

平成27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)

「企業における男女雇用管理と男性のワークライフバランスへの取組に関する調査」

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等に加え、男性のワークライフバランスをテーマに、企業における雇用管理の取組状況や従業員の意識等について調査しました。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。

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」、「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 27 年 9 月 1 日から平成 27 年 9 月 30 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	746	29.8
従業員	全体	5,000	1,325	26.5
	男性	2,500	650	26.0
	女性	2,500	672	26.9

※従業員調査の全体には、性別無回答 3 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前年度調査より上昇したが、約1割にとどまる

管理職に占める女性の割合は全体で12.1%であり、前年度調査(10.7%)に比べてわずかに上昇したが、最も女性の割合の高い「係長相当職」をみても20.2%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74.0%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」と回答した事業所も24.0%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。

表 1-1 管理職に占める女性の割合

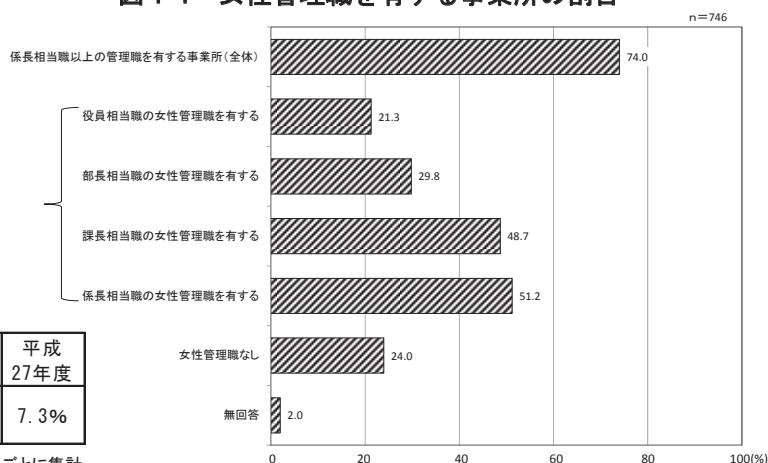
	女性割合
役員	6.9%
部長相当職	4.4%
課長相当職	8.7%
係長相当職	20.2%
管理職 計	12.1%

表 1-2 課長以上に占める女性の割合の推移

課長以上に占める女性の割合	平成17年度	平成20年度	平成23年度	平成26年度	平成27年度
		3.4%	5.1%	6.6%	6.4%

※平成26年度以前は3年ごとに集計

図 1-1 女性管理職を有する事業所の割合



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。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」の2項目でも6割未満にとどまる。また、母性保護制度の認知度を従業員にたずねたところ、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。

図 1-2 母性保護等に関する制度の有無

【事業所】

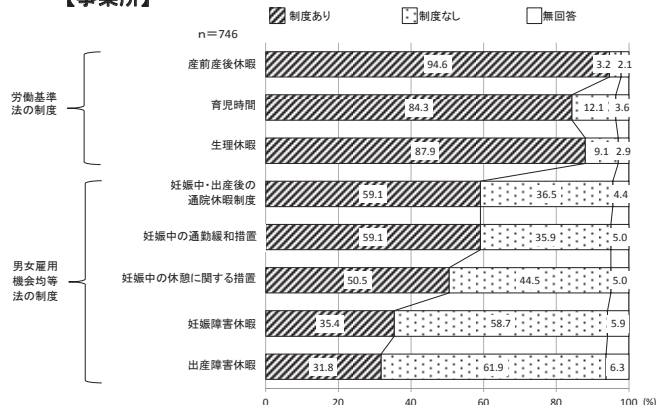
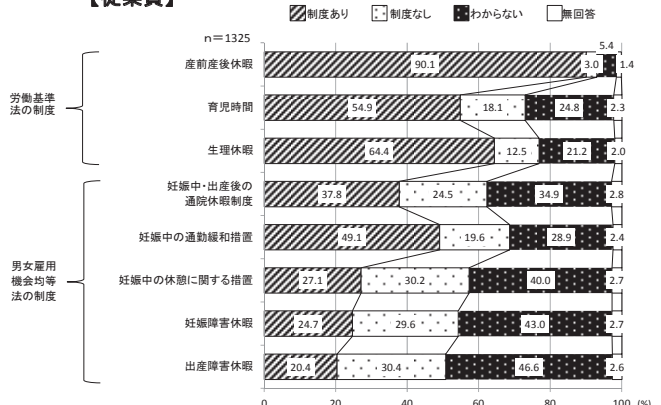


