

## 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

令和5年度東京都男女雇用平等参画状況調査

「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」

### 1 調査目的

企業における家庭と仕事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

### 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 令和5年9月1日～令和5年9月30日

### 5 アンケート調査集計機関

株式会社 リサーチワークス

### ○アンケート回収結果

		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。

## II 調査のポイント

### 1 女性管理職 《事業所調査》

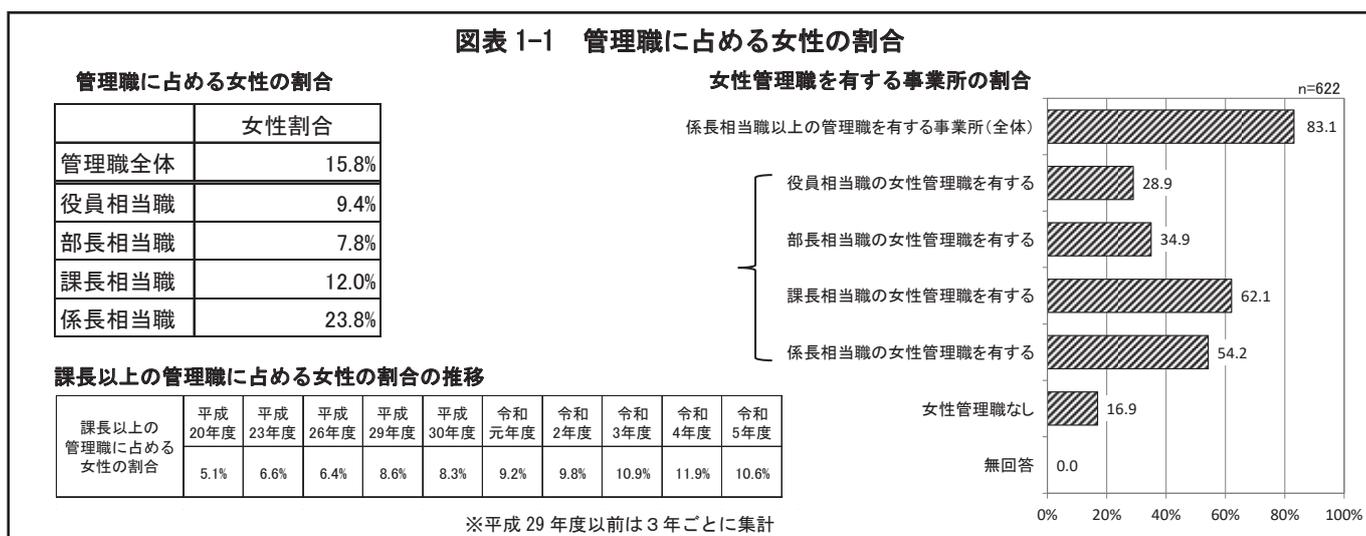
#### 管理職に占める女性の割合は1割半ば

※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。

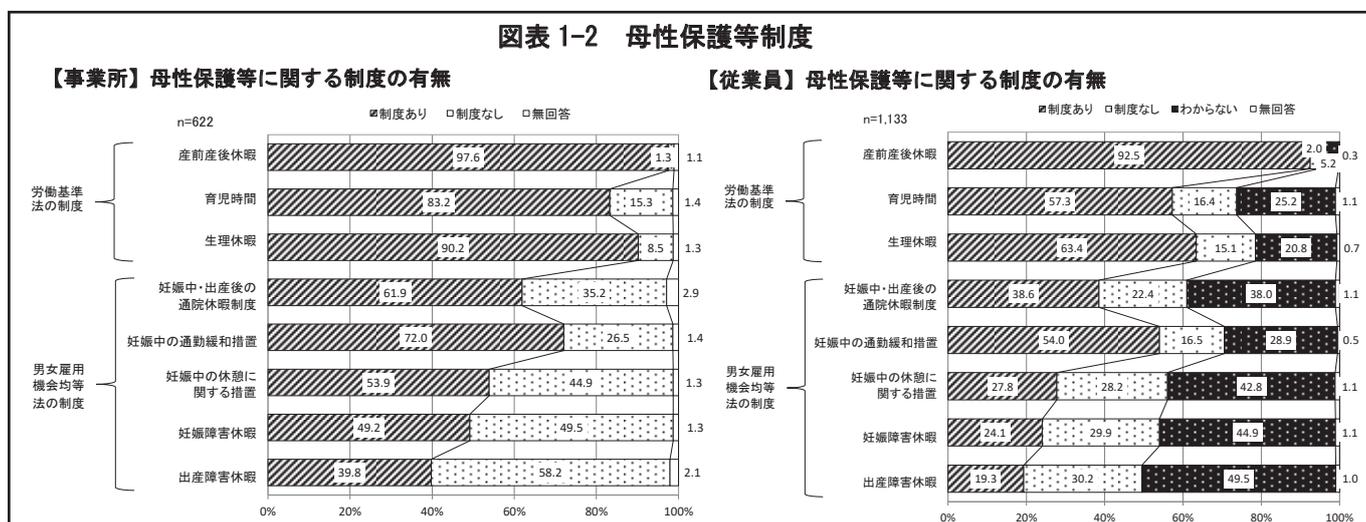


### 2 母性保護等に関する制度の有無と認知度 《事業所調査》《従業員調査》

#### 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。



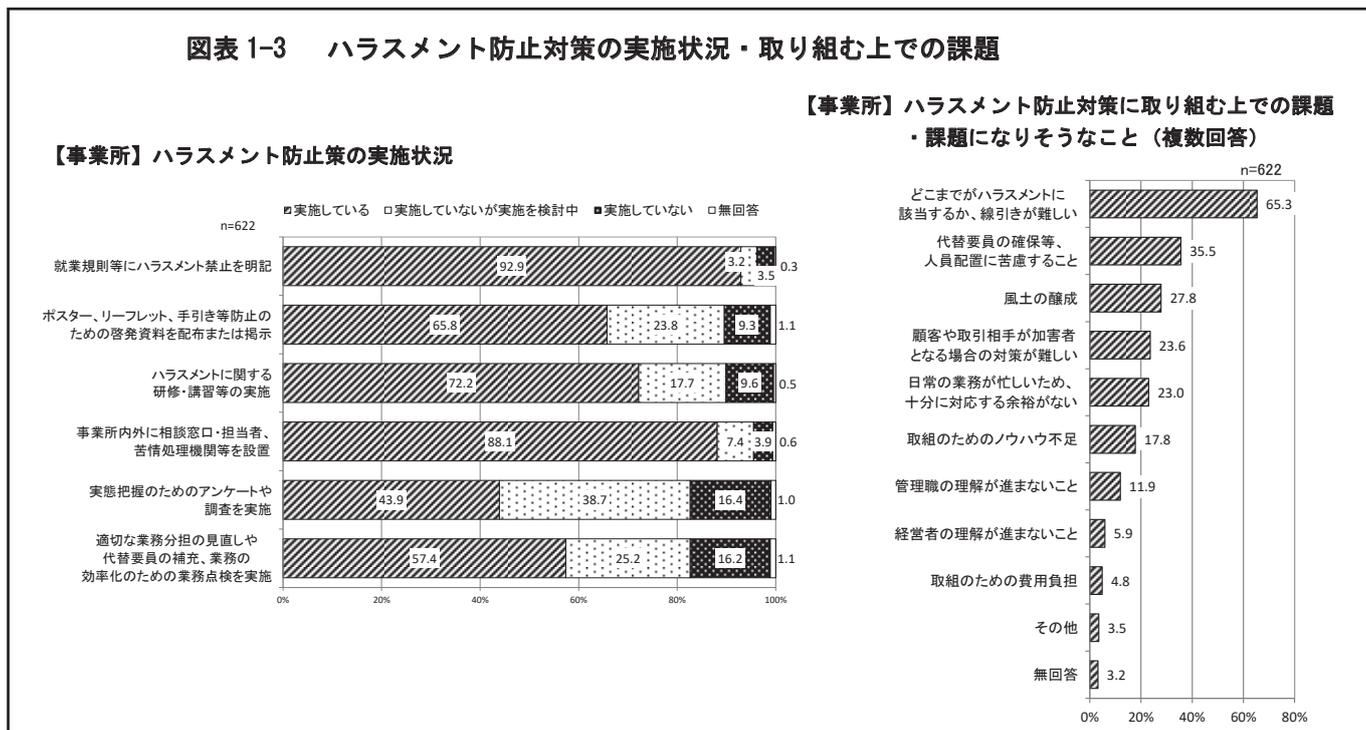
### 3 ハラスメント防止対策の実施状況・取り組む上での課題 《事業所調査》

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



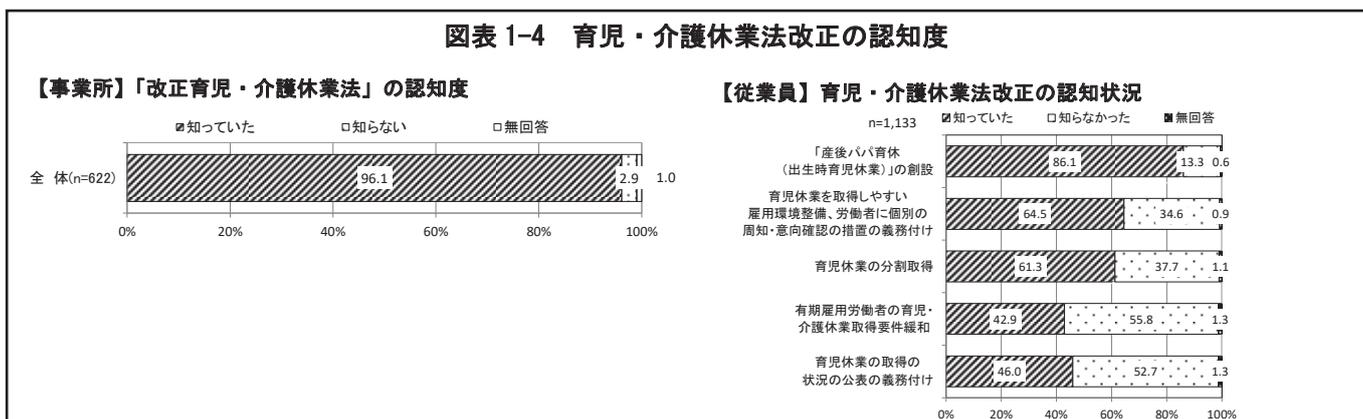
### 4 育児・介護休業法改正の認知度 《事業所調査》《従業員調査》

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、「知っていた」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「知っていた」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「知っていた」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



