

令和4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)

「職場のハラスメント防止への取組等 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、職場のハラスメント防止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4年9月1日～令和4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	612	605	24.2
従業員	全体	5,000	1,134	1,134	22.7
	男性	2,500		541	21.6
	女性	2,500		591	23.6

※従業員調査の全体には、性別無回答2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78.8%、女性管理職のいない事業所は18.7%である。

管理職に占める女性の割合は17.0%であり、比較的女性の多い「係長相当職」では26.7%、その他の役職では1割未満から1割半ばとなっている。

課長以上の管理職に占める女性の割合は11.9%で、令和3年度と比べて1.0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

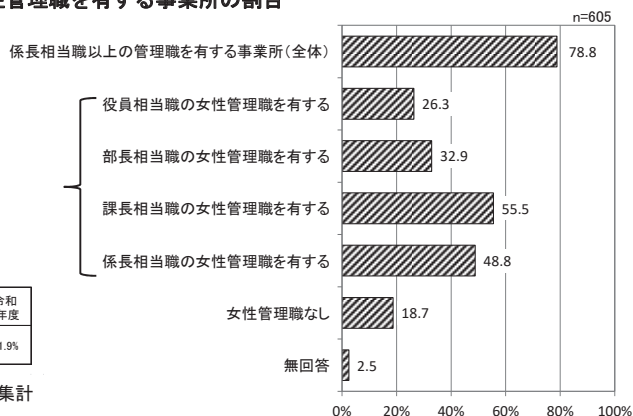
	女性割合
管理職全体	17.0%
役員相当職	9.0%
部長相当職	8.0%
課長相当職	14.0%
係長相当職	26.7%

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	令和4年度
	3.4%	5.1%	6.6%	6.4%	8.6%	8.3%	9.2%	9.8%	10.9%	11.9%

※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》

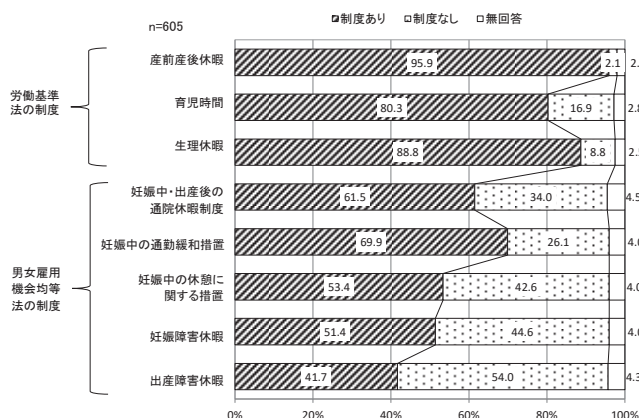
労基法よりも均等法上の制度を有する事業所の割合が低く、全体的に従業員の認知度は低い

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8~9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4~6割台にとどまっている。

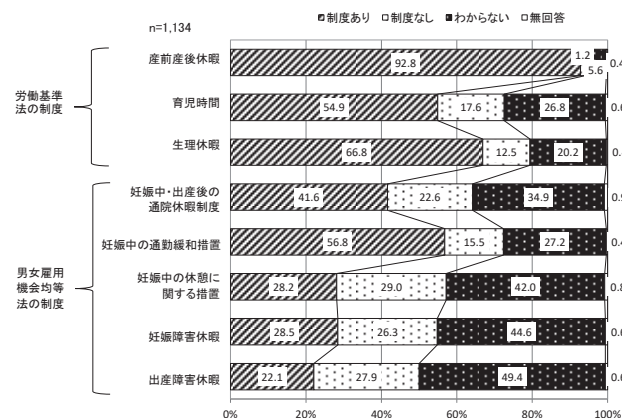
また、従業員の認知度については、均等法の5項目とも「わからない」の割合が2割後半を超えており、特に「妊娠中の休憩に関する措置」、「妊娠障害休暇」、「出産障害休暇」は4割以上が「わからない」と回答している。

