

第1章 調査の概要とポイント

本報告書の見方

- 各選択肢の回答率（％）は、小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計が 100.0%にならない場合がある。
- 規模別の分析は、企業全体の従業員規模で行っている。
- 各設問とも、回答者数を回答率算出の基礎としているため、複数回答の設問では、各選択肢の回答率の合計が 100.0%を超える場合がある。
- 複数の選択肢の回答を合わせて小計を作成している場合、各選択肢の標本を合計して回答率を算出している。
- 図中の n = ○の数字は、比率算出の基礎となる回答者数を示す。性別について無回答の者も含むため、男女の合計と一致しない場合がある。
- 原則として母数が少ない場合は、分析をしていない。
- 本文、グラフ及び集計表における選択肢の文章は、一部省略している場合がある。
- 本文中、(参考：事業所回答)、(参考：従業員回答)とあるのは、事業所と従業員に関連する設問をした項目である。
- 法令の略称について
 - 【男女雇用機会均等法】【均等法】：
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
 - 【育児・介護休業法】：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
 - 【労基法】：労働基準法

I 調査実施概要

平成 27 年度東京都男女雇用平等参画状況調査

「企業における男女雇用管理と男性のワークライフバランスへの取組に関する調査」

1 調査目的

企業における仕事と家庭の両立支援制度の整備状況や従業員のニーズ等、男女の雇用管理の基本事項を調査することにより、両立支援施策や雇用管理における課題を把握し、今後の雇用平等推進施策を効果的に行うために活用する。

2 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

3 調査方法

事業所調査

- ①抽出方法 事業所統計調査のリストをもとに無作為抽出
- ②調査方法 郵送配布・郵送回収

従業員調査

- ①抽出方法 事業所調査票配布事業所に課長相当職を除く勤続 5 年以上（該当者がいない場合は勤続 3 年以上）の男女従業員各 1 名に配布するよう依頼
- ②調査方法 事業所を經由して配布
回収は郵送による各回答者からの直接回収

4 調査実施期間

アンケート調査 平成 27 年 9 月 1 日～平成 27 年 9 月 30 日

5 アンケート調査集計機関

株式会社 社構研

○アンケート回収結果

		サンプル数	有効回答数	有効回収率(%)
事業所調査		2,500	746	29.8
従業員	全体	5,000	1,325	26.5
	男性	2,500	650	26.0
	女性	2,500	672	26.9

※従業員調査の全体には、性別無回答 3 人を含む。

II 調査のポイント

1 女性管理職《事業所調査》**管理職に占める女性の割合は前年度調査より上昇したが、約1割にとどまる**

管理職に占める女性の割合は全体で12.1%であり、前年度調査（10.7%）に比べてわずかに上昇したが、最も女性の割合の高い「係長相当職」をみても20.2%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74.0%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24.0%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。

表 1-1 管理職に占める女性の割合

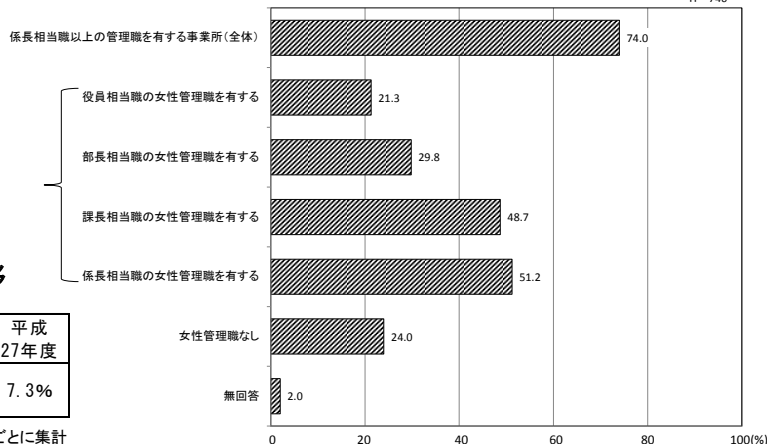
	女性割合
役員	6.9%
部長相当職	4.4%
課長相当職	8.7%
係長相当職	20.2%
管理職 計	12.1%

