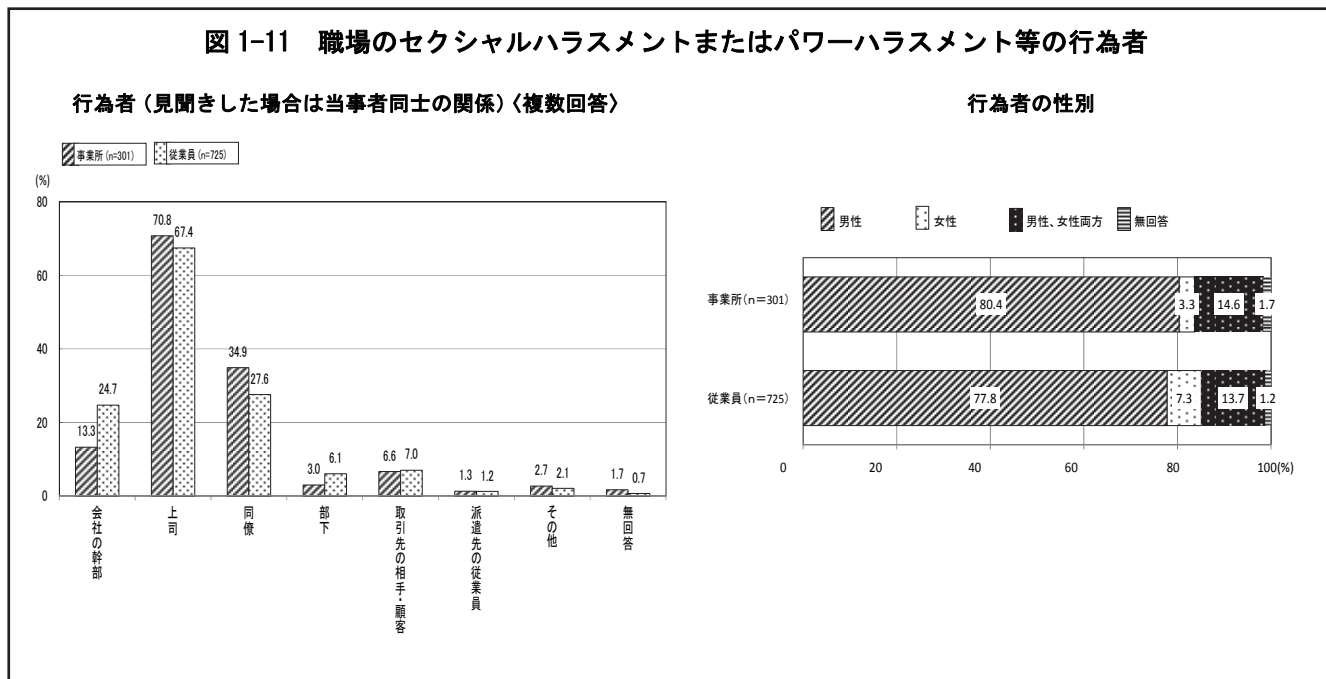


## 9 セクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメント等の行為者《事業所調査》《従業員調査》

行為者は上司が約7割、行為者の性別は男性が約8割

行為者は「上司」（事業所 70.8%、従業員 67.4%）が突出して高く、次いで「同僚」（事業所 34.9%、従業員 27.6%）、「会社の幹部」（事業所 13.3%、従業員 24.7%）となっている。行為者の性別は「男性」（事業所 80.4%、従業員 77.8%）が圧倒的である。

