

# 大府市 女性の活躍状況実態調査報告

調査：大府市

集計・分析：NPO法人ブルーバード



## 調査概要

# アンケート調査結果から見られる傾向

### 【概要】

- ・女性活躍推進にかかる大府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実施された、大府市によるアンケート調査結果を踏まえ、大府市の特色をつかむためのクロス集計を実施
- ・アンケート調査結果と、クロス集計の結果から、有効と思われるデータを抽出、そこから見える特色や課題を基に報告

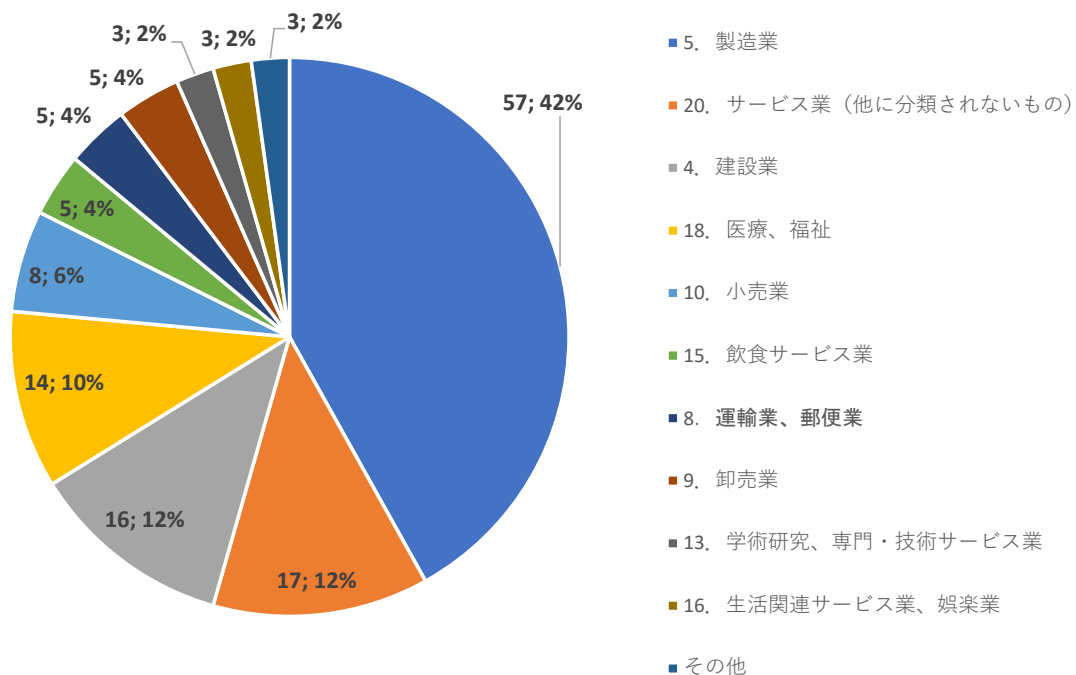
(アンケート調査対象)

市内に本社のある事業所（従事者 10 人以上）の企業

(アンケート調査期間・方法)

令和7年7月～8月、郵送またはWEB回答にて収集

# 回答者属性：業種



※ データ件数；割合

- ・4割以上を製造業が占める
- ・次いで、サービス業、建設業、医療・福祉

送付した全体件数 423件

うち、製造業 32%、建設業（工事）15%、小売業 11%、飲食業 7.3%、サービス 5%、

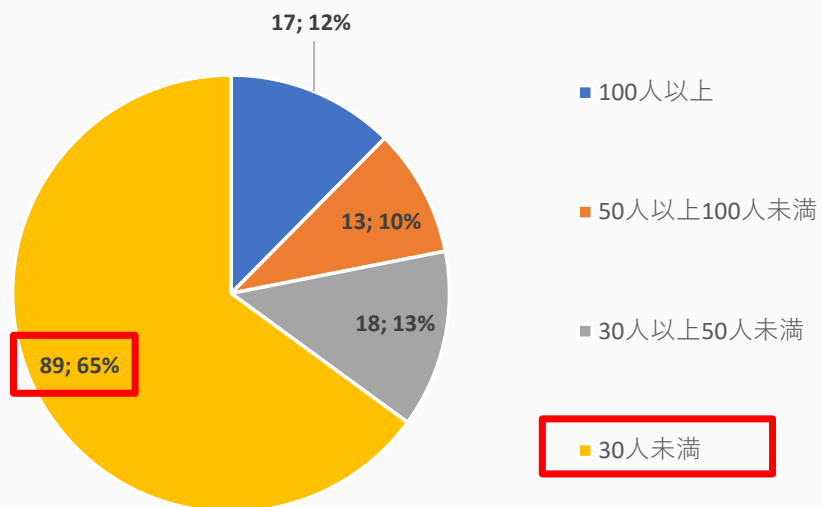
※アンケート結果の業種については事業者が選択しており、「送付時の業種名」と「回答時の業種名」が一致していない場合がある

# 回答者属性：企業規模

- ・正社員が**30人未満の企業が65%**
- ・非正規を含む全体の人数で見ても、**30人未満の企業が56%と半数以上を占める**

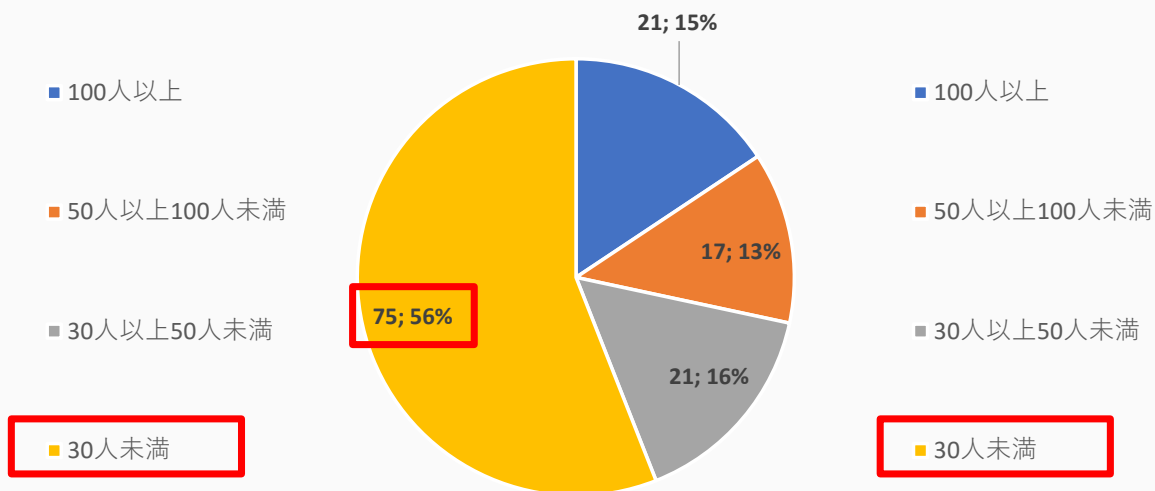
アンケート調査対象は、市内に本社のある事業所  
(従事者 10 人以上) の企業

