

# 女性の活躍推進に係るアンケート調査結果

令和4年8月  
名古屋市  
名古屋商工会議所

## 【調査概要】

- ◎目的 女性の活躍やワーク・ライフ・バランスについての意識・実態調査を定期的を実施することで、名古屋市における推進状況を定点観測するとともに、市民・企業・教育機関・行政等が連携して女性の活躍や、ワーク・ライフ・バランスを推進しており、その効果検証を行うことを目的に実施する。調査概要は下記のとおり。
- ◎調査時期 令和4年6月16日～7月25日
- ◎方法 Webを使ったアンケート調査、メール、FAX等で依頼・回収
- ◎対象 市内企業（名古屋商工会議所会員企業等）
- ◎回答状況 回答企業 397社（令和3年度364社、令和2年度314社）
- ◎回答企業の内訳

## 【業種】

製造業	65社	16.4%
建設業	75社	18.9%
卸売業・小売業	46社	11.6%
サービス業	116社	29.3%
その他	94社	23.7%

## 【規模】

10人未満	138社	35.0%
10～100人	139社	35.3%
101～300人	42社	10.7%
301～500人	14社	3.6%
501～1,000人	15社	3.8%
1,001～5,000人	36社	9.1%
5,001人以上	10社	2.5%

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

## 【調査結果のポイント】

- Point1** アンケートに回答した企業は、397社となり、前年度の364社に比べて9.1%増加し、着実に女性の活躍推進への関心が大きくなっている。
- Point2** 従業員に占める女性の割合について、40%以上と回答した企業は、40.1%となり、女性の社会進出が着実に進んできている。
- Point3** 対象者がいる企業における男性社員による育児休業実績について、利用実績ありと回答した企業は、59.6%となり、前前年度54.4%、前年度57.1%から着実に増加しており、男性社員の育児休業の取得が進んできている。
- Point4** 回答企業数が増えてきたことから、「10人未満」、「10人～100人」、「101人～」の従業員数別の集計結果についても併せて掲載する。特に女性の活躍に向けて推進している取り組みや女性の活躍推進にあたっての課題について、従業員数別で特徴があることから、その順位も掲載した。

《参考：過去3年間の回答企業の業種・規模》

【業種】

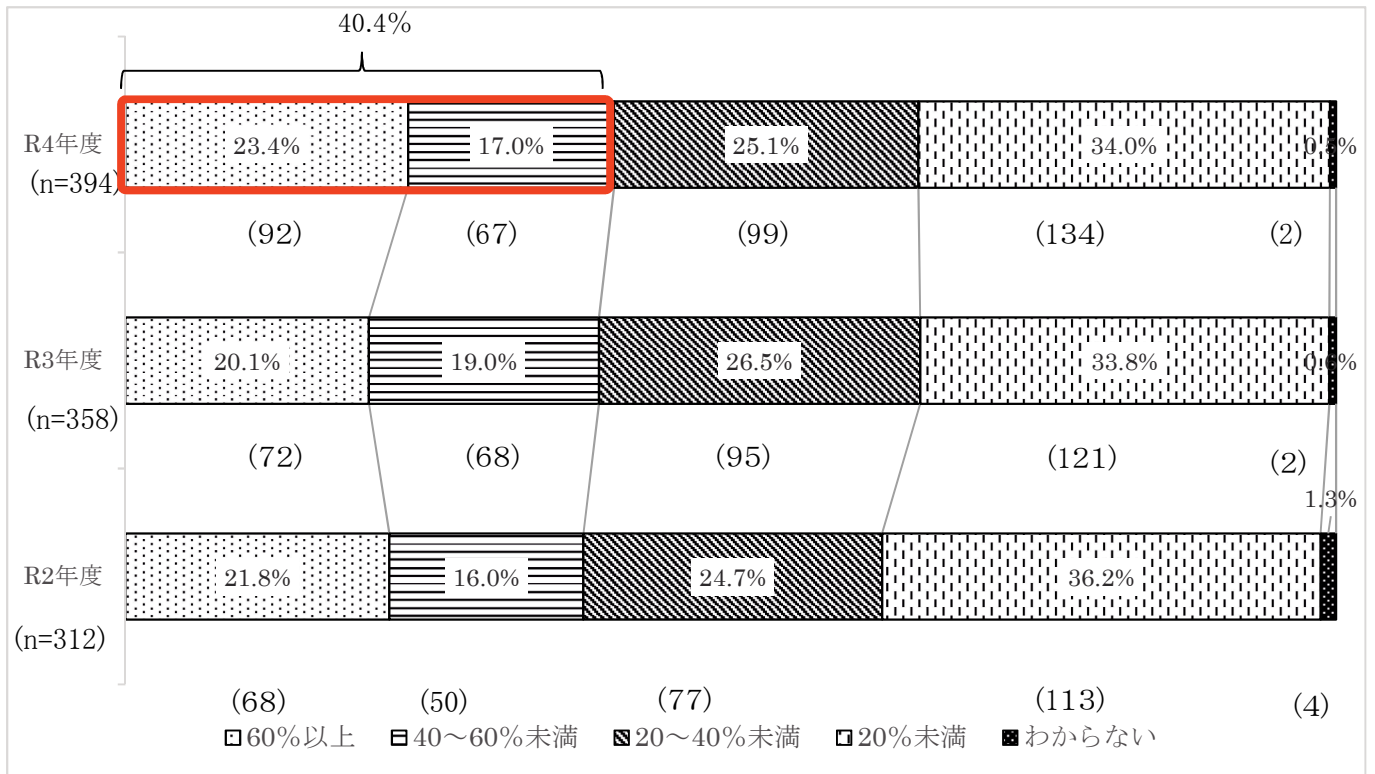
	令和4年度		令和3年度		令和2年度	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合
製造業	65	16.4%	73	20.1%	69	22.0%
建設業	75	18.9%	59	16.3%	62	19.7%
卸売業・小売業	46	11.6%	54	14.9%	37	11.8%
サービス業	116	29.3%	113	31.1%	88	28.0%
その他	94	23.7%	64	17.6%	58	18.5%

【規模】

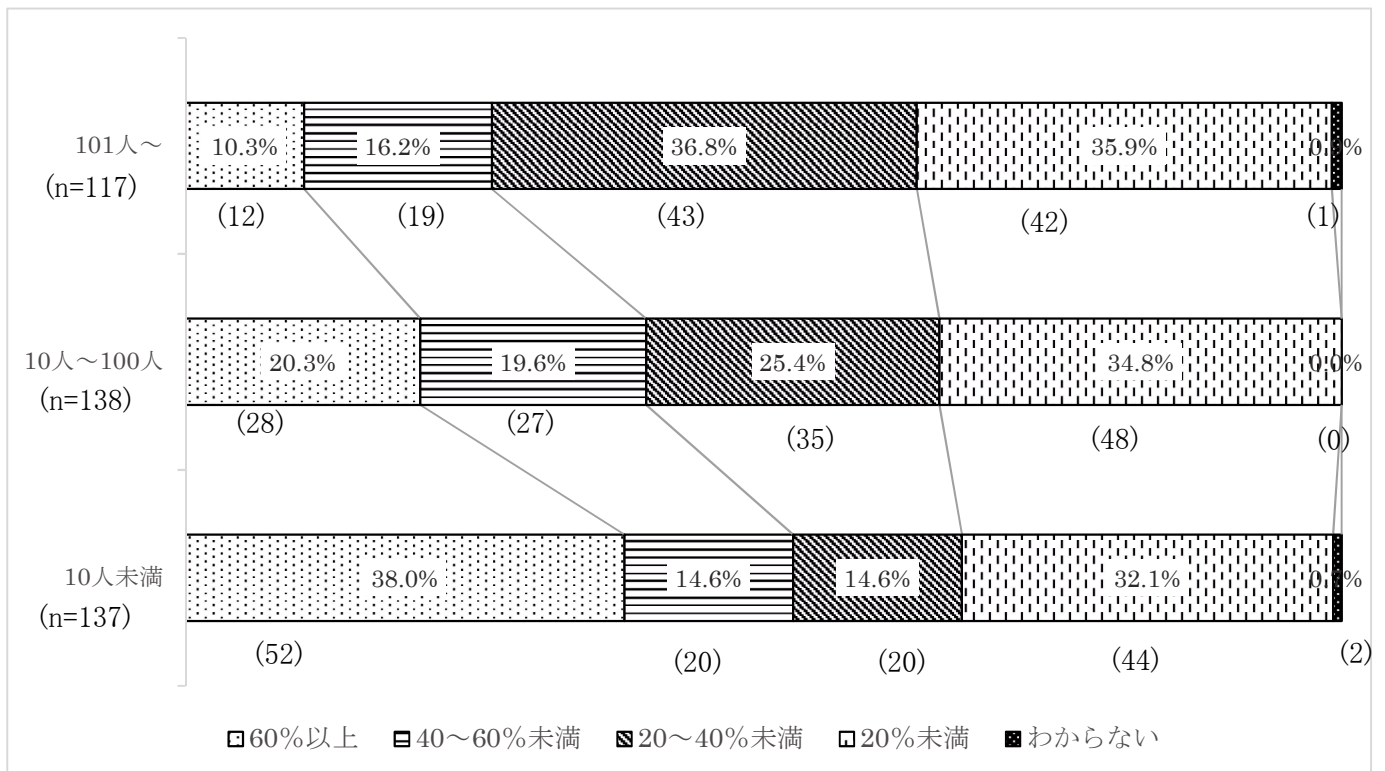
	令和4年度		令和3年度		令和2年度	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合
10人未満	138	35.0%	130	36.0%	99	31.7%
10～100人	139	35.3%	126	34.9%	111	35.6%
101～300人	42	10.7%	30	8.3%	26	8.3%
301～500人	14	3.6%	13	3.6%	12	3.8%
501～1,000人	15	3.8%	19	5.3%	21	6.7%
1,001～5,000人	36	9.1%	32	8.9%	31	9.9%
5,001人以上	10	2.5%	11	3.0%	12	3.8%

