

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

令和4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防止への取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」

1 調査目的

企業における家庭と仕事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事業所

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 令和4年9月1日～令和4年9月30日

5 アンケート調査集計機関

株式会社 リサーチワークス

○アンケート回収結果

		サンプル数	回収数	有効回答数	有効回収率 (%)
事業所調査		2,500	612	605	24.2
従業員	全体	5,000	1,134	1,134	22.7
	男性	2,500		541	21.6
	女性	2,500		591	23.6

※従業員調査の全体には、性別無回答2人を含む。

II 調査のポイント

1 女性管理職 《事業所調査》

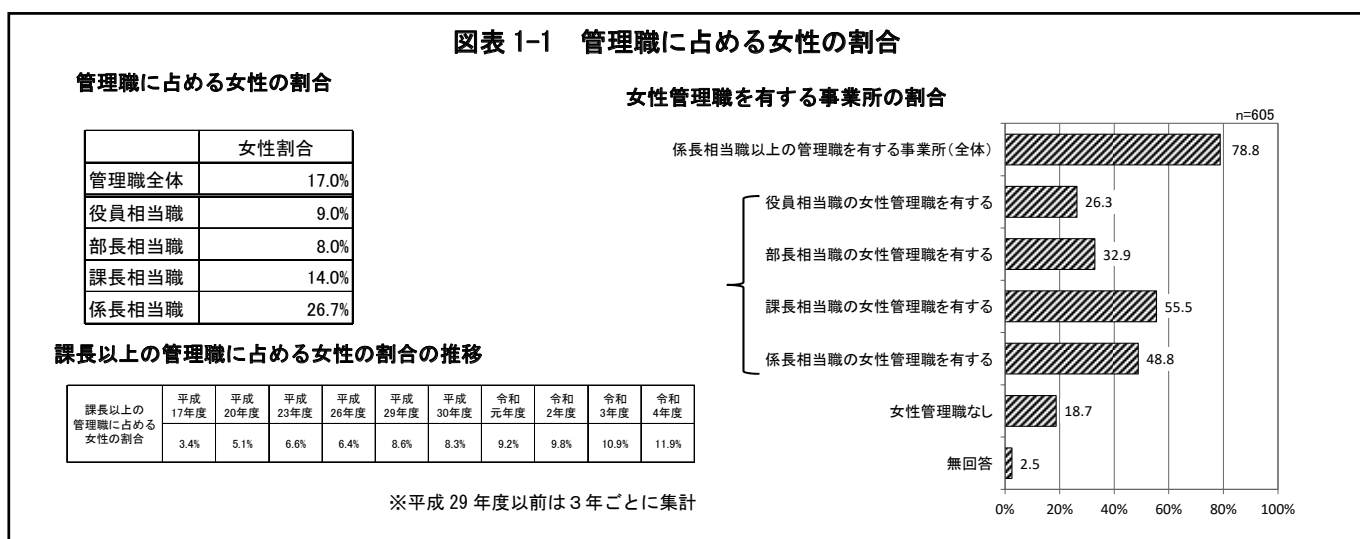
管理職に占める女性の割合は1割後半

※一般的に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問の集計方法では事務遂行の指揮命令者である「係長相当職」も管理職に含めた。

女性管理職の有無について、係長相当職以上の女性管理職がいる事業所は78.8%、女性管理職のいない事業所は18.7%である。

管理職に占める女性の割合は17.0%であり、「係長相当職」では26.7%と最も高く、次いで「課長相当職」では14.0%となっている。

課長以上の管理職に占める女性の割合は11.9%で、令和3年度と比べて1.0ポイント増加している。

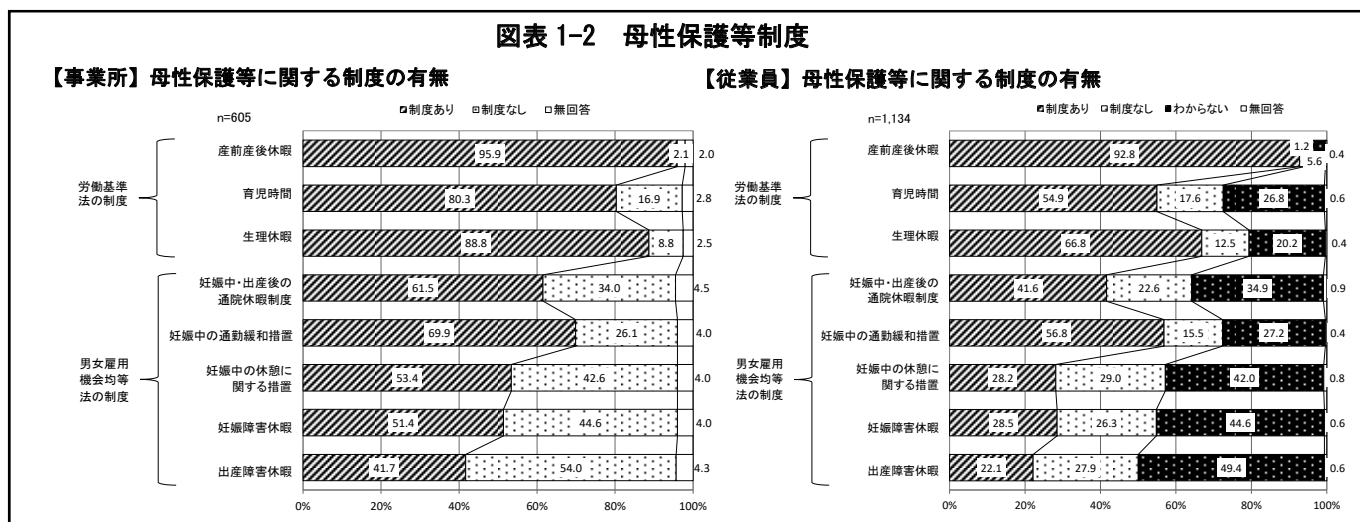


2 母性保護等に関する制度の有無と認知度 《事業所調査》《従業員調査》

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について、事業所においては、労基法で定められた3項目に関して「制度あり」が8～9割台となっているが、均等法で定められた5項目に関しては、「制度あり」が4～6割台にとどまっている。

また、従業員の認知度については、均等法の5項目とも「わからない」の割合が2割後半を超えており、特に「妊娠中の休憩に関する措置」、「妊娠障害休暇」、「出産障害休暇」は4割以上が「わからない」と回答している。



