

## 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

## I 調査実施概要

令和3年度東京都男女雇用平等参画状況調査  
「女性活躍推進法への対応等 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3年9月1日～令和3年9月30日

### 5 アンケート調査集計機関

株式会社 名豊

### ○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	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。

## II 調査のポイント

### 1 女性管理職 《事業所調査》

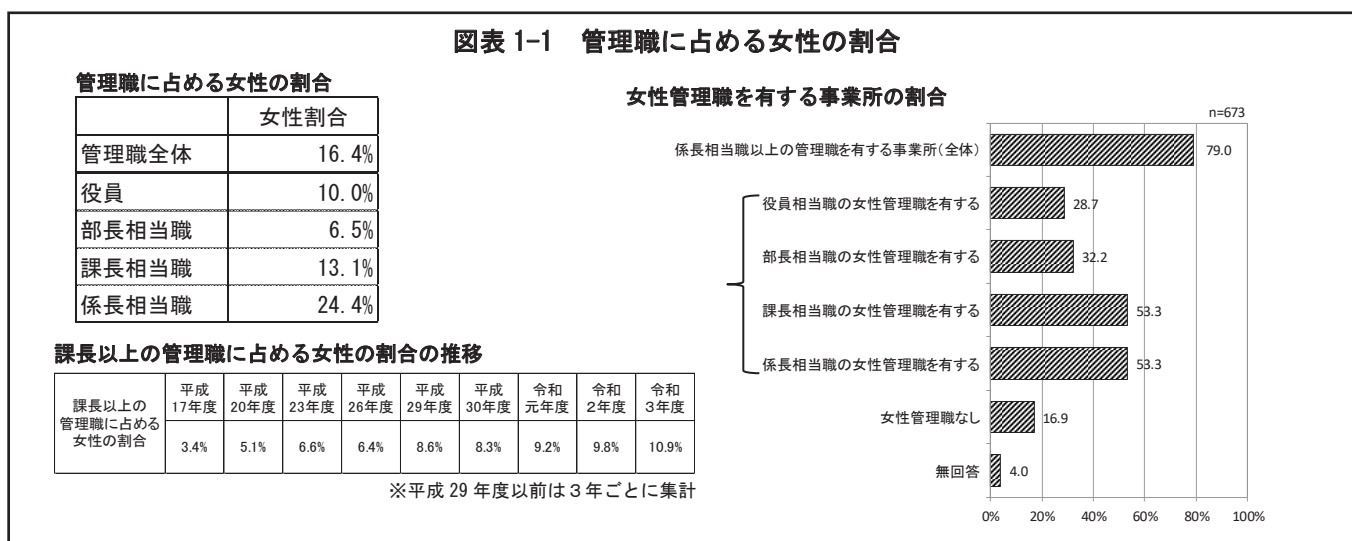