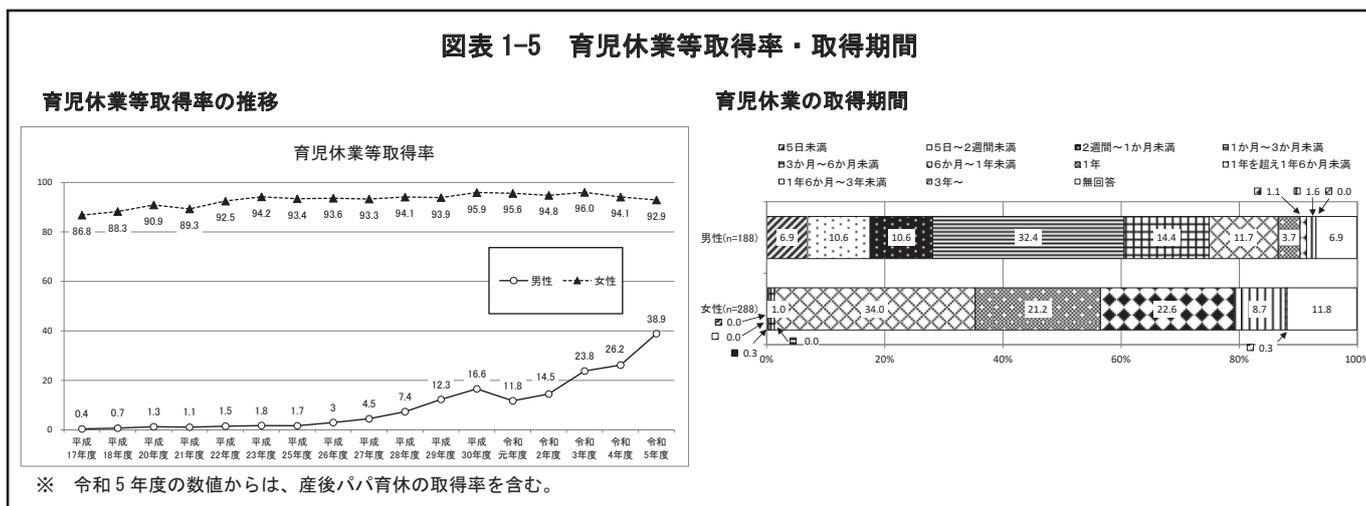
## 5 育児休業等取得率・取得期間 《事業所調査》

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。

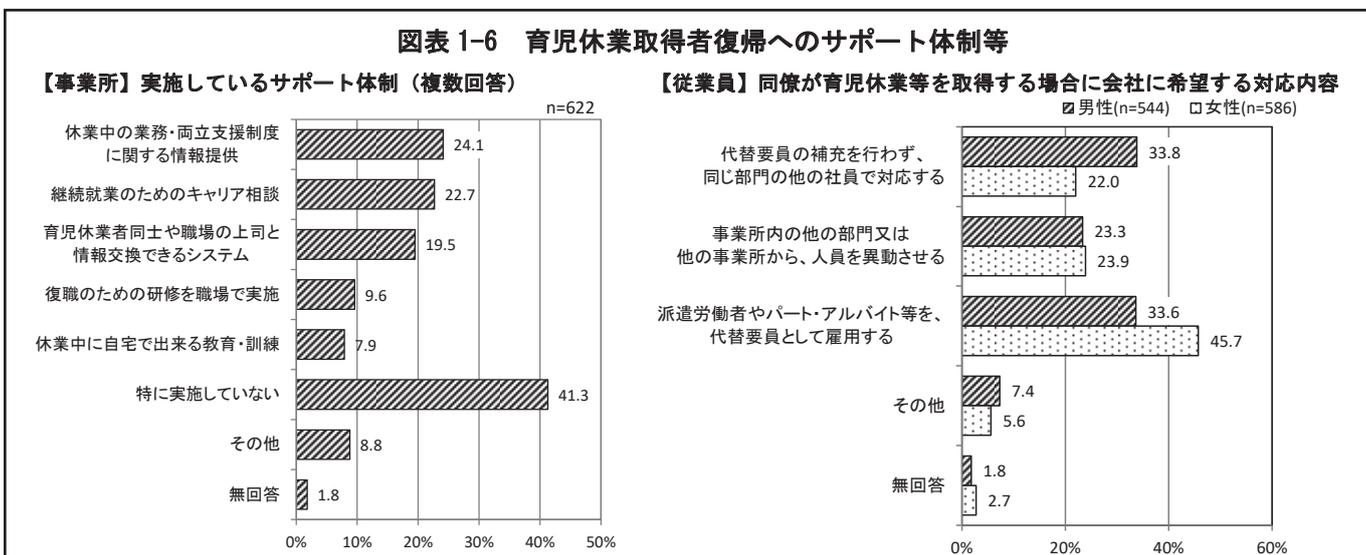
※「育児休業等取得率」には、産後パパ育休の取得率を含む。



## 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。

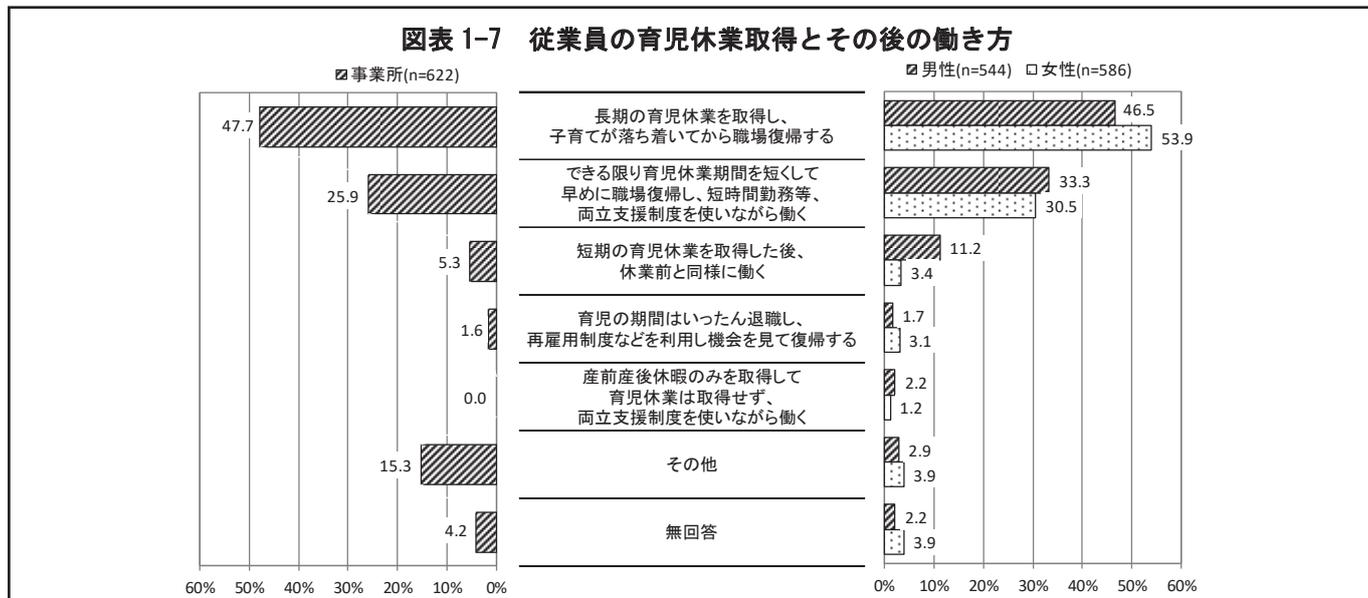
事業所が実施しているサポート体制は「休業中の業務・両立支援制度に関する情報提供」（24.1%）が最も高い。一方、育児休業取得者へのサポートを「特に実施していない」事業所は 41.3%となっている。