

平成21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)

「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」

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おります。

本調査では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法への対応のほか、企業と従業員のポジティブ・アクションとその意識を調査しました。事業主や働く皆様はこの調査結果をご活用いただければ幸いです。

ポジティブ・アクションとは

一般的には、「固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組」のことを言います。

ポジティブ・アクションを実践するには、

①男女均等な待遇確保

②女性の勤続年数の伸長

③職場の雰囲気・風土の改善

④女性の採用拡大

⑤女性の職域拡大・管理職の増加

⑥多様な働き方の確保

を取組目標として進めていくことが大切だと言われています。

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」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

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 平成21年9月1日から平成21年9月28日まで

4 アンケート回収率

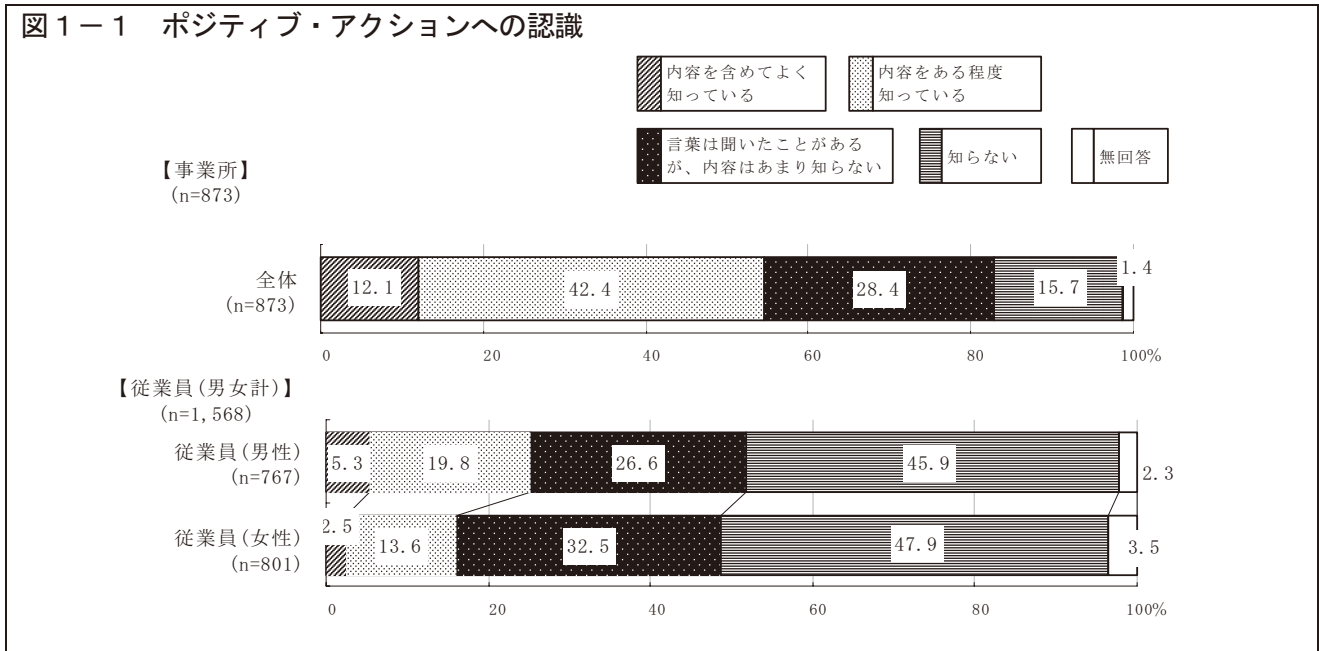
		サンプル数	有効回答数	有効回収率 (%)
事業所調査		2,500	873	34.9
従業員調査	全体	5,000	1,568	31.4
	男性	2,500	767	30.7
	女性	2,500	801	32.0