#### 管理職に占める女性の割合は1割半ば

※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。

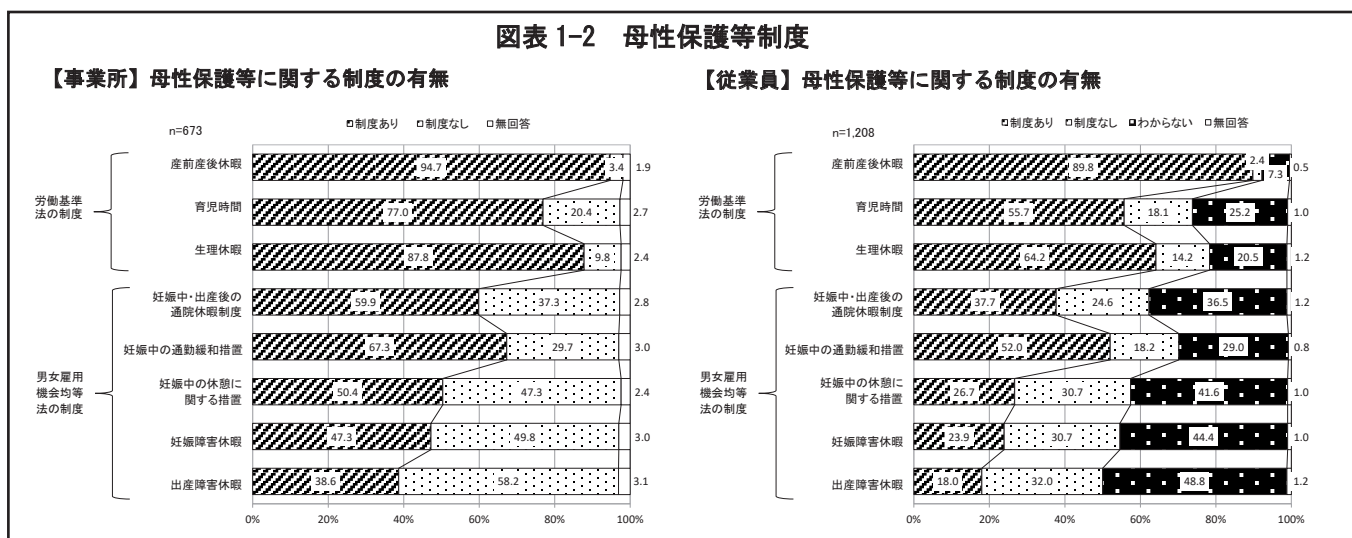


### 2 母性保護等に関する制度の有無と認知度 《事業所調査》《従業員調査》

#### 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。

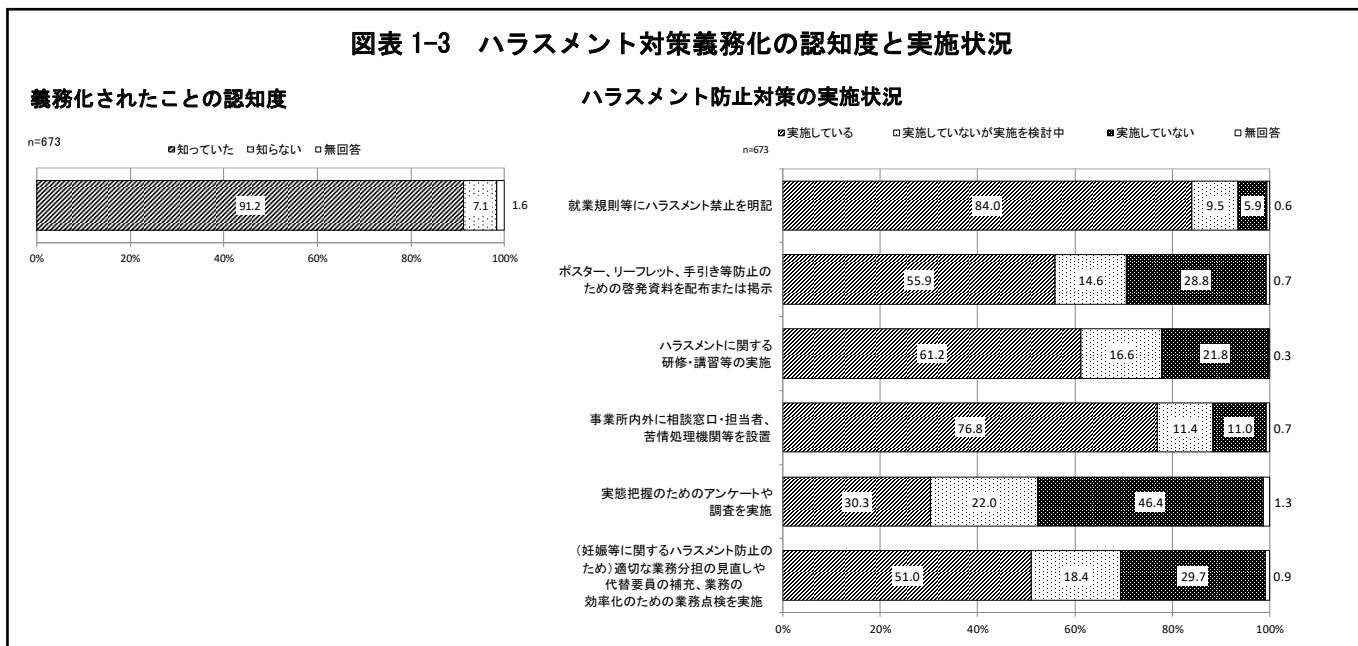


### 3 労働施策総合推進法改正の認知度と職場におけるハラスメント防止対策 《事業所調査》

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。

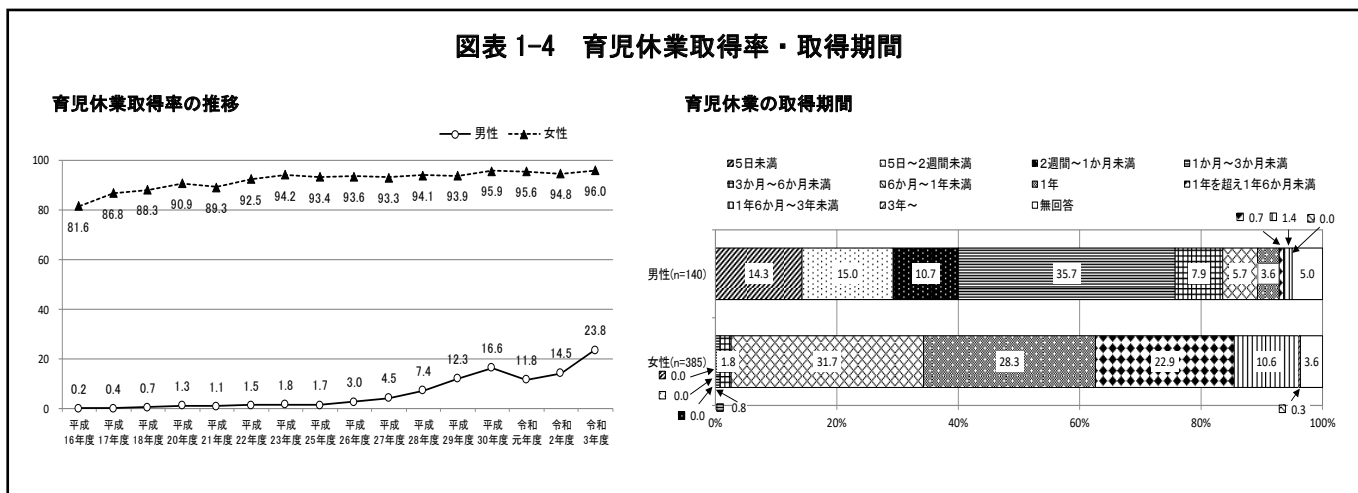


