

名古屋市女性の活躍実態調査報告書

令和 7 年 3 月

名古屋市

目 次

第1章 調査の概要

1 調査の目的	1
2 調査の内容	1
（1）調査の対象	1
（2）抽出方法	1
（3）調査方法	1
（4）調査期間	1
3 回収結果	1
4 報告書の見方	1
5 回答事業所の属性	2
（1）産業分類別事業所数・割合	2
（2）従業員規模別事業所数・割合	3

第2章 調査結果

1 雇用状況	4
（1）従業員数	4
（2）男女別にみた雇用形態	4
（3）雇用形態別にみた男女構成	4
（4）産業分類別にみた雇用形態	5
（5）産業分類別にみた男女構成	6
（6）従業員規模別にみた雇用形態	7
（7）従業員規模別にみた男女構成	8
2 女性の活躍推進状況	9
2-1 女性の活躍推進の取組状況	9
（1）女性の活躍推進の重要度	9
（2）女性の活躍推進の取組の有無	9
（3）女性の活躍推進に取り組む理由	10
（4）女性の活躍推進のための取組内容	11
（5）女性の活躍推進のために取組をしていない理由	12
2-2 女性の採用拡大	13
（1）新卒採用における女性割合(正社員)の変化	13
（2）産業分類別にみた新卒採用における女性割合(正社員)の変化	13

(3) 従業員規模別にみた新卒採用における女性割合(正社員)の変化	14
(4) 女性活躍推進の重要度別にみた新卒採用における女性割合(正社員)の変化	14
(5) 中途採用における女性割合(正社員)の変化	15
(6) 産業分類別にみた中途採用における女性割合(正社員)の変化	15
(7) 従業員規模別にみた中途採用における女性割合(正社員)の変化	16
(8) 女性活躍推進の重要度別にみた中途採用における女性割合(正社員)の変化	16
(9) 女性を積極的に採用するために行っている取組	17
(10) 取組別にみた新卒採用における女性割合(正社員)の変化	18
(11) 取組別にみた中途採用における女性割合(正社員)の変化	19
2-3 女性の就業継続	20
(1) 妊娠・出産に伴う女性正社員の就業継続状況	20
(2) 産業分類別にみた就業継続状況	20
(3) 従業員規模別にみた就業継続状況	21
(4) 女性の継続就業を推進する上での課題	22
(5) 産業分類別にみた推進する上での課題	23
(6) 従業員規模別にみた推進する上での課題	23
(7) 正社員の女性比率別にみた推進する上での課題	24
(8) 女性の継続就業を推進する上で必要と考える取組	25
(9) 女性活躍推進の重要度・取組の有無・育児支援に関する取組状況別にみた就業継続状況	26
(10) 取組別にみた就業継続状況	27
2-4 女性の管理職登用	28
(1) 登用状況	28
(2) 女性管理職数(課長相当職、部長相当職)の変化	28
(3) 産業分類別にみた女性管理職数(課長相当職、部長相当職)の変化	29
(4) 従業員規模別にみた女性管理職数(課長相当職、部長相当職)の変化	30
(5) 女性を管理職に登用する上での課題	31
(6) 産業分類別にみた登用する上での課題	32
(7) 従業員規模別にみた登用する上での課題	32
(8) 正社員の女性比率別にみた登用する上での課題	33
(9) 女性本人が管理職への登用を希望しない理由	33
(10) 女性を管理職に登用するために必要と考える取組	34
(11) 取組別にみた女性管理職数(課長相当職、部長相当職)の変化	35
2-5 女性活躍のメリットや業績への影響	37
(1) 女性の活躍推進によるメリット	37
(2) 産業分類別にみたメリット	37

（３）従業員規模別にみたメリット	38
（４）過去３年間(令和３～５年度)の売上高の変化	39
（５）過去３年間(令和３～５年度)の経常利益の変化	39
（６）過去３年間(令和３～５年度)の生産性の変化	39
（７）女性の正社員数の変化・育児支援に関する取組状況別にみた売上高の変化	40
（８）女性の正社員数の変化・育児支援に関する取組状況別にみた経常利益の変化	42
（９）女性の正社員数の変化・育児支援に関する取組状況別にみた生産性の変化	44
2-6 退職の状況	46
（１）新卒採用後の退職者の割合(採用後３年・１０年)	46
（２）産業分類別にみた退職者の割合(採用後３年・１０年)	48
（３）従業員規模別にみた退職者の割合(採用後３年・１０年)	50
（４）取組別にみた新卒採用後の退職者割合	52
3 仕事と家庭の両立	56
3-1 男性の育児休業取得	56
（１）育児休業等取得率	56
（２）男性が育児休業等を取得する上での課題	56
（３）産業分類別にみた取得する上での課題	57
（４）従業員規模別にみた取得する上での課題	57
（５）男性の育児休業等の取得を男性本人が希望しない理由	58
（６）男性の育児休業等の取得を促進するために行っている取組	59
（７）取組別にみた男性の育児休業等取得率	60
3-2 働き方	61
（１）前事業年度における正社員の年次有給休暇取得率	61
（２）正社員の平均残業時間の把握	61
（３）正社員一人あたりの１か月の平均残業時間	61
（４）「管理職」（課長相当職、部長相当職）の平均残業時間の把握	62
（５）「管理職」（課長相当職、部長相当職）一人あたりの１か月の平均残業時間	62
（６）ワーク・ライフ・バランスを推進する上での課題	63
（７）産業分類別にみた推進する上での課題	64
（８）従業員規模別にみた推進する上での課題	64
（９）ワーク・ライフ・バランスを推進するために行っている取組	65
（１０）取組別にみた正社員の年次有給休暇取得率	66
（１１）正社員の平均残業時間別にみた新卒採用後の退職者の割合	67
（１２）管理職(課長相当職、部長相当職)の平均残業時間別にみた新卒採用後の退職者の割合	69

4	ハラスメント対策	71
(1)	パワハラや、セクハラ、マタハラなどに関する取組状況	71
(2)	パワハラや、セクハラ、マタハラなどに関する取組内容	71
(3)	取組状況別にみた妊娠・出産に伴う女性正社員の就業継続状況	72
(4)	取組状況別にみた女性管理職数（課長相当職、部長相当職）の変化	73
5	行政の取組	74
(1)	女性活躍推進のため、行政に充実を期待する施策	74
(2)	産業分類別にみた行政に充実を期待する施策	75
(3)	従業員規模別にみた行政に充実を期待する施策	76
(4)	「名古屋市女性の活躍推進企業認定・表彰制度」の認知度	77
(5)	認定（認証）を受けるメリット	77
(6)	「ナゴ女応援！サイト」(なごや女性活躍応援企業見える化サイト)の認知度	78
(7)	「ナゴ女応援！サイト」(なごや女性活躍応援企業見える化サイト)で希望する情報発信	78
6	単純集計結果	79

【参考資料】 調査票

第1章 調査の概要

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」の実現に向けて取り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

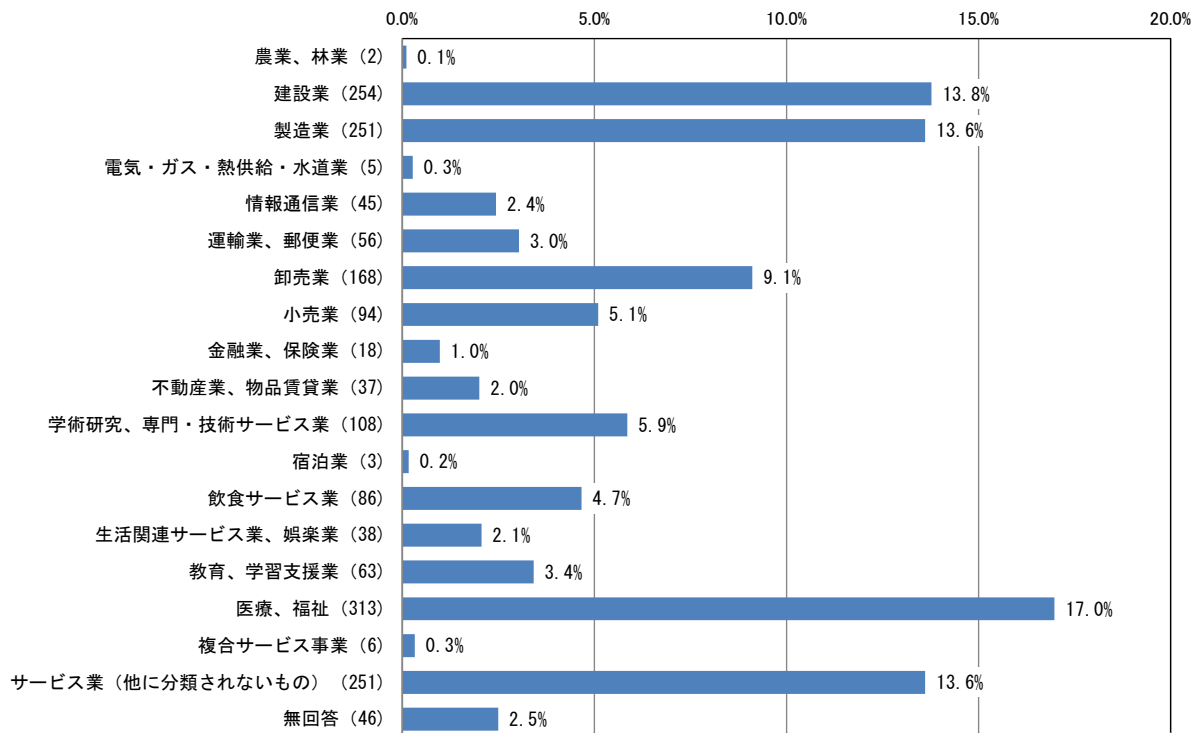
4 報告書の見方

- ・ 比率はすべて、パーセントで表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出している。そのため、合計が100%にならないこともある。
- ・ 基数となるべき実数は、N(number of case の略)として掲載している。比率はすべてNを100%として算出している。
- ・ 複数回答が可能な質問では、その項目を選んだ人が、回答者全体のうち何%なのかという見方をする。このため、各項目の比率の合計は通常100%を超える。
- ・ 調査結果では、単一回答の質問において、複数を選択している場合は「無効」とし、「無回答」に含めて集計している。
- ・ 本報告書中の文章、表、グラフ等の見出しの回答選択肢は、本来の意味を損なわない程度に省略して掲載している場合がある。
- ・ クロス集計は、回答事業所の属性や関連の高い質問を分析軸として行い、特徴的なものなどについて、主なものにコメントした。

5 回答事業所の属性

(1) 産業分類別事業所数・割合【問 1(1)】

産業分類別の事業所数及び事業所割合は以下のとおりである。



※（ ）内の数字は事業所数

N=1,844

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、日本標準産業分類における分類を、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 【問 1(2)】

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

全 体	10 人未満	10～100 人	101～300 人	301 人以上	無回答
1,844	711	949	87	36	61
100.0%	38.6%	51.5%	4.7%	2.0%	3.3%

第2章 調査結果

1 雇用状況

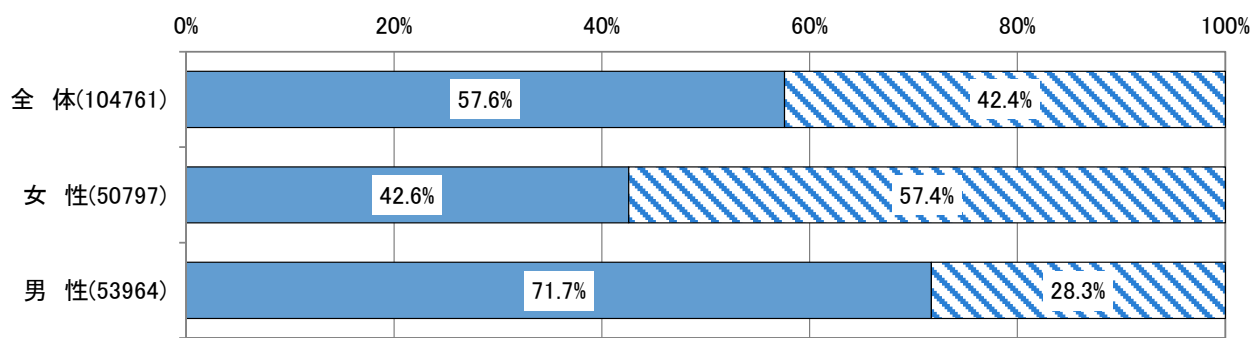
(1) 従業員数【問1(2)～(5)】

◆ 雇用形態別・男女別の従業員数は以下のとおりである。

区 分	従業員数	男女別従業員	
		男 性	女 性
正社員	60,332	38,704	21,628
非正規社員	44,429	15,260	29,169
計	104,761	53,964	50,797

(2) 男女別にみた雇用形態【問1(2)～(5)】

◆ 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。

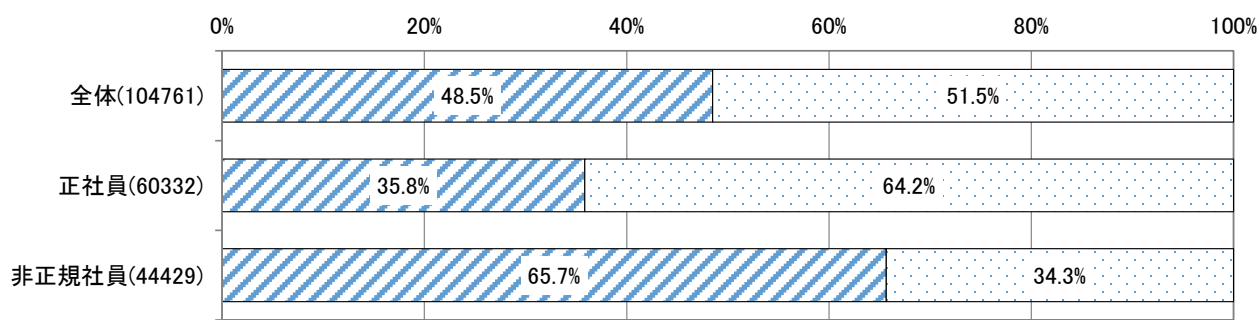


※ () 内の数字は従業員数

■ 正社員 ■ 非正規社員

(3) 雇用形態別にみた男女構成【問1(2)～(5)】

◆ 全体では、女性比率は48.5%となっている。雇用形態別に女性比率をみると、「正社員」は35.8%、「非正規社員」は65.7%である。



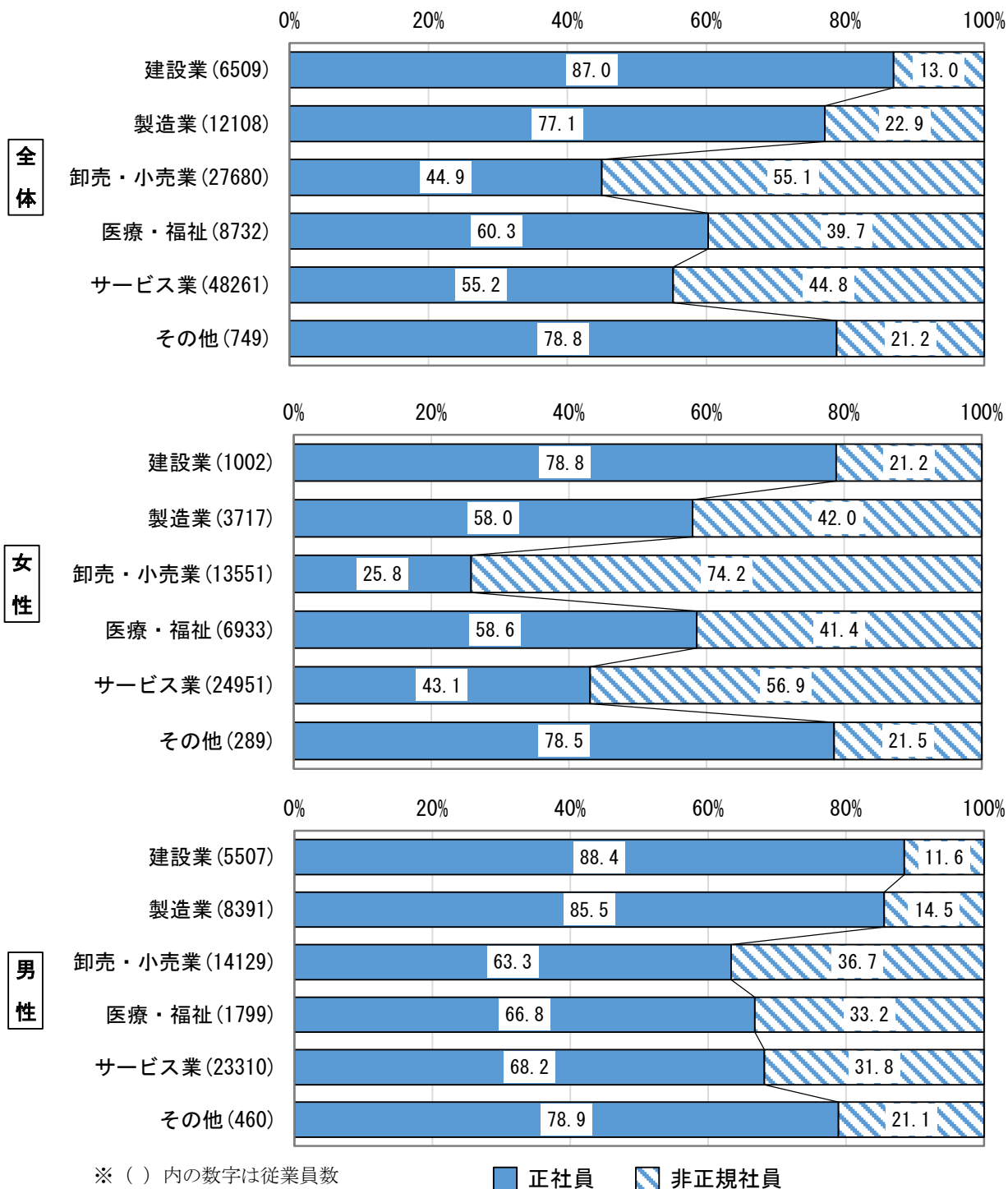
※ () 内の数字は従業員数

■ 女 性 ■ 男 性

(4) 産業分類別にみた雇用形態 【問 1(1)～(5)】

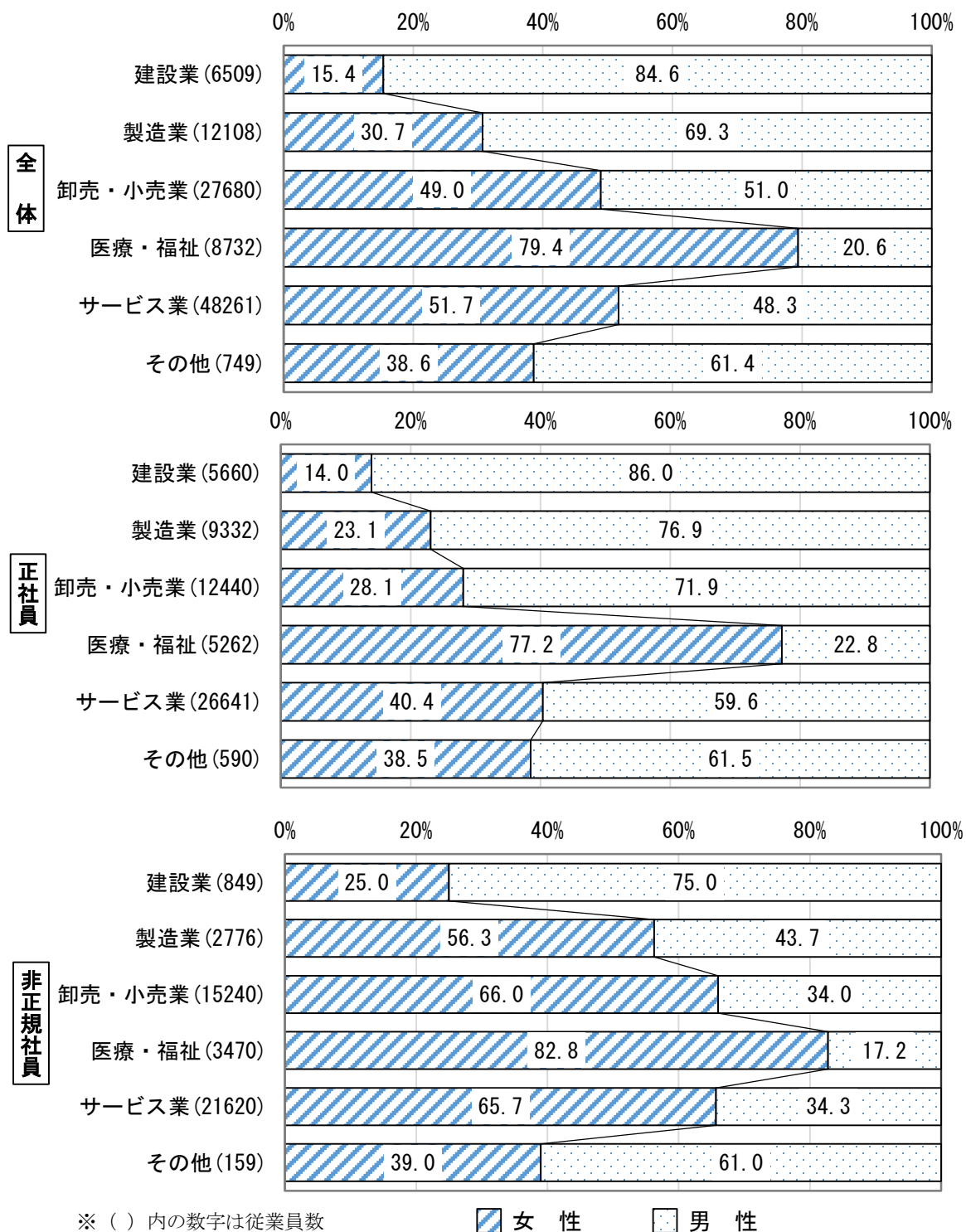
◆ 全体では、正社員比率は、「建設業」が87.0%で最も高く、次いで「その他」が78.8%、「製造業」が77.1%となっており、「卸売・小売業」が44.9%で最も低い。

◆ 男女の正社員比率の差は、「卸売・小売業」が37.5ポイントで最も大きく、次いで「製造業」が27.5ポイント、「サービス業」が25.1ポイントとなっている。



(5) 産業分類別にみた男女構成【問1(1)～(5)】

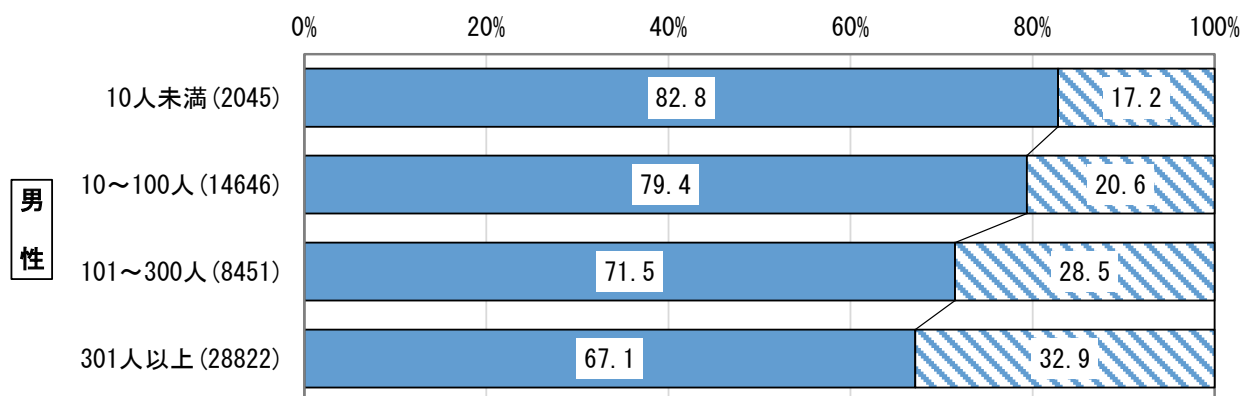
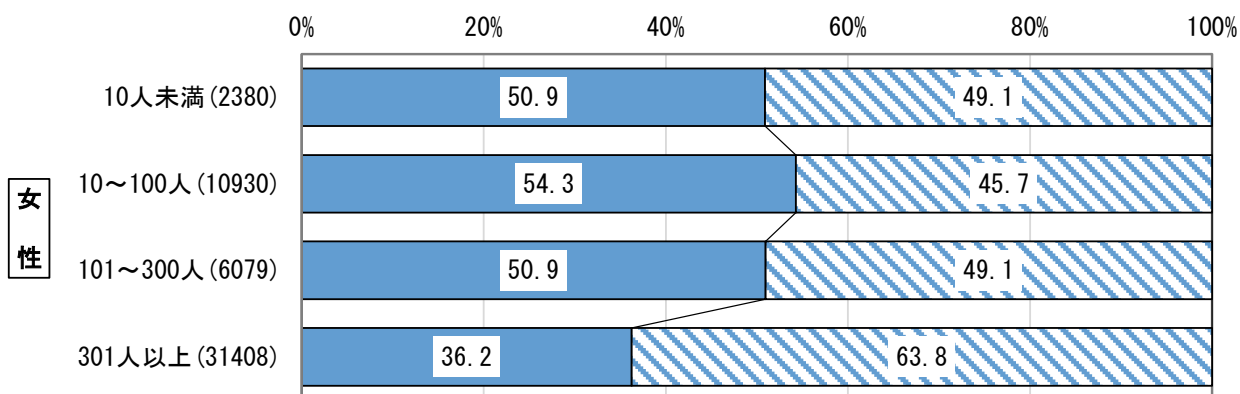
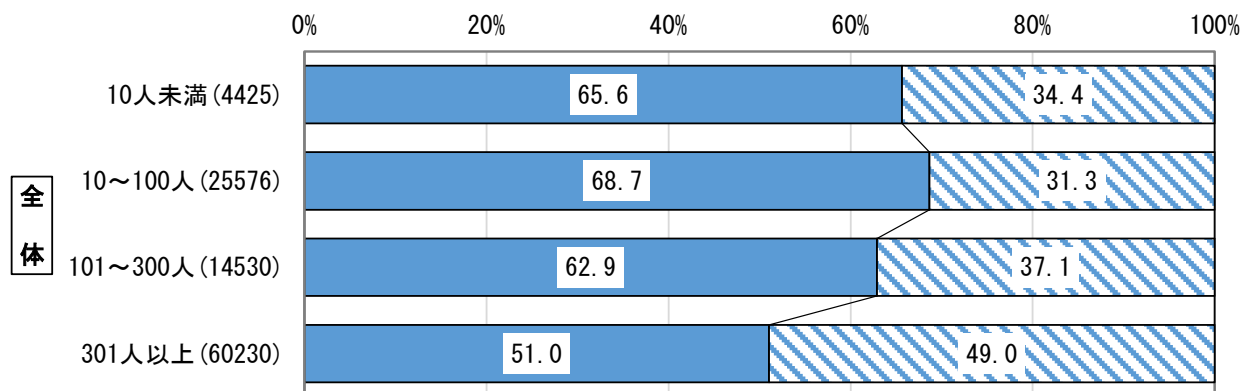
◆ 全体では、女性比率は、「医療・福祉」が79.4%で最も高く、次いで「サービス業」が51.7%、「卸売・小売業」が49.0%となっており、「建設業」は15.4%で最も低い。正社員では、「医療・福祉」が77.2%で最も高く、「建設業」は14.0%で最も低い。非正規社員では、「医療・福祉」が82.8%で最も高く、「建設業」は25.0%で最も低い。



(6) 従業員規模別にみた雇用形態【問 1(1)～(5)】

◆ 全体では、正社員比率は、「10～100人」が68.7%で最も高く、「301人以上」が51.0%で最も低い。

◆ 男女の正社員比率の差は、「10人未満」が31.9ポイントで最も大きく、次いで「301人以上」が30.9ポイントとなっている。



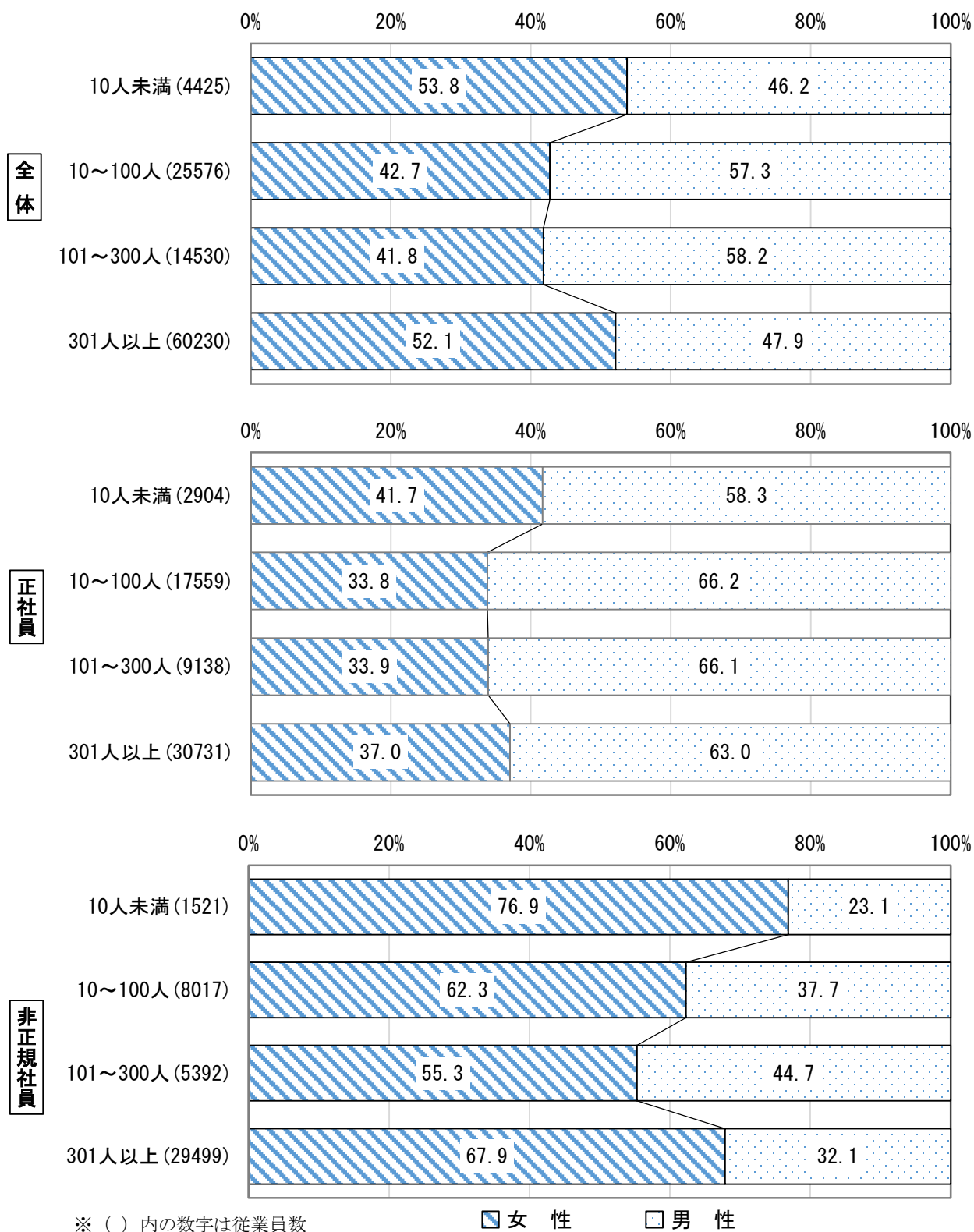
※ () 内の数字は従業員数

■ 正社員

▨ 非正規社員

(7) 従業員規模別にみた男女構成【問 1(1)～(5)】

◆ 全体では、女性比率は、「10 人未満」が 53.8%で最も高くなっており、次いで「301 人以上」が 52.1%となっている。正社員では、全ての従業員規模で30～40%前後となっている。非正規社員では、「10人未満」が 76.9%で最も高く、「101～300人」が 55.3%で最も低い。

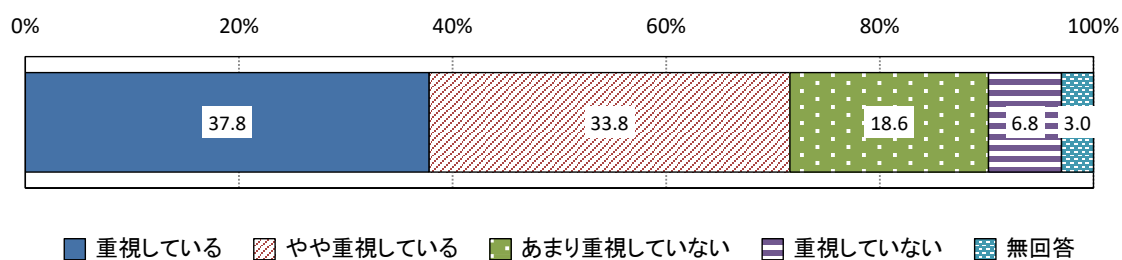


2 女性の活躍推進状況

2-1 女性の活躍推進の取組状況

(1) 女性の活躍推進の重要度 【問5】

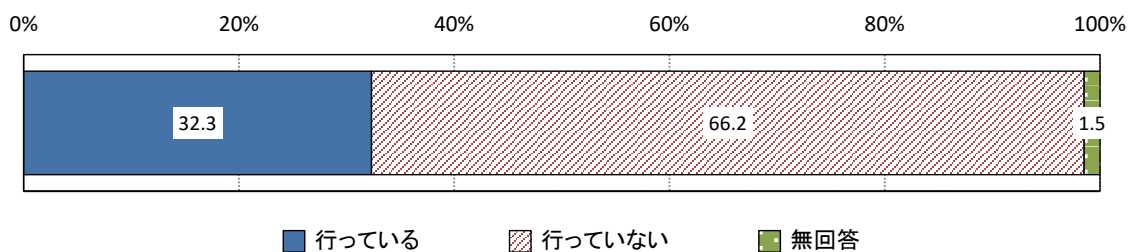
- ◆ 女性の活躍推進について、「重視している」が 37.8%、「やや重視している」が 33.8%となっている。



N=1,844

(2) 女性の活躍推進の取組の有無 【問6】

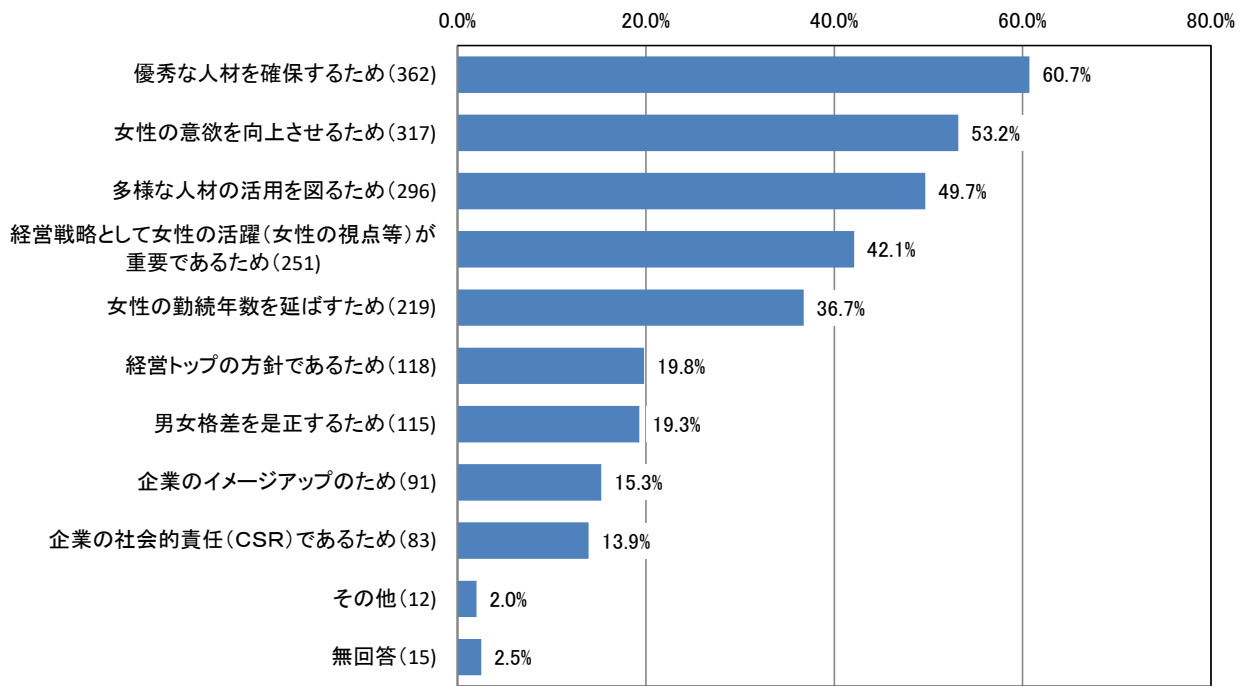
- ◆ 女性の活躍推進について、具体的な取組を「行っている」が 32.3%、「行っていない」が 66.2%となっている。



N=1,844

(3) 女性の活躍推進に取り組む理由【問7】

◆ 「優秀な人材を確保するため」が60.7%で最も高く、次いで「女性の意欲を向上させるため」が53.2%、「多様な人材の活用を図るため」が49.7%となっている。

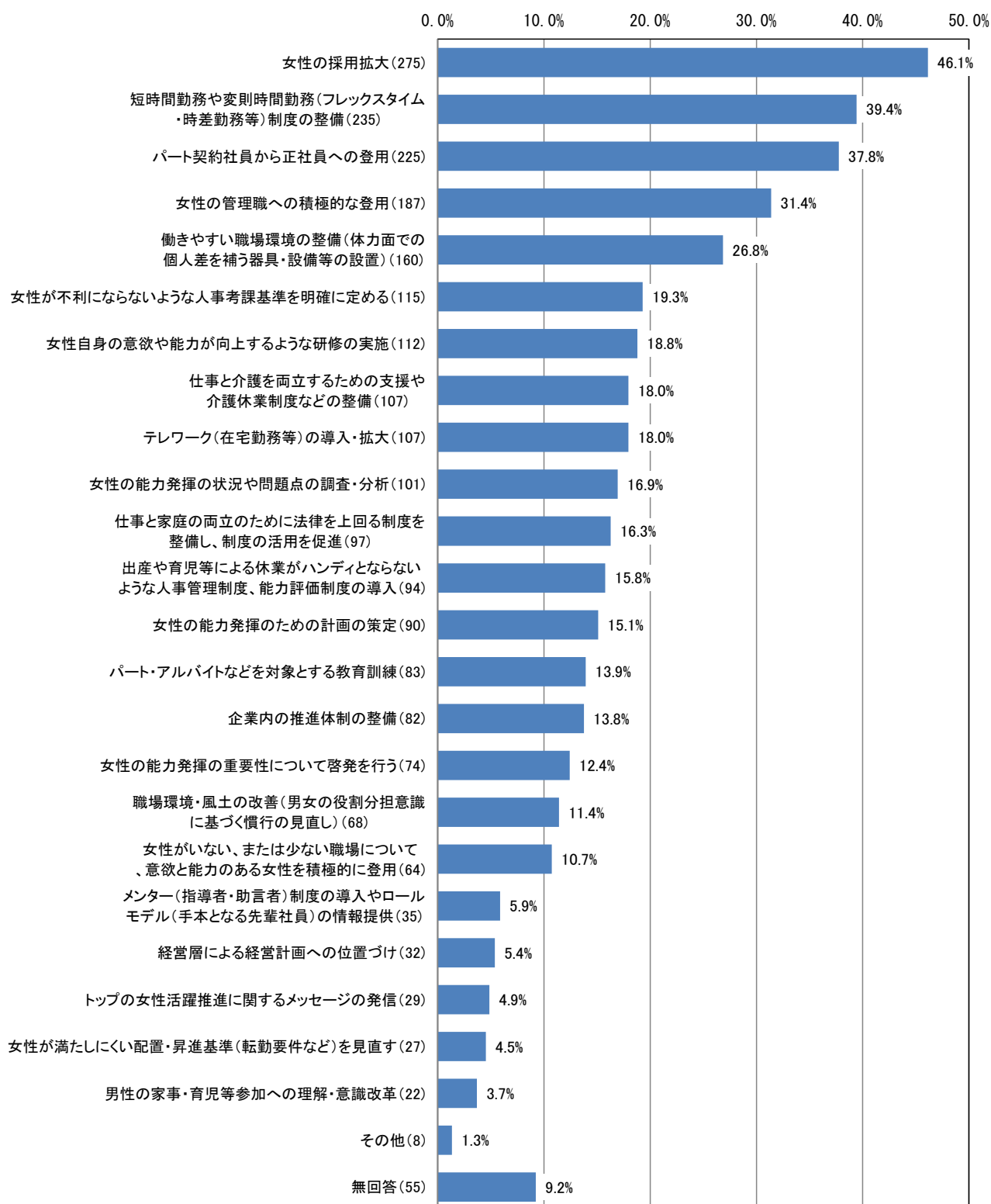


※ () 内の数字は事業所数

N=596(問6で「行っている」と回答した数)

(4) 女性の活躍推進のための取組内容【問8】

◆「女性の採用拡大」が46.1%で最も高く、次いで「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39.4%、「パート契約社員から正社員への登用」が37.8%となっている。

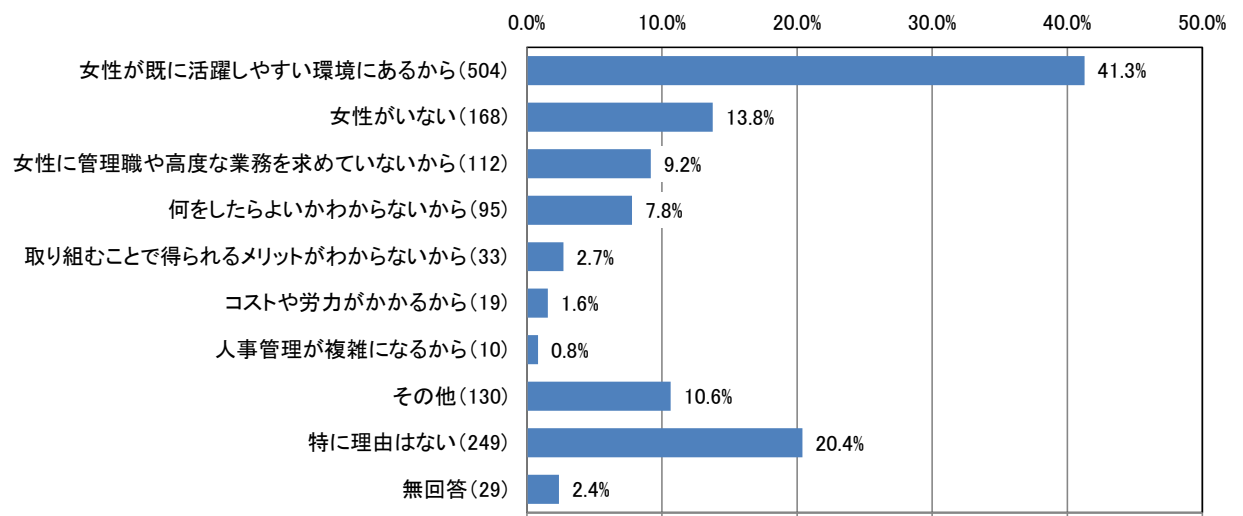


※ () 内の数字は事業所数

N=596(問6で「行っている」と回答した数)

(5) 女性の活躍推進のために取組をしていない理由【問 10】

◆ 「女性が既に活躍しやすい環境にあるから」が 41.3%で最も高く、次いで「特に理由はない」が 20.4%、「女性がいない」が 13.8%となっている。



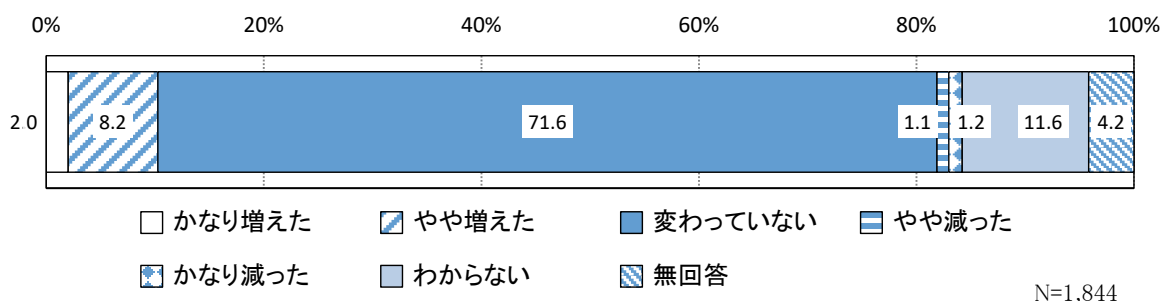
※ () 内の数字は事業所数

N=1,221 (問 6 で「行っていない」と回答した数)

