令和元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防止への取組等　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います。

本調査では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法への対応等に加え、今年度は、職場のハラスメント防止への取組をテーマとし、企業における雇用管理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、「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 事業所。

○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

令和元年９月１日～令和元年９月 28 日

4　アンケート回収率

		サンプル数	回収数	有効回答数	有効回収率（%）
事業所調査		2,500	713	706	28.2
従業員	全体	5,000	1,245	1,228	24.6
	男性	2,500		590	23.6
	女性	2,500		635	25.4

※従業員調査の全体には、性別無回答３人を含む。

東京都産業労働局

1　女性管理職　《事業所調査》

管理職に占める女性の割合は１割半ばにとどまる

管理職に占める女性の割合は全体で 14.2%であり、最も割合の高い「係長相当職」をみても 22.1%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 78.5%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」の事業所は 19.0%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、本設問の集計方法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。

課長以上の管理職に占める女性の割合は 9.2%で、平成 30 年度と比べて 0.9 ポイント増加している。

図表 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

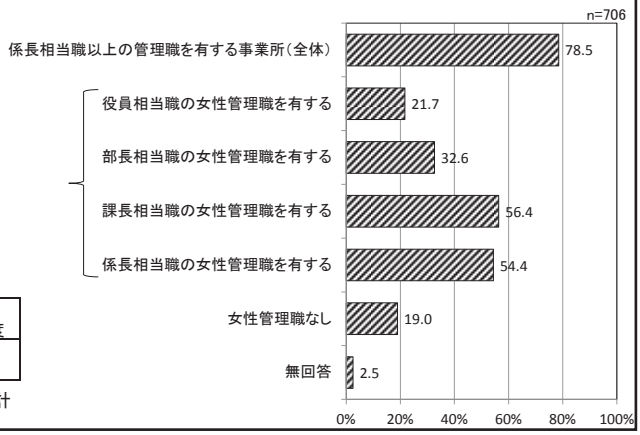
	女性割合
役員	8.0%
部長相当職	6.4%
課長相当職	10.5%
係長相当職	22.1%
管理職　計	14.2%

課長以上に占める女性の割合の推移

	平成17年度	平成20年度	平成23年度	平成26年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
課長以上に占める女性の割合	3.4 %	5.1 %	6.6 %	6.4 %	8.6 %	8.3 %	9.2 %

※平成 29 年度以前は３年ごとに集計

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》

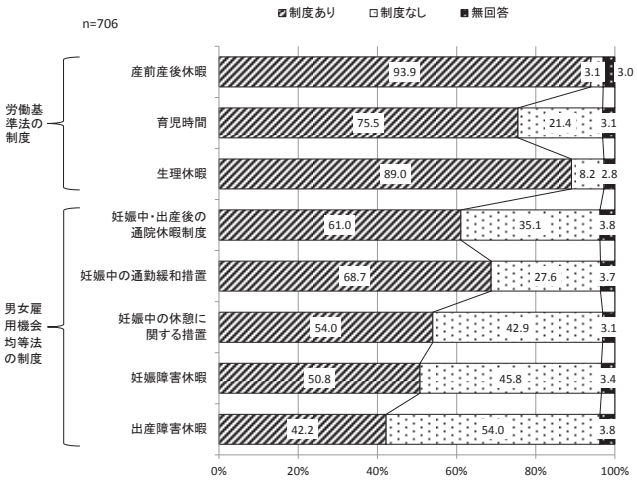
労基法よりも均等法上の制度を有する事業所の割合が低く、全体的に従業員の認知度は低い

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」の割合が７～９割台と高いが、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４～６割台にとどまる。

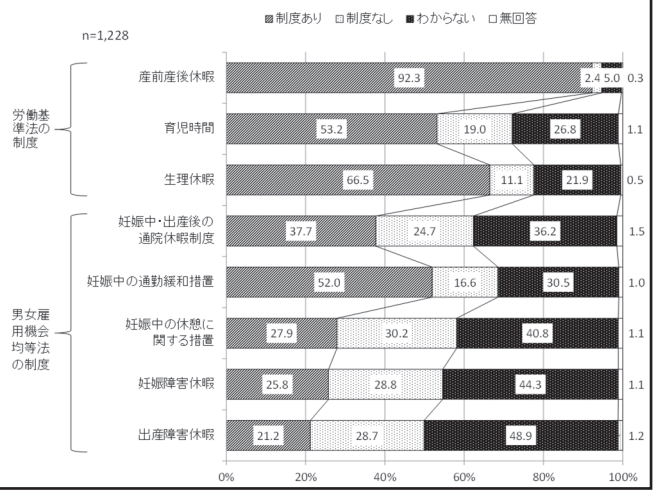
また、従業員の認知度については、均等法の５項目全てで、３割以上の従業員が「わからない」と回答しており、制度の有無に関する認知度が低い。

