

女性の活躍推進に係るアンケート調査結果

令和 3 年 1 月

【調査概要】

- ◎目的 女性の活躍やワーク・ライフ・バランスについての意識・実態調査を定期的を実施することで、名古屋市における推進状況を定点観測するとともに、市民・企業・大学・行政等が連携して女性の活躍や、ワーク・ライフ・バランスを推進する「名古屋モデル」の効果検証を行うことを目的に実施する。調査概要は下記のとおり。
- ◎調査時期 令和2年9月7日～10月30日
- ◎方法 Webを使ったアンケート調査、メール、FAX等で依頼・回収
- ◎対象 市内企業（名古屋商工会議所会員企業等）
- ◎回答状況 回答企業 314社（令和元年度324社、平成30年度315社）
- ◎回答企業の内訳

【業種】

製造業	69社	22.0%
建設業	62社	19.7%
卸売業・小売業	37社	11.8%
サービス業	88社	28.0%
その他	58社	18.5%

【規模】

10人未満	99社	31.7%
10～100人	111社	35.6%
101～300人	26社	8.3%
301～500人	12社	3.8%
501～1,000人	21社	6.7%
1,001～5,000人	31社	9.9%
5,001人以上	12社	3.8%

※ 全ての質問について、割合は四捨五入を行っているため、必ずしも合計が100.0%にならない。

【調査結果のポイント】

- Point1 従業員に占める女性の割合について、40%以上と回答した企業は、37.8%となり、前年度の32.0%に比べて5.8ポイント増加し、女性の社会進出が着実に進んでいる。
- Point2 女性管理職比率について、20%以上と回答した企業は、19.1%となり、上記女性の社会進出とともに、企業の中でも女性の管理職への登用が進んでいる。
- Point3 女性の活躍推進にあたっての課題について、「特にない」を除く11個の項目のうち8個について、過去最低となっており（「特にない」は過去最高）、企業における女性の活躍推進のための課題は年々解消傾向にある。
- Point4 回答企業の業種については割合に大きな変化はないが、企業規模について「10人未満」の企業の回答が大きく増加している。そのため、回答の傾向がこれまでの調査結果と異なるものがあるため、10人未満の企業の回答を除いた比較を併せて掲載する。

《参考：過去3年間の回答企業の業種・規模》

【業種】

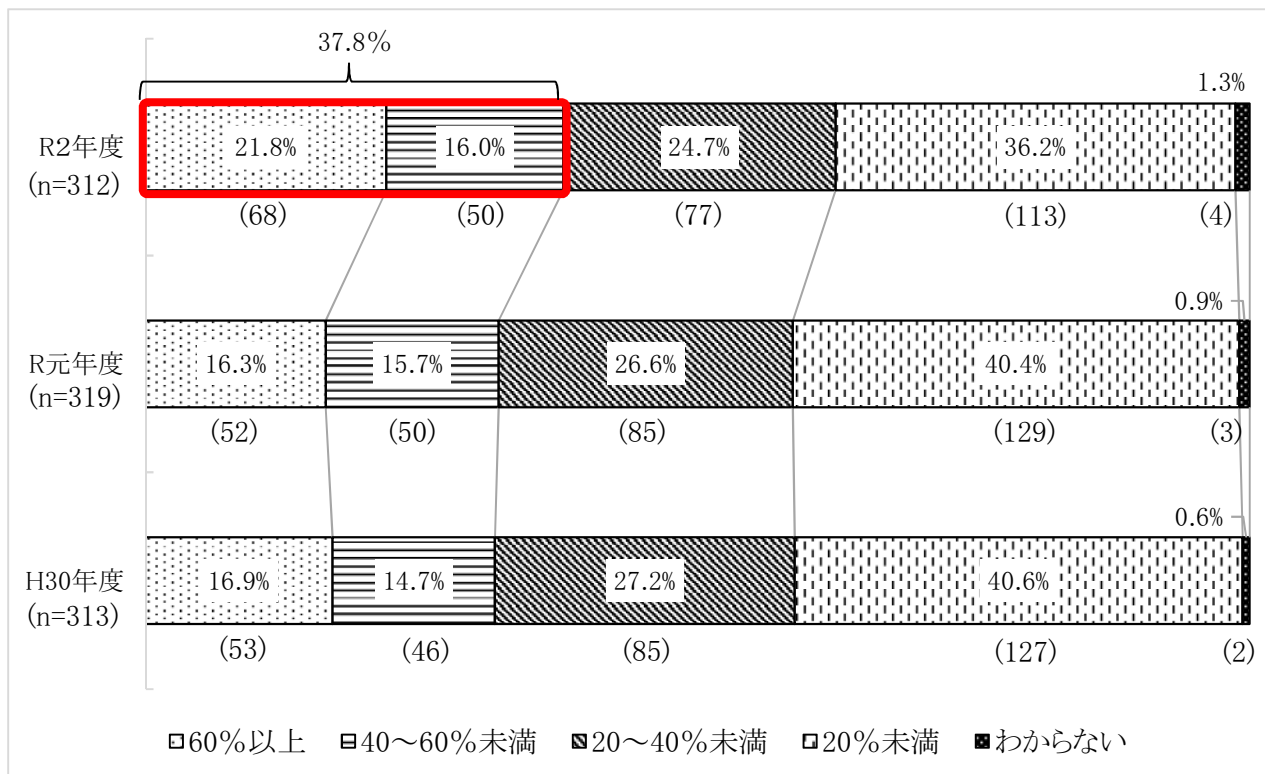
	令和2年度		令和元年度		平成30年度	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合
製造業	69	22.0%	75	23.1%	69	21.9%
建設業	62	19.7%	65	20.1%	55	17.5%
卸売業・小売業	37	11.8%	46	14.2%	48	15.2%
サービス業	88	28.0%	83	25.6%	66	21.0%
その他	58	18.5%	55	17.0%	77	24.4%

【規模】

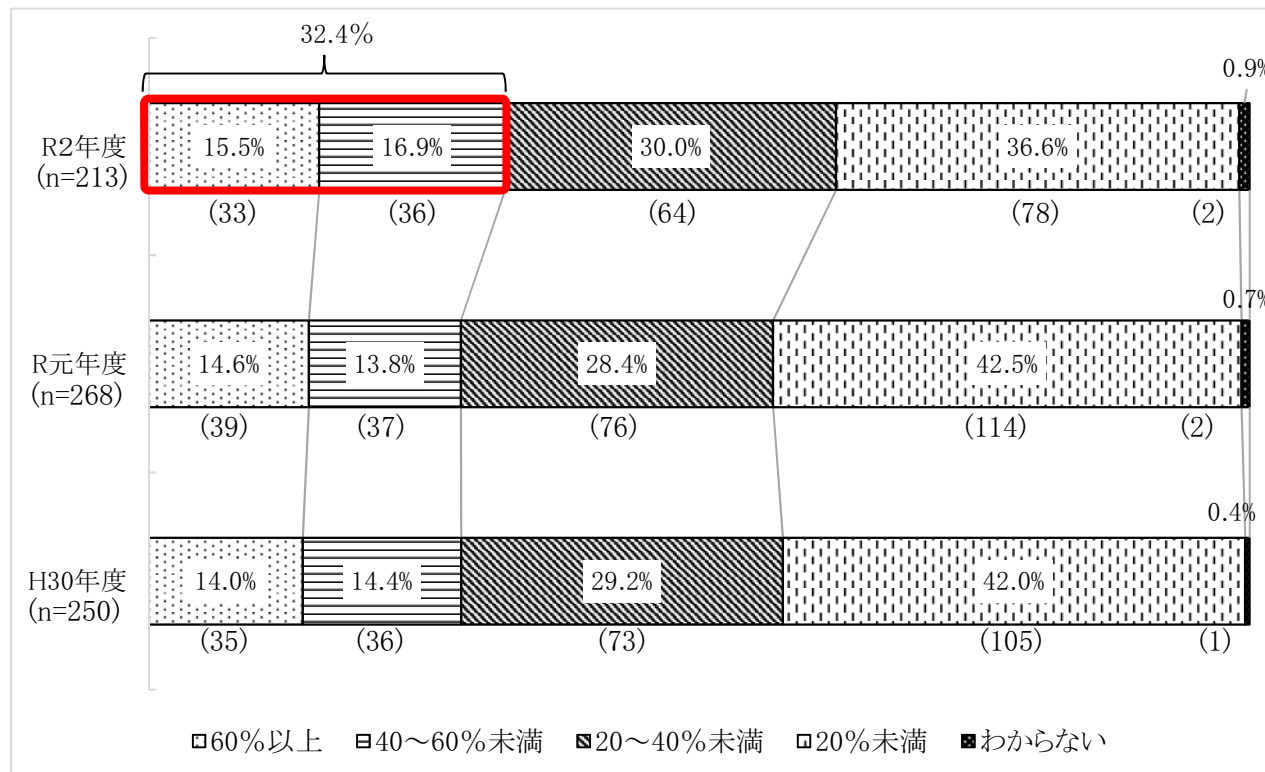
	令和2年度		令和元年度		平成30年度	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合
10人未満	99	31.7%	52	16.1%	64	20.3%
10~100人	111	35.6%	108	33.5%	95	30.2%
101~300人	26	8.3%	40	12.4%	38	12.1%
301~500人	12	3.8%	21	6.5%	20	6.3%
501~1,000人	21	6.7%	24	7.5%	21	6.7%
1,001~5,000人	31	9.9%	50	15.5%	53	16.8%
5,001人以上	12	3.8%	27	8.4%	24	7.6%

