

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

平成 26 年度東京都男女雇用平等参画状況調査

「職場のハラスメントへの取組等 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」、「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 26 年 9 月 1 日～平成 26 年 9 月 30 日

5 アンケート調査集計機関

株式会社 社構研

○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	794	31.8
従業員	全体	1,346	26.9
	男性	634	25.4
	女性	702	28.1

※従業員調査の全体には、性別無回答 10 人を含む。

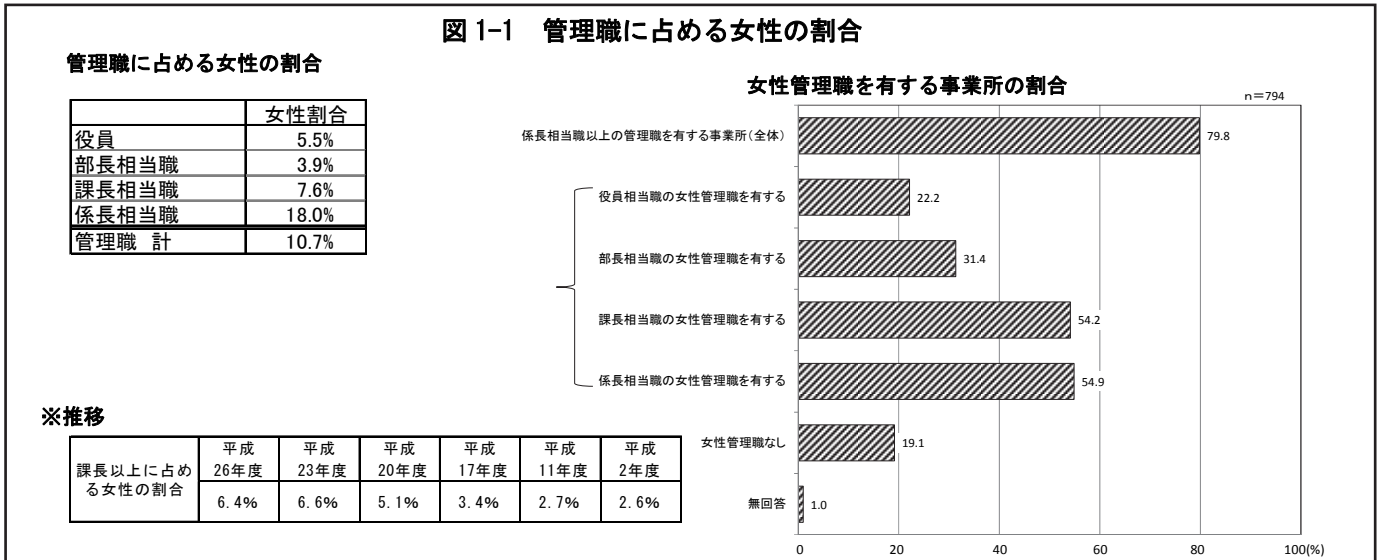
II 調査のポイント

1 女性管理職《事業所調査》**管理職に占める女性の割合は約1割にとどまる**

管理職に占める女性の割合は全体で10.7%であり、最も女性の割合の高い「係長相当職」をみても18.0%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8割に近い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割ほどにのぼる。

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。

また、課長以上の管理職に占める女性の割合は、前回の平成23年度経年調査までは漸増傾向であったが、平成26年度は平成23年度経年調査とほぼ横ばいとなっている。

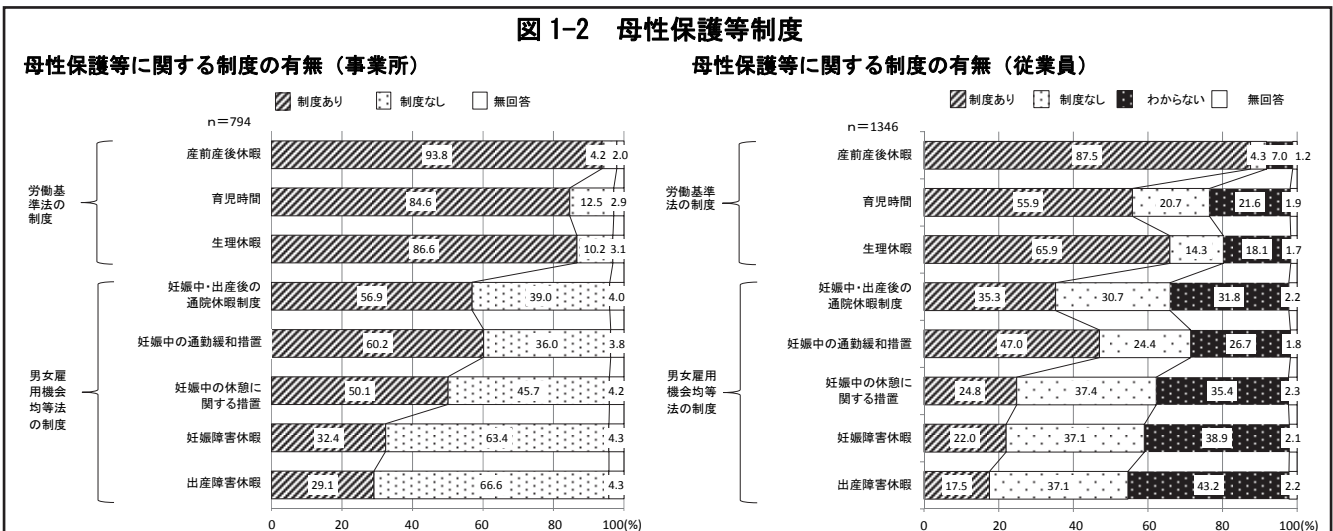


【事業所調査 P21】

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」が8～9割と高いが、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」の2項目でも6割前後にとどまる。また、均等法の5項目のうち「妊娠中の通勤緩和措置」以外の4項目については、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。



【事業所調査 P23】 【従業員調査 P51】

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 3.02%、女性 93.6%**

過去1年間（平成25年4月1日～平成26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52.1%、女性52.5%で、そのうち育児休業者がいた事業所は男性11.6%、女性97.8%である。

