

令和3年8月31日

各位

名古屋商工会議所

### 女性の活躍推進に係るアンケート調査結果について

本所では、名古屋市との共同で、6月23日から8月2日にかけて、市内企業を対象とした女性の活躍推進に係るアンケート調査を実施いたしました。

調査の概要及び結果につきましては、別添資料をご参照願います。

<本件問合せ先>

企画調整部 企画調整・広報ユニット 田中利直

TEL : 052-223-5719 E-mail : t.tanaka@nagoya-cci.or.jp

# 女性の活躍推進に係るアンケート調査結果

令和3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・バランスを推進する「名古屋モデル」の効果検証を行うことを目的に実施する。調査概要は下記のとおり。

◎調査時期 令和3年6月23日～8月2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 364社（令和2年度314社、令和元年度324社）

◎回答企業の内訳

## 【業種】

製造業	73社	20.1%
建設業	59社	16.3%
卸売業・小売業	54社	14.9%
サービス業	113社	31.1%
その他	64社	17.6%

## 【規模】

10人未満	130社	36.0%
10～100人	126社	34.9%
101～300人	30社	8.3%
301～500人	13社	3.6%
501～1,000人	19社	5.3%
1,001～5,000人	32社	8.9%
5,001人以上	11社	3.0%

※ 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、364社となり、前年度の314社に比べて15.9%増加し、特に「10人未満」の企業の回答が大きく増加していることから、中小企業においても、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、39.1%となり、女性の社会進出が着実に進んでいる。

**Point3** 女性管理職比率について、20%以上と回答した企業は、23.5%となり、前年度の19.1%に比べて4.4ポイント増加し、上記女性の社会進出とともに、企業の中でも女性の管理職への登用が進んでいる。

**Point4** 回答企業の業種については割合に大きな変化はないが、企業規模について「10人未満」の企業の回答が令和2年度から増加しており、令和元年度調査結果と異なるものがあるため、10人未満の企業の回答を除いた比較を併せて掲載する。

《参考：過去3年間の回答企業の業種・規模》

【業種】

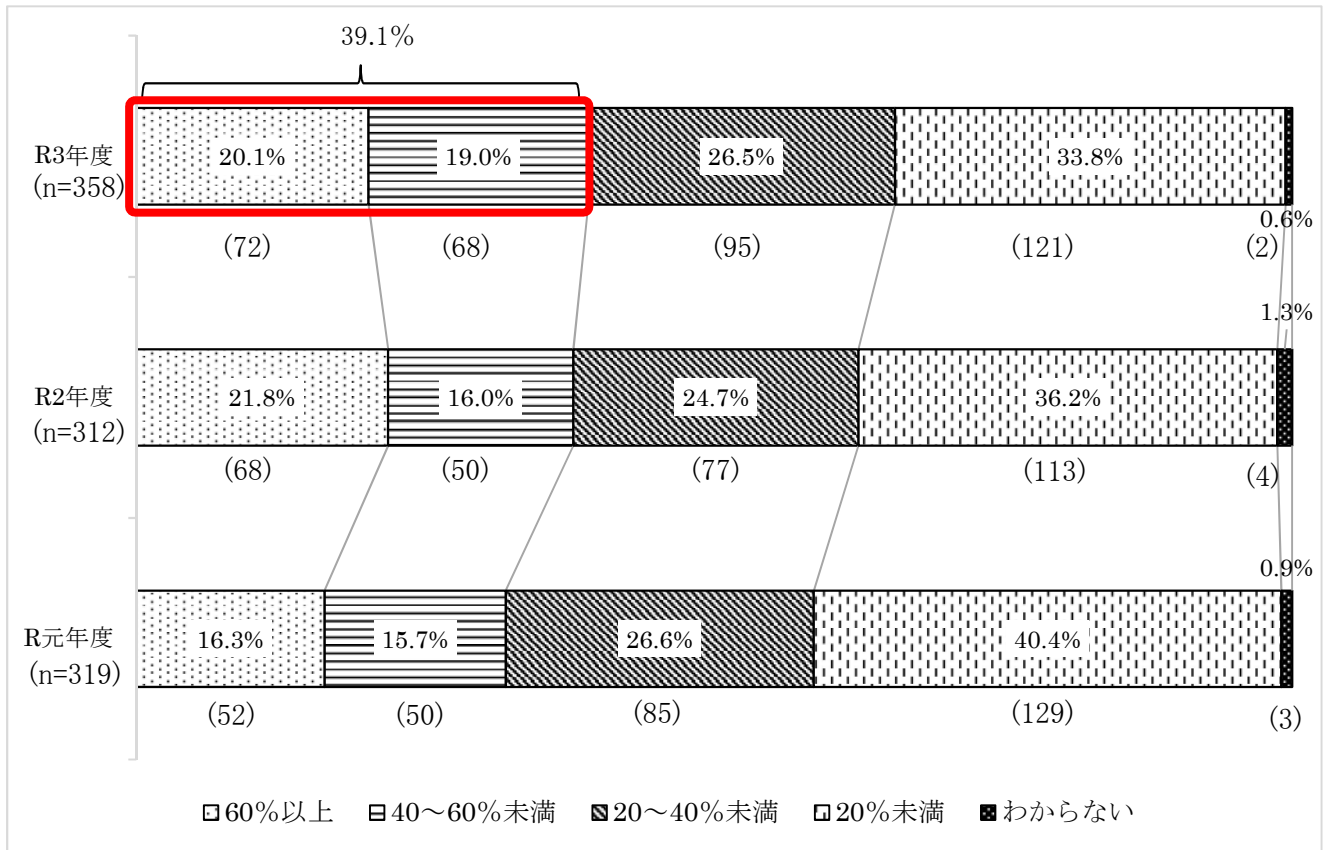
	令和3年度		令和2年度		令和元年度	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合
製造業	73	20.1%	69	22.0%	75	23.1%
建設業	59	16.3%	62	19.7%	65	20.1%
卸売業・小売業	54	14.9%	37	11.8%	46	14.2%
サービス業	113	31.1%	88	28.0%	83	25.6%
その他	64	17.6%	58	18.5%	55	17.0%

【規模】

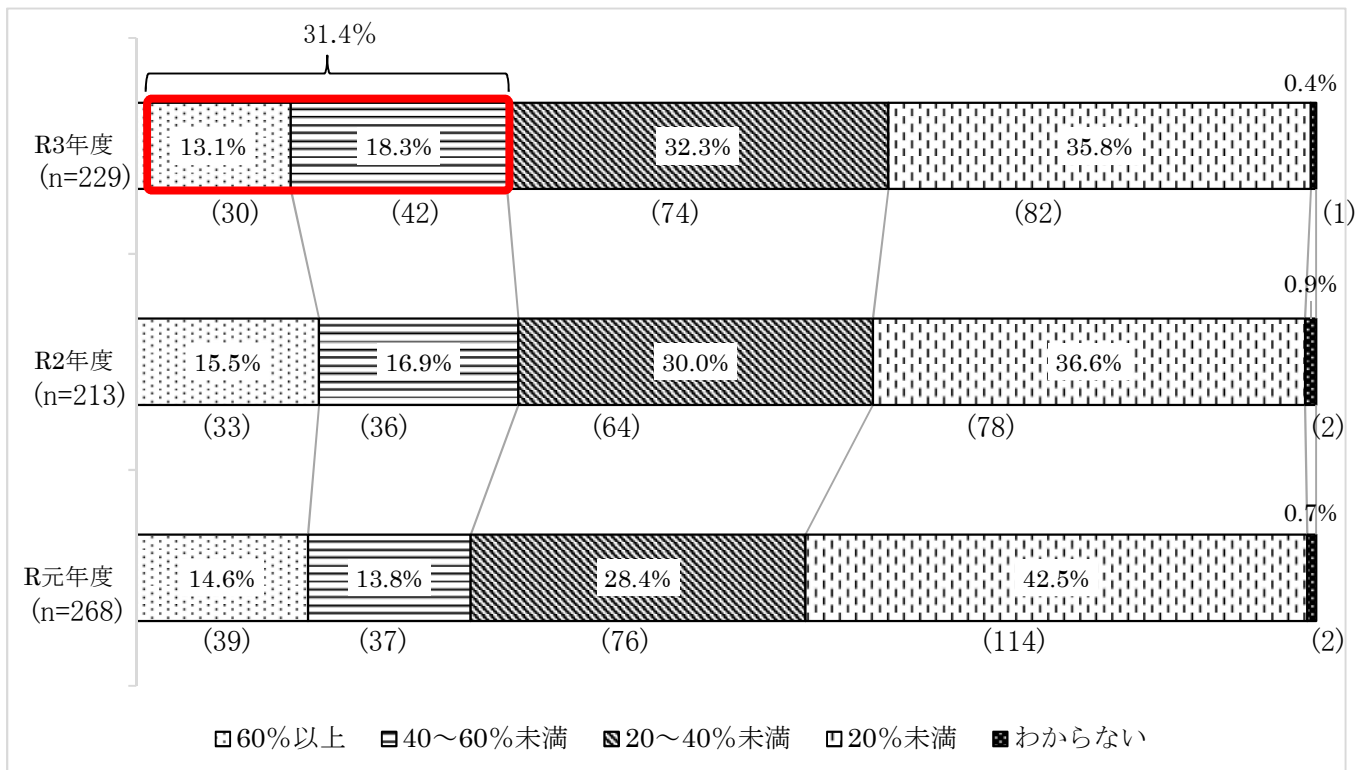
	令和3年度		令和2年度		令和元年度	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合
10人未満	130	36.0%	99	31.7%	52	16.1%
10～100人	126	34.9%	111	35.6%	108	33.5%
101～300人	30	8.3%	26	8.3%	40	12.4%
301～500人	13	3.6%	12	3.8%	21	6.5%
501～1,000人	19	5.3%	21	6.7%	24	7.5%
1,001～5,000人	32	8.9%	31	9.9%	50	15.5%
5,001人以上	11	3.0%	12	3.8%	27	8.4%