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



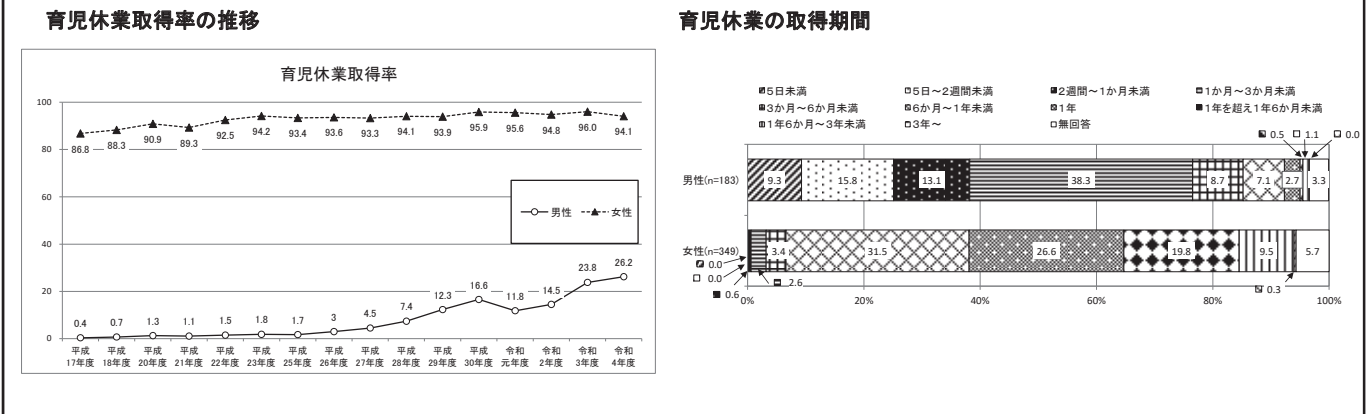
3 育児休業取得者の有無 《事業所調査》

育児休業取得率は、男性 26.2%、女性 94.1%と男女差が大きい

育児休業取得率は、男性 26.2%、女性 94.1%であり、男性の取得率は、前年度調査（23.8%）から 2.4 ポイント上昇した。一方、女性の取得率は、前年度調査（96.0%）から 1.9 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」（38.3%）が最も多く、次いで「5 日～2 週間未満」（15.8%）となっている。女性では「6 か月～1 年未満」（31.5%）が最も多く、次いで「1 年」（26.6%）となっている。

図表 1-3 出産者の有無・育児休業取得者の有無



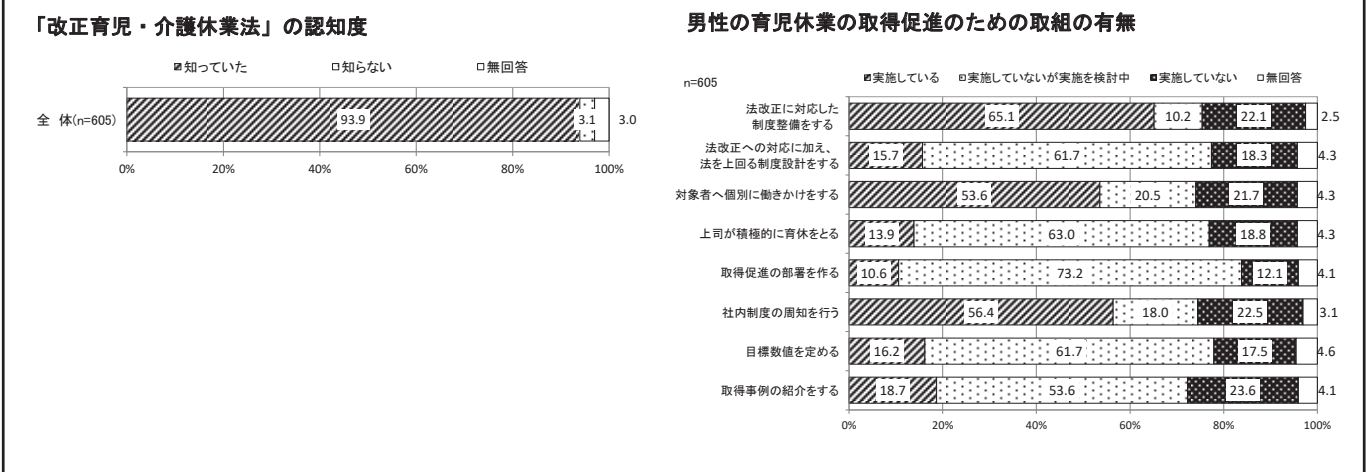
4 育児・介護休業法改正の認知度と男性の育児休業の取得促進のための取組 《事業所調査》