育児休業取得率は男性3.02%、女性93.6%であり、多くの男性は育児休業を取得していない。育児休業の取得率の推移でみると、男女ともに上昇傾向にある。

図1-3 出産者の有無・育児休業者の有無

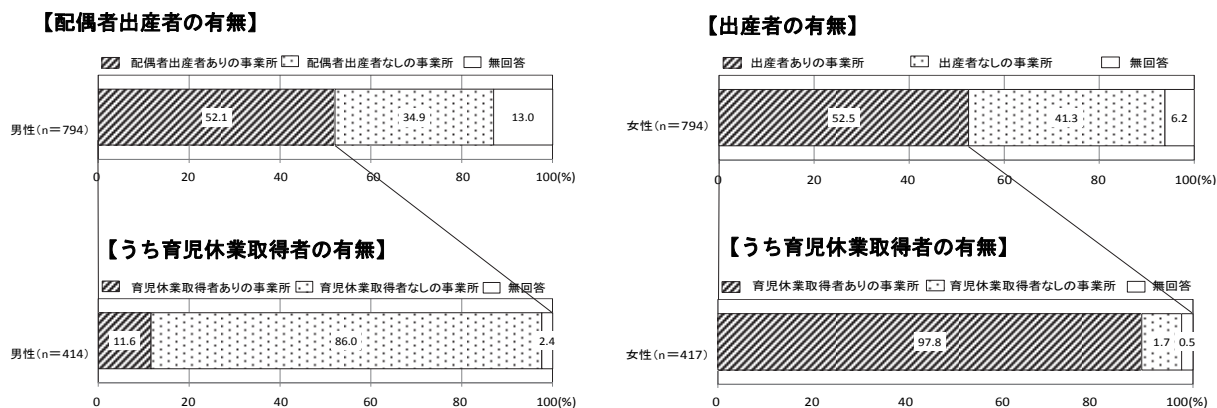


図1-4 育児休業取得者の有無

	男性	女性
①出産者数(男性は配偶者が出産)	4,270人	2,742人
②育児休業取得者数	129人	2,566人
③育児休業取得率	3.02%	93.6%

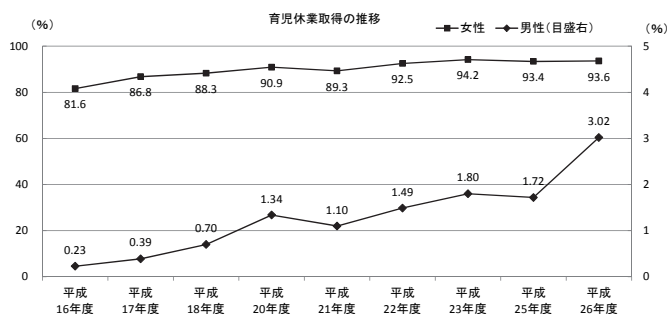


図1-5 育児休業取得率の推移

	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
男性	0.23%	0.39%	0.70%	1.34%	1.10%	1.49%	1.80%	1.72%	3.02%		
女性	81.6%	86.8%	88.3%	90.9%	89.3%	92.5%	94.2%	93.4%	93.6%		

※平成19年度、平成24年度はデータなし

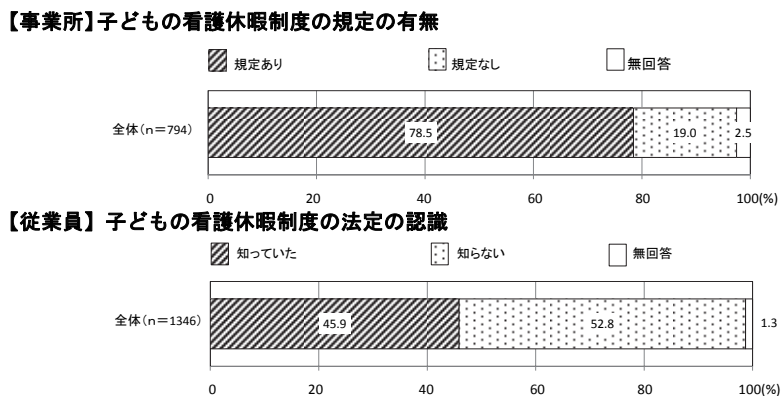
【事業所調査 P27】

4 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78.5%、従業員は半数以上(52.8%)が「知らない」と回答

子どもの看護休暇制度の規定について、「規定あり」と回答した事業所は78.5%、「規定なし」は19.0%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52.8%と半数を超えており、認知度が低い。

図1-6 子どもの看護休暇の有無と従業員の認知度

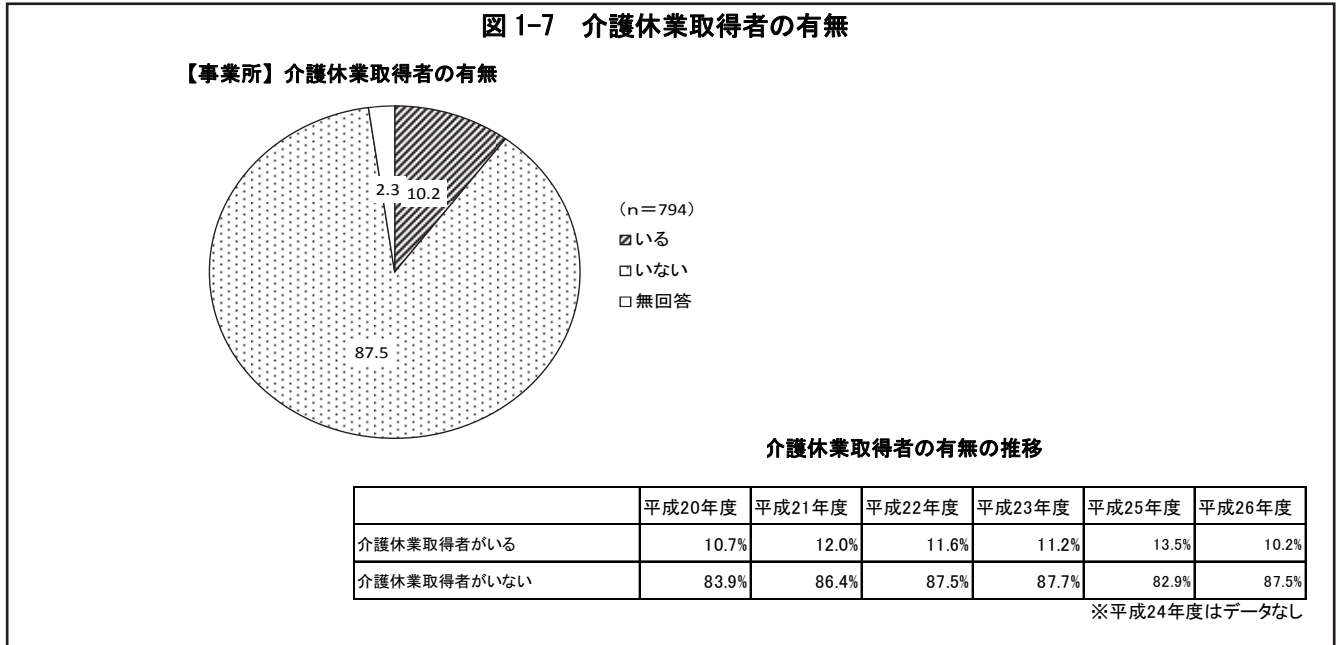


【事業所調査 P30】【従業員調査 P56】

5 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約1割。過去6年間ほぼ同じ割合

過去1年間（平成25年4月1日～平成26年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は10.2%であり、介護休業取得者がいない事業所は87.5%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平成21年度から平成25年度は11～13%台であり、過去6年間ほぼ横ばいで推移している。