図 1-3 母性保護等に関する制度の認知度

【従業員】



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 4.49%、女性 93.3%、男性の取得率が上昇傾向

過去1年間（平成26年4月1日～平成27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52.9%、女性54.2%で、そのうち育児休業者がいた事業所は男性17.7%、女性95.3%である。

育児休業取得率は男性4.49%、女性93.3%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、男性の取得率が上昇傾向にある。

図1-4 出産者の有無・育児休業者の有無

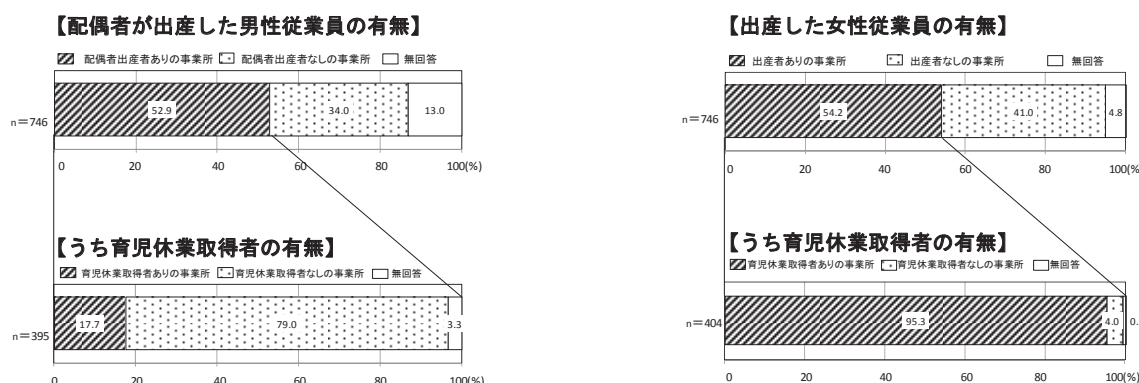
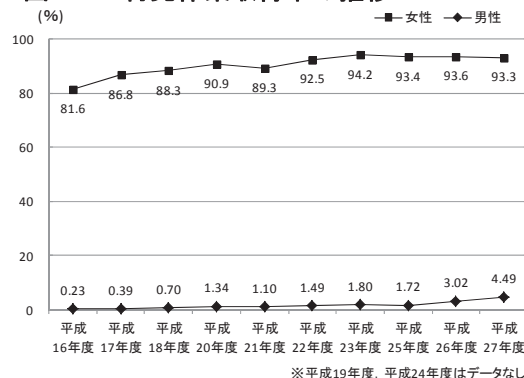


表1-3 育児休業取得者の有無

	男性	女性
① 出産者数(男性は配偶者が出産)	5,633人	2,794人
② 育児休業取得者数	253人	2,606人
③ 育児休業取得率	4.49%	93.3%

※男性の育児休業取得率は、小数第三位を四捨五入

図1-5 育児休業取得率の推移



4 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7年間ほぼ同じ割合

過去1年間（平成26年4月1日～平成27年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は10.5%であり、介護休業取得者がいない事業所は88.7%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20年度以降10～13%台の範囲におさまり、過去7年間ほぼ同じ割合である。

図1-6 介護休業取得者の有無

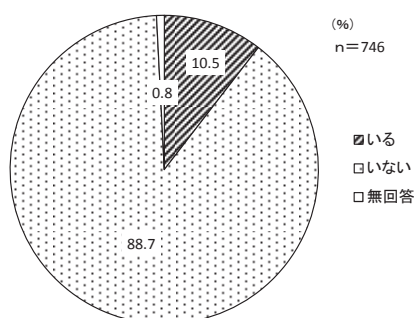


表1-4 介護休業取得者の有無の推移

	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	平成26年度	平成27年度
介護休業取得者がいる	10.7%	12.0%	11.6%	11.2%	13.5%	10.2%	10.5%
介護休業取得者がいない	83.9%	86.4%	87.5%	87.7%	82.9%	87.5%	88.7%

