

女性の活躍推進に係るアンケート調査

平成 29 年 10 月
名古屋商工会議所
名古屋市

【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、本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 平成 29 年 6 月 26 日～8 月 25 日

◎方 法 W e b を使ったアンケート調査、H P、メール等で依頼・回収

◎対 象 名古屋商工会議所会員企業等

◎回答状況 回答企業 273 社

◎回答企業の内訳

【業種】

製造業	81 社	29.7%
建設業	47 社	17.2%
卸売業・小売業	46 社	16.8%
サービス業	54 社	19.8%
その他	45 社	16.5%

【規模】

10 人未満	64 社	23.4%
10～100 人	104 社	38.1%
101～300 人	22 社	8.1%
301～500 人	12 社	4.4%
501～1,000 人	16 社	5.9%
1,001～5,000 人	35 社	12.8%
5,001 人以上	16 社	5.9%
回答なし	4 社	1.5%

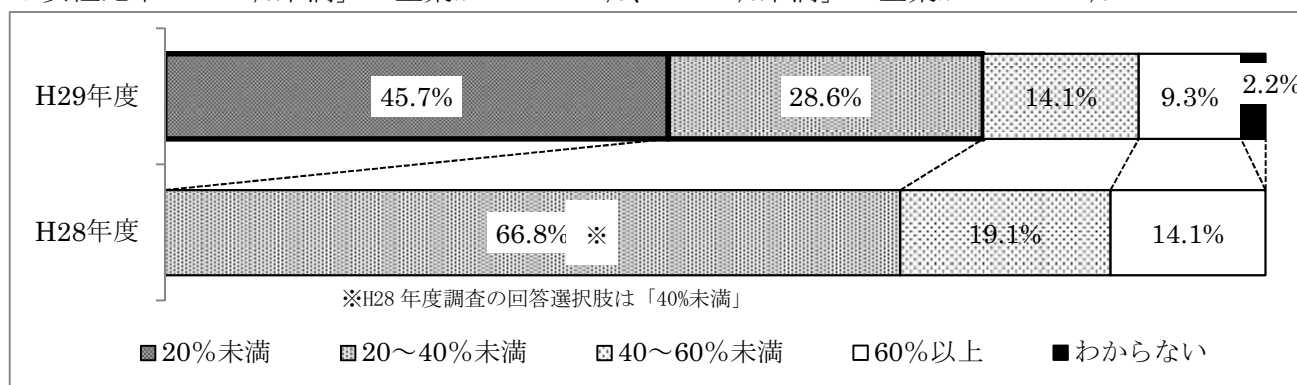
※ 全ての質問について、割合は四捨五入を行っているため、必ずしも合計が100.0%にならない。

【調査結果のポイント】

- Point1 女性の活躍推進に係る意識について、「積極的に推進」「積極的とは言えないが推進」を合わせた比率は78.4%と、前年度から2.1%増加しており、女性の活躍推進の取り組みの進展が見られる。
- Point2 女性の活躍に向けて推進している取り組みについては、「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、次いで、「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」、「出産や育児等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」の順であった。
- Point3 女性の活躍推進によるメリットについては、「男女ともに働きやすい職場になる」との回答が最も多く、また、女性の活躍推進にあたっての課題については、「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）」との回答が最も多い。
- Point4 男性の育児休業制度の利用実績については、「利用実績あり」とする回答が25.8%と、前年度に対して8.8ポイント増加しており、男性の育児への参画が進んでいる。