【従業員に占める女性の割合】

▼女性比率「40～60%未満」と「60%以上」の回答企業を合すると、37.8%となり、前年度の32.0%に比べて5.8ポイント増加。

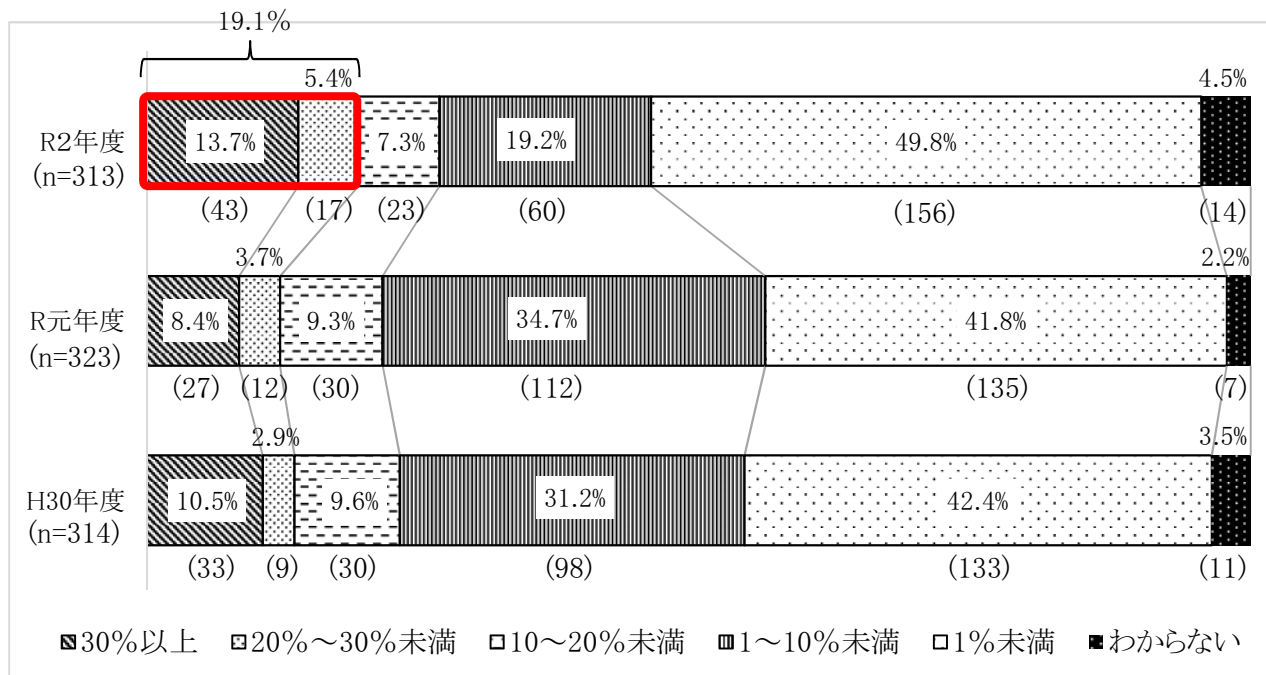


《参考：10人未満の企業を除く》

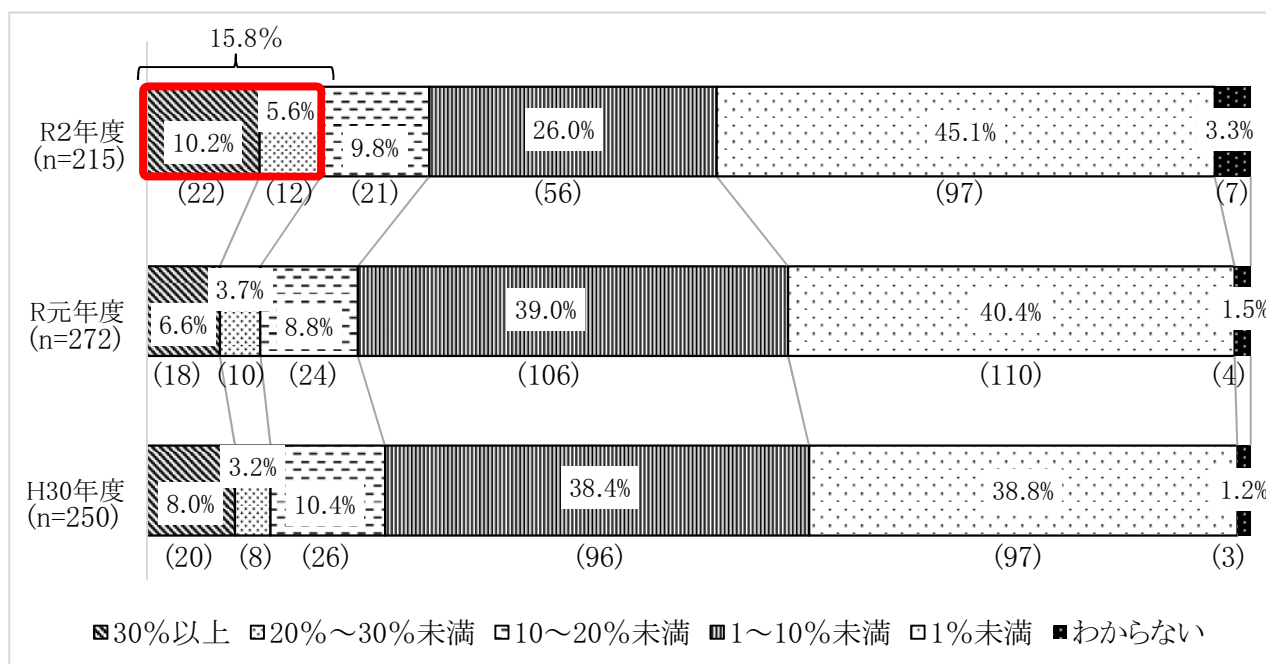


【女性管理職比率】

▼女性管理職比率が「20%～30%未満」と「30%以上」と回答した企業を合わせると、19.1%となり、前年度から7.0ポイント増加。

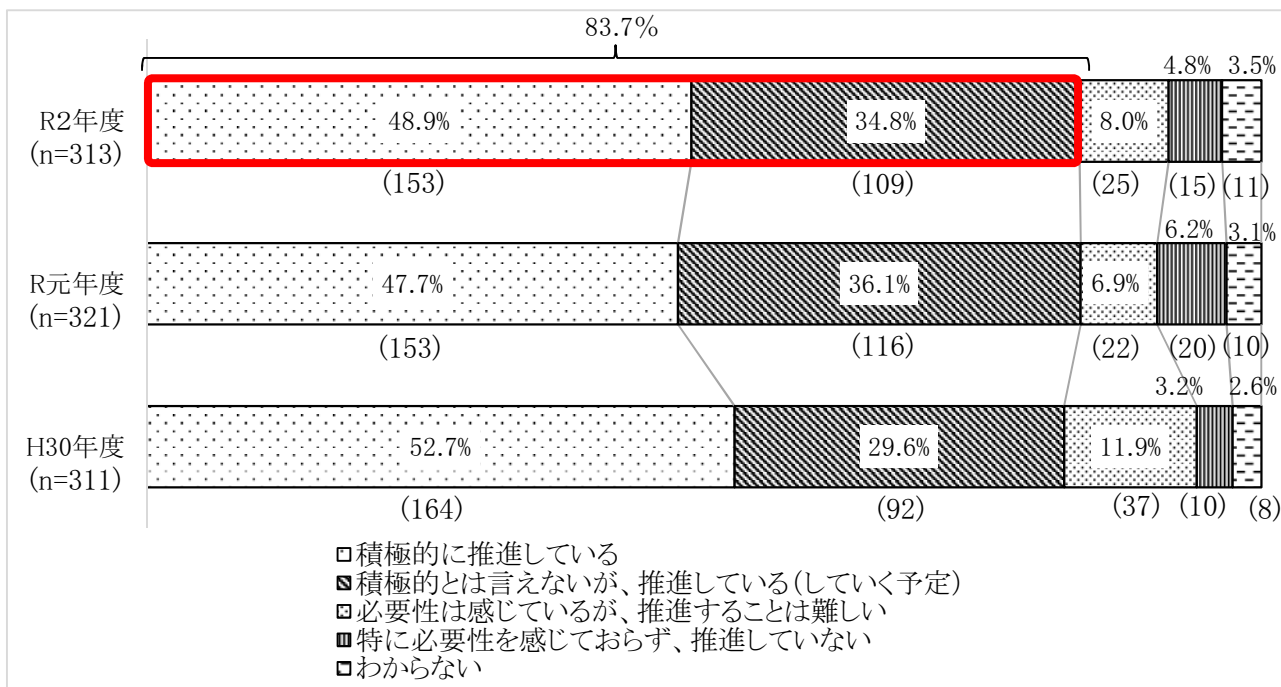


《参考：10人未満の企業を除く》

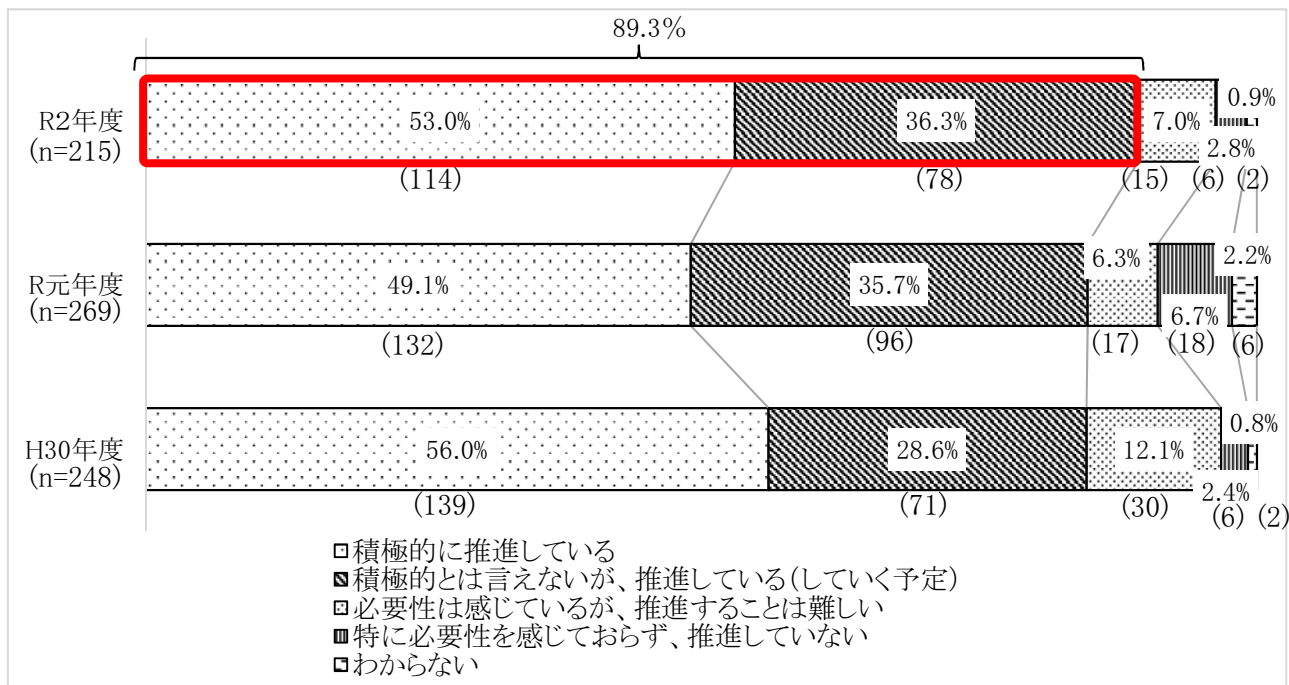


【女性の活躍推進に係る意識】

▼「積極的に推進している」と「積極的とは言えないが推進している（していく予定）」と回答した企業を合わせると、83.7%の企業が女性の活躍推進に向けた取り組みを進めている。



