

# 平成25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)

## 「女性の活躍促進への取組等 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おります。

本調査では、男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法への対応のほか、女性管理職、ポジティブ・アクションに関することを調査しました。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。

※ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の事実上の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

### 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、日本産業分類に掲げる大分類のうち、「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

当該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（従業員は有為抽出）

② 調査方法・・・郵送配布・郵送回収

#### 3 調査実施期間

平成 25 年 9 月 2 日から平成 25 年 9 月 30 日まで

#### 4 アンケート回収率

		サンプル数	有効回収数	有効回収率 (%)
事業所調査		2,500	753	30.1
従業員	全体	5,000	1,397	27.9
	男性	2,500	673	26.9
	女性	2,500	719	28.8

※従業員調査の全体には、性別無回答 5 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割未満にとどまる

管理職に占める女性の割合は全体で8.2%であり、最も女性の割合の高い「係長相当職」をみても12.8%にとどまる。女性管理職の割合をみると、全体の7割以上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」の事業所も2割以上となっている。

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。

図1-1 女性管理職を有する事業所の割合

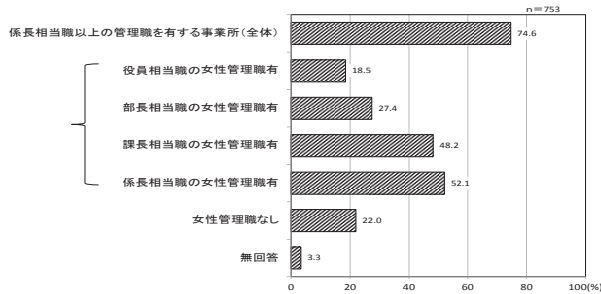


表1-1 管理職に占める女性の割合

	女性割合
役員	5.7%
部長相当職	3.7%
課長相当職	5.7%
係長相当職	12.8%
管理職 計	8.2%

2 管理職になることへの考え方 <<従業員調査>>

女性従業員は男性従業員と比べて管理職になることについて消極的な傾向にある

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」、「現時点ではわからない」の合計は、男性26.2%、女性54.9%となっている。

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から」(男性42.6%、女性56.2%)が男女ともに最も多いが、「仕事と家庭の両立が困難だから」(男性15.3%、女性43.0%)と考える割合は、男女で相違が見られる。

図1-2 管理職になることについて

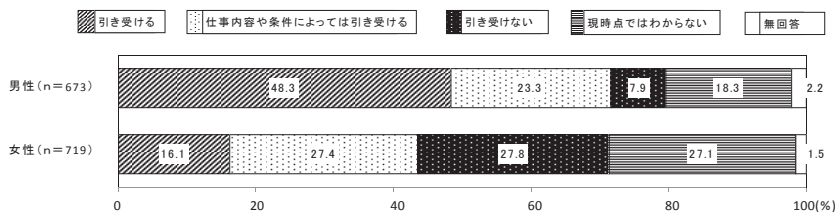
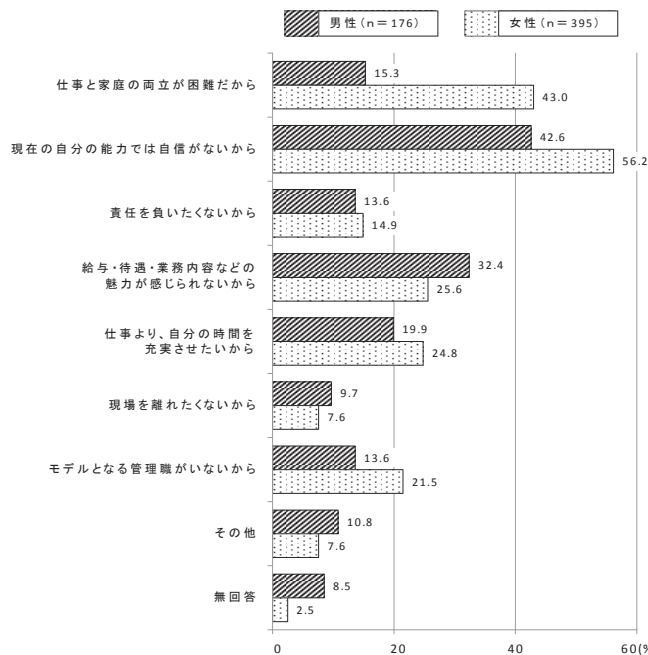


