

令和6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6年10月1日～令和6年10月21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	632	610	24.4
従業員	全体	5,000	1,102	1,102	22.0
	男性	2,500		520	20.8
	女性	2,500		562	22.5

※従業員調査の全体には、性別回答しない14人、性別無回答6人を含む。



東京都産業労働局

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

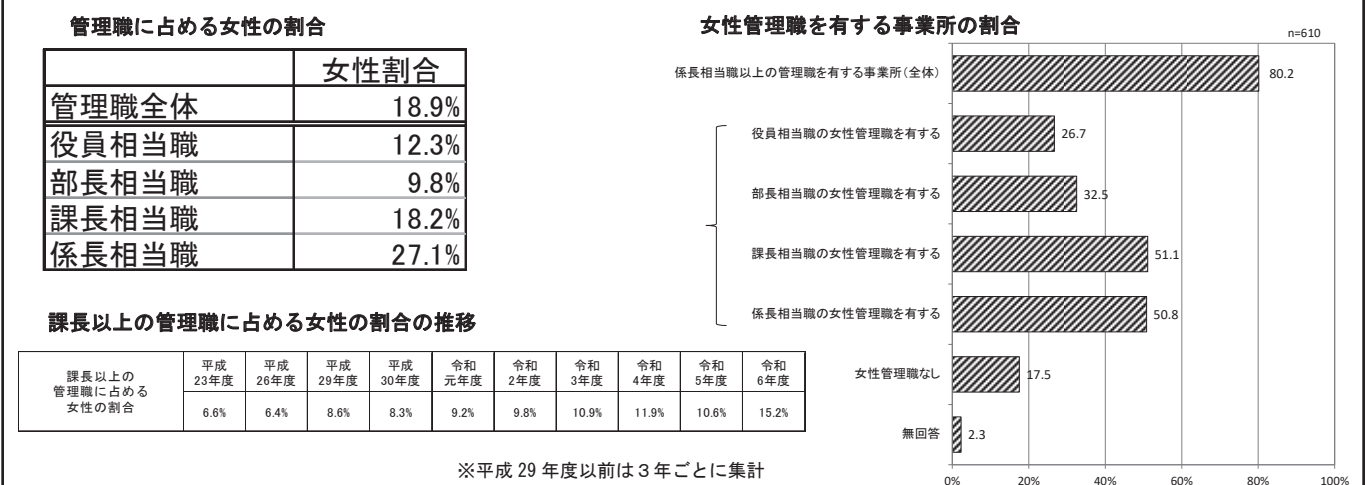
※一般的に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問の集計方法では事務遂行の指揮命令者である「係長相当職」も管理職に含めた。

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80.2%、女性管理職のいない事業所は17.5%である。

管理職に占める女性の割合は18.9%であり、比較的女性の多い「係長相当職」では27.1%となっている。

課長以上の管理職に占める女性の割合は15.2%で、令和5年度と比べて4.6ポイント増加している。
(図表 1-1)

