

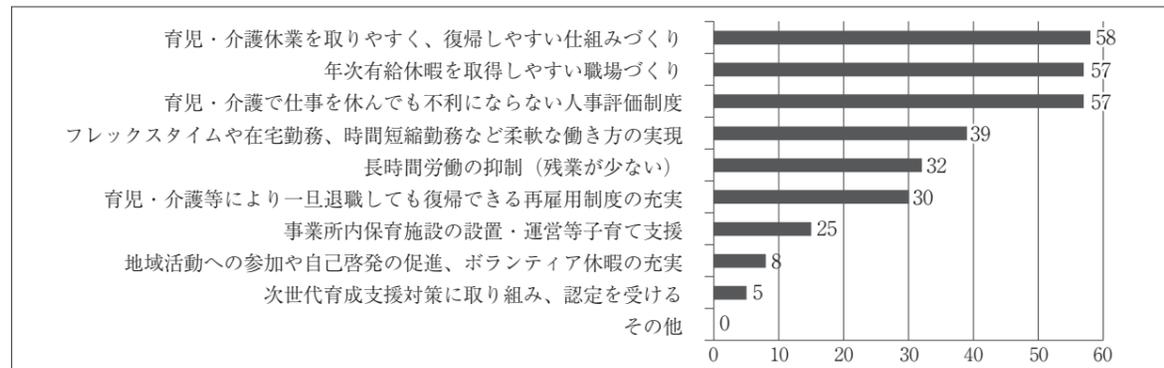
調査報告

女性社員に対する「仕事と生活の両立等に関する意識調査」

当協会では、2014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、76名から回答を得た。（調査日：2014年8月21日および9月3日）

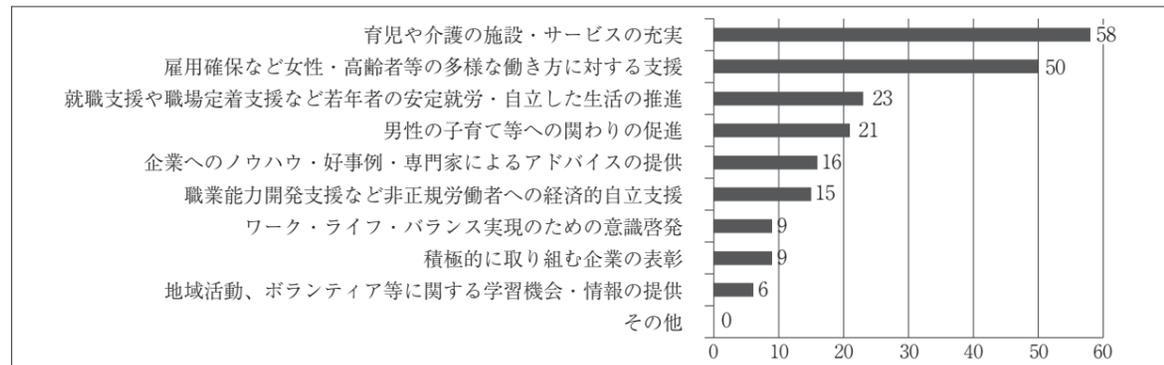
問1. 企業による「仕事と生活の調和が実現された社会」に近づくために必要な取組みにはどのようなものがあると考えますか。（複数選択可）

「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58名で最も多く、「年次有給休暇を取得しやすい職場づくり」と「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57名でこれに続いている。休暇・休業制度をより一層利用しやすくすることが求められている。



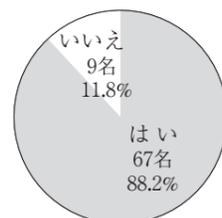
問2. 行政による「仕事と生活の調和が実現された社会」に近づくために必要な取組みにはどのようなものがあると考えますか。（複数選択可）

「育児や介護の施設・サービスの充実」が58名、「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名で、この2項目が特に多かった。女性がより働きやすくなるような制度・環境の整備・充実が求められている。



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。

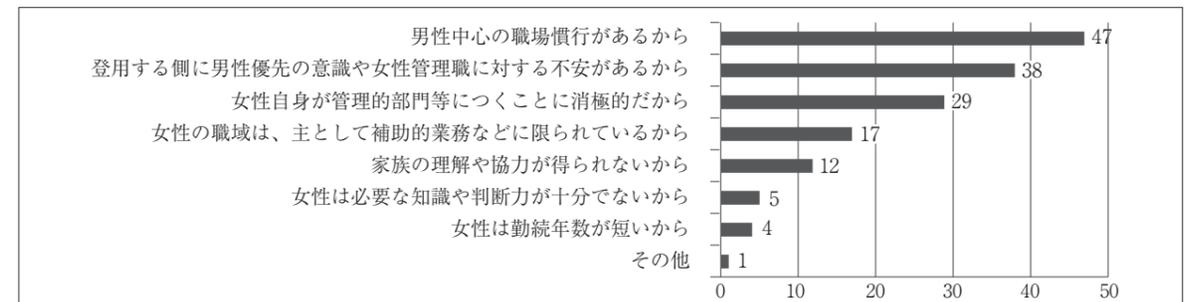
「はい」が67名（88.2%）、「いいえ」は9名（11.8%）で、女性の登用が少ないと感じている回答者が圧倒的に多い。2年前から同様の調査をしているが、この2年間で女性の登用が少ないと感じる割合は81.2%→82.2%→88.2%と年々増加傾向にある。



