

**「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業」
従業員アンケート結果報告書**

大阪市

目 次

I 調査の概要	1
調査の目的	1
調査の内容	1
調査設計	1
報告書を読む際の留意点	1
II 基本情報	2
III 調査結果の分析	4
大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証の認知度・効果について	4
会社での働きやすさ、女性の活躍について	6
「在宅勤務」(テレワーク等)について	15

I 調査の概要

調査の目的

女性活躍リーディングカンパニー認証事業は「意欲のある女性が働き続けられる職場づくり」等を目的として、認証企業で働く女性(従業員)側において、こうした職場環境に実感が得られているかについての検証を行ったことがなかった。事業効果を測るうえでは、そのエンドユーザーともいえる従業員の実感に繋がっているかを検証することが必要不可欠となっている。

そのため、認証企業で働く女性(従業員)が、実際に認証の効果や働きやすさを感じているかなどについての、効果検証材料の一つとなるよう、従業員アンケートを実施した。

調査の内容

- ・ 大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証の認知度・効果について
- ・ 会社での働きやすさ、女性の活躍について
- ・ 「在宅勤務」(テレワーク等)について

調査設計

- (1)調査対象:「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証企業で働く従業員
- (2)回答数:538 件
- (3)調査方法:インターネットを利用したウェブアンケート調査
- (4)調査期間:令和2年6月 26 日(金)～令和2年7月 17 日(金)

報告書を読む際の留意点

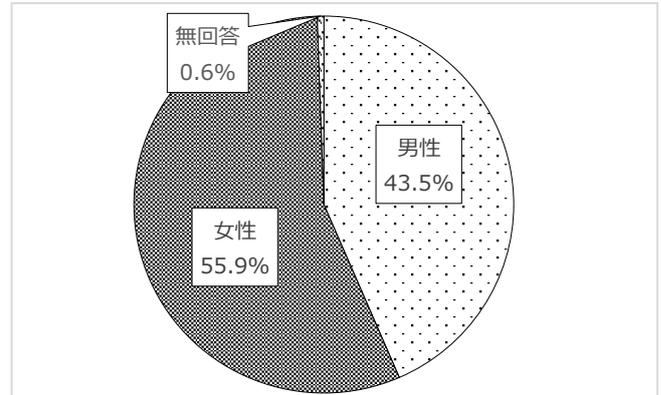
数値結果

数値(%)は、各実数をもとに比率表示し、小数第 2 位を四捨五入しています。したがって、内訳の合計が全体の合計(100%)と一致しないことがあります。また、複数回答の質問については、該当者数を母数に比率表示しています。

Ⅱ 基本情報

1-1 あなたの性別についてお答えください。

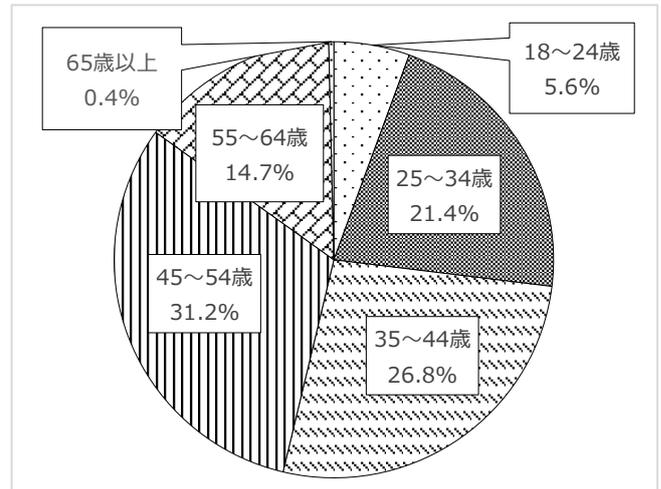
	回答数	割合
男性	234	43.5%
女性	301	55.9%
無回答	3	0.6%
全体	538	100%



1-2 あなたの年齢についてお答えください。

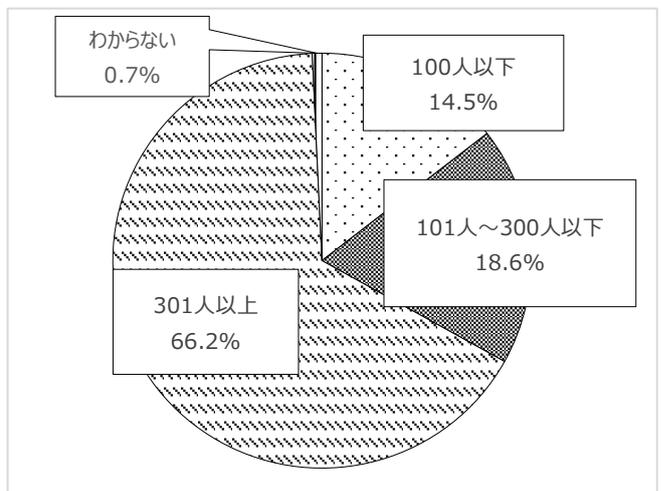
※ 18歳未満の回答者はいませんでした。

	回答数	割合
18～24歳	30	5.6%
25～34歳	115	21.4%
35～44歳	144	26.8%
45～54歳	168	31.2%
55～64歳	79	14.7%
65歳以上	2	0.4%
全体	538	100%



1-3 あなたのお勤めの会社の常時雇用の従業員数についてお答えください。

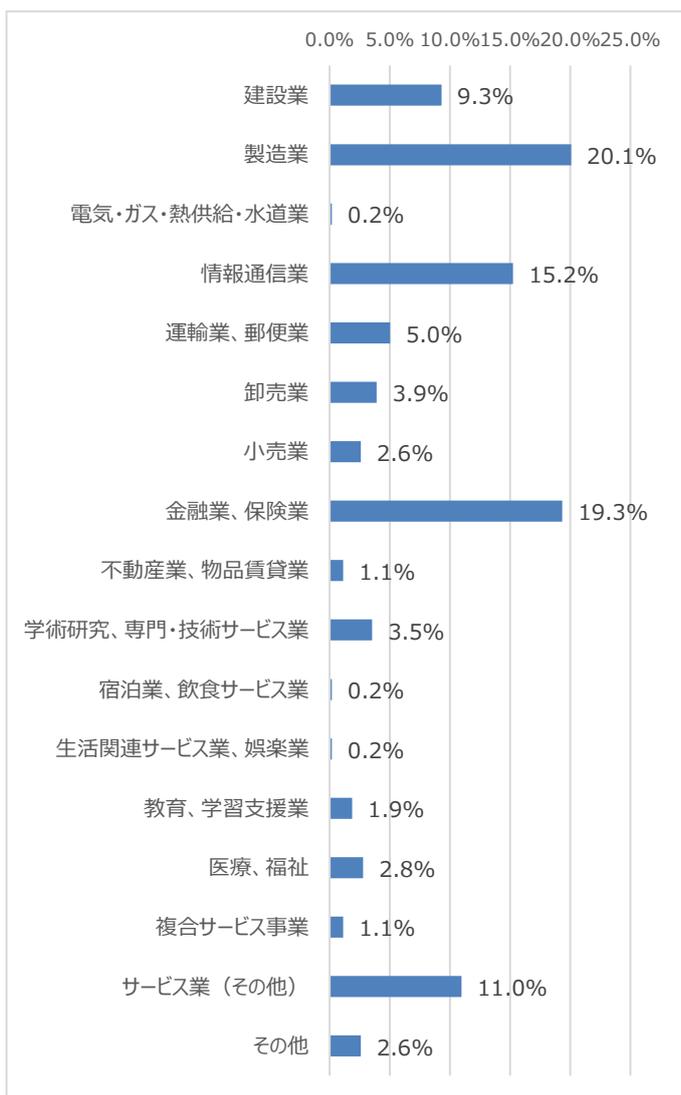
	回答数	割合
100人以下	78	14.5%
101人～300人以下	100	18.6%
301人以上	356	66.2%
わからない	4	0.7%
全体	538	100%



1-4 あなたのお勤めの会社の業種についてお答えください。

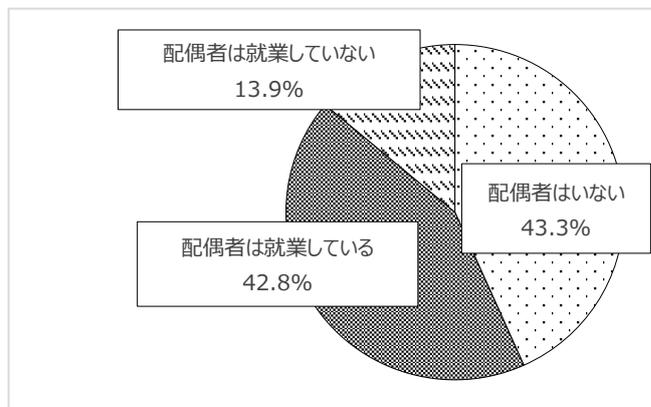
※ 農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、報道を選んだ方はいませんでした。

