

女性の活躍推進に係るアンケート調査

平成 28 年 8 月
名古屋商工会議所
名古屋市

【調査概要】

◎目的

女性の活躍推進についての意識調査を実施することで、今後の名古屋商工会議所の取り組みや名古屋市の施策や事業の参考とする。調査概要は下記のとおり。

◎調査時期 平成 28 年 6 月 22 日～7 月 22 日

◎方法 Web を使ったアンケート調査、HP、メール等で依頼・回収

◎対象 名古屋商工会議所会員企業、名古屋市男女平等参画推進会議構成団体所属企業等

◎回答状況 回答企業 226 社

◎回答企業の内訳

【業種】

製造業	60 社	26.5%
建設業	36 社	15.9%
卸売業	22 社	9.7%
小売業	16 社	7.1%
サービス業	63 社	27.9%
その他	29 社	12.8%

【規模】

～20 人	94 社	41.6%
21～50 人	32 社	14.2%
51～100 人	17 社	7.5%
101～300 人	20 社	8.8%
301～500 人	15 社	6.6%
501～1,000 人	14 社	6.2%
1,001～3,000 人	19 社	8.4%
3,001 人以上	15 社	6.6%

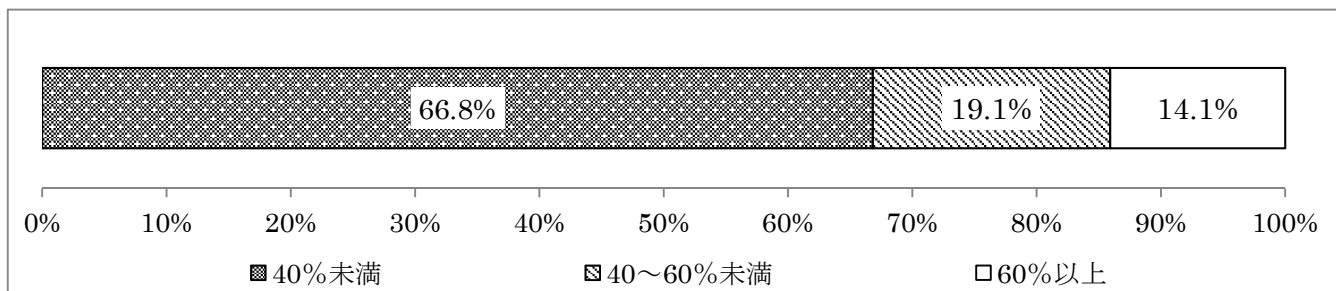
※ 全ての質問について、割合は四捨五入を行っているため、必ずしも合計が100.0%にならない。

【調査結果のポイント】

- Point1** 回答企業のうち、約 4 割の企業は、女性の活躍に向けた取り組みを「積極的に推進している」と回答。「積極的とは言えないが推進している（推進していく予定）」と回答した企業を含めると 76.3%の企業が女性の活躍に向けた取り組みを進めている。
- Point2** 取組内容については、「採用拡大や正社員への登用」との回答が最も多く、次いで「勤務時間の柔軟化」、「出産育児等がハンディとならないような人事制度の導入」との回答が多い。
- Point3** 女性の活躍を促進するメリットについては、「良い人材を採用しやすくなる」との回答が最も多く、次いで、「職場の雰囲気良くなる」、「企業イメージ良くなる」との回答が多い。
- Point4** 女性の活躍推進を進める上での課題については、「女性の家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働・深夜勤務させにくい）」との回答が最も多く、次いで「女性が就ける業務が限られている」との回答が多い。
- Point5** 行政に期待する支援については、子育て支援や介護保険の「サービスや相談窓口の周知」との回答が多いほか、「成果を挙げている企業の具体的な取り組み事例の紹介」、「社会全体としての機運の醸成」との回答が多い。

