

平成21年度

東京都男女雇用平等参画状況 調査結果報告書

～企業における男女雇用管理とポジティブ・アクションに関する調査～

は じ め に

本格的な少子高齢社会を迎え、東京が今後も活力ある都市として発展するためには、家庭生活においても社会生活においても、男女一人ひとりに個性と能力を十分に発揮する機会が確保されていることが重要です。とりわけ企業においては、男女が対等な構成員として存在し、その能力を十分に活かせる雇用環境を整備することは、企業が持続的に発展していくために不可欠です。

こうした中、平成 19 年 4 月に改正男女雇用機会均等法が施行され、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保が図られたほか、平成 20 年 12 月には改正次世代育成支援対策推進法が公布され、社会全体で仕事と子育ての両立を推進していくという機運が高まっています。さらに、平成 21 年 7 月には改正育児・介護休業法が公布され、一部を除き平成 22 年 6 月より施行されます。今回の改正により、父親も子育てができる働き方の実現、短時間勤務制度の義務化をはじめとした子育て中の働き方の見直しが期待されます。

企業においては、法制度を遵守し、雇用の場における男女平等を一層推進するとともに、育児や介護に関する制度を整備するなど、男女労働者が共に働きやすい職場づくりを行うことが、より重要な課題となっています。

この調査は、昭和 56 年から職場における男女平等の実情と課題を把握するために実施しているもので、また、東京都男女平等参画基本条例に基づく男女平等参画状況の把握も目的としています。

今年度の調査では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法への対応のほか、企業と従業員のポジティブ・アクションとその意識を調査しました。

東京都は、この調査結果を活かし、男女雇用平等推進に関する今後の施策を展開し、普及啓発事業を実施してまいります。

また、職場における男女雇用平等の取組を進める上での参考資料として、広く事業主や働く方々、都民のみなさまにもご活用いただければ幸いです。

最後に、調査の実施にあたりまして、お忙しい中ご協力いただきました多くの事業主ならびに従業員の方々に厚く御礼申し上げます。

平成 22 年 3 月

東京都 産業労働局 雇用就業部

目 次

第1章 調査の概要とポイント	1
Ⅰ 調査実施概要	2
Ⅱ 調査のポイント	3
1 ポジティブ・アクションへの認識	3
2 ポジティブ・アクションへの取組	3
3 ポジティブ・アクションを実施したきっかけ	4
4 ポジティブ・アクションを実施した効果	4
5 ポジティブ・アクションが進まない理由	5
6 ポジティブ・アクションを推進することへの考え方	5
7 女性管理職	6
8 管理職になることの考え方	6
9 育児休業取得者の有無	7
10 介護休業取得者の有無	7
11 仕事の裁量	8
12 従業員の評価	8
第2章 事業所調査結果	9
【回答者（事業所）の属性】	10
Ⅰ 雇用管理の概況	12
1 採用	12
(1) 新規採用（平成21年3月卒業の学生を採用）の状況	12
(2) 中途採用の状況	13
2 女性の採用拡大への取組	14
3 コース別雇用管理制度	15
4 従業員の平均年齢・平均勤続年数	16
5 女性の平均勤続年数が短い理由	16
6 女性の勤続年数を伸長するための取組	17
7 女性管理職数	18
8 女性管理職が少ない理由	19
9 女性の育成や管理職を増やすための取組	20
10 職場の雰囲気・風土改善の取組	21
Ⅱ ポジティブ・アクションに対する取組	22
1 ポジティブ・アクションへの認識	22
2 ポジティブ・アクションへの取組	23
3 女性の活躍が進んでいない理由	24
4 女性が活躍するための取組を実施したきっかけ	25
5 女性が活躍するための取組を実施する理由	26
6 女性が活躍するための取組を実施した効果	27
7 ポジティブ・アクションを推進することへの考え方	28

8	ポジティブ・アクションを進めていくために特に取り組むべき項目	28
9	女性従業員に対して望むこと	29
10	ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むこと	30
Ⅲ	両立支援制度の規定	31
1	母性保護等に関する制度	31
(1)	労働基準法の制度	31
(2)	男女雇用機会均等法の制度	31
(3)	母性保護制度の過去1年間の利用実績	33
2	育児休業期間	34
3	育児休業取得率	35
4	育児休業取得者の代替要員	35
5	介護休業期間	36
6	介護休業取得者の有無	37
7	子育て中の従業員に対する両立支援制度	38
(1)	育児を行う従業員に対する制度	38
(2)	育児を行う従業員に対する制度の利用実績	40
8	介護中の従業員に対する両立支援制度	41
(1)	介護を行う従業員に対する制度	41
(2)	介護を行う従業員に対する制度の利用実績	42
9	人事評価	43
(1)	短時間勤務者用の人事評価制度の有無	43
(2)	短時間勤務者の人事評価	44
Ⅳ	自由意見（事業所）	45
第3章	従業員調査結果	47
	【回答者（従業員）の属性】	48
Ⅰ	職場の女性の活躍状況	51
1	女性社員の割合	51
2	女性の採用を拡大するために必要な取組	51
3	女性の勤続年数を伸長するために必要な取組	52
4	女性管理職の割合	53
5	女性の育成や管理職を増やすために必要な取組	53
6	職場の雰囲気・風土改善のために必要な取組	54
Ⅱ	仕事への取組	55
1	仕事の裁量	55
2	仕事の評価	55
3	男女の取扱いが公平でないもの	56
4	今後の職業生活におけるキャリアビジョン	57
5	キャリアビジョンの内容	58
6	明確なキャリアビジョンが持てない理由	59
7	管理職になることについて	60
8	管理職を引き受ける理由	61

9	管理職を引き受けない又は現時点ではわからない理由	62
Ⅲ	ポジティブ・アクションに対する取組	63
1	ポジティブ・アクションへの認識	63
2	ポジティブ・アクションへの取組	63
3	女性の活躍が進んでいない理由	64
4	女性が活躍するための取組を実施した効果	65
5	ポジティブ・アクションを推進することへの考え方	66
6	ポジティブ・アクションを進めていくために特に取り組むべき項目	66
Ⅳ	仕事と家庭の両立	67
1	働きながら育児・介護を行う従業員に対して必要な制度	67
2	育児休業の取得とその後の働き方	68
Ⅴ	自由意見（従業員）	69
第4章	参考資料	73
1	事業所調査票	74
2	従業員調査票	84
3	事業所集計表	91
4	従業員集計表	156
5	育児・介護休業法の改正について（平成21年7月1日公布）	194
6	男女雇用平等参画状況調査内容一覧	196
7	東京都労働相談情報センターのご案内	197