※平成24年度はデータなし

5 ワークライフバランスの認知度 《従業員調査》

「内容まで知っている」従業員は4割台半ば。平成20年度以降、上昇傾向に

「ワークライフバランス」という言葉について「内容まで知っている」と回答した従業員は44.2%となっており、平成20年度の28.5%と比べると約1.5倍に増加している。一方、「知らない」と回答した従業員は24.8%であった。

図1-7 ワークライフバランスの認知度

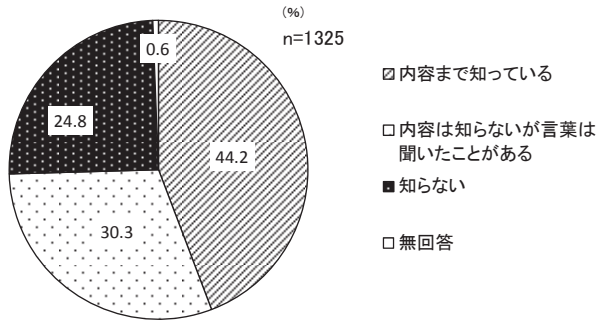
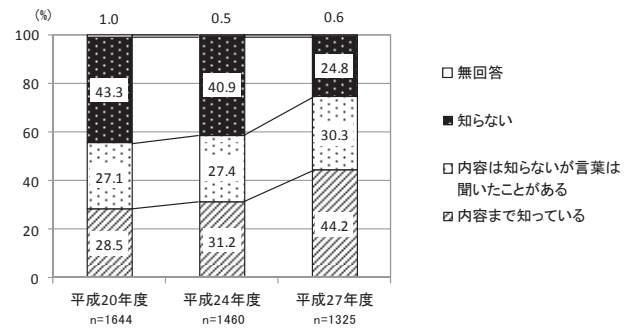


図1-8 ワークライフバランスの認知度の推移



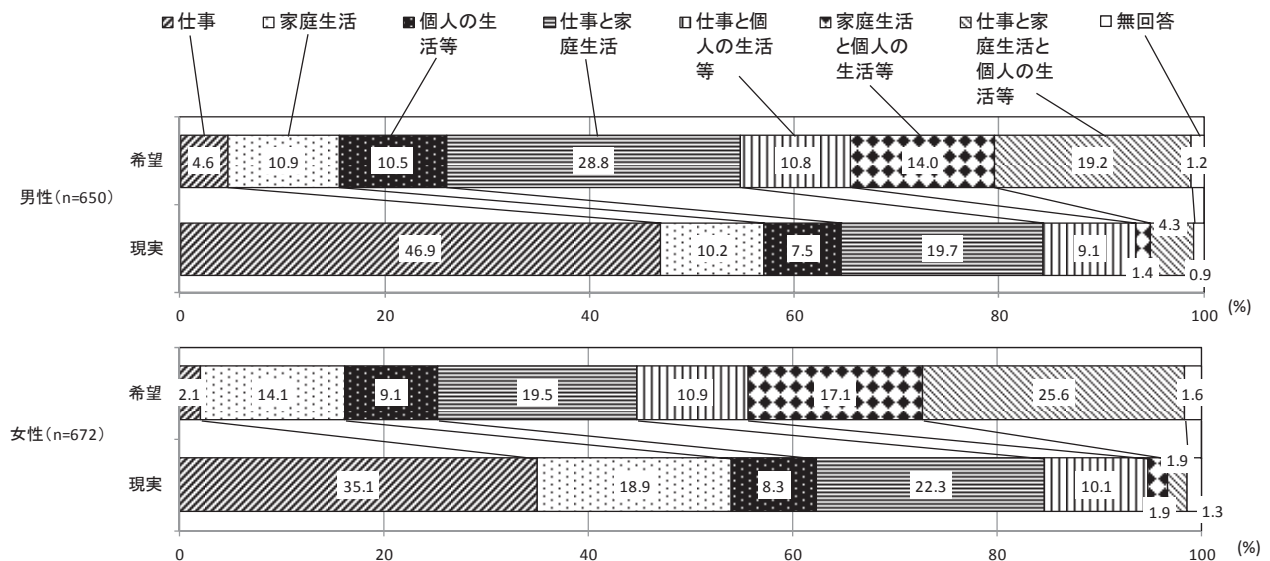
6 「仕事」「家庭生活」「個人の生活等」の優先度（希望と現実）《従業員調査》

男性は「仕事と家庭生活」、女性は「仕事と家庭生活と個人の生活等」を優先したいが、現実には男女とも「仕事」を優先させている者が最も多い

「仕事」「家庭生活」「個人の生活等」のうち、優先したいものをたずねたところ、男性は「仕事と家庭生活」(28.8%)、「仕事と家庭生活と個人の生活等」(19.2%)である。女性は「仕事と家庭生活と個人の生活等」(25.6%)、「仕事と家庭生活」(19.5%)の順となっている。