また、同僚が育児休業等を取得する場合に会社に希望する対応内容についての従業員の回答は、男性では「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応する」（33.8%）、女性では「派遣労働者やパート・アルバイト等を、代替要員として雇用する」（45.7%）が最も多い。※従業員調査においては、産後パパ育休取得者の復帰へのサポート体制も含む。



## 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

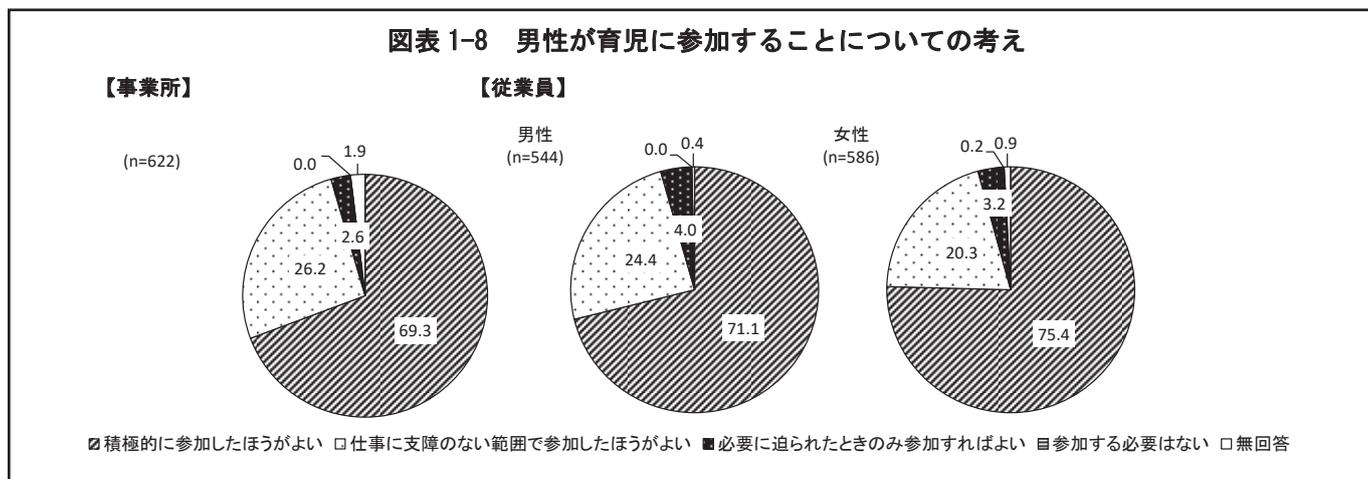
従業員の育児休業取得とその後の働き方について、事業所、従業員ともに、「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」（事業所 47.7%、男性 46.5%、女性 53.9%）、「できる限り育児休業期間を短くして両立支援制度を使いながら働く」（事業所 25.9%、男性 33.3%、女性 30.5%）の順で割合が高くなっている。