**【従業員に占める女性の割合】**

▼女性比率「40～60%未満」と「60%以上」の回答企業を合すると、40.4%となり、前年度から1.3ポイント増加。

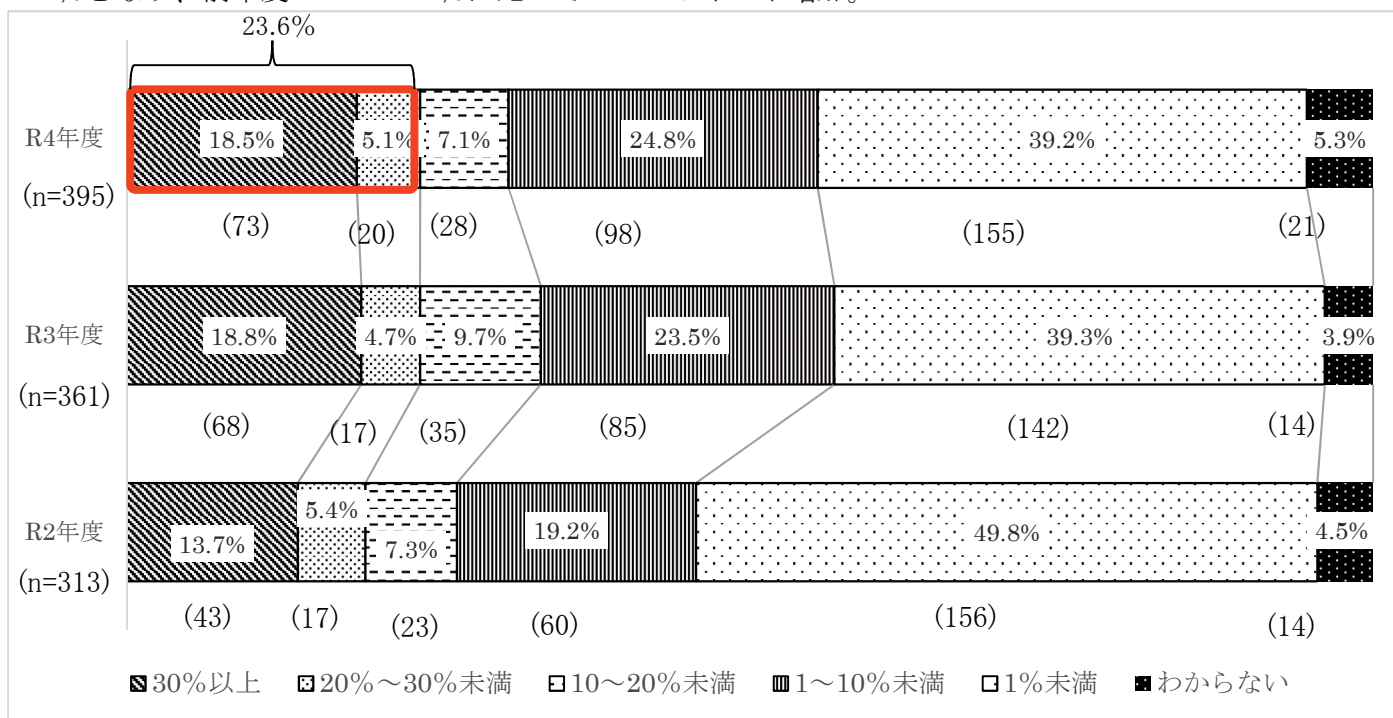


《参考：従業員数別》

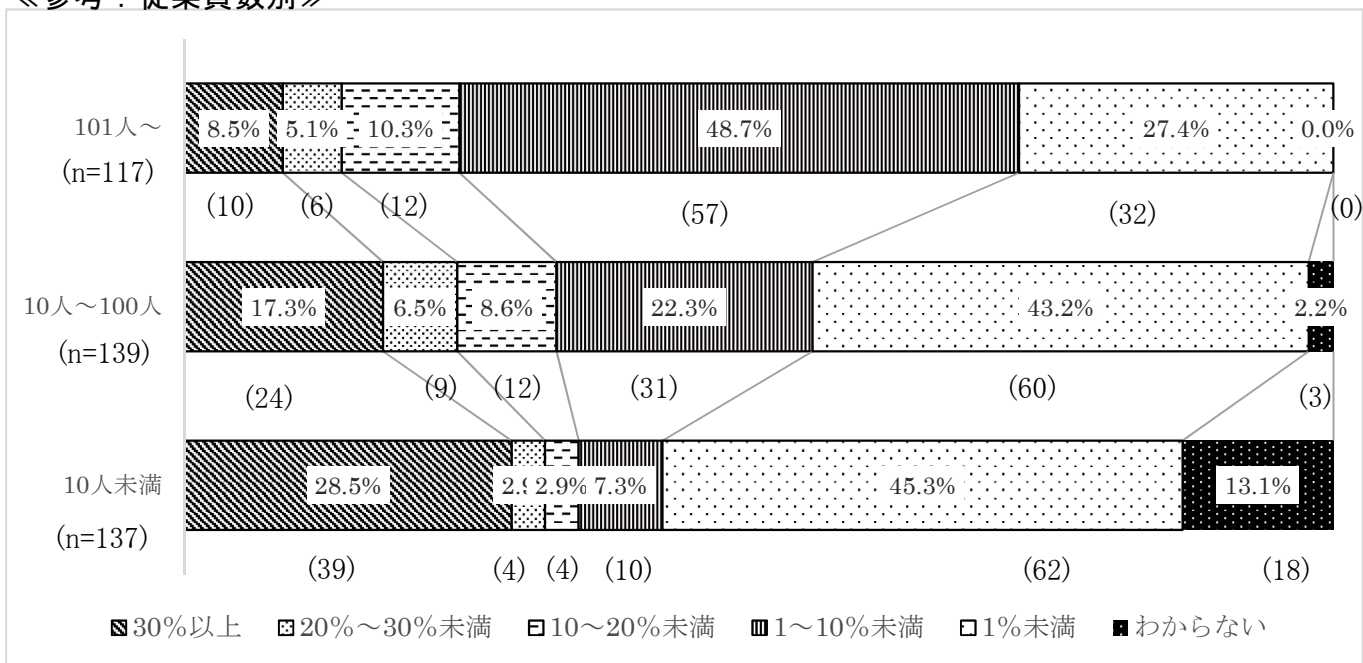


### 【女性管理職比率】

▼女性管理職比率が「20%～30%未満」と「30%以上」と回答した企業を合わせると、23.6%となり、前年度の23.5%に比べて0.1ポイント増加。