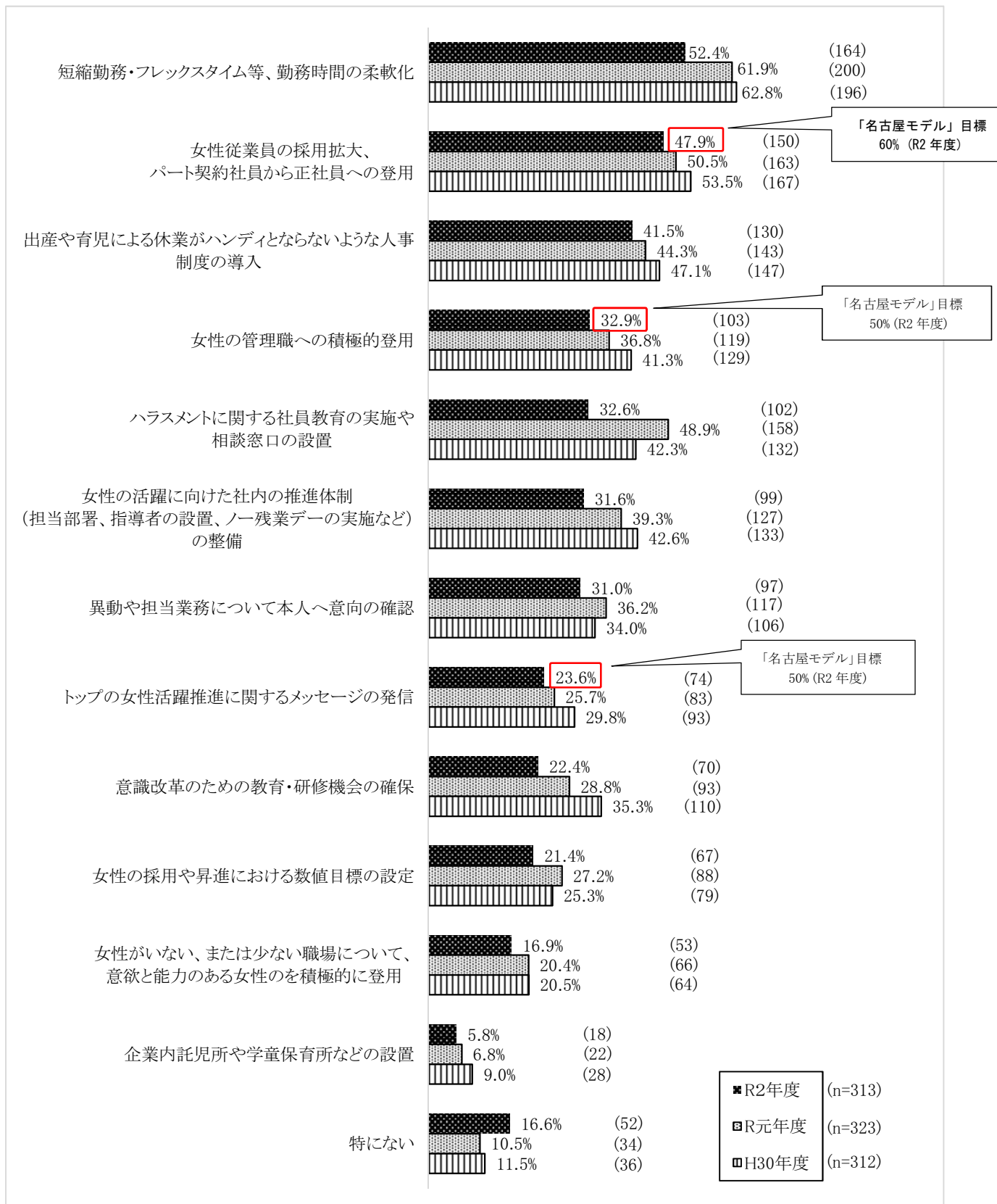
《参考：10人未満の企業を除く》



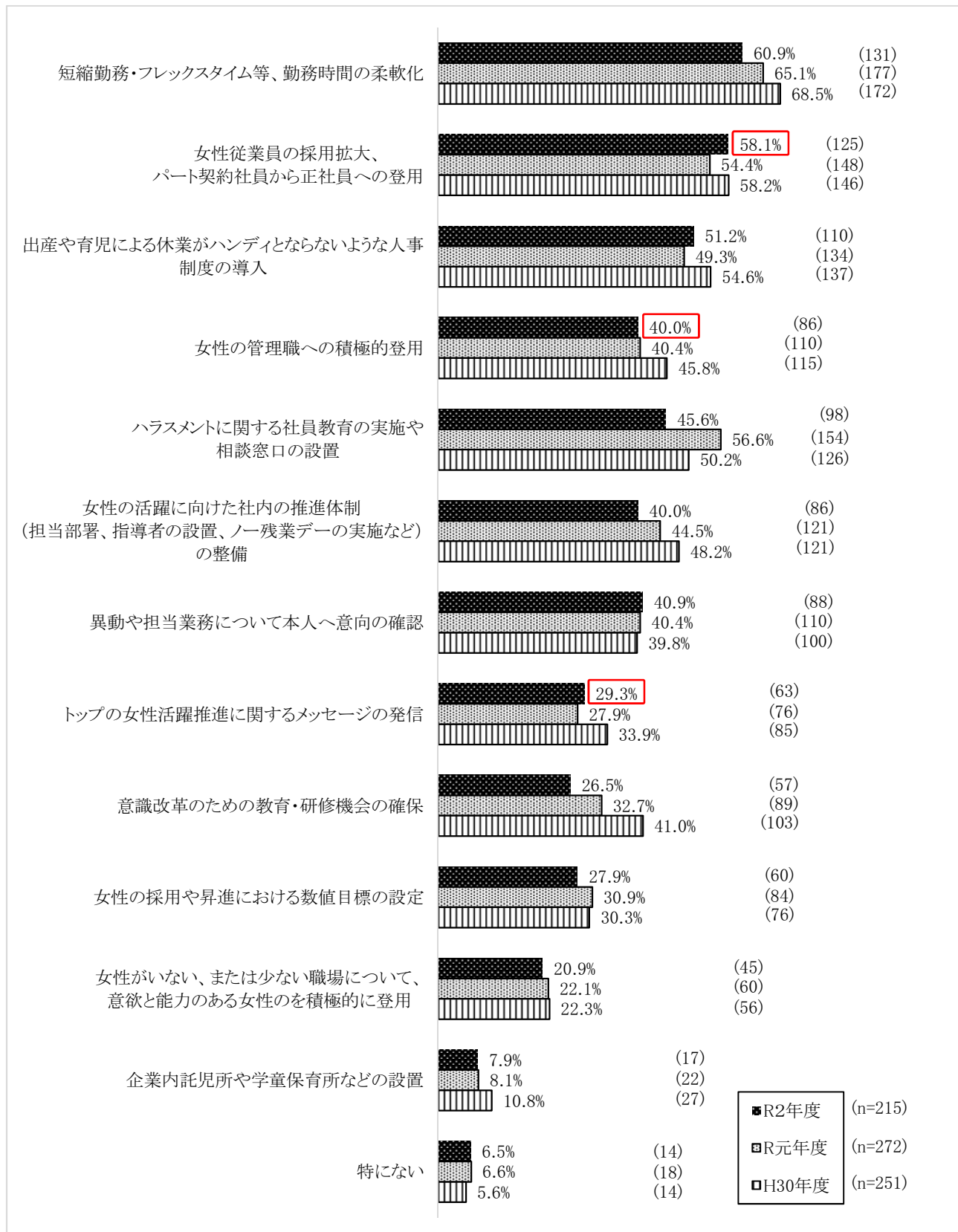
【女性の活躍に向けて推進している取り組み（複数回答）】

▼回答の上位2位の順位は前年度、前々年度と同じ。3位に新たに「出産や育児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」がランクイン。

- 1位 「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」・・・ 52.4%