## 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

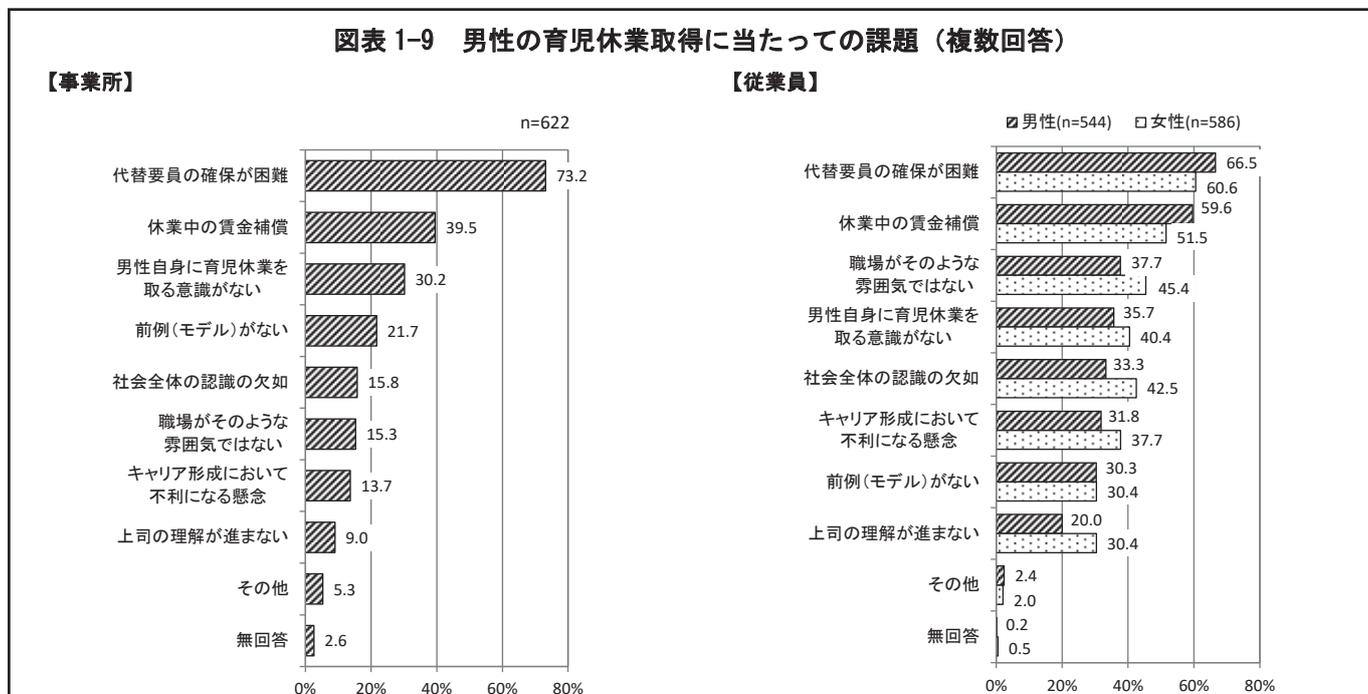
男性が育児に参加することについて、「積極的に参加したほうがよい」と回答した事業所は 69.3%、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」は 26.2%で、合計すると 95.5%が「男性が育児に参加したほうがよい」と考えている。また、男性従業員、女性従業員ともに「積極的に参加したほうがよい」（男性 71.1%、女性 75.4%）との回答が7割を超え、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」（男性 24.4%、女性 20.3%）との合計は95%以上となる。



## 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

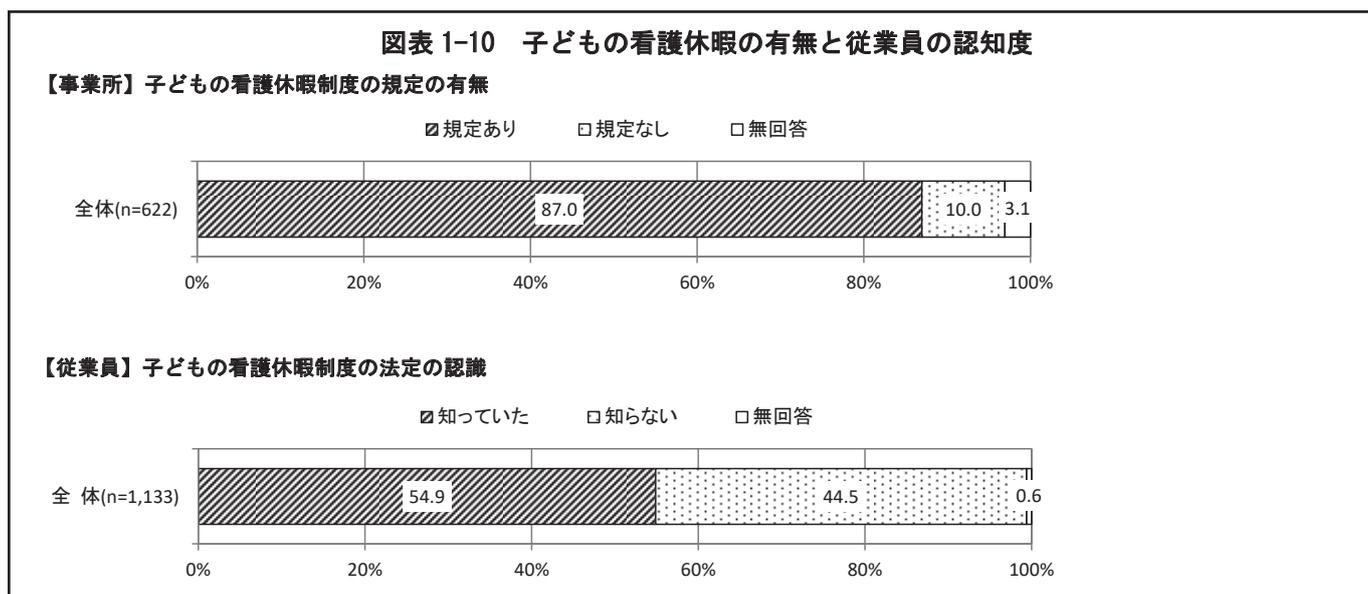
男性の育児休業取得に当たっての課題について、事業所では、「代替要員の確保が困難」が73.2%と最も多く、次いで「休業中の賃金補償」が39.5%、「男性自身に育児休業を取る意識がない」が30.2%、「前例（モデル）がない」が21.7%となっている。従業員では、「代替要員の確保が困難」が男性66.5%、女性60.6%と男女とも最も多くなっている。※従業員調査においては、産後パパ育休取得に当たっての課題も含む。