2-2 女性の採用拡大

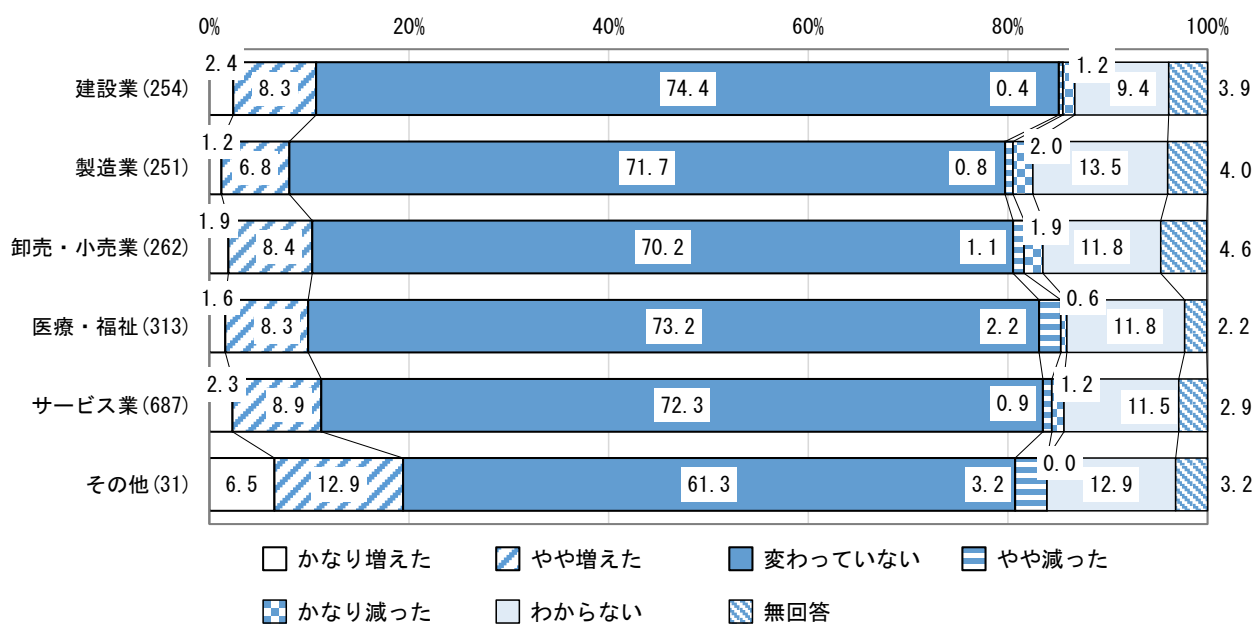
(1) 新卒採用における女性割合(正社員)の変化【問1(8)】

◆ 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。



(2) 産業分類別にみた新卒採用における女性割合(正社員)の変化【問1(1)×問1(8)】

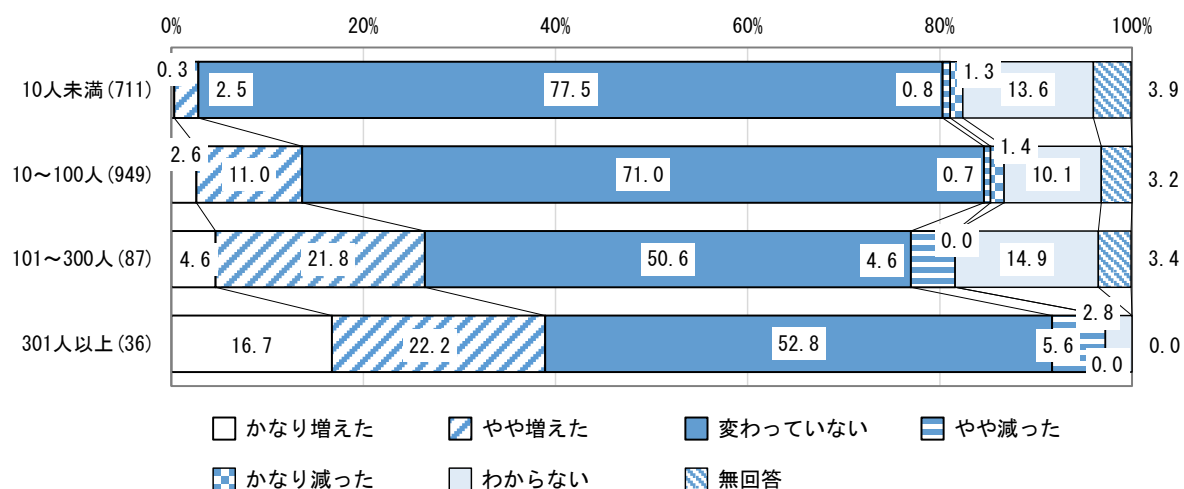
◆ 産業分類別でみると、「かなり増えた」と「やや増えた」を合わせた「増えた」の割合は、「その他」が19.4%、それ以外の産業分類で10%前後となっている。



※ () 内の数字は事業所数

(3) 従業員規模別にみた新卒採用における女性割合(正社員)の変化 【問 1(2)×問 1(8)】

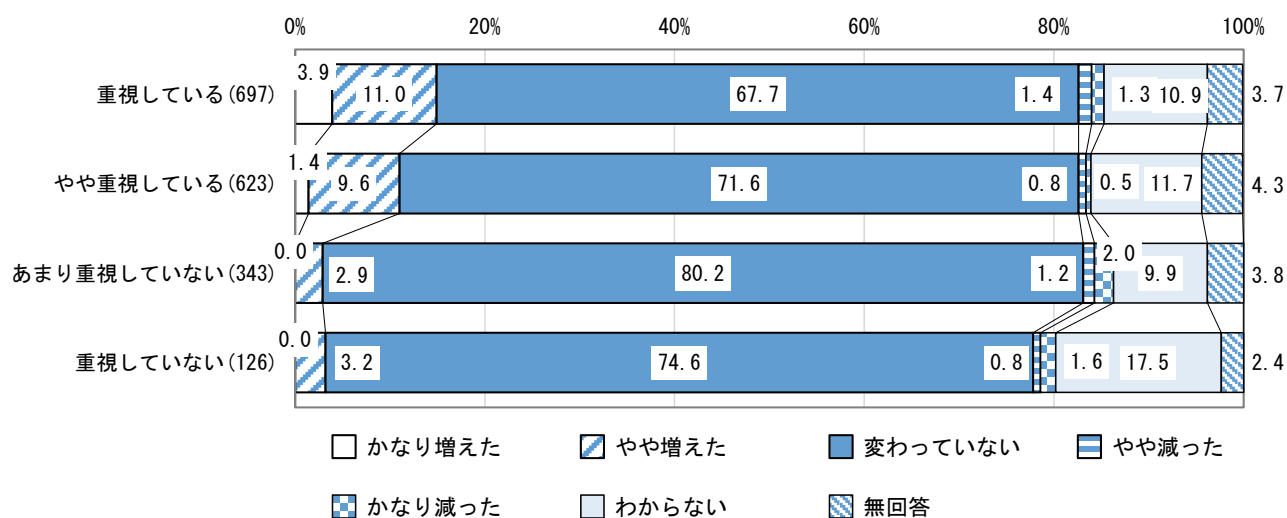
- ◆ 従業員規模別でみると、「かなり増えた」と「やや増えた」を合わせた「増えた」の割合は、「301人以上」が 38.9%で最も高く、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。



※ () 内の数字は事業所数

(4) 女性活躍推進の重要度別にみた新卒採用における女性割合(正社員)の変化 【問 5×問 1(8)】

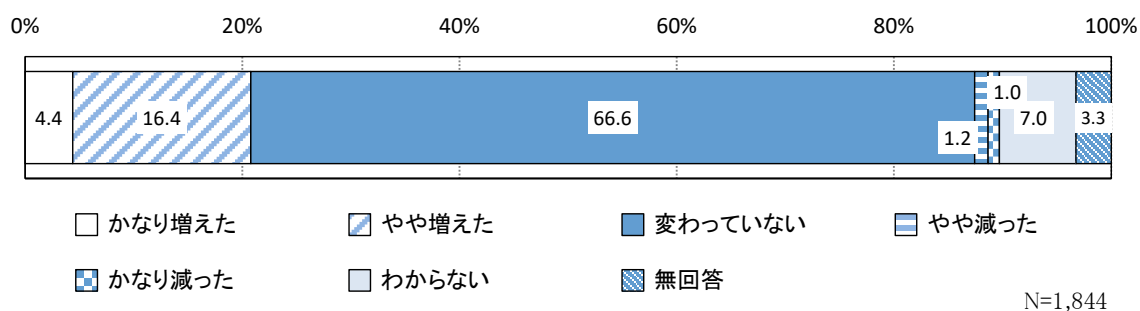
- ◆ 女性活躍推進の重要度別でみると、「かなり増えた」と「やや増えた」を合わせた「増えた」の割合は、「重視している」が 14.9%で最も高く、次いで「やや重視している」が 11.0%となっている。



※ () 内の数字は事業所数

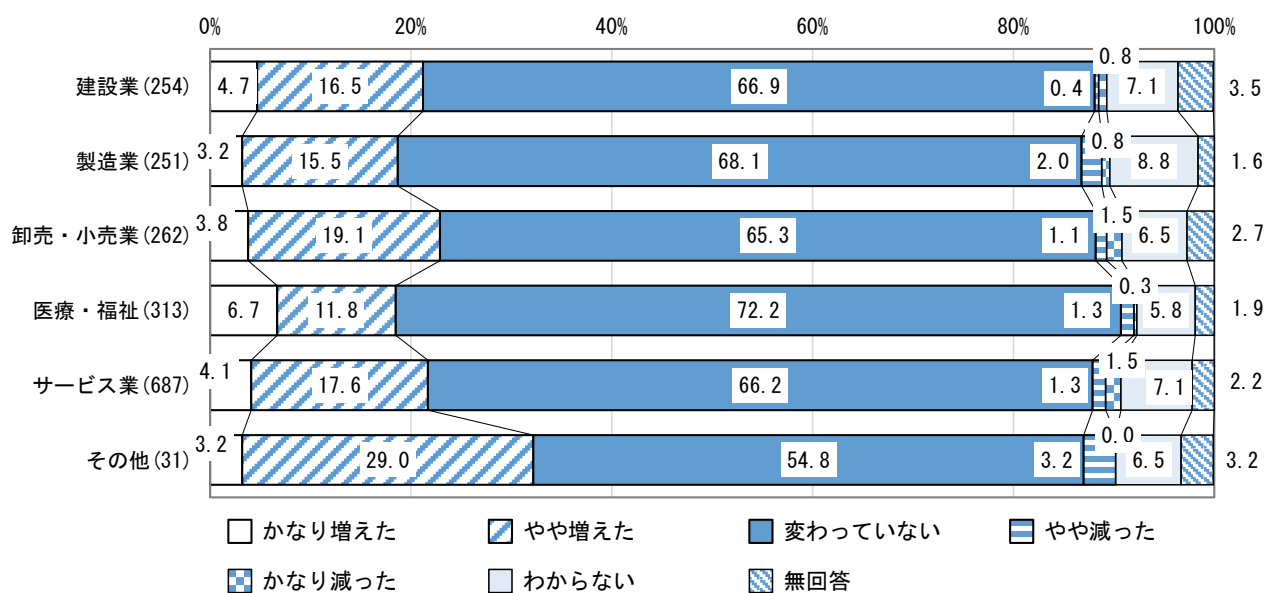
(5) 中途採用における女性割合(正社員)の変化 【問 1(9)】

- ◆ 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。



(6) 産業分類別にみた中途採用における女性割合(正社員)の変化 【問 1(1)×問 1(9)】

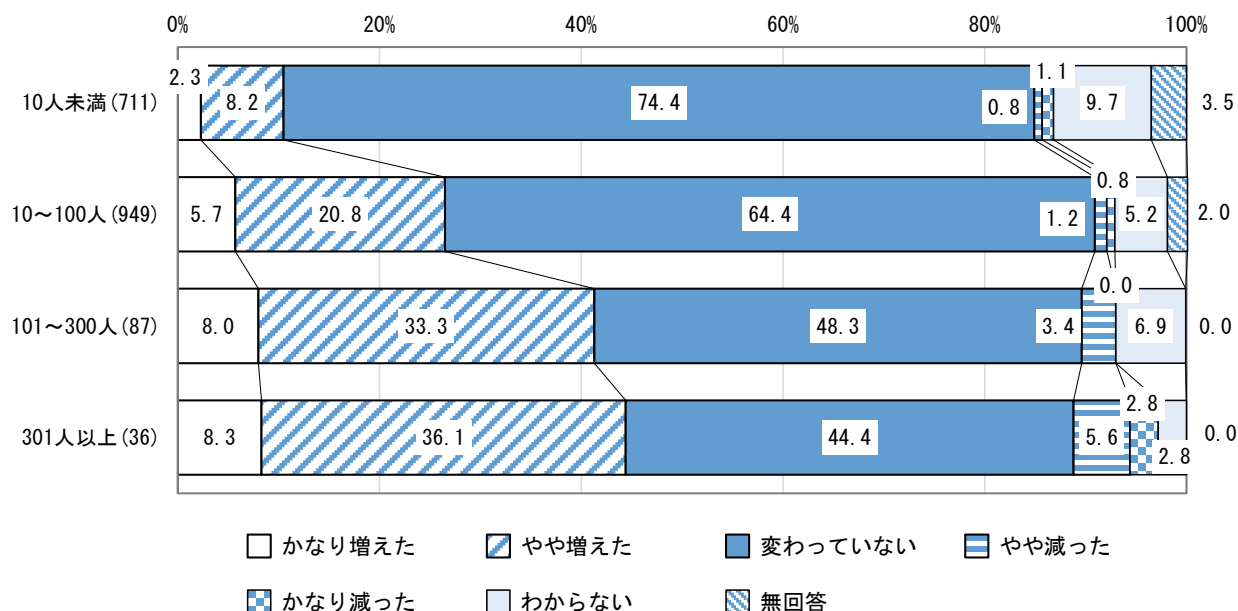
- ◆ 産業分類別でみると、「かなり増えた」と「やや増えた」を合わせた「増えた」の割合は、「その他」が32.2%、それ以外の産業分類で20%前後となっている。



※ () 内の数字は事業所数

(7) 従業員規模別にみた中途採用における女性割合(正社員)の変化【問1(2)×問1(9)】

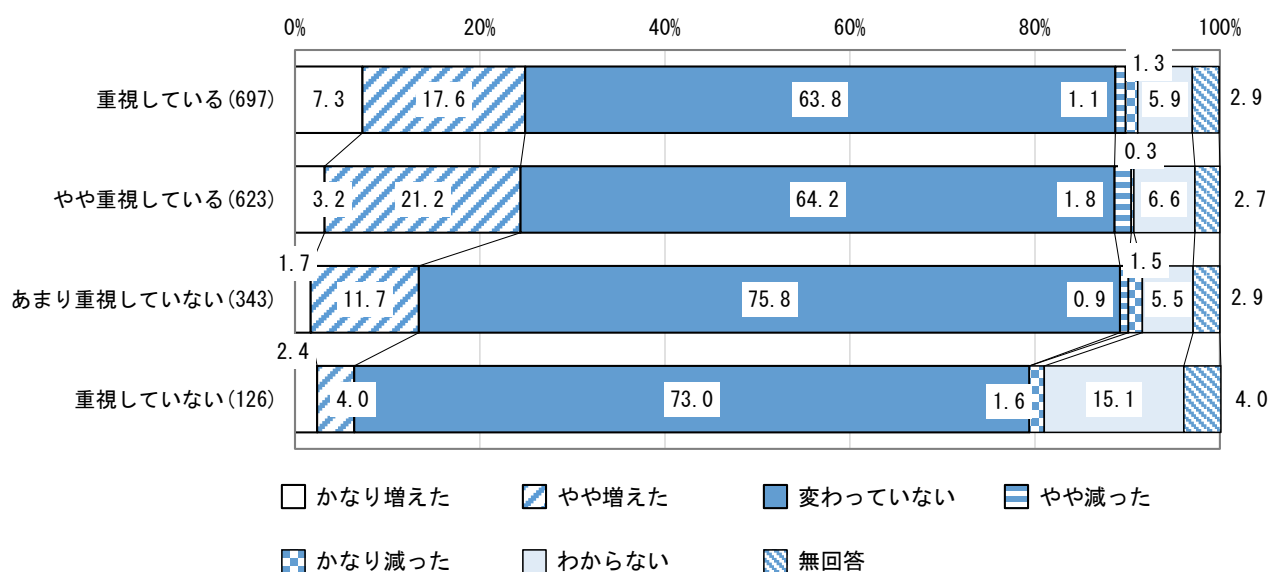
- ◆ 従業員規模別でみると、「かなり増えた」と「やや増えた」を合わせた「増えた」の割合は、「301人以上」が44.4%で最も高く、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。



※ () 内の数字は事業所数

(8) 女性活躍推進の重要度別にみた中途採用における女性割合(正社員)の変化【問1(9)×問5】

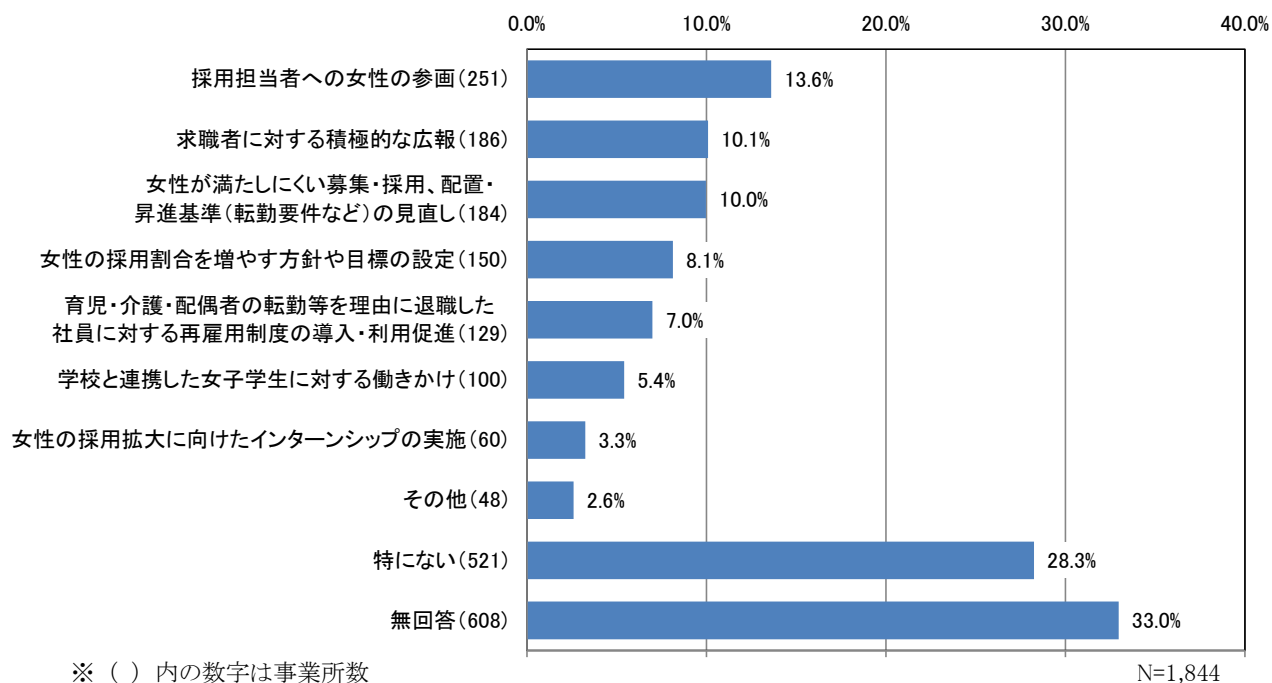
- ◆ 女性活躍推進の重要度別でみると、「かなり増えた」と「やや増えた」を合わせた「増えた」の割合は、「重視している」が24.9%で最も高く、次いで「やや重視している」が24.4%となっている。



※ () 内の数字は事業所数

(9) 女性を積極的に採用するために行っている取組【問 11】

◆ 「特にない」を除き、「採用担当者への女性の参画」が 13.6%で最も高く、次いで「求職者に対する積極的な広報」が 10.1%、「女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準(転勤要件など)の見直し」が 10.0%となっている。



(10) 取組別にみた新卒採用における女性割合(正社員)の変化【問 11×問 1(8)】

- ◆ 新卒採用における女性割合が「かなり増えた」と「やや増えた」を合わせた「増えた」の割合は、「女性の採用割合を増やす方針や目標の設定」が 27.3%で最も高く、次いで「女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施」が 25.0%、「求職者に対する積極的な広報」が 24.2%となっている。

上段:度数 下段:%		この5年間の新卒採用における女性割合(正社員)の変化								
		合計	かなり増えた(A)	やや増えた(B)	変わっていない	やや減った	かなり減った	わからない	無回答	新卒採用において女性割合(正社員)が「増えた」の割合(A+B)
女性を積極的に採用するために、どのような取組をしていますか。	女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	150 100.0	12 8.0	29 19.3	84 56.0	4 2.7	1 0.7	17 11.3	3 2.0	27.3
	学校と連携した女子学生に対する働きかけ	100 100.0	5 5.0	14 14.0	68 68.0	3 3.0	3 3.0	5 5.0	2 2.0	19.0
	女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施	60 100.0	5 8.3	10 16.7	38 63.3	1 1.7	2 3.3	2 3.3	2 3.3	25.0
	女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準(転勤要件など)の見直し	184 100.0	8 4.3	24 13.0	124 67.4	5 2.7	2 1.1	15 8.2	6 3.3	17.3
	採用担当者への女性の参画	251 100.0	14 5.6	45 17.9	164 65.3	6 2.4	1 0.4	15 6.0	6 2.4	23.5
	求職者に対する積極的な広報	186 100.0	15 8.1	30 16.1	120 64.5	4 2.2	2 1.1	11 5.9	4 2.2	24.2
	育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進	129 100.0	4 3.1	15 11.6	95 73.6	1 0.8	— —	11 8.5	3 2.3	14.7
	その他	48 100.0	2 4.2	3 6.3	33 68.8	— —	— —	6 12.5	4 8.3	10.5
	特になし	521 100.0	1 0.2	20 3.8	393 75.4	3 0.6	5 1.0	68 13.1	31 6.0	4.0

(11) 取組別にみた中途採用における女性割合(正社員)の変化【問 1(9) × 問 11】

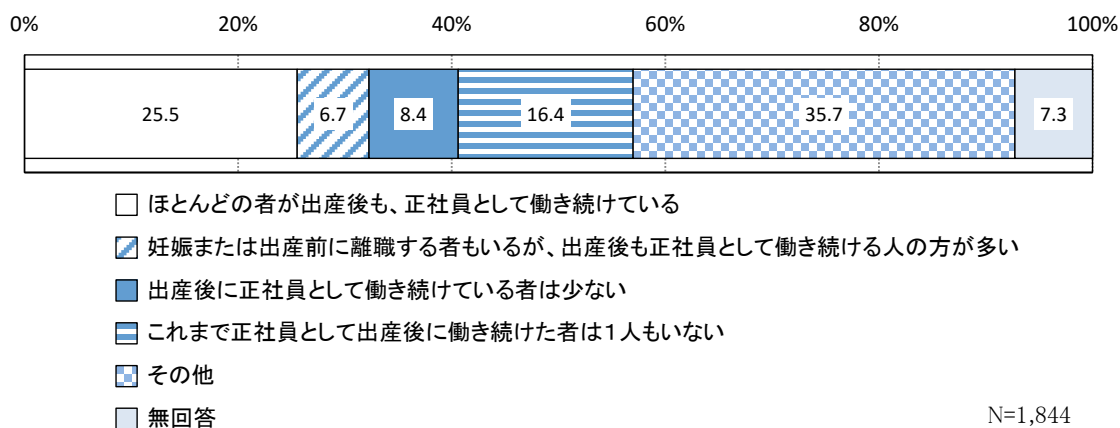
- ◆ この5年間の中途採用における女性割合(正社員)の変化が、「かなり増えた」と「やや増えた」を合わせた「増えた」の割合は、「女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施」が36.6%で最も高く、次いで「求職者に対する積極的な広報」が36.1%、「採用担当者への女性の参画」が34.3%となっている。

上段:度数 下段:%		この5年間の中途採用における女性割合(正社員)の変化								
		合計	かなり増えた(A)	やや増えた(B)	変わっていない	やや減った	かなり減った	わからない	無回答	中途採用において女性割合(正社員)が「増えた」の割合(A+B)
女性を積極的に採用するために、どのような取組をしていますか。	女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	150 100.0	15 10.0	36 24.0	82 54.7	3 2.0	1 0.7	10 6.7	3 2.0	34.0
	学校と連携した女子学生に対する働きかけ	100 100.0	5 5.0	19 19.0	61 61.0	1 1.0	3 3.0	8 8.0	3 3.0	24.0
	女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施	60 100.0	5 8.3	17 28.3	30 50.0	— —	— —	6 10.0	2 3.3	<u>36.6</u>
	女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準(転勤要件など)の見直し	184 100.0	14 7.6	35 19.0	116 63.0	5 2.7	4 2.2	6 3.3	4 2.2	26.6
	採用担当者への女性の参画	251 100.0	17 6.8	69 27.5	148 59.0	5 2.0	2 0.8	7 2.8	3 1.2	34.3
	求職者に対する積極的な広報	186 100.0	12 6.5	55 29.6	104 55.9	— —	2 1.1	10 5.4	3 1.6	36.1
	育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進	129 100.0	7 5.4	32 24.8	79 61.2	2 1.6	3 2.3	3 2.3	3 2.3	30.2
	その他	48 100.0	3 6.3	5 10.4	35 72.9	— —	— —	2 4.2	3 6.3	16.7
	特になし	521 100.0	14 2.7	54 10.4	373 71.6	4 0.8	4 0.8	45 8.6	27 5.2	13.1

2-3 女性の就業継続

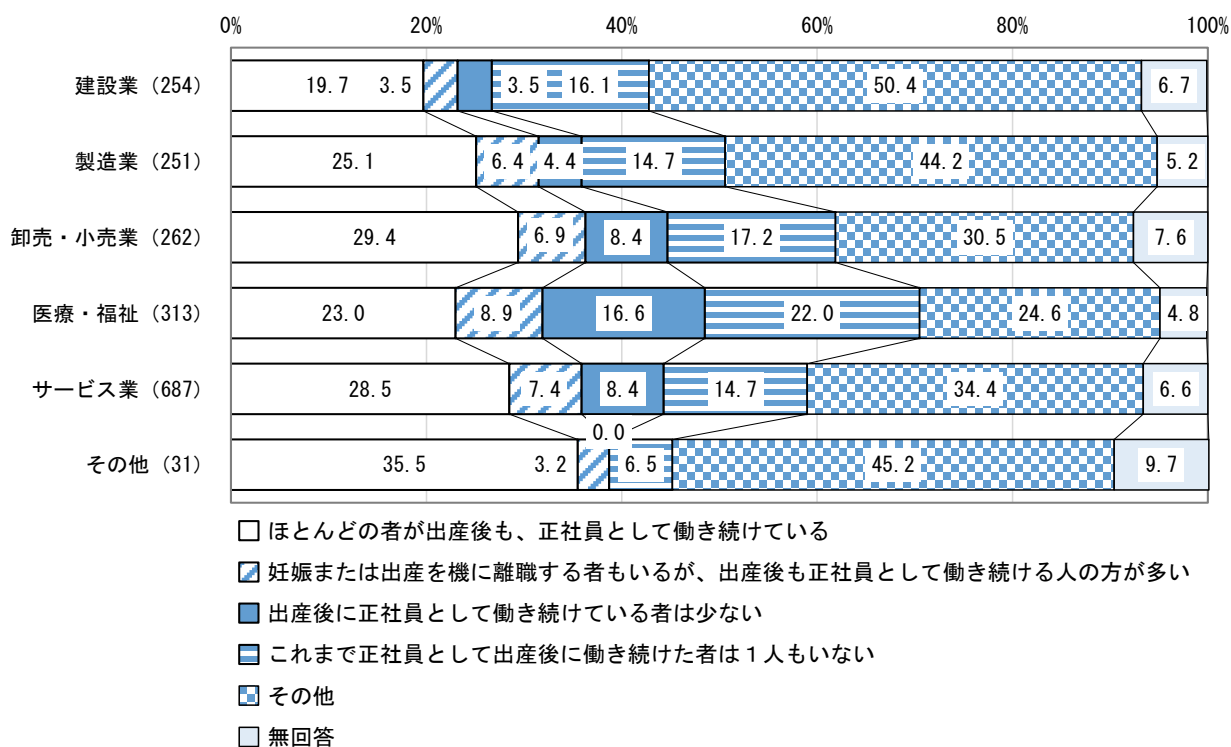
(1) 妊娠・出産に伴う女性正社員の就業継続状況【問1(11)】

◆ 「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。



(2) 産業分類別にみた就業継続状況【問1(1)×問1(11)】

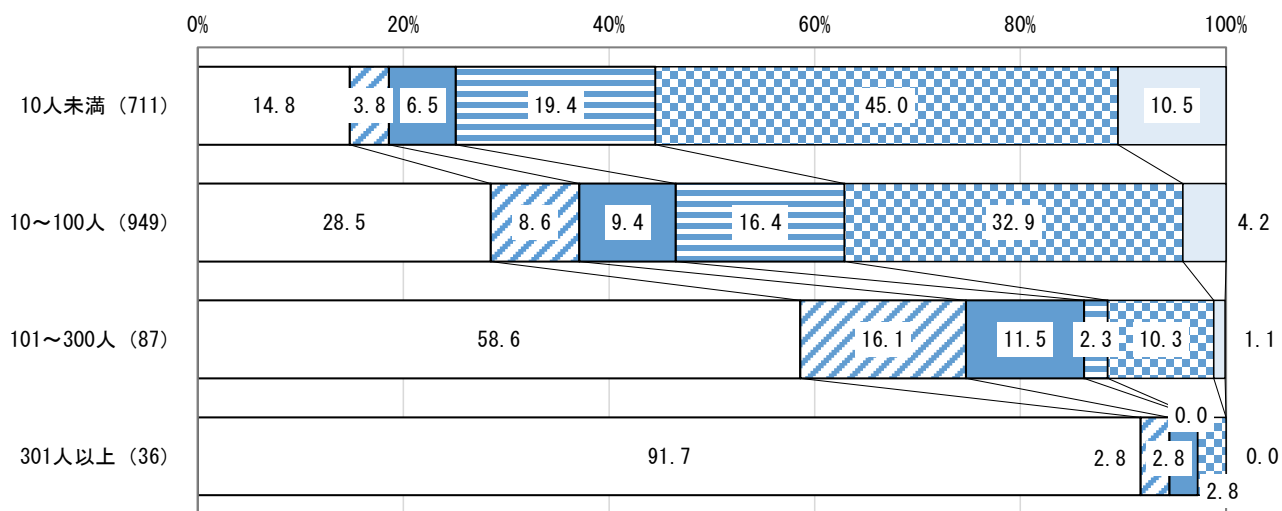
◆ 産業分類別にみると、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」は、「その他」が35.5%と最も高く、次いで「卸売・小売業」が29.4%、「サービス業」が28.5%となっている。



※ () 内の数字は事業所数

(3) 従業員規模別にみた就業継続状況 【問 1(2)×問 1(11)】

◆ 従業員規模別にみると、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働いている」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。

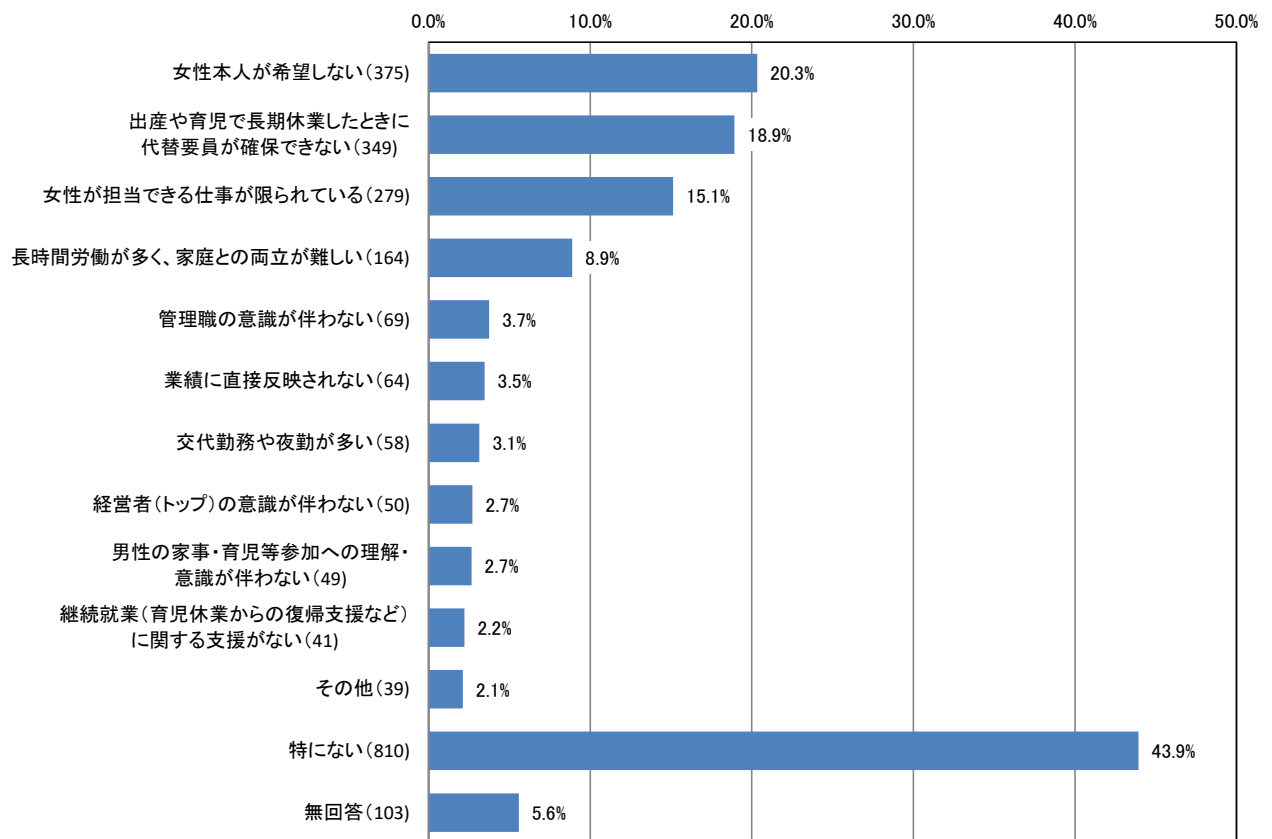


- ☐ ほとんどの者が出産後も、正社員として働いている
- ☒ 妊娠または出産を機に離職する者もあるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い
- ☒ 出産後に正社員として働き続けている者は少ない
- ☒ これまで正社員として出産後に働き続けた者は1人もいない
- ☒ その他
- ☐ 無回答

※ () 内の数字は事業所数

(4) 女性の継続就業を推進する上での課題【問 12】

◆ 「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。



※ () 内の数字は事業所数

N=1,844

(5) 産業分類別にみた推進する上での課題【問1(1)×問12】

- ◆ 産業分類別にみると、「特にない」を除き、「卸売業・小売業」「サービス業」「その他」では、「女性本人が希望しない」、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。

上段:度数 下段:%		女性の継続就業を推進する上で、どのような課題がありますか。													
		合計	経営者（トップ）の意識が伴わない	管理職の意識が伴わない	女性本人が希望しない	継続就業（育児休業からの支援が復	業績に直接反映されない	長時間労働が多く、家庭との両立が難しい	交代勤務や夜勤が多い	女性が担当できる仕事に限られている	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	男性の家事・育児等に参加への意識が伴わない	その他	特にない	無回答
産業分類	全体	1844 100.0	50 2.7	69 3.7	375 20.3	41 2.2	64 3.5	164 8.9	58 3.1	279 15.1	349 18.9	49 2.7	39 2.1	810 43.9	103 5.6
	建設業	254 100.0	9 3.5	7 2.8	59 23.2	9 3.5	18 7.1	28 11.0	3 1.2	79 31.1	35 13.8	7 2.8	2 0.8	99 39.0	14 5.5
	製造業	251 100.0	5 2.0	12 4.8	47 18.7	3 1.2	6 2.4	11 4.4	4 1.6	68 27.1	40 15.9	7 2.8	2 0.8	114 45.4	7 2.8
	卸売・小売業	262 100.0	11 4.2	9 3.4	65 24.8	5 1.9	8 3.1	8 3.1	4 1.5	51 19.5	52 19.8	10 3.8	4 1.5	110 42.0	13 5.0
	医療・福祉	313 100.0	5 1.6	5 1.6	54 17.3	8 2.6	6 1.9	37 11.8	13 4.2	7 2.2	83 26.5	8 2.6	8 2.6	141 45.0	20 6.4
	サービス業	687 100.0	19 2.8	35 5.1	137 19.9	15 2.2	24 3.5	78 11.4	32 4.7	59 8.6	127 18.5	17 2.5	20 2.9	311 45.3	42 6.1
	その他	31 100.0	1 3.2	-	4 12.9	1 3.2	1 3.2	1 3.2	-	4 12.9	4 12.9	-	1 3.2	16 51.6	1 3.2
	無回答	46 100.0	-	1 2.2	9 19.6	-	1 2.2	1 2.2	2 4.3	11 23.9	8 17.4	-	2 4.3	19 41.3	6 13.0

(6) 従業員規模別にみた推進する上での課題【問1(2)×問12】

- ◆ 従業員規模別にみると、「特にない」を除き、すべての規模で、「女性本人が希望しない」が高くなっており、規模が大きいほど高くなっている。

上段:度数 下段:%		女性の継続就業を推進する上で、どのような課題がありますか。													
		合計	経営者（トップ）の意識が伴わない	管理職の意識が伴わない	女性本人が希望しない	継続就業（育児休業からの支援が復	業績に直接反映されない	長時間労働が多く、家庭との両立が難しい	交代勤務や夜勤が多い	女性が担当できる仕事に限られている	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	男性の家事・育児等に参加への意識が伴わない	その他	特にない	無回答
従業員規模	全体	1844 100.0	50 2.7	69 3.7	375 20.3	41 2.2	64 3.5	164 8.9	58 3.1	279 15.1	349 18.9	49 2.7	39 2.1	810 43.9	103 5.6
	10人未満	711 100.0	18 2.5	11 1.5	116 16.3	16 2.3	21 3.0	55 7.7	9 1.3	83 11.7	112 15.8	9 1.3	15 2.1	366 51.5	55 7.7
	10～100人	949 100.0	28 3.0	45 4.7	208 21.9	22 2.3	41 4.3	84 8.9	28 3.0	167 17.6	207 21.8	30 3.2	20 2.1	384 40.5	37 3.9
	101～300人	87 100.0	3 3.4	4 4.6	22 25.3	1 1.1	1 1.1	12 13.8	12 13.8	14 16.1	15 17.2	3 3.4	1 1.1	31 35.6	2 2.3
	301人以上	36 100.0	1 2.8	6 16.7	12 33.3	2 5.6	1 2.8	9 25.0	7 19.4	3 8.3	7 19.4	6 16.7	2 5.6	8 22.2	-
	無回答	61 100.0	-	3 4.9	17 27.9	-	-	4 6.6	2 3.3	12 19.7	8 13.1	1 1.6	1 1.6	21 34.4	9 14.8

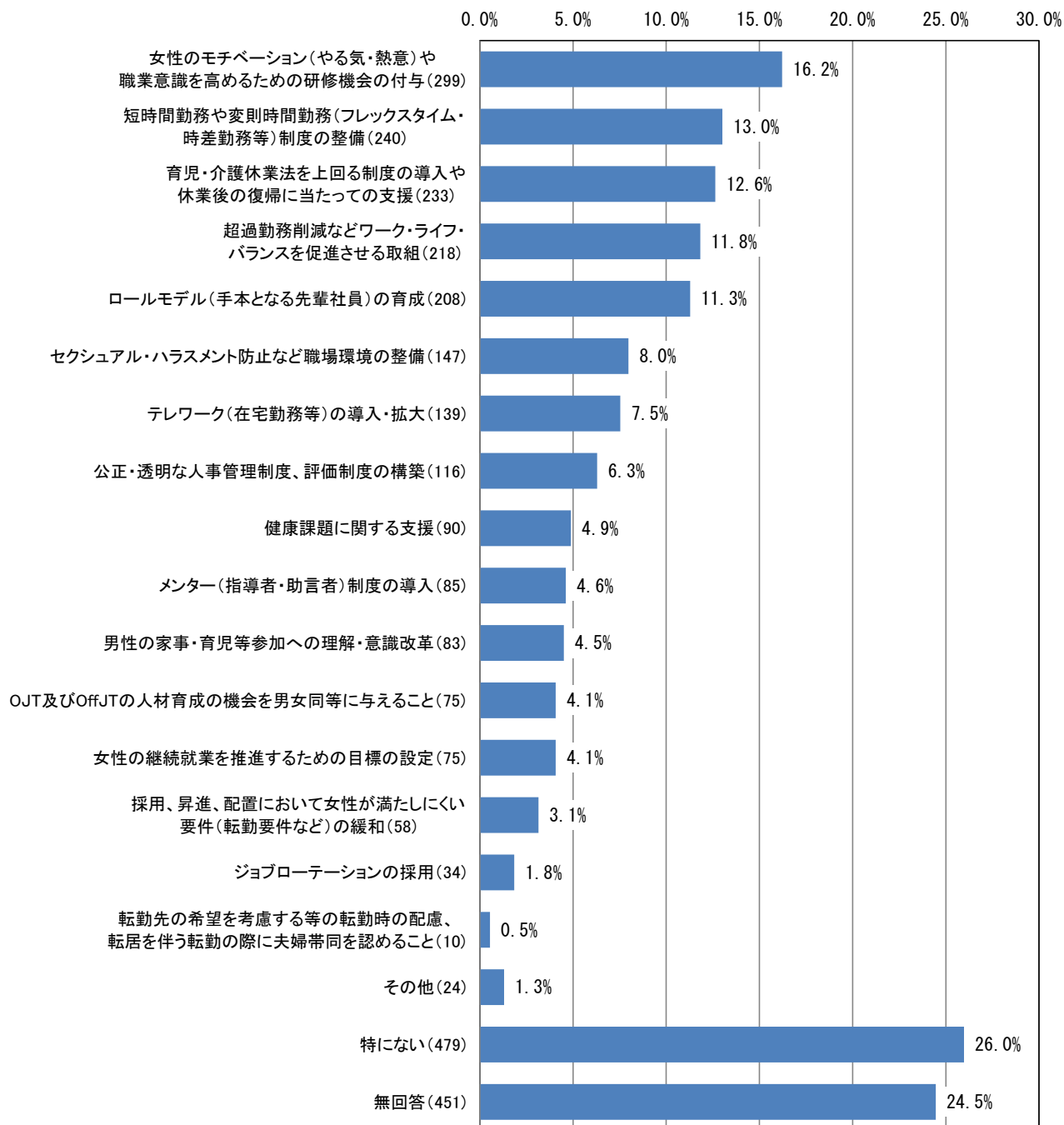
(7) 正社員の女性比率別にみた推進する上での課題 【問 1(4)×問 12】

- ◆ 正社員の女性比率別にみると、「特にない」を除き、40%以上では、「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」、20%未満では「女性が担当できる仕事に限られている」が高くなっている。

上段:度数 下段:%		女性の継続就業を推進する上で、どのような課題がありますか。													
		合計	経営者（トップ）の意識が伴わない	管理職の意識が伴わない	女性本人が希望しない	継続就業（育児休業からの支援など）に関する支	業績に直接反映されない	長時間労働が多く、家庭との両立が難しい	交代勤務や夜勤が多い	女性が担当できる仕事に限られていて	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	男性の家事・育児等参加への理解・意識が伴わない	その他	特にない	無回答
「正社員」の女性比率	全体	1844 100.0	50 2.7	69 3.7	375 20.3	41 2.2	64 3.5	164 8.9	58 3.1	279 15.1	349 18.9	49 2.7	39 2.1	810 43.9	103 5.6
	10%未満	309 100.0	6 1.9	6 1.9	69 22.3	5 1.6	8 2.6	29 9.4	12 3.9	71 23.0	34 11.0	4 1.3	12 3.9	126 40.8	21 6.8
	10～20%未満	239 100.0	7 2.9	14 5.9	62 25.9	3 1.3	12 5.0	14 5.9	6 2.5	73 30.5	38 15.9	10 4.2	4 1.7	95 39.7	5 2.1
	20～40%未満	421 100.0	21 5.0	24 5.7	93 22.1	13 3.1	22 5.2	35 8.3	11 2.6	82 19.5	84 20.0	13 3.1	4 1.0	182 43.2	10 2.4
	40～60%未満	238 100.0	6 2.5	11 4.6	46 19.3	3 1.3	8 3.4	21 8.8	9 3.8	29 12.2	53 22.3	7 2.9	7 2.9	106 44.5	16 6.7
	60～80%未満	174 100.0	3 1.7	7 4.0	30 17.2	7 4.0	7 4.0	18 10.3	10 5.7	5 2.9	42 24.1	2 1.1	1 0.6	82 47.1	7 4.0
	80%以上	313 100.0	7 2.2	3 1.0	50 16.0	7 2.2	6 1.9	38 12.1	5 1.6	6 1.9	79 25.2	11 3.5	7 2.2	145 46.3	22 7.0
	無回答	150 100.0	—	4 2.7	25 16.7	3 2.0	1 0.7	9 6.0	5 3.3	13 8.7	19 12.7	2 1.3	4 2.7	74 49.3	22 14.7

(8) 女性の継続就業を推進する上で必要と考える取組【問 13】

◆ 「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

(9) 女性活躍推進の重要度・取組の有無・育児支援に関する取組状況別にみた就業継続状況

- ◆ 「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」と「妊娠または出産を機に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い」を合わせた、出産後も働き続ける人が「多い」の割合は、女性活躍推進を重視しているほど高くなっている。
- ◆ 出産後も働き続ける人が「多い」の割合は、具体的な取組を行っている方が高くなっている。
- ◆ 出産後も働き続ける人が「多い」の割合は、育児支援に関する制度や実績が多いほど高くなっている。