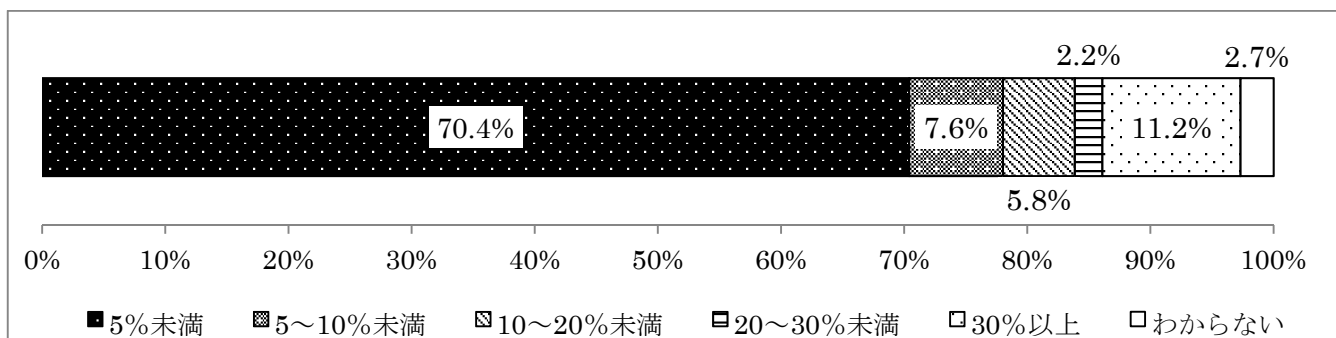
【従業員に占める女性の割合】

▼ 7割弱の企業が「40%未満」と回答。一方、「60%以上」と回答した企業も1割以上ある。



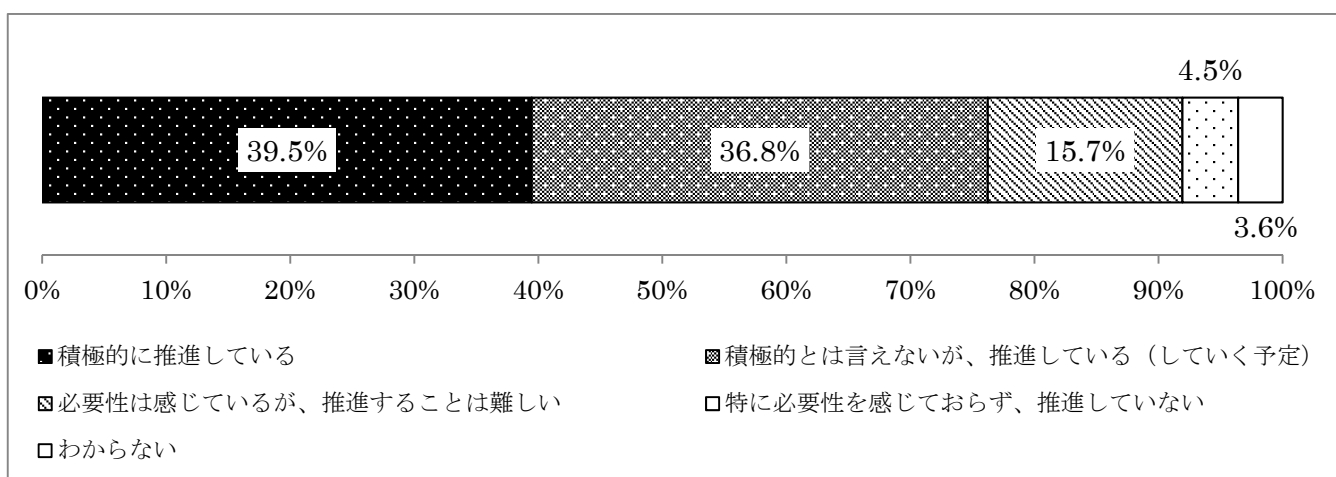
【女性管理職比率】

▼ 7割の企業が「5%未満」と回答。一方、「30%以上」と回答した企業も1割を占める。



