

名古屋市女性の活躍実態調査報告書 【概要版】

I 調査の概要（報告書1ページ）

1 調査の目的

本市では、性別にかかわらず個性と能力を発揮できる「男女共同参画社会」の実現に向けて取組みをすすめている。

本調査は市内に事業所がある企業における女性活躍推進の取組みの現状及び課題を把握し、本市の女性活躍推進施策にかかる基礎的資料の取得及び、次期男女平等参画基本計画策定にかかる、参考資料とすることを目的として実施した。

2 調査の内容

(1) 調査の対象

事業所母集団データベース(令和4年次ベース)における、名古屋市内所在の事業所で、単独事業所または本所・本社・本店、かつ常用雇用者数5人以上の21,992民営事業所のうち、5,000事業所を調査対象とした。

(2) 抽出方法

従業員規模における①10人未満、②10～100人、③101～300人、④301～500人⑤501～1,000人、⑥1,001人以上の各区分において、従業員規模ごとの母数に基づいて比例割り当てした標本数を無作為抽出した。

(3) 調査方法

配布方法:調査票を郵送

回答方法:郵送又はインターネットを通じて回収

(4) 調査期間

令和6年8月16日(金)～ 令和6年9月9日(月)

3 回収結果

有効回答数 1,844件(有効回答率36.9%)

内、郵送回答 898件/インターネット回答 946件

4 回答事業所の属性

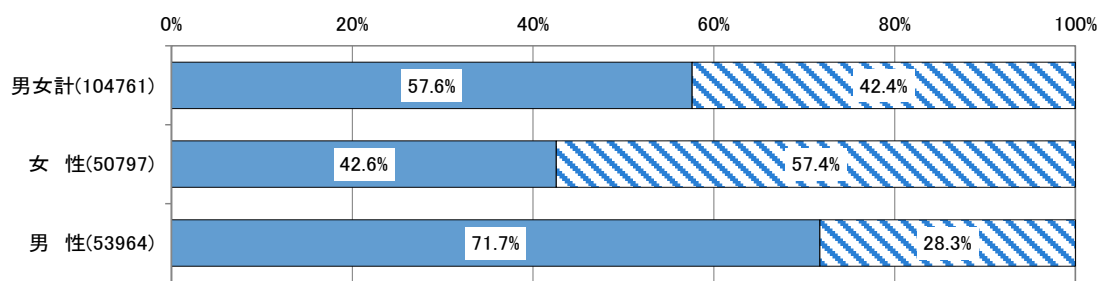
裏表紙(16ページ)のとおり

Ⅱ 調査結果

1 雇用状況（報告書4～8ページ）

（1）男女別にみた雇用形態

◆ 全体では、正社員比率は57.6%となっている。男女別に正社員比率をみると、「女性」は42.6%、「男性」は71.7%であり、「女性」が「男性」より29.1ポイント低い。

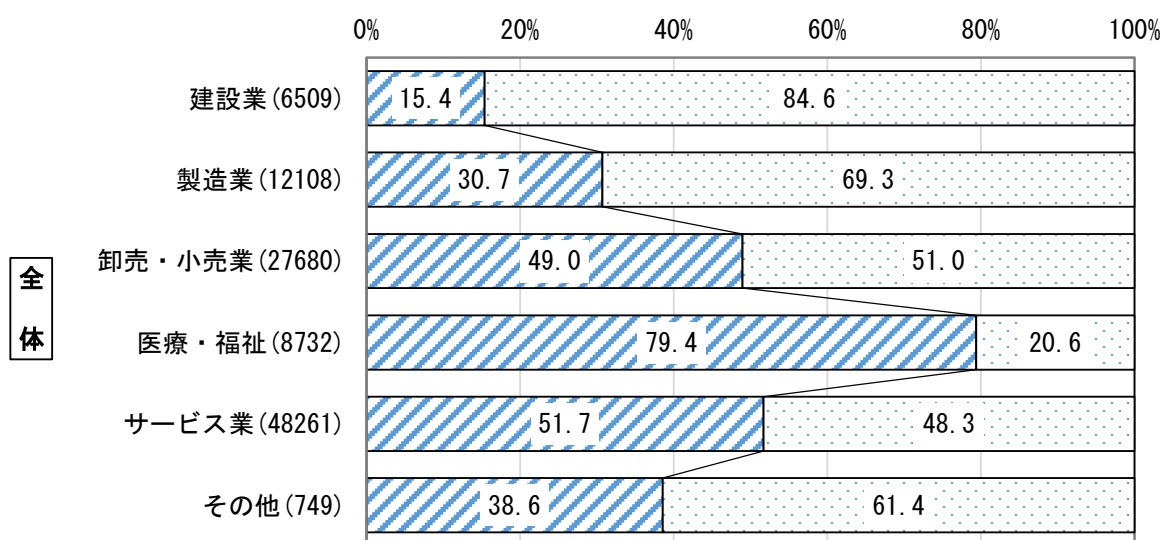


※（ ）内の数字は従業員数

■ 正社員 ■ 非正規社員

（2）産業分類別にみた男女構成

◆ 女性比率は、「医療・福祉」が79.4%で最も高く、次いで「サービス業」が51.7%、「卸売・小売業」が49.0%となっており、「建設業」は15.4%で最も低い。



※（ ）内の数字は従業員数

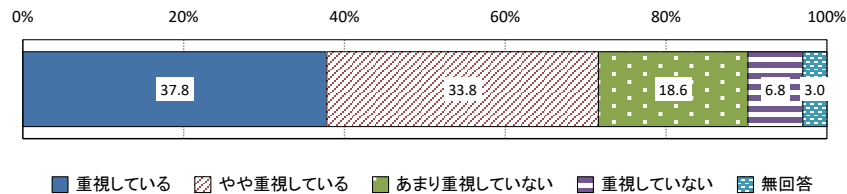
■ 女性 ■ 男性

2 女性の活躍推進の推進状況

2-1 女性の活躍推進の取組状況（報告書9～12ページ）

（1）女性の活躍推進の重要度

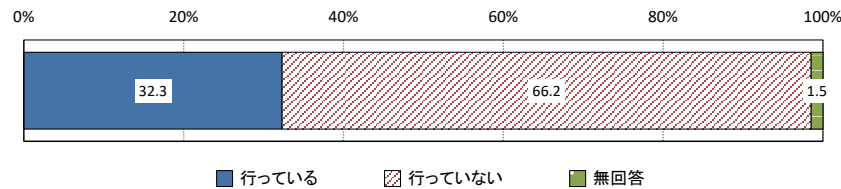
- ◆ 女性の活躍推進について、「重視している」が 37.8%、「やや重視している」が 33.8%となっている。



