

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

「調査の概要とポイント」

I 調査実施概要

令和2年度東京都男女雇用平等参画状況調査 「多様な働き方への取組等 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 令和2年9月1日～令和2年9月30日

5 アンケート調査集計機関

株式会社社おおわだぐみ

○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	759	713	28.5
従業員	全体	5,000	1,353	1,353	27.1
	男性	2,500		655	26.2
	女性	2,500		689	27.6

※従業員調査の全体には、性別無回答9人を含む。

Ⅱ 調査のポイント

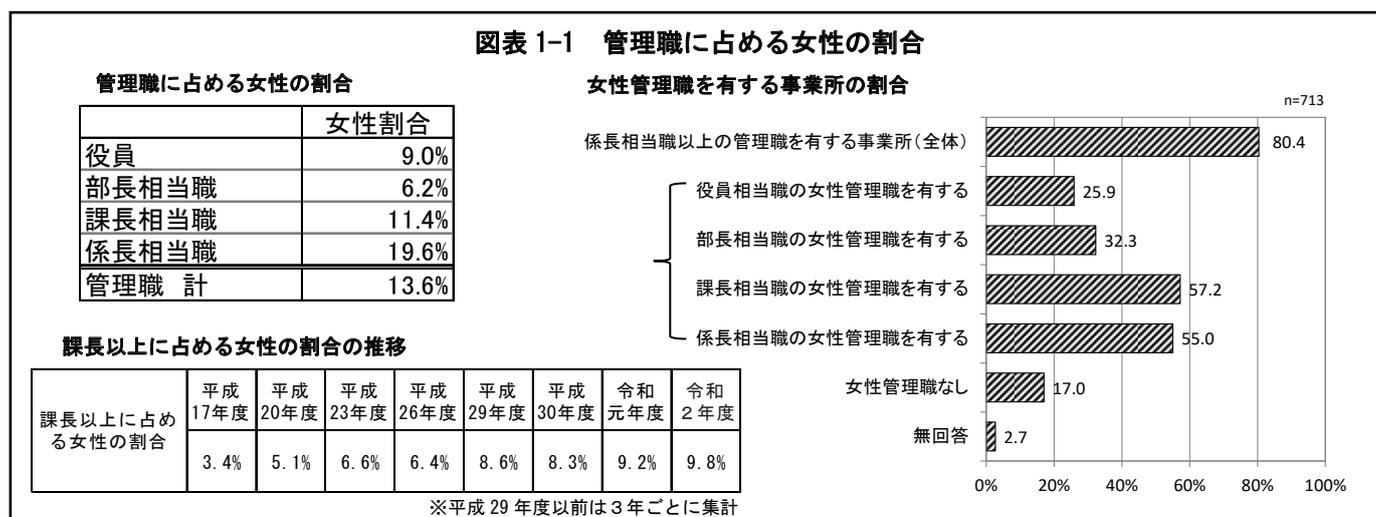
1 女性管理職 《事業所調査》

管理職に占める女性の割合は1割前半にとどまる

管理職に占める女性の割合は全体で13.6%であり、最も割合の高い「係長相当職」をみても19.6%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80.4%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17.0%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9.8%で、令和元年度と比べて0.6ポイント増加している。（図表1-1）



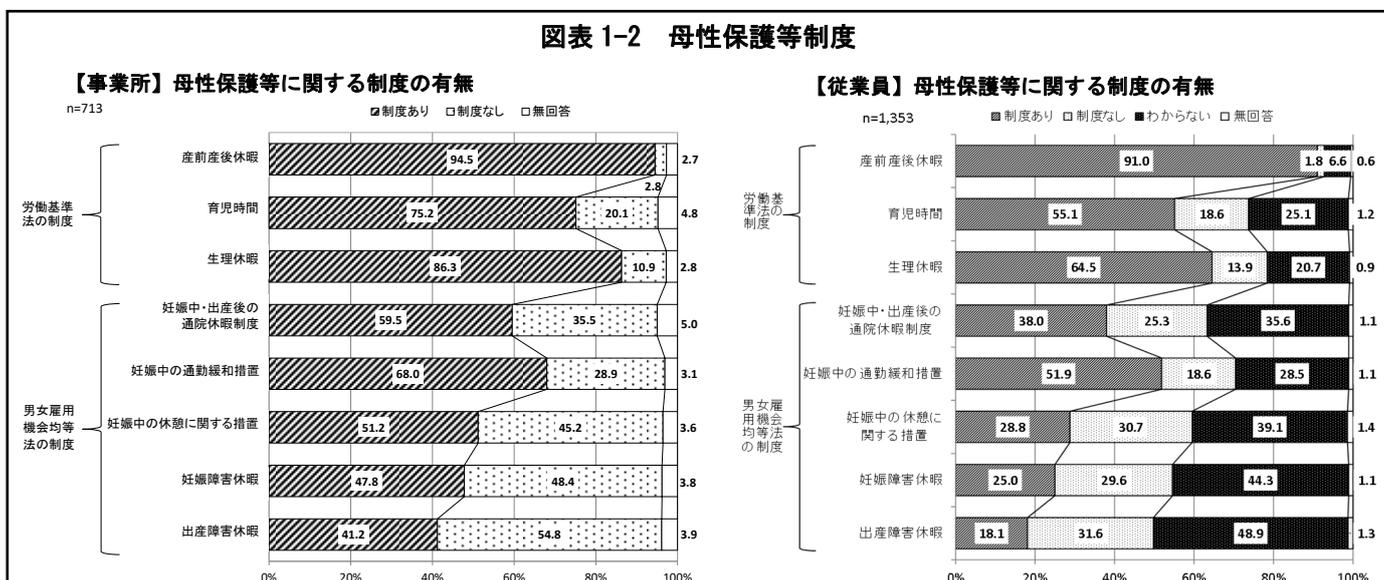
【事業所調査 p. 21】

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項目のうち「妊娠中の通勤緩和措置」以外の4項目で、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）



