

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〕

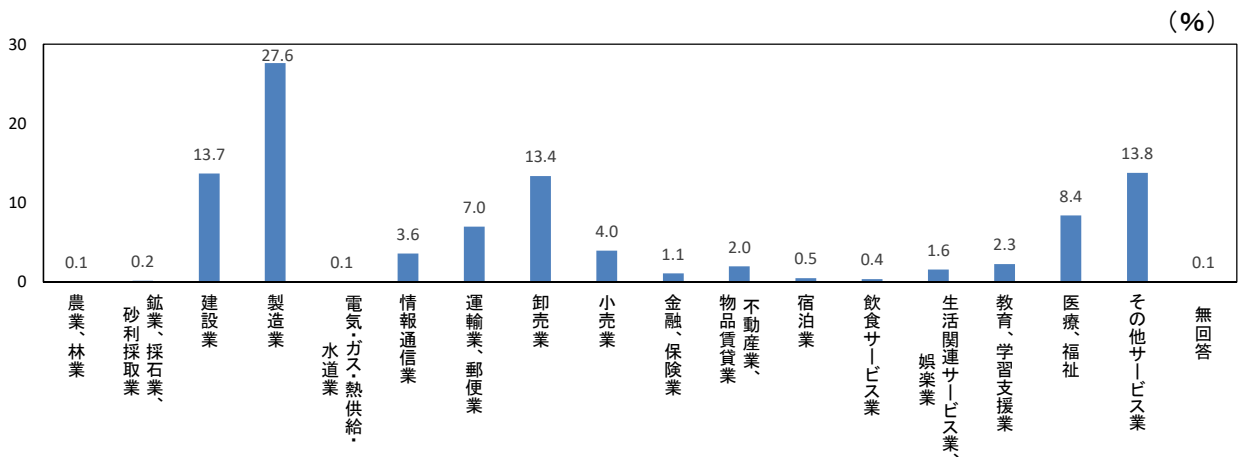
1 回答企業の属性（報告書 2P）

- ・所在地は「名古屋市内」が最も多く（44.2%）、次いで「尾張（名古屋市を除く）」（20.9%）、「西三河」（17.2%）となっている。
- ・業種は「製造業」が最も多く（27.6%）、次いで「その他サービス業」（13.8%）、「建設業」（13.7%）となっている。
- ・従業員数は「20人以下」が最も多く（28.5%）、次いで「21～50人以下」（25.5%）、「51～100人以下」（19.1%）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
(件) 1707	754	357	40	106	293	157	-
(%) 100.0	44.2	20.9	2.3	6.2	17.2	9.2	-

図表 2 業種



図表 3 全従業員数

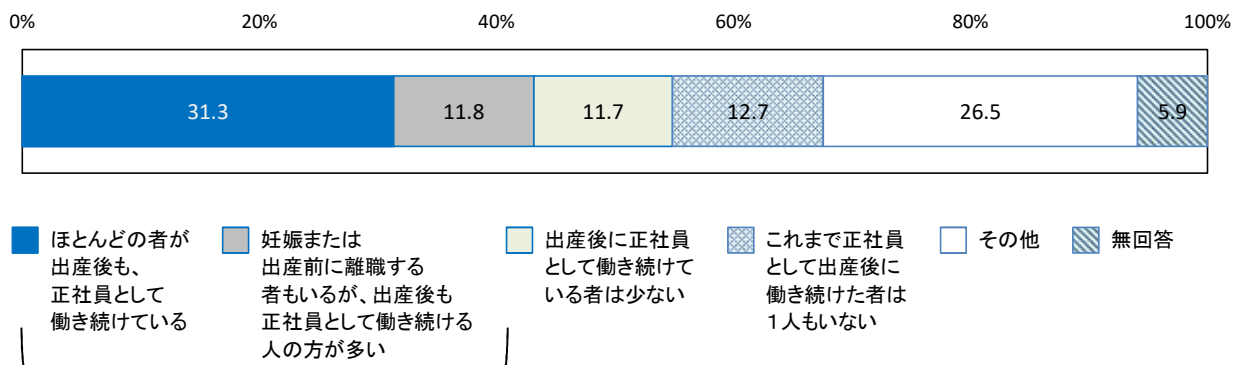
全 体	20人以下	21～50人 以下	51～100人 以下	101～300人 以下	301人以上	無回答
(件) 1707	486	435	326	312	148	-
(%) 100.0	28.5	25.5	19.1	18.3	8.7	-

2 定着・活躍に向けた取組の効果（報告書 3P～10P）

(1) 定着について

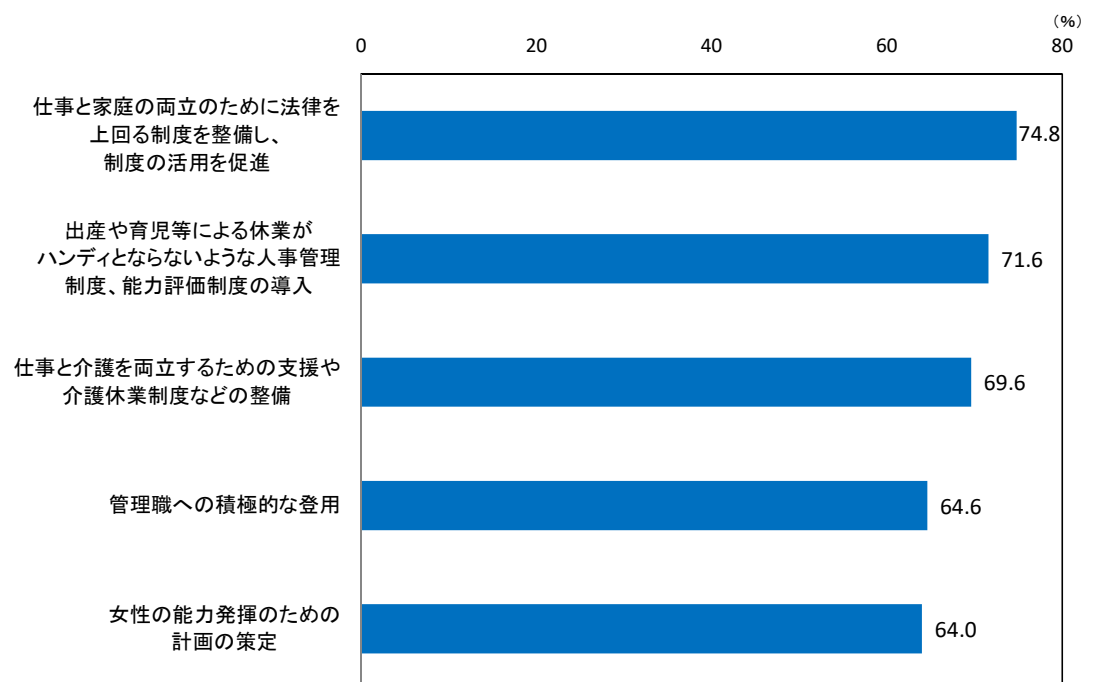
- ・43.1%の企業が、「出産後も働き続ける人が多い企業」（「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」企業及び「妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い」企業の合計）となっている。
- ・出産後も働き続ける人が多い企業の取組内容は、「仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進」（74.8%）、「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理制度、能力評価制度の導入」（71.6%）が7割超と高くなっている。