一方、現実には優先させているものは、男女とも「仕事」の回答が最も多く、男性46.9%、女性35.1%となっている。

図1-9 「仕事」「家庭生活」「個人の生活等」の優先度（希望と現実）



7 ワークライフバランス推進のための取組 《事業所調査》《従業員調査》

事業所の取組状況は、「取り組んでいるが、成果が十分でない」、取組内容は「長時間労働の削減」が最も多い。従業員が有効と考える取組内容は、「有給休暇の取得促進」「柔軟な働き方の導入」が多い

ワークライフバランス推進のための取組についてたずねたところ、事業所の取組状況は、「取り組んでいるが、成果が十分でない」(55.6%)、取組内容は「長時間労働の削減」(77.5%)が最も多い。

一方、従業員が有効と考える取組内容は、「有給休暇の取得促進」(男性60.0%、女性56.3%)、「柔軟な働き方の導入」(男性49.5%、女性56.3%)が上位となっている。

図 1-10 ワークライフバランスへの取組状況

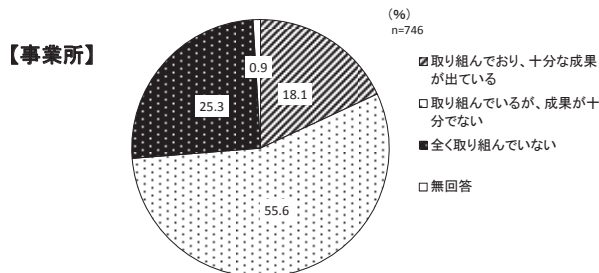


図 1-11 ワークライフバランスへの取組内容 (複数回答)

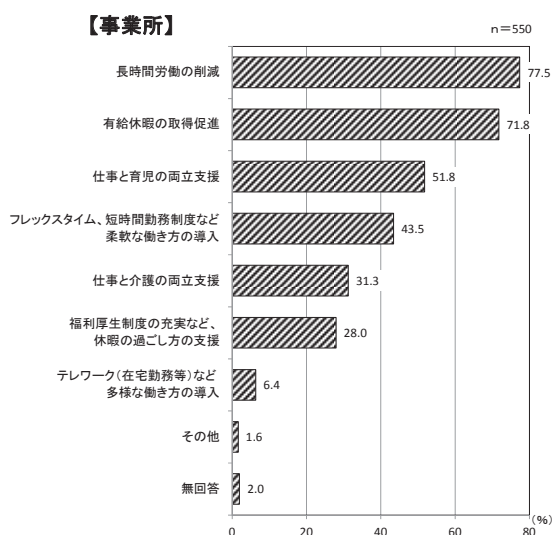
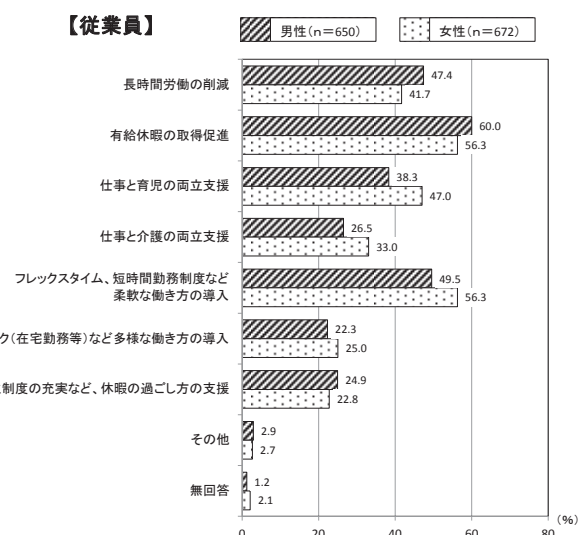


図 1-12 ワークライフバランス実現のために有効な事業所の取組内容 (複数回答)