## 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。



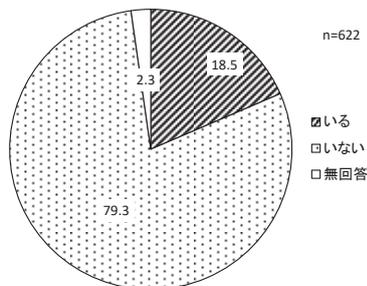
## 11 介護休業取得者の有無 《事業所調査》

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》

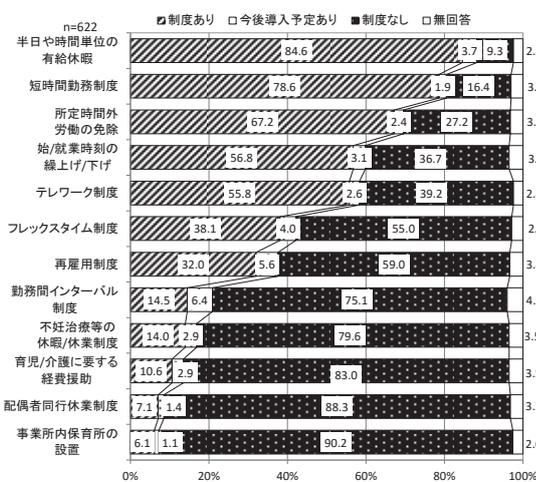
「制度あり」は「半日や時間単位の有給休暇」が最も割合が高く、従業員が必要とする割合が高いのは「短時間勤務制度」

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。

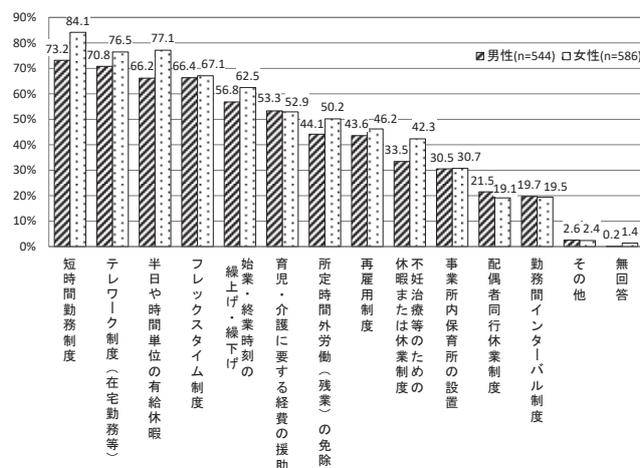
事業所における導入状況では、「半日や時間単位の有給休暇」（84.6%）、「短時間勤務制度」（78.6%）の順で「制度あり」の割合が高い。一方、従業員が希望する割合の高い「テレワーク制度」は「制度あり」が55.8%にとどまっている。

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

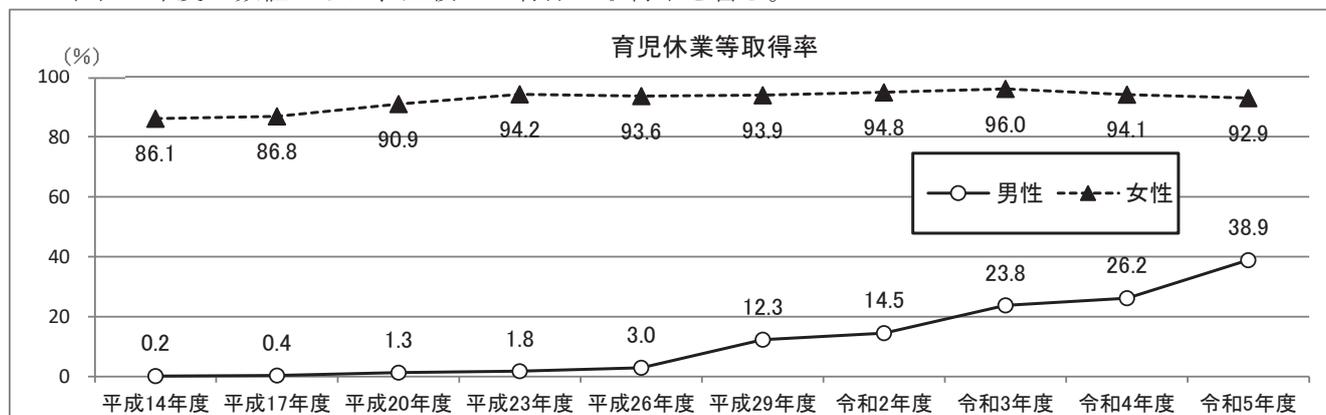


### Ⅲ 関連項目の推移 ※令和2年度以前は3年ごとに集計

#### 1 育児休業等取得率

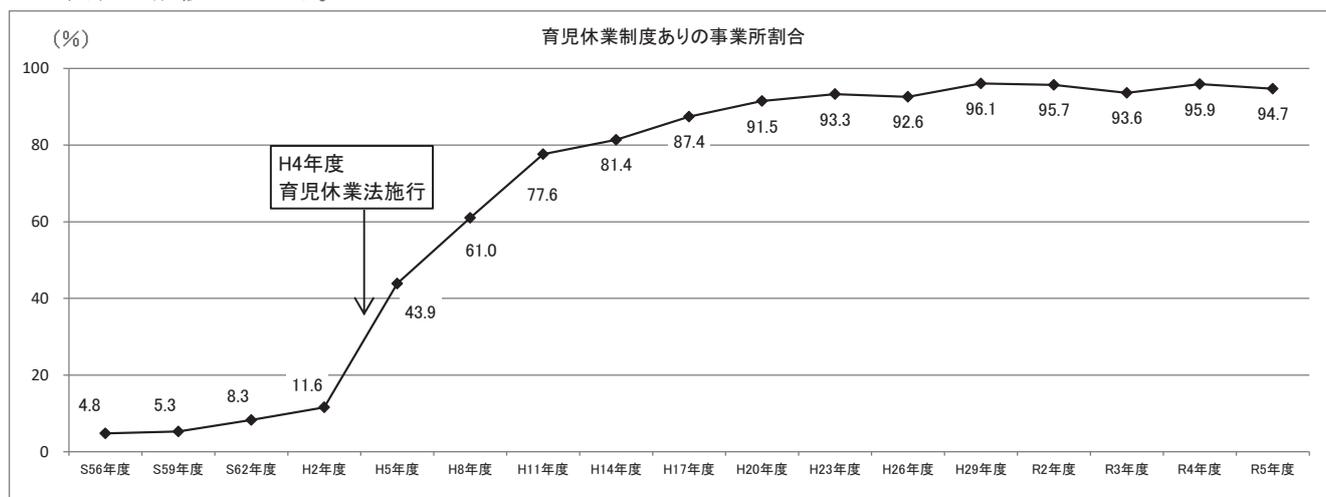
女性の育児休業等取得率は平成20年度以降9割台で推移し、令和5年度では前年度から1.2ポイント減少して92.9%となっている。一方、男性の育児休業等取得率は平成29年度に1割、令和3年度に2割を超え、令和5年度は前年度から12.7ポイント増加し38.9%となっている。

