

女性の活躍推進に係るアンケート調査結果

令和 5 年 8 月
名古屋市
名古屋商工会議所

【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・教育機関・行政等が連携して実施している女性の活躍や、ワーク・ライフ・バランスの推進の取り組み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5年6月5日～7月21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 377社（令和4年度397社、令和3年度364社）
- ◎回答企業の内訳

【業種】

製造業	78社	20.7%
建設業	61社	16.2%
卸売業・小売業	50社	13.3%
サービス業	106社	28.1%
その他	82社	21.8%

【規模】

10人未満	96社	25.5%
10～100人	129社	34.3%
101～300人	49社	13.0%
301～500人	18社	4.8%
501～1,000人	25社	6.6%
1,001～5,000人	41社	10.9%
5,001人以上	18社	4.8%

※ 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** 女性の活躍に向けて推進している取り組みについて、すべての項目で前年度よりが上がっているが、特に「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」の取り組みが56.6%となり、前年度の46.0%から大きく増加している。
- Point2** 対象者がいる企業における男性社員による育児休業実績について、利用実績ありと回答した企業は、75.3%となり、前年度59.6%から大きく増加しており、男性社員の育児休業の取得が進んでいる。
- Point3** 令和4年7月に女性活躍推進法に関する制度改正がされ、情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して、当該項目の公表が義務づけられることとなったことから、男女の賃金差異についての状況についての設問を追加したところ、75.5%の企業が自社の男女間の賃金差異について把握していることがわかった。

※ 令和4年度より回答企業の従業員数（「10人未満」、「10人～100人」、「101人～」）別の集計を行っていることから、従業員数別の年度比較についても掲載している。

《参考：過去３年間の回答企業の業種・規模》

【業種】

	令和５年度		令和４年度		令和３年度	
製造業	７８ 社	２０．７％	６５ 社	１６．４％	７３ 社	２０．１％
建設業	６１ 社	１６．２％	７５ 社	１８．９％	５９ 社	１６．３％
卸売業・小売業	５０ 社	１３．３％	４６ 社	１１．６％	５４ 社	１４．９％
サービス業	１０６ 社	２８．１％	１１６ 社	２９．３％	１１３ 社	３１．１％
その他	８２ 社	２１．８％	９４ 社	２３．７％	６４ 社	１７．６％

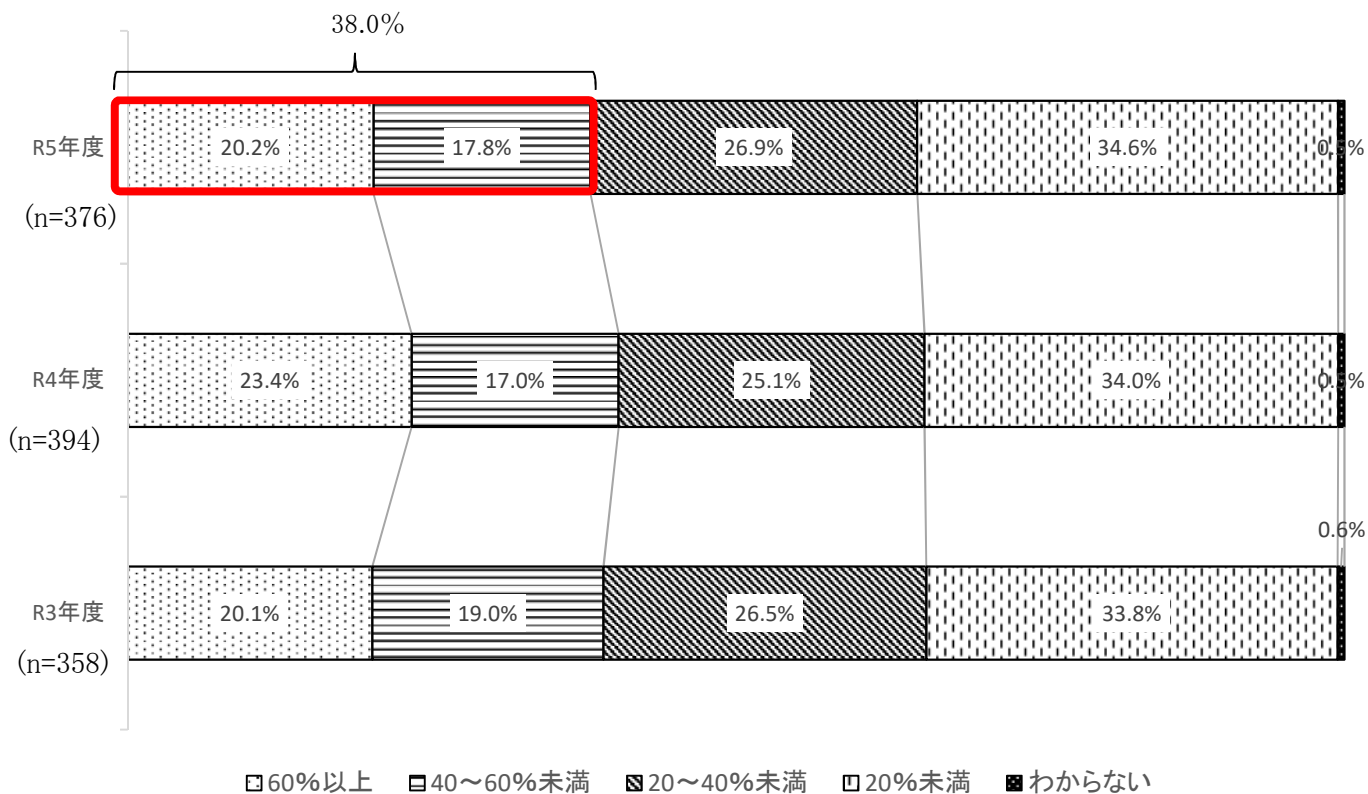
【規模】

	令和５年度		令和４年度		令和３年度	
１０人未満	９６ 社	２５．５％	１３８ 社	３５．０％	１３０ 社	３６．０％
１０～１００人	１２９ 社	３４．３％	１３９ 社	３５．３％	１２６ 社	３４．９％
１０１～３００人	４９ 社	１３．０％	４２ 社	１０．７％	３０ 社	８．３％
３０１～５００人	１８ 社	４．８％	１４ 社	３．６％	１３ 社	３．６％
５０１～１,０００人	２５ 社	６．６％	１５ 社	３．８％	１９ 社	５．３％
１,００１～５,０００人	４１ 社	１０．９％	３６ 社	９．１％	３２ 社	８．９％
５,００１人以上	１８ 社	４．８％	１０ 社	２．５％	１１ 社	３．０％

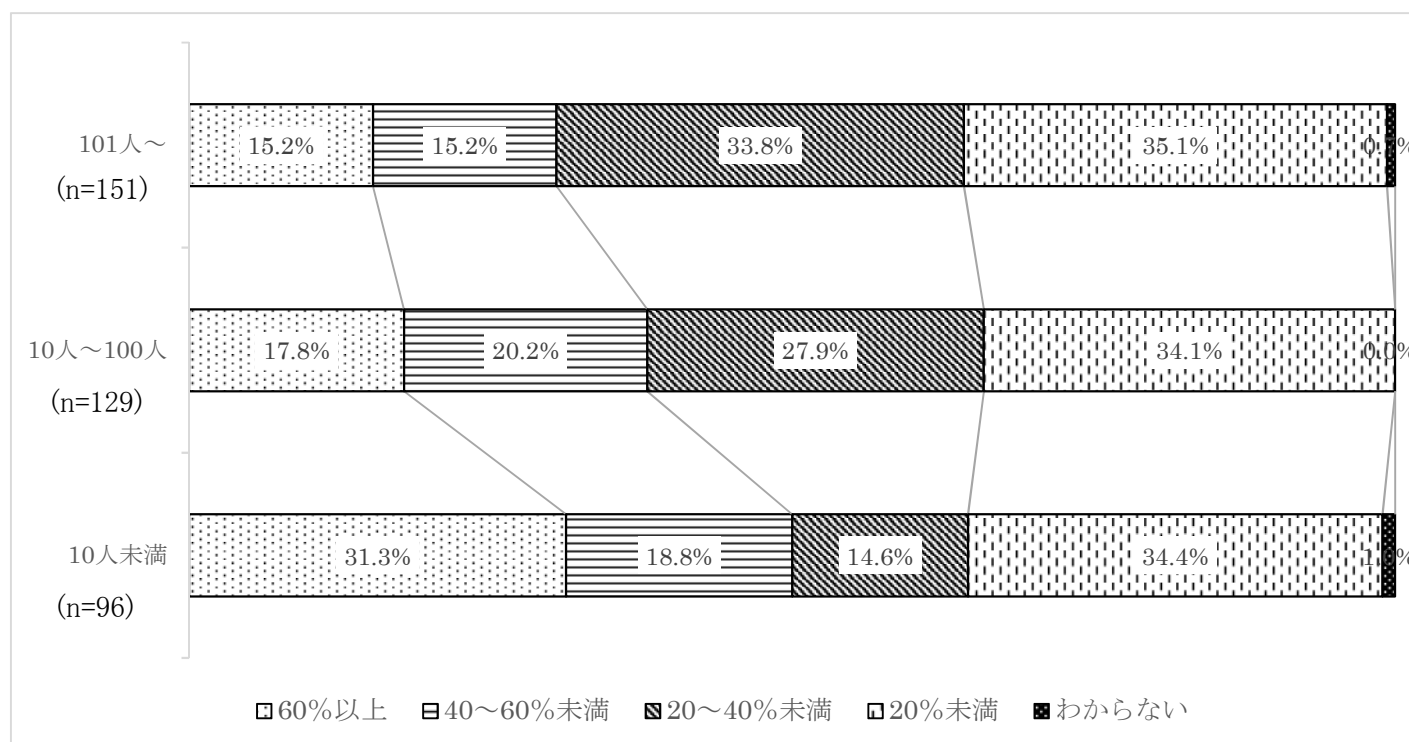
《総計》

【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、38.0%となり、前年度の40.4%に比べて2.4ポイント減少。



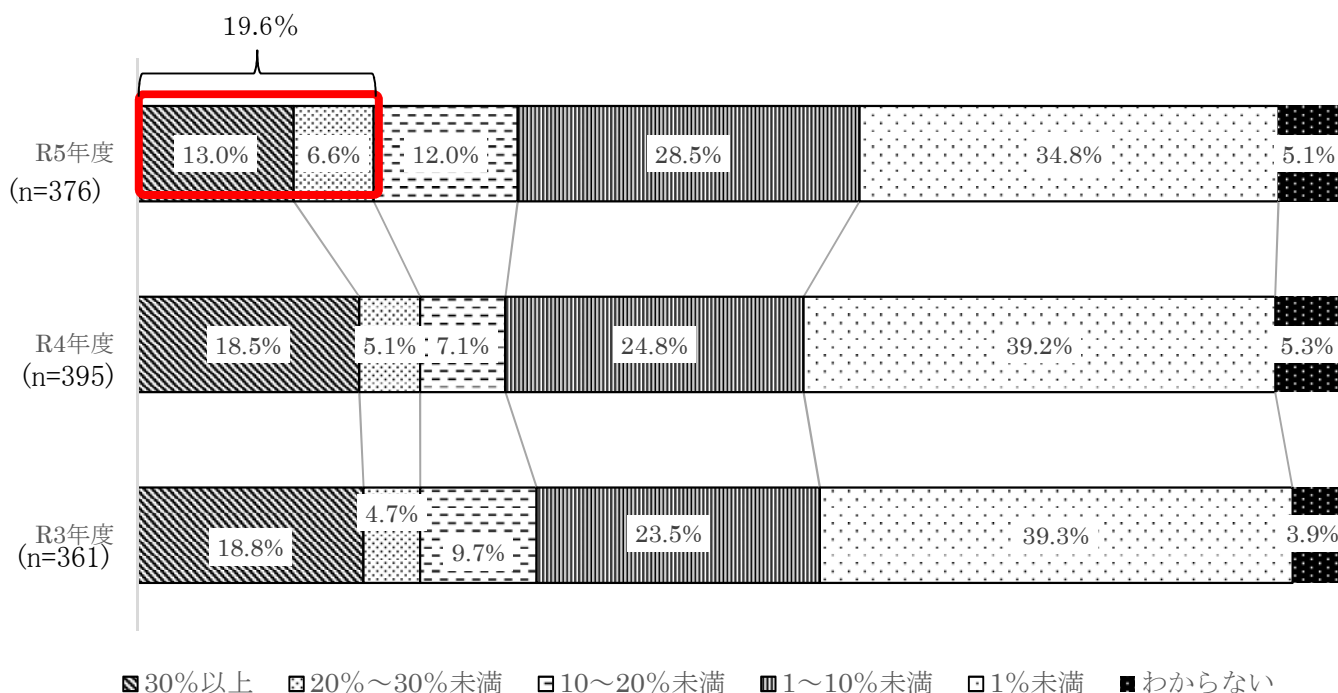
《参考：従業員数別》



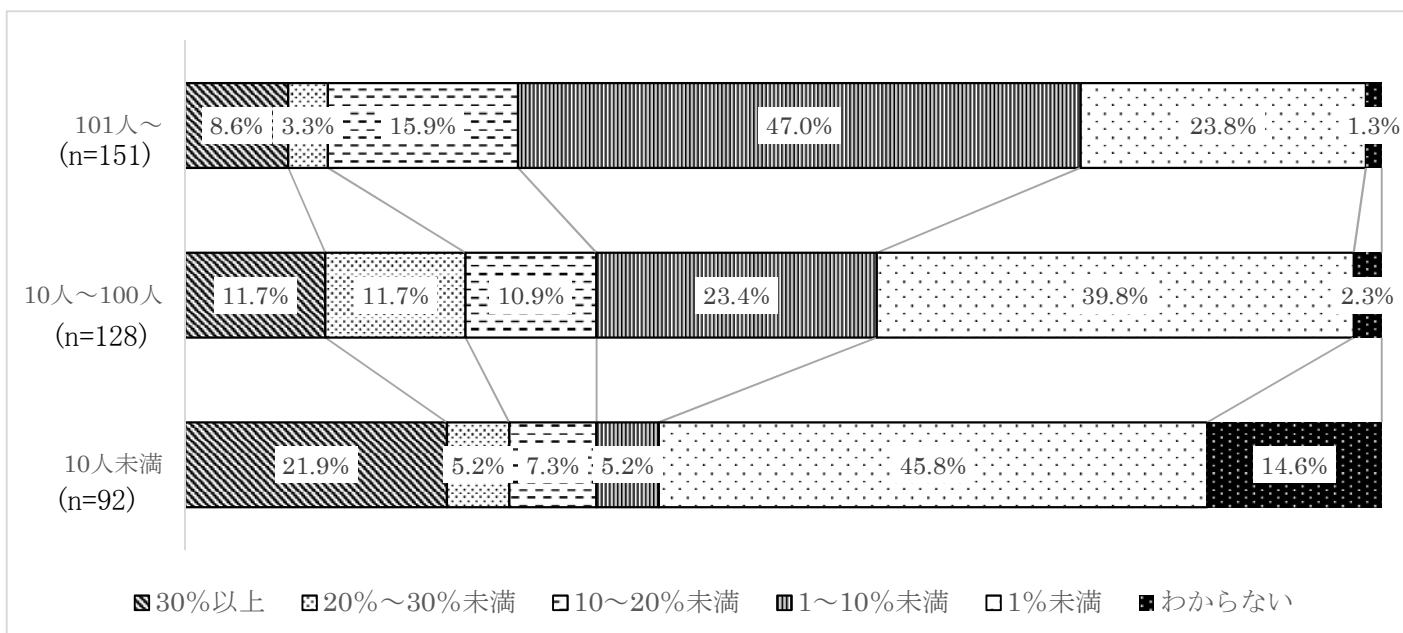
《総計》

【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、19.6%となり、前年度の23.6%に比べて4.0ポイント減少。