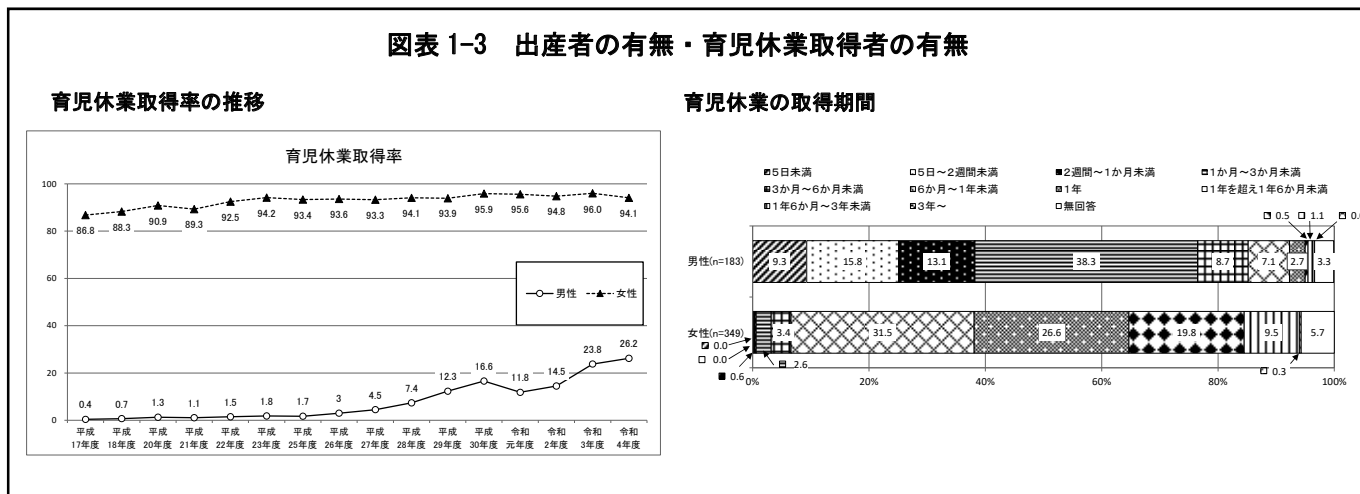
3 育児休業取得者の有無 《事業所調査》

育児休業取得率は、男性26.2%、女性94.1%と男女差が大きい

育児休業取得率は、男性 26.2%、女性 94.1%であり、男性の取得率は、前年度調査（23.8%）から 2.4 ポイント上昇した。一方、女性の取得率は、前年度調査（96.0%）から 1.9 ポイント減少した。

育児休業の取得期間は、男性では「1か月～3か月未満」（38.3%）が最も多く、次いで「5日～2週間未満」（15.8%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（31.5%）が最も多く、次いで「1年」（26.6%）となっている。

図表 1-3 出産者の有無・育児休業取得者の有無



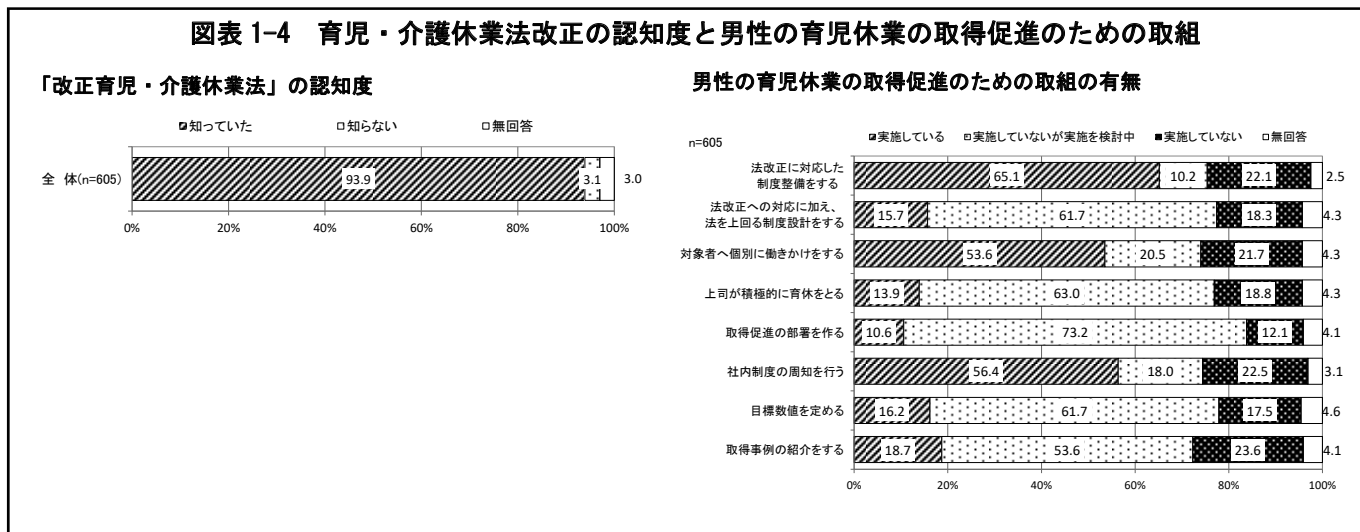
4 育児・介護休業法改正の認知度と男性の育児休業の取得促進のための取組 《事業所調査》

男性の育児休業の取得促進に向けた法改正で、「産後パパ育休」の措置等が新たに盛り込まれたことに対する認知度は9割前半、行っている取組は「法改正に対応した制度整備をする」が6割半ば

令和3年6月9日に公布された「改正育児・介護休業法」の内容について、男性の育児休業の取得促進に向けた措置等が新たに盛り込まれたことについて、「知っていた」事業所は93.9%、「知らない」事業所は3.1%となっている。

男性の育児休業の取得促進のために行っている取組については、「法改正に対応した制度整備をする」が65.1%で最も多い。次いで「社内制度の周知を行う」が56.4%、「対象者へ個別に働きかけをする」が53.6%の順になっている。

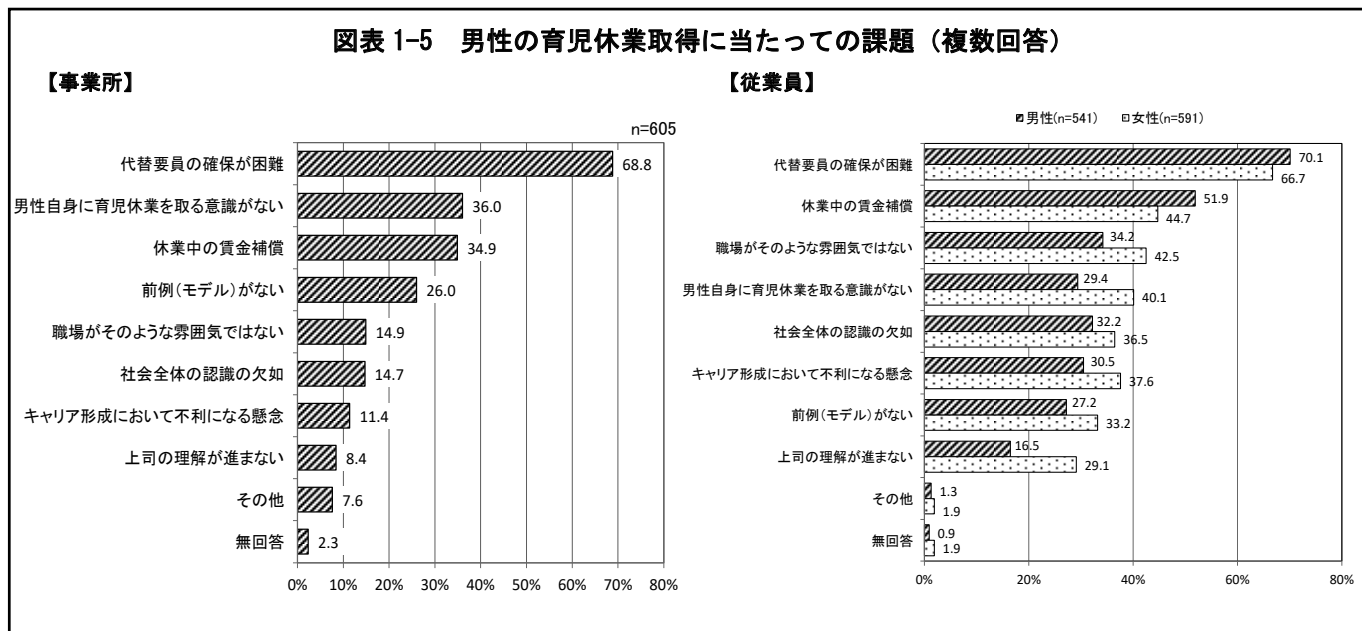
図表 1-4 育児・介護休業法改正の認知度と男性の育児休業の取得促進のための取組