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。

図 1-1 ポジティブ・アクションへの認識



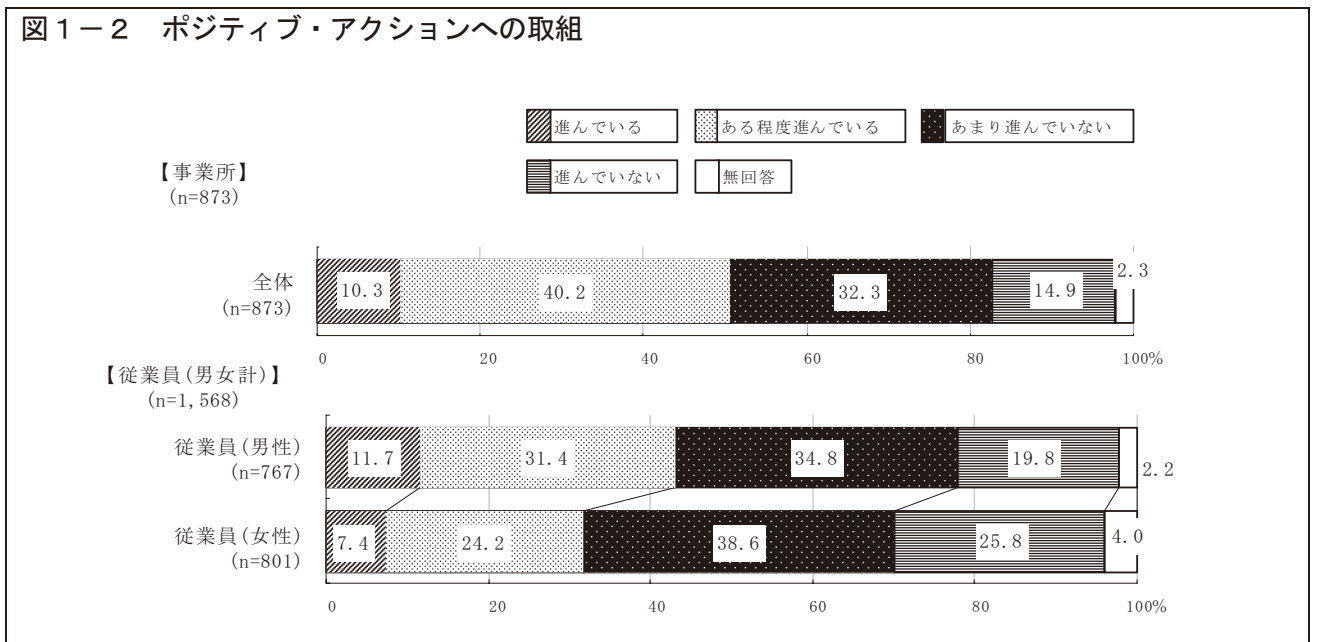
2 ポジティブ・アクションへの取組【事業所調査】【従業員調査】

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。

図 1-2 ポジティブ・アクションへの取組

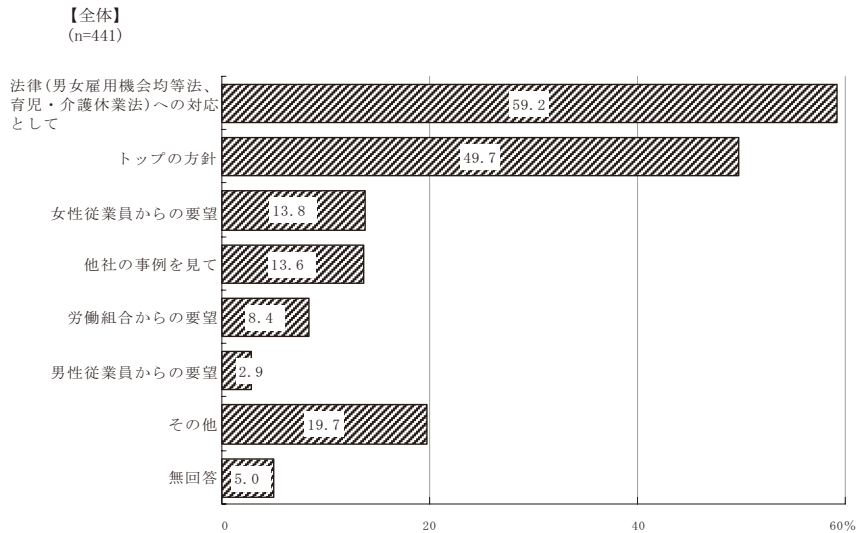


3 ポジティブ・アクションを実施したきっかけ【事業所調査】

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)