図表 1-2　母性保護等制度

【事業所】母性保護等に関する制度の有無



【従業員】母性保護等に関する制度の有無



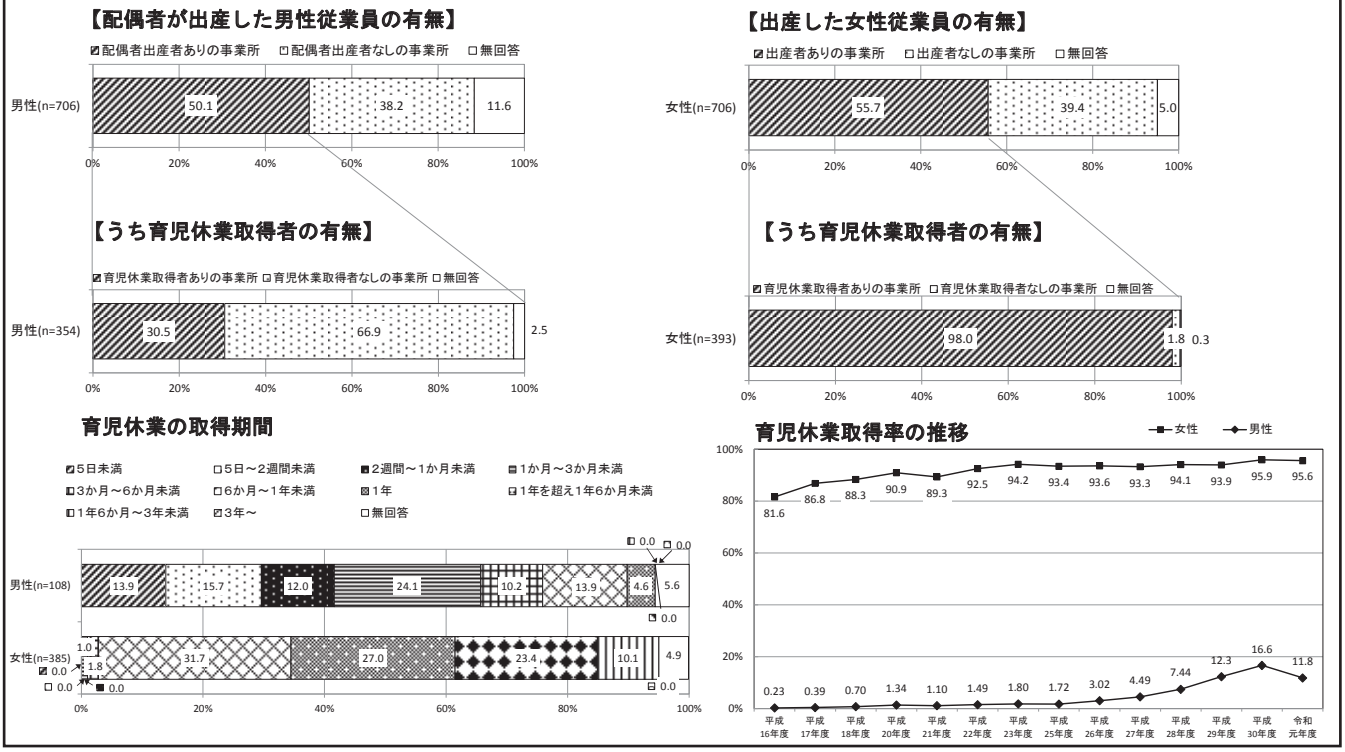
3　育児休業取得者の有無　《事業所調査》

育児休業取得率：男性 11.8%、女性 95.6%

過去１年間（平成 30 年４月１日～平成 31 年３月 31 日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は 50.1%、出産した女性がいた事業所は 55.7%で、そのうち育児休業取得者がいた事業所は男性 30.5%、女性 98.0%である。

育児休業取得率は男性 11.8%、女性 95.6%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査（16.6%）から 4.8 ポイント低下した。