	回答数	割合
建設業	50	9.3%
製造業	108	20.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.2%
情報通信業	82	15.2%
運輸業、郵便業	27	5.0%
卸売業	21	3.9%
小売業	14	2.6%
金融業、保険業	104	19.3%
不動産業、物品賃貸業	6	1.1%
学術研究、専門・技術サービス業	19	3.5%
宿泊業、飲食サービス業	1	0.2%
生活関連サービス業、娯楽業	1	0.2%
教育、学習支援業	10	1.9%
医療、福祉	15	2.8%
複合サービス事業	6	1.1%
サービス業（その他）	59	11.0%
その他	14	2.6%
全体	538	100%



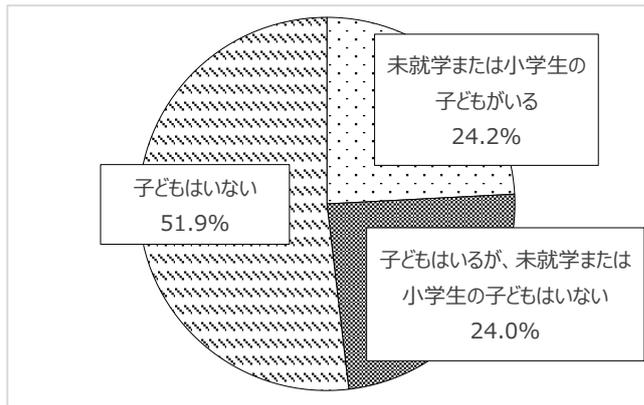
1-5 あなたの配偶者の状況についてお答えください。

	回答数	割合
配偶者はいない	233	43.3%
配偶者は就業している	230	42.8%
配偶者は就業していない	75	13.9%
全体	538	100%



1-6 あなたのお子様の状況についてお答えください。

	回答数	割合
未就学または小学生の子どもがいる	130	24.2%
子どもはいるが、未就学または小学生の子どもはいない	129	24.0%
子どもはいない	279	51.9%
全体	538	100%



Ⅲ. 調査結果の分析

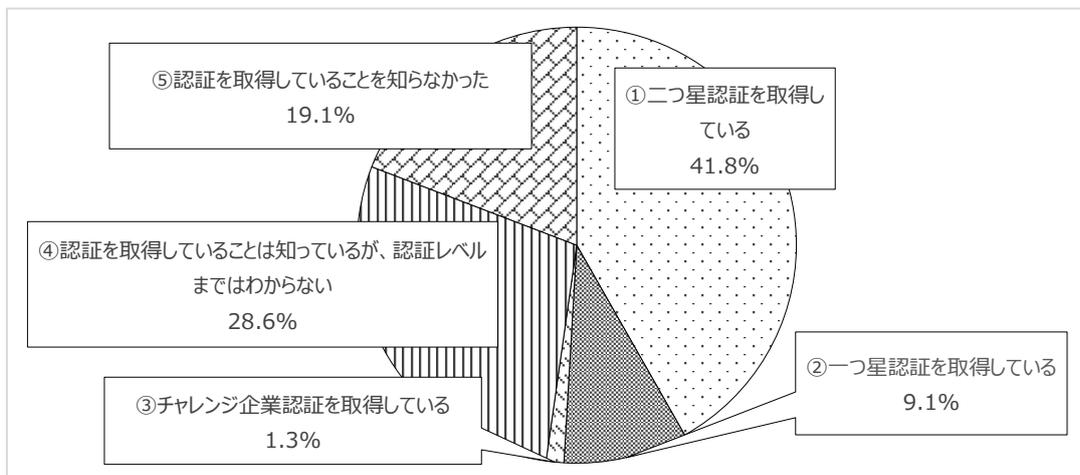
◆ 大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証の認知度・効果について

2-1 あなたの会社の認証レベルをご存じですか？

認証を取得していることを80.9%の方が認知しており、そのうち52.2%の方は認証レベル(チャレンジ、一つ星、二つ星)まで認知していた。

	回答数	割合
① 二つ星認証を取得している	225	41.8%
② 一つ星認証を取得している	49	9.1%
③ チャレンジ企業認証を取得している	7	1.3%
④ 認証を取得していることは知っているが、認証レベルまではわからない	154	28.6%
⑤ 認証を取得していることを知らなかった	103	19.1%
全体	538	100%

①～④ 80.9%
①～③ 52.2%

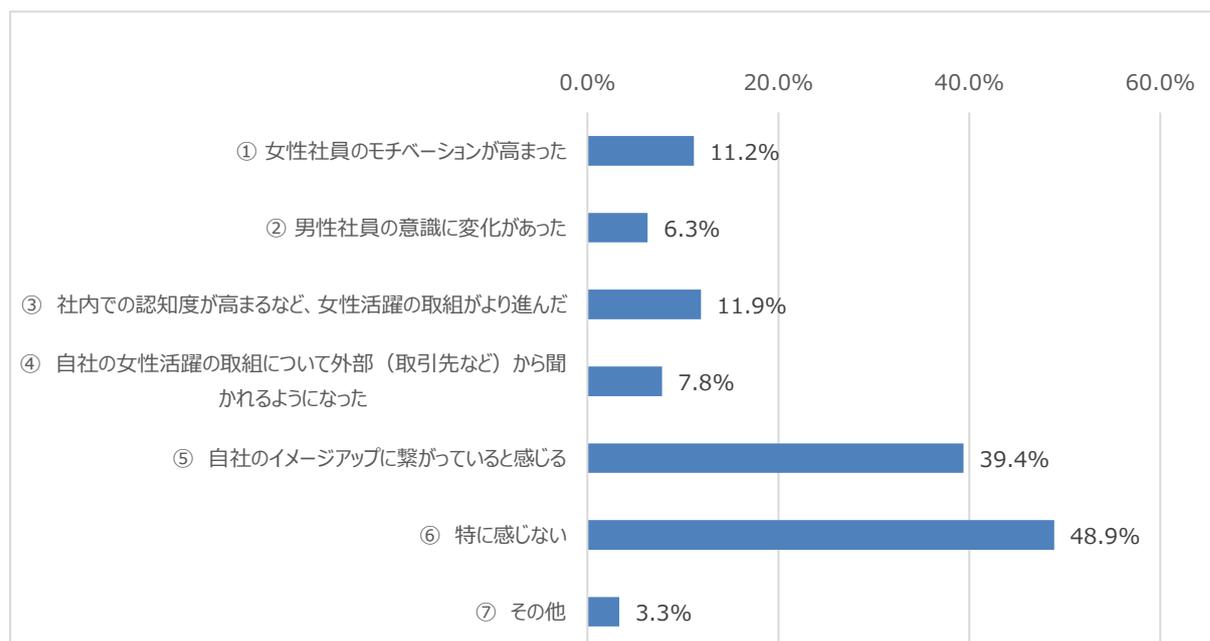


2-2 認証を取得して会社内でどのような反響・効果がありましたか？(複数回答可)

認証を取得したことによる反響・効果の内容については、「自社のイメージアップに繋がっていると感じる(39.4%)」が最も多く、次いで「社内での認知度が高まるなど、女性活躍の取組がより進んだ(11.9%)」、「女性社員のモチベーションが高まった(11.2%)」と続いている。

N=538

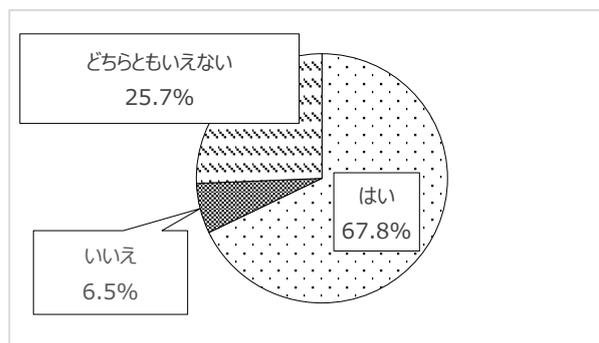
	回答数	割合
① 女性社員のモチベーションが高まった	60	11.2%
② 男性社員の意識に変化があった	34	6.3%
③ 社内での認知度が高まるなど、女性活躍の取組がより進んだ	64	11.9%
④ 自社の女性活躍の取組について外部（取引先など）から聞かれるようになった	42	7.8%
⑤ 自社のイメージアップに繋がっていると感じる	212	39.4%
⑥ 特に感じない	263	48.9%
⑦ その他	18	3.3%
全体	693	



