

令和5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)

「改正育児・介護休業法への対応等 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等に加え、今年度は、令和4年4月、10月及び令和5年4月に施行された改正育児・介護休業法への対応等を中心に、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5年9月1日～令和5年9月30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	643	622	24.9
従業員	全体	5,000	1,136	1,133	22.7
	男性	2,500		544	21.8
	女性	2,500		586	23.4

※従業員調査の全体には、性別無回答3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1割半ば

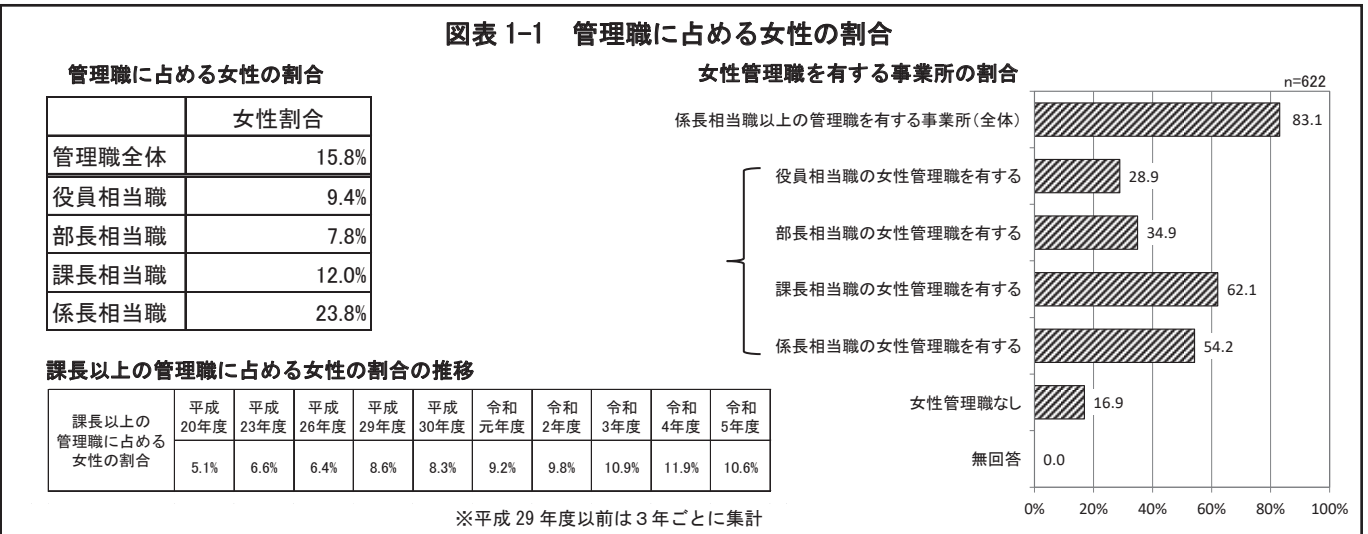
※一般的に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問の集計方法では事務遂行の指揮命令者である「係長相当職」も管理職に含めた。