図 1-11 職場のセクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメント等の行為者



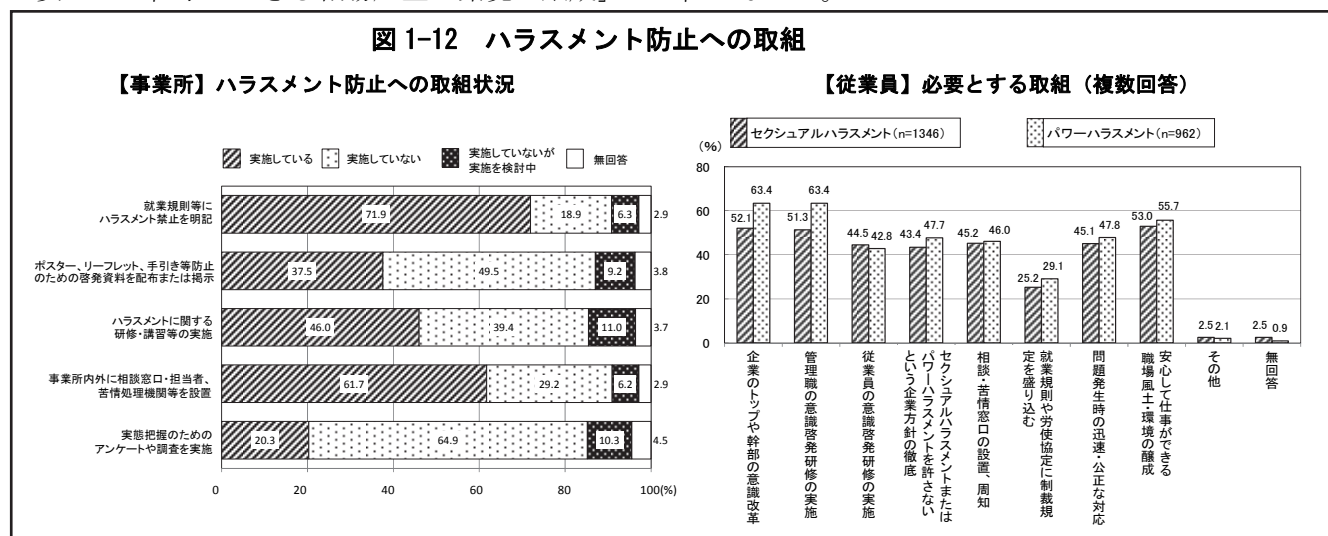
## 10 ハラスメント防止への取組 《事業所調査》《従業員調査》

「就業規則等にハラスメント禁止を明記」7割、「相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」6割超

ハラスメント防止対策の取組状況は、実施率が最も高いのは「就業規則等にハラスメント禁止を明記」で 71.9%、次いで「相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が 61.7%である。最も実施率が低いのは「実態把握のためのアンケートや調査を実施」で 20.3%。