上段:度数 下段:%		【問1】(11) 妊娠・出産に伴う「女性正社員」の就業継続状況						
		合計	ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている (A)	妊娠または出産を機に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い (B)	出産後に正社員として働き続けている者は少ない	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	その他	出産後も働き続ける人が「多い」の割合 (A+B)
【問5】 女性の活躍推進について、どのようにお考えですか。	重視している	648 100.0	208 32.1	57 8.8	74 11.4	113 17.4	196 30.2	40.9
	やや重視している	584 100.0	174 29.8	45 7.7	47 8.0	95 16.3	223 38.2	37.5
	あまり重視していない	324 100.0	67 20.7	18 5.6	27 8.3	60 18.5	152 46.9	26.2
	重視していない	114 100.0	16 14.0	4 3.5	3 2.6	25 21.9	66 57.9	17.5
【問6】 女性の活躍推進について、具体的な取組を行っていますか。	行っている	555 100.0	217 39.1	53 9.5	61 11.0	80 14.4	144 25.9	48.6
	行っていない	1137 100.0	248 21.8	70 6.2	93 8.2	218 19.2	508 44.7	28.0
【問3】 制度の個数	(7以上)	994 100.0	358 36.0	91 9.2	92 9.3	136 13.7	317 31.9	45.2
	(4～6)	297 100.0	68 22.9	24 8.1	36 12.1	59 19.9	110 37.0	31.0
	(0～3)	419 100.0	45 10.7	9 2.1	26 6.2	107 25.5	232 55.4	12.9
【問3】 実績の個数	(7以上)	61 100.0	37 60.7	12 19.7	5 8.2	— —	7 11.5	80.3
	(4～6)	319 100.0	170 53.3	36 11.3	33 10.3	33 10.3	47 14.7	64.6
	(0～3)	1330 100.0	264 19.8	76 5.7	116 8.7	269 20.2	605 45.5	25.6

(10) 取組別にみた就業継続状況【問8×問1(11)】

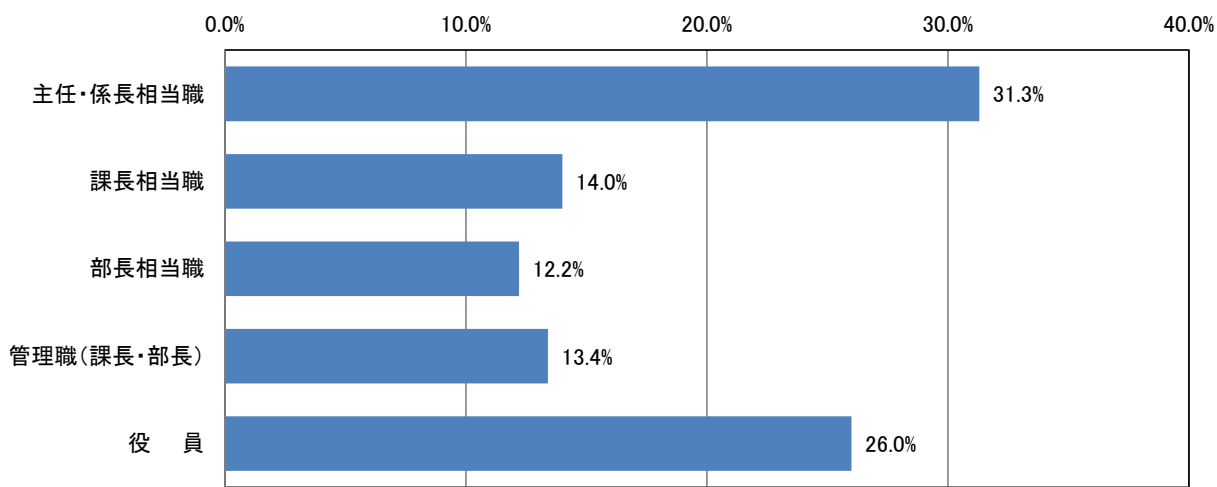
- ◆「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」と「妊娠または出産を機に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い」を合わせた、出産後も働き続ける人が「多い」の割合は、「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理制度、能力評価制度の導入」が63.7%で最も高く、次いで「経営層による経営計画への位置づけ」が62.1%、「テレワーク(在宅勤務等)の導入・拡大」が62.0%となっている。

上段:度数 下段:%		妊娠・出産に伴う「女性正社員」の就業継続状況						
		合計	ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている (A)	妊娠または出産を機に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い (B)	出産後に正社員として働き続けている者は少ない	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	その他	出産後も働き続ける人が「多い」の割合 (A+B)
女性の活躍推進のためにどのような取組をしていますか。	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	28 100.0	16 57.1	1 3.6	1 3.6	2 7.1	8 28.6	60.7
	企業内の推進体制の整備	78 100.0	36 46.2	10 12.8	7 9.0	10 12.8	15 19.2	59.0
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	95 100.0	30 31.6	14 14.7	14 14.7	11 11.6	26 27.4	46.3
	女性の能力発揮のための計画の策定	86 100.0	32 37.2	8 9.3	14 16.3	12 14.0	20 23.3	46.5
	経営層による経営計画への位置づけ	29 100.0	13 44.8	5 17.2	3 10.3	3 10.3	5 17.2	62.1
	女性の管理職への積極的な登用	177 100.0	87 49.2	22 12.4	22 12.4	16 9.0	30 16.9	61.6
	女性の採用拡大	256 100.0	98 38.3	24 9.4	28 10.9	38 14.8	68 26.6	47.7
	パート契約社員から正社員への登用	216 100.0	89 41.2	22 10.2	27 12.5	30 13.9	48 22.2	51.4
	女性がいない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用	60 100.0	19 31.7	1 1.7	10 16.7	7 11.7	23 38.3	33.3
	女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める	109 100.0	51 46.8	12 11.0	7 6.4	16 14.7	23 21.1	57.8
	女性が満たしにくい配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す	27 100.0	12 44.4	4 14.8	4 14.8	1 3.7	6 22.2	59.3
	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管理制度、能力評価制度の導入	91 100.0	43 47.3	15 16.5	8 8.8	11 12.1	14 15.4	63.7
	女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	105 100.0	45 42.9	8 7.6	13 12.4	18 17.1	21 20.0	50.5
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	68 100.0	30 44.1	7 10.3	5 7.4	10 14.7	16 23.5	54.4
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	70 100.0	22 31.4	2 2.9	8 11.4	15 21.4	23 32.9	34.3
	メンター(指導者・助言者)制度の導入やロールモデル(手本となる先輩社員)の情報提供	35 100.0	17 48.6	2 5.7	4 11.4	6 17.1	6 17.1	54.3
	働きやすい職場環境の整備(体力面での個人差を補う器具・設備等の設置)	146 100.0	50 34.2	14 9.6	18 12.3	21 14.4	43 29.5	43.8
	仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進	91 100.0	46 50.5	10 11.0	7 7.7	8 8.8	20 22.0	61.5
	仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備	102 100.0	48 47.1	9 8.8	8 7.8	9 8.8	28 27.5	55.9
	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	221 100.0	95 43.0	22 10.0	25 11.3	29 13.1	50 22.6	52.9
	テレワーク(在宅勤務等)の導入・拡大	100 100.0	52 52.0	10 10.0	7 7.0	12 12.0	19 19.0	62.0
	職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し)	62 100.0	25 40.3	7 11.3	5 8.1	4 6.5	21 33.9	51.6
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	21 100.0	11 52.4	-	1 4.8	1 4.8	8 38.1	52.4
	その他	6 100.0	2 33.3	1 16.7	-	-	3 50.0	50.0

2-4 女性の管理職登用

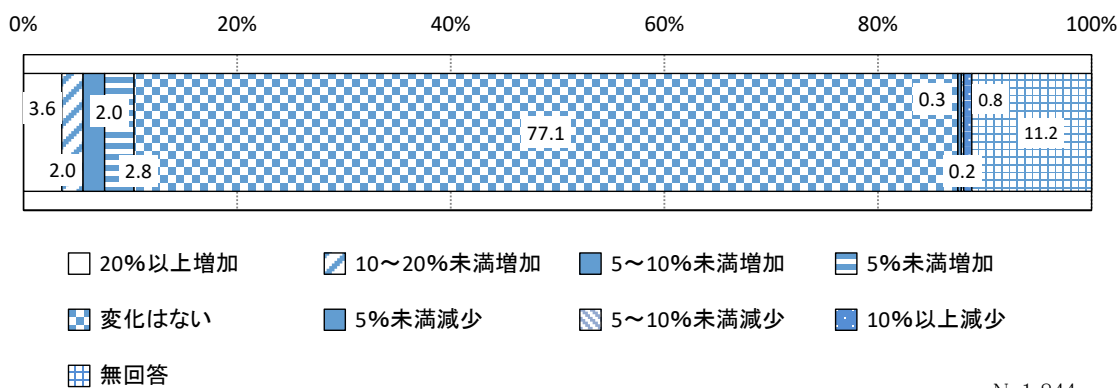
(1) 登用状況【問1(16),(17),(18),(20)】

◆ 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【問1(19)】

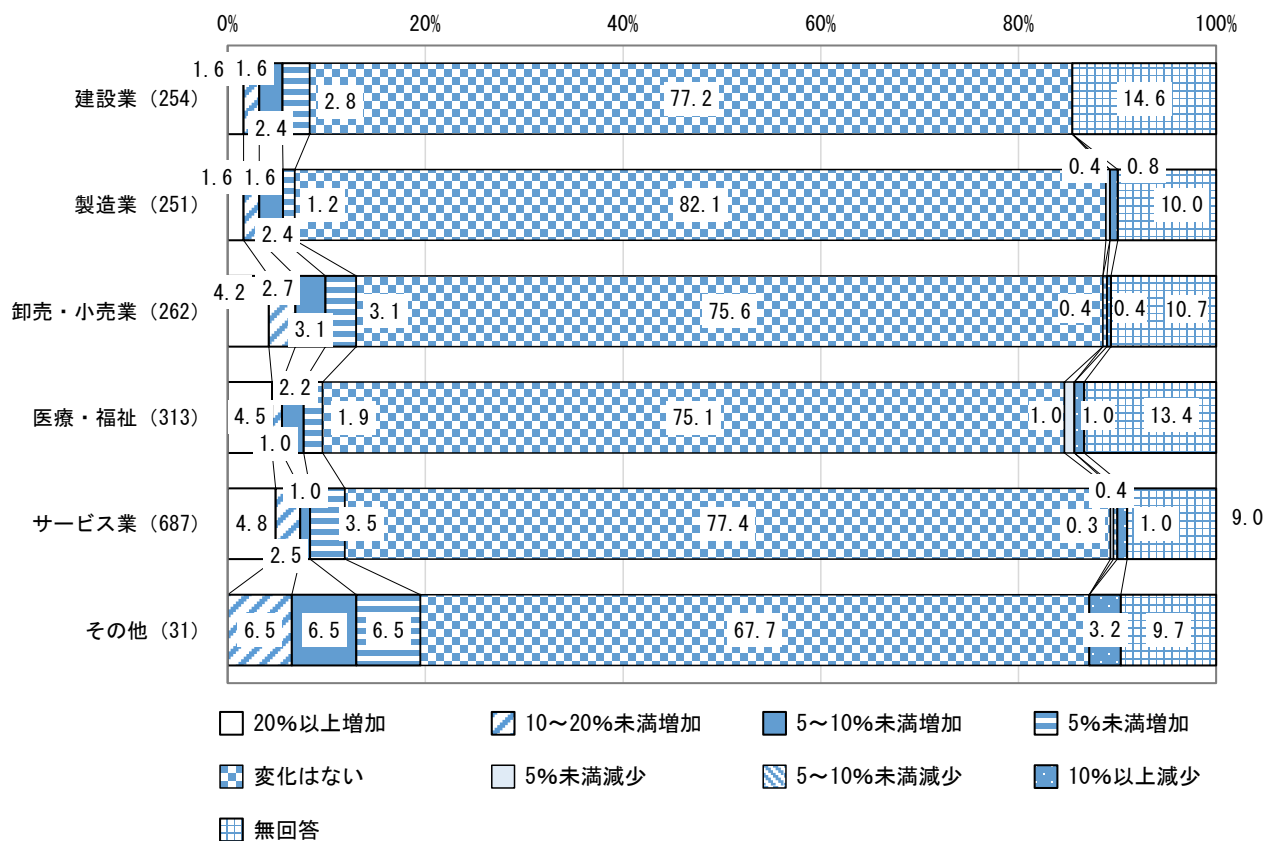
◆ この5年間の女性管理職数(課長相当職、部長相当職)の変化として、「変化はない」が77.1%で最も高く、次いで「20%以上増加」が3.6%、「5%未満増加」が2.8%となっている。



N=1,844

(3) 産業分類別にみた女性管理職数(課長相当職、部長相当職)の変化 【問 1(1)×問 1(19)】

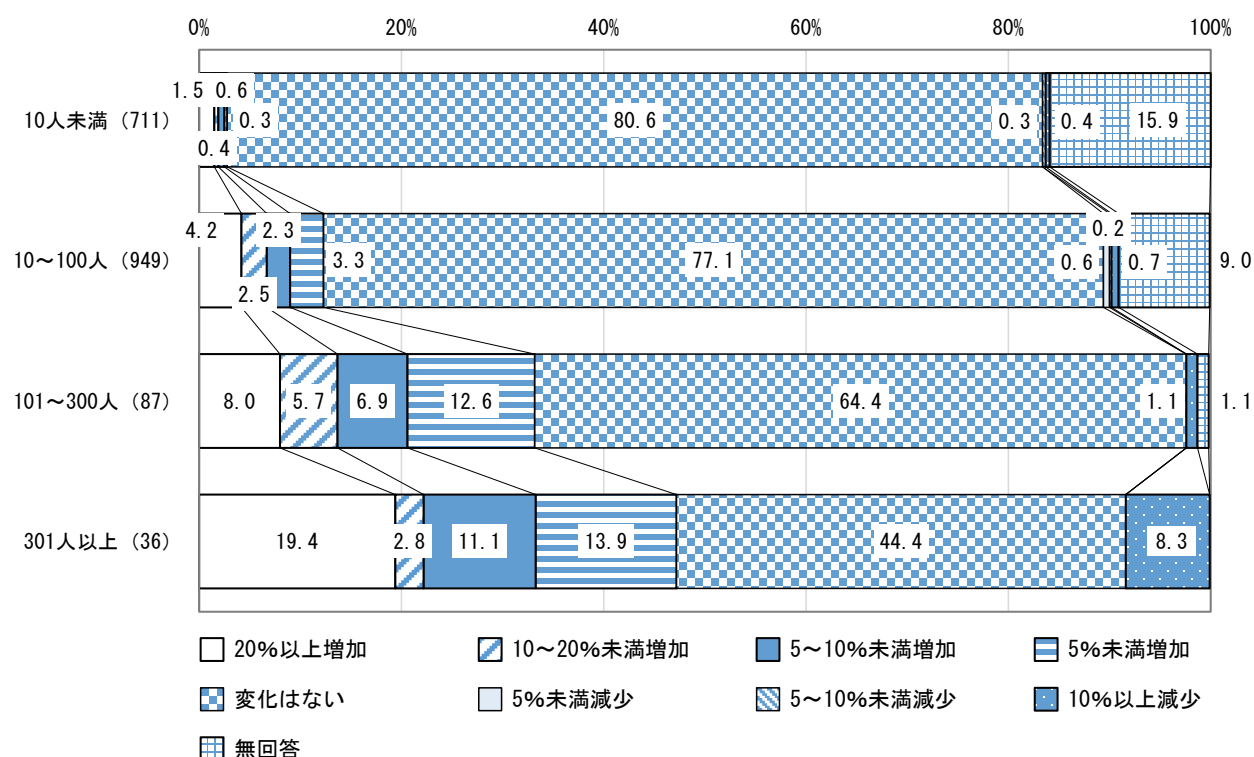
◆ 産業分類別にみると、「5%未満増加」から「20%以上増加」を合わせた「増加傾向」の割合は、「その他」が19.5%で最も高く、次いで「卸売・小売業」が13.0%、「サービス業」が11.8%となっている。



※ () 内の数字は事業所数

(4) 従業員規模別にみた女性管理職数(課長相当職、部長相当職)の変化【問1(2)×問1(19)】

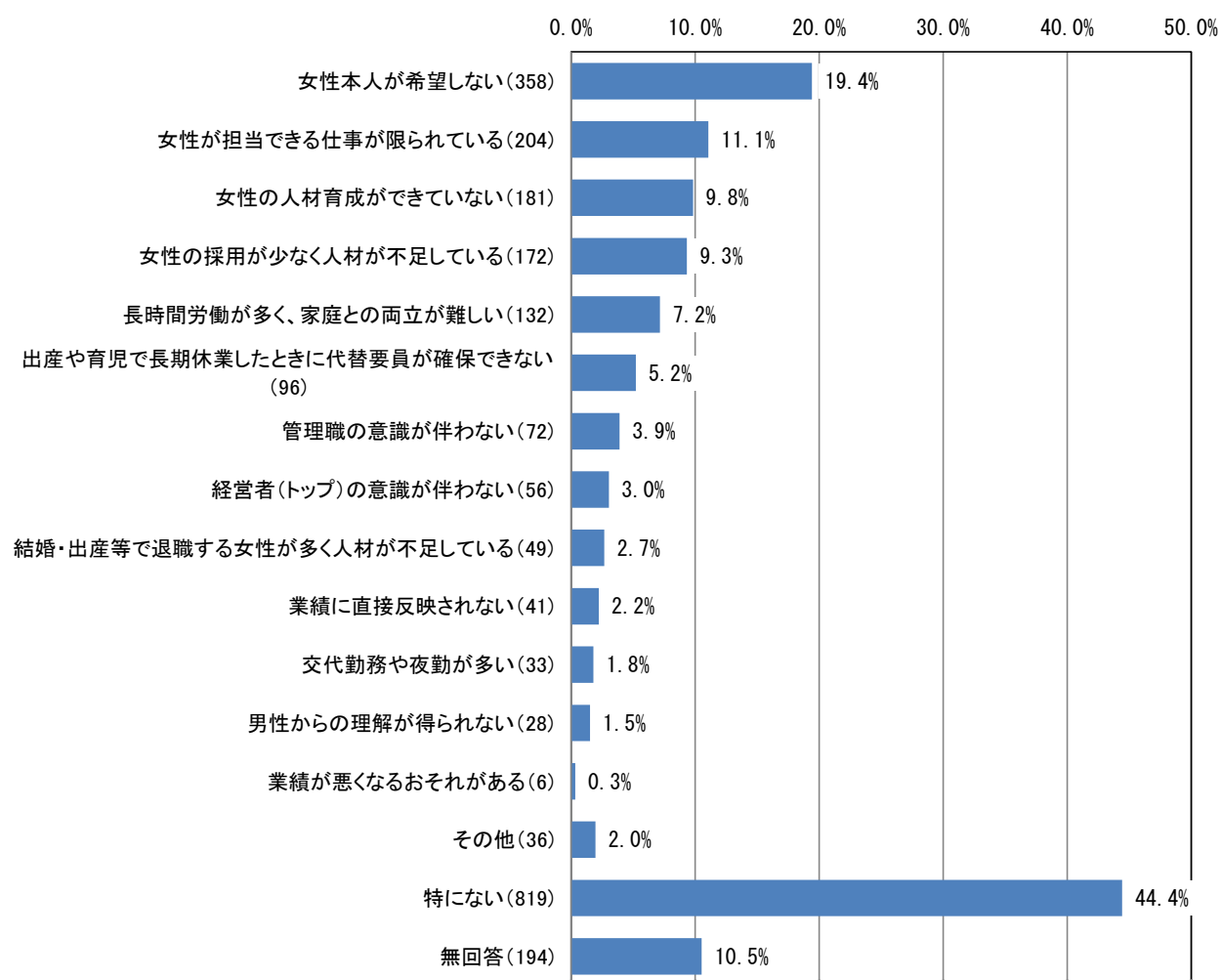
◆ 従業員規模別にみると、「5%未満増加」から「20%以上増加」を合わせた「増加傾向」の割合は、「301人以上」が47.2%で最も高く、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。



※ () 内の数字は事業所数

(5) 女性を管理職に登用する上での課題【問 14】

◆ 「特にない」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。



※ () 内の数字は事業所数

N=1,844

(6) 産業分類別にみた登用する上での課題【問1(1)×問14】

- ◆ 産業分類別にみると、「特にない」を除き、「製造業」「卸売・小売」「医療・福祉」「サービス業」では、「女性本人が希望しない」、「建設業」では「女性が担当できる仕事に限られている」が高くなっている。

上段:度数 下段:%		女性を管理職に登用する上で、どのような課題がありますか。																
		合計	経営者 が伴わ ない (ト ップ の意 識)	管理 職の 意識 が伴 わな い	女性 本人 が希 望し ない	女性 本人 の材 育成 がで き	男性 本人 の理 解が 得ら ない	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き
産業分類	全体	1844 100.0	56 3.0	72 3.9	358 19.4	181 9.8	28 1.5	172 9.3	49 2.7	41 2.2	6 0.3	132 7.2	33 1.8	204 11.1	96 5.2	36 2.0	819 44.4	194 10.5
	建設業	254 100.0	10 3.9	8 3.1	41 16.1	32 12.6	3 1.2	42 16.5	6 2.4	11 4.3	1 0.4	22 8.7	5 2.0	51 20.1	14 5.5	2 0.8	99 39.0	26 10.2
	製造業	251 100.0	7 2.8	11 4.4	55 21.9	21 8.4	3 1.2	29 11.6	6 2.4	8 3.2	3 1.2	12 4.8	3 1.2	47 18.7	17 6.8	5 2.0	114 45.4	14 5.6
	卸売・小売業	262 100.0	10 3.8	8 3.1	55 21.0	34 13.0	8 3.1	20 7.6	7 2.7	5 1.9	-	11 4.2	2 0.8	35 13.4	12 4.6	5 1.9	110 42.0	31 11.8
	医療・福祉	313 100.0	6 1.9	8 2.6	63 20.1	16 5.1	3 1.0	10 3.2	11 3.5	4 1.3	-	24 7.7	6 1.9	3 1.0	23 7.3	14 4.5	148 47.3	42 13.4
	サービス業	687 100.0	22 3.2	36 5.2	133 19.4	71 10.3	10 1.5	67 9.8	17 2.5	13 1.9	2 0.3	58 8.4	15 2.2	56 8.2	27 3.9	10 1.5	317 46.1	67 9.8
	その他	31 100.0	1 3.2	-	4 12.9	5 16.1	-	2 6.5	1 3.2	-	-	4 12.9	1 3.2	4 12.9	-	-	13 41.9	2 6.5
	無回答	46 100.0	-	1 2.2	7 15.2	2 4.3	1 2.2	2 4.3	1 2.2	-	-	1 2.2	1 2.2	8 17.4	3 6.5	-	18 39.1	12 26.1

(7) 従業員規模別にみた登用する上での課題【問1(2)×問14】

- ◆ 従業員規模別にみると、「特にない」を除き、すべての規模で、「女性本人が希望しない」が高くなっており、規模が大きいほど高くなっている。

上段:度数 下段:%		女性を管理職に登用する上で、どのような課題がありますか。																
		合計	経営者 が伴わ ない (ト ップ の意 識)	管理 職の 意識 が伴 わな い	女性 本人 が希 望し ない	女性 本人 の材 育成 がで き	男性 本人 の理 解が 得ら ない	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き	女性 本人 の材 育成 がで き
従業員規模	全体	1844 100.0	56 3.0	72 3.9	358 19.4	181 9.8	28 1.5	172 9.3	49 2.7	41 2.2	6 0.3	132 7.2	33 1.8	204 11.1	96 5.2	36 2.0	819 44.4	194 10.5
	10人未満	711 100.0	19 2.7	16 2.3	104 14.6	42 5.9	5 0.7	36 5.1	15 2.1	12 1.7	2 0.3	31 4.4	6 0.8	59 8.3	26 3.7	17 2.4	389 54.7	75 10.5
	10～100人	949 100.0	31 3.3	40 4.2	196 20.7	104 11.0	15 1.6	109 11.5	27 2.8	26 2.7	4 0.4	78 8.2	17 1.8	125 13.2	63 6.6	14 1.5	377 39.7	101 10.6
	101～300人	87 100.0	3 3.4	2 2.3	25 28.7	16 18.4	4 4.6	16 18.4	3 3.4	-	-	9 10.3	6 6.9	11 12.6	5 5.7	2 2.3	27 31.0	6 6.9
	301人以上	36 100.0	2 5.6	7 19.4	18 50.0	13 36.1	1 2.8	7 19.4	2 5.6	1 2.8	-	10 27.8	3 8.3	1 2.8	1 2.8	-	5 13.9	1 2.8
	無回答	61 100.0	1 1.6	7 11.5	15 24.6	6 9.8	3 4.9	4 6.6	2 3.3	2 3.3	-	4 6.6	1 1.6	8 13.1	1 1.6	3 4.9	21 34.4	11 18.0

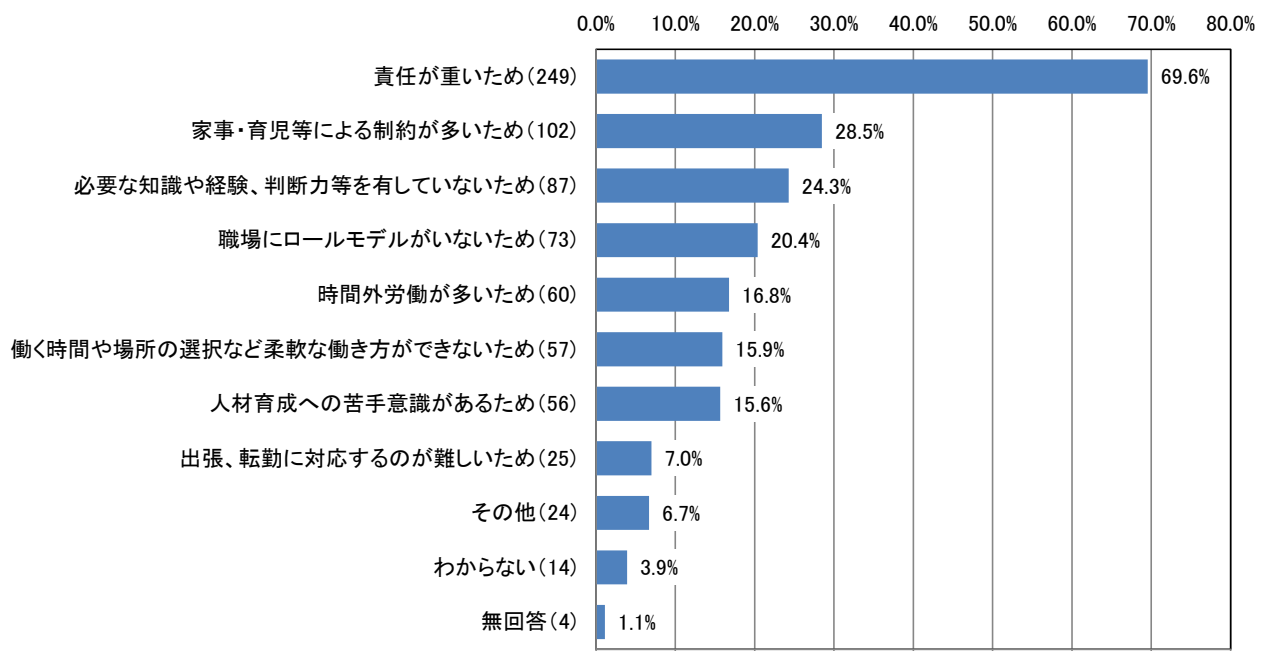
(8) 正社員の女性比率別にみた登用する上での課題【問1(4)×問14】

- ◆ 正社員の女性比率別にみると、「特にない」を除き、「10～20%未満」では、「女性の採用が少なく人材が不足している」、それ以外では、「女性本人が希望しない」が高くなっている。

上段:度数 下段:%		女性を管理職に登用する上で、どのような課題がありますか。																
		合計	経営者（トップ）の意識が伴わない	管理職の意識が伴わない	女性本人が希望しない	女性の人材育成ができていない	男性からの理解が得られない	女性の採用が少なく人材が不足している	結婚・出産等で退職する女性が多く人材が不足している	業績に直接反映されない	業績が悪くなるおそれがある	長時間労働が多く、家庭との両立が難しい	交代勤務や夜勤が多い	女性が担当できる仕事に限られている	出産や育児で長期休業が確保できない	その他	特にない	無回答
「正社員」の女性比率	全体	1844 100.0	56 3.0	72 3.9	358 19.4	181 9.8	28 1.5	172 9.3	49 2.7	41 2.2	6 0.3	132 7.2	33 1.8	204 11.1	96 5.2	36 2.0	819 44.4	194 10.5
	10%未満	309 100.0	6 1.9	8 2.6	54 17.5	29 9.4	3 1.0	45 14.6	6 1.9	5 1.6	1 0.3	16 5.2	6 1.9	49 15.9	10 3.2	4 1.3	136 44.0	35 11.3
	10～20%未満	239 100.0	7 2.9	10 4.2	41 17.2	31 13.0	4 1.7	48 20.1	5 2.1	7 2.9	- -	15 6.3	4 1.7	49 20.5	10 4.2	1 0.4	100 41.8	19 7.9
	20～40%未満	421 100.0	21 5.0	24 5.7	104 24.7	47 11.2	11 2.6	56 13.3	12 2.9	12 2.9	2 0.5	33 7.8	7 1.7	65 15.4	29 6.9	4 1.0	159 37.8	31 7.4
	40～60%未満	238 100.0	9 3.8	10 4.2	50 21.0	28 11.8	3 1.3	8 3.4	5 2.1	7 2.9	2 0.8	21 8.8	4 1.7	22 9.2	11 4.6	5 2.1	108 45.4	28 11.8
	60～80%未満	174 100.0	6 3.4	3 1.7	30 17.2	17 9.8	2 1.1	- -	5 2.9	1 0.6	1 0.6	17 9.8	5 2.9	2 1.1	8 4.6	5 2.9	87 50.0	17 9.8
	80%以上	313 100.0	5 1.6	9 2.9	54 17.3	21 6.7	2 0.6	9 2.9	11 3.5	5 1.6	- -	21 6.7	3 1.0	4 1.3	19 6.1	12 3.8	156 49.8	39 12.5
	無回答	150 100.0	2 1.3	8 5.3	25 16.7	8 5.3	3 2.0	6 4.0	5 3.3	4 2.7	- -	9 6.0	4 2.7	13 8.7	9 6.0	5 3.3	73 48.7	25 16.7

(9) 女性本人が管理職への登用を希望しない理由【問15】

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

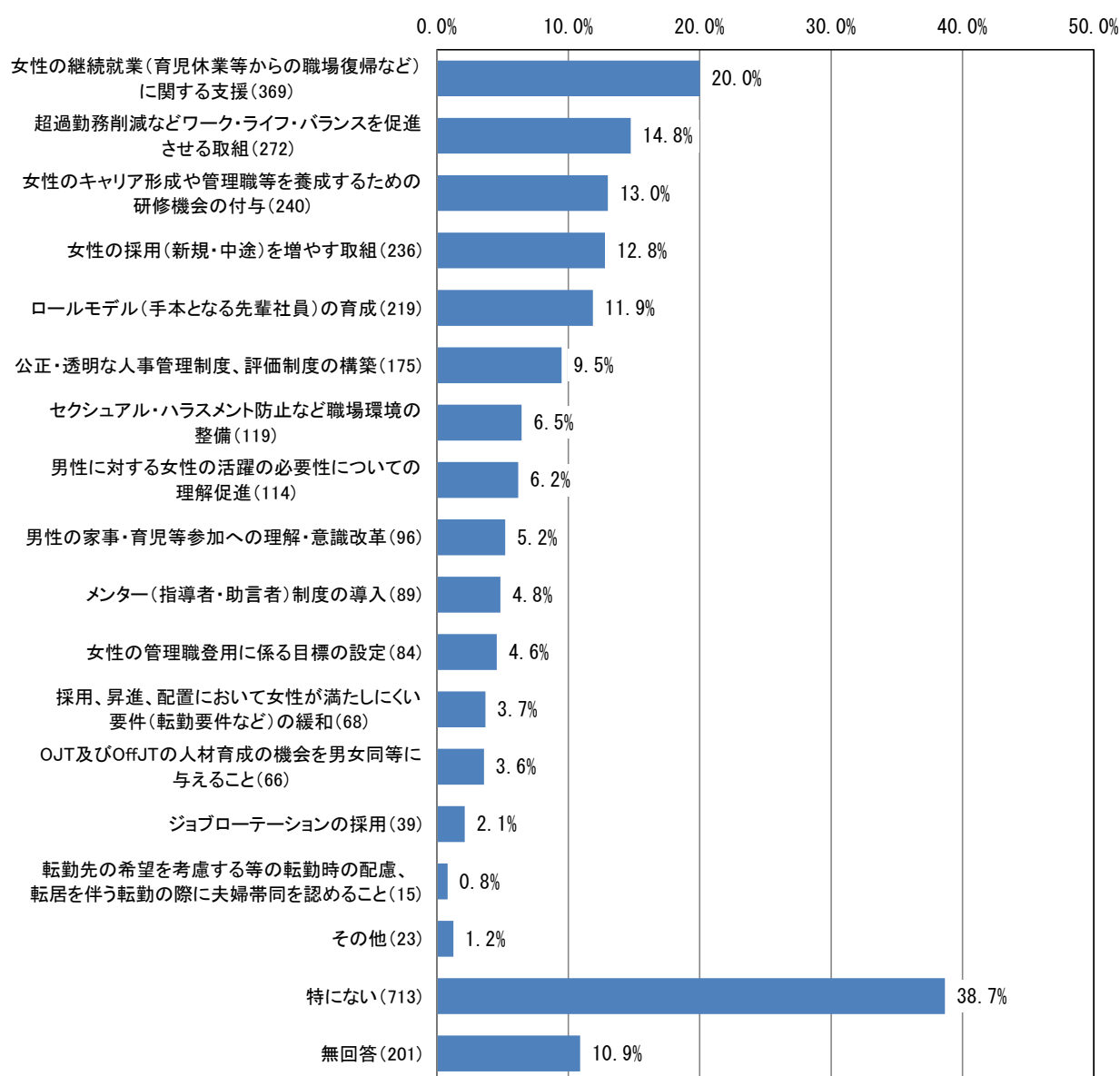


※ () 内の数字は事業所数

N=358(問14で「女性本人が希望しない」と回答した数)

(10) 女性を管理職に登用するために必要と考える取組【問16】

◆「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

(11) 取組別にみた女性管理職数(課長相当職、部長相当職)の変化【問 8×問 1(19)】

- ◆ この5年間の女性管理職数(課長相当職、部長相当職)の変化について、「5%未満増加」から「20%以上増加」を合わせた「増加傾向」の割合をみると、「女性の管理職への積極的な登用」が41.7%で最も高く、次いで「メンター(指導者・助言者)制度の導入やロールモデル(手本となる先輩社員)の情報提供」が40.0%、「トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信」が37.8%となっている。

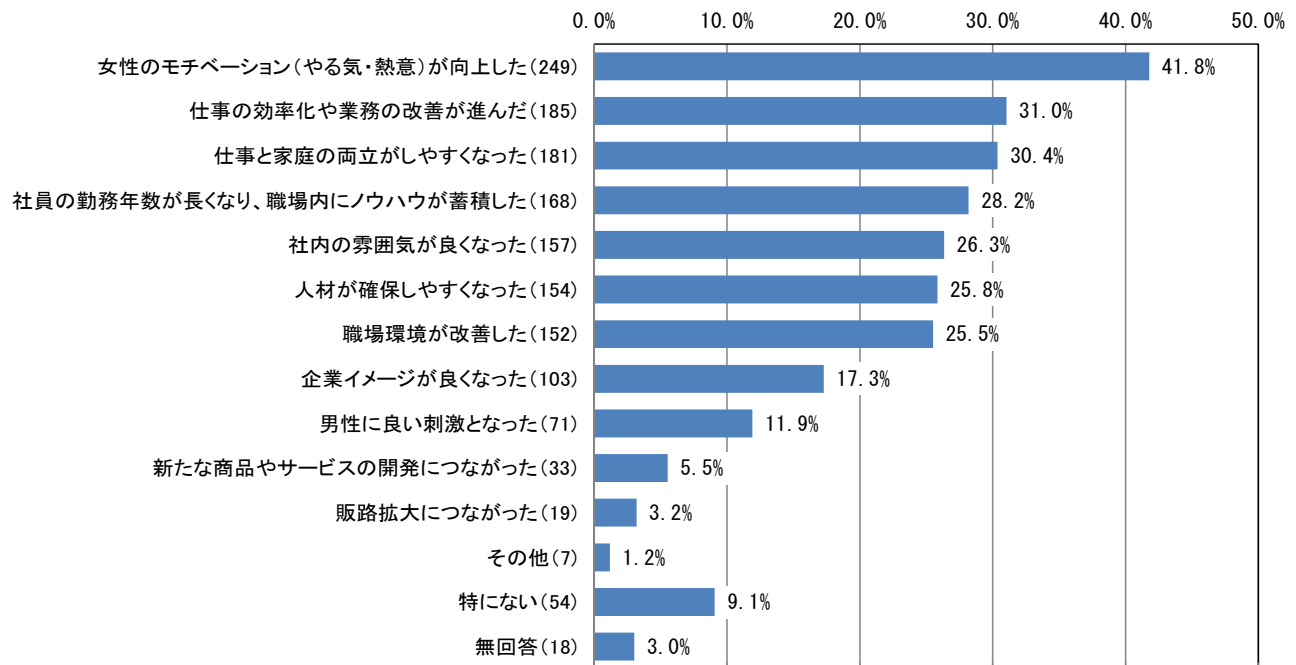
上段:度数 下段:%		この5年間の「女性管理職数」(課長相当職、部長相当職)の変化					
		合計	20% 以上増加	10～20% 未満増加	5～10% 未満増加	5% 未満増加	増加傾向 (%)
女性の活躍 推進のため にどのような 取組をしてい ますか。	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	29 100.0	5 17.2	1 3.4	3 10.3	2 6.9	37.8
	企業内の推進体制の整備	82 100.0	11 13.4	8 9.8	4 4.9	7 8.5	36.6
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	101 100.0	5 5.0	6 5.9	4 4.0	4 4.0	18.9
	女性の能力発揮のための計画の策定	90 100.0	10 11.1	4 4.4	3 3.3	4 4.4	23.2
	経営層による経営計画への位置づけ	32 100.0	7 21.9	1 3.1	1 3.1	3 9.4	37.5
	女性の管理職への積極的な登用	187 100.0	29 15.5	15 8.0	17 9.1	17 9.1	41.7
	女性の採用拡大	275 100.0	24 8.7	10 3.6	18 6.5	9 3.3	22.1
	パート契約社員から正社員への登用	225 100.0	24 10.7	10 4.4	13 5.8	11 4.9	25.8
	女性がいない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用	64 100.0	4 6.3	1 1.6	2 3.1	4 6.3	17.3
	女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める	115 100.0	15 13.0	7 6.1	4 3.5	5 4.3	26.9
	女性が満たしにくい配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す	27 100.0	5 18.5	2 7.4	1 3.7	2 7.4	37.0
	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管理制度、能力評価制度の導入	94 100.0	9 9.6	8 8.5	8 8.5	6 6.4	33.0
	女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	112 100.0	6 5.4	7 6.3	6 5.4	7 6.3	23.4
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	74 100.0	7 9.5	4 5.4	3 4.1	6 8.1	27.1
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	83 100.0	6 7.2	2 2.4	5 6.0	3 3.6	19.2
	メンター(指導者・助言者)制度の導入やロールモデル(手本となる先輩社員)の情報提供	35 100.0	4 11.4	1 2.9	4 11.4	5 14.3	40.0
	働きやすい職場環境の整備(体力面での個人差を補う器具・設備等の設置)	160 100.0	15 9.4	2 1.3	7 4.4	11 6.9	22.0
	仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進	97 100.0	10 10.3	5 5.2	3 3.1	10 10.3	28.9
	仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備	107 100.0	9 8.4	5 4.7	7 6.5	8 7.5	27.1
	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	235 100.0	23 9.8	11 4.7	12 5.1	15 6.4	26.0
	テレワーク(在宅勤務等)の導入・拡大	107 100.0	14 13.1	6 5.6	5 4.7	13 12.1	35.5
	職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し)	68 100.0	8 11.8	4 5.9	1 1.5	4 5.9	25.1
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	22 100.0	2 9.1	—	1 4.5	2 9.1	22.7
	その他	8 100.0	—	—	—	1 12.5	12.5

上段:度数 下段:%		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				
		変化はない	5%未満減少	5~10%未満減少	10%以上減少	無回答
女性の活躍推進のためにどのような取組をしていますか。	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	17 58.6	- -	- -	- -	1 3.4
	企業内の推進体制の整備	42 51.2	- -	- -	1 1.2	9 11.0
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	73 72.3	- -	- -	- -	9 8.9
	女性の能力発揮のための計画の策定	58 64.4	- -	- -	1 1.1	10 11.1
	経営層による経営計画への位置づけ	18 56.3	- -	- -	- -	2 6.3
	女性の管理職への積極的な登用	96 51.3	1 0.5	- -	2 1.1	10 5.3
	女性の採用拡大	191 69.5	1 0.4	- -	- -	22 8.0
	パート契約社員から正社員への登用	149 66.2	2 0.9	- -	- -	16 7.1
	女性がいらない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用	47 73.4	- -	- -	- -	6 9.4
	女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める	73 63.5	- -	- -	- -	11 9.6
	女性が満たしにくい配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す	17 63.0	- -	- -	- -	- -
	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管理制度、能力評価制度の導入	59 62.8	- -	- -	- -	4 4.3
	女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	79 70.5	- -	- -	- -	7 6.3
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	50 67.6	- -	- -	- -	4 5.4
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	54 65.1	- -	- -	- -	13 15.7
	メンター(指導者・助言者)制度の導入やロールモデル(手本となる先輩社員)の情報提供	17 48.6	- -	- -	- -	4 11.4
	働きやすい職場環境の整備(体力面での個人差を補う器具・設備等の設置)	107 66.9	1 0.6	- -	- -	17 10.6
	仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進	61 62.9	- -	- -	- -	8 8.2
	仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備	67 62.6	- -	- -	3 2.8	8 7.5
	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	151 64.3	1 0.4	- -	2 0.9	20 8.5
	テレワーク(在宅勤務等)の導入・拡大	60 56.1	- -	- -	1 0.9	8 7.5
	職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し)	45 66.2	- -	- -	- -	6 8.8
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	15 68.2	- -	- -	- -	2 9.1
	その他	5 62.5	- -	- -	- -	2 25.0

2-5 女性活躍のメリットや業績への影響

(1) 女性の活躍推進によるメリット【問9】

- ◆ 「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) 産業分類別にみたメリット【問1(1)×問9】

- ◆ 「製造業」「卸売・小売業」「医療・福祉」「サービス業」「その他」では、「女性のモチベーション(やる気・熱意)が向上した」、「建設業」「その他」では、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」が高くなっている。

上段:度数 下段:%		女性の活躍推進を進めることにより、どのようなメリットがありましたか。															
		合計	く 人 材 が 確 保 し やす な った	が ビ 新 た な 商 品 や サ ー ビ ス の 開 発 に つ な じ ま した	が 販 路 拡 大 に つ な じ ま した	く 企 業 イ メ ー ジ が 良 な った	務 仕 事 の 効 率 化 や 業 務 の 改 善 が 進 ん だ	し に 長 く の ハ ウ が 職 場 積 累 が 進 ん だ	た 職 場 環 境 が 改 善 し た	が 仕 事 と 家 庭 の 両 立 が し やす く な った	熱 意 が 向 上 し た	女 性 の モ チ ベ ー シ ョ ン （ や る 気 ・ 意 識 ） が 向 上 し た	な 男 性 に 良 い 刺 激 と な った	く 社 内 の 雰 囲 気 が 良 な った	そ の 他	特 に な い	無 回 答
産業分類	全体	596 100.0	154 25.8	33 5.5	19 3.2	103 17.3	185 31.0	168 28.2	152 25.5	181 30.4	249 41.8	71 11.9	157 26.3	7 1.2	54 9.1	18 3.0	
	建設業	69 100.0	14 20.3	2 2.9	2 2.9	16 23.2	28 40.6	15 21.7	25 36.2	20 29.0	27 39.1	14 20.3	27 39.1	-	6 8.7	1 1.4	
	製造業	77 100.0	22 28.6	6 7.8	1 1.3	9 11.7	28 36.4	22 28.6	23 29.9	23 29.9	31 40.3	12 15.6	26 33.8	-	4 5.2	1 1.3	
	卸売・小売業	77 100.0	13 16.9	4 5.2	3 3.9	18 23.4	27 35.1	19 24.7	22 28.6	21 27.3	42 54.5	13 16.9	27 35.1	3 3.9	4 5.2	2 2.6	
	医療・福祉	123 100.0	37 30.1	4 3.3	4 3.3	9 7.3	29 23.6	51 41.5	35 28.5	45 36.6	55 44.7	4 3.3	23 18.7	2 1.6	14 11.4	2 1.6	
	サービス業	224 100.0	63 28.1	15 6.7	7 3.1	46 20.5	64 28.6	53 23.7	44 19.6	66 29.5	83 37.1	26 11.6	47 21.0	-	23 10.3	10 4.5	
	その他	14 100.0	2 14.3	1 7.1	1 7.1	3 21.4	7 50.0	3 21.4	3 21.4	3 21.4	7 50.0	2 14.3	5 35.7	1 7.1	-	1 7.1	
	無回答	12 100.0	3 25.0	1 8.3	1 8.3	2 16.7	2 16.7	5 41.7	-	3 25.0	4 33.3	-	2 16.7	1 8.3	3 25.0	1 8.3	