図表 1-3　出産者の有無・育児休業取得者の有無

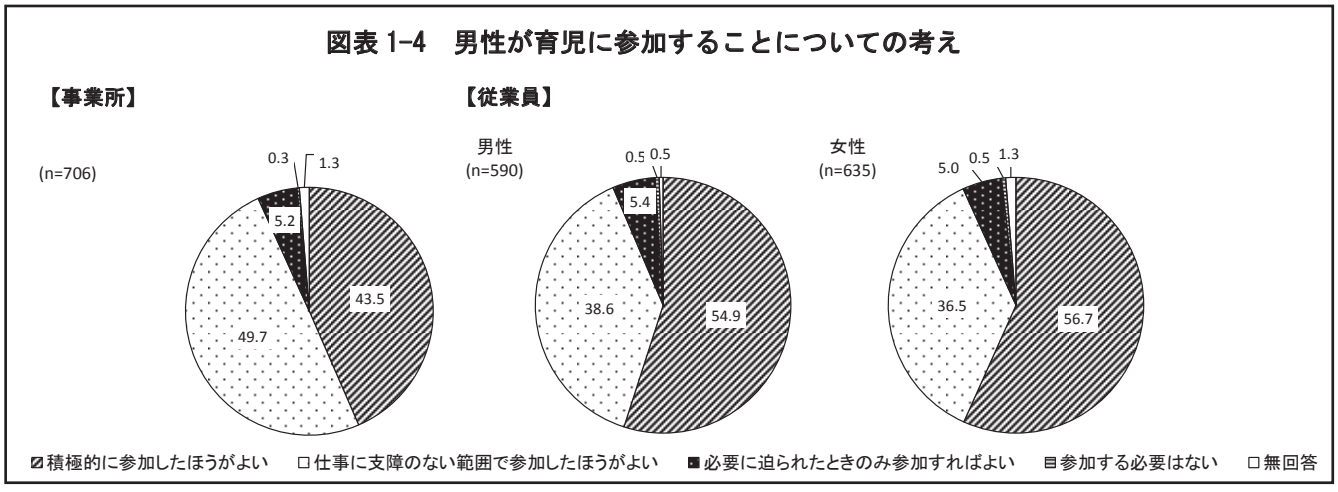


4　男性が育児に参加することについての考え　《事業所調査》《従業員調査》

９割以上の事業所、従業員が「男性が育児に参加したほうがよい」と考えている

男性が育児に参加することについて、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」と回答した事業所は 49.7%、「積極的に参加したほうがよい」は 43.5%で、９割以上が「男性が育児に参加したほうがよい」と考えている。また、男性従業員、女性従業員ともに「積極的に参加した方がよい」（男性 54.9%、女性 56.7%）との回答が最も多い。

