

女性の活躍推進に係るアンケート調査

平成30年10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・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30年6月4日～7月4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等

◎回答状況 回答企業 315社（平成29年度 273社）

◎回答企業の内訳

【業種】

製造業	69社	21.9%
建設業	55社	17.5%
卸売業・小売業	48社	15.2%
サービス業	66社	21.0%
その他	77社	24.4%

【規模】

10人未満	64社	20.3%
10～100人	95社	30.2%
101～300人	38社	12.1%
301～500人	20社	6.3%
501～1,000人	21社	6.7%
1,001～5,000人	53社	16.8%
5,001人以上	24社	7.6%

※ 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】

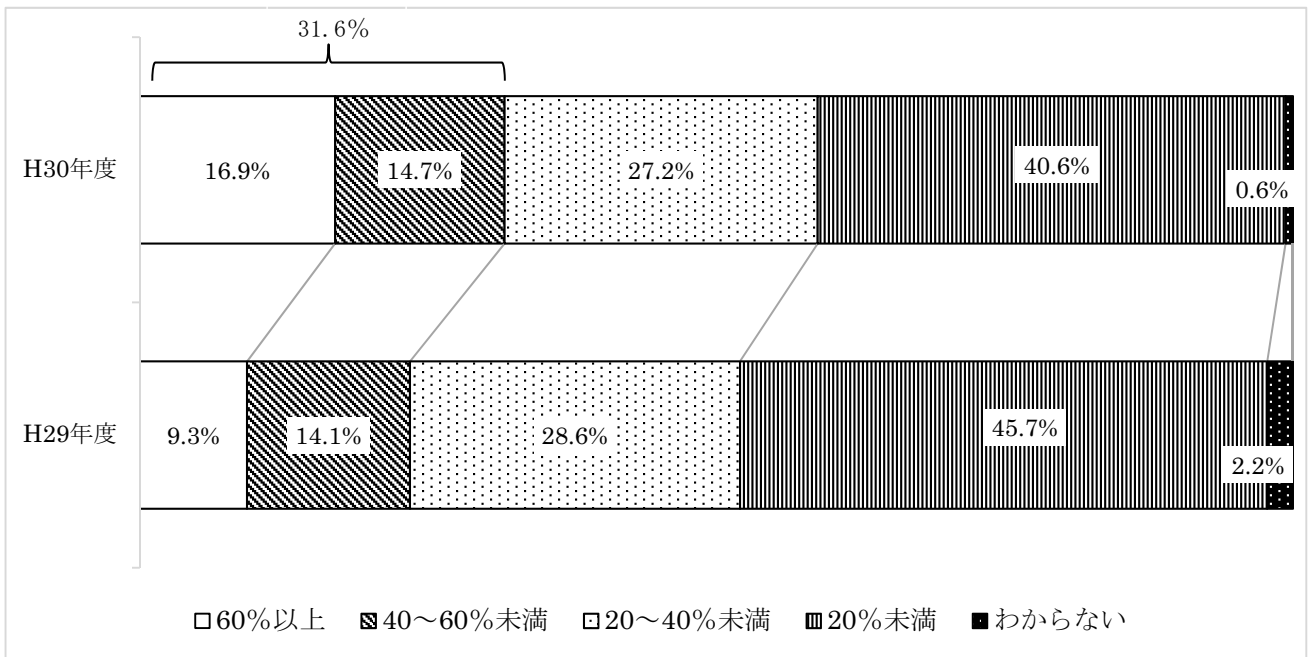
Point1 女性の活躍推進にかかる意識について、「積極的に推進」は52.7%と、前年度から13.3ポイントと大きく増加し、「積極的とは言えないが推進」と合わせた比率は82.3%となり、企業の意識は着実に進んでいる。

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、前年度から18.6ポイント増加して62.8%となった。働き方改革の取組みが後押ししていると思われる。
また、「女性の管理職への積極的登用」の回答も前年度から11.7ポイント増加し41.3%となっており、「女性管理職比率」の回答からも女性の管理職登用の進展が見られる。

Point3 男性の育児休業制度や介護休業制度の利用実績については、「利用実績あり」とする回答は、どちらの制度も前年度から増加しており、男性の育児・介護への参画が進んでいる。