図1-3 管理職を引き受けない又は現時点ではわからない理由(複数回答)



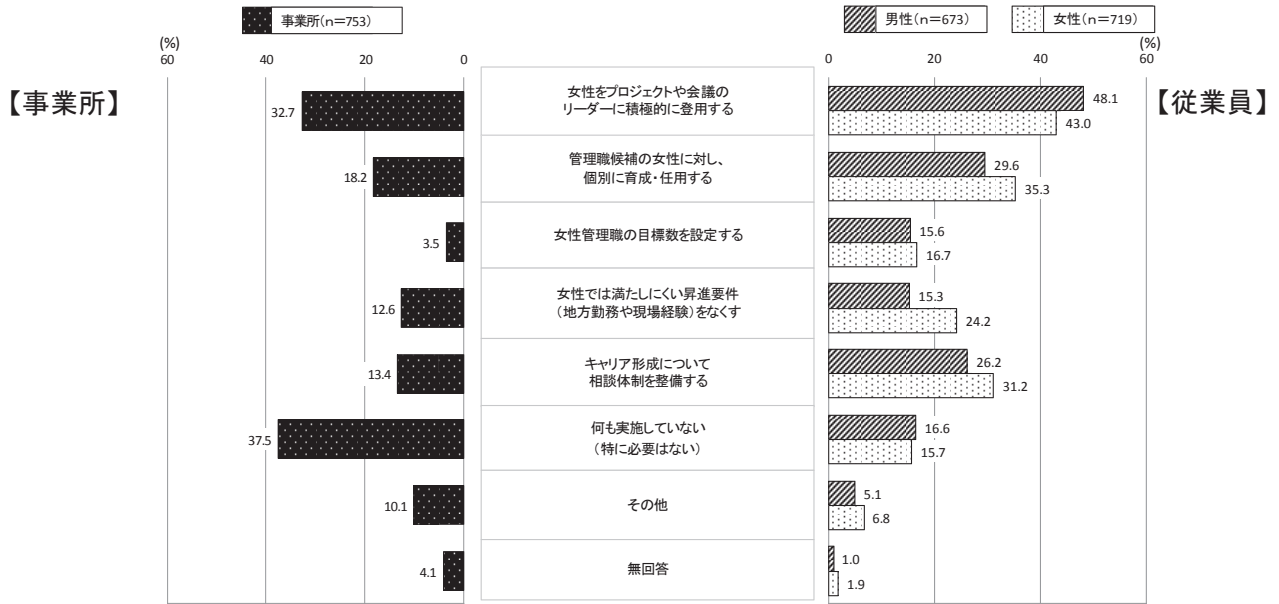
注 管理職を薦められた場合、「引き受けない」、「現時点ではわからない」と回答した従業員への限定設問。

3 女性の育成や管理職を増やすための取組 <<事業所調査>> <<従業員調査>>

「何も実施していない」事業所が37.5%と最も多い

女性の育成や管理職を増やすための取組として従業員が必要と考えている取組は、「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用する」（男性48.1%、女性43.0%）の割合が高い。それに対し、事業所の取組は「何も実施していない」（37.5%）が最も多く、次いで「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用する」（32.7%）である。