N=1,844

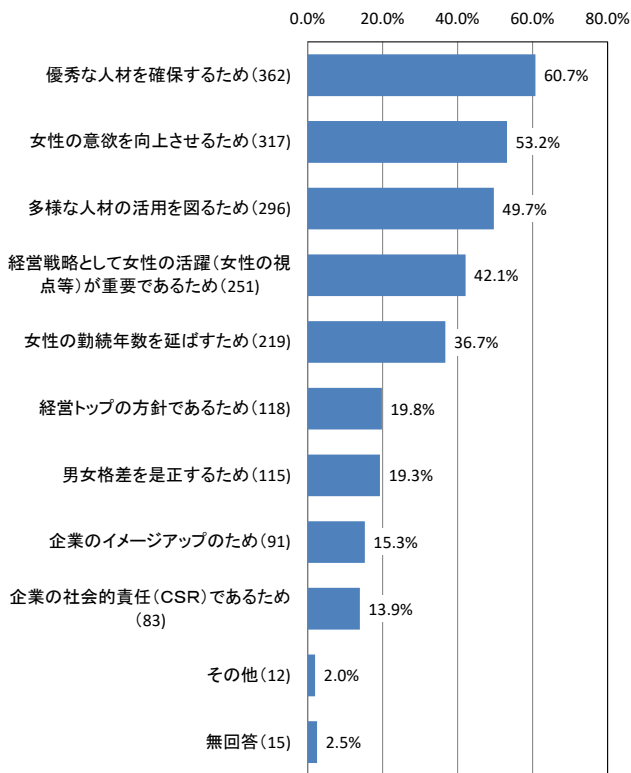
（2）女性の活躍推進の取組の有無

- ◆ 女性の活躍推進について、具体的な取組を「行っている」が 32.3%、「行っていない」が 66.2%となっている。



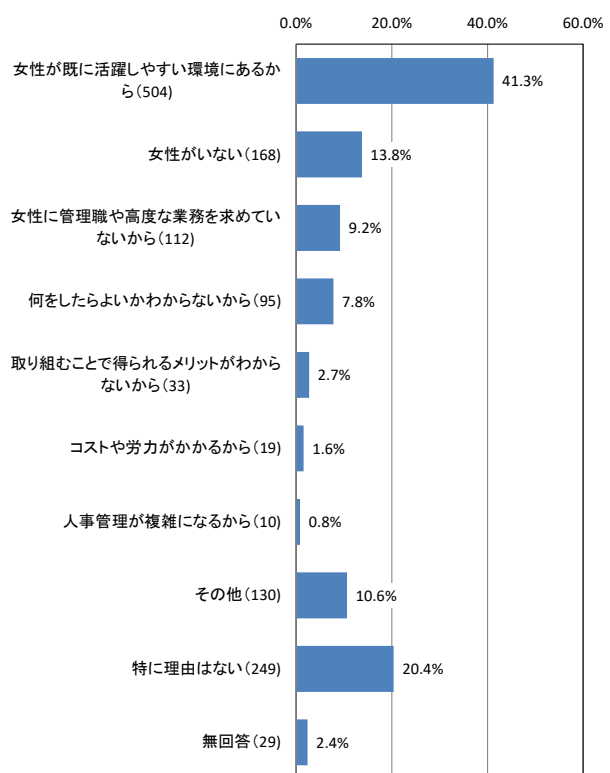
N=1,844

（3）取り組む理由



N=596（問6で「行っている」と回答した数）

（4）取組をしていない理由



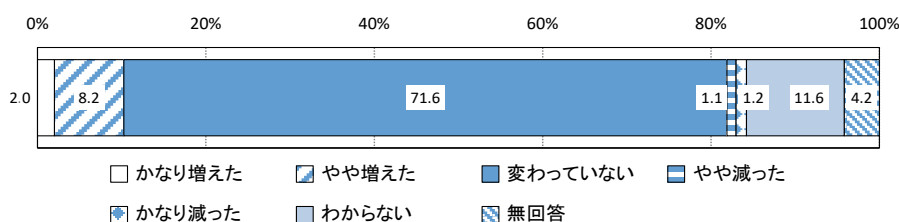
N=1,221（問6で「行っていない」と回答した数）

※（ ）内の数字は事業所数

2-2 女性の採用拡大（報告書 13～19 ページ）

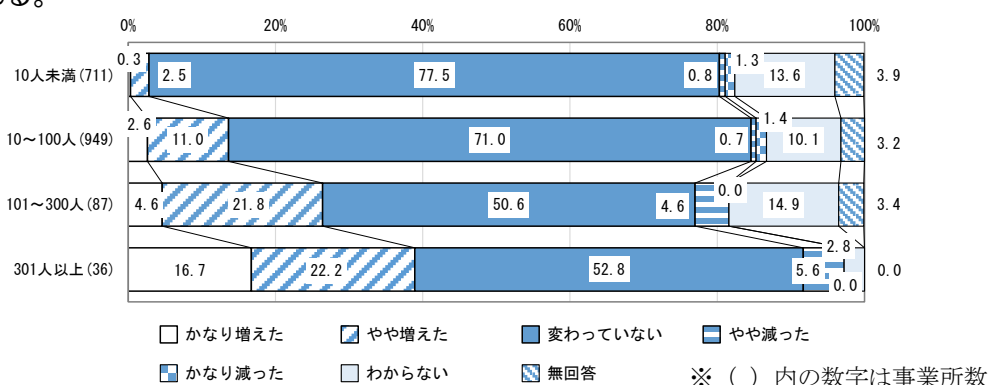
(1) 新卒採用における女性割合(正社員)の変化

- ◆ この5年間の新卒採用における女性割合(正社員)の変化として、「変っていない」が71.6%で最も高く、次いで「わからない」が11.6%、「やや増えた」が8.2%となっている。



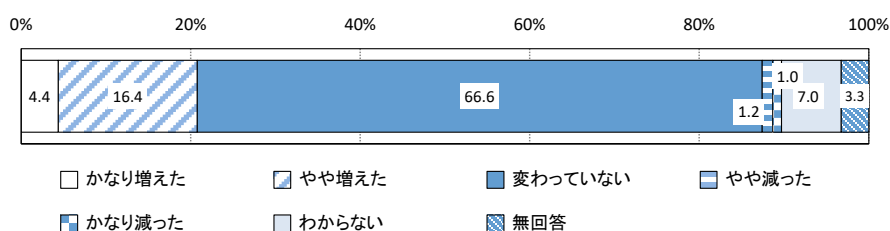
N=1,844

- ◆ 従業員規模別にみると、「かなり増えた」と「やや増えた」を合わせた「増えた」の割合は、「301人以上」が38.9%で最も高く、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。



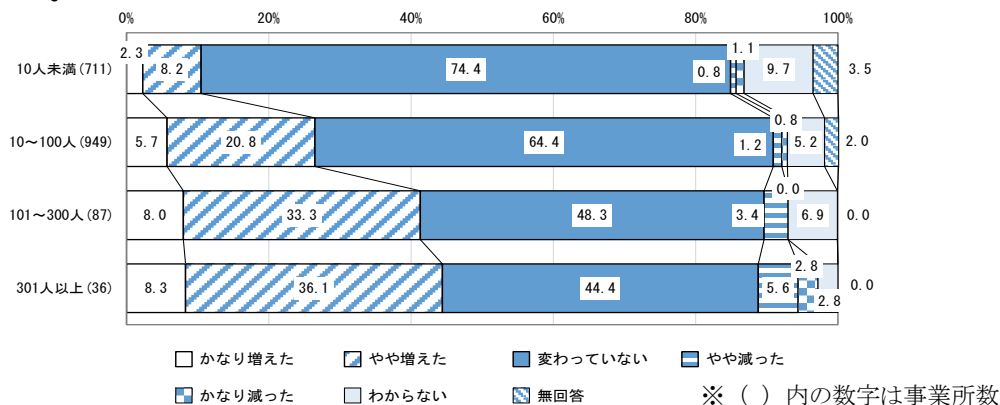
(2) 中途採用における女性割合(正社員)の変化

- ◆ この5年間の中途採用における女性割合(正社員)の変化として、「変っていない」が66.6%で最も高く、次いで「やや増えた」が16.4%、「わからない」が7.0%となっている。



N=1,844

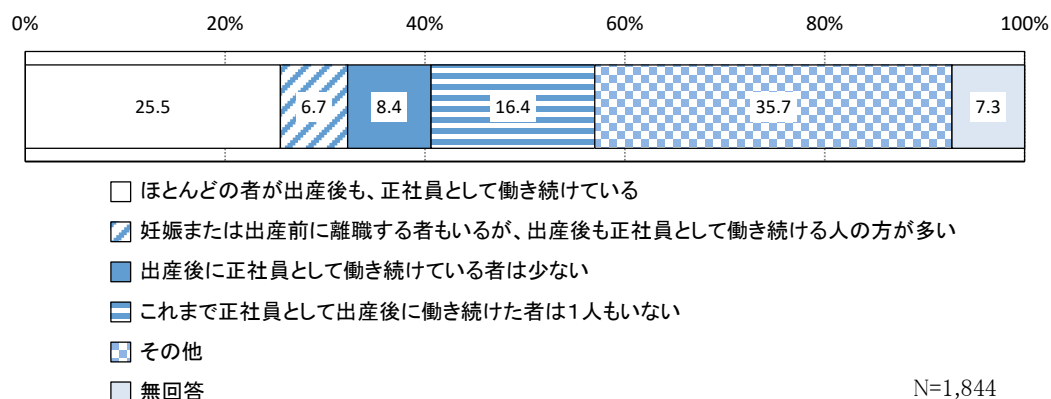
- ◆ 従業員規模別にみると、「かなり増えた」と「やや増えた」を合わせた「増えた」の割合は、「301人以上」が44.4%で最も高く、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。