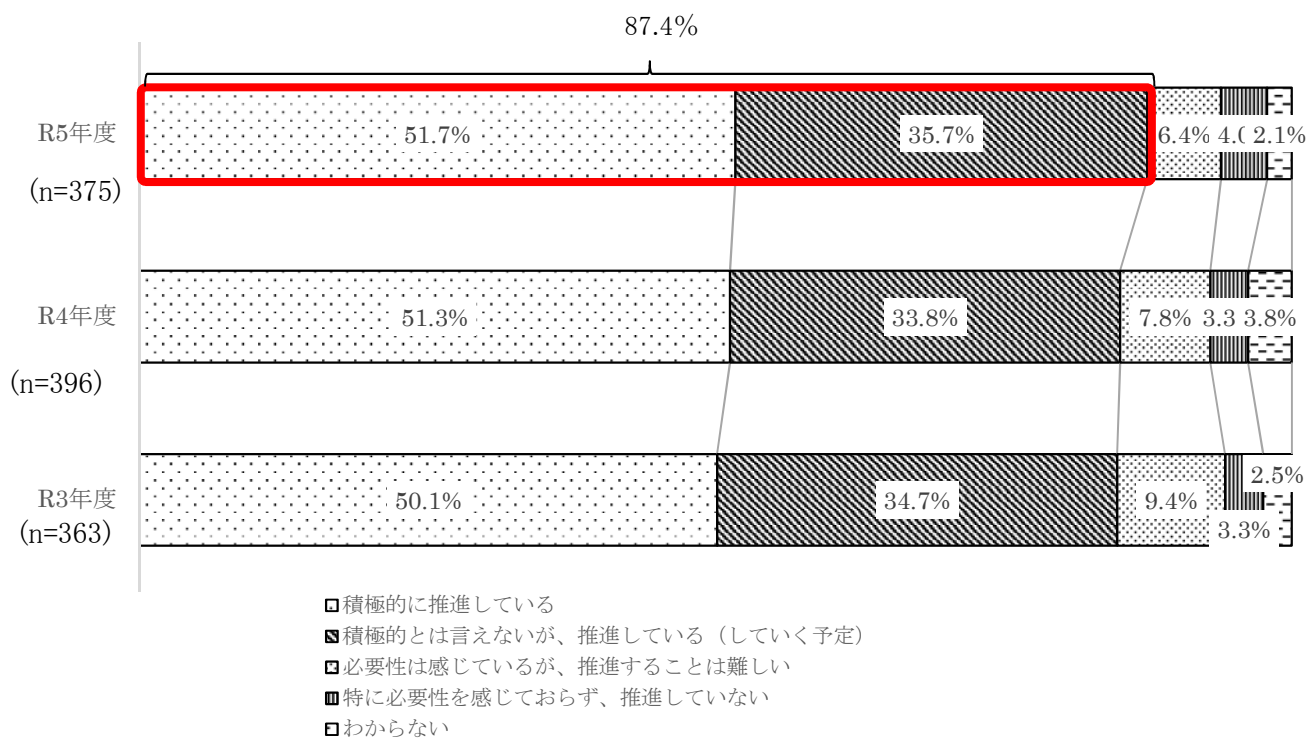
《参考：従業員数別》



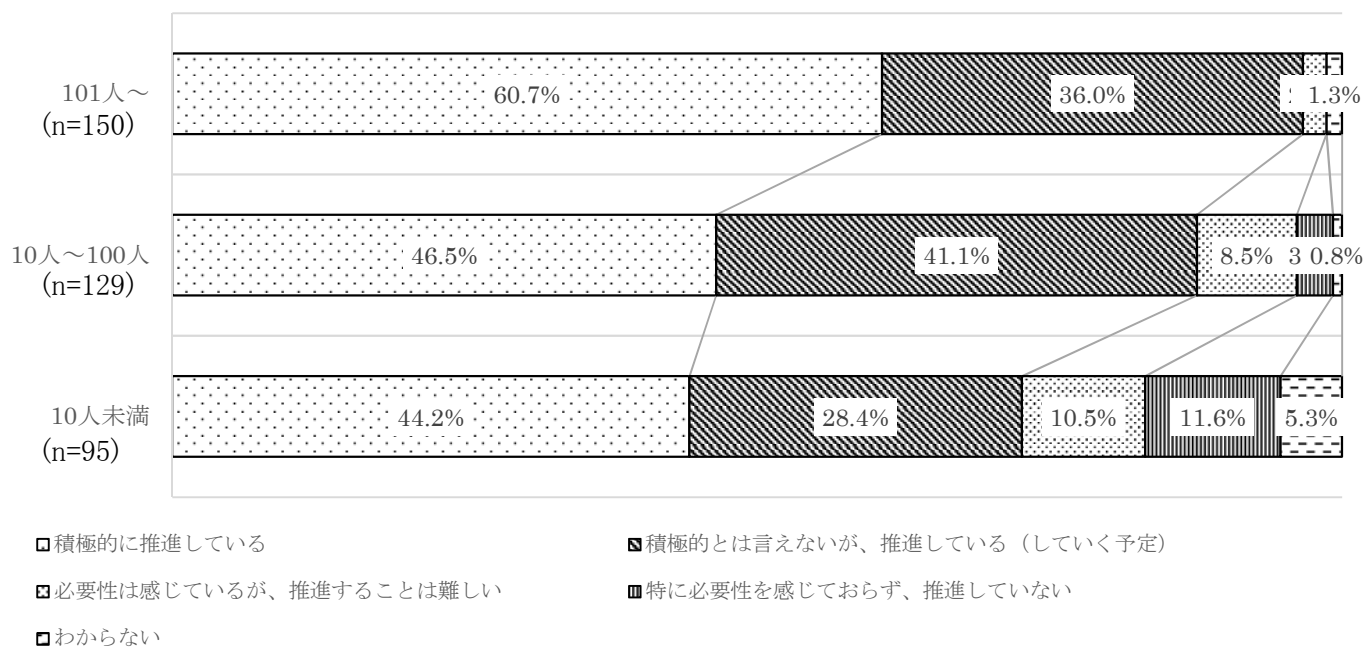
《総計》

【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、87.4%となり、前年度の85.1%に比べて2.3ポイント増加。



《参考：従業員数別》

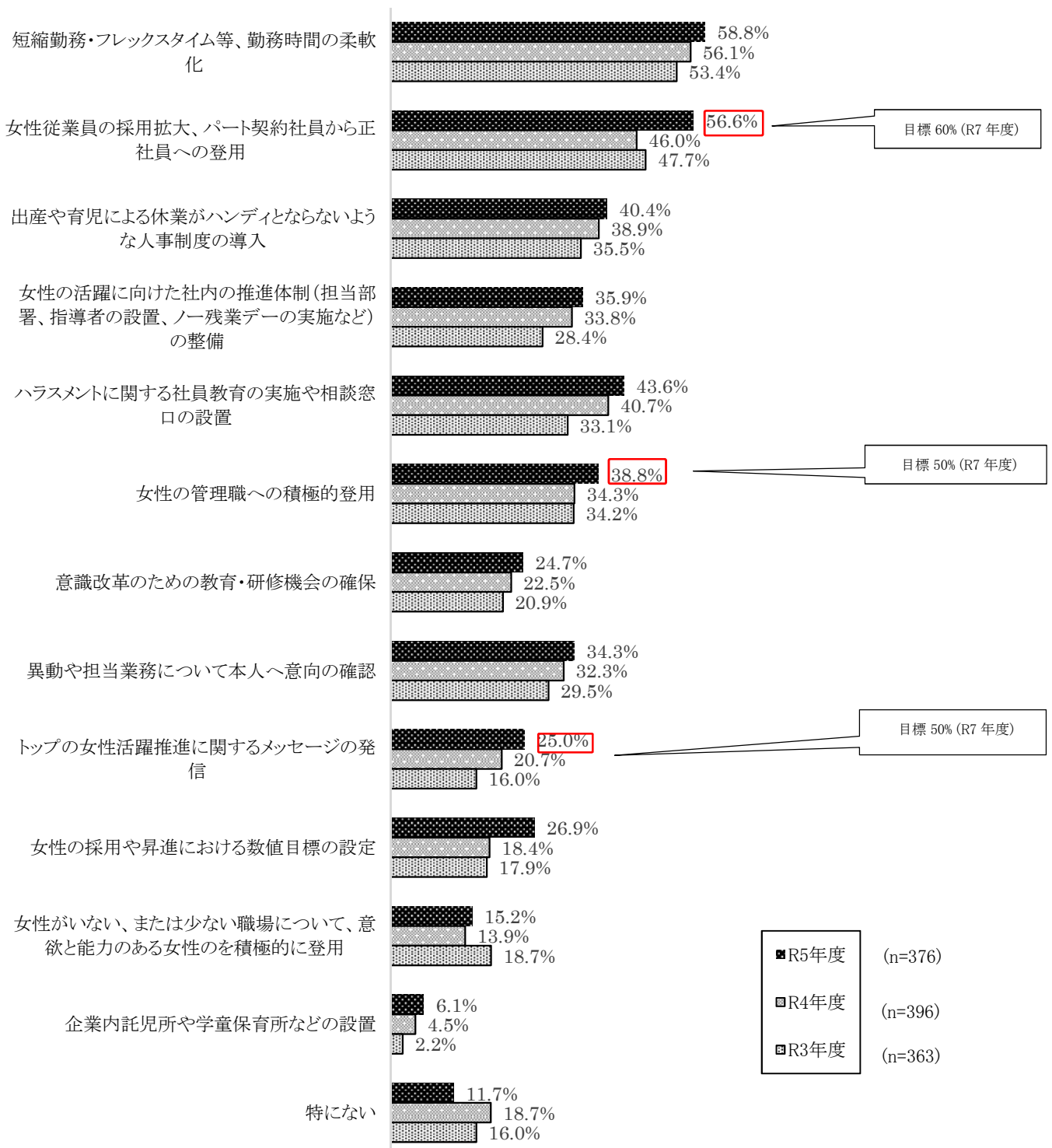


《総計》

【女性の活躍に向けて推進している取り組み（複数回答）】

▼ 1位、2位、3位の順位については変化なし。すべての取り組みについて取り組んでいる比率が前年度から上がっている。

- 1位 「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」 ・ ・ ・ 58.8%
 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」 ・ ・ ・ 56.6%
 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」 ・ ・ ・ 43.6%



《参考：従業員数別》

【101人～】

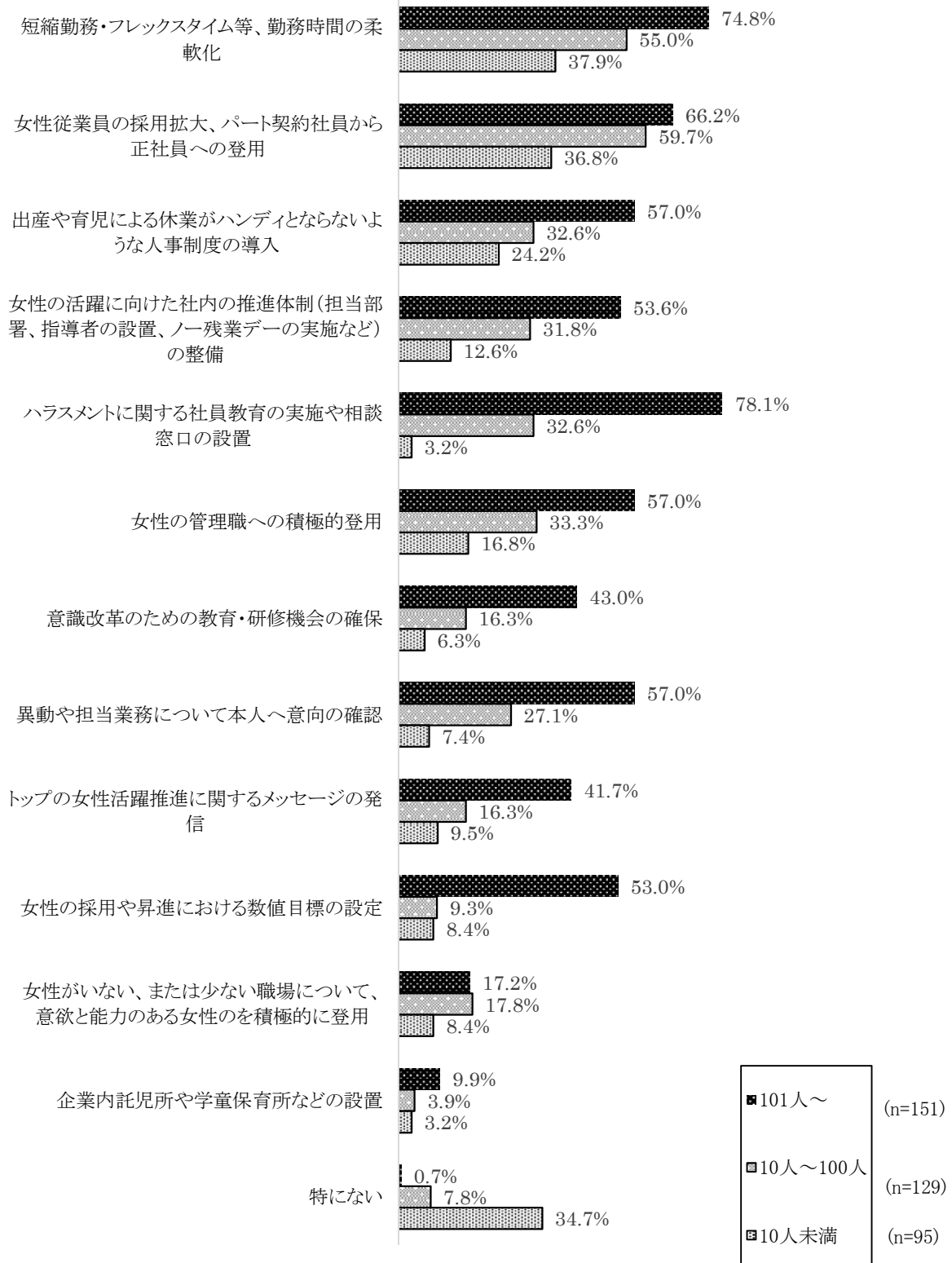
- 1位「ハラスメントに関する社員教育の実施や相談窓口の設置」…78.1%
- 2位「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」…74.8%
- 3位「女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への登用」…66.2%

【10人～100人】

- 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」…59.7%
- 2位「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」…55.0%
- 3位「女性の管理職への積極的登用」…33.3%

【10人未満】

- 1位「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」…37.9%
- 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」…36.8%
- 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」…24.2%

