

令和2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)

「多様な働き方への取組等 企業における男女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、多様な働き方への取組をテーマとし、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2年9月1日～令和2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	759	713	28.5
従業員	全体	5,000	1,353	1,353	27.1
	男性	2,500		655	26.2
	女性	2,500		689	27.6

※従業員調査の全体には、性別無回答9人を含む。



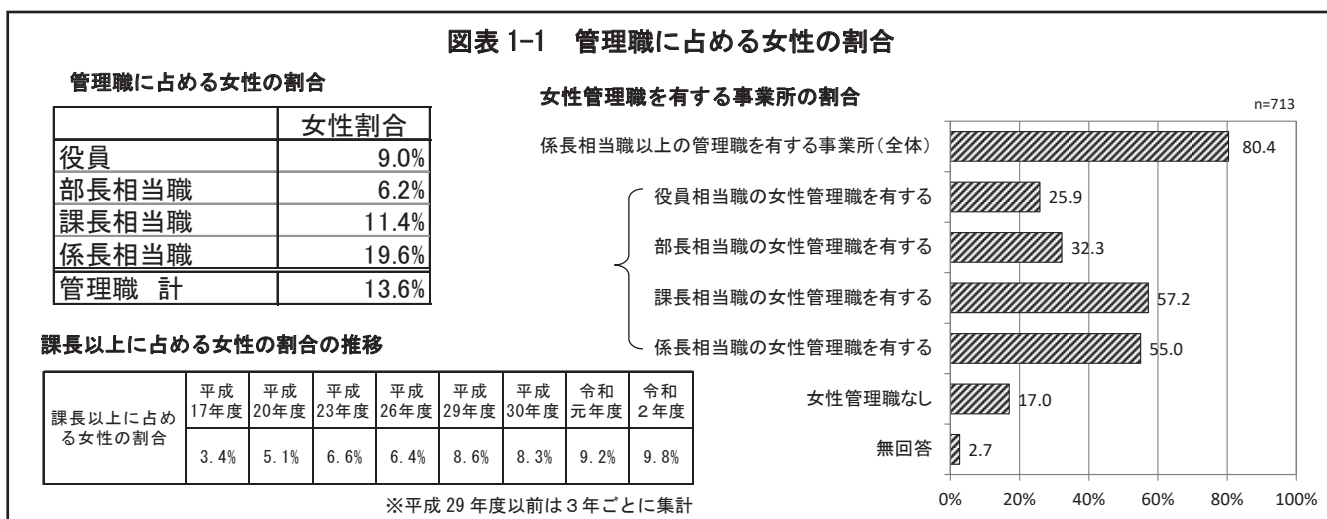
1 女性管理職 《事業所調査》

管理職に占める女性の割合は1割前半にとどまる

管理職に占める女性の割合は全体で13.6%であり、最も割合の高い「係長相当職」をみても19.6%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80.4%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」の事業所は17.0%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」も管理職に含めている。

課長以上の管理職に占める女性の割合は9.8%で、令和元年度と比べて0.6ポイント増加している。

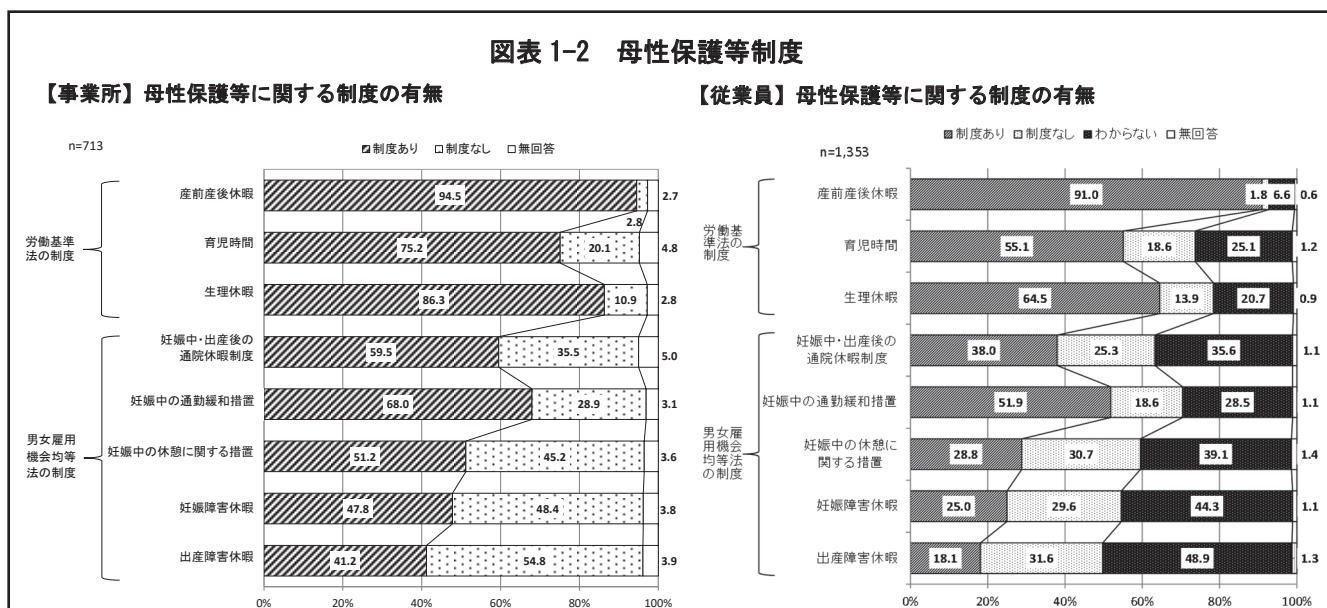


2 母性保護等に関する制度の有無と認知度 《事業所調査》《従業員調査》

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」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」の割合が4～6割台にとどまる。

