

企業経営と女性活躍に関するアンケート調査〔調査結果の概要〕

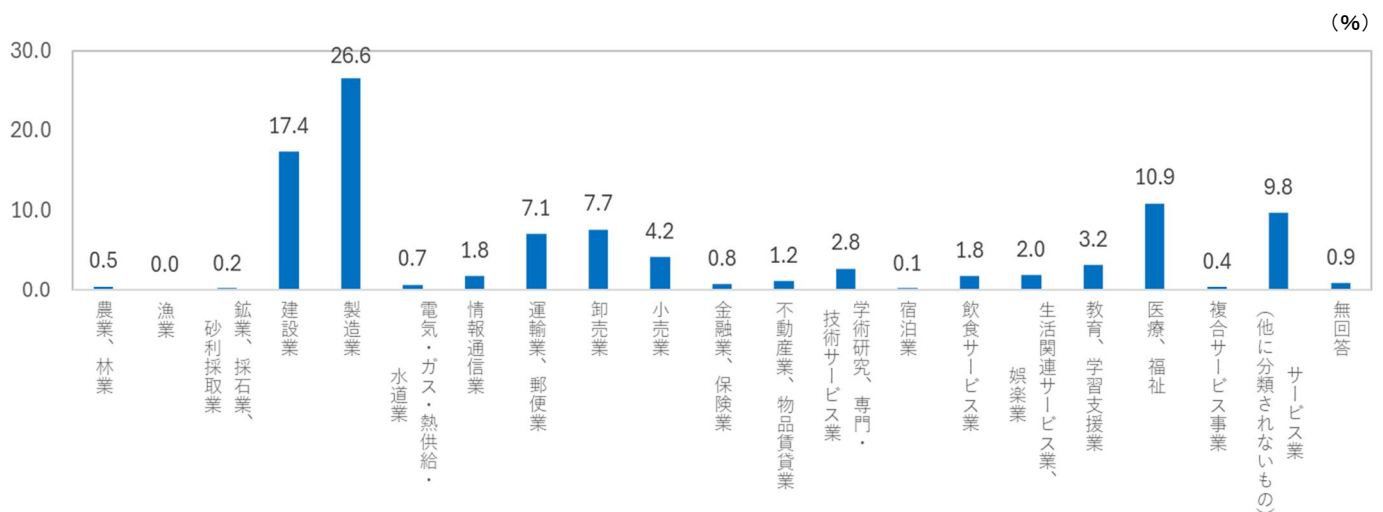
1 回答企業の属性

- ・所在地は「名古屋市内」が最も多く（38.0%）、次いで「尾張（名古屋市を除く）」（23.5%）、「西三河（19.0%）」となっている。
- ・業種は「製造業」が最も多く（26.6%）、次いで「建設業」が17.4%、「医療、福祉」が10.9%となっている。
- ・従業員数は「20人以下」が35.4%と最も高く、次いで「21～50人以下」が35.0%、「51～100人以下」が12.7%となっている。

図表1 本社所在地

全体	名古屋市内	尾張 (名古屋市を除く)	海部	知多	西三河	東三河	無回答	
2819	1072	663	72	180	537	290	5	(件)
100.0	38.0	23.5	2.6	6.4	19.0	10.3	0.2	(%)

図表2 業種



図表3 全従業員数

合計	20人以下	21～50人以下	51～100人以下	101～300人以下	301人以上	
2819	998	987	359	331	144	(件)
100.0	35.4	35.0	12.7	11.7	5.1	(%)

2 定着・活躍に向けた取組の効果

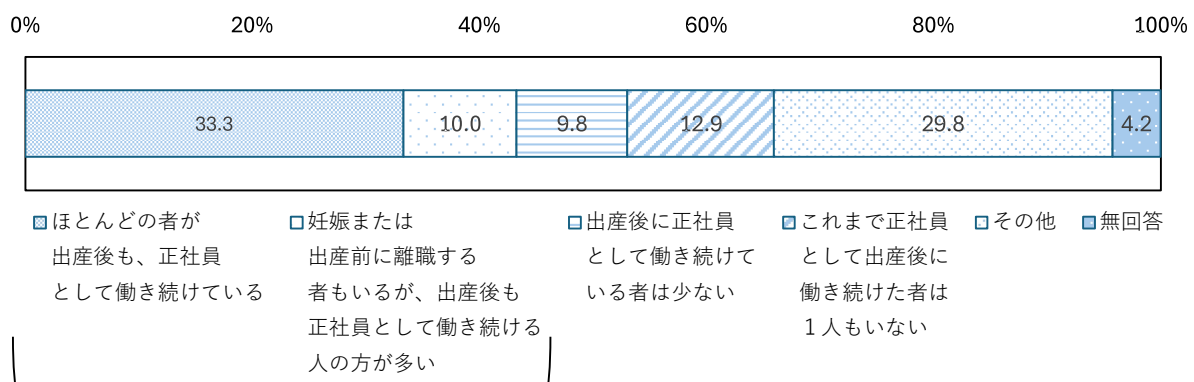
(1) 定着について

・女性正社員の出産後の継続就業の状況をみると、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働いている」又は「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いている人の方が多い」と回答した「出産後も働ける人が多い企業」の割合は、43.3%となっている。

・「出産後も働ける人が多い企業」の割合が最も高い取組は、「メンター制度の導入やロールモデルの情報提供」(73.8%)、次いで「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」(71.6%)、「トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信」(70.0%)の順となつて

