

平成 20 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)

「均等法、育児・介護休業法への対応等 企業における男女の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、育児・介護休業法への対応等を中心に、仕事と家庭生活等の両立のための雇用管理の整備状況や従業員のニーズ等とともに、3年に一度の経年調査事項について調査を行いました。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。

調査実施概要

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」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「飲食店、宿泊業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」の 11 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

① 抽出方法・・・無作為抽出 ② 調査方法・・・郵送配布・郵送回収

4 調査実施期間 平成 20 年 9 月 1 日から平成 20 年 9 月 30 日まで

5 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	936	37.4
従業員調査	全体	5, 000	1, 644	32.9
	男性	2, 500	790	31.6
	女性	2, 500	854	34.2

※本報告書における法令の略称

[労基法]：労働基準法

[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

1 女性管理職【事業所調査】

管理職に占める女性の割合は8.0%にとどまる。

管理職に占める女性の割合は全体で8.0%であり、最も女性の割合の高い「係長相当職」をみても14.3%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。

平成2年度からの推移でみると、わずかではあるが女性管理職に占める割合は高くなってきている。

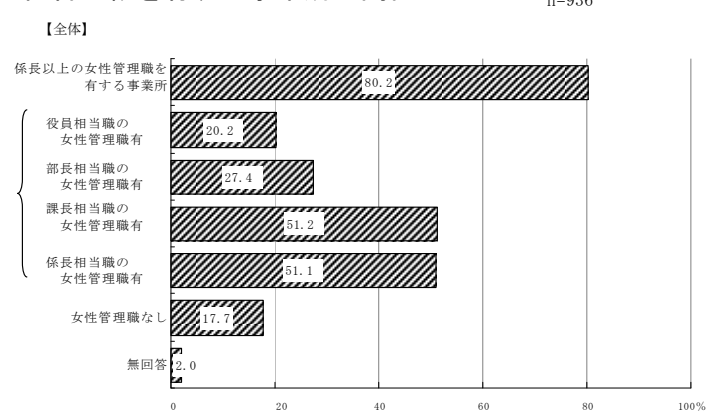
なお、一般に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問では事務遂行の指揮命令者である「係長相当職」も管理職に含めている。

図1-1 女性管理職

管理職に占める女性の割合

	女性割合
役員	4.6%
部長相当職	3.3%
課長相当職	6.0%
係長相当職	14.3%
管理職計	8.0%

女性管理職を有する事業所の割合



※推移

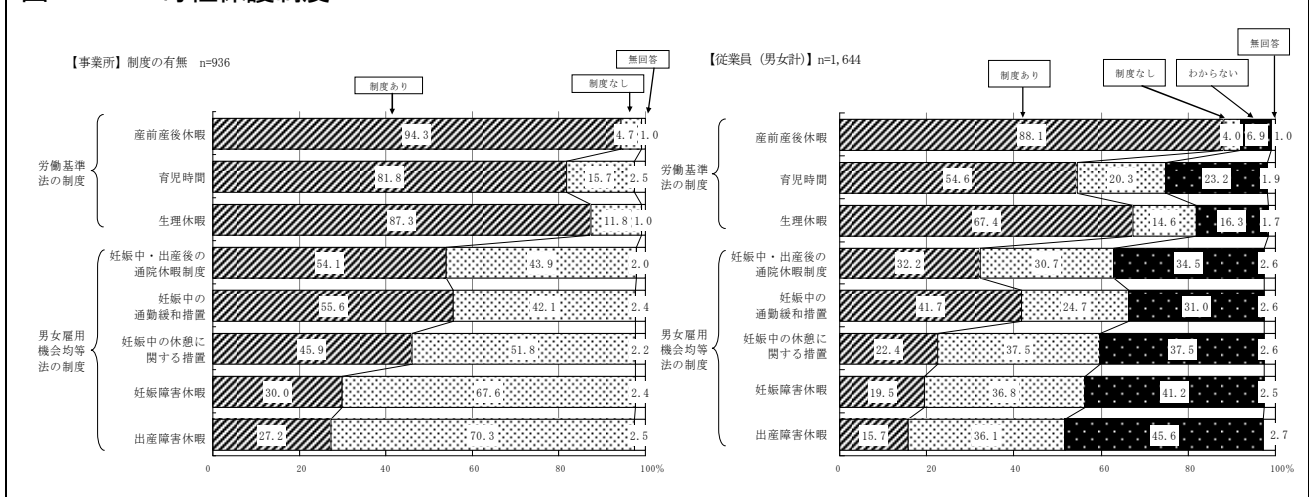
	平成20年度	平成17年度	平成11年度	平成2年度
課長以上の女性割合	5.1%	3.4%	2.7%	2.6%