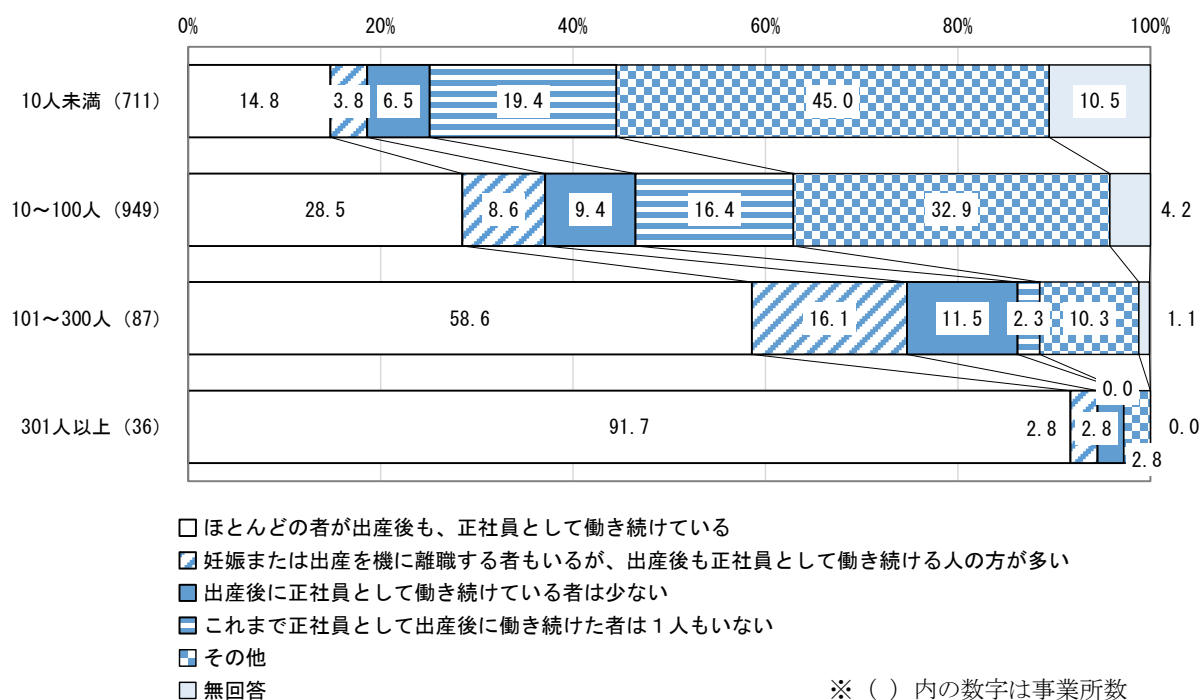
2-3 女性の就業継続（報告書 20～27 ページ）

（1）妊娠・出産に伴う女性正社員の就業継続状況

◆ 「その他」を除き、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」が 25.5%で最も高く、次いで「これまで正社員として出産後に働き続けた者は1人もいない」が 16.4%、「出産後に正社員として働き続けている者は少ない」が 8.4%となっている。

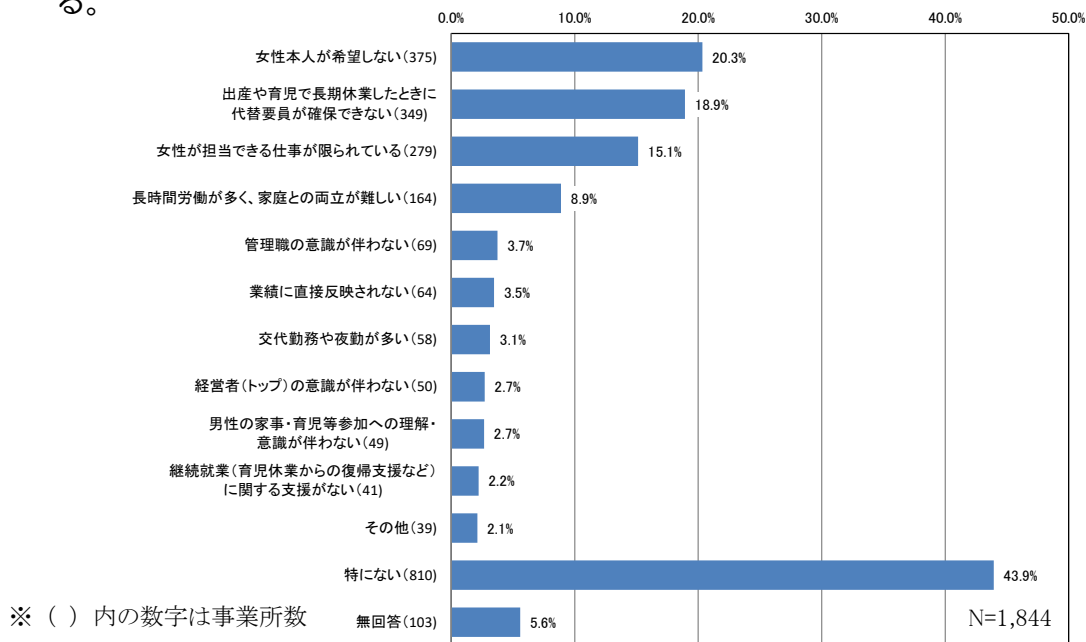


◆ 従業員規模別にみると、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」は「301人以上」が 91.7%で最も高く、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。



(2) 女性の継続就業を推進する上での課題

- ◆ 「特にない」が 43.9%で最も高く、次いで「女性本人が希望しない」が 20.3%、「出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない」が 18.9%となっている。



- ◆ 産業分類別にみると、「特にない」を除き、「建設業」「製造業」「その他」では、「女性が担当できる仕事に限られている」、「医療・福祉」「その他」では、「出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない」が高くなっている。

- ◆ 従業員規模別にみると、いずれの規模でも「女性本人が希望しない」の割合が高くなっており、規模が大きいほど高くなっている。

<産業分類別>

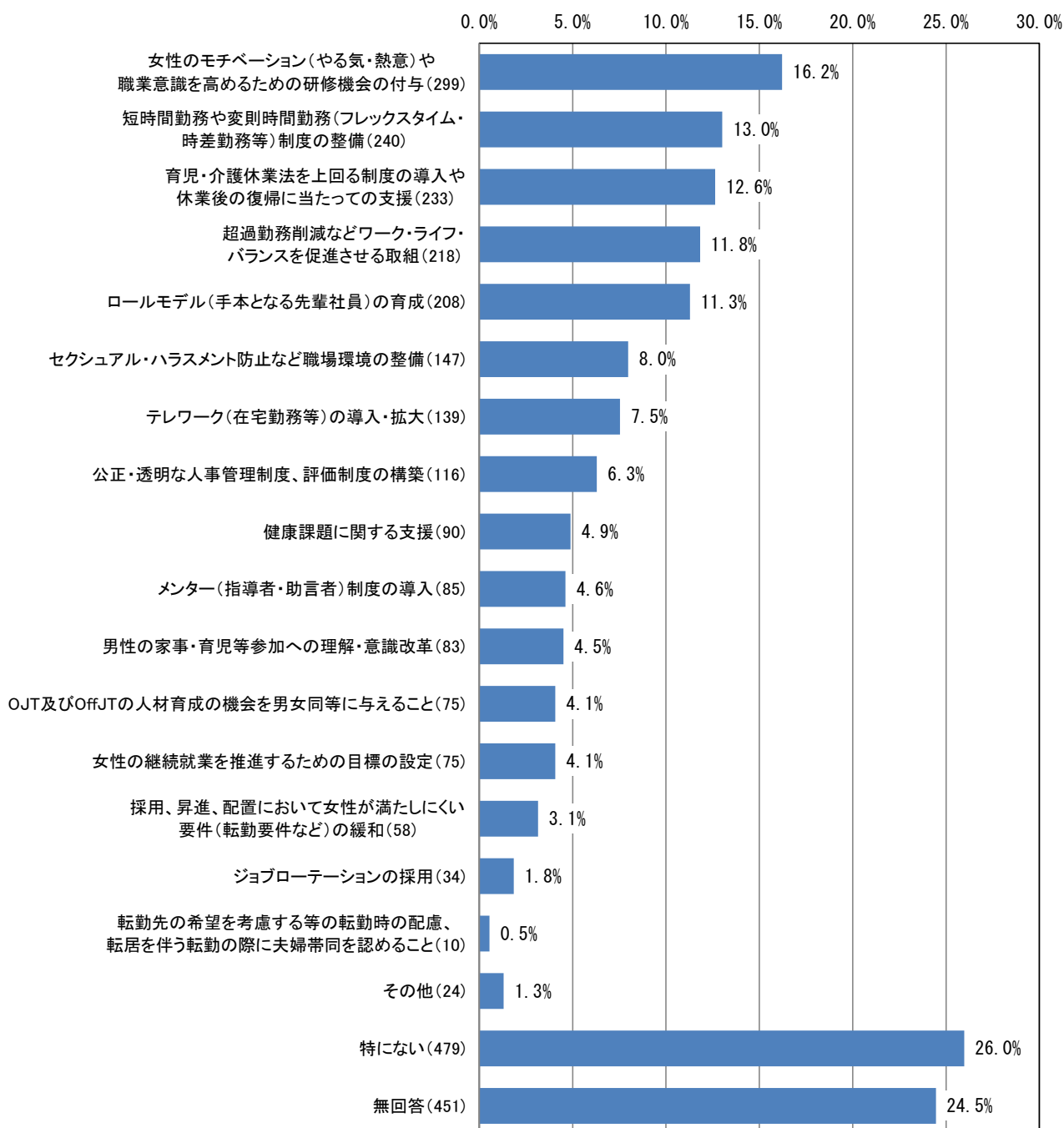
区分	「特にない」を除き、割合が高い事項 ※ () 内の数字は回答割合
建設業	女性が担当できる仕事に限られている(31.1%)
製造業	女性が担当できる仕事に限られている(27.1%)
卸売・小売業	女性本人が希望しない(24.8%)
医療・福祉	出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない(26.5%)
サービス業	女性本人が希望しない(19.9%)
その他	女性本人が希望しない(12.9%) 女性が担当できる仕事に限られている(12.9%) 出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない(12.9%)