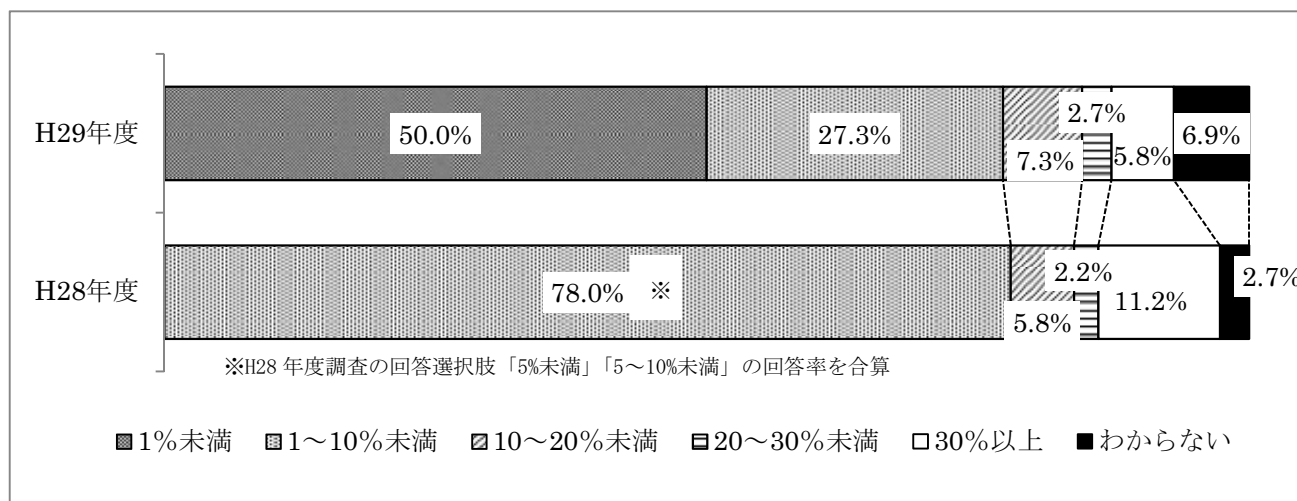
【従業員に占める女性の割合】

▼女性比率「20%未満」の企業が45.7%、「40%未満」の企業が74.3%



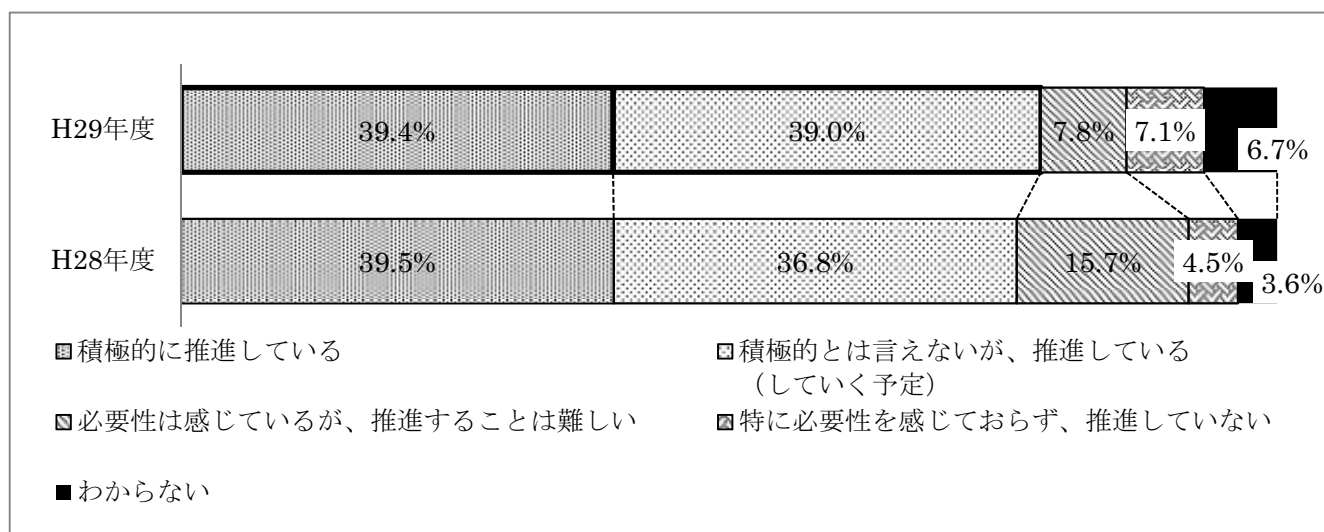
【女性管理職比率】

▼50%の企業が「1%未満」と回答。回答企業の8割弱を「10%未満」が占める。