

令和3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)

「女性活躍推進法への対応等 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います。

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に加え、今年度は、女性活躍推進法への対応をテーマとし、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 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

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

令和3年9月1日～令和3年9月30日

4 アンケート回収率

		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	674	673	26.9
従業員	全体	5,000	1,208	1,208	24.2
	男性	2,500		564	22.6
	女性	2,500		638	25.5

※従業員調査の全体には、性別無回答6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割半ば

※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79.0%、女性管理職のいない事業所は16.9%である。

管理職に占める女性の割合は16.4%であり、比較的女性の多い「係長相当職」では24.4%、その他の役職では1割未満から1割前半となっている。

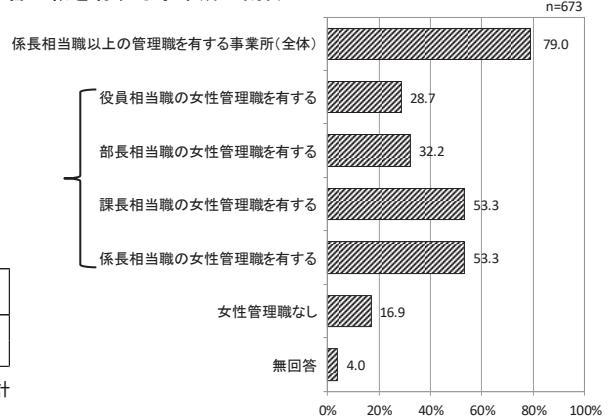
課長以上の管理職に占める女性の割合は10.9%で、令和2年度と比べて1.1ポイント増加している。

図表 1-1 管理職に占める女性の割合

管理職に占める女性の割合

	女性割合
管理職全体	16.4%
役員	10.0%
部長相当職	6.5%
課長相当職	13.1%
係長相当職	24.4%

女性管理職を有する事業所の割合



課長以上の管理職に占める女性の割合の推移

課長以上の管理職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29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
	3.4%	5.1%	6.6%	6.4%	8.6%	8.3%	9.2%	9.8%	10.9%

※平成29年度以前は3年ごとに集計

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》

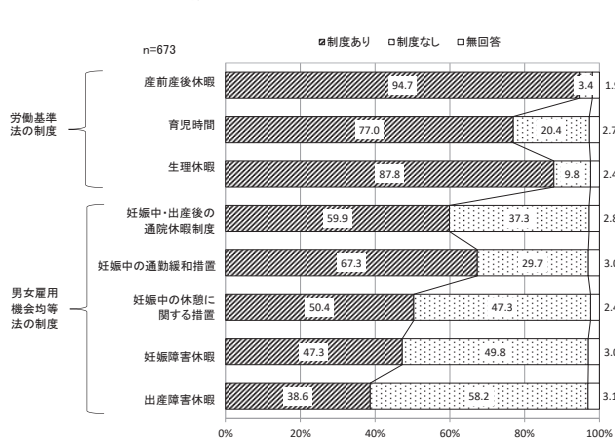
労基法よりも均等法上の制度を有する事業所の割合が低く、全体的に従業員の認知度は低い

事業所における母性保護制度の有無について、労基法で定められた3項目については、「制度あり」の割合が7~9割台と高いが、均等法で定められた5項目については、「制度あり」の割合は3~6割台にとどまっている。

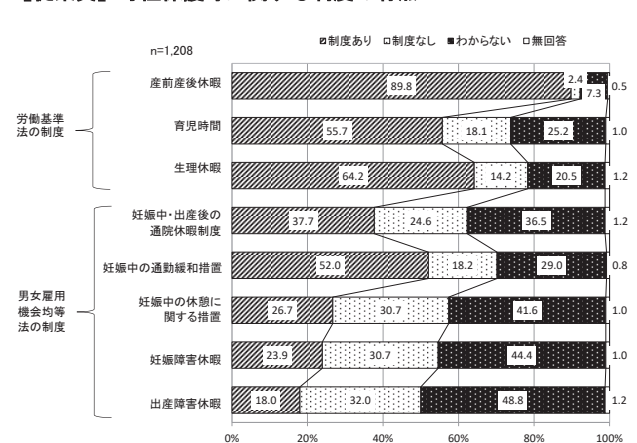
また、従業員の認知度については、均等法の5項目とも「わからない」の割合が2割後半を超えており、特に「妊娠中の休憩に関する措置」、「妊娠障害休暇」、「出産障害休暇」は4割以上が「わからない」と回答している。