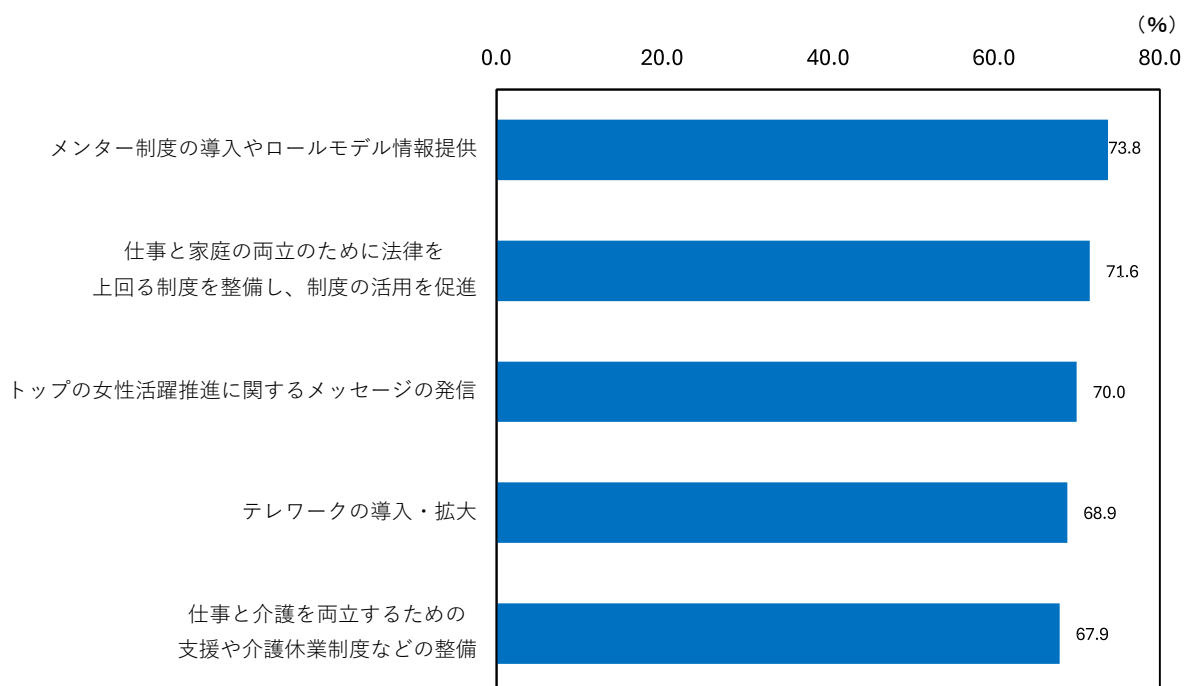
図表4 女性正社員の出産後の継続就業の状況（全企業）

N = 2819



出産後も働ける人が多い企業（43.3%）

図表5 出産後も働ける人が多い企業の割合（取組内容別）

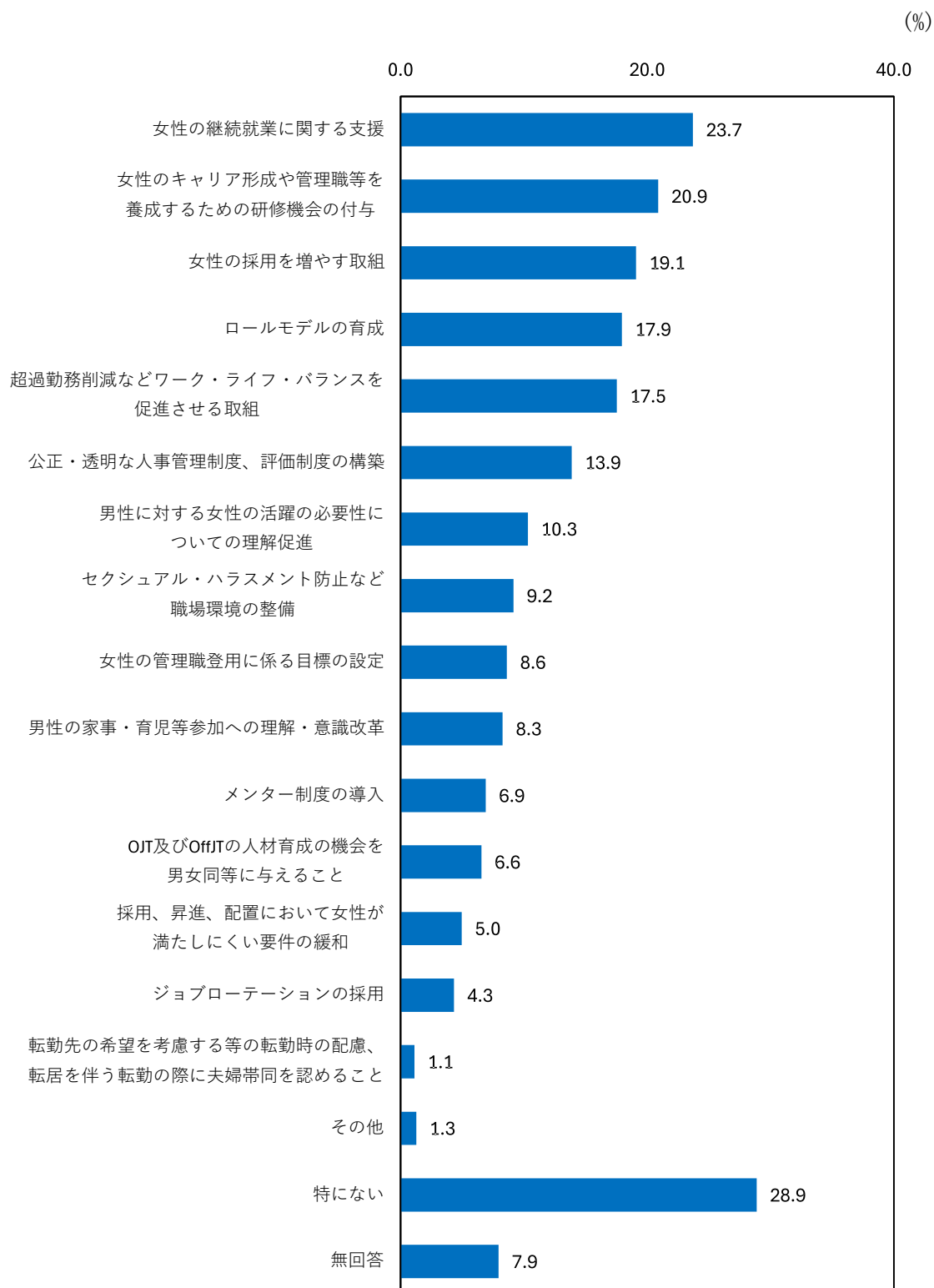


(2) 活躍について

・女性を管理職に登用する上で必要な取組で最も割合が高いのは、「女性の継続就業に関する支援」(23.7%)、次いで「女性のキャリア形成や管理職等を要請するための研修機会の付与」(20.9%)、「女性の採用を増やす取組」(19.1%)の順となっている。

・この5年間で女性管理職数が増加した企業の取組のうち、最も割合が高いのは「女性の管理職への積極的な登用」(44.7%)、次いで「経営層による経営計画への位置づけ」(40.7%)、「テレワークの導入・拡大」(38.2%)となっている。