「30%以上」と回答した企業は5.8%。



【女性の活躍推進に係る意識】

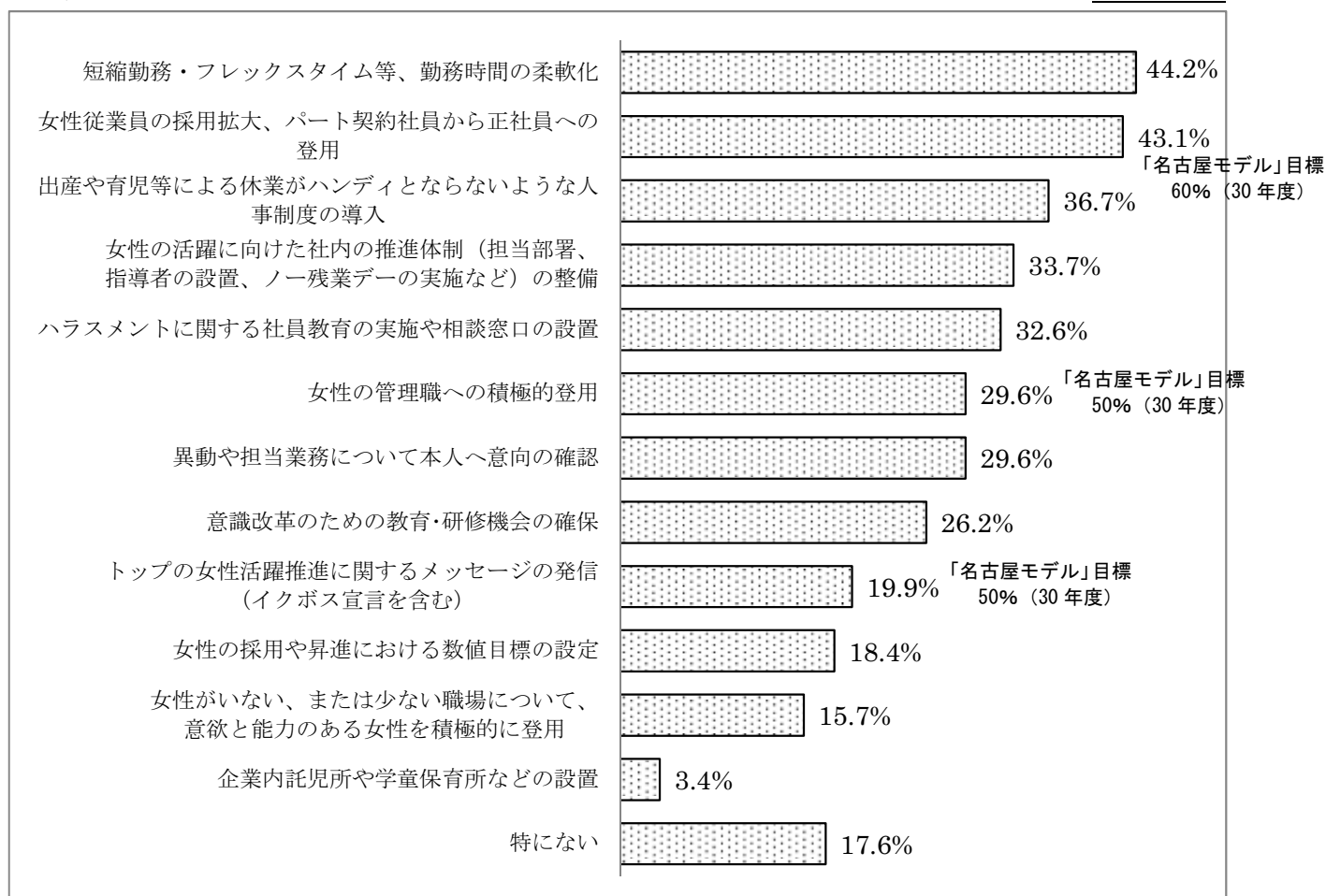
▼39.4%の企業が「積極的に推進している」と回答。「積極的にとは言えないが推進している（していく予定）」と回答した企業を含めると、78.4%の企業が女性の活躍推進に向けた取り組みを進めている。



