

令和7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7年9月1日～令和7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	586	586	23.4
従業員	全体	5,000	1,076	1,076	21.5
	男性	2,500		508	20.3
	女性	2,500		556	22.2

※従業員調査の全体には、性別回答しない5人、性別無回答7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2割

※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 13.1%である。

管理職に占める女性の割合は 20.7%であり、比較的女性の多い「係長相当職」では 29.9%となっている。

課長以上の管理職に占める女性の割合は 15.7%で、令和6年度と比べて0.5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

管理職に占める女性の割合

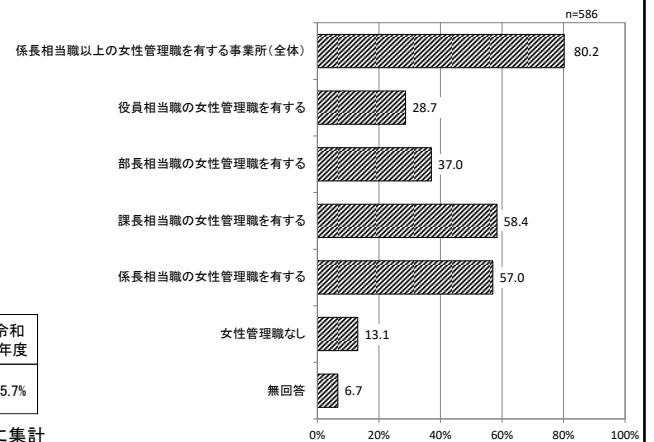
	女性割合
管理職全体	20.7%
役員相当職	11.3%
部長相当職	9.7%
課長相当職	19.2%
係長相当職	29.9%

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 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	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度
	6.4%	8.6%	8.3%	9.2%	9.8%	10.9%	11.9%	10.6%	15.2%	15.7%

※平成29年度以前は3年ごとに集計

女性管理職を有する事業所の割合



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》

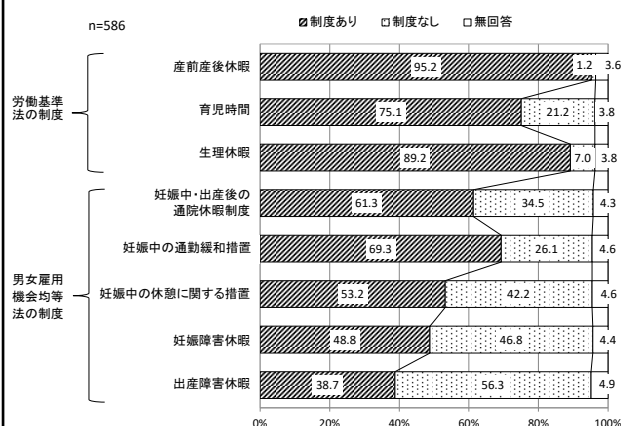
労基法よりも均等法上の制度を有する事業所の割合が低く、従業員の認知度は低い

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～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。

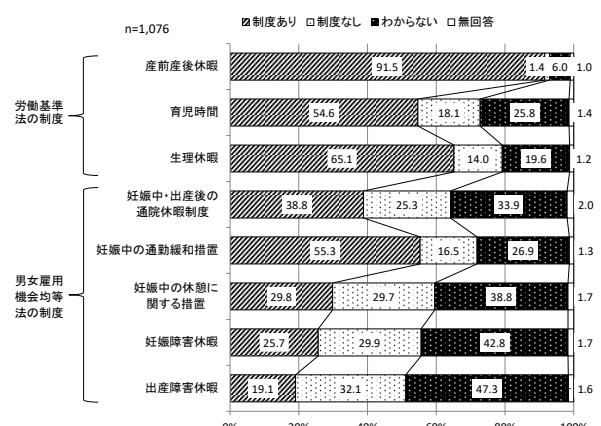
また、従業員の認知度については、均等法の「妊娠障害休暇」、「出産障害休暇」は4割以上が「わからない」と回答している。(図表 1-2)