図表4 女性正社員の出産後の継続就業の状況（全企業）



出産後も働き続ける人が多い企業（43.1%）

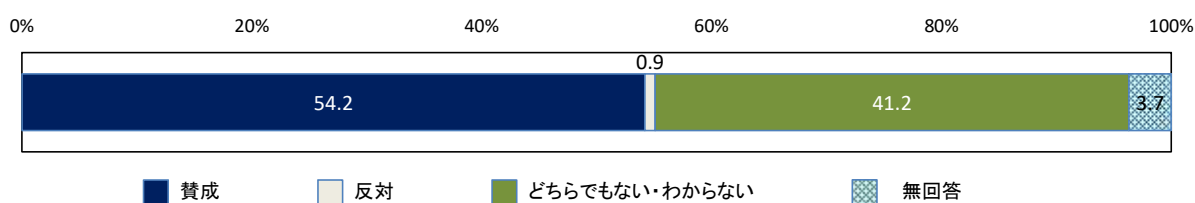
図表5 出産後も働き続ける人が多い企業の割合（取組内容別）



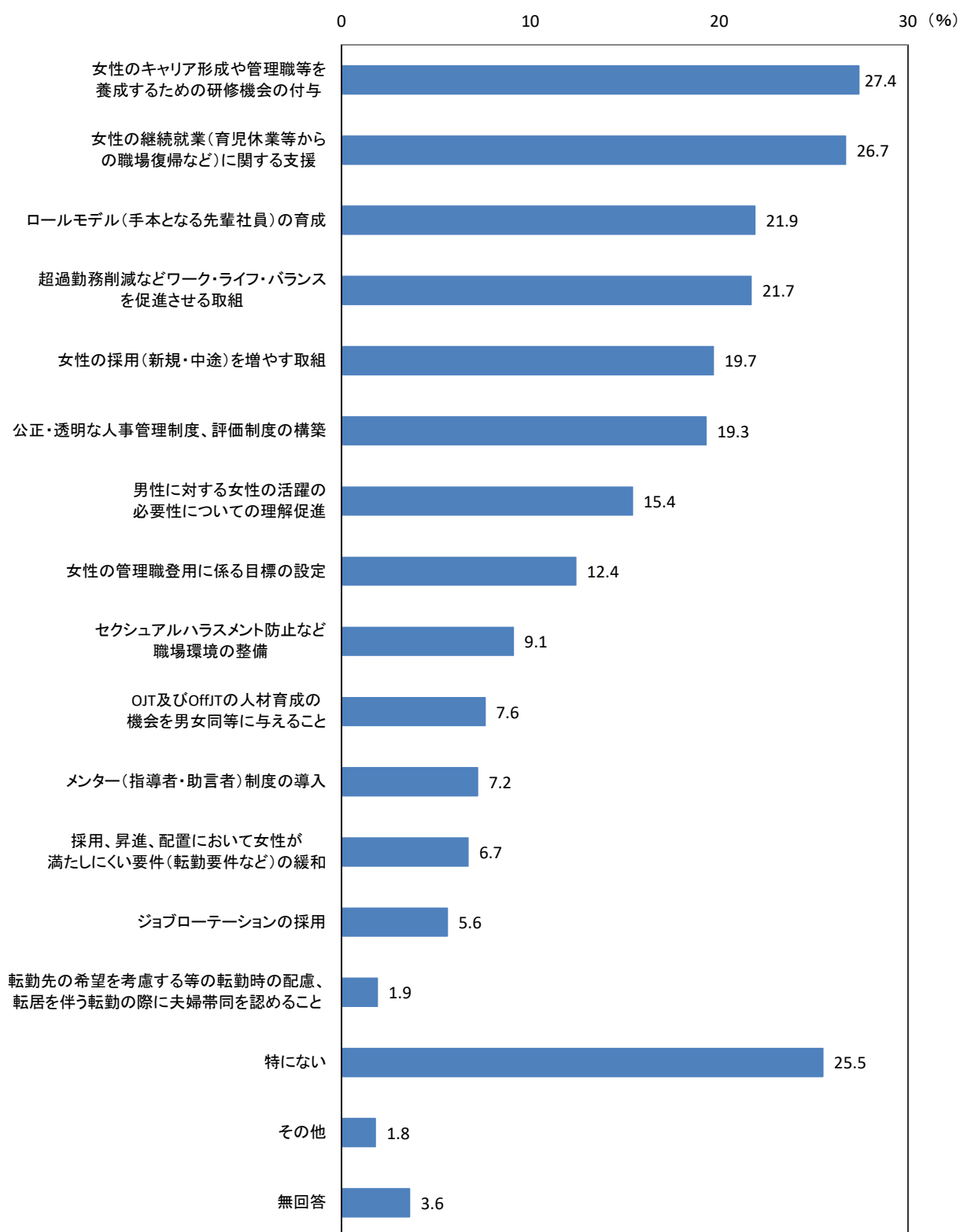
(2) 活躍について

- ・女性を管理職へ登用することについて、賛成が54.2%、反対が0.9%となり、過半数の企業が女性を管理職へ登用することについて前向きな姿勢を示していることがうかがえる。
- ・女性を管理職に登用するために必要と考えられている取組は、「女性のため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」(27.4%)が最も多く、続いて「女性の継続就業に関する支援」(26.7%)となっている。
- ・「女性管理職が20%以上増加した企業」の割合が高くなった取組は、「経営層による経営計画への位置づけ」(25.0%)が最も多く、続いて「メンター制度の導入やロールモデルの情報提供」(22.0%)となっている。