図表 1-2 母性保護等制度

【事業所】母性保護等に関する制度の有無



【従業員】母性保護等に関する制度の有無

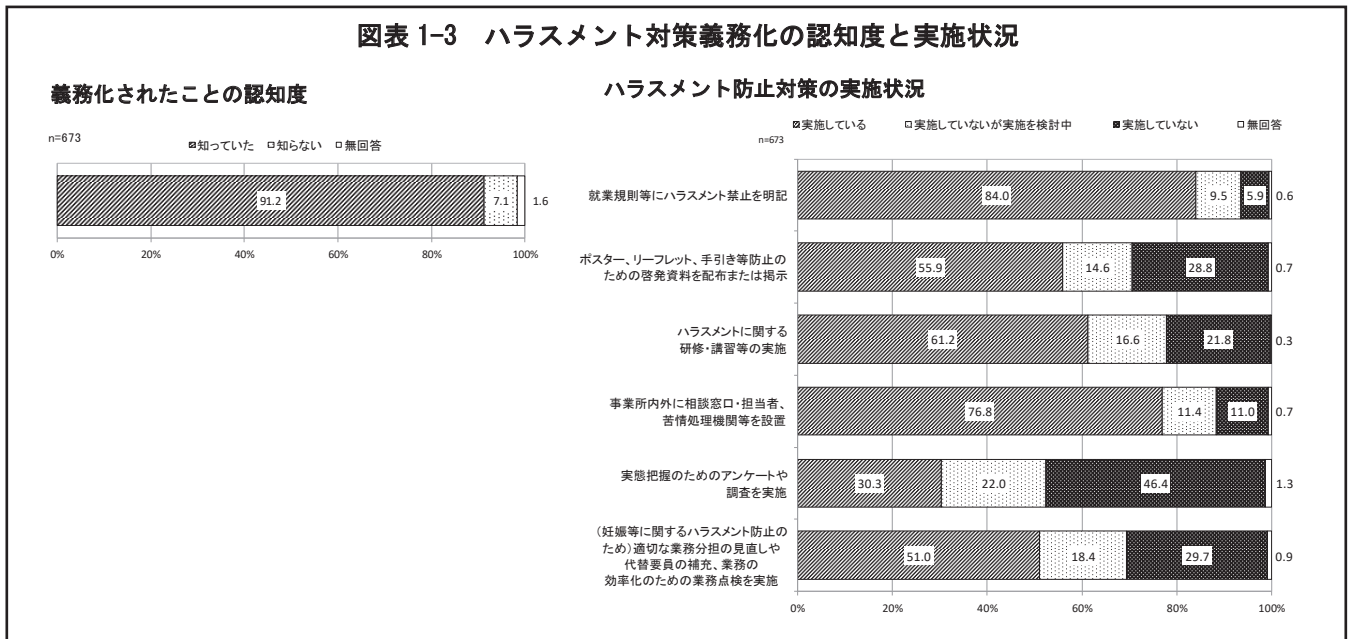


3 労働施策総合推進法改正の認知度と職場におけるハラスメント防止対策 《事業所調査》

義務化の認知度は約9割、防止対策は「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が8割半ばで最も多い

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）になったことについて、「知っていた」の割合は91.2%、「知らない」は7.1%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84.0%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76.8%、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」が61.2%となっている。

