

令和元年 11 月 14 日

各位

名古屋商工会議所

女性の活躍推進に係るアンケート調査結果について

本所では、名古屋市との共同で、6月3日から7月26日にかけて、企業を対象とした女性の活躍推進に係るアンケート調査を実施いたしました。調査の概要及び結果につきましては、次ページ以降の資料をご参照願います。

<本件問合せ先>

企画調整部 企画調整・広報担当 中桐 TEL : 052-223-5614

女性の活躍推進に係るアンケート調査結果

令和元年 11月
名古屋市
名古屋商工会議所

【調査概要】

1. 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。
2. 調査時期 令和元年6月3日～7月26日
3. 方法 Webを使ったアンケート調査、メール、窓口等で依頼・回収
4. 対象 名古屋商工会議所会員企業等
5. 回答状況 回答企業 324社（平成30年度315社、平成29年度273社）
6. 回答企業の内訳

【業種】

製造業	75社	23.1%
建設業	65社	20.1%
卸売業・小売業	46社	14.2%
サービス業	83社	25.6%
その他	55社	17.0%

【規模】

10人未満	52社	16.1%
10～100人	108社	33.5%
101～300人	40社	12.4%
301～500人	21社	6.5%
501～1,000人	24社	7.5%
1,001～5,000人	50社	15.5%
5,001人以上	27社	8.4%

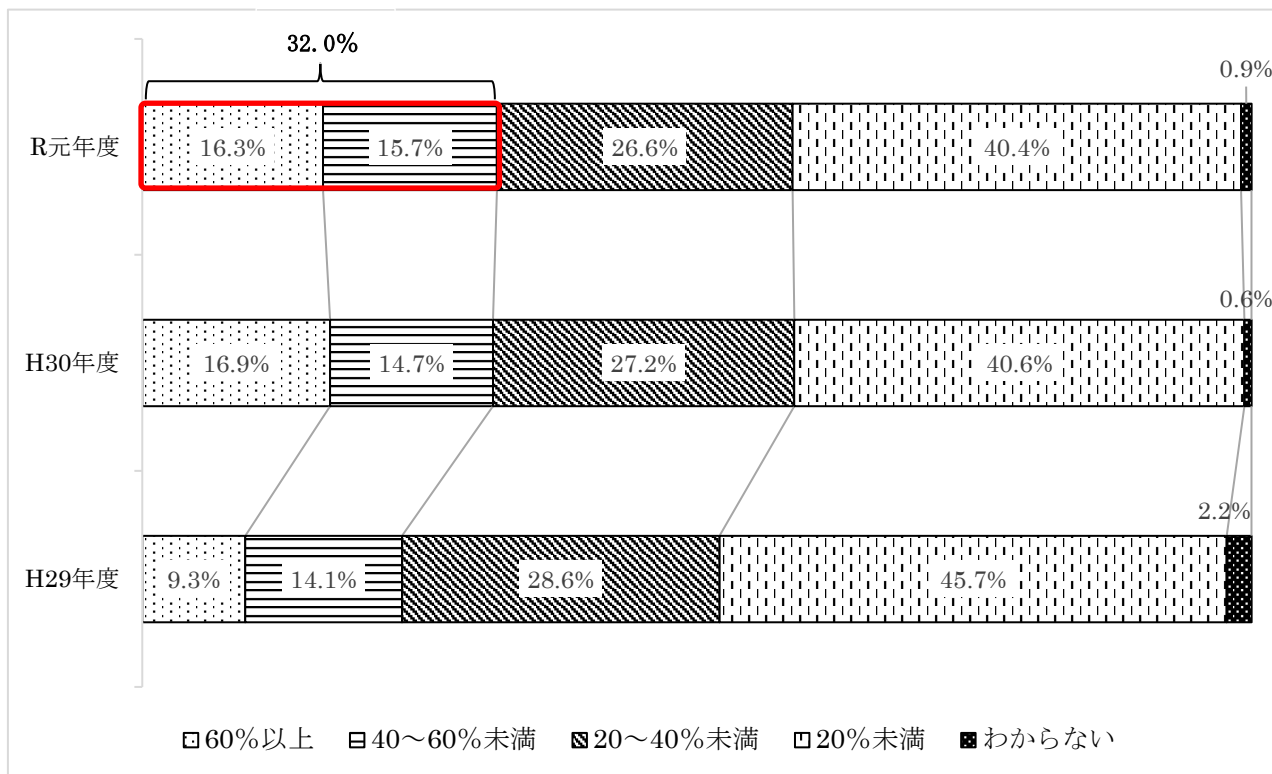
※ 全ての質問について、割合は四捨五入を行っているため、必ずしも合計が100.0%にならない。