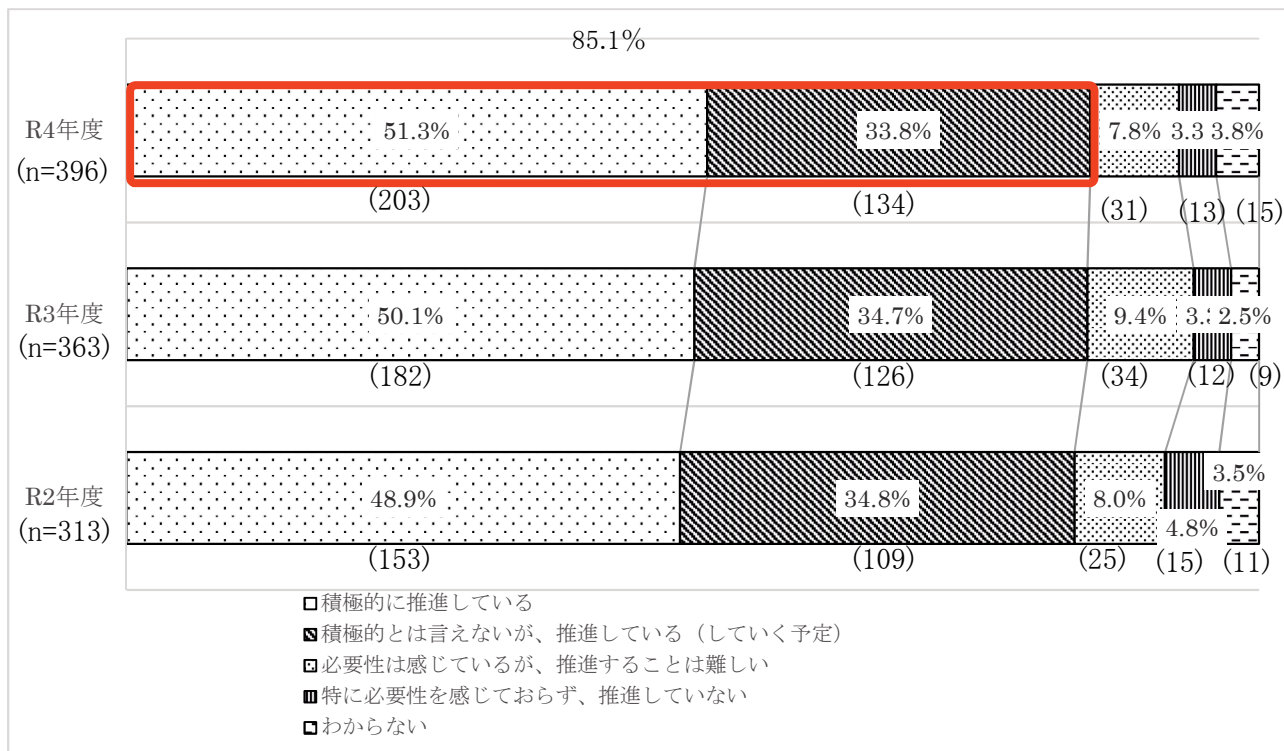


### 《参考：従業員数別》

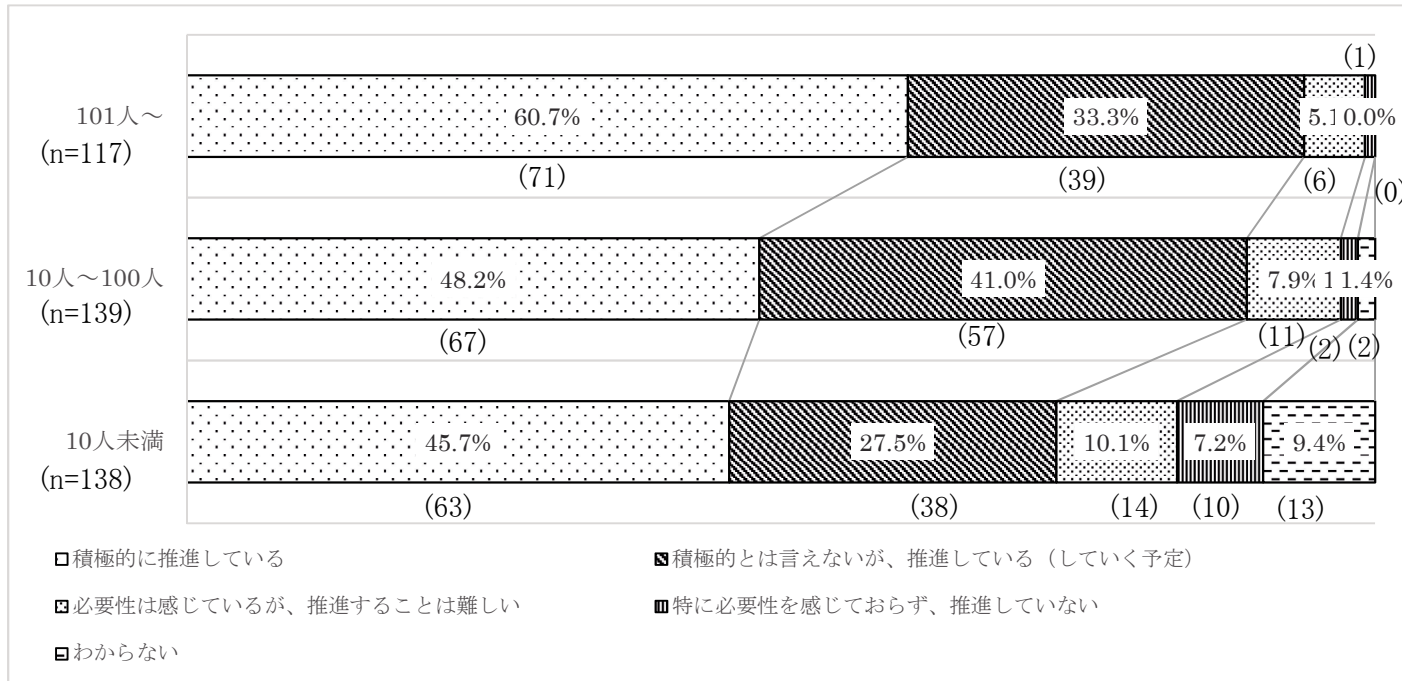


### 【女性の活躍推進に係る意識】

▼「積極的に推進している」と「積極的とは言えないが推進している（していく予定）」と回答した企業を合わせると、85.1%の企業が女性の活躍推進に向けた取り組みを進めている。