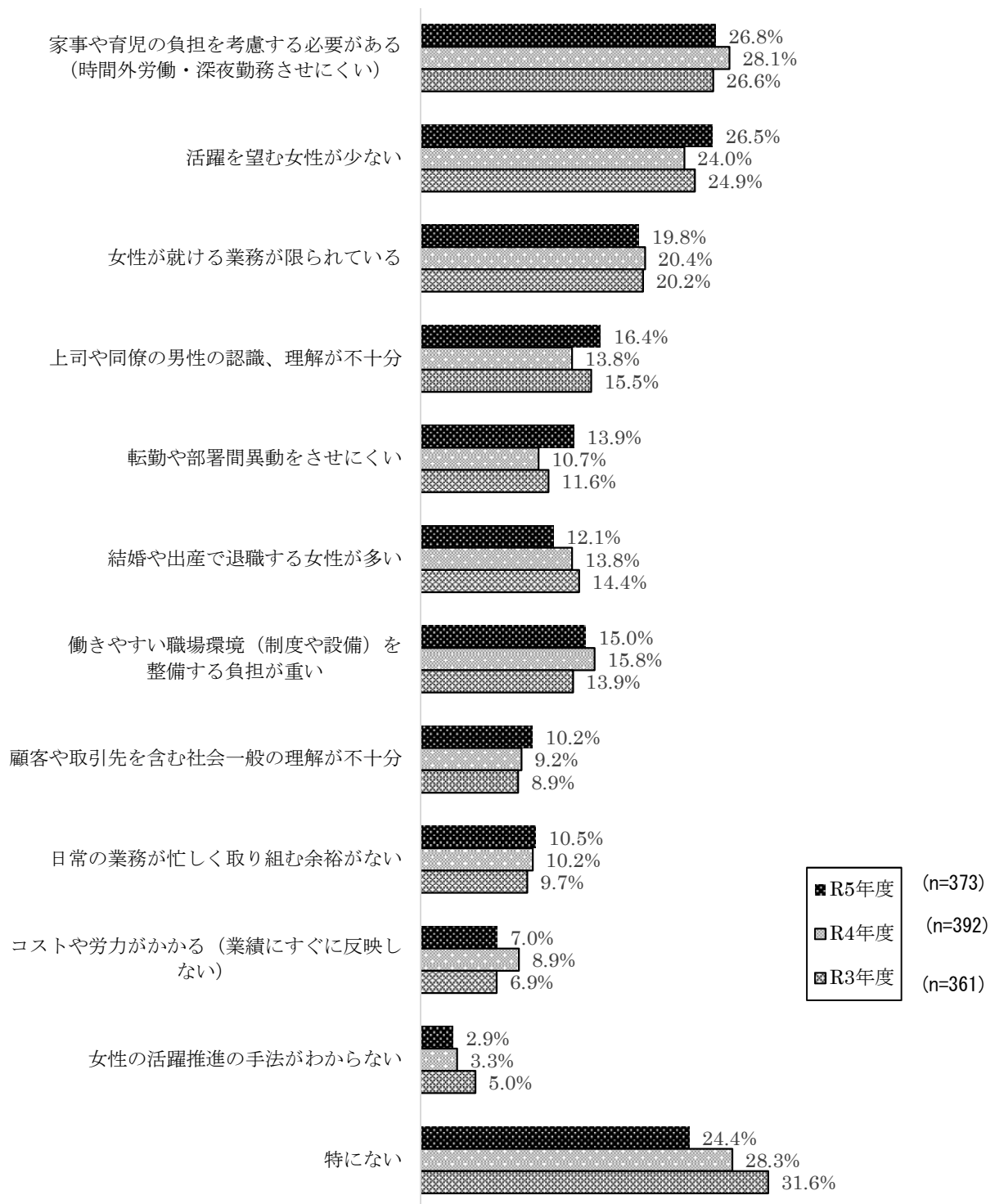


《総計》

【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。「上司や同僚の男性の認識、理解が不十分」は年々減少傾向であったが、今年度増加に転じ4位となった。

- 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)」・・・ 26.8%
 2位 「活躍を望む女性が少ない」・・・ 26.5%
 3位 「女性が就ける業務が限られている」・・・ 19.8%



≪参考：従業員数別≫

【101人～】

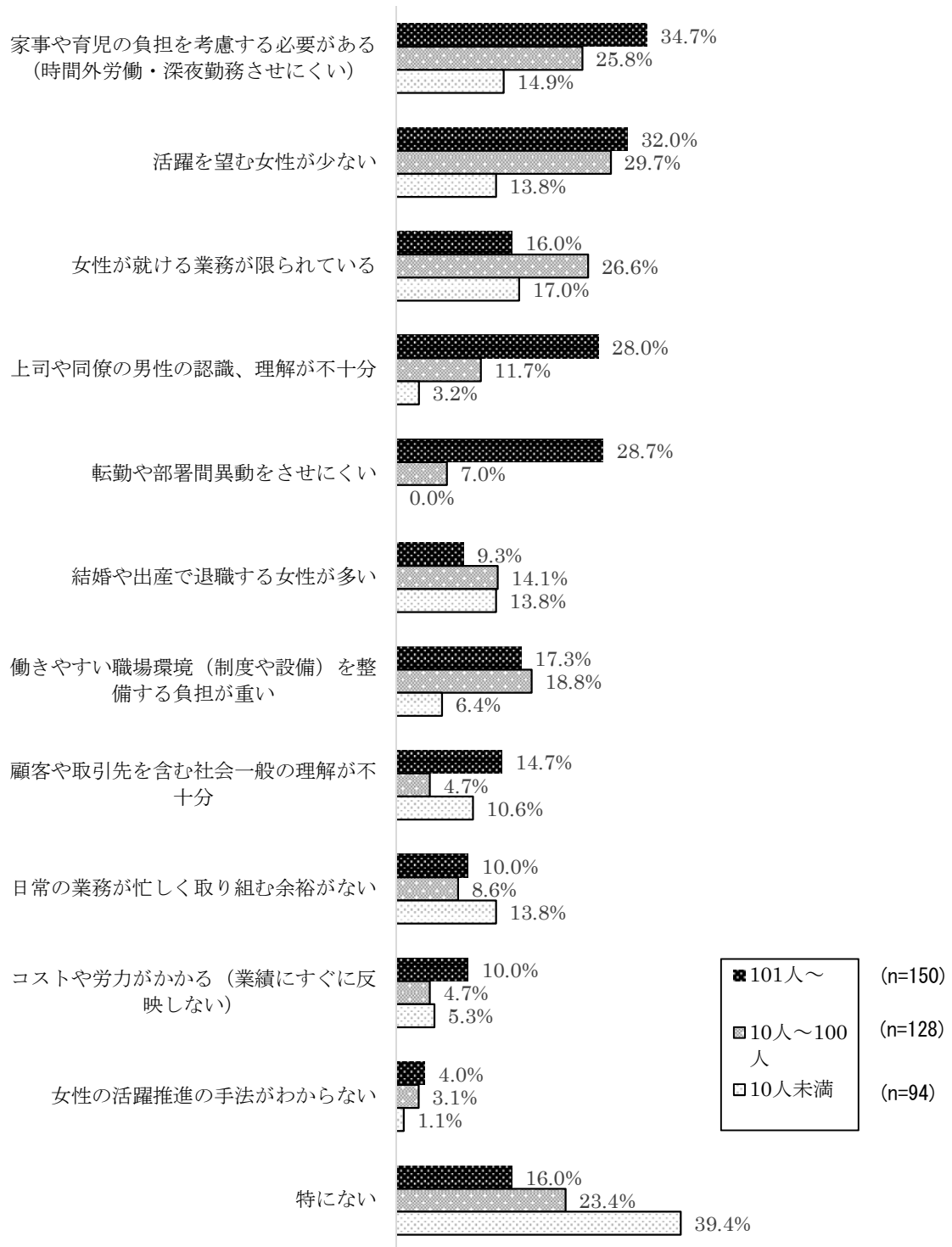
- 1位「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働・深夜勤務させにくい）」…34.7%
- 2位「活躍を望む女性が少ない」…32.0%
- 3位「転勤や部署間異動をさせにくい」…28.7%

【10人～100人】

- 1位「活躍を望む女性が少ない」…29.7%
- 2位「女性が就ける業務が限られている」…26.6%
- 3位「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働・深夜勤務させにくい）」…25.8%

【10人未満】

- 1位「女性が就ける業務が限られている」…17.0%
- 2位「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働・深夜勤務させにくい）」…14.9%
- 3位「「活躍を望む女性が少ない」、「結婚や出産で退職する女性が多い」、「日常の業務が忙しく取り組む余裕がない」」…13.8%

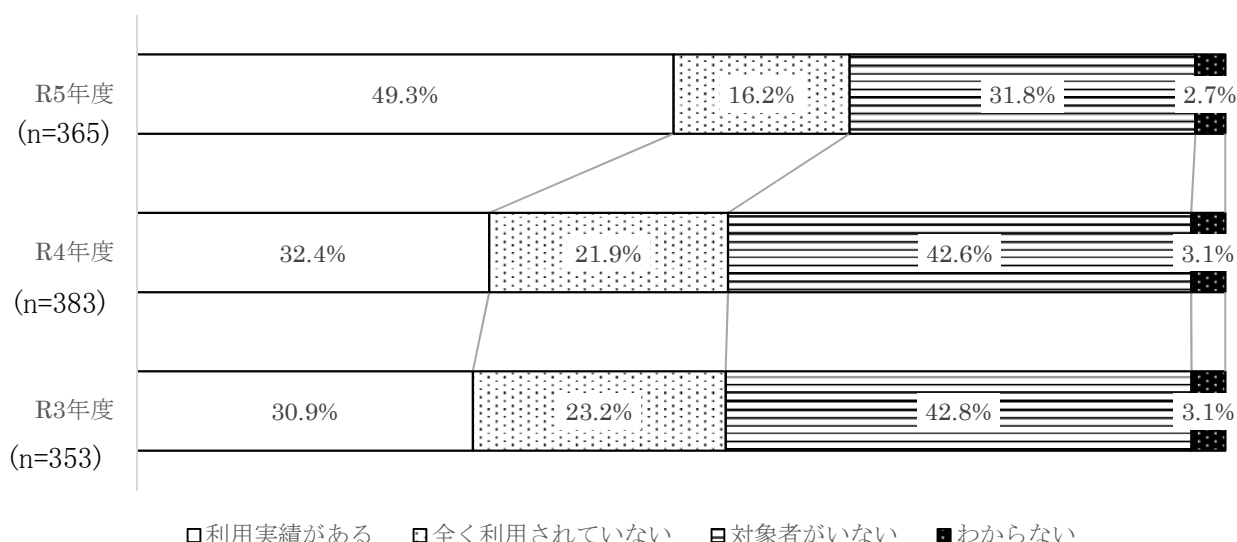


《総計》

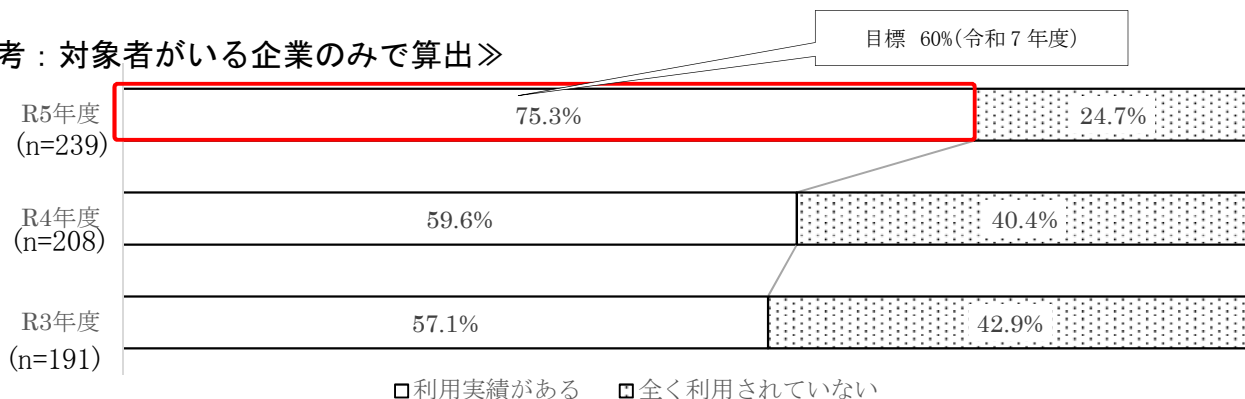
【男性社員による育児休業の利用実績】

▼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49.3%と、前年度に比べて16.9ポイントと大きく増加している。また、「対象者がいない」と回答した企業が10.8ポイント減少している。

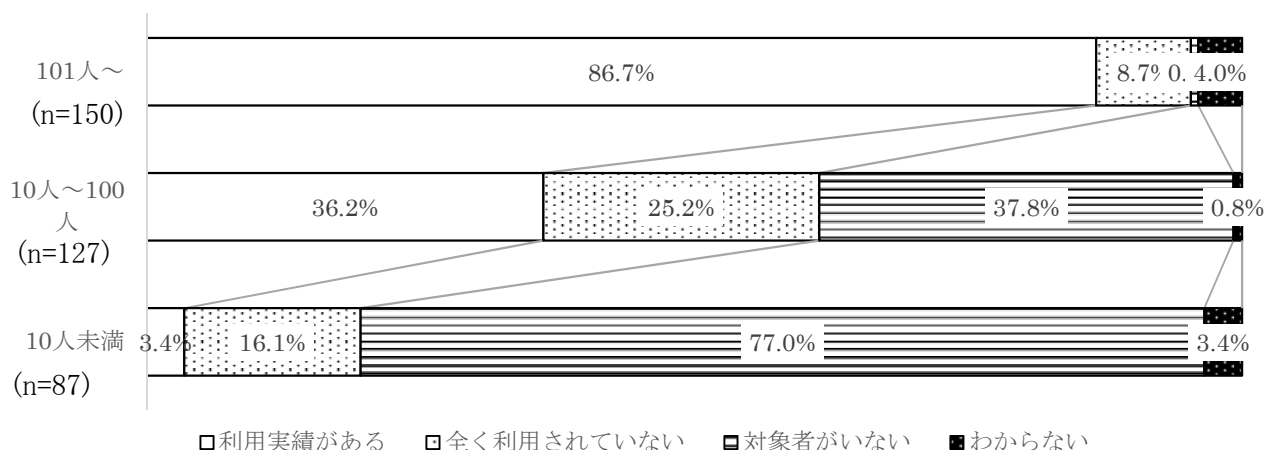
対象者がいる企業のみで制度の利用状況を年度ごとに比較してみても、「利用実績あり」と回答した企業が、59.6%から75.3%と大きく増加している。