【女性の活躍推進に係る意識】

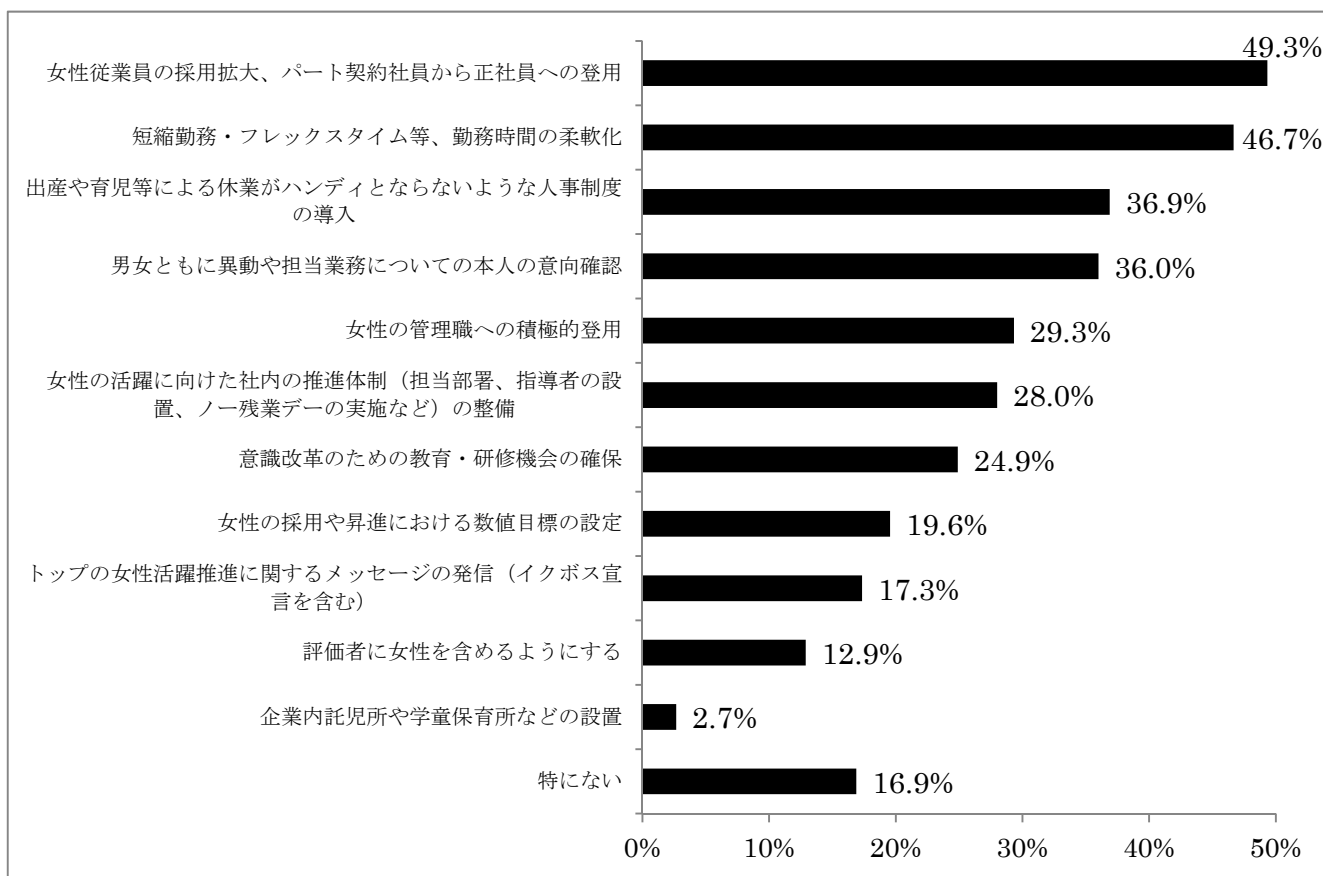
▼ 39.5%の企業が「積極的に推進している」と回答。「積極的にとは言えないが推進している（していく予定）」と回答した企業を含めると、76.3%の企業が女性の活躍推進に向けた取り組みを進めている。