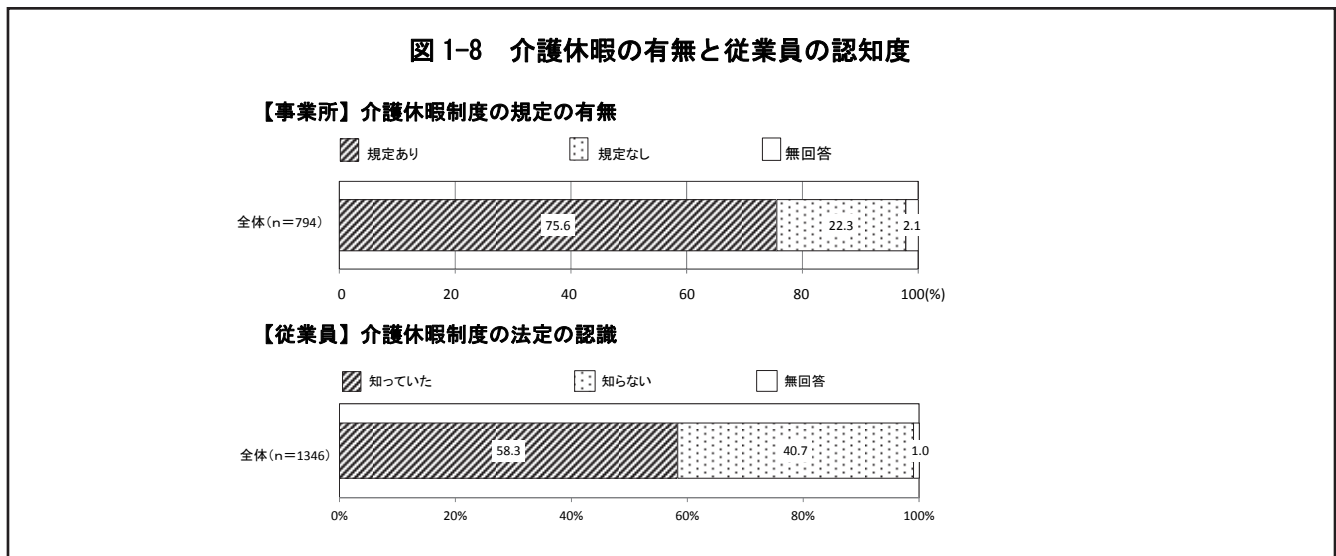
【事業所調査 P33】

6 介護休暇について 《事業所調査》《従業員調査》

「規定あり」の事業所は75.6%、「知らない」従業員は40.7%

介護休暇制度の規定について、「規定あり」と回答した事業所は75.6%、「規定なし」は22.3%である。

また、従業員に介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、「知っていた」は58.3%、「知らない」は40.7%である。