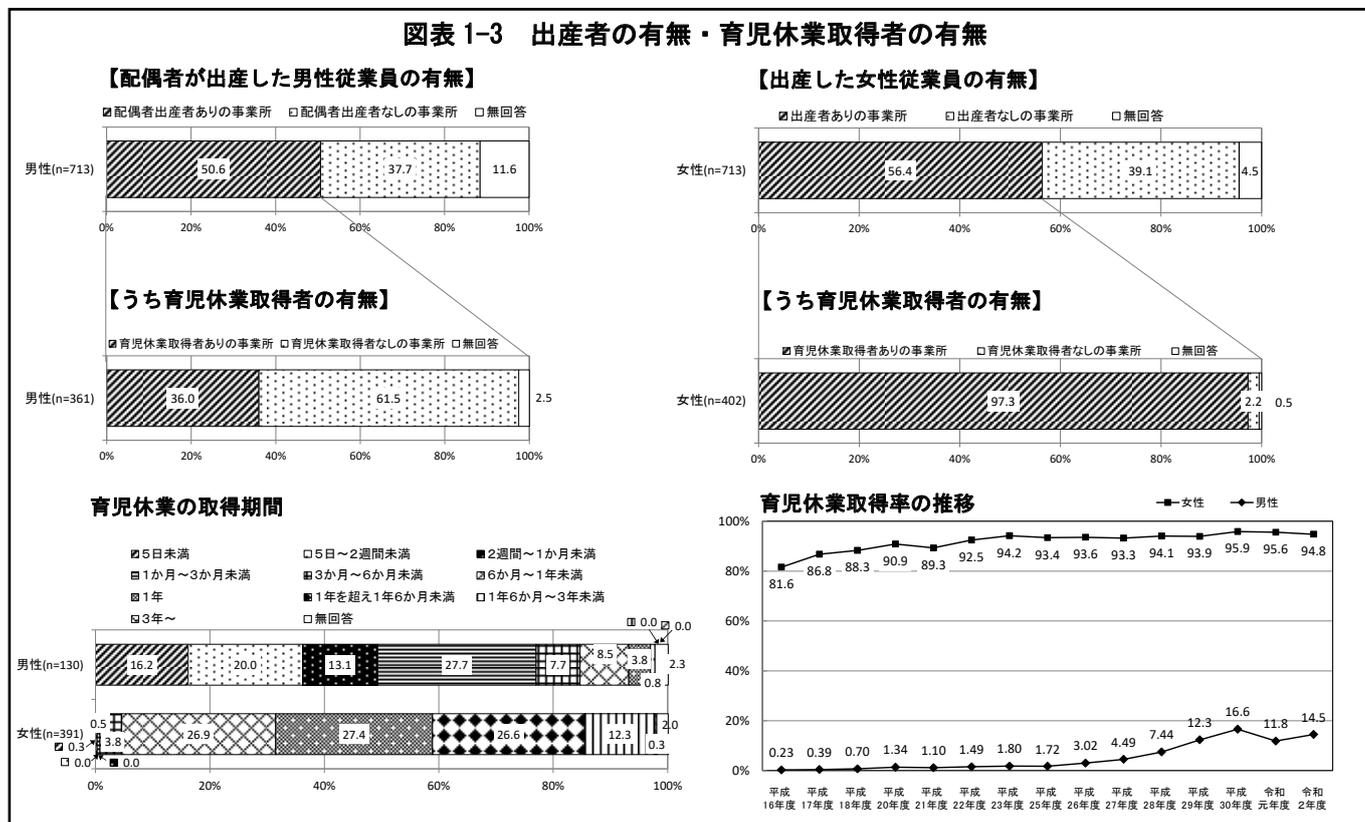
【事業所調査 p. 24】 【従業員調査 p. 51】

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 14.5%、女性 94.8%

過去1年間（平成31年4月1日～令和2年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は50.6%、出産した女性がいた事業所は56.4%で、そのうち育児休業取得者がいた事業所は男性36.0%、女性97.3%である。

育児休業取得率は男性14.5%、女性94.8%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査（11.8%）から2.7ポイント増加した。（図表1-3）

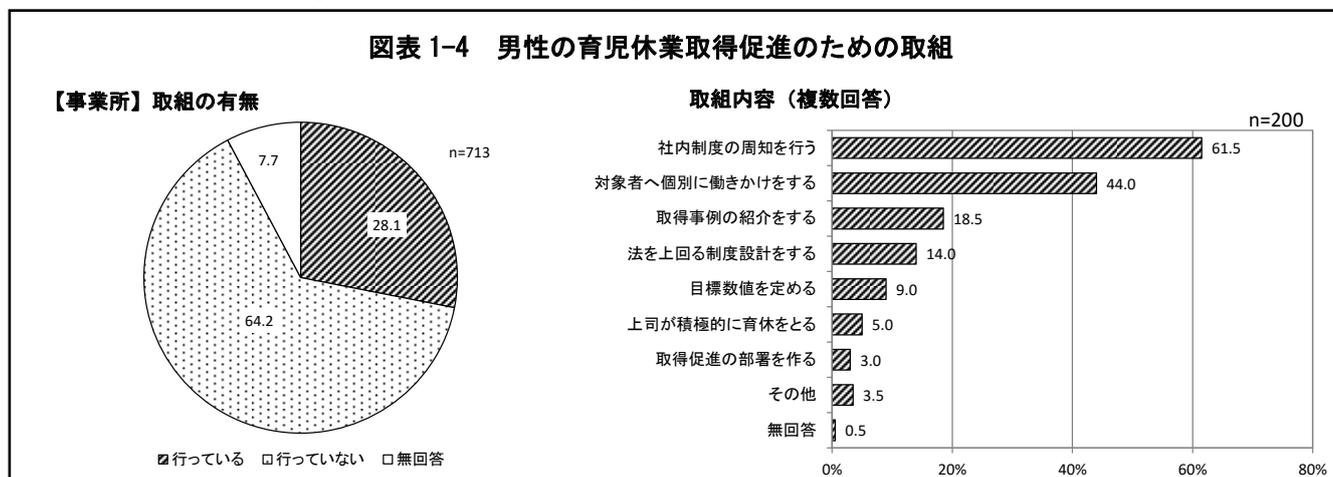


【事業所調査 p. 29】

4 男性の育児休業取得促進のための取組 《事業所調査》

取組を行っている事業所は2割後半、取組内容は「社内制度の周知を行う」が約6割と最も多い

男性の育児休業取組促進のために取組を行っている事業所は28.1%、行っていない事業所は64.2%である。行っていると回答した事業所の取組内容は、「社内制度の周知を行う」が61.5%で最も多く、次いで「対象者へ個別に働きかけをする」が44.0%となっている。（図表1-4）