【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、39.1%となり、前年度から1.3ポイント増加。

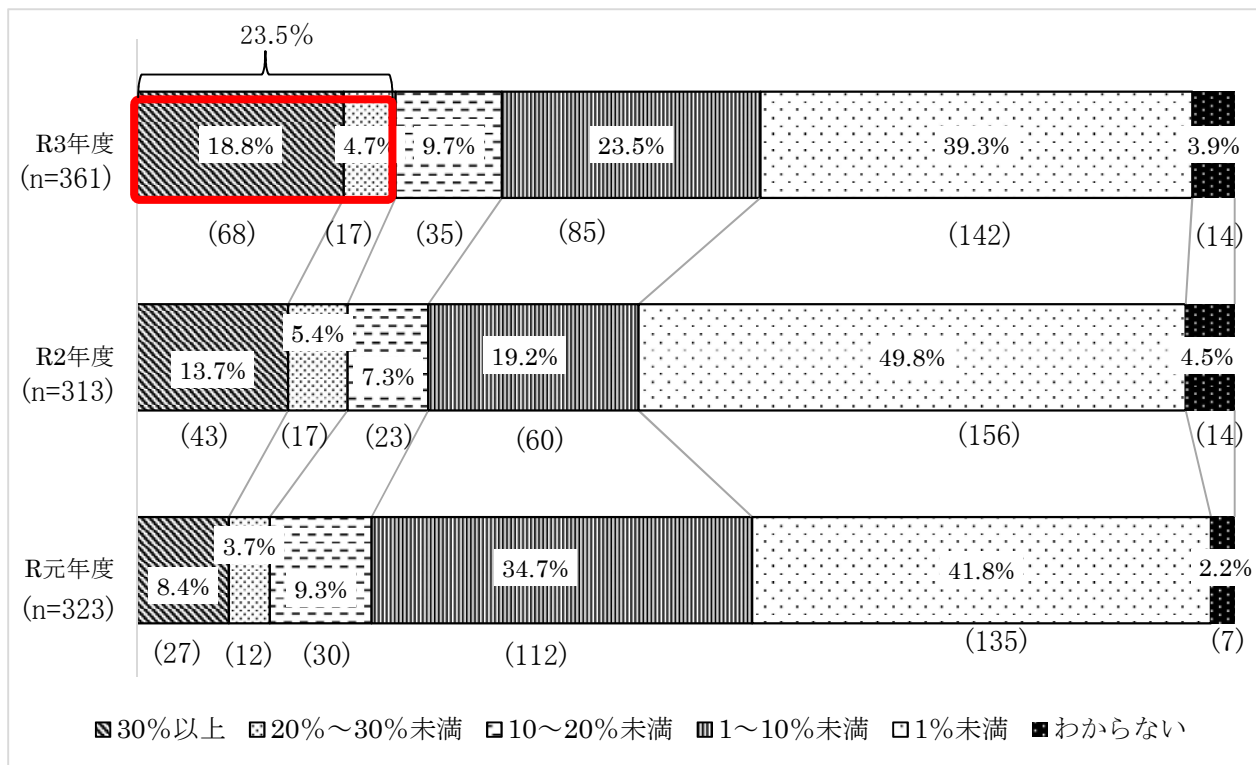


《参考：10人未満の企業を除く》

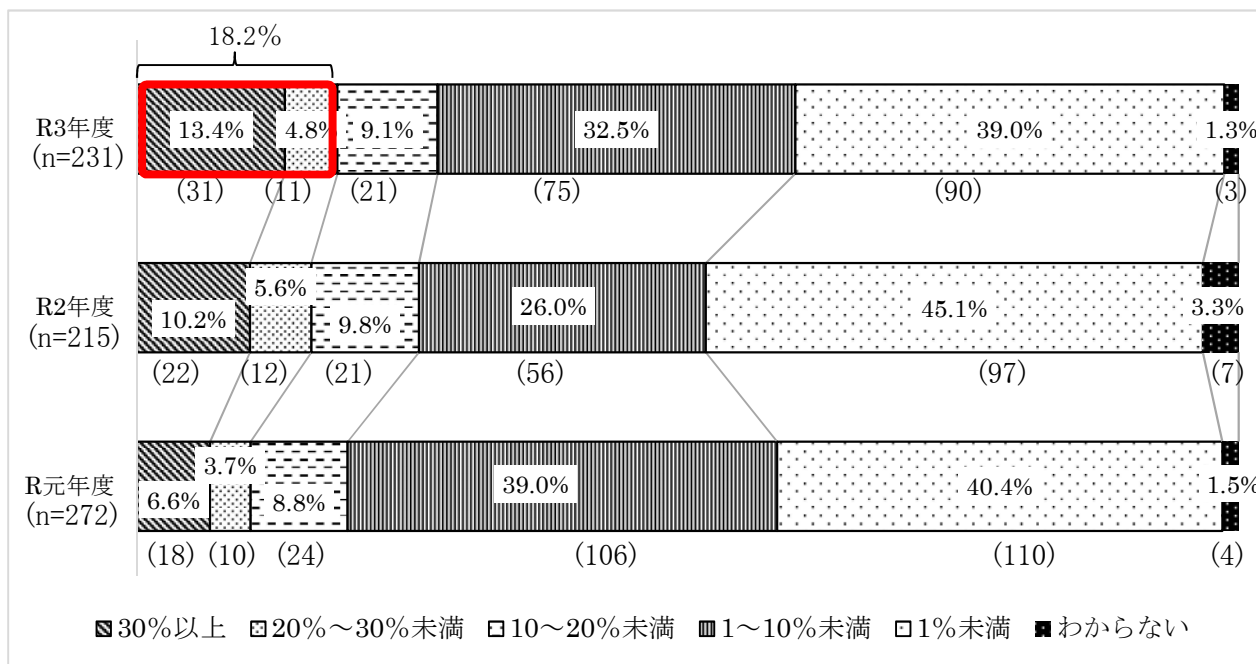


**【女性管理職比率】**

▼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、23.5%となり、前年度の19.1%に比べて4.4ポイント増加。