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は低く、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、最も割合が高い「妊娠中の通勤緩和措置」「妊娠中・出産後の通院休暇制度」でも約5割にとどまる。また、均等法の5項目全てについて、3割以上の従業員が「わからない」と回答しており、制度の有無さえあまり知られていないことがわかる。

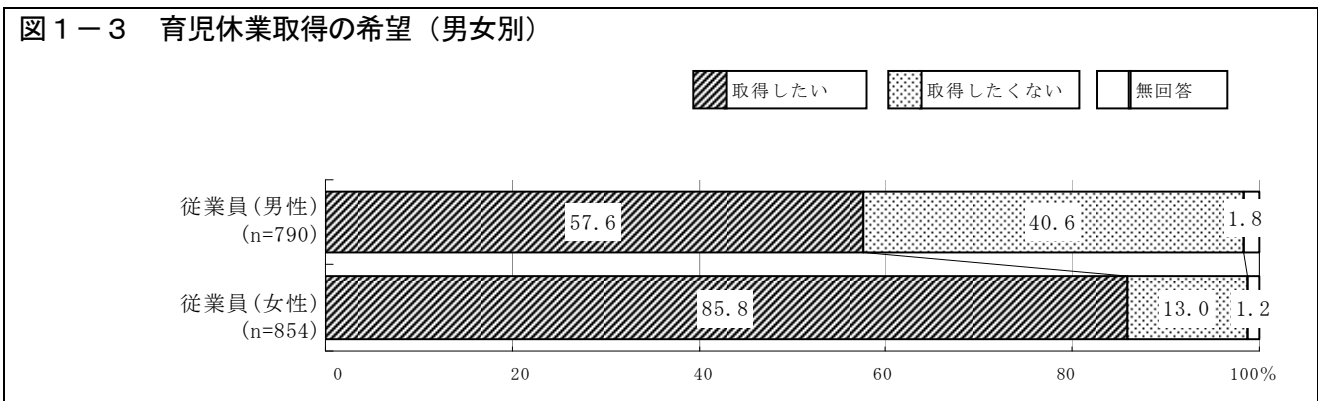
図1-2 母性保護制度



3 育児休業取得希望【従業員調査】 育児休業取得希望者は、男性 57.6%、女性 85.8%

育児休業を「取得したいと思う」は男性が 57.6%、女性が 85.8%であり、育児休業取得を希望する者は女性で8割、男性でも5割を超えている。

図1-3 育児休業取得の希望（男女別）



妻が産後8週間までの期間中は、男性も必ず育児休業を取得できます。（妻が産後休業中の場合や、労使協定によって妻が専業主婦である男性労働者が育児休業の除外となる場合も含む）

4 育児休業取得者の有無【事業所調査】 育児休業取得率：男性 1.3%、女性 90.9%

過去1年間（平成19年4月1日～平成20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（49.6%）、女性（48.2%）で、そのうち育児休業者がいた事業所は男性（6.7%）女性（94.2%）である。

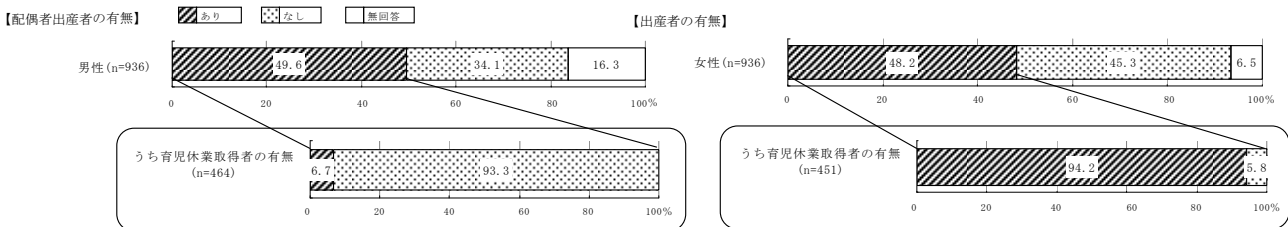
育児休業取得率は男性1.3%、女性90.9%であり、半数以上の男性は育児休業取得希望があるにもかかわらず、取得できていないことがわかる。育児休業の取得率の推移でみると、わずかではあるが取得率が上がっている。