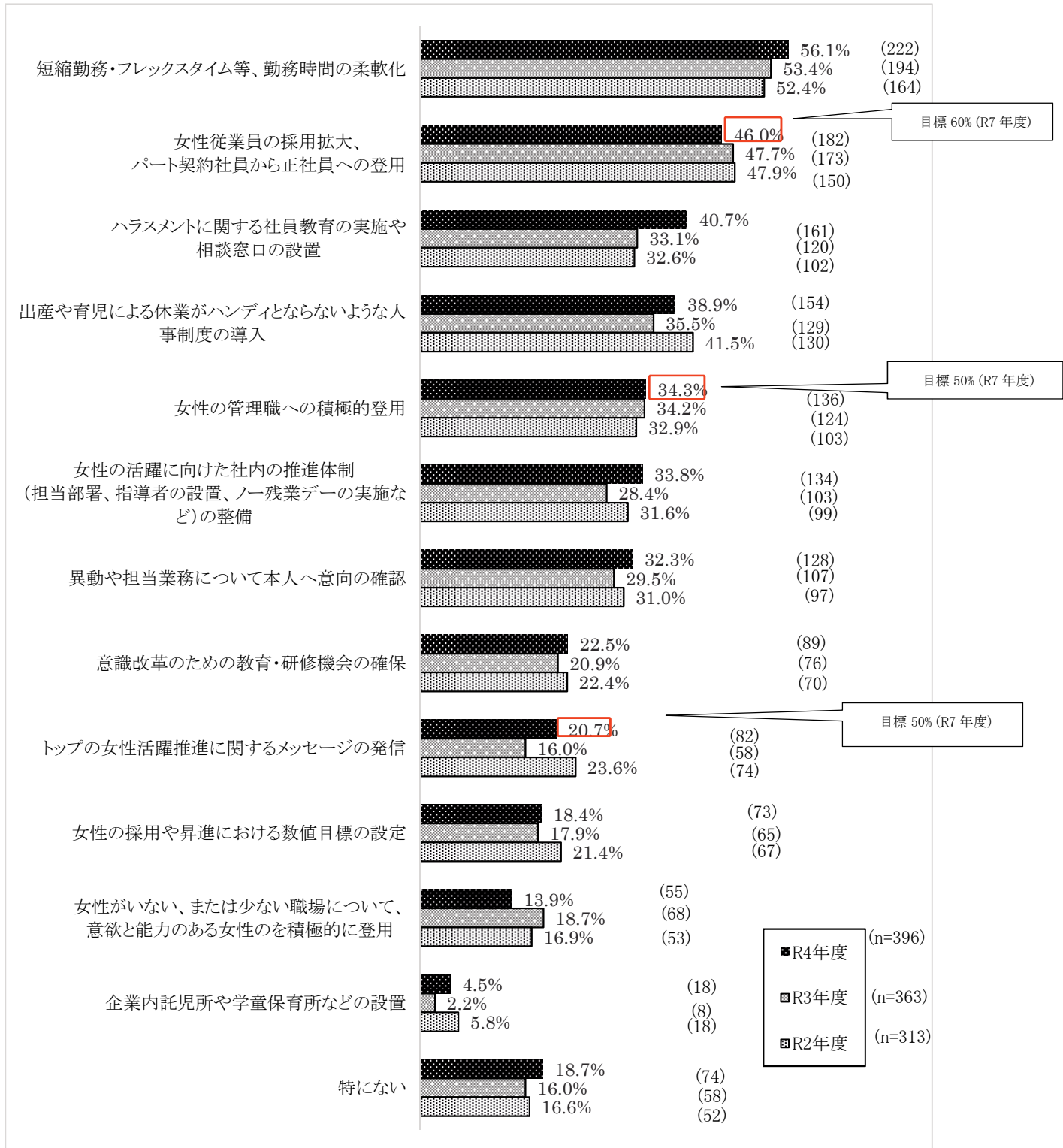
### 《参考：従業員数別》



【女性の活躍に向けて推進している取り組み（複数回答）】

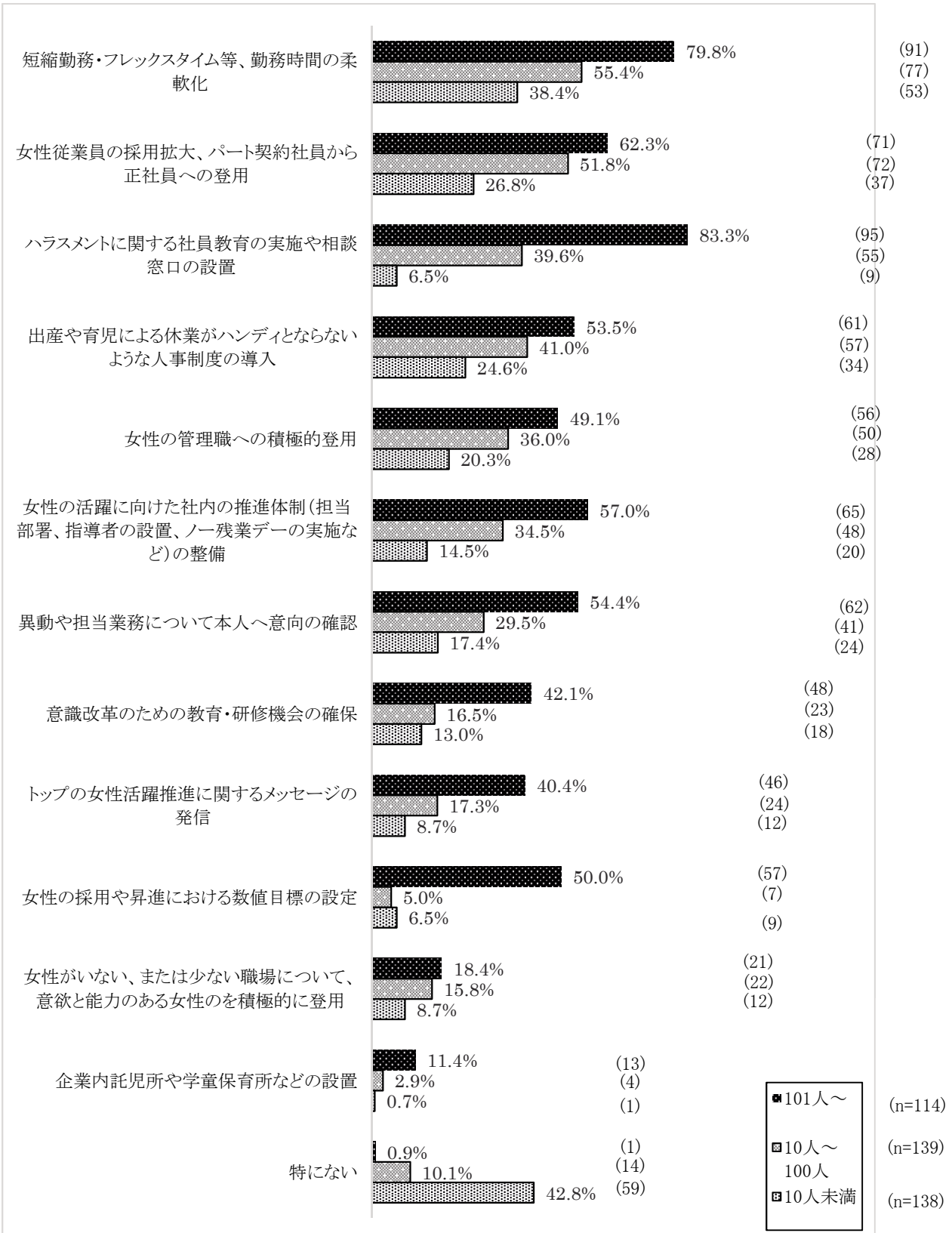
▼ 1位、2位の順位については変化なし。「ハラスメントに関する社員教育の実施や相談窓口の設置」が3位に。

- 1位 「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」 ・ ・ ・ 56.1%
- 2位 「女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への登用」 ・ ・ ・ 46.0%
- 3位 「ハラスメントに関する社員教育の実施や相談窓口の設置」 ・ ・ ・ 40.7%



《参考：従業員数別》

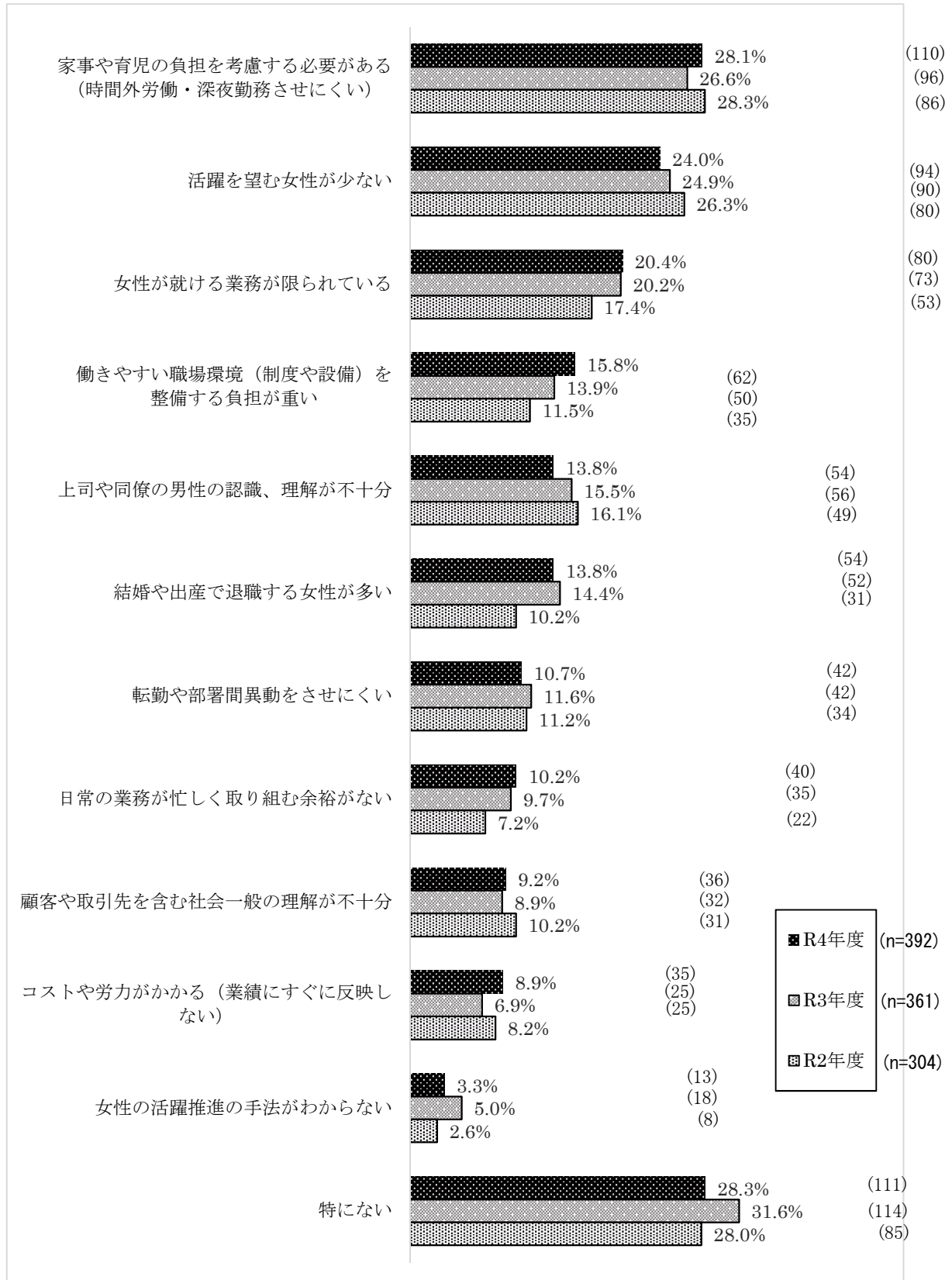
【101人～】	【10人～100人】	【10人未満】
1位「ハラスメントに関する社員教育の実施や相談窓口の設置」…83.8%	1位「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」…55.4%	1位「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」…38.4%
2位「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」…79.8%	2位「女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への登用」…51.8%	2位「女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への登用」…26.8%
3位「女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への登用」…62.3%	3位「出産や育児による休業がハンディとならないような人事制度の導入」…41.0%	3位「出産や育児による休業がハンディとならないような人事制度の導入」…24.6%