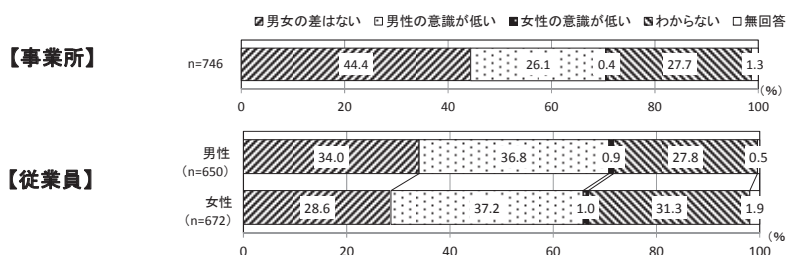


8 ワークライフバランスへの取組について、男女従業員の意識の差 《事業所調査》《従業員調査》

事業所は「男女の差はない」、従業員は男女とも「男性の意識が低い」が最も多い

ワークライフバランスの取組について、男女従業員の意識の差があるかたずねたところ、事業所は「男女の差はない」(44.4%)が最も多い。一方、従業員は「男性の意識が低い」(男性36.8%、女性37.2%)の回答の方が多い。

図 1-13 ワークライフバランスへの取組について、男女従業員の意識の差



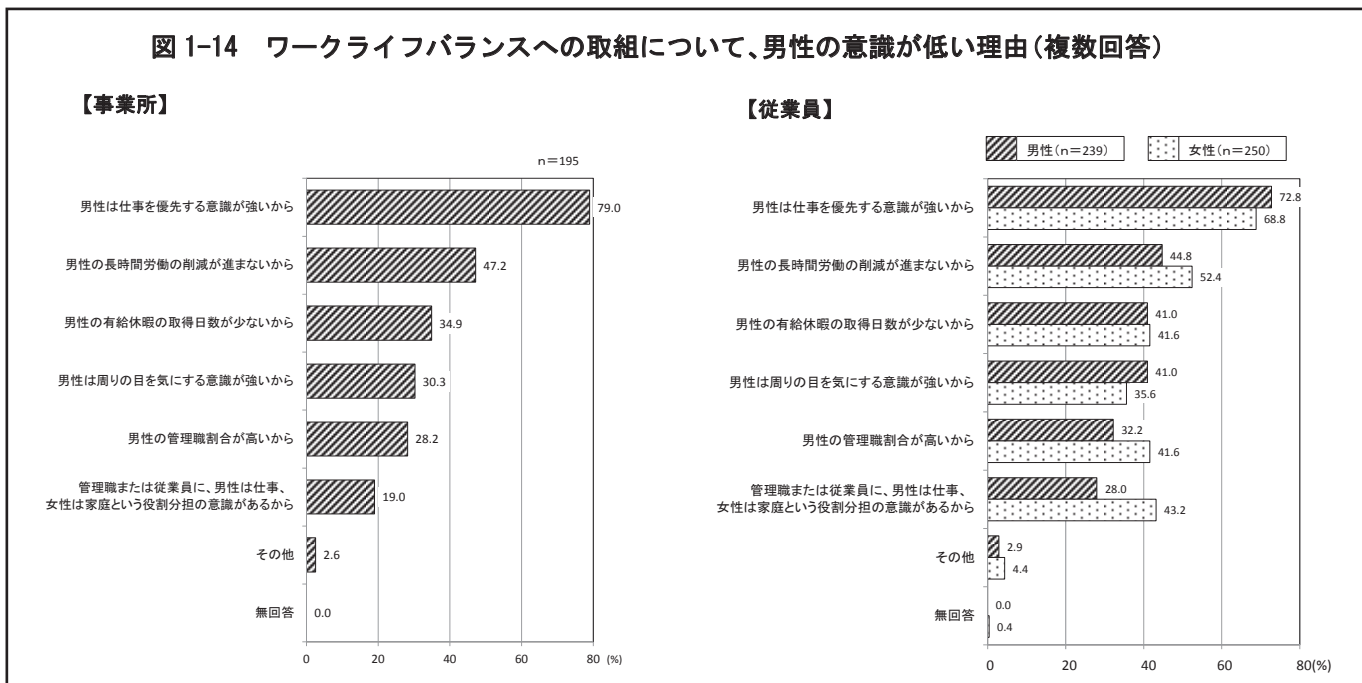
9 ワークライフバランスへの取組について、男性の意識が低い理由 《事業所調査》《従業員調査》