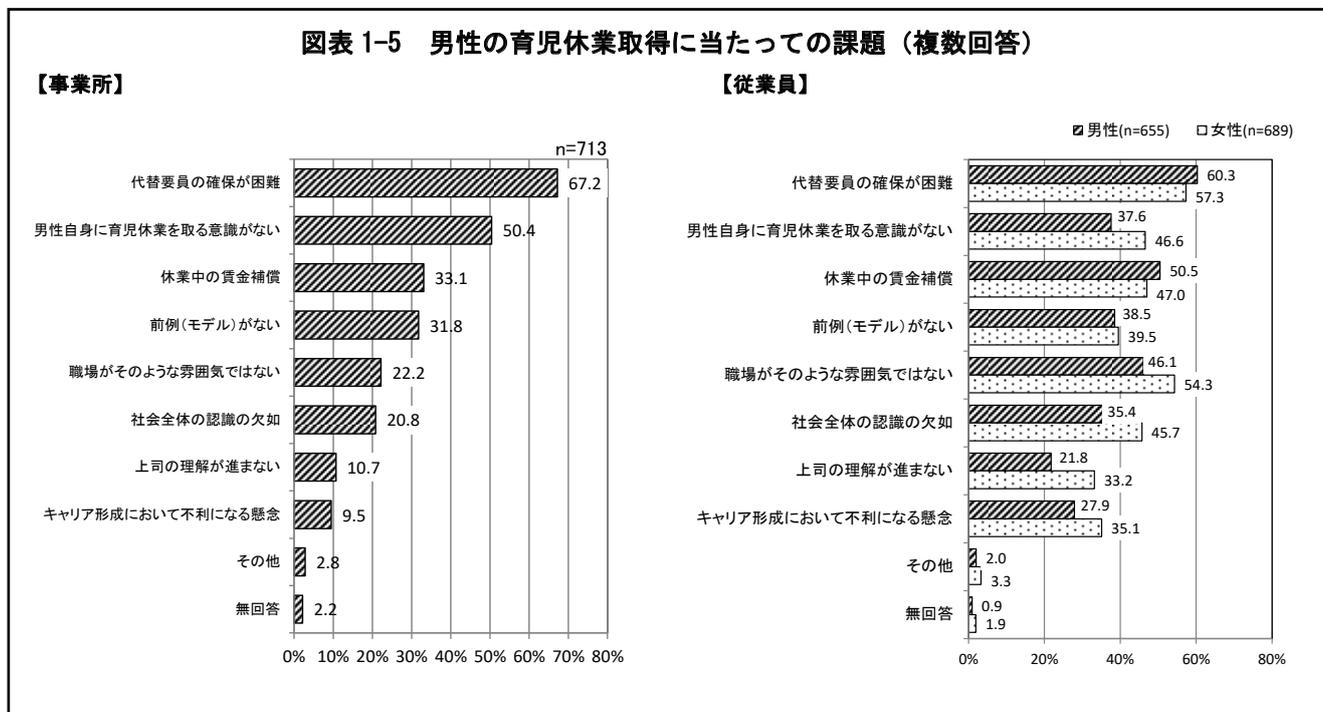


【事業所調査 p. 31】

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」（67.2%）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」（50.4%）、「休業中の賃金補償」（33.1%）、「前例（モデル）がない」（31.8%）と続いている。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60.3%、女性57.3%）が最も高くなっている。（図表 1-5）

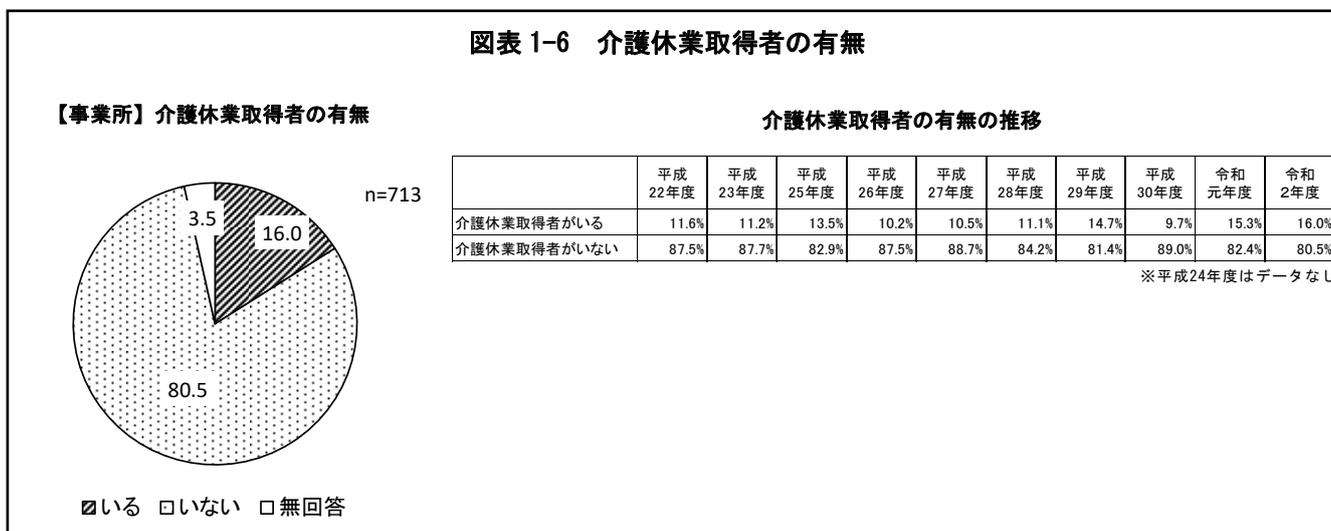


【事業所調査 p. 32】【従業員調査 p. 56】

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31年4月1日～令和2年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は16.0%であり、介護休業取得者がいない事業所は80.5%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（15.3%）から0.7ポイント増加している。（図表 1-6）



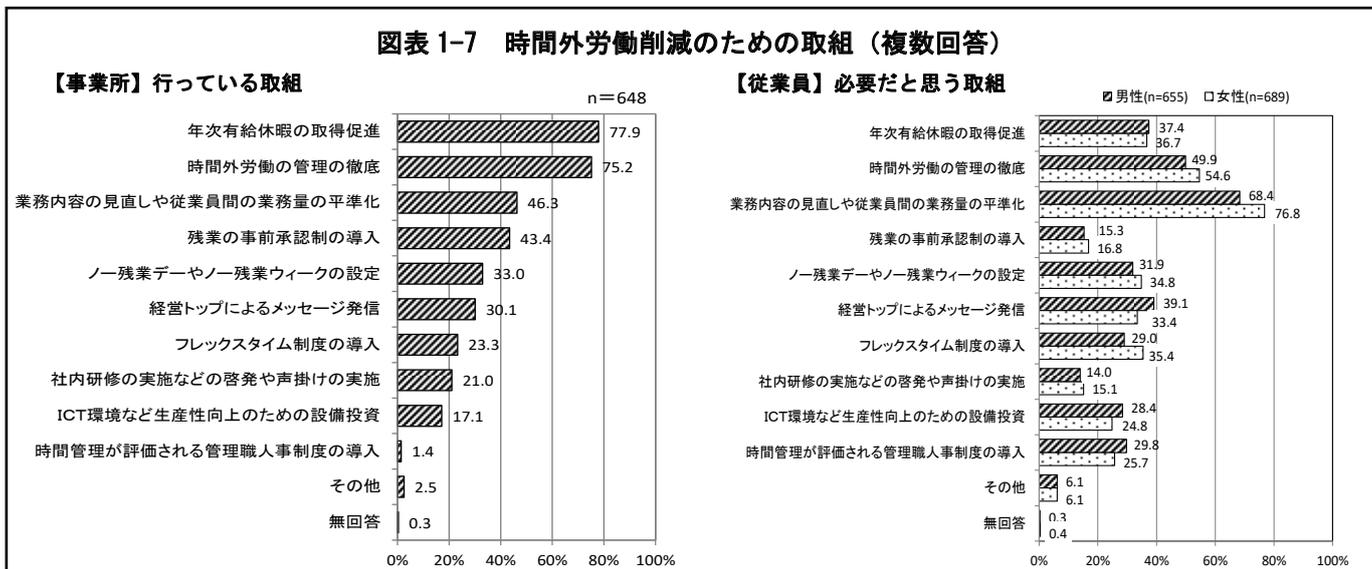
【事業所調査 p. 36】

7 時間外労働削減のための取組 《事業所調査》《従業員調査》

事業所が行っている取組は「年次有給休暇の取得促進」が最も高く、従業員が必要だと思う取組は「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」が最も高い

時間外労働削減のための取組を「行っている」と回答した事業所に、取組内容をたずねたところ、「年次有給休暇の取得促進」(77.9%)、「時間外労働の管理の徹底」(75.2%)の順で割合が高い。

一方、従業員が必要だと思う取組は、男性、女性とも「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」(男性68.4%、女性76.8%)が最も高い。(図表1-7)