◆ 会社での働きやすさ、女性の活躍について

3-1 組織として、女性の活躍を推進する雰囲気がある

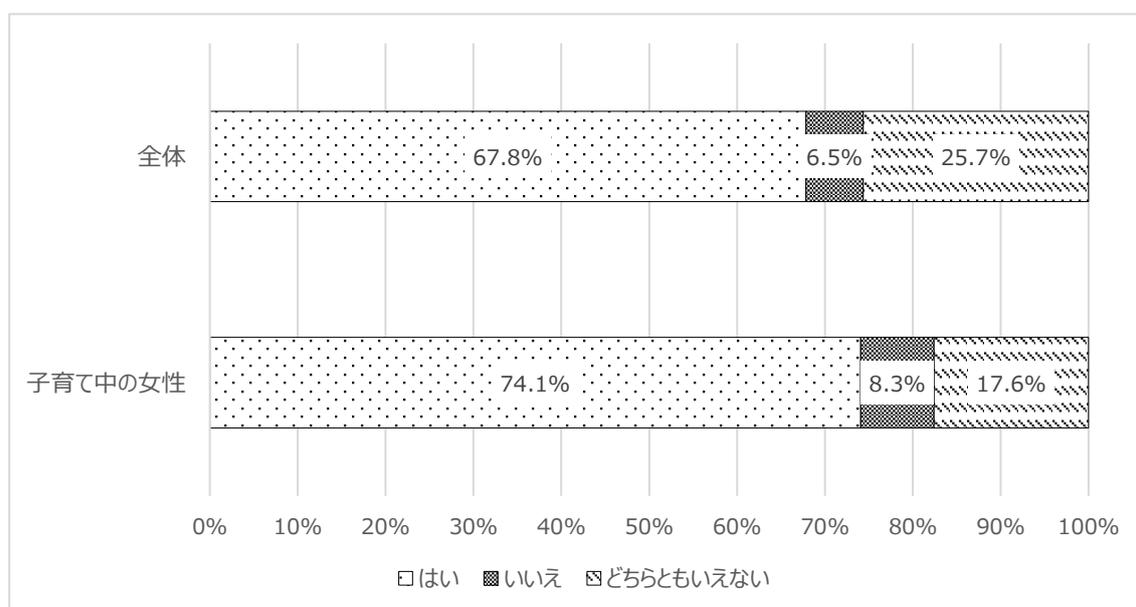
	回答数	割合
はい	365	67.8%
いいえ	35	6.5%
どちらともいえない	138	25.7%
全体	538	100%



「子育て中の女性」(※)の回答

「はい」と回答した方の割合は、「子育て中の女性」で 74.1%となっており、全体(67.8%)より 6.3 ポイント高くなっている。

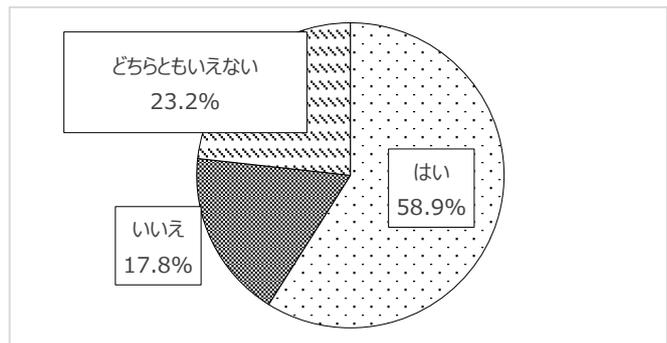
	回答数	割合
はい	80	74.1%
いいえ	9	8.3%
どちらともいえない	19	17.6%
全体	108	100%



※ 問 1-1 で「女性」、1-6 で「未就学または小学生の子どもがいる」「子供はいるが、未就学または小学生の子どもはいない」と答えた方

3-2 女性の管理職等への登用が積極的に行われており、リーダー的な存在の女性がいる。

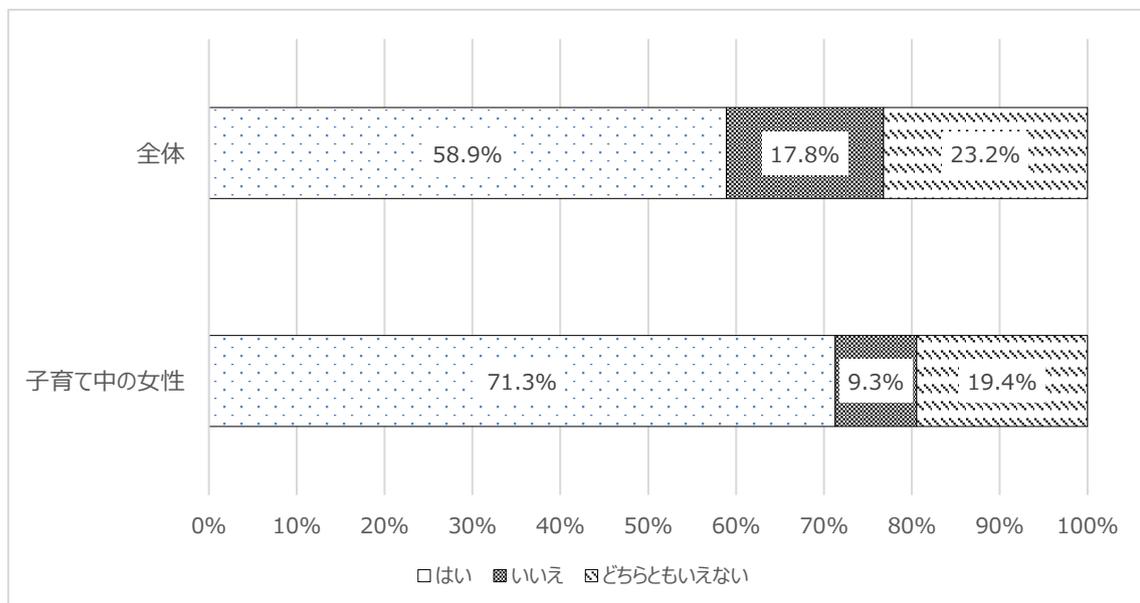
	回答数	割合
はい	317	58.9%
いいえ	96	17.8%
どちらともいえない	125	23.2%
全体	538	100%



「子育て中の女性」の回答

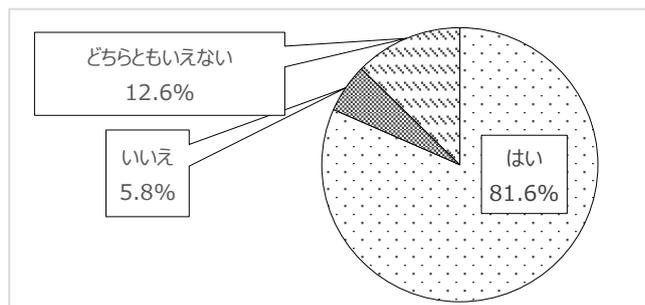
「はい」と回答した方の割合は、「子育て中の女性」で 71.3%となっており、全体(58.9%)より 12.4 ポイント高くなっている。

	回答数	割合
はい	77	71.3%
いいえ	10	9.3%
どちらともいえない	21	19.4%
全体	108	100%



3-3 研修、資格取得の支援等、能力開発、人材育成のための取組がある

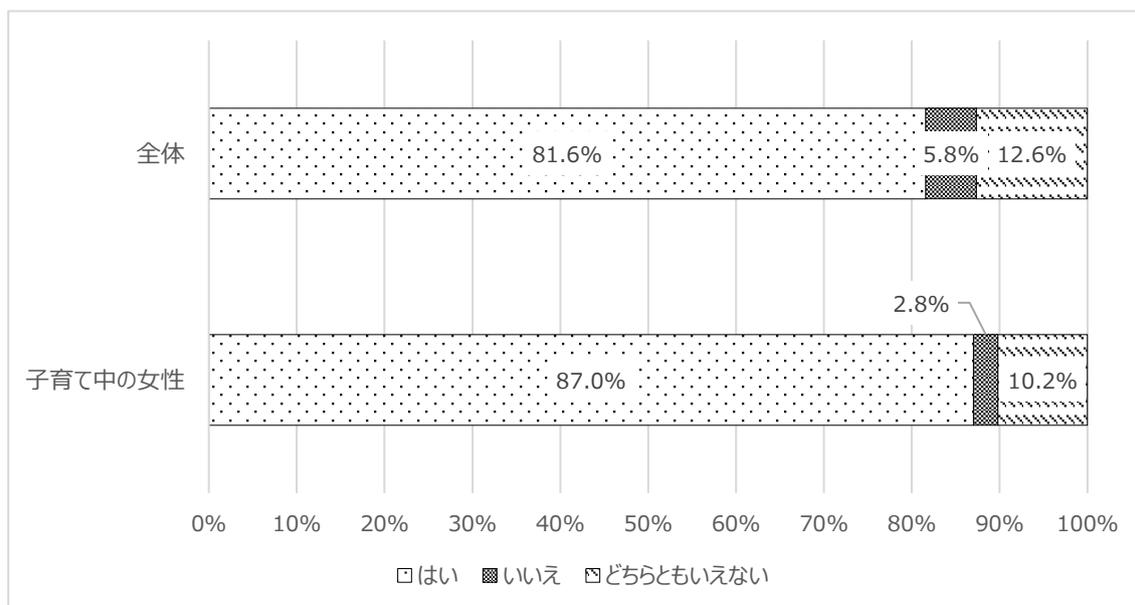
	回答数	割合
はい	439	81.6%
いいえ	31	5.8%
どちらともいえない	68	12.6%
全体	538	100%



「子育て中の女性」の回答

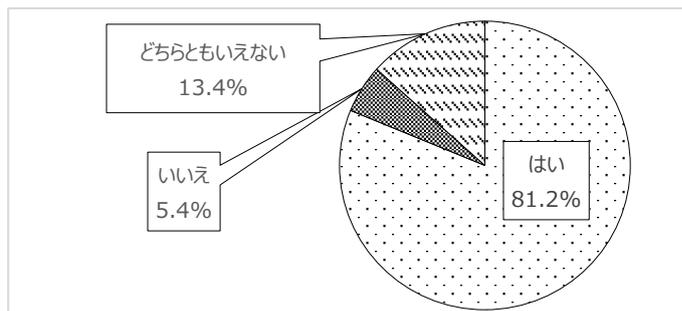
「はい」と回答した方の割合は、「子育て中の女性」で 87.0%となっており、全体(81.6%)より 5.4 ポイント高くなっている。