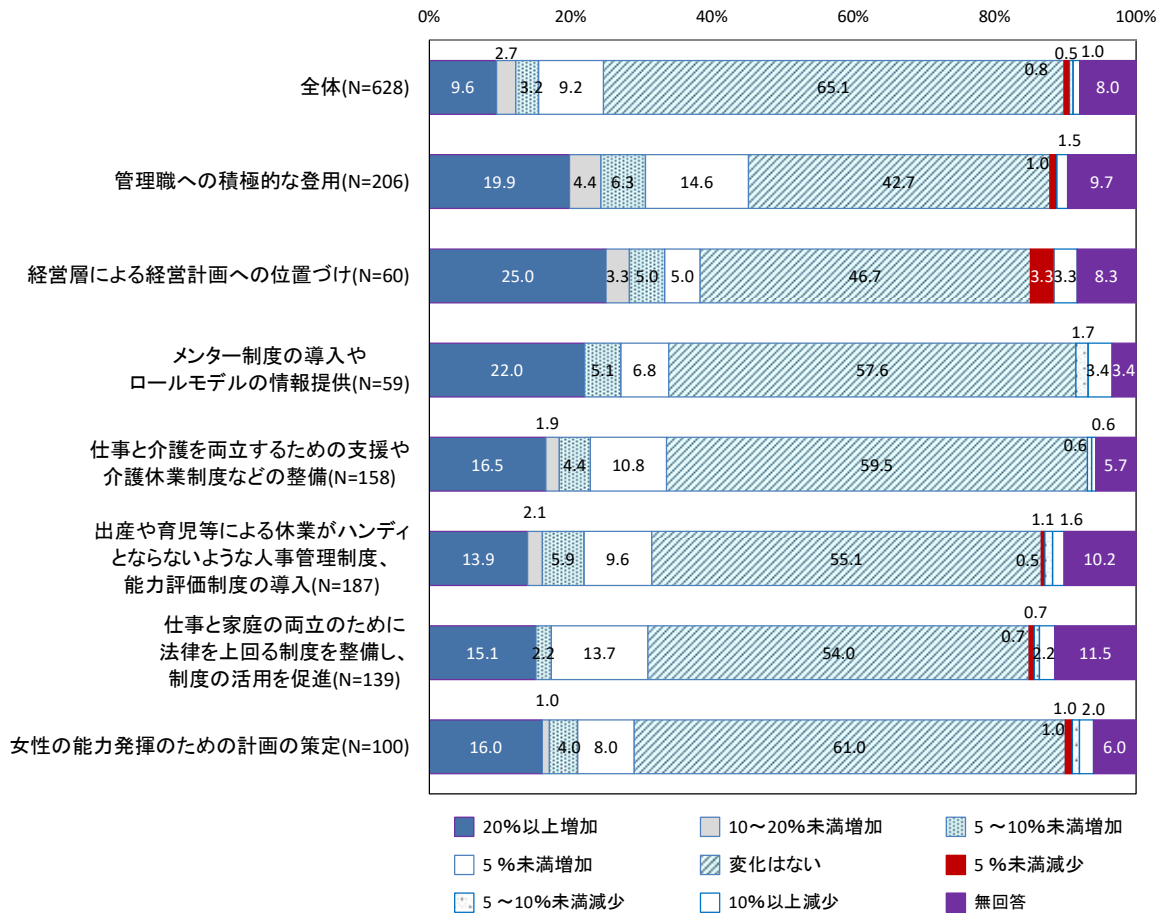
図表6 女性の管理職への登用意向



図表7 女性を管理職に登用する上で必要と考えられる取組



図表8 女性の活躍推進の取組内容別の女性管理職が増加した企業の割合
 (「増加」と回答した数の多い取組の上位7つまで掲載)

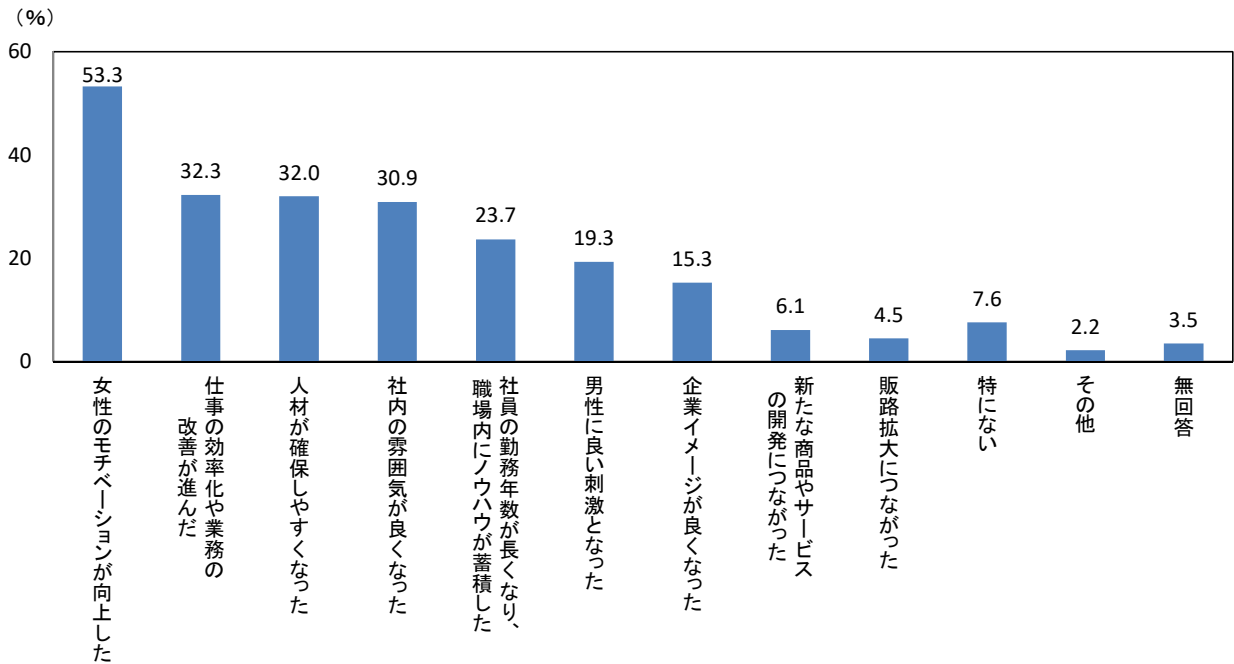


3 女性活躍のメリットや業績への影響（報告書 11P～22P）

(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は、「女性のモチベーションが向上した（53.3%）」、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」（32.3%）、「社内の雰囲気が良くなった」（30.9%）など、職場内への効果があげられている。また、「人材が確保しやすくなった」（32.0%）の回答も多く、昨今の人手不足対策にもメリットがあると考えられる。