【調査結果のポイント】

- Point1** 女性の活躍推進にかかる意識について、「積極的に推進」と「積極的とは言えないが推進」を合わせた比率は83.8%となり、企業の意識は着実に進んできている。
- Point2** 女性の活躍推進に向けた取組みについては、前年と同様に「短縮勤務・フレックスタイム等・勤務時間の柔軟化」との回答が最も多く、働き方改革の取組みが後押ししていると思われる。また、「ハラスメントに関する社員教育の実施や相談窓口の設置」が増加傾向にあり、ハラスメントの法制化や意識の高まりが影響していると思われる。
- Point3** 介護休業制度については、男女ともに「利用実績あり」とする回答が年々増加傾向にある。

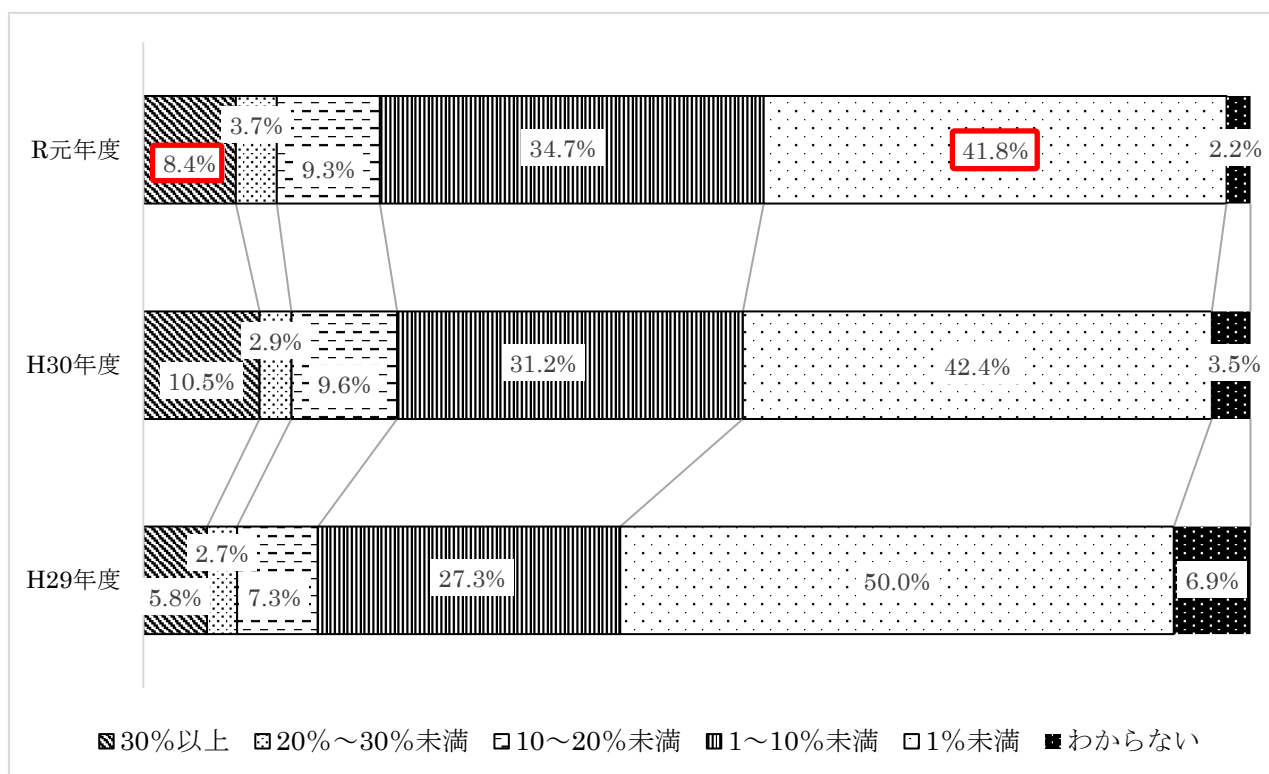