	回答数	割合
はい	94	87.0%
いいえ	3	2.8%
どちらともいえない	11	10.2%
全体	108	100%



3-4 年次有給休暇が取得しやすい。

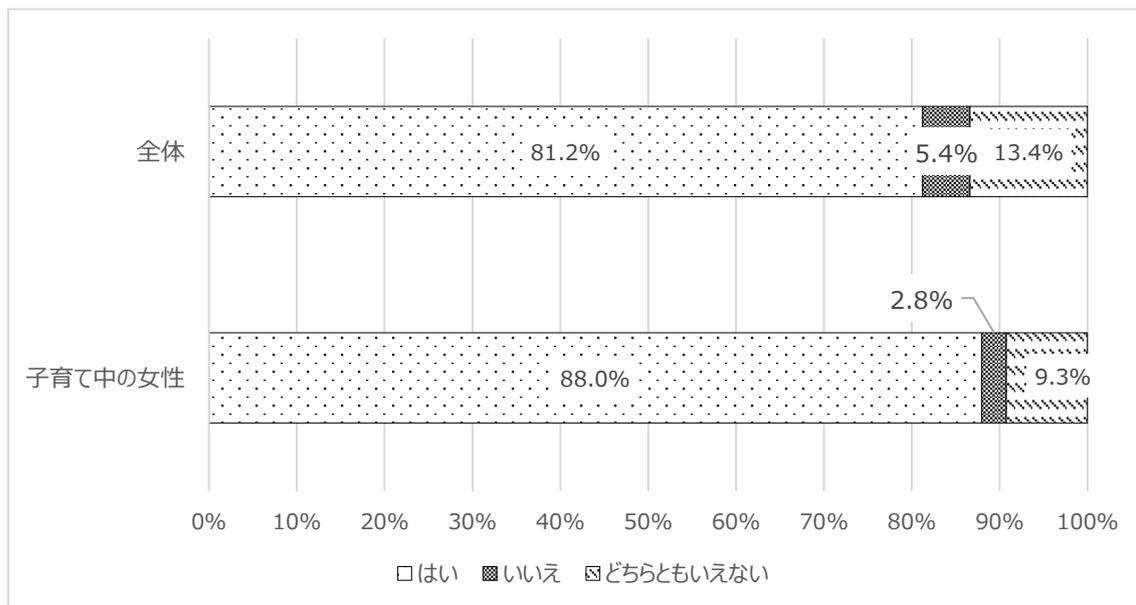
	回答数	割合
はい	437	81.2%
いいえ	29	5.4%
どちらともいえない	72	13.4%
全体	538	100%



「子育て中の女性」の回答

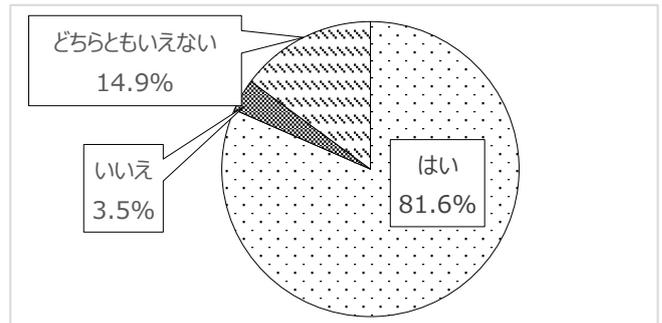
「はい」と回答した方の割合は、「子育て中の女性」で 88.0%となっており、全体(81.2%)より 6.8 ポイント高くなっている。

	回答数	割合
はい	95	88.0%
いいえ	3	2.8%
どちらともいえない	10	9.3%
全体	108	100%



3-5 会社として時間外労働の縮減に取り組んでいる。

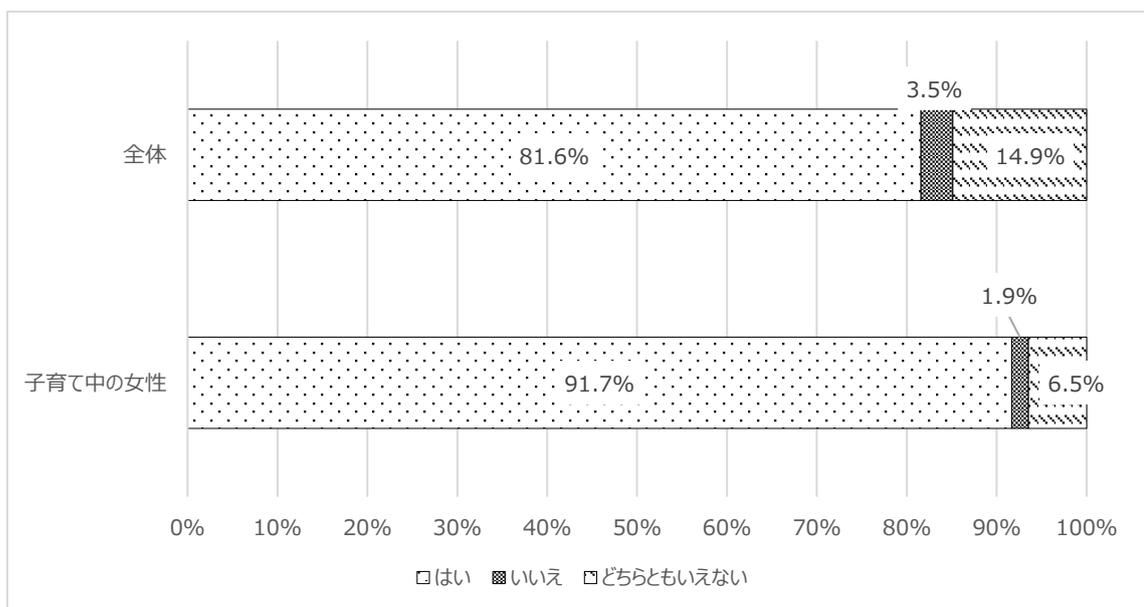
	回答数	割合
はい	439	81.6%
いいえ	19	3.5%
どちらともいえない	80	14.9%
全体	538	100%



「子育て中の女性」の回答

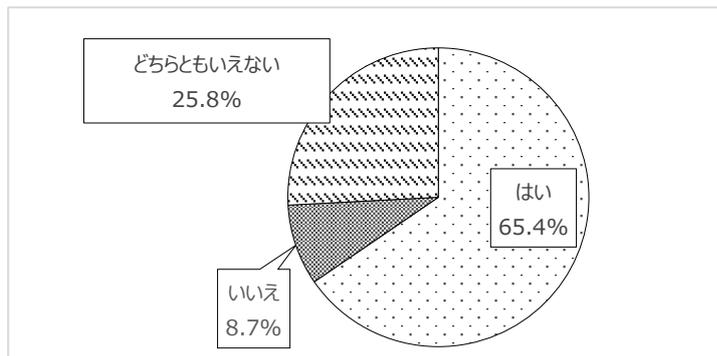
「はい」と回答した方の割合は、「子育て中の女性」で 91.7%となっており、全体(81.6%)より 10.1 ポイント高くなっている。

	回答数	割合
はい	99	91.7%
いいえ	2	1.9%
どちらともいえない	7	6.5%
全体	108	100%



3-6 仕事と家庭(子育て・介護など)の両立支援に関し、働く場所や時間など多様な働き方を認める取組があり、理解、協力が得られやすい。

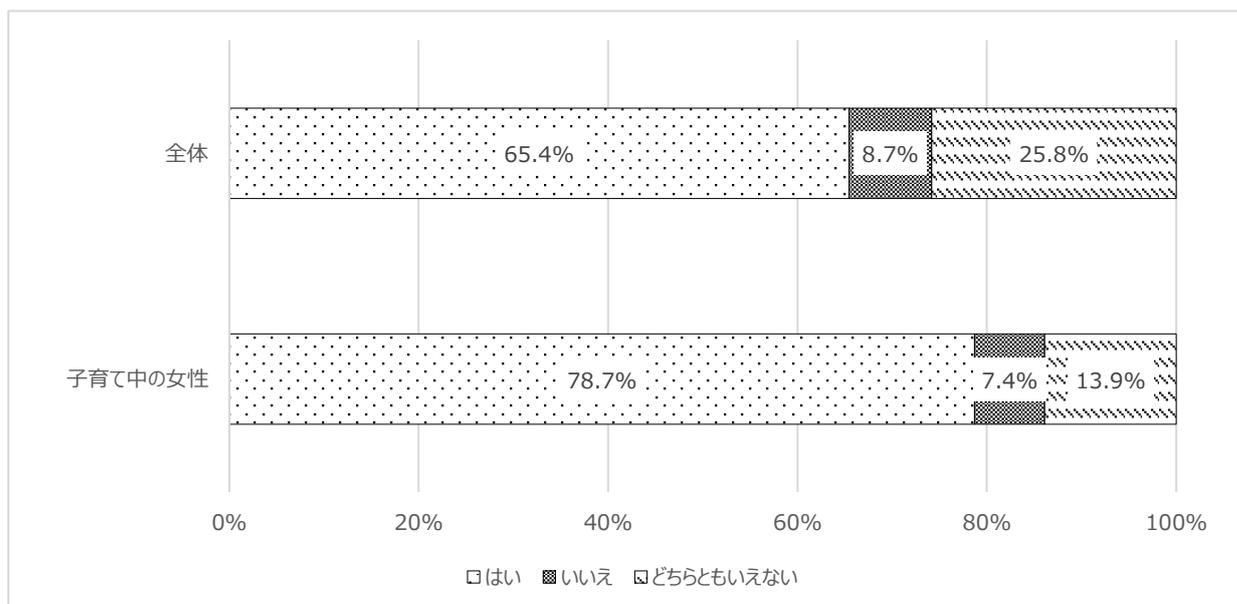
	回答数	割合
はい	352	65.4%
いいえ	47	8.7%
どちらともいえない	139	25.8%
全体	538	100%