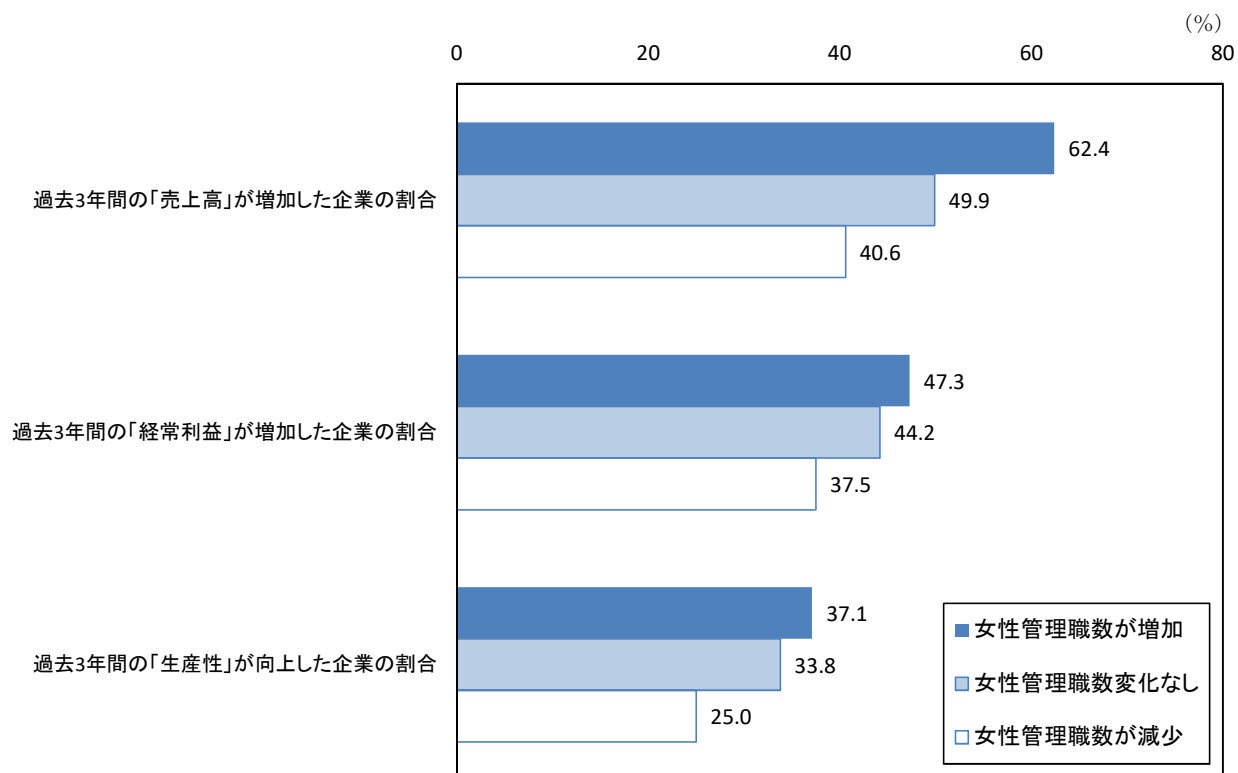
図表9 女性活躍推進に取り組んだことによるメリット（全体）



(2) 業績への影響について

過去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」「経常利益」「生産性」が上昇したと回答した企業の割合は、女性管理職数が「変化なし」「減少」と回答した企業より高くなっており、女性管理職数が増加している企業ほど業績が向上する傾向がみられる。