### 4 育児休業取得率・取得期間 《事業所調査》

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。

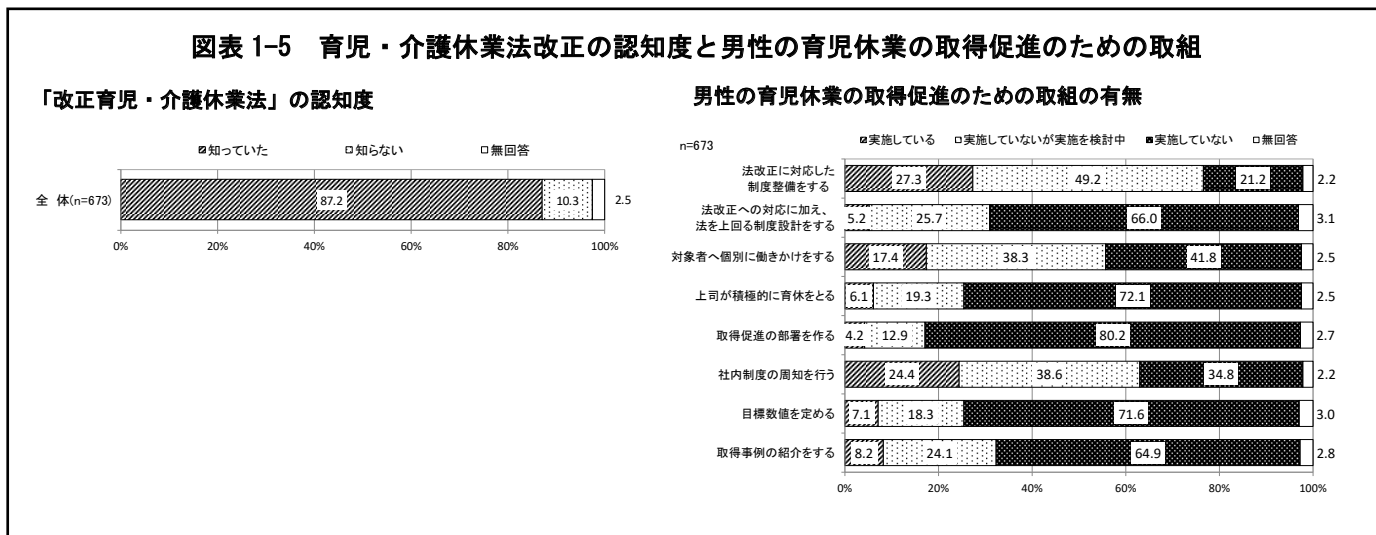


5 育児・介護休業法改正の認知度と男性の育児休業の取得促進のための取組 《事業所調査》

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」事業所は87.2%、「知らない」事業所は10.3%となっている。

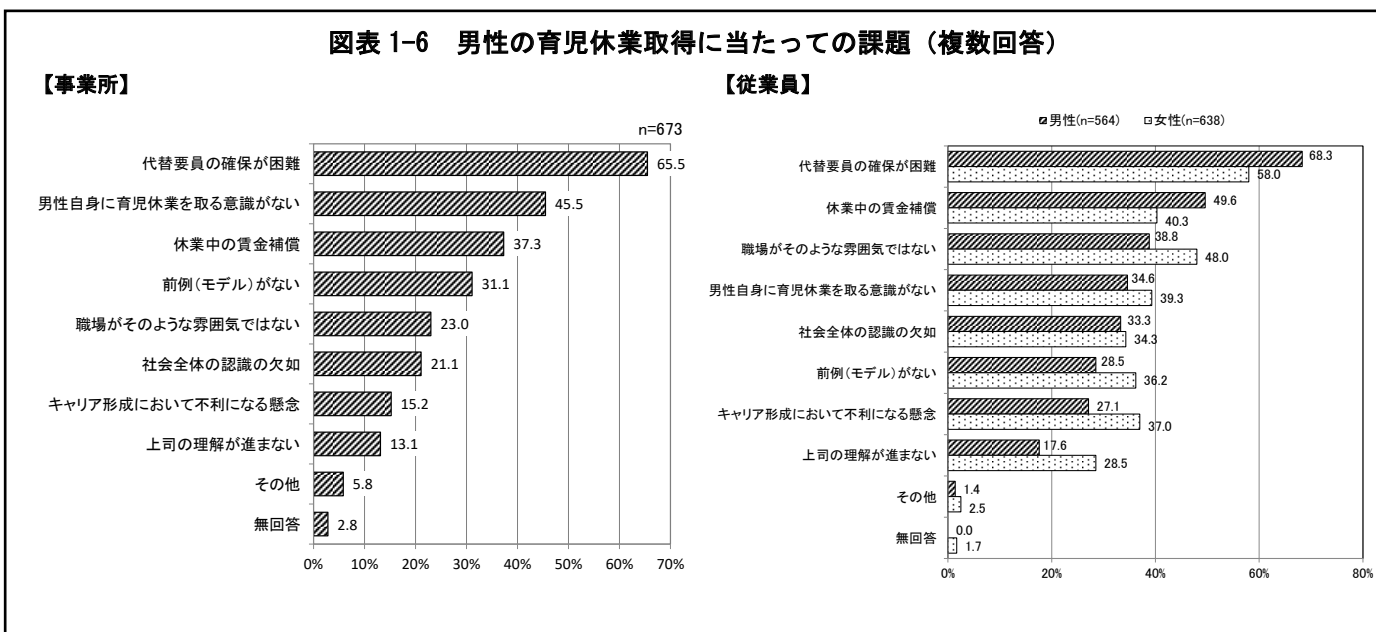
男性の育児休業の取得促進のために行っている取組については、「法改正に対応した制度整備をする」が27.3%で最も多く、次いで「社内制度の周知を行う」が24.4%となっている。