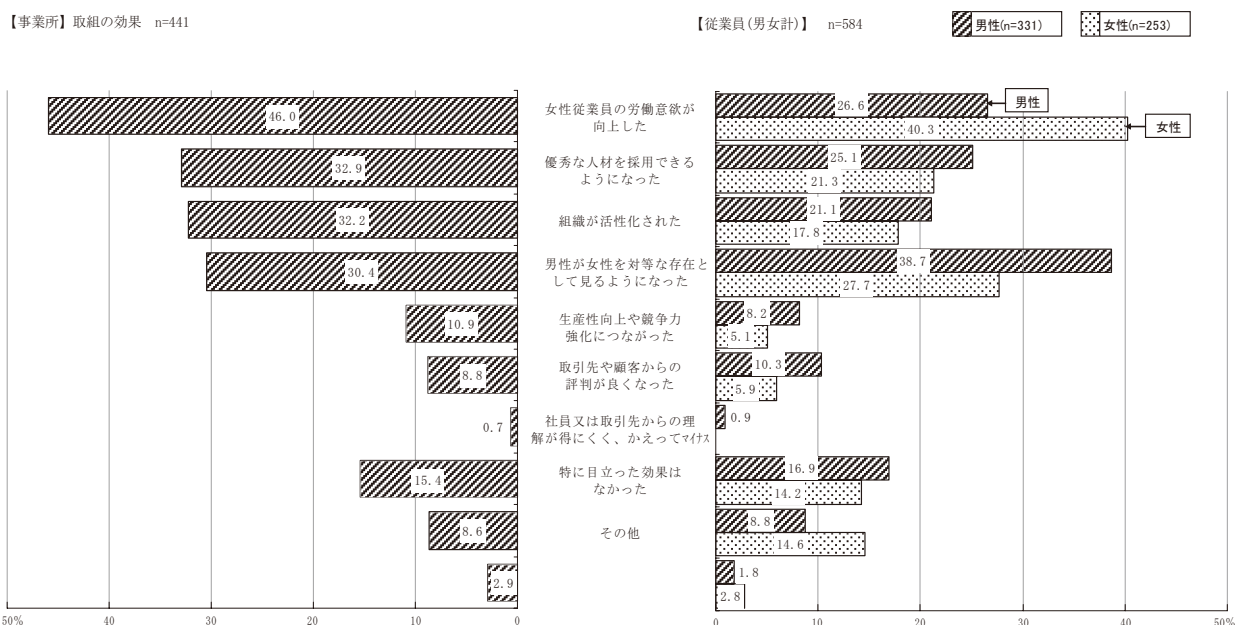
4 ポジティブ・アクションを実施した効果【事業所調査】【従業員調査】

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)