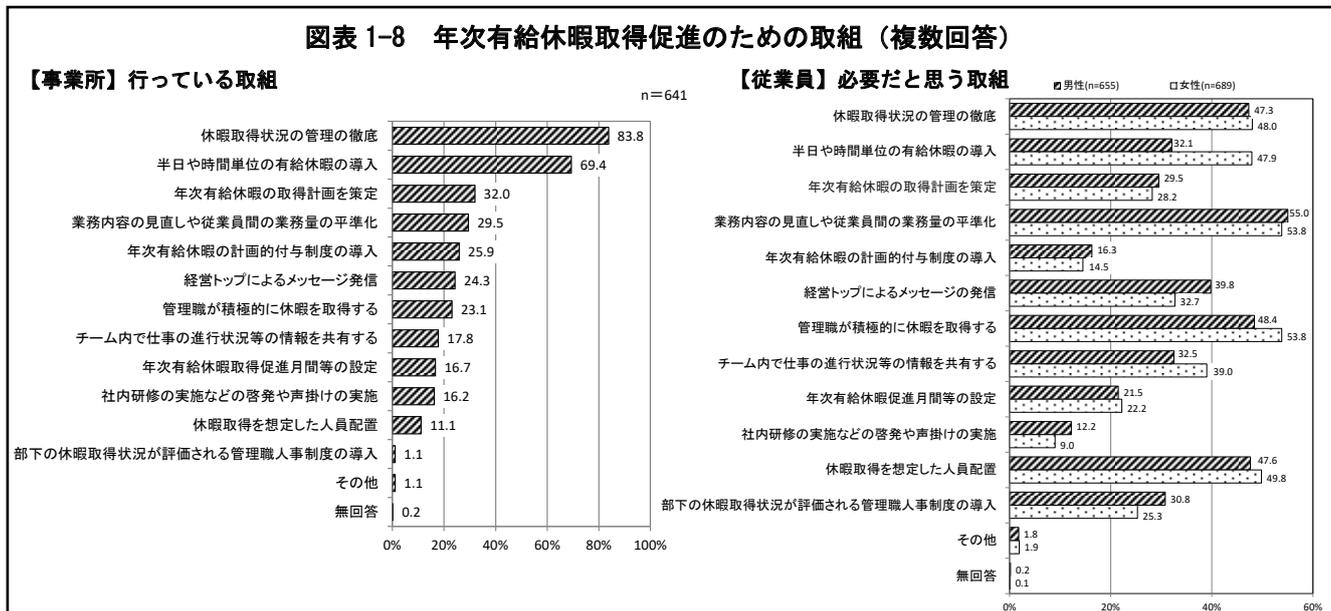


【事業所調査 p. 39】【従業員調査 p. 60】

8 年次有給休暇取得促進のための取組 《事業所調査》《従業員調査》

事業所が行っている取組は「休暇取得状況の管理の徹底」が最も高く、従業員が必要だと思う取組は「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」「管理職が積極的に休暇を取得する」が上位

年次有給休暇取得促進のための取組を「行っている」と回答した事業所に、取組内容をたずねたところ、「休暇取得状況の管理の徹底」(83.8%)、「半日や時間単位の有給休暇の導入」(69.4%)の順で割合が高い。一方、従業員が必要だと思う取組内容は、「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」(男性55.0%、女性53.8%)、「管理職が積極的に休暇を取得する」(男性48.4%、女性53.8%)が上位となっている。(図表1-8)

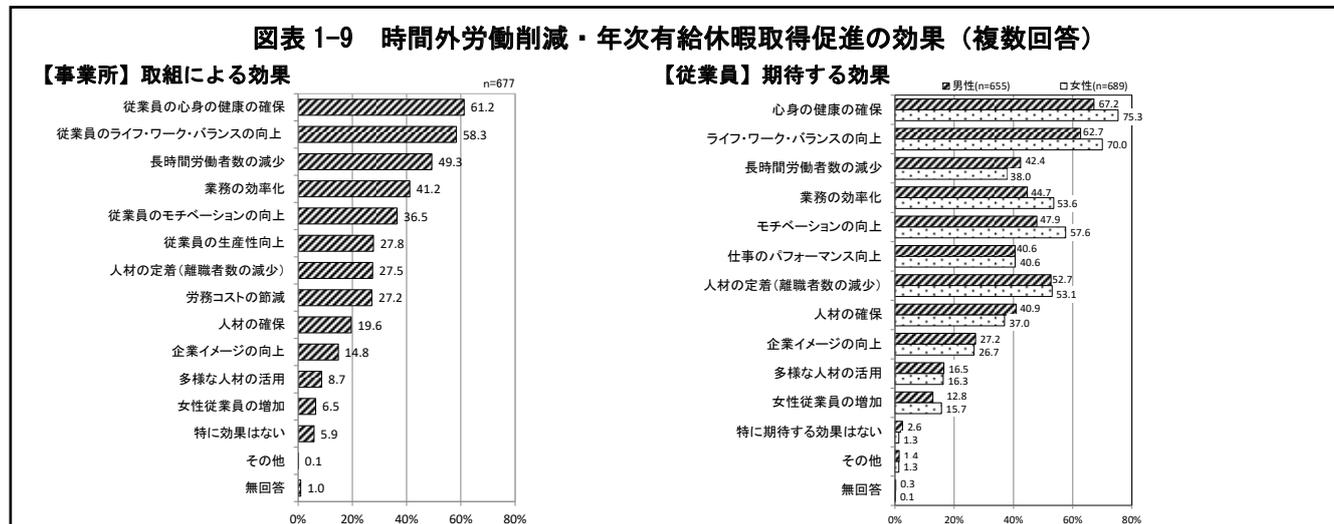


【事業所調査 P40】【従業員調査 P61】

9 時間外労働削減・年次有給休暇取得促進の効果 《事業所調査》《従業員調査》

事業所、従業員とも「心身の健康の確保」が最も高い

時間外労働削減、又は年次有給休暇取得促進のための取組の効果として、「従業員の心身の健康の確保」(61.2%)、「従業員のライフ・ワーク・バランスの向上」(58.3%)、「長時間労働者数の減少」(49.3%)と回答した事業所の割合が高い。一方、従業員が期待する効果は、男性、女性とも「心身の健康の確保」(男性67.2%、女性75.3%)が最も高く、次いで「ライフ・ワーク・バランスの向上」(男性62.7%、女性70.0%)となっている。(図表1-9)