表 1-2 課長以上に占める女性の割合の推移

課長以上に占める女性の割合	平成17年度	平成20年度	平成23年度	平成26年度	平成27年度
		3.4%	5.1%	6.6%	6.4%

※平成26年度以前は3年ごとに集計

図 1-1 女性管理職を有する事業所の割合



【事業所調査 P17】

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。一方、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割未満にとどまる。また、母性保護制度の認知度を従業員にたずねたところ、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 母性保護等に関する制度の有無

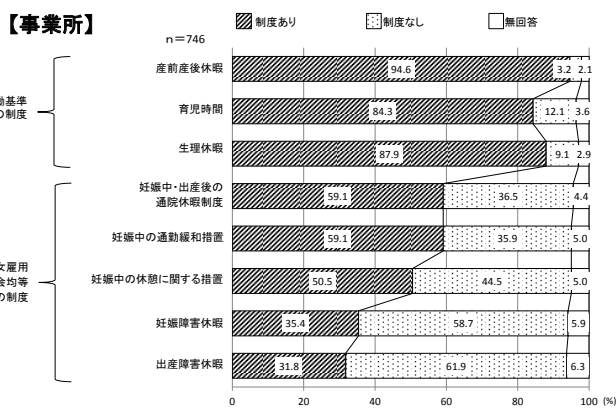
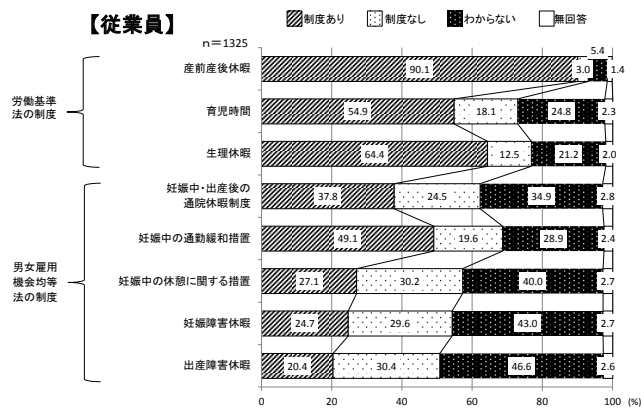


図 1-3 母性保護等に関する制度の認知度



【事業所調査 P20】 【従業員調査 P49】

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 4.49%、女性 93.3%、男性の取得率が上昇傾向

過去1年間（平成26年4月1日～平成27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52.9%、女性54.2%で、そのうち育児休業者がいた事業所は男性17.7%、女性95.3%である。

育児休業取得率は男性4.49%、女性93.3%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、男性の取得率が上昇傾向にある。

図1-4 出産者の有無・育児休業者の有無

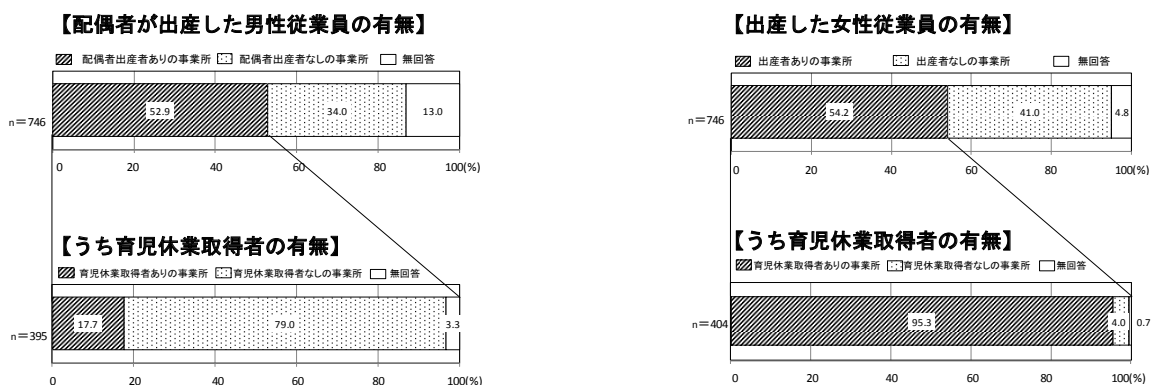
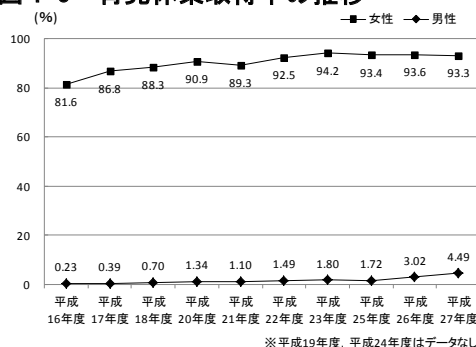