【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、

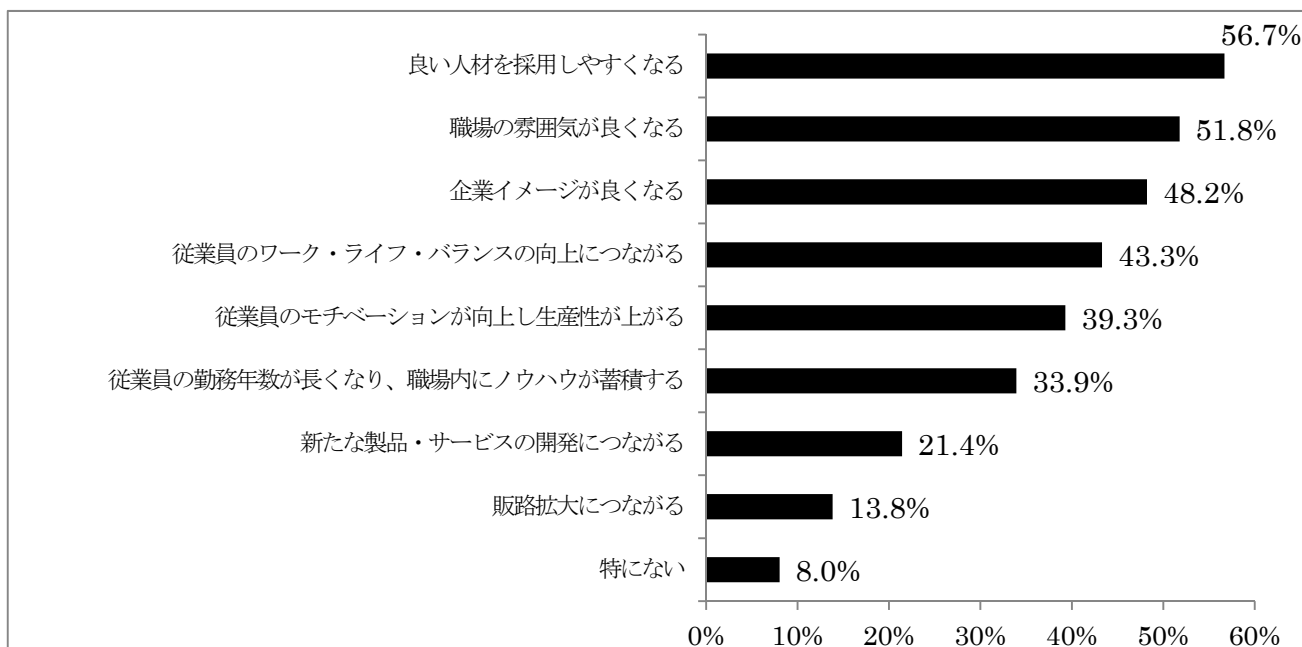
- 1位 「女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への登用」・・・ 49.3%
- 2位 「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」・・・ 46.7%
- 3位 「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事制度の導入」・・・ 36.9%



【女性の活躍を推進することのメリット（複数回答）】

▼回答の上位3位は、

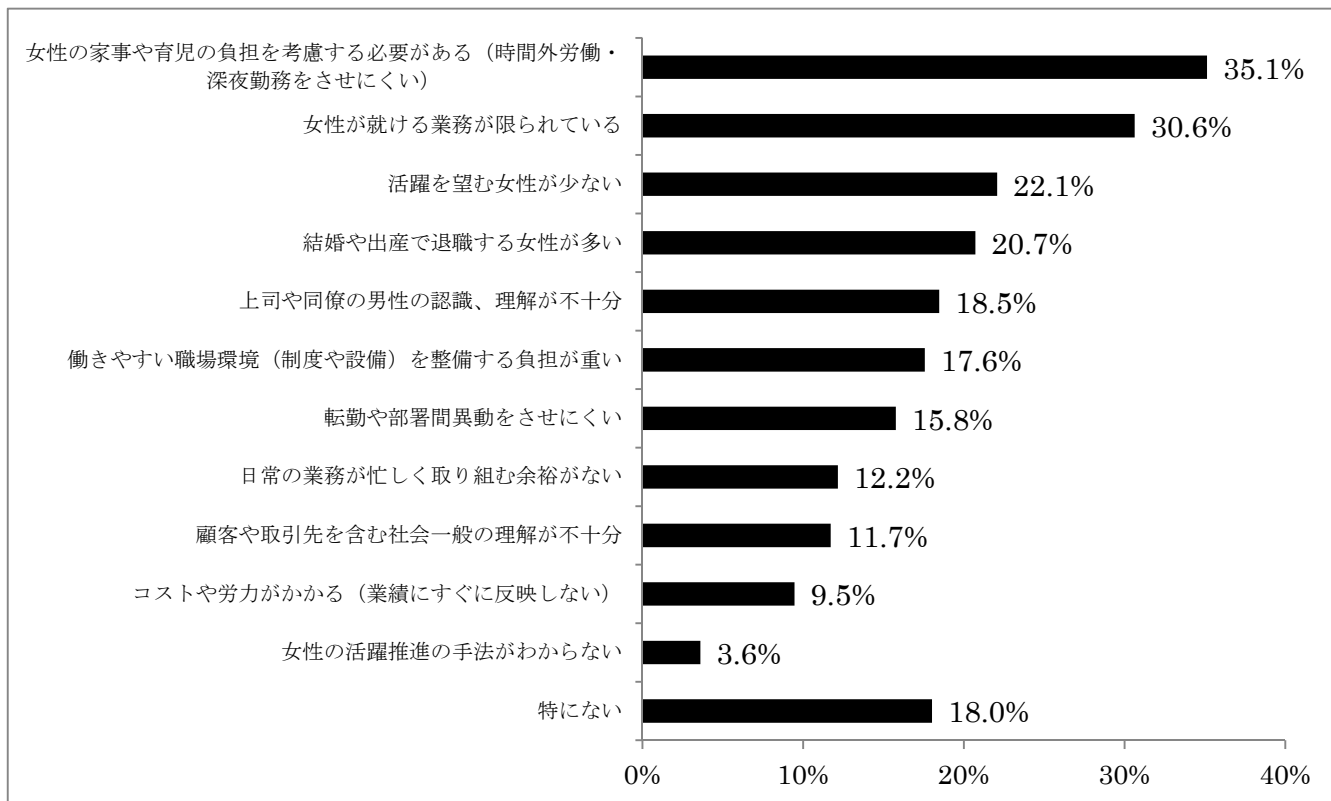
- 1位 「良い人材を採用しやすくなる」・・・ 56.7%
- 2位 「職場の雰囲気が良くなる」・・・ 51.8%
- 3位 「企業イメージが良くなる」・・・ 48.2%