- 2位 「女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への登用」・・・ 47.9%
- 3位 「出産や育児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」・・・ 41.5%



《参考：10人未満の企業を除く》

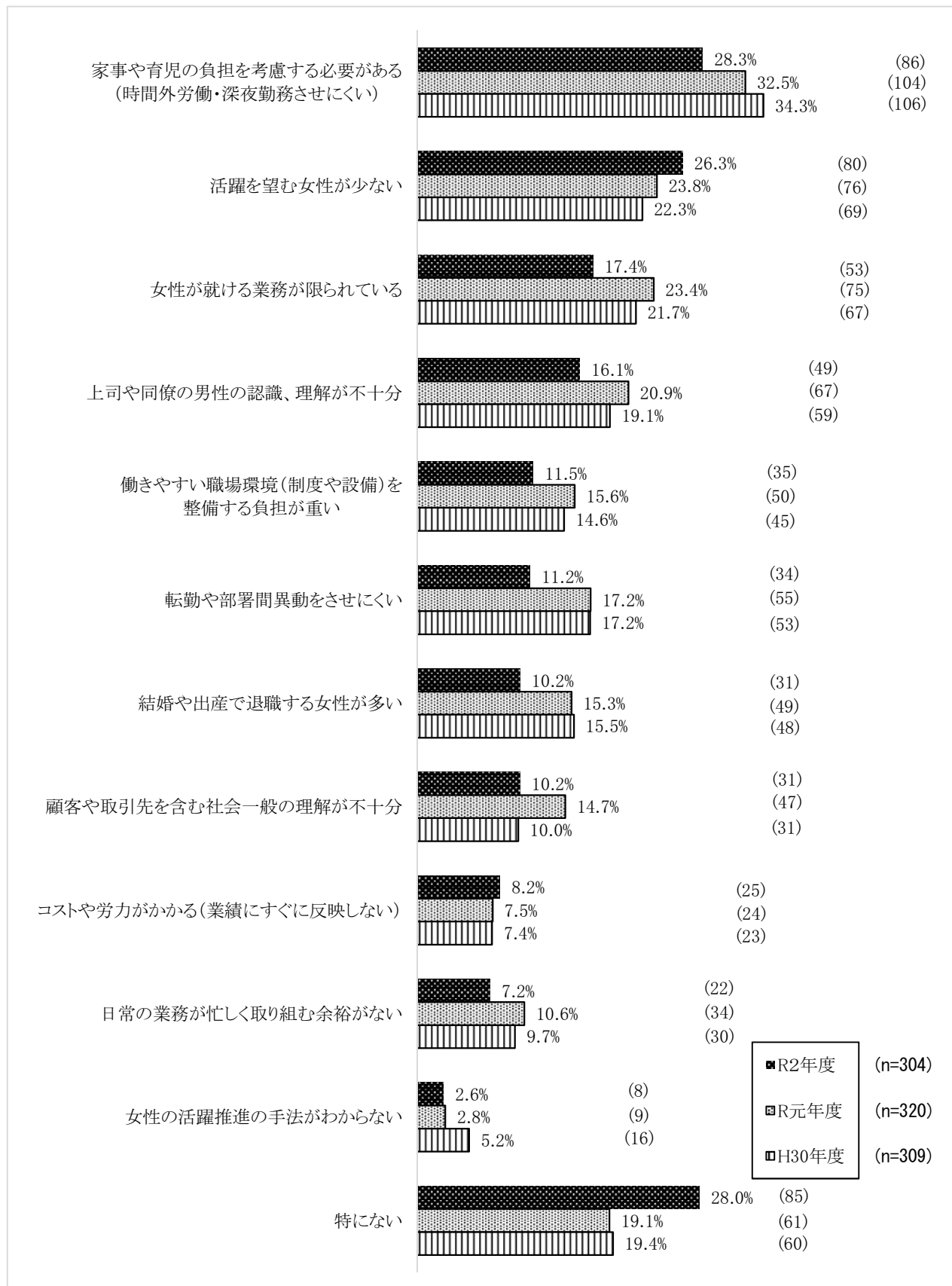


【女性の活躍推進にあたっての課題（複数回答）】

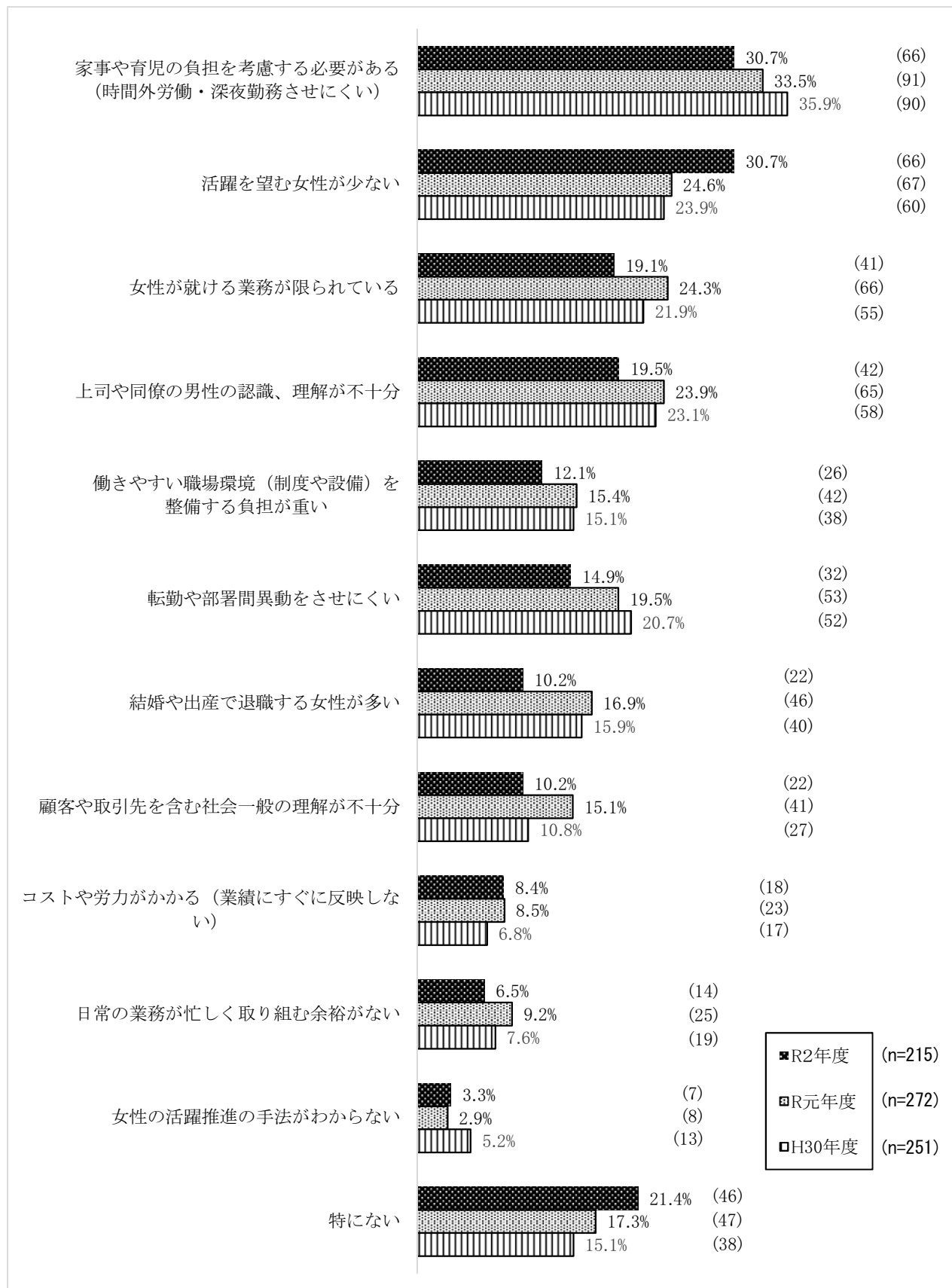
▼回答の上位3位の課題は前年度、前々年度と同じ。「家事や育児の負担を考慮する必要がある」「結婚や出産で退職する女性が多い」と「女性の活躍推進の手法がわからない」は年々減少傾向。※