事業所の約8割、従業員の約7割が「男性は仕事を優先する意識が強いから」

男性の意識が低いという回答に対し、その理由をたずねたところ、事業所は「男性は仕事を優先する意識が強いから」(79.0%)、「男性の長時間労働の削減が進まないから」(47.2%)の順となった。

また、従業員も「男性は仕事を優先する意識が強いから」(男性72.8%、女性68.8%)、「男性の長時間労働の削減が進まないから」(男性44.8%、女性52.4%)の順となり、同様の回答であった。

図1-14 ワークライフバランスへの取組について、男性の意識が低い理由(複数回答)

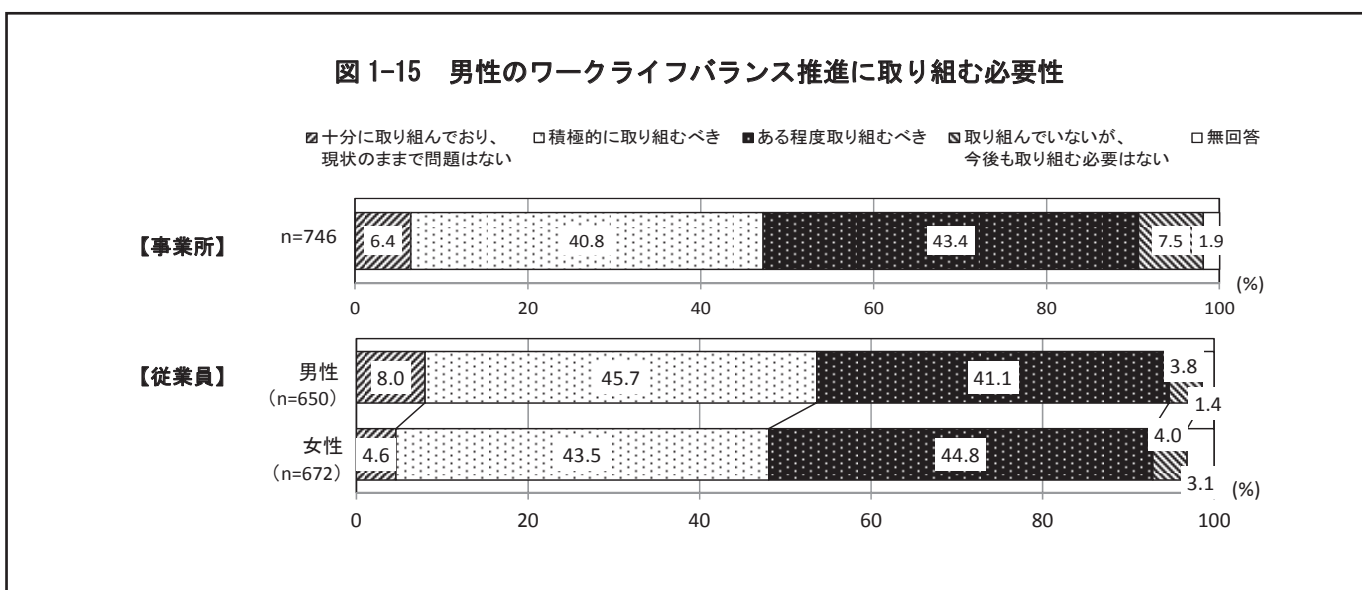


10 男性のワークライフバランス推進に取り組む必要性 《事業所調査》《従業員調査》

事業所、従業員とも「取り組むべき」が8割超

今後、特に男性のワークライフバランスの推進に取り組む必要があるか考えをたずねたところ、事業所は「ある程度取り組むべき」(43.4%)、「積極的に取り組むべき」(40.8%)の順となった。また、従業員のうち男性は「積極的に取り組むべき」(45.7%)、「ある程度取り組むべき」(41.1%)、女性は「ある程度取り組むべき」(44.8%)、「積極的に取り組むべき」(43.5%)の順となっており、両者を合わせると事業所も従業員も8割以上が「取り組むべき」と回答している。