## 【女性の活躍推進にあたっての課題（複数回答）】

▼回答の上位3位の課題は前年度、前々年度と同じ。「上司や同僚の男性の認識、理解が不十分」は年々減少傾向。

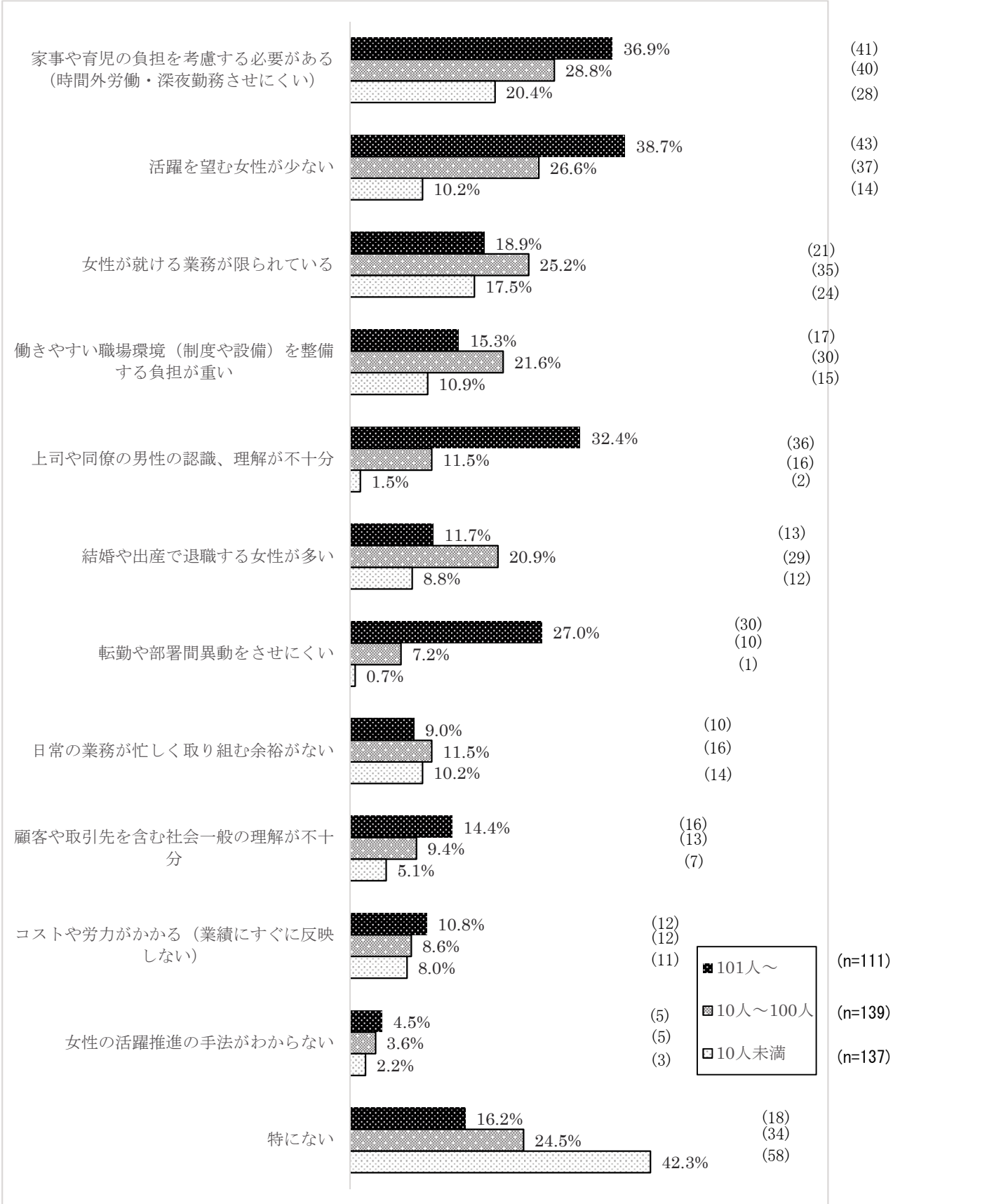
- 1位 「家事や育児の負担を考慮する必要がある(時間外労働・深夜勤務をさせにくい)」 …… 28.1%
- 2位 「活躍を望む女性が少ない」 …… 24.0%
- 3位 「女性が就ける業務が限られている」 …… 20.4%





《参考：従業員数別》

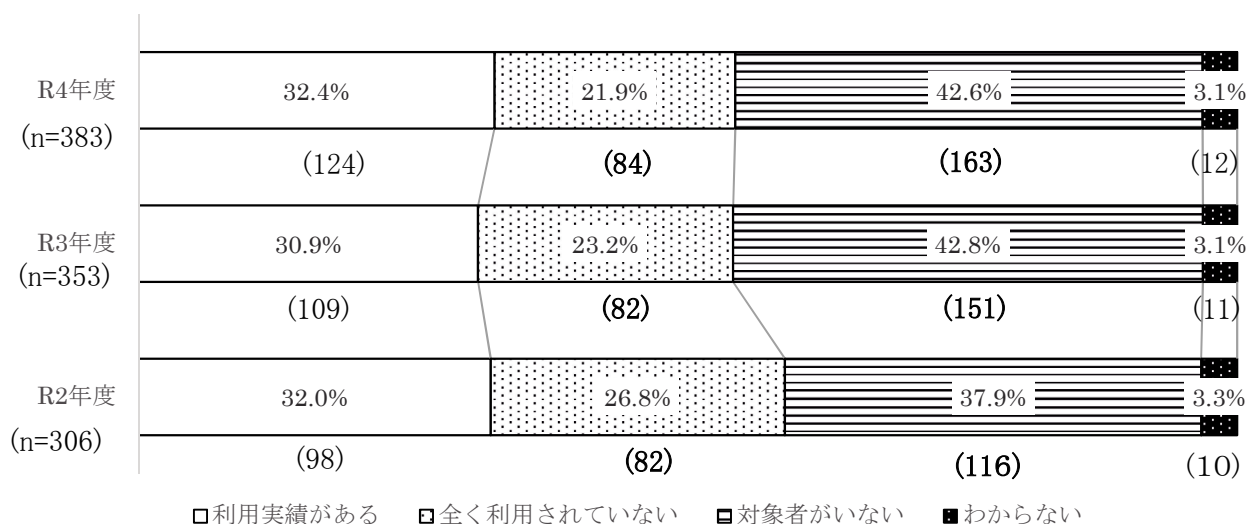
【101人～】	【10人～100人】	【10人未満】
1位「活躍を望む女性が少ない」…38.7%	1位「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働・深夜勤務させにくい）」…28.8%	1位「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働・深夜勤務させにくい）」…20.4%
2位「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働・深夜勤務させにくい）」…36.9%	2位「活躍を望む女性が少ない」…26.6%	2位「女性が就ける業務が限られている」…17.5%
3位「上司や同僚の男性の認識、理解が不十分」…32.4%	3位「女性が就ける業務が限られている」…25.2%	3位「働きやすい職場環境（制度や設備）を整備する負担が重い」…10.9%