図表 1-1 管理職に占める女性の割合



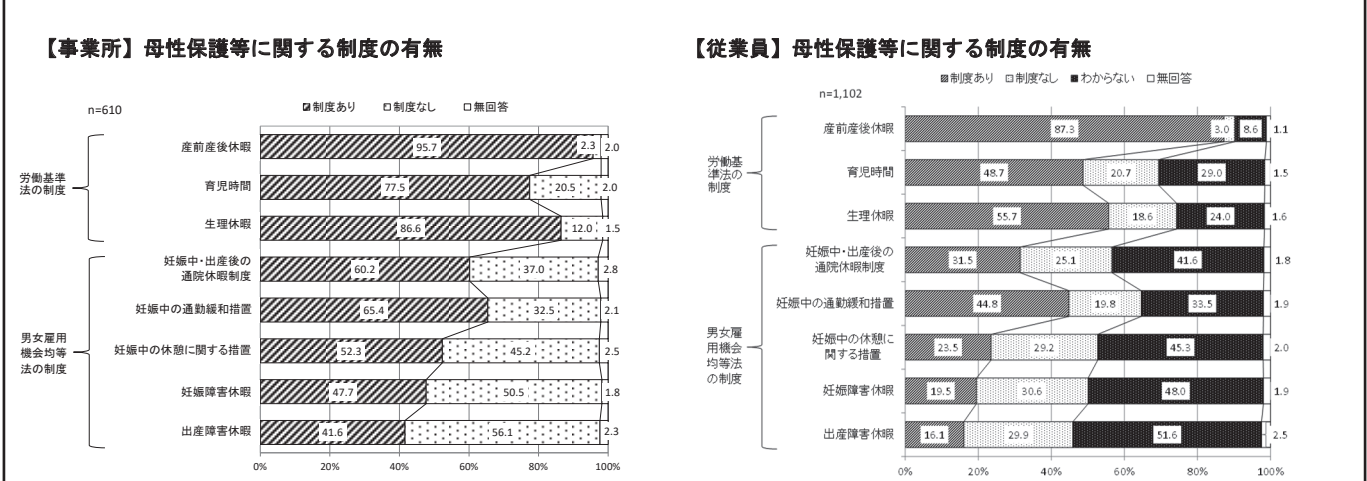
2 母性保護等に関する制度の有無と認知度 《事業所調査》《従業員調査》

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7割後半～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」が約4割～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3割を超えており、特に「出産障害休暇」は5割以上が「わからない」と回答している。(図表 1-2)

図表 1-2 母性保護等制度



3 ハラスメント防止対策の実施状況・取り組む上での課題 《事業所調査》

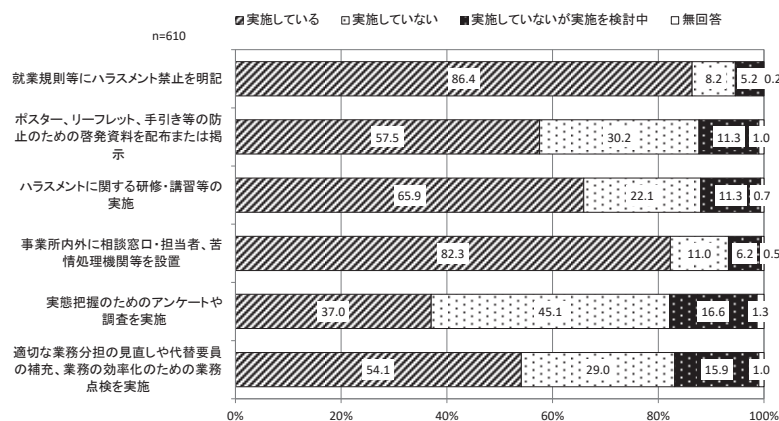
ハラスメント防止対策の実施状況については、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が8割後半。課題は、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が6割半ば。

ハラスメント防止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86.4%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」(82.3%)となっている。

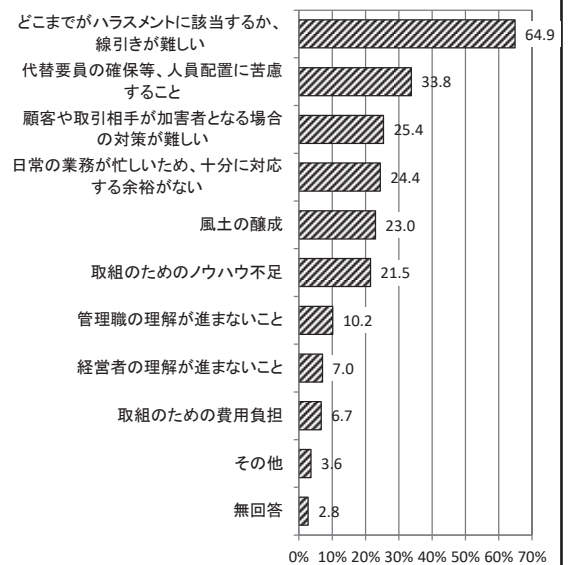
ハラスメント防止対策に取り組む上での課題、又は課題になりそうなことは、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」(64.9%)で最も多く、次いで「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」(33.8%)となっている。(図表 1-3)