表1-3 育児休業取得者の有無

	男性	女性
①出産者数（男性は配偶者が出産）	5,633人	2,794人
②育児休業取得者数	253人	2,606人
③育児休業取得率	4.49%	93.3%

※男性の育児休業取得率は、小数第三位を四捨五入

図1-5 育児休業取得率の推移



【事業所調査 P24】

4 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7年間ほぼ同じ割合**

過去1年間（平成26年4月1日～平成27年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は10.5%であり、介護休業取得者がいない事業所は88.7%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20年度以降10～13%台の範囲におさまり、過去7年間ほぼ同じ割合である。

図1-6 介護休業取得者の有無

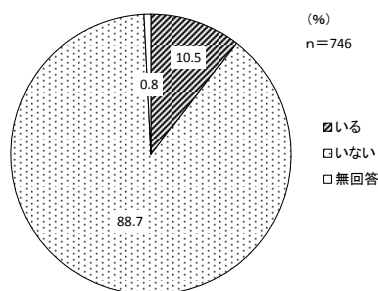


表1-4 介護休業取得者の有無の推移

	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
介護休業取得者がいる	10.7%	12.0%	11.6%	11.2%	13.5%	10.2%	10.5%
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%

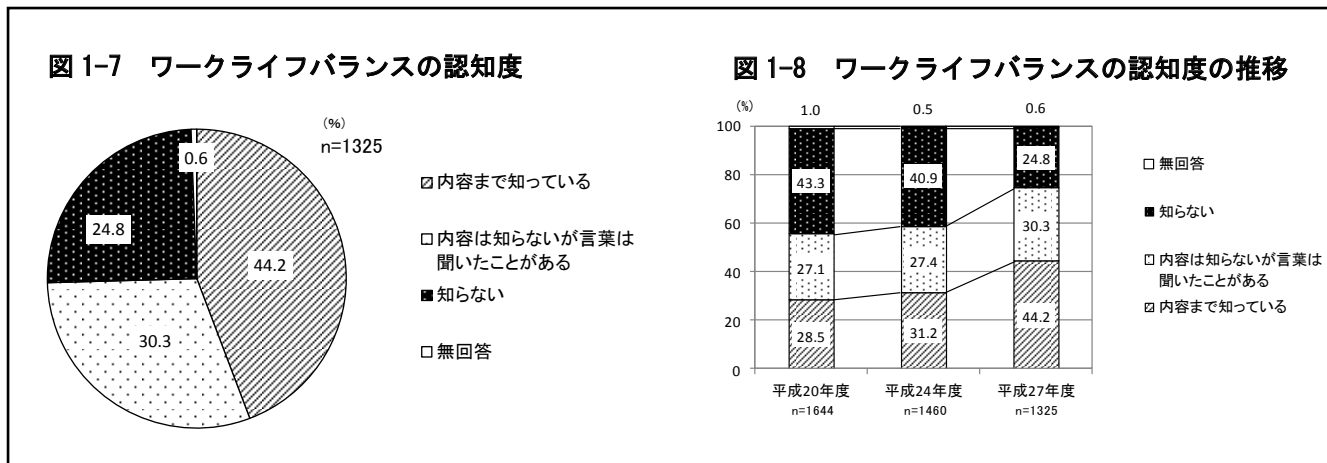
※平成24年度はデータなし

【事業所調査 P31】

5 ワークライフバランスの認知度 《従業員調査》

「内容まで知っている」従業員は4割台半ば。平成20年度以降、上昇傾向に

「ワークライフバランス」という言葉について「内容まで知っている」と回答した従業員は44.2%となっており、平成20年度の28.5%と比べると約1.5倍に増加している。一方、「知らない」と回答した従業員は24.8%であった。