図表 1-4　男性が育児に参加することについての考え

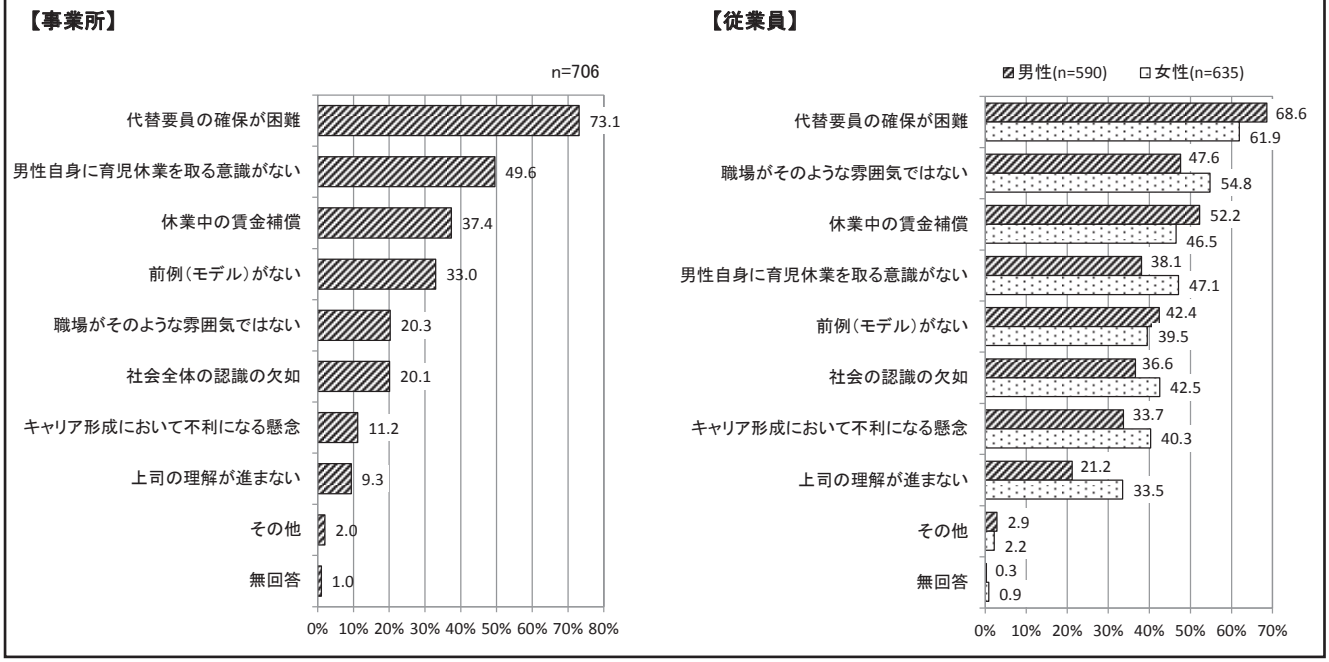


5　男性の育児休業取得に当たっての課題　《事業所調査》《従業員調査》

事業所、従業員とも「代替要員の確保が困難」が高い

男性の育児休業取得に当たっての課題について、事業所では「代替要員の確保が困難」（73.1%）が最も高く、これに「男性自身に育児休業を取る意識がない」（49.6%）、「休業中の賃金補償」（37.4%）、「前例（モデル）がない」（33.0%）が３割以上で続いている。一方、従業員では、男性、女性とも「代替要員の確保が困難」（男性 68.6%、女性 61.9%）が最も高くなっている。

図表 1-5　男性の育児休業取得に当たっての課題（複数回答）

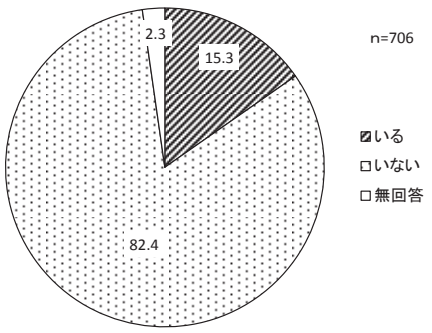


6　介護休業取得者の有無　《事業所調査》

介護休業取得者がいた事業所は１割半ば

過去１年間（平成 30 年４月１日～平成 31 年３月 31 日）に介護休業取得者がいた事業所は 15.3%であり、介護休業取得者がいない事業所は 82.4%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前年度調査（9.7%）から 5.6 ポイント増加している。

図表 1-6　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	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
介護休業取得者がいる	10.7%	12.0%	11.6%	11.2%	13.5%	10.2%	10.5%	11.1%	14.7%	9.7%	15.3%
介護休業取得者がいない	83.9%	86.4%	87.5%	87.7%	82.9%	87.5%	88.7%	84.2%	81.4%	89.0%	82.4%