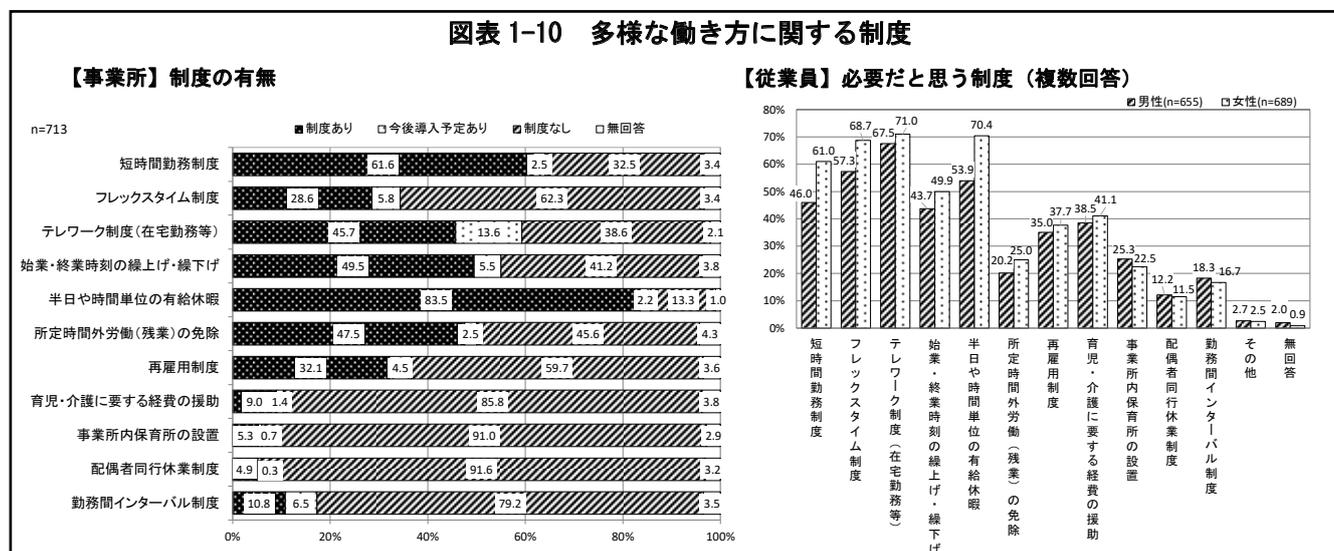


【事業所調査 P41】【従業員調査 P61】

10 多様な働き方に関する制度 《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」、従業員が必要だと思う制度は男女とも「テレワーク制度（在宅勤務等）」が最も高い

多様な働き方を実現するために、従業員が必要だと思う制度は、「テレワーク制度（在宅勤務等）」(男性67.5%、女性71.0%)、「半日や時間単位の有給休暇」(男性53.9%、女性70.4%)、「フレックスタイム制度」(男性57.3%、女性68.7%)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」(83.5%)、「短時間勤務制度」(61.6%)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「フレックスタイム制度」は「制度あり」が28.6%にとどまっている。(図表1-10)



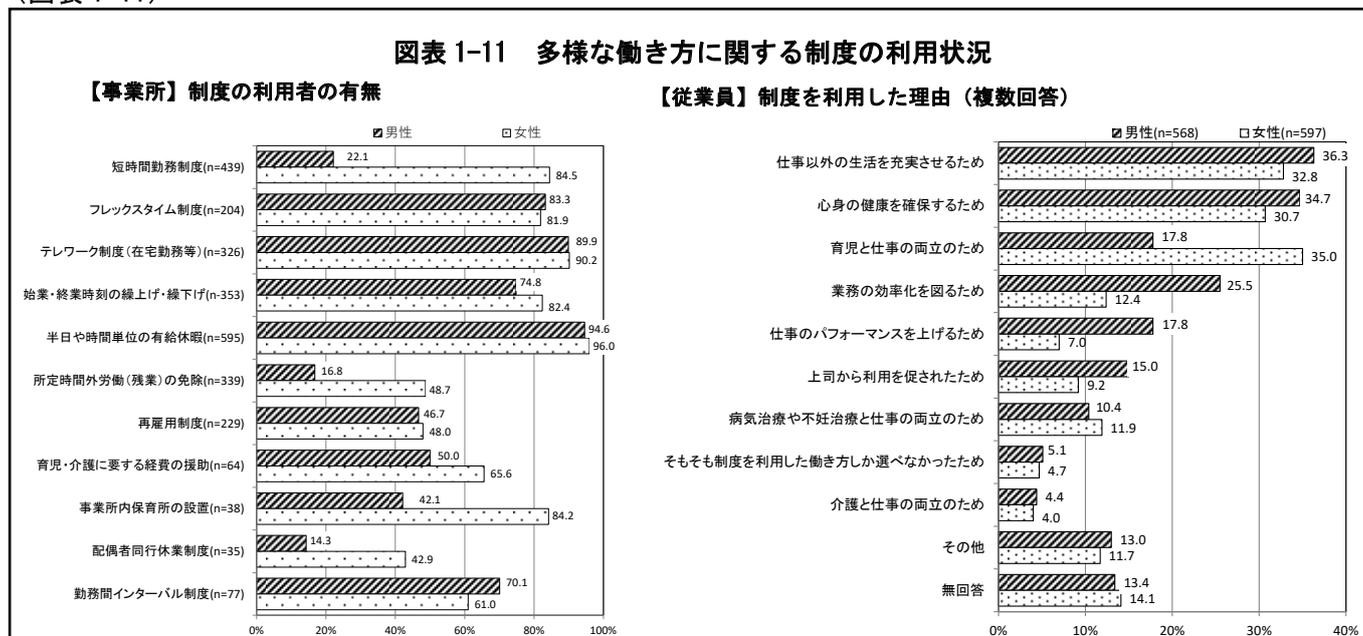
【事業所調査 P42】【従業員調査 P64】

11 多様な働き方に関する制度の利用状況 《事業所調査》《従業員調査》

利用割合が最も高いのは「半日や時間単位の有給休暇」、従業員が制度を利用した理由は男女に差

多様な働き方に関する「制度あり」と回答した事業所に利用者の有無をたずねたところ、「半日や時間単位の有給休暇」（男性 94.6%、女性 96.0%）、「テレワーク制度（在宅勤務等）」（男性 89.9%、女性 90.2%）の順に利用割合が高い。また、従業員に制度を利用した理由をたずねたところ、男性は「仕事以外の生活を充実させるため」（36.3%）が最も高いのに対し、女性は「育児と仕事の両立のため」（35.0%）が最も高い。