※令和5年度の数値からは、産後パパ育休の取得率を含む。



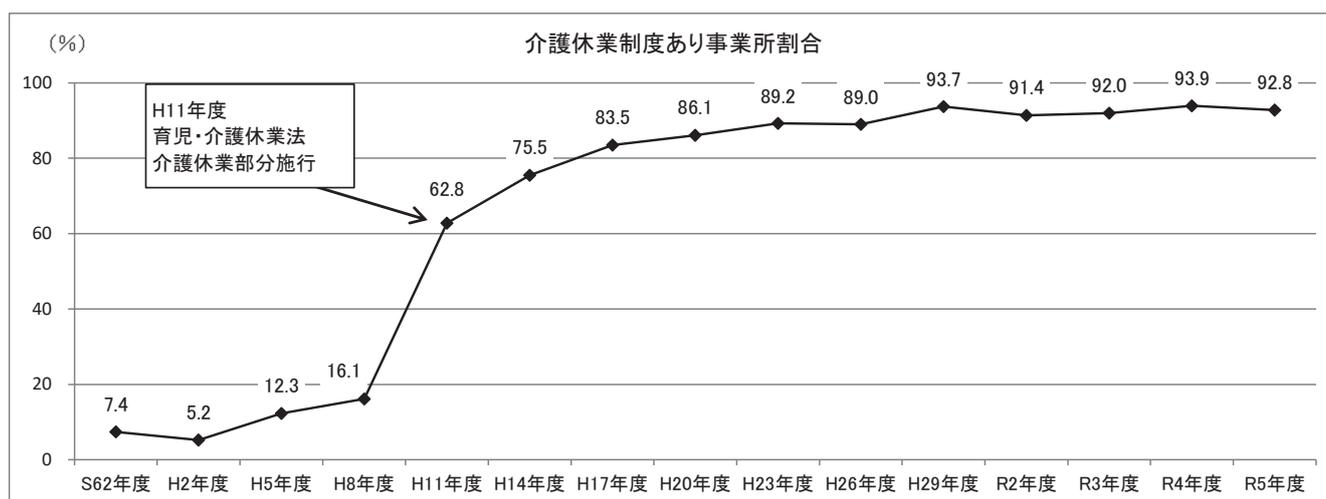
#### 2 育児休業制度あり事業所割合

育児休業法が平成4年に施行されたため、平成5年度には制度を設ける事業所が急増し、平成20年度以降は9割台で推移している。



#### 3 介護休業制度あり事業所割合

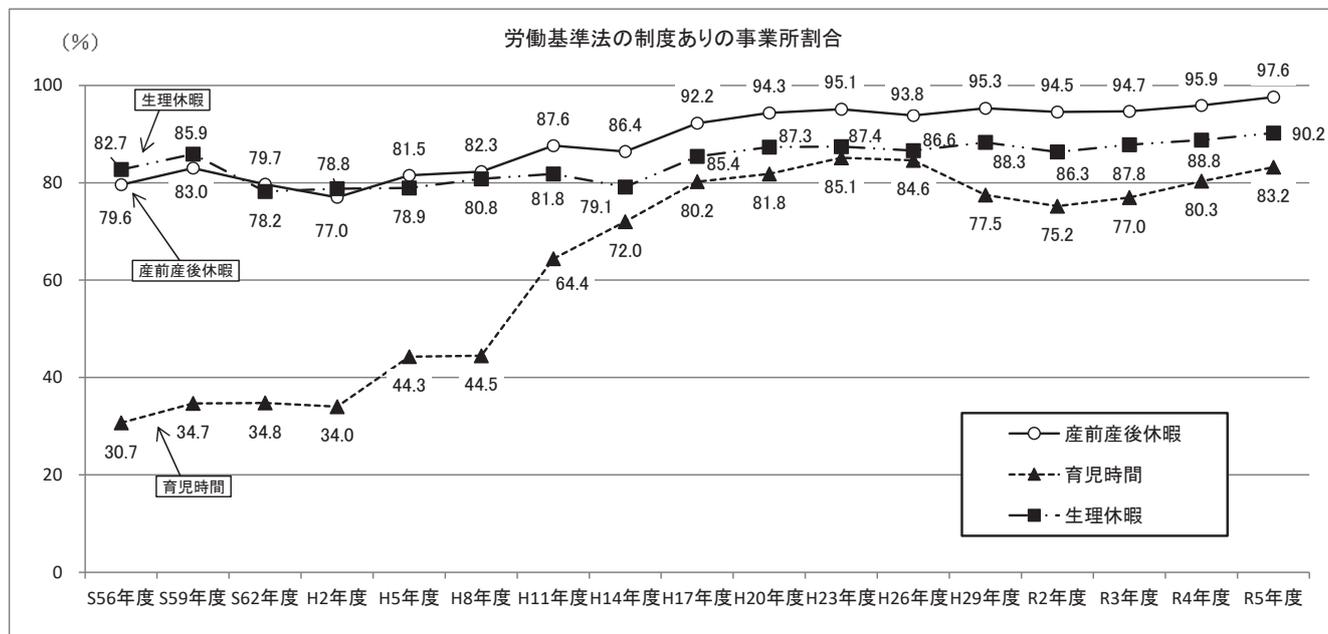
育児・介護休業法の介護休業部分が平成11年に施行されたため、平成11年度以降制度を設ける事業所が急増し、平成23年度以降は約9割から9割前半で推移している。



## 4 母性保護制度

### (1) 労働基準法の制度ありの事業所割合

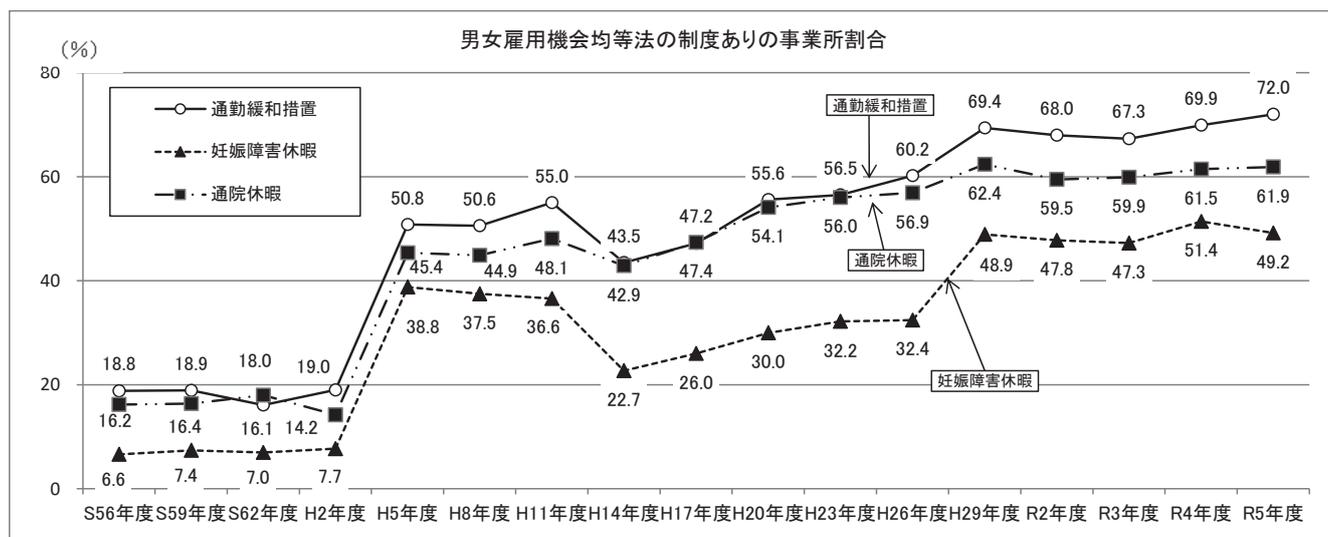
平成 20 年度以降、産前産後休暇制度は 9 割半ば、生理休暇制度は 8 割後半で推移していたが、令和 5 年度には産前産後休暇制度は 97.6%、生理休暇制度は 90.2%となっている。また、育児時間制度は平成 29 年度以降、7 割後半で推移していたが、令和 4 年度以降は 8 割台となっている。3 制度いずれも令和 2 年度以降、制度ありの割合が増加する傾向が続いている。