女性管理職の有無について、係長相当職以上の女性管理職がいる事業所は 83.1%、女性管理職のいない事業所は 16.9%である。

管理職に占める女性の割合は 15.8%であり、比較的女性の多い「係長相当職」では 23.8%、その他の役職では1割未満から1割前半となっている。

課長以上の管理職に占める女性の割合は10.6%で、令和4年度と比べて1.3ポイント減少している。

図表 1-1 管理職に占める女性の割合



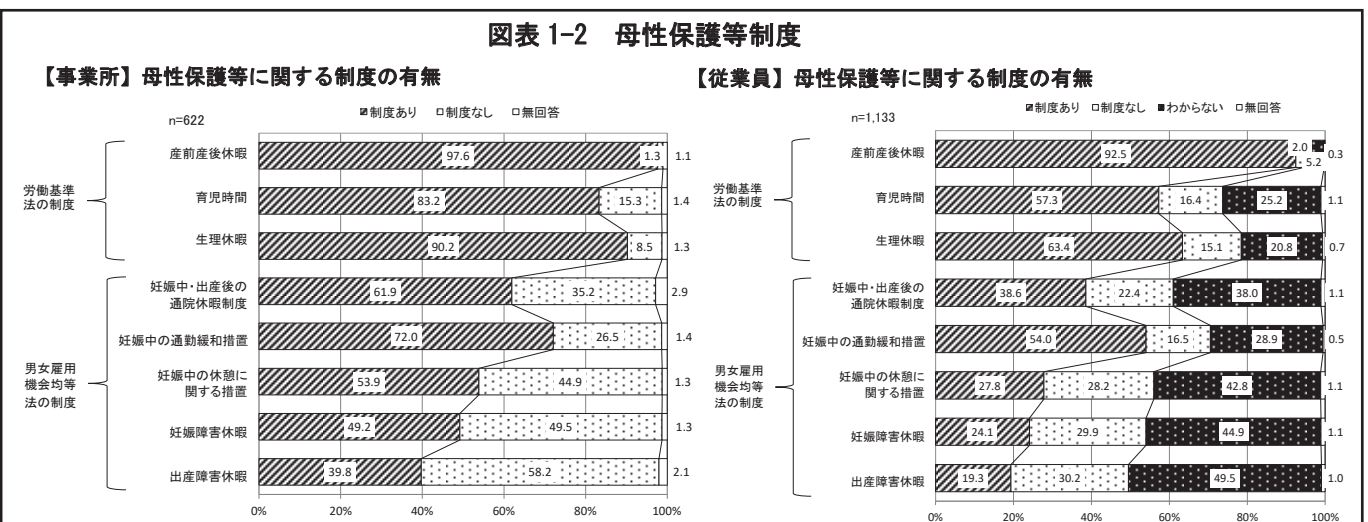
2 母性保護等に関する制度の有無と認知度 《事業所調査》《従業員調査》

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について、事業所においては、労基法で定められた3項目に関して「制度あり」が8~9割台となっているが、均等法で定められた5項目に関しては、「制度あり」が約4割~7割台にとどまっている。

また、従業員の認知度については、均等法の5項目とも「わからない」の割合が2割後半を超えており、特に「妊娠中の休憩に関する措置」、「妊娠障害休暇」、「出産障害休暇」は4割以上が「わからない」と回答している。

図表 1-2 母性保護等制度



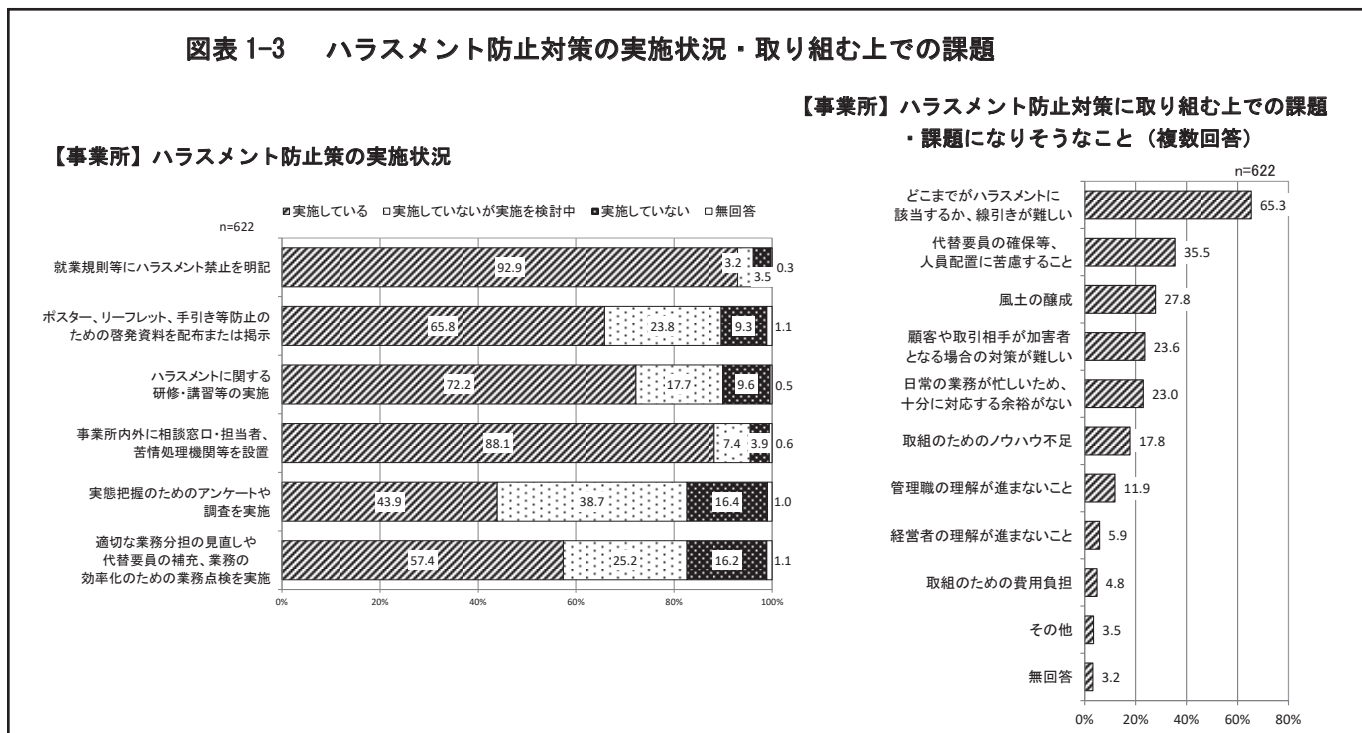
3 ハラスメント防止対策の実施状況・取り組む上での課題 《事業所調査》

ハラスメント防止対策の実施状況については、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が9割以上。課題は、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が6割半ば。

