

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。
- 図表中の n=○の数字は、比率算出の基礎となる回答者数を示す。
- 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】：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

I 調査実施概要

平成 21 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ポジティブ・アクションに関する調査」

(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」及び「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 21 年 9 月 1 日～平成 21 年 9 月 28 日

(5) アンケート調査集計機関

株式会社 日本統計センター

○アンケート回収結果

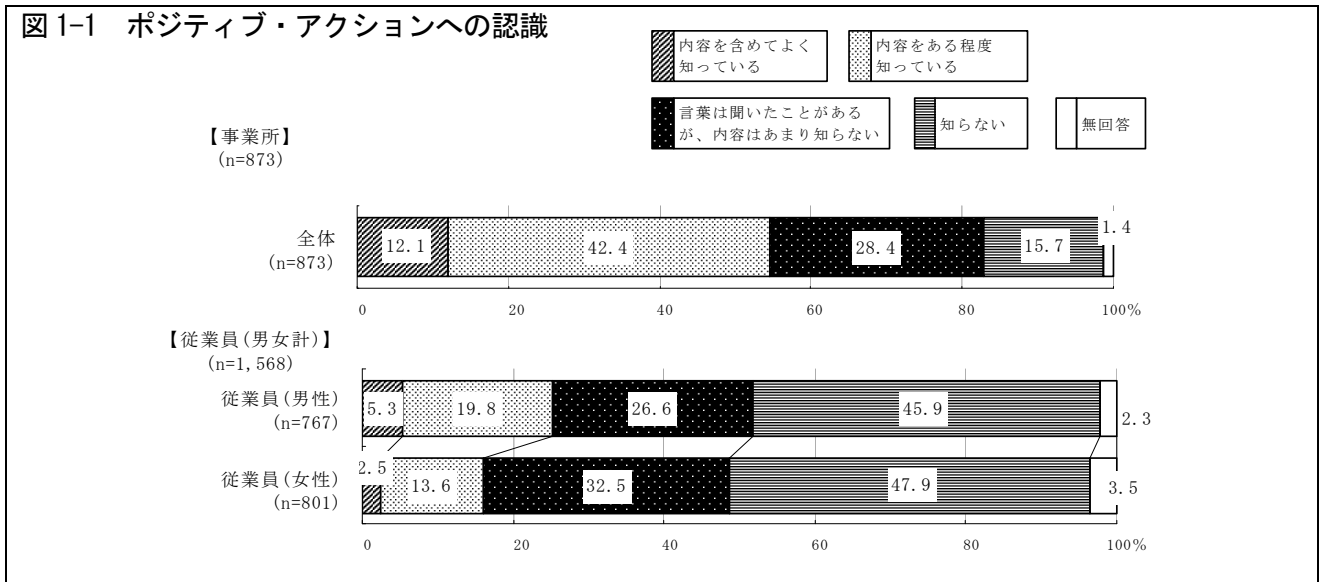
		サンプル数	有効回答数	有効回収率 (%)
事業所調査		2, 500	873	34.9
従業員調査	全体	5, 000	1, 568	31.4
	男性	2, 500	767	30.7
	女性	2, 500	801	32.0

II 調査のポイント

1 ポジティブ・アクションへの認識 《事業所調査》《従業員調査》

事業所は半数以上が意味を認識しているが、男性従業員は約25%、女性従業員は約16%の認識に留まる。

事業所及び男女従業員にポジティブ・アクションへの認識についてたずねた。「内容を含めてよく知っている」又は「内容をある程度知っている」の合計は、事業所で54.5%であり、回答事業所の半数以上は内容を知っていることがわかる。一方、従業員の認識割合は低く、男性(25.1%)に比べ、特に女性(16.1%)の認識割合が低い。