### (2) 男女雇用機会均等法の制度ありの事業所割合

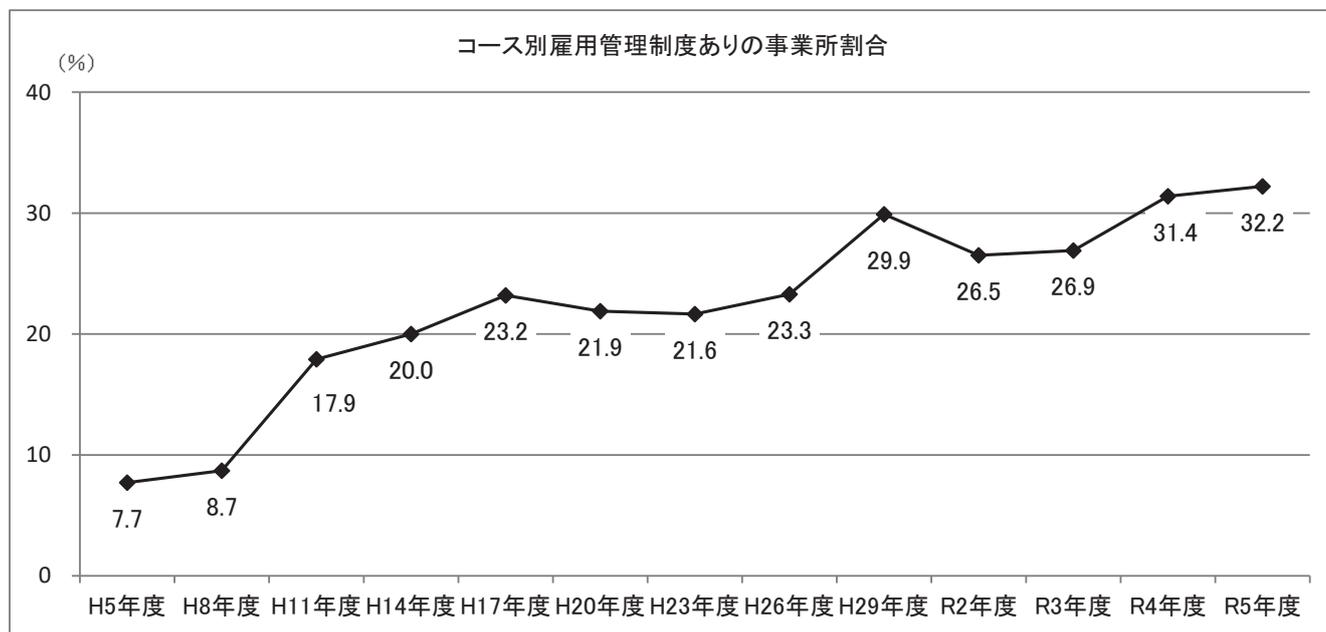
通院休暇、通勤緩和措置、妊娠障害休暇ともに、平成 14 年度に減るが、平成 17 年度から平成 29 年度にかけては増加傾向が続いていた。平成 29 年度以降はいずれも概ね横ばいとなっているが、通勤緩和措置は令和 4 年度、令和 5 年度ともに、前年比 2 ポイント以上増加している。

※平成 5 年度～平成 11 年度では、「制度の有無（慣行も含む）」としたため割合が多く、平成 14 年度以降は慣行を含まず「制度の有無」をたずねたため、一時的に割合が小さくなっている。



## 5 コース別雇用管理制度ありの事業所割合

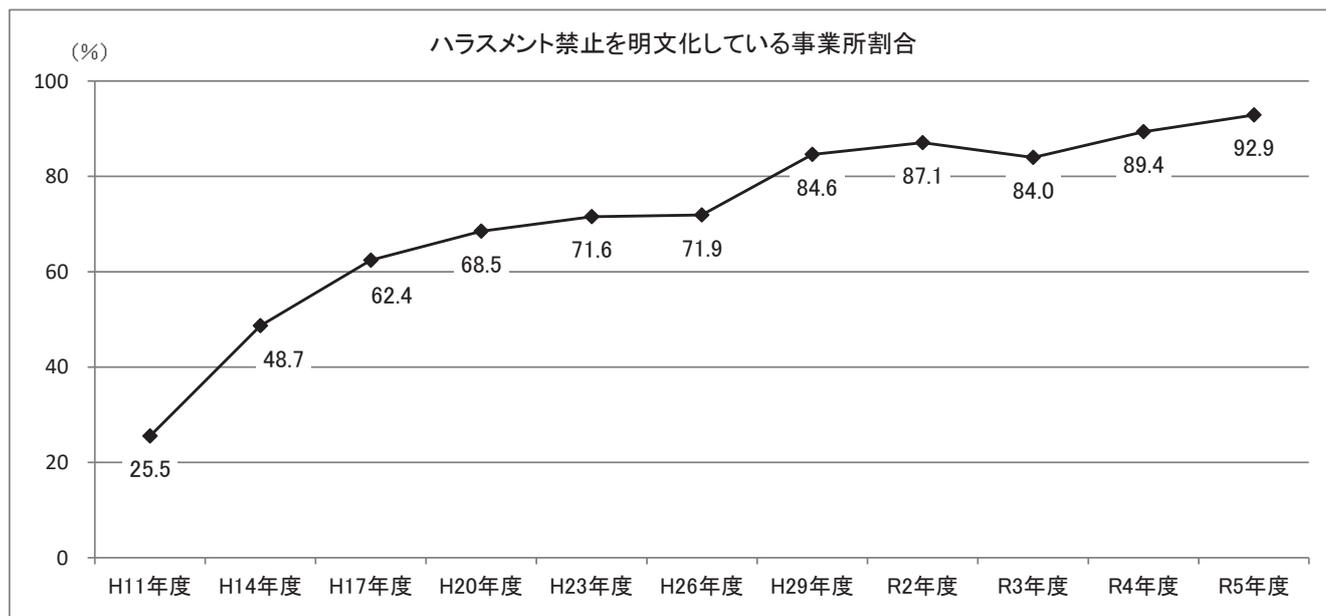
コース別雇用管理制度を設ける事業所は平成 17 年度まで増加した後、2 割前半で推移していた。平成 29 年度に約 3 割まで増加するも、以降は減少し令和 2 年度と令和 3 年度は 2 割半ばとなっていたが、令和 4 年度以降増加傾向に転じ、令和 5 年度は 32.2%と前年度から 0.8 ポイント増加している。



## 6 就業規則等へのハラスメント禁止の明文化

平成 11 年の改正男女雇用機会均等法にセクシュアルハラスメント防止が規定されて以降、就業規則等にハラスメント禁止を明文化する事業所は増えてきており、平成 17 年度に 6 割を超え、令和 5 年度では 92.9%となっている。