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。

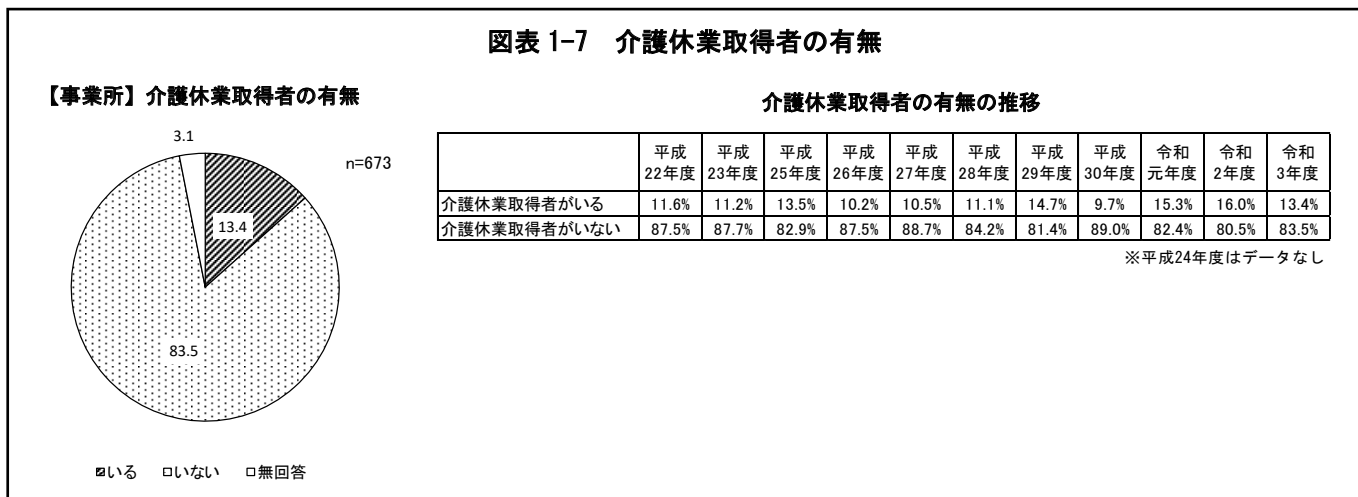


## 7 介護休業取得者の有無 《事業所調査》

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



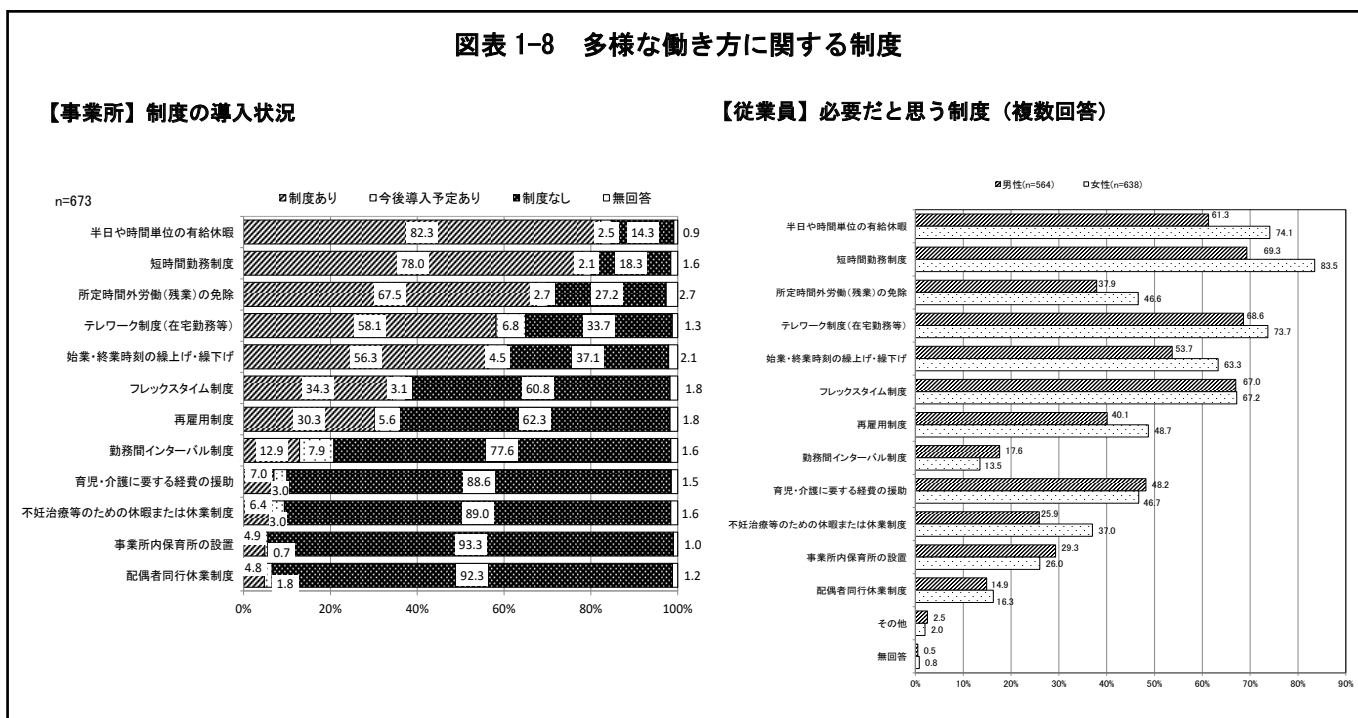
## 8 多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等） 《事業所調査》《従業員調査》

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に「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%と男女ともに最も多く、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