一方、従業員が必要とする取組は「企業のトップや幹部の意識改革」、「管理職の意識啓発研修の実施」、「安心して仕事ができる職場風土・環境の醸成」が上位となった。

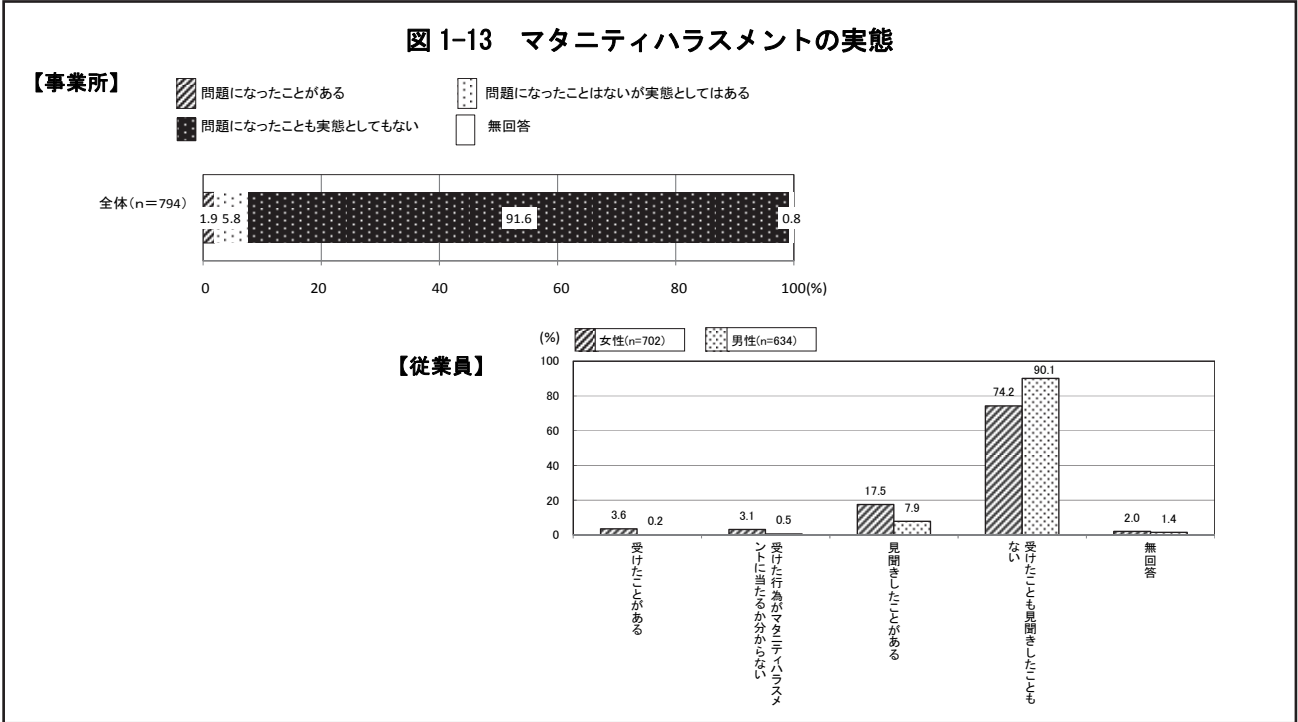
図 1-12 ハラスメント防止への取組



1.1 職場のマタニティハラスメントの実態 《事業所調査》《従業員調査》

問題化した事業所 1.9%、受けたことがある女性 3.6%、男性 0.2%

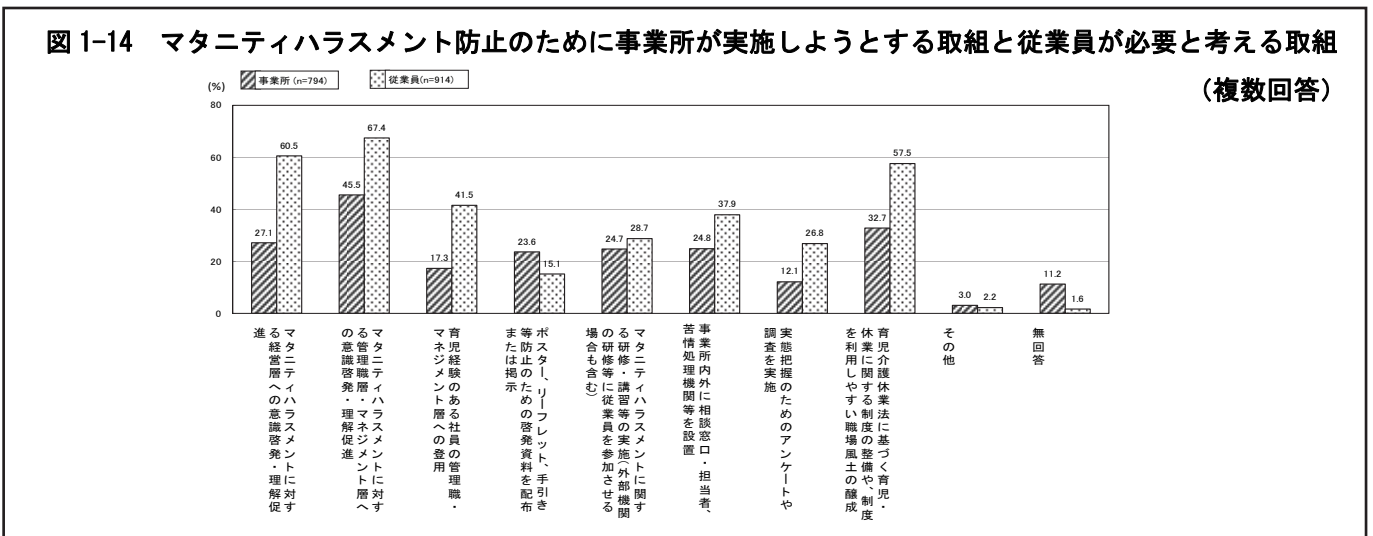
マタニティハラスメントが「問題になったことがある」と答えた事業所は 1.9%で、9 割以上の事業所が「問題になったことも実態としてもない」としている。従業員への質問では、マタニティハラスメントを「受けたことがある」と回答したのは、女性 3.6%、男性 0.2%である。「見聞きしたことがある」は女性 17.5%、男性 7.9%で、男女間で差がある。