また、従業員の認知度については、均等法の5項目のうち「妊娠中の通勤緩和措置」以外の4項目で、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。

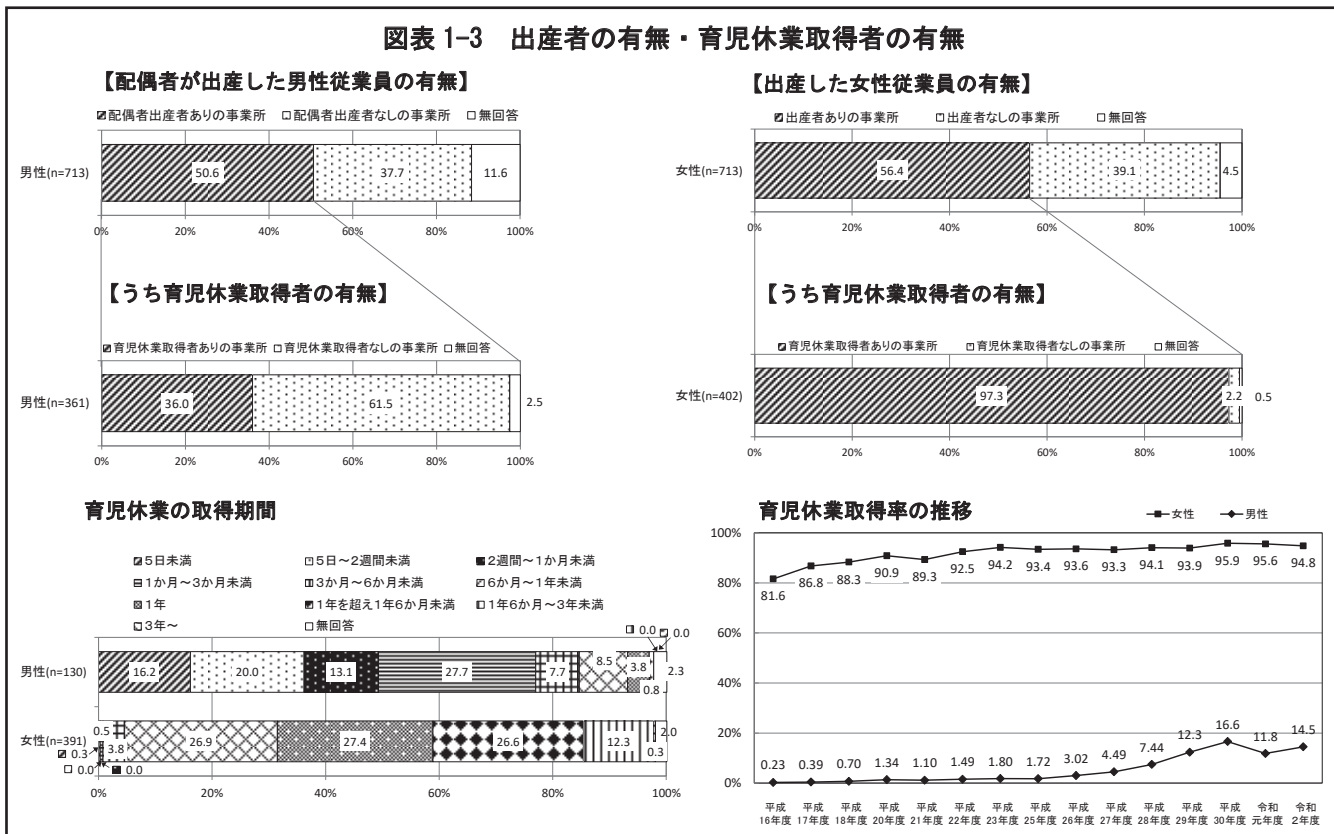


3 育児休業取得者の有無 《事業所調査》

育児休業取得率：男性 14.5%、女性 94.8%

過去1年間（平成31年4月1日～令和2年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は50.6%、出産した女性がいた事業所は56.4%で、そのうち育児休業取得者がいた事業所は男性36.0%、女性97.3%である。