図表10 女性管理職数の増加（過去5年間）と業績（過去3年間）の関係

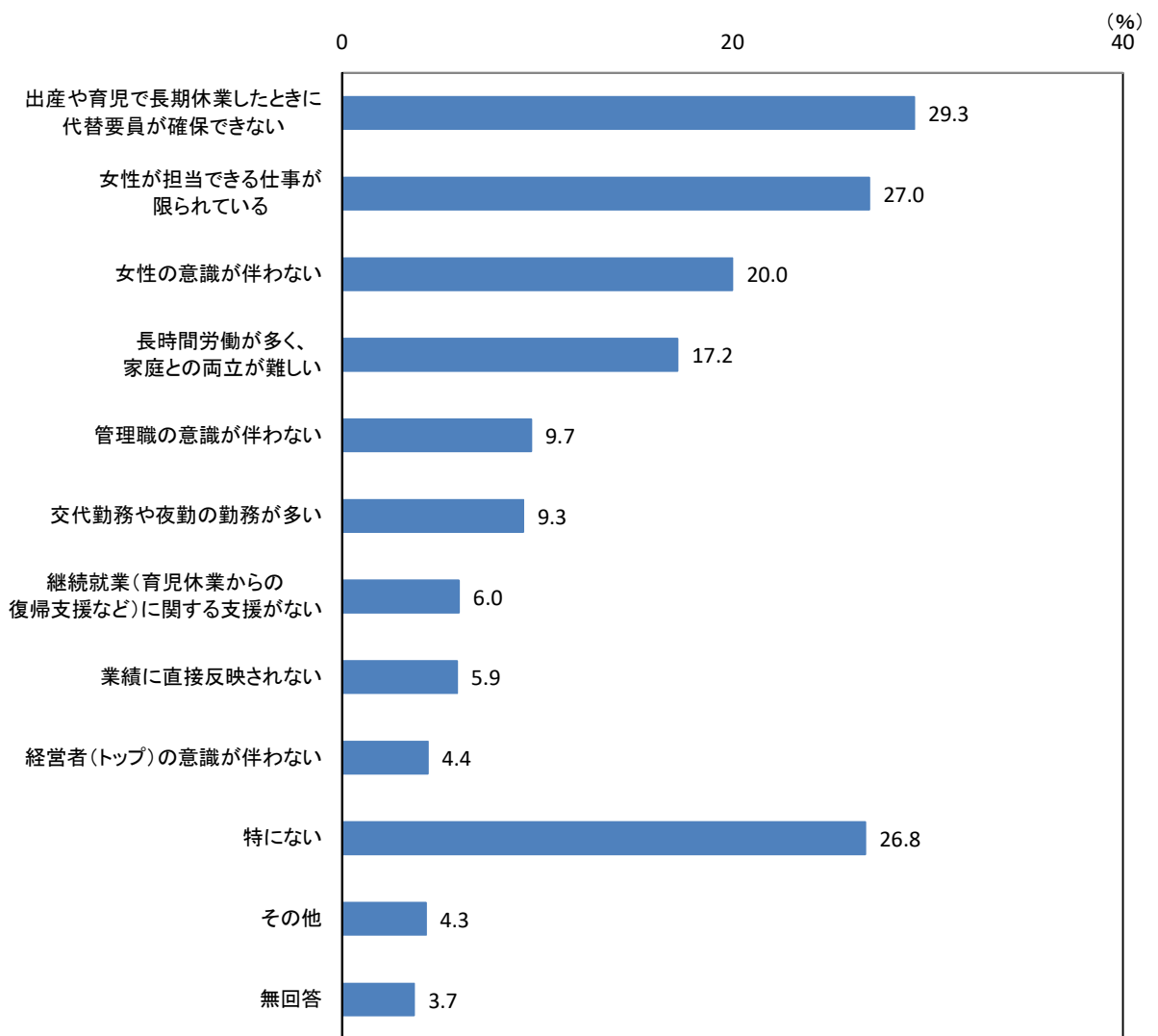


4 女性の継続就業及び管理職登用を推進する上での課題（報告書 23P～24P）

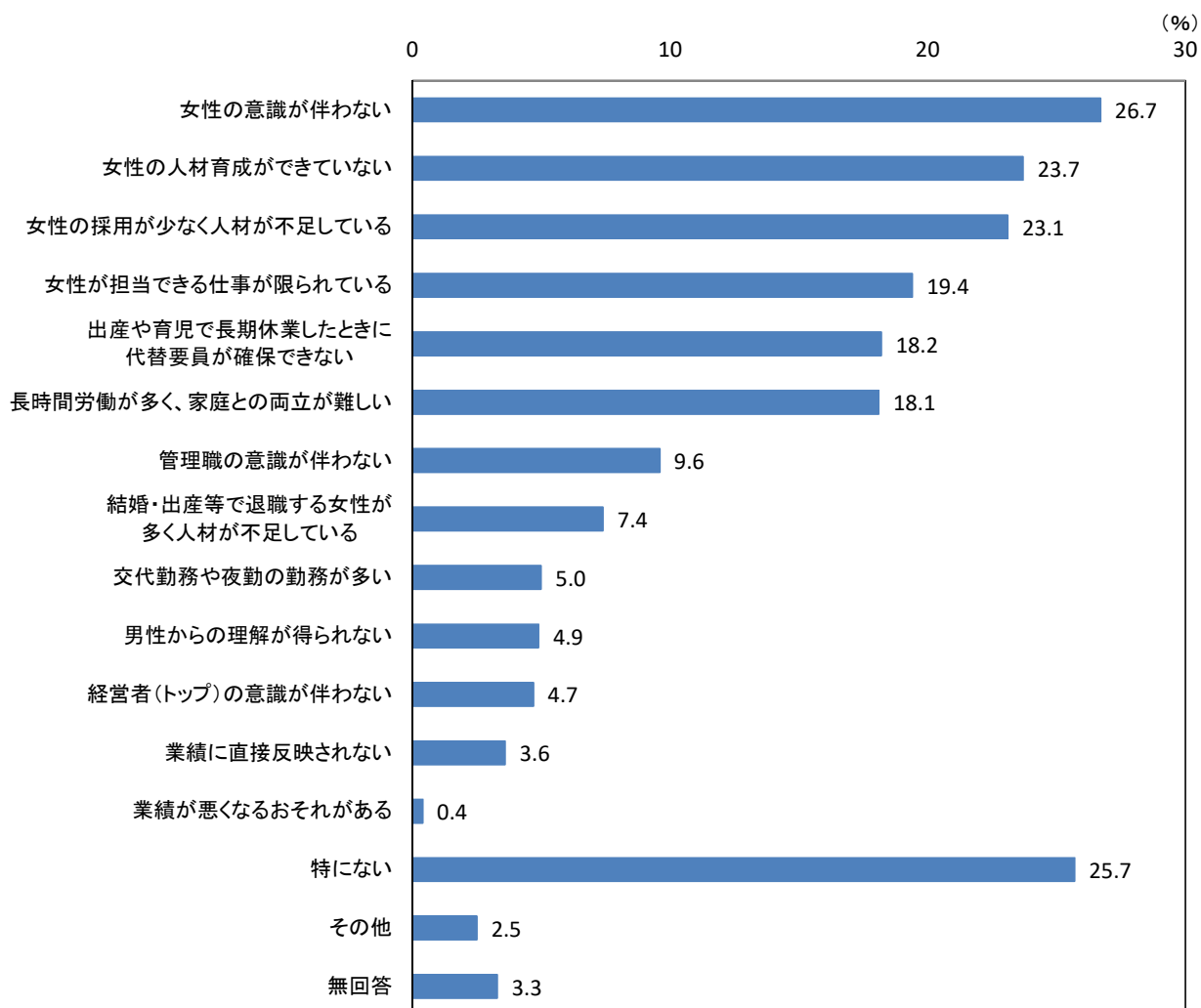
・女性の継続就業を推進する上での課題として、「出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない」（29.3%）、「女性が担当できる仕事に限られている」（27.0%）が多く、次いで「女性の意識が伴わない」（20.0%）、「長時間労働が多く、家庭との両立が難しい」（17.2%）となっている。

・女性を管理職に登用する上での課題は、「女性の意識が伴わない」（26.7%）が最も高く、次いで「女性の人材育成ができていない」（23.7%）「女性の採用が少なく人材が不足している」（23.1%）となっている。