【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、

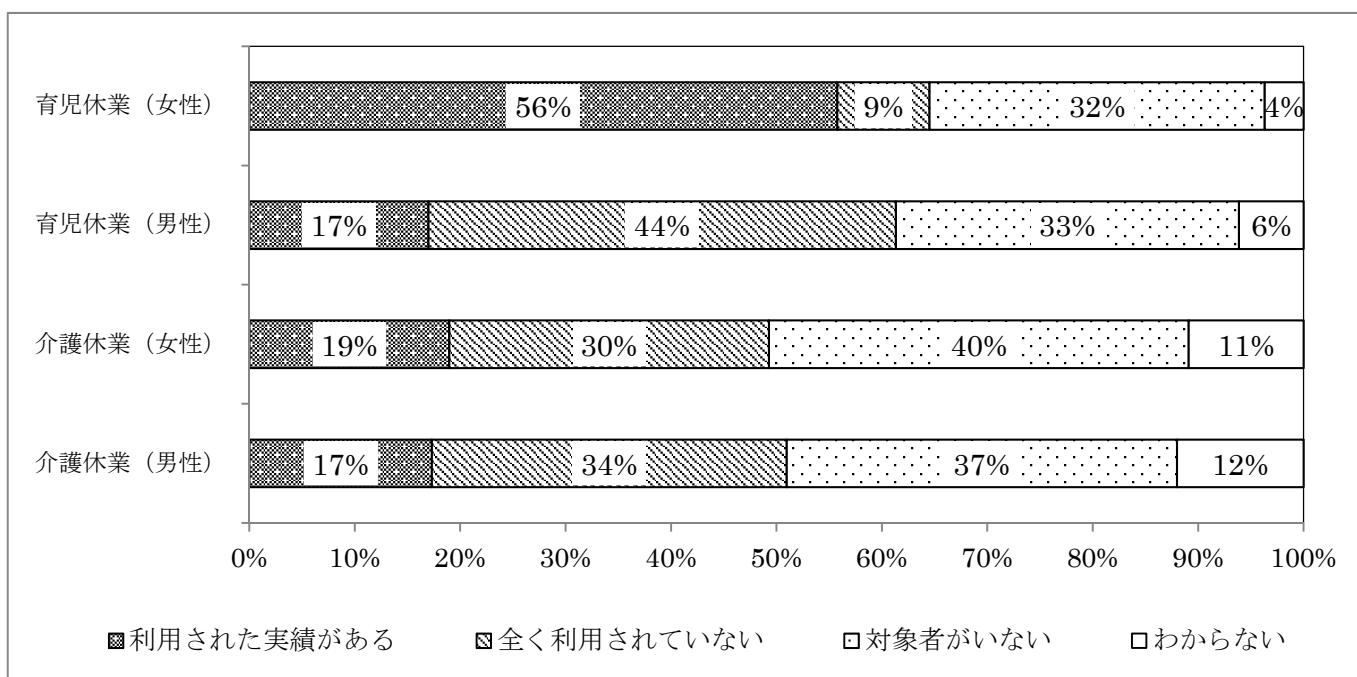
- 1位 「女性の家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働・深夜勤務をさせにくい）」 . . . 35.1%
- 2位 「女性が就ける業務が限られている」 . . . 30.6%
- 3位 「活躍を望む女性が少ない」 . . . 22.1%