図1-4 女性の育成や管理職を増やすための取組（複数回答）



注 事業所調査は「行っている取組」、従業員調査は「必要と思う取組」についての設問。

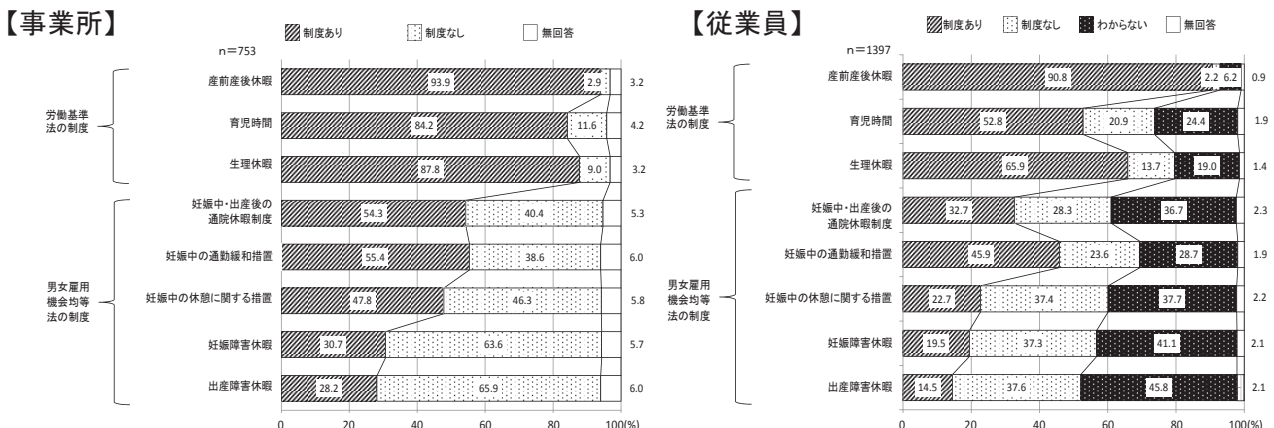
4 母性保護等に関する制度の有無と認知度 <<事業所調査>> <<従業員調査>>

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」が8～9割台と高い。一方、均等法で定められた5項目については、「制度あり」の割合が高い「妊娠中の通勤緩和措置」と「妊娠中・出産後の通院休暇制度」でも5割台にとどまる。また、均等法の5項目のうち4項目において、3割以上の従業員が「わからない」と回答しており、均等法で定められた制度の有無に関する認知度が低い。

図1-5 母性保護等に関する制度の有無

図1-6 母性保護等に関する制度の認知度



5 育児休業取得者の有無 <<事業所調査>>

育児休業取得率：男性 1.7%、女性 93.4%

過去1年間（平成24年4月1日～平成25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 48.9%、女性 51.8%で、そのうち男性育児休業者がいた事業所は 13.3%、女性育児休業者がいた事業所は 95.4%である。

育児休業取得率は男性 1.7%、女性 93.4%であり、多くの男性は育児休業を取得していない。

図 1-7 出産者の有無・育児休業取得者の有無

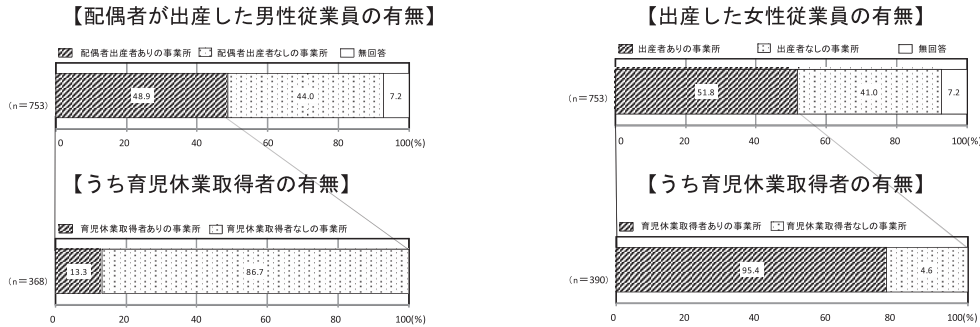


表 1-2 育児休業取得者の有無

	男性	女性
①出産者数（男性は配偶者が出産）	5,178人	2,642人
②育児休業取得者数	89人	2,468人
③育児休業取得率	1.7%	93.4%

図 1-8 育児休業取得率の推移

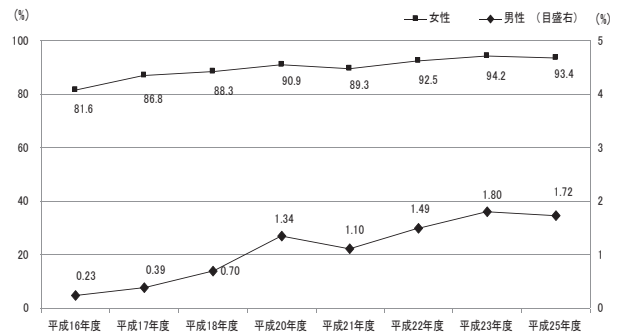


表 1-3 育児休業取得率の推移

	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成25年度
男性	0.23%	0.39%	0.70%	1.34%	1.10%	1.49%	1.80%	1.72%
女性	81.6%	86.8%	88.3%	90.9%	89.3%	92.5%	94.2%	93.4%