図表6 女性を管理職に登用する上で必要な取組



図表 7 この5年間で女性管理職数が増加した企業の割合（取組内容別）

上段：件数、下段：割合

全 体		全体	20% 以上増加	10～20% 未満増加	5～10% 未満増	5% 未満増加	増加傾向 (%)
		1177 100.0	105 8.9	49 4.2	49 4.2	99 8.4	25.7
取 組 内 容	女性の管理職への積極的な登用	427 100.0	64 15.0	38 8.9	34 8.0	55 12.9	44.7
	経営層による経営計画への位置づけ	81 100.0	13 16.0	5 6.2	3 3.7	12 14.8	40.7
	テレワークの導入・拡大	212 100.0	31 14.6	12 5.7	9 4.2	29 13.7	38.2
	トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信	110 100.0	17 15.5	4 3.6	8 7.3	11 10.0	36.4
	メンター制度の導入や ロールモデルの情報提供	80 100.0	10 12.5	2 2.5	6 7.5	11 13.8	36.3
	企業内の推進体制の整備	198 100.0	30 15.2	15 7.6	8 4.0	17 8.6	35.4
	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	218 100.0	28 12.8	10 4.6	9 4.1	26 11.9	33.5

3 女性活躍のメリットや業績への影響

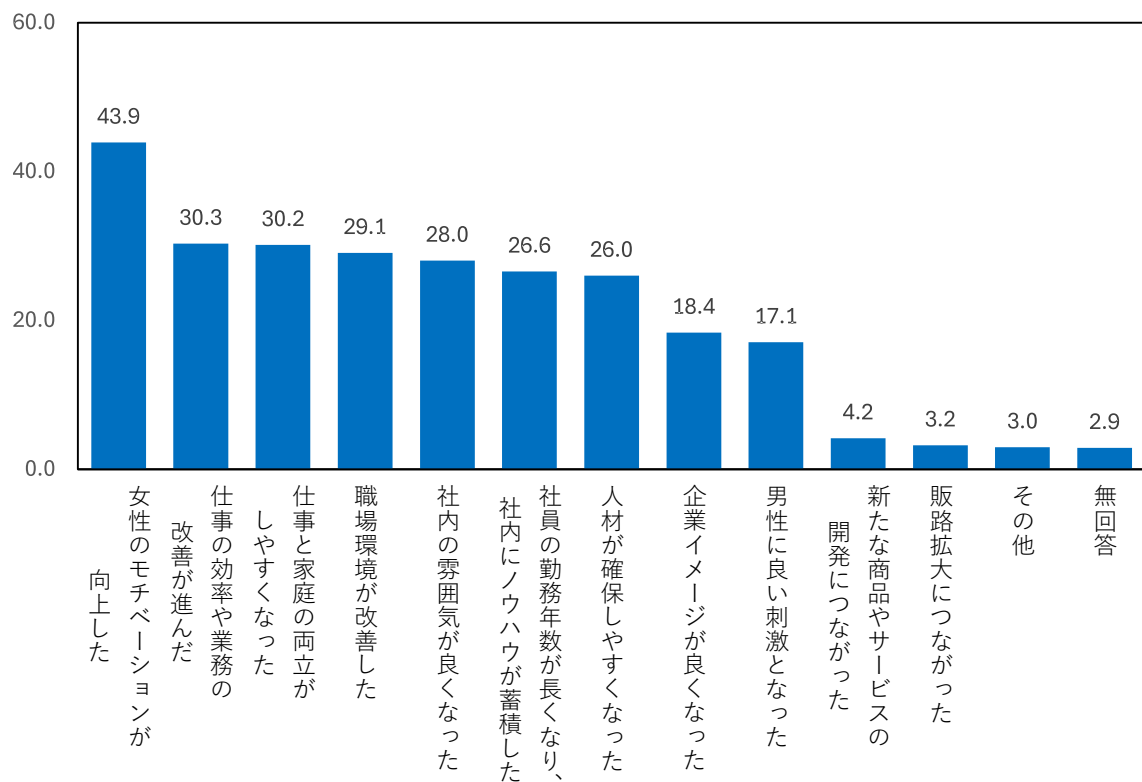
(1) メリットについて

・女性の活躍推進に取り組んだことによるメリットで最も割合が高いのは、「女性のモチベーションが向上した」(43.9%)、次いで「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」(30.3%)、「仕事と家庭の両立がしやすくなった」(30.2%)の順となっている。

図表8 女性活躍推進に取り組んだことによるメリット

(女性の活躍推進について、具体的な取組を「行っている」と回答した企業 1177 社)

(%)