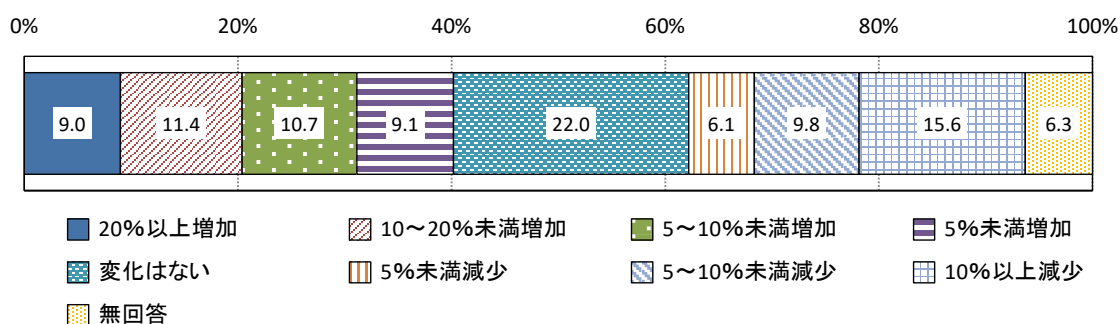
(3) 従業員規模別にみたメリット【問1(2)×問9】

◆ すべての従業員規模で、「女性のモチベーション(やる気・熱意)が向上した」が最も高くなっている。

上段:度数 下段:%		女性の活躍推進を進めることにより、どのようなメリットがありましたか。														
		合計	人材が確保された	新たな商品やサービスの開発	販路拡大につながった	企業イメージが向上した	業務効率の改善やコスト削減	社内長年の勤務環境が改善された	社員のモチベーション向上	職場環境が改善された	仕事と家庭の両立がしやすくなった	上司・先輩の熱意や指導	女性のモチベーション向上	男性のモチベーション向上	社内雰囲気や働きやすさ	その他
従業員規模	全体	596 100.0	154 25.8	33 5.5	19 3.2	103 17.3	185 31.0	168 28.2	152 25.5	181 30.4	249 41.8	71 11.9	157 26.3	7 1.2	54 9.1	18 3.0
	10人未満	145 100.0	34 23.4	12 8.3	7 4.8	24 16.6	41 28.3	39 26.9	36 24.8	35 24.1	53 36.6	11 7.6	38 26.2	2 1.4	17 11.7	6 4.1
	10～100人	347 100.0	95 27.4	16 4.6	11 3.2	55 15.9	124 35.7	109 31.4	93 26.8	109 31.4	151 43.5	44 12.7	101 29.1	4 1.2	27 7.8	9 2.6
	101～300人	54 100.0	8 14.8	3 5.6	— —	13 24.1	9 16.7	8 14.8	10 18.5	18 33.3	24 44.4	11 20.4	11 20.4	1 1.9	7 13.0	1 1.9
	301人以上	31 100.0	13 41.9	— —	— —	8 25.8	6 19.4	5 16.1	7 22.6	11 35.5	14 45.2	4 12.9	5 16.1	— —	2 6.5	— —
	無回答	19 100.0	4 21.1	2 10.5	1 5.3	3 15.8	5 26.3	7 36.8	6 31.6	8 42.1	7 36.8	1 5.3	2 10.5	— —	1 5.3	2 10.5

(4) 過去3年間(令和3～5年度)の売上高の変化【問2(1)】

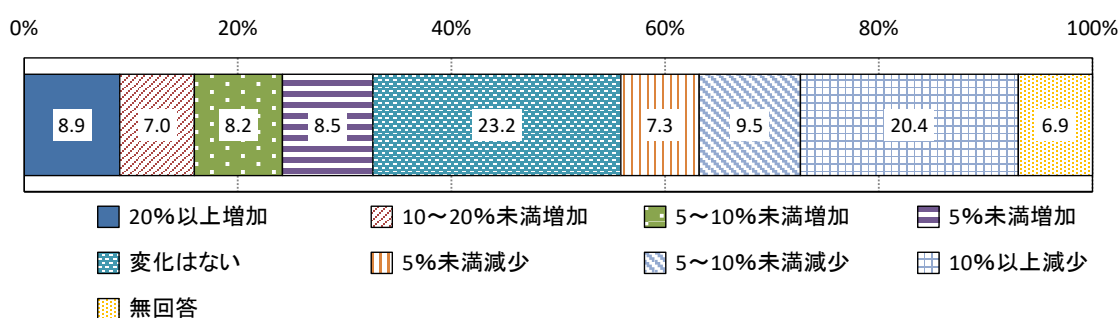
- ◆ 「変化はない」が22.0%で最も高く、次いで「10%以上減少」が15.6%、「10～20%未満増加」が11.4%となっている。



N=1,844

(5) 過去3年間(令和3～5年度)の経常利益の変化【問2(2)】

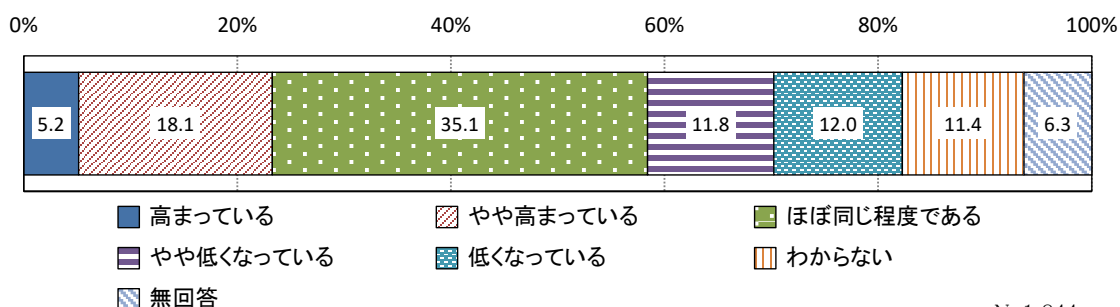
- ◆ 「変化はない」が23.2%で最も高く、次いで「10%以上減少」が20.4%、「5～10%未満減少」が9.5%となっている。



N=1,844

(6) 過去3年間(令和3～5年度)の生産性の変化【問2(3)】

- ◆ 「ほぼ同じ程度である」が35.1%で最も高く、次いで「やや高まっている」が18.1%、「低くなっている」が12.0%となっている。



N=1,844

(7) 女性の正社員数の変化・育児支援に関する取組状況別にみた売上高の変化

◆ この5年間の「女性正社員数」の変化が、「増加」している企業の方が、「変化はない」「減少」よりも、「売上高」の変化が、「増加傾向」である割合が高い。

◆ 「増加傾向」の割合は、育児支援に関する制度や実績が多いほど高くなっている。

上段:度数 下段:%		【問2(1)】過去3年間(令和3～5年度)の「売上高」の変化					
		合計	20% 以上増加	10～20% 未満増加	5～10% 未満増加	5% 未満増加	増加傾向 (%)
【問1(7)】 この5年間の 「女性の正社員 数」の変化	増加	492 100.0	91 18.5	99 20.1	66 13.4	49 10.0	62.0
	20%以上増加	191 100.0	53 27.7	43 22.5	20 10.5	11 5.8	66.5
	10～20%未満増加	106 100.0	16 15.1	23 21.7	14 13.2	8 7.5	57.5
	5～10%未満増加	81 100.0	11 13.6	14 17.3	20 24.7	10 12.3	67.9
	5%未満増加	114 100.0	11 9.6	19 16.7	12 10.5	20 17.5	54.4
	変化はない	1102 100.0	59 5.4	96 8.7	105 9.5	97 8.8	32.4
	減少	207 100.0	10 4.8	14 6.8	24 11.6	16 7.7	30.9
	5%未満減少	63 100.0	1 1.6	5 7.9	14 22.2	7 11.1	42.9
	5～10%未満減少	42 100.0	1 2.4	6 14.3	2 4.8	1 2.4	23.8
	10%以上減少	102 100.0	8 7.8	3 2.9	8 7.8	8 7.8	26.5
【問3】 制度の個数	(7以上)	1038 100.0	108 10.4	133 12.8	123 11.8	111 10.7	45.7
	(4～6)	314 100.0	36 11.5	35 11.1	31 9.9	24 7.6	40.1
	(0～3)	492 100.0	22 4.5	42 8.5	44 8.9	32 6.5	28.4
【問3】 実績の個数	(7以上)	66 100.0	3 4.5	9 13.6	10 15.2	10 15.2	48.5
	(4～6)	326 100.0	37 11.3	49 15.0	39 12.0	27 8.3	46.6
	(0～3)	1452 100.0	126 8.7	152 10.5	149 10.3	130 9.0	38.5

上段:度数 下段:%		【問2(1)】過去3年間(令和3～5年度)の「売上高」の変化				
		変化はない	5%未満減少	5～10%未満減少	10%以上減少	無回答
【問1(7)】 この5年間の 「女性の正社員 数」の変化	増加	78	19	29	38	23
		15.9	3.9	5.9	7.7	4.7
	20%以上増加	24	5	10	16	9
		12.6	2.6	5.2	8.4	4.7
	10～20%未満増加	20	5	6	9	5
		18.9	4.7	5.7	8.5	4.7
	5～10%未満増加	11	4	5	3	3
		13.6	4.9	6.2	3.7	3.7
	5%未満増加	23	5	8	10	6
		20.2	4.4	7.0	8.8	5.3
	変化はない	290	74	121	186	74
		26.3	6.7	11.0	16.9	6.7
	減少	31	17	28	56	11
		15.0	8.2	13.5	27.1	5.3
【問3】 制度の個数	5%未満減少	9	4	8	10	5
		14.3	6.3	12.7	15.9	7.9
	5～10%未満減少	9	3	5	13	2
		21.4	7.1	11.9	31.0	4.8
	10%以上減少	13	10	15	33	4
		12.7	9.8	14.7	32.4	3.9
	(7以上)	222	72	85	151	33
		21.4	6.9	8.2	14.5	3.2
	(4～6)	78	14	36	51	9
		24.8	4.5	11.5	16.2	2.9
【問3】 実績の個数	(0～3)	106	27	60	85	74
		21.5	5.5	12.2	17.3	15.0
	(7以上)	15	3	7	6	3
		22.7	4.5	10.6	9.1	4.5
	(4～6)	64	25	27	48	10
		19.6	7.7	8.3	14.7	3.1
	(0～3)	327	85	147	233	103
		22.5	5.9	10.1	16.0	7.1

(8) 女性の正社員数の変化・育児支援に関する取組状況別にみた経常利益の変化

◆ この5年間の「女性正社員数」の変化が、「増加」している企業の方が、「変化はない」「減少」よりも、「経常利益」の変化が、「増加傾向」である割合が高い。

◆ 育児支援に関する取組状況別にみた経常利益の変化は以下のとおり。

上段:度数 下段:%		【問2(2)】過去3年間(令和3～5年度)の「経常利益」の変化					
		合計	20% 以上増加	10～20% 未満増加	5～10% 未満増加	5% 未満増加	増加傾向 (%)
【問1(7)】 この5年間の 「女性の正社員 数」の変化	増加	492 100.0	80 16.3	58 11.8	49 10.0	48 9.8	47.8
	20%以上増加	191 100.0	44 23.0	29 15.2	16 8.4	9 4.7	51.3
	10～20%未満増加	106 100.0	19 17.9	7 6.6	9 8.5	12 11.3	44.3
	5～10%未満増加	81 100.0	8 9.9	10 12.3	13 16.0	14 17.3	55.6
	5%未満増加	114 100.0	9 7.9	12 10.5	11 9.6	13 11.4	39.5
	変化はない	1102 100.0	61 5.5	59 5.4	81 7.4	94 8.5	26.8
	減少	207 100.0	22 10.6	7 3.4	19 9.2	11 5.3	28.5
	5%未満減少	63 100.0	3 4.8	4 6.3	11 17.5	4 6.3	34.9
	5～10%未満減少	42 100.0	3 7.1	1 2.4	4 9.5	1 2.4	21.4
	10%以上減少	102 100.0	16 15.7	2 2.0	4 3.9	6 5.9	27.5
【問3】 制度の個数	(7以上)	1038 100.0	110 10.6	84 8.1	92 8.9	91 8.8	36.4
	(4～6)	314 100.0	33 10.5	21 6.7	25 8.0	29 9.2	34.4
	(0～3)	492 100.0	22 4.5	24 4.9	35 7.1	36 7.3	23.8
【問3】 実績の個数	(7以上)	66 100.0	5 7.6	4 6.1	8 12.1	7 10.6	36.4
	(4～6)	326 100.0	39 12.0	23 7.1	29 8.9	29 8.9	36.9
	(0～3)	1452 100.0	121 8.3	102 7.0	115 7.9	120 8.3	31.5

上段:度数 下段:%		【問2(2)】過去3年間(令和3～5年度)の「経常利益」の変化				
		変化はない	5%未満減少	5～10%未満減少	10%以上減少	無回答
【問1(7)】 この5年間の 「女性の正社員数」の変化	増加	85	31	33	79	29
		17.3	6.3	6.7	16.1	5.9
	20%以上増加	22	10	13	38	10
		11.5	5.2	6.8	19.9	5.2
	10～20%未満増加	23	5	7	18	6
		21.7	4.7	6.6	17.0	5.7
	5～10%未満増加	14	5	5	7	5
		17.3	6.2	6.2	8.6	6.2
	5%未満増加	26	11	8	16	8
		22.8	9.6	7.0	14.0	7.0
	変化はない	298	90	114	230	75
		27.0	8.2	10.3	20.9	6.8
	減少	37	12	24	60	15
		17.9	5.8	11.6	29.0	7.2
【問3】 制度の個数	5%未満減少	11	5	8	11	6
		17.5	7.9	12.7	17.5	9.5
	5～10%未満減少	9	1	6	15	2
		21.4	2.4	14.3	35.7	4.8
	10%以上減少	17	6	10	34	7
		16.7	5.9	9.8	33.3	6.9
	(7以上)	239	75	98	211	38
		23.0	7.2	9.4	20.3	3.7
	(4～6)	79	24	23	65	15
		25.2	7.6	7.3	20.7	4.8
【問3】 実績の個数	(0～3)	110	36	54	100	75
		22.4	7.3	11.0	20.3	15.2
	(7以上)	15	3	10	10	4
		22.7	4.5	15.2	15.2	6.1
	(4～6)	69	24	35	65	13
		21.2	7.4	10.7	19.9	4.0
	(0～3)	344	108	130	301	111
		23.7	7.4	9.0	20.7	7.6

(9) 女性の正社員数の変化・育児支援に関する取組状況別にみた生産性の変化

◆ この5年間の「女性正社員数」の変化が、「増加」している企業の方が、「変化はない」「減少」よりも、「生産性」の変化が、「生産性向上」である割合が高い。

◆ 「増加傾向」の割合は、育児支援に関する制度や実績が多いほど高くなっている。

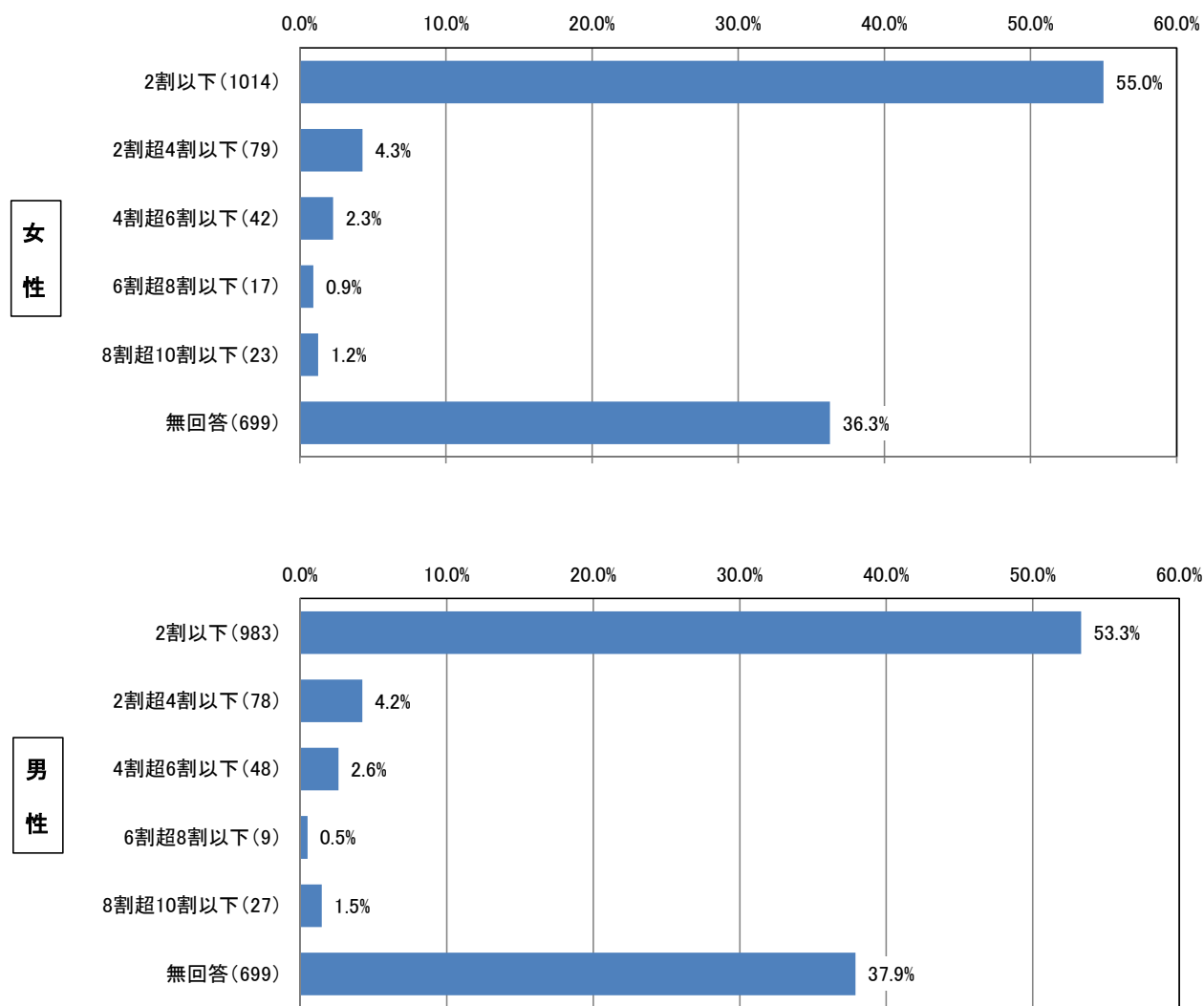
上段:度数		【問2(3)】過去3年間(令和3～5年度)の「生産性」の変化			
下段:%		合計	高まっている	やや高まっている	生産性向上(%)
【問1(7)】この5年間の「女性の正社員数」の変化	増加	492 100.0	53 10.8	130 26.4	37.2
	20%以上増加	191 100.0	34 17.8	54 28.3	17.3
	10～20%未満増加	106 100.0	7 6.6	27 25.5	17.0
	5～10%未満増加	81 100.0	6 7.4	24 29.6	9.9
	5%未満増加	114 100.0	6 5.3	25 21.9	7.9
	変化はない	1102 100.0	25 2.3	167 15.2	17.5
	減少	207 100	13 6.3	30 14.5	20.8
	5%未満減少	63 100.0	1 1.6	12 19.0	11.1
	5～10%未満減少	42 100.0	1 2.4	6 14.3	14.3
	10%以上減少	102 100.0	11 10.8	12 11.8	6.9
【問3】制度の個数	(7以上)	1038 100.0	67 6.5	220 21.2	27.7
	(4～6)	314 100.0	15 4.8	53 16.9	21.7
	(0～3)	492 100.0	13 2.6	61 12.4	15.0
【問3】実績の個数	(7以上)	66 100.0	4 6.1	16 24.2	30.3
	(4～6)	326 100.0	19 5.8	68 20.9	26.7
	(0～3)	1452 100.0	72 5.0	250 17.2	22.2

上段:度数 下段:%		【問2(3)】過去3年間(令和3～5年度)の「生産性」の変化				
		ほぼ同じ 程度である	やや低く なっている	低く なっている	わからない	無回答
【問1(7)】 この5年間の 「女性の正社員 数」の変化	増加	160	46	31	46	26
		32.5	9.3	6.3	9.3	5.3
	20%以上増加	51	12	16	14	10
		26.7	6.3	8.4	7.3	5.2
	10～20%未満増加	34	12	5	15	6
		32.1	11.3	4.7	14.2	5.7
	5～10%未満増加	30	8	3	6	4
		37.0	9.9	3.7	7.4	4.9
	5%未満増加	45	14	7	11	6
		39.5	12.3	6.1	9.6	5.3
	変化はない	419	142	152	127	70
		38.0	12.9	13.8	11.5	6.4
	減少	63	24	35	30	12
		30.4	11.6	16.9	14.5	5.8
【問3】 制度の個数	(7以上)	377	124	107	109	34
		36.3	11.9	10.3	10.5	3.3
	(4～6)	130	37	37	31	11
		41.4	11.8	11.8	9.9	3.5
	(0～3)	141	57	78	70	72
		28.7	11.6	15.9	14.2	14.6
【問3】 実績の個数	(7以上)	23	7	8	3	5
		34.8	10.6	12.1	4.5	7.6
	(4～6)	124	41	25	39	10
		38.0	12.6	7.7	12.0	3.1
	(0～3)	501	170	189	168	102
		34.5	11.7	13.0	11.6	7.0

2-6 退職の状況

(1) 新卒採用後の退職者の割合(採用後3年・10年)【問 1(15)】

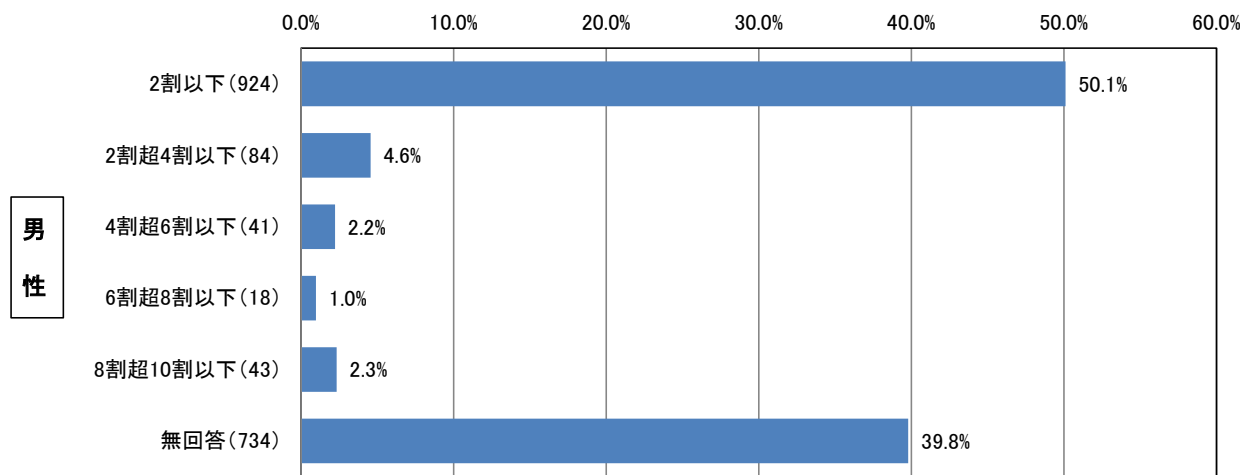
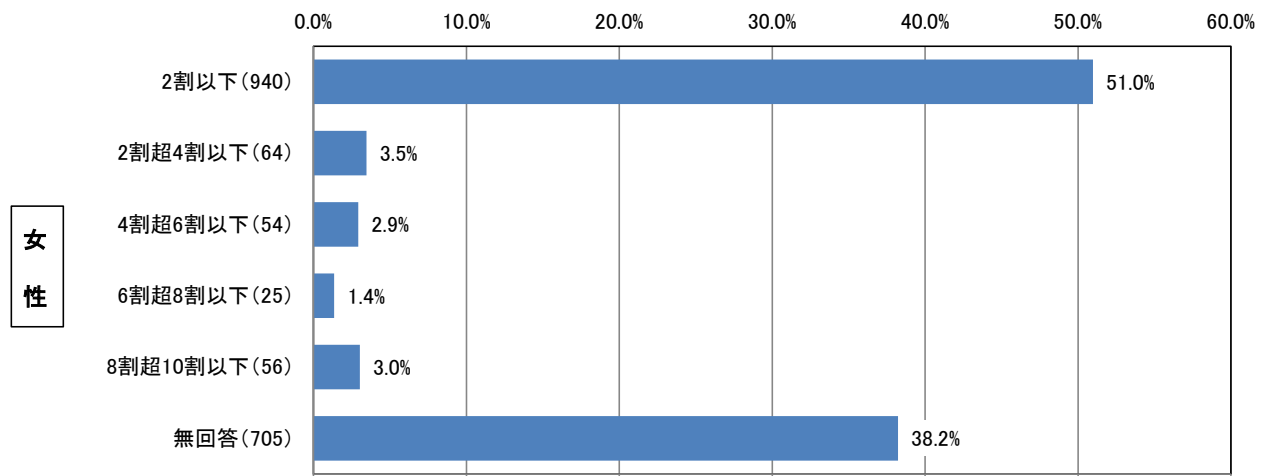
◆ 新卒採用後の退職者の割合(採用後3年)は、男女ともに概ね同様の傾向となっている。



※ () 内の数字は事業所数

N=1,844

◆ 新卒採用後の退職者の割合(採用後 10 年)は、男女ともに概ね同様の傾向となっている。

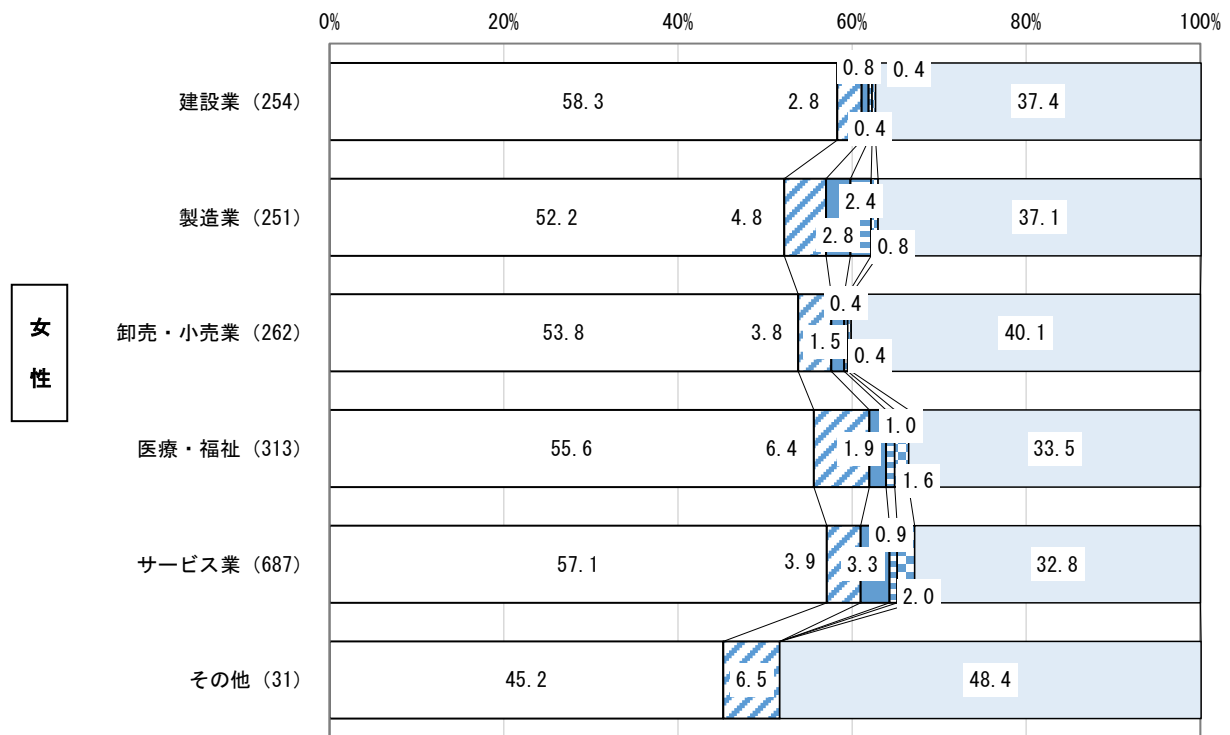


※ () 内の数字は事業所数

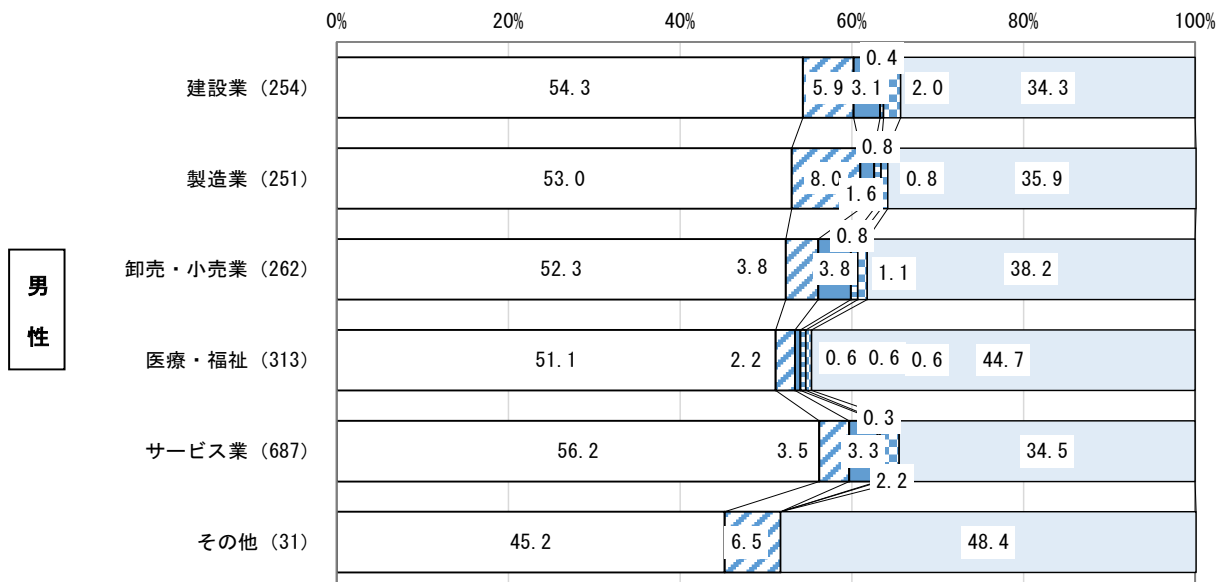
N=1,844

(2) 産業分類別にみた退職者の割合(採用後3年・10年)【問1(1)×問1(15)】

◆ 産業分類別にみた退職者の割合(採用後3年)は以下のとおり。



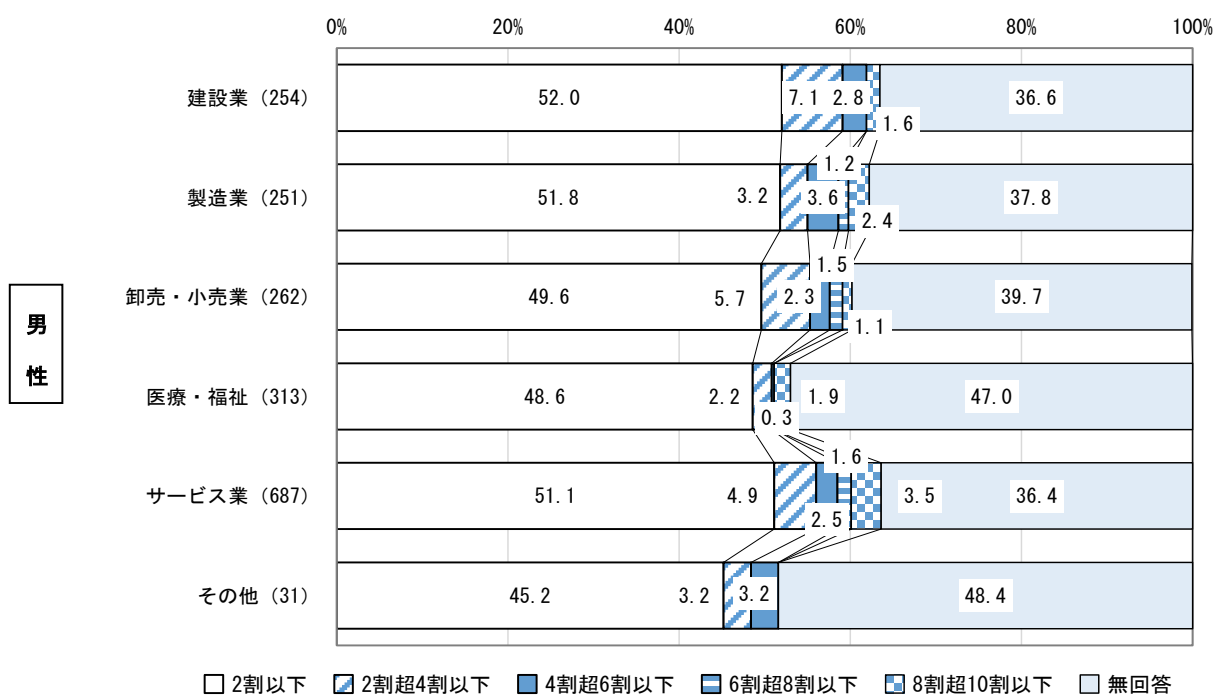
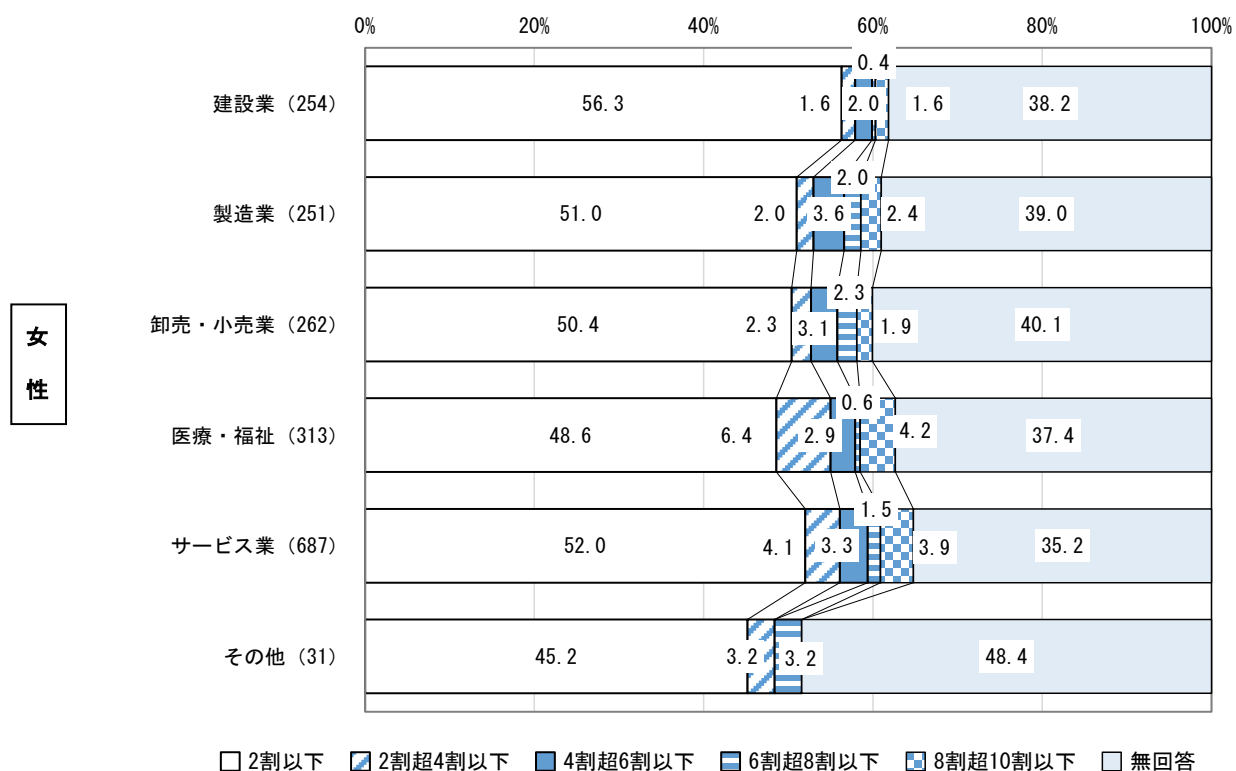
□ 2割以下 ▨ 2割超4割以下 ■ 4割超6割以下 ▤ 6割超8割以下 ▦ 8割超10割以下 □ 無回答



□ 2割以下 ▨ 2割超4割以下 ■ 4割超6割以下 ▤ 6割超8割以下 ▦ 8割超10割以下 □ 無回答

※ () 内の数字は事業所数

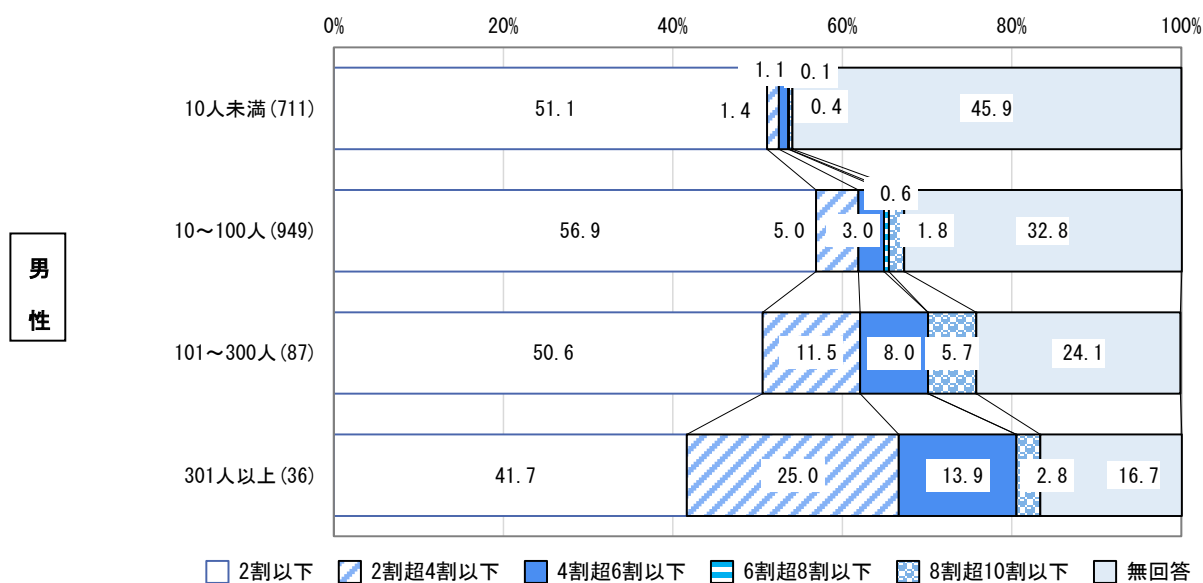
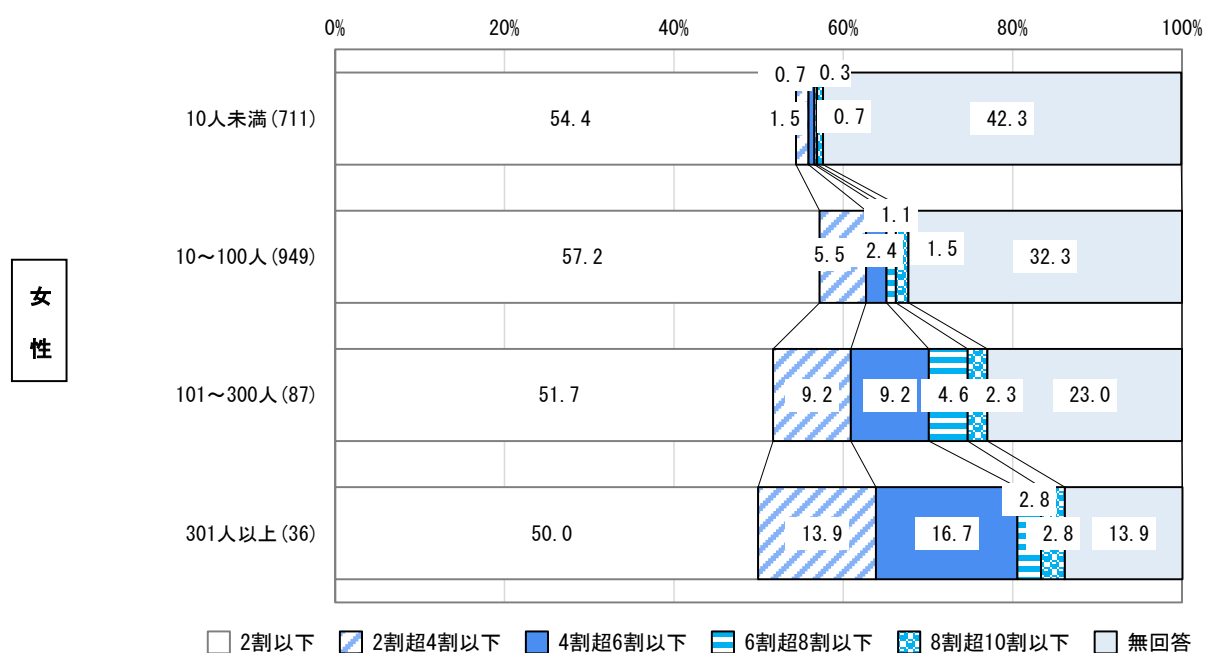
◆ 産業分類別にみた退職者の割合(採用後10年)は以下のとおり。



※ () 内の数字は事業所数

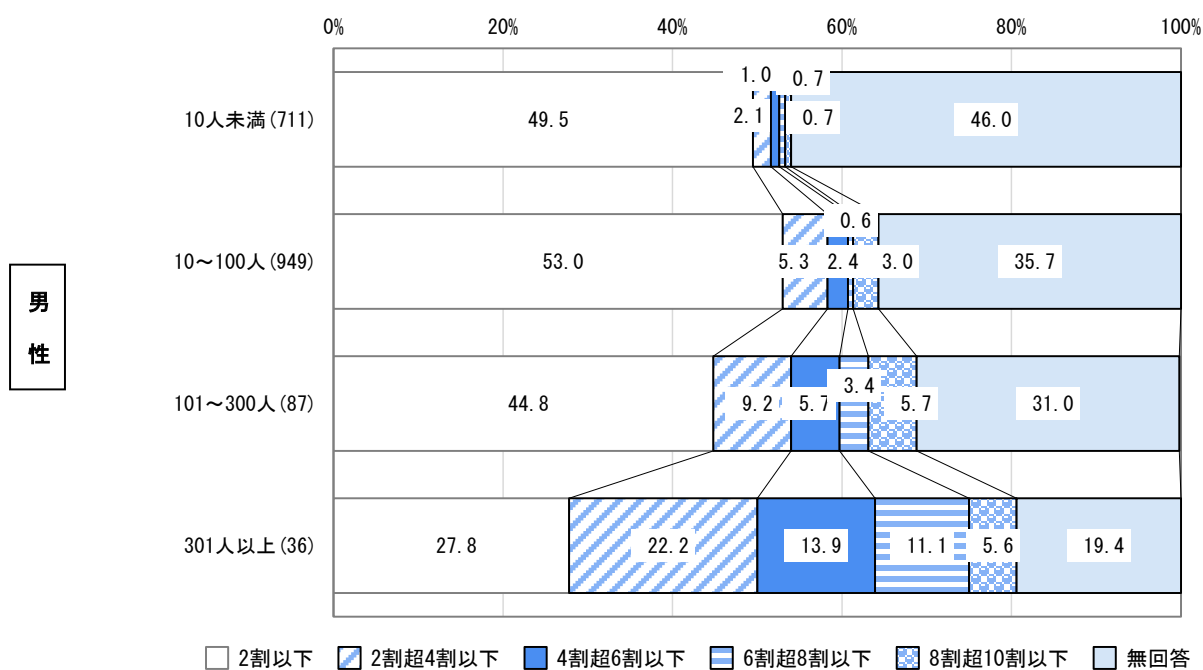
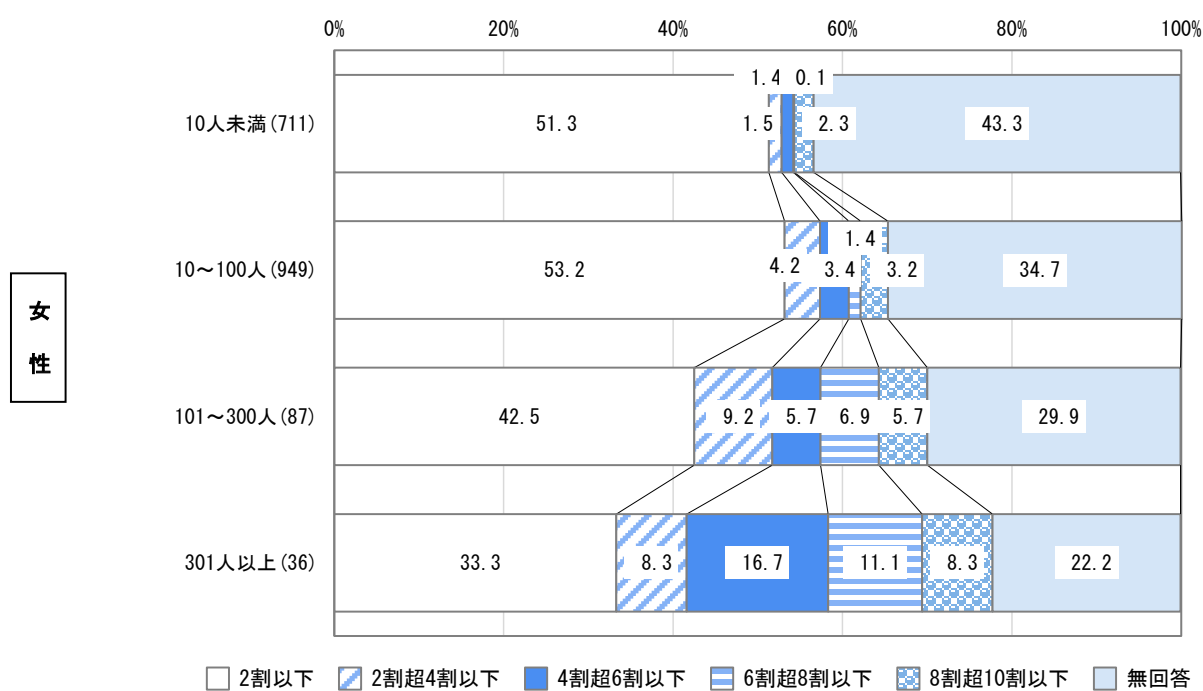
(3) 従業員規模別にみた退職者の割合(採用後3年・10年)【問1(2)×問1(15)】