## 正社員数



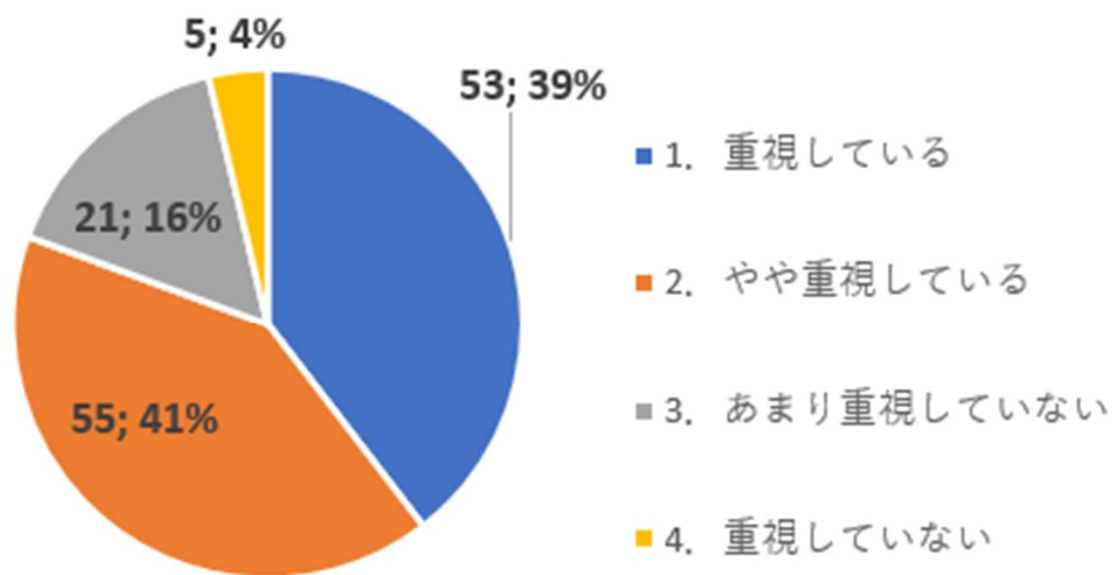
※ データ件数 ; 割合

## 非正規含む社員総数



・女性活躍に関するアンケート調査において、  
「製造業」が4割以上、「正社員数30人未満」が6.5割という結果を見ると、  
**小規模事業者、中でも特に製造業の女性活躍推進を意識して行うことが有効であると言える。**