ハラスメント防止策の実施状況については、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が92.9%で最も多く、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」(88.1%)となっている。

ハラスメント防止対策に取り組む上での課題、又は課題になりそうなことは、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」(65.3%)で最も多く、次いで「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」(35.5%)となっている。

図表 1-3 ハラスメント防止対策の実施状況・取り組む上での課題



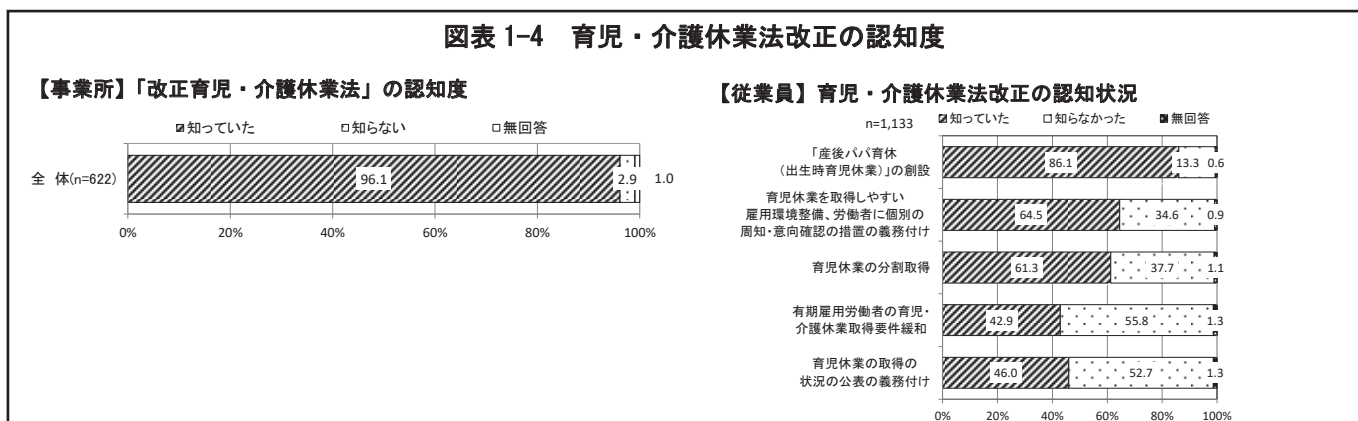
4 育児・介護休業法改正の認知度 《事業所調査》《従業員調査》

法改正で男性の育児休業の取得促進に向けた措置等が新たに盛り込まれたことに対する事業所の認知度は9割後半。従業員の認知度が高いのは「産後パパ育休（出生時育児休業）の創設」