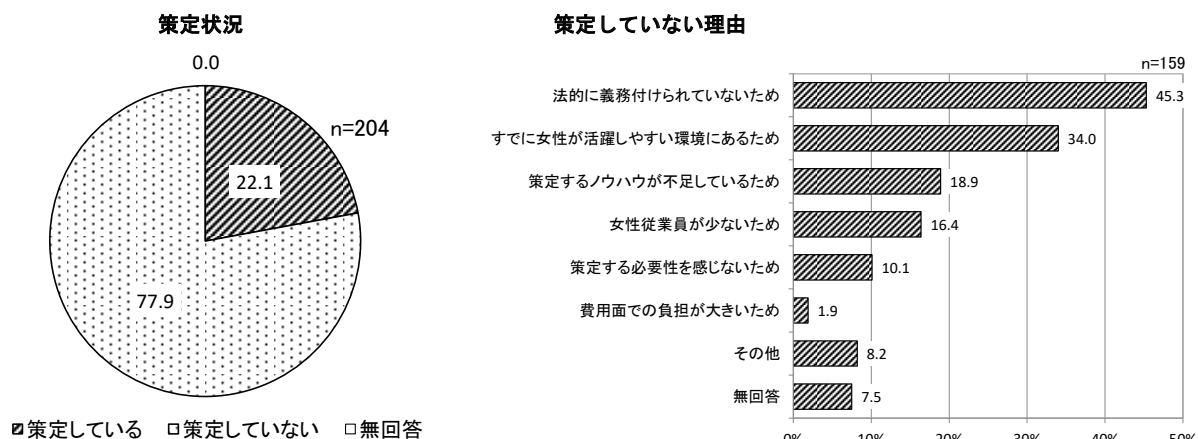


9 女性活躍推進法における行動計画の策定と策定していない理由 《事業所調査》

「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》

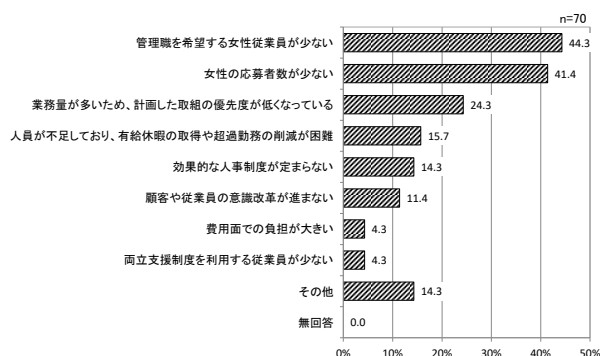
行動計画を達成する上での事業所の課題は「管理職を希望する女性従業員が少ない」が4割半ば、女性が活躍する上で従業員が感じている課題は「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」が5割以上と最も多い

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。

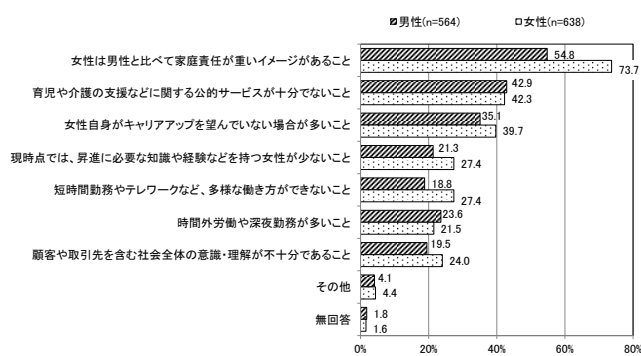
また、女性が活躍する上で従業員が感じている課題については、「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」が男性54.8%、女性73.7%と最も多く、次いで、「育児や介護の支援などに関する公的サービスが十分でないこと」が男性42.9%、女性42.3%となっている。

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》

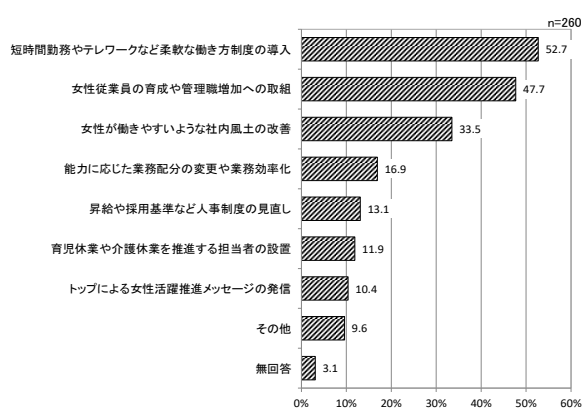
事業所が行っている取組は「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」が5割前半、従業員が必要だと思う取組は「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」が5割以上と最も多い

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。

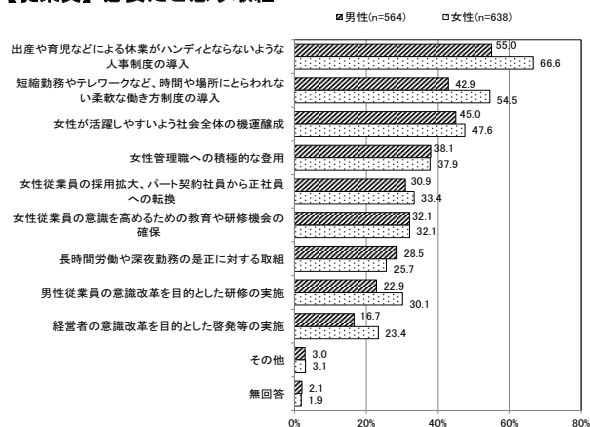
従業員が必要だと思う取組は、男女ともに「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」が男性55.0%、女性66.6%と最も多く、次いで、男性は「女性が活躍しやすいような社会全体の機運醸成」が45.0%、女性は「短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入」が54.5%となっている。