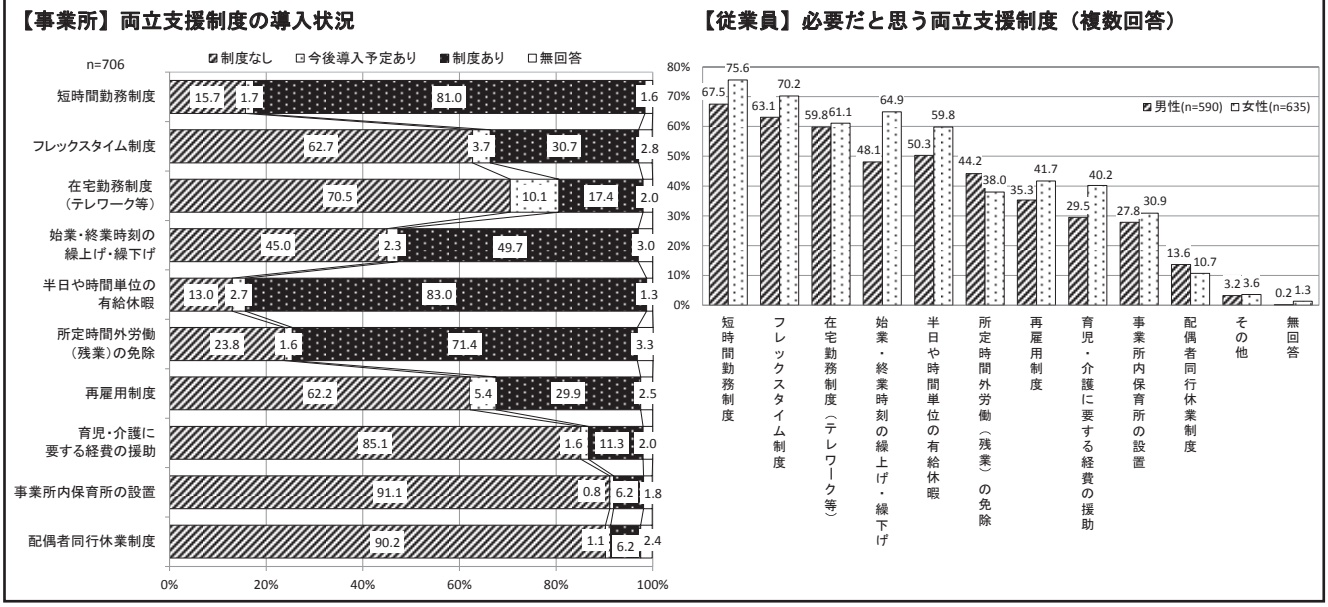
※平成24年度はデータなし

7　生活（育児・介護等）と仕事の両立支援制度　《事業所調査》《従業員調査》

「制度あり」が最も高いのは「半日や時間単位の有給休暇」、従業員が必要とする制度は「短時間勤務制度」

生活と仕事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 67.5%、女性 75.6%）、「フレックスタイム制度」（男性 63.1%、女性 70.2%）、「在宅勤務制度（テレワーク等）」の割合が高い。事業所における導入状況では、「半日や時間単位の有給休暇」（83.0%）、「短時間勤務制度」（81.0%）の順で「制度あり」の割合が高い。一方、従業員が希望する割合の高い「フレックスタイム制度」は「制度あり」が 30.7%にとどまっている。

図表 1-7　生活（育児・介護等）と仕事の両立支援制度

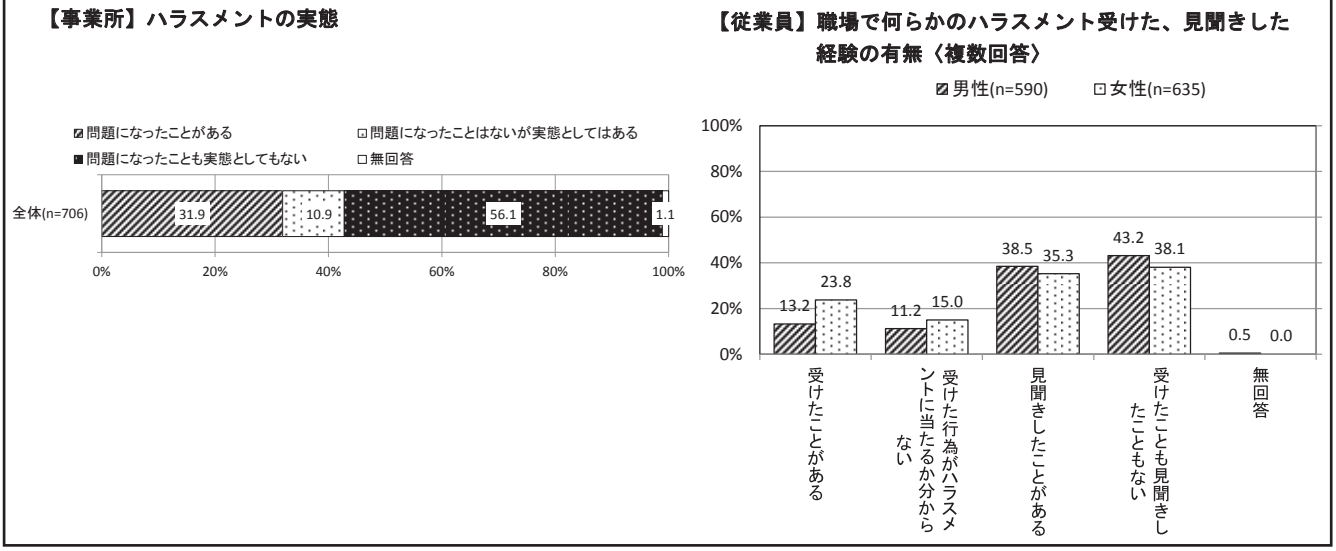


8　職場のハラスメントの実態　《事業所調査》《従業員調査》

問題になったことがある事業所は約３割

過去５年間にハラスメントが「問題になったことがある」31.9%、「問題になったことはないが実態としてある」10.9%であり、あわせると 42.8%の事業所で何らかのハラスメントが実態としてある。何らかのハラスメントを「受けたことがある」と答えた従業員の割合は男性 13.2%、女性 23.8%であった。