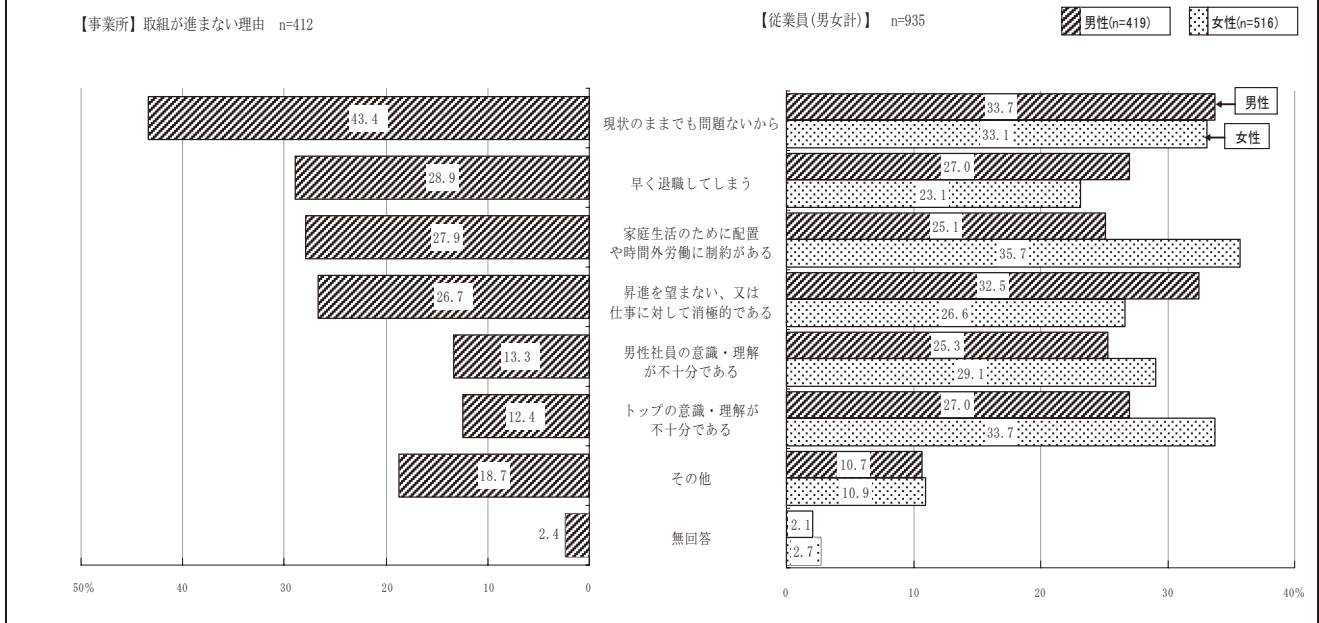


5 ポジティブ・アクションが進まない理由【事業所調査】【従業員調査】

事業所及び男性従業員は「現状のままでも問題ないから」、女性従業員は「家庭生活のために配置や時間外労働に制約がある」という回答が最も多い。

ポジティブ・アクションが進まない理由について、事業所及び男性従業員は「現状のままでも問題ないから」（事業所 43.4%、男性 33.7%、女性 33.1%）の回答が最も多く、特に事業所の割合が高い。一方、女性従業員は「家庭生活のために配置や時間外労働に制約がある」（事業所 27.9%、男性 25.1%、女性 35.7%）、「トップの意識・理解が不十分である」（事業所 12.4%、男性 27.0%、女性 33.7%）の回答が多く、事業所と女性従業員の意識の相違が見られる。

図1-5 ポジティブ・アクションが進まない理由(複数回答)

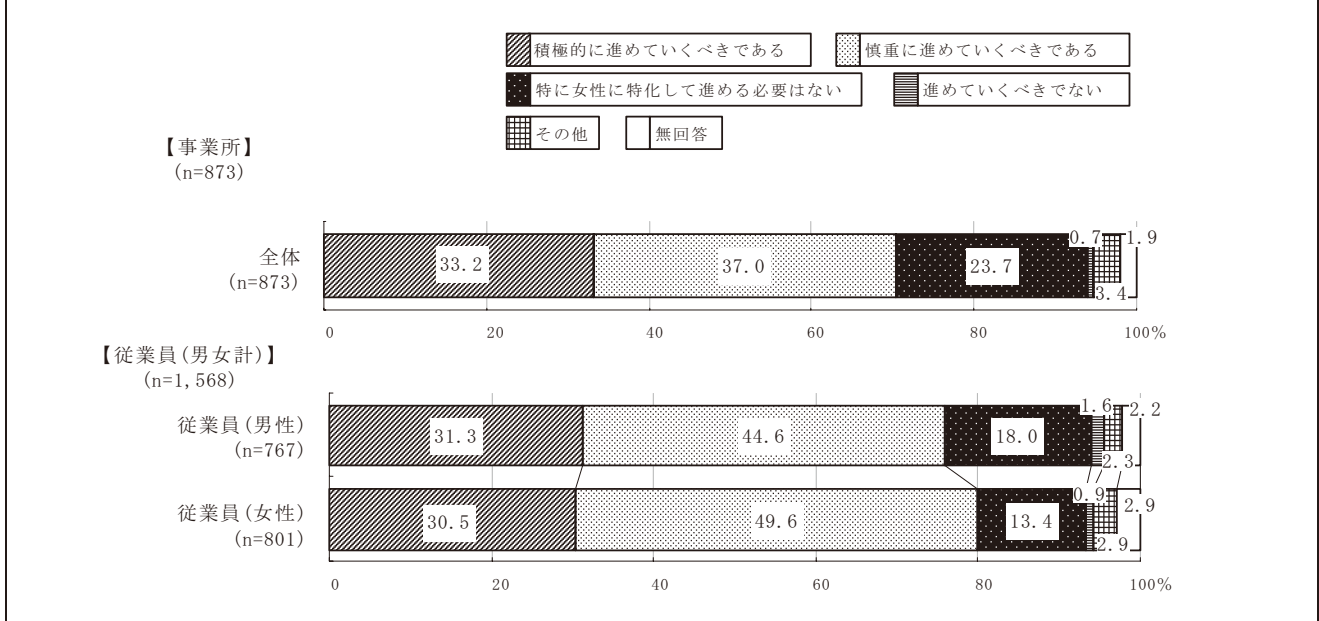


6 ポジティブ・アクションを推進することへの考え方【事業所調査】【従業員調査】

ポジティブ・アクションを進めていくべきと考える事業所は約 70%、男性従業員は約 76%、女性従業員は約 80%。

ポジティブ・アクションを進めていくことへの考え方としては、「積極的に進めていくべき」及び「慎重に進めていくべき」の合計が、事業所 70.2%、男性 75.9%、女性 80.1%であり、双方ともポジティブ・アクションを推進していくことへの意識は高いことがわかる。