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

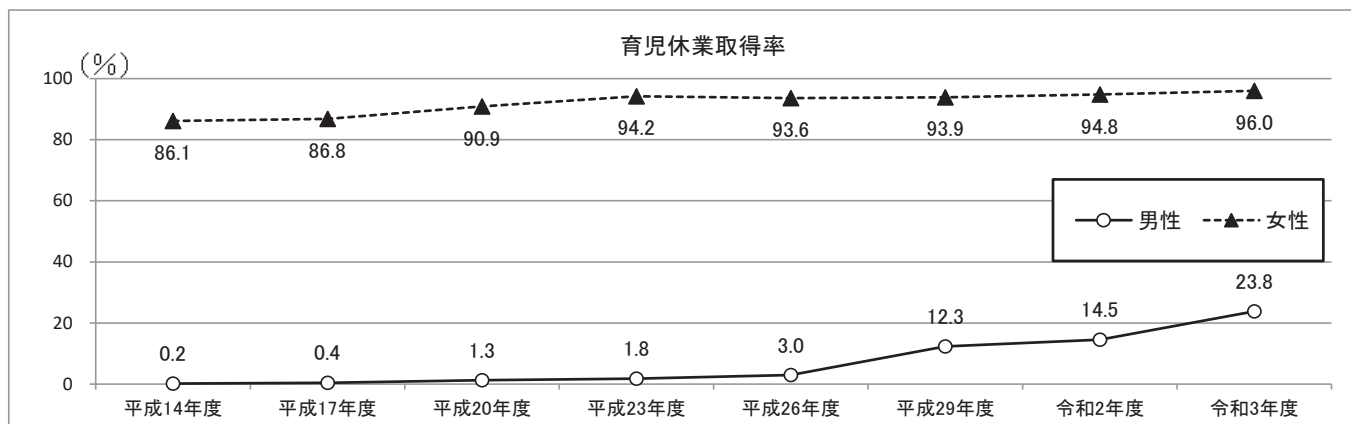




### Ⅲ 関連項目の推移 ※令和2年度以前は3年ごとに集計

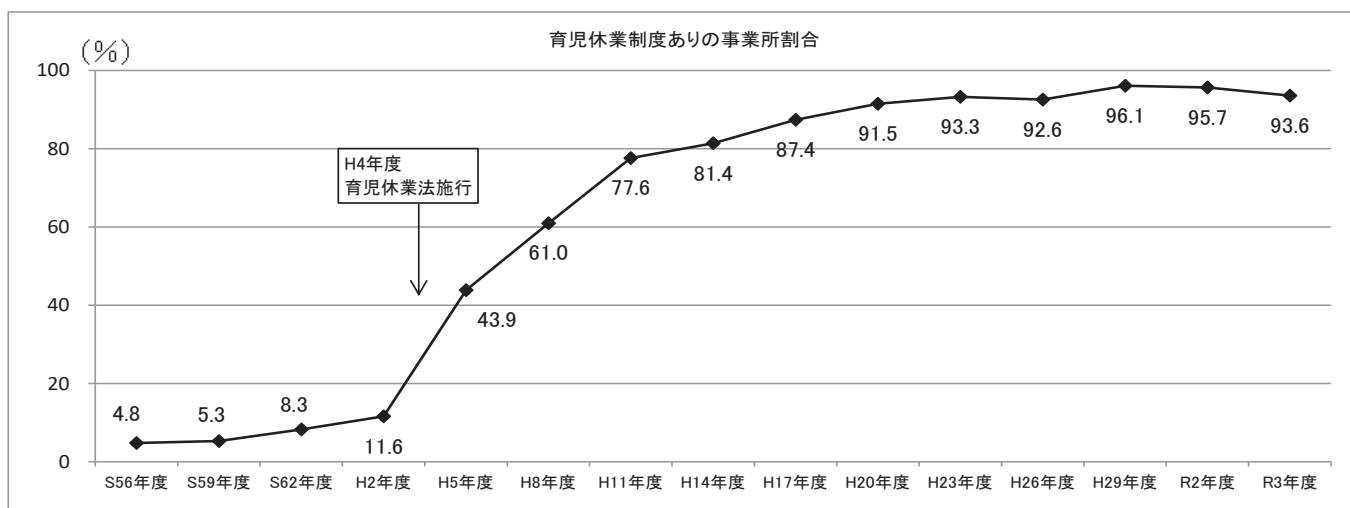
#### 1 育児休業取得率

女性の育児休業取得率は平成20年度以降9割台で推移している。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年度には2割を超えている。