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 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》

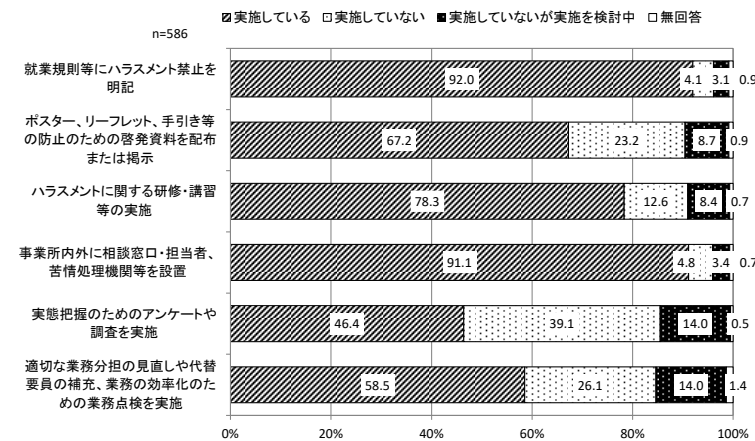
ハラスメント防止対策の実施状況については、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」と「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が9割以上。課題は、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が6割後半

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92.0%で最も割合が高く、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」(91.1%)となっている。

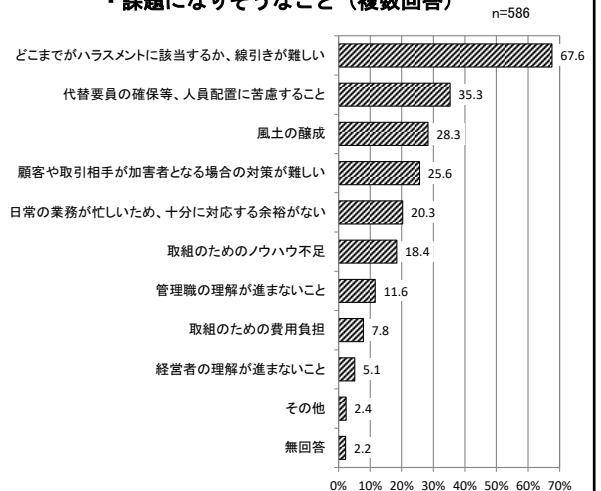
ハラスメント防止対策に取り組む上での課題、又は課題になりそうなことは、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」(67.6%)で最も割合が高く、次いで「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」(35.3%)となっている。(図表 1-3)

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】ハラスメント防止対策の実施状況



【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）



4 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61.2%、女性90.2%と男女間の差は縮小傾向にあるものの、女性の取得率のほうが高い。また、育児休業取得期間は男性のほうが短い傾向にある

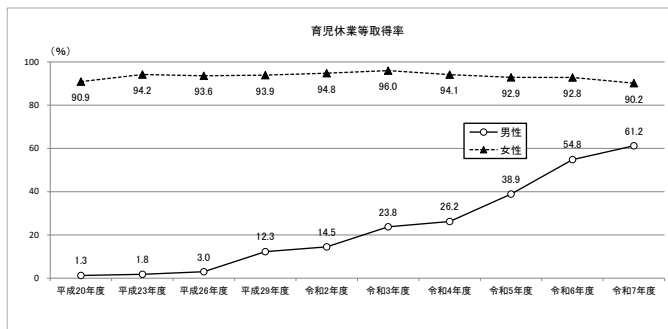
育児休業等取得率は、男性 61.2%、女性 90.2%であり、男性の取得率は、前年度調査（54.8%）から 6.4 ポイント上昇した。一方、女性の取得率は、前年度調査（92.8%）から 2.6 ポイント減少した。