5 男性の育児休業取得に当たっての課題 《事業所調査》《従業員調査》

事業所、従業員とも「代替要員の確保が困難」が最も多い

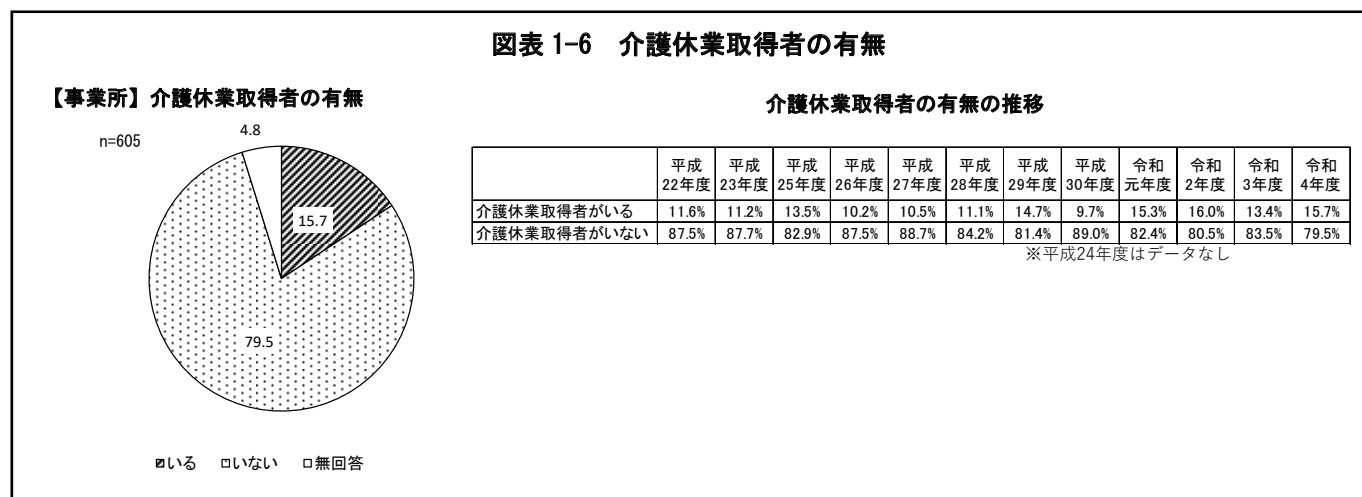
男性の育児休業取得に当たっての課題について、事業所では、「代替要員の確保が困難」が68.8%と最も多く、次いで「男性自身に育児休業を取る意識がない」が36.0%、「休業中の賃金補償」が34.9%、「前例（モデル）がない」が26.0%となっている。従業員では、「代替要員の確保が困難」が男性70.1%、女性66.7%と男女とも最も多くなっている。



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割半ば

過去1年間（令和3年4月1日～令和4年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は15.7%であり、介護休業取得者がいない事業所は79.5%である。介護休業取得者がいた事業所の割合は、前年度調査（13.4%）から2.3ポイント上昇している。

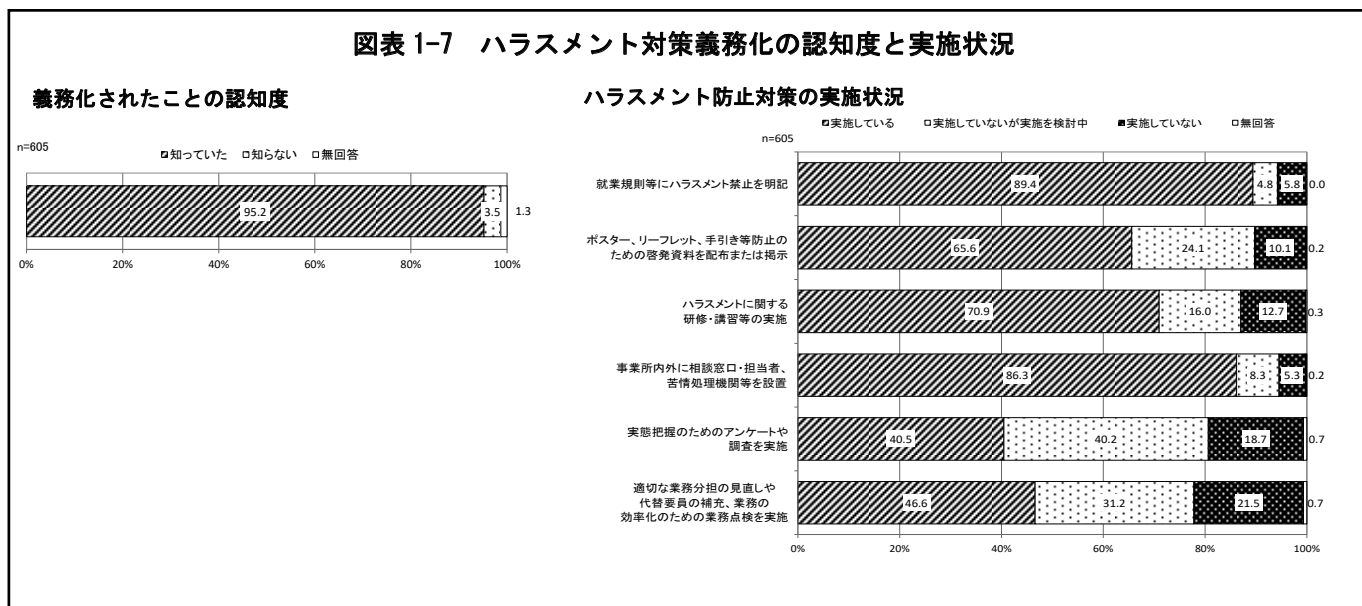


7 労働施策総合推進法改正の認知度と職場におけるハラスメント防止対策 《事業所調査》

義務化の認知度は9割半ば、防止対策は「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が約9割で最も多い

令和元年6月5日に公布された「改正労働施策総合推進法」により、職場におけるパワーハラスメント防止対策が令和2年6月1日から事業主の義務（中小企業は令和4年3月31日までは努力義務、同年4月1日から義務化）したことについて、「知っていた」の割合は95.2%、「知らない」は3.5%となっている。