◆ 従業員規模別にみた退職者の割合(採用後3年)は以下のとおり。



※ () 内の数字は事業所数

◆ 従業員規模別にみた退職者の割合(採用後10年)は以下のとおり。



※ () 内の数字は事業所数

(4) 取組別にみた新卒採用後の退職者割合【問8×問1(15)】

◆ 女性の活躍推進のための取組別にみた新卒採用後の退職者割合(採用後3年)は、以下のとおり。

女 性

上段:度数 下段:%		新卒採用後の退職者の割合:採用後3年・女性						
		合計	2割以下	2割超 4割以下	4割超 6割以下	6割超 8割以下	8割超 10割以下	無回答
女性の活躍推進のためにどのような取組をしていますか。	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	29 100.0	14 48.3	— —	4 13.8	1 3.4	— —	10 34.5
	企業内の推進体制の整備	82 100.0	47 57.3	11 13.4	3 3.7	1 1.2	4 4.9	16 19.5
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	101 100.0	61 60.4	6 5.9	1 1.0	2 2.0	3 3.0	28 27.7
	女性の能力発揮のための計画の策定	90 100.0	48 53.3	7 7.8	3 3.3	3 3.3	2 2.2	27 30.0
	経営層による経営計画への位置づけ	32 100.0	15 46.9	2 6.3	5 15.6	— —	1 3.1	9 28.1
	女性の管理職への積極的な登用	187 100.0	102 54.5	14 7.5	9 4.8	5 2.7	5 2.7	52 27.8
	女性の採用拡大	275 100.0	143 52.0	24 8.7	11 4.0	7 2.5	10 3.6	80 29.1
	パート契約社員から正社員への登用	225 100.0	123 54.7	18 8.0	9 4.0	5 2.2	9 4.0	61 27.1
	女性がいない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用	64 100.0	38 59.4	4 6.3	4 6.3	2 3.1	3 4.7	13 20.3
	女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める	115 100.0	64 55.7	9 7.8	6 5.2	5 4.3	3 2.6	28 24.3
	女性が満たしにくい配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す	27 100.0	20 74.1	2 7.4	2 7.4	2 7.4	— —	1 3.7
	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管理制度、能力評価制度の導入	94 100.0	51 54.3	9 9.6	4 4.3	4 4.3	3 3.2	23 24.5
	女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	112 100.0	68 60.7	4 3.6	8 7.1	3 2.7	1 0.9	28 25.0
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	74 100.0	46 62.2	3 4.1	5 6.8	— —	1 1.4	19 25.7
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	83 100.0	46 55.4	4 4.8	2 2.4	1 1.2	3 3.6	27 32.5
	メンター(指導者・助言者)制度の導入やロールモデル(手本となる先輩社員)の提供	35 100.0	21 60.0	2 5.7	4 11.4	2 5.7	— —	6 17.1
	働きやすい職場環境の整備(体力面での個人差を補う器具・設備等の設置)	160 100.0	88 55.0	11 6.9	7 4.4	3 1.9	4 2.5	47 29.4
	仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進	97 100.0	53 54.6	6 6.2	10 10.3	3 3.1	4 4.1	21 21.6
	仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備	107 100.0	63 58.9	6 5.6	3 2.8	6 5.6	2 1.9	27 25.2
	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	235 100.0	133 56.6	16 6.8	11 4.7	8 3.4	7 3.0	60 25.5
	テレワーク(在宅勤務等)の導入・拡大	107 100.0	59 55.1	12 11.2	6 5.6	7 6.5	2 1.9	21 19.6
	職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し)	68 100.0	34 50.0	6 8.8	3 4.4	4 5.9	2 2.9	19 27.9
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	22 100.0	15 68.2	— —	— —	1 4.5	— —	6 27.3
	その他	8 100.0	3 37.5	1 12.5	— —	— —	— —	4 50.0

男 性

上段:度数 下段:%		新卒採用後の退職者の割合:採用後3年・男性						
		合計	2割以下	2割超 4割以下	4割超 6割以下	6割超 8割以下	8割超 10割以下	無回答
女性の活躍推進のためにどのような取組をしていますか。	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	29 100.0	12 41.4	5 17.2	1 3.4	－ －	1 3.4	10 34.5
	企業内の推進体制の整備	82 100.0	45 54.9	11 13.4	4 4.9	1 1.2	2 2.4	19 23.2
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	101 100.0	57 56.4	6 5.9	1 1.0	1 1.0	3 3.0	33 32.7
	女性の能力発揮のための計画の策定	90 100.0	48 53.3	7 7.8	3 3.3	1 1.1	3 3.3	28 31.1
	経営層による経営計画への位置づけ	32 100.0	13 40.6	5 15.6	3 9.4	－ －	2 6.3	9 28.1
	女性の管理職への積極的な登用	187 100.0	99 52.9	13 7.0	6 3.2	3 1.6	7 3.7	59 31.6
	女性の採用拡大	275 100.0	145 52.7	18 6.5	12 4.4	3 1.1	8 2.9	89 32.4
	パート契約社員から正社員への登用	225 100.0	122 54.2	16 7.1	7 3.1	3 1.3	7 3.1	70 31.1
	女性がいけない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用	64 100.0	38 59.4	5 7.8	5 7.8	1 1.6	3 4.7	12 18.8
	女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める	115 100.0	67 58.3	10 8.7	4 3.5	1 0.9	2 1.7	31 27.0
	女性を満たしにくい配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す	27 100.0	18 66.7	3 11.1	1 3.7	1 3.7	－ －	4 14.8
	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管理制度、能力評価制度の導入	94 100.0	50 53.2	5 5.3	5 5.3	1 1.1	3 3.2	30 31.9
	女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	112 100.0	59 52.7	6 5.4	6 5.4	2 1.8	2 1.8	37 33.0
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	74 100.0	43 58.1	6 8.1	3 4.1	1 1.4	2 2.7	19 25.7
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	83 100.0	44 53.0	4 4.8	3 3.6	－ －	－ －	32 38.6
	メンター(指導者・助言者)制度の導入やロールモデル(手本となる先輩社員)の情報提供	35 100.0	19 54.3	6 17.1	1 2.9	1 2.9	2 5.7	6 17.1
	働きやすい職場環境の整備(体力面での個人差を補う器具・設備等の設置)	160 100.0	85 53.1	9 5.6	9 5.6	2 1.3	4 2.5	51 31.9
	仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進	97 100.0	54 55.7	7 7.2	5 5.2	2 2.1	4 4.1	25 25.8
	仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備	107 100.0	64 59.8	10 9.3	1 0.9	1 0.9	3 2.8	28 26.2
	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	235 100.0	136 57.9	15 6.4	9 3.8	3 1.3	4 1.7	68 28.9
	テレワーク(在宅勤務等)の導入・拡大	107 100.0	65 60.7	13 12.1	4 3.7	2 1.9	3 2.8	20 18.7
	職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し)	68 100.0	34 50.0	7 10.3	4 5.9	1 1.5	3 4.4	19 27.9
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	22 100.0	14 63.6	1 4.5	－ －	－ －	－ －	7 31.8
	その他	8 100.0	2 25.0	1 12.5	－ －	－ －	1 12.5	4 50.0

◆ 女性の活躍推進のための取組別にみた新卒採用後の退職者割合(採用後10年)は、以下のとおり。

女 性

上段:度数 下段:%		新卒採用後の退職者の割合:採用後10年・女性						
		合計	2割以下	2割超 4割以下	4割超 6割以下	6割超 8割以下	8割超 10割以下	無回答
女性の活躍推進のためにどのような取組をしていますか。	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	29 100.0	14 48.3	— —	4 13.8	— —	— —	11 37.9
	企業内の推進体制の整備	82 100.0	43 52.4	3 3.7	8 9.8	5 6.1	4 4.9	19 23.2
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	101 100.0	53 52.5	5 5.0	6 5.9	5 5.0	4 4.0	28 27.7
	女性の能力発揮のための計画の策定	90 100.0	44 48.9	3 3.3	6 6.7	5 5.6	2 2.2	30 33.3
	経営層による経営計画への位置づけ	32 100.0	15 46.9	— —	6 18.8	— —	1 3.1	10 31.3
	女性の管理職への積極的な登用	187 100.0	92 49.2	10 5.3	10 5.3	8 4.3	9 4.8	58 31.0
	女性の採用拡大	275 100.0	130 47.3	17 6.2	11 4.0	9 3.3	16 5.8	92 33.5
	パート契約社員から正社員への登用	225 100.0	118 52.4	12 5.3	10 4.4	5 2.2	15 6.7	65 28.9
	女性がいけない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用	64 100.0	34 53.1	4 6.3	3 4.7	2 3.1	5 7.8	16 25.0
	女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める	115 100.0	62 53.9	4 3.5	6 5.2	3 2.6	6 5.2	34 29.6
	女性が満たしにくい配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す	27 100.0	18 66.7	1 3.7	1 3.7	— —	3 11.1	4 14.8
	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管理制度、能力評価制度の導入	94 100.0	50 53.2	4 4.3	7 7.4	3 3.2	2 2.1	28 29.8
	女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	112 100.0	56 50.0	7 6.3	5 4.5	5 4.5	4 3.6	35 31.3
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	74 100.0	44 59.5	2 2.7	6 8.1	2 2.7	— —	20 27.0
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	83 100.0	40 48.2	3 3.6	4 4.8	2 2.4	4 4.8	30 36.1
	メンター(指導者・助言者)制度の導入やロールモデル(手本となる先輩社員)の情報提供	35 100.0	13 37.1	3 8.6	5 14.3	3 8.6	2 5.7	9 25.7
	働きやすい職場環境の整備(体力面での個人差を補う器具・設備等の設置)	160 100.0	81 50.6	7 4.4	5 3.1	6 3.8	6 3.8	55 34.4
	仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進	97 100.0	48 49.5	3 3.1	7 7.2	4 4.1	7 7.2	28 28.9
	仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備	107 100.0	55 51.4	4 3.7	6 5.6	4 3.7	5 4.7	33 30.8
	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	235 100.0	118 50.2	12 5.1	13 5.5	7 3.0	14 6.0	71 30.2
	テレワーク(在宅勤務等)の導入・拡大	107 100.0	54 50.5	5 4.7	9 8.4	7 6.5	4 3.7	28 26.2
	職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し)	68 100.0	35 51.5	3 4.4	3 4.4	4 5.9	4 5.9	19 27.9
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	22 100.0	13 59.1	— —	— —	1 4.5	1 4.5	7 31.8
	その他	8 100.0	2 25.0	— —	— —	1 12.5	1 12.5	4 50.0

男 性

上段:度数 下段:%		新卒採用後の退職者の割合:採用後10年・男性						
		合計	2割以下	2割超 4割以下	4割超 6割以下	6割超 8割以下	8割超 10割以下	無回答
女性の活躍推進のためにどのような取組をしていますか。	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	29 100.0	12 41.4	2 6.9	1 3.4	－ －	3 10.3	11 37.9
	企業内の推進体制の整備	82 100.0	41 50.0	8 9.8	5 6.1	2 2.4	5 6.1	21 25.6
	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	101 100.0	55 54.5	3 3.0	5 5.0	2 2.0	3 3.0	33 32.7
	女性の能力発揮のための計画の策定	90 100.0	45 50.0	5 5.6	5 5.6	－ －	5 5.6	30 33.3
	経営層による経営計画への位置づけ	32 100.0	13 40.6	4 12.5	3 9.4	1 3.1	2 6.3	9 28.1
	女性の管理職への積極的な登用	187 100.0	87 46.5	16 8.6	9 4.8	2 1.1	7 3.7	66 35.3
	女性の採用拡大	275 100.0	127 46.2	14 5.1	11 4.0	7 2.5	14 5.1	102 37.1
	パート契約社員から正社員への登用	225 100.0	116 51.6	11 4.9	9 4.0	2 0.9	9 4.0	78 34.7
	女性がいらない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用	64 100.0	38 59.4	3 4.7	3 4.7	3 4.7	1 1.6	16 25.0
	女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める	115 100.0	64 55.7	5 4.3	3 2.6	3 2.6	5 4.3	35 30.4
	女性が満たしにくい配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す	27 100.0	18 66.7	－ －	3 11.1	－ －	－ －	6 22.2
	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管理制度、能力評価制度の導入	94 100.0	47 50.0	1 1.1	4 4.3	－ －	6 6.4	36 38.3
	女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	112 100.0	54 48.2	3 2.7	4 3.6	3 2.7	4 3.6	44 39.3
	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	74 100.0	41 55.4	3 4.1	4 5.4	1 1.4	3 4.1	22 29.7
	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	83 100.0	42 50.6	1 1.2	3 3.6	－ －	2 2.4	35 42.2
	メンター(指導者・助言者)制度の導入やロールモデル(手本となる先輩社員)の情報提供	35 100.0	16 45.7	4 11.4	3 8.6	2 5.7	2 5.7	8 22.9
	働きやすい職場環境の整備(体力面での個人差を補う器具・設備等の設置)	160 100.0	80 50.0	9 5.6	6 3.8	2 1.3	5 3.1	58 36.3
	仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進	97 100.0	47 48.5	6 6.2	5 5.2	1 1.0	8 8.2	30 30.9
	仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備	107 100.0	59 55.1	6 5.6	3 2.8	－ －	6 5.6	33 30.8
	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	235 100.0	124 52.8	14 6.0	7 3.0	1 0.4	9 3.8	80 34.0
	テレワーク(在宅勤務等)の導入・拡大	107 100.0	53 49.5	11 10.3	6 5.6	3 2.8	6 5.6	28 26.2
	職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し)	68 100.0	38 55.9	4 5.9	2 2.9	1 1.5	4 5.9	19 27.9
	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	22 100.0	14 63.6	1 4.5	－ －	－ －	－ －	7 31.8
	その他	8 100.0	2 25.0	－ －	1 12.5	－ －	1 12.5	4 50.0

3 仕事と家庭の両立

3-1 男性の育児休業取得

(1) 育児休業等取得率【問1(13)】

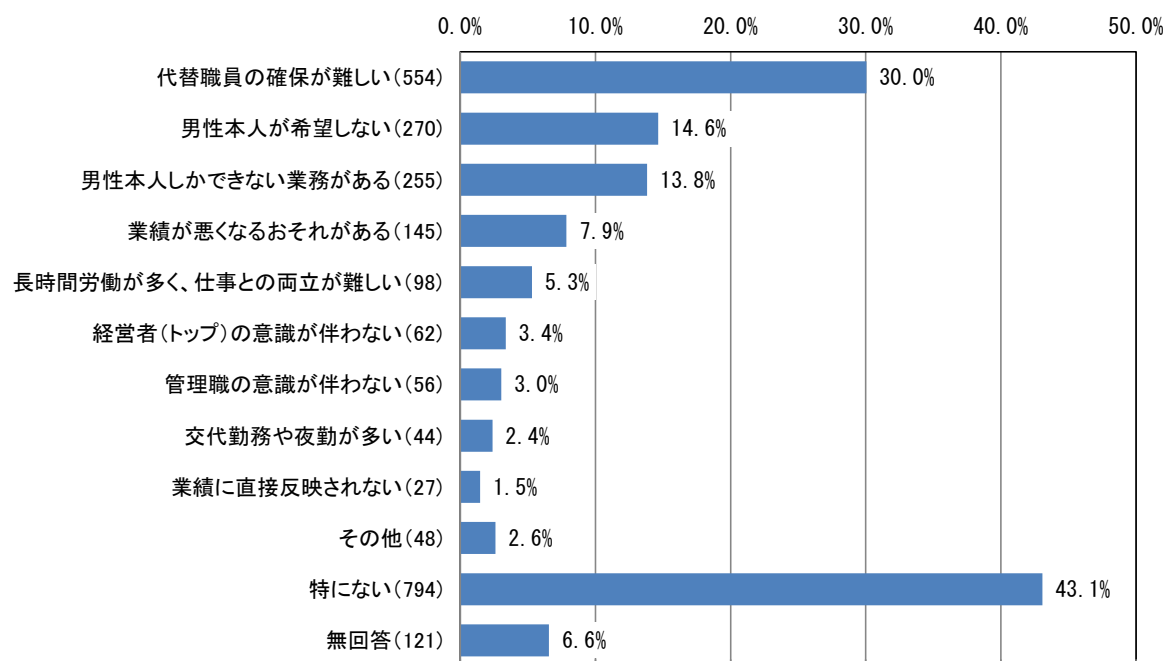
◆ 育児休業の取得率は、「男性」が54.7%、「女性」が97.2%となっており、「男性」が42.5ポイント低くなっている

◆ 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【問 18】

◆ 「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) 産業分類別にみた取得する上での課題【問1(1)×問18】

◆「特にない」を除き、すべての産業分類で「代替職員の確保が難しい」が高くなっている。

上段:度数 下段:%		男性が育児休業等を取得する上で、どのような課題がありますか。												
		合計	が経営者（トップ）の意識	管理職の意識が伴わない	男性本人が希望しない	業績に直接反映されない	ある業績が悪くなるおそれ	男性本人しかできない業務がある	長時間労働が多く、仕事と両立が難しい	交代勤務や夜勤が多い	代替職員の確保が難しい	その他	特にない	無回答
産業分類	全体	1844 100.0	62 3.4	56 3.0	270 14.6	27 1.5	145 7.9	255 13.8	98 5.3	44 2.4	554 30.0	48 2.6	794 43.1	121 6.6
	建設業	254 100.0	13 5.1	10 3.9	49 19.3	4 1.6	25 9.8	50 19.7	23 9.1	4 1.6	98 <u>38.6</u>	4 1.6	82 32.3	16 6.3
	製造業	251 100.0	11 4.4	9 3.6	37 14.7	3 1.2	24 9.6	53 21.1	10 4.0	6 2.4	79 <u>31.5</u>	6 2.4	109 43.4	10 4.0
	卸売・小売業	262 100.0	9 3.4	7 2.7	40 15.3	4 1.5	27 10.3	41 15.6	11 4.2	5 1.9	96 <u>36.6</u>	2 0.8	107 40.8	13 5.0
	医療・福祉	313 100.0	6 1.9	5 1.6	33 10.5	2 0.6	15 4.8	18 5.8	5 1.6	6 1.9	55 <u>17.6</u>	17 5.4	168 53.7	29 9.3
	サービス業	687 100.0	22 3.2	24 3.5	105 15.3	13 1.9	50 7.3	85 12.4	48 7.0	19 2.8	204 <u>29.7</u>	16 2.3	290 42.2	47 6.8
	その他	31 100.0	1 3.2	1 3.2	2 6.5	-	2 6.5	3 9.7	1 3.2	1 3.2	10 <u>32.3</u>	-	17 54.8	-
	無回答	46 100.0	-	-	4 8.7	1 2.2	2 4.3	5 10.9	-	3 6.5	12 26.1	3 6.5	21 45.7	6 13.0

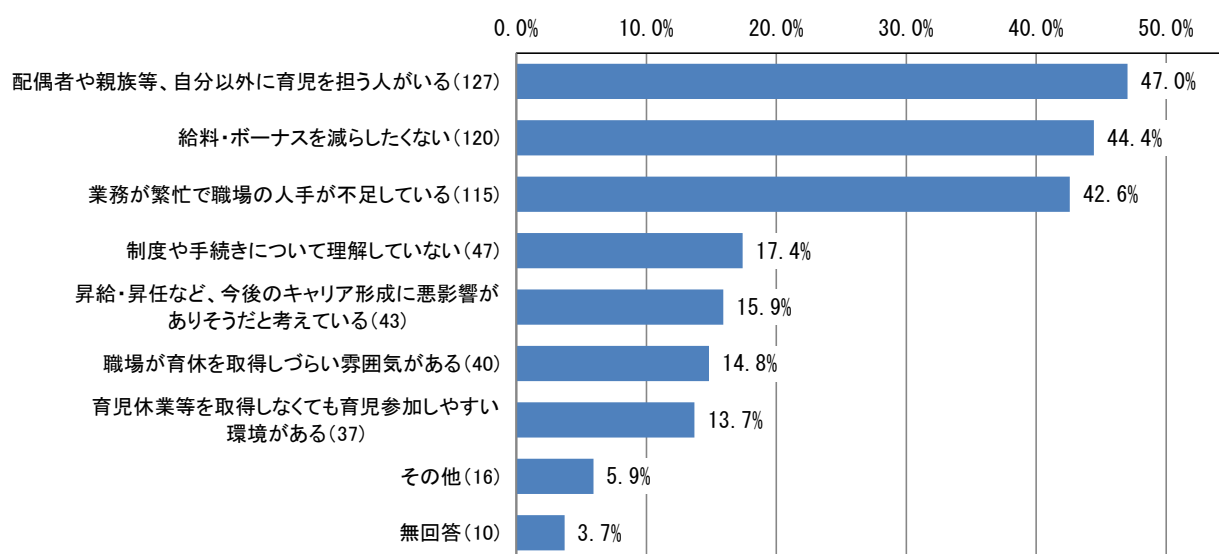
(4) 従業員規模別にみた取得する上での課題【問1(2)×問18】

◆「特にない」を除き、「301人以上」では、「男性本人希望しない」、それ以外では、「代替職員の確保が難しい」が高くなっている。

上段:度数 下段:%		男性が育児休業等を取得する上で、どのような課題がありますか。												
		合計	が経営者（トップ）の意識	管理職の意識が伴わない	男性本人が希望しない	業績に直接反映されない	ある業績が悪くなるおそれ	男性本人しかできない業務がある	長時間労働が多く、仕事と両立が難しい	交代勤務や夜勤が多い	代替職員の確保が難しい	その他	特にない	不明
従業員規模	全体	1844 100.0	62 3.4	56 3.0	270 14.6	27 1.5	145 7.9	255 13.8	98 5.3	44 2.4	554 30.0	48 2.6	794 43.1	121 6.6
	10人未満	711 100.0	26 3.7	10 1.4	50 7.0	7 1.0	55 7.7	82 11.5	21 3.0	4 0.6	152 <u>21.4</u>	23 3.2	377 53.0	63 8.9
	10～100人	949 100.0	30 3.2	31 3.3	159 16.8	16 1.7	83 8.7	147 15.5	62 6.5	23 2.4	331 <u>34.9</u>	18 1.9	366 38.6	49 5.2
	101～300人	87 100.0	5 5.7	5 5.7	31 35.6	1 1.1	1 1.1	11 12.6	6 6.9	10 11.5	37 <u>42.5</u>	3 3.4	22 25.3	1 1.1
	301人以上	36 100.0	1 2.8	9 25.0	23 <u>63.9</u>	3 8.3	2 5.6	5 13.9	7 19.4	5 13.9	18 50.0	-	4 11.1	-
	無回答	61 100.0	-	1 1.6	7 11.5	-	4 6.6	10 16.4	2 3.3	2 3.3	16 26.2	4 6.6	25 41.0	8 13.1

(5) 男性の育児休業等の取得を男性本人が希望しない理由【問 19】

◆ 「配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいる」が47.0%と最も高く、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。

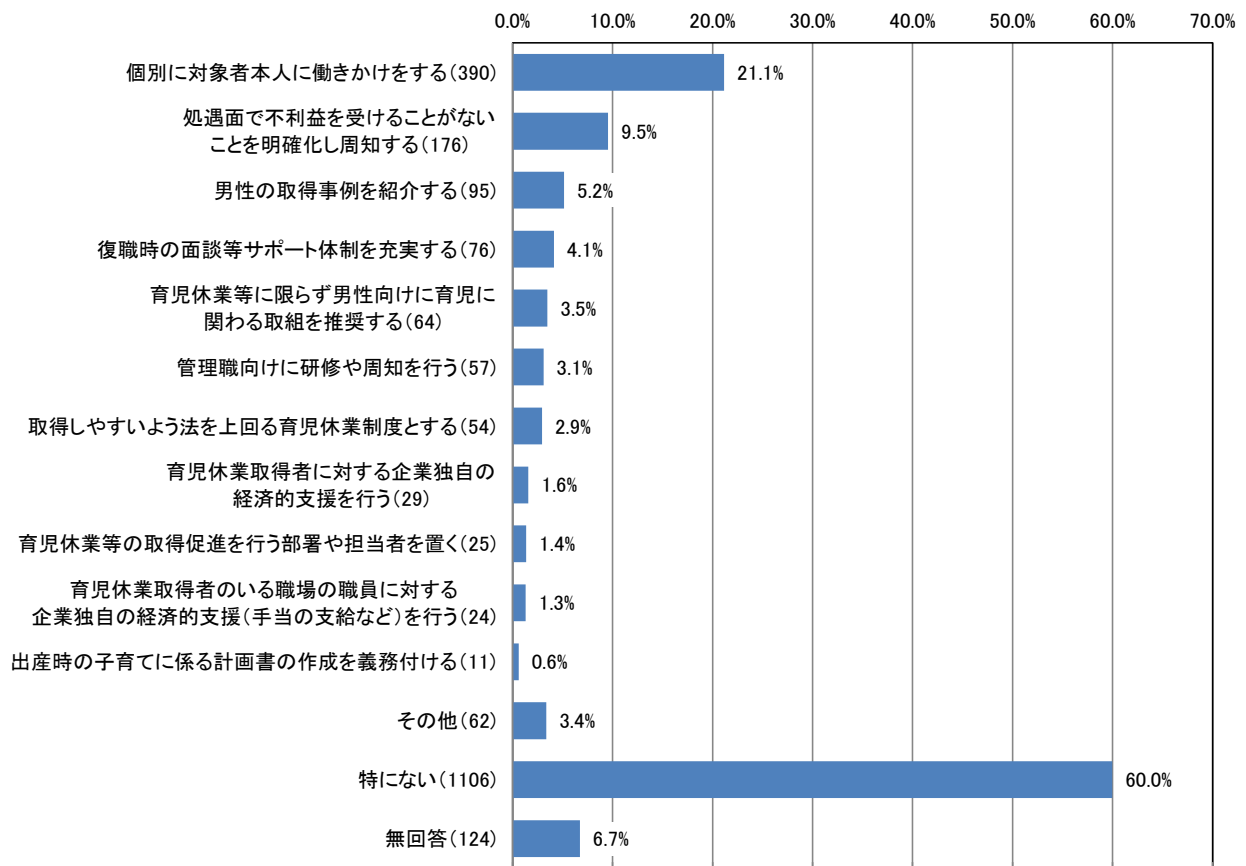


※ () 内の数字は事業所数

N=270(問 18 で「男性本人が希望しない」と回答した数)

(6) 男性の育児休業等の取得を促進するために行っている取組【問 17】

◆ 「特にない」が 60.0%で最も高く、次いで「個別に対象者本人に働きかけをする」が 21.1%、「処遇面で不利益を受けることがないことを明確化し周知する」が 9.5%となっている。



※ () 内の数字は事業所数

N=1,844

(7) 取組別にみた男性の育児休業等取得率【問 17×問 1(13)】

◆ 男性の育児休業等の取得を促進するための取組別にみた男性の育児休業等取得率は、以下のとおり。

上段:度数 下段:%		前事業年度における育児休業等取得率(男性:取得率)					
		合計	30%未満	30～50%未満	50～80%未満	80%以上	無回答
男性の育児休業等の取得促進のために、どのような取組をしていますか。	個別に対象者本人に働きかけをする	390 100.0	251 64.4	4 1.0	16 4.1	59 15.1	60 15.4
	復職時の面談等サポート体制を充実する	76 100.0	44 57.9	1 1.3	6 7.9	16 21.1	9 11.8
	処遇面で不利益を受けることがないことを明確化し周知する	176 100.0	104 59.1	3 1.7	10 5.7	38 21.6	21 11.9
	育児休業取得者に対する企業独自の経済的支援を行う	29 100.0	14 48.3	1 3.4	3 10.3	8 27.6	3 10.3
	育児休業取得者のいる職場の職員に対する企業独自の経済的支援(手当の支給など)を行う	24 100.0	19 79.2	1 4.2	－ －	1 4.2	3 12.5
	取得しやすいよう法を上回る育児休業制度とする	54 100.0	31 57.4	2 3.7	2 3.7	14 25.9	5 9.3
	出産時の子育てに係る計画書の作成を義務付ける	11 100.0	7 63.6	－ －	1 9.1	2 18.2	1 9.1
	育児休業等の取得促進を行う部署や担当者を置く	25 100.0	14 56.0	1 4.0	2 8.0	7 28.0	1 4.0
	管理職向けに研修や周知を行う	57 100.0	34 59.6	4 7.0	7 12.3	8 14.0	4 7.0
	男性の取得事例を紹介する	95 100.0	41 43.2	2 2.1	13 13.7	26 27.4	13 13.7
	育児休業等に限らず男性向けに育児に関わる取組を推奨する	64 100.0	40 62.5	1 1.6	6 9.4	7 10.9	10 15.6
	その他	62 100.0	45 72.6	－ －	1 1.6	－ －	16 25.8
	特にない	1106 100.0	830 75.0	3 0.3	－ －	23 2.1	250 22.6

3-2 働き方

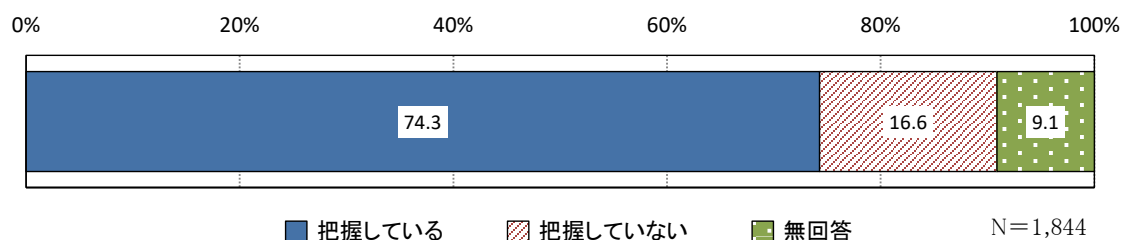
(1) 前事業年度における正社員の年次有給休暇取得率 【問 1(22)】

◆ 「70～100%」が23.4%と最も高く、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%

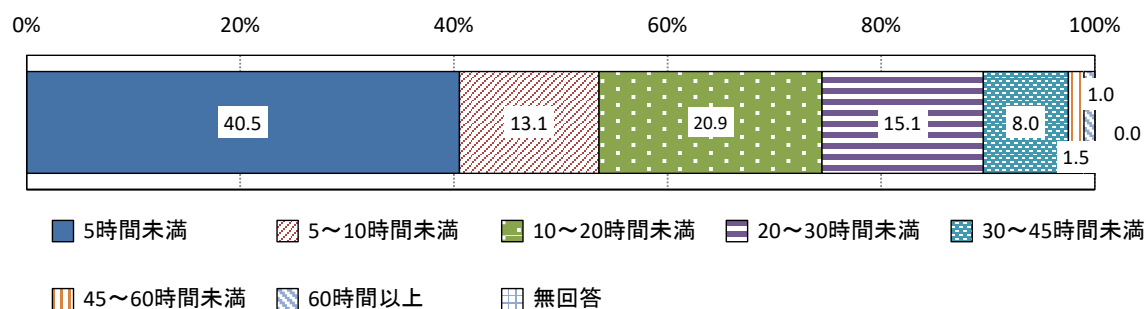
(2) 正社員の平均残業時間の把握 【問 1(23)】

◆ 「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。



(3) 正社員一人あたりの1か月の平均残業時間 【問 1(23)】

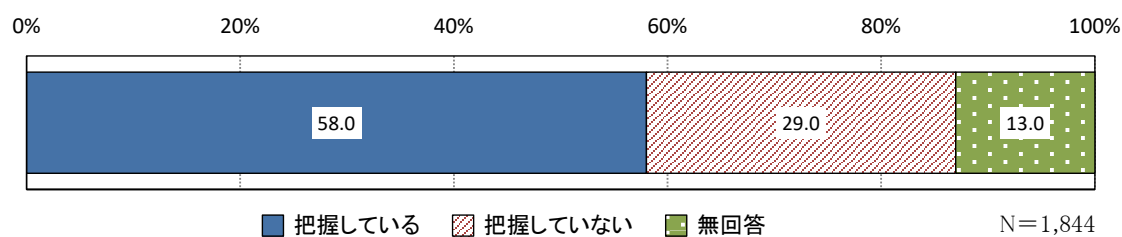
◆ 「5 時間未満」が40.5%と最も高く、次いで「10～20 時間未満」が20.9%、「20～30 時間未満」が15.1%となっている。



N=1,370(問 1(23)で「把握している」と回答した数)

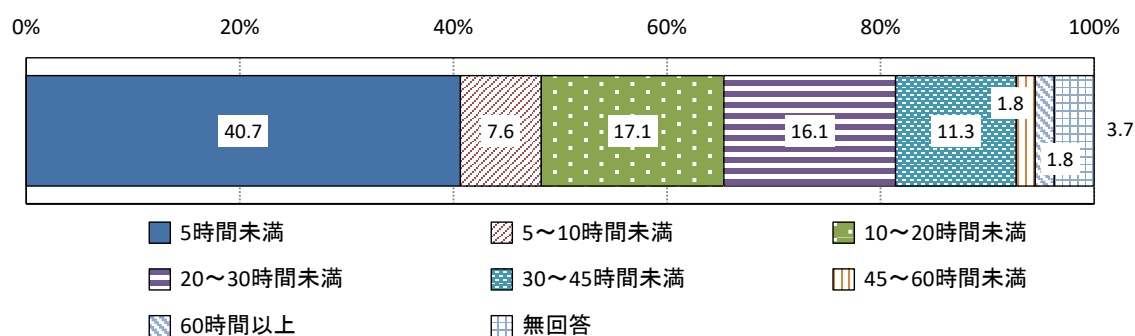
(4) 「管理職」(課長相当職、部長相当職)の平均残業時間の把握 【問 1(24)】

◆ 「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。



(5) 「管理職」(課長相当職、部長相当職)一人あたりの1か月の平均残業時間 【問 1(24)】

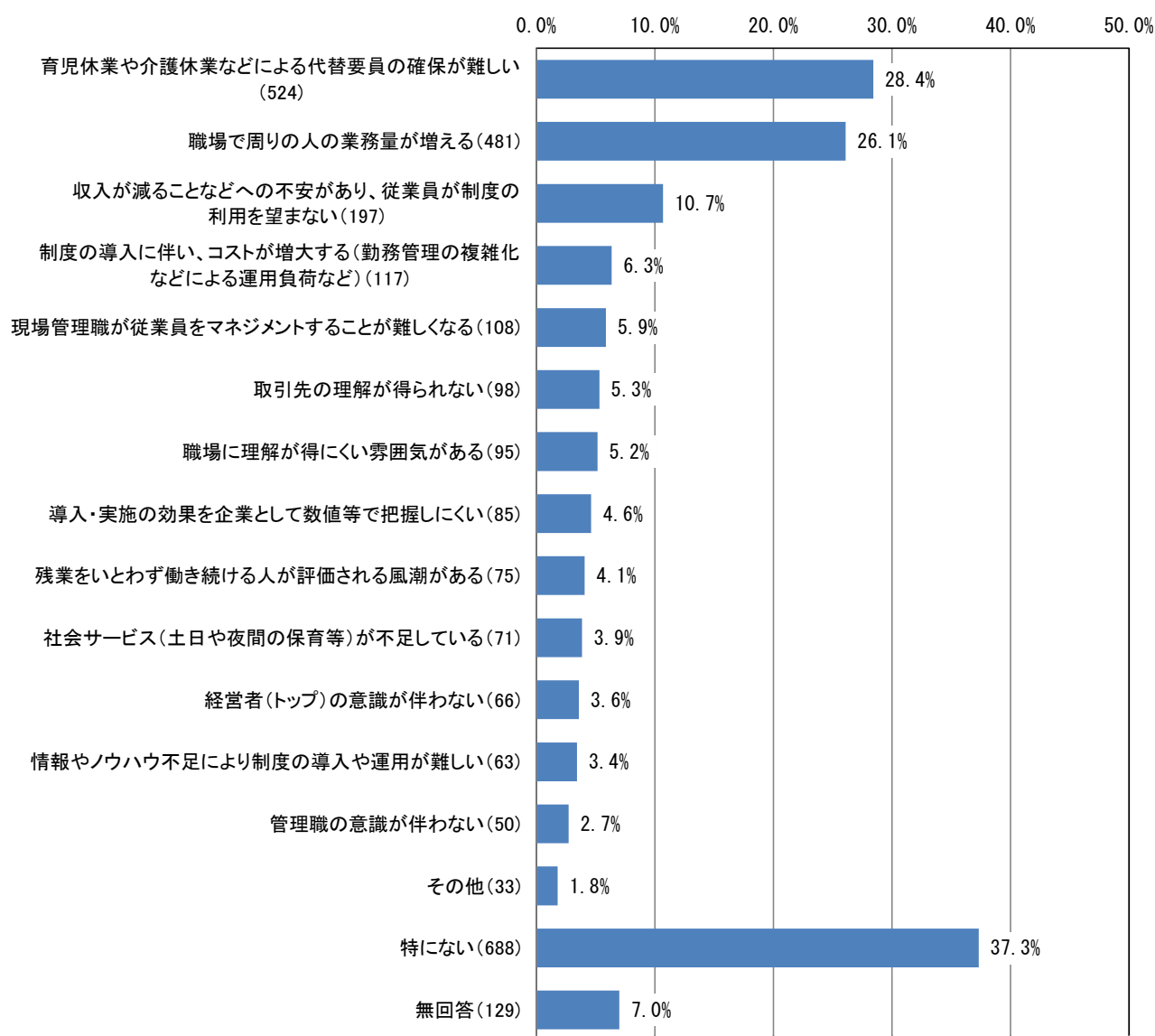
◆ 「5時間未満」が40.7%で最も高く、次いで「10～20 時間未満」が17.1%、「20～30 時間未満」が16.1%となっている。



N=1,070(問 1(24)で「把握している」と回答した数)

(6) ワーク・ライフ・バランスを推進する上での課題【問21】

◆ 「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

(7) 産業分類別にみた推進する上での課題【問 1(1)×問 21】

- ◆ 「特にない」を除き、「建設業」「医療・福祉」「サービス業」「その他」では、「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」が高くなっており、「製造業」「卸売・小売業」「その他」では、「職場で周りの人の業務量が増える」が高くなっている。

上段:度数 下段:%		ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、どのような課題がありますか。																	
		合計	える 場で 周りの 人の 業務 量が増	る 育 児 休 業 や 介 護 保 が 難 し い に よ	わ な い （ ト ッ プ ） の 意 識 が 伴	管 理 職 の 意 識 が 伴 わ な い	が あ る 職 場 に 理 解 が 得 に く い 雰 囲 気	取 引 先 の 理 解 が 得 ら れ な い	な 増 大 す る （ 勤 務 負 荷 な ど ） に よ る 運 用 負 荷 な ど	制 度 の 導 入 に 伴 い 、 コ ス ト が	現 場 管 理 職 が 従 業 員 を マ ネ ジ メ ン ト す る こ と が 難 し く な る	を 望 ま な い 入 り が 減 る こ と な ど へ の 不 安 が あ る 従 業 員 が 制 度 の 利 用	情 報 や ノ ウ ハ ウ が 不 足 し て い る 情 報 の 導 入 や 運 用 が 難 し い に よ り 制	保 育 等 ） が 不 足 し て い る （ 土 日 や 夜 間 の	社 会 サ ー ビ ス （ 土 日 や 夜 間 の	が 残 業 を い と わ ず 働 き 続 け る 人 が 評 価 さ れ る 風 潮 が あ る	て 数 値 等 で 把 握 し に く い 導 入 ・ 実 施 の 効 果 を 企 業 と し	そ の 他	特 に な い
産業分類	全体	1844 100.0	481 26.1	524 28.4	66 3.6	50 2.7	95 5.2	98 5.3	117 6.3	108 5.9	197 10.7	63 3.4	71 3.9	75 4.1	85 4.6	33 1.8	688 37.3	129 7.0	
	建設業	254 100.0	69 27.2	71 28.0	13 5.1	10 3.9	27 10.6	26 10.2	14 5.5	18 7.1	31 12.2	11 4.3	8 3.1	16 6.3	11 4.3	1 0.4	88 34.6	16 6.3	
	製造業	251 100.0	76 30.3	74 29.5	7 2.8	6 2.4	12 4.8	20 8.0	23 9.2	22 8.8	35 13.9	12 4.8	6 2.4	10 4.0	15 6.0	2 0.8	103 41.0	11 4.4	
	卸売・小売業	262 100.0	70 26.7	67 25.6	12 4.6	8 3.1	18 6.9	8 3.1	14 5.3	13 5.0	28 10.7	12 4.6	12 4.6	12 4.6	16 6.1	4 1.5	97 37.0	18 6.9	
	医療・福祉	313 100.0	88 28.1	109 34.8	6 1.9	7 2.2	5 1.6	6 1.9	16 5.1	10 3.2	22 7.0	8 2.6	16 5.1	9 2.9	10 3.2	8 2.6	104 33.2	24 7.7	
	サービス業	687 100.0	163 23.7	188 27.4	26 3.8	19 2.8	26 3.8	32 4.7	48 7.0	43 6.3	76 11.1	17 2.5	27 3.9	25 3.6	31 4.5	18 2.6	265 38.6	52 7.6	
	その他	31 100.0	6 19.4	6 19.4	1 3.2	-	4 12.9	2 6.5	1 3.2	2 6.5	1 3.2	3 9.7	-	2 6.5	1 3.2	-	14 45.2	1 3.2	
	無回答	46 100.0	9 19.6	9 19.6	1 2.2	-	3 6.5	4 8.7	1 2.2	-	4 8.7	-	2 4.3	1 2.2	1 2.2	-	17 37.0	7 15.2	

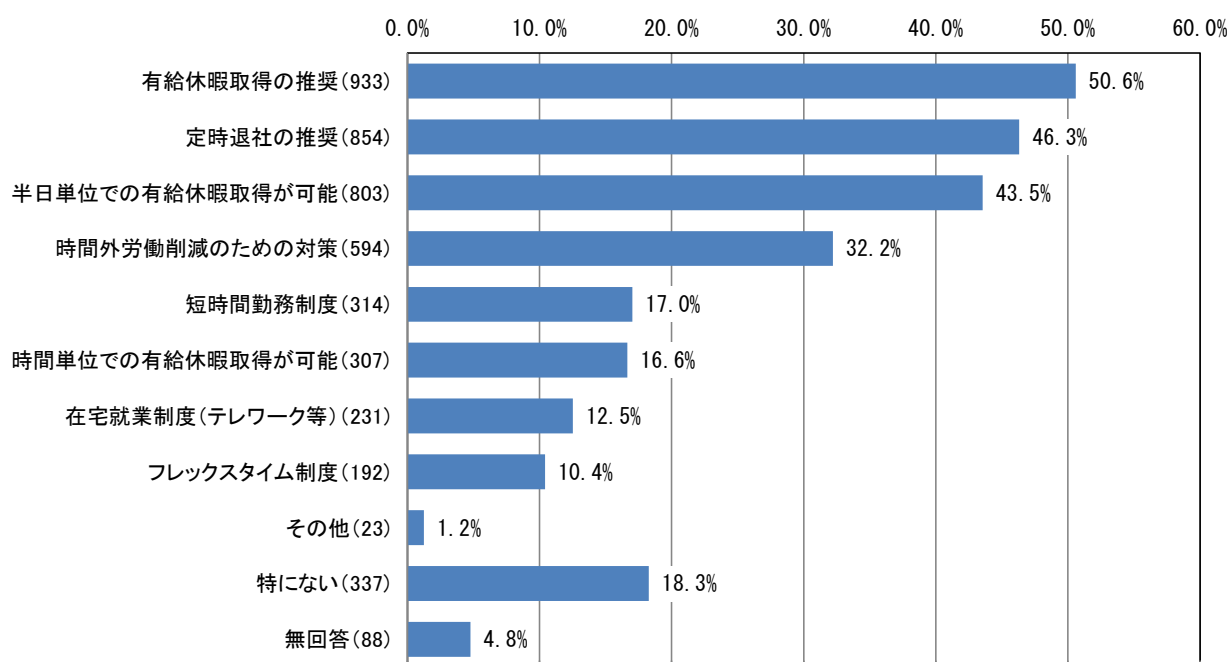
(8) 従業員規模別にみた推進する上での課題【問 1(2)×問 21】

- ◆ 「特にない」を除き、すべての従業員規模で「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」が高くなっており、規模が大きいほど高くなっている。