- 1位 「家事や育児の負担を考慮する必要がある(時間外労働・深夜勤務をさせにくい)」・・・ **28.3%**
- 2位 「活躍を望む女性が少ない」・・・ **26.3%**
- 3位 「女性が就ける業務が限られている」・・・ **17.4%**

※一方、「活躍を望む女性が少ない」は年々増加傾向。



《参考：10人未満の企業を除く》

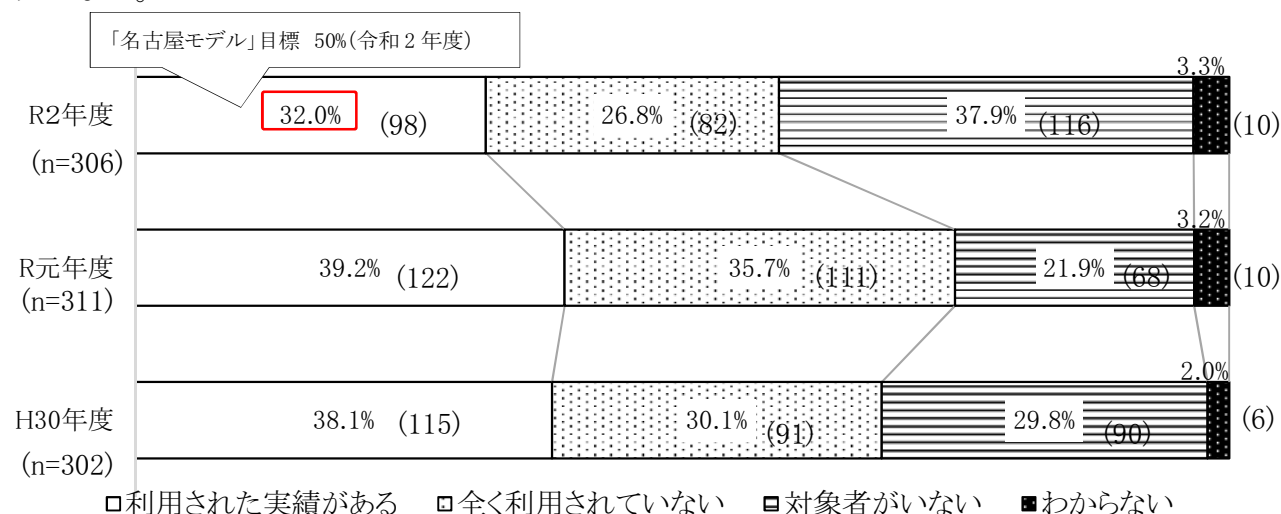


【男性社員による育児休業の利用実績】

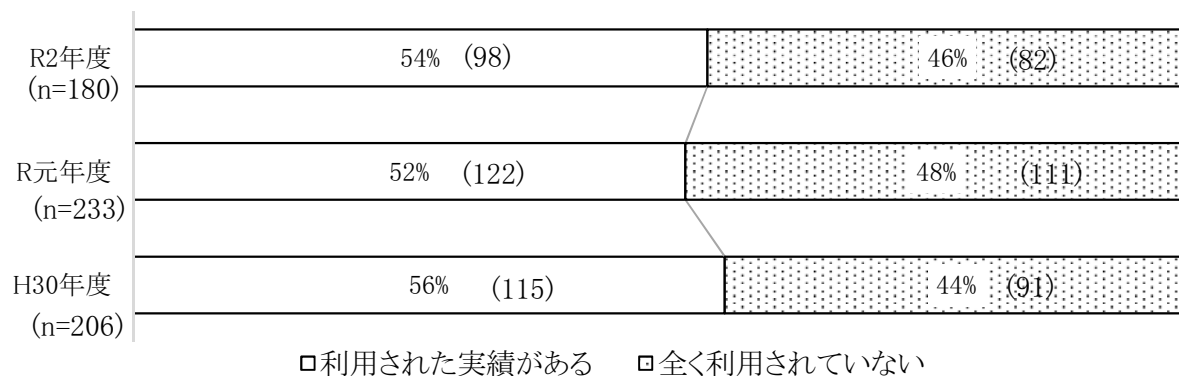
▼男性の育児休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が32.0%と、前年度に比べて7.2ポイント減少している。一方で、「全く利用されていない」も8.9ポイント減少しており、「対象者がいない」と回答した企業が16.0ポイント増加している。

対象者がいる企業のみで制度の利用状況を年度ごとに比較してみると、「利用実績あり」が55%前後、「利用実績なし」が45%前後で推移しており、制度の利用状況に大きな進展がみられない。

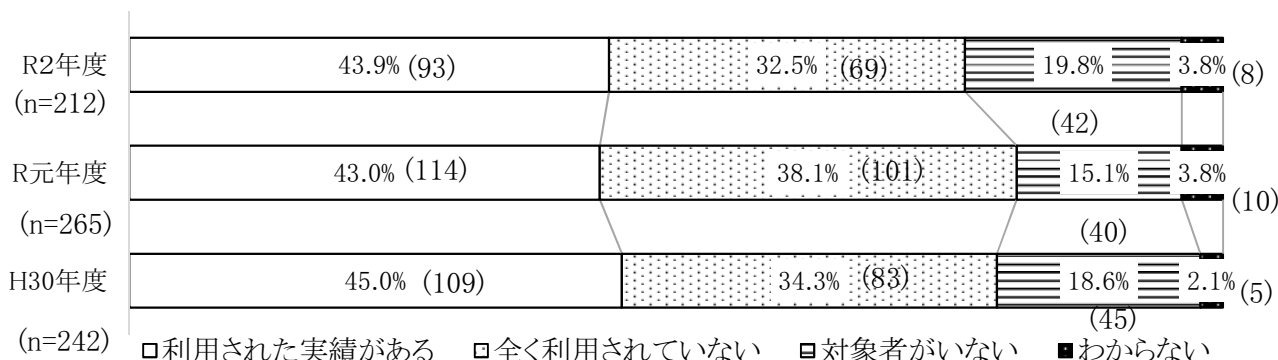
また、「対象者がいない」と回答した企業の規模を見てみると、「10人未満」が74社で全体の約64%を占めており、「10人未満」の企業を除くと、これまでの傾向と変わらない。