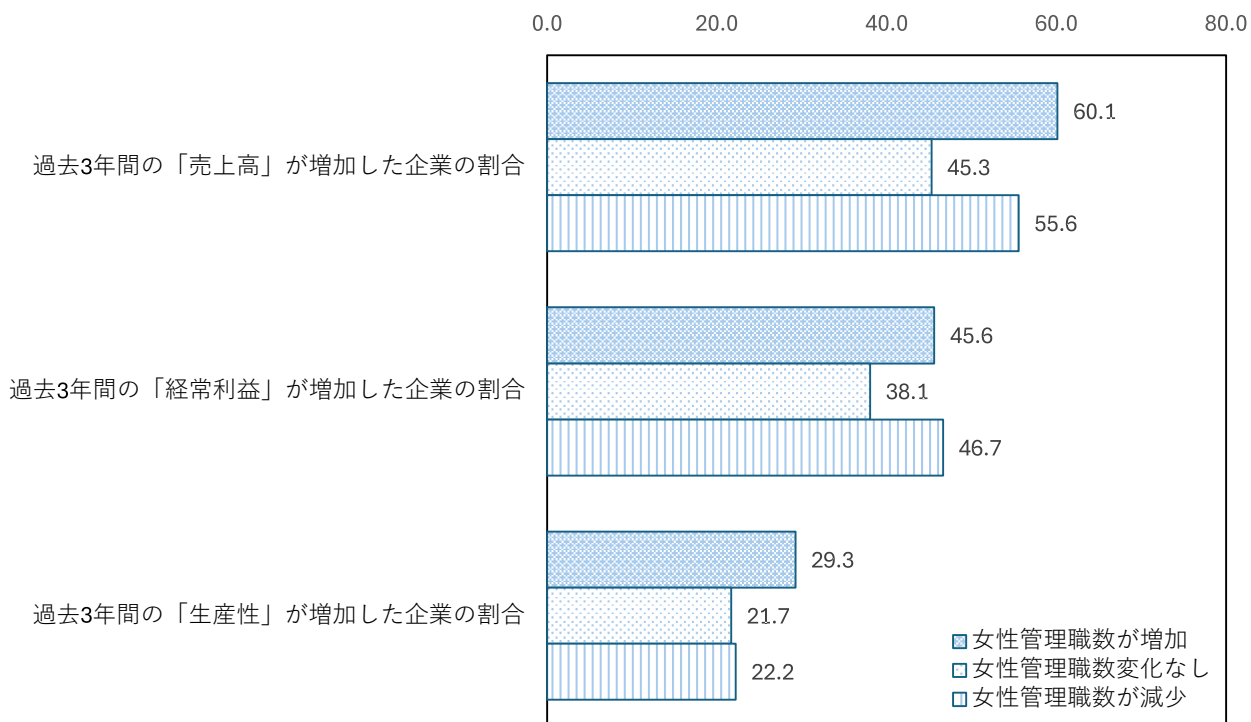


（２）業績への影響について

・この５年間で女性管理職数が増加した企業のうち、過去３年間の「売上高」「生産性」が増加したと回答した割合は、女性管理職数が「変化なし」又は「減少」より高くなっており、女性管理職数が増加するほど業績が向上する傾向がみられる。

図表９ 女性管理職数の増加（この５年間）と業績（過去３年間）の関係

(%)