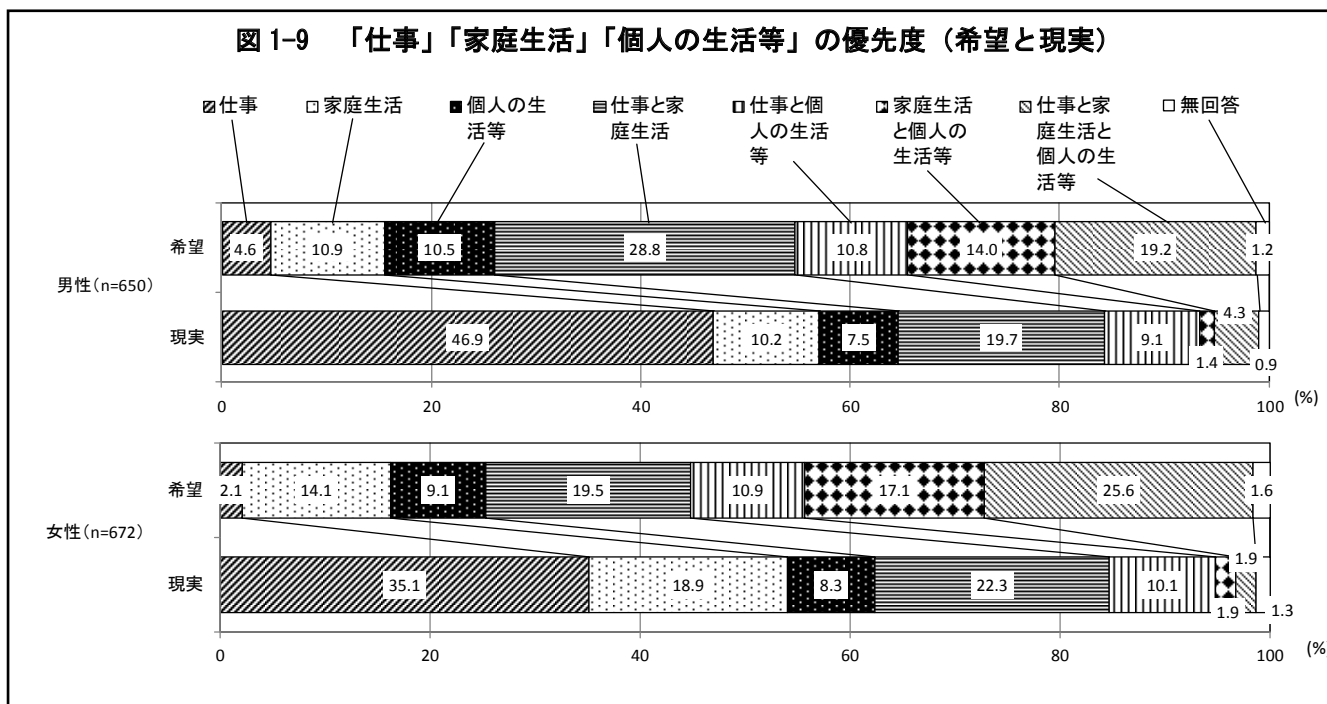
【従業員調査 P59】

6 「仕事」「家庭生活」「個人の生活等」の優先度（希望と現実） 《従業員調査》

男性は「仕事と家庭生活」、女性は「仕事と家庭生活と個人の生活等」を優先したいが、現実には男女とも「仕事」を優先させている者が最も多い

「仕事」「家庭生活」「個人の生活等」のうち、優先したいものをたずねたところ、男性は「仕事と家庭生活」（28.8%）、「仕事と家庭生活と個人の生活等」（19.2%）である。女性は「仕事と家庭生活と個人の生活等」（25.6%）、「仕事と家庭生活」（19.5%）の順となっている。

一方、現実には優先させているものは、男女とも「仕事」の回答が最も多く、男性46.9%、女性35.1%となっている。



【従業員調査 P60】

7 ワークライフバランス推進のための取組 《事業所調査》《従業員調査》

事業所の取組状況は、「取り組んでいるが、成果が十分でない」、取組内容は「長時間労働の削減」が最も多い。従業員が有効と考える取組内容は、「有給休暇の取得促進」「柔軟な働き方の導入」が多い

ワークライフバランス推進のための取組についてたずねたところ、事業所の取組状況は、「取り組んでいるが、成果が十分でない」(55.6%)、取組内容は「長時間労働の削減」(77.5%)が最も多い。

一方、従業員が有効と考える取組内容は、「有給休暇の取得促進」(男性 60.0%、女性 56.3%)、「柔軟な働き方の導入」(男性 49.5%、女性 56.3%)が上位となっている。