「子育て中の女性」の回答

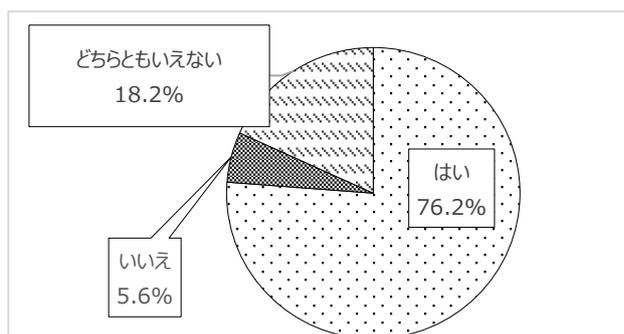
「はい」と回答した方の割合は、「子育て中の女性」で 78.7%となっており、全体(65.4%)より 13.3 ポイント高くなっている。

	回答数	割合
はい	85	78.7%
いいえ	8	7.4%
どちらともいえない	15	13.9%
全体	108	100%



3-7 育児休暇や介護休暇について、女性の取得を促進する取組がある。

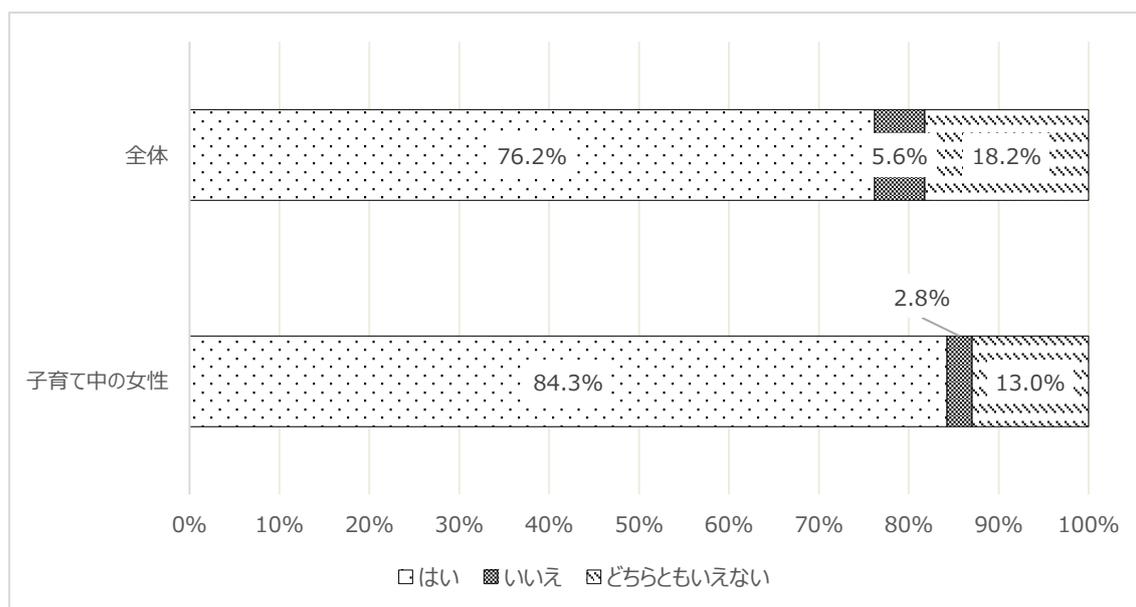
	回答数	割合
はい	410	76.2%
いいえ	30	5.6%
どちらともいえない	98	18.2%
全体	538	100%



「子育て中の女性」の回答

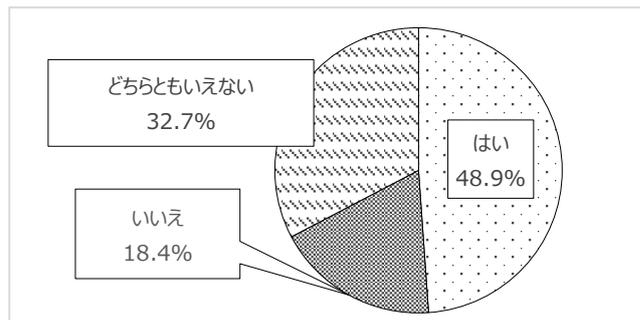
「はい」と回答した方の割合は、「子育て中の女性」で 84.3%となっており、全体(76.2%)より 8.1 ポイント高くなっている。

	回答数	割合
はい	91	84.3%
いいえ	3	2.8%
どちらともいえない	14	13.0%
全体	108	100%



3-8 育児休暇や介護休暇について、男性の取得を促進する取組がある。

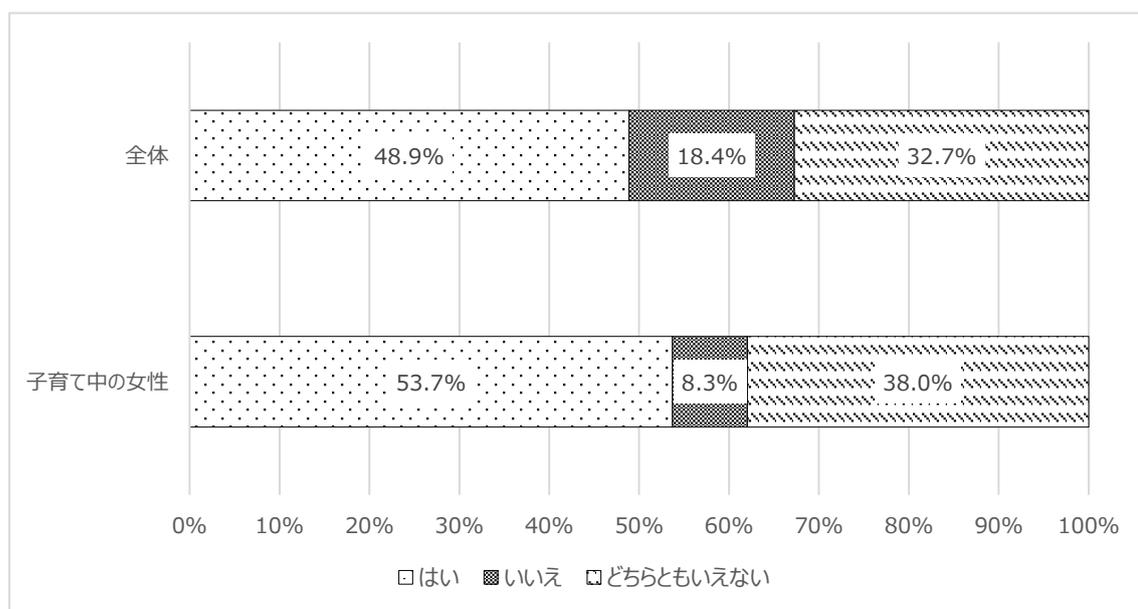
	回答数	割合
はい	263	48.9%
いいえ	99	18.4%
どちらともいえない	176	32.7%
全体	538	100%



「子育て中の女性」の回答

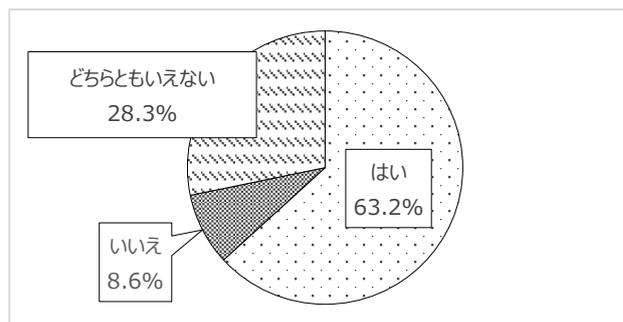
「はい」と回答した方の割合は、「子育て中の女性」で 53.7%となっており、全体(48.9%)より 4.8 ポイント高くなっている。