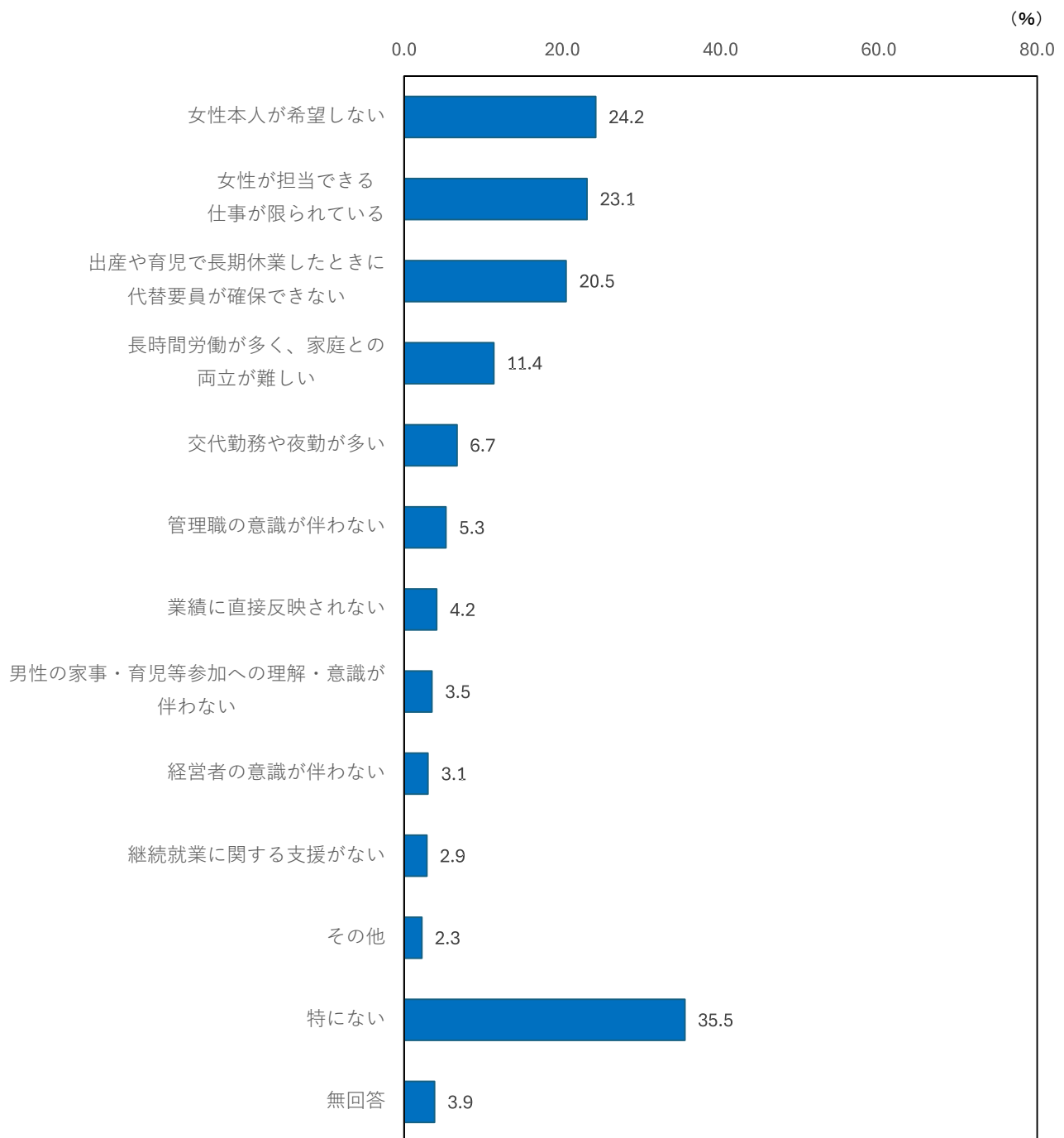


4 女性の継続就業及び管理職登用を推進する上での課題

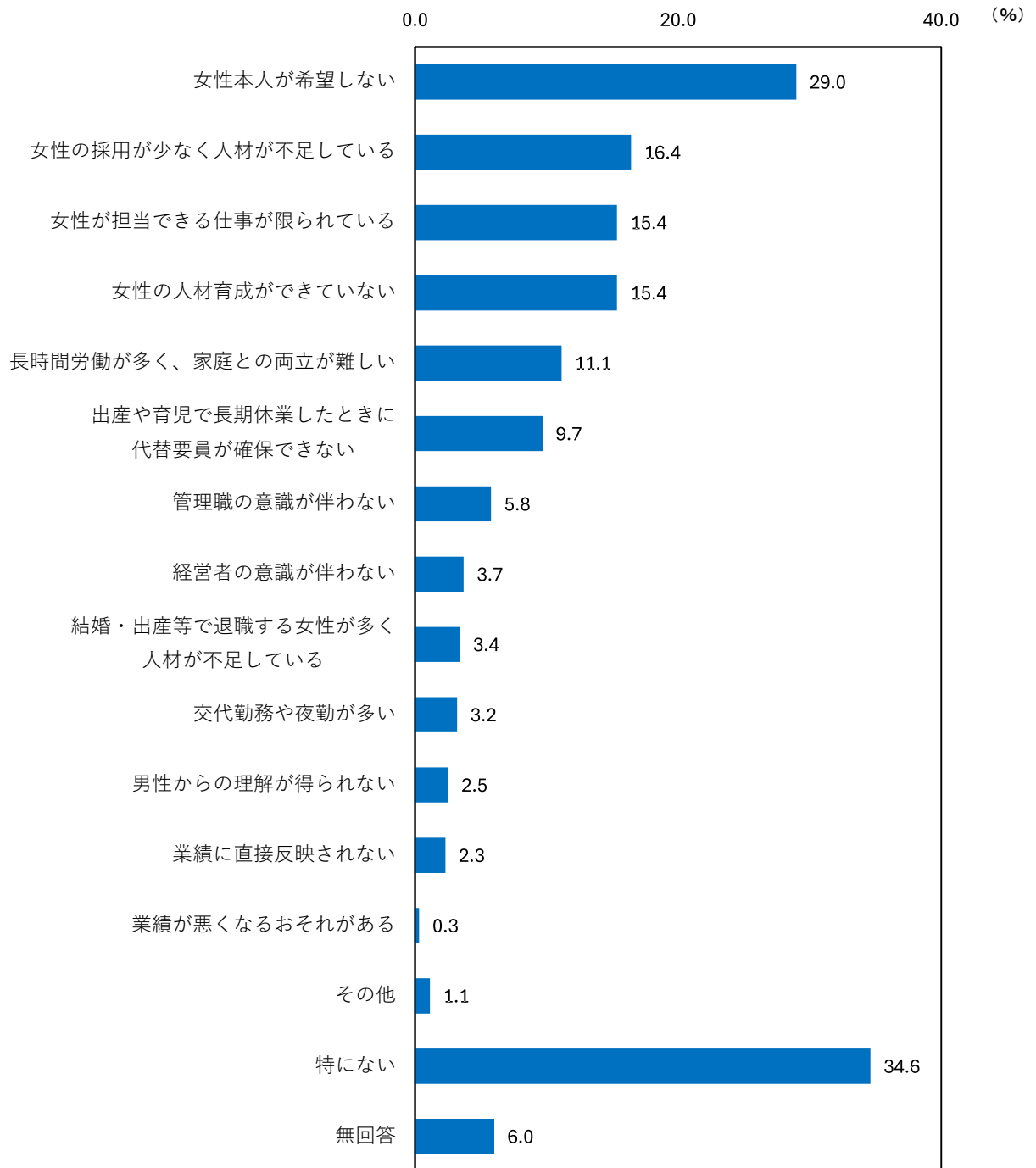
・女性の継続就業を推進する上での課題で最も割合が高いのは、「女性本人が希望しない」(24.2%)、次いで「女性が担当できる仕事に限られている」(23.1%)、「出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない」(20.5%)の順となっている。

・女性を管理職に登用する上での課題で最も割合が高いのは、「女性本人が希望しない」(29.0%)、次いで「女性の採用が少なく人材が不足している」(16.4%)の順となっている。

図表10 女性の継続就業を推進する上での課題



図表 1 1 女性を管理職に登用する上での課題



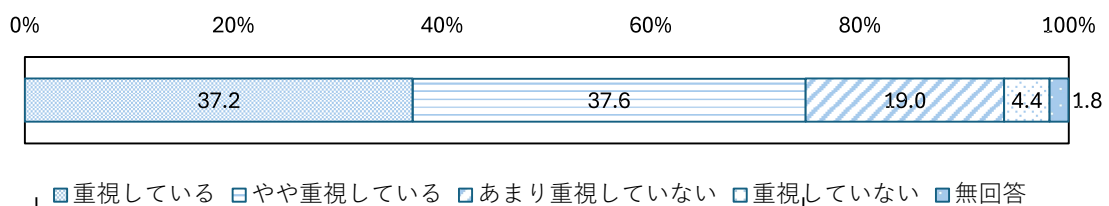
5 女性の活躍推進についての考え

・女性の活躍推進についての考えをみると、「重視している」又は「やや重視している」と回答した「女性の活躍推進について重視する企業」の割合は74.8%となっており、女性の活躍推進を重視するという考え方が広がっていると考えられる。

・女性の活躍推進についての具体的な取組をみると、具体的に取り組んでいる企業の割合は41.8%となっている。

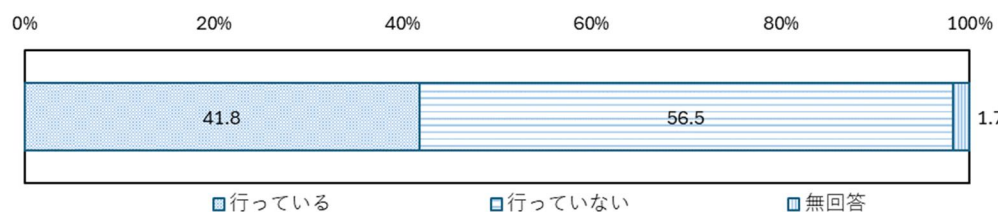
・この5年間の女性管理職数の変化をみると、「女性の活躍推進について重視する企業」では「女性管理職数が増加」と回答する割合が高くなっている。