図表 1-3 ハラスメント防止対策の実施状況・取り組む上での課題

【事業所】ハラスメント防止策の実施状況



【事業所】ハラスメント防止対策に取り組む上での課題・課題になりそうなこと（複数回答） n=610



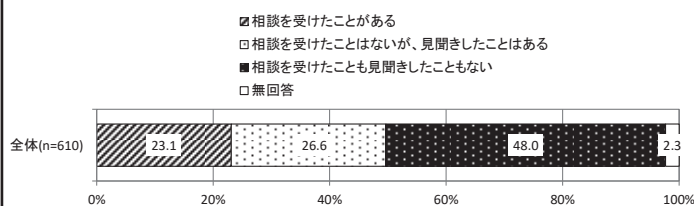
4 カスタマーハラスメントの実態 《事業所調査》《従業員調査》

カスタマーハラスメント相談を受けた事業所は2割前半、受けたことのある従業員は1割後半

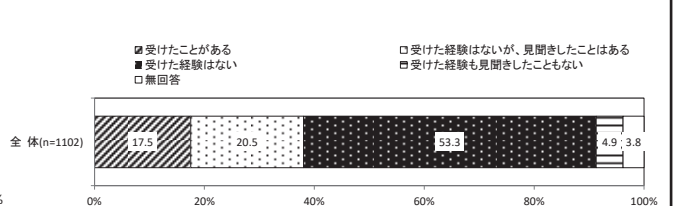
従業員からカスタマーハラスメントの相談を受けたことがあるかについて、「相談を受けたことがある」事業所が23.1%、「相談を受けたことはないが、見聞きしたことはある」事業所が26.6%となっている。カスタマーハラスメントを「受けたことがある」従業員は17.5%、「受けた経験はないが、見聞きしたことはある」従業員は20.5%となっている。(図表 1-4)

図表 1-4 カスタマーハラスメントの実態

【事業所】カスタマーハラスメントの有無



【従業員】カスタマーハラスメントの有無

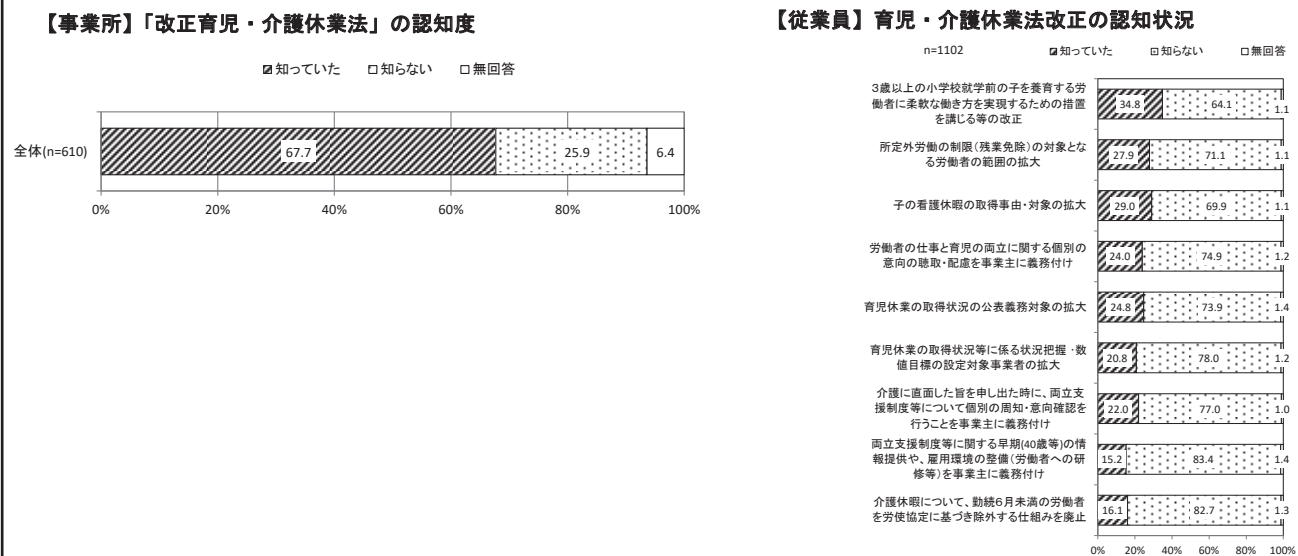


5 育児・介護休業法改正の認知度 《事業所調査》《従業員調査》

「3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に柔軟な働き方を実現するための措置を講じる等の改正」が盛り込まれたことを知っていた事業所は67.7%。従業員の認知度は全体的に低い。