【社員による育児休業・介護休業制度の利用実績】

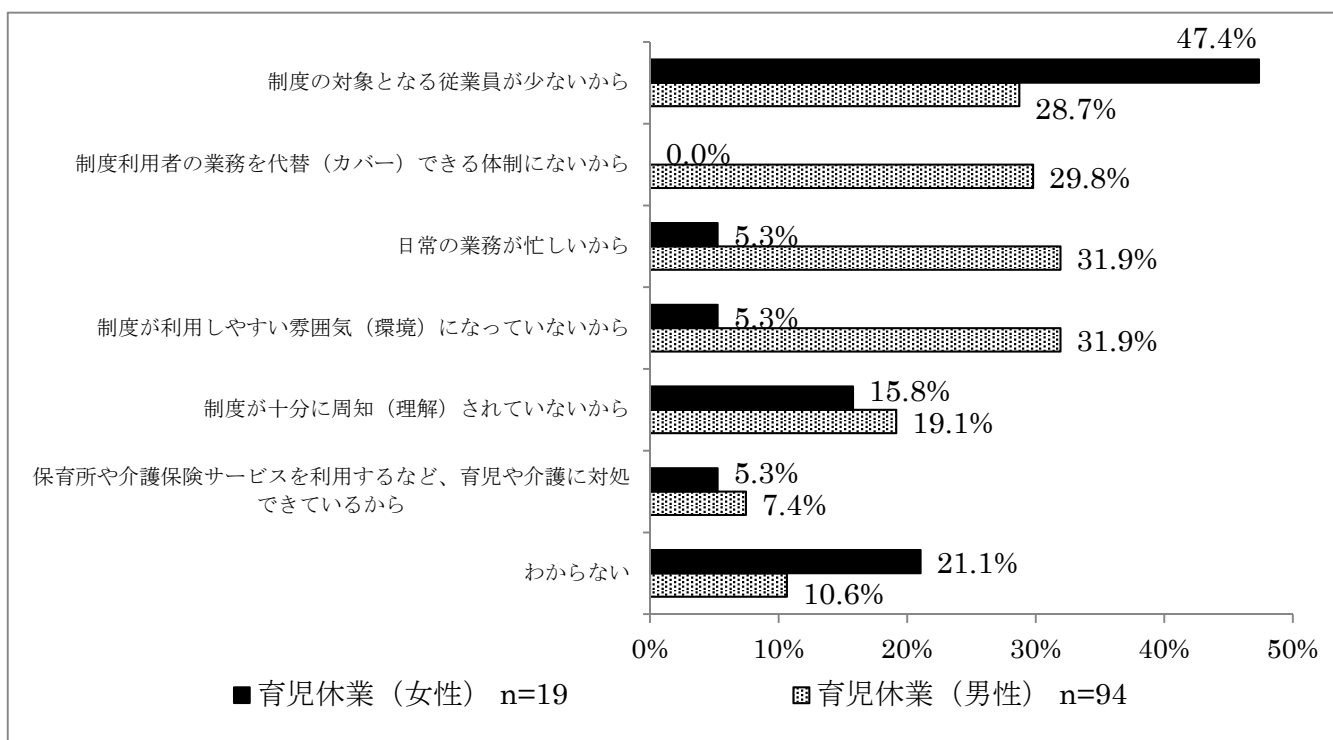
▼育児休業制度については、6割弱の企業が「女性の利用実績がある」、2割弱の企業が「男性の利用実績がある」と回答。