図表 1 2 女性の活躍推進についての考え

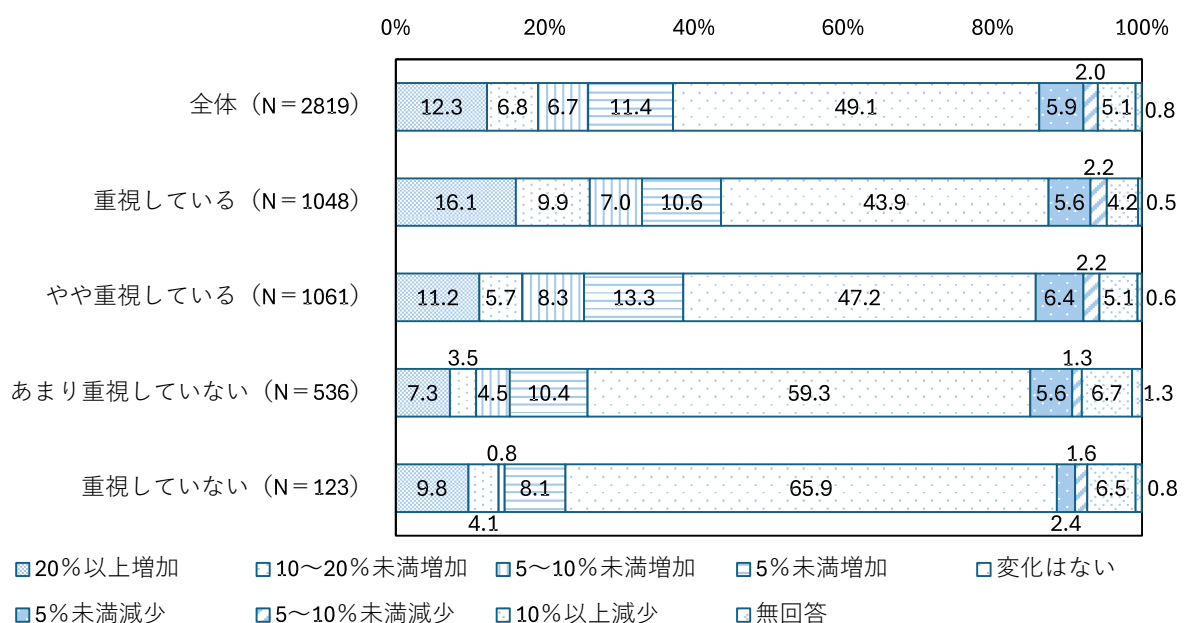


女性の活躍推進について重視する企業 (74.8%)

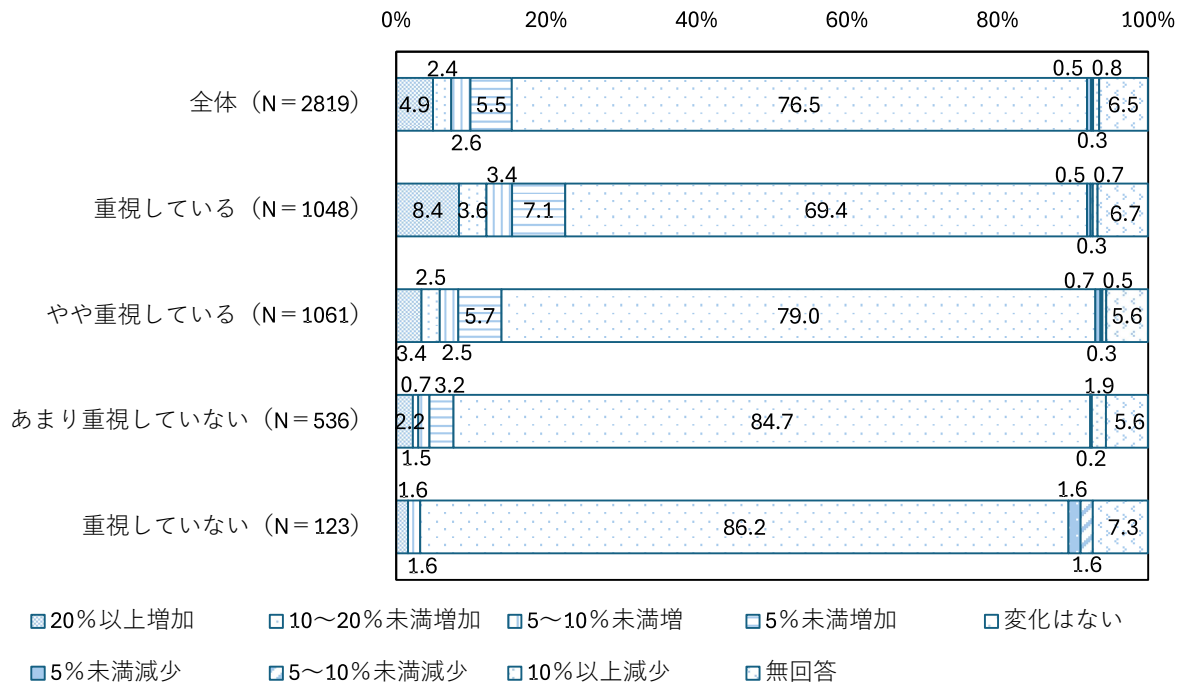
図表 1 3 女性の活躍推進についての具体的な取組



図表 1 4 この5年間の女性正社員数の変化



図表 1 5 この5年間の女性管理職数の変化



6 従業員規模別

- ・従業員 51 人以上の企業では、「出産後も働き続ける人が多い」の割合が全体と比べて高いことから、定着が進んでいることがうかがえる。特に従業員 301 人以上では、「出産後も働き続ける人が多い」の回答が 9 割を超え、「女性管理職数が増加」も全体を大幅に上回っている。
- ・同様に、「女性正社員数が増加」と回答している割合も、従業員 51 人以上では、全体と比べて高い割合となっている。
- ・一方、従業員 20 人以下では、「出産後も働き続ける人が多い」「女性管理職数が増加」で全体を大幅に下回っており、出産後の継続雇用が難しいことがうかがえる。

図表 16 女性正社員の定着と活躍の状況（従業員規模別）

		全体	定着指標			活躍指標	
			女性正社員率 20%以上	女性正社員数 が増加	出産後も働き続 ける人が多い	女性管理職率 20%以上	女性管理職数が増加
全体		2819	57.4	37.2	43.3	19.6	15.4
従業員数	20人以下	998	54.3 ○	24.2 △	27.5 △	15.4 ○	7.7 △
	21～50人以下	987	55.5 ○	38.0 ○	38.4 ○	20.3 ○	14.1 ○
	51～100人以下	359	65.2 ◎	48.2 ◎	52.4 ◎	26.2 ◎	19.2 ○
	101～300人以下	331	63.7 ◎	50.2 ◎	74.0 ◎	22.4 ○	25.7 ◎
	301人以上	144	57.6 ○	63.9 ◎	93.1 ◎	20.8 ○	44.4 ◎