	回答数	割合
はい	58	53.7%
いいえ	9	8.3%
どちらともいえない	41	38.0%
全体	108	100%



3-9 現在お勤めの会社は「女性が働きやすく、活躍できる会社」だと思いますか？

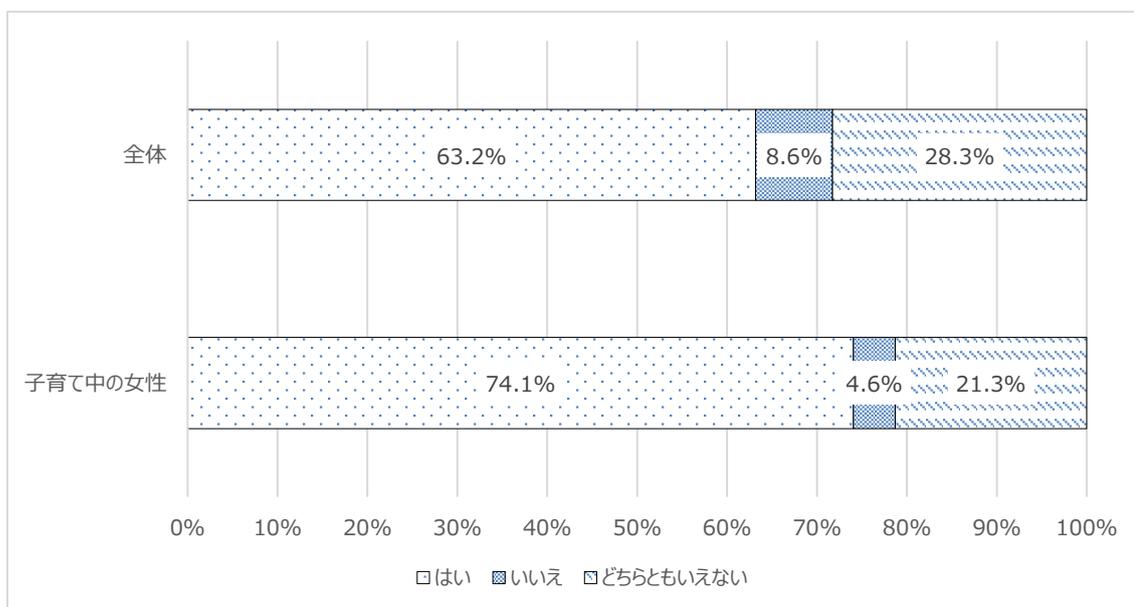
	回答数	割合
はい	340	63.2%
いいえ	46	8.6%
どちらともいえない	152	28.3%
全体	538	100%



「子育て中の女性」の回答

「はい」と回答した方の割合は、「子育て中の女性」で 74.1%となっており、全体(63.2%)より 10.9 ポイント高くなっている。

	回答数	割合
はい	80	74.1%
いいえ	5	4.6%
どちらともいえない	23	21.3%
全体	108	100%



☆ 会社での働きやすさ、女性の活躍についての比較 ☆

3-1～3-9 までのすべての項目において、「子育て中の女性」が「はい」と答えた割合が高く、子育て中の女性が働きやすさを実感していると推察される。

大阪市が市内企業を対象に実施した「企業における女性活躍推進に関する調査(※)」との比較においても、認証を取得している企業は、働きやすい環境や女性が活躍することのできる環境が整っていることが推察される。

リーディングカンパニー認証企業 従業員アンケート		企業における女性活躍推進に関する調査 (※)	
研修、資格取得の支援等、能力開発、人材育成のための取組がある	81.6%	女性従業員への教育・研修参加・技術取得の機会拡大 (実施している)	28.4%
会社として時間外労働の縮減に取り組んでいる	81.6%	時間外労働削減と有給休暇取得の奨励のための対策 (実施している)	54.4%
育児休暇や介護休暇について、男性の取得を促進する取組がある	48.9%	男性の育児休業取得の奨励 (実施している)	13.1%
		男性の介護休業取得の奨励 (実施している)	11.8%

※企業における女性活躍推進に関する調査

調査対象：大阪市内の企業・事業所(大阪商工会議所の会員名簿より4,000社を従業員規模別に層化無作為抽出)

調査期間：令和元年12月20日から令和2年2月7日まで

回収数：802件(回収率 20.1%)

◆ 「在宅勤務」(テレワーク等)について

4-1 あなたの勤務する会社(多数の従業員)の在宅勤務の実施状況について

在宅勤務の制度が導入されている企業(③、④、⑤、⑥、⑦)は68.9%となっている。

	回答数	割合
① 在宅勤務の制度がない	90	16.7%
② 在宅勤務の制度はないが、現在検討中である	47	8.7%
③ 在宅勤務の制度があり、社内で広く運用されている	192	35.7%
④ 在宅勤務の制度はあるが、業種・業態の特性上、管理部門等ごく一部での実施にとどまっている	100	18.6%
⑤ 在宅勤務の制度はあるが、育児中や介護中の社員等、限定的な実施にとどまっている	33	6.1%
⑥ 在宅勤務制度はあるが、ほとんど利用されていない	18	3.3%
⑦ 在宅勤務の制度はあるが、社内の実施状況はよく分からない	28	5.2%
⑧ 在宅勤務の制度の有無を含め、よくわからない	15	2.8%
⑨ その他	15	2.8%
全体	538	100%

業種別

(実施している…③、④、⑤ 実施していない…①、②、⑥ 不明、その他…⑦、⑧、⑨)
 回答者数が10名以下の業種を除くと、「実施している」割合は、「金融・保険業」(76.9%)が最も高く、次いで「サービス業(その他)」(72.9%)、「小売業」(64.3%)となっている。
 一方、「実施していない」割合は、「医療・福祉」(86.7%)が最も高く、次いで、「卸売業」(66.7%)、「製造業」(37.0%)となっている。

	回答者 総数	実施している		実施していない		不明、その他	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業	50	31	62.0%	15	30.0%	4	8.0%
製造業	108	61	56.5%	40	37.0%	7	6.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	1	100%	0	0%	0	0%
情報通信業	82	43	52.4%	27	32.9%	12	14.6%
運輸業、郵便業	27	16	59.3%	7	25.9%	4	14.8%
卸売業	21	5	23.8%	14	66.7%	2	9.5%
小売業	14	9	64.3%	4	28.6%	1	7.1%
金融業、保険業	104	80	76.9%	9	8.7%	15	14.4%
不動産業、物品賃貸業	6	4	66.7%	2	33.3%	0	0%
学術研究、専門・技術サービス業	19	12	63.2%	4	21.1%	3	15.8%
宿泊業、飲食サービス業	1	0	0%	1	100%	0	0%
生活関連サービス業、娯楽業	1	1	100%	0	0%	0	0%
教育、学習支援業	10	7	70.0%	3	30.0%	0	0%
医療、福祉	15	1	6.7%	13	86.7%	1	6.7%
複合サービス事業	6	5	83.3%	0	0%	1	16.7%
サービス業(その他)	59	43	72.9%	11	18.6%	5	8.5%
その他	14	6	42.9%	5	35.7%	3	21.4%
全体	538	325	60.4%	155	28.8%	58	10.8%

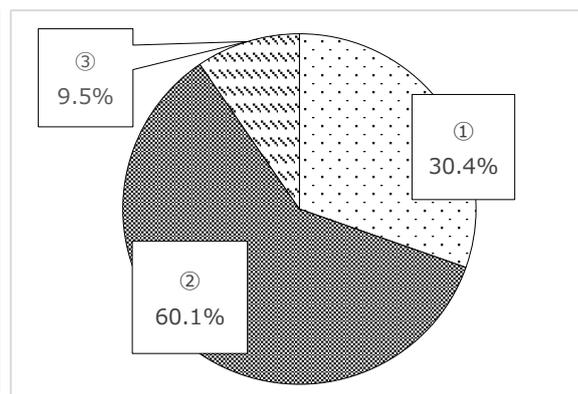
従業員規模別

従業員規模が大きい企業ほど、在宅勤務を実施している割合が高い。

	回答者総数	実施している		実施していない		不明、その他	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
100人以下	78	28	35.9%	42	53.8%	8	10.3%
101人～300人	100	46	46.0%	46	46.0%	8	8.0%
301人以上	356	248	69.7%	66	18.5%	42	11.8%
わからない	4	3	75.0%	1	25.0%	0	0%
全体	538	325	60.4%	155	28.8%	58	10.8%

4-2 《4-1で「在宅勤務の制度がある」と答えた方にお聞きします。》
あなた自身の在宅勤務の実施状況について

	回答数	割合
① 実施していない	118	30.4%
② 実施している（新型コロナ感染症拡大防止対策として）	233	60.1%
③ 実施している（新型コロナ感染症が拡大する以前から）	37	9.5%
全体	388	100%



業種別

回答者数が10名以下の業種を除くと、「実施している」割合は、「学術研究、専門・技術サービス業」(86.7%)が最も高く、次いで「金融・保険業」(80.4%)、「建設業」(78.1%)となっている。

一方、「実施していない」割合は、「運輸業、郵便業」(43.5%)が最も高く、次いで、「サービス業（その他）」(43.1%)、「製造業」(38.0%)となっている。