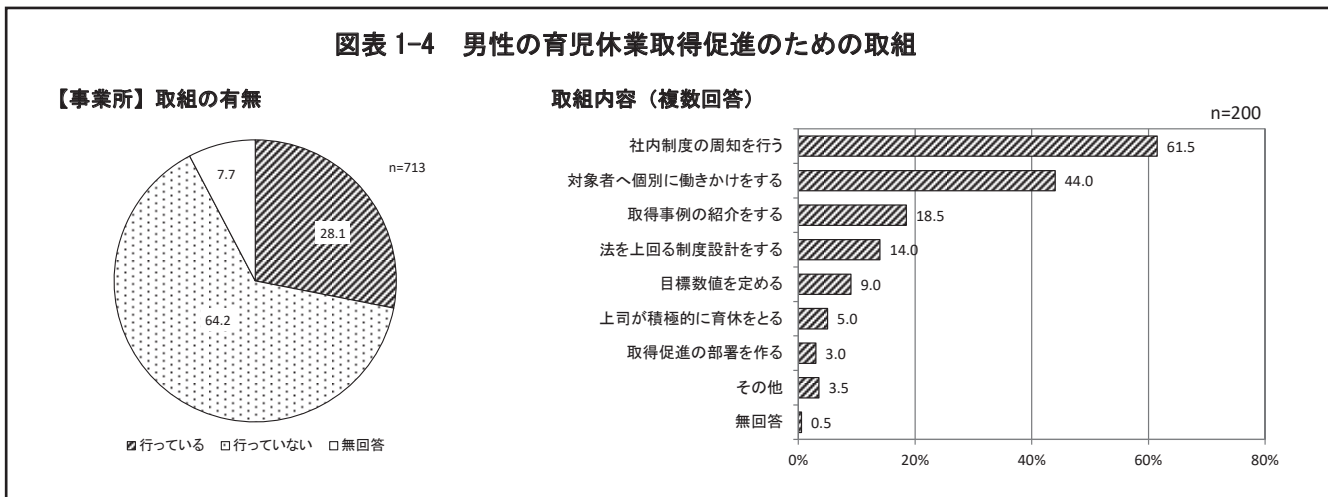
育児休業取得率は男性14.5%、女性94.8%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査（11.8%）から2.7ポイント増加した。



4 男性の育児休業取得促進のための取組 《事業所調査》

取組を行っている事業所は2割後半、取組内容は「社内制度の周知を行う」が約6割と最も多い

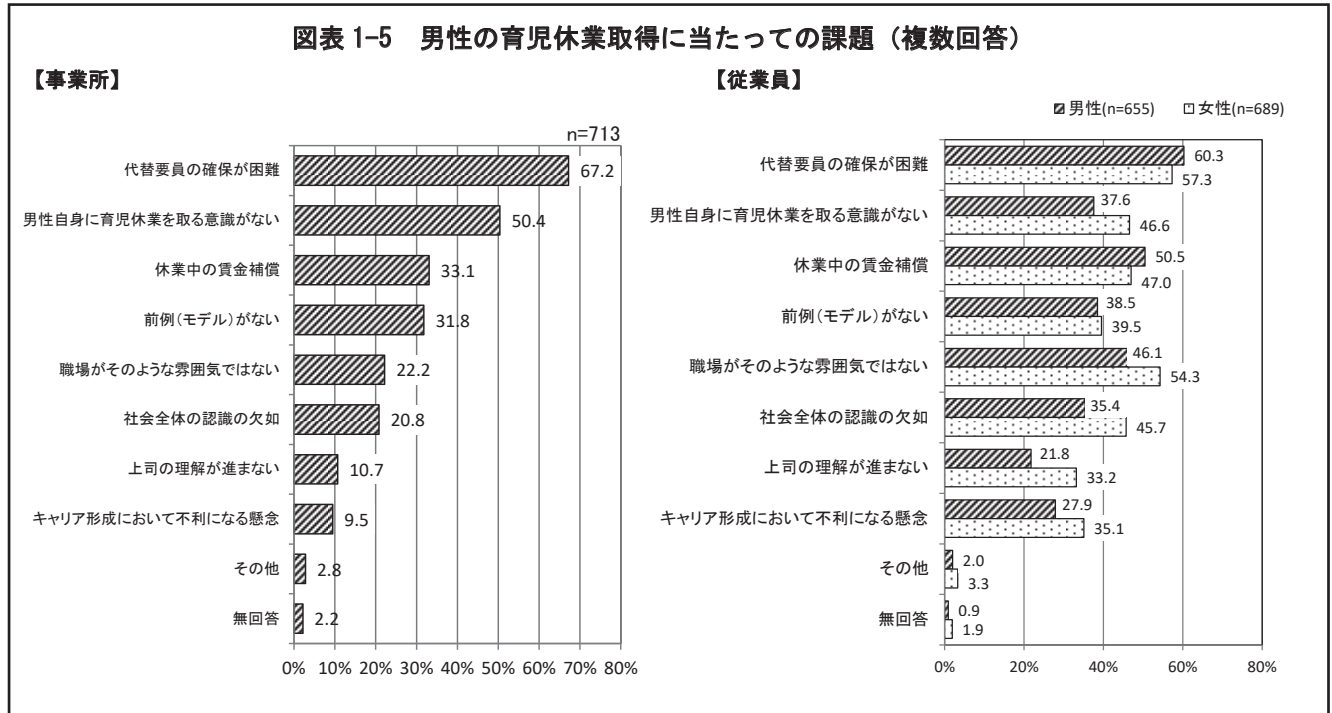
男性の育児休業取組促進のために取組を行っている事業所は28.1%、行っていない事業所は64.2%である。行っていると回答した事業所の取組内容は、「社内制度の周知を行う」が61.5%で最も多く、次いで「対象者へ個別に働きかけをする」が44.0%となっている。