<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）

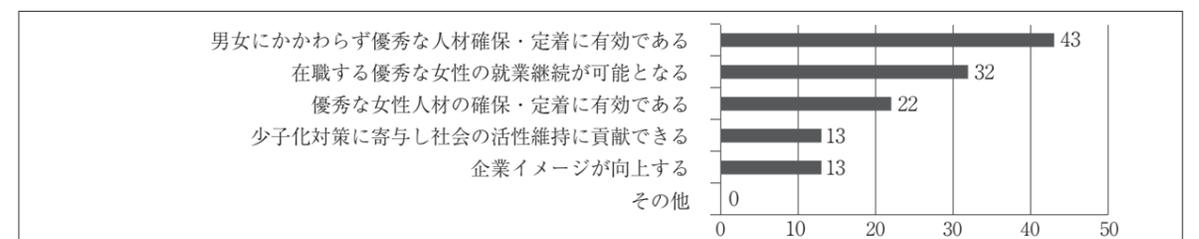
「男性中心の職場慣行があるから」が47名で最も多く、「登用する側に男性優先の意識や女性管理職に対する不安があるから」が38名、「女性自身が管理的部門等につくことに消極的だから」が29名、「女性の職域は、主として補助的業務などに限られているから」が17名の順となった。



※その他：女性の求人は一般職ばかりで総合職が少ない

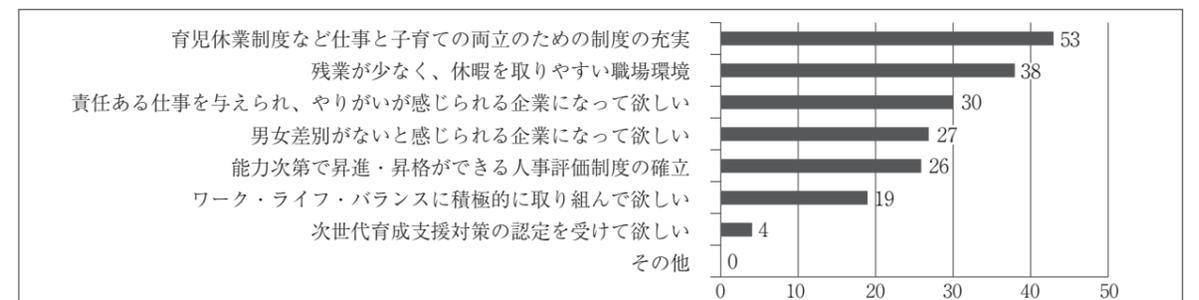
問5. 企業における仕事と生活の両立支援策はどのように役立っていると思いますか。（複数選択可）

「男女にかかわらず優秀な人材確保・定着に有効である」が43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32名、「優秀な女性人材の確保・定着に有効である」が22名でこれに続いている。



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）

「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53名、「残業が少なく、休暇を取りやすい職場環境」が38名で、この2項目が特に多くなっている。職場内に依然として休みづらい雰囲気があることがうかがわれる。



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。

- ・仕事と生活の両立には企業、家族、社員間の理解が必要。
- ・自分自身の体力気力と会社や家庭での役割の重さのバランスに悩む。
- ・幼い子供のために有休を使うことも多いが、休めば責任のある仕事を任せてもらえない。子育てでの夫の協力もなかなか得られず、若い世代の課題は今後も長く続くと思う。
- ・子供が急病になった時にも周りで仕事がカバーできる体制を作って欲しい。
- ・企業により仕事と生活を両立できる差が大きい。
- ・時間内で業務が終わるような人員計画やワークシェアして仕事の流れを止めないような環境づくりが必要。
- ・仕事が終わる時間まで学童保育が利用可能となる様にして欲しい。

まとめ

政府の女性の活躍を促進する様々な取組みにもかかわらず、依然として仕事と生活の両立や女性の管理職の登用には多くの課題があることがわかる。女性からの子育てと仕事の両立での切実な悩みも聞くことができた。当協会では、今後とも定期的に同様の調査を継続し、会員の皆様に情報提供していく。また経営者を対象に「仕事と生活の調和が実現された社会」の実現、「ポジティブ・アクションの取り組み」に関する啓蒙活動を行っていく。