

調査報告

女性社員意識調査 2013年8月、9月実施

一般社団法人 富山県経営者協会 総務交流委員会

当協会では、2013年8月と9月に実施した「女性社員活性化セミナー」および「女性リーダー活性化セミナー」の参加者を対象に「仕事と生活の両立等に関する意識調査」を実施し、全員(90名)から回答を得た。(調査日:2013年8月8日および9月5日)

<結果概要>

1. 管理的部門等(管理監督者)への女性の登用が未だに少ないと感じている回答が82.2%を占めた。その理由としては(複数回答)、「男性中心の職場慣行があるから」が最も多く、「女性自身が管理的部門等につくことに消極的だから」が2位となっている。

当協会では、昨年より同様の調査を行っており、女性の登用が少ないと感じているという回答は昨年より1.0%増加した。また、その理由についての回答は、1位と2位は昨年と同じであったが、昨年は2位～4位が同数であったのに対し、「登用する側に男性優先の意識や女性管理職に対する不安があるから」が3位に、「女性の職域は、主として補助的業務などに限られているから」が4位に後退した。

2. 企業による「仕事と生活の調和が実現された社会」に必要な取組みとしては(複数回答)、「年次有給休暇を取得しやすい職場づくり」が最も多く、「育児・介護休業を取りやすく、復帰しやすい仕組みづくり」、「育児・介護で仕事を休んでも不利にならない人事評価制度」がこれに続いている。

企業による取組みについての回答は、上位3位まで項目、順位ともに昨年と同じであったが、昨年6位であった「フレックスタイムや在宅勤務、時間短縮勤務など柔軟な働き方の実現」が4位に上昇した。

3. 「仕事と生活の両立」を推進するために自社に対して望むこととしては(複数回答)、「残業が少なく、休暇を取りやすい職場環境」と「育児休業制度など仕事と子育ての両立のための制度の充実」の2項目が同数で1位(59名)となり、特に多かった。

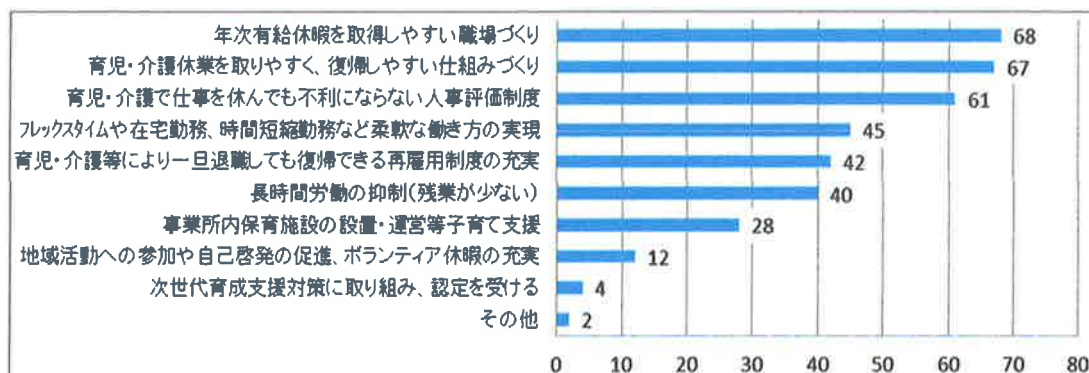
自社に対して望むこと上位2項目は昨年も特に多かったが、昨年は「残業が少なく～」が1位(42名)で、「育児休業制度など～」は2位(41名)であった。

4. 行政による取組みについては(複数回答)、参加者の80%(72名)が「育児や介護の施設・サービスの充実」と回答しており、行政の積極的な対応に期待している。

行政による取組みについての回答は、「育児や介護の～」が1位で、「雇用確保など女性・高齢者等の多様な働き方に対する支援」が2位(50名)となっている。今回は昨年と1位・2位が逆転してその差も開いており、また、参加者からは「働く上で女性は育児・介護は避けて通れないため、施設を充実して欲しい。」、「企業の意識改革に行政が積極的取り組んで欲しい。」など、行政に対して期待する声が多かった。