上段:度数 下段:%		ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、どのような課題がありますか。																	
		合計	える 職場で 周りの 人の 業務 量が 増	育 児 休 業 や 介 護 保 が 難 し い に よ る 代 替 要 員 の 確 保 が 難 し い	経 営 者 （ ト ッ プ ） の 意 識 が 伴 わ な い	管 理 職 の 意 識 が 伴 わ な い	が 職 場 に 理 解 が 得 に く い 雰 囲 気 が あ る	取 引 先 の 理 解 が 得 ら れ な い	増 大 す る （ 勤 務 管 理 の 複 雑 化 な ど ） に よ る 運 用 負 荷 な ど	制 度 の 導 入 に 伴 い 、 コ ス ト が 増 え る	現 場 管 理 職 が 従 業 員 を マ ネ ジ ン グ す る こ と が 難 し く な る	入 収 が 減 る こ と な ど へ の 不 安 が あ り 、 従 業 員 が 制 度 の 利 用 を 望 ま な い	情 報 や ノ ウ ハウ 運 用 が 難 し い に よ り 制 度 の 導 入 や 運 用 が 不 足 し て い る	保 育 等 ） が 不 足 し て い る	社 会 サ ー ビ ス （ 土 日 や 夜 間 の 業 務 ） が 不 足 し て い る	が 残 業 を い と わ ず 働 き 続 け る 人 が 評 価 さ れ る 風 潮 が あ る	導 入 ・ 実 施 の 効 果 を 企 業 と し て 数 値 等 で 把 握 し に く い	そ の 他	特 に な い
従業員規模	全体	1844 100.0	481 26.1	524 28.4	66 3.6	50 2.7	95 5.2	98 5.3	117 6.3	108 5.9	197 10.7	63 3.4	71 3.9	75 4.1	85 4.6	33 1.8	688 37.3	129 7.0	
	10人未満	711 100.0	141 19.8	158 22.2	24 3.4	10 1.4	18 2.5	28 3.9	34 4.8	17 2.4	45 6.3	18 2.5	21 3.0	13 1.8	17 2.4	9 1.3	340 47.8	68 9.6	
	10～100人	949 100.0	281 29.6	304 32.0	33 3.5	30 3.2	57 6.0	55 5.8	67 7.1	69 7.3	112 11.8	41 4.3	39 4.1	49 5.2	53 5.6	18 1.9	310 32.7	51 5.4	
	101～300人	87 100.0	27 31.0	29 33.3	5 5.7	4 4.6	8 9.2	9 10.3	8 9.2	8 9.2	21 24.1	1 1.1	6 6.9	5 5.7	10 11.5	4 4.6	14 16.1	2 2.3	
	301人以上	36 100.0	15 41.7	17 47.2	4 11.1	5 13.9	8 22.2	3 8.3	6 16.7	8 22.2	13 36.1	3 8.3	4 11.1	6 16.7	3 8.3	2 5.6	2 5.6	—	
	無回答	61 100.0	17 27.9	16 26.2	—	1 1.6	4 6.6	3 4.9	2 3.3	6 9.8	6 9.8	—	—	1 1.6	2 3.3	2 3.3	—	8 13.1	

(9) ワーク・ライフ・バランスを推進するために行っている取組 【問20】

◆ 「有給休暇取得の推奨」が 50.6%で最も高く、次いで「定時退社の推奨」が 46.3%、「半日単位での有給休暇取得が可能」が 43.5%となっている。



※ () 内の数字は事業所数

N=1,844

(10) 取組別にみた正社員の年次有給休暇取得率 【問 20×問 1(22)】

- ◆ ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組別にみた正社員の年次有給休暇の取得率は以下のとおり。

上段:度数 下段:%		前事業年度における「正社員」の年次有給休暇取得率						
		合計	30%未満	30～ 50%未満	50～ 70%未満	70～ 100%未満	100%	無回答
ワーク・ライフ・バランスを推進するために、どのような取組をしていますか。	定時退社の推奨	854 100.0	100 11.7	79 9.3	167 19.6	227 26.6	141 16.5	140 16.4
	時間外労働削減のための対策	594 100.0	49 8.2	64 10.8	142 23.9	176 29.6	85 14.3	78 13.1
	有給休暇取得の推奨	933 100.0	62 6.6	103 11.0	204 21.9	283 30.3	155 16.6	126 13.5
	半日単位での有給休暇取得が可能	803 100.0	65 8.1	90 11.2	190 23.7	252 31.4	105 13.1	101 12.6
	時間単位での有給休暇取得が可能	307 100.0	25 8.1	34 11.1	72 23.5	93 30.3	45 14.7	38 12.4
	短時間勤務制度	314 100.0	29 9.2	19 6.1	61 19.4	103 32.8	48 15.3	54 17.2
	在宅就業制度(テレワーク等)	231 100.0	14 6.1	24 10.4	54 23.4	87 37.7	22 9.5	30 13.0
	フレックスタイム制度	192 100.0	12 6.3	19 9.9	44 22.9	74 38.5	21 10.9	22 11.5
	その他	23 100.0	— —	— —	4 17.4	6 26.1	3 13.0	10 43.5
	特にない	337 100.0	64 19.0	20 5.9	39 11.6	37 11.0	63 18.7	114 33.8

(11) 正社員の平均残業時間別にみた新卒採用後の退職者の割合【問1(23)×問1(15)】

◆ 正社員の平均残業時間別にみた新卒採用後の退職者の割合(採用後3年)は以下のとおり。

女 性

上段:度数 下段:%		新卒採用後の退職者の割合:採用後3年・女性					
		合計	2割以下	2割超 4割以下	4割超 6割以下	6割超 8割以下	8割超 10割以下
正社員の 平均残業時間	5時間未満	555 100.0	341 61.4	16 2.9	10 1.8	4 0.7	6 1.1
	5～10時間未満	179 100.0	98 54.7	13 7.3	3 1.7	3 1.7	2 1.1
	10～20時間未満	286 100.0	166 58.0	20 7.0	8 2.8	6 2.1	5 1.7
	20～30時間未満	207 100.0	121 58.5	9 4.3	11 5.3	3 1.4	7 3.4
	30～45時間未満	109 100.0	59 54.1	8 7.3	3 2.8	1 0.9	2 1.8
	45～60時間未満	20 100.0	15 75.0	- -	1 5.0	- -	- -
	60時間以上	14 100.0	8 57.1	2 14.3	- -	- -	- -

男 性

上段:度数 下段:%		新卒採用後の退職者の割合:採用後3年・男性					
		合計	2割以下	2割超 4割以下	4割超 6割以下	6割超 8割以下	8割超 10割以下
正社員の 平均残業時間	5時間未満	555 100.0	329 59.3	13 2.3	6 1.1	1 0.2	3 0.5
	5～10時間未満	179 100.0	101 56.4	6 3.4	4 2.2	2 1.1	5 2.8
	10～20時間未満	286 100.0	156 54.5	24 8.4	14 4.9	3 1.0	5 1.7
	20～30時間未満	207 100.0	115 55.6	15 7.2	13 6.3	1 0.5	4 1.9
	30～45時間未満	109 100.0	64 58.7	6 5.5	6 5.5	- -	2 1.8
	45～60時間未満	20 100.0	13 65.0	- -	- -	1 5.0	1 5.0
	60時間以上	14 100.0	8 57.1	2 14.3	- -	- -	- -

◆ 正社員の平均残業時間別にみた新卒採用後の退職者の割合(採用後10年)は以下のとおり。

女 性

上段:度数 下段:%		新卒採用後の退職者の割合:採用後10年・女性					
		合計	2割以下	2割超 4割以下	4割超 6割以下	6割超 8割以下	8割超 10割以下
正社員の 平均残業時間	5時間未満	555 100.0	322 58.0	20 3.6	13 2.3	3 0.5	16 2.9
	5～10時間未満	179 100.0	87 48.6	9 5.0	7 3.9	6 3.4	7 3.9
	10～20時間未満	286 100.0	152 53.1	11 3.8	15 5.2	8 2.8	10 3.5
	20～30時間未満	207 100.0	106 51.2	12 5.8	10 4.8	3 1.4	12 5.8
	30～45時間未満	109 100.0	59 54.1	5 4.6	3 2.8	2 1.8	3 2.8
	45～60時間未満	20 100.0	14 70.0	- -	1 5.0	- -	- -
	60時間以上	14 100.0	8 57.1	- -	1 7.1	1 7.1	- -

男 性

上段:度数 下段:%		新卒採用後の退職者の割合:採用後10年・男性					
		合計	2割以下	2割超 4割以下	4割超 6割以下	6割超 8割以下	8割超 10割以下
正社員の 平均残業時間	5時間未満	555 100.0	321 57.8	13 2.3	7 1.3	1 0.2	6 1.1
	5～10時間未満	179 100.0	95 53.1	11 6.1	5 2.8	1 0.6	4 2.2
	10～20時間未満	286 100.0	139 48.6	25 8.7	12 4.2	5 1.7	15 5.2
	20～30時間未満	207 100.0	100 48.3	18 8.7	9 4.3	4 1.9	9 4.3
	30～45時間未満	109 100.0	63 57.8	6 5.5	1 0.9	5 4.6	1 0.9
	45～60時間未満	20 100.0	14 70.0	- -	- -	1 5.0	1 5.0
	60時間以上	14 100.0	8 57.1	1 7.1	1 7.1	- -	- -

(12) 管理職(課長相当職、部長相当職)の平均残業時間別にみた新卒採用後の退職者の割合
【問 1(24)×問 1(15)】

◆ 管理職(課長相当職、部長相当職)の平均残業時間別にみた新卒採用後の退職者の割合(採用後3年)は以下のとおり。

女 性

上段:度数 下段:%		新卒採用後の退職者の割合:採用後3年・女性					
		合計	2割以下	2割超 4割以下	4割超 6割以下	6割超 8割以下	8割超 10割以下
管理職の 平均残業時間	5時間未満	299 100.0	279 93.3	8 2.7	6 2.0	3 1.0	3 1.0
	5～10時間未満	56 100.0	46 82.1	4 7.1	1 1.8	2 3.6	3 5.4
	10～20時間未満	128 100.0	109 85.2	15 11.7	1 0.8	2 1.6	1 0.8
	20～30時間未満	120 100.0	96 80.0	9 7.5	7 5.8	3 2.5	5 4.2
	30～45時間未満	90 100.0	73 81.1	7 7.8	7 7.8	2 2.2	1 1.1
	45～60時間未満	15 100.0	11 73.3	2 13.3	2 13.3	－ －	－ －
	60時間以上	15 100.0	11 73.3	2 13.3	1 6.7	1 6.7	－ －

男 性

上段:度数 下段:%		新卒採用後の退職者の割合:採用後3年・男性					
		合計	2割以下	2割超 4割以下	4割超 6割以下	6割超 8割以下	8割超 10割以下
管理職の 平均残業時間	5時間未満	288 100.0	271 94.1	9 3.1	4 1.4	1 0.3	3 1.0
	5～10時間未満	55 100.0	52 94.5	3 5.5	－ －	－ －	－ －
	10～20時間未満	125 100.0	105 84.0	12 9.6	5 4.0	1 0.8	2 1.6
	20～30時間未満	121 100.0	90 74.4	11 9.1	12 9.9	2 1.7	6 5.0
	30～45時間未満	94 100.0	72 76.6	12 12.8	8 8.5	－ －	2 2.1
	45～60時間未満	15 100.0	10 66.7	2 13.3	3 20.0	－ －	－ －
	60時間以上	13 100.0	10 76.9	2 15.4	－ －	1 7.7	－ －

- ◆ 管理職(課長相当職、部長相当職)の平均残業時間別にみた新卒採用後の退職者の割合(採用後10年)は以下のとおり。

女 性

上段:度数 下段:%		新卒採用後の退職者の割合:採用後10年・女性					
		合計	2割以下	2割超 4割以下	4割超 6割以下	6割超 8割以下	8割超 10割以下
管理職の 平均残業時間	5時間未満	297 100.0	268 90.2	13 4.4	5 1.7	3 1.0	8 2.7
	5～10時間未満	57 100.0	46 80.7	5 8.8	2 3.5	1 1.8	3 5.3
	10～20時間未満	125 100.0	96 76.8	14 11.2	5 4.0	4 3.2	6 4.8
	20～30時間未満	117 100.0	89 76.1	8 6.8	8 6.8	5 4.3	7 6.0
	30～45時間未満	86 100.0	64 74.4	5 5.8	7 8.1	4 4.7	6 7.0
	45～60時間未満	14 100.0	10 71.4	2 14.3	1 7.1	1 7.1	— —
	60時間以上	14 100.0	10 71.4	— —	2 14.3	1 7.1	1 7.1

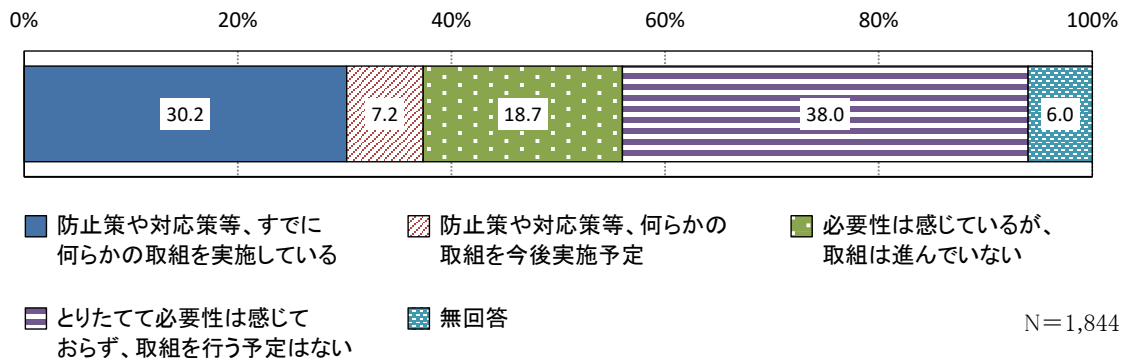
男 性

上段:度数 下段:%		新卒採用後の退職者の割合:採用後10年・男性					
		合計	2割以下	2割超 4割以下	4割超 6割以下	6割超 8割以下	8割超 10割以下
管理職の 平均残業時間	5時間未満	284 100.0	265 93.3	10 3.5	4 1.4	1 0.4	4 1.4
	5～10時間未満	55 100.0	49 89.1	5 9.1	— —	— —	1 1.8
	10～20時間未満	123 100.0	96 78.0	15 12.2	6 4.9	1 0.8	5 4.1
	20～30時間未満	118 100.0	81 68.6	15 12.7	9 7.6	3 2.5	10 8.5
	30～45時間未満	87 100.0	63 72.4	11 12.6	4 4.6	7 8.0	2 2.3
	45～60時間未満	15 100.0	12 80.0	1 6.7	— —	2 13.3	— —
	60時間以上	13 100.0	9 69.2	1 7.7	1 7.7	1 7.7	1 7.7

4 ハラスメント対策

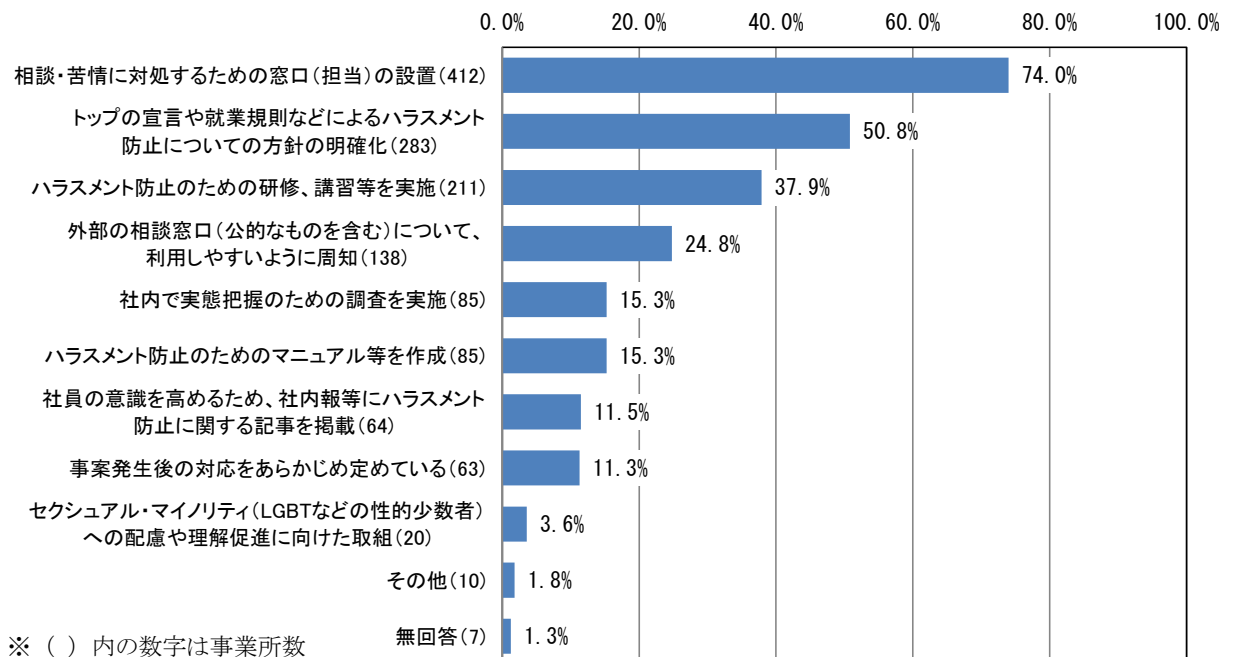
(1) パワハラや、セクハラ、マタハラなどに関する取組状況【問22】

- ◆ 「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。



(2) パワハラや、セクハラ、マタハラなどに関する取組内容【問23】

- ◆ 「相談・苦情に対処するための窓口(担当)の設置」が74.0%で最も高く、次いで「トップの宣言や就業規則などによるハラスメント防止についての方針の明確化」が50.8%、「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施」が37.9%となっている。



N=557(問22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」と回答した数)

(3) 取組状況別にみた妊娠・出産に伴う女性正社員の就業継続状況【問 22×問 1(11)】

- ◆ 「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」と「妊娠または出産を機に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い」を合わせた、出産後も働き続ける人が「多い」の割合は、ハラスメントに関する取組状況が進んでいるほど高くなっている。

上段:度数 下段:%		妊娠・出産に伴う「女性正社員」の就業継続状況						
		合計	ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている (A)	妊娠または出産を機に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い (B)	出産後に正社員として働き続けている者は少ない	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	その他	出産後も働き続ける人が「多い」の割合 (A+B)
パワハラや、セクハラ、マタハラなどに関する取組を行っていますか。	防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している	557 100.0	198 35.5	53 9.5	56 10.1	73 13.1	154 27.6	45.0
	防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定	132 100.0	38 28.8	11 8.3	14 10.6	19 14.4	47 35.6	37.1
	必要性は感じているが、取組は進んでいない	344 100.0	73 21.2	27 7.8	31 9.0	70 20.3	125 36.3	29.0
	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	700 100.0	143 20.4	31 4.4	48 6.9	121 17.3	295 42.1	24.8

(4) 取組状況別にみた女性管理職数(課長相当職、部長相当職)の変化【問 22×問 1(19)】

- ◆ この5年間の女性管理職数(課長相当職、部長相当職)の変化について、「5%未満増加」から「20%以上増加」を合わせた「増加傾向」の割合は、ハラスメントに関する取組状況が進んでいるほど高くなっている。

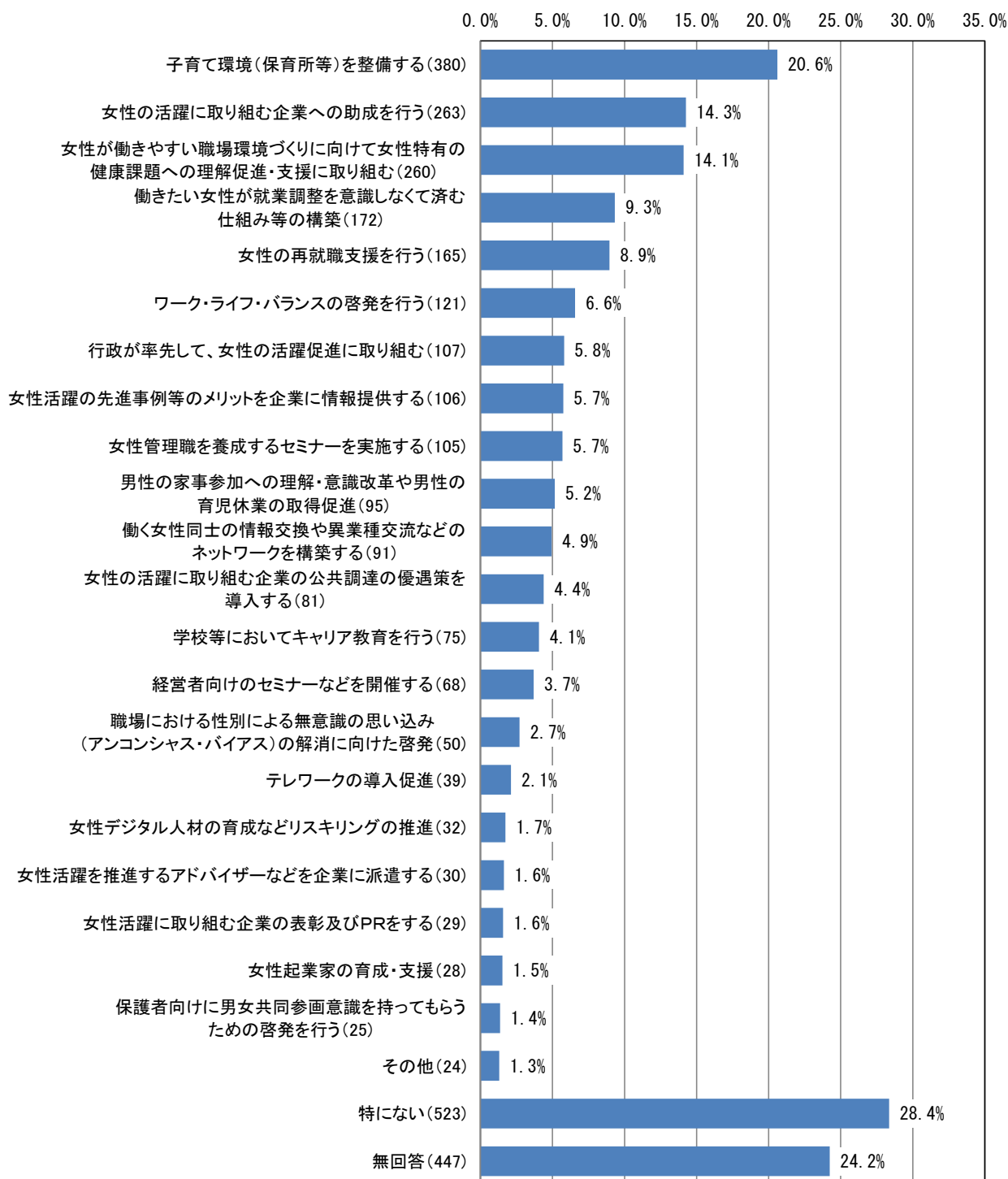
上段:度数 下段:%		この5年間の「女性管理職数」(課長相当職、部長相当職)の変化					
		合計	20% 以上増加	10~20% 未満増加	5~10% 未満増加	5% 未満増加	増加傾向 (%)
パワハラや、セクハラ、マタハラなどに関する取組を行っていますか。	防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している	557 100.0	37 6.6	23 4.1	22 3.9	33 5.9	20.5
	防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定	132 100.0	5 3.8	1 0.8	4 3.0	3 2.3	9.9
	必要性は感じているが、取組は進んでいない	344 100.0	10 2.9	6 1.7	4 1.2	4 1.2	7.0
	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	700 100.0	13 1.9	7 1.0	6 0.9	10 1.4	5.2

上段:度数 下段:%		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				
		変化はない	5% 未満減少	5~10% 未満減少	10% 以上減少	無回答
パワハラや、セクハラ、マタハラなどに関する取組を行っていますか。	防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している	384 68.9	3 0.5	2 0.4	10 1.8	43 7.7
	防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定	105 79.5	1 0.8	— —	1 0.8	12 9.1
	必要性は感じているが、取組は進んでいない	286 83.1	1 0.3	— —	2 0.6	31 9.0
	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	579 82.7	1 0.1	2 0.3	1 0.1	81 11.6

5 行政の取組

(1) 女性活躍推進のため、行政に充実を期待する施策【問24】

◆ 「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

(2) 産業分類別にみた行政に充実を期待する施策 【問 1(1)×問 24】

◆ 産業分類別にみると、「特にない」を除き、すべての産業分類で「子育て環境(保育所等)を整備する」が高くなっている。

上段:度数 下段:%		今後、女性活躍推進を図るために、行政にどのような施策の「充実」を期待しますか。												
		合計	女性活躍の先進事例等のメリットを企業に情報提供する	経営者向けのセミナーなどを開催する	女性管理職を養成するセミナーを実施する	働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワークを構築する	女性活躍を推進するアドバイザーなどを企業に派遣する	女性活躍に取り組む企業の表彰及びPRをする	ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う	女性の活躍に取り組む企業の公共調達の優遇策を導入する	女性の活躍に取り組む企業への助成を行う	テレワークの導入促進	職場における性別による無意識の偏見の解消に向けた啓発	男性の家事参加への理解・意識改革や男性の育児休業の取得・促進
産業分類	全体	1844 100.0	106 5.7	68 3.7	105 5.7	91 4.9	30 1.6	29 1.6	121 6.6	81 4.4	263 14.3	39 2.1	50 2.7	95 5.2
	建設業	254 100.0	17 6.7	14 5.5	11 4.3	6 2.4	6 2.4	7 2.8	11 4.3	17 6.7	35 13.8	4 1.6	8 3.1	11 4.3
	製造業	251 100.0	11 4.4	6 2.4	14 5.6	8 3.2	4 1.6	2 0.8	13 5.2	7 2.8	40 15.9	6 2.4	9 3.6	15 6.0
	卸売・小売業	262 100.0	13 5.0	10 3.8	14 5.3	8 3.1	1 0.4	2 0.8	18 6.9	12 4.6	38 14.5	7 2.7	7 2.7	11 4.2
	医療・福祉	313 100.0	10 3.2	14 4.5	18 5.8	19 6.1	11 3.5	3 1.0	27 8.6	21 6.7	45 14.4	4 1.3	8 2.6	20 6.4
	サービス業	687 100.0	50 7.3	19 2.8	38 5.5	38 5.5	8 1.2	14 2.0	45 6.6	21 3.1	93 13.5	15 2.2	15 2.2	35 5.1
	その他	31 100.0	2 6.5	5 16.1	7 22.6	8 25.8	-	-	5 16.1	1 3.2	6 19.4	1 3.2	-	2 6.5
	無回答	46 100.0	3 6.5	-	3 6.5	4 8.7	-	1 2.2	2 4.3	2 4.3	6 13.0	2 4.3	3 6.5	1 2.2

上段:度数 下段:%		今後、女性活躍推進を図るために、行政にどのような施策の「充実」を期待しますか。											
		う学校等においてキャリア教育を行う	保護者向けに男女共同参画意識を行う	子育て環境（保育所等）を整備する	理解促進・支援に取組む	女性向けに働きやすい職場環境づくり	女性の再就職支援を行う	女性デジタル人材の育成など	女性起業家の育成・支援	行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む	働きたい女性が就業調整を意識し、働きやすい女性等が就業調整を意識する	その他	特になし
産業分類	全体	75 4.1	25 1.4	380 20.6	260 14.1	165 8.9	32 1.7	28 1.5	107 5.8	172 9.3	24 1.3	523 28.4	447 24.2
	建設業	13 5.1	3 1.2	45 17.7	25 9.8	13 5.1	-	4 1.6	12 4.7	21 8.3	2 0.8	84 33.1	68 26.8
	製造業	9 3.6	4 1.6	51 20.3	40 15.9	19 7.6	8 3.2	1 0.4	12 4.8	26 10.4	2 0.8	88 35.1	46 18.3
	卸売・小売業	6 2.3	1 0.4	64 24.4	40 15.3	20 7.6	5 1.9	3 1.1	17 6.5	27 10.3	-	74 28.2	60 22.9
	医療・福祉	21 6.7	6 1.9	85 27.2	57 18.2	43 13.7	8 2.6	8 2.6	17 5.4	26 8.3	9 2.9	60 19.2	72 23.0
	サービス業	21 3.1	9 1.3	116 16.9	87 12.7	66 9.6	10 1.5	11 1.6	40 5.8	56 8.2	11 1.6	201 29.3	185 26.9
	その他	3 9.7	-	10 32.3	3 9.7	2 6.5	-	-	2 6.5	2 6.5	-	8 25.8	4 12.9
	無回答	2 4.3	2 4.3	9 19.6	8 17.4	2 4.3	1 2.2	1 2.2	7 15.2	14 30.4	-	8 17.4	12 26.9

(3) 従業員規模別にみた行政に充実を期待する施策【問 1(1)×問 24】

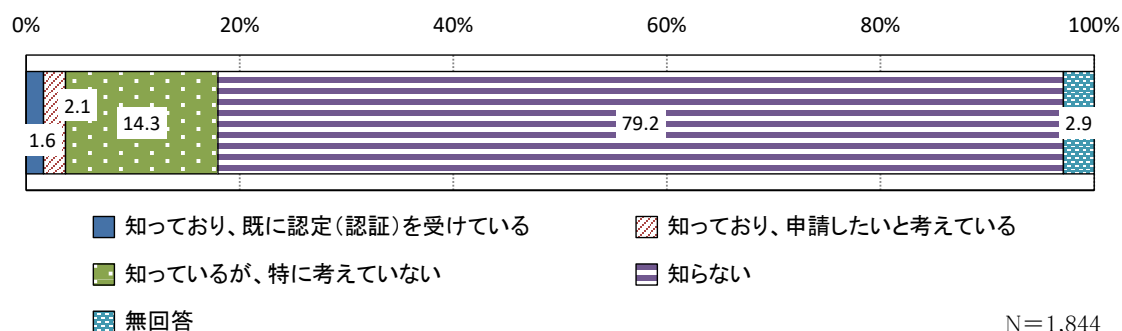
- ◆ 従業員規模別にみると、「特にない」を除き、「10 人未満」「10～100人」では、「子育て環境（保育所等）を整備する」、「101～300 人」「300 人以上」では、「女性の活躍に取り組む企業への助成を行う」が高くなっている。

上段:度数 下段:%		今後、女性活躍推進を図るために、行政にどのような施策の「充実」を期待しますか。												
		合計	を女性活躍の先進事例等のメリット	する営業者向けのセミナーなどを開催	女性管理職を養成するセミナーを	働く女性との情報交換や異業種	女性活躍を推進するアドバイザー	女性活躍に取り組む企業の表彰及び	ワーク・ライフ・バランスの啓発	女性の活躍に取組む企業の公共	女性の活躍に取り組む企業への助成を行う	テレワークの導入促進	働き方改革の推進による意識の	男性の家事参加への理解・促進改
従業員規模	全体	1844 100.0	106 5.7	68 3.7	105 5.7	91 4.9	30 1.6	29 1.6	121 6.6	81 4.4	263 14.3	39 2.1	50 2.7	95 5.2
	10人未満	711 100.0	33 4.6	23 3.2	22 3.1	24 3.4	5 0.7	7 1.0	39 5.5	19 2.7	66 9.3	11 1.5	22 3.1	31 4.4
	10～100人	949 100.0	59 6.2	38 4.0	70 7.4	53 5.6	20 2.1	20 2.1	67 7.1	51 5.4	162 17.1	20 2.1	22 2.3	56 5.9
	101～300人	87 100.0	9 10.3	5 5.7	8 9.2	7 8.0	4 4.6	1 1.1	9 10.3	6 6.9	18 20.7	3 3.4	1 1.1	3 3.4
	301人以上	36 100.0	3 8.3	- -	2 5.6	2 5.6	- -	- -	3 8.3	1 2.8	8 22.2	1 2.8	2 5.6	1 2.8
	無回答	61 100.0	2 3.3	2 3.3	3 4.9	5 8.2	1 1.6	1 1.6	3 4.9	4 6.6	9 14.8	4 6.6	3 4.9	4 6.6

上段:度数 下段:%		今後、女性活躍推進を図るために、行政にどのような施策の「充実」を期待しますか。											
		学校等においてキャリア教育を行う	持保護者向けに男女共同参画意識を	子育て環境（保育所等）を整備す	理に女性向け働きやすい職場環境づく	女性の再就職支援を行う	女性デジタル人材の育成などリス	女性起業家の育成・支援	行政が率先して、女性の活躍促進	働き方改革の推進による意識の	その他	特にない	無回答
従業員規模	全体	75 4.1	25 1.4	380 20.6	260 14.1	165 8.9	32 1.7	28 1.5	107 5.8	172 9.3	24 1.3	523 28.4	447 24.2
	10人未満	25 3.5	8 1.1	134 18.8	101 14.2	61 8.6	17 2.4	11 1.5	36 5.1	60 8.4	7 1.0	260 36.6	148 20.8
	10～100人	40 4.2	13 1.4	212 22.3	130 13.7	91 9.6	10 1.1	15 1.6	54 5.7	96 10.1	13 1.4	240 25.3	228 24.0
	101～300人	5 5.7	1 1.1	17 19.5	14 16.1	7 8.0	1 1.1	- -	9 10.3	7 8.0	2 2.3	10 11.5	30 34.5
	301人以上	2 5.6	1 2.8	7 19.4	4 11.1	2 5.6	3 8.3	1 2.8	3 8.3	1 2.8	1 2.8	1 2.8	19 52.8
	無回答	3 4.9	2 3.3	10 16.4	11 18.0	4 6.6	1 1.6	1 1.6	5 8.2	8 13.1	1 1.6	12 19.7	22 36.1

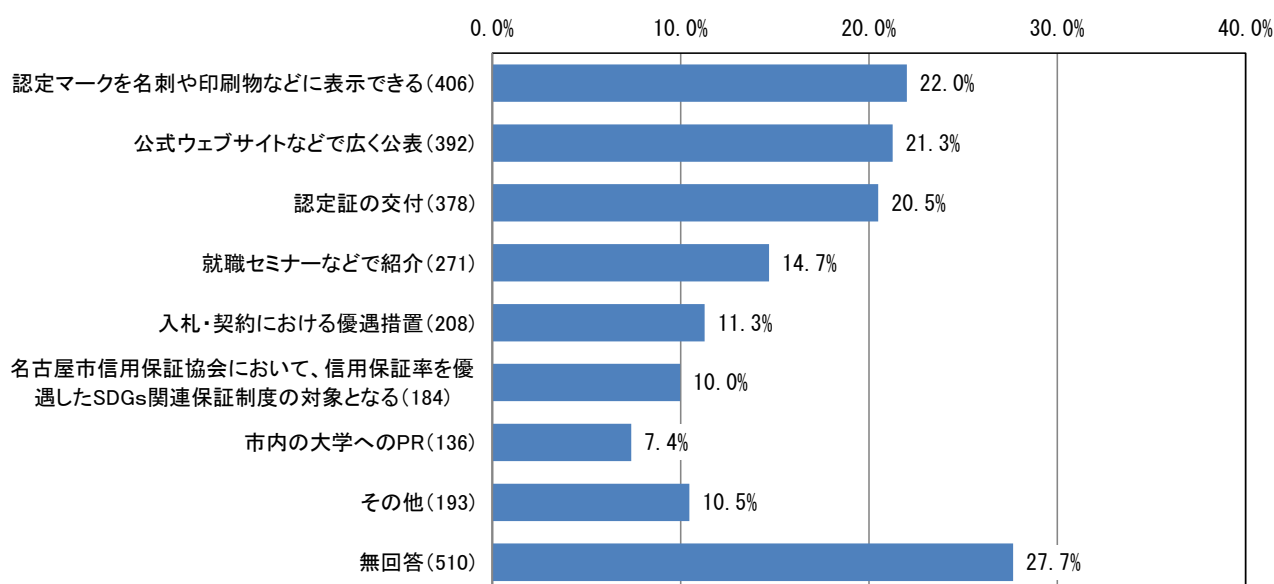
(4) 「名古屋市女性の活躍推進企業認定・表彰制度」の認知度 【問26】

◆ 「知らない」が79.2%で最も多く、次いで「知っているが、特に考えていない」が14.3%、「知っており、申請したいと考えている」が2.1%、となっている。



(5) 認定(認証)を受けるメリット 【問27】

◆ 「認定マークを名刺や印刷物などに表示できる」が22.0%で最も高くなっており、次いで「公式ウェブサイトなどで広く公表」が21.3%、「認定証の交付」が20.5%となっている。

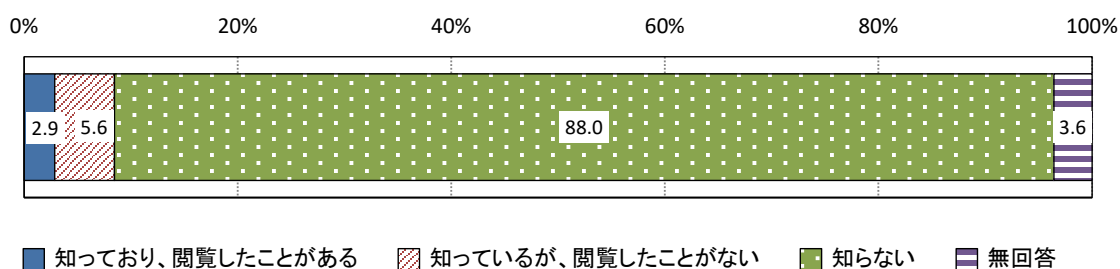


※ () 内の数字は事業所数

N=1,844

(6) 「ナゴ女応援！サイト」(なごや女性活躍応援企業見える化サイト)の認知度 【問28】

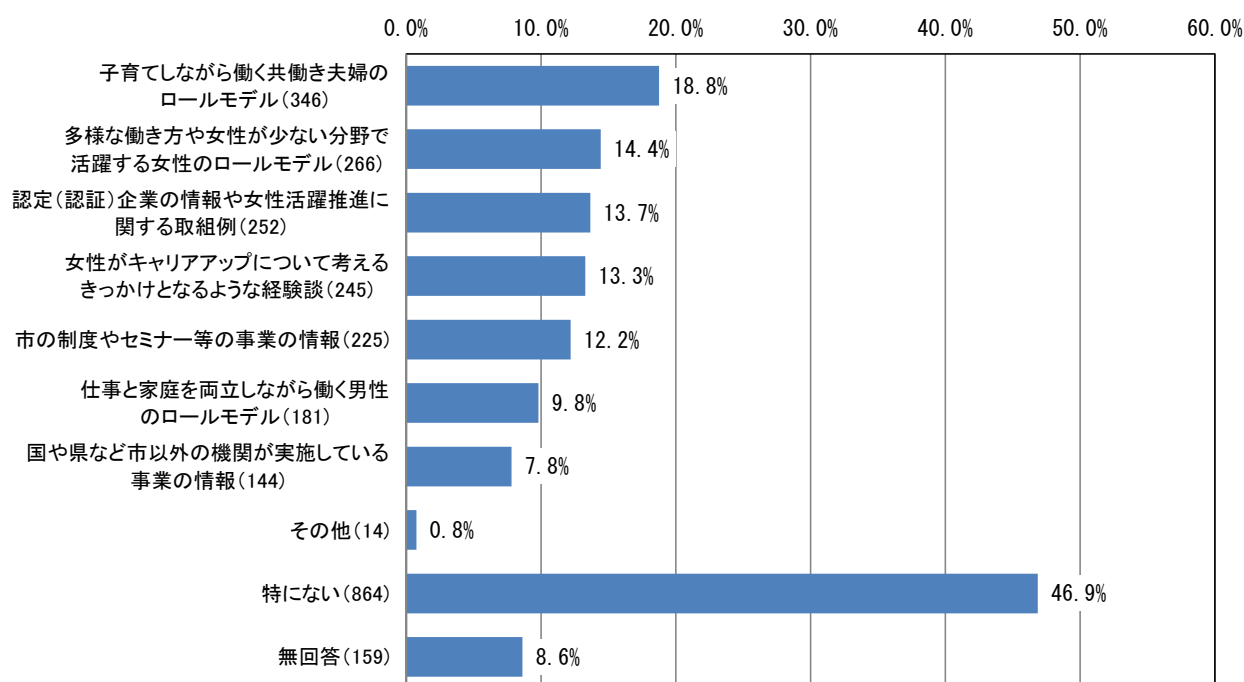
- ◆ 「知らない」が88.0%で最も高くなっており、次いで、「知っているが、閲覧したことがない」が5.6%、「知っており、閲覧したことがある」が2.9%となっている。



N=1,844

(7) 「ナゴ女応援！サイト」(なごや女性活躍応援企業見える化サイト)で希望する情報発信 【問29】

- ◆ 「特にない」が46.9%で最も高くなっており、次いで、「子育てしながら働く共働き夫婦のロールモデル」が18.8%、「多様な働き方や女性が少ない分野で活躍する女性のロールモデル」が14.4%となっている。



※ () 内の数字は事業所数

N=1,844

6 単純集計結果

■貴社の概要

【問 1(1)】業種(複数該当する場合は売上高が最大のもの1つ)

		回答数	構成比
1	農業、林業	2	0.1%
2	漁業	0	0.0%
3	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%
4	建設業	254	13.8%
5	製造業	251	13.6%
6	電気・ガス・熱供給・水道業	5	0.3%
7	情報通信業	45	2.4%
8	運輸業、郵便業	56	3.0%
9	卸売業	168	9.1%
10	小売業	94	5.1%
11	金融業、保険業	18	1.0%
12	不動産業、物品賃貸業	37	2.0%
13	学術研究、専門・技術サービス業	108	5.9%
14	宿泊業	3	0.2%
15	飲食サービス業	86	4.7%
16	生活関連サービス業、娯楽業	38	2.1%
17	教育、学習支援業	63	3.4%
18	医療、福祉	313	17.0%
19	複合サービス事業	6	0.3%
20	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%

【問 1(2)】全従業員数

		回答数	構成比
1	10人未満	711	38.6%
2	10～100人	949	51.5%
3	101～300人	87	4.7%
4	301人以上	36	2.0%
	無回答	61	3.3%
	計	1,844	100.0%

【問 1(3)】全従業員のうち「正社員」数

		回答数	構成比
1	0人	85	4.6%
2	1～5人未満	427	23.2%
3	5～10人未満	485	26.3%
4	10～30人未満	510	27.7%
5	30～50人未満	119	6.5%
6	50～100人未満	80	4.3%
7	100人以上	78	4.2%
	無回答	60	3.3%
	計	1,844	100.0%

【問 1(4)】「正社員」のうち女性の人数

		回答数	構成比
1	0人	291	15.8%
2	1～5人未満	904	49.0%
3	5～10人未満	276	15.0%
4	10～30人未満	212	11.5%
5	30～50人未満	40	2.2%
6	50～100人	26	1.4%
7	100人以上	25	1.4%
	無回答	70	3.8%
	計	1,844	100.0%

【問 1(5)】「非正規社員」のうち女性の人数

		回答数	構成比
1	0人	605	32.8%
2	1～5人未満	651	35.3%
3	5～10人未満	269	14.6%
4	10～30人未満	180	9.8%
5	30～50人未満	24	1.3%
6	50～100人未満	26	1.4%
7	100人以上	26	1.4%
	無回答	63	3.4%
	計	1,844	100.0%

【問 1(6)】この5年間の「正社員数」の変化

		回答数	構成比
1	20%以上増加	186	10.1%
2	10～20%未満増加	138	7.5%
3	5～10%未満増加	92	5.0%
4	5%未満増加	126	6.8%
5	変化はない	870	47.2%
6	5%未満減少	126	6.8%
7	5～10%未満減少	77	4.2%
8	10%以上減少	189	10.2%
	無回答	40	2.2%
	計	1,844	100.0%

【問 1(7)】この5年間の「女性の正社員数」の変化

		回答数	構成比
1	20%以上増加	191	10.4%
2	10～20%未満増加	106	5.7%
3	5～10%未満増加	81	4.4%
4	5%未満増加	114	6.2%
5	変化はない	1,102	59.8%
6	5%未満減少	63	3.4%
7	5～10%未満減少	42	2.3%
8	10%以上減少	102	5.5%
	無回答	43	2.3%
	計	1,844	100.0%

【問 1(8)】 この5年間の新卒採用における女性割合(正社員)の変化

		回答数	構成比
1	かなり増えた	37	2.0%
2	やや増えた	152	8.2%
3	変わっていない	1,321	71.6%
4	やや減った	20	1.1%
5	かなり減った	23	1.2%
6	わからない	214	11.6%
	無回答	77	4.2%
	計	1,844	100.0%

【問 1(9)】 この5年間の中途採用における女性割合(正社員)の変化

		回答数	構成比
1	かなり増えた	81	4.4%
2	やや増えた	302	16.4%
3	変わっていない	1,229	66.6%
4	やや減った	23	1.2%
5	かなり減った	19	1.0%
6	わからない	130	7.0%
	無回答	60	3.3%
	計	1,844	100.0%

【問 1(10)】 前事業年度における女性正社員の妊娠・出産した人数

		回答数	構成比
1	0人	1,446	78.4%
2	1人	231	12.5%
3	2人	63	3.4%
4	3人	25	1.4%
5	4人	5	0.3%
6	5人	5	0.3%
7	6～10人未満	7	0.4%
8	10～20人未満	6	0.3%
9	20～50人未満	2	0.1%
10	50人以上	3	0.2%
	無回答	51	2.8%
	計	1,844	100.0%

【問 1(11)】 妊娠・出産に伴う「女性正社員」の就業継続状況

		回答数	構成比
1	ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている	471	25.5%
2	妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い	124	6.7%
3	出産後に正社員として働き続けている者は少ない	154	8.4%
4	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	302	16.4%
5	その他	659	35.7%
	無回答	134	7.3%
	計	1,844	100.0%

【問 1(12)】 この5年間の「妊娠・出産を理由とした退職者（正社員）の比率」の変化

		回答数	構成比
1	かなり増えた	4	0.2%
2	やや増えた	36	2.0%
3	変わっていない	1,234	66.9%
4	やや減った	23	1.2%
5	かなり減った	34	1.8%
6	わからない、女性社員がいない	361	19.6%
	無回答	152	8.2%
	計	1,844	100.0%

【問 1(13)】 前事業年度における育児休業等取得率（女性）

		回答数	構成比
1	30%未満	5	0.3%
2	30～50%未満	0	0.0%
3	50～80%未満	4	0.2%
4	80%以上	304	16.5%
13	対象者なし	1,087	58.9%
	無回答	444	24.1%
	計	1,844	100.0%

【問 1(13)】 前事業年度における育児休業等取得率（男性）

		回答数	構成比
1	30%未満	84	4.6%
2	30～50%未満	10	0.5%
3	50～80%未満	28	1.5%
4	80%以上	103	5.6%
13	対象者なし	1,201	65.1%
	無回答	418	22.7%
	計	1,844	100.0%