《参考：対象者がいる企業のみで算出》



《参考：10人未満の企業を除く》

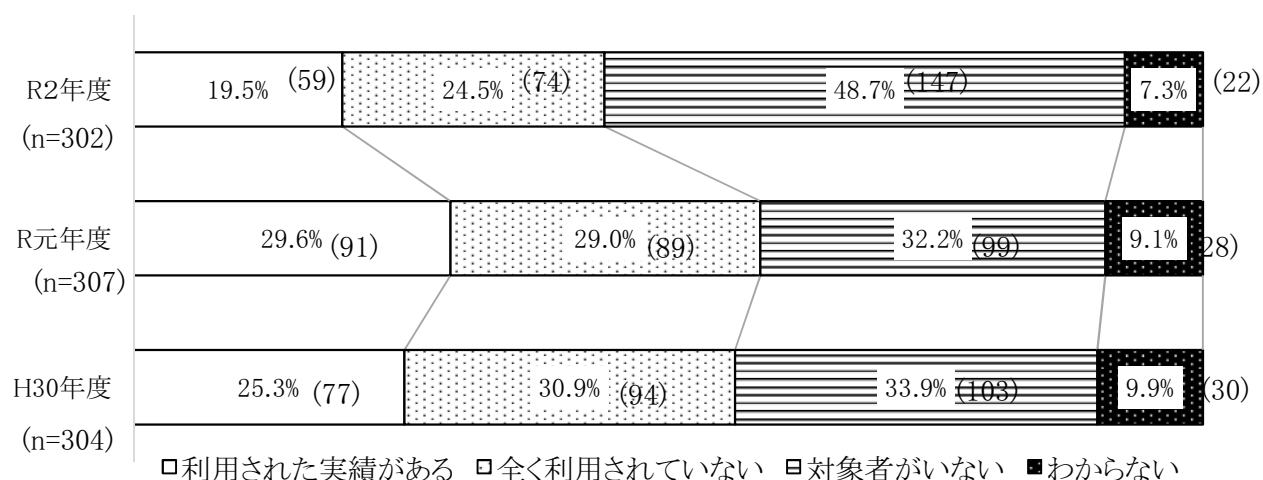


【男性社員による介護休業制度の利用実績】

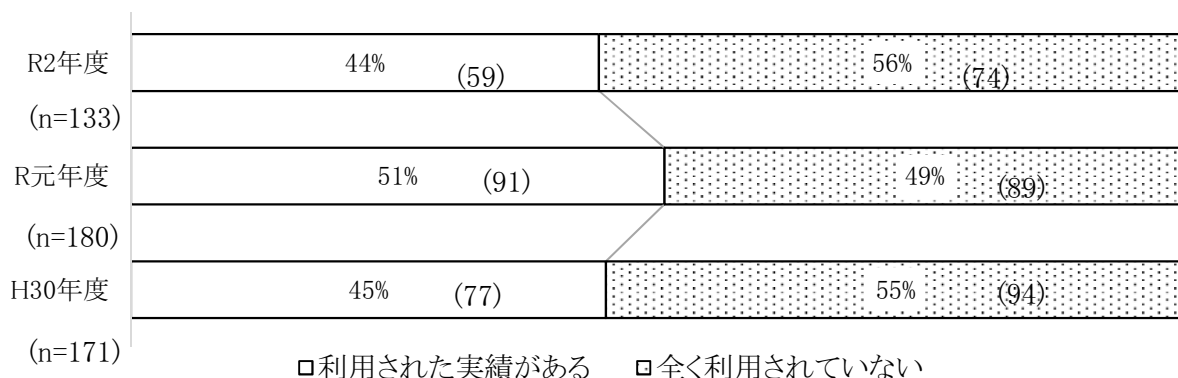
▼男性の介護休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が19.5%と、前年度に比べて10.1ポイント減少している。一方で、「全く利用されていない」も4.5ポイント減少しており、「対象者がいない」と回答した企業が16.5ポイント増加している。

対象者がいる企業のみで制度の利用状況を年度ごとに比較してみると、「利用実績あり」「利用実績なし」がともに50%前後で推移しており、制度の利用状況に大きな進展がみられない。

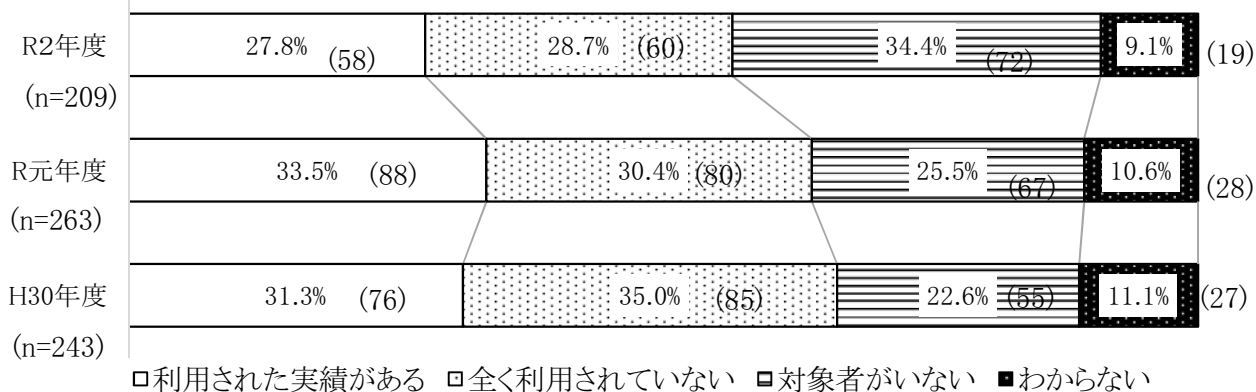
また、「対象者がいない」と回答した企業の規模を見てみると、「10人未満」が72社で全体の49%を占め、「10～100人」の64社も合わせると全体の93%を占めている。



《参考：対象者がいる企業のみで算出》



《参考：10人未満の企業を除く》

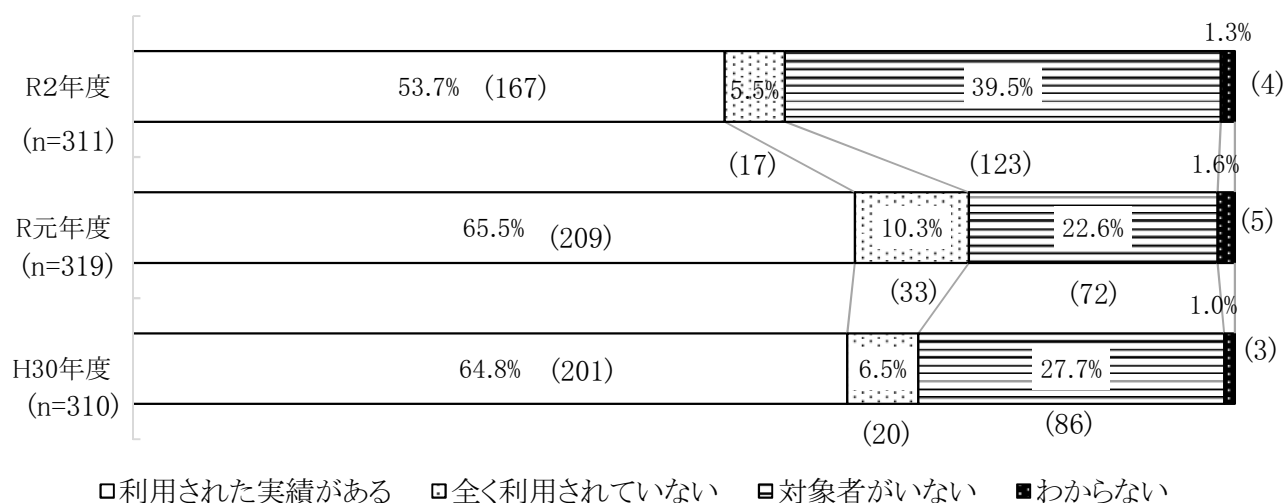


【女性社員による育児休業制度の利用実績】

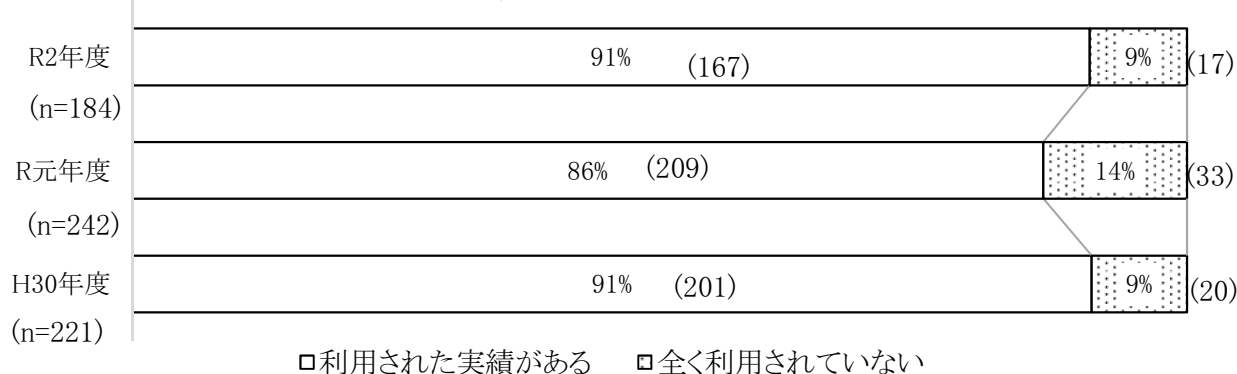
▼女性の育児休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が53.7%と、前年度に比べて11.8ポイント減少。一方で、「全く利用されていない」も4.8ポイント減少しており、「対象者がいない」と回答した企業が16.9ポイント増加している。

対象者がいる企業のみで制度の利用状況を年度ごとに比較してみると、「利用実績あり」が90%前後で推移しており、制度の利用状況に大きな進展がみられない。

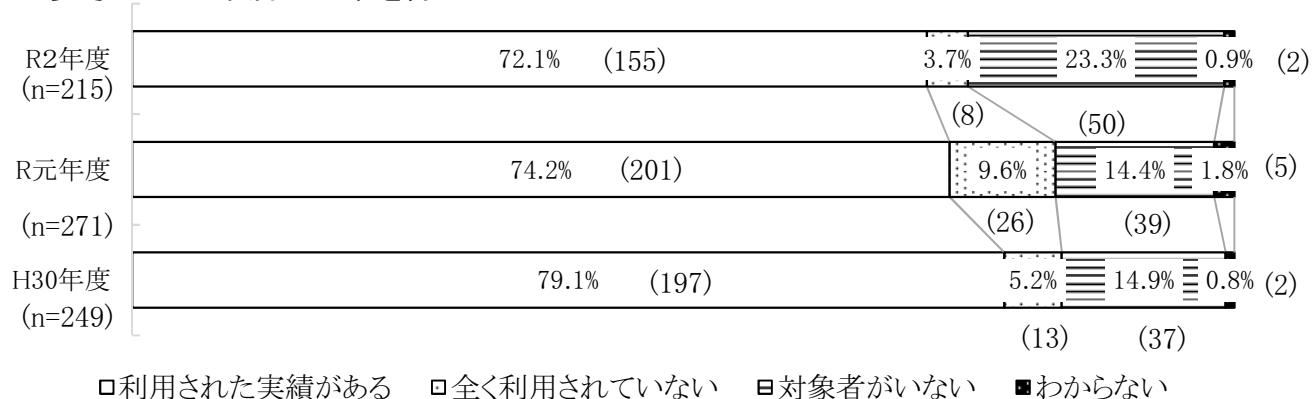
また、「対象者がいない」と回答した企業の規模を見てみると、「10人未満」が73社で全体の59%を占め、「10～100人」の48社も合わせると全体の98%を占めている。