	回答者総数	実施していない		実施している（コロナ対策として）		実施している（コロナ前から）	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業	32	7	21.9%	24	75.0%	1	3.1%
製造業	71	27	38.0%	32	45.1%	12	16.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	0%	1	100%	0	0%
情報通信業	56	16	28.6%	35	62.5%	5	8.9%
運輸業、郵便業	23	10	43.5%	13	56.5%	0	0%
卸売業	8	3	37.5%	5	62.5%	0	0%
小売業	10	2	20.0%	7	70.0%	1	10.0%
金融業、保険業	92	18	19.6%	69	75.0%	5	5.4%
不動産業、物品賃貸業	5	0	0%	5	100%	0	0%
学術研究、専門・技術サービス業	15	2	13.3%	11	73.3%	2	13.3%
宿泊業、飲食サービス業	0	0	0%	0	0%	0	0%
生活関連サービス業、娯楽業	1	1	100%	0	0%	0	0%
教育、学習支援業	9	4	44.4%	5	55.6%	0	0%
医療、福祉	1	1	100%	0	0%	0	0%
複合サービス事業	5	4	80.0%	1	20.0%	0	0%
サービス業（その他）	51	22	43.1%	18	35.3%	11	21.6%
その他	8	1	12.5%	7	87.5%	0	0%
全体	388	118	30.4%	233	60.1%	37	9.5%

従業員規模別

実施している割合が最も高いのは「101人～300人」(71.7%)となっている。

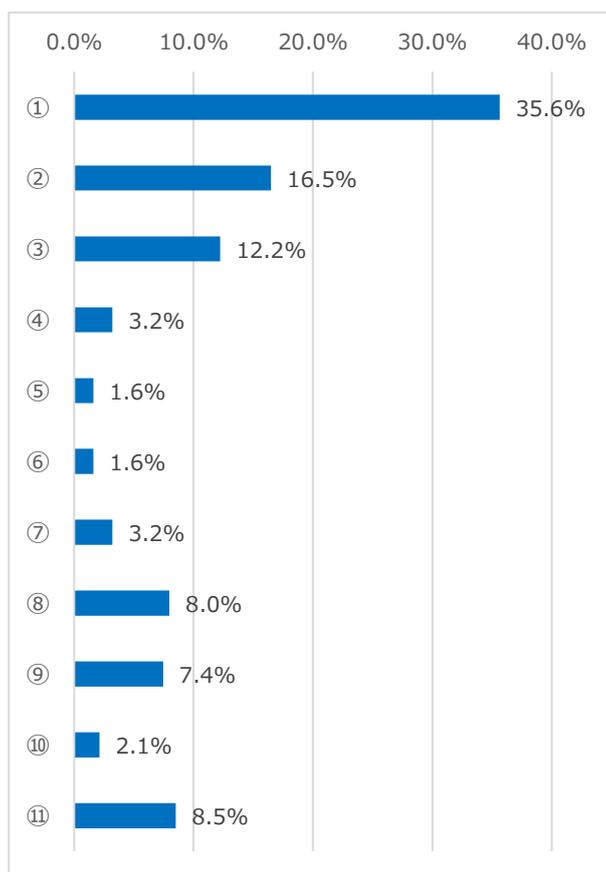
	回答者総数	実施していない		実施している (コロナ対策として)		実施している (コロナ前から)	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
100人以下	40	19	47.5%	15	37.5%	6	15.0%
101人～300人	60	16	26.7%	43	71.7%	1	1.7%
301人以上	284	80	28.2%	174	61.3%	30	10.6%
わからない	4	3	75.0%	1	25.0%	0	0%
全体	388	118	30.4%	233	60.1%	37	9.5%

4-3 《4-2で「実施していない」と答えた方にお聞きます。》

あなたが、在宅勤務を実施していない理由は何ですか(複数回答可)

「在宅勤務で行える業務ではない」と回答した割合が35.6%と最も高く、次いで「職場での勤務に比べて在宅勤務で出来ることが少なく、業務効率が悪くなる」(16.5%)、「他の社員とのコミュニケーションが十分にとれず、業務効率が悪くなる」(12.2%)となっている。

	回答数	割合
① 在宅勤務で行える業務ではない	67	35.6%
② 職場での勤務に比べて在宅勤務で出来ることが少なく、業務効率が悪くなる	31	16.5%
③ 他の社員とのコミュニケーションが十分にとれず、業務効率が悪くなる	23	12.2%
④ 上司が在宅勤務に消極的で、実施できない	6	3.2%
⑤ 他の社員が在宅勤務に消極的で実施しにくい	3	1.6%
⑥ 在宅勤務を実施するための手続きが煩雑なため	3	1.6%
⑦ 出勤している他の社員に負担がかかる	6	3.2%
⑧ 在宅勤務では集中して仕事ができない	15	8.0%
⑨ 在宅勤務するための環境（場所、机や椅子、PC等のICT機器、インターネット環境など）が整っていない	14	7.4%
⑩ 通信費など自己負担の経費が発生する	4	2.1%
⑪ その他	16	8.5%
全体	188	100%

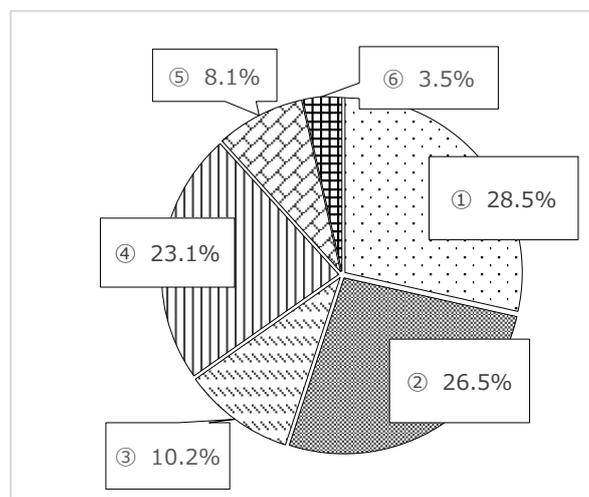


4-4 《4-2で「実施している」と答えた方にお聞きします。》

在宅勤務の実施によりあなたの(家庭)生活にどのような変化がありましたか(複数回答可)

「自分のため(自己啓発や趣味など)に使える時間が増えた」と回答した割合が28.5%と最も高く、次いで「家事にあてる時間が増えた」(26.5%)、「家族とのコミュニケーションが増えた」(23.1%)となっている。

	回答数	割合
① 自分のため(自己啓発や趣味など)に使える時間が増えた	137	28.5%
② 家事にあてる時間が増えた	127	26.5%
③ 育児、介護にあてる時間が増えた	49	10.2%
④ 家族とのコミュニケーションが増えた	111	23.1%
⑤ 特に変化は感じない	39	8.1%
⑥ その他	17	3.5%
全体	480	100%



子どものいる方 男女別

女性では、「家事にあてる時間が増えた」と回答した割合が29.9%と最も高く、次いで「家族とのコミュニケーションが増えた」(23.9%)、「育児、介護にあてる時間が増えた」(21.4%)となっている。

対して、男性では、「家族とのコミュニケーションが増えた」と回答した割合が31.8%と最も高く、次いで「自分のため(自己啓発や趣味など)に使える時間が増えた」(26.4%)、「家事にあてる時間が増えた」(17.6%)となっており、女性のほうが、家事や育児、介護にあてる時間が増えたと回答した割合が高くなっている。

	回答者 総数	割合	女性		男性	
			回答数	割合	回答数	割合
自分のため(自己啓発や趣味など)に使える時間が増えた	62	23.4%	23	19.7%	39	26.4%
家事にあてる時間が増えた	61	23.0%	35	29.9%	26	17.6%
育児、介護にあてる時間が増えた	43	16.2%	25	21.4%	18	12.2%
家族とのコミュニケーションが増えた	75	28.3%	28	23.9%	47	31.8%
特に変化は感じない	15	5.7%	0	0%	15	10.1%
その他	9	3.4%	6	5.1%	3	2.0%
全体	265	100%	117	100%	148	100%

子どものいない方 男女別

男女ともに、「自分のため(自己啓発や趣味など)に使える時間が増えた」と回答した割合が最も高く、次いで「家事にあてる時間が増えた」となっているが、女性の方が男性に比べて「家事にあてる時間が増えた」と回答した割合が5.7ポイント高くなっている。

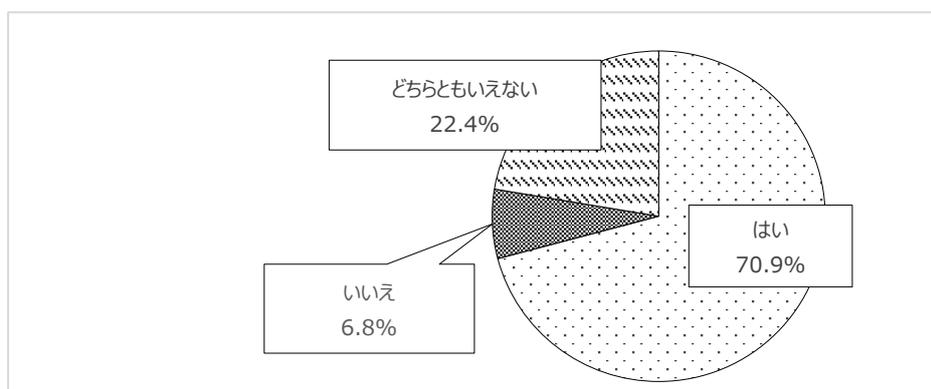
	回答者 総数	割合	女性		男性	
			回答数	割合	回答数	割合
自分のため(自己啓発や趣味など)に使える時間が増えた	74	34.9%	53	33.3%	21	39.6%
家事にあてる時間が増えた	65	30.7%	51	32.1%	14	26.4%
育児、介護にあてる時間が増えた	6	2.8%	5	3.1%	1	1.9%
家族とのコミュニケーションが増えた	35	16.5%	28	17.6%	7	13.2%
特に変化は感じない	24	11.3%	17	10.7%	7	13.2%
その他	8	3.8%	5	3.1%	3	5.7%
全体	212	100%	159	100%	53	100%