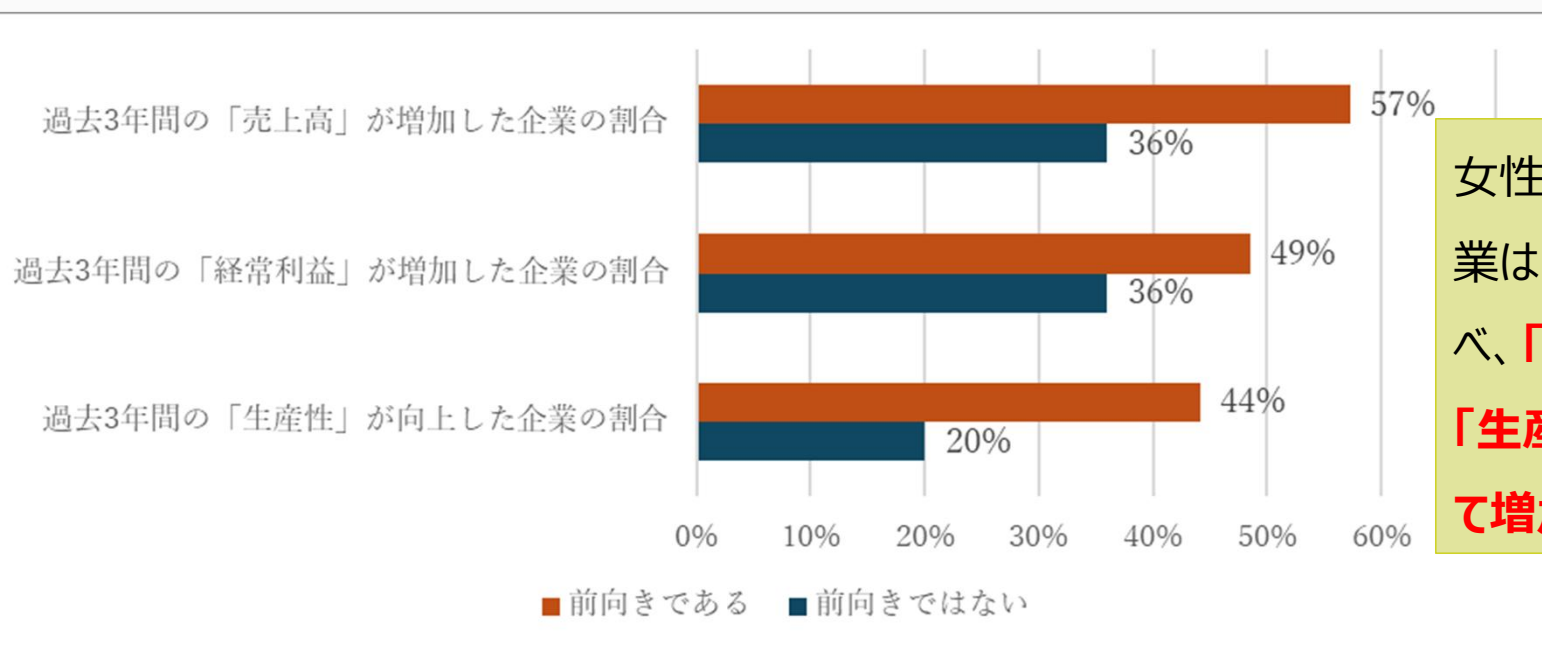
# 女性の活躍推進についての考え



※ データ件数 ; 割合

・女性活躍推進に**前向き**な企業（重視している、やや重視している）は**全体の8割**

# 女性活躍推進への意識と業績向上

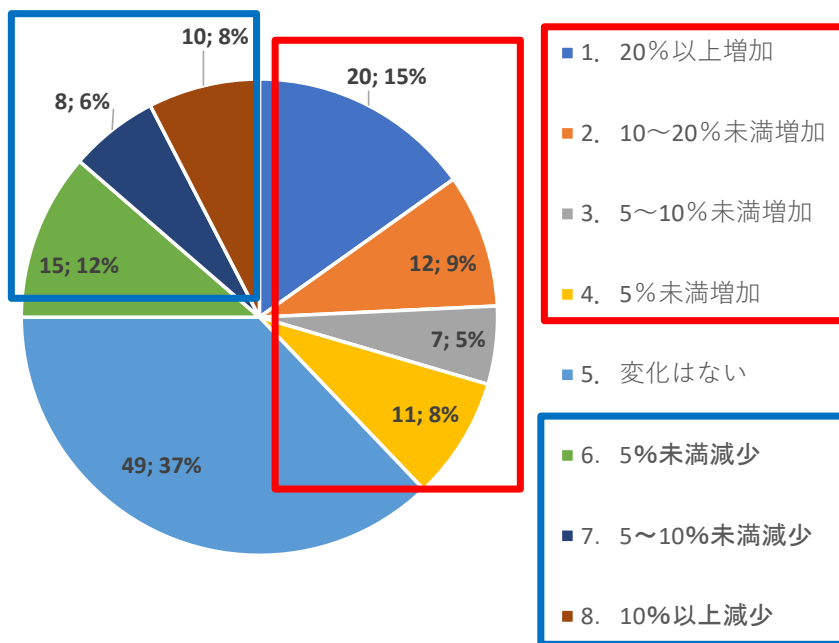


女性活躍推進に前向きな企業は、前向きでない企業に比べ、「売上高」「経常利益」「生産性」全ての項目において増加、向上の傾向がある

**女性活躍への意識と業績向上の関係がうかがえる。**

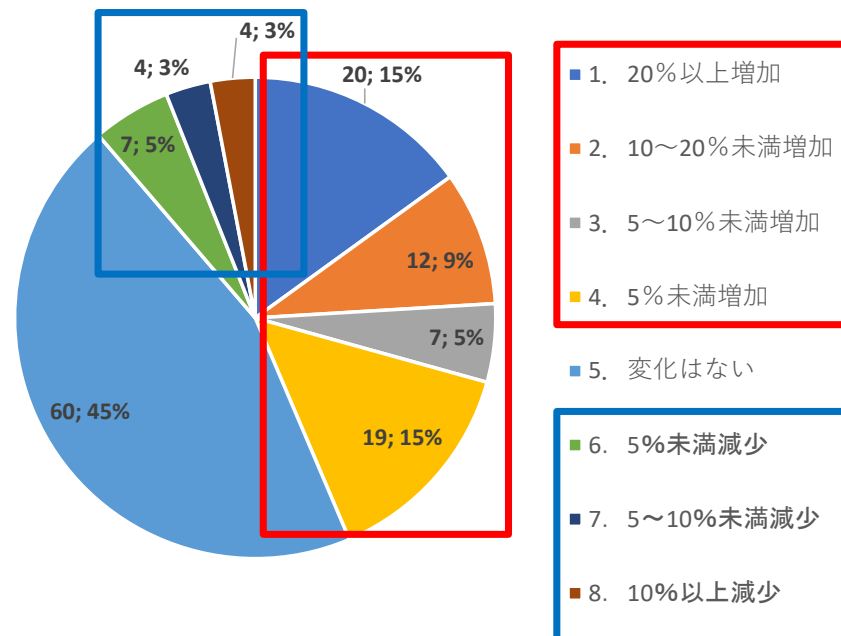
# 女性社員が増加傾向

この5年間の「正社員数」の変化



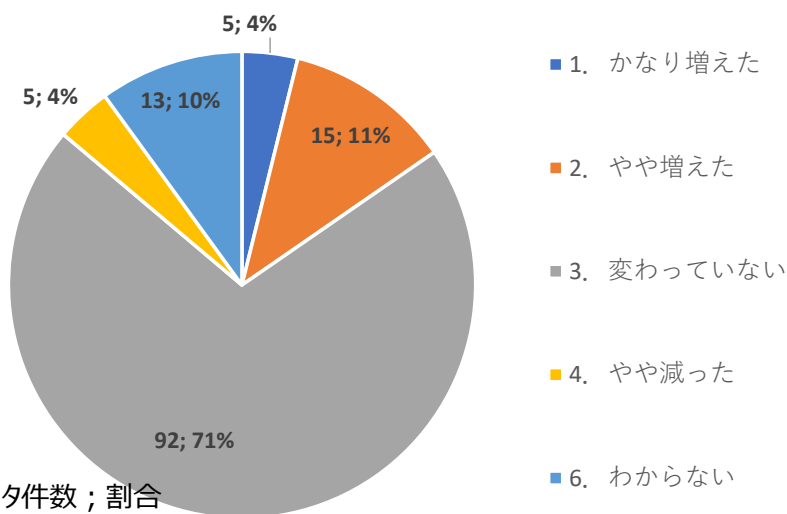
※ データ件数 ; 割合

この5年間の「**女性**の正社員数」の変化

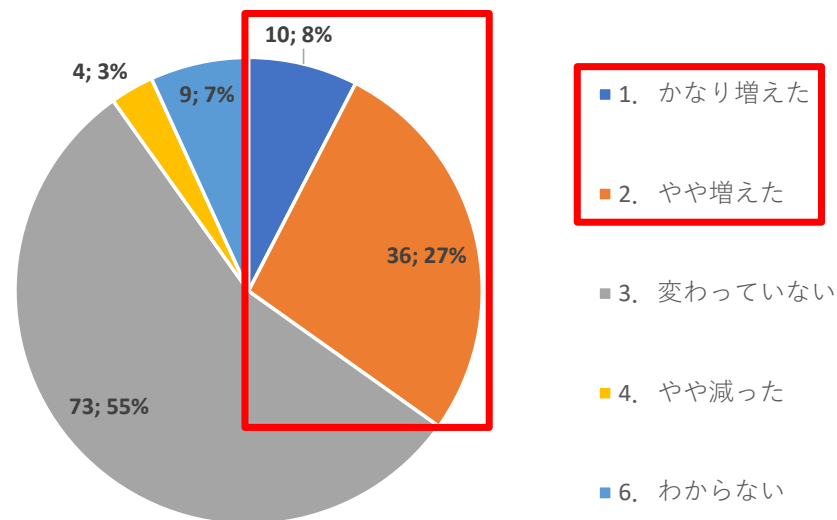


# 特に女性の中途採用が増えている

この5年間の**新卒採用**における女性割合  
(正社員)の変化

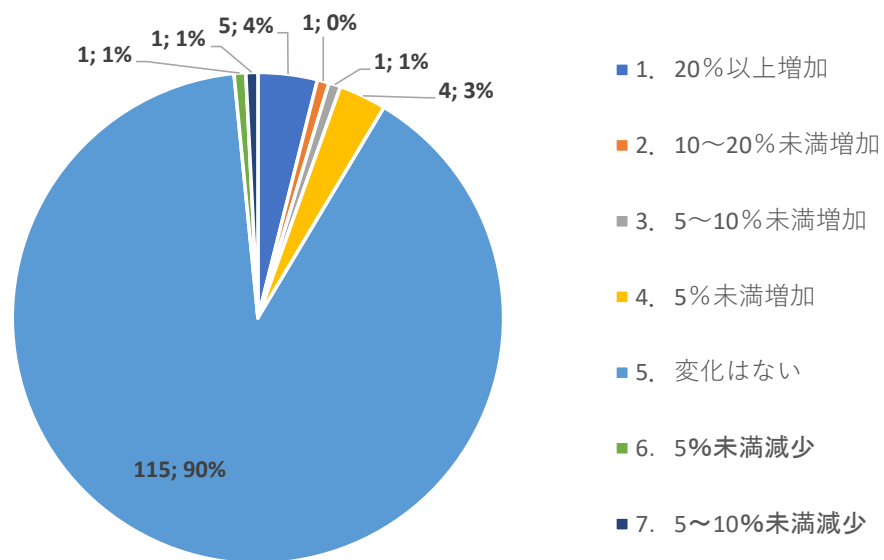


この5年間の**中途採用**における女性割合  
(正社員)の変化



中途採用者には**子育て中の女性**が多いと思われ、**家庭との両立ができる職場づくり**がますます必要であることが推測される

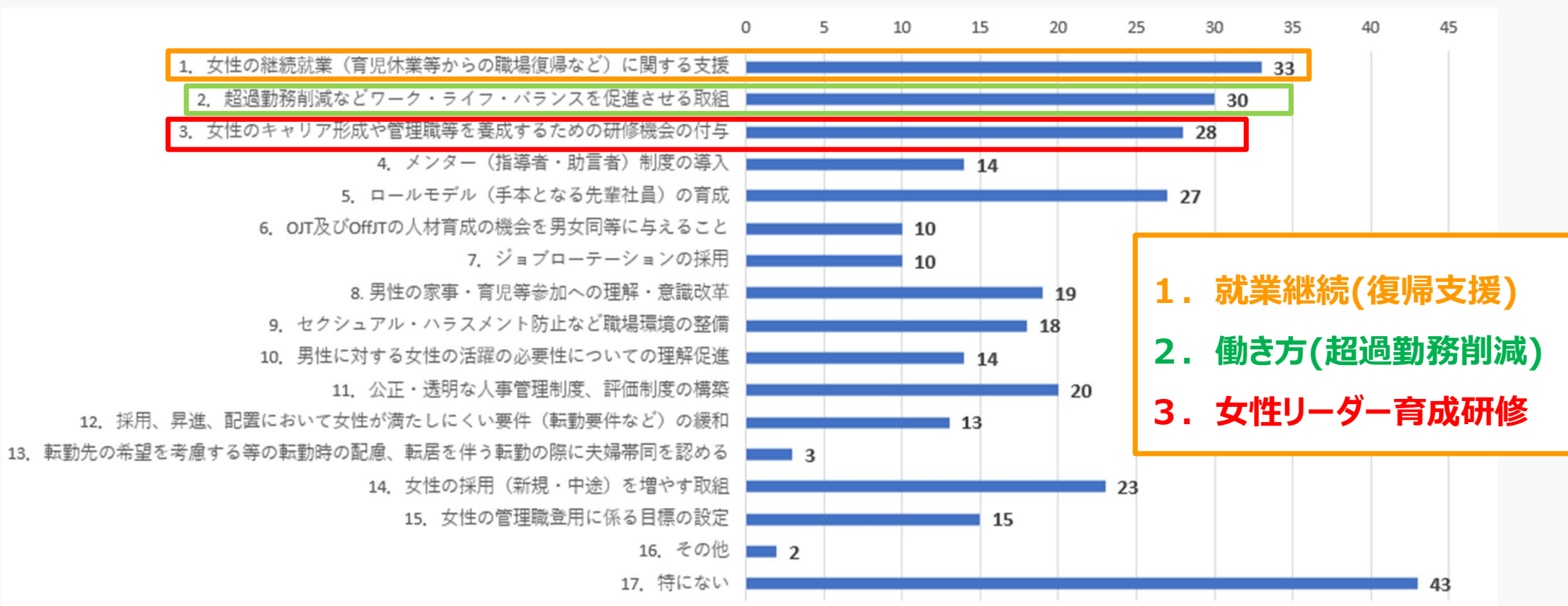
# この5年間の「女性管理職数」（課長相当職、部長相当職）の変化は少ない



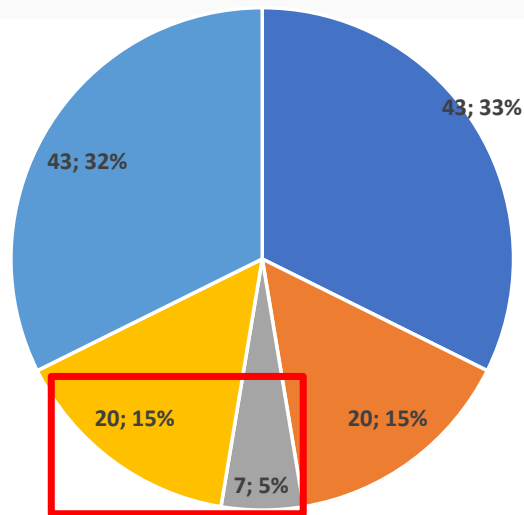
※ データ件数；割合

・女性社員は増加傾向にある一方で、女性管理職数の増加はまだ少ない。  
**今後は女性リーダーの育成が課題となる企業が増えることが見込まれる。**

# 女性管理職を登用する上でどのような取組が必要か



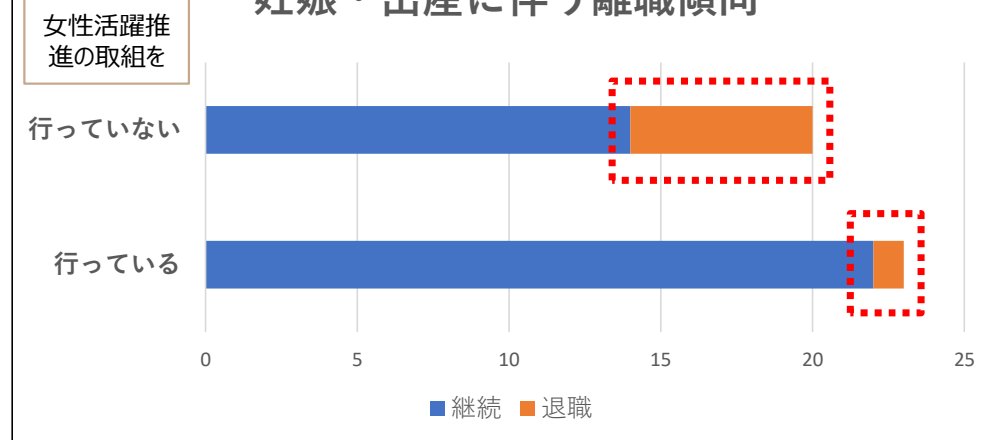
# 妊娠・出産での離職傾向



- 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