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9割前半、行っている取組は「法改正に対応した制度整備をする」が6割半ば

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 93.9%、「知らない」事業所は 3.1%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 65.1%で最も多い。次いで「社内制度の周知を行う」が 56.4%、「対象者へ個別に働きかけをする」が 53.6%の順になっている。

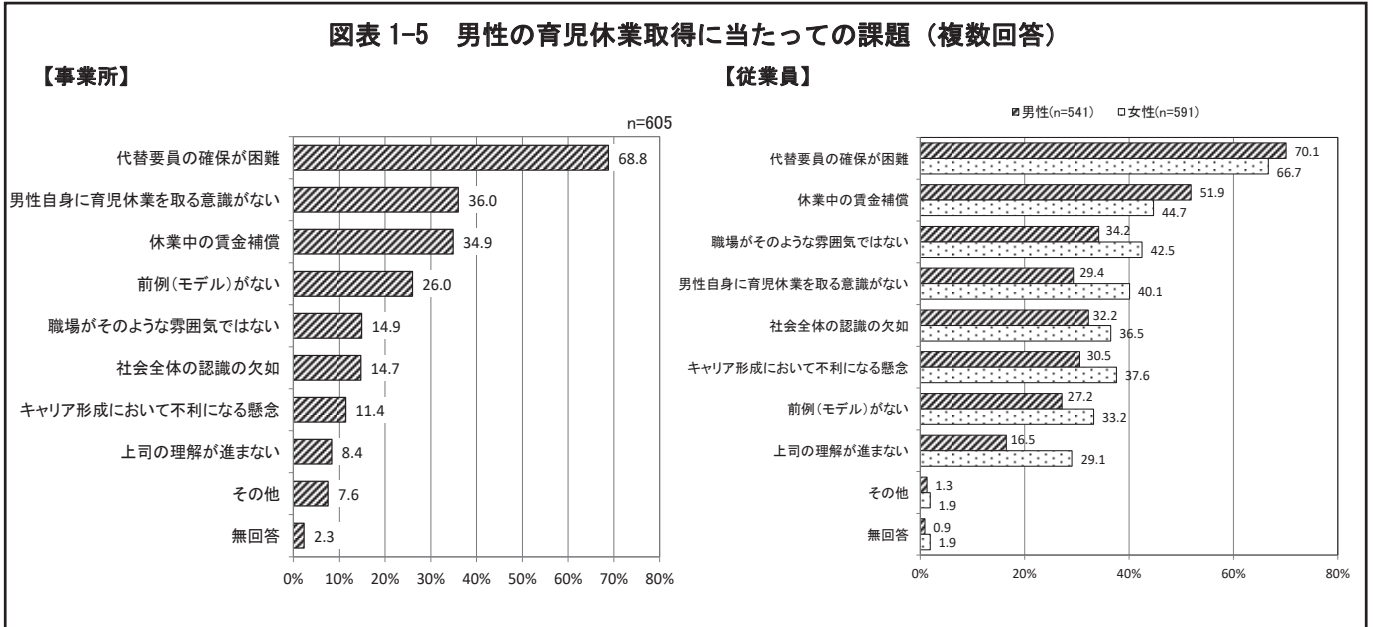
図表 1-4 育児・介護休業法改正の認知度と男性の育児休業の取得促進のための取組