図1-6 ポジティブ・アクションを推進することへの考え方



7 女性管理職【事業所調査】

管理職に占める女性の割合は7.1%に留まる。

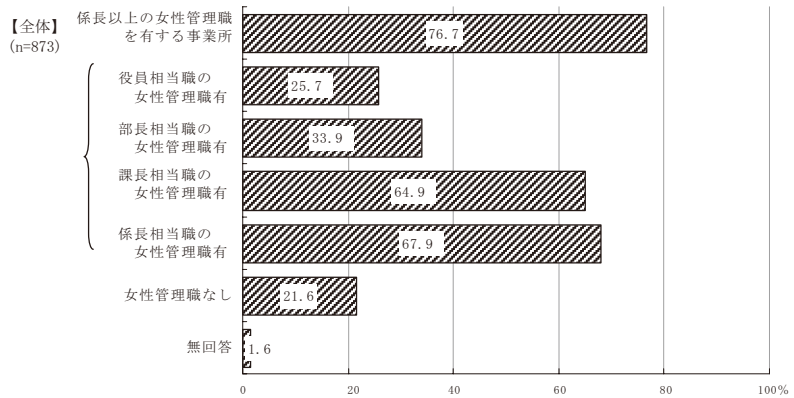
管理職に占める女性の割合は全体で7.1%であり、最も女性の割合の高い「係長相当職」をみても12.0%にとどまる。女性管理職を有する事業所の割合でみると、半数以上の事業所に「課長相当職」がいる一方で、「女性管理職なし」の事業所も約2割にのぼる。

なお、一般に管理職は「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1-7 管理職に占める女性の割合

	女性割合
役員	4.7%
部長相当職	2.9%
課長相当職	5.2%
係長相当職	12.0%
管理職計	7.1%

図1-7 女性管理職を有する事業所の割合



8 管理職になることへの考え方【従業員調査】

女性従業員は管理職になることに消極的

男女従業員に上司から管理職になることを薦められたら引き受けるかどうかたずねたところ、「引き受けない」又は「現時点ではわからない」の合計は、男性28.0%、女性57.9%であり、半数以上の女性従業員は管理職になることに消極的であることがわかる。

理由をたずねたところ、「現在の自分の能力では自信がない」（男性34.0%、女性54.5%）、「仕事と家庭の両立が困難」（男性6.0%、女性37.9%）と回答した女性従業員が多く、特に「仕事と家庭の両立が困難」と考える割合は男女で大きな相違が見られる。

図1-8-① 管理職になることへの考え方

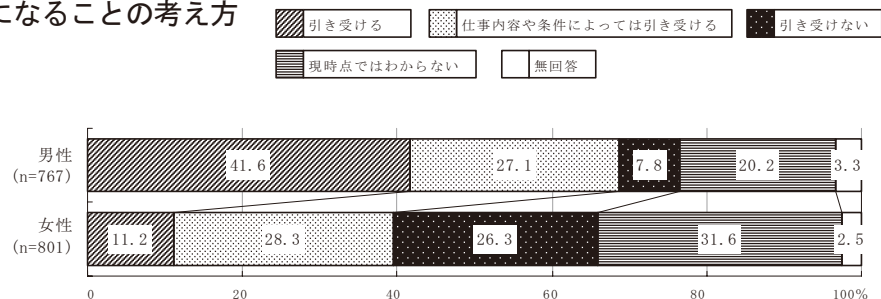
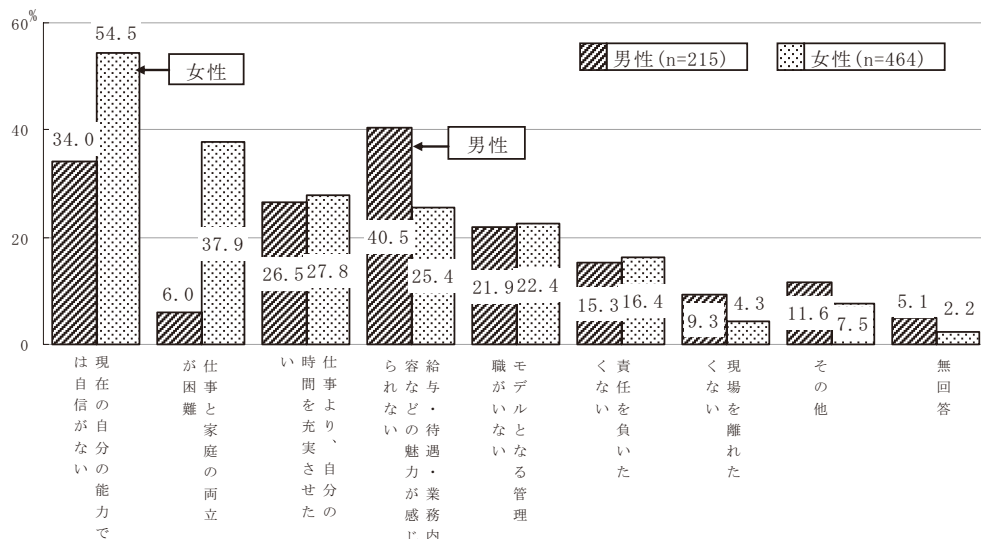