※ データ件数；割合

## 製造業の、女性活躍推進の取組状況別 妊娠・出産に伴う離職傾向



- ・「出産後も正社員として働き続けているものは少ない、いない」と回答した企業は20%
- ・**製造業では**、女性活躍推進の取組の有無による、**離職傾向の差が顕著**であった。

女性活躍推進の取組が、**女性の就業継続に与える影響は大きい**

# 製造業では特に、現場の技能労働者の中長期的な人手不足が見込まれる

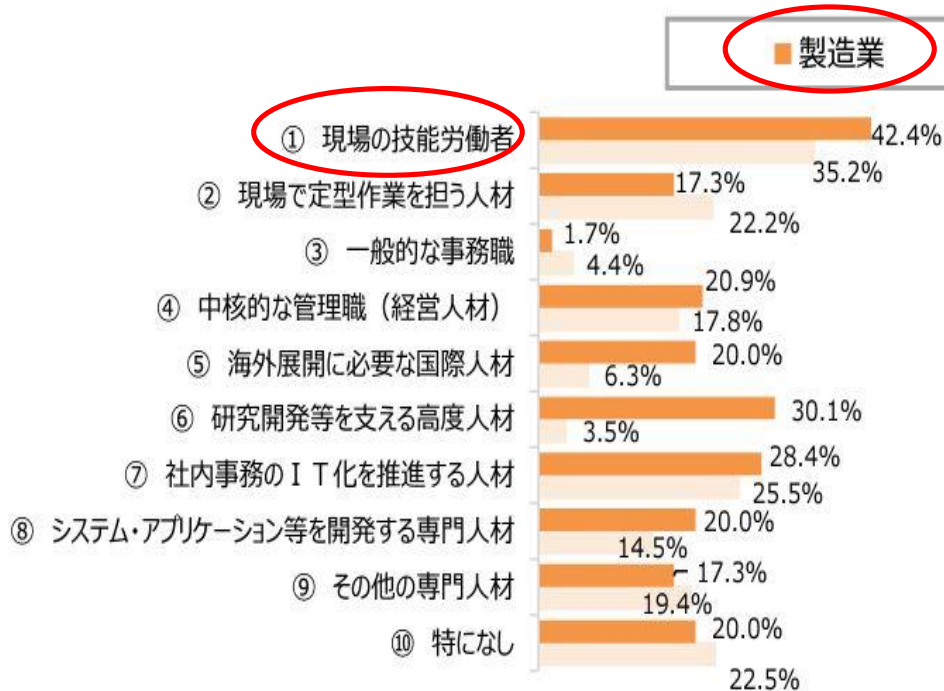
## 国のデータ

### 中長期的に人手不足が見込まれる職種とその対応（詳細）

中長期的に人手不足が見込まれる職種（複数回答）

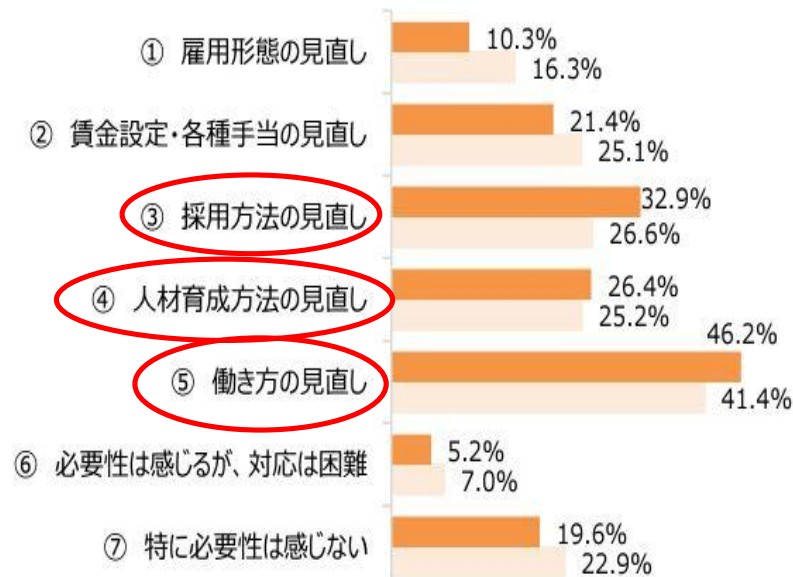
中長期的な企業の対応（複数回答）

業種別



(注2) 回答社数：製造業479社、非製造業685社

■ 製造業 ■ 非製造業



(注4) 回答社数：製造業504社、非製造業725社

## 国のデータ

表4 この8年間に子どもが生まれた同居夫婦（出産前に妻に仕事あり）の出産後の夫の家事・育児時間（平日・休日）別にみた出産後の妻の就業状況  
(単位：%)

出産後の夫の家事・育児時間	出産後の妻の就業状況 <sup>4)</sup>				
	総数	同一就業継続	転職	離職	
平日	(100.0)	100.0	69.7	10.9	18.8
家事・育児時間なし	(5.7)	100.0	50.0	11.8	38.2
2時間未満	(48.4)	100.0	68.5	12.1	19.0
2時間以上4時間未満	(30.7)	100.0	72.1	8.7	18.6
4時間以上	(10.9)	100.0	76.9	10.8	10.8
休日	(100.0)	100.0	69.7	10.9	18.8
家事・育児時間なし	(0.7)	100.0	75.0	-	25.0
2時間未満	(14.2)	100.0	65.9	12.9	20.0
2時間以上4時間未満	(22.1)	100.0	65.2	11.4	23.5
4時間以上	(59.8)	100.0	72.0	10.6	16.8