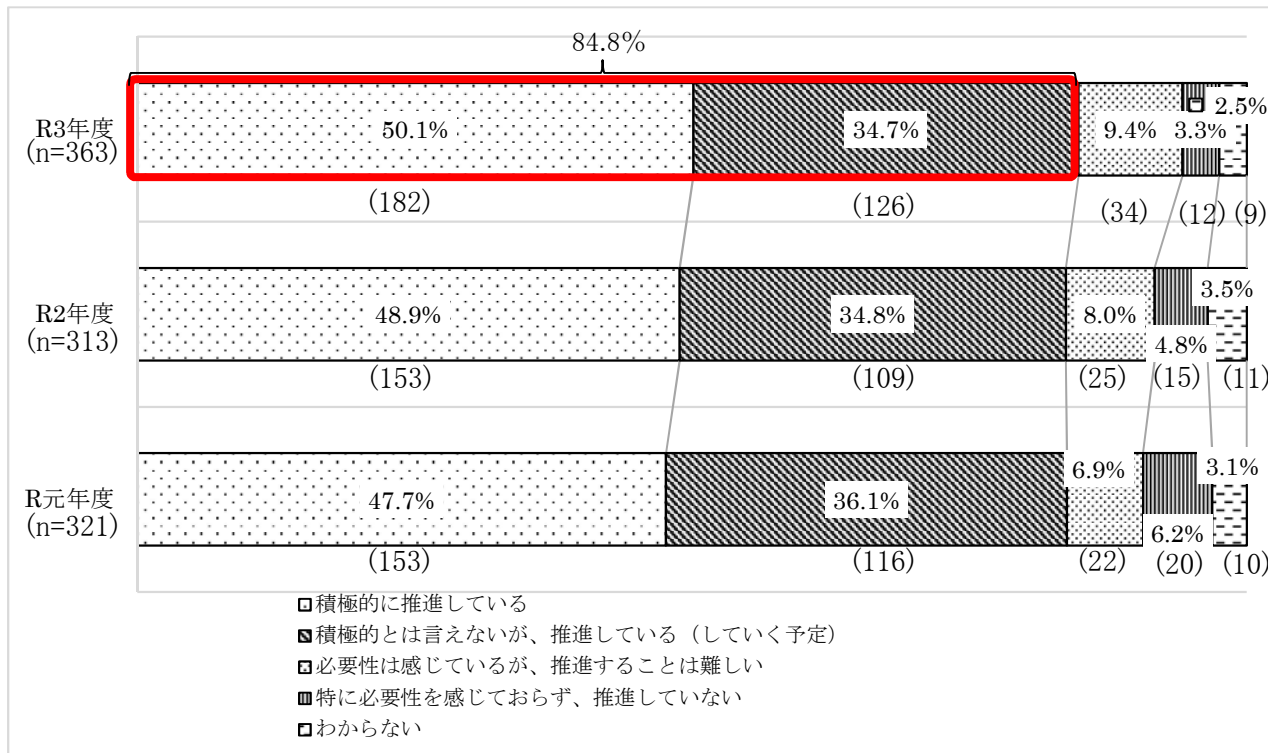


《参考：10人未満の企業を除く》

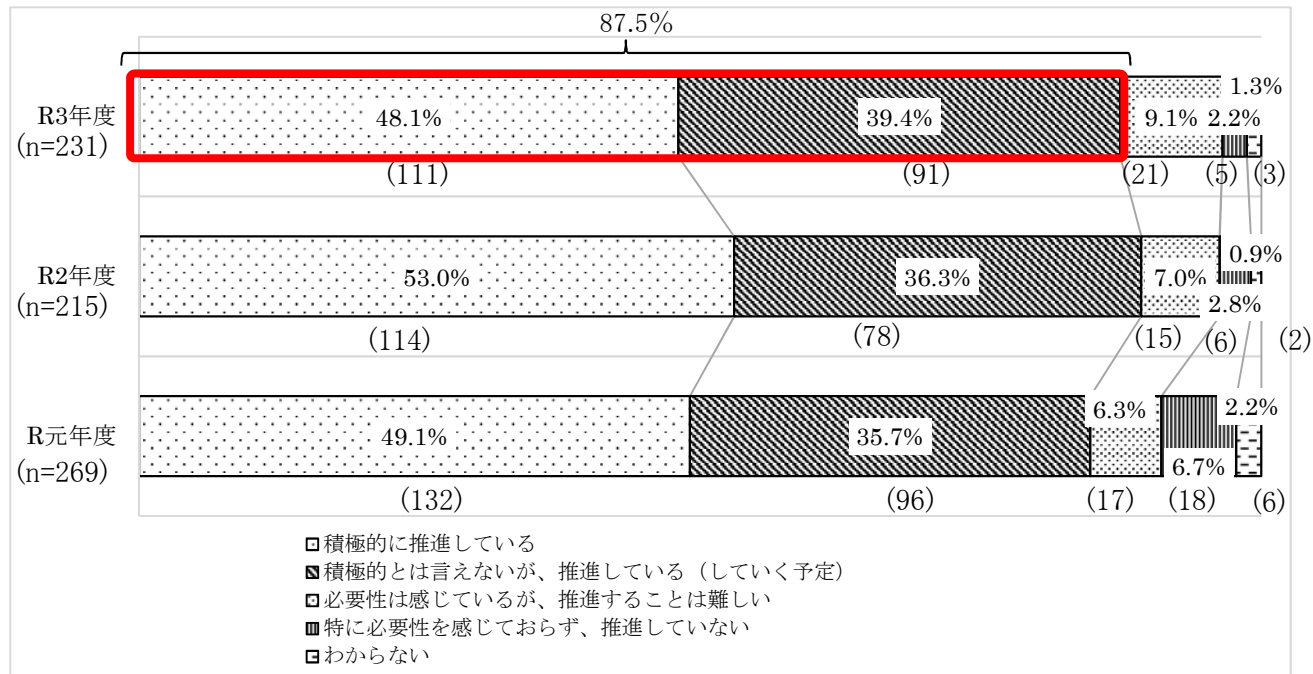


### 【女性の活躍推進に係る意識】

▼「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、84.8%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：10人未満の企業を除く》