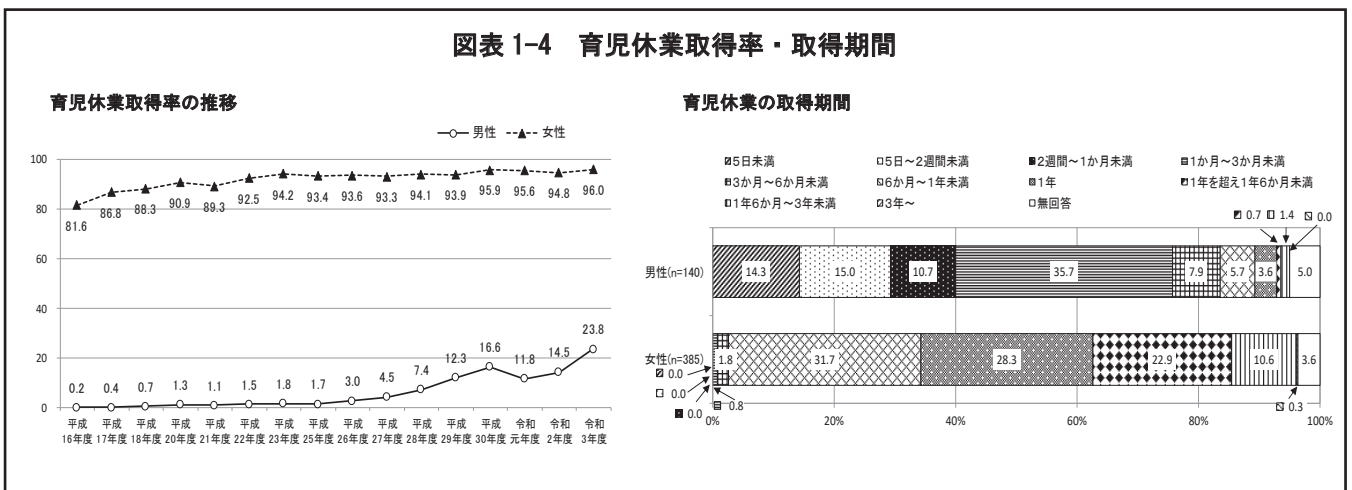


4 育児休業取得率・取得期間 《事業所調査》

育児休業取得率は、男性 23.8%、女性 96.0%と男女差が大きい

育児休業取得率は、男性 23.8%、女性 96.0%であり、男性の取得率は、前年度調査（14.5%）から 9.3ポイント上昇した。

育児休業の取得期間は、男性では「1か月～3か月未満」が 35.7%と最も多く、次いで「5日～2週間未満」が 15.0%となっており、「1か月～3か月未満」は前年度調査（27.7%）から 8.0ポイント上昇している。女性では「6か月～1年未満」が 31.7%と最も多く、次いで「1年」が 28.3%となっている。



5 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》

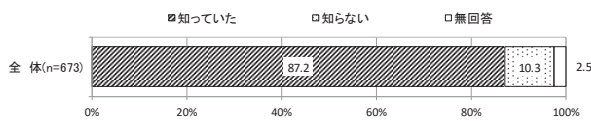
男性の育児休業の取得促進に向けた法改正で、「産後パパ育休」の措置等が新たに盛り込まれたことに対する認知度は8割後半、行っている取組は「法改正に対応した制度整備をする」が2割後半

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」事業所が87.2%、「知らない」事業所が10.3%となっている。

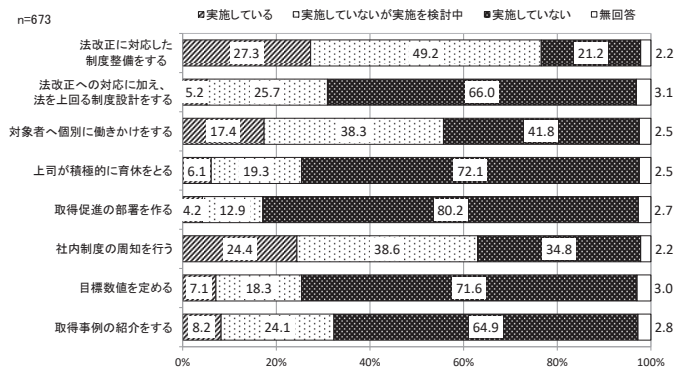
男性の育児休業の取得促進のために行っている取組については、「法改正に対応した制度整備をする」が27.3%で最も多く、次いで「社内制度の周知を行う」が24.4%となっている。