※平成19年度、平成24年度はデータなし

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 13.5%

過去1年間の介護休業取得者の有無を事業所にたずねたところ、取得者がいた事業所は 13.5%である。介護休業取得者の有無の推移をみると、いずれの年も介護休業取得者がいた事業所は約1割と、ほぼ横ばいである。

図 1-9 介護休業取得者の有無

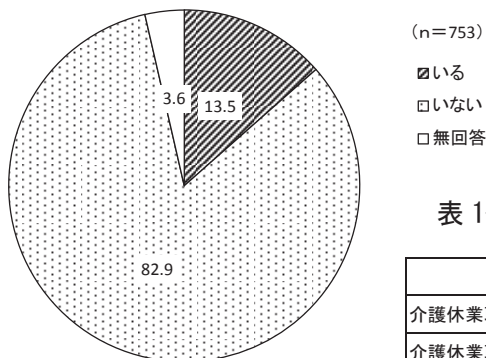


表 1-4 介護休業取得者の有無の推移

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成25年度
介護休業取得者がいる	10.7%	12.0%	11.6%	11.2%	13.5%
介護休業取得者がいない	83.9%	86.4%	87.5%	87.7%	82.9%

※平成24年度はデータなし

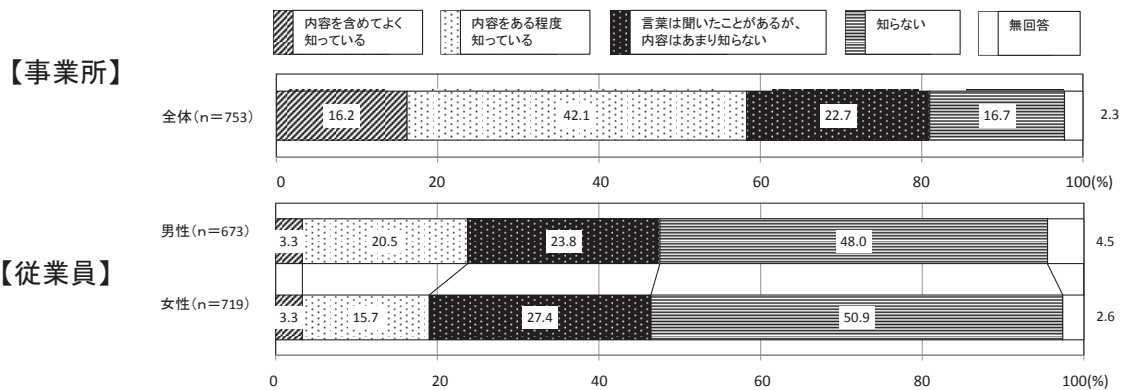
7 ポジティブ・アクションの認識

《事業所調査》《従業員調査》

事業所は半数以上がポジティブ・アクションの意味を認識しているが、男性従業員の48.0%、女性従業員の50.9%は「知らない」と回答している

事業所及び男女従業員にポジティブ・アクションの認識についてたずねた。「内容を含めてよく知っている」、「内容をある程度知っている」の合計は、事業所で58.3%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、男性は48.0%、女性は50.9%が「知らない」と回答している。