育児休業の取得期間は、男性では「1 か月～3 か月未満」(38.6%) が最も多く、次いで「6 か月～1 年未満」(16.3%) となっている。女性では「6 か月～1 年未満」(30.2%) が最も多く、次いで「1 年」(21.4%) となっている。(図表 1-4)

※「育児休業等取得率」には、産後パパ育休の取得率を含む。

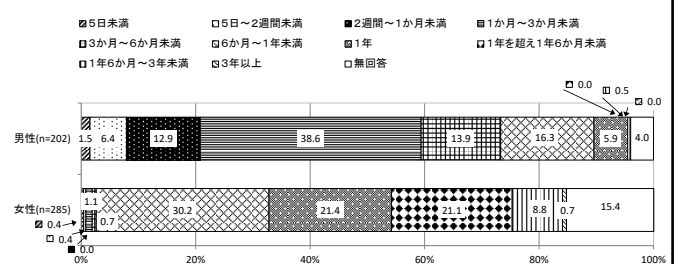
図表 1-4 育児休業等取得率・取得期間

育児休業等取得率の推移



※ 令和5年度の数値からは、産後パパ育休の取得率を含む。

育児休業の取得期間



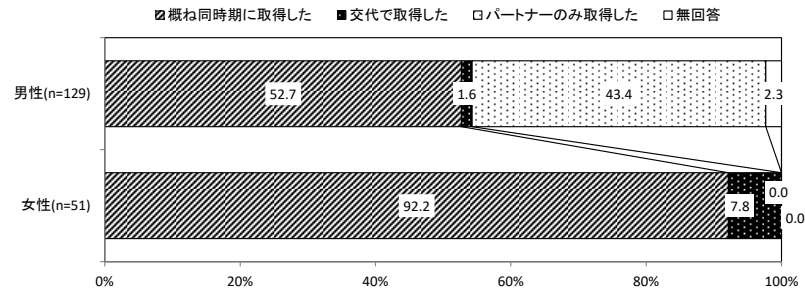
5 パートナーの育児休業等の取得状況および取得期間《従業員調査》

パートナーと概ね同時期に育児休業等を取得する割合が高く、男性のパートナーのほうが取得期間が長い傾向にある

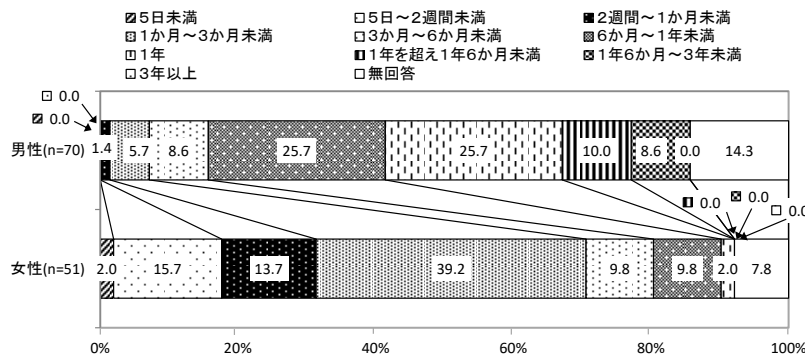
パートナーは育児休業等をどのように取得したかについては、「概ね同時期に取得した」（男性 52.7%、女性 92.2%）が最も割合が高い。概ね同時期に取得した、または交代で取得した従業員が回答した「パートナーの育児休業等取得期間」については、男性は「6か月～1年未満」と「1年」が25.7%と最も割合が高く、女性は「1か月～3か月未満」が39.2%と最も高い。（図表 1-5）