【従業員に占める女性の割合】

▼女性比率「40～60%未満」と「60%以上」の回答企業を合せると、32.0%となり、前年度の31.6%に比べて0.4ポイント増加。



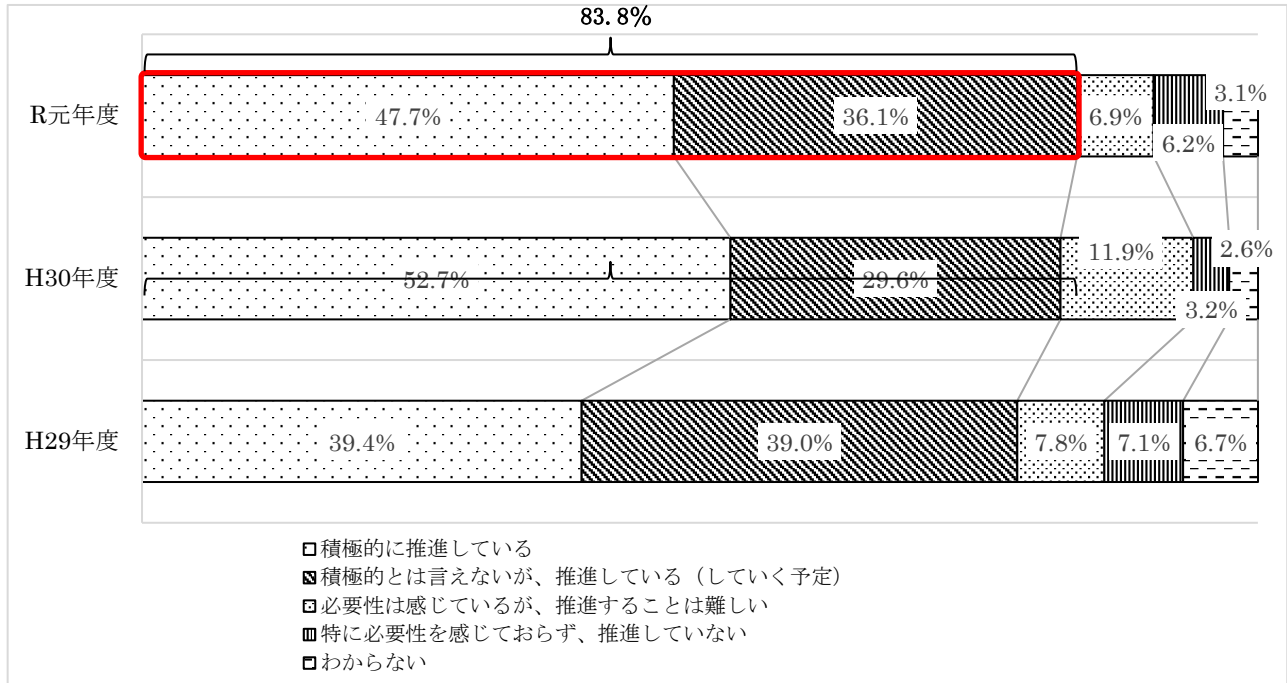
【女性管理職比率】

▼「1%未満」と回答した企業は41.8%となり、前年度に比べて0.6ポイント減少。一方で、「30%以上」と回答した企業は8.4%となり、前年度から2.1ポイント減少。



【女性の活躍推進に係る意識】

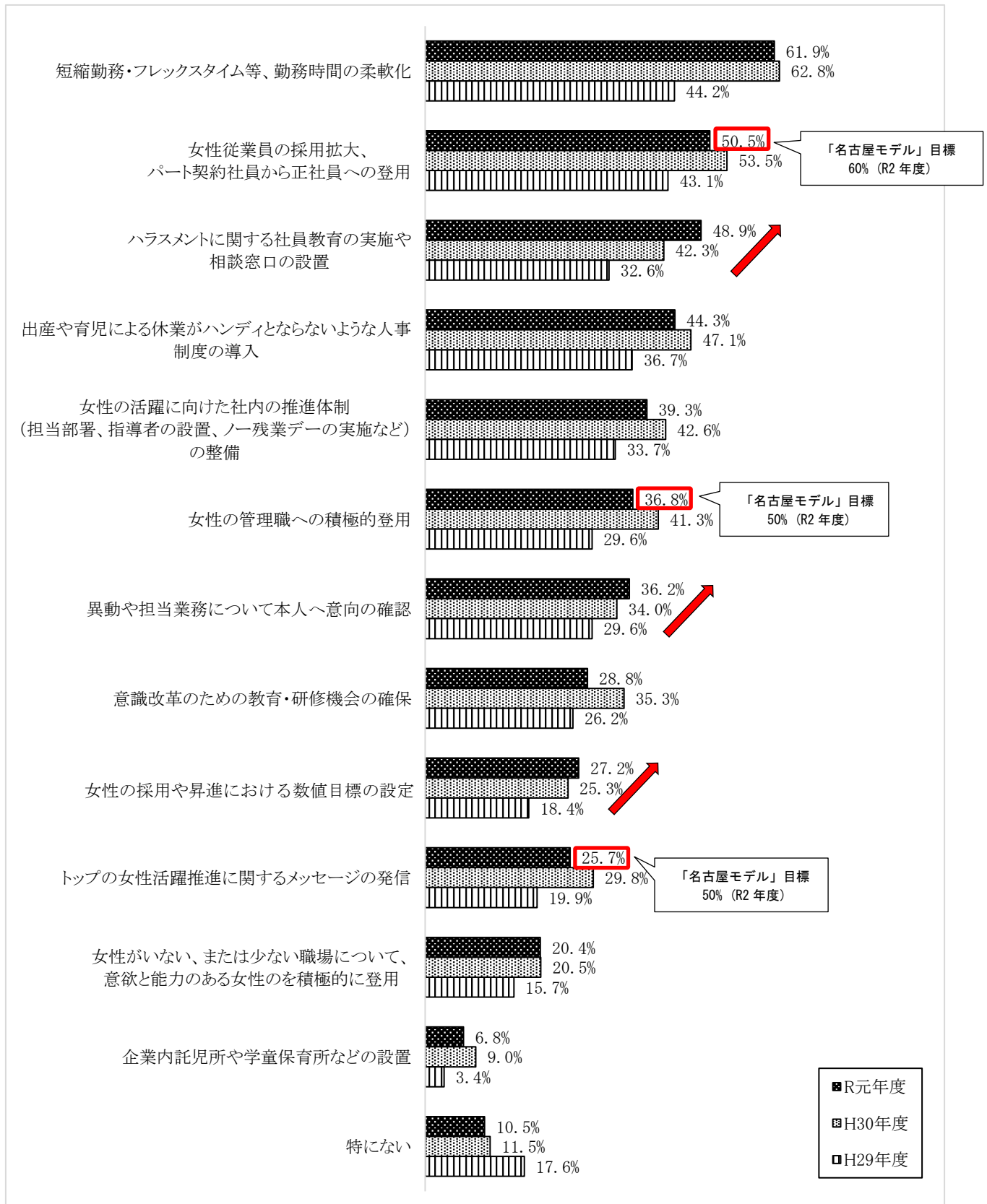
▼「積極的に推進している」と「積極的とは言えないが推進している（していく予定）」と回答した企業を含めると、83.8%の企業が女性の活躍推進に向けた取り組みを進めている。