《参考：対象者がいる企業のみで算出》



《参考：10人未満の企業を除く》

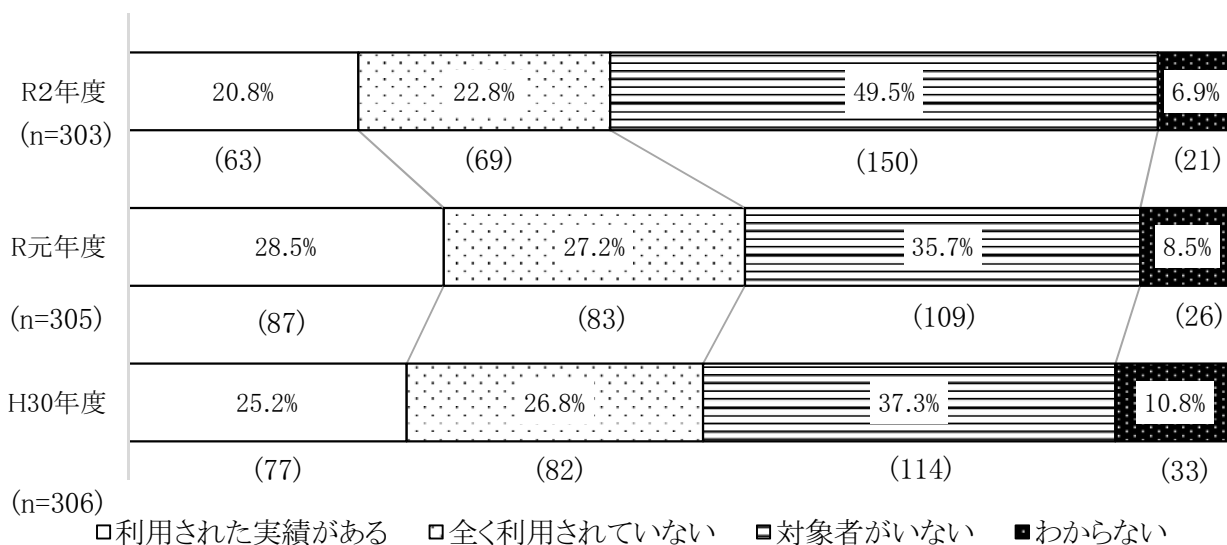


【女性社員による介護休業制度の利用実績】

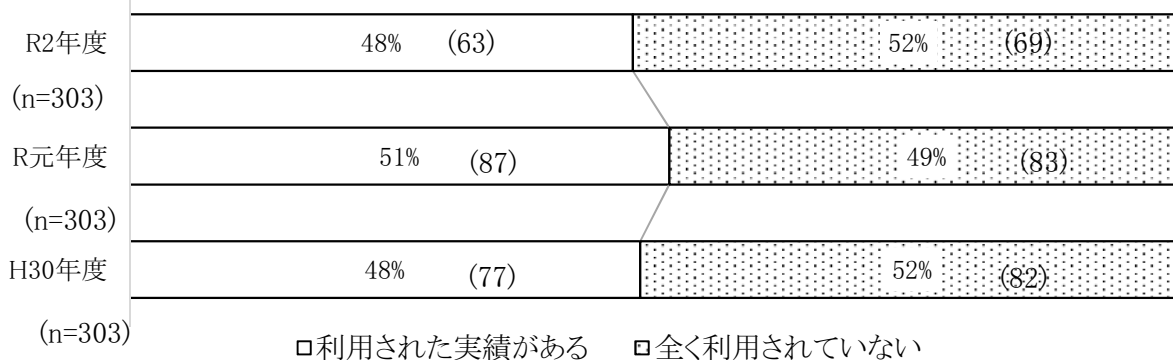
▼女性の介護休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が20.8%と、前年度に比べて7.7ポイント減少。一方で、「全く利用されていない」も4.4ポイント減少しており、「対象者がいない」と回答した企業が13.8ポイント増加している。

対象者がいる企業のみで制度の利用状況を年度ごとに比較してみると、「利用実績あり」、「利用実績なし」とともに50%前後で推移しており、制度の利用状況に大きな進展がみられない。

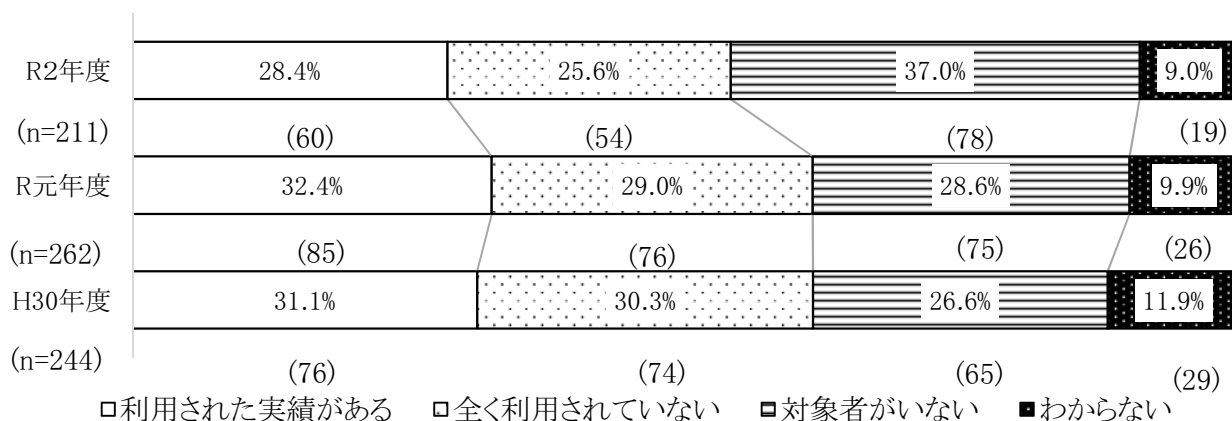
「対象者がいない」と回答した企業の規模を見てみると、「10人未満」が72社で全体の48%を占め、「10～100人」の64社も合わせると全体の91%を占めている。