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」が高い

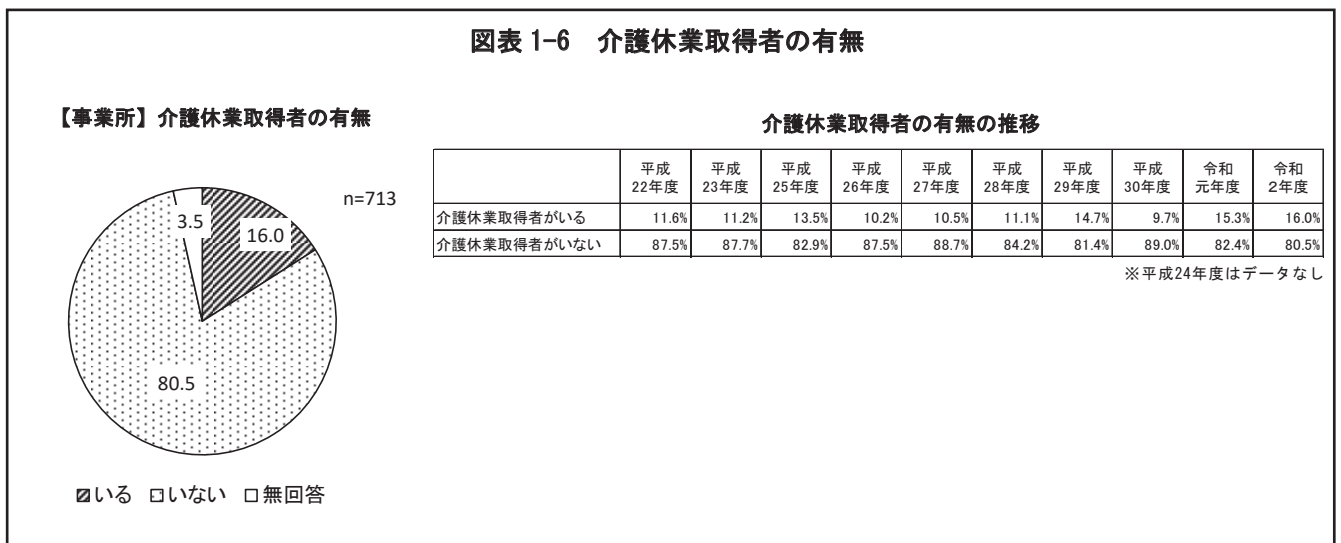
男性の育児休業取得に当たっての課題について、事業所では「代替要員の確保が困難」（67.2%）が最も高く、これに「男性自身に育児休業を取る意識がない」（50.4%）、「休業中の賃金補償」（33.1%）、「前例（モデル）がない」（31.8%）と続いている。一方、従業員では、男性、女性とも「代替要員の確保が困難」（男性 60.3%、女性 57.3%）が最も高くなっている。



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（平成31年4月1日～令和2年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は16.0%であり、介護休業取得者がいない事業所は80.5%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前年度調査（15.3%）から0.7ポイント増加している。

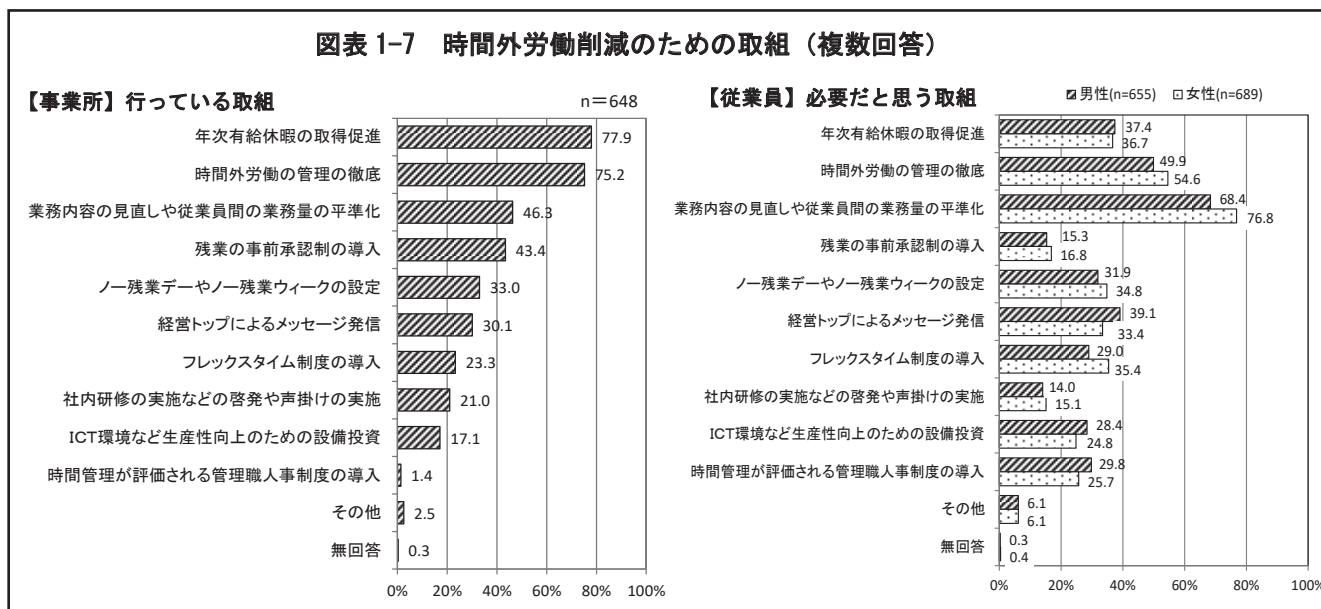


7 時間外労働削減のための取組 《事業所調査》《従業員調査》

事業所が行っている取組は「年次有給休暇の取得促進」が最も高く、従業員が必要だと思う取組は「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」が最も高い