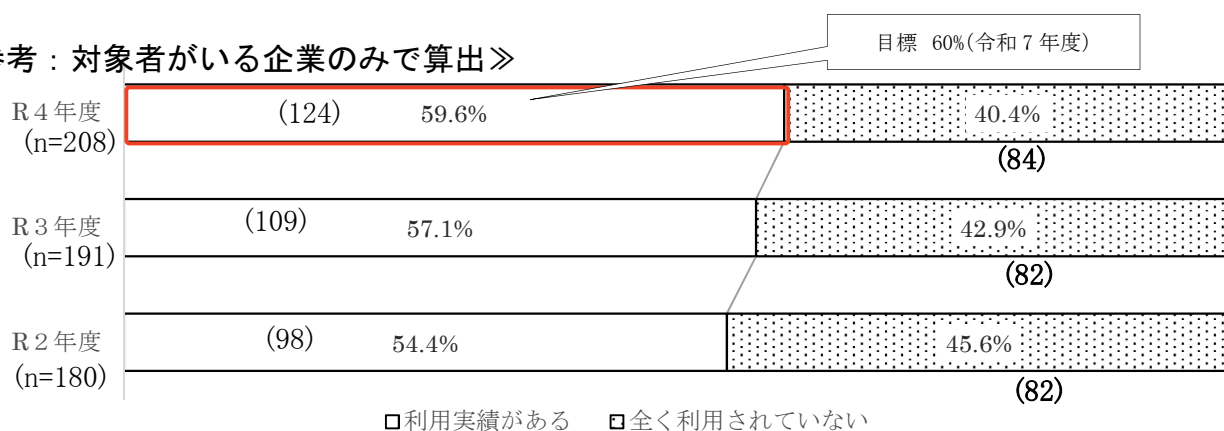
## 【男性社員による育児休業の利用実績】

▼男性の育児休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が32.4%と、前年度に比べて1.5ポイント増加している。また、「全く利用されていない」も1.3ポイント減少しており、「対象者がいない」と回答した企業が0.2ポイント減少している。

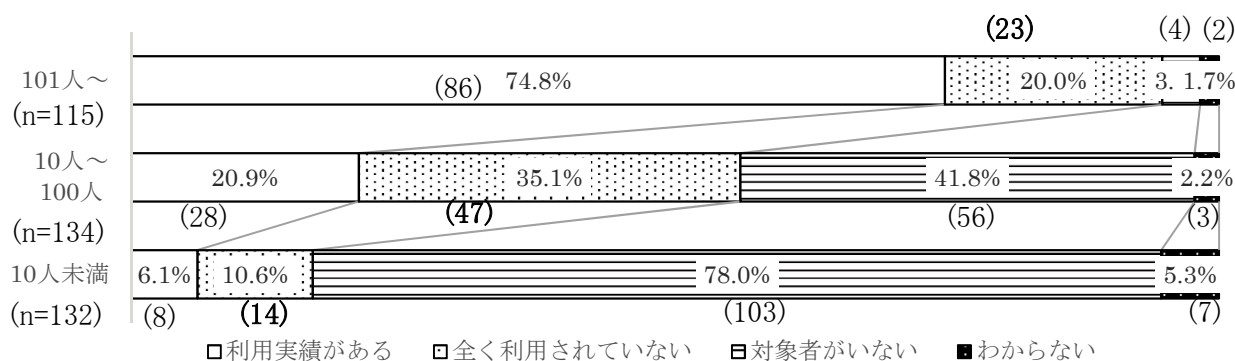
対象者がいる企業のみで制度の利用状況を年度ごとに比較してみると、「利用実績あり」と回答した企業が、54.4%、57.1%、59.6%と着実に増加している。



### 《参考：対象者がいる企業のみで算出》



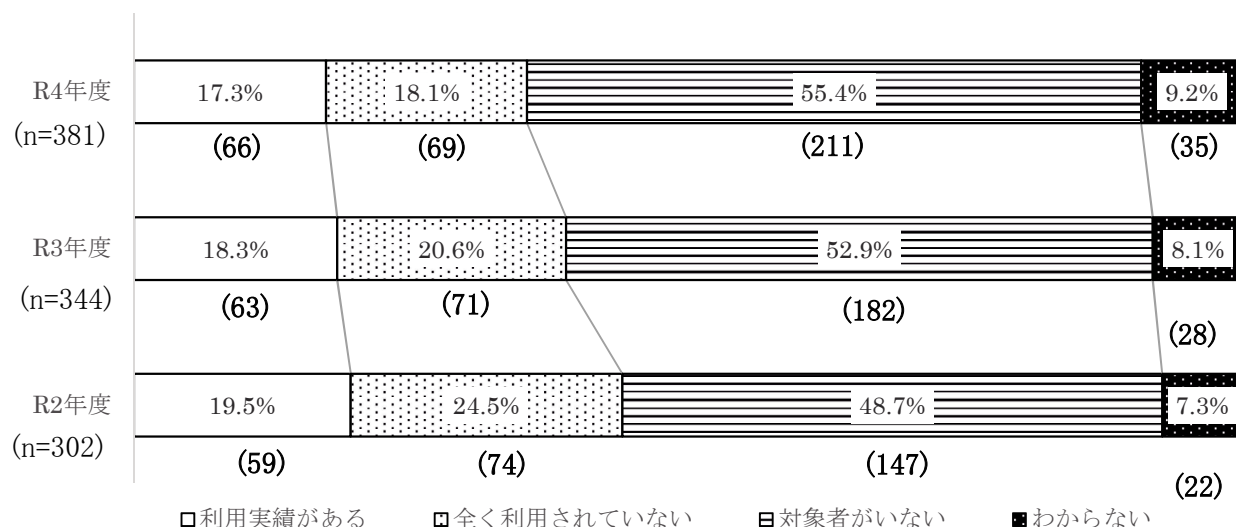
### 《参考：従業員数別》



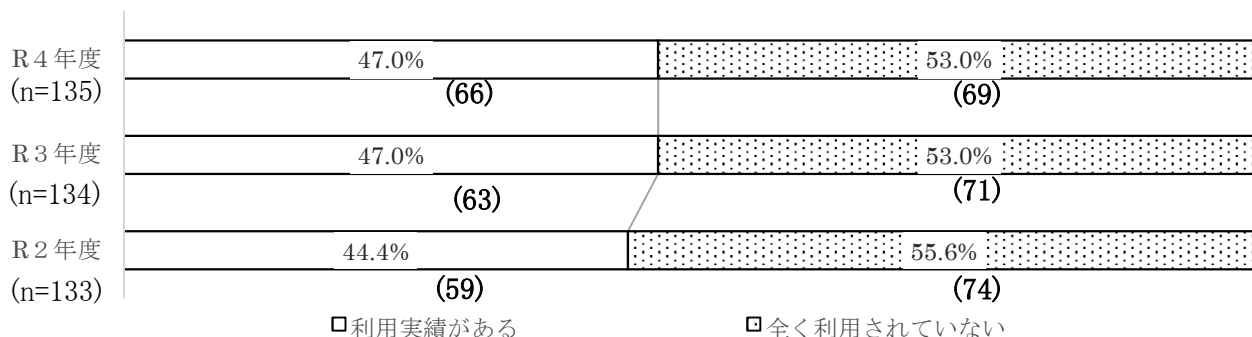
### 【男性社員による介護休業制度の利用実績】

▼男性の介護休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が17.3%と、前年度に比べて1.0ポイント減少している。一方で、「全く利用されていない」も2.5ポイント減少しており、「対象者がいない」と回答した企業が2.5ポイント増加している。

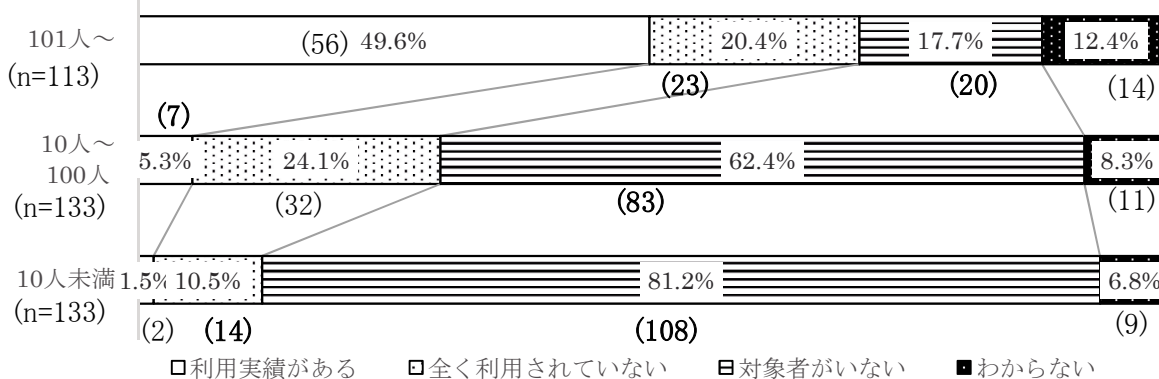
対象者がいる企業のみで制度の利用状況を年度ごとに比較してみると、「利用実績あり」と回答した企業が47.0%と、前年度から変化がなかった。