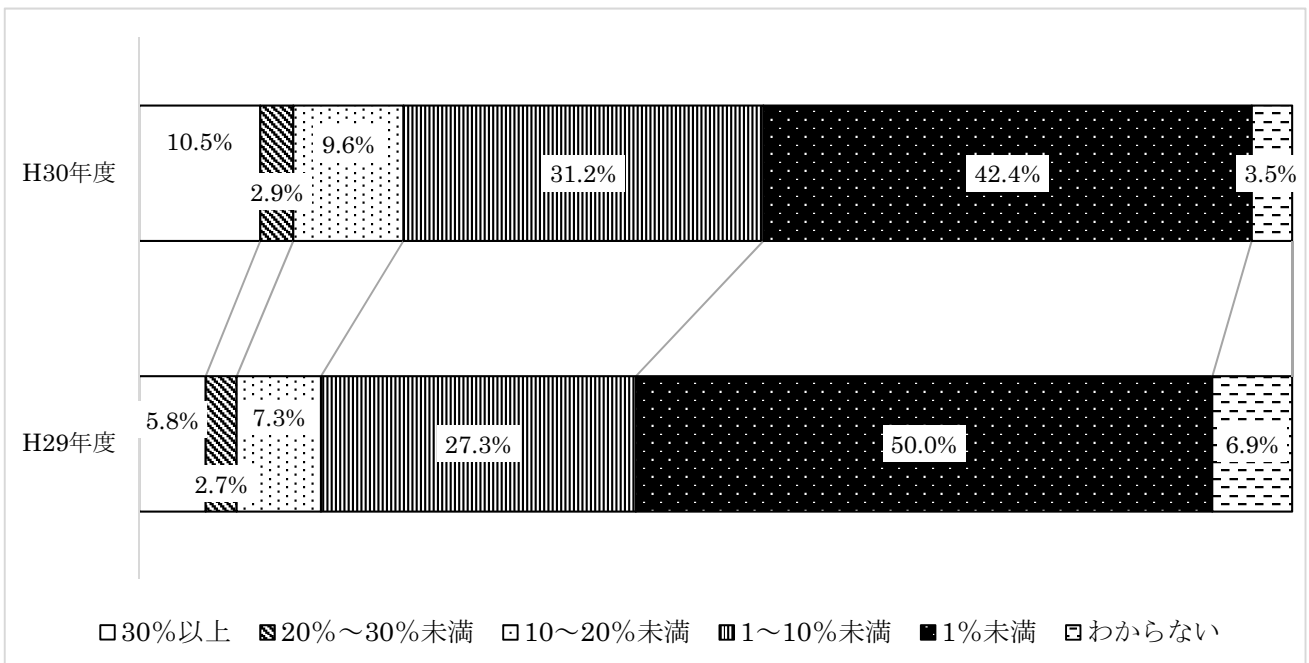
【従業員に占める女性の割合】

▼女性比率「40～60%未満」と「60%以上」の回答企業を合すると、31.6%となり、前年度の23.4%に比べて8.2ポイント増加。



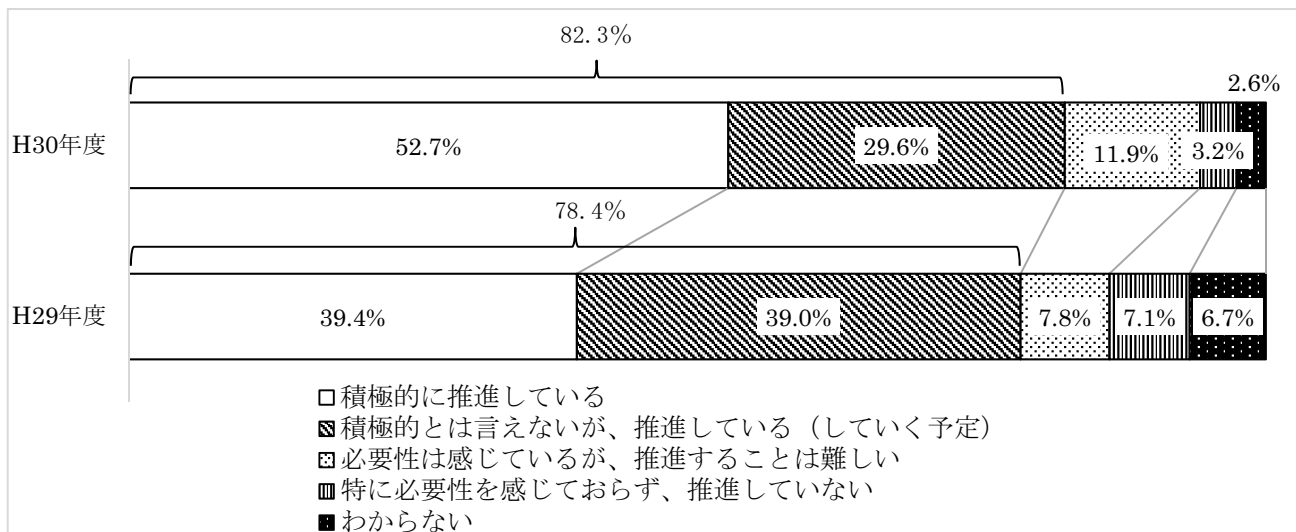
【女性管理職比率】

▼「1%未満」と回答した企業は42.4%に減少。「30%以上」と回答した企業は10.5%となり、前年度から4.7ポイント増加。