<従業員規模別>

区分	「特にない」を除き、割合が高い事項 ※ () 内の数字は回答割合
10人未満	女性本人が希望しない(16.3%)
10～100人	女性本人が希望しない(21.9%)
101～300人	女性本人が希望しない(25.3%)
301人以上	女性本人が希望しない(33.3%)

(3) 女性の継続就業を推進する上で必要と考える取組

◆ 「特にない」が 26.0%で最も高く、次いで「女性のモチベーション(やる気・熱意)や職業意識を高めるための研修機会の付与」が 16.2%、「短時間勤務や変則時間勤務(フレックスタイム・時差勤務等)制度の整備」が 13.0%となっている。



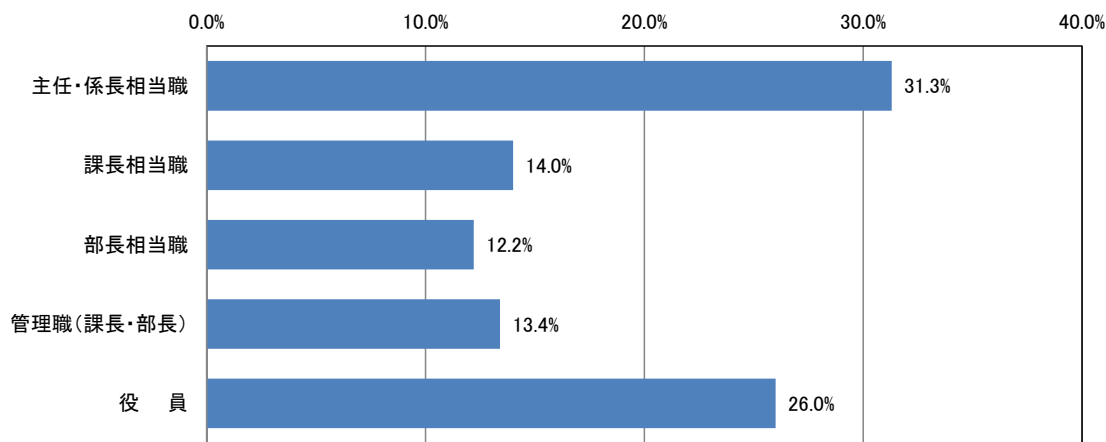
※ () 内の数字は事業所数

N=1,844

2-4 女性の管理職登用（報告書 28～36 ページ）

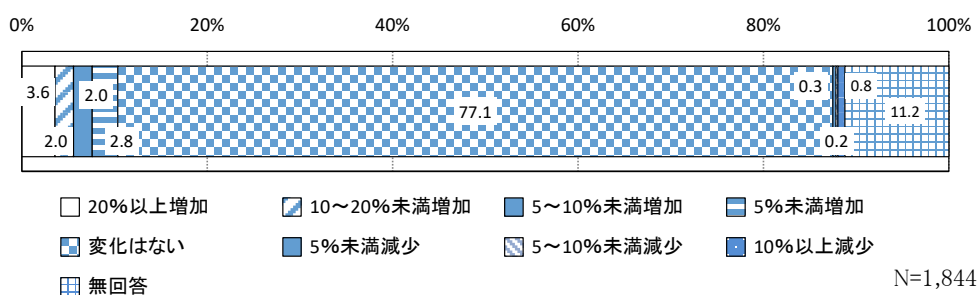
（1）登用状況

◆ 女性管理職比率は 13.4%、女性役員比率は 26.0%となっている。

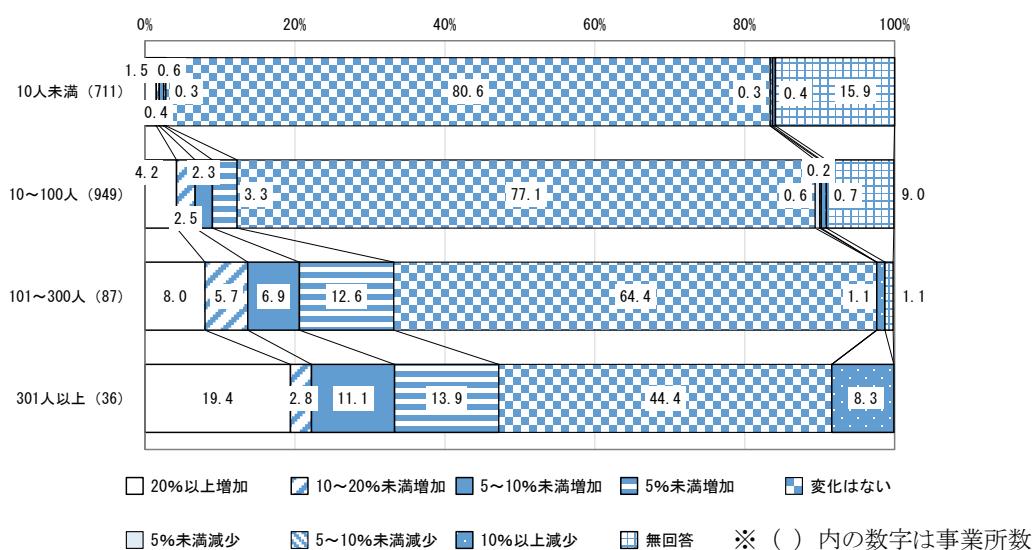


（2）女性管理職数（課長相当職、部長相当職）の変化

◆ この 5 年間の女性管理職数（課長相当職、部長相当職）の変化として、「変化はない」が 77.1%で最も高く、次いで「20%以上増加」が 3.6%、「5%未満増加」が 2.8%となっている。