▼介護休業制度については、男女とも利用実績がある企業が2割弱にとどまる。

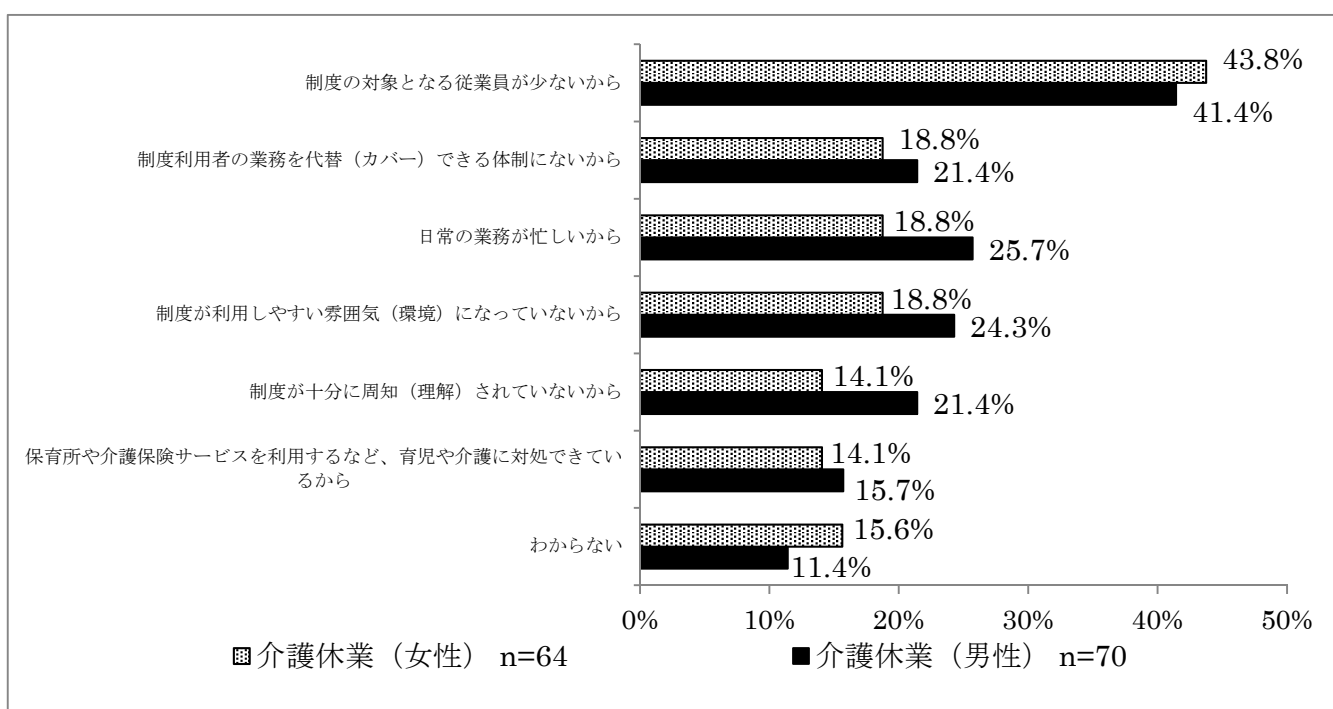


【育児休業・介護休業制度が利用されない理由（複数回答）】※育児・介護休業制度が「全く利用されていない」と回答した企業のみ。

▼育児休業制度が利用されない理由として、女性については、「制度の対象となる従業員が少ない」と回答する企業が約5割を占める。一方、男性については、「制度の対象となる従業員が少ない」との回答に加え、「制度利用者の業務を代替できる体制にない」、「日常の業務が忙しい」、「制度が利用しやすい雰囲気（環境）になっていない」という回答がそれぞれ3割程度となっている。