図 1-10 ポジティブ・アクションの認識



8 ポジティブ・アクションの取組

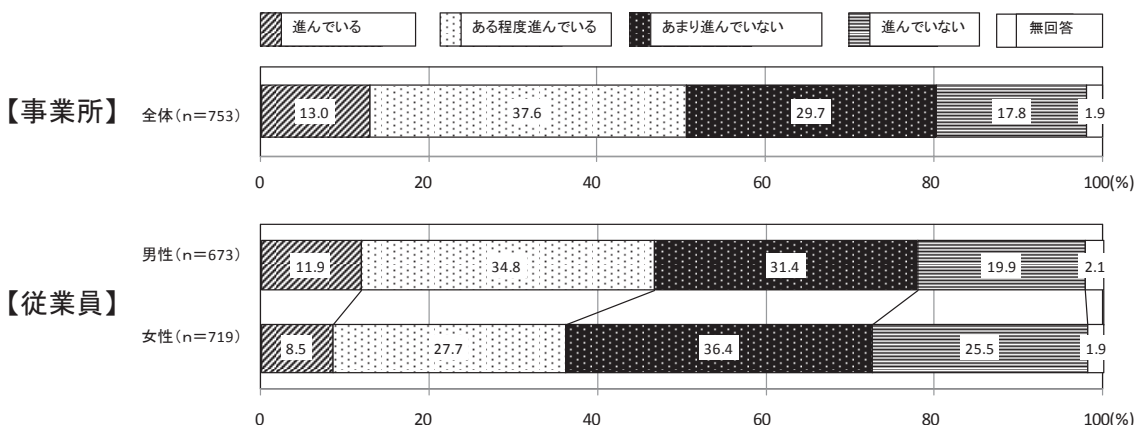
《事業所調査》《従業員調査》

事業所の約半数は取組が進んでいるとしているが、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」、「ある程度進んでいる」の合計は、事業所で50.6%であり、回答事業所の約半数以上は自社の取組が進んでいるとしている。

一方、従業員の「あまり進んでいない」、「進んでいない」の合計は、男性51.3%、女性61.9%となっており、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。

図 1-11 ポジティブ・アクションの取組

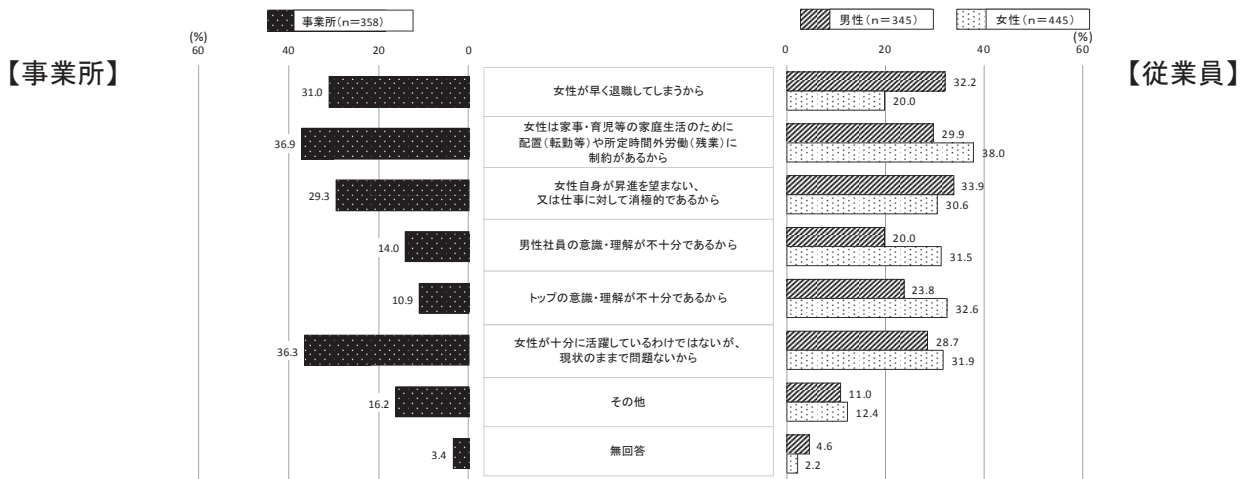


9 ポジティブ・アクションが進まない理由 《事業所調査》《従業員調査》

事業所及び女性従業員は「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や所定時間外労働に制約があるから」、男性従業員は「女性自身が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから」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、事業所及び女性従業員は「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置（転勤等）や所定時間外労働（残業）に制約があるから」（事業所 36.9%、女性 38.0%）、の回答が最も多い。一方、男性従業員は「女性自身が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから」（33.9%）という回答が最も多い。