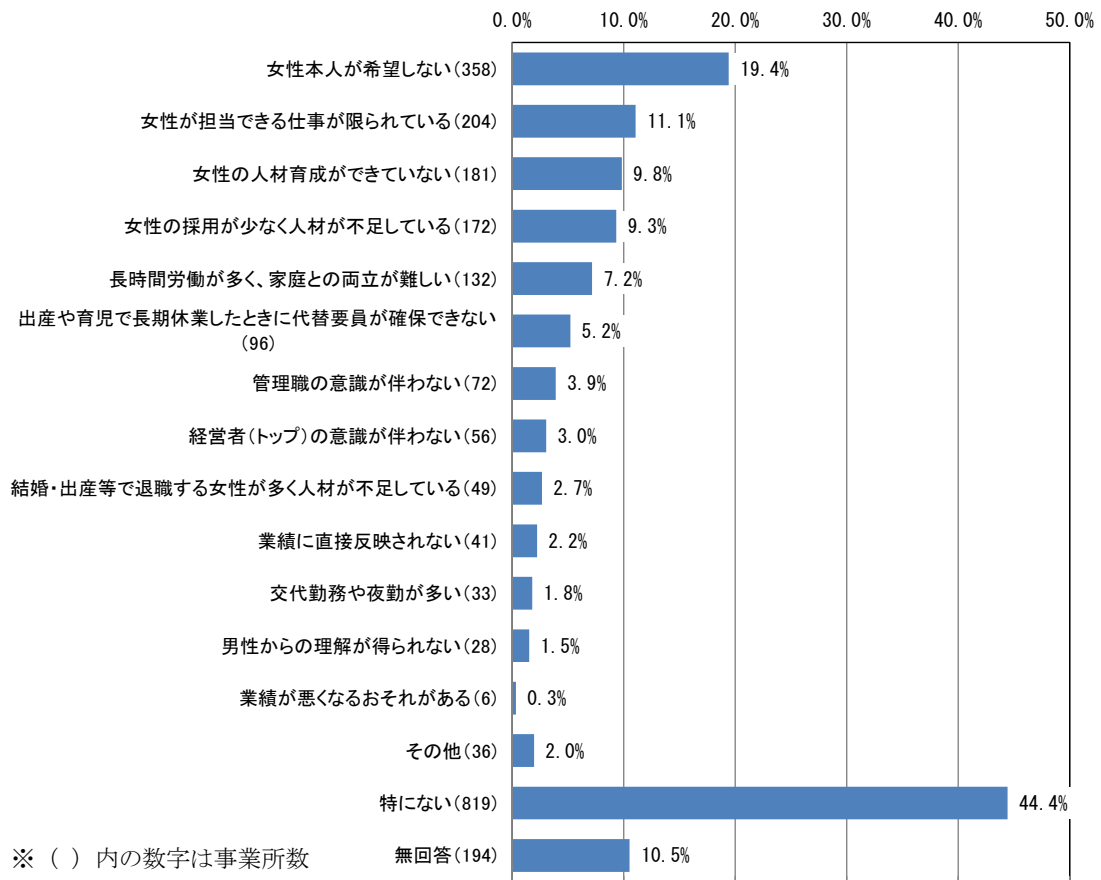


◆ 従業員規模別にみると、「20%以上増加」「10～20%未満増加」「5～10%未満増加」「5%未満増加」を合わせた「増加傾向」の割合は、「301人以上」が47.2%で最も高く、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。



(3) 女性を管理職に登用する上での課題

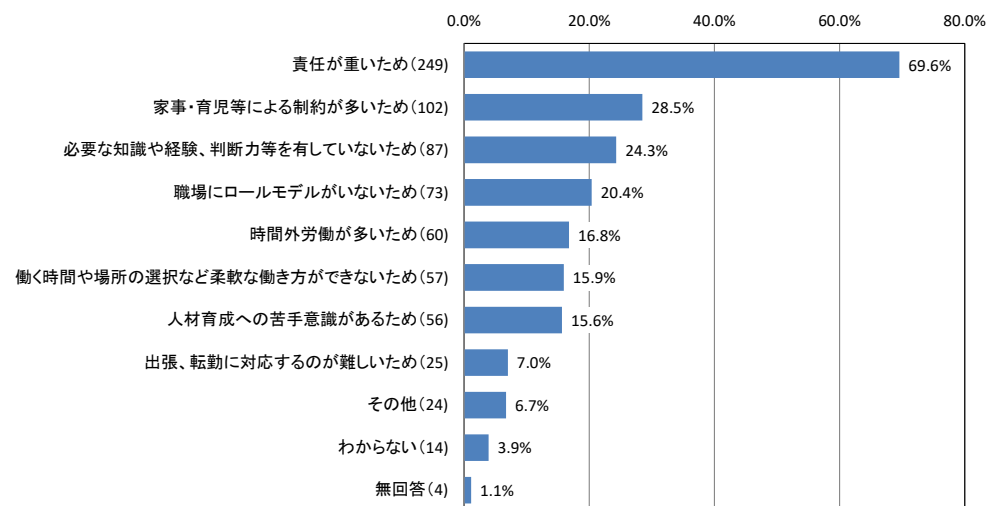
- ◆ 「特になし」が 44.4%で最も高く、次いで「女性本人が希望しない」が 19.4%、「女性が担当できる仕事に限られている」が 11.1%となっている。



N=1,844

(4) 女性本人が管理職への登用を希望しない理由

- ◆ 「責任が重い」が 69.6%で最も高く、次いで「家事・育児等による制約が多い」が 28.5%、「必要な知識や経験、判断力等を有していない」が 24.3%となっている。

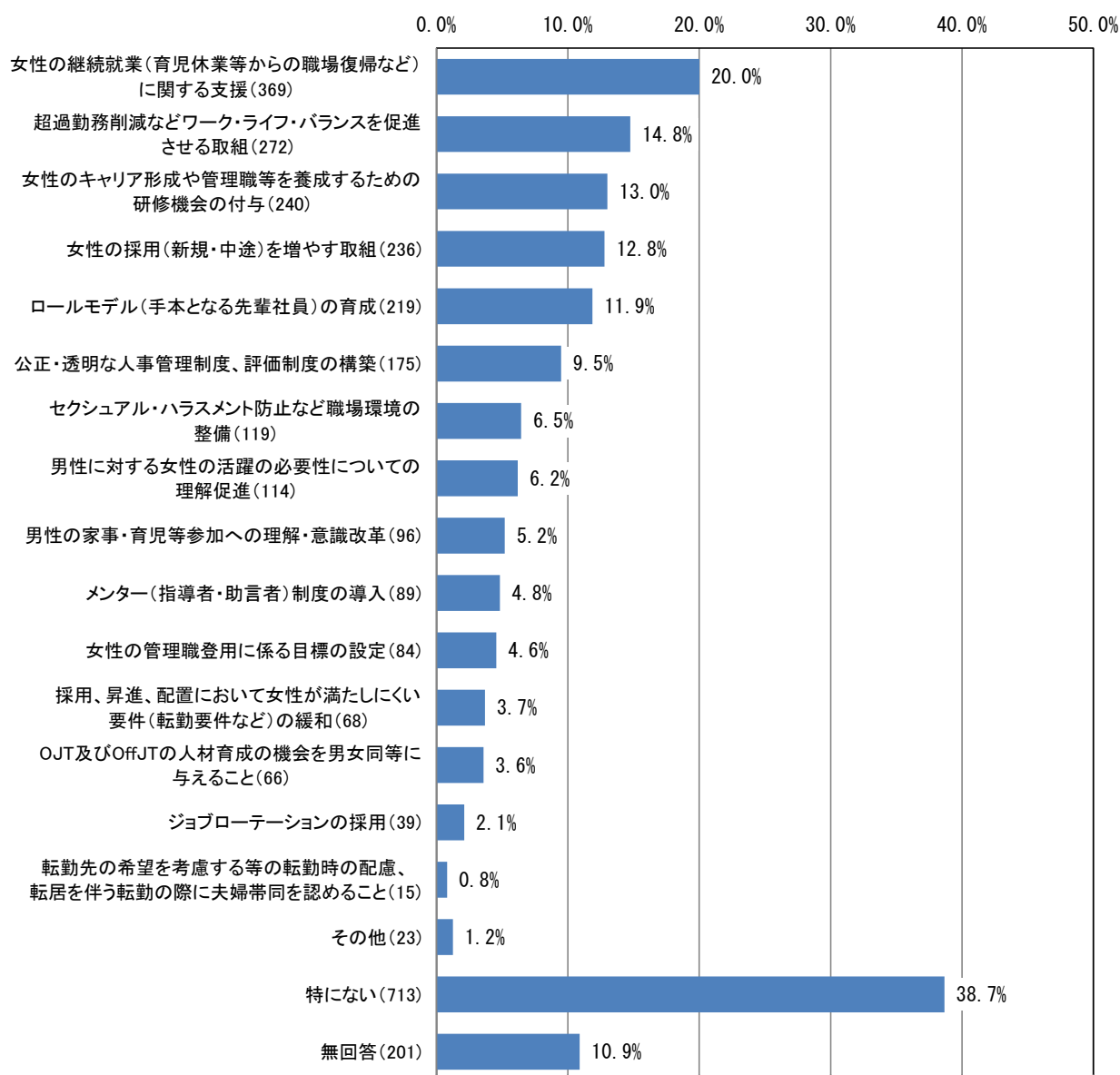


※ () 内の数字は事業所数

N=358(問 14 で「女性本人が希望しない」と回答した数)