《参考：対象者がいる企業のみで算出》

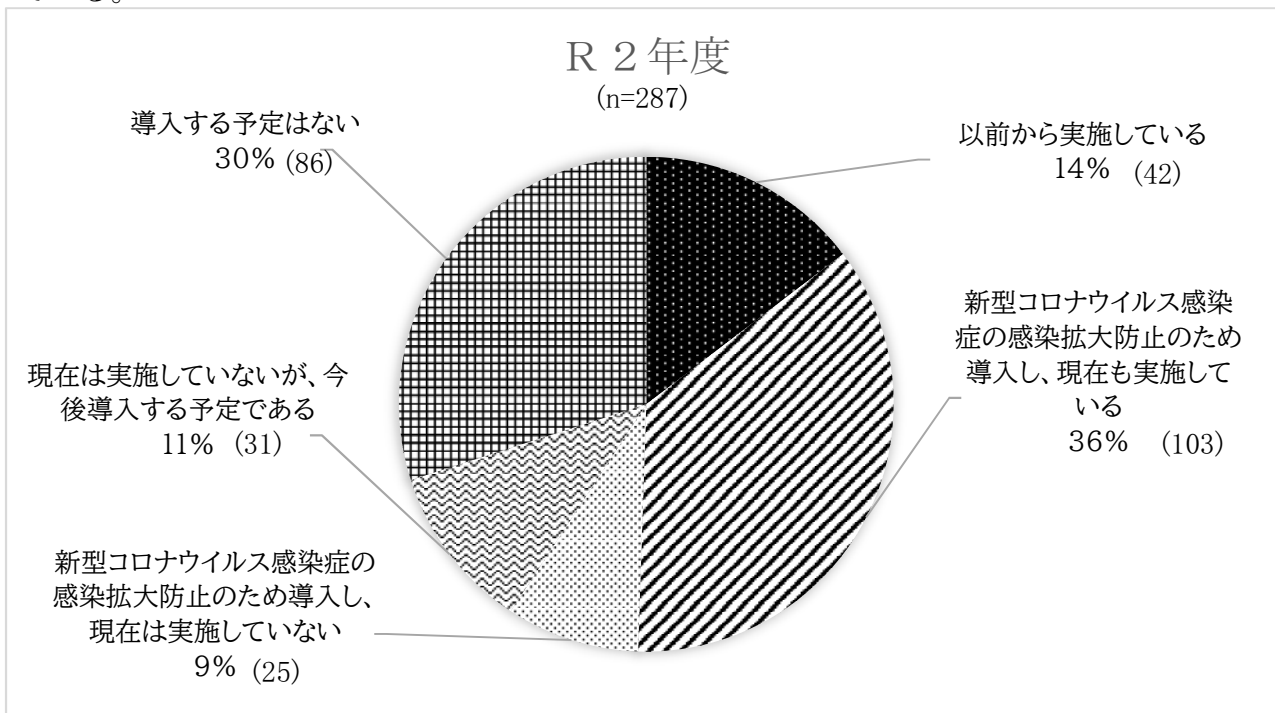


《参考：10人未満の企業を除く》



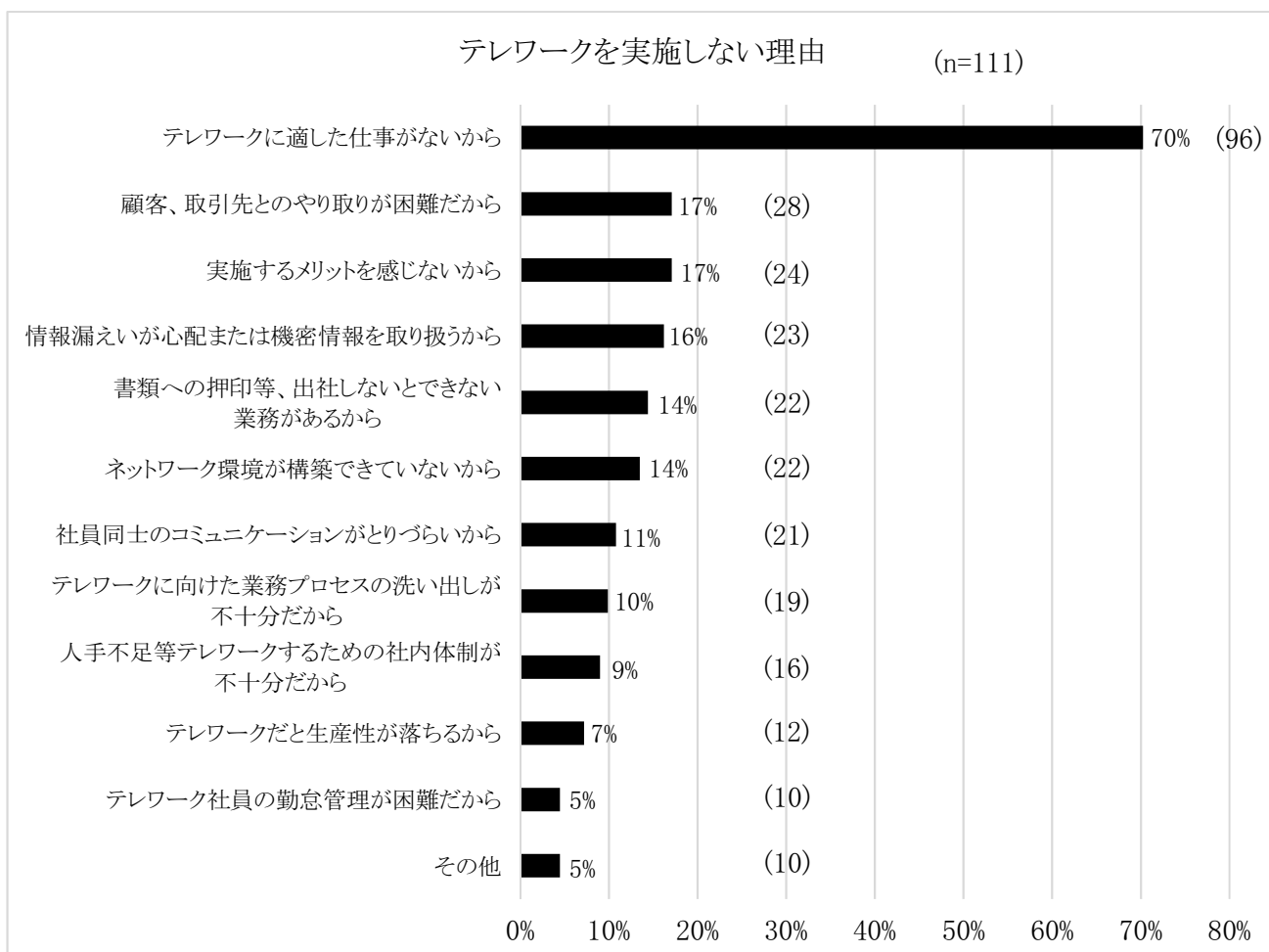
【テレワークの実施の有無】

▼テレワークの実施について、「以前から実施している」、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため導入し、現在も実施している」を合わせると半数がテレワークを実施している。



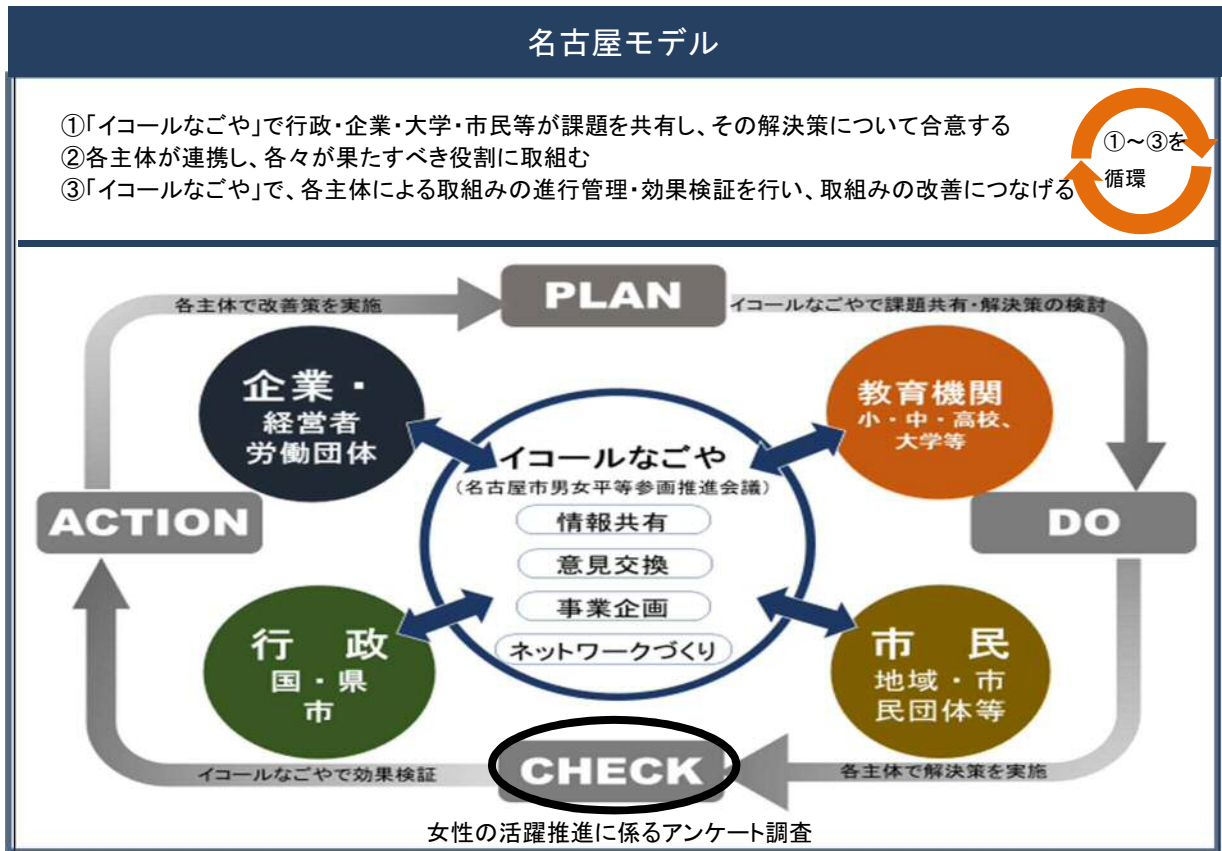
【テレワークを実施しない理由（複数回答）】

▼テレワークを実施しない理由について、「テレワークに適した仕事がないから」という理由が圧倒的に多い。



女性の活躍、ワーク・ライフ・バランスを推進する「名古屋モデル」について

1. 概念図



2. 目標

区分	指標	現状値	目標値
男女平等参画基本計画 2020 の目標	「男女共同参画社会」という言葉の認知度	58.0% (R2年度)	100% (R2年度)
	仕事と生活のバランスが希望どおりであると思う市民の割合	39.3% (R2年度)	39% (R2年度)
	女性の活躍推進認定・認証企業数(累計)	155社 (R元年度)	130社 (R2年度)
	平日1時間以上家事を行う有職男性の割合	24.9% (R元年度)	40% (R元年度)
追加目標	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信(イクボス宣言を含む)に取り組む企業の割合	23.6% (R2年度)	50% (R2年度)
	女性の管理職への積極的登用にに取り組む企業の割合	32.9% (R2年度)	50% (R2年度)
	育児休業制度を利用した男性従業員がいる企業の割合	32.0% (R2年度)	50% (R2年度)
	女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への登用にに取り組む企業の割合	47.9% (R2年度)	60% (R2年度)