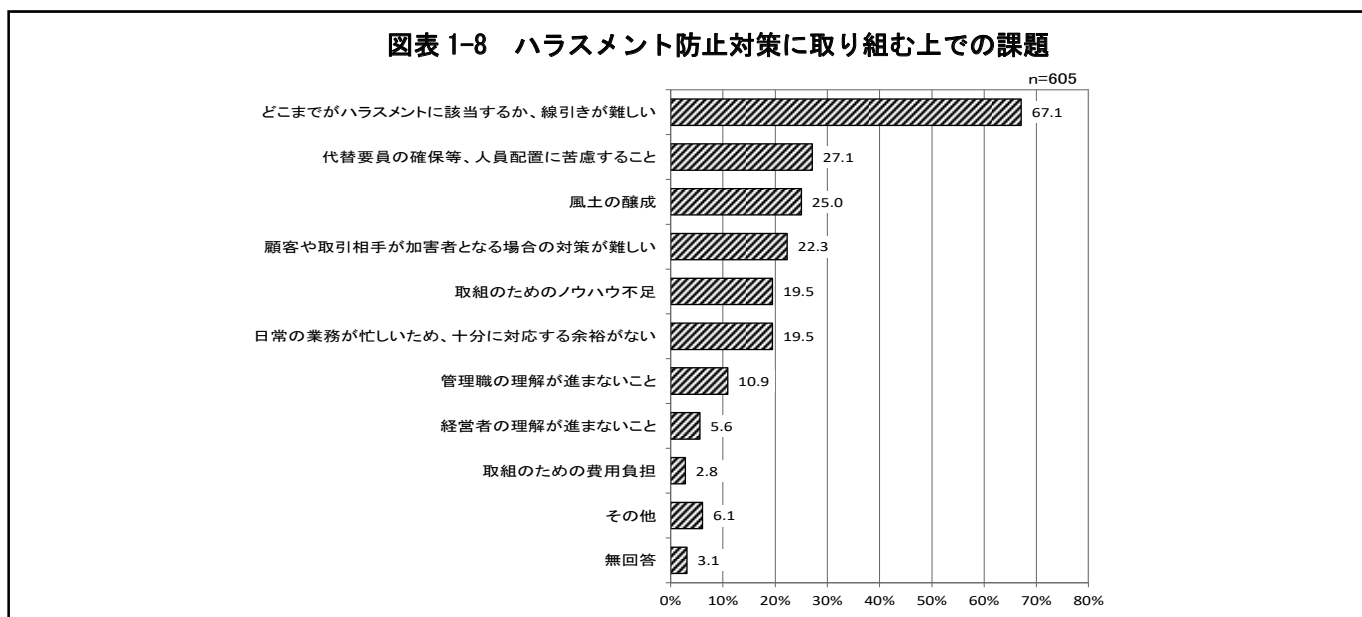
改正法への対応を含めたハラスメント防止対策の実施状況については、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が89.4%で最も多く、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が86.3%、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」が70.9%となっている。



8 ハラスメント防止対策に取り組む上での課題 《事業所調査》

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が6割後半

ハラスメント防止対策に取り組む上での課題について、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が67.1%と最も多く、次いで「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が27.1%となっている。

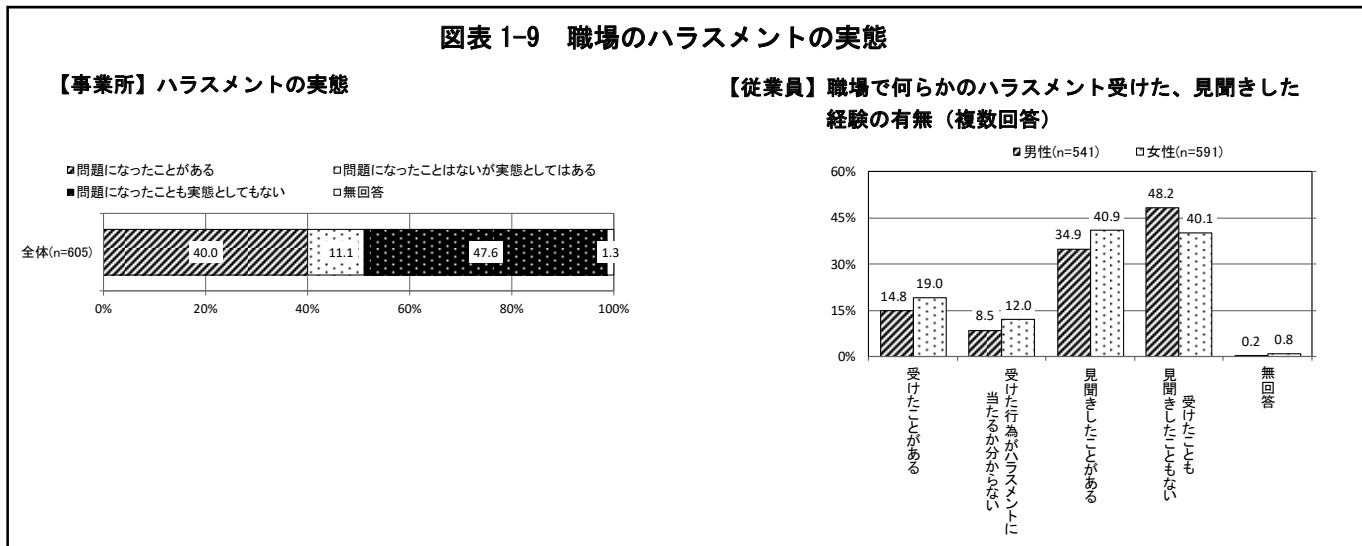


9 職場のハラスメントの実態 《事業所調査》《従業員調査》

問題になったことがある事業所が約4割。ハラスメントを受けたことがある人は男女ともに1割を超える

事業所では、過去5年間にハラスメントが「問題になったことがある」が40.0%、「問題になったことはないが実態としてはある」が11.1%であり、あわせると51.1%の事業所で何らかのハラスメントが実態としてある。従業員では、何らかのハラスメントを「受けたことがある」と答えた従業員の割合は男性14.8%、女性19.0%であった。「受けたことも見聞きしたこともない」が男性で48.2%と最も多く、女性では「見聞きしたことがある」が40.9%で最も多いことから性別によって傾向の違いがあるといえる。