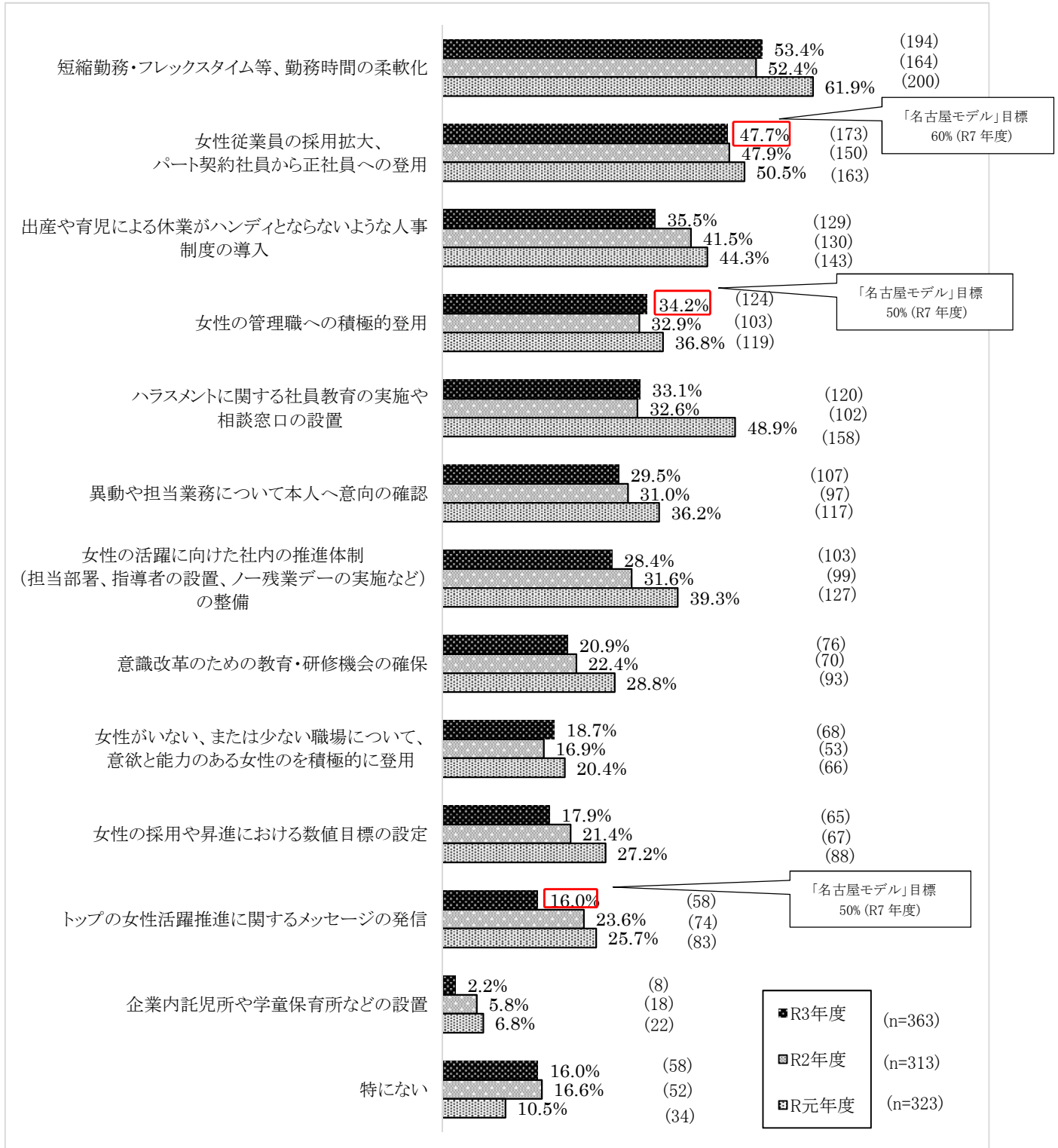




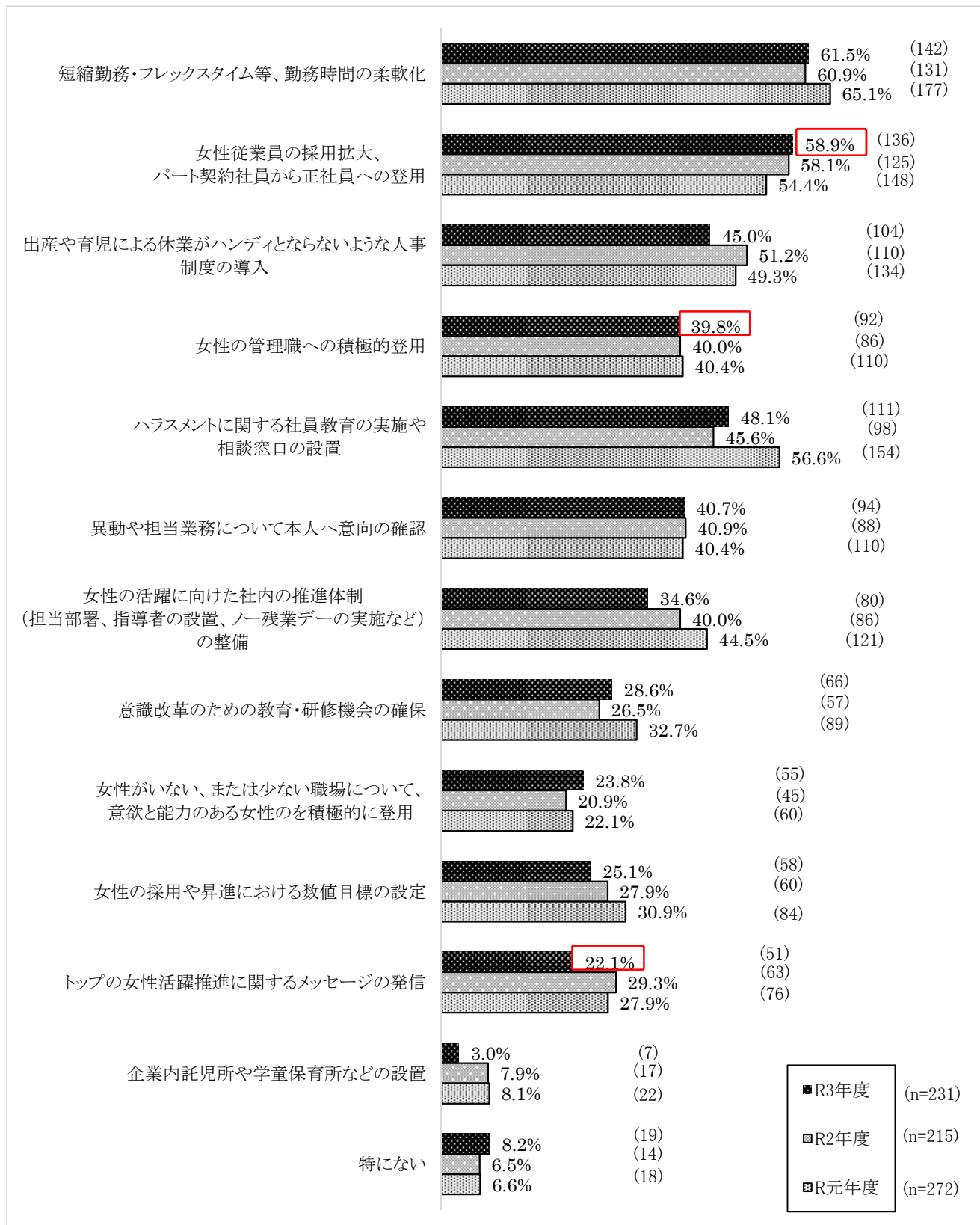
## 【女性の活躍に向けて推進している取り組み（複数回答）】

▼回答の上位の順位は前年度と同じ。

- 1位 「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」・・・ 53.4%
- 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」・・・ 47.7%
- 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」・・・ 35.5%