【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位の順位は前年度と同じ。3位に新たに「ハラスメントに関する社員教育の実施や相談窓口の設置」がランクイン。

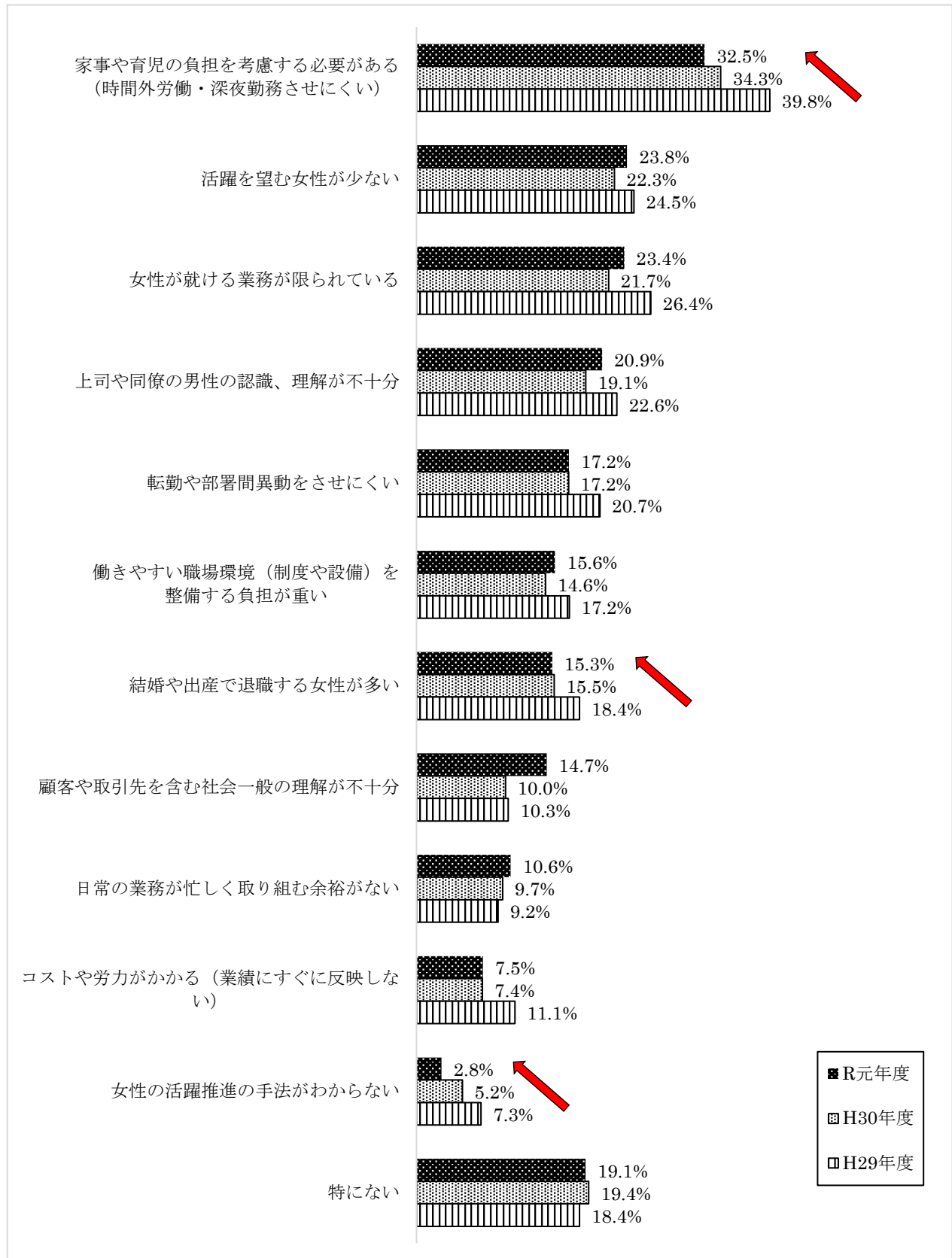
- 1位 「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」 ・ ・ ・ 61.9%
- 2位 「女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への登用」 ・ ・ ・ 50.5%
- 3位 「ハラスメントに関する社員教育の実施や相談窓口の設置」 ・ ・ ・ 48.9%