法改正で男性の育児休業の取得促進に向けた措置等が新たに盛り込まれたことについて、「知っている」事業所が96.1%、「知らない」事業所が2.9%となっている。

5つの項目別の従業員の「知っている」の割合は「産後パパ育休（出生時育児休業）の創設」が86.1%で最も高い。5項目中3項目で「知っている」が5割を超えている。

図表 1-4 育児・介護休業法改正の認知度



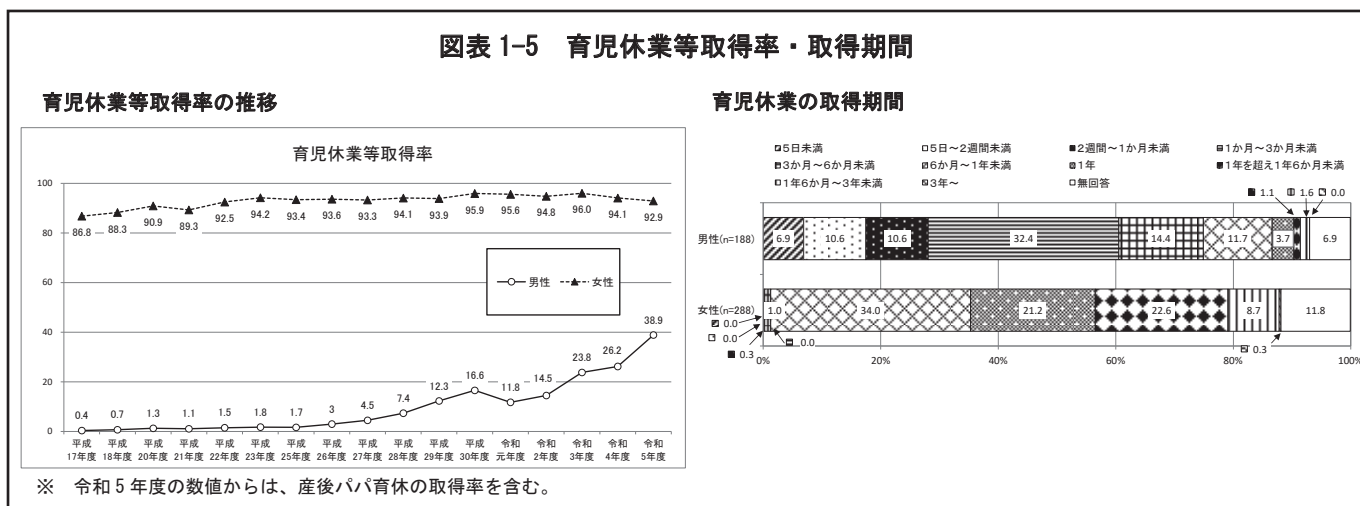
5 育児休業等取得率・取得期間 《事業所調査》

育児休業等取得率は、男性 38.9%、女性 92.9%と男女差が大きい

育児休業等取得率は、男性 38.9%、女性 92.9%であり、男性の取得率は、前年度調査（26.2%）から 12.7 ポイント上昇した。一方、女性の取得率は、前年度調査（94.1%）から 1.2 ポイント減少した。

育児休業の取得期間は、男性では「1 か月～3 か月未満」（32.4%）が最も多く、次いで「3 か月～6 か月未満」（14.4%）となっている。女性では「6 か月～1 年未満」（34.0%）が最も多く、次いで「1 年を超え1 年6 か月未満」（22.6%）となっている。

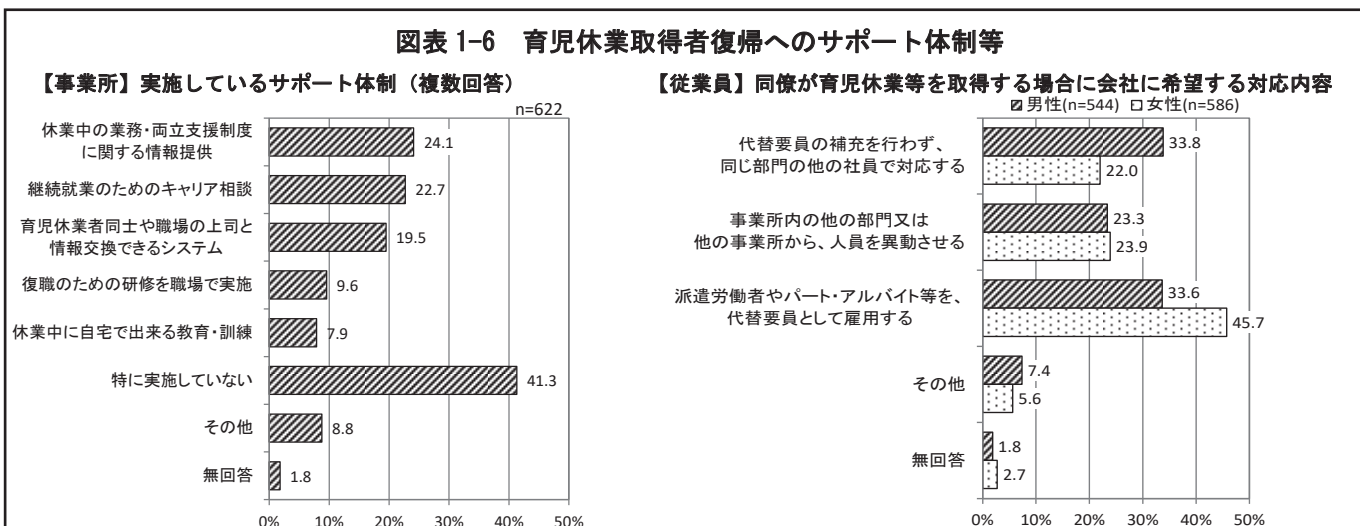
※「育児休業等取得率」には、産後パパ育休の取得率を含む。



6 男性の育児休業取得者の復帰へのサポート体制等 《事業所調査》《従業員調査》

育児休業取得者の復帰へのサポートは「休業中の業務・両立支援制度に関する情報提供」を行っている事業所が多い。同僚の育児休業等取得の際、男性は「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応する」、女性は「派遣労働者やパート・アルバイト等を、代替要員として雇用する」対応を事業所に希望する従業員が多い。