図表 1-5 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

「改正育児・介護休業法」の認知度



男性の育児休業の取得促進のための取組の有無



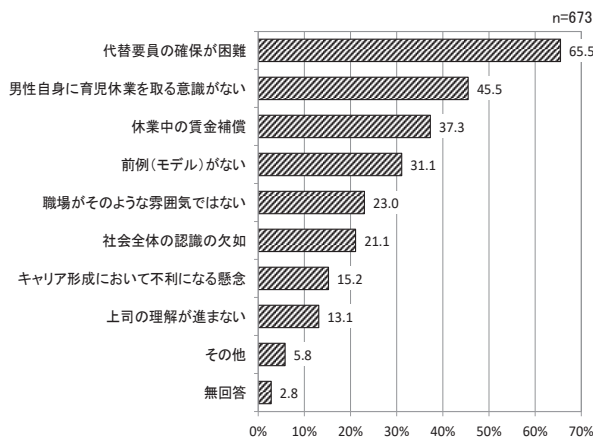
6 男性の育児休業取得に当たっての課題 《事業所調査》《従業員調査》

事業所、従業員とも「代替要員の確保が困難」が最も多い

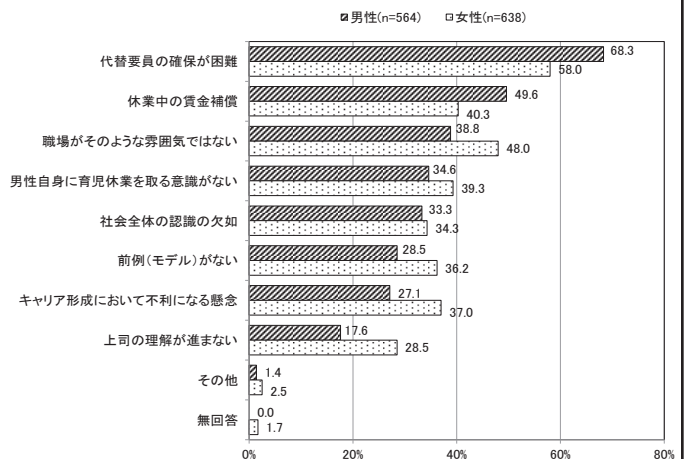
男性の育児休業取得に当たっての課題について、事業所では、「代替要員の確保が困難」が65.5%と最も多く、次いで「男性自身に育児休業を取る意識がない」が45.5%、「休業中の賃金補償」が37.3%、「前例（モデル）がない」が31.1%となっている。従業員では、男性、女性とも「代替要員の確保が困難」が男性68.3%、女性58.0%と最も多くなっている。

図表 1-6 男性の育児休業取得に当たっての課題（複数回答）

【事業所】



【従業員】

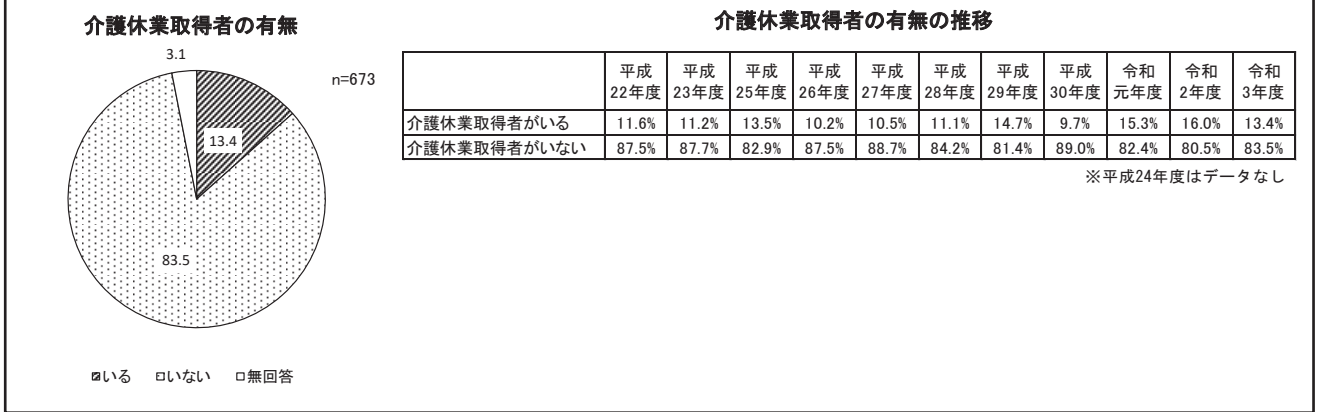


7 介護休業取得者の有無 《事業所調査》

介護休業取得者がいた事業所は1割前半

過去1年間(令和2年4月1日～令和3年3月31日)に介護休業取得者がいた事業所は13.4%であり、介護休業取得者がいない事業所は83.5%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(16.0%)から2.6ポイント減少している。