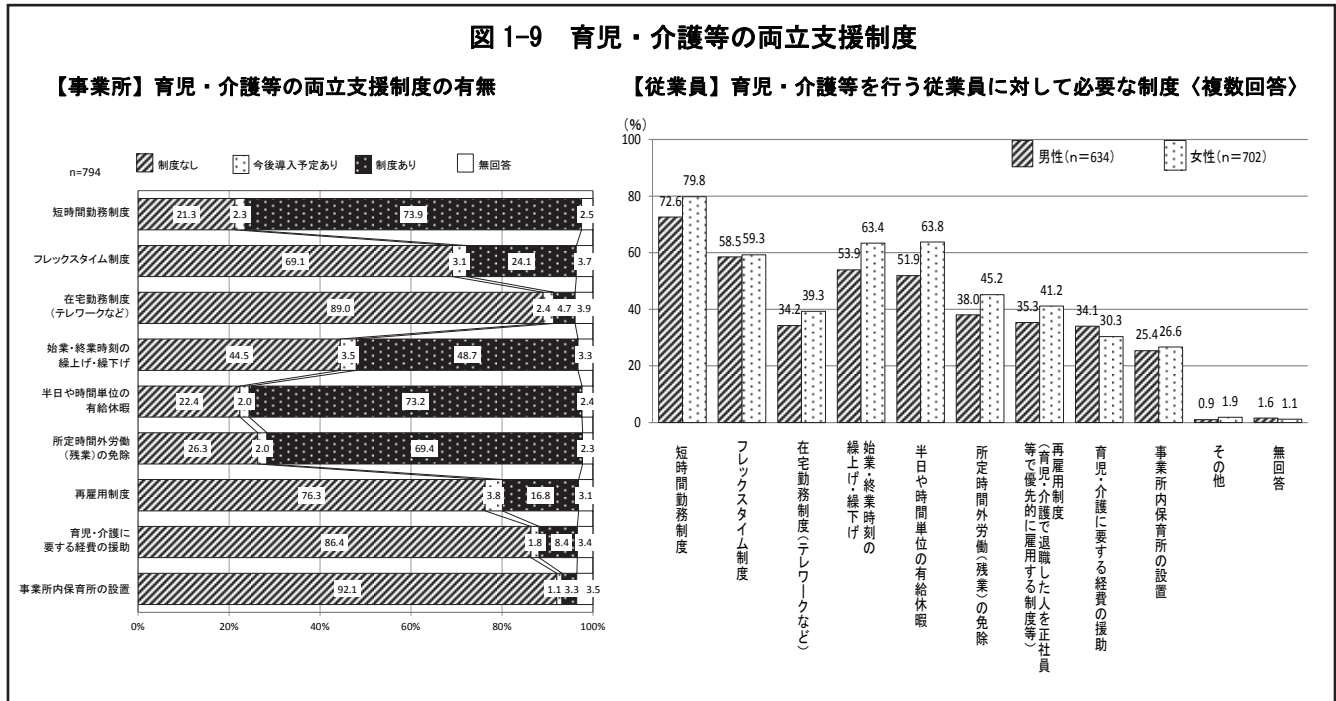


【事業所調査 P34】 【従業員調査 P59】

7 育児・介護等の両立支援制度 《事業所調査》《従業員調査》

支援制度がある割合が最も高いのは「短時間勤務制度」で従業員が最も必要とするものと合致

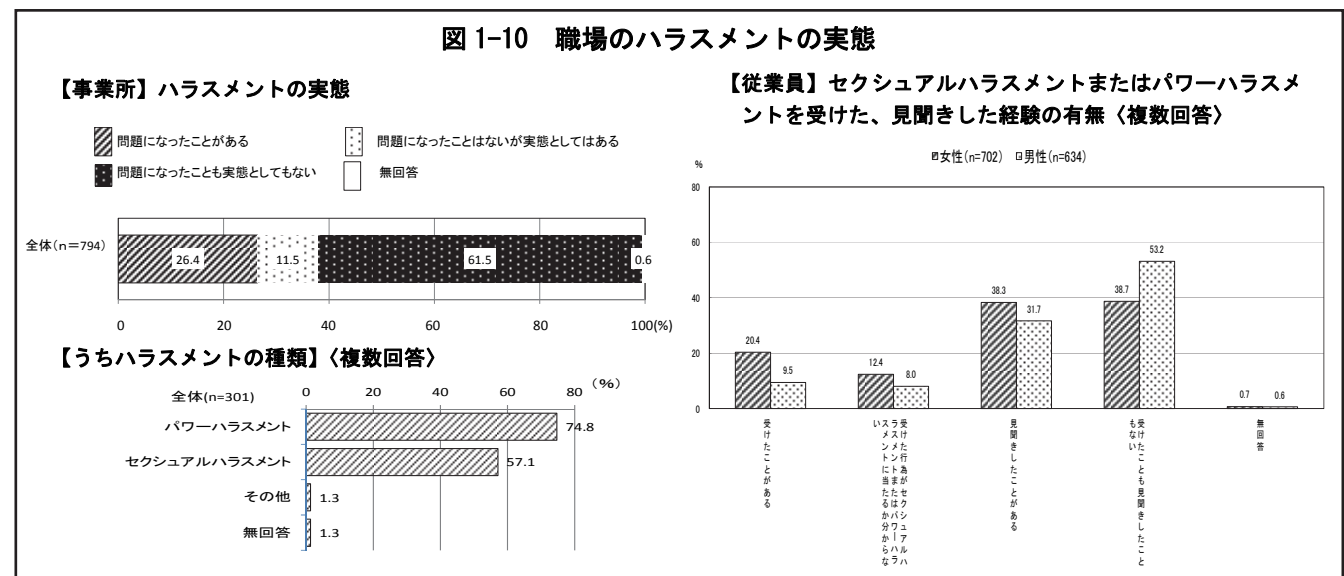
仕事と育児・介護等の両立支援制度として、従業員が必要とする制度は、「短時間勤務制度」（男性 72.6%、女性 79.8%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（男性 53.9%、女性 63.4%）、「半日や時間単位の有給休暇」（男性 51.9%、女性 63.8%）等の割合が高い。それに対し、事業所が提供する支援制度も「短時間勤務制度」（73.9%）、「半日や時間単位の有給休暇」（73.2%）の割合が高く、従業員が求める制度とおおむね一致している。



【事業所調査 P36】 【従業員調査 P60】

8 職場のハラスメントの実態 《事業所調査》《従業員調査》 **問題になったことがある事業所は 26.4%**

ハラスメントが「問題になったことがある」26.4%、「問題になったことはないが実態としてある」11.5%であり、あわせると 37.9%の事業所で何らかのハラスメントが実態としてある。セクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメントを受けたことがあると答えた割合は女性 20.4%、男性 9.5%であった。

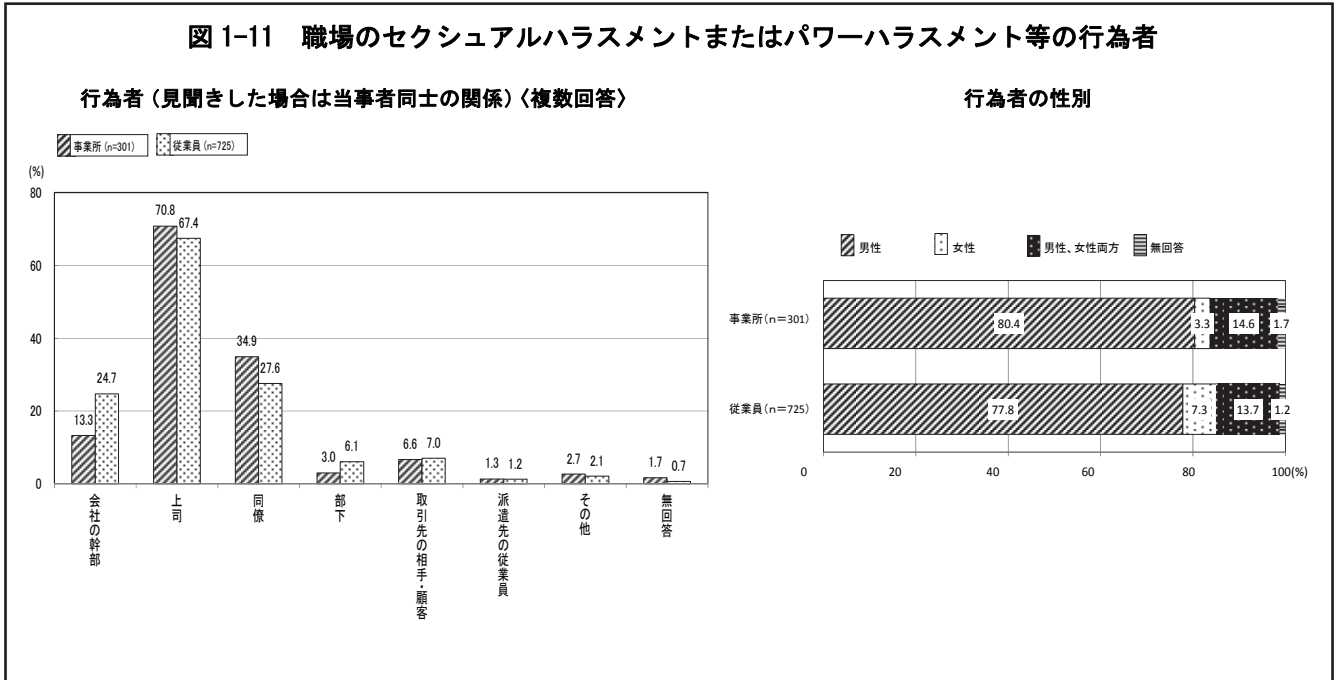


【事業所調査 P37】 【従業員調査 P61】

9 セクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメント等の行為者 《事業所調査》《従業員調査》

行為者は上司が約7割、行為者の性別は男性が約8割

行為者は「上司」（事業所 70.8%、従業員 67.4%）が突出して高く、次いで「同僚」（事業所 34.9%、従業員 27.6%）、「会社の幹部」（事業所 13.3%、従業員 24.7%）となっている。行為者の性別は「男性」（事業所 80.4%、従業員 77.8%）が圧倒的である。