図表 1-8　職場のハラスメントの実態

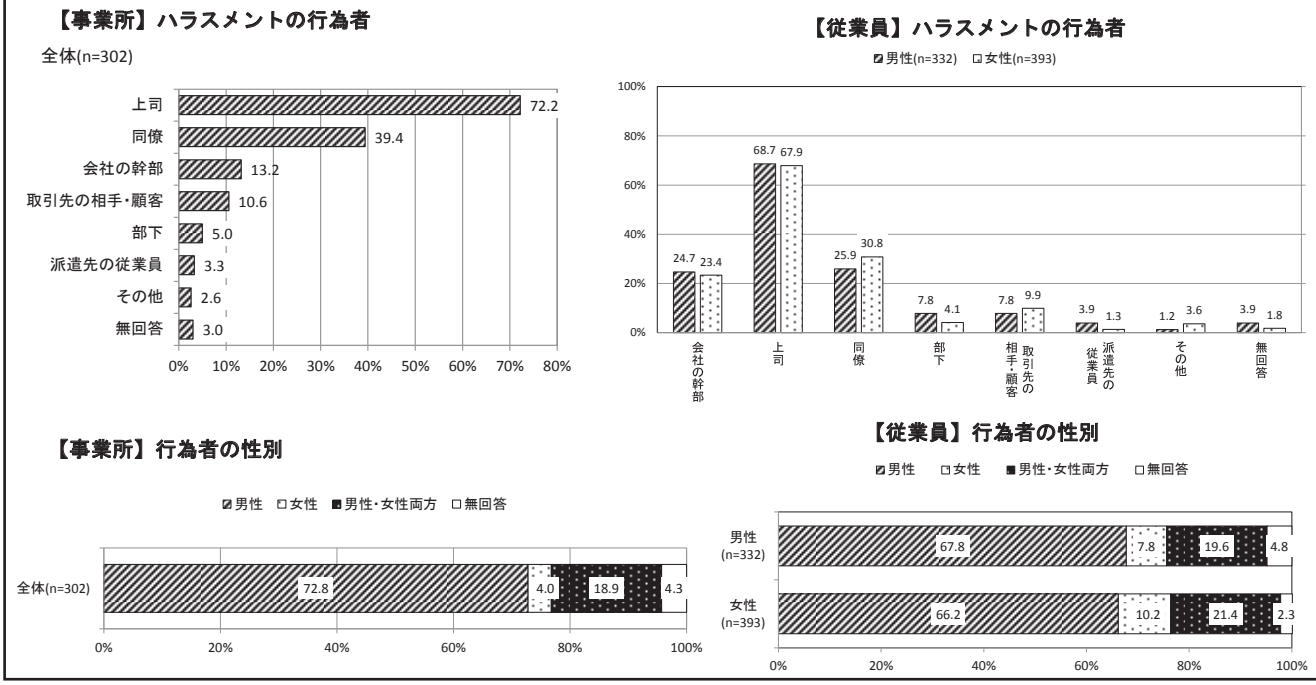


9　ハラスメントの行為者　《事業所調査》《従業員調査》

行為者は「上司」の割合が最も高く、行為者の性別は「男性」が「女性」を大きく上回る

行為者は「上司」（事業所 72.2%、男性 68.7%、女性 67.9%）が突出して高く、次いで「同僚」（事業所 39.4%、男性 25.9%、女性 30.8%）、「会社の幹部」（事業所 13.2%、男性 24.7%、女性 23.4%）となっている。行為者の性別は男性（「男性」＋「男性・女性両方」）が事業所・従業員ともに８割を超えており、女性（「女性」＋「男性・女性両方」）の２～３割程度を大きく上回っている。