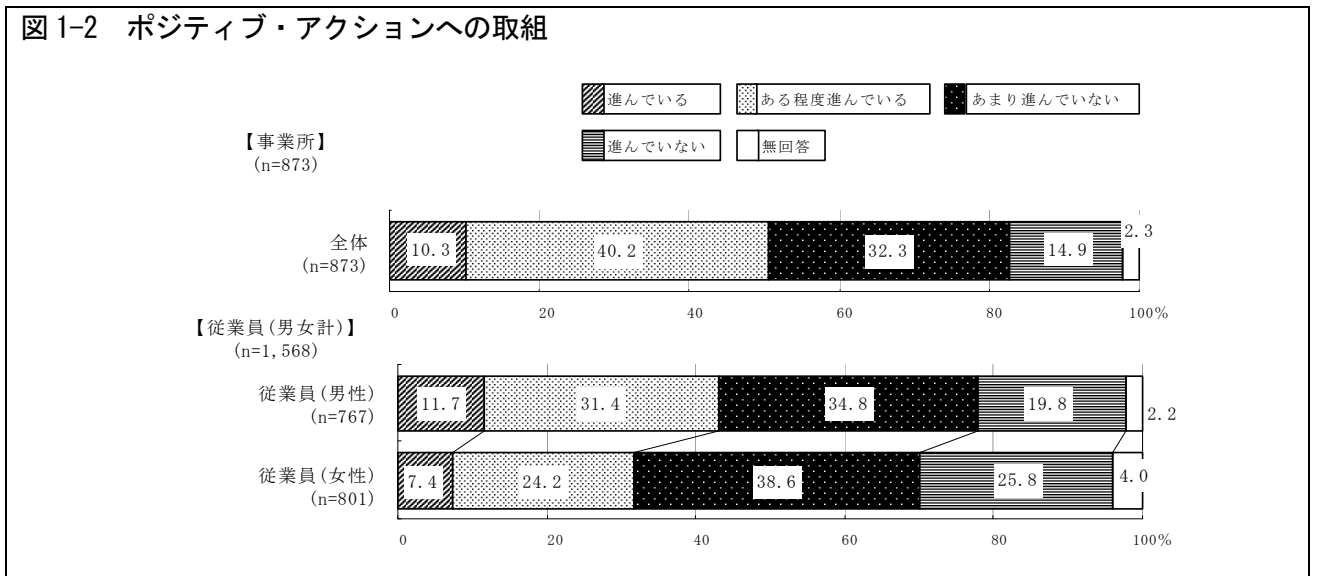
【事業所調査P22】【従業員調査P63】

2 ポジティブ・アクションへの取組 《事業所調査》《従業員調査》

事業所の半数以上は取組が進んでいると感じているが、女性従業員の6割以上は取組が進んでいないと感じている。

事業所及び男女従業員に自社のポジティブ・アクションの取組状況についてたずねた。「進んでいる」又は「ある程度進んでいる」の合計は、事業所で50.5%であり、回答事業所の半数以上は自社の取組が進んでいると感じている。

一方、自社の取組が進んでいると感じている従業員の割合は、男性43.1%、女性31.6%に留まっており、事業所が考えているほど、従業員(特に女性)は取組が進んでいるとは感じていない。



【事業所調査P23】【従業員調査P63】

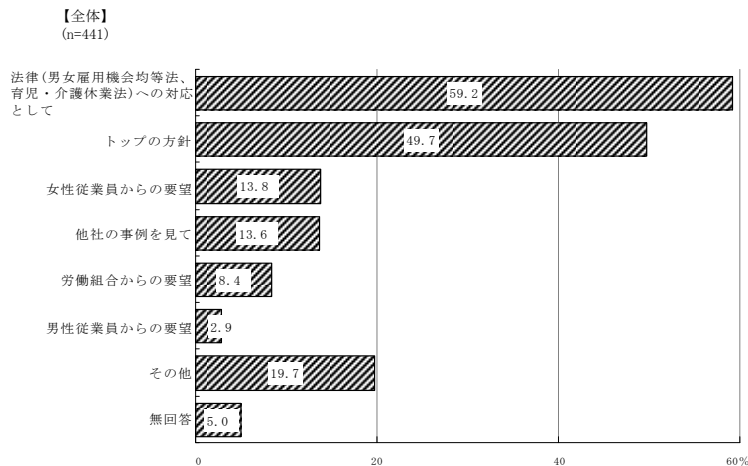
「調査の概要とポイント」

3 ポジティブ・アクションを実施したきっかけ 《事業所調査》

ポジティブ・アクションを実施したきっかけで最も高いのは、「法律（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）への対応として」で、約6割。