図表 1-9 職場のハラスメントの実態

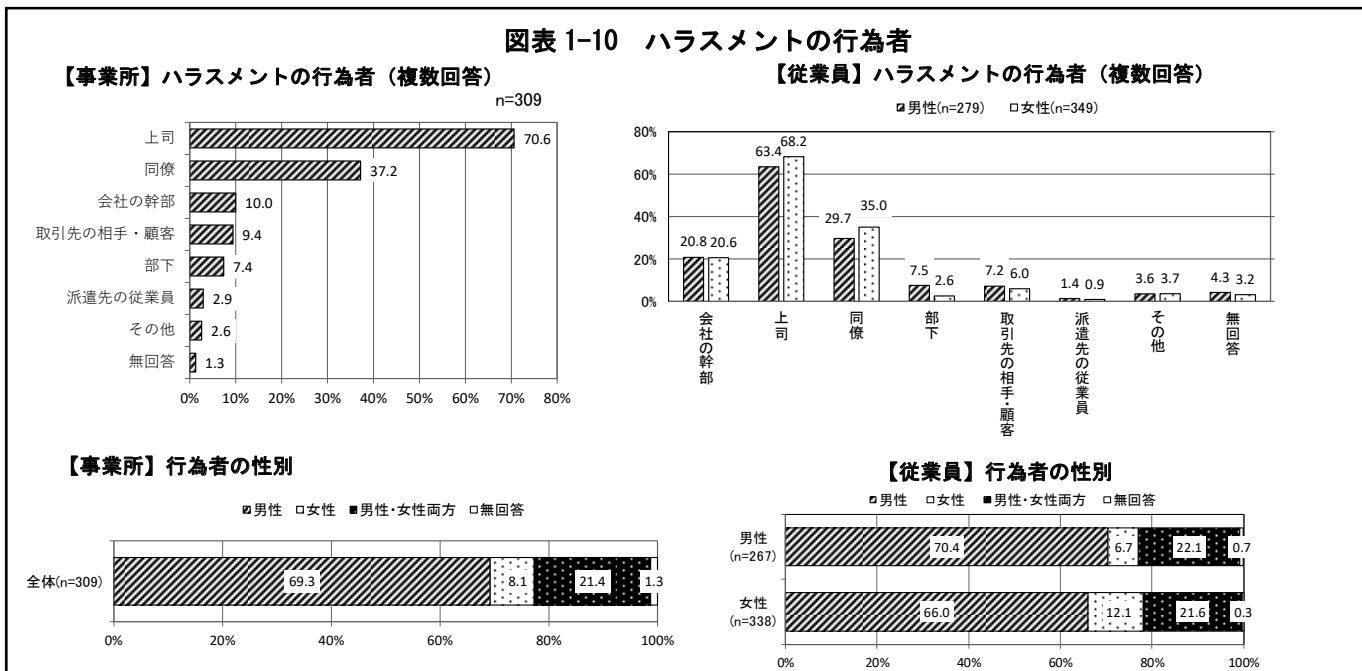


10 ハラスメントの行為者 《事業所調査》《従業員調査》

行為者は「上司」の割合が最も多く、行為者の性別は「男性」が「女性」を大きく上回る

行為者は「上司」(事業所 70.6%、男性 63.4%、女性 68.2%)が突出して多く、次いで「同僚」(事業所 37.2%、男性 29.7%、女性 35.0%)、「会社の幹部」(事業所 10.0%、男性 20.8%、女性 20.6%)となっている。行為者の性別は「男性」(「男性」+「男性・女性両方」)が事業所・従業員ともに8割後半以上となっており、女性(「女性」+「男性・女性両方」)の3割前後を大きく上回っている。

図表 1-10 ハラスメントの行為者

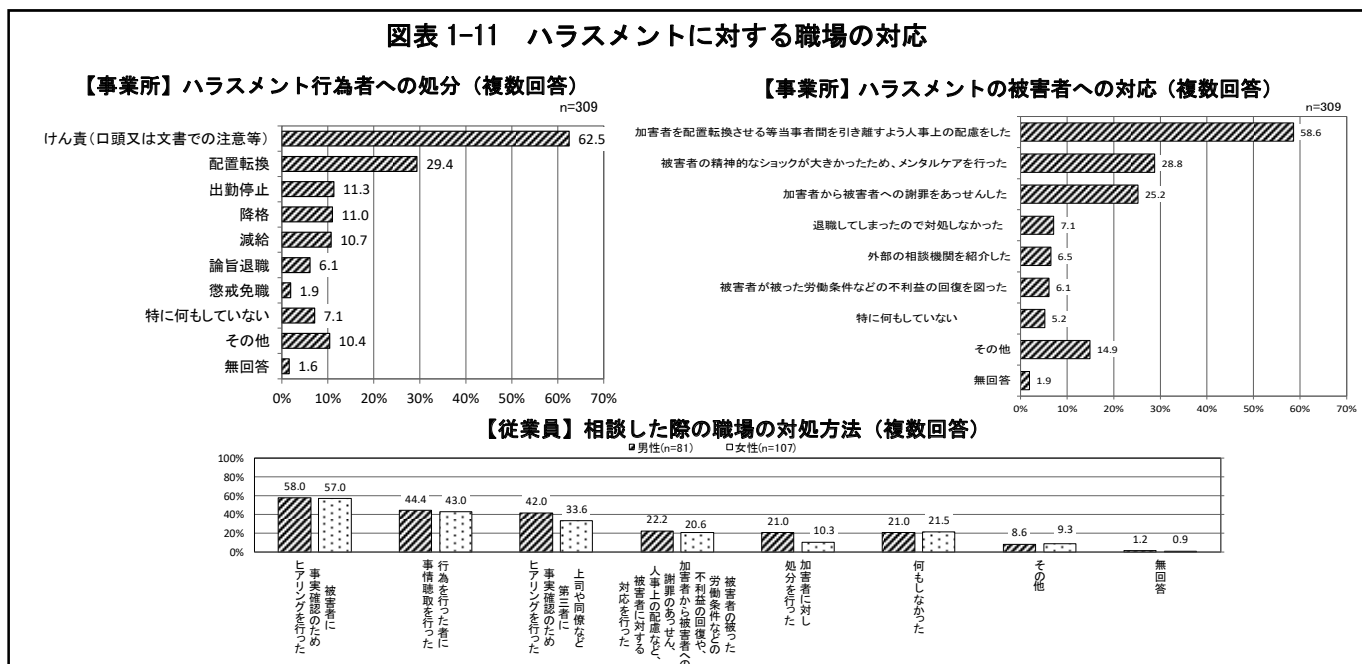


11 ハラスメントに対する職場の対応 《事業所調査》《従業員調査》

ハラスメント行為者への処分は「けん責（口頭又は文書での注意等）」が6割前半、ハラスメント被害者への対応は「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が5割後半。相談した際の対応は被害者へのヒアリングの割合が多い。

ハラスメントに対する職場の対応として「けん責（口頭又は文書での注意等）」が62.5%で最も多く他の項目を大きく上回っている。

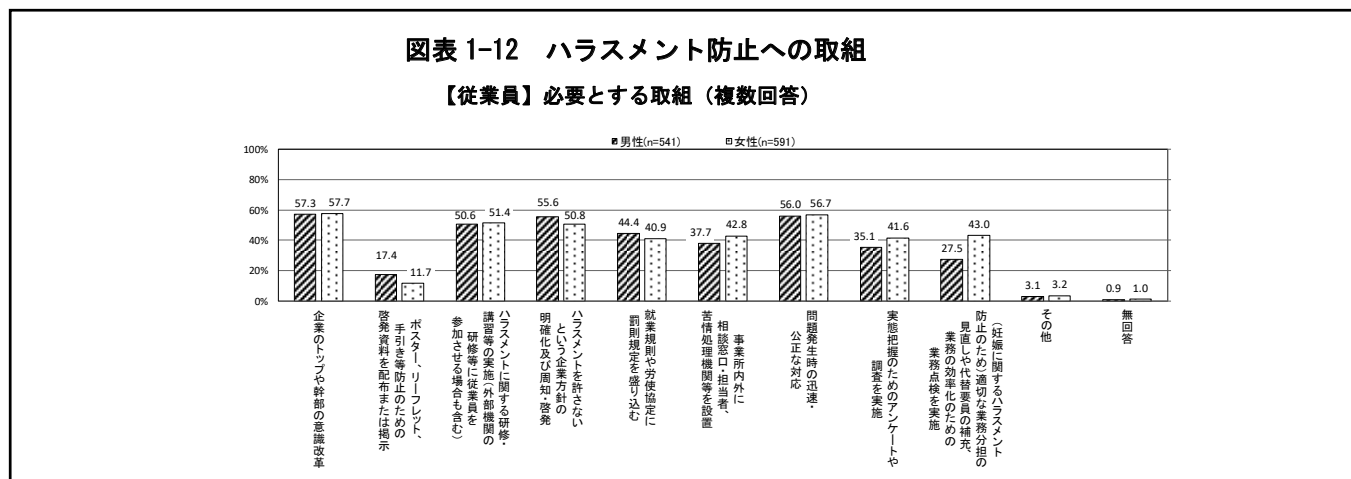
また、ハラスメントの被害者への対応は、「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が58.6%で最も多く、相談した際の職場の対処方法では「被害者に事実確認のためヒアリングを行った」（男性58.0%、女性57.0%）が最も多くなっている。