時間外労働削減のための取組を「行っている」と回答した事業所に、取組内容をたずねたところ、「年次有給休暇の取得促進」(77.9%)、「時間外労働の管理の徹底」(75.2%)の順で割合が高い。一方、従業員が必要だと思う取組は、男性、女性とも「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」(男性68.4%、女性76.8%)が最も高い。

図表 1-7 時間外労働削減のための取組 (複数回答)

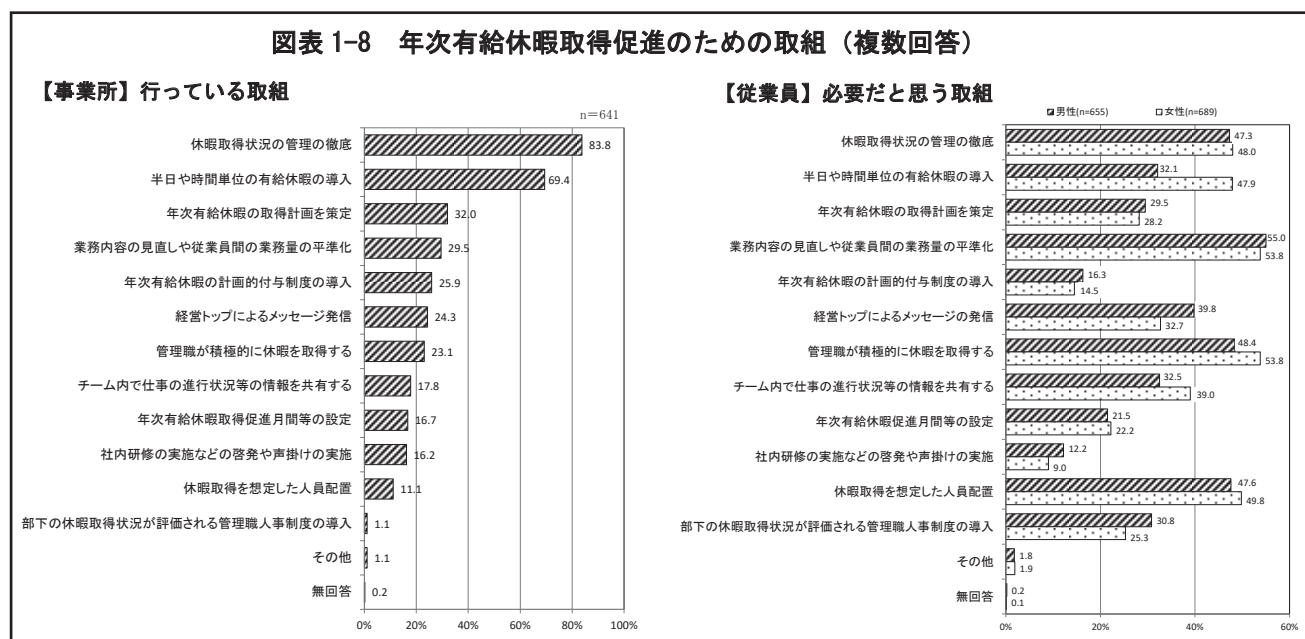


8 年次有給休暇取得促進のための取組 《事業所調査》《従業員調査》

事業所が行っている取組は「休暇取得状況の管理の徹底」が最も高く、従業員が必要だと思う取組は「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」「管理職が積極的に休暇を取得する」が上位

年次有給休暇取得促進のための取組を「行っている」と回答した事業所に、取組内容をたずねたところ、「休暇取得状況の管理の徹底」(83.8%)、「半日や時間単位の有給休暇の導入」(69.4%)の順で割合が高い。一方、従業員が必要だと思う取組内容は、「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」(男性55.0%、女性53.8%)、「管理職が積極的に休暇を取得する」(男性48.4%、女性53.8%)が上位となっている。