### 《参考：対象者がいる企業のみで算出》



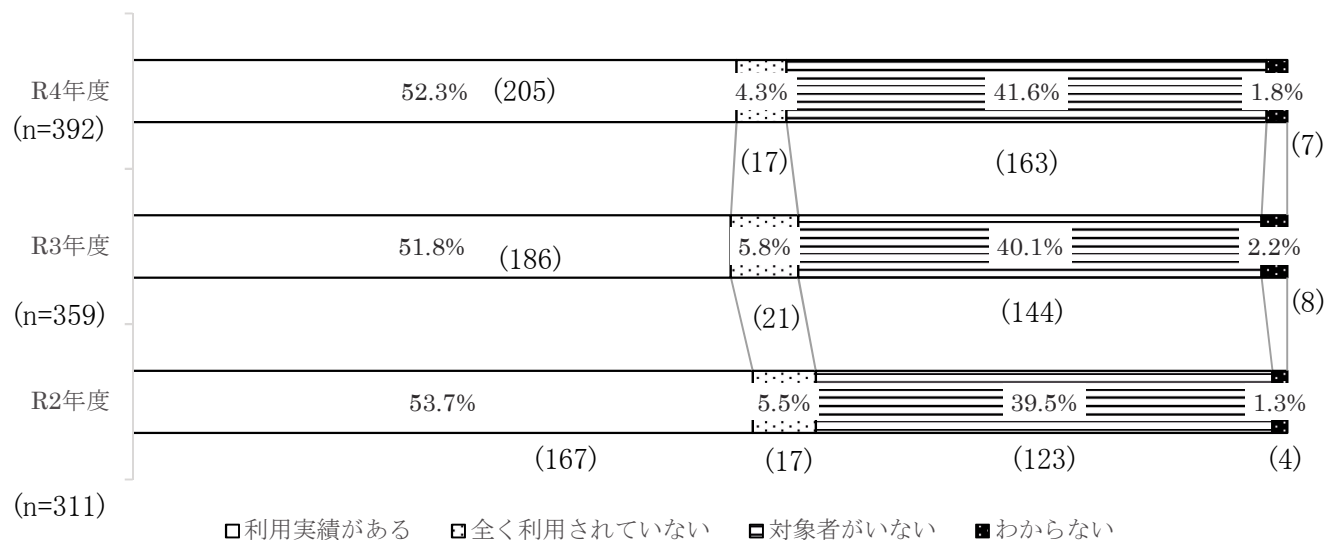
### 《参考：従業員数別》



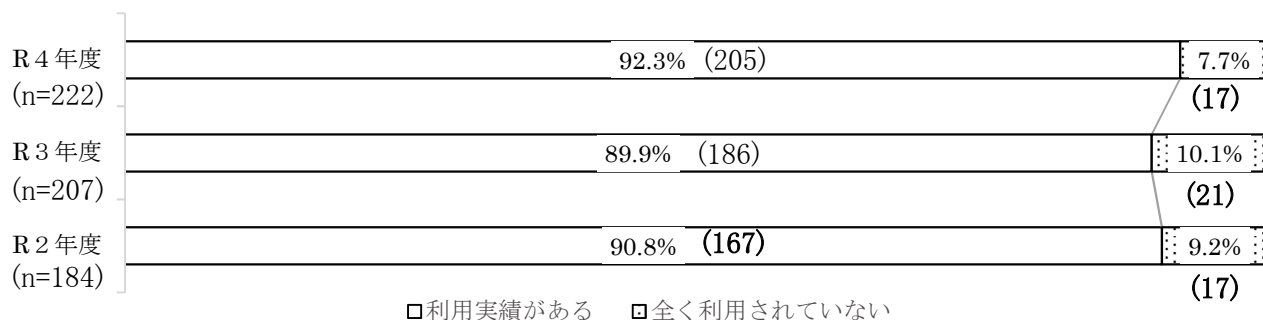
## 【女性社員による育児休業制度の利用実績】

▼女性の育児休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が52.3%と、前年度に比べて0.5ポイント増加。「全く利用されていない」は1.5ポイント減少しており、「対象者がいない」と回答した企業が1.5ポイント減少している。

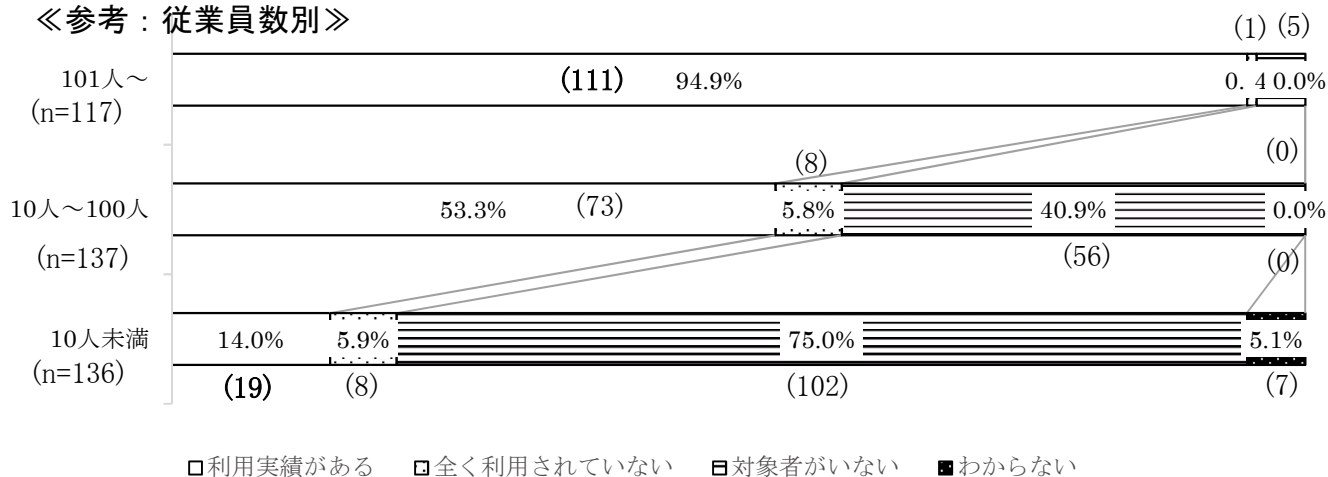
対象者がいる企業のみで制度の利用状況を年度ごとに比較してみると、「利用実績あり」と回答した企業が92.3%と、前年度から2.2ポイント増加している。