図1-15 男性のワークライフバランス推進に取り組む必要性



1.1 男性のワークライフバランスを推進する上での課題 《事業所調査》《従業員調査》

課題は「代替要員の不足」が最も多く、事業所の64.7%、男性従業員の48.2%が回答

男性のワークライフバランスを推進する上での課題をたずねたところ、事業所の64.7%が「代替要員の確保」が必要と考えており、男性従業員の48.2%が自身のワークライフバランスを実現するために、「代替要員の不足」を課題としている。このほか、男性従業員が課題として挙げているのは「業務量の過多」(36.0%)、「突発的な業務が多く、スケジュールの見通しが困難」(29.7%)の順となっている。

図 1-16 男性のワークライフバランス推進上の課題

(複数回答)

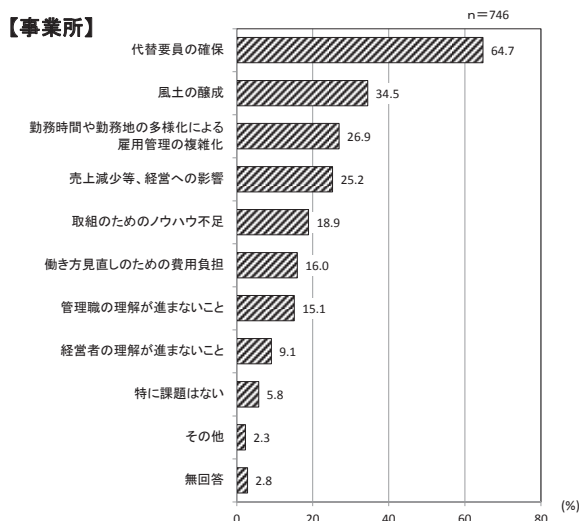
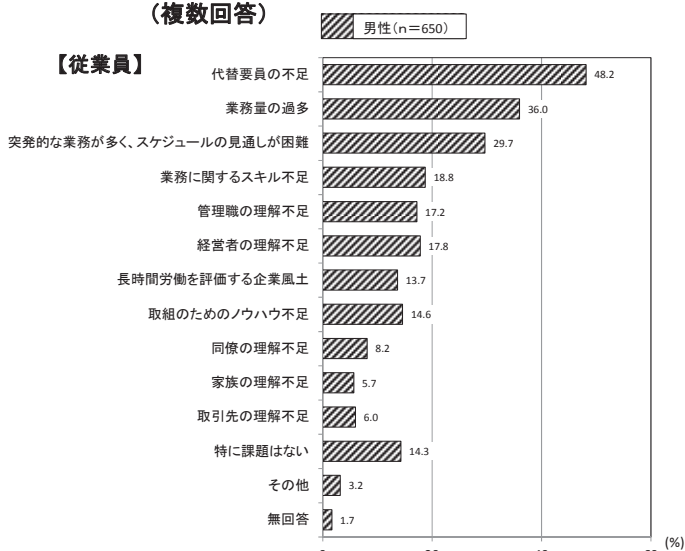


図 1-17 自身のワークライフバランス実現のための課題

(複数回答)