《参考：10人未満の企業を除く》



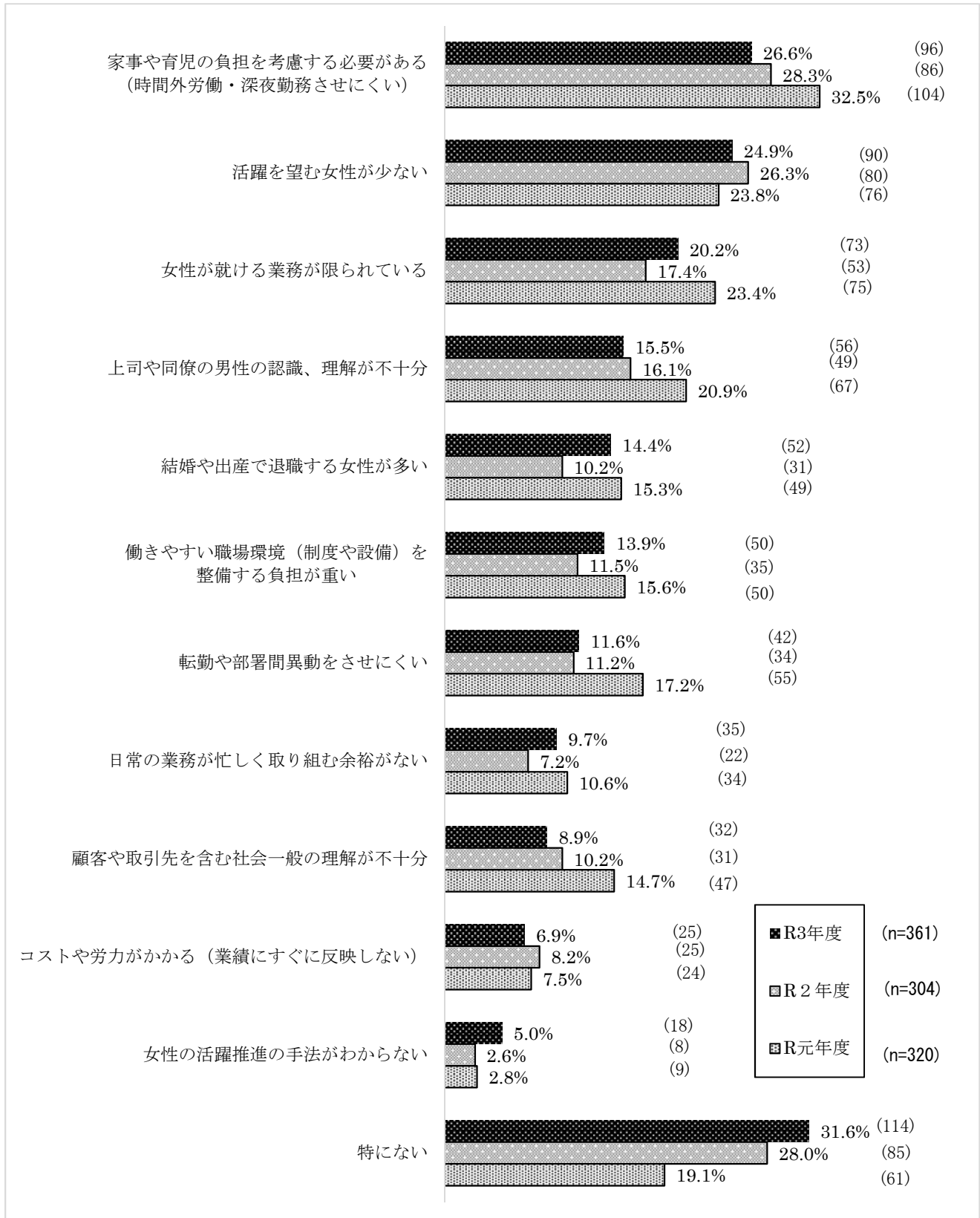


## 【女性の活躍推進にあたっての課題（複数回答）】

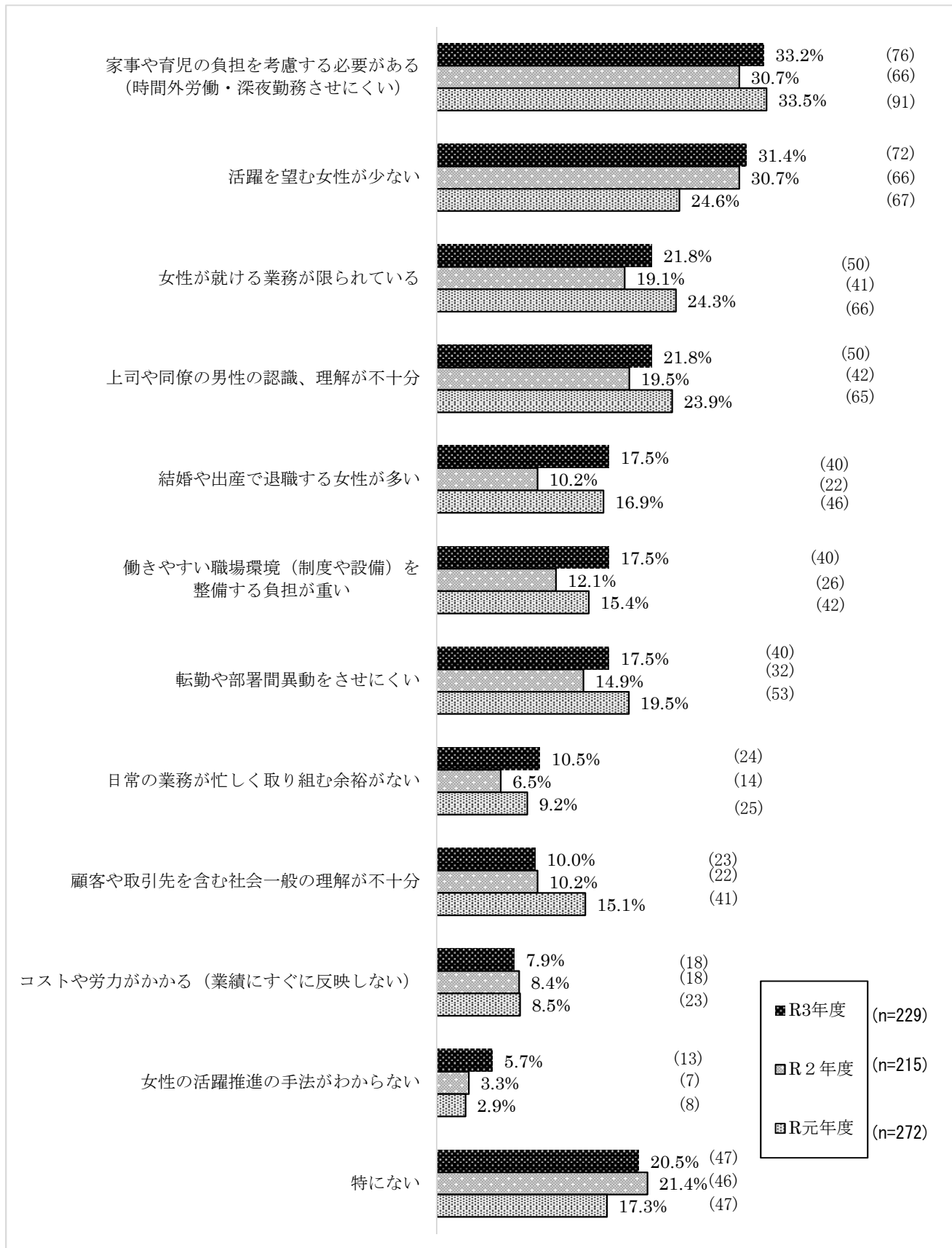
▼回答の上位3位の課題は前年度、前々年度と同じ。「上司や同僚の男性の認識、理解が不十分」と「顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分」は年々減少傾向。※

- 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)」・・・ 26.6%  
 2位 「活躍を望む女性が少ない」・・・ 24.9%  
 3位 「女性が就ける業務が限られている」・・・ 20.2%

※一方、「特にない」は年々増加傾向。



《参考：10人未満の企業を除く》

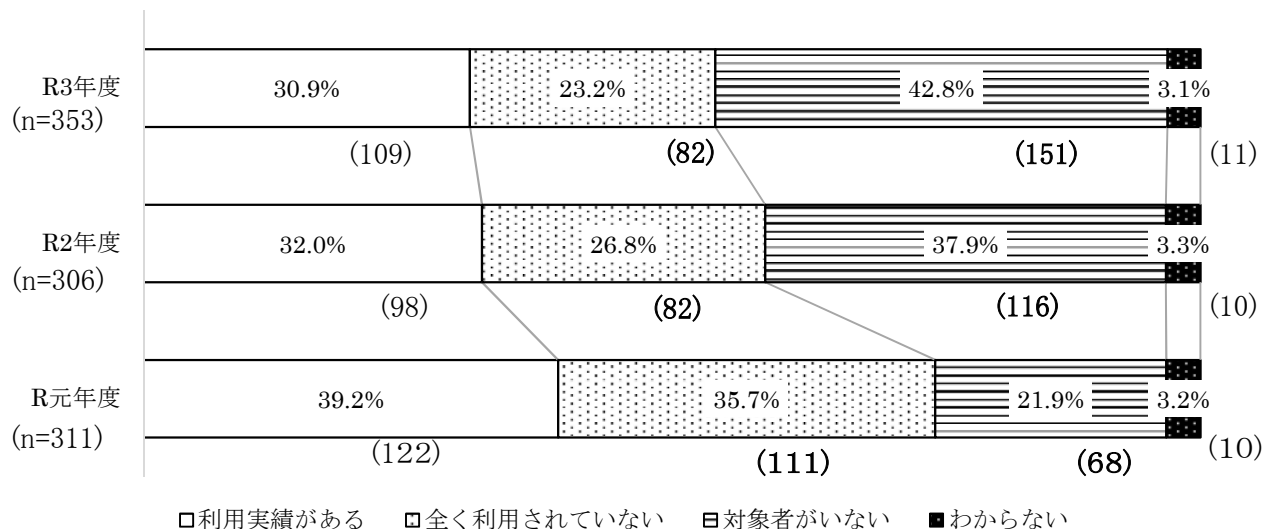


### 【男性社員による育児休業の利用実績】

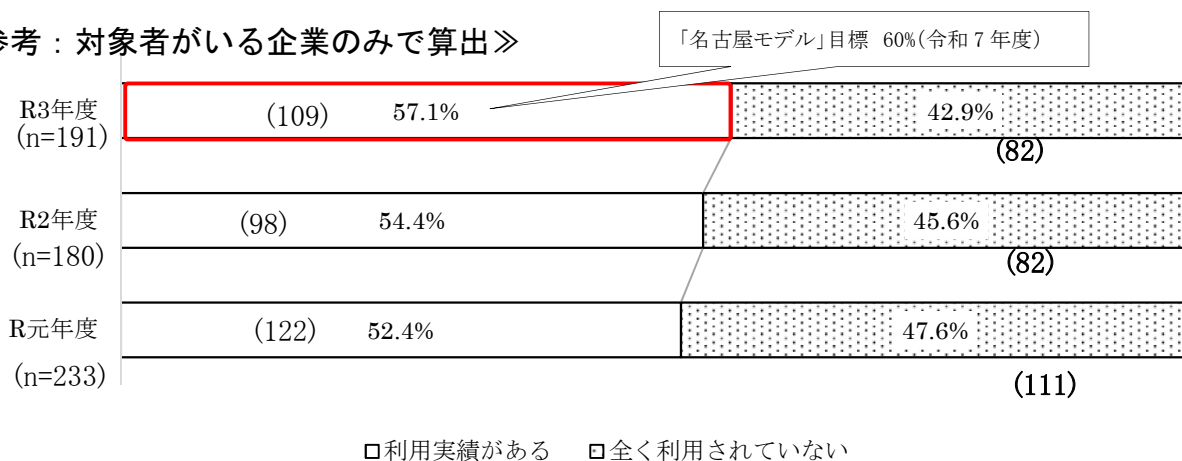
▼男性の育児休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が30.9%と、前年度に比べて1.1ポイント減少している。一方で、「全く利用されていない」も3.6ポイント減少しており、「対象者がいない」と回答した企業が4.9ポイント増加している。