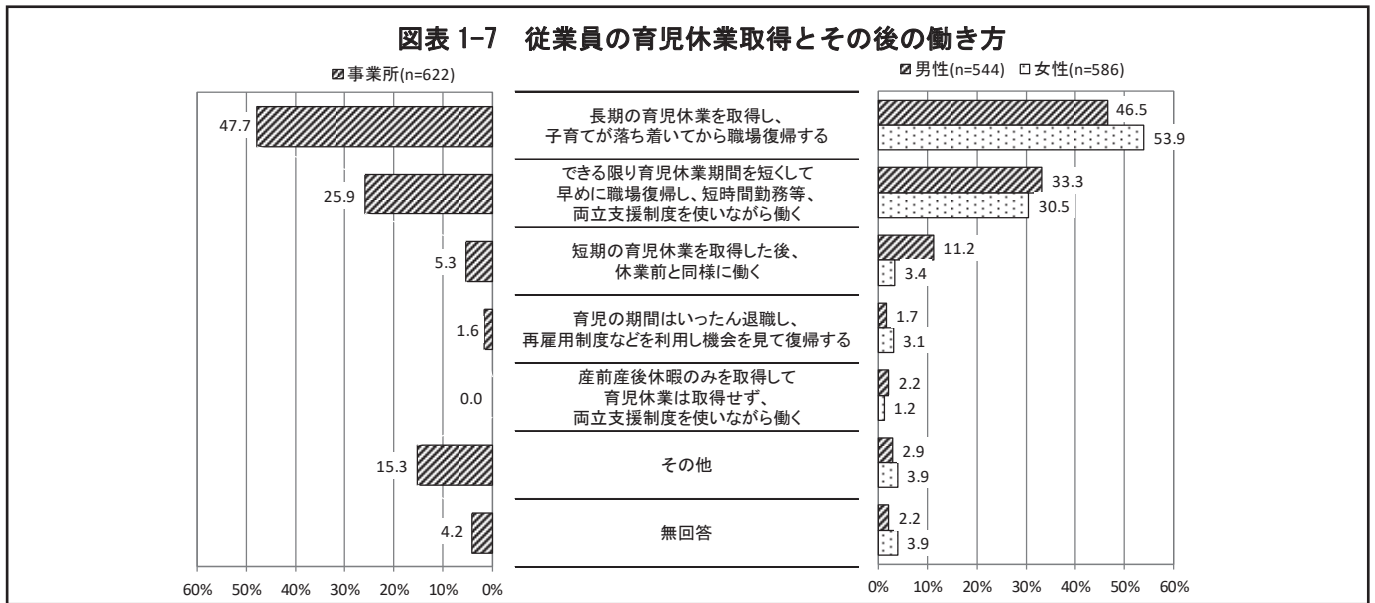
事業所が実施しているサポート体制は「休業中の業務・両立支援制度に関する情報提供」（24.1%）が最も高い。一方、育児休業取得者へのサポートを「特に実施していない」事業所は 41.3%となっている。また、同僚が育児休業等を取得する場合に会社に希望する対応内容についての従業員の回答は、男性では「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応する」（33.8%）、女性では「派遣労働者やパート・アルバイト等を、代替要員として雇用する」（45.7%）が最も多い。※従業員調査においては、産後パパ育休取得者の復帰へのサポート体制も含む。



7 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取得期間を短くして両立支援制度を使いながら働く」の割合が高い

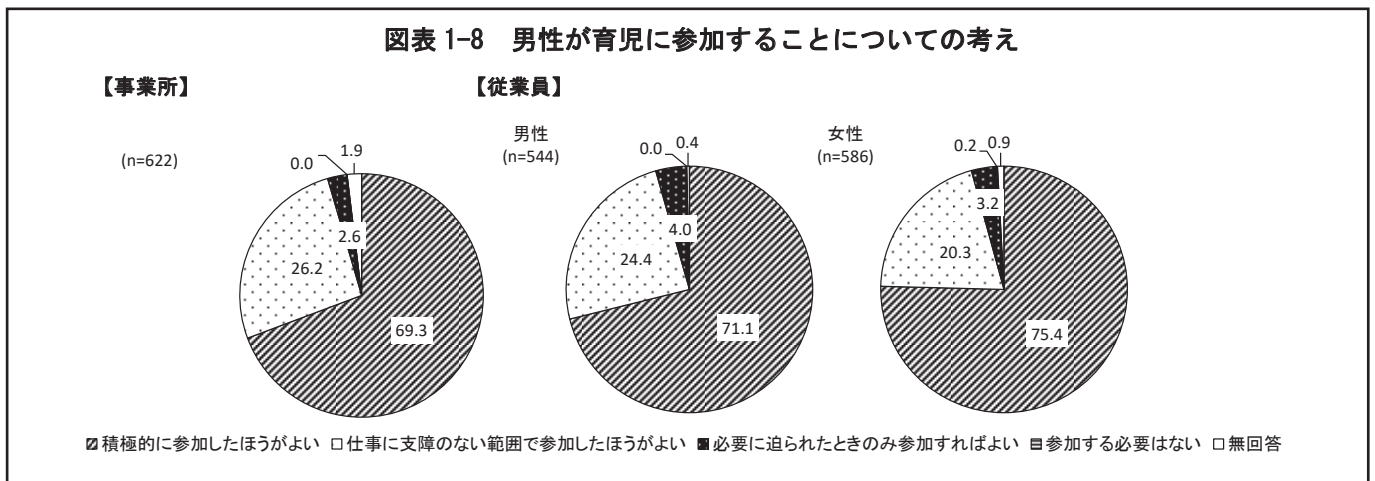
従業員の育児休業取得とその後の働き方について、事業所、従業員ともに、「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」（事業所 47.7%、男性 46.5%、女性 53.9%）、「できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、短時間勤務等、両立支援制度を使いながら働く」（事業所 25.9%、男性 33.3%、女性 30.5%）の順で割合が高くなっている。