《参考：対象者がいる企業のみで算出》



《参考：従業員数別》

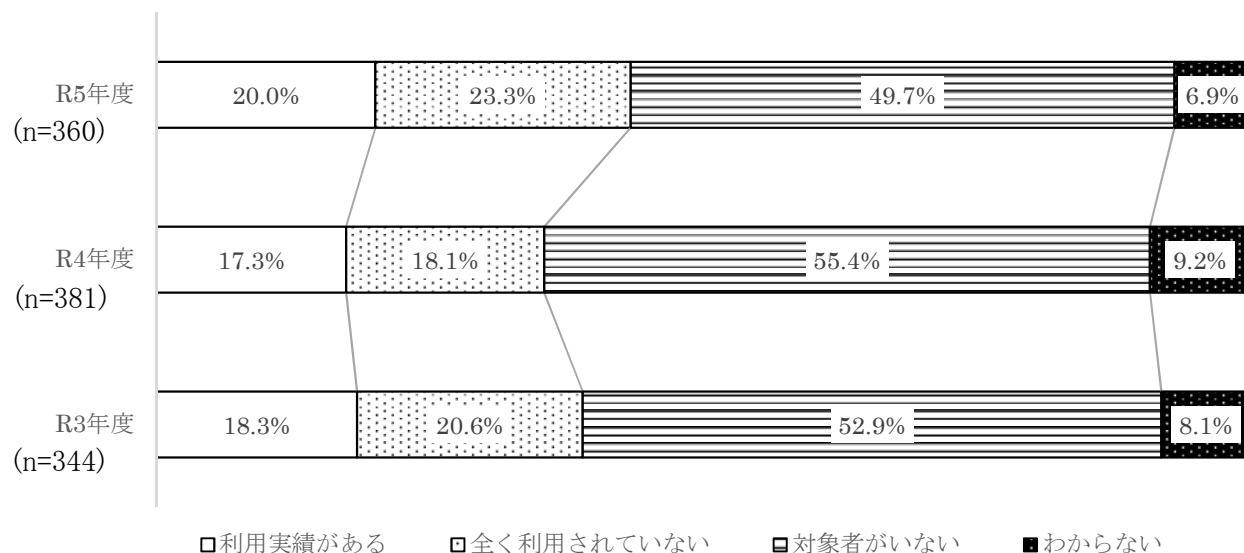


《総計》

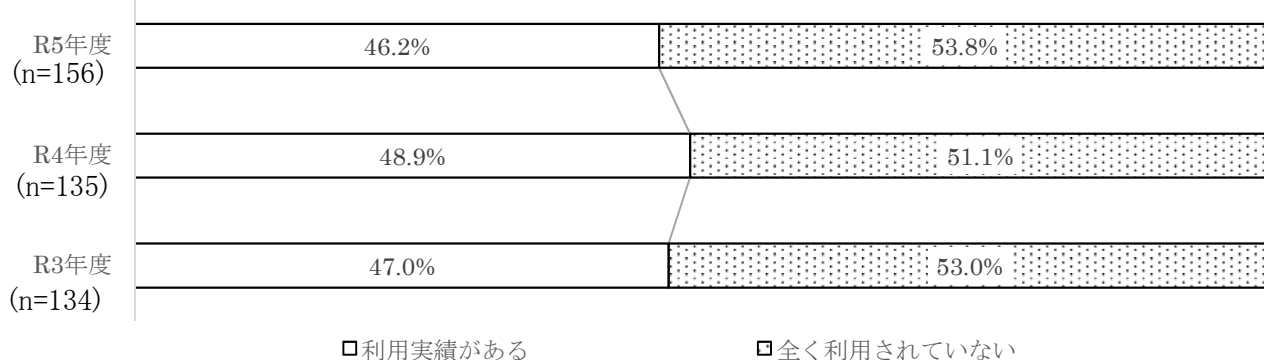
【男性社員による介護休業制度の利用実績】

▼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20.0%と、前年度に比べて2.7ポイント増加している。また、「対象者がいない」と回答した企業が5.7ポイント減少している

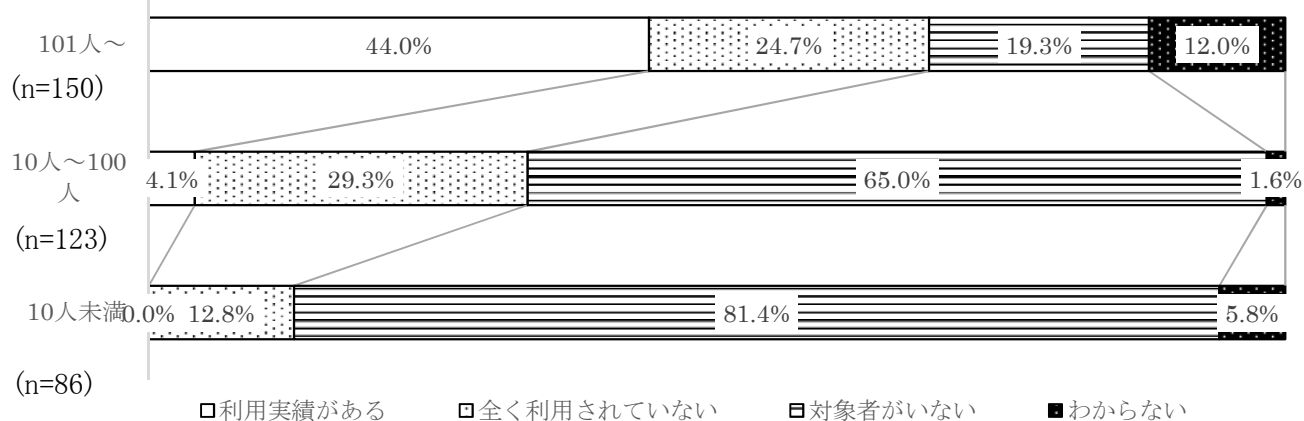
対象者がいる企業のみで制度の利用状況を年度ごとに比較してみると、「利用実績あり」と回答した企業が46.2%と、前年度から2.7ポイント減少。



《参考：対象者がいる企業のみで算出》



《参考：従業員数別》

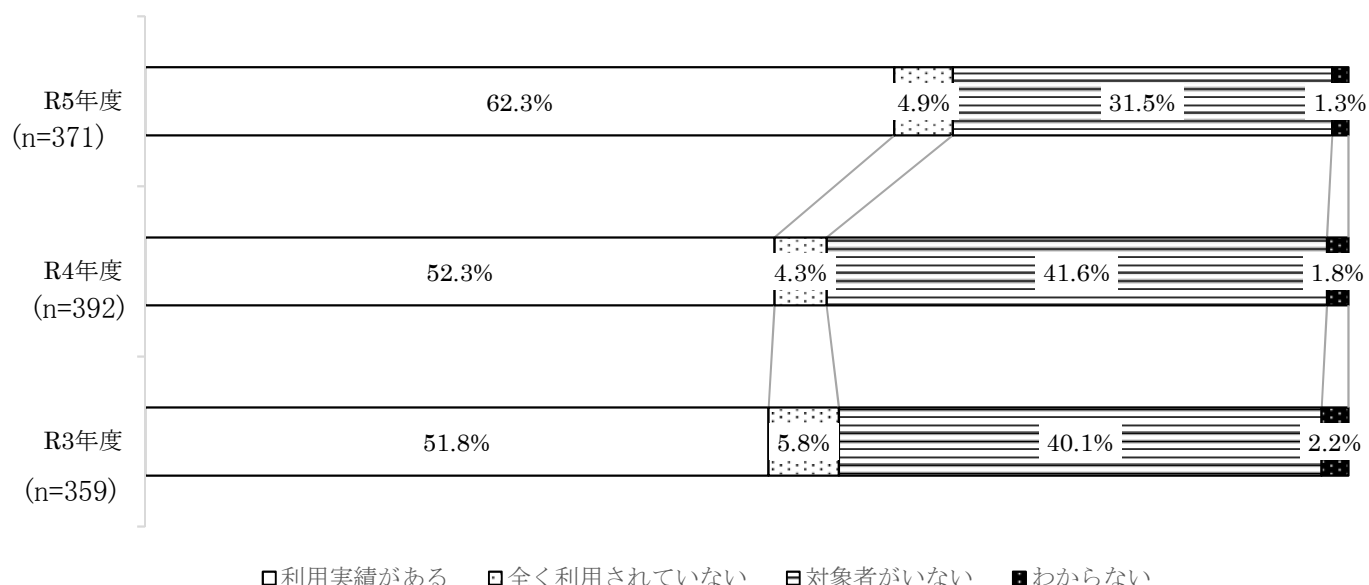


《総計》

【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62.3%と、前年度に比べて10.0ポイント増加。「対象者がいない」と回答した企業が10.1ポイント減少している。

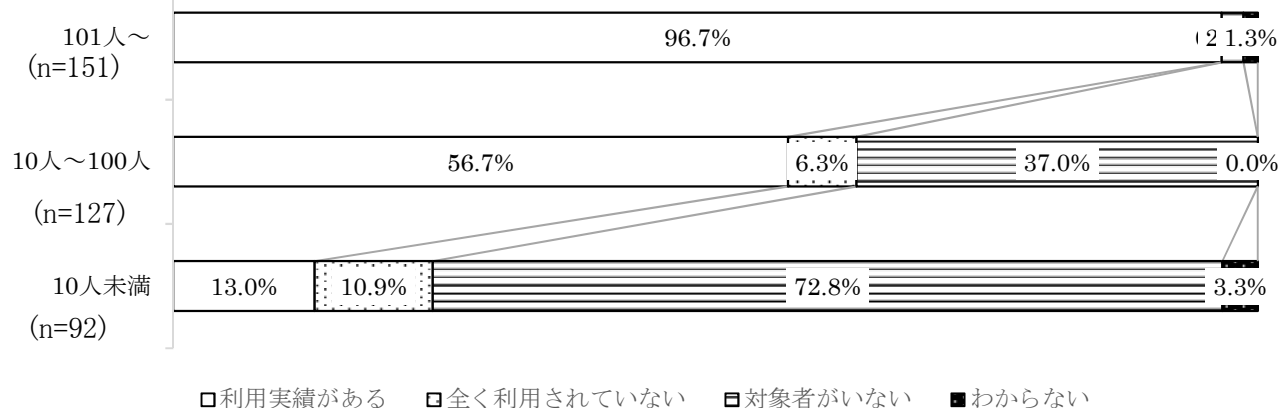
対象者がいる企業のみで制度の利用状況を年度ごとに比較してみると、「利用実績あり」と回答した企業が92.8%と、前年度から0.5ポイント増加している。



《参考：対象者がいる企業のみで算出》



《参考：従業員数別》

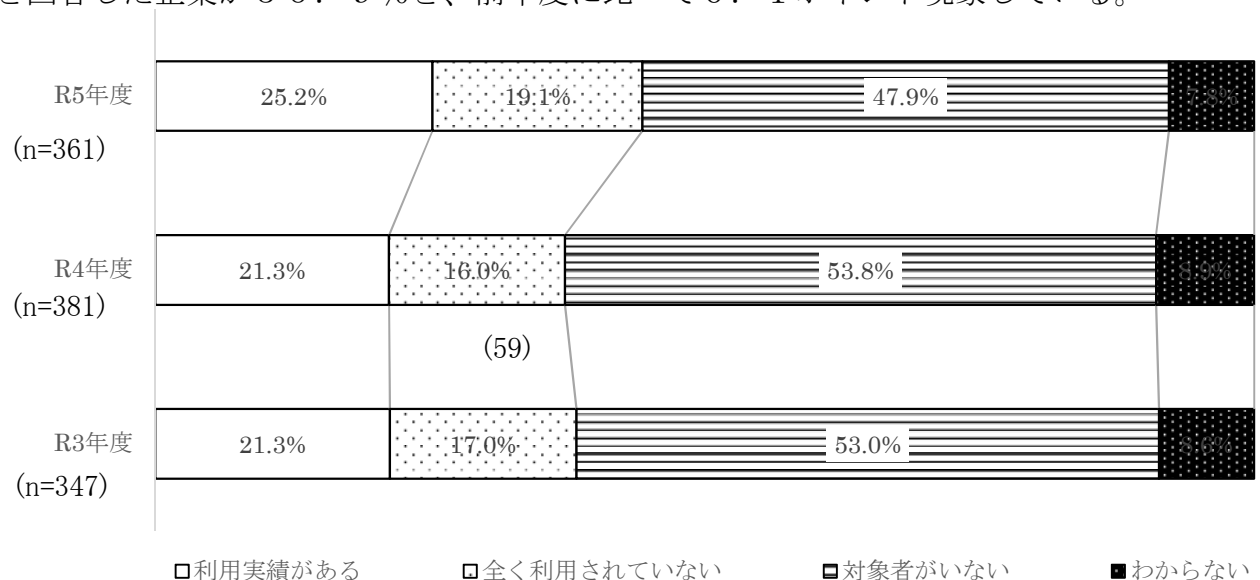


《総計》

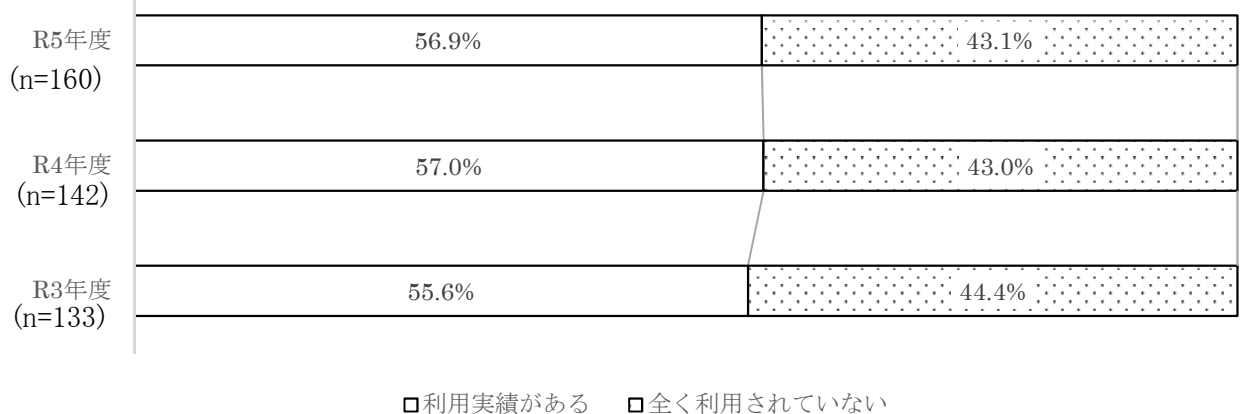
【女性社員による介護休業制度の利用実績】

▼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25.2%と、前年度に比べて3.9ポイント増加。「対象者がいない」と回答した企業が5.9ポイント減少している。

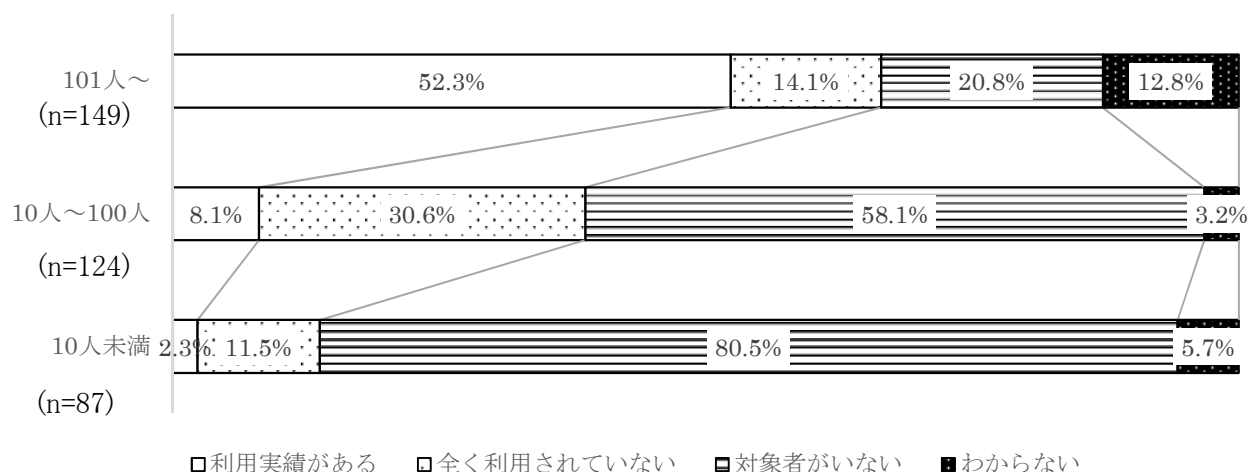
対象者がいる企業のみで制度の利用状況を年度ごとに比較してみると、「利用実績あり」と回答した企業が56.9%と、前年度に比べて0.1ポイント現象している。