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

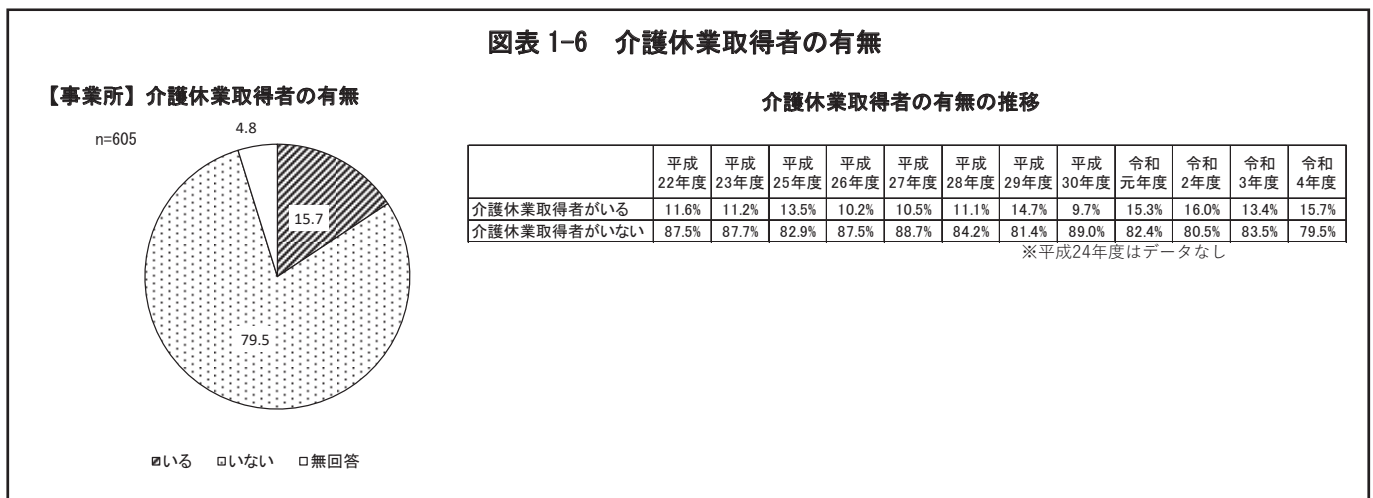
男性の育児休業取得に当たっての課題について、事業所では、「代替要員の確保が困難」が68.8%と最も多く、次いで「男性自身に育児休業を取る意識がない」が36.0%、「休業中の賃金補償」が34.9%、「前例(モデル)がない」が26.0%となっている。従業員では、「代替要員の確保が困難」が男性70.1%、女性66.7%と男女とも最も多くなっている。



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（令和3年4月1日～令和4年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は15.7%であり、介護休業取得者がいない事業所は79.5%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（13.4%）から2.3ポイント上昇している。



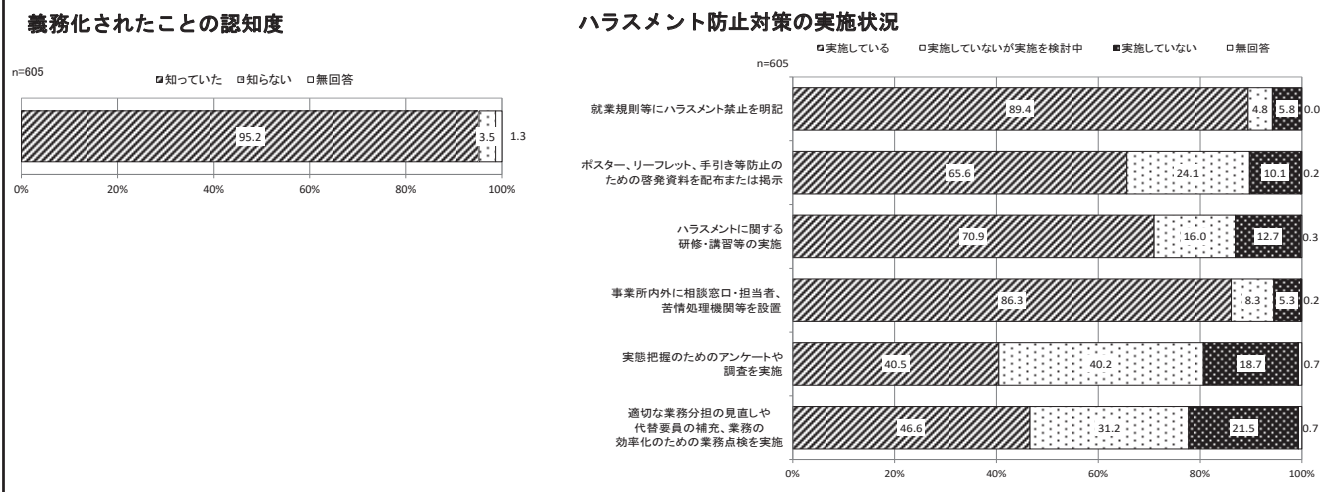
7 労働施策総合推進法改正の認知度と職場におけるハラスメント防止対策 《事業所調査》