**男性が家事・育児にかかわることが、女性の就業継続を後押ししている**

注：1) 集計対象は、9頁「参考」を参照。

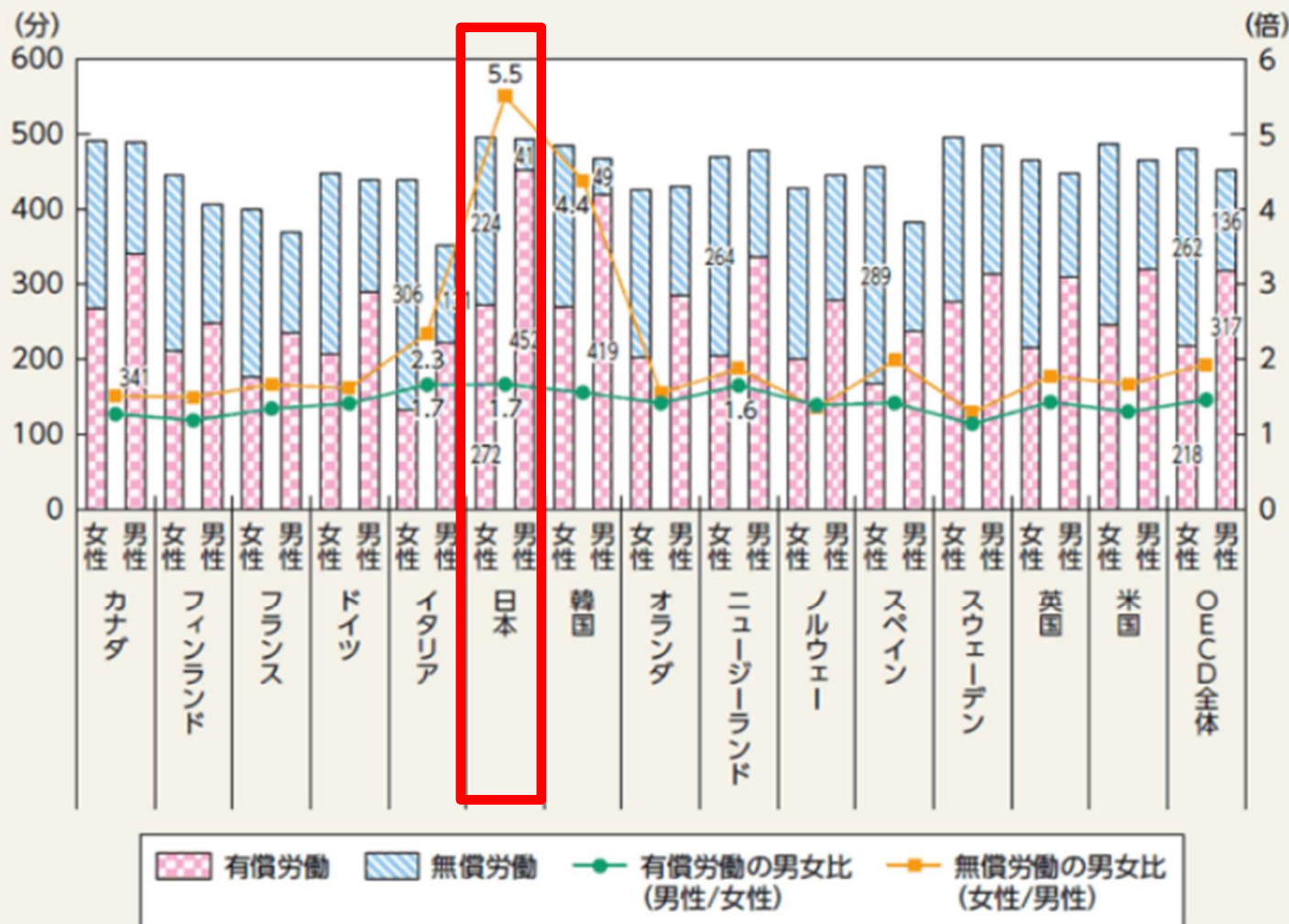
2) 8年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

3) 家事・育児時間の「平日」「休日」には、家事・育児時間不詳を含む。

4) 出産後の妻の就業状況の「総数」には、出産後の妻の就業状況不詳を含む。

# 国のデータ

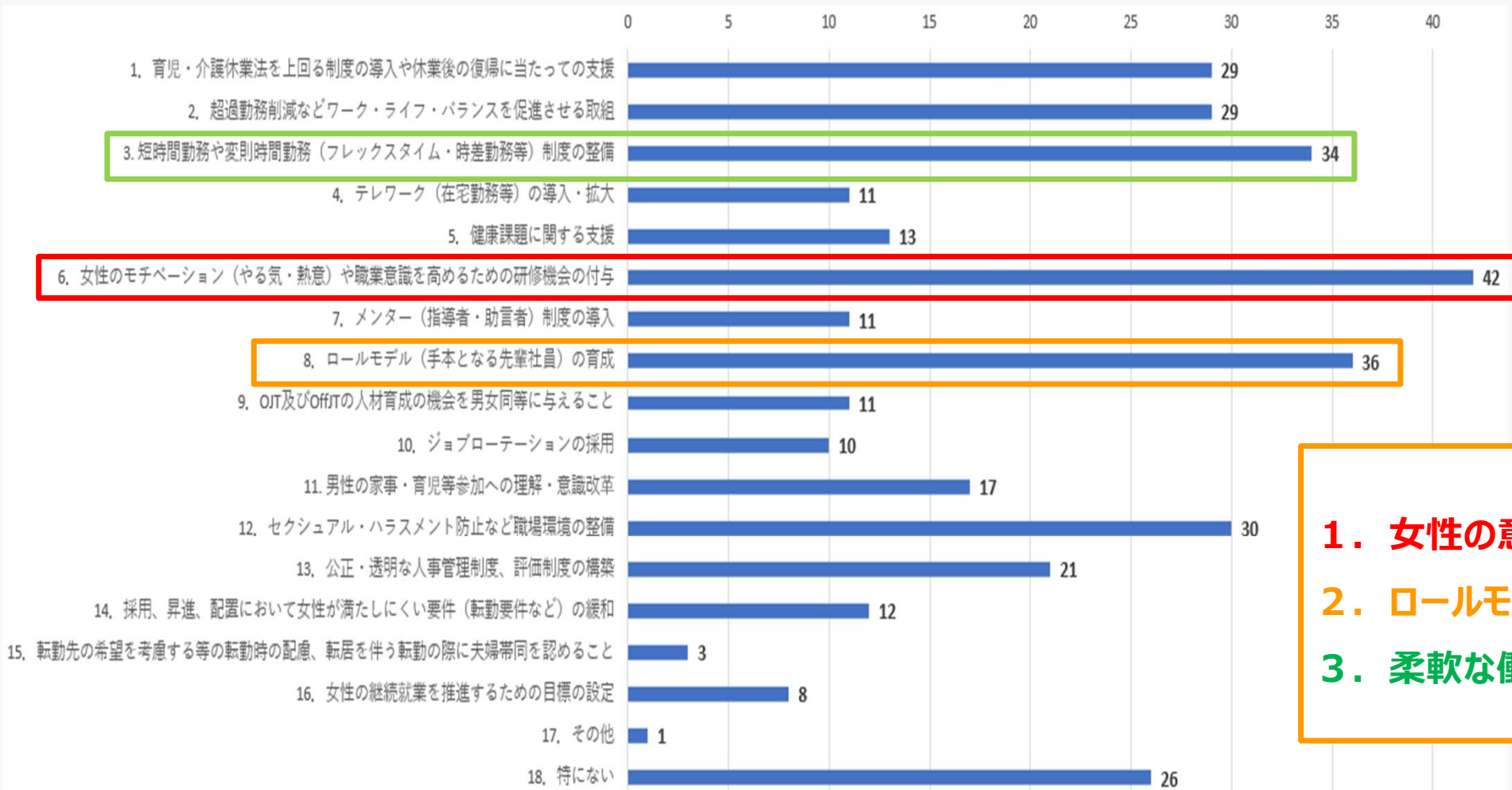
男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）