図1-4 育児休業取得率

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）	5,465人	2,432人
②育児休業取得者数	73人	2,210人
③育児休業取得率	1.3%	90.9%

出産者の有無・育児休業者の有無



※育児休業取得率の推移

	平成20年度	平成18年度	平成17年度	平成16年度	平成15年度
男性	1.34%	0.70%	0.39%	0.23%	0.24%
女性	90.9%	88.3%	86.8%	81.6%	86.7%

※平成19年度はデータなし

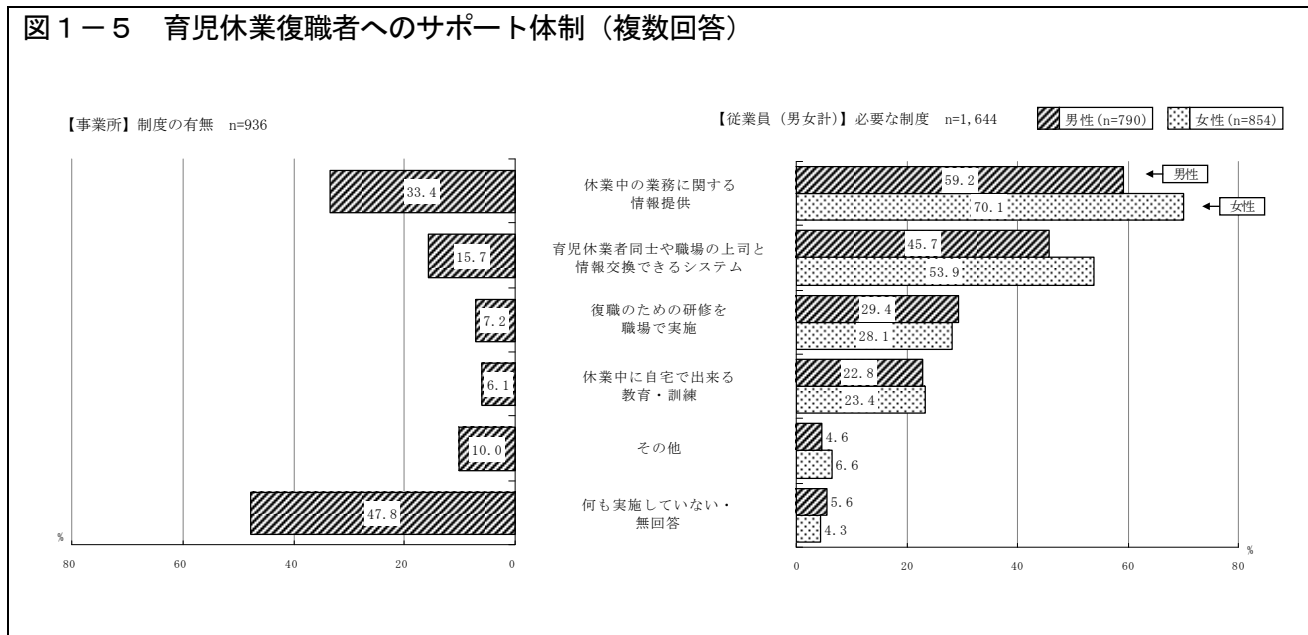
5 育児休業復職者へのサポート体制【事業所調査】【従業員調査】

事業所が提供するサポート体制のうち、「休業中の業務に関する情報提供」の制度を有する事業所の割合が33.4%と最も高く、従業員の希望も最も高い。約半数の事業所は何も実施していない。