ポジティブ・アクションが「進んでいる」又は「ある程度進んでいる」と回答した事業所に、ポジティブ・アクションを実施したきっかけをたずねたところ、「法律（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）への対応として」が59.2%で最も割合が高く、次いで「トップの方針」（49.7%）と続いており、従業員からの要望を受けて実施した割合は低い。

図1-3 ポジティブ・アクションを実施したきっかけ(複数回答)



【事業所調査P25】

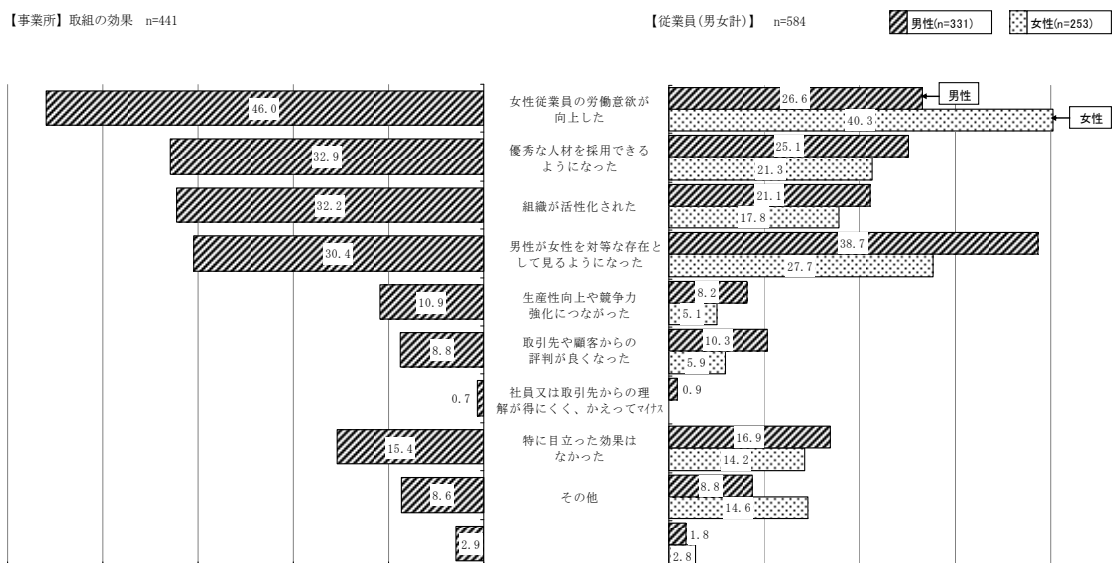
4 ポジティブ・アクションを実施した効果 《事業所調査》《従業員調査》

事業所及び女性従業員は「女性従業員の労働意欲が向上した」、男性従業員は「男性が女性を対等な存在として見るようになった」という回答が最も多い。

ポジティブ・アクションが「進んでいる」又は「ある程度進んでいる」と回答した事業所及び男女従業員に対し、ポジティブ・アクションを実施した効果についてたずねた。

事業所及び女性従業員は「女性の労働意欲が向上した」（事業所46.0%、男性26.6%、女性40.3%）の回答が多く、男性従業員は「男性が女性を対等な存在として見るようになった」（事業所30.4%、男性38.7%、女性27.7%）の回答が多い。一方、「特に目立った効果はなかった」（事業所15.4%、男性16.9%、女性14.2%）という回答も事業所、従業員ともに同程度の割合で存在する。

図1-4 ポジティブ・アクションの取組をした効果(複数回答)



【事業所調査P27】 【従業員調査P65】