世界で比較すると、  
日本は  
**無償労働時間の  
男女比が最も高い**

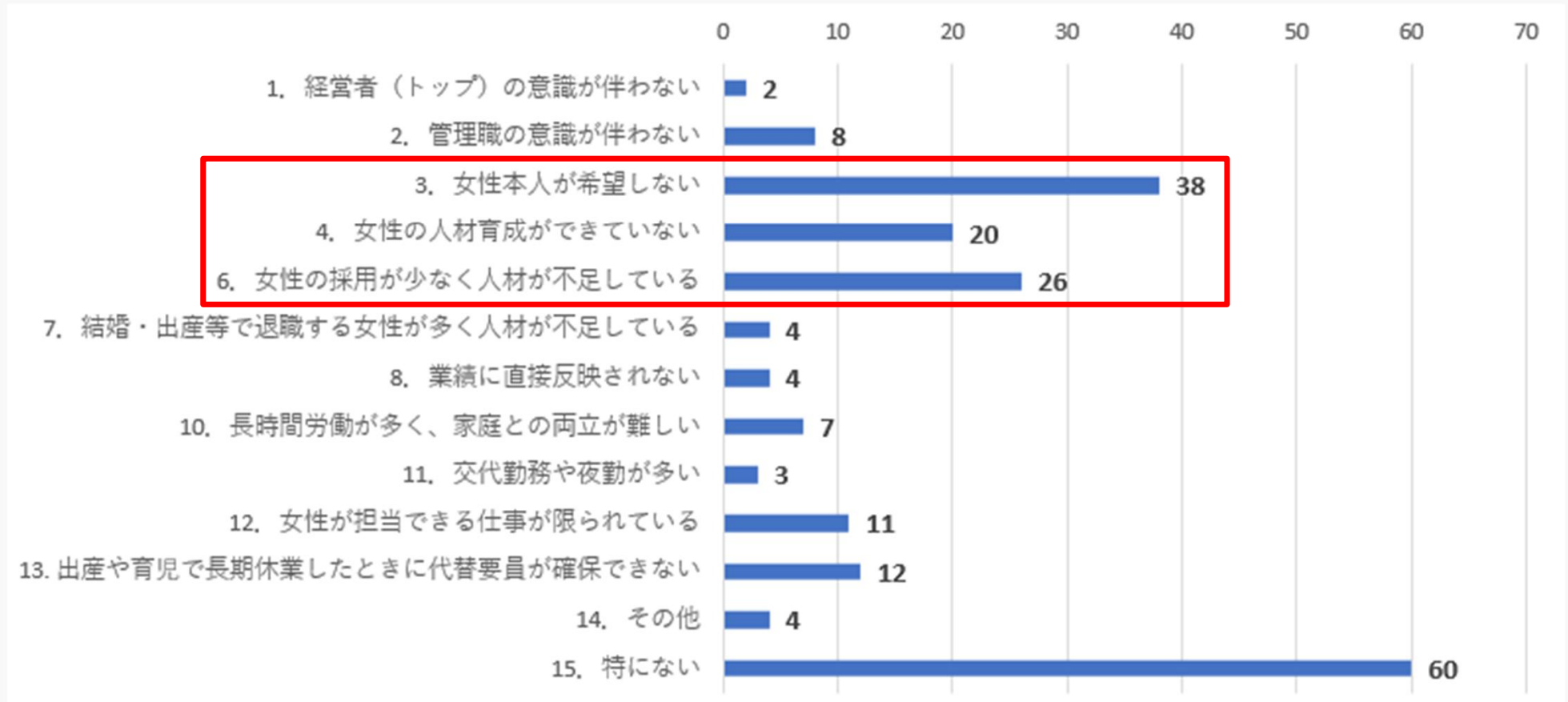
→男性も家事・育  
児に参加できる働  
き方や、  
男性育休の取得  
の促進が必要

# 女性の継続就業を推進する上でどのような取組が必要か

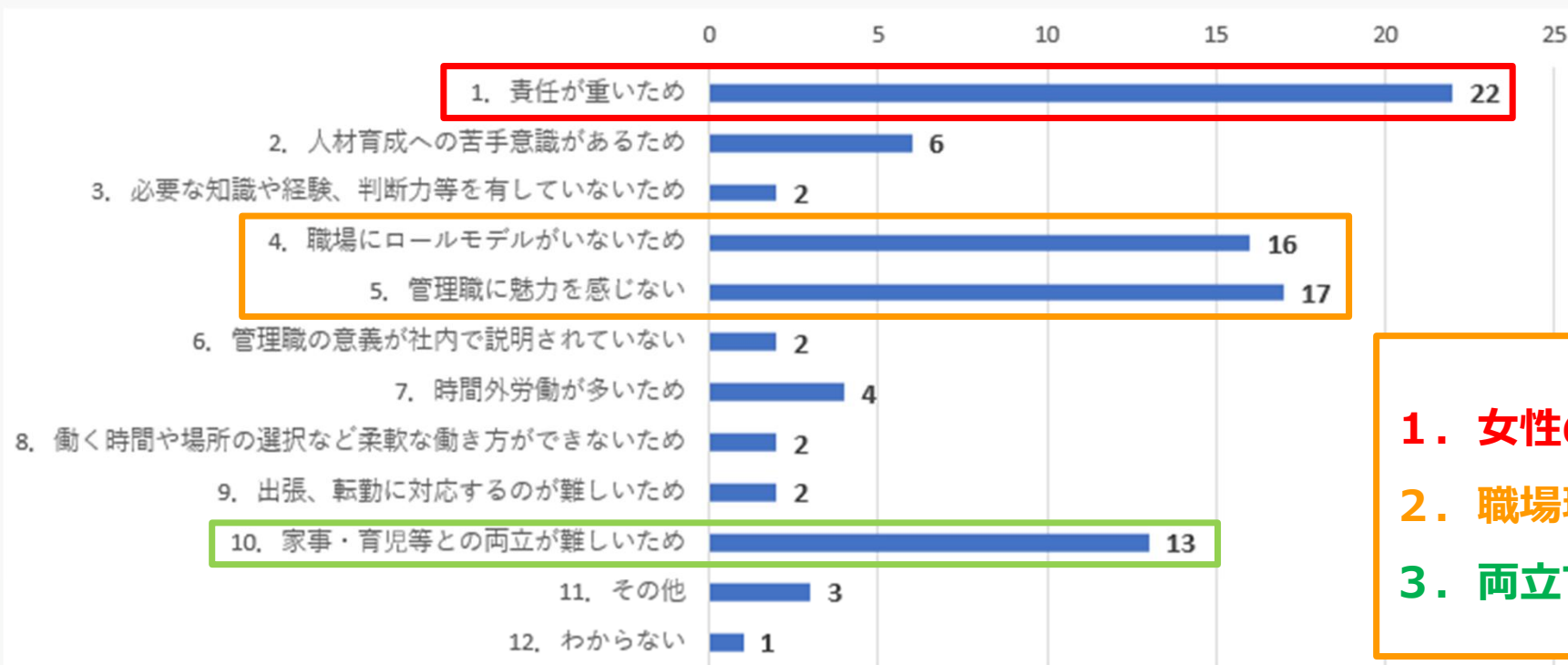


1. 女性の意識向上研修
2. ロールモデルの育成
3. 柔軟な働き方

# 女性管理職登用の課題



# 女性管理職の登用を女性本人が希望しない理由



1. 女性の意識・育成
2. 職場環境(ロールモデル)
3. 両立できる働き方

・女性が管理職を希望しない理由としては、

責任の重さやロールモデルの不在、両立不安などが挙げられた。

ロールモデルが不在の場合、両立不安もある中で「自分にもできる」という自信がわきにくく、仲間がおらず職場の理解も得られにくいイメージが先行しやすいため、外から見て「必要な知識や経験、判断力を有している」という評価でも、**本人は「責任を全うできない」と感じている場合が多い。**

**→ロールモデルや仲間と触れ合い、職場リーダーの基礎的なことを学び、自信と意欲向上につながる研修の実施が効果的**

# 女性リーダー育成について

女性リーダー育成について、アンケートの状況から

- ① **まずは今いる女性社員の就業継続**
- ② **その中からリーダー人材を育成**
- ③ **同時に管理職としても働き続けられる職場環境を整備**
- ④ **徐々に女性リーダーのロールモデルを増やす**