（図表 1-11）

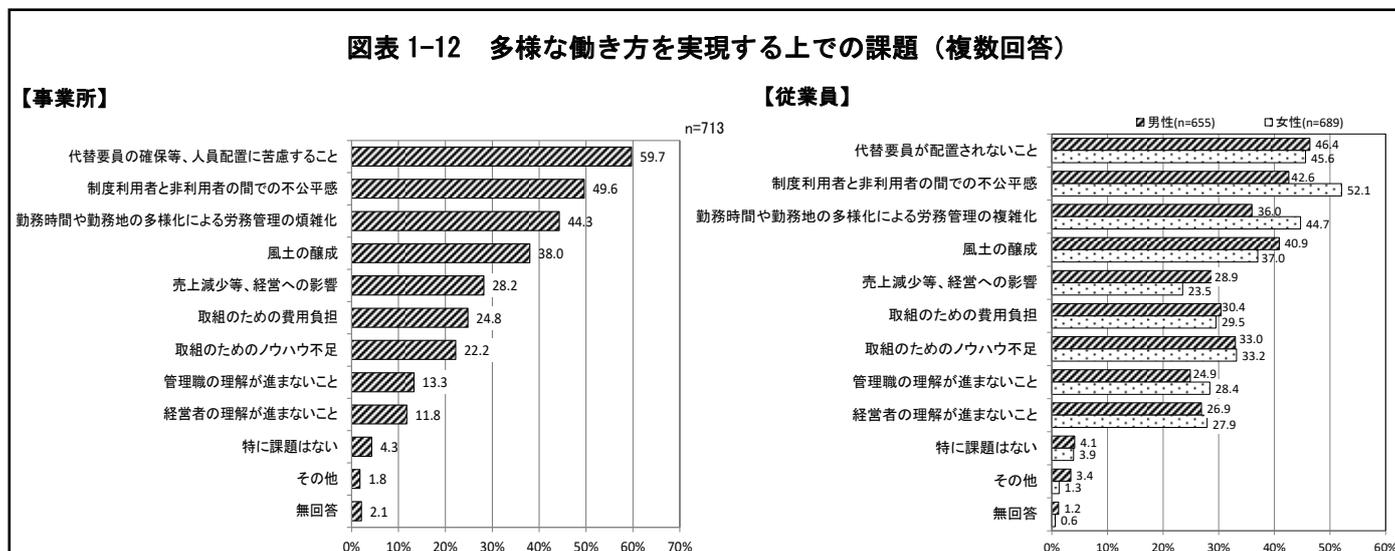


【事業所調査 P43】 【従業員調査 P63】

12 多様な働き方を実現する上での課題 《事業所調査》《従業員調査》

事業所・従業員ともに「代替要員の確保」「制度利用者とは非利用者の間での不公平感」が上位

事業所で多様な働き方を実現する上での課題は、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」（59.7%）が最も高く、次いで「制度利用者とは非利用者の間での不公平感」（49.6%）となっている。従業員にとっての課題は、「代替要員が配置されないこと」（男性 46.4%、女性 45.6%）、「制度利用者とは非利用者の間での不公平感」（男性 42.6%、女性 52.1%）が上位となっている。（図表 1-12）