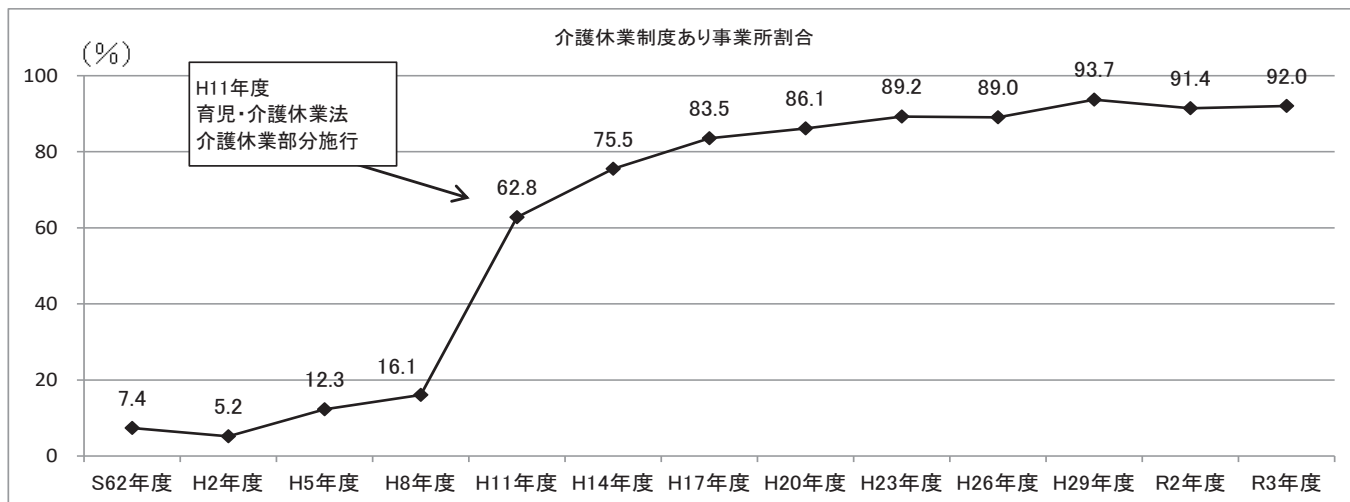
#### 2 育児休業制度あり事業所割合

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

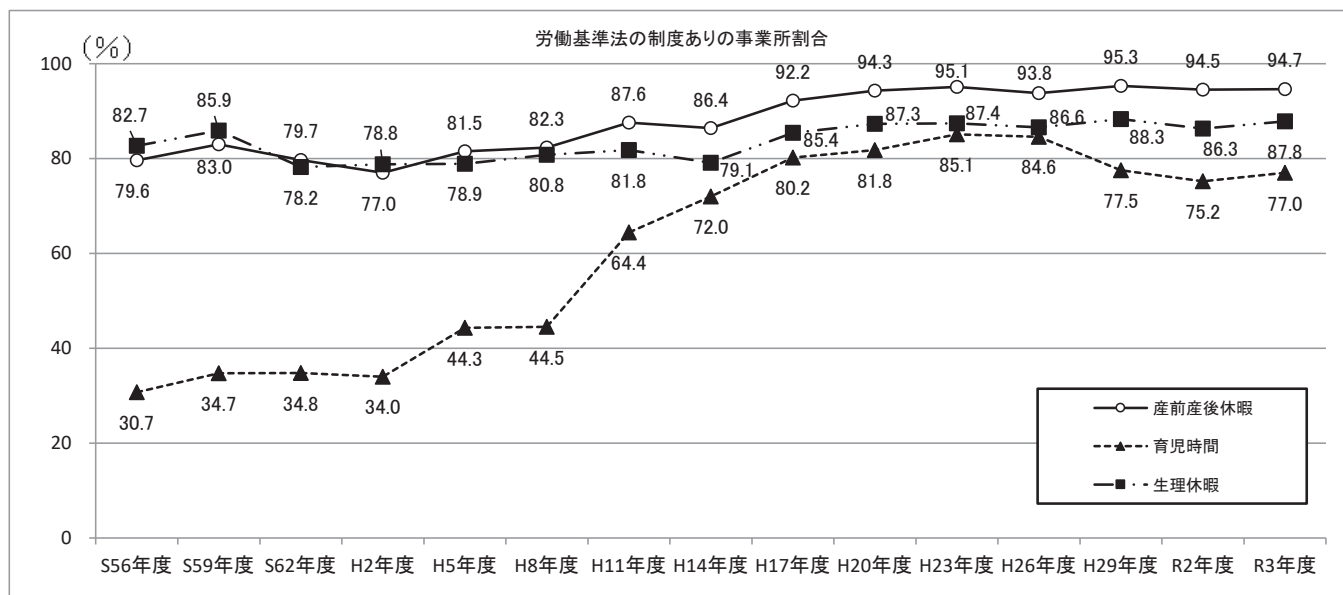
育児・介護休業法の介護休業部分が平成11年に施行されたため、平成11年度以降制度を設ける事業所が急増し、平成23年度以降は約9割から9割前半で推移している。



## 4 母性保護制度

### (1) 労働基準法の制度ありの事業所割合

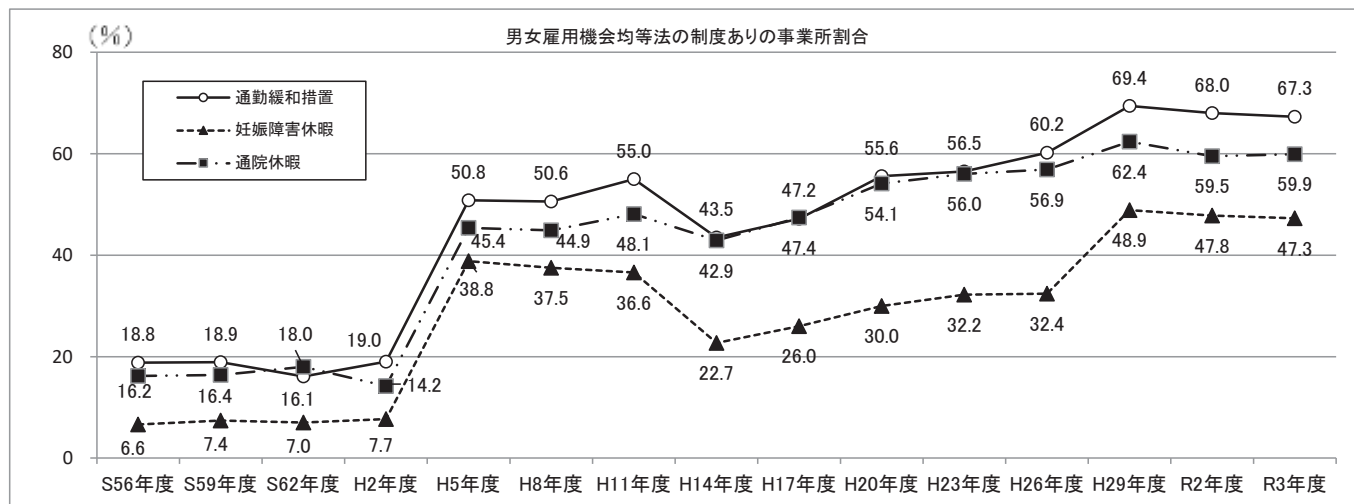
産前産後休暇制度は9割半ば、生理休暇制度は8割後半で、育児時間制度は7割後半で推移している。