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、52.4%、54.4%、57.1%と着実に増加している。

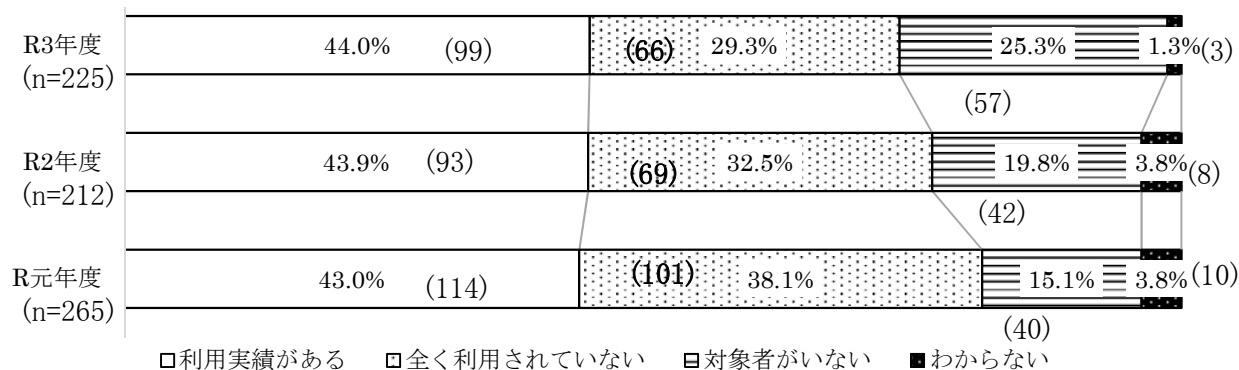
また、「対象者がいない」と回答した企業の規模を見てみると、「10人未満」が92社で全体の約60%を占めており、「10人未満」の企業を除くと、これまでの傾向と変わらない。



#### 《参考：対象者がいる企業のみで算出》



#### 《参考：10人未満の企業を除く》

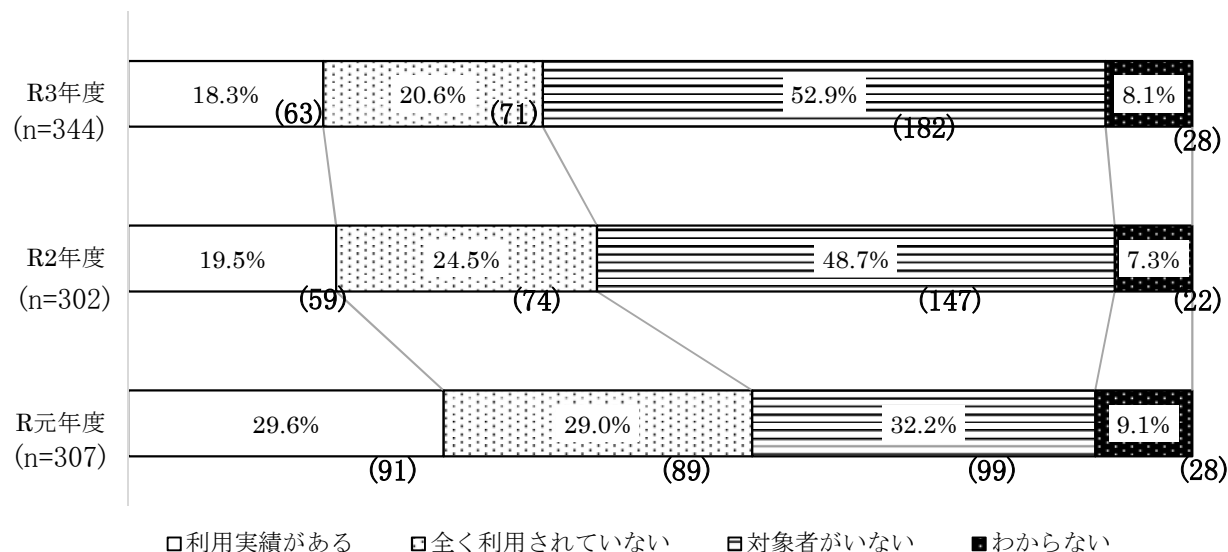


## 【男性社員による介護休業制度の利用実績】

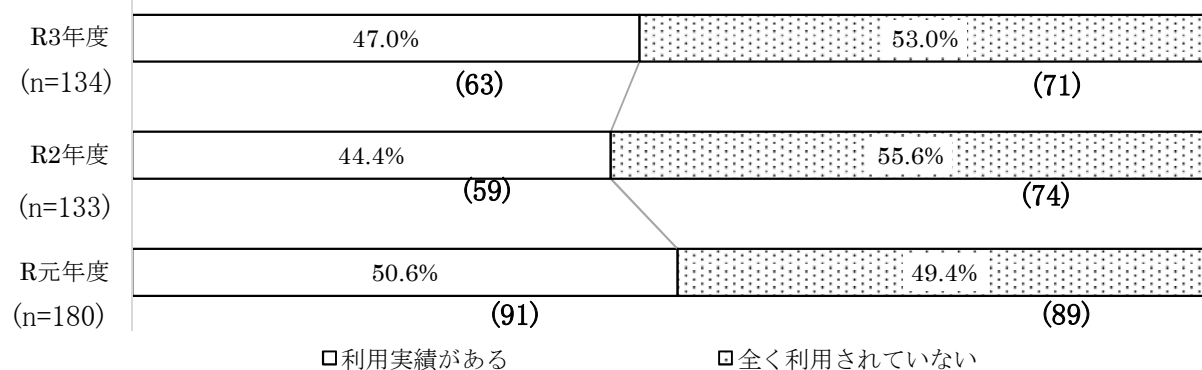
▼男性の介護休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が18.3%と、前年度に比べて1.2ポイント減少している。一方で、「全く利用されていない」も3.9ポイント減少しており、「対象者がいない」と回答した企業が4.2ポイント増加している。

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2.6ポイント増加している。

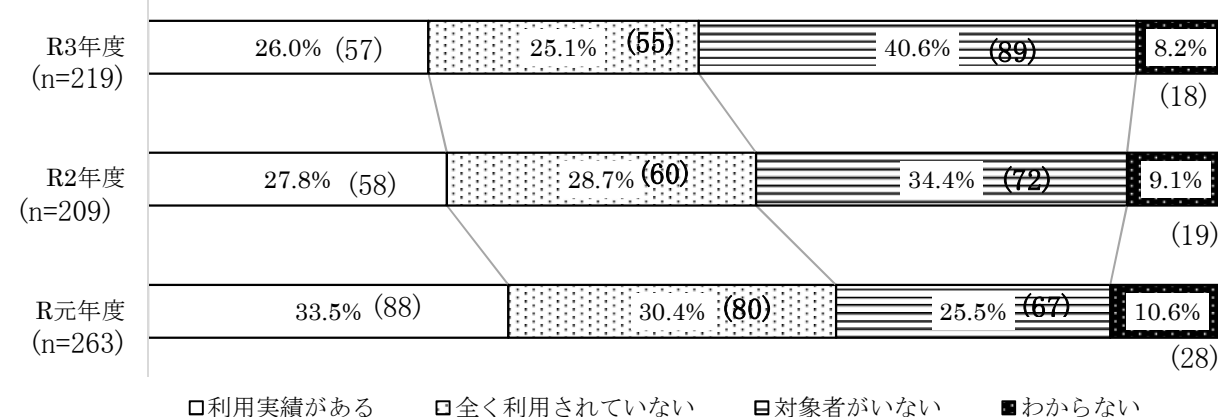
また、「対象者がいない」と回答した企業の規模を見てみると、「10人未満」が91社で全体の50%を占め、「10～100人」の69社も合わせると全体の約87%を占めている。