8 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》

95%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

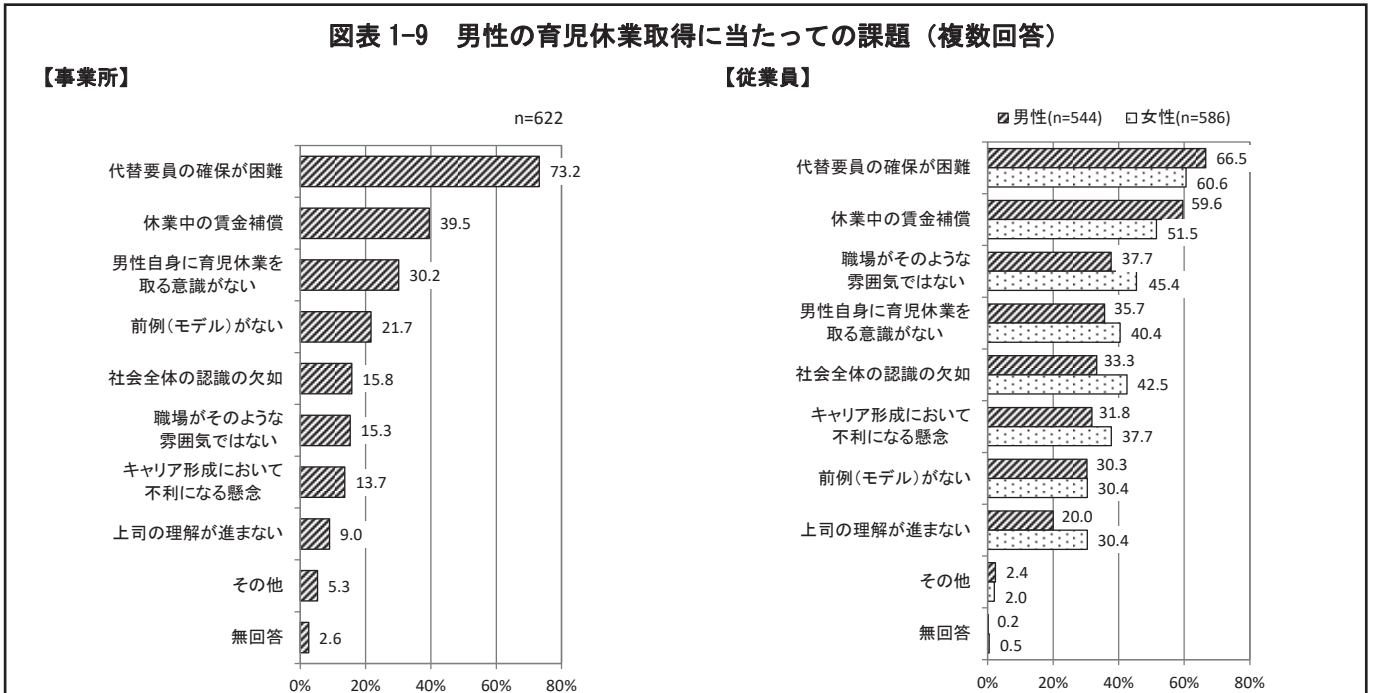
男性が育児に参加することについて、「積極的に参加したほうがよい」と回答した事業所は 69.3%、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」は 26.2%で、合計すると 95.5%が「男性が育児に参加したほうがよい」と考えている。また、男性従業員、女性従業員ともに「積極的に参加したほうがよい」（男性 71.1%、女性 75.4%）との回答が7割を超え、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」（男性 24.4%、女性 20.3%）との合計は95%以上となる。