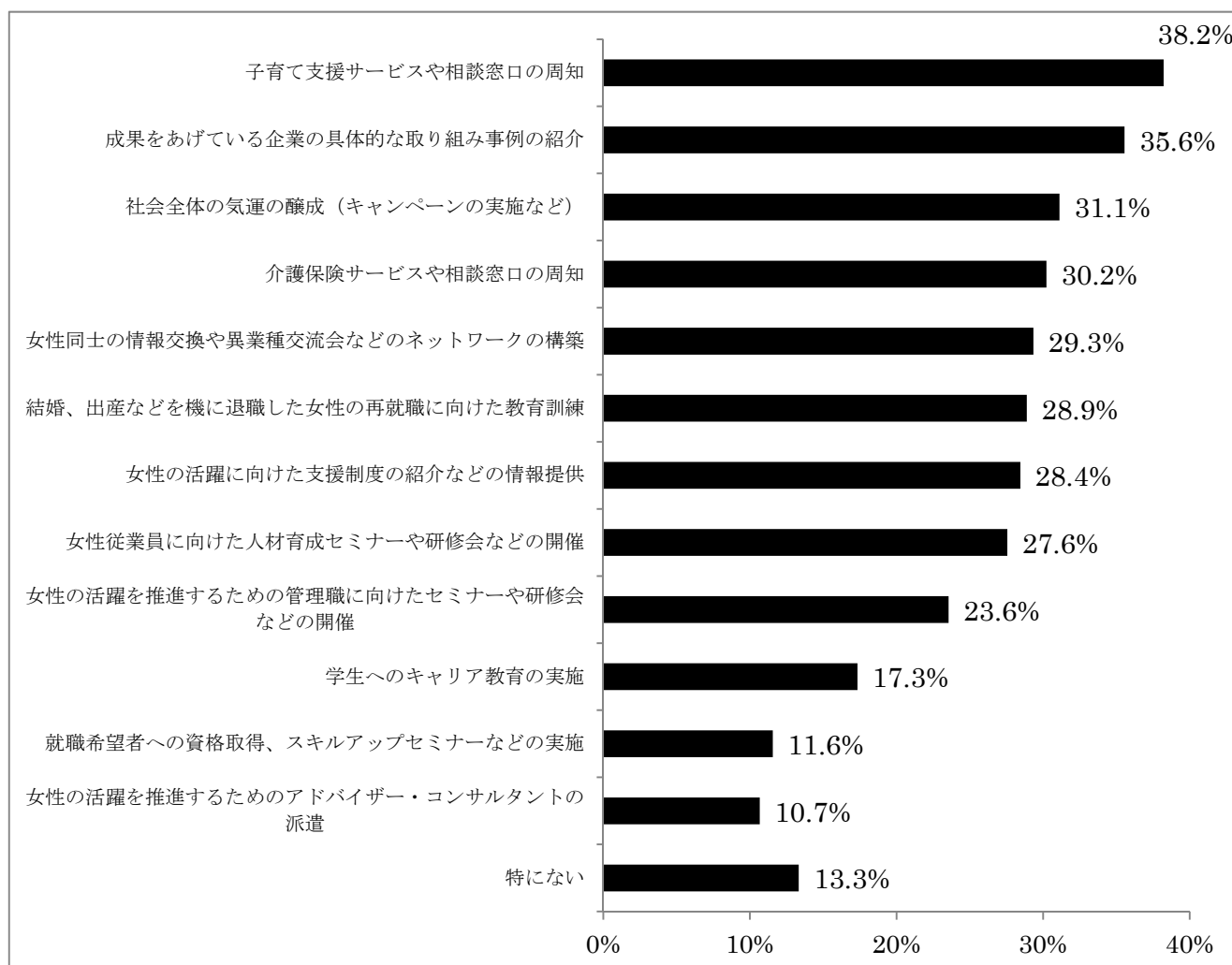
▼介護休業制度が利用されない理由としては、男女とも「制度の対象となる従業員が少ない」という理由が最も多く約4割を占める。



【行政に期待する支援】

▼回答の上位3位は、

- 1位 「子育て支援サービスや相談窓口の周知」・・・ 38.2%
- 2位 「成果をあげている企業の具体的な取り組み事例の紹介」・・・ 35.6%
- 3位 「社会全体の機運醸成（キャンペーンの実施など）」・・・ 31.1%



【名古屋市が実施している企業の認定・表彰制度に求めるメリットについて（複数回答）】

▼回答の上位3位は、

- 1位 「企業PRの充実（名古屋市主催のイベントでの事例発表など）」・・・ 44.9%
- 2位 「女性の活躍推進企業認定・表彰制度、認定マークの社会全体への認知度の向上」
・・・ 39.8%
- 3位 「認定・表彰企業の取り組みを学生や大学などへPRする機会の充実」・・・ 38.4%