【女性の活躍推進にあたっての課題（複数回答）】

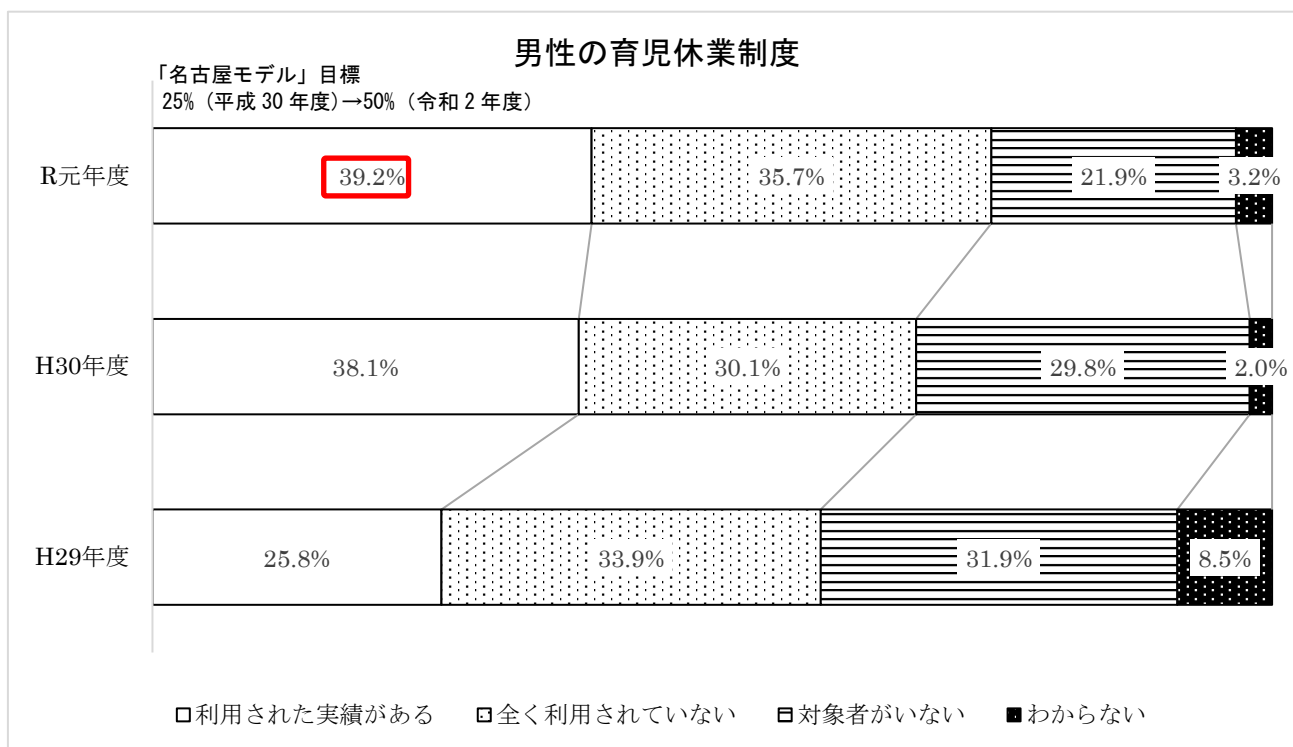
▼回答の上位3位の課題は前年度と同じ。「家事や育児の負担を考慮する必要がある」と「女性の活躍推進の手法がわからない」は年々減少傾向。