9 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」が最も多い

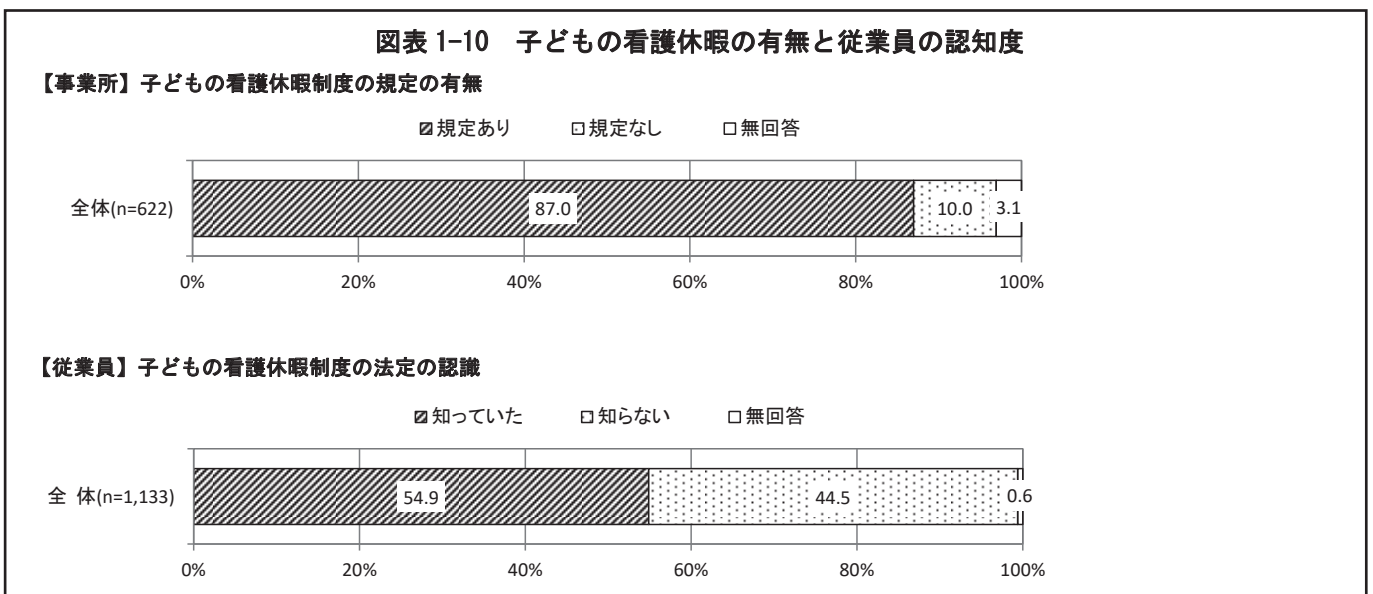
男性の育児休業取得に当たっての課題について、事業所では、「代替要員の確保が困難」が73.2%と最も多く、次いで「休業中の賃金補償」が39.5%、「男性自身に育児休業を取る意識がない」が30.2%、「前例(モデル)がない」が21.7%となっている。従業員では、「代替要員の確保が困難」が男性66.5%、女性60.6%と男女とも最も多くなっている。※従業員調査においては、産後パパ育休取得に当たっての課題も含む。



10 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8割後半、従業員は4割半ばが「知らない」と回答

子どもの看護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は87.0%、「規定なし」は10.0%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44.5%と4割を超えている。



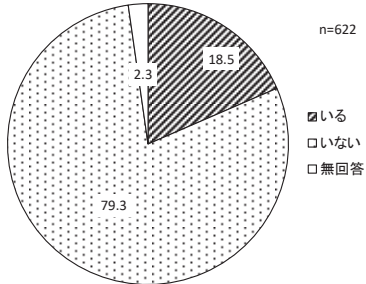
11 介護休業取得者の有無 《事業所調査》

介護休業取得者がいた事業所は1割半ば

過去1年間（令和4年4月1日～令和5年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は18.5%であり、介護休業取得者がいない事業所は79.3%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（15.7%）から2.8ポイント増加している。

図表 1-11 介護休業取得者の有無

【事業所】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	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
介護休業取得者がいる	10.2%	10.5%	11.1%	14.7%	9.7%	15.3%	16.0%	13.4%	15.7%	18.5%
介護休業取得者がいない	87.5%	88.7%	84.2%	81.4%	89.0%	82.4%	80.5%	83.5%	79.5%	79.3%

12 多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等） 《事業所調査》《従業員調査》

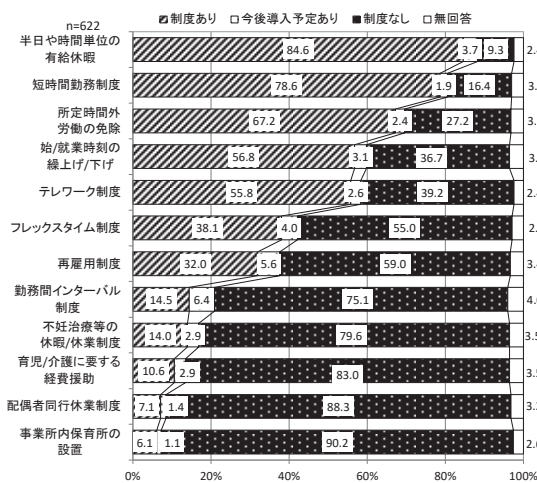
「制度あり」は「半日や時間単位の有給休暇」が最も割合が高く、従業員が必要とする割合が高いのは「短時間勤務制度」