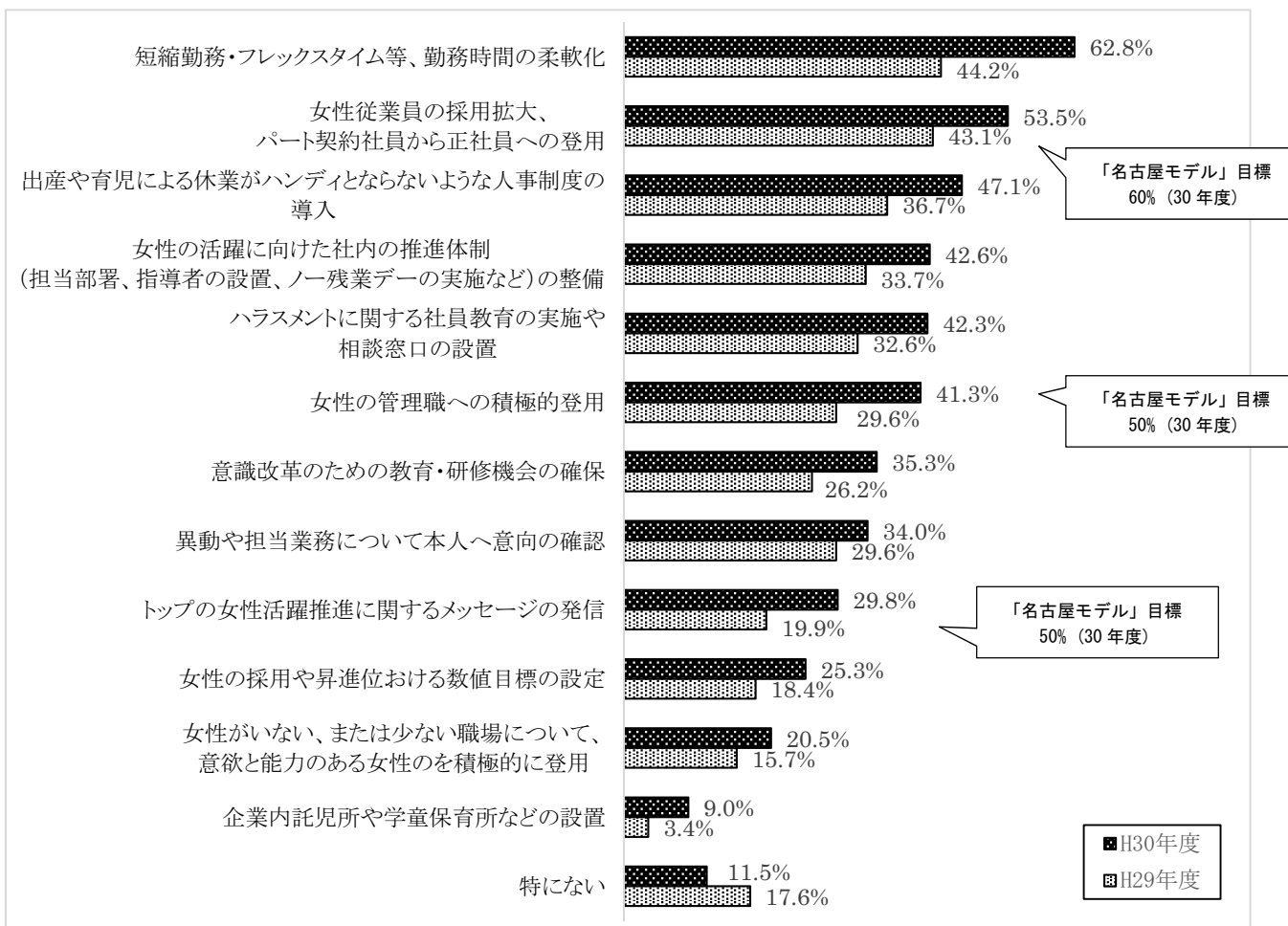
【女性の活躍推進に係る意識】

- ▼ 「積極的に推進している」と回答した企業は52.7%と、前年度から13.3ポイント増加。
 「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、82.3%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）】

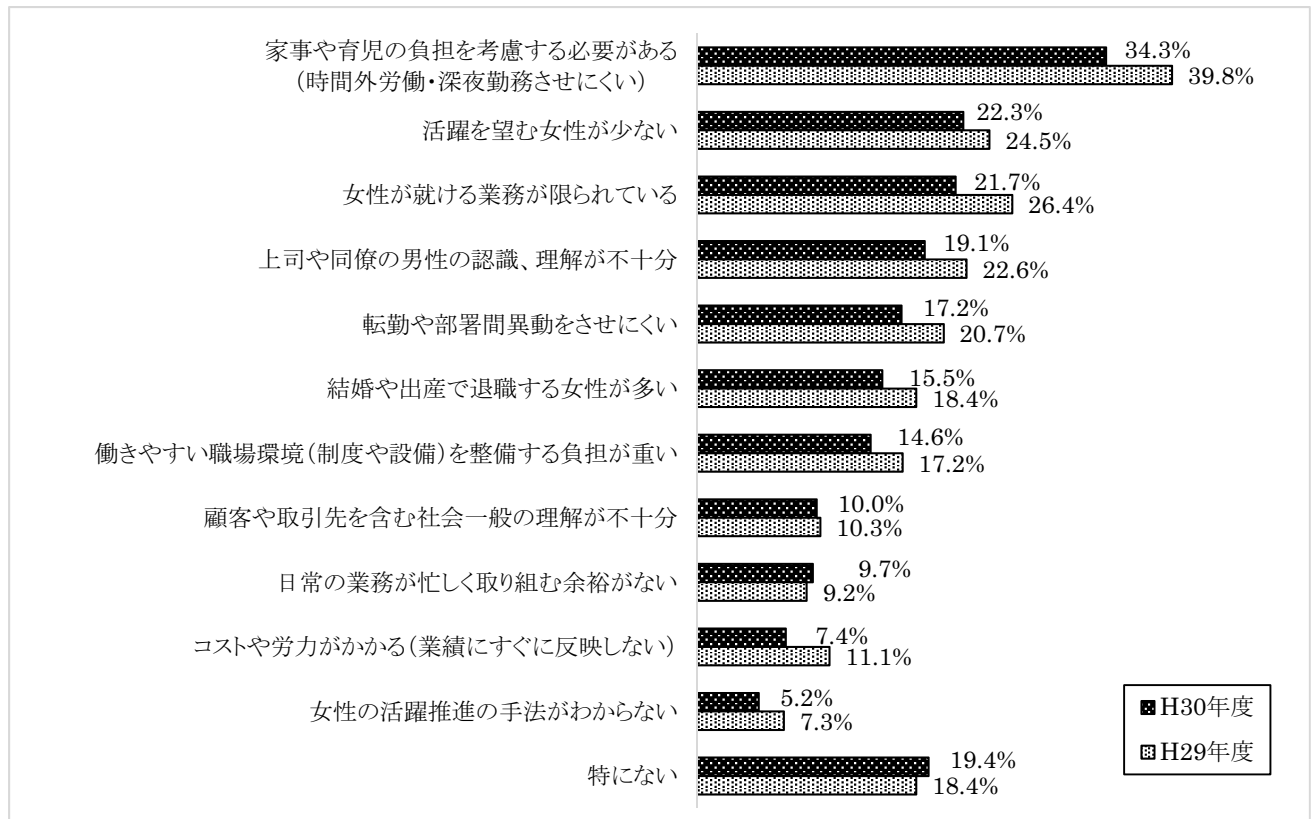
- ▼ 回答の上位3位の順位は前年度と同じ。「特にない」を除く全ての取り組みのポイントが増加。
- 1位 「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」・・・ 62.8%
 - 2位 「女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への登用」・・・ 53.5%
 - 3位 「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事制度の導入」・・・ 47.1%