図1-8-② 管理職を引き受けない又は現時点ではわからない理由(複数回答)



9 育児休業取得者の有無【事業所調査】 育児休業取得率：男性 1.1%、女性 89.3%

過去1年間（平成20年4月1日～平成21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 51.4%、女性 51.5%で、そのうち育児休業者がいた事業所は男性 8.9%、女性 94.4%である。

育児休業取得率は男性 1.1%、女性 89.3%であり、多くの男性は育児休業を取得していないことがわかる。育児休業の取得率の推移でみると、前年度比で下がってはいるが、近年、上昇傾向にある。

表 1-9-① 育児休業取得率

	男性	女性
①出産者数（男性は配偶者が出産）	5,273人	2,441人
②育児休業取得者数	58人	2,181人
③育児休業取得率	1.1%	89.3%

図 1-9 出産者の有無・育児休業取得者の有無

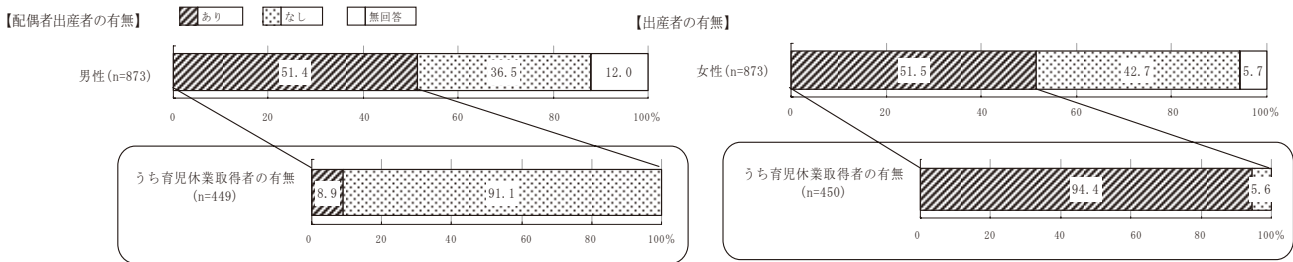


表 1-9-② 育児休業取得率の推移

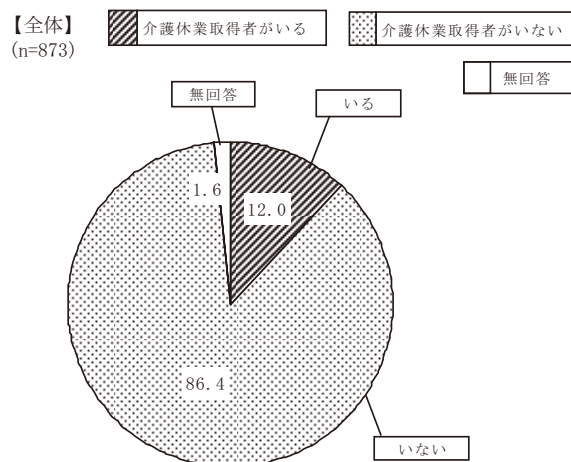
	平成 21 年度	平成 20 年度	平成 18 年度	平成 17 年度	平成 16 年度
男性	1.10%	1.34%	0.70%	0.39%	0.23%
女性	89.3%	90.9%	88.3%	86.8%	81.6%

※平成 19 年度はデータなし

10 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割強

過去1年間（平成20年4月1日～平成21年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は 12.0%、取得者がいない事業所は 86.4%である。