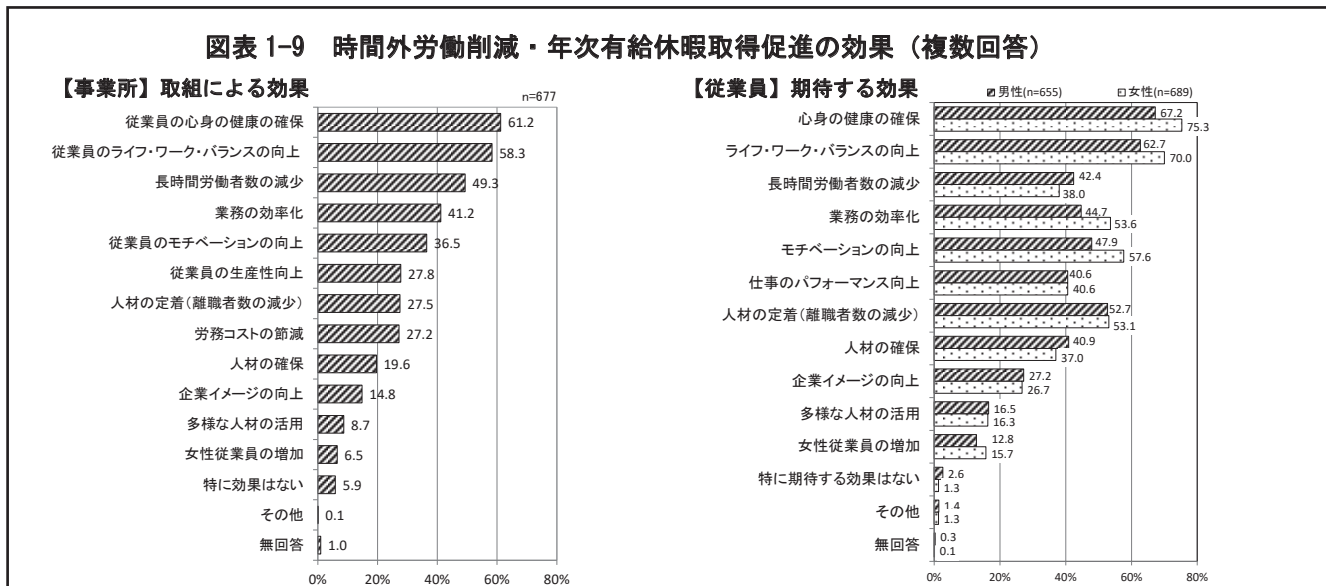
図表 1-8 年次有給休暇取得促進のための取組 (複数回答)



9 時間外労働削減・年次有給休暇取得促進の効果 《事業所調査》《従業員調査》

事業所、従業員とも「心身の健康の確保」が最も高い

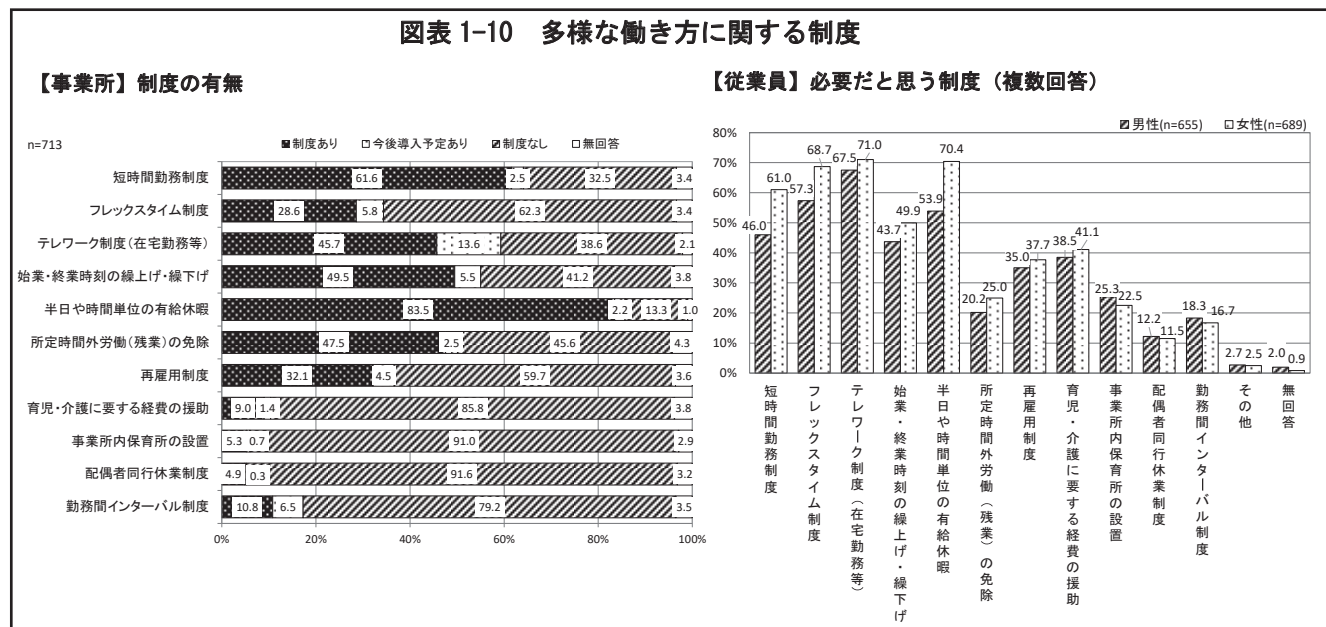
時間外労働削減、又は年次有給休暇取得促進のための取組の効果として、「従業員の心身の健康の確保」(61.2%)、「従業員のライフ・ワーク・バランスの向上」(58.3%)、「長時間労働者数の減少」(49.3%)と回答した事業所の割合が高い。一方、従業員が期待する効果は、男性、女性とも「心身の健康の確保」(男性67.2%、女性75.3%)が最も高く、次いで「ライフ・ワーク・バランスの向上」(男性62.7%、女性70.0%)となっている。