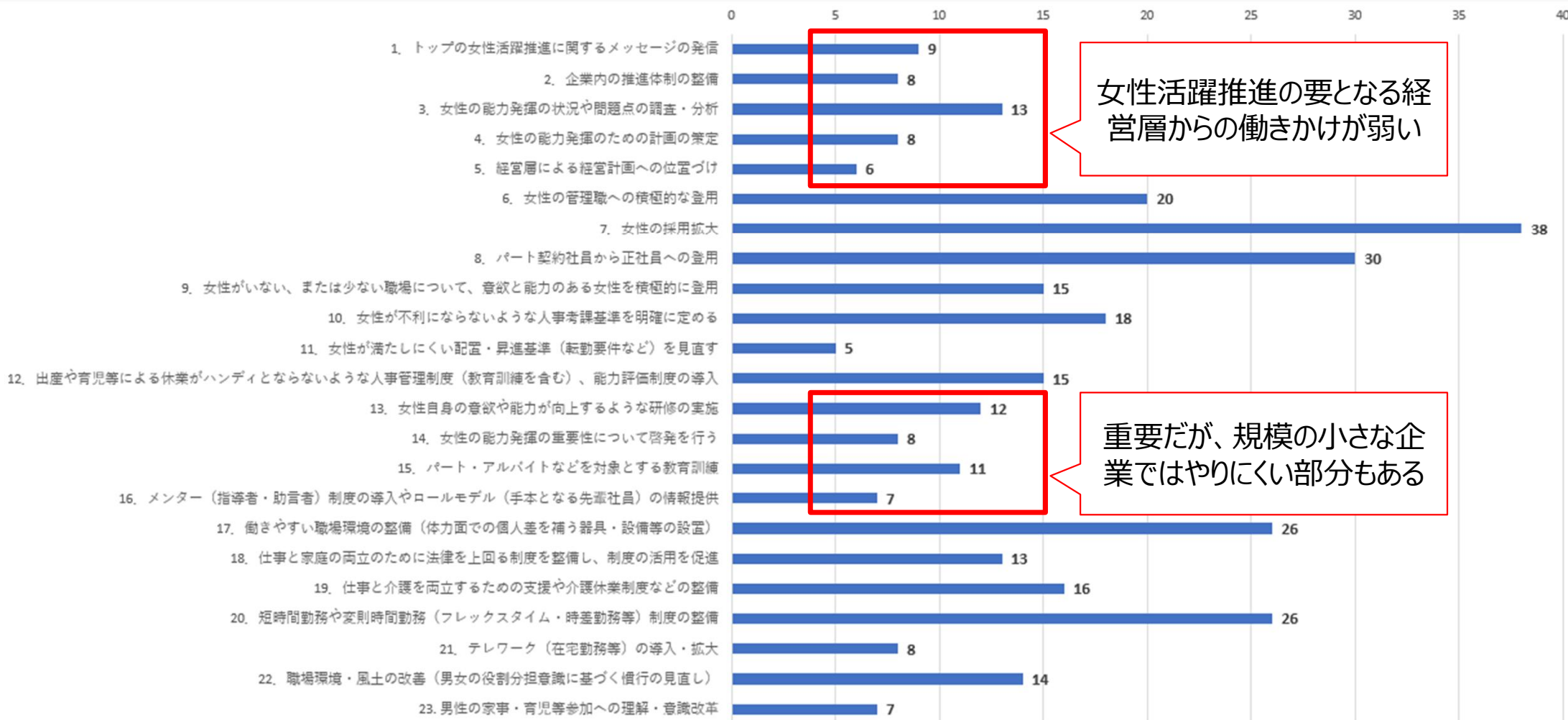
という段階が必要であることがうかがえる。

→自社のロールモデル育成には時間がかかる、かつ、女性の意欲向上にロールモデルの果たす役割は大きい  
ため、行政主導で**ロールモデルと触れ合う機会**をつくるのが有効

→また、女性社員数は増えつつあり、**育成の機会、職場環境改善に向けた具体的な動きを促す機会、女性の意識が変わりモチベーションを高めるための仲間との交流**により、  
未来の女性リーダーを育成することが今後ますます課題となる見通し

現在地：①に属する企業が多い  
近い将来：女性社員は増えつつあり、  
②③が課題

# 女性活躍推進のためにどのような取組をしているか



女性活躍推進の要となる経営層からの働きかけが弱い

重要だが、規模の小さな企業ではやりにくい部分もある

女性活躍推進において重要と思われる取組のうち、

・組織が変化する際に必須となる【経営層からの働きかけ】が弱い

→経営層に向けた意識啓発が必要

・「小規模事業者であるがゆえに、対象者が少なく取り組みにくい」と思われる

【女性の育成】に係る項目の値が低い。

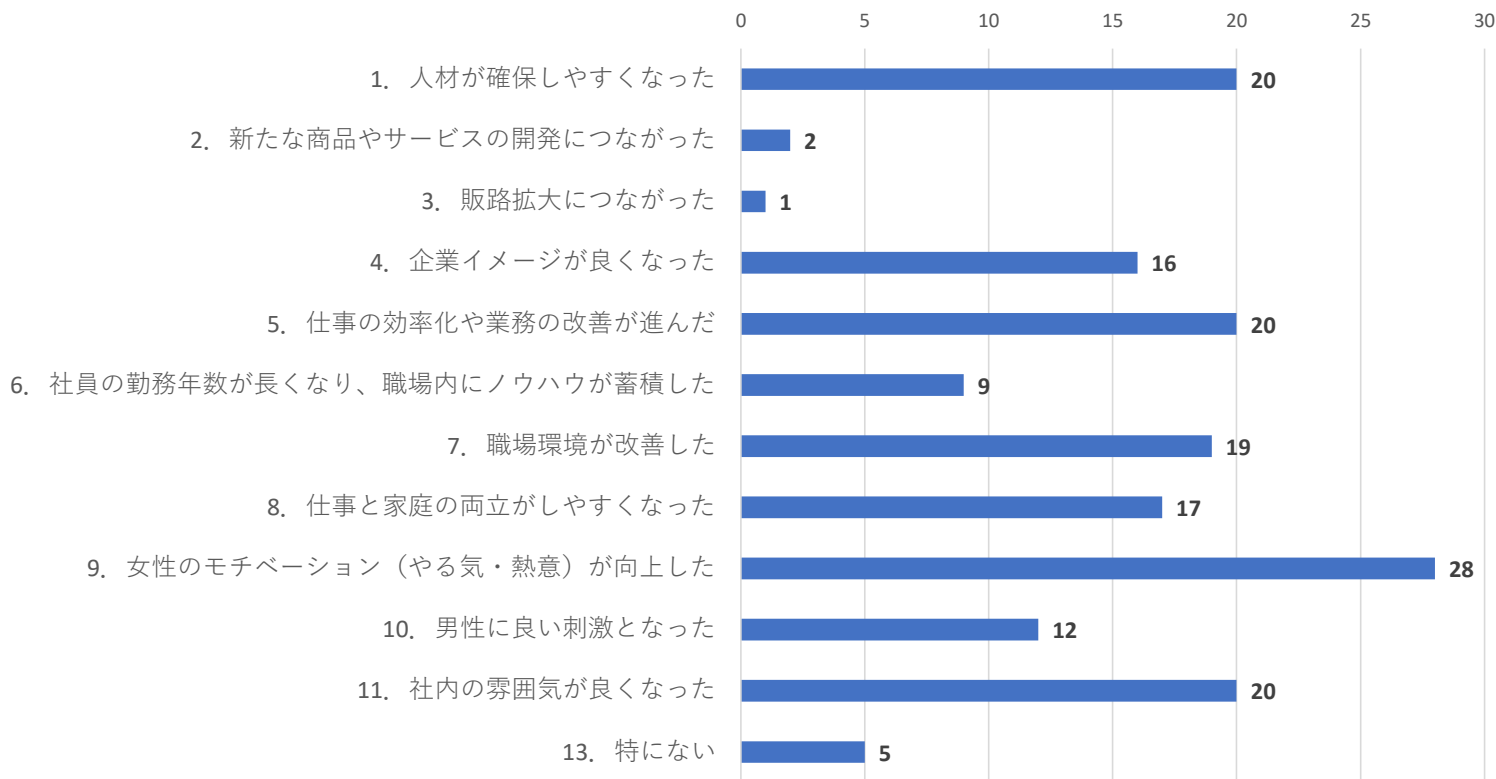
→行政主導で育成機会をつくることの効果が期待できる

# 女性活躍推進のためにどのような取組をしているか (自由記入)

- 女性の**係長を登用**し、将来的に管理職や役員に昇進させたい
- 女性の管理職登用に向けた取り組みが出遅れているため、現在**強化項目**として推進している
- 施工管理技士・乗務員・調理師など**男性が多い職種にて、積極的に女性を採用**しております。スーパーフレックスタイム制度・育児休業・介護休業・半日有給の活用をしております。**働き方改革プロジェクト**を立ち上げ、職場環境改善活動をしております。具体的には**管理職教育を実施**したり、ペーパーレス化の推進で子育て世代が活用できる**在宅勤務導入**に向けて進めております。
- 就職フェアでのアピールポイント。**女性のお茶出しの廃止。トイレの改造。**
- 保育事業のため全員女性です。女性の力をぞん分に発揮してもらっている
- 事務職と現場担当者に分かれます。事務職については経理、購買、外部WEB処理、役所書類、契約書類等につて**多能処理**ができるように日頃から育成している。それにより、現場との連携がとりやすく知識能力が向上し他社にない多能工レベルの活躍が出来ている。