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

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）したことについて、「知っていた」の割合は95.2%、「知らない」は3.5%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89.4%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」が86.3%、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」が70.9%となっている。

図表 1-7 ハラスメント対策義務化の認知度と実施状況

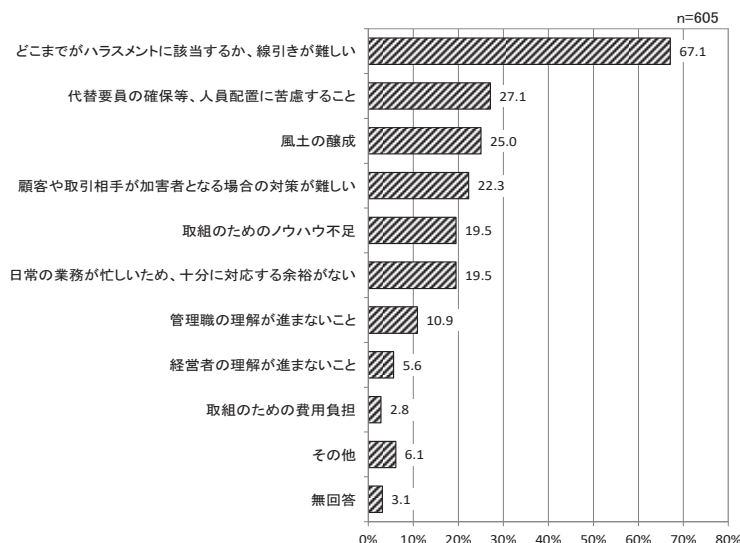


8 ハラスメント防止対策に取り組む上での課題 《事業所調査》

「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に取り組む上での課題について、「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67.1%と最も多く、次いで「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が27.1%となっている。