10 多様な働き方に関する制度 《事業所調査》《従業員調査》

「制度あり」が最も高いのは「半日や時間単位の有給休暇」、従業員が必要だと思う制度は男女とも「テレワーク制度（在宅勤務等）」が最も高い

多様な働き方を実現するために、従業員が必要だと思う制度は、「テレワーク制度（在宅勤務等）」(男性67.5%、女性71.0%)、「半日や時間単位の有給休暇」(男性53.9%、女性70.4%)、「フレックスタイム制度」(男性57.3%、女性68.7%)の割合が高い。事業所における導入状況では、「半日や時間単位の有給休暇」(83.5%)、「短時間勤務制度」(61.6%)の順で「制度あり」の割合が高い。一方、従業員が希望する割合の高い「フレックスタイム制度」は「制度あり」が28.6%にとどまっている。

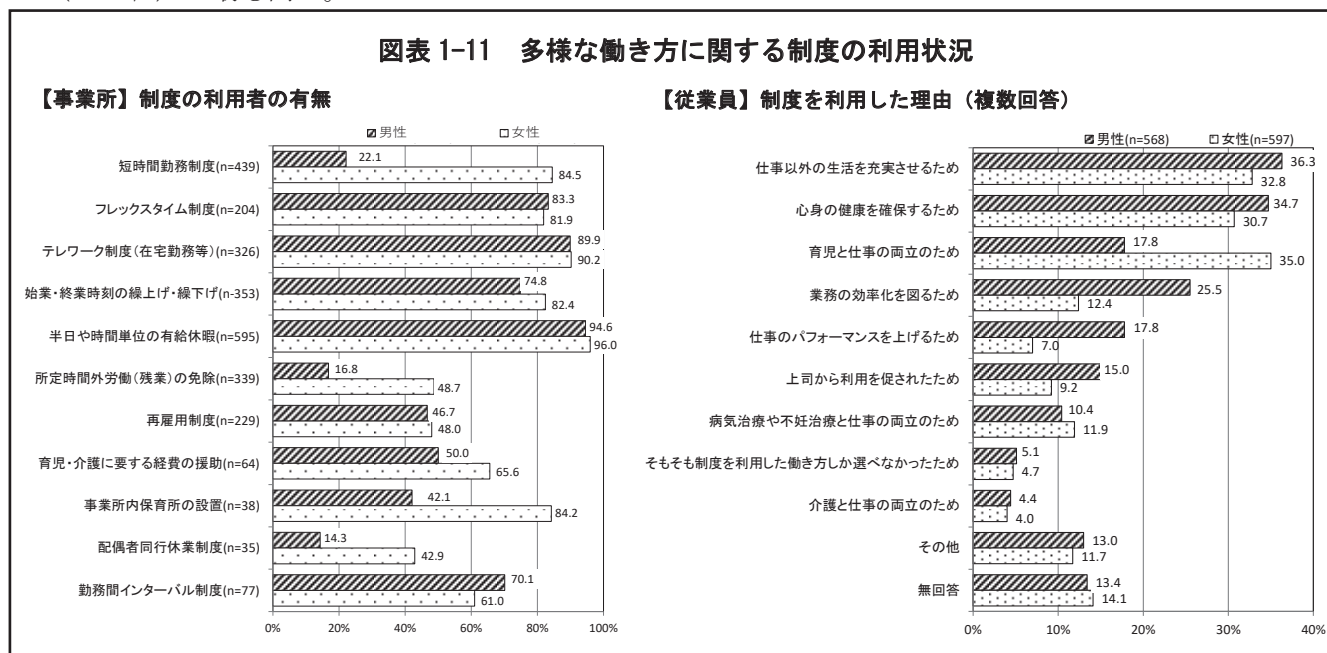


11 多様な働き方に関する制度の利用状況 《事業所調査》《従業員調査》

利用割合が最も高いのは「半日や時間単位の有給休暇」、従業員が制度を利用した理由は男女に差

多様な働き方に関する「制度あり」と回答した事業所に利用者の有無をたずねたところ、「半日や時間単位の有給休暇」（男性 94.6%、女性 96.0%）、「テレワーク制度（在宅勤務等）」（男性 89.9%、女性 90.2%）の順に利用割合が高い。また、従業員に制度を利用した理由をたずねたところ、男性は「仕事以外の生活を充実させるため」（36.3%）が最も高いのに対し、女性は「育児と仕事の両立のため」（35.0%）が最も高い。