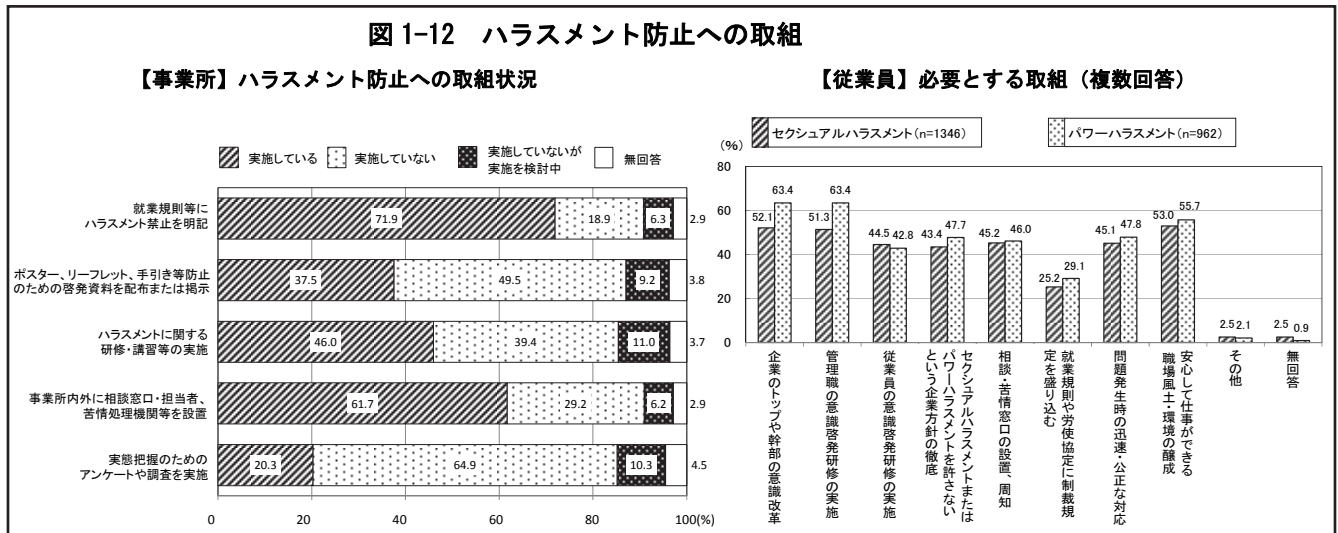
【事業所調査 P38】【従業員調査 P62】

10 ハラスメント防止への取組 《事業所調査》《従業員調査》

「就業規則等にハラスメント禁止を明記」7割、「相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」6割超

ハラスメント防止対策の取組状況は、実施率が最も高いのは「就業規則等にハラスメント禁止を明記」で 71.9%、次いで「相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が 61.7%である。最も実施率が低いのは「実態把握のためのアンケートや調査を実施」で 20.3%。

一方、従業員が必要とする取組は「企業のトップや幹部の意識改革」、「管理職の意識啓発研修の実施」、「安心して仕事ができる職場風土・環境の醸成」が上位となった。



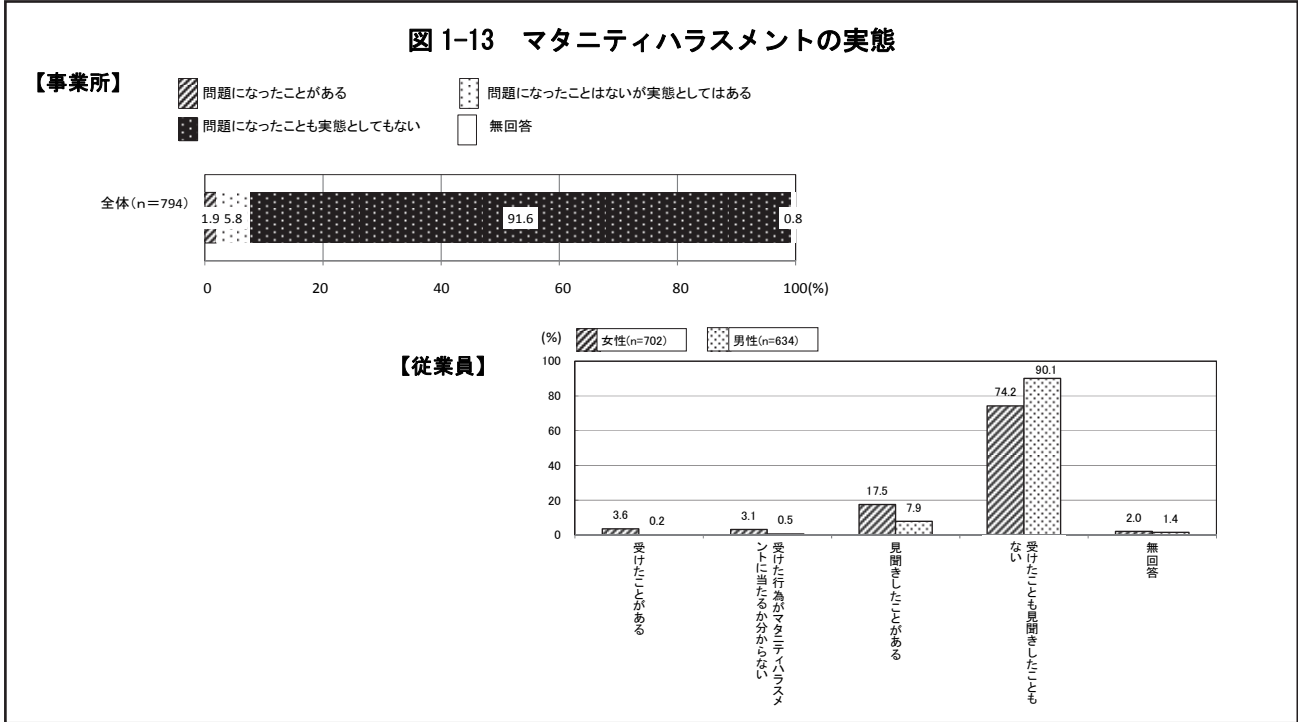
【事業所調査 P40】【従業員調査 P63, P65】

「調査の概要とポイント」

1.1 職場のマタニティハラスメントの実態 《事業所調査》《従業員調査》

問題化した事業所 1.9%、受けたことがある女性 3.6%、男性 0.2%

マタニティハラスメントが「問題になったことがある」と答えた事業所は1.9%で、9割以上の事業所が「問題になったことも実態としてもない」としている。従業員への質問では、マタニティハラスメントを「受けたことがある」と回答したのは、女性3.6%、男性0.2%である。「見聞きしたことがある」は女性17.5%、男性7.9%で、男女間で差がある。