※平成 23 年度まではセクシュアルハラスメントについて、平成 26 年度以降はセクシュアルハラスメントに限定せず、職場のハラスメント全般についてたずねている。



「調査の概要とポイント」

IV 雇用管理等基本項目の推移

※原則として、割合（％）で表示

項目		令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	平成29年度	平成26年度	平成23年度	平成20年度	平成17年度	平成14年度	平成11年度	平成8年度	平成5年度	平成2年度	昭和62年度	昭和59年度	昭和56年度	
標本数		622	605	673	713	703	794	855	936	796	1,222	1,290	1,475	2,326	1,150	1,000	981	1,102	
属性・女性	女性労働者比率(常用労働者)※1	36.5	39.8	39.7	40.2	39.5	33.9	36.9	38.0	30.7	31.1	27.2	31.5	27.9	29.0	25.8	26.3	23.9	
	女性正社員比率	48.8	52.3	52.9	46.3	48.7	48.1	51.7	45.5	44.3	65.5	-	-	-	-	-	-	-	
	平均年齢(歳)	41.5	41.7	41.8	41.5	40.2	40.4	38.7	36.9	36.6	35.6	32.5	35.9	33.9	32.2	32.7	28.9	28.0	
	平均勤続年数	9.2	9.5	9.3	9.3	8.9	9.3	8.7	7.7	8.6	7.9	7.5	8.1	6.2	6.2	6.1	5.7	-	
雇用管理	女性を採用した企業の割合※2	83.4	84.6	93.7	85.8	89.3	83.1	80.3	87.7	77.7	78.5	67.7	-	-	-	-	-	-	
	課長以上に占める女性の割合	10.6	11.9	10.9	9.8	8.6	6.4	6.6	5.1	3.4	3.0	2.7	4.3	3.8	2.6	3.5	2.0	1.5	
	再雇用制度あり	32.0	31.6	30.3	32.1	-	16.8	39.3	10.8	-	5.1	3.3	3.9	4.5	4.0	3.7	1.9	1.2	
	コース別雇用管理制度あり	32.2	31.4	26.9	26.5	29.9	23.3	21.6	21.9	23.2	20.0	17.9	8.7	7.7	-	-	-	-	
	就業規則等にセクシュアルハラスメント禁止を明文化※3	92.9	89.4	84.0	87.1	84.6	71.9	71.6	68.5	62.4	48.7	25.5	-	-	-	-	-	-	
母性保護	生理休暇あり	90.2	88.8	87.8	86.3	88.3	86.6	87.4	87.3	85.4	79.1	81.8	80.8	78.9	78.8	78.2	85.9	82.7	
	産前産後休暇	制度あり	97.6	95.9	94.7	94.5	95.3	93.8	95.1	94.3	92.2	86.4	87.6	82.3	81.5	77.0	79.7	83.0	79.6
		賃金が有給	30.4	31.6	24.1	29.5	31.8	32.5	33.0	30.7	38.1	34.8	34.3	38.0	38.0	48.2	47.8	45.8	40.3
	通院休暇制度あり	61.9	61.5	59.9	59.5	62.4	56.9	56.0	54.1	47.4	42.9	48.1	44.9	45.4	14.2	18.0	16.4	16.2	
	通勤緩和措置あり	72.0	69.9	67.3	68.0	69.4	60.2	56.5	55.6	47.2	43.5	55.0	50.6	50.8	19.0	16.1	18.9	18.8	
	妊娠障害休暇あり	49.2	51.4	47.3	47.8	48.9	32.4	32.2	30.0	26.0	22.7	36.6	37.5	38.8	7.7	7.0	7.4	6.6	
	育児時間あり	83.3	80.3	77.0	75.2	77.5	84.6	85.1	81.8	80.2	72.0	64.4	44.5	44.3	34.0	34.8	34.7	30.7	
育児・介護休業	育児休業制度あり	94.7	95.9	93.6	95.7	96.1	92.6	93.3	91.5	87.4	81.4	77.6	61.0	43.9	11.6	8.3	5.3	4.8	
	介護休業制度あり	92.8	93.9	92.0	91.4	93.7	89.0	89.2	86.1	83.5	75.5	62.8	16.1	12.3	5.2	7.4	-	-	
	育児休業等※4取得率	男	38.9	26.2	23.8	14.5	12.3	3.0	1.8	1.3	0.4	0.2	-	-	-	-	-	-	
		女	92.9	94.1	96.0	94.8	93.9	93.6	94.2	90.9	86.8	86.1	-	-	-	-	-	-	
	短時間勤務制度あり	78.6	80.2	78.0	61.6	-	73.9	51.5	65.8	61.9	47.2	9.4	-	-	-	-	-	-	
子の看護休暇制度あり	87.0	87.1	84.8	83.6	86.5	78.5	72.4	64.4	72.2	6.1	-	-	-	-	-	-	-		

(注)

- ※1 昭和56年度・59年度は、都内事業所の人数、昭和62年度以降は、回答事業所のみ的人数をベースとする比率である。なお、平成14年度は事業所規模の人数をベースとしている。
- ※2 新規卒業者（高等学校卒を含む）を採用した事業所をベースとしている。
- ※3 平成23年度まではセクシュアルハラスメントについて、平成26年度以降は、セクシュアルハラスメントに限定せず、職場のハラスメント全般についてたずねている。
- ※4 令和5年度の数値からは、産後パパ育休の取得率を含む。

(参考) 関係法律の主な改正経過

昭和61年男女雇用機会均等法施行  
 平成4年育児休業法施行  
 平成7年育児・介護休業法施行（名称変更、介護休業の目的の追加等）  
 平成11年改正育児・介護休業法施行（介護休業部分の義務化（施行）等）  
 平成11年改正男女雇用機会均等法施行（募集、採用、配置、昇進等における均等取扱いの義務化、セクシュアルハラスメント規定等）  
 平成14年改正育児・介護休業法施行（勤務時間短縮等の措置義務の対象となる子の年齢引上げ、子の看護休暇努力義務等）  
 平成17年改正育児・介護休業法施行（子の看護休暇義務化等）  
 平成19年改正男女雇用機会均等法施行（性別を理由とする差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、過料の創設等）  
 平成22年改正育児・介護休業法施行（短時間勤務制度・所定外労働の免除の義務化、子の看護休暇制度の拡充、パパ・ママ育休プラス、労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止、介護休暇制度の新設等）  
 平成24年改正育児・介護休業法全面施行（短時間勤務制度・所定外労働の免除の義務化、介護休暇制度の導入等）  
 平成26年改正男女雇用機会均等法施行（募集、採用、昇進、職種の変更における間接差別の拡大等）  
 平成29年改正育児・介護休業法施行（有期契約労働者の育児休業等の取得要件緩和、育児休業等の対象となる子の範囲拡大、育児休業2歳までの再延長、介護休業の分割取得、子の看護休暇及び介護休暇の半日取得等）  
 令和3年改正育児・介護休業法施行（子の看護休暇及び介護休暇の時間単位取得）  
 令和4年改正育児・介護休業法施行（男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の仕組み創設等）  
 令和5年改正育児・介護休業法施行（育児休業取得状況の公表の義務化）