(5) 女性を管理職に登用するために必要と考える取組

◆ 「特にない」が 38.7%で最も高く、次いで「女性の継続就業(育児休業等からの職場復帰など)」が 20.0%、「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進」が 14.8%となっている。



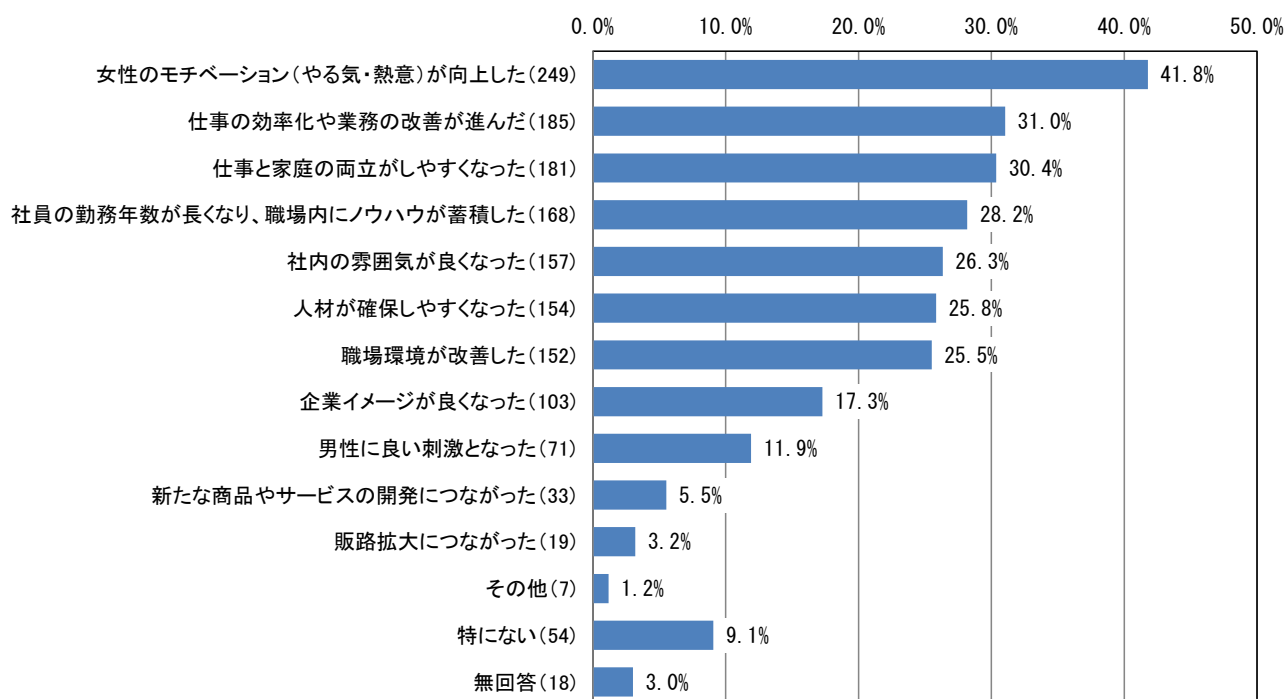
※ () 内の数字は事業所数

N=1,844

2-5 女性活躍のメリットや業績への影響（報告書 37～45 ページ）

（1）女性の活躍推進によるメリット

- ◆ 「女性のモチベーション(やる気・熱意)が向上した」が 41.8%で最も高く、次いで「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」が 31.0%、「仕事と家庭の両立がしやすくなった」が 30.4%となっている。

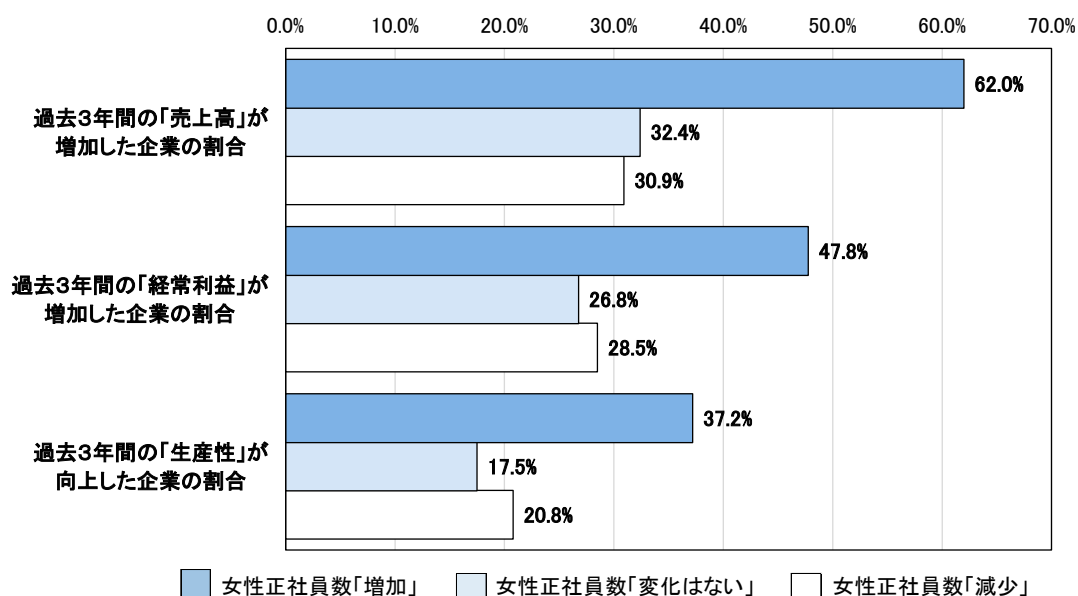


※（ ）内の数字は事業所数

N=596(問6で「行っている」と回答した数)

（2）業績への影響

- ◆ 女性正社員数が「増加」している企業の方が、「変化はない」「減少」よりも、「売上高」及び「経常利益」が増加、「生産性」が向上した企業の割合が高くなっている。



3 仕事と家庭の両立

3-1 男性の育児休業取得（報告書 56～60 ページ）

(1) 育児休業等取得率

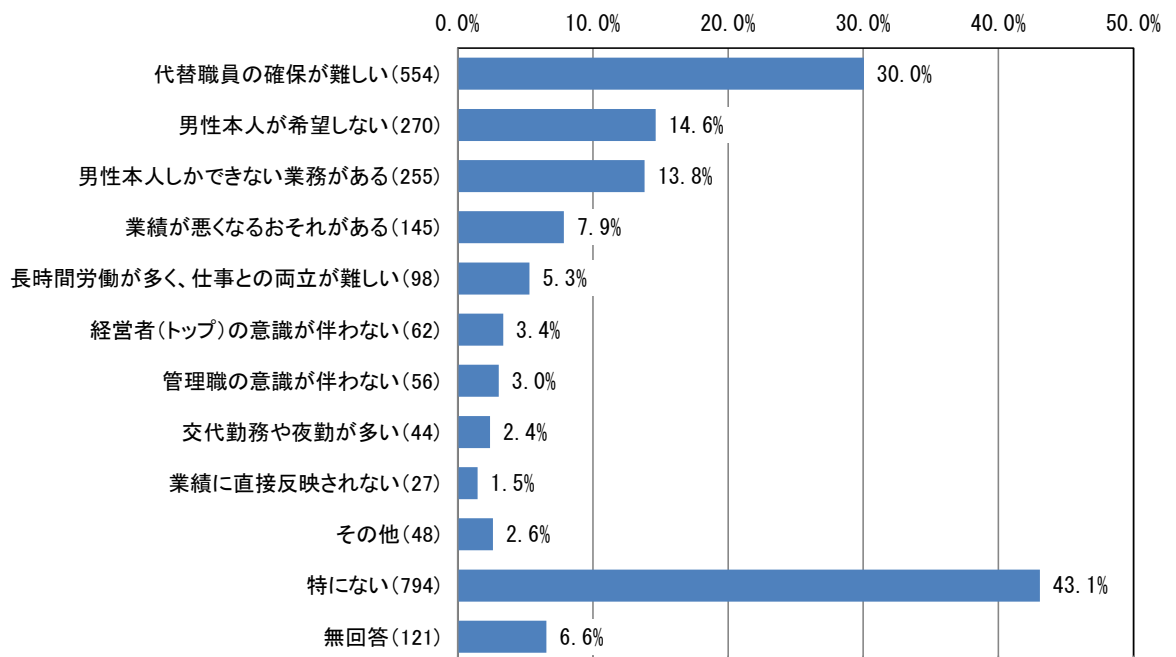
◆ 育児休業の取得率は、「男性」が 54.7%、「女性」が 97.2%となっており、「男性」が 42.5 ポイント低くなっている。