図 1-10 ワークライフバランスへの取組状況

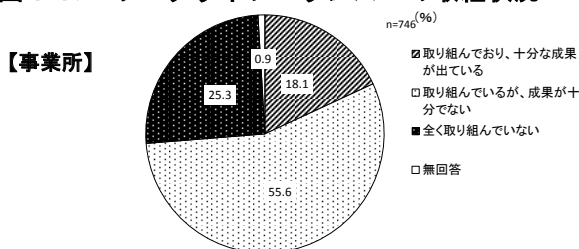


図 1-11 ワークライフバランスへの取組内容 (複数回答)

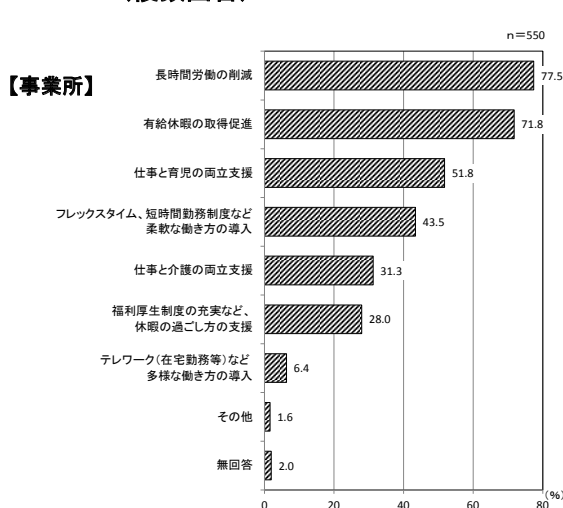
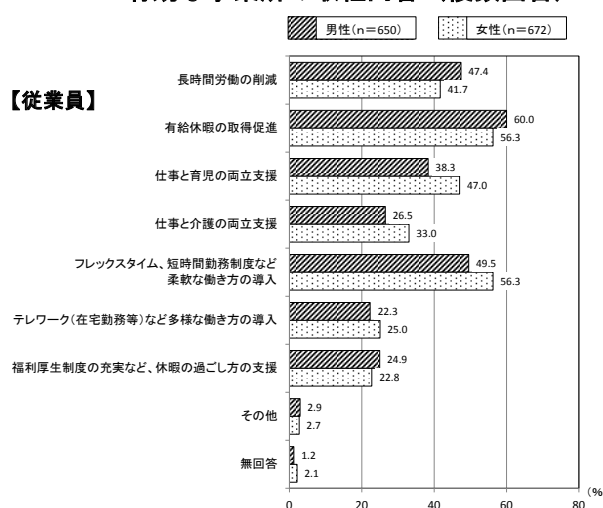


図 1-12 ワークライフバランス実現のために有効な事業所の取組内容 (複数回答)



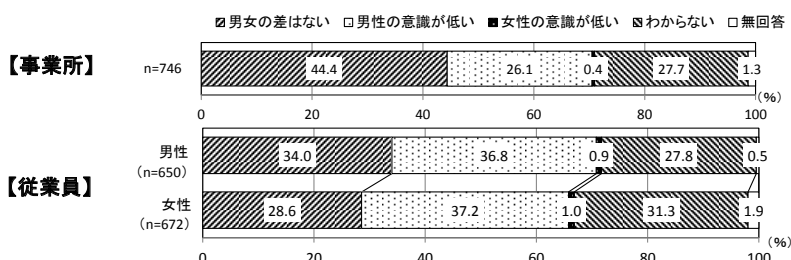
【事業所調査 P36】 【従業員調査 P62】

8 ワークライフバランスへの取組について、男女従業員の意識の差 《事業所調査》《従業員調査》

事業所は「男女の差はない」、従業員は「男性の意識が低い」が最も多い

ワークライフバランスの取組について、男女従業員の意識の差があるかたずねたところ、事業所は「男女の差はない」(44.4%)が最も多い。一方、従業員は「男性の意識が低い」(男性 36.8%、女性 37.2%)の回答の方が多い。