図表 1-9　ハラスメントの行為者

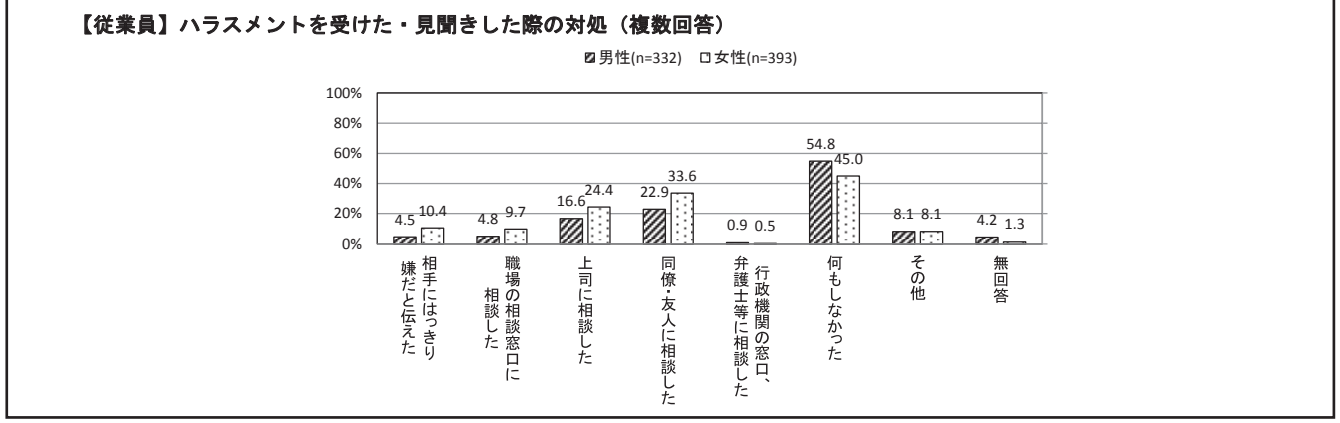


10　ハラスメントを受けた、見聞きした際の対処方法　《従業員調査》

男女とも「何もしなかった」が最も高い

ハラスメントを受けた・見聞きした際「何もしなかった」と答えた従業員の割合が、男性で 54.8%、女性で 45.0%となっており、何らかの対処をした割合を大きく上回った。一方、対処方法としては、男女とも「同僚・友人に相談した」（男性 22.9%、女性 33.6%）が最も高く、次いで「上司に相談した」（男性 16.6%、女性 24.4%）と続いた。

図表 1-10　ハラスメントを受けた・見聞きした際の対処方法



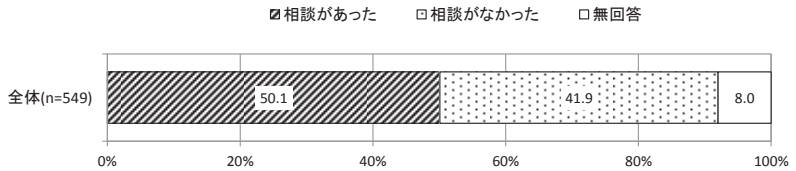
11　相談が増えているハラスメントの種類　《事業所調査》

ハラスメントの「相談があった」が約５割、増加傾向にあるのは「パワーハラスメント」が最も高い

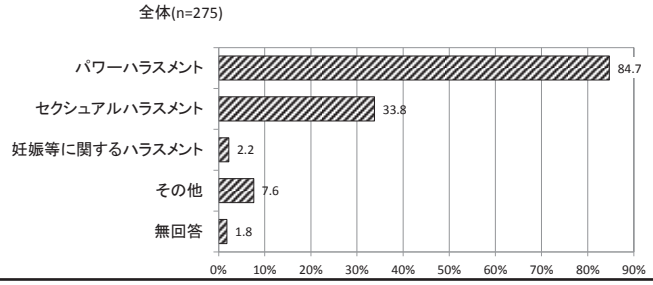
ハラスメント防止策として相談窓口等を設置している事業所のうち、過去５年間に「相談があった」とした事業所は 50.1%で、「相談がなかった」の 41.9%を 8.2 ポイント上回った。また、増加傾向にあるハラスメントの種類は、「パワーハラスメント」が 84.7%と突出して高く、次いで「セクシュアルハラスメント」が 33.8%となっている。

図表 1-11　相談が増えているハラスメントの種類

【事業所】ハラスメントに関する相談の有無



【事業所】増加傾向にあるハラスメントの種類（複数回答）



12　ハラスメント防止への取組　《事業所調査》《従業員調査》

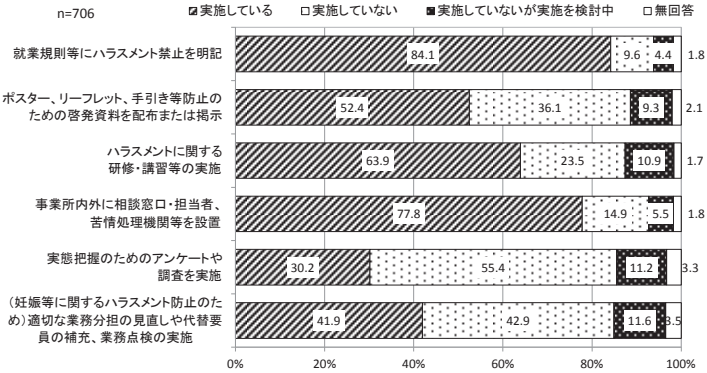
８割半ばの事業所が「就業規則等にハラスメント禁止を明記」、従業員が必要とする取組は「企業のトップや幹部の意識改革」