図表 1-7 介護休業取得者の有無



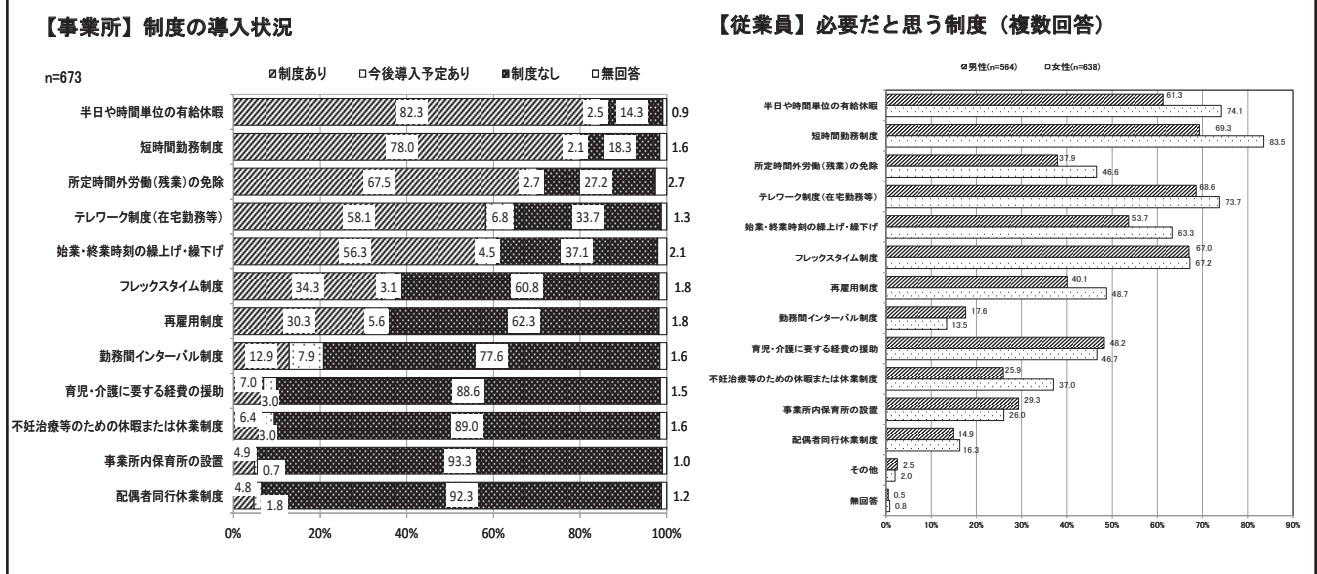
8 多様な働き方(育児・介護等と仕事の両立支援制度等) 《事業所調査》《従業員調査》

事業所が導入している制度は「半日や時間単位の有給休暇」が、従業員が必要だと思う制度は男女とも「短時間勤務制度」が最も多い

多様な働き方を実現するために、事業所が導入している制度は、「半日や時間単位の有給休暇」が82.3%と最も多く、次いで、「短時間勤務制度」が78.0%、「所定外労働時間(残業)の免除」(67.5%)となっている。

従業員が必要だと思う制度は、「短時間勤務制度」が男性69.3%、女性83.5%と男女とも最も多く、上位は「テレワーク制度(在宅勤務等)」が男性68.6%、女性73.7%、「半日や時間単位の有給休暇」が男性61.3%、女性74.1%、「フレックスタイム制度」が男性67.0%、女性67.2%となっている。