【問 1(14)】 前事業年度における育児休業等取得後の復職者の人数(育児休業期間別)

	0日	1日～5日 未満	5日～2週間 未満	2週間～1か 月未満	1か月～3か 月未満	3か月～6か 月未満	6か月～12 か月未満	12か月以上
女性	6 人	1 人	3 人	1 人	4 人	15 人	83 人	84 人
男性	7 人	8 人	24 人	43 人	42 人	8 人	2 人	1 人

【問 1(14)】 前事業年度における平均取得日数（女性）

		回答数	構成比
1	0日	6	0.3%
2	1～5日未満	1	0.1%
3	5～2週間未満	3	0.2%
4	2週間～1か月未満	1	0.1%
5	1か月～3か月未満	4	0.2%
6	3か月～6か月未満	15	0.8%
7	6か月～12か月未満	83	4.5%
8	12か月以上	84	4.6%
9	対象者なし	817	44.3%
10	無回答	830	45.0%
	計	1,844	100.0%

【問 1(14)】 前事業年度における平均取得日数（男性）

		回答数	構成比
1	0日	7	0.4%
2	1～5日未満	8	0.4%
3	5～2週間未満	24	1.3%
4	2週間～1か月未満	43	2.3%
5	1か月～3か月未満	42	2.3%
6	3か月～6か月未満	8	0.4%
8	6か月～12か月未満	2	0.1%
9	12か月以上	1	0.1%
10	対象者なし	884	47.9%
11	無回答	825	44.7%
	計	1,844	100.0%

【問 1(15)】 新卒採用後の退職者の割合(採用後3年)（女性）

		回答数	構成比
1	0割	938	50.9%
2	2割以下(0除く)	112	6.1%
3	2割超4割以下	54	2.9%
4	4割超6割以下	40	2.2%
5	6割超8割以下	9	0.5%
6	8割超10割以下	22	1.2%
	無回答	669	36.3%
	計	1,844	100.0%

【問 1(15)】 新卒採用後の退職者の割合(採用後3年)（男性）

		回答数	構成比
1	0割	900	48.8%
2	2割以下(0除く)	128	6.9%
3	2割超4割以下	42	2.3%
4	4割超6割以下	44	2.4%
5	6割超8割以下	8	0.4%
6	8割超10割以下	23	1.2%
	無回答	699	37.9%
	計	1,844	100.0%

【問 1(15)】新卒採用後の退職者の割合(採用後 10 年) (女性)

		回答数	構成比
1	0割	860	46.6%
2	2割以下(0除く)	117	6.3%
3	2割超4割以下	39	2.1%
4	4割超6割以下	53	2.9%
5	6割超8割以下	27	1.5%
6	8割超10割以下	43	2.3%
	無回答	705	38.2%
	計	1,844	100.0%

【問 1(15)】新卒採用後の退職者の割合(採用後 10 年) (男性)

		回答数	構成比
1	0割	834	45.2%
2	2割以下(0除く)	137	7.4%
3	2割超4割以下	48	2.6%
4	4割超6割以下	39	2.1%
5	6割超8割以下	16	0.9%
6	8割超10割以下	36	2.0%
	無回答	734	39.8%
	計	1,844	100.0%

【問 1(16)】主任・係長相当職の人数

		回答数	構成比
1	0人	530	28.7%
2	1～3人未満	440	23.9%
3	3～5人未満	184	10.0%
4	5～10人未満	138	7.5%
5	10～20人未満	70	3.8%
6	20人～50人未満	51	2.8%
7	50人以上	21	1.1%
	無回答	410	22.2%
	計	1,844	100.0%

【問 1(16)】 主任・係長相当職の女性割合

		回答数	構成比
1	0%	334	18.1%
2	10%未満	26	1.4%
3	10%以上20%未満	48	2.6%
4	20%以上40%未満	118	6.4%
5	40%以上60%未満	101	5.5%
6	60%以上	262	14.2%
	無回答	955	51.8%
	計	1,844	100.0%

【問 1(16)】 主任・係長相当職の人数（女性）

		回答数	構成比
1	0人	802	43.5%
2	1～3人未満	390	21.1%
3	3～5人未満	88	4.8%
4	5～10人未満	53	2.9%
5	10～20人未満	14	0.8%
6	20～50人未満	11	0.6%
7	50人以上	7	0.4%
	無回答	479	26.0%
	計	1,844	100.0%

【問 1(17)】 課長相当職の人数

		回答数	構成比
1	0人	683	37.0%
2	1～3人未満	372	20.2%
3	3～5人未満	123	6.7%
4	5～9人未満	109	5.9%
5	10～20人未満	42	2.3%
6	20～50人未満	32	1.7%
7	50人以上	7	0.4%
	無回答	476	25.8%
	計	1,844	100.0%

【問 1(17)】 課長相当職の人数（女性）

		回答数	構成比
1	0人	1,034	56.1%
2	1～3人未満	200	10.8%
3	3～5人未満	38	2.1%
4	5～10人未満	12	0.7%
5	10～20人未満	7	0.4%
6	20～50人未満	2	0.1%
7	50人以上	1	0.1%
	無回答	550	29.8%
	計	1,844	100.0%

【問 1(18)】 部長相当職の人数

		回答数	構成比
1	0人	674	36.6%
2	1～3人未満	485	26.3%
3	3～5人未満	120	6.5%
4	5～10人未満	77	4.2%
5	10～20人未満	19	1.0%
6	20～50人未満	10	0.5%
7	50人以上	3	0.2%
	無回答	456	24.7%
	計	1,844	100.0%

【問 1(18)】 部長相当職の人数（女性）

		回答数	構成比
1	0人	1,097	59.5%
2	1～3人未満	192	10.4%
3	3～5人未満	18	1.0%
4	5～10人未満	6	0.3%
5	10～20人未満	0	0.0%
6	20～50人未満	0	0.0%
7	50人以上	0	0.0%
	無回答	531	28.8%
	計	1,844	100.0%

【問 1(18)】 管理職(課長・部長)の女性割合

		回答数	構成比
1	0%	455	24.7%
2	10%未満	33	1.8%
3	10以上20%未満	47	2.5%
4	20以上40%未満	96	5.2%
5	40以上60%未満	54	2.9%
6	60%以上	91	4.9%
	無回答	1,068	57.9%
	計	1,844	100.0%

【問 1(19)】 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

		回答数	構成比
1	20%以上増加	66	3.6%
2	10～20%未満増加	37	2.0%
3	5～10%未満増加	37	2.0%
4	5%未満増加	51	2.8%
5	変化はない	1,422	77.1%
6	5%未満減少	6	0.3%
7	5～10%未満減少	4	0.2%
8	10%以上減少	14	0.8%
	無回答	207	11.2%
	計	1,844	100.0%

【問 1(20)】 役員の人数 (うち女性の人数)

		回答数	構成比
1	0人	778	42.2%
2	1～3人未満	767	41.6%
3	3～5人未満	58	3.1%
4	5～10人未満	14	0.8%
5	10～20人未満	3	0.2%
6	20～50人未満	0	0.0%
7	50人以上	0	0.0%
	無回答	224	12.1%
	計	1,844	100.0%

【問 1(20)】 役員の女性割合

		回答数	構成比
1	0%	621	33.7%
2	10%未満	9	0.5%
3	10～20%未満	31	1.7%
4	20～40%未満	281	15.2%
5	40～60%未満	327	17.7%
6	60%以上	190	10.3%
	無回答	385	20.9%
	計	1,844	100.0%

【問 1(21)】 男女の賃金差異の状況

		回答数	構成比
1	男女の賃金差異の状況を公表している	185	10.0%
2	男女の賃金差異の状況を公表はしていないが、把握している	612	33.2%
3	把握していない	699	37.9%
	無回答	348	18.9%
	計	1,844	100.0%

【問 1(21)】 男女の賃金差異の状況を公表している

(正社員の平均賃金について男性を 100 とした場合の女性の数値)

		回答数	構成比
1	40%未満	4	2.2%
2	40～50%未満	1	0.5%
3	50～60%未満	2	1.1%
4	60～70%未満	12	6.5%
5	70～80%未満	14	7.6%
6	80～90%未満	5	2.7%
7	90～100%未満	5	2.7%
8	100%	124	67.0%
9	100%以上	2	1.1%
	無回答	16	8.6%
	計	185	100.0%

【問 1(21)】 男女の賃金差異の状況を公表している
(非正規社員の平均賃金について男性を 100 とした場合の女性の数値)

		回答数	構成比
1	40%未満	9	4.9%
2	40～50%未満	2	1.1%
3	50～60%未満	2	1.1%
4	60～70%未満	4	2.2%
5	70～80%未満	3	1.6%
6	80～90%未満	4	2.2%
7	90～100%未満	4	2.2%
8	100%	104	56.2%
9	100%以上	5	2.7%
	無回答	48	25.9%
	計	185	100.0%

【問 1(21)】 男女の賃金差異の状況を公表はしていないが、把握している
(正社員の平均賃金について男性を 100 とした場合の女性の数値)

		回答数	構成比
1	40%未満	22	3.6%
2	40～50%未満	3	0.5%
3	50～60%未満	13	2.1%
4	60～70%未満	21	3.4%
5	70～80%未満	35	5.7%
6	80～90%未満	51	8.3%
7	90～100%未満	57	9.3%
8	100%	350	57.2%
9	100%以上	8	1.3%
	無回答	52	8.5%
	計	612	100.0%

【問 1(21)】 男女の賃金差異の状況を公表はしていないが、把握している
(非正規社員の平均賃金について男性を 100 とした場合の女性の数値)

		回答数	構成比
1	40%未満	52	8.5%
2	40～50%未満	5	0.8%
3	50～60%未満	6	1.0%
4	60～70%未満	12	2.0%
5	70～80%未満	17	2.8%
6	80～90%未満	22	3.6%
7	90～100%未満	21	3.4%
8	100%	305	49.8%
9	100%以上	10	1.6%
	無回答	162	26.5%
	計	612	100.0%

【問 1(22)】 前事業年度における「正社員」の年次有給休暇取得率

		回答数	構成比
1	30%未満	216	11.7%
2	30～50%未満	172	9.3%
3	50～70%未満	328	17.8%
4	70～100%未満	431	23.4%
5	100%	292	15.8%
	無回答	405	22.0%
	計	1,844	100.0%

【問 1(23)】 「正社員」一人あたりの1か月の平均残業時間(超過勤務時間)

		回答数	構成比
1	把握している	1,370	74.3%
2	把握していない	306	16.6%
	無回答	168	9.1%
	計	1,844	100.0%

【問 1(23)】 「正社員」一人あたりの1か月の平均残業時間 【把握している】

		回答数	構成比
1	5時間未満	555	40.5%
2	5～10時間未満	179	13.1%
3	10～20時間未満	286	20.9%
4	20～30時間未満	207	15.1%
5	30～45時間未満	109	8.0%
6	45～60時間未満	20	1.5%
7	60時間以上	14	1.0%
	無回答	0	0.0%
	計	1,370	100.0%

【問 1(24)】 「管理職」(課長相当職、部長相当職)一人あたりの1か月の平均残業時間

		回答数	構成比
1	把握している	1,070	58.0%
2	把握していない	534	29.0%
	無回答	240	13.0%
	計	1,844	100.0%

【問 1(24)】 「管理職」(課長相当職、部長相当職)一人あたりの1か月の平均残業時間
【把握している】

		回答数	構成比
1	5時間未満	435	40.7%
2	5～10時間未満	81	7.6%
3	10～20時間未満	183	17.1%
4	20～30時間未満	172	16.1%
5	30～45時間未満	121	11.3%
6	45～60時間未満	19	1.8%
7	60時間以上	19	1.8%
	無回答	40	3.7%
	計	1,070	100.0%

【問 2(1)】 「売上高」の変化

		回答数	構成比
1	20%以上増加	166	9.0%
2	10～20%未満増加	210	11.4%
3	5～10%未満増加	198	10.7%
4	5%未満増加	167	9.1%
5	変化はない	406	22.0%
6	5%未満減少	113	6.1%
7	5～10%未満減少	181	9.8%
8	10%以上減少	287	15.6%
	無回答	116	6.3%
	計	1,844	100.0%

【問 2(2)】 「経常利益」の変化

		回答数	構成比
1	20%以上増加	165	8.9%
2	10～20%未満増加	129	7.0%
3	5～10%未満増加	152	8.2%
4	5%未満増加	156	8.5%
5	変化はない	428	23.2%
6	5%未満減少	135	7.3%
7	5～10%未満減少	175	9.5%
8	10%以上減少	376	20.4%
	無回答	128	6.9%
	計	1,844	100.0%

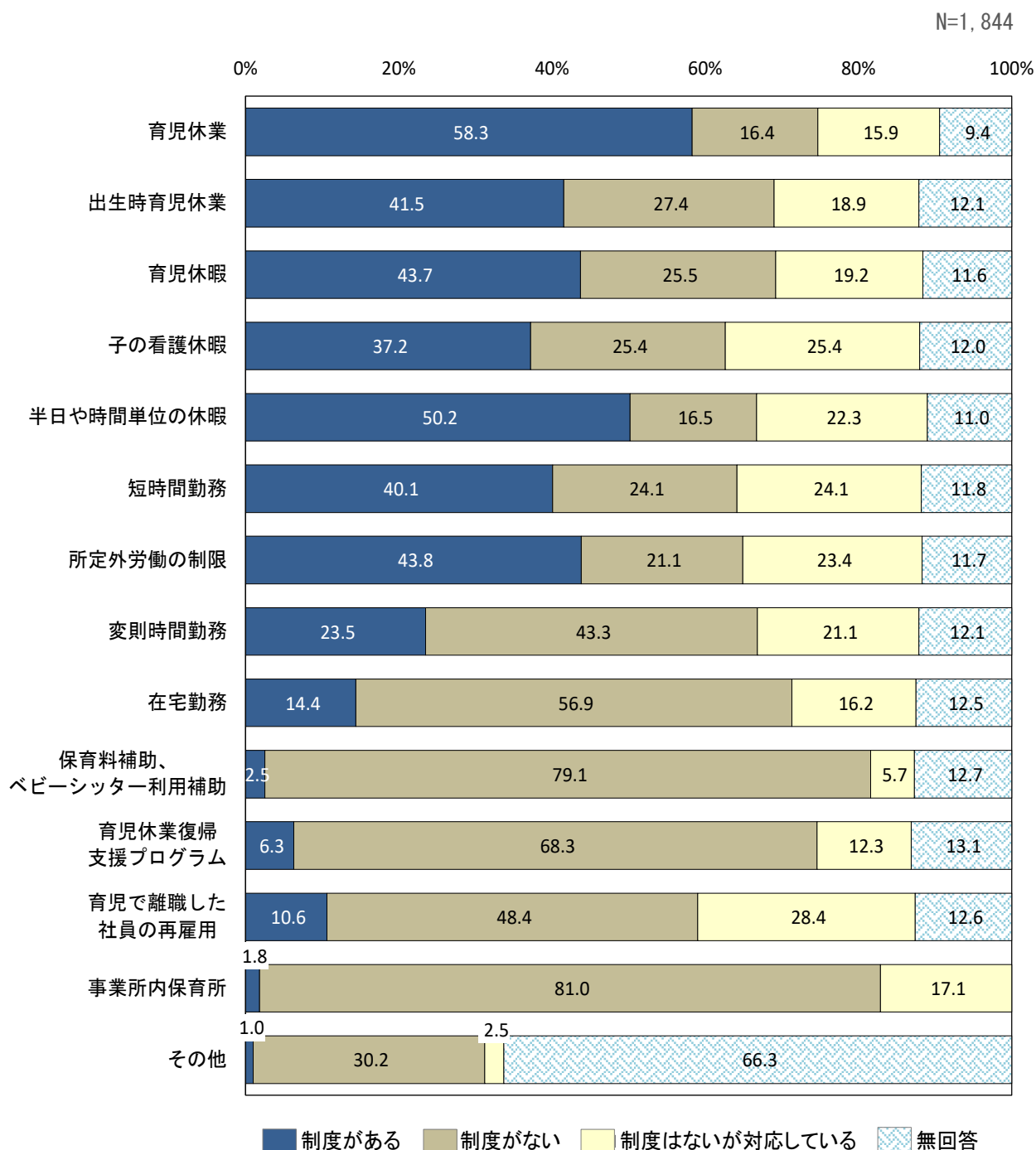
【問 2(3)】 「生産性」の変化

		回答数	構成比
1	高まっている	95	5.2%
2	やや高まっている	334	18.1%
3	ほぼ同じ程度である	648	35.1%
4	やや低くなっている	218	11.8%
5	低くなっている	222	12.0%
6	わからない	210	11.4%
	無回答	117	6.3%
	計	1,844	100.0%

■育児支援に関する取組み

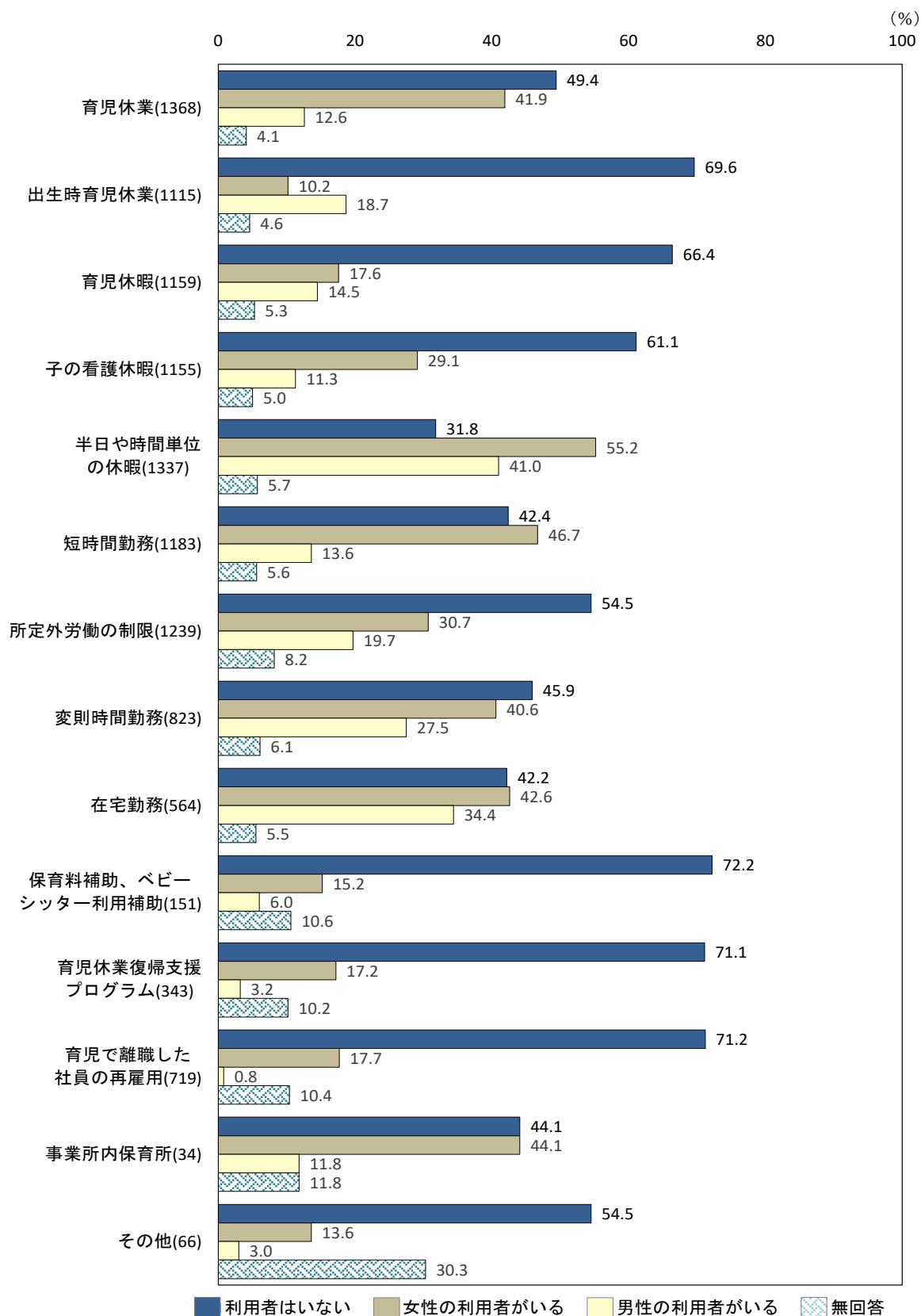
【問3】「育児中」の正社員に対する支援として、次の制度や対応がありますか。

① 制度の有無（それぞれ1つに○）



制度の利用実績（当てはまるものに○）

N=（「制度がある」、「制度はないが対応している」と回答した数）



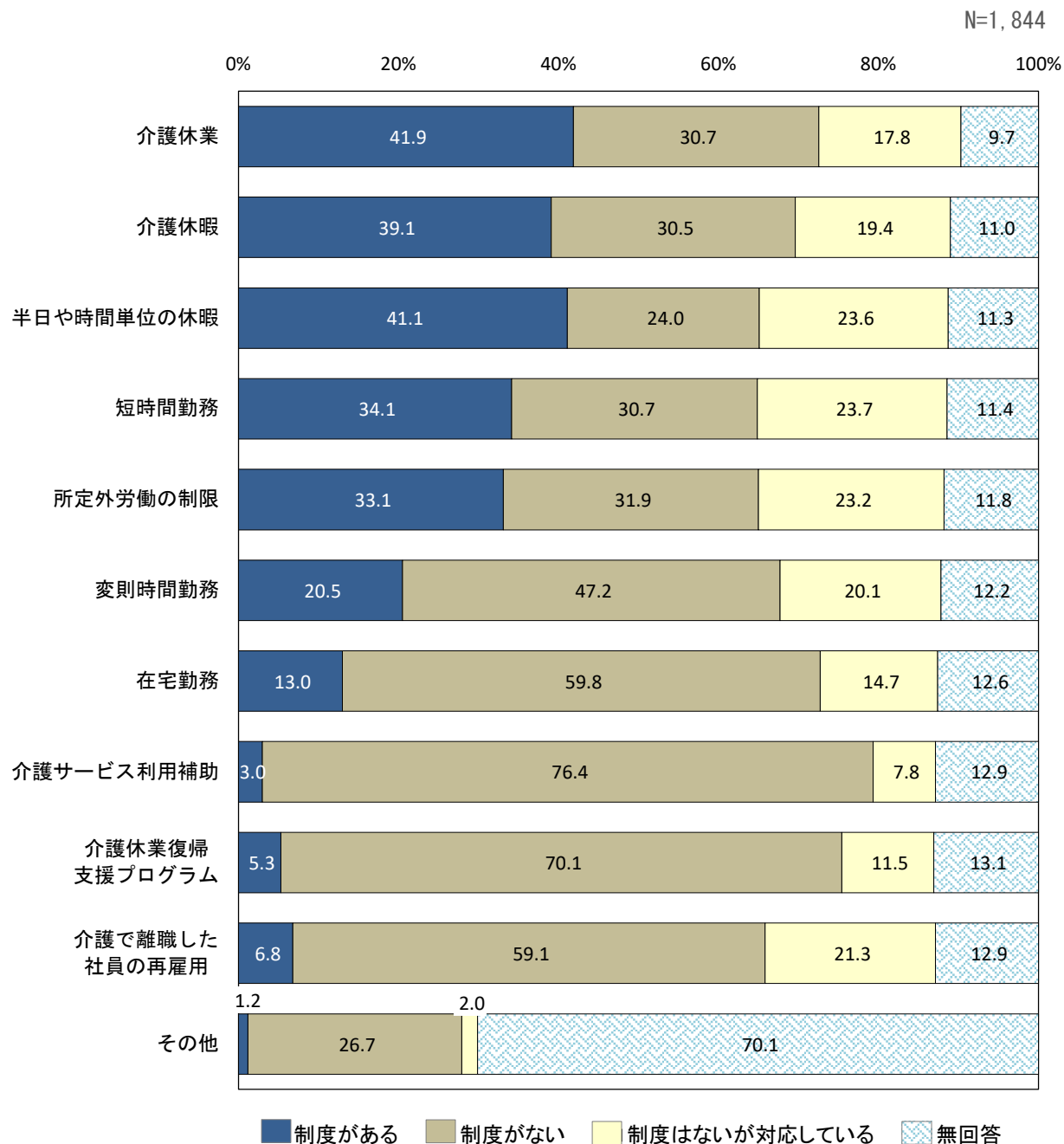
【その他の内容】

- 企業主導型保育所 【医療、福祉:301～1000 人】【建設業:10～100 人】
- 提携保育所 【医療、福祉:10～100 人】
- 10 歳未満の子 1 人当たり家族手当 10,000 円を支給 【建設業:10～100 人】
- 子どものために使用する休暇を付与。子どもの教育費のための手当を支給 【教育、学習支援業:10～100 人】
- 遅刻早退制度(月 2 回まで) 【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 本人の希望にあわせて対応 【学術研究、専門・技術サービス業:10 人未満】【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】【製造業:101～300 人】
- 法定以上の短時間勤務 【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 特例で車通勤を認める 【医療、福祉:10～100 人】
- 控室で子どもを遊ばせている。【医療、福祉:10 人未満】

■介護支援に関する取組み

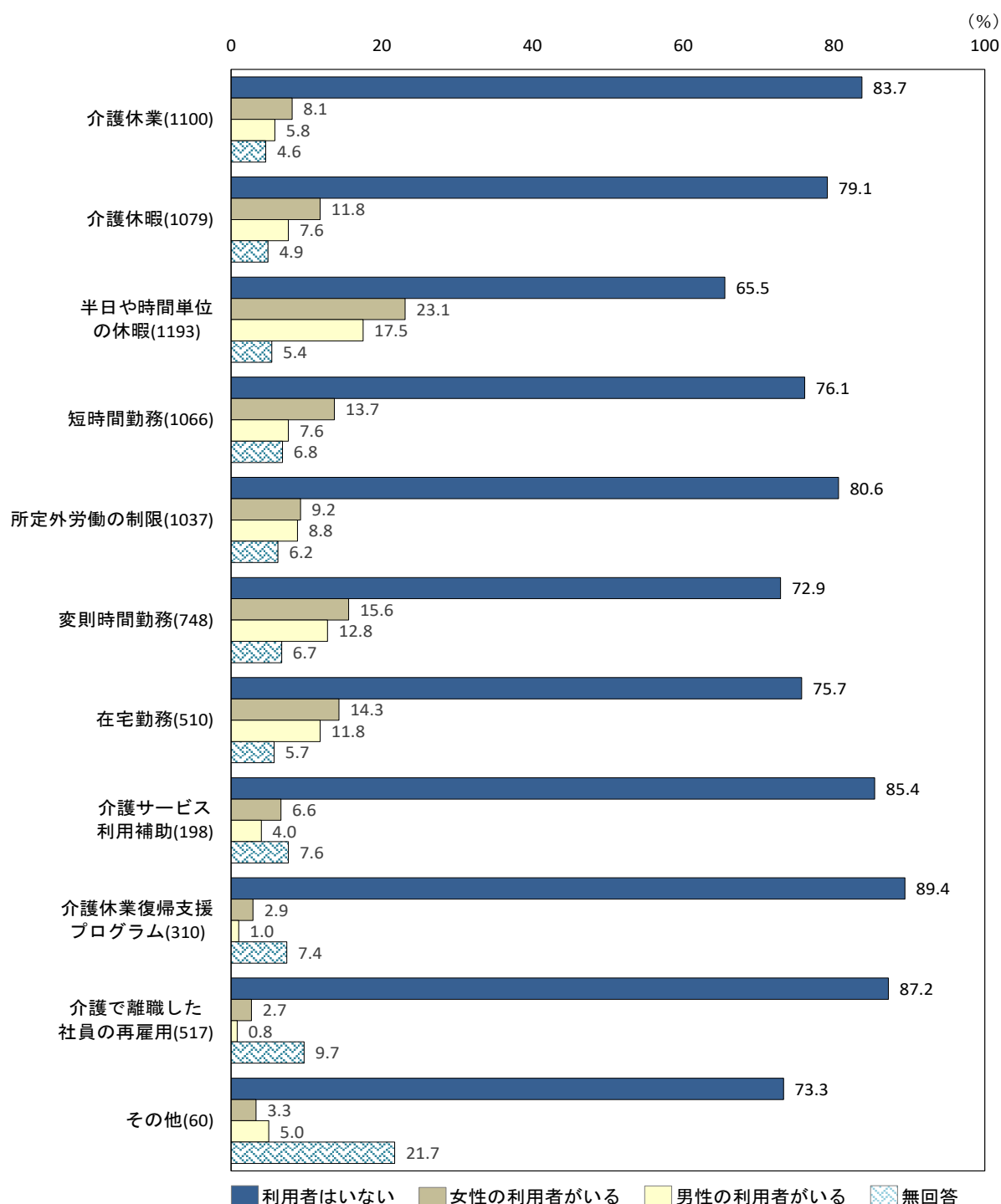
【問4】「介護中」の正社員に対する支援として、次の制度や対応がありますか。

① 制度の有無（それぞれ1つに○）



② 制度の利用実績（当てはまるものに○）

N=（「制度がある」、「制度はないが対応している」と回答した数）



【その他の内容】

- 遅刻早退制度(月 2 回まで) 【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 本人の申し出に合わせている 【学研究、専門・技術サービス業:10 人未満】【製造業:101～300 人】【生活関連サービス業、娯楽業:10 人未満】
- 特例で車通勤を認める 【医療、福祉:10～100 人】
- 介護サービスを受けるまでベッドを使ってもらっている 【医療、福祉:10 人未満】

■女性の活躍推進に向けて（全般）

【問5】 貴社では、女性の活躍推進について、どのようにお考えですか。（1 つに○）

		回答数	構成比
1	重視している	697	37.8%
2	やや重視している	623	33.8%
3	あまり重視していない	343	18.6%
4	重視していない	126	6.8%
	無回答	55	3.0%
	計	1,844	100.0%

【問6】 貴社では、女性の活躍推進について、具体的な取組を行っていますか。（1 つに○）

		回答数	構成比
1	行っている	596	32.3%
2	行っていない	1,221	66.2%
	無回答	27	1.5%
	計	1,844	100.0%

【問 7】 貴社では、どのような理由で女性の活躍推進に取り組んでいますか。（あてはまるものすべてに○）

N=596（問6で「行っている」と回答した数）

		回答数	構成比
1	経営戦略として女性の活躍（女性の視点等）が重要であるため	251	42.1%
2	経営トップの方針であるため	118	19.8%
3	女性の勤続年数を延ばすため	219	36.7%
4	女性の意欲を向上させるため	317	53.2%
5	企業の社会的責任（CSR）であるため	83	13.9%
6	企業のイメージアップのため	91	15.3%
7	多様な人材の活用を図るため	296	49.7%
8	優秀な人材を確保するため	362	60.7%
9	男女格差を是正するため	115	19.3%
10	その他	12	2.0%
	無回答	15	2.5%

【その他の内容】

- 女性社員が多いため【サービス業(他に分類されないもの):10 人未満】【医療、福祉:10～100 人】【医療、福祉:10 人未満】
- 業務に必要不可欠【サービス業(他に分類されないもの):10 人未満】
- 男女の区別なく優秀な人材を確保するため【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 子育てをしながら働く女性の社会進出を止めないため【医療、福祉:10～100 人】

【問 8】 貴社では、女性の活躍推進のためにどのような取組をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

N=596 (問6で「行っている」と回答した数)

		回答数	構成比
1	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	29	4.9%
2	企業内の推進体制の整備	82	13.8%
3	女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	101	16.9%
4	女性の能力発揮のための計画の策定	90	15.1%
5	経営層による経営計画への位置づけ	32	5.4%
6	女性の管理職への積極的な登用	187	31.4%
7	女性の採用拡大	275	46.1%
8	パート契約社員から正社員への登用	225	37.8%
9	女性がいらない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用	64	10.7%
10	女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める	115	19.3%
11	女性が満たしにくい配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す	27	4.5%
12	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管理制度、能力評価制度の導入	94	15.8%
13	女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施	112	18.8%
14	女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	74	12.4%
15	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練	83	13.9%
16	メンター(指導者・助言者)制度の導入やロールモデル(手本となる先輩社員)の情報提供	35	5.9%
17	働きやすい職場環境の整備(体力面での個人差を補う器具・設備等の設置)	160	26.8%
18	仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進	97	16.3%
19	仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備	107	18.0%
20	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	235	39.4%
21	テレワーク(在宅勤務等)の導入・拡大	107	18.0%
22	職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し)	68	11.4%
23	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	22	3.7%
24	その他	8	1.3%
	無回答	55	9.2%

【その他の内容】

- 女子会 問題点話し合い【卸売業:10～100 人】
- 個人事情による出勤・退社時間などの融通を利かせる【建設業:10～100 人】
- 給与面で男女差がないようにしている【小売業:10～100 人】
- 男女区別なく働きやすい環境を作る【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 要望があれば協議し対応している【学術研究、専門・技術サービス業:10～100 人】
- 資格取得の推進【製造業:10～100 人】

【具体的な内容】

- 正社員の女性採用。時間給社員の正社員登用制度【製造業:無回答】
- 定期的に面談を行い、状況の確認で改善【卸売業:10～100 人】
- 女性を増やすためにハローワークを活用【サービス業(他に分類されないもの):10 人未満】
- 会社HPや採用サイト等に女性を積極的に掲載して、女性労働者が活躍できる企業であることをPR。女性が少ない部門、技術開発部門に女性労働者を積極的に配置。【製造業:101～300 人】
- 懇親会等の取り入れ【医療、福祉:10 人未満】
- 育児短時間勤務を「小学校卒業時まで」としている【生活関連サービス業、娯楽業:1001 人～】
- 女性キャリアアップ研修の実施、育児・介護の両立に関する講演会の開催、イクボス育成【製造業:1001 人～】
- 女性専用の休憩室や個室を設置【卸売業:10～100 人】
- 女性社員の役職(班長)への昇格人事。各工場に女性社員を配置【製造業:10～100 人】
- 従業員と相談しながら、子育てや不妊治療など家庭環境に合わせた休暇や短時間勤務を導入【医療、福祉:10 人未満】

【問 9】 貴社では、女性の活躍推進を進めることにより、どのようなメリットがありましたか。（あてはまるものすべてに○）

N=596（問6で「行っている」と回答した数）

		回答数	構成比
1	人材が確保しやすくなった	154	25.8%
2	新たな商品やサービスの開発につながった	33	5.5%
3	販路拡大につながった	19	3.2%
4	企業イメージが良くなった	103	17.3%
5	仕事の効率化や業務の改善が進んだ	185	31.0%
6	社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した	168	28.2%
7	職場環境が改善した	152	25.5%
8	仕事と家庭の両立がしやすくなった	181	30.4%
9	女性のモチベーション（やる気・熱意）が向上した	249	41.8%
10	男性に良い刺激となった	71	11.9%
11	社内の雰囲気良くなった	157	26.3%
12	その他	7	1.2%
13	特にない	54	9.1%
	無回答	18	3.0%

【その他の内容】

- 「自分ができる事なら、いろいろ（今まで以外のこと）やりますよ」、と言ってくれた 【小売業:10 人未満】

【具体的な内容】

- サマータイト制度の導入により、夏休中の子育て中の女性は早く帰宅できるようになった 【サービス業（他に分類されないもの）:10 人未満】
- 女性の勤務年数が長くなり正社員希望が増えた 【金融業、保険業:10～100 人】
- 販売だけでなく製造にも女性社員が入るようになった 【小売業:10 人未満】
- 子育てと仕事との両立ができている 【卸売業:10～100 人】【医療、福祉:10～100 人】
- 結婚・出産による離職がなくなった 【学術研究、専門・技術サービス業:10 人未満】
- 求人票に女性が働きやすい職場であることを記載できる 【金融業、保険業:10～100 人】
- 女性を増員することにより分担の確立ができ、また、社内のモチベーションが上がった 【小売業:10～100 人】
- 男性のみを対象として夜勤者の求人を行っても応募が無かったが、女性も対象としたら 3 名採用することができた 【運輸業、郵便業:101～300 人】
- 仕事の効率化、改善化への意識が高い方が多く職場環境が改善されている 【製造業:10～100 人】
- 半休、時短、リモートなど、取りやすい環境に変化した 【サービス業（他に分類されないもの）:101～300 人】

【問 10】 貴社では、女性の活躍推進について、具体的な取組を行っていないのはなぜですか。（あてはまるものすべてに○）

N=1,221（問6で「行っていない」と回答した数）

		回答数	構成比
1	女性がいらない	168	13.8%
2	女性が既に活躍しやすい環境にあるから	504	41.3%
3	女性に管理職や高度な業務を求めているから	112	9.2%
4	人事管理が複雑になるから	10	0.8%
5	コストや労力がかかるから	19	1.6%
6	何をしたらよいかわからないから	95	7.8%
7	取り組むことで得られるメリットがわからないから	33	2.7%
8	その他	130	10.6%
9	特に理由はない	249	20.4%
	無回答	29	2.4%

【その他の内容】

- 女性しかいない 【医療、福祉:10 人未満】【製造業:10 人未満】【生活関連サービス業、娯楽業:10～100 人】【教育、学習支援業:10～100 人】【飲食サービス業:10 人未満】
- 女性が少ない 【建設業:10 人未満】【製造業:10～100 人】
- 男女の区別はしていないため 【製造業:10～100 人】
- 女性ができる仕事がない、または限られているから 【建設業:10 人未満】【製造業:10 人未満】【製造業:10～100 人】【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】【運輸業、郵便業:10～100 人】【卸売業:10 人未満】
- 希望がないため 【卸売業:10～100 人】
- 女性は控えているものという考えがあるため 【サービス業(他に分類されないもの):10 人未満】
- 女性中心の職場だから 【医療、福祉:10～100 人】
- 正社員がいらないため 【サービス業(他に分類されないもの):10 人未満】
- 零細企業のため、育休等を取得してもらう余裕がないため 【建設業:10～100 人】
- 男尊女卑的な思考が管理職の潜在意識にあるため 【サービス業(他に分類されないもの):101～300 人】

【問 11】 貴社では、女性を積極的に採用するために、どのような取組をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

N=1,844

		回答数	構成比
1	女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	150	8.1%
2	学校と連携した女子学生に対する働きかけ	100	5.4%
3	女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施	60	3.3%
4	女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準(転勤要件など)の見直し	184	10.0%
5	採用担当者への女性の参画	251	13.6%
6	求職者に対する積極的な広報	186	10.1%
7	育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進	129	7.0%
8	その他	48	2.6%
9	特になし	521	28.3%
	無回答	608	33.0%

【その他の内容】

- 女性のみ採用 【医療、福祉:10 人未満】
- 正社員、時間給社員共に男女の差のない条件での採用 【製造業:無回答】
- 現状特に採用がない 【飲食サービス業:10 人未満】
- 紹介 【無回答:10～100 人】
- すでに女性が男性より多く就業している 【教育、学習支援業:10～100 人】
- 専門職の採用 【卸売業:10～100 人】
- ファッションの緩和(ピアス、ネイル、髪色など) 【飲食サービス業:10～100 人】

【具体的な内容】

- 採用イベントへの女性社員の参加 【卸売業:10～100 人】
- 企業主導型保育施設を有している 【無回答:10～100 人】
- 女性が面接担当に加わることで、質問しやすい雰囲気づくりに努めた 【卸売業:10～100 人】
- 各学校を訪問して女性の活躍企業認証取得を説明している 【建設業:10～100 人】
- 求人内容や求職者への面接の際に「女性が働きやすい職場」であることをアピールしている。 【医療、福祉:10～100 人】
- 保育フェアの参加、大学への求人、実習を通じての採用等 【教育、学習支援業:10～100 人】
- 従来、技能職で女性から応募があった場合、就労環境を理由に断っていたが、一部事業所において、更衣室、トイレの増設を行い、女性が採用できる環境を整えた 【製造業:10～100 人】
- 配偶者が海外赴任になった際に休職できる配偶者帯同休職の導入 【製造業:1001 人～】
- 男女高校生をインターンシップ実習生と迎え入れ、職場体験をしてもらっている 【建設業:10～100 人】

- 介護休業、育児休業制度を社労士との協力で作成して職場の見える位置に掲示して相談しやすい環境を作っている【医療、福祉:10～100 人】
- 専門職の学生の実習、インターンの受け入れ【医療、福祉:10 人未満】
- 介護の資格を会社負担で受講させている【医療、福祉:101～300 人】

【問 12】 貴社では、女性の継続就業を推進する上で、どのような課題がありますか。(あてはまるものすべてに○)

N=1,844

		回答数	構成比
1	経営者(トップ)の意識が伴わない	50	2.7%
2	管理職の意識が伴わない	69	3.7%
3	女性本人が希望しない	375	20.3%
4	継続就業(育児休業からの復帰支援など)に関する支援がない	41	2.2%
5	業績に直接反映されない	64	3.5%
6	長時間労働が多く、家庭との両立が難しい	164	8.9%
7	交代勤務や夜勤が多い	58	3.1%
8	女性が担当できる仕事に限られている	279	15.1%
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	349	18.9%
10	男性の家事・育児等参加への理解・意識が伴わない	49	2.7%
11	その他	39	2.1%
12	特になし	810	43.9%
	無回答	103	5.6%

【その他の内容】

- 女性本人の家族の介護が生じる【運輸業、郵便業:10～100 人】
- 宿泊を伴う出張作業及び早朝や夕刻の時間外業務が難しい【学術研究、専門・技術サービス業:10～100 人】
- 男が多い、女性が少ない【無回答:10～100 人】
- 土木業界に女性が少ない【学術研究、専門・技術サービス業:10～100 人】
- 業務環境の整備【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 変形労働制で就業状況が不規則により、家庭との両立が難しい【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 時間の制限がある中でいかに生産性をあげるか【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- トイレの無い野外での業務が多い【学術研究、専門・技術サービス業:10～100 人】
- 時短期間の業務フォロー体制【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】

【問 13】 貴社では、女性の継続就業を推進する上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。（あてはまるものすべてに○）

N=1,844

		回答数	構成比
1	育児・介護休業法を上回る制度の導入や休業後の復帰に当たっての支援	233	12.6%
2	超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組	218	11.8%
3	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	240	13.0%
4	テレワーク（在宅勤務等）の導入・拡大	139	7.5%
5	健康課題に関する支援	90	4.9%
6	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	299	16.2%
7	メンター（指導者・助言者）制度の導入	85	4.6%
8	ロールモデル（手本となる先輩社員）の育成	208	11.3%
9	OJT及びOffJTの人材育成の機会を男女同等に与えること	75	4.1%
10	ジョブローテーションの採用	34	1.8%
11	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	83	4.5%
12	セクシュアル・ハラスメント防止など職場環境の整備	147	8.0%
13	公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	116	6.3%
14	採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件（転勤要件など）の緩和	58	3.1%
15	転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること	10	0.5%
16	女性の継続就業を推進するための目標の設定	75	4.1%
17	その他	24	1.3%
18	特にない	479	26.0%
	無回答	451	24.5%

【その他の内容】

- 個人に合わせた希望をなるべく取り入れる 【医療、福祉:無回答】
- 代替職員の確保 【医療、福祉:10～100 人】
- その人の家庭事情に合わせて特別待遇にしている 【建設業:10 人未満】
- 税制改正 【学術研究、専門・技術サービス業:10 人未満】
- 介護のための時間を作る 【医療、福祉:10 人未満】
- ハローワークの推進 有料職業紹介に頼ってばかりだと、企業が潰れる 【医療、福祉:10～100 人】
- 警備業そのもののイメージアップ、職場（現場）環境の改善 【サービス業（他に分類されないもの）:10～100 人】
- 助成金での補助 【製造業:10～100 人】
- 女性が参画しやすい仕事の創出 【情報通信業:10～100 人】
- 十分な収入 【医療、福祉:10 人未満】

【具体的な内容】

- 男性が長期休みを取りにくい環境なので、改善する必要あり【卸売業:10～100 人】
- 少人数の職場だと、出産・育児による長期休業で新しい人員を確保してしまい、余分になってしまう。そのような事があっても回るような仕組みが必要【生活関連サービス業、娯楽業:10～100 人】
- 経営者の意識改革。実効性、強制力のある制度整備【卸売業:10 人未満】
- 手当などの補助をもっと充実してほしい【教育、学習支援業:10～100 人】
- 指導力に差はないとはいえ、体力などフィジカル面での配慮は必要だと考えている【教育、学習支援業:10 人未満】
- 男性社員の意識の改革【医療、福祉:10～100 人】
- 性別に関係なく、家庭の事情や体調を考慮して働いて貰えるように対応している。性別の有無ではなく、仕事への取り組みや責任、能力があるかどうかを重視して、なるべく長く働いて貰いたいと切に望む【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- モチベーション及びロールモデル等の充実が必須【製造業:10～100 人】

【問 14】 貴社では、女性を管理職に登用する上で、どのような課題がありますか。(あてはまるものすべてに○)

N=1,844

		回答数	構成比
1	経営者(トップ)の意識が伴わない	56	3.0%
2	管理職の意識が伴わない	72	3.9%
3	女性本人が希望しない	358	19.4%
4	女性の人材育成ができていない	181	9.8%
5	男性からの理解が得られない	28	1.5%
6	女性の採用が少なく人材が不足している	172	9.3%
7	結婚・出産等で退職する女性が多く人材が不足している	49	2.7%
8	業績に直接反映されない	41	2.2%
9	業績が悪くなるおそれがある	6	0.3%
10	長時間労働が多く、家庭との両立が難しい	132	7.2%
11	交代勤務や夜勤が多い	33	1.8%
12	女性が担当できる仕事に限られている	204	11.1%
13	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	96	5.2%
14	その他	36	2.0%
15	特にない	819	44.4%
	無回答	194	10.5%