- 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)」・・・ 32.5%
- 2位 「活躍を望む女性が少ない」・・・ 23.8%
- 3位 「女性が就ける業務が限られている」・・・ 23.4%

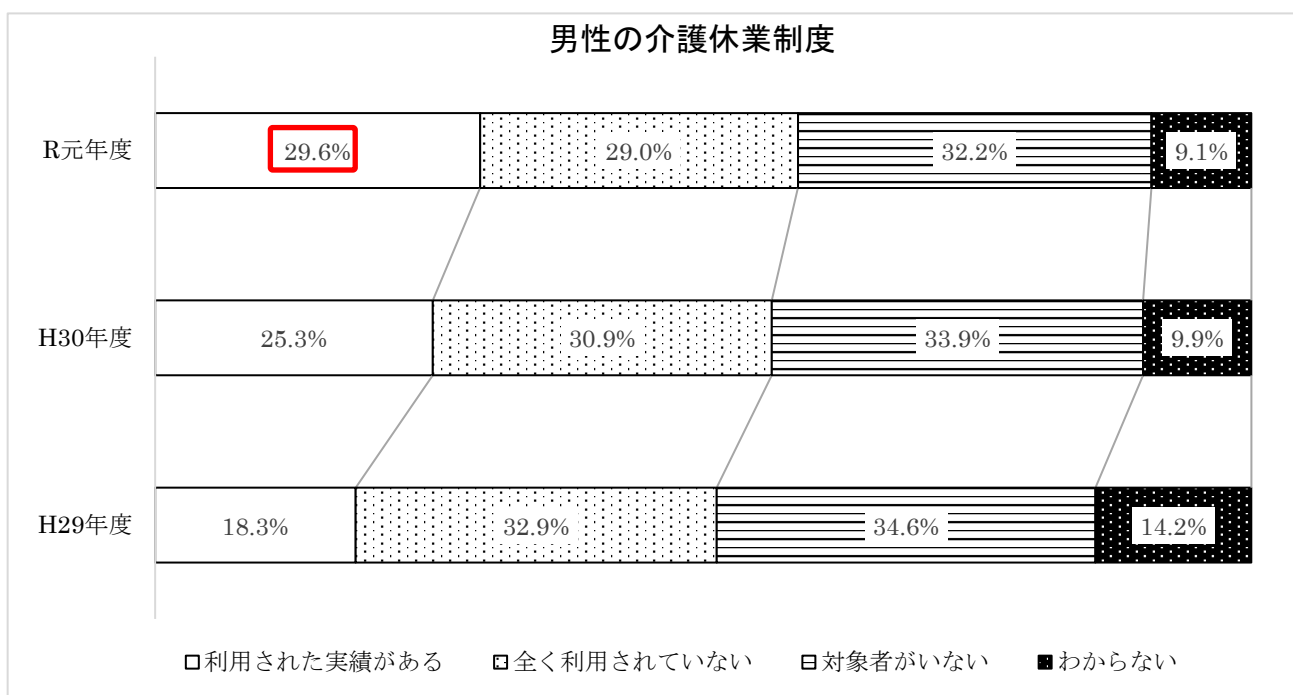


【社員による育児休業・介護休業制度の利用実績】

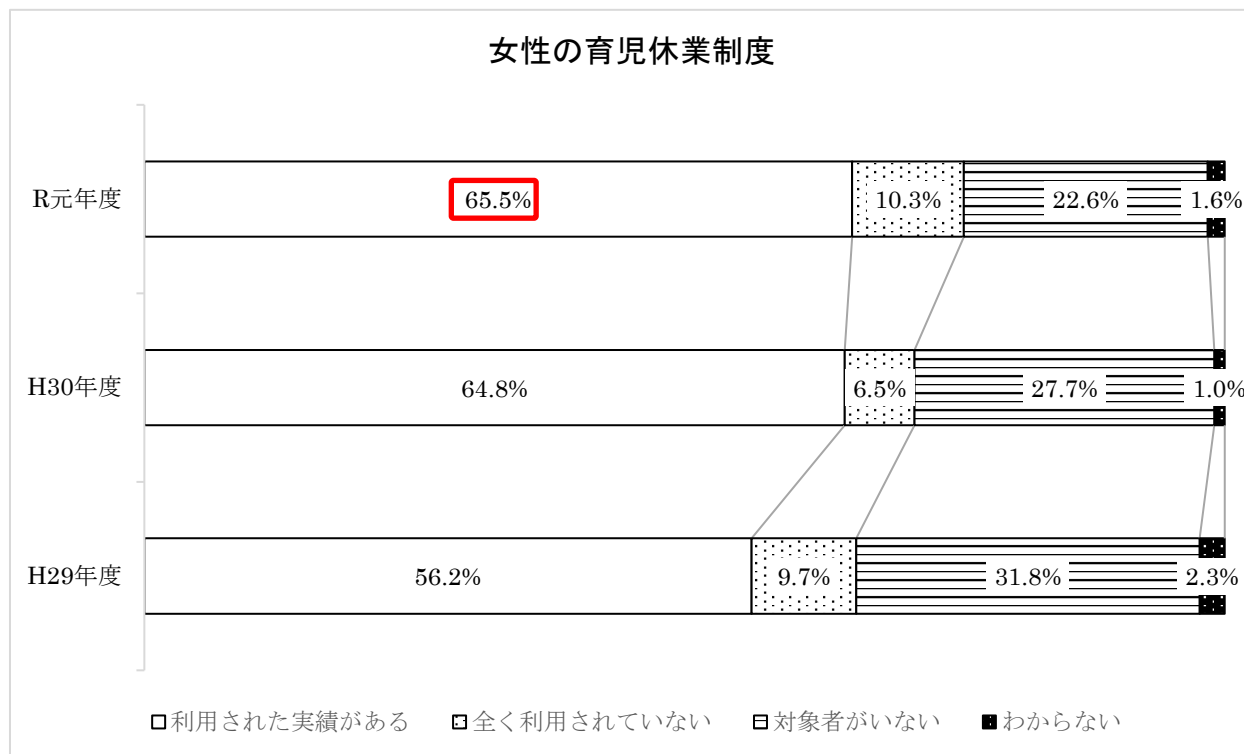