【女性の活躍推進にあたっての課題（複数回答）】

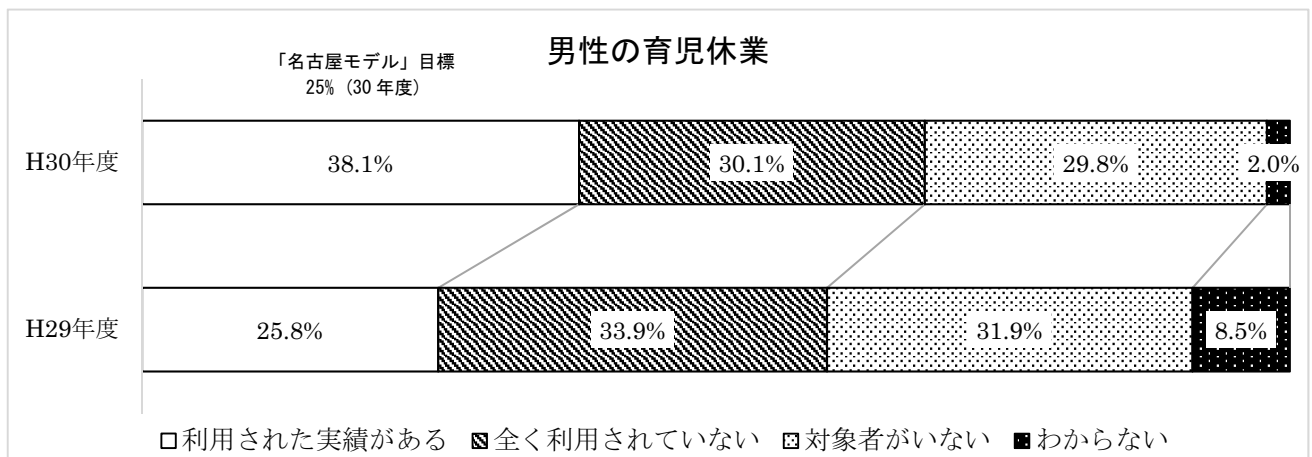
▼回答の上位3位の課題は前年度と同じ。「特にない」と「日常の業務が忙しく取り組む余裕がない」を除く全ての課題のポイントが減少。

- 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）」 . . . 34.3%
- 2位 「活躍を望む女性が少ない」 . . . 22.3%
- 3位 「女性が就ける業務が限られている」 . . . 21.7%