図表 1-11 多様な働き方に関する制度の利用状況

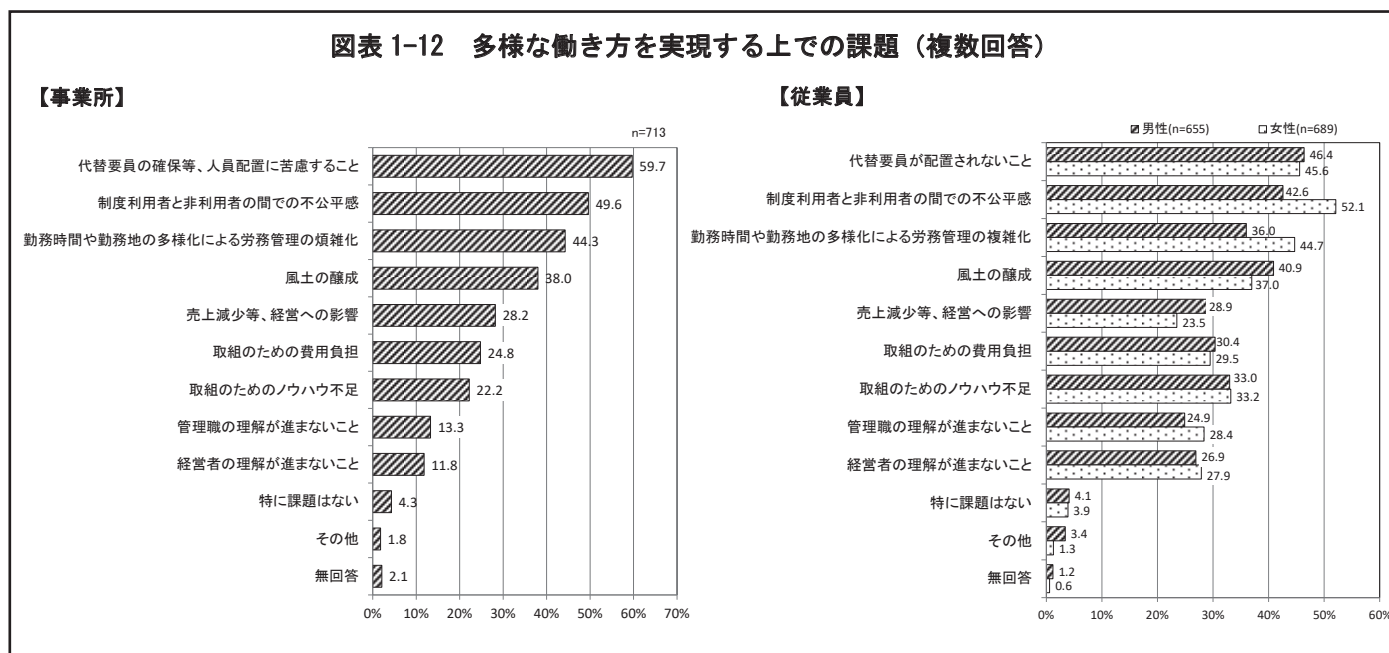


12 多様な働き方を実現する上での課題 《事業所調査》《従業員調査》

事業所・従業員ともに「代替要員の確保」「制度利用者と非利用者間での不公平感」が上位

事業所で多様な働き方を実現する上での課題は、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」（59.7%）が最も高く、次いで「制度利用者と非利用者間での不公平感」（49.6%）となっている。従業員にとっての課題は、「代替要員が配置されないこと」（男性 46.4%、女性 45.6%）、「制度利用者と非利用者間での不公平感」（男性 42.6%、女性 52.1%）が上位となっている。

図表 1-12 多様な働き方を実現する上での課題(複数回答)



《自由意見》より抜粋

事業所

- ◆ 育児休業についてはまだまだ女性が取得するもの、という意識があり、男性は取得していない。また育児中の代替要員も不足していることから、制度を知っていても取得しにくい雰囲気があるのは確か。業務の効率化も含め、様々な側面から男性の育休取得についても積極的にとりこんでいきたい。（卸売業、小売業 300～499人）
- ◆ 育児、介護で短時間になった職員を支える通常時間労働の人員が過度の負担にならないよう合せて制度をつくる必要があるように思われます。（今のままだと一方的に通常労働している人間に短時間の職員の仕事がプラスされるだけ）（医療、福祉 100～299人）

男性従業員

- ◆ 男女平等に限らず、企業を取り巻く様々な課題を解決する鍵となるのは、管理職となる人材の裾野を広げることだと考えています。管理職の長時間労働是正や、スキルアップ等に社会的に取組み、男女問わず管理職になりやすい環境を作っていくことが肝要かと思います。とにかく今は女性の管理職が少なすぎると感じています。（サービス業（他に分類されないもの） 100～299人）
- ◆ 出社できること、フルタイムで働けること、が前提の働き方しか許容されないと、そこからこぼれた人は働きにくい構造になっている。柔軟な働き方を促す行政の支援策に期待したい。（卸売業、小売業 500～999人）

女性従業員

- ◆ 導入を渋る人達のせいでなかなか進まなかったテレワークやフレックスがコロナの中で一気に導入が進みました。これを機会に皆が働き方の変化に対して受け入れやすい風土が生まれ、男性の育児休暇も取りやすいように新しい制度が導入されるなど、良い方向に進んでいると思います。努力義務規定なども多いですが、時に強引に、制度導入があたりまえのような空気を作っていただけると良いのかなと思いました。（卸売業、小売業 1,000人以上）
- ◆ 産休・育休を取得する人に対しての制度は充実しているが、その人達をサポートする側の制度が何もない為、結婚していない人や子供がいない人達としては、あまり平等な制度環境ではないと感じる。制度を利用して休む人達がいる分、サポートする人達に負担が行くのでお互いが気持ち良く働ける環境作りが必要だと感じている。（卸売業、小売業 30～99人）

東京都では、就職の機会均等を確保するために、本人の適性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。

- 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/>)



- 「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3年3月発行 登録番号2（168）

令和2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