### 《参考：対象者がいる企業のみで算出》



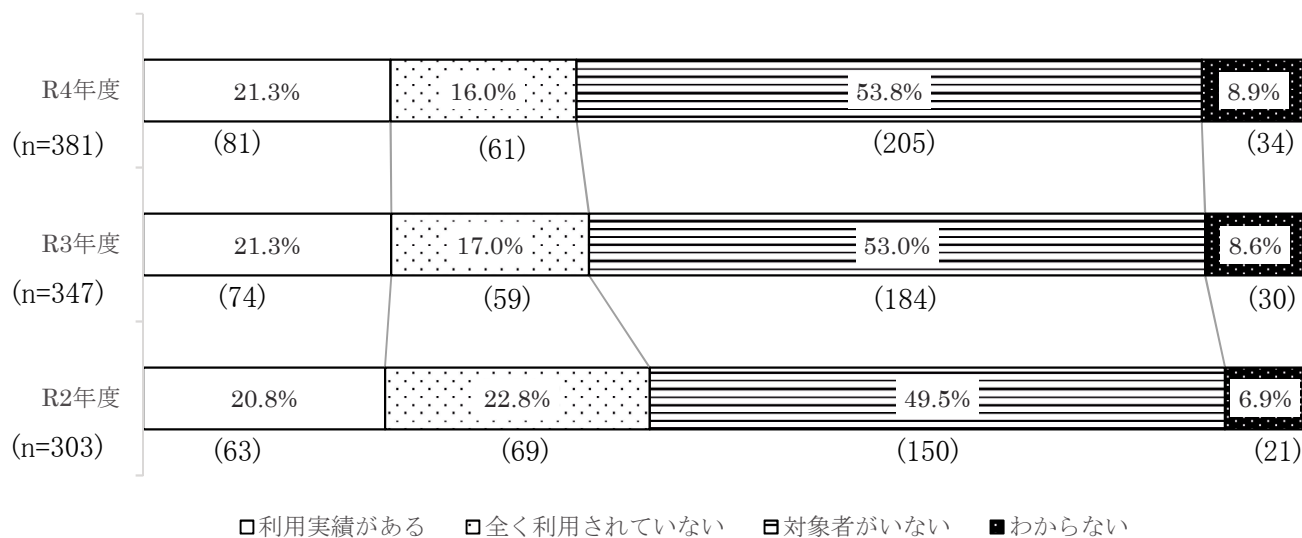
### 《参考：従業員数別》



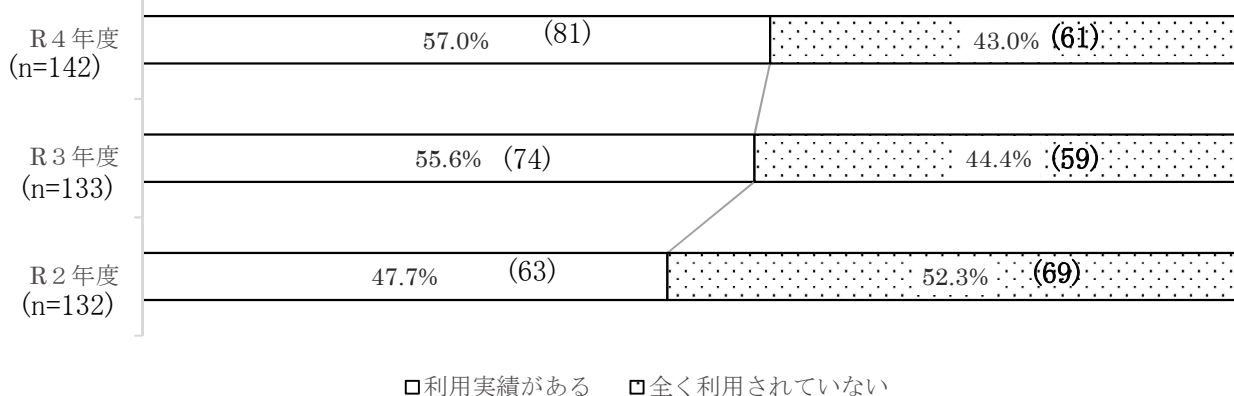
## 【女性社員による介護休業制度の利用実績】

▼女性の介護休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が21.3%と、前年度と変化していない。「全く利用されていない」は1.0ポイント減少しており、「対象者がいない」と回答した企業が0.8ポイント増加している。

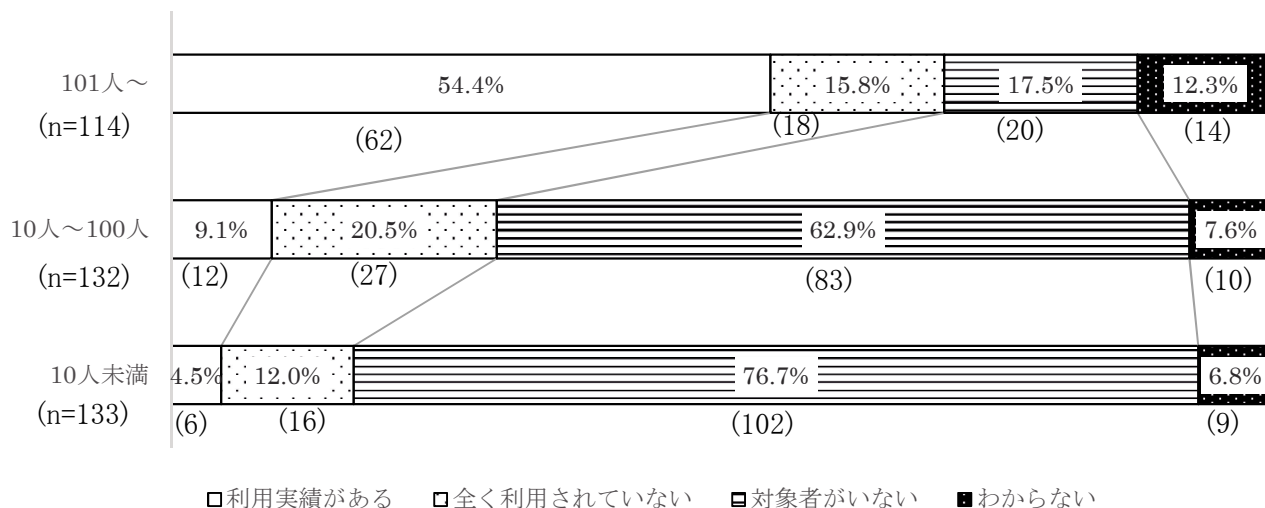
対象者がいる企業のみで制度の利用状況を年度ごとに比較してみると、「利用実績あり」と回答した企業が57.0%と、前年度に比べて1.4ポイント増加している。



### 《参考：対象者がいる企業のみで算出》

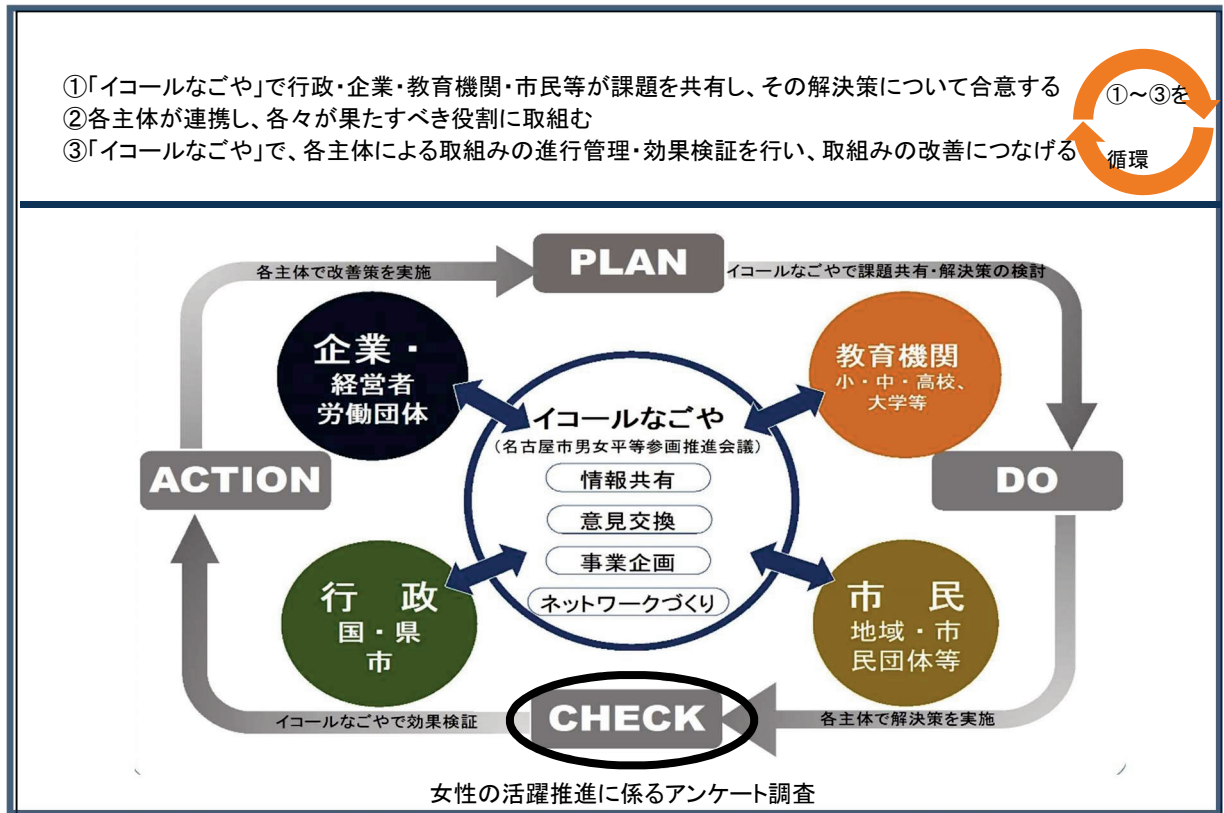


### 《参考：従業員数別》



## 女性の活躍、ワーク・ライフ・バランスの推進について

### 1. 概念図



### 2. 目 標

区分	指標	現状値	目標値
男女平等参画基本計画 2025 の目標	男女の地位が平等と感じる市民の割合 (社会全体)	15.2% R3年度 (2021)	23% R7年度 (2025)
	仕事と生活のバランスが希望どおりであると思う市民の割合	37.0% R3年度 (2021)	41% R7年度 (2025)
	女性の活躍推進認定・認証企業数 (累計)	200社 R3年度 (2021)	230社 R7年度 (2025)
	平日1時間以上家事を行う有職男性の割合	24.9% R元年度 (2019)	40% R6年度 (2024)
追加目標	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信 (イクボス宣言を含む) に取り組む企業の割合	20.7% R4年度 (2022)	50% R7年度 (2025)
	女性の管理職への積極的登用に取り組む企業の割合	34.3% R4年度 (2022)	50% R7年度 (2025)
	育児休業制度を利用した男性従業員がいる企業の割合 (対象者がいる企業を母数とする)	59.6% R4年度 (2022)	60% R7年度 (2025)
	女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への登用に取り組む企業の割合	46.0% R4年度 (2022)	60% R7年度 (2025)