図 1-12 ポジティブ・アクションが進まない理由（複数回答）



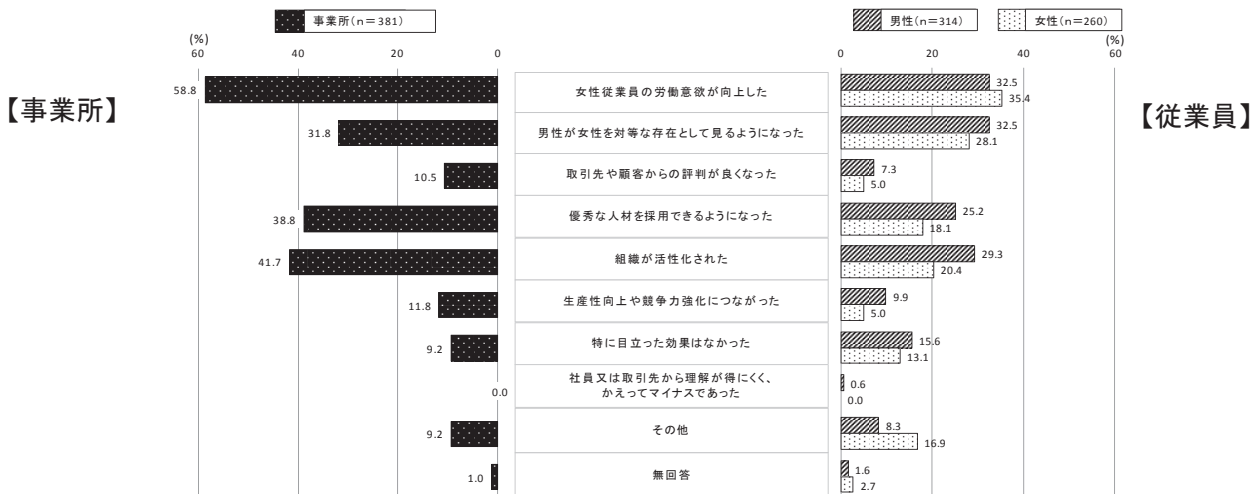
注 ポジティブ・アクションの取組が「あまり進んでいない」、「進んでいない」と回答した事業所・従業員への限定設問。

10 ポジティブ・アクションの効果 《事業所調査》《従業員調査》

事業所及び従業員ともに「女性従業員の労働意欲が向上した」という回答が多く、男性従業員では「男性が女性を対等な存在として見るようになった」という回答も多い

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」（事業所 58.8%、女性 35.4%）という回答が最も多く、男性従業員は「女性従業員の労働意欲が向上した」及び「男性が女性を対等な存在として見るようになった」（32.5%）という回答が最も多い。事業所では、次いで「組織が活性化された」（41.7%）という回答が多い。