《参考：対象者がいる企業のみで算出》



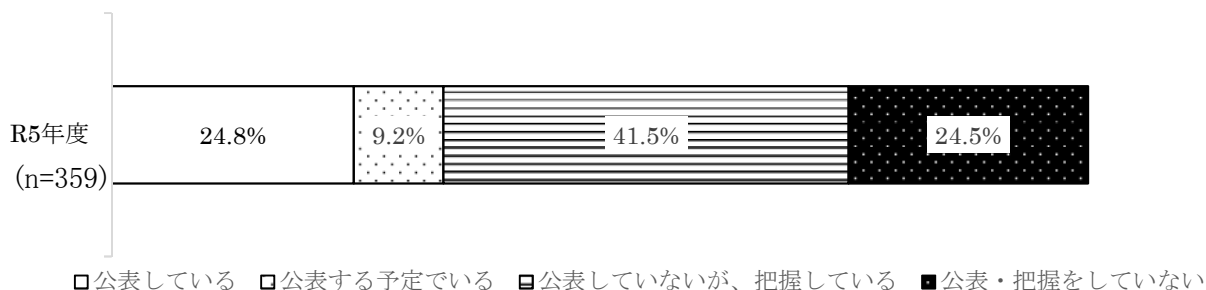
《参考：従業員数別》



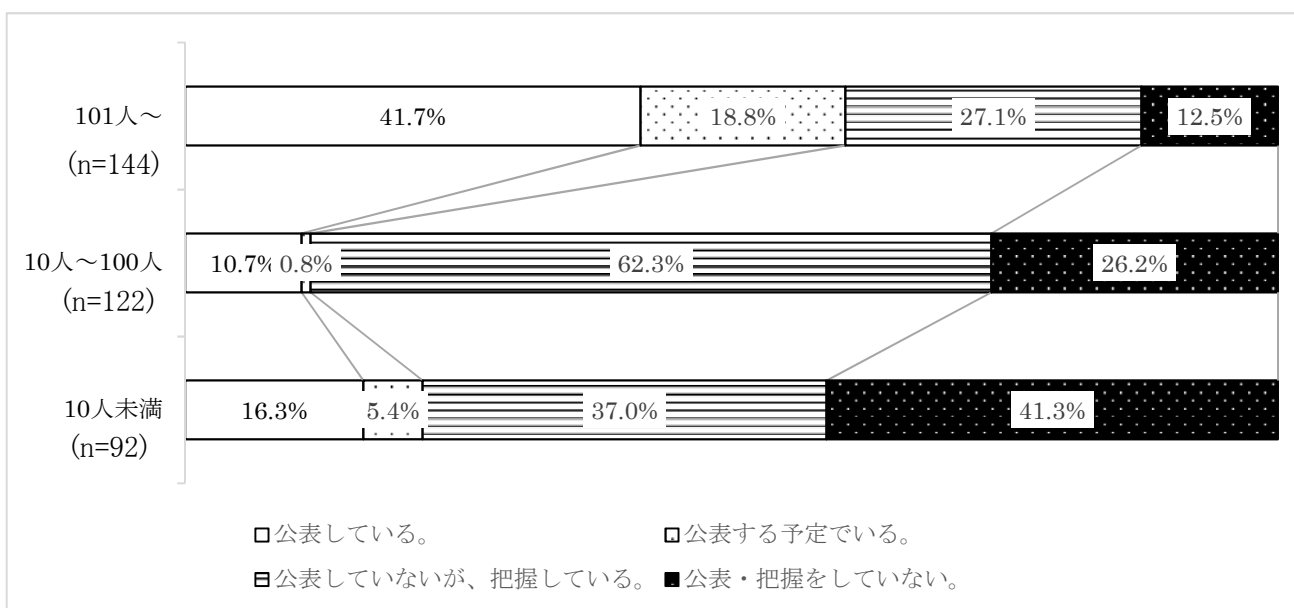
《総計》

【男女間の賃金差異】

▼男女間の賃金差異について、「公表している」と「公表する予定でいる」と回答した企業を合わせると、34.0%となり、「公表していないが、把握している」と回答した企業を合わせると75.5%の企業が自社の男女間の賃金差異について把握している。



《参考：従業員数別》



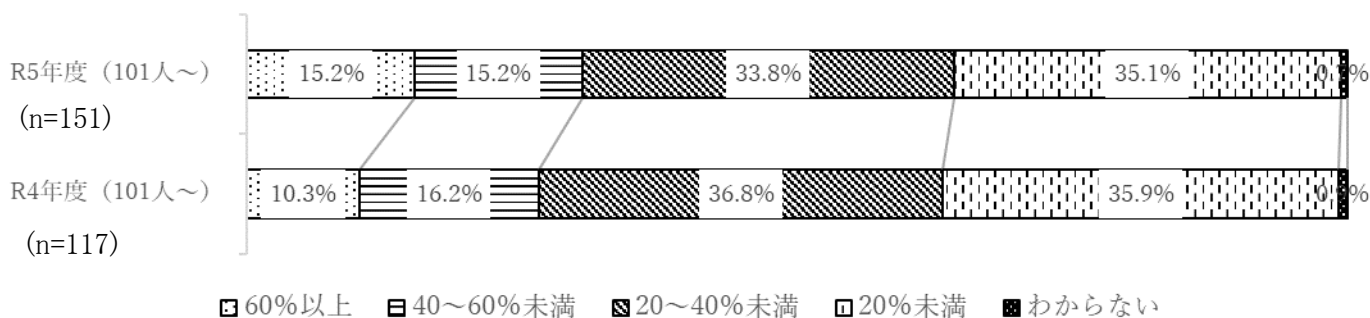
【男女の賃金の差異の情報公表について】

男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向にあります。他の先進国と比較すると依然として大きい状況にあります。こうした男女間賃金格差の現状を踏まえて、更なる縮小を図るため、令和4年7月8日に女性活躍推進法に関する制度改正がされ、情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して、当該項目の公表が義務づけられることとなりました。詳しくは、厚生労働省のホームページをご確認ください。

《従業員数101人～》

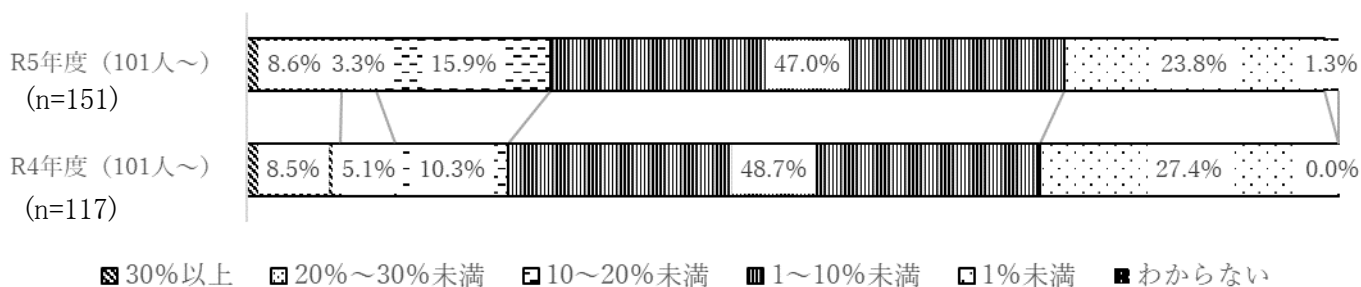
【従業員に占める女性の割合】

▼女性比率「40～60%未満」と「60%以上」の回答企業を合せると、30.4%となり、前年度の26.5%に比べて3.9ポイント増加。



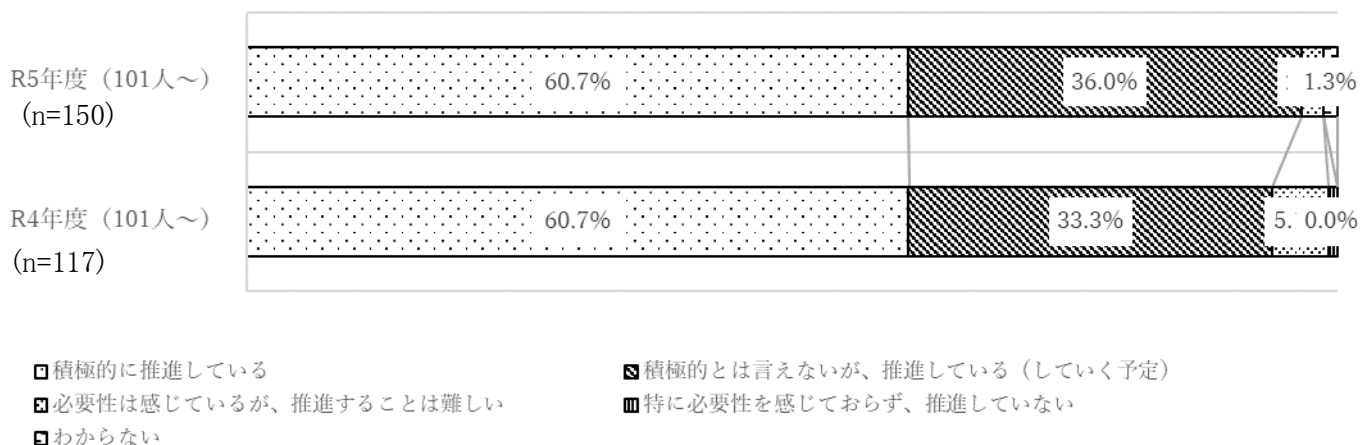
【女性管理職比率】

▼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、11.9%となり、前年度の13.6%に比べて1.7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）」と回答した企業を合わせると、96.7%の企業が女性の活躍推進に向けた取り組みを進めており、前年度の94%に比べて2.7ポイント増加。

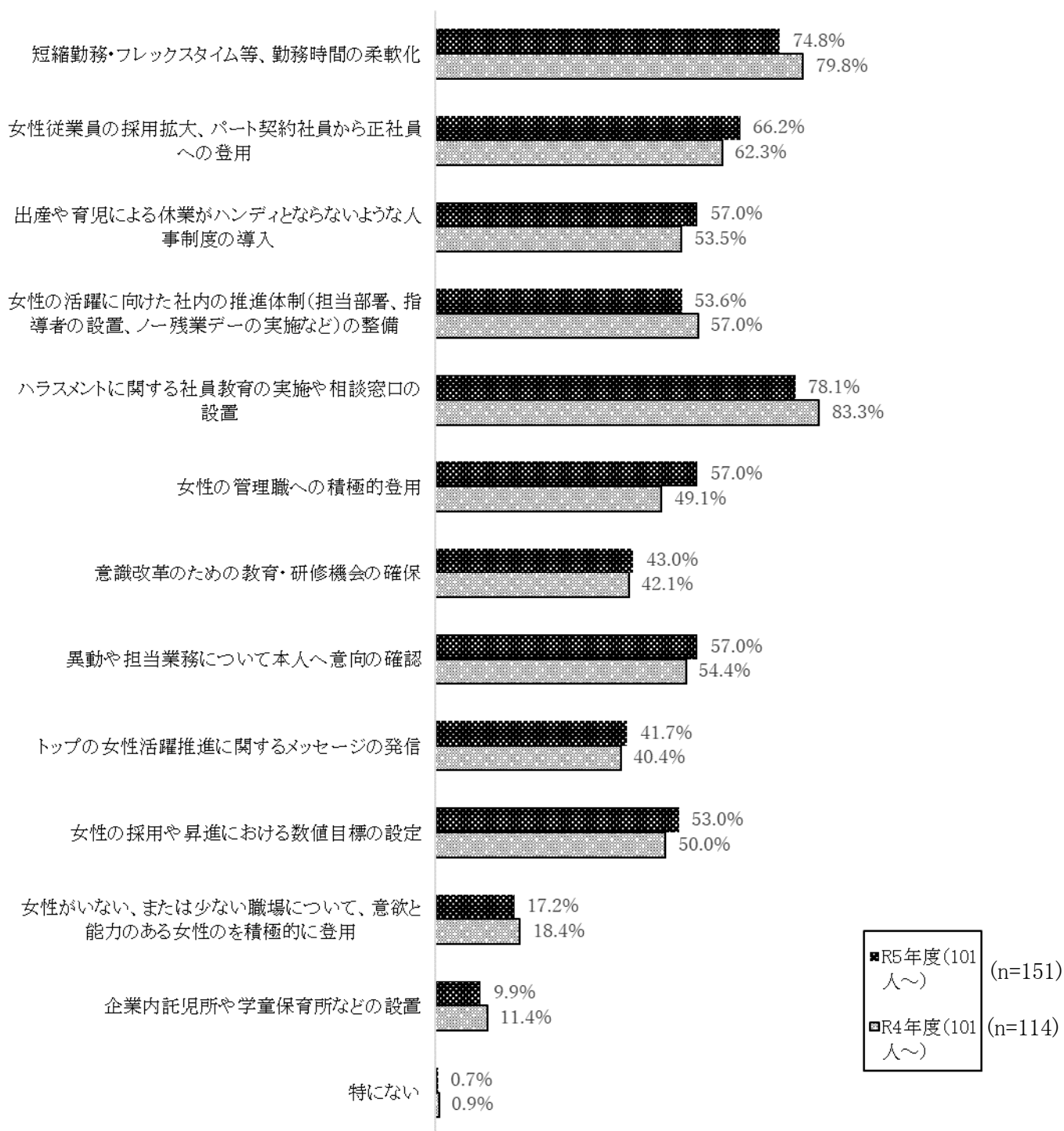


《従業員数101人～》

【女性の活躍に向けて推進している取り組み（複数回答）】

▼ 1位～3位の上位の順位については変化はみられなかった。

- 1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」・・・ 78.1%
 2位 「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」・・・ 74.8%
 3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」・・・ 66.2%

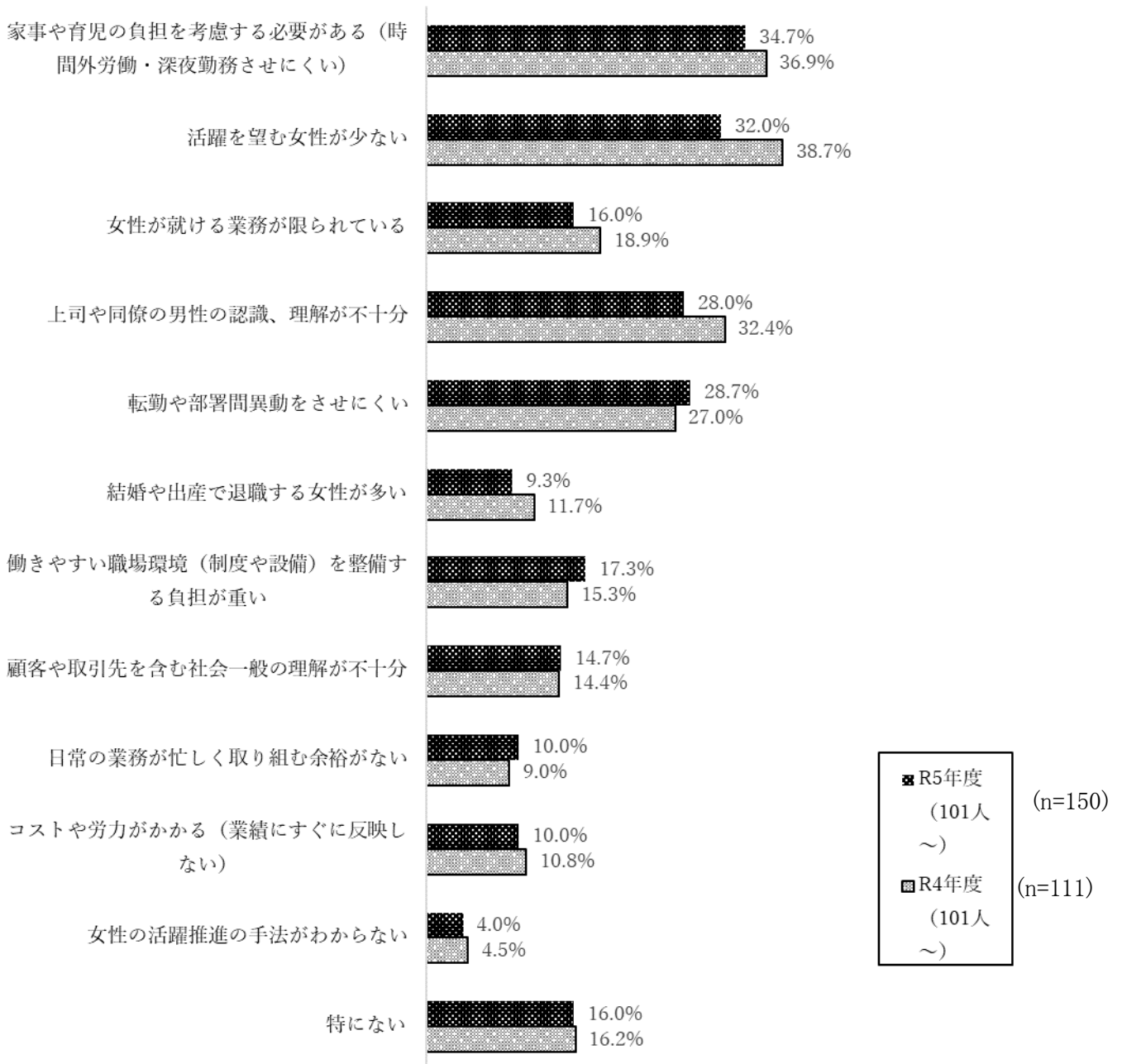


《従業員数101人～》

【女性の活躍推進にあたっての課題（複数回答）】

▼「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）」が1位に、「転勤や部署間異動をさせにくい」が3位に。