図表 1 1 女性の継続就業を推進する上での課題



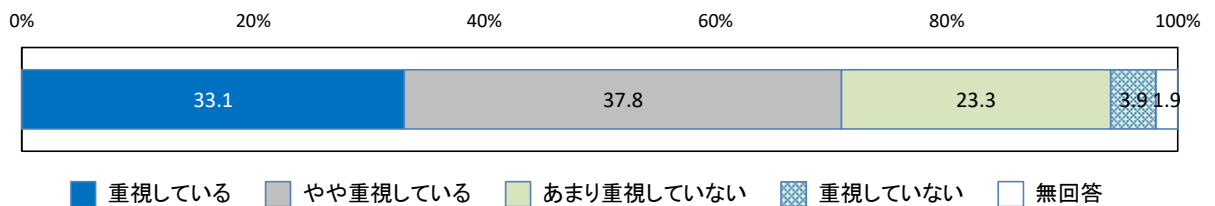
図表 1 2 女性を管理職に登用する上での課題



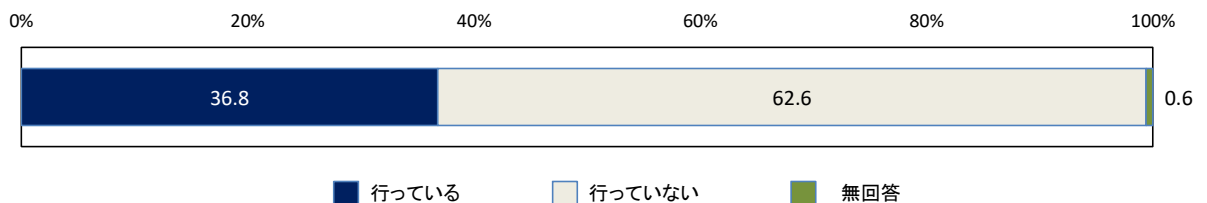
5 女性の活躍推進についての考え（報告書 25P～27P）

- ・女性の活躍推進についての考え方について、「重視している」企業が33.1%、「やや重視している」企業が37.8%となっている。両者合わせて回答者の7割を占め、女性の活躍推進という考え方が広がっていることがうかがえる。
- ・一方、女性の活躍推進について具体的な取組を行っている企業は36.8%にとどまる。
- ・女性の活躍推進に取り組んでいる理由は、「優秀な人材を確保するため」（67.4%）、「多様な人材の活用を図るため」（64.8%）が多くなっている。

図表 1 3 女性の活躍推進についての考え

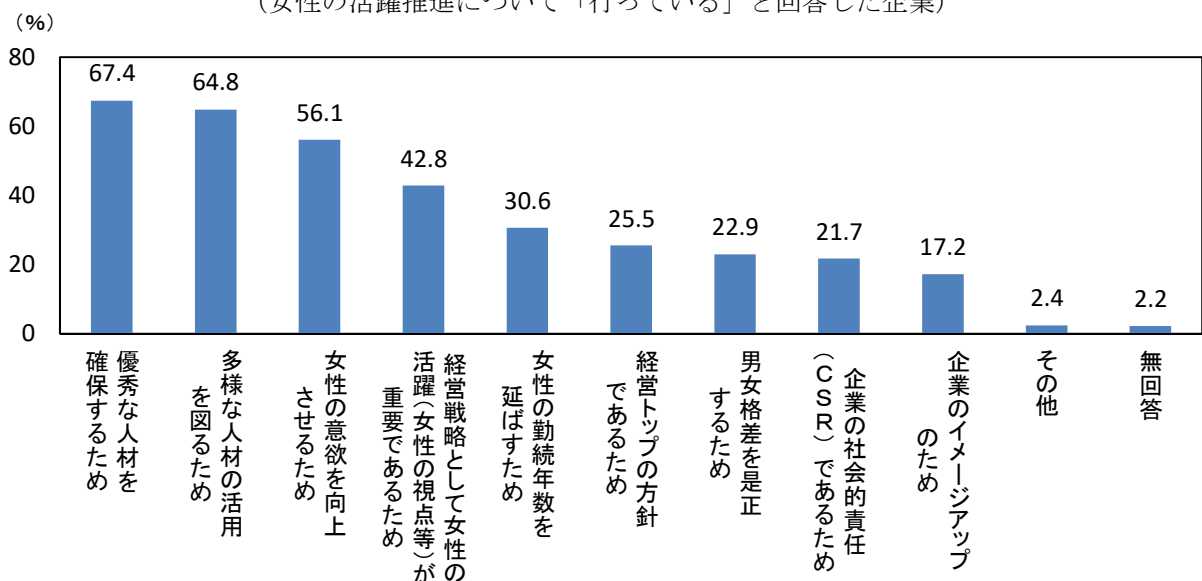


図表 1 4 女性の活躍推進についての具体的な取組



図表 1 5 女性の活躍推進に取り組んでいる理由

（女性の活躍推進について「行っている」と回答した企業）



6 従業員規模別（報告書 28P～32P）

- ・従業員 101 人以上の企業では、女性正社員が増えており、出産後も働き続ける人が多い。
- ・従業員 301 人以上の企業では、女性管理職数が増加している企業が多い。
- ・従業員 20 人以下の企業では、定着の 2 指標（女性正社員数が増加、出産後も働き続ける人が多い）が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。従業員 21～50 人の企業でも、「出産後も働き続ける人が多い」が全体よりも低い。