### 《参考：対象者がいる企業のみで算出》



### 《参考：10人未満の企業を除く》

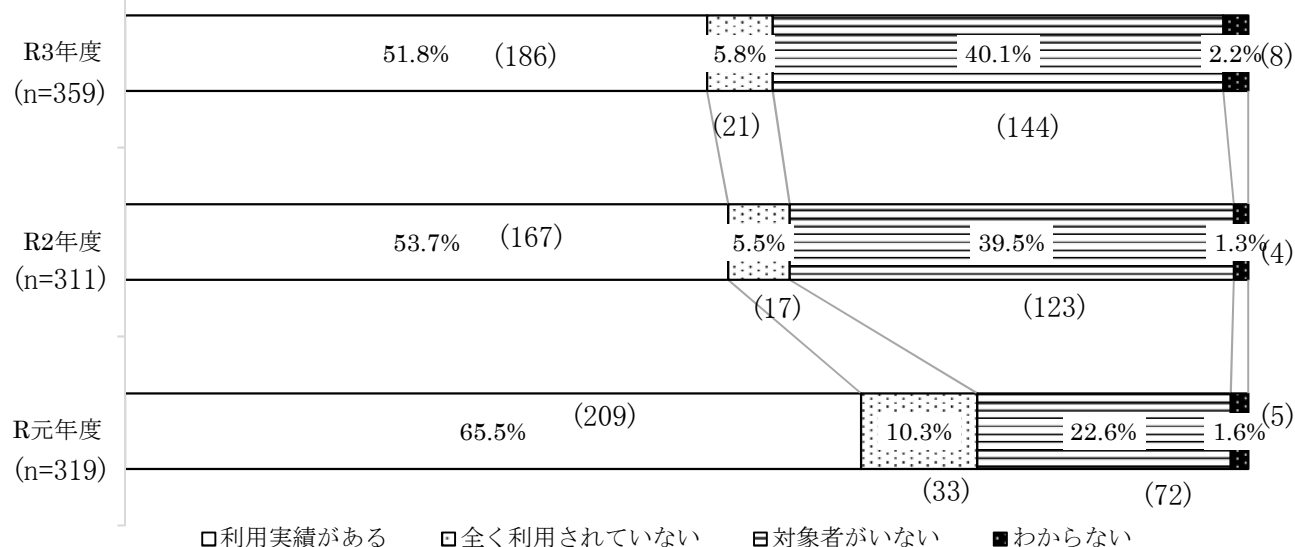


## 【女性社員による育児休業制度の利用実績】

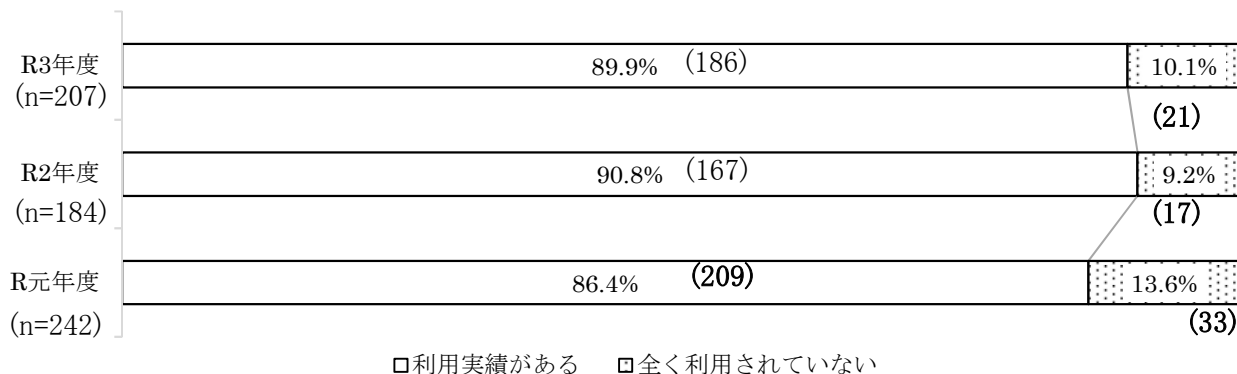
▼女性の育児休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が51.8%と、前年度に比べて1.9ポイント減少。「全く利用されていない」は0.3ポイント増加しており、「対象者がいない」と回答した企業が0.6ポイント増加している。

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89.9%と、前年度から0.9ポイント減少している。

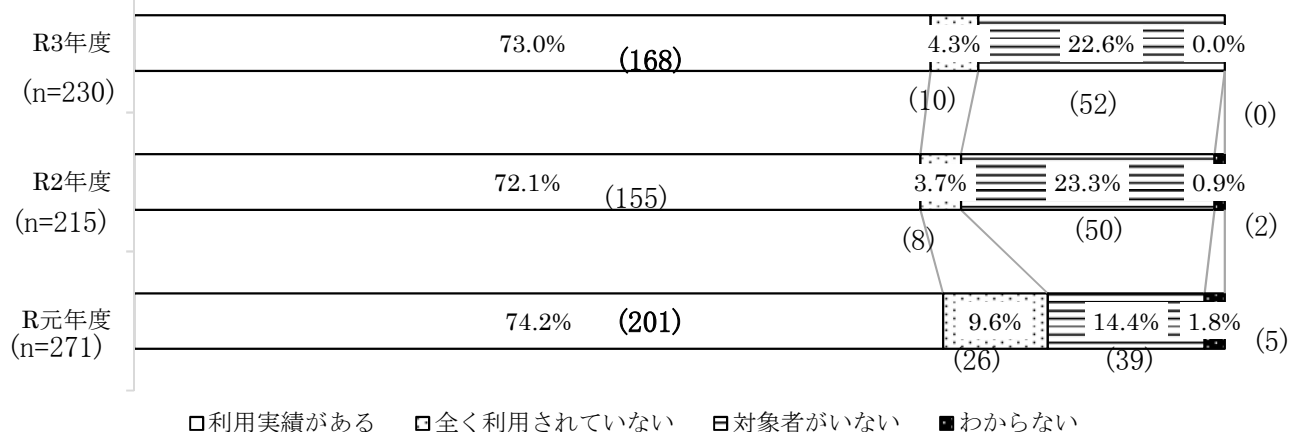
また、「対象者がいない」と回答した企業の規模を見てみると、「10人未満」が90社で全体の約63%を占め、「10～100人」の47社も合わせると全体の約95%を占めている。