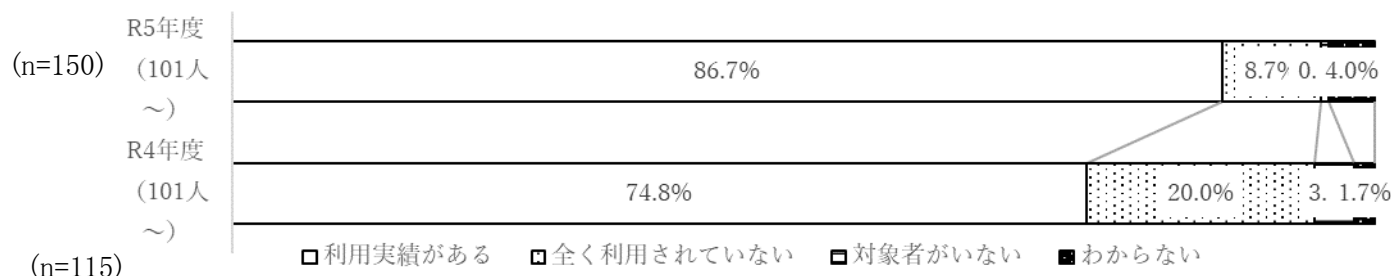
- 1位 「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働・深夜勤務をさせにくい）」・・・ 34.7%
 2位 「活躍を望む女性が少ない」・・・ 32.0%
 3位 「転勤や部署間異動をさせにくい」・・・ 28.7%



《従業員数101人～》

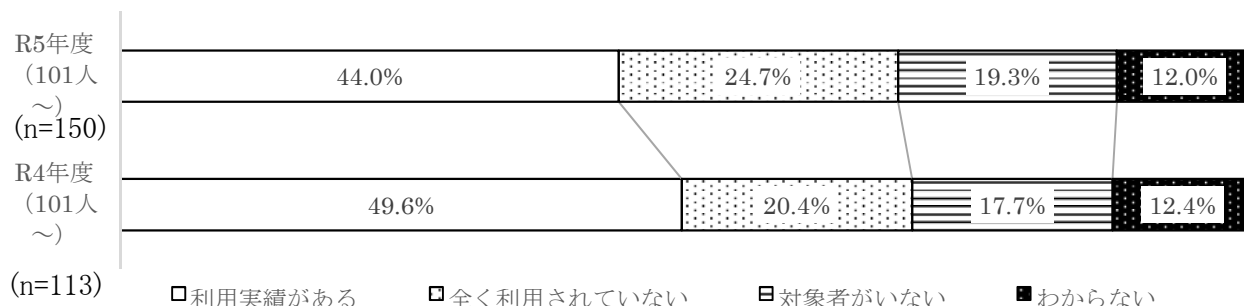
【男性社員による育児休業の利用実績】

▼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86.7%と、前年度に比べて11.9ポイント増加。



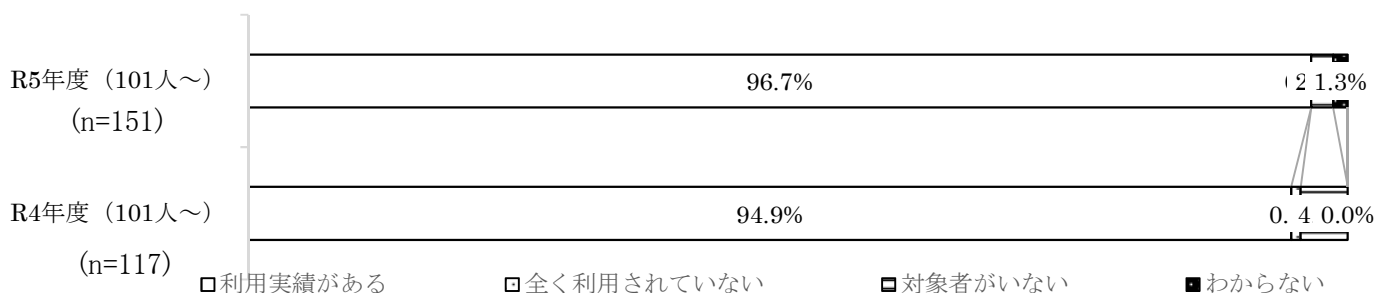
【男性社員による介護休業制度の利用実績】

▼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44.0%と、前年度に比べて5.6ポイント減少。



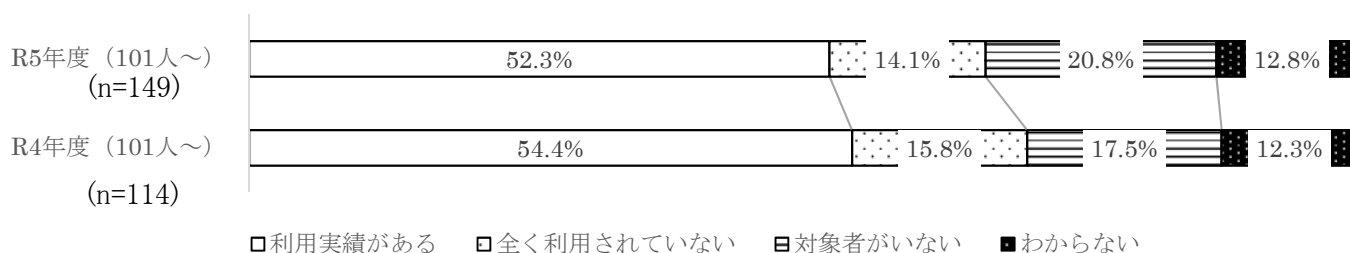
【女性社員による育児休業制度の利用実績】

▼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96.7%と、前年度に比べて1.8ポイント増加。



【女性社員による介護休業制度の利用実績】

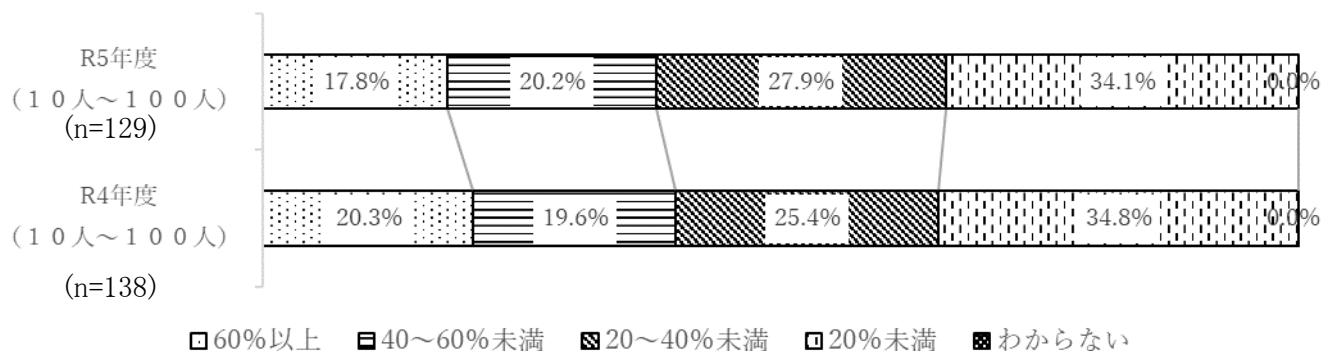
▼女性の介護休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が52.3%と、前年度に比べて2.1ポイント減少。



《従業員数10人～100人》

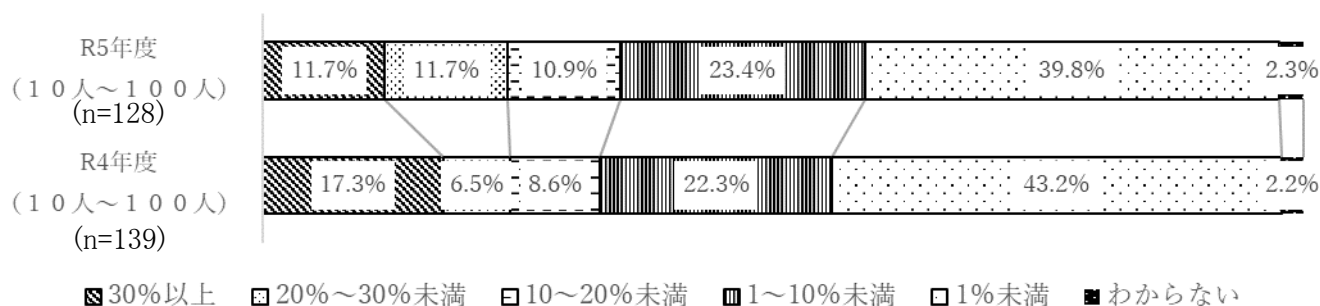
【従業員に占める女性の割合】

▼女性比率「40～60%未満」と「60%以上」の回答企業を合せると、38.0%となり、前年度かの39.9%に比べて1.9ポイント減少。



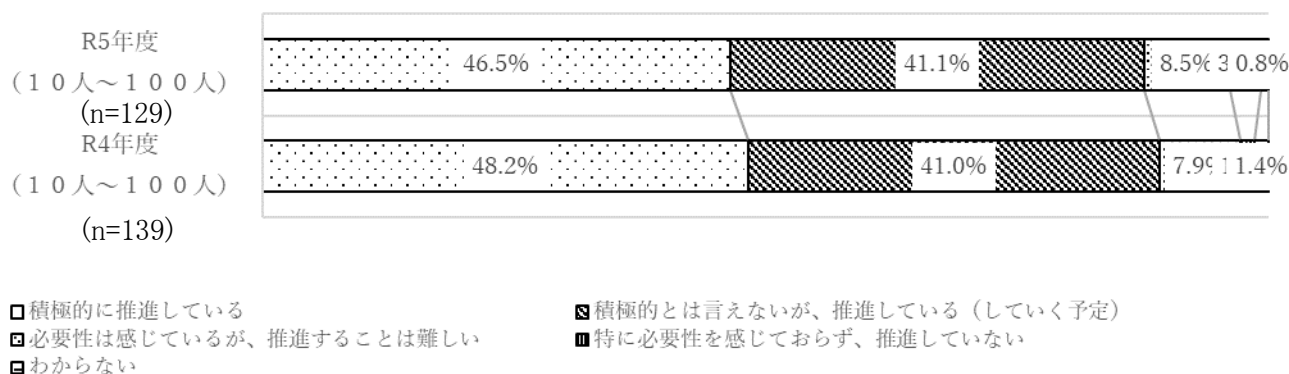
【女性管理職比率】

▼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、23.4%となり、前年度の23.8%に比べて0.4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）」と回答した企業を合わせると、87.6%の企業が女性の活躍推進に向けた取り組みを進めており、前年度の89.2%に比べて1.6ポイント減少。

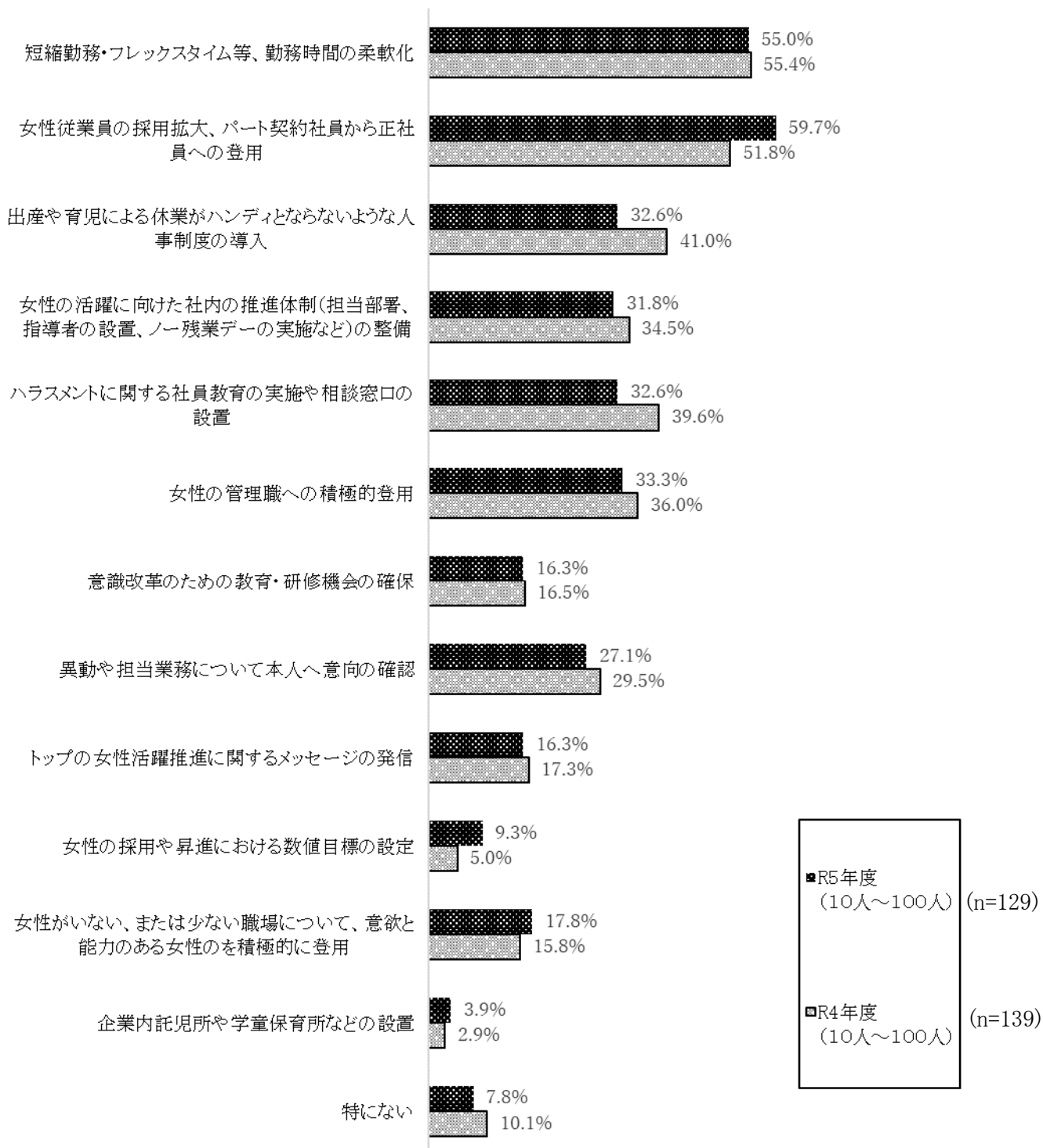


《従業員数10人～100人》

【女性の活躍に向けて推進している取り組み（複数回答）】

▼「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」が「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」を追い抜き2位から1位に。