図表 1-5 パートナーの育児休業等の取得状況および取得期間

パートナーの育児休業等の取得状況



パートナーの育児休業等の取得期間

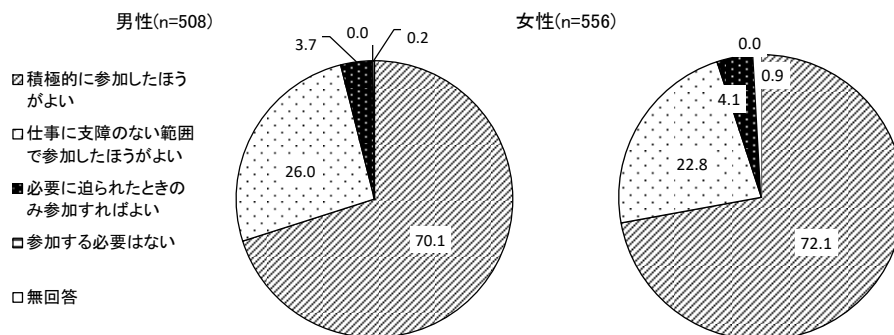


6 男性が育児に参加することについての考え 《従業員調査》

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 70.1%、女性 72.1%）との回答が7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 26.0%、女性 22.8%）との合計は9割以上となる。（図表 1-6）

図表 1-6 男性が育児に参加することについての考え（%）



7 介護離職防止対策の実施状況と認知度 《事業所調査》《従業員調査》

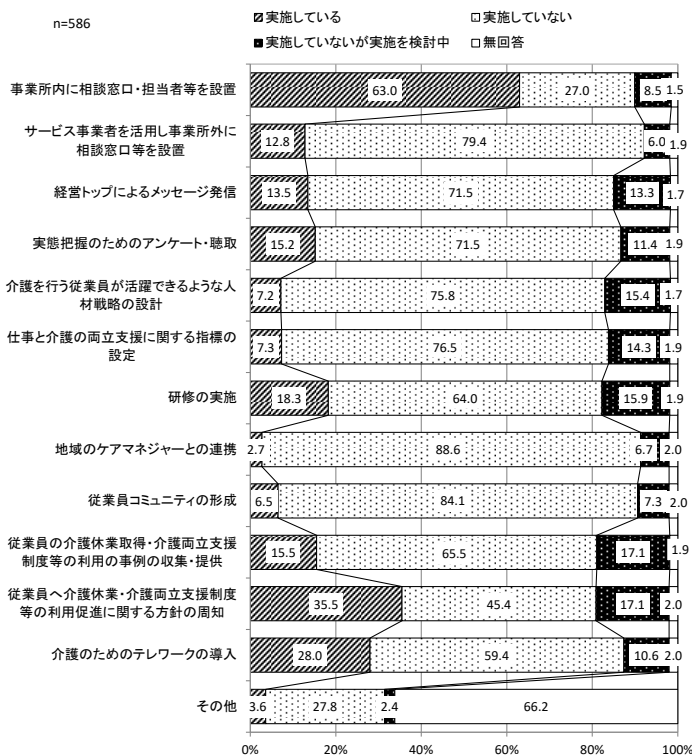
実施している取組は「事業所内に相談窓口・担当者等を設置」が最も多い。整備状況に対する従業員の認知度は全般的に低い