育児休業復職者へのサポート体制として、従業員が必要とする制度は、「休業中の業務に関する情報提供」（男性59.2%、女性70.1%）、「育児休業者同士や職場の上司と情報交換できるシステム」（男性45.7%、女性53.9%）の順に割合が高い。それに対して、事業所が有する制度は、「休業中の業務に関する情報提供」（33.4%）、「育児休業者同士や職場の上司と情報交換できるシステム」（15.7%）の順に割合が高く、概ね従業員が求める制度と事業所が有する制度との優先順位は合致している。

一方、育児休業者へのサポート体制を「何も実施していない」事業所は約半数（47.8%）となっている。

図1-5 育児休業復職者へのサポート体制（複数回答）

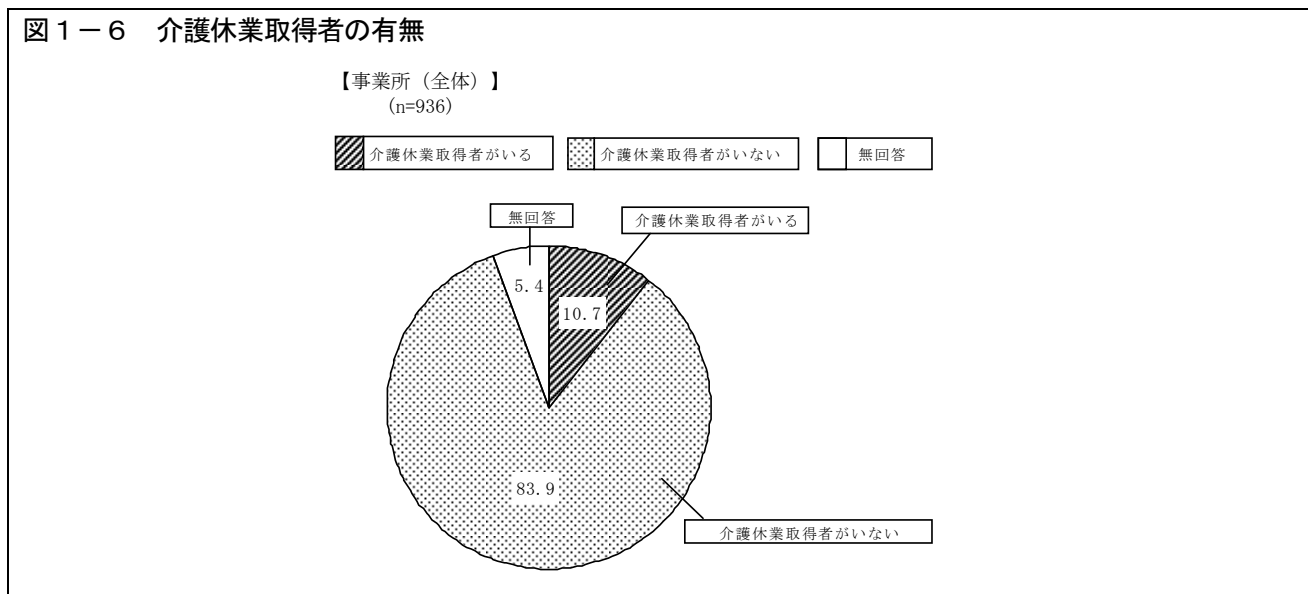


6 介護休業取得者の有無【事業所調査】

介護休業取得者がいた事業所は、1割超

過去1年間（平成19年4月1日～平成20年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は約1割にとどまり、育児休業と比べ割合が低い。