【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3位は、

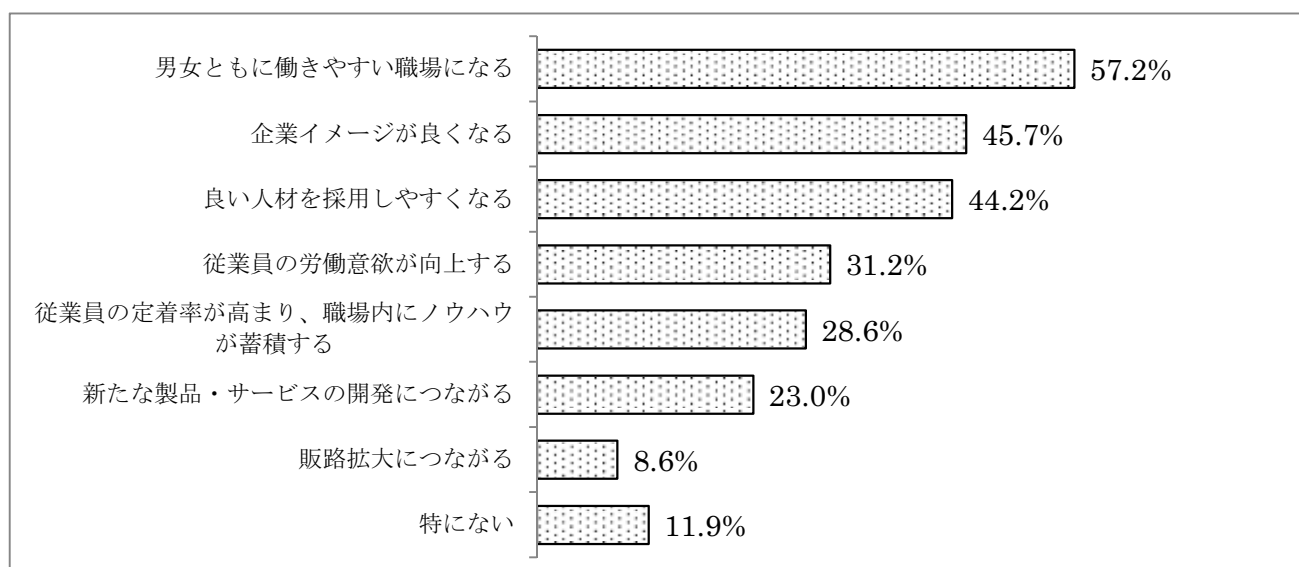
- 1位 「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」 ・ ・ ・ 44.2%
- 2位 「女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への登用」 ・ ・ ・ 43.1%
- 3位 「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事制度の導入」 ・ ・ ・ 36.7%



【女性の活躍推進によるメリット（複数回答）】

▼回答の上位3位は、

- 1位 「男女ともに働きやすい職場になる」 ・ ・ ・ 57.2%
- 2位 「企業イメージが良くなる」 ・ ・ ・ 45.7%
- 3位 「良い人材を採用しやすくなる」 ・ ・ ・ 44.2%