図表 1-8 多様な働き方に関する制度

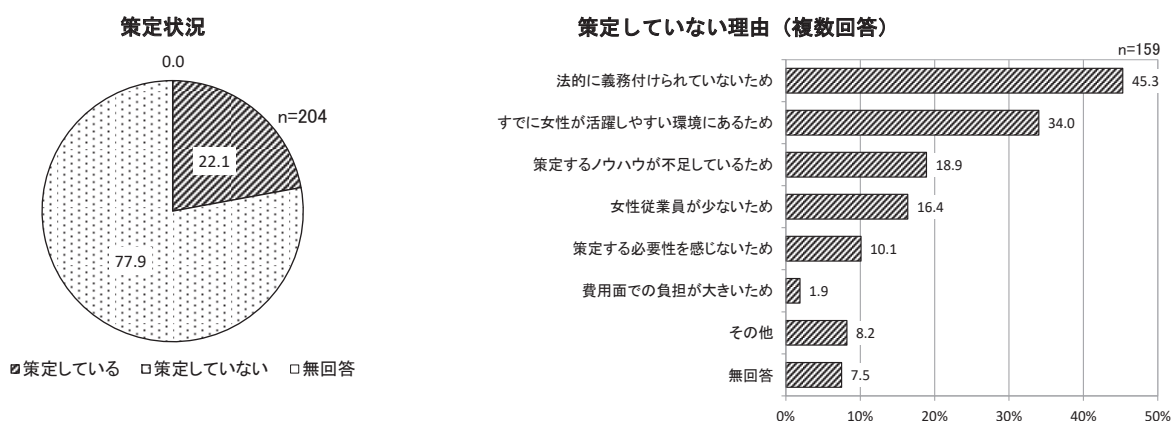


9 女性活躍推進法における行動計画の策定 《事業所調査》

「101人以上 300人以下」の事業所のうち、行動計画を「策定していない」事業所は7割後半、策定していない理由は「法的に義務付けられていないため」が4割半ばで最も多い

女性活躍推進法に基づく行動計画について、令和4年4月1日から策定が義務付けられる「101人以上 300人以下」の事業所では、「策定している」が22.1%、「策定していない」が77.9%であり、行動計画を策定していない理由については、「法的に義務付けられていないため」が45.3%と最も多くなっている。

図表 1-9 行動計画の策定（101人以上 300人以下の事業所）



10 行動計画を達成する上での課題、女性が活躍する上での課題 《事業所調査》《従業員調査》

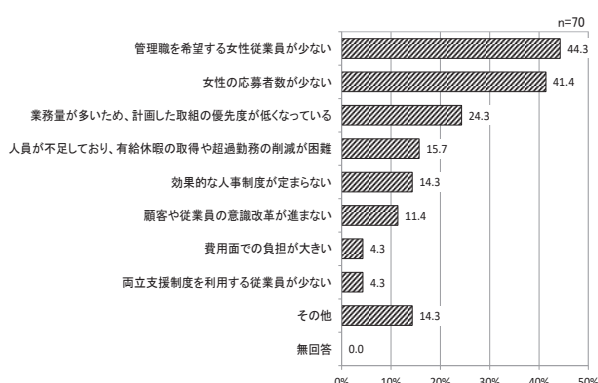
行動計画を達成する上での事業所の課題は「管理職を希望する女性従業員が少ない」が4割半ば、女性が活躍する上で従業員が感じている課題は「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」が5割以上と最も多い

策定した行動計画の目標を達成できていない事業所のうち、達成する上での課題については、「管理職を希望する女性従業員が少ない」が44.3%で最も多く、次いで、「女性の応募者数が少ない」が41.4%、「業務量が多いため、計画した取組の優先度が低くなっている」が24.3%となっている。

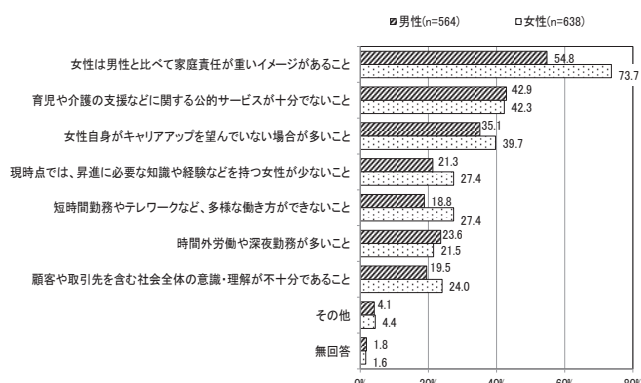
また、女性が活躍する上で従業員が感じている課題については、「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」が男性54.8%、女性73.7%と最も多く、次いで、「育児や介護の支援などに関する公的サービスが十分でないこと」が男性42.9%、女性42.3%となっている。

図表 1-10 行動計画を達成する上での課題、女性が活躍する上での課題（複数回答）

【事業所】行動計画を達成する上での課題



【従業員】女性が活躍する上での課題



11 行動計画の目標達成のための取組、女性が活躍する上で必要な取組 《事業所調査》《従業員調査》

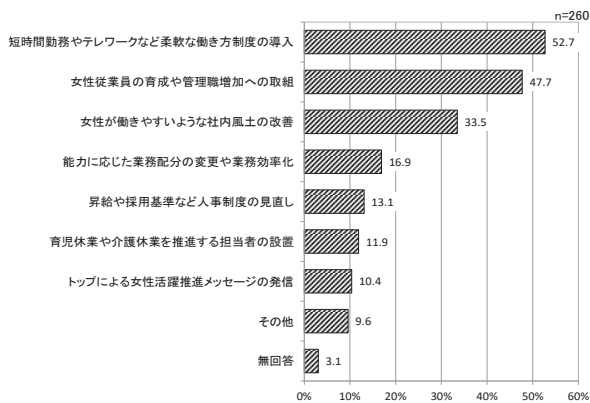
事業所が行っている取組は「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」が5割前半、従業員が必要だと思う取組は「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」が5割以上と最も多い