図1-6 介護休業取得者の有無

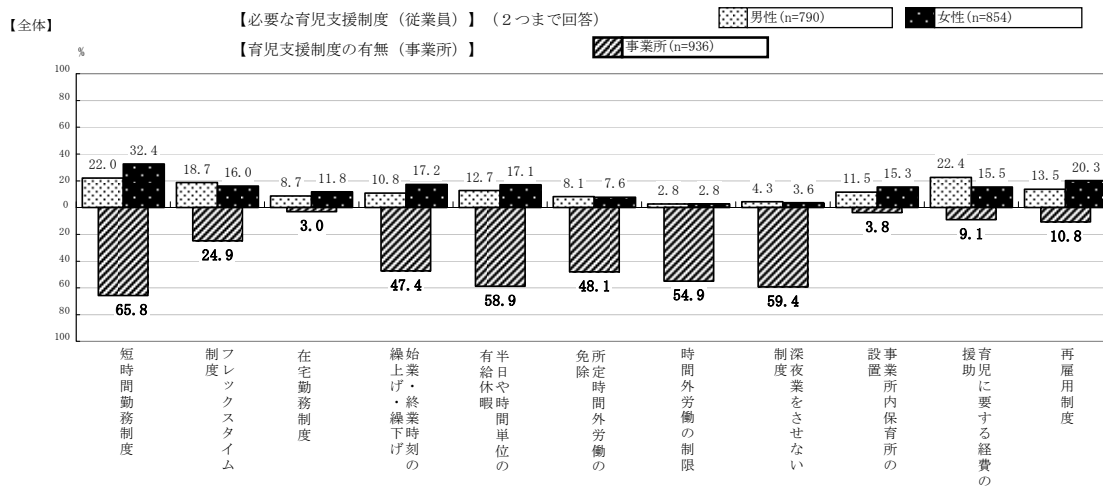


7 働きながら育児を行う従業員に対する制度 【事業所調査】 【従業員調査】

事業所の制度として実施率が最も高いのは「短時間勤務制度」で6割超。従業員が特に必要とするのは、男性「育児に要する経費の援助」、女性「短時間勤務制度」

従業員が特に必要だと思う制度は、男性が「育児に要する経費の援助」(22.4%)、女性が「短時間勤務制度」(32.4%)の割合が一番高い。それに対して、事業所が有する制度は、割合の高いものから順に「短時間勤務制度」(65.8%)、「深夜業をさせない制度」(59.4%)「半日や時間単位の有給休暇」(58.9%)となっており、「育児に要する経費の援助」は9.1%と1割未満である。

図1-7 働きながら育児を行う従業員に対する制度



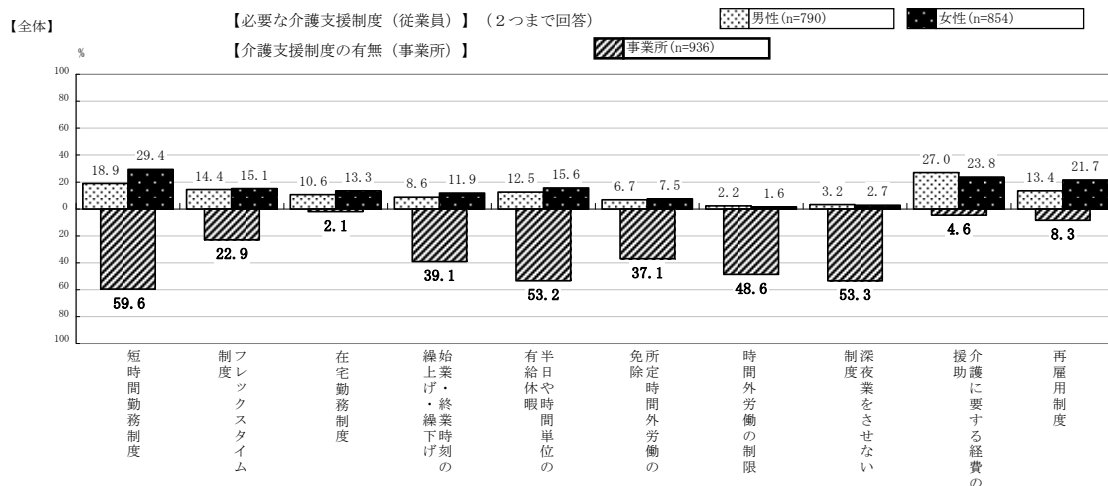
8 働きながら介護を行う従業員に対する制度 【事業所調査】 【従業員調査】

事業所の制度として実施率が最も高いのは「短時間勤務制度」で約6割。従業員が特に必要とするのは、男性「介護に要する経費の援助」、女性「短時間勤務制度」

従業員が特に必要だと思う制度は、男性で「介護に要する経費の援助」(27.0%)、女性で「短時間勤務制度」(29.4%)の割合が一番高い。それに対して、事業所が有する制度は、割合の高いものから順に「短時間勤務制度」(59.6%)、「深夜業をさせない制度」(53.3%)「半日や時間単位の有給休暇」(53.2%)となっており、「介護に要する経費の援助」は4.6%と非常に低い。