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73.2%、女性84.1%）、「テレワーク制度（在宅勤務等）」（男性70.8%、女性76.5%）、「半日や時間単位の有給休暇」（男性66.2%、女性77.1%）の割合が高い。

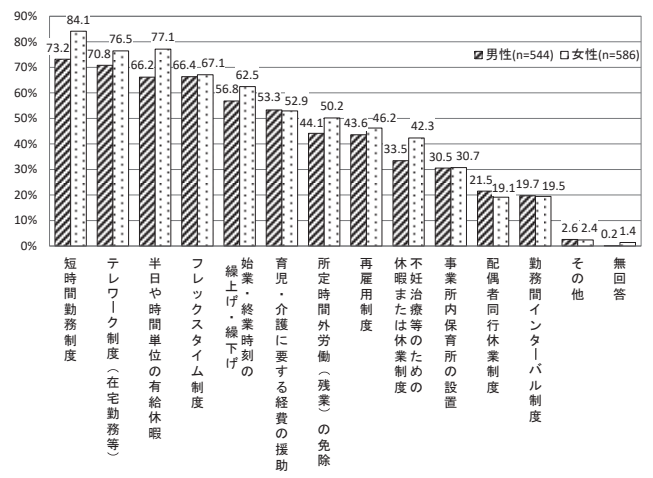
事業所における導入状況では、「半日や時間単位の有給休暇」（84.6%）、「短時間勤務制度」（78.6%）の順で「制度あり」の割合が高い。一方、従業員が希望する割合の高い「テレワーク制度」は「制度あり」が55.8%にとどまっている。

図表 1-12 多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等）

【事業所】多様な働き方に関する制度の有無



【従業員】必要だと思う両立支援制度



《自由意見》より抜粋

事業所

- ◆ 転勤や出張が多い営業職は、育児短時間を利用している社員に配慮した配置をしており、独身者などいつも同じ社員が転勤すること多いため不満がでている。いわゆる「しわ寄せ」が来ている社員の対応について好事例を知りたい。（卸売業、小売業 100～299人）
- ◆ 当社では、男女平等に業務しており、かつ待遇面も差はないが、派遣先ではやはり男女差を感じる事が多い。就業条件にはないものの、男性しか採用されないという事や、逆に女性のみといったように裏で採用規準を定めていそうな派遣先も未だにある。育休、産休も同様で、派遣先によっては復帰できず別の派遣先へ変更になるといった事がほとんどで長期的に育休が取りにくいという課題がある。（サービス業（他に分類されないもの） 500～999人）
- ◆ 性別についてに限らず、多様性への対応は、効果検証が難しいと感じています。KPI の設定と会社の成長が結びつかず、立てた数値目標を達成させるモチベーションにつながりにくいと感じます。“世界の流れだから”“30%達成させないといけないから”ではない、本質的な取組理由を経営、マネージャー、一般社員の各層で腹落ちするようなものが欲しい。（卸売業、小売業 1,000人以上）

男性従業員

- ◆ 育休・介護休取得者の代替用員への給与を助成してほしい。介護休業も、育休並みに重要視して頂きたい。介護休業中の賃金も補助金で援助してもらいたい。（情報通信業 100～299人）
- ◆ 夫（男性）の育児休業の取得については、自身が取得したことでとても良い制度と思った。夫婦の協力が不可欠であること、育児についての理解も深まり大変有意義であった。金銭的なサポートの面で不安があり、1ヶ月の取得であったが不安がなければ半年～1年ぐらいは取得したかった。不安が解消されるようなサポートを望みます。（医療、福祉 100～299人）

女性従業員

- ◆ 出産して復帰するとキャリアが止まると強く感じます。男性だけが昇格していく現状を変えてほしいです。都の政治家に女性がもっともって増えて、女性が生きやすくなる世の中を作ってほしいです。（不動産業、物品賃貸業 100～299人）
- ◆ 子どもの看護休みの取得に関して圧倒的に女性の取得率が高いと思う。急な看護休みが必要になった場合についても男女の平等性を課題にしてほしい。（製造業 1,000人以上）

- 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。

[\(https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/danjo/\)](https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/danjo/)



- 東京都では、就職の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。

「TOKYO はたらくネット」[\(https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/\)](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6年3月発行 登録番号5 (188)

令和5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