図 1-13 ポジティブ・アクションの効果（複数回答）



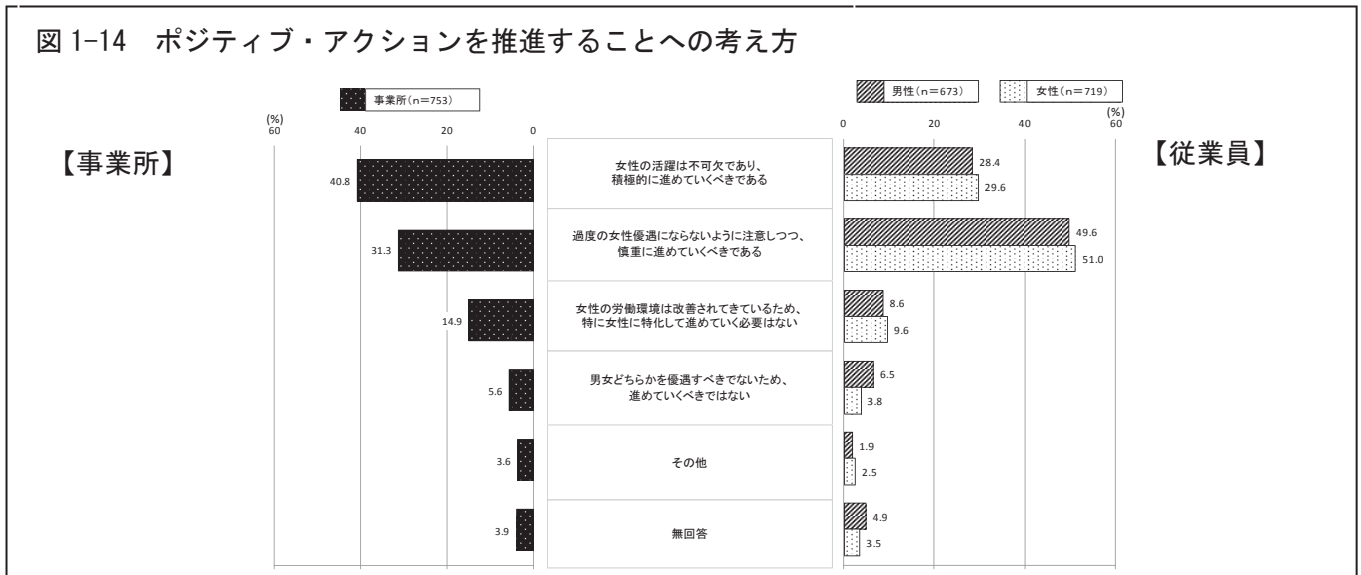
注 ポジティブ・アクションの取組が「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した事業所・従業員への限定設問。

11 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》

事業所は「女性の活躍は不可欠であり、積極的に進めていくべきである」、従業員は男女ともに「過度の女性優遇にならないように注意しつつ、慎重に進めていくべきである」という回答が最も多い

事業所は「女性の活躍は不可欠であり、積極的に進めていくべきである」(40.8%)、従業員は男女ともに「過度の女性優遇にならないように注意しつつ、慎重に進めていくべきである」(男性 49.6%、女性 51.0%) という回答が最も多い。「積極的に進めていくべき」、「慎重に進めていくべき」の合計は、事業所及び従業員とも7割以上であり、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 1-14 ポジティブ・アクションを推進することへの考え方