また、概ね「介護を行う従業員に対する制度」は、「育児を行う従業員に対する制度」よりも制度を有する事業所の割合が低く、育児よりも介護に関する制度の方が整備されていないことがわかる。

図1-8 働きながら介護を行う従業員に対する制度



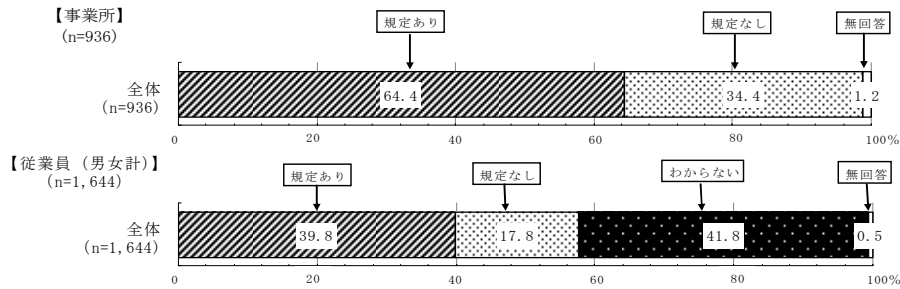
9 子どもの看護休暇【事業所調査】【従業員調査】

事業所の6割超が「規定あり」とするが、従業員は規定の有無について「わからない」が約4割

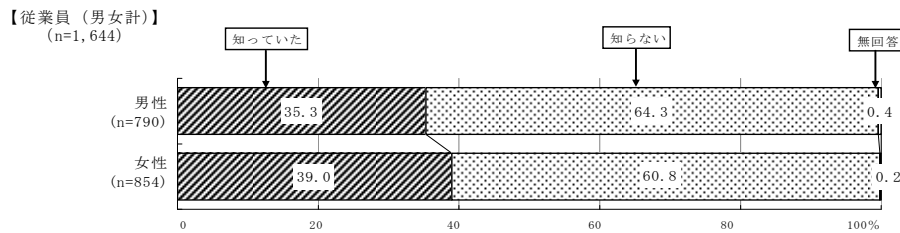
子の看護休暇制度の規定の有無について、「規定あり」の事業所は64.4%、「規定なし」は34.4%である。従業員では、「わからない」(41.8%)との回答が最も多い。

また、従業員に子の看護休暇が法律に定められているのを知っているかどうかたずねたところ、男女とも「知らない」と回答したのが6割を超えており、認知度が低いことがわかる。

図1-9 子どもの看護休暇の有無と従業員の認知度
子どもの看護休暇規定の有無



子どもの看護休暇の認知度



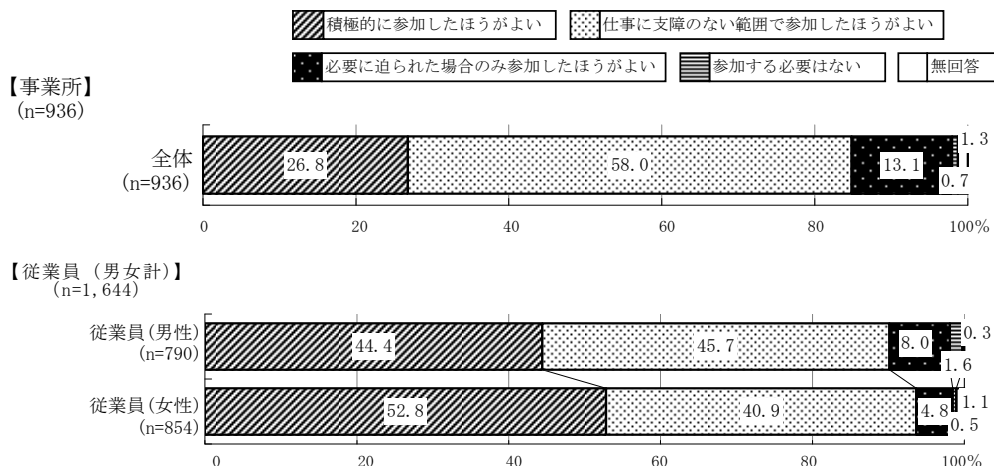
小学校就学前の子を養育する労働者は申し出ることで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。(育児・介護休業法第16条の2、3)