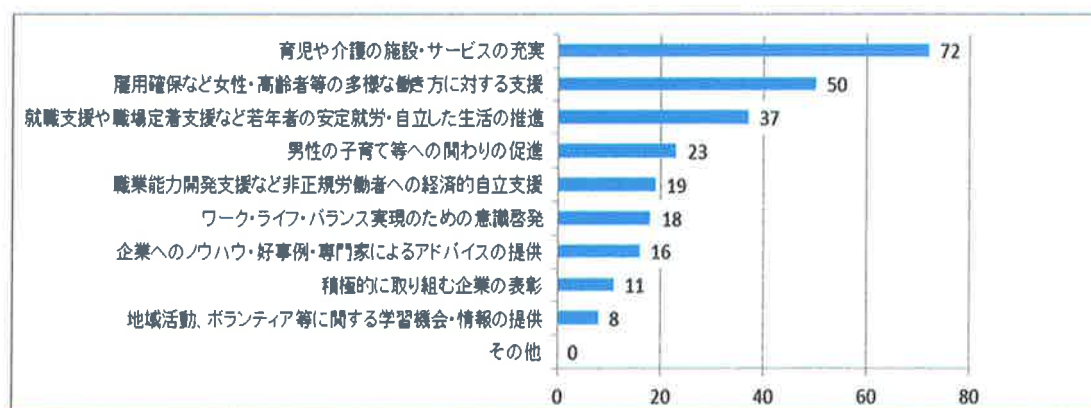
問 1. 企業による「仕事と生活の調和が実現された社会」に近づくために必要な取組みにはどのようなものがあると考えますか。(複数選択可)

「年次有給休暇を取得しやすい職場づくり」が 68 名で最も多く、「育児・介護休業を取りやすく、復帰しやすい仕組みづくり」が 67 名、「育児・介護で仕事を休んでも不利にならない人事評価制度」が 61 名でこれに続いている。上位 3 位まで項目、順位ともに昨年と同じであったが、昨年 6 位であった「フレックスタイムや在宅勤務、時間短縮勤務など柔軟な働き方の実現」が 4 位に上昇した。



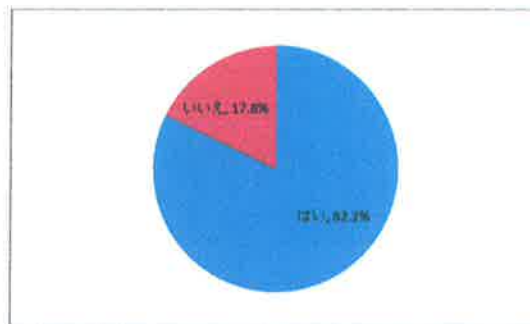
問 2. 行政による「仕事と生活の調和が実現された社会」に近づくために必要な取組みにはどのようなものがあると考えますか。(複数選択可)

参加者の 80% (72 名) が「育児や介護の施設・サービスの充実」と回答しており、「雇用確保など女性・高齢者等の多様な働き方に対する支援」が 50 名、「就職支援や職場定着支援など若年者の安定就労・自立した生活の推進」が 37 名で続いている。昨年は「雇用確保など～」が 1 位 (49 名) で、「育児や介護の～」が 2 位 (47 名) だったので、今回は 1 位と 2 位が逆転し、その差も開いている。



問3. 管理的部門等(管理監督者)への女性の登用が未だに少ないと感じていますか。

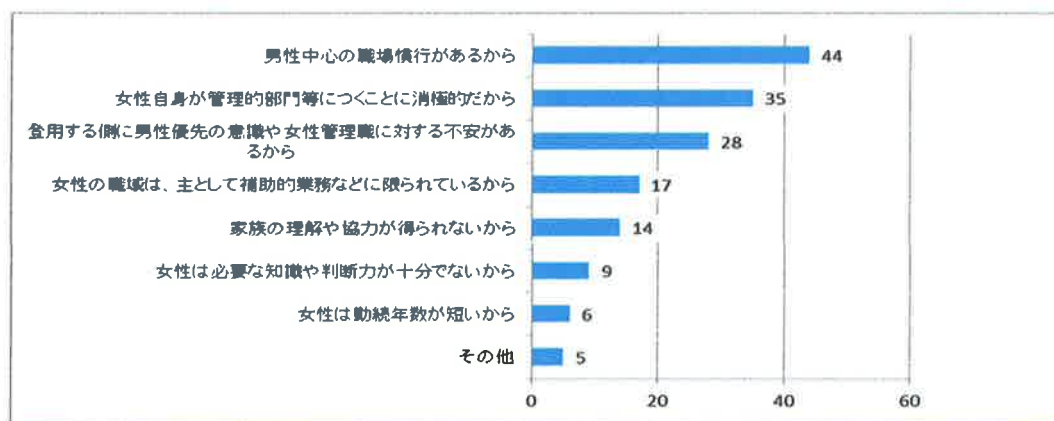
「はい」が74名(82.2%、昨年比1.0%増加)、「いいえ」は16名(17.8%、昨年比1.0%減少)で、女性の登用が少ないと感じている回答者が圧倒的に多かった。