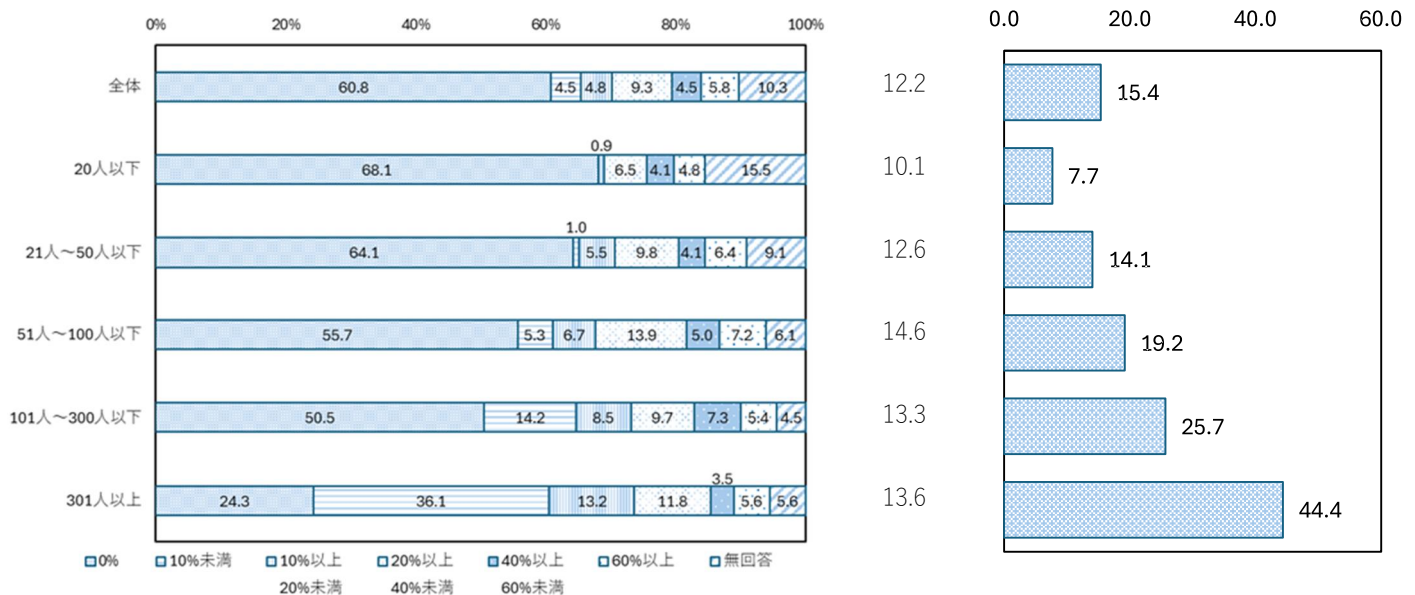
参考：全体と比べて◎は5ポイント高く、○は5ポイント未満から-5ポイント以上、△は-5ポイントより低いことを示している。

図表 17 女性の活躍状況（従業員規模別）

女性管理職比率

女性管理職比率の平均（％）

女性管理職数が増加した企業の割合（この5年間）（％）



7 業種別（回答数が20社以上の業種のみ）

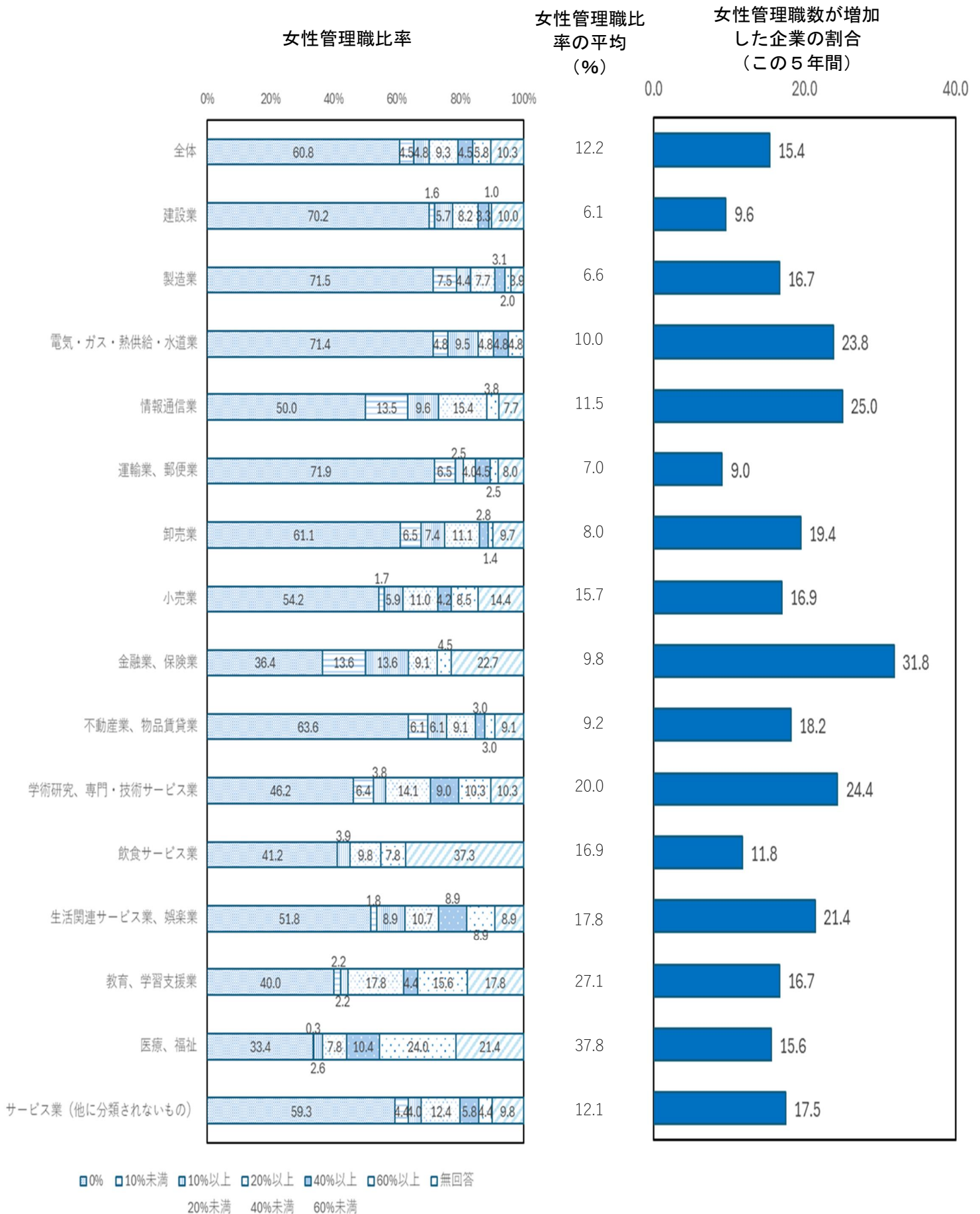
- ・建設業、運輸業、郵便業は、定着指標、活躍指標ともに全体と比べて低く、定着・活躍ともに進展しにくい状況にあることがうかがえる。
- ・情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）は定着指標・活躍指標のほぼすべてが全体と比べて高く、女性の定着・活躍ともに進んでいると考えられる業種である。
- ・この5年間で「女性管理職数が増加した企業」の割合が最も高い業種は、金融業、保険業（31.8%）、次いで情報通信業（25.0%）、学術研究、専門・技術サービス業（24.4%）の順となっている。