10 男性の育児参加に対する考え【事業所調査】【従業員調査】

事業所は「仕事に支障のない範囲で参加」が最も割合が高く6割弱。従業員は男性が「仕事に支障のない範囲で参加」と「積極的に参加」がほぼ同じ割合、女性は「積極的に参加」が一番割合が高い。

男性の育児参加に対する考えは、従業員の「積極的に参加したほうがよい」(男性44.4%、女性52.8%)に対し、事業所は26.8%と割合が低く、従業員と事業所の意識の相違が見られる。

図1-10 男性の育児参加に対する考え

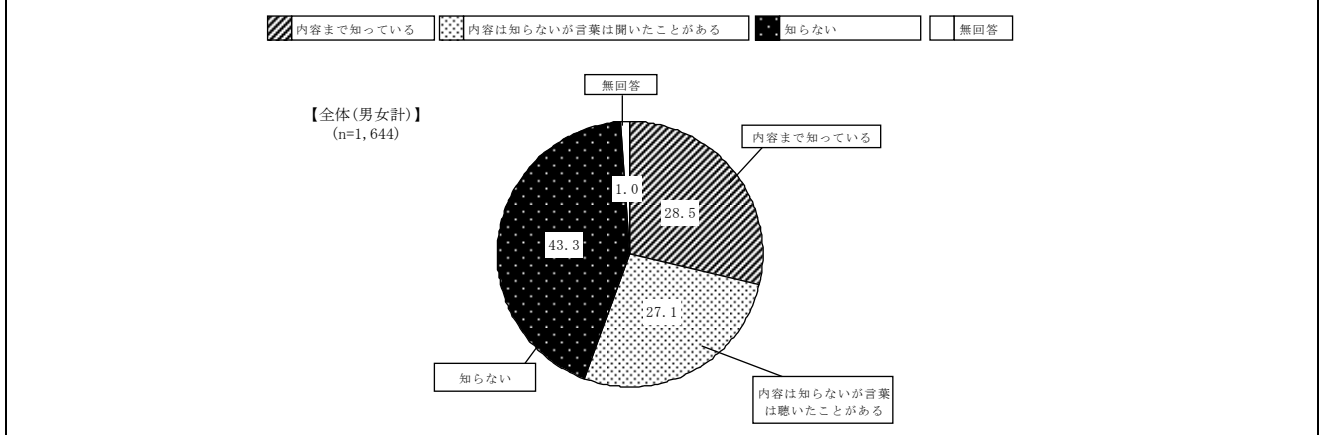


11 ワークライフバランスの周知【従業員調査】

4割超が「ワークライフバランス」という言葉を「知らない」と回答

従業員のうち、「ワークライフバランス」という言葉を「知らない」と回答した割合が4割を占め、言葉自体の認識があまりないことがわかる。

図1-11 ワークライフバランスの周知



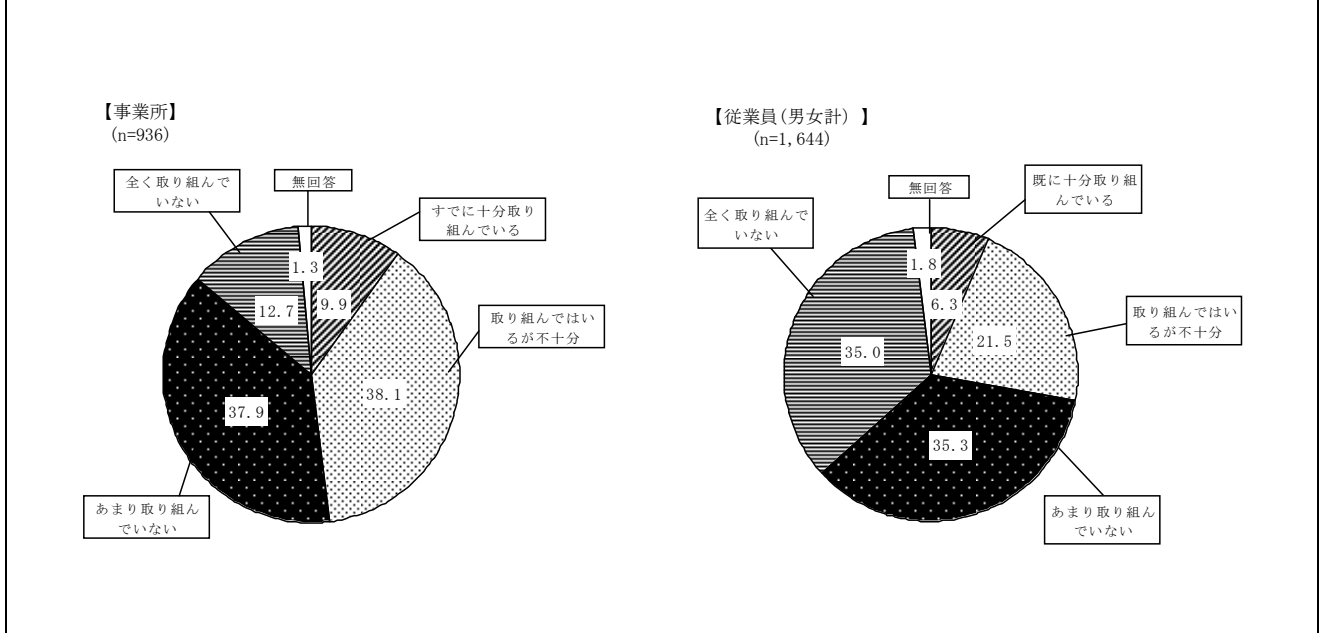
「ワークライフバランス」とは、働く人が、子育てや介護、自己啓発、地域活動などといった仕事以外の生活と仕事とを自分が望むバランスで実現できるようにすることをいいます。

12 ワークライフバランスへの取組【事業所調査】【従業員調査】

事業所、従業員ともに「全く取り組んでいない」「あまり取り組んでいない」が半数以上

ワークライフバランスへの事業所の取組状況については、事業所、従業員ともに「全く取り組んでいない」、「あまり取り組んでいない」が半数を超えており、双方とも取組の現状に十分ではないと感じている。

図1-12 ワークライフバランスへの取組 取組の現状



《自由意見》より抜粋

事業所

- ◆ 会社における理解、活動も必要だが、大企業ではできても、中小企業では不可能な支援を行政に行ってほしい。「お金」を出すことより、実情にあった環境を整えることが先決だと思う。
(運輸業 100～299人)