◆ 平均取得日数は、「男性」が 33.3 日、「女性」が 327.6 日となっている。

	育児休業			
	男 性		女 性	
	配偶者が出産した従業員	810 人	出産した従業員	651 人
取得者数	443 人		633 人	
取得率	54.7%		97.2%	
平均取得日数	33.3 日		327.6 日	

(2) 男性が育児休業等を取得する上での課題

◆ 「特にない」が 43.1%で最も高く、次いで「代替職員の確保が難しい」が 30.0%、「男性本人が希望しない」が 14.6%となっている。

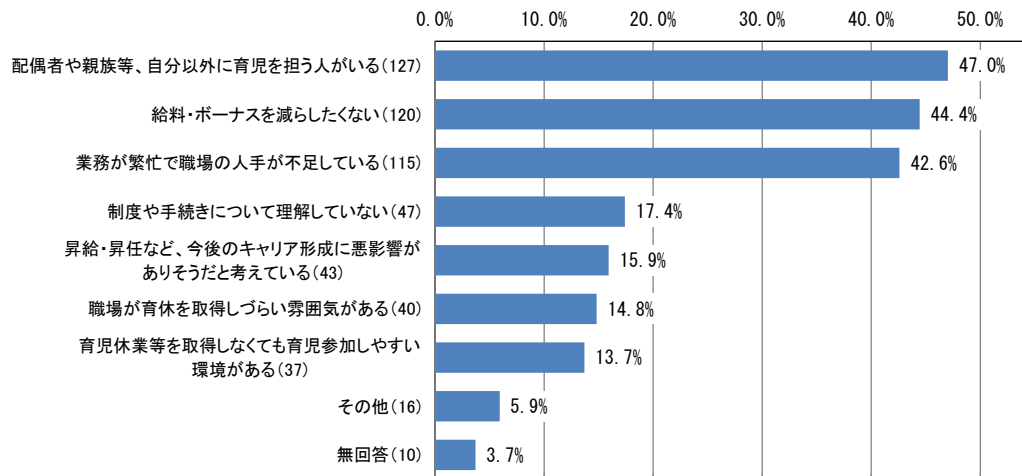


※ () 内の数字は事業所数

N=1,844

(3) 男性の育児休業等の取得を男性本人が希望しない理由

- ◆ 「配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいる」が 47.0%で最も高く、次いで「給料・ボーナスを減らしたくない」が 44.4%、「業務が繁忙で職場の人手が不足している」が 42.6%となっている。



※ () 内の数字は事業所数

N=270(問 18 で「男性本人が希望しない」と回答した数)

3-2 働き方（報告書 61～70 ページ）

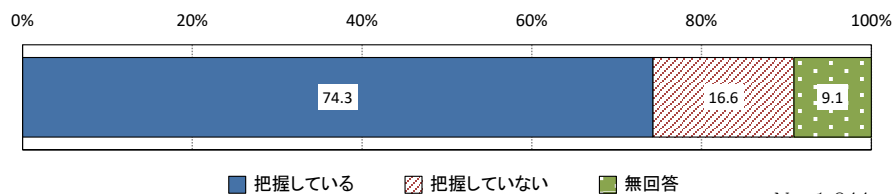
(1) 前事業年度における正社員の年次有給休暇取得率

- ◆ 「70～100%」が 23.4%で最も高く、次いで「50～70%未満」が 17.8%、「100%」が 15.8%となっている。

全 体	30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～100%未満	100%	無回答
1,844	216	172	328	431	292	405
100.0%	11.7%	9.3%	17.8%	23.4%	15.8%	22.0%

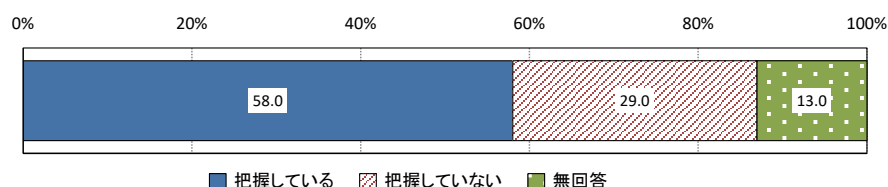
(2) 平均残業時間の把握

- ◆ 「正社員」の平均残業時間について、「把握している」が 74.3%、「把握していない」が 16.6%となっている。



N=1,844

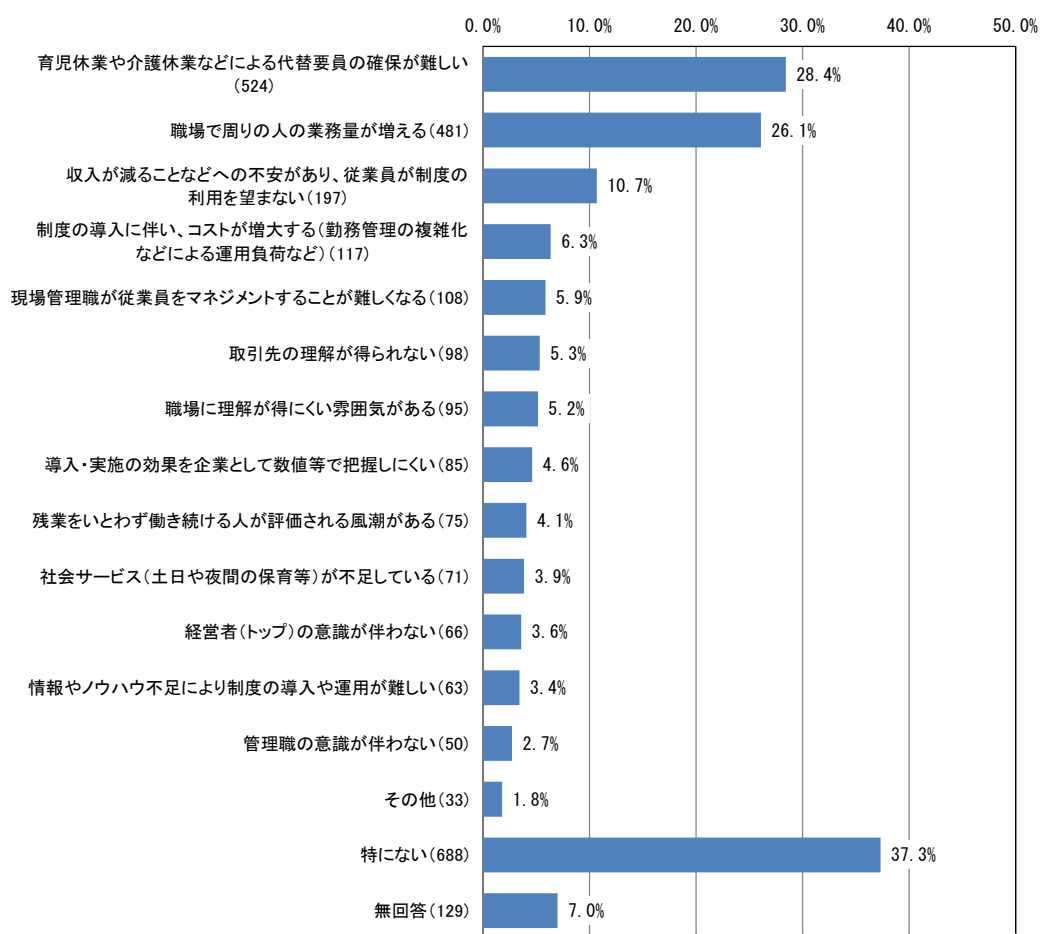
- ◆ 「管理職」(課長相当職、部長相当職)の平均残業時間について、「把握している」が 58.0%、「把握していない」が 29.0%となっている。



N=1,844

(3) ワーク・ライフ・バランスを推進する上での課題

- ◆ 「特にない」が 37.3%で最も高く、次いで「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が 28.4%、「職場で周りの人の業務量が増える」が 26.1%となっている。