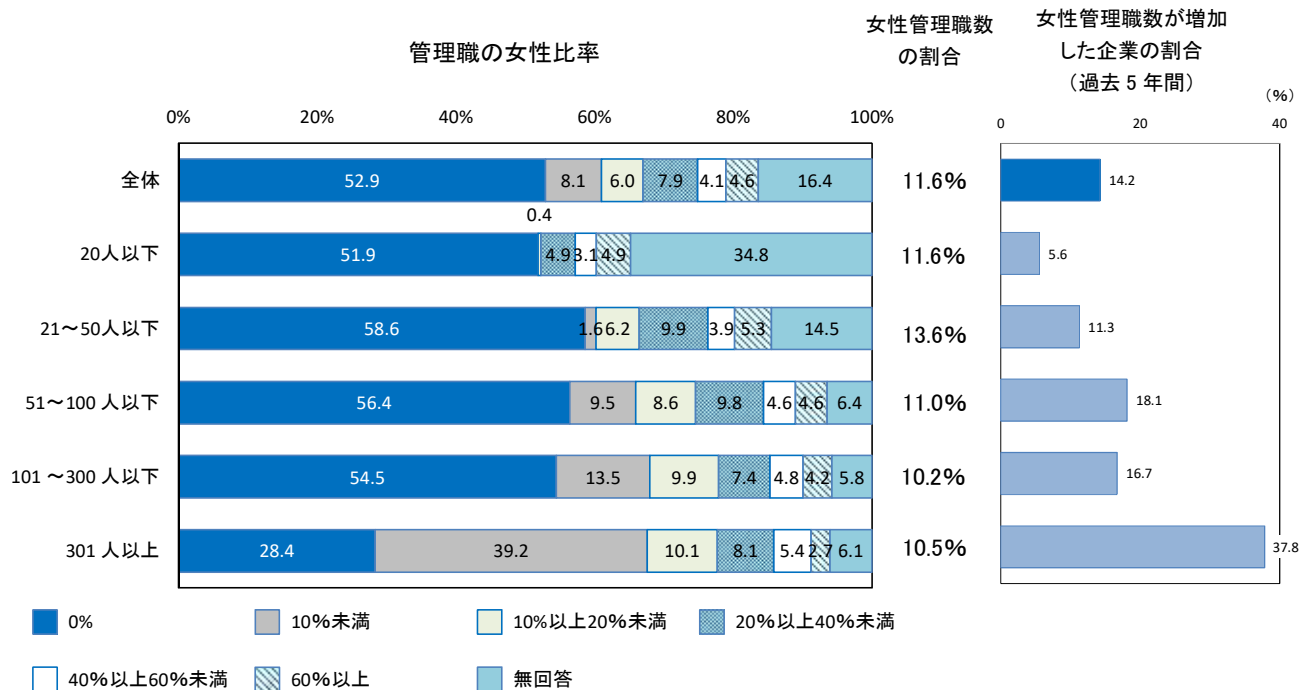
図表 16 女性正社員の定着と活躍の状況（従業員規模別）

(%)

	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	1707	51.4	45.7	43.2	16.6	14.2	
従業員 数	20人以下	486	49.4 ○	24.9 △	19.5 △	13.0 ○	5.6 △
	21～50人以下	435	50.8 ○	43.2 ○	35.4 △	19.1 ○	11.3 ○
	51～100人以下	326	50.0 ○	55.2 ◎	48.2 ◎	19.0 ○	18.1 ○
	101～300人以下	312	55.1 ○	59.3 ◎	67.0 ◎	16.3 ○	16.7 ○
	301人以上	148	55.4 ○	71.6 ◎	82.4 ◎	16.2 ○	37.8 ◎

参考：全体と比べて、◎は 5 ポイント以上高く、○は 5%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）



7 業種別（回答数が10社以上の業種のみ対象）（報告書 33P～42P）

- ・建設業、運輸業・郵便業は、女性の定着・活躍ともに低水準にとどまる。
- ・金融業・保険業は、女性の定着・活躍ともに高水準となっている。
- ・女性管理職数の割合が最も高い業種は医療・福祉（47.3%）、次いで小売業（31.9%）となっている。
- ・過去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のは情報通信業（30.6%）、次いで教育・学習支援業（30.0%）、金融・保険業（27.8%）となっている。

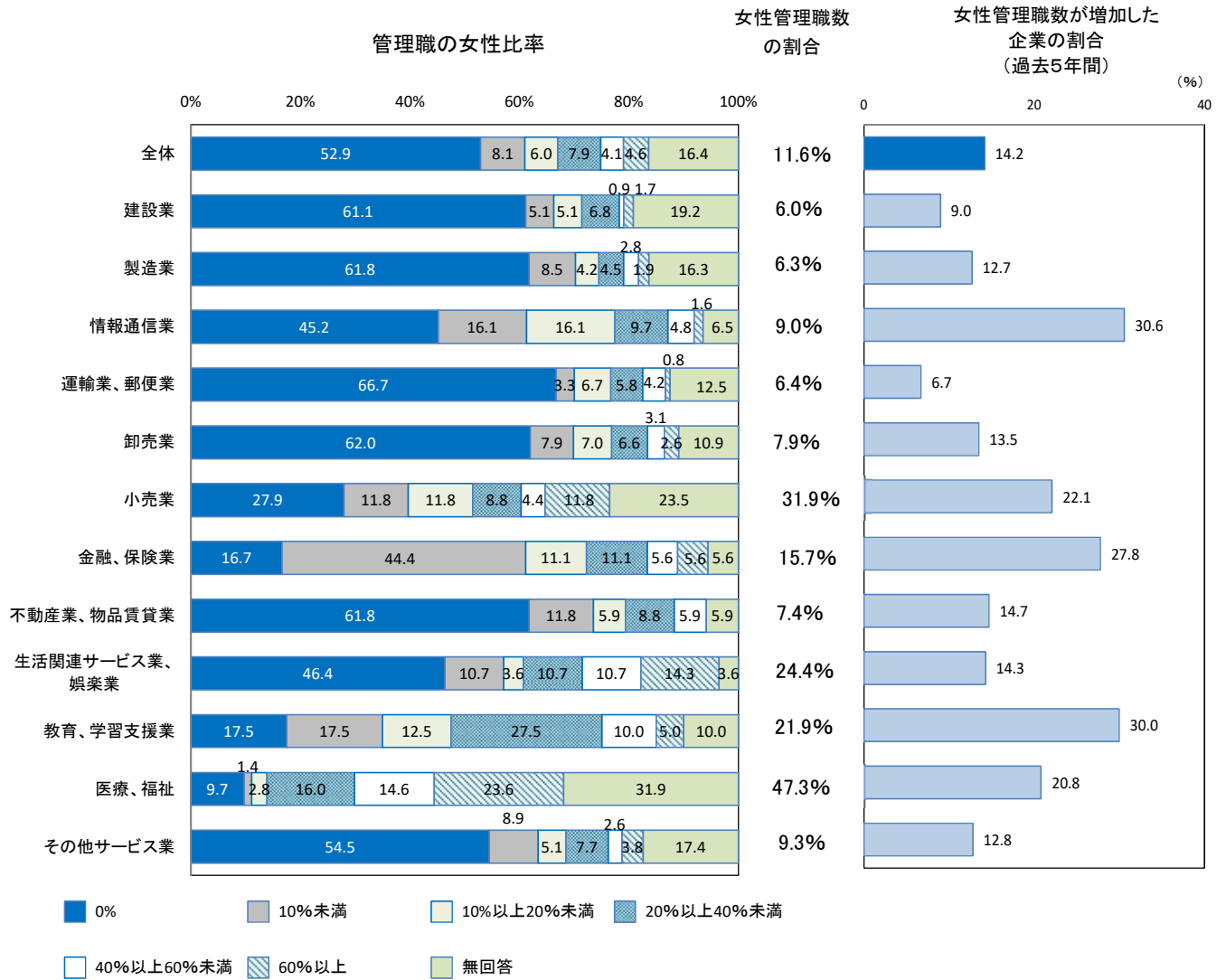
図表18 女性正社員の定着と活躍の状況（業種別）

(%)