1.2 職場のマタニティハラスメント防止のための取組 《事業所調査》《従業員調査》

従業員が望んでいる取組と事業所の実施しようとする取組に開きがある

「管理職層・マネジメント層への意識啓発・理解促進」を従業員の 67.4%が必要と考えているが、取り組もうとする事業所は 45.5%に過ぎない。「経営層への意識啓発・理解促進」も従業員の 60.5%が望んでいるが、取り組もうとする事業所は 27.1%である。他の項目もおおむね従業員が必要と考える割合が事業所よりも高いが、「ポスター等の啓発資料を配布・掲示」では、必要と考える従業員 15.1%に対し、取り組もうとする事業所が 23.6%となっている。



## 《自由意見》より抜粋

### 事業所

- ◆ 当社は男性よりも女性の人数のほうが多く女性も管理職に登用しているので、業務に関しては男女間の不平等を感じたことはない。但し、一部男性の個人的レベルとして男性優位の考えが残っており、部下が意見を述べることを好まなかったり女性管理職に対して横柄な態度を取っている社員も見受けられる。やはり男性の意識改革が必要かと思われる。子を持つ女性が職場でのキャリアを積んでいくためには職場環境はもちろんのこと社会家庭のサポート・理解も必要である。(卸売業, 小売業 100~299人)
- ◆ ハラスメントに関して世代により認識・感覚の差が未だに見られることがあるため、啓発教育を通して理解促進と認識の解消を引き続き図っていく必要がある。(製造業 1000人以上)

### 男性従業員

- ◆ 育児や介護は日本の抱える大きな問題。「育児や介護をしながらも、働ける」と実感できる社会に全くなっていない。実際に働ける環境にならないと少子高齢化の問題も解決する事はないと思う。安心して働ける環境、意識がある社会となるよう行政に取り組んでもらいたい。(医療, 福祉 30~99人)
- ◆ 産休育休について、同僚に負担がかかることは事実で個人対個人の視点では不平や負担を感じることもあると思います。また子どもは親だけではなく社会全体の大事な財産だと思います。だからこそ育児は社会が全体でサポートしていくものだという認識を職場全体で共有することが第一歩かと考えます。(教育, 学習支援業 1000人以上)

### 女性従業員

- ◆ パワハラ・セクハラは認識していましたが、マタニティハラスメントはごく最近知りました。労働問題を具体的な例で広く労使・管理職に周知させていく啓蒙活動が必要だと思います。特に労働者の立場が弱い零細企業では、相談窓口などの存在を知ってもらうことも必要。(サービス業(他に分類されないもの) 30~99人)
- ◆ 男女平等といってもまだまだ男性が育休を取る風土にはなっていない会社が多いと思う。日本の企業には残業が当たり前になっており男性が育休をとったり残業せず帰宅することを周囲の人が認めてくれる会社が今後増えてほしい。男性が育休を取ることで、残業しなくても評価が下がることがない会社が世の中で評価される社会になっていくためには時間がかかると思うが、子育てしやすい社会になれば少子化にも歯止めがかかり一石二鳥になるのではと思う。(情報通信業 500~999人)

東京都では、就職の機会均等を確保するために、本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を実施するよう事業主の皆様のご理解とご協力をお願いしています。詳細は、下記ホームページをご覧ください。

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27年3月発行 登録番号26(221)

平成26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)4645