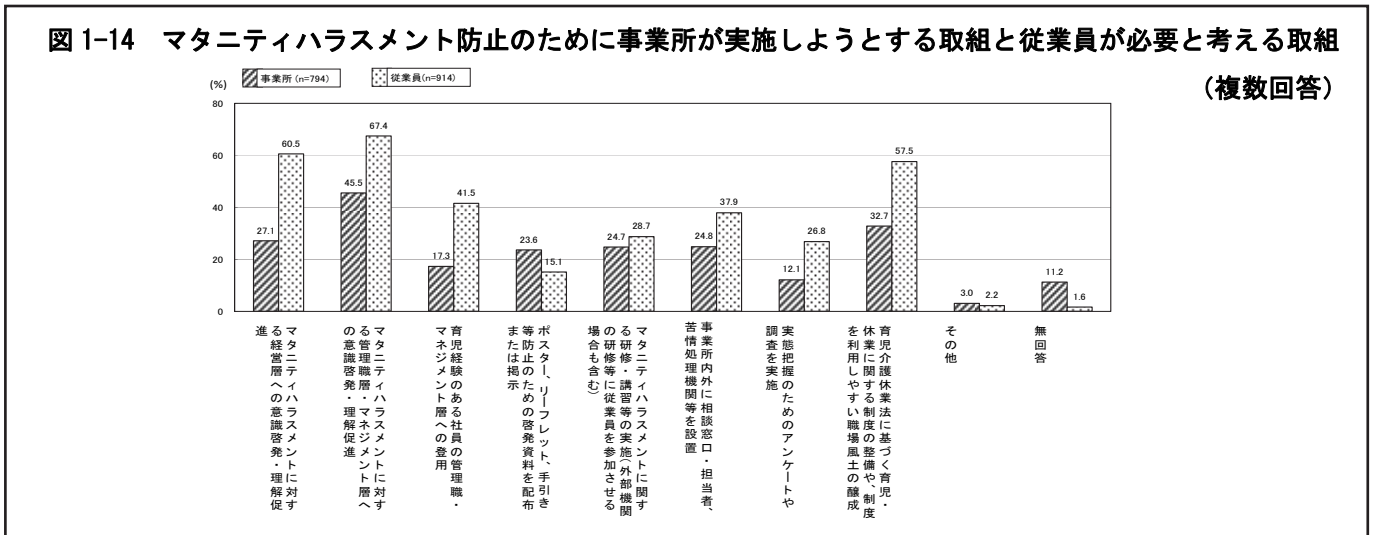


【事業所調査 P43】 【従業員調査 P65】

1.2 職場のマタニティハラスメント防止のための取組 《事業所調査》《従業員調査》

従業員が望んでいる取組と事業所の実施しようとする取組に開きがある

「管理職層・マネジメント層への意識啓発・理解促進」を従業員の67.4%が必要と考えているが、取り組もうとする事業所は45.5%に過ぎない。「経営層への意識啓発・理解促進」も従業員の60.5%が望んでいるが、取り組もうとする事業所は27.1%である。他の項目もおおむね従業員が必要と考える割合が事業所よりも高いが、「ポスター等の啓発資料を配布・掲示」では、必要と考える従業員15.1%に対し、取り組もうとする事業所が23.6%となっている。



【事業所調査 P44】 【従業員調査 P67】

Ⅲ 関連項目の推移

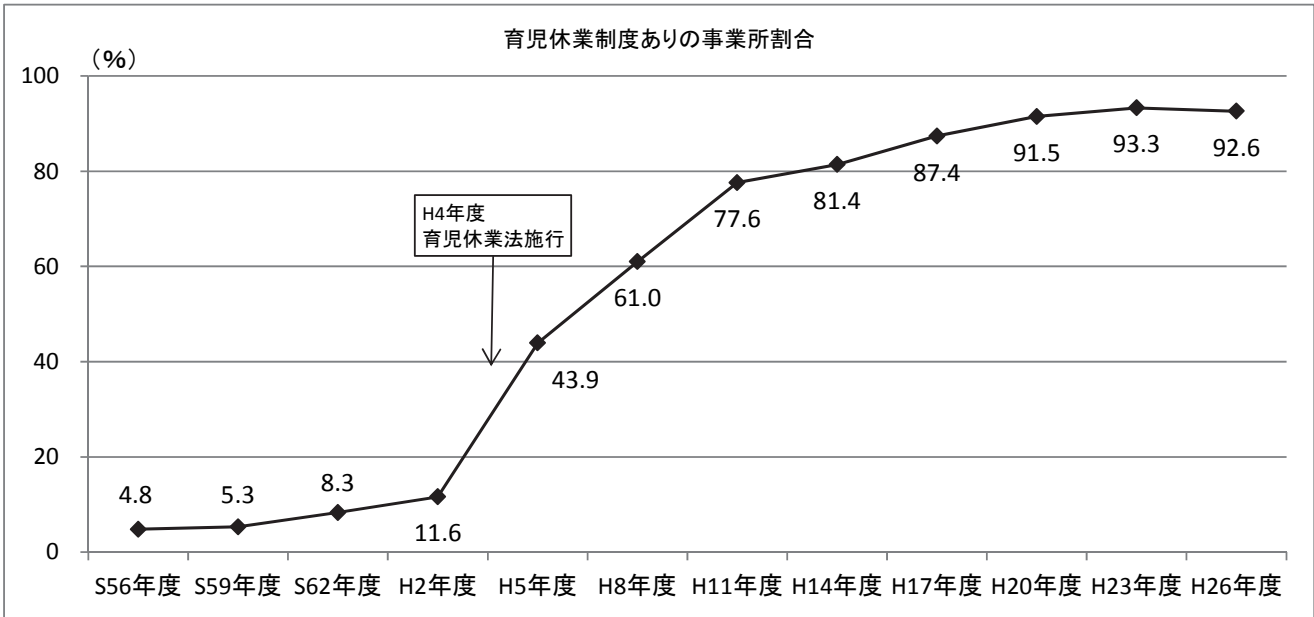
1 育児休業取得率

	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	平成26年度
男性	0.23	0.39	0.70	1.34	1.10	1.49	1.80	1.72	3.02
女性	81.6	86.8	88.3	90.9	89.3	92.5	94.2	93.4	93.6