12 ハラスメント防止への取組 《従業員調査》

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」、「問題発生時の迅速・公正な対応」等が5割以上

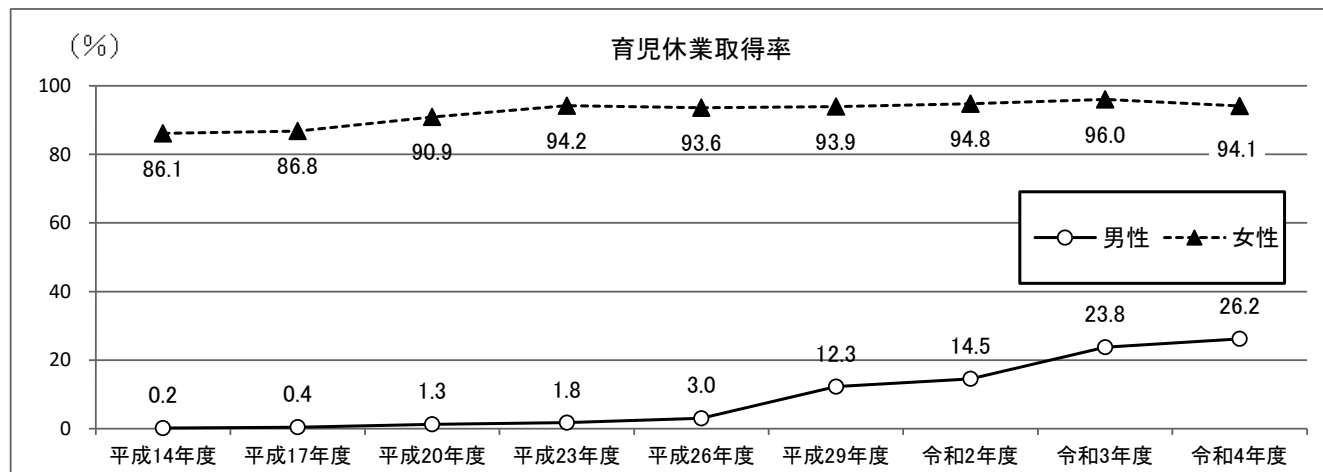
ハラスメント防止対策において従業員が必要とする取組は「企業のトップや幹部の意識改革」（男性57.3%、女性57.7%）、「問題発生時の迅速・公正な対応」（男性56.0%、女性56.7%）、「ハラスメントを許さないという企業方針の明確化及び周知・啓発」（男性55.6%、女性50.8%）、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」（男性50.6%、女性51.4%）が5割以上で上位になっている。



Ⅲ 関連項目の推移 ※令和2年度以前は3年ごとに集計

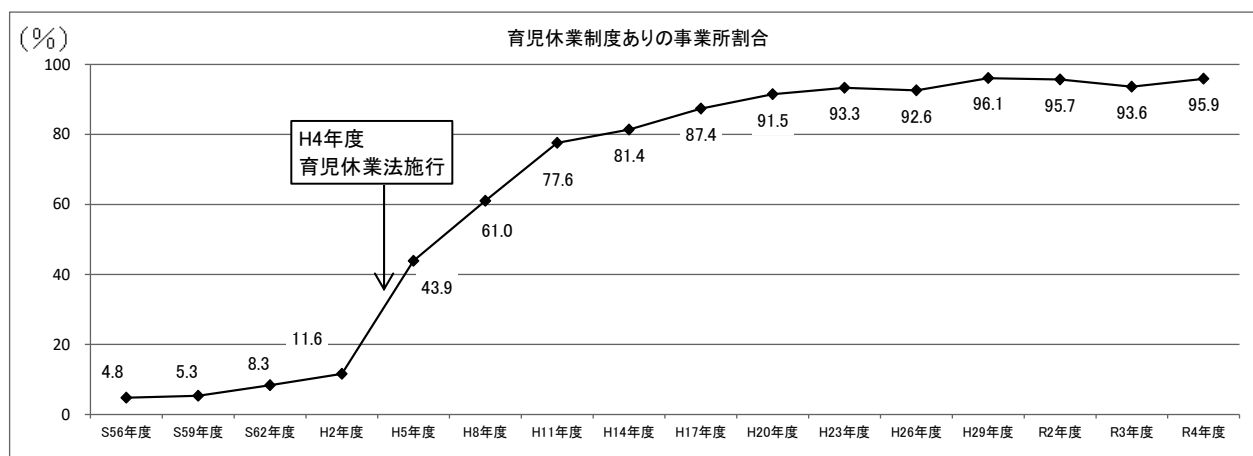
1 育児休業取得率

女性の育児休業取得率は平成20年度以降9割台、令和2年度以降は9割半ばで推移しているが、令和4年度では前年度から1.9ポイント減少して94.1%となっている。一方、男性の育児休業取得率は平成29年度に1割を超え、令和3年度以降2割半ばで推移している。