- 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」・・・ 59.7%
 2位 「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」・・・ 55.0%
 3位 「女性の管理職への積極的登用」・・・ 33.3%



《従業員数10人～100人》

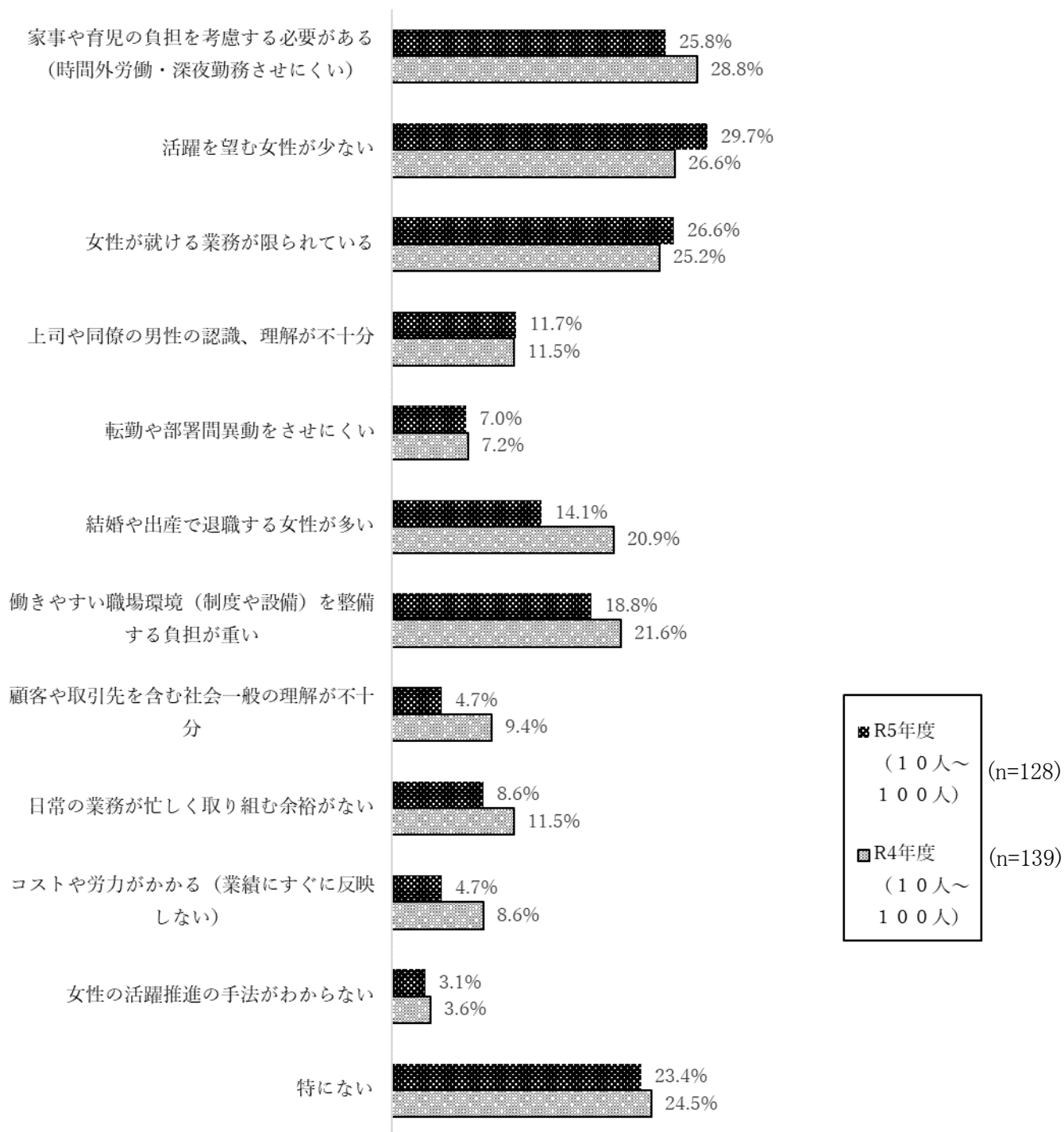
【女性の活躍推進にあたっての課題（複数回答）】

▼「活躍を望む女性が少ない」が「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）」を追い抜き2位から1位に。

1位 「活躍を望む女性が少ない」・・・ 29.7%

2位 「女性が就ける業務が限られている」・・・ 26.6%

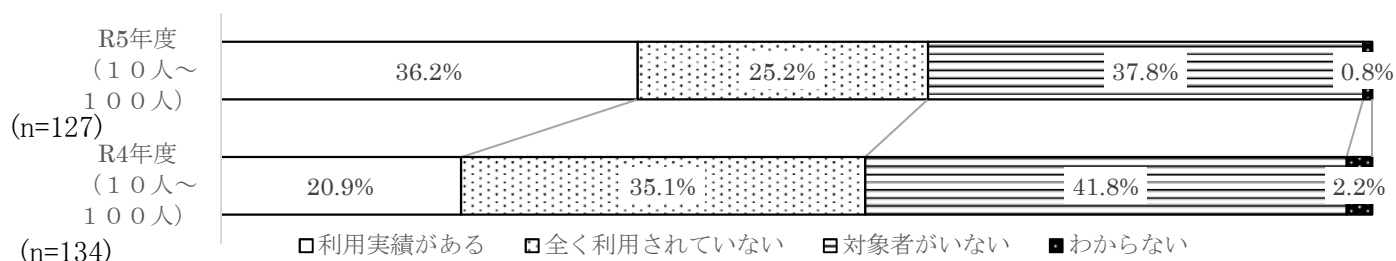
3位 「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働・深夜勤務をさせにくい）」・・・ 25.8%



《従業員数10人～100人》

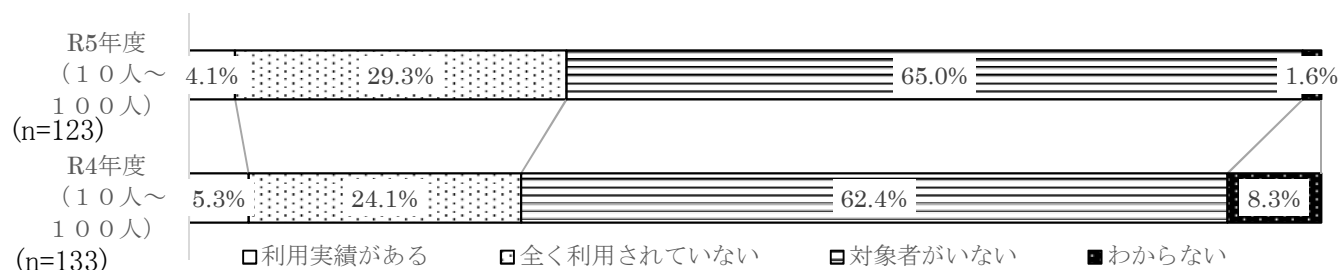
【男性社員による育児休業の利用実績】

▼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36.2%と、前年度に比べて15.3ポイントと大幅に増加。



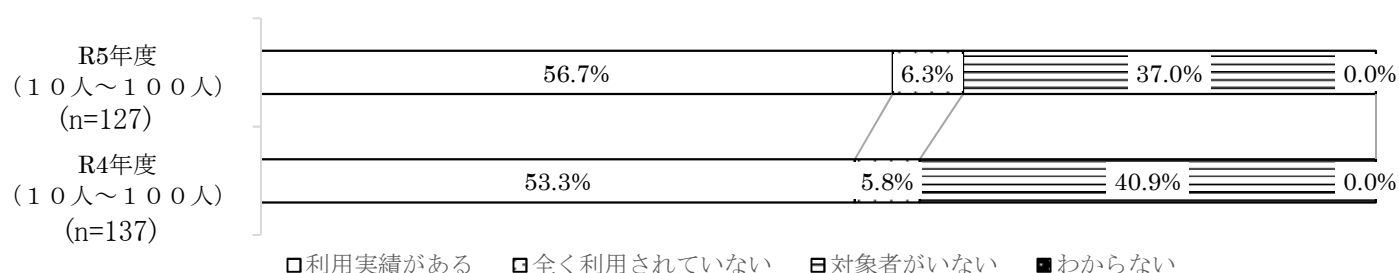
【男性社員による介護休業制度の利用実績】

▼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4.1%と、前年度に比べて1.2ポイント減少。



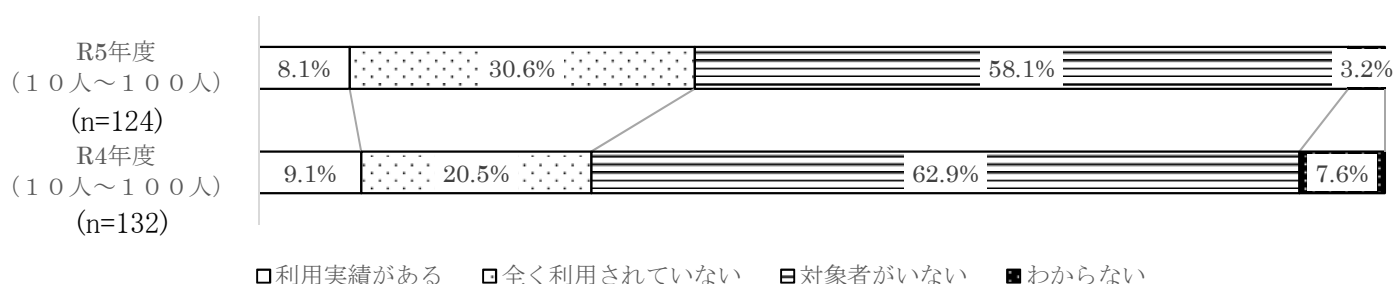
【女性社員による育児休業制度の利用実績】

▼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56.7%と、前年度に比べて3.4ポイント増加。



【女性社員による介護休業制度の利用実績】

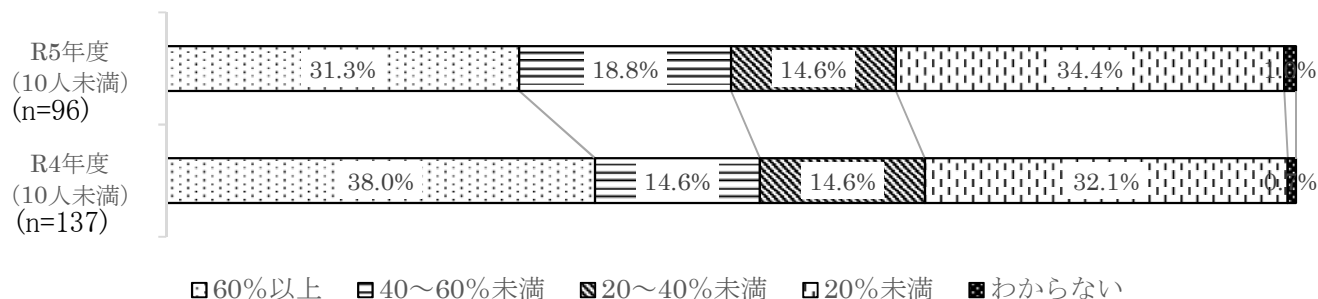
▼女性の介護休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が8.1%と、前年度に比べて1.0ポイント減少。



《従業員数10人未満》

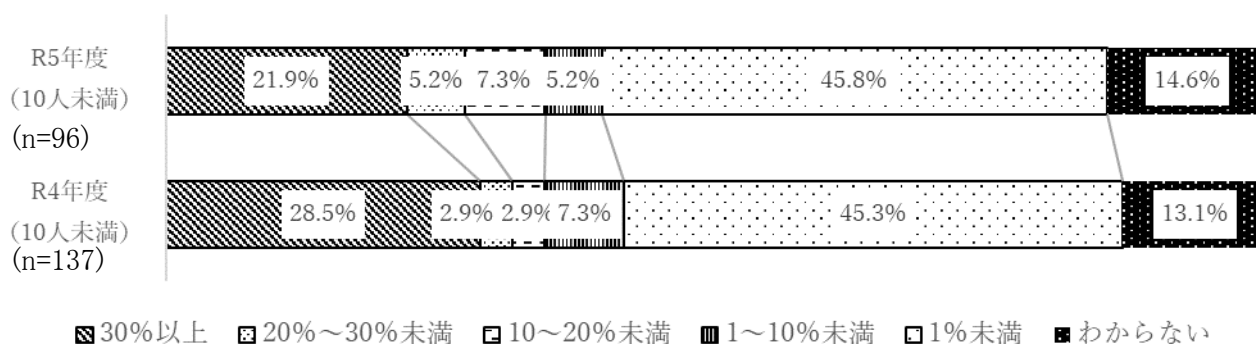
【従業員に占める女性の割合】

▼女性比率「40～60%未満」と「60%以上」の回答企業を合せると、50.1%となり、前年度の52.6%から2.5ポイント減少。



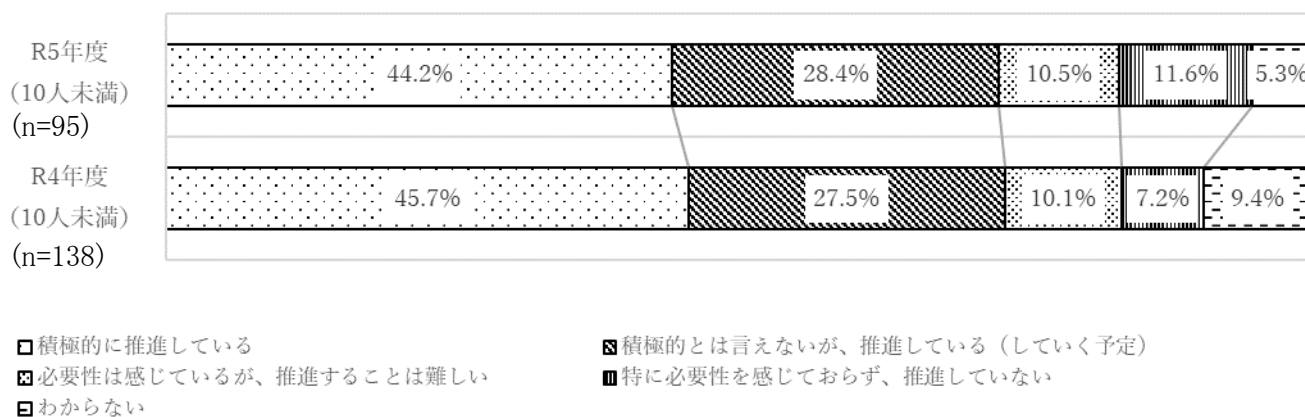
【女性管理職比率】

▼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、27.1%となり、前年度の31.4%に比べて4.3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）」と回答した企業を合わせると、72.6%の企業が女性の活躍推進に向けた取り組みを進めており、前年度の73.2%に比べて0.6ポイント減少。