図表 1-8 ハラスメント防止対策に取り組む上での課題

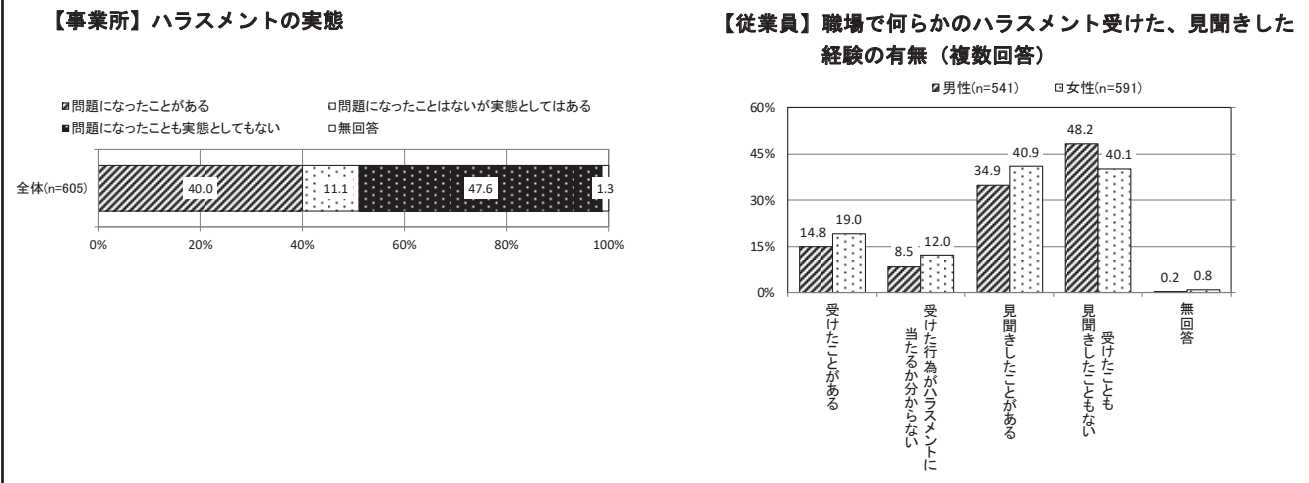


9 職場のハラスメントの実態 《事業所調査》《従業員調査》

問題になったことがある事業所が4割。ハラスメントを受けたことがある人は男女ともに1割を超える

事業所では、過去5年間にハラスメントが「問題になったことがある」が40.0%、「問題になったことはないが実態としてある」が11.1%であり、あわせると51.1%の事業所で何らかのハラスメントが実態としてある。従業員では、何らかのハラスメントを「受けたことがある」と答えた従業員の割合は男性14.8%、女性19.0%であった。「受けたことも見聞きしたこともない」が男性で48.2%と最も多く、女性では「見聞きしたことがある」が40.9%で最も多いことから性別によって傾向の違いがあるといえる。