図 1-10 介護休業取得者の有無



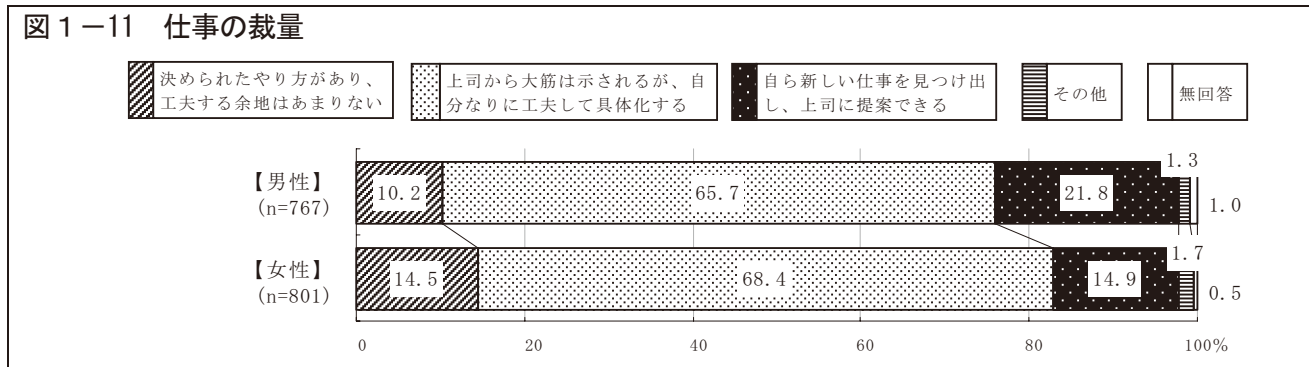
育児・介護休業法が改正されます（一部を除き平成22年6月30日から施行）

詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。また、両立支援ガイドブック（平成22年4月、東京都産業労働局発行）でもご案内しています。

11 仕事の裁量【従業員調査】 「上司から大筋は示されるが、自分なりに工夫して具体化する」が多い。

職場でどのように仕事に携わっているかたずねたところ、「上司から大筋は示されるが、自分なりに工夫して具体化する」(男性 65.7%、女性 68.4%)が男女とも6割以上を占め、最も割合が高い。一方、「自ら新しい仕事を見つけ出し、上司に提案できる」は男性(21.8%)が女性(14.9%)より6.9ポイント高い。

図1-11 仕事の裁量



12 従業員の評価【従業員調査】

「評価が公正であるとは思わない(男性の方が評価が高い)」と回答した女性従業員は約25%

職場で、従業員の能力・成果を公平に評価しているかたずねた。男女とも「ある程度公正に評価していると思う」(男性 55.8%、女性 47.3%)の割合が高いが、「公正であるとは思わない(男性の方が評価が高い)」は女性(25.3%)が男性(9.8%)より15.5ポイント高く、双方の意識に差が生じている。

また、職場で、男女間の取扱いが公平でないものについてたずねたところ、「特になし(公平である)」(男性 49.2%、女性 39.1%)が男女とも最も割合が高く、男性は「与えられる仕事の内容」(25.7%)、「与えられる仕事の量」(18.1%)と続いている。一方、女性は「昇進・昇格基準」(31.2%)、「支給される賃金」(28.2%)と続いている。男性は仕事に対する不公平さ、女性は待遇に対する不公平さを挙げていることがわかる。