【女性の活躍推進にあたっての課題（複数回答）】

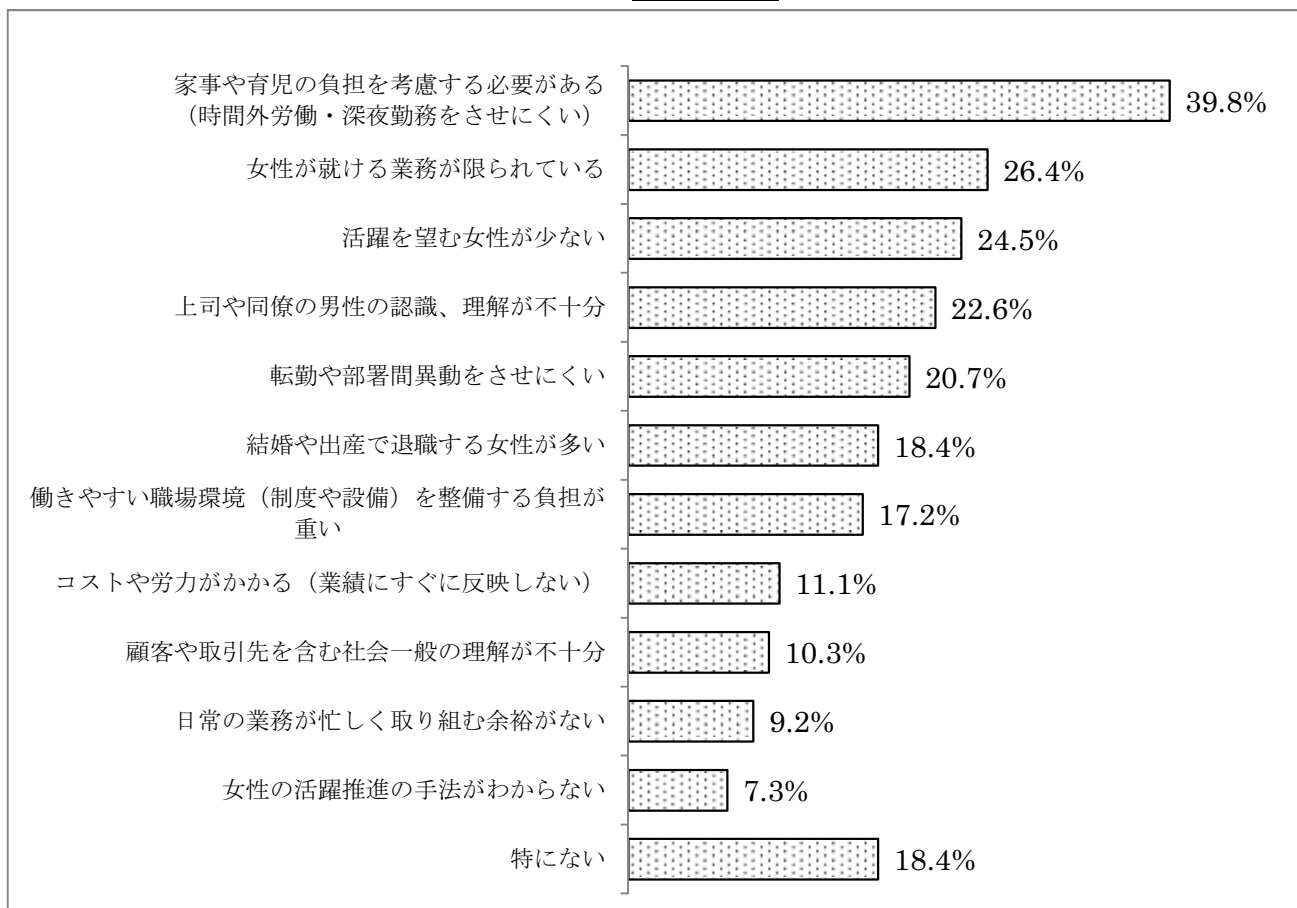
▼回答の上位3位は、

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）」

・・・ 39.8%

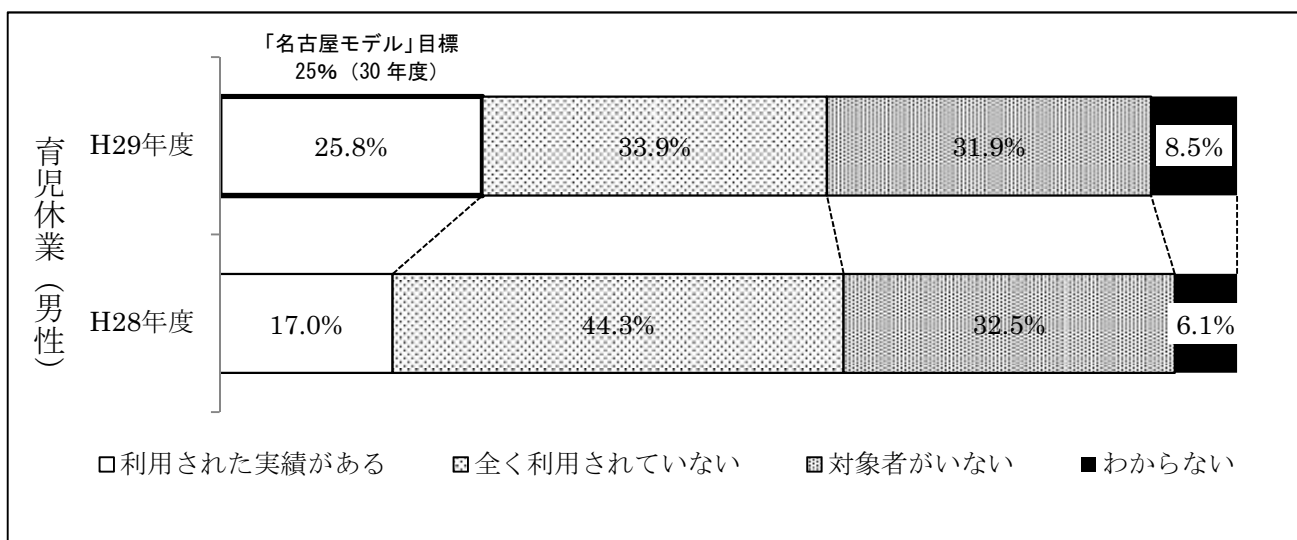
2位 「女性が就ける業務が限られている」 ・・・ 26.4%

3位 「活躍を望む女性が少ない」 ・・・ 24.5%



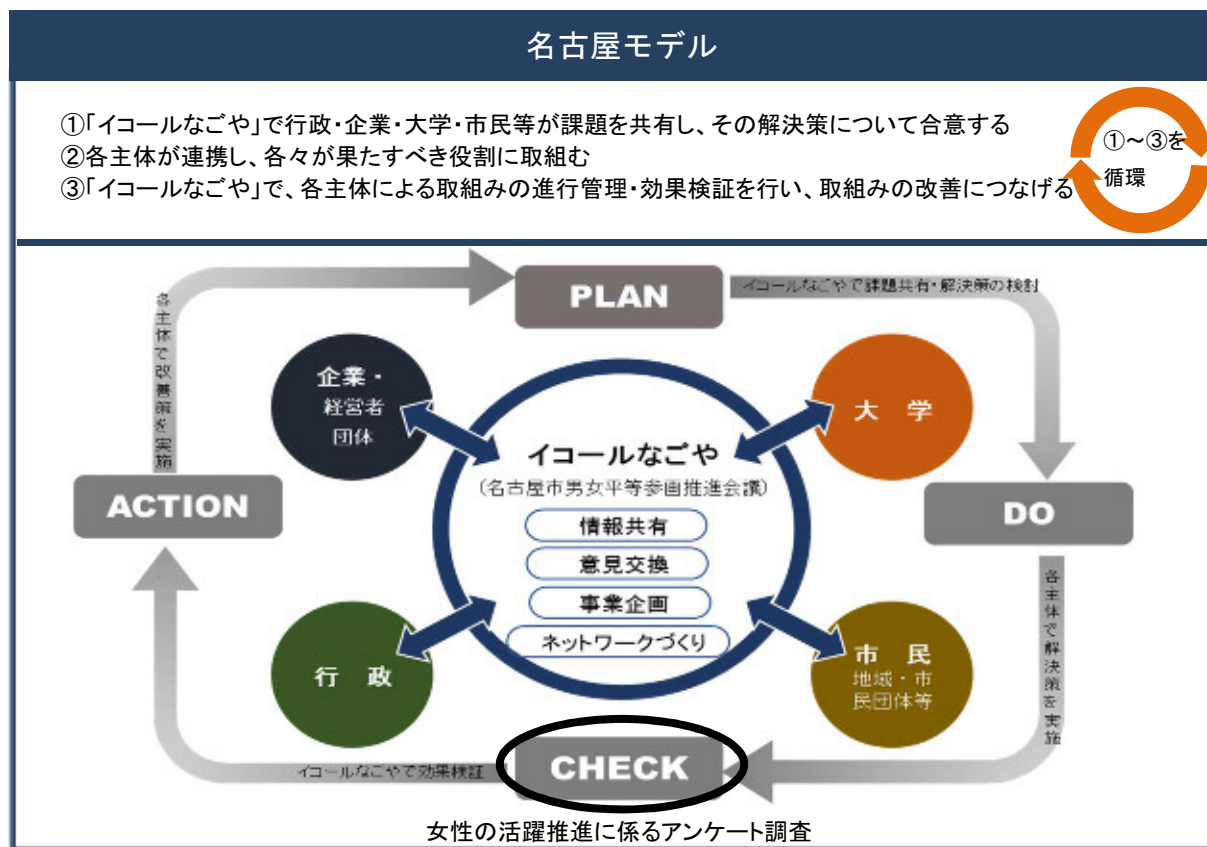
【社員による育児休業・介護休業制度の利用実績】

▼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25.8%に増加しており、男性の育児への参画が進んでいる。



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	57.1% (28年度)	100% (32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% (28年度)	39% (32年度)
	女性の活躍推進認定・認証企業数（累計）	71社 (28年度)	130社 (32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% (32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	19.9% (29年度)	50% (30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	29.6% (29年度)	50% (30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	25.8% (29年度)	25% (30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	43.1% (29年度)	60% (30年度)