図表 1-9 職場のハラスメントの実態

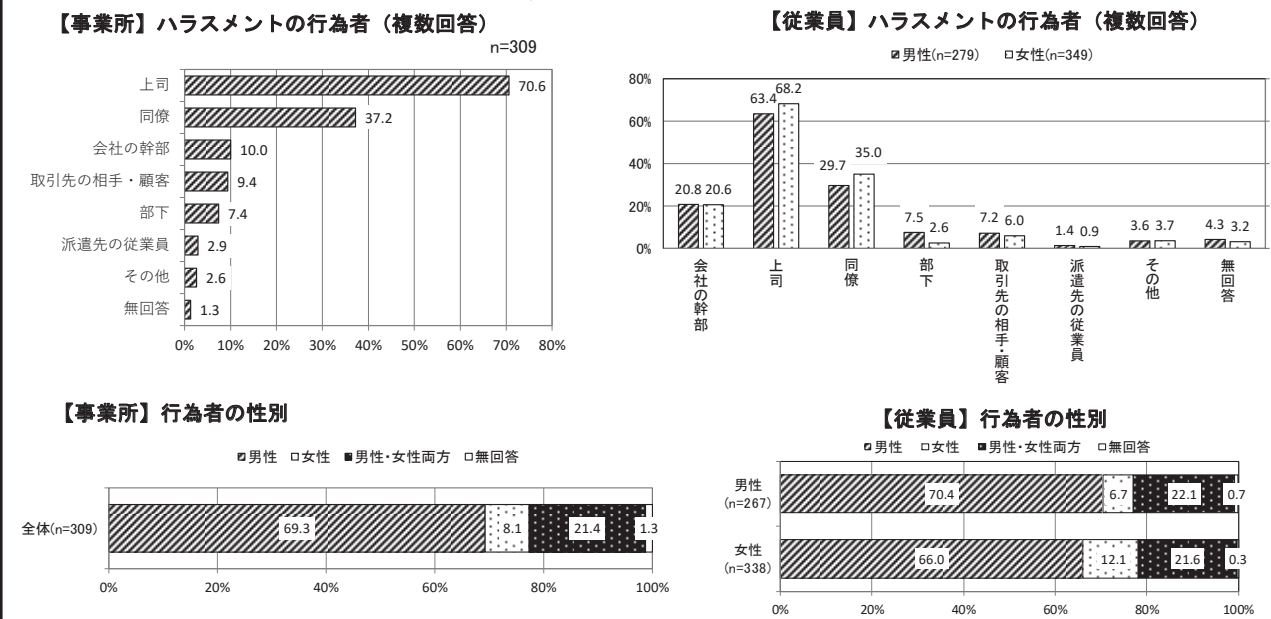


10 ハラスメントの行為者 《事業所調査》《従業員調査》

行為者は「上司」の割合が最も多く、行為者の性別は「男性」が「女性」を大きく上回る

行為者は「上司」（事業所70.6%、男性63.4%、女性68.2%）が突出して多く、次いで「同僚」（事業所37.2%、男性29.7%、女性35.0%）、「会社の幹部」（事業所10.0%、男性20.8%、女性20.6%）となっている。行為者の性別は「男性」（「男性」+「男性・女性両方」）が事業所・従業員ともに8割後半以上となっており、女性（「女性」+「男性・女性両方」）の3割前後を大きく上回っている。

図表 1-10 ハラスメントの行為者



11 ハラスメントに対する職場の対応 《事業所調査》《従業員調査》

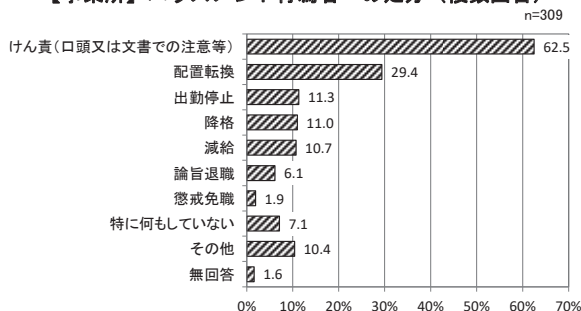
ハラスメント行為者への処分は「けん責（口頭又は文書での注意等）」が6割前半、ハラスメント被害者への対応は「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が5割後半。相談した際の対応は被害者へのヒアリングの割合が多い。

ハラスメントに対する職場の対応として「けん責（口頭又は文書での注意等）」が62.5%で最も多く他の項目を大きく上回っている。

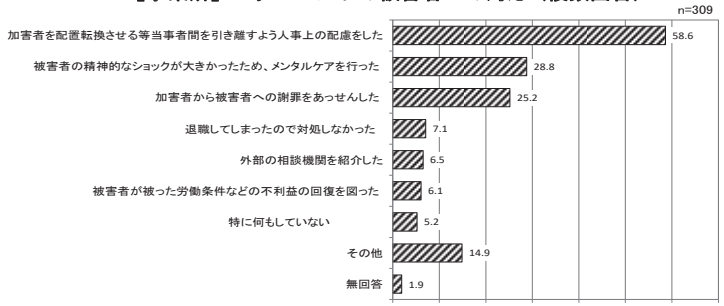
また、ハラスメントの被害者への対応は、「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が58.6%で最も多く、相談した際の職場の対処方法では「被害者に事実確認のためヒアリングを行った」（男性58.0%、女性57.0%）が最も多くなっている。