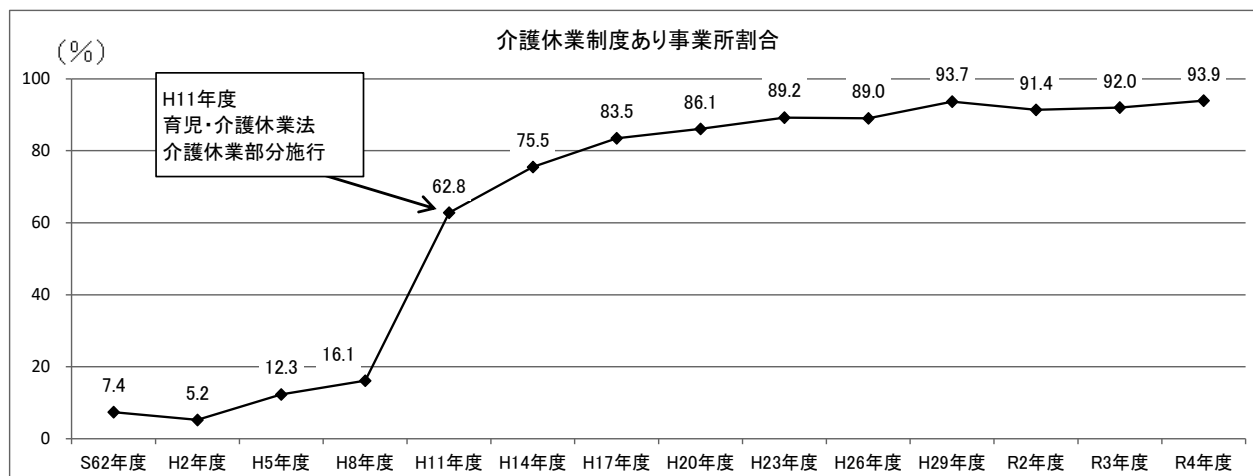
2 育児休業制度あり事業所割合

育児休業法が平成4年に施行されたため、平成5年度には制度を設ける事業所が急増し、平成20年度以降は9割台で推移している。



3 介護休業制度あり事業所割合

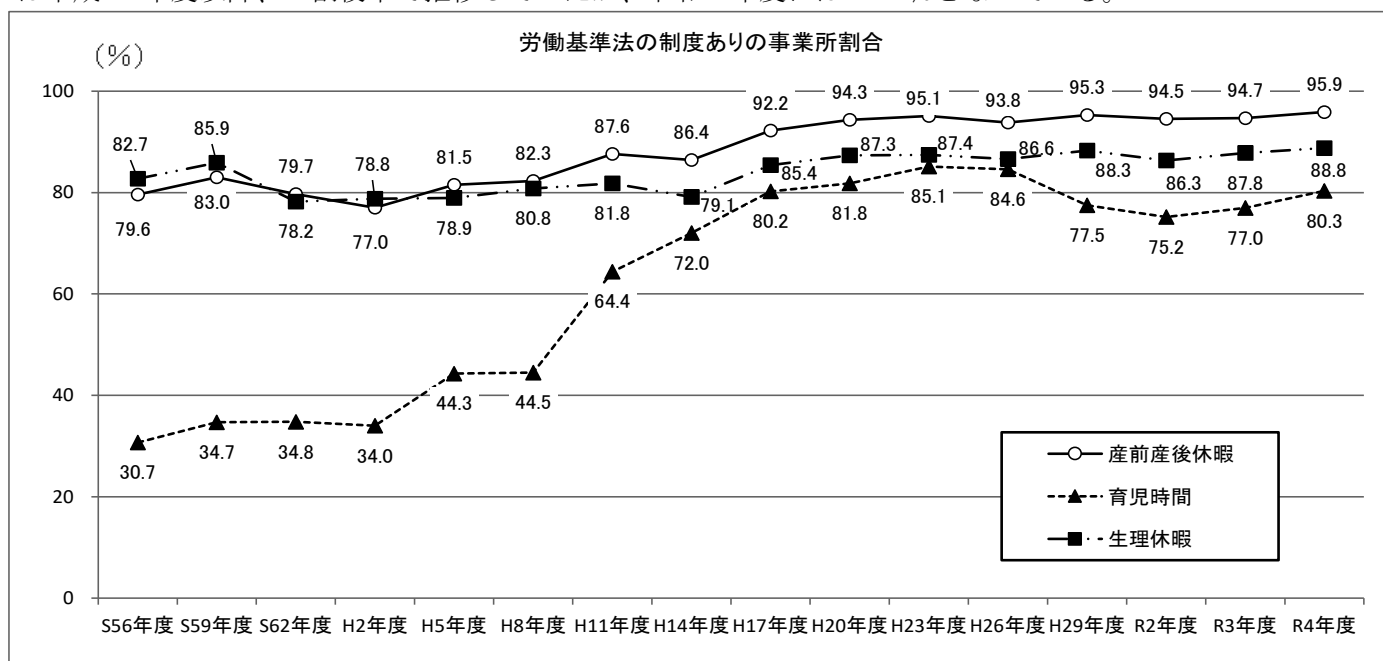
育児・介護休業法の介護休業部分が平成11年に施行されたため、平成11年度以降制度を設ける事業所が急増し、平成23年度以降は約9割から9割前半で推移している。



4 母性保護制度

(1) 労働基準法の制度ありの事業所割合

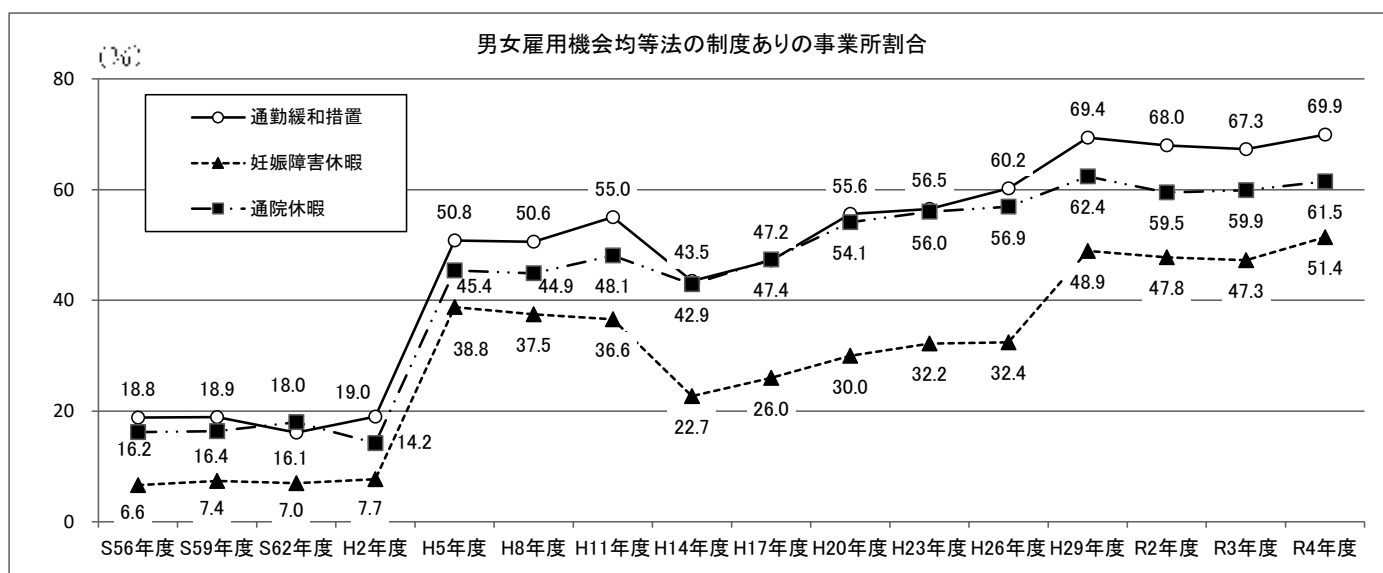
平成 20 年度以降、産前産後休暇制度は 9 割半ば、生理休暇制度は 8 割後半で推移している。育児時間制度は平成 29 年度以降、7 割後半で推移していたが、令和 4 年度には 80.3% となっている。



(2) 男女雇用機会均等法の制度ありの事業所割合

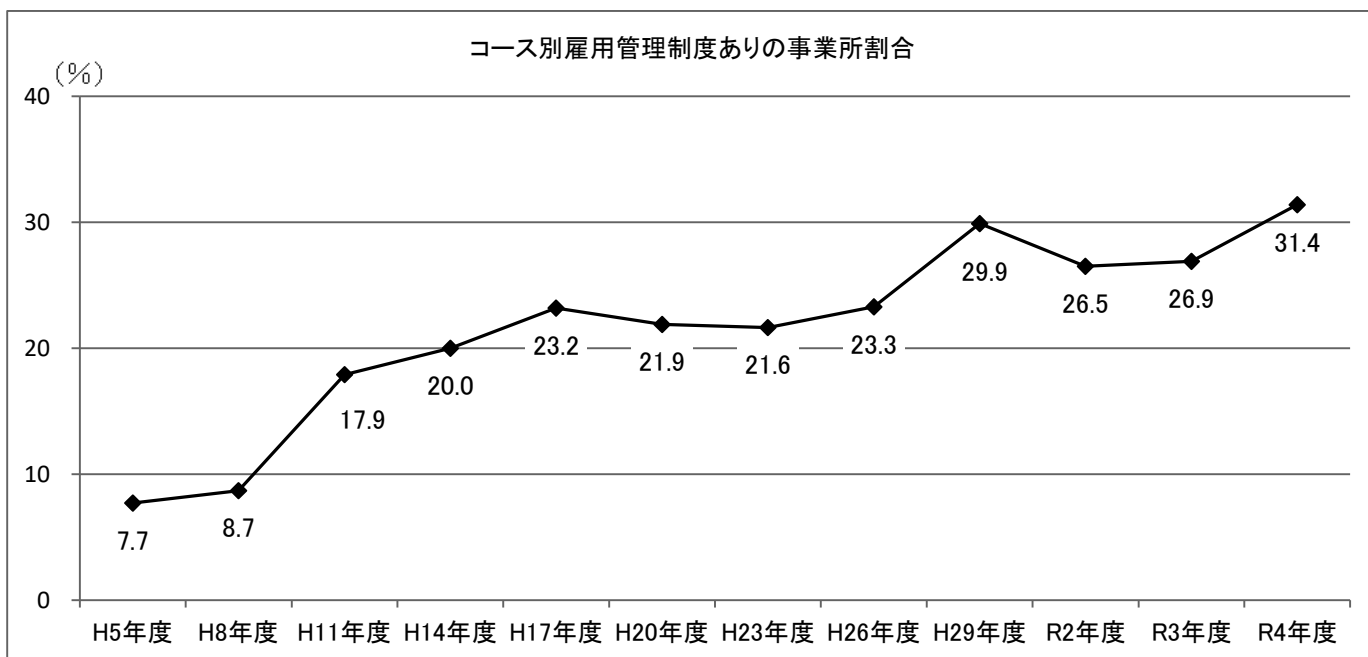
通院休暇、通勤緩和措置、妊娠障害休暇ともに、平成 14 年度に減るが、平成 17 年度より増加に転じ、平成 29 年度以降横ばいとなっていたが、令和 4 年度に増加している。