	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	1707	51.4	45.7	43.2	16.6	14.2	
業 種 区 分	建設業	234	24.4 △	34.2 △	28.6 △	9.4 △	9.0 △
	製造業	471	41.8 △	48.2 ○	43.5 ○	9.1 △	12.7 ○
	情報通信業	62	58.1 ◎	58.1 ◎	51.6 ◎	16.1 ○	30.6 ◎
	運輸業、郵便業	120	16.7 △	40.8 ○	32.5 △	10.8 △	6.7 △
	卸売業	229	64.2 ◎	51.5 ◎	41.9 ○	12.2 ○	13.5 ○
	小売業	68	66.2 ◎	38.2 △	42.6 ○	25.0 ◎	22.1 ◎
	金融、保険業	18	88.9 ◎	66.7 ◎	77.8 ◎	22.2 ◎	27.8 ◎
	不動産業、物品賃貸業	34	70.6 ◎	61.8 ◎	44.1 ○	14.7 ○	14.7 ○
	生活関連サービス業、娯楽業	28	89.3 ◎	50.0 ○	53.6 ◎	35.7 ◎	14.3 ○
	教育、学習支援業	40	92.5 ◎	47.5 ○	62.5 ◎	42.5 ◎	30.0 ◎
	医療、福祉	144	93.8 ◎	39.6 △	58.3 ◎	54.2 ◎	20.8 ◎
	その他サービス業	235	54.0 ○	47.7 ○	46.8 ○	14.0 ○	12.8 ○

参考：全体と比べて、◎は5ポイント以上高く、○は5%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。

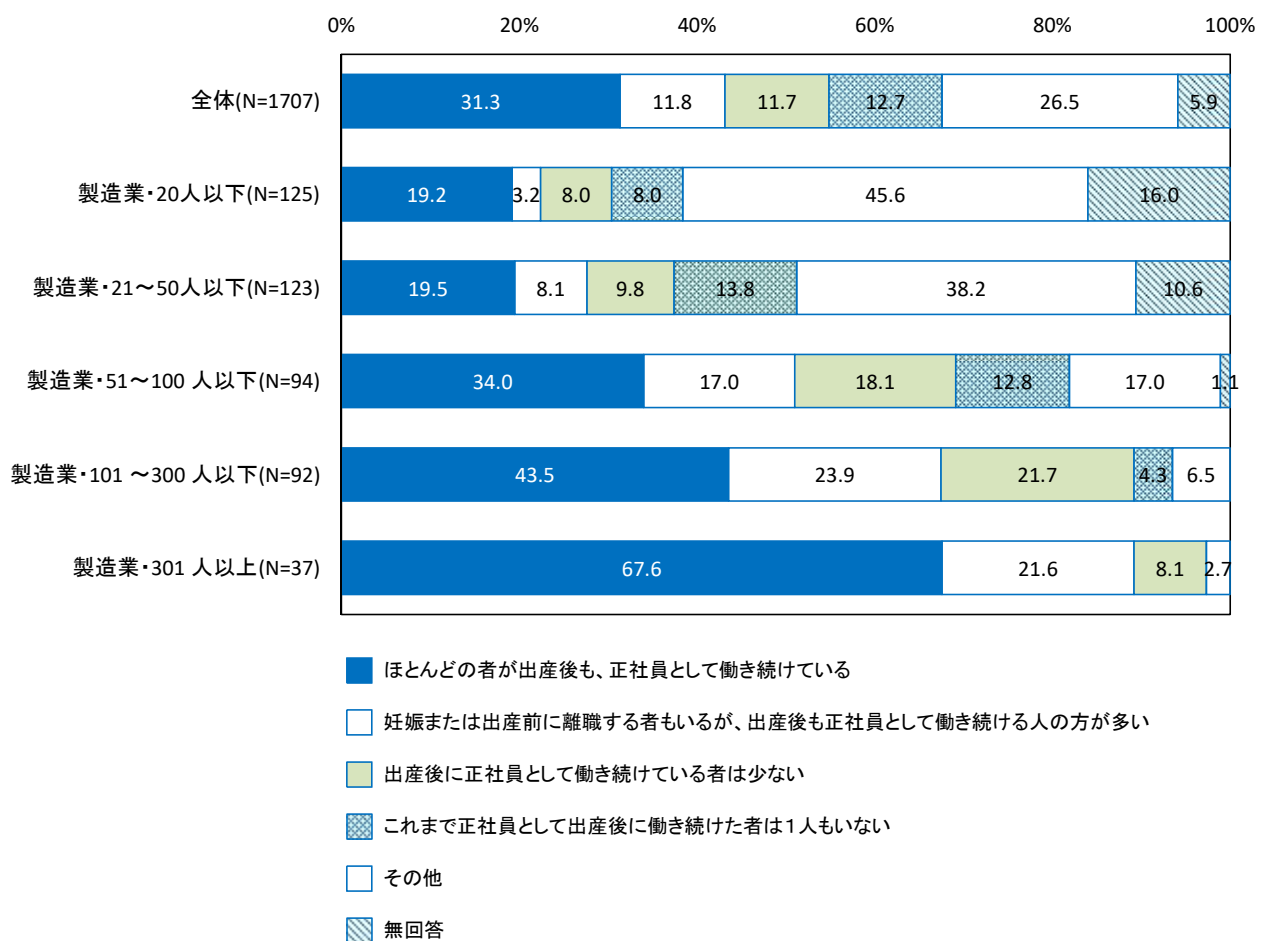
図表 1 9 業種別の女性の「活躍」状況（業種別）



8 製造業の状況（報告書 43P～51P）

- ・女性正社員の継続状況は、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」が従業員規模「20人以下」で19.2%、「21～50人以下」で19.5%と極めて低い一方、「301人以上」では67.6%と非常に高く、両極端な結果となっている。
- ・従業員規模が大きくなるにつれて、女性管理職が増加した企業の占める割合が高くなっている。特に「301人以上」の企業では、5割近くが増加と回答している。この従業員規模（301人）を境に女性管理職が増加した企業の割合は極端に減少している。

図表 20 女性正社員の継続状況（製造業の従業員規模別）



図表 2 1 女性管理職数の変化（製造業の従業員規模別）