法改正で3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に柔軟な働き方を実現するための措置を講じる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67.7%、「知らない」事業所が25.9%となっている。9つの項目別の従業員の「知っていた」の割合は「3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に柔軟な働き方を実現するための措置を講じる等の改正」が34.8%で最も高い。(図表1-5)

図表 1-5 育児・介護休業法改正の認知度



6 育児休業等取得率・取得期間 《事業所調査》

育児休業等取得率は、男性 54.8%、女性 92.8%と男女差が大きく、育児休業取得期間は男性のほうが短い。

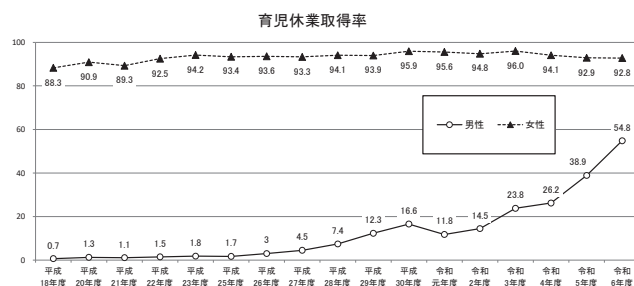
育児休業等取得率は、男性 54.8%、女性 92.8%であり、男性の取得率は、前年度調査(38.9%)から15.9ポイント上昇した。一方、女性の取得率は、前年度調査(92.9%)から0.1ポイント減少した。

育児休業の取得期間は、男性では「1か月～3か月未満」(46.1%)が最も多く、次いで「2週間～1か月未満」(15.6%)となっている。女性では「1年を超え1年6か月未満」(25.9%)が最も多く、次いで「1年」(25.0%)となっている。

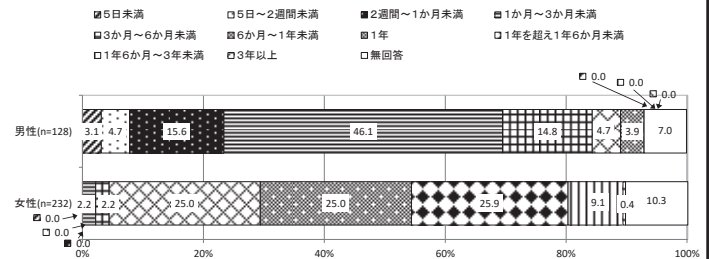
※「育児休業等取得率」には、産後パパ育休の取得率を含む。(図表1-6)

図表 1-6 育児休業等取得率・取得期間

育児休業等取得率の推移



育児休業の取得期間



※ 令和5年度の数値からは、産後パパ育休の取得率を含む。

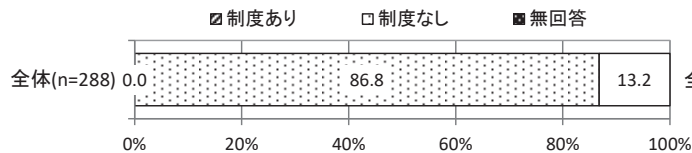
7 表彰制度及び応援手当の有無と従業員が会社に望む制度 《事業所調査》《従業員調査》

育児休業・パパ育休取得者がいた場合に会社に望む制度として、表彰制度及び応援手当の支給制度を望むと従業員が回答した割合に比べて、「制度あり」と回答した事業所の割合が低い。

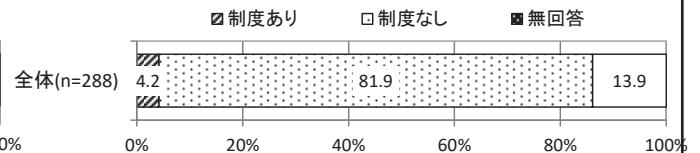
育業を支える周囲の職員を表彰する制度及び応援手当の支給制度について、「制度あり」と回答した事業所はそれぞれ0%と4.2%であったが、従業員調査では「育業を支える周囲の職員を表彰する制度を望む」が43.5%、「応援手当の支給制度を望む」が78.1%であった。（図表 1-7）