### (2) 男女雇用機会均等法の制度ありの事業所割合

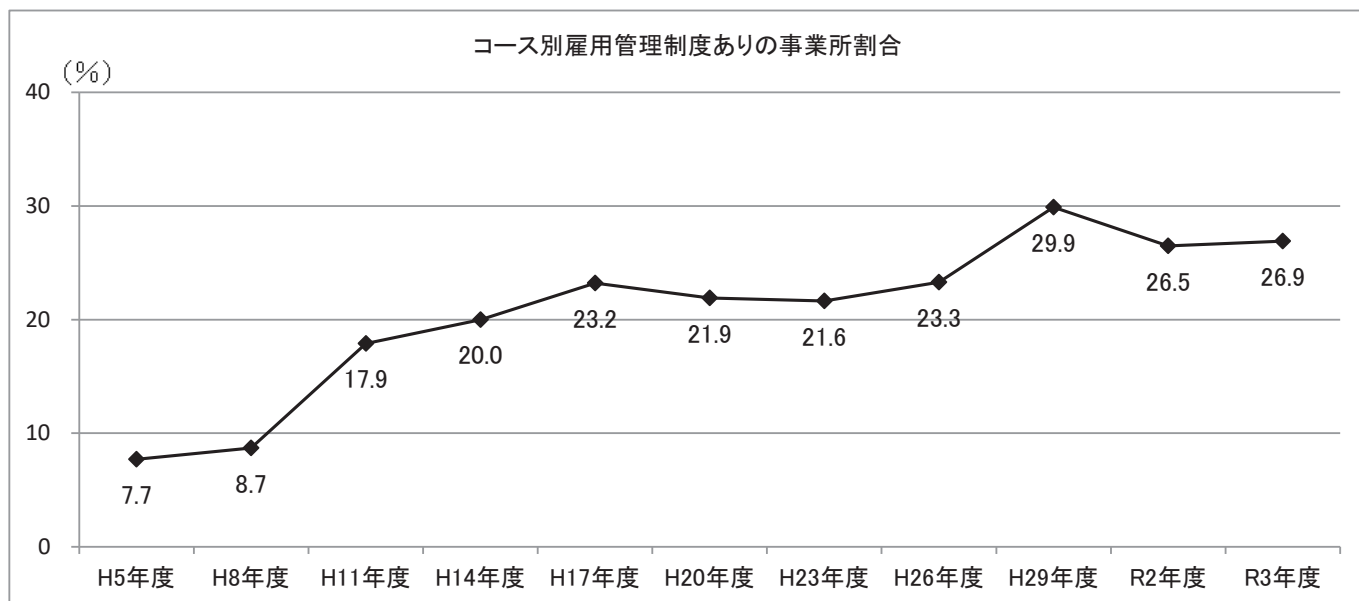
通院休暇、通勤緩和措置、妊娠障害休暇ともに、平成14年度に減るが、平成17年度より増え、平成29年度以降横ばいとなっている。

※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

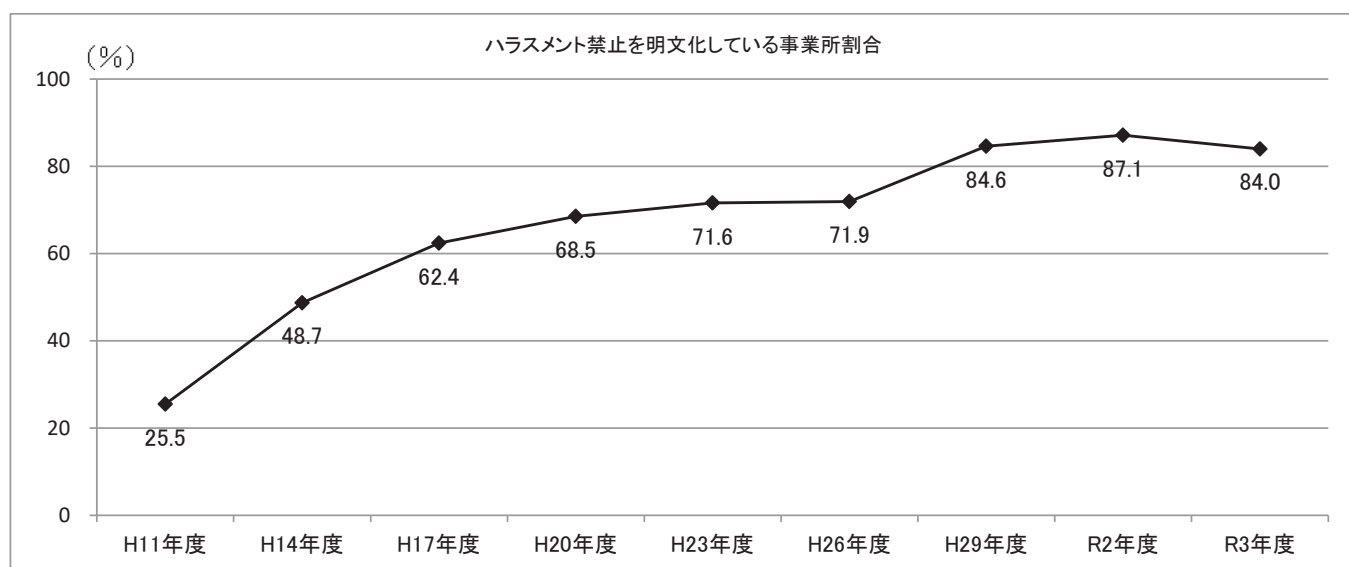
コース別雇用管理制度を設ける事業所は平成 17 年度まで増加した後、2 割前半で推移していた。平成 29 年度に約 3 割まで増加するも、以降は減少し令和 3 年度は 2 割半ばとなっている。



## 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 3 年度では 8 割半ばとなっている。

※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	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	39.7	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	52.9	46.3	48.7	48.1	51.7	45.5	44.3	65.5	-	-	-	-	-	-	-	
	平均年齢(歳)	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	9.3	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	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	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※3	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	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※4	84.0	87.1	84.6	71.9	71.6	68.5	62.4	48.7	25.5	-	-	-	-	-	-	
母性保護	生休休暇あり	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	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
		賃金有給	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	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	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	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	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	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	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	23.8	14.5	12.3	3.0	1.8	1.3	0.4	0.2	-	-	-	-	-	-	-
		女	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	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	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（予定）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）