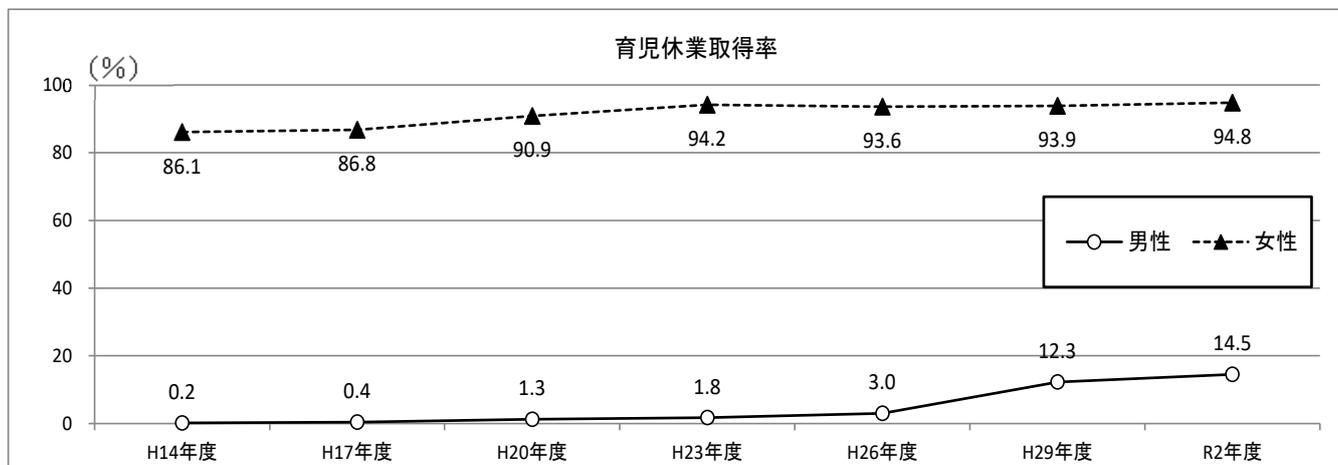


【事業所調査 P44】 【従業員調査 P65】

Ⅲ 関連項目の推移（3年ごとに経年比較のグラフを作成）

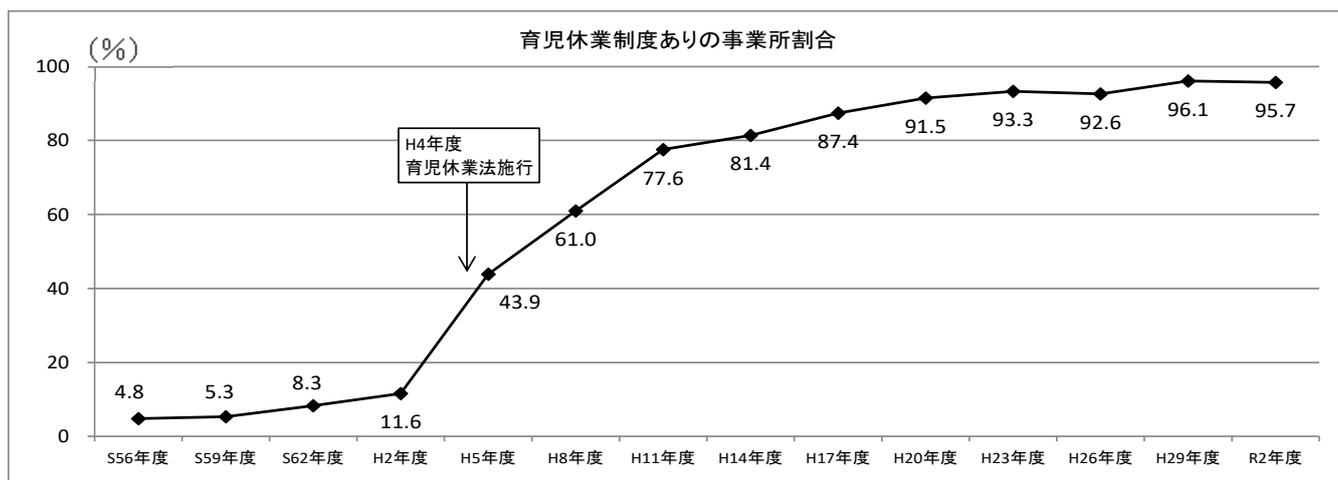
1 育児休業取得率

女性の育児休業取得率は平成20年度以降9割台で推移している。一方、男性の育児休業取得率は平成29年度に1割を超え、令和2年度には1割半ばとなっている。



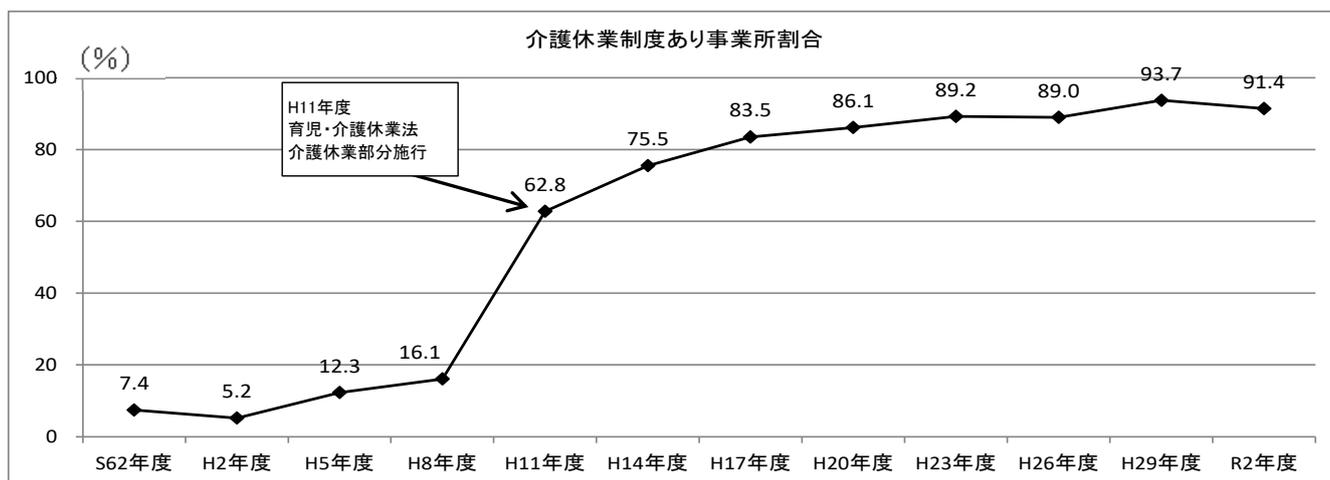
2 育児休業制度あり事業所割合

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

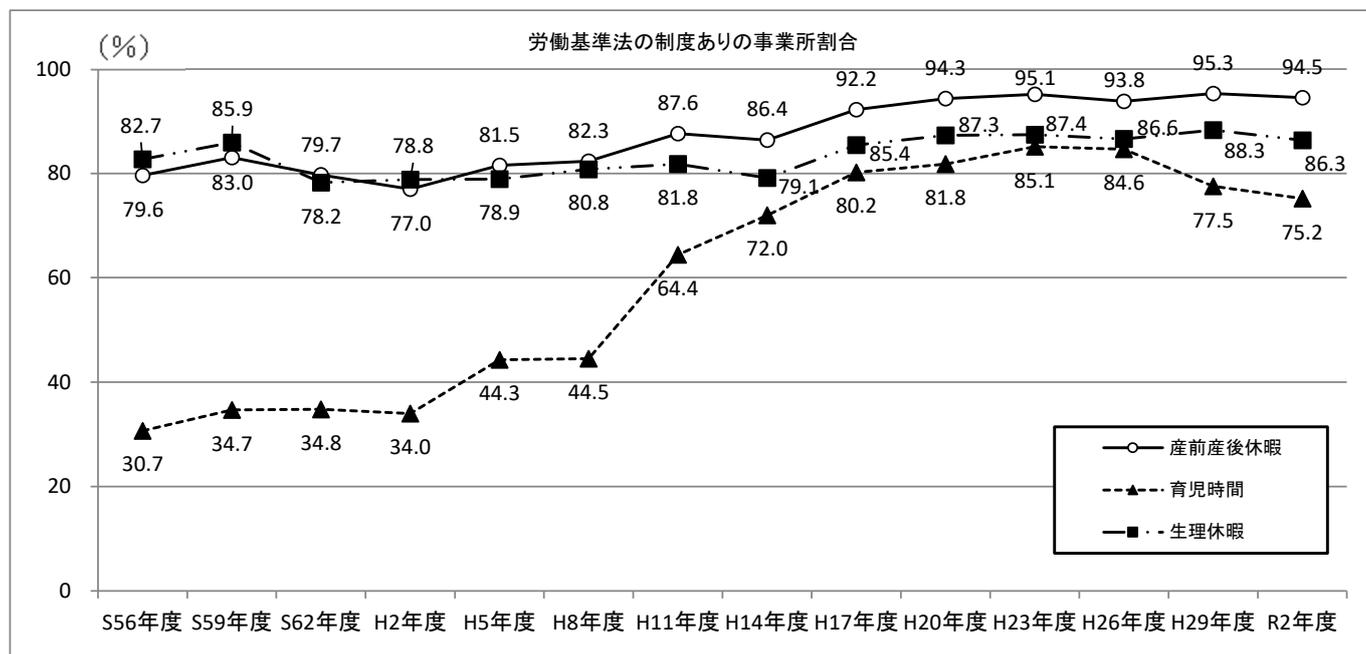
育児・介護休業法の介護休業部分が平成11年に施行されたため、平成11年度以降制度を設ける事業所が急増し、平成23年度以降は約9割から9割前半で推移している。



4 母性保護制度

(1) 労働基準法の制度ありの事業所割合

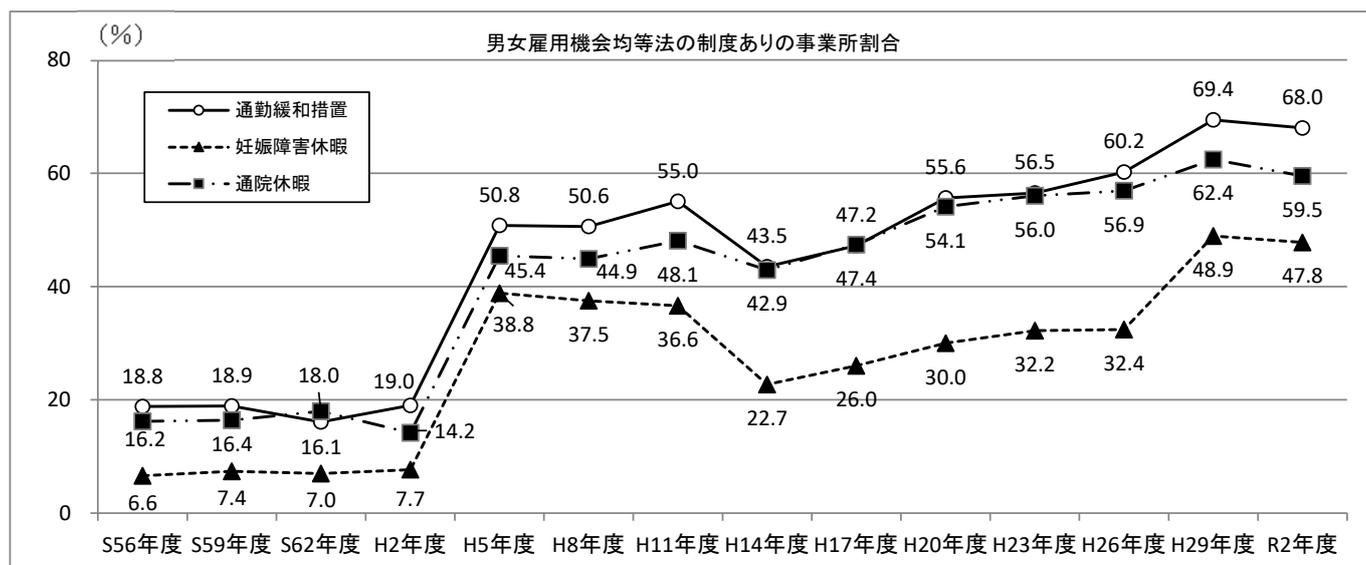
産前産後休暇制度は9割半ば、生理休暇制度は8割後半で推移し、育児時間制度は7割半ばに減少している。