介護離職防止措置について、事業所においては、実施している取組のうち「事業所内に相談窓口・担当者等を設置」（63.0%）が最も割合が高くなっている。

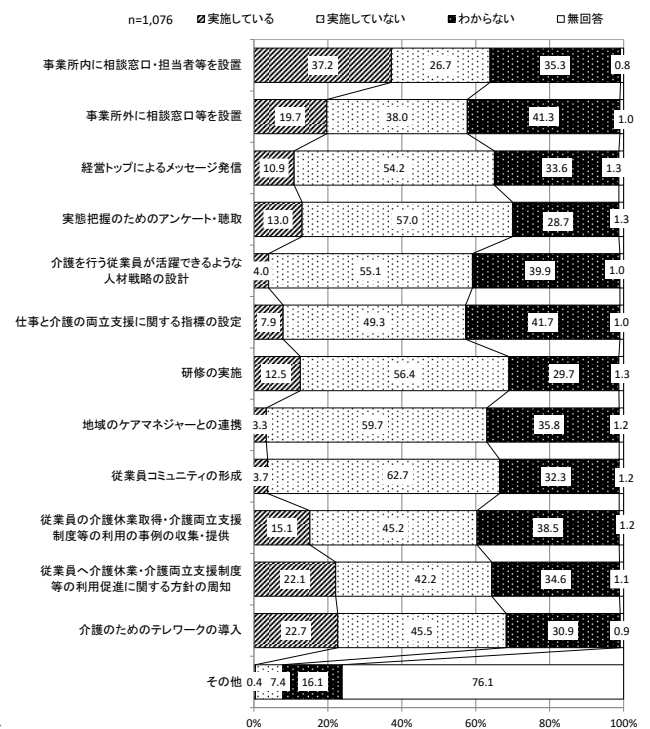
また、整備状況に関する従業員の認知度については、「その他」を除く12項目とも「わからない」が2割後半を超えており、特に「事業所外に相談窓口等を設置」、「仕事と介護の両立支援に関する指標の設定」は4割以上が「わからない」と回答している。（図表1-7）

図表1-7 介護離職防止対策の実施状況と認知度

【事業所】介護離職防止対策の実施状況



【従業員】介護離職防止対策の実施状況



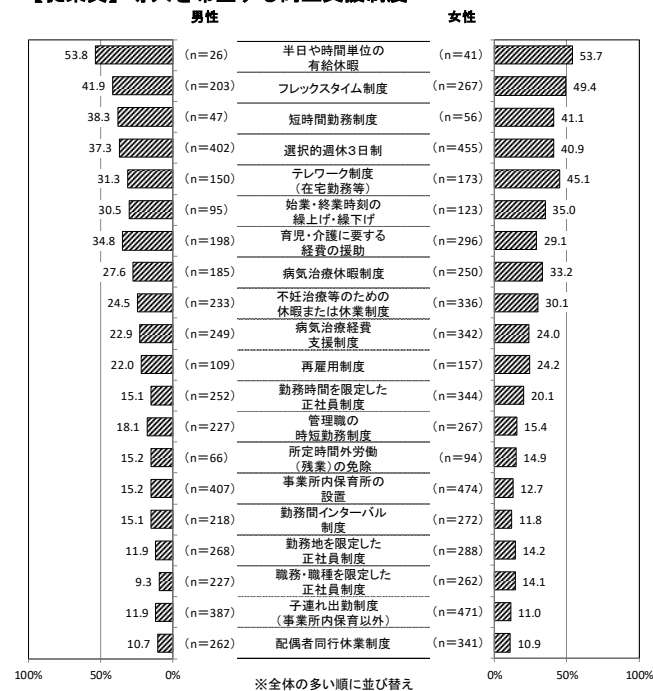
8 多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等） 《事業所調査》《従業員調査》

整備されていない両立支援制度のうち、従業員が導入を希望する制度は「半日や時間単位の有給休暇」や「フレックスタイム制度」の割合が高い。事業所の「フレックスタイム制度」の整備状況は3割程度