※平成 5 年度～平成 11 年度では、「制度の有無（慣行も含む）」としたため割合が多く、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の事業所割合

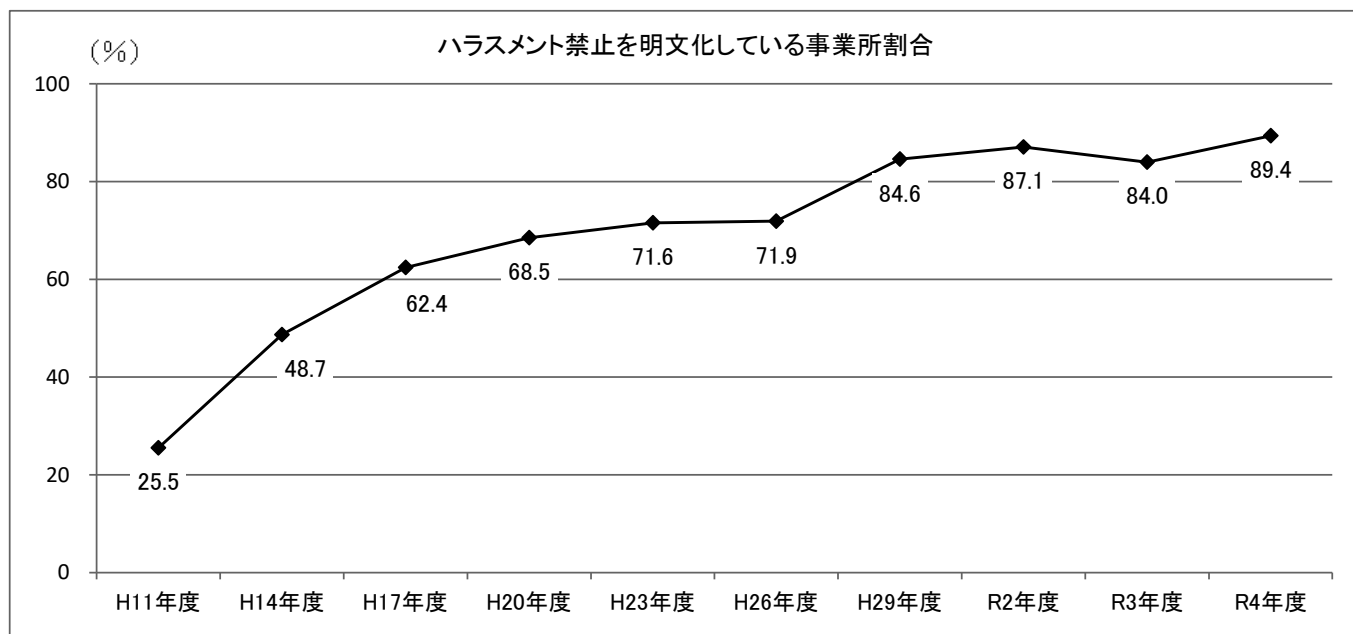
コース別雇用管理制度を設ける事業所は平成 17 年度まで増加した後、2 割前半で推移していた。平成 29 年度に約 3 割まで増加するも、以降は減少し令和 2 年度と令和 3 年度は 2 割半ばとなっていたが、令和 4 年度は 31.4%と前年度から 4.5 ポイント増加している。



6 就業規則等へのハラスメント禁止の明文化

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 6 割を超え、令和 4 年度では約 9 割となっている。

※平成 23 年度まではセクシュアルハラスメントについて、平成 26 年度以降はセクシュアルハラスメントに限定せず、職場のハラスメント全般についてたずねている。



「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		令和4年度	令和3年度	令和2年度	平成29年度	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		605	673	713	703	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	39.8	39.7	40.2	39.5	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	52.3	52.9	46.3	48.7	48.1	51.7	45.5	44.3	65.5	-	-	-	-	-	-	-	
	平均年齢(歳)	41.7	41.8	41.5	40.2	40.4	38.7	36.9	36.6	35.6	32.5	35.9	33.9	32.2	32.7	28.9	28.0	
	平均勤続年数	9.5	9.3	9.3	8.9	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	84.6	93.7	85.8	89.3	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	11.9	10.9	9.8	8.6	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	31.6	30.3	32.1	-	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	31.4	26.9	26.5	29.9	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※3	89.4	84.0	87.1	84.6	71.9	71.6	68.5	62.4	48.7	25.5	-	-	-	-	-	-	
母性保護	生理休暇あり	88.8	87.8	86.3	88.3	86.6	87.4	87.3	85.4	79.1	81.8	80.8	78.9	78.8	78.2	85.9	82.7	
	産前産後休暇	制度あり	95.9	94.7	94.5	95.3	93.8	95.1	94.3	92.2	86.4	87.6	82.3	81.5	77.0	79.7	83.0	79.6
		賃金がある	31.6	24.1	29.5	31.8	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	61.5	59.9	59.5	62.4	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	69.9	67.3	68.0	69.4	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	51.4	47.3	47.8	48.9	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	80.3	77.0	75.2	77.5	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	95.9	93.6	95.7	96.1	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	93.9	92.0	91.4	93.7	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	26.2	23.8	14.5	12.3	3.0	1.8	1.3	0.4	0.2	-	-	-	-	-	-	-
		女	94.1	96.0	94.8	93.9	93.6	94.2	90.9	86.8	86.1	-	-	-	-	-	-	-
	短時間勤務制度あり	80.2	78.0	61.6	-	73.9	51.5	65.8	61.9	47.2	9.4	-	-	-	-	-	-	
子の看護休暇制度あり	87.1	84.8	83.6	86.5	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 新規学卒者（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年度まではセクシュアルハラスメントについて、平成26年度以降は、セクシュアルハラスメントに限定せず、職場のハラスメント全般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）
 平成29年改正育児・介護休業法施行（有期契約労働者の育児休業等の取得要件緩和、育児休業等の対象となる子の範囲拡大、育児休業2歳までの再延長、介護休業の分割取得、子の看護休暇及び介護休暇の半日取得等）
 令和3年改正育児・介護休業法施行（子の看護休暇及び介護休暇の時間単位取得）
 令和4年改正育児・介護休業法施行（男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の仕組み創設等）
 令和5年（予定）改正育児・介護休業法施行（育児休業取得状況の公表の義務化）