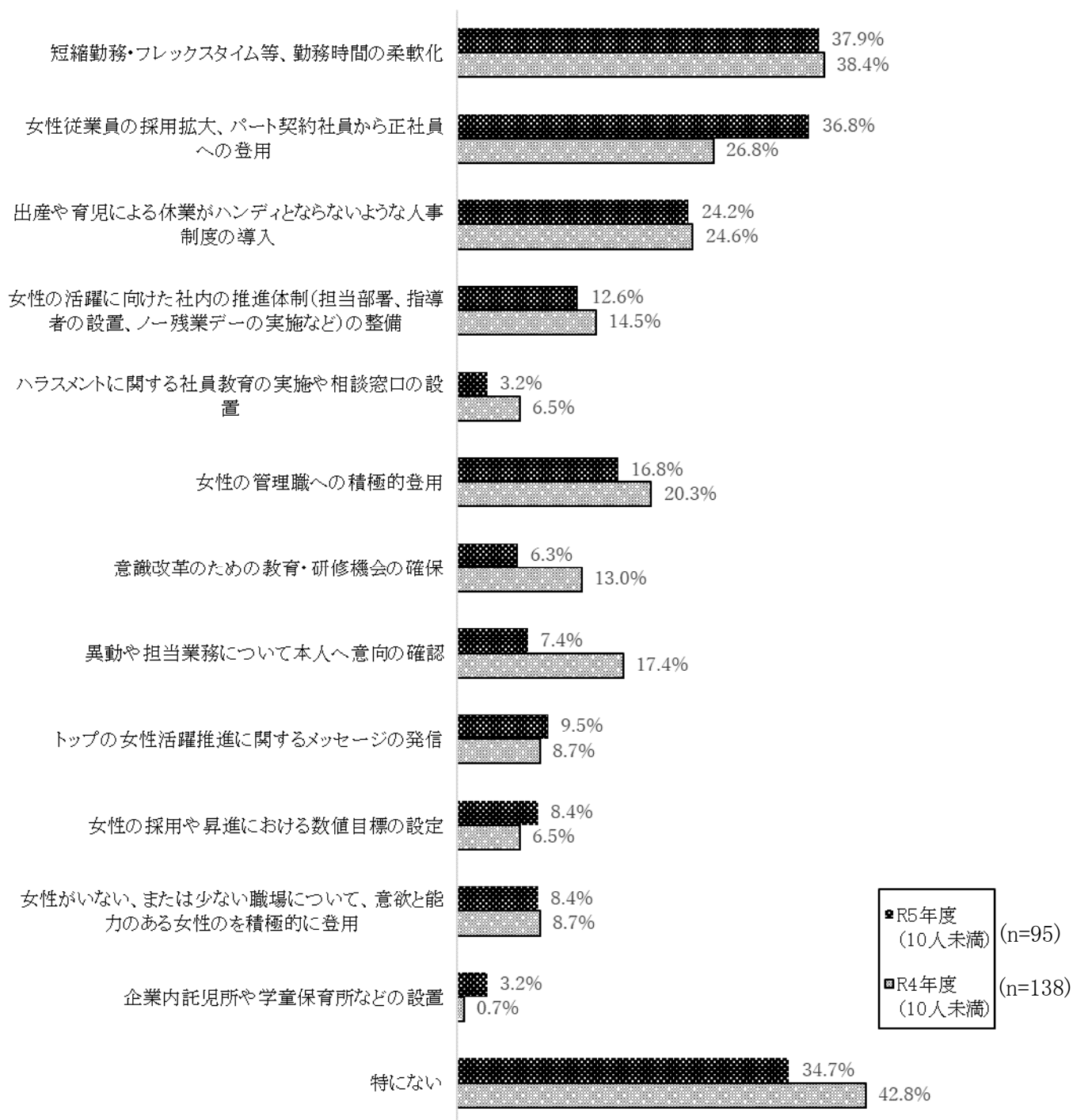


《従業員数10人未満》

【女性の活躍に向けて推進している取り組み（複数回答）】

▼ 1位～3位の上位の順位については変化はみられなかったが、「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」が大きく増加。

- 1位 「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」・・・ 37.9%
 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」・・・ 36.8%
 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」・・・ 24.2%



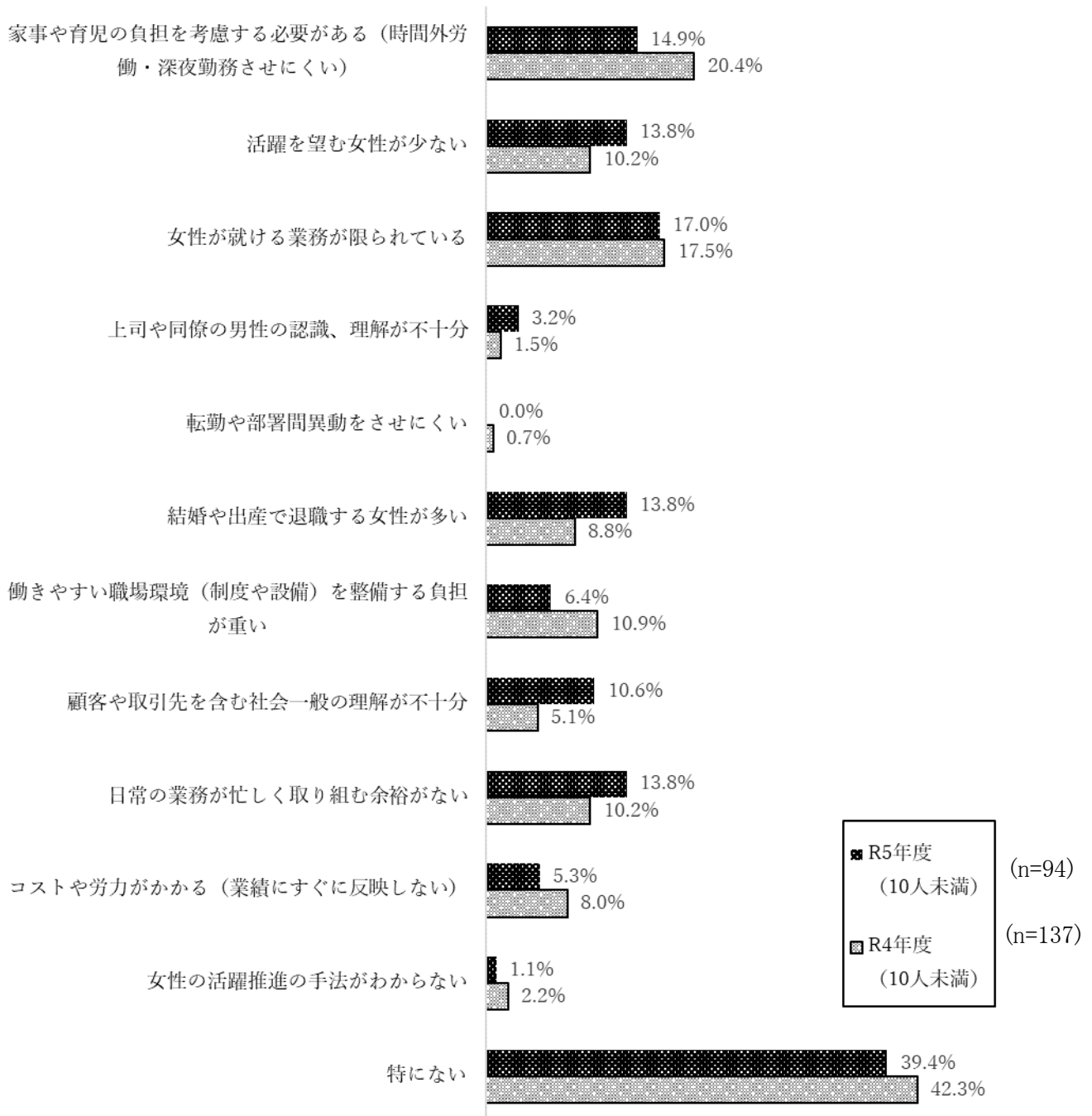
【女性の活躍推進にあたっての課題（複数回答）】

▼「女性が就ける業務が限られている」が1位に、3位には「活躍を望む女性が少ない」、「結婚や出産で退職する女性が多い」、「日常の業務が忙しく取り組む余裕がない」が並んだ。

1位 「女性が就ける業務が限られている」・・・ 17.0%

2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)」・・・ 14.9%

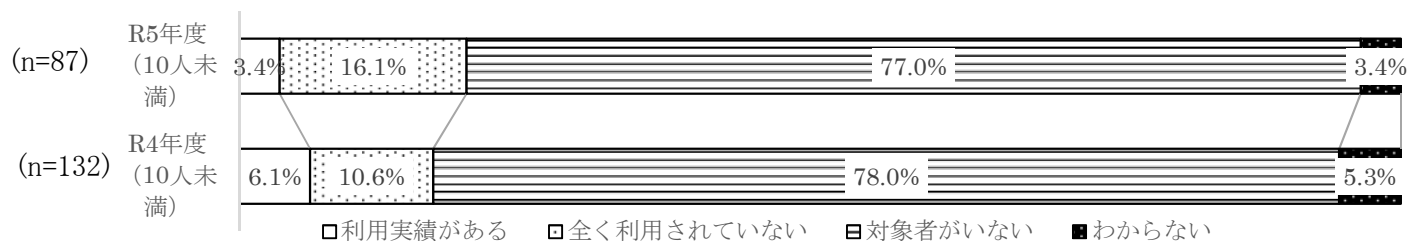
3位 「活躍を望む女性が少ない」、「結婚や出産で退職する女性が多い」、「日常の業務が忙しく取り組む余裕がない」・・・ 13.8%



《従業員数10人未満》

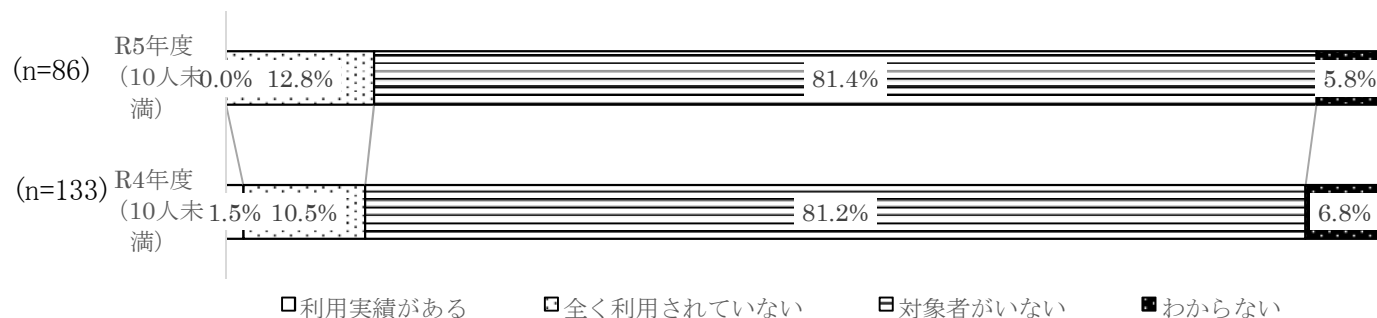
【男性社員による育児休業の利用実績】

▼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3.4%と、前年度に比べて2.7ポイント減少。



【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、「全く利用されていない」と回答した企業が12.8%と、前年度に比べて2.3ポイント増加。



【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13.0%と、前年度に比べて1.0ポイント減少。



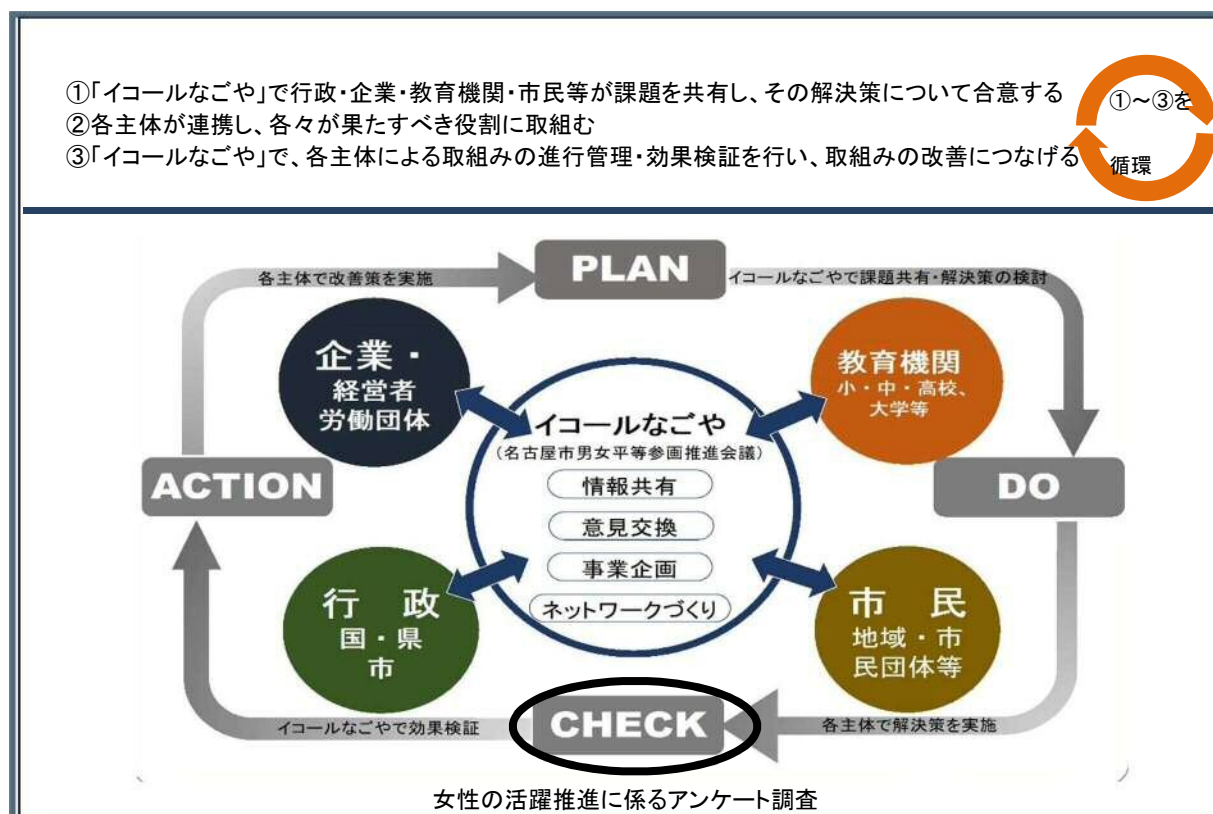
【女性社員による介護休業制度の利用実績】

▼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2.3%と、前年度に比べて2.2ポイント減少。



女性の活躍、ワーク・ライフ・バランスの推進について

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 2025 の目標	男女の地位が平等と感じる市民の割合（社会全体）	15.6% R4年度（2022）	23% R7年度（2025）
	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	36.5% R4年度（2022）	41% R7年度（2025）
	女性の活躍推進認定・認証企業数（累計）	225社 R4年度（2022）	210社 R7年度（2025）
	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（2019）	40% R6年度（2024）
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	25.0% R5年度（2023）	50% R7年度（2025）
	女性の管理職への積極的登用に取り組む企業の割合	38.8% R5年度（2023）	50% R7年度（2025）
	育児休業制度を利用した男性従業員がいる企業の割合（対象者がいる企業を母数とする）	75.3% R5年度（2023）	60% R7年度（2025）
	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	56.6% R5年度（2023）	60% R7年度（2025）