＜問3で「はい」と回答した方へ＞

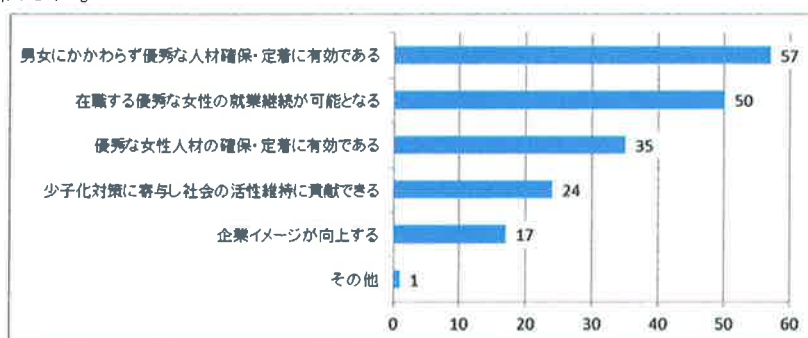
問4. その理由はどこにあると考えますか。(複数選択可)

「男性中心の職場慣行があるから」が44名で最も多く、「女性自身が管理的部門等につくことに消極的だから」が35名、「登用する側に男性優先の意識や女性管理職に対する不安があるから」が28名で続いている。1位と2位は昨年と同じであったが、昨年は2位～4位が同数であったのに対し、「登用する～」が3位に、「女性の職域～」が4位に後退した。



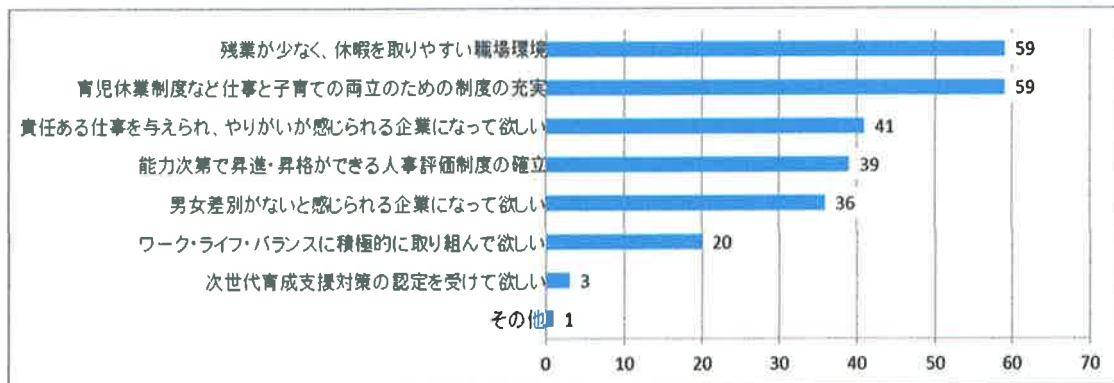
問5. 企業における仕事と生活の両立支援策はどのように役立っていると思いますか。(複数選択可)

「男女にかかわらず優秀な人材確保・定着に有効である」が57名で最も多く、「在職する優秀な女性の就業継続が可能となる」が50名、「優秀な女性人材の確保・定着に有効である」が35名でこれに続いている。昨年は「在職する優秀な～」が1位で、今年は1位と2位が逆転した。



問 6. 「仕事と生活の両立」を推進するために、自社に対して望むことは何ですか。（複数選択可）

「残業が少なく、休暇を取りやすい職場環境」と「育児休業制度など仕事と子育ての両立のための制度の充実」が同数の 59 名で、この 2 項目が特に多くなっている。昨年も、今回と同様にこの 2 項目が特に多かったが、「残業が少なく～」が 1 位(42 名)で、「育児休業制度など～」が 2 位(41 名)であった。



問 7. 上記以外に「仕事と生活の両立」に関してご意見を自由にお書きください。

以下のような回答があった。

- ・育児がしやすい社会環境にしていけばよいと思う。
- ・職場において育児・介護休暇が取りやすい雰囲気作りが大切だと思う。
- ・働く上で女性は育児・介護は避けて通れないため、施設を充実して欲しい。
- ・小さい子供がいる人にとっては、フレックス制度がもっと広がればよいと思う。
- ・男女に差があるのは当然であるし、仕事と生活の両立が困難であるのも当然だと思う。両方とも充実させることは不可能だと思う。
- ・子供がいても仕事を続けやすい職場が増えて欲しい。
- ・企業の意識改革に行政が積極的取り組んで欲しい。
- ・仕事と生活の両立には家族の協力が必要。男性も進んで家事をして欲しい。
- ・仕事が終わる時間よりも早く学童保育の時間が終わることが、仕事と生活を両立していく上で障害になっている。

以 上