※平成19年度、平成24年度はデータなし

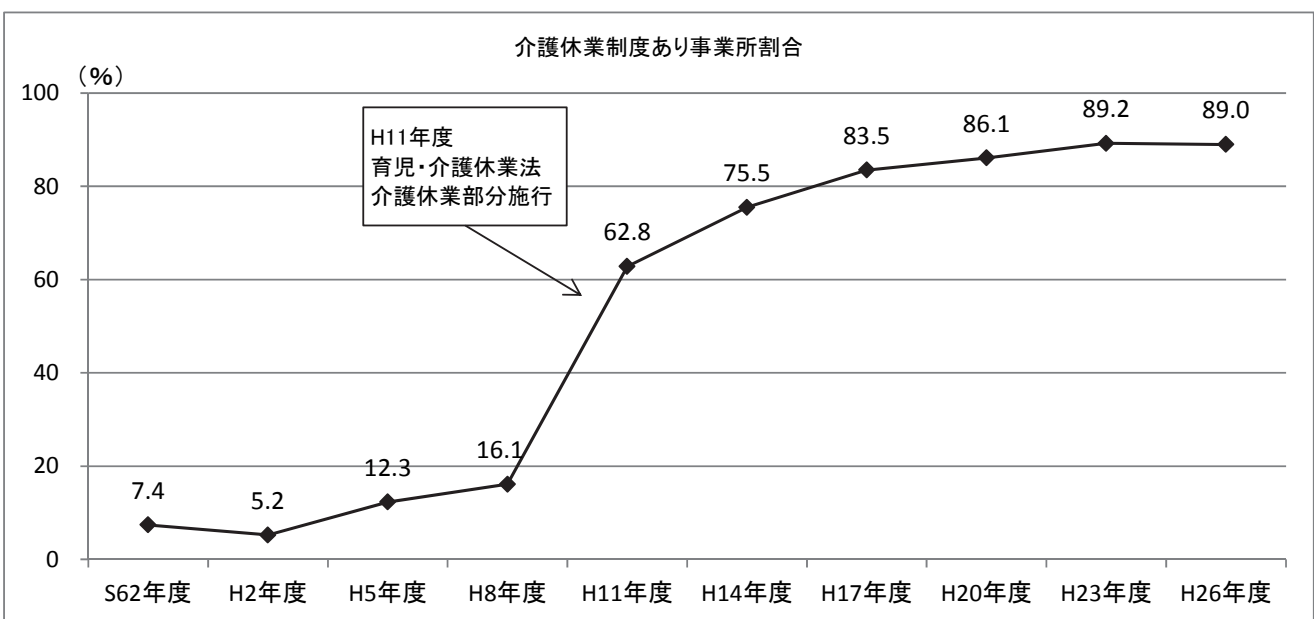
2 育児休業制度あり事業所割合

育児休業法が平成4年に施行されたため、平成5年には制度を設ける事業所が急増し、その後増加を続け9割以上となっている。



3 介護休業制度あり事業所割合

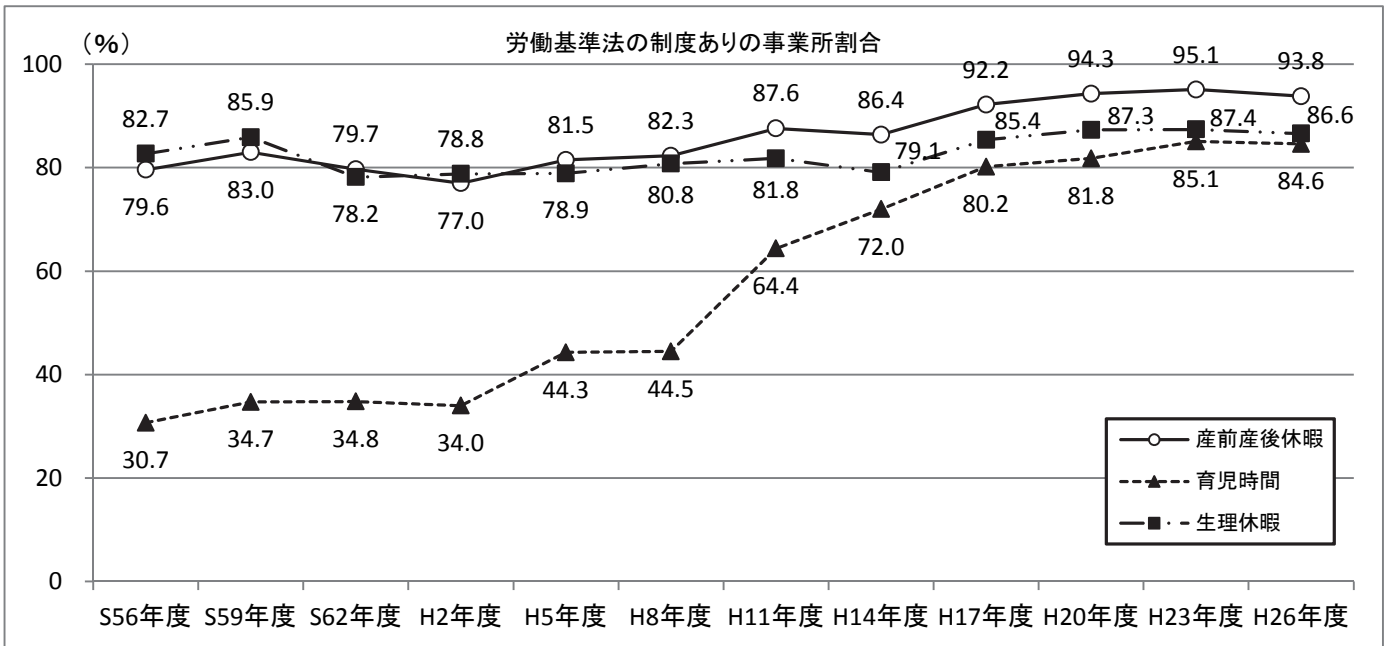
育児・介護休業法の介護休業部分が平成11年に施行されたため、平成11年以降制度を設ける事業所が急増し、その後増加を続け9割弱となっている。



4 母性保護制度

(1) 労働基準法の制度ありの事業所割合

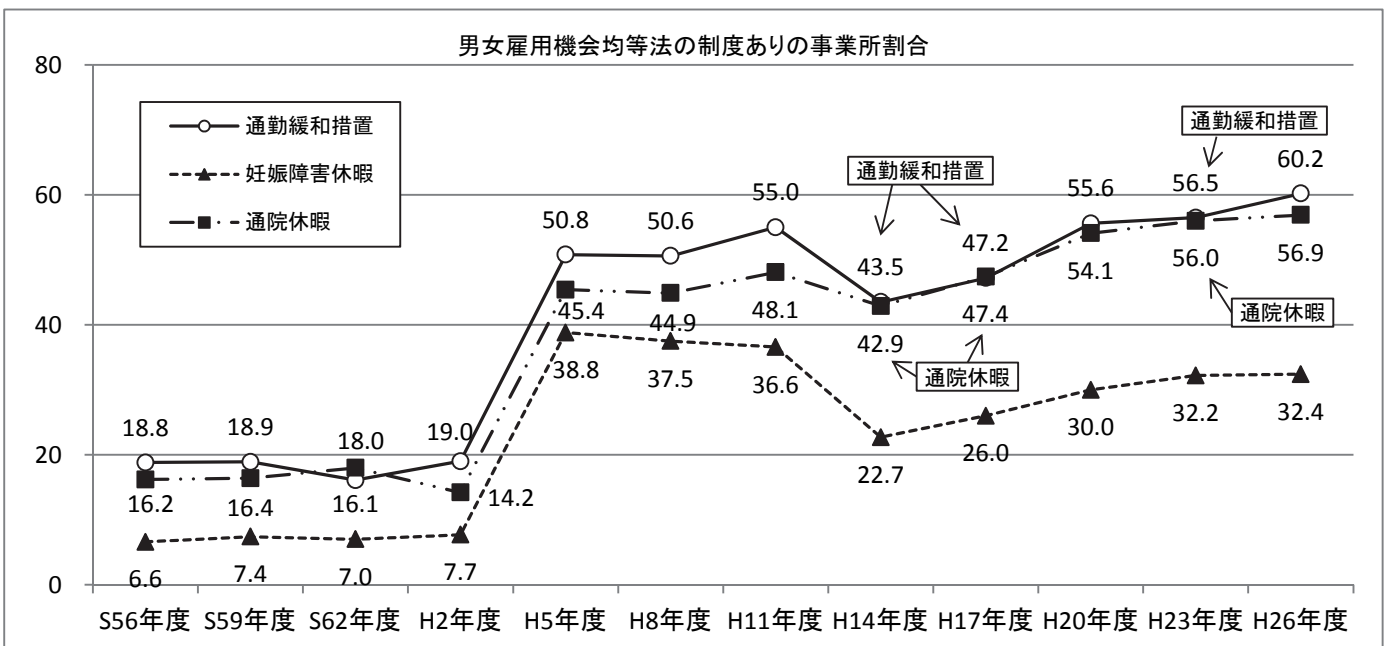
生理休暇制度がある事業所は9割超、産前産後休暇、育児時間制度がある事業所は8割半ばで推移している。