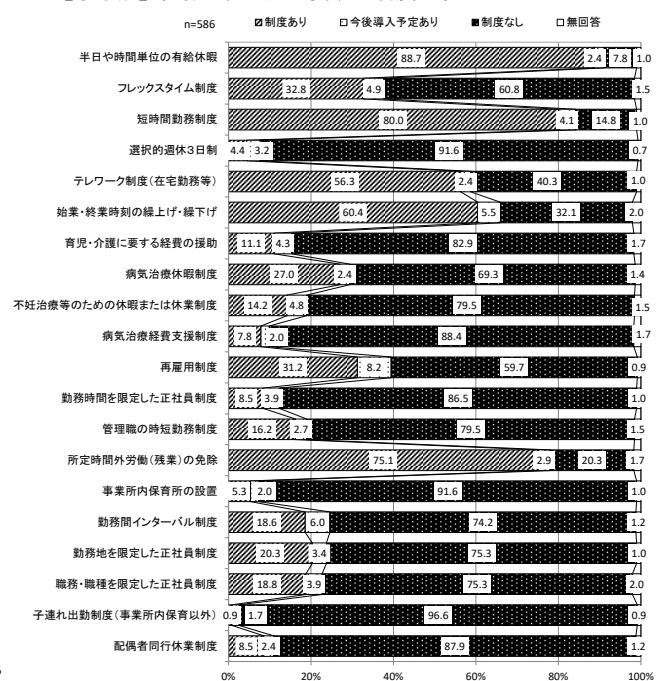
整備されていない両立支援制度のうち、従業員が導入を希望する制度は「半日や時間単位の有給休暇」（男性 53.8%、女性 53.7%）、「フレックスタイム制度」（男性 41.9%、女性 49.4%）、「短時間勤務制度」（男性 38.3%、女性 41.1%）の順で割合が高い。これらについて、事業所における導入状況では、「半日や時間単位の有給休暇」（88.7%）、「フレックスタイム制度」（32.8%）、「短時間勤務制度」（80.0%）となっている。（図表 1-8）

図表 1-8 多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等）

【従業員】導入を希望する両立支援制度



【事業所】多様な働き方に関する制度の有無



9 女性活躍推進法における行動計画の策定状況 《事業所調査》

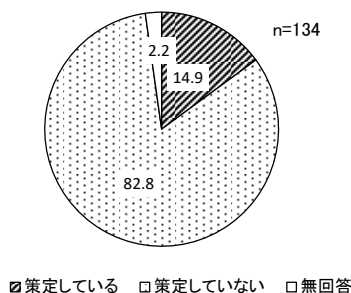
努力義務化されている 100 人以下の事業所のうち、行動計画を「策定していない」事業所は8割前半、策定していない理由は「すでに女性が活躍しやすい環境にあるため」と「法的に義務付けられていないため」が3割を超える

女性活躍推進法に基づく行動計画について、努力義務化されている 100 人以下の事業所においては、「策定していない」が 82.8%であり、行動計画を策定していない理由については、「すでに女性が活躍しやすい環境にあるため」が 37.8%で最も割合が高く、次いで、「法的に義務付けられていないため」が 36.0%となっている。（図表 1-9）

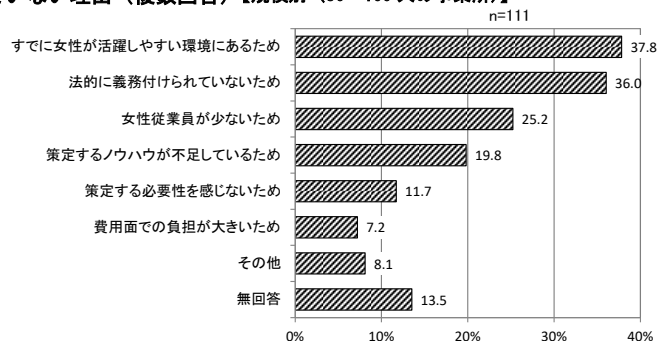
図表 1-9 女性活躍推進法に基づいた行動計画の策定（常時雇用する労働者数 100 人以下の事業所）

策定状況

【規模別（30～100 人の事業所）】



策定していない理由（複数回答）【規模別（30～100 人の事業所）】



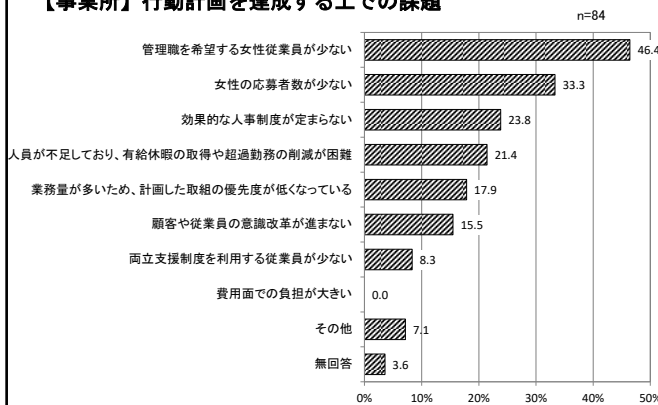
10 行動計画を達成する上での課題、女性が活躍する上での課題《事業所調査》《従業員調査》