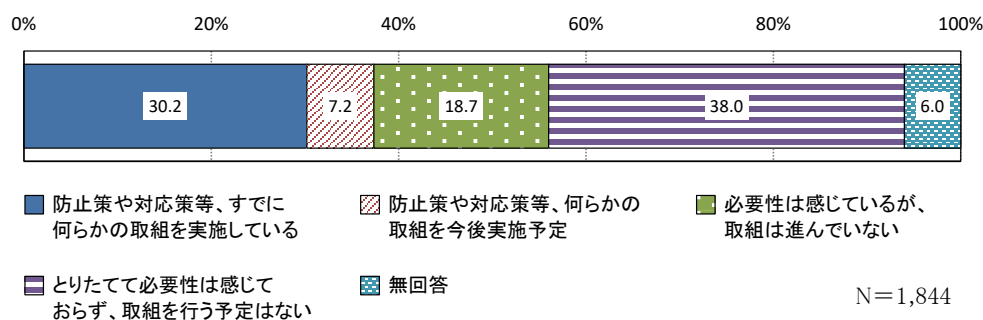


※ () 内の数字は事業所数

N=1,844

4 ハラスメント対策(報告書 71～73 ページ)

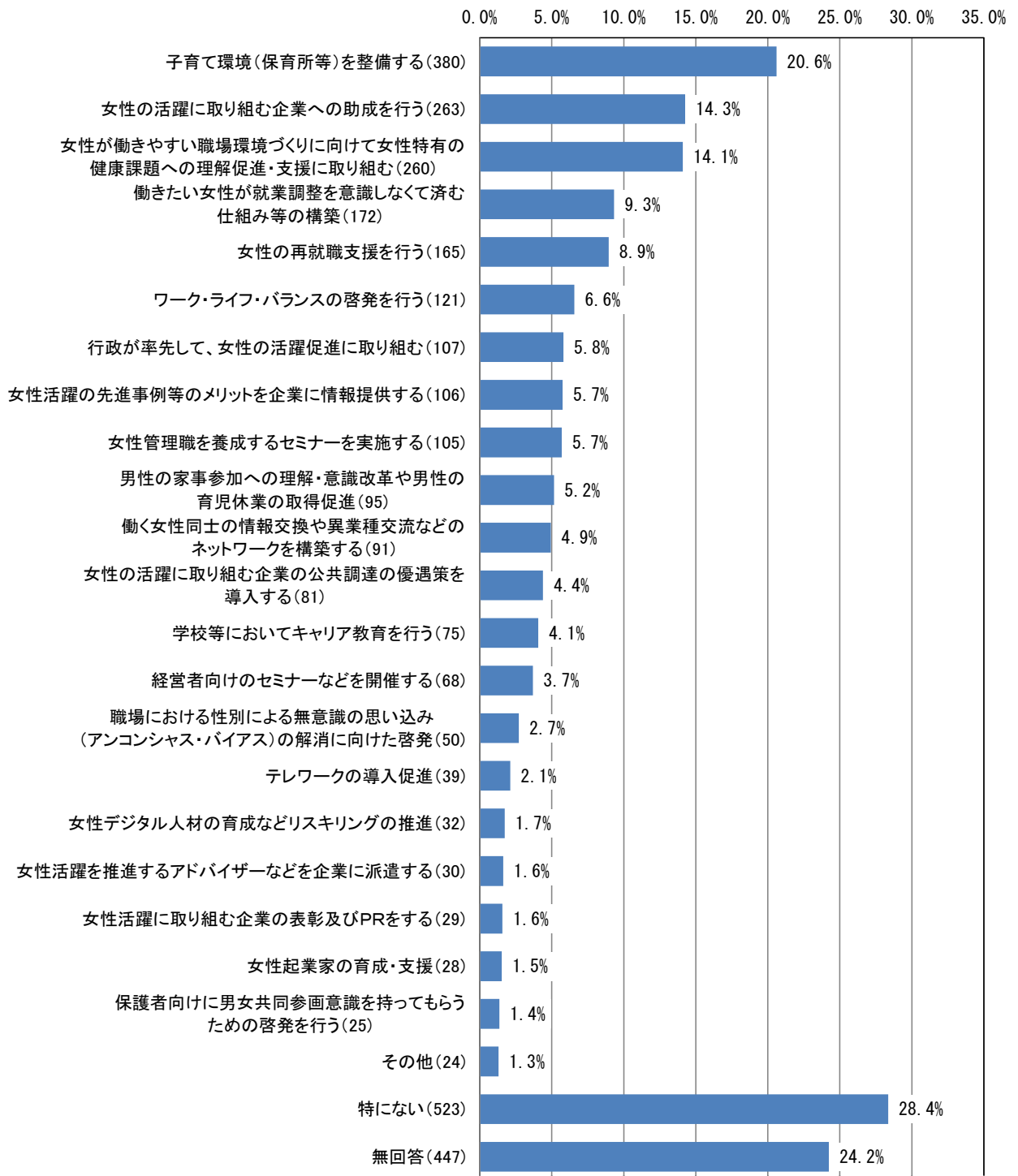
- ◆ パワハラや、セクハラ、マタハラなどに関する取組状況について、「とりたてて必要性は感じておらず、取組を行う予定はない」が 38.0%で最も高く、次いで「防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している」が 30.2%、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」が 18.7%となっている。



N=1,844

5 行政の取組（報告書 74～78 ページ）

- ◆ 女性活躍推進のため、行政に充実を期待する施策について、「特にない」が 28.4%で最も多く、次いで「子育て環境（保育所等）を整備する」が 20.6%、「女性の活躍に取り組む企業への助成を行う」が 14.3%となっている。



※（ ）内の数字は事業所数

N=1,844

■ 回答事業所の属性（報告書2～3ページ）

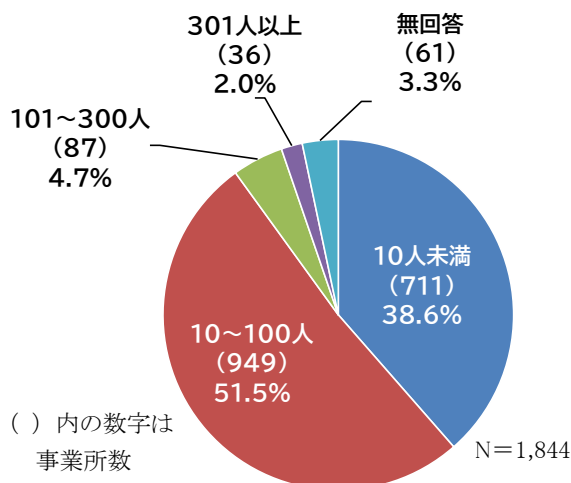
（1）産業分類別事業所数・割合

	回答数	構成比
農業、林業	2	0.1%
漁業	0	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%
建設業	254	13.8%
製造業	251	13.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	5	0.3%
情報通信業	45	2.4%
運輸業、郵便業	56	3.0%
卸売業	168	9.1%
小売業	94	5.1%
金融業、保険業	18	1.0%
不動産業、物品賃貸業	37	2.0%
学術研究、専門・技術サービス業	108	5.9%
宿泊業	3	0.2%
飲食サービス業	86	4.7%
生活関連サービス業、娯楽業	38	2.1%
教育、学習支援業	63	3.4%
医療、福祉	313	17.0%
複合サービス事業	6	0.3%
サービス業(他に分類されないもの)	251	13.6%
無回答	46	2.5%
計	1,844	100.0%

本調査においては、産業分類による回答傾向を分析するため、日本標準産業分類を、便宜的に以下の6分類に区分した。

本調査における6分類	日本標準産業分類
1. 建設業	建設業
2. 製造業	製造業
3. 卸売、小売業	卸売業、小売業
4. 医療、福祉	医療、福祉
5. サービス業	情報通信業、運輸業、郵便業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、サービス業(他に分類されないもの)
6. その他	上記(1～5)に分類されないもの

（2）従業員規模別事業所数・割合



本調査においては、従業員規模による回答傾向を分析するため、従業員規模を以下の4つに区分した。

- ① 10人未満 ② 10～100人
③ 101～300人 ④ 301人以上

名古屋市女性の活躍実態調査報告書 【概要版】 令和7年3月

発行：名古屋市
編集：名古屋市スポーツ市民局市民生活部男女平等参画推進課
〒460-8508
名古屋市中区三の丸三丁目1番1号
TEL 052-972-2234 FAX 052-972-4206
E-mail a2233@sportsshimin.city.nagoya.lg.jp