図1-12-① 仕事の評価

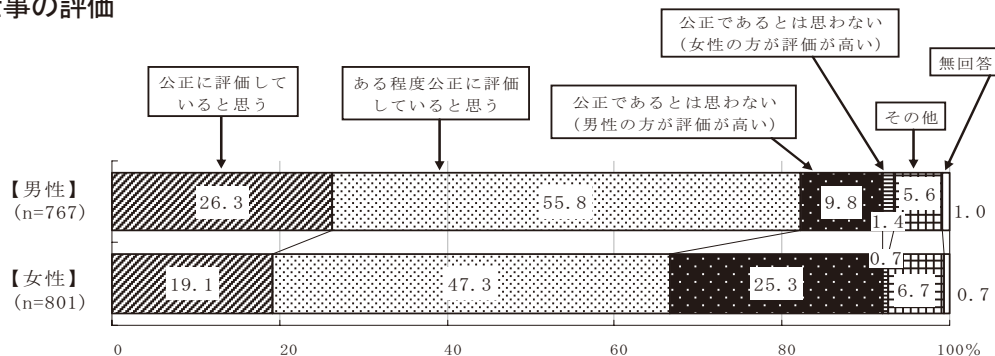
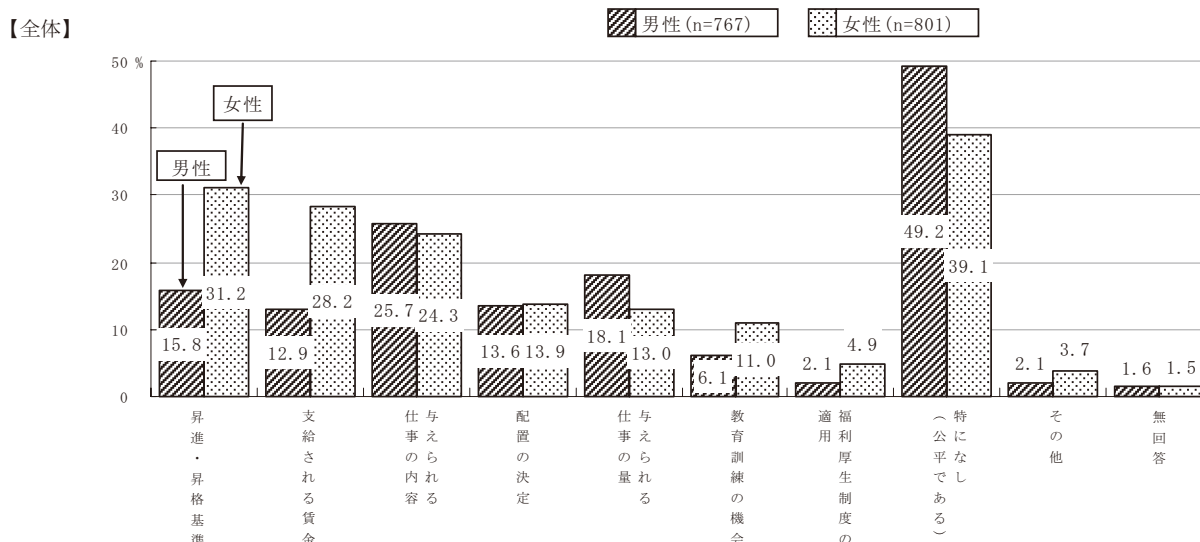


図1-12-② 男女の取扱いが公平でないもの(複数回答)



《自由意見》より抜粋

事業所

- ◆ 当社がポジティブ・アクションを具現化する施策として重要視しているのは、「女性社員の管理職登用」である。しかし、現実的には登用スキルを要していない、又はそもそも女性社員が管理職登用を希望していないなど、会社の取組と女性社員の意識との間にギャップを感じることも多くある。女性社員の教育という視点で会社（チーム）運営を牽引できる女性リーダーの育成が急務と感じている。
（宿泊業、飲食サービス業 500～999人）
- ◆ 女性が社会で活躍するために必要なことは、「保育所等の拡充」につきる。
（医療、福祉 1～99人）（情報通信業 100～299人）

男性従業員

- ◆ 男女雇用機会均等法と過度な女性優遇が混同している。男女平等に…と考えるのであれば、女性も努力すべき。
（学術研究、専門・技術サービス業 100～299人）
- ◆ いまの職場では男女ともに活躍しているが、管理職になる女性が少ないのは気になる。もっと管理職になることの「良さ」を発信すべきだと思う。
（サービス業(他に分類されないもの) 100～299人)
- ◆ 現在の職場は女性が多く、男女平等が当たり前の風土があるが、育児・介護休業への理解度がまだ高くないと思う。理解を深めていけるようなパンフレットなどを法改正の時に積極的に配付してもらいたい。
（教育、学習支援業 100～299人）

女性従業員

- ◆ 育児休業を使用する際、1回はいいが2人目になると使わないで退職してほしいような雰囲気になる。少子化と言っている割に、出産できる環境ではないと思う。（卸売業、小売業 500～999人）
- ◆ 能力の高い女性がより高い位置を目指すことは素晴らしいと思う。ただ、世の中には自身の自己実現の為ではなく、生活の為に働く一般的女性が大半だ。あまりに一面的なポジティブな改善は、一般的能力の女性達には苦痛になることもあることを心に留めていただきたい。
（サービス業(他に分類されないもの) 100～299人)
- ◆ 育児支援もさることながら、老人介護も重要なポイントで、積極的に介護に取り組める理想の会社作りを東京都など自治体が、会社へ働きかけてほしい。（卸売業、小売業 100～299人）

ホームページ「TOKYO はたらくネット」<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>

携帯版はこちら ⇒



本調査結果を掲載しているほか、労働相談 Q&A、セミナー情報、統計情報なども提供しています。みなさまのアクセスをお待ちしています。

平成 22 年 3 月発行 登録番号 21 (198)

平成 21 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