自由記入欄には好事例も見られる

# 女性活躍推進のメリット



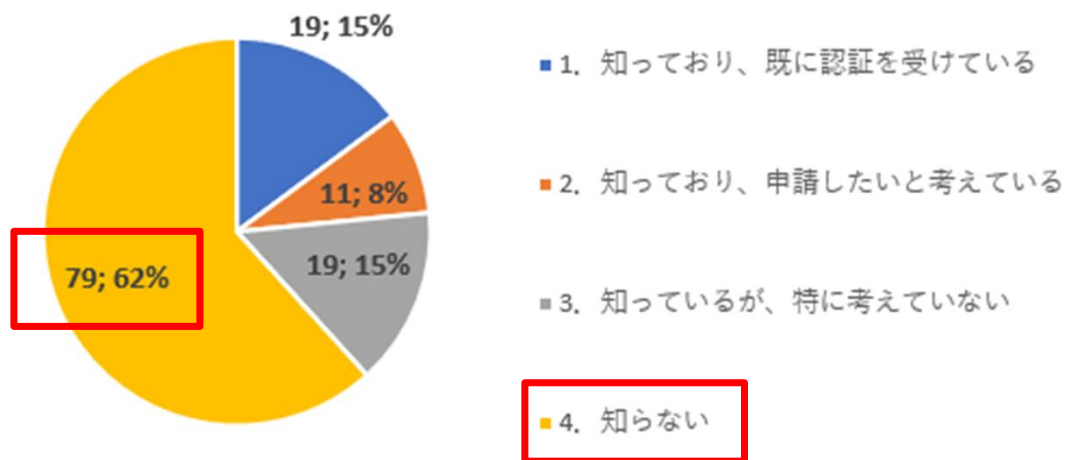
（自由記入より一部抜粋、要約）

- ・育休から**復職する女性が100%**となった。
- ・**業務効率化、デジタル化**に貢献
- ・女性の**採用を増やし**、場の雰囲気も明るくなり、**社内の雰囲気が変わった。**
- ・**女性輝きカンパニーの認証に伴い**、社内が女性活躍を意識するようになった。女性の**職域が広がり、雇用拡大につながった。**

人材確保や育成、生産性向上など、経営課題の解決につながる

# あいち女性輝きカンパニー認証制度の活用

愛知県が実施している「あいち女性輝きカンパニー」認証制度について知っているか



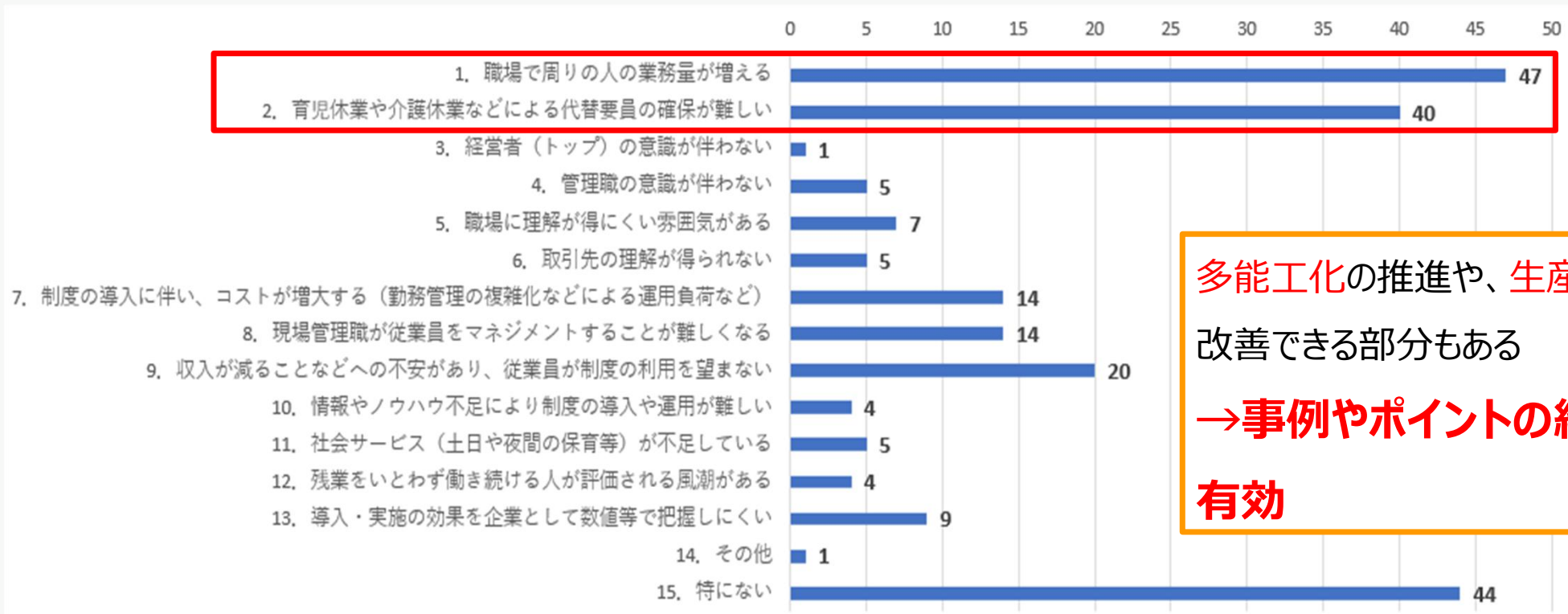
※ データ件数；割合

・自由記入にある「女性輝きカンパニーの認証に伴い、社内が女性活躍を意識するようになりました。」のように、**認証制度をきっかけとして取組を始める企業は多い**

・あいち女性輝きカンパニーの認証制度を**知らない企業が多い**

→**更なる「あいち女性輝きカンパニー」認証取得の啓発が、女性活躍の促進につながることを期待できる**

# ワーク・ライフ・バランスを推進する上での課題



多能工化の推進や、生産性向上で  
改善できる部分もある

→事例やポイントの紹介が  
有効

・女性活躍推進のためにどのような取組をしているか？の自由記入には積極的な取組も多く、女性活躍のメリットにも経営課題の解決につながる事例が並ぶ。他社事例に関心の高い中小企業にとって、好事例企業の姿を見せることが推進を後押しすることにつながると予想される。

→事業所訪問などで得た好事例の共有や、好事例企業の登壇イベントの開催が有効

# 今後について まとめ

## <視点>

- ① **製造業の小規模事業者**を意識した啓発が有効
- ② 女性社員の**就業継続**と**女性リーダーの育成**が課題
- ③ 女性管理職登用には**就業継続**(復帰支援)、**超過勤務削減**、**女性リーダー育成研修**が必要
- ④ 就業継続には**女性の意識向上研修**、**ロールモデル**の育成、**柔軟な働き方**が必要
- ⑤ **経営層に向けた意識啓発**が有効

## <今後有効と思われる取組>

- ① **女性リーダー育成研修の実施** (ロールモデル・仲間と交流、意欲向上、自社の職場づくりを考える)
- ② **経営層向けセミナーの実施** (他社事例、採用と育成、認証制度などの案内)