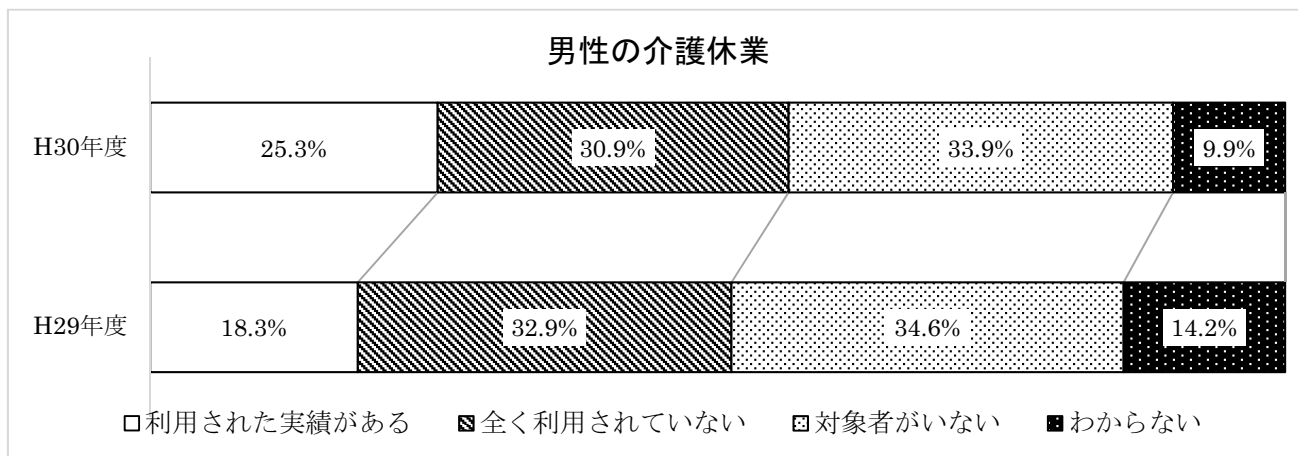


【社員による育児休業・介護休業制度の利用実績】

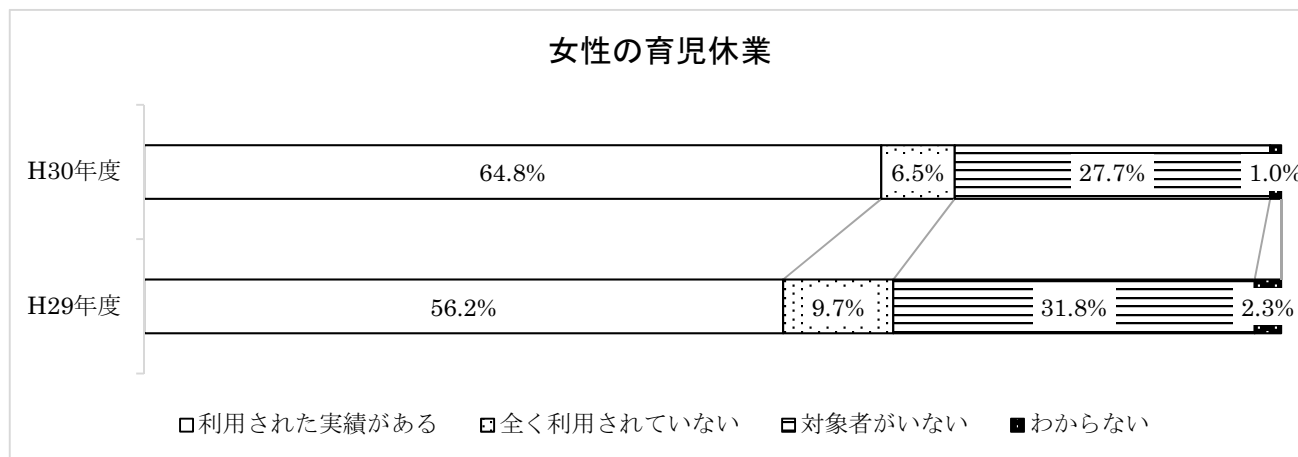
▼男性の育児休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が38.1%と、前年度に比べて12.3ポイント増加しており、男性の育児への参画が進んでいる。



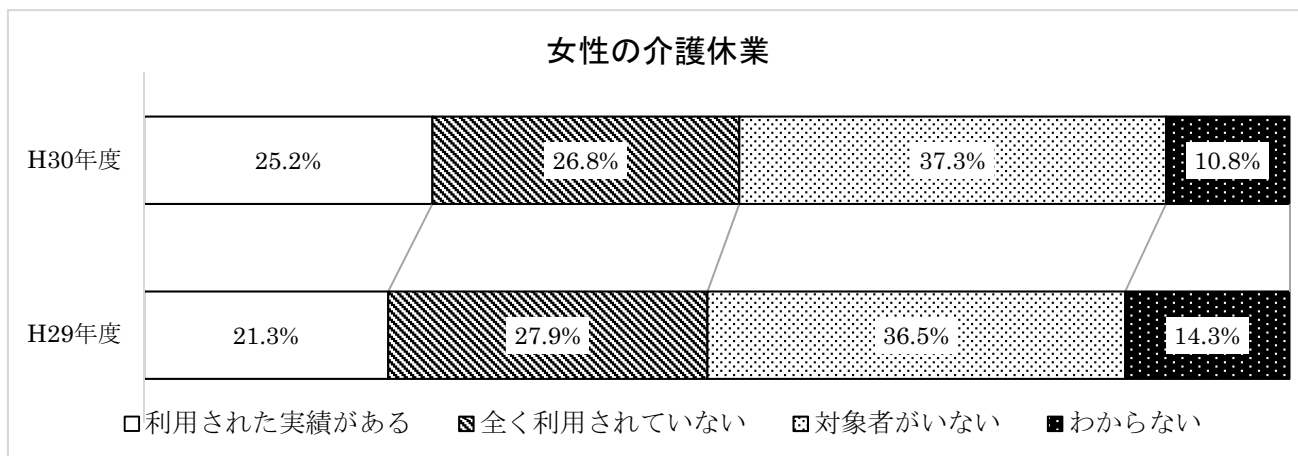
▼男性の介護休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が25.3%と、前年度に比べて7ポイント増加しており、男性の介護への参画が進んでいる。