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割以上と最も割合が高く、特に女性は7割弱となっている

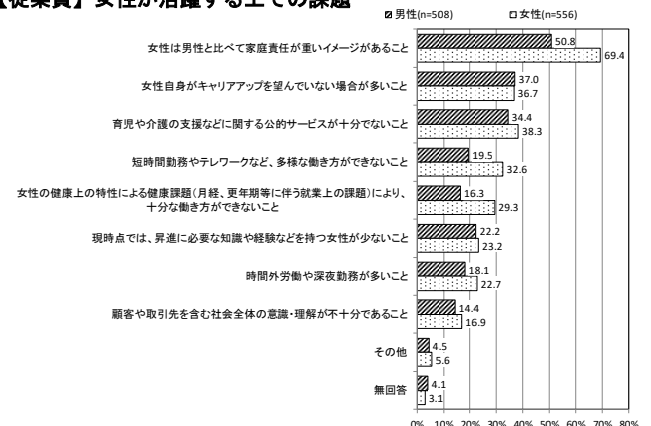
策定した行動計画の目標を達成できていない事業所のうち、達成する上での課題については、「管理職を希望する女性従業員が少ない」が46.4%で最も割合が高く、次いで、「女性の応募者数が少ない」が33.3%、「効果的な人事制度が定まらない」が23.8%となっている。また、女性が活躍する上で従業員が感じている課題については、「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」（男性50.8%、女性69.4%）が最も割合が高く、次いで、「女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多いこと」（男性37.0%、女性36.7%）が最も割合が高く、次いで、「女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多いこと」（男性37.0%、女性36.7%）となっている。（図表1-10）

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



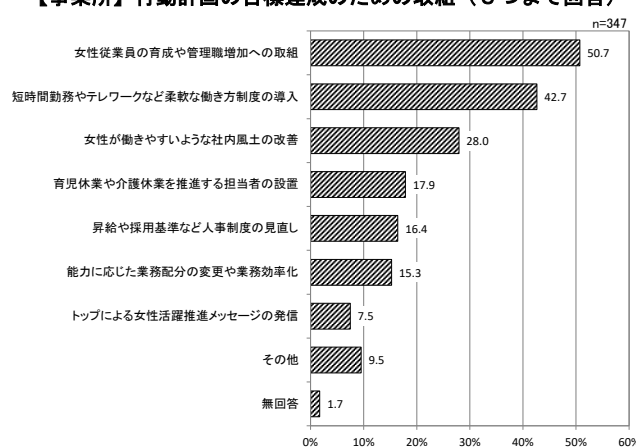
11 行動計画の目標達成のための取組、女性が活躍する上で必要な取組《事業所調査》《従業員調査》

事業所が行動計画の目標達成のためにに行っている取組は「女性従業員の育成や管理職増加への取組」が約5割、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」が男女ともに5割以上と最も多い