図 1-13 ワークライフバランスへの取組について、男女従業員の意識の差



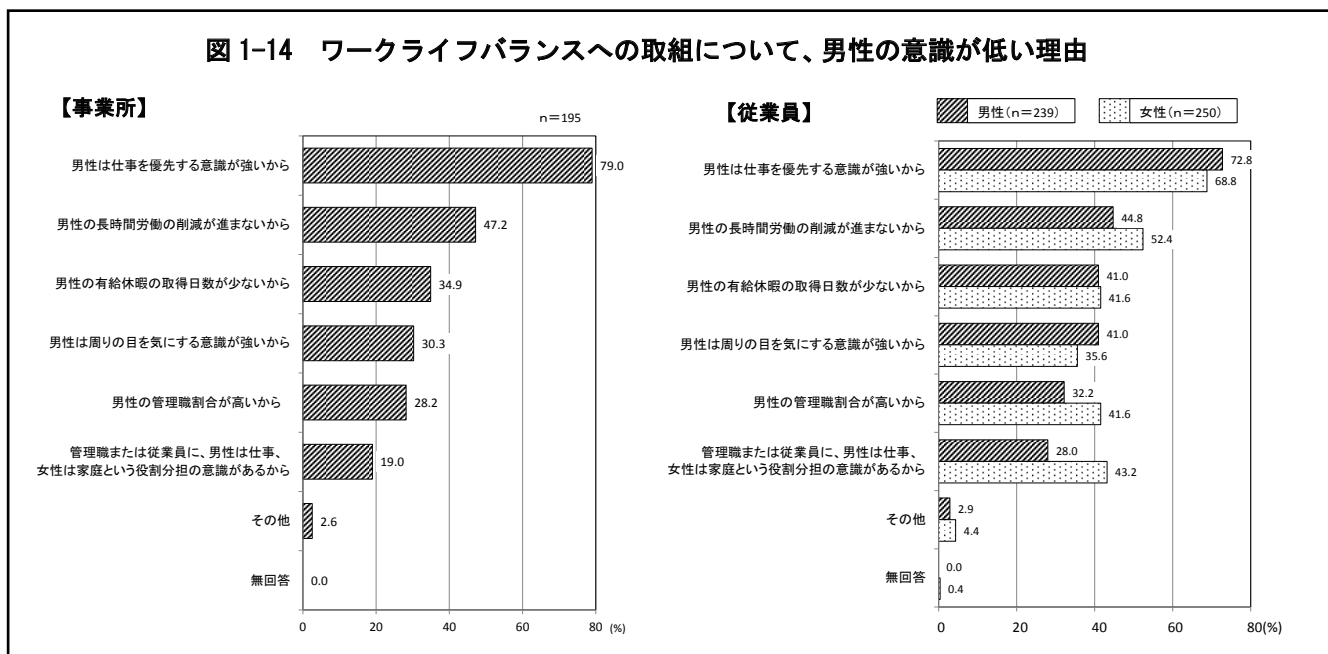
【事業所調査 P39】 【従業員調査 P66】

9 ワークライフバランスへの取組について、男性の意識が低い理由 《事業所調査》《従業員調査》

事業所の約8割、従業員の約7割が「男性は仕事を優先する意識が強いから」

男性の意識が低いという回答に対し、その理由をたずねたところ、事業所は「男性は仕事を優先する意識が強いから」(79.0%)、「男性の長時間労働の削減が進まないから」(47.2%)の順となった。

また、従業員も「男性は仕事を優先する意識が強いから」(男性72.8%、女性68.8%)、「男性の長時間労働の削減が進まないから」(男性44.8%、女性52.4%)の順となり、同様の回答であった。