図表 1-11 ハラスメントに対する職場の対応

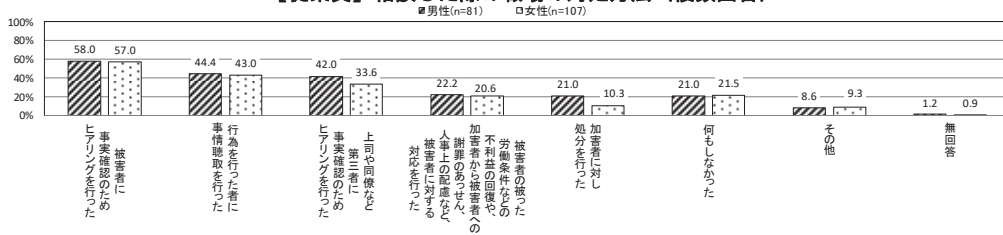
【事業所】ハラスメント行為者への処分（複数回答）



【事業所】ハラスメントの被害者への対応（複数回答）



【従業員】相談した際の職場の対処方法（複数回答）



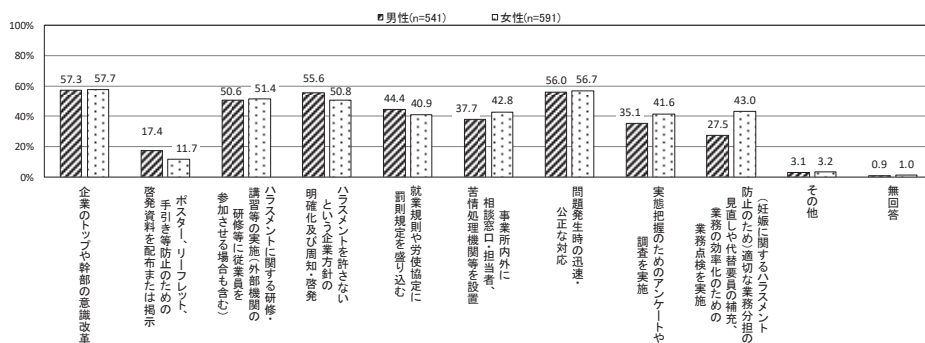
12 ハラスメント防止への取組 《従業員調査》

従業員が必要とする取組は「企業のトップや幹部の意識改革」、「問題発生時の迅速・公正な対応」等が5割以上

ハラスメント防止対策において従業員が必要とする取組は「企業のトップや幹部の意識改革」（男性57.3%、女性57.7%）、「問題発生時の迅速・公正な対応」（男性56.0%、女性56.7%）、「ハラスメントを許さないという企業方針の明確化及び周知・啓発」（男性55.6%、女性50.8%）、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」（男性50.6%、女性51.4%）が5割以上で上位になっている。

図表 1-12 ハラスメント防止への取組

【従業員】必要とする取組（複数回答）



《自由意見》より抜粋

事業所

- ◆ 職場内研修を実施したいが、研修内容や研修資料に困ることがある。職場内研修実施担当者向けの資料（説明時に留意すべき点などが記載されたもの）があると実施が可能となる。男女平等を語る際、女性の差別問題ばかりとり上げられるが男性も差別やハラスメントを受けている事例を取り上げるべき。（医療、福祉 30～99人）
- ◆ LGBTの対応が難しい（制服が男女で違う職種の為、性自認に合わせた制服支給が出来ない）。男子トイレや女子トイレへの巡回業務を戸籍的異性が行う事への社会的理解が進んでいない。当直等、戸籍上男女混在状態で共に労務管理をすることへのリスクが高い。（サービス業（他に分類されないもの） 1000人以上）

男性従業員

- ◆ ポジティブアクションの観点で、状況に応じて女性を優遇することは大切だと思う。一方で、男性も例えば育児休業など、制度を理解して積極的に取得することをもっと推進すべきだと思う。そのことが、女性の働き易さにもつながると思いますし、本来男女というくくりで考えるべきではなく、同様に扱えるようになることこそが平等だと思います。（運輸業、郵便業 300～499人）
- ◆ ハラスメントにならないコミュニケーションが難しい。必要以上に注意してしまい、指示が出せない。（残業となる仕事を振れない、注意しているが強く言えず、改善できない）（製造業 100～299人）

女性従業員

- ◆ ハラスメントに関して、加害者側は、ハラスメント行為をしている自覚がないことがほとんどだと思います。どのような行為がハラスメントに該当するのかを自覚することと、同じ役職の方同士、注意しあえる職場環境も大事だと思います。そのように東京都から促して、発信していってもらえると少しは変わるのでは？と思います。（建設業 1000人以上）
- ◆ 男性の育児参画、育児休職を改善（推進）しないと女性活用も推進されず、少子化も止まらないと思います。産む期間・育休期間（半年）はキャリア形成にはそこまで響きませんが、育休をとらない男性、家事育児負担が少ない傾向にある男性を前提とした長時間労働を是とする風土では産後・育休復帰後の女性はおのずと「制限社員」となってしまい、キャリアに支障がでます。（製造業 1000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。

[\(https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/danjo/\)](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」[\(https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/\)](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5年3月発行 登録番号4 (217)

令和4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