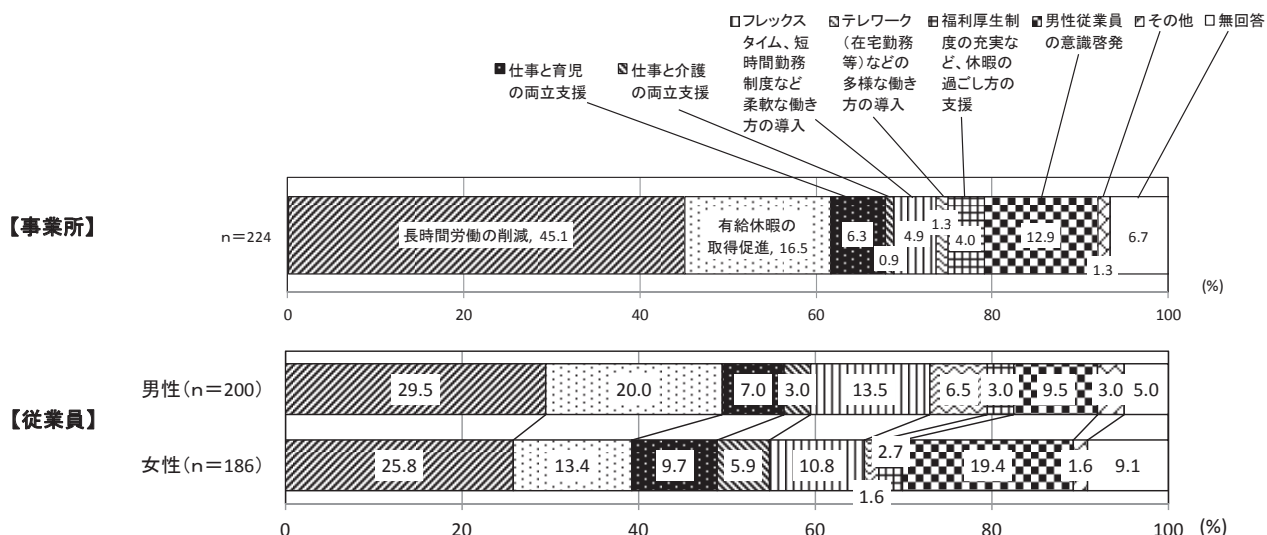


1.2 男性のワークライフバランスを推進する上で有効と思われる取組

《事業所調査》《従業員調査》事業所、従業員男女ともに「長時間労働の削減」が最も多い

男性のワークライフバランスを推進する上で最も有効と思われる取組をたずねたところ、「長時間労働の削減」が最も多く挙げられ、事業所では45.1%、従業員では男性29.5%、女性25.8%が回答した。また、事業所、従業員男性では「有給休暇の取得促進」(事業所16.5%、男性20.0%)が2番目に挙げられているが、従業員女性は「男性従業員の意識啓発」(19.4%)が2番目に多い。

図 1-18 男性のワークライフバランスを推進する上で有効と思われる取組



《自由意見》より抜粋

事業所

- ◆ 男女平等に関して、差別的な扱いやハラスメントはもちろん問題ですが、性別により体力的なことや、業務上の安全面などに差があるのは当然のことです。それぞれの長所、適合性など考慮せずに完全な平等はありえないと思います。同様に、今後高齢者（再雇用者）も増えてくるので、やはりそれぞれの個性を重んじて、また互いの個性を尊重し合いながら協力していけるような会社や社会になるべきだと思います。外国人雇用も含めて、多様性を生かせる社会になるとよいと思います。（卸売業、小売業／従業員規模 300～499 人）
- ◆ 限られた人員で一定の業務を行いつつ、個々のワークライフバランスを推進するためには、業務の効率化が課題となるが、現在のところ効率化のための有効な手段が見いだせない。（教育、学習支援業／同 1000 人以上）

男性従業員

- ◆ 男性も女性も権利を尊重されて協力していくことはもちろんだが、女性に一定の数量枠（管理職人数等）を決めて地位向上を図る国の政策は、必ずしも妥当とは思われない。形式ではなく雇用環境の改善等、もっと根本的なところで東京都には努力してほしい。（教育、学習支援業／同 100～299 人）
- ◆ 男性社員は特に、育休や在宅ワーク等を行うと昇進などのキャリア形成において不利になる、という思いがどうしてもあるのは事実。社会全体の考え方、意識が変わらないと、男性は育休が取れないと思う。（その他／同 500～999 人）

女性従業員

- ◆ 現在多くの企業の管理職についている年代は 40～50 代が多く、世代として男性は仕事、女性は家庭という意識が強いため、現実には仕事を優先したり、有給休暇など取得したいのに出来ない、取りづらいうという状況が多いのではないかと思います。昔に比べれば男性も育児に参加してくれたりと変化はあるものの、まだまだ意識の差はたくさんあると思います。本人の意識はもちろんですが、その前に企業の管理職についている一人ひとりが育児・介護について優先するように促すことが 1 番ではないかと思います。（製造業／同 500～999 人）
- ◆ 男性が育休を取得すると、当然の権利とっていても違和感を感じてしまう。男性の方が基本的に長時間労働で、業務の主要な面を担っていると、なおさら休暇による影響が大きいので困惑する。元々の働き方が男女で同程度にならないと、男性の育休取得は進まないと思う。（医療、福祉／同 300～499 人）

東京都では、就職機会均等を確保するために、本人の適正と能力に基づく公正な採用選考を実施するよう事業主の皆様のご理解とご協力をお願いしています。詳細は、下記ホームページをご覧ください。

ホームページ「TOKYO はたらくネット」

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>

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。



はたらく
&
TOKYO

平成 28 年 3 月発行 登録番号 27 (254)

平成 27 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