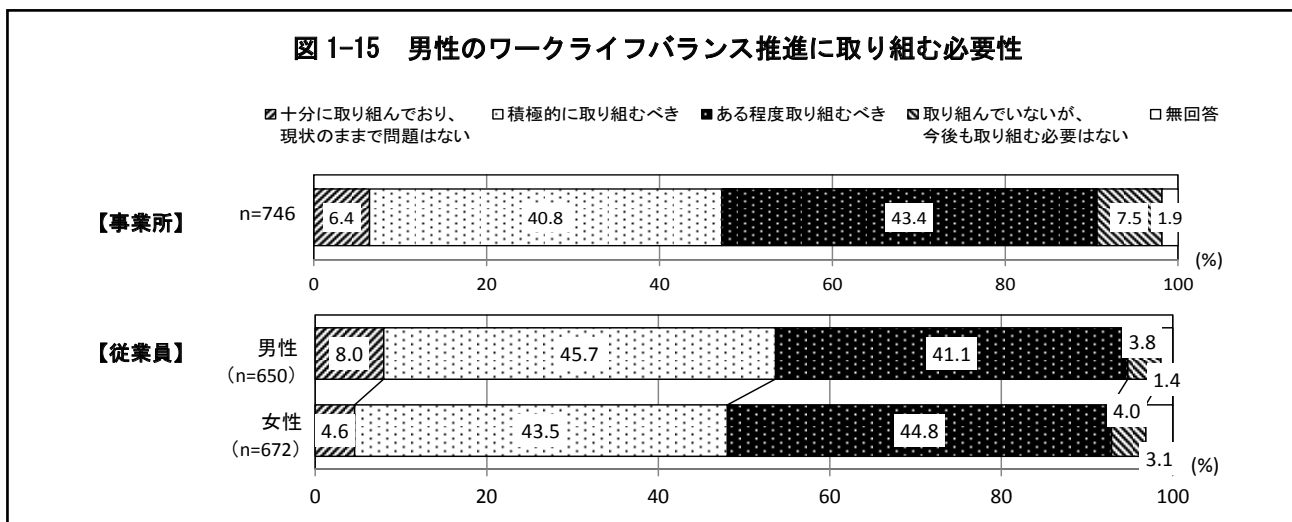


【事業所調査 P40】【従業員調査 P67】

10 男性のワークライフバランス推進に取り組む必要性 《事業所調査》《従業員調査》

事業所、従業員とも「取り組むべき」が8割超

今後、特に男性のワークライフバランスの推進に取り組む必要があるか考えをたずねたところ、事業所は「ある程度取り組むべき」(43.4%)、「積極的に取り組むべき」(40.8%)の順となった。また、従業員のうち男性は「積極的に取り組むべき」(45.7%)、「ある程度取り組むべき」(41.1%)、女性は「ある程度取り組むべき」(44.8%)、「積極的に取り組むべき」(43.5%)の順となっており、両者を合わせると事業所も従業員も8割以上が「取り組むべき」と回答している。