▼男性の育児休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が39.2%と、前年度に比べて1.1ポイント増加している。また、「対象者がいない」「わからない」と回答した企業が徐々に減少しているのは、企業による対象者の把握が進んでいるのではないかと推測される。



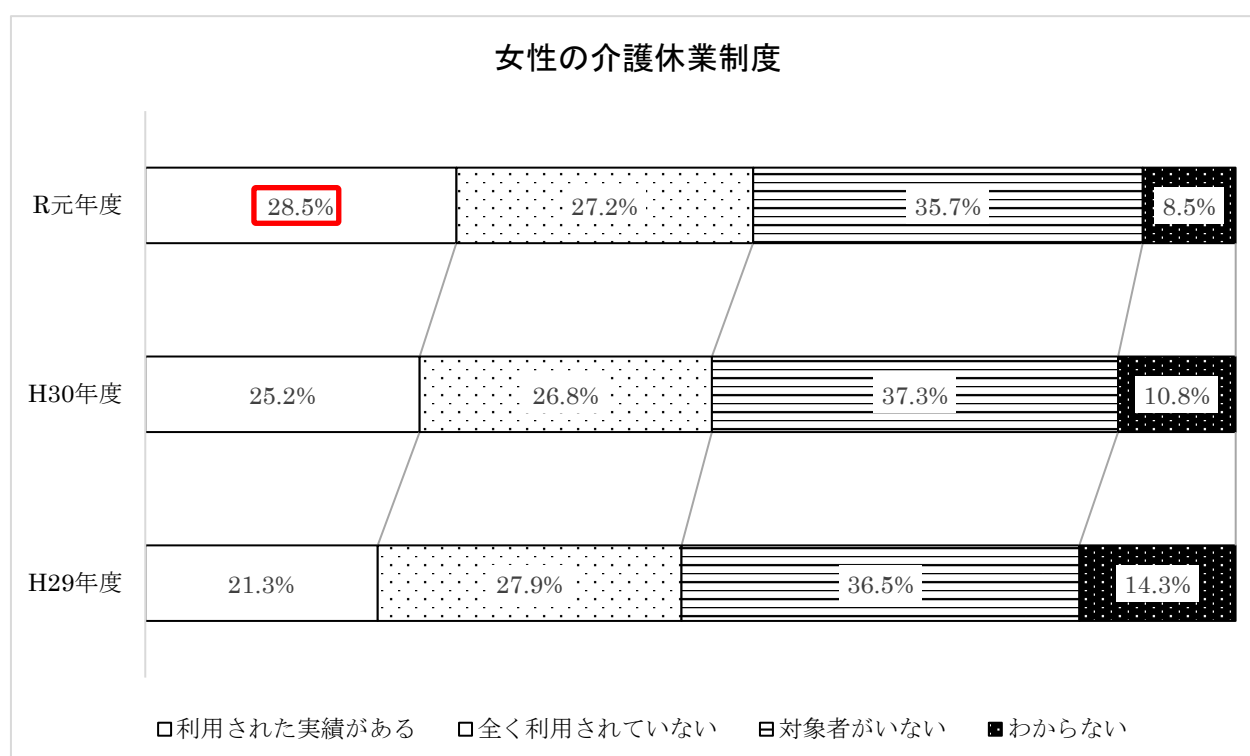
▼男性の介護休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が29.6%と、前年度に比べて4.3ポイント増加しており、男性の介護への参画が進んでいる。