4-5《全ての方にお聞きします。》

在宅勤務が社会一般に普及することは、女性の活躍に効果があると思いますか？

男女ともに約7割の方が「はい」と回答している。

	回答者 総数	割合	女性		男性	
			回答数	割合	回答数	割合
はい	377	70.9%	215	72.4%	160	69.0%
いいえ	36	6.8%	19	6.4%	17	7.3%
どちらともいえない	119	22.4%	63	21.2%	55	23.7%
全体	532	100%	297	100%	232	100%

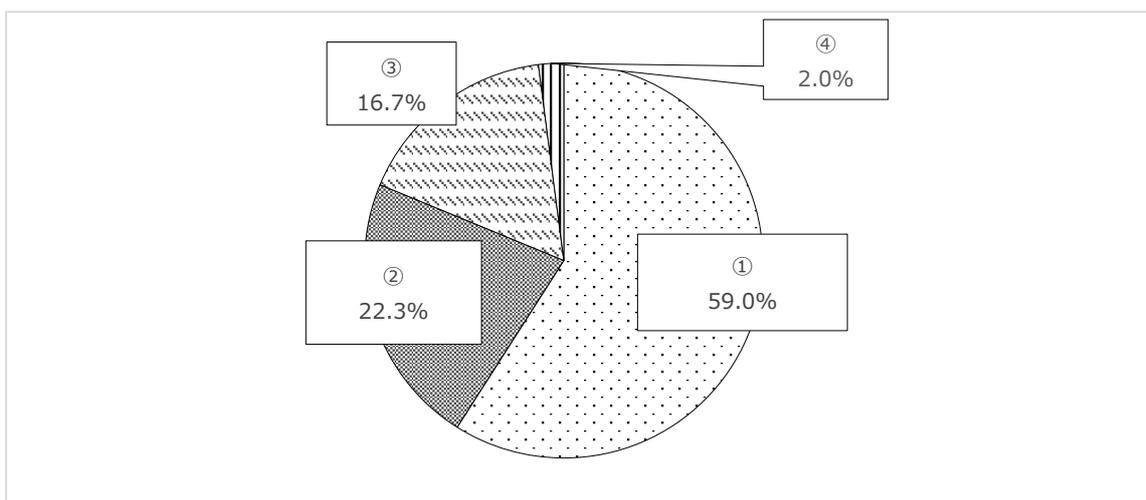


4-6《4-5で①「はい」と答えた方にお聞きします。》

なぜそう思いますか。(複数回答可)

「女性のワーク・ライフ・バランスが向上し、女性の継続就労や就労機会の増加が期待できるため」と回答した割合が59.0%と最も高い。

	回答者 総数	割合	女性		男性	
			回答数	割合	回答数	割合
① 女性のワーク・ライフ・バランスが向上し、女性の継続就労や就労機会の増加が期待できるため	318	59.0%	194	63.4%	123	53.5%
② 男性のワーク・ライフ・バランスが向上し、女性の就労等の社会参画の可能性が高まるため	120	22.3%	63	20.6%	56	24.3%
③ 仕事の成果に重点が置かれることで、男女平等の評価が期待できるため	90	16.7%	43	14.1%	46	20.0%
④ その他	11	2.0%	6	2.0%	5	2.2%
全体	539	100%	306	100%	230	100%



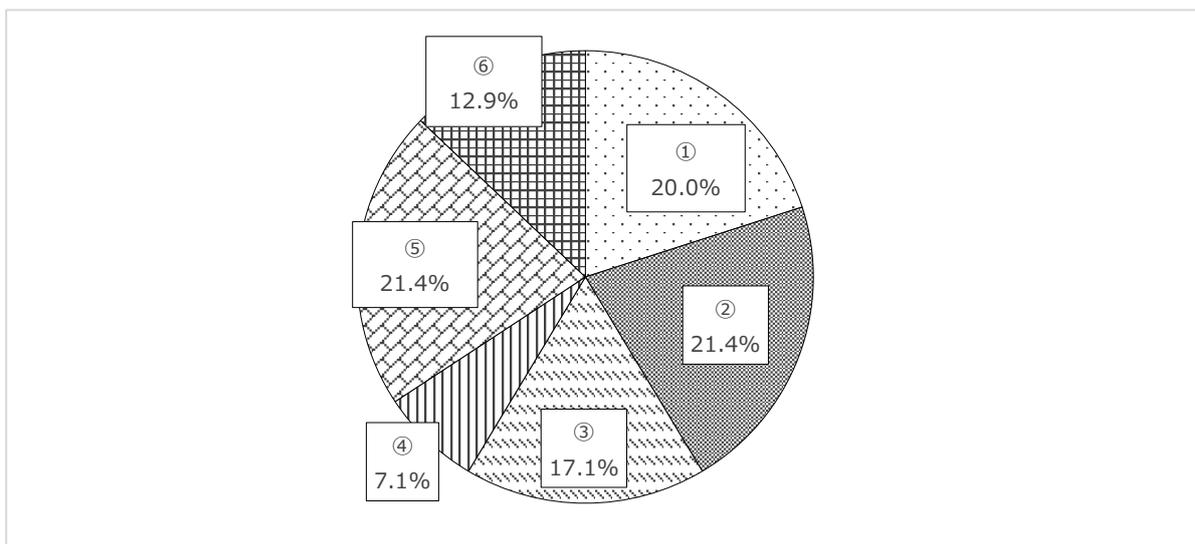
4-7《4-5で②「いいえ」と答えた方にお聞きます。》

なぜそう思いますか。(複数回答可)

「仕事への緊張感が薄まり、仕事の成果があがらなくなる懸念があるため」及び「『男性は仕事、女性は家庭』という役割分担意識が根強く、職場や家庭内において何ら変化をもたらさないため」と回答した割合が21.4%と最も高く、次いで「コミュニケーションが取りづらくなり、組織への帰属意識が希薄になる懸念があるため」(20.0%)となっている。

男女別でみると、女性では「『男性は仕事、女性は家庭』という役割分担意識が根強く、職場や家庭内において何ら変化をもたらさないため」と回答した割合が36.8%と最も高いのに対し、男性では3.1%と最も低くなっている。

	回答者 総数	割合	女性		男性	
			回答数	割合	回答数	割合
① 時間的な意識が希薄になることで長時間労働がいつそう助長される懸念があるため	14	20.0%	8	21.1%	6	18.8%
② 仕事への緊張感が薄まり、仕事の成果があがらなくなる懸念があるため	15	21.4%	6	15.8%	9	28.1%
③ コミュニケーションが取りづらくなり、組織への帰属意識が希薄になる懸念があるため	12	17.1%	5	13.2%	7	21.9%
④ 裁量労働制やフレックスタイム制など柔軟な働き方が導入される必要があるため	5	7.1%	2	5.3%	3	9.4%
⑤ 「男性は仕事、女性は家庭」という役割分担意識が根強く、職場や家庭内において何ら変化をもたらさないため	15	21.4%	14	36.8%	1	3.1%
⑥ その他	9	12.9%	3	7.9%	6	18.8%
全体	70	100%	38	100%	32	100%



5 「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の取組や働き方に関することについて、ご意見・ご感想がありましたらご記入ください。(自由記入欄)

☆主な意見(要旨)

＜認証制度に関するもの＞

- ・良い取り組みだと思う。
- ・認証の認知度を向上させてほしい。
- ・申請内容と実態との乖離や現場で負担となっていることなどを把握するべき。

他 23 件

＜女性活躍に関するもの＞

- ・女性が活躍することが、男女問わず働きやすさ・生きやすさにつながることを期待している。
- ・女性のモチベーションの高さが会社自体の雰囲気をよくしている。
- ・女性活躍を進めるためには、男性の家事や育児等への参画が必要。

他 20 件

＜ワーク・ライフ・バランスに関するもの＞

- ・介護支援や在宅勤務の普及などは行政が率先して取り組んでほしい。
- ・柔軟な勤務体系等、仕事と家庭を両立することができる職場環境を取り入れてほしい。
- ・家庭内における様々な家事や育児などの労働価値にももっと注目してほしい。

他 4 件

＜その他＞

- ・在宅勤務も有効であるが育児等が仕事の妨げになることがある。
- ・年齢や性別を問わずそれぞれの就業形態や活躍推進を試行するべき。

他 8 件

大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業
従業員アンケート 報告書

発行 大阪市市民局ダイバーシティ推進室雇用女性活躍推進課
〒530-8201 大阪市北区中之島 1-3-20
電話 : 06-6208-7655 ファックス : 06-6202-7073