【その他の内容】

- 保育園に入れない【製造業:10 人未満】
- 正社員が少ない【医療、福祉:10～100 人】
- 勤続年数によるところが大きい【サービス業(他に分類されないもの):10 人未満】
- 負担過多にならないよう調整【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 時短期間の業務フォロー【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 管理職を担う世代での女性不足【情報通信業:101～300 人】

【問 15】 貴社では、女性管理職の登用を女性本人が希望しない理由として、どのような理由がありますか。(あてはまるものすべてに○)

N=358 (問14で「女性本人が希望しない」と回答した数)

		回答数	構成比
1	責任が重いため	249	69.6%
2	人材育成への苦手意識があるため	56	15.6%
3	必要な知識や経験、判断力等を有していないため	87	24.3%
4	職場にロールモデルがいないため	73	20.4%
5	時間外労働が多いため	60	16.8%
6	働く時間や場所の選択など柔軟な働き方ができないため	57	15.9%
7	出張、転勤に対応するのが難しいため	25	7.0%
8	家事・育児等による制約が多いため	102	28.5%
9	その他	24	6.7%
10	わからない	14	3.9%
	無回答	4	1.1%

【その他の内容】

- 仕事に費やした分、家での仕事のしっぺ返しがかかる【建設業:10～100 人】
- 仕事に重きを置いていない【無回答:10～100 人】
- 体力が必要な仕事を踏まえた上で、専門知識を獲得する業種であるため【サービス業(他に分類されないもの):10 人未満】
- 家庭優先の意思を尊重するため【製造業:10 人未満】
- 小規模な会社のためポストがない【不動産業、物品賃貸業:10～100 人】
- 現状男性ばかりだから【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 業務内容が好まれない【生活関連サービス業、娯楽業:10～100 人】
- 従業員が現職の継続を希望しているため【学術研究、専門・技術サービス業:10 人未満】
- 薬品の取り扱いなど危険で重労働が伴う場合があるため【製造業:10～100 人】
- 他スタッフと比べ仕事が増えるから【医療、福祉:10～100 人】

【問 16】 貴社では、女性管理職を登用する上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。(あてはまるものすべてに○)

N=1,844

		回答数	構成比
1	女性の継続就業(育児休業等からの職場復帰など)に関する支援	369	20.0%
2	超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組	272	14.8%
3	女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与	240	13.0%
4	メンター(指導者・助言者)制度の導入	89	4.8%
5	ロールモデル(手本となる先輩社員)の育成	219	11.9%
6	OJT及びOffJTの人材育成の機会を男女同等に与えること	66	3.6%
7	ジョブローテーションの採用	39	2.1%
8	男性の家事・育児等参加への理解・意識改革	96	5.2%
9	セクシュアル・ハラスメント防止など職場環境の整備	119	6.5%
10	男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進	114	6.2%
11	公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	175	9.5%
12	採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件(転勤要件など)の緩和	68	3.7%
13	転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること	15	0.8%
14	女性の採用(新規・中途)を増やす取組	236	12.8%
15	女性の管理職登用に係る目標の設定	84	4.6%
16	その他	23	1.2%
17	特になし	713	38.7%
	無回答	201	10.9%

【その他の内容】

- 女性の役員登用 【医療、福祉:301～1000 人】
- 責任に相当する報酬 【医療、福祉:10～100 人】
- 女性の仕事に対する意識改革 【サービス業(他に分類されないもの):101～300 人】
- トップ層への教育 【卸売業:10 人未満】
- 人手不足解消 【医療、福祉:10～100 人】
- 出産や育児で長期休業したときのフォローアップ 【卸売業:101～300 人】
- 女性に限らず管理職を育成する仕組み 【医療、福祉:101～300 人】

【具体的な内容】

- 女性社員の増員、女性だけの組織が必要 【サービス業(他に分類されないもの):10 人未満】
- 必要な資格を取得する 【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 子どもが病気で休んだ際に預けられる病児保育の拡充 【小売業:10 人未満】

- 現場での女性登用を考え、更衣室・お手洗いの増設等 【製造業:10～100 人】
- 会社での教育より家や学校といった子どもの時からの教育が必要 【運輸業、郵便業:301～1000 人】
- 仕事のできる女性は、家庭でも職場でも頼られてばかりで休む時がないため、少しでも自由な時間を与えられるように気遣いする 【製造業:10～100 人】
- 子どもの発熱、病気などによる急な休みに対応すること 【医療、福祉:10～100 人】

【問 17】 貴社では、男性の育児休業等の取得促進のために、どのような取組をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

N=1,844

		回答数	構成比
1	個別に対象者本人に働きかけをする	390	21.1%
2	復職時の面談等サポート体制を充実する	76	4.1%
3	処遇面で不利益を受けることがないことを明確化し周知する	176	9.5%
4	育児休業取得者に対する企業独自の経済的支援を行う	29	1.6%
5	育児休業取得者のいる職場の職員に対する企業独自の経済的支援(手当の支給など)を行う	24	1.3%
6	取得しやすいよう法を上回る育児休業制度とする	54	2.9%
7	出産時の子育てに係る計画書の作成を義務付ける	11	0.6%
8	育児休業等の取得促進を行う部署や担当者を置く	25	1.4%
9	管理職向けに研修や周知を行う	57	3.1%
10	男性の取得事例を紹介する	95	5.2%
11	育児休業等に限らず男性向けに育児に関わる取組を推奨する	64	3.5%
12	その他	62	3.4%
13	特になし	1,106	60.0%
	無回答	124	6.7%

【その他の内容】

- 社員同士が子育ての話をしやすくすることで、子どもとの時間を大切にする意識の醸成をはかる 【卸売業:10～100 人】
- 育児休業に対する代替要員の確保 【卸売業:10～100 人】

【具体的な内容】

- 社内監査や営業所監査時に所属長に男性の育児休業に関する課題をヒアリングして、取得促進の求められる時代に対応が必要である旨を積極的に伝えている 【製造業:101～300 人】
- 男性の育児休業取得に関し、実際の取得者の報告の社内掲示を進めている 【製造業:10～100 人】

【問 18】 貴社では、男性が育児休業等を取得する上で、どのような課題がありますか。(あてはまるものすべてに○)

N=1,844

		回答数	構成比
1	経営者(トップ)の意識が伴わない	62	3.4%
2	管理職の意識が伴わない	56	3.0%
3	男性本人が希望しない	270	14.6%
4	業績に直接反映されない	27	1.5%
5	業績が悪くなるおそれがある	145	7.9%
6	男性本人しかできない業務がある	255	13.8%
7	長時間労働が多く、仕事との両立が難しい	98	5.3%
8	交代勤務や夜勤が多い	44	2.4%
9	代替職員の確保が難しい	554	30.0%
10	その他	48	2.6%
11	特にない	794	43.1%
	無回答	121	6.6%

【その他の内容】

- 急な残業が発生する【サービス業(他に分類されないもの):10人未満】
- 建設業の現場作業員で、外注等により交替職員を確保するしかない【建設業:10人未満】
- プロジェクトの継承が困難【情報通信業:10～100人】
- 人手不足【卸売業:無回答】
- 周囲の理解【サービス業(他に分類されないもの):10～100人】
- 取引先の承認【サービス業(他に分類されないもの):10～100人】
- 男性ではなかなか子どもをみるのに限界がある【医療、福祉:10～100人】
- 人員の少ない会社では代替スタッフの確保が難しい【生活関連サービス業、娯楽業:10～100人】

【問 19】 貴社では、育児休業等の取得を男性本人が希望しない理由として、どのような理由がありますか。(あてはまるものすべてに○)

N=270 (問18で「男性本人が希望しない」と回答した数)

		回答数	構成比
1	業務が繁忙で職場の人手が不足している	115	42.6%
2	職場が育休を取得しづらい雰囲気がある	40	14.8%
3	給料・ボーナスを減らしたくない	120	44.4%
4	昇給・昇任など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだと考えている	43	15.9%
5	制度や手続きについて理解していない	47	17.4%
6	育児休業等を取得しなくても育児参加しやすい環境がある	37	13.7%
7	配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいる	127	47.0%
8	その他	16	5.9%
	無回答	10	3.7%

【その他の内容】

- 仕事の方が気が楽 【医療、福祉:10～100 人】
- 本人の意識の問題 【医療、福祉:10 人未満】
- 属人化、関係会社に迷惑がかかる、などの心配 【建設業:10～100 人】
- 配偶者が望んでいない 【サービス業(他に分類されないもの):10 人未満】

【問 20】 貴社では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、どのような取組をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

N=1,844

		回答数	構成比
1	定時退社の推奨	854	46.3%
2	時間外労働削減のための対策	594	32.2%
3	有給休暇取得の推奨	933	50.6%
4	半日単位での有給休暇取得が可能	803	43.5%
5	時間単位での有給休暇取得が可能	307	16.6%
6	短時間勤務制度	314	17.0%
7	在宅就業制度(テレワーク等)	231	12.5%
8	フレックスタイム制度	192	10.4%
9	その他	23	1.2%
10	特にない	337	18.3%
	無回答	88	4.8%

【その他の内容】

- 生産性の向上【無回答:10～100 人】
- 完全週休 2 日制導入【卸売業:10～100 人】
- 時差出勤【製造業:10～100 人】
- 誕生日休暇の延長(当月,翌月)【金融業、保険業:10～100 人】
- 受付に早番を設ける【医療、福祉:10～100 人】
- 自らの業務マネジメントの推進【製造業:10～100 人】
- 人員不足の解消【サービス業(他に分類されないもの):101～300 人】
- 育児、不妊治療や通院による休暇【医療、福祉:10 人未満】
- 始業時間の変更【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 子どもの行事優先のシフト【小売業:10 人未満】

【具体的な内容】

- 夏場は暑い、冬場は寒いので、就業 15 分前には帰宅できるように取り組んでいる。【建設業:10 人未満】
- 家族が病気になった時など、自宅で子どもの面倒をみることができるよう、自宅から会社のPCをコントロールできるよう支援している【情報通信業:10～100 人】
- 従業員同士の連携の強化、各人の多能化【製造業:10～100 人】
- 仕事が少ない日は、早く帰って自由時間を拡大している【建設業:10 人未満】
- 残業時間が少ない社員に手当支給など【運輸業、郵便業:301～1000 人】
- 記念日休暇(誕生日、結婚記念日など)を設けた【製造業:10～100 人】
- 電子化、ペーパーレス化などで業務時間短縮【学術研究、専門・技術サービス業:10 人未満】
- 事務スタッフの追加採用【学術研究、専門・技術サービス業:10 人未満】
- 夏季休暇、年末年始休暇の設定【小売業:10～100 人】

【問 21】 ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、どのような課題がありますか。(あてはまるものすべてに○)

N=1,844

		回答数	構成比
1	職場で周りの人の業務量が増える	481	26.1%
2	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	524	28.4%
3	経営者(トップ)の意識が伴わない	66	3.6%
4	管理職の意識が伴わない	50	2.7%
5	職場に理解が得にくい雰囲気がある	95	5.2%
6	取引先の理解が得られない	98	5.3%
7	制度の導入に伴い、コストが増大する(勤務管理の複雑化などによる運用負担など)	117	6.3%
8	現場管理職が従業員をマネジメントすることが難しくなる	108	5.9%
9	収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない	197	10.7%
10	情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい	63	3.4%
11	社会サービス(土日や夜間の保育等)が不足している	71	3.9%
12	残業をいわず働き続ける人が評価される風潮がある	75	4.1%
13	導入・実施の効果を企業として数値等で把握しにくい	85	4.6%
14	その他	33	1.8%
15	特にない	688	37.3%
	無回答	129	7.0%

【その他の内容】

- 業務過多等によるワーク・ライフ・バランス推進検討にあてる時間の確保等 【医療、福祉:10～100 人】
- 事業に安定性がない 【生活関連サービス業、娯楽業:10～100 人】
- シフト勤務職場のため、勤怠管理が複雑化する 【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 休暇取得の際、分担できる業務に限界がある 【卸売業:101～300 人】
- 残業をいわず働き続ける人がいる 【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 利益の確保 【卸売業:10～100 人】
- 仕事量は減らない、増えている 【サービス業(他に分類されないもの):10 人未満】
- 人によって業務量に偏りがある 【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 従業員の能力差が大きく 柔軟な配置が困難 【製造業:10～100 人】
- 管理職の残業 【医療、福祉:10～100 人】

【問 22】 貴社では、パワハラや、セクハラ、マタハラなどに関する取組を行っていますか。(1 つに○)

		回答数	構成比
1	防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している	557	30.2%
2	防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定	132	7.2%
3	必要性は感じているが、取組は進んでいない	344	18.7%
4	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	700	38.0%
	無回答	111	6.0%
	計	1,844	100.0%

【問 23】 貴社では、パワハラや、セクハラ、マタハラなどに関してどのような取組をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

N=557 (問22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」と回答した数)

		回答数	構成比
1	相談・苦情に対処するための窓口(担当)の設置	412	74.0%
2	外部の相談窓口(公的なものを含む)について、利用しやすいように周知	138	24.8%
3	トップの宣言や就業規則などによるハラスメント防止についての方針の明確化	283	50.8%
4	社内で実態把握のための調査を実施	85	15.3%
5	ハラスメント防止のための研修、講習等を実施	211	37.9%
6	社員の意識を高めるため、社内報等にハラスメント防止に関する記事を掲載	64	11.5%
7	ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成	85	15.3%
8	事案発生後の対応をあらかじめ定めている	63	11.3%
9	セクシュアル・マイノリティ(LGBTなどの性的少数者)への配慮や理解促進に向けた取組	20	3.6%
10	その他	10	1.8%
	無回答	7	1.3%

【その他の内容】

- 定例会議での発信を続ける 【建設業:10 人未満】
- パワハラ防止講習会に参加 【卸売業:10～100 人】
- 人権保護方針の策定 【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 事業自体がハラスメントの相談を受けるものであり、常日頃から情報を共有し意識を高めている 【学術研究、専門・技術サービス業:10 人未満】

【具体的な内容】

- 倫理ホットラインの制定(親会社のホットラインも利用可能)、内部通報者保護制度・コンプライアンス規則の制定、倫理委員会規程の制定 【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 社内規則を朝礼時に唱和する 【サービス業(他に分類されないもの):10 人未満】

- 定期的に面談があり、社内でパワハラ等がないか聞いている【建設業:10～100人】
- 弁護士による各ハラスメントの動画視聴の実施【金融業、保険業:10～100人】

【問 24】 貴社では、今後、女性活躍推進を図るために、行政にどのような施策の「充実」を期待しますか。(特に期待すること5つまで○)

N=1,844

		回答数	構成比
1	女性活躍の先進事例等のメリットを企業に情報提供する	106	5.7%
2	経営者向けのセミナーなどを開催する	68	3.7%
3	女性管理職を養成するセミナーを実施する	105	5.7%
4	働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワークを構築する	91	4.9%
5	女性活躍を推進するアドバイザーなどを企業に派遣する	30	1.6%
6	女性活躍に取り組む企業の表彰及びPRをする	29	1.6%
7	ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う	121	6.6%
8	女性の活躍に取り組む企業の公共調達の優遇策を導入する	81	4.4%
9	女性の活躍に取り組む企業への助成を行う	263	14.3%
10	テレワークの導入促進	39	2.1%
11	職場における性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けた啓発	50	2.7%
12	男性の家事参加への理解・意識改革や男性の育児休業の取得促進	95	5.2%
13	学校等においてキャリア教育を行う	75	4.1%
14	保護者向けに男女共同参画意識を持ってもらうための啓発を行う	25	1.4%
15	子育て環境(保育所等)を整備する	380	20.6%
16	女性が働きやすい職場環境づくりに向けて女性特有の健康課題への理解促進・支援に取り組む	260	14.1%
17	女性の再就職支援を行う	165	8.9%
18	女性デジタル人材の育成などリスキリングの推進	32	1.7%
19	女性起業家の育成・支援	28	1.5%
20	行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む	107	5.8%
21	働きたい女性が就業調整を意識しなくて済む仕組み等の構築	172	9.3%
22	その他	24	1.3%
23	特にない	523	28.4%
	無回答	447	24.2%

【その他の内容】

- 女性自身が働く意欲を持ってもらうよう働きかけてもらいたい【医療、福祉:10～100 人】
- 女性の活躍している例を積極的に紹介【医療、福祉:10 人未満】
- 中小企業にもっと目を向けた現実的な提案【飲食サービス業:10～100 人】
- 子育て中の女性に対し、子どもの預け先の充実(早朝、夜間、日・祝日など。病児保育)【生活関連サービス業、娯楽業:301～1000 人】
- 自治体管理職の男女比率を 5:5 にする【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 病児保育をつくる【医療、福祉:10～100 人】

【具体的な内容】

- 子供が保育園から帰ってくる時間に合わせて会社を退勤しなければならないので、もっと長く面倒を見てくれる保育園があるとありがたい【無回答:10～100 人】
- 男性が家事・育児に積極的でないと、女性は社会で活躍しにくいいため、男性側(が勤める会社)にアプローチする施策を増やす【製造業:10 人未満】
- 助成金、補助金でサポートしてほしい【医療、福祉:10 人未満】
- 高齢女性も企業で活躍できるような取り組み(人生 100 年時代といわれるので)【建設業:10～100 人】
- 子育てが一息ついた 40 代以降の女性の活用を推進すべき【卸売業:10 人未満】
- 男性の長時間労働の解消の推進【製造業:10～100 人】
- 40 代～60 代の男性への理解を深める啓発【製造業:10～100 人】
- パワハラ・セクハラ対策の強化【教育、学習支援業:10 人未満】
- 社会全体(公共、企業、民間)で子育てを担うシステムを考える。男性が多い業態、分野にも女性の活躍の場を広げる。【卸売業:10 人未満】
- 小学校低学年の時に時短勤務にしないでいいように学童、トワイライトなどの遅い時間(19 時頃)までの対応をしてもらわないと女性の活躍は難しい【卸売業:10～100 人】

【問 25】 愛知県が実施している「あいち女性輝きカンパニー」認証制度についてご存知ですか。(1 つに○)

		回答数	構成比
1	知っており、既に認証を受けている	47	2.5%
2	知っており、申請したいと考えている	30	1.6%
3	知っているが、特に考えていない	221	12.0%
4	知らない	1,439	78.0%
	無回答	107	5.8%
	計	1,844	100.0%

【問 26】 名古屋市が実施している「名古屋市女性の活躍推進企業認定・表彰制度」についてご存じですか。(1 つに○)

		回答数	構成比
1	知っており、既に認定(認証)を受けている	30	1.6%
2	知っており、申請したいと考えている	38	2.1%
3	知っているが、特に考えていない	263	14.3%
4	知らない	1,460	79.2%
	無回答	53	2.9%
	計	1,844	100.0%

【問 27】 どのようなことに認定(認証)を受けるメリットを感じますか。(3 つまで○)

N=1,844			
		回答数	構成比
1	認定証の交付	378	20.5%
2	認定マークを名刺や印刷物などに表示できる	406	22.0%
3	公式ウェブサイトなどで広く公表	392	21.3%
4	就職セミナーなどで紹介	271	14.7%
5	市内の大学へのPR	136	7.4%
6	入札・契約における優遇措置	208	11.3%
7	名古屋市信用保証協会において、信用保証率を優遇したSDGs関連保証制度の対象となる	184	10.0%
8	その他	193	10.5%
	無回答	510	27.7%

【その他の内容】

- 特になし【製造業:10～100 人】
- 求職者へのアピール【学術研究、専門・技術サービス業:10 人未満】
- 減税・補助金【生活関連サービス業、娯楽業:10～100 人】
- 認証者の仕事への取組み意識の向上【卸売業:10 人未満】
- 認定を受けた会社および職場復帰した世帯への資金的援助【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】
- 認定されると助成金が支給される【卸売業:10～100 人】
- 社内意識【サービス業(他に分類されないもの):10～100 人】

【問 28】「なごや女性活躍応援企業見える化サイト(通称「ナゴ女応援！サイト」)」をご存じですか。
(1 つに○)

		回答数	構成比
1	知っており、閲覧したことがある	53	2.9%
2	知っているが、閲覧したことがない	103	5.6%
3	知らない	1,622	88.0%
	無回答	66	3.6%
	計	1,844	100.0%

【問 29】「ナゴ女応援！サイト」でどのような情報を発信してほしいですか。(3 つまで○)

N=1,844

		回答数	構成比
1	認定(認証)企業の情報や女性活躍推進に関する取組例	252	13.7%
2	市の制度やセミナー等の事業の情報	225	12.2%
3	国や県など市以外の機関が実施している事業の情報	144	7.8%
4	女性がキャリアアップについて考えるきっかけとなるような経験談	245	13.3%
5	多様な働き方や女性が少ない分野で活躍する女性のロールモデル	266	14.4%
6	仕事と家庭を両立しながら働く男性のロールモデル	181	9.8%
7	子育てしながら働く共働き夫婦のロールモデル	346	18.8%
8	その他	14	0.8%
9	特になし	864	46.9%
	無回答	159	8.6%

【その他の内容】

- 製造現場で活躍する女性の紹介【製造業:10～100 人】
- 認知度を上げるべき【医療、福祉:10 人未満】
- 女性採用の情報があると助かる【卸売業:10 人未満】
- 子育てしながら働く人の支援、環境等を整える【製造業:101～300 人】
- 経営者に見てもらいたい【学術研究、専門・技術サービス業:10～100 人】

総務省届出済
名古屋市

令和6年度名古屋市女性の活躍実態調査

令和 6 年 8 月

名古屋市スポーツ市民局 男女平等参画推進課

日頃から本市施策の推進にご理解とご協力をいただきありがとうございます。

さて本市では、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をすすめておりますが、女性活躍推進にかかる名古屋市内の企業の取り組み状況の現状や課題、行政に対するニーズを把握し、今後の施策立案に向けた基礎的資料とすることを目的に標題の調査を実施いたします。

この調査票は、事業所母集団データベース(令和4年次ベース)から無作為抽出した約5,000社に送付しています。

調査の結果は、統計データとして処理し、ホームページ等に掲載する予定ですが、回答者が特定されたり、回答いただいた内容が他の目的に使用されることはありません。

つきましては、調査の趣旨をご理解いただき、ご回答いただきますようお願いいたします。

《回答にあたってのお願い》

1. 指定がない場合は令和6年4月1日現在の状況についてお答えください。
2. 支社等がある場合はそれらを含む貴社全体についてお答えください。
3. この調査についてご不明な点などございましたら、下記までお問い合わせください。
4. 調査の結果は、今年度愛知県が実施する女性の活躍実態調査にも活用いたします。

◆回答方法◆

この調査票を同封の返信用封筒(切手不要)に入れ、ご返送いただくか、下記の URL または二次元コードから回答用ページにアクセスし、ユーザ ID とパスワードを入力の上、ご回答ください。(別紙「操作手順」参照)

【URL】 <https://form.qooker.jp/Q/auto/ja/jyosei/2024J/>

二次元コード

ユーザ ID:

パスワード:



◆回答期限◆

令和 6 年 9 月 9 日(月)

【お問い合わせ】

〒460-8508 名古屋市中区三の丸三丁目1番1号

名古屋市役所 スポーツ市民局 市民生活部

男女平等参画推進課

電話番号:972-2234

メール:a2233@sportsshimin.city.nagoya.lg.jp

令和6年度名古屋市女性の活躍実態調査 調査票

■貴社の概要

問1. 貴社の状況についてお伺いします。(○はそれぞれ1つ、 欄は数字を記入。)

(1) 業種 (複数該当する場合は 売上高が最大のもの1 つ)	1. 農業、林業 2. 漁業 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 4. 建設業 5. 製造業 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 情報通信業 8. 運輸業、郵便業 9. 卸売業 10. 小売業 11. 金融業、保険業 12. 不動産業、物品賃貸業 13. 学術研究、専門・技術サービス業 14. 宿泊業 15. 飲食サービス業 16. 生活関連サービス業、娯楽業 17. 教育、学習支援業 18. 医療、福祉 19. 複合サービス事業 20. サービス業(他に分類されないもの)		
(2) 全従業員数	人	※0人の場合は、「0」を記入(役員、派遣は含みません)	
(3) うち「正社員」数	人	※0人の場合は、「0」を記入	
(4) 「正社員」のうち <u>女性</u> の人数	人	※0人の場合は、「0」を記入	
(5) 「非正規社員」の うち <u>女性</u> の人数	人	※0人の場合は、「0」を記入 ※非正規社員はパート・アルバイト・嘱託等を想定し、派遣は含みません。	
(6) この5年間の「正社員数」の変化	1. 20%以上増加 2. 10～20%未満増加 3. 5～10%未満増加	4. 5%未満増加 5. 変化はない 6. 5%未満減少	7. 5～10%未満減少 8. 10%以上減少
(7) この5年間の「 <u>女性</u> の正社員数」の変化	1. 20%以上増加 2. 10～20%未満増加 3. 5～10%未満増加	4. 5%未満増加 5. 変化はない 6. 5%未満減少	7. 5～10%未満減少 8. 10%以上減少
(8) この5年間の新卒 採用における女性割合 (正社員)の変化	1. かなり増えた 2. やや増えた 3. 変わっていない	4. やや減った 5. かなり減った 6. わからない	
(9) この5年間の中途 採用における女性割合 (正社員)の変化	1. かなり増えた 2. やや増えた 3. 変わっていない	4. やや減った 5. かなり減った 6. わからない	
(10) 前事業年度におけ る女性正社員の妊娠・ 出産した人数	人 ※妊娠・出産どちらか一つでもあれば、人数に入れてください。 ※0人の場合は「0」を記入		

(11) 妊娠・出産に伴う「女性正社員」の就業継続状況	1. ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている 2. 妊娠または出産を機に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い 3. 出産後に正社員として働き続けている者は少ない 4. 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 5. その他																								
(12) この5年間の「妊娠・出産を理由とした退職者（正社員）の比率」の変化	1. かなり増えた 4. やや減った 2. やや増えた 5. かなり減った 3. 変わっていない 6. わからない、女性社員がいない ※妊娠・出産をした方のうち、そのことを理由に退職をした方の割合																								
(13) 前事業年度における育児休業等取得率	(女性) 育児休業等を開始した数 人 / 出産した数 人 = % (男性) 育児休業等を開始した数 人 / 配偶者が出産した数 人 = % ※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する育児休業(産後パパ育休を含む)や法第23条2項又は第24条1項の規定に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置に基づく休業を指す。																								
(14) 前事業年度における育児休業等取得後の復職者の人数（育児休業期間別）及び平均取得日数	<table border="1" data-bbox="488 954 1433 1223"> <thead> <tr> <th></th> <th>5日未満</th> <th>5日～2週間未満</th> <th>2週間～1か月未満</th> <th>1か月～3か月未満</th> <th>3か月～6か月未満</th> <th>6か月～12か月未満</th> <th>12か月以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> </tbody> </table> 平均取得日数 女性 日 男性 日 ※把握している項目についてご記入ください。 ※育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業等を複数取得した場合、当該休業等が同一の子について取得したものであるなら、「1人」として数える。 ※前事業年度に育児休業等を終了し、復職した方について記入してください。		5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～12か月未満	12か月以上	女性	人	人	人	人	人	人	人	男性	人	人	人	人	人	人	人
	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～12か月未満	12か月以上																		
女性	人	人	人	人	人	人	人																		
男性	人	人	人	人	人	人	人																		
(15) 新卒採用後の退職者の割合（男性、女性それぞれ数字を記入、正社員対象）	(採用後3年) 男性 割が退職 女性 割が退職 (採用後10年) 男性 割が退職 女性 割が退職																								
(16) 主任・係長相当職の人数	人 うち女性の人数 人																								
(17) 課長相当職の人数	人 うち女性の人数 人																								
(18) 部長相当職の人数	人 うち女性の人数 人																								

(19) 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	1. 20%以上増加 2. 10～20%未満増加 3. 5～10%未満増加 4. 5%未満増加 5. 変化はない 6. 5%未満減少 7. 5～10%未満減少 8. 10%以上減少
(20) 役員の人数	人 うち女性の人数 人
(21) 男女の賃金差異の状況	1. 男女の賃金差異の状況を公表している （正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値） % （非正規社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値） % 2. 男女の賃金差異の状況を公表はしていないが、把握している （正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値） % （非正規社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値） % 3. 把握していない
(22) 前事業年度における「正社員」の年次有給休暇取得率	% ※「有給休暇の取得率」の計算式 年次有給休暇取得日数÷年次有給休暇付与日数×100 「年次有給休暇取得日数」は、当該年度に実際に取得した日数であり、繰り越し分を含みます。 「年次有給休暇付与日数」は、当該年度に付与された日数であり、繰り越し分を含みません。
(23) 「正社員」一人あたりの1か月の平均残業時間（超過勤務時間）	1. 把握している 時間／月 2. 把握していない
(24) 「管理職」（課長相当職、部長相当職）一人あたりの1か月の平均残業時間	1. 把握している 時間／月 2. 把握していない

問2. 過去3年間（令和3～5年度）の貴社の業況の動向について、お尋ねします。（それぞれ1つに○）

(1) 「売上高」の変化	1. 20%以上増加 2. 10～20%未満増加 3. 5～10%未満増加 4. 5%未満増加 5. 変化はない 6. 5%未満減少 7. 5～10%未満減少 8. 10%以上減少
(2) 「経常利益」の変化	1. 20%以上増加 2. 10～20%未満増加 3. 5～10%未満増加 4. 5%未満増加 5. 変化はない 6. 5%未満減少 7. 5～10%未満減少 8. 10%以上減少
(3) 「生産性」の変化	1. 高まっている 2. やや高まっている 3. ほぼ同じ程度である 4. やや低くなっている 5. 低くなっている 6. わからない

■育児支援に関する取組み

問 3. 貴社では、「育児中」の正社員に対する支援として、次の制度や対応がありますか。

	制 度 (1つに○)			実 績 (当てはまるものに○)		
	制度がある	制度がない	制度はないが 対応している	利用者は いない	女性の利用者 がいる	男性の利用者 がいる
A 育児休業	1	2	3	1	2	3
B 出生時育児休業（産後パパ育休）	1	2	3	1	2	3
C 育児休暇 （配偶者出産休暇制度など数日間の休暇）	1	2	3	1	2	3
D 子の看護休暇	1	2	3	1	2	3
E 半日や時間単位の休暇	1	2	3	1	2	3
F 短時間勤務 （1日の所定労働時間を短縮する）	1	2	3	1	2	3
G 所定外労働（残業・休日出勤）の制限	1	2	3	1	2	3
H 変則時間勤務 （フレックスタイム・時差勤務等）	1	2	3	1	2	3
I 在宅勤務（テレワーク等）	1	2	3	1	2	3
J 保育料補助、ベビーシッター利用補助	1	2	3	1	2	3
K 育児休業復帰支援プログラム（復職支援）	1	2	3	1	2	3
L 育児で離職した社員の再雇用	1	2	3	1	2	3
M 事業所内保育所	1	2		1	2	3
N その他（ ）	1	2	3	1	2	3

■介護支援に関する取組み

問4. 貴社では、「介護中」の正社員に対する支援として、次の制度や対応がありますか。

	制 度 (1つに○)			実 績 (当てはまるものに○)		
	制度がある	制度がない	制度はないが 対応している	利用者は いない	女性の利用者 がいる	男性の利用者 がいる
A 介護休業	1	2	3	1	2	3
B 介護休暇	1	2	3	1	2	3
C 半日や時間単位の休暇	1	2	3	1	2	3
D 短時間勤務 (1日の所定労働時間を短縮する)	1	2	3	1	2	3
E 所定外労働(残業・休日出勤)の制限	1	2	3	1	2	3
F 変則時間勤務 (フレックスタイム・時差勤務等)	1	2	3	1	2	3
G 在宅勤務(テレワーク等)	1	2	3	1	2	3
H 介護サービス利用補助	1	2	3	1	2	3
I 介護休業復帰支援プログラム(復職支援)	1	2	3	1	2	3
J 介護で離職した社員の再雇用	1	2	3	1	2	3
K その他 ()	1	2	3	1	2	3

■女性の活躍推進に向けて（全般）

問5. 貴社では、女性の活躍推進について、どのようにお考えですか。（1つに○）

1. 重視している 2. やや重視している 3. あまり重視していない 4. 重視していない

問6. 貴社では、女性の活躍推進について、具体的な取組を行っていますか。（1つに○）

1. 行っている (問7へ) 2. 行っていない (問10へ)

※問6で「1. 行っている」を選択された方にお尋ねします。（問7～9にお答えください）

問7. 貴社では、どのような理由で女性の活躍推進に取り組んでいますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 経営戦略として女性の活躍（女性の視点等）が重要であるため
2. 経営トップの方針であるため
3. 女性の勤続年数を延ばすため
4. 女性の意欲を向上させるため
5. 企業の社会的責任（CSR）であるため
6. 企業のイメージアップのため
7. 多様な人材の活用を図るため
8. 優秀な人材を確保するため
9. 男女格差を是正するため
10. その他（ ）

問8. 貴社では、女性の活躍推進のためにどのような取組をしていますか。（あてはまるものすべてに○）

1. トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信（イクボス宣言やダイバーシティ&インクルージョンに関するメッセージなども含みます）
2. 企業内の推進体制の整備
3. 女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析
4. 女性の能力発揮のための計画の策定
5. 経営層による経営計画への位置づけ
6. 女性の管理職への積極的な登用
7. 女性の採用拡大
8. パート契約社員から正社員への登用
9. 女性がいらない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用
10. 女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める
11. 女性が満たしにくい配置・昇進基準（転勤要件など）を見直す
12. 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管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度の導入
13. 女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施
14. 女性の能力発揮の重要性について啓発を行う
15. パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練
16. メンター（指導者・助言者）制度の導入やロールモデル（手本となる先輩社員）の情報提供
17. 働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備等の設置）
18. 仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進
19. 仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備
20. 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

※次ページに選択肢が続きます

21. テレワーク（在宅勤務等）の導入・拡大
22. 職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し）
23. 男性の家事・育児等参加への理解・意識改革
24. その他（ ）



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。（自由記述）

問 9．貴社では、女性の活躍推進を進めることにより、どのようなメリットがありましたか。
（あてはまるものすべてに○）

1. 人材が確保しやすくなった
2. 新たな商品やサービスの開発につながった
3. 販路拡大につながった
4. 企業イメージが良くなった
5. 仕事の効率化や業務の改善が進んだ
6. 社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した
7. 職場環境が改善した
8. 仕事と家庭の両立がしやすくなった
9. 女性のモチベーション（やる気・熱意）が向上した
10. 男性に良い刺激となった
11. 社内の雰囲気が良くなった
12. その他（ ）
13. 特にない

具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。（自由記述）

※問 6 で「2. 行っていない」を選択された方にお尋ねします。（問 10 にお答えください）

問 10．貴社では、女性の活躍推進について、具体的な取組を行っていないのはなぜですか。
（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 1. 女性がいらない | 6. 何をしたらよいかわからないから |
| 2. 女性が既に活躍しやすい環境にあるから | 7. 取り組むことで得られるメリットがわからないから |
| 3. 女性に管理職や高度な業務を求めているから | 8. その他（ ） |
| 4. 人事管理が複雑になるから | 9. 特に理由はない |
| 5. コストや労力がかかるから | |

■女性の活躍推進に向けて（各取組について）

※全ての方にお尋ねします。

問 11. 貴社では、女性を積極的に採用するために、どのような取組をしていますか。

（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|---|---|
| 1. 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定 | 6. 求職者に対する積極的な広報（会社案内等での社内
で活躍する女性の紹介、両立支援制度の充
実度・各種認定や表彰の取組実績のアピール等） |
| 2. 学校と連携した女子学生に対する働きかけ | |
| 3. 女性の採用拡大に向けたインターンシップ
の実施 | 7. 育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した
社員に対する再雇用制度の導入・利用促進 |
| 4. 女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇
進基準（転勤要件など）の見直し | 8. その他（ ） |
| 5. 採用担当者への女性の参画 | 9. 特にない |

具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。（自記述）

--

問 12. 貴社では、女性の継続就業を推進する上で、どのような課題がありますか。

（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. 経営者（トップ）の意識が伴わない | 7. 交代勤務や夜勤が多い |
| 2. 管理職の意識が伴わない | 8. 女性が担当できる仕事に限られている |
| 3. 女性本人が希望しない | 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 |
| 4. 継続就業（育児休業からの復帰支援など）
に関する支援がない | 10. 男性の家事・育児等参加への理解・意識が伴わない |
| 5. 業績に直接反映されない | 11. その他（ ） |
| 6. 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい | 12. 特にない |

問 13. 貴社では、女性の継続就業を推進する上での取組として、どのようなことが必要とお考え
ですか。（あてはまるものすべてに○）

- | |
|--|
| 1. 育児・介護休業法を上回る制度の導入や休業後の復帰に当たっての支援 |
| 2. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組 |
| 3. 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 |
| 4. テレワーク（在宅勤務等）の導入・拡大 |
| 5. 健康課題に関する支援（女性の健康に関する全従業員を対象とした研修、不妊治療のための特別
休暇の有無等） |
| 6. 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 |
| 7. メンター（指導者・助言者）制度の導入 |
| 8. ロールモデル（手本となる先輩社員）の育成 |
| 9. OJT（職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練）及び OffJT（社外での研修による技術や業務
遂行能力の訓練）の人材育成の機会を男女同等に与えること |
| 10. ジョブローテーションの採用 |
| 11. 男性の家事・育児等参加への理解・意識改革 |
| 12. セクシュアル・ハラスメント防止など職場環境の整備 |

※次ページに選択肢が続きます

13. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築
14. 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件（転勤要件など）の緩和
15. 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること
16. 女性の継続就業を推進するための目標の設定
17. その他（ ）
18. 特にない



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。（自由記述）

問 14. 貴社では、女性を管理職に登用する上で、どのような課題がありますか。
（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1. 経営者（トップ）の意識が伴わない | 9. 業績が悪くなるおそれがある |
| 2. 管理職の意識が伴わない | 10. 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい |
| 3. 女性本人が希望しない | 11. 交代勤務や夜勤が多い |
| 4. 女性の人材育成ができていない | 12. 女性が担当できる仕事に限られている |
| 5. 男性からの理解が得られない | 13. 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 |
| 6. 女性の採用が少なく人材が不足している | 14. その他（ ） |
| 7. 結婚・出産等で退職する女性が多く人材が不足している | 15. 特にない |
| 8. 業績に直接反映されない | |

※問 14 で、「3. 女性本人が希望しない」を選択された方にお尋ねします。

問 15. 貴社では、女性管理職の登用を女性本人が希望しない理由として、どのような理由がありますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 責任が重い
2. 人材育成への苦手意識がある
3. 必要な知識や経験、判断力等を有していない
4. 職場にロールモデルがいない
5. 時間外労働が多い
6. 働く時間や場所の選択など柔軟な働き方ができない
7. 出張、転勤に対応するのが難しい
8. 家事・育児等による制約が多い
9. その他（ ）
10. わからない

※全ての方にお尋ねします。

問 16. 貴社では、女性管理職を登用する上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。

(あてはまるものすべてに○)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援2. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組3. 女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与4. メンター（指導者・助言者）制度の導入5. ロールモデル（手本となる先輩社員）の育成6. OJT（職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練）及び OffJT（社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練）の人材育成の機会を男女同等に与えること7. ジョブローテーションの採用8. 男性の家事・育児等参加への理解・意識改革9. セクシュアル・ハラスメント防止など職場環境の整備10. 男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進11. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築12. 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件（転勤要件など）の緩和13. 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること14. 女性の採用（新規・中途）を増やす取組15. 女性の管理職登用に係る目標の設定16. その他()17. 特にない |
|---|



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。（自由記述）

--

問 17. 貴社では、男性の育児休業等の取得促進のために、どのような取組をしていますか。
(あてはまるものすべてに○)

- | |
|---|
| 1. 個別に対象者本人に働きかけをする |
| 2. 復職時の面談等サポート体制を充実する |
| 3. 処遇面で不利益を受けることがないことを明確化し周知する |
| 4. 育児休業等取得者に対する企業独自の経済的支援を行う（雇用保険からの育児休業給付金は除く） |
| 5. 育児休業等取得者のいる職場の職員に対する企業独自の経済的支援（手当の支給など）を行う |
| 6. 取得しやすいよう法を上回る育児休業制度とする |
| 7. 出産時の子育てに係る計画書の作成を義務付ける |
| 8. 育児休業等の取得促進を行う部署や担当者を置く |
| 9. 管理職向けに研修や周知を行う |
| 10. 男性の取得事例を紹介する |
| 11. 育児休業等に限らず男性向けに育児に関わる取組を推奨する |
| 12. その他（ |
| 13. 特にない |



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。（自由記述）

--

問 18. 貴社では、男性が育児休業等を取得する上で、どのような課題がありますか。
(あてはまるものすべてに○)

※現在、対象となる男性従業員が在籍していない場合は、今後対象となる男性従業員が在籍することを想定してお答えください。

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. 経営者（トップ）の意識が伴わない | 7. 長時間労働が多く、仕事との両立が難しい |
| 2. 管理職の意識が伴わない | 8. 交代勤務や夜勤が多い |
| 3. 男性本人が希望しない | 9. 代替職員の確保が難しい |
| 4. 業績に直接反映されない | 10. その他（ |
| 5. 業績が悪くなるおそれがある | 11. 特にない |
| 6. 男性本人しかできない業務がある | |

※問 18 で、「3. 男性本人が希望しない」を選択された方にお尋ねします。

問 19. 貴社では、育児休業等の取得を男性本人が希望しない理由として、どのような理由がありますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 業務が繁忙で職場の人手が不足している
2. 職場に育児休業等を取得しづらい雰囲気がある
3. 給料・ボーナスを減らしたくない
4. 昇給・昇任など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだと考えている
5. 制度や手続きについて理解していない
6. 育児休業等を取得しなくても育児参加しやすい環境がある
7. 配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がある
8. その他（ ）

※全ての方にお尋ねします。

問 20. 貴社では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、どのような取組をしていますか。（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. 定時退社の推奨 | 6. 短時間勤務制度 |
| 2. 時間外労働削減のための対策 | 7. 在宅就業制度（テレワーク等） |
| 3. 有給休暇取得の推奨 | 8. フレックスタイム制度 |
| 4. 半日単位での有給休暇取得が可能 | 9. その他（ ） |
| 5. 時間単位での有給休暇取得が可能 | 10. 特になし |



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。（自由記述）

問 21. 貴社では、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、どのような課題がありますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 職場で周りの人の業務量が増える
2. 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
3. 経営者（トップ）の意識が伴わない
4. 管理職の意識が伴わない
5. 職場に理解が得にくい雰囲気がある
6. 取引先の理解が得られない
7. 制度の導入に伴い、コストが増大する（勤務管理の複雑化などによる運用負荷など）
8. 現場管理職が従業員をマネジメントすることが難しくなる
9. 収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない
10. 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい
11. 社会サービス（土日や夜間の保育等）が不足している
12. 残業をいわず働き続ける人が評価される風潮がある
13. 導入・実施の効果を企業として数値等で把握しにくい
14. その他（ ）
15. 特になし

問 22. 貴社では、パワハラや、セクハラ、マタハラなどに関する取組を行っていますか。
(1 つに○)

- 1. 防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している
- 2. 防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定
- 3. 必要性は感じているが、取組は進んでいない
- 4. 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

※問 22 で「1. 防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している」を選択された方にお尋ねします。

問 23. 貴社では、パワハラや、セクハラ、マタハラなどに関してどのような取組をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1. 相談・苦情に対処するための窓口（担当）の設置
- 2. 外部の相談窓口（公的なものを含む）について、利用しやすいように周知
- 3. トップの宣言や就業規則などによるハラスメント防止についての方針の明確化
- 4. 社内で実態把握のための調査を実施
- 5. ハラスメント防止のための研修、講習等を実施
- 6. 社員の意識を高めるため、社内報等にハラスメント防止に関する記事を掲載
- 7. ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成
- 8. 事案発生後の対応をあらかじめ定めている
- 9. セクシュアル・マイノリティ（LGBT などの性的少数者）への配慮や理解促進に向けた取組
- 10. その他（)



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。（自由記述）

■女性の活躍推進に向けて（行政の取組について）

※全ての方にお尋ねします。

問 24. 貴社では、今後、女性活躍推進を図るために、行政にどのような施策の「充実」を期待しますか。

（特に期待すること 5 つまで○）

1. 女性活躍の先進事例等のメリットを企業に情報提供する
2. 経営者向けのセミナーなどを開催する
3. 女性管理職を養成するセミナーを実施する
4. 働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワークを構築する
5. 女性活躍を推進するアドバイザーなどを企業に派遣する
6. 女性活躍に取り組む企業の表彰及びPRをする
7. ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う
8. 女性の活躍に取り組む企業の公共調達の優遇策を導入する
9. 女性の活躍に取り組む企業への助成を行う
10. テレワークの導入促進
11. 職場における性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた啓発
12. 男性の家事参加への理解・意識改革や男性の育児休業の取得促進
13. 学校等においてキャリア教育を行う
14. 保護者向けに男女共同参画意識を持ってもらうための啓発を行う
15. 子育て環境（保育所等）を整備する
16. 女性が働きやすい職場環境づくりに向けて女性特有の健康課題（生理、妊娠・出産、更年期、女性特有の疾病等）への理解促進・支援に取り組む
17. 女性の再就職支援を行う
18. 女性デジタル人材の育成などリスクリングの推進
19. 女性起業家の育成・支援
20. 行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む
21. 働きたい女性が就業調整を意識しなくて済む仕組み等の構築
22. その他（）
23. 特にない



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。（自由記述）

問 25. 愛知県が実施している「あいち女性輝きカンパニー」認証制度についてご存知ですか。（1 つに○）

1. 知っており、既に認証を受けている
2. 知っており、申請したいと考えている
3. 知っているが、特に考えていない
4. 知らない

名古屋市女性の活躍実態調査報告書

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

E-mail a2233@sportsshimin.city.nagoya.lg.jp