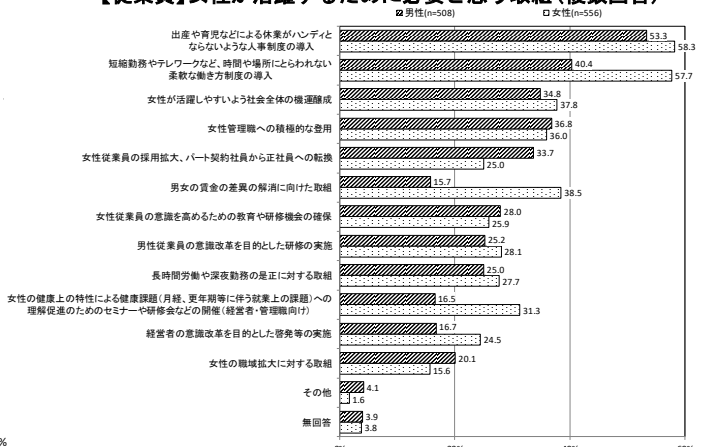
行動計画を策定した事業所のうち、目標達成のために実施した取組は、「女性従業員の育成や管理職増加への取組」が50.7%で最も割合が高く、次いで、「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」が42.7%、「女性が働きやすいような社内風土の改善」が28.0%となっている。従業員が必要だと思う取組は、男女ともに「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」（男性53.3%、女性58.3%）が最も割合が高く、次いで、「短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入」（男性40.4%、女性37.7%）となっている。（図表1-11）

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

【事業所】行動計画の目標達成のための取組（3つまで回答）



【従業員】女性が活躍するために必要と思う取組（複数回答）



《自由意見》より抜粋

事業所

- ◆ 「男女平等」ではなく「相互配慮」が真に必要なのではないかと考えている。法や、国の定める制度は、大企業では実現し易いものが多いが、人員資本に限られる中小企業にとっては、対応すること自体も負担となることを知っていただきたい。（学術研究、専門・技術サービス業 30～99 人）
- ◆ 男女とも安心して育児休業、介護休業を取得できるために、代替要員の有無はかなり大きな判断要因になります。とはいえ、新たに雇用することも難しく、社内配置でのやり繰りにも限界を感じています。それに対する支援、事例を望んでいます。（教育、学習支援業 100～299 人）
- ◆ 潜在的な男女の役割分担意識の改革も社会全体で行っていくことが大切だと考えています。（金融業、保険業 1,000 人以上）

男性従業員

- ◆ “女性管理職をどう増やすか”ではなく、“優秀な社員が、家庭を諦めることのない社会”を目指してほしいです。男性も女性も、平等に子育てができ、平等に職務に従事できるよう、保育施設の拡充や、家族と一緒に過ごすことのできる時間を平日でも作れるよう、一般社員や管理職も帰宅できるような制度を期待します。（製造業 500～999 人）
- ◆ 女性の活躍を進めるということは男性の子育て、家事を当たり前とする意識を広げなければいけないと思います。今は上の世代は「女性は家庭、男性は仕事」の世代。そして下の世代は男女関係なく子育て家事をやる、という意識を持っている人が増えてきている世代です。下の世代の意識を広げていく事が大切です。子育てしながら働いていて、給与がもう少しあれば、子育て用の休みがあれば、親のリフレッシュの制度があればなどと思っています。（卸売業、小売業 500～999 人）

女性従業員

- ◆ 家事・育児を夫婦で共に取り組む家庭が増えているとはいえ、まだまだ女性の家事・育児負担が多いと感じる。それ故に、時短勤務で働いたり、子の発熱の際のお休みや早退に対応しているのは女性ばかりなのではないかと思う。可能であれば、〇〇歳迄の子を持つ従業員全てが早退や時間単位の有給を申し出やすいような制度が創設され、男性従業員も自分事として育児に継続的に参加していける社会にしたいと思う。（運輸業、郵便業 500～999 人）
- ◆ 子育てだけではなく介護についても、今後の私たちには大きな課題となるはず。子育てや妊活をしながらキャリアを継続出来るような取組、介護に直面しても可能な限りキャリアをあきらめずに済むような取組が必要不可欠だと感じる。一時的な金銭支援ではなく、人の人生に寄り添い続けてくれるような制度設計が大切だと思う。（卸売業、小売業 100～299 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 8 年 3 月発行 登録番号 7 (234)

令和 7 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