図表18 女性正社員の定着と活躍状況（業種別）

		全体	定着指標			活躍指標	
			女性正社員率 20%以上	女性正社員数が 増加	出産後も働き続 ける人が多い	女性管理職率 20%以上	女性管理職数が 増加
全 体		2819	57.4	37.2	43.3	19.6	15.4
業 種 区 分	建設業	490	31.6 △	33.7 ○	31.8 △	12.4 △	9.6 △
	製造業	750	54.5 ○	38.8 ○	47.3 ○	12.8 △	16.7 ○
	電気・ガス・熱供給・水道業	21	38.1 △	23.8 △	42.9 ○	14.3 △	23.8 ◎
	情報通信業	52	61.5 ○	65.4 ◎	59.6 ◎	19.2 ○	25.0 ◎
	運輸業、郵便業	199	13.1 △	35.2 ○	31.2 △	11.1 △	9.0 △
	卸売業	216	73.6 ◎	44.4 ◎	43.1 ○	15.3 ○	19.4 ○
	小売業	118	66.1 ◎	36.4 ○	35.6 △	23.7 ○	16.9 ○
	金融業、保険業	22	86.4 ◎	50.0 ◎	59.1 ◎	13.6 △	31.8 ◎
	不動産業、物品賃貸業	33	72.7 ◎	42.4 ◎	39.4 ○	15.2 ○	18.2 ○
	学術研究、専門・技術サービス業	78	71.8 ◎	52.6 ◎	52.6 ◎	33.3 ◎	24.4 ◎
	飲食サービス業	51	62.7 ◎	19.6 △	25.5 △	17.6 ○	11.8 ○
	生活関連サービス業、娯楽業	56	69.6 ◎	21.4 △	39.3 ○	28.6 ◎	21.4 ◎
	教育、学習支援業	90	85.6 ◎	27.8 △	55.6 ◎	37.8 ◎	16.7 ○
	医療、福祉	308	96.1 ◎	35.1 ○	57.5 ◎	42.2 ◎	15.6 ○
	サービス業（他に分類されないもの）	275	65.5 ◎	37.5 ○	46.2 ○	22.5 ○	17.5 ○

参考：全体と比べて◎は5ポイント高く、○は5ポイント未満から5ポイント以上、△は5ポイントより低いことを示している。

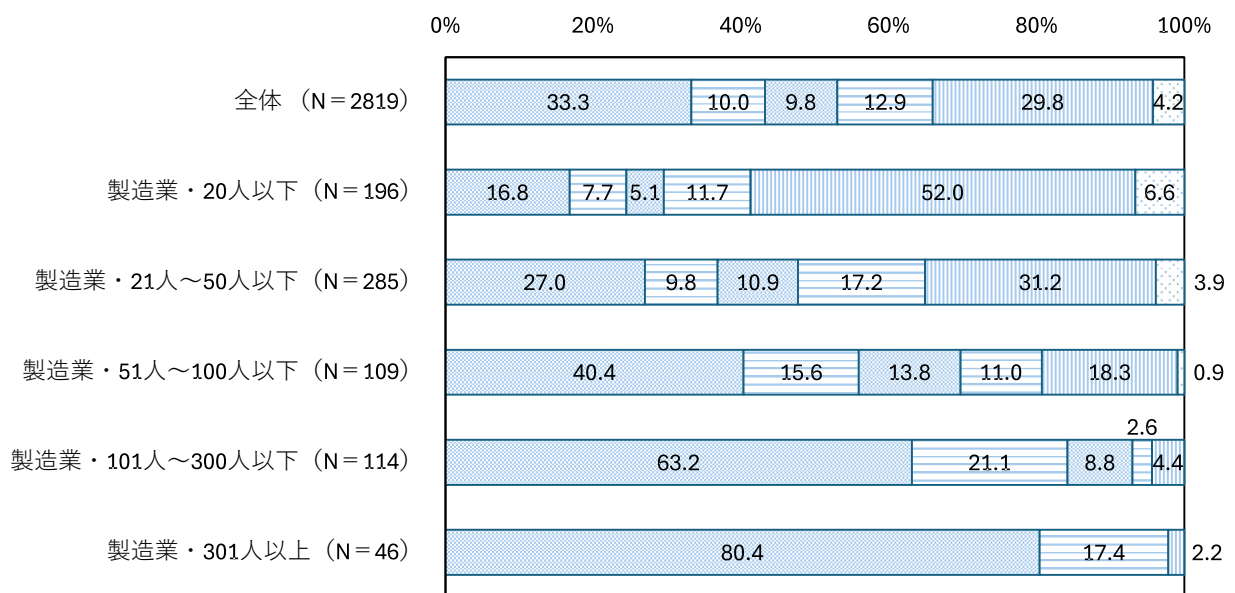
図表 19 業種別の女性の「活躍」状況（業種別）



8 製造業の状況

- ・女性正社員の出産後の継続就業の状況をみると、従業員 20 人以下の企業では、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」と回答している割合が 16.8%と業種全体と比べて大幅に低くなった一方、301 人以上では 80.4%と非常に高くなっている。
- ・従業員 301 人以上の企業では、5 割超で女性管理職数が「増加」と回答している。
- ・一方、それ以外の従業員規模では、「増加」と回答したのは 3 割未満と少なく、特に従業員 20 人以下ではわずか 5.6%にとどまっている。

図表 20 女性正社員の出産後の継続就業の状況（製造業の従業員規模別）



- ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている
- 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
- 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

図表 2 1 女性管理職数の変化（製造業の従業員規模別）