- ◆ 東京都でも他県でも、小学校就学後も学童保育を遅い時間まで預かってもらえる体制を考えていただくか、育児休業法で手厚くするようにしてほしい。女性社員の中で小学校入学を期に退職される方が多い実情がある。(不動産業 1000人以上)

従業員男性

- ◆ まだ実際にその立場になってはいないが、男性の育児休業などはほとんど取られていないような気がする。また、まわりもそれをあまり認知していないと思われる。もっと大々的にCMなどで呼びかけがあるとさらに取られていくと思う。(医療、福祉 1～99人)
- ◆ 男性と女性の評価内容に多少差があると感じる。男性は過度の業績を求められ、女性へは要求が少ない反面、評価が低いのではないかと感じる。(サービス業 100～299人)

従業員女性

- ◆ 出産に関して、出産費用・通院の負担をもう少し軽くしてほしい。金銭面を考えると、どうしても2人目の出産は考えてしまう。(情報通信業 100～299人)
- ◆ 制度としては1歳までの育児休業が認められてはいるが、現実としては保育園への入園が困難なため、「0歳の春」に入園させなければならず、休業を1年取得できる人の方が少ないように思う。そのため、待機児童の解消はもちろんのこと、4月以降の予約入園制度等の充実が望まれる。(サービス業 100～299人)
- ◆ 「男女平等」については、夜遅くまでの残業ができるなど、男性と同等の働き方ができる女性なら、平等の扱いを受けることができる、という雰囲気になっているように感じる。(製造業 1000人以上)

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

東京都の雇用就業に関する総合サイトで、本調査及び過去年度の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、雇用・就職情報、統計情報などをご覧いただけます。

平成21年3月発行 登録番号20(205)

平成20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