(2) 男女雇用機会均等法の制度ありの事業所割合

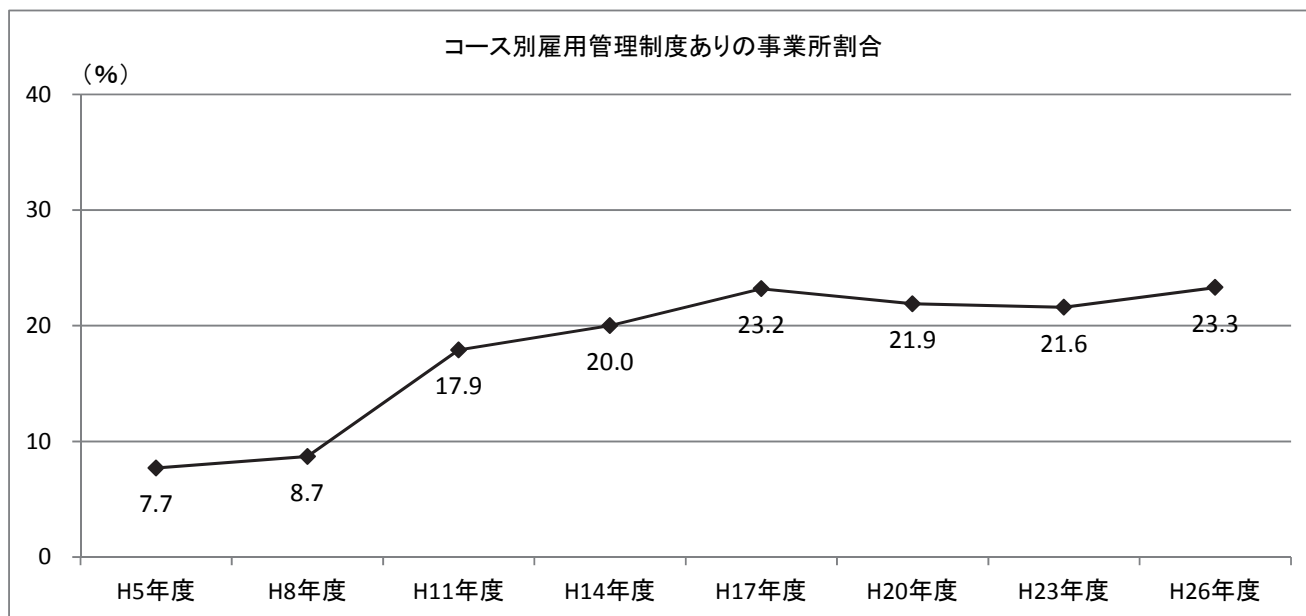
通院休暇、通勤緩和措置、妊娠障害休暇ともに、平成14年度に減るが、平成17年度より増えている。

※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

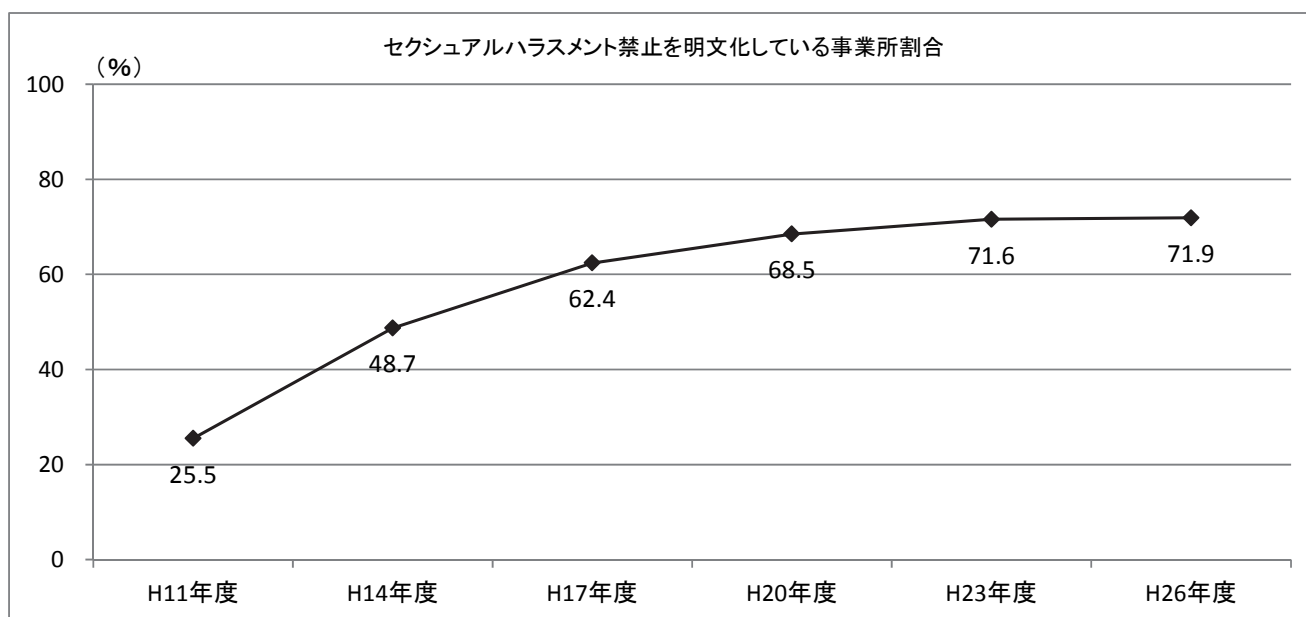
コース別雇用管理制度を設ける事業所は平成 17 年度まで増加した後、横ばいで推移している。



コース別管理雇用制度とは、複線型人事制度または進路選択制度とも呼ばれ、複数の職掌や進路を設定しておき、コース別に人材を活用、評価、処遇する制度をいいます。

6 就業規則等にセクシュアル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、就業規則等にセクシュアル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 5 割を超え、近年は 7 割超で推移している。



「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		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		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}	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	48.1	51.7	45.5	44.3	65.5	-	-	-	-	-	-	-	
	平均年齢(歳)	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	8.7	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}	83.1	80.3	87.7	77.7	78.5	67.7	-	-	-	-	-	-	
	課長以上に占める女性の割合	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 ^{※3}	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	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 ^{※4}		71.9	71.6	68.5	62.4	48.7	25.5	-	-	-	-	-	-	
母性保護	生理休暇あり	86.6	87.4	87.3	85.4	79.1	81.8	80.8	78.9	78.8	78.2	85.9	82.7	
	産前産後休業	制度あり	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	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	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	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	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	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	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	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	3.0	1.8	1.3	0.4	0.2	-	-	-	-	-	-	-
		女	93.6	94.2	90.9	86.8	86.1	-	-	-	-	-	-	-
	短時間勤務制度あり	73.9	51.5	65.8	61.9	47.2	9.4	-	-	-	-	-	-	
子の看護休暇制度あり	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年度は、育児・介護を目的とした再雇用制度に限らず、「働き方の見直し」の設問内で、平成26年度は「育児・介護休業法等に関する事項」の設問内で、再雇用制度の有無についてたずねている。
- ※4 平成26年度は、セクシュアルハラスメントと限定せず、ハラスメント防止のための取組の設問内で、就業規則等にハラスメント禁止が明文化されているか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）