図表 1-7 表彰制度及び応援手当の有無と従業員が会社に望む制度

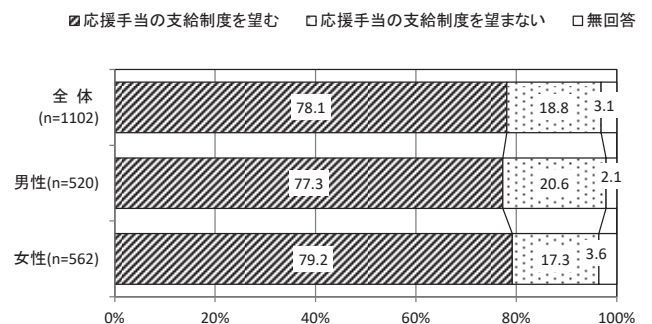
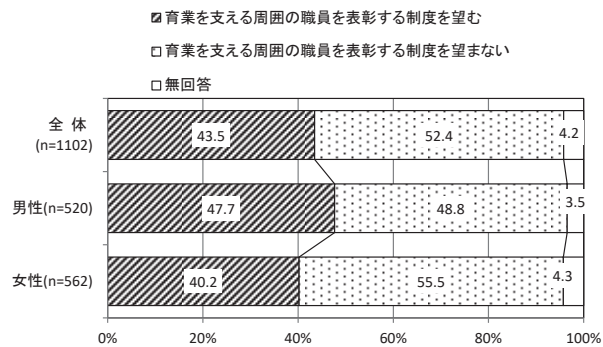
【事業所】 育業を支える周囲の職員を表彰する制度



【事業所】 応援手当の支給制度



【従業員】 育児休業・パパ育休取得者がいた場合に会社に望む制度

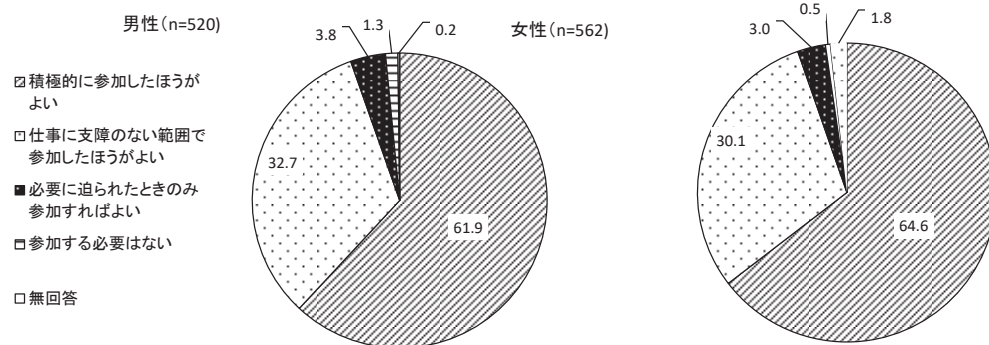


8 男性が育児に参加することについての考え 《従業員調査》

9 割以上の従業員が「男性が育児に参加したほうがよい」と考えている

男性が育児に参加することについて、男性従業員、女性従業員ともに「積極的に参加したほうがよい」（男性 61.9%、女性 64.6%）との回答が6 割を超え、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」（男性 32.7%、女性 30.1%）との合計は9 割以上となる。（図表 1-8）

図表 1-8 男性が育児に参加することについての考え (%)



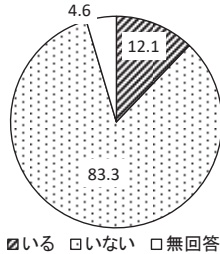
9 介護休業取得者の有無 《事業所調査》

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5年4月1日～令和6年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は12.1%であり、介護休業取得者がいない事業所は83.3%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（18.5%）から6.4ポイント減少している。（図表1-9）

図表1-9 介護休業取得者の有無

【事業所】介護休業取得者の有無（%）



n=610

介護休業取得者の有無の推移

	平成 27年度	平成 28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	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度
介護休業取得者がいる	10.5%	11.1%	14.7%	9.7%	15.3%	16.0%	13.4%	15.7%	18.5%	12.1%
介護休業取得者がいない	88.7%	84.2%	81.4%	89.0%	82.4%	80.5%	83.5%	79.5%	79.3%	83.3%

10 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》

「制度あり」は「半日や時間単位の有給休暇」が最も割合が高く、従業員が必要とする割合が高いのは「短時間勤務制度」

生活と仕事の両立支援制度として、従業員が必要とする制度は「短時間勤務制度」（男性62.7%、女性75.3%）、「テレワーク制度（在宅勤務等）」（男性62.7%、女性69.8%）、「半日や時間単位の有給休暇」（男性55.8%、女性65.7%）の割合が高い。