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 84.1%、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が 77.8%である。

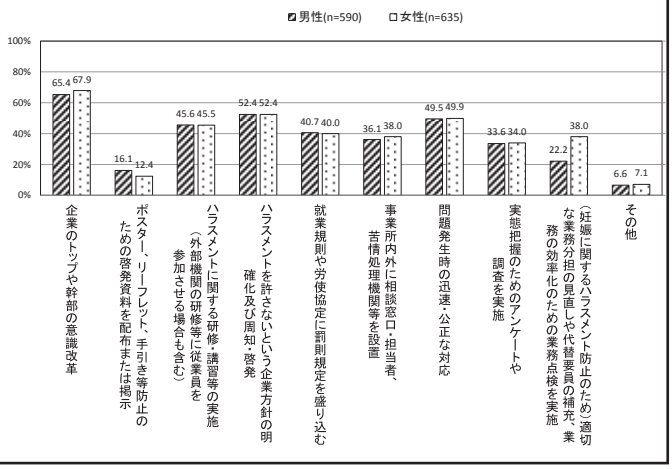
一方、従業員が必要とする取組は「企業のトップや幹部の意識改革」（男性 65.4%、女性 67.9%）、「ハラスメントを許さないという企業方針の明確化及び周知・啓発」（男性 52.4%、女性 52.4%）、「問題発生時の迅速・公正な対応」（男性 49.5%、女性 49.9%）が上位となった。

図表 1-12　ハラスメント防止への取組

【事業所】ハラスメント防止への取組状況（複数回答）



【従業員】必要とする取組（複数回答）



《自由意見》より抜粋

事　業　所

◆ 職場における男女平等に関して、必ずしもすべての女性社員が異動・転勤等を望むとはいえない現状において、個々の意向やキャリアプランを尊重しつつ、男女平等を実現するための運用、制度設計に悩むことがある。（卸売業、小売業　100～299 人）

◆ 職場のみが男女平等を達成できるはずもなく、社会でジェンダーロールへの意識改革が必要になると思います。また、長時間労働は明らかに男女平等の阻害要因です。（製造業　100～299 人）

◆ パワーハラスメントはいけない事であると認識しているが、線引きが非常に難しい。実際に注意すべきことが生じてもパワハラを恐れて指導しないケースも出てきている。マスコミを含め過剰な報道は控えてほしい。また線引きをしっかりと設けてほしい。（情報通信業　300 人～499 人）

男性従業員

◆ 出産を経験した女性職員の多くは、出産と育児により一定期間仕事を離れることとなるが、育児休業期間の延長可能期間がさらに延長されたこともあるので復帰する際に、不安を感じることなく復帰できる仕組みを会社だけでなく、国全体でつくっていくことが大切であると感じる。（医療、福祉　100～299 人）

◆ 日本ではまだまだ中小企業での職場のハラスメントに対する意識が低いので啓発すべきだ。（卸売業，小売業　100～299 人）

女性従業員

◆ 政府の施策で「女性活躍」と掲げられたことで、社内でも急ピッチで制度を整える等、対応してくれるのは有難いものの、実態が伴わないことも多い。（例：テレワークや時短があっても、使える職種が限定されている）上層部は表向きは女性活躍というものの、自身達の配偶者は専業主婦という方が圧倒的に多い年代の為、まだまだ本気度合いが低いというのが現実のように思います。（製造業 1,000 人以上）

◆ 現在の職場では経験ありませんが、以前の職場では多くのハラスメントがありました。組合がないような小規模な会社では少なくない事例だと思います。労働者からの最終的な解決は職場を辞める事しかない事と考えると、行政から企業への直接的な指導や罰則が必要であると思っています。（製造業 30～99 人）

東京都では、就職機会均等を確保するために、本人の適正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。

●本調査結果は、東京都産業労働局のホームページに掲載しています。
（http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/danjo/）

●「TOKYO はたらくネット」（https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/）
労働相談 Q&A、セミナー情報、統計情報などを提供しています。

令和２年３月発行　登録番号３１（２４０）
令和元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

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。