▼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65.5%と、前年度に比べて0.7ポイント増加。一方で、「全く利用されていない」と回答した企業が10.3%と前年度に比べて3.8ポイント増加しているが、「対象者がいない」とする企業も減少傾向にあることから、背景には女性が妊娠・出産しても働き続ける傾向が強まっていることがうかがえる。

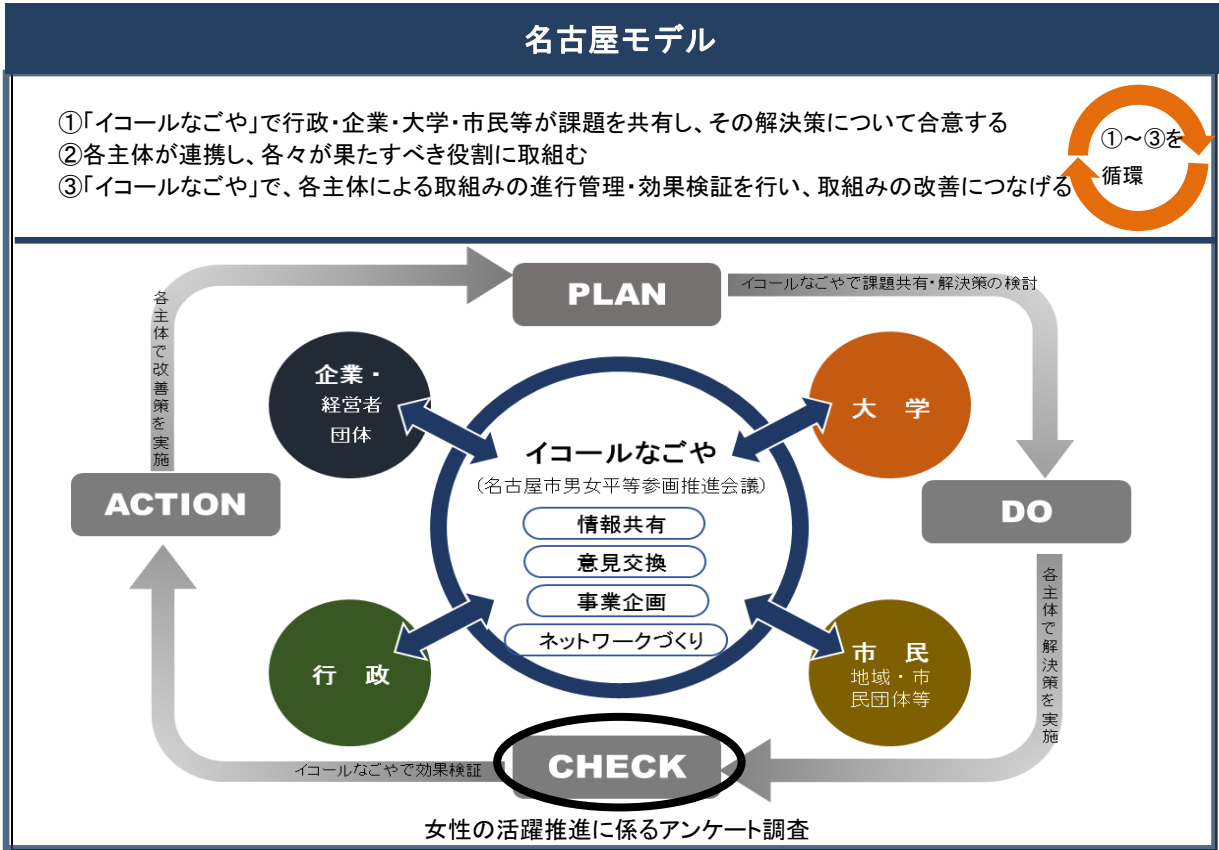


▼女性の介護休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が28.5%と、前年度に比べて3.3ポイント増加。



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	55.6% (30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	33.1% (30年度)	39% (R2年度)
	女性の活躍推進認定・認証企業数 (累計)	138社 (30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	26.5% (26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	25.7% (R元年度)	50% (R2年度)
	女性の管理職への積極的登用に取り組む企業の割合	36.8% (R元年度)	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	39.2% (R元年度)	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取り組む企業の割合	50.5% (R元年度)	60% (R2年度)