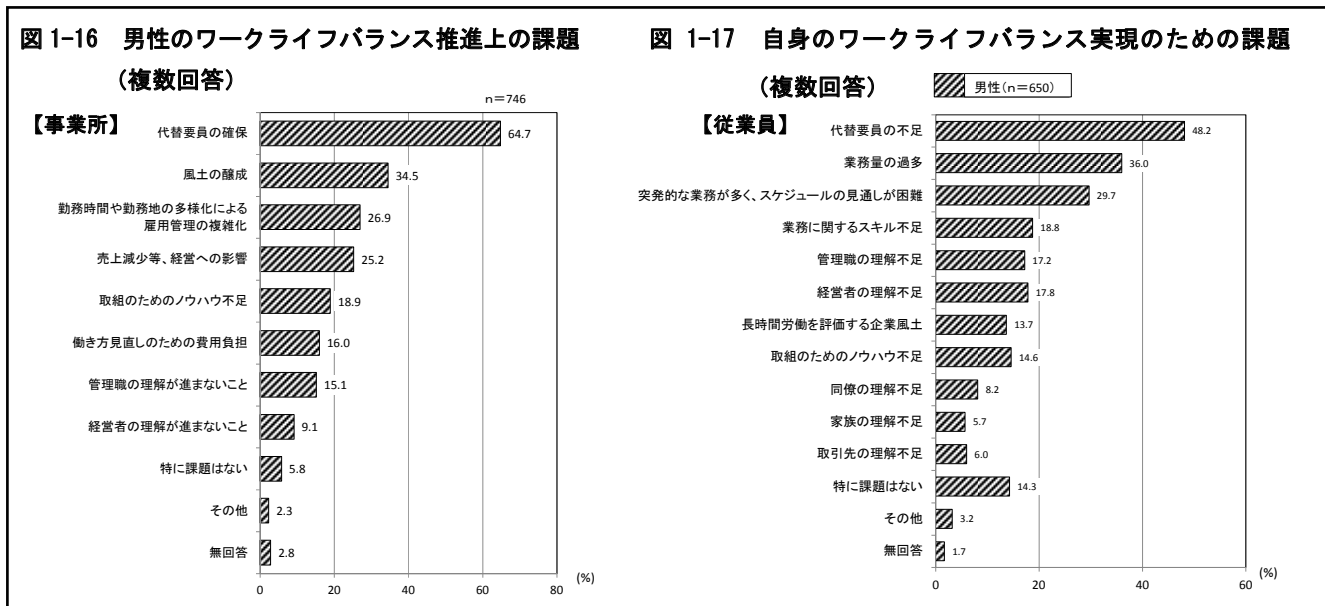


【事業所調査 P40】【従業員調査 P68】

1.1 男性のワークライフバランスを推進する上での課題 《事業所調査》《従業員調査》

課題は「代替要員の不足」が最も多く、事業所の64.7%、男性従業員の48.2%が回答

男性のワークライフバランスを推進する上での課題をたずねたところ、事業所の64.7%が「代替要員の確保」が必要と考えており、男性従業員の48.2%が自身のワークライフバランスを実現するために、「代替要員の不足」を課題としている。このほか、男性従業員が課題として挙げているのは「業務量の過多」(36.0%)、「突発的な業務が多く、スケジュールの見通しが困難」(29.7%)の順となっている。

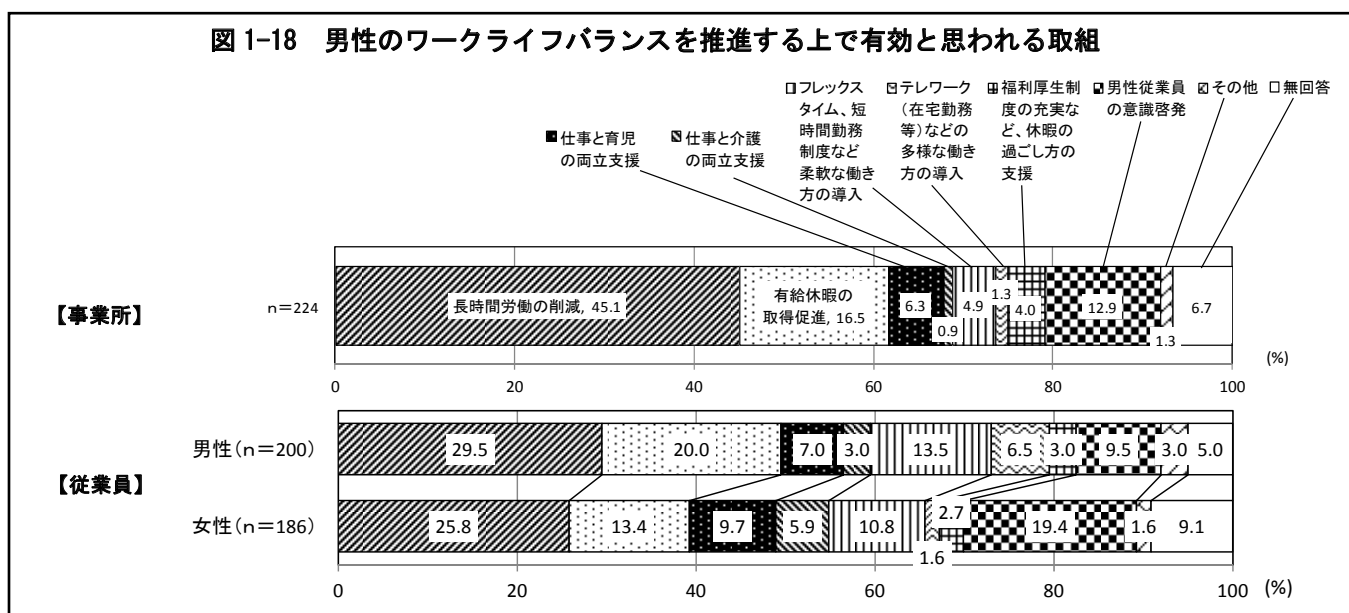


【事業所調査 P41】 【従業員調査 P62】

1.2 男性のワークライフバランスを推進する上で有効と思われる取組 《事業所調査》《従業員調査》

事業所、従業員ともに「長時間労働の削減」が最も多い

男性のワークライフバランスを推進する上で最も有効と思われる取組をたずねたところ、「長時間労働の削減」が最も多く挙げられ、事業所では45.1%、従業員では男性29.5%、女性25.8%が回答した。また、事業所、従業員男性では「有給休暇の取得促進」(事業所16.5%、男性20.0%)が2番目に挙げられているが、従業員女性は「男性従業員の意識啓発」(19.4%)が2番目に多い。



【事業所調査 P41】 【従業員調査 P69】