(2) 男女雇用機会均等法の制度ありの事業所割合

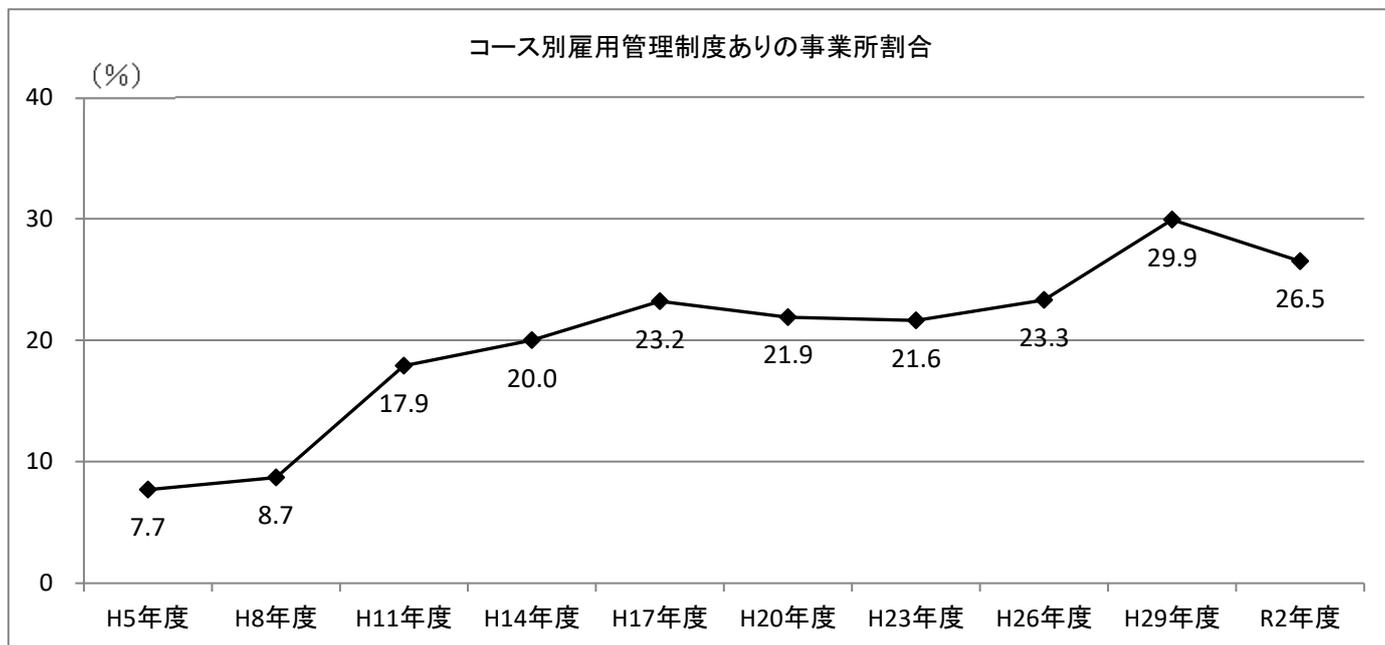
通院休暇、通勤緩和措置、妊娠障害休暇ともに、平成14年度に減るが、平成17年度より増え、平成29年度以降横ばいとなっている。

※平成5年度～平成11年度では、「制度の有無（慣行も含む）」としたため割合が高く、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

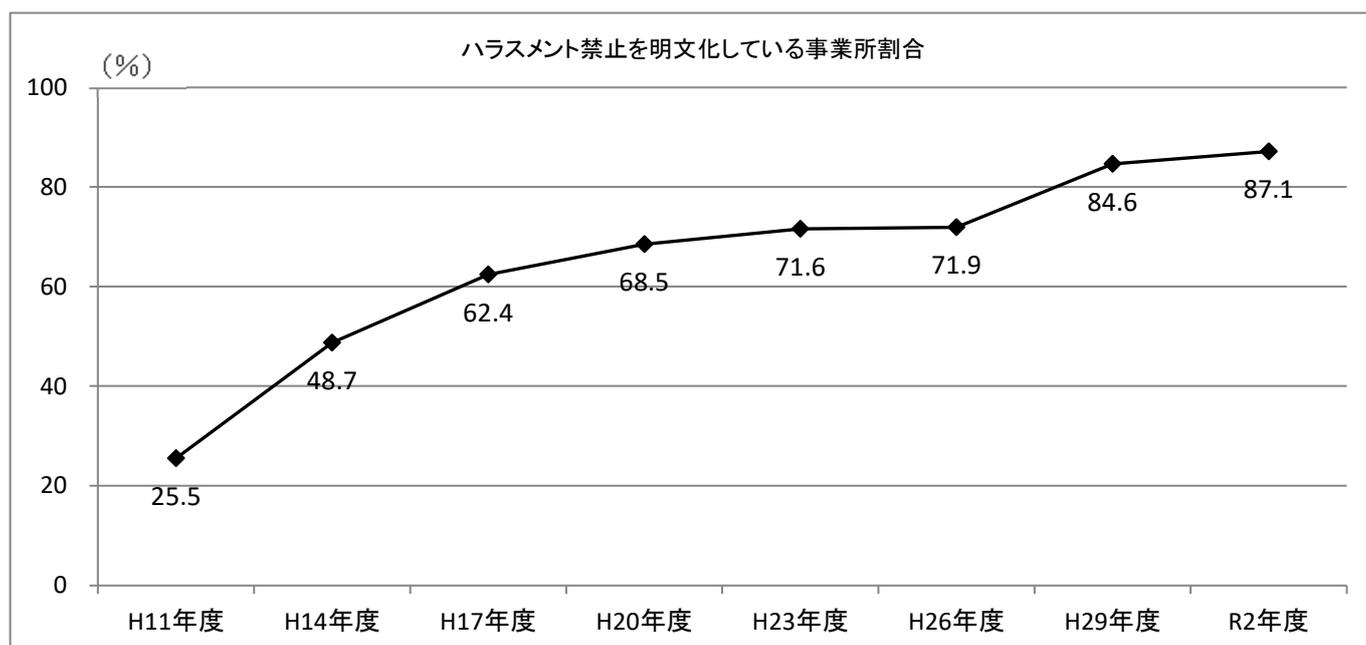
コース別雇用管理制度を設ける事業所は平成 17 年度まで増加した後、2 割前半で推移していたが、平成 29 年度に約 3 割まで増加し、令和 2 年度は 2 割半ばとなっている。



6 就業規則等にハラスメント禁止を明文化

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 2 年度には 8 割後半まで上昇している。

※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		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}	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	46.3	48.7	48.1	51.7	45.5	44.3	65.5	-	-	-	-	-	-	-	
	平均年齢(歳)	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	
	平均勤続年齢(歳)	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}	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	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	32.1	-	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	26.5	29.9	23.3	21.6	21.9	23.2	20.0	17.9	8.7	7.7	-	-	-	-	
就業規則等にハラスメント禁止を明文化 ^{※3}		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	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	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
		賃金有給	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	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	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	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	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	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	91.4	93.7	89.0	89.2	86.1	83.5	75.5	62.8	16.1	12.3	5.2	7.4	-	-	
	育児休業取得率	男性	14.5	12.3	3.0	1.8	1.3	0.4	0.2	-	-	-	-	-	-	-
		女性	94.8	93.9	93.6	94.2	90.9	86.8	86.1	-	-	-	-	-	-	-
	短時間勤務制度あり	61.6	-	73.9	51.5	65.8	61.9	47.2	9.4	-	-	-	-	-	-	
子の看護休暇制度あり	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、回答事業所のみの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 新規学卒者（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。

(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）