### 《参考：対象者がいる企業のみで算出》



### 《参考：10人未満の企業を除く》

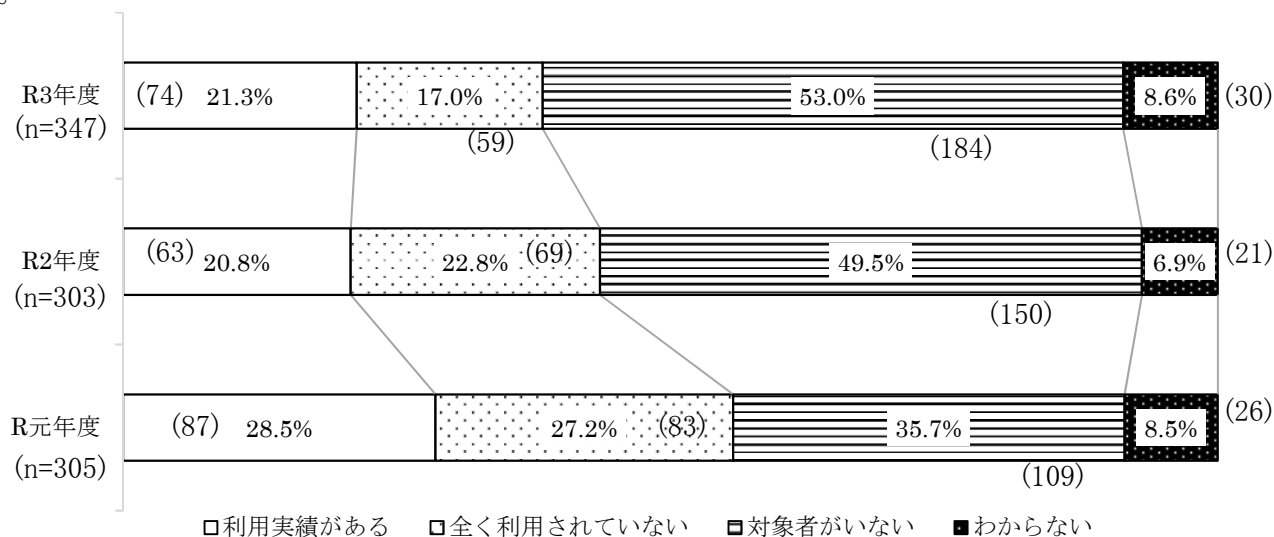


## 【女性社員による介護休業制度の利用実績】

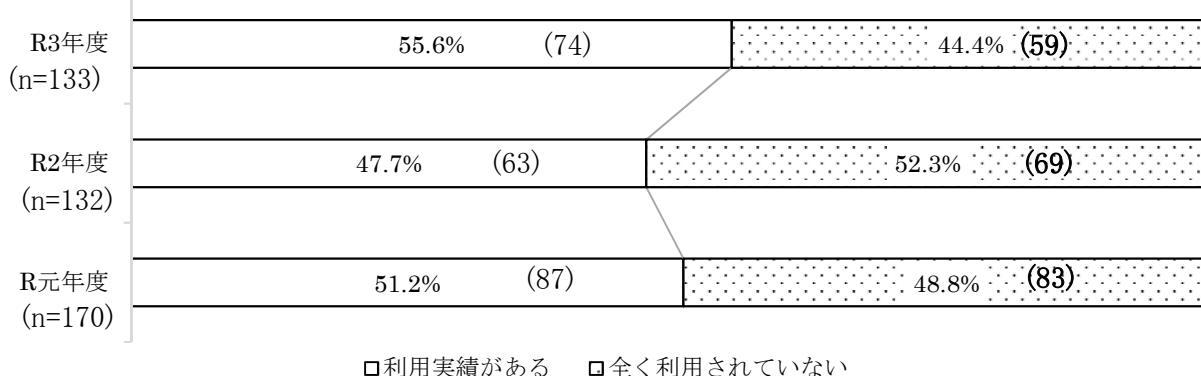
▼女性の介護休業制度の利用実績について、「利用実績あり」と回答した企業が21.3%と、前年度に比べて0.5ポイント増加。「全く利用されていない」は5.8ポイント減少しており、「対象者がいない」と回答した企業が3.5ポイント増加している。

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55.6%と、前年度に比べて7.9ポイント増加している。

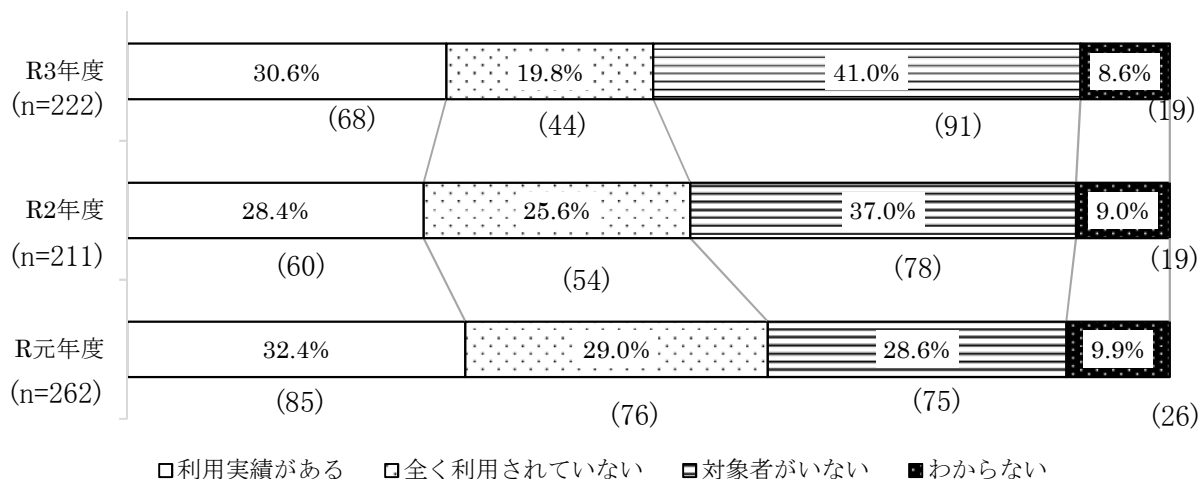
「対象者がいない」と回答した企業の規模を見てみると、「10人未満」が91社で全体の約49%を占め、「10～100人」の68社も合わせると全体の約86%を占めている。



### 《参考：対象者がいる企業のみで算出》



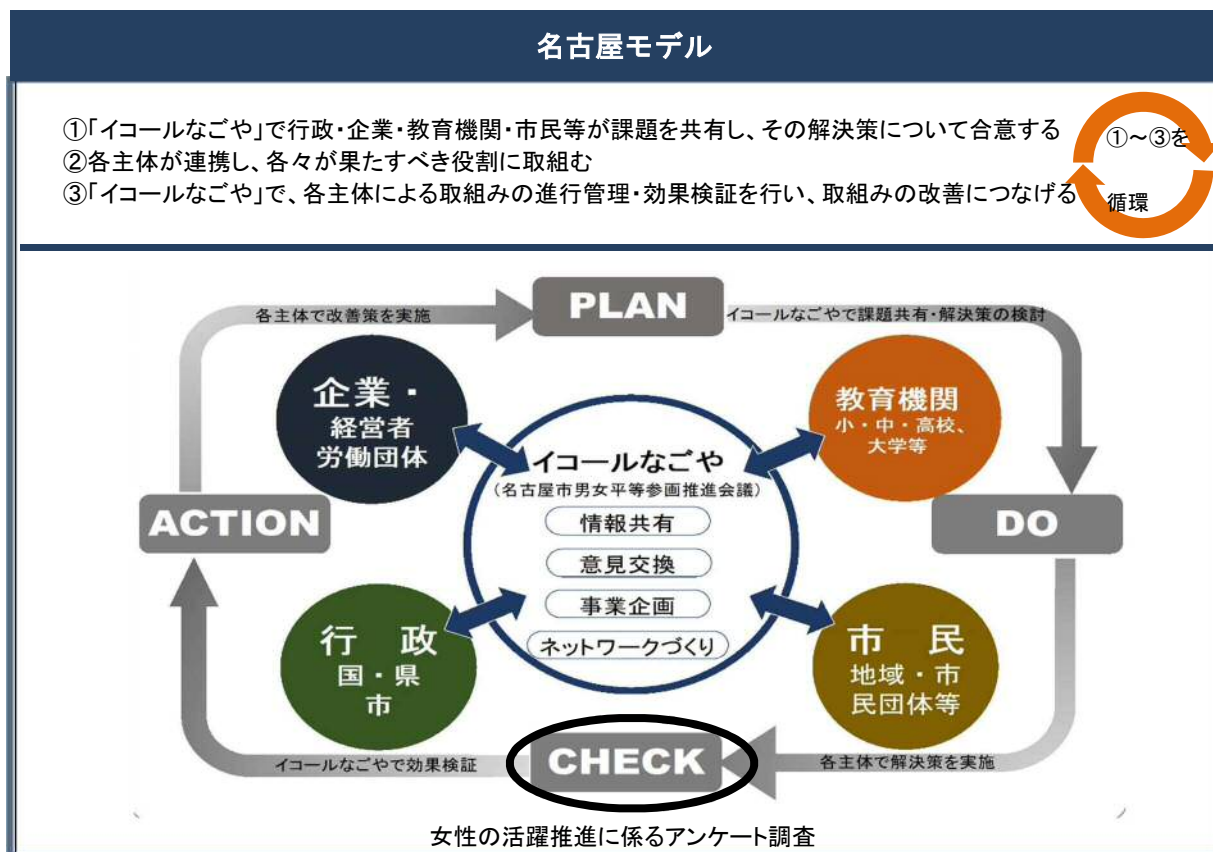
### 《参考：10人未満の企業を除く》





## 女性の活躍、ワーク・ライフ・バランスを推進する「名古屋モデル」について

### 1. 概念図



### 2. 目 標

区分	指標	現状値	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)	19.2% R元年度 (2019)	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	39.3% R元年度 (2019)	41% R7年度 (2025)
	女性の活躍推進認定・認証企業数 (累計)	175社 R2年度 (2020)	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	16.0% R3年度 (2021)	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	34.2% R3年度 (2021)	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)	57.1% R3年度 (2021)	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	47.7% R3年度 (2021)	60% R7年度 (2025)