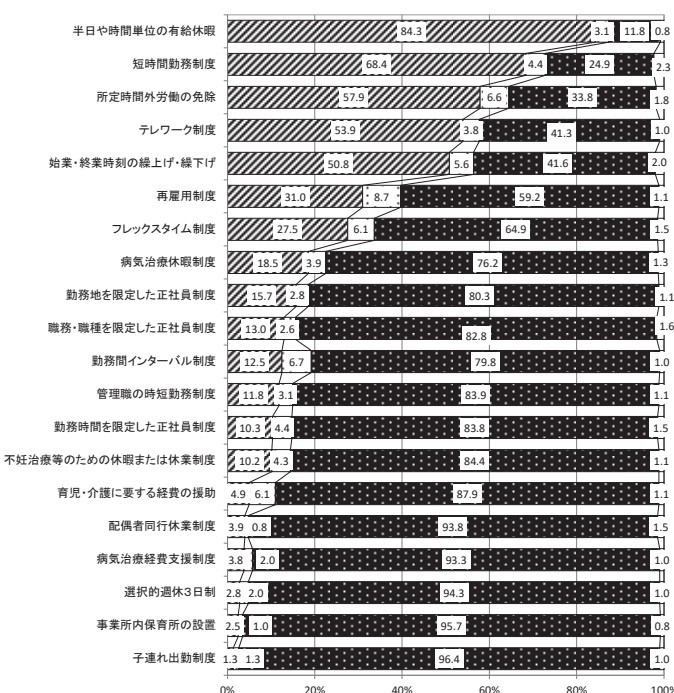
事業所における導入状況では、「半日や時間単位の有給休暇」（84.3%）、「短時間勤務制度」（68.4%）の順で「制度あり」の割合が高い。一方、従業員が希望する割合の高い「テレワーク制度」は「制度あり」が53.9%にとどまっている。（図表1-10）

図表1-10 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】多様な働き方に関する制度の有無

n=610

■制度あり □今後導入予定あり ■制度なし □無回答



【従業員】必要だと思う両立支援制度

■男性(n=520) □女性(n=562)



《自由意見》より抜粋

事業所

- ◆ 男性のみ、女性のみの仕事が存在する。部署の男女比も業務に影響を与える。電話やコピー書類、小物発送は女性となりがちで現場作業は男性になりがち。退職等で自然とその男女比になってしまう事もある。事業所全体でカバーしあうが経営や管理職の意識を変えなければならない。その立場の人が忙しく（SNS 世代でない人々）学ぶ機会や発信を目にすることが少ないのではないかと思う。工夫が必要です。（製造業 100～299 人）
- ◆ 日本の将来の為、育児に対する支援をすることは理解しているが、介護に対する支援は、育児のそれに比べ小さいと思う。高齢化社会を迎え、身体的、精神的、経済的負担による介護疲れが共倒れを引き起こしているがその負担を軽減させるためには介護休業制度の充実が急務となり、その先に仕事と介護の両立があると思う。（教育、学習支援業 30～99 人）

男性従業員

- ◆ 以前と比べて男性が育休取得しやすくなった。ただ、まだまだ女性が育児を担うという社会の風土があるように感じる。男女問わず育児に関しての休みが取りやすくなって欲しい。また、育児法の改正により 3 歳以上未就学児の子の療育に明るい兆しが見えてきたことは良い事だと思う。後は小学校に就学した子の養育について厳しい環境にある家庭へのサポートも充実させてほしい。（運輸業、郵便業 30～99 人）

女性従業員

- ◆ 育児・介護に関して、どうしても女性が休みを取ったりする事が多い。男性も昇進・昇格重視となると、休暇を取得する人が減ってしまうので、男性も休暇を取りやすい環境を作してほしい。また、その分の仕事をカバーして下さる方々への評価(その分お給料が増えるなど)も up するようにしてほしい。それがないと育児・介護する人とそうでない人の壁がなくなる。ない。（医療、福祉 30～99 人）

- 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。

「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 7 年 3 月発行 登録番号 6 (190)

令和 6 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