▼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64.8%と、前年度に比べて8.6ポイント増加。

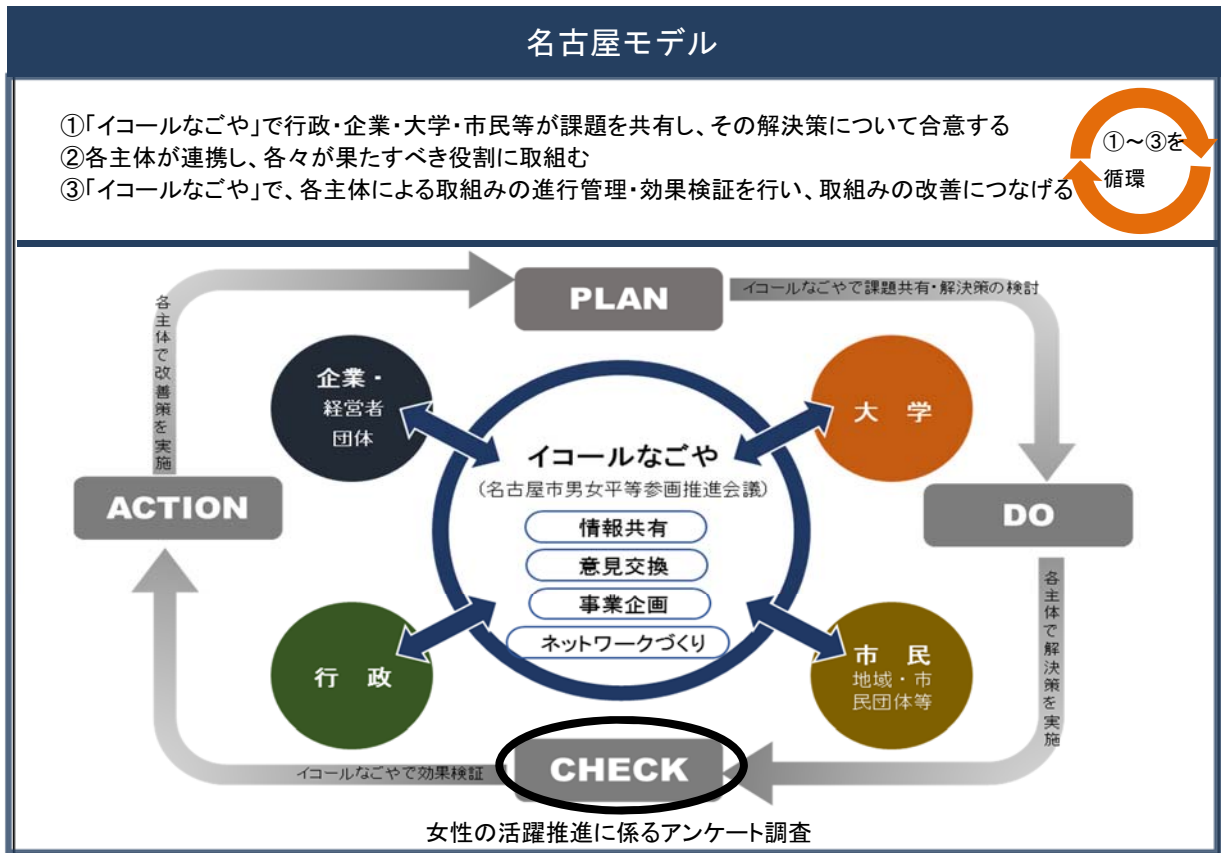


▼女性の介護休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が25.2%と、前年度に比べて3.9ポイント増加。



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	前年度比	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	57.7% (29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% (29年度)	→	39% (32年度)
	女性の活躍推進認定・認証企業数 (累計)	115社 (29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	29.8% (30年度)	↗	50% (30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	41.3% (30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	38.1% (30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取り組む企業の割合	53.5% (30年度)	↗	60% (30年度)