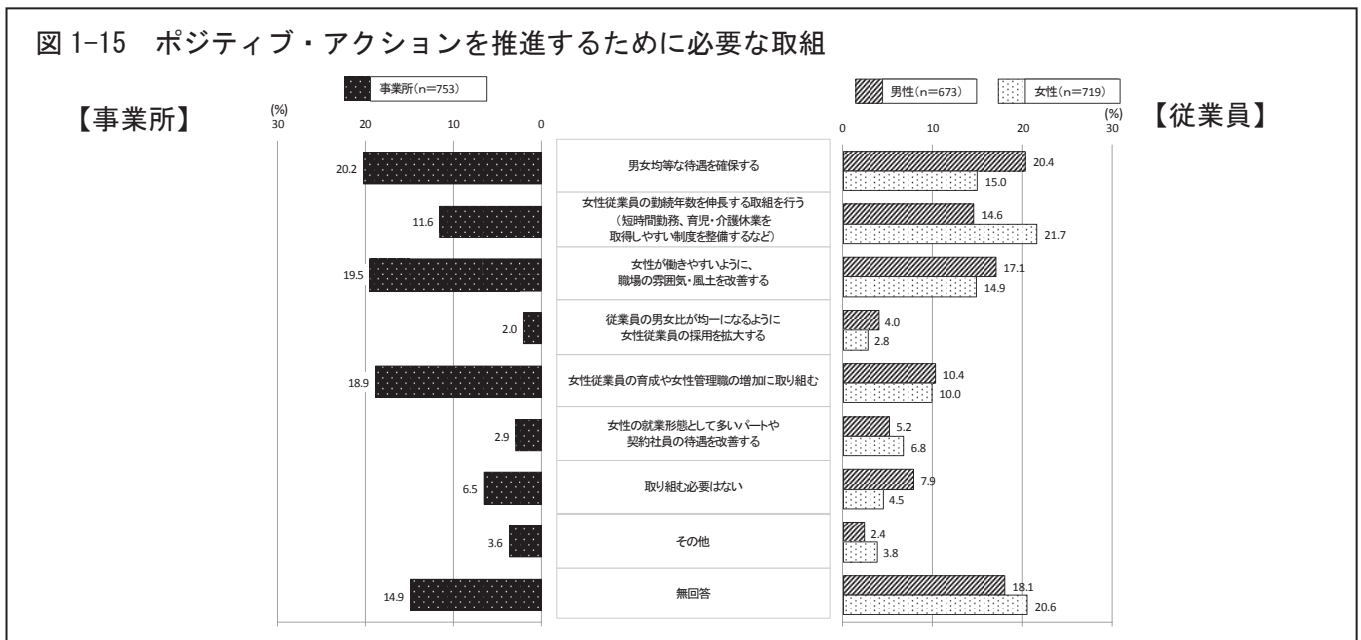


12 ポジティブ・アクションを推進するために必要な取組 《事業所調査》《従業員調査》

ポジティブ・アクションを推進するために必要な取組として、事業所及び男性従業員は「男女均等な待遇を確保する」、女性従業員は「女性従業員の勤続年数を伸長する取組を行う」という回答が最も多い

ポジティブ・アクションを推進するために必要な取組として、事業所及び男性従業員は「男女均等な待遇を確保する」(事業所 20.2%、男性 20.4%)、女性従業員は「女性従業員の勤続年数を伸長する取組を行う」(21.7%) という回答が最も多く、相違が見られる。

図 1-15 ポジティブ・アクションを推進するために必要な取組



≪自由意見≫より抜粋

事業所

- ◆ 当社は、店舗での販売員も含めると女性社員が多い会社である。その中でむしろ女性の方が存在感をもって仕事をしている。今後も活躍が見込まれ、管理職に昇進する者も増えていく。こうした状況から、人材育成などは、男女関係なく実施しているが、懸念点としては女性の結婚、出産、育児などのライフイベントのフォローを強化していくことがあげられる。(製造業 300～499人)
- ◆ 企業が努力しても、育児休業中の収入減を心配し、長期で育児休業を希望する従業員がいない。男性が育児休業を利用しやすくなれば、女性の育児休業や時短勤務への理解も高まり、男女共に働きやすく、子育てと仕事を両立できるようになるのではないかと。(卸売業、小売業 100～299人)

男性従業員

- ◆ 過度に「女性管理職の数を増やす」という数値の目標を追いかけるのではなく、実態として、男女関係なく、能力・意欲のある人が働ける職場づくりを進めていくことが必要であると思う。未だに、女性の活躍を阻害するような言動をする男性が、経営者・管理職を中心に存在していると思われるので、女性の活躍を正當に評価する意識を再認識するような取組を推進していただきたい。(教育、学習支援業 100～299人)
- ◆ 育児・介護休業制度については、中長期的には離職率の低下や意欲の向上などを通じて会社の発展に寄与するはずとの解釈であると思うが、短期的にはやはり会社にとっての負担は大きいのではないかと。これらを事業主の責務とするだけでなく、事業主側への負担を軽減させるような措置があることで、この制度の利用率が向上するのではないかと。 (情報通信業 100～299人)

女性従業員

- ◆ 女性の活躍や育成については、男女間の意識の差もあるが、女性の中でも年代や、それぞれの家庭環境やライフステージによっても少なからず意識や意欲、求めるものが異なると感じている。男女平等＝男性と女性が全く同じ条件の下で活躍し評価されることではなく、女性にとって一般的に生じる出産・育児などを考慮した上での就労・活躍の機会を与えることが平等なのではと思う。ただし、過度な女性の優遇にならないよう、バランスも大切だと思ふ。(卸売業、小売業 30～99人)
- ◆ うちの事業所は女性がもともと多いところなので育休なども取りやすく、職場も理解がある方だと思ふ。ただ、育休を取った身としては、申し訳なく思ふのと今後のキャリアに影響するのではという不安がある。そういった不安をフォローできる体制が足りない。(医療、福祉 1000人以上)

ホームページ「TOKYO はたらくネット」<http://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26年3月発行 登録番号25(190)

平成25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