行動計画を策定した事業所のうち、目標達成のために実施した取組は、「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」が52.7%で最も多く、次いで、「女性従業員の育成や管理職増加への取組」が47.7%、「女性が働きやすいような社内風土の改善」が33.5%となっている。

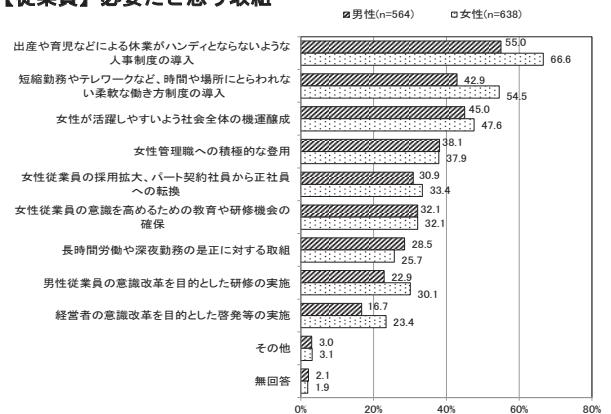
従業員が必要だと思う取組は、男女ともに「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」が男性55.0%、女性66.6%と最も多く、次いで、男性は「女性が活躍しやすいような社会全体の機運醸成」が45.0%、女性は「短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入」が54.5%となっている。

図表 1-11 行動計画の目標達成のための取組、女性が活躍する上で必要な取組（複数回答）

【事業所】目標達成のための取組



【従業員】必要だと思う取組



《自由意見》より抜粋

事業所

- ◆ 男性が定時で帰らなければ、結局女性が働きながらワンオペ育児をすることになる。女性活躍とは、女性が仕事も家庭もがんばるのではなく、男性の働き方こそ改めるのが最も大切なことだと思う。（サービス業（他に分類されないもの） 30～99人）
- ◆ 20代社員を中心に優秀な女性が増えてきている印象はあるが、管理職まで育てあげられるまでの時間をどう使っていくか等ノウハウの共有があまりされていないと思う。（卸売業、小売業 1,000人以上）
- ◆ パワハラ・セクハラ等に該当するか否かの判断の難しさを感じる。ガイドラインや広告活動の充実を図ってくれればありがたい。（サービス業（他に分類されないもの） 30～99人）

男性従業員

- ◆ 仕事内容によって男性と女性とを分けていることもあり、その分別が不平等さを会社の雰囲気として従業員に持たせている部分もあると思う。男女とも同じ内容の仕事を全体的に持たせるべきだと思う。（卸売業、小売業 100～299人）
- ◆ 男性ももっと育児休業に関して協力が必要だがお金の問題などで育児休業が取りにくい。子供がいるからお金が必要で仕事に行きたくないといけない、お金の面でしっかり生活できるものになれば育児休業をもっと利用すると思う。（運輸業、郵便業 100～299人）

女性従業員

- ◆ まだまだ女性管理職が少ない。家庭があると毎日遅くまで残業（会議など）ができず、どうしても男性と対等となれない。そもそも遅くまで残らずともよい状況にしてしかるべきである。（教育、学習支援業 1,000人以上）
- ◆ 男女平等が進む今の社会でもやはり出産・育児は女性のキャリアにとってはハンデになっていると思う。（出産の前後は必ず仕事を休まなければならない、男性の育休取得も少ない。）男性の意識を高めるためにも男性の育休取得の義務化等、一週間ほどの短い期間でも良いので取り入れるべきだと思う。（製造業 1,000人以上）

- 本調査結果は、東京都産業労働局のホームページに掲載しています。

(<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/danjo/>)



- 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。

「TOKYO はたらくネット」(<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>)

労働相談 Q&A、セミナー情報、統計情報などを提供しています。



令和4年3月発行 登録番号3 (178)

令和3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